

原住民族委員會

推動性別主流化 106 年度執行成果報告

壹、依據

- 一、行政院 102 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103 至 106 年度）」辦理。
- 二、原住民族委員會推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年度）辦理。

貳、計畫目標

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。
 - （一）確保不同性別者具平等創業機會，並增進其創業基本知能，以穩定提升創業者經營能量；落實貸款陪伴輔導工作，運用金融輔導員，發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能，並辦理金融研習訓練及性別培力課程，提升不同性別者金融專業知識。
 - （二）提升原住民族性別意識，強化不同性別者平等獲取資源。
- 二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：
 - （一）強化本會性別平等專案小組之運作功能。
 - （二）加強落實性別主流化訓練。
 - （三）施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
 - （四）擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
 - （五）提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形。

參、重要辦理成果

一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。

(一) 關鍵績效指標 1：參與輔導原住民職業訓練及建教合作之年度人數增加率

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	年度人數增加率=(當年度參與職業訓練及建教合作人數-前一年度參與職業訓練及建教合作人數)/前一年度參與職業訓練及建教合作人數*100%			
目標值(X)	1	3	6	9
實際值(Y)	-14.73	9.25	-9.27	-42.52
達成度(Y/X)	-14.73	3.08	-1.55	-4.72

2. 重要辦理情形：

- (1) 本會因應產業及就業市場之需求與政策發展，訂定 106 年度原住民職業訓練運用計畫，以產品包裝設計暨商品開發、觀光旅遊、農、園藝、景觀（設計）、社會福利等為用途主軸。
- (2) 106 年度計核定補助 21 個單位，開設 31 班，訓練計畫類型分為訓用合一計畫、在職訓練計畫及考照訓練計畫等 3 種類型。截至 12 月底止參加原住民職訓總人數 628 人，其中女性人數計 439 人(占 71%)、男性人數計 189 人(占 29%)。
- (3) 106 年度為強化本會推動「推展原住民長期照顧部落文化健康站實施計畫」聘僱之照顧服務員技能，並配合衛生福利部長期照顧 10 年計畫 2.0 之推行，因應市場所需照顧服務員需求急遽增加，以提昇原鄉地區照顧服務品質，促進居家服務員、病患服務人員就業市場相互流通，

增加原鄉就業機會，特別訂定原住民照顧服務員訓練計畫，計核定補助 4 縣市政府，參加訓練人數計 106 人，其中女性人數計 89 人(占 84%)，男性人數計 17 人(占 16%)。

(4) 綜上 2 項計畫，本會 106 年度辦理職業訓練計畫，共計參訓人數為 734 人，其中女性人數計 528 人(占 72%)、男性人數計 206 人(占 28%)。

(5) 本會 106 年職業訓練有關女性參訓之類型：原住民特色商品輔導 27 人，民宿與觀光 55 人，照顧服務員 23 人，咖啡餐飲 30 人，服裝設計 30 人，導遊人才培訓 57 人。

3. 檢討及策進作為：

(1) 執行成效檢討：本會 105 年度辦理職業訓練計畫，共計參訓人數為 1,277 人，106 年度共計參訓人數為 734 人，106 年度參與職業訓練總人數增加率為-42.52%，達成度為-4.72，依原住民就業狀況調查結果顯示，原住民參與職業訓練比例過低，參加過職業訓練者因為沒有工作機會，故有很大比例未從事與訓練相關工作；另有受訪者表示不想參加政府或民間機構所辦理之職業訓練原因為無法配合職訓上課時間。職業訓練課程與原住民勞動人口期望落差，訓後就業從事相關工作比例偏低現象，影響原住民參訓動機與意願，不利專業技能養成與原住民未來人力發展。

(2) 策進作為：

- A. 鼓勵參加職業訓練及落實工作媒合機制
- B. 加強考取專業證照及高階證照
- C. 獎勵措施配合就業市場人才之需求
- D. 持續追蹤輔導機制

本會將依就業市場變動的脈絡、原住民就業屬性及市場需求，並參考原住民就業狀況調查結果調整補助辦理職業訓練之用途主軸，以維族人工作職能之增長及提升個

人專業技能；另性平處建議有關辦理相關職業訓練課程，可增加不同時段之安排，並規劃實體及線上等不同媒介之課程，以提升參訓率，將納入未來計畫之參考。

(二) 關鍵績效指標 2：促使不同性別者具有平等創業機會，協助其初期

創業及開發創新營運模式

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本會精實創業輔導對象性別百分比差距(單位：%)			
目標值(X)	15	14	13	12
實際值(Y)	0	9.52	2.4	7.8
達成度(Y/X)	-	0.68	0.18	0.65

2. 重要辦理情形：

本會「臺灣原住民族創業育成中心計畫」辦理期間為 99 年至 102 年止，另自 103 年 12 月起推動「臺灣原住民族精實創業輔導計畫」，106 年度截至 12 月底，辦理成果如次：

- (1) 通過計畫決選之團隊獲得最高新臺幣 100 萬元創業補助金，並辦理規劃商業模式、經營管理、財務管理、行銷企劃、電子商務等創業課程，並透過 6 個月深度、實地、陪伴式輔導，持續提升團隊創新創業之競爭力，提升初期創業之成功率。
- (2) 創業競賽申請團隊共計 154 組，女性 71 組，比例為 46.1%；男性 83 組，比例為 53.9%，性別百分比差距為 7.8，顯著優於目標值 12；另 106 年度新成立新創事業家數 20 家，其中男性 13 組，比例為 65%、女性 7 組，比例為 35%。

3. 檢討及策進作為：

- (1) 本會 106 年執行臺灣原住民族精實創業輔導計畫之性別百分比差距為 7.8，實為顯著優於目標值 12，惟「達成度」核算方

式係以「實際值÷目標值」，造成執行績效越優、達成程度越低之結果，併予敘明。

- (2)106 年度性別百分比差距為 7.8(女性有 71 組，佔 46.1%)，相較 105 年度性別百分比差距為 2.4(女性有 64 組，佔 51.2%)，輔導對象性別績效達程度略有減少，惟實際輔導件數相關去年成長。
- (3)為強化本專案計畫之性別主流意識，爰於本計畫專案管理中心，設置男性及女性之專責人員各 1 名，作為創業服務窗口，並搭配專業之業師顧問輔導團隊，有效運用產學研資源以強化輔導能量並擴大服務範疇，充分發揮輔導服務效能，提升服務品質與整體規劃，以提升創業輔導績效與整體競爭力。
- (4)遴選有實際創業經驗及具性別平權意識的婦女擔任專案辦公室輔導團及顧問輔導團之輔導業者。

(三) 關鍵績效指標 3：發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	1. 「原住民微型經濟活動貸款」核貸件數之性別百分比差距(單位：百分點) 2. 「原住民微型經濟活動貸款」核貸金額之性別百分比差距(單位：百分點)			
目標值(X)	3.5	3.3	3.2	3
實際值(Y)	1.46	5.64	0.04	0.04
達成度(Y/X)	0.42	1.71	0.01	0.01

