

# 交通部性別平等推動計畫（108 至 111 年）

## 壹、整體目標與重點

加強性別觀點融入機關業務及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，包含強化高齡者與弱勢族群之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等、消除各領域之職業性別隔離、營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境，以達成實質性別平等之目標。

## 貳、性別議題、性別目標與策略

### 一、院層級議題

#### （一）去除性別刻板印象與偏見

##### 1. 重要性

性別平等政策綱領「人口、婚姻與家庭篇」開宗明義以實踐「性別正義」的人口政策為理念，關注人口結構、婚姻與家庭型態、家庭支持系統等議題。隨著時代變遷與性別平等意識抬頭等影響，許多傳統社會價值觀面臨前所未有之挑戰；CEDAW 第 5 條針對社會文化模式則指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任。

##### 2. 現況與問題

###### （1）現況

- A. 過去受傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性被視為天生的家務與照顧者，男性被賦予養家活口的「養家者/麵包賺取者」（breadwinner）角色。然隨著教育程度提高，女性開始進入勞動市場，卻依舊負擔主要的家庭照顧責任。依據 2016 年婦女婚育與就業調查統計結果，15 歲以上有偶（含同居）女性平均每日無酬照顧時間計 3.81 小時，其丈夫（含同居人）僅 1.13 小時，其中女性照顧子女、照顧老人、照顧其他家人計 1.54 小時，做家事時間 2.19 小時，仍反映傳統由女性扮演家務處理、教養子女的角色。
- B. 經參考 2016 年瑞典性別平等報告，非勞動力人口女性 280 萬人，男性人口 290 萬人，其中料理家務女性占 2%，男性無從事料理家務，男女占比差異小；反觀臺灣，非勞動力人口女性 502 萬人，男性 320 萬人，料理家務女性占 50%，男性占 1%，男女占比差異大，呈現性別刻板定型分工對我國女性參與勞動市場的不利影響。

###### （2）問題

依調查統計結果，現仍多由女性承擔家庭照顧責任，顯示我國性別角色分工仍受傳統觀念影響，隨著社會變遷，婚姻與家庭型態愈趨多元，但民眾對於多元性別者(含不同性傾向、性別認同)之生活處境，以及多元家庭型態(含單親、同性伴侶、同居家庭)成員之支持與認識仍待加強。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
1. 消除基於男女任務定型所產生之偏見。 2. 使雙親瞭解教養子女為其共同責任。	1. 基於男女任務定型所產生偏見情形減少10%。 2. 15歲以上有偶(含同居)女性之 <u>配偶</u> (含同居人)之平均每日無酬 <u>家務勞動及家庭照顧時間</u> (含照顧子女)由1.13小時提升至1.3小時。	消除職訓、就業中男女任務定型偏見	1. 臺灣鐵路管理局調查所屬司機員男女人數及性別比例，並就流程或環境進行系統性盤點，最後分析檢討原因並研議提升性別比例之策略。 2. 公路總局108年先以宣導方式鼓勵駕訓班給予報名大客車班女性學員優惠，提升女性學員報名意願。對於大客車班招生女性學員比例較高者，於駕訓班年度評鑑時酌	1. 臺鐵司機員職務再設計：108年12月31日前先就職務作業流程及整體工作環境進行系統性盤點與調查分析，再據以訂定109年至111年關鍵績效指標： A. 副站長職務：女性副站長占全體副站長人數比率每年成長1%、透過活動宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，破除職業性別隔離，每年舉辦3場宣導活動。 B. 司機員職務：每年製

			<p>予加分。自109年起於駕訓班每年開放100人接受訓練，完成受訓並到職滿3個月之女性求職者，即可接受公路總局全額補助「大客車駕駛訓練費」。</p>	<p>作1部宣導影片或1張海報於車站內宣導、改善女性司機工作環境，以108年滿意度為基準，逐年增加5%。</p> <p>2. 提升或維持女性參加市區或公路客運訓練及考照比率：以108年為基準，109-111年女性駕駛考取駕照人數逐年增加5%。</p>
	<p>宣導改善家務分工之性別刻板印象</p>	<p>1. 對本部所屬員工辦理性別平等(家務分擔)有關主題訓練，並鼓勵同仁分享相關故事。</p> <p>2. 對外部民眾教養子女為共同責任。</p>	<p>108-111年：</p> <p>1. 每年本部所屬機關將辦理至少1場次有關主題訓練。</p> <p>2. 每年本部所屬機關於各運輸場站及轄民眾洽公場所，以跑馬燈或文宣進行宣導。</p>	

## (二) 強化高齡社會之公共支持

### 1. 重要性

鑑諸世界經驗，凡能夠以永續方式應對人口高齡化之國家，莫不是同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，發展充足的服務就業人力，以預防與延緩失能/失智症之發生，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」，以達永續；再方面，調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善社會。由於我國高齡化速度為世界最快，應思考參考此類永續經驗，並加速實施，以發揮槓桿作用，化解我國的高齡化危機。

### 2. 現況與問題

#### (1) 現況

##### A. 老年生活自理狀況

依衛生福利部 2013 年老人狀況調查報告分析結果，65 歲以上日常生活活動自理 (ADLs) 有困難者占 20.8%，較 2009 年增加 4 個百分點，就性別觀察，女性自理有困難者占 24.9%，男性占 16.3%。65 歲以上男性在起居活動有困難時，主要由配偶 (高齡女性) 協助照顧，高齡女性則主要由兒子、媳婦與女兒協助照顧，顯示各世代女性之家人照顧負擔皆沉重。

