

# 經濟部114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、工會及上市櫃公司)女性參與決策</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>【人事處彙整】</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、查本部所屬委員會共71個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有67個，其中已達成任一性別比例達40%者計有58個，占委員會總數81.69%。</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、改善期程、</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>114年： 達成目標數60個，達成度84.51%</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 1. 查本部所屬委員會原共71個，經濟部水資源協調會報，其設置要點已於114年5月15日停止適用，另行政院國家永續發展委員會非核家園推動專案小組「因應屬行政院任務編組，爰不予計列；又新增標準檢驗局安全衛生防護委員會，爰將委員會個數由71個調整為70個。</p> <p>2. 本項達成目標數62個，達成度88.57%，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
	<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% 【人事處彙整】 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% 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。 二、運用考核評鑑、獎勵措施及補助機制，引導不同性別 0 參與決策位置，尤其是不利處境者。</p>	<p>計畫或具體做法。 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 14 個，占財團法人總數 63.64%；另監事已達成任一性別比例不少於三分之一者計有 19 個，占財團法人總數 86.36%。 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</p>	<p>【董事】 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 114 年： 達成目標數 22 個，達成度 100% 【監察人】 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 114 年：100%</p>	<p><input type="checkbox"/>達成 <input checked="" type="checkbox"/>未達成 說明： 【董事】 本項達成目標數 16 個，達成度 72.73%，未達成年度目標值(詳如後述「檢討策進」) 【監察人】 本項達成目標數 16 個，達成度 72.73%，未達成年度目標值(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>說明原因、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(監事)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>【國營司彙整】</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</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</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)，目前均已達成任一性別達 1/3，達成率為 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財團法人董事及其他重要職務要點」規定，請公股</p>	<p>【董事】</p> <p>本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率</p> <p>114 年：100%</p> <p>【監察人/審計委員會委員】</p> <p>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</p> <p>114 年：100</p>	<p><input type="checkbox"/>達成</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未達成</p> <p>說明：</p> <p>1. 本部所屬國營事業董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 75%。</p> <p>2. 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 之達成率為 75%。(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
	業總數)*100 %	者。 三、增進女 性培力 與發 展，建 置人才 資料 庫。	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：

一、114年度績效指標項數共5項、達成項數1項、未達成項數4項。

二、未達成指標說明

(一) 指標「本部業管政府捐助財團法人董事任一性別比例達1/3之達成率及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」

1. 目標值及達成值：

(1) 董事任一性別比例達1/3：114年目標達成數22個，目標達成率100%；實際達成數16個，實際達成率72.73%。

(2) 監察人任一性別比例達1/3：114年目標達成數22個，目標達成率100%；實際達成數16個，實際達成率72.73%。

2. 落後原因檢討與策進：114年計有台灣雜糧發展基金會等6家董事、6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，或人員尚未遞補完成：中興工程科技研究發展基金會之董事及監察人，原規劃113年換屆時達成任一性別比例1/3之目標，惟目前其屆期延任中；另台灣糖業協會原置監察人3人(女性2人，男性1人)，嗣該名男性監察人因職務異動免兼監察人職務(尚未遞補)，致性別比例下降。未來將於換屆改選或遞補人員時，積極努力達成任一性別比例1/3之目標。

(2)部分董事成員具族群部落代表性：核廢料蘭嶼貯存場使用雅美(達悟)族原住民保留地損失補償基金會係因應特定目的設立之財團法人，其設立宗旨即為尊重蘭嶼族人自決權，且基金會之董事、監察人組成成員多以族人身分為主，又部分董事成員具族群部落代表性，本部對於族人推派之董監事人選原則予以尊重，後續於改派董事人選時，將加強溝通，力求符合性別比例規定。

(3)該領域女性專業人才偏少難覓，致實務上較難落實性別比例目標：查工業技術研究院、台灣雜糧發展基金會、中興工程顧問社及法人船舶暨海洋產業研發中心(董事部分)等4家法人，因其業務屬性為技術研發、農糧、工程及船舶產業相關領域，女性專業人員比例相對較低，致合適之女性人選不易覓得。未來將繼續於產官學界積極尋覓適當女性人選，並加強與民間團體之溝通宣導，於未來董監事人選改派時，努力達成性別比例1/3之目標。

(二)指標「本部所屬國營事業董事任一性別比例達1/3之達成率、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」

1. 目標值及達成值：

(1)本部所屬國營事業董事任一性別比例達1/3之達成率100%，實際達成率75%。

(2)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100%，實際達成率75%。

2. 落後原因檢討與策進

(1)董事：本項未達成者為中油公司，該公司目前尚有1名董事待補，若為女性董事將達成任一性別不少於1/3目標，將持續更新女性董事人選資料庫，並增加女性董事人選之推薦，積極努力達成目標。

(2)監察人或審計委員會委員：未達成者為台電公司，該公司目前3名審計委員會委員均為女性，將於下屆改選時(116年)增加男性委員人選之推薦，積極努力達成目標。

## (二) 性別議題2：提升女性經濟力與建立性別友善職場

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、建構友善環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者回任或再就業機制。</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>	營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視	<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<sup>1</sup>，鼓勵企業落實營造性別平等友善職場之政策目標(含多元性別者之需求)」，並將廠商優美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>【技術司、產發署、工商中心、貿易署、商業署、中企署、水利署、能源署】</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>114年：10項</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部就「營造性別平等友善職場」等指標納入相關評選準則之情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>總統創新獎</b>：「國家產業創新典範推動計畫」工作項下之「總統創新獎」評選作業已將「營造性別平等工作環境」納入，並列為獎項評審指標之占分項目3分。本屆於9月底完成徵選，共106家參選團體於性別友善職場指標得分平均2.1分，本屆刻正辦理評審作業。</li> <li><b>經濟部國家產業創新獎</b>：本獎項評核指標已納入「投入社會責任履行績效闡述(含營造友善職場工作環境及ESG措施)」，第9屆於114年6月完成表揚，獲獎組織全部25家皆具備友善職場措施。</li> <li><b>「A+企業創新研發淬鍊計畫」</b>：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，截至12月核定通過之36家廠商皆於計畫書提出「營造性別平等工作環境」作法，較具體者如落實母性健康保護計畫，聘請醫師，為女性同仁提供完善健康措施、明訂禁止性別歧視政策並設立性平專線、僱用二度就業婦女、跨性別等員工、建立性騷擾防治及申訴協調處理機制等。</li> <li><b>中堅企業遴選</b>：已於評選標準中將「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」。第8屆(113-114年)共受理157家企業申請，共60家業者通過，並邀請性平專家審查，選出徠通科技及</li> </ol>

<sup>1</sup> 含輔導計畫/科專計畫要求廠商訂定營造性別平等工作環境相關內容。

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>大安化學製藥為本屆「營造友善職場優良中堅企業」，於114.12.5由行政院卓院長頒獎表揚。</p> <p>5. <b>國家品質獎</b>：為鼓勵企業、組織及其經營者落實營造性別平等友善職場，於第28屆(113年)起，歸入評審基準「領導」及「人力資源與知識管理」。第28屆共受理83件企業、組織及個人申請，於114年10月起進行複審，預定115年第一季完成決審，報請行政院核定得獎名單並舉辦頒獎典禮。</p> <p>6. <b>新創事業獎</b>：已將「推動性別主流化、提升生活與工作平衡(打造友善職場環境)」納入新創事業獎之評選加分機制，以推動企業永續發展。114年20家獲獎廠商中有13家符合，占比為65%。</p> <p>7. <b>小巨人獎</b>：已將「性別平等友善工作環境」納入獎項評選標準-永續經營中，114年度14家獲獎企業中，落實性別平等及友善職場環境計11家(79%)，其中5家尚有鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工。</p> <p>8. <b>國家磐石獎</b>：性別平等及友善職場環境落實程度已納入評選指標-永續經營，114年5家獲獎廠商中，營造性別平等友善職場工作環境者5家。</p> <p>9. <b>女性創業菁英獎</b>：性別友善職場已納入評選項目「永續發展及ESG」，114年11家獲獎廠商中，營造性別友善職場者11家。</p> <p>10. <b>創新研究獎</b>：社會責任之「性別友善職場」納入評選項目申請企業之目前及中長期研發構想及營運，114年25家獲獎廠商中，營造性別友善職場者25</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>家。</p> <p>11. <b>優良老店/菁英老店選拔</b>：已將性別平等措施宣導納入加分項目，114年獲選17案有5案應用，占比29.4%。</p> <p>12. <b>觀光工廠輔導評鑑</b>：將「員工照顧及社會關懷」納入「經營理念與未來發展」項下「企業責任與價值」之評選標準、優良觀光工廠評選將「彈性工時」、「員工人數達性別比例原則1/3」等相關指標納入「企業社會責任」之加分項目內。114年國際亮點觀光工廠評選，共3家申請，經評選計3家入選；優良觀光工廠評選共15家申請，經評選9家入選，並於11月舉辦頒獎典禮表揚。</p> <p>13. <b>「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫</b>：已將「營造性別平等友善職場」指標作為審查機制之加分項目，114年共計20家廠商推行相關措施。</p> <p>14. <b>節水績優單位選拔</b>：依據「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」辦理年度節水績優單位選拔活動，已將「營造性別平等友善職場工作環境、雇用中高齡勞工」等納入評審項目及權重之一，114年度選拔活動單位組報名34個單位，提列性別友善職場指標之單位有21個，約61.2%</p> <p>15. <b>台灣精品選拔</b>：於台灣精品選拔「品質」項目之評核指標第五項「公司已能提升至品質經營之層次」，請報名企業說明其「公司已善盡社會責任，營造性別友善職場，做到員工滿意、利害關係人滿意，且會回饋社會。」之具體作為與實踐；114年辦理第34屆選拔，獲獎計336</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>透過辦理「性別主流化標竿廠商遴選」及「職家共融友善企業獎遴選」，以挖掘事業單位在推動「彈性工作」、「友善家庭」、「員工關懷」等優於法令之最佳措施，鼓勵事業單位重視性別平權、提供多元性別友善職場措施。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。</p> <p>【產發署、園管局】</p>	<p>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</p> <p>114年：2項</p>	<p>件、179家企業，獲獎企業中表達性別友善之職場環境為55家(約31%)，並於114.11.26辦理頒獎典禮。</p> <p>16. 另整理獎項情形如附件。</p> <p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部辦理相關標竿廠商遴選如次：</p> <p>1. <b>性別主流化標竿廠商遴選</b>： 每2年辦理1次遴選，本次為第7屆(114至115年)。114年本部產發署各業務組自其輔導之廠商中，推薦性別平等及友善職場表現優良者，合計推薦17家廠商，已完成4場次官方訪談。預計於115年就企業其優於法令之相關措施，製作文宣品推廣。</p> <p>2. <b>辦理「職家共融友善企業獎」</b>： 為鼓勵園區事業提供多元性別友善職場措施，自112年7月起辦理本獎項評選，取代「科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視」。114年計有10家企業參與評選，由全漢企業、達興材料及亞洲光學等3家企業脫穎而出，本部(園管局)針對獲獎企業之性別平等友善職場措施，製成宣導單張廣宣週知，並進行頒獎，鼓勵其他事業跟進效法。</p> <p>3. <b>完成企業建構性別友善職場資源手冊</b>：蒐整以往年度性別主流化標竿廠商及職家共融獲獎企業之作法，於114年完成資源手冊，並於114.11.28辦理經濟部性別友善職場企業交流會，分別由不同規模廠商分享其作法，期透過觀摩學習，讓更多企業建構更為友善之職場環境。</p>
			<p>將促進工作平等措施執行情形及育嬰留職停薪</p>	<p>辦理科技產業園區事業單位性別平等工作法勞</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部(園管局)已完成勞動檢查 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																																																																								
			復職關懷等納入科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位落實性別友善職場。 【園管局】	動檢查之家數 114年：95家	家次，檢查結果摘要如次： 1. 僱用 10 人以上未達 30 人之事業，均已訂定性騷擾申訴管道，並在工作場所公開揭示。 2. 僱用 30 人以上之事業，均已訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範。 3. 僱用 100 人以上之事業，均已設置哺(集)乳室並提供托兒設/措施。																																																																								
			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。 【各事業機構】	114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3年度進行比較分析，作為友善職場措施滾動調整依據。	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明：</p> <p>1. 台糖公司：「家庭照顧假」及「育嬰留職停薪」人數均較前3年增加，僅「陪產(檢)假」人數略下降。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>家庭照顧假</b></td> </tr> <tr> <td>114年總員工數</td> <td>2,397</td> <td>681</td> <td>3,078</td> </tr> <tr> <td>114年申請人數及占比</td> <td>271 (64.4%)</td> <td>150 (35.6%)</td> <td>421</td> </tr> <tr> <td>113年總員工數</td> <td>2,457</td> <td>655</td> <td>3,112</td> </tr> <tr> <td>113年申請人數及占比</td> <td>241 (62.9%)</td> <td>142 (37.1%)</td> <td>383</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較113年同期</b></td> <td><b>+30</b></td> <td><b>+8</b></td> <td><b>+38</b></td> </tr> <tr> <td>112年總員工數</td> <td>2,528</td> <td>615</td> <td>3,143</td> </tr> <tr> <td>112年申請人數及占比</td> <td>228 (67.3%)</td> <td>111 (32.7%)</td> <td>339</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較112年同期</b></td> <td><b>+43</b></td> <td><b>+39</b></td> <td><b>+82</b></td> </tr> <tr> <td>111年總員工數</td> <td>2,585</td> <td>586</td> <td>3,171</td> </tr> <tr> <td>111年申請人數及占比</td> <td>185 (66.3%)</td> <td>94 (33.7%)</td> <td>279</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較111年同期</b></td> <td><b>+86</b></td> <td><b>+56</b></td> <td><b>+142</b></td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>陪產(檢)假</b></td> </tr> <tr> <td>114年總員工數</td> <td>2,397</td> <td>681</td> <td>3,078</td> </tr> <tr> <td>114年申請人數及占比</td> <td>29 (100%)</td> <td>0 (0%)</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>113年總員工數</td> <td>2,457</td> <td>655</td> <td>3,112</td> </tr> <tr> <td>113年申請人數及占比</td> <td>40 (100%)</td> <td>0 (0%)</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	項目	男性	女性	總計	<b>家庭照顧假</b>				114年總員工數	2,397	681	3,078	114年申請人數及占比	271 (64.4%)	150 (35.6%)	421	113年總員工數	2,457	655	3,112	113年申請人數及占比	241 (62.9%)	142 (37.1%)	383	<b>114年相較113年同期</b>	<b>+30</b>	<b>+8</b>	<b>+38</b>	112年總員工數	2,528	615	3,143	112年申請人數及占比	228 (67.3%)	111 (32.7%)	339	<b>114年相較112年同期</b>	<b>+43</b>	<b>+39</b>	<b>+82</b>	111年總員工數	2,585	586	3,171	111年申請人數及占比	185 (66.3%)	94 (33.7%)	279	<b>114年相較111年同期</b>	<b>+86</b>	<b>+56</b>	<b>+142</b>	<b>陪產(檢)假</b>				114年總員工數	2,397	681	3,078	114年申請人數及占比	29 (100%)	0 (0%)	29	113年總員工數	2,457	655	3,112	113年申請人數及占比	40 (100%)	0 (0%)	40
項目	男性	女性	總計																																																																										
<b>家庭照顧假</b>																																																																													
114年總員工數	2,397	681	3,078																																																																										
114年申請人數及占比	271 (64.4%)	150 (35.6%)	421																																																																										
113年總員工數	2,457	655	3,112																																																																										
113年申請人數及占比	241 (62.9%)	142 (37.1%)	383																																																																										
<b>114年相較113年同期</b>	<b>+30</b>	<b>+8</b>	<b>+38</b>																																																																										
112年總員工數	2,528	615	3,143																																																																										
112年申請人數及占比	228 (67.3%)	111 (32.7%)	339																																																																										
<b>114年相較112年同期</b>	<b>+43</b>	<b>+39</b>	<b>+82</b>																																																																										
111年總員工數	2,585	586	3,171																																																																										
111年申請人數及占比	185 (66.3%)	94 (33.7%)	279																																																																										
<b>114年相較111年同期</b>	<b>+86</b>	<b>+56</b>	<b>+142</b>																																																																										
<b>陪產(檢)假</b>																																																																													
114年總員工數	2,397	681	3,078																																																																										
114年申請人數及占比	29 (100%)	0 (0%)	29																																																																										
113年總員工數	2,457	655	3,112																																																																										
113年申請人數及占比	40 (100%)	0 (0%)	40																																																																										

