

財政部 111 年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 性別議題 1：促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標達成情 形及年度成果
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達 40%之達成率為 75%</p> <p>達成率=(任一性別比率達 40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p> <p>二、國營事業董、監事任一性別比例達 1/3 之達成率均為 100%</p> <p>董(理)事達成率=(任一性別比例達 1/3 之</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、部屬委員會計 113 個，其中 80 個委員會任一性別比率達 40%(達成率為 70.80%)，將推動其他 33 個委員會於改選時積極提升性別比率。</p> <p>二、研議部屬委員會相關措施或修正相關規定，將性別比例原則納入。</p> <p>三、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>111 年：70.80% (80/113)</p> <p>112 年：75.22% (85/113)</p> <p>113 年：79.65% (90/113)</p> <p>114 年：84.07% (95/113)</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、達成情形 本項議題已達成 111 年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果 111 年設定應達成目標值為 80 個委員會，經檢視上位組織法規或設置依據，適時研議將性別比例納入，並於屆期改聘(派)或職務異動時優先推薦符合資格之少數性別，80 個委員會皆已達成任一性別比率 40%。</p>
			<p>財政部所屬 4 家國營事業，計 2 家事業之董事(達成率 50%)、3 家事業之監事(監察人、審計委員會)(達成率 75%)達成任一性別比例不少於三分之一，將配合該等事業</p>	<p>【董事】</p> <p>111 年：75%</p> <p>112 年：100%</p> <p>113 年：100%</p> <p>114 年：100%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、達成情形 本項議題已達成 111 年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標達成情 形及年度成果
	政府捐助 財團法人 數/財團法 人總 數)*100% 監察人(監 事/審計委 員會)達成 率=(任一 性別比例 達1/3之政 府捐助財 團法人數/ 財團法人 總 數)*100%		董事會屆期改選時調 整，期逐年達成目標。 相關措施如下： 一、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，納入財政部所 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。 二、建議工會推派勞工 董事席次時，納入 任一性別達三分之 一比例原則。 三、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。 四、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，供首長瞭解。	【監事】 111年：75% 112年： 100% 113年： 100% 114年： 100%	經採下列具體做 法，成果如下： (一)董事 4家國營事業(臺 灣金融控股股份 有限公司、臺灣 土地銀行股份有 限公司、中國輸 出入銀行及臺灣 菸酒股份有限公 司)，其中3家(臺 灣土地銀行股份 有限公司、中國 輸出入銀行及臺 灣菸酒股份有限 公司)之董(理)事 任一性別比例不 少於三分之一， 已達成目標值 (75%)。 (二)監事 前揭4家國營事 業其中3家(臺灣 金融控股股份有 限公司、臺灣土 地銀行股份有限 公司及中國輸出 入銀行)之監事 (審計委員會)任 一性別比例不少 於三分之一，已 達成目標值 (75%)。

檢討策進：

本項議題之 111 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 3 項、未達成項數 0 項。

(二) 性別議題 3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標達成情形 及年度成果
<p>一、消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p>二、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高 4%。</p> <p>二、有偶(含同居)女性之配偶含同居人之平均每日無酬照顧時間由 1.48 小時提升至 1.83 小時。</p> <p>三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提高至 29.33%。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%。</p>	<p>鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</p>	<p>一、運用多元方式宣導性別平權</p> <p>(一)研發並製作性別平權相關議題之懶人包、海報、簡報、宣導短片、四格漫畫或其他宣導媒材，參考國家通訊傳播委員會「廣電媒體製播涉及性別相關內容指導原則」進行檢核，並經各機關性別平等專案小組會議檢視後對外宣導。</p> <p>(二)運用多元管道，例如使用社群網路 Line、臉書、YouTube 等，透過內部教育訓練、對外業務講習，轉發公文予業者公會、利用企業參訪、與地方政府或民間私部門合作等，舉辦性別平等宣導活動，透過遊戲、有獎徵答、辦理性別平等議題電影結合行</p>	<p>一、研發宣導媒材，或運用行政院性別平等資料庫或其他具性平觀點之相關資源，利用多元管道宣導。</p> <p>(一)研發宣導媒材</p> <p>111 年：13 則</p> <p>112 年：13 則</p> <p>113 年：14 則</p> <p>114 年：14 則</p> <p>(二)多元管道宣導(觸及人數)</p> <p>111 年：7,425 人</p> <p>112 年：8,630 人</p> <p>113 年：9,840 人</p> <p>114 年：</p>	<p>■達成</p> <p>□未達成</p> <p>一、達成情形</p> <p>本項議題已達成 111 年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果</p> <p>(一)本部自製懶人包、海報、簡報、宣導短片及其他宣導媒材(如電臺廣播稿)，計 26 則宣導媒材，已達成目標值，並利用多元管道，包含所屬機關網站、臉書、YouTube、多媒體播放器、綜合所得稅(下稱綜所稅)申報期間之辦公場所(如申報教室及服務櫃檯)與海關通關大樓及相關業者營業場所、與地方政府及民間私部門合</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標達成情 形及年度成果
			<p>政院性別平等資料庫或其他具性別平等觀點之相關資源導讀資訊、主題讀書會等互動方式，對多元族群、地區宣導性別平等及CEDAW保障性別平權觀念，提升宣導效益。</p>	11,050 人	<p>作等，進行宣導，擴大成效。</p> <p>(二)本部各機關均確實參考國家通訊傳播委員會之指導原則檢核宣導媒材，嚴選媒材，摘陳如下：</p> <p>1. 懶人包、簡報、宣導短片(國庫及賦稅業務)：符合指導原則「一、不得違反相關法令」、「二、避免不宜之呈現方式」、「三、避免造成偏見、歧視、物化、刻板印象或偏差性別觀念」及「四、以正面、積極、多元的方式呈現性別角色」。</p> <p>2. 海報(關務業務)：符合「性別友善職場及多元性別意象創作比賽」實施計畫主題及指導原則，包含不違反性別議題相關法令規定、避免低俗或其他不宜之呈現</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標達成情 形及年度成果
					<p>方式、避免造成偏見、歧視、物化或刻板印象及以正面、積極、多元方式呈現性別角色。</p> <p>3.電臺廣播稿(國有財產業務):符合指導原則「四(一)積極消除或導正傳統習俗中對性別之偏見、禁忌及刻板印象」。</p> <p>(三)累計觸及人數 678,088 人(次),已達成目標值,將廣續研發製作宣導媒材,積極宣導。</p>
			<p>二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程,並於徵得講座同意後錄製成數位課程供更多同仁線上學習。藉由性別平權議題說明,突破性別相處不平等之僵化模式,於不同課程中分別推廣下列議題:</p> <p>(一)日常生活照護、家</p>	<p>二、開辦有關生活家事訓練及性別平權之相關課程</p> <p>111年:辦理2場專業訓練課程,參訓人數(含線上學習)約150人。</p> <p>112年:辦</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、達成情形 本項議題已達成111年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果 (一)為鼓勵性別平等、家務分擔,111年度開辦3場家庭管理所需之家事訓練課程,透過專家講</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準與 目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與 目標值)	績效指標達成情 形及年度成果
			<p>庭管理所需之家事訓練，以促進有偶女性之配偶(含同居人)之每日無酬照顧時間。</p> <p>(二)高齡化社會照顧議題，使家庭成員間妥適分擔照顧工作，避免照顧責任落於特定性別。</p> <p>(三)同婚法制與多元家庭議題，以促進對多元性別及多元家庭之認識與接受度。</p>	<p>理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。</p> <p>113 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。</p> <p>114 年：辦理 2 場專業訓練課程，參訓人數(含線上學習)約 150 人。</p>	<p>解與示範簡易家事技巧，有效提升家事效率，降低從事家務精力及時間，進而增加男性分擔家務意願，使家事性別分工合理化。</p> <p>(二)開辦課程計「性別平等家務分擔—食材及冰箱整理術」專題演講 2 場及「性別平等家務分擔—自製環保無毒清潔劑」專題演講 1 場，參訓人數 154 人，已達成目標值。</p>

檢討策進：

本項議題之 111 年度績效指標項數共 3 項、達成項數 3 項、未達成項數 0 項。

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：提升同仁性別敏感度，將性別觀點融入財政政策發展

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升同仁性別敏感度，將性別觀點融入財政政策發展(國際財政司)	就國際探討與財政相關性別平等議題會議/研討會或國際組織/外國專家學者報告，每年舉辦會議分享議題內容。 111年：1場 112年：1場 113年：1場 114年：1場	汲取國際性別平等議題(財政相關)，觸發性別觀點。	就與財政相關性別平等議題，參與國際會議/研討會或研析國際組織/外國專家學者報告，瞭解並分享國際發展趨勢，以培育同仁將性別觀點融入財政政策發展。	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>一、達成情形 本項議題已達成 111 年績效指標目標值。</p> <p>二、年度成果 (一)辦理 1 場線上會議分享經濟合作暨發展組織(OECD)報告(Tax Policy and Gender Equality)，主題為「促進稅務性別平等：稅務政策對性別之影響」，約 60 人與會。 (二)有助同仁瞭解財稅政策制訂兼顧落實性別平等之考慮面向及做法，期培育同仁將性別觀點融入財政政策規劃及執行。 (三)會後以電子郵件轉知本部、所屬機關及外聘委員簡報及 OECD 報告之連結網址，俾利各機關(單位)同仁未來推動相關業務落實性別平等參考。</p>

檢討策進：

本項議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

(二) 性別議題 2：鼓勵民間參與公共建設團隊推動性別平等

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
鼓勵民間參與公共建設團隊推動性別平等(推動促參司)	每年於「招商大會」宣導企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例，並每年於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。 111 年：1 篇 112 年：1 篇 113 年：1 篇 114 年：1 篇	積極宣導並強化性別平等觀念。	一、每年辦理民間參與公共建設金擘獎「公益獎」評選，將性別平等落實情形納入評分項目，並公開表揚、宣導得獎案件。 二、自金擘獎得獎案件挑選具性別平等宣導事蹟者，每年於招商大會設置專區宣導企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例。 三、每年於民間參與公共建設電子報刊登 1 篇有關性別平等議題專題報導。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成 111 年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)業將性別平等落實情形納入第 20 屆民間參與公共建設金擘獎評分項目(占總分 20%)，以鼓勵促參案件積極納入相關性別平等措施，於政策中具體落實性別平權理念。 (二)於 111 年招商大會設置專區，宣導金擘獎得獎案件中具企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例，以此為標竿，鼓勵其他促參案件仿效。 (三)111 年 9 月「促進民間參與公共建設電子報」刊登 1 篇專題報導，由獲得第 19 屆民間參與公共建設金擘獎「民間團隊獎優等獎」、「公益獎」及「雙語卓越獎」三大殊榮之「善美的文化藝術基金會」執行長分享女性領導者兼顧柔性與知性之成功經營理念，深化性別平等觀點。

檢討策進：

本項議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

(三) 性別議題 3：減輕中低所得家庭照顧身心失能者之租稅負擔

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
長期照顧特別扣除額申報戶性別統計(賦稅署)	長期照顧特別扣除額受益對象之性別統計分析。 111 年：新增性別統計分析項目 0 項 112 年：新增性別統計分析項目 1 項 113 年：新增性別統計分析項目 0 項 114 年：新增性別統計分析項目 1 項	賡續實施綜合所得稅長期照顧特別扣除額。	就長期照顧特別扣除額受益對象進行性別統計分析，瞭解實施成效。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題之績效指標 111 年尚無目標值。 二、年度成果 (一)本項議題之績效指標為 111 年新增性別統計分析項目 0 項，112 年新增性別統計分析項目 1 項，爰本次提報成果係為 112 年比較分析預為準備。 (二)無論納稅義務人性別為何，其扶養親屬符合規定者，均得列報長期照顧特別扣除額： 1.依 109 年度綜所稅申報初步核定統計資料，申報戶共計 646 萬戶，男性與女性納稅義務人申報比率分別為 54.2%(約 350 萬戶)及 45.8%(約 296 萬戶)，與列報長期照顧特別扣除額之申報戶約 32 萬戶，男性與女性納稅義務人申報該扣除額之比率分別為 56%(約 18 萬戶)及 44%(約 14 萬戶)，兩者比率尚屬相當。

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
				2.109 年度綜所稅結算申報適用該扣除額之申報戶，依財政資訊中心 109 年度綜所稅申報初步核定統計專冊資料，可支配所得增加新臺幣(下同)12.5 億元，藉由推動本項措施，配合政府推動長期照顧，適度減輕家庭照顧身心失能者之負擔。

