

經濟部暨所屬機關
落實「消除對婦女一切形式歧視公約
(CEDAW)」
案例教材彙編



110 年 11 月 01 日

目錄

〈案例一〉促進婦女創(就)業及提升女性創(就)業之機會與能力.....	1
〈案例二〉創新女性，女中豪傑.....	5
〈案例三〉打造友善性別的觀光工廠.....	33
〈案例四〉促進企業推動性別主流化政策.....	35
〈案例五〉辦理國際企業經營班培育優秀經貿人才.....	59
〈案例六〉女性企業家拓展國際市場，及協助女性產品 拓展國際市場.....	65
〈案例七〉女性申請商標註冊之性別研究.....	69
〈案例八〉從標準化著手，帶動各界重視並落實性別平等之推行.....	73
〈案例九〉舒緩家庭看護者壓力，從移動輔具標準建立 起.....	79

〈案例十〉關懷婦女健康，從女性內衣商品安全做起…	84
〈案例十一〉自來水水價評議委員會性別比例……	90
〈案例十二〉鳳凰展翅，璀璨高飛……	93
〈案例十三〉女性創業飛雁計畫 壯大女性創業能量…	99
〈案例十四〉落實土石採取業性別教育宣導，打造友善 性別環境……	110
〈案例十五〉提升外籍配偶使用天然氣之安全性……	115

〈案例一〉

促進婦女創(就)業及提升女性
創(就)業之機會與能力

〈報告機關/單位〉

商業司

壹、前言

近年來，我國女性的權力及影響力持續增長，政府落實性別平等不遺餘力，企業也應積極參與推動性別主流化工作，爰本司辦理相關商業人才培育計畫活動及課程進行宣導，鼓勵女性參與，透過培育課程規劃，增加性別意識宣導內容，落實性平政策與廣宣，並建議各商業團體可增加女性幹部比例，以增加女性進入決策階層之可能性，期能促使兩性平衡發展。

貳、推動現況

(一)定期進行公司負責人性別統計

本司每月皆有產製公司負責人性別統計報表於統計處網頁公開使用。另外本司主辦商工登記資料，包含公司、工廠、商業負責人性別統計，並可依行業別、資本額、縣市別等分類查詢，供政府制定政策參採。

➤ 公司負責人性別統計-整體統計

女性公司負責人比例逐年上升。

年度	公司負責人總計(人)	女性		男性	
		人數(人)	百分比	人數(人)	百分比
107	705,234	214,292	30.39%	490,942	69.61%
108	705,554	217,075	30.77%	488,479	69.23%
109	720,293	224,038	31.10%	496,255	68.90%

➤ 公司負責人性別統計-依行業別分

以批發零售業為例，近三年新設公司負責人女性比例平均達 1/3。

年度	公司負責人總計(人)	女性		男性	
		人數(人)	百分比	人數(人)	百分比
107	4,377	1,701	38.86%	2,676	61.14%
108	4,031	1,546	38.35%	2,485	61.65%
109	4,235	1,646	38.87%	2,589	61.13%

(二)辦理培訓課程，提升女性創(就)業能力

■餐飲與零售業人才加值培訓計畫：

109 年 7 至 12 月開辦經營管理、行銷業務、電商行銷、後疫情時代連鎖趨勢等課程，參加人數達 25,410 人次，其中女性學員人數 16,814 人次，佔 66%。

■亞洲矽谷計畫智慧商業人才培育課程：

開設智慧物流、智慧零售、高階商務培訓、進階技術培訓、基礎個案培訓等課程，女性參與人數 40%以上。

年度	總人數(人)	女性人數(人)	比例
107	377	151	40.1%
108	335	146	43.6%
109	341	137	40.2%

■洗衣業者培育課程：

開設洗衣數位經營技能及轉型等課程，女性參與人數逐年上升。

年度	總人數(人)	女性人數(人)	比例
107	351	89	25.4%
108	236	71	30.1%
109	303	94	31.0%

■產業加盟拓展相關交流活動

有關英語能力提升類型活動，女性參與人數更為踴躍，超過 50 %。

年度	活動	總人數(人)	女性人數(人)	比例
108	2019 連鎖加盟英語簡報實戰營	45	26	57.8%
109	國際拓展產業聯盟_實體社群活動：窩外(World wide 戰情室)	73	26	35.6%

■生活服務創新相關交流活動：

辦理交流活動，女性參與人數均達 1/3 以上。

年度	活動	總人數(人)	女性人數(人)	比例
107	生活服務數位創新講座暨共創工作坊 —智慧生活 x 消費數據洞察	70	24	34.3%

108	新型態生活服務創新趨勢暨應用交流會 —智慧好生活·進擊生活服務產業創新 應用	51	19	37.3%
109	新型態生活服務業趨勢和實證經驗分享 交流活動—後疫情時代：生活，再定義	44	22	50.0%

參、未來規劃

(一)課程、活動、廣宣

1.鼓勵吸引女性的廣宣：

著重鼓勵吸引女性為對象的廣告，針對女性就業比例相對較高之商業服務業加強推廣，以提高女性參與率。

2.保障女性參與：

保障女性參訓比例、及邀請女性講師或業者授課或分享企業領導經驗。

3.開設「女性領導力培訓專班」：

從人際關係管理、店長能力養成等二方面規劃安排女性店長培力專班。善用溝通、傾聽、細膩、耐心、重視團隊等特質發展，帶領團隊成長。

4.加強營造女性友善環境：

提升宣導企業性別意識，促進性別平等，加強營造職場友善環境。

(二)產業輔導

1.協助女性創就業發展：

每年至少輔導2家以上，連鎖加盟品牌或單店門市負責人為女性之企業，協助女性創就業之發展營運。

2.輔導計畫評選等鼓勵女性加分：

考量計畫案評選項目中，增設提案廠商為女性企業主之加分優惠措施。

3.宣導女性企業成功案例亮點：

活動舉辦時，宣傳分享女性企業成功案例，並提供輔導、媒合服務，強化女性職場競爭力。

肆、結語

兩性平等發展已是趨勢，企業亦同責無旁貸的落實性別平等，全力以赴共創榮景。藉由宣導鼓勵並透過培育課程規劃，將有助健全商業團體組織，並深入瞭解性別主流化意涵，協助企業界推展與重視性別平等，進而達到擴散作用，落實 CEDAW 條文第 11 條有關「消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利」之規定，享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利。

〈 案例二 〉

創新女性，女中豪傑

〈 報告機關／單位 〉

技術處

壹、前言

一、依據

為促進各機關橫向連繫並強化推動婦女權益工作整體效能，行政院於 86 年 5 月 6 日成立任務編組的「行政院婦女權益促進委員會」，將婦女團體代表、學者專家的倡議納入國家最高決策機制中，透過政府立法與政策落實，使我國婦女各項權益能確實受到保障。96 年由總統簽署消除對婦女一切形式歧視公約(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)，以因應全球對於人權與性別意識關注的普世價值。(相關 CEDAW 一般性建議參考對照－第十六屆會議(1997)第 23 號：政治和公共生活【締約國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下】此概念包括民間社會的許多方面，包括公共委員會、地方理事會以及諸如各政黨、工會、專業或行業協會、婦女組織、社區基層組織和其他與公共、政治生活有關的組織的活動)。

100 年 12 月 19 日行政院頒布「性別平等政策綱領」，成為我國中央與地方執行性別主流化(Gender mainstreaming)的重要依據；其三大核心理念為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」，並列出促進性別實質平等的七大面向，包括：(一)「權力、決策與影響力」、(二)「就業、經濟與福利」、(三)「教育、文化與媒體」、(四)「人身安全與司法」、(五)「健康、醫療與照顧」、(六)「人口、婚姻與家庭」、(七)「環境、能源與科技」等，分項闡述婦女權益與性平理念。

行政院為更強化我國推動性別平等工作措施，於 101 年 1 月推動組織改造，成立我國第一個性別平等專責機制「性別平等處」，將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」，期以透過政府與民間不同專業背景智慧力量的凝聚，發揮政策規劃、諮詢、督導及資源整合功能，與時俱進因應時代及國際潮流趨勢不斷微幅調整，促使中央與地方在性別平等之運作。

二、政策配合

經濟部為加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)及性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標，推動性別主流化執行計畫(103至109年度)，以鼓勵企業營造友善家庭之職場措施。

經濟部技術處所推動之科技專案在「戮力多元研發創新，促成產業升級轉型，提升國際競爭力，創造幸福有感經濟」高度使命下，依循產業趨勢及國家整體科技施政發展藍圖，重點投入研發於智慧科技、綠能科技、製造精進、民生福祉及服務創新等領域，以達成引領產業結構優化轉型、提升附加價值與國際市場地位之總體目標。為具體履踐性別平等政策，除要求執行經濟部科技專案法人研究機構具體執行外，更運用本處所推動之政府創新獎項名器，納入「性別平等」及「營造友善家庭之職場措施」之評分機制，並設計女性獎項：鼓勵女性投入創新，獎勵創新女中豪傑，導引參選單位藉由參選經濟部創新獎項，具體了解及積極推動性別平等及營造友善家庭之職場措施。

經盤點技術處執行之創新獎項與競賽包含「總統創新獎」、「國家產業創新獎」、「搶鮮大賽」及「法人科專績優計畫」等項。其中「國家產業創新獎」涵蓋創新績效卓越之組織及個人，故以「國家產業創新獎」在推動性別平等及營造友善家庭之職場措施之相關構思、推動作法及成效，作為本教案題材，期透過「國家產業創新獎」與性別平等政策推動之相關作法及結果讓各界參考。

貳、國家產業創新獎推動作法

一、獎項簡介：

(一)獎項宗旨：

經濟部為加速推動產業創新以及六大新興產業、四大智慧型產業發展，特於 2010 年將獎勵業界技術創新之「產業科技發展獎」轉型為「國家產業創新獎」(以下簡稱產創獎)。產創獎係獎勵我國企業、學研單位於「整合創新」的成效、以及附加價值優先於產值之績效表現，鼓勵臺灣產、學、研各界的創新組織成員跳脫出技術本位的思考模式，聚焦於人本、設計及資訊運籌能量所創造之產業加值效益。產創獎除選拔引領臺灣產業創新的業界經營典範、也針對「支援產業創新」角色之學術界及研究機構的單位和個人增設專屬獎項，擴大獎勵機制。透過國家級的尊榮，表揚並感謝這些對產業有貢獻、讓人民有感動的企業、學術單位及研究機構卓越成就。

(二)「國家產業創新獎」獎項架構：如圖 1 所示

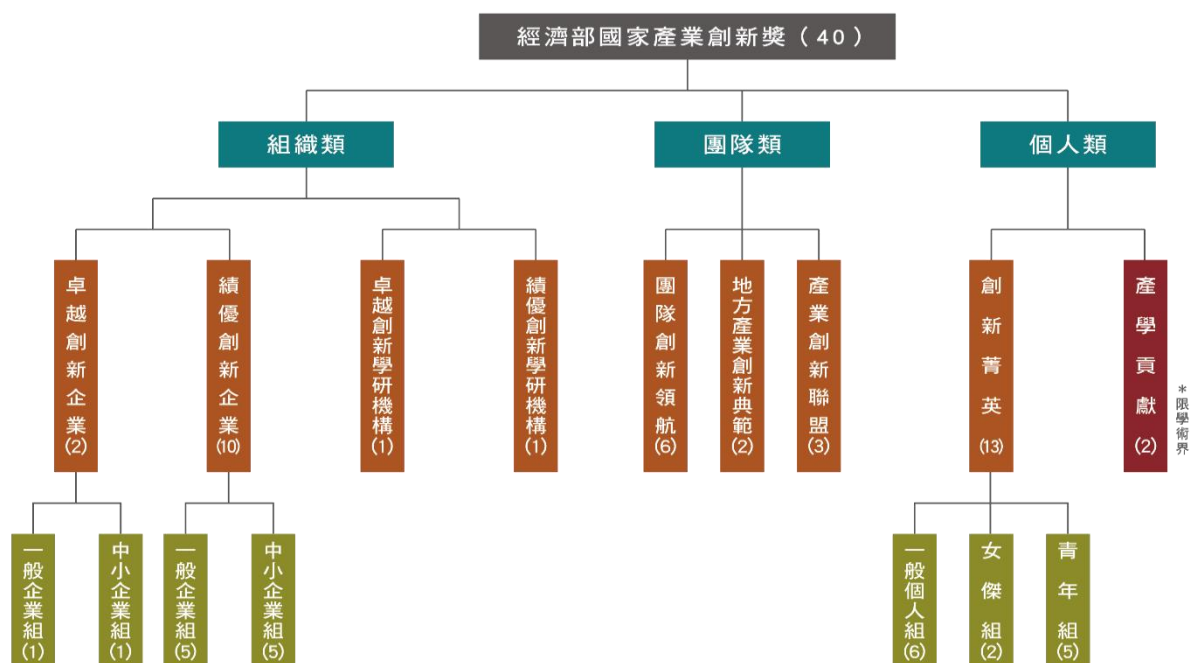


圖 1. 「國家產業創新獎」獎項架構

(三)「國家產業創新獎」組織類評審指標：如表 1 所示

表 1.「國家產業創新獎」組織類評審指標

指 標 說 明	初審 (申請書)	複審 (實地及簡報)
一、技術及應用創新	10	60
1.近三年對提升核心競爭力及創新資源投入產出之具體成效。		
2.對技術深化/智財佈局及創新應用/創造服務加值之具體貢獻。		
3.對提升國內外競爭力及技術精進/服務模式/人文共鳴之貢獻。		
4.對產業轉型及自主性技術深耕/感動體驗服務之貢獻。		
二、產品／商品創新	10	
1.對開創新興市場之差異性、獨特性及創意性。		
2.對科技美學、功能規格、新材料運用及系統操作介面之改變。		
3.對國內外市場經營與品牌形象營造之貢獻度。		
4.能融入多元創新思維創造優化產品/提升有感服務或生活美學之貢獻度。		
三、流程創新	10	
1.對優化產品品質及建置製程精進/服務模式轉變差異之具體貢獻。		
2.對提升經營管理效率及服務加值效能之貢獻。		
3.對提升能源節約、綠色環保及改善製程良率/商品品質之具體貢獻。		
4.對製造高值化、精微化與系統化/提升國民在地生活品質之具體貢獻。		
四、組織創新	10	
1.對單位創新環境及員工福利促進建置之具體貢獻。		
2.對單位營運模式及產業價值重整之具體貢獻。		
3.對推動關聯產業價值鏈整合成效之具體貢獻。		
4.對驅動服務資源整合/國內外文創資源整合及特色產品之具體貢獻。		
五、行銷創新	10	
1.對經營策略及服務創新模式之獨特性及影響性。		
2.對新興市場通路拓展之運作機制及具體成效。		
3.對創造品牌影響力及促進產業投資之影響性。		
4.對客服滿意度及新市場經營成效之具體貢獻。		
六、產學研或跨領域合作創新貢獻(含產學研合作型態、合作模式及具體貢獻等)	20	
七、產業效益	30	
八、運用產業創新及產業高值化策略/作法之成效（複審）	--	25
九、投入社會責任履行績效闡述(含營造友善職場工作環境項目）（複審）	--	15
合 計	100	100

(四)「國家產業創新獎」個人類-創新菁英女傑組評審指標：

表 2.「國家產業創新獎」個人類-創新菁英女傑組評審指標

獎項	指 標 說 明	初審 (申請書)	複審 (面談)
創新 菁英	1.建構優質創新環境、人才培育與資源整合之貢獻。	100	100
	2.推動產業創新及轉型之機制與成果。		
	3.創新成果有效提升技術能量、價值創造及國內外競爭力。		
	4.創新成果對產業具有重要影響性，或具未來發展潛力、成長性及可塑性。		
	合 計	100	100

二、獎項與「性別政策綱領」與「性別工作平等」之關係與設計

(一)評分項目：

設計評分項目，導引參選單位重視性別平等在國家產業創新獎組織類評審指標中第九項「社會責任履行績效(含營造友善性別平等工作環境項目)」中，即根據「性別政策綱領」與「性別工作平等」與組織之關係，納入獎項評分項目，包含公司員工性別比例基本資料，以及性別平等工作法有關之性騷擾之防治及促進工作評等措施及友善工作環境相關措施等，設計參選單位營造性別平等工作環境措施評量表(組織類複審佔分項目)(如表 3)，並於複審階段進行實地查核。

表 3.參選單位營造性別平等工作環境措施評量表

參選組織總人數：_____人（100%） ※與附表（一）「參選組織總人數（B）欄」截至 年 月 日人數一致。 ※與必備附件（二）第 2 項勞保局核發之保險費繳款單及明細表，顯示的投保人數一致。		
男性同仁：_____人（佔總員工數_____%） 女性同仁：_____人（佔總員工數_____%）		
序 號	自評欄位 (有具備請打✓)	營造友善職場工作環境評量相關措施
1		董監事任一性別比例不少於 1/3（無董事會者可免填）
2		員工任一性別比例不少於 1/3
3		已訂定性騷擾防治措施及申述管道
4		已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假
5		提供員工彈性工時
6		提供員工多元化工作安排(包含彈性工作地點及型態)
7		提供員工健康防護或促進與關懷措施
8		設立托兒設施或提供適當托兒措施
9		提供員工夜間工作安全措施
10		設立身障與婦女員工工作場所友善措施或設備
11		聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者
12		定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或親子教育等)，宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動
13		聘用中高齡者(年滿 45 歲至 65 歲)就業
14		聘用身心障礙者達總員工人數 1%~3%比例
15		聘用持外僑居留證、永久居留證或申請入境停留、居留及定居新住民員工
16		提供員工完善調薪機制
※其他創意宣導活動，請於以下分項列點敘述：		

(二)設計女性獎項：

鼓勵女性投入創新，獎勵創新女中豪傑在獎項實質獎勵方面，於「國家產業創新獎」之個人類獎項中，設置「創新菁英女傑組」，針對傑出創新女性保障 1 個名額加以表揚，同時將相關設置辦法皆於「經濟部國家產業創新獎實施要點」中明文規範。期藉由政府獎項運作，發掘及表彰我國在產、學、研界從事研發創新活動及專案管理的女性菁英，進以政府獎項導引產學研界推動性別平等，促動「時代創新女力」應時衍生。

