

經濟部 109 年度性別平等成果報告

壹、整體目標與重點

本部性別平等推動計畫係以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具策略，研訂執行促進性別平等的相關政策與措施，致力達成下列目標：

- 一、提升女性經濟力—提升女性勞動參與率，縮小兩性薪資差距。
- 二、去除性別刻板印象與偏見—消除男女任務定型的偏見、提高民眾對多元性別及家庭的認識。
- 三、強化高齡社會之公共支持—支持高齡者積極參與社會、延緩老化並預防失能、減輕女性照顧負擔。
- 四、促進公私部門決策參與之性別平等—提升公、私部門女性決策參與比例，促進資源合宜分配。
- 五、加強性別觀點融入本部及所屬各機關業務—強化性別平等政策與措施之規劃、執行及評估，促進實質性別平等。

貳、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 ¹
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	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	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 85 家，已達成年度目標值。	一、109 年中企處以「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 85 家，年齡統計如下： (一)29 歲以下：20 家

¹依據本部 109 年第 1 次性別平等專案小組書面審查決定，請「性別議題—提升女性經濟力」相關績效指標權責單位原則先自 109 年成果報告以增列近 2 年（即 108 至 109 年）各項指標內容之女性參與年齡分層統計，蒐集其勞動參與情形之基準資料，以利後續滾動修正本項績效指標。

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 ¹
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。	增幅。				(二)30-39歲：35家 (三)40-49歲：26家 (四)50-59歲：4家 (五)60歲以上：0家 二、108年協助女性成立新創事業100家，年齡統計如下： (一)29歲以下：15家 (二)30-39歲：34家 (三)40-49歲：37家 (四)50-59歲：14家 (五)60歲以上：0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2,170人，實際達成培訓女性2,295人，已達成年度目標。	一、109年辦理女性創業專業知能培力課程及活動，共辦理47場次，培訓2,295人次，年齡統計如下： (一)29歲以下：285人次 (二)30-39歲：776人次 (三)40-49歲：781人次 (四)50-59歲：433人次 (五)60歲以上：20人次 二、108年辦理女性創業專業知能培力課程及活動共計39場，因未及回溯統計培訓人員之年齡，僅統計2,436人次年齡分層如下： (一)29歲以下：451人 (二)30-39歲：759人 (三)40-49歲：863人 (四)50-59歲：343人 (五)60歲以上：20人
			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	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15家，已達成年度目標。	109年中企處辦理「第九屆女性創業菁英賽」，遴選優秀女性創業家14家，並於109年11月18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1家，分享自身創業經歷，共計樹立

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 ¹
			心，提升女性創業實踐力。		女性創業典範 15 家 ² 。
			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 824 案次，已達成年度目標值。	109 年中企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 824 案次 ³ 。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。年度目標預計瀏覽 26,000 人次，實際瀏覽達 26,134 人次，已達成年度目標值。	一、台灣經貿網每週一至五發送之中文電子報，將加強宣導婦女企業網，讓更多女性藉由該網提升創業機會與能力。 二、其中婦女企業「 珍冠家企業有限公司 」以「 賀木堂 」之茶酒品牌與吸引買主的包裝、型錄展示，在網站上呈現產品特色，透過網站曝光提升產品及品牌形象，接觸新買主，藉此擴展商機。 三、109 年台灣婦女企業網瀏覽人數計 26,134 人次，統計如下 ⁴ ： (一) 29 歲以下：12,206 人次

²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，為保障各年齡層女創業者參與徵選的公平性，故徵選資料未進行年齡調查。

³微型企業諮詢服務主要是透過電話進行，囿於通話時間限制及通話費用，以及來電者若不願意提供年齡亦會提供諮詢服務等原因，爰無法全面進行年齡統計。

⁴台灣經貿網之婦女企業網訪客瀏覽行為，係透過 Google 公司提供的數據分析工具(Google Analytics)，掌握訪客性別以及年齡層等資訊，俾配合提供相關資料以完成本項統計；惟 Google 公司提供之數據資料無法完全吻合實際訪客真實樣貌，如不願意填列性別及年齡或未真實填列，尚有其技術上無法克服之處。

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 ¹
					(二)30-39 歲：5,660 人次 (三)40-49 歲：3,704 人次 (四)50-59 歲：2,812 人次 (五)60 歲以上：1,752 人次
		營造性別平等友善職場	推動性別主流化標竿廠商，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。	樹立性別主流化標竿廠商年度目標值 6 家 ，實際完成遴選 7 家標竿廠商（評選作業：2 年/次），已達成年度目標值。	一、工業局掌管全國工業發展任務，與廠商接觸頻繁，為具體落實性別主流化，自 102 年起，該局運用科技專案計劃，推動企業導入性別主流化觀念，訂定性別主流化廠商標竿企業篩選機制，輔導廠商將「提升女性在職場上決策參與」、「消除職業性別區隔」、「推動友善家庭的職場措施」、「性別平等意識融入企業日常工作環境」等觀念納入，並製成文宣鼓勵廠商建構性別平等之工作環境。 二、本項輔導作業每 2 年辦理評選 1 次，獲獎廠商規模除大型科技業外，也有中小型傳統產業，透過文宣擴散觀摩學習，讓更多廠商了解營造友善職場環境，並非資源雄厚的大公司才能做，只要觀念改變，每家廠商都是創造平等工作環境的幸福企業。 三、109 年因疫情關係，部分廠商訂單受影響，除採取遠距辦公

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 ¹
					外，仍堅持重視友善職場等彈性做法，相當難能可貴，爰 109 年原訂遴選 6 家，應變酌增遴選性別主流化標竿廠商 1 家總共 7 家，分別如下：「花王股份有限公司」、「東台精機股份有限公司」、「全拓股份有限公司」、「寶一科技股份有限公司」、「耀華電子股份有限公司」、「台灣晶技股份有限公司」及「台灣康寧顯示玻璃股份有限公司」等。
			規劃於加工出口區試辦友善職場入廠輔導，以瞭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。	於加工出口區試辦友善職場入廠輔導家數年度目標 7 家，實際入場輔導 9 家，已達成年度目標。	加工處 109 年執行性別友善措施專案輔導對象包括「一三一科技股份有限公司」、「日月光半導體製造股份有限公司」、「華泰電子股份有限公司」、「瑞儀光電股份有限公司」、「台虹科技股份有限公司」、「遠傳電信股份有限公司」、「巨菱精密化學股份有限公司」、「鼎新電腦股份有限公司台中分公司」、「凡事康流體科技股份有限公司」等 9 家廠商，廠商建置之設施及措施概述如下(詳如附件 1) (一)硬體設施:打造員工休憩運動中心;建置「溫暖屋」做為員工的身、心、靈棲所;以「健康快樂、生態環保」理念設置幼兒園;設立親善車位;增加女性廁間比例;建立圖書室並提供多種

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 ¹
					<p>親子書籍等。</p> <p>(二)軟體措施:以員工快樂為第一考量,提供健康運動假、生日假、彈性上下班時間、公益活動假等多元假別與多元化學習管道;珍視資深員工,製作專屬「任職25週年紀念冊」;營造健康與安全的職場文化,並鼓勵員工以實際參與落實健康生活;透過完善福利政策及職業安全等相關政策,致力提供平等、包容、多元、和諧工作環境,以凝聚員工成就感及對組織的認同感;重視母性健康保護,支持工作與生活平衡、促進身心健康的幸福企業等。</p>
			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分項目。	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年度目標值為6項,實際達成6項,已達年度目標值。	<p>一、本部技術處將「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說明如下:</p> <p>(一)「法人科技專案管考暨成果整合計畫」成果表揚工作項下之「新創事業獎」評選作業,藉以表揚法人科專計畫衍生之新創事業對營造創新生態系的價值。已將「營造友善職場工作環境(員工任一性別比例不少於1/3)納入參選單位自評表,並</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 ¹
					<p>且列為獎項評審指標之占分項目(總分100分,本項占總分5%)。評選作業已辦理完成,本獎項參選單位之女性員工比例皆達1/3以上,委員予以評分4分以上(總分5分)。</p> <p>(二)「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之「第7屆經濟部國家產業創新獎」評選作業,藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。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(總分100分,本項占總分15%)。</p> <p>二、工業局「國家品質獎」及「中堅企業遴選」將「營造性別平等友善職場工作環境」納入評分標準。</p> <p>三、中企處辦理國家磐石獎說明如下:</p> <p>(一)評選標準包含「整體管理制度」、「創新策略」、「行銷策略」、「人才發展」、「社會責任」等5項,其中「社會責任」項下含「營造性別平等友善職場工作環境」及「彈性工時」等項目。</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 ¹
					<p>(二)109 年計 51 家中小企業報名，其中獲獎計 12 家。藉由國家磐石獎表揚我國優秀中小企業並作為全國中小企業典範，歷屆選拔表揚計達 314 家中小企業，其中 138 家企業已上市上櫃，擴散效應值得肯定。</p> <p>四、能源局將「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說明如下：</p> <p>(一) 業界能專計畫</p> <p>1、「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。」申請計畫書中並已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。</p> <p>2、109 年合計技術審查通過 21 件計畫（共 25 家廠商），申請計畫之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（廠商具體事蹟詳如附件 2）。</p> <p>(二) 節能標竿獎</p> <p>1、「109 年經濟部節能標竿獎」已將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「特殊</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 ¹
					<p>事蹟」評審項目(占比15%)綜合評分。</p> <p>2、本屆 24 家獲獎單位中計有 17 家企業/單位於「營造性別平等友善職場」項目得分，推動措施有「羅門哈斯公司」提供女性員工優於勞基法 12 週的產假、年資滿 1 年同仁享有全薪安胎假；「大千綜合醫院」榮獲苗栗縣性別友善職場績優單位等，其他如設置哺乳室、孕婦專用停車場、員工托嬰中心、性別平等委員會等措施(詳如附件 3)。</p>
			運用科專計畫，要求廠商於申請計畫書中訂定「營造性別平等工作環境」規劃作法，並納入審查說明項目。	申請計畫書中提出「營造性別平等工作環境」之廠商家數年度目標值預定 5 家，實際達成 5 家核定通過計畫之廠商於計畫書中完成訂定，已達年度目標值。	<p>一、本部技術處執行「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」規劃作法，並納入審查說明項目。</p> <p>二、109 年有 5 家廠商於計畫書中說明營造性別平等工作環境規劃，藉此政策工具促進企業營造性別平等友善職場。</p>
		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	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 80 家，實際實施勞動檢查 100 家次，已達成年目標。	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，109 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

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 ¹
			業單位推動 彈性工作時 間地點。		<p>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。</p> <p>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。</p>
			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、本部技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之「第 7 屆經濟部國家產業創新獎」評選作業，藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。已將「彈性工作時間地點」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(總分 100 分，本項占總分 15%)。</p> <p>二、本部中部辦公室已將落實彈性工時、重視員工權益納入「優良</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 ¹
					<p>觀光工廠評選」加分項目，並於 109 年 8 月完成評選作業，其中「噶瑪蘭威士忌酒廠」員工得自行擇選休息日，逐步落實彈性工作時間、重視員工權益。</p> <p>三、工業局舉辦「國家品質獎」及「中堅企業遴選」等 2 獎項，均已將「彈性工作時間地點」納入評分標準。</p> <p>四、中企處舉辦「國家磐石獎」已將「彈性工作時間地點」納入「社會企業責任」項下，綜合評分。</p> <p>五、能源局將「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辦理情形如下：</p> <p>(一) 業界能專計畫</p> <p>1、「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」，其中即包含「彈性工作時間地點」；申請計畫書中並要求申請計畫之廠商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。</p> <p>2、109 年計技術審查通過 21 件計畫(共 25</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 ¹
					<p>家廠商)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)(廠商具體事蹟詳同附件2)。</p> <p>(二)節能標竿獎</p> <p>1、「109年經濟部節能標竿獎」已將「彈性工作時間地點」納入「特殊事蹟」評審項目(占比15%)綜合評分。</p> <p>2、本屆24家獲獎單位中計有11家企業/單位制訂有「彈性工作時間地點」制度，如中鋼公司、高雄捷運、臺科大等實施彈性上下班；鋁鋼公司員工如有未滿3歲子女，得每天減少工作時間一小時或調整工作時間等；南光化學可依產能或個人休假作早、中班別調動或工作廠區調動等(詳同附件3)。</p>
			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	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58,265份/	<p>一、工業局發送「推動彈性工作時間地點」相關文宣資料52,399份、以電子報宣導「推動彈性工作時間地點」、「鼓勵企業僱用中高齡勞工」，並以「營造友善家庭職場環境，鼓勵企業僱用二度就業婦女」為主題發行5,866份，合計達58,265份/次宣傳。</p> <p>二、為了解參與者對宣導</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 ¹
			點。	次，已達成年度目標。	內容的瞭解及滿意度，藉以兼顧宣導的質與量，工業局另於「性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講」中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者達90%。
			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) 台糖 12 人次 (二) 中油 1 人次
		促進二度就業	將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以促進二度就業。	增列「僱用二度就業婦女」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6項，已達成年度目標值。	一、本部技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之「第7屆經濟部國家產業創新獎」評選作業，藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。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

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 ¹
					<p>列為獎項複審評審指標之占分項目(總分100分,本項占總分15%)。</p> <p>二、本部中部辦公室於優良觀光工廠評選準則新增「僱用二度就業婦女」為加分項目,期許觀光工廠能善盡企業社會責任,提供二度就業婦女適合相關職缺工作機會,得獎廠商「聖瑪莉丹麥麵包莊園」於此項獲得加分。</p> <p>三、工業局辦理「國家品質獎」及「中堅企業遴選」將「僱用二度就業婦女」納入評分標準。</p> <p>四、能源局將「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辦理情形如下：</p> <p>(一) 業界能專計畫</p> <p>1、「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「僱用二度就業婦女」;申請計畫書中並已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。</p> <p>2、109年計技術審查通</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 ¹
					<p>過 21 件計畫（共 25 家廠商）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）。</p> <p>(二) 節能標竿獎</p> <p>1、「109 年經濟部節能標竿獎」已將「僱用二度就業婦女」納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>2、本屆 24 家獲獎單位中計有 12 家企業/單位於「僱用二度就業婦女」項目得分，其中包含「南光化學」二度就業婦女占員工比例達 17%；「鋁鋼公司」於 108、109 年辦理二度就業婦女僱用獎勵訓練計畫，以及「味榮公司」聘用二度就業婦女人數占生產單位達 40%等(詳同附件 3)。</p>
			<p>辦理傳統市場攤商教育訓練或活動，宣導攤商經營者僱用二度就業婦女。</p>	<p>針對傳統市場攤商經營者宣導僱用二度就業婦女場次年度目標為 5 場次，實際完成 5 場，已達成年度目標值。</p>	<p>一、本部中部辦公室辦理「改進傳統市場經營管理-市集品牌塑造暨競爭力提升計畫」，109 年於傳統市場攤商教育訓練活動中宣導攤商經營者僱用二度就業婦女以提升女性經濟力共 5 場次，計有 194 位攤商業者參與。</p> <p>(一)109 年 7 月 1 日，彰化縣社頭市場，參加人數 30 人(女 16：男 14)。</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 ¹
					<p>(二)109年7月2日，台南市下營市場，參加人數37人(女22：男15)。</p> <p>(三)109年8月31日，台中市豐原第一市場，參加人數32人(女11：男21)。</p> <p>(四)109年10月23日，彰化縣各鄉鎮公有市場，參加人數35人(女21：男14)。</p> <p>(五)109年10月27日：新北市泰山、秀豐、林口市場等3市場聯合參加人數女性38人、男性22人，總計60人。</p> <p>二、前開5場攤商教育訓練活動合計共194人(女108：男86)參與，針對性別平權及僱用二度就業婦女宣導辦理問卷，結果如下：</p> <p>(一)100%均認為申請市場攤位時不因性別而受限。</p> <p>(二)99%認為在市場經營時，性別不會成為營業競爭的原因。</p> <p>(三)100%都願意聘用二度就業婦女。</p> <p>(四)有63%認為市場內不會歧視二度就業婦女。</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	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	一、工業局發送「鼓勵僱用二度就業婦女」相關文宣資料52,399份、以電子報宣導「推動彈性工作時間地點」、「鼓勵企業僱用

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 ¹
			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，以鼓勵企業僱用二度就業婦女。	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 58,265 份 / 次，已達成年度目標。	中高齡勞工」，並以「營造友善家庭職場環境，鼓勵企業僱用二度就業婦女」為主題發行 5,866 份，合計達 58,265 份/次宣傳。 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，工業局另於「性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講」中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者達 90%。
		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 4 項，實際完成 4 項，已達成年度目標值。	一、本部技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之「第 7 屆經濟部國家產業創新獎」評選作業，藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。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，並列為獎項複審評審指標之占分項目(總分 100 分,本項占總分 15%)。 二、工業局辦理「國家品質獎」及「中堅企業遴選」將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入評分標準。

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 ¹
					<p>三、能源局將「僱用中高齡勞工」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則辦理情形如下：</p> <p>(一) 業界能專計畫</p> <p>1、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「僱用中高齡勞工」；申請計畫書中並已要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃(含僱用中高齡勞工)，並作為審查機制評選準則之加分項目。</p> <p>2、截至 109 年 12 月 31 日止，合計技術審查通過 21 件計畫(共 25 家廠商)於計畫書中檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃(含僱用中高齡勞工)。</p> <p>(二) 節能標竿獎</p> <p>1、「109 年經濟部節能標竿獎」已將「僱用中高齡勞工」納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>2、本屆 24 家獲獎單位中計有 14 家企業/單位於「僱用中高齡勞工」項目得分，其中包含鋁鋼公司 108、109 年辦理職場學習及再適應訓練計畫及中高齡者職務再設計專案；羅門哈斯公司、味榮公司、雲朗</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 ¹
					觀光桃園分公司、遠東百貨花蓮和平分公司僱用中高齡員工占全體員工達 35%以上等(詳同附件 3)。
			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,以鼓勵企業僱用中高齡勞工。	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/次,實際發送 58,265 份/次,已達成年度目標。	一、工業局發送「鼓勵僱用中高齡勞工」相關文宣資料 52,399 份、以電子報宣導「推動彈性工作時間地點」、「鼓勵企業僱用中高齡勞工」,並以「營造友善家庭職場環境,鼓勵企業僱用二度就業婦女」為主題發行 5,866 份,合計達 58,265 份/次宣傳。 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,工業局另於「性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講」中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者達 90%。
		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 31%,實際比例達 39%,已達成年度目標。	一、智慧局舉辦「2020 台灣創新技術博覽會」發明競賽區國內參展作品計 530 件,其中含女性發明人之團隊作品件數為 209 件,占總參展件數比例為 39%。而最高榮譽鉅金獎 14 件得獎作品中,有 7 件作品發明團隊含女性,顯見於書面審查評分總分加 2 分之措施,已有效

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 ¹
					鼓勵含女性發明人之團隊參加發明競賽活動。 二、另為持續有效鼓勵含女性發明人參與競賽，藉由社群媒體宣傳曝光(含女性)優良發明團隊得獎作品，期能鼓勵讓更多女性參與發明創作。
			辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講，增進廠商性別意識，促進廠商加速改善性別隔離情形。	於本部所轄工業區，辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講場次。年度目標為40場，實際辦理98場，已達成年度目標值。	一、工業局已於所轄工業區辦理98場性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講。 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90%。
			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。	公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料，年度目標辦理本部所屬事業機構員工、主管性別統計分析，並研提建議。	一、本部所屬各事業機構之員工、主管性別比例資料、性別統計及性別主流化相關資訊，均已公開揭露於各公司全球資訊網「性別平等專區」及「永續報告書」中。 二、針對員工及主管性別統計分析部分，各事業已完成性別與職位交叉分析統計結果，並成立工作圈研議縮小性別落差的可能方案，詳見本報告章節參、其他重要成果之附錄1及附錄2。
			辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)，以瞭	辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)如「區內事	一、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

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 ¹
			解性別落差。	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理處性別平等專區網站。	統計(按性別及教育程度分)、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/性別統計及性別分析)。 二、勞動力性別統計分析報告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，詳見本報告章節參、其他重要成果之附錄3)。