檢討策進：

本項議題 111 年度尚無績效指標。

(四) 性別議題 4：提升民眾性別友善職場及多元性別觀念

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升民眾性別友善職場及多元性別觀念(關務署)	一、參賽作品數： 111 年：8 件 112 年：8 件 113 年：12 件 114 年：12 件 二、海關相關業者(含其家屬)及中高齡族群參賽作品件數： 111 年：4 件 112 年：4 件 113 年：6 件 114 年：6 件	促進民眾對性別友善職場及多元性別之探討，使不同族群民眾主動思考相關議題，進一步達到性別平等觀念之深植及擴散。	一、辦理「友善職場及多元性別意象創作比賽」，由關務署性別平等工作小組(下稱關務署性平小組)初步審查參賽作品是否符合性別友善職場或多元性別概念，通過初審者再進行公開票選。 二、獎勵辦法： (一)公開票選前三名為人氣獎，餘由關務署性平小組	■達成 □未達成 一、達成情形 本項議題已達成 111 年績效指標目標值。 二、年度成果 依據關務署及所屬各關 111 年至 114 年「性別友善職場及多元性別意象創作比賽」實施計畫及左列具體做法，成果如下： (一)參賽作品 27 件，海關相關業者(含其家屬)及中高齡族群參賽作品 12 件。 (二)將參賽作品放置關務署臉書專頁，供民眾按讚投票，獲得按讚數 5,350

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
			再選出特別獎 1 至 2 名。 (二)為鼓勵海關相關業者(含其家屬)及中高齡族群參賽，符合條件且通過初審者可獲參加獎。 (三)舉辦投票者抽獎活動，提高票選活動及參賽作品觸及率。 三、得獎作品無償授權予海關供宣導性別平等使用。	次；另將得獎作品製作 4 則宣導媒材，透過官網專區及海關通關大樓等多元管道進行宣導，並協請相關業者張貼於營業場所，累計觸及人數約 9,087 人次。

檢討策進：

本項議題之 111 年度績效指標項數共 2 項、達成項數 2 項、未達成項數 0 項。

(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

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升女性同仁在估價業務之工作參與(國有財產署)	提升估價業務女性同仁比率。 111 年：38% 112 年：38% 113 年：40% 114 年：40%	舉辦教育訓練，提供同仁瞭解業務內容管道，並賡續鼓勵有意願女性同仁辦理估價業務，擴大參與提升比率。	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，使有意願從事估價業務同仁，有接受專業職能培訓機會。 三、提供多面向學習機會，並鼓勵有	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 一、達成情形 本項議題已達成 111 年績效指標目標值。 二、年度成果 (一)透過業務輪調，鼓勵有意願女性同仁參與估價業務。 (二)持續舉辦教育訓練，加強新進人員專業能力，

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
			<p>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>四、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>鼓勵有意願從事估價業務同仁接受培訓。</p> <p>(三)善用內政部不動產交易實價查詢服務網與國土測繪圖資服務雲及各地方政府土地相關資訊查詢平臺，減少女性同仁外部作業查勘風險，提升職場安全並優化估價作業系統；案情複雜之估價案件委託估價師協助辦理，減輕估價同仁承辦壓力與風險，提高女性同仁從事估價業務意願。</p> <p>(四)國有財產署及所屬分署參與估價業務女性同仁比率為 38.5%，已達成目標值(38%)。</p>

檢討策進：

本項議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

(六) 性別議題 6：建構財政資訊中心性別友善之生育安全與支持環境

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
提升優質近便的職場托育服務(財政資訊中心)	<p>為提升托育品質，辦理送托家長滿意度調查：</p> <p>111 年：送托家長滿意度達 80%</p> <p>112 年：送托家長滿意度達 80%</p> <p>113 年：送托家長滿意度達 80%</p>	<p>持續推動工作職場優化及改善環境，並辦理職場幼兒學前教保托育措施。</p>	<p>一、每年賡續編列性別平等相關預算，持續優化及改善職場環境，營造良好工作氛圍。</p> <p>二、自 110 年起辦理職場幼兒學前教保托育措施，未</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>一、達成情形 財政資訊中心職場互助教保服務中心 111 年家長滿意度調查得分為 85 分以上未達 90 分，已達成績效指標目標值。</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
	114 年：送托家長 滿意度達 80%		來將持續推動辦理，以減輕同仁為兼顧家庭照顧及工作經濟壓力。	二、年度成果 依左列具體做法，賡續建置性別友善環境，111 年與 17 個鄰近機關(構)簽訂聯合托育，招收幼童 40 人，辦理 3 場親子活動，因推動成效良好，榮獲「行政院人事行政總處辦理 111 年公部門籌設職場托育設施評比」榮譽獎。

檢討策進：

本項議題之 111 年度績效指標項數共 1 項、達成項數 1 項、未達成項數 0 項。

貳、性別議題年度成果

一、111 年度推動性別平等政策綱領成果

請參閱附件 2。

二、辦理與性別平等相關之宣導活動(擇選 1 至 3 則)

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果
1	關務署	梧棲老街歲末迎新 嘉年華	一、辦理時間：111 年 1 月 16 日。 二、辦理地點：梧棲老街。 三、宣導內容 本活動屬地方性年度活動，參與對象為當地居民，藉由介紹 CEDAW 緣由及相關規定，帶出日常生活經常出現卻容易被忽略之性別偏見、刻板印象及網路暴力，並簡明扼要提示如何跳脫形式平等思維及實踐實質平等。 四、宣導方式 透過性別平等有獎徵答活動，讓民眾在歡樂中學習，建立性別平等觀念。 五、宣導對象：當地居民。 六、合作單位：臺中縣梧棲鎮藝術文化協會。 七、辦理成效 約300人參加，大人及小孩在答題過程中相互討論，使性別平等教育從小扎根、觀念普及化，擴大宣導年齡層及成效。
2	臺北國稅局	校園租稅平權宣導	一、宣導方式及內容 透過參與各級學校課程及活動，運用 Gender 在這裡性別視聽分享站、互動遊戲、自製宣導遊戲及媒材，宣導租稅平權觀念及繼承不分性別、性別平等議題。 二、辦理時間地點、宣導對象及合作單位

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果
			<p>(一)111年3月22日於龍安國小朝會時間，以視訊授課方式，播放性別視聽分享站影片，期從小扎根加強性別平等概念。</p> <p>(二)111年9月16日及23日於仁愛國中、格致中學辦理租稅教育講座，運用線上互動遊戲 Kahoot，透過手機進行互動搶答，宣導性別平等觀念。</p> <p>(三)111年9月27日於東方工商辦理租稅講座，使高中職學生瞭解自112年起民法成年年齡下修為18歲可能面臨報稅、繼承等問題，並就繼承不分性別、報稅平權等議題加強宣導。</p> <p>(四)111年3月19日及11月30日於國立臺灣科技大學及臺北市立大學校慶園遊會辦理租稅宣導，自製互動遊戲，融合性別平等議題，使學生樂於學習，融會貫通。</p> <p>三、辦理成效</p> <p>參加人數(含線上視訊直播)約2,340人次(男女比例約2:1)。</p>
3	高雄國稅局	輕軌漫遊雲端 go	<p>一、辦理時間地點、宣導內容、宣導方式及對象</p> <p>(一)111年9月1日至30日運用高雄輕軌車體及「輕軌少女」圖案元素製成租稅彩繪列車，含車體外玻璃貼4節及車廂內海報5節，進行稅務及性別平等宣導。</p> <p>(二)車廂內刊登自創性別平等標語「攜手同行，相伴一生；讓愛無礙，異同為愛」，搭車民眾掃描 QR-Code 即播放自製性別平等宣導短片，傳遞同性配偶申報結婚當年度綜所稅時，可選擇與配偶合併或分開申報；配偶相互</p>

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果
			<p>間贈與財產，也不需課徵贈與稅，將來同樣享有遺產繼承權、配偶扣除額及剩餘財產差額分配請求權，在稅法上均有平等權利與義務，提升民眾性別平等意識。</p> <p>二、辦理成效</p> <p>活動期間輕軌總運量371,777人次，同時透過臉書舉辦貼文留言抽獎活動，觸及人數55,944人，按讚數5,427次，留言5,177則，分享4,986次。</p>

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

序號	法規名稱	提報單位	內容說明
	本部無提報資料。	-	-

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/單位自辦)	研究內容說明
	本部無提報資料。	-	-	-

五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會(含 2、3 級機關，不含行政院任務編組部分)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至 111 年 12 月底，本部計有 112 個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除 23 個具特殊事由¹，免納入組織規定或設置要點後，計有 89 個委員會應將三分之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有 76 個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

¹ 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

六、其他性別平等推動事項

(一) 落實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，建構無性別歧視之環境，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，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。

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，其餘委員由各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。業於 111 年 12 月 20 日召開 111 年度會議，並就性別平等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

性別平等工作小組設置委員 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 8 人，占委員總數 57.14%。111 年 5 月 24 日召開性別平等工作小組會議，報告配合「行政院性別電影院、讀書會活動推廣方案」辦理性別平等宣導相關事宜，審議「繼承贈與不分性別」懶人包圖卡宣導內容，廣續將性別意識融入業務推展，規劃具體做法，適時向外界說明推動成果。

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，截至 111 年 12 月底，女性委員 9 人，男性委員 6 人，任一性別委員比率達 40%。111 年度性別平等工作小組召開會議 1 次，就「性別友善職場及多元性別意象創作比賽」參賽作品進行評選作業，審查作品主題，並選出 2 名特別獎及 10 名參加獎；小組成員另檢視各關以「友善職場及多元性別意象創作比賽」得獎作品製作之性別平等宣導媒材，並提供修正建議。

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」，置委員 13 人，由副署長兼任主席，其中女性委員 5 人，占委員總數 38.46%。111 年度就「財政部性別平等推動計畫(111 年至 114 年)院層級議題 3，112 年度輪由所屬南區分署提報推動性別平權宣導媒材」及「財政部性別平等推動計畫(111 年至 114 年)部會層級議題 5『改善辦理國有財產估價業務同仁性別比例衡平性』辦理情形」2 項議題進行審查，審查結果均照案通過。

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」，已將性別比例原則納入要點，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%，每年至少召開會議 1 次；於 111 年 11 月 15 日召開會議，發揮性別平等工作小組運作功能。

6.高雄國稅局

訂定「財政部高雄國稅局性別平等工作小組設置要點」，置委員 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，任一性別比率達 40%；111 年 12 月 23 日召開性別平等工作小組第 7 次會議，報告 111 年度推動性別主流化成果報告，並對自製性別平等短片、懶人包等宣導媒材，考量不同性別者經驗與觀點提出修正意見，使決策具備性別敏感度，達到影響力平等。

7.北區國稅局

為推動性別平等業務，設置性別平等工作小組，組員計 13 人，由副局長兼任召集人，其中男性 7 人，女性 6 人，任一性別比率達 40%，促進決策參與之性別平等。111 年 9 月 5 日召開性別平等工作小組會議，報告本部性別平等專案小組議事決定(議)相關業務，並將其納入年度性別平等執行重點。

8.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%。111 年 12 月 19 日召開性別平等工作小組會議，就 111 年度推動性別平等業務提出專案報告及討論 112 年度「推動性別平權關鍵績效目標值及活動場次規劃」、「落實執行性別平等預算」等議題，發揮性別平等工作小組運作功能。

9.南區國稅局

訂定「性別平等工作小組設置要點」，將任一性別比例不少於三分之一原則納入規定，並設置性別平等工作小組，成員共 9 人，由副局長兼任召集人，其中男性 4 人，女性 5 人，任一性別比率達 40%，促進決策參與之性別平等。111 年 11 月 21 日召開性別平等工作小組第 7 次會議，報告及檢討 111 年度推動性別平等業務相關事宜。

10.財政資訊中心

訂定「財政部財政資訊中心性別平等工作小組設置要點」，置委員 9 人至 15 人，由副主任兼任主席，其餘委員由主任秘書及單位主管或簡任人員派任，111 年女性委員 9 人，男性委員 5 人，符合任一性別委員比例三分之一規定。111 年度召開會議 1 次，發揮性別平等工作小組運作功能。

(二) 豐富本部網站性別平等專區內容

1. 專區入口便利性、查詢友善性及時效性

(1)本部網站設置性別平等專區(網址：<https://www.mof.gov.tw/htmlList/113>)，依不同性質分類，方便使用者點選使用，並即時更新內容，具專區入口便利性、查詢友善性及資料時效性。

- (2)為提高網頁入口便利性，本部性別平等專區置於本部網站首頁主題專區，並依內容分為「性別平等推動計畫及成果報告」、「性別平等宣導」、「性別平等專案小組」、「本部所屬機關推動性別平等專案報告」、「CEDAW 專區」、「性別統計」、「本部所屬委員會性別比例達成情形」、「性別主流化訓練課程」、「性騷擾防治措施」、「本部所屬機關性別平等專區連結」及「國內外相關網站連結」計 11 項子專區。
- (3)為增加查詢友善性，於「性別平等推動計畫及成果報告」項下細分「性別平等推動計畫」及「性別平等成果報告」2 項；於「性別平等專案小組」項下細分「性別平等專案小組會議紀錄」、「性別平等專案小組委員名單」及「財政部性別平等專案小組設置要點」3 項，方便民眾快速查找相關資料。
- (4)為確保資料時效性，本部盤點專區各類資訊並汰舊換新，定期更新成果報告、專案小組會議紀錄、專案報告及委員會性別比例達成情形等，即時更新推動計畫、專案小組委員名單、設置要點、訓練課程及網站連結等。

