

經濟部112年度性別平等推動計畫成果報告

壹、性別議題年度成果

一、院層級議題

(一) 性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)	績效指標達 成情形及年 度成果
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p> <p>二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工</p>	<p>機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75%</p> <p>達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p>	<p>一、查經濟部(下稱本部)所屬委員會共81個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有73個，其中已達成任一性別比例達40%者計有59個，占委員會總數72.83%。</p> <p>二、為促進公部門決策參與性別平等，本部各委員會(任務編組)於其委員任期屆滿簽辦改聘(兼)時，應增加未達40%性別之委員人選，並應隨案檢附「經濟部及所屬機關任務編組性別比例檢核表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、改</p>	<p>本部所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率</p> <p>112年：達成目標數60個，達成度74.07%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部組改後所屬委員會自81個調整為71個，112年計58個委員會達成任一性別比率達40%，實際達成率81.69%，已達年度目標值。</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)	績效指標達 成情形及年 度成果
會及上市櫃公司)女性參與決策	<p>政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100%</p> <p>董事達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p> <p>監察人(監事)達成率=(任一性別比例達1/3之政府捐助財團法人數/財團法人總數)*100%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。</p>	<p>善期程、計畫或具體做法。</p> <p>一、查本部22個政府捐助財團法人，目前董事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有11個，占財團法人總數50%；另監事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有17個，占財團法人總數77.27%。</p> <p>二、為促進公部門決策參與性別平等，各業管單位及財團法人利用女性董事、監察人資料庫，於其簽辦改聘(兼)時增加所提供女性董事、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查表」，就任一性別比例未達目標者說明原</p>	<p>【董事】</p> <p>本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達1/3之達成率</p> <p>112年：達成目標數19個，達成度86.36%</p> <p>【監察人】</p> <p>本部業管政府捐助財團法人監察人任一性別比例達1/3之達成率</p> <p>112年：達成目標數21個，達成度95.45%</p>	<p><input type="checkbox"/>達成</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未達成</p> <p>說明：</p> <p>1. 本部 22 個政府捐助財團法人中，112 年計 15 個財團法人達成董事任一性別比例達 1/3，實際達成率 68.18%（詳如後述「檢討策進」）。</p> <p>2. 本部 22 個政府捐助財團法人中，112 年計 18 個財團法人達成監察人任一性別比例達 1/3，實際達成率 81.82%（詳如後述「檢討策進」）。</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)	績效指標達 成情形及年 度成果
			<p>因、改善期程、計畫或具體做法。</p> <p>三、辦理本部主管之經濟事務財團法人董事及監察人（監察人）任一性別比例不低於三分之一之敘獎作業。</p> <p>四、將董事、監察人性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人績效評估作業及業務實地查核之評估指標。</p>		
	<p>國營事業董、監事任一性別比例達1/3之達成率均為100%</p> <p>董(理)事達成率=(任一性別比例達1/3之國營事業數/國營事業總數)*100%</p> <p>監察人(監事/審計委員會)達成率=(任一性別比例達1/3之國營事業數/國營事業總數)*100%</p>	<p>一、研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。</p> <p>二、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別參與決策位</p>	<p>一、本部所屬國營事業機構董事及監察人（含審計委員會委員），目前除中油公司已屆期尚未改選外，其餘公司均已達成任一性別達1/3，達成率分別為董事75%；監察人100%。</p> <p>二、持續依「經濟部及所屬機關事業機構遴派公民營事業與</p>	<p>【董事】 本部所屬國營事業董事任一性別比例達1/3之達成率 112年：100%。</p> <p>【監察人/審計委員會委員】 本部所屬國營事業監察人或審計委員會委員任一性別比例達1/3之達成率 112年：100%。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明：</p> <p>1. 本部所屬國營事業董事任一性別比例達1/3之達成率為100%。</p> <p>2. 本部所屬國營事業監察人（含審計委員會委員）任一性別比例達1/3之達成率為100%。</p>

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程與目 標值)	績效指標達 成情形及年 度成果
		置，尤其是 不利處境者。 三、增進女 性培力與發 展，建置人 才資料庫。	財團法人董監 事及其他重要 職務管理要 點」規定，請 公股代表之政 府機關（構） 推派人選時， 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。 三、持續依本 部所屬事業各 年度工作考成 實施要點之評 估指標，請工 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、持續更新 女性董監事人 選資料庫，並 增加女性董監 事人選之推薦。		

檢討策進：

1. 112年度績效指標項數共3項、達成項數2項，未達成之項目計1項為財團法人董監事部分：
 - (1) 本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達1/3之達成率
112年：目標達成數19個，目標達成率86.36%；實際達成數15個，實際達成率68.18%。

(2) 本部業管政府捐助財團法人監察人任一性別比例達1/3之達成率

112年：目標達成數21個，目標達成率95.45%；實際達成數18個，實際達成率81.82%。

2. 政府捐助財團法人112年計有金屬工業研究發展中心等5家董事、3家監察人(事)之任一性別比例未達1/3，茲說明如下：

- (1) **屆期未改選**：中興工程顧問社、工業技術研究院、石材暨資源產業研究發展中心、中興工程科技研究發展基金會等4家董事及工業技術研究院、中興工程科技研究發展基金會等2家監察人(事)，原規劃112年換屆時達成任一性別比例三分之一之目標，惟目前4家法人屆期均延任中，將於換屆改選時，積極努力達成任一性別比例三分之一之目標。
- (2) **監察人辭任**：台灣中小企業聯合輔導基金會之監察人，因原任女性監察人辭任，致使女性監察人比例未達三分之一，刻正積極遴薦女性人選遞補。
- (3) **該領域女性專業人才偏少難覓**：查金屬工業研究發展中心因金屬工業相關之機械、電機、材料、製程等技術研發單位，女性專業人員較少，較難覓得女性人選，致女性董事未達三分之一。復查該中心董事計13人，第23屆僅有2名女性董事，第24屆則有4名女性董事，女性董事比率已由15.38%提升至30.77%，未來將持續努力在產官學界尋找適當女性人選，並於董事改派時，積極努力達成任一性別比例三分之一之目標。

(二) 性別議題2：提升女性經濟力

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。</p> <p>二、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育(懷孕)復職率達65%。</p> <p>三、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。</p> <p>四、提升中高齡(45-64歲)女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於1.5%。</p>	<p>營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視</p>	<p>利用將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，或輔導計畫之審查機制等方式，鼓勵企業落實營造性別平等友善職場之政策目標，並將廠商優良事蹟進行宣傳廣為周知，達成擴散效應，樹立企業營造性別平等友善職場之典範。</p>	<p>將「營造性別平等友善職場」指標納入遴選/表揚/獎勵之評選準則，或輔導計畫之審查機制項數</p> <p>112年：8項</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部就性平指標納入各評選相關準則之情形如次：</p> <p>1. 總統創新獎：第六屆評選作業已將「營造友善職場工作環境」納入，並列為獎項評審指標之占分項目。本屆於9月完成徵選，共94家團體組參選，皆具備「提供員工健康防護或促進與關懷措施」、「已訂定性騷擾防治措施及申述管道」及「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」等三項友善職場措施。</p> <p>2. 「A+企業創新研發淬鍊計畫」：要求廠商於申請計畫書訂定「營造性別平等工作環境」規劃作法。112年計有5家核定通過廠商，其計畫書中說明營造性別平等工作環境作法，藉此</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>政策工具促進企業營造性別平等友善職場。</p> <p>3. <u>中堅企業遴選</u>：已將「營造性別平等友善職場」納入「營造友善職場環境自我評量表」進行評分。本（第7）屆於 112.11.30 選出並予以表揚，並列為產發署性別平等標竿企業推薦名單，將推廣其優良事蹟，鼓勵企業效法學習。</p> <p>4. <u>國家品質獎</u>：已將「營造性別平等友善職場」納入「友善職場環境評量表」進行整體考評，列入評審共同檢視項目。本（第27）屆遴選於 112.12.11 決審，選出 14 家得獎推薦名單予以表揚。</p> <p>5. <u>國家磐石獎</u>：已將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「永續經營」項下評選標準，綜合評分。</p> <p>6. <u>台灣精品選拔</u>：已將「營造性別友善職場」指標納入「品質」面向評選</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>準則。第 32 屆台灣精品選拔活動共有 469 家 948 件產品報名。</p> <p>7. <u>節約用水績優單位選拔</u>：分別於 109.2.15、112.10.6 修正公布「經濟部水利署表揚節約用水績優單位及節水達人實施要點」，分別將「營造性別平等友善職場工作環境」、「雇用中高齡勞工」相關事蹟納入節約用水績優單位選拔評審項目及權重，加強落實達成職場友善目標。</p> <p>8. 「<u>經濟部節能標竿獎</u>」選拔活動：將「營造性別平等友善職場」納入「其他事蹟」之評審項目。112 年 23 家獲獎企業/單位計有 16 家營造性別平等友善職場。</p> <p>9. 「<u>經濟部能源署業界能專計畫</u>」：將「營造性別平等友善職場」納入申請須知，並於申請計畫書要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃，</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					作為審查機制評選準則之加分項目。
			透過辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」，以實地訪視及訪談企業員工等方式，深入了解企業營造性別平等友善職場內容。後續並宣傳獲獎事業單位所推動執行之性別友善具體措施，深化擴散學習效應。	辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」之標竿篩選機制 112年：2項	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部辦理相關標竿廠商遴選如次： 1. 辦理「 性別主流化標竿廠商遴選 」及訪視 (1)112.4.6及4.27訪視性別主流化優良之2家廠商（均豪精密工業股份有限公司、大銀微系統股份有限公司） (2)7至9月間由性別平等委員主持標竿廠商官方訪談5場次。 2. 辦理科技產業園區「 職家共融友善企業獎 」 (1)為鼓勵事業單位提供多元性別友善職場措施，自112年7月起辦理「職家共融友善企業獎」評選，取代「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」。 (2)112年度計有13家企業參與評選，6家企業脫穎而

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					出，針對獲獎企業之性別平等友善職場措施，製成宣導單張行文園區事業、刊登園區區刊，並於官網等公開揭示，以期其他事業單位跟進效法。
			將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職停薪復職關懷等納入科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場。	辦理科技產業園區事業單位性別工作平等法勞動檢查之家數 112年：85家	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(園管局)已完成科技產業園區勞動檢查96家次： 1. 法令規定辦理情形：檢查事業單位符合性別平等工作法禁止性別歧視、給予法令規定假別、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。 2. 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，如可否申請減少或調整工時、可否申請提早或延後上班、為照顧家庭可否申請在

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>家工作、職務調整等。</p> <p>3. 執行檢查過程再次宣導促進工作平等措施相關規定，以及宣導本部(園管局)推動托兒服務相關措施。</p>
			<p>本部所屬事業辦理申請家庭照顧相關假別及留職停薪之性別統計，以確保友善職場措施有效性。</p>	<p>112年：辦理員工申請家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪等性別統計，並與前1年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>說明： 本部所屬各事業機構統計表如<u>附件1</u>，變動說明如次：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 台電公司：與111年比較，家庭照顧假及陪產假申請人數均比去年同期增加。 2. 中油公司：與111年比較，家庭照顧假、陪產假及育嬰留職停薪申請人數均增加。 3. 台糖公司：與111年比較，家庭照顧假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪申請人數均比去年同期增加。 4. 台水公司：與111年比較家庭照顧假、陪產假及申請育嬰留職停薪人數均有所減少，惟男性申請育嬰留職停

