

## 財政部 109 年度性別平等成果報告

## 壹、性別議題年度成果

## 一、院層級議題

## (一) 性別議題 3：去除性別刻板印象與偏見

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及 目標值)	年度成果
使雙親瞭解教養子女為其共同責任。	15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升至 1.3 小時。(關務署)	提升「15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬家務勞動及家庭照顧時間」策略三：辦理「好尅票選活動」，票選楷模，公開表揚。	辦理「好尅票選活動」，表揚獎勵當選者 一、活動辦法：108 年至 111 年每年 7 月底前辦理票選。 (一) 宣導目標：漸進消除夫妻任務定型偏見，提升丈夫照顧家庭時數。 (二) 配合票選活動，選前辦理性別主流化電影欣賞會或邀請專家學者，辦理性平講座，並宣導票選活動，鼓勵同仁及配偶參與。 (三) 員工撰文說明有偶女性之丈夫照顧家庭情形，分享育兒喜悅、對長者照護經驗，並附照片或影片。 (四) 將前開撰文、照片及影片，上傳票選網站，由同仁票選出前 3 名。 二、獎勵方式： (一) 於父親節前公開表揚，以資鼓勵。 (二) 將當選好尅之具體事蹟刊登機關網站、期刊或電子報廣為宣傳，使丈夫將照顧家庭視為榮譽。	108 年至 111 年：每年辦理「好尅票選活動」，並於 8 月 8 日前公開表揚前 3 名當選人。	一、業於內部網站及配合內部會議等方式宣導 109 年好尅票選活動實施計畫，鼓勵同仁踴躍參與。 二、109 年計 29 名同仁報名參加，關務署及各關分別票選出前 3 名，並於同年 8 月親子活動公開表揚得獎人。 三、配合同婚專法施行及行政院調整本項議題關鍵績效指標與策略文字，業修正活動實施計畫，並將滾動修正本部性別平等推動計畫。

## 檢討策進

本項議題之績效指標均已完成。

(二) 性別議題 5：促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一</p> <p>(一)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比率</p> <p>(二)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</p> <p>(三)提升行政院各部會主管國營事業其董(理)事、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>二、持續提</p>	<p>一、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</p>	<p><b>【委員會】(未達 1/3)</b></p>			
		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。(各機關、單位)</p>	<p>1. 中央政府債務基金管理會，108 年 2 月 20 日簽奉財政部部長核可，規劃中央政府債務基金管理會委員改派人選方式及組成相關機關(單位)指派委員原則，將列入 108 年 6 月 25 日召開本基金管理會討論決議後據以執行。</p> <p>2. 其餘委員會，未來於委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，以達成符合性別比例之政策目標。</p>	<p>108 年：達成目標數 1 個，達成度 94.32%。</p> <p>109 年：達成目標數 2 個，達成度 96.59%。</p> <p>110 年：達成目標數 1 個，達成度 97.73%。</p> <p>111 年：達成目標數 2 個，達成度 100%。</p>	<p>109 年設定應達成目標數為 2 個委員會，已達成目標數 2 個，分別為本部中區國稅局記帳士暨記帳及報稅代理人獎勵審查委員會與國有非公用土地設定地上權審議小組，該 2 委員會任一性別比例均不少於三分之一。</p>
		<p><b>【國營事業】(未達 1/3)</b></p>			
		<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。(國庫署)</p>	<p>1. 辦理董(理)事或監察人(事)任期屆滿，或任期屆滿前出現缺額等改派時，將該事業董監事性別比例簽報提醒作為選派衡平依據。</p> <p>2. 自 107 年度起，於</p>	<p>一、董事</p> <p>108 年：達成目標數 2 個，達成度 50%。</p> <p>109 年：達成目標數 2 個，達成度 100%。</p>	<p>一、截至 109 年 12 月 31 日各國營事業性別比例達成情形如下：</p> <p>(一) 臺灣金融控股股份有限公司：董事 15 人(男性 9 人、女性 6 人；女性占 40.00%)；依規定設</p>

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
升公部門性別較少者參與比率			國營事業年度工作考成實施要點所列公司治理成效評估指標中納入公司董事任一性別達董事會席次三分之一以上為加分項目。	<p>110年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>111年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>二、監事</p> <p>108年：達成目標數 1 個，達成度 50%。</p> <p>109年：達成目標數 1 個，達成度 100%。</p> <p>110年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p> <p>111年：達成目標數 0 個，達成度 100%。</p>	<p>立審計委員會取代監察人【由全體獨立董事擔任】，委員 3 人（男性 1 人、女性 2 人；女性占 66.67%）【本屆任期 108.09.02-111.09.01】。</p> <p>（二）臺灣土地銀行股份有限公司：董事 13 人（男性 10 人、女性 3 人；女性占 23.08%）；依規定設立審計委員會取代監察人【由全體獨立董事擔任】，委員 3 人（男性 3 人、女性 0 人；女性占 0%）【本屆任期 106.12.19-109.12.18】。</p> <p>（三）中國輸出入銀行：理事 6 人（男性 2 人、女性 4 人；女性占 66.67%）【本屆任期 108.07.01-111.06.30】；監事 3 人（男性 1 人、女性 2 人；女性占 66.67%）【本屆任期 109.07.01-110.06.30】。</p>

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>(四) 臺灣菸酒股份有限公司：董事 15 人(男性 11 人、女性 4 人；女性占 26.67%)；監察人 5 人(男性 1 人、女性 4 人；女性占 80%)【本屆任期 109.09.01-112.08.31】。</p> <p>二、已達成任一性別比例不低於三分之一政策目標</p> <p>(一) 臺灣金融控股股份有限公司：董事及審計委員會</p> <p>(二) 中國輸出入銀行：理事及監事</p> <p>三、臺灣菸酒股份有限公司董監屆期改選後未達性別政策目標</p> <p>(一) 該公司董事會整體女性成員比率上屆為 27.78% (5/18)，本屆為 40% (8/20)，已有大幅提升。</p> <p>(二) 已函請該公司配合改善，並將適時建議長官予以調整。</p> <p>四、臺灣土地銀行股份有限公司董事屆期尚未改選</p>

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>(一) 因董事長、總經理人事案尚未奉行政院核定，以致影響該公司董事任期屆期改派進度。</p> <p>(二) 已加強提醒公司及長官注意董事會成員性別情形，並妥為規劃優先推薦少數性別適任人選，期達董事會成員性別平等政策目標。</p>
	<p>二、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><b>【委員會】</b>(已達 1/3，未達 40%)</p> <p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。(各機關、單位)</p>	<p>將於委員異動或屆期改聘時，優先推薦符合資格之少數性別，持續提升性別比例。</p>	<p>108 年：達成目標數 0 個，累計向上提升比率 0%。</p> <p>109 年：達成目標數 13 個，累計向上提升比率 43.33%。</p> <p>110 年：達成目標數 6 個，累計向上提升比率 63.33%。</p> <p>111 年：達成目標數 11 個，累計向上提升比率 100%。</p>	<p>109 年設定應達成目標值為 13 個委員會任一性別比率應達 40%以上，已達成目標值為 12 個委員會，餘本部北區國稅局廉政會報未達成。</p>

目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
	三、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。	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。 (各機關、單位)	1. 將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。 2. 北區國稅局研議修定性別平等推動執行計畫，明定各委員會委員除考量相關主管單位代表及委員等專業性外，任一性別不低於三分之一原則，以促進性別參與決策比例之衡平。	108年:達成目標數 7 個，累計達成度 16.67%。 109年:達成目標數 18 個，累計達成度 60%。 110年:達成目標數 5 個，累計達成度 71.43%。 111年:達成目標數 12 個，累計達成度 100%。	109 年設定應達成目標值為 18 個委員會將性別比例原則納入相關組織設置要點，已全數達成目標值。

## 檢討策進

### (1) 委員會

本部北區國稅局廉政會報任一性別比率未達 40%，該局將於 110 年委員遴聘作業，建請局長於圈選委員時，衡酌任一性別比率須達 40%。

### (2) 國營事業

- a 按各該組織特性設計指標，將事業機構董（監）事任一性別不少於三分之一，納入本部所屬國營事業年度工作考成實施要點之「公司治理」或獨立評估項目。
- b 請工會推派勞工董事席次時，納入任一性別比例達三分之一比例原則。
- c 請國營事業於董事會成員任期屆滿改選（派）前，按性別平等政策目標規劃推薦適任人選。至遇有任期屆滿前出現缺額，亦應優先推薦少數性別適任人選陳報。
- d 於核派董監人事案時，提供性別比例情形，及提出優先遴派少數性別之建議，供長官瞭解。

## 二、部會層級議題

### (一) 性別議題 1：鼓勵民間參與公共建設團隊推動性別平等

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
鼓勵民間參與公共建設團隊推動性別平等 (推動促參司)	民間參與公共建設電子報每年刊登1篇有關性別平等議題之專題報導 108年：1篇 109年：1篇 110年：1篇 111年：1篇	積極宣導並強化性別平等觀念	自民間參與公共建設金擘獎得獎案件挑選具性別平等宣導事蹟者，每年於民間參與公共建設電子報刊登1篇該案件有關性別平等議題專題報導。	109年9月發行之「民間參與公共建設電子報」刊登獲第17屆金擘獎民間經營團隊獎佳等獎之晶華國際酒店股份有限公司旗下品牌捷絲旅臺灣區總經理陳惠芳女士撰文，分享國立臺灣大學尊賢館營運移轉案營運理念及性別平等措施。

檢討策進

本項議題之績效指標均已完成。

### (二) 性別議題 2：強化公股銀行落實性別平等核心價值

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
強化公股銀行落實性別平等核心價值 (國庫署)	一、各公股銀行自108年起，於企業社會責任報告書揭露性別平等辦理情形 108年：100% 109年：100% 110年：100% 111年：100%  二、各公股銀行辦理業務經營事項納入性	加強性別平等宣導與教育訓練，強化企業社會責任。	一、請各公股銀行自108年起，於企業社會責任報告書揭露性別平等辦理情形。  二、請各公股銀行辦理業務經營	一、本部107年12月24日函請各公股代表督導所管公股銀行確實依本部性別平等推動計畫辦理，自108年起於企業社會責任報告書揭露性別平等辦理情形，將辦理業務經營事項納入性別平等意識，提升女性獲

	<p>別平等意識，提升女性獲貸比率，發布新聞稿。</p> <p>108年：共8則 109年：共8則 110年：共8則 111年：共8則</p> <p>三、公股銀行新進人員於108年至111年導入性別平等課程。</p> <p>108年：共8小時 109年：共8小時 110年：共8小時 111年：共8小時</p>		<p>事項納入性別平等意識，提升女性獲貸比率，每年至少發布新聞稿1則。</p> <p>三、各公股銀行培訓新進人員於108年至111年導入性別平等課程。</p>	<p>貸比率，每年至少發布1則新聞稿、對新進人員導入1小時性別平等課程，並於109年至112年定期前回復辦理情形，俾落實性別平等核心價值。</p> <p>二、109年度辦理情形：</p> <p>(一)中國輸出入銀行係依據「中國輸出入銀行條例」所設立之法人，非屬上市上櫃公司，尚不適用「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」、「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」等規定，爰未編製企業社會責任書，惟該行已於網站性別平等推動專區揭露性別平等辦理情形。餘8家公股行庫均已於企業社會責任報告書揭露性別平等辦理情形。</p> <p>(二)就提升女性獲貸比率一節，9家公股行庫均於109年</p>
--	---	--	---	--