(三)增聘女性評審委員：落實性平政策，融合二性觀點

「國家產業創新獎」委員聘任，均依據性別平等比例原則，在相同專業層次前提下，優先聘任女性評審委員，以增加女性進入決策階層，落實性平政策

三、推動結果

(一)參選單位對營造友善性別平等工作環境之現況

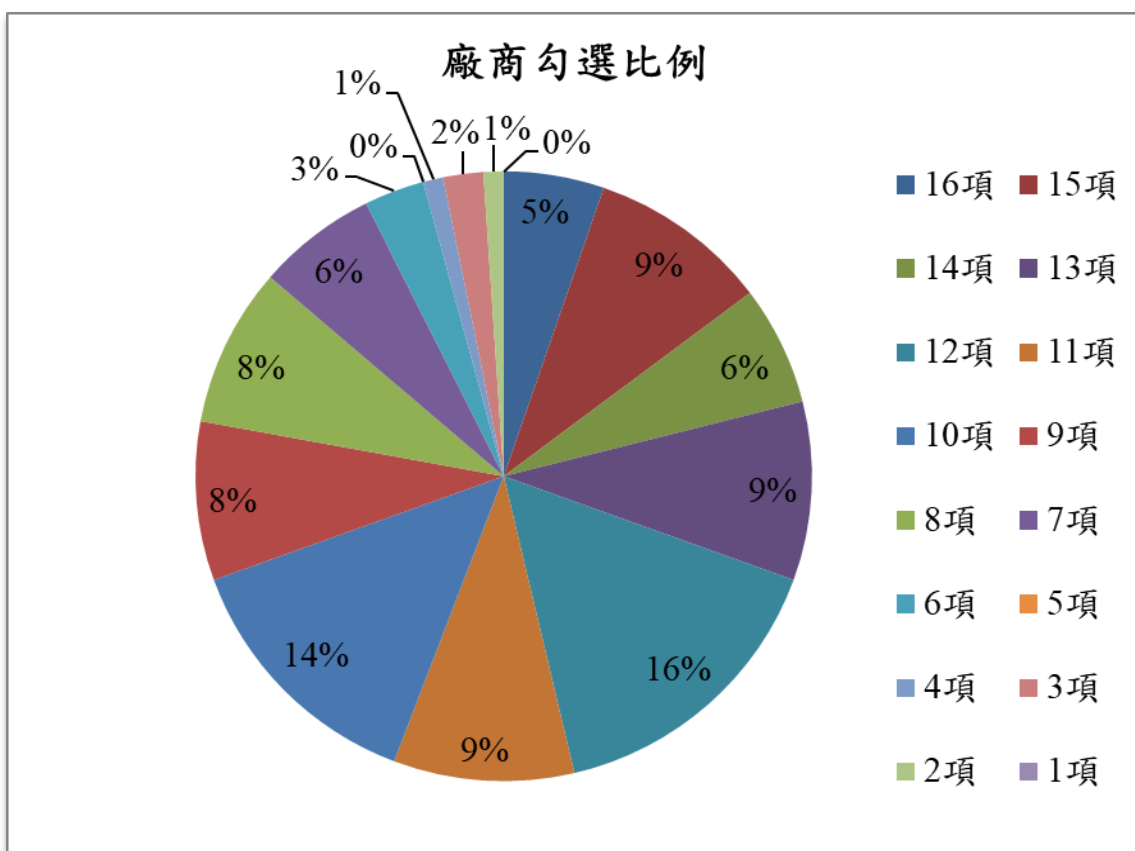
以第 6 屆「國家產業創新獎」為例，參與性平項目評量之單位達 95 家，包含一般企業(36 家)、中小企業(55 家)及研究機構(4 家)，其中員工數加總共 83,731 人，女性員工人數為 48,793 人，佔比 58%，相較於第 4、5 屆女性員工佔比(43%；47%)，明顯成長幅度超過兩成。

另外針對「16 項營造性別平等友善工作環境評量」檢視組織內部實施情況後進行勾選，綜觀結果發現，第 6 屆「國家產業創新獎」組織類 95 家參選單位勾填性平自評量表結果顯示，有 5 家(5%)全部符合。達成半數(8 項)符合以上者共有 82 家(84%)，顯示絕大多數參選單位，均有設置營造性別平等友善工作環境措施，但仍有再加強改善空間(後續章節說明)。如表 4.所示。

表 4.參選單位推動營造性別平等措施分析表

勾選數	總件數	件數	比例
16 項	95	5	5%
15 項	95	9	9%
14 項	95	6	6%
13 項	95	9	9%
12 項	95	15	16%
11 項	95	9	9%
10 項	95	13	14%
9 項	95	8	8%
8 項	95	8	8%
7 項	95	6	6%
6 項	95	3	3%
5 項	95	0	0%
4 項	95	1	1%
3 項	95	2	2%
2 項	95	1	1%
1 項	95	0	0%

圖 2.廠商勾選比例



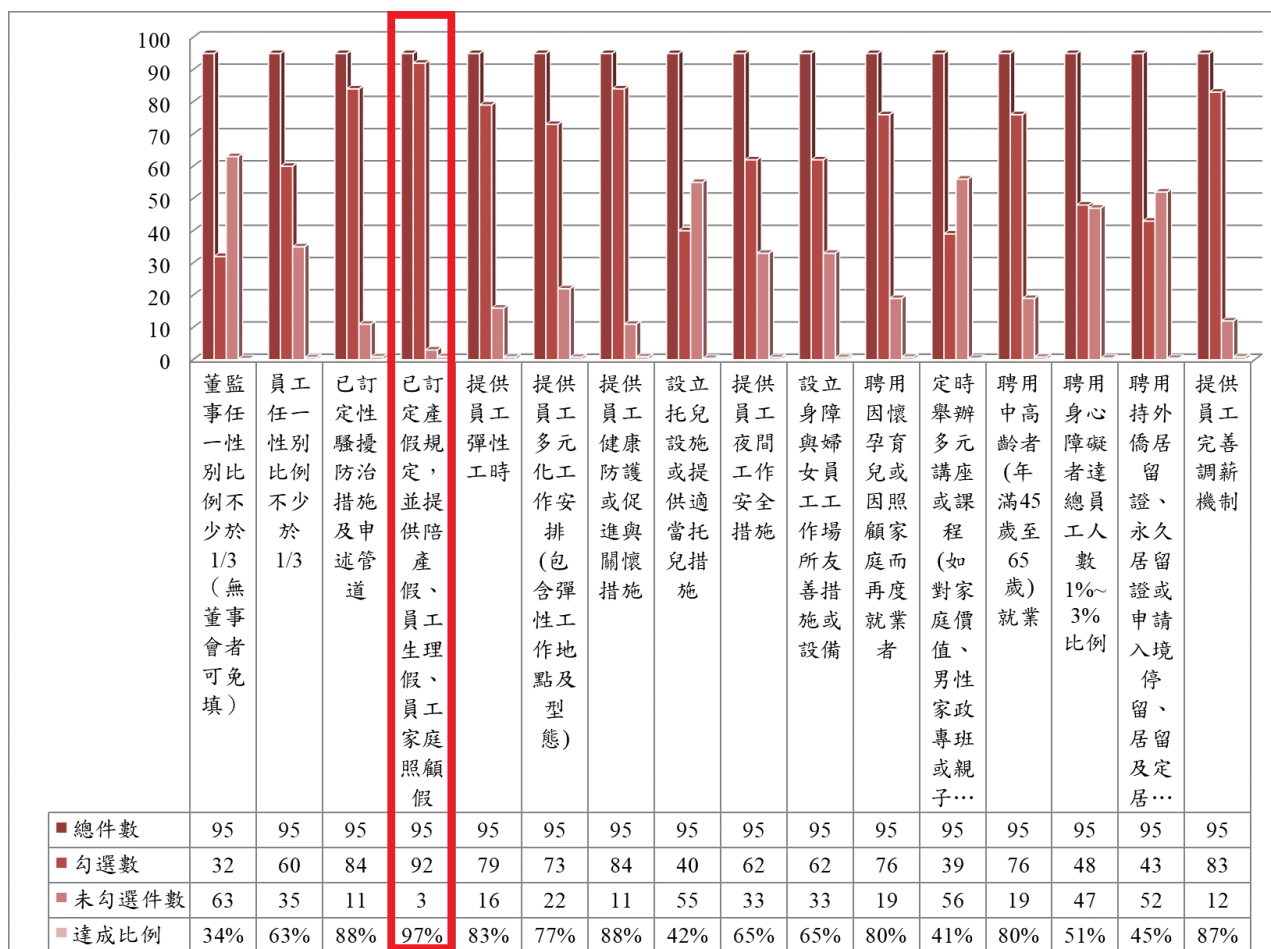


圖 3.參選單位在營造性別平等工作項目推動情形

由圖 3 得知，95 家參選單位在「已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假」之項目上，達成率為 97%(92 家)，表示參選單位普遍具體落實該項措施。反之，發現在「設立托兒設施或提供適當托兒措施」及「定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或親子教育等)，宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動」，為 16 項評量表上落實程度較不佳，其達成率不到 50%，分別為 42%及 41%。

表 5.參選單位與各項營造性別平等工作項目達成數及比例表

項目	一般企業(36)		中小企業(55)		學研機構(4)	
	達成數	比例	達成數	比例	達成數	比例
董監事任一性別比例不少於 1/3(無董事會者可免填)	10	28%	20	36%	2	50%
員工任一性別比例不少於 1/3	23	64%	35	64%	2	50%
已訂定性騷擾防治措施及申述管道	36	100%	45	82%	4	100%
已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假	36	100%	52	95%	4	100%
提供員工彈性工時	31	86%	43	78%	4	100%
提供員工多元化工作安排(包含彈性工作地點及型態)	25	69%	45	82%	3	75%
提供員工健康防護或促進與關懷措施	35	97%	45	82%	4	100%
設立托兒設施或提供適當托兒措施	22	61%	14	25%	4	100%
提供員工夜間工作安全措施	28	78%	30	55%	4	100%
設立身障與婦女員工工作場所友善措施或設備	30	83%	28	51%	4	100%
聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者	33	92%	40	73%	3	75%
定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或親子教育等)，宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動	20	56%	17	31%	2	50%
聘用中高齡者(年滿 45 歲至 65 歲)就業	31	86%	42	76%	3	75%
聘用身心障礙者達總員工人數 1%~3%比例	28	78%	17	31%	3	75%
聘用持外僑居留證、永久居留證或申請入境停留、居留及定居新住民員工	21	58%	19	35%	3	75%
提供員工完善調薪機制	32	89%	47	85%	4	100%

接著進一步觀察本屆參選單位(詳見表 5)，「設立托兒設施或提供適當托兒措施」尤以中小企業較為明顯不足。因此，在政府推動性別平等政策指示下，顯見於國內廠商對於職場環境仍處於因法令規範，所以被動配合的情況，儘管一般企業在硬體設備及配套措施有逐漸跟上政策腳步，而中小企業在育兒措施配套上尚有努力空間。

此外，在「定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或親子教育等)，宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動」，參選單位實施情況也普遍低落。儘管女性進入職場的比例比以往增加許多，但是，女性還是被認為應該是家庭內的主要照顧者和持家者，也就是在女性進入婚姻後，往往開始要負擔起打理家務的重責大任，因此未來可加強宣導參選單位除了提升育兒津貼補助或公司附近托兒中心合作提供員工優惠等相關配套之外，亦須加強宣導該項，不僅解決員工子女托育需求，更讓性平的觀念能透過完善的宣導措施，落實在工作環境中。

(二)鼓勵女性投入創新，獎勵創新女中豪傑

1.說明：

經濟部自 100 年辦理 6 屆以來，選拔出產、學、研界共 14 位女傑獎得主，獲獎率達 28%。各屆得獎者如表 6.所示。每屆辦理以來，其中女傑組參選者普遍貢獻傑出，使得當屆評審委員在評選過程中，都考慮讓獲獎人數遠超過經濟部原規劃之獎額數，像是第 6 屆女傑獎得獎人數就增加至 4 名。此趨勢顯現女性在職場上已展露頭角，打破了過去女性在工作或產業表現上，處於相對低調，默默奉獻之角色。藉由本獎項之設立，強調兩性平權，並表揚臺灣女性創新者對創新研發活動之努力和貢獻，進而樹立傑出女性創新典範，提攜後進，鼓勵從事創新研發活動之女性，提升臺灣女性創新者國際聲望。此外，本獎項有效帶動產學研界在職場工作表現上，更加注意兩性平權之議題，而單位內部在推派傑出個人參獎時，也將依照組別屬性進行，產生循環效果。未來更希望能藉由獎項的導引與肯定，對產業單位或公司在內部管理與升遷制度上，能更重視兩性平等，發揮無形但強大的影響作用。

表6.國家產業創新獎第 1-6 屆創新菁英獎女傑典範

屆數	規劃獎額	實際獲獎數	得獎者	得獎者任職單位
1	1名	1名	馮O惠所長	資策會智通所
2	1名	3名	沈O吟部經理	台積電MTC
			蔡O端副組長	工研院材化所
			張O絲處長	台積電DASD
3	1名	3名	周O珊董事長	水之源企業(股)公司
			陳O惠處長	台積電企劃處
			曾O翎資監	工研院生醫所
4	1名	1名	王O薇副處長	台積電研發組織專案
5	2名	2名	宋O蒔執行長	十藝生技(股)公司
			唐O雯組長	工研院材化所
6	2名	4名	吳O妮講座教授	政治大學會計系
			王O勻副處長	台積電5奈米平台研發處
			陳O任執行長	臺灣電影文化協會
			高O怡處長	瑞昱半導體研發中心
合計	8名	14名		

2.歷屆創新女傑之創新故事介紹，如表 7.所示。

表 7.歷屆創新女傑之創新故事

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
馮 O 惠 所長	1.創新事蹟《ZigBee推手 帶領臺灣躍為亞洲第一》 馮 O 惠所長領導資策會智通所成為亞洲第一家及世界第五家通過 ZigBee 國際標準認證單位，提供超過 600 套 AT command 與 50 套 SDK 開發平台給予國內發展無線感測網路解決方案。共促成 47 件以上、超過新台幣 6,600 萬元的技轉收入、衍生帶動新台幣 20 億元以上產值，開展國內自主的感測應用產業鏈。 2.得獎感言 感謝資策會各級長官給予支持，使個人及團隊能全力以赴在技術領域不斷學習以及創新。更感謝指導單位經濟部給予團隊最大的支持，同時團隊成員的全心投入，參與各項前瞻技術研發、創新應用模式及將技術在各式的場域獲得實證，在在都是我得以獲獎最大助力。 <u>身為女性有機會擔負重要任務，很感謝有此學習與歷練的機會，在工作的過程中能不斷透過學習，從中獲得寶貴經驗及心得，努力突破女性傳統上給予自己的限制，並持正面的思維與態度－將意見轉化為有建設性的建議並朝向正面發展，妥善運用有限經費資源，創造最高的價值與成果。更感謝我的家人，始終鼓勵我堅持這研發與創新的歷程，並時時給予我最懇切的忠告與真誠的陪伴。</u>
沈 O 吟 部經理	1.創新事蹟《從八吋到十八吋晶圓 以完整製造歷練成為楷模》 沈 O 吟經理於台積電負責製造之管理及技術開發，領先業界設計晶圓廠中高效率低成本的自動傳送系統，提升對晶圓製造設備的生產力及效率；同時訂定及推動 18 吋晶圓製造原則，兼顧產業在地化。<u>在管理上能以剛柔並濟及創新改善製程效能的獨特能力，成為台積電目前唯一的女性部經理，引發之楷模效應，更激勵女性同仁於此領域發展。</u>

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	2.得獎感言 創新不是平空想像，除了要不斷接受新知去尋找靈感更須有長期經驗的積累與全身心的投入，惟有時時去想如何不斷的求進步和突破，才能累積創新的能量。更重要的是如何把想法與實務結合，提高競爭力，替組織帶來最大的利益。 得到這個獎最要感謝的是我的團隊！好的成績不是靠個人一己之力就可達成，而是團隊的智慧和努力經年累月達成的結果。也很感謝公司給我很多機會能有不同的歷練，不管是在國內各個工廠的歷練，海外子公司的管理經驗，或是參與國際性組織的討論，都能讓我從更大的目標下去提前規劃未來該走的方向。同時也因為有家人的全力支持，我才有辦法同時兼顧家庭和事業 謝謝評審委員的肯定，臺灣產業需要更多新的想法投入，不管是產品創新或是藉由新商業模式或管理模式去開發更多新市場，唯有如此，產業才會向上提升，也能讓臺灣的優秀人才有更多發揮的空間。
蔡○端副組長	1.創新事蹟《從使用者觀點出發 推動電化學技術實用化》 蔡○端副組長長期致力於新能源材料、高分子材料、電化學工程及儲電元件設計技術，深耕電容器相關領域近二十年，研發先進電容器元件相關技術，包含低阻抗電容器、導電高分子固態電容器、高 CV 晶片電容器、高儲能超高電容器及高寬頻去耦合元件，研發成果屢獲國內多項獎項，更成功協助臺灣成為世界第二大導電高分子固態電容器產業。 2.得獎感言 感謝委員、多年來技術處長官及工研院材化所歷任長官的信任與支持，感謝長期支持及協助我的產業界合作的夥伴們，總是肯定團隊的技術研發成果，並加以產業化落實；更感謝長期與我並肩作戰，努力創新突破技術藩籬的優秀研發團隊。

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	回首二十二年的研究歲月，深根了電解電容器產業，協助傳統電容器產業成功的技術升級，從無到有建立臺灣固態電容器產業鏈，達到關鍵技術、材料及設備自主，進而成長成僅次於日本之第二大固態電容器生產國，近十年來除了電容器產業外，更帶領直接甲醇燃料電池團隊開發前瞻之可攜式電能，雖然在技術層面上已躍升成為國際技術領先國，但未來更需積極的將 DMFC 創新研究成果，結合國內 3C 電子產業能量，加速直接甲醇燃料電池商品化，在國際能源領域上技術生根開花結果。得獎不是一個技術創新的結束，而是另一個產業化挑戰的開始，得獎的榮耀與光環，將期許個人及計畫團隊能持續努力，永不懈怠！
張○絲 處長	1.創新事蹟《悠遊半導體領域 成就一流科技團隊的樂團指揮》 張○絲處長自臺灣大學電機系畢業後，赴美獲得美國賓州大學電機工程碩士學位，曾任職包括美國貝爾實驗室、美商 AT&T/Lucent 公司等一流企業。在台積電不僅專心致力於提供客戶最及時且完善的服務，更參與許多影響半導體產業極深的創新專案，展現在半導體技術與管理領域的深厚實力與潛力。 2.得獎感言 代表台積電獲得第二屆國家產業創新獎創新女傑獎，感謝評審委員的鼓勵，這不僅是我個人的光榮，更是對於所有女性科技人的肯定，這份榮耀是屬於我所領導的設計應用與支援處團隊以及各部門的長官與合作夥伴，是大家不懈的努力共同成就了半導體產業的進步，也同時成就了我。 <u>曾有人形容我是「拚命三娘」，在人生每一個階段，經手的每一件事都是卯起勁來的全力以赴，我想這源自我的座右銘：「我挑戰、我發揮、我成就。」帶給我的激勵。目睹高科技產業的起伏、走過經營管理上的點點滴滴，若說要給後進女性一些建議，我想會是：「永遠給自己設一個比高標還要高一點的標準！」如果能設定超</u>

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	越主管期待、比同儕更嚴格目標，透過實際行動，不斷鞭策自己，在職場上發展成就將不可限量。而對女性高科技人，我會再多加一句提醒：「忘掉自己是女性！但處事要保有女性體貼、周詳、柔軟的特質。」 感謝台積電長官信任與同仁們的支持，讓我能盡情發揮，有所貢獻。
周○珊 董事長	1.創新事蹟《從工業跨入民生淨水 事業與志業相輔相成》 周○珊董事長在工研院任職的二十二年時間內，對環保產業的推動不遺餘力，帶領團隊研發水與廢水處理與再生之相關生物、薄膜等環保技術，並將技術應用超過五十家的實廠及專利授權超過三十家的環境工程公司，擴大國際行銷網絡。同時擔任工研院社會公益委員會科技應用與服務分項主持人，包括帶領團隊將工業廢水技術，應用到「救災淨水系統」及「大愛園區污水處理工程」，開啟了工研院慈悲科技先例，使工業科技也展現在增進社會福祉溫馨面。 2.得獎感言 感恩工研院徐爵民院長對我的照顧，讓我有機會能擔任工研院社會公益委員會「科技與應用服務」的分項主持人，也如好朋友般地鼓勵我創立了第一家工研院衍生的環境工程公司「水之源企業股份有限公司」，讓我有機會由工研院的組長轉換跑道成為董事長。一路走來，要感恩的人太多，當然我的家人給我的支持是最重要的，我的先生王智元是我永遠的精神後盾與家務幫手，也要感恩兩個小孩和媽媽婆婆的包容。這次得獎其實只是代表工研院水科技組研發團隊，因為同仁們過去群策群力、發揮團隊合作與堅毅不拔精神，讓我們在廢水污染防治的研發成果能具體落實在業界，甚至行銷到國外，也對寶貴的水資源環境做了一些些貢獻。另外一個要感恩的是台電黃重球董事長，他帶領我加入慈濟國際人道援助會，開啟了我在工作之外的另一個善門與人文關懷的心路。