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					薪人數比去年同期增加。
		改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距	辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以瞭解並研提縮小性別薪資差距之做法。	持續運作工作圈並辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法 112年：各公司至少1項	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部所屬事業機構均提出1項相關做法-持續運作工作圈並辦理員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法，112年度成果報告詳 <u>附件2</u> 。
			利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助產業升級轉型，以縮小性別薪資差距。	協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案 112年：4項	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部利用科專計畫暨相關輔導計畫，協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案辦理情形如下： 1. 「 <u>產業升級創新平台輔導計畫</u> 」：於廠商申請計畫書中為強化性別平等之重要性，計畫內容須說明公司性別平權政策及友善職場環境建置情形。截至112年12月為止，已有3項女性企業主申請產業升級創新平台輔導計畫案獲得補助（金元福包裝企業股份

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>有限公司、中華汽車股份有限公司、馬里布智慧股份有限公司)，鼓勵女性企業主參與以縮小政府資源之性別落差。</p> <p>2. 「<u>連鎖加盟鏈結國際發展計畫</u>」：輔導女性創辦人之連鎖加盟企業共計 2 家次，強化經營管理與開拓市場。</p> <p>3. 「<u>建構零售暨服務業數據共享創新服務計畫</u>」：輔導業者透過數據共享進行數位轉型，補助女性負責人共計 7 案。由受補助業者帶領產業鏈上的合作店家，利用雲端服務，蒐集並共享數據，帶動企業數位轉型。</p>
		<p>增強女性經濟賦權，促進女性就創業(含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業)</p>	<p>利用商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫，辦理女性領導力專班及創(就)業知能培訓課程。</p>	<p>辦理女性領導力專班及創(就)業培訓課程 112年：21場/班次</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部辦理女性相關培訓課程計40場次，並製作短影片，說明如次：</p> <p>1. <u>辦理「女性領導班課程」2場次</u>：分別於 112.6.2、112.6.9 辦理(55人、47人參與)，</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>針對欲從事商業服務業工作或任職於商業服務業中的女性，辦理女性創業、領導力之遠距培訓課程。</p> <p>2. 辦理女性創業知能培力課程及活動 38 場次：推動「女性創業飛雁計畫」，並辦理相關課程及活動 38 場次及培訓 2,312 人次。</p> <p>3. 製作女力崛起短影片：影片內容包含「女性負責人的成長統計及女性創業的相關資源介紹」，於各種管道露出。</p>
			<p>利用「產業專業人才培訓」及職業訓練相關計畫，在培訓產業需求人才的同時，以開放的態度，讓傳統較多男性的產業，提供人才培訓之管道，讓有意願投入該產業的女性得以學習專業技能，減少進入專業領域障礙，提</p>	<p>辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 112年：20場/班次</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部業辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程32班，辦理情形說明如下：：</p> <p>1. 產發署辦理相關課程 8 班：包含量測與校正實務培訓、企業永續經營關鍵-ESG 從觀念到實踐工作坊、數位轉型 X ESG 永續發展策略應用班、歐盟醫療器材臨床評</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
			升女性就業機會。		<p>估應用與實務訓練、食品工廠環境管控實務班-嘉義、歐盟 MDR 與 ISO13485 之醫療器材品質管理系統實務訓練課程、紡織服飾視覺影像燈光與控光進階應用、輸銷美國與歐盟食品安全管理實務班-嘉義等8班，計有 195 人次參加（男性 76 人次、女性 119 人次），協助女性學員提升職場所需之專業能力。</p> <p>2. 園管局辦理相關課程 24 班次：包含中餐丙級證照班、縫紉中/高級班、勞工安全衛生教育訓練等，計有 506 人次參加（男性 282 人次、女性 224 人次）。</p>
			利用女性創業飛雁計畫依據女性創業特質，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。	對女性新創事業提供輔導機制之家數 112年：92家	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部(中企署)推動「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</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					女性新創事業計94家。
			樹立女性創業典範，以推廣女性創業、激勵潛在女性創業者，並推薦至各界，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。	辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範 112年：1場	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(中企署)辦理「第十二屆女性創業菁英獎」，遴選優秀女性創業家13位，及綠色企業特別獎2家。
			於「台灣經貿網(Taiwan Trade)」項下設英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。	於台灣婦女企業網展示產品獲買主直接在網站進行採購詢價之則數。 112年：260則詢價	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 1. 112年截至12月，獲買主直接在該網站進行採購詢價則數計263則。 2. 本部(貿易署)透過台灣經貿網發送電子報等方式加強宣導婦女企業網，讓更多女性藉由該網站提升創業機會與能力。
			為增強女性經濟賦權，促進中高齡女性再就業，將相關評選指標納入各項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，鼓勵企業建構友善求職環境。	(一) 已將「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	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 1. 總統創新獎 ：第六屆總統創新獎業將「僱用二度就業婦女」納入評選作業之「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項評審指標之佔分項目。本屆參

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
				數： 112年：6項	<p>選94家團體，共67家團體符合，占參選團體71%。</p> <p>2. 傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫：業將「僱用二度就業婦女」列為優良市集評核項目，112年度通過26個市集(市場及夜市)並於112.11.20頒發市集獎狀。</p> <p>3. 觀光工廠國際亮點評選項目：業將「僱用二度就業婦女」指標納入，112年度已於112.4.26完成評選，計5家觀光工廠參與評選並獲選國際亮點觀光工廠，獲選廠商均於企業內建立僱用二度就業婦女之制度。</p> <p>4. 中堅企業遴選：業將營造友善職場環境自我評量表納入「僱用二度就業婦女」項目，進入複審78家中有59家僱用二度就業婦女，占75.64%，並有16家提出推動落實作法說明。</p> <p>5. 國家品質獎遴選：業將「友善職場環</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>境評量表」納入「僱用二度就業婦女」項目，其中有13家提出推動落實作法說明(有2家保留員工原職位、1家部分職缺以招聘二度就業婦女為主)，決選出14家得獎推薦名單予以表揚。</p> <p>6. 國家磐石獎：已將「僱用二度就業婦女」納入「永續經營」項下評選標準，綜合評分。</p> <p>7. 經濟部節能標竿獎選拔活動：將「僱用二度就業婦女」納入「其他事蹟」評審項目，112年共計101家企業進入審查階段，其中23家獲獎企業/單位中，計有9家僱用二度就業婦女。</p> <p>8. 經濟部能源署業界能專計畫：計畫申請須知規定：「接受業界能專補助，請落實兩性平權政策，促進並保障女性就業機會」；申請計畫書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</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					業婦女)，作為審查機制評選準則之加分項目。
				<p>(二) 已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則項數： 112年：6項</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>1. 總統創新獎：第六屆評選作業，業將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項評審指標之佔分項目。本屆參選94家團體，共70家團體符合，占參選團體74%。</p> <p>2. 中堅企業遴選：業將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入遴選申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目。</p> <p>3. 國家品質獎遴選：業將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入複審作業之「友善職場環境評量表」</p> <p>4. 國家磐石獎：業將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入「永續經營」項下</p>

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
					<p>評選標準，綜合評分。</p> <p>5. <u>經濟部節能標竿獎選拔活動</u>：業將「企業僱用中高齡員工」納入「其他事蹟」評審項目。112年23家獲獎企業/單位中，計有11家僱用中高齡勞工。</p> <p>6. <u>經濟部能源署業界能專計畫</u>：申請須知提及公司若有落實「營造性別平等友善職場工作環境規劃(含僱用中高齡勞工)」，於計畫審查時可考量予以優先補助。</p>

檢討策進：無

(三) 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

目標	關鍵績效指標(含衡量標準與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含期程與目標值)	績效指標達成情形及年度成果
<p>一、消除性別刻板印象、偏見與歧視</p> <p>二、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、新移民、單身、隔代教養)之認識與接受度。</p>	<p>一、民眾之性別平等觀念提高4%。</p> <p>二、有偶(含同居)女性之配偶(含同居人)之平均每日無酬照顧時間由1.48小時提升至1.83小時。</p> <p>三、高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例提升至29.33%。</p> <p>四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4%。</p>	<p>鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。</p>	<p>為落實本部辦理相關業務之宣傳品具性別平等觀點之內容，定期向本部各單位宣導，參考通傳會「廣電媒體製播性別議題內容原則」辦理自製宣導媒材，以避免落入性別刻板印象、偏見與歧視。</p>	<p>結合業務推動自製具性別平等觀點之內容，包含臉書貼文、拍攝影片(含平面)則數。</p> <p>112年：16則</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部相關機關共自製宣傳品計19則(標準局4則、中企署3則、產發署2則、貿易署1則、園管局7則、能源署2則)，分別於官網、相關計畫網頁、電子報、臉書或Line發布(如園管局將性別平等工作法部分內容設計職場小劇場並製成卡通動畫短片1則，上傳youtube於機關官網及臉書設定連結，讓區內從業員工了解更多性別平等工作知識；加油站辦理性別平等平面宣導，刊登於經理人雜誌112年11月第228期)。</p>

(四) 性別議題5：打造具性別觀點的環境空間及科技創新

目標	關鍵績效指標 (含衡量標準 與目標值)	策略	具體做法	績效指標(含 期程與目標 值)	績效指標達 成情形及年 度成果
促進科學 研究及技 術研發之 性別化創 新	完成操作指引/手 冊及機制建立。	一、發展性別 化創新操 作指引/操 作手冊。 二、完善科學 研究及技 術研發辦 理性別分 析之機 制。	一、發展智慧 化科技領 域性別化 創新操作 手冊 二、研擬業管 科研計畫 辦理性別 分析之做 法及相關 規定	一、113年：發展 智慧化科技 領域性別化 創新操作手 冊。 二、114年：完成 科學研究及 技術研發辦 理性別分析 之機制。	111-112年免填 列

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1：增進女性培力突破職場性別隔離

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
增進女性培力與發展，擴大不同性別者的參與管道，突破參與上的性別區隔，達成決策的平等。	地質相關研習課程及活動之女性參訓比例 112年：31%	利用保障參訓之性別比例，增進女性培力與發展，逐步消除職場性別隔離，達成環境領域相關行業決策之性別平等。	藉由多元化地質活動及地質課程，以保障女性參訓名額方式，提升女性參與地質科學領域之比例。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 112年辦理地質相關研習課程12場次及專業講座2場次，共計208人次參加(男性90人次，女性118人次)，女性比例為57%。
重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。	女性主管占全體主管比率較前一年度提升 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">台糖公司</div> 112年：0.2% <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">中油公司</div> 112年：0.3% <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">台水公司</div> 112年：0.3% <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">台電公司</div> 112年：0.2%	提升所屬國營事業機構女性主管比例，以增加不同性別之決策者，達成決策具備敏感度之目標。	一、鼓勵所屬事業女性員工參加晉升主管培訓課程。 二、辦理主管職缺甄選時，提供符合該職缺甄選資格之名冊，鼓勵首長參考選派。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部所屬事業機構112年女性主管比例較111年提升，說明如次： 1. 台電公司： (1)111年女性主管比例 16.9% (2)112年女性主管比例 17.1% 2. 中油公司： (1)111年女性主管比例 20.4% (2)112年女性主管比例 20.8% 3. 台糖公司： (1)111年女性主管比例 6.6% (2)112年女性主管比例 6.9% 4. 台水公司： (1)111年女性主管比例 26.7%

