

## 經濟部性別平等專案小組 110 年度第 1 次會議紀錄

- 壹、開會時間：110 年 3 月 23 日（星期二）下午 1 時 30 分
- 貳、主持人：陳召集人正祺（另有要公，由陳副召集人怡鈴代理）
- 參、開會地點：本部第一會議室
- 肆、出席人員：如後附出席人員簽名冊
- 伍、主持人致詞：略 紀錄：林佩嫻
- 陸、報告事項

第一案、本部性別平等專案小組歷次會議決定（議）列管事項辦理情形，請鑒核案。

決 定：本案洽悉，同意解除列管。

第二案、行政院性別平等會暨各分工小組追蹤列管之本部應辦事項，請鑒核案。

決 定：

- 一、項次 1：暫不解除列管，於報告後再視會議決定是否解除列管。有關行政院性別平等會環境、能源與科技組（以下簡稱行政院性平會環能科小組）第 23 次會議決定，請本部於下次會議報告所辦理優良事業單位評選獎勵活動之作法一節，請人事處先彙整本部技術處、中部辦公室、工業局、中小企業處、能源局等相關單位、機關所辦理之各項輔導表揚獎項評選機制及廠商優良品蹟，以作為環能科小組下次會議報告分享內容，並視人事處彙整內容再決定代表本部報告之單位或機關。
- 二、項次 2：暫不解除列管，於行政院性平會人身安全組下次會議報告竣事後，再視是次會議決定本項是否解除列管。

**第三案、「經濟部促進及提升女性創(就)業之機會與能力」報告，請鑒核案。**

**決 定：**洽悉，為持續推動業務融入性別觀點，請與會之各單位、機關(構)參考本次報告內容，就本身業管業務範圍提出 1 項精進項目及具體做法，由人事處併前次各單位、機關(構)所提出之精進項目，作為行政院性別平等業務輔導考核委員所提建議之回應內容。

**第四案、本部 109 年度性別平等成果報告，請備查案。**

**決 定：**本案同意備查，請人事處依限於 110 年 3 月 31 日前將本成果報告公開至本部性別平等專區。

## **柒、討論事項**

**案 由：**本部性別平等推動計畫 110 年績效指標修正草案，請討論案。

**決 議：**請以下單位、機關於會後就委員建議修正績效指標或提出補充說明後，由人事處彙整函送行政院性平處審查：

### **一、補充說明：**

(一) 序號 25: 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，請工業局補充說明下修推動案數之理由(109 年達成 3 案、110 年目標 2 案)。

(二) 序號 41: 中小企業信用保證基金提供信用保證，每年協助微型女性企業融資金額比例規劃，請中企處補充說明下修績效指標之理由(原設定績效目標值為

31.00%，滾動修正為 30.85%)。

## 二、修正績效指標：

- (一) 地調所：依委員建議修正序號 37，並檢討刪除序號 38。
- (二) 礦務局：依委員建議修正序號 39，檢討以鼓勵國中、小學學生接觸 STEM 領域，向下扎根之項目取代。
- (三) 人事處：依性平處建議修正序號 47，至少提升至 90% 以上，以符合行政院所屬各機關性別平等業務輔導考核計畫之衡量標準。

捌、臨時動議：無

玖、散會：下午 3 時 35 分

## 報告事項

**第二案、行政院性別平等會暨各分工小組追蹤列管之本部應辦事項，請鑒核案。**

**張委員瓊玲：**有關項次 1 環能科分工小組會議請經濟部分享優良事業單位評選獎勵活動做法，除了工業局性別主流化標竿廠商篩選機制外，其實也帶動之後不管是勞動部和其他單位只要有獎項的都加以一些分數給落實友善環境、做為性別政策落實的事業單位，把這些事業單位可以彰顯之處，落在相關評選輔導獎項裡面，其實經濟部也帶動風氣之先了。所以我建議這裡的回答應該再做一點修正，而不是直接舉出我們有哪一個單位有做什麼，這樣等一下變成各單位也要跟著作業未免太辛苦了。我們的回答反而可以提出經濟部有哪些標竿企業優良廠商，廠商的友善環境的作為有哪一些，比如技術處、中辦、中企處跟能源局都有這些相關的獎項，這個提出來去環能科小組會議回報，我覺得亦無不可。

