

財政部 113 年度推動性別平等政策綱領成果

壹、本部為主要權責機關之推動策略

一、權力、決策與影響力

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
1.推動性別平衡原則，縮小決策權力職位的性別差距，達成權力的平等。	一、本部性別平等專案小組(下稱專案小組)運作情形 (一) 敦聘行政院性別平等會(下稱性平會)第6屆委員徐遵慈、婦女權益與永續發展聯盟理事長李萍、臺灣警察專科學校教授張瓊玲、臺北市立大學副教授黃煥榮為專案小組第10屆委員，任期至115年6月30日止，賡續精進性別平等業務。
2.增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。	(二) 專案小組分別於113年3月21日、8月8日(因颱風致原定7月24日會議延後召開)及11月25日召開3次會議，均由主任委員(謝常務次長鈴媛)親自主持並邀請外聘委員與會指導，外聘委員出席率50%以上，落實專案小組運作功能。 (三) 上開專案小組會議係就前次會議決定(議)事項辦理情形、法案及中長程個案計畫性別影響評估檢視、本部性別平等推動計畫滾動修正與院及部會層級議題辦理情形、112年度性別平等成果報告及政策綱領辦理成果、「『消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)』第4次國家報告結論性意見與建議之行動回應表」辦理情形、本部主管公務機關與國營事業及非營業基金114年度性別預算編列情形及112年度性別預算執行情形、112年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核綜合建議事項辦理情形、本部於性平會國際及公共參與組分享參與亞太經濟合作(APEC)財政部長會議及關務程序次級委員會涉性別平等推動經驗等事項提出報告。
3.重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。	(四) 會議中另請本部各機關(單位)就推動性別平等進行專案報告，並適時說明使用性別資料進行交織性分析及納入業務應用執行情形，包括：「國稅業務中的性別平等意識與措施」及「公益彩券業務融入性別平等意

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>識辦理情形」。</p> <p>(五) 於本部網站性別平等專區即時更新專案小組相關內容，包括：專案小組第48次至第50次會議紀錄及第10屆委員名單等，確保資料時效性；另公布各次會議專案報告，俾供本部其他機關(單位)推動性別平等業務參考。</p> <p>二、女性主管晉用及培訓情形</p> <p>(一) 女性主管晉用情形</p> <p>本部及所屬機關女性正、副首長(不含幕僚長)比率61.29%，部本部一級單位女性正、副主管比率52.94%，二級單位女性主管比率78.79%，均有效縮小決策權力職位性別差距。</p> <p>(二) 女性主管培訓情形</p> <p>本部及所屬機關中高階女性主管人數1,030人，參加2日以上中高階培訓課程人數1,010人，參訓率98.06%，透過積極提升中高階女性主管參與中高階培訓課程，有效增進女性培力發展，並達成決策平等。</p> <p>三、本部所屬機關(構)其他推動成果</p> <p>(一) 國庫署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署薦任第9職等以上主管46人，女性33人(71.74%)，男性13人(28.26%)。 2.該署中高階女性主管人數32人，參加2日以上中高階培訓課程人數32人，參訓率100%。 <p>(二) 賦稅署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署薦任第9職等以上主管39人，女性26人(66.67%)，男性13人(33.33%)。 2.該署中高階女性主管人數30人，參加2日以上中高階培訓課程人數30人，參訓率100%。 3.為落實「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」，加強性別平等觀點融入賦稅業務，規劃該署推動性別平等措施關鍵績效指標，113年11月18日訂定「114年財政部賦稅署性別平等推動計畫」。 4.辦理賦稅相關法案增修時，均透過本部法規預告專區及「公共政策網路參與平臺」之「眾開講」公告周

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>知，或適時召開修法公聽會，廣泛蒐集各界意見，俾兼顧不同性別及族群權益。</p> <p>(三) 關務署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署簡任主管(含副主管)24人，女性15人(占62.5%)；薦任主管48人，女性26人(占54.17%)。 2.該署女性主管參加中高階培訓課程，包含國內外領導訓練或管理發展訓練課程之參訓率100%。 3.辦理與同仁權益攸關決策，均重視不同性別者經驗與觀點，該署7個委員會，任一性別比率均達40%。 4.推動關務重要計畫或修訂法規時，皆進行性別影響評估，並透過辦理座談會及公共政策網路參與平臺預告修正等方式，多方蒐集民眾意見，據以回應調整。 <p>(四) 國有財產署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署及所屬分署女性簡任人員比率58.1%，女性擔任主管職務比率43.8%；該署女性簡任人員比率59.1%，女性擔任主管職務比率50%。女性普遍積極參與核心業務，晉升管道暢通，達成權力、決策及影響力平等。 2.該署中高階女性主管總人數19人，113年8月8日及9日、8月15日及16日辦理中高階女性主管培訓數位課程計12小時，參訓率100%。 <p>(五) 臺北國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該局及所屬分局簡任10職等以上人員21人，女性15人(71.43%)，男性6人(28.57%)。 2.該局及所屬分局中高階女性主管人員118人，參加2日以上中高階培訓課程人數115人，參訓率97.46%。 3.為規劃性別主流化實體訓練，提升訓練成效，113年1月22日至26日辦理課程需求問卷調查，並依調查結果，規劃辦理參訪、專題演講及影片賞析等實體訓練，該訓練之前、後測平均分數為95分及98分，顯示參訓人員在上課後，對於性別主流化內涵、CEDAW及性別影響評估理論與實務認識有顯著提升。 <p>(六) 高雄國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該局及所屬分局簡任人員17人，女性12人(70.59%)，

