

## 大陸委員會性別平等專案小組 第 17 次會議紀錄

壹、時間：112 年 12 月 22 日（星期五）上午 10 時 50 分

貳、地點：本會第一會議室

參、主持人：李副主任委員麗珍 紀錄：簡科員秀靜

肆、出（列）席單位及人員：詳簽到冊

伍、報告事項：

一、報告本會性別平等專案小組（以下簡稱本專案小組）  
第 16 次會議執行情形：

- （一）本會主計室提「111 年度性別預算執行情形表」案，同意備查。
- （二）本會主計室填報「113 年度性別預算編列情形表」案，同意照辦，並依限至性別預算系統完成報送，並請各業務單位參酌及視實際需要適時提請增計畫及編列相關預算辦理。
- （三）本會提報「性別平等推動計畫（111 至 114 年）」院層級議題 1-6 月辦理情形案，修正後通過。
- （四）本會法政處提「中國大陸人民申請來臺相關事由之性別統計報告」案，修正後通過。
- （五）本會提報 111-112 年度精進性別平等業務具體改善策略規劃辦理情形案，於本會內部性別平等措施宣導業務中規劃納入近期最新之性騷擾防治政策及法律資訊，以利同仁熟悉相關性平保護資訊，修正後通過。

決議：同意備查。

## 陸、討論事項：

案由一：有關填報「大陸委員會性別平等推動計畫（111至114年）」院層級議題辦理情形案，請討論。

說明：

- 一、依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111至114年）編審及推動作業注意事項」，部會將各項院層級議題1至6月、1至10月之辦理情形，提報性別平等專案小組討論，並參考委員意見，精進相關工作，以達成議題政策目標與關鍵績效指標目標值。
- 二、檢附本會112年1-10月「院層級議題辦理情形表」（如附件1，頁5-10）。

決議：依委員意見修正後通過。

案由二：有關填報「大陸委員會性別平等推動計畫（111至114年）」部會層級議題辦理情形案，請討論。

說明：

- 一、依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（111至114年）編審及推動作業注意事項」，部會層級每項議題之辦理情形，每年應提報性別平等專案小組一次。
- 二、檢附本會本年1-10月「部會層級議題辦理情形表」（如附件2，頁11-17）。

決議：

- 一、同意備查。
- 二、未來於活動宣導或課程納入近期性騷擾防治政策及法律資訊，以利各參與對象熟悉最新性平保護資訊。

**案由三：本會港澳蒙藏處提「『2023 臺港澳學生職涯啟航培訓營』活動成果及性別分析報告」案，請審議。**

說明：

- 一、為配合政府攬才政策，鼓勵優秀港澳生畢業後留臺發展，本會於 2022 年首度辦理在臺港澳學生職涯啟航培訓營，協助港澳生瞭解政府政策、臺灣產業現況及未來發展，以利及早規劃及銜接職涯，深獲學員好評，2023 年爰賡續舉辦此活動。本報告謹就「2023 在臺港澳學生職涯啟航培訓營」活動規劃及辦理情形、學員反饋意見、問卷調查統計結果等，進行性別分析並提出檢討與策進建議。
- 二、檢附「『2023 臺港澳學生職涯啟航培訓營』活動成果及性別分析報告」案（如附件 3，頁 18-27）。

**決議：依委員意見修正後通過。**

**案由四：本會聯絡處提「陸委會社群平臺性別分析報告」，請審議。**

說明：

- 一、鑒於目前溝通管道及媒體通路日益多元化且推陳出新，民眾獲取政策資訊已朝「行動化、社群化、即時化、互動化」之趨勢發展，本會除持續透過傳統大眾傳播媒體通路（包括廣播、電視、平面媒體）及辦理各項面對面活動溝通說明外，亦配合網路時代的到來，加強運用社群平臺，盼藉由網路無時地的限制與即時傳送的特性，加強政策說明的廣度與深度，並透過公開政府政策資訊，建立民眾對政府監督與信任的制衡機制，同時顛覆民眾對公部門的刻板印象，將本會政策以更貼近生活、即時且快速的方式傳達出去。
- 二、檢附「陸委會社群平臺性別分析報告」。（如附件 4，

頁 28-38)

決議：依委員及行政院性別平等處意見修正後通過。

柒、臨時動議：無

捌、散會

## 院層級議題辦理情形表

填報部會：大陸委員會

辦理情形資料區間：112 年 1 月至 10 月

議題名稱	策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標 (C)	辦理情形 (D)
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達 40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、本會所屬委員會、小組、會報共 7 個(大陸委員會、性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組、甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組、政府資料開放諮詢小組、廉政會報)，有 6 個已達成任一性別不少於三分之一(占 85.71%)。</p> <p>二、除本會委員因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別不少於三分之一外，其餘各委員會、小組、會報將於委員換屆改(補)聘時，提供適當衡平名單供首</p>	<p><b>111年：</b> 達成目標數 6 個，達成度 85.7%</p> <p><b>112年：</b> 達成目標數 6 個，達成度 85.7%</p> <p><b>113年：</b> 維持達成目標數 6 個，維持達成度 85.7%</p> <p><b>114年：</b> 維持達成目標數 6 個，維持達成度 85.7%</p>	<p>一、性別比率達成情形： <b>已達成本年度 112 績效指標：</b></p> <p>(一) 本(112)年上半年任一性別比率達 40% 之小組新增 2 個： 甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組於本年 6 月改選時，聘任委員計 23 人，其中女性 11 人(47.83%)、男性 12 人(52.17%)，已達成任一性別比率 40% 之目標。</p> <p>(二) 目前已達成任一性別比率 40% 之指標者共計 6 個(性別平等專案小組、性騷擾申訴處理小組、甄審暨考績委員會、安全及衛生防護小組、政府資料開放諮詢小組、廉政會報)，占 85.71%，已達成本年度績效指標。</p>

議題名稱	策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標 (C)	辦理情形 (D)
		<p>長參考，致力賡續達成委員任一性別比率達 40% 以上之目標，積極提升性別比例。</p>		<p>二、尚未達成指標者(大陸委員會)規劃達成方式： 大陸委員會委員會議女性參與比例不低於三分之一： 本會委員會因受內閣成員性別比例影響，尚難達成任一性別比例不少於三分之一，然為致力於公部門決策參與之性別平等，於召開委員會議時，如為代理人出席，請與會機關優先考量指派適合之女性代理人出席，以期納入不同性別的觀點及意見。</p>
		<p>一、本會計有2個公設財團法人(海基會、策進會)，董監事達成任一性別比例不少於三分之一情形如下： (一)董事部分：均未達成。</p>	<p>【董事】 111年： 達成目標數0個，達成度0% 112年： 達成目標數0個，達成度0% 113年： 達成目標數0</p>	<p>一、海基會 112 年新增 2 名女性董事，女性比率較 111 年提升 3.73 百分點： (一) 董事部分： 1、目前董事 51 人，其中有女性 7 人(13.73%)、男性 44 人(86.27%)。 2、111 年董事原為 50</p>