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法	績效指標達成情形 及年度成果
				(2)112年女性主管比例 27.2% 5. 112年度成果報告詳 <u>附件3</u> 。
	宣導職場性別申訴 機制及辦理防治職 場性騷擾、歧視、 霸凌之教育訓練場 次 112年：82場	加強辦理有關 職場性別申訴 機制之宣導， 及防治職場性 騷擾、歧視、 霸凌之教育訓 練，以提升同 仁之性別敏感 度，達成職場 性別平權。	因本部所屬事業 機構場域多樣化 且員工數眾多， 為避免發生性別 申訴案件後將影 響工作士氣及國 營事業形象，爰 請各事業機構加 強辦理宣導職場 性別申訴機制及 防治職場性騷 擾、歧視、霸凌 等教育訓練。同 時，近3年有受 理性別申訴案件 (無論申訴是否 成立)之機關亦 應加強辦理。	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明：</p> <p>1. 查111年度本部暨所屬機 關(構)性騷擾申訴案件 共計12件(本部1件、台 糖公司1件、台電公司4 件、中油公司6件)，為 倡導職場性別平權意 識，本部針對上開發生 性騷擾申訴案件之機關 (構)，請其加強辦理防 治職場性騷擾及職場霸 凌教育訓練。</p> <p>2. 112年本部加強宣導，本 部及所屬機關(構)計辦 理139場次防治職場性騷 擾及職場霸凌課程，另 上開曾受理性別申訴案 件之機關(構)亦配合辦 理相關宣導訓練，說明 如下：</p> <p>(1)本部5場次。 (2)貿易署6場次。 (3)中企署4場次。 (4)水利署及所屬機關43場 次。 (5)能源署2場次。 (6)台糖公司16場次。 (7)台電公司11場次。 (8)中油公司27場次。 (9)台水公司25場次。</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果																										
<p>加強落實性別平等教育訓練，重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度。</p>	<p>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。</p> <p>112年：90%</p>	<p>持續加強所屬公務人員提升性平意識與知能。</p>	<p>依課程目標及實際需要，辦理性別平等相關課程，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。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本部於辦理112年度性騷擾防治宣導訓練課程，透過專家學者分享性平觀點，以強化同仁性平意識。 2. 本部持續加強落實性別平等教育訓練，112年本部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小時以上之比例為95.15%，各機關達成比例如下： <table border="1" data-bbox="1158 1039 1519 1680"> <thead> <tr> <th>機關</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本部</td> <td>96.10%</td> </tr> <tr> <td>商業署</td> <td>96.55%</td> </tr> <tr> <td>產發署</td> <td>93.23%</td> </tr> <tr> <td>貿易署</td> <td>91.71%</td> </tr> <tr> <td>能源署</td> <td>96.53%</td> </tr> <tr> <td>中企署</td> <td>96.51%</td> </tr> <tr> <td>水利署</td> <td>99.73%</td> </tr> <tr> <td>智慧局</td> <td>93.31%</td> </tr> <tr> <td>園管局</td> <td>91.67%</td> </tr> <tr> <td>標準局</td> <td>98.07%</td> </tr> <tr> <td>地礦中心</td> <td>93.26%</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>95.15%</td> </tr> </tbody> </table>	機關	比例	本部	96.10%	商業署	96.55%	產發署	93.23%	貿易署	91.71%	能源署	96.53%	中企署	96.51%	水利署	99.73%	智慧局	93.31%	園管局	91.67%	標準局	98.07%	地礦中心	93.26%	平均	95.15%
機關	比例																													
本部	96.10%																													
商業署	96.55%																													
產發署	93.23%																													
貿易署	91.71%																													
能源署	96.53%																													
中企署	96.51%																													
水利署	99.73%																													
智慧局	93.31%																													
園管局	91.67%																													
標準局	98.07%																													
地礦中心	93.26%																													
平均	95.15%																													

檢討策進：無

(二) 性別議題 2：提升女性創（就）業機會與能力

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
<p>結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。</p>	<p>辦理二度就業婦女職涯講座工作坊</p> <p>112年：2場次</p>	<p>於就業媒合場合辦理性別平等工作法宣導及職涯講座，提升二度就業婦女職涯規劃行動力。</p>	<p>於辦理徵才活動同時辦理促進工作平等措施等性別工作平等法令宣導及二度就業婦女職涯講座，採10人以下小團體工作坊方式，讓與會學員深入探索個人的就業經驗，覺察個人未來職涯發展，進而展現職涯規劃行動力。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部(園管局)配合徵才活動已辦理二度就業婦女職涯講座工作坊3場次，參加人數包括園區求職者及從業員工計34人次，其中男性10人次(29.4%)、女性24人次(70.6%)。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 112.3.17「女力覺醒」潛能探索工作坊，計有8人參加(男3人、女5人)。 2. 112.8.18「從心對焦人生座標」，計有12人參加(男3人、女9人)。 3. 112.10.13「用夢想卡設計人生藍圖」，計有14人參加(男4人、女10人)。
<p>掌握國際性別議題趨勢，積極參與國際交流，提升我國性別平等成果能見度，成為</p>	<p>參與國際性別會議或交流活動場次</p> <p>112年：1場</p>	<p>利用參與國際性別會議或交流活動機會，就涉及國際經貿部分，協助女性掌握國際經貿趨勢，展現經貿女力，並提升我國性別平等成果能見度。</p>	<p>透過參與國際性別會議或交流活動，藉分享國際經貿議題趨勢以開展其商務視野，提升經貿專業，並深化女性海外拓銷經驗及策略運用，積極</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 1. 我國駐WTO代表團112年度出席WTO性別與貿易非正式工作小組(IWG)舉辦之5次例會，主要討論</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
亞洲標竿，接軌國際。			培養女性經貿人才。	<p>或說明事項包括：</p> <p>(1)修訂「2023-2024年性別平等工作計畫」草案，該計畫著重舉辦性別平等相關研討會與會議，分享會員實施性別貿易政策與最佳實踐。</p> <p>(2)WTO 會員及相關國際組織於會中分享性平相關政策措施及研究成果。</p> <p>(3)WTO 秘書處說明112年規劃辦理的訓練課程及活動，歡迎會員踴躍報名。</p> <p>(4)聯合國婦女署簡報女性經濟賦權之挑戰及該署工作重點。</p> <p>(5)各會員國分享相關進展</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢紐西蘭之貿易與性別檢視，盼透過相關具體作為持續鼓勵女性參與貿易。 ➢智利以改善性別分離數據 (Improving Gender-

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>disaggregated data)為題分享簡報。續推動貿易相關性別平權及結合女性經濟賦權貿易政策</p> <p>(6)聯合國世界糧農組織(FAO)、聯合國開發計畫署(UNDP)及國際貿易中心(ITC)簡報分享性別平等及女性賦權相關政策及經驗。</p> <p>(7)WTO 性別研究中心(Gender Research Hub) 預計於2025年舉辦世界貿易性別大會。</p> <p>2. 透過積極參與各項國際性或與國際經貿人才培訓相關之會議、活動或研討會，擴大我國性別培力方式，以掌握國際性別議題趨勢，增加國際能見度，本部(貿易署)112年計辦理2023臺沙(烏地)經濟論壇、第13屆臺奧(地利)經濟合作會議等25場次會議及研討會，</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>透過性平比例及會中參與貴賓分析得知，不但各種行業皆有多位女性代表參與，同時業界女主管(執行長)更是普遍，顯示我國性平宣導成效普及強化力道。</p> <p>3. 另國際貿易署為協助女性掌握國際經貿趨勢，委託外貿協會辦理「國際企業經營班」(簡稱國企班)，以及各類在職訓練課程。112年國企班及在職課程女性參與共計1,875人次(占總人數64%)。</p>
提升女性取得創(就)業知能及進入市場機會	<p>「專利」領域相關法令及資料庫檢索等業務說明會之女性參與比例</p> <p>112年：37%</p>	辦理女性參與專利領域之業務說明會，提升女性增加進入專利領域之能力。	持續透過官網、FB 宣導等管道，加強鼓勵女性從業人員參加專利領域之業務說明會。	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 112年辦理「專利法令說明會」及「專利資料檢索說明會」各1場如次：</p> <p>1. 112年專利法令說明會：於112.4.14至4.27共辦理5場，計有348人參加，其中女性159人(45.69%)，會中簡報並提供兩性</p>

目標	績效指標 (含期程與目標 值)	策略	具體做法	績效指標達成 情形及年度成 果
				<p>平等文宣，鼓勵女性從業人員多參加專利領域業務說明會。</p> <p>2. 專利資料檢索說明會：於112.11.15採線上方式舉辦，成果如下：</p> <p>(1)參與對象主要為產業界、事務所、學術研究等專利檢索人員，計有246人參與，其中男性119人(48.4%)、女性127人(51.6%)。</p> <p>(2)說明會資料附上智慧局性別平等文宣以及QR-Code，供學員參閱或手機掃描。</p> <p>(3)本次回收188份滿意度調查問卷，其中有關性別平等2個問題，「(1)以上所呈現性別平等文宣內容，我已經了解。」及「(2)以上所呈現性別平等文宣內容，我認為滿意。」各有86.7%及84.5學員勾選「同意」。</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
	女性運用中小企業網路大學校進行學習進修比例 112年：45%	以不受時間地點限制之數位學習平臺，整合多元學習資源，提供女性多樣化的學習管道，強化職場競爭力。	中小企業網路大學校平臺提供線上學習資源、直播服務、活動資訊等一站式企業組織學習服務，激發企業員工學習動機，提升中小企業人力培育能量。	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部中小企業網路大學推動情形： 1. 112年新增會員總數45,597人，其中女性會員新增20,975人(46%)。 2. 開設「女性創業」專區，協助女性創業及培養創新思維，課程內容包含女力數位行銷7門、女創經驗談3門、產業轉型4門及創業必備技能1門。
	舉辦數位貿易課程及說明會，女性參加人次 112年：1,600人次	協助女性企業掌握AI、區塊鏈及數位轉型等數位貿易趨勢，提升數位拓銷能力。	辦理數位貿易課程及說明會，推出電商全球趨勢、企業數位轉型策略、數位貨幣及數據解析相關主題，提升女性企業主數位貿易行銷技巧，俾女性企業運用網路開拓國際貿易市場。	■達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 112年女性參加數位貿易課程及說明會者共計1,604人次。本部(貿易署)舉辦多項數位貿易課程及說明會，協助女性企業主運用流量拓銷商機、掌握跨境電商趨勢、數位轉型、關鍵字廣告及數據分析。

