

## 經濟部111年度性別平等推動計畫成果報告

### 壹、性別議題年度成果

#### 1、院層級議題

##### (1) 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、促進公私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>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82個，目前已達成委員任一性別不少於三分之一者計有68個，其中已達成任一性別比例達40%者計有50個，占委員會總數60.98%</p> <p>二、為促進公私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</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>111年：達成目標數56個，達成度68.29%</p>	<p>本項年達成度72.84%，已達年度目標值，說明如下：</p> <p>本部81個任務編組中110年達成委員任一性別比率達40%者計49個，111年度增加10個，累積達成數59個，達成度72.84%。</p>

			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、計畫或具體做法。		
	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%  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%	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，引導不同性別參與決策位置，尤其是不利處境者。	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13個，占財團法人總數59.09%；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、	【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 111年：達成目標數19個，達成度86.36%  【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 111年：達成目標數20個，達成度90.91%	本項達成度為50%， <b>未達成年度目標值</b> （詳如後述「檢討策進」），說明如下： 本部22個政府捐助財團法人中，110年達成董事任一性別比例不小於1/3者計13個，111年度減少2個，累積達成數11個，達成度50%。  本項達成度為77.27%， <b>未達成年度目標值</b> （詳如後述「檢討策進」），說明如下： 本部22個政府捐助財團法人中，110年達成監察人任一性別比例不小於1/3者計19個，111年度減少2個，累積達成數17個，達成度77.27%。

			<p>監察人資料，於其聘(兼)增加所供事、監察人，並檢附「經濟部公設財團法人董事單一性別達三分之一自我檢表」，就任一性別比例未達目標者說明原因、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</p>		
--	--	--	---	--	--

			績效評估 作業及業 務實地查 核之評估 指標。		
國營事業 董、監事任 一性別比例 達1/3之達 成率均為 100%	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 參與決 策位 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	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 %。 二、持續依 「經濟部 及所屬機 構遴派公 民營事業 與財團法 人董監事 及其他重 要職務管 理要點」 規定，請 公股代表 之政府機 關(構) 推派人選	【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 111年：100%	【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 111年：100%	本項除中油公司因屆 期尚未改選董事外， 其餘3公司均已達成， 爰本項達成率為75%， <b>未達成年度目標值</b> (詳如後述「檢討策 進」)，說明如下： 一、台糖公司：董事15 人中，男性9人 (60%)，女性6人 (40%)。 二、中油公司：董事15 人中，男性11人 (84.6%)，女性2人 (15.4%)。 三、台水公司：董事15 人中，男性10人 (66.7%)，女性5人 (33.3%)。 四、台電公司：董事15 人中，男性10人 (66.7%)，女性5人 (33.3%)。 本項年達成率100%， <b>已達年度目標值</b> ，說明如 下： 一、台糖公司：監察人 3人中，男性2人 (66.7%)，女性1人 (33.3%)。 二、中油公司：監察人 3人中，男性2人 (66.7%)，女性1人 (33.3%)。 三、台水公司：監察人 5人中，男性3人
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%					
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>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(60%)，女性2人(40%)。</p> <p>四、台電公司：獨立董事(監察人)3人中，男性1人(33.3%)，女性2人(66.7%)。</p>
--	--	--	---	---

### ➤ 檢討策進

一、111年度績效指標/關鍵績效指標項數共5項、達成項數2項，未達成之項目為：

(一)「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—111年：達成目標數19個，達成度86.36%」。

(二)「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—111年：達成目標數20個，達成度90.91%」。

(三)「本部所屬國營事業董事任一性別比例達1/3之達成率—111年：100%」。

## 二、上開未達成項目之檢討說明分述如下：

(一)政府捐助財團法人111年計有台灣非破壞檢測協會等8家董事、3家監察人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、金屬工業研究發展中心及工業技術研究院等3家董事及工業技術研究院之監事，原規劃於111年換屆時達成任一性別比例三分之一之目標，惟目前3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.董事或監察人辭任、退休、職務異動：船舶暨海洋產業研發中心、中衛發展中心、石材暨資源產業研究發展中心等3家董事及台灣中小企業聯合輔導基金會、中華經濟研究院等2家監察人，因原任女性董事或監察人辭任、退休或職務異動，致使女性董事或監察人比例未達三分之一，刻正積極遴薦女性人選遞補。
- 3.受限捐助章程規定：台灣中小企業聯合輔導基金會因捐助銀行（第一商業銀行）原推派之總經理(女性)退休，爰依捐助章程第6條規定，改派新任總經理(男性)擔任董事職務，致使女性董事未達三分之一。
- 4.業務範疇較少女性專業人才：台灣非破壞檢測協會因非破壞相關產業女性人員較少，較難覓得女性人選，致女性董事未達三分之一，未來將持續努力在產官學界尋找適當女性人選，並於董事改派或換屆時，積極努力達成任一性別比例三分之一之目標。