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																							
					<b>114年相較 113年同期</b>	<b>-11</b>	<b>+0</b>	<b>-11</b>																				
					112年總員工數	2,528	615	3,143																				
					112年申請 人數及占比	36 (100%)	0 (0%)	36																				
					<b>114年相較 112年同期</b>	<b>-7</b>	<b>+0</b>	<b>-7</b>																				
					111年總員工數	2,585	586	3,171																				
					111年申請 人數及占比	32 (100%)	0 (0%)	32																				
					<b>114年相較 111年同期</b>	<b>-3</b>	<b>+0</b>	<b>-3</b>																				
					<b>育嬰留職停薪</b>																							
					114年總員工數	2,397	681	3,078																				
					114年申請 人數及占比	21 (44.7%)	26 (55.3%)	47																				
					113年總員工數	2,457	655	3,112																				
					113年申請 人數及占比	7 (31.8%)	15 (68.2%)	22																				
					<b>114年相較 113年同期</b>	<b>+14</b>	<b>+11</b>	<b>+25</b>																				
					112年總員工數	2,528	615	3,143																				
					112年申請 人數及占比	6 (23.1%)	20 (76.9%)	26																				
					<b>114年相較 112年同期</b>	<b>+15</b>	<b>+6</b>	<b>+21</b>																				
					111年總員工數	2,585	586	3,171																				
					111年申請 人數及占比	7 (29.2%)	17 (70.8%)	24																				
					<b>114年相較 111年同期</b>	<b>+14</b>	<b>+9</b>	<b>+23</b>																				
					2. 中油公司																							
					114年申請家庭照顧假人數均較前3年增加。																							
					114年申請陪產假人數均較前3年減少。																							
					114年申請育嬰留職停薪人數較113、112年減少；較111年增加。																							
					<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>家庭照顧假</b></td> </tr> <tr> <td>114年總員工數</td> <td>14,443</td> <td>2,721</td> <td>17,164</td> </tr> <tr> <td>114年申請 人數及占比</td> <td>1,191 (70%)</td> <td>500 (30%)</td> <td>1,691</td> </tr> <tr> <td>113年總員工數</td> <td>14,039</td> <td>2,598</td> <td>16,637</td> </tr> </tbody> </table>				項目	男性	女性	總計	<b>家庭照顧假</b>				114年總員工數	14,443	2,721	17,164	114年申請 人數及占比	1,191 (70%)	500 (30%)	1,691	113年總員工數	14,039	2,598	16,637
項目	男性	女性	總計																									
<b>家庭照顧假</b>																												
114年總員工數	14,443	2,721	17,164																									
114年申請 人數及占比	1,191 (70%)	500 (30%)	1,691																									
113年總員工數	14,039	2,598	16,637																									

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			
					113年申請 人數及占比	995 (69.2%)	443 (30.8%)	1,438
					<b>114年相較 113年同期</b>	<b>+196</b>	<b>+57</b>	<b>+253</b>
					112年總員 工數	14,479	2,663	17,142
					112年申請 人數及占比	788 (68.4%)	364 (31.6%)	1,152
					<b>114年相較 112年同期</b>	<b>+403</b>	<b>+136</b>	<b>+539</b>
					111年總員 工數	14,096	2,586	16,682
					111年申請 人數及占比	775 (69.4%)	342 (30.6%)	1,117
					<b>114年相較 111年同期</b>	<b>+416</b>	<b>+158</b>	<b>+574</b>
					<b>陪產(檢)假</b>			
					114年總員 工數	14,443	2,721	17,164
					114年申請 人數及占比	343 (100%)	0 (0%)	343
					113年總員 工數	14,039	2,598	16,637
					113年申請 人數及占比	371 (100%)	0 (0%)	371
					<b>114年相較 113年同期</b>	<b>-28</b>	<b>-</b>	<b>-28</b>
					112年總員 工數	14,479	2,663	17,142
					112年申請 人數及占比	381 (100%)	0 (0%)	381
					<b>114年相較 112年同期</b>	<b>-38</b>	<b>-</b>	<b>-38</b>
					111年總員 工數	14,096	2,586	16,682
					111年申請 人數及占比	352 (100%)	0 (0%)	352
					<b>114年相較 111年同期</b>	<b>-9</b>	<b>-</b>	<b>-9</b>
					<b>育嬰留職停薪</b>			
					114年總員 工數	14,443	2,721	17,164
					114年申請 人數及占比	70 (41.7%)	98 (58.3%)	168
					113年總員 工數	14,039	2,598	16,637
					113年申請 人數及占比	75 (40.5%)	110 (59.5%)	185
					<b>114年相較 113年同期</b>	<b>-5</b>	<b>-12</b>	<b>-17</b>
					112年總員 工數	14,479	2,663	17,142
					112年申請 人數及占比	75 (42.6%)	101 (57.4%)	176

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																																																																																																
					<table border="1"> <tr> <td><b>114年相較 112年同期</b></td> <td><b>-5</b></td> <td><b>-3</b></td> <td><b>-8</b></td> </tr> <tr> <td>111年總員工數</td> <td>14,096</td> <td>2,586</td> <td>16,682</td> </tr> <tr> <td>111年申請人數及占比</td> <td>64 (48.1%)</td> <td>69 (51.9%)</td> <td>133</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較 111年同期</b></td> <td><b>+6</b></td> <td><b>+29</b></td> <td><b>+35</b></td> </tr> </table> <p>3. 台水公司</p> <p>114年申請家庭照顧假人數較113、112年增加，較111年減少。</p> <p>114年申請陪產假人數均較前3年減少。</p> <p>114年申請育嬰留職停薪人數較113年減少，較112、111年增加。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>家庭照顧假</b></td> </tr> <tr> <td>114年總員工數</td> <td>4,040</td> <td>1,857</td> <td>5,897</td> </tr> <tr> <td>114年申請人數及占比</td> <td>131 (54.36%)</td> <td>110 (45.64%)</td> <td>241</td> </tr> <tr> <td>113年總員工數</td> <td>3,992</td> <td>1,809</td> <td>5,801</td> </tr> <tr> <td>113年申請人數及占比</td> <td>131</td> <td>104</td> <td>235</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較 113年同期</b></td> <td><b>+0</b></td> <td><b>+6</b></td> <td><b>+6</b></td> </tr> <tr> <td>112年總員工數</td> <td>4,008</td> <td>1,771</td> <td>5,779</td> </tr> <tr> <td>112年申請人數及占比</td> <td>116</td> <td>96</td> <td>212</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較 112年同期</b></td> <td><b>+15</b></td> <td><b>+14</b></td> <td><b>+29</b></td> </tr> <tr> <td>111年總員工數</td> <td>4,013</td> <td>1,703</td> <td>5,716</td> </tr> <tr> <td>111年申請人數及占比</td> <td>127</td> <td>121</td> <td>248</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較 111年同期</b></td> <td><b>+4</b></td> <td><b>-11</b></td> <td><b>-7</b></td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>陪產(檢)假</b></td> </tr> <tr> <td>114年總員工數</td> <td>4,040</td> <td>1,857</td> <td>5,897</td> </tr> <tr> <td>114年申請人數及占比</td> <td>74 (100%)</td> <td>0 (0%)</td> <td>74</td> </tr> <tr> <td>113年總員工數</td> <td>3,992</td> <td>1,809</td> <td>5,801</td> </tr> <tr> <td>113年申請人數及占比</td> <td>90</td> <td>0</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td><b>114年相較 113年同期</b></td> <td><b>-16</b></td> <td><b>+0</b></td> <td><b>-16</b></td> </tr> <tr> <td>112年總員工數</td> <td>4,008</td> <td>1,771</td> <td>5,779</td> </tr> </tbody> </table>	<b>114年相較 112年同期</b>	<b>-5</b>	<b>-3</b>	<b>-8</b>	111年總員工數	14,096	2,586	16,682	111年申請人數及占比	64 (48.1%)	69 (51.9%)	133	<b>114年相較 111年同期</b>	<b>+6</b>	<b>+29</b>	<b>+35</b>	項目	男性	女性	總計	<b>家庭照顧假</b>				114年總員工數	4,040	1,857	5,897	114年申請人數及占比	131 (54.36%)	110 (45.64%)	241	113年總員工數	3,992	1,809	5,801	113年申請人數及占比	131	104	235	<b>114年相較 113年同期</b>	<b>+0</b>	<b>+6</b>	<b>+6</b>	112年總員工數	4,008	1,771	5,779	112年申請人數及占比	116	96	212	<b>114年相較 112年同期</b>	<b>+15</b>	<b>+14</b>	<b>+29</b>	111年總員工數	4,013	1,703	5,716	111年申請人數及占比	127	121	248	<b>114年相較 111年同期</b>	<b>+4</b>	<b>-11</b>	<b>-7</b>	<b>陪產(檢)假</b>				114年總員工數	4,040	1,857	5,897	114年申請人數及占比	74 (100%)	0 (0%)	74	113年總員工數	3,992	1,809	5,801	113年申請人數及占比	90	0	90	<b>114年相較 113年同期</b>	<b>-16</b>	<b>+0</b>	<b>-16</b>	112年總員工數	4,008	1,771	5,779
<b>114年相較 112年同期</b>	<b>-5</b>	<b>-3</b>	<b>-8</b>																																																																																																		
111年總員工數	14,096	2,586	16,682																																																																																																		
111年申請人數及占比	64 (48.1%)	69 (51.9%)	133																																																																																																		
<b>114年相較 111年同期</b>	<b>+6</b>	<b>+29</b>	<b>+35</b>																																																																																																		
項目	男性	女性	總計																																																																																																		
<b>家庭照顧假</b>																																																																																																					
114年總員工數	4,040	1,857	5,897																																																																																																		
114年申請人數及占比	131 (54.36%)	110 (45.64%)	241																																																																																																		
113年總員工數	3,992	1,809	5,801																																																																																																		
113年申請人數及占比	131	104	235																																																																																																		
<b>114年相較 113年同期</b>	<b>+0</b>	<b>+6</b>	<b>+6</b>																																																																																																		
112年總員工數	4,008	1,771	5,779																																																																																																		
112年申請人數及占比	116	96	212																																																																																																		
<b>114年相較 112年同期</b>	<b>+15</b>	<b>+14</b>	<b>+29</b>																																																																																																		
111年總員工數	4,013	1,703	5,716																																																																																																		
111年申請人數及占比	127	121	248																																																																																																		
<b>114年相較 111年同期</b>	<b>+4</b>	<b>-11</b>	<b>-7</b>																																																																																																		
<b>陪產(檢)假</b>																																																																																																					
114年總員工數	4,040	1,857	5,897																																																																																																		
114年申請人數及占比	74 (100%)	0 (0%)	74																																																																																																		
113年總員工數	3,992	1,809	5,801																																																																																																		
113年申請人數及占比	90	0	90																																																																																																		
<b>114年相較 113年同期</b>	<b>-16</b>	<b>+0</b>	<b>-16</b>																																																																																																		
112年總員工數	4,008	1,771	5,779																																																																																																		

