

經濟部 110 年度性別平等成果報告

壹、性別議題之年度成果

一、院層級議題

(一) 性別議題 1—提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。 二、重塑中高齡勞動價值，避免女性提早退休。 三、縮小職業性別隔離及薪資差距。	提升 30-39 歲及 50-59 歲女性勞動參與率，使未來四年之增長幅度，皆不低於前三年之平均增幅。	促進婦女創(就)業	依據女性創業特質，提供育成課程、陪伴輔導、商機拓展、資金媒合、網絡建置等服務。	協助成立女性新創事業年度目標為 80 家， 實際協助達 90 家，已達成年度目標值。	110 年中小企業處持續以「女性創業飛雁計畫」透過育成課程、陪伴輔導、商機拓展、資金媒合、網絡建置等服務，協助女性成立新創事業 90 家，依年齡統計分述如下： 1、29 歲以下：20 家 2、30-39 歲：38 家 3、40-49 歲：28 家 4、50-59 歲：4 家
			辦理提升女性專業知能之培力課程，以促進女性創(就)業。	辦理提升女性專業知能之培力課程培訓人次年度目標為 2,200 人， 實際達成培訓女性 2,531 人，已達成年度目標。	一、本部商業司及中小企業處於 110 年辦理女性創業專業知能培力課程及活動，共辦理 32 場次，培訓 2,531 人次。 二、上開培訓課程包含商業服務數位轉型領導人才培育計畫、協助女性學員提升智慧商業科技相關技能，以及創業、社群、地方產業及疫後時代轉型準備等實務課程。
			樹立女性創業典範，以推廣女性創業、激勵潛在女性創業者，並推薦至各界，加強女性創業信心，提升女性	樹立女性創業典範年度目標為 15 家， 實際遴選及推薦女性創業計 20 家，已達成年度目標。	一、110 年本部中小企業處辦理「第十屆女性創業菁英賽」，遴選優秀女性創業家 10 位，並於 110 年 11 月 19 日辦理頒獎典禮；另推薦女性創業家擔任國際會議及活動講者 10 位，分享自

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			創業實踐力。		身創業經歷，共樹立女性創業典範企業計20家。 二、競賽徵選係以發掘我國具創新商品、服務或營運模式之女創菁英，表揚女創業者的創業歷程、創新模式或社會影響力等為主要評審項目。
			透過諮詢、診斷、陪伴式輔導等輔導措施，於微型企業面臨相關法規問題時，提供解決建議，使其降低經營風險。	提供微型企業線上諮詢與協處服務案次年度目標服務810案次，實際服務817案次，已達成年度目標值。	110年中小企業處以專線電話及資通訊科技應用等工具，協助微型企業線上即時諮詢與協處服務，共計817案次。本項服務協助微型企業強化經營能量、提升服務價值、拓展通路等成效。
			協助臺灣具外銷能力之女性企業家開拓國際貿易市場，促進女性企業透過網路進入國際市場。	於「台灣經貿網 (Taiwan Trade)」設立英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利於國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。獲買主直接在網站進行採購詢價之年度目標250則，實際獲買主直接在該網站進行採購詢價之則數計257則，已達成年度目標值。	一、台灣經貿網以每週一至五發送之中文電子報，加強宣導婦女企業網，讓更多女性企業主藉由該網站獲買主直接在網站進行採購詢價，以提升女性創業之機會與能力。 二、其中以婦女企業「宇宙康科技有限公司」為例，該公司為國內鋰電池及電源供應器等產品之領導廠商，在婦女企業網上呈現產品特色，輔以多元數位行銷操作，曝光提升其產品及品牌形象，協助該公司接觸新買主，藉此擴展商機。
		營造	推動性別主	樹立性別主流	一、工業局辦理性別主流

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
		性別平等友善職場	流化標竿廠商，將不同規模的廠商、企業採用不同的協助措施（分層辦理），並納入篩選機制中，誘發提升女性經濟力。	化標竿廠商年度目標值 6 家， 實際完成遴選 6 家標竿廠商 （評選作業：2 年/次）， 已達成年度目標值 。	<p>化標竿廠商評選作業每 2 年為 1 個週期，办理流程係由該局 6 個業務組提供性別友善職場措施的優良廠商，經過性別主流化標竿廠商官方訪談，發掘具友善措施如：性別平等參與、育兒友善措施、性騷擾防治、彈性工時安排、職場健康促進、其他友善職場措施等。</p> <p>二、110 年辦理成果分述如下：</p> <p>(一)第四屆（108-109 年執行）：選出花王（台灣）、東台精機、全拓工業、寶一科技、耀華電子、台灣晶技、康寧玻璃、牧德科技、關東鑫林等 9 家標竿廠商，於 110 年製作文宣並請執行單位透過多元管道廣宣（如附件 1）。</p> <p>(二)第五屆（110-111 年執行）：110 年完成官方訪談並列出備選名單，包含友良高科技紡織股份有限公司、大東樹脂化學股份有限公司、大銀微系統股份有限公司、叡揚資訊股份有限公司、皇盈企業股份有限公司、均豪精密工業股份有限公司等。</p>
			規劃於加工出口區試辦友善職場入廠輔導，以瞭	於加工出口區試辦友善職場入廠輔導家數年度目標 8	有關加工出口區管理處（以下簡稱加工處）入廠輔導計畫辦理情形說明如下：

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			<p>解事業單位對於友善職場推動情形，並邀請專家學者及召集業務單位組成專案輔導小組，針對事業單位落實性別平等、健康保護、勞動法令、職場平權等執行入廠輔導，以提升友善職場環境。</p>	<p>家，實際入場輔導9家，已達成年度目標。</p>	<p>一、加工處於107至110年間於科技產業園區內執行性別平等入廠專案輔導(110年名稱修正為入廠(場)訪視)已累計達31家。為瞭解友善職場環境推動程度，由專家學者就執行情形提供具體建議，並藉由訪視過程擇選優質廠商，鼓勵事業推動執行性別友善具體措施，提升企業形象，並製作標竿企業性別友善職場措施宣導單張廣傳周知，鼓勵園區事業跟進。</p> <p>二、110年進行9家標竿企業訪視，上半年依疫情警戒標準，調整執行方式為書面查察，下半年疫情趨緩恢復實地訪查，訪視對象包括穎歲科技、國巨楠梓分公司、勝強科技、台灣佳能、碩邦科技高雄分公司、華東科技、雷科、星博電子、杏合生醫等，性別友善職場具體措施綜整概述如下(詳如附件2)：</p> <p>(一)優於法令：生理假給予全薪優於法定半薪、提供第6及第7日產檢假、疫苗接種假、訂婚假、主婚假、子女及兄弟姊妹結婚假等有薪假別，並給予各項禮金補助。</p> <p>(二)照顧婦女：哺集乳室</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>功能多元化，提供懷孕員工休息使用；設置懷孕婦女親善座位及停車位；舉辦健康與紓壓課程，如認識乳房健康等議題；完善母性健康照顧，設置孕婦防撞臂章、提供生育補助金。</p> <p>(三)重視家庭：重視員工家庭生活，補助社團經費，藉由親子參與社團，認識其他父母、照顧者，增進員工間交流與感情。</p> <p>(四)員工關懷：重視不同族群，完善休憩空間，撞球室、桌球室、健身房等設施使用說明涵蓋中英越語；提供員工健檢、進修及教育獎助學金等福利及每月駐廠醫生約診諮詢、辦理健康講座；提供跨族群社區優質課程(如越南中文班)。</p> <p>三、加工處已就上開優良事業具體事蹟製作宣導單(如附件 3)，函發科技產業園區內各事業單位周知，並於期刊、電子報登載，同時於適當活動場合宣傳，鼓勵園區內廠商積極推動性別友善職場，以收學習擴散效應。</p>
			將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表	將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/	一、工業局國家品質獎第 26 屆遴選共有 57 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			揚/獎勵或審查機制之評分項目。	獎勵或審查機制之評選準則占分項目年度目標值為 9 項，實際達成 7 項，未達年度目標值，說明如後「檢討策進」。	<p>場環境評量表」，並納入獎項評審項目檢視重點中，以引導參選者營造友善家庭職場等環境。</p> <p>二、工業局辦理中堅企業遴選，第 6 屆遴選自 109 年 7 月 16 日至 9 月 30 日止，共受理 160 家企業申請，初審(書面審查)後，計有 101 家進入複審，經邀請張瓊玲委員及郭玲惠委員擇優推薦巨輪興業及富順纖維等 2 家企業為友善育兒、工作彈性及員工協助等面向具創意作法且推動成效優良之候選企業名單，再於決審時將 2 家企業選為營造友善職場優良中堅企業，已於 110 年 11 月 29 日舉辦頒獎典禮，由行政院沈副院長頒發證書予以表揚。</p> <p>三、中小企業處已將「營造性別平等友善職場工作環境」納入國家磐石獎「社會責任」項下綜合評分。其中含「營造性別平等友善職場工作環境」及「彈性工時」等綜合評分，110 年計有 74 家中小企業報名。</p> <p>四、技術處執行「A+企業創新研發淬鍊計畫」，要求廠商於申請計畫書中訂定「營造性別平等工作環境」</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>規劃作法，並納入審查說明項目。110 年計有 5 家核定通過廠商，於各該計畫書中說明營造性別平等工作環境作法，如旺宏公司成立兩性平等委員會；和碩、耀登、采威公司新增女性研發人員；聚鼎公司規定女性員工不從事夜間工作、配合懷孕女性員工工作內容調整、提供生產津貼等，藉此政策工具促進企業營造性別平等友善職場。</p> <p>五、技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之第五屆總統創新獎評選作業，已將「營造友善職場工作環境」納入參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之占分項目。其中入圍決賽單位(1)聯發科技股份有限公司內部成立同仁女性成長團體經營 Women in Tek (WIT)，提供女性同仁一同學習成長、互助關心的平台。因應疫情轉化為線上分享互動模式，鼓勵女性專業及發揮平台。(2)上銀科技股份有限公司，於總部及各廠區訂定相關規範，如性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法等，在</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>公司內網定期宣導，提供教育訓練，並提供相關申訴管道。</p> <p>六、能源局將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「110 年經濟部節能標竿獎「特殊事蹟」評審項目綜合評分。110 年 23 家獲獎單位中，計有 17 家企業/單位營造性別平等友善職場，概述如下：台灣水泥股份有限公司和平分公司落實性別平等工作法，並提供性騷擾防治處理辦法；中龍鋼鐵支持員工申請育嬰留職停薪，109 年申請員工計有 8 名男性、女性 6 名；大同公司大園廠實施孕婦健康保護計畫，其他如生育津貼、孕婦優先停車場、特約托兒服務機構、設置優良哺(集)乳室設備等措施（詳如附件 4）。</p> <p>七、「經濟部能源局業界能專計畫申請須知」規定：「接受業界能專補助，請落實性別平權政策，促進並保障女性就業機會」。申請計畫書中要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃，並作為審查機制評選準則之加分項目。110 年計技術審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商，均於計畫書中</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃(詳如附件5)。
		推動 彈性 工作 時間 地點	將「彈性工作時間地點、薪資結構、性別薪資差異等」納入加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查訪查重點,以促進事業單位推動彈性工作時間地點。	辦理加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查家數年度目標值為100家,實際實施勞動檢查100家次,已達成年度目標。	加工處執行性別工作平等勞動檢查重點包含符合法令規定及其他推動職場平權情形,110年辦理重點摘要如下: 一、符合法令規定:檢查事業單位符合性別工作平等法禁止性別歧視、給予法令規定假別(生理假、產假、安胎休養、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間、減少或調整工時、家庭照顧假等)、公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法、100人以上事業提供托兒設施或適當托兒措施並完備哺(集)乳室設置等。 二、其他推動職場平權情形:包括事業推動員工工作與家庭平衡情形,如是否可申請減少或調整工時、是否可申請提早或延後上班、為照顧家庭可否申請在家工作、職務調整等。 三、加工處於執行事業單位性別工作平等檢查過程,除執行上開業務外,同時會再次宣導促進性別工作平等措施相關規定(提供書面文宣及說明官網電子化宣導單張下載捷徑)、以及說明該處