2. 重要辦理情形：

- (1)發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能，截至 106 年 12 月底止，原住民微型經濟活動貸款總核貸件數為 2,089 件，男性計 1,044 件(49.98%)，女性計 1,045 件(50.02%)，以「件數」核計之性別比率差距為 0.04；總核貸金額計 4 億 2,728 萬餘元，男性計 2 億 1,424 萬餘元(50.14%)，女性核貸金額計 2 億 1,304 萬元(49.86%)，以金額核計之性別比率差距為 0.28。
- (2)運用金融輔導員，發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能，並辦理金融研習訓練及性別培力課程，提升兩性金融專業知識。106 年度辦理 4 場次之「106 年度原住民族綜合發展基金貸款業務研習會」，邀集各縣市金融輔導員、各金融機構及公所與會，播放性別主流化議題「行政院性別平等宣導短片」「翻轉習俗，擲出性別平等的聖筊」等宣導影片，參與人數計 256 人，男性計 105 人(41%)，女性計 151 人(59%)，強化相關人員之性別意識並提升為民服務品質。

3. 檢討及策進作為：

- (1)本會執行發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能，106 年度性別百分比差距 0.01，實為顯著優於目標值 3，惟「達成度」核算方式係以「實際值÷目標值」，造成執行績效越優、達成度越低之結果，併予敘明。
- (2)持續加強相關人員之性別意識並提升為民服務品質及透過媒體及文宣等管道，使民眾具平等機會獲取貸款相關訊息。
- (3)為落實本會金融輔導陪伴機制，於各縣市進用原住民金融輔導員，在地協助族人貸前諮詢、貸後追蹤輔導及協助族人與金融機構溝通，協助申貸原住民族綜合發展基金貸款（含經濟產業貸款、青年創業貸款及原住民微型經濟活動等貸款）。

(四) 關鍵績效指標 4：中高階女性主管參加中高階培訓課程比率

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關女性中高階主管總數比例(單位：%)			
目標值(X)	70	73	76	80
實際值(Y)	81.25	87.5	78.26	82.61
達成度(Y/X)	1.16	1.2	1.03	1.03

2. 重要辦理情形：

106 年度本會及所屬機構中高階女性主管總數為 23 人，參加中高階培訓課程人數計 19 人，參訓比例為 82.61%；相關辦理情形如下：

(1)106 年 7 月 20 至 21 日辦理「106 年行政管理訓練課程—科長以上人員班」，內容包含「當前政府重大政策—新南向政策」、「帶人要帶心的領導術」、「數據分析與應用(用資料看世界)」及「CEDAW 直接間接歧視案例措施研討」等課程，以提升主管人員重要工作知能及領導統御能力；本課程參與人數計 21 人，女性主管共計 11 人參加。

(2)薦送本會女性主管參加公務人力發展學院中高階主管人員培訓相關課程，包含「初任簡任官等主管職務人員研究班」、「初任薦任官等主管職務人員研究班」、「主管人員會議管理研習班」、「科長管理職能進階班」及「主管人員員工協助方案專班」等，共計 17 人次。

3. 檢討及策進作為：

- (1)本會每年度辦理之「行政管理訓練課程—科長以上人員班」之參訓對象為科長級以上人員，每年度本會主任委員皆親自主持課程，並確實要求同仁參訓，期透過實務訓練，促進主管同仁之知能及意見交流，藉以提昇領導力及業務力；本會規劃107年課程為隔天(周)上課，並增加標竿學習實地參訪課程，以提升學習成效。
- (2)本會每年度皆足額薦送中高階主管人員參加公務人力發展學院辦理之多元中高階主管人員訓練課程，且於參訓前調查同仁參訓意願，以符合同仁實際需求；本會將廣續推動女性主管參加中高階培訓課程

(五) 關鍵績效指標 5：辦理原住民族女性意見領袖人才培訓(2年一辦)

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	培育原住民族女性意見領袖之比率(實際結訓人數/參與培訓總人數*100%)			
目標值(X)	65	-	78	-
實際值(Y)	73		84	
達成度(Y/X)	1.12	-	1.08	

2. 重要辦理情形：

非本年度填報項次

3. 檢討及策進作為：

(1)本計畫曾開設初階、進階、菁英三班，依各屆次結訓成員概況，以初階、進階課程為多；訓練方式多採由專家學者依各該年度時事議題、政策方向研訂訓練目標。

(2)107 年度將參酌過去辦理情形，規劃如下：

- A. 分班機制：以初階、進階二班為主。
- B. 參訓對象：首度將大專院校社團組織女性幹部納入參訓對象。
- C. 訓練方式：規劃原住民性別文化專題講座外，將參訓人員以分組方式進行議題式研究，議題主題由參訓人員自行訂定，以達訓練內容加以實際應用，更帶入參訓人員工作或生活場域；另安規劃安排部落參訪與座談。
- D. 辦理小型成果發表。
- E. 預計培訓 80 人。

(六) 關鍵績效指標 6：自然資源保育隊性別主流化訓練課程

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	自然資源保育隊每位隊員接受性別主流化課程訓練時數占教育訓練總時數之百分比。			
目標值(X)	8	5	5	5
實際值(Y)	2	6.6	6.6	6.6
達成度(Y/X)	0.25	1.32	1.32	1.32

2. 重要辦理情形：

- (1)本計畫工作項目係以新植造林、撫育管理，原住民保留地違規案件查復等工作項目，以達到維護原鄉自然資源管理之目標，工作內容需大量勞動力，係造成女性參與人數較少之因，為提升計畫參與人員女性比例，藉由自然資源保育隊性別主流化訓練課程推廣性別平等觀念，加強女性對自身能力之肯定，並鼓勵女性參與或從事自然生態資源維護之工作。
- (2)本計畫人員皆需每年重新招募原鄉地區之原住民，並須接受計畫教育訓練課程總時數為 30 小時。本會於 106 年 3 月 27 日、28 日假高雄市政府辦理性別主流化教育訓練課程，課程名稱為「性別主流化往前看」，聘請性別主流化專家學者屏東大學林春鳳教授進行講授，授課時數為 2 小時，佔教育訓練課程總時數的 6.6%。103 年度女性參與課程人數為 32 人，104 年度女性參與課程人數為 33 人，105 年度女性參與課程人數為 39 人，至 106 年度女性參與課程人數增加為 41 人，本計畫女性參訓人數逐年增加，表示性別主流課程有助於提升原鄉地區性別平等概念。

3. 檢討及策進作為：

- (1)未來計畫將持續納入性別主流化相關課程，每人至少訓練 2 小時，預計佔總課程時數至少 5%，以落實提升隊員性別平等意識。
- (2)後續將視政府性別政策調整課程內容賡續辦理，並持續推廣性別平等課程，並聘請具有性別觀點講師授課，課程內容亦納入性別意識培力概念，以達到性別平等目標。
- (3)除持續辦理兩性教育訓練課程，鼓勵女性從事自然資源保育工作及提升能力，本計畫將視可運用之執行經費，將透過影片呈現兼具性別觀點及自然生態資源維護之成果，加強推動原鄉地區性別平等概念。

(七) 關鍵績效指標 7：不同性別者獲得本會推展教育文化補助要點之資源獲取率

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本會教育文化補助要點獎補助機會分配之性別百分比差距(單位：百分點)			
目標值(X)	15	14	12	10
實際值(Y)	0	0	60	34
達成度(Y/X)	-	-	5	3.4