##### B. 老年社會參與情形

2016 年 65 歲以上老年人口勞動參與率平均為 8.61%，另依衛生福利部 2013 年老人狀況調查報告，65 歲以上老人僅 1 成屬有酬工作者，從性別觀察，女性占 5.8%，男性占 15.4%；65 歲以上老人參加社會活動以定期參加「宗教活動」者較多。從性別觀察，女性定期參加志願活動占 14.8%，男性占 11.8%。在未來生活規劃上，有 21% 之 55-64 歲者對於未來老年生涯有初步規劃，項目以「四處旅遊」、「從事志願服務工作」、「繼續工作」及「從事養生保健活動」最多。從性別觀察，兩性皆以四處旅遊最高，男性以「繼續工作」居次，女性以「參加進修學習課程」居次。

##### C. 老年支持服務與人力發展

根據高齡國瑞典的經驗，65 歲以上老人有 9% 使用居家服務，且最常使用的項目為「打掃」及「買東西」，此服務系統協助老人完成家裡粗重的工作，其餘即讓老人自理，以活化老人身心機能，避免退化失能；該國另以「失智症日間照顧中心」提供失智症者安

全的社交場域，以促進其社會參與，維持功能、延緩退化，此服務覆蓋率達 65 歲以上老人之 0.6%，並提供「無障礙老人聚會點」空間，作為一般老人及失能老人融合式社交場所。相對於此，我國支持老人生活自理之居家服務，與促進失能失智症老人社會參與之社交場域數量均少。居家服務在 2017 年 6 月僅 49,606 人使用，占我國 65 歲以上人口之 1.6%，居家服務人力目前僅 9,435 人。再者，我國日間照顧迄今僅覆蓋到 0.1% 之 65 歲以上人口，造成亞健康與輕度失能失智症長者之社交機會有限，難以普及預防老人失能失智症惡化。考量我國正以超高速度高齡化，應在各社區生活圈發展出普及之高齡公共支持服務，以為未來 20 年 75 歲以上超高齡人口膨脹時之長照需求預作準備。

## (2) 問題

### A. 女性不健康存活年數較長且生活自理困難較高

女性不健康存活年數為 9.9 年，男性不健康存活年數為 8 年，反映女性雖平均壽命較長，但可能臥病失能時間相對較長。另外，女性自理有困難者占 24.9%，高於男性之 16.3%。

### B. 老年人社會活動參與有待提升

主計總處調查顯示，自 1993 年起 65 歲以上老年人口勞動參與率自 9.83% 下降為 8.61%，其中男性勞動參與率為女性 3.2 倍。依衛生福利部老人狀況調查報告，2013 年完全沒有參加社會活動占 38.6%，高於 2009 年之 29.2%，顯示老年人參加社會活動的意願降低或難度升高。復依最新統計，2016 年臺灣近 46,000 名被列為需關懷的獨居老人，女性比例高於男性。

### C. 不友善的環境造成老年人不願出門或互動

環境會影響老人的生活獨立性，例如百人以上之大型文化活動展演場所是否已做到無障礙，老人是否有意願及正確使用步行輔具、是否有便利的公共無障礙交通服務、搭配轉乘接駁是否有效，以及提供足夠的無障礙設施（例如電梯）。當環境不便時，會使老年人出門活動的意願降低。

### D. 初階照顧服務就業人力不足

依衛福部 2017 年 6 月統計，我國居家服務照顧服務員人力僅 9,435 人，日間照顧之人力迄未統計，但服務僅覆蓋到 0.1% 之 65 歲以上人口。輕度支持服務就業場域與人力不足，造成亞健康與輕度失能失智症長者之服務有限，預防效果不足，形同加重我國社會超高速高齡化之長照負擔。

## 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 老人社會活動參與情形達70%。</li> <li>2. 老人獨立外出活動比率達77%。</li> </ol>	完備無障礙環境(交通、人行及公共空間)	<p>1. 規劃適合高齡者旅遊行程、優化國家風景區旅遊環境：</p> <p>(1) 建置國家風景區通用化旅遊據點。</p> <p>(2) 逐年增加台灣好行無障礙路線。</p> <p>(3) 依「輔導建立品牌旅行業獎勵補助要點」補助旅行業推出優質銀髮族旅遊產品，並與旅行社業者合作，就銀髮族之參加次數、動機及行程等多元面向進行調查及交叉分析，以進一步建議旅行業精進未來鼓勵銀髮族外出旅遊行程規劃。</p> <p>部會說明： 有關行政院性別平等處建議公布適合高齡</p>	1. 65歲以上銀髮族旅遊次數年成長率：每年度比上一年度成長3%以上，並針對參加旅遊之銀髮族辦理意見調查，以分析首次參團之比例等資料。

			<p>者無障礙旅遊據點一節，觀光局業於該局網站-行程推薦-無障礙旅遊項下公布。</p> <p>2. 請中華郵政公司針對高齡客戶及其親友辦理「銀髮踏青樂悠郵」不老運動系列活動。</p> <p>3. 提高市區客運「路線」無障礙率：「公路公共運輸計畫」自 99 年至 106 年 8 月止補助地方政府汰換老舊車輛為低地板公車共計 5088 輛，比例已達 52.25%。惟考量低地板公車如集中於部分路線，將有資源分配不均之問題，因此，自 107 起，</p>	<p>2. 高齡客戶及其親友參與相關郵政系列活動人數：</p> <p>108 年：1,900 人。</p> <p>109 年：2,100 人。</p> <p>110 年：2,300 人。</p> <p>111 年：2,500 人。</p> <p>3. 市區客運「路線」無障礙率：</p> <p>108 年：67%。</p> <p>109 年：<u>71%</u>。</p> <p>110 年：<u>72%</u>。</p> <p>111 年：73%。</p>
--	--	--	---	---