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
陳○惠 處長	1. 創新事蹟《領導團隊創新以iTapeout平台 提升供應鏈競爭力》 陳○惠處長在台積電服務逾二十年，歷練研發、客戶服務、企業流程整合及製造企劃等單位，豐富歷練使其在領導創新改善專案、人才發展培育、推動產學合作及提升國內半導體供應鏈競爭力，始終不遺餘力，成果豐碩。其中，擘劃主導「tapeout 整合平台」、「tapeout B2B」、「智權整合保證機制」，促使產業鏈之晶片設計與晶圓製造間無縫接軌，對國內半導體產業整體競爭力之提升卓具貢獻。 2. 得獎感言 非常榮幸得到評審的肯定。這肯定不只是給予我個人，更是給予過去多年與我胼手胝足耕耘共事的團隊。加入台積電二十年來，經常面臨不間斷新任務及挑戰；每次的任務執行中，總有意想不到的困難和衍生性的新問題。除了不斷自我檢討，團隊的集體腦力激盪總是能山窮水盡疑無路、柳暗花明又一村。這正是志同道合的台積電同事們，高度認同及貫徹公司核心價值 ICIC (Integrity, Commitment, Innovation, and Customer Trust)的緣故。 <u>各產業管理階層大多是男多女少，半導體製造業亦然。個人想藉此勉勵更多女性從業人員，不需被性別牽絆，也不需在工作上過於讓步，只要勇於表達自我並且理性溝通，依然能在工作崗位上有亮麗的表現。</u>感謝一路栽培、提攜我的台積電長官，以及長年與我並肩作戰的同事們，更感謝始終給予我無限支持和鼓勵的家人，沒有他們一路相挺，就沒有今天的我。
曾○翎 總監	1. 創新事蹟《拒絕人云亦云 勇敢開創臺灣生物標記應用產業》 曾○翎總監在生物科技領域從事研究工作超過二十年，自美返台加入工研院十年來，歷任分子醫學技術組組長，生醫所副所長及資深總監等職務，為工研院生物標記研究計畫的創始者。整合工研院跨領域人才與國內臨床醫師合作，開發出可以做為早期診斷及慢

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	性疾病管理應用的『肝腎疾病新穎性生物標記』。並持續致力於應用產品商業化；為臺灣開創高複雜度之慢性病/癌病管理的生物標記檢測服務產業。 2.得獎感言 加入工研院十年以來，無論在管理職務上有任何變動，我始終專注於疾病檢測生物標記的研發。在經濟部支持下我所帶領的生物標記開發計畫，為國內少有的系統性規劃，由實際臨床需求之產品面著手設計臨床研究。成功的開發疾病標記需要跨領域的整合研究，個人過去在跨領域及大型臨床研究經驗優勢，因此得以快速整合科技並帶領團隊針對特定疾病生物標記研發。創新的生物標記研發，需要跨領域的研發人才與臨床醫師緊密的合作；過程就像是接力賽跑，從醫院端病人樣本的收集與運送、到工研院端科學家以全基因體技術探索、相關驗證試劑開發、到完成大規模臨床驗證，期間每個階段皆環環相扣，任何一棒的閃失都有可能造成前功盡棄。對能從事這樣一個在科學上極具挑戰性、對促進人類健康有所貢獻、又很有商業價值的研發工作，我必須說：「夫復何求。」
王○薇副處長	1.創新事蹟《以創新思維投入製程研發 展現半導體技術長才》 王○薇副處長參與台積電 90 奈米、40 奈米、20 奈米及 10 奈米等製程研發，以創新思維尋求先進製程最佳化。在 20 奈米世代率先提出「新一代製程技術之創新開發與設計暨量產導入平台「3C innovated Platform」」解決方案，使單一晶片跨廠量產驗證模式，製造成本降低 20%，創造與客戶雙贏；並在 10 奈米先進製程突破開發，研發進度趕上 Intel，產能比 20 奈米增加 50%以上；另在 90/40 奈米推出一維佈局的黃光最佳化製程，成功縮小晶片面積達 28%，大幅減少製造成本 15%以上，提高國內先進製程之國際競爭力，改變臺灣數十載的晶片佈局。

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	2.得獎感言 能代表台積電獲獎，我深感榮耀。感謝臺灣在半導體產業及學界投注豐富的資源，讓台積電能夠不斷創新成為代工界龍頭，帶領臺灣半導體產業站上世界尖端。也感謝公司研發部門長官們給予的絕佳機會及信任，更感謝團隊通力合作，突破關卡，提供最新技術並取得市場最大商機。我在化工材料、半導體製程及電路設計的跨界學習，得以在面對技術創新能勇敢挑戰，提出不同做法，不斷參加世界級國際會議吸取新知，並對工作全力以赴。<u>如果能給新進一些建議，期許大家能選擇自己最有興趣的工作，投注全部精力，結合跨領域精華，創造新機會，相信自己放眼世界，創造紀錄。建議女性高科技人細心安排家庭及工作，如是於兩者均可雙贏。</u>
宋 O 蒔 執行長	1.創新事蹟《源自對家人的愛 走上環保品牌創業路》 宋 O 蒔執行長創辦十藝生技，目前擔任總經理兼執行長，她於 2007 年成立安全醫美保養品 ERH、2012 年成立精品文創面膜「MasKingdom 膜殿」、2015 年成立亞洲第一有機的嬰婦用品「誰是寶貝」三大品牌。她首創產品通過 72 小時人體貼膚試驗，堅持體驗行銷，以「裝置藝術」、「藝術策展」、「互動數位科技」三大主軸，打造台灣第一家「藝術策展式旗艦店」，並且以「膜殿」創造精品面膜創造獨家商業模式，同時也採用在地原生植萃，協助柿農平衡供給需求，曾兩度獲得經濟部中小企業處新創事業獎包括第十一屆金質獎及第八屆優質獎。 2.得獎感言 很感謝各位先進，可以給予我們美妝領域這樣的國家獎項肯定。我是宋美蒔，十藝生技以及膜殿、ERH、誰是寶貝三個保養品牌的創辦人。我曾在國外念書、也將業務國際拓展到外貿 28 國。我從小生長在台灣這個很美的土地，對台灣感情很深，因此我天馬行

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	空，將天上飛的、地上跑的，鼻子聞到的氣味、眼睛看到的豐富台灣文化，全部蘊含在我們的產品中，即使是只有 0.2 公分的面膜裡面都可以看到台灣的文化與歷史，就是希望透過最簡單的保養品，讓全世界看到台灣的美。 很高興看到我的天馬行空成了代表台灣的保養品，獲得這個獎，不只是對我、更是對台灣美妝品牌的一個肯定。獲獎之後我會更加努力推廣台灣品牌，去年我們在義大利 A' design award、德國紅點設計大賽獲得大獎，今年我將去四場國際的展會，並積極爭取國際環保及發明獎項，讓世界知道台灣擁有綠色環保與生技研發兼具的優質美妝產業。
唐 O 雯 組長	1.創新事蹟《陪伴台灣紡織業者 走向全世界》 唐 O 雯組長目前擔任工研院材化所纖維暨紡織化學品技術組組長，她整合工研院紡織、生醫、機械、光電、量測等技術開發下世代的智慧紡織品，為未來紡織業的環保、生質趨勢找到新的出路方向。她以奈米導電銀線技術為織物塗佈技術，結合工研院量測中心的短波雷達技術(NPNS)，開發出非接觸式智慧紡織品，此項技術榮獲 2016 年國際頂尖獎項 RD100，此外，發熱型智慧紡織品已技轉業者，現正試量產中，未來將繼續朝向「纖維即元件」的方向進行智慧紡織品開發。她並輔導廠商十多家，尤其與紡織知名大廠共榮共長，甚獲產業界肯定。 2.得獎感言 <u>30年前因緣際會我因而放棄教職而轉入研發工作的重大決定也造就了“織女”一生的研究創新生涯</u>，這些年來，我知道我面對的是大家口中的「傳統產業」要破繭而出，除專業外，更需要許多策略做法配合如深入業界了解需求、整合工研院紡織、製程、化學、分析、機械等各種專業人員專長，共同為業界注入新生命，新的競

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	爭力，才能做出許多創新產品量產問市，並步入國際舞台。 這個獎項雖是個人，但還是感謝一直默默幫我的家人與數十年來我的團隊與我一起打拼，為產業創新落實而努力，此外我的長官的支持及指導研究方向更讓我有更多的助力，一個成功的「舞者」，需要完美的「舞台」配合，我除了同仁、長官、家人支持外，更重要的我還有業界給我最佳的「工廠實驗」舞台落實我的理想、創新，所以這份榮譽應與大家共享。
吳 O 妮 講座教授	1.創新事蹟《端出管理會計新利器 助臺灣產業戰力提升》 吳 O 妮講座教授長年致力於學術研究與實務運用結合一體。歷經 33 年豐富的學術創新及長達 29 年的實務運用，研發出臺灣本土化的管理會計創新技術-作業價值管理(AVM)。近年來透過整合學術界與實務界的資源及力量，全力推動 AVM，為實務界帶來高度的經濟效益，如台灣積體電路製造(股)公司、中國信託商業銀行、明門(股)公司及旭然國際(股)公司等，成果豐富。迄今，AVM 已擁有臺灣「新型專利」及臺灣、大陸的「商標權」。此外，吳教授於人才培育及 AVM 推廣等方面卓然有成，對我國企業的「管理創新」及提升「軟實力」貢獻卓著。 2.得獎感言 由衷感謝「經濟部國家產業創新獎」主辦單位及評審委員之肯定及鼓勵。歷經33年全心鑽研理論創新及實務驗證，本人進而研發出本土的「作業價值管理(Activity Value Management, AVM)」制度，其中29年持續積極協助台灣企業，如台灣積體電路製造股份有限公司、中國信託商業銀行及明門實業股份有限公司等，使其藉由AVM的實施不僅獲利成長，更成功創新轉型。在此，特別感謝長期支持本人實務驗證之諸多企業伙伴們。 同時，本人也要感謝國立政治大學提供完善的研究環境，以及

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	商學院提供與企業界互動及合作之平台和機會，得以深入了解企業之需求，達到「知行合一」之地步，促使AVM之理論與實務緊密結合，進而發展出獨特的IT產品及擁有不同的商標權及專利權，真正地根留台灣，且能協助台灣企業轉型及升級，增進其國際競爭力。
王 O 勻 副處長	1. 創新事蹟《用「軟」溝通拼「硬」研發 女力推動世界最強晶片》 王 O 勻副處長率先創新開發台積電之矽化鎳製程，建立機台標準及成功量產，並持續開發創新技術，生成低於國際半導體標準阻值之矽化鎳，同時也成功領先開發 20 奈米金屬零層技術、10 奈米及 5 奈米之中段製程，領先其他同業，成功贏得重要客戶的信賴，為台積電營收及技術聲望奠定良好基石，並創造本業及周邊協力廠商之就業機會。 王副處長之貢獻多方應用於行動裝置、晶片及伺服器，支援全世界客戶達到最佳密度與成本優勢，進一步提升臺灣半導體產業的國際競爭力。 2.得獎感言 很榮幸地得到這個獎項。除了要謝謝評審團隊的肯定，更要感謝一路支持我的長官、同事、以及在背後默默陪伴我的家人們。能在台積電這個優質環境中，與一群熱忱傑出且志同道合的夥伴們，共同完成了許多不可能的任務，是一件很幸福的事。雖然期間有許多面對壓力及挫折失敗的艱難過程，但因著新構思而解決問題的成就感、團隊胼手胝足的革命情感與默契、長官們的鼓勵與信任，都在在支持著我，繼續努力向前。可見的未來仍充滿無限挑戰，憑藉著累積各世代的經驗與不斷地創新思考，我們依然會從容以對。
陳 O 任 執行長	1.創新事蹟《因為熱愛 她為台灣電影產業點一盞光》 陳 O 任執行長致力於打造優質國家級藝術電影館—光點華山電影

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	館，以國內外中大型影展與場館跨界合作之豐富經驗，長期垂直深耕電影教育，積極培育人才，對提升臺灣藝術電影有重要貢獻。 除優化影像空間外，更開拓多元片型、開發市場潛能與商機，建立藝術電影館專業的組織流程與標準作業。主導電影館進行放映通路革新，緊扣產業上游製銷需求，形成一套成熟完整的產業動態循環生態。且以良好的創新營運思維與執行力，帶領光點華山電影館接軌國際舞台，提高臺灣場館之國際能見度。 2. 得獎感言 <u>9年前，我擁有了第一個孩子。在這之前，我總想著如何讓自己變得更好；但有了孩子後，我常常思考的是：以後的世界，能不能讓他們變得更好？我想我應該做的努力是，不斷在崗位上，為這個時代植入創新的元素，也應該為產業培養下一代，孕育新的創作者與使用者；我們有義務為他們準備好這一切。</u> 感謝我的家庭教育，讓我學會與不完美但各具優勢的人合作；感謝我的長官，給予我容錯空間，讓我能衝破心理舒適區--不只是走出熟悉的環境，而是勇於嘗試新模式；感謝我的夥伴，願意在風雨中，與我前行，既能猛烈地變革和行動，又通過漸進式的演變和進步實現它。最後，感謝本館主辦機關文化部長久以來的大力支持，也感謝經濟部對於文創影視的重視與鼓勵。
高 O 怡 處長	1. 創新事蹟《開發更完整的IC設計流程 完成不可能的任務》 高 O 怡處長帶領研發中心設計技術研發部，至今已建置超過500 項自動化程式與多項創新平台，持續協助 IC 設計流程資源整合、縮短設計時間並提升產品品質，進而強化瑞昱各項產品的競爭力，成果卓越顯著。 因應瑞昱在海外地區的發展佈局與跨國專業研發人才之需求，高淑怡處長積極規劃及參與海外招募任務，協助臺灣及海外各

得獎者	創新事蹟暨得獎感言
	團隊的溝通合作，成功帶領各地研發團隊成長茁壯，快速達成研發團隊目標。高淑怡處長多年來亦積極促進產學界合作交流，率領團隊與學界共同合作之研究計畫成果豐碩，多項研發成果亦發表於重要指標性國際學術研討會或期刊當中，並榮獲相關肯定與獎項之殊榮，向國際展現臺灣研發實力。 2. 得獎感言 首先，要感謝瑞昱半導體葉董事長、邱總經理、林盈熙副總以及各級長官的提攜與指導，您們的信任與支持，是我一直以來成長與堅持的動力。非常幸運能在瑞昱這個「自信信人」的企業文化中學習與發揮，所以自己也秉持這份精神與團隊夥伴一同努力貢獻。另外，我也要感謝團隊中的夥伴們。有這一群在工作上互相扶持成長的好夥伴，才讓我有勇氣不斷迎接挑戰、努力向前。也因為團隊夥伴們的努力與合作，我們才能屢次克服困難、解決問題，一次又一次的將不可能化為可能。最後，非常感謝主辦單位與評審們所給予的肯定。今日我所有的成就都是來自於長官們的信任、支持以及團隊夥伴們的共同努力。在此，僅將這份榮耀獻給我在瑞昱半導體的各級長官以及團隊的所有夥伴們！

參、結語及展望

一、結語

隨著時代與思想文化的變革，男女平權運動也愈受重視。為落實兩性平等，政府除透過立法與政策落實，使我國婦女各項權益能確實受到保障。行政院更於 100 年 12 月 19 日頒布「性別平等政策綱領」，成為我國中央與地方執行性別主流化的重要依據，並列出促進性別實質平等的七大面向，分項闡述婦女權益與性平理念。

經濟部技術處為了解我國產學研界在推動創新研發過程，對「性別平等」及「營造友善性別平等工作環境措施」之推動情況，自 103 年起運用業管政府創新獎項，要求參選單位說明「性別平等」及「營造友善性別平等工作環境措施」之具體作法，並藉由複審作業，實地了解參選單位之執行成效。

觀察第 6 屆「國家產業創新獎」組織類 95 家參選單位勾填性平自評量表結果顯示，參選單位在下列 5 項自評勾選情形是最為普遍的，包含：(1)「已訂定性騷擾防治措施及申述管道」、(2)「已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假」、(3)「提供員工彈性工時」、(4)「提供員工健康防護或促進與關懷措施」、(5)「提供員工完善調薪機制」等，可以看出無論業界或研究機構對於在我國法令(「性別平等工作法」)揭示關於任職員工之生理假、產假、陪產假、家庭照護假、工作場所性騷擾防治措施等規定，大多數的單位皆遵照法令，提供員工相對應之福利。

而在「員工聘僱」部分，其中(1)「聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者」、(2)「聘用中高齡者(年滿 45 歲至 65 歲)就業」等皆有高達八成的參選單位符合，普遍落實就業平等原則；至於「法令尚未明文規範」部分，屬於「道德良善層面」，需雇主有意負擔更高單位成本以作因應者，諸如：(1)「設立托兒設施或提供適當托兒措施」、(2)「提供員工夜間工作安全措施」、(3)「設立身障與婦女員工工作場所友善措施或設備」等，相當多參選單位(時 107 年)可改善的空間幅度很大；其中「提供員工夜間工作安全措施」，將近四成參選者表示尚未提供此項措施，甚者，在「設立托兒設施或提供適當托兒措施」調查項目，超過半數以上參選單位表示尚未協助提供其任職員工適當托兒措施。此外，我國刻正面臨少子化、老年化、工作人口逐漸減少

之窘境，因此，支持女性勞動參與是未來重要之政策方向。未來期望能從政府部門推動「倡導家務分擔」，藉由性別平等意識的倡導，使國人能看見並理解女性在家庭與工作的兩難，並進而將意識轉化為行動，在日常家庭生活中實踐性別平等的精神。

隨著傳統「男主外、女主內」觀念的式微，女性進入勞動市場比例有微幅成長趨勢，但目前我國各產業管理階層性別比例，仍是男多女少之情形，14 位女性得獎者也一致勉勵全國所有女性從業人員，細心安排家庭及工作，不需被性別牽絆，也不需在工作上過於讓步，只要勇於表達自我並且理性溝通，依然能在工作崗位上有亮麗的表現。以台積電公司為例，該公司每屆都主動推薦女性同仁角逐「國家產業創新獎」之創新女傑，藉由政府獎項名氣與公司獎勵機制形成連動獎勵，不僅鼓勵女性同仁勇於表現，更建立公司表彰女性同仁之管道。

綜整上述內容，有關「國家產業創新獎」與性別平等政策推動之相關作法及達成推動成果，簡單描述如下：

- (一)透過獎項推動導引參選單位主動填寫「營造性別平等工作環境措施評量表」，並藉由實地查證場合，檢視參選單位落實性別平等之程度及情形，此項作法，將可鼓勵及促進參選單位將性別意識及友善家庭措施融入職場。
- (二)設置「創新菁英獎女傑組」，期藉由政府獎項運作，發掘及表彰我國在產、學、研界從事研發創新活動及專案管理的女性菁英，進以政府獎項導引產學研界推動性別平等，促動「時代創新女力」應時衍生。不僅形成產業激勵女性員工鼓勵機制，更是表彰對產業或單位具有影響性、改革性及創造性之傑出貢獻的女性，並擴散成功經驗，藉以促進社會重視兩性平等議題，樹立產業創新女性典範標竿。此項作法讓我國投