2. 重要辦理情形：

- (1) 依據「本會推展原住民族教育文化補助要點」補助原住民族人辦理教育、文化、語言相關活動或計畫之經費。另依據「本會補助活動案件審查小組設置作業要點」由權責單位將申請案件送小組幕僚單位彙整，並於每週定期提送小組審查，經小組審查完竣及奉核定後，移請各權責單位函請受補助單位執行。
- (2) 透過本會行政資訊網公告「本會推展原住民族教育文化補助要點」獎補助資源，期使民眾獲取相關獎補助資訊。
- (3) 透過本會補助活動案件審查會議機制，確保不同性別申請人獲得本會原住民族教育文化獎補助資源分配之公平性。
- (4) 105 年度以補助個人之經費，共有 5 人，其中女性 1 人(20%)，男性 4 人(80%)，性別比例差距 60%；106 年度獲補助人數 6 人，其中女性 2 人(33%)、男性 4 人(67%)，性別比例差距 34%，達成度 3.4，故性別差異已微幅縮小。

- (5) 本補助數量以申請人為計算標準，106 年度申請案件計 6 件，經審查核定補助案件計 6 件（詳如下表）

申請人	性別	計畫名稱	核定金額
陳孝義	男	「傳聞中的嘉蘭舊事－陳正輝老師的一生」出版計畫	100,000
高璽媛	女	參加「日本古典音樂大賽」	10,000
高璽鈞	男	參加「日本古典音樂大賽」	10,000
黛雅·巴陵·馬力蓋	女	「Stockholm Early Music Festival 瑞典斯德哥爾摩文化音樂節活動」	50,000
陳正雄	男	「原鄉驚艷－陳正雄臺灣原住民文物收藏展」	20,000
張金生	男	「大龜文王國歷史出版計畫」	100,000

3. 檢討及策進作為：

- (1) 本會廣續辦理原住民族教育文化補助，成果報告書明確記載受益人數之男女人數與比例，並統計全年度獲本會補助個人案件相關數據，以友善關注不同性別需求，於審查作業及計畫施行。
- (2) 廣為宣導本補助要點，鼓勵女性善用本資源發展自我及提高女性地位與能見度。
- (3) 本會每週召開「原住民族委員會補助活動案件審查會」補助各申請案活動性質包含教育文化、國際交流、衛生保健及經濟產業，未來參酌本會性別平等專案小組委員建議，研議修正審查意見表，將「申請單位(團體或個人)之預計參與人數之性別比例為申請要件」，並納入審查初審作業。

二、廣續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

(一) 關鍵績效指標 1：性別主流化訓練參訓率(%)

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	〔本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本機關及所屬機關職員總數〕×100%			
目標值(X)	70	75	80	85
實際值(Y)	70	98	81.21	94.95
達成度(Y/X)	1	1.31	1.02	1.12

2. 重要辦理情形：

依據「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」及本會「103-106年性別主流化實施計畫」規定，辦理性別主流化相關訓練課程，本會及所屬機關職員總數計 198 人，職員參訓 2 小時以上計 188 人，佔比例 94.95%，相關辦理情形如次：

(1) 實體課程

- A. 106 年 5 月 22 日至 23 日及 6 月 15 日至 16 日分別舉辦 106 年行政管理教育訓練「薦任以下非主管人員班」兩梯次，其中「CEDAW 直接歧視與間接歧視之認識與案例分析」課程內容，包含直接歧視及間接歧視之認識、歧視案例探討、消除歧視措施案例研討等，共計 73 人參加。

- B. 106年7月20日至21日舉辦「行政管理教育訓練-科長以上人員班」，其中包含「CEDAW 直接間接歧視案例措施研討」課程，共計19人參加。

(2) 數位課程

- A. 106年2月24日辦理員工性別主流化數位學習課程，播放「驚爆焦點」DVD，內容係有關真實波士頓地區天主教神父性侵兒童案件，從案件如何被司法、政府系統隱瞞，至大量受害者站出來揭開更大範圍的性侵案件，藉以使同仁認識性別主流化發展歷程相關真實案例，共計43人參加。
- B. 106年3月31日辦理員工性別主流化數位學習課程，播放「丹麥女孩」DVD，內容係有關世界最早接受性別重置手術之男人的故事，使同仁初步認識性別認同議題，共計63人參加。
- C. 106年9月19日辦理員工性別主流化數位學習課程，播放「濃情巧克力」DVD，主要講述女性創業及族群融合之故事，共計43人參加。

(3) 實地參訪

- A. 106年8月23日組團參加國家婦女館「邂逅性別在故事中看見你我」—《太陽的孩子》影片賞析研討活動，共計20人參加。
- B. 106年9月20日組團參加國家婦女館辦理之「大稻埕女路之旅」活動，共計10人參加。

- (4) 薦送訓練：薦送本會及所屬機關8位同仁參加公務人力發展學院及財團法人婦女權益基金會等其他機關團體辦理

之性別主流化相關課程，課程包含「性別平等基礎研習班」、「性別平等高階主管研習班」、「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）施行法基礎研習班」、「性騷擾及性侵害防治研習班」等。

3. 檢討及策進作為：

- (1) 本會本年度性別主流化參訓率已較去年提升 13.74%，另針對公務繁忙無法參加實體課程之同仁，本會與公務人力發展學院合作，推出本會線上學習課程套組，設定客製化課程組合，方便同仁自主線上學習，提升同仁參訓率。
- (2) 本會 107 年度實體課程將著重於性別主流化工具應用之訓練，以提升機關人員運用性別主流化工具將 CEDAW 導入各項業務之能力。

(二) 關鍵績效指標 2：中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核

指標之案件數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數 (註：性別考核指標係指為衡量性別目標達成情形所訂之績效指標。)			
目標值(X)	3	4	5	6
實際值(Y)	4	4	5	7
達成度(Y/X)	1.33	1	1	1.17

2、重要辦理情形：

- (1)依據行政院「性別影響評估檢視表（中長程個案計畫）」與「行政院所屬各機關性別影響評估編審作業注意事項」，復據「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」，自 98 年 1 月 1 日起，重要中長程個案計畫與法律案於報院前，除特別情形外，均應進行性別影響評估作業。
- (2)本會所屬中長程個案管制計畫，106 年度計有「部落學校設立十年計畫」、「原住民族廣播電台設置計畫」、「國立原住民族博物館興建先期推動計畫」、「原住民族社會安全發展計畫」、「原住民族部落特色道路改善計畫」、「前瞻基

礎建設計畫-城鄉建設-原民部落營造計畫」與「臺灣原住民族文化園區綠珠雕琢再造計畫」，各中長程計畫所訂性別考核指標如下：

一、部落學校設立十年計畫：

(一) 為顧全性別平等之理念，請於下列事項注意性別比例之任用原則：

1. 於決策層級方面，如推動與輔導人力之聘用，任一性別不得少於三分之一。其中包括計畫工作小組成員、推動中心之輔導審查委員。
2. 實際經營執行人力之分工，任一性別亦不得少於三分之一為原則，其中如計畫書所指之部落學校之師資與助教學師。