➤ 檢討策進

- (1) 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 22 項、達成項數 22 項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(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元家庭(含</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 歲以上有偶女性之配偶」平均每日無家勞動及家庭</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)發揮創意舉辦實用有趣的動態活動，提升男性分擔家務的興趣與意願，例</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 34 場，實際辦理 40 場，已達成年度目標值。</p> <p>【註：加工處 16 場、台糖公司 14 場、台電公司 3 場、中油公司 3 場、台水 4 場。】</p>	<p>本部(含所屬機關、構) 109 年辦理加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程或演講計 40 場次，辦理情形分述如下：</p> <p>一、加工處辦理 16 班次，包括烘焙研習班、時令美味料理班、各國風情伴手禮 DIY 班、日式料理班、中餐丙級證照初級班、八大菜系川菜料理班，男性參與 51 人次占總參與(315 人次)16.2%，平均滿意度達 95%。</p> <p>二、台糖公司辦理 14 場次，男性參與 904 人次占總參加(1,143 人次)79.1%。</p> <p>三、台電公司辦理 3 場次「性別尊重與家事分工暨性騷擾防治」教育訓練，男性參與 86 人次、占總參加(153 人次)56.2%。</p> <p>四、中油公司辦理 3 場次「家分題桌遊：滾滾塵世中讓家務分工不再紛紛擾擾」，男性參與 100 人次，占總參加(112 人次)達 89.3%、平均滿意度達 98%。</p> <p>五、台水公司辦理 4 場，男性參與 134 人次占總參加(203)人次 66%。</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
	同性婚姻、單親、非同居家庭等)之認識與接受度提高 10 %。	「時間」策略(四)	如男性家事達人賽、烹飪金手獎、收納點子王、一日奶爸...等。	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 5 項，實際完成 6 項，已達成年度目標值。	<p>一、本部技術處執行「國家產業創新標竿及價值創造推動計畫」工作項下之「第 7 屆經濟部國家產業創新獎」評選作業，藉以表揚推動國家產業創新及青年創新創業具產業貢獻、創新突破及創新典範之標竿(組織/團隊/個人)。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(總分 100 分，本項占總分 15%)。</p> <p>二、工業局「國家品質獎」及「中堅企業遴選」將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入評分標準。</p> <p>三、中企處「國家磐石獎」已將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入「社會企業責任」項下，綜</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>合評分。</p> <p>四、能源局將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則辦理情形如下：</p> <p>(一) 業界能專計畫</p> <p>1、「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「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」；申請計畫書中並已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。</p> <p>2、109 年合計技術審查通過 21 件計畫（共 25 家廠商）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）（廠商具體事蹟詳同附件 2）。</p> <p>(二) 節能標竿獎</p> <p>1、「109 年經濟部節能標竿獎」已將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」納入「特殊事蹟」評審</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>項目(占比 15%)綜合評分。</p> <p>2、本屆 24 家獲獎單位中共有 13 家企業/單位於「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」項目得分，其中「羅門哈斯公司」提供男性員工 10 天全薪陪產假、男性員工在小孩一歲前享 10 天全薪育兒假；「大千綜合醫院」育嬰假不侷限於 6 個月，短期需求亦可，其他如中鋼、鋁鋼及日月潭教師會館等提供男性員工育嬰假，共同分擔家庭責任(詳同附件 3)。</p>

➤ 檢討策進

- (1) 109 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	一、老人社會活動參與情形達70%。 二、老人獨立外出活動比率達77%。	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 2 案，實際推動 4 案，已達成年度目標值。	一、本部技術處為解決現行照護系統可近性不足之問題，以科專計畫推動「智慧醫療科技應用與跨場域驗證計畫」如下： (一)「智慧醫療科技應用與跨場域驗證計畫」於選題時訪談病患、醫護人員、醫療院所、主管機關等相關人員，進行溝通交流，以調查女性或不利處境者的需求 ⁵ ，並據以發展智慧照護設備與服務系統。 (二)上開計畫研發便於攜帶之微小智慧照護設備，如三合一傷口攝影機、行動手持超音波儀等，試行可用於亞健康族群、高齡者之慢性傷口照護、牙周病篩檢、在宅腹部超音波、在宅復健等智慧照護服務，109 年已完成 3 場域累計 543 人次之場域驗證。 二、工業局為解決高齡化社會所存在的種種醫療和照護問題，及因應老年化的社會環境需求，讓高齡者與照顧者的照護更為簡易，說明如下： (一)協助廠商進行醫療

⁵ 為回應本部 109 年第 1 次性別平等專案小組委員針對本部 108 年度本項成果之策進建議，請技術處、工業局及標準檢驗局配合辦理於輔具研發過程或使用時，能蒐集女性或不利處境者之意見，以利產業研發創新時融入性別觀點，並加強協助新產品宣傳、廣為民眾周知。

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>器材與輔具關鍵技術與產品開發輔導，開發過程中透過<u>相關醫療照護機構</u>搜集女性與被照護者之需求，導入<u>人因工程設計開發</u>，並透過成果發表會之方式進行新產品宣傳試用。</p> <p>(二)109年推動3案智慧化輔具計畫分述如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、透過完成「透析用智慧低血壓監控系統」、「智慧行動照護椅與智慧助行器」(誠睿公司、城紹公司)的開發，將可降低照護人力耗損，以及解決更多身心殘障的或行動不便者之行動便利需求。 2、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，讓行動不便的銀髮族更具有生活自理能力。
			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	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>一、標準局辦理「輔具產品通用設計競賽」及「友善市售輔具評選」活動說明如下： 輔具產品通用設計競賽 (一)通用設計競賽說明會中介紹競賽宗旨、緣由及參賽辦法說明與推廣。總計12場次，參與人數445</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
			適需求，促進輔具產業發展。		<p>人，徵件數 182 件。</p> <p>(二)109 年 9 月 11 日於中華民國全國工業總會會議室辦理初選，評選出 20 件進行決選，同年月 28 日辦理決選，選出金獎、銀獎、銅獎各 1 名，佳作 7 名；前開獎項已於 109 年 11 月 3 日於標準局大禮堂舉辦頒獎典禮，達成鼓勵廠商投入輔具產品通用設計。</p> <p><u>友善市售輔具評選</u></p> <p>(一)舉辦身心障礙與高齡者輔具優質市售產品評選說明與交流會，徵件數 88 件。</p> <p>(二)109 年 9 月 11 日於中華民國全國工業總會會議室辦理初選，評選出 36 件進行決選，於同年月 28 日辦理決選，選出 20 名入選廠商；已於 109 年 11 月 3 日於標準局大禮堂舉辦頒獎典禮，達成鼓勵廠商投入友善輔具開發。</p> <p>二、<u>標準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</u>，109 年辦理重點如下：</p> <p>(一)公告 CNS 17190 系列標準(共 9 部)—尿失禁用尿液吸收輔具標準，有助廠商開發通用設計，提供包括</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>高齡者成人尿褲、女性尿失禁用防護墊、尿墊等、身心障礙者等不利處境者之需求產品設計參考。</p> <p>(二)在產品推廣方面,109年通用設計競賽得獎作品 UNICHARM 專為女性獨臂者設計的綁髮套組,包含可束髮及編髮的綁髮架和馬尾髮飾,讓獨臂身心障礙者可隨心所欲的打扮,不因身體的限制,影響愛美的權利,設計融入性平觀點。</p>

➤ 檢討策進

- (1) 109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其員一性別不少於三分之一之達成比率。 (二) 提升本院各部主管政府捐助或資助超過 50% 財團法人(以下稱政府捐助財團法人)其董、監	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。	109 年:達成目標數 2 個,達成度 73.68%。	109 年達成目標數 2 個,經列管之任務編組配合委員改派,實際達成數 2 個,符合預定目標數。 【備註:「新店溪上游流域保育治理及區域穩定供水綱要計畫推動小組」已達成任務解除編組。】
			【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三分之一自我檢核表」。 二、將董事、監察人性	董事 109 年:達成目標數 3 個,累計達成度 72.72%。 監事 109 年:達成目標數 4	本部主管之經濟事務財團法人董事任一性別尚未達 1/3 性別比例者,109 年達成目標數 3 個,實際達成目標數 2 個,累計達成度 68.18%;本項未達成年度目標。 本部主管之經濟事務財團法人監事任一性別尚未

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
事一性別少三分之一之達成率。 (三) 提升本院各部主管營業董(理)、監事一性別不少於三分之一之達成比率。 (四) 持續鼓勵輔導地方政府實分一性別原則。 二、持續提升部門性別			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。	個，累計達成度100%。	達1/3性別比例之家數(計5家)，109年達成目標數4個，實際達成目標數2個，累計達成度90.91%，本項未達成年度目標值。
			【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	董事 109年:達成目標數1個，累計達成度25%。	本部所屬事業機構董事任一性別尚未達1/3性別比例之家數，109年達成目標數1個，實際達成目標數0個；本項未達成年度目標。
監事 109年:達成目標數0個，累計達成度50%。	本部所屬事業機構監事任一性別尚未達1/3性別比例之家數(計2家)，109年達成目標數0個，實際達成數0個，符合年度目標。				

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
較少者參與比率 三、提升私部門女性參與決策比例			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。		
(一) 提升全國性社會團體及工會女性管理、監事所占比例。 (二) 提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。 (三) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。	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。	【委員會】		
			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。	109年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 25%。	本部及所屬三級機關列管之任務編組共 75 個，其中已達成任一性別比例不少於三分之一而未達 40%者，109 年達成目標數 2 個，實際達成目標數 4 個，累計向上提升比率 56.25%，已達成年度目標值。
			【公設財團法人】		
(三) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。			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 109年：達成目標數 2 個，累計向上提升比率 37.50%。	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%之家數，109 年達成目標數 2 個，實際達成目標數 0 個，累計向上提升比率 12.5%，本項未達成年度目標。
四、促進女性賦權與性別的預算	三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部	針 對 已 達 成 三 分 之 一 性 別 比 例 之 委 員 會，將 性 別	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原則納入相關組織或設置要點規定之達成比率。	109年：達成目標數 8 個，累計達成度 55.56%。	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 18 個任務編組應將性別比例原則納入相關組織或設置要點規

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
	門女性 參與決 策比 例。	比 例 原 則 納 入 相 關 組 織 或 設 置 點 規 中 規 範。			定。109年達成目標數8個，實際達成目標數8個，累計達成度55.56%，已達成年度目標。

➤ 檢討策進

(1) 109年度績效指標/關鍵績效指標項數共8項、達成項數4項、未達成項數4項。

(2) 針對未達成績效指標檢討策進分述如下：

i. 財團法人董事性別比例未達三分之一者，應提升性別比例不低於三分之一：109年計有財團法人台灣雜糧發展基金會1家未達成。該會董事分為官派董事及民間團體指派董事，官派董事3席董事由農委會推薦，本部業於109年10月13日函請該會指派人選時，以女性為優先；另針對民間團體指派部分，該法人業管單位（貿易局）已於董監事會議中極力促請提升性別比例，惟無法干涉其人事指派權。又雜糧基金會本屆女性董事成員比例已由7.79%提升至26.67%，本部未來將於該會董事改派人選時，積極努力達成任一性別比例不低於1/3之目標。

ii. 財團法人監事性別比例未達三分之一者，應提升性別比例不低於三分之一：109年計有財團法人工業技術研究院及財團法人台灣雜糧發展基金會等2家未達成，原因分述如下：

A. 財團法人工業技術研究院：依「工業技術研究院設置條例」規定，該院之監事人選均由行政院院長遴聘之。因工研院

屬技術研發單位，「男理工」之性別刻板印象尚未能顯著改善之大環境下，較難覓得女性代表出任。

B. 財團法人台灣雜糧發展基金會：官派監事係由本部及農委會各指派 1 席，又本部業於 109 年 10 月 13 日函請該會指派監事人選時，優先指派女性代表；另民間團體指派部分，該會業管單位（貿易局）已於董監事會議中極力促請提升性別比例，惟無法干涉其人事指派權。

C. 本部未來將於監事改派人選時，積極努力達成任一性別比例不低於 1/3 之目標。

iii. 財團法人董事性別比例已達三分之一者，應持續提升性別比例達 40%：109 年計有財團法人中華經濟研究院及財團法人生物技術開發中心等 2 家未達成，原因分述如下：

A. 財團法人中華經濟研究院：該院有 5 席董事由行政院院長就業務相關人員聘任之，尚非本部得全權指派。

B. 財團法人生物技術開發中心：該中心監事任一性別比例已達三分之一，董事性別比率目前為 33.33%，將於董事改派人選時，積極達成目標。

iv. 國營事業董、監事未達成任一性別比例三分之一者，本部持續檢討如下：

A. 透過多元管道蒐集及定期更新女性董監事人選名單。

B. 於換屆改選時：勞工董事 3 席者，至少 1 席女性；獨立董事 3 席者，至少 1 席女性；2 席者，女男各 1 席。其他行政機關代表席次，1 席者優先推派女性、2 席者至少 1 席女性。地方政府代表席次，擬具女男各 1 名名單由本部優先遴選少數性別。其餘由本部推派席次，將優先推派不足額之少數性別。

C. 針對屆期中出缺時，優先推派女性擔任。

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
改善職業性別隔離	邀請婦女團體參與能源政策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。	鼓勵女性投入能源相關領域。	邀請婦女團體參與能源政策相關活動，並提升各項能源會議女性參與率。	<ul style="list-style-type: none"> 一、能源局與長期關注科技領域性別議題的台灣女科技人學會，共同於 109 年 3 月 18 日假「女書店」舉辦「電力啟動 Power On！」能源桌遊推廣活動。 二、藉能源科普教材及能源桌遊，將專業的能源資訊轉化為有趣且容易理解的圖卡資訊，透過遊戲過程與參與者溝通討論，共計 14 人參與活動。其中，女性 12 人(85.7%)、男性 2 人(14.3%)。 三、透過本次活動體驗，台灣女科技人學會成員非常肯定能源局透過桌遊作為溝通宣導方式，有助女性及學生族群瞭解相關能源知識，並協助宣傳、擴散至其他婦團(如台灣婦女團體全國聯合會)。
	逐年提升女性參與各項能源會議比例年度目標為 31%， 實際比例為 31.95%，已達成年度目標。			<ul style="list-style-type: none"> 一、能源局(含委辦計畫)109 年辦理各式會議，如專諮會、說明會、交流會、座談會、觀摩會、培訓活動、推廣活動等各類型約計 265 場次，共 27,078 人次參與，女性 8,651 人次(31.95%)、男性 18,427 人次(68.05%)，已達成年度目標。 二、為鼓勵女性參與能源相關活動，能源局辦理活動持續以找尋婦幼親善場地、提供女性保障名額或女性優先報名等措施提升女性參與比例
	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。			<ul style="list-style-type: none"> 一、推廣活動 (一) 案例 1：能源局以能源繪本(能源魔法師)作為科普教材培力林老師說故事團隊，透過徐智暖隊長擴散至其他區域圖書館的女性志工辦理培

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>力活動。後續培力女性志工再於在地圖書館宣導。</p> <p>(二) 案例 2：能源局與台灣女科技人學會(林滿玉理事長)合作，邀請該學會成員參與活動。活動內容以能源桌遊(電力啟動)作為宣導工具，並進行能源演說，協助女科技人瞭解能源資訊。</p> <p>(三) 案例 3：能源局微電腦瓦斯表宣導活動與台南市安平區婦宣隊(賴雅慈女士)合作，結合在地婦宣隊的資源及管道，將宣導資訊深入社區民眾，含媽媽及學童們。</p> <p>二、影片編撰</p> <p>案例：能源局製作微電腦瓦斯表宣導短片過程，邀請世新大學廣播電視電影學系蔡美瑛副教授等人共同參與討論。</p> <p>三、競賽選拔</p> <p>(一) 案例 1：能源局辦理節約能源創意 72 變-小劇場創作競賽，邀請新北市政府教育局蘇珍蓉主任、新北市錦和高級中學張雲惠老師、玄奘大學影劇藝術學系劉惠華助理教授、國立臺灣藝術大學戲劇學系藍鈴涵教授擔任評審委員進行評選。</p> <p>(二) 案例 2：能源局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、國立交通大學電子工程學系暨研究所洪瑞華教授、國立聯合大學電機工程系陳美玲教授、財團法人台灣建築研究中心王婉芝副執行長、環保署環境保護人員訓練所蕭慧娟所長擔任評審委員進行評選。</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
	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31.61%， 實際比例約為31.84% 已達成年度目標。	鼓勵女性投入環境相關領域。	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。	一、109 年專家學者人才資料庫比例達 31.84%，總共 245 人，女性 78 人、男性 167 人。 二、為持續鼓勵女性投入水利領域，水利署辦理「2020 展後市場拓銷分享會」以扶植國內水利產業，協助廠商拓展國外市場、帶動我國水利產業異業合作的機會往國際發展。109 年 10 月 21 日及 23 日辦理國際水展展後市場拓銷分享交流會 2 場次，共計 58 人參加，其中女性參加人數約 18 人，約占出席人數 31.03%。
	逐年提升地質敏感區研習班女性學員參訓比例年度目標為 26%， 實際為 24.44% ，未達成年度目標。		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。	地調所於 109 年 7 月 22 至 23 日辦理地質法實務研習班課程，參訓人數計 45 人，其中女性學員 11 人占參訓比例 24.44%。
	逐年提升女性參加各類礦場安全管理人員訓練比例年度目標比例為 12%， 實際參與比例為 21.6% ，已達成年度目標。		鼓勵女性參與礦業經濟活動，並於辦理監督檢查業務時，向業者宣導指派女性參加各類礦場安全管理人員訓練，協助女性取得證照。	一、礦務局於 109 年 9 月 2 日至 29 日辦理「礦場安全管理員技術訓練班」，參訓人數計 37 人，其中女性學員 8 人占參訓比例約 21.6%，已達年度目標。 二、該訓練具體辦理內容摘述如下： (一) 設定女性保障名額(女性優先參訓)，以掌握礦場人才需求，並於執行礦場安全檢查時向業者口頭宣導以鼓勵礦場指派人員報名參訓。

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>(二) 109年9月11日辦理性別平等宣導課程(2小時)，介紹性平相關概念與政策，並播放行政院多元性別宣導影片「XX的房間」以提倡礦場作業人員之性平意識，且發放學員性平問卷供規劃未來宣導議題之參考。</p> <p>(三) 礦務局亦邀請女性講師納入專家觀點，本次訓練安排6位女性講師，樹立女性參與礦業及災害防救領域典範。</p>

➤ 檢討策進

(1) 109年度績效指標/關鍵績效指標項數共6項、達成項數5項、未達成項數1項。

(2) 檢討說明如下：

- i. 本案經檢討瞭解地調所舉辦之地質敏感區研習班規劃調訓人員中，因1名女性學員於開課前臨時另有要公無法出席，派訓單位逕改以男性學員遞補參訓，致使女性比例無法達成預期目標。地調所未來除於報名通知函加註保障三分之一女性參訓名額外，亦將積極宣導並與派訓單位協調配合辦理。
- ii. 另本案亦於109年11月18日提報本部性別平等專案小組109年第3次會議檢討，與會委員認為地質領域性別比例母數本來就比較低，按照本項訂定女性參訓指標，已經遠高於這個領域中的女性比例。換個角度思考，其實已達成女性充分參與之目標。嗣因少數1、2位女性學員無法到訓而未達成預期目標值之情形，實屬可理解之難處，爰建議本項工作可調降目標值比例，並於110年滾動檢討新增1至2項績效指標。

(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)業知能及進入市場機會的權利。	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 44 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。	中企處協助成立 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，109 年度目標值 40 家， 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 30.75%， 實際達成 30.77%，已達成年度目標值。		運用信保機制，提高金融機構辦理微型女性企業融資意願。	一、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%。 二、108 年度信保基金協助微型女性企業之承保件數達 23,442 件，融資金額 521 億元，占整體融資比例達 31.09%。																									
	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 133 件， 實際補助達 135 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 20 件、中企處 114 件、能源局 1 件】	一、工業局利用有女性加分機制的科技計畫補助女性企業主，109 年核定 20 件。依據委員建議統計近 2 年核定比例情形如下： <table border="1" data-bbox="900 1688 1465 1865"> <thead> <tr> <th rowspan="2">科專</th> <th colspan="3">女性企業主</th> <th colspan="3">男性企業主</th> </tr> <tr> <th>核定</th> <th>申請</th> <th>占比</th> <th>核定</th> <th>申請</th> <th>占比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>108</td> <td>105</td> <td>383</td> <td>27.4%</td> <td>418</td> <td>1250</td> <td>33.4%</td> </tr> <tr> <td>109</td> <td>20</td> <td>110</td> <td>18.2%</td> <td>174</td> <td>564</td> <td>30.9%</td> </tr> </tbody> </table> 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，109 年共核定獎補助 114 件女性企業主申請研發補助。	科專	女性企業主			男性企業主			核定	申請	占比	核定	申請	占比	108	105	383	27.4%	418	1250	33.4%	109	20	110	18.2%	174
科專	女性企業主			男性企業主																									
	核定	申請	占比	核定	申請	占比																							
108	105	383	27.4%	418	1250	33.4%																							
109	20	110	18.2%	174	564	30.9%																							