2. 專區內容豐富度

- (1)本部性別平等專區內容以性別主流化六大工具為主軸，包括性別主流化概念(含性別平等及 CEDAW 教材、本部各業務納入性別主流化專案報告等)18 筆、性別平等推動計畫及成果 13 筆、性別主流化訓練課程 8 筆、性別統計分析(含網頁連結)11 筆、性別平等專案小組(含性別預算編列及執行情形報告案)及本部所屬各委員會性別比例情形 20 筆、國內外相關網站連結(含性別預算編列、性別影響評估案例資料庫、性別統計專區等)17 筆。
- (2)為提升專區內容豐富度，增列分類項目並強化其內容，包括「性別平等宣導」、「本部所屬機關推動性別平等專案報告」、「本部所屬委員會性別比例達成情形」、「性別主流化訓練課程」、「本部所屬機關性別平等專區連結」及「國內外相關網站連結」6 項子專區，內容含括本部所屬機關自製性別平等平面文宣及影音宣導、所屬機關推動性別平等業務辦理情形、本部所屬委員會委員及國營事業董監事任一性別比例達成情形、性別意識培力教材，並加入國內外重要性別平等網站及所屬機關性別平等專區之網頁連結。
- (3)本部「性別統計」子專區內容呈現可互動、具動態性且多維度之圖表設計及動畫影音，包括互動式統計圖表、統計速寫、具有教育概念與行銷功能之統計 e 學影片及性別統計表、性別統計年報、性別統計分析等，將各項財政性別統計指標呈現之性別差異現象，提供本部相關單位作為各項施政規劃參考，俾創性別平權財政環境。
- (4)為利性別平等訓練資源共享，建置「性別主流化訓練課程」子專區，分享本部每年辦理之性別主流化進階課程研習班相關資訊。
- (5)為加強辦理性騷擾防治宣導工作，建置「性騷擾防治措施」子專區，提供性騷擾防治相關法規及內、外部資源網站連結資訊，並將本部性騷擾防治申訴及懲處處

理要點公告於本部主管法規查詢系統，以提升性騷擾防治各項資訊取得便利性，營造友善職場環境。

(三) 跨機關合作(含地方政府及民間私部門)推動性別平等業務

1.本部

於 111 年招商大會設置專區，宣導金擘獎得獎案件中具企業職場性別友善措施及性別友善空間規劃之亮點案例，以此為標竿，鼓勵其他促參案件仿效。

2.國庫署

111 年 8 月 3 日函請地方政府於辦理轄管菸酒業者座談會及訓練活動時，適時提供業者性別平等相關資訊。

3.賦稅署

(1)111 年 5 月 27 日函送「財政部 110 年性別平等宣導措施及辦理成果」及「繼承贈與不分性別」懶人包圖卡，請國稅及地方稅稽徵機關參考運用並協助宣導。

(2)111 年 8 月 11 日函送「財政部賦稅署 111 年下期營業用車輛使用牌照稅開徵宣導方案」及「財政部賦稅署 111 年地價稅開徵宣導方案」，請地方稅稽徵機關加強宣導性別平等觀念。

(3)111 年 10 月 22 日與新北市政府消防局政風室共同聯合於新北市政府「111 年度多元防災宣導日」活動現場(新北市萬里區台電北部展示館)設置宣導攤位，張貼性別平等宣導海報，發放性別平等宣導品，將性別意識融入民眾生活日常，參與活動約 1,000 人次。

4.臺北國稅局

(1)利用辦理本部第 58 次全國賦稅會報期間(111 年 7 月 29 日至 30 日)，將「財政部 110 年性別平等宣導措施及辦理成果」適時向中央及地方政府相關財稅(政)機關與會 56 位長官宣導並推動性別平等。

(2)跨域合作，落實關懷服務，訂定「建立醫療院所服務機制實施計畫」，主動與臺北市立萬芳醫院試辦合作，提供醫院相關稅務資訊與 e 化輔導申報服務，宣導長期照顧特別扣除額稅制及租稅平權觀念，期未來能推廣到轄區內其他醫療院所、健康服務中心及社會福利機構，擴大服務效益。

(3)與民間團體合作，主動將民眾關注稅務政策及性別相關租稅議題，透過企業參訪、媒體採訪、舉辦講習會或宣導活動等，共同推動性別平等意識。

5.高雄國稅局

(1)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聯合辦理「稅稅戀來分享」宣導活動，以淺顯易懂方式，傳遞性別平等觀念及基本稅務知識，增進新住民族群對性別平等議題及稅務之瞭解。

(2)請高雄市政府透過 YouTube 宣傳自製性別平等宣導短片，截至 111 年 12 月底，觸及人數計 275 人。

6.北區國稅局

(1)111 年 8 月 20 日結合新北市政府稅捐稽徵處林口分處辦理租稅宣導活動，活動現場設置「懷舊彈珠遊戲臺」，以寓教於樂方式推動性別平等業務，參與人次 1,000 人(男性 450 人次，女性 550 人次)。

(2)111 年 11 月 5 日結合新竹縣北埔鄉公所、北埔國民中學辦理宣導活動，於現場張貼性別平等宣導海報，並自製性別平等(包括租稅平權、男女皆有遺產繼承權等性別平等觀念)動動腦小測驗問題，透過與民眾一問一答，建立正確性別平等觀念，參加人數 300 人次(男性 140 人次，女性 160 人次)。

(3)111 年 11 月 19 日結合宜蘭縣政府財政稅務局擴大租稅宣導，於活動現場宣導性別無歧視，遺產繼承平等權等性別平等觀念，提升民眾瞭解租稅常識及正確性別平等觀念，讓性別平等教育在各友善工作職場扎根，參加人數 300 人次(男性 140 人次，女性 160 人次)。

7.中區國稅局

於「創業大事懶人包」文宣印製「性別平等專區」連結，提供所轄區域之勞動部勞動力發展署 3 個分署、勞動部勞工保險局 6 個辦事處、衛生福利部中央健康保險署 3 個業務組及八大公股行庫共 20 個單位協助宣導，提供中部五縣市民眾便捷辦理稅務事宜，並強化其性別平等觀念。

8.南區國稅局

(1)111 年 9 月 23 日於所屬屏東分局職場互助教保服務中心辦理「看見日常習俗中的性別含意」親職講座，邀請高雄市教保人員職業工會郭明旭主任講授教養責任性別平權議題，分享如何讓男性進入照顧角色，讓女性從母職角色期待中解脫，父母都必須同時擔負起教養責任與角色，當有問題、有狀況發生時，絕對不僅是某一方教養失敗，也不應該僅指責某一方行為。藉由親職講座活動向家長宣導性別平等觀念，教養孩子應是雙親共同責任，以消除性別刻板印象，並打破孩子成長框架，任何性別都能當警察或護理師。本次活動參與人數計 23 人，其中女性 19 人，男性 4 人。

(2)配合執行「行政院性別電影院、讀書會活動推廣方案」，結合嘉義縣政府 2022 國慶焰火市集、義竹鄉公所舉辦 2022 義竹優蠱、中埔國中及長庚永慶盃路跑等活動，辦理漫畫圖卡線上問卷導讀，宣導性別平等，請民眾使用手機或平板掃描 QR-Code，參與導讀小故事「穿長靴的貓」，設計線上問卷，用現代人眼光加入性別平等觀點，以消除性別刻板印象、偏見與歧視。計辦理 4 場次，參與人數計 943 人，其中女性 384 人(比率 40.72%)，男性 559 人(比率 59.28%)。

- (3)透過多元網路管道並結合其他機關或民間網路社群網站，於「我是新營人」、「新營大小事 2」、「稅樂園好康報」、「民榮里大小事」、「南瀛地政士公會」等社群網站分享自製性別平等宣導媒材。

(四) 本部各地區國稅局精進友善稅務服務措施

1. 臺北國稅局

- (1)所得稅結算申報期間之嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)防疫措施

因地制宜規劃各服務單位申報場地，打造安心報稅環境，室外、室內設置報稅櫃檯及民眾等候區。

- (2)因應所轄地區高度國際化特性，持續辦理雙語化服務，優化我國經貿環境，促進國際接軌，將服務櫃檯、樓層配置圖、動線指引標示、公共服務設施、叫號機及各稅目申請書表稅務文宣提供處，全面完成雙語化標示。

2. 高雄國稅局

- (1)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，以維護新住民權益。

- (2)官網設置新住民稅務專區，提供「申請所得及財產清單」、「營業稅設籍登記」、「遺產稅申報簡介及應檢附文件」、「基本租稅概念」及「新住民國稅 Q&A」等中、越、印、泰、英 5 國語言宣導資料，專區並提供連結至內政部移民署全球資訊網、新住民培力發展資訊網、新住民數位資訊 e 網、新住民照顧服務、新移民六國語言專屬網站及新住民全球新聞網，落實政府資訊公開。

- (3)幸福小黃偏鄉遞件服務：偏鄉地區民眾只需將申辦資料(房地合一申報書及購買節能家電退還減徵貨物稅申請書)送交鄰近區公所，幸福小黃公車就會將案件送交國稅局專人辦理回復，免除偏鄉民眾往返奔波申辦業務辛勞。

- (4)多面向提供友善服務設施

A.劃定無障礙及孕婦專屬停車位，設置服務鈴並提供輪椅協助年長者、身心障礙、孕婦等行動不便之民眾至親善櫃檯申辦業務。

B.針對銀髮族提供老花眼鏡、音聲擴大器、閱讀放大鏡及血壓計等設施。

- (5)因應疫情提供多元便捷服務，符合不同族群稅務需求

所得稅申報期間與轄內 7 個區公所跨機關協力作業，協助偏遠地區民眾完成申報。

3. 北區國稅局

- (1)設置全方位友善稅務服務設施

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.設置哺(集)乳室：提供哺乳專用之空間，設置沙發及尿布臺等溫馨設施，並提供尿布、柔濕巾、冰箱及消毒鍋等性別友善職場設施。

C.親子族群：提供嬰兒車、親子廁所及育有 6 歲以下兒童專用停車位。

D.開車族群：設置無障礙及婦幼優先停車位。

E.托育族群：設置職場互助教保服務中心，於 111 年 8 月 8 日起提供教保服務，共招收 25 名幼生。

- (2)國稅關懷服務活動：透過關懷新住民等弱勢團體，辦理社會關懷服務，將納稅者權利保護法「苦民所苦，解民所困」六國語言(包括中文、日本、韓國、泰國、越南及英文)四格漫畫印製大型海報，結合現場東南亞文化嘉年華、異國風情饗宴活動，加強宣導納稅者權利保護制度，新住民鄉親滿意度達 99%。
- (3)稅歲月月/種子老師培訓班：辦理稅務諮詢服務及學習課程，結合各地新住民家庭服務中心辦理國稅淺淺談等稅務講授，課程結束後填寫服務問卷，以瞭解新住民對課程內容吸收程度及對稅務服務需求，俾作為年度稅務服務規劃之依據。
- (4)舉辦各類租稅講習及宣導活動：藉由跨機關合作，辦理多元原住民豐年祭、新住民家庭服務中心等租稅宣導活動，透過稅務諮詢服務及學習課程，解決新住民稅務問題，傳達民眾正確納稅觀念，增進徵納雙方互動與瞭解。
- (5)一站式報稅愛心櫃檯：報稅期設置供年長者、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.中區國稅局

- (1)設置職場互助教保服務中心、婦幼及無障礙停車位、性別友善廁所、哺(集)乳室、愛心服務鈴、YouBike 微笑單車站點，並針對銀髮族群提供老花眼鏡、音聲擴大器、閱讀放大鏡、血壓計及輪椅等友善服務設施。
- (2)所得稅申報期前，針對符合長期照顧特別扣除額規定，惟未申報長期照顧特別扣除額之被照護者，產出輔導清冊，主動寄發輔導函，貼心提醒享有長期照顧特別扣除額 12 萬元租稅權益。商請地方縣市政府社會及勞動處、原住民族行政局於督導長照機構業者或利用長照專員到府實地服務個案及提供稅務諮詢時，協助輔導民眾正確申報扣除額並發送相關文宣。並透過長照機構或新住民協會、農會、連鎖藥局或醫療輔具專賣店等協力合作，發放長期照顧特別扣除額資訊等相關宣導文宣。
- (3)跨機關協請轄內戶政事務所提供年度中新住民取得身分證新舊對照表(106 年至 110 年)，經比對正確無誤後，將舊證號所得資料併同原綜所稅申報資料重新核定後，主動退還稅款。
- (4)製作「報稅叮嚀小卡」，併同遺產稅申報稅額試算通知書寄送，提醒被繼承人死亡年度仍得列為配偶或受扶養親屬，扣除全年免稅額及標準扣除額，以保障申報租稅權益。
- (5)為體恤老年人為染疫重症高風險族群且行動不便，70 歲以上之長者於綜所稅申報期間可透過電話預約到府專屬服務，提供報稅諮詢，協助完成所得查調及申報，使長者在家即可安心完成報稅大小事。

