

農業部性別平等推動計畫（115 至 118 年）

壹、整體目標與重點

- 一、依據行政院於 110 年 5 月 19 日修正函頒性別平等政策綱領（以下簡稱性平綱領），為引領推動性平綱領揭示之重點工作，明訂推動機制，以性平綱領為藍本，運用性別主流化工具，訂定性別平等推動計畫，以落實推動各項工作，並以「促進公私部門決策參與之性別平等」、「提升女性經濟力」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」、「防治數位/網路性別暴力」、「促進健康及照顧工作之性別平等」、「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」等 6 項性別平等重要議題為推動重點，納入新一期計畫自 115 年開始執行。
- 二、有關本推動計畫之性別議題，按行政院所屬各部會性別平等推動計畫(115 至 118 年)編審及推動作業注意事項，分就院層級議題及部會層級議題等兩類進行規劃。院層級議題(即上述之性別平等重要議題)係由行政院函送各部會，就所涉議題納入本推動計畫之規劃及推動；部會層級議題則係指院層級議題以外之部會重要性別議題，以本部整體角度整合後進行研訂。
- 三、本部參與之議題為「促進公私部門決策參與之性別平等」、「建立性別友善職場與提升女性經濟力」、「消除性別刻板印象、偏見與歧視」及「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」等 4 項；部會層級議題則係指院層級議題以外之部會重要性別議題，經參考行政院建議之議題清單，本部規劃「培育新世代女性農業人才」、「建構多元化學習管道及輔導資源」、「強化高齡化社會之公共支持」等 3 項議題，納入本推動計畫。
- 四、各項性別議題之目標與重點如下：

- (一)持續辦理相關宣導措施及相關研究，以提高農業領域女性參與公共事務之意願，強化其權利之保障，促進公私部門決策參與之性別平等。
- (二)強化性別平權意識，促進女性就業，提升農村婦女勞動參與率。
- (三)加強性別培力，改善性別刻板印象，破除農村男女任務定型觀念。
- (四)鼓勵農業領域之環境空間及科技創新納入性別不同需求的考量，打造具性別觀點的空間及環境。

貳、性別議題、性別目標與策略

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

(本部分工：彙整窗口-綜規司；主/協辦-人事處、輔導司、漁業署)

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

2. 現況與問題

- (1)公部門決策參與逐步達成任一性別比例不少於 40%：2023 年 12 月統計，行政院各部會含三級機關(構)所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 97.37%，達成任一性別比例 40%者，占 88.38%；政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 81.08%、監察人

(監事)為 90.99%，達成任一性別比例 40%者，董事為 48.65%、監察人(監事)為 86.79%；截至 2025 年 2 月統計，41 位內閣閣員中，女性計 10 人，占 24.4%。

(2)私部門決策參與採行三分之一性別比例原則：為促進女性在社會組織、企業中擔任決策位置，主管全國性社會團體、工會、農會、漁會及上市櫃公司之部會，運用考評、獎、鼓勵措施，逐年精進各項措施，引導前開私部門採行三分之一性別比例原則。本部於 2016 年修正「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，優先補助選任人員女性比率較高之農會，以鼓勵農會重視女性參與，另於 2019 年完成修訂「漁會考核辦法」之「漁會考核計分表」，將漁會聘任漁會女性選任人員達一定比例，列入「特殊功過」加分項目。有關私部門決策層級性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才、行政獎勵措施及暫行特別措施等方式，加速提升女性決策參與比例。另農、漁會三分之一性別比例達成情形，亟待深化相關統計資料，並加以分析與追蹤改善，以作為未來推動決策參與性別平等的改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

(3)全國農會及漁會女性會員比例提升，惟選任人員(理事、監事及會員代表)女性占比未突破 11%：農會 2020 年至 2023 年女性會員比例由 33%提升為 34%，另 2023 年各級農會選任人員(理事、監事、會員代表)中，女性占 7.93%。漁會 2023 年女性會員占 50.4%，惟 2023 年各級漁會女性選任人員(理事、監事、會員代表)占 10.15%，雖較 2020 年之 9.2%提升 0.95 個百分點，女性比例仍低。

3. 性別目標與策略

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)	辦理單位
一、促進公部門決策參與性別平等 (一)行政院各部會所屬委員會委員朝性別均等邁進 (二)行政法人、政府捐助財團法人	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 95% 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%	一、研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。 二、訂定暫行特別措施。 三、增進女性培力與發展,建置人才資料庫。 四、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。	一、截至 113 年 12 月底,本部及所屬機關所屬委員會共 124 個,任一性別比例均達 1/3,任一性別比例達成 40%者計 114 個,達成率 91.9%。 二、本部及所屬機關所屬委員會共 124 個,截至 113 年 12 月底共計 74 個委員會多數性別與少數性別人數相減後,數字為 0 或 ±1,性別衡平性達	本部列管委員會數計 124 個,預計分年達成任一性別比率達成 40%情形如下: 115 年:預計達成 116 個,達成率 93.55% 116 年:預計達成 117 個,達成率 94.35% 117 年:預計達成 118 個,達成率 95.16% 118 年:預計達成 119 個,達成率 95.97%	人事處
	二、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員			本部列管委員會數計 124 個,預計分年達成性別衡平性比率情形	人事處