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>男性5人(29.41%)；薦任第9職等單位主管13人，女性9人(69.23%)，男性4人(30.77%)。</p> <p>2.該局現任薦任第8職等以上中高階女性主管人員87人，參加自行辦理或薦送參加其他機關辦理2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程人數86人，參訓率98.85%。</p> <p>3.考量同仁性別、身心障礙、年齡及職務等屬性，設計113年度員工協助方案(EAP)需求問卷調查，並於EAP實施計畫審酌不同性別需求，扣合性別平等政策綱領推動策略，於推動期程表訂定「建構性別友善職場」等6個工作項目。</p> <p>4.該局諮詢服務中心敦聘心樂是診所陳明招院長等7位輔導員(女性4人，男性3人)，落實任一性別不少於三分之一政策；另同仁於使用該局「員工諮商晤談服務」時，可視需求選擇不同性別心理師進行晤談。</p> <p>(七) 北區國稅局</p> <p>1.該局及所屬分局薦任第9職等以上人員計97人，女性比率67.01%，有效縮小決策權力職位性別差距。</p> <p>2.該局及所屬分局薦任第9職等以上高階主管，完成性別主流化訓練51人；薦任第8職等以上中高階女性主管165人，參訓2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程之參訓率100%。</p> <p>(八) 中區國稅局</p> <p>1.該局薦任第9職等以上女性主管比率65.70%，甄審委員會任一性別比率皆達40%以上，有效縮小決策權力職位性別差距，達成權力及影響力平等。</p> <p>2.該局中高階女性主管人數119人，中高階主管人員培訓課程之參訓率100%。</p> <p>(九) 南區國稅局</p> <p>1.該局及所屬分局薦任第9職等以上高階主管33人，女性24人(72.73%)，男性9人(27.27%)。</p> <p>2.該局薦任第8職等以上女性主管人員108人，參加2日以上國內外領導訓練或管理發展訓練課程之參訓率100%。</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>3.以問卷調查同仁 EAP 各項需求，據以制定計畫及辦理課程，提供不同性別需求之服務或措施，確保方案具性別敏感度，實現影響力平等。</p> <p>(十) 財政資訊中心</p> <p>1.該中心簡任第10職等以上主管計21人，女性14人(66.67%)，男性7人(33.33%)。</p> <p>2.該中心簡任女性14人，均已參加中高階培訓課程，參訓率100%。</p> <p>(十一) 財政人員訓練所</p> <p>該所女性正、副首長(不含幕僚長)比率50%，一級單位女性主管比率60%，均已完成領導力發展訓練平均9.7小時，其中女性副首長受訓9小時。</p> <p>四、檢討及策進作為</p> <p>(一) 綜合規劃司</p> <p>賡續請本部相關機關(單位)爾後改派專案小組委員時，須提報符合資格之任一性別各1人以上建議名單供部長圈選，並優先推薦少數性別適任人選，亦將持續督促該等機關(單位)配合辦理。</p> <p>(二) 人事處</p> <p>賡續推動女性職員晉升高階主管培訓與養成計畫，於計畫中納入女性觀點及性別平等政策，以降低對女性不利因素，提升本部及所屬機關女性參與國家事務決策機會。</p> <p>(三) 國庫署</p> <p>持續積極協助女性主管參與培訓課程，並藉由性別平等工作小組會議討論，深化性別主流意識融入機關業務。</p> <p>(四) 賦稅署</p> <p>考量員工需求，提供多元協助；賡續規劃及辦理性別主流化課程，並鼓勵同仁參訓，藉以深度推廣性別平等政策。</p> <p>(五) 關務署</p> <p>賡續推動性別平衡原則，縮小決策權力職位之性別差距，並重視不同性別者經驗與觀點，使決策具備性別</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>敏感度，達成影響力平等。</p> <p>(六) 國有財產署 賡續推動性別平衡原則，重視不同性別者經驗與觀點，達成權力、決策與影響力平等。</p> <p>(七) 臺北國稅局 持續推動政策規劃人員性別平衡，重視不同性別權益，使政策執行落實性別平等。</p> <p>(八) 高雄國稅局 賡續推動性別平等政策，擬定職場性別友善措施，並鼓勵女性主管參訓，持續轉知訓練進修資訊。</p> <p>(九) 北區國稅局 持續提升不同性別者參與決策及主管培訓計畫，使各項決策更具性別敏感度，達成影響力平等。</p> <p>(十) 中區國稅局 賡續透過網站、臉書、座談會及公聽會等不同管道，進行政策溝通或宣導，兼顧不同性別與族群意見及權益。</p> <p>(十一) 南區國稅局 賡續推動女性同仁擔任該局委員會委員，使決策更具性別敏感度；積極培育女性主管人員領導管理知能，提升女性參與國際事務機會。</p> <p>(十二) 財政資訊中心 為顧及不同性別及族群權益，將賡續規劃及辦理性別主流化課程，藉以深度推廣性別平等重大政策。</p> <p>(十三) 財政人員訓練所 賡續推動並鼓勵女性主管參加領導力發展訓練。</p>