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綜所稅結算申報、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，於官網設置「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)設有無障礙專用停車位(2格汽車位、3格機車位)及婦幼專用停車位(2格汽車位、2格機車位)，並賡續維護及管理，以避免遭無需求者占用。
- (4)設有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，並賡續維護、管理及清潔該等友善設施，以營造優質洽公環境。

(五) 運用多元管道宣導性別平權(含自製媒材)

1.國庫署

本部所管9家公股金融事業陸續於111年間於事業官網公布性別平等宣導影片，提升性別平等意識。

2.賦稅署

自製「繼承贈與不分性別」宣導懶人包圖卡1則，透過網站及臉書等多元管道宣導，觸及人次計38,979人次。

3.關務署

藉由辦理「友善職場及多元性別意象創作比賽」，將27件參賽作品放置機關臉書專頁，供民眾按讚投票，產出人氣獎，共獲得5,350個按讚數，每一按讚數代表民眾之點閱及觸及，寓教於樂，可收潛移默化功效。後續並由各關以得獎作品自製性別平等宣導媒材4則，透過機關官網專區宣導性別平等觀念，另張貼宣導媒材於海關通關大樓商民出入場所及協請海關相關業者張貼於營業場所，與業者合作宣導性別平等觀念，累計觸及人數約9,087人次。

4.國有財產署

運用不同宣導管道(如臉書、跑馬燈、機關多媒體及業務推廣海報等)宣導性別平等觀念

- (1)公務行銷設置攤位推廣國產業務時，張貼性別平等海報並進行宣導，如「申租(購)國有土地，不因性別而有所差別待遇」及「兒子女兒都是寶，過戶男女一樣好」等文宣，增強民眾性別平等觀念。

- (2)採購開標、議價等會場，於會議前播放性別平等宣導影片，向民眾傳達性別平等觀念，以強化性別主流化觀念。
- (3)於臉書粉絲專頁國有財產 e 點靈，張貼性別平等宣傳海報及性別宣導貼文，向民眾宣導性別平等觀念。
- (4)111 年度透過廣播電臺託播方式，推廣「女兒兒子都是寶，女男繼承一樣好」，國有非公用財產租賃關係成立後，不論是「繼承換約」或是「過戶換約」，國有財產相關法規對於性別都有限制，不因性別而有所差別待遇之性別平等觀念，111 年度累計觸及人數 40 萬 4 千餘人。

5.臺北國稅局

- (1)自製「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」宣導媒材懶人包圖卡 1 則。
- (2)運用多元方式宣導性別平權
 - A.透過本部第 58 次全國賦稅會報期間(111 年 7 月 29 日至 30 日)，將「財政部 110 年性別平等宣導措施及辦理成果」適時向中央及地方政府相關財稅(政)機關與會長官宣導，共 56 位。
 - B.官方網站性別平等專區、臉書及 Line 群組宣導(含賦稅署宣導圖卡)，瀏覽及觸及人次計 16,200 人次、按讚數 253 個。
 - C.於所得稅結算申報期間運用下列多元管道，結合行政院性別平等資料庫等相關資源(如 Gender 在這裡視聽分享站)宣導性別平權觀念
 - (A)結合業務刊登地方性刊物，瀏覽及觸及人次計 10,000 人次。
 - (B)運用電子看板、電視牆、跑馬燈等多媒體播放器，瀏覽及觸及人次計 111,150 人次。
 - (C)利用申報教室及服務櫃檯等場所宣導，瀏覽及觸及人次計 162,000 人次。

6.高雄國稅局

- (1)自製「攜手同行，相伴一生」宣傳短片，透過多元管道(機關網站、電梯多媒體播放器、臉書、YouTube)，傳遞同性配偶在稅法上權利與義務等相關資訊，觸及 56,616 人次。
- (2)透過臉書分享賦稅署製作「繼承贈與不分性別」宣導圖卡 1 則，觸及人次計 1,029 人次。
- (3)運用臉書「稅務 e 達人」粉絲專頁發布性別平等宣導貼文，並分享行政院性平小學堂有獎徵答及性別平等觀測站相關貼文，累計已觸及逾 18,000 人次。
- (4)運用高雄輕軌車廂刊載該局自創性別平等標語「攜手同行，相伴一生；讓愛無礙，異同為愛」及相關宣導短片 QR-Code 圖碼，搭乘民眾可經由掃碼快速讀取該局製作同性婚姻稅務申報相關權利義務之影片，有效提升宣導服務可近性；111 年 9 月 1 日至 30 日高雄輕軌總運量 371,177 人次。

- (5)自製「攜手同行，相伴一生」宣導短片及文宣品，結合租稅宣導活動，擴散性別平等觀念及強化民眾性別平等意識。
- (6)結合對外租稅宣導及講習活動，運用宣導海報、布條及展板等多元方式，向民眾傳達性別平等觀念，並透過多媒體播放機、LED跑馬燈及戶外電子看板等數位媒體，播送「讓愛無礙 擁抱多元愛」、「性別要齊視 拒絕真歧視」、「性別無障礙 平權人人愛」、「就業爭本事 性別無歧視」等性別宣導標語，導入性別平等意識於民眾。

7.北區國稅局

- (1)結合內政部警政署警察廣播電臺花蓮分臺，於辦理「空中傳愛，挽袖捐血」活動中宣導性別平等。
- (2)自製國稅幸福懶人包1則，透過綜所稅申報期間於辦公場所(如申報教室及服務櫃檯等)，向申報民眾宣導性別平權，提升民眾性別平權概念，觸及人次計9,063人次。
- (3)自製「性別不迷失 幸福不Miss」四格漫畫1則、「多元性別你我他 權利平等不分家」懶人包1則、「性別無歧視 平等造優勢」簡報1則及「同性婚姻與國稅」短片1支，將性別平權相關訊息融入媒材，透過社群網站如臉書、辦理租稅活動及教育訓練等多元管道對外進行宣導，擴散性別平權意識，觸及人次計15,045人次。

8.中區國稅局

- (1)自製「人生大事—租稅性平」懶人包圖卡及對外徵選「幸福煮夫的女薪時代」短片，透過網站、臉書及YouTube等多元管道對外宣導。臉書觸及人次8,908人次，YouTube觀看次數799次，短片吸引113人留言觀賞後心得。
- (2)運用多元方式宣導性別平權
 - A.透過知名競賽網站活動介紹頁面設置性別主流化專區連結，該頁面瀏覽熱度高達32餘萬次。
 - B.將性別平等問答設計融入統一發票推行暨「客家擂茶雲端趣」及「雲端仙境尋寶趣」網路活動，並於活動知識補給區推廣「性別平等專區」及徵件短片「幸福煮夫的女薪時代」。
 - C.自製珪藻土杯墊(於杯墊上印製宣導標語)1,037份，結合對外租稅宣導活動發送，擴散性別平等觀念及強化民眾性別平等意識。
 - D.利用辦公室電子字幕、綜所稅申報會場叫號系統電視顯示器及設計海報、圖卡、懶人包書冊、布條、趣味面具、掃碼賞性別(連結行政院性別平等資料庫主題網站)、九宮格闖關遊戲等方式推廣性別平等議題。
 - E.結合在地廣播媒體資源(大漢之音電臺)及地區性刊物(竹南鎮刊)傳遞性別平等觀念。

F.透過臉書跨機關分享賦稅署「繼承贈與不分性別」宣導圖卡 1 則，觸及人次計 4,434 人次。

G.於性別平等工作小組 111 年度第 1 次會議播放「行政院點亮性別之眼微電影」首獎作品(我只是變回原本自己)，宣導尊重多元性別平等觀念。

9.南區國稅局

(1)自製性別平等宣導動畫圖卡「性別平等從家事分工開始」1 則，於臉書、Instagram 及 Line 等多元網路管道對外進行宣導，觸及人次計 834 人次。

(2)運用多元方式宣導性別平權

A.辦理親職講座，邀請高雄市教保人員職業工會主任講授性別平權議題

(A)111 年 9 月 23 日辦理「看見日常習俗中的性別含意」親職講座，藉由親職講座活動向家長宣導性別平等觀念，參與人數計 23 人(女性 19 人，男性 4 人)。

(B)111 年 10 月 21 日辦理「姓不姓，妳決定—走出性別框架，路更廣」親職講座，參與人數計 17 人(女性 13 人，男性 4 人)。

B.透過多元網路管道並結合其他機關或民間網路社群網站，於「我是新營人」、「新營大小事 2」、「稅樂園好康報」、「民榮里大小事」、「南瀛地政士公會」等社群網站分享自製性別平等宣導媒材。

C.透過臺南線上廣播電臺、飛碟聯播網電臺、快樂聯播網電臺、正聲廣播股份有限公司高雄廣播電臺等民間私部門媒體，播放宣導性別平等相關議題。

D.自製「稅務資訊放映室」宣導短片及性別平等宣導布條、旗幟、手舉牌、圖卡、租稅活動小遊戲、租稅常識問卷、三角桌曆等活動道具及文宣品，賡續於辦理租稅宣導活動、講習會、座談會及愛心參訪時對外宣導推動性別平等，並利用辦公室電子字幕顯示器推廣性別平等議題，以強化性別平等宣導效益。

(3)透過臉書、Instagram 及 Line 等多元網路管道跨機關分享賦稅署「繼承贈與不分性別」宣導圖卡 1 則，觸及人次計 1,481 人次。

10.財政資訊中心

自製「性別平等，從你我做起」動畫投影片之宣導媒材 1 則，透過臉書向民眾宣導性別平權概念，觸及人次計 1,612 人次。

(六) 透過性別電影院、讀書會等宣導活動，傳達性別平等觀念

1.賦稅署

(1)111 年 3 月 18 日藉由「記帳士稅務座談會」報到時間，播放性別映象影片導讀及發放文宣品，介紹行政院性別平等資料庫主題網站「Gender 在這裡性別視聽分享站」，宣導性別相關議題。

(2)於公共區域張貼性別映象影片導讀文宣及分享「讓交織的性別故事現身—行政院 111 年性別平等徵件比賽得獎作品集」，推廣同仁及蒞臨(或洽公)人士性別平等觀念及相關訊息，俾深化其性別平等意識。

2.關務署

- (1)舉辦內部性別電影欣賞會 20 場，參與人數 1,600 人，其中女性 827 人，占 51.69%。
- (2)於機關臉書專頁主動分享行政院性別平等會性別平等觀測站相關資訊。
- (3)於服務中心、辦公場域及貨棧等張貼性騷擾防治及 CEDAW 等性別平等相關文宣，並利用各式講習及座談會場合向民眾宣導性別平等觀念及政策。
- (4)各關網站設有性別平等專區，提供 CEDAW 法規、行政院性別平等會分享之資料及各關推動性別平等作為等供民眾參閱。
- (5)基隆關為擴大性別平等觀念觸及關務相關從業人員，將相關法規、案例及宣導資料等以電子郵件發函各公會，並追蹤其轉知會員(相關業者)，觸及家數 1,601 家，宣傳成效斐然。
- (6)臺中關於學生參訪海關時，業務簡報納入性別平等宣導，111 年累計參訪人數 110 人；另透過各種公開活動，如梧棲老街歲末嘉年華，以有獎徵答方式宣導性別平等資訊，強化民眾對性別議題之認知。

3.臺北國稅局

- (1)性別電影院：辦理「法律女王」、「關鍵少數」及「星星知我心」等 5 場性別主流化電影賞析，淺談性別平權議題，加深參訓人員對性別議題之瞭解及深化性別平等意識並實施滿意度問卷調查，滿意度達 97%。
- (2)111 年 8 月 19 日至 9 月 16 日分 4 梯次安排參訪台灣國家婦女館，內含主題導覽及座談「我們的超能綠世代」、「阿媽 è 月—跨世代女性身體記憶」和影片欣賞「告別月事的女人」，參加人員計有男性 18 人(12.16%)，女性 130 人(87.84%)，合計 148 人。本項訓練前測平均分數 78.53 分、後測平均分數 95.88 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所提升。

4.高雄國稅局

- (1)性別電影院：分別與轄內樹德科技大學、文藻外語大學及高雄市立社會教育館共同舉辦 3 場性別電影院，藉由導讀加深參與者印象，深化性別平等意識，並透過有獎徵答活動及放映前、後測驗，強化參與者對性別議題之認知，參與民眾放映後成績均高於放映前成績，顯示活動有助於提升民眾對於性別平等認識與瞭解，活動滿意度調查平均滿意度高達九成以上，參與人數計 210 人，男性 49 人(比率 23.33%)，女性 161 人(比率 76.67%)。
- (2)性別讀書會：與轄內旗美高中共同舉辦「打破性別框架，勇往直前」讀書會，藉由導讀傳遞「CEDAW 是什麼」、「直接歧視與間接歧視」及「女性發揮潛能，喚

