新北市性別平等重要議題(115-118 年)

議題一、提升不同性別參與公共決策之機會

一、重要性說明

提升不同性別參與公共決策的機會，係為落實本府推動實質性別平等的指標，更是為了完善城市治理品質、深化民主正當性、並與國際人權趨勢緊密接軌。

自 1995 年《北京宣言暨行動綱領》確立性別主流化為全球課題以來，國際治理的焦點已從過往單純的「女性參與」邁向「實質發聲」與「資源掌控」。依據《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）第 7 條與第 8 條之精神，以及第 23 號一般性建議，婦女在公共與政治生活中的低參與度，不僅強化了其結構性的不平等，更實質損害了民主治理的健全度。聯合國永續發展目標（SDGs）目標 5 亦強調，唯有保障多元性別者在公共事務中的充分參與，方能建構具備包容性、韌性與社會正義的現代城市。

再從一個城市治理的角度觀之，性別平等參與並非單純的「弱勢福利」，而是提升公共政策品質、消除治理盲點的必要政策。決策者的生命經驗對政策施行及決策方向有關鍵性的影響，例如，都市交通設計若僅考量傳統通勤效率，可能忽略女性照顧者、孕婦、高齡者或主要照顧責任者之多點移動需求；公共廁所、夜間照明與安全空間規劃，若缺乏女性與多元性別觀點，亦可能產生使用不便與安全風險；勞動政策若僅以全職、連續就業者為標準，則可能忽略育兒、中斷就業、照顧責任與非典型勞動者之現實處境；災害應變及避難機制若未納入不同性別需求，亦可能增加暴力、健康與照顧風險。不同性別的公共參與，更能深化並關注各種交織性議題，針對各式多元需求提供適切的服務，公共決策若缺乏納入高齡、新住民、原住民、偏鄉及基層勞動女性等不同主體經驗的觀點，政策往往會受困於父權框架或都會中產階級的單一視角，進而造成政策資源分配的二次不平等。實務經驗顯示，多元性別與跨族群的決策結構能大幅降低群體盲點，提升政策風險辨識與透明度。當不同背景與處境之參與者真正進入決策核心並能得以掌握預算及分配資源時，傳統被隱形化的「無酬照顧工作、性別暴力、托育長照及月經健康」等議題，方能被重新定義為攸關公共安全與城市經濟的重大政策項目，真正實踐實質性別平等。

二、現況與問題

(一)現況：

新北市近年積極推動性別平權並致力於基礎奠定，在公私部門的性別代表性上均展現顯著進展。在公部門決策層級方面，統計至 2026 年，本市 30 位一級機關首長中女性已派任 11 人，實質突破三分之一（33.3%）的性別代表性指標；同時，本市亦積極深化公共事務參與機制，將各機關所屬委員會之任一性別比例精進目標設定為不低於 40%，截至 2021 年，已有 60.55%的委員會達成此高標準之精進目標，而達到中央三分之一原則的委員會比例更高達 94.92%。不僅如此，亦實質延伸至私部門決策層，截至 2024 年初，本市轄管私人組織之決策階層（如理監事、董事等）女性平均比例已達 39.20%，其中如學校家長會、公有市場自治會及人民團體等基層組織之女性決策者比例，更早在 2021 年即已率先達標或超越 40%之門檻，彰顯本市由公引私、全面落實性別平等治理的階段性成果。上開成果顯示本市已具備推動不同性別參與公共決策之制度基礎，惟後續仍須從「性別代表性」進一步深化至「實質發聲權」與「決策影響力」，以確保不同性別不僅參與決策場域，更能實際影響政策內容與資源配置。

(二)問題：

性別比例之提升，並不必然等同於實質權力之取得。不同性別參與公共決策，除應關注是否「在場」，更應進一步檢視其是否能參與議程設定、政策形成、預算配置與資源分配。換言之，本市現階段推動重點，已不僅是提升不同性別之代表性，而是如何避免象徵性參與，並確保女性及多元處境者能真正進入城市治理核心，對政策方向與公共資源配置發揮實質影響力。

1. 高階行政與民間組織負責人的「隱形天花板」:「隱形天花板」致使實質權力取得不足，決策權力層級越高，性別比例懸殊的現象越為明顯。各領域中女性在高級行政層級（如一級機關首長，36.66%）的占比仍然顯著低於男性；而在民間私部門組織中，擔任具實質掌控權的組織負責人（如董事長、理事長）之女性比例僅約 31.65%，仍尚未跨越三分之一的關鍵門檻，可見女性在晉升決策頂端時仍面臨社會文化與制度的隱形制約。
2. 女性參與集中於特定領域，形成「性別分工再製」與核心資源決策落差：現行女性決策參與高度集中於社會福利、教育、家庭、文化等傳統被視為具備「照顧」或「軟性」特質的領域。然而，涉及城市核心資源分配、鉅額預算與高政治影響力的工程、建設、科技、交通等硬體主導部門，決策權力仍呈現性別集中現象。這種領域別的懸殊，使整體政策在制定核心資源配置與重大基礎建設時，可能產生性別盲點，影響政策之公平性與前瞻性。
3. 納入「交織性」觀點以回應多重公共參與障礙：現有參與機制仍未能充分回應不同階層、族群與區域女性的現實交織處境。高齡女性、新住民女性、原住民女性、偏鄉偏遠地區女性以家庭主要照顧者，在日常施政中往往陷於身分重疊帶來的多重排斥困境。因城鄉資訊不對等、大眾交通可及性低、沉重的無酬家庭照顧負擔、缺乏公共政策語言能力，或是不熟悉公共參與程序，在時間與空間上遭到雙重剝奪，導致其在公共政策的發聲機制中實質缺席，無法有效進入政策形成與資源分配之核心。
4. 高階女性與多元處境代表性不足，限制國際參與與城市治理視野：依據 CEDAW 第 8 條，國家應確保女性有平等機會代表政府參與國際事務。然而，因高階職位女性比例偏低，且多集中於特定軟性局處，連帶限制了女性公務人員或民間女性專業領袖代表本市參與國際事務與多邊倡議的機會。這不僅制約了女性專業能力的發揮，也限制了我國以及本市在國際舞台上展現多元文化、跨族群交織觀點等前沿議題視角的能力。
5. 形式參與與實質影響力仍有落差：本市雖已逐步提升女性及不同性別參與公共決策之比例，惟「在場」並不必然代表具有實質影響力。部分決策機制仍可能停留於形式諮詢或象徵性代表，尚需進一步檢視不同性別是否能實際參與議程設定、政策形成、預算配置及資源分配，並避免由少數特定群體代替所有受政策影響者決定公共資源與治理方向。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 促進公部門決策參與性別平等：

   (1)本市各機關所屬委員會之委員任一性別比例達 40%。

   (2)政府出資或捐助超過 50%之財團法人、公營事業董監事任一性別比例達三分之一。

   (3)提升女性擔任二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管比例。

2. 提升農、漁、工會、宗教團體及人民團體之女性參與決策。
3. 促進婦女參與政治及國際事務之機會與能力。

(二)計畫策略：

1. 研議修正公部門所屬委員會相關法規，並將性別比例原則納入組織章程或設置要點。
2. 推動相關策略鼓勵公私部門各類組織設定性別代表性指標，並建立評鑑、獎勵措施、補助機制或給予具體獎勵。
3. 培力女性參與公共決策及國際事務之能力。
4. 建立並促進女性使用市民參與公共事務之平台。

(三)執行機關：人事處、秘書處、財政局、民政局、教育局、客家事務局、體育局、經濟發展局、工務局、水利局、農業局、城鄉發展局、社會局、地政局、勞工局、捷運工程局、交通局、觀光旅遊局、法制局、警察局、衛生局、環境保護局、文化局、原住民族行政局、新聞局、主計處、政風處、研究發展考核委員會、青年局、消防局。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.研議修正公部門所屬委員會相關法規，並將性別比例原則納入組織章程或設置要點。	一、 本處現有委員會計 6 個，其委員組成均符合任一性別不低於 40%，比例達 100%。 二、 前開委員會中，有 2 個委員會其設置法規係本處權管，均已將任一性別不低於 40%納入規範。	115 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 100%以上 116 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 100%以上 117 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 100%以上 118 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 100%以上	人事處	1. 委員會任一性別不低於 40% 的比例達 70%以上。 2. 財團法人/公營事業之董/監事達三分之一的比例達 100%。 3. 所屬一級機關一級單位主管女性比例達 40%以上。 4. 提升農會三首長(理事長、常務監事及總幹事)任一性別達三分之一的比例。 5. 提升漁會三首長(理事長、常務監事及
	一、 本處現有委員會(含任務編組，以下同)計 5 個，委員組成之任一性別均不低於 40%，爰任一性別不低於 40%之比例達 100%。 二、 前開 5 個委員會將性別比例原則納入組織章程或設置要點情形分述如下： (一) 依中央法規設置之 2 個委員會(相關法規由中央訂定)： 1.本處甄審暨考績委員會：已將任一性別不低於三分之一納入規範。 2.新北市政府暨所屬機關學校勞工退休準備金監督委員會：無。 (二) 其餘 3 個委員會： 1.本處性別平等專案小組：已將任一性別不低於 40%納入規範。 2.本處資通安全推動小組：任一性別不低於三分	115 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。 116 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。 117 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。 118 年：委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。	秘書處	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	之一（或 40%）。 3.本處廉政會報：任一性別不低於三分之一，預計於 115 年將任一性別不低於 40%納入規範			總幹事)任一性別達三分之一的比例。
	一、 財政局及所屬機關委員會共有 10 個，均已將委員任一性別比例不低於三分之一規定納入委員會依據設置組織章程或設置要點。 二、 有關本指標不低於 40%部分，截至 114 年 12 月 31 日，本局及所屬機關委員會已達成 9 個，委員任一性別不低於 40%的比例達 90%以上，未達成目標之權管委員會目前任期至 116 年 12 月 31 日，如於本屆委員出缺或於 117 年屆期改選時，除考量專業領域外，並加強檢視性別比例，以達成決策參與之性別平等。	115 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%之比例達 90%。 116 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%之比例達 90%。 117 年：提升委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。 118 年：維持委員會任一性別不低於 40%之比例達 100%。	財政局	6. 個別工會理/監事任一性別達三分之一的比例分別提升 0.1%。 7. 人民團體(社會團體及職業團體)理/監事任一性別達三分之一的比例分別提升 0.1%。 8. 提升女性里長之參選人比例。
	一、 於本局權管範圍，檢視並推動將性別比例原則明文納入各委員會組織章程或設置要點。 二、 推動本局權管委員會以委員任一性別比例不低於 40%為目標。	一、 本局目前權管委員會計有 16 個，其中 5 個委員會係依照中央法規設置無法修正外，其餘 11 個委員會設置法規均有將任一性別比例不低於三分之一原則納入組織章程及設置要點中，後續將優先推動本局權管設置依據法規委員於下一次法規修正時，衡酌將任一性別比例不低於 40%納入修正事項。 二、 未來將於委員會任期屆滿改選時，強化提供不同性別委員名單供長官勾選，並加註建議推薦性別人數等相關資訊，以推動任一性別比例不	工務局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		低於 40%： 115 年：68.8%(11/16) 116 年：75.0%(12/16) 117 年：81.3%(13/16) 118 年：87.5%(14/16)		
	一、 本局及所屬各館共設置 23 個委員會(截至 115 年 5 月)，經統計已將任一性別不低於三分之一(或 40%)的性別比例置入相關組織規定或設置要點者，計 18 個。其餘 5 個未納入原因為設置法規或依據非本府權管之法規。其中已有 18 個達到任一性別比例不低於 40%，達成率 78.26%。 二、 財團法人新北市文化基金會董事組成已符合任一性別比例三分之一以上，達成率 100%。 三、 於每次召開性別平等專案小組會議時，列案逐一檢討，以提升任一性別不低於 40%委員會比例，並將相關性別比例規範納入委員會組織規定或設置要點，以制度化方式確保性別平衡之持續推動。 四、 請各單位及所屬各館配合委員任期重新檢視委員會組成規定及性別比例，如有委員任期屆滿重新改組委員會，或新成立之委員會，應檢具註明性別比例之成員名冊，簽陳	一、 委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上： 115 年：提升委員會任一性別比例不低於 40%達成率至 90% 116 年：提升委員會任一性別比例不低於 40%達成率至 95% 117 年：提升委員會任一性別比例不低於 40%達成率至 100% 118 年：維持委員會任一性別比例不低於 40%達成率 100% 二、 財團法人/公營事業之董/監事達任一性別比例三分之一的比例達 100%: 115 年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分之一的比例達 100% 116 年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分之一的比例達 100% 117 年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分之一的比例達 100% 118 年：維持財團法人董監事達任一性別比例三分	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	機關首長就當然委員先予核定，另建請提醒機關首長於圈選指定委員時，積極提升任一性別比例不低於 40%。	之一的比例達 100% 三、 115 年起法規(組織規定或設置要點)修正進度 100%		
	一、 本局所屬 14 個委員會任一性別不低於 40%。 二、 本局所屬 14 個委員會中，除其中 6 個設置規範由中央制定本局無修改權責外，餘 8 個將修正設置規範，將任一性別不低於 40%納入。	115 年:委員會任一性別不低於 40%的比例達 40%以上；委員會(扣除設置規範由中央制定者)任期已屆滿者(3 個)將任一性別不低於 40%納入設置要點。 116 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 50% 以上；全數委員會(扣除設置規範由中央制定者)將任一性別不低於 40%納入設置要點。 117 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 60% 以上；全數委員會(扣除設置規範由中央制定者)將任一性別不低於 40%納入設置要點。 118 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 70% 以上；全數委員會(扣除設置規範由中央制定者)將任一性別不低於 40%納入設置要點。	水利局	
	一、 本處現有委員會計 7 個，已有 6 個委員會之任一性別不低於 40%，爰任一性別不低於 40%之比例達 85.71%。 二、 前開 7 個委員會中，除依中央或本府法規設置之 4 個委員會，相關規範係由中央或本府訂定外，其餘 3 個委員會中，業將任一性別不低於 40%納入規範計 2 個，餘 1 個係「新北市政府內部控制推動及督導小組設置要點」，由於該要點指派內部控制相關局處首	115 年:委員會任一性別不低於 40%比例達 85.71% 116 年：委員會任一性別不低於 40%比例達 100% 117 年：委員會任一性別不低於 40%比例達 100% 118 年：委員會任一性別不低於 40%比例達 100%	主計處	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	長擔任當然委員，囿於市府當然委員性別，致該委員會任一性別目前仍低於 40%，後續本處將視實際業務需要，適時評估檢修將任一性別不低於 40%納入規範。			
	一、 本局現有委員會計 2 個，且各委員會任一性別委員比例均達 40%以上。 二、 依新北市政府青年事務委員會設置要點，任一性別委員合計，不得少於全體委員總數三分之一，共 23 名委員，女性委員 10 人，男性委員 13 人，均不低於 40%。 三、 依新北市政府創新創業信用保證融資貸款審查委員會設置要點，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一，共 14 名委員，女性委員 8 人，男性委員 6 人，均不低於 40%。	有關 40%的性別比例已放入設置要點中，目前會繼續維持 40%的性別比例。 115 年：維持委員會任一性別不低於 40%。 116 年：維持委員會任一性別不低於 40%。 117 年：維持委員會任一性別不低於 40%。 118 年：維持委員會任一性別不低於 40%。	青年局	
	本局 115 年委員會共計 14 個，委員會任一性別不低於 40%比例達 70%以上部分： 一、 檢視並修正相關法規，將性別比例原則明文納入各類委員會之組織章程或設置要點，達成全面納入(100%)。 二、 每年請各科(室)及所屬機關盤點所屬各委員會成員性別構成，在促進性別平等並確保任一性別在職場及公共事務中之平等地位，落實委員任一性別比例不低於三分之一，並	一、 各年度目標值： 115 年： (一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 90%以上。 (二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。 (三) 所屬委員會中，委員任一性別比例達 40%以上之委員會占比達 40%以上。 116 年：	城鄉局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	以 40%為原則。 三、 對未符合任一性別比例原則之委員會，提報本局性別專案小組逐一檢討未達標原因，並請權責單位檢視是否需修正相關組織章程或設置要點，列管追蹤改善情形。	(一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 92%以上。 (二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。 (三) 所屬委員會中，委員任一性別比例達 40%以上之委員會占比達 43%以上。 117 年： (一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 93%以上。 (二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。 (三) 所屬委員會中，委員任一性別比例達 40%以上之委員會占比達 46%以上。 118 年： (一) 性別比例原則納入組織章程或設置要點達 95%以上。 (二) 所屬委員會中，委員任一性別比例不低於三分之一者達 100%以上。 (三) 所屬委員會中，委員任一性別比例達 40%以上之委員會占比達 50%以上。 二、 效益：預期透過 115 至 118 年性別比例指標逐年提升，強化性別比例制度化與落實委員會運作。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、本局設置勞資、考績、性別平等委員會，委員組成之任一性別不低於 40%，比例達 100%。 二、本局設置客家文化諮詢委員會，委員組成之任一性別達委員總數 40%： (一) 經檢視「諮詢委員會任一性別委員人數應達委員總數三分之一或 40%」已納入客家文化諮詢委員會設置要點，使客家文化諮詢建議可納入不同性別觀點。 (二) 本局現有諮詢委員會之委員組成已達任一性別人數不低於 40%，達成率為 100%	一、勞資、考績、性別平等委員會： 115 年:委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。 116 年:委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。 117 年:委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。 118 年:委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。 二、客家文化諮詢委員會： 115 年:委員會任一性別不低於 40%比例達 100%。 116 年:委員會任一性別不低於 41%比例達 100%。 117 年:委員會任一性別不低於 42%比例達 100%。 118 年:委員會任一性別不低於 43%比例達 100%。 原因：透過逐年微調比例，逐步達成實質性別平等。	客家局	
	本局現有委員會計 3 個，委員組成之任一性別已達委員總數 40% 一、 設置新北市烏來泰雅民族博物館發展諮詢委員會，協助本局烏來泰雅民族博物館各項專業發展。 二、 設置原住民族教育審議委員會，審議新北市重大原住民族教育政策制度及重要計畫與方案實施決策。 三、 新北市政府原住民族語言發展委員會，推動原住民族語言教育，並整合族語教學資源、提升原住民族語言教學環境品質。	115 年：持續維持本局 3 個委員會任一性別不低於 40%的比例。 116 年：持續維持本局 3 個委員會任一性別不低於 40%的比例。 117 年：持續維持本局 3 個委員會任一性別不低於 40%的比例。 118 年：持續維持本局 3 個委員會任一性別不低於 40%的比例。	原民局	
	一、 為使本局受列管委員會皆達成任一性別比例符合 40%之規定，於簽報委員會成員之	115 年： (一) 委員會任一性別比例不低於 40%之比例達	捷運局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	組成時，敘明任一性別不低於 40%之規定及任一性別所需人數；成員變動時，注意成員性別比例，必要時增補之。 二、 依新北捷運公司章程第 18 條及第 28 條規定公司置董事 9~11 人，監察人 1~3 人，由具特定專長領域(交通、捷運、工程...等)職務人員擔任，現行董事男性 7 人，女性 2 人，任一性別比率為 22.22%，監察人男性女性各 1 人，任一性別比率 50%，目前任期至 116 年 2 月 1 日。未來簽報建議名單請市長勾選時，於簽陳說明本性別比例規範外，本局已將建議名單表單格式，列入本府府一層長官、局處首長、副首長及相當層級人員名單，以增加建議名單數量，且表單內容增加文字建議勾選女性董事至少 4 名、女性監察人至少 1 名。	100%。 (二) 維持現行任一性別比例(董事任期至 116 年 2 月 1 日)。 116 年： (一) 委員會任一性別比例不低於 40%之比例維持 100%。 (二) 董事及監察人維持現行任一性別比例。 117 年： (一) 委員會任一性別比例不低於 40%之比例維持 100%。 (二) 董事及監察人維持現行任一性別比例(董事任期至 118 年 2 月 1 日)。 118 年： (一) 委員會任一性別比例不低於 40%之比例維持 100%。 (二) 董事及監察人維持現行任一性別比例。		
	本局現有委員會計 6 個，皆已於設置規定載明，任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一，且該 6 個委員會均已達任一性別比例不低於 40%，達成率為 100%，將持續落實性別比例力求平均以照顧任一性別各項權益之要旨。	115 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%，達成率至 100%。 116 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%，達成率至 100%。 117 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%，達成率至 100%。 118 年：持續提升委員會任一性別不低於 40%，達成率至 100%。	新聞局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 農業局及所屬機關主管之委員會計有個 5 個，皆已修正設置規定，明定任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一，其中 3 個已達任一性別比例 40%以上，達成率為 60%，將持續落實性別比例。 二、 公營事業新北市果菜運銷股份有限公司監察人，任一性別比例已達三分之一；至其董事組成，經屆次改選（114 年 12 月 4 日簽准）結果，任一性別比例未達三分之一，將於下屆改選時（116 年 12 月 3 日前）積極提升任一性別比例。	一、 委員會任一性別不低於 40%的比例達 70%以上： 115 年：80% 116 年：80% 117 年：100% 118 年：100% 二、 公營事業之董/監事達三分之一的比例達 100%： 115 年：50% 116 年：50% 117 年：100% 118 年：100%	農業局	
	一、本局現有委員會計 2 個，均已將性別比例目標設定為不低於 40%。 二、目前本局性別平等工作專案小組，委員 16 人，其中女性 8 人、男性 8 人，達任一性別委員人數比例不低於百分之四十。另性騷擾防治申訴調查委員會，委員 11 人，原女性 6 人、男性 5 人，因職務調整，致女性委員現增加 1 名、男性委員減少 1 名，仍符合任一性別比例達三分之一規定。	115年：委員會任一性別不低於40%的比例達50%。 116年：委員會任一性別不低於40%的比例達100%。 117年：委員會任一性別不低於40%的比例達100%。 118年：委員會任一性別不低於40%的比例達100%。 於年度委員會屆期改選時，參照性別比例辦理。	警察局	
	一、 本局計有 8 個委員會(含任務編組)，任一性別比率皆已達三分之一，目前任一性別比率未達 40%者計 1 個(33.3%)。	115年：本局8個委員會中，7個委員會任一性別比例達40%以上，達成率87.5%。 116年：預計於委員改聘後，8個委員會任一性別比	體育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	二、 於委員會任期屆滿改聘時配合達到性別平等目標，其中尚未達 40%之委員會預計於 116 年委員改聘時優先考量性別比例，逐步達成任一性別不低於 40%之目標。 三、 本局中華民國 115 年全國身心障礙國民運動會籌備會，任一性別比率已達 40%(男性 57%，女性 43%)。 四、 本局中華民國 115 年全國身心障礙國民運動會運動競賽審查會，任一性別比率已達 40%(男性 58%，女性 42%)。	例均達40%以上，達成率100%。 117年：持續維持8個委員會任一性別比例達40%以上，達成率100%。 118年：持續維持8個委員會任一性別比例達40%以上，達成率100%。 中華民國115年全國身心障礙國民運動會籌備會及運動競賽審查會係配合本市承辦賽會所設置之專案性任務編組，任務期間任一性別比例均已達40%以上；因屬階段性任務編組，賽會辦理完成後即結束運作，爰不列入後續年度目標值計算。		
	一、 本局計有 8 個委員會（含任務編組），任一性別比率皆已達三分之一，目前任一性別比率達 40%者計 3 個(37.5%)。 二、 前開 8 個委員會中，皆已將委員任一性別比例不得低於三分之一之明文納入各類委員會組織章程或設置要點。 三、 屆期改選或成員異動時，提供性別衡平之名單供首長參考，建議優先遴派符合資格之少數性別，並研議將各委員會任一性別不低於 40%納入規範組織規定或設置要點之，以逐年提升任一性別不低於 40%之達成率。	115年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標3個，達成度37.5% 116年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標5個，達成度62.5% 117年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標5個，達成度62.5% 118年：委員任一性別比例不低於40%，達成目標6個，達成度75%	法制局	
	一、 本處計有 4 個委員會（含任務編組），任一性別比率皆已達三分之一，目前任一性別比率達 40%者計 2 個(50%)。	115 年：委員會任一性別不低於 40%，達成目標 2 個，達成度 50%。 116 年：委員會任一性別不低於 40%，達成目標 2	政風處	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	二、 於委員會任期屆滿改聘時配合達到性別平等之目標。	個，達成度 50%。 117 年：委員會任一性別不低於 40%，達成目標 3 個，達成度 75%。 118 年：委員會任一性別不低於 40%，達成目標 3 個，達成度 75%。		
	一、 本會各個依法令成立之委員會性別比例，均已於設置要點訂定性別比例原則。 二、 另本會性別主流化實施計畫已於 114 年 3 月明訂，性別平等專案小組成員人數任一性別比例不得低於 40%。	115 年：本會計有 2 個委員會，委員會任一性別比例達 40%，達成率 100%。 116 年：本會計有 2 個委員會，委員會任一性別比例達 40%，達成率 100%。 117 年：本會計有 2 個委員會，委員會任一性別比例達 40%，達成率 100%。 118 年：本會計有 2 個委員會，委員會任一性別比例達 40%，達成率 100%。	研考會	
	一、 本局現有委員會計 2 個，均已將三分之一性別比例原則納入設置法規且已實施。惟受限於委員資格及聘任期間，皆未達成 40%精進目標。 二、 新北市核能安全監督委員會除去機關首長為當然委員外，外聘專家及學者性別比例已達 40%以上，本局將配合於推派及遴選委員程序時，規劃以全體委員性別比達成 40%精進目標。 三、 「新北市政府火災鑑定會」委員因 2 年 1 聘之任期限制致性別比例未達 40%，本局將	115 年：新北市核能安全監督委員會女性委員比例達 1/3 以上，除去當然委員，外聘專家及學者比例達 40%以上；新北市政府火災鑑定會委員為 2 年一聘，114 年完成 114-115 年聘任案，任一性別比例已達 38%。 116 年：新北市核能安全監督委員會維持外聘專家及學者比例達 40%以上，規劃全體委員性別比達成 40%為精進目標；新北市政府火災鑑定會將重新聘任，116-117 年任一性別比例達 40%。 117 年：新北市核能安全監督委員會維持外聘專家及學者比例達 40%以上，規劃全體委員性別比達成	消防局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	配合於 116 年重新遴選委員時，規劃 116-117 年任一性別比例達 40%。另因應內政部消防署於 115 年研議修正「新北市政府火災鑑定會設置及作業要點」，本局將配合修正新北市政府火災鑑定會設置要點，提升「委員會任一性別不低於 40%」。	40%為精進目標；新北市政府火災鑑定會維持委員會任一性別不低於 40%的比例。 118 年：新北市核能安全監督委員會維持外聘專家及學者比例達 40%以上，規劃全體委員性別比達成 40%為精進目標；新北市政府火災鑑定會維持委員會任一性別不低於 40%的比例。		
	一、 經檢視本局現有委員會共計 6 個，已達任一性別委員不低於三分之一之為 6 個，占比為 100%；已達任一性別比例不低於 40%目標為 5 個，占比為 83.33%；且皆已將三分之一性別比例納入組織章程或設置要點。 二、 除依中央法規設置之 1 個委員會(勞資會議)，其餘 5 個委員會中，任一性別比例不低於 40%列入規範者為 1 個，未來會積極促進將成員人數任一性別比例不得低於 40%之規定，納入其餘 4 個委員會組織章程或設置要點。	115 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 83%。 116 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 88%。 117 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 93%。 118 年：委員會任一性別不低於 40%的比例達 100%。	勞工局	
	一、 經檢視本局及所屬市場處現有委員會共計 11 個，均已符合任一性別委員不低於三分之一，又已達任一性別比例不低於 40%目標為 8 個，占比為 72.7%；另均已將三分之一性別比例納入組織章程或設置要點。 二、 本局及所屬市場處將賡續於委員會改選時以任一性別不低於 40%為目標，另俟組織	115 年至 118 年： 一、 目標值：委員會任一性別不低於 40%之比例逐年提升： (一) 115 年：70% (二) 116 年：80% (三) 117 年：90% (四) 118 年：100%	經發局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	章程或設置要點修正時，將上開原則納入相關規定。	二、 效益：逐步增加委員會服務目標群的代表性。		
	一、 經檢視本府 114 年度委員會委員任一性別比例情形調查表，任務編組總數共計 23 個，已達任一性別委員不低於三分之一之目標小組為 21 個，占比為 91.304%；已達任一性別比例不低於 40%目標小組為 15 個，占比為 65.217%；將三分之一性別比例規範納入設置法規或依據則在 23 個小組當中有 16 組達成，占比為 69.565%。 二、 將各委員會性別組成列入本局性平專案小組會議列管，並促請各委員會積極研議修正委員會組織章程或設置要點將委員任一性別比例納入規範。	115 年： (一) 各委員會任一性別比例達 40%占比較前一年度提升 3%，使占比達 68%。 (二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 4%，使占比達 73%。 116 年： (一) 各委員會任一性別比例達 40%占比較前一年度提升 3%，使占比達 71%。 (二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 4%，使占比達 77%。 117 年： (一) 各委員會任一性別比例達 40%占比較前一年度提升 3%，使占比達 74%。 (二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 4%，使占比達 81%。 118 年： (一) 各委員會任一性別比例達 40%占比較前一年度提升 3%，使占比達 77%。 (二) 三分之一比例納入組織設置要點占比較前一年度提升 4%，使占比達 85%。	環保局	
	本局主管之委員會計有個 3 個，皆已於設置規定載明，任一性別委員人數不得少於委員總數三分	委員會任一性別不低於 40%的比例達 100%以上之標的者臚列如下：	觀旅局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	之一，且該 3 個委員會均已達任一性別比例不低於 40%，達成率為 100%，本局將持續落實性別比例力求平均以照顧任一性別各項權益之要旨。	一、 性別平等委員會 (一) 115 年：提升委員會任一性別比例不低於 40%，達成率至 100%。 (二) 116 年：提升委員會任一性別比例不低於 40%，達成率至 100%。 (三) 117 年：提升委員會任一性別比例不低於 40%，達成率至 100%。 (四) 118 年：維持委員會任一性別比例不低於 40%，達成率 100%。 二、 公務人員安全及衛生防護委員會 (一) 115 年：委員會任一性別比例不低於 40%業已達成，達成率 100%。 (二) 116 年：確保委員會任一性別比例不低於 40%，且達成率 100%。 (三) 117 年：確保委員會任一性別比例不低於 40%，且達成率 100%。 (四) 118 年：確保委員會任一性別比例不低於 40%，且達成率 100%。 三、 甄審暨考績委員會 (一) 115 年：委員會任一性別比例不低於 40%業已達成，達成率 100%。 (二) 116 年：確保委員會任一性別比例不低於 40%，且達成率 100%。 (三) 117 年：確保委員會任一性別比例不低於 40%，		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		且達成率 100%。 (四) 118 年:確保委員會任一性別比例不低於 40%,且達成率 100%。		
	本局 20 個委員會,目前 20 個皆達成任一性別比例不低於三分之一,且已將性別比例規範納入委員會組織規定或設置要點,未來將會以達成任一性別不低於 40%為目標,並將委員會性別組成列入本局性平專案小組會議列管。	115 年:將以委員會任一性別不低於 40%為目標,並預計將委員比例達到至 75%。 116 年:將以委員會任一性別不低於 40%為目標,並預計將委員比例達到至 80%。 117 年:將以委員會任一性別不低於 40%為目標,並預計將委員比例達到至 90%。 118 年:將以委員會任一性別不低於 40%為目標,並預計將委員比例達到至 100%。	地政局	
	本局原未將性別比例納入設置規定之委員會為「新北市議員烏來區民代表及里長福利互助委員會」及「新北市政府宗教事務諮詢委員會」等 2 委員會,分別於 114 年 5 月 26 日及 114 年 10 月 9 日完成修正設置要點,爰本局所有委員會皆已將比例原則納入設置要點(100%)。	114年:新北市政府宗教事務諮詢委員會為兩年一聘,114年已聘任男性委員18人,女性委員13人,達成任一性別不低於40%之目標。 115年:新北市議員烏來區民代表及里長福利互助委員會 已聘任男性委員5人,女性委員4人,達成任一性別不低於40%之目標。 116年:將以委員會任一性別不低於40%為目標。 117年:將以委員會任一性別不低於40%為目標。 118年:將以委員會任一性別不低於40%為目標。	民政局	
	經檢視「本府 114 年度委員會委員任一性別比例情形調查表」,本局任務編組總數共計 9 個,已達任一性別委員不低於三分之一之目標小組為 9 個,占比為 100%;已達任一性別比例不低於 40%	一、 各年度目標值: 115 年: (一) 各委員會任一性別比例達 40%之目標個數:8 個,占比約 66.67%。	交通局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	目標小組為 7 個，占比為 77.78%；將三分之一性別比例規範納入設置法規或依據則在 9 個小組當中有 4 組達成，占比為 44.44%。 將各委員會性別組成列入本局性平專案小組會議列管，促請各委員會積極研議修正委員會組織章程或設置要點將委員任一性別比例納入規範。	(二) 三分之一(或 40%)比例納入組織設置要點之目標個數：6 個，占比約 50%。 116 年： (一) 各委員會任一性別比例達 40%之目標個數：9 個，占比約 75%。 (二) 三分之一(或 40%)比例納入組織設置要點之目標個數：7 個，占比約 58.33%。 117 年： (一) 各委員會任一性別比例達 40%之目標個數：10 個，占比約 83.33%。 (二) 三分之一(或 40%)比例納入組織設置要點之目標個數：8 個，占比約 66.67%。 118 年： (一) 各委員會任一性別比例達 40%之目標個數：11 個，占比約 91.67%。 (二) 三分之一(或 40%)比例納入組織設置要點之目標個數：9 個，占比約 75%。 二、 效益：預期透過 115 至 118 年性別比例指標逐年提升，強化性別比例制度化與落實委員會運作。		
	一、本局現有委員會計 26 個，除設置法規或依據非屬本局權管者外，皆已將性別比例原則納入組織章程或設置要點。 二、本局所屬委員會皆已達成任一性別比例達	115 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置要點之達成比例不低於 95%；任一性別比例不低於 40%之委員會達成率至 70%。 116 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置	衛生局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	三分之一，將持續於局內會議、各委員會設置及改選相關簽呈宣導，使委員會任一性別比例不低於40%之比例達70%以上之目標。	要點之達成比例不低於 96%；維持任一性別比例不低於 40%之委員會達成率至 70%。 117 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置要點之達成比例不低於 97%；維持任一性別比例不低於 40%之委員會達成率至 70%。 118 年：各委員會將比例原則納入組織章程或設置要點之達成比例不低於 98%；維持任一性別比例不低於 40%之委員會達成率至 70%。		
	一、 本局暨所屬機關委員會計 15 個，112 年達成 40%精進目標者計 12 個，已達成三分之一而未達成 40%精進目標者計 2 個，賡續檢視委員會組成性別比例，113 年檢視本局暨所屬 15 個委員會，除新北市社會救濟會報暨社會救助金專戶管理運用委員會及新北市政府社會局廉政會報委員會，累計共 13 個委員會達 40%精進目標。 二、 針對自訂組織規定或設置要點籌組委員會者，列管將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形，本府計有 15 個委員會，截至 114 年底均已將前開比例原則納入設置法規或依據情形。	115 年：本局暨所屬累計 14 個委員會達 40%精進目標(目標值 93.33%)，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。 116 年：本局暨所屬累計 15 個委員會達 40%精進目標(目標值 100%)，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。 117 年：本局暨所屬累計 15 個委員會達 40%精進目標(目標值 100%)，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。 118 年：本局暨所屬累計 15 個委員會達 40%精進目標(目標值 100%)，並均已將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據情形。	社會局	
	本局現有委員會計 52 個，委員組成之任一性別不低於 40%占七成比例；將各委員會性別組成列入本局性平專案小組會議列管，並促請各委員會	115年：持續維持委員會任一性別不低於40%的比例達80%以上，並推動將三分之一(或40%)性別比例原則納入設置法規或依據。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	積極研議修正委員會組織章程或設置要點將委員任一性別比例納入規範。且每年調查各委員會性別比例至少一次，並促請各委員會持續維持任一性別比例不低於 40%。	116年：持續維持委員會任一性別不低於40%的比例達85%以上，並推動將三分之一(或40%)性別比例原則納入設置法規或依據。 117年：持續維持委員會任一性別不低於40%的比例達90%以上，並推動將三分之一(或40%)性別比例原則納入設置法規或依據。 118 年：持續維持委員會任一性別不低於 40%的比例達 95%以上，並推動將三分之一(或 40%)性別比例原則納入設置法規或依據。		
2.推動相關策略鼓勵公私部門各類組織設定性別代表性指標，並建立評鑑、獎勵措施、補助機制或給予具體獎勵。	於本市公寓大廈評選計畫中，將「管理委員任一性別比例不低於 40%」，納入「性別平等推動作為」項目評核指標之一，以鼓勵建立性別平衡管理組織。	藉由將「社區管理委員會委員任一性別比例不低於 40%」列入本市公寓大廈評選項目中，鼓勵本市公寓大廈管理委員會增加女性管理委員人數，以建立性別衡平之管理決策組織，提升女性社會參與及決策之機會： 115 年：辦理 1 場優良公寓大廈評選活動，參加家數達 60 家以上。 116 年：辦理 1 場優良公寓大廈評選活動，參加家數達 62 家以上。 117 年：辦理 1 場優良公寓大廈評選活動，參加家數達 64 家以上。 118 年：辦理 1 場優良公寓大廈評選活動，參加家數達 66 家以上。	工務局	
	一、 考量本局所轄基金會董事任期多為 2 至 4 年，且改選時間不一，因此藉由每年定期函	115 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40%為目標。	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	知所轄管基金會，深化基金會領導階層之性別意識，確保其在董事改選時能主動考量性別多元化對決策品質的正面影響。 二、 民間捐助財團法人依其捐助目的、專業領域與組織考量，人員性別不易變動，且基於憲法保障人民結社自由，財團法人是以公益目的而成立，現行法令並無明訂財團法人應將性別比例納入組織章程之規定，本局透過宣導方式，推動不同性別參與決策，加強性別平等觀念之深化，提升董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40%為目標。	116 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40%為目標。 117 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40%為目標。 118 年：具體落實各民間捐助財團法人董監事任一性別不低於三分之一，並以不低於 40%為目標。		
	一、 輔導本市客屬社團提升女性理事長比例：透過辦理性別平等講座，深化社團性別平等意識，促進女性參與社團決策機制，逐步提升女性擔任理事長之比例。 (一) 深化組織性平根基：本市客屬社團於 114 至 115 年間，女性擔任幹部比例已實質達 50%，顯見社團內部已具備良好之性別平等觀念，奠定後續深化培力之基礎。 (二) 課程轉型與實質領導：本案規劃將講座內容由 115 年度之「觀念普及」，逐年轉型深化為「女性領導力培力」，並預期參與人數逐年成長 10%至 20%，引導性平意識實質轉化為女性組織領導力。	一、 提升社團女性理事長比例 115 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 50 人次。 116 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 60 人次。 117 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 70 人次。 118 年：辦理性平講座 1 場，參與人數逾 80 人次。 二、 理監事單一性別比例不低於 1/3 115 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 2000 元。 116 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 3000 元。 117 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 4000 元。 118 年：每社團酌增補助金額 1000 元至 5000 元。	客家局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	二、 建立社團性平獎勵機制：凡社團理監事單一性別比例達 1/3 者，於當年度客家文化研習課程補助計畫中，得額外增加 1,000 至 5,000 元補助金，鼓勵社團達到實質性的性別平等。			
	一、 協助本市 22 區原住民族發展協進會修訂章程，明定協進會幹部單一性別比例不低於 1/3 規定，並保障女性參與會務並擔任重要職務之權利，藉此強化女性協進會會員參與公共事務之可能性與興趣，並建立相關補助優惠機制。 二、 持續於補助計畫、業務聯繫及合作推動過程中，適時宣導性別平等理念，鼓勵將性別平等納入組織運作參考。並持續推動各區原住民族協進會將性別比例納入章程，並鼓勵理、監事單一性別比例不低於三分之一。	115 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 40%，或擔任理事、監事之性別比例達到單一性別比例不低於 1/3。 116 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 60%，或擔任理事、監事之性別比例達到單一性別比例不低於 1/3。 117 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 80%，或擔任理事、監事之性別比例達到單一性別比例不低於 1/3。 118 年：協進會將性別比例納入章程，達成度 100%，或擔任理事、監事之性別比例達到單一性別比例不低於 1/3。	原民局	
	一、 農、漁會選任人員每 4 年改選一次，下屆次將於 118 年辦理改選。 二、 為提升農漁會女性參與決策比例，農業局輔導各區農漁會積極提倡獎勵措施： (一) 落實農業局農產品推展補助要點，優先補助農漁會理監事及會員代表任一性別比例達三分之一以上者，鼓勵農漁會女性會員參與會	一、 依補助要點優先補助農漁會家數(新北市共 25 家農會、5 家漁會)： 115 年：7 家 116 年：8 家 117 年：9 家 118 年：10 家 二、 農漁會辦理 CEDAW 專題課程：	農業局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	員代表、理(監)事選舉。 (二) 農漁會每年度考核針對女性選任人員「登記候選人」、「屆次當選達一定比例」、「屆次改選較上屆比例高者」，予以加分。 (三) 響應 115 年 CEDAW 指標為新北推動重點將鼓勵農漁會辦理相關專題課程，並將其納入年度考核加分項目。	115 年：增列 CEDAW 專題課程納入考核加分項目 116 年：目標 7 家 117 年：目標 8 家 118 年：目標 9 家		
	提報本市績優宗教團體表揚時，以宗教團體之管理委員會或董監事單一性別不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升等情形列入優先表揚之宗教團體，期提升私部門組織性別平等觀念。	115 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。 116 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。 117 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。 118 年：任一性別比例不低於 1/3 之比率或其決策階層性別比率較上一屆提升。	民政局	
	一、建立工會性別平等評鑑機制：工會章程或選舉辦法中明定「任一性別理監事達 3 分之 1 或已達 3 分之 1 者，以 40%為目標」作為選拔評鑑項目，以鼓勵工會將性別平等理念制度化，提升女性參與工會決策階層之機會。 二、逐年提升性平評鑑配分比重：為持續強化工會對性別平等議題之重視，優良工會選拔評鑑將逐年提高性平相關項目之固定配分，引導工會積極提升女性參與理監事及幹部職	相關性平項目占評鑑之固定配分 115 年：3% 116 年：3.25% 117 年：3.5% 118 年：3.75%	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	務之比例，促進女性參與公共事務以及決策機制。			
	優先補助多元決策之商圈團體：經統計 115 年新北市商圈共計 28 處，為鼓勵女性商業主參與當地商圈公共事務決策，將「理、監事任一性別比例不少於 40%」之商圈組織，納入「活絡新北市商圈振興補助計畫」中優先補助條件評比項目。	一、 目標值： 115 年：輔導至少 16 處商圈符合優先補助條件。 116 年：輔導至少 16 處商圈符合優先補助條件。 117 年：輔導至少 17 處商圈符合優先補助條件。 118 年：輔導至少 17 處商圈符合優先補助條件。 二、 效益：鼓勵女性商業主實質參與商圈公共事務及發展策略之決策，推動在地商圈組織提高理監事之女性席次比例，深化女性於地方經濟組織之決策參與度。	經發局	
	【翻轉性平·發掘女力】 一、 鼓勵團體設定指標： (一) 過去人民團體中的會員女性占比往往超過一半，但代表決策階層的理監事及擔任負責人的理事長女性比率都偏低，爰鼓勵團體將「理監事單一性別不低於三分之一」條文納入章程規定中，藉以促進團體重視性別平等，並實際確保女性擔任理監事的機會。 (二) 截至 114 年底，人民團體理監事之女性比率為 40.48%，且至少輔導 42 家團體修訂章程。 二、 公開表揚：每年針對將「理監事單一性別不低於三分之一」納入章程並修訂通過之團體	115 年：預計輔導 50 家團體修訂章程；提升人民團體理監事之女性比率至 40.6%。 116 年：預計輔導 60 家團體修訂章程；提升人民團體理監事之女性比率至 40.8%。 117 年：預計輔導 70 家團體修訂章程；提升人民團體理監事之女性比率至 41%。 預計輔導 70 家團體修訂章程。 118 年：預計輔導 80 家團體修訂章程；提升人民團體理監事之女性比率至 41.2%。	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	辦理公開表揚，鼓勵團體響應理監事性別平等理念，進行性平宣導。 (一) 表揚「性別平等績優團體」：針對將性平章程條文納入章程並修訂通過，且理監事男女（合計）比例亦符上開原則之團體。 (二) 頒發「性別平等典範獎」：針對符合前項要件，且會員數逾 100 人以上及女性會員僅占會員人數 30%以下之團體頒發「性別平等典範獎」，藉以發揮示範作用，並鼓勵更多團體響應性平政策。 (三) 頒發「領導女力獎」：針對會員數逾 100 人以上、女性會員僅占會員人數 10%以下，卻由女性擔任理事長之團體，頒發「領導女力獎」，並藉各種行銷管道邀請獲獎者進行經驗分享，以達宣傳及倡議之效。 三、 獎勵措施：每年針對公益績優團體辦理「領航金獎」表揚活動，如團體將「理監事單一性別不低於三分之一」納入章程並修訂通過，可列入甄選加分項目。 四、 優先補助：團體辦理公益活動申請補助，如團體將「理監事單一性別不低於三分之一」納入章程並修訂通過，將優先補助。 五、 辦理跨局處私部門女性不同性別決策參與工作坊：每年邀請專家學者指導各局處性			