二、就業、經濟與福利

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
<p>1.結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。</p>	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 公益彩券盈餘分配及運用情形</p> <p>1.依「公益彩券發行條例」第6條第2項及「財政部公益彩券監理委員會組成辦法」第3條第1項規定，公益彩券盈餘分配應以45%供國民年金、5%供全民健康保險準備、50%供地方政府辦理社會福利之用，本部尚非公益彩券盈餘獲配機關，無法據以編列社會福利相關預算。</p> <p>2.113年度公益彩券發行盈餘可分配地方政府辦理社會福利預期目標值為新臺幣(下同)111.2億元，截至113年11月底，實際撥付118.6億餘元。公益彩券盈餘運用於社會福利支出，未基於性別作任何區別、排斥或限制，凡具有一定資格者，經各該地方政府審認通過，即具有受益對象資格。</p> <p>3.有關公益彩券盈餘運用於社會福利支出之受益對象性別統計：</p> <p>(1)衛生福利(國民年金)部分</p> <p>A.老人福利：女男性別比率59.70%：40.30%。</p> <p>B.身心障礙者福利：女男性別比率46.87%：53.13%。</p> <p>C.其他福利(遺屬年金給付)：女男性別比率24.17%：75.83%。</p> <p>(2)地方政府部分</p> <p>A.兒少福利：女男性別比率59.98%：40.02%。</p> <p>B.婦女福利：女男性別比率69.87%：30.13%。</p> <p>C.老人福利：女男性別比率66.59%：33.41%。</p> <p>D.身心殘障者福利：女男性別比率41.56%：58.44%。</p> <p>E.社會救助：女男性別比率42.91%：57.09%。</p> <p>F.其他福利：女男性別比率58.75%：41.25%。</p> <p>G.國民就業：女男性別比率58.67%：41.33%。</p> <p>H.醫療保健：女男性別比率57.33%：42.67%。</p> <p>I. 社會保險：女男性別比率47.25%：52.75%。</p> <p>(二) 協助女性取得資本及融資管道</p>
<p>5.重視混合式經濟體制的發展潛能，營造有利合作事業發展的環境，達成具性別觀點的經濟發展目標。</p>	
<p>6.增強女性經濟賦權，協助女性取得資本、進入市場、建構技能、運用創新與科技及提升女性領導力，促進女性就業與創業。</p>	

