

國家運輸安全調查委員會 112 年度性別平等推動計畫成果報告

一、院層級議題(非屬主協辦機關者免列)

二、部會層級議題

(一) 提升運輸安全調查領域女性參與決策比例

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
落實任一性別比例不低於40%規定	(當年度委員會任一性別比例達40%數目/委員會總數) x100% 111年：60% 112年：80% 113年：100% 114年：100%	提升女性參與公部門決策，未來本會對於內部合議制型態組織委員之組成，將落實任一性別比例不低於40%規定。	1. 於委員遴聘時，提供氣象、管理、法律、心理、航空、太空、交通、工程等相關領域之女性專家學者名單，俾以優先遴聘之參考。 2. 對於本會各委員會或小組組成時，鼓勵推薦女性同仁擔任委員，留意女性比例，以達到任一性別比例不低於40%之原則。	1. 本會內部合議制型態之組織計有4個，分別為：性別平等暨性騷擾防治專案小組、人事甄審暨考績委員會、行政處分評議小組、國家賠償審議小組。 2. 本會前開4個內部合議制型態組織之委員會任一性別比例均達112年目標值40%(4/4*100%=100%)，各委員會性別比例說明如下： (1)性別平等暨性騷擾防治專案小組：女性46%，男性54%。 (2)人事甄審暨考績委員會：女性40%，男性60%。 (3)國家賠償審議小組：女性43%，男性57%。

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				(4)行政處分評議小組：女性46%，男性54%。

(二) 改善運輸調查領域之職業性別隔離現象

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
逐步縮小運輸事故調查領域之職業性別隔離	優先甄選女性人才。 女性調查人員比率： 111年：21% 112年：21% 113年：23% 114年：24%	增加進用女性調查專業人員。	應徵者於各項條件均相等情況下，鼓勵業務單位優先進用女性人員。	本會112年調查人員共計64名，其中女性調查人員目前計15名，比率為23%，已達112年目標值。
	優先培育女性人才。 女性調查官參訓人次： 111年：78人次 112年：83人次 113年：88人次 114年：93人次	增加本會女性調查官接受各項調查專業訓練，提升其調查工作知能。	各項國內外進修訓練，優先遴派女性參加，拓展其視野與強化其職能，並統計每年女性調查官參訓人次。	為強化本會女性調查人員工作職能，優先甄選女性同仁參加各項訓練，本會112年共遴派193人次參加調查專業訓練，其中女性調查人員85人次占44%，男性調查人員108人次占56%，已達112年度目標值，各業務單位成果說明如下(基本上以組內同仁為優先，另可視訓練種