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																																																																								
					<table border="1"> <tr> <td>工數</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>112 年申請 人數及占比</td> <td>95</td> <td>0</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td><b>114 年相較 112 年同期</b></td> <td><b>-21</b></td> <td><b>+0</b></td> <td><b>-21</b></td> </tr> <tr> <td>111 年總員 工數</td> <td>4,013</td> <td>1,703</td> <td>5,716</td> </tr> <tr> <td>111 年申請 人數及占比</td> <td>104</td> <td>0</td> <td>104</td> </tr> <tr> <td><b>114 年相較 111 年同期</b></td> <td><b>-30</b></td> <td><b>+0</b></td> <td><b>-30</b></td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>育嬰留職停薪</b></td> </tr> <tr> <td>114 年總員 工數</td> <td>4,040</td> <td>1,857</td> <td>5,897</td> </tr> <tr> <td>114 年申請 人數及占比</td> <td>17 (41.46%)</td> <td>24 (58.54%)</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>113 年總員 工數</td> <td>3,992</td> <td>1,809</td> <td>5,801</td> </tr> <tr> <td>113 年申請 人數及占比</td> <td>13</td> <td>30</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td><b>114 年相較 113 年同期</b></td> <td><b>+4</b></td> <td><b>-6</b></td> <td><b>-2</b></td> </tr> <tr> <td>112 年總員 工數</td> <td>4,008</td> <td>1,771</td> <td>5,779</td> </tr> <tr> <td>112 年申請 人數及占比</td> <td>13</td> <td>15</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td><b>114 年相較 112 年同期</b></td> <td><b>+4</b></td> <td><b>+9</b></td> <td><b>+13</b></td> </tr> <tr> <td>111 年總員 工數</td> <td>4,013</td> <td>1,703</td> <td>5,716</td> </tr> <tr> <td>111 年申請 人數及占比</td> <td>9</td> <td>21</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td><b>114 年相較 111 年同期</b></td> <td><b>+8</b></td> <td><b>+3</b></td> <td><b>+11</b></td> </tr> </table>	工數				112 年申請 人數及占比	95	0	95	<b>114 年相較 112 年同期</b>	<b>-21</b>	<b>+0</b>	<b>-21</b>	111 年總員 工數	4,013	1,703	5,716	111 年申請 人數及占比	104	0	104	<b>114 年相較 111 年同期</b>	<b>-30</b>	<b>+0</b>	<b>-30</b>	<b>育嬰留職停薪</b>				114 年總員 工數	4,040	1,857	5,897	114 年申請 人數及占比	17 (41.46%)	24 (58.54%)	41	113 年總員 工數	3,992	1,809	5,801	113 年申請 人數及占比	13	30	43	<b>114 年相較 113 年同期</b>	<b>+4</b>	<b>-6</b>	<b>-2</b>	112 年總員 工數	4,008	1,771	5,779	112 年申請 人數及占比	13	15	28	<b>114 年相較 112 年同期</b>	<b>+4</b>	<b>+9</b>	<b>+13</b>	111 年總員 工數	4,013	1,703	5,716	111 年申請 人數及占比	9	21	30	<b>114 年相較 111 年同期</b>	<b>+8</b>	<b>+3</b>	<b>+11</b>
工數																																																																													
112 年申請 人數及占比	95	0	95																																																																										
<b>114 年相較 112 年同期</b>	<b>-21</b>	<b>+0</b>	<b>-21</b>																																																																										
111 年總員 工數	4,013	1,703	5,716																																																																										
111 年申請 人數及占比	104	0	104																																																																										
<b>114 年相較 111 年同期</b>	<b>-30</b>	<b>+0</b>	<b>-30</b>																																																																										
<b>育嬰留職停薪</b>																																																																													
114 年總員 工數	4,040	1,857	5,897																																																																										
114 年申請 人數及占比	17 (41.46%)	24 (58.54%)	41																																																																										
113 年總員 工數	3,992	1,809	5,801																																																																										
113 年申請 人數及占比	13	30	43																																																																										
<b>114 年相較 113 年同期</b>	<b>+4</b>	<b>-6</b>	<b>-2</b>																																																																										
112 年總員 工數	4,008	1,771	5,779																																																																										
112 年申請 人數及占比	13	15	28																																																																										
<b>114 年相較 112 年同期</b>	<b>+4</b>	<b>+9</b>	<b>+13</b>																																																																										
111 年總員 工數	4,013	1,703	5,716																																																																										
111 年申請 人數及占比	9	21	30																																																																										
<b>114 年相較 111 年同期</b>	<b>+8</b>	<b>+3</b>	<b>+11</b>																																																																										
					<p>4. 台電公司</p> <p>114 年家庭照顧假人數均較前 3 年增加。</p> <p>114 年陪產(檢)假人數均較前 3 年減少。</p> <p>114 年育嬰留職停薪人數較 113 年減少，較 112、111 年增加。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>家庭照顧假</b></td> </tr> <tr> <td>114 年總員 工數</td> <td>24,710</td> <td>5,293</td> <td>30,003</td> </tr> <tr> <td>114 年申請 人數及占比</td> <td>4,052 (74.2%)</td> <td>1,410 (25.8%)</td> <td>5,462</td> </tr> <tr> <td>113 年總員 工數</td> <td>24,042</td> <td>5,097</td> <td>29,139</td> </tr> <tr> <td>113 年申請 人數及占比</td> <td>3,315 (74.2%)</td> <td>1,155 (25.8%)</td> <td>4,470</td> </tr> <tr> <td><b>114 年相較 113 年同期</b></td> <td><b>+737</b></td> <td><b>+255</b></td> <td><b>+992</b></td> </tr> </tbody> </table>	項目	男性	女性	總計	<b>家庭照顧假</b>				114 年總員 工數	24,710	5,293	30,003	114 年申請 人數及占比	4,052 (74.2%)	1,410 (25.8%)	5,462	113 年總員 工數	24,042	5,097	29,139	113 年申請 人數及占比	3,315 (74.2%)	1,155 (25.8%)	4,470	<b>114 年相較 113 年同期</b>	<b>+737</b>	<b>+255</b>	<b>+992</b>																																												
項目	男性	女性	總計																																																																										
<b>家庭照顧假</b>																																																																													
114 年總員 工數	24,710	5,293	30,003																																																																										
114 年申請 人數及占比	4,052 (74.2%)	1,410 (25.8%)	5,462																																																																										
113 年總員 工數	24,042	5,097	29,139																																																																										
113 年申請 人數及占比	3,315 (74.2%)	1,155 (25.8%)	4,470																																																																										
<b>114 年相較 113 年同期</b>	<b>+737</b>	<b>+255</b>	<b>+992</b>																																																																										

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			
					112 年總員工數	23,349	4,864	28,213
					112 年申請人數及占比	2,638 (73.0%)	974 (27.0%)	3,612
					<b>114 年相較 112 年同期</b>	<b>+1,414</b>	<b>+436</b>	<b>+1,850</b>
					111 年總員工數	23,416	4,663	28,079
					111 年申請人數及占比	2,318 (74.2%)	806 (25.8%)	3,124
					<b>114 年相較 111 年同期</b>	<b>+1,734</b>	<b>+604</b>	<b>+2,338</b>
					<b>陪產(檢)假</b>			
					114 年總員工數	24,710	5,293	30,003
					114 年申請人數及占比	620 (100%)	0 (0%)	620
					113 年總員工數	24,042	5,097	29,139
					113 年申請人數及占比	639 (100%)	0 (0%)	639
					<b>114 年相較 113 年同期</b>	<b>-19</b>	<b>-</b>	<b>-19</b>
					112 年總員工數	23,349	4,864	28,213
					112 年申請人數及占比	653 (100%)	0 (0%)	653
					<b>114 年相較 112 年同期</b>	<b>-33</b>	<b>-</b>	<b>-33</b>
					111 年總員工數	23,416	4,663	28,079
					111 年申請人數及占比	650 (100%)	0 (0%)	650
					<b>114 年相較 111 年同期</b>	<b>-30</b>	<b>-</b>	<b>-30</b>
					<b>育嬰留職停薪</b>			
					114 年總員工數	24,710	5,293	30,003
					114 年申請人數及占比	101 (44.5%)	126 (55.5%)	227
					113 年總員工數	24,042	5,097	29,139
					113 年申請人數及占比	107 (43.1%)	141 (56.9%)	248
					<b>114 年相較 113 年同期</b>	<b>-6</b>	<b>-15</b>	<b>-21</b>
					112 年總員工數	23,349	4,864	28,213
					112 年申請人數及占比	74 (36.3%)	130 (63.7%)	204
					<b>114 年相較 112 年同期</b>	<b>+27</b>	<b>-4</b>	<b>+23</b>
					111 年總員工數	23,416	4,663	28,079
					111 年申請人數及占比	80 (36.7%)	138 (63.3%)	218

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			
					114 年相較 111 年同期	+21	-12	+9
		改善水平及垂直場別隔離，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。 【各事業機構/國營司彙整年度報告】	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 114 年： 各公司至少 1 項	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 1. 台電公司 (1)台電公司屬公用電力事業，人員敘薪係依其所任職務及年資而定，未有因性別而計給不同標準之薪資。 (2)另為提升女性參與電力事業及擔任主管意願，於 114.5.27 及 114.11.27 召開「性別平等工作圈小組」會議，會中探討女性員工及主管比例偏低議題，並研提縮小性別薪資差距之具體作法如：追蹤員工申請家庭照顧假及育嬰留資停薪等假別統計、於《台電月刊》邀請女性優秀主管及員工接受專訪、持續以甄才(選)說明會及拍攝影音展現女性員工在職期間適才適所；另請各單位於職位派補時，均適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考，鼓勵女性同仁擔任主管，俾縮小性別薪資差距。 2. 中油公司： (1)於 114.6.4 及 114.12.29 召開探討女性員工及主管比例偏低工作圈會議，期透過追蹤儲備主管培訓班開班情形及成效、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，以及將性別平等教育訓練採實體及線上課程等作為，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，藉以改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距。 (2)中油公司男女員工按月固定薪資性別中位數之落差，其原因係國營事業薪資採同職等同職級同薪資，薪資差異取決於年資及是否			

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>擔任主管職務，男性員工平均年資(15.06年)高於女性員工(13.2年)，致有此落差情形，其年資高低亦影響「考核獎金」及「績效獎金」。</p> <p>3. 台糖公司：</p> <p>(1)為提升女性員工及主管比例，並縮小性別薪資差距，業於114.6.16召開研商提升女性員工及主管比例工作圈（CEDAW圈）會議，透過工作圈機制，定期追蹤女性人力進用、培訓及晉升情形，並滾動檢討措施。</p> <p>(2)為鼓勵女性同仁擔任主管，除持續營造性別友善晉升環境外，亦透過宣導「消除性別刻板印象、偏見與歧視」等理念，以消除「基於安全考量，現場應配置男性人力」等既有刻板觀念，避免因性別限制女性參與特定職務，以提升女性同仁擔任主管職務之意願與機會，藉以改善職場性別隔離，縮小性別薪資差距。</p> <p>(3)台糖公司女性平均薪資113年約為59,105元，114年約為63,124元，平均薪資調升4,019元，除因114年公司調薪影響外，亦拔擢多名女性主管所致。經性別薪資統計分析，男女員工薪資差異主要受年資及是否擔任主管職務影響，男性員工平均年資高於女性員工，致有此落差情形。</p> <p>4. 台水公司：</p> <p>(1)持續運作工作圈，業於114.5.15及114.11.10召開2次會議，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。</p> <p>(2)為縮小性別薪資落差，台水公司持續以「提高僱用人員女性人數」為目標，做法為將友善女性職場環境之福利措施，刊登於公司官網員工福利專區，並公告於</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
			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。【商業署/產發署】	協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案 114年：6項	公司官網就業資訊，以吸引更多女性報考。 <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，協助女性負責人產業及商業模式轉型，說明如下： 1. 協助傳統產業技術開發計畫：於申請須知中為強化性別平等之重要性，如申請業者之負責人女性、企業整體女性員工人數達三分之一或女性主管達三分之一者，申請時檢附相關證明文件，於審查時得酌予加分，協助女性企業主參與研發，協助其產業及商業模式轉型，114年共完成4項，如下： (1) 新世代居服員派遣管理系統技術開發計畫-哈佛公司。 (2) 無人機巡航監測與即時數據處理平台開發計畫-巨獸科技公司。 (3) 低碳生質 100%天然橡膠發泡之護具產品開發計畫-安佃實業公司。 (4) 應用於矩陣式頭燈之光學鏡頭創新開發與可靠度驗證開發計畫-揚明光學公司。 2. 產業升級創新平台輔導計畫：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，鼓勵女性企業主參與以縮小政府資源之性別落差。114年共完成2項，如下： (1) 次世代動態通訊重機用藍芽耳機研發計畫-原兆科技公司。 (2) 高柔韌機能型聚醯胺材料研發與應用驗證計畫-國喬石化公司、國亨化學公司、德春公司、三芳化學公司、域誠環保科技公司、綠能奈米公司。

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>3. <u>「服務業創新研發計畫」及「商業服務業數據驅動價值創造計畫輔導案」</u>：將推動友善多元性別納入「服務業創新研發計畫」(6案應用營造性別平等友善職場指標)、「商業服務業數據驅動價值創造計畫輔導案」(2案為女性負責人)、「建構零售暨服務業數據共享創新服務計畫數位轉型補助」(5案為女性負責人)等3項計畫加分項目。</p>
		<p>增進女性經濟賦權，促進女性就業(含回場或二度就業、高者高者及齡就業)</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。 【商業署/中企署】</p>	<p>辦理女性領導力專班及創(就)業培訓課程 114年：21場/班次</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>本部辦理女性相關培訓課程計 42 場次，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部(中企署)女性創業飛雁計畫辦理女性創業知能課程 40 場次，合計 2,715 人次參與。</li> <li>2. 本部(商業署)於 114.9.24、114.9.25 分別舉辦「友善職場新視界：從職場潛規則到共融共榮」及「女性與工作相遇－實踐案例分享」2 場講座，講座內容以友善職場等性平措施對企業發展和效率之助益為重點，共計 86 人參加(第 1 場：48 人參加，其中男性 14 人、女性 24 人，女性參與率 71%；第 2 場：38 人參與，其中男性 9 人、女性 29 人，女性參與率 76%)，期能提升企業性別平等之意識。</li> </ol>
			<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</p>	<p>辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 114年：22場/班次</p>	<p>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程 33 班次，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部(產發署)為鼓勵提升女性參與產業及 STEM 領域進修意願，透過優先保留女性參訓名額或學費部分減免等方式，協助有意願投入產業之女性學習專業技能與強化實務能力。114</li> </ol>

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
			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，提升女性就業機會。 <b>【產發署/園管局】</b>		年已完成辦理 9 班，共 189 人次結訓(男性 76 人次、女性 113 人次)，女性參與比例(59.8%)，開課班別如下： (1) 品牌數位化應用與大數據創意設計 (13 人，男性 5 人、女性 8 人) (2) 2025 年智財分級管理培訓-TIPS(AA 級)課程-智財經營 (13 人，男性 5 人、女性 8 人) (3) 用智慧工具寫產品企劃與行銷實戰工作坊 (14 人，男性 7 人、女性 7 人) (4) 設計思維導入跨域跨業創新實務應用課 (15 人，男性 6 人、女性 9 人) (5) 纖維的分類、性質及紡絲、加工絲與紡紗工程的製程介紹 (36 人，男性 17 人、女性 19 人) (6) 鞋面製程與數位縫製應用班 (12 人，男性 5 人、女性 7 人) (7) 醫療器材臨床評估報告 CER 撰寫實務(39 人，男性 13 人、女性 26 人) (8) 食品工廠環境監控與管理實務班 (34 人，男性 12 人、女性 22 人) (9) 先進製程積體電路佈局工程師實務演練學程(13 人，男性 6 人、女性 7 人) 2. 本部(園管局)辦理相關課程 24 班次：包含多益檢定輔導班、移工中文學習班等，計有 521 人次參加，其中男性 33 人次(6%)、女性 488 人次(94%)。
			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	對女性新創事業提供輔導機制之家數 114 年：96 家	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 女性創業飛雁計畫共輔導 96 家女性新創事業，依不同創業階段及需求，提供主題式創業諮詢輔導。