入創新活動之女性，多一項政府獎項名氣的獎勵管道，也讓產學研界更積極鼓勵女性同仁投入創新。

二、展望

實現性別平等社會，是一項長期努力的工程，在瞬息萬變的未來，唯有大家思想的變革與行為的落實能確實完成，「性別平等」才不是一個遙遠的夢。經濟部技術處將配合政策，持續運用科專計畫及獎項推動，導引產學研界落實營造性別平等工作環境措施之程度及成效，並隨時檢討各項政策工具推動作法，讓任何參與科技專案之團隊及參選單位建構完善的性平環境。

〈案例三〉

打造友善性別的觀光工廠

〈報告機關／單位〉

中部辦公室

壹、前言

經濟部自 92 年起積極輔導國內傳統工廠轉型兼營觀光服務，97 年導入評鑑制度，迄今已成功通過評鑑 159 家觀光工廠，因應性別主流化議題，增列評鑑評分項目，以符合性別平等原則。

貳、推動作法

於 104 年修正觀光工廠輔導評鑑作業要點第三點，增列第四項觀光區域內應具備無障礙與性別平等設施。將性別平等設施列入觀光工廠評鑑評分項目，另觀光工廠員工人數達性別比例原則 1/3，則列為評選優良觀光工廠之加分項目。

參、推動成果

經濟部自 97 年推行觀光工廠評鑑制度，包含觀光工廠主題、廠區空間規畫、導覽解說與體驗設施、企業形象與文宣設計與觀光工廠營運模式，共計五大評鑑要素。另為推動性別平等政策，修正觀光工廠輔導作業要點，將性別平等設施列入觀光工廠評鑑評分及加分項目，要求廠商落實設置哺乳室、尿布台及男女廁比例等，並將觀光工廠員工人數達性別比例原則 1/3，列為評選優良觀光工廠之加分項目。目前共有 159 家觀光工廠通過評鑑，其中有 11 家國際亮點及 21 家優良觀光工廠，經統計導覽服務人員約 80% 為女性，且有超過 7 成的觀光工廠館長為女性，實際負責觀光工廠經營運作。

肆、結語

觀光工廠歷經數年來的發展，已在國內旅遊市場佔有一席之地，2020 年度更創造觀光工廠的觀光產值超過 50 億元，及 1900 萬的觀光人次，成為民眾遊憩新選擇，而透過評鑑制度，將性別平等概念導入，亦讓遊客可親身體驗到產業界對創造性別平等之努力。

〈 案例四 〉

促進企業推動性別主流化政策

〈 報告機關/單位 〉

工業局



促進企業推動性別主流化政策 目錄

壹、前言	37
貳、運用獎項促進企業推動性別政策.....	38
2.1 卓越中堅企業及潛力中堅企業.....	39
2.2 國家品質獎	47
2.3 推動現況	52
參、性別主流化標竿廠商	53
3.1 標竿廠商遴選流程	54
3.2 標竿廠商遴選結果	54
肆、結語	58

壹、前言

行政院於 102 年院會中指出：「致力營造性別平等工作環境的企業，經濟部可研議辦理相關的表揚活動，讓全國企業感受到政府對推動性別平等工作的重視，進而鼓勵更多企業建構性別平等的工作環境」。

工業局主要業務在推動產業發展，與廠商接觸的機會很多，為具體落實性別主流化，自民國 100 年開始運用科技計畫 PDCA(Plan-Do-Check-Act)管理循環機制，透過性別意識培力、性別機制、性別統計、性別分析、性別預算及性別影響評估等六大工具及 CEDAW 公約精神，將性別意識融入各項科技發展計畫中推動。再依據行政院之指示，經由本局科技專案計畫之輔導、補助、獎項及人才培訓等政策工具的實施，直接向所有接觸到的廠商，推廣性別平等意識、鼓勵廠商提升女性參與決策程度、生產融入性別意識之產品、建構性別平等的工作環境等。

由於工業局主要業務為工業政策、工業發展計畫之擬定及推動。並無主管相關性別平等之法規與命令，無法就性別平等事宜對廠商進行直接指導、指揮或監督。為利廠商順利推動企業內之性別平等工作環境，本局運用專技專案計畫，推動職場性別主流化推動措施，加強廠商及員工之性別意識培力。相信在政府、企業及相關團體之共同努力，可達成幸福工作環境之目標。

貳、運用獎項促進企業推動性別政策

為激勵企業提升女性參與決策，讓女性在職場有機會擔任挑戰性工作、增加工作責任感等，提升女性自我實現機會，特於獎項計畫中，納入營造性別平等工作環境之評選指標，以鼓勵更多申請工業局獎項之企業，共同關注性別主流化議題。評選項目包括各種與性別平等相關之假別、托兒措施、女性夜間工作安全措施、彈性工時安排或積極僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒、照顧家庭而離職之再度就業者等，期能促進企業性別意識並多投入性別平等相關措施。

經盤點工業局企業獎項與競賽活動，篩選出二項企業獎項，分別為「國家品質獎」及「卓越中堅企業及潛力中堅企業」，表揚我國具有卓越績效之企業，做為我國企業界之標竿。詳細說明如表 1。

表1 工業局獎項分析表

	國家品質獎	卓越中堅企業及潛力中堅企業
依據來源	依據行政院核定之「國家品質獎實施要點」辦理	依據行政院核定之「推動中堅企業躍升計畫」辦理
代表性	全國品質最高榮譽獎項	行政院推動重大政策台版隱形冠軍
特點	推行全面品質管理使其具有卓越績效，輔導具國際競爭力，在產品與服務上具有獨特性。	專注本業且深耕技術，讓台灣經濟可以增加活力並較不受外界經濟景氣影響。
申請資格條件	1.凡依法辦理登記滿5年且營運中之中小企業、企業、學校、機構、法人及團體。 2.凡設籍中華民國之國民。	1.依法辦理公司登記或商業登記。 2.經濟部主管之製造業與服務業。 3.企業年營業額200億元以下或員工人數2,000人以下。
對象	公司、機關、團體、個人	公司

為推動企業落實友善職場環境，依據性別工作平等法相關規定及性別主流化觀念設計納入評分項目，包含公司負責人及員工性別比例等基本資料，以及性別工作平等法有關性騷擾之防治及促進工作平等措施與友善工作環境相關措施等。以下就篩選出二項企業獎項，如何將性別主流化觀念納入，茲說明如下：

2.1 卓越中堅企業及潛力中堅企業

一、獎項宗旨

依據行政院 104 年 3 月核定修正之「推動中堅企業躍升計畫」及經濟部發布之「卓越中堅企業遴選及表揚作業要點」訂定，以遴選卓越中堅企業及潛力中堅企業。

(一)為表彰在特定領域之技術或服務模式具有獨特性與關鍵性，且具高度國際競爭力等卓越表現之中堅企業，作為企業學習之楷模，特辦理卓越中堅企業遴選。

(二)為培育具有在特定領域發展獨特性與關鍵性技術或服務模式、品牌、國際市場及通路等潛力之中小型企業，朝向中堅企業發展，以創造產業成長新動能，特辦理潛力中堅企業遴選。

二、辦理機制

卓越中堅企業及潛力中堅企業遴選程序分為資格審查、實質審查及決審三階段，遴選程序如圖 1 所示：

辦理單位	作業流程	備註
經濟部工業局 (經濟部產業競爭力發展中心)	受理申請	應備申請資料： ●申請表 ●財務報表及勞工保險清單 ●個人資料提供同意書 ●實質審查申請書10份 ●營造友善職場環境自我評量表 ●電子檔寄至mittelstand@csd.org.tw或透過檔案下載連結等方式提供。 ●受推薦企業意願書(如有相關單位推薦時)
經濟部工業局 (經濟部產業競爭力發展中心)	資格審查	
中堅企業審查會	初審 (書面審查)	●依企業申請類組進行初審 ●類組召集人綜整提出類組推薦複審名單
中堅企業審查會	複審 (會議審查)	●會議審查時，應由企業高階主管出席簡報 ●原則上每案審查40分鐘，其中企業簡報20分鐘、詢答20分鐘
中堅企業審查會	類組召集人 聯席會議	●類組召集人聯席會議前，工業局得就推薦複審名單查核，過去3年內是否有違反環境保護、勞工、食藥品安全衛生等相關法令規定且情節重大之缺失或涉入重大爭議糾紛，影響社會形象與民眾觀感，並提報類組召集人聯席會議審議 ●類組召集人聯席會議由各類組召集人出席報告評審結果，以共識決方式，擇優推薦一定比例之企業參與卓越中堅企業決審，並決定潛力中堅企業名單
中堅企業發展推動小組	決審	●由經濟部部長召開中堅企業發展推動小組會議辦理決審，決定卓越中堅企業名單

圖 1 審查作業流程圖

三、營造友善職場優良中堅企業

為引導企業營造友善職場環境，並配合行政院性別平等政策，由經濟部工業局邀集相關專長委員，就進入複審之企業，審查其提供之「營造友善職場環境自我評量表」及相關書面佐證資料，並依友善育兒、工作彈性及員工協助等面向，將「決策階層是否達 1/3 性別比例」、「促進性別主流化」、「產假、陪產假等假」、「育嬰留職停薪」、「彈性工時安排」、「設置托兒設施或提供適當之托兒措施」及「性騷擾防治措施」等納入評估項目，擇優推薦在各面向具創意作法且推動成效優良之企業為候選名單，再由中堅企業發展推動小組決定營造友善職場優良中堅企業，並頒發獎狀予以表揚。營造友善職場優良中堅企業遴選之評估項目及營造友善職場環境自我評量表請參考表 2 及表 3。

表 2 營造友善職場優良中堅企業遴選之評估項目

項目	內容
友善育兒	友善孕育假別、育兒津貼、孕婦安全措施、托兒設(措)施、其他友善育兒措施。
工作彈性	友善假別、彈性工時、彈性工作地點、其他彈性工作措施。
員工協助	健康管理措施、性騷擾防治、夜間安全措施、職場霸凌防治、提供中高齡職務再設計、雇用二度就業婦女、其他員工協助措施。
其他友善職場措施	升遷選用是否落實性別平等、經營層任一性別比是否達 1/3、積極培育女性人才、舉辦性別平等教育訓練、實施多元雇用政策、於 CSR 中明列恪守性平法規。

表 3 營造友善職場環境自我評量表

壹、企業基本資料：

一、性別比例：

企業名稱				
負責人姓名/性別	/			
員工性別比例	職級	總人數	男/女人數	比例(%)
	主管(A)		/	A/C
	職員(B)		/	B/C
	合計(A+B=C)			100%

二、填寫人資料：

姓名		職稱	
聯絡電話		電子郵件	

貳、友善職場環境推動情形：

項目	相關法規	勾選	優於法規或創意作法說明
一、友善育兒			
1.請問貴公司是否有提供員工友善孕育假別？如有並請說明孕育假別期間薪資計算方式。(例如：提供產檢假、安胎假、產假、陪產假、流產假等友善孕育假別，或陪產檢假、孕前假等優於法令之其他假別。)	勞動基準法第 50 條 性別工作平等法第15條	☐ 是 ☐ 否	
2.請問貴公司是否有提供員工育嬰假及育嬰假期滿後之復職協助措施？	性別工作平等法第16條	☐ 是 ☐ 否	

3.請問貴公司是否有提供員工育兒津貼(包含生育津貼或6歲以下幼兒子女教育補助費)?	性別工作平等法第17條	☐ 是 ☐ 否	
4.請問貴公司是否有為員工子女設置托兒設施或提供適當之托兒措施?(例如:提供完善哺集乳設備,由企業自行設立或與多家企業聯合設立幼兒園等托兒服務機構,或與托兒服務機構簽約辦理托兒服務)	性別工作平等法第23條	☐ 是 ☐ 否	
5.請問貴公司是否有提供懷孕員工(孕婦)職場安全措施(對於有安全危害之虞之工作,採取工作調整或更換等健康保護措施)?	職業安全衛生法第31條 女性勞工母性健康保護實施辦法	☐ 是 ☐ 否	
6.請問貴公司是否有鼓勵有偶女性之丈夫做家事照顧子女等作法?		☐ 是 ☐ 否	
7.請問貴公司是否有其他友善育兒措施?(例如:孕婦或親子專屬停車位、孕育期間交通補助、提供較輕鬆工作、提供孕婦安全標誌等)		☐ 是 ☐ 否	
二、工作彈性			
1.請問貴公司是否有提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別。(例如:生理假、家庭照顧假或侍親假等)	性別工作平等法第14、20條	☐ 是 ☐ 否	
2.請問貴公司是否提供員工「彈性工時安排」?(例如:彈性上下班、縮短工時或部分工時等)	性別工作平等法第19條	☐ 是 ☐ 否	

3.請問貴公司是否提供員工彈性工作地點方案?(如遠距工作、在家工作等)		☐ 是 ☐ 否	
4.請問貴公司是否提供員工有其他工作彈性措施?		☐ 是 ☐ 否	
三、員工協助			
1.請問貴公司是否有提供員工健康管理方面之相關措施?(例如:員工健康檢查、員工心理諮商輔導與關懷、職場健康促進、無菸職場、安全衛生訓練、安全舒適之工作環境、無障礙空間、員工旅遊等)	職業安全衛生法第20、32條 勞工健康保護規則	☐ 是 ☐ 否	
2.請問貴公司是否有建立性騷擾防治、申訴及協助機制?(例如:訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、建立性騷擾多元申訴管道、設有心理諮詢與治療、法律協助等機制)	性別工作平等法第13條	☐ 是 ☐ 否	
3.請問貴公司是否有為女性員工設置夜間工作安全措施?(例如:辦公廠區適當照明、提供交通工具或宿舍安排、提供保全守衛或電子監視等安全措施)	勞動基準法第49條	☐ 是 ☐ 否	
4.請問貴公司是否有建立職場暴力或霸凌之防治措施?(例如:安全防護措施、申訴處理機制等)		☐ 是 ☐ 否	
5.請問貴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?		☐ 是 ☐ 否	

6.請問貴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(如僱用二度就業婦女)?		☐ 是 ☐ 否	
7.請問貴公司是否有其他員工協助措施?(例如:教育訓練、公費進修、員工餐廳或宿舍、交通車等,及提供員工家庭、經濟、生活等 EPA 員工協助方案,或協助遭職災或因故留職停薪員工重返職場之適應等措施)		☐ 是 ☐ 否	
四、其他友善職場之相關措施			
1.請問貴公司在組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等?		☐ 是 ☐ 否	
2.請問貴公司的高階經營層其中任一性別比例是否至少達到三分之一?		☐ 是 ☐ 否	
3.請問貴公司是否有積極培育女性人才,並增加女性進入決策階層比例?		☐ 是 ☐ 否	
4. 請問貴公司是否有舉辦促進性別平等之教育與訓練?		☐ 是 ☐ 否	
5.請問貴公司是否有實施多元僱用政策(新住民、原住民),並進用身心障礙者?		☐ 是 ☐ 否	

6.貴公司是否於CSR中，明列恪守所在地性平法規(或性平政策、國際人權之規範)，保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境？		☐ 是 ☐ 否	
7.請問貴公司是否有其他積極營造友善職場環境之具體作法(如訂定相關辦法、辦理宣導活動等)？		☐ 是 ☐ 否	

四、得獎名單

為鼓勵企業積極營造性別平等工作環境，自第4屆遴選起，於評選標準中之「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」，由進入複審之企業中擇優選出營造友善職場優良中堅企業。

第6屆中堅企業遴選自109年7月受理申請，計有160家業者提出申請，在歷經資格審查、初審及複審等程序後，在推動小組會議決審出2家營造友善職場優良中堅企業。以巨輪興業為例，生育補助每胎2萬元，優於法令撫育未滿6個月新生兒之員工家長有薪親職假(如育嬰假)32小時，106至108年平均年薪超過20個月。另富順纖維聘有中高齡勞工(45歲以上)，計138位(占40%)，僱用因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之二度就業婦女計17位，提供本人或配偶分娩之生育禮金3,600元，並與何嘉仁幼兒園簽訂特約，優惠學費減免3,000元，提供員工托育與雙語育兒環境，新進員工到職滿3個月，即給予3日休假，優於法規6個月才給特休假之規定，歷屆得獎名單如下表4。

表4 歷屆營造友善職場優良中堅企業得獎名單

獎項名稱	獎項得主
第4屆營造友善職場優良中堅企業	◇ 祥儀企業股份有限公司 ◇ 聚陽實業股份有限公司 ◇ 德大機械股份有限公司

獎項名稱	獎項得主
第5屆營造友善職場優良中堅企業	◇ 普萊德科技股份有限公司 ◇ 銖寶科技股份有限公司 ◇ 盈錫精密工業股份有限公司 ◇ 廣美科技股份有限公司
第6屆營造友善職場優良中堅企業	◇ 巨輪興業股份有限公司 ◇ 富順纖維工業股份有限公司

2.2 國家品質獎

一、獎項宗旨

我國於 1990 年經行政院院會核定通過國家品質獎，成為繼 1987 年美國首設國家品質獎(Malcolm Baldrige National Quality Award，簡稱 MBNQA)，亞洲首個成立國家品質獎之國家，亦為國內唯一由行政院頒發與表揚之經營品質最高榮譽獎項。考量近年全球產業典範轉移，競爭力來源已由原本以「品質」為核心的「效率」驅動，提升至以「顧客」為核心的「創新」驅動，第 25 屆國家品質獎參數酌歐美先進國家獎項制度及我國國情需求，重塑獎項新制獎項機制，包括分級設獎、增設功能性獎項、增加獎額、分業評審等，其設獎目的為：1.獎勵推行卓越經營有傑出成效者。2.樹立標竿學習楷模。3.提升整體品質水準。4.建立優良組織形象。國家品質獎期望透過周詳、嚴謹之評審標準及評審程序，由學者、專家代表以審慎、公平、負責之態度，遴選足成產業各界及國人典範楷模之獲獎者，以引領產業各界齊心邁向卓越經營，提升自我經營體質，打造我國國家競爭力，為企業、國家永續發展而自強不息。

二、辦理機制

國家品質獎係依據「國家品質獎評審標準評分參考手冊（製造業類）」辦理評選，在不變動原評選機制為原則下，為推動性別主流化相關政策措施，檢視現行評分績效項目包含領導、公司治理與社會責任、研發與創新、顧客與市場發展、人力資源與知識管理、資訊運用策略與管理、流程（過程）管理及經營績效等構面。其中，從(一)領導及(五)人力資源與知識管理二項導入性別主流化措施，相關績效項目及檢視重點如表 5：

表5 國家品質獎性別主流化相關評分績效項目與檢視重點

評分績效項目	檢視重點
一、領導 領導主要是在檢視組織的高階經營層行動準則與如何帶領組織追求永續經營之目標，維持組織穩定運作。同時考量組織之治理制度，檢視組織如何遵行法律、善盡道德倫理、<u>落實性別主流化（包含男女、跨性別、性傾向）</u>及社會責任與社會福祉，以獲致利害關係人的認同與承諾。	(一)高階領導 3.高階主管的領導力 (1)公司是否能暢通讓員工貢獻所能之管道，且具多元化並能落實性別平等，包括對未來所需之領導人才或接班人訂定完整培育計畫，其詳細做法為何？ (二)公司治理與社會責任 3.社會責任與關鍵族群的支持 (1)公司是否落實憲法及法律對於性別之基本保障（如工作權），並營造性別平等對待環境（如托兒措施、育嬰假、育嬰留職停薪等）及公共建設之空間安全性與友善性等內涵？
五、人力資源與知識管理 人力資源管理著重在檢視組織在人力資源規劃、人力資源開發、人力資源運用、員工關係管理及知識管理等方面的做法。同時檢視組織是否落實性別主流化、建立適當的工作環境及激發員工向心力的辦	(一)人力資源規劃與運用 1.人力資源管理策略的規劃與執行 (5)公司是否將性別平等之觀念實現於人力資源管理策略及其建構之體系中，其做法為何？ 2.人力結構的分析與改善 (2)公司是否定期對人力結構（性別、年齡、學歷、專長、新進率、人事費用、流動率等）進行分析，同時檢討人力結構如何配