醒內在力量」等性別議題，穿插有獎徵答活動，加深學生印象，深化性別平等意識，並對參與活動學生進行測驗，放映後成績均高於放映前成績，顯示活動有助於提升學生對於性別平等認識與瞭解，經活動滿意度調查，活動滿意度接近九成，參與人數計 36 人，男性 18 人(比率 50%)，女性 18 人(比率 50%)。

5.北區國稅局

- (1)性別影片播放：分別於 111 年 9 月 22 日及 12 月 4 日與轄內花蓮地政事務所、桃園市政府衛生局、桃園市龜山區戶政事務所等單位，播放「視野無限，超越『繼承』性平線」及「同婚專法 IN 國稅」、「繼承財產男女平權」影片，淺談性別平權議題，供民眾觀看，影片內容涵蓋性別平等觀念，並辦理活動後問卷調查，活動滿意度達 99%，合計 226 人次觀看，男性 106 人次(比率 46.9%)，女性 120 人次(比率 53.1%)。
- (2)結合行政院性別平等資料庫主題網站，播放性別平等影像：「視野無限，超越『繼承』性平線」、「我只是變回原本自己」(行政院點亮性別之眼微電影徵選活動首獎)、「上車」(行政院點亮性別之眼微電影徵選活動銀獎)；讀書會導讀「梅克爾傳：一場卓越的史詩之旅」及性別平權電影「天聲好手」影片賞析，宣導性別平權觀念；宣導「繼承贈與不分性別」、「兒女都是寶·均有繼承權」，強化男女公平繼承遺產觀念，合計 60 人次觀看，男性 18 人次(比率 30%)，女性 42 人次(比率 70%)。

6.中區國稅局

- (1)性別電影院：放映性別平等微電影「不簡單 但能有多難」及「女大當家」，傳遞性別友善、婚姻平權、多元性別及破除刻板印象等性別平等議題，並於放映前投影行政院性別視聽分享站訊息網址、發放導讀資料或相關性平宣導素材，強化民眾對性別議題之認知，參與人數計 1,000 人，男性 250 人(比率 25%)，女性 750 人(比率 75%)。
- (2)性別讀書會：以發送「性別島讀：臺灣性別文學的跨世紀革命暗語」導讀文章方式，於國立暨南國際大學辦理讀書會，引導傳達臺灣性別運動故事，文學又是如何扮演關鍵角色；以分享「蝴蝶朵朵」等繪本方式，於彰化市立圖書館辦理親子成長繪本討論會，期透過議題探討，深化性別平等意識，參與人數計 61 人，男性 17 人(比率 27.87%)，女性 44 人(比率 72.13%)。
- (3)性別專業觀點剖析：為推展性別友善觀點、加強民眾在性別議題上之學習，邀請衛生福利部草屯療養院江依潔臨床心理師講授「兩性關係的溝通(夫妻、家庭)」，並放映「關鍵少數」主題電影後，為參與者進行性別議題專業觀點剖析，以擴散性別平等觀念，參與人數計 80 人，男性 27 人(比率 33.75%)，女性 53 人(比率 66.25%)。
- (4)於性別電影院、讀書會等宣導活動辦理課程建議或需求調查，以作為日後精進活動內容及辦理方式之參據。

7.南區國稅局

結合嘉義縣政府 2022 國慶焰火市集、義竹鄉公所舉辦 2022 義竹優蠶、中埔國中及長庚永慶盃路跑等活動，辦理漫畫圖卡線上問卷導讀，宣導性別平等，請民眾使用手機或平板掃描 QR-Code，參與導讀小故事「穿長靴的貓」，設計線上問卷，用現代人眼光加入性別平等觀點，以消除性別刻板印象、偏見與歧視。計辦理 4 場次，參與人數計 943 人，其中女性 384 人(比率 40.72%)，男性 559 人(比率 59.28%)。

(七) 提升女性同仁參與國際事務機會

本部及所屬機關女性同仁積極參與國際事務，111 年參與亞太經濟合作(APEC)、經濟合作暨發展組織(OECD)、亞洲稅務行政及研究組織(SGATAR)、世界貿易組織(WTO)等國際會議及辦理外國駐臺代表蒞部訪問會議等計 79 場次，共 463 人次參與，其中女性 270 人，約 58.32%，女性同仁參與國際會議比率近 6 成，足見女性同仁已具相當機會參與國際事務。

(八) 落實 CEDAW 性別人權之成效

1.本部

行政院秘書長 111 年 4 月 18 日函請各機關依 CEDAW 第 34 號一般性建議第 54 段 (a) 意旨，檢視主管有關土地、林業、漁業、水務及各自然資源管理機構關於參與決策法規及行政措施，是否訂定明確之農村婦女擔任決策職位之目標和時限。據本部國有財產署回復意見略以，按「國有財產法」第 9 條規定，本部承行政院之命，綜理國有財產事務，並設國有財產署承辦前項事務。國有財產事務之政策決策依性質由行政院、本部或該署核定，其決策職位既涉公務人員任用及陞遷，組織法規中能否明定「農村婦女擔任決策職位」之規範，事涉公務人員任免等國家政策，尚須由人事行政主管機關通盤審慎考量。

2.國庫署

落實 CEDAW 第 13 條—取得經濟權平等

- (1)中國輸出入銀行透過「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之女性企業主拓展出口至新南向國家，自開辦至 111 年 12 月底，辦理新南向國家 243 案，其中女性企業主 6 戶，辦理 26 案。
- (2)賡續協助女性參與新南向市場之就業及創業，包括：提供新南向市場之國情、金融、產業等各方面資訊予女性企業主，協助其對市場深入瞭解；辦理研討會業務宣導，邀請專家學者就經濟及國際貿易等議題發表精闢演講，有助女性企業主掌握市場趨勢；設有泰國曼谷及印尼雅加達代表人辦事處，蒐集新南向地區第一手商情並轉介國內女性企業主參考。

3.賦稅署

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(110 年版)，110 年贈與稅申報案件，女性受贈人數比率 40%，相較 106 年 38.3%，增加 1.7 個百分點；110 年遺產稅實徵案件，女性被繼承人比率 38.1%，相較 106 年 35.9%，增加 2.2 個百分點。

4. 各地區國稅局

本部 111 年 4 月 19 日函轉行政院同年 1 月 19 日「CEDAW 第 34 號至第 37 號一般性建議法規檢視專案審查小組會議」應辦理事項，請各單位依 CEDAW 第 37 號一般性建議第 36 段精神，自行檢視改善關於氣候變化、備災、救災等任務編組相關組織中，是否採取針對性政策或暫行特別措施，以實現婦女平等參與救災與減少災害風險和氣候變遷相關之所有決策和發展規劃。如未訂規範，應有其他措施或機制，確保婦女及女童參與。各地區國稅局業配合轉知各單位就職掌業務自行檢視。

5. 中區國稅局

(1) 落實 CEDAW 第 13 條—取得經濟權平等：實施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，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、扣繳單位設立及相關稅目申報。

B. 111 年度計輔導辦理營業稅稅籍登記 276 件(女性比率 82%)，扣繳單位設立 172 件(女性比率 29%)，扣(免)繳申報 145 件(女性比率 65%)，營利事業所得稅結算申報 185 件(女性比率 66%)，營利事業所得稅暫繳申報 43 件(女性比率 67%)，租稅法令宣導活動 344 場次(參與女性比率 60%)，性別意識培力課程 113 場次(參與女性比率 64%)，各項稅務諮詢服務 259 場次(參與女性比率 63%)。

(2) 多元管道宣導 CEDAW，落實性別人權

A. 將「CEDAW 時代來臨」圖卡結合「人生大事—租稅性平」懶人包並透過官網對外宣導，加深民眾性別人權意識。

B. 將「CEDAW 時代來臨」圖卡分別運用於「性別平等問答集」拼圖學習、「租稅性平懶人包書冊」及「隨身手機座卡」，置於辦公場所服務櫃檯供民眾索取，並提供宣導活動使用，有助於民眾便利取得性別人權資訊。

C. 配合「臺中市西區區公所 111 年度里鄰長研習會」辦理性別平等租稅宣導活動，充分傳達 CEDAW 及性別人權觀念。

6. 南區國稅局

落實 CEDAW 第 13 條—取得經濟權平等：111 年 10 月 21 日於所屬屏東分局職場互助教保服務中心辦理「姓不姓，妳決定—走出性別框架，路更廣」親職講座，邀請高

雄市教保人員職業工會郭明旭主任講授繼承權利性別平權議題，探討國人遺產登記拋棄繼承與受贈財產比例，並分享「民法」親屬篇第 1059 條子女姓氏條文修正歷程，將「子女從父姓」改為「父母於子女出生登記前，應以書面約定子女從父姓或母姓」即呼應性別平等政策綱領中促進婚姻制度性別平權。本次活動參與人數計 17 人，其中女性 13 人，男性 4 人。

(九) 檢核增(修)訂法律案符合性別觀點

本部 111 年度報請行政院審查經立法院三讀通過法律案 3 項，性別影響評估性別觀點檢核情形，摘述如下：

1. 法案辦理性別影響評估情形

(1) 「關稅法部分條文修正草案」

本法案係為使轉運、轉口貨物之通關、申報及管理規範得以明確，並強化貨棧、貨櫃集散站及經海關核准實施自主管理業者之管理；配合物聯網全時監控建置計畫，強化貨物監控強度，確保貨物移動安全；保障納稅義務人救濟權益。尚無針對特定性別、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，經性別平等學者姚淑文主任檢視，認屬合宜。

(2) 「貨物稅條例第 12 條之 6 修正草案」

本法案係為加速報廢老舊大型柴油車，改善空氣品質，以提升大型柴油車車主汰舊換新意願，續延長購買新大型車減徵貨物稅優惠措施至 115 年 12 月 31 日止，尚無針對特定性別、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，確與性別無直接相關。

(3) 「促進民間參與公共建設法部分條文修正草案」

本法案係新增公共建設類別、政府有償取得公共服務機制及履約爭議調解機制等，優化促進民間參與公共建設法制環境。尚無針對特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，經性別平等學者張瓊玲教授檢視，建議有關本法所擬與本法相關之委員會，如促參申訴審議會、履約爭議調解會等，雖仍以專長及代表性選任之，惟宜盡量符合「任一性別不少於三分之一」之性別比例標準選任之，本項規範可於法規說明欄中註記，以作為參考，其餘部分認屬合宜。前述建議已於本法案第 48 條之 1 說明欄增列相關內容，另促參申訴審議會部分，已於本部促參申訴審議會設置要點規定，不另於本法案說明欄註記。

2. 檢討及策進作為

鑑於本部主管之法律影響人民權利義務，本部將賡續依「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法

案之制定(修正)。

(十) 賡續維護及新增公布於本部網站之性別統計指標

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，並按年維護資料，以建立可靠及完整之性別統計指標。本部性別統計表經陸續擴充，截至 111 年 12 月底，共 47 張統計表，其中員工類統計表 11 張、賦稅類 25 張、國庫類 6 表、關務及國產類各 2 張及國際比較表 1 張。

(十一) 拓展性別統計分析之深度及廣度

1.於 111 年 7 月完成「110 年財政部性別統計分析」，以國庫、賦稅、關務及國產四大業務為主要切入點，配合淺顯易懂之圖表及簡明分析，引導各界瞭解不同性別經濟力之差異程度及推動性別平權之成效，進而深化性別意識及性別平等觀點。

2.111 年度發布 3 篇與性別相關之財政統計通報

(1)「109 年底營利事業以批發及零售業 67.9 萬家最多，住宿餐飲業性別差距倍數最小」，分析營利事業經營權力上女性仍大幅落後男性，若以行業觀察，住宿及餐飲業女性負責人占比 46.7%，為各行業中最高，或許與資本額較小，進入門檻較低及女性業主傾向深耕內需服務市場有關。

(2)「110 年不動產贈與契稅申報人男性比重較女性高出 8 個百分點，24 歲以下年齡層性別差距最大」，分析依據自然人申報不動產贈與契稅情形，近年受贈人數以男性居多，平均占 54%，女性占 46%，男、女差距介於 6.2 至 8.8 個百分點(110 年為 8 個百分點)；以年齡級距來看，以 24 歲以下性別落差最大，男性受贈人為女性之 2.4 倍，可能與傳統觀念房產傳子多於傳女有關。

(3)「2019 年我國每 1 位稅務人員平均服務 2,689 人，女性占比 78.7%高於鄰近國家地區」，依據亞洲開發銀行(Asian Development Bank, ADB)最新發布資料，2019 年我國每 1 位稅務人員平均服務 2,689 人，於亞洲四小龍中居中；從性別觀察，我國女性稅務人員占 78.7%，而女性主管占全體主管 73.2%，該二比率均高於亞太鄰近國家或地區。

(十二) 辦理本部及所屬機關職員參與性別主流化課程

1.本部

(1)為強化本部及所屬各機關同仁性別意識，111 年度積極辦理性別主流化基礎及進階、性騷擾防治宣導課程 93 場次，6,403 人次參訓(男性 1,645 人次，女性 4,758 人次)。