檢討策進：無

(三) 性別議題 3：打造具性別觀點的環境及能源領域並鼓勵女性進入

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
<p>落實環境、能源與科技領域公民參與和審議機制，確保女性充分參與，尤其是不利處境者。</p>	<p>以新住民及國際移工慣常使用之語種編製能源（水、電、瓦斯等）使用安全或節約使用之宣導手冊或宣導品，增加其節約能源觀念，落實平日生活。</p> <p>112年：3款</p>	<p>為減少新住民及國際移工因語言溝通或生活適應之困難，於推行環境及能源領域之政策時，確保女性普遍可參與性。</p>	<p>邀請新住民或國際移工代表協助、共同參與或檢視宣導品之編製，搭配不同國情及文化編擬宣導手冊及宣導品，更能使其落實生活達到節約能源或相關政策之推行，以提升女性普遍參與性。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明：</p> <p>1. <u>節水文宣</u>：</p> <p>(1)「十大省水好習慣」平面文宣：為落實友善職場環境，減少外配及外傭因語言溝通或生活適應之困難，經濟部（水利署）於推行節約用水領域政策時，將搭配不同國情、語言及文化，目前已完成編撰日文、韓文「十大省水好習慣」平面節水文宣，後續規劃印尼與越南版本，期能更加落實生活達到節水政策之推行。</p> <p>(2)節約用水宣導海報-「涓滴必較，節水有效」為主題：台水公司邀請新住民共同參</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>與設計2種語言（英文2款及印尼文2款）海報，目前已完成設計並提供各服務（營運）所向臨櫃用戶廣宣，另以平面（網路）媒體刊登及設攤活動等多元方式宣導。</p> <p>2. <u>微電腦瓦斯表</u> <u>宣導品</u>：邀請印尼移工及印尼語教師參與微電腦瓦斯表<u>印尼文宣導品編製</u>，並置於微電腦瓦斯表官網，宣導3大安全遮斷功能，增進新住民及移工節約能源觀念。</p>
	<p>女性代表參與能源業務推動案例。</p> <p>112年：6例</p>	<p>透過邀請女性代表參與能源業務之審議與推動，保障女性的參與權與影響力。</p>	<p>邀請女性民間團體代表或女性意見領袖參與能源業務推動，確保女性充分參與能源議題。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明：</p> <p>1. <u>漁電共生環社</u> <u>檢核機制</u>：經濟部(能源署)邀請女性專家協作討論，以其專業領域、漁村蹲點研究或</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>田野經驗分享，促使環社檢核各環節納入女性對於環境生態、社會溝通及養殖等議題之觀點。</p> <p>2. <u>天然氣價格計算方式審議會</u>：聘任6位女性委員，並達成任一性別不低於40%之目標，確保女性充分參與天然氣議題。</p> <p>3. <u>112年電價費率審議會</u>：置委員17人，其中女性7人、男性10人，符合任一性別比例達40%之目標，確保女性充分參與電價議題。</p> <p>4. <u>能源教育標竿學校選拔</u>：邀請女性專家擔任委員，致力落實任一性別比例達40%之目標。</p> <p>5. <u>陽光開講活動</u>：共辦理11場次，其中5場</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>次由女性擔任講師。</p> <p>6. <u>土壤及地下水污染防(整)治專業輔導團隊</u>：邀請朝陽科技大學環境工程與管理系程淑芬教授加入輔導團隊，共參加5場次輔導，所占比例達1/3。</p>
	<p>參與主管災害防救業務計畫修訂之女性或各類型公民團體代表數(2年修訂1次)</p> <p>112年：2位/個公民團體代表</p>	<p>邀請女性及不利處境者參與本部主管災害防救業務計畫討論，確保公民參與及審議。</p>	<p>邀請相關專家學者、女性及各類型公民團體代表，參與本部修正主管災害防救業務計畫，以確保女性及不利處境者之充分參與。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>達成 <input type="checkbox"/>未達成</p> <p>說明： 本部辦理有關修正主管災害防救業務計畫，邀請專家學者及各類型公民團體代表，包含女性代表、身心障礙權益推動小組委員代表及性別平等會委員代表，辦理情形如下：</p> <p>1. 「<u>公用氣體與油料管線災害防救業務計畫</u>」及「<u>輸電線路災害防救業務計畫</u>」： 112.6.6 辦理修訂2項業務計畫研商會議，邀</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>集性別平等會委員、身心障礙權益推動小組委員及相關領域學研界委員計 12 位委員，其中包括 6 位女性委員，俾確保女性及弱勢團體充分參與擬訂災害防救。</p> <p>2. 「<u>工業管線災害防救業務計畫</u>」：112.11.8 辦理計畫修正草案研商會議，邀請台灣婦女團體全國聯合會陳曼麗常務監事（行政院性別平等會第 6 屆委員）及臺北醫學大學傷害防治學研究所張光華教授（行政院身心障礙者權益推動小組第 4 屆委員），分別代表性別平等團體及身心障礙團體與會。</p> <p>3. 「<u>水災及早災災害防救業務</u></p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p><u>計畫修正草案</u>、「<u>礦災災害防救業務計畫</u>」：112年無須修訂草案。</p>
	<p>關於土地、水務之自然資源管理業務之組織，修正法規及行政規則，以規範委員任一性別比例不低於三分之一。</p> <p>112年：3案 「地質敏感區審議會組織及運作辦法」、「經濟部礦場安全諮議委員會設置辦法」、「經濟部執行事業用爆炸物管理條例第二十六條第一項第四款認定小組設置及作業要點」。</p>	<p>透過法規及行政規則之規定，增進女性代表參與土地、水務之自然資源管理業務決策之審議，保障女性參與權與影響力。</p>	<p>修正關於土地、水務之自然資源管理業務組織之法規及行政規則，增進女性代表參與上開業務之推動，確保女性充分參與土地、水務之自然資源管理之議題。</p>	<p>■達成 □未達成 說明： 1. <u>經濟部礦場安全諮議委員會設置辦法</u>：於112.5.9修正完竣，其中修正第二條經濟部礦場安全諮議委員會組成人數與增訂任一性別比例不得少於三分之一，以增加機關遴選委員作業之彈性、落實國家性別平等政策，及促進參與礦場安全議題之性別平等。 2. <u>地質敏感區審議會組織及運作辦法</u>：112.3.7修正，增訂第4條第2項「前項委員，任一性別比例不得少於三分之一。」。 3. <u>經濟部執行事業用爆炸物管理條</u></p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p><u>例第二十六條第一項第四款認定小組設置及作業要點</u>：於112.3.30修正完竣，明定認定受評估當事人有無客觀事實足認其不能執行爆炸物使用或管理業務之情形，應成立認定小組，小組委員任一性別比例不得少於三分之一。</p>
	<p>關於土地、水務之自然資源管理業務之組織，於實際運作時，委員任一性別比例不低於40%。</p> <p>112年：3案 「經濟部自來水水價評議委員會組織規程」、「經濟部自來水水質水量保護區審議會設置要點」、「經濟部水庫集水區圖資審查小組作業要點」。</p>	<p>本部或相關業務機關函請有關機關、團體、公私立大專院校或研究機構推薦代表人選及專家學者遴選名單時，將建議優先推薦女性，以降低性別落差及逐步達成性別平等目標。</p>	<p>本部或相關業務機關函請有關機關、團體、公私立大專院校或研究機構推薦代表人選及專家學者遴選名單時，建議優先推薦女性，使該等組織實際運作時，達成女性比例不低於40%。</p>	<p>■達成 □未達成 說明： 3個任務編組已達成任一性別比例不低於40%目標： 1. <u>經濟部自來水水價評議委員會</u>：於111.5.13完成改聘，任期至113.4.30；委員計19人，其中女性8人(42.1%)、男性11人(57.8%)。 2. <u>經濟部自來水水質水量保護區審議會</u>：於111.6.28完成改聘，任期至113.7.28；委員</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>計 19 人，其中女性 9 人(47.0%)，男性 10 人(53.0%)。</p> <p>3. <u>經濟部水庫集水區圖資審查小組</u>：於 111.6.22 完成改聘，任期至 113.5.19；委員計 10 人，其中女性 4 人(40.0%)，男性 6 人(60.0%)。</p>
<p>提高廠商及僱用員工之性別平等意識及知能，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。</p>	<p>辦理性別平等有獎徵答、法令講習、藝文競賽及國際移工宣導活動</p> <p>112年：12場次</p>	<p>落實資訊公開透明機制，使各項政策資訊不因民眾之性別、族群或地區而有差別待遇。</p>	<p>透過辦理性別平等法令宣導、藝文競賽跟有獎徵答之軟性活動，增加各項政策可近性，並利用實體公佈欄、網路活動或臉書直播等多元宣傳舉辦方式，增加資訊公開及便利性。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部(園管局)辦理性別平等有獎徵答等活動計65場次，說明如下：</p> <p>1. 法令講習22場次、國際移工宣導6場次、特別活動37場次（有獎徵答、藝文活動、性平電影院、讀書會等），共計9,081人次參加，其中男性2,870人次(31.6%)、女性6,211人次(68.4%)。</p> <p>2. 112年特與社團法人高雄市婦</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				女新知協會合作，商請4位專家學者直接入廠至9家事業單位講授，累計509人次參與，其中男性227人(44.6%)、女性282人(55.4%)。
改善水利產業職場性別隔離。	水利相關產業宣導及媒合活動，女性參與比例 112年：26%	以提升女性參與，產業輔導、宣傳及媒合活動比例，改善職場性別隔離。	辦理產業宣導活動優先洽請女性專家學者出席與會；辦理產業媒合活動，邀請業界公司與會時，建請該公司女性員工優先併同與會，以確保女性參與比例。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(水利署)業於112.5.25、6.16及9.15辦理2023台灣國際水週水利產業主題館招商及展前說明會，女性參與比例分別為30%、42.1%及40%，已達成目標。
向下扎根，改善水利領域之科系與性別隔離。	辦理水利相關營隊或論壇，女性學員比例 112年：22%	利用水利相關營隊或論壇，加深女性參與水利事務之深度與廣度，突破性別職業隔離。	透過辦理水利青年營、全國河川日活動等及新時代水文化價值國際論壇等相關活動，於文宣簡章標明女性優先等字樣，以鼓勵女性青年投入水利事務。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 1. 辦理2023年臺灣國際水論壇 ： (1)於宣傳網頁加註「為鼓勵女性踴躍參加，將優先保留女性名額」。 (2)112.10.23至10.25辦理，總

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
				<p>參加人次791人次，其中女性參與218人次(27.56%)。</p> <p>2. <u>辦理全國河川日活動</u>：總參加人次約2,000人次，女性參與1,158人次(57.9%)。</p> <p>(備註：水利青年營係每兩年辦理1次，112年為維運年，爰無辦理)。</p>
<p>向下扎根，改善能源領域之科系與性別隔離。</p>	<p>辦理「能源教育教師研習活動」，女性學員參與比例</p> <p>112年：45%</p>	<p>利用能源教育推廣工作，消除性別與科系、職場之隔離</p>	<p>能源局依「輔導中小學推動能源教育計畫」辦理「能源教育教師研習活動」，並設計女性優先條款，鼓勵國中、小學之女性教師參與能源教育推廣及STEM領域課程，培訓教師基礎能源教育知能，使能源教育向下扎根，逐步改善科系與性別、職場與性別之隔離。</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部(能源署)辦理「能源教育融入式教案工作坊」6場次教師研習，共計181名教師參與，其中女性學員參與比例達55%。</p>
<p>向下扎根，改善礦業領域之科系與</p>	<p>辦理採礦工程、礦石與地質科學等環境教育活動並設定</p>	<p>利用環境教育推廣工作，突破性別職業隔離。</p>	<p>開放礦物岩石標本室提供導覽服務，透過認識礦物用途、瞭解礦</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明：</p>

目標	績效指標 (含期程與目標值)	策略	具體做法	績效指標達成情形及年度成果
性別隔離。	女性優先條款，女性參與比例 112年：36%		業永續議題，另設計問卷及學習單收集參與者回饋意見。轉化剛性的工程知識為柔性的環境教育，進而促進改善科系與性別隔離。	1. 參與比例：於礦物岩石標本室導覽預約說明列入女性優先條款，112年度參訪人員計179人，其中女性參與比例43%。 2. 年度導覽活動問卷調查統計：活動解說整體滿意度為90%，經本次參觀導覽後，87%學員對於礦業領域持正向態度，其中有51%學員提升投入礦業領域工作之意願。