				<p>發布 1 則新聞稿。</p> <p>(三)9 家公股銀行於 109 年均已辦理新進人員培訓導入 1 小時以上性別平等課程(計 2552 人參與, 男女比率為 46%:54%), 多數課程滿意度超過 90%。</p> <p>三、督請各公股銀行賡續辦理相關策略, 並視公股銀行落實情形適時檢討關鍵績效指標, 以落實性別平等核心價值。</p>
--	--	--	--	---

#### 檢討策進

本項議題之績效指標均已完成。

### (三) 性別議題 3：減輕育兒家庭之租稅負擔

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
幼兒學前特別扣除額申報戶性別統計(賦稅署)	<p>幼兒學前特別扣除額受益對象之性別統計分析。</p> <p>108 年:新增性別統計分析項目 0 項。</p> <p>109 年:新增性別統計分析項目 1 項。</p> <p>110 年:新增性別統計分析項目 0 項。</p> <p>111 年:新增性別統計分析項目 1 項。</p>	賡續實施幼兒學前特別扣除額	就幼兒學前特別扣除額受益對象進行性別統計分析, 瞭解實施成效。	<p>一、新增依 107 年度綜合所得稅申報核定統計資料, 列報幼兒學前特別扣除額之申報戶為 60 萬戶, 男性與女性納稅義務人申報該扣除額之比率分別為 65%(39 萬戶)及 35%(21 萬戶)。</p> <p>二、無論納稅義務人之性別為何, 其子女符合規定者, 均得列報幼兒學前特別扣除額, 107</p>

			<p>年度綜合所得稅結算申報適用該扣除額之申報戶，可支配所得增加新臺幣(下同)20.5億元，藉由推動本項扣除額，搭配其他補助措施，可減輕國人育兒負擔，並支持父母持續就業，使工作人口得以安心安親。</p> <p>三、鑑於租稅法律影響人民權利義務，將賡續依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」規定，於研擬或修正主管租稅法律案時，進行性別影響評估作業，將專家學者對性別影響評估之建議納入參考，善用並充實性別統計與分析，落實推動「性別平等政策綱領」，以強化性別影響評估之品質，俾結合性別平等觀點進行賦稅法案之制定(修正)。</p>
--	--	--	--

檢討策進

本項議題之績效指標均已完成。

(四) 性別議題 4：優化海關女性同仁外勤工作環境

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
提升女性同仁擔任外勤工作之職場條件 (關務署)	<p>一、利用各式場合對相關業者進行宣導重視性別平等觀念及改善外勤女性工作環境之重要性，並將相關滿意度調查結果及需求反映予相關業者：</p> <p>108年：宣導2場次。 109年：宣導2場次。 110年：宣導2場次。 111年：宣導2場次。</p> <p>二、業者參訓率(接受宣導業者家數/業者總家數) (業者總家數約1,500家，含可能與同仁接觸之報關業、運輸業、承攬業、貨棧業、倉儲業等相關業者)</p> <p>108年：8%。 109年：10%。 110年：12%。 111年：14%。</p>	加強宣導海關監管之報關業、承攬業、貨棧業等業者性別意識，以優化女性同仁外勤工作環境	<p>一、對報關業、運輸業、承攬業、貨棧業、倉儲業等相關業者辦理性別平等工作宣導，強化相關業者之性別平等意識。</p> <p>二、促請報關業、運輸業、承攬業、貨棧業、倉儲業等相關業者改善貨棧、貨櫃場、碼頭、保稅場所等外勤工作環境(如增設通風設備、女性專用廁所、加強環境清潔、夜間照明、增設錄影監視設備、老舊建築物定期檢查及維護等)，並採行性別平等多元宣導方式，將相關性別平等法規、案例以電子郵件寄送各公會轉知相關業者、</p>	<p>一、109年關務署及各關對業者辦理性別平等宣導活動計20場，業者參訓率達16.3%(計245家)。</p> <p>二、於宣導活動後，發放認知測驗問卷，有效回收問卷480份。統計結果顯示約9成業者認同外勤環境對工作者之重要性，並肯定宣導內容有助其未來規劃各項環境改善措施。</p> <p>三、經清查各關外勤環境，多數業者均有提供女性專用廁所、夜間照明、監視錄影設備、通風設備，並定期請專人進行清潔消毒。</p> <p>四、109年關務署臺北關已協調桃園機場第二航廈地下室增設女性專用廁所及淋浴間；臺北關遠雄快遞倉庫辦公室裝貼窗戶隔熱紙；整修緝毒犬管理中心待勤室及廁</p>

			張貼教材於外網供大眾參考。	<p>所外牆。關務署臺中關稽查組北突堤辦公室增設女性專用待勤室，並至外勤單位進行反偷拍偵測，積極改善外勤工作環境。</p> <p>五、基隆關、臺北關及臺中關另對外勤同仁進行內部滿意度調查，109 年女性滿意度分別為 90%、42%及 75%(整體滿意度 87%、45%及 77%)；臺北關滿意度較低，業彙整同仁意見進行改善，倘涉及貨棧整體環境修繕，亦積極與業者協調，優化工作環境；另高雄關將自 110 年起進行內部滿意度調查。</p>
--	--	--	---------------	---

#### 檢討策進

本項議題之績效指標均已完成。

#### (五) 性別議題 5：改善辦理國有財產估價業務同仁性別比例衡平性

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
提升女性同仁在估價業務之工作參與(國有財	提升估價業務女性同仁比率。 108 年：27% 109 年：27% 110 年：28%	一、蒐集及調查同仁參與估價業務意願；辦理	一、透過內部調查瞭解同仁參與估價業務意願，藉由職務輪調提供參與機會。 二、舉辦教育訓練，讓有	一、因應 109 年 8 月 12 日修正發布國有財產估價作業程序部分規定及 109 年 9 月 3 日訂定發布本

產署)	111年：29%	估價業務專業職能培訓	<p>意願從事估價業務同仁，有接受專業職能培訓機會。</p> <p>三、提供多面向學習機會，並鼓勵有意願女性同仁勇於接觸不同性質工作形態，進而提升女性參與估價業務比率。</p>	<p>部國有財產署各分署辦理國有非公用不動產委託估價參考原則等相關估價變革，於109年8月28日、31日及9月1日於3分署舉辦估價新制講習及綜合座談，有助所屬分署及辦事處估價相關業務同仁實務執行，並促進與不動產估價師委託估價業務意見交流。</p> <p>二、廣續舉辦估價業務教育訓練，使女性同仁有機會接受專業職能培訓機會；另透過業務輪調，鼓勵有意願女性同仁參與估價業務。</p> <p>三、截至109年12月底，辦理估價業務人員50人，女性同仁19人，比率為38%，超越年度目標值(27%)。</p>
		二、營造性別友善工作環境	<p>一、研議改變估價方式，善用現代科技或各政府機關可運用之資訊作為參考，提升職場安全及改善工作環境不友善問題。</p> <p>二、遴選同仁時應以學識及實務經驗等條件衡平考量，增加進用女性地政</p>	<p>一、109年12月14日國有財產估價資訊整合系統再造案新系統全面上線，期藉由友善介面及簡化操作，有助於女性同仁參與估價業務之意願。</p>

			或測量職系同仁參與估價業務。	二、持續營造性別友善工作環境，提升女性同仁參與估價業務興趣，並鼓勵地政或測量職系女性同仁參與估價業務。
--	--	--	----------------	---

檢討策進

本項議題之績效指標均已完成。

### (六) 性別議題 6：透過多元宣導方式推動性別平權

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
一、透過多元宣導方式，主動公開政策資料，使民眾更易掌握稅務與性別平等相關議題資訊。 (五區國稅局)	一、各地區國稅局及所屬各分局、稽徵所、服務處對多元族群宣導租稅觀念及性別平等議題之活動場次 108年： 5場，參與人數500人。 109年： 10場，參與人數1000人。 110年： 15場，參與人數1500人。 111年： 20場，參與人數2000人。	一、考量不同族群之特性及稅務需求，宣導與其相關稅務觀念與性別議題，建立良好性別意識。	一、與地方政府及民間私部門合作舉辦租稅暨性別平等宣導活動，透過遊戲、有獎徵答等互動方式，或利用講習會及企業參訪等，宣導稅務法規對性別平等及婚姻平權之友善政策。	一、109年各地區國稅局對多元族群宣導租稅觀念及性別平等議題之活動計13場次，宣導人數約8,411人，男性4,449人、女性3,962人，已達年度目標值。
二、使雙親瞭解教養子女與家務分工為其共同	二、辦理生活家事訓練及性別平權相關課程場次及參訓人數	二、開辦有關生活家事訓練與性別平權之相關	二、開辦有關生活家事訓練及兩性平權相關課程，藉由性別平權議題說	二、辦理生活家事及防疫清潔訓練相關課程計4場，參訓人數計

<p>責任。 (財政人員 訓練所)</p>	<p>108年： 辦理2場專業訓練 課程，參訓人數約 100人次。 109年： 辦理2場專業訓練 課程，參訓人數約 100人次。 110年： 辦理2場專業訓練 課程，參訓人數約 100人次。 111年： 辦理2場專業訓練 課程，參訓人數約 100人次。</p>	<p>課程。</p>	<p>明，突破兩性相處 不平等之僵化模 式，課程導入日 常生活照護所需 家事訓練，使配 偶雙方平均分攤 家務，共同經營 與分擔生活點滴 ，從而提高男性 配偶照顧子女之 意願與時間。 (一)訓練對象 財政部暨所屬機 關(單位)同仁及 其配偶。 (二)訓練目的 透過兩性平權觀 念導入，結合簡 易家事訓練，提 高男性配偶做家 事能力與意願。 (三)訓練時數為 3小時 (四)課程內容 1. 兩性平權觀 念。 2. 日常生活家 事訓練，如育嬰 、幼教、收納、 清潔、簡單烹飪 等生活小秘訣。 (五)預期成效 將照顧家庭責任 與兩性平權概念 結合，使生活家 事不再區分性別 ，提高男性配偶 照顧子女</p>	<p>181人，亦於部 分財政專業訓練 班次安排性別主 流化、性別平權 及性別影響評估 等相關課程，計 417人參訓。已 達年度目標值。</p>
-------------------------------	--	------------	---	--