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
			合、網絡建置等服務。 【中企署】		
			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。 【中企署】	辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範 114年：1場	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 114年辦理「女性創業菁英獎」共計135家企業報名，最終入選11家優勝企業，並於114.11.19辦理「2025年小巨人獎、新創事業獎、創新研究獎暨女性創業菁英獎聯合頒獎典禮」。
			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。 【貿易署】	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。 114年：280則詢價	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(貿易署)透過台灣經貿網定期發送電子報等方式加強推廣婦女企業網，讓更多女性藉由該網站開拓創業機會並增進營運能力，截至12月獲買主採購詢價共計283則。
			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 數： 114年：8項	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部將「僱用二度就業婦女」指標納入輔導/表揚之評選準則，說明如下： 1. 「 <u>總統創新獎</u> 」評選：業將「僱用二度就業婦女」納入「營造性別平等工作環境」參選單位自評表，並列為獎項評審指標之占分項目3分。本屆初審之106家參選團體，共72家參選團體符合(72.6%)。 2. <u>中堅企業</u> ：第8屆(113-114年)

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
			【技術司、工商中心、產發署、中企署、能源署】		<p>起，將「僱用二度就業婦女」納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目中。第 8 屆受理 157 家企業申請，共 60 家業者通過，並邀請性平專家審查，選出徠通科技及大安化學製藥為本屆「營造友善職場優良中堅企業」，於 114.12.5 由行政院卓院長頒獎表揚。</p> <p>3. <b>國家品質獎</b>：第 25 屆(105 年)起，「營造友善職場環境評量表」已將「提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)」等情形納入審視；第 28 屆(113 年)起，將友善職場共同檢視項目常態化，歸入評審基準「領導」及「人力資源與知識管理」中進行審查。第 28 屆共受理 83 件企業、組織及個人申請，預定 115 年第一季完成決審，報請行政院核定得獎名單並舉辦頒獎典禮。</p> <p>4. <b>國家磐石獎</b>：已將「僱用二度就業婦女」納入獎項之永續經營指標，114 年 5 家獲獎廠商均符合本項指標之規定。</p> <p>5. <b>優良市集評核</b>：已將「市集內僱用二度就業婦女」納入 2025 優良市集評核表社會責任項目內，114 年評核參加評核攤商計 224 家，共 224 家攤商符合(100%)。</p> <p>6. <b>觀光工廠輔導評鑑</b>：已將「僱用二度就業婦女」納入加分項目。114 年國際亮點觀光工廠評選，共 3 家申請，經評選共計 3 家入選；優良觀光工廠評選共 15 家申請，經評選 9 家入選，並於 11 月舉辦頒獎典禮表揚。</p> <p>7. <b>「經濟部節能標竿獎」與「經濟部能源署業界能專計畫」</b>：已將「僱用二度就業婦女」指標作為審查機制之加分項目，114 年共</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
					計 5 家廠商推行相關措施。
				(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： 114 年：6 項	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入輔導/表揚之評選準則，說明如下： 1. <b>「總統創新獎」評選</b> ：業將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入「營造性別平等工作環境」參選單位自評表，並列為獎項評審指標之占分項目 3 分。本屆初審之 106 家參選團體，共 94 家參選團體符合(88.7%)。 2. <b>中堅企業</b> ：自第 8 屆(113-114 年)起，將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入申請須知之「營造友善職場自我評量表」評量項目中。第 8 屆共受理 157 家企業申請，共 60 家業者通過，並邀請性平專家審查，選出徠通科技及大安化學製藥為本屆「營造友善職場優良中堅企業」，於 114.12.5 由行政院卓院長頒獎表揚。 3. <b>國家品質獎</b> ：第 25 屆(105 年)起，「營造友善職場環境評量表」已將「僱用中高齡勞工，並提供職務再設計措施，避免員工提早退休」等情形納入審視；第 28 屆(113 年)起，並將友善職場共同檢視項目常態化，歸入評審基準「領導」及「人力資源與知識管理」中進行審查。第 28 屆共受理 83 件企業、組織及個人申請，預定 115 年第一季完成決審，報請行政院核定得獎名單並舉辦頒獎典禮。 4. <b>國家磐石獎</b> ：已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入獎項之永續經營指標，114 年 5 家獲獎廠商均符合本項指標之規定。 5. <b>新創事業獎</b> ：已將「企業僱用身

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
					心障礙者(包含高齡者)」納入評選加分機制，114年20家獲獎廠商中有7家符合，占比為35%。 6. 「 <u>經濟部節能標竿獎</u> 」與「 <u>經濟部能源署業界能專計畫</u> 」：已將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標作為審查機制之加分項目，114年共計9家廠商推行相關措施。

本議題之114年度績效指標項數共13項、達成項數13項。

### (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
一、消除性別刻板印象、偏見與歧視 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	一、民眾之性別平等觀念提高4% <sup>2</sup> 。 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 <sup>3</sup> 。 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% <sup>4</sup> 。	鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容。	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。 【產發署、貿易署、智慧局、標準局、	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。 114年：20則	■達成 □未達成 說明： 本部相關機關共自製宣傳品計26則： 1. 商業署製作性別平等推廣社群貼文6則：包括多元共融商業服務環境、服務業女力、母親節、國際婦女節等，並於臉書「商業發展署-關心商業大小事」露出。

<sup>2</sup>行政院2021年「性別平等觀念民意調查」之「性別平等觀念」分數較2020年增加1.6分，增幅為2.12%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

<sup>3</sup>本項關鍵績效指標之訂定係參考2016年「婦女婚育與就業調查報告」之「15歲以上有偶(同居)女性之丈夫(同居人)每日無酬照顧時間」1.13小時及2019年「婦女生活狀況調查報告」之「婦女配偶(同居伴侶)平均每日從事無酬照顧時間」1.48小時增幅0.35小時訂定。

<sup>4</sup>2019學年度高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例為25.03% (女性STEM畢業生/全體STEM畢業生)。因2016年之前統計領域別定義有變動，爰參考近3年(2017~2019年)設定關鍵績效指標目標值。2017~2019年女性比例之增減比率為+0.29%、+1.07%、+1.23%，年平均增減比率為+0.86%。2025年底預計產出2024學年度統計，爰將關鍵績效指標目標值設定為25.03%+0.86%\*5=29.33%。

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
代教養)之認識與接受度。	四、民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高4% <sup>5</sup> 。		中企署、園管局、能源署】		<p>2. 產發署製作第6屆「性別主流化標竿廠商」文宣品1則，除刊登該署官網供瀏覽下載外，亦作為說明會、座談會等相關活動之性平廣宣教材之一(於12月辦理12場次業者說明會，現場發放性別主流化文宣品)。</p> <p>3. 貿易署錄製一支Podcast並於合作頻道「聽經濟」之相關Podcast平台上架(例如Spotify, Apple等)。</p> <p>4. 中企署完成具性別平等觀點內容之臉書貼文1則、拍攝影片1則。</p> <p>5. 能源署製作能源相關性平文宣、影音以及圖文共計7則，並上傳「能源署性別平等專區」或「節約能源園區粉絲團」供各界參考： (1)文宣2則：能源與性平知識</p>

<sup>5</sup>行政院2021年「性別平等觀念民意調查」之「同性戀觀念」及「跨性別觀念」平均分數較2020年增加0.8分，增幅為1.13%。考量題目不變下，未來增幅將趨緩，爰訂定為4%。

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>問答、能源與性平學習單。</p> <p>(2)影音 1 則：加油站落實性別平等及營造友善職場環境影片。</p> <p>(3)圖文 4 則：童話故事下集-居家節電之道、這一天懂節電的妳最美、省電神隊友還是豬隊友、省省吧洗衣機。</p> <p>6. 園管局自製 7 則：</p> <p>(1)性平電子報 6 則：以雙月出刊方式辦理，以性別平權結合節慶時事為發行主題。</p> <p>(2)「職家共贏小尖兵」卡通動畫短片 1 則，上傳 youtube，將「家務是全家的事情，一起分工才是一家人」觀念，透過動畫向園區事業及從業員工廣宣。</p> <p>7. 智慧局於該局臉書刊登女性發明人作品 2 則：包括「113 年國家發明創作獎-女性優秀得獎作品『記憶體</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
					模組』獲創作獎銀牌」及「2025 台灣創新技術博覽會-發明競賽區女性發明人作品介紹」共 2 則。

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項。

#### (四) 性別議題6：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 【技術司、產發署】	114年： 完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部已完成「智慧化科技領域性別化創新操作手冊」及「機器人研發領域性別化創新操作手冊」，114年並規劃團隊參與教育訓練課程、研發需求分析、利益相關者參與等機制，或於相關計畫說明會及成果分享活動中，擺放操作手冊文宣並進行宣導，向業者推廣職場性別平等及性別化創新之重要性。

本議題之114年度績效指標項數共1項、達成項數1項。

## 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。	地礦中心相關礦業文化紀錄與地質研習報告及野外紀錄之女性創造與發表能力，以作者權重與篇數做為參考指標。 【地礦中心】	增進女性培力與發展，增進創造與發表能力，逐步消除職場性別隔離，達成礦業與地質環境領域相關行業決策之性別平等。	藉由多元化礦業與地質活動及課程，以鼓勵女性創造與發表，提升女性參與礦業與地質科學領域之比例。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 1. 地礦中心出版品地質第44卷第1至2期合刊、地質第44卷第3至4期合刊，計刊登10篇有女性作者創作及發表篇數。 2. 另針對地質相關課程之籌辦、聯繫過程將擴大講師搜尋來源，增加女性專家母群，並提前2~5個月發出授課邀請，保留時間調度彈性，提升女性講師授課意願，期能提升女性參與地質科學領域之比例。於對外報名機制部分，於函文增述鼓勵女性報名參加之說明；同時控管報名情形過程，適度延長報名期限等方式，以提升女性報名比例；未來並將強化課程宣傳，提升女性學員參與比例。
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 【各事業機構/國營司彙整年度成果報告】 台電公司 114年：0.2個百分點 中油公司 114年：0.3個百分點 台糖公司 114年：0.2個百分點 台水公司 114年：0.2個百分點	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 type="checkbox"/> 達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 說明： 各事業機構女性主管比例如次，除台水公司女性主管占全體主管比率未較前一年度提升外，其餘均達標： 1. 台電公司：113年女性主管占全體主管比率為17.3%；114年女性主管占全體主比率為17.5%，較前一年度提升0.2個百分點。 2. 中油公司：113年女性主管占全體主管比率為21.1%；114年女性主管占全體主比率為21.8%，較前一年度提升0.7個百分點。 3. 台糖公司：113年女性主管占全體主管比率為8.0%；114年女性主管占全體主比率為9.1%，較前一年度提升1.1個百分點。 (1)女性主管比率偏低原因： <input checked="" type="checkbox"/> 產業性質及工作地點等因素：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，且糖

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>廠甘蔗原料及農場課等業務上需於戶外操作大型機具，對體能負荷要求較高，受限男、女性生理上差異，導致男性員工長期占多數。又早期糖廠、畜殖場多位於鄉村且地理位置相對偏僻，女性投入意願較低，形成男性員工為主的結構。</p> <p>■ 人力結構僵化：近 10 年人力精簡及員工退休年齡延長，呈現「多退少補」狀況，致比例結構僵化。</p> <table border="1" data-bbox="922 678 1474 994"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th rowspan="2">總人數</th> <th colspan="4">性別</th> </tr> <tr> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>105</td> <td>3,662</td> <td>3,312</td> <td>90.44%</td> <td>350</td> <td>9.56%</td> </tr> <tr> <td>106</td> <td>3,498</td> <td>3,153</td> <td>90.14%</td> <td>345</td> <td>9.86%</td> </tr> <tr> <td>107</td> <td>3,459</td> <td>3,080</td> <td>89.04%</td> <td>379</td> <td>10.96%</td> </tr> <tr> <td>108</td> <td>3,473</td> <td>3,013</td> <td>86.75%</td> <td>460</td> <td>13.25%</td> </tr> <tr> <td>109</td> <td>3,437</td> <td>2,915</td> <td>84.81%</td> <td>522</td> <td>15.19%</td> </tr> <tr> <td>110</td> <td>3,379</td> <td>2,848</td> <td>84.29%</td> <td>531</td> <td>15.71%</td> </tr> <tr> <td>111</td> <td>3,221</td> <td>2,675</td> <td>83.05%</td> <td>546</td> <td>16.95%</td> </tr> <tr> <td>112</td> <td>3,171</td> <td>2,587</td> <td>81.58%</td> <td>584</td> <td>18.42%</td> </tr> <tr> <td>113</td> <td>3,138</td> <td>2,526</td> <td>80.50%</td> <td>612</td> <td>19.50%</td> </tr> <tr> <td>114</td> <td>3,109</td> <td>2,453</td> <td>78.90%</td> <td>656</td> <td>21.10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ 主管職務性質：因業務需要職務輪調，主管職務相較於非主管，更易調動工作地點，可能對有養育幼兒或家庭照顧需求的女性造成壓力，使部分女性對主管職缺乏意願。</p> <p>■ 主管培育時間：國營事業升遷體系需具備一定資歷，因現況女性員工基數較少，連帶能夠擔任主管職位的女性候選人亦相對較少。近年女性進用人數雖有上升趨勢，惟亦需有足夠工作資歷始得擔任主管職務。</p> <p>■ 主管職位數相對穩定：主管職位屬固定編制，且因人力精簡等因素，部分主管職位未補實，爰女性主管是否增加需視離退或調職而職位出缺，即使女性員工已符合資格、擔任主管意願增加，無法短期內大幅提升女性主管比率。</p> <p>(2)現行策略與作法：</p> <p>■ 儲備幹部制度：推動 MA 儲備幹部制度，拔擢表現良好且具發展潛力新進職員，並鼓勵女性員工多參與培訓。</p> <p>■ 強化女性主管候用列冊：宣導各單位於候用列冊時應納入性別觀點，</p>	年度	總人數	性別				男		女		105	3,662	3,312	90.44%	350	9.56%	106	3,498	3,153	90.14%	345	9.86%	107	3,459	3,080	89.04%	379	10.96%	108	3,473	3,013	86.75%	460	13.25%	109	3,437	2,915	84.81%	522	15.19%	110	3,379	2,848	84.29%	531	15.71%	111	3,221	2,675	83.05%	546	16.95%	112	3,171	2,587	81.58%	584	18.42%	113	3,138	2,526	80.50%	612	19.50%	114	3,109	2,453	78.90%	656	21.10%
年度	總人數	性別																																																																								
		男		女																																																																						
105	3,662	3,312	90.44%	350	9.56%																																																																					
106	3,498	3,153	90.14%	345	9.86%																																																																					
107	3,459	3,080	89.04%	379	10.96%																																																																					
108	3,473	3,013	86.75%	460	13.25%																																																																					
109	3,437	2,915	84.81%	522	15.19%																																																																					
110	3,379	2,848	84.29%	531	15.71%																																																																					
111	3,221	2,675	83.05%	546	16.95%																																																																					
112	3,171	2,587	81.58%	584	18.42%																																																																					
113	3,138	2,526	80.50%	612	19.50%																																																																					
114	3,109	2,453	78.90%	656	21.10%																																																																					