(二) 公共設施與場地佈置應注意婦女安全與使用之便利性，注意面向為：

1. 公共廁所設施之男女使用比例。
2. 公共停車設施與場地，女性之可近性。
3. 公共場所與設施之照明設備之安全考量。

二、原住民族廣播電台設置計畫：本計畫藉由全區性原住民族廣播電臺之設置，使原住民族擁有對外發聲之平臺，並保存及推廣原住民族語言、文化，促進外界認識及瞭解原住民族文化。是以，本計畫以全國人民及原住民族為對象，不分性別、性傾向及性別認同，皆可平等利用此資源，爰無訂定性別考核指標。

三、國立原住民族博物館興建先期推動計畫：

(一) 本計畫以全國人民及原住民族為對象，不分性別、性傾向及性別認同，皆可平等利用此資源，爰無訂定性別考核指標。

(二) 本會將確保規劃團隊具有一定比例之性別。

四、原住民族部落特色道路改善計畫：原住民族部落特色道路改善計畫：特色道路改善滿意度【補助案件皆邀請多元性別及弱勢族群參與規劃設計，且完工後以部落滿意度9成為目標】。

五、臺灣原住民族文化園區綠珠雕琢再造計畫：將性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向目標達成情形納入年度管制作業計畫及計畫評核目。

(一) 本中長程計畫之子計畫執行或規劃辦理政府採購選商階段，將列入性別平等委員參與，協助規劃性別目標達成績效評估基準。

(二) 每年檢討計畫執行成果時，運用性別統計與分析工具評量納入計畫評核事項。

六、原住民族社會安全發展計畫：本計畫係以「族群平等」之原住民族人權角度出發，擘劃兼具原住民族集體利益與自治願景之原住民族社會安全體系為最終核心目標，其政策受益對象以「原住民族」為特定對象，非以單一性別為主，透過「促進原住民族就業服務」、「提升原住民族衛生保健」及「推動原住民族社會福利」等三大面向，拉近與一般社會之生活差距，惟於政策執行過程中，仍會加強融入性別觀點，審慎考量受益對象性別比例原則，積極消弭性別偏見與性別隔離之可能，涉及性別考核指標說明如次：

(一) 原住民族失業率之性別差距未逾0.5%。

(二) 每兩年培育原住民族女性意見領袖至少70人。

(三) 每年辦理性別平等意識相關宣導講座至少200場次。

(四) 原住民族長期照顧推動小組，委員具原住民族身分者不得少於全體委員人數二分之一外，且任一性別委員比例不得低於全

體委員人數三分之一。

- (五) 每年檢討計畫執行成果時，運用性別統計與分析工具評量納入計畫評核事項。
- (六) **前瞻基礎建設計畫-城鄉建設-原民部落營造計畫**：有關本會中長程個案計畫之「前瞻基礎建設計畫-城鄉建設-原民部落營造」計畫內容係補助地方政府整合地方公共服務據點，整建並充實相關設施，以發展成具有文化意涵之健康友善空間。計畫目標以各部落公共設施實際改善需求為主體，爰暫無訂定相關性別考核指標。

3、檢討及策進作為：

未來除賡續檢視前開各項性別考核指標達成情形外，亦將審視本會及所屬文化發展中心各項中長程個案計畫、計畫或措施，就所涉性別議題強化訂定性別考核指標，於業務內涵中融入性別觀點及性別敏感度，落實性別平等目標。

(三) 關鍵績效指標 3：性別統計指標項目新增數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數			
目標值(X)	6	7	8	10
實際值(Y)	1	2	8	10
達成度(Y/X)	0.17	0.29	1	1

2、重要辦理情形：

(1) 按本會性別統計之半年報及年報資料計 10 項，適時更新及公布於本會性別統計專區網頁資訊。

- A. 本會 106 年性別主流化教育訓練時數統計表
- B. 106 年原住民族地區溫泉資源永續經營及輔導獎勵實施計畫
- C. 106 年原住民族綜合發展基金貸款要點修正業務研習會
- D. 106 年原住民微型經濟活動貸款核貸數
- E. 106 年辦理補助原住民健保(人次)
- F. 106 年原住民族部落大學參加學員數
- G. 106 年提供就讀大專院校原住民學生獎助學金
- H. 106 年原住民族國際事務人才培訓
- I. 106 年度促進原住民族國際交流獎補助計畫

J. 106 年聯合國原住民議題常設論壇

- (2) 本會 106 年度業新增本會性別統計等 10 項，並公布於本會性別主流化專區－性別統計專區 (<http://www.apc.gov.tw/portal/gender/index.html?cateID=00FDB51B2ADD92D4&CID=00FDB51B2ADD92D4>)。

3、檢討及策進作為：

- (1) 持續充實本會性別統計項目，落實資訊公開機制，確保民眾資訊知的權益外，亦將相關統計作為本會政策檢討參據。
- (2) 另經性平處檢視有關本會 106 年性別主流化教育訓練時數統計表、106 年辦理補助原住民健保(人次)之性別統計指標，業更新修正及上傳本會性別統計專區。

(四)關鍵績效指標 4：性別影響評估計畫預算比重增加數

1、目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	比重=[性別影響評估計畫預算編列數 / (機關預算數-人事費支出-依法律義務必須編列之支出)] ×100% 增加數=當年度比重-前年度比重			
目標值(X)	15	13	10	10
實際值(Y)	0.01	-9.06	13.23	-0.25
達成度(Y/X)	0	-0.7	1.32	-0.025

2、重要辦理情形：

- (1) 賡續於計畫各階段，運用「性別影響評估檢視表」，檢視性別相關預算是否因應需求調整。
- (2) 賡續於中長程個案計畫各階段，運用「性別影響評估檢視表」，檢視性別相關預算是否依不同性別需求編列或調整。
- (3) 於本年(106)年 9 月 30 日完成修正性別預算試辦填報作業，並已轉知所屬辦理。本會及所屬 107 年度性別預算數(概算)共編列 4,128.6 萬元，占機關年度預算比率 0.47%；106 年度性別預算數(預算)共編列 1,005 萬元，占機關年度預算比率 0.13%。

3、檢討及策進作為：

- (1) 107 年度本會性別影響評估計畫預算編列數為 9 億 3,549 萬 1 千元，法定預算數為 80 億 7,261 萬元，扣除人事費 2 億 4,344

萬 4 千元，法律義務支出 39 億 4,895 萬元，107 年之比重為 24.11%，106 年之比重為 24.36%（性別影響評估計畫預算編列數為 9 億 5,029 萬 2 千元，法定預算數為 76 億 3,888 萬 5 千元，扣除人事費 2 億 3,618 萬元，法律義務支出 35 億 0,210 萬 2 千元），故 106 年度較前一年減少 0.25%。

- (2) 本會於提報行政院之中長程計畫，運用「性別影響評估檢視表」計算及檢視本會性別影響評估數(106 年度本指標目標值為增加 10%，實際值為-0.25%，達成度為-0.025%)，106 年度未達目標值係因本會 106 年度提報行政院之中長程計畫相較於 105 年並未增加，故 106 年指標達成度為-0.025%。
- (3) 本會未來賡續於中長程個案計畫各階段，運用「性別影響評估檢視表」計算本會性別影響評估數，並檢視性別相關預算是否應實際狀況編列或調整，以提高性別影響評估預算數。
- (4) 本會將積極爭取預算，並檢討及規劃於計畫各階段，運用「性別影響評估檢視表」，將本會預算逐步納入性別影響評估計畫內，以提高性別影響評估計畫預算比重。