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>截至113年12月底，公股銀行對女性放款金額3兆1,029.12億元，較112年12月底2兆7,053.04億元，增加14.70%。</p> <p>(三) 協助女性企業主拓展出口 中國輸出入銀行運用「系統、整廠及工程產業輸出聯貸平臺」提供金融支援，協助我國系統、整廠及工程相關產業女性企業主拓展出口，自開辦至113年12月底，辦理新南向國家336案，其中女性企業主共8戶，辦理共41案，較112年成長20.59%；另設置泰國曼谷、印尼雅加達及捷克布拉格代表人辦事處，蒐集第一手商情並轉介國內女性企業主參考。</p> <p>(四) 113年4月25日召開112年度所得稅結算申報記者座談會加強宣導相關規定，並由各地區國稅局於結算申報期間舉辦講習會、輔導申報、編印宣導資料，加強輔導納稅義務人依稅法提供3種稅額計算式擇有利方式申報。</p> <p>(五) 納稅義務人辦理綜合所得稅結算申報如透過電子申報繳稅系統或二維條碼申報者，或採用稅額試算服務者，系統均以納稅義務人最有利方式計算稅額，經統計112年度採用上開方式完成申報比率99.2%。</p> <p>(六) 自107年1月1日起，幼兒學前特別扣除額由每名子女2.5萬元大幅提高為12萬元，調幅達380%，減輕國人養育幼兒負擔，鼓勵生育。依財政資訊中心111年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊資料，約51萬戶列報幼兒學前特別扣除額，增加渠等可支配所得約19.01億元。</p> <p>(七) 自108年1月1日起，新增長期照顧特別扣除額，減輕身心失能者家庭租稅負擔。依財政資訊中心111年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊資料，約33萬戶列報長期照顧特別扣除額，增加渠等可支配所得約13.85億元。</p> <p>(八) 113年11月28日公告113年度每人基本生活所需之費用金額自20.2萬元調高為21萬元，114年5月可申報適用，預估受益戶數為208萬戶，預估增加可支配所得</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>26億元；前於112年11月23日公告113年度綜合所得稅免稅額及所得基本稅額相關免稅額、扣除額、課稅級距金額，預估增加民眾可支配所得217億元，兩者合計增加可支配所得243億元。</p> <p>(九) 113年1月3日修正公布「所得稅法」第17條，並自113年1月1日施行，114年5月申報113年度綜合所得稅時適用，修正內容說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 幼兒學前特別扣除額 擴大適用年齡至6歲，納稅義務人申報扶養6歲以下子女，第1名子女扣除額度由現行12萬元提高為15萬元，第2名及以上子女加成50%，即每人扣除22.5萬元，並取消排富規定，適度減輕所有育兒家庭經濟負擔，符合政府因應少子化鼓勵生育政策，預估67萬戶受益，增加可支配所得約23億元。 2. 房屋租金支出特別扣除額 為減輕無屋族租屋負擔，房屋租金支出由現行列舉扣除改列特別扣除項目。納稅義務人與配偶及受扶養直系親屬在中華民國境內無自有房屋而需租屋自住，除擇一減除標準或列舉扣除外，所支付租金(減除接受政府補助部分)可再列報特別扣除，每一申報戶每年扣除上限由現行12萬元提高至18萬元，並訂定排富規定，以落實照顧經濟相對弱勢族群，預計有46萬戶至102萬戶受益，增加可支配所得約32億元至71億元。 <p>二、檢討及策進作為</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 為利地方政府公益彩券盈餘管(監)理委員會不同性別委員表達其觀點，研議115年度公益彩券盈餘運用考核新增考核給分標準(如全體委員任一性別比例皆達三分之一以上，可得1分)，使決策更具性別敏感度。 (二) 賡續推動公益彩券盈餘分配運用於社會福利，幫助弱勢改善生活與經濟處境。 (三) 將督請公股銀行持續協助辦理對女性放款業務。 (四) 為落實政府減輕各類人口家庭負擔，定期檢討及適時研議綜合所得稅制度。

貳、本部非主要權責機關之推動策略(涉本部業務部分)

一、權力、決策與影響力

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
5.掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為亞洲標竿，接軌國際。	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 國際財政司</p> <ol style="list-style-type: none">1.本部會同金融監督管理委員會於113年亞太經濟合作(APEC)財長程序會議(FMP)分享我國透過推動「金融知識普及工作推動計畫」及「金融科技發展路徑圖」等措施辦理情形及成果，積極營造具包容性金融環境，強化金融素養。2.本部出席亞洲開發銀行(ADB)第57屆理事會年會，於會中聲明，我國樂意分享推動性別平等與多元化相關經驗。3.本部出席 ADB、經濟合作暨發展組織(OECD)及 OECD 韓國政策中心聯合舉辦「2024稅務行政國際調查(International Survey on Revenue Administration, ISORA)研討會」，並於會中簡報「我國運用 ISORA 資料(包括性別平等資料)情形」，強調性別議題於 ISORA 調查中重要性，傳達本部持續透過提升同仁對性別平等觀念認知，加強在財政政策制定中融入性別平等觀點。 <p>(二) 關務署</p> <p>113年6月14日參與「APEC 海關第一線工作婦女賦權：政策報告及管理指標研討會」，我國代表會中分享我國海關推動性別平等政策及實務，包括建構女性完整職場培訓與公平陞遷機制，促進其兼顧工作及生活相關措施；建置性騷擾完整通報處理程序及糾正補救措施，落實辦理防治意識教育訓練；持續導入新興科技並確保執勤環境安全，鼓勵女性關員參與第一線工作。</p> <p>(三) 臺北國稅局</p> <p>113年派員參與 ADB 國內資源調配信託基金(Domestic Resource Mobilization Trust Fund, DRMTF)舉辦「納稅義務人教育區域工作坊」，並提出專題報告「個人綜</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>合所得稅網路申報之推廣(Promotion of Individual Income Tax eFiling)」，分享該局對高齡族群及身心障礙人士相關報稅服務及措施。</p> <p>二、檢討及策進作為</p> <p>(一) 國際財政司 持續參加國際組織舉辦會議，依國際會議性質，於適當場域分享我國推動性別平等成果，提升我國性別平等成果能見度，深化相關效益。</p> <p>(二) 關務署 賡續積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度。</p> <p>(三) 臺北國稅局 持續藉由參與國際交流機會，強化我國稅務行政專業形象，營造友善稅務環境。</p>