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					推動托兒服務相關措施(包括簽署合格幼兒園及婦嬰用品店優惠廠商)資訊(包括網址連結說明),藉由性別工作平等檢查過程中,提供事業單位有關性別業務推動相關資訊,以利事業單位一併跟進,共造幸福園區。
			將「彈性工作時間地點」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則,以鼓勵企業/廠商推動彈性工作時間地點。	將「彈性工作時間地點」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之年度目標 7 項, 實際達成 7 項, 已達成年度目標值。	<p>一、工業局國家品質獎第 26 屆遴選共有 57 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」,其中「彈性工作時間地點」納入評審項目,以引導第 26 屆參選者營造性別平等工作環境。</p> <p>二、工業局辦理第 6 屆中堅企業遴選,續將「公司是否提供員工彈性工時安排」及「公司是否提供員工彈性工作地點方案」項目納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」之評量項目中,廠商具體得獎事蹟詳如附件 6。</p> <p>三、中小企業處已將「彈性工作時間地點」納入國家磐石獎「社會責任」項下,綜合評分。</p> <p>四、技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之第五屆總統創新獎評選作業,將「彈</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>性工作時間地點」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之占分項目。</p> <p>五、能源局已將「彈性工作時間地點」納入「110 年經濟部節能標竿獎」「特殊事蹟」評審項目綜合評分。110 年 23 家獲獎單位中，計有 10 家企業/單位訂有「彈性工作時間地點」制度，推動措施詳同附件 4。</p> <p>六、「經濟部能源局業界能專計畫申請須知」第 10 點第 5 項規定「接受業界能專補助，請落實性別平權政策，促進並保障女性就業機會」，即包含「彈性工作時間地點」；申請計畫書中已要求須檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃（含彈性工作時間地點），並作為審查機制評選準則之加分項目。110 年計技術審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商，均於計畫書中檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃（含彈性工作時間地點）。（詳同附件 5）</p> <p>七、中部辦公室已將落實彈性工時納入「優良觀光工廠評選」加分項目，並於 110 年 8</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					月 20 日辦理完竣。
			將「推動彈性工作時間地點」納入推動性別平等相關文宣資料,並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送,以鼓勵企業推動彈性工作時間地點。	發送「推動彈性工作時間地點」相關文宣資料份數及數位化文宣(如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報等,形式不拘)瀏覽或下載次數年度目標 50,000 份/次,實際發送 50,652 份/次,已達成年度目標。	工業局將「推動彈性工作時間地點」納入推動性別平等相關文宣,以「營造友善家庭職場環境—員工工作安穩、企業形象升等」為題製作宣導單張(如附件 7),並於科技計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送,以鼓勵企業推動彈性工作時間地點。
			請本部所屬事業機構落實實施彈性上下班措施,並視需要自行訂定彈性上下班時間或經勞資協議進行工作時間彈性調配(包括開放員工因哺育 3 歲以下子女申請縮減工時措施)。	本部所屬事業機構除部分工作性質實施輪班制(如給水廠、淨水場操作人員、加油站、煉油廠或保全人員)外,餘均已落實彈性上下班及彈性工作時間。	本部所屬事業落實彈性上下班措施,及工作時間彈性調配之辦理情形如下: 一、各公司核心上班時間開放員工彈性前後半小時上下班,另請假最小單位均已得以 0.5 小時計。 二、經統計各公司員工為撫育未滿 3 歲子女,依性別工作平等法規定,請求每天減少工作時間 1 小時之人數如下: (一)中油公司統計,請求每天減少工作時間 1 小時之同仁 4 位;彈性出勤者計 2 位。 (二)台糖、台電、台水無同仁提出申請。
		促進二度就業	將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機	將「僱用二度就業婦女」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之	一、工業局國家品質獎:第 26 屆遴選已完成,共有 57 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			制評選準則，以促進二度就業。	項數年度目標為7項， 實際完成7項，已達成年度目標值。	<p>評量表」，其中「僱用二度就業婦女」納入評審項目，以引導第26屆參選者營造性別平等工作環境。</p> <p>二、工業局辦理第6屆中堅企業遴選，續將「僱用二度就業婦女」納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」之「公司是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會」評量項目中，廠商具體得獎事蹟詳同附件6。</p> <p>三、技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之第五屆總統創新獎評選作業，已將「僱用二度就業婦女」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之占分項目。</p> <p>四、中部辦公室已將僱用二度就業婦女納入「優良觀光工廠評選」加分項目，並於110年8月20日辦理完竣。</p> <p>五、能源局已將「僱用二度就業婦女」納入「110年經濟部節能標竿獎」「特殊事蹟」評審項目綜合評分。110年23家獲獎單位中，計有10家企業/單位有「僱用二度就</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>業婦女」,廠商具體得獎事蹟詳同附件 4。</p> <p>六、「經濟部能源局業界能專計畫」申請計畫書規定「公司性別平權政策及友善家庭之職場環境,請說明公司相關政策」,即包含「僱用二度就業婦女」;申請計畫書中要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃(含僱用二度就業婦女),並作為審查機制評選準則之加分項目。110 年計技術審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商,均於計畫書中檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃(含僱用二度就業婦女)(詳同附件 5)。</p> <p>七、中部辦公室 110 年「傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫」已將「僱用二度就業婦女」列為「110 年度優良市集評核」評核占分項目,惟因 COVID-19 疫情影響,為落實防疫措施、減少人流接觸,110 年評核計畫停辦。</p>
			將「鼓勵企業僱用二度就業婦女」納入推動性別平等相關文宣資料,並於科技計畫之計畫說明會、座	發送「鼓勵企業僱用二度就業婦女」相關文宣資料份數及數位化文宣(如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報	工業局將「鼓勵企業僱用二度就業婦女」納入推動性別平等相關文宣,以「營造友善家庭職場環境—員工工作安穩、企業形象升等」為題製作宣導單張(同附件 7),並於科技計畫之計畫說明會、座