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)	辦理單位
<p>及國營事業董監事任一性別比例邁向40%</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、職業團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策</p>	<p>性別衡平性達成為70%</p> <p>達成率=各機關委員會多數性別與少數性別人數相減後，數字為0或±1之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>		<p>成率為59.6%。</p> <p>三、本部將於各委員會委員因故出缺改派時，督促優先考量以提升任一性別比例為原則遴聘新任委員；或於委員會任期屆期改派時，請各業管單位積極落實任一性別比例達40%及性別衡平性。</p> <p>四、行政院任務編組：本部係「打擊非法與未報告及不受規範漁業專案小組」任務編組之幕</p>	<p>如下：</p> <p>115年：預計達成77個，達成率62.10%</p> <p>116年：預計達成80個，達成率64.52%</p> <p>117年：預計達成83個，達成率66.94%</p> <p>118年：預計達成87個，達成率70.16%</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)	辦理單位
			<p>僚機關，辦理委員建議名單遴選作業時，業將性別衡平等因素納入規劃注意事項，惟多數委員係由行政院院長就該院政務委員、本部部長及相關機關副首長派兼，難以限定性別，實務執行仍有難度。後續辦理前述委員建議名單，將提供具性別衡平性之推薦名單供行政院遴選參採，以期提升相關任務編組之性</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)	辦理單位
			別衡平性。		
	<p>三、行政法人及政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 40%之達成率，董事 60%、監事 90%</p> <p>董事達成率=(任一性別比例達 40%之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p> <p>監察人(監事)達成率=(任一性別比例達 40%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、訂定暫行特別措施。</p> <p>三、增進女性培力與發展，建置人才資料庫。</p> <p>四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</p>	<p>一、本部及所屬機關列管之公設財團法人計 21 家，截至 113 年 12 月底，董、監事任一性別比例達成率如下：</p> <p>(一)董事部分：計 8 家任一性別達 40% (占 38%)。</p> <p>(二)監事部分：扣除 6 家總人數僅 3 人者後(按：總人數 1 人、3 人者不計入達 40%統計)，計有 14 家任一性別達 40%(佔 93.33</p>	<p>本部列管之公設財團法人計 21 家，考量各財團法人董、監事任期多為 3 年或 4 年 1 屆，為兼顧各董監事會運作，預計分年達成任一性別比率達 40%情形如下：</p> <p>一、董事</p> <p>115 年：預計達成 9 個，達成率 42.86%</p> <p>116 年：預計達成 10 個，達成率 47.62%</p> <p>117 年：預計達成 11 個，達成率 52.38%</p> <p>118 年：預計達成 13 個，達成率 61.90%</p>	<p>人事處</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)	辦理單位
	<p>之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p>	<p>五、促進各類不利處境者婦女參與各級決策的權利。</p>	<p>%) ， 14/(21-6)=93.33%。 二、本部現行僅財團法人桃園農田水利研究發展基金會1家董、監事任一性別比例均未達1/3，惟本屆董監事任期至116年6月30日，屆期間如遇董、監事因故出缺改派時，將督促其以提升任一性別比例為原則遴聘新任人選，並於任期屆滿改派時，積極落實任一性</p>	<p>二、監事 115年：預計達成14個，達成率93.33% 116年：預計達成15個，達成率100% 117年：預計達成15個，達成率100% 118年：預計達成15個，達成率100%</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)	辦理單位
			<p>別比例達 40%。</p> <p>三、其餘財團法人董、監事已達任一性別比例 1/3 惟尚未達 40%者(按：排除計列監事僅有 3 人之政府捐助財團法人，惟該監事任一性別比例仍應不少於 1/3 之規定。),將於各財團法人董、監事因故出缺改派時，督促優先考量以提升任一性別比例為原則遴聘新任人選；或於董、</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)	辦理單位
			<p>監事任期屆期改派時，請各業管單位積極落實任一性別比例達 40 %。</p>		
	<p>四、農會理事、監事任一性別比例達 1/3 之達成率</p> <p>(一)理事達成率為 5%</p> <p>理事達成率 = (任一性別比例達 1/3 之農會數 / 農會總數) * 100%</p> <p>(二)監事達成率為 20%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、提升個別農會之理事及監事等三分之一性別比例達成率。</p> <p>三、增進女性培力與發展，以及訂定暫行特別措施。</p>	<p>一、農會選任人員每 4 年屆次改選，最近 1 次改選係於 114 年 4 月間完成，114 年 4 月底之統計資料：</p> <p>(一)女性理事達 1/3 之農會數達成率為 3.97%(110 年 4 月屆次改選後達成率為 1.32%)。</p> <p>(二)女性監事達 1/3 之農會數達成率為</p>	<p>一、理事</p> <p>115 年：3.5%</p> <p>116 年：3.5%</p> <p>117 年：3.5%</p> <p>118 年：5%</p> <p>二、監事</p> <p>115 年：12.5%</p> <p>116 年：12.5%</p> <p>117 年：12.5%</p> <p>118 年：15%</p>	<p>輔導司</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)	辦理單位
	監事達成率 $=(\text{任一性別比例達 } 1/3 \text{ 之農會數} / \text{農會總數}) * 100\%$	四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。	12.92%(110年4月間屆次改選後達成率為10.92%)。 (三)農會理監事女性占比尚有異動的可能(理監事資格檢舉案)，故績效指標分別設定為3.5%及12.5%，又因任期內可能有理監事過世、離職等狀況以致性別比例有異動，故115至117年指標維持，直至118年4月間屆次改選後目標達成率預擬		

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)	辦理單位
			<p>為理事 5%、監事 15%。</p> <p>二、115-117 年將持續推動落實下列做法，俾利達成 118 年指標：</p> <p>(一)加強落實「農業推廣教育設施補助計畫研提及補助要點」，針對選任人員女性比率較高之農會列為優先補助對象，鼓勵農會重視女性選任人員性別比例。</p> <p>(二)加強落實「農會考核辦法」推動性別平等工作之獎勵</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)	辦理單位
			<p>措施，以促進農會重視性別平等推廣工作加分。</p> <p>(三)持續辦理相關宣導措施及研究，以提高女性會員參與農會決策之意願：辦理農會人員訓練講習，鼓勵農村婦女積極參選農會選任人員，強調女性參與組織決策之重要性，針對農會理事長、常務監事及總幹事集會與業務檢討會持續說明性平觀念，以改變農會</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)	辦理單位
			決策人員思維。 (四)規劃邀集產、官、學、農會界研商檢討相關法規之修法草案，以調降農會理事、監事女性候選人土地持有面積門檻及新增女性保障名額等面向之評估。		
	五、漁會理事、監事任一性別比例達 1/3 之達成率 (一)理事達成率為 15% 理事達成率 = (任一性別比	一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。 二、提升個別漁會之理事及監事等三分	一、漁會選任人員每 4 年屆次改選，最近 1 次改選係於 114 年 4 月間完成，114 年 4 月底之統計資料： (一)女性理事達 1/3 之漁會數達成率為	一、理事 115 年：2.3% 116 年：2.3% 117 年：2.3% 118 年：5.0% 二、監事	漁業署

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)	辦理單位
	<p>例達 1/3 之漁會數/漁會總數)*100%</p> <p>(二)監事達成率為 35%</p> <p>監事達成率=(任一性別比例達 1/3 之漁會數/漁會總數)*100%</p>	<p>之一性別比例達成率。</p> <p>三、增進女性培育與發展，以及訂定暫行特別措施。</p> <p>四、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</p>	<p>2.5%(110年4月屆次改選後達成率為0%)。</p> <p>(二)女性監事達 1/3 之漁會數達成率為 22.5%(110年4月間屆次改選後達成率為 7.5%)。</p> <p>(三)漁會理監事女性占比尚有異動的可能(理監事資格檢舉案)，故績效指標分別設定為 2.3%及 17.5%，又因任期內可能有理監事過世、離職等狀況以致性別比例有異動，故</p>	<p>115年：17.5%</p> <p>116年：17.5%</p> <p>117年：17.5%</p> <p>118年：20%</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)	辦理單位
			<p>115 至 117 年指標維持。</p> <p>二、115-117 年將持續推動落實下列做法，俾利達成 118 年指標：</p> <p>(一)透過推廣教育、媒體文宣、漁會重要會議等管道宣導性別平等理念，提升女性會員關心公共事務意願，鼓勵參選擔任理、監事及會員代表，共同參與漁會決策。</p> <p>(二)針對推動性別平等工作、聘用女性總幹事及鼓勵女</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)	辦理單位
			<p>性會員參選擔任選任人員之漁會，在漁會考核時加分鼓勵。</p> <p>(三)對於女性選任人員比率較高或聘用女性總幹事之漁會，於推廣計畫酌增補助額度 5%~10%。</p> <p>(四)規劃 118 年屆次改選前邀集產、官、學、漁會界研商檢討相關法規之修法草案，以調降漁會理、監事女性候選人參選門檻或新增女性保障名</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)	辦理單位
			額等面向之評估。		