二、就業、經濟與福利

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
<p>2.建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。</p>	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 秘書處</p> <p>1.停車場設置婦幼車位：本部地下停車場委託專業廠商經營管理，開放130格汽車停車格供一般民眾租用，並依「兒童及少年福利與權益保障法」第33條之1規定之比率(2%)，於地下一樓設置孕婦及育有6歲以下兒童者停車位3格。截至113年12月31日止，使用狀況良好，無違法占用或其他違規情事。</p> <p>2.確認清潔勞務委外廠商符合法規</p> <p>(1)於每月底調查本部委外清潔之承攬廠商是否確實依「性別平等工作法」及「勞動基準法」等規定對待聘雇員工，截至113年12月31日止，尚未發現違法情事，將續依相關法規辦理履約督導事宜。</p> <p>(2)於本部委外清潔人員休息室張貼「財政部履約廠商</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>派駐勞工申訴方式及流程機制」，俾利派駐勞工若有權益受損情形，得以電話或書面方式向本部秘書處提出申訴，截至113年12月31日止，尚無接獲申訴，將續依相關規定辦理履約督導事宜。</p> <p>3.優化哺(集)乳室：業設置於本部1樓大廳，提供同仁或洽公民眾需求使用，備有鑰匙供借用，分別由該處承辦人及1樓服務櫃檯人員保管，並於室內入口處張貼聯絡分機資訊供需求者洽詢；另為持續精進作業，室內置放使用者問卷調查表，請同仁或民眾提供改善建議，以貼近使用者需求，並持續提供室內溫馨設備用品與育兒技巧及營養建議等資訊。</p> <p>4.工友女男比率：本部目前工友(含技工、駕駛)女男比例8：5，招募、甄試、進用皆不因性別而有差別待遇，持續促進女性就業及保障女性職場權益。</p> <p>(二) 人事處</p> <p>1.配合「性別平等工作法」政策，本部及所屬機關賡續選擇立案且優良托嬰中心、幼兒園及課後安親班等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；配合行政院政府機關(構)加速推動公共化教保服務政策，持續開辦本部員工子女非營利幼兒園，並自113學年度起新增招收2歲專班。</p> <p>2.為協助新手爸媽快速適應育兒生活，本部成立「財政部爸媽育兒應援團」LINE 社群，邀請本部育有12歲以下子女之同仁加入，不定期分享各項育兒資源，包含親子活動、親子餐廳及教養衛教等相關資訊，亦提供同仁育兒心得交流平臺。</p> <p>3.辦理「財政部二手親子物品總動員」活動：為減輕育兒負擔，由同仁捐贈親子、幼兒相關二手用品，如小孩衣物、書籍、玩具、母嬰(孕哺)用品等，供本部有需求同仁自由選取再利用，創造舊物新價值，本活動為期4天，捐贈物品70餘項。</p> <p>(三) 國庫署</p> <p>為協助員工兼顧工作及家庭，營造友善職場環境，該</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>署特約托育機構計3家(托嬰中心1家，幼兒園2家)，提供優惠措施，使同仁有多元化選擇。</p> <p>(四) 賦稅署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.特約產後護理中心：為慰勞辛苦懷孕媽媽，113年特約產後護理中心1家，提供月子餐調理、新生兒照顧、產後照顧及簡易家事，讓媽媽安心調理身體恢復最佳狀態。 2.特約母親用品商店：與大樹藥局簽訂特約商店，同仁只要加入官方帳號並綁定，每月皆可獲得優惠折價券(價值300元以上)，可用於購買產婦、媽媽及育兒相關用品。 <p>(五) 關務署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.該署及所屬各關哺(集)乳室每日清潔打掃，落實衛生及管理，除便利同仁，亦開放民眾使用。該署基隆關獲評「基隆市113年度優良哺集乳室競賽」績優組第2名。為持續貼近使用者需求，定期辦理問卷調查、蒐集意見，據以改善或添購相關設備；另花蓮分關特設兒童專區，提供書冊玩具供親子使用。 2.為協助員工兼顧工作及家庭照顧責任，並配合公共化教保政策，設置員工子女非營利幼兒園，縮短員工上班及小孩上課地點距離，營造友善職場環境，創造工作及家庭兼顧雙贏目標，113年12月收托幼兒106人。該署所屬各關另洽簽22家托育服務機構，基隆關另與3家課後安親班及1家產後護理之家簽訂優惠合作契約，提供同仁專屬優惠，減輕托育壓力。 <p>(六) 國有財產署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.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，營造友善職場環境。 2.配合「性別平等工作法」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，並實施彈性工作時間，建構友善工作環境，提升女性勞動力參與率。 <p>(七) 臺北國稅局</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.與該局職場教保服務中心合作舉辦親子同樂會，除親子體能遊戲外，新增羊毛氈皂手作課程及戶外參訪活