**黃委員怡翎：**針對項次 2 的部分，我這裡確認程序，上一次（即 23 次）人身安全組會議因為報告案非常多，所以後來決定是沒有報告到的部會，延到下一次報告，因為本案還沒有去報告，那還要把本案列為解除列管嗎？另外一件事情，除了人身安全組之外，還有勞動部的就業及經濟組在當天的會議決議，並沒有叫經濟部去報告，是後來會後委員在現場統整意見，有發文給勞動部那邊，說要請經濟部在就經組下一次會議進行報告。報告議題我唸一下，是有關教育部、經濟部、文化部還有國家通訊委員會這幾個部會，針對建立女性經濟獨立的價值跟破除職種性別隔離的教育宣導的策進作為，提出一個專案報告；另外還有要求經濟部針對協助女性就業跟創業的相關報告。可是因為好像沒有做成決定在會議紀錄裡

面，不知道勞動部是不是有通知經濟部預為準備了。

**主席：**張委員的意思大概聽懂了，項次 1 的部分就決定由人事處彙整，過去在做年度報告的時候，我記得就有曾經針對我們部裡頭這類型，比如說獎項的加分項目還有其他類似像這樣的輔導，足以再去鼓勵企業界做性別友善職場措施，先請人事處彙整，這樣就比較像是通案經濟部所有跨單位的作法，不等於只有工業局，那工業局也不用講那麼深，到時候人事處彙整之後，如果簡報跨很多單位的話就由人事處報告；如果比較專屬於一個單位、比較專業的話，再來評估由誰來做簡報，資料先彙整出來再說；後續也拜託兩位委員幫我們再看過簡報的內容是否妥適。

再來，針對黃委員的意見，會後請人事處去確認一下就經組的發函內容，如果沒收到的話，確認一下是哪個單位該負責的趕快撤下去讓他們提早做準備，下次來報告辦理情形。案由 2 人身安全組這項，黃委員意思是說暫時不要解除列管，那就等下次報告完看人身安全組的狀況如何再做處理。

**第三案、「經濟部促進及提升女性創（就）業之機會與能力」報告，請鑒核案。**

**主席：**這項議題是因為本部之前特別設定以議題別的方式，由各單位進行報告，建立跨單位互相交流的平台，本小組前面 2 次會議已經進行過鼓勵女性投入環境及能源領域的報告，這次是第 3 回，內容是「提升女性經濟力」相關的報告，由各單位簡單說明辦理情形。

**張委員瓊玲：**我覺得今天這幾個單位報告得非常的精彩，如果可以把這些資料彙整起來，尤其是突顯有數據呈現的表格，就符合剛才前面所討論需要去院裡面報告議題的內容，尤其可以把焦點放在如何協助女性身上，例如我們看到會議資料第 58 頁呈現了歷屆菁英家數，顯示幫助了多少女性創業者的數據，還有後面有一些係以女性創業為主

的表現資料等，建議可以把這些相關的內容彙整起來，這樣對報告內容來說，已十分充足。另對於今天幾個單位的分享內容都非常豐富，是可喜可賀的事情，表示經濟部對於性平的落實及對女力經濟的協助是蒸蒸日上，具有擴散的效果並且可以更深化的了解，經濟部整體的層面應該已經達到，至於要如何增加至院裡面報告的內容，再補充建議，例如會議資料第 70 頁，有關將「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之成果內容，可以看到工業局等機關都有各自輔導的標竿企業，這些成果都是亮點；會議資料第 77 頁，有關促進二度就業，將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導、評選等審查機制，除了有技術處外，還有能源局的推動成果，建議將這些內容統整後，都可以併同上開需整理的資料一起納入報告之中，這樣就不會只單突顯一個單位，而所呈現的報告內容就會更加周延，足以代表經濟部整體推動性平的政績及對性平政策的落實。