(二)本部所屬事業除中油公司董事未達成任一性別比例不少於三分之一之目標外，其餘均已達成。目前中油公司業規劃董事改選事宜，將配合換屆改選努力達成績效目標。

## (2) 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>	營造性別平等友善職場，消除職場性別歧視	<p>一、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>一、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 111年：7項</p>	<p>本部將8項「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，已達年度目標值，辦理情形說明如下(詳如附件1)：</p> <p>一、本部技術處辦理2項：</p> <p>(一)辦理「A+企業創新研發淬鍊計畫」，要求廠商於申請計畫書中訂定「營造性別平等工作環境」規劃作法。111年計有5家核定通過廠商於計畫書中說明營造性別平等工作環境作法，如大瓏企業致力於營造性別平等及友善家庭的職場環境，獲得行政院勞委會「友善職場」認證；沛爾生醫及亞旭電腦保證女性就業，女性員工占總員工數逾45%，且落實「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」規定，育嬰假復職率為100%；燭碼科技、安可光電新增女性研發人員，並設有專用哺乳室等，藉此政策工具促進企業營造性別平等友善職場。</p>

					<p>(二)執行111年度「<b>國家產業創新典範推動計畫</b>」辦理之第8屆經濟部國家產業創新獎「組織類」的評選準則中將「營造友善職場工作環境」設16個項目，納入參選單位自評表及複審積分（總分100分，本項占總分15%）。徵選作業於111年12月底完成，組織類報名家數165家，入圍複審49家。全數49家(100%)於「營造友善職場工作環境」中，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。其中「台北捷運股份有限公司」成立全台第一所公營企業的職場互助教保中心，照顧員工家庭的托育需求；「義隆電子股份有限公司」聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者、並提供懷孕之女性員工專屬停車位，保障孕婦更便利的停車空間等。</p> <p>二、工業局辦理2項：</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>(一)國家品質獎：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>第26屆參考勞動部「工作生活平衡獎」，其內容涵蓋較廣，因此調整名稱將「性別平等評量表」更為「友善職場環境評量表」。</li> <li>第27屆國家品質獎遴選已完成資格審查，共有52家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，將友善職場環境落實情形列入評審共同檢視項目，以引導參選者營造友善家庭職場等環境。</li> </ol> <p>(二)中堅企業遴選：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>為鼓勵企業積極營造性別平等工作環境，已自第4屆遴選起，於評選標準中之「領導與經營策略」增列「積極營造友善職場環境」，由進入複審之企業中擇優選出營造友善職場優良中堅企業。</li> <li>第7屆遴選自111年8月15日至10月31日止，共受理145家企業申請，其中有132家業者通過資格審查，後續將邀集相關領域專長委員，就進入複審企業，審查業者提供之營造友善職場環境自我評量表及相關書面佐證資</li> </ol>
--	--	--	--	---