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用二度就業婦女。	等，形式不拘) 瀏覽或下載次數年度目標 50,000 份 / 次， 實際發送 50,652 份 / 次，已達成年度目標。	談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用二度就業婦女。
		避免提早退休	將「僱用中高齡勞工」指標納入相關輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商僱用中高齡勞工。	增列「鼓勵企業僱用中高齡勞工」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數年度目標為 5 項， 實際完成 5 項，已達成年度目標值。	<p>一、工業局國家品質獎第 26 屆遴選共有 57 家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，其中「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入評審項目，以引導第 26 屆參選者營造性別平等工作環境。</p> <p>二、工業局辦理第 6 屆中堅企業遴選，續將「公司是否有僱用中高齡勞工，並提供職務再設計措施，避免員工提早退休？」項目納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」之評量項目中，廠商具體得獎事蹟詳同附件 6。</p> <p>三、技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之第五屆總統創新獎評選作業，已將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之占分項目。</p> <p>四、能源局已將「僱用中高齡勞工」納入「110</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>年經濟部節能標竿獎「特殊事蹟」評審項目綜合評分。110年23家獲獎單位中，計有13家企業/單位有「僱用中高齡勞工」，廠商具體得獎事蹟詳同附件4。</p> <p>五、「經濟部能源局業界能專計畫」申請計畫書規定「公司性別平權政策及友善家庭之職場環境，請說明公司相關政策」，即包含「鼓勵企業僱用中高齡勞工」；申請計畫書中要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃（含鼓勵企業僱用中高齡勞工），並作為審查機制評選準則之加分項目。110年計技術審查通過20件計畫、共28家廠商，均於計畫書中檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃（含鼓勵企業僱用中高齡勞工）（詳同附件5）。</p>
			將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企	發送「鼓勵企業僱用中高齡勞工」相關文宣資料份數及數位化文宣（如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報等，形式不拘）瀏覽或下載次數年度目標50,000份/	工業局將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入推動性別平等相關文宣，以「營造友善家庭職場環境—員工工作安穩、企業形象升等」為題製作宣導單張（同附件7），利用科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用中高齡勞工。

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			業僱用中高齡勞工。	次， 實際發送 50,652 份 / 次，已達成年度目標。	
		改善科系/職場性別隔離	提升台灣創新技術博覽會國內參展作品其發明團隊含女性發明人，鼓勵女性進入智慧財產領域。	提升台灣創新技術博覽會國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比例，年度目標值為 32%， 實際比例 達 46.26%，已達成年度目標。	<p>一、智慧財產局舉辦「2021 台灣創新技術博覽會」發明競賽區國內參展作品計 428 件，其中含女性發明人之團隊作品件數為 198 件，占總參展件數比例為 46.26%。其中最高榮譽鉑金獎 11 件得獎作品中，有 6 件作品為含女性發明人之團隊，顯見於書面審查評分總分加 2 分之措施，已有效鼓勵含女性發明人之團隊參加發明競賽活動，並達成預定目標。</p> <p>二、另為持續有效鼓勵含女性發明人參與競賽，本競賽頒獎典禮於 110 年 10 月 20 日線上舉辦，同日公布得獎名單；另於 10 月 26 日閉幕新聞稿中，特別凸顯性別友善性產品榮獲鉑金獎，且同日於智慧局臉書以女力崛起為主題發布貼文(如附件 8)，期藉由社群媒體宣傳曝光含女性發明人之團隊參與比例及得獎比例，鼓勵更多女性參與發明創作。</p>
			辦理性別主流化及改善性別隔離等	於本部所轄工業區，辦理性別主流化及改	一、工業局已於所轄工業區辦理 60 場性別主流化及改善性別隔離

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
			<p>議題之專題演講，增進廠商性別意識，促進廠商加速改善性別隔離情形。</p>	<p>善性別隔離等議題之專題演講，並辦理滿意度調查，年度目標為40場，整體滿意度達90%，實際辦理60場，已達成年度目標值。</p>	<p>等議題之專題演講。 二、為了解參與者對宣導內容的瞭解及滿意度，藉以兼顧宣導的質與量，調查參與者對於演講內容之滿意度，並回收問卷滿意或非常滿意，達94.9%。</p>
			<p>於本部、各事業機構網站及本部所屬事業機構永續報告書揭露其員工、主管性別比例資料，以瞭解性別落差。</p>	<p>公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料，年度目標為辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並利用工作圈研議縮小落差的可能方案。</p>	<p>一、110年辦理109年度本部所屬事業員工、主管性別比例統計資料已置於本部網站性別統計專區；另各事業亦於公司網站及公司永續報告書揭露上開性別統計資料。 二、針對員工及主管性別統計分析，各事業已完成性別與職位交叉分析統計結果(詳如附件9)，並敘明所成立之工作圈相關會議決議與研議推動之具體措施、成效及評估檢討，成果報告詳如附件10。</p>
			<p>辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)，以瞭解性別落差。</p>	<p>辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)如「區內事業歷年員工平均薪資增減百分比與消費者物價變動比較表」及「加工出口區區內事業受雇員工統計表-依性別及事業分類表」，並公開於經濟部加工出口區管</p>	<p>一、科技產業園區(原加工出口區)年度報表包括職員與工人人數統計(按性別及年齡分)、職員與工人人數統計(按性別及教育程度分)、園區內事業職員與工人薪資級別統計(按性別分)等報表已登載於加工處官網(首頁/統計資料/加工處/勞工)及性別平等專區(性別主流化/性別統計及性別</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
				理處性別平等 專區網站。	分析)。 二、為了解性別落差改善情形，加工處賡續辦理科技產業園區員工人數及薪資性別統計分析報告(如附件11)，分析包含勞動力年齡層、性別及薪資差異，並研提縮小落差方案，以期逐年改善職業、薪資性別隔離。

➤ 檢討策進

- (1) 本議題 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 20 項、達成項數 19 項、未達成項數 1 項。
- (2) 上開未達成之檢討說明如下：
 - i. 未達成之績效指標項目為將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評選準則占分項目中，110 年應達成 9 項，實際達成 7 項，其中原定納入辦理者，說明如下：
 - A. 技術處為強化法人育成新創事業成效，轉型推動法人新型育成新創作法，藉由篩選培育具潛力之技術團隊，並輔導團隊至海外驗證與企業鏈結，以強化科專法人育成新事業之成效，而不採用頒獎之獎勵機制，故 110 年度起「法人科技專案管考暨成果整合計畫」項下不再辦理新創事業獎之評選作業。
 - B. 受 COVID-19 疫情影響，為配合防疫政策，致使國內會展舉辦規模縮減，且多改為線上展覽型態辦理，因參選展覽過少及缺乏多樣性，恐造成評選困難及影響辦理成效，爰國

際貿易局 110 年「臺灣會展獎」暫緩辦理；預計 111 年可按原訂目標辦理。

- ii. 上開績效指標項目—將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評選準則占分項目，本部已納入性別平等推動計畫（111 至 114 年）院層級議題、提升女性經濟力議題積極推動，並新增其他獎項，以期持續鼓勵私部門響應性別平等政策目標。

(二) 性別議題 2—去除性別刻板印象與偏見

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
<p>一、消除基於男女任務定型所產生之偏見。</p> <p>二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。</p> <p>三、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度。</p>	<p>一、基於男女任務定型所產生偏見情形減少 10%。</p> <p>二、15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居)之平均每日無家勞動及家庭時間(含照顧子女)由 1.13 小時提升至 1.3 小時。</p> <p>三、民眾對多元性別及多</p>	<p>配合加強宣導 15 歲以上有偶(含同居)女性之配偶(含同居)參與家庭照顧之觀念及行動改善家務分工之性別刻板印象。(提升「15 歲以上有偶性配偶之平均每日無家勞動</p>	<p>透過多元學習管道提升男性參與家庭照顧(含料理家務)之認知與能力：</p> <p>(一)規劃辦理強化家庭價值、親職教育或料理家務技能等相關課程或演講，例如男性家政專班、褌烹飪班、縫紉班、清潔收納班、居家照顧班…等。</p> <p>(二)發揮創意舉辦有趣的動態活動，提升男性分擔家務的興</p>	<p>辦理加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程或演講之場次年度目標辦理 45 場，實際辦理 51 場，已達成年度目標值。</p> <p>【註：加工處 13 場、台糖公司 16 場、台電公司 13 場、中油公司 4 場、台水 5 場。】</p>	<p>一、加工處辦理加強男性參與家庭照顧相關課程包括：好食料理班、各國風情伴手禮班、日式創意料理班、江浙菜料理班、烘焙研習班、中餐丙級證照班、手工皂 DIY 班等共計 13 班¹，男性參與 19 人次占(總參加 170 人次)11.2%。</p> <p>二、台糖公司辦理 16 場次，男性參與 897 人次占(總參加 1,203 人次)74.57%。亦針對課程認知程度及滿意度進行調查，學員就學習成效及課程滿意度均給予正面評價。</p> <p>三、台電公司辦理 13 場次，男性參與 139 人次占(總參加 219 人次)63%。</p> <p>四、中油公司辦理 4 場次家事參與及人際溝通訓練等男性參與家務分工課程，男性參與 127 人次占(總參加 151 人次)84.1%。</p> <p>五、台水公司辦理 5 場加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關課程，男性參與 130 人次，占(總參加(233 人次)55.8%，課</p>