議題名稱	策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標 (C)	辦理情形 (D)
		<p>(二)監事部分： 海基會已達成（占50%），策進會未達成。</p> <p>二、提升達成度之具體做法 C</p> <p>(一) 提供性別衡平人才建議名單：建置兩岸經貿及文化女性人才名冊，供海基會及策進會增（改）聘人員參考。</p> <p>(二)海基會部分： 海基會董事部分，係由民間捐助企業、政府機關及各政黨依其業務及內部職務分派之考量指派產生，董事性別比例有其歷史背景，達成任一性別不少於三分之一之比例尚有其困難，惟未來仍將持續研擬相關精進做法如</p>	<p>個，達成度0%</p> <p><b>114年：</b> 達成目標數0個，達成度0%</p> <p><b>【監事】</b></p> <p><b>111年：</b> 達成目標數2個，達成度100%</p> <p><b>112年：</b> 達成目標數依實務狀況修正為1個，達成度依實務狀況修正為50%</p> <p><b>113年：</b> 維持達成目標數1個，維持達成度50%</p> <p><b>114年：</b> 達成目標數2個，達成度100%</p>	<p>人，112年1月至10月董事為51人，然因國科會、陸委會、文化部與農委會代表之董事異動改派，減少一名女性董事，另增加三名女性董事，女性比率已較前一年提升3.73<b>百分點</b>（按：111年女性比率5/50=10%）。</p> <p>(二) 監事部分： 目前監事6位，其中有女性2人(33.33%)、男性4人(66.67%)，已達成任一性別比例不少於三分之一之指標。</p> <p>(三) 策進作為： 未來如有異動時，將建議相關政府部門優先指派女性副首長擔任董事，以提升女性參與決策之人數。</p> <p><b>二、策進會112年新增4名女性董事，女性比率較111年大幅提升13.28<b>百分點</b>：</b></p> <p>(一) 策進會董事會係由</p>

議題名稱	策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標 (C)	辦理情形 (D)
		<p>下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>未來將滾動式檢視可精進之具體做法，並向海基會持續宣導增加女性董事的政策目標，請該會循序漸進，持續推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。</li> <li>對於政府機關代表之董事，未來如有異動時，將建議相關政府部門優先指派女性副首長擔任董事，以提升女性參與決策之人數。</li> </ol> <p>(三)策進會部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>因章程規定連選得連任，即現有董事倘有意續任，均予以留</li> </ol>		<p>政府代表、捐助單位及民間董事組成，現有董事 29 人，其中女性 6 人 (20.69%)、男性 23 人 (79.31%)；監察人 3 人，均為男性 (100%)。</p> <p>(二) 至 112 年 10 月，策進會已改聘 4 名女性董事，女性比率已較前一年提升 <b>13.28 百分點</b> (按：111 年女性比率 2/27=7.41%)。</p>



議題名稱	策略 (A)	具體做法 (B)	績效指標 (C)	辦理情形 (D)
		<p>任。未來將持續宣導增加女性董、監事的目標，請該會循序漸進，推動改善，以落實行政院性別比例政策目標。</p> <p>2.112年策進會董監事若有政府機關代表職務異動時，將建議相關機關優先指派女性副首長或合適人選擔任董事或監事，以提升女性參與決策。另民間代表部分，將建議該會優先聘用女性學者或專家擔任監察人，以落實性別比例政策目標。</p>		

填表說明：

1. A 至 C 欄：請填列部會性別平等推動計畫（核定）之院層級議題「策略」、「具體做法」及「績效指標」。
2. 本表請依部會涉及之院層級議題分項填列：
  - (1) 議題一：「促進公私部門決策參與之性別平等」之策略、具體做法及績效指標，請依「關鍵績效指標」對象分列填寫【如上表範例 1】。
  - (2) 議題二至議題六：
    - ① 相同議題之不同策略請分列填寫【如上表範例 2 (A) 欄】。
    - ② 同一策略之各項具體作法請填寫於同一欄位【如上表範例 3 (B) 欄】
3. D 欄：請說明具體做法之當年度 1-6 月或 1-10 月推動辦理情形（以性別統計或質化資料呈現）。如尚未有具體成果，請說明現行規劃事項、預計做法等內容。推動過程如遇困難，請說明原因分析及解決對策。