			能力及照顧家庭時間，營造和諧家庭文化。	
--	--	--	---------------------	--

檢討策進

本項議題之績效指標均已完成。

## 貳、其他重要成果

### 一、109 年推動性別平等政策綱領成果

請參閱附件 2

### 二、其他辦理事項

#### (一) 所屬三級機關性別平等工作小組運作機制

本部所屬三級機關皆設置性別平等工作小組，積極推動性別平等業務，營造無性別歧視之環境，強化性別平等政策或措施之規劃及執行，並於年度中召開會議，討論性別平等相關議題，確認提報本部性別平等專案小組會議內容，將行政院 108 年 8 月 27 日蒞臨本部實地考核性別平等業務座談會議委員建議事項，納入會議提案，本部及所屬皆積極辦理，並賡續運用多元化宣導，讓民眾瞭解性別平等資訊，落實政府資訊公開透明。

1. 國庫署訂定「財政部國庫署性別平等工作小組設置要點」，置委員 9 人，由副署長兼任主席，其餘委員由單位主管或簡任人員兼任，其中女性委員 5 人，占委員總數 55.56%，符合任一性別委員比例達三分之一規定。該小組每年召開會議 1 次，必要時得召開臨時會。該署 109 年會議業於 109 年 12 月 3 日召開，就性平業務及宣導提案報告與討論，藉以深化性別主流意識融入機關業務。
2. 賦稅署訂定「財政部賦稅署性別平等工作小組設置要點」，置委員 14 人，由副署長兼任主任委員，其餘委員由各單位主管兼任，其中女性委員 9 人，占委員總數 64.29%，符合任一性別委員比例三分之一規定。109 年 4 月 21 日召開性別平等工作小組會議，研商消除對婦女一切形式歧視公約之宣導計畫。
3. 關務署訂定「財政部關務署性別平等工作小組設置要點」，小組委員人數上限 19 人，由副署長兼任主席，其餘委員由各單位主管兼任，109 年女性委員 6 人，男性委員 9 人，任一性別委員比率達 40%。109 年召開性別平等工作小組會議 1 次，分別就「財政部性別平等推動計畫(108 年至 111 年)」及「改善關務署及各關哺乳室設備及環境」等議案研商具體政策，並由該署及各關據以執行；討論、檢視該署自製「消除對婦女一切形式歧視(CEDAW)宣導懶人包」及「關務署人事室推動性別主流化專案報告」是否符合性別平等意旨，並據以調整內容。
4. 國有財產署訂定「財政部國有財產署性別平等工作小組設置要點」，置組員 14 人，由副署長兼任主席，其中女性組員 8 人，占組員總數 57.14%。該小組於 109 年 10 月 12 日召開會議，就本部性別平等推動計畫(108 年至 111 年)列入管考(追蹤)之 14 項委員會性別比例及自製「CEDAW 介紹及引用」簡報等議題進行報告及討論。
5. 臺北國稅局訂定「財政部臺北國稅局性別平等工作小組設置要點」，設置委員 9 人，由副局長兼任召集人，其中女性委員 5 人，小組成員任一性別比率達 40%；該小組每年召開會議 2 次，109 年因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，為配合相關防疫措施，會議召開次數減為 1 次。
6. 高雄國稅局訂定「財政部高雄國稅局推動性別主流化執行計畫」，設置性別平等工作小組委員 13 人，由副局長擔任召集人，其中男性成員 6 人、女性成員 7 人，積極推動性別平等業務，營造無性別歧視之環境，並於 109 年 12 月召開會議，討論

性別平等相關議題，並廣續運用多元化宣導，讓民眾瞭解性別平等資訊，落實政府資訊公開透明。

7. 中區國稅局訂定「財政部中區國稅局性別平等工作小組設置要點」，置委員 9 人至 15 人，由副局長擔任召集人，女性委員 9 人、男性委員 6 人，任一性別比率達 40%。109 年 12 月 28 日召開性別平等工作小組 109 年第 1 次會議，就 109 年推動性別平等業務提出專案報告及 110 年「對多元族群宣導租稅觀念及性別平等議題活動場次」、「辦理行政院性別電影院、讀書會推廣活動」及「辦理標竿學習參訪活動」等議題討論。
8. 南區國稅局訂定「南區國稅局推動性別主流化執行計畫」，置工作小組員 12 人，由副局長擔任召集人，其中男性 5 人，女性 7 人，達任一性別比率 40% 以上，促進決策參與之性別平等。109 年 11 月 27 日召開性別平等工作小組第 5 次會議，報告 109 年推動性別平等業務相關事宜。

## (二) 豐富本部網站性別主流化專區內容

1. 陸續充實本部網站性別平等網頁，包括「CEDAW 專區」、「性別統計」、「財政部性別平等專案小組」、「財政部推動性別主流化實施計畫及成果報告」及「性騷擾防治措施」等項。
2. 於前揭類別項下，提供本部推動性別平等計畫與辦理成果、本部性別平等專案小組委員名單與會議紀錄、民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例（民眾版、機關版）、本部自製消除對婦女一切形式歧視公約與性別意識培力教材、各機關推動性別主流化專題報告及本部經列管委員會性別比例。
3. 為精進性別統計分析，於性別統計項下，擇定與本部業管相關重要性別統計指標，進行性別統計資料蒐集及分析。除廣續更新縣市別、性別統計分析及國際比較分析表，並於 109 年新增本部事業機構員工性別統計資料 6 表，提供檢視性別影響政策規劃參考，如：「108 年財政部性別統計分析」內提供地價稅及房屋稅開徵戶之女性納稅人比重與我國拋棄繼承人等性別分析資料；新增本部事業機構員工性別統計表，提供事業機構人數、薪資及績效獎金等性別比較資料。
4. 為加強辦理性騷擾防治宣導工作，於本部網站建置「性騷擾防治措施」專區，提供本部性騷擾防治申訴及懲處處理要點、性騷擾申訴案件處理標準作業流程等相關資料，建立性騷擾防治相關法規及內外部資源網站連結資訊，提升本部性騷擾防治各項資訊取得便利性，營造友善職場環境。

## (三) 推動民間參與公共建設性別平等作為

1. 為鼓勵促參案件民間機構及主辦機關持續積極推動性別平等，金擘獎評選項目將「性別平等措施」及「性別平等規劃」納入「民間經營團隊獎」及「政府機關團隊獎」評分項目。
2. 109 年 4 月 30 日、5 月 7 日及 5 月 15 日辦理「第 18 屆民間參與公共建設金擘獎觀摩活動」，邀請歷屆金擘獎獲獎案件「臺北市市定古蹟原臺灣軍司令官官邸(陸

軍聯誼廳)修建營運移轉案」、「基隆市信二立體停車場營運移轉案」及「南港展覽館委託營運管理(OT)案」民間機構分享促參案辦理經驗及性別平等措施，透過建立標竿學習機制擴散宣導效果。

3. 109年11月17日於經濟日報刊登第18屆金擘獎民間經營團隊獎佳等獎「公務人力發展學院福華國際文教會館」專訪，分享「公務人力發展中心大樓設施營運移轉案」營運理念及性別平等措施。

#### (四) 本部及所屬機關職員參與性別主流化課程情形

1. 為強化本部及所屬各機關同仁性別意識，109年積極辦理性別主流化基礎及進階、性騷擾防治課程63場次，計5,352人參訓(男性1,611人、女性3,741人，詳附表1)。
2. 本部及所屬機關截至109年12月31日職員計12,510人，參加性別主流化相關訓練課程人數12,083人，參訓比率為96.59%(詳附表2)。
3. 本部將持續規劃辦理教育訓練或專題演講，如消除對婦女一切形式歧視公約、性別影響評估(含實例運用)及多元性別等課程，同時藉由多元化性別意識培力方式，視參訓對象設計不同班別教育訓練如：影片賞析暨導讀、專題演講、案例分析及參訪活動等，並鼓勵參與相關數位學習課程，深化同仁性別意識。另為評估參訓者對性別主流化相關知識之吸收程度及訓練之有效性及滿意程度，對參訓人員施以問卷或進行測驗，並作為爾後規劃相關課程之參考。

#### (五) 提升晉用女性參與決策比率

109年本部及所屬各機關女性正、副首長(不含幕僚長)比率達60.71%，其中本部及所屬三級機關部分，計本部政務次長、常務次長、國庫署2位副署長、賦稅署署長及2位副署長、關務署署長、五區國稅局局長(臺北、高雄、北區、中區、南區)、高雄、中區及南區副局長，以及財政資訊中心副主任。部本部一級單位女性正、副主管比率達44.45%、二級單位女性主管比率達73.33%。

#### (六) 精進性騷擾防治作為並鼓勵參與相關課程

1. 為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作環境，維護當事人權益及隱私，加強辦理性騷擾防治宣導工作，本部訂有「財政部性騷擾防治申訴及懲處處理要點」及「財政部性騷擾申訴案件處理標準作業流程(SOP)」，並於本部網站/主題專區/性別主流化專區項下，建置「性騷擾防治措施」專區，除公告前述處理要點及作業流程，亦建立性騷擾防治相關法規及內外部資源網站連結資訊，提升本部性騷擾防治各項資訊取得便利性，營造友善職場環境。
2. 為處理性騷擾申訴案件，本部依上開要點成立「財政部性騷擾申訴評議委員會」，置委員9人，主任委員由政務次長擔任；本部委員部分，由相關業務主管3人及職員代表2人擔任；外聘社會公正人士及專家學者委員部分，遴聘本部性別平等專案小組外聘委員張瓊玲、李萍及臺北大學法律學系教授侯岳宏3人擔任。經統

計女性委員 5 人，占委員總數 55.56%，符合女性委員人數應占委員總數二分之一以上之規定。

3. 為落實職場性騷擾防治工作，本部及所屬機關（構）109 年積極辦理相關宣導講習計 26 場，並將持續宣導性騷擾防治相關措施，辦理或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，予以公差登記及經費補助，建構友善職場環境。

## （七）將性別主流化參訓率納入年度績效考核

為鼓勵與重視性別主流化訓練之參訓，本部將性別主流化訓練參訓率（含辦理性別平等業務人員進階課程參訓率）列為年度績效考評項目，本部及所屬機關參訓率均達 90% 以上。

## （八）性別友善職場措施

### 1. 本部

- （1）托育服務：為配合「性別工作平等法」政策，照顧員工需求並運用社會托育資源，本部及所屬機關賡續選擇立案且優良幼兒園簽定員工托育幼兒優惠方案，並將優惠訊息登載於行政院人事行政總處公務福利 e 化平臺，建構友善職場措施。另規劃設置非營利幼兒園，預定 110 年 8 月開班招生。
- （2）設置哺（集）乳室：為營造友善職場環境，配合衛生福利部母乳哺育政策及落實「性別工作平等法」精神，於本部辦公大樓 1 樓設置安靜、舒適及具隱密性之哺（集）乳室，提供同仁及洽公民眾使用。
- （3）無障礙廁所設置尿布檯：本部大樓哺（集）乳室原設有尿布檯 3 組，為落實性別平等及便利非哺（集）乳室使用者，於本部辦公大樓 1 樓無障礙廁所，增設尿布檯 1 組及相關標示。
- （4）彈性工時：為營造友善職場措施，同仁如撫育未滿 3 歲子女或有哺（集）乳需求，得請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間，落實「性別工作平等法」精神。
- （5）陪同懷孕配偶產前檢查得申請家庭照顧假：為因應日益嚴重之人口少子化問題，配合落實鼓勵生育政策，營造友善家庭之職場環境，本部男性同仁如須陪同懷孕配偶產前檢查，得視個案事實是否符合「公務人員請假規則」或「性別工作平等法」所定其他重大事故，據以核給家庭照顧假。