			<p>將進一步改以市區客運「路線」無障礙率作為績效指標，以落實打造無障礙路網之目標。</p> <p>4. 辦理臺鐵車廂無階化工程：包含車廂無階化工程及月台配合提升改造，使兩者地板同高，便利旅客進出車廂。</p> <p>5. 研擬大眾運</p>	<p>4. 臺鐵車廂無階化工程完成數：</p> <p>108年： 車廂無階化累計涵蓋率達42%、無障礙電梯累計涵蓋率達33.3%。</p> <p>109年： 車廂無階化累計涵蓋率達62.9%、無障礙電梯累計涵蓋率達66.7%。</p> <p>110年： 車廂無階化累計涵蓋率達100%、無障礙電梯累計涵蓋率達100%。</p> <p>111年： 車廂無階化累計涵蓋率達100%、無障礙電梯累計涵蓋率達100%。</p> <p>5. 大眾運輸船</p>
--	--	--	---	---



			<p>輸船舶無障礙補助要點，提高航線無障礙率：研擬本要點以補助既有大眾運輸船舶設置無障礙設施，期增加現有 32 條大眾運輸船舶航線提供無障礙運輸之航線比例（航線需至少一艘船舶設置便於身心障礙者進入客艙搭乘之無障礙設施或提供替代改善方式始計入達成比例）。</p> <p>6. 運輸場站無</p>	<p>船舶航線無障礙率：</p> <p>108 年： 補助或督導 10% 大眾運輸船舶航線（至少 1 艘船舶）設置無障礙設施（或提供替代改善方式）。</p> <p>109 年： 補助或督導 20% 大眾運輸船舶航線（至少 1 艘船舶）設置無障礙設施（或提供替代改善方式）。</p> <p>110 年： 補助或督導 30% 大眾運輸船舶航線（至少 1 艘船舶）設置無障礙設施（或提供替代改善方式）。</p> <p>111 年： 補助或督導 40% 大眾運輸船舶航線（至少 1 艘船舶）設置無障礙設施（或提供替代改善方式）。</p> <p>6.</p>
--	--	--	--	--

			<p>障礙設施(電梯)使用狀況調查：從捷運車站(臺北及高雄捷運)進行調查，包含焦點族群(如推娃娃車的婦女及輪椅使用者等)電梯等候時間及等候超過一班電梯的機率等作為指標，針對電梯適足性嚴重不足之車站/月台，研究其成因及可能改善方式。</p> <p>7. 補助各地方政府或偏遠地區建置「需求反應式公路公共運輸」服務，將從公共運輸涵蓋率較低的地點優先辦理。</p>	<p>108 年：完成運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查及分析，並研提建議改善方案(如未順利招標，完成期限將延後)。</p> <p>109 年至 111 年：同上。</p> <p>7. 偏鄉地區公共運輸涵蓋率：</p> <p>108 年：83%。</p> <p>109 年：<u>84%</u>。</p> <p>110 年：<u>85%</u>。</p> <p>111 年：<u>86%</u>。</p>
--	--	--	---	--

### (三) 促進公私部門決策參與之性別平等

#### 1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、

決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）2015年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司所編製的證券指數（MSCI）全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人（CEO）且在董事會中有至少一位女性成員），較一般公司高出36%的股本回報率，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。另，《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第23號一般性建議第13段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第16段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到30%至35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第17段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

## 2. 現況與問題

### (1) 現況

- A. 兩性參與公部門決策情形：2017年7月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占95.02%，較前次調查之94.38%略為上升；政府捐助或出資超過50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占63.379%、監察人為75.26%，兩者均較前次調查之61.39%、72.73%略有提升；國營事業其董（理）事任一性別比例達三分之一者占8.33%，與前次調查持平；監察人（監事）為75%，較前次調查62.5%提升。我國自2004年起陸續由行政院院人事行政總處（下稱人事總處）管考行政院院各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，如未達到應說明原因及提出改善計畫；此外，人事總處並定期函請董、監事將屆期改選之主管機關增加女性人數，亦曾函請主管機關修訂政府捐助或出資超過50%之財團法人捐助章程。
- B. 兩性參與私部門決策情形：2016年全國性社會團體理監事會符合任一性別不少於三分之一性別比例者占39.2%，較2015年之27.8%有所提升；女性工會幹部（理、監事）占比為30.5%，較2015年之30.3%微幅提升；各級農會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占4.95%及19.2%，較2015年

之 4.88%及 18.67%微幅提升；各級漁會選任人員（理事、監事、會員代表）及總幹事中，女性分別占 7.96%及 30%，較 2015 年之 7.82%及 27.5%微幅提升；公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人所占比例分別為 13.1%及 24.3%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升。內政部於 2014 年起透過全國性社會團體績效評鑑為，對於理監事符合三分之一性別比例之團體，予以加分獎勵。勞動部自 2008 年起每年度均辦理女性工會幹部培力活動 1 至 2 場次，提升其自信、執行力與領導力，以培育未來具潛力之女性工會領導幹部。農委會於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，漁業相關補助計畫亦比照辦理。為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入第三屆（2016 年）公司治理評鑑指標。

## (2) 問題

- A. 公部門之決策參與尚無法落實任一性別不少於三分之一之性別比例政策目標：雖已較推行之初進步，惟近年達成情形進步幅度漸趨停滯，甚有不進反退之情形。
- B. 私部門女性參與決策比例仍待改善：性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式提升女性決策參與比例，尚難以逕行強制推行三分之一性別比例原則。

## 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
1. 公部門達成任一性別不少於三分之一： (1) 提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成	1. 提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率。	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【委員會】本部暨所屬三級機關計有 61 個，其中扣除 2 個行政院任務編組（行政院推動桃園航空城核心計畫專案小組、行政院觀光發展推動委員	108 年：達成目標數 3 個，達成度 84.48%。 109 年：達成目標數 3 個，達成度 89.66%。 110 年：達成目標數 3 個，達成度