## 大陸委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）部會層級議題辦理情形表

辦理情形資料區間：112 年 1 月-10 月

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理情形
<p><b>【性別議題 1：增進不同性別參與中國大陸事務研習活動之平等權利】</b>(綜合規劃處)</p> <p>增進不同性別參與兩岸事務研習活動之參與機會，促進性別平等</p>	<p>111 至 114 年參與「中國大陸事務研習計畫」任一性別不少於當年參與研習總人數的三分之一，且不同性別滿意度差距不高於 6%。</p>	<p>將性別平等議題納入課程規劃，增進不同性別享有參與活動之平等權利。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、將兩岸性平課程及具性別議題等專家納入課程規劃。</li> <li>2、發函地方政府，鼓勵將性別平等議題納入研習活動，並關注研習活動報名情形，及瞭解不同性別參加比例及滿意度變化。</li> <li>3、透過地方政府提報之研習成果報告書，瞭解參加人數、性別比例、及不同性別對研習活動之整體滿意度，俾供未來研習規劃參考及建構性別平等之友善學習環境。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、112 年度本會與縣市政府合辦「大陸事務研習計畫」，計 6 個縣市政府執行 6 項計畫。至 10 月完成 6 項計畫，參加人員共 489 人，其中女性 293 人 (59.71%)、男性 197 人 (40.29%)，尚符合參與研習計畫任一性別比例不少於研習總人數的三分之一之績效指標。</li> <li>2、據縣市政府提供之各課程滿意度調查結果，男、女學員滿意度分別為 95%、96%，顯示本研習計畫獲得不分性別學員之高度支持。</li> <li>3、根據縣市政府成果報告，學員多認為藉由專家學者分析，增進學員對兩岸關係及經貿趨勢更深入認識。</li> </ol>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理情形
<p><b>【性別議題 2: 增進臺灣青少年學生交流, 促進不同性別於各領域發展】</b>(文教處)</p> <p>辦理國際及兩岸事務種子培育營, 參與學員性別不少於三分之一</p>	<p>當年度本會辦理國際及兩岸事務種子培育營, 參與之高中學生男、女學生之單一性別不少於所有梯次人數之三分之一, 不同性別滿意度均達 80% 以上。</p>	<p>確保高中男、女學生平等參與研習營活動之機會。</p>	<p>為避免單一性別比例過高, 未來辦理本研習活動時, 將參酌過往參與學員之性別比例, 適時檢討招生程序、課程設計及學習環境安排, 以達參與性別平等之目標。</p>	<p>1、112 年研習營活動已於 8 月 23 日完成, 學員計 182 人參加, 包括男性學員 67 人(36.8%), 女性學員 115 人(63.2%), 參與學員任一性別比例均不少於三分之一。</p> <p>2、本案課程規劃均採團體分組進行, 並按整體男、女學員人數比例均衡配置組員人數; 並於活動中邀請學者進行 3 場「媒體素養與性別平等」專題演講, 適時融入性別平等教育相關概念。</p> <p>3、據本案意見調查問卷顯示, 學員整體滿意度達 93%, 不同性別滿意度均達 90% 以上(女性 93%、男性 93%)。</p>
<p><b>【性別議</b></p>	<p>1.111 年-112</p>	<p>於辦理之活</p>	<p>1、安排專家學</p>	<p>本會於 112 年 8 月 7 日、</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理情形
<p><b>題3：中國大陸配偶權益保障及生活適應】(法政處)</b></p> <p>減少居住偏遠地區的中國大陸配偶性平相關資訊的落差</p>	<p>年每年辦理2場次</p> <p>2.113年-114年每年辦理3場次</p> <p>3.辦理活動之地點需為資源較少、接收新資訊速度較慢之偏遠地區</p>	<p>動中安排有關性平的課程</p>	<p>者講授政策法规或性別平等課程。</p> <p>2、播放影片或提供宣導資料。</p> <p>3、參考學員問卷適時調整課程內容。</p> <p>4、發送中國大陸配偶相關權益文宣。</p> <p>5、邀請當地的地方政府宣導陸籍配偶權益。</p>	<p>9月1日及9月8日分別於臺北市、臺中市及臺南市辦理三場次關懷陸配活動：</p> <p>1、透過交流座談來瞭解陸配在臺的生活情形及問題，由中央及地方政府共同回應，並宣講有關兩性平等議題，讓陸配瞭解政府相關性平業務，及分享家居兩性平等的生活經驗；另針對陸配所提問題，提供資源管道協助適應在臺生活。</p> <p>2、由本會人員講授性平課程，並在課程中發放相關性平資料，以提升陸配權益保障。</p> <p>3、三場活動計86位學員參與，問卷中對於本課程有超過85%滿意，並表示課程內容豐富、講師專業，希望未來能有機會再舉辦。</p>
<p><b>【性別議題4：與在臺港澳人士及團體</b></p>	<p>111-114年參與本會辦理活動之臺港澳人士任一性別比例</p>	<p>1、依照不同性別需求規劃活動。</p>	<p>1、規劃可吸引不同性別港澳人士參加座談主題。</p> <p>2、倘參與座談</p>	<p>1、本會本年規劃辦理「2023臺港澳學生職涯啟航培訓營」，參酌國內就業市場缺工</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理情形
<p>交流活動 納入性平 意識】(港澳 蒙藏處)</p> <p>本會辦理 在臺港澳 人士關懷 座談等活 動,內容含 括不同性 別之需求, 參與對象 符合性別 比例之原 則,活動具 備性別平 等之意涵</p>	<p>不少於三分 之一。</p>	<p>2、考量性別 比例原則 邀請講者 及活動對 象。</p> <p>3、配合活動 宣導性別 意識。</p>	<p>者性別比例 失衡,優予 邀請性別比 例較少之人 士參加。</p> <p>3、座談內容 須納入不同 性別人士之 經驗及觀點 議題。</p>	<p>情形,以及港澳學生 留臺可從事之工作領 域,規劃「餐旅服 務」、「金融服務」、「資 訊科技」及「營建管 理」等四主題之培訓 課程,邀請相關領域 的專業人士擔任產業 沙龍講師,增進學員 對相關產業運營實務 及留臺工作應備知能 之瞭解。</p> <p>2、參與學員包括臺港澳 學生共計 80 名,其中 男性 36 人,女性 44 人,符合兩性參與平 衡。另產業沙龍講 師,男性 5 人,女性 3 人,性別比例相 當,兼顧專業與性別 平衡。</p> <p>3、各主題學員對於產業 沙龍、企業參訪及整 體活動滿意度均達 9 成以上,性別比例亦 無明顯差別,顯示活 動相關規劃及課程安 排已納入不同性別 人士的觀點,符合不 同性別人士之需求,具</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理情形
<p><b>【性別議題 5：「兩岸政策及新聞聯繫交流研習營」性別平等推動計畫】</b>(聯絡處)</p> <p>確保研習學員之組成及研習內容符合性別平等政策目標</p>	<p>1、視業務需求辦理研習營，如該年度有辦理研習營，則至少安排與性平議題相關之課程 1 次。</p> <p>2、不同性別是對研習是符合需求及活動滿意度皆達 80% 以上。</p>	<p>1、研習課程中加入性平相關議題，建議課程講師適時納入講題中討論，或利用團體課程活動之參與達到性平目標。</p> <p>2、研習活動增加性別平等之調查項目。</p>	<p>1、以重視兩性不同經驗與特質之角度適時納入性別平等課程；安排媒體識讀、生態導覽課程，藉由室內及戶外不同授課方式，提升學員對性別平等之思考，進而尊重差異，欣賞多元精神。</p> <p>2、在問卷中將調查研習活動內容、各項設施及服務，並分析不同性別之意見回饋差異性，做為下次辦理之調整參考。</p>	<p>備性別平等之意涵。</p> <p>1、新聞研習營係針對中央及各縣市政府新聞聯繫窗口人員所辦理之研習活動，旨在促進公務機關對兩岸政策之了解、強化相關新聞業務之聯繫與互動。本研習營非固定辦理之活動，112 年度未辦理，爰無執行情形提報。</p> <p>2、然為持續結合本會新聞聯絡業務及性別平等議題之宣導，本會透過網路、社群平臺等多元管道，將對象拓展至一般民眾。</p> <p>3、另為使民眾瞭解政府對陸港澳配偶的關懷與照顧，本會112年持續就陸配政策、權益、保障等資訊，及本會辦理陸配活動、陸配在臺創業成功或陸配新移民第二代成長小故事，張貼於 FB、IG 及 LINE@ 社群平臺，如 11 月 7 日【進入咖啡的世界，</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理情形
				<p>體驗多元文化的人生】、11月2日【走訪臺中海線，關懷陸配 youtuber 料理生活】、10月23日【陸委會跨海關懷陸配朋友】、10月13日【陸委會李佩儒組長至宜蘭關懷陸配及新二代小朋友，保障在臺的生活權益】、9月14日【陸委會周鳴瑞處長至雲林關懷陸配，致贈慰問金並見證終獲定居臺灣】、8月9日【邱主委與澎湖陸配朋友們歡聚一堂，親自體驗創業辛勞】、7月17日【高粱結合咖啡，創造出馬祖新風味，兩岸婚姻的結合，也為臺灣注入新的生命力】、7月7日【陸委會邱太三主委至「琴姊廚房」品湘菜料理，分享臺灣溫暖人情】、6月21日【香港新住民投身社會服務，展現臺灣多元共「融」與共「榮」】、6月17日【「時刻充滿感恩的心」--陸配姊妹</p>