### 2. 賦稅署

- （1）彈性工時：依據「性別工作平等法」第 18 條規定，子女未滿 2 歲須受僱者親自哺（集）乳者，除休息時間，給予哺（集）乳時間每日 60 分鐘。另女性同仁如有懷孕計畫、哺乳或育嬰需求，主管均適當調整工作業務，兼顧身心狀態。
- （2）修正性騷擾防治申訴及處理要點，持續落實職場性騷擾防治工作，落實建構友善職場環境。

### 3. 關務署

- （1）托育服務
  - a 規劃設置非營利幼兒園

配合行政院推動公共化教保政策，規劃設置 5 班 136 人之非營利幼兒園，109 年已完成場勘、估價，並向教育部申請裝修及設備補助經費 1,548 萬 250 元，預定 111 年 8 月開班招生。

b 擴大洽簽托幼服務機構

關務署及各關 109 年已洽簽托育服務機構計 19 家，提供同仁專屬優惠，基隆關並於內部網站整理提供各主管機關特約優惠資訊，以利同仁參考查詢，降低托育壓力。

- (2) 設置哺(集)乳室：108 年起推動改善關務署及各關哺(集)乳室設備與環境，並訂為自行列管議題，持續追蹤改善情形。已完成增加哺集乳室座位數及隔間，除便利同仁使用，亦可開放民眾使用，並有專人每日清潔打掃，落實衛生及管理。另為持續貼近使用者需求，定期辦理問卷調查，蒐集回饋意見，據以改善或添購相關設備，109 年間調查結果，超過 9 成使用者感到滿意。
- (3) 彈性工時：為鼓勵職場媽媽們持續哺餵母乳，關務署及各關落實「性別工作平等法」彈性工時相關規定，同仁如撫育未滿 3 歲子女或有哺(集)乳需求，得請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間，避免因工作無法哺餵母乳造成壓力。
- (4) 落實工作性別平等，同仁得視需求請假：同仁申請娩假、家庭照顧假、陪產假等，依公務人員請假規則及事實，予以認定准駁，以維同仁權益。
- (5) 鬆綁女性制服規定，去除性別刻板印象：102 年 3 月 4 日修正關務人員服制管理要點及說明書，原女性制服不論季節均須穿著後開叉式窄裙值勤，修正後增加長褲選項，並開放各單位依執勤環境需求或自身偏好彈性選擇。實施初期女性同仁仍以穿著窄裙為主，近年來夏季選擇長褲者逐漸增加，冬季則多選擇穿著長褲值勤。

4. 國有財產署

(1) 托育服務

a 配合設置公部門職場托育設施政策，加速推動員工子女公共化教保服務(包括非營利幼兒園及職場互助教保服務中心)，以照顧員工子女，營造友善職場環境。

(a) 盤點適當空間，提供托育場地：國有財產署及各分署盤點機關內部空間及鄰近區域結果，提供可設置「0 至 2 歲居家式托育」場地 2 處，及可設置「2 至 6 歲職場互助教保服務中心」場地 2 處，並邀請衛生福利部(授權縣市政府社會局處)及教育部至現場檢視評估，確認是否適宜作為托育使用空間。

(b) 規劃設置 2 處「職場互助教保服務中心」：擇定北區分署花蓮辦事處及中區分署苗栗辦事處設置 2 處職場互助教保服務中心，計 4 班 90 人規模。目前申請「建築物裝修及購置教學設施設備補助經費」計畫書，業經教育部國民及學前教育署於 109 年 12 月 9 日核定全額補助，並於 109 年 12 月 28 日及 110 年 1 月 4 日分別撥入各處公款帳戶，刻辦理室裝設計監造招標、建築師遴選及採購等前置作業，嗣後將賡續推動相關事宜，俾順利達成 111 學年度正式營運之目標。

b 配合「性別工作平等法」施行，持續提供同仁托育優惠措施訊息及辦理托育需

求調查，建構友善工作環境。

- (a) 持續提供同仁托育優惠措施訊息：為協助解決員工托育問題，得以安心工作，國有財產署及各分署特約托育機構 109 年新增 4 家，原 5 家，計 9 家。同時積極宣導相關優惠措施供同仁參考使用，俾營造友善育兒環境。
  - (b) 辦理托育需求調查：國有財產署及各分署於 109 年 1 月、6 月及 8 月，多次辦理托育需求調查。就員工子女有托嬰、托兒及課後照顧設施需求者，依年齡區分托育情形，藉此瞭解同仁子女照護現況。
- (2) 設置哺（集）乳室：為建構友善職場措施，配合行政院衛生福利部母乳哺育政策及「性別工作平等法」，提供哺（集）乳室空間及完善設備，供同仁及民眾使用。
- (3) 彈性工時
- a 原有實施彈性上下班，以利同仁因應照顧家庭之個別需求，排除上下班尖峰時間交通困擾。另為營造友善職場措施，提供有需求同仁哺（集）乳時間；撫育未滿 3 歲子女之同仁，得申請每天減少 1 小時工作時間或調整工作時間，落實「性別工作平等法」精神。
  - b 109 年因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，為降低感染風險，更擴大實施彈性上、下班時間，彈性時段為星期一至星期五 7 時 30 分至 9 時 30 分及下午 5 時 30 分至 6 時 30 分。
  - c 防疫期間，同仁在學子女如因疫情停課，延伸照顧子女需求者，均核予「防疫照顧假」。
- (4) 安全環境等多元措施
- a 訂定性騷擾防治措施：為防治及處理員工性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，維護當事人權益及隱私，訂定「財政部國有財產署性騷擾防治申訴及調查處理要點」並組成「性騷擾及申訴評議委員會」。負責處理性騷擾申訴案件，並排定輪值委員。相關訊息於網站公告周知，109 年未接獲性騷擾申訴案件。
  - b 友善職場措施：全面檢視監視錄影系統及樓梯空間，汰換辦公廳舍周邊解析度差之攝影機、光線差之樓梯角落加裝感應照明燈及老舊辦公廳舍樓梯臺階不平整加貼提醒小心標語，以消除空間死角，營造友善工作環境。
  - c 博愛座位區：為樂齡、孕婦及行動不方便之民眾規劃設置專屬座位區。
  - d 友善服務櫃臺：由志工為樂齡、孕婦及行動不方便民眾代抽號碼牌，到號時由服務人員主動前往博愛座位區接受諮詢及收取申辦案件。
  - e 友善車位：停車場劃設無障礙汽機車、孕婦及育有兒童專屬停車位。

## 5. 臺北國稅局

- (1) 托育服務：除賡續與私立艾法薇爾幼兒園及私立城中衛理幼兒園簽訂優惠托育契約，109 年新增與私立小哈利托嬰中心、小育龍莒光托嬰中心及智寶園等 3 家簽訂優惠托育服務合約，並以函轉、財稅內網公告、電子聯絡單、財稅內網跑馬燈及於 109 年第 5 次局務會議宣導特約托育服務機構提供之優惠內容。另獲教育部核定於總局 2 樓設置職場互助教保服務中心，預定 111 年 8 月 1 日招生（開辦 2 班、收托 60 名）等權益事項，請同仁視個人需要提出申請。

- (2) 設置哺(集)乳室：臺北國稅局總局哺集乳室獲臺北市政府衛生局審核通過「優良哺集乳室認證」標章，認證效期自 108 年 8 月 1 日至 111 年 7 月 31 日計 3 年。
- (3) 彈性工時：為營造友善工作職場，對有家庭照顧假需求、懷孕、身心障礙之同仁放寬彈性上班時間。109 年申請彈性調整辦公時間情形如下：
  - a 上班時間上午 7 時 30 分至 9 時，下班時間下午 4 時 30 分至 6 時，計有 33 人(男性 4 人，女性 29 人)申請。
  - b 上班時間上午 8 時至 9 時 30 分，下班時間下午 5 時至 6 時 30 分，計 19 人(男性 5 人，女性 14 人)申請。
- (4) 於 109 年 11 月 26 日新進人員講習，加強宣導育嬰留職停薪、娩假、陪產假、家庭照顧假、彈性調整辦公時間、員工協助方案；為養育 3 足歲以下子女，鼓勵符合條件之男性同仁申請育嬰留職停薪。
- (5) 於 109 年 11 月 2 日修正「財政部臺北國稅局性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」部分規定，名稱並修正為「財政部臺北國稅局性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，自 109 年 11 月 1 日生效，另同日廢止「財政部臺北國稅局性騷擾申訴評議委員會設置要點」，修正後之規定，除於該局 1 樓入口刷卡處公開揭示，亦於網站公告周知。另為提供性騷擾申訴救濟及保護管道資訊，已設置性騷擾專用信箱、傳真等相關申訴管道。遴聘 109 年至 110 年「性騷擾申訴評議委員會」委員 9 人，其中 3 人為外聘委員，女性委員 5 人，男性委員 4 人。
- (6) 為促進同仁健康管理，與特約醫療院所辦理健康 99-公教健檢方案，提供年滿 40 歲以上同仁，依規定每 2 年得享有健康檢查補助 1 次，並得登記公假 1 天。
- (7) 辦理 109 年員工協助方案主題講座及主管實務訓練工作坊 2 場次，分別講授與員工協助方案有關之醫療保健服務及主管敏感度訓練之主題。
- (8) 修訂「財政部臺北國稅局地下停車場管理要點」，增設友善車位提供懷孕員工租用汽車固定停車位。

## 6. 高雄國稅局

- (1) 托育服務：為減輕同仁照顧年幼子女負擔，依據「行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案」，廣續提供同仁子女托育優惠服務，遴選合法立案優良幼兒園 5 間及課後照顧服務機構 2 間，簽定自 110 學年度第 1 學期至 111 學年度第 2 學期止托育優惠特約，並與「兩全其美跨域人事工作圈」夥伴機關同享托育優惠服務。
- (2) 設置哺(集)乳室：依據性別工作平等法等相關規定設置哺(集)乳室，於辦公場所張貼指示標誌及使用規定，以利產後同仁及民眾持續哺餵母乳。
- (3) 彈性工時
  - a 於人事服務雙月刊及人事業務簡報宣導「性別工作平等法」每日給予哺(集)乳時間 60 分鐘，哺乳時間視為工作時間之規定，並基於保護母性政策，尚無指派妊娠或哺乳期間同仁於午後 10 時至翌晨 6 時工作、輪值班、加班、待命服勤，或從事易造成母體健康危害工作情形。
  - b 為協助同仁照顧年幼子女及長輩，於 108 年 7 月 16 日經本部核准修正「彈性辦公實施要點」第 5 點規定，放寬同仁因懷孕、身心障礙、照顧幼兒或長輩等事由，得提出申請並檢附證明文件，於奉准後調整彈性上班時間 7 時至 9 時，