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>114年女性從業人員列冊基層主管者為 33.33%，較 113 年 28.07%增加 5.26 個百分點；列冊中階主管者為 14.96%，較 113 年 12.87%增加 2.09 個百分點。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 營造友善職場環境：建立安全舒適之工作環境外，部分單位設有親子廁所及婦幼停車位等設施，保障女性從業人員擁有良好工作環境。另持續強化營造性別友善的提升環境外，積極宣導消除既有「基於安全考量，現場應配置男性人力」之刻板觀念。</li> <li>■ 員工關懷與協助：建置「員工關懷小組」，並於新進人員研習營中宣導諮詢管道，以達成友善職場目標。</li> <li>■ 強化托育相關服務：持續強化相關措施，另自 113.9.1 起，將育嬰縮減工時（無薪）對象擴大至撫育 3 歲以上至未滿 6 歲子女之從業人員。</li> </ul> <p>(3)未來可因應措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 續辦女性主管培力坊：研議續辦女性培力工作坊此類課程，安排候用列冊或培訓班結業之女性從業人員參與訓練，以提升女性主管比例。</li> <li>■ 針對女性主管問卷調查：為了解女性主管於升任過程所經歷之挑戰、需具備之能力等，以及其他女性員工對於擔任主管職意願、疑慮等，可設計問卷以探討女性從業人員調升主管時所需的關鍵職能、職場支持及心理調適因素，並協助建立更友善且具包容性的職涯發展環境。</li> </ul> <p>4. 台水公司：113 年女性主管占全體主管比率為 26.8%；114 年女性主管占全體主比率為 26.3%，較前一年度下降 0.5 個百分點。</p> <p>(1)女性主管比例偏低原因，係因核心業務屬性多為技術工程，且歷年新進人員男性多於女性，致培育女性主管相對不易。</p> <p>(2)策進作為</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
				<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 強化性別平等觀念宣導：透過經理會報及主管會報向一級主管宣導性別平等概念，揭露各單位女性主管占比，請未達標單位積極改善。以提升各單位對女性人才培育與拔擢之重視。</li> <li>■ 培育女性管理人才：每年訓練計畫均規劃辦理女性主管培訓班，以增強女性同仁管理知能及創新能力，提升女性員工擔任主管機會。</li> <li>■ 鼓勵女性參與主管甄審：持續於主管職務出缺時鼓勵符合條件女性同仁報名，且適時推薦優秀女性同仁供單位首長參考。</li> <li>■ 主動關懷女性同仁升遷意願：對未報名升遷者，瞭解其未參加原因，陳送單位首長掌握女性同仁升遷考量因素，作為後續培育及支持措施參考。</li> </ul> <p>台水公司將持續配合推動性別平等相關措施，並於既有策進作為基礎上，適時加強性別平等觀念宣導，營造性別友善職場環境；另將視實際情形瞭解女性員工職涯發展及升遷意願之相關因素，並持續研議相關支持措施，以逐步提升女性參與管理階層之機會，促進組織性別多元與平衡發展。</p>
	<p>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</p> <p>【各事業機構、近3年有受理性別申訴案件之機關人事處彙整】</p> <p><b>114年：88場</b></p>	<p>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。</p>	<p>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</p>	<p>■ 達成</p> <p>□ 未達成</p> <p>說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 本部及所屬機關(構)共計辦理 205 場防治職場性騷擾及職場霸凌課程： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)本部 4 場次。</li> <li>(2)國際貿易署 7 場次。</li> <li>(3)中小及新創企業署 6 場次。</li> <li>(4)水利署及所屬機關 67 場次。</li> <li>(5)能源署 3 場次。</li> <li>(6)台糖公司 19 場次。</li> </ol> </li> </ol>

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																																				
	【本部(2)、貿易署(2)、中企署(3)、水利署(30)、能源署(1)、台糖(13)、台電(13)、中油(13)、台水(11)】		理性別申訴案件（無論申訴是否成立）之機關亦應加強辦理。	(7)台電公司 21 場次。 (8)中油公司 35 場次。 (9)台水公司 43 場次。 補充說明： 水利署場次數較多，統計原則說明如次：水利署及 15 個所屬機關辦理性別平等與性騷擾防治相關實體專題演講或數位學習課程均計入。實際辦理 67 場次中，包含專題演講 15 場次及數位學習課程 52 場次，平均 1 個機關辦理專題演講 1 場次及數位學習 3 場次。另辦理場次較目標值（平均 1 個機關 2 場次）多，係因水利署依性騷擾相關規定針對不同對象（例如主管人員、性騷擾申訴評議委員會委員、一般同仁）分別辦理不同內容之實體訓練，且該署及所屬機關辦公區域分散（如水利署包含中辦及北辦、所屬機關除主要辦公廳舍外，部分機關尚有水庫管理中心等），及因工程機關同仁常需出差監工、驗收、勘災、開會等，為使各辦公區域同仁均能提升性騷擾相關知能並達性騷擾防治之效，以及達成 90% 之參訓率，爰辦理場次較目標值為多。																																				
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。	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。 【各機關/人事處彙整】 114 年：90%	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>■達成 □未達成</p> <p>說明： 本部及所屬機關公務人員參加性別平等相關訓練達 2 小時以上比例總參訓率達 96.1%，已達成 90% 之績效指標。</p> <table border="1" data-bbox="922 1541 1417 2004"> <thead> <tr> <th>機關</th> <th>參訓人數</th> <th>總人數</th> <th>參訓率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本部</td> <td>481</td> <td>495</td> <td>91.17%</td> </tr> <tr> <td>商業發展署</td> <td>147</td> <td>152</td> <td>96.71%</td> </tr> <tr> <td>產業發展署</td> <td>229</td> <td>253</td> <td>90.51%</td> </tr> <tr> <td>國際貿易署</td> <td>304</td> <td>324</td> <td>93.83%</td> </tr> <tr> <td>能源署</td> <td>155</td> <td>171</td> <td>90.64%</td> </tr> <tr> <td>中小及新創企業署</td> <td>97</td> <td>101</td> <td>96.04%</td> </tr> <tr> <td>水利署</td> <td>1,404</td> <td>1,458</td> <td>96.30%</td> </tr> <tr> <td>智慧財產局</td> <td>758</td> <td>771</td> <td>98.31%</td> </tr> </tbody> </table>	機關	參訓人數	總人數	參訓率	本部	481	495	91.17%	商業發展署	147	152	96.71%	產業發展署	229	253	90.51%	國際貿易署	304	324	93.83%	能源署	155	171	90.64%	中小及新創企業署	97	101	96.04%	水利署	1,404	1,458	96.30%	智慧財產局	758	771	98.31%
機關	參訓人數	總人數	參訓率																																					
本部	481	495	91.17%																																					
商業發展署	147	152	96.71%																																					
產業發展署	229	253	90.51%																																					
國際貿易署	304	324	93.83%																																					
能源署	155	171	90.64%																																					
中小及新創企業署	97	101	96.04%																																					
水利署	1,404	1,458	96.30%																																					
智慧財產局	758	771	98.31%																																					

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			
				產業園區管理局	223	249	89.56%
				標準檢驗局	889	903	98.45%
				地質調查及礦業管理中心	170	177	96.05%
				合計	4,857	5,054	96.10%

一、本議題之114年度績效指標項數共4項、達成項數3項、未達成項數1項。

二、未達成指標「女性主管占全體主管比率較前一年度提升」之說明

(一) 目標及達成值：

1. 目標值：台電公司0.2個百分點、中油公司提升0.3個百分點、台糖公司0.2個百分點、台水公司0.2個百分點。
2. 達成值：台電、中油及台糖公司114年女性主管占全體主管比率較113年分別提升0.2、0.7、1.1百分點，另台水公司較113年度下降0.5個百分點。

(二) 檢討及策進(台水公司)：

1. 女性主管比例偏低原因：係因核心業務屬性多為技術工程，且歷年新進人員男性多於女性，致培育女性主管相對不易。
2. 策進作為：
  - (1) 透過經理會報及主管會報向一級主管宣導性平概念，揭露各單位女性主管占比，請未達標單位積極改善。
  - (2) 每年訓練計畫均規劃辦理女性主管培訓班，以增強女性同仁管理知能及創新能力，提升女性員工擔任主管機會。
  - (3) 持續於主管職務出缺時鼓勵符合條件女性同仁報名，且適時推薦優秀女性同仁供單位首長參考。

## (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
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。	辦理二度就業婦女職涯講座工作坊 【園管局】 114年：4場次	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。	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(園管局)配合徵才活動，辦理二度就業婦女職涯講座工作坊4場次，參加人數包括園區求職者及從業員工計73人次，其中男性16人次(22%)、女性57人次(78%)。
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，成為亞洲標竿，接軌國際。	參與國際性別會議或交流活動場次 【貿易署】 114年：1場	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。	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，積極培養女性經貿人才。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(貿易署)參與國際性別會議或交流活動如次： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 114年4月及5月分別出席GOS「參與高技能數位服務以增強女性經濟賦權」，以及「女性在APEC參與高技能數位服務之挑戰與機會」線上研討會，關注婦女參與數位化服務面臨之挑戰，並探討促進性別平等及女性經濟賦權可努力之方向。</li> <li>2. 114年8月出席APEC服務業小組(GOS)大會，分享我協助女性企業參與國際市場，推動女性科技人才培育計</li> </ol>

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>畫，以及強化學齡女性對科學興趣，增加未來科技業人才儲備等經驗，並促成我女性企業家接受澳洲智庫專訪，分享創業實務。</p> <p>3. 114年10月8日本部貿易署多邊貿易組謝組長佩娟出席並擔任行政院性別平等處舉辦之「女性經濟驅力國際研討會」與談人，分享並與歐盟及英國代表交流在貿易政策與協定中納入性別觀點及多元參與之策略、案例與挑戰。</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 【智慧局】 114年：38%</p>	<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。</p>	<p>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>	<p>■達成 □未達成 說明： 本部(智慧局)於114.5.14至114.5.23辦理114年度專利法令實體說明會3場次(臺北、高雄及臺中)，主題為「113年專利審查基準修正說明」，經統計3場實體說明會共計168人參加，其中男性105人(63%)、女性63人(38%)，女性參與比率為38%。</p>
	<p>女性運用中小企業網路大學校進行學習進修比例</p>	<p>以不受時間地點限制之數位學習平臺，整合多元學習資</p>	<p>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</p>	<p>■達成 □未達成 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
	【中企署】 114年：45%	源，提供女性 多樣化的學習 管道，強化職 場競爭力。	務，激發企業員工學習 動機，提升中小企業人 力培育能量。	1. 中小企業網路大 學 114 年新增會 員總數 72,970 人，其中女性會 員新增 32,837 人 (占 45%)。 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 6 門、女 創經驗談 8 門、 產業轉型 3 門。
	舉辦數位貿易 課程及說明 會，女性參加 人次【貿易 署】 114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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(貿易署)舉辦 多項數位貿易課程 及說明會，協助女 性企業主掌握跨境 電商趨勢、AI 導入 等新興科技應用、 企業數位轉型、關 鍵字行銷及數據分 析等各項行銷技 能，並運用流量拓 展國際市場商機。 114 年女性參加數 位貿易課程及說明 會者共計 1,613 人 次。