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>三、業界能專計畫</p> <p>(一) 109年合計技術審查通過21件計畫(共25家廠商),其中1件計畫主持人為女性,於技術審查會議獲加2分。</p> <p>(二) 108年合計核准補助20件計畫(共25家廠商),其中1家為女性企業主。</p> <p>四、另工業局為減緩疫情對企業衝擊,透過「紓困補助拼升級」計畫核定補助女性企業主逾137件。因疫情影響非屬常態,且與關鍵績效指標不盡相符,爰未列計年度達成目標值。</p> <table border="1" data-bbox="842 750 1465 869"> <thead> <tr> <th rowspan="2">紓困</th> <th colspan="3">女性企業主</th> <th colspan="3">男性企業主</th> </tr> <tr> <th>核定</th> <th>申請</th> <th>比例</th> <th>核定</th> <th>申請</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>109</td> <td>137</td> <td>409</td> <td>33.5%</td> <td>501</td> <td>1494</td> <td>33.5%</td> </tr> </tbody> </table>	紓困	女性企業主			男性企業主			核定	申請	比例	核定	申請	比例	109	137	409	33.5%	501	1494	33.5%
紓困	女性企業主			男性企業主																				
	核定	申請	比例	核定	申請	比例																		
109	137	409	33.5%	501	1494	33.5%																		
	<p>舉辦網路行銷說明會,提升女性企業網路運用技巧,女性參加人次年度目標值為1,570人次,實際參與之女性計1,577人次,已達成年度目標值。</p>	<p>提昇女性創(就)業能力。</p>	<p>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。</p>	<p>貿易局辦理網路行銷說明會,協助女性企業主掌握網路行銷技巧,詳如說明:</p> <p>一、貿易局舉辦多項網路行銷說明會協助女性企業主掌握社群媒體(Facebook, Instagram, LinedIn)及SEO(網站優化)等多種行銷技巧,善用如Messenger、直播、活動通知、問卷調查、粉絲專業直播等工具,經營品牌累積人氣,並增加與客戶的溝通互動,進而創造商機。</p> <p>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。</p> <p>三、經統計109年女性參加者比例為56%,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:希望講師能多分享具體的Google工具或小技巧,以及希望能介紹有關中東或中南美地區常用的社群供利用等回饋。</p>																				
	<p>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</p>		<p>在地輔導女性企業導入網路工具應用,提升企業數位应用能力。</p>	<p>中企處推動「深化中小企業數位參與計畫」,109年輔導160家女性企業(占總輔導366家之43.7%),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</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
	新應用模式，年度目標為輔導150家， 實際輔導160家女性企業，已達成年度目標。			式創新或升級，促成企業(群)得以知識增值、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。
	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%， 實際新增女性學員比例占45.6%，已達成年度目標。		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。	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。 二、109年度新增企業員工總數為6,303人，其中女性為2,873人，占整體學員新增數達45.6%。
	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48%， 實際女性參與58.9%，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、智慧財產局透過下列宣導主題，鼓勵女性積極投入專利領域： (一)「專利法令說明會」 (二)「商標使用一二三事」(商標法令說明會) (三)「文創產業著作權」說明會 (四)「保護智慧財產權服務團」 (五)「專利產業布局檢索與應用說明會」 二、該局辦理智慧財產權相關業務宣導說明會共172場，總參加人數計4,776人，其中女性2,811人，比例達58.9%，已達成年度目標值。

➤ 檢討策進

- (1) 109 年度績效指標/關鍵績效指標項數共 7 項、達成項數 7 項。
- (2) 本項議題之績效指標均已完成。

(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 83%，實際參訓達 2 小時以上比例為 94%，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 80 場次，實際辦理 155 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。 【註：貿易局 2 場、中企處 3 場、水利署 47 場、台糖 17 場、台電 15 場、中油 43 場、台水 28 場】	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、貿易局辦理 2 場次，分述如下： (一) 邀請林律師夙慧講授「從性別平權與尊重談性騷擾」課程，講授時間 1 小時，計 76 人參訓。 (二) 貿易局高雄辦事處邀請橋頭地檢署檢察官鄭子薇主講「性別主流化-職場霸凌實例分享」，講授時間 2 小時，計 11 人參訓。 二、中企處辦理 3 場次，並將相關簡報檔置於機關 OA 向同仁傳閱宣導： (一) 邀請國立空中大學兼任講師王淑楨主講「談性騷擾防治與 CEDAW 的落實」；另辦理「解謎性騷擾-為您解開性騷擾迷思」影片欣賞

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>(二) 邀請銘傳大學助理教授洪文玲至中企處主講「從CEDAW 實務淺談職場霸凌之防治」。</p> <p>三、水利署及所屬機關辦理 47 場次。</p> <p>四、台糖公司辦理 17 場次，參訓人次 1,479 人(男 1,176 人、占 79.5%；女 303 人，占 20.5%)。</p> <p>五、台電公司辦理 15 場次。</p> <p>六、中油公司辦理 43 場次，參訓人次 2,939 人(男 2,351 人，占 80%；女 588 人，占 20%)。</p> <p>七、台水公司辦理 28 場次，參訓人次共 1,570 人(男 1,011 人，占 64.4%；女 559 人，占 35.6%)</p>
	<p>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 53,850 份/次，實際可計算之發送量計 130,294 份/次，已達成年度目標值。</p>	<p>提高廠商性平意識與知能。</p>	<p>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)。</p> <p>【註:工業局 13,408 份、貿易局 9,235 份、智慧財產局 3,188 份/次、標準局 62,358 份/次、中企處 1,386 次、加工處 40,719 份/次】</p>	<p>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，109 年辦理成果說明如下：</p> <p>一、工業局計發送 13,408 份。</p> <p>二、貿易局計 9,235 份/次</p> <p>(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 6,816 份性別平等單張文宣資料(含高雄辦事處)。</p> <p>(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</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>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。</p> <p>(三) 另電子化宣傳部分，貿易局配合本部政策方向於109年起陸續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，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，可計算之點擊次數計2,419人次。</p> <p>三、智慧局運用對外辦理專利、商標、著作權、營業秘密及資料服務等智慧財產業務宣導(說明)會之場合，以資料夾頁發送紙本文宣或提供QR Code手機掃瞄方式，可計算之發送份數計3,188份/次瀏覽。發送文宣主題包含如下：</p> <p>(一) 「每一個領域都有你的位置」(行政院性別平等處製作)</p> <p>(二) 「促進性別平等、讓世界更美好」(行政院性別平等處製作)</p> <p>(三) 「營造性別友善職場」(經濟部製作)</p> <p>(四) 「發光並非他專屬，妳也可以發光。」(智慧局自製)</p> <p>四、標準局以「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</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
	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62場，實際辦理153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98場、加工處55場】	<p>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、中企處利用「中小企業法律諮詢服務網」之宣導區設置性別平等專區(https://law.moeasmea.gov.tw/ailt/modules/article/gender.php)進行宣導，計1,386次瀏覽。</p> <p>六、加工處因109年防疫因素，多以電子化方式宣傳，可計算之發送份數計40,719份/次。包括函文管理區內之各事業電子公布欄(1,113份)、官網(宣導海報-促進性別工作平等規定點閱率251次、宣導單張-樂活職場幸福家庭點閱率204次、性別工作平等規定【(中、英、越文版)點閱率209次】、電子報(33期共計發送25,542份)、加工出口區期刊(計發送13,400份予廠商)等方式進行性別工作平等措施之宣導。</p> <p>一、工業局109年12月底工業局已於所轄工業區辦理98場性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講。其中辦理「性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講」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90%。</p> <p>二、加工處辦理性別平等藝文競賽、有獎徵答、講習、法令宣導及國際移工宣導等活動計55場。</p>

➤ 檢討策進

- (1) 109 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。

參、其他重要成果

查行政院性別平等處於 109 年 12 月 24 日院臺性平字第 1090202273 號函，請各部會報送 109 年度性別平等推動計畫成果報告時，有關「其他重要成果」一節，應包含 109 年推動性別平等政策綱領成果、行政院羅政務委員拜會部會決議事項辦理情形，暨非屬前開兩項之其他成果，本部綜整如下：

一、109 年推動性別平等政策綱領成果

依據行政院（性別平等處）「110 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，109 年性別平等政策綱領成果報告詳如附錄 4。

二、行政院羅政務委員拜會本部決議事項辦理情形

序號	會議決議事項	行政院性別平等處意見	109年重要辦理成果
1	請逐年努力達成所屬事業機構女性董監事任一性別不少於1/3之目標，台電、中油及台水公司於108年6月改選時優先改善，台糖公司於109年6月改選時再行辦理。	1. 本案已併入經濟部性別平等推動計畫院層級議題五「促進公私部門決策參與之性別平等」定期追蹤列管。 2. 本處無意見。	1. 本部所屬事業董監事性別比例：(至109.12.31止) (1) 台電公司：董事15人(男性13人、女性2人；女性占13.33%)；未設監察人，依規定設立審計委員會，委員3人(男性3人、女性0人；女性占0%)。(本屆任期108.06.21-110.06.20) (2) 中油公司：董事13人(男性11人、女性2人；女性占15.38%)；監察人3人(男性2人、女性1人；女性占33.33%)。(本屆任期108.06.24-110.06.23) (3) 台糖公司：董事15人(男性11人、女性4人；女性占26.67%)；未設監察人，依規定設立審計委員會，委員3人(男性2人、女性1人；女性占33.33%)。(本屆任期109.06.11~111.06.10) (4) 台水公司：董事13人(男性9人、女性4人；女性占30.77%)；監察人5人(男性4人、女性1人；女性占20%)。(本屆任期108.06.21-110.06.20) 2. 綜上，本部所屬中油公司監察人及台糖公司審計委員會委員，業已達成任一性別至少三分之一比例之政策目標，其餘將配合屆期改選努力達成政策目標。
2	為從制度面強化國營事業決策參與之性別平等機制，請將董監事三分之一性別比例納入國營事業年度工作考成實施要點之評	1. 本案已併入經濟部性別平等推動計畫院層級議題五「促進公私部門決策參與之性別平等」定期追蹤列管。	1. 制度面 (1) 事業董(監)事任一性別不少於三分之一，業已納入本部所屬事業109年度工作考成實施要點之評估指標，並於109年1月16日奉行政院備查。 (2) 本部業修正「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」，增訂所屬事業之董監事，任一性別比例分別

序號	會議決議事項	行政院性別平等處意見	109 年重要辦理成果
	估指標，並修正「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」。	2. 本處無意見。	<p>不得低於各該董監事總人數之三分之一等文字，並以108年5月30日經人字第10803663130號函下達在案。</p> <p>2. 執行面</p> <p>(1) 透過多元管道蒐集及定期更新女性董監事人選名單。</p> <p>(2) 於換屆改選時：勞工董事3席者，至少1席女性；獨立董事3席者，至少1席女性；2席者，女男各1席。其他行政機關代表席次，1席者優先推派女性、2席者至少1席女性。地方政府代表席次，擬具女男各1名名單由本部優先遴選少數性別。其餘由本部推派席次，將優先推派不足額之少數性別。</p> <p>(3) 針對屆期中出缺時，優先推派女性擔任。</p>
3	有關民間企業決策參與性別平等，建議經濟部可從實證研究(增加女性決策經營者，是否提升公司經營績效)做起，再評估公司法修法之可行性。	本案依據「CEDAW 第3次國家報告結論性意見與建議期中審查閉門會議(第2場)」決議，請依研究建議「先藉由示範案例的建立與宣導，以及鼓勵措施的提供，提升公民與企業對此議題的意識，進而鼓勵企業提升促進董事會性別多元化的意願」，研擬未來可行推動方向。	<p>1. 有關本部 108 年度委託財團法人商業發展研究院就「增加女性決策經營者，可否提升公司經營績效」進行研究，發現不論是女性董事人數多寡或女性董事比例高低，對企業經營績效都不會造成明顯差異；無法說明增加女性決策經營者可以提升公司經營績效。</p> <p>2. 惟本部持續推動提升國營事業性別比例達成三分之一，透過行政院性別平等重要議題「促進公私部門決策參與之性別平等」持續管考，逐年提升女性董監事人數，並訂定達成目標之具體規劃期程，期能發揮示範作用，提升公民與企業對此議題的意識。</p>
4	女性創業輔導政策成果檢視	1. 本案已於 108 年 8 月 21 日	本案已於 108 年 8 月 21 日性平會就業經濟組第 21 次會議報告並經同意解除列

序號	會議決議事項	行政院性別平等處意見	109 年重要辦理成果
	及推廣請於第 21 次行政院性平會就業及經濟組，提出「微型創業鳳凰計畫」及「女性創業飛雁計畫」專案報告，並於完成後檢視兩者差異性，是否有整合或銜接機制，以避免計畫措施內容重複。	性平會就業經濟組第 21 次會議報告並經 <u>同意解除列管</u> 。 2. 本處無意見。	管。
5	有關國營事業研商揭露性別薪資資料，請於第 21 次行政院性平會就業及經濟組提報規劃作法。	1. 查該部已將國營事業性別薪資揭露資料公告於網頁性別主流化專區。 2. 本處無意見。	本案業於 108 年 8 月 21 日性平會就業經濟組第 21 次會議報告竣事，經該分工小組會議決議照案通過，及於 108 年 9 月 18 日提報行政院性平會會前協商會議通過，並已於 109 年 6 月將性別薪資資料統整公布於本部及國營會性別平等專區網站。

三、「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：以財政部財政資訊中心營業稅徵收統計原始資料，進行統計分析，於中小企業白皮書公布兩性新創企業的銷售額資料，詳如附錄 5。根據 109 年中小企業白皮書，108 年⁶女性新創中小企業銷售額約為 5,881.28 億元，男性新創中小企業銷售額約為 1 兆 2,871.76 億元。

（1）女性新創中小企業銷售額占女性中小企業銷售比重為 18.52%；男性新創中小企業銷售額占男性中小企業銷售

⁶ 中小企業白皮書內容為出版前 1 年度之統計資料。

比重為 14.19%。

- (2) 女性新創中小企業銷售額，約占整體新創中小企業銷售額的 31.36%；男性新創中小企業銷售額，約占整體新創中小企業銷售額的 68.64%。
- (3) 若從內銷額與出口額來看，女性與男性中小企業之銷售額皆至少 8 成 9 以上來自於內銷（分別為 91.57%與 89.12%），而兩性新創中小企業之銷售額，更約有 9 成 3 以上源自於內銷（分別為 93.25%與 93.74%），顯示新創中小企業於萌芽階段，多以國內市場為主。

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（詳同附錄 1）。

（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，109 年成果詳同附錄 2。

四、其他重大或特殊具體事蹟

- (一) 本部加工出口區管理處辦理所轄加工出口區性別統計及分析，以瞭解性別落差，並研議縮小落差的可能方案（分析報告詳同附錄 3）
- (二) 托兒服務優質、幸福園區加值：為營造友善就業職場，經濟部加工處連結園區及社區托兒服務資源，以聯合福利特約廠商方式與加工區鄰近合格幼兒園及婦嬰用品等簽署，提供員工優惠福利，共計簽署 34 家，並製作「托兒服務優質、幸福園區加值」漫畫地圖（如附件 4）廣為宣傳周知供加工出口區內之從業員工使用。
- (三) 鼓勵國中、小學（高年級）學生接觸 STEM⁷領域：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 109 年辦理情形如下：
 - 1、礦務局 109 年持續推動採礦工程、礦石與地質科學環境教育課程，參訪人數共計 231 人，女性比例達 40%，優於歷年平均值；分析其中來訪之學校單位計有大學 2 場次、高中 2 場次、國中 1 場次及小學 1 場次。為進一步向各級學校及大眾推廣礦石知識、建立礦業與環境永續形象以及引起不同年齡、領域之民眾對於礦業之興趣，改善性別與礦業隔離，礦務局（東部辦事處）已完成環境教育設施場所認證申請書件，提交行政院環境保護署審查中。
 - 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) 109 年辦理校園地質「知識漂」課程，並以合作經費獎勵

⁷ STEM 為科學(Science)、技術(Technology)、工程(Engineering)及數學(Mathematics)之縮寫。

國立宜蘭大學⁸及雲林縣童軍會，分別結合高教深耕及童軍營活動，將地質知識內容普及至前述 2 個單位所觸及的大、中、小學校等，並於同年 10 月的地質嘉年華系列活動中展現成果，促成各年級學生服務於千人大會師的地質路跑之大會與沿線補給站的各項工作，也吸引全國各地學生參與，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) 地調所每年固定舉辦之「地質開放日」（109 年定於 11 月 14 至 15 日）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) 地調所與新北市私立竹林中學及新竹縣竹東高中合作地質美學課程—「科普漫畫」、「地球科學海報」，讓高中學生除了能了解、整理科學知識內容，還能將它美化與發表，更能夠提問與探索，提高蒐集與整合 STEM 領域相關資料能力，期待擴大投入地質領域之女性人才。
- 3、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，要引起他們對這方面的興趣，必須先從老師開始培養，唯有老師自己對於相關知識都有充分了解，能深入淺出、脈絡清晰的對學生傳授，才容易教出對於能源、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

⁸ 宜蘭大學「地質知識學習站」網址 <https://sites.google.com/a/ems.niu.edu.tw/goestation/home>

於「輔導中小學推動能源教育計畫」內訂定「109 年能源教育創客實作教師研習活動」，經由 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，透過分組進行相關知識學習、教學經驗分享、能源教具實作等互動，從而達到下列目標：



- (1) 實際將能源教育教學融入課程、提供教學經驗及融入能源教育方法。
- (2) 透過分組討論、能源教具實作等方式，讓參與教師對能源教育有更深層的認識。
- (3) 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數量。

本案具體成果請詳參附錄 6「109 年能源教育創客實作教師研習活動成果報告」。

109年加工出口區友善職場性別平等標竿企業措施

序號	事業單位名稱	事業LOGO	標竿企業作法	具體內容
1	一等一科技股份有限公司		<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司措施、政策皆以員工快樂為第一考量，管理者與員工間相處融洽、溝通密切，友善管理方式使員工工作效率大幅提升。 2. 提供健康運動假、生日假、彈性上下班時間、公益活動假等多元假別與多元化學習管道。 	<p>打造員工休憩室，以員工快樂為出發點，跨越性別限制，針對員工需求改善工作環境，配置多項友善職場設施，提供舒適工作環境，可使同仁紓解工作疲勞，同時以幸福為本，提供多元假別與學習管道：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 健康：重視員工健康，鼓勵員工每週三固定2小時運動，視為上班時間。 2. 生日：員工每年均可享有生日假一天，讓員工在這特別的日子盡情歡慶。 3. 彈性上下班時間：員工可於範圍內，每天自行決定上下班時間，讓上下班不再是緊迫與匆忙。 4. 公益假：不定期舉辦公益活動，讓員工可以踴躍參與公益活動還能享有公益假。 5. 多元化學習管道：提供完善的學習管道，不管內訓外訓都能讓員工隨時充實自我增強專業職能。
2	日月光半導體製造股份有限公司		<ol style="list-style-type: none"> 1. 以關懷員工感受為出發點前提下，配置多項友善措施及設施如資訊福利站，另設計「溫暖屋」做為員工的身、心、靈棲所。 2. 設置幼兒園，招生以基層員工家庭為優先，落實「健康快樂、生態環保」理念，讓綠色教育在孩子心中發芽。 3. 推動母性保護友善職場，各廠放置母性保護信箱並啟動追蹤及關懷機制。 	<p>一、具體內容如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 資訊福利站：員工診所母性保護措施、辦理媽媽教室活動並調查滿意度、主動關懷懷孕員工及工作調整、孕婦專屬停車位、「一年的育兒日記」出版、優於法的妊娠未滿2個月流產產假(7天)、定期員工投入度(滿意度)調查等。 2. 溫暖屋：劃分多個區域包括員工關懷、員工診所、心靈諮商、定期座談、團體研討、分享交流等功能，配合員工不同需求，讓日月光員工都能在此安心、安身、安業，為日月光注入安定的力量。 3. 推動母性保護友善職場：各廠皆放置母性保護信箱並查看、宣導、追蹤及關懷，於廠區內特別危害作業站點張貼母性保護警語標示，藉以提醒懷孕員工避免接觸及執行危害作業。 4. 幼兒園設置：日月光三好幼兒園是加工出口區首座由企業所建置之托兒設施，預計於2021年開始招生，招收約300名學童，有幼幼班、小班、中班、大班等共計12班，配合員工上下班，彈性收托時間，營造安心、友善職場。 <p>二、經統計，日月光育嬰留職停薪男性比例高於國內統計紀錄，家庭照顧假亦為男性居多，值得肯定，可做為其他事業標竿。</p>
3	華泰電子股份有限公司		<ol style="list-style-type: none"> 1. 打造工作安心、生活開心與健康放心的友善職場，設置多項友善措施及設施。 2. 重視員工長期任職所積累的知識、技能與經驗，製作員工專屬「任職25週年紀念冊」，珍視資深員工。 3. 按季模範員工表揚、辦理家庭日、電影欣賞、節慶、聯歡活動等。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 友善設施：KTV室、無障礙設施、友善車位。 2. 友善措施：職醫駐廠提供健康資訊、結婚津貼及獎助學金(提供員工個人及子女)、壓力檢測與諮詢等。 3. 多元方式宣導：衛教講座、健康資訊、性平宣導。 4. 建立健康諮詢、員工工作狀態評估及輔導與協助之機制。 5. 按季模範員工表揚、辦理家庭日、電影欣賞、節慶、聯歡活動等。
4	瑞儀光電股份有限公司		<ol style="list-style-type: none"> 1. 以「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，營造健康與安全的職場文化，並鼓勵員工實際參與落實健康生活。 2. 設立親善車位：安排鄰近辦公區域車位，提供給孕婦及行動不便員工優先申請使用。 3. 增加女性廁間比例，減少排隊時間。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供完善的健康照顧服務，榮獲衛生福利部「健康職場促進標章」。 2. 母性勞工健康保護：協助準備懷孕、懷孕中或哺乳中媽媽，提供更周全的保護。對職場上存在不利母性等因素進行風險評等，採取危害評估、控制及分級管理措施，安排與醫護人員與專業醫師面談，依醫師建議調整或更換工作等保護措施。 3. 設立親善車位：安排鄰近辦公區域車位，提供給孕婦及行動不便員工優先申請使用。 4. 增加女性廁間比例，減少排隊時間。