檢討策進：無

貳、其他年度重要成果

一、112年其它推動性別平等政策綱領之成果

序號	提報單位	推動策略	辦理情形
1	統計處	<p>(一)權力、決策與影響力</p> <p>3.重視不同性別者的經驗與觀點，使決策具備性別敏感度，達成影響力的平等。</p>	<p>1. 統計資料辦理情形：</p> <p>(1) 112年本部蒐集更新129項統計資料表：</p> <p>a.更新124項。</p> <p>b.新增5項：包含4項性別統計指標「拓銷活動參與人數性別統計表-按舉辦地點與方式分」(含2項複分類)、「商標能力認證考試性別統計表」、「加油站從業人員性別統計表」(含2項複分類)、「加油站經營管理人員性別統計表」；1篇新聞稿「產業經濟統計簡訊《433》-2021年我國以 GII 衡量之性別平等居全球第7名」。</p> <p>(2) 完成蒐集更新48篇分析報告：</p> <p>a.更新46篇。</p> <p>b.新增2篇：「能源署-能源署暨委辦計畫員工之性別分析及性別平等推動措施」、「國際貿易署-辦理訓練或研討會參與者性別統計分析」。</p> <p>2. 賡續更新本部性別統計年報電子書，將各單位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。</p> <p>3. 更新性別統計常用指標，強化資料分析廣度。</p>
2	台水公司	<p>(六)環境、能源與科技</p> <p>2.打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。</p>	<p>台水公司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。</p>

二、辦理與性別平等相關之宣導活動

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
1	經濟部 中小及新創 企業署	性別平等意識 宣導新聞及資 訊、中小企業 法規宣導講 座、中小企業 法律諮詢服 務網性別平等專 區	<ol style="list-style-type: none"> 1. 112 年度於中小企業法律新訊粉絲團發布性別平等意識宣導新聞及資訊 12 篇，觸及數共計 3,468 次 2. 辦理中小企業法規宣導講座 10 場次，印製性別平等文宣向中小企業進行性別平等意識宣導，共計 468 家中小企業與會。 3. 設置中小企業法律諮詢服務網性別平等專區，宣導性別平等，累計達 3,968 瀏覽人次。 	
2	經濟部 能源署	2023 國際女性 科學日嘉年華 會—能源轉型 女我都行	以「能源轉型 女我都行」為主題參與 112.3.5 「2023 年國際女性科學日嘉年華會」擺攤活動，透過展現我國能源領域女性典範案例方式，讓參與的民眾瞭解我國的能源女力，藉此鼓勵投入科學、科技、工程和數學 STEM 領域。	 
3	經濟部 能源署	「淨零轉型 ✖ 女我都行」活動	於 112 年 11 月分別與台中、彰化及台北女性團體合作舉辦「淨零轉型 ✖ 女我都行」活動。說明「能源與 Women 有什麼關聯？」以及「『淨零』喜蝦咪？」兩大主題，讓參與女性知道能源領域從業人員性別比及臺灣女性投入能源工作現況，也瞭解臺灣邁向淨零轉型過程的能源知識。	 

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
4	經濟部 能源署	112 年度加油站經營管理教育訓練講習會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 112 年 8 至 10 月共辦理 15 場次講習會，邀請加油站管理人員(經營者或站長)共 1,040 人次與會。 2. 宣導內容係依 2015 年聯合國宣布「2030 永續發展目標」(SDGs)中第 5 項(性別平權)及第 7 項(可負擔的清潔能源)目標作為加油站永續經營方針。其中第 5 項(性別平權)部分，針對加油站性別平等，邀請中油公司說明性別平等推動經驗，如女性加油站站長及油罐車司機等經驗分享，打破加油站業性別刻板印象。 3. 另於會議休息時間播放女性加油站站長職涯訪談影片，有助樹立加油(氣)站女性從業人員職涯發展的標竿。 	
5	經濟部 標準檢驗局	官方臉書「小安心」性平宣導貼文、有獎徵答活動及結合大眾運輸宣導	<ol style="list-style-type: none"> 1. 台南分局 <ol style="list-style-type: none"> (1)運用自製性平文宣，於官方臉書「小安心」貼文性平宣導5則。 (2)112.10.15至11.14舉辦「培養性別意識，拒絕性別歧視」有獎徵答活動1場次。 (3)透過網路自媒體進行宣導，粉絲人數已逾50,000人，各貼文及活動觸及人數近5,000人，按讚人數近300人，留言近60則，分享近百次，互動數近800次。 2. 台中分局 <p>112.5.20 利用 520 世界計量日活動，透過健行各點設攤製作文宣問題，供民眾回答性平問題以取得模彩券；自製海報及宣導小品，有獎問答等，向度量衡公會會員及一般民眾宣導性平觀念，宣導人數計 305 人，男性 168 人、女性 137 人。</p> 3. 高雄分局 <ol style="list-style-type: none"> (1)自110.9.7起，與統聯客運合作，於40輛公車車廂拉環上廣告小卡 	  

序號	提報單位	宣導活動名稱	活動內容及成果	活動照片(檔名)
			<p>(每輛車車廂手拉環計放置5張圖卡，總計200張宣導圖卡)。</p> <p>(2)自111.9.22起，結合正字標記宣導活動，於38輛漢程客運公車內車廂廣告欄框，張貼性平宣導海報。</p> <p>(3)自112.5.17起，結合商品安全宣導活動，於鼓山輪渡站候船室，擺置商品安全宣導人形立牌2面，宣導性別平等。</p>	

三、訂定/修正與性別平等相關之法案

法規名稱	提報單位	內容說明
無		

四、辦理與性別議題相關之研究

序號	研究名稱	提報單位	研究單位 (委託研究/ 單位自辦)	研究內容說明
1	經濟部辦理「會展產業及貿易業受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業薪資及營運資金補貼性平分析報告」	經濟部 國際貿易署	財團法人中華民國對外貿易發展協會	<p>1. 有鑑於會展產業受到嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）影響，經濟部(國際貿易署)推動會展產業及專業國際貿易服務業之薪資及營運資金補貼政策，為有效瞭解前開政策(申請期間為109.9.1起至110年第3季)與性別主流化之間的關係，爰透過研析申請廠商登載資料，以補貼產業、受僱員工、申請業者為三大主軸，分別探討性別與營業項目、縣市別、年齡區間、受僱員工薪資等項目之占比及影響。</p> <p>2. 研究發現透過本次補貼政策可改善女性經濟問題，提升女性於職場就業信心及發揮專長，有助於國內性平政策之發展。</p>

五、其他性別平等推動事項

(一) 112年性別平等國際交流活動

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
「亞太經濟合作會議/科技、技術及創新政策夥伴(APEC/PPSTI)第21次會議」	美國於2月18日至19日召開第21次「亞太經濟合作會議科技、技術及創新政策夥伴(APEC/PPSTI)會議」，該會議主軸為「包容性科學科技創新以促成堅韌及永續未來」，並以(1)「提出可應對挑戰及障礙之科技政策以促成永續及包容性未來」及(2)「探索新興科技及科研角色以支持韌性及復甦」作為年度優先重點領域。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我國代表團團長經濟部(產業技術司)邱求慧司長在「PPSTI第21次會議」代表 Subgroup C 代表向大會發言，表示將持續尋求以創新技術及政策提升供應鏈韌性、加速數位永續相關之跨域科研知識及經驗交流，並強化青年及婦女科研能力，以推動科技新創之包容性發展。 2. 針對「建立衡量經濟體女性在STEM領域發展情形之指標及框架」計畫執行進度，美方呼應我國所提出的新創議題並於會場感謝我國111年10月推薦台灣藝術大學副校長薛文珍博士、台大經濟系教授林明仁教授、國立高雄師範大學性別教育研究所蔡麗玲教授接受訪問。
APEC 創新、研究和教育科學獎(ASPIRE AWARD)計畫	APEC 創新、研究和教育科學獎(ASPIRE AWARD)目的係為表彰在科學研究、學術出版有卓越表現，及與其他APEC經濟體有密切合作之40歲以下青年科學家。此為APEC PPSTI所舉辦之例行性年度競賽。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考量此獎項鼓勵女性科學家參加、學術貢獻度、與其他經濟體科學家合作數量，經濟部(產業技術司)向PPSTI秘書處提交我國ASPIRE提名為臺灣大學植微系楊爵因副教授。 2. 楊副教授研究主題為植物寄生線蟲物種，與「促進農糧保障、安全和農業生物技術」相關，不僅發表31篇文獻並有1043次引用數，在學術上與APEC經濟體合作數量高達17個，對於亞太區域內發展，帶來貢獻。 3. 惟經評選後，2023年ASPIRE得主由新加坡南洋理工大學材料科學與工程學院劉政(Dr. Zheng Liu)

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
		教授獲獎。
「亞太經濟合作會議/科技、技術及創新政策夥伴(APEC/PPSTI)第22次會議」暨「APEC 女性於科學技術工程及數學(STEM)領域之行動計畫」	8月8日美方召開 APEC PPSTI 理工領域包容性工作坊(APEC PPSTI Inclusivity in STEM Workshop)，本研討期望建立一套用以衡量各經濟體女性在 STEM 領域發展情形之指標及框架，並透過小組討論方式，協助各經濟體及利害關係者落實相關原則。	經濟部(產業技術司)率代表團成員參與 APEC PPSTI 理工領域包容性工作坊小組，針對美國提出之 STEM 領域發展情形草擬指標及框架進行討論，就現行女性在科學、工程及數學領域發展情形，進一步分類討論。同時，再加入弱勢或偏鄉地區女性發展指標，以確保包容性。
APEC 智慧財產權專家小組(APEC/IPEG)第56屆會議	派員參與2月19日至20日美國加州棕櫚泉召開之「亞太經濟合作會議智慧權專家小組(APEC/IPEG)第56屆會議」。	<p>本次參與包含性別平等之會議內容如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 秘魯代表簡報「APEC 區域之女性和專利：現況、成效及挑戰」計畫，提供 APEC 經濟體有關「女性」和「專利」兩者間互動的相關訊息，協助經濟體加深對此議題的理解並改善決策過程及其產出政策，以倡導並支援女性利用 IP 工具來促進性別平等和經濟成長。 2. 智利代表簡報「利用智財工具促進女性領導之創意產業」：智利之國際經濟事務次長辦公室(Undersecretariat of International Economic Affairs)與其外交部經濟貿易組織 ProChile 於 2022 年 12 月聯合舉辦「利用 IP 促進女性領導之創意產業」虛擬圓桌會議，並邀請來自視聽和編輯產業、藝術和文化遺產產業等業界代表擔任講師，目的為鼓勵女性充分參與創意產業、交流使用 IPR 之最佳實務，以及討論由女性主導之創意企業可能面臨之障礙。
婦女與經濟高階政策對話及中小企業部長聯合會	1. 會議於8月20日由美國商務部次長 Marisa Lago 與美國國務院全球婦女事務無任所大使 Geeta Rao Gupta 共	1. 此次為 APEC 睽違 10 年重新辦理中小企業部長會議與婦女經濟論壇聯合會議，共同探討如何提升