本議題之114年度績效指標項數共5項、達成項數5項。

(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。 【水利署、能源局、台水公司】 114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，尤其不利處境者普遍可參與性。</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，尤其不利處境者普遍參與性。</p>	<p>■達成 □未達成 說明： 本部針對新住民、移工等常使用之語種編製能源使用安全或節約使用宣導品情形如下： 1. 「<u>微電腦瓦斯表</u>」 <u>宣導海報</u>：為促進新住民及國際移工居家用氣安全，以及保障對於微電腦瓦斯表 3 大安全遮斷功能瞭解，能源局 114 年已編製 1 則泰語版「微電腦瓦斯表」宣導海報。 2. <u>節水文宣</u> (1)增加 10 大省水好習慣 2.0 圖文馬來西亞語及柬埔寨語等 2 國語言：水利署為持續強化節水圖文設計與宣導素材的實用性與影響力，114 年度優化 10 大省水好習慣 2.0，其中外文版增加馬來西亞語及柬埔寨語等 2 國語言，進行圖文互動性及吸引力，拓展不同族群節水概念。 (2)台水公司邀請新住民共同參與設計 1 款「涓滴必較 節水有效」泰文電子海報，透過設攤、電子看板或網路媒體</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>女性代表參與能源業務推動案例。 【能源署】 114年：6例</p>	<p>透過邀請女性(尤其不利處境者)代表參與能源業務之審議與推動，保障參與權與影響力。</p>	<p>邀請女性及民間團體代表或意見領袖參與能源業務推動，確保女性(尤其不利處境者)充分參與能源議題。</p>	<p>宣導各式節約用水方法。</p> <p>■達成 □未達成 本部(能源署)就6項業務推動過程，納入女性觀點： 1.如微電腦瓦斯表問卷設計專諮會、電價審議會、能源教育標竿學校選拔、業界能專計畫審查會議、再生能源電能躉購費率審定會等決策審議會議，邀請相關不同領域女性之專家或NGO意見領袖參與，確保決策議題納入多元女性的聲音。 2.有關不利處境女性參與能源議題及推動：能源政策溝通強調多元參與，出版之能源繪本結合各縣市說故事志工推廣量能，業已邀請民眾參與志工(包含中高齡女性)培訓6場次(包含2場次偏鄉)，培訓過程中考量其家庭照顧需求，調整培訓時間並提供相關故事資源，使中高齡女性更容易參與能源政策推動。</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>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</p>	<p>■達成 □未達成 說明 1.本部主管災害防救業務計畫包括水災、旱災、公用氣體與油料管線、輸</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>【園管局、水利局、地礦中心、國營司、能源署】</p> <p>114年： 2位/個公民團體代表</p>		境者之充分參與。	<p>電線路、工業管線及礦災災害防救業務計畫，其中須於114年修訂者如次，修訂過程邀請女性及弱勢團體代表，確保女性及弱勢團體公民參與及審議權益：</p> <p>(1)「<u>工業管線災害防救業務計畫</u>」：114.11.8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>(2)「<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>」：114.11.28辦理修訂「公用氣體與油料管線災害防救業務計畫」及「輸電線路災害防救業務計畫」研商會議，邀集中央災害防救會報專家學者、行政院災害防救專家諮詢委員會委員、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等共計9位委</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>員，其中包括 5 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. 另能源署-已就離岸風電場公共事業災害防救業務計畫 3 案(大彰化西北、大彰化西南、海龍二號)，邀請女性相關專家學者(共計 3 人次)參與本部主管之災害防救業務計畫審議。</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，並宣導服儀規定不宜有性別差異。 【園管局】 114 年：15 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 說明： 本部(園管局)辦理性別平等多元活動計 59 場如下： 1. 辦理入廠宣導 15 場、法令講習 7 場、國際移工宣導 4 場、特別活動 29 場次(有獎徵答、藝文活動、性平電影院、讀書會、設攤宣導等)、二度就業婦女職涯講座 4 場，共計 23,729 人次，其中男性 5,788 人次(24%)、女性 17,907 人次(75%)、其他 34 人次(1%)。 2. 邀請專家學者入廠至 10 家事業講授，累計 973 人次參與，其中男性 531 人次(54%)、女性 443 人次(46%)。</p>
<p>改善水利產業職場性別隔離。</p>	<p>水利相關產業宣導及媒合活動，女性參與比例</p>	<p>以提升女性參與，產業輔導、宣傳及媒</p>	<p>辦理產業宣導活動優先洽請女性專家學者出席與</p>	<p>■達成 □未達成 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
	<b>【水利署】</b> 114年：31%	合活動比例，改善職場性別隔離。	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。	本部水利署辦理水利相關活動如次，女性參與比例均高於31%。 1. 辦理 114 年度國內外水利產業展覽遴選中小企業會議，女性專家學者出席比例達40%。 2. 邀集業界公司於 114.5.14 召開小水力產業交流會，女性參與比例達32.2%。 3. 2025 年台灣國際水週(114.10.29~10.31)，以「智慧水管理，永續新未來」為主題，設置主題館展示我國在氣候變遷挑戰下推動水資源永續與韌性建設的成果，三天展期 15 場主題演講圓滿成功，女性參與比例達40%。
向下扎根，改善水利領域之科系與性別隔離。	辦理水利相關論壇，女性學員比例 <b>【水利署】</b> 114年：24%	利用水利相關論壇，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： 本部(水利署)114.10.28~114.10.29 辦理 2025 台灣國際水週-國際論壇，於宣傳網頁加註「為鼓勵女性踴躍參加，優先保留女性名額」。經統計 114 年參與水領袖峰會及 8 場分論壇現場人數共 818 人次，其中男性 604 人次，女性 214 人次，女性參與比例為 26.16%。

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
向下扎根，改善能源領域之科系與性別隔離。	辦理「能源教育教師研習活動」，女性學員參與比例 【能源署】  114年：51%	利用能源教育推廣工作，消除性別與科系、職場之隔離	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(能源署)辦理 10 場次「能源教育初階種子教師研習」，鼓勵國中、小學之女性教師參與，培訓教師基礎能源教育知能，總計 303 名教師參與，女性參與比例 62%(187 名)。
向下扎根，改善礦業領域之科系與性別隔離。	辦理採礦工程、礦石與地質科學等環境教育活動並設定女性優先條款，女性參與比例 【地礦中心】  114年：40%	利用環境教育推廣工作，突破性別職業隔離。	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 達成 <input type="checkbox"/> 未達成 說明： 本部(地礦中心)辦理地質相關說明會及訓練研習課程 12 場次；礦物岩石標本室參觀導覽，女性參與比例為 47%。(補充說明：除持續統計參與人員之性別外，亦多保留女性參與名額，以鼓勵地質科學領域之性別平等觀點。)

本議題之114年度績效指標項數共8項、達成項數8項。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、114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. 114年辦理情形：</p> <p>(1)114年本部已完成更新或新增計 129 項統計資料表：</p> <p>a. 更新 100 項指標。</p> <p>b. 新增 1 項指標：新增性別統計指標「礦業員工人數及薪資(依身分別)」(含「原住民」複分類)。</p> <p>c. 新增 28 項指標之複分類：共計新增 81 項不利處境複分類，包含「身障」16 項、「年齡 65+」11 項、「年齡 18-」5 項、「縣市」18 項、「原住民」20 項、「新住民」11 項。</p> <p>(2)完成更新計 47 篇分析報告。</p> <p>2. 賡續更新本部性別統計年報電子書，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。</p> <p>3. 更新性別統計常用指標，強化資料確度及分析廣度。</p>
2	綜規司	<p>(二)就業、經濟與福利</p> <p>2.建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。</p>	<p>1. 為將性平推動擴散至私部門，經濟部蒐整不同規模標竿廠商之優良作法，並盤點性工法等相關法規規範及參考公部門與民間相關友善職場評選項目，設計基本檢核表及加分項目，編製成「企業建構性別友善職場資源手冊」，提供企業參考運用。</p> <p>2. 上開手冊已上傳至經濟部性別平等專區。 (網址：<a href="https://www.moea.gov.tw/MNS/populace/content/ContentMenu.aspx?menu_id=29591">https://www.moea.gov.tw/MNS/populace/content/ContentMenu.aspx?menu_id=29591</a>)</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	綜規司	114年經濟部性別友善職場企業交流會(含實地參訪)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 時間：114.11.28</li> <li>2. 活動目的：透過企業分享、相互觀摩學習，提升職場性別友善環境。</li> <li>3. 活動重點：邀請日月光半導體製造股份有限公司、雷科股份有限公司以及資暘數位有限公司，分享其推動經驗與成功策略，並實地參訪日月光三好幼兒園，以實際了解友善措施之做法。</li> <li>4. 參與對象： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)經濟部所屬單位、機關(構)。</li> <li>(2)經濟部督導之財團法人。</li> <li>(3)性別主流化標竿廠商、職家共融友善企業。</li> <li>(4)轄管園區內廠商。</li> </ol> </li> <li>5. 參訓人數：共計47人，其中男性17人(36%)、女性30人(64%)。(滿意度問卷回收19件，對於演講內容滿意/非常滿意者合計100%)</li> </ol>	 
2	產業發展署	專案計畫作業手冊暨個人資料保護管理說明會(2場次)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 活動日期：114.9.23、114.9.30</li> <li>2. 活動內容：辦理「專案計畫作業手冊說明會」，邀請台灣警察專科學校張瓊玲教授進行性別主流化專題演講。</li> <li>3. 參加對象：計畫執行單位人員</li> <li>4. 參加人數：223人(第1場)、179人(第2場)</li> <li>5. 成效：提升計畫執行單位之性別平等意識，活動性別平等宣導內容滿意度為88.7%(第1場)、95.8%(第2場)。</li> </ol>	

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)
3	產業發展署	工廠安全管理說明會(4場次)	<ol style="list-style-type: none"> <li>活動日期：114.5.16、5.22、5.27、6.6</li> <li>活動內容：辦理「工廠安全管理」說明會，於活動中播放產業發展署「擁抱性別主流化，共築友善職場新未來」影片，宣導性別主流化意識。</li> <li>參加對象：優先安排需進行工廠危險物品申報之事業單位廠務、製程、安全衛生等化學品管理業務相關單位人員。</li> <li>參加人數：合計472人</li> <li>成效：提升參與廠商代表之性別平等意識，會後透過文宣海報於該廠區張貼進行性別主流化意識宣導，本次活動性別平等宣導內容滿意度為95%。</li> </ol>	
4	產業發展署	性別主流化專題演講	<ol style="list-style-type: none"> <li>活動日期：114.10.23</li> <li>活動內容：智慧物聯網晶片化整合服務計畫於 AIoT Taiwan 2025展會第2天(10/23)利用專館舞台區舉辦性別主流化議題之專題演講1場次，並進行滿意度問卷調查。</li> <li>參加對象：產學界</li> <li>參加人數：35人</li> <li>成效：有助強化企業建構性別友善職場環境、提升性別平等意識等，本次問卷調查滿意度為95%。</li> </ol>	
5	產業發展署	溫室氣體盤查1日體驗班	<ol style="list-style-type: none"> <li>活動日期：114.6.23</li> <li>活動內容：辦理「溫室氣體盤查1日體驗班」，於活動中播放性平宣導影片及「性別主流化與性別平權」、「營造友善家庭職場環境」等文宣品之導讀，宣導性別主流化意識，並進行滿意度問卷調查。</li> <li>參加對象：建材產業相關從業人員</li> <li>參加人數：41人</li> </ol>	

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)
			5. 成效：本次活動性別平等宣導問卷調查滿分5分獲得4.5分的滿意回饋。	
6	能源署	114 年 能源署「深化性別分析的策略技巧」課程	1. 時間：114.4.23 2. 目的：為強化能源署同仁於業務推動過程中運用性別統計與性別分析之能力，配合行政院推動性別主流化相關作業要求，辦理「深化性別分析的策略技巧」培訓課程，邀集各組室性平窗口及業務涉及性別統計與分析之承辦人員。 3. 課程內容：聚焦於性別分析之概念與操作方式，並透過實務練習及綜合討論，引導同仁將性別統計結果轉化為分析觀點，作為後續性別分析報告撰寫及相關業務規劃之參考。 4. 參訓對象：能源署各組室性平窗口及業務涉及性別統計與分析之承辦人員。 5. 參訓人數：共計33人，其中男性10人(30.3%)、女性23人(69.7%)。	 
7	商業發展署	「友善職場新視界：從職場潛規則到共融共榮」性平講座(2場次)	1. 時間：114.9.24、114.9.25 2. 目的：藉由課程強化服務業性別平等職場參與意識。 3. 講座內容：本案與台灣女科技人學會合作舉辦。 (1)第1場：「AI與ESG轉型中的女性新角色」線上課程，邀請智源永續公司孫瑞穗執行長授課。 (2)第2場：「女人與工作相遇-女性企業的實踐案例」線上講座。邀請微功商行宋順蓮負責人分享創業歷程與管理經驗。 4. 參與人數： (1)第1場：共計48人參與，其中男性14人(29%)、女性24人(71%)，有效協助從業者掌握數位轉型新知。	

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)
			(2)第1場活動：共計38人參與，其中男性9人(24%)、女性29人(76%)，藉由實務交流，強化女性職場領導力。	

### 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
無				

### 五、所屬委員會將性別比例納入設置依據情形

性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由與 其他【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	64	3	2	5	69
	%	92.75%	4.35%	2.90%	7.25%	100.00%
未達 1/3	個數	1	0	0	0	1
	%	100%	0%	0%	0%	100.00%
總計	個數	65	3	2	5	70
	%	92.86%	4.28%	2.86%	7.14%	100.00%

## 六、主管之政府捐助財團法人將性別比例納入設置依據情形

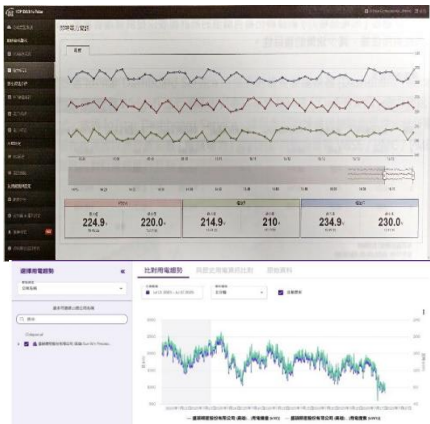

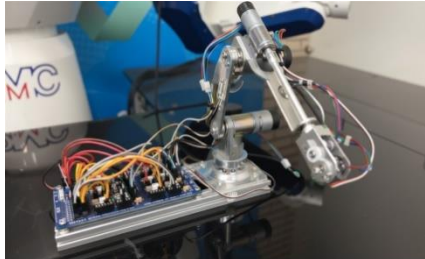
性別比例 納入情形 任一性別 比例達成現況		已納入 設置依 據 【A】	尚未納入設置依據			總計 【A+D】
			特殊事由 【B】	應納入設置 依據【C】	小計 【D】 (D=B+C)	
已達 1/3	個數	10	1	5	6	16
	%	62.50	6.25	31.25	37.50	100.00
未達 1/3	個數	0	1	5	6	6
	%	0.00	16.67	83.33	100	100.00
總計	個數	10	2	10	12	22
	%	45.45	9.10	45.45	54.55	100.00

## 七、主管之國營事業將性別比例納入設置依據情形

性別比例納入情形 任一性別比例達成現況		已納入設置 依據【A】	尚未納入設置 依據【B】	總計 【A+B】
已達 1/3	個數	0	3	3
	%	0	100.00	100.00
未達 1/3	個數	0	1	1
	%	0	100.00	100.00
總計	個數	0	4	4
	%	0	100.00	100.00

## 八、其他性別平等推動事項

- (一)將營造性別友善職場及多元共融 (DEI) 理念納入科專計畫採購評選項目  
114年度產發署科專計畫共計41案採公開評選招標，評選機制設計上，均已於招標文件評選項目評分表，納入投標廠商企業社會責任指標及其配分，並規範所需檢附之文件，引導執行廠商重視並落實性別友善相關作為。
- (二)將性別意識納入科專計畫之輔導案件，共 7 案。