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
比率。 (2) 提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 (3) 提升行政院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 (4) 持續鼓勵及輔導地方政府落實三分之一性別比例原則。 2. 持續提升公部門性別較少者參與比率。			會)，計有 59 個委員會。其中有 9 個委員會目前仍未達 1/3 性別比例，爰訂定預定達成年度及個數。	94.83%。 111 年：達成目標數 3 個，達成度 100%。
			<b>【公設財團法人】</b> 本部公設財團法人計為財團法人郵政協會、電信協會及中華顧問工程司，目前未達 1/3 性別比例者計有 1 個，為財團法人中華顧問工程司之董事，爰訂定預定達成年度及個數。	<b>董事</b> 108 年：達成目標數 0 個，達成度 66%。 109 年：達成目標數 0 個，達成度 66%。 110 年：達成目標數 0 個，達成度 66%。 111 年：達成目標數 1 個，達成度 100%。
			<b>【國營事業】</b> 本部國營事業為中華郵政股份有限公司、臺灣港務股份有限公司及桃園國際機場股	<b>一、董事</b> 108 年：達成目標數 0 個，達成度 0%。 109 年：達成目標數 1 個，達成度

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>3. 提升私部門女性參與決策比例：</p> <p>(1) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。</p> <p>(2) 提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。</p> <p>(3) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。</p> <p>4. 促進女性賦權與性別平等的預算。</p>			<p>份有限公司，分別按董事及監察人統計性別比例。目前<u>桃園國際機場股份有限公司</u>及<u>臺灣港務股份有限公司</u>之<u>董事部分未達成任一性別1/3比例</u>，監察人部分僅臺灣港務股份有限公司未達任一性別1/3比例，爰訂定預定達成年度及個數。</p>	<p>33.33%。</p> <p>110年：達成目標數1個，達成度66.67%。</p> <p>111年：達成目標數1個，達成度100%。</p> <p>二、監事</p> <p>108年：達成目標數0個，達成度66.67%。</p> <p>109年：達成目標數0個，達成度66.67%。</p> <p>110年：達成目標數0個，達成度66.67%。</p> <p>111年：達成目標數1個，達成度100%。</p>
	<p>2. 已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p><b>【委員會】</b> 本部暨所屬三級機關委員會已達任一性別1/3比例且未達40%者，計有<u>26</u>個委員會，已請所屬機關配合期程</p>	<p>108年：達成目標數5個，累計向上提升比率25%。</p> <p><u>重新盤點滾動修正目標數：</u></p> <p>109年：達成目標數8個，<u>累計向上提升</u></p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			及目標值向上提升性別比例。	比率 30.77%。 110 年：達成目標數 8 個， 累計向上提升比率 61.54%。 111 年：達成目標數 10 個， 累計向上提升比率 100%。
	3. 完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。	針對已達成三分之一性別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	本部暨所屬三級機關委員會已達 1/3 性別比例者，計 50 個委員會，其中有 46 個委員會因具特殊事由，免將性別比例原則納入組織規定或設置要點，其餘 4 個委員會將依分年達成目標數及累計達成度配合辦理。	108 年：達成目標數 1 個， 累計達成度 16.67%。 重新盤點滾動修正目標數： 109 年：達成目標數 1 個， 累計達成度 25%。 110 年：達成目標數 2 個， 累計達成度 75%。 111 年：達成目標數 1 個， 累計達成度 100%。

## 二、部會層級議題

### (一) 改善交通領域的職業性別隔離

#### 1. 重要性

大眾交通運輸與國人生活密不可分，為民眾外出活動不可欠缺的主要交通工具之一，我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，我國性別平等政策綱領，強調鼓勵環境、能源與科技領域積極進用女性，並期透過相關措施吸引更多女性進入相關領域。因此，如何營造性別友善的職場環境，及增進職場環境之性別友善度，為改善交通領域職業性別隔離之重要因素。

## 2. 現況與問題

### (1) 現況

在交通運輸業的職業性別隔離，依據本部 106 年運輸業駕駛員人數按性別分之統計數據，軌道、公共汽車、航空及航海等運輸業駕駛員的職業性別隔離，以公共汽車客運業最為嚴重（女性比率為 2.35%），其次依序為海運業（女性比率為 3.6%）、航空運輸業（飛航駕駛員女性比率為 4.59%、空服員男性比率為 6.25%）及鐵路大眾捷運系統運輸業（女性比率為 8.99%）。

探究陸運駕駛女性比例低之原因，從本部運輸研究所撰寫之「促進交通運輸服務產業（主要為司機職業）之性別分析評估」研究報告指出，主要係大眾長期存有駕駛員多為男性之職業性別刻板印象、女性對於需輪班與假日出勤之工作性質接受度或選擇性較男性小、部分工作場所設備以男性為主體設計不符合女性需求等因素，致影響女性投入該職場之意願。另受到勞動基準法有關女工深夜工作禁止規範等母性保護機制之影響，部分雇主基於人力調派彈性之考量，雇用男性擔任駕駛員之傾向較高。

### (2) 問題

在「男理工、女人文」等傳統性別刻板印象思維影響下，女性在求學階段選擇交通、工程等學科的意願較低，阻礙女性在工程及環境科學等領域專業能力的養成，進而影響其在該領域的競爭力；又承包商亦受性別刻板印象影響，僱用男性的意願仍高於女性，故如何協助轄下業者及承包商僱用女性，及營造性別友善之職場環境，進而吸引女性踏入交通領域職場是關鍵因素。此外，針對員工工作職務之設計亦須考量如何改善工作條件，以促進工作與家庭平衡。