					<p>料，擇優推薦具創意作法且推動成效優良之企業為候選名單，再於決審會議決定營造友善職場優良中堅企業，並頒發獎狀予以表揚。</p> <p>三、中小企業處辦理1項：「<b>國家磐石獎</b>」已將「營造性別平等友善職場工作環境」及「彈性工時」納入評選項目「永續經營」項下，綜合評分。111年得獎之8家中小企業均有實施營造性別平等友善職場工作環境的相關措施。</p> <p>四、水利署辦理1項：業修正「<b>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</b>」第9點及附表，將「營造性別平等工作環境」之相關事蹟納入節約用水績優單位選拔評審加分項目。</p> <p>五、能源局辦理2項：  (一)將「營造性別平等友善職場工作環境」納入「111年<b>經濟部節能標竿獎</b>」<b>「特殊事蹟</b>」評審項目，綜合評分。本年20家獲獎單位中，計有18家企業/單位營造性別平等友善職場，</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>包括：羅門哈斯亞太研磨材料提供女性員工優於勞基法12週全薪產假，女性員工在小孩一歲前享有20天育兒假；友達光電擁有完善的平權政策與制度，建構多元暢通的性騷擾防治措施及申訴管道，連續四年入選彭博性別平等指數；日月光半導體推動母性保護關懷機制，安排新手媽咪系列課程、安排母性保護員工職場作業評估，完成建置日月光「三好幼兒園」，提供早上7時至晚上8時教保及延托服務等。</p> <p>(二)辦理「<b>經濟部能源局業界能專計畫</b>」，其計畫申書規定：「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。」申請計畫書業要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規劃，並作為審查機制評選準則之加分項目。111年共計2案申請，分別為「富泰金融科技股份有限公司」、「騰雲科技服務股份有限公司」計畫主持人均為女性。</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>二、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。</p>	<p>二、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 111年：2項</p>	<p>本部辦理2項「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，已達年度目標值，辦理情形說明如下（詳如附件2）： （一）工業局辦理「性別主流化標竿廠商遴選」將「營造性別平等友善職場」納入評分標準。 1. 111年標竿廠商工業局辦理企業訪談「瓏揚企業股份有限公司」、「叡揚資訊股份有限公司」、「達明機器人股份有限公司」、「技嘉科技股份有限公司」、「黑松股份有限公司」及「友良高科技紡織股份有限公司」等6家，考量疫情因素，以會前提供訪談大綱等資料，以線上會議來進行訪談，使業者深入了解企業營造性別平等友善職場內容。 2. 廠商推動性別平等重要內容如下： （1）性別化創新：瓏揚企業（股）為營造友善職場環境，提供「學童開學陪伴假」、「幼童陪伴假」及「長者關懷假」等，達明機器人（股）也有「遲到假」、「訂婚假」及居家辦</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>公照顧隔離幼童等優於法規的創新做法，技嘉科技（股）提供 G-life 考勤 APP 打卡系統、「疫苗接種假」及「Teams 線上醫師諮詢」等創新做法。</p> <p>(2) 女性經濟力：黑松（股）設置「員工持股信託」、並考慮懷孕員工需求調整職務，友良高科技紡織（股）開辦「女性人才幹部培育班」，叡揚資訊（股）錄取二度就業婦女，璨揚企業（股）及技嘉科技（股）均有提供生育津貼。</p> <p>(二) 加工出口區管理處辦理科技產業園區性別友善職場標竿企業訪視9家，說明如下：</p> <p>1. 為督導區內事業符合性別工作平等法，並推動執行性別平等職場友善措施，執行專案輔導（訪視），藉由廠商實施性平措施資料蒐集、面談訪視、成果展現等階段執行，擇選企業優質具體措施，製作友善職場性別平等標竿企業措施宣導單張，登載區刊，廣發宣傳事業執行性別友善具體措施，</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>鼓勵各事業跟進，強化事業共同創造幸福園區氛圍，提供具體建議，引導廠商訂定優於法令相關友善措施。</p> <p>2.111年執行9家，包括易華電子（股）公司、國巨（股）公司楠梓分公司、成霖企業（股）公司、和詮科技（股）公司、台虹科技（股）公司、琳得科先進科技（股）公司、香港商志盛實業（股）公司台灣分公司、凡事康流體科技（股）公司等，另擴大訪視對象範疇，對該處委辦代操作廠商歐榮環保科技（股）公司進行入廠專案訪視，促使成為園區委辦標竿，年度訪視結果具體設施措施綜整概述如下：</p> <p>(1)硬體設施：增加女性廁間比例、建立圖書室並提供多種親子書籍、考量孕婦或中高齡員工需求，於衛生間特別設置扶手設施予以輔助、設置視障按摩服務區舒緩員工工作壓力。</p> <p>(2)軟體措施：以性別友善職場為出發點，考量不同國籍員工擴及其</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>他生活面向，將多元文化融入員工生活，因應異國族群提供不同飲食文化之餐點，另提供員工子女獎助學金申請、對於母性健康保護規定確實且主動積極，從女性勞工懷孕、孕期過程、生產期間時時關懷，並進行復工評估、主動瞭解身心狀況並協助與部門協調。</p> <p>(3)委辦標竿：</p> <p>A. 以人為本的管理理念，主動關懷員工，體恤員工家庭生活，適時調整輪班時間以符合員工照顧家庭需求，使員工間成為友善相互信賴的夥伴。</p> <p>B. 男性員工配偶懷孕，可主動給予彈性上下班選擇。</p> <p>C. 對於員工懷孕與男性員工配偶生產，皆補助津貼。</p> <p>D. 鼓勵員工參與性別工作平等議題講習，並於會議中分享。</p> <p>3. 已就上開優良事業具體事蹟製作宣導單，函發科技產業園區內各事業單位周知，並於期刊、電子報登載，同時</p>
--	--	--	--	--	--

					於適當活動場合宣傳，鼓勵園區內廠商積極推動性別友善職場，以收學習擴散效應。
			三、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。【加工出口區管理處】	三、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 111年：80家	111年度加工出口區管理處計辦理勞動檢查80家，已達年度績目標值（詳如附件3），說明如下： 一、督導事業落實性別工作平等法規定，包括假別（生理假、產假、安胎休養、陪產假、陪產檢假、產檢假、育嬰留職停薪、哺（集）乳時間、減少或調整工時、家庭照顧假等）、檢查公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法落實情形、100人以上事業提供托兒設施或適當托兒措施並完備哺（集）乳室設置等執行情形，並因應疫情進行實地或書面滾動式調整。 二、執行重點包含符合法令規定及其他推動職場平權情形，辦理重點摘要如下： （一）符合法令規定：檢查事業單位符合性別工作平等法禁止性別歧視、給予法令規定假別（生理假、產假、安胎休養、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪、哺（集）乳時

					<p>間、減少或調整工時、家庭照顧假等)、公開揭示性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法、100人以上事業提供托兒設施或適當托兒措施並完備哺(集)乳室設置等。</p> <p>(二)其他推動職場平權情形：包括事業推動員工工作與家庭平衡情形，如是否可申請減少或調整工時、是否可申請提早或延後上班、為照顧家庭可否申請在家工作、職務調整等。</p> <p>(三)於執行事業單位性別工作平等檢查過程，除執行上開業務外，同時會再次宣導促進性別工作平等措施相關規定(提供書面文宣及說明官網電子化宣導單張下載)、以及宣導該處推動托兒服務相關措施(非營利幼兒園之設置)，藉由性別工作平等檢查或訪查過程中，提供事業單位有關性別業務推動相關資訊，以利事業單位一併跟進，共造幸福園區。</p>
--	--	--	--	--	--

四、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。

四、111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。

111年度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情形說明如下：

(一)台糖公司相關統計結果：

	男性	女性	總計
家庭照顧假	185 66%	94 34%	279
陪產假	32 100%	0 0%	32
育嬰留職停薪	7 29%	17 71%	24

(二)中油公司相關統計結果：

	男性	女性	總計
家庭照顧假	775 69%	342 31%	1117
陪產假	352 100%	0 0%	352
育嬰留職停薪	64 48%	69 52%	133