序號	計畫名稱	廠商名稱	產品名稱	產品概述	照片
1	熱處理製程效能技術推動應用計畫	盛穎公司	製程能源監控系統	透過 AI 智慧化設備與自動監控系統導入，有效降低高溫與高風險作業對體力依賴，使女性員工同樣能在過往被視為男性專屬的生產現場中，憑藉技術操作、數據判讀與流程管理能力，發揮與男性同等甚至更具優勢的工作表現。公司進一步推動彈性職務分工與技術訓練平權，鼓勵女性投入智慧製造與數據分析等高附加價值領域，突破傳統性別分工限制。	
2	低碳合金爐時效性能提升輔導	怡邦精密	自預熱式燃燒器時效爐	導入新系統降低操作難度，使女性員工參與生產作業意願提升，進一步創造更多女性學習與投入生產的機會，促進性別多元與勞動參與。	
3	教育智慧軸手發	祥儀企業	教育用智慧機械手臂	透過自動化模組與人因設計整合，降低傳統裝配線操作門檻，在工位設計方面，導入性別友善元素，如調整操作台高度、模組輕量化以及單手可操作的設計，有效改善原本因操作強度高、工序繁複而多由男性擔任的裝配工作，使女性也能在安全、友善的環境中參與作業。專案執行後，女性操作人員比例提升 22%，並進一步促進女性主管參與現場製程優化，展現性別平等與產線升級的雙重效益。	

序號	計畫名稱	廠商名稱	產品名稱	產品概述	照片
4	伊鍵通-AI+高齡智慧守護服務計畫	瞬通科技股份有限公司	AI+高齡智慧守護系統	透過AI科技系統24小時守護長輩安全，若發現銀髮族超過一定時間皆未活動(如：上廁所、裝水)，則系統會發出預警，請相關單位派員協助，守護銀髮族安全。目前台灣女性平均壽命較男性長，女性長者面臨較高比例的獨居情形，解決照護人力與服務量能不足，建立安居數位科技環境，實現對於高齡者人權與健康平等照護關懷。	 <p>伊鍵通主機 頂鍊版之type-c充電座 頂鍊版之隨身按鈕</p> <p>響囉叭、響囉電位、響囉人員 1.撥通確認 2.了解狀況 3.執行處理 如未能撥通接聽，轉通知緊急救助通報</p> <p>按鈕啟動 (呼叫) (WIFI接收/傳輸) 主要照護者/群呼照護者 接聽回響 (通話) (場域佈建)</p> <p>提供予照護者、單位、機構溝通協作 1.登錄管理 2.數據資料 3.分析報告 4.同步作業</p> <p>照護單位 緊急救助單位 照護服務操作平台</p>
5	高齡生活引擎：主動式AI智慧健康服務	爍雲科技股份有限公司	智慧照顧健康Hub	透過「智慧照顧健康 Hub」作為服務集成中心，以雲端為運行基礎之智慧長照服務系統。目前我國長照領域女性人力比例顯著高於男性，受照顧者以高齡女性為主。女性在照護工作中扮演著關鍵角色，此系統除優化長照人力與高齡自主化管理，尤其是長照單位與家庭中女性照顧者減輕負擔，亦可改善高齡者之健康管理成效與生活品質。	 <p>2024新北長照C據點</p> <p>智慧照顧健康 Hub</p> <p>管理端 全方位長期照顧智慧管理SaaS / 長期數據中心</p> <p>分析管理 管理端 資訊作業管理 知識庫RAG 大決策模型LLM AI Agent 資訊作業管理 資訊作業管理 資訊作業管理 資訊作業管理</p> <p>日曬中心、康齡/護理單位、社區藥局、器材門市 長照智慧助理 電腦 護理單位內線上 護理單位內線下 護理單位內線下 護理單位內線下 護理單位內線下</p> <p>護理單位內線下 護理單位內線下 護理單位內線下 護理單位內線下 護理單位內線下</p>
6	老宅設施無礙援服務計畫	吉律工業股份有限公司	輔助起身馬桶座	根據資料顯示，65歲以上長者每年約有三分之一曾發生跌倒，其中約四成發生於浴廁空間，且女性跌倒比例高於男性，為居家安全的一大隱憂。透過導入電動輔助起身馬桶椅等友善智慧設計，提供可調式座高與穩定支撐，協助於如廁後安全起身，提升如廁過程之便利性與安全性。	
7	奈米洗動能睡眠輔助產品開發計畫	任彩國際股份有限公司	奈米洗動能睡眠精油貼布	將性別意識融入產品設計，以台灣勞工人體計測數據為基礎，導入人因設計，確保產品造型與尺寸能貼合廣泛的身體差異。奈米洗動能貼片有專為女性使用者特製的尺寸(110*90mm)並搭配專屬精油配方，以確保女性使用者皆能獲得舒適且精準的貼合度，提升產品通用性與功效。	 <p>KOLLOS   科樂屈</p> <p>休眠時刻 精油能量貼布</p> <p>天然舒緩植物精油 西藥成分零檢出 94% 遠紅外線釋放</p> <p>每片含有 250mcg 1片裝 / 膠貼包</p>

### (三) 蒐整傑出女性案例

本部能源署蒐整能源相關領域之傑出女性案例2則，並置於該署性別平等專區官網/能源女力。

序號	提報單位	能源女力案例	案例內容與網址
1	經濟部能源署	用專業與系統化管理，打造女性的專業舞台-財團法人中衛發展中心行政企劃部黃怡鈞協理	1. 內容：中衛發展中心行政企劃部黃怡鈞協理致力於推動制度化與資訊化管理流程，協助經濟部能源署於計畫管理中，提升行政效率與透明度，並以女性領導視角闡述職場性別友善措施與家庭、事業平衡之道。 2. 網址： <a href="https://reurl.cc/W8y8WO">https://reurl.cc/W8y8WO</a>
2	經濟部能源署	穩定供電，永續能源-蕭鈞毓副教授	1. 內容：大同大學蕭鈞毓教授將節能與能源設備維護、故障、效能診斷等跨領域專業，回饋我國電業設備查驗技術管理業務，成為推動電力系統穩定供電與能源永續的重要推手。 2. 網址： <a href="https://reurl.cc/xKoKWN">https://reurl.cc/xKoKWN</a>

### (四) 推動性別平等國際交流成果

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
辦理 APEC 國際研討會	114年本部(產業技術司)辦理6場APEC 國際研討會(由工研院感測中心、工研院中分院、精機中心、工研院資通所、工研院服科中心、紡織所等法人執行)，展現多元智慧科技與永續發展成果，相關辦理情形說明如次： 1. 114年3月19日至20日「APEC 空品感測系統解決方案國際研討會」(台北)：邀請9個經濟體共66位參與，並安排參訪陽明交大數位醫學暨智慧醫療推動中心。 2. 114年9月15日至16日「APEC 偏鄉永續農業新篇章 AIoT-ICM 病蟲害管理國際研討會」(台南)：推動農業永續與智慧技術應用，邀請10個經濟體共124人參與，並安排參訪世界蔬菜中心及農業部台南農業改良場，強化技術驗證深度。 3. 114年9月16日至17日「推動跨領域智慧機器人協同創新：實現APEC 經濟體永續發展國際研討會」(台中)：邀請9個經濟體共	依APEC計畫強調性別平等，要求設定女性參與目標，如女性講者比例和參與人數，並強調融入女性參與技術發展之觀點。本部(產業技術司)推動APEC計畫時亦配合此要求，於114年度舉辦6場APEC國際研討會，促進女性在STEM領域發展，展現性別平等具體成果。各場女性參與情形如次： 1. 「APEC 空品感測系統解決方案國際研討會」：女性講師有4位，出席人員中女性參與率達43.9%。由日本及我國女性研究人員分享城市空品監測治理經驗，提供APEC經濟體智慧環境政策規劃之參考。 2. 「APEC 偏鄉永續農業新篇章 AIoT-ICM 病蟲害管理國際研討會」：邀請11位女性講師，出席人員中女性參與率達44.4%。如來自紐西蘭、美國、澳洲等研究機構之女性專家，分享偏鄉永續農業、AIoT病蟲害防治與商業模式經驗，提供政策與技術推動參考。 3. 「推動跨領域智慧機器人協同創新：實現APEC經濟體永續發展國

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
	<p>101 人參與，探討人機協作的機器人行動解方，並安排弘昌碾米工廠場域參訪。</p> <p>4. 114 年 10 月 15 日至 16 日「APEC 5G 智慧製造研討會國際研討會」(台北)：邀請 10 個經濟體共 69 人參與，探討 5G 智慧製造現況與產業應用，並安排參訪茂森木業 5G AIoT 智慧製造場域。</p> <p>5. 114 年 10 月 16 日至 17 日「APEC 虛實互動與觀光轉型國際研討會」(新竹)：結合臺灣創新技術博覽會 (TIE)，聚焦「以政策視角驅動觀光轉型」與「以產業實踐引領觀光創新」兩大主題，邀請 5 個經濟體共 50 人參與。</p> <p>6. 114 年 11 月 12 日至 13 日「APEC 紡織智慧科技應用國際研討會」(泰國)：以「數位賦能強化供應鏈韌性，促進亞太夥伴永續共榮」為主軸，邀請 7 個經濟體共 84 人參與，協助 APEC 夥伴建立低碳、透明與高效率的產業生態系。</p>	<p>際研討會」：邀請 4 位女性講師，出席人員中女性參與率達 37.6%。如由澳洲、越南、我國西門子企業等女性智慧機械領域專家分享共融式機器人發展思維，擴充我國智慧科技政策之多元視角。</p> <p>4. 「APEC 5G 智慧製造研討會國際研討會」：邀請 4 位女性講師，出席人員中女性參與率達 31.9%。如由韓國女性 6G Forum 智慧製造委員會主席分享 5G 智慧製造趨勢，作為我國產業升級政策研析基礎。</p> <p>5. 「APEC 虛實互動與觀光轉型國際研討會」：邀請 3 位女性講師，出席人員中女性參與率達 44.0%。女性產業代表分享 5G 智慧製造趨勢，作為產業升級政策研析基礎。如來自俄羅斯、秘魯之女性政策專家與產業代表，分享以政策視角推動觀光創新與轉型經驗，作為我國觀光數位化政策交流參考。</p> <p>6. 「APEC 紡織智慧科技應用國際研討會」：邀請 5 位女性講師，出席人員中女性參與率達 42.9%。如來自越南、新加坡及我國之女性企業領導者，分享紡織數位轉型、智慧供應鏈與永續實務，作為產業政策交流與研析參考。</p> <p>以上性別統計數據突顯我國在技術發展領域推動性別平等和女性賦能方面的努力與成果，展現出亞太區域內女性在 STEM 領域的積極參與與重要貢獻。</p>
<p>「亞太經濟合作會議/科技、技術及創新政策夥伴 (APEC/PPST I) 第 26 次會議」</p>	<p>114 年 8 月 11 至 12 日召開第 26 次「亞太經濟合作會議科技、技術及創新政策夥伴 (APEC/PPST I) 會議」，該會議主軸為本年度 APEC PPST I 會議以「以開放創新和新興科技為動力，領導 APEC 人力資源包容性發展」為主軸，並以「強化女性和青年在內的科學家交流以提升 STI 能力」為年度優先重點領域之一；期間並參與由韓國科學技術情報通訊部及韓國女性科學、工程及技術基</p>	<p>本部 (產業技術司) 廖英志科技諮詢委員及政策科劉淑櫻科長共同出席「APEC 理工婦女論壇」，掌握 APEC 區域內理工領域女性發展的最新趨勢與政策作法。綜整論壇重要結論，未來推動女性參與 AI 發展，除需具備演算法設計邏輯外，更應實質參與平台架構、投入硬體研發並成為專利技術的擁有者，方能確保女性觀點有效融入 AI 工具與系統，進而促進更具包容性與公平性的創新解決方案。</p>

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
	金會 (WISSET) 舉辦之「APEC 理工婦女論壇」。	
「女性在 APEC 參與高技能數位服務之挑戰與機會」研討會	114年4月10日召開「女性在 APEC 參與高技能數位服務之挑戰與機會」研討會，旨在透過實證研究探討如何提升女性參與服務貿易，並提出政策建議。	探討女性參與高技能數位服務之挑戰與障礙，及 AI 對女性參與服務業之影響。
「參與高技能數位服務以增強女性經濟賦權」研討會	114年5月6日召開「參與高技能數位服務以增強女性經濟賦權」研討會，旨在透過實證研究探討如何提升女性參與服務貿易，並提出政策建議。	關注婦女參與數位化服務面臨之挑戰，並探討促進性別平等及女性經濟賦權可努力之方向。
服務業小組(GOS)大會	114年8月9日召開服務業小組(GOS)大會，會議上分享我協助女性企業參與國際市場，推動女性科技人才培育計畫，以及強化學齡女性對科學興趣，增加未來科技業人才儲備等經驗。	促成我女性企業家(運籌網通彭麗蓁執行長)接受澳洲智庫專訪，分享創業實務。
APEC 智慧財產權專家小組 (APEC/IPEG)第60屆會議	114年3月1至2日韓國慶州召開「亞太經濟合作會議智慧權專家小組 (APEC/IPEG)第60屆會議」，其中包括加拿大、日本、韓國及我國就其性別平等措施進行經驗分享。	<ol style="list-style-type: none"> <li>本部智慧局派員參與本次 APEC 會議，會議中各國與性別平等相關之簡報如下： <ol style="list-style-type: none"> <li>加拿大簡報「促進婦女、黑人和原住民創業家的智慧財產權取得」。</li> <li>日本簡報「JPO 多元、平等與包容行動以及2025年大阪關西世博會相關活動之情況」。</li> <li>韓國簡報「女性發明者支持倡議」。</li> <li>我國簡報「女性申請發明專利加速審查試行方案」。</li> </ol> </li> <li>上述簡報均為各國就性別平等相關作為之意見交流及經驗分享。</li> </ol>
APEC 智慧財產權專家小組 (APEC/IPEG)第61屆會議	114年8月8至9日韓國仁川召開「亞太經濟合作會議智慧權專家小組 (APEC/IPEG)第61屆會議」，其中包括智利、韓國就其性別平等措施進行經驗分享。	<ol style="list-style-type: none"> <li>本部智慧局派員參與本次 APEC 會議，會議中各國與性別平等相關之簡報如下： <ol style="list-style-type: none"> <li>智利簡報「INAPI 性別議程與中小企業意識策略」。</li> <li>韓國簡報「女性在智慧財產權領域：啟發創新，驅動成長」。</li> </ol> </li> <li>上述簡報均為各國就性別平等相關作為之意見交流及經驗分享。</li> </ol>
新南向政策相關論壇及	於114年7月至12月辦理7場次新南向政策相關論壇及會議，邀請印尼台	與新南向六國(印尼、越南、泰國、馬來西亞、菲律賓、印度)辦理產業鏈結