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>類、報名人數及經費,開放他組人員參加):</p> <p>1. 水路調查組(1女9男,共10人)</p> <p>舉辦水上救生訓練。女性2人(含其他組1人),參訓率200%;男性14人(含其他組5人),參訓率156%,共16人。</p> <p>2. 鐵道調查組(1女12男,共13人)</p> <p>澳洲珀斯鐵道脫軌調查訓練。派女性1人參加,參訓率100%。</p> <p>3. 公路調查組(3女6男,共9人)</p> <p>(1)調查員年度訓練。女性3人,參訓率100%;男性6人,參訓率100%,共9人。</p> <p>(2)道路安全設計訓練(提供用路人安全的道路環境訓練)。女性4人(含其他組1</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>人)，參訓率133%；男性2人，參訓率33%，共6人。</p> <p>(3)高山現場調查技能暨體能訓練。女性5人(含其他組2人)，參訓率167%；男性7人(含其他組1人)，參訓率117%，共12人。</p> <p>(4)美國進階交通事故調查，派女性2人參加，參訓率67%。</p> <p>(5)美國2023年國際道路協會(IRF)年會(Global R2T Conference &Exhibition)，派女性1人參加，參訓率33%。</p> <p>4. 運輸工程組(6女8男，共14人)</p> <p>(1)事故現場記錄證物訓練。女性5人，參訓率83%；男性8人，參訓率100%，共13人。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>(2)第15屆破壞科學研討會。女性2人，參訓率33%；男性2人，參訓率25%，共4人。</p> <p>(3)水上活動體能訓練。女性2人，參訓率33%；男性2人，參訓率25%，共4人。</p> <p>(4)基礎專業訓練課程ARTC車輛檢測業務。女性3人，參訓率50%；男性3人，參訓率38%，共6人。</p> <p>(5)電車線設備概述。女性3人，參訓率50%；男性1人，參訓率13%，共4人。</p> <p>(6)海下協會年會暨第24屆海洋與水下技術研討會。女性2人，參訓率33%；男性3人，參訓率38%，共5人。</p> <p>(7)Hasler Rail 解讀軟體EVA+原</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>廠線上教育訓練。女性2人，參訓率33%；男性3人，參訓率38%，共5人。</p> <p>(8)Riger1 VZ600新一代測繪工具產品發表會。女性1人，參訓率17%；男性2人，參訓率38%，共3人。</p> <p>(9)3D掃瞄與無人機智慧應用新趨勢。女性2人，參訓率33%；男性3人，參訓率38%，共5人。</p> <p>(10)2023亞洲無人機AI創新應用博覽會。女性2人，參訓率33%；男性1人，參訓率13%，共3人。</p> <p>(11)112年度重大海上空難定位偵搜演練。女性4人，參訓率67%；男性6人，參訓率75%，共</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>10人。</p> <p>(12)112年度陸路事故現場測繪演練。女性6人，參訓率100%；男性8人，參訓率100%，共14人。</p> <p>(13)英國MAIB船舶紀錄器解讀訓練。女性1人，參訓率17%；男性1人，參訓率13%，共2人。</p> <p>(14)台北捷運內湖機廠參訪及技術交流。女性2人，參訓率33%；男性3人，參訓率38%，共5人。</p> <p>(15)2023虎門科技第31屆CAE技術大會暨應用科技博覽會。女性2人，參訓率33%；男性1人，參訓率13%，共3人。</p> <p>(16)桃園捷運紀錄器技術交流參</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>訪。女性4人，參訓率67%；男性3人，參訓率38%，共7人。</p> <p>(17)英國海事事故調查局MAIB海事事故調查技術工作坊。女性1人，參訓率17%；男性3人，參訓率38%，共4人。</p> <p>(18)法國航太事故調查資料處理訓練CVR training。派女性2人參加，參訓率33%。</p> <p>(19)西班牙2023 3DMC三維量測研討會。派女性1人參加，參訓率17%。</p> <p>(20)英國海事事故調查技術工作坊。派女性1人參加，參訓率17%。</p> <p>(21)美國加州洛杉磯(南加州安全</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>學院) 飛航資料分析訓練。派女性1人參加，參訓率17%。</p> <p>(22) 韓國濟州島2023年亞州鐵道研討會(ARC)。派女性1人參加，參訓率17%。</p> <p>5. 運輸安全組(4女7男，共11人)</p> <p>(1) 基礎訓練專業科目「組員資源管理及威脅與疏失管理」訓練課程。女性4人，參訓率100%；男性13人(含其他組6人)，參訓率186%，共17人。</p> <p>(2) 中華民國航空醫學會學術演講會議。女性2人，參訓率50%；男性1人，參訓率14%，共3人。</p> <p>(3) 客船安全教育訓練課程。女性7人(含其他組3</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>人)，參訓率175%；男性9人（含其他組2人），參訓率129%，共16人。</p> <p>(4)112年道路交通安全與執法研討會。女性2人，參訓率50%；男性1人，參訓率14%，共3人。</p> <p>(5)112年度陸路事故快速測繪演練。女性2人，參訓率50%；男性2人，參訓率50%，共4人。</p>