(2)截至 111 年 12 月底，本部及所屬機關職員共 12,795 人，參加性別主流化相關訓練課程人數 12,524 人，參訓比率為 97.88%。

(3)本部將持續規劃辦理教育訓練或專題演講，如 CEDAW、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，視參訓對象需求辦理訓前需求調查，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與訓練有效性及滿意程度，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。

2.國有財產署

為增進同仁性別觀點與意識，落實保障性別人權及促進性別平等，111年6月23日及6月28日分2梯次，經由視訊連線方式播放e等公務園+學習平臺之「性別主流化概述」數位課程，共120人參加。

3.高雄國稅局

透過性別主流化數位學習訓練有效提升同仁對 CEDAW 瞭解，以達訓練成效

(1)性別主流化數位學習訓練：「『人權搜查客』從醫學談 LGBTI 議題—建構性別友善社會」、「性別與科技—性別平等引領科技創新」、「性別主流化 CEDAW 性別平等政策綱領」、「就業 Lady 卡卡的～從性別平等談起」、「消除對婦女一切形式歧視公約談性別平等」等相關課程計 880 人參訓，參訓率達 88.71%。

(2)薦派參訓及完成實體課程：「職場平權暨性騷擾防治研習」、「從性騷擾防治到 CEDAW 公約」、「性別平等—提升女性經濟力」、「促進公私部門決策參與之性別平等」、「性別主流化—YouTube 之我的母親」、「電話服務禮儀暨性別平等研習」等相關課程，計 103 人參訓。

(十三) 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、薦任第 9 職等以上高階主管人員參訓 2 小時以上比率)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。

(十四) 提升中高階女性主管參與中高階培訓課程比率

本部及所屬機關中高階女性主管人數共 661 人，於 111 年度參加 2 日以上中高階培訓課程人數共 621 人，參與培訓課程比率為 93.95%。本部未來辦理 2 日以上之中高階人員培訓課程，或薦送參加其他機關辦理 2 日以上之中高階人員培訓課程時，將持續依性別比例衡平性，相同條件下優先建議遴選女性人員參訓，深化性別平權概念。

(十五) 提升高階主管(首長)性別意識培力

1.本部

- (1)本部性別業務主管綜合規劃司陳司長進雄參加行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「多元性別權益保障教育訓練」數位學習課程。
- (2)本部性別業務聯絡人綜合規劃司李副司長宜芬參加行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「國際性別議題之最新發展與挑戰」數位學習課程，及本部自辦之「性別主流化基礎訓練—『改革好萊塢』影片賞析(含 CEDAW 宣導影片)」課程。
- (3)國庫署蕭署長家旗參加 111 年 8 月 2 日該署辦理之「如何在生活中落實性別平等」線上課程，及同月 18 日該局辦理之「何謂職場性騷擾」線上課程。
- (4)賦稅署許署長慈美參加 111 年 8 月 5 日該署辦理之「從媒體事件培力性別平等意識～聚焦 CEDAW、職場性騷擾防治、多元性別權益」課程。
- (5)關務署彭署長英偉參加 111 年 8 月 10 日至 22 日行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「性別診療室—健康、醫療與照顧中的性別議題」數位學習課程，及同月 11 日該署辦理之「關鍵判決」影片賞析。
- (6)國有財產署曾署長國基參加 111 年 6 月 23 日該署辦理之「性別主流化—解謎性騷擾」數位學習播放課程。
- (7)高雄國稅局李局長怡慧參加 111 年 8 月 9 日該局於數位學習平臺置放「性別與科技—性別平等引領科技創新(性別)」數位學習課程，及同月 12 日該局辦理「CEDAW 教育訓練」遠距學習課程。
- (8)北區國稅局蔡局長碧珍參加 111 年 6 月 25 日至 28 日行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「性別主流化與 CEDAW 如何協助公務」數位學習課程。
- (9)中區國稅局吳蓮英局長參加 111 年 4 月 21 日該局辦理之「媽媽不在家：聖誕假期凸槌中」影片賞析。
- (10)南區國稅局盧局長貞秀參加 111 年 6 月 16 日行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「性別教育與性別平等」數位學習課程。
- (11)財政資訊中心張主任文熙參加 111 年 7 月 1 日至 3 日臺北市政府公務人員訓練處辦理之「性別主流化—性別統計及分析」數位學習課程。
- (12)財政人員訓練所許所長寧佑參加 111 年 7 月 12 日行政院人事行政總處公務人力發展學院辦理之「家務事是誰的事家庭內性別角色與家務分工」數位學習課程，及同年 8 月 10 日該所辦理之「性別平等家務分擔—食材及冰箱整理術」專題演講。

2.財政人員訓練所

- (1)邀請中央研究院歐美所兼任研究員焦興鎧，於「初任薦任主管職務專業訓練班」第 2 期講授「性騷擾防治」課程；邀請寰瀛法律事務所吳宜璇律師，於「主管人員研習班」第 1 期至第 4 期講授「跟蹤騷擾防制法及職場應用」課程，以因

應學員於職場上擔任主管職務後，如面臨此類狀況，有能力以合法途徑及保護當事人手段妥適解決問題。

- (2)邀請臺灣警察專科學校張瓊玲教授，於「初任薦任主管職務專業訓練班」第 1 期及第 2 期講授性別主流化課程，以提升學員擔任主管職務之性別意識，強化管理核心能力。

(十六) 提升晉用女性參與決策比率

111 年本部及所屬機關女性正、副首長(不含幕僚長)比率達 68.97%，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 2 位副署長、五區(臺北、高雄、北區、中區、南區)國稅局局長、臺北、高雄、中區及南區國稅局副局長、財政資訊中心副主任，以及財政人員訓練所副所長。部本部一級單位女性正、副主管比率達 50%、二級單位女性主管比率達 68.75%(資料統計截至 111 年 12 月底)。

(十七) 精進性騷擾防治作為並鼓勵參與相關課程

1.本部

- (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)」，並於本部主管法規查詢系統公告相關訊息，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、李萍及中央研究院兼任研究員焦興鎧 3 人擔任。經統計女性委員 6 人，占委員總數 66.67%，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 111 年度積極辦理相關宣導、講習，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，予以公假登記及經費補助，建構友善職場環境。

2.賦稅署

依據「財政部賦稅署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.高雄國稅局

- (1)依法訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」
 - A.依據「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」規定，訂定「性騷擾防治處理要點」，於該要點第 8 點至第 12 點，明定申訴及懲戒作業流程，並成立性騷擾申訴評議委員會，以杜絕職場性騷擾情事。
 - B.前揭委員會設置委員 7 人，任期 2 年並按月輪值，由局長指定副局長兼任主任委員，另遴聘勵馨社會福利基金會高雄服務中心社工師陳瑞芬小姐、高雄市婦女新知協會理事林夙慧律師及吳惠玲律師等 3 位專家學者擔任委員，秉持公正、中立、保密原則處理案件。
- (2)於工作場所公開揭示「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」：於 109 年 10 月 12 日修訂「性騷擾防治處理要點及申訴案件處理流程」，並將上揭處理要點及性騷擾申訴資料於 109 年 10 月 12 日發布並製作「防治性騷擾性侵害政策宣導」海報張貼，函請所屬分局暨各科室稽徵所依規定將相關資料於辦公場所顯著之處公開揭示，強化同仁性別平等意識及性騷擾防治觀念，同時公告於財稅內網知識管理系統。

(十八) 性別友善職場措施

1.本部

- (1)托育服務
 - A.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，本部及所屬機關廣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。
 - B.本部為配合行政院政府機關(構)加速推動公共化教保服務政策，於 110 年 8 月起開辦本部員工子女非營利幼兒園，計 3 班 90 人。
- (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 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)彈性工時：為營造友善職場措施，本部同仁如撫育未滿 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。
- (4)陪產檢及陪產假：因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者，給陪產檢及陪產假 7 日；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，本部及所屬機關同仁如須陪同懷孕配偶產檢，或因配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產有請假需求，依「公務人員請假規則」規定，據以核給陪產檢及陪產假。

(5)本部及所屬機關於疫情期間所採行之性別友善職場措施：因應 COVID-19 疫情期間，本部及所屬機關視疫情發展及實際需要，除規劃實施擴大彈性上、下班時間及分區辦公等措施外，另授權各單位主管衡酌業務狀況及同仁需求(減少長途通勤、照顧 12 歲以下或身障子女、照顧長者及本人身障或懷孕等需求)，擴大實施居家辦公。本部所屬機關並透過成立通訊軟體群組或製作差勤須知懶人包(含防疫照顧假之申請)，協助居家辦公同仁即時獲得所需協助與資訊。

2.賦稅署

為營造友善職場環境，使同仁可以兼顧工作與照顧年幼子女，利用各樓層適當空間(如研討室、會議室)，布置溫馨友善區域，提供幼兒、學童書籍或繪本並做好清潔維護管理，供同仁子女放學後可做功課、看書或繪畫，讓同仁安心工作。

3.關務署

(1)洽簽托幼機構、設置非營利幼兒園：為協助員工兼顧工作及家庭照顧責任，並配合行政院推動公共化教保政策，設置 5 班 136 人非營利幼兒園，拉近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。各關另洽簽托育服務機構 17 家，提供同仁專屬優惠，減輕托育壓力。

(2)持續改善哺(集)乳室設備與環境：108 年起推動改善該署及所屬各關哺(集)乳室設備與環境。哺(集)乳室由專人每日清潔打掃，落實衛生及管理，除便利同仁，亦開放民眾使用。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，111 年對使用者進行滿意度問卷調查，滿意度皆超過九成。該署哺(集)乳室獲 111 年度臺北市政府衛生局優良認證。

(3)積極增設性別友善及無障礙設施：以高齡或行動不便者等弱勢族群之安全及便利需求為出發點，該署及所屬各關辦公處所均積極檢視並改善既有設施，包括基隆關增設廁間無障礙邊坡或輔助扶手，該署及基隆關花蓮分關設有性別友善廁所等，提供同仁便利、友善且安全之職場環境。

(4)利用單位形塑學習及勤前教育等，宣導性別平等議題，強化同仁性別平等觀念，共同營造性別友善職場文化。

(5)請假性別統計：均依法令規定，同仁因哺乳或育嬰減少之工作時間，不作為考績等次之考量因素。同仁申請娩假、家庭照顧假及陪產假等，依公務人員請假規則及事實認定准駁，以維同仁權益。111 年請假情形統計如下：

	育嬰 留職停薪	彈性工時	家庭照顧假	產前假	娩假	陪產假	流產假
女	66 人	3 人	495 人	66 人	66 人		10 人
男	13 人	0 人	468 人			53 人	

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，以照顧員工子女，營造友善職場環境。現階段規劃設置4處職場互助教保服務中心，除該署愛國西路舊財政大樓及光復南路新建辦公大樓刻規劃設置中，另該署北區分署花蓮辦事處及中區分署苗栗辦事處已於111年8月正式營運，合計50人規模。目前愛國西路舊財政大樓場地，裝修工程均已完成細部設計審查，並提報非營利法人委辦計畫甄選中，預計於112年8月正式營運，嗣後將賡續加速推動相關事宜，俾順利招生開辦，提供同仁更為優質普及、平價近便之教保服務及育兒資源。
- 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，該署(含所屬)111年特約托育機構共有9家，同時亦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：該署(含所屬)於111年1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)彈性工作時間

- 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.111年度因應COVID-19疫情，為降低感染風險，該署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10時及16時30分至19時，另為減少接觸風險，差勤管理採行WebITR線上簽到及臉型指紋複合式門禁考勤機併行機制，以落實防疫措施。
- 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」。