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>動，鼓勵家庭成員共同參與，建構工作與生活平衡之職場環境；宣導具性別平等觀念之親職教育，促進女男同仁共同育兒觀念。</p> <p>2.建置「友善職場專區」，提供生育及教養子女等訊息，使同仁有效取得育兒相關資訊。</p> <p>(八) 高雄國稅局</p> <p>1.逐年辦理員工子女托育需求調查，托育需求人數以「托兒服務(滿2歲至國民小學前)」最高，爰規劃設置職場互助教保服務中心並預定114年8月營運。考量現況尚難自行設置托嬰設施，爰遴選合法立案之托嬰中心5家、優良幼兒園及課後照顧服務機構6家，提供0至12歲托育照顧，期減輕同仁壓力。</p> <p>2.為提供舒適哺育環境，設置哺(集)乳室並於辦公場所張貼指示標誌及使用規定，以利產後同仁及納稅義務人持續哺餵母乳，使用次數計156人次。</p> <p>(九) 北區國稅局</p> <p>積極推動公部門職場托育措施，包含與鄰近托育機構簽訂優惠契約、調查子女托育需求等，113年職場互助教保服務中心收托1班，滿額招收24人，協助同仁維持工作與家庭之平衡。</p> <p>(十) 中區國稅局</p> <p>1.設置職場互助教保服務中心收托2班40名幼生，並擇選優良且立案之月子中心、托嬰中心、育嬰用品店家、幼兒園、安親班及兒童才藝班計11家業者簽訂特約機構，提供彈性托育方式，減輕同仁壓力。</p> <p>2.積極落實母嬰親善政策，設置哺(集)乳室，並於辦公場所張貼指示標誌及使用規定，使用次數計458人次。</p> <p>(十一) 南區國稅局</p> <p>1.為落實女性職場工作權與福利，該局及所屬分局稽徵所設置14間哺(集)乳室，提供具隱密性及安全哺(集)乳環境；賡續擇選優良立案護理之家3家、托育機構40家及婦嬰用品商家2家洽簽合約，減輕同仁養育子女之家庭負擔及壓力。</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>2.依據 EAP 需求調查結果，113年6月17日辦理「身心紓壓課程－芳香療法與實作」，課程內容聚焦於壓力紓解方法與技巧，並結合母乳哺育及嬰幼兒照護衛教宣導，協助同仁釋放壓力，促進工作與家庭平衡。</p> <p>(十二) 財政資訊中心 為提供舒適哺育環境，依規定設置哺(集)乳室，並於辦公場所張貼標誌及使用規定，提供產後同仁哺餵母乳場所。</p> <p>(十三) 財政人員訓練所 於該所宿舍大樓2樓設置哺(集)乳室，並配置沙發、冰箱、飲水機等，提供有需求學員及同仁使用。</p> <p>二、檢討及策進作為</p> <p>(一) 秘書處</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.後續同仁或民眾如有增設停車場婦幼車位需求，將偕同廠商會勘並綜合評估，提供孕婦及兒童舒適且方便停車環境。 2.持續督導委外清潔之承攬廠商確實依「性別平等工作法」及「勞動基準法」等相關法規對待聘雇員工事宜。 <p>(二) 人事處</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.持續透過工時調整、托育服務、差假運用及 EAP 等方式推動性別友善職場，並適時研議有助於家庭照顧相關措施，促進工作與生活平衡。 2.研議試辦居家辦公申請制度(預計114年度實施)，申請對象包含本人懷孕或其配偶懷孕需親自照顧及需親自照顧12歲以下子女者，建構性別友善職場。 <p>(三) 國庫署 賡續積極宣導性別友善措施，落實性別友善工作環境。</p> <p>(四) 賦稅署 考量員工需求積極辦理友善職場措施，落實性別平等工作環境。</p> <p>(五) 關務署 定期辦理問卷調查蒐集哺(集)乳室使用者需求意見，</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>據以改善或添購相關設備，113年問卷調查結果滿意度超過九成。</p> <p>(六) 國有財產署 賡續提升性別友善職場軟硬體設施，期增加女性勞動參與意願。</p> <p>(七) 臺北國稅局 積極促進不同性別者工作環境平等，營造性別友善職場環，落實工作與生活平衡。</p> <p>(八) 高雄國稅局 將依員工需求，賡續建構性別友善職場措施，實施彈性上下班時間與提供同仁托育優惠措施訊息，促進工作與生活平衡，營造友善職場環境。</p> <p>(九) 北區國稅局 賡續依規定積極鼓勵同仁生育，善用產前假、陪產檢與陪產假、生理假及家庭照顧假等；持續洽簽托育服務機構，提供優惠措施，使同仁有多元育兒選擇；積極與職場互助教保服務中心合作辦理各項活動、親子育兒課程及推廣招生，建構性別友善職場。</p> <p>(十) 中區國稅局 賡續提供員工托育一條龍需求服務，並致贈媽媽待產包、新生兒禮盒及局長溫馨祝賀卡，對新手父母同仁表達關懷。</p> <p>(十一) 南區國稅局 賡續推動性別友善職場措施，擇選優良產後護理機構及托育機構洽簽合約，提供同仁托育優惠方案；放寬因照顧家庭需求而申請彈性辦公時間，鼓勵男性同仁共同分擔家庭責任，減輕女性家庭負擔。</p> <p>(十二) 財政資訊中心 賡續依規定積極辦理友善職場措施，落實性別平等工作環境。</p> <p>(十三) 財政人員訓練所 賡續依規定核准同仁申請家庭照顧假，並不作為考績等第評核因素，以建構性別友善職場。</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
<p>3.消除職場性別歧視、性騷擾與性別隔離，保障合理勞動條件，特別是以女性為主的職業，落實尊嚴與平等的勞動價值。</p>	<p>一、推動成果</p> <p>(一) 人事處</p> <ol style="list-style-type: none"> 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「財政部工作場所性騷擾防治申訴及懲處處理要點」及「財政部性騷擾防治措施及申訴處理要點」，並依上開要點成立「財政部性騷擾申訴評議會」，專責處理性騷擾申訴案件。 2.為落實職場性騷擾防治工作及消除職場性別歧視，本部積極辦理相關宣導、講習，除於部務會報、人事主管重要會議場合加強宣導外，113年教育訓練採分眾方式辦理主管人員(含所屬機關正、副首長)敏感度與處理知能訓練、一般同仁性騷擾樣態辨識訓練、人事主管性騷擾處理個案解析與可提供之EAP協助輔導措施訓練，就參訓對象設計差異化課程內容以深化訓練效果。另於新進人員訓練及每月人事服務簡訊均持續加強宣導，從根本落實性別平等及性騷擾防治觀念，進而實現尊嚴與平等勞動價值。 <p>(二) 國庫署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.配合性平三法施行，113年6月11日修訂性騷擾防治申訴及懲處處理要點，並訂定性騷擾申訴標準作業流程。 2.持續於該署人事服務月刊設置性騷擾防治專欄，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治宣導觀念，並積極運用多元管道加強宣導性平三法修正重點與性騷擾防治措施及相關資訊。 <p>(三) 賦稅署</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.完備性騷擾防治申訴機制：訂有「財政部賦稅署性騷擾防治措施及申訴案件處理要點」，並成立「財政部賦稅署性騷擾申訴評議會」專責處理性騷擾申訴案件，委員組成具有公正性及專業性。如發生職場性騷擾案件，將協助轉介至特約諮商服務機構諮商晤談。 2.以多元化方式積極宣導性騷擾防治資訊：於公共場合張貼禁止性騷擾公開揭示圖示；並利用人事服務簡訊