**黃委員怡翎：**有關今天各單位的報告內容，我非常同意張委員所提出可以用整體性統計數據來呈現資料的方式，另剛有提到就經組會議有要求經濟部報告和今天相同的主題，可能還是要請貴部再整理相關資料後，再提就經組會議報告。另有一建議，有關今天報告的內容都很完整，但可以儘量把問題意識點出來，藉由這些行動去改變想解決的問題，例如很多單位都有做人才的培訓，開這樣的課程，是因為女性參與人數多才開課，還是要鼓勵女性去上課，因為有不同的問題意識，才会有不同的解方，在一些培訓課程上，很多基層女性的參與人數是很多的，但到了中高階主管人數就減少，那課程的設計就會不同，就要調整為如何進階到中高級主管的角色，以增加她們上課的誘因，這樣政策的產出才可以真正對應到要解決的問題；再來，在推動友善職場部分，在成果的呈現上，女

性參與率比較低，屬比較弱勢的角色，以致要去促進的對象就會以女性為主體。其實我們在規劃友善職場時，也可以強化男性參與親職的角色，例如家庭照顧假、陪產假、彈性工時等，這些受惠的其實不一定是女性立場，當男性在做這些事情時，也是可以減輕女性家庭照顧的負擔，所以不同性別還是會有多元的受惠，所以在一些字眼上，是可以強調促進父職的參與，這也是促進友善職場上重要的工作，如會議資料第 45 頁中有關「加強營造女性友善環境」的標題文字，可以改成「加強營造性別友善環境」；因男性的參與，事實上對不同性別都是有好處的。另會議資料第 40 頁，有提到性別統計及呈現性別落差，像這樣分析很好，就如同前面所說的，開設這培訓課程的前提，是想要解決什麼問題，這個問題意識是可以對應落差的原因，再去採取相關策略。

**性平處代表：**今天的報告讓我們看到經濟部有很多局處推動性平的成效都開始發散了，有很多的亮點，我們最關心的就是經濟部在女性就業經濟推動的成果，未來如可以做些整合，就可以完整展現經濟部在整體就、創業的成果展現，事實上也會扣合我們一直很積極在 APEC 的場域上，更期許未來能夠更完整。另外，在疫情期間受到衝擊的部分，不曉得經濟部這邊是不是有掌握到女性受到的衝擊，及是否有針對女性有較為具體的協助。過去我們看到的大多都是對企業整體的協助，或許未來可以更往前再關注不同性別者的影響，如針對疫情期間協助女性的努力，補充一些具體成果。

**張委員瓊玲：**針對性平處所說的這個建議，在後疫情時代，經濟部的政策工具如紓困方案，或許可以先做出性別統計；第二個，在友善性別工作環境的作為裡面，彈性工時也是因應疫情一個很重要的工具。經濟部這邊有許多鼓勵企業實施彈性工作時間、地點的輔導表揚、評選加分機制，

這也很值得運用跟推廣。

**主席：**這個報告就是讓大家分享自己做的好的成果，讓其他單位回去之後想想有沒有自己沒做，但可能可以做的，呼應擴散的廣度，也是我們設計這個報告案的目的；那深度的部分，誠如方才黃委員所說的，做這些東西是歸納的結果，還是業務單位想過針對問題解方的答案？請大家再思考一下是不是能深化。感謝三位委員給我們這個報告的肯定，這個議題確實是本部的強項，後續要請人事處彙整我們要去就經組的報告，還有在環能科小組好像也被列管的。不過這部分是不是請院裡面幫我們解套一下，不要到處追（同一項目在不同小組重複列管）。此外，這個議題也跟上次一樣，請大家回去想一下，把我們為什麼這樣做，而有這樣的結果，去找出連結。同時看到其他人的分享之後，提出自己能做的至少 1 項，再由人事處彙整。