序號	事業單位名稱	事業LOGO	標竿企業作法	具體內容
5	台虹科技股份有限公司		每年斥資近千萬元提供免費健康午餐、推廣健康萬步走、創造優質工作環境、建構多元溝通管道、重視活絡部門情誼與工作士氣、成立員工關懷小組、提供視障按摩服務等多項福利。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供免費健康午、晚餐：每年斥資近千萬元，準備營養均衡之豐盛餐點，種類包括自助餐及現煮麵食區，另有水果沙拉餐、有機蔬菜及素食便當供同仁免費取用，榮獲「2015年福氣企業標籤大賞」。 2. 優化給假，創造優質工作環境：為體貼同仁有照顧家庭與生活的需求，經主管同意者，提供短期彈性上班機制，設立兄弟姊妹結婚假、志工假、半天健檢假等多元給假，滿足同仁照顧家庭、身心調解的需求。另提供筆電給有特殊需求的同仁，以行動辦公室概念支持同仁在家工作，兼顧工作效能與家庭生活。 3. 多元溝通管道：為傾聽同仁心聲，透過與董事長及總經理下午茶有約、同仁意見箱、同仁討論區等，隨時掌握與回應同仁意見，提升同仁對公司向心力。 4. 活絡部門情誼與工作士氣：辦理球類、拔河、趣味競賽、慈善音樂會與孝親日等活動，增進部門間交流，打造友好活力工作團隊。 5. 成立員工關懷小組：經由健檢、心情溫度計篩檢，以及人資部門檢視員工的請假狀況，如發現員工有需要會主動提供協助必要時並透過專業單位給予專業諮詢。 6. 重視員工健康，推廣健康萬步走：透過手機app來記錄員工每日步數，鼓勵員工多走路運動促進健康，走路步數除了可以計算發放獎金還加碼等額金額做公益。 7. 一餐蔬食愛地球：每月22日團膳提供餐點以蔬食為主，不提供肉類餐點，建立健康低碳飲食企業文化，愛地球也守護員工的健康。 8. 提供視障按摩服務：聘僱視障按摩師為正式員工，讓視障按摩師也能有穩定、良好的職場社交生活，員工也可以享受到紓壓按摩消除疲勞的福利，且員工不須請假可利用上班時間按摩。 9. 靚妹辣媽計畫：提供新手媽媽關懷照顧，也提供孕婦裝供使用。 10. 圖書室提供多種親子書籍。 11. 夜深人靜下班時，員工可請保全人員陪同至停車場。
6	遠傳電信股份有限公司		透過不斷完善人才發展體系、福利政策及職業安全相關政策等規範，致力於提供平等、包容、多元、和諧的工作環境，以凝聚員工成就感及對遠傳的認同感。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優化給假：鼓勵員工在工作與生活間獲得平衡，2019年舉辦「樂活護照集點」活動，凡參加公司舉辦健康促進活動、社團活動或外部賽事等累積達8點，即享有1天健康假。此外，員工參加公司舉辦的企業社會責任相關活動，給予有薪志工假。 2. 設有3個彈性上下班時段，經申請獲准後可調整工作時間。 3. 提供優質的工作環境，包括紓壓室提供電動按摩椅、男女性員工休息室、有氧室、遊戲室，此外，參與104高雄市親善哺(集)乳室競賽，獲得優等。 4. 聘請視障按摩師免費提供員工按摩服務以紓緩工作壓力與骨骼肌肉放鬆。 5. 公司與專業心理諮商團隊-員工協助服務中心合作，提供家庭、親子、婚姻、人際關係、感情、生涯工作、身心壓力等問題之諮詢與協助，每人每年可享6次服務，費用由公司負擔。 6. 重視員工健康，2020年舉辦「Health健康+計步比賽」及「享瘦人生減重競賽」，鼓勵員工運動。 7. 福委會提供補班日「小確幸」，憑簡訊可兌換免費麥當勞早餐。 8. 提供員工多元自主的社團活動。
7	巨菱精密化學股份有限公司		巨菱公司藉由建置良好工作環境及提供完善員工升遷制度，輔以提供偏遠津貼、婚喪喜慶補助等友善措施及在職教育訓練補助，致力於職場學習的成長與福利品質的提升。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 偏遠津貼：提供租屋津貼、交通津貼(依汽油價格漲跌調整)。 2. 婚喪喜慶補助：結婚禮金、生育禮金等。 3. 在職進修：持續之英日文教學課程及補助、英日文檢定補助及獎勵金。 4. 員工關懷：員工面談、申訴制度等。 5. 其他福利：年度定期體檢、年度國內外旅遊、定期考核調薪、其他定例康樂活動等。

序號	事業單位名稱	事業LOGO	標竿企業作法	具體內容
8	鼎新電腦股份有限公司台中分公司		積極推動友善職場，打造員工休憩運動中心、實施工作彈性化措施、重視母性健康保護、舉辦多元社團活動及各類增進員工情感的活動，實為支持員工工作與生活平衡、促進員工身心健康的幸福企業。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立樂活職場:積極推動具體友善措施，確保工作與生活平衡，於工作場所內設置健身房、游泳池、SPA設施、韻律教室、空中綠花園及專業按摩師駐點等友善設施及服務，積極創造一個讓員工快樂工作、享受生活的優質職場。 2. 工作彈性措施:為避免員工上下班塞車及協助員工兼顧工作及家庭，推動工作彈性化措施（包括：彈性上下班、調整工作時間及縮短工時），讓員工妥善照顧家庭，提高向心力，創造勞資雙贏之目標。 3. 健康關懷諮詢:每季一次醫師駐廠提供健康諮詢服務，另專任職業安全衛生護理師提供母性健康保護及員工健康關懷與諮詢，致力於建構安全舒適、健康衛生的工作環境。 4. 辦理多元活動:不定期福委關懷禮、手作舒壓活動、身心靈娛樂講座、舉辦家庭日活動及多元社團活動，培養員工正當休閒娛樂，加深增進家庭親子間情感及創造有歸屬感的職場環境。
9	凡事康流體科技股份有限公司		凡事康公司具有良好的組織文化，在工作上僱主與員工就如同家庭般的情感互動；公司提供多項性別工作平等的措施，除了僱用員工時不得有性別歧視或種族歧視之外，也戮力營造性別平等及安全舒適的工作環境。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完善的保險計劃：依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及每月定期提繳勞工退休金外，另為員工辦理團體保險，以增加整體保障。 2. 幸福彈性假期：除法定週休二日、特休假、男性員工陪產假、女性員工產假、安胎假及生理假，還提供每月一日病假、半日事假不扣全勤。 3. 貼心的營養午餐：設置員工餐廳，且免費提供午餐，兼顧美味與營養，照顧同仁飲食之需求與健康。 4. 周延的福利： <ol style="list-style-type: none"> (1) 每年端午節、中秋節、春節等重大節日，皆發給節日禮金，並提供結婚禮金、生日禮金、勞動節禮金、住院慰問金、喪事慰問金、傷亡補助金、子女獎助學金、托兒津貼等。 (2) 提供同仁免費汽車及機車停車位，滿足同仁的停車需求。 (3) 免費發放制服。 (4) 完善哺乳室，支持推廣母乳哺育提升嬰幼兒之健康，維護婦女於職場內哺育母乳之權利。 (5) 建立優良溝通管道，提供總經理信箱、管理部信箱，隱密安全申訴作業流程。 5. 完善的健康照護： <ol style="list-style-type: none"> (1) 為了員工的身、心健康，定期辦理免費員工體檢。 (2) 不定期舉辦健康講座，提供所有員工正確的預防保健等相關醫療知識，以加強員工健康觀念。 (3) 約聘特約護理師每月三次及醫師一年三次提供諮詢並關心同仁健康服務。 6. 多元福委會活動：委員會不定期籌劃及執行員工旅遊、員工聚餐、家庭日等各項活動。

經濟部性別平等推動計畫

「業界能專計畫」辦理成果說明

➤營造性別平等友善職場工作環境

- 律勝科技股份有限公司：女性夜間工作的安全措施，公司提供近距離交通、近市區安全住宿；提供哺乳室、彈性哺乳時間；協助女性員工升遷、生涯規劃諮詢及訓練，積極拔擢女性擔任主管，資材部、管理部、行政部、財物部現任主管皆為女性。
- 立德電子股份有限公司：關懷員工健康方面具細膩的措施與安排，全體員工皆有免費定期健康檢查；定期追蹤以維護員工健康；特別安排護理師每週1次、醫師每季1次於公司為員工提供健康諮詢，提供最專業、即時性保健資訊。
- 神基科技股份有限公司：提供員工安全工作環境，減少工安風險，各生產基地均導入 OHSAS18001 職業安全認證管理系統或同等級管理系統，訂定明確作業規範並確實遵守，含勞工管理程式、環安衛管理手冊、健康作業規範、職業病防治作業規範等，防止職業災害、意外發生，並以「零死亡、零職業病」為管理目標，嚴格貫徹工廠現場安全管理。
- 台達電子工業股份有限公司：善待女性員工、提供「母性健康照護」措施，含懷孕女性員工專屬機車、汽車停車位，並由醫護室專業護士、駐廠醫師於懷孕員工產前及產後進行衛教說明，減緩生產身心壓力。

➤推動彈性工作時間地點

- 律勝科技股份有限公司：提供研發部人員、專責人員（含女性員工）彈性工時，不限正常上班時間，當日上班滿8小時即可，依職務需求提供5輛公司公務車作為交通工具，因公務需求亦提供車資、伙食費、住宿費。

➤鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工

- 律勝科技股份有限公司：陪產假、托兒及托老照顧、家庭照顧假等。
- 神基科技股份有限公司：任職滿1年之臺灣員工於子女滿3歲前，可依法申請育嬰留職停薪，最長2年；育嬰留職停薪期滿後，公司安排回任原單位及職務。
- 台達電子工業股份有限公司：提供員工於其家庭成員預防接種、遭遇嚴重疾病、其他重大事故須親自照顧時，得申請「家庭照顧假」以妥善照顧家人。

經濟部性別平等推動計畫

「節能標竿獎」辦理成果說明

▶ **營造性別平等友善職場：**業將「營造性別平等友善職場」，納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)，綜合評分，每年辦理選拔活動 1 次，109 年計有 90 家報名，其中 47 家入圍，共 24 家獲獎；計有 17 家單位營造性別平等友善職場。

- 中國鋼鐵股份有限公司軋鋼一廠:設有哺乳室，給予員工哺(集)乳時間；產檢假由 5 天增至 6 天。
- 尚益染整加工股份有限公司大園廠:宣導兩性工作平等法及公告禁止性騷擾政策。
- 南光化學製藥股份有限公司: 公司設置哺乳室、孕婦專用停車場、孕婦椅、男女更衣室。
- 羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司:男女同工同酬、升遷與進修機會平等和晉用女性同仁擔任公司決策工作；設有申訴專線電話和員工意見箱，保護受僱者不因提出性騷擾申訴，而受解僱、調職或為其他不利之處置。提供女性員工優於勞基法 12 週的產假；年資滿 1 年以上的同仁能享有全新的安胎假；女性員工在小孩一歲前享有 20 天育兒假。
- 友達光電股份有限公司龍科廠:員工可在任職滿半年後，依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」申請育嬰留資停薪(最幼子女滿三歲前皆可提出申請)。
- 鋁鋼精密科技股份有限公司新莊總廠:108 年度配合勞動部北分署辦理四梯次 9 人次女性參加青年就業旗艦訓練計畫，109 年度持續推動辦理中。
- 大千綜合醫院:設置哺(集)乳室及員工托嬰中心；榮獲苗栗縣性別友善職場績優單位。
- 味榮食品工業股份有限公司:成立兩性平等委員會。
- 雲朗觀光股份有限公司桃園分公司(桃園翰品酒店):積極營造性別平等工作環境，館內員工共 83 人，男性 29 人占 34.9%、女性 54 人占 65.1%，且女性高階主管比例過半。
- 遠東百貨股份有限公司花蓮和平分公司:制訂工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
- 高雄捷運股份有限公司:配合政府法令，推動性別平等政策，實施育嬰留職停薪制度及設置員工哺乳室。
- 國立臺灣科技大學:甄審考績委員會委員任一性別比例不得低於 1/3；整合及建立性騷擾申訴單一處理機制:性別平等宣導及教育；設置哺(集)乳室並給予哺乳時間；提供員工子女托育優惠服務。
- 弘光科技大學:營造性別平等友善職場工作環境:設置哺乳室、協助教職員生托育相關服務。
- 統一企業股份有限公司楊梅廠、世界先進積體電路股份有限公司晶圓三廠、日月潭教師會館及國立土庫高級商工職業學校等，皆有推動營造性別平等友善職場。

➤ **推動彈性工作時間地點**：業將「彈性工作時間地點」，納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)，綜合評分，109 年計有 90 家報名，其中 47 家入圍，共 24 家獲獎；計有 11 家單位推動彈性工作時間地點。

- 中國鋼鐵股份有限公司軋鋼一廠:分為 0730、0800、0930 三個時段彈性時間上下班。
- 南光化學製藥股份有限公司:依產能或個人休假狀況可作早、中班別調動或工作廠區調動。
- 羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司:允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在 1 小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。
- 鋁鋼精密科技股份有限公司新莊總廠:員工為撫育未滿 3 歲子女，得每天減少工作時間 1 小時或調整工作時間；員工除規定之休息時間外每日另給哺(集)乳時間 60 分鐘。
- 大千綜合醫院:彈性請假規定，有需求的同仁可以每天請一小段時間。
- 日月潭教師會館:員工可彈性排班。
- 高雄捷運股份有限公司:人事出勤規定實施彈性上、下班制度，避免同仁上班搶時打卡，因而發生交通職災，亦可透過彈性措施避開車潮尖峰，降低員工通勤時間。
- 國立臺灣科技大學:提供全體職員彈性工時、給予育有幼兒之員工彈性上班之福利。
- 尚益染整加工股份有限公司大園廠、統一企業股份有限公司楊梅廠及世界先進積體電路股份有限公司晶圓三廠等，均有推動彈性工作時間地點。

➤ **僱用二度就業婦女**：業將「僱用二度就業婦女」，納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)，綜合評分，109 年計有 90 家報名，其中 47 家入圍，共 24 家獲獎；計有 12 家單位推動僱用二度就業婦女。

- 新光合成纖維股份有限公司中壢廠:108 年僱用二度就業婦女 1 位。
- 南光化學製藥股份有限公司:二度就業婦女占女性比例:17%。
- 鋁鋼精密科技股份有限公司新莊總廠:108 年度配合就業服務站辦理 3 人次二度就業婦女僱用獎勵訓練計畫，109 年度持續辦理中；協助就業弱勢者就業準備及就業適應。
- 味榮食品工業股份有限公司:廠內聘用二度就業婦女佔生產單位 40%。
- 中國鋼鐵股份有限公司軋鋼一廠、尚益染整加工股份有限公司大園廠、統一企業股份有限公司楊梅廠、世界先進積體電路股份有限公司 晶圓三廠、大千綜合醫院、日月潭教師會館、高雄捷運股份有限公司，及國立臺灣科技大學等，皆有推動僱用二度就業婦女。

► **僱用中高齡勞工**：業將「僱用中高齡勞工」，納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)，綜合評分，每年辦理選拔活動 1 次，109 年計有 90 家報名，其中 47 家入圍，共 24 家獲獎；計有 14 家單位推動僱用中高齡勞工。

- 新光合成纖維股份有限公司中壢廠:108 年僱用中高齡勞工 8 位。
- 南光化學製藥股份有限公司: 45 歲以上中高年齡占員工比 19%。
- 羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司:聘用中高齡員工占公司正式員工之比例達 35% 以上。
- 鋁鋼精密科技股份有限公司新莊總廠: 108 年度配合就業服務站辦理 10 人次職場學習及再適應訓練計畫，109 年度持續辦理中；108、109 年度配合就業服務站辦理 11 人次中高齡者職務再設計專案，協助在職中高齡及高齡者勞工，減緩工作障礙，提升工作效能。
- 大千綜合醫院:聘僱 55 歲以上員工 15 人；5 位退休後續聘員工。
- 味榮食品工業股份有限公司:廠內聘用中高齡勞工占生產單位 40%。
- 雲朗觀光股份有限公司桃園分公司(桃園翰品酒店):鼓勵中高齡勞工朋友加入(統計中高齡員工(45 歲以上)29 人占總員工數之 34.9%)。
- 遠東百貨股份有限公司花蓮和平分公司:僱用中高齡勞工:36%。
- 中國鋼鐵股份有限公司軋鋼一廠、尚益染整加工股份有限公司大園廠、統一企業股份有限公司楊梅廠、世界先進積體電路股份有限公司晶圓三廠、日月潭教師會館及高雄捷運股份有限公司等，皆有推動僱用中高齡勞工。

► **鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工**：業將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」，納入「特殊事蹟」評審項目(占比 15%)，綜合評分，每年辦理選拔活動 1 次，109 年計有 90 家報名，其中 47 家入圍，共 24 家獲獎；計有 13 家單位鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工。

- 中國鋼鐵股份有限公司軋鋼一廠:子女滿 3 歲前，可以申請育嬰假，106-108 年，育嬰假人數男性 9 人、女性 22 人。
- 新光合成纖維股份有限公司中壢廠:108 年男性育嬰留停 1 位，家庭照顧假 3 位。
- 羅門哈斯亞太研磨材料股份有限公司:男性員工享有 10 天全薪的陪產假；男性員工在小孩一歲前享有 10 天的全薪的育兒假。
- 鋁鋼精密科技股份有限公司新莊總廠:辦理倡導破除傳統家事分工及性別平權活動；1 名男性同仁申請育嬰假。
- 大千綜合醫院:育嬰留職停薪不侷限於需 6 個月，短期需求也可以。
- 日月潭教師會館:提供男性員工同等育嬰假，共同分擔家庭責任。
- 尚益染整加工股份有限公司大園廠、南光化學製藥股份有限公司、統一企業股份有限公司楊梅廠、世界先進積體電路股份有限公司晶圓三廠、友達光電股份有限公司龍科廠、味榮食品工業股份有限公司及高雄捷運股份有限公司等，皆有鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工。