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
議	<p>同主持，我國由行政院羅政務委員秉成與經濟部陳政務次長正祺擔任我國代表。</p> <p>2. 會中討論擴大女性參與全球價值鏈之管道、透過電子商務促進女性創業、婦女創新者與氣候變遷等 3 項議題。</p>	<p>全球價值鏈的公正與公平，以強化中小企業及女性參與全球價值鏈的能力。</p> <p>2. 我國經濟部陳政務次長正祺代表於會中強調女性經濟參與對社會安全網及經濟韌性的重要性，並分享近年推動女性創業經驗，說明我國提升女性勞動參與及創業相關政策。</p>
新南向六國產業交流活動	<p>1. 辦理臺印尼、臺泰、臺印度、臺馬、臺越南與臺菲產業鏈結高峰論壇，匯集雙邊產、官、研及技術法人交流媒合，促成雙邊產業具體合作案</p> <p>2. 辦理智庫及產業交流研討會、產業分享會等活動，透過雙邊智庫分享合作產業之重要政策及發展趨勢、商機，並對國內業者分享研究成果，協助業者布局南向市場商機。</p>	<p>1月至11月共計辦理14場次，邀請女性高階主管與專業人士參與交流、擔任講師/專家等，透過交流研討提供南向政策推動經驗及建議，邀請包括：</p> <p>1. 官方代表：菲律賓貿易與工業部次長 Dr. Rafaelita Aldaba、馬來西亞友誼及貿易中心代表艾思妮花、馬來西亞投資發展局(MIDA)韓娜處長/ Ms. Rozita Ibrahim (Director, Building Technology and Lifestyle Division)、經濟部產發署陳佩利副署長，共計 5 位女性。</p> <p>2. 產業代表：泰國石化能源 Bangchak Corporation 公司 Gloyta Nathalang 副總裁、印度 UP Electronics 總經理 Ms. Neha Jain、永信東南亞控股葉燕美副總裁、葡萄王生技李宜蓁副課長、大漢酵素生物科技 賴怡君研發顧問、菲律賓臺灣商會聯合總會李欣芬總會長、菲律賓臺灣商會聯合總會李欣芬總會長、越南臺商總會楊玉鳳名譽總會長、印度孟買台灣商會曾小莉會長、臺灣紡織業拓展會黃莊芳容副董事長，共計 10 位女性。</p> <p>3. 研究單位：泰國食品院 Mrs.</p>

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
		Anong Paijitprapapon 院長、泰國發展研究院 Kannika Thampanishvong 資深研究員、食品所陳麗婷資深研究員、越南計畫投資部中央經濟管理研究院鄧玉簪研究員、工研院產科國際所馬利艷組長/吳佩玲研究經理/李淑宏研究員，共計 7 位女性。
辦理新南向國家商機研討會及說明會	辦理「2023 臺印尼清真食品商機研討會」及「政府採購商機說明會」等相關活動共計 13 場，介紹新南向市場特性、產業新知、拓銷工具等資訊。	13場活動女性參與人數計434人，參與率54.5%，協助掌握新南向市場資訊，以利爭取商機。並邀請如清真品質保證局代表 Dr. Fertiana Santy 等女性專家擔任講者。
前進新南向國家辦理臺灣形象展及拓銷活動	辦理「泰國臺灣形象展」、「馬來西亞臺灣形象展」、「星澳綜合貿易訪問團」、「Taiwan In Design 澳洲設計週」等 18 項新南向市場相關拓銷活動，呈現臺灣的優勢產業、科技水準與人文深度，爭取商機。	18項活動女性參與人數計計463人，參與率49.6%，提供女性企業主與新南向買主面對面接觸機會，以利爭取商機。
女性創業學院計畫(AWE) AWE 女性創業加速器培訓營	<ol style="list-style-type: none"> 1. 美國國務院提出女性創業學院計畫 (Academy for Women Entrepreneurs, AWE)，作為 W-GDP 子計畫之一，旨在藉由培育女性成功開創與擁有企業，協助女性充分發揮其經濟潛力，參與全球經濟，並為女性經濟賦權的穩定、安全與繁榮創造條件。 2. 由美國在台協會推薦申請美國國務院補助，我國於 110 年成為印太地區第五個加入 AWE 計畫之經濟體，為我國女性預備創業者或初創女創業家提供培訓與國際資源，加強我國女性的經濟能力。 	112年度辦理第一屆 AWE 女性創業加速器，共計48家女性創業家報名徵選，經審查面試後20位學員入選。於6月28日至6月30日辦理加速器培訓營，針對三大主題「商業模式」、「國內外資金籌措」、「國內外市場拓展」，搭配實作工作坊進行講授，並邀請美籍新創輔導專家擔任講者，分享女性創業議題。
女性創業學院計畫(AWE)	1. 經濟部(中小及新創企業署)自 110 年起與 AIT 共同辦理 AWE 計畫，為提升與支持印太地區女性經濟賦權，臺灣於 108 年與美國共同簽訂「臺美中小企業合作工作計畫」	11月14日至11月16日舉行「AWE 科技女創印太高峰會」，為期3天活動共辦理2場專題講座、2場主題座談、4場分組討論及1場商業簡報競賽，透過一系列多元的女性科技與

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
	<p>(US-Taiwan Small and Medium size Enterprise Cooperation Work Plan)，藉由共同合作辦理女力經濟賦權高峰會及國際研習營等方式，整合臺美、東南亞地區之女性創業資源，期建構印太地區女性創業生態系。</p> <p>2. 112年攜手辦理「AWE 科技女創印太高峰會」，邀請印太地區 8 個國家 AWE 女創企業家來臺參與，鏈結臺灣與國際女創企業，促進彼此互助與合作機會。</p>	<p>國際女創交流活動，展示臺灣逐漸崛起的科技女力，創造印太區域內女性創業家互動學習機會，活動共計111人參與及媒體露出24則。</p>

(二) 辦理 APEC 國際研討會

經濟部(產業技術司)於112年辦理4場 APEC 國際研討會：「APEC 智慧製造政策推動國際論壇」、「APEC 遠距無界·數位領航國際論壇」、APEC「永續農糧新契機：跨域創新，農工同行」國際研討會、「加速BCG發展-高安全長壽命電池材料技術國際論壇」。邀請女性數位工具使用者、智慧製造高階主管、牙醫師、鋰電池研究專家擔任講者，各活動女性參與比例超過30%。

(三) 事業機構參與友善職場認證選拔

台電公司積極推動性別平等相關工作，並落實政府性別平等政策，致力提升及培養同仁性別尊重意識，營造友善和諧之職場環境，近年亦積極參與上級機關或外部單位所舉辦之相關友善職場認證選拔，深獲外界肯定，列舉112年獲獎紀錄如下：

1. 1111人力銀行「2023幸福企業」製造業金獎(蟬聯3年獲獎)
2. TCSA 台灣企業永續獎永續單項績效-性別平等領袖獎

附件1

一、台電公司

項目	男性	女性	總計
家庭照顧假	2,638 (73.0%)	974 (27.0%)	3,612
相較前1年度	+320	+168	+488
陪產檢及陪產假	653 (100.0%)	0 (0%)	653
相較前1年度	+3	0	+3
育嬰留職停薪	74 (36.5%)	129 (63.5%)	203
相較前1年度	-4	-9	-13

二、中油公司

	男性	女性	總計
家庭照顧假	788 (68%)	364 (32%)	1,152
相較前1年度	+13	+22	+35
陪產假	381 (100%)	0 (0%)	381
相較前1年度	+29	0	+29
育嬰留職停薪	75 (43%)	101 (57%)	176
相較前1年度	+11	+32	+43

三、台糖公司

項目	男性	女性	總計
家庭照顧假	228 (67.26%)	111 (32.74%)	339
相較前1年度	43	17	60
陪產檢及 陪產假	36 (100%)	0 (0%)	36
相較前1年度	4	0	4
育嬰留職停薪	6 (23.08%)	20 (76.92%)	26
相較前1年度	-1	3	2

四、台水公司

項目	男性	女性	總計
家庭照顧假	116 (54.72%)	96 (45.28%)	212
相較前1年度	-11	-25	-36
陪產假	95 (100%)	0 (0%)	95
相較前1年度	-9	0	-9
育嬰留職停薪	13 (46.43%)	15 (53.57%)	28
相較前1年度	+4	-6	-2

附件2

持續運作工作圈並辦理經濟部所屬事業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法-經濟部所屬事業112年度成果報告

一、台電公司

- (一) 指標達成情形：為配合辦理行政院性別平等會促進我國女性經濟力等相關政策，台電公司成立工作圈，以辦理蒐集資料及分析、提出改善女性就業環境之因應作法，並據以執行及定期(每半年)召開會議滾動檢討成果；112年業召開2次工作圈會議在案。
- (二) 具體做法及辦理情形：辦理本部所屬事業員工性別薪資統計分析，以瞭解並研提縮小性別薪資差距之做法。有關台電公司112年「性別平等工作圈小組」會議召開情形如次：
1. 第一次會議
 - (1) 召開時間：112.5.9
 - (2) 討論內容
 - 依112.3.29董事會第789次會議指示及決議事項，就提及之「持續強化作為」3個面向(「確保就業機會平等」、「提升性別平等意識」、「促進女性參與決策」)規劃執行作法，持續增進女性領導文化，突破職場性別隔離。
 - 擬參加112年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之自行參選項目-「性別平等深耕獎」選拔，爭取公司榮譽。
 - (3) 會議決議
 - 持續強化作為-「確保就業機會平等」面向
選才不因性別而有所差異，將請口試委員持續遵循「民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例」，落實各項甄試工作。此外，日後將規劃於招聘員工或對外進行業務宣導時，增加女性在台電職場表現之內容。
 - 持續強化作為-「提升性別平等意識」面向：
現已針對主管人員、人資人員、員工協助員以及部分訓練所在職訓練班開設性別主流化、性騷擾防治等課程，未來將持續於各類訓練班適時納入性平相關課程，加強人員教育；另於內、外部媒體或刊物持續規劃報導女性主管或人員之生命故事，增進同仁性平意識，突破性別刻板印象。

- 持續強化作為-「促進女性參與決策」面向：
函請各單位於職位出缺派補時，提供職務性別比率參考，以及規劃辦理女性領導議題講座，邀請女性高階主管或董事現身說法及經驗分享，並鼓勵女性參加公司內、外部領導力培訓課程等。
- 有關報請參加112年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之自行參選項目-「性別平等深耕獎」選拔一事
將就公司令人感動或印象深刻之人物或工作故事作為素材，呈現公司影響力及績效表現，並分享如何打破性別隔離、突破刻板印象等具正面意義之故事，編寫於書面報告，藉此提高項目指標得分，為公司爭取榮譽。

2. 第二次會議

(1) 召開時間: 112.12.13

(2) 討論內容

為使同仁更加瞭解其修法內涵，擬於113年就性平三法修正重點與性別平等觀念之建立等，進行加強訓練與宣導，以營造性平友善職場。

(3) 會議決議

建議加強訓練與宣導作為如下：

- 建立主管認知：已於各層級主管培訓班納入性別平等課程，為擴大宣導效能，於113年大會報進行專題簡報。
- 強化人資人員知能：人資人員作為單位性平業務窗口，需具備一定專業知能，爰就人資人員相關訓練、人資主管研討會議納入相關主題進行學習與討論之規劃，建議持續強化辦理。
- 豐富學習素材：將112.10.26「性平三法」修訂重點說明暨性騷擾防治教育訓練之專題演講製作成網路學院課程，請各單位於各集會場合播放。另一併將行政院人事行政總處公務人力發展學院所製作之「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」修法重點課程納入台電公司網路學院，使相關課程更多元豐富。
- 持續全體人員教育：運用已建置之宣導簡報，結合按季發送之性騷擾防治電子報進行主題與重點式宣導。並於公司內在職訓練，包含員工協助員訓練班、勞工法令班、導師訓練等，持續納入性別平等課程，多管道加強各層級人員教育訓練。