(二)性別議題 2：建立性別友善職場與提升女性經濟力

(本部分工：彙整窗口-綜規司、主/協辦-輔導司、國際司、畜牧司、農糧署、漁業署、林業署、水保署、農金署)

1. 重要性

低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各年齡層、各領域及不同處境女性之勞動參與及經濟賦權，維護女性勞動尊嚴與價值，協助其自主充分發揮潛能及經濟力。

為提升女性勞動力參與率、消除職場性別歧視及保障不利處境者之勞動權益，我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利、建構性別友善職場，重視混合式經濟體制的發展潛能，以提升女性經濟賦權。且 CEDAW 第 4 次國家報告結論性意見與建議略以，建議政府透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距，並提高女性的薪資水準；另亦建議政府積極推行政策，為身心障礙女性在工作場所提供適當的適應資源，以協助、支持和促進其就業。透過公私協力促進民間共同推動性別平等，營造性別友善職場與社會環境，以促進女性及不利處境者積極參與勞動市場及續留職場，實現及發揮其經濟潛力。

隨著社會高齡化、少子女化的人口趨勢，農業領域未來勞動力人口預估將持續減少，亟需鼓勵女性投入勞動力市場，以緩解從農人口短缺並提升國家競爭力。

2. 現況與問題

- (1) **女性平均勞動力參與率逐年穩定成長，仍低於其他先進國家**：2024 年我國女性勞動力參與率達 51.95%，相較於 2014 年女性勞動力參與率 50.64%，近 10 年女性勞動力參與率上升 1.31 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 4 倍多且逐年穩定成長，男女勞動力參與率差距逐漸縮小。我國女性勞動力參與率均在 25-29 歲達高峰約 9 成，2024 年 25-29 歲女性勞動力參與率為 89.83%，其後受婚育等因素影響，各年齡層隨年齡增加而逐漸遞減，至 55 歲以上已跌至 5 成以下，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。
- (2) **女性因育兒照顧負擔而退出職場，男性共同參與育兒照顧仍待提升**：依衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查，已婚婦女曾因結婚離職者占 20.9%，主要原因為「準備生育(懷孕)」；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，主要原因為「準備生育(懷孕)」及「照顧未滿 12 歲兒童」。2019 年已婚婦女曾因結婚或生育(懷孕)離職者，曾復職者均約占 6 成(結婚復職率占 60.6%、生育復職率占 59.9%)，4 成未曾復職而退離職場(待 7 月更新數據)。復為提高男性共同參與育兒照顧，2021 年 7 月政府提高育嬰留職停薪津貼成數及放寬申請期間彈性等政策，使男性核付件數及占比大幅提升，2020 年男性申請比率為 18.6%，至 2023 年提升至 25.6%。期透過優化友善職場配套措施，提升男性共同參與育兒照顧，減少女性因育兒退離職場，有助於提升女性勞動參與率與經濟力及女性在職場上發揮潛能。
- (3) **職場既存的性別偏見與歧視仍待消除**：依勞動部 2023 年調查，女性受僱者最近一年因性別遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之 3.3% 最高，其次為「薪資給付標準」及

「工作分配」，各占 2.8%；女性及男性受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視之因素均以「年齡」居多；女性受僱者最近一年有照顧家人之需求比例與男性相距不遠，惟女性因照顧家人在職場遭受歧視或不平等待遇有 2.9%，男性僅 0.5%，而女性遭受歧視或不平等待遇以「請假刁難」占 2.1% 居多。另根據行政院 2023 年「我國多元性別者 (LGBTI) 生活狀況調查」顯示，有 45% 的受訪者表示曾因多元性別者身分而遭遇職場不友善言語或行為對待；「工作」是多元性別者常感受到被歧視的場景之一，曾在工作中遭遇歧視的受訪者有 29%，僅次於來自原生家庭的歧視經驗，顯見多元性別者對於職場仍存在有不安全感。

(4) **性別薪資差距增加**：依 2024 年受僱員工薪資調查，我國女性平均時薪 327 元，為男性 389 元之 84.2%，兩性薪資差距為 15.8%，較 2023 年性別薪資差距 15.1% 增加 0.7 個百分點，較 108 年增加 0.2 個百分點，應探究性別薪資差距增加原因加以改善。

(5) **不利處境女性的低勞動力參與率、高失業率或未能掌握創新生產技術**：依 2024 年 5 月統計，原住民族女性勞動力參與率為 57.06% (待年中更新數據)，高於同年全國女性勞動力參與率 (51.95%)；身心障礙女性勞動力參與率為 16.7%，則明顯低於全國女性。在失業率方面，身心障礙者女性失業率 (7.5%) 及原住民族女性失業率 (3.64%) 均高於全國女性 (3.4%)。2024 年中高齡 (45-64 歲) 女性勞動力參與率為 56.12%，2020 年至 2024 年間，中高齡 (45-64 歲) 女性勞動力參與率每年增長幅度約介於 1.18% 至 2.19% 之間。近年中高齡女性勞動參與有所提升，惟我國 55 歲以上女性勞動力參與率已低於五成，另相較於歐美、日本、南韓之中高齡女性勞動力參與率皆在 6 成以上，且女性二度就業情形較

佳，我國女性勞動力有早退情形，中高齡女性勞動參與，尤其 55 至 64 歲中高齡女性仍需努力提升。

- (6) **農村婦女多無酬勞動**：農村婦女除私人活動時間外，用在薪資勞動、無酬勞動（含家事及協助農事）的時間較多，協助農事（無酬）時間與薪資勞動時間相近，且農村女性多負責「費工」的勞動，較未能掌握現代科學形式的生產技術，顯現農村婦女勞動價值與專業技能仍待提升。故不利處境女性之勞動參與及就業協助仍為本議題需著力推動之重點，其勞動權益及勞動條件保障亦為重要之課題。

3. 性別目標與策略

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)	辦理機關
一、建立性別友善職場 二、提升女性勞動參與及經濟力 三、促進薪資待遇之性別平等	一、提升女性勞動力參與率 (一)整體女性勞動力參與率：每年增加 0.2 百分點。 ¹ (二)30-39 歲女性勞動力參與率：30-34 歲每年增加 0.2 百分點，35-39 歲每年增加 1.5 百分點。 ² (三)55-64 歲女性勞	一、營造公部門及帶動私部門建立性別平等友善職場環境 ⁵	一、輔導全國漁會並由該漁會每年辦理各級漁會性別友善職場教育訓練，列入加強職場性別歧視防治宣導工作，確實落實性別平等友善職場環境。 二、輔導林產業相關協會每年辦理協會會員性別友善職場教育訓練，	一、漁會性別平等友善職場課程 115 年：1 場次。 116 年：1 場次。 117 年：1 場次。 118 年：1 場次。 二、林業產業相關協會性別平等友善職場課程 115 年：1 場次。 116 年：1 場次。 117 年：1 場次。	漁業署 林業署 畜牧司

¹ 女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 0.11 百分點。

² 30-34 歲女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 0.09 百分點，35-39 歲女性勞動力參與率近 5 年(109-113 年)平均增加 1.21 百分點。