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	平方案，俾促進私部門女性參與決策階層。 六、 透過公文函知、新媒體影音、宣導活動等多元宣導方式，賡續倡議團體修訂性平章程條文。			
	提升女性擔任本市教師會及教育會之理監事比例： 一、 多元宣導：透過公文函知、新媒體影音、宣導活動等多元宣導方式，賡續倡議團體修訂性平章程條文；輔導團體自主修訂章程符合性別比例原則（理監事單一性別不低於1/3），保障女性參與團體決策之基本門檻，並藉由公文宣導女性會員參與決策重要性。 二、 公開表揚：每年針對將「理監事單一性別不低於三分之一」納入章程並修訂通過之團體辦理公開表揚，鼓勵團體響應理監事性別平等理念，進行性平宣導。	一、 公文宣導 115年：年度至少1次公文宣導，使教師會及教育會理監事之女性比例達40%。 116年：年度至少1次公文宣導，使教師會及教育會理監事之女性比例達40.6%。 117年：年度至少2次公文宣導，使教師會及教育會理監事之女性比例達40.8%。 118 年：年度至少 2 次公文宣導，使教師會及教育會理監事之女性比例達 41%。 二、 落實「理監事單一性別比例不低於 1/3」 115年：本市教師會理監事單一性別比例不低於1/3 116年：本市教師會理監事單一性別比例不低於1/3 117年：本市教師會理監事單一性別比例不低於1/3 118 年：本市教師會理監事單一性別比例不低於 1/3	教育局	
	所屬一級機關一級單位主管女性比例達 40%以上：為促進本府公共政策女性參與及影響力，藉由「本府各機關拔擢優秀女性擔任主管敘獎標準」，持續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，使女性主管比例達 40%以上，以落實性別平權。	115 年：持續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，使女性主管比例達 40%以上，並透過多元管道宣導 1 次。 116 年：持續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，使女性主管比例達 40%以上，並透過多元管道宣導 1 次。	人事處	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		117 年:持續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，使女性主管比例達 40%以上，並透過多元管道宣導 2 次。 118 年:持續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，使女性主管比例達 40%以上，並透過多元管道宣導 2 次。		
	主管女性比例達 40%以上:依本府各機關拔擢優秀女性擔任主管敘獎標準一覽表，鼓勵各單位於主管遴派、輪調或補實時，在資格及條件相當情形下優先推薦女性人員擔任主管職務，促使女性主管比例逐年提升並達成目標。	一、 各年度目標值： 115 年：主管女性比例達 20%以上。 116 年：主管女性比例達 26%以上。 117 年：主管女性比例達 33%以上。 118 年：主管女性比例達 40%以上。 二、 效益：預期透過 115 至 118 年性別比例指標逐年提升，強化性別比例制度化與委員會運作落實，並提高女性主管比率，帶動決策多元與職場性別平權形象。	城鄉局	
	提升女性擔任本市體育會理監事之比例： 一、 透過召開定期輔導會議(包含期初、期中、期末)及結合民間團體辦理講習活動辦理性別議題宣導，每年度輔導 1 間區體育會完成將比例原則納入組織章程。 二、 宣導將「體育會理監事單一性別比例不低於 1/3」條款納入各體育會章程。	115 年：完成 6 場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例為 31.25%。 116 年：完成 7 場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例為 31.35%。 117 年：完成 8 場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例為 31.45%。 118 年：完成 9 場次輔導教育訓練，且各區體育會女性理/監事總和比例為 31.55%。	體育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
3.培力女性參與公共決策及國際事務之能力。	為提升女性在公共決策與國際事務中的參與度，本局從社區及博物館同步推動培力措施，讓女性在不同位置都能具備自信、技能與發聲空間，逐步強化其公共影響力。 一、 辦理社區培力課程，提升女性社會參與及決策之影響力，並強化社區性平意識。 二、 透過陶博館駐村計畫，每年辦理工作坊或示範講座，提升女性藝術家能見度、公共發聲能力與跨國交流經驗，有助擴大女性在公共領域的參與。 三、 陶博館辦理雙年展國際論壇，邀請女性藝術家、策展人或學者擔任講者或與談等，提升女性國際文化交流能見度。	115 年： (一) 預計辦理社區培力課程 10 場，參與人次達 300 人，其中女性參與比例預計達 40% (二) 駐村藝術家女性比例達 40%，並辦理 6 場工作坊或講座，提升女性於國際文化交流之參與度。 (三) 預計辦理雙年展國際論壇，女性講者比例達 40%，提升女性於國際文化交流能見度 116 年： (一) 預計辦理社區培力課程 12 場，參與人次達 320 人，其中女性參與比例預計達 45% (二) 女性駐村比例提升至 45%，並辦理 8 場活動，擴大女性於公共領域的能見度。 117 年： (一) 預計辦理社區培力課程 14 場，參與人次達 340 人，其中女性參與比例預計達 48% (二) 女性駐村比例提升至 48%，辦理 10 場活動，強化女性公共領域領導與分享能力。 (三) 預計辦理雙年展國際論壇，女性講者比例達 45%，提升女性於國際文化交流能見度 118 年： (一) 預計辦理社區課程 16 場，參與人次達 360 人，其中女性參與比例預計達 50% (二) 女性駐村比例提升至 50%，並持續辦理 10 場活動，促進女性藝術家穩定領導性角色。	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	辦理女性青年公共事務與國際視野培力工作坊，強化女性青年所需知能，透過專題講座、案例分析、職場經驗分享、小組討論及情境模擬等方式。第一場將以「共融領導力與團隊溝通」為主題，透過講師分享及互動討論，引導參與者認識不同背景、性別與角色於團隊合作中可能面臨之溝通落差與協作挑戰，學習建立尊重差異、有效溝通及共融合作之能力，提升團隊協作與領導素養。第二場將以「倡議影響力與創業思維」為主題，邀請講師分享其於議題倡議、媒體實務及國際交流等經驗，帶領參與者思考如何透過清楚表達觀點、建立敘事脈絡及結合創新思維，將關注之社會議題轉化為具體行動，培養青年公共參與能力及社會影響力，並鼓勵青年探索多元職涯與自我實踐之可能性。	115-118 年：預計每年度辦理至少 2 場次工作坊，強化公共參與、決策領導及國際事務知能，每場女性參與比例達 50%以上。 115 年：預計參與人數 55 人 ，每場女性參與比例達 50%以上。 116 年：預計參與人數 60 人 ，每場女性參與比例達 50%以上。 117 年：預計參與人數 65 人 ，每場女性參與比例達 50%以上。 118 年：預計參與人數 70 人 ，每場女性參與比例達 50%以上。 透過邀請具國際交流、國際倡議或跨國實務經驗之講師分享，培養青年國際視野與公共參與能力，並持續關注不同性別參與情形，鼓勵多元性別青年投入相關課程；相關目標值將視年度辦理情形、資源配置及參與狀況適時調整，以維持計畫推動效益。	青年局	
	為培養客家女性公共參與能量，透過辦理客屬社團女力培力課程及客家閱讀專區導覽，提升對公共參與之視野： 一、 社團女力培力課程： (一) 邀請客屬社團女性理事長、理監事及幹部等參與「世界客家講座」，透過音樂、文化等多元主題之專題講授與交流討論，增進女性對客家文化發展及公共事務之理解，培養其公共參與視野與決策能力，進而強化女性於	一、社團女力培力課程 115 年：女力培力課程 1 場，參與人數逾 30 人次，女性參與者比例達 20%。 116 年：女力培力課程 1 場，參與人數逾 40 人次，女性參與者比例達 22%。 117 年：女力培力課程 1 場，參與人數逾 50 人次，女性參與者比例達 24%。 118 年：女力培力課程 1 場，參與人數逾 60 人次，女性參與者比例達 26%。	客家局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	社團治理與公共事務中之參與能量。 (二) 辦理年度講座論壇，邀請具國際策展及海外巡演經驗之專家，如榮興客家採茶劇團團長鄭榮興、金曲獎歌手吉娜罐子等擔任主講人，帶領與會幹部剖析客家文化走向國際的成功模式，增進其國際視野。 二、 設置客家閱讀專區：結合圖書館資源設置客家閱讀專區，展示客家女性文學、繪本及翻譯作品，透過團體參訪導覽，作為女力培力課程之延伸學習場域，讓讀者從文學作品中理解女性的生活經驗與文化視角，促進彼此交流，進而深化性別平權意識與多元文化之認識，強化女性於社團治理及公共事務中的實質參與。 (一) 透過陳列客家女性作家及國際作家作品，持續鼓勵其他國家團體參訪客家閱讀專區，增進國際對客家文化與性別平權議題之認識。 (二) 後續辦理客家閱讀專區團體導覽，邀請國際學生及不同族群參與，提升每年不同性別參與各項國際交流活動，並增列任一性別參與比例統計目標值。 (三) 未來於客家閱讀專區播放之影片設置華、客、英語字幕，提升國際對客家文化之理解與參與，逐步強化客家文化國際宣傳與推廣成效。	二、設置客家閱讀專區 115 年：邀請 1-2 個民間團體，達 50 人次參訪，任一性別參與比例至少 40%。 116 年：邀請 1-3 個民間團體，達 100 人次參訪，任一性別參與比例至少 40.1%。 117 年：邀請 1-4 個民間團體，達 125 人次參訪，任一性別參與比例至少 40.2%。 118 年：邀請 1-5 個民間團體，達 150 人次參訪，任一性別參與比例至少 40.3%。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 推動原住民族女性於社團從事公共事務與活動： (一) 補助原住民團體承辦文化健康站，提供長期照顧服務，並鼓勵原住民女性 (二) 積極參與相關培訓課程，以培養其參與公共事務能力及關懷服務之精神。 (三) 辦理原住民社團幹部研習活動 (勞工宣導、性平宣導、文化研習等)，鼓勵女性成員參與藉以提升原住民族女性處理公共事務能力。 二、 辦理認識原住民國際議題工作坊、論壇或講座：邀請具國際交流或海外經驗之人士分享原住民族相關國際議題，培力本市原住民族女性參與公共決策及國際事務之能力，另結合本局辦理之博物館際合作、產業論壇及講座研討等既有國際交流資源，增進本市原住民族女性及青年對國際原住民族公共事務之認識與經驗。	115 年： (一)推動公共事務培力活動預計 1,000 人次參與。 (二)國際議題工作坊、論壇或講座上下、半年各辦理 1 場次，每場次至少 10 名原住民女性參與。 116 年： (一)推動公共事務培力活動預計 1,200 人次參與。 (二)國際議題工作坊、論壇或講座上下、半年各辦理 1 場次，每場次至少 10 名原住民女性參與。 117 年： (一)推動公共事務培力活動預計 1,500 人次參與。 (二)國際議題工作坊、論壇或講座上下、半年各辦理 1 場次，每場次至少 10 名原住民女性參與。 118 年： (一)推動公共事務培力活動預計 2,000 人次參與。 (二)國際議題工作坊、論壇或講座上下、半年各辦理 1 場次，每場次至少 10 名原住民女性參與。	原民局	
	一、 為提昇農漁會女性參與決策比例，本局輔導各區農漁會辦理女性領導力課程，透過研習及邀請資深女性幹部實務經驗傳承，實質賦權家政班幹部及女性農友，以建構公共倡議能力及參與決策。此外，同時規劃對家政班班員、女性農漁民、農漁會員工及選(聘)任人員辦理性別意識培力課程，全面深植性別	一、 輔導農漁會開設性平課程： 115 年：預計辦理 10 場次 200 人的女性領導力課程及 50 場次 1,500 人的性平培力課程。 116 年：預計辦理 11 場次 220 人的女性領導力課程及 51 場次 1,530 人的性平培力課程。 117 年：預計辦理 12 場次 240 人的女性領導力課程及 52 場次 1,560 人的性平培力課程。	農業局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	平等觀念，以增加女性農友擔任農漁會選任人員及幹部意願，提升對公共事務關心與實質參與度。 二、 持續鼓勵女性農友參加國際活動或論壇分享，接觸國際農業新知，參與有機農業國際事務，提升國際參與能力，後續將研擬加入女性對公共事務參與議題，提升女性影響力	118 年：預計辦理 13 場次 260 人的女性領導力課程及 53 場 1, 590 人的次性平培力課程。 二、 鼓勵女性農友參與國際活動： 115 年：預計辦理 1 場次約 100 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。 116 年：預計辦理 1 場次約 120 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。 117 年：預計辦理 1 場次約 130 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。 118 年：預計辦理 1 場次約 150 人，任一性別參與國際活動比例至少 30%。		
	一、 於會員(代表)大會宣導性別平權觀念，並鼓勵工會於幹部選舉時提升女性參與比例，任一性別比例不低於 3 分之 1，已達 3 分之 1 者，以 40%為目標。藉提升女性擔任理監事及工會幹部之機會，強化女性參與工會公共事務及決策之能力。 二、 舉辦工會幹部研習班，報名對象以女性、青年或新進幹部為優先，並將性別平等、女性領導及公共參與等議題納入課程內容，以提升性別意識及女性參與公共事務與決策之能力。 三、 舉辦性別平權培力會務班，提升工會會務人員、會員代表或理監事之性別意識與知識，	一、 會員(代表)大會宣導場次 115年：330場次，14,020人次參與。 116年：331場次，14,050人次參與。 117年：332場次，14,080人次參與。 118年：333場次，14,110人次參與。 二、 性平納入勞工教育核心補助課程 115年：78堂，2,670人次參與。 116年：79堂，2,690人次參與。 117年：80堂，2,710人次參與。 118年：81堂，2,730人次參與。	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	增強女性領導力及公共參與能力，並推動性別平等理念落實於工會組織運作。 四、 將性別平權議題納入勞工教育核心課程，強化勞工對性別平等、多元參與及尊重差異之認知，鼓勵女性參與工會及公共事務，提升女性參與公共決策及國際事務之能力。			
	一、 鼓勵企業女性參與國際採購商洽會：透過提升女性參與國際商洽會的比例，促進企業在國際市場上的能見度與發展，同時以加強女性在策略上的參與度，推動企業整體商務活力及形象塑造。 二、 辦理公有市場自治組織性別意識培力講座：邀請市場自治會幹部參與及駐地之市場管理人員，倡導性平觀念，強化市場女性人才交流，提升女性公共治理人力、參與公共事務及進入決策階層之機會。另朝鼓勵女性競選會長為推動目標。	一、 鼓勵企業女性參與國際採購商洽會 (一) 辦理場次：預計每年 9 月辦理 1 場。 (二) 目標值： 1.本案 108 年參與洽商之女性成員比率僅 26%，透過增加文宣製作及活動行銷鼓勵企業女性人員參與，至 114 年參與洽商之女性成員比率達 35%。 2.每年參與洽商之女性成員比率達 3 分之 1 以上，且逐年增加 1%。 (三) 效益： 1.推動企業多元化：透過邀請女性參與國際採洽會，提升企業在國際市場的多元形象與價值。 2.促進社會與經濟效益：支持女性參與商業活動不僅能提高企業競爭力，還能積極影響社會發展。 二、 辦理公有市場自治組織性別意識培力講座： (一) 辦理場次：每年辦理性別意識培力講座 1 場次。 (二) 目標值：每年度辦理 1 場講座，女性學員數達 50%以上。	經發局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		(三) 效益：透過性別意識培力，強化市場幹部性別意識，提升市場自治會女性參與度，強化幹部性平素養，促進性別友善環境，並鼓勵女性投入領導職務，帶動組織永續與治理效能提升。		
	於國際交流活動中積極倡議性別平衡參與，鼓勵參與國際交流業者指派女性員工投入國際交流活動，並蒐集與提供女性及男性參與人數與比率之性別統計資料，作為推動女性參與公共決策及國際事務之參考依據。	115 年：建立女性參與於國際交流活動中積極倡議性別平衡參與之基本量能，透過倡議與與業者溝通，提高女性參與國際交流活動意願並達成初步性別平衡目標，女性比率達 30%。 116 年：持續引導參與國際交流者增加女性指派名額，使女性在國際交流場合之能見度提升，女性參展比率成長至 33%。 117 年：強化性別平等參與觀念之推廣，女性於國際交流活動中積極倡議性別平衡參與現場角色與議題溝通參與度提升，女性比率增至 34%。 118 年：建立穩定之性別友善於國際交流活動中積極倡議性別平衡參與，女性參與比率穩定維持至 35%(佔 3 成以上)。	觀旅局	
	請區公所辦理相關課程，安排學者或里長擔任講師，開設女性專班，授課對象為女性民眾，藉由倡議性別平權及參與公共事務之經驗分享，鼓勵女性投入社區服務，提高社區公共事務女性參與決策之比例。	115 年：預計參與人次達 870 人。 116 年：預計參與人次達 920 人。 117 年：預計參與人次達 970 人。 118 年：預計參與人次達 1,020 人。	民政局	
	一、 新北市模擬聯合國會議 目標：提升新北市女性學生參與及辦理國際會議	一、 新北市模擬聯合國會議 115 年：	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	之能力 (一) 培養女性學生國際視野：藉由參與社團方式鼓勵女性學生參與，安排(115年度主題)健康與福祉課程、聯合國會議規範、會議文件撰寫、國際議題討論、表達訓練及模擬會議等。 (二) 增進校園女性國際參與力：籌辦跨校模擬聯合國會議，預計由女性學生擔任會議總籌，展現年輕世代女性國際參與力。 二、 女性教師國際教育增能培力 目標：協助女性教師取證成為國際教育種子，推動校內國際教育、展現女性參與力 (一) 規劃辦理6場國際教育共通及分流培力研習 (二) 採社群宣導與學校推薦並行，鼓勵女性教師全程參與取得研習證書。 (三) 蒐集參訓名單與性別資料，建立國際教育推動種子名單。	(一) 校數：16校，辦理1場會議 (二) 人數：300人(女性參與者達二分之一以上) 116 年： (一) 校數：16校，辦理1場會議 (二) 人數：300人(女性參與者達二分之一以上) 117 年： (一) 校數：16校，辦理1場會議 (二) 人數：300人(女性參與者達二分之一以上) 118 年： (一) 校數：16校，辦理1場會議 (二) 人數：300人(女性參與者達二分之一以上) 二、 女性教師國際教育增能培力 115 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。 116 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。 117 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。 118 年：預計辦理 6 場次，取得證明人數 100 人。		
	一、 115 年 CSW70 培力 (一) 目的：增進婦團國際接軌能力，協助婦團思考如何將在地議題結合全球趨勢，並向國際發聲。 (二) 服務內容：依據第 70 屆 CSW 大會審查主題「婦女充分、有效參與公共生活和決策，以及消除暴力，以實現性別平等和增強所有婦女和女孩的權能」辦理 NGO CSW70 線上論	一、 115 年 CSW70 培力 115 年：辦理 NGO CSW70 線上論壇 1 場次，預計線上論壇參與人次達 250 人次 116 年：辦理場次 1 場次，預計線上論壇參與人次達 270 人次 117 年：辦理場次 1 場次，預計線上論壇參與人次達 290 人次 118 年：辦理場次 1 場次，預計線上論壇參與人次	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	壇： 1.透過辦理 NGO CSW70 線上論壇，鼓勵本市婦女團體共同參與國際議題對話，拓展國際視野，提升婦女及民間團體之國際事務接軌機會，並促進在地性別政策與國際經驗之連結與回饋。 2.結合民間團體參與 NGO CSW70 線上論壇。 (三) 邀請新北市在地婦女團體及青年女性(如大專院校相關科系或青年團體)共同參與 CSW70 線上會議。	達 310 人次 二、 補充說明： (一) 方案目標值(參與人次)之設定，係依據過往辦理參與狀況設定，並未來將視當年度議題，持續邀請多元團體及民眾參與之。 (二) 未來將請婦團加強邀請對於國際議題有興趣之年輕女性參與線上論壇，以利促進婦女團體之世代傳承與國際接軌能力。		
	二、 新住民女性培力方案 培力來自不同國家的新住民女性，藉由辦理系列課程整理來台適應及各階段生命經驗與認識公共議題，轉化成新住民女性相關議題，並連結進入社區、學校等單位，使受培力之新住民女性與社會大眾交流，發揮其影響力，提升新住民女性社會參與，並促進多元文化融合。	二、 新住民女性培力方案 考量 114 年辦理之燦爛新女力培力方案，共辦理 5 場講座與多元活動(含新住民中心成立 20 週年活動)，參與共計 259 人次，故依據上述數據訂定參與人次。 115 年：辦理 4 場次，預計參與人次達 80 人次 116 年：辦理 5 場次，預計參與人次達 90 人次 117 年：辦理 6 場次，預計參與人次達 100 人次 118 年：辦理 6 場次，預計參與人次達 110 人次		
4.建立並促進女性使用市民參與公共事務之平台。	一、 目前本系統依各局處上架需求辦理，多數投票案件採不記名方式，系統亦未主動蒐集個人資料或性別資訊，致使後續進行性別統計與分析有所限制。惟為配合本府提升女性參與公共事務之政策方向，研考會將於不影響	115 年：3 局處 116 年：4 局處 117 年：5 局處 118 年：6 局處	研考會	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	個人資料保護原則之前提下，增設「性別選填欄位」，以利後續統計應用與政策分析。 二、 為逐年擴大各局處參與率並完善局處支持措施與制度設計，將訂定敘獎機制及綜合考評加分項目，以鼓勵配合使用並進行性別統計之局處。			
	【社會福利參與式預算】 一、 本方案係為期 2 年之計畫，每年擇 1 行政區與區公所合作辦理住民社福大會、提案審議工作坊等系列培力課程及 i-Voting，並於下一年度補助獲選之提案單位依據提案內容執行。查 114 年培力活動之參與者之男性比率約為 35%，女性比率約為 65%。 二、 每年以電話通知廣邀該區團體參與培力課程，另藉由抽獎活動鼓勵民眾參與 i-Voting、請志工現場指導民眾線上投票等方式，俾促進不同性別積極參與。	115 年：培力活動及投票參與者單一性別不低於 35%。 116 年：培力活動及投票參與者單一性別達 36%。 117 年：培力活動及投票參與者單一性別達 37%。 118 年：培力活動及投票參與者單一性別達 38%。	社會局	

議題二、強化婦女就業支持及女性經濟力

一、重要性說明

(一)新北市性別平等政策方針「促進女性就業參與、提升婦女職能發展」以及「促進工作與家庭平衡、建構性別友善職場」為施政方向。

(二)行政院性別平等重要議題（院層級）:「提升女性經濟力與建立性別友善職場」及「消除性別刻板印象、偏見與歧視」。

(三)《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW）第 4 次國家報告結論性意見和建議第 30 點:「政府開展公眾教育活動，以促進對婦女平等和尊嚴的尊重；實施方案，鼓勵女孩和男孩在非傳統領域接受教育，並透過暫行特別措施加快消除職業性別隔離。」

(四)《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)第 4 次國家報告結論性意見和建議第 48 點:「政府應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。此外，政府應考慮採取一項長期計畫，提高女性集中領域的薪資水準。」

(五)《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW）第 11 條明確要求締約國消除就業歧視、保障婦女就業權益。

(六)聯合國永續發展目標（SDGs）中，SDG8「就業與經濟成長」強調提升女性勞動參與率、縮減性別薪資差距與建置友善職場政策。

(七)在全球高齡化與少子化的時代，持續關注與提升女性永續職場、兼顧家庭照顧與就業、進入科技與非傳統領域，以及保障中高齡女性經濟安全，消除職業性別刻板印象、減少職業性別隔離，並致力提升城市整體競爭力、促進勞動力永續與縮減性別不平等。

二、現況與問題

(一)現況：

1. 依據勞動部 2024 年國際勞動統計[1]，2024 年主要國家男性勞參率介於 58%~74%間，以新加坡 74%、南韓 72.9%與日本 71.5%較高，我國 67.1%與德國相近。主要國家女性勞參率多介於 52%~63%，我國 52%僅高於義大利，其他各國中，新加坡 62.8%最高，美國為 57.5%、南韓 56.3%，日本則為 55.6%。我國女性勞參率相較主要國家略低，男性勞參率則相當於主要國家中位數。
2. 另依據行政院主計總處「失業統計觀測站」[2]2024 年本市女性勞參率 51.7%，略低於我國女性勞參率 51.95%，近 10 年我國女性勞參率上升 1.4 個百分點，而本市女性勞參率僅上升 0.7 個百分點，六都間僅高於臺北市，低於其他各直轄市，如桃園市上升 2.7 個百分點、臺中市及高雄市上升 2.5 個百分點，以及臺南市 1.2 個百分點，提升女性勞參率將是新北重要課題。

---

[1] 勞動部113年國際勞動統計 https://www.mol.gov.tw/1607/71771/72772/72797/statisticalReportList 表1-4 勞動力參與率–按性別分 pdf

[2] 行政院主計總處就業失業統計觀測站
https://manpower.dgbas.gov.tw/dgbas_community/Statics_Inquire/CityCombineResultInquire/?startyear=82&endyear=113&infotype=1&classes=LFP&zone=1,3,4,5,11,20,21&sex=T,M,F&statistics=1,3

3. 依據行政院主計總處統計[3]及 2024 年新北市性別圖像[4]，本市女性勞參率近 3 年（2022 至 2024 年分別為 50.6%、50.9%、51.7%，平均為 51.07%）雖有逐年上升，惟與全國女性勞參率相比，略低於同期全國平均 51.8%；若以兩性相比，2024 年新北市男性及女性勞參率分別為 67.2%及 51.7%，差距隨年齡增加而上升，以「45 至 64 歲」區間最為顯著，達 24.4 個百分點；儘管「25 至 44 歲」女性勞參率達 87.4%高峰，卻因家庭生命周期--結婚、育兒及照顧家人等因素，導致職涯中斷，「45 至 64 歲」女性勞參率驟降至 54.5%，65 歲以上更僅剩 4.1%。
4. 依據行政院主計總處 2024 年「就業者之教育程度與年齡—按行業分[5]」調查顯示，從事工業者共 405 萬 1,000 人，其中男性 275 萬 5,000 人，女性 129 萬 6,000 人；從事醫療保健及社會工作服務業者約 54 萬 9,000 人，其中男性約 12 萬 3,000 人，女性約 42 萬 6,000 人。次按新北市統計資料，從事工業者共 64 萬 5,000 人，其中男性 44 萬 1,000 人，女性 20 萬 4,000 人；從事醫療保健及社會工作服務業者約 8 萬 2,000 人，其中男性約 1 萬 7,000 人，女性約 6 萬 5,000 人。綜上統計數據分析，男性從事工業所占比率高於女性，而女性從事服務業所占比率高於男性，可見我國性別角色分工仍受傳統觀念影響。
5. 依據行政院主計總處「失業統計觀測站」[6]2025 年上半年本市女性勞動力參與率 52.2%，與全國 52%相當。2025 年 1-6 月本市中高齡女性勞參率為 56.3%，較全國 58.27%低。
6. 依據衛生福利部 2025 年 8 月「中華民國 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告」，1 成婦女曾因生育(懷孕)離職，其中 6 成 6 有復職。另依新北市政府社會局 2025 年 3 月「新北市婦女需求調查報告」，本市婦女因結婚、生育、照顧因素離職之復職率為 69.6%。按本市勞工局育嬰留職停薪勞工復職關懷情形統計，近 3 年(2022~2024 年)平均復職率為 63.49%。各項統計顯示，因生育離職後復職，約占 6 成以上，4 成未重返職場。
7. 依據行政院主計總處「薪情平臺」查詢我國 2024 年男女薪資差距為 13.07%，較 10 年前 11.01%，提高 2.06 個百分點。另按新北市政府主計處家庭收支調查資料計算，近 3 年(2022~2024 年)本市女性可支配所得平均約為男性的 7.5 成，平均每年縮減 1.11%，但並非年年縮減(例如 2021 年 26.10%上升至 2022 年 26.99%)，本市近 10 年差距由 2014 年 21.48%上升至 2024 年 22.77%，增加 1.29 個百分點，長期而言，本市女性可支配所得與男性落差差距未縮減，故縮減性別可支配所得差距為本市努力之目標。
8. 針對新北市政府主計處「家庭收支訪問調查」中，本市 110-113 年男女性受僱人員報酬情形如下：

---

[3] 同上
[4] 新北市政府主計處公告「113年新北市性別圖像」https://www.bas.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=9508c28441f2b240
[5] 行政院主計總處113年人力資源調查統計 https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885
[6] 行政院主計總處就業失業統計觀測站
https://manpower.dgbas.gov.tw/dgbas_community/Statics_Inquire/CityCombineResultInquire/?startyear=82&endyear=113&infotype=1&classes=LFP&zone=1,3,4,5,11,20,21&sex=T,M,F&statistics=1,3

100 年至 113 年新北市男女性受僱人員報酬 單位：新臺幣元														
	民國 100 年	民國 101 年	民國 102 年	民國 103 年	民國 104 年	民國 105 年	民國 106 年	民國 107 年	民國 108 年	民國 109 年	民國 110 年	民國 111 年	民國 112 年	民國 113 年
男	433,197	419,731	439,327	425,030	438,173	440,665	450,028	458,216	464,594	465,619	470,188	492,558	503,823	510,856
女	360,382	364,214	373,516	369,525	377,620	374,003	372,981	369,341	378,963	362,289	353,179	372,201	394,620	399,047
差距	72,815	55,516	65,811	55,505	60,553	66,662	77,046	88,874	85,631	103,330	117,009	120,357	109,202	111,809
差距比	16.81%	13.23%	14.98%	13.06%	13.82%	15.13%	17.12%	19.40%	18.43%	22.19%	24.89%	24.44%	21.67%	21.89%