¹因應疫情 110 年第 3 季及第 4 季未開班。

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
	<p>元家庭(含同性婚姻、單親、非同居家庭等)之認識與接受度提高10%。</p>	<p>動及家庭時間」策略(四)</p>	<p>趣與意願，例如男性家事達人賽、烹飪金手獎、收納點子王、一日奶爸等。</p> <p>將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目中。</p>	<p>將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目之項數年度目標為6項，實際完成6項，已達成年度目標值。</p>	<p>後滿意度獲得同仁正面回饋。未來台水公司擬評估銜接縣市政府家庭教育中心專業資源，如：各種家庭教育活動(講座、研習進修、親子活動、營隊、成長團體、工作坊、讀書會)或諮詢服務等，以提升男性認知程度及參與。</p> <p>一、工業局辦理國家品質獎第26屆遴選，共有57家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，其中「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入評審項目，以引導第26屆參選者營造性別平等工作環境。</p> <p>二、工業局辦理第6屆中堅企業遴選，續將「公司是否有鼓勵有偶女性之丈夫做家事照顧子女等作法」項目納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」之評量項目中，廠商具體得獎事蹟詳同附件6。</p> <p>三、中小企業處將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入國家磐石獎「社會責任」項下，綜合評分。</p> <p>四、技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>項下之第7屆經濟部國家產業創新獎評選作業，已將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之占分項目。</p> <p>五、能源局已將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入「110年經濟部節能標竿獎」「特殊事蹟」評審項目綜合評分。110年23家獲獎單位中，計有8家企業/單位有「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」，廠商具體得獎事蹟詳同附件4。</p> <p>六、「經濟部能源局業界能專計畫」申請計畫書規定「公司性別平權政策及友善家庭之職場環境，請說明公司相關政策」，即包含「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」；申請計畫書中要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃(含鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工)，並作為審查機制評選準則之加分項目。110年計技術審查通過20件計畫、共28家廠商，</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					均於計畫書中檢附「營造性別平等友善職場工作環境」規劃(含鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工)(詳同附件5)。

➤ 檢討策進

- (1) 110年度績效指標/關鍵績效指標項數共2項、達成項數2項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(三) 性別議題 3—強化高齡社會之公共支持

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔	<p>一、老人社會活動參與情形達 70%。</p> <p>二、老人獨立生活比率達 77%。</p>	開發亞健康族群日常生活輔具推廣使用。	推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群及高齡者所需之日常生活輔具，加速產業升級轉型；另研發預防與照護需求之智慧健康整合系統，推動健康福祉產業。	推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群、高齡者所需輔具及研發預防與照護需求之智慧健康服務計畫案，年度目標 3 案， 實際推動 3 案，已達成年度目標值。	<p>一、工業局「協助傳統產業技術開發計畫(CITD)」之智慧助行器：為促進銀髮族生活便利、方便行動，開發具環境感測與輔助動力技術之智慧助行器，可提高銀髮族的自主生活與行動安全，讓行動不便的銀族更具有生活自理能力。</p> <p>二、工業局「智匯網尿布尿濕偵測照護服務計畫」之尿布尿濕偵測裝置：以科技導入方式運用尿布尿濕偵測裝置記錄並提醒病患尿濕狀態，減少過往需直接碰觸、打擾長輩的問題，同時透過數據分析與記錄，可協助病患建立排泄習慣、飲水指導等，逐漸降低尿失禁次數與對於尿布之依賴，以提升女性長輩之自主獨立排泄能力與尊嚴信心。</p> <p>三、技術處推動智慧醫療科技應用與跨場域驗證計畫，發展智慧健康整合系統，以軟體平台整合輕量化設備，試行慢性照護服務，持續將行動化醫材導入長照場域，提升輕量化及可近性，讓女性居家護</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>理人員 (>80%) 使用意願增加，促進職場性別平等。期間蒐集訪談超過 3 機構 20 人次，15 位為女性護理人員，依此重整「醫咖 go」結構與材質，(原 15 公斤降為 9.6 公斤)，可背或拉並可搭配滾輪輕鬆上下樓梯，醫材模組依出訪需要彈性配置，110 年臨床收案已於醫療院所完成場域驗證累計 2,356 人次。</p>
			<p>推廣國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範，建立標準、檢測及驗證體系，滿足高齡者行動無礙、生活無礙、安全及舒適需求，促進輔具產業發展。</p>	<p>辦理國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範之推廣活動年度目標 2 案，實際辦理 2 案，已達成年度目標值。</p>	<p>一、標準檢驗局辦理輔具產品通用設計競賽推廣說明會，業於 110 年 9 月 10 日及同年 27 日分別辦理「身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」及「身心障礙與高齡者友善市售輔具評選」之初審及決審。復於 110 年 11 月 15 日舉行通用設計競賽及市售友善輔具商品評選等 2 項頒獎典禮完竣。</p> <p>二、標準檢驗局亦納入女性或不利處境者之觀點，積極制定輔具國家標準、鼓勵廠商開發相關產品，110 年辦理重點如下： (一)公告 CNS 16170「年長者與身心障礙者輔具之一般要求」、CNS 15521「居家用可調式電動床」及</p>

目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)	年度成果
					<p>CNS 15628 輪椅乘坐系統系列輔具標準(共 8 部)，有助廠商開發通用設計，提供高齡者及身心障礙者，於日常生活有關居家臥床照護、協助其乘坐及行動等不利處境需求之產品設計參考。</p> <p>(二)以創意競賽推廣性別友善方面，110 年通用設計競賽佳作作品 Daily Outfit 以女性使用者在操作過程中能更友善且尊重隱私與自尊為設計主軸，適用於多種體態並提供隱蔽效果讓讓身心障礙者不害羞穿出門可隨心所欲的打扮配出喜歡的衣服，不因身體的限制，影響愛美的權利。</p>

➤ 檢討策進

- (1) 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 2 項、達成項數 2 項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(四) 性別議題 4—促進公私部門決策參與之性別平等

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果
一、公部門達成任一性別不少於三分之一 (一) 提升本院各部會委員會委員任一性別不少於三分之一之達成比率。 (二) 提升本院各部會主管政府捐助或出資超過50%之財團法人(以下簡稱政	一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	【委員會】		
			一、研訂「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，並向所屬單位、機關加強宣導三分之一性別比例政策。 二、本部所屬各單位、機關於辦理任務編組委員(成員)派兼作業，應隨案檢附上開檢核表；如性別比例仍未達三分之一者，應說明理由，並研提改善期程及具體做法(含分年達成目標)據以控管。 三、原則應於2屆任期內達成三分之一性別比例；無法達成者，由業管單位(機關)提出檢討報告。	年度達成目標數 7 個，達成度 82.35%， 實際達成 8 個，整體達成度 84.15%，已達成年度目標值。	110 年本部所屬委員會計 82 個，其中任一性別未達 1/3 之委員會於 110 年實際達成 8 個，整體達成度 84.15%(69/82=84.15%)，已達成年度目標，達成情形說明如下： 1、經濟部廉政會報 2、經濟部推動業務委外專案小組 3、經濟部投資審議委員會甄審暨考績委員會 4、河川區域劃定及變更審議小組委員 5、經濟部水利建造物檢查及安全評估小組 6、經濟部再生水資源發展協調會報 7、經濟部地層下陷防治推動委員會 8、再生能源電能躉購費率審定會
			【公設財團法人】		
			一、請各業管單位及財團法人建立女性董事、監察人資料庫，於其任期屆滿前，增加提供女性董事、監察人人選，並應隨案檢附「經濟部主管公設財團法人董監事單一性別達	董事 年度達成目標數 0 個，達成度 57.14%。	依 109 年 12 月填報資料，本部主管之經濟事務財團法人計 21 家，其中董事任一性別未達 1/3 者計 9 個，整體達成度為 57.14%。前開 9 家財團法人因 110 年未屆期改選，爰無設定應達成之目標數。
			監察人 年度達成	依 109 年 12 月填報資料，本部主管之經濟事務財團	