(三)台水公司相關統計結果：

	男性	女性	總計
家庭照顧假	202 54%	175 46%	377
陪產假	465 100%	0 0%	465
育嬰留職停薪	9 30%	21 70%	30

					<p>(四)台電公司相關統計結果：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>家庭照顧假</td> <td>2318 74%</td> <td>806 26%</td> <td>3124</td> </tr> <tr> <td>陪產假</td> <td>650 100%</td> <td>0 0%</td> <td>650</td> </tr> <tr> <td>育嬰留職停薪</td> <td>78 36%</td> <td>138 64%</td> <td>216</td> </tr> </tbody> </table>		男性	女性	總計	家庭照顧假	2318 74%	806 26%	3124	陪產假	650 100%	0 0%	650	育嬰留職停薪	78 36%	138 64%	216
	男性	女性	總計																		
家庭照顧假	2318 74%	806 26%	3124																		
陪產假	650 100%	0 0%	650																		
育嬰留職停薪	78 36%	138 64%	216																		
		改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距	一、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。	<p>一、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</p> <p>111年：各公司至少1項</p>	<p>111年各公司業研提至少1項做法，已達年度目標值（「年度成果」詳如附件4），重點說明如下：</p> <p>一、台電公司：</p> <p>(一)依台電公司111年6月16日「性別平等工作圈」會議決議事項，參加臺北市政府勞動局辦理之「臺北市職場性別平等認證」，因產業特性，台電公司男性主管職比例偏高，故於評核指標中決策組織與管理性別比項目未能取得績效，然於促進薪資待遇性別平等、工作與家庭平衡、友善孕育措施及職場安全性別友善措施等方面多有投入，並獲主管機關肯定，榮獲111年度「臺北市職場性別平等認證」-「銅質獎」。</p> <p>(二)為促進前述認證作業各評核項目指標</p>																

					<p>(包含縮小男女薪資差距、促進組織決策、教育訓練等)之性別平等作為，業依前述會議決議事項，蒐集各面向資料進行分析並持續精進作為，並依時限完成提報參賽資料予臺北市政府勞動局。</p> <p>二、中油公司： 於111年4月22日及111年12月28日召開探討女性員工及主管比例偏低工作圈會議，期透過提升該公司女性員工參加晉升主管培訓課程之意願，預計持續規劃辦理主管培訓課程，藉以改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。</p> <p>三、台糖公司： (一)於111年9月15日召開研商提升女性員工及主管比例工作圈(CEDAW圈)會議，決議藉由電郵方式宣傳，提升同仁性別平等意識，將以更生動活潑的方式向同仁傳遞相關資訊，除「消除性別刻板印象、偏見與歧視」或「性騷擾防治及處理」等議題外，加入「親子關係，從小培養家務分工概念」及「破除性別隔離-跨越男理工女人文之性別界</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>線」等議題，期能破除女性同仁之性別界線，勇於擔任主管，藉以改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。</p> <p>(二)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，經查該公司110年女性平均薪資約為53,044元，111年女性平均薪資約為57,204元，已較前一年提升約4,160元，顯示女性薪資有逐年增加趨勢。</p> <p>四、台水公司：110年三級主管性別薪資差距為負6.09%，111年上半年為負7.30%，為增加年資較低之女性三級主管人數以調和前開平均薪資之差距，於111年第2次工作圈會議決議，各單位辦理三級主管職缺甄選時，應提供符合該職缺甄選資格之女性人員名冊，鼓勵首長參考選派。</p>
			<p>二、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。</p>	<p>二、協助女性負責人之產業及商業模式轉型之計畫案 111年：3項</p>	<p>111年度本部利用4項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，已達年度目標值，說明如下： (一)本部商業司辦理2項： 1. 輔導女性負責人經營之連鎖企業，共</p>

					<p>計補助11案：安排產業顧問，針對輔導之連鎖業者提出之輔導需求，進行一對一專業輔導，協助企業升級服務流程，強化營運量能，提升營業成效。</p> <p>2. 輔導商業透過數據共享進行數位轉型，共計補助8案女性負責人。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。另透過本計畫之輔導，共新增2,951人次就業機會，其中女性為1,633人次(占56%)。</p> <p>(二)工業局辦理「數位平台服務推動計畫」、「中小型製造業數位轉型共通輔導計畫」等2項時，將友善職場環境落實情形列為廠商評選評分項目之採購案件，加入廠商企業社會責任指標，包含為員工加薪及提供員工「工作與生活平衡」措施，協助產業營造友善女性(性別平等)職場環境。</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</p>	<p>一、利用商業服務業輔導計畫及女性創業飛雁計畫，辦理</p>	<p>一、辦理女性領導力專班及創(就)業培訓課程</p> <p>111年：</p>	<p>111年度本部辦理女性領導力專班及創(就)業培訓課程32場次，已達年度目標值，辦理情形說明如下：</p>