## 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
------	---------------------	----	------



<p>1. 破除職業性別刻板印象</p>	<p>108-111年：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 郵務士：製作成功案例教材於每年辦理19場校園宣導活動中宣導</li> <li>2. 飛航駕駛員及空服員：製作成功案例教材於官網或各航空站宣導</li> <li>3. 航港人員（含船員）：製作成功案例於官網宣傳，並每年辦理9場次校園徵才宣導</li> <li>4. 氣象人員：109、111年各完成1部宣導短片，並至校園辦理相關宣導活動</li> <li>5. 臺鐵司機員：每年製作至少1則成功案例教材於車站宣導</li> <li>6. 高鐵駕駛員：製作成功案例於官</li> </ol>	<p>加強對民眾破除進入交通領域工作之迷思，進而鼓勵女性加入交通領域之行業或職業。</p>	<p>自製文宣、宣導影片、成功案例教材於各運輸場站進行宣導，強化性別平等觀點，並持續至校園進行破除職業性別刻板印象之宣導活動等。</p>
----------------------	--	---	--

	<p>網宣傳，並製作海報於車站宣導</p> <p>7. 客運駕駛：</p> <p>(1) 每年製作 1-2 則文宣於監理所(站)宣導</p> <p>(2) 以 108 年為基準，109-111 年每年女性駕駛考取駕照人數增加 5%</p>		
2. 營造性別友善之職場環境	<p>1. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：</p> <p>108-111 年：</p> <p>(1) 每 2 年辦理 1 次評鑑 (109、111 年)：公路總局、民用航空局</p> <p>(2) 每年辦理 1 次評鑑：觀光局、鐵道局及航港局</p> <p>(3) 每年對航商(具決策權人員)宣導：宣導性別平等議題至少 1 場次</p> <p>2. 職務再設計：</p> <p>108 年：</p> <p>先就職務作業流</p>	<p>透過業者自辦及各業別主管機關對轄管業者具決策權人員辦理性別意識培力相關課程或講習，並輔以對業者性別友善職場之評鑑等相關措施，進而督促渠等重視性別友善職場環境之必要性及重要性。</p>	<p>1. 針對轄管業者營造性別友善之職場之相關措施：</p> <p>(1) 每 2 年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 公路總局評鑑公路客運業者是否提供性別平等教育訓練課程(參訓對象含具決策權人員)、營造友善職場工作環境(含職務再設計)及檢視業者招募駕駛員是否有對性別加以限制。</p> <p>B. 民用航空局評鑑民航業者辦理性別意識培力專題演講及訓練課程、該局對決策權人員辦理有關訓練之完訓率、提供性別平等有關之服務措施，及「評估婚育或年齡較高</p>

	<p>程及整體工作環境進行系統性盤點與調查分析，再據以訂定 109 年至 111 年關鍵績效指標</p>		<p>的女性在航空運輸業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況」等情形。</p> <p>(2) 每年辦理 1 次評鑑：</p> <p>A. 觀光局辦理觀光遊樂業年度督導考核競賽，督導觀光遊樂業者落實營造性別友善職場的工作環境。</p> <p>B. 鐵道局評鑑高鐵公司辦理性別平等專題演講、相關訓練課程時數、提供性別平等之服務設施項目及數量。</p> <p>C. 航港局於辦理年度遊艇與動力小船駕駛訓練機構評鑑時，將「不同性別、年齡之設施設備完備者」納入評鑑內容，檢視各駕訓機構是否有提供女性參與遊艇與動力小船訓練之友善環境。</p> <p>(3) 每年對航商(具決策權人員)宣導：宣導性別平等議題：航港局拜訪航商時，於會中將性別平等列入討論議題，引導航商性別平等之觀念。</p> <p>2. 職務再設計：</p> <p>(1) 中華郵政公司 108</p>
--	--	--	--

			<p>年先就郵務士職務作業流程是否符合「性別友善」要求進行問卷調查，再據以擬定職務再設計相關計畫。</p> <p><u>109年：各投遞單位均配置手推車供外出投遞使用，並配置一定數量手推車供局內搬運大型或重量較重郵件使用，配置率達100%。</u></p> <p><u>110年：女性外勤人員四輪投遞運具，由手排改為自排比率達80%。</u></p> <p><u>111年：女性外勤人員四輪投遞運具，由手排改為自排比率達100%。</u></p> <p>(2)臺鐵局108年將針對性別比例差異過大之職務進行分析，再據以訂定109年至111年關鍵績效指標(由各單位先行調查所屬各職務男女性人數，將任一性別比例少於該職務總人數5%之職務就流程或環境進行系統性盤點，最後分析檢討原因並研議改進策略)。</p> <p>A. 副站長職務：女性</p>
--	--	--	--

			<p>副站長占全體副站長人數比率每年成長 1%、透過活動宣導副站長工作，使民眾瞭解職務不分性別，破除職業性別隔離，每年舉辦 3 場宣導活動。</p> <p>B. 司機員職務：每年製作 1 部宣導影片或 1 張海報於車廂或車站內宣導、改善女性司機員工作環境，以 108 年滿意度為基準，逐年增加 5%。</p>
--	--	--	--

## (二) 優化無障礙旅遊服務

### 1. 重要性

我國政府致力於推廣觀光產業，以永續、品質、友善、生活、多元為核心理念及落實宣傳，以提升臺灣觀光品質形象；另一方面，則積極營造友善旅遊環境，開發多元化旅遊產品，以提振我國觀光市場。近年我國面臨高齡化社會問題，因此，「行」的友善性將是發展觀光與營造優質生活環境的重要項目之一，包含提供銀髮族、身心障礙者旅遊資訊、營造性別友善之旅遊環境、建構完善的無障礙旅遊設施等。

### 2. 現況與問題

#### (1) 現況

國內觀光發展除規劃推廣無障礙旅遊路線、輔導旅宿業改善無障礙旅宿環境，提供身心障礙者、銀髮族、孕婦及幼童等旅客友善之旅遊環境外，「台灣好行」路線公車提供串接國內主要交通運輸場站至觀光景點間之交通接駁服務，透過無縫隙接駁服務之提供，有助於旅客選擇搭乘公共運具出遊(106 年婦女搭乘台灣好行出遊比率為 55.6%)，且「台灣好行」陸續導入低地板車輛(配置率為 65.1%)及各類智慧型公車設備，包括站名播報器、e 化導覽設備、串接公車動態資訊系統及建置多語版的手機 APP 服務，期將性別觀點融入