下班時間 4 時 30 分至 6 時 30 分，實施迄今，同仁反映良好，並使申請同仁得以兼顧工作與家庭生活，109 年計有 36 人(女性 33 人、男性 3 人)提出申請。

- (4) 提供多功能廁所替代傳統無障礙廁所，並於明顯處設置性別友善標誌(含男性、女性、跨性別、懷孕婦女、身心障礙者及親子圖示)，營造性別友善服務環境，供各性別族群放心使用。
- (5) 服務中心海報機不定期播放性別平等與性別友善影片宣導。
- (6) 總局大樓室外機車停放空間及室內地下室機車停放空間增設孕婦專用機車停車位，以營造友善職場服務環境。

## 7. 北區國稅局

### (1) 托育服務

- a 為營造職場友善育兒環境，使同仁安心任事，業規劃於總局 1 樓設置招收人數 25 人之職場互助教保服務中心 1 班，並預定於 111 年 8 月開班。
  - b 積極與辦公場所附近之托育機構簽訂全國公教員工優惠方案，計有 12 家托育機構與簽訂優惠方案，提供同仁費用減免或贈送書包、餐袋等優惠措施。
- (2) 彈性工時：為協助女性同仁兼顧工作並強化親職關係，依據「性別工作平等法」第 18 條規定，提供哺育未滿 2 歲子女之女性同仁每日 60 分鐘之哺(集)乳時間。
  - (3) 陪同懷孕配偶產前檢查得申請家庭照顧假：推動性別平等政策，建構性別友善職場，男性同仁陪同懷孕配偶進行產前檢查，得檢附相關證明申請家庭照顧假。
  - (4) 依據「性別工作平等法」第 13 條第 1 項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則，及性騷擾防治法第 7 條第 2 項、性騷擾防治準則等相關規定，訂定「財政部北區國稅局性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，除通函各單位轉知同仁並於財稅內網公告；另設置性騷擾申訴處理調查小組，負責處理性騷擾申訴案件，以防治性騷擾及提供人員(包含受僱者、派遣勞工及求職者)免於性騷擾之工作及服務環境。

## 8. 中區國稅局

- (1) 托育服務：擇選優良且立案之 5 家幼兒園及 3 家托嬰中心簽訂托育機構合約，提供員工托育需求服務；另配合少子化政策，將於 111 年 8 月 1 日開辦職場互助教保服務中心，以落實「性別工作平等法」建立友善工作環境之意旨。
- (2) 設置哺(集)乳室：於總局地下 1 樓設置哺(集)乳室，提供有哺(集)乳需求之女性員工及洽公民眾利用，開放時間為上班日 7 時 30 分至下午 6 時，落實行政院衛生福利部母乳哺育政策。
- (3) 彈性工時
  - a 依「性別工作平等法」規定，同仁撫育未滿 2 歲子女需親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，每日另給哺(集)乳時間 60 分鐘；為撫育未滿 3 歲子女，得請求每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間，建立友善工作場域。
  - b 為配合同仁於上、下班時間有接送幼兒之個別需求，每日彈性上班時間為 8 時至 9 時，彈性下班時間為下午 5 時至 6 時(符合特定條件下，另可申請放寬彈性辦公時間為 7 時半至 8 時半，中午午休時間 1 小時 30 分)，並為兼顧上班時數須滿 8 小時，故中午午休時間僅 1 小時，符合工時規定及滿足同仁育兒需求。
- (4) 鼓勵員工善用家庭照顧假：依公務人員請假規則規定，同仁家庭成員預防接種、

發生嚴重疾病或其他重大事故需親自照顧時，得請家庭照顧假。惟基於家庭照顧假給假之美意，均依個別需求合理認定從寬給假；其涉及照顧家庭年幼成員情事者，並參照兒童權利公約和兒童及少年福利與權益保障法等相關規定核假，鼓勵員工親自照顧家庭成員，建立友善職場。

- (5) 友善車位：為體貼懷孕女性同仁，於地下機車停車場設立免費專屬之懷孕婦女親善機車停車位；汽車停車位部分，提供懷孕女性同仁優先選擇停車位置，增進渠等上下班之便利性，營造友善婦女工作環境。

## 9. 南區國稅局

- (1) 托育服務：配合行政院推動公共化教保及托育服務政策，籌設1處「職場互助教保中心」，並擇選特約26家優良立案幼兒園，提供員工托育優惠方案，優惠訊息登載於電子報，以建構友善工作環境
- (2) 設置哺(集)乳室：為建構友善職場措施，配合行政院衛生福利部母乳哺育政策及「性別工作平等法」精神，於總局及所屬單位共設置14間哺(集)乳室，內部設備包含靠背椅、有蓋垃圾桶、電源設備、洗手設施、存放母乳之冰箱、熱水瓶、隔屏、哺乳枕、靠枕、茶几、尿布檯、電暖器、置物櫃等，並指定專人負責管理及維護，每日至少清潔維護一次，另設有緊急求救鈴及內部門鎖等各項設備，提供員工及洽公民眾具隱密性及安全之哺(集)乳環境。
- (3) 家庭照顧假、生理假、安胎病假等
  - a 為落實性別平權，同仁如有照顧懷孕配偶產前檢查之需求，可檢附相關佐證資料，包含配偶之「媽媽手冊」(寫有產檢排定日期頁)及產檢當日之掛號費收據(列印有檢查日期、時間)，逕至差勤管理系統申請家庭照顧假。
  - b 為體恤女性同仁因生理因素需休養，可依需求申請生理假、安胎病假、產前假、娩假及流產假。
  - c 陪產假：為落實性別平權，同仁因配偶分娩或懷孕滿20週以上流產者，給陪產假5日，得分次申請。但應於配偶分娩日或流產日前後合計15日(含例假日)內請畢。
- (4) 彈性工時：
  - a 為配合同仁於上、下班時間有接送幼兒之個別需求，設定彈性工時，每日彈性上班時間為上午8點至8點半，彈性下班時間為下午5點至5點半(符合特定條件下，另可申請彈性上班時間為上午7點半至9點，彈性下班時間為下午4點半至6點)，並為兼顧上班時數須滿8小時，故中午午休時間僅1小時(12點至下午1點)，符合工時規定及滿足同仁育兒需求。
  - b 撫育未滿3歲子女得申請減少工時：依「性別工作平等法」規定，員工如為撫育未滿3歲子女，得申請每天減少工作時間1小時(減少之工作時間，不給付報酬)，減少工作時間不視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- (5) 設置無障礙及婦幼優先停車格：設置無障礙停車格汽車位2格、機車位3格及婦幼優先停車位汽車2格、機車2格。
- (6) 育嬰留職停薪：同仁(不分性別)如育有未滿3歲子女，皆得申請育嬰留職停薪。
- (7) 親子廁所及兒童閱讀區：為營造優質友善職場及洽公環境，暨所屬分局、稽徵

所設親子廁所及兒童閱讀區等友善設施，兒童閱讀區提供玩具及兒童畫冊、圖書等供親子休憩使用。

#### 10. 財政資訊中心

- (1) 設置哺(集)乳室：依據「公共場所母乳哺育條例」，於1樓設置哺集乳室。
- (2) 為提升職場安全及改善工作環境不友善問題，於109年完成無障礙辦公環境設施改善工程(如：樓梯扶手不連續及高度、升降設備鏡面高度、廁所盥洗室配置空間等問題之改善)。
- (3) 為達成男女平權，完成部分樓層之男女廁間重行調整分配，並加強男女廁間標示，以營造性別友善工作環境。

#### 11. 財政人員訓練

- (1) 托育服務：配合「性別工作平等法」施行，提供同仁托育優惠措施訊息及辦理托育需求調查，建構友善工作環境。
- (2) 設置哺(集)乳室：設有哺乳室，定期清潔維護，提供有需求人員使用。

### (九) 關懷同仁，提供相關協助

#### 1. 本部

委託桃園市生命線協會辦理員工協助方案，幫助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，建立溫馨關懷之工作環境。如有諮商方面需求，可直接提出諮商預約申請。

#### 2. 關務署

- (1) 舉辦職場協助、醫療保健、身心議題及壓力調適講座  
關務工作特殊，同仁身心壓力大，積極舉辦相關課程，協助同仁檢視身心、調適壓力。109年計辦理23場次專題講座，議題包含自身壓力調適、職場及家庭關係之協助等，累計參與人數903人，女性521人(58%)。基隆關並聘有長期合作之特約心理師，除提供機關諮詢，亦提供個別同仁心理諮商服務，109年計7人使用個別諮商服務(含女性1人)，對諮商效果均持正面態度。
- (2) 輻射安全特殊管理措施  
海關職掌貨物通關，除人工開箱查驗貨物，亦利用X光檢查儀作為輔助查驗工具。依游離輻射防護法等規定，各關均每年至少安排1次從事儀檢工作同仁健康檢查，相關費用由機關支付，並依檢查結果調整業務職掌。同時實施個別輻射劑量監測，儀檢及行李檢查同仁須著檢測佩章執勤，每月監測累計暴露劑量，避免同仁承受過量輻射，影響身體健康。
- (3) 職務輪調將同仁需求納入考量
  - a 職務輪調落實審酌同仁個人健康、家庭、經歷等因素
    - (a) 109年8月11日修正發布「關務人員職期調任互調或輪調辦法」第6條之1，明定各機關應審酌同仁身體健康、家庭照顧、工作經歷等因素調派輪班工作。實務上，各關於辦理職務調動前，均注意對有妊娠、哺乳期、養育嬰幼兒等照顧需求同仁，不予調派輪班工作，落實關懷女性同仁，並提供相關協助。
    - (b) 以輪班人力需求較高之臺北關為例，辦理調動作業前，均請同仁填答意願調

查表，並按「同仁輪班排序資績評分表」，分別就調動人員之健康狀況、輪班年資、家庭照護或其他特殊考量評定分數，以作為調派依據。該評分表並明定「持有身心障礙手冊(中度以上)或重大傷病證明(癌症或心臟疾病確診)」，及「目前懷孕或子女未滿2歲而須親自哺乳之女性公務人員」列為排除跨夜輪班人員。

- b 輪班同仁如有懷孕等個人因素不再適任輪班者，可隨時提出調動申請。各關對於同仁因懷孕、身體狀況或其他因素無法輪班提出申請者，均隨時錄案辦理，並配合每年上下半年調動作業，衡酌機關業務推動所需人力，兼顧關員個別特殊需求狀況，提供相關彈性調整職務方式，創造友善職場環境，例如調整無法輪班同仁至非輪班單位(正常班)，或提供調整班表等措施。近2年(108年、109年)各關女性同仁因懷孕申請調整職務者計8人，均已調整職務，調整比率為100%。

- (4) 不定期偕同政風室至外勤單位、哺(集)乳室、廁所等處進行反偷拍偵測，109年偵測結果均無異狀。基隆關所屬倉棧單位106年起提供同仁防狼噴霧及口哨，109年增加發放錄音筆予駐庫關員，以備不時之需。