目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	辦理情形
				<p>張艷君不向命運低頭】、5月12日【陸委會梁文傑副主委出席112年「花獻幸福母親節陸配關懷活動」與陸配朋友歡慶母親節】、4月15日【梁副主委關懷北市陸配姊妹 給偉大的母愛送暖】、4月11日【全民共享經濟成果，國人已取得居留許可的陸港澳籍配偶也可領取6000元唷！】。另亦配合節日辦理母親節網路活動，傳達關懷及感謝陸港澳配偶的付出，並彰顯婚姻及家庭中性別平等的價值，期能形塑平權的家庭環境。</p>

## 「2023 臺港澳學生職涯啟航培訓營」活動成果及性別分析報告

### 壹、活動緣起：

- 一、為延攬及留用國際人才，強化國家競爭力，政府於 103 年實施「評點配額制」，放寬僑外生（含港澳生）在臺工作申請條件，符合資格者可由雇主協助申請聘僱許可留臺工作（111 年適用對象擴及副學士，配額由 1,500 名增加至 6,000 名）。110 年修正「外國專業人才延攬及僱用法」，鬆綁工作、居留等規定，「香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法」亦配合於 111 年修正，增列尋職期及在臺修讀碩博士得折抵居留期間等規定，以利延攬港澳優秀人才。
- 二、目前在臺就學之僑外生（含港澳生）人數為 28,171 人，其中港澳生有 11,189 人（香港學生 9,069 人，澳門學生 2,120 人），佔僑外生（含港澳生）總數約 4 成（39.7%）。103 年港澳生申請評點配額制計有 86 人次，核准 69 人次；111 年港澳生申請評點配額制累計為 5,944 人次，核准 5,151 人次，申請人數持續增加。
- 三、為配合政府攬才政策，鼓勵優秀港澳生畢業後留臺發展，本會於 2022 年首度辦理在臺港澳學生職涯啟航培訓營，協助港澳生瞭解政府政策、臺灣產業現況及未來發展，以利及早規劃及銜接職涯，深獲學員好評，2023 年爰賡續舉辦此活動。本報告謹就「2023 在臺港澳學生職涯啟航培訓營」活動規劃及辦理情形、學員反饋意見、問卷調查統計結果等，進行性別分析並提出檢討與策進建議。

### 貳、活動規劃及辦理情形：

- 一、依疫後國內產業人才需求及港澳生留臺可從事業別，規劃培訓主題及課程：本活動參酌國內就業市場缺工情形，以及港澳學生留臺可從事之工作領域，規劃「餐旅服務」、「金融服務」、「資訊科技」及「營建管理」等四主題之培訓課程，課程形式包括產業沙龍、產業參

訪、小組交流及座談分享等。

- 二、 **由業界專業人士擔任導師，協助學員瞭解產業現況及相關知能：**為協助學員瞭解就業市場現況及發展趨勢，邀請相關領域的專業人士擔任沙龍講座導師，深入淺出介紹產業現況及未來發展，並安排至指標性企業參訪，增進學員對相關產業運營實務及留臺工作應備知能之瞭解，提升港澳生留臺發展之能力與意願。
- 三、 **四梯次培訓課程為期四週，計有 80 位臺港澳學員報名參加：**研習活動依主題辦理四梯次，每梯次四天三夜，開放臺灣及在臺就學的港澳學生報名參加，增進臺灣與港澳學生互動交流。活動自 9 月 11 日至 10 月 6 日為期四週，每梯次 20 名學員，共計 80 名臺港澳學員參加，其中香港學員 35 名，澳門學員 8 名，臺灣學員 37 名。
- 四、 **臺港澳學員反映收穫豐富，有助快速瞭解產業發展及運營現況：**學員反饋，產業沙龍邀請具專業及實戰經驗業師擔任講座，有助瞭解產業環境及發展趨勢；實地走訪知名企業，有助瞭解企業實際運作及感受組織氣氛；小組交流及座談分享，增進臺灣及港澳學員相互借鏡學習，學員普遍反映增廣見聞，收穫豐碩，盼能有機會再參加相關活動。

### 參、問卷統計及性別分析：

- 一、 **各梯次參與學員符合任一性別比例不少於三分之一：**本活動依產業領域規劃不同課程，並開放臺港澳學員自由報名，未限定就讀科系，僅規定每梯次不超過 20 名，任一性別不少於三分之一。經檢視各梯次學員之人數及性別比，其中餐旅服務（男性 10 人：女性 10 人）、金融服務（男性 10 人：女性 10 人）、資訊科技（男性 10 人：女性 10 人）、營建管理（男性 6 人：女性 14 人），女性參與人數略多於男性。整體學員性別比例相當（男性 36 人：女性 44 人），符合兩性參與平衡。（參附表一）

- 二、學員對於產業沙龍及企業參訪課程均高度滿意，無明顯性別差異：本活動特別設計沙龍講座及企業參訪課程，由業界專業人員擔任導師，引領學員瞭解整體產業發展情形及業界實務運作。各梯次學員對於產業沙龍及企業參訪，整體滿意度達9成以上（總分5分，評分4分以上，下同），不論對產業沙龍滿意度（男性35人：女性43人）或企業參訪滿意度（男性34人：女性43人），性別比例均無明顯差別。其中，男女學員對於「餐旅服務」及「營建管理」產業沙龍及企業參訪之滿意度為100%；對「金融服務」及「資訊科技」之滿意度亦達90%以上。（參附表二、三）
- 三、對於產業沙龍與職涯發展之相關性與幫助程度，不同性別學員評價相當：認為產業沙龍的培訓課程對未來職涯發展的相關性與幫助程度，「餐旅服務」及「金融服務」學員評價均達8成以上（總分5分，評分3分以上，下同），其中「餐旅服務」（男性9人：女性10人）、「金融服務」（男性8人：女性9人），性別比例無明顯差別。惟不論男性或女性學員，對於「資訊科技」均給予較低評價，滿意度僅70%；另女性學員對於「營建管理」之滿意度評價（79%），明顯低於男性（100%）。經比對學員反饋意見，部分學員表示「資訊科技」講師授課內容，較偏重個人創業經驗及心路歷程分享，與學員期待瞭解產業發展有落差；另有學員反映，因非營建管理本科生，對於專業用語不甚明白。經查「營建管理」學員背景，就讀相關科系之男性占50%，女性占36%，由此推測，女性對於「營建管理」產業沙龍之評價低於男性，與非就讀相關科系具關聯性。整體而言，男性滿意度評價（83%）與女性滿意度評價（97%）仍屬相當。（參附表四）
- 四、對於企業參訪與職涯發展之相關性與幫助程度，不同性別學員評價尚無太大差異：認為企業參訪的培訓課程對未來職涯發展的相關性與幫助程度，四梯次女性學員滿意度均達9成以上。男性學員對於「餐旅服務」、「營建管理」滿意度達9成以上；對於「金融服務」、「資訊科