⁵ 公部門之推動擇定行政院人事總處辦理；私部門除擇定主管企業規模較大之勞動部、經濟部、金管會及國科會等 4 個部會辦理外，另擇定工程會納入政府採購機制，並請職場性別平等較待改善之行業主管部會推動，如：農業部針對農林漁牧業、內政部針對營建工程業、衛福部針對醫療保健業、交通部針對運輸及倉儲業、環境部針對用水供應及污染整治業。

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)	辦理機關
	<p>動力參與率:55-59歲及60-64歲每年增加1.5百分點。³</p> <p>二、縮小性別薪資差距,每年縮小0.2百分點。⁴</p>		<p>列入加強職場性別歧視防治宣導工作,確實落實性別平等友善職場環境。</p> <p>三、輔導畜牧產業相關協會每年辦理協會會員性別友善職場教育訓練,列入加強職場性別歧視防治宣導工作,確實落實性別平等友善職場環境。</p>	<p>118年:1場次。</p> <p>三、畜牧產業相關協會性別平等友善職場課程</p> <p>115年:1場次。</p> <p>116年:1場次。</p> <p>117年:1場次。</p> <p>118年:1場次。</p>	

³ 55-59歲女性勞動力參與率近5年(109-113年)平均增加1.31百分點,60-64歲女性勞動力參與率近5年(109-113年)平均增加1.06百分點。

⁴ 性別薪資差距近5年(109-113年)平均增加0.16百分點。

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)	辦理機關
		二、縮小水平及垂直職業性別隔離	<p>一、落實招募及錄取農務人員時不限制性別及年齡，並漸提升女性農務人數占比。</p> <p>二、本部於規劃農業訓練相關課程時納入智慧農業培訓課程，包含智慧溫室管理、農業物聯網應用、數位行銷等模組(或其他已辦理課程)，並提供女性優先錄取名額、線上課程等友善參訓措施，鼓勵女性進入智</p>	<p>提升女性於農務人員比例</p> <p>115年：34%</p> <p>116年：35%</p> <p>117年：36%</p> <p>118年：37%</p>	輔導司

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)	辦理機關
		<p>三、促進女性就創業及進入國際市場，並營造有利合作社發展環境</p>	<p>慧農業創新科技等較具前景之農業相關領域。</p> <p>一、強化參與農業產銷班之性別平衡之實質決策權，為促使農會積極推動女性加入產銷班，摒除父權傳統思維，將促進農業產銷班性別平等業務，納入農會考評辦法計分標準中。規劃 115-118 年辦理農業產銷班女性管理專班，</p>	<p>一、辦理農業產銷班女性管理專班(班數) 115 年：1 班 116 年：1 班 117 年：1 班 118 年：1 班</p> <p>二、每年新增女性參與田媽媽品牌經營人數 10 人(合計總參與人數) 115 年：519 人 116 年：529 人</p>	<p>農糧署 農村水保署 農金署 漁業署 國際司</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)	辦理機關
			<p>共 4 班。</p> <p>二、設立田媽媽品牌，推廣農村料理、地產地消，及傳承地區飲食文化，並創造農村就業機會。提升女性經濟參與比例。</p> <p>三、為協助農漁業者取得營農所需資金及促進產業發展，農業部推動政策性農業專案貸款(下稱專案農貸)，提供低利營農資金，各項專案農貸中，貸</p>	<p>117 年：539 人</p> <p>118 年：549 人</p> <p>三、農家綜合貸款女性核貸人數比率</p> <p>115 年：30%以上</p> <p>116 年：30%以上</p> <p>117 年：30%以上</p> <p>118 年：30%以上</p> <p>四、辦理推廣課程：</p> <p>115 年：22 場次，女性參與比率達</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)	辦理機關
			<p>放戶數居冠之農家綜合貸款，提供農漁民籌措家計、消費及教育等農家生活改善所需資金，充分支應農村女性經營農業資金需求。</p> <p>四、增加培訓推廣課程場次，針對捕撈、養殖及休閒等不同漁業屬性區域女性，辦理魚產品加工、智慧養殖及生態導覽員培訓等多元課程，</p>	<p>50%以上。</p> <p>116年：23場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>117年：24場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>118年：25場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>五、農產品行銷相關農民培訓課程：(場次/女性參與比例)</p> <p>115年：8場次/30%</p> <p>116年：8場次</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)	辦理機關
			<p>協助女性學習適合當地漁業屬性之專業技能，提升女性勞動參與及經濟力。</p> <p>五、為促進女性創業及進入國際市場，將培養女性農業經營者獨立創業、管理組織、拓展國際市場及獲取資源的關鍵能力，協助打造互助共榮的女性農業社群，於 115 至 118 年農產品</p>	<p>/32%</p> <p>117 年：8 場次</p> <p>/34%</p> <p>118 年：8 場次</p> <p>/36%</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)	辦理機關
		<p>四、促進不利處境 (身心障礙者、中高齡、農民、原住民族)女性就業</p>	<p>行銷相關農民培訓課程中，鼓勵及保障女性參加培訓。</p> <p>一、由「建置沿近海漁業智能管理作業環境及大數據查報匯集分析」計畫僱用女性為港口查報員及漁船監控技術員，提升女性投入漁業資源管理工作。</p> <p>二、為鼓勵農村婦女學習林業技術，提升自我及促進農村經濟發展，</p>	<p>一、僱用女性擔任港口查報員及漁船監控技術員比例</p> <p>115年：40%以上</p> <p>116年：40%以上</p> <p>117年：40%以上</p> <p>118年：40%以上</p> <p>二、開辦林業技術</p>	<p>漁業署 林業署 農村水保署</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)	辦理機關
			<p>加強開辦有關育苗、造林、撫育、林下經濟活動、森林育樂等技術課程，保障女性接受新知及技術權利，培養女性專業林業人才，俾打破林業領域內之性別隔離。</p> <p>三、持續推動農村料理(田媽媽)創新服務、經營管理及專業技能之培訓工作，扶植並創造農村就業機會，辦理行銷推廣活動，</p>	<p>相關培訓課程逐年提高女性參訓比例，強化女性其專業技術職能。</p> <p>115年：辦理2場次，女性參與比例達19%以上。</p> <p>116年：辦理2場次，女性參與比例達20%以上。</p> <p>117年：辦理2場次，女性參與比例達22%以上。</p> <p>118年：辦理2</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)	辦理機關
			<p>落實政策成效。研擬將田媽媽參與者(經營者)的性別納入統計，並進行不同身分類別統計(包括身障者、新住民、中高齡等複分類)，俾利關注不利處境女性參與情形。</p>	<p>場次，女性參與比例達 24%以上。</p> <p>三、辦理田媽媽專業培訓，並於每年美食展期間辦理田媽媽行銷推廣、及於農業易遊網及社群平臺行銷田媽媽</p> <p>115 年：24 場次、20 則，產值提升 1%</p> <p>116 年：24 場次、20 則，產值提升 1%</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)	辦理機關
				117 年：24 場 次、20 則，產值 提升 1% 118 年：24 場 次、20 則，產值 提升 1%	