	<p>每年至少辦理2場次校園宣導活動或辦理各大專院校生到會參訪。</p> <p>111年：2場 112年：3場 113年：4場 114年：5場</p>	<p>提供大專院校女性學生接觸運輸事故調查領域之管道與學習機會。</p>	<p>每年舉辦至少2場次校園宣導活動或辦理各大專院校生到會參訪，以女性調查官作為典範，介紹本會業務職掌及工作性質，並分享求職經驗與準備方向，供學生參考，鼓勵學生培養理工專</p>	<p>本會辦理3場校園宣傳活動，達112年目標值，成果說明如下：</p> <p>1. 航空調查組</p> <p>(1)5月9日至國立高雄餐旅大學辦理推動航空安全教育工作暨性平宣導活動，性別參與比例，女性74%、男性26%，滿意度達94.8%。</p> <p>(2)5月10日至國立</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
			<p>長，突破傳統性別分工之刻板印象，找出自己真正感興趣的職涯方向，逐步改善特定職業性別集中的現況，並於活動後辦理問卷調查，俾瞭解活動效益及精進方向。</p>	<p>臺灣海洋大學辦理推動航空安全教育工作暨性平宣導活動，性別參與比例，女性55%、男性45%，滿意度達94.8%。</p> <p>以上2場工作暨性平宣傳，由許前副主委之女性角色擔任講座，以生動之說明、介紹，當場引起現場女性同學之共鳴，紛紛表示，除了佩服許副主委以女性角色在大多為男性調查員之職場上表現的自信風采外，亦引發其以後加入運安會成女性調查員之興趣，成為其職涯選項之一。</p> <p>另本會為儲備女性調查官人才，接受長榮大學航空系請託，遴派1名女性學生至本會研習，本會提供學術及案例研討等共計6週、80小時之課程，該員實習期滿，除表達感謝外，並表示有意願於</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>完成研究所課業後，若有機會可加入運安會團隊，從事調查相關業務。</p> <p>2. 運輸工程組 3月20日淡江大學航空太空工程學系師生蒞會參訪，性別參與比例，女性10%、男性90%。</p>
將性別意識融入業務推展規劃	<p>舉辦或參與各式研討會或專題講座，邀請女性專家分享經驗(預計111年至114年每年至少3場次)。</p> <p>111年：3場 112年：3場 113年：4場 114年：4場</p>	針對本會業務職掌之領域，舉辦各式研討會或專題講座，邀請女性專家分享經驗，納入性別觀點。	本會舉辦或參與指導的研討會或專題講座，將優先邀請女性專家學者加入活動或經驗分享，期藉由不同性別思維激發新觀點。	<p>本會為提高同仁性別意識，共計辦理3場次專題演講及課程，邀請女性專家擔任講座，藉由不同性別思維激發新觀點並獲得高度迴響，已達112年目標值，說明如下：</p> <p>1. 航空調查組 (1)5月26日邀請中華航空公司機長孫慧君女士講授「疫情前後對於航空機組人員(含女性)」訓練之差異及後續影響」。</p> <p>孫女士從一個女性機師的角度，以黑天鵝與灰犀</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>牛的比喻，闡述女性從業人員在比較陽剛的作業環境中所遭遇之稀少、具極度衝擊的事件時，該如何自處及保障自己的權益，亦讓本會同仁瞭解，在工作環境中遇到困難，要如何尋求協助，找到解決的方法。參加人員女性20人佔42%，男性28人佔58%，共48人。</p> <p>(2)8月25日邀請民航局檢查員游惠宇女士講授「從民間飛行員至民航局檢查員之角色轉換」。</p> <p>游女士身為女性民航檢查從業人員，以不同角色間工作轉換之心境及不同立場的工作態度為題，抒發少數性別於工作上所遭遇的助力或阻力，並</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>一一克服且樂在工作的的心境，勉勵本會同仁在面對不同工作挑戰時應具備之信心與毅力。參加人員女性26人佔60%，男性17人佔40%，共43人。</p> <p>以上2場演講均取得講者之同意錄影，可做為運安會以後之訓練教材，加入現有之訓練項目中。</p> <p>2. 運輸安全組</p> <p>11月22日邀請民航局客艙安全檢查員陳怡如女士講授「航空器客艙安全裝備、法規與查核實務」。</p> <p>客艙安全檢查員相對其他運輸相關行業較無太大之性別差異情形。美國加利福尼亞大學洛杉磯分校的心理學家特魯迪·約翰遜(Trudy Johnson)在其研究中強調了女性在工作場所中展現出的細心和敏</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				銳的特質所帶來的優勢研究;顯示出女性具敏銳觀察力及細心謹慎能力之特質,能讓女性檢查員執行任務時,更具優勢。參加人員女性4人佔24%,男性13人佔76%,共17人。