技」滿意度為 8 成。經比對學員反饋意見，有學員建議，「金融服務」之企業參訪，除參觀及瞭解行銷策略，可以多一些實務及互動；另有學員反映，「資訊科技」企業參訪偏重科技，較少資訊本業。由此，男性學員對於「金融服務」及「資訊科技」滿意度略低於「餐旅服務」及「營建管理」，推測應係學員盼藉企業參訪瞭解更多與就讀學系相關之實務知能，而部分參訪安排未如預期所致。整體而言，男性滿意度評價（86%），女性滿意度評價（93%），尚無太大差異。（參附表五）

**五、學員參加活動後有意從事與活動主題相關領域工作，男性學員高於女性：**活動結束後，有意願從事與活動主題相關領域工作者佔全體學員 46%，其中男性有 22 人，佔參與活動之男性總數 61%；女性有 15 人，佔參與活動之女性總數 34%，男性高於女性。其中，男性願從事「金融服務」、「資訊科技」及「營建管理」者較多，分別佔參與該主題活動男性學員之 70%、70%及 67%；另女性學員有意願從事「金融服務」及「資訊科技」相關領域工作者，分別佔參與該主題活動女性學員之 60%及 40%。綜上，有意從事「金融服務」及「資訊科技」者共計 24 人（男性 14 人：女性 10 人），佔有意從事相關工作者 65%。經檢視「金融服務」及「資訊科技」參與學員背景，就讀相關科系者分別佔 50%（男性 5 人：女性 5 人）及 55%（男性 6 人：女性 5 人），推測願意從事相關領域工作之取向，與就讀科系具正相關。（參附表六）

**六、學員對活動整體滿意度高達九成六，男女比例尚屬相當：**參與學員無論男性或女性，對於整體活動之滿意度均達 9 成以上，男女比例尚屬相當（男性 92%：女性 100%）。其中，「餐旅服務」及「營建管理」，無論男女滿意度均達 100%。（參附表七）

**肆、活動成果與策進建議：**

- 一、**活動整體滿意度高，未來課程設計可適度調整以力求性別平衡：**本次活動目的在於加強港澳學生對臺灣產業現況之瞭解，協助學員及早思考職涯規劃，提升留臺發展意願。依問卷統計結果，學員對於產業沙龍、企業參訪及整體活動之滿意度均達九成以上。參與活動後有意從事相關領域工作者，佔參與活動總人數 46%，已較港澳畢業生累計申請「評點配額制」留臺人數比率（41.8%）為高。惟整體而言，男性明顯多於女性（男性 22 人：女性 15 人），特別是「資訊科技」（男性 7 人：女性 4 人）及「營建管理」（男性 4 人：女性 2 人）領域。未來倘續規劃辦理相關領域之培訓活動，建議可適度增加設計或美學等課程，以力求性別平衡。
- 二、**對照我國金融及保險業受僱男性偏低，本活動有助培力相關人才及促進性別平衡：**依據行政院主計總處受僱員工人數統計，金融及保險業之受僱女性遠高於男性（男性佔 39%：女性佔 61%），而本活動參與「金融服務」主題之培訓學員，有意從事相關領域工作者之男女比例相當（男性佔 54%：女性佔 46%），顯示本活動有助於鼓勵相關領域人才投入職場，並促進性別平衡，建議日後可強化相關領域之人才培力。（參附表八）
- 三、**部分課程涉及專業知能培力，日後遴選學員宜考量相關科系或背景：**本活動學員遴選，未限定相關科系，各梯次就讀相關科系學員偏低（「餐旅服務」15%、「金融服務」50%、「資訊科技」55%及「營建管理」25%），惟部分主題及課程內容涉及專業領域之知能培力，非相關背景者不易理解及學習，亦影響日後從事相關領域工作之意願。未來倘續規劃辦理，遴聘學員仍宜考量相關科系或具備相關背景者，以利達成活動成效。
- 四、**持續更新「少數性別師資人才庫」，兼顧專業與性別平衡：**本會舉辦「2022 在臺港澳學生職涯啟航培訓營」時，洽邀工作坊講師時，基於

專業考量，男性師資人數高於女性（男性 7 人，女性 1 人）。嗣經建立「少數性別師資人才庫」，本次活動之產業沙龍講師，已兼顧專業與性平衡，男女性別比例相當（男性 5 人：女性 3 人）。未來仍將持續落實更新人才庫資料，以利於規劃講師名單及實際邀請時，能兼顧專業與性別平衡。

## 附表

附表一：各梯次參與學員人數及性別比率

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	餐旅服務	10 (50%)	10 (50%)	20 (100%)
2	金融服務	10 (50%)	10 (50%)	20 (100%)
3	資訊科技	10 (50%)	10 (50%)	20 (100%)
4	營建管理	6 (30%)	14 (70%)	20 (100%)
小計		36 (45%)	44 (55%)	80 (100%)

附表二：學員對產業沙龍整體的滿意度 (總分 5 分，評分達 4 分以上)

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	餐旅服務	10 (100%)	10 (100%)	20 (100%)
2	金融服務	10 (100%)	10 (100%)	20 (100%)
3	資訊科技	9 (90%)	9 (90%)	18 (90%)
4	營建管理	6 (100%)	14 (100%)	20 (100%)
小計		35 (97%)	43 (97%)	78 (98%)



附表三：學員對企業參訪整體的滿意度(總分 5 分，評分達 4 分以上)

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	餐旅服務	10 (100%)	10 (100%)	20 (100%)
2	金融服務	9 (90%)	9 (90%)	18 (90%)
3	資訊科技	9 (90%)	10 (100%)	19 (95%)
4	營建管理	6 (100%)	14 (100%)	20 (100%)
小計		34 (94%)	43 (97%)	77 (96%)

附表四：學員認為產業沙龍對未來職涯發展的相關性和幫助程度

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	餐旅服務	9 (90%)	10 (100%)	19 (95%)
2	金融服務	8 (80%)	9 (90%)	17 (85%)
3	資訊科技	7 (70%)	7 (70%)	14 (70%)
4	營建管理	6 (100%)	11 (79%)	17 (85%)
小計		30 (83%)	37 (84%)	67 (84%)