計畫/會議活動名稱	計畫/會議活動簡介	重要成果或結論
會議	<p>灣交流協會會長 Miss Rini、馬來西亞投資發展局韓娜處長、經濟部江文若次長、產發署時任陳佩利副署長及中華民國紡織業拓展會黃莊芳容副董事長等女性高階主管，展現女性在國際產業交流中的領導力，強化女性參與國際會議決策。</p>	<p>高峰論壇，邀請女性高階主管致詞，為產業交流注入新思維與啟發，並促成雙邊在各領域的產業鏈結與合作；而由女性高階主管主持臺泰產業高層對話會議，反映產業面臨的挑戰(如爭取延長緊急工作天數及裝機設備業者多點服務)，為企業向對方國家爭取產業政策支持，探討雙邊循環紡織之產業合作的機會，展現出女性在決策層影響力。</p>
世界貿易組織(WTO)貿易與性別非正式工作小組(Informal Working Group on Trade and Gender)	<p>114年度線上參與 WTO 性別與貿易非正式工作小組(IWG)舉辦2次例會(於7月及12月召開)，主要討論重點包括 IWG 及包容性貿易行動小組-全球貿易與性別協定(ITAG-GTAGA) 2025年至2026年工作計畫等。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. IWG 2025-2026年工作計畫：主要內容包括消除女性企業家貿易壁壘，以及推動性別相關貿易政策的制定。</li> <li>2. 114年度 IWG 舉辦第2屆國際貿易性別平等獎，以及與聯合國婦女署共同舉辦世界貿易性別大會。</li> </ol>

附件、經濟部將性別友善職場納入遴選/表揚評選準則或輔導計畫審查機制情形表

單位/機關	獎項/計畫名稱	鼓勵企業建構性別友善職場推動做法	最近一屆獲獎廠商中，性別友善職場指標取得分數或有加分之件數及占比
技術司	A <sup>+</sup> 企業創新研發淬鍊計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>■納入申請必要文件</li> <li>現行已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。</li> </ul>	
	總統創新獎	<ul style="list-style-type: none"> <li>■納入申請必要文件</li> <li>已將「營造性別平等工作環境自評表」納為申請書表之附表(三)。</li> <li>■訂有相關評核指標</li> <li>設有評核指標「營造性別平等工作環境成效」3%。</li> </ul>	第7屆106家參選團體於性別友善職場指標得分平均2.1分，刻正辦理評審作業。
	經濟部國家產業創新獎	<ul style="list-style-type: none"> <li>■納入申請必要文件</li> <li>申請書須提報「投入社會責任履行績效闡述(含營造友善職場工作環境及ESG措施)」及「營造友善職場工作環境評量表」。</li> <li>■訂有相關評核指標</li> <li>設有評核指標「投入社會責任履行績效闡述(含營造友善職場工作環境及ESG措施)」。</li> </ul>	第9屆於114年6月完成表揚，獲獎組織全部25家皆具備「已訂定性騷擾防治措施及申述管道」、「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」等友善職場措施。
產發署	國家品質獎/企業經營品質躍升計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>■已納入申請必要文件</li> <li>已將「營造友善職場環境評量表」納入應備資料。(另擬自第29屆起將就經濟部性別友善職場評選加分項目表列為參獎者應備文件)</li> <li>■訂有相關評核指標</li> <li>第28屆起，本獎已將DEI、性別友善職場等指標納入「領導」、「人力資源與知識管理」及「經營績效」構面。</li> </ul>	(第28屆起，已將DEI、性別友善職場等指標作為常態化檢視，且將性別平等相關法規納入重大經營缺失檢視項目，並考量整體經營品質，爰無採計加分件數或占比。)
產發署	卓越中堅企業獎/中堅企業利基領域推升計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>■已納入申請必要文件：</li> <li>已將友善育兒(包括：友善孕育假別、育兒津貼、孕婦安全措施、托兒措施)、員工協助(包括：健康管理措施、性騷擾防治、夜間安全措施、職</li> </ul>	第8屆(114年度)獲選中堅企業共60家，60家業者皆依規定填具營造友善職場環境自我評量表，在加分項目得分的

單位/ 機關	獎項/計畫 名稱	鼓勵企業建構性別友善職場推動 做法	最近一屆獲獎廠商 中，性別友善職場指 標取得分數或有加分 之件數及占比
		<p>場霸凌防治、提供中高齡職務再設計措施、雇用二度就業婦女)及工作彈性(包括：友善假別、彈性工時、彈性工作地點)等納入申請必要文件〈營造友善職場環境自我評量表〉中。</p> <p>■訂有相關評核指標 評審項目「領導與經營策略」之組織文化，包括營造友善職場環境。</p> <p>■訂有加分項目者： 項目名稱：申請企業主管任一性別比例不少於 1/3 分數：1 分</p> <p>■其他： 就進入複審之企業，審查其提供之營造友善職場環境自我評量表及相關書面佐證資料，選出營造友善職場優良中堅企業。</p>	<p>有 23 家，約 38.3%。</p>
產發署	國際亮點觀光工廠評選/特定工廠群聚產業技術躍升推動計畫	<p>■已納入申請必要文件 已將員工照顧及社會關懷(如：彈性工時、重視員工權益、保護弱勢族群、雇用二度就業婦女等)納入申請企劃書之提報內容。</p> <p>■已納入評核指標 項目名稱：企業責任與價值(聘用人才多樣性) 分數：2 分</p>	<p>114 年度獲選國際亮點觀光工廠業者 3 家，其中在性別友善職場指標加分有 2 家，約 66%。</p>
產發署	優良觀光工廠評選/特定工廠群聚產業技術躍升推動計畫	<p>■已納入申請加分文件 已將落實公司治理及企業倫理(如：彈性工時、重視員工權益等)與社會關懷(如：保護弱勢族群、雇用二度就業婦女等)納入申請加分文件</p> <p>■已納入加分項目 項目名稱：企業社會責任(聘用人才多樣性) 分數：2 分</p>	<p>114 年度獲選優良觀光工廠業者 9 家，其中在性別友善職場指標加分有 5 家，約 56%。</p>

單位/ 機關	獎項/計畫 名稱	鼓勵企業建構性別友善職場推動 做法	最近一屆獲獎廠商 中，性別友善職場指 標取得分數或有加分 之件數及占比
中企署	新創事業獎	<p>■已納入申請加分文件 將企業永續發展(含推動性別主流化、提升工作與生活平衡的友善家庭職場環境)納入申請加分文件。</p> <p>■已納入加分項目 項目名稱：企業永續發展(含推動性別主流化、提升工作與生活平衡的友善家庭職場環境) 分數：5 未來將視政策發展方向、企業實務推動情形及評選運作成效，滾動檢討是否調整評選指標定位與納入方式，以兼顧政策引導效果與新創企業實務負擔。</p>	114年20家獲獎廠商中有13家符合，占比為65%。
中企署	女性創業菁英獎	<p>■已納入申請應備文件 申請應備文件包括營運計畫書，計畫書內容須包括永續發展。</p> <p>■訂有相關評核指標 本獎項現行評選項目「永續發展及ESG(分數：10)」，已涵蓋「性別友善職場」，爰無須另行列為申請之必要文件。</p>	114年11家獲獎廠商中，營造性別友善職場者11家，達100%。
中企署	創新研究獎	<p>■已納入申請應備文件 申請表內需填報目前及中長期研發構想及營運(涵蓋企業社會責任)。</p> <p>■訂有相關評核指標 本獎項現行評選項目(四)申請企業之目前及中長期研發構想及營運(占評審權重10%)，已涵蓋社會責任(Social)之「性別友善職場」評分。</p>	<p>本獎項為鼓勵自行從事創新研究而有具體成效之中小企業，甄選傑出者予以適當之獎勵。</p> <p>114年25家獲獎廠商中，營造性別友善職場者25家(100%)。</p>
中企署	國家磐石獎	<p>■已納入申請必要文件 申請表單之一自我檢核表，包括永續經營情形，檢核事項涵蓋性別平等及友善職場環境落實程度、僱用二度就業婦女等。</p> <p>■訂有相關評核指標 本獎項評選重點主要在於企業的整體</p>	<p>114年5家獲獎廠商中，營造性別平等友善職場工作環境者5家，達100%。</p> <p>備註： 111-114年國家磐石獎獲獎企業共27家，均有營</p>

單位/ 機關	獎項/計畫 名稱	鼓勵企業建構性別友善職場推動 做法	最近一屆獲獎廠商 中，性別友善職場指 標取得分數或有加分 之件數及占比
		經營績效、財務狀況與永續經營。性 別平等及友善職場環境落實程度已納 入評選指標-永續經營之內容。	造性別平等友善職場工 作環境。
中企署	小巨人獎	<p>■已納入申請必要文件： 已於申請書請廠商勾選是否落實性別 平等及友善職場環境(如：提供彈性工 作時間、多元性別等)、鼓勵男性參與 家庭照顧或倡導家務分工等項目，並 於永續經營指標欄位說明相關作法。 另未來申請書擬參採經濟部性別友善 職場評選基本檢核表中部分指標(涉及 性別平等友善職場項目)，請廠商確認 並逐項說明實施情形。</p> <p>■訂有相關評核指標 本獎項評選標準-永續經營(10%)，已 涵蓋性別平等工作環境(含多元性別者 之需求)。</p>	114 年度 14 家獲獎企業 中，落實性別平等及友 善 職 場 環 境 計 11 家 (79%)，其中 5 家尚有鼓 勵男性參與家庭照顧或 倡導家務分工。
商業署	優良老店 獎、菁英老 店獎/老店 新力創生計 畫	<p>■已納入活動報名表 活動表已有加分項目欄位(可填報性別 平等措施宣導內容)，115 年將另針對 經濟部性別友善職場評選基本檢核 表，評估就適當項目製成檢核表。</p> <p>■已納入加分項目 項目名稱：性別平等措施宣導 分數：10 分</p>	獲選 17 案有 5 案應用， 占比 29.4%。
能源署	節能標竿獎	<p>■已納入申請應備文件中 考量本獎項評選主軸，未就友善職場 指標獨立列項，惟已另於報名資料節 能事蹟摘要表中納入其他特殊事蹟(含 性平工作推動調查)。</p> <p>■訂有相關評核指標 納入「其它特殊事蹟」綜合評比(15 分) 包括營造性別平等友善職場工 作環境、推動彈性工作時間地點、僱用 二度就業婦女及中高齡勞工、鼓勵男</p>	114 年 24 家節能標竿獎獲 獎單位中，計有 6 家廠商 營造性別平等友善職 場，占比為 25%。

單位/ 機關	獎項/計畫 名稱	鼓勵企業建構性別友善職場推動 做法	最近一屆獲獎廠商 中，性別友善職場指 標取得分數或有加分 之件數及占比
		<p>性參與家庭照顧或倡導家務分工，以及其他提供法規保障外之性別友善職場措施，藉以鼓勵企業在追求卓越節能表現的同時，亦落實性別平等與友善職場精神。</p> <p>項目名稱：鼓勵企業僱用二度就業婦女及中高齡勞工。</p>	
能源署	業界能專計畫	<p>■已納入申請書文件中 申請書公司概況部分應填報「營造性別平等友善職場工作環境之規劃」，包括 1.公司營造性別平等友善職場工環境之具體作法、2.僱用二度就業婦女、中高齡勞工、跨性別、原住民或弱勢團體人士等情形。 後續針對經濟部性別友善職場評選基本檢核表再評估是否納入。</p> <p>■訂有相關評核指標 項目名稱： 鼓勵企業僱用二度就業婦女及中高齡勞工</p>	114 年度共獲補助共 7 項計畫中，無透過友善職場獲得分數之計畫。
水利署	節約用水績優單位及節水達人選拔活動	<p>■已納入申請文件中 本選拔活動係依據「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」，其中組別共 5 組，分為機關組、學校組、產業組、商業組及其他、達人組；有關單位組參選文件節水事蹟摘要表中填報事項包括推廣措施及事蹟，涵蓋營造性別平等友善職場工作環境、僱用中高齡勞工等情形。 考量本獎項係針對推行節約用水績優單位及推廣節約用水成效卓著之節水達人給予表揚，爰暫無規劃將經濟部性別友善職場評選基本檢核表納入申請報名之必要文件。</p> <p>■訂有相關評核指標：</p>	經統計 114 年節約用水績優單位及節水達人選拔活動報名資料，單位組報名 34 個單位，提列性別友善職場指標之單位有 21 個，約 61.2%。

單位/ 機關	獎項/計畫 名稱	鼓勵企業建構性別友善職場推動 做法	最近一屆獲獎廠商 中，性別友善職場指 標取得分數或有加分 之件數及占比
		針對報名機關組、學校組、產業組、商業組及其他等 4 組，其評審項目中有關評核指標-推廣措施及事蹟(3分)，納入相關項目(營造性別平等友善職場工作環境、雇用中高齡勞工等)。	
貿易署	台灣精品獎	<ul style="list-style-type: none"> <li>■納入申請必要文件</li> <li>■訂有相關選拔項目</li> </ul> 台灣精品選拔項目訂有「品質」項目，其評核指標第五項為「公司已能提升到品質經營之層次」，報名企業須提出其「公司已善盡社會責任，營造性別友善職場，做到員工滿意、利害關係人滿意，且會回饋社會。」之具體作為與實踐。	第 34 屆台灣精品獲獎總計 336 件、179 家企業，獲獎企業中表達性別友善之職場環境為 55 家，約 31%。
各單位	招標採購案件	有關辦理招標採購評選相關作業，依行政院公共工程委員會 108.07.04 工程企字第 1080014162 號函送之「採購評選委員會（評審小組）評選(審)委員評分表（評選項目含廠商企業社會責任【CSR】指標）」範本，其中廠商企業社會責任指標及其配分，涵蓋「工作與生活平衡」措施(如友善家庭措施、企業托兒、彈性工作安排等)，本部相關單位將持續參考範本，將「工作與生活平衡」措施、性別友善職場等納入招標採購案件之評選。	