各項服務。

此外，為鼓勵觀光業者強化無障礙硬體設施，觀光局對觀光旅宿業之考核，業將無障礙設施納入年度「星級旅館評鑑」項目，並依「獎勵觀光旅館業及旅館業品質提升補助要點」，據以輔導星級旅館，興建、更新、整(修)建無障礙設施。另對於觀光遊樂業之考核，則是將「園區提供遊客友善環境」之情形納入年度「觀光遊樂業經營管理與安全維護檢查暨督導考核競賽」之考核項目，包含：是否為身心障礙人士、老人、婦女、嬰幼兒設置專用品友善環境設施；友善環境設施指示標誌及使用說明是否明顯易見；無障礙設施及男女公廁比例等設施設置情形；是否持續進行友善環境設施改善計畫等。

## (2) 問題

目前國內的交通運輸無障礙路線尚未整合，且未與重要觀光景點的無障礙路線進行串聯，而觀光局「旅行台灣」APP 雖有提供銀髮族及無障礙旅遊行程資訊，惟美中不足的是旅遊景點僅有觀光局所轄的國家風景區，而未包括各地方政府規劃的觀光景點。此外，觀光景點的售票處未全面提供高齡者快速便捷的購票窗口，常因購票等待站立的時間過長，影響高齡者獨立外出活動的意願。因此，如何優化無障礙旅遊的軟硬體環境，以滿足各類族群的需求，為我國發展觀光產業當前之重要課題。

## 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
1. 強化營造無障礙旅遊環境	1. 台灣好行無障礙路線開行率： 108年：73% 109年：76% 110年：78% 111年：80% 2. 台灣好行搭乘者(女性、銀髮族群)滿意度調查： 108-111年： 逐年提升2%	逐年提高台灣好行路線之低地板公車比率，探究女性、銀髮族群搭乘滿意度狀況，期逐年提升搭乘者滿意度，並以旅遊路線之概念、通用設計之手法，建置國家風景區無障礙旅遊環境，並整合國內公私部門之無障礙旅遊資訊。	1. 台灣好行無障礙路線開行率：將無障礙車輛納入「台灣好行」服務升級計畫年度推動工作項目，透過每年評鑑機制提高服務品質。公路總局將配合各國家風景區無障礙旅遊環境完備後，協調相鄰公路客運路線參照台灣好行服務升級計畫提供無障礙車輛服務。

	<p>3. 國家風景區無障礙旅遊環境 108年:建置無障礙旅遊平台網頁,整理無障礙旅遊官方及民間資源 109年:新增13個通用(無障礙)旅遊據點 110年:新增13個通用(無障礙)旅遊據點 111年:新增13個通用(無障礙)旅遊據點 4. 星級旅館評鑑: 108-111年: 每年辦理</p>		<p>2. 台灣好行搭乘者(女性、銀髮族群)滿意度調查:依台灣好行路線申請須知規定,提案單位提案前需先邀集當地團體或居民召開公民參與會議規畫路線,使其更符合當地觀光發展需求,並透過建置e化導覽解說服務及公車動態系統,持續建構友善搭乘環境,進而提高旅客搭乘滿意度。</p> <p>3. 國家風景區無障礙旅遊環境:以旅遊路線之概念、通用設計之手法,建置無障礙旅遊據點,且提供解說導覽、標牌指示、租借輪椅、電動輪椅充電插座等人性化服務。</p> <p>4. 星級旅館評鑑:觀光局為營造友善旅遊住宿環境,提升住宿品質,將無障礙設施納入「星級旅館評鑑」項目之一,每年由旅館業者自行申請,經評鑑通過後核發星級旅館標章。</p>
<p>2. 提供完整之無障礙旅遊交通資訊</p>	<p>完善無障礙旅遊資訊平台,提升網站無障礙操作等級至AA級比例: 108年:30%</p>	<p>協助各管理處將網站操作無障礙等級提升。</p>	<p>列入年度資訊業務考核要點及修正資訊契約範本,網站操作無障礙等級提升至AA級。</p>

### (三) 打造性別友善的優質服務場域

#### 1. 重要性

隨著我國旅運量及消費意識逐漸提升，在交通運輸場站、運具及為民服務場所，應更著重身心障礙者、銀髮族及親子等群體使用需求，發現並觸及到性別友善理念之深水區，打造性別友善的優質服務場域，並排除環境中的各種有形和無形的性別不平等障礙，落實性別平權觀念，謀求大眾運輸系統之設備與空間規劃符合各旅客族群在使用上之公平性、便利性與合理性。

#### 2. 現況與問題

##### (1) 現況

為提升運輸場站及運具的性別友善度，在陸運部分，鐵路列車廁所已加裝緊急對講機及服務按鈕，計有推拉式自強號客車 300 間及 EMU500 型電聯車 170 間、車廂無階化涵蓋率達 23%、無障礙電梯涵蓋率達 13.3%；市區汽車客運已補助汰換 159 輛無障礙各類客車，汰換率達 53.34%。空運部分，106 年各航空站提供各類機型之登機輔具已達 100%，於站內設立服務台、於網站設立「無障礙服務專區」，提供有需要的旅客服務指引，並持續對航站環境與設施辦理體檢試走活動，以符合各類顧客族群需求。海運部分，港埠設施規劃興建時，已將無障礙設施設計納入考量，既有設施則進行實地踏勘及逐步改善，以提供完善之交通環境。