(三) 營造健康及照顧工作之性別友善職場

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
促進不同性別的健康平等	每年辦理2梯次山野訓練活動。 111年:滿意度達80% 112年:滿意度達82% 113年:滿意度達83% 114年:滿意度達85%	透過山野訓練,提升不同性別健康體能。	辦理山野訓練,依不同性別體能狀況規劃訓練課程,促進不同性別運動體能,提升身體健康,維持良好工作體能。	本會為促進同仁身體健康,共計辦理7梯次山野訓練,參加人數共72人,滿意度均達82%以上,達112年目標值,各業務單位成果說明如下(基本上以組內同仁為優先,另可視訓練種類、報名人數及經費,開放他組人員參加): 1. 航空調查組(1女7男,共8人) (1)4月14日辦理竹子山古道山訓。女性1人,參訓率100%;男性6人,

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>參訓率86%，共7人，滿意度達100%。</p> <p>(2)10月31日辦理二格山現場調查實務訓練。女性1人，參訓率100%；男性5人，參訓率71%，共6人，滿意度達100%。</p> <p>(3)該組女性調查人員僅1名，爰前開山訓及複訓女性參與訓練比率為100%；該組為提供女性工作之友善職場，以女性可參加之條件辦理各項山野訓練及課程。</p> <p>2. 水路調查組(1女9男，共10人)</p> <p>該組依模組特性，於4月17日舉辦水上救生訓練活動。女性2人，參訓率200%；男性14人(含其他組5人)，參訓率156%，共16人，滿意度達97.5%。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>3. 鐵道調查組(1女12男，共13人)</p> <p>(1)10月20日舉行本年度體能訓練(淡水至八里新北河濱公園騎腳踏車體能訓練)。女性1人，參訓率100%；男性12人，參訓率100%，共13人，滿意度達96.3%。</p> <p>(2)於山野訓練活動中，採標準一致的原則，確保各同仁達到業務上所需之體能需求。會內於本(112)年購入數個不同重量壺鈴，讓不同性別的同仁均能選擇適合的重量自主訓練。不僅體現了對全體同仁健康與運動之關注，更展現了對於性別平等及不同性別個體需求的重視。將持續努力，提升同仁</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>的健康福祉，並營造更加優質的性別友善工作環境。</p> <p>4. 公路調查組(3女6男，共9人)</p> <p>5月1日辦理山坡垂降訓練。女性3人，參訓率100%；男性7人(含其他組1人)，參訓率117%，共10人，滿意度達100%。該次訓練課程規劃3種地形與難度，同仁可依個人體能狀況完成訓練。</p> <p>5. 運輸安全組(4女7男，共11人)</p> <p>辦理竹子山古道至阿里磅瀑布來回體能訓練。女性2人，參訓率50%；男性4人，參訓率57%，共6人，滿意度達96.6%。該次行程規劃考量現有同仁不同體能之狀況，選擇適合每個仁可共同參與之路線，參訓人員亦可視個人體能調整訓練距離。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>6. 運輸工程組(6女8男，共11人)</p> <p>3月10日辦理體能山訓及事故現場關鍵證物登錄演練。女性5人，參訓率83%；男性8人，參訓率100%，共13人，滿意度96.9%。該組規劃訓練課程係依個人的體能狀況安排不同等級的訓練供同仁參加。</p>