托兒服務優質 幸福園區加值



一、加工出口區聯合福利幼兒園

- 01、經濟部加工出口區楠梓示範幼兒園 高雄市楠梓區壽民路1號
- 02、高雄市私立育志幼兒園 高雄市楠梓區萬昌街53號
- 03、高雄市私立福慧幼兒園 高雄市楠梓區加宏路163號
- 04、高雄市私立國民幼兒園 高雄市前鎮區實業路51號
- 05、高雄市私立亞特蘭幼兒園 高雄市三民區皓東路68號
- 06、高雄市私立天使幼兒園 高雄市仁武區八卦里八德南路428號
- 07、高雄市私立英倫幼兒園 高雄市楠梓區萬昌街93號
- 08、高雄市私立右昌麥米倫幼兒園 高雄市楠梓區萬昌街108號


二、加工出口區聯合福利優惠婦嬰用品店

- 01、宜兒樂婦嬰用品德民店 高雄市楠梓區德民路1003-5號
- 02、宜兒樂婦嬰用品興楠店 高雄市楠梓區興楠路386號
- 03、宜兒樂鼎山店、美術館店、澄清店、武廟店、橋頭店、梓官店、自強店、南岡山店、岡山店、路竹店、阿蓮店 皆為加工出口區聯合福利優惠廠商，詳見本處官網(www.epza.gov.tw)-主題服務-勞工育樂資訊-員工福利
- 04、大安親婦幼用品店 高雄市楠梓區後昌路115號
- 05、名媛婦幼用品楠梓店 高雄市楠梓區藍田路23、25號
- 06、名媛婦幼用品青年店、明誠店、華夏店、鳳山店 皆為加工出口區聯合福利優惠廠商，詳見本處官網(www.epza.gov.tw)-主題服務-勞工育樂資訊-員工福利

三、準公共幼兒園

- 01、高雄市私立愛吉兒幼兒園 高雄市楠梓區東寧里12鄰楠梓路269巷2號1-2樓
- 02、高雄市私立牛頓幼兒園 高雄市楠梓區翠屏里26鄰德惠路62號
- 03、高雄市私立楠梓長春藤幼兒園 高雄市楠梓區翠屏里27鄰德賢路380巷26號2樓
- 04、高雄市私立小種子幼兒園 高雄市楠梓區清豐里38鄰常德路242號
- 05、高雄市私立育正幼兒園 高雄市楠梓區錦屏里11鄰後昌路105巷30弄4號
- 06、高雄市私立嘉欣幼兒園 高雄市楠梓區中陽里2鄰朝明路169號

加工處結合社區資源、增廣托兒措施，以聯合福利優惠方式與園區鄰近合格幼兒園、婦嬰用品店等簽署，使從業員工享有優惠福利。



台糖公司近5年性別與職位升遷之交叉分析統計

單位:人;年

年度	一級主管						二級主管						三級主管						四級主管					
	男性		女性		人數合計	平均年資	男性		女性		人數合計	平均年資	男性		女性		人數合計	平均年資	男性		女性		人數合計	平均年資
	人數	平均年資	人數	平均年資			人數	平均年資	人數	平均年資			人數	平均年資	人數	平均年資			人數	平均年資	人數	平均年資		
105	43	33.3	8	31.5	51	33.02	204	32.99	19	30.21	223	32.75	183	32.74	7	30.43	190	32.65	184	33.72	3	34.33	187	33.73
106	47	33.26	6	27	53	32.55	211	33	17	29.82	228	32.76	180	33.32	6	35.5	186	33.39	182	34.44	3	26.67	185	34.31
107	49	33.16	8	24	57	31.88	216	33.69	14	30.64	230	33.51	174	33.61	7	34.14	181	33.64	171	34.77	3	27.67	174	34.64
108	46	33.83	7	25.29	53	32.7	212	34.92	14	29.86	226	34.61	151	35.03	7	25.57	158	34.61	156	34.83	6	21.33	162	34.33
109	47	34.28	5	30.2	52	33.88	215	35.11	14	30	229	34.8	147	34.9	8	22.75	155	34.28	159	35.08	7	18.71	166	34.39

備註:1. 統計對象為各年12月31日在職人員(不含董事長、總經理、副總經理、特別助理)。

2. 一級主管包含總檢核、主任秘書、法務長、首席代表、(副)處長、(副)執行長、(副)所長、(副)經理、專案經理。

二級主管包含秘書、組長、總幹事、召集人、(副)經理、專案經理、店(副總經理)、副總經理(外)、執行秘書、品牌經理、(副)廠長、課長、會計長、(副)主任、(副)店長、場長、主辦。

三級主管包含工務處長(外)、農務處長(外)、稽核主管(外)、主任、股長、組長、(副)場長、經理、課長。

四級主管包含主任、股長。

分析:

本公司職位升遷並未因性別而有差別待遇，經查近5年女性擔任各級主管之平均年資普遍低於男性，詳如下:

1. 一級主管平均年資(105-109年): 一級主管平均年資無明顯增減，約為33年，其中男性平均年資自33.3年增加為34.28年，增加0.98年，而女性平均年資則自31.5年減少為30.2年，減少1.3年。
2. 二級主管平均年資(105-109年): 二級主管平均年資呈現遞增趨勢，自32.75年增加為34.8年，其中男性平均年資自32.99年增加為35.11年，增加2.12年，而女性平均年資則自30.21年減少為30年，減少0.21年。
3. 三級主管平均年資(105-109年): 三級主管平均年資呈現遞增趨勢，自32.65年增加為34.28年，其中男性平均年資自32.74年增加為34.9年，增加2.16年，而女性平均年資則自30.43年減少為22.75年，減少7.68年。
4. 四級主管平均年資(105-109年): 四級主管平均年資呈現遞增趨勢，自33.73年增加為34.39年，其中男性平均年資自33.72年增加為35.08年，增加1.36年，而女性平均年資則自34.33年減少為18.71年，減少15.62年，顯示近年進用之女性有逐漸升任基層主管趨勢。

台電公司近5年性別與職位升遷之交叉分析統計

單位：人；年

年度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	平均年資	人數	平均年資		人數	平均年資	人數	平均年資		人數	平均年資	人數	平均年資
105	3,730	3,251	21.11	479	20.57	1,133	1,025	27.01	108	24.99	310	293	29.52	17	26.91
106	3,697	3,210	20.94	487	20.36	1,137	1,011	27.09	126	25.58	309	287	29.83	22	28.95
107	3,687	3,162	20.57	525	19.6	1,129	991	27.44	138	26.51	306	282	29.86	24	27.77
108	3,655	3,097	19.97	558	19.07	1,127	975	27.42	152	26.28	304	277	29.57	27	28.32
109	3,596	3,003	19.08	593	18.57	1,111	936	27.24	175	26.03	308	273	29.53	35	28.20
備註	1. 統計對象為各年12月31日在職人員。 2. 年資計算以初任公職日為起日，擔任該主管職為迄日。														

分析：

1. 本公司各年度女性初任各階層主管平均年資皆較男性為低，顯見本公司升遷管道之暢通，及對於拔擢表現優異之女性擔任主管予以重視及正面肯定。
2. 本公司持續以徵才(選)說明會及拍攝影音等方式表現女性任職期間亦能適才適所及營造女性友善職場環境(如育嬰留資停薪規定、生育補助等)，使女性派用人員人數及女性各層級主管人數逐步升高。

中油公司近5年性別與職位升遷之交叉分析統計

近5年(105-109年)各階層主管性別比例

資料時間:各年度12月底 單位:人;%

年 度	一級主管 (不含副總經理以上層級)					二級主管					三級主管					四級主管				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	%	人數	%		人數	%	人數	%		人數	%	人數	%		人數	%		
105	66	48	72.7	18	27.3	307	262	85.3	45	14.7	434	366	84.3	68	15.7	161	159	98.7	2	1.3
106	77	59	76.6	18	23.4	323	271	83.9	52	16.1	423	363	85.8	60	14.2	156	151	96.7	5	3.3
107	77	61	79.2	16	20.8	330	272	82.4	58	17.6	434	362	83.4	72	16.6	154	148	96.1	6	3.9
108	80	63	78.7	17	21.3	335	269	80.2	66	19.8	442	362	81.9	80	18.1	143	136	95.1	7	4.9
109	85	67	78.8	18	21.2	335	259	77.3	76	22.7	156	367	80.5	89	19.5	148	141	95.3	7	4.7

分析:

1. 各級主管職稱涵蓋如下:

- (1)一級主管：總工程師、副總工程師、處長、副處長、廠長、副廠長、主任、副主任、總檢核、所長、副所長、副執行長、召集人。
- (2)二級主管：主任工程師、處長、副處長、所長、副所長、召集人、內控主管、廠長、副廠長、主任、副主任、場長、副場長、隊長、副隊長、組長、經理、課長、主辦會計、主辦政風及主辦人事。
- (3)三級主管：組長、廠長、副廠長、主任、副主任、所長、副所長、隊長、副隊長、課長、副課長、副理、站長、副站長、主辦會計、主辦政風、主辦人事。
- (4)四級主管：場長、副場長、課長、所長、隊長、站長。

2. 中油公司近5年(105-109年)各級女性主管占比大多逐年略增，男性占比則逐年略減，顯示女性員工升遷管道順暢。近5年女性二級、三級及四級主管占各該類主管人數比率逐年上升，女性四級主管由1.3%上升至4.7%，女性三級主管由15.7%上升至19.5%，女性二級主管由14.7%上升至22.7%，顯示中油公司重視女性員工及女性主管之升遷。至於近5年女性一級主管人數占比雖由27.3%下降至21.2%，惟其比率皆高於其他層級女性主管，顯示女性一級主管升遷並未因性別而有所差異。

近5年(105-109年)各階層主管平均年資性別比例

資料時間:各年度12月底 單位:人;年/月

年度	一級主管 (不含副總經理以上層級)								二級主管						三級主管						四級主管											
	總平均年資		男性			女性			總平均年資		男性			女性			總平均年資		男性			女性			總平均年資		男性			女性		
	年	月	人數	平均年資		人數	平均年資		年	月	人數	平均年資		人數	平均年資		年	月	人數	平均年資		年	月	人數	平均年資		年	月	人數	平均年資		
				年	月		年	月				年	月		年	月				年	月				年	月				年	月	年
105	29	5	48	29	2	18	30	0	30	0	262	30	3	45	28	2	29	5	366	29	7	68	28	3	29	1	159	29	3	2	14	4
106	29	3	59	28	6	18	31	8	30	0	271	30	4	52	27	8	29	3	363	29	5	60	27	6	26	4	151	26	7	5	17	6
107	30	2	61	29	5	16	32	7	29	7	272	30	1	58	27	6	28	5	362	28	9	72	26	6	23	9	148	24	2	6	20	7
108	29	9	63	29	0	17	33	2	29	1	269	29	6	66	27	2	27	9	362	28	6	80	24	2	22	5	136	22	6	7	20	5
109	30	4	67	29	7	18	33	3	28	5	259	29	3	76	25	7	27	1	367	27	11	89	23	6	21	0	141	21	4	7	13	8

分析:

1. 中油公司近5年(105-109年)一級主管總平均年資由29年5個月上升為30年4個月；二級主管總平均年資由30年下降為28年5個月；三級主管總平均年資由29年5個月下降為27年1個月；四級主管總平均年資由29年1個月下降為21年。
2. 近5年女性四級主管平均年資明顯低於男性四級主管平均年資，顯示女性同仁逐漸從基層工作即得到拔擢。女性一級主管平均年資分布區間為30年至33年，女性二級及三級主管平均年資分布區間為23年至28年，與男性一級、二級及三級主管平均年資分布相似，顯示本公司主管升遷已摒除傳統刻板印象，性別平等觀念漸趨成熟。

台水公司近5年性別與職位升遷之交叉分析統計

單位：人；年

年度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	平均年資	人數	平均年資		人數	平均年資	人數	平均年資		人數	平均年資	人數	平均年資
105	171	135	10.20	36	11.65	262	182	22.89	80	23.61	42	37	27.42	5	24.27
106	197	157	9.14	40	10.31	278	194	23.37	84	24.48	53	47	28.78	6	25.96
107	203	161	8.80	42	9.65	310	210	23.75	100	24.24	61	55	28.72	6	25.07
108	226	181	8.41	45	9.65	329	228	23.96	101	24.95	65	58	29.84	7	28.54
109	231	186	7.99	45	8.21	320	219	23.14	101	24.07	66	59	29.08	7	28.11
平均	205.6	164	8.90	41.6	9.89	299.8	206.6	23.42	93.2	24.27	57.4	51.2	28.76	6.2	26.39
備註	1. 統計對象為各年12月31日在職人員(不含董事長、總經理、副總經理、機要秘書及駐衛警)。 2. 年資計算以初任公職日為起日，擔任該主管職為迄日。 3. 基層主管：兼股長； 中階主管：兼組(課/廠)長、主任、組長、課長、人事管理員、統計分析員、秘書、研究員、帳務檢查員、會計員； 高階主管：副處長、處長、總檢核、副總工程師、總工程師。														

分析：

1. 擔任基層主管平均年資(105-109年)：男性約為8.9年；女性約為9.89年，女性擔任基層主管所需時間約比男性多0.99年。
2. 擔任中階主管平均年資(105-109年)：男性約為23.42年；女性約24.27年，女性擔任中階主管所需時間約比男性多0.85年。
3. 擔任高階主管平均年資(105-109年)：男性約為28.76年；女性約為26.39年，女性擔任高階主管所需時間約比男性少2.37年。

經濟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
工作圈109年成果報告

台糖公司

一、成立工作圈情形

(一)成立時間:108年3月

(二)工作圈成員:

單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	孫振益
董事會秘書室	一般行政管理師	陳秋敏
休閒遊憩事業部	人力資源組組長	謝明振
台南區處	人力資源課課長	王清木
人力資源處	人力發展組組長	張純友
人力資源處	人力運用組組長	莊慶文
人力資源處	工業關係管理師	陳玉英
人力資源處	人事管理師	王俐心

(三)召開會議情形:

1、第一次會議

(1)召開時間:108年5月28日

(2)討論內容:統計資料初步分析暨探討女性員工與主管比例偏低可能成因與因應做法。

2、第二次會議

(1)召開時間:108年12月4日

(2)討論內容:深入研商並檢討提升女性員工與主管比例之做法。

3、第三次會議

(1)召開時間:109年6月22日

(2)討論內容:討論女性主管自我察覺與工作滿意度問卷內容。

4、第四次會議

(1)召開時間:109年10月19日

(2)討論內容:分析女性主管自我察覺與工作滿意度問卷結果，並歸納相關事項列入本公司人力資源策略參考。

經濟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 工作圈109年成果報告

二、事業員工性別統計

資料時間：各年度12月底

(一)近3年(106-108年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	3,556	3,173	89.23%	383	10.77%
107	3,560	3,098	87.02%	462	12.98%
108	3,451	2,929	84.87%	522	15.13%

2、派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	1,571	1,350	85.93%	221	14.07%	1,985	1,823	91.84%	162	8.16%
107	1,619	1,347	83.20%	272	16.80%	1,941	1,751	90.21%	190	9.79%
108	1,698	1,350	79.51%	348	20.49%	1,753	1,579	90.07%	174	9.93%

分析：

1. 本公司近3年男性員工占比由89.23%下滑至84.87%，女性員工占比由10.77%提升至15.13%，女性員工呈現逐年遞增趨勢。
2. 至近3年男性派用人員占比由85.93%下降至79.51%，女性派用人員占比則由14.07%提升至20.49%，增加6.43個百分點。而男性僱用人員占比由91.84%下降至90.07%，女性僱用人員占比則由8.16%提升至9.93%，增加1.77個百分點。從前述統計顯示，近3年女性派用、僱用人員皆呈現遞增趨勢。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	660	627	95.00%	33	5.00%	2,896	2,546	87.91%	350	12.09%
107	651	618	94.93%	33	5.07%	2,909	2,480	85.25%	429	14.75%
108	608	573	94.24%	35	5.76%	2,843	2,356	82.87%	487	17.13%

4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總 計	男性		女性		總 計	男性		女性		總 計	男性		女性	
		人 數	百分 比	人 數	百分 比		人 數	百分 比	人 數	百分 比		人 數	百分 比	人 數	百分 比
106	371	362	97.57%	9	2.43%	210	196	93.33%	14	6.67%	79	69	87.34%	10	12.66%
107	290	283	97.59%	7	2.41%	277	261	94.22%	16	5.78%	84	74	88.10%	10	11.90%
108	252	241	95.63%	11	4.37%	272	257	94.49%	15	5.51%	84	75	89.29%	9	10.71%

經濟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 工作圈109年成果報告

分析：

1. 本公司女性主管占比皆維持5%左右，而女性非主管占比則由12.09%提升至17.13%，增加5.04個百分點；近3年女性基層主管呈現提升趨勢，自2.43%提升自4.37%，上升1.94個百分點，中、高階女性主管比例則略為下降。
2. 本公司職位升遷或轉換工作之職位變動，不因性別而有差別待遇，惟公司產業性質特殊，早期女性員工人數比例甚低，近幾年隨著公司多角化經營，公司產業性質朝向服務業發展，女性員工進用比例提升迅速，惟尚須足夠工作資歷與養成使得擔任主管職務。查女性基層主管比例提升，顯示已有近年進用之女性逐漸升任主管趨勢。

(二)近3年(106-108年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	205	143	69.76%	62	30.24%
107	263	163	61.98%	100	38.02%
108	280	174	62.14%	106	37.86%

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	89	52	25.37%	37	18.05%	116	91	44.39%	25	12.20%
107	134	69	51.49%	65	48.51%	129	94	72.87%	35	27.13%
108	170	88	51.76%	82	48.24%	110	86	78.18%	24	21.82%

分析：

1. 本公司107、108年新進人員較多，其中女性新進人員占比皆為38%左右，較106年提升約8個百分點。
2. 本公司近3年新進派用人員比例略高於僱用人員，又派用人員以管理職工作居多，致女性派用人員占比較高。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一)女性員工比例偏低：

1、分析原因：

- (1) 工作地點：早期各糖廠、畜殖場多位於鄉下且地處偏僻，男主外女主內意識更加強烈，致公司以男性員工為多數。
- (2) 產業性質：公司早期以砂糖、畜殖及糖業副產品產銷為主，屬勞力密集型產業，致體力性及工業技術性之男性員工較多。
- (3) 體能、生理差異：各區處原料、農場課等業務上需於戶外操作大型機具，受限男、女性於體能負荷及生理上之差異，此類工作多由男性擔任。

經濟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 工作圈109年成果報告

(4) 公司人力結構:公司近十年人力精簡及員工退休年齡延長，於多退少補情況下，女性員工比例無明顯增加，致比例結構僵化。

2、因應策略:

- (1) 營造友善職場環境:本公司除透過各單位定期辦理工安檢查及職場安全訓練，建立安全舒適之工作環境外，另部分單位亦設有親子廁所、婦幼停車位、身障停車位等設施，保障女性從業人員擁有良好工作環境。
- (2) 員工關懷與協助:本公司建置「員工關懷小組」，協助同仁解決影響工作、生活及健康所遭遇之相關問題；另持續強化推廣員工協助方案，設有「員工協助方案專區」，提供相關申請表格與資源連結供同仁使用，並於新進人員研習營中宣導諮詢管道，使其能全心全力投入工作，以達成友善職場目標，藉此吸引更多女性報考。
- (3) 強化托育相關服務:本公司持續強化托育相關措施，並宣導運用彈性工作時間、撫育未滿三歲子女得申請縮減工時、哺（集）乳時間及家庭照顧假等。

(二) 女性主管比例偏低:

1、分析原因:

- (1) 性格差異:傳統社會刻板印象中家庭經濟重擔多落於男性，致男性工作企圖性格心理及欲念強烈，積極求取較高職位與薪給。
- (2) 主管職務性質:由於女性常被期待負責養育孩子並照料家庭相關事務，且衡酌擔任主管職務相較於非主管更易調動工作地點或職務，時間調配上易有衝突，以致女性較常出現無意願擔任主管職務之傾向或決定。
- (3) 主管培育時間:在國營事業升遷體系須具備一定資歷，因現況女性員工比例較低致直接連動女性主管比例偏低，雖近年女性員工進用比例提升迅速，惟尚須足夠工作資歷與養成使得擔任主管職務。

2、因應策略:

- (1) 儲備幹部制度:公司推動 MA 儲備幹部制度，拔擢35歲以下優秀人員提早遞補36~50歲之職務缺口，透過各單位鼓勵女性員工多參與培訓，以提早拔擢為主管。
- (2) 鼓勵女性參與主管培訓:辦理主管培訓通函中，名列鼓勵女性從業人員參加基層及中階主管培訓班，以建立女性主管儲備來源，其中109年參加基層主管訓練之女性從業人員為38.9%，較108年32.5%增加6.4個百分點，至108及109年參加中階主管訓練之女性從業人員皆為25.6%。
- (3) 強化女性主管候用列冊:辦理公司主管列冊作業時，通函名列宣導各單位於候用列冊時應納入性別觀點，110年女性從業人員列冊基層主管者為23.04%，較109年18.34%增加4.7個百分點，至110年女性從業人員列冊中階主管者為9.59%，較109年8.36%增加1.23個百分點。
- (4) 女性主管培力:開辦女性主管培力坊，培訓對象為候用列冊或培訓班結業之女性從業人員，期能藉由開辦課程以改變職場刻板印象，提升女性面臨困境之解決能力，以培力女性擔任主管企圖心。

經濟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
工作圈109年成果報告

台電公司

一、工作圈辦理情形

(一)成立時間:108年2月11日

(二)工作圈成員:

服務單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	程秀菁
人力資源處	人力規劃組組長	廖德銜
人力資源處	人力運用組組長	楊明峰
人力資源處	員工關係組組長	邱錦坤

(三)最新召開會議情形:

1、召開時間:109年9月29日

2、討論內容:討論有關「揭露性別薪資落差統計資料」及「鼓勵女性投入能源及科技領域」等促進性別友善職場精進作為之議題。會中達成決議:

(1)將性別平等(含性騷擾防治法)課程列入下次網路學院學習推廣活動之指定閱讀課程,藉以鼓勵並獎勵同仁閱讀。

(2)將單位內閱讀性平課程達1小時(含)以上之人數比例,納入未來年度人資業務績效考核之「人資部門服務與管理項目/成為單位主管策略伙伴具體作為」之加分項目。

二、事業員工性別統計

資料時間:各年度12月底

(一)近3年(106-108年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	26,734	23,183	86.72%	3,551	13.28%
107	26,962	23,160	85.90%	3,802	14.10%
108	27,606	23,586	85.44%	4,020	14.56%

2、派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	12,602	10,652	84.53%	1,950	15.47%	14,132	12,531	88.67%	1,601	11.33%
107	12,833	10,761	83.85%	2,072	16.15%	14,129	12,399	87.76%	1,730	12.24%
108	12,978	10,761	82.92%	2,217	17.08%	14,628	12,825	87.67%	1,803	12.33%

分析:

1.全公司員工性別組成消長情形:

本公司屬公用電力事業，其業務屬性男性比例高於女性。惟近3年女性員工占比自13.28%上升至14.56%，顯示女性新進人員人數有逐年增加現象。

2.派僱用人員性別組成消長情形:

(1)派用人員:

本公司派用人員工作性質相較於僱用人員較偏重規劃管理，爰派用人員女性比例相對較高，且自107年起連年呈現增長趨勢由15.47%上升至17.08%，顯示本公司顯見公司對於女性員工的加入抱持正面態度。

(2)僱用人員:

本公司僱用人員工作性質多帶電危險、高溫、高噪音或高空之工作環境下進行，屬高危險且體力消耗性工作，體能負荷要求較高，爰現場作業多由男性員工從事，致女性比例較低。惟自106年度起，女性占比亦逐年上升，由11.33%上升至12.33%，推測可能因近幾年度陸續辦理之招募類別，包括綜合行政、會計等內勤職缺，使得女性報考、進用人數增加，進而使本公司員工女性比例亦隨之上升。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	5,129	4,493	87.6%	636	12.4%	21,605	18,690	86.51%	2,915	13.49%
107	5,133	4,442	86.54%	691	13.46%	21,829	18,718	85.75%	3,111	14.25%
108	5,081	4,342	85.46%	739	14.54%	22,525	19,244	85.43%	3,281	14.57%

4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人 數	百分比		人 數	百分比	人 數	百分比		人 數	百分比	人 數	百分比
106	3,675	3,188	86.75%	487	13.25%	1,128	1,002	88.83%	126	11.17%	326	303	92.94%	23	7.06%
107	3,678	3,151	85.67%	527	14.33%	1,128	989	87.68%	139	12.32%	327	302	92.35%	25	7.65%
108	3,647	3,087	84.64%	560	15.36%	1,114	963	86.45%	151	13.55%	320	292	91.25%	28	8.75%
109	3,572	2,979	83.4%	593	16.6%	1,097	924	84.23%	173	15.77%	328	293	89.33%	35	10.67%

分析：

1. 主管人員性別組成消長情形：

近3年女性主管人員占比逐年上升，自12.4%上升至14.54%，係因女性派用人員比例逐年上升，可派補之女性比例亦隨之上升所致。

2. 各階層主管性別比例分布及消長情形：

查近3年各階層主管女性占比顯示，基層主管自13.25%上升至15.36%，中階主管自11.17%上升至13.55%，高階主管自7.06%上升至8.75%，皆逐年上升，係因本公司持續以甄才(選)說明會及拍攝影音等方式呈現女性任職期間亦能適才適所及營造女性友善職場環境(如育嬰留資停薪規定、生育補助等)，使女性派用人員占比逐年上升，亦使女性主管占比逐步升高。本公司對培育女性主管不遺餘力，各單位於職位出缺辦理派補時，均會適時提供職務性別比例情形，供權責主管參考。

(二)近3年(106-108年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	1,460	1,179	80.75%	281	19.25%
107	1,653	1,262	76.35%	391	23.65%
108	2,292	1,918	83.68%	374	16.32%

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	683	527	77.16%	156	22.84%	777	652	83.91%	125	16.09%
107	758	593	78.23%	165	21.77%	895	669	74.75%	226	25.25%
108	827	643	77.75%	184	22.25%	1,465	1,275	87.03%	190	12.97%
109	851	660	77.56%	191	22.44%	1,243	993	79.89%	250	20.11%

分析：

1. 全公司新進員工性別組成消長情形：

查近3年新進女性員工占比自19.25%微幅下降至16.32%，主要係本公司工作性質以男性技術類別為大宗。本公司將持續至校園及官網宣傳，吸引更多女性加入電力事業的行列。

2. 新進派僱用人員性別組成消長情形：

(1) 派用人員：

106年派用人員女性新進員工占比約22.84%，至108年略下降約22.25%，主要係本公司近年因應離退人力之增補，以男性報考及錄取之技術類別為大宗，另依全公司新進人數來看，108年女性人數較107年度增加，故整體而言應在合理範圍。

(2) 僱用人員：

本公司新進僱用人員甄試名額多為「電力技術人員」相關類別，因其工作性質多屬高危險性且體力消耗性工作，故每年甄試男性報考人占比皆高，新進僱用人員之男性占比亦較高。108年度女性占比較107年度減少12.28個百分點，係因本公司甄試至人員進用依招考類別有時間落差，107年對外共有兩次甄試，其中第一次甄試綜合行政錄取人員已於107年12月進用，其餘各類別錄取人員均於108年度進用，爰該年度新進人員之男性占比較高，女性較低。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一)女性員工比例偏低:

1、分析原因:

(1)工作性質:

本公司屬公共電力事業，僱用人員工作性質多以電力技術性工作為主，需長時間處於高、低壓帶電危險、高溫、高空或高噪音環境，屬高危險且體力要求之工作，現場作業多由男性員工從事，爰僱用人員男性之占比較高。

(2)新進僱用人員招募類別:

本公司新進僱用人員甄試名額多為「電力技術人員」相關類別，因需配合從事夜間或輪班工作，且屬高強度體能消耗性質作業，故每年甄試男性報考人數較多，使得新進僱用人員之男性占比較女性高。

(3)用人需求:

因應近年離退人力之增補，以往例男性報考及錄取之技術類別為大宗，技術類別缺額較管理類別比例略增，致使女性新進人員相對較低。

2、因應策略:

(1)對外招考:

本公司肩負提供全民穩定用電之使命，工作範圍涵蓋全台，工作環境亦相對嚴峻，員工性別比例仍以男性占比較高。惟因應企業經營及補充離退人力，近年持續辦理新進僱用人員招募，其中包含綜合行政及會計等內勤職缺，將吸引女性報考。

(2)徵才資訊:

藉由校園徵才及獎學金甄選之說明會深入學校，如台灣大學、海洋大學、中山大學等，積極向應屆畢業及在校生，包含女性學生，說明本公司職缺，積極鼓勵加入電力供應的大家庭。

(二)女性主管比例偏低:

1、分析原因:

本公司經營涵蓋發電、輸電、配電及售電業務之綜合電業，屬資本密集與技術密集之產業特性，故工作性質以電機、機械、土木等技術導向者為最大宗，企管、財會與人資等業務、管理性工作為輔，故女性有比例相對較低之情形。

2、因應策略:

本公司以電人字第10004068551號函知各單位，於職位出缺辦理派補時，除依輪調、培訓及升遷甄審等相關規定，辦理遷調歷練及擇優升任外，並應適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考。

經濟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 工作圈109年成果報告

中油公司

一、成立工作圈情形

(一)成立時間:108年3月6日

(二)工作圈成員:

服務單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	張麗秋
煉製事業部	人力運用組經理	鄭南琪
石化事業部	人力資源室主任	謝智齡
探採事業部	人力資源室副主任	余慶泉
油品行銷事業部	人力資源室副主任	田肇川
天然氣事業部	人力資源室主任	顏安民
人力資源處	人力運用組組長	張麗秋(代理)
人力資源處	組織薪工組組長	林以晨
人力資源處訓練所	教務組組長	許淑珠

(三)召開會議情形:

1、第一次會議召開時間:109年4月20日(星期一)14時

討論內容:有關各單位108年第3次會議紀錄辦理情形,提請討論。

2、第二次會議召開時間:109年8月20日(星期四)14時

討論內容:

第一案:有關提供本公司同仁托老服務資訊部分,擬提供衛福部長照專區「長照服務地圖」連結供同仁點閱,並將上開交叉分析說明置全球資訊網「性別平等專區」中「友善職場」項下,提請討論。

第二案:為營造本公司性別及家庭友善職場,提升女性員工職場參與率,研擬自109年起由各單位依次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,提請討論。

3、第三次會議召開時間:109年11月23日(星期一)14時

討論內容:

第一案:如何加強宣傳本公司女性員工及主管事蹟,柔化本公司企業形象,提升女性員工及主管認同度,提請討論。

第二案:為營造本公司性別及家庭友善職場,提升女性員工職場參與率,

研擬由各單位依次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，109年由人力資源處及探採事業部先行試辦，試辦情形如附，如何精進後續課程，提請討論。

二、中油公司員工性別統計

資料時間:各年度12月底

(一)近3年(106-108年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	14,806	12,873	86.94%	1,933	13.06%
107	15,704	13,546	86.26%	2,158	13.74%
108	15,836	13,578	85.74%	2,258	14.26%

2、派僱用人員性別比例

年度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	4,071	3,150	77.38%	921	22.62%	10,735	9,723	90.57%	1,012	9.43%
107	4,305	3,298	76.61%	1,007	23.39%	11,399	10,248	89.90%	1,151	10.10%
108	4,497	3,440	76.50%	1,057	23.50%	11,339	10,138	89.41%	1,201	10.59%

分析:

1. 中油公司近3年女性員工占員工總人數之比例逐年微幅上升，由106年13.06%上升至14.26%，主要係因女性新進人員增加所致。
2. 近3年派用人員約占全公司員工之3成、僱用人員約占7成，其中女性派用人員及女性僱用人員占該類人員之比例亦逐年提高，女性派用人員由22.62%上升至23.5%，女性僱用人員則由9.43%上升至10.59%，顯示女性僱用人員增加幅度大於女性派用人員。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	991	853	86.07%	138	13.93%	13,815	12,020	87.01%	1,795	12.99%
107	1,010	854	84.55%	156	15.45%	14,694	12,692	86.38%	2,002	13.62%
108	1,015	842	83.00%	173	17.00%	14,821	12,736	85.93%	2,085	14.07%

4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總 計	男性		女性		總 計	男性		女性		總 計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比		人 數	百分 比	人 數	百分比
106	44	40	90.91%	4	9.09%	746	644	86.32%	102	13.68%	201	169	84.08%	32	15.92%
107	43	37	86.05%	6	13.95%	761	646	84.89%	115	15.11%	206	171	83.01%	35	16.99%
108	25	21	84.00%	4	16.00%	771	642	83.27%	129	16.73%	219	179	81.74%	40	18.26%

分析：

1. 中油公司近3年主管人員中女性占比逐年略增，由13.93%上升至17%；男性占比則逐年略減，由86.07%下降至83%，顯示女性員工升遷管道順暢。
2. 近3年女性基層主管及中階主管占各該類主管人數比例逐年上升，女性基層主管由9.09%上升至16%，女性中階主管由13.68%上升至16.73%，顯示中油公司重視女性員工及女性基層主管之升遷。
3. 至於近3年女性高階主管人數占高階主管人數比例由15.92%上升至18.26%，且皆高於女性員工比例(106年13.06%、107年13.74%、108年14.26%)，顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異。

(二)近3年(106-108年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	976	811	83.09%	165	16.91%
107	1,628	1,358	83.42%	270	16.58%
108	972	805	82.82%	167	17.18%

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	215	151	70.23%	64	29.77%	761	660	86.73%	101	13.27%
107	298	209	70.13%	89	29.87%	1,330	1,149	86.39%	181	13.61%
108	328	266	81.10%	62	18.90%	644	539	83.70%	105	16.30%

分析：

1. 中油公司近3年新進人員逐年增加，其中男性約占8成、女性約占2成，由上表顯示，新進女性員工人數逐年增加。另新進女性員工比例均高於近3年女性員工比例(106年13.06%、107年13.74%、108年14.26%)，未來如新進女性員工比例提高，則女性員工比例將隨之提高。
2. 近3年新進人員中派用人員約占2成、僱用人員約占8成，而近3年新進人員女性員工比例由16.91%提升至17.18%，主要係近3年女性僱用人員比例提高。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一)女性員工比例偏低:

1、分析原因:

- (1) 經濟部所屬事業機構新進職員甄試:本甄試類別主要區分為管理類別及專業類別(如化工、材料工程、電機、環工(科)等),其中管理類別並無報名學歷科系限制,專業類別則須相關科系畢業。依據教育部107年公布之「高等教育領域之女性概況分析」,理工科系畢業之學生以男性為主,女性仍屬少數,因此中油公司近3年(106-108年)新進派用人員男性約占7成、女性約占3成。
- (2) 中油公司僱用人員甄試:本甄試類別計有煉製、油罐汽車駕駛員及探採鑽井等,主要以理工專業為主,近3年新進僱用人員男性約占8成、女性約占2成。

2、因應策略:

- (1) 積極宣導:中油公司積極透過多元管道向理工科系女性人才宣導,包括108年度新進人員甄試宣傳海報以女性員工作為主視覺宣傳標的,並於所發行刊物《石油通訊》刊載相關議題,例如108年11月「查德奧瑞油田誕生記」專題,報導4位優秀女性石油探採工程師前進非洲勇敢築夢,並自109年2月起陸續特別報導現場女性主管之故事;此外,《永續報告書》刊載特輯「佼佼女油人一女工程師在查德」,並於108年度舉辦金焰獎,由講述身兼油罐車駕駛及母職的女性為題材之短片拔得頭籌,期藉由刊物及相關影片宣傳,柔化企業形象,提升女性加入中油公司之意願及鼓勵女性員工擔任主管。
- (2) 強化觀念:為落實性別平等觀念,中油公司開辦性別主流化教育訓練,宣導職場反歧視、消除對婦女歧視(CEDAW)公約等,以提升員工性別平等意識;設置性騷擾防治機制及申訴專線,安排新進人員參加性騷擾防治與申訴機制課程,平時亦加強宣導及防治工作,同時對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練;此外,於中油全球資訊網建置性別平等專區,公開揭露相關資訊、推動現況及成果。中油公司全球資訊網建置性別平等專區,內容涵蓋:性別平等組織及委員、會議紀錄、友善職場(員工協助方案、性騷擾防治、哺集乳室服務、托老服務資訊)、性別統計、相關法規、性別影響評估及外部連結等,供同仁及外部民眾點閱,展現中油公司重視性別平等決心。

(二)女性主管比例偏低:

1、分析原因:

中油公司近3年女性高階主管人數占高階主管人數比例由15.92%上升至18.26%,且皆高於女性員工比例(106年13.06%、107年13.74%、108年14.26%),顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異,女性員工升遷尚屬正常,日後仍會以提高女性主管比率為目標。

2、因應策略:

- (1) 職務訓練:加強女性員工培力訓練，讓女性員工勝任現場工作，並於各級主管培訓課程中持續推動各類儲備主管性別平等訓練課程，強化性別平權觀念，倡導未來員工升遷時，不因性別而有所差異。另現場單位採購安全護具時(如工作服及安全鞋等)應考量女性同仁尺寸，避免安全護具不適當而衍生工安疑慮。安排女性員工業務應考量體能，避免超負荷而發生工安事故。安排女性員工參加職業安全衛生作業主管訓練班，如甲種職業安全衛生業務主管及高壓作業主管等，協助取得工安證照。計劃性培育控制室 DCS 操盤技能。舉辦災害防護講習或演練，使女性同仁積極從事災害防救業務，落實推動各項防災、減災、應變及重建事宜，促進女性同仁參與活動及切身有關的決策。
- (2) 環境改善:中油公司逐步改善現場操作單位之環境設施，如增設哺乳室、女性廁所、安全警鈴及照明設施等，創造更利於女性工作之環境，提升女性員工升任現場主管之意願。各單位依中油公司工業安全衛生處於工安業務會議宣導事項，配合辦理於男女性廁所增設緊急求救鈴相關業務，積極改善現場單位工作環境。並於職場上設置友善空間，提供女性同仁專屬休息室等設施。另規劃以機械代替人力搬運重物，並設計及採購之自動化設備，如自動化鑽井設備輔助系統(含自動上退扣系統及頂驅鑽井系統)、自動化鑽井設備及車載式修井機設備等，減少因工作姿勢不正確，而發生的人體傷害。
- (3) 友善職場：為提供女性員工友善的工作環境，設置優質認證的哺（集）乳室及提供符合女性尺寸之安全護具等，用心營造性別平等之優質職場，榮獲1111人力銀行「2019幸福企業大賞」肯定；此外，成立性平工作小組及探討女性員工及主管比例偏低工作圈，透過外部專家指導及人力資源業務主管集思廣益，創造更利於女性工作之環境，提升女性員工升任現場主管之意願。
- (4) 員工照顧:中油公司除原有之托育措施外，於中油公司全球資訊網「性別平等專區」中「友善職場」項下，提供衛福部長照專區網頁與長照服務地圖連結及托老需求調查問卷資料交叉分析說明，供同仁點閱。中油公司落實女男同酬，建立完善制度與健全福利，包括設置托兒設施及提供員工托育服務，並於年度員工協助方案課程中辦理相關長照2.0宣導課程，提供相關資訊供同仁參酌，同時為營造性別及家庭友善職場，提升女性員工職場參與率，加強對男性同仁宣導多參與家庭事務，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」，以消弭男主外、女主內之傳統觀念。

經濟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
工作圈109年成果報告

台水公司

一、成立工作圈情形

(一)成立時間：108年2月27日

(二)工作圈成員：

單位	職稱	姓名
總工程師室	副總工程師	黃義誠(圈長)
人力資源處	副處長	林國仁
人力資源處	人力規劃組組長	張少芳
人力資源處	組員	陳姿蓉
人力資源處	人力運用組組長	陳湘雲
人力資源處	組員	劉鏡煜
人力資源處	考核訓練組組長	陳碧蓮
人力資源處	組員	張家綺
人力資源處	薪資福利組長	楊秀汝
人力資源處	組員	黃昭蕙
第四區管理處	人事室主任	施人豪
中區工程處	人事室主任	董惠珍
行政處	庶務組組長	謝秀純
行政處	庶務組工程員	許淀彬
行政處	公共關係組業務員	傅巧如
供水處	水源組工程師	林冠伯
財務處	土地組組員	吳佩姍
營業處	申裝組工程員	陳巧佳
資訊處	系統組工程員	陳協昌