又為滿足親子及孕婦在搭乘或使用交通運具之需求，106 年於鐵路列車改良舊型自強號之內裝，打造出第 1 部親子車廂樣車，107 年已陸續於 12 個車次中設置，提供有未滿 12 歲孩童隨行之家庭或孕婦旅客訂位乘坐。另依兒童及少年福利與權益保障法第 33 條之 1 規定，本部已訂定「孕婦及育有六歲以下兒童者停車位設置管理辦法」，並自 107 年 6 月 29 日發布施行，要求特定場域之停車場設置孕婦、育有 6 歲以下兒童者之停車位。

此外，在都會化與數位化浪潮下，偏鄉地區多屬經濟發展相對弱勢區域，人口結構有集中於高齡與幼齡兩極化之現象，公共運輸服務之乘客屬性多為老人、學生、經濟弱勢族群等受限搭乘者 (Captive Rider)，其運具替代性相對較少，多以公車為主要運輸服務。依花蓮縣及臺東縣 106 年公共運輸服務水準與準點率調查分析顯示，花東地區 4 家客運業者準點率(5 分鐘之內)僅 30%~45%。



## (2) 問題

為落實「旅客至上，服務為先」之精神，應致力於如何從現行服務設施通用化設計觀點，進而將強化性別、不同族群觀點融入服務設計，亦即除透過通用化設計滿足旅客基本服務外，更應探求各類族群使用需求(例如：不同年齡層的需求是否有所不同?)，進而與其溝通協調或邀請其參與設施、設備改造，以兼顧及滿足各類族群需求。另偏鄉地區民眾使用公共運輸所面臨之問題，包含公車到站時間不確定、脫班或漏發車及地區公車時刻與鐵路及長途客運班次時間無法密切配合，致城鄉服務落差，降低偏鄉民眾對公車系統之信賴。因此，如何針對民眾關切問題提出因應方案及提升偏鄉交通之便利性，為未來推動及升級性別友善的優質服務場域時之重要課題。

### 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升運輸場站、運具及為民服務場所之性別及親子友善環境度	1. 臺鐵親子車廂改造： 108年：完成20輛及親子車廂搭乘利用率達60% <u>109年：親子車廂客座利用率達49%。</u> <u>110年：親子車廂客座利用率達51%。</u> <u>111年：親子車廂客座利用率達53%。</u> 2. 國道服務區21處ETC服務櫃台重新改造： 108年：完成4處門市 109年：完成4處門市	積極研議將各類族群友善性納入交通運輸場站、運具及為民服務場所設計等，以兼顧及滿足各類族群需求。	1. 臺鐵親子車廂改造：與親子團體對話，瞭解親子旅客需求，並規劃改造滿足其需求之臺鐵車廂，後續新購車輛並於設計階段納入親子友善元素。 2. 國道服務區21處ETC服務櫃台重新改造：除降低門市櫃台高度外，並提供適合之座椅以營造親子友善環境。 3. 新/改建車站規劃設置親子友善設施(包含孕婦、育有六歲以下兒童者之停車位、親子廁所盥洗室、親子購票窗口、親子候車區)並定期檢視，將無障礙環境之性別友善

	<p>110年:完成4處門市 111年:完成4處門市 (全數完成)</p> <p>3. 鐵路車站空間規劃之性別友善性: 108-111年:每年完成1個具代表性的性別友善車站。</p> <p>4. 公路客運場站設置夜間安心候車區比例: 108年:30% 109年:62% 110年:80% 111年:100%</p> <p>5. 丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動: 108年:30%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。 109年:50%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。 110年:80%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p>		<p>性納入「鐵路車站旅運與站務設施注意事項」之編修。</p> <p>4. 公路客運場站設置夜間安心候車區比例:為提昇高齡者、婦女及身障者獨立外出活動意願並確保乘車安全,規劃於29處公路客運場站設置夜間安心候車區。</p> <p>5. 丙等以上航空站檢視改善航站環境、機場設施總體檢試走活動:民用航空局督導丙等以上航空站檢視周遭環境,及桃園國際機場公司蒐集桃園機場試走族群之意見及回饋,使工程及維護單位據以作為機場設施設備修正及勘檢之依據。</p> <p>6. 改善商港旅運場站、各港區旅客中心之無障礙設施:持續列管及追蹤國際(內)商港旅運場站無障礙缺失改善情形,並改善各港旅客中心內之性別友善設施、設計或相關作為。</p> <p>7. 無障礙海運通用環境推動與執行率:協助無障礙購票、通關服務。</p>
--	---	--	--

	<p>111年：100%航空站完成檢視作業、辦理1場機場設施總體檢。</p> <p>6. 改善商港旅運場站、各港區旅客中心之無障礙設施：</p> <p>108年：全面完成改善國際(內)商港旅運場站無障礙設施、及1處港區旅客服務中心</p> <p>109年：完成改善1處港區旅客服務中心</p> <p>110年：完成改善1處港區旅客服務中心</p> <p>111年：完成改善1處港區旅客服務中心</p> <p>7. 無障礙海運通用環境推動與執行率：</p> <p>108年：40%</p> <p>109年：45%</p> <p>110年：55%</p> <p>111年：60%</p> <p>8. 改善郵局營業空間：</p> <p>108-111年：每年完成5處新(改)建郵局銀髮友善專區空間改善</p>		<p>8. 改善郵局營業空間：設立銀髮友善專區，以提供長者及身障者舒適友善的公共空間、郵局營業廳內外適當位置裝設「愛心鈴」、營業廳內備置老花眼鏡供長者使用。</p> <p>9. 透過輔導客運業者設置控制點與司機行車時間提醒之方式，並結合長期歷史數據之蒐集與運算提供花東客運業者各站之參考班表，提升各站之準點率與公共運輸之服務可靠度。</p> <p>10. 無障礙小客車運輸服務資訊平台將於107年底於臺南市、嘉義市完成客製化試辦。後續將輔導縣市政府客製化無障礙小客車運輸服務資訊平台。</p>
--	---	--	--