二、中油公司

(一) 指標達成情形：中油公司於 112.6.30 及 112.11.28 召開探討女性員工及主管比例偏

低工作圈會議，期透過改善機具設備操作之樣態、各單位於自行出版之刊物邀請女性員工或主管撰述文章，並於石油通訊持續刊登相關性別平等報導等作為，使更多女性同仁能勝任傳統由男性擔任之工作，並提升女性員工擔任主管之意願，藉以改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。

(二) 檢討策進：

1. 分析原因：

- (1) 職員甄試：經濟部所屬事業機構新進職員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、電機及環工(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(110-112 年)新進派用人員男性約占 8 成、女性約占 2 成。
- (2) 產業特性：中油公司僱用人員甄試類別計有煉製、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 5、女性約占 1 成 5。

2. 因應策略：

- (1) 積極宣導：中油公司發行刊物《石油通訊》刊載性別平等及女性同仁職場報導等相關議題，如 112 年 5 月專題【勇敢的溫柔】，報導不同年齡層之女性同仁，在工作與家庭取得平衡。此外，112 年《永續報告書》以【兩性平等，女性賦權】—乘風破浪的姐姐】為專題，報導中油船隊女性賦權計畫，中油自有油輪船隊女性船員分別擔任管輪、船副、大副、船長等職務，工作表現優異，且女性船員比例約為 15%，遠高於產業狀況（根據交通部運輸研究所的統計，截至 110 年底，全國有船員超過 8.7 萬人，其中女性船員占比僅約 3.5%）。
- (2) 強化觀念：
 - 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）公約及辦理男性參與家務分工課程等，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，並對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練。配合性騷擾防治相關法令修正中油公司性騷擾防治申訴及懲戒處理要點，並制訂「主管知悉性騷擾事件及時處置流程圖」置於中油全球資訊網性騷擾申評會專區。
 - 為建構友善多元性別環境，中油公司公布禁止職場不法侵害之聲明，提供更友善平等之環境措施；此外，於中油全球資訊網建置性別平等專區，內容涵蓋友善職場(員工協助方案、性騷擾防治、哺集乳室服務、托老服務資訊)等，供同仁

及外部民眾點閱。

三、台糖公司

- (一) 指標達成情形：台糖公司持續運作工作圈並員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法，112 年度召開 1 場次工作圈會議。
- (二) 具體做法及辦理情形
 1. 台糖公司於112.6.13召開研商提升女性員工及主管比例工作圈(CEDAW 圈)會議，提供具體作法為：
 - (1) 營造職場友善環境及提供安心生養工作環境，有助於提升女性擔任主管意願，藉以縮小性別薪資差距，整理公司有關女性從業人員及母性健康相關事項(人事規章、請假及福利)並提供全體同仁參考
 - (2) 製作性騷擾防治申訴調查流程 SOP 提供各單位人資同仁，以瞭解處理性騷擾事件相關程序，又考量同仁對於性騷擾申訴關切點與人資同仁差異，爰將以不同角度製作簡化版流程圖或 Q&A。
 - (3) 未來賡續編製永續發展報告書並置於台糖公司全球資訊網(2024永續發展報告書尚編制中)，公開揭露公司性別統計及性別主流化相關資訊。
 2. 台糖公司薪資係採單一薪俸制，並按行政院核定之薪點薪給表給付，經查本公司女性平均薪資110年約為53,044元，111年約為57,204元，112年約為54,403元，平均薪資下降係因112年部分女性高階主管屆退及進用較多女性員工，影響女性平均薪資，112年已晉升多位基層及中階層女性主管，未來女性平均薪資將顯著提升。

四、台水公司

- (一) 指標達成情形：持續運作工作圈並辦理所屬事業員工性別薪資統計分析，以長期追蹤並研提縮小性別薪資差距之做法，112 年度召開 1 場次工作圈會議。
- (二) 具體做法及辦理情形：
 1. 台水公司於112.06.15召開探討女性員工及女性主管偏低工作圈會議，統計台水公司薪資平均數之性別落差比率，110年為-6.92%，111年為-7.66%。經分析台水公司核薪無關性別，係依據年資對應之職等職級核薪，因新進(薪資較低)及退休(薪資較高)人員多為男性，致女性平均薪資較男性高，如欲縮小台水公司性別薪資差距，即應提升男性平均薪資或減少女性平均薪資。

2. 依111.7.13經濟部性別平等專案小組111年度第2次會議委員之意見，台水公司針對職種、年齡及各級主管等不同變因之平均薪資進行分析比較，112年改以「提高僱用人員女性人數」為目標，期能縮小性別薪資差距。
3. 為「提高僱用人員女性人數」，台水公司將更多友善女性職場環境福利措施(例：托育、托老、職場教保及為撫育未滿三歲子女減少工時仍支薪…等)施刊登於公司官網，以吸引更多女性報考意願。

附件3

增進女性培力突破職場性別隔離，本部所屬事業機構女性主管占全體主管比率較前一年度提升-經濟部所屬事業112年度成果報告

一、台電公司

(一) 指標及達成情形：

1. 指標：女性主管占全體主管比率較前一年度提升，台電公司提升 0.2%。
2. 達成情形：台電公司 111 年女性主管占全體主管比率為 16.86%，統計至 112 年 12 月，已達 17.06%，已達績效指標。

(二) 具體做法及辦理情形：

台電公司近年各階層主管女性占比皆為上升趨勢，將持續推動性別平等政策，並維繫選用、拔擢人才之性別平等原則；台電公司相關推動作為如下

1. 確保就業機會平等：向各類人員進用甄試之口試委員加強宣導須持續遵循「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」落實各項甄試工作；此外，進行員工招募或對外進行業務宣導時，持續以甄才(選)說明會及拍攝影音等方式，呈現更多女性於職場表現之內容，強調公司用人唯才之理念，不因性別存有差別待遇，以吸引更多女性報考。
2. 提升性別平等意識：各類訓練班適時納入性平相關課程，並於內、外部媒體或刊物專題報導女性主管之故事。
3. 促進女性參與決策：於職位出缺派補時，適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考，以及辦理女性主管領導議題分享會，邀請女性高階主管或董事現身說法及經驗分享，並鼓勵女性參加公司內、外部領導力培訓課程。
4. 定期召開工作圈會議：為配合辦理行政院性別平等會「促進我國女性經濟參與優先性別議題與政策建議」，台電公司成立工作圈，以辦理蒐集資料及分析探討女性員工及女性主管偏低之原因、擬定因應對策，如加強女性培力訓練、探討女性主管比例偏低之因應對策等，以強化女性於職場中決策參與，並據以執行及定期(每半年)召開會議滾動檢討成果。
5. 決策組織達一定性別比例：台電公司各項決策組織如董事會、性別平等工作小組、性騷擾申訴評議委員會成員組成之性別比，均達任一性別比例不少於三分之一之目標，落實增進女性決策領域。
6. 相關性平友善規定及措施：提供多種性別友善假別、友善孕育措施，以及訂有母性健康保護計畫等，保障女性於性別平等之基礎上享有相同工作權，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。

(三) 事業員工性別統計

1. 110-112 年度員工性別比例-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		
110	3,585	2,976	83.01	609	16.99	1,121	929	82.87	192	17.13	329	286	86.93	43	13.07
111	3,631	3,017	83.09	614	16.91	1,128	930	82.45	198	17.55	329	283	86.02	46	13.98
112	3,698	3,054	82.59	644	17.41	1,141	937	82.12	204	17.88	331	285	86.10	46	13.90

資料時間：各年度12月底

分析：

查近3年各階層主管女性占比顯示，基層主管自16.99%上升至17.41%，中階主管自17.13%上升自17.88%，高階主管自13.07%上升至13.90%，皆為上升趨勢，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。

2. 近5年性別與職位升遷之交叉分析統計表

台電公司近5年之性別與職位升遷之交叉分析統計(主管)							
單位：人、年							
年度	主管類別	全公司		男性		女性	
		人數	初任平均年資	人數	初任平均年資	人數	初任平均年資
108	高階	304	29.46	277	29.57	27	28.32
	中階	1,127	27.27	975	27.42	152	26.28
	基層	3,655	19.83	3,097	19.97	558	19.07
109	高階	308	29.38	273	29.53	35	28.20
	中階	1,111	27.05	936	27.24	175	26.03
	基層	3,596	19.00	3,003	19.08	593	18.57
110	高階	309	29.21	266	29.40	43	28.06
	中階	1,130	26.57	935	26.79	195	25.53
	基層	3,580	17.86	2,974	17.89	606	17.69
111	高階	309	28.98	264	29.21	45	27.63
	中階	1,133	26.09	935	26.20	198	25.59
	基層	3,647	16.86	3,031	16.87	616	16.81
112	高階	309	29.07	265	29.31	44	27.58
	中階	1,147	25.65	942	25.66	205	25.61
	基層	3,708	15.89	3,068	15.93	640	15.71

資料統計時間：112.12.31

分析：

台電公司各年度女性初任各階層主管平均年資皆較男性為低，顯見公司對於拔擢表現優異之女性擔任主管予以重視及正面肯定。台電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、中油公司

(一) 指標及達成情形：中油公司 112 年全體主管人數 1,070 人，女性主管人數 223 人，女性主管人數比例為 20.8%；111 年全體主管人數 1,075 人，女性主管人數 219 人，女性主管人數比例為 20.4%。日後將持續研議並落實提升女性主管比例之措施，以增加不同性別之決策者，達成決策具備敏感度之目標。

(二) 具體做法及辦理情形：鼓勵女性員工參加晉升主管培訓課程、以及辦理主管職缺甄選時，提供符合該職缺甄選資格之名冊，鼓勵權責主管參考選派。

(三) 檢討策進：

1. 分析原因：中油公司近 3 年女性主管人數占主管人數比例由 19.9% 上升至 20.8%，且皆高於女性員工比例(110 年 15.3%、111 年 15.6%、112 年 17.9%)，顯示主管升遷並未因性別而有所差異，女性員工升遷尚屬正常，日後仍持續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，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，倡導未來員工升遷時，不因性別而有所差異。安排女性員工參加職業安全衛生作業主管訓練班，協助取得證照等。

(2) 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、機具設備操作之改善，持續開放中油大樓同仁及洽公民眾使用 12 個婦幼專屬停車位，用心營造性別平等之優質職場。

中油公司於 108 年至 112 年連續 5 年獲頒 TCSA 台灣企業永續獎之「性別平等（領袖）獎」，並榮獲「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」性別平等深耕獎，「2023 APSAA 亞太暨台灣永續行動獎」中油公司以「CPC's Road toward Gender Equity」獲頒「亞太永續行動獎」銀級及「性平之路，油你油我」獲頒「台灣永續行動獎」銅級，將持續促進中油公司女性就業人數提升，實現職場性別平權。

(3) 員工照顧：中油公司除原有之托育措施外，於公司全球資訊網「性別平等專區」中「友善職場」項下，提供衛生福利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。另考量各單位業務性質，除現場部門(例如煉油廠及加油站)沒有實施彈性上下班之外，其他非現場部門都已實施彈性上下班及彈性工作時間多年，並依法開放員工因哺育 3 歲以下子女申請縮減工時措施，對雙薪家庭相互調整上下班時間照顧家庭，實有幫助，實質協助女性就業。