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果
府捐助財團法人)其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 (三) 提升本院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。 (四) 持續鼓勵及輔導地方政府			三分之一自我檢査表」。 二、將董事、監察人性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人業務監督及績效考評項目。 三、修正「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」，增訂政府捐助之財團法人之董監事，任一性別比例原則分別不得低於各該董監事總人數之三分之一。	目標數 0 個，達成度 85.71%。	法人計 21 家，其中監察人任一性別未達 1/3 者計 3 個，整體達成度為 85.71%。前開 3 家財團法人因 110 年未屆期改選，爰無設定應達成之目標數。
			【國營事業】 一、建立女性董監事人選資料庫，並增加女性董監事人選之推薦。 二、請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。 三、將本部所屬事業董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入 108 年度工作考成實施要點評估指標，促使工會推派勞工董事(3 人)時，以符合政府任一性別比例不少於三分之一	董事 年度達成目標數 4 個，達成度 100%， 實際達成 3 個，達成度 75%，未達成年度目標值。	本部所屬事業董事任一性別比例不少 1/3 者，除中油公司因屆期但尚未改選(本屆任期 108.06.24-110.06.23)詳如後述「檢討策進」，其餘 3 家公司均已達成，達成度 75%，說明如下(資料時間為 110.12.31)： 1、台電公司：董事 15 人中，男性 10 人、女性 5 人。 2、中油公司：董事 12 人中，男性 10 人、女性 2 人。 3、台糖公司：董事 15 人中，男性 10 人、女性 5 人。 4、台水公司：董事 15 人

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果
實三分之一性別比例原則。 二、持續提升公部門性別較少者與比率 三、提升私部門女性參與決策比例 (一) 提升全國性社團及工會女性理事、監事占比例。 (二) 提升農、漁、會、性、會、員、選、任、員、及、總			政策目標為原則。 四、將本部所屬事業董(監)事任一性別比例不少於三分之一，納入「經濟部及所屬機關事業機構遴派公營事業與財團法人董監事及其他重要職務管理要點」規定。	監察人 年度達成目標數 2 個，達成度 100%， 實際累計達成 4 個，達成度 100%，已達成年度目標值。	中，男性 10 人、女性 5 人。 本部所屬事業監察人(審計委員)性別比例均已達成任一性別不少於 1/3，說明如下(資料時間為 110.12.31)： 1、台電公司：未設監察人，依規定設立審計委員會，委員 3 人中男性 1 人、女性 2 人。 2、中油公司：監察人 3 人中男性 2 人、女性 1 人。 3、台糖公司：未設監察人，依規定設立審計委員會，委員 3 人中男性 2 人、女性 1 人。 4、台水公司：監察人 5 人中，男性 3 人、女性 2 人。
	二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	請各業管單位、機關依任務編組業務性質及成員組成等相關因素，評估研提可提升比例之年度，並朝持續提升性別比例之目標努力推動。	【委員會】 年度達成目標數 5 個，累計向上提升比率 25% ² ， 實際達成 5 個，累計向上提升比率 25%，已達成年度目標值。	109 年 12 月 31 日所填系統資料，本部計列管 20 個任務編組應向上提升至 40%者，復以 110 年 12 月 31 日資料，計有 8 個任務編組提升至 40%，惟原已達成 40%以上於 110 年退步為未達 40%者計有 3 家，爰實際達成目標數僅 5 個，累計向上提升比率 25%，已達成年度目標值，說明如下： 一、於 110 年達成 40%以上者： 1、經濟部廉政會報 2、經濟部推動業務委外專案小組

²依 109 年 12 月填報資料，本部及所屬三級機關列管之任務編組已達成任一性別比例不少於 1/3 而未達 40%者計有 20 個，110 年達成目標數 5 個，累計向上提升比率為 25%。

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果				
事所占比例。 (三)提升公開發行上市櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人占比例。 四、促進女性賦權與性別平等的預算					3、經濟部政府資料開放諮詢小組 4、經濟部內部稽核小組 5、經濟部國際貿易局性騷擾申訴評議委員會 6、經濟部智慧財產局甄審進修甄審暨考績委員會 7、經濟部中央地質調查所性別平等工作小組 8、經濟部自來水水質水量保護區審議會 二、原已達成 40%以上，110 年因機關指定委員異動，爰任一性別比例未達 40%者： 1、經濟部中央地質調查所甄審委員會及考績委員會 2、中小企業發展基金管理委員會 3、經濟部所屬事業移轉民營評價會				
					【公設財團法人】				
					請各業管單位、機關依財團法人業務性質及董事組成等相關因素，評估研提可提升比例之年度，並朝持續提升性別比例之目標努力推動	董事 年度達成目標數 2 個，累計向上提升比率 33.3%， 實際達成 3 個，累計向上提升比率 50%，已達成年度目標值。	本部主管之經濟事務財團法人董事任一性別比例已達 1/3，未達 40%者計有 6 家，110 年達成目標數 2 家， 實際達成目標數 3 家，累計向上提升比率 50%，已達成年度目標 ，說明如下： 1、財團法人台灣糖業協會 2、財團法人中衛發展中心 3、財團法人生物技術開發中心 【原訂 111 年達成】		
三、完成訂修法規、措施	針對已達成三分之一	針對已達成三分之一性別比例之任務編組(含委員會)，依性質檢討列管，並逐年提升將性別比例	年度達成目標數 1 個，累計達成度 50%。 實際達成 1	本部及所屬機關任務編組共 75 個，任一性別已達三分之一者共 54 個，除經檢討排除計算外，計列管 2 個任務編組(中小企業白					

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程及目標值)	年度成果
	或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。	別比例之委員會，將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。	原則納入相關組織或設置要點規定之達成比率。	個，累計達成度 50%，已達成年度目標值。	皮書編審會議、經濟部法規委員會)，應將性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。110 年達成目標數 1 個，實際達成目標數 1 個(中小企業白皮書編審會議)，累計達成度 50%，已達成年度目標。

➤ 檢討策進

(1) 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 8 項、達成項數 7 項，僅「提升所屬國營事業董事任一性別不少於三分之一」1 項未達成。

(2) 未達成之檢討說明：

本部所屬事業除中油公司(本屆任期為 108 年 6 月 24 日至 110 年 6 月 23 日)未達成任一性別不少於三分之一比例之目標外，其餘均已達成，將配合中油公司換屆改選努力達成績效目標。

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1—鼓勵女性進入能源、環境相關領域

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
改善職業性別	邀請婦女團體參與能源政策	鼓勵女性投入能源	邀請婦女團體參與能源	一、能源局與清華大學跨領域科學教育中心、台灣女科技人學會、國立新竹