附表五：學員認為企業參訪對未來職涯發展的相關性和幫助程度

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	餐旅服務	9 (90%)	10 (100%)	19 (95%)
2	金融服務	8 (80%)	9 (90%)	17 (85%)
3	資訊科技	8 (80%)	9 (90%)	17 (85%)
4	營建管理	6 (100%)	13 (93%)	19 (95%)
小計		31 (86%)	41 (93%)	72 (90%)

附表六：學員參加活動後有意願從事與活動主題相關領域工作

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	餐旅服務	4 (40%)	3 (30%)	7 (35%)
2	金融服務	7 (70%)	6 (60%)	13 (65%)
3	資訊科技	7 (70%)	4 (40%)	11 (55%)
4	營建管理	4 (67%)	2 (14%)	6 (30%)
小計		22 (61%)	15 (34%)	37 (46%)

附表七：學員對活動的整體滿意度(總分 5 分，評分達 4 分以上)

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	餐旅服務	10 (100%)	10 (100%)	20 (100%)
2	金融服務	8 (80%)	10 (100%)	18 (90%)
3	資訊科技	9 (90%)	10 (100%)	19 (95%)
4	營建管理	6 (100%)	14 (100%)	20 (100%)
小計		33 (92%)	44 (100%)	77 (96%)

附表八：行政院主計總處受僱員工人數統計(單位：千人)

梯次	主題	男性人數 (%)	女性人數 (%)	總人數 (%)
1	住宿及餐飲業	214 (44%)	271 (56%)	485 (100%)
2	金融及保險業	154 (39%)	244 (61%)	398 (100%)
3	專業、科學及服務業	168 (55%)	140 (45%)	308 (100%)
4	營建工程業	399 (83%)	83 (17%)	482 (100%)
小計		935 (56%)	738 (44%)	1673 (100%)

## 陸委會社群平臺性別分析報告

### 壹、計畫內容

鑒於目前溝通管道及媒體通路日益多元化且推陳出新，民眾獲取政策資訊已朝「行動化、社群化、即時化、互動化」之趨勢發展，本會除持續透過傳統大眾傳播媒體通路（包括廣播、電視、平面媒體）及辦理各項面對面活動溝通說明外，亦配合網路時代的到來，加強運用社群平臺，盼藉由網路無時地的限制與即時傳送的特性，加強政策說明的廣度與深度，並透過公開政府政策資訊，建立民眾對政府監督與信任的制衡機制，同時顛覆民眾對公部門的刻板印象，將本會政策以更貼近生活、即時且快速的方式傳達出去。本會目前已成立 FB、IG、LINE@、YouTube 及 X (Twitter) 等 5 個社群平臺 (X 以國外宣導為主，暫不列入本次分析)，謹將各社群平臺資料分析如下：(統計至 112 年 10 月 31 日止，詳表 1)

表 1 本會社群平臺性別影響分析表(計算基準：自 100 年 9 月 27 日成立起至 112 年 10 月 31 日止)			
社群平臺名稱	粉絲數/觀看數	男性	女性
Facebook	271,973	54.7%	45.3%
Instagram	20,425	78.4%	21.6%
LINE@	347,536	49.4%	50%
YouTube	20,305,047	66.2%	33.8%

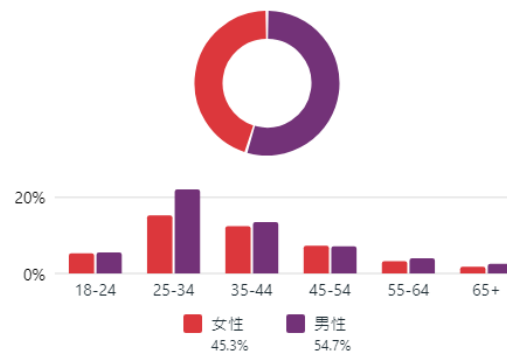
## 貳、 社群平臺性別分析

- 一、 **FB 粉絲數男性多於女性**：粉絲數逾 27 萬人，其中女性佔 45.3%，男性佔 54.7%，男性較女性為多。

Facebook 追蹤者人數 ①

271,973

年齡和性別 ①



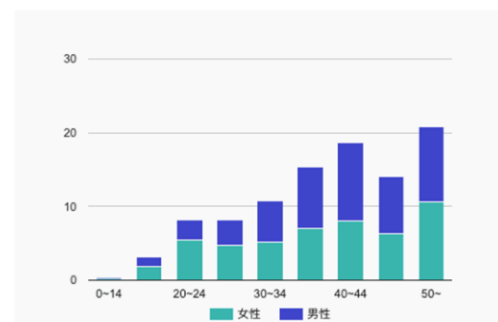
- 二、 **LINE 官方帳號好友數男女均等**：好友數已超過 34 萬人，其中女性佔 49.4%，男性佔 50% (不明佔 0.6%)，男女性別比例趨於均等。

性別

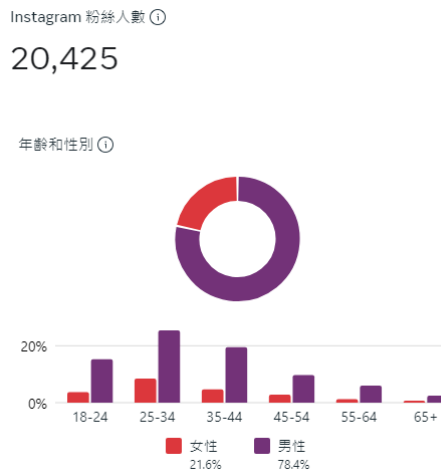
下載

年齡 / 性別

下載



三、 **IG 追蹤數男性多於女性**：追蹤人數約 2 萬人，女性佔 21.6%，男性佔 78.4%，女性明顯比男性低很多。



四、 **YouTube 官方頻道觀看數男性多於女性**：本會 YouTube 頻道自 2009 年 12 月 4 日設立，截至 112 年 10 月 31 日止，累計觀看人次已逾 2,000 萬次，其中女性觀看佔比 33.8%，亦比男性低許多。

年齡層和性別  
觀看次數·發布至今



五、 **本會各社群平臺性別以男性居多**：依據資策會調查結果<sup>1</sup>顯示，各社群平臺性別均以男性居多，而本會 4 個社群平臺中，除 Line@

39

1 資策會創研所 FIND 團隊此份國人社群網站使用行為調查分析。FIND 團隊指出，大部分社群網站的使用者皆以男性居多。根據此份調查結果，調查對象男性當中，有 52.6% 使用 PTT，34.2% 使用 Instagram；女性則有 24.9% 使用 PTT，31.3% 使用 Instagram。PTT 男女用戶使用比率差異極大，至圖像社群分享網站 Instagram，不少人認為是女性使用者居多，但據 FIND 團隊的資料，Instagram 男性用戶使用率反而較女性為多。  
([https://www.iii.org.tw/Press/NewsDtl.aspx?nsp\\_sqno=1934&fm\\_sqno=14](https://www.iii.org.tw/Press/NewsDtl.aspx?nsp_sqno=1934&fm_sqno=14) ;  
<https://www.thenewslens.com/article/67687>)