3. 國有財產署

委託財團法人「張老師」基金會臺中分事務所辦理員工協助方案，幫助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，建立溫馨關懷之工作環境。如有諮商方面需求，可直接向「張老師」基金會聯絡或國有財產署協助方案服務員提出諮商預約申請。

4. 臺北國稅局

辦理109年員工協助方案主題講座及主管實務訓練工作坊2場次，分別講授與員工協助方案有關之醫療保健服務及主管敏感度訓練之主題。

5. 高雄國稅局

為建立多元、彈性之心理健康及諮商輔導轉介機制，委託財團法人「張老師」基金會辦理諮商輔導晤談服務，同仁如有諮商方面需求，可洽該局心理健康諮詢服務中心幹事或直接與「張老師」基金會輔導員提出申請。

6. 北區國稅局

為維護同仁生活、工作與身心之健康發展，訂定員工協助方案(含與衛生福利部桃園療養院簽訂員工心理諮商服務合約)，以建立溫馨關懷之工作環境，提升服務效能。

7. 南區國稅局

為維護同仁健康，不定期辦理免費癌症篩檢，項目包含乳癌、大腸癌、口腔癌及子宮頸癌篩檢，洽由麻豆新樓醫院派癌症篩檢人員及所需相關設備為同仁檢查。

## (十) 落實性別預算編列精神

本部為期預算編列照顧不同性別需求，並配合行政院自108年籌編109年度概算起，正式實施修正性別預算作業，責成部屬機關(構)及非營業特種基金依性別預算編列原則及注意事項等規定，融入性別觀點，編妥本部主管公務機關與國營事業及非營業特種基金109年度性別預算編列情形表，經提報本部性別平等專案小組第36次會議

決議，彙送行政院性別平等處，施行結果有助深化同仁性別意識，並引導規劃政策及編製預算，核實調整資源分配，落實業務屬性與性別相關之政策納入性別預算。

### (十一) 性別預算編列回饋增賦歲出額度獎勵機制

為配合政府性別平等政策及促請本部各機關落實本部性別平等專案小組第 28 次會議決議：「請各單位及所屬機關未來儘可能將業務屬性與性別相關之政策納入性別預算，落實性別預算編列精神」，本部於籌編 110 年度概算作業時，即提供性別預算編列回饋增賦歲出額度獎勵誘因，就部屬機關於中長程個案計畫外，辦理性別主流化教育訓練及對外宣導性別平等業務等，促進性別平等工作所需之經費，優先予以匡列，計增賦 495 萬 2 千元，以利其關照不同性別需求，達成性別平等目標。

### (十二) 109 年度及 108 年度本部主管性別預算編列情形

109 年度本部主管性別預算編列 2,328 萬 6 千元，較 108 年度 2,166 萬 5 千元，增加 162 萬 1 千元，約 7.48%，主要係本部中區國稅局南投分局辦公廳舍興建計畫 579 萬 2 千元及關務署鳳岫緝毒犬管理中心整建計畫 305 萬元，109 年度不再編列，暨臺灣銀行股份有限公司監視器增設更新增加 162 萬元，與新增本部臺北國稅局萬華稽徵所辦公廳舍整修 359 萬 7 千元、國有財產署改善辦公廳舍監控系統及照明相關設備 219 萬 2 千元、臺北國稅局信義分局辦公廳舍取得計畫 154 萬 9 千元及臺北國稅局地下 1 樓整修 112 萬元，增減互抵影響所致，詳附表 3。

### (十三) 檢視增(修)訂法律案符合性別觀點

#### 1. 「所得稅法第 17 條修正草案」

本法案係配合民法調降成年年齡為 18 歲，有關綜合所得稅納稅義務人列報減除子女、同胞兄弟、姊妹及其他親屬或家屬免稅額之年齡限制要件，由「未滿 20 歲」修正為「未成年」。按綜合所得稅申報義務及所得稅法第 17 條第 1 項第 1 款第 2 目至第 4 目減除受扶養親屬免稅額之規定，係以未成年，或已成年但因在校就學、身心障礙或無謀生能力受納稅義務人扶養者為認定基準，尚無對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，無與法案相關之性別議題，經性別平等學者張瓊玲教授檢視，認屬合宜。

#### 2. 「遺產及贈與稅法第 17 條修正草案」

本法案係配合民法調降成年年齡為 18 歲，將遺產及贈與稅法第 17 條第 1 項第 2 款及第 5 款涉「20 歲」規定修正為「成年」，其適用對象係被繼承人遺有未成年子女及受扶養未成年之兄弟姊妹者，尚無對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，無與法案相關之性別議題，經性別平等學者張瓊玲教授檢視確與性別無關。

#### 3. 「所得基本稅額條例第 12 條、第 18 條修正草案」

本案係恢復將個人未上市櫃股票交易所得納入個人基本所得額課徵基本稅額，尚無對特定性別、性傾向或性別認同者為課稅規範對象，無與法案相關之性別議題，經性別平等學者張瓊玲教授檢視，認屬合宜。

4. 鑑於租稅法律影響人民權利義務，將賡續依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」規定，於研擬或修正主管租稅法律案時，進行性別影響評估作業，將專家學者對性別影響評估之建議納入參考，善用並充實性別統計與分析，落實推動「性別平等政策綱領」，以強化性別影響評估之品質，俾結合性別平等觀點進行賦稅法案之制(修)定。

#### (十四) 提升女性同仁參與國際事務機會

##### 1. 國際財政司

109年參與國際會議如亞太經濟合作(APEC)及國際研討會等計17場次75人，其中女性57人(76.0%)；主辦外國駐臺代表、財政部高階官員等外賓蒞部訪問會議計4場次32人，其中女性22人(68.8%)(會議內容及參與人次明細詳如附表4)，足見女性同仁已具相當機會參與國際事務。

##### 2. 關務署

###### (1) 女性同仁參與國際會議比率高達67%

109年參與10場國際會議，總參與計47人，女性29人(61.7%)(會議內容及參與人次明細詳如附表4)。

###### (2) 每年舉辦2次模擬國際視訊會議

關務署及各關每年皆辦理2次模擬國際視訊會議，開放所有同仁報名參加，並由各關自行選擇主題及人員，以視訊方式，進行全英文簡報、提問及討論。該會議除使一般同仁亦有接觸國際事務、模擬國際會議之機會外，亦有助於發掘相關人才。109年參與人數達174人，女性100人(57%)。

###### (3) 持續開設關務英語研習班提升同仁外文能力

培育國際事務人才非一蹴可幾，除舉辦模擬國際視訊會議，亦持續開設關務英語研習班，聘用外籍教師與同仁進行全英文口語表達訓練；各關亦有舉辦英文研討會、新聞稿寫作班等，持續提升同仁外文能力。

#### (十五) 公益彩券回饋金補助相關性別業務

為維護公益彩券經銷商銷售安全，運用公益彩券回饋金補助電腦型彩券經銷商裝設或汰換監視錄影等安全設備，以維護友善銷售環境，有效保障人身安全及降低財務損失。

#### (十六) 落實 CEDAW 精神研擬修正草案或措施

##### 1. 落實 CEDAW 第 11 條：消除婦女就業歧視

- (1) 為減輕國人養育幼兒負擔，鼓勵生育，並兼顧租稅公平正義原則，本部採

行租稅優惠配套措施，增訂所得稅法幼兒學前特別扣除額，自 101 年起適用，嗣 107 年度起實施所得稅制優化方案，調高綜合所得稅 4 項扣除額(標準扣除額、薪資所得、身心障礙及幼兒學前特別扣除額)額度，其中幼兒學前特別扣除額由每人 2.5 萬元大幅調高為 12 萬元，增幅達 380%，進一步減輕育兒家庭租稅負擔。

- (2) 依財政資訊中心 107 年度綜合所得稅申報初步核定統計資料，約 61 萬戶列報幼兒學前特別扣除額，增加渠等可支配所得約 21 億元。本部藉由推動本項扣除額，可適度減輕國人育兒負擔、支持婦女就業，進而鼓勵男性參與家務與家庭照顧分工。

## 2. 落實 CEDAW 第 14 條：協助女性自組合作社方案

- (1) 本部以 108 年 3 月 7 日台財稅字第 10804507530 號令發布依合作社法核准設立之勞動合作社以其名義對外承攬勞務收取之價款，徵免營業稅及所得稅相關規定，復以 109 年 1 月 2 日台財稅字第 10904500910 號函送勞動合作社代收轉付之憑證範例、勞動合作社代收轉付款社員名冊及收付明細表範例與各地區國稅局並副知內政部與勞動部，以供稽徵機關查核及勞動合作社使用。
- (2) 經查內政部統計處 108 年上半年統計資料，勞動合作社男社員人數為 8,856 人，女社員人數為 7,640 人，顯示合作社社員之性別比例男性高於女性，故本項措施與協助女性自組合作社方案尚無關聯。

## 3. 落實 CEDAW 第 15 條：取得財產權平等

我國就被繼承人死亡遺有財產者及贈與人贈與財產者，不論性別所負擔課稅義務均相同。依本部性別統計年報資料(108 年版)，108 年贈與稅申報案件，其中女性受贈人數比率 39.5%，相較 104 年 38.9%，增加 0.6%；108 年遺產稅實徵案件，其中女性被繼承人比率 36.2%，相較 104 年 33.6%，增加 2.6%。

## 4. 落實 CEDAW 第 15 條：不同婚姻狀況之賦稅平等

- (1) 依財政資訊中心提供 107 年度綜合所得稅結算申報資料，分析所得稅法第 15 條新增納稅義務人及配偶各類所得分開計稅方式，採「男性納稅義務人(或為配偶)各類所得分開計稅、其餘家戶成員所得合併計稅」計稅方式申報者約 8 萬戶，該等家戶總所得為約 2,166 億元，應納稅額約 180 億元，與該等家戶採所得稅法第 15 條修正前計稅方式計算應納稅額相較，新制下該等家戶應納稅額減少約 20 億元。
- (2) 採「女性納稅義務人(或為配偶)各類所得分開計稅、其餘家戶成員所得合併計稅」計稅方式申報者約 20 萬戶，該等家戶總所得約 6,399 億元，應納稅額約 628 億元，與該等家戶採所得稅法第 15 條修正前計稅方式計算應納稅額相較，新制下該等家戶應納稅額減少約 41 億元。
- (3) 綜上，107 年度採納稅義務人及配偶各類所得分開計稅方式之申報戶計 28 萬戶，新制下該等家戶應納稅額減少約 61 億元。

## (十七) 性別意識納入女性參與核心業務

## 1. 關務署

### (1) 培育海關第一線女性執勤同仁，納入關鍵指標考核

- a 海關工作攸關商民權益甚巨，又須直接面對私梟、業者壓力、外班值勤等，導致女性報考海關意願不高，又過去主管受傳統性別角色羈束，致第一線工作女性占比更低，人力調派失衡。
- b 隨著海關業務成長，女性考取海關比率逐年升高，100年起即積極強化人事管理制度、檢討人力合理配置，除設計第一線工作陞任加分，另開設驗貨、分估及行李檢查等海關專業課程，並推行驗估見習制度，持續鼓勵、培育女性同仁從事第一線工作，落實關員職期輪調與職務歷練之性別平等。同時，藉由每年關務機關業務考核制度，評比各關落實性別平等之「執行績效」(提高女性關員派任第一線工作比率之執行情形)及「進步程度」(考核與前一年度執行績效增減情形)。