評分績效項目	檢視重點
法，及是否具備領導人才發展及培訓計畫。並著重在組織發展與應用員工的能力、員工目標與組織目標的相互結合、具有挑戰性與成長性（包括知識、技能、經驗及升遷）工作環境的創造及教育訓練的投資等方面。	合公司經營要求，且其做法為何？ 3.教育訓練的計畫與實施 (3)公司教育訓練計畫是否以全體員工需求為基礎，並進而考量員工生涯規劃、中階領導幹部之技能養成及領導力，並且包含性別平等訓練（如性別意識、性別影響評估、性別平等相關法令與政策研習...等），且其實例為何？ 5.人才任用、升遷制度的設計 (1)公司是否具備正式、完整之招募、遴選、任用、升遷制度，其內容為何？是否包含落實性別平等項目，且得配合公司需求或環境變化作調整？ 6.員工生涯規劃與輪調制度的設計 (1)公司是否設立員工生涯規劃制度，其做法為何？是否包含上司對新進員工之指導與規劃及各階層領導人生涯規劃，同時考量性別平等？ (二)員工關係管理 1.激勵制度 (3)公司激勵制度是否參考個人、部門及工作團體對全面經營品質管理之貢獻，並包含股票選擇權，及利潤分紅等項目且落實性別平等（如男女如何同工同酬、產假或育嬰留職停薪如何影響考績等）？ 2.員工福利、員工生活照顧 (1)公司是否依其工作環境策略提供員工於不同環境中，皆能獲得健康、安心，及工作與生活得以平衡之職場環境，與建立互相肯定關懷之文化，並落實性別平等（如性騷擾防治、性別／性傾向歧視防治、洗手間／集乳室比例...等），以促進向心力與歸屬感，且其做法為何？ (3)公司員工福利制度訂定與推動是否符合勞基法及性別工作平等法之要求，其內容如包括保險、傷殘、房租、教育津貼、房屋

評分績效項目	檢視重點
	貸款、置裝、伙食費、交通費、急難救助、戒煙協助，以及性別平等相關項目（如生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、家有幼兒之彈性工時等）？ (5)組織員工福利制度的訂定與推動是否符合勞基法及性別工作平等法之要求？ 3.勞資關係 (3)勞資爭議之頻率為何？是否逐年減少？且其中是否因違反性別平等規定而引起（如育嬰留職停薪後無法復職...等）？ 4.員工滿意度 (2)公司是否使用一套可因應不同勞工族群，良好且具客觀（如人員流動率）及主觀（如員工士氣調查、性別平等調查）之員工滿意度多重指標，以瞭解其對公司制度、策略、環境、歸屬感、教育制度、內部溝通與服務之意見與觀感，並以此作為規畫、改善人力資源策略、政策之依據，其內容與做法為何？ 5.員工職業安全與衛生有關活動的計畫與實施 (1)公司是否制訂職業安全與衛生執行辦法及推行計畫，其做法為何？且是否包含落實性別平等？

三、得獎名單

第 26 屆國家品質獎（簡稱國品獎）自 108 年 7 月開始公告受理申請，計有 84 件申請，本屆國家品質獎將「彈性工作時間地點」、「僱用二度就業婦女」、「鼓勵企業僱用中高齡勞工」及「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入評審項目，以引導參選者營造友善家庭職場等環境。

審查期間受 Covid-19 疫情影響作業時程，歷經近 2 年審查程序，包含初審階段的書面審查、複審階段的現場評選及決審階段，最後確認 16 名得獎名單，包括 1 名代表最高榮譽的卓越經營獎得

主振鋒企業及 2 名績優經營獎得主中國砂輪及研揚科技，同時選出 3 名功能典範類獎項。

其中創業家兄弟股份有限公司定期聘請講師進行指導，建立完善的性騷擾專門申訴管道及處理流程，提供懷孕同仁育兒書籍及孕婦枕、提供有孕員工增設躺椅休息區，確保每位夥伴皆能在性別平等友善的環境中安心工作。也定期分享性別議題文章，並舉辦性別意識講座、女性領導力培養系列講座等活動，形塑潛移默化氛圍，提升內部夥伴性別平等意識。並連續兩年聘請特約醫師與護理人員團隊進行保健宣導、及定期舉行臨場醫療服務，防疫期間員工可選擇彈性在家工作，並提供疫苗險、防疫險等措施。

另外一個國品獎獲獎廠商-盈錫精密工業股份有限公司，因為員工餐廳提供免費晚餐，讓下班時間同仁可以接送小孩至公司一同享用，以及具備育兒津貼等友善育兒環境，榮獲經濟部工業局第 2 屆(104-105)性別主流化標竿廠商，第 26 屆國品獎得獎名單詳如表 6。

表 6 第 26 屆國家品質獎得獎名單

類別	獎項	獎項得主
全面 卓越類	卓越經營獎	✧ 振鋒企業股份有限公司
	績優經營獎	✧ 中國砂輪企業股份有限公司 ✧ 研揚科技股份有限公司
功能 典範類	製造品質典範獎	✧ 台朔重工股份有限公司 ✧ 建大工業股份有限公司 ✧ 皇廣鑄造發展股份有限公司 ✧ 羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司 ✧ 盈錫精密工業股份有限公司
	服務品質典範獎	✧ 杏一醫療用品股份有限公司
	經營技術典範獎	✧ 晶達光電股份有限公司 ✧ 路易莎職人咖啡股份有限公司 ✧ 創業家兄弟股份有限公司

類別	獎項	獎項得主
	地方經營典範獎	✧ 舊振南食品股份有限公司
	永續發展典範獎	✧ 世堡紡織股份有限公司
	產業支援典範獎	✧ 康淳科技股份有限公司

2.3 推動現況

經濟部工業局辦理企業獎項行之多年，在過去皆以該獎項評選目的與特點為評選項目，目前已將性別主流化相關推動納入評分，廠商在填寫相關表單，必須檢視該公司是否有推動性別主流化相關工作，同時必須提佐證資料。然而，部分廠商也因為獲得獎項殊榮而加強相關性別推動措施。

將性平觀念納入獎項能推動順利，實有賴於性別主流化專家指導與執行單位人員的耐心與熱心配合，始能促進廠商推動性別主流化措施。

參、性別主流化標竿廠商

行政院為推動各機關於擬訂政策、計畫及措施時能融入性別觀點，主動創新推展性別平等措施、推動性別主流化、落實性別平等政策綱領及 CEDAW，積極消除性別歧視，促進性別平等，特訂定「行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，由行政院(性別平等處)為主辦單位，對院屬各機關進行考核及獎勵。除考核性別主流化等執行情況之「必評項目」外，更創立「自行參選項目」，包括「性別平等創新獎」及「性別平等故事獎」，其中「性別平等故事獎」係為發掘各機關於推展性平業務時，紀錄努力過程的汗水足跡，或為融入性平意識於創新產品設計中的艱辛歷程，甚或是承辦人員的心路歷程，在在都是發揚性平意識中所產生的感人故事，也是各機關推動性平政績的亮點。

準此，經濟部工業局為配合行政院對事項業務之期許，爰於辦理性平業務及輔導廠商增進性平意識中進行個案研究，以及辦理諮詢會議討論，透過個案訪談及研商討論的瞭解，整理出企業或工業局相關承辦同仁執行性別主流化業務之動人的小故事，編撰成性平故事系列，以作為珍貴之紀錄成為建立企業執行性平業務之認同感與成就感，記錄推動性平業務之軌跡，亦可做為日後說明性平政績之亮點，並從中找出可應用於企業進行性別主流化業務與友善家庭措施、友善企業職場之策略建議，與須加強之人力資源管理措施等內容。

3.1 標竿廠商遴選流程

經濟部工業局掌管全國工業發展，為具體落實性別主流化，自 2013 年起，本局推動性別主流化優良廠商標竿廠商遴選，並製成文宣鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。

性別主流化標竿廠商篩選每 2 年推動一次，迄今已執行 4 屆。第一年辦理官方推薦，由各組依下列檢核表之性別友善指標，廣為推薦優良廠商備選，經過專家與本局推薦同仁訪談(官方訪談)，預計各組分別推薦 2 到 4 家廠商：

1. 董事、監事、主管及員工性別比例。
2. 性別平等與性別參與。
3. 性騷擾防治。
4. 彈性工作安排。
5. 休假選擇。
6. 資訊資源服務。
7. 福利服務。
8. 財務支持(性別預算)。
9. 工作環境。

第二年由專家與被推薦之廠商進行深入訪談(企業訪談)，再次確認與前述指標符合程度，依與指標符合優劣程度選出當屆之標竿企業，並製成文宣及宣導短片以多元管道鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。

3.2 標竿廠商遴選結果

標竿廠商遴選過程中，受推薦之廠商中有大型科技業，也有中小型傳統產業，透過文宣擴散觀摩學習，期望讓更多廠商了解如何營造友善職場環境，並非資源雄厚的大公司才能做，只要觀念改變，每家廠商都能是幸福企業。

以第 4 屆(2019-2020)為例，共遴選出關東鑫林科技股份有限公司、牧德科技股份有限公司、東台精機股份有限公司、寶一科技股份有限公司、台灣晶科技股份有限公司、台灣康寧

顯示玻璃股份有限公司、花王（台灣）股份有限公司、全拓股份有限公司及耀華電子股份有限公司等 9 家廠商，相關友善職場措施摘述如下：

●提供友善生育環境與托育措施：

提供孕婦專屬停車位、健康諮詢，設置哺(集)乳室；提供生育補助、與鄰近托兒所或幼兒園簽訂特約。例如關東鑫林的「友善電梯」；牧德科技開辦員工專屬免費「牧德幼兒園」，並提供生育補助一胎 1 萬；全拓公司老闆更自掏腰包提供生育補助 1 萬 2 千元；友善的生育環境，使員工育嬰留停期滿大部分均復職工作。

●照護員工身心健康：

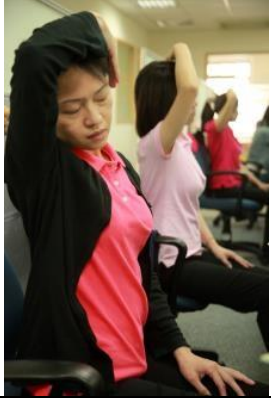
東台精機設置專職專任職護及特約職醫，提供員工專業諮詢與衛教；台灣晶技設有 EAPs「員工協助方案機制」；台灣康寧提供 24 小時的專業心理諮商專線；牧德科技成立健康群組，安排員工運動課程；全拓公司的免費「整脊」治療，讓員工舒壓。

●其他特別措施：

- 1.台灣康寧：為推動「同工同酬」，每年檢視性別薪資比，編列人事預算以「特別調薪」方式補足薪資差異，其他具同工同酬之公司還有寶一科技及花王（台灣）等。
- 2.東台精機：具有彈性的工作時間及地點，業務及研發部門一週可以申請 2 天在家上班，管理部門有 2 小時上、下班彈性時間，其他具遠距上班之公司還有台灣晶技及台灣康寧等。
- 3.花王（台灣）：為使工作、生活、家庭三者平衡，額外提供每年 7 天全薪「補償假」，安排個人活動；全拓公司隔週休 3 天，另外可以 0.5 小時為請假單位的公司除花王（台灣）外，還有寶一科技及全拓公司等。

這些廠商的友善職場措施，協助員工於工作與家庭中取得平衡，盼經觀摩學習方式，未來能有更多企業投入幸福企業之林。性別主流化標竿廠商案例說明如表 7：

表 7 性別主流化標竿廠商

標竿廠商	友善職場措施
關東鑫林科技股份有限公司	◇ 幸福食堂半價提供午餐(桃園廠、雲林廠)  ◇ 主管人數男女比例是 2:1。 ◇ 「友善電梯」及孕婦專屬停車位。2019-2020 年育嬰留停的同仁假期屆滿後，百分之百復職。 ◇ 上班時間內一天兩次的伸展操「動禪」，交誼廳和員工休息室環境，提供免費的點心隨時取用，紓解員工壓力。 ◇ 彈性請假以 1 小時為基準計算。 ◇ 提供每一胎 3,000 元的生育補助。 ◇ 每年一次優於法令項目之免費健康檢查。 ◇ 優化員工休息室環境並提供免費點心(總公司)  ◇ 動禪紓緩操 

標竿廠商	友善職場措施
東台精機股份有限公司	◇ 遵循法規：依性別工作平等法提供友善家庭措施(如育嬰留停、生理假、照顧假等)。 ◇ 職場育兒彈性：依性別工作平等法申請法定權益，如撫育未滿三歲子女，得申請每天減少工作時間一小時。 ◇ 彈性上班地點：專案申請調整居家上班；遠距視訊會議工作，讓距離零設限。 ◇ 五星級哺集乳室飯店式管理：線上申請、刷卡門禁，兼顧隱私、舒適又溫馨環境。 ◇ 健康檢查：每年提供優於法規之健康檢查，優先禮遇女性專屬健檢時段，落實照顧員工理念。 ◇ 健康管理：專職專任職護及特約職醫，進行全方位健康管理分級，提供專業諮詢與衛教。 ◇ 菸害防制：改造全景觀花園戶外吸菸亭，減少二手菸危害，並積極推動職場戒菸服務，有效降低員工吸菸率。 ◇ 員工關懷：規劃多元健康促進及舒壓等課程，達到工作與生活平衡。 ◇ 女性專屬健檢活動時段  ◇ 高雄市哺集乳室特優獎  ◇ 運動樂活班紓壓動一動 

肆、結語

過去政府推動性別主流化政策，主要從婦權團體或社工團體切入，從產業概念推動是一種新創舉，也是一種挑戰。

為了解企業對政府推動性別主流化措施之情形，工業局運用國家品質獎及卓越中堅企業及潛力中堅企業等獎項鼓勵，試圖將政府之推動性別主流化措施能落實到企業，以營造性別友善之工作環境，讓員工受益。

在運用獎項推動性別主流化措施，選拔過程中廠商為能獲獎，針對政府推動的性別主流化措施，皆能全盤檢視，並據以配合推動。因此，以獎項方式推動性別主流化政策，如營造友善職場環境自我評量表、國品獎將性別主流化納入評分項目等作法。另性別主流化標竿廠商亦透過與廠商訪談了解企業推動性別主流化具體作法，值得政府部門持續推動。透過上述作法，工業局期望達成下列推動成果：

- 1.透過企業落實性別主流化、友善家庭措施程度檢核表，得以檢視企業進行性別主流化與友善家庭措施之程度與情況。
- 2.對企業進行訪談，評估企業推動性別主流化與友善家庭措施之優劣程度，作為我國企業推動性別主流化及友善家庭措施之觀摩與學習標竿。
- 3.促進我國企業能將性別意識與友善家庭措施融入工作，對於提升女性勞動參與，將具有更積極、正向之態度。

未來，工業局將適時持續關注企業性別主流化之認知程度，隨時檢討推動的方式是否達到目標，務使更多企業建構性別主流化工作環境，促進性別主流化社會之實現。

〈 案例五 〉

辦理國際企業經營班

培育優秀經貿人才

〈 報告機關／單位 〉

國際貿易局

壹、前言

為協助業界訓練國際經貿實務人才，經濟部於 76 年委託貿協國際企業人才培訓中心(ITI)辦理貿易人才培訓工作，開辦培訓 1 年期、2 年期「國際企業經營班」(以下簡稱國企班)，施以扎實嚴謹的經貿及外語訓練。除了經貿、外語課程外，更提供國際禮儀、國際會議主持、談判及簡報等其他專業技能課程，致力於培養能獨當一面並於海外獨立作業的國際行銷人才。

國企班在招生及培訓過程中，對女性及男性均一視同仁，凡參加之學員皆可充分運用各項資源，並享有相同的權利義務，並無性別之限制。經檢視歷年結訓學員性別統計資料顯示，女性比例約為 58.6%，高於男性學員。

此外，國企班自學員入學開始，即導入一系列就業輔導課程，並每年舉辦人才媒合會、個別企業徵才說明會，與知名人力銀行合作 ITI 認證線上媒合等，女性學員與男性學員擁有相同的就業機會及權利，並無性別歧視情形。

貳、實施內容及成效

- 一、自 76 年起外貿協會國際企業人才培訓中心(ITI)辦理「國際企業經營班」，透過嚴謹的經貿與外語訓練，協助業界訓練國際經貿實務人才，為協助廠商在後疫情時代能夠有專業人才拓銷全球市場。
- 二、110 年國企班更將數位能力規劃為訓練重點，以培養具數位、外語、經貿能力的全方位人才。課程共分為 4 大類，包含經貿實務、外語課程、數位能力及職場技能養成。經貿實務課程包含基礎經貿、管理與行銷、企畫書等課程；外語培訓英、日、越南、泰語等 4 種外語訓練，採小班教學、海外研習、海外派訓等訓練模式；數位能力及職場技能則包含數位行銷、社群媒體經營、電子商務、數據分析及談判技巧、表達能力、簡報能力、面談技巧等課程，培養學員進入職場時能巧妙運用各項軟實力，在工作上表現得心應手。茲將國企班開設組別及適合就讀對象臚列如下：

組別	課程安排	適合就讀對象
1 年期數位跨域專班	以訓練能運用數位科技於國際行銷與創新商業模式之跨領域雙語人才為目的，安排進階商用英語及行銷管理實務雙軌訓練，搭配數位課程及職場技能課程，另經遴選可參加海外研習	適合英語能力良好，希望培養數位能力及加強行銷管理專業知識者
1 年期經貿實戰組	經貿實務課程為主，搭配進階商用英語課程及職場技能課程，另經遴選可參加海外研習	適合英語能力良好，希望加強經貿專業知識者
1 年期英語組	商用英語課程為主，輔以經貿實務及職場技能課程訓練	適合具商管背景或其他專業能力，希望加強英語能力者
1 年期越語組	越語課程為主，搭配商用英語、經貿實務及職場技能課程	適合英語能力良好，希望培養越語專長並加強經貿專業知識者
2 年期日語組	日語課程為主，搭配經貿實務、職場技能課程及進階商用英語課程，另安排 4~6 週日本企業研習	適合英語能力良好，希望培養日語專長、加強經貿專業知識，並體驗日本企業職場工作者
2 年期東南亞語組 (越、泰)	第一年安排進階商用英語、經貿實務、職場技能課程及基礎東南亞語課，第二年至海外語言學校派訓 8~10 個月	適合英語能力良好，希望培養第二外語專長、加強經貿專業知識，並體驗派訓國家當地文化及累積國外生活歷練者

三、國企班自 76 年起開辦新竹班(新竹光復、東山校區)，並陸續於 103 年增設臺中班、105 年起增設高雄班、110 年增設台北班，學員結業後將可就近提供廠商國際行銷人才。國企班自開辦迄 110 年 7 月已累計 6,204 位

結業校友，其中男性計 2,569 人，女性計 3,635 人，女性校友比例達 58.6%。

四、每年提供人才媒合就業輔導，以 109 年為例，該年度計有 273 位畢業學員，共計 1,333 家企業前來徵才，提供逾 3,000 個職缺。雖受疫情影響，企業仍透過線上媒合方式積極徵才，徵才企業數較 108 年增加 619 家(成長 87%)，提供職缺數則增加 743 個(成長 24%)。

五、國企班學員皆享有平等待遇，培訓課程與就業輔導均以全體學員為服務對象。依據 109 年度統計資料顯示，國企班參訓學員共計 428 人(含 108 年入學之兩年期學員)，其中男性學員計 148 人，女性學員計 280 人，女性學員比例達 65%，並未有性別歧視之情形。茲將 109 年國企班培訓學員性別比例臚列如下：