註：差距比係指男女報酬差距占男性報酬比率，即(1-女性報酬/男性報酬)*100%

資料來源：新北市政府主計處「家庭收支調查報告」

(二)問題：

1. 女性平均勞動力參與率逐年微幅成長，仍低於男性，整體女性勞動力參與率尚待努力提升：2024 年本市女性勞參率 51.7%，近 10 年本市女性勞參率上升 0.7 個百分點，但仍低於 2024 年本市男性勞參率 67.2%，差距達 15.5 個百分點，本市女性勞動力參與率尚待努力提升。
2. 女性勞動力參與率於 25 至 29 歲達到高峰後逐步下降，顯示女性因面臨結婚及育兒等家庭照顧因素而退出職場：2024 年本市女性勞參率按年齡組別觀察，與男性勞參率差距隨年齡增加而上升，女性多數因家庭生命周期--結婚、育兒及照顧家人等因素，導致職涯中斷，從「25 至 44 歲」女性勞參率達 87.4%高峰，「45 至 64 歲」女性勞參率則驟降至 54.5%，65 歲以上更僅剩 4.1%。參酌「112 年新北市中高齡女性支持性服務方案之需求分析報告」顯示，女性全職工作者有約 6 成曾經中斷工作，兼職工作者，雖也同樣高比例因照顧子女而中斷就業，但同時，照顧長輩的比例也顯著高於全職工作者。在少子化與人口紅利減弱的社會趨勢下，女性在不同人生階段面臨著各種挑戰─初入職場的探索期、家庭與工作的平衡期、甚至中斷後的重返期，故如何協助女性續留職場、順利復職並發揮專業價值，為提升女性勞參率重要的政策目標。
3. 職業性別隔離（不同性別在不同職類呈現不均衡分布）確實存在：常見女性集中在服務業、而男性多主導工程技術職類，這反映社會對哪些工作適合男性或女性的刻板印象，使得特定性別在特定職類中難以發展。
4. 性別薪資差距影響女性經濟力：依薪資調查 2024 年初步統計結果[7]，我國女性平均時薪新臺幣 327 元，為男性 389 元之 84.2%，性別薪資

[7] 勞動部2025年2月25日新聞稿「我國114年同酬日為2月27日」https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/78217/post

差距 15.8%，換言之，女性需較男性多工作 58 天才能達到，較前一年度增加 2 日。2024 年我國性別薪資差距 15.8%，較 2014 年之 16.5%，下降 0.7 個百分點，女性需增加工作天數由 61 天減為 58 天，亦減少 3 日。依新北市政府主計處「新北市家庭收支訪問調查」資料[8]計算，近 3 年（2022 至 2024 年）本市女性可支配所得平均約為男性的 7.5 成，兩性可支配所得差距分別為 26.99%、23.43%、22.77%，因為性別薪資差距，使得女性經濟力不如男性。

5. 依新北市政府主計處「新北市家庭收支訪問調查」，目前新北市女性受僱人員報酬為男性的 78.11%，男性與女性薪資差距自 109 年起均高達 10 萬元以上，近 5 年（109 至 113 年）平均差距 23.01%，如何進一步縮減其差距是各界應努力的方向。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 提升女性勞動參與率，包含不利處境女性及二度就業婦女。
2. 促進婚育年齡女性持續留任職場。
3. 促進女性於非傳統女性領域就業機會及推動同值同酬，縮減職業性別隔離及薪資差異。
4. 促進女性職涯發展，獲得升遷機會與管理職務。

(二)計畫策略：

1. 建立認證及獎勵機制，以鼓勵企業推動性別平等友善職場環境，並設置性別平等相關機制，促進組織決策性別平等及縮短性別薪資差距。
2. 促進不利處境女性及二度就業婦女之適性就業，包含培力就業職能，及提供相關措施以促進其就業。
3. 布建公共化及準公共化托育服務及幼兒園。
4. 提供育嬰留職停薪者家庭支持性服務及復職協助。
5. 提供女性友善創業資源及育成環境。
6. 提升不利處境女性財務規劃與理財能力，並協助排除理財管道之障礙。
7. 開拓女性就業領域，鼓勵性別比例懸殊職業縮小性別差異，減少職業性別隔離。

(三)執行機關：勞工局、經濟發展局、社會局、農業局、教育局、青年局、交通局、捷運工程局、警察局、工務局、消防局、環境保護局、水利局

---

[8] 新北市政府主計處「新北市家庭收支訪問調查」

https://oas.bas.ntpc.gov.tw/BAS/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=FF1026B1A&ti=%A9%D2%B1o%A6%AC%A4J%AA%CC%A5%AD%A7%A1%A8C%A4H%A9%D2%B1o%A8%D3%B7%BD%AB%F6%A9%CA%A7O%A4%C0&path=../PXfile/CountyStatistics&lang=9&strList=L

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.建立認證及獎勵機制，以鼓勵企業推動性別平等友善職場環境，並設置性別平等相關機制，促進組織決策性別平等及縮短性別薪資差距。	鼓勵企業推動友善職場： 一、 導入顧問入場企業輔導，鼓勵企業建置友善制度，回聘婦女續留職場。 二、 協助企業盤點人力運作，有效運用婦女優勢及專長，調整企業最佳人力配置，優化企業發展及人力提升，促進婦女穩定就業。	每年邀請顧問入場企業輔導，協助檢視並改善企業相關友善職場制度與措施。 115 年：40 家，140 人次；該年相較上一年度新開發企業至少 25 家(新開發企業占企業輔導總家數為 62.5%)，並經輔導後優化或建立友善職場制度 1 家。 116 年：42 家，145 人次；該年相較上一年度新開發企業至少 28 家(新開發企業占企業輔導總家數為 66.67%)，並經輔導後優化或建立友善職場制度 2 家。 117 年：44 家，150 人次；該年相較上一年度新開發企業至少 31 家(新開發企業占企業輔導總家數為 70.45%)，並經輔導後優化或建立友善職場制度 2 家。 118 年：46 家，155 人次；該年相較上一年度新開發企業至少 34 家(新開發企業占企業輔導總家數為 73.91%)，並經輔導後優化或建立友善職場制度 3 家。	勞工局	1. 本市女性勞動力參與率每年增長幅度不低於 0.1%。 2. 本市中高齡女性勞動力參與率每年增長幅度不低於 0.5%。 3. 本市申請育嬰留停婦女復職率每年增加 2%。 4. 本市 0-2 歲家外可收托率達 48%。 5. 本市 2-6 歲公共化幼兒園就學名額比例達 40%。 6. 本市女性可支配所得與男性落差每年縮減
	一、 新北企業精典獎： (一) 每 2 年舉辦 1 場次公開頒獎典禮，由市長親自頒發獎座表揚，並於本局網站公告得獎名單及得獎企業專輯，及於新聞、雜誌刊登相關報導。 (二) 評選標準含企業成立性別平等相關機制、促進	一、 新北企業精典獎： (一) 目標值：115 年及 117 年預計各舉辦 1 場次公開頒獎典禮。 (二) 效益：鼓勵企業提升企業價值、強化產業競爭力及落實企業社會責任。	經發局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	組織決策性別平等及縮短性別新資差距、建立友善工作職場等。 二、 友善企業訪視計畫： (一) 拜訪新北市相關企業，推廣設置托兒設施及其他相關友善職場所需設施及措施。 (二) 拜訪新北企業精典獎傑出女力獲獎企業，邀請獲獎者擔任「新北市產業發展諮詢委員會」委員，帶動新北企業共同響應推動性別平等及多元友善職場，並藉由本局社群貼文分享獲獎者背景故事，激勵女性發揮職場競爭力。	二、 友善企業訪視計畫： (一) 目標值：115 至 118 年度，每年至少拜訪 12 家新北市指標性企業。 (二) 效益：了解企業工作與家庭平衡方案，作為企業相關獎項指標訂定參考之依據；持續號召新北企業共同響應推動性別平等及多元友善職場，並激勵女性發揮職場競爭力。		0.2%。
2.促進不利處境女性及二度就業婦女之適性就業，包含培力就業職能，及提供相關措施以促進其就業。	一、 辦理到府坐月子人員實務班，課程內容分為新生兒照顧、產婦照顧、月子餐製作及家務處理等四項，訓練時數為 300 小時。 二、 職業訓練中心結合就業服務處提供學員訓後求職、媒合、就業追蹤關懷等相關服務，讓婦女朋友能更順利進入職場，提升婦女勞參率。	115 年：到府坐月子人員實務班 1 班(參訓人數 11 人)，媒合就業率 60%。 116 年：到府坐月子人員實務班 1 班(參訓人數 14 人)，媒合就業率 60%。 117 年：到府坐月子人員實務班 1 班(參訓人數 16 人)，媒合就業率 60%。 118 年：到府坐月子人員實務班 1 班(參訓人數 18 人)，媒合就業率 60%。	勞工局	
	一、 婦女增能就業培力計畫 (一) 目的：提升不利處境婦女之經濟就業支持性服務。 (二) 服務內容 1.辦理不利處境婦女(經濟弱勢、新住民、原住民、中高齡及二度就業婦女等)參與多元型態職種	一、 婦女增能就業培力計畫 114 年共計辦理 5 梯次培訓(坐月子培訓 1 梯次、托育人員培訓 4 梯次)，115 年預計依本市 113 年婦女需求調查婦女人口特性、婦女就業需求及托育資源需求區域，於五股、三峽、貢寮及淡水辦理 4 梯次托育人員培訓及新莊辦理 1 梯次坐月	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	培訓課程，如坐月子服務員、托育人員、女路導覽員、水電工班助教、新住民通譯服務員等，協助服務對象藉由彈性工時(非典型就業模式)兼顧照顧需求，提升女性經濟力。 2.協助培力對象以準備性就業模式，如本市弱勢家庭坐月子到宅服務平台、公共托育中心、淡水女路、菁桐女路、擔任女性居家水電修繕班助教，逐步重返職場。	子服務員培訓，共計 5 梯次。 115 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 5 梯次，預計培力 100 人次，115 年起針對參與托育人員培訓之不利處境女性，後續於取得結訓資格之日起 1 年內，需投入托育服務工作累計達至少 3 個月(含)以上，將由培訓單位後續追蹤就業情形。 116 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 5 梯次，預計培力 100 人次。 117 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 6 梯次，預計培力 110 人次。 118 年：辦理不利處境婦女就業培力課程，共計 6 梯次，預計培力 110 人次。		
	二、 新北市提高女性以工代賑適性轉銜方案 (一) 於代賑工進用期間提供分級培力課程訓練、職涯探索、債務協商及生涯規劃等相關課程，並依個案就業準備度進行能力盤點與分級培力，從基礎職場適應、求職技巧至進階職能訓練逐步強化，降低就業障礙並提升求職競爭力。 (二) 與就業服務站共同合作，提供代賑工職涯諮商服務、職業訓練，並配合就促工具，建立轉介媒合與即時職缺串接機制，由就服員協助就業評估、職缺推薦及面試媒合，縮短求職期間並提升媒合成功率。	二、 新北市提高女性以工代賑適性轉銜方案 參酌歷年執行成果、服務對象特性(多為中高齡、照顧負擔或就業條件較不利者) 及現行培力與就業服務資源量能，並配合逐年精進培力措施與就業媒合機制，採「穩健成長、逐年提升」原則設定，以兼顧可行性與政策推動成效。 115 年：女性代賑工就業率達 30%。 116 年：女性代賑工就業率達 31%。 117 年：女性代賑工就業率達 32%。 118 年：女性代賑工就業率達 33%。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(三) 加強關懷陪伴，追蹤代賬工後續就業及生活情形，直至案主穩定就業達 3 個月以上。			
	三、 婦女增能三合一服務計畫-家庭暴力被害人就托、就業及居住自立生活支持服務方案 受暴婦女於復原歷程及生活重建過程，會面臨到就業、子女照顧及居住議題，為回應受暴婦女多重困境、增強自立能力，本中心透過婦女增能三合一計畫(就業、居住、子女照顧)，符合更多不同族群的需求，並依個別需求整合多重服務。 (一) 居住優先與環境友善：結合社會住宅及公益回饋空間，於本市 3 個行政區設置自立宿舍(自 111 年 7 月起為 78 房)。空間設備設有無障礙設施設備，符合更多不同族群的需求。 (二) 多重服務整合機制：針對婦女因受暴引發之過往創傷提供心理諮商，降低其對日常生活及職場適應之影響，穩定身心狀態；透過專業人力分工，提供隨行子女相關協助，讓婦女在參與就業培訓或職訓時，無子女照顧之憂；提供準備性職場及就業培訓課程，辦理媒合與職場追蹤。從創傷復原到穩定就業，達成從「受助」到「自立」之直接目標。	三、 婦女增能三合一服務計畫-家庭暴力被害人就托、就業及居住自立生活支持服務方案 依本中心 3 區宿舍服務人數推估： 115 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 190 人次；就托服務部分，預計服務 320 人次。 116 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 200 人次；就托服務部分，預計服務 330 人次。 117 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 210 人次；就托服務部分，預計服務 340 人次。 118 年：預計協助 20 名受暴婦女及 40 名隨行子女，透過專業人力分工合作提供身心關懷支持及諮商輔導；就業扶助部分，預計服務 220 人次；就托服務部分，預計服務 350 人次。		
	一、 辦理提升女性參與農村再生相關課程，如攝影、網路行銷農產品等，培養女性實用技能，以提升就業能力。	提升女性參與農村再生相關課程： 115 年：預計辦理 4 場次課程，女性參與率 35% 116 年：預計辦理 4 場次課程，女性參與率 40%	農業局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	二、 輔導農漁會家政班參考農漁村女性需求開設第二專長課程，以在地農特產品為基礎，增加其附加價值。	117 年：預計辦理 4 場次課程，女性參與率 45% 118 年：預計辦理 4 場次課程，女性參與率 50% 農漁會第二專長課程： 115 年：辦理 10 場次約 300 人的第二專長課程 116 年：辦理 11 場次約 330 人的第二專長課程 117 年：辦理 12 場次約 360 人的第二專長課程 118 年：辦理 13 場次約 390 人的第二專長課程		
	本局辦理清潔維護業務短期進用人員（公法救助）招募計畫，對象以外籍配偶或大陸地區配偶、就服站推介、性侵被害人及符合就服法第 24 條之人員為主，如獨力負擔家計、中高齡、身心障礙、原住民、低收入戶、長期失業、二度就業、家庭暴力被害人、更生受保護人等，透過建構性別友善與包容之職場環境，提供穩定就業與生活自立之機會，期望增進弱勢族群及女性就業機會，縮減職業性別隔離。	一、 114 年底清潔維護業務短期進用(公法救助)人員共 657 人(總員額為 679 人)，其中女性 351 人，占比 53.42% ; 115 年截至 7 月底公法人員共 632 人，其中女性 340 人，已占 53.8%，皆符合單一性別比達 1/3 規定，並穩定維持性別衡平。 二、 本計畫預計每年女性占比較前年增加 0.3%，115-118 年目標分析如下(每年以總員額 650 人計算)： 115 年:計女性占比 53.72%(應進用 350 位女性) 116 年:計女性占比 54.02%(應進用 352 位女性) 117 年:計女性占比 54.32%(應進用 354 位女性) 118 年:計女性占比 54.62%(應進用 356 位女性) 綜上，以公法人員總員額 650 人計算，115-118 年每年應增加進用 2 位女性。囿於該計畫係依年度預算滾動招募，總員額具變動性，且前端報名結構屬外部不可控因素，另須整體考量職場勞安	環保局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		與體能負荷。基於社會救助公平與實務可行性，將於符合資格前提下優先錄用女性，以維持穩定之衡平目標。		
3.布建公共化及準公共化托育服務及幼兒園。	【提供多元優質及平價托育服務方案】 為了提升婦女勞動就業率及減輕家長托育照顧負擔，新北市政府自 100 年起全國首創公共托育中心、公共親子中心等多元托育政策，提供 0-2 歲平價優質托育和 0-6 歲親子館服務，創造更友善完整的托育照顧環境。截至 114 年底，本市已布建 128 家公共托育中心，並提供 2000 餘位托育人員及其他人員就業機會。 另補助托育費用上，使送托公托家長每月減省 1 萬 9,000 元支出，有效減輕市民之育兒家庭經濟負擔。	依據本府市政規劃，持續佈建優質及評價的托育服務，擴充托育量能。 115 年：本市共完成設置 135 家公共托育中心(含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心)，另 0-2 歲家外可收托率達 45%。 116 年：本市共完成設置 138 家公共托育中心(含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心)，另 0-2 歲家外可收托率達 47%。 117 年：本市共完成設置 141 家公共托育中心(含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心)，另 0-2 歲家外可收托率達 49%。 118 年：本市共完成設置 144 家公共托育中心(含 1 家稅捐處員工子女托嬰中心)，另 0-2 歲家外可收托率達 51%。	社會局	
	每年重新盤整各行政區公共化教保服務區域供應量及各校招生現況，評估並利用學校餘裕空間及公益捐贈回饋空間增設公共化幼兒園，每年公共化幼兒園增設 25 班，以經營友善、平價、近便且優質之托育環境，減輕家長育兒負擔，以提高育齡婦女勞參率，協助主要照顧者能持續就業，促進工作與家庭平衡。	115 年：公共化幼兒園增設 25 班。 116 年：公共化幼兒園增設 25 班。 117 年：公共化幼兒園增設 25 班。 118 年：公共化幼兒園增設 25 班。 透過持續增設公共化幼兒園，提供平價、優質、近便之教保服務，增加 2 歲以上至入國小前幼兒就讀公共化幼兒園機會，減輕家長育兒負擔，以	教育局	

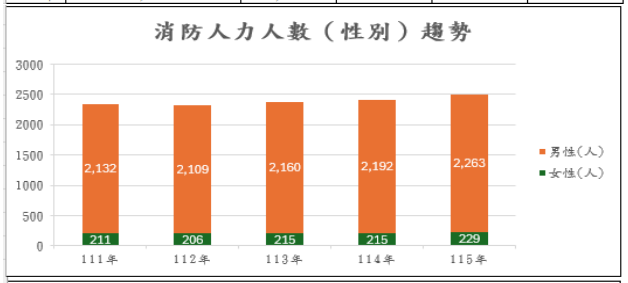
策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		提高育齡婦女勞參率，協助主要照顧者能持續就業，促進工作與家庭平衡。		
4.提供育嬰留職停薪者家庭支持性服務及復職協助。	透過每月關懷追蹤育嬰留停者復職情形並宣導家庭成員照顧責任衡平，及提供諮詢鼓勵家庭成員家務共享及照顧分工，促進性別家務共享與照顧責任衡平。	115 年：關懷 3,050 人次(女性 2,280 人次、男性 770 人次) 116 年：關懷 3,100 人次(女性 2,320 人次、男性 780 人次) 117 年：關懷 3,150 人次(女性 2,360 人次、男性 790 人次) 118 年：關懷 3,200 人次(女性 2,400 人次、男性 800 人次)	勞工局	
5.提供女性友善創業資源及育成環境。	女性負責人經營講座：請事業有成之公司負責人，分享經營經驗以及公司性別友善職場措施。	(一) 目標值： 115 年：辦理 1 場講座，女性學員數達 50%以上 116 年：辦理 1 場女性經營講座，另與青年局合作辦理 1 場女性創業主題活動，2 場活動女性學員參與率平均達 60%。 117 年：辦理 1 場女性經營講座，另與青年局合作辦理 1 場女性創業主題活動，2 場活動女性學員參與率平均達 70%。 118 年：辦理 1 場女性經營講座，另與青年局合作辦理 1 場女性創業主題活動，2 場活動女性學員參與率平均達 80%。 (二) 效益：透過講座將性別平等觀念融入企業經營，使企業重視友善性別職場之建構，期能使女性於工作及家庭間取得平衡，在職場上勇敢逐夢。	經發局	

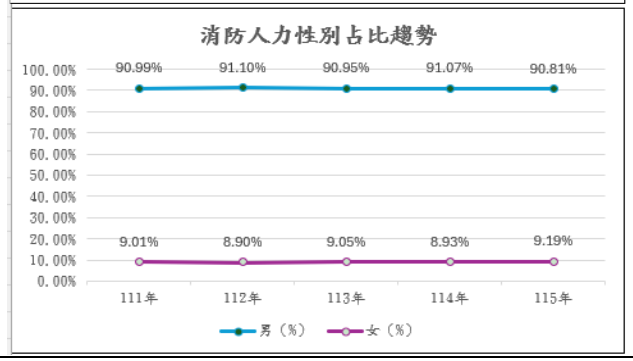
策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	每月舉辦「青創小聚」活動，期間規劃「女性創業」主題，邀請領域講師、趨勢專家及創業者進行交流，協助參與者拓展人脈資源、累積創業能量，亦將研議成立女性創業家社群，透過群組串聯歷屆女性參與者，建立資源共享平台。	115 年：辦理至少 1 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均達 50%。 116 年：辦理至少 2 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均提升至 54%。 117 年：辦理至少 3 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均提升至 58%。 118 年：維持至少 3 場女性創業主題活動，各場活動女性參與率平均提升至 62%。	青年局	
6.提升不利處境女性財務規劃與理財能力，並協助排除理財管道之障礙。	辦理相關財務規劃課程，提升女性理財知能：針對不利處境婦女，開辦相關理財課程，藉由老師帶領，透過盤點自身財務狀況到擬定目標以及執行計畫，讓不利處境之婦女能逐步掌握自己的經濟及未來生活。	每年辦理財務規劃相關講座課程 115 年：2 場次，40 人次 116 年：2 場次，44 人次 117 年：3 場次，60 人次 118 年：3 場次，63 人次	勞工局	
	【不利處境女性·穩定生活理財課】 於不利處境女性培力課程內增加辦理理財規劃課程，討論家庭收支平衡與金錢管理，藉由開源節流方式平衡工作與家庭收支，並協助不利處境女性進行詐騙辨識與財務規劃，減少經濟風險及降低經濟壓力。 115 年於各梯次不利處境女性就業培力課程安排理財規劃課程，並擬進行課後問卷調查，以了解是否提升不利處境女性財務認知及因應財務困難處理能力。	每年辦理穩定生活理財課程 115 年：5 場次，預計 100 位不利處境女性參與。 116 年：5 場次，預計 100 位不利處境女性參與。 117 年：6 場次，預計 110 位不利處境女性參與。 118 年：6 場次，預計 110 位不利處境女性參與。	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	樂齡中心辦理相關財務規劃課程，提升女性理財知能：針對本市婦女開辦相關理財課程，協助提升其財務自主能力，掌握老年生活理財規劃。	樂齡中心每年辦理財務規劃相關講座： 115 年：每年辦理 2 場次。 116 年：每年辦理 2 場次。 117 年：每年辦理 3 場次。 118 年：每年辦理 3 場次。	教育局	
7.開拓女性就業領域，鼓勵性別比例懸殊職業縮小性別差異，減少職業性別隔離。	於本市友善建築工地評選計畫中，將「性別平等友善措施」，納入「工地友善管理」項目評核指標之一，鼓勵工地建置性別友善工作環境，提升女性於建管領域之就業率。	藉由將「性別平等友善措施」納入本市友善建築工地評選項目評核指標之一，鼓勵建築工地建立性別友善環境及推動性別友善措施，提升女性經濟力： 115 年：辦理 1 場友善建築工地評選活動，參加家數達 45 家以上。 116 年：辦理 1 場友善建築工地評選活動，參加家數達 48 家以上。 117 年：辦理 1 場友善建築工地評選活動，參加家數達 51 家以上。 118 年：辦理 1 場友善建築工地評選活動，參加家數達 54 家以上。	工務局	
	一、 鼓勵委外廠商女性參訓勞工局主辦的「自來水管配管證照班」。 二、 舉辦說明會向工程工務所人員宣導性平觀念。	115 年： (一) 推介 2 名委外廠商女性勞工參訓勞工局主辦的「自來水管配管證照班」。 (二) 舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。 116 年： (一) 推介 2 名委外廠商女性勞工參訓勞工局主辦	水利局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		的「自來水管配管證照班」。 (二) 舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。 117 年：舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。 118 年：舉辦 4 場說明會向工務所人員宣導性別平等觀念。		
	一、 於捷運工程開工典禮、工地會勘等公開活動中，導入性別友善設計與共融參與原則，涵蓋活動流程、場地動線、設施規劃及溝通資訊，以提升具工程專業之女性於工程儀式活動與工地空間中的參與度，強化女性在工程領域之貢獻，逐步形塑性別多元、友善的工地文化。 二、 同時透過張貼性別友善宣導海報，以及運用本局 Facebook 與 YouTube 等管道，宣傳女性在工程領域的貢獻。	115 年：本局女性支援開工典禮、市長活動比例達 15%以上，擴大女性在工程領域的職涯參與。 116 年：本局女性支援開工典禮、市長活動比例達 17%以上，擴大女性在工程領域的職涯參與。 117 年：本局女性支援開工典禮、市長活動比例達 19%以上，擴大女性在工程領域的職涯參與。 118 年：本局女性支援開工典禮、市長活動比例達 21%以上，擴大女性在工程領域的職涯參與。	捷運局	
	本局現有員警 7,512 人，其中女性 1,033 人（占 13%）；現有技術教官 56 人，其中女性 5 人（占 9%）。本局將在落實女性保護與尊重志願下，持續鼓勵具有射擊、綜合逮捕術等專長之女性同仁，參與技術教官、助教及公差之培訓，並於常年訓練中擔任各項術科指導與協助工作，以開拓並提升女性在警技訓練中之實際參與度。	115年：本局女性警技師資比例維持10%以上。 116年：本局女性警技師資比例維持10%以上。 117年：本局女性警技師資比例維持10%以上。 118年：本局女性警技師資比例維持10%以上。 視各年度女性員警員額及現職教官離退之實際出缺狀況作滾動式修正。	警察局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 消防人員執勤工作具高度體能需求，相關訓練及測驗標準為職能基本要求。惟不同人員因生理條件及體能基礎差異，於訓練過程中所需投入之時間與資源可能有所不同，進而影響其訓練適應及職場適應情形。為避免因體能差異造成適應落差，可能對不同性別人員之職涯發展機會產生影響，爰規劃以下措施。 二、 以消防人員體能需求為基礎，針對體能條件不同或有提升需求之人員，提供個別化訓練輔導及支持措施，並依參與者需求辦理健康促進及職業適應相關講座(如女性運動生理與訓練調整、營養學與備餐策略、輪班適應及睡眠管理、高強度勤務呼吸控制與疲勞恢復、女性消防人員職涯經驗分享)，以協助其適應消防工作環境及職業需求。 三、 個別化體能訓練分為以下階段： (一) 前測：評估肌力及訓練需求。 (二) 訂定目標：依個人狀況設定可達成的階段目標（例如深蹲重量、引體向上次數、核心穩定度等）。 (三) 訓練：個別化週期訓練。 (四) 回饋：每月檢視進度並調整內容。 (五) 成果檢核：確認是否達成原訂目標。 四、 本局消防人力概況—性別分布	115年-118年目標值：每年15名女性參與。 115-118年效益：藉由適切之訓練支持措施，協助女性消防員因應工作需求並提升工作適應能力，以促進女性留任消防職場。	消防局	

<table>
<tr><th>策略</th><th>具體做法</th><th>各年度目標值及效益</th><th>主責局處</th><th>預期效益</th></tr>
<tr><td></td><td>
<table>
<tr><th colspan="6">本局消防人力概況—性別分布
（111－115年；115年截至2/28）</th></tr>
<tr><th>年度</th><th>消防人力總數(人)</th><th>男性(人)</th><th>女性(人)</th><th>男（%）</th><th>女（%）</th></tr>
<tr><td>111年</td><td>2,343</td><td>2,132</td><td>211</td><td>90.99%</td><td>9.01%</td></tr>
<tr><td>112年</td><td>2,315</td><td>2,109</td><td>206</td><td>91.10%</td><td>8.90%</td></tr>
<tr><td>113年</td><td>2,375</td><td>2,160</td><td>215</td><td>90.95%</td><td>9.05%</td></tr>
<tr><td>114年</td><td>2,407</td><td>2,192</td><td>215</td><td>91.07%</td><td>8.93%</td></tr>
<tr><td>115年</td><td>2,492</td><td>2,263</td><td>229</td><td>90.81%</td><td>9.19%</td></tr>
</table>




</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>一、 辦理自來水管配管證照-女性優先班、室內配線證照-女性優先班，以及照顧服務員-男性優先班課程。
二、 招生方式藉由跨局處合作，與相關局處共同招募水電及照服訓練課程學員，協助不同性別跨越傳統職業界限，提升專業技能與就業機會。</td><td>115年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女性參訓10人)、室內配線證照-女性優先班(女性參訓11人)，以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓9人)課程各1班，共3班。
116年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女性參訓12人)、室內配線證照-女性優先班(女性參訓14人)，以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓11人)課程各1班，共3班。
117年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女</td><td>勞工局</td><td></td></tr>
</table>

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		性參訓14人)、室內配線證照-女性優先班(女性參訓17人)，以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓13人)課程各1班，共3班。 118年：辦理自來水管配管證照-女性優先班(女性參訓16人)、室內配線證照-女性優先班(女性參訓20人)，以及照顧服務員-男性優先班(男性參訓15人)課程各1班，共3班。		
	一、 本案所稱重點職務，係指交通局辦理交通工程、交通設施、智慧運輸及交通管理等核心業務之主要專業技術職務，其中以「技士」為主要業務執行及技術推動人力，並為未來技術主管培育之重要來源。 二、 進行職務性別比例分析，找出性別比例懸殊(任一性別比例未達三分之一)的專業職務。 三、 在徵才文件針對女性比例懸殊之重點職務，加入鼓勵女性報名的友善文字。	一、 各年度目標值： 115年：完成本局性別比例統計1份，選定1項性別比例懸殊職務，招募簡章置入友善鼓勵文字。 116年：重點職務之新進女性人員較前一年增加1人。 117年：重點職務之新進女性人員較前一年增加2人。 118年：女性任職性別懸殊職務之整體人數累計增加3人以上。 二、 效益：藉由落實滾動式目標管理與友善招募，縮小職務之性別差異與職業隔離，進而強化女性就業支持並提升其經濟力	交通局	

議題三、促進家庭內的性別平權與保障多元化家庭權益

一、重要性說明

(一)家庭是社會的基本單位，也是形塑個人性別角色與價值觀的起點。隨著家庭型態日益多元化，包括同性婚姻、單親、非婚同居家庭、新移民、單身、隔代教養等，傳統性別分工與家庭結構已無法反映現今社會的現實需求。因此，促進家庭內的性別平權、保障不同家庭形式的權益，不僅是因應社會變遷的產物，更是政府落實人權保障的重要責任。

1. 性別不平等仍持續存在於家庭情境中：家務分工、育兒責任、照顧工作等仍多集中於女性，導致其在職涯發展、薪資、健康及生活品質上承受較大負擔。推動家庭內性別平權，有助於改善女性不利處境，也能鼓勵男性更多參與家庭事務，形成更均衡的家庭關係。
2. 多元家庭需求被看見，政策必須與時俱進：社會已逐步承認非典型家庭的存在，但相關權益保障仍未臻完備。相關政策若未跟上，多元家庭將在制度上持續處於弱勢。

(二)法規及政策依據

1. 司法院釋字第七四八號解釋理由書指出：《憲法》第 7 條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」本條明文揭示之 5 種禁止歧視事由，僅係例示，而非窮盡列舉。是如以其他事由，如身心障礙、性傾向等為分類標準，所為之差別待遇，亦屬本條平等權規範之範圍。
2. CEDAW(消除對婦女一切形式歧視公約)：要求締約國消除性別刻板印象與家庭中對女性的不利待遇，第 5 條、第 16 條明確指出應保障家庭內平等關係、婚姻與家庭相關權利不受歧視。
3. SDGs 永續發展目標：SDG5：性別平等—強調消除家庭中的歧視、暴力與不平等、SDG10：減少不平等—鼓勵保障社會各類家庭與弱勢群體權益、SDG16：和平正義與有力的制度—建立包容、公正與可被信賴的社會制度。
4. 性別平等政策綱領：主張在家庭中推動性別平權，強調照顧責任合理分配、支持多元家庭與提升性別友善環境。

二、現況與問題

(一)現況：

1. 相同性別結婚：新北市自 108 年同婚專法上路至 114 年 10 月底累計已有 3,554 對完成同婚登記，其中包含男男 1,244 對、女女 2,310 對。依行政院性別平等會年度資料觀察，108 年至 113 年間，直轄市各年相同性別結婚對數如下表所示，新北市於直轄市相同性別結婚對數中持續保持領先，顯示本市在推動相同性別結婚相關政策及服務面向上展現具體成效。

六都-108-110 年同婚統計資料

		年度	男	女	總計	年度	男	女	總計	年度	男	女	總計
相同性別結婚對數	新北市	108 年	214 對	400 對	614 對	109 年	149 對	289 對	438 對	110 年	107 對	231 對	338 對
	臺北市		187 對	297 對	484 對		131 對	202 對	333 對		81 對	125 對	206 對
	桃園市		87 對	203 對	290 對		63 對	194 對	257 對		55 對	169 對	224 對
	臺中市		86 對	262 對	348 對		81 對	232 對	313 對		69 對	167 對	236 對
	臺南市		43 對	146 對	189 對		49 對	126 對	175 對		30 對	112 對	142 對
	高雄市		148 對	248 對	396 對		81 對	225 對	306 對		88 對	161 對	249 對

六都-111-113 年同婚統計資料

		年度	男	女	總計	年度	男	女	總計	年度	男	女	總計
相同性別結婚對數	新北市	111 年	127 對	283 對	410 對	112 年	226 對	403 對	629 對	113 年	208 對	387 對	595 對
	臺北市		100 對	197 對	297 對		147 對	231 對	378 對		151 對	230 對	381 對
	桃園市		75 對	218 對	293 對		121 對	269 對	390 對		121 對	250 對	371 對
	臺中市		87 對	236 對	323 對		122 對	254 對	376 對		138 對	277 對	415 對
	臺南市		40 對	141 對	181 對		79 對	161 對	240 對		61 對	174 對	235 對
	高雄市		83 對	245 對	328 對		152 對	261 對	413 對		132 對	284 對	416 對

2. 愛心大平台新住民關懷計畫：

(1) 對象居住本市新住民(國人之配偶)本人，結婚後首次入境六個月尚未加入全民健保前，因突發意外或罹病，無使用健保，須自行負擔醫療費用者。

(2) 新住民於新北市任一戶政事務所上班時間皆可申辦，不受限居留證上之居留住址，凡居住於本市新住民符合資格者皆可受惠。

(3) 提供宣導 DM 予辦理結婚登記之新住民，並將宣導 DM 翻譯成英語、越南語、印尼語、簡體中文、柬埔寨語、緬甸語、寮國語、泰語、菲律賓語、馬來語、日語及韓語等 12 種語言。

(4) 113 年相較於 112 年度減少 19 件，將持續宣導本計畫，使有需求的新住民受益。

愛心大平台新住民關懷計畫		
申請件數	112 年	113 年
男	12 件	4 件
女	39 件	28 件
總計	51 件	32 件

3. 多元性別的認識及觀念宣導：

2025 年行政院辦理性別平等觀念電話民意調查，民眾性別平等觀念為 81.4 分，較 2020 年增加 5.87 分（+7.8%）; 對同性戀的觀念與接受度為 75.1 分，較 2020 年增加 4.8 分（+6.8%）; 對跨性別的觀念與接受度為 71.5 分，較 2020 年減少 0.4 分（-0.55%）; 另據行政院 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%，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。

年度 項目	109 年	110 年	111 年	112 年	113 年	114 年
民眾性別平等觀念同意度分數	75.6 分	77.2 分	76.9 分	77.9 分	71.8 分	81.47 分
民眾同性戀觀念同意度分數	70.3 分	71.4 分	72.5 分	73.2 分	74.6 分	75.1 分
民眾跨性別觀念同意度分數	71.9 分	72.4 分	72.7 分	71.0 分	71.0 分	71.5 分

資料來源:行政院別平等會-109-114 年性別平等觀念電話民意調查報告[9]

4. 育嬰留停及繼承：

(1) 育嬰留停：

114年全國男性育嬰留職停薪比率為27.79%，女性育嬰留職停薪比率為 72.21%；新北市男性育嬰留職停薪比率為30.87%，女性育嬰留職停薪比率為 69.13%。

(2) 新北市繼承取得不動產：

[9] 行政院性別平等會-研究報告 https://gec.ey.gov.tw/Page/C0A6CC38F299B3B7

112年至113年新北市繼承取得不動產男女人數情形					
年度	男性		女性		性比例(女=100)
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	
112年	14,603	54.2%	12,362	45.8%	118.1
113年	13,881	52.1%	12,772	47.9%	108.7

5. 婦女處理家務情形：依據衛生福利部 113 年 15-64 歲婦女生活狀況調查顯示，全國有 86.5%的婦女需處理家務，平均每日花費時間為 1.75 小時。其中有配偶或同居伴侶婦女需做家務比率最高，達 93.9%，每日平均花費時間 2.13 小時。若就家庭主要家務處理者觀察，婦女「本人」為主要家務處理者占 52.6%最多，其次為「本人的母親」占 22.4%，再其次為「家人均攤」占 12.8%，「配偶(同居伴侶)」僅占 3.4%。而從本市 113 年婦女需求調查來看，全市有 92.8%的婦女需處理家務，平均每日花費時間為 1.8 小時。高於全國平均；其中以離婚或分居婦女須做家務比率最高，達 98%，每日平均花費為 2.2 小時。若就家庭主要家務處理者觀察，婦女「本人」為主要家務處理者占 53.3%最多，其次為「家人均攤」占 22%，再其次為「本人(配偶)的父母」占 15.8%，「配偶(同居伴侶)」僅占 2.9%。
6. 從本市 113 年婦女需求調查來看「婦女認為政府應優先辦理的促進性別平等面向」措施，以「消除大眾媒體的性別歧視與性別暴力」需求為最高，達 22.9%，其次為「強化校園內性別平等教育」有 19.4%、「推動性別友善社區/校園/職場/公共場域」有 18.7%、「增加男性參與性平促進教育與活動」有 16.2%。
7. 從本市 113 年婦女需求調查來看「婦女認為政府應優先辦理的公共照顧」面向措施，以「增加老人日間照顧、居家服務等居家或社區型長期照顧服務」需求為最高，達 47.1%，其次為「增加安養院、養老院、長期照顧中心等住宿型長期照顧服務」有 23.9%、「社區課後安親支持系統，滿足各類家庭兒童課後的托育需求」有 13.4%、「建置更多公共托育中心」有 8.6%。

(二)問題：

1. 民眾對多元家庭型態之認知與理解程度仍有待提升。
2. 民眾對多元性別的認識及相關觀念仍不足。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 強化家庭內性別平等價值及照顧分工。
2. 尊重及保障多元性別及多元化家庭型態。