肆、其他重要執行檢討及策進作為

一、人事性別統計分析及政策宣導

(一)本會公務人員各官職等性別比例

官等	職等	男性	女性
委任	1	0	0
	2	0	0
	3	7	6
	4	0	1
	5	3	5
	小計	10(45.45%)	12(54.55%)
薦任	6	12	14
	7	19	20
	8	9	9
	9	16	21
	小計	56(46.67%)	64(53.33%)
簡任	10	0	4
	11	9	3
	12	8	3
	13	0	0
	14	2	0
	小計	19(65.52%)	10(34.48%)

備註：

1. 資料統計至 106 年 12 月 31 日止，不含政務人員、機要人員及約聘僱人員。
2. 本會公務人員總計 171 人，男性 85 人(49.71%)，女性 86 人(50.29%)。

(二)本會各委員會單一性別比例，已達任一性別比例三分之一：

委員會名稱	委員 總人數	性別人數(人)		性別比例(%)	
		男性	女性	男性	女性
原住民族委員會	26	17	9	65	35
原住民族委員會人事甄審及考績委員會	19	11	8	58	42
原住民族委員會性別歧視及性騷擾申訴評議委員會	9	5	4	56	44
原住民族教育審議委員會	18	10	8	56	44
原住民族語言發展會	26	16	10	62	38
原住民族綜合發展基金管理會	14	7	7	50	50
原住民族委員會就業促進委員會	21	12	9	57	43
原住民族委員會性別平等專案小組	18	9	9	50	50
原住民族基本法第二十一條爭議事項審議小組	15	9	6	60	40
原住民族委員會法規會委員會	9	5	4	56	44
原住民族委員會訴願審議委員會	12	8	4	67	33

(三)本會財團法人單一性別比例，未達任一性別比例三分之一：

財團法人名稱	類別	總人數	性別人數(人)		性別 比例(%)	
			男性	女性	男性	女性
財團法人原住 民族文化事業 基金會	董事	15	11	4	73	27
	監事	5	3	2	60	40

未達任一性別比例三分之一策進作為：

- 1、原文會董事之產生係依據該基金會設置條例第9條第1項，採公開徵選程序提名董事候選人，提交由立法院推舉原住民族代表及社會公正人士組成之審查委員會進行審查，經三分之二以上之多數同意後，送請行政院長聘任之。是以，因遴聘作業採公開徵選辦理，爰無法控制性別之比例，亦無法預估審查委員會之審查結果。基此，就未來辦理公開徵選作業，審薦提名階段將依原文會設置條例第9點規定針對具有教育、藝文、傳播、民族專業性之人選考量性別比例或增加提名人選，使後續審查結果可符合任一性別比例達三分之一之政策目標。
- 2、另原文會第3屆董事任期至108年11月30日止，針對現況之改善措施包括：董事因辭職、死亡或解聘致生缺額者，其所遺缺額，將依規定補聘，並以優先聘任女性為考量。另於未來辦理董事公開徵選作業，將適度加入性別平等相關資訊，以落實性別之平等，並達成董事任一性別比例達三分之一之政策目標。

(四)辦理性別平等政策綱領及推動性別主流化等政策宣導情形

本會網站設性別平等：宣導性別平等政策綱領、性別工作平等法、性別平等大步走-落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫、消除對婦女一

切形式歧視公約施行法、CEDAW 法規/措施案例、行政院性別平等會之成立目的、其職掌功能及運作機制等法規與政策資訊，並不定期於每月出刊之人事服務簡訊刊登行政院性別平等處製作之性別平等文宣。

二、辦理訓練、計畫及活動之性別統計

(一)本會辦理各項性別相關訓練、計畫及活動等，參加人數所佔性別比例辦理情形如下：

編號	計畫名稱	性別人數(人)			性別比例(%)	
		小計	男性	女性	男性	女性
01	原住民族國際事務人才培訓	84	24	60	29	71
02	聯合國原住民議題常設論壇	6	3	3	50	50
03	促進原住民族國際交流獎補助計畫	93	44	49	47	53
04	原住民族綜合發展基金貸款業務研習會	253	92	161	36	64
05	原住民族地區溫泉資源永續經營及輔導獎勵實施計畫	61	31	30	51	49
06	原住民族部落大學參加學員數	11,242	2,839	8,403	24	76
07	原住民學生就讀大專院校獎助學金	8,332	2,747	5,585	33	67

08	提升原住民資訊素養計畫	1,239	371	868	30	70
09	原住民族家庭服務中心實施計畫(00處/社工人力)	60處/208人	8	200	4	96
10	推展原住民部落老人日間關懷站實施計畫(站/服務人數)	169站/5,508人	1,652人	3,856人	30	70
11	補助原住民結核病患	465	305	160	66	34
12	補助原住民健保費(人次)	56,318(月)	28,318	28,000	50	50
13	原住民職業訓練	628	189	439	29	71
14	原住民族工作權保障法私部門進用(人次)	10,865	6,302	4,563	58	42
15	僱用原住民就業服務專員，推動原住民就業計畫	90	24	66	27	73
16	原住民微型貸經濟活動貸款核貸數	2089	1044	1045	50	50

17	原住民族部落特色道路改善計畫	937	579	358	61	39
18	自然資源保育計畫	197	156	41	79	21
合計		86,946	37,824	49,122	44	56

(二)辦理情形說明

1. 原住民族國際人才培訓執行情形：

- (1) 本會為培育原住民族參加全球性與區域性之國際會議人才，及提供國際事務學習之管道，遂辦理「原住民族國際事務人才培訓」以及補助民間團體參與「聯合國原住民族議題常設論壇」之國際政治組織會議，以培訓課程與補助活動之形式，培育原住民族參與國際相關事務所需人才。
- (2) 106 年度原住民族國際事務人才培訓訂於 106 年 6 月 24 日至 6 月 25 日、7 月 1 日至 7 月 2 日辦理兩階段初階課程；於 8 月 25 日至 8 月 27 日辦理進階課程，遴選受訓學員共 84 名，其中男性學員有 24 名，女性學員有 60 名；整體而言，女性參與此培訓活動之比例為 71%，男性比例則為 29%。

2. 聯合國原住民族議題常設論壇執行情形：

106 年本會補助 1 個民間團體（共計 6 人），於 4 月 24 日至 5 月 5 日之間，赴美國紐約參加第 16 屆聯合國原住民族議題常設論壇，該團成員單一性別比例平均、各佔 50%（男性 3 人、女性 3 人）。

3. 促進原住民族國際交流獎補助計畫執行情形：

本會為推展台灣原住民族國際參與，以促進當代原住民族議題的學習與掌握、積極貢獻與分享發展經驗、提昇台灣原住民族國際能見度及擴展我國國際活動空間，訂定獎補助辦法鼓勵個人或團體參加

與原住民議題有關之國際研討會及相關活動。106 年度共計補助 93 人次，其中男性 44 人、佔人數比例為 47%，女性 49 人、佔人數比例為 53%，共計核定補助 112 萬 8,000 元。

4. 原住民族綜合發展基金貸款業務研習會

運用金融輔導員，發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能，並辦理金融研習訓練及性別培力課程，提升兩性金融專業知識。106 年度辦理 4 場次之「106 年度原住民族綜合發展基金貸款業務研習會」，邀集各縣市金融輔導員、各金融機構及公所與會，播放性別主流化議題宣導影片，強化相關人員之性別意識並提升為民服務品質。