		<p>齡者及高齡者就業)</p>	<p>女性領導力專班及創(就)業知能培訓課程。</p>	<p>20場/班次</p>	<p>一、本部商業司辦理6場次：  (一)「女力領導班」2場次，針對女性企業領導者就女老闆的永續力、領導力、品牌力與溝通力進行互動式培訓，合計78人次參與。第一場平均滿意度為5分(總分5分)；第二場平均滿意度為4.8分。  (二)高階領導人數位轉型課程4場次，運用數位工具提升營運效益。111年計有136人次完成課程，其中女性中高階主管58人次(占42.6%)。</p> <p>二、中小企業處辦理女性創業知能課程及活動共26場次，合計培訓2,293人次(如附件5)，調查課程滿意度達94%。</p>
			<p>二、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，</p>	<p>二、辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程  111年：15場/班次</p>	<p>本部業辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程52班，已達年度目標值，辦理情形說明如下：  (一)工業局為提升女性進修意願，規劃適合女性專業之培訓課程，111年度辦理「智慧科技應用與產業發展趨勢」、「平坦化關鍵製程技術課程」、「ISO 14067 碳足跡查證主任查證員課程」等，合計6</p>

			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。		<p>班，共有96人次參加（男性42人次、女性54人次），協助女性學員提升職場所需之專業能力。</p> <p>(二)加工出口區管理處辦理英文基礎班、英文多益檢定班、觀光日語班、日文進階班、中餐丙級證照班、日文基礎班、無痛刮痧保健基礎班、多功能運動班、瑜珈彼拉體適能、好食料理等46班次，計有964人次參加（男性155人次、女性809人次，詳如附件6）。</p>
			三、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。	三、對女性新創事業提供輔導機制之家數 111年：90家	111年度中小企業處共輔導94家新創事業， <b>已達年度目標值</b> 。主要藉由建構協助機制，依不同創業階段需求，提供主題式輔導。
			四、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，	四、辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範 111年：1場	111年度中小企業處辦理「第十一屆女性創業菁英獎」1場次，於111年11月18日舉行頒獎典禮， <b>已達年度目標值</b> （詳如附件7）。該競賽徵選係以表揚女創業者的創業歷程、創新模式或社會影響力等為主要評審項目，以發掘我國具創新商品、服

			提升女性創業實踐力。		務或營運模式之女創菁英。
			五、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。	五、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。 111年：250則詢價	111年度獲買主直接在該網站進行採購詢價之則數計258則，已達年度目標值，說明如下： (一)台灣經貿網( <a href="https://info.taiwantrade.com/">https://info.taiwantrade.com/</a> )透過每週發送電子報等方式加強宣導婦女企業網，讓更多女性企業主藉由該網站提升創業機會與能力。 (二)成功案例：婦女企業「堤雅實業有限公司」以獨特設計、專業技術，以及高效濾材，開發多樣新產品，其中無耗電、無廢水、節能省水的綠色概念產品設計，受到各國客戶的喜愛，透過網站將優質環保的淨水設備推廣到全球市場，開發的買主已陸續成交，包含泰國、菲律賓、日本、英國4國客戶，並在中東地區有正式簽約的品牌代理商。
			六、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	六、 (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 項數： 111年：6項	(一)111年度本部業將「僱用二度就業婦女」指標納入7項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，已達年度目標值(詳如附件8)，辦理情形說明如下： 1. 本部技術處辦理1項，執行「國家產

			<p>機制評選準則，鼓勵企業建構友善求職環境。</p>		<p>業創新典範推動計畫」工作項下之第8屆經濟部國家產業創新獎評選作業，已將「僱用二度就業婦女」納入「營造友善職場工作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之佔分項目，獎項評選作業已於111年12月底完成，獲獎23家單位，有15家「聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者」，佔得獎單位65%。</p> <p>2. 本部中部辦公室辦理2項，分別於辦理「傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫」及「優良觀光工廠」時業將「僱用二度就業婦女」列為優良市集評核項目及優良觀光工廠評選加分項目。優良市集評核評分包含市集之環境與衛生、自理組織運作、特色經營等，其中「鼓勵攤商僱用二度就業婦女」列為社會責任中之一評分項目，111年度中央評核複選辦理現地評核活動共計51個市集（42場次），通過評核共計46個市集（通過率90%），並於111年11月14日頒發市集獎狀；另業於8月3日辦理優良</p>
--	--	--	-----------------------------	--	--

					<p>觀光工廠評選完竣。</p> <p>3. 工業局辦理2項，分別於辦理「<b>國家品質獎</b>」及「<b>中堅企業遴選</b>」時將「僱用二度就業婦女」納入評審項目。第27屆國家品質獎遴選已完成資格審查，共有52家企業、機構團體及個人完成填報「友善職場環境評量表」，其中「僱用二度就業婦女」納入評審項目，以引導第27屆參選者營造性別平等工作環境。第6屆中堅企業遴選將「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」之「公司是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會」評量項目中；第7屆遴選已比照第6屆作法納入申請須知內容。</p> <p>4. 能源局辦理2項，其中「<b>經濟部能源局業界能專計畫</b>」申請須知規定「請落實兩性平權政策，促進並保障女性就業機會」，即包含「僱用二度就業婦女」；申請計畫書中並要求須檢附營造性別平等友善職場工作環境規</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>劃(含僱用二度就業婦女),並作為審查機制評選準則之加分項目,111年共計2案申請,分別是「富泰金融科技股份有限公司」及「騰雲科技服務股份有限公司」,計畫主持人均為女性。另辦理「111年經濟部節能標竿獎」業將「僱用二度就業婦女」納入「特殊事蹟」評審項目,綜合評分,111年20家獲獎單位中,計有8家企業/單位達成「僱用二度就業婦女」,例如:友達光電聘任女性二度就業計畫,實踐與價值鏈夥伴共融成長的永續理念等。</p>
				<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: 111年:6項</p>	<p>(二)111年度本部業將「鼓勵企業僱用中高齡員工」指標納入6項輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則,已達年度目標值,(同附件8),辦理情形說明如下: 1.本部技術處辦理1項,業於執行111年度「國家產業創新典範推動計畫」工作項下之第8屆經濟部國家產業創新獎評選作業,已將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入「營造友善職場工</p>