### (2) 職務歷練納入性別主流化成果

#### a 10年有成，時代女力為海關注入新活力

海關第一線工作需要大量體力及輪班夜勤，過去多由男性關員擔任，隨著時代變遷，社會分工模式改變，輔以海關專業職能訓練及見習制度，女性亦能勇於挑戰自我，不再侷限行政內勤工作，投入驗貨、稽查、倉庫監管、機動巡查、儀檢等第一線工作意願大增。

#### b 女性參與第一線工作比率逐年提升，109年已與整體女性比率(4成)相當

- (a) 第一線工作女性比率自103年292人(29%)至109年399人(37%)，增加8個百分點。
- (b) 第一線輪班工作女性比率自103年53人(30%)至109年64人(33%)，增加3個百分點。
- (c) 第一線工作女性主管比率自103年35人(19%)至108年55人(29%)，增加10個百分點。

### (3) 配合全體同仁性別比例，持續檢討相關指標

海關女性同仁參與第一線工作比率已與整體女性比率相當，為避免工作派任失衡，似不宜再以「提高女性從事第一線工作比率」為考核指標，109年辦理108年度關務機關業務考核時，業調整為「女性從事第一線工作比率」及「女性占機關總人數比率」之差值，愈小者績效愈高，落實性別實質平等。

## 2. 國有財產署(其他非屬部會層級性別議題5:改善辦理國有財產估價業務同仁性別比例衡平性成果)

### (1) 109年職務內陞外補作業計辦理11次，其中2位由女性人員陞任科長級以上職務(1位陞任秘書職務)，該年陞遷之2位女性同仁為撫育3歲以下幼兒，申請育嬰留職停薪，渠等回職復薪後，表現優異，同獲陞遷機會，未來將賡續提升晉用女性參與決策比率。

### (2) 該署中區分署首長、副首長及各科室主管有多位女性，女性簡任公務人員為66.7%，女性擔任主管為45%，女性參與核心業務及晉升管道達性別比例衡平性。

## (十八) 建置友善通關環境

### 1. 旅客通關服務

#### (1) 提供多國語言宣導及特殊需求協助

入境行李檢查臺、出境服務臺及課稅處所，均備有雙語文宣及多國語言申報單供外籍旅客取用。對於孕婦、幼兒、長者、新住民及行動不便者等特殊需求旅客，適時予以關心及協助，視情況協調機場或港務公司人員引導及協助搬運大型行李通關。

#### (2) 添購錄音設備，保障同仁與旅客雙方權益

檢視評估航廈海關入境檢查檯及出境服務臺監視設備及所攝畫面、音頻，均以高視角畫面記錄通關狀況，致有監視死角且無法呈現關員與旅客對話內容，添購隨身密錄器 16 臺，供關員執檢時使用，保障同仁及旅客雙方權益，杜絕通關爭議。如需執行近身加強查緝，亦由相同性別之關員於隱密處實施，尊重旅客隱私。

#### (3) 嚴重特殊性傳染性肺炎因應措施

- a 因應疫情，即時更新各通關處之口罩、體溫計及邊境管制措施雙語文宣，並就中高風險旅客提供快速或專屬通關方案，不僅與一般旅客分流通關，海關更可集中部署關員，並視風險程度擷節穿戴防護衣、隔離衣或其他防疫裝備。
- b 已發燒或有疑似症狀須迅速護送就醫之高風險旅客，由衛生福利部疾病管制署(下稱疾管署)會同海關檢查手提行李後，即可護送該名旅客快速離開，由海關與航空業者接續處理其託運行李檢查作業。
- c 因大部分國際航班均自桃園國際機場起降，為落實分流通關作業，臺北關對疾管署評估無症狀但須採檢之中度風險旅客，設置獨立之海關通關櫃檯，旅客領取行李後須經海關專屬通道通關。

### 2. 貨物通關服務

#### (1) 主動發掘商民需求，提供相關服務

積極舉辦各類業者講習、座談會等，主動宣導海關最新政策，蒐集業者意見，強化雙向溝通管道。臺北關通關服務櫃檯、辦公室設置雙語標語、文宣，並提供意見箱、紙筆及各項貼心設施(如：老花眼鏡)，並有專人輔導填寫申報資料。臺中關則有走動式服務人員協助民眾辦理通關。

#### (2) 提升通關環境硬體設備友善度

通關環境多由業者管理維護，各關亦適時就值勤場域之設置規劃、硬體設施改善等提供建議，業者多積極配合提升通關環境友善度，如專人清潔環境、辦公場域增設隔熱紙、設置女性專用廁所及警鈴等。

#### (3) 嚴重特殊傳染性肺炎因應措施

- a 依業務風險程度賡續請購充足之防疫口罩、防護衣、隔離衣、護目鏡及防護面罩等用品；各通關單位服務櫃檯均擺放消毒酒精，供同仁及洽公民眾使用。
- b 對行動不便同仁或民眾，訂定特殊防疫流程，例如臺北關設置固定式體溫

量測站，人員皆應由正門進入量測體溫，惟行動不便者，可於地下室停車後，通知保全協助開啟地下室鄰近身心障礙專屬車位通道，經額溫槍量測正常後搭乘電梯進入大樓。

## (十九) 國稅局精進友善稅務服務措施

### 1. 臺北國稅局

- (1) 因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，為提升民眾防護機制，對進入洽公民眾全面進行量額溫、戴口罩及噴防疫酒精，並於櫃臺提供酒精供民眾使用，以提升防疫安全。
- (2) 全面加強安全檢視，對廁所、茶水間等容易積水、潮濕之地面，全面施作止滑劑，避免洽公民眾因設施設置未妥善或管理有欠缺，而致生命、身體、財產受損害，提升洽公環境安全。
- (3) 於網站及辦公場所主動公開服務項目、業務承辦資訊、相關法規、申辦作業流程等，讓民眾可即時查詢所需資訊；鼓勵民眾利用手機或電腦透過網站辦理線上預約取號，於預估叫號時間前往現場辦理報到，減少現場排隊等候時間及降低人潮聚集感染風險。
- (4) 為關懷多元對象及城鄉差距，轄區內員工、住戶或里民眾多之機關、團體、公司、社區大樓管理委員會及里民大會公共集會場所等，視實際需要派員前往提供輔導綜合所得稅結算申報及稅額試算回復確認申報等服務。
- (5) 完善3語(中、英、日)洽公環境，挑選兼具卓越語言能力及專業稅務知能之同仁擔任服務人員，櫃臺設置觸控式3語語音叫號系統，並設3國語言標示，製作外僑綜合所得稅稽徵作業流程圖、手冊及摺頁等，提供外僑納稅義務人專業友善之洽公環境。
- (6) 受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影响致無法於法定期間繳清稅捐者，於網站「外僑專區」常用書表頁面，新增英文版「個人因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影响申請延期或分期繳納稅捐申請書」，便利外籍人士下載使用。

### 2. 高雄國稅局

- (1) 全功能服務櫃臺設置親善櫃臺，對年長者、身心障礙者、孕婦及攜帶幼兒者設置親善櫃臺，由專人全程服務。
- (2) 服務中心設置「新住民資訊站」及「新住民稅事服務專區」，提供與新住民相關之稅務資訊，並提供外語諮詢時間表以維護新住民權益。
- (3) 因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情影响，於網站提供新住民下載「因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情稅務協助」、「如何申請全家人所得及財產清單」、「營業稅設籍方式」及「遺產稅申報流程應檢附文件」等中、越、印尼、泰、英5國語言宣導資料。
- (4) 自創繁中、簡中、英、越、印尼、泰、日等7種語言新住民關懷包，包含營業稅稅籍登記及其他常用稅務申請項目資料等。
- (5) 與正修科技大學共組「新住民即時通譯LINE群組」，對於臨櫃、來電諮詢無法以中英文溝通之洽公新住民，可透過與服務人員及通譯人員進行三方

對談，即時解決稅務問題，保障其權益。

### 3. 北區國稅局

- (1) 為顧及不同性別及弱勢族群資訊獲取能力或使用權益，使政策推動符合民眾需求
  - a 印製新住民及原住民國稅常見問題 Q&A 手冊。
  - b 配合政府新修法令及政策宣導，新增「綜合所得稅-長期照顧特別扣除額」電子書，強化稅務知識與性別平等觀念結合，增加政府政策資訊之可及性。
  - c 於網站建置多元族群稅事通「有聲電子書」，「有聲電子書」專區電子書，例如新住民常見國稅稅務問題 Q&A、原住民常見國稅稅務問題 Q&A、信用卡載具、行動支付、統一發票兌獎 APP 及綜合所得稅-長期照顧特別扣除額等有聲電子書。
- (2) 設置全方位友善設施
  - a 銀髮族群：建置擴視器、擴聽器、輪椅、血壓計、老花眼鏡設施。
  - b 孕婦：建置哺集乳室、孕婦停車位。
  - c 親子族群：提供嬰兒車、親子遊戲區、親子廁所、育有 6 歲以下兒童停車位。
  - d 單車族群：建置 Ubike 微笑單車站。
  - e 偏鄉民眾：大溪稽徵所及竹東稽徵所設置遠鄉駐點服務。
  - f 視訊即時通：建置視訊設備，協調各鄉鎮區公所、地方稅務局、地政事務所、戶政事務所等機關加入租稅及納稅者權利保護視訊面談服務。
- (3) 一站式報稅愛心櫃檯  
五月報稅期間設置供年長者、身心障礙者、孕婦及攜帶幼兒等弱勢族群等一站式專人專櫃報稅愛心服務。
- (4) 增加原住民族語標示  
重視在地多元文化，花蓮分局及玉里稽徵所首創增加原住民族語標示，傳達公平共享友善關懷服務精神。

### 4. 中區國稅局

- (1) 關懷創業女性跨機關稅務輔導專案
  - a 為提升女性經濟力，鼓勵女性投入職場、提升勞動參與率及建構友善創業環境，提供女性創業所需稅務服務，從設立登記、申報及稅務諮詢服務，展現主動關懷之服務精神，營造友善和諧之徵納環境。另藉由跨機關合作辦理各項講習及活動，加強宣導性別平等觀念，以提升民眾性別平等意識與敏感度。
  - b 跨機關與轄內勞動部勞動力發展署合作，派員前往其創業研習課程，講授、輔導辦理營業稅稅籍登記及各稅申報規定，並將網站「營業人 e 站式服務專區」連結於該署中彰投分署網站，供創業民眾即時線上申辦「營業稅稅籍登記」等各項稅務服務。
  - c 運用大數據篩選輔導清冊及分眾宣導雙管齊下作業模式，協助創業女性如期且正確完成營業稅稅籍登記及相關稅目申報；截至 109 年 12 月 31 日止，