5. 原住民族地區溫泉資源永續經營及輔導獎勵實施計畫執行情形

本會於 106 年 9 月 26、27 日假高雄市茂林區芭特芙萊餐廳活動中心辦理溫泉特色產業經營與合法管理人才課程竣事，總計課程時數 8 小時，參與學員人數 61 人，其中男性佔 31 人(51%)、女性佔 30 人(49%)。

6. 原住民族部落大學執行情形：

- (1) 依據「原住民族部落大學補助要點」規定，本會與教育部共同補助各地方政府辦理原住民族部落大學實施計畫，截至 106 年度共同核定補助 15 個縣市政府辦理 15 所原住民族部落大學。由各地方政府自辦或依權責委託辦理部落大學業務，建構原住民族終身學習環境。
- (2) 105 年度原住民族部落大學開班數 719 班，106 年度增加至 730 班；結業人數 105 年度 11,632 人、106 年度 11,242 人。學員性別比例部份，由 105 年度至 106 年度皆為女性人數較多，106 年度學員男女比例為 25%及 75%。分析男性學員比例偏低原因為部落男性需出外工作，而女性從事家管業務，較能利用空餘時間參與部大課程，且女性追求新知及自主學習心態較為積極。
- (3) 106 年賡續請各縣(市)原住民族部落大學開設有關於性別主流化、

性別平等相關課程、講座，總計全國 15 所部落大學開設相關課程 26 門，授課時數達 169.5 小時，其中男性學員 266 人、女性學員 760 人，期使授課講師和學員均能建立相關性別平等意識，以達到改善性別平等之效果。

7. 原住民學生就讀大專院校獎助學金執行情形：

- (1) 105 年度獲得原住民學生就讀大專院校獎助學金人 8,173 人，106 年度增加至 8,332 人，增加 2%，期望透過獎助學金核發作業減輕家庭負擔，使學生安心就學。
- (2) 學生性別比例部分，105 年度至 106 年度皆是女學生比例較高，女學生大約占總獲獎學生總數 67%，在 106 年度「獎學金」項目女學生更占了該項 72.31%；而男學生獲獎比例為 27.69%。分析女學生獲獎比例較高原因除了學習態度較為積極外，獎學金也為其創造更有利的學習條件。

8. 提昇原住民資訊素養計畫：

- (1) 為減少數位落差，協助培養部落營運人才 e 化能力，106 年度開辦爰開辦資訊數位應用教育訓練課程專班及都會區原住民職場訓練科技專長訓練課程計 126 班，開課總時數計 926 小時，結業人數計 1,239 人，其中男性 371 人、女性 868 人，另考取證照人數 60 人，其中男性 16 人，女性 44 人。
- (2) 經由深入部落開辦資訊課程方式，使偏鄉部落之原住民皆能體驗資訊科技對生活帶來之便利與實用性，學習電腦基本技能運用日常生活之中，並有助於提升未來就業之基本能力。

9. 原住民族家庭服務中心實施計畫執行情形：

- (1) 106 年度補助 4 個直轄市及 9 個縣政府設置 60 處原住民族家庭服務中心(以下簡稱原家中心)，106 度配置 208 社工人力，女性 200 名佔 96%，男性 8 名佔 4%，提供個案管理與轉介及各類社區方案(部落福利宣導與講座、社會團體工作)。
- (2) 106 年度個案管理之諮詢服務提供統計案次約為 2,萬 3,000 件案次，以女性 1 萬 4,260 案次為多，佔總體 62%，男性 8,740 案次，

佔 38%。另原家中心在原住民部落中，不僅是服務女性單一性別，而以家庭為中心，社區為基礎的福利服務推展模式。

- (3) 原家中心提供之各類社區方案，包含部落福利宣導及講座、社會團體工作及社區創新服務方案等，其中部落福利宣導及講座計 890 場次 3 萬 9,217 人次，女性 2 萬 3,980 人次佔 61%；男性 1 萬 5,237 佔 39%，另社區服務方案辦理 237 場次 8,569 人次受益，女性 5,624 人佔 66%、男性 2,945 人 34%，提供參與對象福利服務社區化之內容，藉由方案活動提升原住民基本生活安全維護及提升資訊取得與知的權益。
- (4) 另社會團體工作提供以小型且具延續性的支持性、成長性團體或教育性團體為規劃方針，提供對女性或家庭夫妻、親子或手足等具有情緒支持、自我成長及能力提升，並繼續深化社工人員運用團體動力之專業知能及規劃能力，共計辦理 96 團，計 4,334 人次參與，女性 3,219 人次佔 74%，男性 1,115 人次佔 26%。

10. 推展原住民部落老人日間關懷站實施計畫執行情形：

- (1) 106 年度補助 13 縣市計 169 處文化健康站，服務長者計 5,508 人，男性 1,652 人、女性 3,856 人，另有關各項工作項目辦理績效如下：
 - A. 電話問安總計 88,640 人次，男性 29,655 人次，女性 58,985 人次(男性 33.5%，女性 66.5%)。
 - B. 居家關懷總計 117,675 人次，男性 39,040 人次，女性 78,635 人次(男性 33.2%，女性 66.8%)。
 - C. 生活諮詢總計 84,709 人次，男性 28,795 人次，女性 55,914 性人次(男性 34%，女性 66%)。
 - D. 餐飲服務總計 665,213 人次，男性 207,767 人次，女性 457,446 人次(男性 31%，女性 69%)。
 - E. 活力健康操等活動方案總計 432,643 人次，男性 123,497 人次(28.5%)，女性 309,146 人次(71.5%)。

F. 文化心靈課程計 283,485 人次，男性 81,821 人次(28.9%)，女性 201,664 人次(71.7%)。

(2) 成立原住民族長期照顧推動小組，依據前開設置要點第三點規定，除委員中具原住民身分者不得少於全體委員人數二分之一外，且任一性別委員比例不得低於全體委員人數三分之一，積極保障原住民任一性別之照顧權益，目前聘任委員計 15 人，男性 6 人(40%)，女性 9 人(60%)。

11. 補助原住民健保費(人次)：

(1) 本會自 87 年辦理「本會補助原住民全民健康保險保險費實施要點」，補助因經濟困難致無法參加全民健保之原住民健保費，並維護其就醫權益，106 年全國原住民實質納保率為 99.36%，每月受益人數約 56,318 人，男生 28,318 人(50.3%)、女生 28,000 人(49.7%)。

12. 補助原住民結核病患執行情形

本會自 86 年辦理「本會原住民結核病患補助要點」，提供原住民結核病患者完治獎金，至 106 年度總計補助 465 人，其中男性 305 人(65.6%)，女性 160 人(34.4%)，以加強原住民醫療衛生保健服務

13. 原住民職業訓練

(1) 本會因應產業及就業市場之需求與政策發展，依據原住民職業訓練實施要點，訂定各年度原住民職業訓練運用計畫，補助各級地方政府、依法設立公私立大專院校或高中職學校及與人才培育有關之民間團體辦理職業訓練。