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
隔離	<p>相關活動場次年度目標為 1 場，實際辦理 1 場，已達成年度目標。</p> <p>逐年提升女性參與各項能源會議比例年度目標為 32%，實際比例為 33.4%，已達成年度目標。</p> <p>女性代表參與能源業務推動案例年度目標 6 例，實際推動 6 例，已達成年度目標。</p>	相關領域。	政策相關活動，並提升各項能源會議女性參與率。	<p>女中等 18 個單位合作於 110 年 3 月 14 日假新竹遠東巨城購物中心噴水廣場舉辦「2021 國際女性科學日」科學市集活動，與參與民眾互動，鼓勵女性投入理工 STEM(Science、Technology、Engineering & Math)領域。</p> <p>二、能源局攤位結合能源繪本、能源桌遊及能源與性平數位教材等，讓民眾瞭解能源知識與能源領域女力投入案例。活動當天攤位互動計有 366 人次，其中女性占 60%(220 人次)。</p> <p>一、能源局(含委辦計畫)辦理各式會議，如專諮會、說明會、交流會、座談會、觀摩會、培訓活動、推廣活動、線上活動等計 331 場次，參與 18,593 人次。其中女性 6,202 人次(33.4%)、男性 12,391 人次(66.7%)。</p> <p>二、能源局將持續找尋婦幼親善場地辦理活動，以女性保障名額或女性優先報名等措施提升女性參與比例等作法，鼓勵女性參與能源相關活動。</p> <p>一、與國立清華大學戴明鳳教授合作舉辦「2021 國際女性科學日」科學市集活動。透過科普攤位與民眾近距離交流能源知識與能源領域女力投入案例。</p> <p>二、針對天然氣事業考核作業及用戶對微電腦瓦斯表之接受度及滿意度問卷，於 110 年 8 月召開專家學者會議，並邀請世新大學許安琪教授就其專業領域提供專業意見。</p> <p>三、邀請女性講師周澤亞博士編修能管員調訓教材「照明系統節能管理」1 式，並於 110 年 7 月 21 日及 9 月 15 日講授課程，總計 96 人次參與。</p> <p>四、辦理節能標竿獎審查評選，邀請國立臺灣大學機械工程系黃美嬌教授、國立臺灣大學機械工程系孫珍理教授、國立陽明交通大學電子工程學系洪瑞華教授、國立聯合大學</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				<p>電機工程系陳美玲助理教授、財團法人台灣建築研究中心王婉芝副執行長擔任評審委員進行評選。</p> <p>五、辦理節約能源創意 72 變小劇場創作競賽，邀請國立臺灣藝術大學戲劇學系劉惠華助理教授、東海大學工學院張靜文兼任講師、新北市立錦和高級中學表演藝術科張雲惠老師擔任評審委員進行評選。</p> <p>六、110 年 12 月 8 日舉辦「優良太陽光電系統光鐸獎」，邀請 3 位女性代表來擔任評審委員，分別為中華民國太陽光電系統商業同業公林美秀理事、國立成功大學光電科學與工程學系李欣縈教授、中華大學旅遊與休閒學系張馨文院長，得獎者中，遠勁綠能股份有限公司張淑雯副總經理為其中女性得獎者，透過該獎項擴大推動太陽光電政策，藉此優化國內太陽光電設置環境，強化產業國際市場競爭力。</p>
	<p>逐年提升水利領域人才資料庫女性專家學者比例年度目標比例為 32.11%，實際比例為 33.44%，已達成年度目標。</p>	<p>鼓勵女性投入環境相關領域。</p>	<p>一、透過「e 河川知識服務網」再生水服務平台、「織台灣水網」平台交流，提供產業輔導、宣傳及媒合等服務，提高女性參與機會，並透過再生水</p>	<p>一、水利署建有「水再生專業人才資料庫」、「氣候變遷專業人才資料庫」、「河川流域專業人才資料庫」等，總計 314 位，其中女性人才 105 位，占 33.44%。</p> <p>二、水利署辦理 2021 台灣國際水週-國際論壇「無可替代的水價值」，以環境、經濟、科技、文化等與民眾切身相關之水議題為論述主軸，貼近民眾的生活需求，並邀請環境、經濟、科技、文化等相關領域之產官學研專家學者共 68 位講者及與談人，其中 12 位女性。另因配合會展相關防疫措施，本次活動並透過直播方式擴大參與人次，3 日共計吸引 388 人次現場參與及 4,309 人次線上觀看，與民眾共同參與討論，以提高治理共識，並促進公私協力。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
			<p>產業推動研討會、氣候變遷研討會等，鼓勵公民參與活動，提高女性參與者意願。</p>	
	<p>辦理地質相關研習課程女性學員參訓比例年度目標為27.00%，實際達成41.2%，已達成年度目標。</p>		<p>辦理地質研習提供三分之一參訓名額予女性報名，藉以提升女性從事地質相關工作意願。</p>	<p>110年計辦理地質專業講座2場、地質志工訓練11場及地質資料庫訓練9場，共計參訓614人次，女性學員計253人次占41.2%(男性學員361人次，占58.8%)。</p>
	<p>辦理採礦工程、礦石與地質科學等環境教育課程年度目標7場，實際辦理5場，未達成年度目標，說明如後「檢討策進」。</p>		<p>辦理校園深耕向下扎根活動，讓學生認識礦物用途、瞭解礦業永續議題，並設計問卷及學習單收集參與者回饋意見。轉化剛性的工程知識為柔性的環境教育，進而促進改善科系與性別隔離。</p>	<p>一、礦務局(東區辦事處)110年計辦理5場次各級學校環境教育課程及參訪礦物標本室導覽活動，參訪人數計150人次，性別統計分別為男性58%、女性42%，分述如下： (一)4月30日辦理山脈的贈禮，總參加37人次、男19人次占51.4%、女18人次占48.6%。 (二)5月4日辦理礦石的生命循環，總參加42人次、男30人次占71.4%、女12人次占28.5%。 (三)10月1日辦理礦石的生命循環，總參加8人次、男5人次占62.5%、女3人次占37.5%。 (四)11月18、19日配合本部地質調查所地質開放日活動於地質市集設攤宣導，主動將環境教育活動向外延伸，擴展不同區域學生接觸機會以突破性別限制。 (五)12月27日辦理台灣礦物資源及岩礦實物介紹，總參加25人次、男12人次占48%、女13人次占52%。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				二、除辦理上開 5 場次環境教育課程及宣導外，另有親子、家庭等團體參訪並帶入環教內容，以落實向下扎根之方向與目的，總參加 38 人次、男 21 人次占 55%、女 17 人次占 45%。

➤ 檢討策進

(1) 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 6 項、達成項數 5 項，僅「辦理採礦工程、礦石與地質科學等環境教育課程」1 項未達成。

(2) 上開未達成之檢討說明如下：

- i. 本案經檢討瞭解礦務局東區辦事處所設礦物岩石標本室位於花蓮市，導覽活動主要需透過實體觀察標本進行，有其地理空間侷限性；又因疫情持續影響降低學校安排校外課程之意願，本部未來仍將持續督促礦務局積極拓展宣導及環境教育設施認證申請併行，促進改善科系與性別隔離現況。
- ii. 另本節亦於 110 年 11 月 23 日提報本部性別平等專案小組 110 年第 3 次會議檢討，與會委員請礦務局於疫情稍緩後積極辦理，會後礦務局依委員建議於一個月內增辦 2 場，值得肯定。且本項實受疫情影響，建請不列入未達成項數。

(二) 性別議題 2—提升女性創(就)業機會與能力

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
提升女性取得創(就)業知能及進入市場的權利。	協助成立 5 年內之女性企業，提供業師輔導陪伴，就企業發展期間之困境提供建議，進而穩定成長並帶動勞動參與，年度目標值 40 家， 實際輔導 40 家，已達成年度目標值。	提升女性創(就)業機會。	透過提供業師陪伴輔導及企業資源媒合，如企業營運優化、行銷通路拓展、財務規劃及諮詢輔導等，強化女性企業經營體質與成長，提高永續經營之可能。	中小企業處協助成立 5 年內之女性企業，提供業師輔導陪伴，就企業發展期間之困境提供建議，進而穩定成長並帶動勞動參與，110 年實際輔導 44 家女性企業，已達成年度目標值。
	中小企業信用保證基金提供信用保證，協助微型女性企業融資金額比例，年度目標 30.85%， 實際達成 30.60%，未達成年度目標值。		運用信保機制，提高金融機構辦理微型女性企業融資意願。	110 年信保基金協助微型女性企業之承保件數為 29,633 件，件數比率為 31.89%；協助取得融資金額為 515 億元，金額比例為 30.60%，雖未達成績效目標，但金額及件數均較 109 年增加【備註：109 年信保基金協助微型女性企業之承保件數達 21,849 件，融資金額 465 億元，占整體融資比例達 30.77%，109 年度目標為 30.75%】。
	補助女性企業主或女性計畫主持人申請科專案件數，年度目標為 138 件， 實際補助達 169 件，已達成年度目標值。		辦理女性企業主或女性計畫主持人申請科專案件之加分優惠措施【註：工業局 56 件、中企處 112 件、能源局 1 件】	一、工業局計辦理 56 件，說明如下： (一)「產業創新平台計畫」核定女企業主補助優惠 5 件，核定女性計畫主持人 25 件。 (二)「傳統產業開發計畫」核定女企業主補助優惠 13 件，核定女性計畫主持人 13 件。 二、中企處推動「小型企業創新研發(SBIR)計畫」，鼓勵女性企業主申請計畫，並予以審查加分措施，110 年計核定獎補助 112 件女性企業主申請研發補助。 三、「經濟部能源局業界能專計畫」110 年計技術審查通過 20 件計畫、共 28 家廠商，其中 1 件計畫(Solar