計輔導辦理營業稅籍登記 156 件(女性比率 96%)，扣(免)繳申報 63 件(女性比率 64%)，營利事業所得稅結算申報 87 件(女性比率 75%)，營利事業所得稅暫繳申報 12 件(女性比率 50%)，租稅法令宣導活動 210 場次(女性比率 58%)，性別意識培力課程 49 場次(女性比率 40%)，各項稅務諮詢服務 216 場次(女性比率 55%)。

(2) 關懷弱勢兒童家庭服務-公私合作協助申請所得、財產資料

- a 傾聽家長需求：受理民眾臨櫃申請查調所得及財產資料時，主動發掘需協助個案，研擬方案使弱勢家庭家長可免奔波於國稅局與幼兒園。
- b 主動拜訪幼兒園：主動拜訪並瞭解轄內公、私立幼兒園補助實務及困難，訂定作業要點，規劃服務模式，取得合作意願。
- c 跨域合作：與幼兒園建立專責受理窗口，提供客製化申請表單，建構透過跨領域合作模式，讓家長免奔波，幼兒園少等待，縮短申請補助審核時間。
- d 109 年計 32 家公、私立幼兒園參與合作，公私部門協力，齊心守護弱勢孩童。

(3) 偏鄉銀髮族服務-輔導申請節能家電退稅暖心服務

民眾依「申請節能家電退還減徵貨物稅應備齊文件一次告知單」檢附申請文件，臨櫃口述申辦，同仁於系統建檔後，列印申請書供申請人確認資料、簽章，即完成申請節能家電退稅，並簡化臨櫃填寫申請書作業流程及時間。

5. 南區國稅局

- (1) 設置愛心服務窗口及呼速得免下車服務，協助對年長者、身心障礙、孕婦及攜帶幼兒者等弱勢族群辦理所得稅結算申報、營業稅稅籍登記及所得財產查調等一站式便捷服務。
- (2) 為協助新住民瞭解我國租稅法令及涉及性別議題之稅法與實務，於網站設置「新住民服務專區」，建置日語、英語、中文簡體、越南語及印尼語等多國語言之宣導資訊，並配合稅務法令修訂隨時更新資料，俾利不同族群獲取稅務資訊，以維護其權益。
- (3) 為協助新住民瞭解本國稅政措施，特舉辦「聯合國嘉年華 稅務 e 級棒」宣導活動，透過多元文化展演，導入稅務元素，並將宣導標語翻譯成越南語、印尼語及英語等 3 種語言，鼓勵下載與使用統一發票兌獎 APP，及宣導購物消費以載具儲存雲端發票。
- (4) 設置無障礙及婦幼優先停車格：設置無障礙停車格汽車位 2 格、機車位 3 格及婦幼優先停車位汽車 2 格、機車 2 格。
- (5) 親子廁所及兒童閱讀區：為營造優質友善職場及洽公環境，暨所屬分局、稽徵所設親子廁所及兒童閱讀區等友善設施，兒童閱讀區提供玩具及兒童畫冊、圖書等供親子休憩使用。

## (二十) 透過多元宣導管道，宣導自製媒材

1. 國庫業務

為提升社會大眾與機關同仁對性別平權意識，落實性別平等綱領及消除對婦女

一切形式歧視公約之精神，國庫署與國營事業於 109 年自製相關媒材包括電子郵件簽名檔、海報、教材影片等計 9 份，透過多元管道宣導，包含各機關網站、臉書、電子郵件、營業場所、教育訓練及宣導說明會等，計觸及人數約 17,432 人。

## 2. 賦稅業務

- (1) 各地區國稅局將性別平權、同婚專法及財產繼承等性別主流化議題結合稅制規定及相關租稅權益，製作懶人包、圖卡及短片，運用網站、Youtube、臉書等網路媒體廣為宣傳，有助於增進社會大眾對性別平等知識及租稅法令之瞭解，提升對多元族群之認識與尊重。
- (2) 各地區國稅局辦理宣導情形如下：
  - a 臺北國稅局將「當我們報在一起」懶人包圖卡製作文宣品（口罩收納夾），結合宣導活動時宣傳，加深民眾對性別平等印象，深化性別平權之意識。
  - b 北區國稅局製作之「推動性別平等政策，照亮每個黑暗時代」懶人包，傳達性別平等除尊重你我外，更須尊重每個特別的自己，無須因為性別刻板印象，限制人生無限可能，攜手前行，走在光彩耀眼人生的每一刻。
  - c 中區國稅局製作中文版及英文版之「尊重多元 婚姻平權」宣導短片，將性別平等主流化觀念巧妙結合所得稅、遺贈稅等稅制規定，有效提升民眾對性別平等知識及租稅法令之瞭解。
  - d 南區國稅局於「繼承不分性別，親情不分你我」動畫短片，宣導繼承權性別平等，及相關租稅權益亦無性別差異，俾降低女性拋棄繼承比例，以促進繼承權之性別平等。
  - e 高雄國稅局透過臉書舉辦觀看性別平等宣導影片「你也如此，平易近人」有獎徵答活動，宣導每個生命都是珍貴的個體，實現夢想，不再有性別框架存在，追尋真平等，不因性別而有特殊待遇。

## 3. 關務業務

- (1) 自製「消除對婦女一切形式歧視公約」懶人包 2 則  
海關監管業者分散全臺各地，多數鮮少接觸性別平等資訊或可能存在性別刻板觀念；又部分業者經營規模較小，所屬人員工作負荷重，業者參加教育訓練意願較低，故過去對所轄業者宣導性別平權議題較為不易。為強化其性別平權觀念，運用多元媒體擴大觸及層面有其必要性，於 109 年自製性別平權議題懶人包 2 則，內容以 LINE 對話呈現，透過海關緝毒犬提出對消除對婦女一切形式歧視公約之疑問，宣導人員再詳細說明相關內涵，使業者與一般民眾能快速瞭解公約核心價值及不同情境引用之條文。
- (2) 懶人包觸及人數計達 14,700 人  
懶人包分別於 109 年 11 月 9 日、16 日登載於臉書專頁，並請各關及緝毒犬臉書分享轉發。首則懶人包心情(按讚)數計 90 次、分享數計 7 次、觸及人數計 2,900 人；第 2 則懶人包心情(按讚)數增加至 373 次、分享次數 23 次、觸及人數更成長至 11,800 人。

## 4. 國產業務

- (1) 於臉書「國有財產 e 點靈」粉絲專頁及 YouTube 頻道「國產署花絮影城」

宣導自製媒材「如何標售逾期未辦繼承登記不動產及繼承人如何領取價金」性別平等宣導影片，觸及人數計達 2,800 餘人。

- (2) 自製平面漫畫置臉書「國有財產 e 點靈」相片專區加強宣導。
- (3) 利用繼承換約應備文件之繼承系統表加註依民法規定遺產繼承人並無性別限制「兒子女兒都是寶 男女繼承一樣好」性別平等宣導標語。

## (二十一) 透過性別電影院、讀書會等宣導活動，向民眾傳達性別平等觀念

因嚴重特殊傳染性肺炎疫情，減少民眾聚集，部分機關藉參與其他機關活動或線上方式辦理性別電影院、讀書會等宣導活動，向民眾傳達性別平等觀念。

### 1. 關務署

各關透過於辦公區域張貼性別平等文宣、設置網站專區等方式，向洽公民眾宣導性別平等觀念；利用學生參訪機會，播放相關短片；另藉由參與其他機關活動(如路跑活動、地方嘉年華等)，以有獎徵答方式增進一般民眾對性別議題之認知。

### 2. 臺北國稅局

以「關鍵少數」辦理 6 場性別主流化影片賞析，談性別與種族平權議題，參與人數計 161 人(男性 9 人，女性 152 人)，並實施課程前測、後測及滿意度調查問卷，前測平均分數 90 分、後測平均分數 95 分，顯示參訓人員在上課後，對於性別主流化內涵、消除對婦女一切形式歧視公約及性別影響評估理論與實務之認識有所提升；另問卷調查結果，參訓人員對活動進行方式相當受用之滿意度達 95%。

### 3. 中區國稅局

- (1) 以「82 年生的金智英」與「金牌男傭」等主題，辦理 1 場性別主流化影片賞析，於放映前投影網址向民眾宣導行政院性別視聽分享站訊息、發放導讀資料或相關性別平等宣導素材，並由講師引導影片涉及性別平等議題及資訊，以加深參與者印象及宣導性別平等觀念，強化民眾對性別議題之認知，參與人數計 90 人。
- (2) 以「沉默的島嶼:校園性侵事件簿」、「南丁格爾」及「愛達的想像力:世界上第一位程式設計師」等書籍，辦理 2 場系列讀書會，由專家引導民眾閱讀文章及瞭解書籍相關性別平等議題(例如：正視師生權勢性侵，落實校園性別正義)並透過議題討論及探討，深化性別平等意識，參與人數計 150 人。

## (二十二) 跨機關合作，推動性別平等業務

### 1. 國有財產署

配合衛生福利部社會及家庭署建置國家婦女館館舍需求，108 年 6 月 24 日調配參與臺北市大安區都市更新案預定分回國有房地予該館使用，惟該署同年 11 月 19 日來函表示不適用；已列管其需求，倘有合適國有房地，將積極提供評選。

### 2. 臺北國稅局

- (1) 108 年 12 月與金融監督管理委員會合作，率先提供單一窗口查詢金融遺產

服務，109年7月1日全國同步實施，納稅義務人就近至任一國稅局即可申請查詢被繼承人死亡時之金融遺產資料，無須再往返奔波各金融單位、逐一填寫繁複之申請書表及檢附不同之證明文件，提供民眾友善、便捷之申辦環境，大幅提升服務便利性。

- (2) 109年8月10日新增臺北市稅捐稽徵處5個服務據點，節省民眾往返稅捐處及國稅局時間，繼承人就近至臺北市稅捐稽徵處所屬之中正、中山、萬華、松山及內湖等5個分處即可申請查詢金融遺產，並訂定「財政部臺北國稅局與臺北市稅捐稽徵處合作受理申請單一窗口查詢金融遺產作業程序」供各單位遵循辦理，未來亦研議擴大至六都之地方稅捐稽徵機關，使便民措施更加深廣。

### 3. 高雄國稅局

開辦「租稅行動教室」：與內政部移民署高雄事務大隊服務站及高雄市稅捐稽徵處跨機關合作，辦理「租稅行動教室」計3場，以生活化方式深入淺出介紹「基本租稅概念」，增進新住民對稅事之瞭解，並適時宣導性別平等議題，提升新住民在臺生活適應能力，達成消除性別偏見，課程列入外國人歸化時數。課後透過問卷調查分析不同性別及年齡層新住民及國人對稅務服務需求。

### 4. 中區國稅局

提升學子對性別平等知識及租稅法令瞭解，製作「繼承財產 男女平權」動畫短片並授權短片予龍騰文化事業股份有限公司製作光碟1,000片、南一書局企業股份有限公司製作光碟3,260片及編製公民教科書、電子書、教學資料庫等，供學校及教師作為教學資源使用，以達擴散性別平等知識及租稅教育宣導範圍與效益。