班別	男性人數	女性人數	女性比例
108 年 2 年期英語組 (新竹)	17	32	65%
108 年 2 年期英語組 (台中)	13	21	62%
108 年 2 年期英語組 (高雄)	5	11	69%
108 年 2 年期日語組	17	35	67%
108 年 2 年期歐亞語組	4	11	73%
109 年 2 年期英語組 (新竹)	18	16	47%
109 年 2 年期英語組 (台中)	15	28	65%

109 年 2 年期日語組	19	28	60%
109 年 2 年期歐亞語組	8	21	72%
109 年 1 年期經貿實戰組	8	29	78%
109 年 1 年期英語組 (新竹)	16	33	67%
109 年 1 年期英語組 (高雄)	3	8	73%
109 年 1 年期越語班	5	7	58%
總人數	148	280	65%

參、結語

外貿協會培訓中心對於國企班各項學習、輔導資源並無任何性別不平等待遇，每位學員皆擁有接受職業培訓及進修的權利，符合相關 CEDAW 條文之規範。各項課程內容、就業輔導資源皆以全體學員為服務對象，以確保實質上的平等。

尤以 110 年入學新生為例，女性在外語能力及溝通的表現相當優異，經入學考檢測後，錄取之女性學員約占 68%，高於男性比例，顯見女性學員相關學習能力並不亞於男性學員，女性擁有良好的外語溝通協調能力，非常適合從事國際行銷業務相關工作。未來國企班相關培訓業務將持續秉持男女平等之基本原則，以確保所有學員皆能得到相同之資源，讓優秀的女性也能在職場上發光發亮。

〈 案例六 〉

女性企業家拓展國際市場，
及協助女性產品拓展國際市場

〈 報告機關／單位 〉

國際貿易局

壹、前言

對外貿易是臺灣經濟發展最主要的原動力，提振出口是政府現階段重要工作之一，歷年來經濟部國際貿易局(以下簡稱貿易局)衡量國際經貿情勢變化，配合國內產業發展政策與業界需要，以鞏固先進市場、擴大新興市場，協助廠商全球布局為出口拓銷策略，針對根留臺灣且具競爭力之重點產業加強深耕拓銷。

貿易局各項貿易推廣業務主要係透過外貿協會等相關法人團體，以及補助公、協會團體及個別廠商等方式，並規劃各項專案計畫，包括：推廣貿易工作計畫、新南向市場創新行銷開發計畫、臺灣產業形象廣宣計畫、補助業界開發國際市場計畫、補助公協會辦理貿易推廣活動、補助公司或商號參加國際展覽業務計畫等，整合政府與民間資源力量共同推動，協助廠商拓展全球市場。

貿易局在推動各項輔導資源方面，皆開放有意拓銷海外市場之業者運用，並無性別限制，因此女性企業家及女性貿易從業人員皆與男性相同，可充分運用各項資源。因此，在輔導成效方面，女性企業家運用貿易局推動之各項專案計畫進軍海外市場已有相當多的成功案例；另為協助業者爭取龐大之女性市場商機，貿易局也透過

各項專案計畫，協助企業拓銷女性用品至海外市場，推動成效良好。

貳、成功案例

一、 有關近 2 年女性企業家運用貿易局推動之各項專案計畫進軍海外市場之成功案例，摘述說明如下：

1. 中○精機股份有限公司透過「109 年補助業界開發國際市場計畫」之補助經費，於印尼及越南設置直營辦事處等，並成功新增海外代理商 1 個、直接客戶數新增 16 個、海外直營據點新增 2 個。
2. 儀○電子有限公司參加「110 年數位貿易輔導專案」，成功運用數位貿易輔導「平台上架輔導」服務拓展海外市場，服務內容除了協助公司產品成功上架 Newegg。
3. 實踐大學選送生廖同學「108 年補助國內公私立大學校院選送學生赴新興市場實習計畫」赴越南金寶山集團進行 1 個月國貿專業實習，大四下學期經校方推薦，赴越南台商紡織業進行半學期實習，獲當地主管賞識，畢業後晉用為正式員工。

二、 有關近 2 年協助企業拓銷女性用品至海外市場之成功案例，摘述說明如下：

1. 喬○電子公司參加「109 年儲能解決方案線上發表會」，並於發表會後，印尼 S 商與喬信電子簽訂技術合作備忘錄，並就目前的儲能相關產品進行技術上的合作。
2. 宇○○科技有限公司透過「台灣經貿網」曝光提升產品及品牌形象，於 109 至 110 年接觸新買主並成功開發 10 至 30 萬美元商機，成功取得土耳其市場商機。
3. 紅○○食品股份有限公司參加「109 年香港食品通路視訊採購洽談會，促成加拿大國華食品下單 5.5 萬美元中秋禮盒，續追加 3 萬美元訂單及美國晶華食品下單 2 萬美元。

參、結語

貿易局透過各項專案計畫之推動，致力協助女性在拓銷海外市場方面，享有經濟面之實質平等，各項輔導資源皆不分性別，開放由有意願拓銷之業者充分運用，符合相關 CEDAW 條文之規範。

此外，鑒於全球女性市場商機規模日益擴大，貿易局將持續透過多元管道，宣傳擴散女性企業拓展海外市場的成功案例，鼓勵更多女性投入貿易拓展，並掌握女性企業開拓國際市場的需求，提供客製化輔導諮詢服務，提升女性企業之國際競爭力。

〈 案例七 〉

女性申請商標註冊之性別研究

〈 報告機關／單位 〉

智慧財產局

壹、前言

商標法第 2 條規定「欲取得商標權、證明標章權、團體標章權或團體商標權者，應依本法申請註冊。」其立法目的係為保障消費者利益，維護市場公平競爭及促進工商企業正常發展，所欲保護的權利客體包括商標、證明標章、團體標章、團體商標。是不論團體、法人或個人，依法均可將其欲專用的商標向主管機關申請註冊，於獲准註冊後即取得專屬排他的權利，並受法律保護。

而性別平等原則之內在含義係指所有人類，不論其性別，皆有發展個人能力、從事專業和選擇的自由。鑒於我國兩性就業結構的差異，勞動力參與率及就業類別會隨著年齡、生活方式與家庭角色分工而有不同，進而為瞭解女性在商標申請註冊及從事商業活動類型傾向等資訊，透過年度商標註冊申請案件之統計及分析，瞭解其於不同商品或服務類別，從事其商業行為時之申請註冊傾向，以作為未來規劃辦理強化性別平等觀念教育宣導活動之依據，並提供相關資訊予社會各界參考運用。

貳、相關 CEDAW 條文概述

本案所涉及之「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW) 相關條文如下：

第 2 條第 a、c 款

締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：

- (a) 男女平等的原則如尚未列入本國憲法或其他有關法律者，應將其列入，並以法律或其他適當方法，保證實現這項原則；
- (c) 為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；

第 3 條

締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

第 15 條第 1 款

締約各國應給予男女在法律面前平等的地位。

第 28 號一般性建議第 22 段

男性與婦女之間的平等，或兩性平等原則，其內在含義係指所有人類，不論其性別，皆有發展個人能力、從事專業和選擇的自由，不受任何刻板觀念、僵化的性別角色和偏見的限制。締約國在履行《公約》義務時，應僅使用女男平等或性別平等的概念，而非兩性公平的概念。在部分司法管轄區，後者係指根據婦女和男性各自的需求給予公平待遇。此概念可能包括平等待遇，或包括在權利、福利、義務和機會等方面有區別，但被視為同等的待遇。

參、推動成果

為瞭解女性在商標申請註冊及從事商業活動類型傾向等資訊，智慧財產局 100 年至 108 年受理申請商標註冊案件性別統計如下：

➤ 商標註冊申請案申請人性別統計

	男性	女性	女性比例	合計
100 年	11,522	5,537	32.46%	17,059
101 年	13,381	6,161	31.53%	19,542
102 年	12,981	6,083	31.91%	19,064
103 年	13,610	6,636	32.78%	20,246
104 年	13,956	7,030	33.50%	20,986
105 年	16,061	8,089	33.49%	24,150
106 年	15,353	7,838	33.80%	23,191
107 年	14,729	8,061	35.37%	22,790
108 年	15,402	8,543	35.68 %	23,945

➤ **本國女性申請人商標註冊申請案指定使用商品/服務排名前
五類別統計**

	食宿服務	零售服務	咖啡糕點	衣著靴鞋	清潔化妝品
100 年	13.94%	16.25%	12.91%	9.86%	7.78%
101 年	15.26%	17.08%	12.86%	10.31%	7.94%
102 年	17.99%	9.79%	12.95%	10.29%	8.06%
103 年	17.59%	10.16%	12.61%	10.83%	8.75%
104 年	16.86%	10.69%	14.68%	9.88%	9.70%
105 年	18.31%	10.88 %	14.11 %	10.38%	9.42 %
106 年	15.35 %	8.73 %	12.04 %	11.89 %	7.82 %
107 年	19.47%	10.53%	14.88%	10.17%	14.88%
108 年	18.94%	10.93%	15.52%	10.71%	10.81%

肆、結語與展望

商標係業者從事商業銷售商品或提供服務時，用以指示及區別商品或服務來源之識別標識，惟須申請註冊取得商標權後，才能受到保障。智慧財產局為方便民眾申請商標註冊，已積極提供兼具友善便利之申請程序與流程，並提供各項諮詢服務，力求營造無負擔之申請環境。在積極宣導下，自然人申請註冊商標權件數自 100 年起逐年上升，截至 108 年度已占商標受理總件數 27.59%，其中女性申請人占自然人申請比例約為 3 分之 1，且逐年上升。

在現行商品服務分類共 45 類中，女性提出註冊申請案排名前 5 類為商品零售批發服務、餐飲住宿服務、飲料、食品、調味品、衣服及清潔用品等，顯示本國女性提出商標註冊申請之產業，以餐飲住宿服務為最多，商品零售批發服務、食品飲料、衣著、清潔及化粧用品亦佔相當比例，與中小企業女性負責人之行業別多以住宿與餐飲業及服務業為主之比率相符。

為鼓勵及提升女性發展自我能力，將持續透過業務宣導機會，提供商標相關課程予創業及欲充實創業知能之婦女，藉以提升女性取得商標權之比例。

〈案例八〉

從標準化著手，帶動各界重視

並落實性別平等之推行

〈報告機關／單位〉

標準檢驗局

壹、前言

經濟部標準檢驗局依「標準化獎勵辦法」規定辦理「全國標準化獎」，並依據標準化作為區分為「團體標準化獎」、「公司標準化獎」、「標準化前瞻貢獻獎」及「標準化成就獎」，以獎勵對實施標準化具有貢獻，成效卓著之機關（構）、團體、公司及個人。

隨著時代進步，性別平等議題逐漸受到各界關注，舉凡在家庭、工作、社會等各方面，皆有性別相關的議題出現，政府近年也積極推動性別平等及性別主流化政策，標準檢驗局為配合落實行政院推動之性別平等政策綱領各項具體行動措施，自 103 年全國標準化獎起，即於「團體標準化獎」、「公司標準化獎」及「標準化前瞻貢獻獎」等獎項將參選者之性別平等評估項目納為加分機制，期望透過加分之方式，鼓勵廠商一起響應性別平等，創造友善的職場環境。

貳、業務執行概況

自 103 年全國標準化獎之甄選作業，將參加甄選機關（構）、團體、公司成員組成或員工人數「是否達三分之一性別比例」納入評審指標之加分項目（如董事會組成或員工人數等）。性別平等評估項目採加分機制，係於總分之外另為加分項目，採 0 至 2 分之計分方式。性平評量表如表 1。

表 1、機關(構)、團體、公司營造性別工作平等環境評量表

機關(構)、團體、 公司名稱			
負責人姓名		性別	
董事會組成 (無則免填)	總人數	女性人數	女性比率(%)

員工性別比率 (以報名單位為填寫依據)	職級	總人數	女性人數	女性比率 (%)
	主管			
	職員			
	合計			
「性別工作平等法」落實情形	一、性騷擾之防治：訂定並公開揭示性騷擾防治措施(僱用滿 30 人以上之企業)		☐ 符合規定 ☐ 違反規定 ☐ 未滿 30 人無須規定	
	二、促進工作平等措施 (一)產假規定 (二)育嬰留職停薪規定 (三)設置托兒設施或提供適當之托兒措施(僱用滿 250 人以上之企業)		☐ 符合規定 ☐ 違反規定 ☐ 符合規定 ☐ 違反規定 ☐ 符合規定 ☐ 違反規定 ☐ 未滿 250 人無須規定	
推動性別工作平等環境相關之措施(如女性夜間工作安全措施、員工生理假、家庭照顧假、陪產假、彈性工時安排或積極僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒、照顧家庭而離職之再度就業者、宣導活動及其他具創意且有具體成效者等)：				

一、103 年全國標準化獎「團體標準化獎」、「公司標準化獎」及「標準化前瞻貢獻獎」入圍者共計 15 單位，經評審委員審查各參選單位填寫之「機關(構)、團體、公司營造性別工作平等環境評量表」，結果顯示該 15 參選單位之平均得分為 0.73，如表 2。

表 2、103 年全國標準化獎初選入圍者性別平等分數

	初選入圍者	性評分數
1	0000 工業股份有限公司	0.95

2	0000 科技股份有限公司	0.90
3	0000 股份有限公司	0.55
4	0000 有限公司竹北廠	0.45
5	0000 股份有限公司	0.45
6	0000 醫院	0.65
7	000000 股份有限公司	0.25
8	0000 股份有限公司	0.50
9	0000 股份有限公司	0.75
10	00000 醫院	0.65
11	0000 研究發展中心	0.75
12	0000 產業協會	0.50
13	0000 資訊中心	1.00
14	0000 研究所	1.30
15	0000 研究所	1.30
平均分數		0.73

二、104 年全國標準化獎「團體標準化獎」、「公司標準化獎」及「標準化前瞻貢獻獎」入圍者共計 13 單位，經評審委員審查各參選單位填寫之「機關(構)、團體、公司營造性別工作平等環境評量表」，該 13 單位之平均得分為 1.16，如表 3。

表 3、104 年全國標準化獎初選入圍者性別平等分數

	初選入圍者	性評分數
1	0000 工業股份有限公司	0.96
2	0000 股份有限公司	1.02
3	000 工業股份有限公司	1.42
4	0000 股份有限公司	1.04

5	0000 股份有限公司	1.28
6	0000 科技股份有限公司	1.06
7	0000 股份有限公司	1.08
8	0000 醫院	1.37
9	0000 工程股份有限公司	1.45
10	0000 研究發展中心	1.01
11	0000 工業同業公會	0.94
12	0000 研究所	1.20
13	0000 研究所	1.20
	平均分數	1.16

三、比較 103、104 年參賽廠商性別評估結果，其平均得分由 0.73 分提升至 1.16 分，由此可見，參賽廠商已逐漸重視單位內部性別平等相關措施，並以創造友善職場環境為目標邁進。

四、標準檢驗局舉辦之全國標準化獎，將性別平等納入加分項目，間接鼓勵各參選單位保障婦女相關權益，如同 CEDAW 公約第 11 條所述，保障使婦女不致因結婚或生育而受歧視，亦保障其工作權利，在男女平等的基礎上享有平等待遇的權利。

參、未來工作規劃

標準檢驗局為落實行政院推動之性別平等政策綱領各項具體行動措施，自舉辦 103 年全國標準化獎起，業於有關獎項增設性別平等加分項目，鼓勵參選單位於推動實施標準化貢獻之餘，也能兼顧單位內部婦女相關權益之保障。由參賽單位之性評得分方面來看，顯示各界已意識到性別平等此一時代趨勢，並願意提供相關舉措以逐步達成性別平等之願景。

有鑑於活動成功提升參選單位對性別平等之重視，第 17 屆全國標準化獎維持前 2 屆之規劃，同樣將性別平等項目作為加分項目，後續並將視推動情形，採滾動方式修正為占分項目，再朝逐年增加占分比率方向努力。此外，標準檢驗局未來亦將持續配合政府政策，於業務推動之餘一併協助型塑性別平等的友善環境，朝性別主流化之目標邁進，並對國家社會之發展持續努力。

〈案例九〉

舒緩家庭看護者壓力

從移動輔具標準建立起

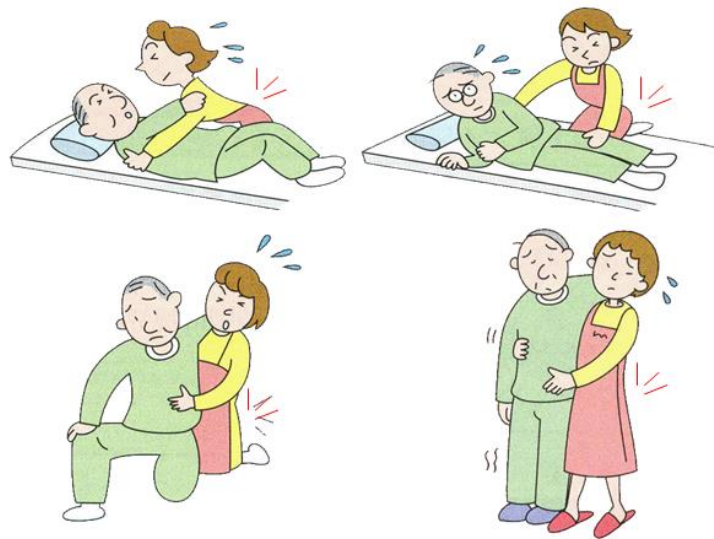
〈報告機關／單位〉

標準檢驗局

壹、業務執行內容概述

部分身心障礙者與高齡者可能因為身體機能狀況而造成長期臥床或無法自行移動，其生活上往往需要家庭看護者協助，故常需聘請家庭看護人員協助照護。

身心障礙者與高齡者其於臥床期間的體位調整，或床舖與輪椅間(或移動式病床)的移動，又或輪椅移動過程中，皆可能需要看護者的協助，在前述的所有移動過程中身心障礙者或高齡者的身體重量皆要由看護者承受，若稍有不慎，可能造成看護者身體受傷，甚至造成身心障礙者或高齡者跌落受傷。



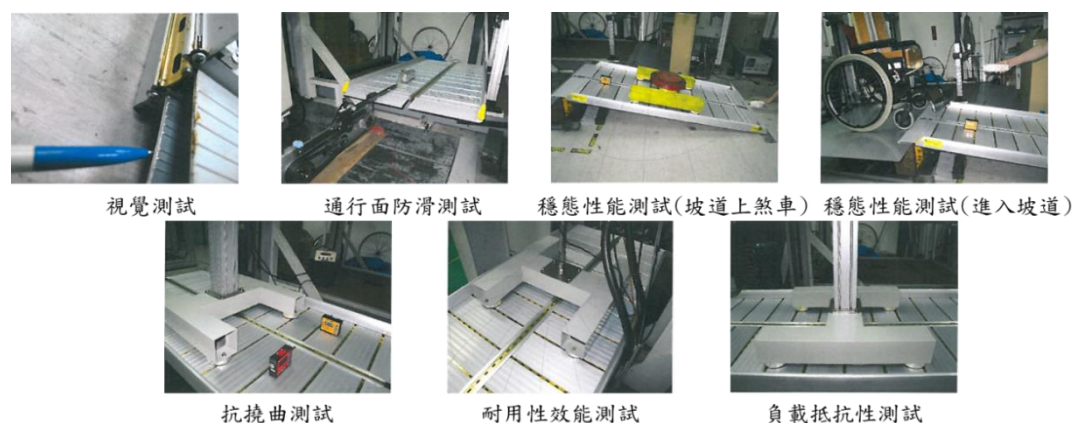
圖、照護(移位)過程常見傷害示意圖

1. 依據衛生福利部統計處發布之身心障礙者人數按年齡別統計資料(更新日期：110 年 5 月 31 日)，屬於 65 歲以上高齡且身心障礙者人數共計 532,239 人（男性 260,640 人、女性 271,599 人），其中肢體障礙者（男性 82,592 人、女性