(2) 106 年度訂定之原住民職業訓練運用計畫，以產品包裝設計暨商品開發、觀光旅遊、農、園藝、景觀(設計)、社會福利等為用途主軸，受理申請並審查；106 年截至 12 月底止參加原住民職

訓總人數 734 人，其中女性人數計 528 人(占 72%)、男性人數計 206 人(占 28%)。

- (3)本會將依原住民就業屬性及市場需求，並參考原住民就業狀況調查結果調整補助辦理職業訓練之用途主軸，以維族人工作職能之增長及提升個人專業技能。

14. 原住民族工作權保障法公部門進用(人次)執行情形：

- (1) 按原住民族工作權保障法(下稱本法)第 4 條第 1 項規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構(下稱公部門)，其僱用約僱等五類人員之總額，每滿 100 人應有原住民 1 人。另按本法第 5 條第 1 項及第 3 項規定，原住民地區之公部門，其僱用約僱等五類人員之總額，應有 3 分之 1 以上為原住民；進用須具公務人員任用資格者，原住民人數不得低於現有員額百分之 2。揆諸上開規定，係賦予公部門比例進用原住民之義務，以促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活
- (2) 查 106 年度公部門進用原住民人數共計 1 萬 865 人，其中男性計 6,302 人，女性計 4,563 人；男性所佔比例為 58%，女性則為 42%。

15. 僱用原住民就業服務專員，推動原住民就業計畫：

- (1)本會為積極促進原住民就業服務，提供整合性就業服務，透過本會僱用 90 名原住民就業服務專員於全國各縣市駐點，進行走動式、陪伴式關懷服務，提供在地化、可近性服務，90 名原住民就業服務專員中有 66 名女性(女性比例為 73.3%)、24 名男性(男性比例為 26.7%)。
- (2)原住民就業服務專員以就業服務行銷及運用社會工作技術，提供推介平台，提昇就業職能、增強就業競爭力，提高雇主僱用原住民意願，進而開發多面向之職缺，並透過轉介服務，使就業者藉由在職進修及各項訓練提升工作技能及專業知能。

16. 原住民微型貸經濟活動貸款核貸數

發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能，截至 106 年 12 月底止，原住民微型經濟活動貸款總核貸件數為 2,089 件，男性計 1,044 件(49.98%)，女性計 1,045 件(50.02%)，以「件數」核計之性別比率差距為 0.04；總核貸金額計 4 億 2,728 萬餘元，男性計 2 億 1,424 萬餘元(50.14%)，女性核貸金額計 2 億 1,304 萬元(49.86%)，以金額核計之性別比率差距為 0.28。

- (1) 運用金融輔導員，發揮貸款業務在地關懷及陪伴輔導之功能，並辦理金融研習訓練及性別培力課程，提升兩性金融專業知識。106 年度辦理 4 場次之「106 年度原住民族綜合發展基金貸款業務研習會」，邀集各縣市金融輔導員、各金融機構及公所與會，播放性別主流化議題宣導影片，強化相關人員之性別意識並提升為民服務品質。

17. 原住民族部落特色道路改善情形：

- (1) 本會召開審查會或要求地方辦理說明會時，皆儘量尋求多元性別參與決策，將女性與多元弱勢的使用需求納入考量。106 年度「原住民族部落特色道路改善計畫」共辦理審查評比會議 4 場次，其中男性委員 26 人次 (87%)，女性委員 4 人次 (13%)；並辦理 28 場次地方說明會，參與男性 491 人次 (60%)，女性 327 人次 (40%)。
- (2) 本會今年度於花蓮縣及高雄市共計辦理 2 場次「原住民族地區部落建設縣(市)工程計畫申請及管理維護教育宣導說明會」，針對原鄉地區縣(市)政府及公所同仁講述本會補助之工程計畫經費之申請及相關作業規定，本會兩場次說明會中均發放行政院性平會製作之性平文宣予各與會承辦人，亦邀請前行政院性別平等林春鳳副教授專題講授「性別影響評估與工程計畫之關聯性」議題，期使各承辦人對性平議題有更深一層了解，兩場次

說明會參與男性 62 人次(69%)，女性 27 人次(31%)，共計 89 人次。

18. 自然資源保育計畫辦理情形：

106 年度本計畫人員總人數為 197 人，因工作項目多為新植造林、撫育管理、原住民保留地違規案件查復等勞力工作，爰女性參與人數比例較男性少，惟經推廣及鼓勵，104 年女性參與人數自 33 人，105 年度女性參與人數為 39 人，至 106 年度則增為 41 人。

19. 性別預算環境：

- (1) 本會自 105 年度預算案作業，為配合編製本會「性別影響評估計畫預算編列情形表」，就本會核定中長程個案計畫已進行性別影響評估作業，並填列預算編列情形，賡續配合辦理本會公務統計報表修訂作業。
- (2) 其他及協調事項：依行政院主計處有關「各機關性別統計專屬網頁」評核項目中，包括對各機關性別統計專屬網頁之陳示內容是否經提報所屬機關性別平等專案小組審議之評核事項。

伍、其他重大或特殊具體事蹟

一、性別平等專案小組運作情形：

- (一) 本專案小組召集人置委員十五人至二十三人，其中一人為召集人，由本會主任委員兼任，一人為副召集人，由主任委員指定副主任委員兼任，其餘委員，由主任委員就本會員工、原住民族代表及性別平等專家學者遴派(聘)之；全體委員中應有外聘民間委員三至七人，其中至少含一位現任行政院性別平等會委員；任一性別委員比例不得低於三分之一，具原住民身分者不得少於二分之一；至本會原則每 4 個月召開會議一次，由主任委員擔任召集人、由主任委員指定副主任委員擔任副召集人，並依本分工作業由副主任委員召集人主持會議。
- (二) 本會第 7 屆性別平等專案小組委員遴(派)聘作業，於 106 年 4 月 1 日前完成，本屆委員計 18 人，任一性別比例逾三分之一，男性 9 人(50%)；女性 9 人(50%)；具原住民身分者逾二分之一，原住民 12 人(67%)；非原住民 6 人(33%)；其中外聘委員 6 人，其中 1 人為行政院性別平等會委員，本屆任期自 106 年 4 月 1 日至 108 年 3 月 31 日止。

二、本會專案小組召開會議情形：

- (一) 106 年共計召開 3 次，分別於 106 年 2 月 24 日召開第 6 屆第 6 次會議；7 月 19 日召開第 7 屆第 1 次會議；11 月 28 日召開第 7 屆第 2 次會議，會議均由本專案小組副召集人(副主任委員)主持，會議紀錄均公告本會行政資訊網。
- (二) 各次會議報告案及討論案或臨時動議案，第 6 屆第 6 次會議報告案 4 案，臨時動議 1 案；第 7 屆第 1 次會議報告案 5 案；第 7 屆第 2 次會議報告案 2 案，共計 12 案(報告案 11 案、臨時動議案 1 案)，平均每次會議 4 案以上；另依第 6 屆第 6 次會議決議，本專案小組各分工小組每年度至少召開 2 次分工小組會議。
- (三) 本會性別平等專案小組 106 年度重要議題包含檢視本會法律案、命令案及行政措施是否符合 CEDAW 第 29 號至第 33 號一般性建議、部落托育及長期照顧建物合法性議題、本會 107 年性別預算概算編列情形及研擬本會推動性別平等政策綱領實施計畫(107-108 年)等案，相關重要決定(議)簡述如次：