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>及電子郵件轉知性騷擾防治相關資訊。於內部網站設置「性騷擾防治」專區，放置「性騷擾防治法」及其施行細則、「性別平等工作法」等相關法規，並揭示該署申訴管道相關資訊。</p> <p>(四) 關務署 利用海報、電子郵件及跑馬燈等多元管道於公開場所加強宣導性騷擾防治相關規定及文宣，並透過各式講習場合向同仁宣導性別平等觀念及政策。</p> <p>(五) 國有財產署 1. 因應性平三法修正施行，113年5月8日修正「財政部國有財產署性騷擾防治措施及申訴案件處理要點」，該署所屬分署亦於同年5月底完成相關法規修正。 2. 該署參考勞動部「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，製作性騷擾防治資料及 QA，於113年6月至12月置入人事服務園地每月宣導；該署所屬分署將性騷擾定義、行為、申訴規定及管道等製成 QR-Code，於各辦公樓層公布欄張貼。</p> <p>(六) 臺北國稅局 1. 配合性平三法修正通過，修正「財政部臺北國稅局及所屬分局性騷擾防治申訴及懲處處理要點」。 2. 彙整該局及所屬分局性騷擾防治相關規定及申訴處理 SOP 等資訊，製作成 QR-Code 置於宣導海報，提供性騷擾申訴救濟及保護管道資訊，並張貼於該局及所屬分局稽徵所。</p> <p>(七) 高雄國稅局 1. 訂定該局及所屬分局「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，同時公告於網站及財稅內網知識管理系統；製作「防治性騷擾性侵害政策宣導」海報張貼於辦公場所顯著地點公開揭示；持續於該局人事服務雙月刊設置「性別映像」專欄，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治宣導觀念；積極運用辦理各項訓練機會加強性騷擾申訴管道宣導，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治觀念。 2. 113年8月13日訂定「財政部高雄國稅局及所屬分局職</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>場霸凌防治處理作業規定」，於同年11月28日修訂第6點及第11點，增訂由專人受理職場霸凌案件，並將調查時程縮短為1個月等規定。</p> <p>3.結合該局吉祥物「啦啦虎」製作宣導人型立牌及反性騷擾貼紙4式，公開揭示並於辦理活動時宣導。</p> <p>(八) 北區國稅局</p> <p>113年3月8日訂定「性騷擾防治措施及申訴案件處理要點」，同日停止適用「性騷擾防治申訴及懲處處理要點」；製作申訴書及委任書等相關附件，使申訴管道更簡易便利，並設置申訴專線電話、傳真、專用電子信箱等，確保申訴管道暢通。</p> <p>(九) 中區國稅局</p> <p>修訂該局「性騷擾防治措施及申訴案件處理要點」，分別對「主管人員與人事人員」及「一般同仁」辦理性騷擾防治議題專題演講，積極營造免於歧視及性騷擾工作環境。</p> <p>(十) 南區國稅局</p> <p>訂定「性騷擾防治、申訴及懲處要點」，設置「性騷擾申訴評議委員會」，提供申訴專線電話、傳真及電子信箱等多元申訴管道；發行電子刊物，宣導性騷擾防治意識，分享法令適用情境與求助資源，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治觀念。</p> <p>(十一) 財政資訊中心</p> <p>訂定「財政部財政資訊中心工作場所性騷擾防治措施要點」及「財政部財政資訊中心性騷擾防治措施要點」，於網站公開揭示，提供性騷擾申訴救濟及保護管道資訊，並設置性騷擾申訴專用信箱。</p> <p>(十二) 財政人員訓練所</p> <p>持續宣導請同仁至 e 等公務園學習平臺選修性騷擾防治相關課程，並提供性騷擾防治專題演講簡報供其參考運用。</p> <p>二、檢討及策進作為</p> <p>(一) 人事處</p> <p>賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習，並持續強</p>