的粉絲數男女性別比例趨於均等外，餘 3 個社群平臺均符合資策會調查結果，以男性佔多數。究其原因，**可能**是各社群平臺傳遞訊息方式不同，以 LINE@為例，**尚未**封鎖帳號，使用者**可完全接收訊息**，而其他社群平臺依其演算法則，**係依**使用者之習性及喜好提供訊息，**訊息未必均能傳送給使用者**；另因兩岸政策以政治性議題為主，一般而言，**男性對政治議題較感興趣**，故演算法則會持續將本會貼文推播給男性，導致男女性在本會社群平臺獲得兩岸政策資訊之落差。

### 參、 社群平臺規劃及辦理情形

- 一、 持續維持本會社群平臺貼文素材之性別平衡，提升女性對政府兩岸政策之瞭解及參與度：根據 CEDAW<sup>2</sup>第 5 條，締約各國應改變男女的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。故破除性別刻板印象，實為現今仍需努力的議題。本會將持續透過圖卡的設計和貼文的文字說明，製作女性較易接受之貼文樣貌，顛覆過往的性別想像，以促使政府確保不同性別平等享有參與社會、公共事務及獲取資源之機會，最終達到實質性別平等，進而達到性別主流化的目標。
- 二、 配合政策議題特性，適時將性平觀點融入本會政策文宣及影片：為積極推動性別平等，本會社群平臺貼文及圖卡適時納入性別觀點，增加不同性別瞭解政府兩岸政策之意願，並試圖破除性別刻板印象及男尊女卑之父權思想。持續於辦理各項宣導活動、座談會或各大專院校、高中、團體來會拜會時，廣為推薦本會社群平臺，讓更多人可以透過此平臺瞭解政府兩岸政策最新資訊及進

39

<sup>2</sup>聯合國人權公約之一，旨在消除性別歧視，積極促進性別平等，以落實 CEDAW 所列各項性別平等權利，特別是在政治、社會、經濟、就業、文化、教育、健康、法律、家庭、人身安全等領域。我國於 2011 年訂頒「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，並自 2012 年 1 月 1 日起施行。

展，以縮小性別資訊差距。未來本會於推動各項政策時，除持續以多元方式強化政策溝通說明外，亦將納入性別主流化之意識與觀點。

- 三、**未來將持續致力於維持兩性均衡的目標：考量不同的性別角色**，在創意發想與執行時，適時反思與檢討貼文內容，除避免引發性平爭議外，同時兼顧不同性別之受眾，平衡發文內容質量，確保政府政策資源配置平等，確保每個人都能獲取參與社會、公共事務及資源取得之機會。

#### **肆、社群平臺成果與策進建議：**

- 一、**透過社群平臺貼文納入性平觀點**：未來本會在宣導兩岸政策議題時，相關內容將適時結合兩性平權理念(例如家務分工、尊重性別差異、消除性別刻板印象等)，建立正確的性平觀念。依據各類貼文主題或平臺特性，以不同方式(如圖 1、圖 2 及圖 3)呈現貼文，宣導性平觀念，例如:IG 貼文增加限時動態、連續短片、FB 貼文結合網紅或網路流行話題等方式 (例如家務分工、尊重性別差異、消除性別刻板印象等)，翻轉政府單位嚴肅、枯燥的刻板印象，拉近公部門與大眾的距離。另因本會社群平臺貼文內容多與兩岸政策等議題相關，少部分貼文以陸港澳籍配偶、陸港澳生或節日(例如:母親節、父親節、移民節等)為主，將適度增加兩性平權議題之貼文，力求性別平衡。
- 二、**透過活動適當結合性平觀念**:本會歷年舉辦之「eye 臺灣 win 兩岸短片徵選競賽」，活動訊息均透過各式管道傳送給陸配及新住民團體，擴大參與，另也邀請具網路聲量的 Youtuber，運用其影響力協助宣傳活動。得獎作品除製作貼文宣傳外(如圖 4、圖 5)，並上傳本會社群平臺(FB、IG、LINE@、YT)推播，讓各界瞭解陸港澳級配偶及新住民在臺生活的故事。本會透過辦理「eye 臺灣 win 兩岸」短片徵選競賽，將兩岸政策議題結合民間創意，讓硬性的



政治議題以影音及軟性素材呈現，吸引各界關注，部分短片以港澳配偶或新住民在臺創業或學習新知為主題，並在各行各業出人頭地，強調在性別平等的社會，只要努力就可打破職涯性別天花板，落實性別平等理念的良善工作和生活環境。

- 三、**定期召開社群平臺精進會議，協助各處導入性平意識，關注不同性別所需的政策差異：**為持續強化本會社群平臺經營成效，促進政策宣導效益最大化，本會每季均定期召開社群平臺精進會議，除強化兩岸政策宣導效益外，另建議各業務處在推廣政策時，應關注性別差異，導入性平意識，例如：陸生納保議題可就不同性別所關注面向，提供所需服務，以兼顧專業與性別平衡；陸配議題可包含親屬探親、在臺生活、子女就學等多元面向，並顧及不同性別者的需要。
- 四、**關注社群平臺之網友留言區，並以網路廣告拓展宣導層面促進男女性別平衡：**持續關注本會社群平臺粉絲成長狀況、參與互動情形及網友相關建議留言，以即時調整本會社群平臺貼文內容及文宣調性，並將網友意見納入本會政策規劃之參考，另亦持續運用網路廣告加強貼文觸及人數，讓男女性在訊息接收上無明顯落差，同時提升政策能見度和討論度。