(三)召開會議情形：

1. 第一次會議

(1)召開時間：109年5月13日下午2時

(2)討論內容：

第一案：提升本公司女性主管比例所訂定之具體措施辦理情形。

第二案：提升本公司女性就業人數比例所訂定之具體措施辦理情形。

2. 第二次會議

(1)召開時間：109年9月30日上午10時

(2)討論內容：

第一案：本公司女性主管比例偏低之各組別待辦事項。

第二案：提升本公司女性就業人數比例具體措施，待辦事項之執行情形。

二、事業員工性別統計

資料時間：各年度12月底

(一)近3年(106-108年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	5,312	3,719	70.01%	1,593	29.99%
107	5,685	4,054	71.31%	1,631	28.69%
108	5,768	4,111	72.27%	1,657	28.73%

2、派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	1,654	1,123	67.90%	531	32.10%	3,658	2,596	70.97%	1,062	29.03%
107	1,656	1,120	67.63%	536	32.37%	4,029	2,934	72.82%	1,095	27.18%
108	1,667	1,134	68.03%	533	31.97%	4,101	2,977	72.59%	1,124	27.41%

分析：

1. 本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，歷年男性報考人數均多於女性報考人數，爰新進派用及僱用人員亦是男性多於女性，致總體人數男性員工多於女性員工。
2. 為應近年供水成長，本公司增設及擴建相關自來水處理設施、委外淨水場收回自行操作、配合相關勞安法規所需輪班操作人力及勞動基準法修正施行一例一休，於106-107年間請增員額279名。茲因請增人力皆屬技術類別，106年度評價職位人員甄試錄取人數技術士約為營運士之8倍，而報考人又以男性居多，致107年新進僱用人數男性遠高於女性，爰女性僱用人員占全公司僱用人員比例，107年女性占比較106年下降約1.85個百分點；女性員工占總員工人數比例，107年女性占比較106年亦下滑約1.30個百分點。然，108年女性僱用人員占全公司僱用人員比例較107年回升約0.23個百分點，致108年女性員工占總員工人數比例呈現成長趨勢，微幅提升約0.04個百分點。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	528	398	75.37%	130	24.63%	4,784	3,321	69.41%	1,463	30.59%
107	574	426	74.21%	148	25.79%	5,111	3,628	70.98%	1,483	29.02%
108	613	467	76.18%	146	23.82%	5,155	3,644	70.68%	1,511	29.32%

4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總 計	男性		女性		總 計	男性		女性		總 計	男性		女性	
		人 數	百分比	人 數	百分比		人 數	百分比	人 數	百分比		人 數	百分比	人 數	百分比
106	197	157	79.69%	40	20.31%	278	194	69.78%	84	30.21%	53	47	88.67%	6	11.33%
107	203	161	79.31%	42	20.69%	310	210	67.74%	100	32.26%	61	55	90.16%	6	9.84%
108	226	181	80.08%	45	19.92%	329	228	69.30%	101	30.70%	65	58	89.23%	7	10.77%

分析：

1. 各階層主管職稱說明如下：

(1) 基層：兼股長

(2) 中階：兼組(課/廠)長、主任、組長、課長、人事管理員、統計分析員、秘書、研究員、帳務檢查員、會計員

(3) 高階：副處長、處長、總檢核、副總工程師、總工程師。

2. 本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，歷年男性報考人數均多於女性報考人數，故在男性員工人數高於女性員工人數之前提，及主管升遷須經多項標準(如：年資、學歷、經歷、專業能力等)評比下，致使各階層女性主管人數少於男性主管人數。

(二) 近3年(106-108年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106	181	123	67.96%	58	32.04%
107	776	659	84.92%	117	15.08%
108	495	355	71.72%	140	28.28%

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106	83	58	69.88%	25	30.12%	98	65	66.33%	33	33.67%
107	70	53	75.71%	17	24.29%	706	606	85.84%	100	14.16%
108	64	44	68.75%	20	31.25%	431	311	72.16%	120	27.84%

分析：

1. 本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，故基層人力招募亦以技術士為多，如操作、工程、化驗及裝修類等。加以公司供水幅員遼闊，自來水工程技術人員辦理工程規劃、設計、監造，無論係擴建或既設改善工程，均需至現場探勘瞭解或檢測，常需攜帶機具儀器，爰需一定之體能始能負荷是類業務；此外，淨水操作、水質取樣、管網設備檢測維修…等技術類業務，亦需時常往返各場站、擔任外勤等業務，係屬消耗體力之工作，故技術士類別之男性報考人數普遍較女性為多。
2. 106年度為各計畫運作人力需求與因應一例一休之故，請增技術士員額277名，致當年度技術士之錄取人數約營運士近8倍，另該年度又增考術科測驗，報考人多為有相當技術經驗之男性報考，致107年新進男性僱用人員遠多於女性僱用人員。
3. 茲因上開因素，本公司女性新進人員占全公司新進人員比例，107年女性占比較106年減少約16.96個百分點。然，108年女性占比較107年增加約13.20個百分點(由107年15.08%提升至28.28%)。其中派用女性人員增加約6.96個百分點(由107年度24.29%提升至31.25%)；僱用女性人員增加約13.68個百分點(由107年度14.16%提升至27.84%)。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一)女性員工比例偏低：

1、分析原因：

- (1) 招募訊息宣傳不足：網路媒體傳播管道少；內容吸引力不足。
- (2) 缺乏報考誘因：薪資福利不優渥；工作性質具刻板印象。
- (3) 工作設備及環境不適合女性：工作設備不適合女性；職場環境不友善。

2、因應策略：

- (1) 招募訊息宣傳不足：擴增網路媒體傳播管道；加強凸顯有利於公司之訊息。
- (2) 缺乏報考誘因：加強福利措施；拍攝微電影提升公司形象。
- (3) 工作設備及環境不適合女性：改良設備機具；推動性別友善企業文化及

風氣。

(二)女性主管比例偏低：

1、分析原因：

- (1) 首長未積極支持：首長喜任用男性主管；刻板印象。
- (2) 欠缺足夠的自信心及專業能力：缺乏成就動機；培力及訓練不足。
- (3) 缺乏誘因：工作與津貼不成比例；陞任機率低。
- (4) 家庭因素的羈絆：職場與家庭失衡；傳統性別分工。

2、因應策略：

- (1) 首長未積極支持：建立女性優秀人員名冊；辦理高階主管性平課程。
- (2) 欠缺足夠的自信心及專業能力：辦理潛能開發課程提升自信心；加強教育訓練增進核心及管理職能。
- (3) 缺乏誘因：提升相關福利措施；修正相關法規。
- (4) 家庭因素的羈絆：托育及托老措施；加強宣導性別平權觀念。

經濟部加工出口區勞動力性別統計分析

壹、前言

肩負著「拓展對外貿易、吸引工業投資、引進最新技術與增加就業機會」四大使命的加工出口區，於民國55年12月3日在高雄港中島誕生，它不但是我國第一個加工出口區，也是世界加工出口區的首創。歷經逾半個世紀的今天，已由初創的單一園區—高雄加工出口區，擴展至10個園區，總面積由68.36公頃擴增為530.3公頃，其中高科技大廠諸如日月光、恩智浦、華泰等數進駐營運，從業員工已逾8萬人，創造南部就業機會及經濟發展。

加工出口區從早期勞力密集加工組裝，如成衣、皮革及消費性電子等低階加工業，隨著產業發展轉型為生產IC封測、LCD及光學產業等高附加價值的資本與技術密集產業，目前亦積極推動各項員工福利促進業務，包含職業安全衛生、員工健康促進與多元社團活動等，積極營造勞資和諧與幸福職場，期望成為「活力、幸福、永續」產業園地。

貳、加工區優秀勞工

加工區早期產業多屬於勞力密集的傳統、民生工業，員工人數眾多，鼎盛時期曾高達9萬多人，年紀較輕、學歷也較低，為其特色，多為小學、國中程度。隨著產業升級，如今用人多以高學歷為主，高中以上程度占大多數；平均薪資由早期（民國63年）新臺幣（下同）2,303元，跟隨生活水準不斷提升，民國109年已達到45,883元。

參、勞動力分析

一、歷年受僱員工人數

加工區成立初期，係以勞力密集產業為主，56年高雄加工區員工僅4,600人；60年，楠梓加工區與臺中加工區相繼成立後，短短4年間，

員工人數快速成長，達到44,056人；70年增至77,663人；鼎盛時期更高達90,807人，尚不包括區外加工或關聯產業僱用員工；隨著高科技技術發展與自動化的提升，用人不斷遞減，83年降至51,792人，為歷年最低（除成立初期外）；嗣後再緩慢回升；89年中港加工區與臨廣加工區成立後，員工人數已達67,451人；90年65,259人；93年雖回升至71,052人，惟接著經濟不景氣，產業變化，企業精簡、裁員、出走、技術升級等影響，加上97年金融風暴，就業人數下滑，98年3月降至54,458人；近幾年景氣回溫，員工人數持續增加，109年增加至82,031人。

二、109年各業僱用員工人數

迄109年所轄園區員工總人數為82,031人,人數較多前3大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：57,922人，占70.61%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：6,564人，占8%。
- (三) 機械設備製品製造業：2,204人，占2.69%。

三、109年統計員工平均年齡

加工區區內事業係以高科技產業為主，隨著任職年資的累積，區內事業員工平均年齡偏高，介於30歲至44歲之間，近年來，符合退休年齡之中高齡者逐漸退出勞動市場，加上30歲以下青壯人力較無意願從事生產線工作，勞動力多集中在30歲至44歲，茲分析如下：

- (一) 職員部分：36,026人，占區內員工總人數43.92%。
 - 1、16~19歲：16人。
 - 2、20~24歲：1,258人。
 - 3、25~29歲：5,023人。
 - 4、30~34歲：9,449人。
 - 5、35~44歲：12,637人。

6、45～54歲：5,964人。

7、55～64歲：1,534人。

8、65歲以上：145人。

以上資料顯示，35～44歲占職員總人數35.08%最多；30～34歲占職員總人數26.23%次之；16～19歲占職員總人數0.044%最少。

(二) 工人部分：46,005人，占區內員工總人數56.08%。

1、16～19歲：483人。

2、20～24歲：3,596人。

3、25～29歲：8,156人。

4、30～34歲：12,592人。

5、35～44歲：14,281人。

6、45～54歲：5,192人。

7、55～64歲：1,643人。

8、65歲以上：62人。

以上資料顯示，以35～44歲占工人總人數31.04%最多；30～34歲占工人總人數27.37%次之；65歲以上占工人總人數0.135%最少。

四、109年員工年齡性別

(一) 職員部分(男23,782人；女12,244人)

1、16～19歲：男12人；女4人。

2、20～24歲：男855人；女403人。

3、25～29歲：男3,410人；女1,613人。

4、30～34歲：男6,898人；女2,551人。

5、35～44歲：男8,060人；女4,577人。

6、45～54歲：男3,516人；女2,448人。

7、55～64歲：男926人；女608人。

8、65歲以上：男105人；女40人。

資料顯示，以35～44歲年齡層職員人數最多，占職員總人數35.08

%，其中男性占22.37%、女性占12.70%，且男性占大多數；30～34歲年齡層職員人數次之，占職員總人數26.23%，其中男性占19.15%、女性占7.08%；16～19歲年齡層職員人數最少0.044%。

(二) 工人部分(男16,627人；女29,378人)

- 1、16～19歲：男384人；女99人。
- 2、20～24歲：男1,884人；女1,712人。
- 3、25～29歲：男2,711人；女5,445人。
- 4、30～34歲：男4,570人；女8,022人。
- 5、35～44歲：男5,328人；女8,953人。
- 6、45～54歲：男1,386人；女3,806人。
- 7、55～64歲：男330人；女1,313人。
- 8、65歲以上：男34人；女28人。

資料顯示，以35～44歲年齡層人數最多，占工人總人數31.04%，其中男性占11.58%、女性占19.46%，且以女性占大多數；30～34歲年齡層人數次之，占工人總人數27.37%，其中男性占9.44%、女性占17.44%；65歲以上年齡層人數最少，占0.135%。

(三) 比較3年前員工年齡性別資料

基於性別平等推動計畫以訂定3年為期程之緣由，比較3年前員工年齡性別資料，查106年資料顯示，職員部分以30～34歲年齡層職員人數最多，占職員總人數31.84%，其中男性占22.64%、女性占9.20%，且男性占大多數；35～44歲年齡層職員人數次之，占總人數職員總人數31.11%，其中男性占20.20%、女性占10.91%；16～19歲年齡層職員人數最少，占0.15%，其中男性占0.07%、女性占0.08%。

而工人部分以30～34歲年齡層人數最多，占工人總人數29.24%，其中男性占10.74%、女性占18.50%，且以女性占大多數；35～44歲年齡層人數次之，占工人總人數26.15%，其中男性占8.40%、

女性占17.75%；15歲年齡層人數最少，占0.04%，其中男性占0.002%、女性占0.002%。

上述資料顯示，109年職員主要人力以35~44歲年齡層居多，35~44歲年齡層女性比例由106年10.91%增加至109年12.70%，次要人力則為30~34歲年齡層，女性比例由106年9.20%減少至109年7.08%，推測可能係30~34歲年齡層女性職員晉升因素。另工人30~44歲年齡層女性有減少趨勢，35~44歲年齡層女性比例由106年17.75%略減至109年17.44%，30~34歲年齡層女性比例則由106年18.50%減少至109年17.44%，足以說明，加工區女性逐漸由提供勞力基層工作邁向管理職領域。

五、109年員工平均薪資

按行業別區分，共分為30大行業，109年區內事業各業受僱員工平均工資為45,883元(含經常性薪資及非經常性薪資)，男性員工平均薪資為52,256元，女性員工平均薪資為39,847元；106年區內事業各業受僱員工平均工資為43,005元(含經常性薪資及非經常性薪資)，男性員工平均薪資為49,546元，女性員工平均薪資為37,075元，男女平均薪資差異由106年12,471元略減至109年12,409元。

上述資料顯示，106年至109年期間區內事業各業受僱員工平均工資漲幅為6.69%，男性薪資漲幅為5.47%，女性薪資漲幅則為7.48%高於平均值。

經查區內事業員工人數前三大為金屬製品製造業(占區區內事業員工總人數2.61%，男性占該行業總人數63%，女性該行業總人數占37%)、電子零組件製造業(占區區內事業員工總人數67.91%，男性占該行業總人數47%，女性占該行業總人數53%)，電腦、電子及光學製品製造業(占區區內事業員工總人數9.58%，男性占該行業總人數43%，女性占該行業總人數57%)，前二大行

業女性員工人數比例高於男性，包含國際移工計有9,797人，女性約占80%，可能是造成平均薪資差異原因。

肆、縮小落差方案

一、多元方式推動性別友善職場

- (一) 辦理事業單位性別工作平等勞動檢查，由109年80家提高至110年100家。
- (二) 不定期以法令講習、活動設攤、家庭日、有獎徵答等多元方式辦理宣導，同時辦理性平議題藝文競賽。
- (三) 定期於從服中心區刊及電子報(按月3則)發布性別議題訊息，並對於事業單位「女力」訪談及期刊登載。
- (四) 執行性別平等友善職場入場訪視，製作標竿企業性別友善職場宣導單張，提升企業形象。

友善職場性別平等
109年加工出口區
標竿企業措施

▲ 一等一科技股份有限公司

1. 公司禮聘、政策均以員工休養為第一考量，管理層與員工間相處洽、溝通密切，友善管理方式使員工工作效率大幅提升。
2. 提供健康運動、生日假、彈性上下班時間、公益活動等多項福利與多元化學習管道。

▲ 日月光半導體製造股份有限公司

1. 以關懷員工健康為出發點前提下，配置多項友善措施及設施如資訊福利站、另設計「盥洗室」做為員工的身、心、靈居所。
2. 設置幼兒園、宿舍以妥善員工家庭為優先，落實「健康快樂、幸福環保、理念、讓綠色教育在孩子心中發芽。
3. 推動母性保護友善職場，各類放置母性保護各種並推動產假及哺乳假。

▲ 聯華電子股份有限公司

1. 打造工作安心、生活開心與健康放心的友善職場，設置多項友善措施及設施。
2. 重視員工長期任職所積累的知識、技能與經驗，製作員工專屬「任職25週年紀念冊」，珍視資深員工。
3. 按季舉辦員工表演、辦理家庭日、電影欣賞、旅遊、聯歡活動等。

▲ 瑞儀光電股份有限公司

1. 以「員工照顧、社會關懷」為職場健康促進發展策略，營造健康與安全的職場文化，並鼓勵員工實際參與落實健康生活。
2. 設立職康單位，安排鄰近辦公區域單位，提供給孕婦及行動不便員工優先申請使用。
3. 增加女性職崗比例、減少排班時間。

性平專線 0800711536 - 07-3611212分機417
經濟部加工出口區管理處關心您

友善職場性別平等
109年加工出口區
標竿企業措施

▲ 台虹科技股份有限公司

DAIFLEX 台虹科技股份有限公司

每年行員近千萬提供免費健康午餐、推廣健康萬步走、創造優質工作環境、建構多元溝通管道、重視活動部門積極與工作士氣、成立員工關懷小組、提供視障按摩服務等多項福利。

▲ 遠傳電信股份有限公司

遠傳電信 FET

透過不斷完善人才發展體系、福利政策及職業安全相關政策等規範，致力於提供平等、包容、多元、和諧的工作環境，以減輕員工或家屬及對遺孀的認同感。

▲ 巨登精密化學股份有限公司

巨登公司藉由優質良好工作環境及提供完善員工升遷制度，輔以提供備用津貼、婚喪喜慶補助等友善措施及在職教育訓練補助，致力於職場學習的成長與福利品質的提升。

▲ 鼎新電腦股份有限公司台中分公司

鼎新電腦

積極推動友善職場、打造員工休職運動中心、實際工作彈性化措施、重視母性健康保護、舉辦多元社團活動及各類增進員工情感的活動，實為支持員工工作與生活平衡、促進員工身心健康的幸福企業。

▲ 凡事康流體科技股份有限公司

Fluxtek 凡事康

凡事康公司具有美好的組織文化，在工作上屬主與員工就如同家庭般的情感互動；公司提供多項性別工作平等的措施，除了備用員工時不得有性別歧視或種族歧視之外，也致力營造性別平等及安全舒適的工作環境。

更多標竿企業措施詳見本處資訊性別平等專區-性別工作平等-促進工作平等專區

性平專線 0800711536 - 07-3611212分機417
經濟部加工出口區管理處關心您

二、積極女力開發相關精進措施

- (一) 進行環境領域計畫性別統計，進行員工、正副計畫主持人及計畫參與人員性別統計。
- (二) 瞭解機關委辦計畫計畫主持人或高階主管對於性別工作平等法、職場性騷擾案例分析、就業歧視及 CEDAW 課程參

與情形，並調查情形辦理委辦計畫主持人或高階主管性別
工作平等法令及 CEDAW 培力課程。

經濟部「109年推動性別平等政策綱領成果」

110.02

依據行政院（性別平等處）「110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，均已納入本部性別平等推動計畫議題（院層級、部會層級議題）。本部其他推動性別平等政策綱領辦理情形如下：

壹、【權力、決策與影響力篇】

一、深化性別統計：（統計處）

（一）109年本部已完成蒐集 118 項統計資料表及 54 篇分析報告，所有資料集均已上載於本部統計處網站之性別統計與分析專區（https://www.moea.gov.tw/MNS/dos/content/Content.aspx?menu_id=6716），並提供 XML、ODS、PDF 檔案格式，以利民眾加值運用，109年新增部分如下：

- 1、性別統計指標—「經濟部及所屬機關職員申請家庭照顧假性別統計表」、「太陽光電推廣種子教師培訓課程性別統計表」、「陽光開講活動性別統計表」、「拓銷活動參與人數性別統計」、「經濟部標準檢驗局義務監視員性別及年齡統計」等 5 項。
- 2、2 項國際性別統計比較—計有「女性自營作業者比率」、「就業者女性比率-按主要行業別分」等 2 項。
- 3、性別分析報告及其應用情形—計有「法人科技專案補助計畫性別觀點分析」、「女性進入智慧財產領域之統計分析」、「我國女性礦業從業人員現況與國際比較」、「台糖公司主管性別統計分析」、「中油公司職員性別統計分析」、「台灣自來水公司員工人數性別統計分析」等 6 篇。

(二) 由於性別統計資料甚多，為利資料查詢應用，爰將各單位常川辦理之性別統計彙編成年報電子書，內容包括「員工性別統計」、「企業單位負責人性別統計」、「企業輔導計畫」、「人才培訓及國際參與計畫」、「智慧財產及標準檢驗」、「能源、水利、地質、礦務」六大分類之相關統計資料，藉由數字適切反應不同性別在各個政策上的處境與狀況，以提供政策規劃之參考。