(二)計畫策略：

1. 加強家庭性別平權觀念宣導，以促進財產繼承權之平等。
2. 推動具體措施鼓勵男性參與家務或家庭照顧等性平方案。
3. 針對同婚家庭、新住民、原住民、單親及身心障礙家庭提供支持性服務及育兒協助方案。
4. 加強民眾對多元性別及多元家庭型態之認知及宣導。

(三)執行機關：民政局、教育局、地政局、文化局、法制局、社會局、衛生局、勞工局、原住民族行政局、研究發展考核委員會。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.加強家庭性別平權觀念宣導，以促進財產繼承權之平等。	圖書館規劃辦理「看見部落裡『她』的身影」系列活動，分別以婚姻與繼承、祭祀與喪葬、年節習俗為主題。活動目標群體主要以國小親子家庭為主，視當年度規畫主題分眾(兒童、青少年、成人等)辦理適合之活動，透過繪本故事、情境模擬、親子共創等方式，引導民眾檢視傳統文化中女性角色的限制，進一步討論如何賦予女性主體性與可見性。參與者將在活動中理解婚俗、祭儀與年節背後的性別不平等，並共同發想新的平等視角與文化實踐。課程中融入問答互動，檢視參與者性別觀點的轉變與學習成效。	115 年：3 場推廣活動，每年參與人次 90 人 116 年：3 場推廣活動，每年參與人次 95 人 117 年：4 場推廣活動，每年參與人次 110 人 118 年：4 場推廣活動，每年參與人次 115 人	文化局	1. 女性取得繼承權比例提升 0.5%。 2. 本市有偶(含同居)女性平均每日處理家務時數由2.2小時縮短至 2 小時。 3. 本市男性育嬰留停率達 27%以上。 4. 民眾對多元性別及多元型態家庭之認識與接受度提高 4%。
	一、 辦理繼承等相關生活法律講座，以利強化民眾對法律及性別平權之認知。 二、 設置「繼承專案法律諮詢服務」，專業的家事律師除提供法律諮詢外，並藉此傳遞繼承不分性別的觀念。	115 年：辦理 1 場繼承法律講座，參與人數：50 人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務場次：36 場次。 116 年：辦理 1 場繼承法律講座，參與人數：60 人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務場次：38 場次。 117 年：辦理 1 場繼承法律講座，參與人數：70 人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務場次：40 場次。 118 年：辦理 1 場繼承法律講座，參與人數：80 人次；提供繼承專案法律諮詢服務，服務場次：42 場次。	法制局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 每年安排至各區辦理宗教研習課程，並由社會局推薦性平宣講員至現場推廣性平，並納入祭祀公業性別平等，不再排除女性繼承。 二、 每年內政部及本市辦理祭祀公業講習，對象為辦理祭祀公業業務承辦及主管人員，於課程說明祭祀公業及憲判性平之相關規定。 三、 本局針對祭祀公業及祭祀公業法人辦理繼承變動，基於性別平權，要求不分性別皆須繼承派下員資格，除非具有繼承資格者檢具書面切結，同意拋棄繼承資格。 四、 未來將參考桃園市作法，祭祀公業辦理繼承變動於備查公文，加以宣導性平及相關法令規定，並持續至各區辦理宣導及依法令規定辦理繼承變動，以維性別平等的相關權益。	115 年：辦理 27 場宗教研習，參與人數 1,350 人次；辦理 1 場祭祀公業講座，參與人數約 30 人次。 116 年：辦理 27 場宗教研習，參與人數 1,400 人次；辦理 1 場祭祀公業講座，參與人數 35 人次。 117 年：辦理 27 場宗教研習，參與人數 1,450 人次；辦理 1 場祭祀公業講座，參與人數 40 人次。 118 年：辦理 27 場宗教研習，參與人數 1,500 人次；辦理 1 場祭祀公業講座，參與人數 45 人次。	民政局	
	一、 製作財產繼承性別平等之宣導文宣及影片，除以海報形式張貼本市各地政機關及上傳宣導影片至臉書、Youtube 等平台，並於民眾洽公及地政專車出車服務時發放宣導文宣。 二、 每年辦理逾期未辦繼承通知作業時，透過文宣、局網、臉書等多元方式加強宣導，另於主動通知繼承人時，隨公文寄送性別平等宣導文宣，宣導不分性別均得依民法第 1138 條規定之遺產繼承人順序繼承。 三、 訓練同仁於提供相關法律諮詢服務提醒民眾，	115 年：繼承不動產之女性比率提升 0.1%，預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成 52.0%：48.0%。 116 年：繼承不動產之女性比率提升 0.1%，預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成 51.9%：48.1%。 117 年：繼承不動產女性比率提升 0.1%，預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成 51.8%：48.2%。 118 年：繼承不動產之女性比率提升 0.2%，	地政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	使其在辦理財產規劃配置及協議分割繼承時，重視兩性財產權平等的觀念。 四、 與新北地方法院合作，由本局提供性別平等之宣導文宣，法院將宣導文宣置於櫃檯、服務台明顯處供民眾取用，擴大宣導觸及範圍。	預期男女性因繼承取得不動產人數比例達成51.6%：48.4%。		
	透過諮詢專線及辦理親職教育講座協助民眾落實新手家長性別平等之教養觀念及家庭照顧與家務工作協商工作，協助伴侶經營婚姻生活，增進伴侶親密情感。提供諮詢輔導專線，協助解決有關性別、婚姻、親子、家人關係或個人心理困擾的問題。	115 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 100 人。 116 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 110 人。 117 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 120 人。 118 年：每年度至少辦理 1 場次講座，電話諮詢專線服務人次至少 130 人。	教育局	
	【晚美人生我做主-遺愛不留遺憾計畫】 一、 辦理晚美人生系列倡導員培訓: (一) 倡導員回訓，每類倡導議題均融入性別需求差異或權利平等觀念之提醒。 1. 身家守護：夫妻(配偶)剩餘財產分配求權、遺囑法理概念、遺產子女均有應繼分以及特留分等觀念。 2. 安心遺愛：祭祀角色平等，遺產規劃男女平等觀念，訂立事前拋棄繼承契約無效等觀念。 3. 幸福築夢：老化過程不同性別之心理動能及賀爾蒙影響等性別差異。	115 年：依據預算規模及人力因素，相關議題講座約辦理 30 場及社區倡議 200 場。 116 年：相關議題講座約辦理 32 場及社區倡議 200 場。 117 年：相關議題講座約辦理 34 場及社區倡議 200 場。 118 年：持續維持辦理同規模課程相關議題講座約辦理 36 場及社區倡議 200 場。	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	4. 健康財富：晚年生活高齡不同性別者飲食需求差異。 (二) 社區倡導計畫(安心遺愛、身家守護、幸福築夢、健康財富) 二、 安心遺愛工作坊(預估男性參與率 15%) 三、 持續辦理巡迴講座。 四、 為反映性別平權觀念改變之成果，將於相關課程後設置問卷確認指標。			
	一、 於稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性別平等之宣導文宣。 二、 辦理地方稅簡介之講座，將家庭性平觀念深度融入地方稅解析。內容設計上，於講解地價稅、房屋稅及土地增值稅之相關規定時，均宣導「男女共同繼承」之性平觀念，強調法律保障不分性別的稅法減免權利，打破傳統「家產傳男」觀念，以達「性平繼承不分男女」之宣導效益。	115 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平文宣預計宣導 2 萬 6,000 人次。 (二) 稅捐處總分處凡辦理地方稅簡介講座(房屋稅、地價稅及土地增值稅)，將 100%融入性平宣導主題，預計辦理 10 場次，總分處涵蓋率 100%。 116 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平文宣預計宣導 2 萬 8,000 人次。 (二) 稅捐處總分處凡辦理地方稅簡介講座(房屋稅、地價稅及土地增值稅)，將 100%融入性平宣導主題，預計辦理 12 場次，總分處涵蓋率 100%。 117 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平	財政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		文宣預計宣導 3 萬人次。 (二) 稅捐處總分處凡辦理地方稅簡介講座(房屋稅、地價稅及土地增值稅)，將 100%融入性平宣導主題，預計辦理 14 場次，總分處涵蓋率 100%。 118 年： (一) 稅捐處 1 樓大廳電子看板刊登繼承性平文宣預計宣導 3 萬 2,000 人次。 (二) 稅捐處總分處凡辦理地方稅簡介講座(房屋稅、地價稅及土地增值稅)，將 100%融入性平宣導主題，預計辦理 16 場次，總分處涵蓋率 100%。		
2.推動具體措施鼓勵男性參與家務或家庭照顧等性平方案。	透過臉書及新聞稿等多元宣導，及針對本市育嬰留停者關懷倡導，鼓勵男性也可申請育嬰留停，且雙親可同時申請，提倡男性成員分擔照顧責任。	115 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.45% 116 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.46% 117 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.47% 118 年：本市男性育嬰留停率高於全國平均 3.48%	勞工局	
	透過本局家照據點辦理男性支持團體課程，減輕男性照顧者壓力，鼓勵男性照顧者與團體互動紓壓，並鼓勵男性照顧者有需要時，加入支持團體服務。	115 年：預計辦理 12 場次。 116 年：預計辦理 13 場次。 117 年：預計辦理 14 場次。 118 年：預計辦理 15 場次。	衛生局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 將各機關婚姻教育課程 DM 置放於各戶政事務所服務台，提供有需求的民眾索取參閱，並利用多元管道宣導家務分工之觀念。 二、 結合到里服務、各轄區地方性活動、到校受理國中生初領身分證、移民署行動列車服務等多元活動，宣導推展「家務分工」觀念，期逐步落實性別平權意識。 三、 另為有效宣導家務分工觀念，將擇選各戶政事務所具有家務共享或照顧分工觀念之宣導品，供各戶所參考。	115 年：預計宣導 4 萬 2,000 人次。 116 年：預計宣導 4 萬 3,000 人次。 117 年：預計宣導 4 萬 4,000 人次。 118 年：預計宣導 4 萬 5,000 人次。	民政局	
	一、 落實生活中性別平權實踐：結合既有「家庭日」等多元活動，設計獎勵機制，鼓勵「全員到齊，打破傳統性別分工」的參與模式。 二、 透過實地參與家庭日活動，活動設計搭配性平獎勵機制，鼓勵父親或男性監護人「全員到齊」以融入日常照顧與互助，深化家庭支持系統，建構兼具愛與尊重的性別平權文化。	一、 各年度目標值： 115 年：每年兩場活動，預計參與人次至少 75 組家庭。 116 年：每年兩場活動，預計參與人次至少 80 組家庭。 117 年：每年兩場活動，預計參與人次至少 85 組家庭。 118 年：每年兩場活動，預計參與人次至少 90 組家庭。 二、 預期效益：藉由「免旅費並輔以主要照顧者全員到齊贈送小禮物」等方式，精準行政推廣誘因，提升男性家長實質投入特教兒日常與戶外照顧的比例，建構兼具愛與尊重的性別平權文化。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	【新北市提升嬰幼兒性別照顧比例計畫】 一、 經由新北市公共托育中心、居家托育服務中心暨早療團隊辦理之專職人員在職訓練、表揚活動及嬰幼兒家長親職活動、嬰幼兒按摩活動、親子說故事比賽等，經由活動內容設計，透過課程傳達身體權的尊重與維護、性別多樣性及家事分工等性別平等，也推廣父職參予育兒活動之重要性，並提升嬰幼兒性別照顧比例另公共托育中心親子館開辦男性專屬場次，增加男性家長與幼兒共玩的機會與時間，提供獎勵予參與的男性家長(如男性參與者免收報名費或可借閱專屬男性借閱之教玩具等)。 二、 針對男性照顧者、弱勢及多元家庭辦理親職課程，以提升男性親職能力及照顧能力，分擔照顧責任，強化家庭照顧角色及親職功能，維護家庭性別平等。	依每年成長 3%計算場次，另預估每場次約受益 30 人次。 115 年：預計辦理 205 場次親職講座，服務人次達 6,150 人次(其中男性參與比例預估達 30%)，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。 116 年：預計辦理 211 場次親職講座，服務人次達 6,330 人次(其中男性參與比例預估達 31%)，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。 117 年：預計辦理 217 場次親職講座，服務人次達 6,510 人次(其中男性參與比例預估達 32%)，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。 118 年：預計辦理 223 場次親職講座，服務人次達 6,690 人次(其中男性參與比例預估達 33%)，期望可透過課程或活動規劃的調整及加強宣導，提高共同分擔家務目標。	社會局	
3.針對同婚家庭、新住民、原住民、單親及身心障礙家庭提供支持性服務	一、 辦理「原住民子女學前教育補助」措施，除協助減輕原住民族家庭學前教育支出負擔外，亦透過降低家庭經濟因素對就學之影響，提升幼兒穩定就學機會及受教可近性，使原住民幼兒得以持續接受適齡之學前教育。藉由提升入園率及就學穩定度，有助幼兒於語言表達、生活	115 年： (一) 原住民學前教育補助受惠幼童約 360 名。 (二) 辦理原住民族課後扶植班學生計 32 人。 (三) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,200 人次參與。 116 年：	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
及育兒協助方案。	適應、人際互動及基礎學習能力等面向之發展，進而提升本市原住民子女學前教育之整體品質與學習成效。 二、 原民會為加強原住民學生新時代的適應力和競爭力，在正規教育的體制外，發展原住民學生多元智能學習及興趣，並傳遞音樂、藝術、舞蹈、體育、原住民族文化、歷史及語言等多元化課程，以激發原住民學生潛在多元智能，並引導其有效學習，爰配合原民會補助辦理原住民族課後扶植計畫。 三、 針對原住民社會住宅之都會區弱勢原住民家庭，提供原住民族兒少於課後照顧及親子活動，以補足家庭照顧功能不足之處，強化兒少基本照顧支持，並適時於親子活動融入性平觀念以及認識多元家庭等內容，改善本市原住民族福利服務網絡。	(一) 原住民學前教育補助受惠幼童約 360 名。 (二) 辦理原住民族課後扶植班學生計 40 人。 (三) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,300 人次參與。 117 年： (一) 原住民學前教育補助受惠幼童約 360 名。 (二) 辦理原住民族課後扶植班學生計 45 人。 (三) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,400 人次參與。 118 年： (一) 原住民學前教育補助受惠幼童約 360 名。 (二) 辦理原住民族課後扶植班學生計 50 人。 (三) 辦理兒少課輔及親子活動共 3 場，預計 1,500 人次參與。		
	一、 結合諮商心理師以及相關專業人員，提供接受職業重建服務之身心障礙者心理諮商與輔導服務。 二、 協助身心障礙者及多元性別者遭遇職場上工作適應、人際互動、職涯情緒壓力及相關議題之困擾與需求，透過個別化諮商與輔導介入，促進身心障礙者之情緒調適與職場溝通，並支持其穩定且持續參與後續服務。	115 年：提供 240 人次心理諮商輔導服務。 116 年：提供 250 人次心理諮商輔導服務。 117 年：提供 260 人次心理諮商輔導服務。 118 年：提供 270 人次心理諮商輔導服務。	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 為加強新住民多元文化認知宣導，將宣導 DM 翻譯成英語、越南語、印尼語、簡體中文、柬埔寨語、緬甸語、寮國語、泰語、菲律賓語、馬來語、日語及韓語等 12 種語言，並提供宣導 DM 予辦理結婚登記之新住民。 二、 協助居住本市新住民本人在未加入全民健保前，因突發意外或罹病，減輕其經濟負擔，由各界捐助資源，以互助共助精神，提供立即扶助，落實本市照顧新住民服務措施，藉愛心大平台新住民醫療補助，全方位升級新住民服務 (一) 對象：居住本市新住民(國人之配偶)本人，結婚後首次入境六個月尚未加入全民健保前，因突發意外或罹病，無使用健保，須自行負擔醫療費用者。 (二) 新住民於新北市任一戶政事務所上班時間皆可申辦，不受限居留證上之居留住址，凡居住於本市新住民符合資格者皆可受惠。	115 年：預計宣導 3,400 人次。 116 年：預計宣導 3,500 人次。 117 年：預計宣導 3,600 人次。 118 年：預計宣導 3,700 人次。	民政局	
	提供個別化家庭教育服務、諮詢專線、及辦理身障課程： 一、 針對有家庭教育需求之身心障礙者家庭，採「家庭生活教練服務」模式，提供「個別化家庭教育服務」。 二、 提供家庭教育諮詢專線，協助解決有關性別、婚姻、親子、家人關係或個人心理困擾的問題。	115 年： (一) 個別化家庭教育服務至少 10 案 30 人次。 (二) 諮詢專線服務 180 人次。 (三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 3 場次 30 人次。 116 年： (一) 個別化家庭教育服務至少 15 案 45 人次。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	三、 辦理身心障礙者親職、婚前與婚姻教育課程講座，協助落實新手家長性別平等教養觀念及親職照顧、家務分工，促進伴侶經營婚姻生活能力及增進伴侶親密情感。	(二) 諮詢專線服務 190 人次。 (三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 4 場次 40 人次。 117 年： (一) 個別化家庭教育服務至少 18 案 54 人次。 (二) 諮詢專線服務 200 人次。 (三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 4 場次 45 人次。 118 年： (一) 個別化家庭教育服務至少 20 案 60 人次。 (二) 諮詢專線服務 200 人次。 (三) 辦理身心障礙者親職或婚姻講座至少 4 場次 50 人次。		
	一、 單親家庭支持性服務方案 (一) 目的：為因應本市幅員遼闊，服務輸送不易及單親家庭日漸趨多等原因，本局透過結合民間團體加強社會福利資訊之宣導及辦理多元化的支持性活動，以建構單親家庭服務資源網絡。 (二) 服務內容： 1. 補助民間團體辦理「單親家庭關懷諮詢站服務及單親家庭支持性社區活動」：福利諮詢、電話關懷、家庭訪視、資源連結、單親家庭成長講座、親職教育、支持團體、成長團體、座談會、福利宣導及其他單親家庭福利服務活動。	一、單親家庭支持性服務方案 114 年辦理單親家庭支持性服務方 3 場次，每場次預估 20 人，受益人數約 60 人。 115 年：辦理單親家庭支持性服務方 4 場次，每場次預估 20 人，受益人數約 80 人 116 年：辦理單親家庭支持性服務方案 5 場次，每場次預估 20 人，受益人數約 100 人 117 年：辦理單親家庭支持性服務方案 6 場次，每場次預估 20 人，受益人數約 120 人 118 年：辦理單親家庭支持性服務方案 7 場次，每場次預估 20 人，受益人數約 140 人	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(1) 福利諮詢服務：針對新成立單親家庭、經濟弱勢家庭或突遭變故之家戶，可提供社福補助、托育資源、法律扶助、就業服務等資訊，有效協助其快速了解可運用資源，降低因資訊不足產生之生活壓力。 (2) 電話關懷及家庭訪視:因工作繁忙，透過定期電話關懷提供情緒支持、壓力傾聽與需求評估，特別有助於獨自照顧幼兒之家長及缺乏支持網絡者。亦針對經濟困難、照顧功能薄弱、親子衝突或多重問題家庭，由專業人員到宅訪視，實地了解家庭互動、居住安全及照顧狀況，提供個別化輔導與轉介服務。 (3) 資源連結：針對同時面臨經濟、就業、心理健康、子女教養或法律問題之家戶，整合社政、勞政、教育、衛政及民間資源，提供一站式轉介協助，減少家庭奔波與求助障礙。 (4) 單親家庭成長講座及親職教育服務：針對不同階段家長需求，規劃財務管理、情緒調適、人際關係、法律權益、自我照顧等主題講座，協助家長提升生活能力與面對變故之韌性。以及對於育有幼兒、學齡兒童或青春期子女之家長，提供年齡分齡式教養技巧、溝通策略與親子互動課程，協助家長因應不同發展階段子女需求，減少教養焦慮與衝突。			

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(5) 支持團體服務：針對喪偶、離婚、分居、新住民單親或獨力照顧者，透過同質性支持團體分享經驗、抒發情緒與建立互助網絡，降低孤立感，提升心理支持感受。 2. 設立「單親爸爸關懷諮詢專線」：給予單親爸爸及其家庭成員情緒支持以及相關福利服務資訊。			
	二、新北市政府社會局新住民家庭服務中心實施計畫 (一) 目的：因應本市幅員遼闊，為提供服務予新住民家庭，本市設立 2 處新住民中心及輔導公、私部門成立「新住民家庭關懷服務站」，運用在地資源及人力，就近且即時提供新住民服務，以儘快適應在台生活。 (二) 關懷訪視服務：提供新住民電話關懷服務，另依新住民需求進行家庭訪視，並視需要提供相關資源媒合。 (三) 辦理新住民女性培力方案：培力來自不同國家的新住民女性，藉由辦理系列課程整理來台適應及各階段生命經驗，轉化成新住民女性相關議題，利用社區活動進入社區與民眾互動交流，提升新住民女性社會參與，促進多元文化融合。 (四) 辦理新住民社區共融方案：針對有不同生活適應需求的新住民，設計多元團體活動與講座，	二、新北市政府社會局新住民家庭服務中心實施計畫 考量114年執行成果關懷服務提供服務8,818人次 、多元服務方案，共辦理 19 場，參與 373 人次，故依據上述數據訂定參與人次。 115 年： (一) 提供新住民關懷服務共 8,500 人次。 (二) 辦理新住民多元服務方案，共 20 場，400 人次。 (三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達15萬人次。 116 年： (一) 提供新住民關懷服務共 8,800 人次。 (二) 辦理新住民多元服務方案，共 20 場，400 人次。 (三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達15萬 5,000 人次。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	並為提升家庭經庭關係與促進社區共融，邀請社區民眾共同參與，藉由彼此接觸與互動，進而相互同理及尊重。 (五) 辦理新住民服務宣導活動，亦透過多媒體資源運用官網、臉書及官方 LINE 群組，提供新住民多元的資訊外，也促進大眾認識多元文化。	117 年： (一) 提供新住民關懷服務共 9,000 人次。 (二) 辦理新住民多元服務方案，共 22 場，450 人次。 (三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達 15 萬 5,000 人次。 118 年： (一) 提供新住民關懷服務共 9,200 人次。 (二) 辦理新住民多元服務方案，共 22 場，450 人次。 (三) 運用多元方式宣導新住民相關資源，達 15 萬人 8,000 次。		
	三、 新北市送子鳥學堂 (一) 課程導入實作教學，邀請資深護理師、醫師及相關專業領域師資，針對本市適婚年齡之視覺障礙者及育有 0-6 歲孩童之視障父母與主要照顧者，規劃「孕前準備」、「學前適應」、「親子律動」等主題課程，並結合醫療與生活情境，以實作方式指導育兒技巧(如抱嬰、餵食、安全照護等) ，協助視障者透過觸覺與感官建立照顧能力，同時鼓勵伴侶共同參與課程，透過共同學習與實際操作，提升照顧分工合作，強化家庭內性別平等意識。 (二) 到宅指導深化服務，針對有實際育兒需求之家	三、 新北市送子鳥學堂 115 年： (一) 辦理場次：孕前準備講座 2 場；育兒指導課程 8 場。 (二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。 (三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估約提供 3-5 案服務，同時增進視障家長育兒知能，經服務後自評照顧壓力降低比例達 40%以上。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	庭，由專業人員（如職能治療師、托育人員等）提供到宅育兒指導服務，依家庭情境進行一對一教學與示範，協助家長將課程所學轉化為日常照顧能力，透過持續性支持機制，提升視障家長照顧信心與技巧，使其於實際育兒過程中不致因感官限制而產生焦慮或不安，並有效減輕家庭照顧壓力。 (三) 結合臨時托育服務，自 112 年起結合新北市保母協會試辦臨托服務，提供家長於參與課程、就醫或處理日常事務期間之短時托育支持，減輕主要照顧者負擔。 透過托育資源介入，不僅提升家長參與課程與服務之可近性，亦促進伴侶能共同參與學習或分擔照顧責任，進一步強化家庭支持系統與照顧彈性（如彈性時段與喘息支持）。 (四) 跨局處整合與早期介入，自 114 年起結合衛生局提供身障孕產婦名單，主動進行電訪關懷，並及早連結送子鳥學堂相關課程、到宅指導及托育資源，使服務自孕期即介入，協助家庭提前建立育兒準備與支持網絡，提升服務可近性與使用率。 (五) 課程內容規劃區分為「孕前準備」及「育兒指導」兩大類型；其中，孕前準備課程規劃為每年 2 場，係考量少子化趨勢及身心障礙類別特性，	116 年： (一) 辦理場次：孕前準備講座 2 場；育兒指導課程 8 場。 (二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。 (三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估約提供 3-5 案服務，同時增進視障家長育兒知能，經服務後自評照顧壓力降低比例達 50%以上。 117 年： (一) 辦理場次：預計孕前準備講座 3 場；育兒指導課程 9 場。 (二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。 (三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估約提供 5-7 案服務，同時增進視障家長育兒知能，經服務後自評照顧壓力降低比例達 60%以上。 118 年： (一) 辦理場次：預計孕前準備講座 3 場；育兒		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	具生育規劃意願家庭有限，參酌歷年辦理經驗，以 2 場作為基準設定；育兒指導課程規劃為 8 堂，因育兒需求涵可蓋 0 至 3 歲嬰幼兒，延伸至 6 歲學齡前階段，服務對象年齡層較廣，課程需求相對穩定多元，故以 8 堂為規劃基準；爰此，115 年至 118 年課程場次係以 115 年合計 10 堂課為基準值，採每 2 年度成長設定；臨托服務係配合課程參與及實際育兒需求提供，屬「需求導向服務」，並與視障家庭實際照顧壓力高度相關目標值採保守推估。	指導課程 9 場。 (二) 到宅指導：依據社會局需求評估及衛生局名單提供視障孕媽媽諮詢服務，鼓勵其使用到宅指導課程，依照當年度申請人數提供服務。 (三) 臨托服務：依照該年度申請人數提供服務，預估維持 7 以上案服務，同時增進視障家長育，經服務後自評照顧壓力降低比例達 70%以上。		
	四、 弱勢家庭坐月子到宅服務 (一) 目的：本市以婦女健康維護為核心，及社會局弱勢照護關懷之精神，推動本計畫，期保障本市弱勢家庭懷孕婦女健康照顧權益，提供坐月子到宅服務，透過媒合專業人員到宅坐月子等相關服務，協助孕婦產後照顧及維護心理健康，分擔家庭照顧壓力、提高新生兒照顧品質，以期建構懷孕婦女友善城市，支持弱勢家庭功能及維護健康權益。 (二) 服務內容：媒合坐月子服務員至弱勢家庭提供產婦及新生兒照顧、簡易家務協助及月子餐烹煮等坐月子服務，產婦產後照顧與家庭生活負擔，協助其安心休養、促進身心恢復，並維護母嬰健康。	四、 弱勢家庭坐月子到宅服務 (一) 本計畫各年度服務家庭數之目標值，係以既有服務量能及歷年服務實績為規劃基礎，參酌自 109 年開辦迄今平均服務案量約 58 案，並觀察 113 年及 114 年申請案量，服務需求有逐年提升趨勢。本計畫持續透過宣導與推廣提升服務能見度與可近性，惟實際申請人數仍受少子化趨勢、家庭需求、申請動機及資訊取得程度等因素影響，具有變動性。 (二) 為反映母嬰健康改善、心理支持成效或性別平等分工之成果，已修訂服務滿意度透過滿意度，評估坐月子到宅服務之整體服務成效，並產婦於新生兒照顧、身心放鬆		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(三)執行方式 1. 關懷諮詢服務。 2. 辦理專題講座。 3. 建置及提供坐月子到宅服務媒合機制。 4. 坐月子到宅服務員招募、培訓、管理以及輔導機制： (1)辦理坐月子到宅服務員招募宣傳 (2)建制本計畫坐月子到宅服務員徵選；職前訓練及辦理在職訓練等，於培訓課程中增加差異性服務課程及危機辨識通報相關課程。	及增進配偶或伴侶參與母嬰照顧等面向之實際感受與回饋，成果指標設定整體滿意度達 80%以上。 (三) 預計服務家庭數及成效： 115 年：預計服務家庭數為 70 個。滿意度調查，「滿意」程度達 80%。 116 年：預計服務家庭數為 73 個。滿意度調查，「滿意」程度達 80%。 117 年：預計服務家庭數為 75 個。滿意度調查，「滿意」程度達 80%。 118 年：預計服務家庭數為 78 個。滿意度調查，「滿意」程度達 80%。		
	五、育兒指導服務方案 (一) 服務對象：實際居住本市家中育有學齡前兒童並有育兒指導需求者，115 年起新增懷孕七個月以上亦可申請服務。 (二) 服務內容： 1. 到宅育兒指導：依家庭情況及幼兒發展需求提供嬰幼兒進食、洗澡、睡眠與環境安全等照顧技巧示範，及提供遊戲互動、親子共讀、活動設計等親職指導。每週一次、每次 2 小時，依家庭型態及需求提供至多 12 次服務，必要時可申請延後或延長。	五、育兒指導服務方案 (一) 配合強化社會安全網計畫 2.0 擴大推動育兒指導服務方案，新手父母(新生兒含新住民)家庭使用育兒指導服務比率預估目標值： 115 年：5% 116 年：6%。 117 年：7%。 118 年：8%。 (二) 透過育兒津貼申請介接服務及宣導活動，提高家庭申請服務之使用率。 (三) 針對家庭個別需求提供服務，並進行前後		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	2. 親職諮詢服務（115 年起新增）：提供電話、線上、當面等親職諮詢服務，以加強家庭照顧功能與子女教養能力，保障兒童受照顧權益。	測量，瞭解家庭使用服務成效，調整服務策略。		
	六、 小爸媽服務方案 (一) 方案目的： 1. 提供年輕父母在全人發展上的支持。 2. 優化胎兒、嬰幼兒發展與照顧歷程，提升年輕父母及其家庭功能。 3. 增進社會大眾關注年輕父母的議題與權益。 (二) 服務內容： 1.經濟協助：提供相關福利補助資源，協助申請政府或民間單位補助(如托育、租屋、醫療等)，並適時提供嬰幼兒用品與民生物資，以降低經濟壓力，穩定基本生活條件，使年輕父母得以專注育兒與自立發展。 2.就學服務：協助個案於孕期維持受教權，與校方共同擬定穩定就學策略，並結合到府教學資源，避免個案因懷孕中輟、提升教育程度，增進未來就業競爭力與自立能力。 3.提供法律資源：提供有需要法律協助的個案及其重要他人之法律諮詢資源，以保障個案權益，促進家庭關係穩定。 4.情緒支持：協助個案在孕期與育兒期間心理支持，讓個案不會有孤獨無助感受，並視個案需	六、 小爸媽服務方案 本方案為 2 年為期之採購案件，各項指標係參酌過往服務量能與執行經驗所定，故 115 至 116 年維持既定目標以確保服務基礎之穩固，針對 117 年及 118 年，將視前兩年執行情形及實際業務需求調整優化，以符合方案階段性發展與精進之需求。 115 年： (一) 每年開案輔導個案量達各單位通報(含轉介)80% (二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 300 案次 (三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座，並提供前後測問卷了解滿意度及知識吸收回饋程度 (四) 至少辦理 2 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 1200 人次 116 年： (一) 每年開案輔導個案量達各單位通報(含轉介)80%		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	求適時轉介心理諮商資源，以強化個案心理韌性與壓力調適能力，降低疏忽照顧或情緒危機風險。 5.生養育抉擇討論：協助與青少女及其重要他人討論生養育抉擇，提供多元化的資訊，協助個案與家庭成員間緩衝、溝通及協調，促使彼此得以表達自身及澄清彼此想法，從中共同協商適當的處理方式。包括人工流產、留養、寄養、出養，尊重其抉擇歷程及空間，並連結相關資源進行後續處遇。 6.安置待產轉介：無合適住所或原生家庭無法提供安心待產者，協助轉介安置待產以協助案主得以安穩待產。 7.陪同醫療服務：主要協助陪同產檢、生產協助，提供相關衛教資訊協助案主瞭解孕期變化與健康，以及嬰幼兒照顧技巧及後續預防接種、並配合健保規定安排並陪同個案進行產檢，另陪同生產提供心理支持，亦依個別狀況安排相關醫療服務，以維持個案良好的生心理狀況。 8.育兒指導及發展評估與早療轉介：教導個案養育新生兒所應具備之技巧，媒合到宅育兒指導資源，並依據新北市學前兒童發展檢核表，定期為嬰幼兒做發展檢核，隨時觀察孩子的生活狀況及行為，若有發展遲緩之狀況，轉介至醫	(二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 300 案次 (三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座，並提供前後測問卷了解滿意度及知識吸收回饋程度 (四) 至少辦理 2 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 1500 人次 117 年： (一) 每年開案輔導個案量達各單位通報(含轉介)83% (二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 330 案次 (三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座，並提供前後測問卷了解滿意度及知識吸收回饋程度 (四) 至少辦理 3 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 1800 人次 118 年： (一) 每年開案輔導個案量達各單位通報(含轉介)83% (二) 電話關懷(含社群軟體 FB、LINE...等)、家訪至少達 330 案次		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	療院所或相關專業單位，例如兒童發展中心進行更進一步的評估，掌握發展遲緩兒童最佳療效時間並進行早期療育。 9.安排親子團體活動課程：透過團體課程、體驗、娛樂活動，增進個案與孩子間互動，提高個案教養知識，同時也讓個案獲得喘息機會。 10.預防宣導：透過到社區、校園等場域，辦理預防宣導活動，提高民眾對於相關資訊的知能，讓資源有效被運用，提升大眾預防意識與資源使用率，降低非預期懷孕與育兒風險。	(三) 至少辦理 1 場親子活動、1 場家長育兒知能講座，並提供前後測問卷了解滿意度及知識吸收回饋程度 (四) 至少辦理 3 場預防宣導活動(以服務資源、自我保護、身體界線為宣導主題)，受益人次達 2000 人次		
	七、獨居老人關懷計畫 (一) 獨居長者以新北市 115 年 3 月統計，列冊關懷之獨居長者人數為 9,931 人(男：3,325 人、女：6,606 人)，女性比例偏高，可能與女性平均壽命較長有關，惟男性獨居長者相較女性，較不善於表達情感與需求，易與社會疏離、生理退化，故透過獨老五福獨居老人關懷計畫，由受補助對象針對不同性別長者需求進行評估，並發展個別化服務方案。對服務對象以多元、性別友善之關懷措施，促進獨居長者之生活品質與社會連結。 (二) 由公所、社福中心志工、社區照顧關懷據點等民間服務單位提供獨居長者電話問安、關懷訪視等人與人間互動之基礎服務，促進獨居長者	七、獨居老人關懷計畫 綜整過往獨居長者列冊比率，以每年 13%-15%的成長率推估，訂定每年列冊關懷獨居長者人數。 115 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 1,450 人 116 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 3,165 人 117 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 5,000 人 118 年：列冊關懷獨居長者人數 1 萬 7,000 人		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	社會參與、心理支持，以維持其正向心理狀態。並積極鼓勵獨居長者參與社區照顧據點相關課程及活動、促進社會連結與鄰里互動、降低孤寂感受。			
4.加強民眾對多元性別及多元家庭型態之認知及宣導。	一、 府中 15 辦理性平議題主題影展： (一) 邀請女性導演或女性議題之電影作品於 3 月進行國際婦女節特別放映會，並號召婦女相關團體及族群共同觀影，映後進行深度影人座談會，討論性別議題內容，也與觀影民眾互動回饋。 (二) 邀請婦女團體「社團法人台灣女性影像學會」加入主題影展放映計畫。另開放民眾於網路社群平台選片機制，分屬「男性議題」、「女性議題」與「多元性別議題」三項目，讓民眾主動挑選參與選片策展工作。 二、 本局為提升同仁對多元性別及多元家庭型態的理解與尊重，預計每年邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷，了解同仁對多元性別及多元家庭之認知改變情形，另外每季張貼多元性別宣導資料於布告欄，提升同仁性別敏感度。	115 年： (一) 預計放映 6 場、映後座談 2 場、參與人數約 500 人次。以國際婦女節特別放映為年度亮點，透過結合婦女團體合作與網路選片機制，提升一般民眾對多元性別議題的參與度。 (二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷。 116 年： (一) 預計放映 8 場、映後座談 2 場、參與人數約 600 人次。擴大社群選片參與規模，提升民眾多元性別議題的關注與理解。 (二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷。 117 年： (一) 預計放映 10 場、映後座談 2 場、參與人數約 700 人次。持續建構穩定影展品牌，推動多元性別議題成為市民公共參與與討論的重要平臺。 (二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		家庭教育課程並製作問卷。 118 年： (一) 預計建置並公開「多元性別議題觀影資料庫」，彙整性平影展歷年選片於官方網站開放查詢，形成穩定可累積的多元性別議題影像資料資源。透過資料公開，使民眾、教育單位更容易使用影展累積議題內容。 (二) 邀請 1 位專家學者辦理多元性別與多元家庭教育課程並製作問卷。		
	設置原住民族家庭服務中心，辦理多元化家庭支持服務方案(原住民族家庭親職、親子、婚姻關係及兒少、婦女、成人、老人、身心障礙等議題之團體工作)強化家庭照顧責任平權。	115 年： (一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次，其中結合性別議題至少 1 場次。 (二) 參與人數計約 300 人。 116 年： (一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次，其中結合性別議題至少 1 場次。 (二) 參與人數計約 330 人。 117 年： (一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次，其中結合性別議題至少 1 場次。 (二) 參與人數計約 350 人。 118 年： (一) 預計辦理團體工作及社區服務計 10 場次，其中結合性別議題至少 1 場次。 (二) 參與人數計約 380 人。	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 製作並持續更新多元性別法律權益懶人包，供本府各局處播放宣導。 二、 於辦理生活法律講座時，除播放多元性別法律權益懶人包外，並就跨性別權益議題、反性別認同歧視等議題進行宣導。 三、 設計婚姻平權文字之貼紙，貼於文宣品上，並發放給參與活動之民眾。	115 年：辦理 5 場次宣導，參與人數 250 人次；其他宣導方式觸及人次 1,000 人次以上。 116 年：辦理 7 場次宣導，參與人數 350 人次；其他宣導方式觸及人次 1,500 人次以上。 117 年：辦理 8 場次宣導，參與人數 400 人次；其他宣導方式觸及人次 2,000 人次以上。 118 年：辦理 10 場次宣導，參與人數 500 人次；其他宣導方式觸及人次 2,500 人次以上。	法制局	
	透過工作平等宣導團入場勞教，於入場勞教時加強宣導多元性別、性傾向歧視禁止，透過實際案例解析，提升事業單位多元性別意識、營造尊重性別差異及尊重多元性別之友善職場環境。	辦理工作平等宣導團入場勞教 115年：75場次，受益人數1,500人 116年：76場次，受益人數1,600人 117年：77場次，受益人數1,700人 118 年：78 場次，受益人數 1,800 人	勞工局	
	一、 將各機關婚姻平權之相關 DM 置放於各戶政事務所服務台，提供有需求的民眾索取參閱，並利用多元管道進行宣導。 二、 以性別認同與法律權益及戶政服務中的多元性別友善措施為主題製作性平宣導摺頁，並完成設計稱謂友善宣導單張及稱謂友善貼紙放置本市各戶所服務台(例如請叫我先生、請叫我小姐、叫我名字就好)，強化宣導	115 年：預計宣導 3 萬 100 人次。 116 年：預計宣導 3 萬 200 人次。 117 年：預計宣導 3 萬 300 人次。 118 年：預計宣導 3 萬 400 人次。	民政局	
	一、 多元性別與多元家庭型態宣導：宣導對象為一般民眾，透過多元媒體管道，結合本案相關局處提升傳統文化習俗的性別平等宣導媒材，宣	一、 多元性別與多元家庭型態宣導： 115 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 80 萬人次瀏覽。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	導家庭性別平權之重要性，預計每年露出重要性平議題宣導媒材至少 2 項。 二、 辦理 SDGs&性別平等主題巡迴書展：書展：書展推廣對象涵蓋國小至高中職階段，選讀近 200 本中英文讀本，內容除介紹於全球領域具傑出表現之真實人物故事外，亦納入「多元性別」、「性別平權」、「反性別認同歧視」及「反歧視」等主題書籍，透過繪本、人物傳記及議題讀本等多元形式，引導學生認識不同性別特質與處境，建立尊重、多元與包容之觀念。	116 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 90 萬人次瀏覽。 117 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 100 萬人次瀏覽。 118 年：運用新北市相關公開平台、媒體資源進行宣導，預計至少 110 萬人次瀏覽。 二、 辦理 SDGs&性別平等主題巡迴書展： 115 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 1 場次。 116 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 1 場次。 117 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 2 場次。 118 年：性平巡迴書展與校內圖書館推廣活動，預計至少 2 場次。		
	為促進民眾對於多元性別的認識與尊重，以及展現本府對多元性別友善之重視，本府將於每年同志驕傲月期間辦理系列推廣及宣導活動： (一) 新北同志驕傲月特展：市民廣場與板橋車站間的連通道為本市交通要道，預計每年將整合本市多元性別友善政策，及搭配多元性別議題或時事，設計大型宣導壁貼，張貼於連通道兩側牆壁，並於連通道天花板懸掛多元性別旗幟，藉以提升路經民眾對於多元性別議題的關注及	115 年： (一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 400 萬人次。 (二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 50 人次參與。 116 年： (一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 410 萬人次。 (二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 50 人次	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	理解，逐步打破過往對於多元性別族群的社會性歧視。 (二) 親子講座：結合性平基地內的「性平不小室」，於同志驕傲月期間舉辦免費多元性別友善相關議題親子講座或繪本共讀，提高家庭及親子對多元性別議題的認識與尊重，使性平教育可以從小扎根並擴散至社區。	參與。 117 年： (一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 420 萬人次。 (二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 60 人次參與。 118 年： (一) 同志驕傲月特展預計宣導人次共計 430 萬人次。 (二) 親子講座預計辦理 2 場次，共計 60 人次參與。		
	因應性別友善意識普遍提升，福利補助自己查基於對性別尊重，未來各局處若新增多元相關福利，本系統可配合新增查詢條件，以協助加強民眾對多元性別及多元家庭型態之認知及宣導。	網站瀏覽量： 115 年：網站瀏覽量達 810,000 人次 116 年：網站瀏覽量達 820,000 人次 117 年：網站瀏覽量達 830,000 人次 118 年：網站瀏覽量達 840,000 人次	研考會	