(3)職場多元措施

- A.安全職場維護：全面檢視辦公廳舍一樓走道，將不平整易積水處放置防滑地墊及汰換辦公廳舍周邊解晰度差之攝影機，以消除空間死角，避免造成潛在對不同性別者之威脅，營造友善工作環境。
- B.設置哺(集)乳室：配合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。
- C.設置博愛座位區：為樂齡、孕婦及行動不便民眾規劃設置專屬座位區。
- D.設置友善車位：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)配合本部辦理家庭因素請調作業，同仁符合配偶未於同縣(市)、鄰近地區任職或生活；需照顧未成年或無謀生能力之子女；本人或配偶之直系血親尊親屬無法獨力生活，需就近照顧等請調事由，得提出家庭因素請調，經初審報送本部複核通過後，列冊密送請調機關列管，遇缺公開甄選前，先行考量遴選任用。
- (2)配合行政院政府機關(構)加速推動公共化教保服務政策，業於 111 年 6 月 29 日設立並核發「職場互助教保服務中心」許可證書，同年 8 月 1 日正式開辦，委託社團法人台北市教保人員協會經營，經教育部國民及學前教育署核定招收 2 歲至入國民小學前幼兒 40 人，提供員工子女或孫子女優良托育服務。
- (3)111 年與 6 家托育機構簽訂優惠合約，提供同仁子女托育需求多元化選擇：私立城中衛理、智寶園、艾法薇爾幼兒園及小育龍莒光、小哈利托嬰中心(續約)，臺北市私立思高幼兒園(新約)。
- (4)於總局 1 樓設置哺(集)乳室，獲臺北市政府衛生局「優良哺集乳室認證」，提供有哺(集)乳需求之女性同仁使用，營造安心便利、溫馨舒適哺(集)乳空間，促進同仁兼顧工作與哺育子女責任。
- (5)協助女性同仁調適因育兒可能產生之焦慮情緒與壓力，製作「EAP 樂孕關懷特輯」，提供補助申請及相關資源；另為提供男性同仁面對家庭、親密關係衝突所需之心理支持，於 EAP(Employee Assistance Programs)專區轉知衛生福利部「男性關懷專線」，協助其紓解自身壓力。
- (6)落實行政院「0-6 歲國家一起養」政策，並鼓勵同仁參與家庭友善方案，即時將育嬰留職停薪相關鬆綁法令如公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點(110 年 7 月 1 日起，加發育嬰留職停薪津貼 20%)、育嬰留職停薪實施辦法(放寬不論配偶是否就業，親職雙方可自行選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假)，轉知各單位同仁參考運用。
- (7)為營造安全職場及洽公環境，該局(含各分局、稽徵所)辦公場所增設硬體設施
 - A.避免因光線昏暗及空間死角對不同性別者造成潛在威脅，辦公場所全面更換 LED 燈具，共計 7,570 具。
 - B.全面設置無障礙廁所(含求救鈴及扶手)，111 年增設置 38 組。
 - C.於總局大樓 1 樓通往 2 樓之無障礙扶手，增設可供幼兒及懷孕員工使用之扶手，優化並改善無障礙設施，維護上下階梯安全。
- (8)訂定「財政部臺北國稅局地下停車場管理要點」，設置友善車位提供懷孕員工租用汽車固定停車位；配合職場互助教保服務中心家長接送幼兒需要，提供 5 個停車位供家長上下課接送使用。

6.高雄國稅局

- (1)為使同仁兼顧工作與家庭生活，訂定「彈性辦公實施要點」明確規範，對於因懷孕、身心障礙、有照顧家中成員之需要，放寬其彈性上下班時間。111 年度申請因照顧家庭成員及本人因身心障礙調整工作時間者計 36 人(男性 6 人，女性 30 人)。
- (2)考量女性生理特殊性，減輕妊娠婦女及其家庭負擔，依據「性別平等法」及「公務人員請假規則」，依法核給同仁因自身或配偶生理因素需休養照護，111 年度申請家庭照顧假 299 人(男性 61 人，女性 238 人)、生理假 35 人、婚假 17 人(男性 6 人，女性 11 人)、產前假 19 人、陪產檢及陪產假 3 人、娩假 17 人及流產假 4 人。
- (3)尊重同仁家庭照顧需求，落實推動鼓勵生育政策，依據「公務人員留職停薪辦法」及「性別工作平等法」相關規定，111 年度符合養育 3 足歲以下子女或依「家事事務法」、「兒童及少年福利與權益保障法」相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請育嬰留職停薪者計 27 人(男性 1 人，女性 26 人)，符合本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病，且須侍奉，申請侍親留職停薪者計 9 人(男性 2 人，女性 7 人)。
- (4)同仁婚、喪、生育等情事符合各項生活津貼及公教人員保險給付及津貼申請條件者時，主動關心協助並輔導當事人請領各項生活津貼或補助費，111 年度申請育嬰留職停薪津貼者有 13 人、生育給付 15 人、眷屬喪葬津貼 31 人、失能給付 2 人；另依「全國軍公教員工待遇支給要點」附表八「公教人員婚喪生育補助表」規定，請領結婚補助有 9 人、喪葬補助 30 人、生育差額補助 3 人(男性 3 人)。
- (5)依據「性別工作平等法」第 18 條規定給予子女未滿 2 歲須親自哺(集)乳之同仁，除規定之休息時間外，每日另給哺(集)乳時間 60 分鐘，若延長工作時間達 1 小時以上者，應給予哺(集)乳時間 30 分鐘，另針對每日申請哺(集)乳時間次數及單次使用時間並無規定，前揭哺(集)乳時間，視為工作時間。111 年度哺(集)乳室使用人數計 886 人次。
- (6)服務中心電子看板及櫃檯電子簽名平板不定期撥放性別平等及性別友善宣導影片。
- (7)設置性別友善廁所，提供男性、女性、跨性別、懷孕婦女、身心障礙及親子等不同客群使用，並於明顯處張貼性別友善標誌，打造性別友善服務環境。

7.北區國稅局

- (1)營造友善工作職場，實施彈性上下班制度，倘同仁因懷孕或有照顧幼兒者之需求，另得放寬彈性上下班時間 30 分鐘，使同仁得以兼顧工作與家庭生活。
- (2)為落實性別平權，依法給予產前假與陪產檢及陪產假、家庭照顧假及生理假等，請同仁依實際需要申請，營造性別友善職場環境。

(3)為營造友善職場育兒環境，使同仁安心任事，於總局 1 樓設置職場互助教保服務中心 1 班招收 25 人，於 111 年 8 月 8 日起正式提供教保服務，落實員工兼顧工作與照顧家庭之雙贏目標。

8.中區國稅局

(1)提供適當托兒措施：擇選優良且立案之托嬰中心 2 家、幼兒園 5 家及安親班 1 家簽訂托育機構合約，提供員工托育需求服務；另於 111 年 8 月 1 日開辦職場互助教保服務中心，共計招收 2 班 40 名 2 歲至 6 歲幼兒。

(2)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，計 24 人申請育嬰留職停薪(男性 1 人，女性 23 人)。

(3)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 8 時至 17 時，以落實衛生福利部母乳哺育政策。

(4)彈性工時：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，每日另給予哺(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。

(5)彈性上下班時間：配合同仁於上、下班時間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 17 時至 18 時，符合特定條件員工，另可申請放寬彈性辦公時間為 7 時 30 分至 8 時 30 分，中午午休時間 1 小時 30 分，可同時符合工時規定及滿足同仁育兒需求，計 7 人申請彈性工時(男性 1 人，女性 6 人)。

(6)鼓勵同仁善用家庭照顧假：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，依個別需求合理認定從寬給假；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，計 285 人申請家庭照顧假(男性 66 人，女性 219 人)。

(7)友善車位：為體貼懷孕女性同仁，於地下員工機車停車場鄰近入口處設立專屬之懷孕同仁親善機車停車格 5 格；汽車停車格部分，提供懷孕女性同仁優先選擇停車位置，增進上下班便利性，營造友善婦女工作環境。

9.南區國稅局

(1)配合行政院擴大幼兒托育之政策，及為營造性別友善職場環境，便利同仁就近托育幼兒，所屬屏東分局於 111 年 8 月 6 日設置「職場互助教保服務中心」。

(2)擇選 30 家優良立案幼兒園簽訂特約，提供員工托育優惠方案，優惠訊息登載於電子報，以建構友善職場環境。

(3)配合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，並廣續指定專人負責管理及維護，每日至少清潔維護

- 1 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。
- (4)同仁如有陪同懷孕配偶產前檢查之需求，得檢附相關佐證資料，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)，申請家庭照顧假。
- (5)同仁配偶分娩或懷孕滿 20 週以上流產者，給予陪產假 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。
- (6)為因應同仁於上、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 8 時至 8 時 30 分，彈性下班時間為 17 時至 17 時 30 分；另符合特定條件下，可申請彈性上班時間為 7 時 30 分至 8 時 30 分或 8 時至 9 時，彈性下班時間為 16 時 30 分至 17 時 30 分或 17 時至 18 時(111 年度計 27 人申請)，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 時至 13 時)，符合工時規定及滿足同仁育兒需求。
- (7)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。
- (8)設有無障礙專用停車位(2 格汽車位、3 格機車位)及婦幼專用停車位(2 格汽車位、2 格機車位)，並賡續維護及管理，以避免遭無需求者占用。
- (9)同仁如為撫育未滿 3 歲子女需求，得依性別工作平等法規定，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考績或為其他不利之處分。
- (10)同仁如為撫育未滿 3 歲子女需求，得依性別工作平等法規定，申請育嬰留職停薪，111 年度計 29 人申請。
- (11)設置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，並賡續維護、管理及清潔該等友善設施，以營造優質友善職場及洽公環境。
- (12)設置性別友善廁所，避免跨性別者如廁需選擇單一性別廁所之窘境，及便利協助行動不便者、老人及小孩如廁者(協助者不一定同一性別)，更能解決男女廁所空間配置比例及如廁時間比例不均之問題，符合國際性別平等趨勢。
- (13)111 年 8 月 29 日至 9 月 12 日辦理所屬東港稽徵所辦公廳舍興建計畫性別影響評估作業，請國立高雄師範大學性別教育研究所游美惠教授就東港稽徵所辦公廳舍興建計畫(草案)提供性別影響評估意見，並參採其意見，修改該興建計畫，以促進性別友善職場。

10.財政資訊中心

- (1)托育服務：為減輕同仁照顧年幼子女負擔，並配合政府推動育兒公共政策，設立「財政部財政資訊中心職場互助教保服務中心」，111年家長滿意度達80%以上，協助同仁維持工作與家庭平衡，建立友善職場文化。
- (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「性別工作平等法」規定，於1樓提供哺(集)乳室空間及完善設備，供同仁使用。
- (3)彈性工時：同仁撫育未滿3歲子女，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。
- (4)家庭照顧假：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。另防疫期間，同仁在學子女如因疫情停課，有延伸照顧子女需求者，均核予「防疫照顧假」。

11.財政人員訓練所

- (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)該所訓練大樓5樓及宿舍大樓2樓設有哺(集)乳室，定期清潔維護，提供有需求之人員使用。

(十九) 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.國庫署

對於符合申請各項生活津貼(如生育或結婚補助等)，或各項公教人員保險給付(如生育給付)及津貼(如育嬰留職停薪津貼)條件者，均主動提供相關申請表件，並告知相關規定，積極協助同仁請領。

3.關務署

(1)落實員工協助推動計畫

A.開辦課程：為提升同仁對身心異常特徵之覺察、特殊狀況之危機處理能力及協助同仁調適職場壓力，該署及所屬各關111年舉辦22場相關講座，共610名同仁參與，其中女性310人，占50.82%。

B.敦聘專業諮商人員提供相關服務：各關與心理師或心理諮商機構簽訂服務合約，提供機關及個別同仁相關諮詢服務；另於機關內部網站設置員工協助方案專區，不定期以電子郵件發送訊息供同仁參考。

(2)輻射安全管理措施：海關職掌貨物通關及查驗，除人工開箱查驗貨物，亦利用 X 光檢查儀輔助查驗。依「游離輻射防護法」等規定，每年各關均至少安排 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)職務輪調機制納入同仁需求

A.本部 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、家庭照顧及工作經歷等因素調派輪班工作，各關均落實辦理，於辦理職務調動前，注意有無妊娠、哺乳期及養育嬰幼兒等照顧需求同仁，不予調派輪班或暫緩調動工作，以臺北關為例，111 年下半年依同仁需求不予調派輪班或暫緩調動工作者計 26 人。

B.臺北關及基隆關另分別研訂「同仁輪班排序資績評分表」及「同仁調任八里分關排序資績評分」，明定「目前懷孕之女性公務人員」排除跨夜輪班及調任八里分關，111 年下半年共 18 人列為排除人員。

(4)強化同仁執行勤務安全

A.發放哨子、防身噴霧劑及錄音筆等供同仁使用，以維護關員執行查緝、驗貨及押運等工作之人身安全。

B.偕同政風單位以抽檢方式進行防偷拍偵測。

C.通關服務櫃檯均擺放消毒酒精供同仁及洽公民眾使用，亦配有公費快篩試劑供關員及有需求之商民使用。

D.基隆關製作「可供女性關員使用廁所」手冊，以圖文方式詳細介紹各櫃場女廁位置、維護單位管理人及其聯繫電話等實用資訊；各外勤相關單位均積極促請業者加強維護清潔及場所安全，與海關共同攜手提升同仁外勤工作環境。

4.國有財產署

委託桃園市生命線協會辦理員工協助方案(EAP)，幫助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，建立溫馨關懷工作環境。如有諮商方面需求，可直接向生命線協會員工協助專線聯絡或該署協助方案服務員提出諮商預約申請。

5.臺北國稅局

(1)推動員工協助方案

A.111 年度與宇聯管理顧問有限公司續訂諮商服務合約，提供個別諮商、24 小時電話諮詢專線及電子郵件諮商等服務，核給每人每年 1 次個別諮商補助費，同仁如有需要，可自由運用或由人事室即時啟動員工協助方案機制，聯繫特約諮商機構介入輔導。