(三)性別議題 3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

(本部分工：彙整窗口-綜規司;主/協辦-輔導司、漁業署、水保署)

1. 重要性

性別刻板印象是對女性或男性的特質、應擁有或應扮演角色的概化看法或先入之見。當性別刻板印象限制女性和男性發展個人能力、追求職涯或做出生活選擇時，即是有害的偏見。錯誤的性別刻板印象與偏見是性別歧視的常見原因，它是導致一連串基本權利（健康權、教育權、婚姻和家庭關係權、工作權、言論自由權、行動自由權、政治參與和代表權、有效司法救濟和免於基於性別的暴力）遭受侵害的因素。

我國「性別平等政策綱領」揭示應消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，以建構性別平等社會文化，推動範圍包括家庭、職場、學校、社會等實體場域、媒體以及數位/網路虛擬社群。我國 CEDAW 第 5 條也指出，政府應採取一切適當措施，消除基於男女任務定型所產生之偏見，同時強調子女教養分工是父母共同責任，聯合國永續發展目標(SDGs)目標 5 亦將「在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視」列為首要的細項目標。

為改變根深蒂固的性別刻板印象，需長期在家庭、學校、媒體等場域進行解構與翻轉，特別是針對文化脈絡中隱含的性別刻板印象，例如有害的男子氣概如何限制了男性的自由、家務到底是誰的事等，提出具體對策進而積極鼓勵男性加入，並擴大推動範圍，實現性別友善與包容的社會。

2. 現況與問題

(1)文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性別刻板印象與歧視仍需精進改善：文化及傳統觀念對廣大民眾日常生活影響深

遠，如其內涵帶有性別刻板印象、偏見或歧視，會持續複製與傳承，人們通常較難以覺察其中與性別平等價值之衝突。因此，需要透過提升社會意識推動性別平等觀念的改變，讓性別平等觀念深入文化傳統與日常實踐。為落實翻轉社會傳統觀念，需研議創新作法，如農業部除家政班鼓勵男性參與外，可鼓勵女農組成支持團體或參與男性較多的農業產銷班等，加速消除參與性別隔離，提升女性農民培力與發展的機會。

(2)媒體及數位/網路社群有強化性別刻板印象與偏見之內容與

言論：近年電子媒體、新媒體、自媒體及各種網路社群蓬勃發展，各種媒體將「創意」扭曲為操弄性別偏見的符號，製作及播送性別刻板印象與偏見之內容與廣告，包括對傳統「男陽剛、女陰柔」的宣揚、對不同族裔族群的標籤化、對多元性別者的窺密、性別歧視、物化女性、仇恨言論內容等。網路社群則常有性別歧視之言論聚集，鞏固或激化性別偏見，成為推動性別平等、消除性別暴力之阻力。

(3)各領域專業人員的性別平等教育，師資及教材內容仍待逐步

建立：我國 CEDAW 第 4 次國家報告指出，家庭極不平等的分工限制了婦女在生活中的選擇，從而對她們在公共領域的成就以及近用司法的機會產生負面影響。此外長期積累的性別不平等與歧視，深刻影響著民眾的日常家庭生活與社會價值觀。我國雖然近年來性別平等意識抬頭，然而在照顧嬰幼兒這部份仍有 5 成 8 的民眾認為女性較為適合，在育兒及婚姻方面的性別平等觀念仍存在明顯的性別落差及世代差異。考量各機關的專業人員負責社會治理、法律執行、教育與社會福利，直接影響民眾權益與資源分配，在政策執行時需具有高度性別敏感度，強化專業領域

之性別平等意識之建構與落實，並避免受到性別刻板印象影響而產生直接或間接歧視。

(4)教育選擇中「男理工、女人文」之性別隔離現象仍顯著，影響學生對自身興趣與未來職涯的探索：依世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告

(GlobalGenderGapReport2021)」，資料分析與人工智慧(Data&AI)、工程、雲端運算等領域中之女性約占 32%、20%及 14%，性別差距顯著。然而，性別差異現象並不限於科技領域，男性在健康(如護理人員)、教育(如教保人員)等領域的明顯差距比例、固化社會認知導致這些職業長期被視作具備「女性特質」，促使男性投入較少，加劇對不同性別者選擇的限制和行為框架。

(5)民眾對於多元性別及之瞭解與尊重仍須加強：我國 2023 年「我國多元性別者(LGBTI)生活狀況調查」顯示，有 48%受訪者表示在過去 12 個月內曾因多元性別身分而被歧視或有不舒服之感受，其中感覺到不舒服、被歧視的情境或場域有 32%在原生家庭中、29%在工作中，也有 7%的受訪者曾經在與司法、警政人員互動過程中感到不舒服；同時多元性別者認為造成歧視增加的主因包括媒體的負面報導達 43.40%、政治人物或政黨的負向態度或論述達 15.47%、多元性別者在日常生活中的能見度很低達 14.80%，此外，社會對同志家庭存在「父親缺席」或「母親缺席」的迷思顯示民眾及各領域專業人員對於多元性別之認識，仍有提升空間。

3. 性別目標與策略

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)	辦理機關
<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之認識與接受度。</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念達○○分以上。⁶</p> <p>二、大專校院學生，女性在「工程及工程業」學門占比，每年增加0.5 個百分點；男性在「護理及助產」學類占比，每年增加0.1 個百分點。⁷</p> <p>三、民眾對多元性</p>	<p>推動文化、禮俗、儀典的性別平等</p>	<p>一、針對農村地區加強性別培力課程、培育農村性別平等之種子師資、研訂農村性別平等教案等措施，共同協助改變性別角色刻板印象，期破除男女任務定型觀念。</p> <p>二、透過採訪農漁</p>	<p>一、提升農會家政班任一性別班員數(以114 年為基期計算該性別人數增加比例)</p> <p>115 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p> <p>116 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p> <p>117 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p>	<p>輔導司、漁業署、農村水保署</p>

⁶ 行政院「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數，114、111 年分別為○分、76.9 分，考量題目不變下，未來變動幅度不大，爰訂定為達○○分以上(平均數○分+76.95 分)。

⁷ 大專校院學生，女性在「工程及工程業」學門占比，113 年分占 18.7%，較 110 年(16.0%)增加 2.7 個百分點；男性在「護理及助產」學類占比 113 年分占 13.2%，較 110 年(12.3%)增加 0.9 個百分點。資料來源為教育部統計處「106-7 大專校院學生人數—按性別與學門別分(實數)」(網址: <https://reurl.cc/VYMjzQ>)及大專校院學科標準分類查詢系統(網址: <https://reurl.cc/vQve6A>)

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)	辦理機關
	別之認識與接受度達○○分以上。 ⁸		業女性人物，並以廣播節目報導、臉書或雜誌文章等方式，讓大眾了解女性在農漁業領域之傑出貢獻、成就及自我成長的故事，於採訪內容納入女性的多元交織處境，以深度訪談和具體案例呈現所遇挑戰。並遵循「廣	<p>118 年：男性班員增加比例為女性班員 5 倍</p> <p>二、採訪農漁業女性人物</p> <p>115 年：採訪報導 6 位。</p> <p>116 年：採訪報導 6 位。</p> <p>117 年：採訪報導 6 位。</p> <p>118 年：採訪報導 6 位。</p> <p>三、農村再生培根計畫</p>	