議題四、破除性別刻板印象與偏見

一、重要性說明

習俗文化是漫漫歷史累積的集體慣習，長年深植於社會結構與文化傳承脈絡中。然而在多數傳統文化場景中，女性鮮少扮演決策或儀式主導要角，無論是傳統表演藝術藝師、傳習對象、宗教祭儀或民俗活動，仍以男性為主要參與者。這些做法不僅反映社會中對女性角色的既定想像，也顯示多元性別與女性在文化領域長期被忽視、矮化或排除的處境。此類以性別劃分權力、空間或參與資格之慣行，普遍交織於臺灣不同族群(如漢族、客家、原住民族)的傳統宗族祭祀、生命禮俗、民俗信仰或歲時祭儀中。例如歷史深沉之漢族與客家宗族「祭祀公業」派下員資格限制、傳統宮廟決策核心之性別偏枯，乃至各族群祭典中因生理期或性別身份而延伸之空間禁忌與儀式排除，皆反映出歷史社會分工演變為當代制度化性別不平等的現況，更存在以性別劃分權力、空間或參與資格之慣行，形成制度化的性別不平等。 此議題攸關基本人權與文化公平，並涉及《中華民國憲法》與《憲法增修條文》保障平等權、《性別平等工作法》、《性別平等教育法》及《文化資產保存法》所揭示文化參與權與性別不歧視原則。政策上亦與中央「性別平等政策綱領」所重視的文化參與平權及消除性別刻板印象目標一致，並呼應新北市性別平等政策方針中「建構友善多元的文化社會」、「提升女性公共參與可見性」等指標。

國際層面，CEDAW 第 5 條與第 7 條明確要求各國消除基於文化、習俗與刻板性別角色所造成的歧視，確保女性在文化、公共決策與社會活動中的充分參與。SDGs 亦強調文化性別正義，其中 SDG 5「性別平等」與 SDG 10「減少不平等」，皆要求各國促進社會制度轉型，破除世代傳承的不平等文化框架。近年 UNESCO 及國際文化資產組織亦倡議文化保存不應僅複製傳統，而需兼顧人權、性別平權及多元參與。因此，透過出版、講座、殯葬業者研習課程、藝文推廣、社區文化行動等多元方式，使實務執行者、文化工作者與民眾於禮俗儀典中具備反思性別不平等的視角，有助重新檢視現代社會與文化傳統中未受重視的人權議題，促進制度及行為改變。此舉不僅符合文化資產活化與公共文化教育精神，也是強化文化韌性與民主價值的重要工程。 希冀藉由本計畫增加不同性別族群之參與、提升婦女在傳統文化中的可見性、改善性別角色分工與參與限制，並以公私協力、多元宣導、政策跨域合作等形式，逐步推動文化情感傳遞與性別友善社會建構。未來將持續探究傳統表演藝術、民間信仰、祭儀、殯葬、原住民族文化等領域中性別限制、隱形規範及制度性障礙，並提出適合公部門推動之行動策略、指標及政策解方，落實文化平權與性別正義。

二、現況與問題

(一)現況：

根據政院性別平等會 2024 全國民意調查顯示：仍有 21.2% 民眾同意「男人負責賺錢，女人負責照顧家人、25.7% 民眾認為「女性天生較適合做溫柔、服務性的工作」。18.9% 認為「男性天生較適合理工技術工作、以及雖然高達 94.7% 不同意「女性不適合理工科系」，但實際教育選擇仍會受到家庭與社會期待影響。現今觀念進步，但仍有兩成維持傳統性別角色分工女性在教育選科上仍受刻板印象影響，工科/STEM 參與度偏低、家庭照顧角色仍高度女性化，導致職涯差距與性別勞動不平衡、文化與媒體領域的性別再現不均，使偏見持續被強化，身為全國最大城市，新北的性別問題具更大人口規模與外部示範影響。

新北市作為全國學生數最多的直轄市之一，以 111 學年度各級學校學生總數約 36.9 萬人說明，其中高級中等學校學生約 7 萬人，規模在六都中僅次於臺北市與高雄市；在此人口與教育量體下仍可能存在「態度進步、實際選擇仍受刻板印象影響」的落差，因此在新北落實 STEM 領域的性別平衡，對全國具有關鍵示範效果。對應本市技術型高中工業群科班級人數中，女生人數普遍為個位數，比例偏低，各科女生平均人數落在 2~4 人；而高中職畢業後，踏入高等學習階段，類別為工程、理工、機械群科中，女生比例平均落在 3%~5%。

全國已有超過九成民眾不同意「女性不適合理工科系」，性別平等觀念指數達 81.4 分，但仍有約兩成民眾維持「男主外、女主內」的傳統觀點，顯示潛在刻板印象仍在影響教育與職涯選擇。臺灣女性 STEM 畢業比例約 26%，低於歐盟平均與部分先進國家；新北作為大學新生重要來源地，若能提升本市女性高中 / 職畢業生選讀 STEM 學門比例至 12%，將直接擴大女性 STEM 人才的「進入管道」，縮減與國際的差距。透過本計畫從「民眾觀念宣導」與「升學 / 選科決策關鍵點」同步介入，不僅有助於破除長期存在的性別刻板印象，也能在教育管道的關鍵節點上，實質改善女性與多元性別在 STEM 領域的參與與可見性。

(二)問題：

UNESCO 指出，全球高等教育中 STEM 領域畢業生僅約 35%為女性，女性在工程、資訊與製造等領域尤其不足。聯合國教科文組織這顯示技職及專業養成階段的性別失衡，是各國普遍面臨的挑戰。新北市若在技職階段即積極拉升女性在工程、製造、營建等專業群的比例，實際上是將地方政策直接對齊 UNESCO「提高女孩及女性在 STEM 教育參與度」的行動方向，並有機會成為國內六都中率先突破「工科不到一成女性比例」的城市。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 消除社會文化和習俗中的性別刻板印象。
2. 改善科系選擇的性別隔離。

(二)計畫策略：

1. 加強各場域(家庭、學校、職場、媒體、各類民間團體及民眾)的性別意識培力，以破除傳統習俗文化中的性別刻板印象。
2. 建立具體獎勵機制，鼓勵民間團體或學校推展促進文化、禮俗、儀典及傳統觀念的性平措施。
3. 輔導媒體製播具性別平等觀點的節目與報導。
4. 推動性平的文化推廣方案，增進女性藝術家創作技能及展演機會，並設立補助或獎勵機制，鼓勵女性藝術家創作與展演。
5. 透過宣導或相關措施鼓勵並提升女性參與 STEM 領域之學科課程，消除性別刻板印象。

(三)執行機關：教育局、社會局、勞工局、經濟發展局、新聞局、民政局、文化局、客家事務局、原住民族行政局、青年局、地政局、水利局、農業局、城鄉發展局、體育局、觀光旅遊局、交通局、警察局、衛生局、環境保護局、消防局、捷運工程局。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.加強各場域(家庭、學校、職場、媒體、各類民間團體及民眾)的性別意識培力，以破除傳統習俗文化中的性別刻板印象。	十三行博物館利用南島文化節辦理多元性別為推廣活動，結合工作坊、多元性別講師文化節設攤以及多元性別者參與策展諮詢，並整理近年多元性別推動成果，逐步建立性別教育資料基礎，以提升民眾對性別平等與多元文化之認識。	115 年：辦理 1 場性別平等工作坊，以「姊姊說故事」形式，邀請親子家庭一起參與聽故事。將多元性別教育融入故事內容，透過一人分飾多角與現場互動，傳達性別平等、永續共生、自我成長三大核心價值。預計 30 組親子團體參與，拓展兒童多元性別教育。 116 年：邀請 1 位多元性別講師參與文化節設攤。以有獎徵答、主題體驗活動等形式推廣多元性別教育，使文化節的性別教育訊息更貼近受眾。預計超過 200 人次參與，較別前年提升推廣效益。 117 年：邀請 1 位多元性別者策展諮詢。將多元性別議題納入展覽文案，協助民眾更完整理解南島文化的多元性別角色。年度預計超過 1 萬人次參觀展覽，較別前年提升推廣人數量體。 118 年：整理近年累積多元性別成果，形成性別教育資料基礎。	文化局	1. 民眾性別平等觀念提高 4%。 2. 公私立技職學校女性就讀科學、科技、工程及數學相關專業群比例達 10%。(相關專業群包含土木與建築、工業、海事、動力機械、農業、電機與電子、機械) 3. 公私立高中/職女性畢業後，就讀大專院校選填科學、科技、工程及數學相關專業群比例達 12%。(相關專業群包含資訊、工程、數理化學、醫藥衛
	針對職場領域辦理青年性別意識培力工作坊，聚焦職場性別隔離及性別刻板印象較明顯之職業領域，透過專題講座、案例分析、職場經驗分享、小組討論及情境模擬等方式，引導青年認識職場中的性別偏見、隱性歧視及性別友善職場議題，提升性別敏感度與性別平等意識，鼓勵青年突破傳統性別框架進行多元職涯探索。	115-118 年：每年辦理至少 1 場次青年性別意識培力工作坊，促進消除職場性別偏見，每場女性參與比例達 50%以上。 一、115 年： (一) 辦理青年職場性別意識培力工作坊 1 場次。 (二) 預計招收 30 位青年參與。 (三) 女性參與比例達 50%以上。 (四) 課程滿意度達 85%以上。	青年局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		二、116 年： (一) 辦理青年職場性別意識培力工作坊 1 場次。 (二) 預計招收 35 位青年參與。 (三) 女性參與比例達 50%以上。 (四) 課程滿意度達 85%以上。 三、117 年： (一) 辦理青年職場性別意識培力工作坊 1 場次。 (二) 預計招收 40 位青年參與。 (三) 女性參與比例達 50%以上。 (四) 課程滿意度達 85%以上。 四、118 年： (一) 辦理青年職場性別意識培力工作坊 1 場次。 (二) 預計招收 45 位青年參與。 (三) 女性參與比例達 50%以上。 (四) 課程滿意度達 85%以上。		生、生命科學、生物資源、地球與環境、建築與設計、遊憩與運動)
	一、 客語支援教師及薪傳師培力增能研習：邀請優良專業講師教授性別平等課程，結合女性成長背景為主題，透過講師經驗分享及 CEDAW 教材示範，引導薪傳師理解性別與文化交織下的教育挑戰，進而學習如何在課堂中設計具性平意識的教學活動，減少性別歧視與刻板印象，並培育學生對性別意識思考與決策能力。課程中規	一、 客語支援教師及薪傳師培力增能研習 115 年： (一) 辦理培力增能研習 1 場次。 (二) 預計招收 35 位支援教師及薪傳師。 (三) 學員後測通過率提升 2%。 116 年： (一) 辦理培力增能研習 1 場次。 (二) 預計招收 35 位支援教師及薪傳師。 (三) 學員後測通過率提升 2%。	客家局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	劃性平課程前、後測驗及設計性平問卷，以瞭解學員學習成效。 二、 補助私立幼兒園推廣客語教學活動計畫： (一) 為鼓勵並輔導本市立案之私立幼兒園辦理客語教學活動，並落實客語學習向下扎根，於補助計畫中敘明受補助單位之不得有違反性別平等之情事，讓性平觀念從小培養，建構友善的性平環境。 (二) 鼓勵教師使用性平繪本、圖片、教材及教室佈置，並以適當口語引導，協助幼兒理解性別議題，避免性別刻板印象，促進幼兒對多元性別角色認識與尊重。 (三) 配合消除對婦女一切形式歧視政策，於活動與教學中融入性別平等觀念，將列入下年度經費補助加分依據，鼓勵幼兒園所積極參與。	117 年： (一) 辦理培力增能研習 1 場次。 (二) 預計招收 35 位支援教師及薪傳師。 (三) 學員後測通過率提升 2%。 118 年： (一) 辦理培力增能研習 1 場次。 (二) 預計招收 35 位支援教師及薪傳師。 (三) 學員後測通過率提升 2%。 二、 補助私立幼兒園推廣客語教學活動計畫： 115 年：預計辦理 5 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。 116 年：預計辦理 6 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。 117 年：預計辦理 7 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。 118 年：預計辦理 8 班課程內容納入性平教育，培養消除幼兒性別刻板印象，促進性別平等。		
	一、透過本市原住民族部落大學，邀請相關研究之講師或由部大性平種子教師辦理系列講座，主題涵蓋原住民族社會多元性別議題，提供不同於主流社會之多元尊重觀念，提供大眾思考。 二、為凝聚都會區族人家庭平權意識，落實 CEDAW 核心價值「互相尊重與支持」，	115 年度 一、師資培力：辦理講師增能課程，開設「原住民族多元性別」專題講座 1 場次。 二、常態融入：編製「CEDAW-性別平等」通用教材；於工藝類課程(族服、編織)前 2 週，由講師進行 30 分鐘性平意識融入教學。 三、績效追蹤：	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	鼓勵開設有關夫妻、情侶或跨世代家人(如父女、母子)共同參與之傳統工藝、編織、珠繡及木雕等相關課程，不僅達到文化傳承意義，更在潛移默化中奠基傳統部落家族觀念。 (一) 破除「單點式講座」的侷限，讓性平觀念細水長流：部大透過將 CEDAW 宣導先期融入族人參與度最高的傳統工藝、族服製作等常態性課程，爾後全面性融入所有課程，自然浸潤於族人的日常學習與部落生活中，達到「潛移默化」之最大實質平權效益。 (二) 運用課程滿意度問卷調查，加注性別平等觀念質化回饋：問卷調查於課程結束後由學員填答，擬在「學員自評」部分，加注「性別平等觀念」質化回饋，評估面向：友善環境、觀念啟發、學習平權、開放意見等項，重點在學習互動是性別友善、互相尊重的，並且透過課程的學習，啟發對傳統習俗或現代生活中性別分工的反思。 (三) 推動「質化大數據」監測，落實循證決策與滾動優化：在「課程滿意度調查表」中加注性平指標，將學員與講師的「主	(一) 量化指標：傳統工藝類課程之男性學員參與率成長 2%。 (二) 質化指標：期末滿意度問卷中，「性平觀念啟發」正面評價(同意以上)達 80%以上。 116 年度 一、師資培力：辦理講師增能課程，開設「原住民族多元性別」專題講座 1 場次、辦理多元性別影片賞析 1 場次。 二、常態融入：全面擴大至部大各類型課程，於前 2 週試聽期進行 30 分鐘 CEDAW 意識融入教學。 三、績效追蹤： (一) 量化指標：全校課程之男性學員整體參與率成長 4%。 (二) 質化指標：期末滿意度問卷中，「性平觀念啟發」正面評價(同意以上)達 83%以上。 117 年度 一、師資培力：辦理講師增能課程，開設專題講座 1 場次；並首度開放講師與學員共同參與多元性別影片賞析 1 場次。 二、常態融入：持續落實全校各類型課程前 2 週 30 分鐘之 CEDAW 意識融入教學。 三、績效追蹤： (一) 量化指標：全校課程之男性學員整體參與率成長 6%。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	觀感受」與「觀念轉變」轉化為可追蹤、可量化的質化評估工具，收集族人反饋資料，作為部大未來調整通用教材、精進講師培力方案的科學依據，確保政策執行質量並重、精準對齊中央與國際 CEDAW 指標。	(二) 質化指標：期末滿意度問卷中，「性平觀念啟發」正面評價(同意以上)達 86%以上。 118 年度 一、師資培力：擴大辦理講師暨學員「原住民族多元性別」專題講座 1 場次、多元性別影片賞析 1 場次。 二、常態融入：持續深化全校各類型課程前 2 週 30 分鐘之 CEDAW 意識融入教學。 三、績效追蹤： (一) 量化指標：全校課程之男性學員整體參與率成長 8%。 (二) 質化指標：期末滿意度問卷中，「性平觀念啟發」正面評價(同意以上)達 90%以上。		
	串聯跨局處向民眾行銷宣導如消除傳統習俗性別刻板印象、打破傳統文化中的性別角色、促進文化/習俗活動性別參與及促進生活中性別平權等重要相關性平議題，並適時透過新媒體，如「我的新北市」社群平台發布性平宣導或相關活動貼文。	115 年：透過本府多元宣導管道露出消除傳統習俗性別刻板印象相關議題宣導媒材 1 項。 116 年：透過本府多元宣導管道露出打破傳統文化中的性別角色相關議題宣導媒材 1 項。 117 年：透過本府多元宣導管道露出促進文化/習俗活動性別參與相關議題宣導媒材 1 項。 118 年：透過本府多元宣導管道露出促進生活中性別平權相關議題宣導媒材 1 項。	新聞局	
	辦理職場平權相關法令研習會 針對主管、事業處理人員及一般勞工等對象，規劃特定對象優先之職場平權研習會，	辦理職場平權相關法令研習會 一、各年度目標值： 115 年：辦理 5 場次，受益人數 350 人	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	鼓勵特定層級對象參加。加強宣導性別、性傾向歧視禁止，並納入性別認同、跨性別等相關議題之「正面友善案件」與「負面違法案例」當作教材，以消除職場性別歧視及刻板印象，營造性別友善職場。	116 年：辦理 5 場次，受益人數 350 人 117 年：辦理 6 場次，受益人數 420 人 118 年：辦理 6 場次，受益人數 420 人 二、預期效益：除透過問卷調查量化統計學員對性別議題之理解是否提升外，亦同步質化收集事業單位在實務執行上的具體困難，作為後續介入輔導依據。		
	一、 補助辦理性平課程： (一) 輔導新北市工業會、新北市工商發展投資策進會辦理性平課程及提升女性領導力講座，並於講座後進行問卷滿意度調查，依據年度問卷回饋，滾動式修正明年度性平講座題目。 (二) 輔導新北市商業會辦理以打破性別刻板印象議題出發，辦理性平課程及提升女性領導力講座。 1.問卷機制：每場性別平等講座結束後，採課後問卷調查，分析「參與性別」、「課程內容」、「教材實用性」及「整體課程」之狀況，深入評估參與後對「性別平等」觀念之認識與獲益程度。 2.逐年精進及深化：相較上一年度課程成果及學員回饋意見，滾動式調整課程	一、 補助辦理性平課程: (一) 目標值： 1.新北市工業會及新北市工商發展投資策進會： 115 年：辦理 6 場次，預計 120 人參與。 116 年：辦理 6 場次，人數較前一年增加 10%。 117 年：辦理 6 場次，人數較前一年增加 10%。 118 年：辦理 6 場次，人數較前一年增加 10%。 2.新北市商業會： 115 年：辦理 2 場次課程，參與人次 60 人。 116 年：辦理 2 場次課程，參與人次 60 人。 117 年：辦理 2 場次課程，參與人次 60 人。 118 年：辦理 2 場次課程，參與人次 60 人。 (二) 效益： 1.新北市工業會及新北市工商發展投資策進會：增加私部門員工性平意識、分享女性專業領導力、管理力，於講座後進行問卷調查，預估學員於每堂講座滿意度與課程理解度達到 80%以上，已	經發局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	內容與授課方式，以強化課程推動性平效益及深化性別平等推廣成效。 二、 於新北市工業會及新北市商業會員大會前播放性平宣導影片。	達促進私部門女性參與、提升私部門性別平等觀念之目的。 2.新北市商業會：強化女性職場能力及勇氣，以達實質性別平等。本年度課程不僅以女性主管為主，而以任一性別主管為標的，預計培訓 30 名主管。		
	一、 辦理培力研習：規劃辦理寺廟業務講習，並於講習前撥放性平影片及簡報，促進宗教團體之女性決策參與等性別平等觀念。 二、 多元化宣導 (一) 宗教團體訪查、性別平等觀念宣導，並做問卷回饋。 (二) 新北市政府警察局婦幼警察隊合作宣導性別平等觀念，藉由互動方式宣導影片教學、案例分享、實際演練對宗教團體進行性別平等觀念推廣，並透過有獎徵答與現場民眾互動。	一、 辦理培力研習： 115 年：辦理 1 場次預計，約 50 人次。 116 年：辦理 1 場次預計，約 50 人次。 117 年：辦理 1 場次預計，約 50 人次。 118 年：辦理 1 場次預計，約 50 人次。 二、 多元化宣導 (一)宗教團體訪查 115 年：辦理 3,000 場次，約 15,000 人次。 116 年：辦理 3,000 場次，約 15,100 人次。 117 年：辦理 3,000 場次，約 15,200 人次。 118 年：辦理 3,000 場次，約 15,300 人次。 (二)合作宣導 115 年：至少 3 場寺廟性平觀念宣導，約 100 人次。 116 年：至少 3 場寺廟性平觀念宣導，約 120 人次。 117 年：至少 3 場寺廟性平觀念宣導，約 150 人次。 118 年：至少 3 場寺廟性平觀念宣導，約 180 人次。	民政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 民間團體性別意識培力：舉辦家長會相關增能研習，研習課題從家庭領域(家庭教育知能講座)、學校領域(新課綱講座)及各類民間團體(家長會會務分享)，透過新媒體導等方式宣達並學習覺察日常生活中潛藏的性別刻板語言、將性別平權與多元尊重融入新課綱的素養教育以及將性別意識內化為組織運作的核心，從會務決策到社區實踐，全面推動平權。 二、 新北築家好宣導講座：透過本市家庭教育宣講團團員至本市學校及社區，辦理「新北築家好-性別平等在我家」從家事分工探討性別平權概念。辦理「新北築家好-家庭法律大小事」由繼承權、子女姓氏議題、離婚合作式家長共親職宣導性別平等概念。	一、 民間團體性別意識培力： 115 年： (一) 局長與家長有約：辦理 2 場次 200 人參與。 (二) 新任家長會長增能研習：辦 1 場次 300 人參與。 116 年： (一) 局長與家長有約：辦理 2 場次 200 人參與。 (二) 新任家長會長增能研習：辦 1 場次 300 人參與。 117 年： (一) 局長與家長有約：辦理 2 場次 200 人參與。 (二) 新任家長會長增能研習：辦 1 場次 300 人參與。 118 年： (一) 局長與家長有約：辦理 2 場次 200 人參與。 (二) 新任家長會長增能研習：辦 1 場次 300 人參與。 二、 新北築家好宣導講座： 115 年：辦理 15 場次，約 300 人參與。 116 年：辦理 16 場次，約 320 人參與。 117 年：辦理 16 場次，約 320 人參與。 118 年：辦理 17 場次，約 340 人參與。	教育局	
	萬金石馬拉松落實運動平權： (一) 挑戰馬組提供 500 位女性專屬名額，提升女性參賽比例。 (二) 增設非二元性別組，打造多元友善運動環境。 (三) 挑戰馬組增設視障配速員，去標籤化的	(一) 女性參賽比率 115 年：女性參賽比率自 30%提高至 33 %。 116 年：女性參賽比率 33%。 117 年：女性參賽比率 33 %。 118 年：女性參賽比率自 33%提高至 34 %。 (二) 性別平等教育訓練	體育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	重要實踐，使共融不是「特別照顧」，而是「角色共擔」。 (四) 優化賽會環境：提供女性專屬更衣室、廁所、哺乳室及生理用品，並調整動線與空間配置，提升隱私、安全與便利性，營造友善運動環境。 (五) 強化資訊揭露與性平申訴機制：於官網設置性平專區與申訴信箱，公開性別平等指引、申訴流程及托育資訊，營造透明、安全的參賽環境。 (六) 提升賽事工作團隊性平意識：辦理至少 10 場性別平等教育訓練，強化裁判、志工與工作人員對性騷擾防治、身體界線及多元性別議題的理解，確保賽事服務尊重且友善。	115 年：辦理 10 場，約 400 人次參與。 116 年：辦理 11 場，約 420 人次參與。 117 年：辦理 12 場，約 440 人次參與。 118 年：辦理 13 場，約 460 人次參與。		
	一、 銀髮大學性別平等宣導教材-大姊回家了姑婆入祀給家人更多的愛 在傳統喪禮習俗中，許多男尊女卑的喪葬習俗，為順應時代變遷，性別平等的現代化治喪觀念更需要加以尊重及了解，故本局自製 CEDAW 教材，並在教材中透過探討傳統生命禮儀中對於性別的分工及期待，進而導入性別平等的觀念，並運用情境案例強化性別意識於課程中運用傳統喪葬習俗案例，例如	一、 銀髮大學性別平等宣導教材-大姊回家了姑婆入祀給家人更多的愛 有關各年度課程場次及男性參與率目標值係依據歷年銀髮大學開課規模及性別平等課程推動情形而設定，以提升教材推廣之涵蓋率，強化性別平等觀念之普及性，說明如下： (一) 辦理場次依各單位開課需求及教材推廣成效，逐年增加 1 場，強化性別平等觀念之普及性。 (二) 男性參與率部分，係參酌歷年銀髮大學男性參與	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	女性不得入祀祖先牌位或僅負責輔助性事務等情境，引導學員透過討論與經驗分享，理解性別角色之形成背景，並思考家庭角色可依能力與意願分工，而非依性別區分，以促進學員性別平等觀念之建立。	比例偏低情形，設定逐年提升 1%為合理且具可行性之改善幅度，透過逐年增加課程場次及鼓勵男性參與，預期可逐步提升男性對性別平等議題之理解與參與程度，進而促進家庭及社區中性別平等觀念之落實。 115 年：辦理銀髮大學性別平等課程 35 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 30%提升至 31%；學員回饋表示課程有助於理解傳統習俗中性別角色議題之比例達 80%以上。 116 年：辦理銀髮大學性別平等課程 36 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 31%提升至 32%；學員回饋表示課程有助於理解傳統習俗中性別角色議題之比例達 82%以上。 117 年：辦理銀髮大學性別平等課程 37 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 32%提升至 33%；學員回饋表示課程有助於理解傳統習俗中性別角色議題之比例達 83%以上。 118 年：辦理銀髮大學性別平等課程 38 場，導入性別平等的觀念，男性參與率 33%提升至 34%；學員回饋表示課程有助於理解傳統習俗中性別角色議題之比例達 85%以上。		
	二、 翻轉婦女終身教育性別意識計畫 (一) 目的：依據消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)第 5 條：改變男女的	二、 翻轉婦女終身教育性別意識計畫		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；以及 SDGs 5 提倡性別平權：實現性別平等，並賦予婦女權力。 (二) 服務內容：針對婦女大學學員辦理性別意識課程，藉以強化婦女大學學員性別意識觀念，並將家務分工等性別平等觀念帶入家中，進而促使女性地位於社區間能更受重視；與時俱進融入數位性別暴力、月經平權等議題，提升女性之性別意識。 (三) 預期效益：透過辦理性別意識課程，提升婦女對性別平等、家務分工、數位性別暴力及月經平權等議題之認識與敏感度，強化其性別意識與自我權益觀念；並藉由課程討論與經驗分享，促進性別平權觀念落實於家庭及社區生活，提升女性公共參與及影響力，逐步營造性別友善之社區環境。	依據歷年婦女大學課程平均參與人數(每場約 30-40 人) 推估，並配合各分校據點與招生現況，逐年擴增課程場次。 115 年：辦理性別意識課程 5 場次，200 人次參與，學員回饋表示課程有助於理解性別意識觀點之比例達 80%以上。 116 年：辦理性別意識課程 6 場次，240 人次參與，學員回饋表示課程有助於理解性別意識觀點之比例達 80%以上。 117 年：辦理性別意識課程 7 場次，280 人次參與，學員回饋表示課程有助於理解性別意識觀點之比例達 80%以上。 118 年：辦理性別意識課程 8 場次，320 人次參與，學員回饋表示課程有助於理解性別意識觀點之比例達 80%以上。		
	三、 照護達人競賽 本局八里愛心教養院辦理照護達人教學觀摩暨競賽活動行之有年，照護者透過活動切磋琢磨，已能落實正確的照護技能，提供院	三、 照護達人競賽 115 年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象，本年度仍以直接照顧專業人員為主輔以服務對象參賽，2 場次/150 人次參與。(一		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	生更高品質的服務。本院擬結合父親節或傳統節慶活動，增設男性直接服務人員與院生幫院生潔牙的小競賽，由評審及牙醫師確認乾淨度，並由院生獻上花束感謝男性直接服務人員的努力付出，藉由活動及媒體宣導，鼓勵男性加入教保員及照顧身心障礙者的行列，破除大眾對於只有女性適合當照顧者的刻板印象。 115 年、116 年參賽服務方案，請男性同仁代表宣講服務方案策略及賽後心得，117 年錄製成照顧知能提升教材供在職訓練及家長、志工成長班教材。 118 年戲劇演出除當場賽程後獎勵外，亦可在家長大會、本院院慶活動播放，讓各組男性同仁介紹戲劇重點，鼓勵參與者的努力。	場次為賽前團隊研議賽程服務方案 30 人次，正式比賽現場 120 人次參與) 116 年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象，本年度以直接照顧專業人員為主輔以行政人員、服務對象參賽，2 場次/160 人次參與。(一場次邀請行政人員共同為賽前團隊研議服務方案，計 40 人次，正式比賽現場含行政人員 120 人次參與)。 117 年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象，本年度除以直接照顧專業人員為主輔以行政人員、服務對象參賽，並於賽前播放教材影片介紹各專業之服務策略作為賽前總複習，活動共 3 場次/170 人次參與。(維持一場次邀請行政人員共同為賽前團隊研議服務方案及攝影 40 人次、攝影後製 10 人次、正式比賽現場含行政人員 120 人次參與)。 118 年：消除性別歧視並翻轉女性較適合照顧家庭或身障者的性別刻板印象，本年度運用戲劇方式將照護達人精髓活化，分 5 組每組 12 人參與演出，賽程觀賞評分 120 人次參與，計 180 人次參與。		
2.建立具體獎勵機制，鼓勵民間團體或學校推展促進文	義民爺文化祭 一、 提升義民祭正獻官女性比例，並鼓勵值年爐主由女性擔任，藉以增進女性於傳統祭典、儀程規劃等的參與度，	(一) 提升義民祭正獻官女性比例並請國際團體或新住民參加挑擔活動 115 年：正獻官女性比例不低於 35%且 115 年由女性擔任爐主並邀請 1-2 組國際團體參加義民祭踩街。	客家局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
化、禮俗、儀典及傳統觀念的性平措施。	強化其在文化治理與國際文化交流之能見度與影響力，作為推動性別平等之具體指標。 二、 邀請國際團體或新住民參加義民祭的踩街挑擔活動。 三、 效益： (一) 翻轉傳統文化結構：打破傳統祭典重要儀軌由單一性別主導之現象，強化女性在客家傳統信仰中的決策權與話語權。 (二) 擴大文化國際能見度	116 年：正獻官女性比例不低於 36%並請 1-3 組國際團體參加義民祭踩街。 117 年：正獻官女性比例不低於 37%並請 1-4 組國際團體參加義民祭踩街。 118 年：正獻官女性比例不低於 38%並請 1-5 組國際團體參加義民祭踩街。 (二) 原因：透過逐年微調比例，以達成實質性別平等。 (三) 獎勵機制：邀請女性正獻官參與義民祭主祭大典，並頒發感謝狀，另納入新北市政府客家事務局客家文化諮詢委員會顧問建議名單，以表彰其對傳統文化傳承與推廣之投入及支持。		
	一、 提供原住民族歲時祭儀活動補助，鼓勵在活動中融入性別平權精神，打破傳統儀式中角色分工的刻板印象 二、 辦理文化會議等活動，結合族群領導人、原住民族協進會、人民團體、專家學者，辦理增能研習以及性別平權宣導活動或講座。 (一) 訂定獎勵機：頒給獎勵金及獎狀，以激勵本市各區原住民族發展協進會及各族群立案社團，積極向族人推廣性別平等相關資訊，藉以凝聚共同意識，並透過家戶、親友等多元管道廣為傳遞。同時，本局將協調本府各局處彙整原住民	115 年： (一) 本市各區歲時祭儀活動參與預計 8,000-10,000 人次。 (二) 規劃及實施歲時祭儀活動相關獎勵機制，激勵本市各區原住民族發展協進會及各族群立案社團。 (三) 辦理文化會議 1 場次，預計 100 人參與。 (四) 研擬文化會議辦理相關獎勵機制。 116 年： (一) 本市各區歲時祭儀活動參與預計 8,000-10,000 人次。 (二) 實施歲時祭儀活動相關獎勵機制，激勵本市各區原住民族發展協進會及各族群立案社團。 (三) 實施文化會議辦理相關獎勵機制，並辦理文化會	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	族權益、社會福利及性別平等之文宣資料，於各場歲時祭儀活動設置政令宣導攤位，透過與參與民眾互動及發放紙本DM或宣導品，提升性別平權宣導成效 (二) 辦理文化會議：透過增能研習、專題講座等方式，深化性別平權意識，講師們亦於講座內容中強化原住民族社會中不同性別之參與機會與公共事務決策能力，營造族群文化與性別平權並重之友善環境。 三、 參加對象：本市原住民族人。	議1場次，預計110人參與。 117年： (一) 本市各區歲時祭儀活動參與預計 8,000-10,000人次。 (二) 實施歲時祭儀活動相關獎勵機制，激勵本市各區原住民族發展協進會及各族群立案社團。 (三) 實施文化會議辦理相關獎勵機制，並辦理文化會議1場次，預計120人參與。 118年： (一) 本市各區歲時祭儀活動參與預計 8,000-10,000人次。 (二) 實施文化會議辦理相關獎勵機制，並辦理文化會議1場次，預計120人參與。		
	一、 透過有線電視相關獎項評審項目融入性別平權觀念，鼓勵媒體製播多元性平相關議題節目。 二、 辦理性別意識培力分享及交流活動，提升業者性別平等觀念，並落實於有線電視場域。 三、 藉由邀集業者分享性別平等觀念，提升業者性平意識，同時分享媒體得獎事蹟及落實性別平權成果、於本府宣傳管道露出獲獎業者自製節目等多元培力方式，提升媒體性別平等觀念，並鼓勵業者提報相關性別平等獎項。	115年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一，並辦理1場次性別培力活動。 116年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一，並辦理1場次性別培力活動。 117年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一，並辦理1場次性別培力活動。 118年：有線電視相關獎項將「性別平權」概念融入評分標準之一，並辦理1場次性別培力活動。	新聞局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共有 160 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習，宣導性別平等的現代化治喪觀念，消除性別刻板印象。 二、 對本市受年度查核之殯葬禮儀服務業者進行輔導訪視、查核及評鑑，提供多元性別治喪規劃建議事項及發放宣導品，宣導多元性別治喪事項。	115 年： (一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 160 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習。 (二) 查核 25 家殯葬禮儀服務業者及辦理評鑑 45 家業者。 116 年： (一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 165 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習。 (二) 查核 100 家殯葬禮儀服務業者。 117 年： (一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 170 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習。 (二) 查核 105 家殯葬禮儀服務業者。 118 年： (一) 針對本市殯葬禮儀服務業辦理 2 場研習課程，預估共 175 名殯葬禮儀服務業從業人員參與研習。 (二) 查核 110 家殯葬禮儀服務業者。	民政局	
	一、 透過區公所、學校及社區發展協會辦理宣導講座，邀請民眾參與。從歷史脈絡切入，探討傳統儀式中的性別角色差異與刻板印象造成的歧視行為，並納入繼承權、子女姓氏議題，引導家長反思家庭角色。課程亦涵蓋家事商談及離婚合作式家長觀念，強調共	115 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。 116 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。 117 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。 118 年：辦理 8 場次，約 300 人參與。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	同育兒能讓子女擁有雙倍的愛，在文化與人權視角下實踐性別平等關係。 二、 為積極鼓勵基層推展性平措施，每年全額補助各校及社區發展協會等民間機構申請家庭教育講座，並協助指派專業講師入校。推廣期間更配合發送宣導品，鼓勵民衆於傳統禮俗、儀典中融入性平觀念，未來將持續研議多元獎勵機制，深化在地推動。			
3.輔導媒體製播具性別平等觀點的節目與報導。	一、 《新北市文化》刊物係以展現新北市文化特色，記錄新北市人文風采，呈現新北市多元豐厚的文化內涵為出刊宗旨，未來亦會設定文史工作者、藝術家等各領域的女性相關報導方向。 二、 每年預計於文化季刊刊出 1 篇專題報導，介紹 2 至 3 位女性創作者或生活風格人物，藉由地方走讀活動或與民眾實際交流方式，協助大眾接觸性別差異、刻板印象、文化脈絡等議題，建立多元共融社會。 三、 《新北市文化》除印刷紙本刊物外，亦於「讀新北 Reading Life」(追蹤人數約 6,600 人)提供線上版閱覽，以提高民眾線上觸及性別平等議題之機會	115 年： (一) 每期印刷 1,500 本刊物 (二) 提供線上版閱覽，預計線上瀏覽約 1,700 人次。 116 年： (一) 每期印刷 1,500 本刊物 (二) 提供線上版閱覽，預計線上瀏覽約 1,800 人次。 117 年： (一) 每期印刷 1,500 本刊物 (二) 提供線上版閱覽，預計線上瀏覽約 1,900 人次。 118 年： (一) 每期印刷 1,500 本刊物 (二) 提供線上版閱覽，預計線上瀏覽約 2,000 人次。	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	透過跨局處合作，提供媒體如消除性別刻板印象、打破傳統性別角色、促進性別平等意識、強化性別尊重與性別平權議題等宣導媒材，提升媒體性別平等意識，進而在製播節目或專題報導融入性別平等觀念。	115 年：藉由多元方式向媒體宣導消除性別刻板印象相關媒材 1 項。 116 年：藉由多元方式向媒體宣導打破傳統性別角色相關媒材 1 項。 117 年：藉由多元方式向媒體宣導促進性別平等意識相關媒材 1 項。 118 年：藉由多元方式向媒體宣導強化性別尊重與性別平權相關媒材 1 項。	新聞局	
4.推動性平的文化推廣方案，增進女性藝術家創作技能及展演機會，並設立補助或獎勵機制，鼓勵女性藝術家創作與展演。	本局透過展演、駐村、工作坊及提供演藝團體展演空間，強化女性在藝術領域的能見度，展現多元女性角色樣貌，鼓勵不同族群、不同文化背景的女性以自身視角詮釋文化。 一、 支持女性藝文工作者創作與展演 (一) 黃金博物館邀請女性藝術工作者參與「礦山藝術季」等品牌活動，以駐地創作、教育推廣與示範活動，讓女性從自身經驗出發詮釋礦山文化。並以短影音、網路媒體與新聞稿推廣作品，提升女性藝術創作的可見度。 (二) 淡水古蹟博物館與身聲劇場透過跨領域合作機制，結合表演藝術、文化資產與性別議題，辦理藝術表演活動，並鼓勵女性藝文工作者參與，促進本國籍與外國籍婦女之對話，打造女性藝術家多	一、 支持女性藝文工作者創作與展演 115 年： (一) 黃金博物館至少邀請 1 位女性藝文工作者，完成 1 件駐地創作並發布至少 1 則媒體內容，活動參與人次達 5,000 人次。 (二) 淡水古蹟博物館辦理至少 10 場跨域展演，約 2,000 人次參與。 (三) 十三行博物館邀請 1 位女性藝術家或技藝專家，提升女性在文化節的能見度。兩日預計共 6 場次，每場次 10 人次，總計 60 人次參與。 116 年： (一) 黃金博物館維持每年 1 件女性創作與媒體推廣，活動參與 5,000 人次。 (二) 淡水古蹟博物館辦理 11 場以上展演 2,500 人次參與。 (三) 十三行博物館邀請 1 至 2 位女性藝術家，並至少	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	元參與的平台。在展演機會上，提高女性參演比例，透過母親節、兒童節等活動展演或「表演藝術進校園」等形式，協助表演者進入公共展演場域，強化能見度與專業發展路徑。 (三) 十三行博物館於南島文化節規劃女性作品展示、女性藝術家工作坊，並在展場補充分女性創作者與技藝介紹，使女性在南島文化中的角色更明確被呈現。 二、 提供演藝團體展演空間：扶植原住民族團隊進駐新北藝棧，透過展演、講座與推廣活動，介紹母系社會中的女性文化樣貌，讓民眾理解不同族群的女性角色與價值，提升族群女性在文化場域中的能見度。	辦理 1 場工作坊或分享會。兩日預計共 6 場次，每場次 30 人次，總計 180 人次參與。 117 年： (一) 黃金博物館持續邀請女性藝文工作者，並以多元媒體推廣作品（至少 1 則）。 (二) 淡水古蹟博物館辦理 12 場以上展演，約 3,000 人次參與。 (三) 十三行博物館邀請女性藝術家，並將創作脈絡與女性角色納入展場文字。年度展覽參觀人數預計超過 5,000 人次以上。 118 年： (一) 黃金博物館每年持續邀請女性藝文工作者，活動參與維持 5,000 人次以上。 (二) 淡水古蹟博物館辦理 13 場展演，3,500 人次參與。 (三) 十三行博物館整合近年女性創作成果，使南島文化節成為展現女性藝術的常設公共平台。 二、 提供演藝團體展演空間： 115 年：預計辦理至少 1 場展演、教育推廣活動或講座，參與人次約 35 人，扶植進駐新北藝棧之原住民團隊，透過活動呈現母系社會中女性之文化樣貌，擴大原住民團隊之能見度。並透過團隊每年進駐執行成果報告書，了解實施效益、民眾評價回饋、綜合檢討。 116 年：預計辦理至少 2 場展演、教育推廣活動或講		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		座，參與人次約 45 人，扶植進駐新北藝棧之原住民團隊，透過活動呈現母系社會中女性之文化樣貌，擴大原住民團隊之能見度。並透過團隊每年進駐執行成果報告書，了解實施效益、民眾評價回饋、綜合檢討。 117 年：預計辦理至少 3 場展演、教育推廣活動或講座，參與人次約 55 人，扶植進駐新北藝棧之原住民團隊，透過活動呈現母系社會中女性之文化樣貌，擴大原住民團隊之能見度。並透過團隊每年進駐執行成果報告書，了解實施效益、民眾評價回饋、綜合檢討。 118 年：預計辦理至少 4 場展演、教育推廣活動或講座，參與人次約 65 人，扶植進駐新北藝棧之原住民團隊，透過活動呈現母系社會中女性之文化樣貌，擴大原住民團隊之能見度。並透過團隊每年進駐執行成果報告書，了解實施效益、民眾評價回饋、綜合檢討。		
5.透過宣導或相關措施鼓勵並提升女性參與 STEM 領域之學科課程，消除性別刻板印象。	一、 中港大排志工隊進階課程教育訓練：提升本局中港大排志工隊服務能力暨保障專業性的高品質，進階充實服務專業知能、理念與均化、深化志工們的技巧為目標，提升女性能夠自我肯定外，並加強宣揚性別平等觀念，鼓勵女性志工，能從容不迫地面對挑戰，更有信心投入志工服務工作，提升服務品質，擴大服務績效。 二、 新北濕地珍水志工隊：年度培訓課程	一、 各年度目標值： 115 年： (一) 志工隊教育訓練宣導 3 場 (二) 河濱活動(如春紛節)1 場/濕地志工課程 1 堂宣導 116 年： (一) 志工隊教育訓練宣導 3 場 (二) 濕地珍水志工課程 1 堂宣導 117 年： (一) 志工隊教育訓練宣導 3 場 濕地珍水志工課程 1 堂宣導	水利局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	中增列「性別平等與 STEM 教育推廣」宣導，透過相關影片或簡報解析宣導，培養志工在導覽與活動帶領中避免性別刻板語言與角色分工，並建立性別友善教學提醒原則與檢核機制，使平權意識制度化融入日常教學。此舉可提升志工性別敏感度與引導能力，改善教學現場隱性性別偏見，增加女性學員在實作與科技操作中的參與機會，強化她們的自信心與學習動機，並透過志工在各類教育活動中的持續推廣，逐步營造公平、包容且多元的學習環境。 三、 河濱活動會場提供攤位給社會局設攤，辦理性平宣導。	118 年： (一) 志工隊教育訓練宣導 3 場 (二) 濕地珍水志工課程 1 堂宣導 二、 預期效益： (一) 提升志工性別敏感度，降低導覽及教學過程中的隱性性別偏見。 (二) 透過導覽與活動推廣性別平等觀念，提供學員更多元且平等的學習示範。 (三) 逐步營造公平、包容且具性別友善的濕地環境教育場域，促進女性參與 STEM 領域		
	一、 辦理「AI 數位學習計畫」建立性別友善數位學習環境，強化女性素養與職場競爭力，本計畫內容聚焦於 AI 工具應用及數位工具操作等與 STEM（科學、技術、工程、數學）相關之數位能力培力，透過開發 AI 基礎知能、資料分析、數位工具應用等線上課程，協助女性提升職涯科技競爭力。 二、 採線上可重複觀看課程，搭配循序漸	115 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，提升女性參與人數 40%，逐步縮小性別落差 116 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，提升女性參與人數 45%，逐步縮小性別落差 117 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，提升女性參與人數 50%，逐步縮小性別落差 118 年：完成 AI 數位學習線上課程規劃與推廣，維持女性參與人數 50%，逐步縮小性別落差	青年局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	進、手把手操作教學，協助非理工背景及缺乏數位基礎之女性學習 AI 工具，並透過女性實際操作示範及生活、職場情境案例，提升女性參與 STEM 及 AI 數位學習之意願與信心。			
	一、 年度用人計畫及職缺公告中，檢視土木、建築及資訊等職系員額配置，明確載明不以性別為限，並增列該職系女性現職比例及育嬰留職復職情形，主動傳遞職場友善訊息，配合性別友善招募訊息鼓勵女性人才投入。 二、 對新進人員具前揭職系或學歷之女性同仁，視業務需要提供適度職涯協助及參與相關專案之機會。	一、 各年度目標值 就讀科學、科技、工程及數學相關專業群之女性人力比例： 115 年：達 6%以上。 116 年：達 7%以上。 117 年：達 8%以上。 118 年：達 10%以上。 二、 效益：預期可藉由提升女性進用比例，持續優化技術及資訊人力結構，促進土木、建築及資訊等職系性別組成更為多元，並強化本局支持女性投入 STEM 領域之職場文化，為女性參與專業業務及晉任主管職提供穩定人才基礎。	城鄉局	
	邀請學校、學術單位、學會、協會或地方團體等相關單位進行捷運建設工程參觀、研討、座談、開工典禮、通車典禮等相關活動，以受邀人員包含女性參與者為優先邀請單位，藉機鼓勵對工程領域初感興趣或強化原就讀工程領域之女性，進入或繼續學習工程領域之意願，以期提升女性參與捷運建設工程相關領域學科課程之意願。	115 年：辦理 1 場，女性參與人數至少 1 人。 116 年：辦理 2 場，女性參與人數至少 2 人。 117 年：辦理 3 場，女性參與人數至少 3 人。 118 年：辦理 4 場，女性參與人數至少 4 人。	捷運局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	透過食農教育課程，將農業科學、省力機具技術及農產加工技術等元素融入課程設計：多元技術：課程中導入農業省力機具、智慧溫室系統體驗，強調科技降低體力勞動負荷，藉此消除傳統農業重勞力的性別刻板印象，提升女性參與意願。 女性標竿傳承：優先邀請女性青農、女性農業科技學者擔任講師，分享智慧農業經營經驗，透過模範效應（Role Model）深化學員之性別平等觀念。	每年至多辦理 10 場性別友善食農教育課程，透過問卷前後測，確認學員省力農機操作或多元食農工作體驗，消除農業性別刻板印象。 115 年：辦理 10 場課程，參與人次 300 人，學員了解性平程度達 80%以上，女性學員對 STEM 農業領域滿意度或興趣提升 10%以上。 116 年：辦理 12 場課程，參與人次 360 人，學員了解性平程度達 82%以上，女性學員對 STEM 農業領域滿意度或興趣提升 12%以上。 117 年：辦理 14 場課程，參與人次 420 人，學員了解性平程度達 85%以上，女性學員對 STEM 農業領域滿意度或興趣提升 15%以上。 118 年：辦理 16 場課程，參與人次 480 人，學員了解性平程度達 90%以上，女性學員對 STEM 農業領域滿意度或興趣提升 20%以上。	農業局	
	利用婦幼安全工作檢討會，廣邀專家學者蒞臨演講，以多元化議題提升與會人員各項專業知能（例如醫學、健康、心靈成長等），透過跨領域知識交流強化性別平等意識，進而消除性別隔閡。 114 年計辦理 11 場次、770 人次參與。	115年：辦理12場次、參與人次840人 。 116年：辦理13場次、參與人次910人。 117年：辦理14場次、參與人次980人。 118年：辦理15場次、參與人次1,050人。 藉由多元議題交流，提升與會人員性別平等觀念及相關專業知能。	警察局	
	透過暑期夏令營、校園宣導及相關體驗活動等管道，結合防火、防災教育內容，融入消防工作性質與職涯介紹，傳遞性別平等參與	115年：辦理暑期夏令營、校園宣導及體驗活動等宣導場次合計140場次以上。 116年：辦理暑期夏令營、校園宣導及體驗活動等宣	消防局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	及專業能力不受性別限制之觀念，使學童及青少年對消防工作建立正確認知，逐步破除性別刻板印象，鼓勵女性學生培養相關興趣，促進未來女性參與消防專業領域之發展	導場次合計160場次以上。 117年：辦理暑期夏令營、校園宣導及體驗活動等宣導場次合計180場次以上。 118年：辦理暑期夏令營、校園宣導及體驗活動等宣導場次合計200場次以上。		
	永續未來學院-高中環境教育體驗營 一、 自 111 年辦理，招收新北市轄內之高中職學校在學學生，透過環境教育相關講座、課程及實地參訪等方式，增加女性參與 STEM 領域中 Science 學科機會，提升未來選擇相關科系意願，消除教育性別隔離。 二、結合 STEM(Science 科學、Technology 科技、Engineering 工程、Mathematics 數學）教育理念，透過跨領域課程與實作活動，引導學生從生活情境中理解永續發展的重要性。營隊內容涵蓋綠能科技、環境監測、AI 科技應等主題，讓學生在問題解決與專題實作過程中，培養科學探究、程式設計、工程思維與數據分析能力。透過 STEM 教育強調的「做中學」與跨域整合，學生不僅能提升創新思考與團隊合作能力，更能建立對	115 年：課程至少包含 1 堂 Science 學科相關課程。 116 年：課程至少包含 1 堂 Science 學科相關課程。 117 年：課程至少包含 2 堂 Science 學科相關課程。 118 年：課程至少包含 2 堂 Science 學科相關課程。	環保局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	環境永續與未來科技發展的責任感，進一步呼應新北市推動科技教育與永續城市發展的教育目標。			
	一、 導入「智慧旅服基礎訓練」：運用職前訓練課程，導入 AI 科技賦能與 STEM 應用，引導女性服務人員理解 AI 大語言模型背後的「邏輯運算」、「演算法邏輯」以及「數據判讀」，讓 AI 不僅僅是查詢工具，更是基於 STEM 科學思維的數據應用，從而強化旅服中心提供即時、準確諮詢的服務品質。 二、 強化女性科技應用能量協助偏鄉二度就業婦女建立科技技能，例如 AI 即時翻譯、資訊系統操作等，提升智慧旅服中心的科技運作能力，提高服務效率與品質。 三、 建立女性友善職涯發展路徑透過專管與培訓制度，協助女性累積智慧旅遊相關能力，鼓勵留任觀光科技領域，降低旅服中心人力流動率，穩定服務品質。	一、 各年度目標值： 115 年：女性旅服人員受訓人數提升 5%；科技觀光教育訓練時數提升 5%；女性旅服人員留任率提升 5%。 116 年：女性旅服人員受訓人數提升 10%；科技觀光教育訓練時數提升 10%；女性旅服人員留任率提升 10%。 117 年：女性旅服人員受訓人數提升 20%；科技觀光教育訓練時數提升 20%；女性旅服人員留任率提升 20%。 118 年：女性旅服人員受訓人數提升 30%；科技觀光教育訓練時數提升 30%；女性旅服人員留任率提升 30%。 二、 預期效益： (一) 優化體驗：運用大數據精準預測旅客需求，客製化升級旅遊體驗。 (二) 賦能偏鄉：消除數位落差並解決人力荒，協助偏鄉婦女重返職場，帶動地方觀光數位轉型。 (三) 穩定團隊：健全職涯制度並降低離職率，留住一線優質人才，打造具競爭力的女性科技團隊。	觀旅局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 透過地政大講堂與臺北大學不動產與城鄉環境學系學生，宣導女生也可以加入地政行業，破除大眾對於只有男性適合地政行業的刻板印象。 二、 於地政事務所辦理地政體驗活動，藉由測量儀器操作及玩桌遊識謄本，宣導土木及測量人員也可以是女性。	115 年：舉辦 1 個場次地政大講堂，每場次約宣導 50-100 人次。 116 年：舉辦 1-3 個場次地政體驗營，每場次約宣導 15-30 人次。 117 年：舉辦 1 個場次地政大講堂，每場次約宣導 50-100 人次。 118 年：舉辦 1-3 個場次地政體驗營，每場次約宣導 15-30 人次。	地政局	
	一、 辦理新進人員教育訓練時，於課堂簡報放置女性參與 STEM 領域課程之宣導內容(如：教育局 STEAM 大聯盟親子學院女力專班課程海報、臺灣傑出女科學家獎海報、各機關學校辦理女力 STEM 座談會活動海報等) 。 二、 於前開教育訓練口頭宣導，以「在 STEM 領域表現傑出的女性事蹟」、「STEM 體驗課程」鼓勵參與者本人及其子女積極參與 STEM 領域活動，不因性別受限。	115 年：宣導至少 3 場次，50 人次。 116 年：宣導至少 3 場次，55 人次。 117 年：宣導至少 3 場次，60 人次。 118 年：宣導至少 3 場次，65 人次。	衛生局	
	一、 課程模組融入： 不另行開設獨立課程，而是將智慧交通、大數據、AI 應用等 STEM 相關議題，納入本局既有的教育訓練或活動宣導中，供全體同仁參與。	一、 各年度目標值： 115 年：融入 STEM 議題之既有訓練場次或宣導至少 1 場次，且女性同仁參與人數比例達 20%以上。 116 年：融入 STEM 議題之既有訓練場次或宣導至少 2 場次，女性同仁參與人數比例提升至 30%以上。	交通局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	二、 減壓數位資源： 篩選「e 等公務園」現成之優質 STEM 課程，提供同仁於公務空檔彈性修習，並作為既有學習時數之認證，不增加額外訓練負擔。	117 年：融入 STEM 議題之既有訓練場次或宣導至少 3 場次，女性同仁參與人數比例提升至 40%以上。 118年：融入 STEM 議題之既有訓練場次或宣導至少 3場次，並分享標竿學習案例，確保女性同仁參與度穩定成長並深化學習成效。 二、 效益：將 STEM 議題融入既有訓練體系，在不增加同仁負擔的前提下，透過課程與宣導破除性別偏見，提升專業多元性。		
	一、 獎勵-挹注資源：設立專案補助，獎勵學校發展女性 STEM 特色課程。 二、 體驗-搭建舞台：舉辦全市「女力科技日」，並於科展及專題製作競賽增設女子特別獎。 三、 典範-產學連結：媒合科技企業參訪，樹立女性工程師職涯楷模。	115 年：在專題競賽中增設 STEM 項目 1~2 個，提升女學生理工初探興趣。 116 年：於科展及專題製作競賽增設女子特別獎 1~2 名。 117 年：媒合 1~2 家企業參訪活動，辦講座 2 場；樹立女性職涯典範。 118 年：科展及專題製作競賽女隊增 3%，工科女生入學率持穩；深化在地人才庫。	教育局	
	一、 婦女 E 起來學習培力計畫 (一) 為縮減中高齡女性在數位科技應用上的落差，提升其資訊素養與數位能力，本計畫結合在地人民團體，規劃婦女資訊力課程，課程設計將以「生活應用導向」為核心，導入實用情境並強化學員對詐騙訊息辨識、個資保護與假訊息判讀能力，協助中高齡女性培養基本數位	一、 婦女 E 起來學習培力計畫 114 年已辦理 1 班數位學習課程，惟因場地（電腦教室）資源與設備使用限制，每班人數上限為 20 人，故實際開班規模以小班制進行，增加女性接觸科技與自主學習機會，翻轉女性科技使用之性別刻板印象。 115 年：預計辦理 2 班數位學習課程，計 40 婦女人次受益。 116 年：預計辦理 3 班數位學習課程，計位 60 婦女	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	操作能力，進而善用科技工具於日常生活。 (二) 另透過女性互助學習與團體支持模式，鼓勵中高齡女性跨出家庭場域，增加社會參與以及人際互動機會，逐步翻轉「女性不擅科技」之性別刻板印象，提升女性自信與數位參與度。	朋友受益。 117 年：預計辦理 4 班數位學習課程，計 80 位婦女朋友受益。 118 年：預計辦理 5 班數位學習課程，計 100 位婦女朋友受益。		
	二、 數位陪伴員培訓計畫 日常生活已高度依賴數位科技，隨臺灣高齡人口快速增加，且女性比例高於男性，數位近用落差及性別差異議題更形重要。本局推動數位陪伴員計畫，透過重構數位能力指標、規劃分層培力課程及導入情境式教學設計，系統性強化長者數位近用能力。並著重培力女性參與數位服務角色，協助其由數位使用者轉型為科技應用與價值創造者，並結合同儕支持機制及 AI 工具應用，提升數位自信與實作能力，逐步縮短性別數位落差，促進高齡者社會參與及人際連結，落實性別平等與數位包容發展。 截至 114 年 12 月數位陪伴員已累計完訓為 162 人(男 29 人、女 133 人)，以女性報名與受訓居多，學員來源以社區照顧關懷據點之長者、志工為主。而這些女性陪伴員透	二、 數位陪伴員培訓計畫 (一) 數位陪伴員培訓： 1.鼓勵不同性別民眾參與數位學習與社區服務，提供平等接觸數位科技與擔任數位服務機會。課程內容涵蓋手機操作、數位生活應用、AI 工具運用、網路安全及數位陪伴技巧等，降低民眾學習門檻，建立數位能力與服務信心。 2.針對高齡女性過去較少接觸數位科技之現況，透過生活化課程設計、一對一陪伴教學及實際操作，提升其參與意願與學習成效，使其能運用數位工具進行健康管理、社會參與及生活服務使用，逐步縮短性別間之數位落差。 (二) 女性擔任數位陪伴員： 1.透過培訓、實習等歷程，提升其數位能力、服務能力及社區參與能力。完成培訓後，投入據點進行高齡數位服務，協助推動數位近用政策，增加女性參與公共事務及社區服務之機會。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	過回歸據點實習、陪伴及協助社區長者排除手機操作問題的過程中，逐步累積成就感及建立對數位 3C 的信心。同時，由於女性陪伴員多富含耐心及傾聽特質，為據點長者營造支持性學習環境，長者不分性別願意主動詢問手機使用問題，期能進一步吸引不同性別之居民走入據點參與服務，落實性別平等原則。 數位培伴員主題課程內容為： (一) 認識數位(數位思維、網路基礎、上網問題排除)。 (二) 數位健康應用(健保快易通 APP 安裝、申請數位健保卡、愛心敬老卡手機叫車教學)。 (三) 雲端應用及防詐騙(資訊安全、雲端載具、查詢資料真偽教學)。 (四) 問題排除基礎(軟硬體概念、問題解決方式、錯誤訊息解讀)。 (五) 問題排除實務。 (六) 社區實務。	2.經由女性擔任數位服務展現女性在數位學習與社區服務領域之能力與價值，促進社區性別平等與共融發展。 (三) 每年依執行情形(報名率、完訓率、資源投入)進行滾動式修正，培訓課後須完成社區實習及跨據點實習共 10 週，並繳交 8 次實習心得，故最終可取得資格之完訓人數會低於招生人數，爰以約 25%最終無法完訓之比例進行估算，推得年度培訓完訓目標值。 115 年：數位陪伴員預計培訓 57 位(前測 60 分，後測 75 分)。 116 年：數位陪伴員預計培訓 60 位(前測 60 分，後測 77 分)。 117 年：數位陪伴員預計培訓 63 位(前測 60 分，後測 79 分)。 118 年：數位陪伴員預計培訓 66 位(前測 60 分，後測 80 分)。		