					<p>作環境」參選單位自評表，並且列為獎項複審評審指標之估分項目，獎項評選作業已於12月底完成，獲獎23家單位，有22家「聘用中高齡者（年滿45歲至65歲）就業」，占得獎單位96%。</p> <p>2. 工業局辦理2項，於「<b>國家品質獎</b>」、「<b>中堅企業遴選</b>」分別將「鼓勵企業僱用中高齡員工」納入參選申請書之企業重要事蹟說明，並列為獎項共同檢視項目，綜合評分；或是納入廠商自我評量表之評分標準。</p> <p>3. 中小企業處辦理1項，業將「促進中高齡女性再就業」納入<b>國家磐石獎</b>「永續經營」項下，綜合評分。111年得獎之8家中小企業均有實施促進中高齡女性再就業相關措施。</p> <p>4. 能源局辦理2項，其中「<b>經濟部能源局業界能專計畫</b>」申請計畫書中說明提及公司若有落實「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。另辦理「<b>111年經濟部節</b></p>
--	--	--	--	--	--

					<p>能標竿獎」業將「僱用中高齡勞工」納入「特殊事蹟」評審項目，綜合評分，本年20家獲獎單位中，計有10家企業/單位有「僱用中高齡勞工」，包括：羅門哈斯及漢翔航空聘、僱用中高齡員工占公司正式員工之比例達三成五以上；長春石化之勞務承攬商共12家人數共1,007人，其中45歲以上人員約占47%。</p>
--	--	--	--	--	--

➤ 檢討策進

本議題111年度績效指標/關鍵績效指標項數共15項，各項均已達成目標。

### (3) 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。 111年：5則</p>	<p>本部結合業務推動自製23則具性別平等觀點之內容，已達年度目標值(詳如附件9)，辦理情形說明如下：</p> <p>一、國際貿易局自製1則短影片： (一)影片連結： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=bXFDpVe_0Ns&amp;feature=youtu.be">https://www.youtube.com/watch?v=bXFDpVe_0Ns&amp;feature=youtu.be</a> (二)智慧機械海外推廣計畫以「機械產業中優雅領導人」為主題製作影片，以我國機械產業女性經理人擁有不同思維及彈性之角度切入，採訪工具機公會一粒米(TMBA elimi)女性經理人聯誼會會長及副會長等，影片已上傳至智機官網及youtube頻道，並投放數位廣告推播，影片觀看次數逾12,000次，並於111年6月上傳國際貿易局網站(影片專區)推廣。</p> <p>二、工業局自製1則： 自102年起每2年推動一次性別主流化優良廠商標竿廠商遴選，並製成文宣鼓勵廠商建構性別平等之工作環境，透過文宣擴散觀摩學習，期望讓更多廠商仿效營造友善職場環境。第五屆「性別主流化標竿廠商遴選」已完成遴選，製作文宣完成將以公文寄送請公協會協助廣宣，並放置於工業局官網性別主流化專區。</p> <p>三、中小企業處自製11則： 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11篇，觸及數共計3,497次。並於111年度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313家中小企業與會。另設置中小企業法律諮詢服務網性別平等專區，宣導包含性別平等政策綱領推廣、性別平等影音宣導及平面文宣，以及</p>

性別平等研究辦理情形，累計2,325瀏覽人次。

四、加工出口區管理處自製電子報及影片共2則：

- (一)科技產業園區性別平等電子報
- 1.自111年6月起以雙月出刊方式辦理科技產業園區性別平等電子報，希冀藉由性別平等專屬電子報平臺，使園區從業員工迅速瞭解性平法令、國際趨勢及健康等資訊，並藉由辦理活動進行互動交流。
  - 2.電子報內容涵蓋深耕園區（第1期主題專欄）、活動搶鮮報、NEWS（國際新知）知識大補帖（法令規定）、性平GOGO（性平活動）、溫馨心靈棧（影視分享）、健康補給站（衛教資訊），原則以上述說明為主題，並依政府政策、特別節日與時事作滾動式修正。
  - 3.目前各期性平電子報主題分別為
    - (1)111年6月-創刊號性別平等深耕園區。
    - (2)111年8月-科技產業園區非營利幼兒園（提升育兒環境）。
    - (3)111年10月-性別平等友善職場。
    - (4)111年12月-二度就業婦女講座。
- (二)製作「性別友善職場宣導影片」
- 1.影片連結：  
<https://tinyurl.com/m2j8ja5k>
  - 2.以園區隨機街訪方式，傾聽勞工心聲，受訪人員分享期待公司如何提升性平友善措施，以大幅增加員工職場滿意度與其留任意願，同時瞭解目前園區事業落實性平友善職場情形，及勞工的具體需求。
- 五、能源局自製2則：
- (一)於111年8月份訪談3座民營加油站女性站長，製作「參與工作決策的經驗回饋」影片1則（影片連結：<https://drive.google.com/file/d/1PwkM5IQ-yndsc4eHbUXP1EyYwya2xqwO/view?usp=sharing>），另於「111年度加油站經營管理教育訓練」線上講習會播放分享，共計8場次。
- (二)自製「淨零能源女力實例」摺頁1則，透過辦理「2022國際女性科學