⁸ 行政院「性別平等觀念民意調查」，「同性戀觀念」114、111 年分別為○分、72.5 分，「跨性別觀念」114、111 年分別為○分、72.7 分。考量題目不變下，未來變動幅度不大，爰訂定為達○○分以上(平均○分+○分)。

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)	辦理機關
			<p>電媒體製播性別議題內容原則」製作相關文宣，以破除刻板印象，鼓勵勇於突破性別框架、追求夢想、自我肯定。</p> <p>三、農村水保署將持續補助縣市政府辦理農村再生培根計畫相關培訓課程，由農村社區在地組織及團體以自主精</p>	<p>相關培訓課程女性參與人數占比</p> <p>115 年：女性學員佔學員比率 50±3%</p> <p>116 年：女性學員佔學員比率 50±3%</p> <p>117 年：女性學員佔學員比率 50±3%</p> <p>118 年：女性學員佔學員比率 50±3%</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)	辦理機關
			<p>神，整合當地居民之意見，共同對農村社區建設提出構想並研提農村永續發展及活化再生計畫。凝聚社區共識，實現農村再生由下而上、包容共榮之發展目標。計畫亦致力於推動性別平衡，113年度女性學員比例達58%，超過年度目標50%±3%，</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)	辦理機關
			顯示在促進女性參與農業及公共事務方面已取得成效，將繼續維持現行做法。		

(四)性別議題 4：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

(本部分工：彙整窗口-綜規司;主/協辦-林業署、農糧署、漁業署、科技司、永續司)

1. 重要性

環境、能源及科技領域與民眾生活息息相關，隨全球氣候變遷、高齡少子化、疫情發展等因素，對於不同性別者的影響及面臨風險更為深遠，尤其是不利處境者。此領域過去較忽略性別平等議題，在性別主流化的國際趨勢下，各項國際公約以及聯合國會議的結論，已將促進性別平等列為必須兼顧的主要目標，我國宜加速推動此領域之性別平等，積極打造具性別觀點環境空間及推動運用性別分析促進科技研究發展，達到公共資源與設施的分配正義與永續。

在都市空間與交通、生活科技研發等規劃、設計與管理上，由於傳統角色的性別分工，造成女性較少參與決策，因此，應加強從性別的觀點出發，重新檢討延襲已久的目標與標準，在科技研發方面「性別化創新」(Gendered Innovations)是一種新興的研究方法，其核心意涵為「利用性別分析達到科技的創新發展」，就是在科技的研發過程中，納入生理性別 (sex) 與社會性別 (gender) 的分析視角，促成科學技術的知識革新。我國於科學技術基本法第 14 條亦提及為促進科學技術之研究、發展及應用，政府應培養、輔導及獎勵女性科學技術人員，採取必要措施，改善科學技術人員之工作條件，健全科學技術研究之環境。另「性別平等政策綱領」中，揭示推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點。

聯合國永續發展目標(SDGs)目標 11「建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村」提及在 2030 年以前提供安全的、包容的交通運輸及公共空間，特別是婦女及不利處境者的需求。關於農村婦女權利，CEDAW 第 34 號一般性建議特別增加「發展國家的農村婦女」一節，關注小農被邊緣化的問題，指出政府「必須促進和扶持替代的、促進性別平等的農業發展方案，使小規模的婦女生產者能夠參與農業，並從農村發展中受益」，打造對婦女及不利處境者友善之環境空間及科技創新。

另外，氣候變遷為全球面臨的重大環境挑戰，涉及溫室氣體排放、全球暖化、極端氣候事件等，聯合國發布之「氣候變遷的性別差異影響的面向及範例」報告指出，氣候變遷所引發的極端天氣事件對不同性別產生不同影響，並強調結構性性別歧視及傳統對性別角色期待等社會相關因素，將導致對女性的影響更為加劇。我國 CEDAW 第 4 次國家報告審查時，國際委員也關切「臺灣是易受氣候變遷影響的海島國家，政府必須從性別觀點出發，制訂其緩解和適應政策，特別關注農村及偏鄉地區的女性，納入性別影響評估，並讓女性參與緩解和適應政策的所有制訂、實施和監測過程(結論性意見第 14 點次)」。

2. 現況與問題

(1)環境及空間性別友善性：長期以來對於環境及空間等各領域的政策議題或服務提供較少進行量化或質化的調查，忽略不同性別者(尤其是不利處境者)需求，導致環境空間設計規劃較缺乏性別觀點。此外，公共空間較少考量多元性別者使用需求，例如校園宿舍、哺集乳室、廁所等對於多元性別者的友善程度仍有改善空間，均需要強化將性別觀點融入政策計畫擬定過程或檢修相關空間設計規範，重新檢

討環境與空間規劃及設計的便利、友善與安全性，建構宜居的生活環境空間。

(2)性別化創新實踐待強化：性別化創新係以性別分析與差異化需求納入研究思維，以提升科學研究品質並周延處理生理性別或社會性別需求與差異之作法。為確保民眾生命安全與國家永續發展，行政院於 2023 年核定「國家氣候變遷調適行動計畫（112-115 年）」推動維生基礎設施、水資源、土地利用、海岸及海洋、能源供給及產業、農業生產及生物多樣性、健康與能力建構等領域，而農業科技注重應用研究解決產業問題導向，目前尚無性別化創新之思維及作法，但在農業研究之構想規劃、試驗及應用推廣階段，經檢視具導入性別化創新思維之潛力，例如開發農業機械設計及農業防護裝備符合不同性別使用者體型，提升工作效率及舒適度、降低踏入農業領域的門檻，有助於滿足特定性別需求並在氣候行動和能源轉型過程中公平包容任何群體、補強過去易忽略之研究關鍵。為逐步推動農業科技性別化創新實踐，完善訂定性別化創新手冊，再據以應用於實際案例蒐集使用經驗，並推廣研究人員提升手冊之瞭解與運用。

3. 性別目標與策略

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)	辦理機關
一、打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境	各機關場館性別友善空間改善比率達70%以上 公式：已改善/待改善場館(針對策略一待改善場館)	優化及精進業管場域空間	一、持續依遊客使用情形優化林業保育署轄管21處森林育樂場域之性別友善空間。 二、持續依農民及民眾使用情形，優化農糧署直接輔導1處農民市集，打造農民市集性別友善如廁環境。 三、持續依遊客使用情形優化漁	一、優化林業保育署轄管21處森林育樂場域 115年： 47.6%(10/21座) 116年： 57.1%(12/21座) 117年： 66.7%(14/21座) 118年： 76.2%(16/21座) 二、優化農糧署直接輔導農民市集1處 115年：0%(0/1處) 116年：100%(1/1處)	林業署 農糧署 漁業署