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				Safety PLC 太陽光電模組關斷控制器國產化研發計畫) 主持人為女性，於技術審查會議獲加 2 分之鼓勵。
	舉辦網路行銷說明會，並設計問卷瞭解辦理成效，以提升女性企業網路運用技巧，女性參加人次年度目標值為 1,585 人次， 實際參與之女性計 1,587 人次，已達成年度目標值。	提昇女性創(就)業能力。	提升女性企業網路運用技巧，開拓國際貿易市場，除將婦女企業網與台灣經貿網互設連結，以相互提升曝光率外，並發布成功運用網路拓銷之婦女企業報導，提供女性企業楷模。	<ul style="list-style-type: none"> 一、國際貿易局舉辦多項網路行銷說明會協助女性企業主掌握影音行銷、數位貨幣及數據分析 (SEO 及 GA) 等多種行銷技巧，進而創造數位商機。 二、於說明會活動完成時，辦理「線上滿意度調查」供參與廠商填答，並於該滿意度調查網頁中新增「勾選性別」及「需求回饋」之開放性填答欄位，俾彙整分析女性企業主對是類活動是否有額外需求，後續可定期滾動檢討，提供更契合女性企業主需求之協助。 三、經統計 110 年參加者對於活動整體滿意度達 90% 以上，有關其他需求回饋部分包含：希望了解可協助業者開拓海外市場的新興數位技術與工具，以及希望能介紹更多數位行銷工具等。
	提升女性企業資訊素養能力、組成群聚、建立偏鄉科技應用能量與網路創新應用模式，年度目標為輔導 150 家， 實際輔導 161 家女性企業，已達成年度目標。		在地輔導女性企業導入網路工具應用，提升企業數位應用能力。	中小企業處在地輔導企業計畫，推動中小企業結合在地、法人、學界等資源合作，以同業整合、異業分工或價值鏈串聯組成數位群聚，藉由資通訊科技的應用於經營、服務、行銷、商業應用等模式創新或升級，促成企業(群)得以知識加值、價值鏈成長、供應鏈整合、共營共銷等，進而拓增多通路商機、擴展營運規模或降低成本，以扶植偏鄉企業發展，110 年計提升 161 家女性企業數位素養及數位應用能力。
	加強宣導女性運用「中小企業網路大學校」進行學習，提升網路學習進修比例年度目標值為 45%， 實際新增		營運數位學習平臺，整合多元學習資源，增進學習管道，強化女性職場競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> 一、中小企業網路大學校平台係提供線上學習資源、實體課程培訓、活動資訊等一站式企業學習服務，整合虛實學習資源，提供多元化的新學習模式，辦理主題班、研習講座、論壇等，提升創業者或有意創業者、高階領導人、傳承接班等所需知能與企業人力培育能量。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
	女性學員比例占 45.2%，已達成年度目標。			二、110 年新增會員總數 77,150 人，女性會員 34,872 人，占 45.2%。其中，110 年 5 月間辦理建構女力成長學程，並邀請女性創業家分享主題，以提升女性會員經營思維，有效協助女性聚焦學習及精進職能。
	辦理智慧財產業務宣導或訓練，宣導並鼓勵女性參與比例年度目標值為 49%，實際女性參與 58.1%，已達成年度目標。		辦理「專利法令說明會」、「商標法令說明會」、「文創主題說明會」、「保護智慧財產權服務團」及「全球專利檢索系統宣導說明會」，加強女性對智慧財產權保護之瞭解，提升女性進入智財領域職場之核心職能。	一、智慧財產局計辦理「專利法令說明會」、「商標法令說明會」、「文創主題說明會」、「保護智慧財產權服務團」等智慧財產權相關業務宣導說明會共 139 場，總參加人數計 4,291 人，其中女性 2,493 人次占 58.1%，已達目標值。 二、未來將透過官網、臉書、函告、請相關單位(學校)協助公告轉發等方式，持續鼓勵性別平衡參與。

➤ 檢討策進

(1) 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 7 項、達成項數 6 項，僅「中小企業信用保證基金提供信用保證，協助微型女性企業融資金額比例」1 項未達成。

(2) 上開未達成之檢討說明如下：

- i. 110 年度協助微型女性企業融資金額比例雖未達成績效目標，究其主要原因係疫情期間，微型女性企業經營態度轉趨保守，申請融資金額較預估為少所致；惟協助微型女性企業之承保件數，110 年度件數比(31.89%)為 109 年度件數比(31.43%)之 101.46%，足見透過信保基金之保證機制，相對男性企業，能提高銀行辦理微型女性企業之融資意願。

- ii. 為鼓勵銀行持續辦理微型女性企業融資，對於辦理成效良好之銀行，額外提供保證融資額度最高 1,000 萬元，以協助微型女性企業取得融資。

(三) 性別議題 3—促進公私部門加強性別意識之宣導及推廣

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
加強落實性別平等教育訓練	逐年提升本機關及所屬機關公務人員於當年度參加性別平等相關訓練課程達 2 小時以上比例，年度目標為 90%，實際參訓達 2 小時以上比例為 95%，已達成年度目標。	持續加強所屬公務人員提升性平意識與知能。	依課程目標及實際需要，辦理業務相關性別平等基礎課程及進階課程，並邀請學者專家指導業務融入性平觀點，提升同仁性平意識及業務與性平的連結。	本部持續開辦多樣化性別平等訓練課程，鼓勵同仁依不同課程內容實體數位雙軌參訓，課程內容包含：「從閱讀中遇見性別」、「性別與科技—性別平等引領科技創新」、「性別診療室—健康、醫療與照顧中的性別議題」、「CEDAW 施行法—實質平等、直接與間接歧視」等數十堂課程，使同仁透過選修基礎或進階性別平等課程，將性平意識融入業務，並強化政策推動及性平之連結。
	加強辦理職場性騷擾、職場霸凌之宣導措施及教育訓練課程，年度目標 120 場次，實際辦理 171 場次，已達成年度目標。		由近 3 年有性騷擾案件之機關(構)以及所屬事業機構，加強辦理職場性騷擾、職場霸凌之宣導措施及教育訓練課程。	為落實職場性別平權，本部針對近 3 年發生性騷擾案件之機關(構)，以及考量各國營事業因職業場域多樣化且員工數眾多，要求加強辦理防治職場性騷擾及職場霸凌課程，辦理成果說明如下： 一、國際貿易局 110 年共計辦理 5 場次，參訓人次共計 270 人次。 二、中小企業處 110 年共計辦理 3 場次，參訓人次共計 90 人次。 三、水利署及所屬機關 110 年共計辦理 59 場次，參訓人次共計 2,327 人次。 四、國營事業委員會 110 年共計辦理 2 場次，參訓人次共計 56 人次。 五、台電公司 110 年辦理職場性騷擾宣導措施及教育訓練課程，共計 15 場次，參訓人次共計 348 人次。 六、中油公司 110 年共計辦理 48 場次，參訓人次共計 2,160 人次。 七、台水公司 110 年共計辦理 21 場次，參訓人次共計 982 人次。 八、台糖公司 110 年共計辦理 18 場次，

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				參訓人次共計 2,674 人次。
	於各項說明會、專題演講或活動，發送性別平等文宣資料及數位化文宣（如官方網站、臉書粉絲專頁或電子報等，形式不拘）瀏覽或下載次數，年度目標 100,000 份/次， 實際可計算之發送量計 141,858 份/次，已達成年度目標值。	提高廠商性平意識與知能。	藉由與廠商接觸的多元管道(如各項說明會、專題演講或活動等)，進行性平意識宣導(如發送文宣資料、張貼海報等)。 【註：工業局 14,244 份、貿易局 16,750 份、智慧財產局 4,496 份/次、標準局 62,358 份/次、中企處 2,946 次、加工處 41,064 份/次】	本部(含所屬機關、構)主管我國工商、貿易、製造、服務等各行業，與廠商接觸管道多元且頻繁，爰透過發送性別平等文宣或數位化宣導方式，期待促成擴散性別平等觀念融入民眾之日常生活，110 年辦理成果說明如下： 一、工業局計發送 14,244 份。 二、國際貿易局計 16,750 份/次 (一)發送實體宣傳單部分，上半年因防疫考量停辦多數大型活動，貿易局及相關單位於辦理數場對廠商之說明會中，均以簡報及展示立牌宣導性別平等資料，另隨講義對廠商及與會者發送計 5,958 份性別平等單張文宣資料(含高雄辦事處)。 (二)實體宣傳部分，以張貼宣傳資訊於各展館及辦事處之公佈欄，及置放宣傳單於各展場及活動會場接待處，期能將性平宣導資訊廣為觸及更多民眾，惟此項無法計算宣傳人次。 (三)另電子化宣傳部分，該局將性平宣導資訊登載各電子通路供大眾瀏覽，如置頂於各展場及辦事處之官網首頁，放置於 EDM 中，及上傳相關臉書粉絲團、網頁跑馬燈等數位方式，大幅增加宣傳廣度及發送次數，可計算之網頁點擊次數計 10,792 次。 三、智慧財產局運用對外辦理專利、商標、著作權及營業秘密保護等智慧財產業務宣導(說明)會之管道，以電子郵件發送問卷時提供行政院性別平等處宣導網頁連結、簡報放置、問卷加印 QRcode、夾頁等方式，計發送性別平等文宣 4,496 份/次。 四、標準檢驗局以「打造性別友善職場-職場上的性別友善措施」及「打破性別刻板印象-生活中常見之性別歧視」等 2 主題製作性別平宣導單共計