	<p>每年提供員工協助方案之性別統計資料。</p> <p>111年：滿意度達80%</p> <p>112年：滿意度達82%</p> <p>113年：滿意度達83%</p> <p>114年：滿意度達85%</p>	<p>透過員工協助方案之滿意度問卷調查，瞭解本會使用員工協助方案之求助議題類別及不同性別之使用比率。</p>	<p>辦理員工協助方案之滿意度問卷調查，並就不同性別於求助議題及使用比率進行統計與分析。</p>	<p>為協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康身心投入工作，本會112年委託新竹市生命線協會辦理員工協助方案，提供心理諮商並辦理各類講座等服務。經滿意度調查結果顯示，112年曾參與或使用員工協助方案的同仁對於員工協助方案整體服務滿意度達93%(男女滿意度分別為92%及93%)，達112年目標值(渠等佔填答人</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>數57%，另43%為未曾使用過)。經分析本會心理諮詢統計表，112年1月1日至112年12月31日諮詢期間，諮詢人數共3人，均為女性(男女性別比率分為0%及100%)；諮詢問題類型均為人際關係；婚姻狀況，已婚1人，未婚2人。</p>
	<p>每年辦理1次員工健康諮詢，與醫療機構洽談健康檢查優惠方案。</p> <p>111年：滿意度達80%</p> <p>112年：滿意度達82%</p> <p>113年：滿意度達83%</p> <p>114年：滿意度達85%</p>	<p>運用性別觀點，依性別不同需求，提供促進健康之醫療照顧服務。</p>	<p>與醫療機構合作，以不同性別規劃檢查項目，並提供優惠之健檢方案。</p>	<p>為維護同仁身體健康，本會112年洽請天主教耕莘醫院及亞東紀念醫院分別於112年10月17日及24日至本大樓辦理團體健康檢查，依性別不同需求，規劃不同檢查項目，共計46人參加健檢(女性12人及男性34人)，並於12月份派遣醫生至本會針對個人健檢報告提供詳細解說及醫療諮詢，俾作為日後自主健康管理參考。經滿意度調查結果顯示，同仁對於健檢的規劃、時間</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				<p>安排、不同性別之檢查項目、醫護人員專業技術等，滿意度達98%(男女滿意度分別為98%及97%)，達112年目標值。另分析不同性別同仁滿意度回饋意見，均對健檢的項目及服務給予肯定，並透過派遣醫生針對個人健檢報告提供詳細解說及醫療諮詢，不同性別者，經健檢而生之需求皆已得到醫療回應。</p>
<p>建構性別友善的服務場域</p>	<p>同仁於其配偶分娩1個月內期間，除法定之陪產假5日外，另給予其15日居家辦公。</p> <p>以多元方式宣導本措施次數：</p> <p>111年：3次 112年：3次 113年：4次</p>	<p>藉由增加同仁於其配偶分娩時之居家辦公天數，以強化家庭照顧及支持系統。</p>	<p>同仁於其配偶分娩1個月內期間，給予5日居家辦公增加為15日，節省通勤時間並可照顧家人、分擔家務，亦不影響公務推動，期能兼顧工作與家庭平衡，並辦理宣導。</p>	<p>本項措施之宣導次數3次已達112年目標值，宣導方式包含於會務會報時宣布、公告於會內網站及運用本會line群組進行宣導。實施以來已有1位男性同仁利用此措施，並獲得好評。</p> <p>又本會實施彈性上下班制，以利同仁因應照顧家庭之個別需求，排除上下班尖峰時刻交通困擾。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
	114年：4次			另為因應社會環境變遷，及高齡化、少子化及小家庭社會的來臨，強化公部門應變能力，活化行政體系，運用資訊科技，透過「遠距辦公」方式，促進員工工作與家庭生活平衡，特訂定遠距辦公實施方案，營造友善職場環境。
	簽訂托育優惠方案，提供同仁參考運用。 特約家數： 111年：1家 112年：2家 113年：2家 114年：2家	提供近便、平價且優質之托育服務。	與本會鄰近優質之托育機構簽訂優惠方案，以減輕同仁托育費用負擔及節省接送時間。	為營造友善家庭之職場環境，本會112年與「104人力銀行附設希望搖籃托嬰中心」及「新北市私立紅蘋果托嬰中心」簽訂特約，共計2家，提供同仁優良托育機構參考運用，達112年目標值。目前計1位女性同仁使用此托育機構。 另如本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上且罹患重大傷病需侍奉者，可透過「遠距辦公」方式，兼顧工作及家庭。目前計1位

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	執行情形
				女性同仁因家中長輩重病使用遠距離辦公。