議題五、數位/網路性別暴力與性騷擾防治及營造性別友善環境

一、重要性說明

(一) 數位/網路性別暴力與性騷擾防治：

1.近年數位科技迅速發展，對生活帶來便利，卻也衍生出各類新型犯罪。其中性隱私影像遭人透過網路或數位方式散布之案件層出不窮，對人民之隱私安全與人格尊嚴造成重大危害，因此推動防治數位性別暴力案件及被害協助已成為目前重要性別暴力防治課題。

2.另為因應112年社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串「Me Too」運動，行政院於112年7月底通過《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》(法案名稱改為《性別平等工作法》) 及《性別平等教育法》等「性平三法」修正案，以被害人保護為中心，目標為強化「有效」打擊加害人的裁罰處置、完備「友善」被害人的權益保障及服務、建立專業「可信賴」的性騷擾防治制度。

3.性騷擾最棘手的部分除了證據不足難以成案，另一個被害人最擔心的是：缺乏可信任的申訴機制與單位。在多數被害人的經驗中，我們看見雇主多以消極態度處理性騷擾事件，甚至未徹底調查，此亦代表雇主並未正視職場性騷擾已嚴重侵害被害人的工作權與身體自主權。受害後遭組織或雇主不信任與忽視，往往為當事人在申訴過程中備感孤立的主因。無論是指責還是漠視，相關單位不積極的作為，無疑加劇了性騷擾事件的傷害。因此為強化性別暴力零容忍之公眾意識，並提供被害人相關保護服務，落實其福祉權益之維護。

(二) 性別友善環境：

1.為因應性別平權及多元性別潮流，在各項社會建設上尊重不同性別特質，並重視其需求是全球先進國家未來的趨勢；公廁長期以來為了維護性別隱私，在男女性別上，無論是空間、如廁設施等皆進行明確的區分，但隨著多元性別及各種使用需求逐漸受到重視，本市著手推動性別友善公廁建置，在確保如廁隱私下，滿足民眾需求同時提高公廁使用效率 。

2.推動性別友善廁所依據：

(1)行政院性別平等政策綱領項下目標6-打造具性別觀點的如廁環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。

(2)《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW) 第2條消除歧視與暴力、第3條 平等之基本人權與自由、第13條 C 經濟與社會福利權、第16條 婚姻與家庭權益及 CEDAW 第5號一般性建議 暫行特別措施。

(3)SDG 5 性別平等。

(4)「新北市性別友善公廁設置原則」及「新北市性別友善廁所標章申辦計畫」。

(5)內政部「性別友善廁所設計指引」。

(6)環境部「性別友善廁所倍增計畫」及「性別友善廁所標章認證申辦計畫」。

(三) 性別與防災：

1.依據 SDG11永續城市與社區(面向：參與、議題：防災社區、指標名稱：防災社區普及率)。

2.為維持本市防災社區運作品質及永續發展，並提升社區民眾對於自主防災社區之歸屬感與榮譽心，於107年度率全國之先，首度辦理本市防災社區認證作業，108年截至113年底已推動328處防災社區，其中有322處防災社區申請並通過認證，新店區廣興里於112年2月率先全台獲內政部韌性社區二星標章認證。

3.本市至114年5月已有79處取得內政部韌性社區標章認證(含1星71處、2星8處)，為全國韌性社區數量最多縣市。本局將積極持續全面提升新北市防救災能量，將防救災能量深植地方。114年由消防局輔導27處區公所自辦38處防災社區，另各相關局處推動6處整合型防災社區。

4.公共環境是民眾日常生活常接觸的環境之一，提供安全、便利及友善的公共空間及環境是政府機關應積極推動的政策方向，但過去在公共設施的設計及建造上，多基於普遍多數使用者的需求為主，對於身心障礙、老幼婦孺、多元性別等不同處境者的需求並未全面納入考量。惟在性別主流化意識、身心障礙者、人權保障的浪潮推動下，如何促使所有人在運用公共設施資源能達到實質的公平性，打造無障礙或具性別觀點的友善空間環境已是一個重要的性別平等議題。

二、現況與問題

(一)現況：

1.數位/網路性別暴力與性騷擾防治：

(1)依據本市113年婦女需求調查顯示，在「婦女近3年是否曾遭受人身安全相關之不愉快經驗」，樣態最高為「暴力事件」(1.6%)，其次為「性騷擾」(1.3%)；從暴力事件來看，「新住民女性」遭到暴力事件比例為7%，「身心障礙女性」為2.3%。「新住民女性」遭性騷擾事件比例為5.3%、其次為「20-24歲年輕女性」為5.1%，而「身心障礙女性」則為3.3%，顯見不利處境女性面對人身安全議題有較高之風險。

(2)從「婦女認為政府應優先辦理的婦女服務措施」面向來看，有33.7%的婦女認為「婦女人身安全」排名第二，(「促進婦女健康」為36.2%排名第一)；而從「婦女認為政府應優先辦理的婦女人身安全面向之項目」來看，以「強化遭受家庭暴力及性侵害被害人通報、求助機制」排名第一(22.9%)，其次為「強化社區鄰里的治安相關硬體建置與維護」(22.2%)、「強化遭受家庭暴力及性侵害被害人諮詢輔導機制」(16.1%)、「增加學校/職場及公共場所之性騷擾防治宣導及教育訓練」(14.7%)、「強化公共運輸相關的婦女人身安全維護措施」(12.7%)、「強化社區內友善的協助求助管道」(11.3%)。

(3)統計本市114 年受理數位/網路性別暴力案件計1201案，成人計878 案、兒少計323 案；男性被害人543名(占45%)、女性被害人658 名(占55%)；其中以18 歲至25 歲被害人395名(占33%)最多，男性被害人162名(占41%)、女性被害人233 名(占59%)；18 歲以下犯罪樣態以網路假交友視訊裸聊遭截圖恐嚇取財、男女情感糾葛違反意願散布性私密影像為大宗。

(4)以本市處理性騷擾防治法事件之數據統計顯示，111年有408件、成案274件；112年有563件、成案410件；113年受理718件申訴案，其中448件違法成立、270案不成立；114年受理960件申訴案，其中587件違法成立、373案不成立。顯見申訴案件逐年成長，114年較113年增加34%，成案率約6成，凸顯民眾對於性騷擾事件的性平意識也逐年提升。進一步觀察近年性騷擾申訴案，有9成以上被害人是女性，加害人則以男性占絕大多數，占95%以上；年齡分布的部分，近年被害人之年齡較集中分布於18至29歲區間，約占40%至45%，其次為30至39歲，約占20%至27%；加害人則以18歲至64歲之青壯年族群為多。由此仍可見在性別暴力的議題上，仍舊存在有性別不平等，而使許多年輕女性處於被侵犯的狀況。然而男性被害人近年也開始增加，雖僅佔1成，仍不可輕忽。

2.性別友善環境：

早期建造設計的公共空間及環境多以功能性為導向，雖依法規設有基礎設施(如哺集乳室、廁所或停車場等)，但往往較缺乏性別意識及觀點，在無障礙及性別友善性上仍有改善空間，例如雖設有哺集乳室，但缺乏男性共同育兒者的空間設計與標示，廁所仍以男性、女性分開設置，導致多元性別或不同性別照顧者無法安心進入(陪同)如廁，或部分停車場未設置親子車位，導致使用嬰兒車的民眾儘管找到車位，不一定有足夠空間上下車，或停車場距離電梯、無障礙坡道很遠，造成使用者不便，諸如此類情形均有可以檢討改善之處，並檢視如何運用智慧科技將性別觀點融入空間設計中，營造友善宜居之環境空間。

本市109年發布「新北市性別友善公廁設置原則」，並於111年率全國之先訂定「新北市性別友善廁所標章申辦計畫」，以理解設置精神、使用交流溝通、確保使用隱私及提供如廁安全四大設置重點面向執行推動，並成立新北市性別友善公廁推動小組，期望透過標章審核機制，確保廁所使用隱私性、安全性及舒適性，以能提供具信賴度及具有性別觀點的如廁環境，回應不同族群如廁的基本生理需求。以每個行政區皆有設置一座性別友善標章廁所為目標，標章申辦計畫推動至114年11月共計28區48座廁所取得標章，將以此基礎下持續鼓勵公廁管理單位於合適場域和條件下優先設置。

3.性別與防災：

另為提升一般民眾防災意識，使民眾能於重大災害發生之第一時間，自救並救人，減輕災害造成之損失。本市消防局近年積極推動防災社區工作，實地到社區輔導民眾建立正確防災觀念、認識社區環境潛在危險因子加以因應、成立防救災編組及辦理防救災演練。透過公部門與社區民眾之共同努力，提升基層社區之防救災能量。

新北市自98年開始推動社區防災工作，並於107年首創專屬新北的防災社區認證標章，是全國最早開始推動認證的縣市，目前已有328個社區取得認證，並規劃在115年達到推動數量400處社區的目標。韌性社區累計至113年底已有79處取得內政部認證韌性社區（含71處1星韌性社區，8處2星韌性社區），為全國韌性社區數量最多縣市，114年將持續推動認證。114年將持續推動44處(38處自主型、6處整合型)防災社區，預計114年底完成推動數量將達372處防災社區。

114年參與在地防災社區防災對策研擬，女性佔總數比例61.7%偏多，男性38.3%偏少。115年至118年將朝向鼓勵男性多多出席參與對策研擬。將請里長以電話邀約或 LINE 在地相關志工或團體廣邀男性志工多多參與防救災對策以研擬，儘可能提高男性參與佔比。

(二)問題：

1.在網路時代下新型態數位/網路暴力問題日趨嚴重，包含散播性私密影像、性勒索、網路跟蹤和騷擾等，且因網路散播快速及無地域限制之特性，對被害人造成傷害及心理壓力將更為嚴峻。

2.現行部分公共場所(如學校、體育場館、社福場館、醫療院所、公園、公共圖書館、藝文場館、市場、交通站點及設施、民眾洽公場所、社會住宅、觀光景點、宿舍等)尚未能回應及滿足不同處境者的需求，未來還需進一步針對相關空間蒐集或研究不同使用者經驗，提出檢討及改善計畫，以完備無障礙及性別友善之空間環境。

3.行政院辦理之「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」研究案，研究發現受訪者感覺到不舒服、被歧視的情境或場域中，有17%發生在公共廁所。探究其原因為使用傳統二元分化之廁所，都在對著廣大的觀眾展示我們的性認同，並且確認它的重要性，不斷的進行性別檢查(資料摘錄：行政院112年8月9日公布之「我國多元性別(LGBTI)者生活狀況調查」委託研究報告)。因此本府推動設置性別友善廁所，此廁所不以性別區分，改以便器類型進行規劃設置，無關乎個人的性別為何，可以避免強化社會中性別的簡單二分，以及生理性別與外觀舉止的刻板連結。於設置性別友善廁所的過程中，能同時解決照顧者和被照顧者協同如廁困境及增加廁所使用效率和彈性，適度舒緩女廁排隊情況。

4.114年參與在地防災社區防災對策研擬，女性佔總數比例61.7%偏多，男性38.3%偏少。將朝向儘可能提高男性參與佔比，以利防災對策與研擬思慮面向更為周全，思考對策更為廣泛。目前參與防災社區防災對策研擬以在地化女性較為積極、熱心，尤其是里長為女性，其參與防災對策研擬女性佔比普遍居高。未來將115至118年將請里長朝向鼓勵在地男性志工多多出席參與防災對策研擬，以朝向儘可能縮小性別佔比差距。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 提升民眾及服務網絡成員對性騷擾及數位/網路性別暴力之認知。
2. 強化性騷擾及數位/網路性暴力預防措施。
3. 建構性騷擾及數位/網路性暴力被害人之多面向服務。
4. 建構安全、智慧且性別友善的公共空間與環境。
5. 建立具性別觀點及敏感度的防災機制。