	<p>9. 輔導花東(偏鄉)3 家公路客運業者中途控制點之準點率： 108-111 年：(5 分鐘)提升至 80%以上，一般站點之準點率(5 分鐘)提升至 75%以上。</p> <p>10. 整合無障礙小客車運輸服務： 108 年： 運輸研究所邀請 5 個縣市政府與 5 個無障礙團體辦理無障礙小客車運輸服務資訊平台觀摩會 109-111 年： 公路總局 3 年內匡列補助經費共計 1100 萬元(每一縣市以補助 50 萬元計算)，原則由各縣市政府視需求申請試辦並建置無障礙小客車運輸服務資訊平台。</p>		
--	---	--	--

#### (四) 提供弱勢女性就業機會

##### 1. 重要性

我國性別平等政策綱領指出，提升婦女勞動參與率、建立女性經濟自主的勞動政策包含各項政策之設計，應以增進女性就業、經濟安全及社會參與為優先考量，並強化家庭支持體系，積極協助女

性排除照顧與就業難以兼顧的障礙，促進婦女充分就業。近年女性教育程度及經濟實力雖普遍提高，惟不平等的家務負擔及傳統家庭責任對於女性的要求，仍可能造成女性勞動者進入職場障礙或處於經濟弱勢的一群，故對於提供弱勢女性就業機會，為推動性別平等策略中不可忽視之重要議題。

## 2. 現況與問題

### (1) 現況

依勞動部「近年我國女性勞動參與狀況」統計，106年女性勞參率為50.92%，又依勞動部105年「就業者」性別統計顯示，營造業女性就業者占10.9%，女性於該領域就業之比例相當低。在交通運輸領域之職業，未對女性進入有所限制，目前本部所轄之場站均已依政府採購法或促參法以公平、公開、公正方式委由廠商經營。國家風景區各管理處為扶植原住民女性就業並保障其權益，積極培植部落行銷人才、培訓部落導覽人員及輔導部落產業(包含環境整治清潔維護、歌舞展演、手工藝品課程、美食講習、套裝遊程解說等推廣活動積極進用女性)，甚至成功將商品協助推展至實體商店及線上商店上架銷售，增加文化觀光效益。本部推動原住民就業工作已漸趨成熟穩定，103至106年促進原住民女性就業總計達1,879人。

### (2) 問題

本部所轄運輸場站或服務區多數採委外經營方式，在符合現行法規規範下，如何鼓勵經營業者提供弱勢女性就業機會之創新性做法，極具挑戰性。另針對如何持續推動本部所轄國家風景區各管理處積極協助原住民女性就業，及對原住民女性、部落領袖進行性別意識培力，活化原住民組織，提升原住民女性參與管道，仍將列為相關政策推動之重要課題。

## 3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
1. 增加弱勢女性就業及創業機會	提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 1. 高速公路服務區提供弱勢女性銷售平台： 108年：150人次	鼓勵轄下業者提供弱勢女性或團體相關就業機會，並持續協助提升國家風景區管理處原住民女	提供就業機會及於招商文件增列相關加分項目： 1. 高速公路服務區：與臺南市勞工局合作，將弱勢女性之手工藝品，提供古

	<p>109年：160人次 110年：170人次 111年：180人次</p> <p>2. 高速公路服務區於招商文件中增列性別相關加分項目並完成招商： 108年：完成1個服務區 110年：完成5個服務區</p> <p>3. 國家風景區管理處提供弱勢女性銷售平台： 108年：19人次 109年：25人次 110年：32人次 111年：38人次</p> <p>4. 臺鐵局評選優良身心障礙團體進駐標的物： 108年：進駐團體簽約數達2件 109年：進駐團體簽約數達2件 110年：進駐團體簽約數達1件 111年：進駐團體簽約數達1件</p> <p>5. 民用航空站釋出志工或清潔等工作： 108年：保障5人 109年：保障7人 110年：保障9人</p>	<p>性於觀光產業之就業人數。</p>	<p>坑服務區之「尤多拉夢想館」內之銷售平台，讓弱勢女性發揮自我專長，創造渠等就業機會。</p> <p>2. 高速公路局於服務區招商文件中增列「投資計畫書」宜因應未來趨勢，將高齡化、性別平等觀點納入，鼓勵民間企業發揮創意營造性別友善服務環境。</p> <p>3. 國家風景區管理處：觀光局轄下計有日月潭、東海岸及雲嘉南等3個風景區管理處規劃提供銷售平台予弱勢女性販賣物品，且在未來出租經營管理案評選項目「敦親睦鄰及公益支持計畫」中將高齡化、性別平等觀點納入評選標準。</p> <p>4. 臺鐵局以公開遴選(評)選方式，評選優良身心障礙團體進駐租賃標的物。</p> <p>5. 由民用航空局所轄航空站釋出志工或清潔等工作，提供弱勢女性就業機會。</p> <p>6. 由桃園機場公司釋出清潔或門市服務</p>
--	--	---------------------	--

	<p>111年：保障 12 人</p> <p>6. 桃園機場釋出清潔或門市服務等工作：</p> <p>108年：占該工作類別總員工人數 3%</p> <p>109年：占該工作類別總員工人數 4%</p> <p>110年：占該工作類別總員工人數 5%</p> <p>111年：占該工作類別總員工人數 5%</p>		<p>等工作，提供弱勢女性就業機會。</p>
2. 促進原住民婦女就業	<p>108年：600人</p> <p>109年：620人</p> <p>110年：640人</p> <p>111年：660人</p>		<p>規劃部落觀光，結合部落民宿、餐廳、工藝、美食、伴手禮等特色遊程，藉以帶動部落原住民婦女就業機會。</p>

### 參、考核及獎勵

本部對於執行本計畫著有績效人員將從優獎勵。