1. 檢視本會法律案、命令案及行政措施是否符合 CEDAW 第 29 號至

第 33 號一般性建議：充實本會主管法規原住民身分法、原住民族認定辦法及法律扶助要點之性別統計項次。

2. 部落托育及長期照顧建物合法性議題：針對本會性平委員長期關心部落托育以及長照建物議題，於本專案小組進行專案報告，報告內容明確說明，本會已於原住民族部落文化健康綜合服務據點友善空間整建申請作業須知，補助本會核定之公有空間文健站取得建築物使用執照或通過結構安全鑑定，私有空間文健站則補助辦理結構安全鑑定，以保障長者於安全空間活動。
3. 本會 107 年性別預算概算編列情形：依行政院性別平等處所提意見增列基金預算納入性別預算編列項目外，並補充修正相關計畫具體措施。
4. 研擬本會推動性別平等政策綱領實施計畫(107-108 年)：依計畫內容由各分工小組於 106 年 12 月 31 日前研擬規劃重點及預期目標，並各年度 6 月及 12 月底前填報辦理成果，該計畫已於 107 年 1 月 26 日原民綜字第 1070004676 號函頒有案。

三、原住民婦女就業與經濟部分，請賡續透過有效方式鼓勵原住民女性就(創)業，並參酌原住民婦女之經驗及意見等，納入業務規劃及推動，提升原住民婦女權益，達成實質性別平等之目標：

- (一) 辦理原住民族企業發展論壇，規劃原住民女性創業者擔任講者分享實務經驗與心得，藉由對原住民族新興產業型態之交流探討，鼓勵原住民族女性從事經濟活動，提升原住民婦女權益，達成性別平等目標。
- (二) 106 年 12 月 26 日至 27 日，於屏東、高雄辦理原住民族企業發展論壇，安排女性創業者、專家學者共 7 位(58.3%)擔任講者，藉由對原住民族新興產業型態於「文化创意產業」、「農業」、「運動休閒產業」等議題之交流探討，鼓勵原住民族女性從事經濟活動。參加本次論壇計 117 人中，女性計 76 人(65%)、男性 41 人(35%)。

四、促進性別平等工作如製作性別平等推廣之影音或平面文宣辦理成效：

(一) 本會專屬哺集乳室：

本辦公大樓原僅地下1樓備有哺集乳室，常因使用人數眾多有排隊等候之情形，造成需哺集乳之女性同仁不便，為營造友善家庭職場環境以及因應少子化現象及落實員工福利服務措施，本會極力爭取並獲長官支持，最終爭取於15樓閒置空間設置「專屬五星級哺集乳室」，備有舒適沙發、母乳專用冰箱、尿布更換臺、冷風扇、電暖器、垃圾桶、衛生用品，該室更鄰近茶水間、廁所，方便本會同仁或洽公民眾哺集乳與更換尿布等需求，使用率高，並獲得同仁好評。

(二) 育兒百寶箱：

為鼓勵並協助新手爸媽同仁，本會爭取經費採購育兒百寶箱，致贈本會新手爸媽，並在定期慶生會上由主任委員親自頒給，接受全體同仁之慶賀，百寶箱內容包含嬰幼兒繪本、尿布、濕紙巾、兒童餐具、兒童卡通收納箱，並傳送孕產相關電子檔案資訊，包含教育部 Bookstart 閱讀起步走「嬰幼兒讀物建議書單」、各直轄市、縣(市)政府發放生育津貼一覽表、相關育兒養育福利措施一覽表、鼓勵婚育補助、福利措施資源簡表、國民旅遊卡特約商店-婦嬰用品-雙北市及桃園市、公教人員保險法第36條及生育給付請領書、全國軍公教待遇支給要點及附表八-公教人員婚喪生育補助表等資訊，協助同仁彙集相關資訊，同仁也很感謝本會貼心措施。

(三) 原住民族部落大學：

補助各縣(市)原住民族部落大學開設性別平等及性別意識培力相關課程至少4小時以上，課程內容涵蓋兩性平等、婦女與法律、多元性別、家庭教育中之性別平等議題，總計

全國 15 所原住民族部落大學開設相關課程 26 門，授課時數達 169.5 小時，其中男性學員 266 人、女性學員 760 人，期使參加學員建立性別平等意識，以達到改善性別平等之效果。

(四) 性別平等推廣教材：

本會 106 年編撰 7 份 CEDAW 教育訓練教材，並公告於本會行政資訊網性別平等專區，供大眾閱覽，其內容涵蓋與本會業務相關之 CEDAW 條文，並依性別平等政策綱領中 6 個面向編撰，分述如下：

1. 教育、文化與媒體篇：「Pulima 藝術節廣告物化原住民女性」
2. 人身安全與司法篇：「消除性別暴力 部落幸福洋溢」
3. 就業、經濟與福利篇：「原住民族女性面試就業」、「職業婦女夾在工作與家庭的兩難」
4. 環境、能源與科技篇：「原住民族傳統文化所產生的性別空間以卑南族卡地布部落青年會所為例」
5. 健康、醫療與照顧篇：「原住民族老人照顧—文化特性」
6. 權利、決策與影響力篇：「子女回復傳統姓名」

(五) 性別平等平面文宣：

配合行政院性別平等處所製作「職業不分性別：性別不是阻力 盡情發揮潛力」、「性別平等-打破框架 勇往直前」宣導海報，以本會 106 年 2 月 23 日原民社字第 1060011274 號、106 年 10 月 24 日原民社字第 1060066528 號函，分別轉知本會業務權責單位及全國原住民族家庭服務中心協助張貼及宣導，並將宣導海報文宣放置本會行政資訊網供民眾閱覽。

(六) 發展原住民族電視臺及原住民族廣播電臺推廣性別平等：

本會業依本會性別平等專案小組委員建議及本會參與 106 年度性別平等輔導考核委員之建議，未來將請原住民族電視台及原住民族廣播電台進行性平觀念之宣導並製作講座或節目，爾後將賡續建議將原住民族性別文化探究議題納入節目製作參考。

- (七) 持續參與國際會議、研討會等，與世界各國民間組織、原住民族團體交流，並就性別議題進行經驗分享，推廣原住民族性別文化：

本會自 90 年迄今，持續以「促進原住民族國際交流獎補助實施要點」補助族人赴海外參與國際公共事務，並推廣我原住民族人國際參與。提出申請之個人與團體，早年以男性比例為高，近 5 年女性申請比例提升，本會樂見族人赴海外交流之性別比愈趨平衡；另國際原住民族社會就性別議題方面，近年亦有愈多討論，為持續提倡性別平等精神，本會將特別鼓勵申請赴外交流之族人，多參與討論性別議題之國際會議與研討會，如申請發表相關議題論文或報告者，本會將以成果發表的方式，邀請申請人分享國際交流及性別議題之經驗。

- (八) 賡續深化跨部會合作機制，以提升原住民族不同性別者之權益：

因應各項政策發展需要，將持續於各跨部會平台建立良好溝通合作機制，依各該平台所需，推薦具原住民族及性別意識專家學者或民間代表參與會議，以確保原住民族不同性別需求與權益，如行政院長期照顧推動小組、家庭暴力暨性侵害防治推動小組等。