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)	辦理機關
			業署轄管 3 處魚貨直銷中心之性別友善空間。	117 年：100%(1/1 處) 118 年：100%(1/1 處) 三、魚貨直銷中心之性別友善空間滿意度 115 年：82% 116 年：85% 117 年：87% 118 年：90%	
二、促進科學研究及技術研發之性別化創新	完善性別化創新手冊，各手冊應用於實際案例至少 2 案。	一、提升機關人員對於性別化創新手冊之瞭解與運用，並檢討精進手冊	一、完善農業領域性別化創新手冊。 二、鼓勵研究人員導入性別化創新應用並推動相關案例分析。	115 年：完成手冊發布 1 式。 116 年：推動試行應用案例 1 案。 117 年：推動試行應用案例累計 2 案。 118 年：彙整試行案例成果報告，並討論修正手冊內容。	科技司

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)	辦理機關
		二、性別化創新運用於氣候變遷相關研究與技術研發	推動農業因應氣候變遷相關科技計畫納入性平議題,如技術採用意願與性別角色之關聯等。	117 年-118 年累計辦理至少 1 案科技計畫納入性平議題。	永續司

二、部會層級議題

(一)性別議題 1：培育新世代女性農業人才

(本部分工：彙整窗口-綜規司；主/協辦-輔導司、畜牧司、漁業署、農糧署、林業署)

1. 重要性

(1)性別平等政策綱領「權力、政策與影響力」篇加強對於農會、漁會、工會、人民團體之會員及幹部，以及民間企業管理階層進行性別意識培力及能力建構，增加女性參與及進入決策階層之機會。

(2)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇，整合政府社會福利與就業輔導窗口，強化勞政、社政之轉介與輔導體系，針對農漁村女性、原住民、新移民、受暴者、愛滋病患、多元性別認同、多元性傾向等不同群體，規劃適宜之就業輔導、創業協助、福利服務方案。

2. 現況與問題

(1)我國年輕人教育及知識水準高，但多未能留在農村持續就業，為讓農家女性農二代願意留下繼承家業，或讓新世代女性願意移居農村成家立業，應增加農村生活對於女性之吸引力，創造友善女性的農村環境。

(2)為改善農村女性經濟情況，過去我國推動家政班及其他農村副業活動，成效良好。惟推動至今發現前開職業教育產生性別隔離的情況，以 2024 年為例，農業產銷班女性幹部比率 10%、漁業產銷班女性班長比率 26.1%、畜禽產銷班女性班長比率 5.8%，但同年農會家政班男性班員比率 2.9%、漁會家政班男性班員比率 10.3%，極待改善。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
<p>培育新世代女性農業人才</p>	<p>鼓勵提升農林漁畜產業團體組織女性理事或監事比率、畜禽產業團體組織中女性擔任主管比率，農會女性主管占 50%以上；漁會女性主管占 45%以上；畜禽產業團體女性主管占 15%以上；農業產銷班女性幹部比例 8%以上</p> <p>一、農會女性主管比例： 115 年：50%以上。 116 年：50%以上。 117 年：50%以上。 118 年：50%以上。</p> <p>二、漁會女性主管比例： 115 年：45%以上。</p>	<p>一、鼓勵女性發揮領導統御能力。</p> <p>二、加強宣導推派女性成員代表參加會議。</p> <p>三、輔導農業產銷班女性班員學習組織管理知能及鼓勵女性班員參與核心事務</p>	<p>一、辦理相關提升自我能力之訓練班，以激發女性領導統御能力。</p> <p>二、鼓勵從事家畜禽飼養之農戶推派女性成員參加相關會議促使女性農戶加深了解畜產政策。</p> <p>三、辦理農業產銷班女性管理專班，促進女性產銷班班員參與產銷班決策權。</p>	<p>輔導司、漁業署、畜牧司、農糧署、林業署</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
	116年：45%以上。 117年：45%以上。 118年：45%以上。 三、畜禽產業團體女性主管比例： 115年：15%以上 116年：15%以上 117年：15%以上 118年：15%以上 四、農業產銷班女性幹部比例： 115年：10.1%以上 116年：10.2%以上 117年：10.3%以上 118年：10.4%以上			

(二)性別議題 2：建構多元化學習管道及輔導資源

(本部分工：彙整窗口-綜規司；主/協辦-輔導司、漁業署、農村水保署)

1. 重要性

(1)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇希望提升女性人力資本及資產累積，結合職業訓練、媒合就業支持體系，提供女性可近性、在地化之職訓與就業資源；尤其針對二度就業及中高齡女性進行職種再訓練，使其技能符合就業市場需求，並增加部分工時的彈性工作機會，使女性可以兼顧家庭與就業。

(2)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇，整合政府社會福利與就業輔導窗口，強化勞政、社政之轉介與輔導體系，針對農漁村女性、原住民、新移民、受暴者、愛滋病患、多元性別認同、多元性傾向等不同群體，規劃適宜之就業輔導、創業協助、福利服務方案。

(3)性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」篇提升女性人力資本及資產累積，結合職業訓練、媒合就業支持體系，提供女性可近性、在地化之職訓與就業資源；尤其針對二度就業及中高齡女性進行職種再訓練，使其技能符合就業市場需求，並增加部分工時的彈性工作機會，使女性可以兼顧家庭與就業。

2. 現況與問題

(1)另在解決農村高齡化問題上，除吸引青農返鄉外，新住民為我國農村人口之生力軍，我國新住民超過 50 萬人，女性占約 80%，其中東南亞籍約有 20 萬人(越南 52.5%，印尼 14.7%，菲律賓 9.8%，泰國及其他 23%)。在配合新南向政策「農業資材、設備與技術外銷」、「培養跨國農業人才」