(二)計畫策略：

1. 加強宣導與教育並製作案例及宣導媒材；提升網絡成員對性騷擾及數位/網路性別暴力之認知。
2. 建立以社區或職場為基礎的防暴網絡，推動社區覺醒方案，營造暴力零容忍的社區意識。
3. 強化性騷擾及數位/網路性別暴力事件之通報體系，建置有效、友善及可信賴服務體系，以提供被害人個別化服務，並關注不利處境女性(含身心障礙者、新住民、移工、原住民、多元性別等)之需求。
4. 盤點並應用智慧科技改善業管場館/所之性別友善性與無障礙環境，包含性別友善廁所/更衣室、哺集乳室、尿布台、婦幼停車位、性平基地、無障礙公共交通環境等。
5. 針對不利處境婦女研擬在地化的防災策略，並運用智能科技，培力不同性別參與防災的能力與機會。

(三)執行機關：教育局、警察局、社會局、勞工局、衛生局、新聞局、體育局、民政局、文化局、經濟發展局、客家事務局、原住民族行政局、青年局、農業局、城鄉發展局、工務局、地政局、捷運工程局、交通局、財政局、消防局、水利局、觀光旅遊局、環境保護局、研究發展考核委員會、秘書處、家庭暴力暨性侵害防治中心。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.加強宣導與教育並製作案例及宣導媒材；提升網絡成員對性騷擾數位/網路性別暴力之認知。	針對家防官、社區家防官、性侵害專責人員及婦幼工作人員辦理性騷擾及性別暴力相關教育訓練，提升專業認知。114 年辦理相關教育訓練 12 場，參訓人次達 1,060 人參加。	一、調查同仁期待充實課程，聘請各領域專家學者授課，以提升員警專業職能及應變處置能力。 二、每次教育訓練結束，即請參訓人員填具「師資課程內容滿意度調查表」，做為爾後是否續聘之重要參據。 115年：辦理13場，參訓人次達1,140人。 116年：辦理14場，參訓人次達1,220人。 117年：辦理15場，參訓人次達1,300人。 118年：辦理16場，參訓人次達1,380人。	警察局	1. 民眾對性騷擾及數位/網路性別暴力認識提升 20%。 2. 服務網絡成員接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達 95%。 3. 性騷擾事件場所為公共空間之申訴案件場所查核率達 96%。 4. 抽查(訪)80 家事業單位依性別平等工作法建立申訴管道(規範)，並公開揭示使員工知悉的達成率為 90%。 5. 服務網絡成員接受數位/網路
	一、 性平議題及性騷擾防治教育實體訓練：規劃自製性平教材提供同仁及講師使用，另以會議及電子郵件宣導性騷擾防治概念及申訴管道，加強同仁性平及性騷擾防治之意識。 二、 勞動檢查：透過實施勞動檢查，檢視企業之職場性騷擾防治相關內容，以督促企業符合性別平等工作法規定，並主動提醒應遵循性騷擾防治之處置作為，及提供職場性騷擾申訴處理手冊之資源予事業單位，以防免職場性騷擾情事之發生，並強化企業性騷擾防治意識及營造友善職場環境。	一、 性平議題及性騷擾防治教育實體訓練： 115 年：辦理 3 場次實體訓練，參訓人數 200 人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達 95%。 116 年：辦理 3 場次實體訓練，參訓人數 200 人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達 96%。 117 年：辦理 3 場次實體訓練，參訓人數 200 人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達 97%。 118 年：辦理 3 場次實體訓練，參訓人數 200 人，並佐以數位學習，接受性騷擾防治教育訓練涵蓋率達 98%。	勞工局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		二、 勞動檢查： 115 年：實施 80 場次檢查 116 年：實施 90 場次檢查 117 年：實施 100 場次檢查 118 年：實施 110 場次檢查		性別暴力防治教育訓練涵蓋率達 100%。 6. 受理數位/網路性別暴力通報案件服務達成率達 100%。 7. 各機關場館性別友善空間改善比率達 30%。(包含學校、體育場館、社福場館、醫療院所、公園、公共圖書館、藝文場館、市場、交通站點及設施、民眾洽公場所、社會住宅、觀光景點、宿舍等) 8. 女性參與防災執行工作比例達 61.7%。
	一、 培植學校教職員工了解校園性騷擾事件相關法規和處理程序，增進其辨識校園性平事件敏感度和調查處理專業之能。辦理研習，以建立學校教職員工校園危機管理知能與新聞事件處理之溝通技巧。 二、 辦理安親班、課後照顧班教育人員的工安宣導。	一、培植學校教職員工校園性騷擾知能 116 年 : 預計學校教職員工每學年 3 小時研習。 117 年 : 預計學校教職員工每學年 3 小時研習。 115 年 : 預計學校教職員工每學年 2 小時研習。 118 年 : 預計學校教職員工每學年 3 小時研習。 二、安親班、課後照顧班教育人員工安宣導 116 年 : 辦理研習宣導，預計參與至少 400 人。 117 年 : 辦理研習宣導，預計參與至少 420 人。 115 年 : 辦理研習宣導，預計參與至少 440 人。 118 年 : 辦理研習宣導，預計參與至少 460 人。	教育局	
	結合後端處遇機制，辦理家暴暨性侵害防治責任醫院醫事人員教育訓練，透過案例分享方式，使醫事人員於協助被害人醫療驗傷採證作業過程能妥善給予保護、關懷等服務，並提升專業敏感度。	115 年 : 預計 12 家責任通報醫院相關家暴性侵兒虐業務之醫事人員參與教育訓練比率至少 86%，且課程滿意度為 4 分(滿分 5 分)。 116 年 : 預計 12 家責任通報醫院相關家暴性侵兒虐業務之醫事人員參與教育訓練比率至少 87%，且課程滿意度為 4 分(滿分 5 分)。 117 年 : 預計 12 家責任通報醫院相關家暴性侵兒虐業務之醫事人員參與教育訓練比率至少 88%，且課程滿意度為 4 分(滿分 5 分)。	衛生局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		118 年：預計 12 家責任通報醫院相關家暴性侵兒虐業務之醫事人員參與教育訓練比率至少 90%，且課程滿意度為 4 分(滿分 5 分)。		
	【性騷擾防治教育訓練及宣導】 一、 辦理防治網絡人員訓練、場所主人訓練課程、融入式課程(藉各機關針對其下轄目的事業辦理教育訓練之機會)，加強其對於性騷擾及性別暴力之認識，並透過案例討論強化其對於性騷擾案件處理流程。 二、 透過社群宣導、宣導品製作及宣傳加強社區民眾對於性騷擾概念之認識。	以 114 年辦理教育訓練及宣導計 15 場，2,409 人次為基準，設定 115-118 年目標 115 年：預計教育訓練及宣導 16 場次 2,450 人次，80%受訓人員對性騷擾防治認知有效提升。 116 年：預計教育訓練及宣導 17 場次 2,460 人次，80%受訓人員對性騷擾防治認知有效提升。 117 年：預計教育訓練及宣導 18 場次 2,470 人次，80%受訓人員對性騷擾防治認知有效提升。 118 年：預計教育訓練及宣導 19 場次 2,480 人次，80%受訓人員對性騷擾防治認知有效提升。	社會局	
	【家庭暴力及性侵害防治宣導計畫-社區性別暴力防治宣導計畫】 針對保護性社工辦理「多元性別及創傷知情」相關教育訓練，提升專業法律知能認知。	參酌 114 年度執行實績(約 25-30 人次)，考量網絡單位人員流動與新進人力培訓需求，設定 115 年為基礎起點，後續年度維持約 15%之穩定成長率。 115 年：預計教育訓練達 30 人次，對於「多元性別及創傷知情」課後測試平均正確率達 60%以上。 116 年：預計教育訓練達 35 人次，對於「多元性別及創傷知情」課後測試平均正確率達 65%以上。 117 年：預計教育訓練達 40 人次，對於「多元	家防中心	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		性別及創傷知情」課後測試平均正確率達 70%以上。 118 年：預計教育訓練達 45 人次，對於「多元性別及創傷知情」課後測試平均正確率達 75%以上。		
2.建立以社區或職場為基礎的防暴網絡，推動社區覺醒方案，營造暴力零容忍的社區意識。	適時透過新媒體，如「我的新北市」社群平台或大眾常接觸之多元管道，並結合跨局處合作，以串聯社區宣導等方式，向大眾宣導如防治兒少性剝削、防治網路/數位性別暴力、防治性騷擾、防治性別暴力及營造性別友善環境等相關議題。	115 年：透過本府多元宣導管道露出防治兒少性剝削相關議題宣導媒材 1 項。 116 年：透過本府多元宣導管道露出防治網路/數位性別暴力相關議題宣導媒材 1 項。 117 年：透過本府多元宣導管道露出防治性騷擾相關議題宣導媒材 1 項。 118 年：透過本府多元宣導管道露出防治性別暴力及營造性別友善環境議題宣導媒材 1 項。	新聞局	
	為提升民眾對性騷擾及數位/網路性別暴力防制之認知，本局 114 年至各級學校、公司行號、運動中心實體宣導，計 52 場次、3005 人次。另製作相關宣導媒材，計 20 則貼文，藉由網路宣達民眾周知。	115年：實體宣導60場次、網路宣導21則貼文。 116年：實體宣導70場次、網路宣導22則貼文。 117年：實體宣導80場次、網路宣導23則貼文。 118年：實體宣導90場次、網路宣導24則貼文。	警察局	
	於本市運動中心電視牆、跑馬燈等推播宣導影片及文宣，提供本市市民即時資訊。	運動中心預期推播效益 115 年：1,030 萬人次 116 年：1,060 萬人次 117 年：1,080 萬人次 118 年：1,100 萬人次	體育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	辦理職場不法侵害預防宣導會 5 場次，透過專家之專業經驗分享，協助事業單位建立符合法規之職場霸凌申訴及處理機制，以建構友善的職場環境。	115 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 30%以上。 116 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 32%以上。 117 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 34%以上。 118 年：預計辦理 5 場次宣導會，受益事業單位 100 家，且女性參與比例達 36%以上。	勞工局	
	本府衛生局於本市 29 區衛生所、新北地方法院及社區心理衛生中心，透過提供每人每年 3 次免費社區心理諮商服務，協助民眾了解暴力的定義和表現形式(心理暴力、身體暴力、性暴力等)，促使民眾在早期意識到暴力風險，並發展應對暴力的心理韌性和問題解決技巧。若有近一步需求，可轉介民眾至專業的防暴機構、法律援助機構或社會服務單位。	115 年：有關暴力議題之心理諮商預計至少服務 20 人次；接受心理諮商服務滿意度為 4.2 分(滿分 5 分) 116 年：有關暴力議題之心理諮商預計至少服務 20 人次；接受心理諮商服務滿意度為 4.2 分(滿分 5 分) 117 年：有關暴力議題之心理諮商預計至少服務 20 人次；接受心理諮商服務滿意度為 4.2 分(滿分 5 分) 118 年：有關暴力議題之心理諮商預計至少服務 20 人次；接受心理諮商服務滿意度為 4.2 分(滿分 5 分)	衛生局	
	新北築家好講座-家庭安全~向數位性別暴力一起說 NO. 一、 認識、預防與正確面對數位性別暴力事件。 透過 4 要 5 不原則和實例分享，使家長及	115 年：辦理 10 場次，約 200 人參與。 116 年：辦理 12 場次，約 240 人參與。 117 年：辦理 14 場次，約 280 人參與。 118 年：辦理 15 場次，約 300 人參與。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一般民眾能認識數位性別暴力的形式樣貌，提升性別平等意識。 二、 了解青少年在網路世界中所面臨的各項危機，習得與孩子共同正向面對這些網路陷阱的挑戰，協助建立家庭防護機制，預防孩童落入數位性別暴力威脅。			
	【場所查核相關方案】 性騷擾防治措施查核：設計適用性騷擾防治法修法後性騷擾防治措施範本，賡續辦理重點行業別性騷擾防治措施查核計畫，針對案發場所進行性騷擾防治措施查核。	以 114 年共計查核 6,487 家次為基準，設定 115 至 118 年目標 115 年：查核防治措施累計 7,000 家次。 116 年：查核防治措施累計 7,500 家次。 117 年：查核防治措施累計 8,000 家次。 118 年：查核防治措施累計 8,500 家次。	社會局	
	【家庭暴力及性侵害防治宣導計畫-社區性別暴力防治宣導計畫】 一、 結合民間團體進入校園，以實體短劇或數位媒材演繹數位暴力常見樣態(如：誘騙私密影像、性勒索)，並針對不同背景(如特教生、新住民子女)適切性調整宣導方式，宣導「五不四要」防護原則。同時強化校園對於學生遭受數位性別暴力事件之通報機制、被害人保護流程(如：受教權維護及諮商輔導)，並協助學校第一線人員精進防治專業。同時推廣性影像處理中心及 iWIN 等求助管道，強調「即時申訴機制」及「迅速	依據歷年活動參與率、人口比，逐年增加宣導通路，並提升參與者正確認知、參與者求助管道知曉、第一線人員處遇信心度提升。 115 年：透過宣導活動，預計 15 萬人次參與 116 年：透過宣導活動，預計 16 萬人次參與 117 年：透過宣導活動，預計 17 萬人次參與 118 年：透過宣導活動，預計 18 萬人次參與	家防中心	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	通知移除下架」，並運用捷運燈箱、LINE 及短影音等多元媒體，提升學生自我保護及辨識風險之警覺性。 二、 運用多元化素材(如：互動式影像、圖文懶人包及實體燈箱、社群平臺等)進行「兒少性剝削防制」及「數位性別暴力」主題宣導。內容應涵蓋法規認知(如：散布性影像之法律責任)，並針對網路交友風險進行預防教育，降低兒少遭受數位剝削之機率。			
3.強化性騷擾及數位/網路性別暴力事件之通報體系，建置有效、友善及可信賴服務體系，以提供被害人個別化服務，並關注不利處境女性(含身心障礙者、新住民、移工、原住	數位性暴力案件偵審中，採取必要保護被害人之適當措施，依被害人需求選擇性別員警、使用身分代號以及於安全隱密處所進行詢問，並協助通報相關社政、勞政、教育單位，依多元性別需求提供個案處遇服務，降低身心傷害及轉介法律扶助諮詢等，加害人部分依個案狀況通報轉介衛政單位提供後續處遇治療。	115年：遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。 116年：遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。 117年：遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。 118 年：遇案即協助個案通報相關社政、勞政、教育單位及轉介法律扶助諮詢等服務。	警察局	
	一、 深化調查人員專業知能協助校園性別事件處理，強化教職員工生性騷擾防治教育意識與被害人輔導知能。 二、 系統性建構專業知能，區分基礎、進階、高階研習，使協助校園性別事件之處遇及教育宣導課程。	115 年：預計達成校數 60%。 116 年：預計達成校數 65%。 117 年：預計達成校數 70%。 118 年：預計達成校數 70%。	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
民、多元性別等)之需求。	一、 職業重建服務中心設置服務諮詢窗口，由熟悉身心障礙特性、數位/網路性別暴力法律保護機制、性別教育及通報流程之職業重建服務專業人員提供服務，可適時協助通報與跨局處資源連結。 二、 針對因生命處境具就業需求之身心障礙者，提供友善諮詢、協助與轉介管道，並於服務過程掌握需求，提供適切的協助，透過職業重建個案管理服務，提供所需之就業輔導與相關服務。 三、 針對身心障礙者辦理職前準備或成長團體課程，藉由就業相關易讀手冊及議題(性平及性騷擾等)，進行雙向互動及多元化之討論與參與，促進身心障礙者之就業權益意識及加強對性騷擾及數位/網路性別暴力認識與自我保護意識。 四、 為保障移工安全，對遭受性騷擾及性別暴力事件移工提供 1955 外國人 24 小時諮詢保護專線，確保移工其權利受侵犯時，有能力獲得協助及補救。	一、 提供女性身心障礙者職業重建服務，並提供求助、諮詢及通報等相關協助。 115 年：提供本市 640 名女性身心障礙者職業重建服務，服務滿意度達 70%。 116 年：提供本市 645 名女性身心障礙者職業重建服務，服務滿意度達 72%。 117 年：提供本市 650 名女性身心障礙者職業重建服務，服務滿意度達 74%。 118 年：提供本市 660 名女性身心障礙者職業重建服務，服務滿意度達 76%。 二、 受理外國人撥打 1955 申訴專線，透過電話諮詢與輔導服務，依據其需求提供相應的諮詢協助，如遇危機狀況，將指導移工採取自我保護措施並提供緊急聯繫方式。 115 年：預計服務移工 1,000 人次(女性 987 人次，男性 13 人次) 116 年：預計服務移工 1,500 人次(女性 1,481 人次，男性 19 人次) 117 年：預計服務移工 2,000 人次(女性 1,974 人次，男性 26 人次) 118 年：預計服務移工 2,500 人次(女性 2,468 人次，男性 32 人次)	勞工局	
	【性騷擾被害人保護服務工作】 一、 申訴調查單位受理案件，於作成調查報告	(以 114 年受理申訴 960 件；被害人保護服務 258 案次為基準，設定 115-118 年目標)	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	及處理建議後，移送本府性騷擾防治審議會審議，審議期限應自被害人提出申訴後 4 個月內完成。 二、 安排專職人員針對性騷擾被害人提供性騷擾防治專線諮詢、心理輔導、法律協助及轉介社會福利資源。	115 年：受理申訴案 1000 件；被害人保護服務 260 案次 116 年：受理申訴案 1030 件；被害人保護服務 265 案次 117 年：受理申訴案 1060 件；被害人保護服務 270 案次 118 年：受理申訴案 1090 件；被害人保護服務 275 案次		
	【多元性別的家庭暴力被害人服務計畫】 針對多元性別被害人因隱私疑慮不願求助之特性，結合民間同志友善團體，於實體活動中設置隱私諮詢專區及友善場域，並針對「強迫出櫃」、「身分威脅」等特有暴力樣態強化風險辨識。同時，透過官網懶人包與具隱密性之 QR Code 宣導品，降低資訊獲取門檻，藉此建立族群對服務體系的信任感，進而提升求助意願與通報意識。	依據參與活動的服務觸及量，進行目標值推估。考量多元性別族群隱蔽性高，採「分年遞增」策略，透過深耕友善場域，逐年擴大接觸層面。 115 年：結合民間同志友善團體進行反暴力宣導，預計宣導受益達 1,200 人次。 116 年：結合民間同志友善團體進行反暴力宣導，預計宣導受益達 1,250 人次。 117 年：結合民間同志友善團體進行反暴力宣導，預計宣導受益達 1,300 人次。 118 年：結合民間同志友善團體進行反暴力宣導，預計宣導受益達 1,350 人次。	家防中心	
4.盤點並應用智慧科技改善業管場館/所之性別友善性與無障	改善本局 3 個位於府外所屬機關之辦公廳舍性別與無障礙友善性，以及加強廳舍安全管理，將逐年針對廁所、哺集乳室、停車空間、監視器設置、調取管理至少完成 2 處友善性、安全性措施改善或設置，提供符合安全及不同性別人員使用	本局所轄場館為府外 3 個所屬機關之辦公廳舍，廳舍目前設計主要以普遍使用者為主，尚未能回應及滿足不同處境者的需求，將進行改善評估盤點後，逐年完備所屬機關廳舍的性別與無障礙友善性及安全性，每機關性別友善廁所、哺	工務局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
礙環境，包含性別友善廁所/更衣室、哺集乳室、尿布台、婦幼停車位、性平基地、無障礙公共交通環境等。	需求之公共環境。	集乳室、尿布台、婦幼或無障礙停車空間、監視器設置、調取管理或其他性別友善設施(含提供生理用品等)，至少均達成 2 項以上設置或改善： 115 年：所屬機關進行盤點改善評估。 116 年：33.3% 117 年：66.6% 118 年：100%		
	為強化圖書館及各藝文場館的性別友善環境，本局以場域改善與服務優化為主軸，從硬體設備提升、資訊導引補強到公共服務支持，逐步推動性別平等措施。 一、 坪林茶業博物館：改善哺集乳室設備與使用品質，包括增設 USB 與 Type-C 充電插座、空氣品質偵測器及 LED 空間狀態顯示燈號，並定期使用除濕機降低山區潮濕度，提升使用者舒適與安全感。 二、 板橋放送所及十四張歷史建築園區：持續提升園區性別友善性與無障礙環境，包括智慧照明改善、親子友善空間建置、性別友善設施 QR Code 導引地圖、智慧導引及無障礙動線優化等措施。 三、 圖書館：推動月平權與性別友善服務，並因應月經貧窮議題，於各館舍設置生理用品共享盒，提供女性生理用品，同時鼓勵讀者	一、 坪林茶業博物館 115 年：定期使用除濕機除溼，改善山區濕度與室內舒適度；確保廁所及哺乳室周邊無涉及隱私之監控設備。 116 年：增設 USB 及 Type-C 充電插座，提升哺乳室電源便利性。 117 年：設置空氣品質偵測器，掌握空氣品質指標。 118 年：裝設 LED 空間狀態顯示燈號，提高空間使用安心感。 二、 板橋放送所及十四張歷史建築園區 115 年：完成園區智慧照明改善。 116 年：完成 1 處親子友善空間建置。 117 年：建置 1 個場館之「性別友善設施 QR Code 導引地圖」。 118 年：至少 1 處新增或改善性別友善與育兒設施（如哺乳空間或尿布台），完成 1 處智慧	文化局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	捐贈未使用之物資，透過年度公務預算支應，協助不利處境或臨時需求的讀者。另，有關防範性騷擾： (一) 本館已於館舍管轄範圍裝設監視器，避免監控死角，以防範性騷事件。有關監視器設置範圍僅置於公共閱讀空間，廁所或哺集乳室屬私密空間並未設置。 (二) 本館櫃檯於讀者向警方報案性騷事件時，配合警方調閱監視器，並依警方現場需求協助蒐證。 (三) 於適當處張貼文宣，宣導「社交言行勿超過，身體界線要尊重」。	導引或無障礙動線優化。 三、 圖書館 115-118 年：於各圖書館提供生理用品應急服務。		
	一、 在性別暴力防治面向，本處已將監視器建置與保全巡查納入河濱公園之例行性安全管理機制，屬常態化執行工作。沿線重要節點設置監視器及科技執法，並與警政系統連線，另同時配置保全人員進行定點駐守及機動巡邏，包含 24 小時巡檢與即時通報處置。相關作業均依制度化、持續性的安全管理措施，降低潛在風險，強化女性及多元性別者於河濱空間活動之安全保障與心理安心感。 二、 精進性別友善環境面向，預計與環保署合作導入廁所清潔 QR Code 回饋機制，提供	115 年：基礎建置 (一) 目標值：協同環保署完成高灘地熱點區域景觀廁所 QR Code 建置率達 100%。 (二) 效益：建立民眾參與管理機制，提高廁所使用安全與舒適度。 116 年：資料分析 (一) 目標值：依環保署所提資料完成「年度民眾意見檢討」。 (二) 效益：了解不同使用者的需求差異。 117 年：設備調整 (一) 目標值：熱點區至少 1 座景觀廁所內部配置或設備依主流需求調整。	水利局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	民眾反映清潔、補充衛生紙等使用狀況等項目，將回饋結果作為改善依據，由高灘處定期檢討清掃頻率等使用上需求。	(二) 效益：逐步提升廁所使用體驗。 118 年：檢驗調整設施，逐步替換 (一) 目標值：依 117 年度改善設施狀況再檢討使用狀況是否符合民眾需求，再視年度預算於熱點區域逐步調整廁所設施。 (二) 效益：避免單一民眾大量意見造成資訊落差，經檢核 117 年度調整後廁所使用狀況，逐步提升廁所設施。		
	高灘地之景觀廁所已導入照護床設計，提供行動不便者及其照護者（含女性照護者）或有使用需求者更安全、尊嚴且友善之如廁與照護空間，落實性別平等與全齡共享理念。透過盤點高使用量節點及熱點區位，逐年持續推動設置，形塑具示範性之性別友善水岸公共設施。	115 年：河濱園區興建 1 座具照護床景觀廁所。 116 年：河濱園區興建 1 座具照護床景觀廁所。 117 年：河濱園區興建 1 座具照護床景觀廁所。 118 年：河濱園區興建 1 座具照護床景觀廁所。		
	本局及所轄青創基地除提供創業諮詢、培力課程及資源串聯外，皆設置「生理衛生用品區」，提供女性免費基本生理用品，打造性別友善環境。	115-118 年：所轄場域生理衛生用品區設置率 100%。	青年局	
	一、 新建社會住宅建置性別友善、無障礙環境。 二、 針對社會住宅共構公有停車場案，依法規建置婦幼車位、哺集乳室及無障礙公共交通環境。	115 年：1 案社宅建置性別友善及無障礙環境。 116 年：1 案社宅共構公有停車場建置婦幼車位、哺集乳室及無障礙公共交通環境。 117 年：1 案社宅建置性別友善及無障礙環境。 118 年：1 案社宅建置性別友善及無障礙環境。	城鄉局	
	一、 透過 115 年至 116 年客家文化園區室內裝修更新工程計畫，納入性別平等及無障礙	115 年：客家文化園區已於館舍建置尿布台、哺集乳室、婦幼停車格計 1 格。	客家局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	平等設施考量。 二、 117 年至 118 年持續針對既有設施進行維護與更新，如整潔清掃及設備採購等。	116 年：客家文化園區於硬體更新與修繕完成後，納入無障礙交通環境等評估設施，並納入設施周邊暴力防治與災害防治評估規劃，強化各項安全措施，如場館保全系統與告示及滅火器等設備更新。 117 年：客家文化園區於硬體更新與修繕納入表演空間更衣室改善及空間周邊暴力防治評估規劃，持續強化安全預防與措施，如場館保全系統與人力規劃及滅火器相關防災設備更新。 118 年：持續維護客家文化園區性別友善性與無障礙環境，如無障礙進出入動線、交通環境及哺乳室環境，並持續維護安全系統與設備，納入災害防治與安全措施。		
	一、 新北市原住民服務中心活化整建工程。(包含性別友善廁所) 二、 定期檢視新北市原住民服務中心、烏來泰雅博物館、溪州文化園區聚會所、三峽文化園區聚會所之性別友善設施或無障礙環境(廁所、哺乳室、尿布台)等功能及安全性，並於場所開放時間提供女性免費基本生理用品。	115 年： (一) 新北市原住民服務中心活化整建工程預計於 115 年完竣。 (二) 每年定期檢視各項場所設施之功能以及安全性。 116 年：每年定期檢視各項場所設施功能及安全性 117 年：每年定期檢視各項場所設施功能及安全性 118 年：每年定期檢視各項場所設施功能及安全性	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 盤點行政園區性別友善廁所現況，分年導入智慧廁間管理系統(NB-IoT)，並於竹筍地標公共藝術區、行政大樓 32 樓、6 樓大禮堂及市民廣場東側性別友善廁所逐步建置，透過廁紙存量、異味、溫濕度及人流監測等功能，提升廁所環境衛生品質及民眾如廁體驗。 二、 於行政園區性別友善廁所公共區域增設緊急求助鈴，並串接行政大樓中控室即時通報機制，同時搭配清楚標示及引導設計，提升女性、多元性別者、兒少及身心障礙者之求助可及性與使用安全，強化突發事件即時應變能力及隱私保障，降低隱蔽場域發生性騷擾與性別暴力之風險，建構更完整之公共場域性別安全網絡。 三、 依年度計畫分階段推動智慧廁間系統、緊急求助設備建置，並結合使用回饋滾動檢核，逐步完備行政園區性別友善廁所如廁環境，作為後續推廣與持續精進之依據。	115 年： (一) 完成竹筍地標公共藝術區東側及西側性別友善廁所智慧廁間管理系統建置 2 處。 (二) 性別友善廁所公共區域緊急求助鈴建置及中控室通報串接，完成率達 100%。 116年：完成行政大樓32樓性別友善廁所智慧廁間管理系統建置1處。 117年：完成行政大樓6樓大禮堂性別友善廁所智慧廁間管理系統建置1處。 118年:完成市民廣場東側性別友善廁所智慧廁間管理系統建置1處。	秘書處	
	依據本市新北市性別平等政策方針所提，以提升公共環境之安全設計，包括各項基礎建設及大眾運輸工具及戶外運動空間等之便利性、友善性與安全性，並注意不同性別、年齡、身心障礙者及區域等需求，規劃 115 年大台北地區捷運車站設	115 年：土城樹林線捷運設施施工廠商將性平廁所納入建築設計繪製圖說。 116 年：土城樹林線捷運設施施工廠商提出繪有性平廁所之建築設計圖說供本局審核。 117 年：性平廁所施工。	捷運局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	置第一個性平廁所建築設計計畫。透過在捷運車站設置性別友善廁所，具體落實性別平等與性別主流化理念。我們將在計畫的設計規劃階段，請設計廠商納入性別分析與考量。透過設計的優化，滿足包含跨性別者、身心障礙者及其陪伴者、以及帶幼童家長等多元使用者的如廁需求，促進性別文化的理解與尊重，實現公共空間的性別平等目標。	118 年：性平廁所納入捷運 BMS(建築物管理系統)系統進行控管。		
	一、 有關本市瑞芳、板橋、五股動物之家均設有性別友善廁所，瑞芳、板橋動物之家亦為性別友善無障礙廁所，預計 115 年起再進行新店動物之家空間優化工程，規劃性別友善廁所及無障礙廁所、停車場。改善本局所屬動保處位於府外之辦公廳舍性別與無障礙友善性，將逐年針對廁所、哺集乳室、停車空間至少完成 2 處友善性措施改善或設置，提供符合不同性別人員使用需求之公共環境。 二、 於公園基礎設施改善的同時依周邊環境、地方民意等需求因地制宜評估，並視各公園改善需求召開相關說明會議納入地方意見或專家學者之建議，提升本市公園的整體環境品質，打造安全、無障礙且友善的公園環境。例如：	一、 動物之家空間優化工程設計: (一) 新店動物之家： 新店動物之家空間優化工程規劃設計，逐年完備所屬機關廳舍的性別與無障礙友善性，進行盤點改善評估，預計 118 年完成。 115 年：刻正規劃修繕。 116 年：33% (1 所-興建中) 117 年：67% (1 所-興建中) 118 年：100% (1 所-完工) (二) 淡水動物之家：115 年：刻正規劃修繕，並將性別友善及無障礙設施納入檢討，視現場狀況改善，預計 116 年完成。 (三) 八里動物之家：刻正進行建物補正，預計補正完成後進行整修計畫，並將性別友善及無障礙設施納入檢討，預計 118 年完成。 (四) 中和及三芝動物之家：刻正進行盤點改善	農業局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(一) 性別友善及無障礙廁所增設或既有廁所改善（如男廁小便斗加裝隔間門），並可參考內政部《性別友善廁所設計指引》。 (二) 公園照明改善：提升照明亮度與均勻度，減少夜間視線死角，強化公園夜間安全性，營造性別友善公共空間。 (三) 指引告示牌優化：完善園區指引系統，可採多語言及圖像化設計，標示哺集乳室、休憩區、廁所、出入口及管理單位聯絡方式等資訊，提升資訊可及性。 (四) 步道與廣場鋪面改善（含無障礙通道）：改善步道與廣場鋪面之平整度與防滑性，減少積水情形，並完善無障礙通行空間，確保輪椅及嬰兒車可順暢通行。 (五) 其他友善措施：增設或改善休憩設施（如座椅），並依需求規劃低位洗手台等友善設施；另透過優化活動動線及視需要增設監視系統或緊急求助裝置等，提升使用安全性。	評估。 二、 公園基礎建設改善案件中，納入性別友善、無障礙或安全環境相關改善措施，逐年推動公園友善設施改善： 115 年：預計補助 10 件 116 年：預計補助 10 件，累計已改善 20 件。 117 年：預計補助 10 件，累計已改善 30 件。 118 年：預計補助 10 件，累計已改善 40 件。		
	一、 本局所轄場館：本局場館已於所轄運動場館設置性別友善廁所、哺集乳室、尿布台、婦幼停車位等相關設施。 二、 國民運動中心： (一) 整修情形：本市 114 年整修開幕之土城、蘆洲及三峽國民運動中心皆已設有女性專屬	一、 本局所轄場館： 115 年：形塑友善基礎環境，使性別友善廁所與哺集乳室等設施逐步普及。 116 年：使運動場館更貼近不同族群的實際需求。 117 年：形塑可永續運作之性別友善運動環境，	體育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	課程、親子淋浴空間及婦幼友善停車格，且已設置性別友善淋浴間；另土城國民運動中心特別推動女性專屬優惠，每月最後一個週四女性可免費入場游泳池、體適能；中和國民運動中心體適能設有女性專區。 (二) 未來規劃：整修後及未來新建運動中心將一併增設性別友善廁所及親子淋浴間，使不同性別者均能享有友善環境，降低因設施限制，導致無法參與運動的機率。	使市民在每座場館皆能享有安全、舒適、多元的使用體驗。 118 年：透過多年累積之友善設施建置成果，全面提升運動場館使用率，打造友善運動環境。 二、 國民運動中心： 由 115 至 118 年度 ROT 之國民運動中心納入性別友善廁所及親子友善淋浴間，累計目標值如下： 115 年 1 間國民運動中心(25%) 116 年 1 間國民運動中心(50%) 117 年 1 間國民運動中心(75%) 118 年 1 間國民運動中心(100%)		
	優化本市各勞工中心之性別友善與無障礙環境等措施。	115 年：改善新北市勞工活動中心演藝廳座椅設備以更符合無障礙環境要求。 116 年：逐年修繕本市各勞工中心廁所，預計於 116 年起進行五股中心演藝廳及 1F 廁所，並導入智慧科技自動偵測設施，以達節能及安全衛生管理效益。 117 年：修繕五股中心之 2 樓至 4 樓廁所，並導入智慧科技自動偵測設施。 118 年：修繕五股中心之 5 樓至 6 樓廁所，並導入智慧科技自動偵測設施。	勞工局	
	建置性別友善廁所： 一、 尊重各市場實際需求，於規劃設置全齡性	115 年：預計完成 1 座全齡性別友善廁所建置。 116 年：預計完成 1 座全齡性別友善廁所建置。	經發局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	別友善廁所前，辦理相關軟硬體調查 二、 強調對人的尊重與肯定，讓任何人均可安心自在使用，並顧及使用者之隱私及安全，詳細設置要點將參考「新北市性別友善公廁設置原則」及「內政部性別友善廁所設計指引」規劃。	117 年：預計完成 1 座全齡性別友善廁所建置。 118 年：預計完成 1 座全齡性別友善廁所建置。		
	性別友善廁所 本府 111 年率全國之先訂定「新北市性別友善廁所標章申辦計畫」，統計至 114 年 11 月共計 28 區 48 座廁所取得標章，從 113 年使用者回饋問卷顯示超過 90%民眾支持本府持續推動，故將持續鼓勵公廁管理單位於合適場域和條件下優先設置。推動作為包含辦理不同型式推廣活動、設計階段協助公廁管理單位確認書圖符合標章規範、於竣工案場與管理單位合作蒐集使用者回饋作為後續精進參考以及公廁金質獎評比導入友善綜合組，表彰設置良好的管理單位，並激勵其他單位交流學習等作為。	115 年：年度全市增加 4 座取得性別友善標章廁所。 116 年：年度全市增加 3 座取得性別友善標章廁所。 117 年：年度全市增加 3 座取得性別友善標章廁所。 118 年：年度全市增加 3 座取得性別友善標章廁所。	環保局	
	一、 於十分遊客中心為示範點 設置生理用品放送機，女性可自由索取衛生棉用品，給予女性遊客最貼心的服務。 二、 於各景區旅服中心櫃台備置衛生棉用品，提供女性遊客即時且便利的取用服務；考量部分女性因個人或情境因素不便開口索	115 年：持續維護女性友善服務與性別友善廁所，確保生理用品放送機及旅服中心備品穩定運作，提供遊客便利性與旅遊舒適度。 116 年：提供生理用品放送機補給與場域宣導，提高女性遊客使用便利性；精進性別友善廁所維護品質，改善多元族群使用體驗。	觀旅局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	取，設置生理用品放送機，確保遊客在使用上便利且維護隱私，進一步提升女性友善服務品質與旅遊整體舒適度。 三、 於猴硐園區性別友善廁所，提供性別平等並兼顧多元族群使用需求，營造更安全、友善、具包容性的觀光環境。	117 年：持續推動女性友善服務及性別友善廁所，提升遊客出遊體驗滿意度。 118 年：女性友善與性別友善措施穩定運作，各項服務品質持續提升，達成維持現況並更臻完善的整體效益。		
	一、 擴大推動「月經平權」服務：取得台灣非營利組織「小紅帽 With Red」推動的「月經友善空間標章」，建立性別友善意識。 二、 新增性別友善廁所	115 年：取得 2 個地所「月經友善空間標章」 116 年：取得 2 個地所「月經友善空間標章」 117 年：取得 2 個地所「月經友善空間標章」 118 年：取得 3 個地所「月經友善空間標章」/新增性別友善廁所 1 處	地政局	
	本市各戶政事務所皆設有性別友善廁所及哺集乳室(含尿布台)： 一、 性別友善廁所：確保廁所隱私性(隔間、門縫、防窺）並派人員定期清潔及巡邏，打造隱密性、安全性與舒適度之友善環境。 二、 哺集乳室(含尿布台)：有需求之民眾可至服務台登記，由專人引導至哺集乳室使用，並設有門鎖讓民眾能安心使用，並於使用完畢後，定期清潔與巡邏，打造隱密性、安全性與舒適度之友善環境。 三、 於性別友善廁所及哺集乳室放置回饋表，如民眾使用性別友善廁所及哺集乳室反饋建議(如異味、隱私性)列入檢討改善。	115 年：使用者滿意度平均分數為 12 分以上 116 年：使用者滿意度較前一年度提高 3% 117 年：使用者滿意度較前一年度提高 3% 118 年：使用者滿意度較前一年度提高 3%	民政局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	校園性別友善廁所的建置，以 4K 好便所為主軸增加學校性別友善廁所數量。	115 年：預計新增 250 間性別友善廁所。 116 年：預計新增 250 間性別友善廁所，累計新增 500 間 117 年：預計新增 250 間性別友善廁所，累計新增 750 間 118 年：預計新增 100 間性別友善廁所，累計新增 850 間	教育局	
	近年來本局已針對鶯歌、永和、淡水及八里計 4 區衛生所完成性別友善廁所及無障礙廁所環境改善作業；未來將針對新建衛生所於為民服務樓層規劃性別友善廁所。倘有裝設監視器需求，則依衛生福利部「醫療機構監視器裝設規範」辦理。	115 年：板橋衛生所(新址)性別友善廁所建置。 116 年：協助板橋衛生所取得性別友善標章。 117 年：瑞芳衛生所(新址)性別友善廁所建置。 118 年：協助瑞芳衛生所取得性別友善標章。	衛生局	
	一、 透過遠端監視系統，強化停車秩序管理及保障民眾生命財產安全。 二、 本局所轄停車場長者倘因行動不便需要協助，也可透過緊急求救鈴求助管理員協助。 三、 婦幼車格設置於管理室旁，就近服務並提供需要之協助，並建置語音提醒系統避免違規占用，打造安心友善之停車環境。 四、 依據「身心障礙者權益保障法」及「兒童及少年福利與權益保障法」規定，各保留百分之二之汽車停車位，作為行動不便者、孕婦或育有六歲以下兒童者之專用停車位，汽車停車位未滿五十個之公共停車場，至少應保留一個專用停車位。	115 年：100% 116 年：100% 117 年：100% 118 年：100%	交通局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	【辦理友善環境培力及觀摩交流計畫】 本局前已辦理檢視本局各社福中心及所屬機關提供生理用品措施，爾後藉由實地空間走訪有認證標章的性別友善廁所及教育訓練(含推廣生理衛生用品設置)，以加強對環境空間之性別友善意識，建立對生理現象友善且尊重的社會環境。	本計畫之目標值設定係採「由點及面、逐年深耕」之策略，針對本局暨所屬單位與社福中心同仁進行滾動式培力： 一、 每年辦理性別友善教育訓練，人數由 115 年 30 人次、116 年 35 人次、117 年 40 人次、118 年 45 人次及宣導前後參與者對性別友善意識的正確認知提升 20%。 二、 每 2 年辦理跨縣市觀摩交流活動，以期提升性別友善環境意識。115、117 年人數各為 20-30 人次、宣導前後參與者對性別友善意識的正確認知提升 20%。	社會局	
	一、 本局及分局派出所共同營造性別友善與無障礙環境，現已設置性別友善廁所 45 處、哺集乳室 28 處、尿布台 18 處及辦公處所無障礙坡道 141 處。 二、 本局及婦幼警察隊業提供應急生理用品，後續將賡續推動至所屬基層機關。 三、 每月定期及不定期針對各駐地私密空間實施反偷拍偵測，以確保隱私安全。	115 年 : 性別友善廁所達 46 處、哺集乳室達 29 處、尿布台達 19 處、辦公處所無障礙坡道達 142 處。 116 年 : 性別友善廁所達 47 處、哺集乳室達 30 處、尿布台達 20 處、辦公處所無障礙坡道達 143 處。 117 年 : 性別友善廁所達 48 處、哺集乳室達 31 處、尿布台達 21 處、辦公處所無障礙坡道達 144 處。 118 年 : 性別友善廁所達 49 處、哺集乳室達 32 處、尿布台達 22 處、辦公處所無障礙坡道達 145 處。 本局及所屬各單位每月至少實施反偷拍偵測 2 次以上，以確保隱私安全。	警察局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	依據男女性別設置性別友善廁所規劃，提供男性、女性同仁之友善需求措施，另設置女性同仁獨立衛浴與洗衣空間及寢室房門加裝電子鎖，並邀請女性消防同仁於興建或整建廳舍時，於設計階段一同參與討論意見與需求。透過設置性別友善及無障礙相關設施設備，持續落實管理維護，除維持環境整潔，並提供女性生理用品，提供不同性別及行動不便之洽公民眾友善性及便利性等生理需求。 另，局本部哺集乳室經市府衛生局委託代檢結果均符合規定、婦幼停車位巡查由 1 樓服務台人員協助，將持續維持以友善辦公環境。	115 年：8 處 116 年：9 處 117 年：10 處 118 年：11 處 提供同仁及民眾之友善需求措施，符合友善空間之平等使用與便利等相關安全維護裝置。	消防局	
	稅捐稽徵處（含各分處）場館皆設有哺（集）乳室、換尿布台、性別友善廁所、無障礙廁所、婦幼停車位、無障礙停車位、無障礙電梯及無障礙坡道等性別友善性與無障礙環境，達成率 100%，並提供必要之生理用品應急服務。	性別友善空間設置比率達 100%，暫無變更計畫。	財政局	
	第二行政中心聯合服務中心，於 115 年底進駐。 (一) 性別友善空間設施與規劃：以安全、便民、數位化及性別友善為核心，規劃聯合服務中心空間，設置服務櫃檯區、等候區、法令諮詢室、陳情協調室暨視訊服務室，納入無障礙動線、扶手座椅及友善標示等設施，確保不同性別、年齡及身心狀況市民皆能安心使	115 年：完成聯合服務中心進駐及提供服務，建置性別友善設施、無障礙動線及友善標示，導入智慧叫號及數位推播系統與視訊服務。 116 年：定期檢視聯合服務中心空間設置、服務流程及市民使用情形，確保友善措施持續落實並符合市民實際需求。 117 年：依年度服務量數據，進一步優化服務流	研考會	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	用。另於規劃及執行過程中，邀請性別平等相關領域之專家學者協助檢視與審查空間設計及服務規範，確保相關設施與措施符合性別平等理念，進一步提升整體服務品質。 (二) 性別友善服務流程與制度建構：整合多局處服務櫃檯，提供一站式洽公服務，同時導入智慧叫號及數位推播系統與視訊服務，全面提升洽公效率與市民服務體驗。	程與空間使用效能。 118 年：性別友善服務空間設施、服務流程與管理機制達到穩定、可持續運作之狀態。		
5.針對不利處境婦女研擬在地化的防災策略，並運用智能科技，培力不同性別參與防災的能力與機會。	一、「水患自主防災社區推動暨維運計畫」導入性別分析及性平宣導，於課程中融入性平宣導、社區防救災編組性別分析、宣導女性與男性擔任決策者比例女性(50%)、男性(50%)。 二、「偵水志工執行計畫及教育訓練」導入性平宣導，課程中融入性平宣導。	115 年：新增 2 處水患自主防災社區、辦理 1 場偵水志工教育訓練。 116 年：新增 2 處水患自主防災社區、辦理 1 場偵水志工教育訓練。 117 年：新增 2 處水患自主防災社區、辦理 1 場偵水志工教育訓練。 118 年：新增 2 處水患自主防災社區、辦理 1 場偵水志工教育訓練。	水利局	
	針對土石流災害每年辦理防災相關兵棋推演及實作演練，並持續提高女性參訓人員性別比例，倘未達每年目標值，即增加辦理教育訓練，並請區公所及里長邀集女性參與防災訓練。	115 年：任一性別參與防災執行工作比例至少 40%。 116 年：任一性別參與防災執行工作比例至少 42%。 117 年：任一性別參與防災執行工作比例至少 44%。 118 年：任一性別參與防災執行工作比例至少 46%。	農業局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 114 年本市 32 處區級自主型防災社區，由區公所減災、整備、應變、復原等各個面向，協助轄內防災社區執行以下工項，使得以順利推動防災社區，執行工項及資料收集包括： (一) 社區環境踏勘計畫:由里長協同里內長者及志工針對踏勘社區環境的路線、帶隊人員(如里長或熟悉社區環境與歷史災害之居民等)及參與踏勘人員名單。 (二) 社區環境踏勘紀錄 (三) 社區環境診斷地圖紀錄 (四) 防救災對策討論與研擬紀錄 (五) 社區弱勢民眾(機構)調查 (六) 現有防救災相關物資調查 (七) 社區防救災人才調查 (八) 社區與相關單位合作規劃 (九) 社區防救災編組及成員 (十) 防救災能訓練。 二、 以下為 114 年年度各階段活動的參與總人數： (一) 災害環境診斷及防救災對策研擬：32 處全數完成、1,341 人參加。 (二) 防救災組織建立與防災計畫研擬：32 處全數完成、1,332 人參加。	115 年 : 與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比 61%、男性佔比 39%。 116 年 : 與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比 60.5%、男性佔比 39.5%。 117 年 : 與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比 60%、男性佔比 40%。 118 年 : 與在地防災社區防災對策研擬，女性佔比 59.5%、男性佔比 40.5%。	消防局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(三) 防救災技能訓練：32 處全數完成、1,441 人參加。 (四) 防救災演練暨成果展：32 處全數完成、1,602 人參加。 三、 上揭其中涉及婦女研擬在地化防災策略部分為，114 年本市 32 處區級自主型防災社區參與在地防災社區「災害環境診斷與防救災對策研擬」，女性人數計 641 人、男性人數計 396 人，總計人數 1037 人。女性佔總數比例 61.8%偏多，男性 38.2%偏少。 四、 115 年至 118 年將朝向鼓勵男性多多出席參與對策研擬：將請里長以電話邀約或 LINE 在地相關志工或團體廣邀男性志工，於防救災對策研擬之前階段即參與「災害環境診斷」踏勘瞭解社區內災害潛勢地區，以增加後續男性參與後續防救災對策以研擬之意願，儘可能提高男性參與佔比。			
	加強對民眾女性參與防災之宣導：透過會議進行宣導，提升女性參與防災工作之意願。	115 年：7 場次 116 年：11 場次 117 年：15 場次 118 年：19 場次	民政局	
	統計氣候變遷相關會議與會人員性別出席比率，掌握女性參與情形，其性別比例應達三分之一。	115 年：女性參與會議比例達 33% 116 年：女性參與會議比例達 35%	環保局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		117 年：女性參與會議比例達 38% 118 年：女性參與會議比例達 40% 效益：增加女性參與重大決策的機會		
	推動烏來區強化居家安全暨防災社區工作計畫，除例行性工作項目外，並強化女性原住民角色與功能： (一) 各里防災小組納入女性幹部統計、建立女性防災人力名冊。 (二) 運用部落組織及在地社群，融入原民長者傳統知識經驗(部落廚房)。 (三) 強化女性參與決策與領導力。	115 年：辦理防災相關宣導研習女性參與率達 30%。 116 年：辦理防災相關宣導研習女性參與率達 33%。 117 年：辦理防災相關宣導研習女性參與率達 35%。 118 年：辦理防災相關宣導研習女性參與率達 38%。	原民局	