日嘉年華會」科學市集擺攤活動、「電力啟動 POWER ON! 師資培訓」課程解說(共計18場次),並發放淨零能源女力實例摺頁至少1,000份。

六、標準檢驗局自製6則,並結合業務活動廣為宣發:

(一)標準檢驗局:

1. 111年5月9日、5月13日、5月16日辦理「正字標記產品採購『線上』說明會」等3場次活動,參加對象為各機關單位、公司行號或廠商欲瞭解如何辦理正字標產品採購之相關人員。並於簡報資料中結合營造友善職場相關性別平等文宣資料進行宣導,推廣性平思維,促使性別平等落實融入生活,奠定和諧社會基礎,計有總宣傳400人次報名參加,男性149人次(37.3%)、女性250人次(62.5%)、其他1人次。
2. 該局自111年7月27日起至同年12月底於繕發國家標準技術委員會議開會通知單時,性別平等文宣隨同會議資料一併夾帶繕發,期間共計宣導性別平等610人次,其中男性568人次(93.1%),女性42人次(6.9%),因電機人才以男性占多數,爰發送對象以男性居多。
3. 111年3月22日-24日、24日-26日分別於台北南港展覽館(協助)及高雄展覽館(主辦)舉辦之智慧城市展-展示「智慧讀表整合」及「智慧讀表實流實驗室」,展示期間協助發性平文宣共計400份,男性約220人次(55%)、女性約180人次(45%)。
4. 於111年4月29日、5月27日、7月29日及9月30日辦理4場次度量衡教育訓練視訊課程,參加人員除該局及各分局執行度量衡業務同仁外,另開放各事業單位計量技術人員參與,課程中以簡報方式宣導性別平等資訊,總計宣導人數927人次,男性554人次(59.8%)、女性373人次(40.2%)。

				<p>5. 於該局資料中心閱覽室陳列「性別平等對外宣傳單」，提供前來洽公人士閱讀及索取，俾利對外宣導性別平等意識與知能。111年1至12月29日止前來資料中心閱覽臨櫃洽辦標準購買及閱覽事宜，總計358人次，男性238人次(66.5%)，女性120人次(33.5%)。</p> <p>6. 其餘各項說明會、座談會或線上會議等場合，發送或簡報宣導性別平等文宣資料，共計宣導6,010人次，其中男性3,156人次(52.5%)，女性2,854人次(47.5%)。</p> <p>(二)基隆分局：</p> <p>1. 111年於基隆洄瀾電子報放置性別平等文宣，自第107期至117期每期至少放置1656份。</p> <p>2. 於分局1樓大廳電子看板輪播宣導海報，並於分局全球資訊網放置宣導海報。</p> <p>(三)新竹分局：</p> <p>1. 111年1月至12月於「111年度義務監視員業務訊息」放置性別平等文宣，俾對外宣導性別平等相關知能，計宣導10次，總宣導人數105人，男性38人次(36.2%)，女性67人次(63.8%)。</p> <p>2. 111年9月27日於「桃園市政府法務局聰明消費逗陣來親子嘉年華園遊會」宣導，其對象為一般民眾，有效推廣性平思維，促使性別平等落實融入生活，總宣導人數350人次，男性202人次(57.7%)，女性148人次(42.3%)。</p> <p>3. 111年11月7日於「義務監視員職前訓練暨年終檢討會」宣導，其對象為該分局義務監視員，將性別平等思維落實於商品市場檢查業務，以達保護消費者權益及促進經濟正常發展之雙贏目的，總宣導人數27人次，男性5人次(18.5%)，女性22人次(81.5%)。</p> <p>(四)臺中分局：</p> <p>1. 利用商品安全宣導活動發性平文宣，有助於性別平等的落實並融入</p>
--	--	--	--	---

生活，奠定和諧社會基礎，計9場次共 283 人次，男性 140 人次(49.5%)、女性143人次(50.5%)。

2. 111年11月23日於該分局舉辦「義務監視員職前訓練暨年終檢討會」，向與會人員宣導，以文宣海報及播放性別平等影片宣導工作及職場平權等相關性平觀念，有利於提升及性別平等觀念，總宣導人數 38 人次，男性 18 人次(47%)，女性 20 人次(53%)。

3. 於檢驗與度政搶鮮報電子報放置性別平等海報等文宣，第224期宣傳 5,736份、第225期宣傳5,735份。

(五)臺南分局：

111年至10月各業務單位計於51場次之臉書、說明會、專題演講或活動，貼文、發送及投影性別平等文宣資料合計14,306份次，宣導對象中，各性別人數及比例分別為男性 7,105 人次(49.7%)，女性 7,201 人次(50.3%)。