的目標下，農村中的新住民人口同時具備我國農業知識及母國語言能力，為可立即培育之人才。

- (2)本部於 2017 年起推動改善農業季節性缺工 2.0 措施，成立各類農業人力團提供農事服務，招募之男、女性比例分別為 75%(男)、25%(女)。
- (3)為鼓勵農村婦女學習農業技術，提升自我及促進農村經濟發展，2017 年起於農民學院試辦婦女保障名額專班，針對女性有興趣且報名意願高之農業訓練課程，保障女性優先錄取名額不低於三分之一，促進農村婦女參與農業經營，提升其經濟自主權，鼓勵農村婦女參加產銷班，並參與班務運作進而擔任幹部。
- (4)我國培育新農民返鄉從農，如何創造新世代女性農業人才回歸農村，發揮所長，並結合本會農村再生 2.0 政策，著重在擴大多元參與、強調創新合作、推動友善農業及強化城鄉合作，呈現跨區域農村產業、景觀、生態、旅遊、文化等整合發展，亦培育女性農業人才可創造農村價值。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
<p>一、建構多元化學習管道及輔導資源</p>	<p>開設婦女含新住民多元課程，加強教育訓練及宣導。</p> <p>一、推動農民學院婦女含新住民優先專班，提升農村婦女受訓權益。</p> <p>115年：10班 116年：10班 117年：10班 118年：10班</p> <p>二、為培訓改善農業缺工計畫之農業人力團成員，強化其專業技術職能，成為提供調度農會進行媒合調度之人力，每年為新招募及續任人員開設相關訓練課</p>	<p>加強教育訓練及宣導。</p>	<p>一、開設適合農村婦女學習之訓練課程，鼓勵農村婦女含新住民受訓，朝多元引入不同從農者，依其來源與背景狀態，如青年、女性、退伍軍人、退休人士、新住民等，建立分群、分級輔導培育機制，使更多有志從農者獲得適合的輔導。</p> <p>二、為鼓勵農村婦女學習農業技術，提升自我及促進農村經濟發展，農業部針對農產品加工、園藝植物繁殖技術、種子處理技術、有機蔬菜與水果加工、園藝入門、休閒農業等女性報名意願較高，且較符合女性學習農業技術之訓練課程，持續</p>	<p>輔導司、漁業署</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
	<p>程並保障參訓女性比例。</p> <p>115年：20場次，18%</p> <p>116年：20場次，18%</p> <p>117年：20場次，18%</p> <p>118年：20場次，18%</p> <p>三、輔導漁會辦理魚產品加工、智慧養殖及生態導覽員培訓等推廣課程。</p> <p>115年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>116年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>117年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p> <p>118年：20場次，女性參與比率達50%以上。</p>		<p>推動農民學院婦女含新住民優先專班，提升農村婦女受訓權益。</p> <p>三、落實招募及錄取農務人員(農業師傅、農耕士、茶園管理師等)時不限制性別並鼓勵女性參與。錄取之農務人員，依地區、團別，委由本部之研究改良場所安排、設計課程進行訓練，包括確認從農的基本實務操作、知識，並針對該地區大宗或焦點作物聘請專業講師或優良農民(業師)進行田間講授及操作。另外，也透過實地訪視與輔導，以了解農務人員平時上工過程，遭遇的問題，並給予回應及輔導。</p> <p>四、針對捕撈、養殖及休閒等不同</p>	

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
			<p>漁業屬性區域女性，辦理魚產品加工、智慧養殖及生態導覽員培訓等多元課程，協助女性學習適合當地漁業屬性之專業技能，達到相輔相成效果。</p>	
<p>二、統計及分析農村女性對農業產值之貢獻</p>	<p>辦理農村社區企業女性工作環境與產值貢獻之研究。 115年：5家。 116年：6家。 117年：7家。 118年：8家。</p>	<p>積極提倡農村社區企業落實性別平等，藉由制度保障、友善職場與女性培力，強化女性權益並擴大農業產值貢獻。</p>	<p>一、在輔導農村社區企業的過程中，應優先進行診斷盤點，掌握女性於社區產業中的參與現況與需求，並據此規劃客製化培力課程，如經營管理、財務規劃、品牌行銷與數位應用，以提升其專業知能與決策參與度。同時，透過師徒制、示範企業與實務演練等方式，強化女性的學習效果與產業融入度，逐步擴大其於產業發展中的角色。</p> <p>二、進一步強化資源支持與市場拓</p>	<p>農村水保署</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
			<p>展，協助女性社區企業取得融資、補助及合作社資源，並推動產品開發、品牌塑造及數位行銷，以提升市場競爭力。同時，透過建立社區聯盟與跨域合作平台，促進經驗共享與資源串聯，並將性別平等政策與成功案例制度化，確保女性在農業產值與社區經濟發展中的貢獻能長期展現並持續放大。</p> <p>三、配合本署每年度創新研究發展計畫，結合農林漁牧業普查資料及企業實地調查，進行系統性研究，提出農村女性在產值上的具體貢獻度，並就企業推動性別平等政策與措施提出檢討與改進建議，作為政策研擬與未來輔導策略之依據。</p>	

(三)性別議題 3：強化高齡化社會之公共支持

(本部分工：彙整窗口-綜規司；主/協辦-輔導司、漁業署)

1. 重要性

(1)性別平等政策綱領「健康、醫療與照顧」篇針對健康、醫療與普及公共化長期照顧政策及行動計畫應以社區部落為主體，切合不同性別、族群、城鄉與部落需求。

(2)性別平等政策綱領「健康、醫療與照顧」篇，落實在地及活躍老化的政策精神，依照顧對象需求，提供在地化之社區關懷、支持服務及照顧服務系統等長期照顧三層級服務，並建立社區整合型服務模式及評估其成效。

2. 現況與問題

(1)初階照顧服務就業人力不足：依據勞動部統計，95 年至 103 年共計訓練「照顧服務員」47,689 人，但衛福部 106 年 6 月統計，我國居家服務照顧服務員人力僅 9,435 人，日間照顧之人力迄未統計，但服務僅覆蓋到 0.1%之 65 歲以上人口 (4,283 人。輕度支持服務就業場域與人力不足，造成亞健康與輕度失能失智症長者之服務有限，預防效果不足，形同加重我國社會超高速高齡化之長照負擔。

(2)農業就業人口高齡化，依主計總處 106 年人力資源調查，農業就業人口 65 歲以下占總農業就業人口 17.41%，相對顯示從事農業工作老年人口仍占多數。

(3)農村老年之服務量能不足，由於農村老年人口持續增加、關懷據點及醫療設施之普及率仍有不足，則加強老年預防保健宣導、延緩老化活動及提升老人生活品質之相關工作愈發重要，以維持老年之健康機能，避免農村老年之照顧量能無法負荷。

3. 性別目標與策略

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
強化高齡化社會之公共支持	<p>一、辦理綠色照顧站關懷之受益人數及性別比例：</p> <p>115 年：13,500 人(男性占 20%)</p> <p>116 年：13,500 人(男性占 20%)</p> <p>117 年：13,500 人(男性占 20%)</p> <p>118 年：13,500 人(男性占 20%)</p> <p>二、輔導農會高齡者創新學習參與人數：</p> <p>115 年：2,500 人(男性占 15%)</p> <p>116 年：2,500 人(男性占</p>	增進社會參與、提高生活自理觀念	<p>一、結合農村社區生活服務中心推動社區老人健康促進工作，辦理農村高齡者及其成員宣導用藥觀念、疾病預防之營養及保健、推廣適合高齡者之體適能運動等課程，並鼓勵農村男性長者一同參與。</p> <p>二、透過輔導各基層農會辦理高齡者創新學習班，透過創新手做、代間文化傳承等課程，藉以激發農村高齡者的活力，讓高齡者對生命及生活產生自信成就感，並鼓勵農村男性長者一同參與。</p> <p>三、輔導漁會及養殖協會家政業</p>	輔導司、漁業署

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理機關
	15%) 117 年：2,500 人(男性占 15%) 118 年：2,500 人(男性占 15%) 三、漁會及養殖協會高齡 關懷課程參與人數： 115 年：2,250 人(男性占 20%) 116 年：2,300 人(男性占 20%) 117 年：2,350 人(男性占 20%) 118 年：2,400 人(男性占 20%)		務成立高齡關懷班，結合在 地志工資源，營造友善高齡 生活環境，提供身心健康的 學習課程，鼓勵高齡者走出 家門參與社交活動，在互助 和諧人際關係中健全身心， 達到健康在地老化的願景。	