(四) 中油公司員工性別統計

1. 110-112 年度員工性別比例(各階層主管性別比例)

年度	基層主管(10職等)					中階主管(11-12職等)					高階主管(13-15職等)				
	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
110	30	22	73.3%	8	26.7%	797	648	81.3%	149	18.7%	223	171	76.7%	52	23.3%
111	28	25	89.3%	3	10.7%	820	653	79.6%	167	20.4%	227	178	78.4%	49	21.6%
112	25	24	96.0%	1	4.0%	819	649	79.2%	170	20.8%	226	174	77.0%	52	23.0%

資料時間：各年度 12 月底

分析：

- (1) 中油公司近 3 年主管人員之女性占比逐年略增，由 19.9% 上升至 20.8%；男性占比則逐年略減，由 80.1% 下降至 79.2%，顯示女性員工升遷管道順暢。
- (2) 近 3 年女性中階主管占比則由 18.7% 上升至 20.8%，女性基層主管占比由 26.7% 下降至 4%，女性高階主管人數占比雖由 23.3% 微幅下降至 23.0%，惟仍高於女性員工比例，顯示中油公司重視女性員工之升遷。

2. 中油公司近 5 年性別與職位升遷之交叉分析說明

近 5 年(108-112 年)各階層主管性別比例

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	%	人數	%
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
110	91	72	79.1	19	20.9	343	257	74.9	86	25.1	466	371	79.6	95	20.4	145	137	94.5	8	5.5
111	87	68	78.2	19	21.8	358	266	74.3	92	25.7	471	372	79.0	99	21.0	152	144	94.7	8	5.3
112	89	70	78.7	19	21.3	355	260	73.2	95	26.8	470	368	78.3	102	21.7	151	145	96.0	6	4.0

資料時間：各年度 12 月底

分析：

(1) 各級主管職稱涵蓋如下：

- 一級主管：總工程師、副總工程師、處長、副處長、主任、總檢核、所長、副所長、執行長、副執行長。
- 二級主管：主任工程師、主任地質師、處長、副處長、所長、副所長、召集人、內控督導、廠長、副廠長、主任、副主任、組長、經理、副理、主任企劃、課長、主辦會計、主辦政風及主辦人事。
- 三級主管：組長、副組長、場長、副場長、隊長、副隊長、課長、經理、副理、內控主管、主辦會計、主辦政風、主辦人事。
- 四級主管：場長、課長。

(2) 中油公司近 5 年(108-112 年)女性主管占比逐年略增，由 17.0%增加至 20.8%，顯示中油公司重視女性員工及女性主管之升遷且女性員工升遷管道順暢。近 5 年女性一級主管人數占比約維持 21.3%，女性二級主管由 19.8%上升至 26.8%，女性三級主管由 18.1%上升至 21.7%，女性四級主管由 4.9%下降至 4%。

三、台糖公司

(一) 指標及達成情形：台糖公司 111 年女性主管人員比率為 6.6%，112 年截至 12 月底止女性主管比率為 6.9%，已達目標。

(二) 具體做法及辦理情形：鼓勵所屬事業女性員工參加晉升主管培訓課程、以及辦理主管職缺甄選時，提供符合該職缺甄選資格之名冊，鼓勵首長參考選派。

1. 台糖公司現行辦理「基層主管」及「中階層主管」培訓班，於遴選主管培訓人員時，納入性別觀點考量，期能提高女性參訓及擔任主管機會。
2. 112 年業辦理基層主管培訓 2 班，受訓學員計 78 人(男性 45 人、女性 33 人)，另中階層主管培訓辦理 1 班，受訓學員計 38 人(男性 27 人、女性 11 人)，期能增進女性主管候用之性別比例。又查 113 年基層主管候用名冊共 171 人(女性 48 人)，中階層主管候用名冊共 373 人(女性 48 人)(如下表)。
3. 台糖公司現已強化女性主管候用列冊，於主管職位出缺時，提供符合該職缺之候用名冊，供首長參考選派。

	111年			112年			113年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
基層主管	118人 (73.75%)	42人 (26.25%)	160人 (100%)	117人 (74.52%)	40人 (25.48%)	157人 (100%)	123人 (71.93%)	48人 (28.07%)	171人 (100%)
中階主管	297人 (90.55%)	31人 (9.45%)	328人 (100%)	311人 (89.37%)	37人 (10.63%)	348人 (100%)	311人 (87.13%)	37人 (12.87%)	348人 (100%)

(三) 事業員工性別統計

1. 110-112 年度員工性別比例-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		
110	284	264	92.96	20	7.04	237	226	95.36	11	4.64	75	69	92.00	6	8.00
111	248	229	92.34	19	7.66	241	229	95.02	12	4.98	75	69	92.00	6	8.00
112	252	233	92.46	19	7.54	238	223	93.70	15	6.30	75	70	93.33	5	6.67

資料時間：各年度12月底

分析: (請就近3年主管人員性別組成消長、各階層主管性別比例分布情形及消長簡略說明)

- (1) 台糖公司女性主管占比 6.9%左右，近 3 年女性基層主管由 7.04%提升至 7.54%，上升 0.5%呈現提升趨勢，中階層主管由 4.64%提升至 6.30%，上升 1.66%呈現提升趨勢，高階女性主管比例略有下降由 8%減少為 6.67%，係因 112 年 1 名女性高階主管調整職務，致比例下降，惟整體女性主管占比仍呈現上升趨勢。
- (2) 台糖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勝任主管職務。整體而言，已充分顯示女性擔任主管比例正向提升趨勢。

2. 近 5 年性別與職位升遷之交叉分析統計表

年 度	一級主管						二級主管						三級主管						四級主管					
	男性			女性			男性			女性			男性			女性			男性			女性		
	人 數	平 均 年 資	人 數	平 均 年 資	人 數 合 計	平 均 年 資	人 數	平 均 年 資	人 數	平 均 年 資	人 數 合 計	平 均 年 資	人 數	平 均 年 資	人 數	平 均 年 資	人 數 合 計	平 均 年 資	人 數	平 均 年 資	人 數	平 均 年 資	人 數 合 計	平 均 年 資
108	46	33.83	7	25.29	53	32.70	212	34.92	14	29.86	226	34.61	151	35.03	7	25.57	158	34.61	182	35.01	6	21.33	188	34.57
109	47	34.28	5	30.20	52	33.88	215	35.11	14	30.00	229	34.80	147	34.90	8	22.75	155	34.28	159	35.08	7	18.71	166	34.39
110	47	33.48	5	31.20	52	33.29	200	35.12	12	26.00	212	34.69	152	34.36	10	18.20	162	33.36	153	34.90	10	13.40	163	33.58
111	46	34.52	5	32.20	51	34.28	175	36.34	12	25.25	187	35.63	145	34.41	4	16.00	149	33.80	155	34.94	14	15.00	169	33.03
112	53	34.87	5	28.60	58	34.35	170	37.24	15	22.80	185	36.06	143	34.34	4	20.75	147	33.97	160	34.43	15	12.60	175	32.56

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)經理、專案經理。
二級主管包含秘書、組長、總幹事、(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。
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、場長、經理、課長。
四級主管包含主任、股長、課長。

分析：

台糖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(108-112年)：一級主管平均年資無明顯增減，約為33~34年，其中男性平均年資亦維持33~34年左右。而女性平均年資由111年32.20年降為28.60年，其係總經理室特別助理年資較淺(約18年)，致女性一級主管整體平均年資下降。
- (2) 二級主管平均年資(108-112年)：二級主管平均年資呈現遞增趨勢，由34.61年增加為36.06年，其中男性平均年資由34.92年增加為37.24年，增加2.32年(主因為自然成長)，而女性平均年資則由29.86年減少為22.80年，減少7.06年，其減少原因為近年拔擢較年輕之女性主管及112年法務部核派2位女性政風主管，致女性平均年資整體下降。
- (3) 三級主管平均年資(108-112年)：三級主管平均年資無明顯增減，約為33~34年，其中男性平均年資由35.03年降為34.34年，減少0.69年，而女性平均年資則由25.57年降為20.75年，減少4.82年，女性平均年資大幅下降係近年拔擢較年輕之女性主管。
- (4) 四級主管平均年資(108-112年)：四級主管平均年資呈現遞減趨勢，由34.57年減少為32.56年，其中男性平均年資由35.01年降為34.43年，減少0.57年，而女性平均年資則由21.33年減少為12.60年，減少8.73年，其減少原因係近年拔擢較年輕之女性主管。

四、台水公司

- (一) 指標達成情形：台水公司 111 年女性主管占全體主管比率為 26.68%，112 年女性主管占全體主管比率為 27.16%，提升 0.48 個百分點，已達績效指標。
- (二) 具體做法及辦理情形：鼓勵所屬事業女性員工參加晉升主管培訓課程、以及辦理主管職缺甄選時，提供符合該職缺甄選資格之名冊，鼓勵首長參考選派。
1. 台水公司 112 年(儲備)主管培訓班共開設 5 班，女性參訓人數共 106 人。
 2. 函轉各所屬單位其女性主管比例，並請未達本年度目標之單位辦理甄審時人事單位應個別通知符合資格之女性人員，於函報總管理處時檢附其未參加甄審之原因。
- (三) 事業員工性別統計

1. 110-112 年度員工性別比例-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
110	237	185	78.06%	52	21.94%	315	223	70.79%	92	29.21%	70	57	81.43%	13	18.57%
111	223	173	77.58%	50	22.42%	335	230	68.66%	105	31.34%	73	58	79.45%	15	20.55%
112	228	181	79.39%	47	20.61%	342	229	66.96%	113	33.04%	73	57	78.08%	16	21.92%

資料時間:各年度12月底

分析:

112年台水公司中階層及高階層女性主管比例均較111年及110年提升，相較112年及111年資料，中階主管增加1.7個百分點、高階主管增加1.37個百分點，增加原因分析如下：

- (1) 辦理(儲備)主管培訓課程，並鼓勵女性人員參加。
- (2) 辦理主管職缺甄選時，提供符合該職缺甄選資格之名冊，鼓勵首長參考選派。

2. 近5年性別與職位升遷之交叉分析統計表

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
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	307	215	23.14	92	24.07	68	61	29.08	7	28.11
110	237	185	6.17	52	7.92	315	223	19.03	92	21.97	70	57	26.8	13	27.92
111	223	173	5.54	50	8.76	335	230	15.30	105	18.43	73	58	25.72	15	30.00
112	228	181	5.10	47	7.68	342	229	16.07	113	20.58	73	57	25.51	16	29.81
平均	229	181	6.64	48	8.44	326	225	19.50	101	21.94	70	58	27.39	12	28.88
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，擔任該階主管職為迄日。 3. 基層主管：兼股長 中階主管：主任、組長、課長、專員、統計分析員、會計員、(所屬單位)秘書 高階主管：研究員、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：男性約為 6.64 年；女性約為 8.44 年，女性擔任基層主管所需時間約比男性多 1.8 年。
- (2) 擔任中階主管平均年資：男性約為 19.5 年；女性約為 21.94 年，女性擔任中階主管所需時間約比男性多 2.44 年。
- (3) 擔任高階主管平均年資：男性約為 27.39 年；女性約為 28.88 年，女性擔任高階主管所需時間約比男性多 1.49 年。