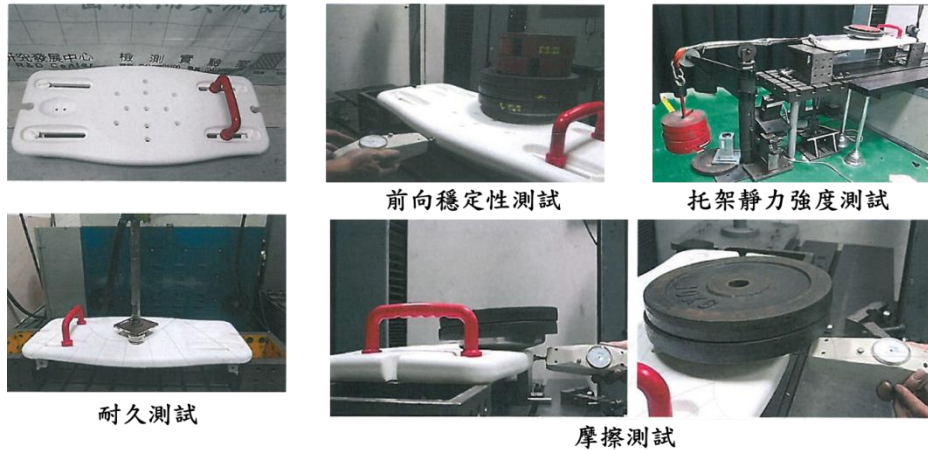
81,152 人)、植物人(男性 502 人、女性 663 人)及多重障礙者(男性 30,560 人、女性 32,638 人)。

2. 依勞動部統計查詢網，110 年 7 月外籍社福移工在臺人數(不含安養機構看護工)之統計，外籍家庭看護工共計 239,301 人，其中男性 1,931 人(0.8%)，女性 237,370 人(99.2%)

依勞動部外籍社福移工人數統計，我國各家庭所聘請之外籍看護人員其女性比率佔 99.4%之，於看護工作期間常有需移動被看護者之身軀之勞力工作。國家標準建立移位裝置等輔具之安全規範，促使供應商能提供安全無虞之移位裝置予以看護人員或需被照顧之障礙者，消弭此類人員工作期間之不便性與不安全性。



圖、可攜式輪椅斜坡板測試



圖、浴缸坐板測試

貳、業務執行內容符合之 CEDAW 條文概述

「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW)第三條條文如下：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」

鑑於上開條文內容，經濟部標準檢驗局身心障礙與高齡者輔具國家標準暨自願性標章推動計畫、身心障礙與高齡者智慧照護輔具檢測驗證推動計畫係為促進國內身心障礙與高齡者輔具相關產業之發展，協助障礙者或看護者獲得更適用更安全之輔具，以消弭障礙者生活上與看護者工作上的不便利性及不安全性，計畫中為改善長期臥床或無法自行移動

之障礙者生活照顧及移動過程所遭遇之不便性及不安全性，研擬可攜式輪椅斜坡板、身心障礙者移位用起吊裝置-要求與測試方法、輔具-加高的馬桶座椅、浴缸用沐浴椅、供家庭使用之分散壓力床墊等生活用或移動用、支撐使用者之個人衛生輔具-要求及試驗法等輔具國家標準草案，提供此類輔具之品質與安全性之依據，提升是類輔具產品之品質及安全性，以改善身心障礙者或高齡者生活中移動過程之舒適品質，並消弭看護人員工作之不方便性及不安全性。

參、業務執行後續規劃

為協助障礙者或看護者獲得更適用更安全之輔具，以消弭障礙者生活上與看護者工作上的不便利性及不安全性，經濟部標準檢驗局將持續推動相關輔具之產品安全標準與檢驗能量建置。

〈案例十〉

關懷婦女健康

從女性內衣商品安全做起

〈報告機關／單位〉

標準檢驗局

壹、業務執行內容概述

每位女性自進入青春期開始，約有長達 50 年以上的貼身內衣穿著時間，其中更包含重要懷孕及哺乳期間。自古以來，女性內衣在穿著上中雖呈現隱性的存在，但除標榜舒適及美觀外，更應考量女性穿著時健康安全之需求。

一般紡織品於製作過程中使用含有甲醛之助劑作為防皺、抗縮、增加印花耐久性之用，但甲醛為人體皮膚或呼吸道吸收，會產生過敏甚至誘發癌症之風險。而偶氮色料種類繁多且為常見染料，有些偶氮色料會釋放出有害的芳香胺化合物，對人體亦有致癌性。而內衣商品因為長期與人體貼身接觸，更容易吸收有害物質，如甲醛及禁用之偶氮色料及其他重金屬殘留物等含量超標，其危害人體健康程度更鉅。

早期我國市售紡織品不合格率偏高，為保障消費者長期使用貼身衣物之身體健康和與舒適，遏阻國外劣質紡織品傾銷，經濟部標準檢驗局自 99 年開始規劃將相關紡織品列為應施檢驗範圍，並自 101 年 10 月 1 日公告將女性內衣列入應施檢驗品目。

依經濟部標準檢驗局紡織品檢驗作業規定，內衣為應施檢驗商品，（所稱內衣類商品之檢驗範圍包含胸罩、束腰、

束褲腰帶、束腰帶、褲型束腹、連胸緊身內衣、連身塑型衣、非連身塑型衣、束胸、胸部具支撐結構之女性運動內衣等，客製及拋棄式紡織品除外。）現行檢驗方式為監視查驗，商家依規定須完成檢驗程序及符合檢驗規定，經貼附商品檢驗標識後始得於國內市場陳列銷售。檢驗項目包含游離甲醛、禁用之偶氮色料、鎘、鉛...及中文標示等，以確保內衣類商品不會對婦女健康造成不良影響。

圖、女性內衣品質項目測試方法



偶氮色料測試



重金屬鉛、鎘測試



游離甲醛測試

自經濟部標準檢驗局公告將女性內衣列入應施檢驗品目以來，針對該商品無論進口或生產內銷，皆需執行取樣查驗，以確實保護婦女基本健康安全。又因應網路行銷多元，該局更將女性內衣查驗範圍擴大至網路相關商品通路，藉以真正落實全方位保障婦女健康安全。

近 3 年成果如下：

近 3 年受理女性內衣商品報驗批數及不合格批數統計

年度	107 年	108 年	109 年
報驗批數	10,132	9,432	8,636
不合格批數	1	1	0
不合格率	0.01%	0.01%	0%

(單位：批)

※ 又女性內衣商品凡經檢查結果為不合格者，均依據商檢法規定辦理銷毀、退運、或改善至符合檢驗規定。

貳、相關 CEDAW 條文及一般性建議概述

「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) 第 12 條第 1 項規定，締約各國應採取一切適當措施以消除在保健方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上取得各種包括有關計劃生育的保健服務。西元 1988 年第七屆會議第 6 號一般性建議中，亦建議各締約國應建立有效的國家機制，在政策上保障婦女權益。

基於上述條文及建議，政府有制定政策保障婦女健康之義務，爰自 101 年 10 月 1 日經濟部標準檢驗局公告將女性內衣列入應施檢驗品目，針對該商品無論進口或生產內銷，

皆執行取樣查驗，並辦理健康安全風險項目檢驗，確實保護婦女基本健康安全。

參、執行成效及未來展望

以近 3 年經濟部標準檢驗局受理女性內衣商品報驗批數自 107 年 10,132 批至 109 年報驗 8,636 批，檢驗不合格率極低，109 年更無報驗不合格批數。顯示在政策施行之下，有越來越多製造或進口商家注重女性內衣商品之品質並落實報驗，僅讓合格安全的商品上架，共同重視婦女權益。

對於經報驗檢驗結果為不合格者之商品，均依據商品檢驗法相關規定要求辦理銷毀、退運或請廠商改善至符合規定，以遏阻有危害消費者之虞商品在市面流通，達到保護婦女基本健康安全之目的。

未來經濟部標準檢驗局將持續執行應施檢驗紡織品(女性內衣商品)檢驗業務，同時關注新興商品(如女性專用運動內衣等)，促使市售女性內衣商品符合國家標準，避免不符合規定之產品進入國內市場，以達保護消費者權益及促進經濟正常發展之雙贏目的。

〈 案例十一 〉

自來水水價評議

委員會性別比例

〈 報告機關／單位 〉

水利署

壹、 政策說明

依自來水法第 60 條規定，經濟部成立自來水水價評議委員會，委員會由政府機關代表、自來水事業代表、消費者保護團體代表、學者、專家及社會公正人士組成，委員會主要任務為水價及相關收費調整之審議事項、有關水價研究及諮詢事項等。

依消除對婦女一切形式歧視公約 第 7 條規定，應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，參加政府政策的制訂及其執行，賡續推動委員性別平等，以利於保障婦女權益。

貳、 推動做法

有鑑於本委員會部分委員係由政府相關機關薦派代表擔任，故本部於函請相關機關推薦委員時，於函文中說明為達成單一性別比例達三分之一之政策規定，請各機關優先考量女性人選；此外，另部分委員係由本委員會召集人圈選，於委員建議名單中亦請召集人優先圈選女性委員，以達成單一性別比例超過三分之一之目標。

參、 推動成果

目前委員共 19 人，男性 12 人，女性 7 人，已達成單一性別比例達三分之一之目標。

肆、 結語與展望

自來水水價評議委員會係於各機關薦派適任人員代表提供專業建議，因性別平等觀念逐步落實且女性專業人數提升，性別差距逐漸縮小。未來將持續建議各機關優先推薦女性代表，以降低性別落差及逐步達成性別平等目標。

〈 案例十二 〉

鳳凰展翅，璀璨高飛

〈 報告機關／單位 〉

中小企業處

壹、 前言(政策說明)

為促進中小企業健全發展，取得充裕資金，中小企業發展條例特別規定中央主管機關與全國金融機構有強化中小企業取得融資、保證的責任，包括第 13 條規定中央主管機關應協調有關金融機構、信用保證機構，加強對中小企業融資、保證之功能；第 14 條要求全國各銀行在其經營業務範圍內，應提高對中小企業之融資比例，並應設置中小企業輔導中心，加強服務；第 15 條指出中小企業主管機關應協調有關單位寬籌中小企業專案貸款資金，責成主辦銀行辦理專案性、緊急性融資或配合企業轉型調適之貸款。有鑒於此，中央相關部會針對中小企業之資金需求，制定多項專案貸款。其中對於創業類的資金協處主要有兩項，分別為經濟部中小企業處「青年創業及啟動金貸款」及勞動部「微型創業鳳凰貸款」。

越來越多的女性追求獨立自主與工作滿足，以創業來實現自我理想，也有部分婦女為了兼顧家庭與事業或欲改善生活水準而選擇自行創業，然而相較於男性，我國女性需承受較大的育兒壓力，女性企業占比低於男性(108 年女性企業占比為 36.51%)。當前國內外女性在國家的政經地位正在崛起，越來越多女性成為國家元首、政治家、企業家，在各領域的影響力與日俱增，「經濟學人」(The Economist) 雜誌形容，已開發國家的女性經濟權力提高，是近代最值得注意的一項寧靜革命。

在女性創業潮流趨勢與機會下，支持女性創業為各國重要政策，我國亦同。對於女性創業初期常常因人際關係網絡薄弱而遭遇創業資金取得不易之問題，經濟部中小企業處「青年創業及啟動金貸款」及勞動部「微型創業鳳凰貸款」均提供資金支持，同時也提供創業知能、陪伴輔導、商機拓展與精英培植等措施，協助女性成功創業。

貳、推動做法

一、青年創業及啟動金貸款

經濟部中小企業處自 103 年 1 月將「青年創業貸款」、「青年築夢創業啟動金貸款」整併為「青年創業及啟動金貸款」；109 年行政院規劃 600 億青年創業優惠貸款，由經濟部、文化部及農委會合作辦理，協助新創、微創、文創及農創業者取得營運資金，爰經濟部修正「青年創業及啟動金貸款要點」於 109 年 8 月 1 日實施。

「青年創業及啟動金貸款」的申請資格為依法辦理公司、商業、有限合夥登記或立案未滿 5 年之事業，且負責人須年滿 20~45 歲，並於 3 年內受過政府認可之單位開辦創業輔導相關課程至少 20 小時或取得 2 學分證明之創業青年。

貸款額度為開辦費用最高 200 萬元、週轉性支出最高 400 萬元以及資本性支出最高 1,200 萬元，合計最高 1,800 萬元；貸款利率依中華郵政二年定期儲金機動利率加 0.575%，機

動計息，由中小企業信用保證基金提供保證(準備金及開辦費用最低 9 成、最高 9.5 成，週轉性及資本性支出最低 8 成、最高 9 成)；且對於貸款金額 100 萬元以下的新增貸款案，以從優、從簡、從速三大原則提供融資優惠措施如下：

- 1.提供前 5 年利息全額補貼。
- 2.信保基金最高十成融資保證。(以間接保證辦理為 9.5 成保證，如以批次保證辦理為 10 成保證)
- 3.以表格勾選申請方式取代計畫書，簡化貸款程序。
- 4.由臺灣中小企業銀行擔任專責銀行，提供單一窗口諮詢，於資料完備後 7 天內完成審查。

「青年創業及啟動金貸款」的適用對象，並無性別差異，僅規定負責人須於中華民國設有戶籍，且年滿 20 歲~45 歲之國民，落實性別實質平等，該貸款旨在協助取得創業經營所需資金，營造有利青年創業環境，促進創業精神，創造經濟發展。

二、微型創業鳳凰貸款

「微型創業鳳凰貸款」由「微型企業創業貸款」與「創業鳳凰婦女小額貸款」於 98 年 2 月整併而成。「微型創業鳳凰貸款」的申請資格為年滿 20 歲至 65 歲女性、年滿 45 歲至 65 歲國民或年滿 20 歲至 65 歲，且設籍於離島之居民，三年內曾參與政府創業研習課程至少 18 小時，並經創業諮

詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿 5 人，具有下列條件之一者，得向勞動部申請本貸款：

- (一)所經營事業符合商業登記法第 5 條規定得免辦理登記之小規模商業，並辦有稅籍登記未超過 5 年。
- (二)所經營事業依法設立公司登記或商業登記未超過 5 年。
- (三)所經營私立幼稚園、托育機構或短期補習班，依法設立登記未超過 5 年。

貸款額度最高 200 萬元，貸款年限 7 年，貸款利率按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息 0.575 %機動計息。由勞動部就業安定基金及中小企業信用保證基金各提撥 2.5 億元，合計共 5 億元作為保證專款，提供 9 成 5 保證，且免擔保人及擔保品，貸款人前 2 年由勞動部全額補貼利息。

參、推動成果

一、青年創業及啟動金貸款

經濟部中小企業處自 103 年 1 月將「青年創業貸款」、「青年築夢創業啟動金貸款」整併為「青年創業及啟動金貸款」，103 年至 109 年 12 月底止，總計承保 26,068 件，協助取得融資 244.10 億元。其中女性承保件數為 7,780 件(占 29.85%)，協助取得融資金額為 70.88 億元(占 29.04%)；男性承保件數；男性承保件數為 18,288 件(占 70.15%)，協助取得融資金額為 173.22 億元(占 70.96%)。

二、微型創業鳳凰貸款

「微型創業鳳凰貸款」自 96 年 5 月開辦截至 109 年 12 月底，總計承保 7,131 件，協助婦女、中高齡者及離島居民取得優惠融資 40.22 億元。其中女性承保件數為 5,624 件(占 78.87%)，協助取得融資金額為 30.78 億元(占 76.53%)；男性承保件數 1,507 件(占 21.13%)，協助取得融資金額為 9.44 億元(占 23.47%)。

肆、結語與展望：

「世界人權宣言」主張性別平等，認為女性與男性在政治、經濟、社會和家庭中應得到平等的待遇，而不應基於性別而歧視某一方。檢視我國創業政策措施無性別差異，並針對弱勢者提供必要的支持，其中對於提供創業資金之政策性貸款績效也顯示，其確實實現性別實質平等，並對相對弱勢的女性獲得良好的成效。

不論透過「青年創業及啟動金貸款」或「微型創業鳳凰貸款」，女性企業均能享有平等取得信貸和資金的機會。「青年創業及啟動金貸款」之申辦者只要年滿 20~45 歲，無性別限制；「微型創業鳳凰貸款」旨在針對 20~65 歲婦女、年滿 45~65 歲之國民或年滿 20~65 歲，且設籍於離島之居民提供創業支持。展望未來，我國政府施政無性別差異，創業政策亦然，未來經濟部中小企業處將持續秉持性別平等的精神研擬相關政策措施，扶植中小企業與推動創新創業，建置連結國際與在地之友善創新創業環境，打造支持創業之資本市場，持續實踐性別平等發展。

〈案例十三〉

女性創業飛雁計畫

壯大女性創業能量

〈報告機關／單位〉

中小企業處

壹、前言

女力經濟已經成為全球經濟的潮流及關注的議題，重要的國際組織先後對此提出倡議及宣言。聯合國 2030 永續成長目標的重要關鍵之一，是女性的經濟賦權及財務包容；亞洲太平洋經濟合作會議(APEC)以「婦女經濟賦權對於包容性經濟成長的貢獻」為 APEC 成長策略特質之一，100 年於婦女與經濟高峰會中通過舊金山宣言，確認女性經濟賦權(Women's Economic Empowerment)的重要性，其後於歷年「婦女與經濟論壇」(WEF)會議中，分別提出促進女性獲得資本與市場的機會、女性領導能力與女性能力培養等建議，亦聚焦於科學研究、技術與創興領域之創新經濟成長議題，同時，強調女性與區域貿易及經濟合作，凸顯女性在亞太地區經濟成長扮演的角色關鍵。

去(108)年於智利辦理「婦女與經濟論壇」(WEF)，將「婦女及包容性成長路徑圖」(Women and Inclusive Growth Roadmap)設定為當年度主要工作之一，為 APEC 的婦女議題擘劃未來 10 年 PPWE 的工作目標及優先領域，藉此提高各經濟體對於促進婦女經濟參與及性別平等的關注。此路徑圖設定四大目標(Targets)及五項優先行動(Key Action Areas)，其中，四大目標為：(1)制定就業環境和工作條件的非歧視性政策與相關規範、(2)制定資本取得與(3)信貸權利的非歧視性政策與相關規範、(4)促進亞太區域領導職位的性別平衡並縮小性別落差。五項優先行動則包括：(1)提升亞太區域婦女經濟貿易賦權及管道；(2)強化女性的勞動市場參與；(3)增加女性領導者比例並參與決策；(4)透過技能培訓及工具整備達到縮短數位素養的性別落差；(5)藉由數據增強女性經濟賦權。

因應全球女性經濟的崛起與趨勢，加上對於女性權益的重視，我國與各國政府莫不積極協助女性創業及就業，致力建構健全平等且友善性別的創業環境，並推動女性創業政策及相關輔導措施，讓女性創業能夠兼顧家庭與事業，發揮所長並回饋社會。

本部中小企業處為協助女性創業，依據女性創業者在不同創業階段所面臨到的各種困難與挑戰，設計相關配套的輔導機制，整合既有政策優惠與串聯創業資源網絡，協助我國有意投身創業女性排除障礙，以「建基盤」持續培育女性加入與開啟創業，「助成長」扶植女性創業突破發展，「選菁英」表揚傑出女性創業家，分享成功創業典範並激勵後進女性創業者，營造女性創業的友善環境，促進女性創業風潮，帶動臺灣女性創業的梦想與活力。