議題六、促進健康平等及性別友善醫療與照顧服務

一、重要性說明

(一)成人預防保健服務是健康台灣 888 所強調的核心工作，透過定期健康檢查，可及早發現代謝症候群與慢性病高風險個案，並及時介入，減少疾病及失能負擔，提升整體健康識能。本指標同時符合 CEDAW 第 12 條「消除性別在健康上的不平等」、SDG 3「全民健康及福祉」，成人健康服務利用常受到性別差異影響，尤其男性的預防保健使用率普遍偏低。新北市現況與此趨勢一致：40–64 歲族群女性健檢率長期高於男性，109–113 年五年平均差距達 8.75%，114 年最新資料更接近 10 個百分點，是本市最突出的健康性別差距之一。因此，以性別觀點檢視並改善男性健檢率偏低的結構性因素，將是提升本市成人預防保健使用率、落實健康公平與推動健康台灣 888 的核心任務。

(二)SDGs 3 所強調的「全民健康覆蓋」(UHC)核心精神，即確保所有族群都能公平取得必要的預防保健服務，其中弱勢者能否順利接受癌症篩檢，更是衡量健康平等的重要指標。WHO 與 OECD 亦指出，身心障礙者在癌症篩檢的參與落差已成為全球公共衛生的關注焦點。身心障礙女性因行動限制、資訊取得不易等因素，篩檢率相對偏低，使其面臨更高的可預防疾病風險。因此，推動身障友善的篩檢服務模式，不僅能有效縮減弱勢族群面臨的阻礙，更與 SDG 3 所倡議的永續健康治理方向相符。確保身心障礙女性不因功能限制而被排除在預防保健之外，才能真正落實健康平等，使「不讓任何人掉隊(Leave No One Behind)」的目標得以實現。

(三)本市各行政區，提供可近性及在地化之心理諮商服務，滿足各種族群之心理健康需求。

(四)依據行政院性別平等會重要議題(院層級)：「提升女性經濟力與建立性別友善職場」及新北市性別平等政策方針「提升並促進社區多元文化觀點之醫療照護人力，補充高齡社會所需之長期照顧服務人力，並促進醫療照顧服務人力之性別平衡，避免照顧者女性化」辦理。

(五)提升本市醫事人員性別意識，落實性別友善醫療環境，以符合國際消除歧視趨勢，增進整體醫療品質與病人安全。

二、現況與問題

(一)現況：

1. 新北市成人預防保健利用率長期呈現明顯性別差距，為本市推動成人健檢最主要的問題。依健康署成人預防保健統計，男性在預防性服務使用率普遍低於女性，與健康識能、健康行為及性別角色習慣相關。本市 40–64 歲成人健檢資料顯示，女性利用率長期顯著高於男性。109–113 年間，女性平均健檢率較男性高出 8.75 個百分點；114 年新北市最新資料中，男性利用率僅 18.89%、女性達 28.67%，差距已逼近 10 個百分點，且有持續擴大趨勢。本市成人健檢的核心問題即為男性利用率偏低、性別差距明顯且未縮小，後續須以性別觀點切入，針對男性設計更有效的介入方式，並強化男性篩檢意識與早期發現健康風險的行為。
2. 提升資訊可近性與完善無障礙設施，將有助於進一步強化身心障礙女性使用健康檢查服務的便利性與安全性。

3. 使用本市社區心理諮商服務，114 年 1-10 月共服務 5,128 人次，其中男性 1,510 人次，女性 3,618 人次。
4. 依 WHO 調查 2019 年全球自殺性別比(男/女)為 1.8，台灣近 10 年(自 2013 至 2023 年)之性別比亦落於 2.0-1.8；本市為 1.9-1.7，皆穩定顯示男性自殺死亡率約為女性的 2 倍，緣於自殺成因多元，涵蓋經濟、學業工作、家庭、情緒、疾病、生活等複雜因子，涉及領域非僅有健康醫療和照顧面向，亦非僅單一行為介入可降低自殺死亡率及弭平不同性別於自殺死亡之差異。
5. 因應高齡社會來臨，照顧服務需求數與照顧服務人員數與日俱增，如何保障不同性別者之就業平等，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為本市推動長照服務及多元社會需努力之議題。
6. 依據衛生福利部長照機構暨長照人員相關管理資訊系統執業統計查詢結果顯示，本市照顧服務人員共 1 萬 0,636 名，從性別分析以女性居多、佔 81.2%(8,634 名)，男性為 18.8%(2,002 名)，顯示照顧服務領域仍以女性工作者為大宗。
7. 醫事人員對性別平等意識敏感度及認知落差大，相關教育及訓練不足，難以將性別觀點融入日常醫療業務的訓練與落實，影響醫療品質與病人安全。

(二)問題：

1. 新北市成人預防保健利用率長期呈現明顯性別差距，本市成人健檢的核心問題即為男性利用率偏低、性別差距明顯且未縮小，後續須以性別觀點切入，針對男性設計更有效的介入方式，並強化男性篩檢意識與早期發現健康風險的行為。
2. 目前部分醫療院所仍有優化空間，例如可增設可調整高度的乳攝儀、升降式檢查床及適用輪椅使用者的擴張檯，以協助行動不便者更順利完成檢查。若能改善檢查室動線、增設等候區扶手並優化換衣空間的友善程度，也能讓受檢者在移動、換位與檢查過程中感受更高的舒適與支持。整體而言，持續完善這些措施將有助於提升身心障礙女性接受健康檢查的意願與可及性，促進健康平等與服務品質。
3. 本市使用心理諮商男女比約 3:7，使用率男性小於女性。
4. 提升職場性別平等之意識，以營造性別友善之職場環境，且加強長照服務人員取得性別敏感度之課程，成為推動性別平等之種子。
5. 醫事養成教育中，醫療專業性知識常優先於人文關懷與性別意識，導致臨床工作者忽略病患的多元性別差異與需求，影響服務品質。

三、目標及策略

(一)計畫目標：

1. 促進不同性別之健康平等。
2. 建構具可近性及可及性之性別友善醫療環境與服務。

(二)計畫策略：

1. 依據不同地區、族群、性別、年齡、身心障礙者之健康世代需求，規劃符合具性別觀點、自主性、可近性及在地化之健康與照顧方案。
2. 加強各類醫事/照顧人員繼續教育之性別平等課程之品質。
3. 推動友善醫療環境及照顧服務之獎勵措施，鼓勵醫療院所、長照及養護機構營造性別友善工作環境，尊重多元性別及身心障礙者之就醫及受照顧權益。

(三)執行機關：衛生局、教育局、體育局、原住民族行政局、社會局、勞工局。

(四)具體做法及預期效益

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
1.依據不同地區、族群、性別、年齡、身心障礙者之健康世代需求，規劃符合具性別觀點、自主性、可近性及在地化之健康與照顧方案。	一、 推廣成人預防保健： (一) 請醫療院所提升推廣男性成人預防保健服務利用。 (二) 利用多媒體及多元行銷管道宣導健康檢查之重要性 二、 身心障礙女性癌症篩檢： (一) 請醫療院所盤點癌症篩檢場域之相關無障礙設施，並精進其場域軟硬體之無障礙提供。 (二) 利用多媒體、及多元行銷管道宣導婦女癌症篩檢之重要性。 三、 免費心理諮商服務：本市轄內各區衛生所及社區心理衛生中心提供之免費心理諮商服務，及早介入，減緩民眾憂鬱及焦慮情緒、協助民眾舒緩不安情緒及壓力，並提供相關專業建議和解決方案。	一、 推廣成人預防保健： 成人預防保健服務 40-64 歲男性利用率，每年增加 1%。 115 年：19.89% 116 年：20.89% 117 年：21.89% 118 年：22.89% 二、 身心障礙女性癌症篩檢： 以113年身心障礙婦女乳癌及子宮頸癌篩檢量13,500人次為基線值。 115年提供篩檢服務量達13,580人次。 116年提供篩檢服務量達13,660人次。 117年提供篩檢服務量達13,740人次。 118年提供篩檢服務量達13,820人次。 免費心理諮商服務： 115年：男性預計服務1,200人次；女性預計服務2,800人次。 116年：男性預計服務1,260人次；女性預計服務2,940人次。 117年：男性預計服務1,320人次；女性預計服務3,080人次。 118年：男性預計服務1,380人次；女性預計服務2,220人次。	衛生局	1. 女性規律運動比例提升 1%。 2. 成人預防保健服務男性利用率提升 3%。 3. 身心障礙女性乳房攝影檢查/子宮頸抹片服務利用率提升 2%。 4. 本市社區心理諮商服務利用率逐年提升 2%。 5. 接受性別意識培力(含多元性別議題)的照顧服務人員比例達 6%；醫事人員比例達 40%。 6. 提供性別友善措施及服務的

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	一、 提供友善運動環境，規劃女性專屬課程以及運動專區。 二、 提高女性銀髮族運動人口，開設相關課程並提供免費之體適能檢測服務。 三、 透過不定期優惠措施或減少女性家庭照顧負擔，吸引女性走入運動場館，養成規律運動習慣。 四、 配合衛生局推播相關訊息於本市運動中心電視牆、跑馬燈等，提供本市市民即時資訊。 五、 本市運動中心皆設有哺乳室、兒童遊戲室(區)及多元課程，將持續研議臨時托嬰服務及親子專班之可能性。	新北市女性規律運動比例目標： (本項目將取得自運動部之歷年運動現況調查) 115年：30.5% 116年：31.0% 117年：31.3% 118年：31.5%	體育局	醫療院所比例達 70%。
	一、 於樂齡中心針對女性長者開辦運動類課程，提升其運動表現及參與人數。 二、 配合教育部國教署辦理 114 年度高級中等以下學校友善提供多元生理用品及推動月經平權計畫，依「校園及部屬場域提供多元生理用品指引」提供學生多元生理用品，包含定點取用及個別發放。 三、 推動月經教育及性別平等教育。 四、 青少年心理健康照顧：114 年度本市目前高中職學生使用「心理調適假」節次約 4 萬 4000 節次；以青少年自殺防治為核心，建立早期辨識與關懷機制，強化校園輔導機制，結合情緒教育與專業轉介，降低高風險事件，促進學生心理健康與復原力。	一、 樂齡中心針對女性長者開辦運動類課程 115年：開辦20門運動類課程，計300人次女性參與。 116年：開辦21門運動類課程，計315人次女性參與。 117年：開辦22門運動類課程，計330人次女性參與。 118年：開辦23門運動類課程，計345人次女性參與。 二、 提供多元生理用品及推動月經平權計畫 (一) 定點取用: 1. 各校依據需求人數規模設置定點取用點，1-100 人至少設置 1 處、101-999 人至少	教育局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		設置 2 處、1,000 人以上至少設置 3 處。 2. 本市 114 年度定點取用補助經費約 73 萬 4,000 元；115 年度預估 80 萬元。 (二) 個別發放: 1. 以條件不利低收、中低收、身障、弱勢兒少、學校認定)有需求之女學生發放，每人每月 200 元額度，由各校依實際需求採購實物或紙本票券等方式推動辦理。 2. 114 年度共補助 16,672 人；115 年度預估補助 16,800 人。 三、 本局每年度辦理 4 場次月經教育分區研習，提供月經教育教材包供學校教師使用。114 年參加人數共計 320 人。 115年：開辦4場次月經教育分區研習，計310人次女性參與。 116年：開辦4場次月經教育分區研習，計300人次女性參與。 117年：開辦4場次月經教育分區研習，計315人次女性參與。 118年：開辦4場次月經教育分區研習，計305人次女性參與。 四、 青少年心理健康照顧： 115年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計100人。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
		116年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計120人。 117年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計140人。 118年：辦理自殺防治守門員研習課程，參與教師預計160人。		
	透過入場宣導方式，提醒事業單位關懷中高齡婦女身心健康，預計辦理中高齡職場健康促進及宣導共 30 場次。	115 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 30%。 116 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 32%。 117 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 34%。 118 年：每場次服務 5 名 45 歲至 64 歲中高齡勞工，總計 150 位勞工受惠，且女性健康服務比例不低於 36%。	勞工局	
	一、 社區動健康推動計畫 (一) 種子教師培訓：藉由民間專業團隊設計高齡者運動訓練課程，訓練社區志工成為講師，至社區照顧關懷據點或銀髮俱樂部服務長輩。 (二) 銀色奇肌班：種子教師於社區照顧關懷據點、銀髮俱樂部開辦動健康課程（如肌耐力、自癒力、智慧	一、 社區動健康推動計畫 (一) 種子教師培訓： 115 年：社區動健康種子教師預計培訓 200 位，其中男女比率 1:3。 116 年：社區動健康種子教師預計培訓 230 位，其中男女比率 1:3。	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	力、甩活力、心創力、愛笑力及健腦力），提供長者多元化的課程選擇。 (三) 今年與各方案辦訓單位討論課程設計透過設計具挑戰性與目標導向的課程，提升男性參與動機與持續投入意願。	117 年：社區動健康種子教師預計培訓 250 位，其中男女比率 1:3。 118 年：社區動健康種子教師預計培訓 280 位，其中男女比率 1:2。 現階段各動健康方案女性報名及投入培訓者為多數，男性較少主動參與課程，也較不傾向投入教學培訓，未來幾年將與各方案單位討論課程設計，使方案內容更貼近於兩性，透過增加男性參與，使社區照顧關懷據點、銀色奇肌班更能展現性別友善與接納多元的服務精神，促使兩性更願意走入據點服務或參加健康促進課程，使達到性別平等原則。 (二) 銀色奇肌班： 115 年：健康促進課程開辦 970 班，其中男女比為 3:7。 116 年：健康促進課程開辦 1,017 班，其中男女比為 3:7。 117 年：健康促進課程開辦 1,065 班，其中男女比為 3:7。 118 年：健康促進課程開辦 1,113 班，其中男女比為 3:7。		
	二、 新北市友善女性月經平權行動計畫 (一) 為響應新北市「月經平權」及「月經貧窮」議題，並致力於消除對婦女一切形式歧視，攜手在地社區	二、 新北市友善女性月經平權行動計畫 本案預計結合在地民間團體共同推動月經平權倡議活動，依不同團體之服務對象與關注議題，		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	與民間組織之力量，響應 5 月 28 日國際月經日，規劃辦理月經平權活動， (二) 活動內容將視在地團體需求，擇一辦理「性別意識培力-月經知識與月經平權課程」、「月經知識暨布衛生棉培力工作坊」、「月經宣導活動」(多元生理用品展/月經電影院)等， (三) 以期待倡議女性自主健康權益、破除月經汙名化及歧視等議題，並讓「月經平權」觀念從社區日常發酵，並從月經看見性別與權利之影響，破除月經汙名與迷思，進而維護及保障自我的健康權益。 (四) 鼓勵民間團體將不利處境女性議題納入活動規劃，提升民眾對月經平權之認識，建立月經友善環境。	彈性規劃辦理性別意識培力課程、工作坊及展覽宣導等多元形式活動。 各年度場次規劃係以逐步擴散推動為原則，由初期試辦 1 場次建立合作模式與執行經驗，逐年依在地團體參與意願及執行成果穩定擴增辦理場次。 115 年：辦理 1 場次月經平權活動，共計 30 人次，至少 80%參與者參與活動後了解月經污名對女性健康與社會參與之影響。 116 年：辦理 2 場次月經平權活動，共計 60 人次參與，至少 80%參與者參與活動後了解月經污名對女性健康與社會參與之影響。 117 年：辦理 3 場次月經平權活動，共計 90 人次參與，至少 80%參與者參與活動後了解月經污名對女性健康與社會參與之影響。 118 年：辦理 4 場次月經平權活動，共計 120 人次參與，至少 80%參與者參與活動後了解月經污名對女性健康與社會參與之影響。		
	三、 好孕專車 凡設籍新北市孕婦或與設籍新北市民辦理結婚登記之外國籍配偶，於預產期前提出申請並經市府審核通過後核發電子乘車券於「我的新北市」APP，積極打造懷孕婦女因產檢搭乘交通運輸工具友善環境，規劃有關行的便利措施，以達到貼心、專屬、緊急、多元的服務目標。	三、 好孕專車 115 年：預計受理 8,000 人，使用 10,000 趟。 116 年：預計受理 8,000 人，使用 12,000 趟。 117 年：預計受理 8,000 人，使用 14,000 趟。 118 年：預計受理 8,000 人，使用 16,000 趟。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(一) 115 年 2 月 1 日起調增好孕專車最高補貼趟次由原 28 趟次調高至 36 趟次，每趟次最高補貼金額由新臺幣 200 元調高至新臺幣 250 元，，115 年 2-3 月核定人數較前一年度平均提升 56%。 (二) 115 年 2 月 1 日起增列司機高趟次服務機制，單月 100 趟以上 5,000 元，50 趟以上 2,000 元，可鼓勵更多司機加入好孕專車行列，改善孕婦叫不到車之困擾。 (三) 使用至預產期後六個月，可讓孕婦於預產後陪同嬰幼兒就醫及打預防針使用，提升孕婦健康照護之交通工具使用。另不限用途搭乘，使孕婦搭乘彈性化，亦可改善便利性之交通服務。 (四) 市府亦規劃鼓勵更多車隊加入新北市好孕專車合作車隊提供服務，可提供孕婦更多選擇及多元支付方式。另本府好孕專車合作車隊有台灣大車隊、大都會車隊及龍星車隊，其中台灣大車隊及大都會車隊皆有提供無障礙計程車可供身障懷孕婦女預約使用。			
	一、 推動烏來口腔醫療站：與新北市牙醫師公會成立烏來區口腔醫療站，提升偏鄉市民的口腔醫療照護與保健、口腔癌防治、衛教服務。 二、 新北市原住民長者關懷服務： (一) 設置原住民族文化健康(27 站)，提供原住民長輩及關懷服務並提升長者身心靈健康，讓文健站有家的	115 年： (一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 120 人以上。 (二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。 (三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。	原民局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	感覺，降低女性家庭照顧者照顧負擔與壓力。 (二) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務。針對無法參與本市文化健康站或無法自行炊食、購餐(含任何通訊或網路設備取得餐食)或備餐之獨居長者、雙老家庭及身心障礙者進行送餐及關懷服務。	116 年： (一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 150 人以上。 (二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。 (三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。 117 年： (一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 180 人以上。 (二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。 (三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。 118 年： (一) 烏來口腔醫療站，受惠人數計 200 人以上。 (二) 原住民族文化健康站提供長輩及關懷服務計約 100,000 人次以上。 (三) 提供原住民獨居長者及弱勢家庭送餐服務計約 2,000 人次以上。		
2.加強各類醫事/照顧人員繼續教育之性別平等課程之品質。	一、 長期照顧服務人員： (一) 線上課程：依據長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法，長照人員每 6 年應接受繼續教育課程，其中應包含性別敏感度相關課程，請特約單位督導所屬長照人員完成線上教育訓練，並回報完訓人數、完訓率(含完訓證明)。	一、 長期照顧服務人員： (一) 線上課程： 115 年：照顧服務人員線上課程累計完訓率達 60%為目標。 116 年：照顧服務人員線上課程累計完訓率達 65%為目標。	衛生局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	(二) 實體課程：本局 114 年度亦完成辦理 3 場次「性別敏感度及性騷擾防治處遇通報(含案例分享)」居家服務單位在職訓練，參訓學員共計 313 人(男性 61 人，女性 252 人)，查佔本市(居家)照顧人員參訓比例 5%。 二、 醫事人員： (三) 函請各醫事人員公會向所屬會員宣導性別平等課程資訊。 (四) 協助辦理「醫療品質暨病人安全教育研討會」，透過課程推廣性別意識政策，以促進醫事人員對此議題認知並落實於日常業務中，提升整體醫療品質。	117 年：照顧服務人員線上課程累計完訓率達 70%為目標。 118 年：照顧服務人員線上課程累計完訓率達 75%為目標。 (二) 實體課程： 115 年：預計每年照顧服務人員實體課程參訓率達 5.2%為目標。 116 年：預計每年照顧服務人員實體課程參訓率達 5.4%為目標。 117 年：預計每年照顧服務人員實體課程參訓率達 5.6%為目標。 118 年：預計每年照顧服務人員實體課程參訓率達 5.8%為目標。 二、 醫事人員： 累計完成性別議題課程之轄內醫事人員比例 115 年：10% 116 年：20% 117 年：30% 118 年：40%		
3.推動友善醫療環境及照顧服務之獎勵措施，鼓勵醫療院所、長照及養護機	每年對轄內醫療機構辦理督導考核，推動性別平等政策輔導項目(就醫隱私維護、同意書簽署未拒絕同性伴侶)	提供性別友善措施及服務的醫療院所比例 115 年：40% 116 年：50% 117 年：60% 118 年：70%	衛生局	
	一、 多元面向提升照顧服務員友善工作環境計畫	一、 多元面向提升照顧服務員友善工作環境計	社會局	

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
構營造性別友善工作環境，尊重多元性別及身心障礙者之就醫及受照顧權益。	(一) 緣由：新北市立仁愛之家長輩皆為低收入戶，男性長輩佔 80 %，生活日常多需要照顧服務員協助，含沐浴、如廁、上下床等，但照顧者卻以女性居多，佔了 77.62%需要增加男性照服員之進用。本家男性院民父權思想較重，言語對女性照服員較不尊重，影響工作士氣，需加強性平意識及教育。本次透過改善照顧服務員性別友善工作環境，提升其工作價值並增加工作意願。 (二) 目標：為翻轉社會對照顧者性別的刻板化印象-照顧者女性化之偏見，鼓勵更多男性參與照顧工作，創造照顧服務員性別平權、提升照顧服務員友善工作環境、工作尊嚴及價值。 (三) 具體作法：硬體上持續提供貼心衛生用品，並透過工作環境滿意度調查了解照顧服務員需求，對於院民長者辦理性平宣導教育及照顧服務員性別意識培力課程，官方臉書分享男性照顧服務員工作照顧心得及故事，提供性別友善的工作環境，多元面向增加社會大眾對照顧服務員之尊重與支持，打破性別之框架，鼓勵更多優秀照顧服務員投入照顧工作行列。 1.持續提供貼心衛生用品。 2.持續辦理 1 場性平電影院及會後「爺奶性平有獎徵答」活動,並邀請男性院民分享被男性或女性照服員照顧的感受，並由專業導師引導討論「尊重」與	畫 115 年：初步宣導及培訓計畫 (一) 院民性平教育：辦理 1 場性平電影院及爺奶性平有獎徵答，初期設定 30 人為目標，係為建立穩定的「小班制」學習氣氛，有利於引導較保守的男性長者參與討論。 (二) 培訓規劃：115-116 年為種子教師期,研擬並規劃性別意識與多元性別議題培力課程，選拔具備領導潛力的核心照服員進行深度培力，，並確定至少全年度 2%的照顧服務員參與培訓。 (三) 對於 100%照服員進行滿意度調查,針對照服員工作環境的進用、考核、福利和薪資方面性別友善程度,進行深入了解。 116 年：深化內部溝通與提高培訓參與率 (一)院民性平教育：辦理 1 場性平電影院及爺奶性平有獎徵答，參與人數提升至 40 人，吸引更多院民加入。 (二)培訓規劃：115-116 年為種子教師期,研擬並規劃性別意識與多元性別議題培力課程，選拔具備領導潛力的核心照服員進行深度培力，並確定至少全年度 4%的照顧服務員參與培訓。 (三) 提升 1%滿意度並針對調查結果進行改善與優化。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	「工作專業」的界線，從根源緩解父權意識對工作士氣的打擊 。 3.持續辦理照顧服務員性別意識培力，尤其針對職場性騷擾實務與因應課程，提升性平意識，更賦予女性照服員在面對不尊重言語時的標準處置流程，建立心理安全感 。 4.持續透過臉書分享 1 則績優男性照顧服務員現場照顧服務成效及工作經驗談，特別強調男性照服員在「數位科技輔助照顧」(如智慧移位機、健康數據監控)的專業形象，破除勞力苦差事的刻板印象，吸引年輕男性投入,以翻轉照顧者以女性為主的刻板印象。 5.透過滿意度調查方式，針對照服員工作環境的進用、考核、福利和薪資方面性別友善程度,進行深入了解。	117 年：強化制度與深化培訓 (一)培訓參與：115-116 年定位為「全面擴散期」，隨著制度成熟與微笑照服員選拔帶動動能，預期參與意願將增長，故將目標值調升至接受性別意識培力(含多元性別議題)的照顧服務人員比例達全年度 5%。 (二)辦理 1 場微笑照服員選拔活動。 (三)再提升 1%滿意度並針對調查結果進行改善與優化。 118 年：長期成效評估與模式建立 (一)培訓參與：接受性別意識培力(含多元性別議題)的照顧服務人員比例達全年度 6%，達成終極目標。 (二) 再提升 1%滿意度並針對調查結果進行改善與優化。		
	二、 提升本市老人福利機構及住宿式長照機構工作人員之性別敏感度 (一) 規劃情境導向培訓課程：以住宿機構實務為核心，涵蓋性別刻板印象、性別差異對照顧需求之影響、性別暴力防治及隱私尊重等議題，並透過案例討論與情境演練，提升工作人員性別敏感度。 (二) 提升男性工作人員參與：於課程規劃即設定男性參與指標，鼓勵機構優先薦派男性人員參訓，並納入年度教育訓練規劃，強化其對性別議題及照顧專業	二、 提升本市老人福利機構及住宿式長照機構工作人員之性別敏感度 考量本市老人福利機構數眾多，每年辦理 2 場次分散機構排班壓力，其中男性參與率以目前實務參與性別課程之常態比例為基準，並逐步促進男性人力之專業參與，規劃分年辦理培訓課程如下： 115 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率達 70%，男性參與率達 2%。		

策略	具體做法	各年度目標值及效益	主責局處	預期效益
	之參與。 (三) 強化管理層支持與內部宣導：透過會議及公文宣導，促請機構負責人及主管支持性平培訓，將性別平權理念納入管理及督導機制，營造尊重差異之職場文化。 (四) 建立回饋與成效追蹤機制：蒐集學員回饋並統計機構及男性參與情形，作為課程調整與精進依據，確保培訓成效。	116 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率提升至 75%，男性參與率維持 2%。 117 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率提升至 80%，男性參與率提升至 3%。 118 年：辦理培訓課程 2 場次，機構參與率維持 80%，男性參與率提升至 4%。		
	三、 身心障礙機構式及社區式照顧服務工作人員性平教育訓練 依據中央對直轄市與縣(市)政府執行社會福利績效實地考核指標，身心障礙機構式及社區式照顧服務工作人員每年須受 2 小時以上性教育或性別平等教育訓練，本案已納入於各項照顧服務之實施計畫及契約書內，又考量服務使用者均為身心障礙者，工作人員應更具性別敏感度，故透過訂定高於考核指標之參與率，加強各照顧服務單位之性別意識，主動營造性別友善環境，使性平概念扎根於工作人員及整體工作環境。	三、 身心障礙機構式及社區式照顧服務工作人員性平教育訓練 115 年：辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 85%，於課程後測對於性別平等認知程度達 80%以上，並納入評鑑指標。 116 年：辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 90%，於課程後測對於性別平等認知程度達 82%以上，並納入評鑑指標。 117 年：辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 95%，於課程後測對於性別平等認知程度達 84%以上，並納入評鑑指標。 118 年：辦理性平教育訓練課程，機構式或社區式工作人員參與率達 100%，於課程後測對於性別平等認知程度達 86%以上，並納入評鑑指標。		