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
	依性別平等政策綱領各領域內容或性別平等重要議題，逐年舉辦性別平等相關活動，年度目標舉辦65場，實際辦理117場，已達成年 度目標值。		辦理性別平等講習活動、藝文競賽、有獎徵答、法令宣導及國際移工宣導活動，並於各項活動之報到及休息時間播放宣導短片。 【註：工業局60場、加工處57場】	<p>12款。為使宣導方式朝向無紙化辦理，109年起將文宣電子檔逕送各單位及所屬分局自行挑選使用款式，並以多元彈性之方式宣導，可計算之發送份數計62,358份/次瀏覽。</p> <p>五、中小企業處計2,946份/次： (一) 利用「中小企業法律諮詢服務網」之宣導區設置性別平等專區³進行宣導，計1,281次瀏覽。 (二) 於中小企業法律新訊粉絲團發布性別平等意識宣導新聞、資訊等，共1,295次觸及人數。 (三) 辦理中小企業法規宣導講座，並印製性別平等文宣，向中小企業進行性別平等意識宣導，共370家中小企業與會。</p> <p>六、加工處發送電子報(36期，共計發送27,864份)、科技產業園區期刊(計13,200份發送廠商)等方式進行性別工作平等措施之宣導。</p> <p>一、工業局協助各工業區管理服務中心辦理性別工作平等法、性別主流化等法規講座及課程等，並在相關會議中播放性別平等影片及發放文宣，共計60場次。</p> <p>二、加工處為營造幸福園區及建構友善工作環境，促使勞工安心工作，提升企業生產力，創造勞資雙贏，重視本國勞工及國際移工性別意識之提升，以性別工作平等及性別友善職場為主題，就性別平權「就業、經濟與福利」、「人口、婚姻與家庭」、「人身安全與司法」、「教育、文化與媒體」、「健康、醫療與照顧」等多面向，積極推動性別友善措施，藉由多元方式進行宣導辦理，如藝文競賽、節日主題式活動HAPPY WOMEN'S DAY、大家e起來營造性別平等友善職場(疫情嚴峻期間宣導活動)、性平電影院、設置性別工作平等文藝走廊等，將競</p>

³ 網址 <https://law.moeasmea.gov.tw/ailt/modules/article/gender.php>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	年度成果
				<p>賽作品、性別工作平等議題文章、活動宣傳登載區刊廣為宣導等，成果說明如下：</p> <p>(一) 110 年期間辦理性別工作平等講習、設攤宣導、主題性活動等共計 57 場次，包括法令講習 6 場次、國際移工宣導 6 場次、徵才活動設攤宣導 11 場、其他活動設攤宣導 18 場次、特別活動 16 場次。</p> <p>(二) 製作宣導資料海報(性別工作平等措施、性騷擾防治(中英越版)、友善職場幸福家庭、性別工作平等法令規定、性平友善職場塑造幸福園區、去除性別刻板印象家務齊分工等多元議題製作宣導小卡及宣導品共計 12 項。</p>

➤ 檢討策進

- (1) 110 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 4 項、達成項數 4 項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

貳、其他重要成果

一、110年推動性別平等政策綱領成果

依據行政院(性別平等處)「112年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之性別平等政策綱領推動成果研提原則略以，為簡化行政作業，倘性別平等政策綱領推動成果已納入本部性別平等推動計畫議題者(院層級、部會層級議題)，毋須重複提報。

經本部所屬各機關與幕僚單位檢視推動核心性別平等工作，已納入本部性別平等推動計畫議題(院層級、部會層級議題)未重複提報，110年性別平等政策綱領成果報告詳如附件 12。

二、「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議」委託研究案分工事宜會議，本部應辦理事項

查「促進我國女性經濟參與之優先性別議題」係由行政院(性別平等處)自106年7月31日起計7個月，經公開招標程序委託財團法人中華經濟研究院辦理「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議」研究案。本委託研究期透過質、量化研究方法，蒐集不同產/行/職業之性別落差資料及各國推動經驗，探討目前就、創業市場中不同產/行/職業之性別落差，提出亟待改善之優先性別議題之優先性、原因分析及政策建議，作為政府後續發展促進我國女性經濟參與相關政策之參考。

經行政院性平處於107年2月12日召開上開委託研究案之期末審查會議決議略以，由性平處綜整本案研究結果及政策建議提報107年4月行政院性別平等會就業及經濟組第17次會議，併同該組委員意見推動後續事宜。

復經性平處於107年7月23日召開「研商『促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議』委託研究案分工事宜」會議，本部應持續辦理事項如下：

(一) 提供基礎指標建置清單 (統計資料)

1、中小企業白皮書公布兩性新創企業的銷售額資料：

2020 年兩性新設 (經營未滿 1 年) 中小企業主銷售額總計約 2,016.30 億元，約占中小企業總銷售額(21,570,093 億元)0.93%；女性及男性新設中小企業主銷售額分別為 621.36 億元、1,394.94 億元，占個別中小企業主總銷售比重為 1.18%與 0.86%；女性新設中小企業主銷售額，約占整體新設中小企業銷售額的 30.82%，男性則占 69.18% (如附件 13)。

2、性別與職位升遷之交叉分析 (就國營事業範圍辦理)：將本部事業機構將按照各職等晉升情形與性別比例進行統計，於每年性別平等成果報告併彙報提供近五年分析資料 (詳同附件 9)。

(二) 性別落差待研析及改善之議題清單 (分析報告)

探討電信業、用水供應業及電力及燃氣供應業的女性就業人數與女性主管偏低之原因 (就國營事業範圍辦理)：提出本部所屬事業分析探討女性員工及主管比例偏低原因並擬定因應對策之工作圈成果報告，110 年成果詳同附件 10。

三、其他重大或特殊具體事蹟

(一) 向下扎根—鼓勵國中、小學(高年級)學生接觸 STEM⁴領域，破除科系與性別隔離：針對本部前提報 108 年性別平等成果報告之性平處意見略以，建議本部進一步研議精進相關課程或活動內容，使參與對象能擴及高中學生，並適時設計素材向一般大眾宣傳，以利女性學生就讀 STEM 領域科系意願，及降低家庭觀念阻力，促進改善職場性別隔離現象，本部 110 年辦理情形如下：

⁴ STEM 為科學 (Science)、技術 (Technology)、工程 (Engineering) 及數學 (Mathematics) 之縮寫。

- 1、能源局為推展能源教育，並落實將能源知識向下紮根理念，依據行政院核定之「能源發展綱領」，制訂「輔導中小學推動能源教育計畫」，透過該計畫將能源、節能等 STEM（理工科）方面相關領域知識對國中、國小教師及學生進行推廣。考量國中、國小學生對於上開領域知識未必有足夠的認知，規劃先從老師開始培養，能深入淺出、脈絡清晰的傳授能源領域知識，以養成對能源、節能等理工科領域滿懷熱情的學生。基於前開理念，能源局乃於「輔導中小學推動能源教育計畫」內訂定「110 年能源教育創客實作教師研習活動」，透過 22 縣市能源教育推動中心的協助，邀請對推廣能源及理工教育有興趣的老師參加營隊，以分組進行知識學習、教學經驗分享、能源教具實作等互動，最終藉由教師返校推廣，延續教學能量，進而有效推廣能源教育至學生及提升能源領域女性人才，具體成果請詳參附件 14「110 年能源教育創客實作教師研習活動成果報告」。
- 2、中央地質調查所持續辦理校園深耕向下扎根活動如下：
 - (1) 110 年於國立臺灣師範大學、國立中正大學、國立自然科學博物館車籠埔斷層保存園區及馬祖地質公園展示館等地點，共新設 4 處地質知識學習站，累計共 11 處，將地質知識內容普及至設置單位及其鄰近所觸及的各級學校，同時持續與所址鄰近學校如新北市中和區興南國小、新店區新和國小、華夏科技大學合作地質多媒體展示場導覽、戶外步道參訪行程及開設通識課程等，達成引發中、小學（高年級）學生投入 STEM 領域的知識學習與熱忱，塑造孕育環境領域之人才氛圍。
 - (2) 110 年舉辦之「地質開放日」，透過辦理地質多媒體展示場導覽、地質公民講座、地質戶外賞析、地質市集等項

目，均吸引來自北區大專院校與南勢角附近中、小學（高年級）學生接觸自身城市與鄰近風景區之 STEM 領域相關知識，有利推廣學生投入環境領域。

- 3、礦務局持續推動採礦工程、礦石與地質科學環境教育課程，邀請鄰近花蓮地區之中小學生參訪，建立礦業與環境永續形象，使不同年齡參訪學生對於礦業之興趣，降低家庭觀念阻力，促進改善性別與礦業隔離。

（二）積極督促公設財團法人落實性別平等政策，提升女性決策參與：

- 1、查財團法人法自 108 年 2 月 1 日施行，本部業依據該法之授權，訂定發布「經濟部主管財團法人監督管理作業辦法」等 3 項子法監督管理本部主管財團法人之財務及業務運作。
- 2、復查本部於 110 年 11 月 22 日至 12 月 10 日辦理 110 年度財團法人業務實地查核，計查核 14 家財團法人。為落實推動當前政府重大性別平等政策，並使財團法人發揮設立目的，除經濟發展之推動外，並擴及相關公益事務，對社會大眾有所助益，爰於前開查核之綜合座談時，向財團法人說明並宣導行政院促進公私部門決策參與之性別平等政策，請各公設財團法人應透過提升女性人員進用比例、注重女性人才培育、加強對所屬主管及員工之性別意識培力等措施，積極落實職場性別平等政策，營造友善職場環境。並建立人才資料庫，於升遷時在條件能力相當情形下，優先提拔女性擔任主管，提高女性參與決策比例。