二、強化性別平等之政策及治理機制（人事處）

強化部會性別平等專案小組透明運作：

- (一) 本部性別平等專案小組於 109 年因受疫情影響，第 1 次會議改以委員書面審查方式進行，另召開 2 次實體會議，會後均於本部性別平等專區公開本部推動各項性別平等工作內容，包含會議紀錄及委員發言紀要等。
- (二) 另本部性別平等專案小組委員於 109 年 9 月 1 日改聘，委員名冊除上傳至前開專區中，並開放民間提案，俾使本部各項性別平等相關工作受到外界監督，提升民主參與治理功能。

貳、【就業、經濟與福利篇】

一、運用人才培訓計畫，宣導友善家庭政策及遊戲軟體分級管理，促進培植友善家庭的職場文化：（工業局）

本部執行「健全數位娛樂環境與開發者輔導創新計畫」及「體感科技創新應用發展與推動計畫」，推動遊戲軟體分級，輔導業者落實分級規範。

- (一) 辦理市售遊戲軟體廣告標示與內容分級適切性之抽查：109 年度計抽查廣告標示 604 件次，輔導 143 件次完成正確標示；抽查內容分級適切性計 100 款遊戲，其中計有 35 款分級未符，均已通知並輔導業者限期改善。
- (二) 提供民眾檢舉及諮詢管道：109 年度接獲諮詢電話 1,296 通、協處線上遊戲申訴案件 1,229 件。

(三) 提升民眾性別意識，建立正確遊戲觀念：109 年度辦理 15 場次宣導活動，計有 4,332 人次參與，其中男性佔 51%、女性佔 49%。

(四) 輔導 9 家次實境體感場域遵循自律規範、審查 45 款實境體感遊戲正確分級。

二、促進工作與家庭平衡，推動公私部門單位支持友善家庭政策：（加工處、礦務局、智慧局）

(一) 針對加工出口區園區內事業哺(集)乳室設置及提供托兒措施情形進行輔導及檢查 123 家次。協助區內事業申請勞動部 109 年度哺(集)乳室與托兒措施經費補助 7 家，補助經費新臺幣(以下同)95,692 元，以及加工處楠梓示範幼兒園獲勞動部補助托兒設施計 375,040 元；以電話關懷或書函提醒領取育嬰留職停薪津貼且同意接受後續關懷協助之員工計 270 人，其中男性 61 人約占 22.6%；女性 209 人約占 77.4%。

(二) 配合育嬰留職停薪相關法令函釋更新，即時轉知同仁，營造友善申請育嬰留職停薪工作環境，於新進人員報到時，確實提供育嬰留職停薪相關規定、申請程序等各項諮詢及服務，有效增進同仁育嬰留職停薪觀念及提升兩性平權意識。

(三) 持續落實性騷擾申訴管道及救濟保護措施，並將申訴管道及防治措施置於網站及張貼公布欄，使員工了解性騷擾防治措施及申訴之管道。

(四) 持續向同仁宣導相關職場友善措施，男性亦可申請陪產假、家庭照顧假及育嬰留職停薪，並鼓勵男性兼顧家庭照顧責任，以利女性進入職場就業。

參、【教育、文化與媒體篇】

積極落實性別平等教育（智慧局、礦務局）

- (一) 智慧局辦理性別平等課程訓練「e 等公務園+學習平臺」線上學習、相關數位課程放映、邀請學者專家專題演講及進行性別議題電影導讀等共 7 場，109 年度參加相關訓練課程達 2 小時以上人員比例為 96%。
- (二) 礦務局於 109 年 9 月 30 日辦理性別主流化進階實體課程 CEDAW 課程，邀請空中大學講師張雪芳講述「我與我的冠軍家庭-CEDAW 及性平與家務分擔親子教養」主題，參訓人數 42 人。

肆、【環境、能源與科技篇】

一、讓各政策領域內的性別隔離降到最小：（能源局、水利署、礦務局）

- (一) 透過與女性民間團體共同協作數位教材案例，落實「環境、能源與科技篇」政策願景，將女性經驗、知識和價值回饋於能源領域，納入女性聲音及意見，本部能源局於 109 年獲得「性別平等創新獎」肯定，並規劃自 110 年起蒐集輔導計畫導入協作模式推動實例，作為性平業務推動的仿效學習案例。
- (二) 精進「防汛護水志工服勤管理系統」與「水患自主防災社區防災資訊網」管理模式，以簡單清楚且貼近民眾的生活化語言，避免性別刻板差異之論述；另辦理「水利青年營」鼓勵女性青年學子投入水利領域，109 年錄取 30 位水利青年（男性 17 人，佔 56.67%、女性 13 人，佔 43.33%）。
- (三) 辦理「利用無人飛行載具及衛星監測礦區內違規行為及陸上盜採砂石影像判釋」教育訓練及意見交流研討會 1 場，參加人數 30 人（男性 20 人，佔 66.67%、女性 10 人，佔 33.33%）。
- (四) 持續協助辦理礦場救護隊訓練及輔導礦場作業人員在職、職前安全訓練，並鼓勵礦場推派女性從業人員參與各項災防演練及教育訓練，藉以提升女性災防救能力及確保其參與災防事務之權益。

二、不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足：（工業局、水利署、能源局、礦務局、國營事業委員會、台水公司）

- (一) 本部 109 年修正主管災害防救業務計畫時，除邀請相關專家學者外，亦邀請伊甸社會福利基金會、中華民國身心障礙者保護協會、陽光社會福利基金會、台灣障礙女性平權連線等族群團體共同與會討論，以確保身心障礙者其代表組織充分參與。
- (二) 辦理原住民族地區簡易自來水系統營運補助（補助對象為縣市政府）、水患自主防災社區表揚與輔導等均無性別區分，無隔離差別，且保障不同性別與弱勢者之基本需求。
- (三) 為提升自來水之普及率，增進居民生活品質，拉近城鄉差距，每年針對無自來水地區進行清查，清查範圍包括一般地區、水庫週邊及原民部落等，不因性別而有所差異，目前供水普及率為 93.74%。

三、結合民間力量，提高治理效能：（水利署）

辦理「新時代水文化價值國際論壇」，以文化、環境、產業、城市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，並邀請文化、環境、產業、城市、水利等領域之產官學研專家學者共 1,700 人次與民眾共同參與討論，以提高治理共識，並促進公私協力。

附表 15-2 2019 年中小企業銷售額－按企業主性別及經營年數

單位：新臺幣百萬元；%

經營年數	中小企業					
	企業主性別	男女合計	女性企業主	結構比	男性企業主	結構比
銷售額						
總計		12,245,416	3,175,311	100.00	9,070,104	100.00
成立未滿 1 年		183,754	70,447	2.22	113,307	1.25
1-2 年		402,759	129,817	4.09	272,942	3.01
2-3 年		425,923	135,971	4.28	289,952	3.20
3-4 年		421,218	129,645	4.08	291,573	3.21
4-5 年		441,649	122,247	3.85	319,402	3.52
5-10 年		1,908,915	545,201	17.17	1,363,714	15.04
10-20 年		3,379,702	908,572	28.61	2,471,130	27.24
20 年(含)以上		5,081,495	1,133,410	35.69	3,948,085	43.53
內銷額						
總計		10,991,081	2,907,781	100.00	8,083,300	100.00
成立未滿 1 年		162,316	53,939	1.85	108,377	1.34
1-2 年		378,852	124,398	4.28	254,455	3.15
2-3 年		403,682	130,058	4.47	273,624	3.39
3-4 年		397,166	124,830	4.29	272,336	3.37
4-5 年		413,011	115,196	3.96	297,816	3.68
5-10 年		1,768,777	512,491	17.62	1,256,286	15.54
10-20 年		3,017,653	834,921	28.71	2,182,732	27.00
20 年(含)以上		4,449,625	1,011,949	34.80	3,437,676	42.53
出口額						
總計		1,254,334	267,530	100.00	986,804	100.00
成立未滿 1 年		21,439	16,508	6.17	4,930	0.50
1-2 年		23,906	5,419	2.03	18,487	1.87
2-3 年		22,241	5,914	2.21	16,328	1.65
3-4 年		24,052	4,815	1.80	19,237	1.95
4-5 年		28,638	7,052	2.64	21,586	2.19
5-10 年		140,138	32,710	12.23	107,428	10.89
10-20 年		362,049	73,651	27.53	288,398	29.23
20 年(含)以上		631,870	121,461	45.40	510,409	51.72

附註：本表女性企業係指該企業負責人為女性，但負責人若為法人或外國人，因無法區分性別，統計時未將其納入，因此總計不同於附表 1~4 之中小企業數值。

資料來源：整理自財政部財政資訊中心，營業稅徵收統計原始資料，2019 年。

109 年能源教育創客實作教師研習活動 成果報告

一、活動目標

- (一) 實際將能源教育教學融入課程、提供教學經驗及融入能源教育方法。
- (二) 透過分組討論、能源教具實作等方式，讓參與教師對能源教育有更深層的認識。
- (三) 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數量。

二、活動目的

為有效推廣能源教育及提升能源領域女性數量，身處教育現場教師之能源基礎認知與能源教育教學方法尤顯關鍵，針對有心推動能源教育卻不知如何著手之教師，特融合十二年國教「跨領域整合」及「生活實踐」等特性，以「能源實務教學」為主軸發展能源教案，辦理能源教育創客實作教師研習活動。

受限於傳統社會價值、性別刻板印象限制等影響，導致能源領域相關科系、工作職場與研發單位之女性占比不到三分之一，明顯屬於少數。根據過往研究發現，學習態度與學習成就呈現顯著性正相關，若提供能引發學生興趣的課程，將有助於學習成就提升。爰此，期透過研習活動辦理，提供能源正確知識、有趣能源教育課程及創新教育等方式，以培養學生解決能源問題的能力，進而引發並提升女性學習能源知識之興趣。

三、指導單位：經濟部能源局

四、執行單位：國立臺灣師範大學、22 縣市能源教育推動中心

五、課程設計

(一) 參考國外能源教育推動經驗融合教育部新課綱

本課程設計以十二年國教課綱為基底，並參考國外能源教育推動經驗，以「程式設計」為媒介、「能源實務教學」為主軸，發展能源新教案供教師使用。新課綱核心素養課程發展主軸，其內涵指出學習應關注學習與生活的結合所應具備的知識、能力與態度，據此新課綱於其課程綱要提及各學習階段應「強調跨領域/科目間的整合」、「重視並貫徹探究與實作的精神與方法」，最終「以綜合理解運用並連結日常生活」為基礎。近年來「創客教育」、「STEM 教育」引領各國教育政策風潮，其以「實作」、「創意」、「整合」及「自學」為理念，透過「跨領域」及「動手作」，鼓勵整合學科知識與實作應用能力，將「創意」具體實現歷程的宗旨，恰與新課綱概念吻合，皆認為課程應該持續強調以各學科為基礎學習，再進行跨學科整合，並透過動手做完成科學學習。

(二) 與 STEM 領域的連結

能源教育在我國已實施多年，過往多以融入「自然與生活科技領域」進行教學，其重要性隨著民眾能源素養提高，漸受重視，十二年國教課綱中雖仍未被納入正式課程，然已列於十九項議題之一。利用能源議題整合自然科學及科技領域，並提供其他領域之教師參與教案的可能，如：數學及藝術類群的結合，藉此促成教師間的共同合作，進行橫向跨域能源議題之統整，美國政府提出的整合 STEAM 教育理念，亦是強調整合科學、技術、工程、藝術和數學的能力，讓學生動手做、解決問題。

1. 自然領域 (Science 科學): 融入環境變遷議題，使學生體會節約能源的重要性，並講解各類能源、探討及執行節約能源行動、覺察生活中環境的問題、培養正向科學態度。

2. 科技領域 (Technology 技術)：透過 Micro:bit 線上平台撰寫程式，學習如何利用相關工具或平台做出不同效果，導入學習程式撰寫與設計，以資訊科技的形式闡述節約能源的概念，體驗動手的樂趣，養成正向的科技態度，發展學生整合真實情境的素養，強化學生知能整合與生活運用能力，發想創意生活節能方案。
3. 藝術領域 Engineering (工程)：讓學生以各種硬件材料、媒材特性的組合去設計及創造能源科技作品，藉由自行設計製作智能小屋，展現創意，充實藝術涵養與美感素養。
4. 數學領域 Mathematics (數學)：藉由加減乘除、比例等，由淺入深學習數學相關知識，如：計算碳足跡與用電量，系統性分析生活中的能源使用情形，建立學生程式邏輯的思維。

(三) 課程內容

以「智能小屋」為主題，帶領大家一同發想住家節能方案，藉由拋出「地球怎麼了」、「能源是什麼？」、「我們可以怎麼做？」以國內面臨的能源議題開啟討論，藉由教授程式設計與家庭生活相關的能源應用教具如溫度顯示器、地震警示器、自動化風扇及感光電燈等做為解決方向後，帶領教師發想運用於實際教學及生活經驗中，培養師生自生活中尋找問題，並藉由創意實作具體實現學習歷程，如教室氣溫過高時，將啟動「自動風扇」通風降溫，達適當溫度時則自動關閉，節電又省力；當教室亮度充足時，則利用「感光電燈」關閉電源，減少用電量，使能源教育更為貼近校園日常生活。

課程主題：智能小屋				
課程內容	地震警示器	溫度顯示器	自動化風扇	感光電燈
與能源之關聯	地震來臨自動發出警示聲並斷電，防止電器短路	感測溫度顯示於 LED 上，提醒冷氣溫度設定	教室氣溫過高時，將啟動通風降溫，達適當溫度時則自動關閉	當教室亮度充足時，則自動關閉電源，減少用電量，

課程 教學 脈絡	步驟 1	地球怎 麼了	讓學生瞭解氣候變遷、全球暖化及溫室效應等議題，學習探索問題與強化學生學習動機
	步驟 2	帶入能 源議題	講解能源與氣候變遷之關聯，從國內面臨的能源議題開啟討論，並加強說明臺灣目前能源的使用情形與進口能源比例，將能源是什麼更具體化地呈現
	步驟 3	從生活 中做起	讓學生從問答中學習與落實節能生活實踐，使學生多花點心思看生活，創造更多的潛能，並藉由實際行動將節能減碳之理念更深植於日常生活
	步驟 4	發想節 能方案	透過舉例各種科技節能引起學生學習動機，延伸教學程式撰寫與邏輯應用，講解 Micro:bit 的使用方式，並以「智能小屋」為主題發想住家節能方案，帶領教師運用於實際教學及生活經驗中

六、活動成果

本活動與 22 縣市能源教育推動中心共同合作辦理，招收對象以對能源創客有興趣之全國國中小學教師為主，透過分組討論、能源教具實作等方式，讓參與教師對能源教育有更深層的認識，共辦理 6 場次、培育 194 位教師，其中不乏教授數學、語文、藝文領域教師，藉由 STEM 將能源教育融入至各領域之中，達成能源生活教學，因課程銜接十二年國教課綱核心素養，參與教師反應熱烈。

(一) 教師研習場次

項次	時間	活動地點	參與人數	參與男女比例	
				男	女
1	5月6日	臺南市月津國小	37	48%	52%
2	6月5日	新竹市東門國小	29	25%	75%
3	6月12日	臺中市進德國小	35	56%	44%
4	6月19日	高雄市加昌國小	30	49%	51%
5	6月24日	新北市金美國小	35	32%	68%
6	7月10日	花蓮縣西林國小	28	66%	34%
共培育 194 名教師（國中教師 41 位；國小教師 153 位）					



圖 1 臺南場教師研習實作作品成果（攝於 5 月 6 日）

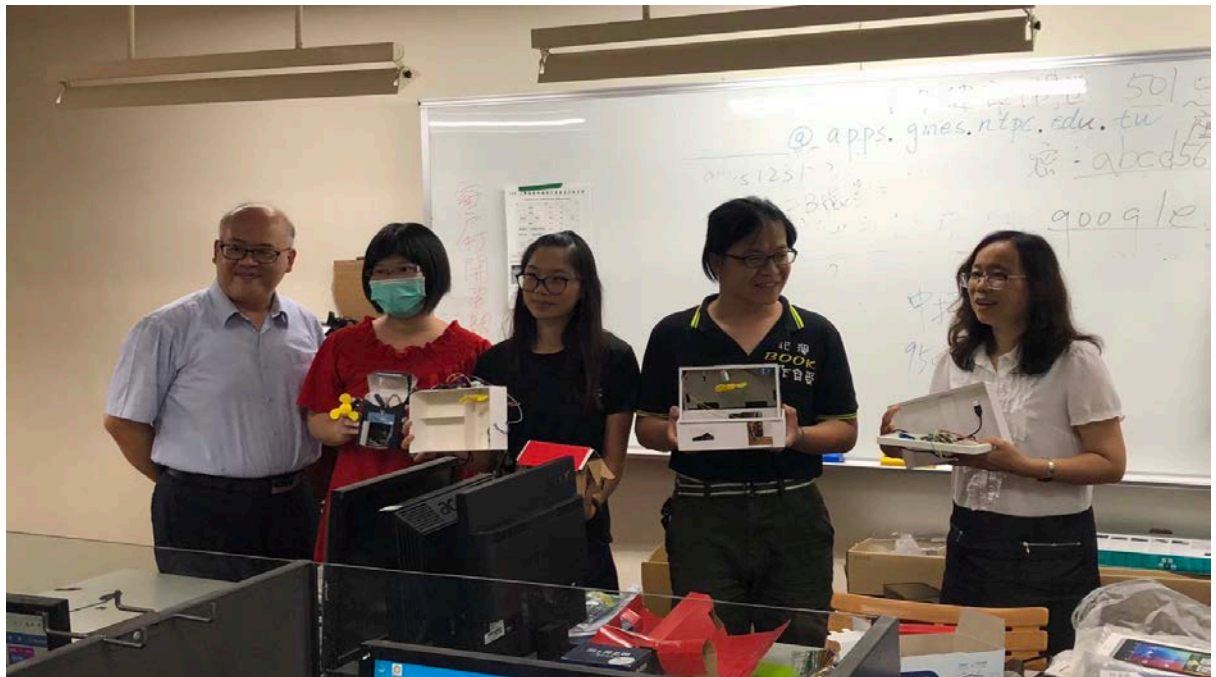


圖 2 新北場教師研習實作作品成果（攝於 6 月 24 日）

（二）教師研習學習成效：為了瞭解研習教學成效，在課程開始前以遊戲式學習平台 Kahoot 針對參與教師進行基礎能源知識前測，並於課堂結束後進行教學回顧測驗。調查結果發現，活動前近 3 成

教師對於全球暖化所造成的影響不甚瞭解，其中對於溫室氣體的成分則近五成教師回答錯誤。經過研習課程，參與教師 100%能正確作答溫室氣體排放量愈多碳足跡愈大、99%能瞭解產品的碳足跡標章代表之意義，對能源知識瞭解大幅增加。

(三) 活動滿意度調查結果：針對能源知識、程式設計及返校教學意願進行調查，發放 194 份問卷、回收 143 份(男性 64 人、44.7%；女性 79 人、55.3%)，回收比率 74%。

1. 能源知識：98%的教師認為課堂上教授的能源知識與觀念容易吸收、理解。
2. 程式設計：智能小屋教案包含組裝地震警示器、溫度顯示器、自動風扇及感光電燈四項功能，12%教師建議可將課程內容拆分為短時數與多場次實施。後續將更著重於程式設計教學，從基礎扎根，依教師程度分為初階版及進階版教案。
3. 返校教學意願：38%教師認為提供教材教具能有效提升在校推動能源教育工作。故於活動後提供有意願教師所需教材進行返校教學。
4. 其他：其中女性最感興趣課程主題為程式設計的部分，其次為教具製作，男性最感興趣課程主題亦為程式設計，其次為能源未來科技。發現不分性別，程式設計皆為最多人最感興趣的課程主題。

透過活動後教師回饋發現，參與教師普遍認為運用資訊科技導入能源教育課程是很好的方式，但現今學校課程能參考的資源較少，建議往後能多發展此類教案教材。另程式設計為抽象概念，對於教師及學生而言，需要運用邏輯與思考能力，後續將增加程式設計基礎講解，讓教師能由淺入深引導學生學習及應用，持續延續教學能量，進而有效推廣能源教育至學生及提升能源領域女性數量。