**第四案、本部 109 年度性別平等成果報告，請備查案。**

**性平處代表：**經濟部已經針對本處所提供之檢視意見呈現回應說明，本處無其他建議。

**主席：**倘委員及性平處無其他意見，本案即同意備查，請人事處上網公開。

### 討論事項

**案由：**本部性別平等推動計畫 110 年績效指標修正，請討論案。

#### 【序號 25】

**主席：**推動智慧化輔具技術輔導這塊，工業局在 109 年達成 3 案，但 110 年下修為 2 案，110 年是否可以維持 3 案？

**工業局代表：**本局主要施政為產業輔導，利用科專計畫，將輔具產品開發融入計畫中，本案係因計畫退場爰下修案數。

**主席：**請工業局會後補充說明修正下修原因，並將理由放入報院資料中呈現。

#### 【序號 37、38、39】



**性平處代表：**考量 109 年地質法實務研習班女性學員參訓比例已達成 24.44%，又根據本小組 109 年第 2 次會議，地調所統計地質領域中，女性母數約為 27%；109 年第 3 次會議中委員建議可以增加校園宣導或是課程宣導；或是不侷限於「地質法研習班」，建議地調所可以將績效指標的範圍放大，積極鼓勵女性投入環境領域。至於序號 39 礦務局辦理礦場安全管理人員訓練比例 109 年可以達成 21.6%，但 110 年僅訂定目標 13%，差距太大，建議再做調整。

**主席：**本部就地調所的業務量通盤考量，沒必要訂到 3 個分項；建議地調所序號 38 部分刪除，但調整序號 37 之績效值。至於礦務局就不要再訂礦場安全管理人員訓練做為績效指標，是不是有其他項目可以替代？

**人事處補充：**因礦務局於 109 年成果報告—其他重大或特殊具體事蹟裡面，有關鼓勵國中、小學（高年級）學生接觸 STEM 領域一節提到，礦務局東區辦事處已完成環境教育設施場所認證申請文書，提交行政院環境保護署審查中；建議礦務局可朝向訂定推動採礦工程、礦石與地質科學環境教育課程方向，設定 110 年的具體做法及績效目標值。

**性平處代表：**考量本項屬於部會層級議題，基本上性平處尊重部會決定。礦務局倘要訂定這項績效指標以改善科系與性別隔離的方向，可以同意多做向下扎根的宣導，不過建議更積極的推動。

**主席：**請礦務局會後就上開建議方向修正績效指標值。

#### 【序號 41】

**主席：**請中企處說明下修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目標值的原因。

**胡委員貝蒂：**本項指標係指對企業提供融資，由企業主動來申請，中企處積極鼓勵女性創業，不過每案微小型的貸款累積，或許不如大企業的一次申請融資的龐大金額，尤其目前

已不若過去多為資本密集的行業，不需要購置大量的機器設備，或許 100 萬即可創業。本項指標 108 年目標值 30.5%，實際達成 31.09%，申請件數 23,442 件，協助女性企業融資金額達 521 億元；109 年目標值 30.75%，實際達成 30.77%，申請件數 21,849 件，融資金額達 465 億元，可以看出申請件數及融資金額均有衰退的趨勢。本處可以就培育女性人才方面積極努力，不過融資貸款取決於企業發動，確實較難掌握目標達成度。

**性平處代表：**處裡面這邊同意由部會補充說明清楚調整理由，以利報院審查。

**主 席：**請中企處會後補充說明，本項係根據過去的趨勢推估，而下修目標值。

#### 【序號 47】

**性平處代表：**考量 109 年經濟部這邊參訓率已經達成 94%，另外提醒在行政院所屬各機關性別平等業務輔導考核計畫裡面，有關公務人員參訓率倘未達成 90% 會被扣分，爰建議修正提高參訓比例；目前性別平等相關課程的訓練資源相當多，且計算參訓比例之課程不限於實體課程，線上課程亦可計入。

**主 席：**訓練課程操之在我們自己手上，雖然辛苦，只要願意投入心力即可達成目標，那至少達成考核不被扣分的門檻 90%。本案就照我們方才討論過的修正或補充後，再由人事處循程序報院。