推動策略	113年度推動成果及檢討策進作為
	<p>化相關精進措施。</p> <p>(二) 國庫署 賡續積極宣導性騷擾防治相關資訊。</p> <p>(三) 賦稅署 114年規劃於辦理政策性訓練時納入最新修法內容及強化職場性騷擾防治措施相關課程。</p> <p>(四) 關務署 賡續宣導性騷擾防治相關規定及文宣，並透過各式講習場合向同仁宣導性別平等觀念及政策。</p> <p>(五) 國有財產署 賡續依規定積極辦理性騷擾防治訓練課程及宣導相關資訊，持續強化性騷擾防治精進措施。</p> <p>(六) 臺北國稅局 促進消除職場性別歧視及性騷擾，落實尊嚴與平等之勞動價值。</p> <p>(七) 高雄國稅局 將賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習，落實尊嚴與平等勞動價值。</p> <p>(八) 北區國稅局 賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習，並持續強化相關精進措施。</p> <p>(九) 中區國稅局 於公開場合張貼反性騷擾文宣，並鼓勵該局所屬分局稽徵所參與性騷擾防治教育訓練。</p> <p>(十) 南區國稅局 賡續規劃性騷擾防治宣導講習，提供相關資訊，積極全面性防治職場性騷擾情事。</p> <p>(十一) 財政資訊中心 賡續依規定積極辦理性騷擾防治宣導講習。</p> <p>(十二) 財政人員訓練所 建立主管對職場性騷擾意識及處理注意事項，另賡續積極辦理職場性騷擾防治宣導講習。</p>