此外，為宣揚我國的女性經濟力及推廣具特色的女性經濟生態系網絡，主動引進國際組織資源，帶領女創企業家前進國際舞臺，彰顯我國女性創業力量，達到「廣度」、「深度」、「拔尖」的全方位育成輔導及宣傳推廣，並鼓勵女性企業運用科技、數位等方式，提升女性企業國際競爭力。

貳、推動作法及成果

「女性創業飛雁計畫」(下稱飛雁計畫)是目前國內唯一針對女性創業者提供全方位課程與輔導資源的計畫。歷年輔導成果如下表：

項目	106年	107年	108年	109年	110年
培訓人次	2,146	2,199	2,436	2,158	2,329
新設立家數	84	91	100	91	64
新增資本額(千元)	79,929	84,688	89,791	99,158	186,578
輔導家次	137	126	138	158	110

※110年輔導成果統計截至8月

計畫自推動以來，發展出創業知能、商機拓展、陪伴輔導、菁英培植等四大輔導面向，對於不同階段的創業者，都能發揮實際的效用。

在創業知能方面，以實務教學指導及分享交流為主，辦理培力相關課程和女性創業沙龍活動。創業培力課程提供預備創業者，了解創業前的必備基本功，同時與全臺在地育成中心、女性創業協會或社群共同辦理，藉此強化女性創業的在地交流，形塑在地支持女性創業的資源網絡。女性創業沙龍則針對不同產業別，邀請指標性女性創業家主題演講，並邀請計畫遴選的女性創業典範進行分享，提供一個充分交流、觀摩學習的良機，透過經驗分享，讓前輩帶領後輩走穩健的創業路。

創業過程免不了低潮，無論在經營、目標擬定，還是貸款尋求上遇上難題，飛雁計畫的諮詢輔導機制總能適時伸出援手，協助不同創業階段之女性，提供全方位的協助。

在陪伴輔導方面，為發掘及培育具潛力之女性新創企業，108 年起開辦「女性創業加速器」，以獲取資金及開拓市場為培訓主軸，進行 4-6 個月之深度輔導，協助企業成長茁壯。

以金箍棒智慧物業管理顧問有限公司為例，其主要服務為租賃物業管理系統，提供全方位的雲端管理及智慧門鎖解決方案，成為租屋管理的最佳夥伴。田智娟執行長透過「女性創業加速器」深度輔導，109 年度取得天使投資人約 1,200 萬元資金挹注，並通過國發天使基金投資審查，以及獲得加拿大多倫多當地物業管理公司之合作意願。

「女性創業菁英獎」是國內唯一為女性創業者量身打造的競賽舞臺，為具有指標意義的女性創業獎項；9 年來，遴選出超過 130 位優秀女性創業典範，並擔任女創大使，致力分享個人創業歷程以及推廣女力經濟。

以欣寶智慧環境股份有限公司為例，營運主軸為營造健康的室內環境，透過「偵測」、「診斷」、「改善」及「偵測」4 大面向，讓室內空氣品質維持在最舒適、健康狀態，並提供未來改善方向及維護管理服務。曾婷婷創辦人在獲得第八屆女性創業菁英獎科技創新組優勝後，經飛雁計畫協助，於現有公司規章下調整股權結構，並協助其解決股東結構問題，透過計畫引薦天使及策略投資人，獲取 1,000 萬元資金；藉由商機媒合日本廠商，成功開拓海外市場，獲得新臺幣 1,000 萬元以上營收。

計畫長期陪伴輔導歷屆女性創業菁英獎得主及加速器入選企業，誘發總投增資金額超過 15 億元，並約有 15 家企業陸續登錄創櫃板、公開發行或興櫃市場。

為鼓勵女性創業者前往國際舞臺，本計畫主動爭取國際組織資源辦理國際活動，以及自主辦理海外市場考察行程，亦自行籌措款項，補助菁英獎得主主動參與國際活動、競賽或商展。自 107 年至 110 年協助 151 家女性企業參與國際活動，榮獲 38 座國際獎項，獲得國際商機超過新臺幣 3,700 萬元。於 109 年度，第六屆女性創業菁英獎菁英組優勝的皇翼股份有限公司，以新創珍奶品牌和商業模式，藉由本計畫推薦，連三年榮獲美國史蒂夫商業大獎(Stevie Awards)的肯定，亦受邀擔任「2020 APEC 女性新創企業加速器倡議」工作坊「Access to Market」主題講者，分享女性新創企業拓展海外市場之經驗和成功案例；110 年也成為女性創業學院(AWE 計畫)的導師，協助學員的培訓活動。

第一屆女性創業加速器入選企業的愛飛媒平股份有限公司(記一影音製作股份有限公司)透過本計畫的國際參賽輔導，以創新科技應用商業模式，於我國首次被納入競賽即榮獲 She Loves Tech 她愛科技全球創業競賽港澳臺地區冠軍，獲得競賽獎金 2,500 美金；而糖話國際股份有限公司則透過計畫輔導及陪伴，獲得 2021 年「卡地亞靈思湧動女性創業家獎」東亞區冠軍，獲得獎金 10 萬元美金，讓臺灣女性創業家精神名揚國際。

參、計畫相關統計資料

飛雁計畫於 109 年度首次加入《臺灣新創生態圈大調查》調查團隊，以「女性創業專題」針對女性新創企業進行量化分析與質性訪談。調查結果顯示，女性新創年齡集中於 31~45 歲之間 (64.5%)，且多數創業者具備大學以上學歷 (88.7%)。在創業動機上，以完成個人重要的人生理想目標為首要動機，選擇的創業主題多以消費性產品，初次創業者占 80%，核心創辦成員人數以 2-3 人(59%)為最高，主要營收之 80%來自國內市場，其中營收模式 54%來自 B2C。

女性創業在募資與國際鍵結項目較為保守，尚未對外募資比率 46%，尚未進入國際市場 53%，調查發現女性創業認為在達成階段性目標後，期待落實創業價值的途徑為交班傳承(41%)為最高。

一、受訪者年齡

受訪者年齡集中於31至45歲(64.5%)，36 至 40 歲與 41 至 45 歲分別占 21.8%、31-35 歲占 20.9%。

	百分比
未滿 20 歲	0.60%
21 至 25 歲	5.20%
26 至 30 歲	9.20%
31 至 35 歲	20.90%
36 至 40 歲	21.80%
41 至 45 歲	21.80%
46 至 50 歲	10.70%
51 至 55 歲	6.40%
56 歲以上	3.30%
總計	100.00%

二、創業者教育程度

受訪的女性創業者，擁有大學以上學歷者占88.7%，教育程度相當高。從下表可見教育程度以大學為重點族群，接近一半(49.1%)；其次為碩士占32.5%；博士占7.1%。

	百分比
大學	49.1%
碩士	32.5%
博士	7.1%
高中職	5.2%
其他	6.1%
總計	100.0%

三、創業的主要動機(複選)

多數女性創業者為實踐夢想而努力，屬於機會型創業。創業的主要動機以完成個人重要的人生理想目標，占30%；其次為發現產業趨勢或市場需求，占27%；開發出好產品或服務，占24%。

	百分比
完成個人重要的人生理想目標	29.65%
發現產業趨勢或市場需求	26.71%
開發出好產品或服務	24.06%
受到其他創業家啟發	6.15%
家族事業的創新轉型	3.50%
內部創業/Spin off	2.94%
政府政策提供有利因素	2.66%
研究機構或學校研發項目	1.54%

四、女性創業趨勢關鍵字(複選)

女性創業以消費性產品為主(13%)，其次為農業科技與新食品以及電子商務(約 10%)，此外，各約有 8%的女性選擇生技醫療與教育科技作為創業主題。

	百分比
消費性產品	13.3%
農業科技與新食品	10.2%
電子商務	9.9%
生技醫療	7.9%
教育科技	7.8%
其他	50.9%

五、落實創業價值途徑排序(複選)

女性創業者在達成階段性目標後，期待落實創業價值的途徑以交班傳承(41%)為最高，顯示女性更重視自己所投入的產業與個人目標的實踐；在經營事業的過程中，同時關注團隊發展、社會責任，期待能將事業永續傳承。

	百分比
股票上市	23.8%
被併購	17.6%
交班傳承	41.0%
其他	17.6%

肆、結語與展望

臺灣女性創業近年在國際評比上表現亮眼，國際萬事達卡女性創業指數 108 年指出臺灣女性創業指數在亞洲排名第一、全球排名第六，顯示臺灣女性創業表現在良好基礎上成長快速。

中小企業白皮書指出，目前臺灣的女性企業主已超過 55 萬人，占中小企業主比率已超過 36%。調查顯示，不論性別，兩性企業主均傾向雇用同性別之正職員工，藉由推動計畫對女性創業的支持，在國內增加女性企業家數，應對於開創女性就業機會有所助益。

一、鼓勵女性在不同產業開拓創新

臺灣女性創業樣態顯示在機會方面對消費性產品掌握度更高，以近年蓬勃發展的人工智慧/大數據為例，男性的創業領域相對具有科技的研發技術與背景。但人工智慧產業作為新興通用技術，對於未來世界的經濟、社會、人文等方面均可能有巨大影響，同時也不斷出現新的商機，在越來越講究跨領域合作的趨勢下，女性創業在未來應仍有許多切入空間。

二、協助女性拓展資源的取得管道

女性創業普遍在產業類型、創業型態都偏向微中小型企業營運，學習動機強，初創業者積極參與政府所提供創業輔導課程與交流活動，於草創階段應是相當重要的資源管道。另外，從訪談女性創業者的過程中得知，「人脈」是女性創

業資源取得與成長的關鍵。經濟部中小企業處推動飛雁計畫已邁入十年，累積超過 130 名的女性創業典範與成功案例，透過大雁帶小雁模式、連結產業鏈上下游資源，持續針對不同需求之女性創業者提供服務，連結女性創業社群，拓展多元的資源管道。

〈案例十四〉

落實土石採取業性別教育宣導

打造友善性別環境

〈報告機關／單位〉

礦務局

壹、前言

土石採取行業係屬傳統勞力產業，就其工作地點及內容而言，屬長時間在戶外曝曬勞動且為粗重的作業性質，因此本行業較不受大眾喜愛，且基於安全考量，業者普遍以男性員工為優先聘用對象。

經濟部礦務局為消弭業者可能存在對女性的歧視觀念，爰以往透過土石採取業務研習、砂土石產銷調查作業及輔導遏止盜濫採砂土石等相關活動之際，強化《消除對婦女一切歧視公約（下稱 CEDAW）》及重要性別平等政策或措施等宣導，並在土石採取法令及砂石業務宣導訓練課程，針對參加受訓人員之參訓率予以統計分析，以期逐步落實性別平等。

貳、推動目標及作法

一、訂定目標值

訂定 103 年至 107 年度之女性參訓目標值，並以【參加當年度土石採取法令及砂石業務宣導訓練課程女性人數/總參加人數】 $\times 100\%$ ，計算年度女性參訓率之實際值，檢視目標值與實際值落差，並藉由每次土石採取法令及砂石業務宣導訓練課程發性平宣導文宣、撥放短片，循序提升女性從業意願。

表 1：103 年至 107 年度女性參訓目標值與實際值

年度	目標值	實際值
103	20%	31%
104	24%	29%
105	26%	27%
106	30%	25%
107	31%	31%

註：108 年無辦理是項課程

二、推動作法

各營利事業均以訴求提高產量、增加獲利為主，多數廠家忙於市場營運，對於《CEDAW》內涵感覺較為生疏。鑒此，為弘揚《CEDAW》理念，經濟部礦務局透過每年定期或不定期的例行性業務活動加以發性平宣導文宣、撥放短片，以期提升業者對於《CEDAW》的認知，並進一步了解透過合理的安排，女性在土石採取業也能扮演稱職的角色。

經濟部礦務局近年辦理宣導情形如下：

- (一)103 年至 107 年累計辦理 7 場次「土石採取相關業務研習」。
- (二)每月辦理「砂土石產銷調查作業」及「砂石車源頭裝料宣導」。
- (三)103 年至 106 年每年辦理 1 場次「盜濫採土石遺留坑洞善後處理觀摩會」。
- (四)藉由辦理前開研習或宣導活動，透過播放生動活潑的性別平等(如:性騷擾防治、防制就業歧視等)教材短片，或印發相關《CEDAW》法規給與會人員。

透過以上宣導方式，俾能導正傳統、刻板有關男尊女卑之觀念，讓平常在生產線的管理者，能進一步了解《CEDAW》的觀念及性別平等內涵真諦，並能妥適矯正以往刻板的性別觀念。

參、推動成果

藉由統計分析土石採取行業女性就業人數及宣導情形等資料，循序改善土石採取業之女性就業環境。相關性別統計資料如下：

一、土石採取技術主管報名比例統計：

自 93 年開辦迄 100 年止，女性比例自最低 10% 上升至 21%，近年因宥於法令及地方政府無意願推動之故，土石採取申請案通過數量漸減，報名技術主管人數亦逐漸下降，爰自 101 年起不再辦理是項活動。

年 度	男性人數	女性人數	總人數	男性比例	女性比例
93	85	14	99	86%	14%
94	105	23	128	82%	18%
95	88	14	102	86%	14%
96	87	18	105	83%	17%
97	無辦理是項活動				
98	75	8	83	90%	10%
99	無辦理是項活動				
100	31	8	39	79%	21%
101	101 年起不再辦理是項活動				

二、土石採取法令及砂石業務宣導訓練課程參訓率：

年度	男性人數	女性人數	總人數	男性比例	女性比例
103	44	20	64	69%	31%
104	25	10	35	71%	29%
105	62	23	85	73%	27%
106	51	17	68	75%	25%
107	38	17	55	69%	31%

註：108 年無辦理是項活動

三、土石採取負責人與技術主管性別統計：

自 100 年迄 108 年，女性負責人比例已由 0% 上升至 14%；女性技術主管比例自 24% 下降至 14%，因宥於法令及地方政府無意願推動之故，土石採取負責人及技術主管人數呈逐年下降趨勢。

項目 年度	土石採取場負責人					土石採取場技術主管				
	男性	女性	總人	男性	女性	男性	女性	總人	男性	女性

	人數	人數	數	比例	比例	人數	人數	數	比例	比例
100	17	0	17	100%	0%	13	4	17	76%	24%
101	18	0	18	100%	0%	12	6	18	67%	33%
102	17	0	17	100%	0%	12	5	17	71%	29%
103	15	0	15	100%	0%	10	5	15	67%	33%
104	14	1	15	93%	7%	12	3	15	80%	20%
105	11	1	12	92%	8%	9	3	12	75%	25%
106	9	1	10	90%	10%	8	2	10	80%	20%
107	6	1	7	86%	14%	6	1	7	86%	14%
108	6	1	7	86%	14%	6	1	7	86%	14%

肆、結語與展望

基於土石產業工作內容多屬粗重工作，且其職場環境較一般服務業髒亂，工作地點也較為偏遠，故未能吸引大眾加入。經濟部礦務局積極於辦理各項訓練及宣導活動時，輔導業者推動性別主流化，以期在市場競爭下，亦能兼顧廠商營運獲利及營造性別平等環境的意旨。

〈案例十五〉

提升外籍配偶

使用天然氣之安全性

〈報告機關／單位〉

能源局

壹、業務執行內容概述

經濟部能源局為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」，積極於業務面導入性平觀點。考量微電腦瓦斯表具有三大安全遮斷功能（包含漏氣、超時使用及地震發生），可提升住家使用天然氣的安全性，經濟部能源局自民國103 年起，逐步辦理相關宣導活動及編撰資訊，希冀提升國人對於微電腦瓦斯表的認知率。活動相關資訊除提供予一般家庭外，經濟部能源局亦考量新移民的需求，因此參酌中華民國內政部移民署「各縣市外裔、外籍配偶人數按性別及原屬國籍分」的統計資料，其中發現國內外籍配偶主要來自中國大陸、越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、日本、韓國及其他國家。

至民國109 年9月底止，我國外籍配偶人數以中國大陸占比最高，達到62.27%，次之為越南19.58%，再次之依序為印尼5.46%、泰國及菲律賓皆約為2%、柬埔寨及日本皆約為1%、韓國0.34%。由上述資料可得知，我國外籍配偶以東、南亞地區為主（如表1 所示）；其次，如以性別進行區分，我外籍配偶男性總計42,173 人（7.75%）、女性總計為502,043人（92.25%），顯見我國外籍配偶人數以女性為多數（如表2 所示）。

表1：我國外籍配偶國籍統計資料（民國76 年1 月至109 年9 月）

國家	人數	占比(%)
中國大陸	350,451	62.27
越南	110,175	19.58
印尼	30,718	5.46
泰國	9,255	1.64
菲律賓	10,241	1.82
柬埔寨	4,341	0.77
日本	5,343	0.95
韓國	1,900	0.34
其它國家	21,792	3.87

資料來源：中國民國內政部移民署（2020），各縣市外裔、外籍配偶人數與大陸（含港澳）配偶人數」。

表2：我國外籍配偶性別統計資料（民國76 年1 月至109 年9 月）

國籍	男性		女性	
	人數	占比(%)	人數	占比(%)
中國大陸	19,208	5.48	331,243	94.52
越南	2,127	1.93	108,048	98.07
印尼	755	2.46	29,963	97.54
泰國	2,993	32.34	6,262	67.66
菲律賓	735	7.18	9,506	92.82
柬埔寨	8	0.18	4,333	99.82
日本	2,426	45.41	2,917	54.59
韓國	729	38.37	1,171	61.63
其它國家	13,192	60.54	8,600	39.46
總計	42,173	7.75	502,043	92.25

資料來源：中國民國內政部移民署（2020），各縣市外裔、外籍配偶人數與大陸（含港澳）配偶人數」。

經濟部能源局為提升國人對於微電腦瓦斯表的認知，同時考量外籍配偶對於中文的宣導資訊可能不甚瞭解，為提升外籍配偶瞭解微電腦瓦斯表的相關資訊，進一步提升使用天然氣的安全性，經濟部能源局於109 年度除印製中文版本文宣外，另特別印製英文、越南文及印尼文等版本（如圖所示），於辦理相關宣導活動時，亦同時發放多國語言文宣供外籍配偶閱讀。各語言的宣導文件，已放置於專屬網頁（網址：

<http://www.microcomputer.com.tw/NewsView.aspx?NewsID=VrCIe3OH2qKTPFRzEyauDQ%3d%3d>），供民眾自行下載瀏覽。

英文版	越南文版	印尼文版
		

圖：微電腦瓦斯表各式語言宣導資料

貳、業務執行內容符合之CEDAW條文概述

「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW) 第三條條文如下：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」鑑於上開條文內容，經濟部能源局為保障女性對於相關資訊的認知，除考量我國居民外，亦保障外籍配偶瞭解相關資訊的權利。109年度文宣印製上，除製作中文版本外，另特別印製英文、印尼文及越南文等版本，供外籍配偶閱讀。希望藉由上開方式，除提升外籍配偶對於微電腦瓦斯表的認知，進一步亦能強化住家在天然氣使用上的安全性。

參、業務執行後續規劃

經濟部能源局為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」，並且考量外籍配偶於資訊閱讀上的需求，109 年度已依照國內外籍配偶分配情形印製多國語言文宣品，供部分外籍配偶閱讀。後續為持續提升國人（含外籍配偶）對於微電腦瓦斯表的認知，仍將以多國語言文宣進行推廣，俾利更多的國人及外籍配偶人士瞭解相關資訊，以期提升住家使用天然氣的安全性。