B.財稅內網 EAP 專區存放各式心理、壓力檢測 QR-Code，提供同仁自我檢測，

同仁如有進一步諮詢需求，可洽特約機構提供專業諮詢服務；為增進同仁身心健康，於 111 年 7 月至 9 月間辦理 2 場次 EAP 專題演講，分別講授「找尋自己的紓壓角落」及「免疫 運動與健康」，適時協助同仁釋放身心壓力，維護個人健康。另於 111 年 10 月 17 日辦理 1 場次 EAP 主管實務訓練工作坊，講授主管敏感度訓練相關主題「主管面對衝突溝通與部屬抱怨因應技巧」。

(2) 疫情嚴峻期間提供友善職場措施：111 年 4 月至 6 月疫情再度升溫，為維護同仁健康，提供對確診同仁關懷協助，成立防疫管理人員 Line 群組、發送電子慰問卡、製作防疫資訊小卡、發送居家照護關懷包；鼓勵完整接種疫苗；提供綜所稅申報第一線服務人員相關防疫物資；因應疫情核予相關假別；辦理疫情相關專題演講，以上述友善措施，紓解疫情帶來之多重壓力。

(3) 辦理公費流感疫苗職場接種服務：為使同仁執行職務時，免於流感病毒威脅，111 年 11 月 15 日在總局 6 樓會議室辦理公費流感疫苗職場接種服務，洽請臺北市萬華區青年診所至該局提供是項服務，使同仁工作繁忙之餘，不忘兼顧自身健康。

6. 高雄國稅局

(1) 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，111 年度因應 COVID-19 疫情賡續擴大服務對象，將同仁父母、配偶及子女納入諮商晤談服務適用對象。

(2) 為落實推動各項員工協助措施及因應後疫情時期，同仁之職場及生活多受疫情影響，為穩定同仁身心健康，協助提高對情緒之覺察，並學習調適疫情帶來之壓力，提升自我抗壓力，於 111 年 7 月以「職場如劇場—談服務員敏感度訓練」、「情緒管理與壓力調適」及「舒壓滋養與自我照顧」為主題，辦理 2 場次員工協助方案專題講座。

(3) 111 年度考量 COVID-19 疫情，為確保機關業務運作並落實員工自我健康管理，實施擴大彈性上下班措施(上班時間 7 時至 9 時、下班時間 16 時 30 分至 18 時 30 分)。另為使確診之同仁安心休養，於關懷防疫包中放置局長關懷小卡，為同仁打氣加油，保持正向情緒。

7. 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、新北市立聯合醫院簽訂員工心理諮商服務合約)，以建立溫馨關懷工作環境，提升服務效能。

8. 中區國稅局

訂定 111 年員工協助方案年度推動計畫，並成立「員工協助關懷小組」，適時處理各單位所遇問題及特殊個案，並結合首長業務巡視及員工關懷座談，傾聽基層心聲並關懷同仁辦公環境，111 年度辦理 11 場次員工關懷座談及 1 場次「員工協助專題講座課程」，講座課程計 682 人參訓；另以電子郵件每月寄送「員工協助專欄文章」，內含各類員工協助資源專線，並啟動員工協助心理諮詢機制，同仁可依需求逕自前往專業諮商機構或醫療院所，或透過人事室預約或轉介。

9.南區國稅局

- (1)為關懷同仁身體健康，與轄區醫療院所簽訂特約，提供同仁相關優惠
 - A.與 2 家醫院簽訂特約，同仁至特約醫院看診提供優惠折扣。
 - B.與 4 家醫院合作，由醫院以 4,500 元規劃優惠自費健康檢查方案，供同仁選擇健康檢查之參考，於辦公時間內接受健康檢查得依規定申請公假。
 - C.與 1 家諮商醫療診所簽訂特約，同仁每年可享機關補助 4 小時諮商費用，另開放自行選擇專業機構或合格醫療院所(每年每位員工最高可補助 6,400 元)，以補足幅員遼闊，交通往返不便，特約醫療院所之不足狀況，於辦公時間內接受輔導者得依規定申請公假。
- (2)請各單位推薦具服務熱忱之同仁 1 至 3 人擔任「談心員」組成「員工關懷小組」，協助關懷同仁，並轉介諮商晤談專業團體或醫療院所接受諮商晤談。
- (3)妊娠中及分娩後未滿 1 年之同仁因工作條件、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，將依當事人需求、單位需求、醫生之建議及相關人事法令重新採取適當之處置。
- (4)不定期以電子郵件發送員工協助專刊「南區 EA 刊～讓我們『牽』作伙」，轉知 EAP 各項資訊、心靈小品、健康資訊、員工福利措施，關懷同仁身心健康。
- (5)為關懷同仁身體健康，與臺銀人壽股份有限公司合作，提供同仁及其眷屬(配偶、子女、父母『不含配偶父、母』)投保「財政部南區國稅局團體一年期綜合保險計畫」。
- (6)為關懷確診 COVID-19 同仁，提供電話關懷、防疫物資、醫療資訊及引導線上看診等協助，並配合中央流行疫情指揮中心，回報關懷執行情形統計表。
- (7)為關懷及維護同仁身體健康，以電子公布欄、電子郵件及局務會報等多元管道宣導鼓勵同仁接種疫苗，強化自身防護力，並配合中央流行疫情指揮中心，回報關懷同仁 COVID-19 疫苗接種情形表。

(二十) 性別意識納入女性參與核心業務

1.賦稅署

賦稅署女性簡任公務人員比率為 61.29%，女性擔任主管職務比率為 62.22%。女性普遍積極參與核心業務，晉升管道亦十分暢通。

2.關務署

- (1)持續培育海關第一線女性執勤同仁：關務工作攸關商民權益，須直接面對業者及外班值勤，同仁擔負壓力甚鉅，又以往受傳統性別角色意識羈束，第一線工作女性占比偏低，人力調派失衡。該署 100 年起積極強化人事管理制度及檢討人力合理配置，各關須依規定派任驗估工作，並推行驗估見習制度，持續鼓勵及培育女性同仁從事第一線工作，落實關員職期輪調及職務歷練之性別平等。
- (2)賡續精進相關考核指標：藉由每年關務機關業務考核制度，評比各關性別平等之「執行績效」(提高女性關員派任第一線工作比率之執行情形)，定期檢視成果。為落實性別工作平等，海關女性同仁參與第一線工作比率應與機關整體女性比率相當，為避免工作派任失衡，於 111 年辦理 110 年度關務機關業務考核時，將「女性從事第一線工作比率」及「女性占機關總人數比率」差值列為考核指標，差距愈小者績效愈高，將視各關未來執行結果，滾動檢討修正考核指標。

3.國有財產署

女性簡任公務人員比率為 66.7%，女性擔任主管職務比率為 80%；署本部女性簡任公務人員比率為 71.4%，女性擔任主管職務比率為 73.3%。女性普遍積極參與核心業務，晉升管道亦十分暢通，達性別比例之衡平性。

4.高雄國稅局

該局(含分局)女性員工比率為 76.18%，女性簡任公務人員比率為 66.67%，擔任主管職務比率為 73.17%。女性普遍積極參與核心業務，晉升管道亦十分暢通，男女比例為 1：3，達性別比例之衡平性。

5.南區國稅局

為促使性別意識融入女性參與核心業務，111 年 9 月 13 日辦理 CEDAW 教育訓練，邀請國立高雄師範大學性別教育研究所游美惠教授授課，一般公務人員參訓人數計 150 人，主管人員參訓人數計 4 人，並辦理課後學習回饋測驗，參訓人員測驗總平均達 95 分。

(二十一) 建置友善通關環境

- 1.主動式服務：不定期辦理商民訪查，以宣導海關最新政令及瞭解商民需求，同時向業者宣導性別平等觀念，111 年基隆關訪查 5 家業者；臺中關安排走動式服務人員，協助商民辦理通關手續。
- 2.多元諮詢服務：提供線上、臨櫃及電話等多種諮詢管道，提供商民報關、個人後送行李、旅客通關及假日通關等諮詢服務。連續假期通關不打烊，並提供業務單位聯繫電話，服務商民特殊及緊急需求。
- 3.出入境旅客優質通關服務

- (1)多國語言宣導：入境行李檢查、出境服務櫃檯及課稅處均備有雙語文宣及多國語言申報單供外籍旅客參考。因應 COVID-19 變種病毒疫情，即時更新中英文網頁及各通關地點之邊境管制措施。
- (2)主動協助特殊需求旅客：對於特殊需求旅客，如孕婦、婦女、攜帶幼兒者、長者、新住民及行動不便者，主動適時協助，並視情形協調港務及機場公司人員引導及搬運大型行李通關。
- (3)維護旅客隱私：為執行邊境管制及維護社會安全，出入境旅客行李檢查於必要時，得依據「海關緝私條例」規範執行身體搜索，女性旅客由 2 名女性關員會同相關女性安檢人員於適當處所實施檢查，同時全程錄影蒐證，保護同仁及旅客權益。

(二十二) 公益彩券回饋金補助相關性別業務

為使電腦型公益彩券經銷商於每屆發行權移轉之際，基本生活不致受到立即性影響，以公益彩券回饋金提撥部分經費辦理「第 4 屆電腦型彩券經銷商儲蓄保險暨轉業補助方案」，補助經銷商失業轉業期間之生活津貼，以減輕其經濟壓力。

(二十三) 積極參與「111 年性平觀察家養成挑戰有獎徵答」活動

為使本部及所屬機關構同仁瞭解性別平等政策綱領各領域之性別議題，配合行政院性別平等處辦理「111 年性平觀察家養成挑戰有獎徵答」活動，並鼓勵同仁運用性別平等資料庫主題網站找尋相關答案，以傳播性別平等觀念。

1.本部

各單位同仁均積極參與前揭活動，參與率達 99.23%。

2.本部所屬機關構

透過公文、電子郵件、財稅內網及發放宣導品等方式將活動資訊轉知各單位，鼓勵同仁踴躍參與前揭活動並協助宣傳；參與過程中，使用性別平等資料庫主題網站，瞭解各項性別議題，並培養對性別議題之興趣。

(二十四) 榮獲行政院人事行政總處「111 年公部門籌設職場托育設施評比」金搖籃獎及榮譽獎

1.金搖籃獎

(1)本部為積極落實總統提出「0-6 歲國家一起養」政見與行政院「我國少子女化對策計畫」等政策，本部在首長支持下，由莊部長翠雲(時任政務次長)帶領有關單位至新北市私立新莊聯合幼兒園進行標竿學習，並組成專案小組分工合作，在本部相關單位與教育部國民及學前教育署、廠商、非營利法人及

地方政府協力合作推動下，於 110 年 8 月 11 日取得設立登記取可，並完成 110 學年度第 1 學期招生，且於同月 16 日順利圓滿完成開園作業。

- (2)本部員工子女非營利幼兒園成立後，於首次教育部辦理中央部會之 110 學年度績效考評及到園檢查中取得 99.5 分之佳績，並參加行政院人事行政總處辦理 111 年公部門籌設職場托育設施評比，榮獲第一名金搖籃獎。

2.榮譽獎

(1)關務署

109 年起積極配合調查員工子女托育需求情形，辦理托育設施籌設事宜，規劃設置 5 班、136 人之非營利幼兒園。2 年多期間積極克服原核定預算不足致無廠商投標、機關所在地得否設置非營利幼兒園法規疑義及招生人數不足等重重困難，如質如期於 111 年 8 月 1 日開辦，8 月 15 日正式提供教保服務，首屆招收員工子女 22 人、需要協助幼兒 4 人、一般幼兒 45 人，合計幼生 71 人(截至 112 年 1 月 5 日招收人數：員工子女 19 人、需要協助幼兒 3 人、一般幼兒 45 人，合計幼生 67 人)。經行政院人事行政總處評比，榮獲「111 年公部門籌設職場托育設施評比」榮譽獎。

(2)中區國稅局及財政資訊中心

為營造友善職場，分別於 110 年 8 月 16 日及 111 年 8 月 1 日設立財政資訊中心及中區國稅局職場互助教保服務中心，經行政院人事行政總處依據「111 年公部門籌設職場托育設施評比計畫」，就「評估籌備作業之周延性」、「推動設置作業之積極性」及「完成設置設施之效益性」等指標評比，榮獲「111 年公部門籌設職場托育設施評比」榮譽獎。

(二十五) 運用創新方式落實宣導性別平權

本部南區國稅局結合租稅教育網路活動，設計遊戲網頁(網址：<https://tainan.fastez.net>)，將性別平等宣導主題置於遊戲網頁之「稅務報報」及「專區連結」，透過有趣遊戲網頁提升民眾對性別議題之興趣，擴大推動性別平等政策，觸及人次計 10,257 次。

(二十六) 鬆綁女性服制規定，去除性別刻板印象

已修正「關務人員服制管理要點」第 4 點附件及說明書，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，並開放各單位得依執勤環境需求或自身偏好彈性選擇。製作海關文宣品時，採用穿著各式制服及髮型之關員圖像，力求傳遞多元面貌，避免性別刻板印象。