圖 1：結合陸配網紅拍片宣導並製作貼文分享

臉書貼文標題：【與卓卓、查理不朗妮和小C調一起參觀海基會💕💕】

【與卓卓、查理不朗妮和小C調一起參觀海基會💕】

日前海基會邀請在臺的陸配YouTuber卓卓、查理不朗妮和小C調前往參觀，透過鏡頭帶大家體驗、開箱海基會。✨

影片在這兒👉 <https://youtu.be/DVp2KGoC0aY?si=VjQCPYVG-XS2U98J>



圖 2：透過 IG 「Reels」功能，製作有趣的短影片

### IG 短影片頁面

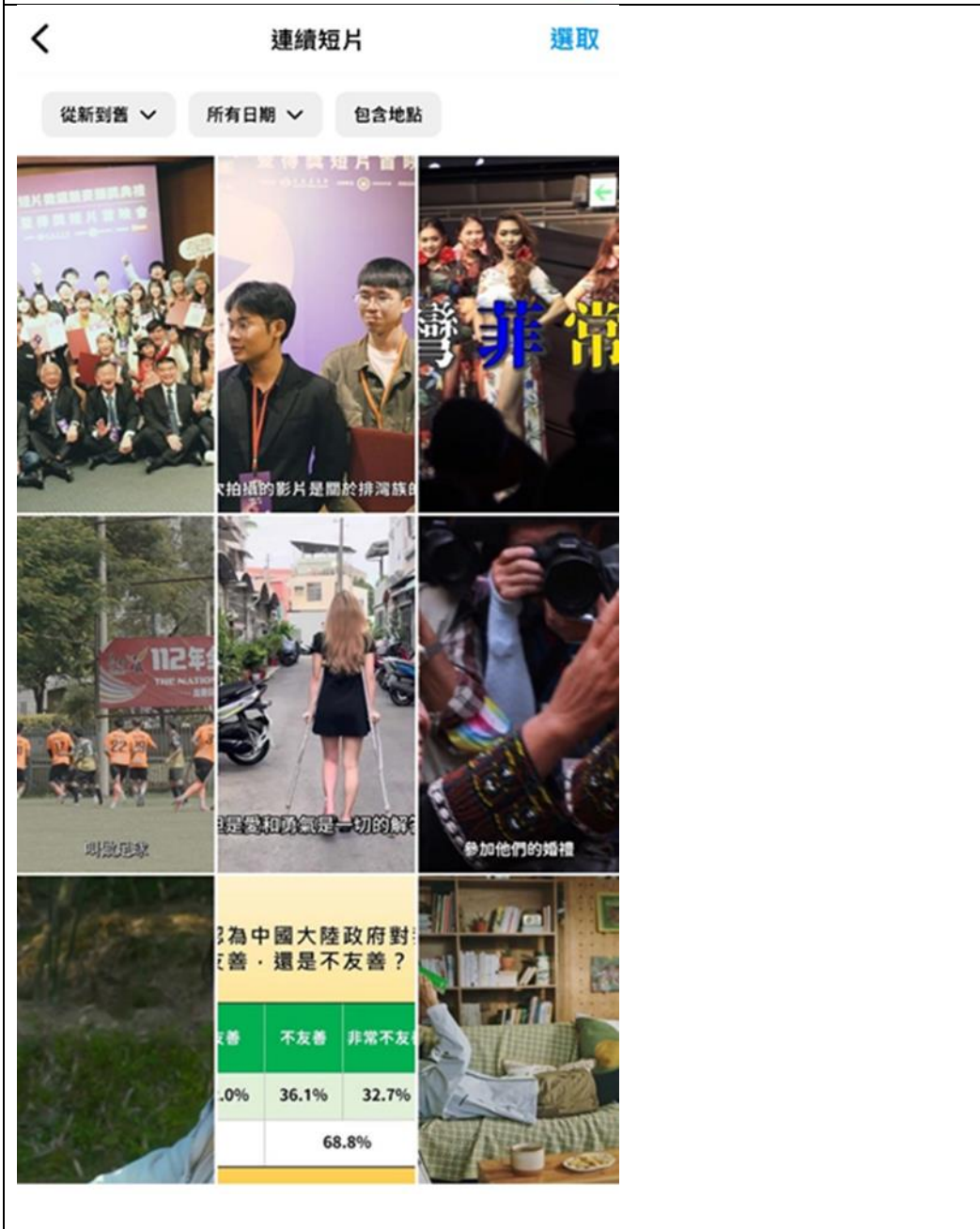


圖 3：透過 IG 「限時動態」功能分享宣導主題

【蟬連 5 年🦋公民活動自由度亞洲最佳】





「eye 臺灣 win 兩岸短片徵選競賽」得獎作品臉書貼文

圖 4：【👁️第 6 屆「eye 臺灣 win 兩岸」短片徵選競賽參獎作品：臺灣非常美❤️】



大陸委員會

由蕭大文發佈 · 2023年12月17日下午9:00 · 🌐

【👁️第6屆「eye臺灣win兩岸」短片徵選競賽參獎作品：臺灣非常美❤️】

來自菲律賓的Flordelis (涂詠恩) 原本在臺當移工，嫁給臺灣老公成為新住民，婚後先生罹患肝癌，需要換肝，Flordelis義無反顧地捐了2/3的肝給先生。療養期間她發現許多菲律賓孩童也急需換肝，為了幫助孩子們籌措來臺醫療費，涂詠恩與有造型設計專長的移工朋友Mark一起舉辦選美比賽，為故鄉患有肝病的孩童募款籌措來臺醫療費用。❤️

一起來欣賞這部感人的參獎作品(≥▽≤)/🌟

📺..... 查看更多



「eye 臺灣 win 兩岸短片徵選競賽」得獎作品臉書貼文

圖 5:【第 6 屆「eye 臺灣 win 兩岸」短片徵選競賽貳獎作品:「『台灣』我的第二個家鄉，謝謝妳給我的愛和勇氣」❤️】

 大陸委員會   
由劉兆斌發佈 · 2023年12月13日下午9:03 · 

【第6屆「eye臺灣win兩岸」短片徵選競賽貳獎作品：「『台灣』我的第二個家鄉，謝謝妳給我的愛和勇氣」❤️】

從中國大陸湖南省嫁到高雄的陸配Alisa，想做一件正港臺灣人都會做的事 - 騎機車！  


沒想到卻在考取機車駕照，獨自環島後時不幸發生車禍...😭。然而這場經歷讓Alisa感受到臺灣人的溫暖與愛心，也讓她更加認定「臺灣」是她的第二個家鄉。❤️

 ..... 查看更多



YOUTUBE.COM  
第6屆「eye臺灣win兩岸」短片徵選競賽得獎作品 - 貳獎 - 「台灣」我的第二個家鄉 · 謝謝妳給我的愛和勇氣

大陸委員會性別平等專案小組第 17 次會議

時間：112 年 12 月 22 日（星期五）上午 10 時 50 分

地點：本會 17 樓第一會議室

主持人：李副主任委員麗珍

李麗珍

紀錄：簡秀靜

出席人員：

薛委員承恭 (視訊)

廖委員元豪 (視訊)

郭委員素珍 郭素珍

廖委員福特 (請假)

陳委員威豪 陳威豪

陳委員淑媚 陳淑媚

張委員鳳玲 張鳳玲

李委員必仁 (請假) 林千右

魏委員淑娟 (請假)

陳委員銀哲 陳銀哲

許委員君如 許君如

柯委員淑玲 柯淑玲

陳委員雅玲 陳雅玲

卓委員明偉 卓明偉

列席人員：

綜合規劃處

文教處

經濟處

法政處 黃鳳儀

港澳蒙藏處 李智超 顧玉增

聯絡處 黃弘 張麗玲

主計室

行政院性別平等處 邱玲