(六)高雄分局：

1. 自110年9月7日起，結合商品安全宣導業務，於統聯客運公車內手拉環上廣告框，放置「性平尊重友善包容」圖卡，並置入 QR Code 連結行政院性別平等會「職業不分性別(20秒國語版)」宣導短片，共計委託45輛，每輛車車廂手拉環計放置 5 張圖卡，總計225張宣導圖卡，統聯客運年載客量150萬人次。

2. 於各項說明會、專題演講或活動，張貼性別平等宣導海報，計5則(分局自製2則、本部3則)，共計宣導114人次，其中男性70人次(61.4%)，女性44人次(38.6%)。

3. 自111年9月22日起，結合正字標記宣導活動，於漢程客運公車內車廂廣告欄框，張貼「打造友善心職場性別平等 有你有我」宣導海報，每輛車車廂廣告框張貼1張海報，共計委託38輛，漢程客運年載客量約400萬人次。

(七)花蓮分局：

				<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 利用各項對外說明會或宣導場合，運用懸掛海報、紙本宣導、播放電子化宣導海報及性平影片等多元化方式一併進行性平觀念宣導，111年1至12月共計宣導12場次，5,210人次，男性2,419人次(46%)及女性2,791人次(54%)。</li> <li>2. 111年1月1日參加花蓮縣政府舉辦之「2022 愛戀花蓮七星潭 元旦健走迎曙光、淨灘升旗拿好康」活動懸掛性平宣導海報2則，計1000人次，男性500人次(50%)，女性500人次(50%)瀏覽。</li> <li>3. 111年3月19日參加花蓮市公所舉辦之「2022環抱幸福、健康齊步走」活動，懸掛性平宣導海報1則辦理宣導，計2000人次，男性980人次(49%)，女性1020人次(51%)瀏覽。</li> <li>4. 111年3月26日於花蓮市碧雲莊社區發展協會懸掛性平宣導海報2則辦理宣導，計30人次，男性12人次(40%)，女性18人次(60%)瀏覽。</li> <li>5. 111年9月9日參加吉安鄉公所「繽紛吉安·友善 palavang(巴拉放)產業市集」活動，懸掛性平宣導海報1則辦理宣導，計700人次，男性300人次(43%)，女性400人次(57%)瀏覽。</li> <li>6. 111年9月16日參加吉安鄉公所「繽紛吉安·友善 palavang(巴拉放)產業市集」活動，懸掛性平宣導海報1則辦理宣導，計600人次，男性250人次(42%)，女性350人次(58%)瀏覽。</li> <li>7. 111年9月23日參加吉安鄉公所「繽紛吉安·友善 palavang(巴拉放)產業市集」活動，懸掛性平宣導海報1則辦理宣導，計800人次，男性350人次(44%)，女性450人次(56%)瀏覽。</li> <li>8. 111年10月11日於勵馨基金會「111年度花蓮縣台灣女兒節女性職涯一日體驗」參訪分局活動，運用播放性平宣導影片及電子化宣導海報各1則辦理宣導，計25人次，男性4人</li> </ol>
--	--	--	--	---

					<p>次(16%)，女性21人次(84%)瀏覽。</p> <p>9. 111年11月29日於「義務監視員職前訓練暨年終檢討會」活動，運用播放性平宣導影片1則辦理宣導，計46人次，男性16人次(35%)，女性30人次(65%)瀏覽。</p>
--	--	--	--	--	---

➤ 檢討策進

本議題111年度績效指標/關鍵績效指標項數計1項，該項已達成目標。

#### (4) 性別議題4：防治數位/網路性別暴力

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
促進民眾及公部門對於數位/網路性別暴力之認知	民眾對於數位/網路性別暴力認識提高20個百分點。	透過「數位素養教育推動會」(或其他任務編組)與相關機關規劃推動,完備教育宣導機制,植基民眾防治觀念。	為促進數位/網路性別暴力防治,並提升兒少/遊戲業者對數位/網路性別暴力之認知,於遊戲軟體分級規定軟體分級規定等兒少宣導場次辦理宣導。	利用相關機關(如行政院或教育部)所編製之數位/網路性別暴力防治推廣文宣,於遊戲軟體分級規定宣導活動,辦理兒少宣導。 111年:10場次	本項業務已於111年8月27日移撥數位發展部,並已達年度目標值,辦理成果如下: 一、111年辦理34場次宣導活動,包含23場校園宣導、跨部會結合中央與地方辦理5場大型市集活動宣導、3場消保單位宣導及3場教師研習,同時製作問卷瞭解兒少對於防治數位/網路性別暴力之認識。 二、針對民眾對於數位/網路性別暴力認識程度,數發部於宣導活動發放問卷,詢問民眾對於性平議題的反應回饋,分析回收233份問卷之結果,共計143名(61%)之民眾正確作答。
	機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練涵蓋率達95%。	強化執法機關人員對於數位/網路性別暴力之認識及防治能力。	利用數位學習課程,並輔以實體課程之方式辦理數位/網路執法部門人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練。	機關人員接受數位/網路性別暴力防治教育訓練之涵蓋率 111年:50%	本項業務已於111年8月27日移撥數位發展部,111年工業局對於數位/網路之執法人員共5人次,全員皆於111年6月15日參與「解碼數位性別暴力課程」(數位課程),訓練之涵蓋率100%,已達年度目標值。

#### ➤ 檢討策進

本議題111年度績效指標/關鍵績效指標項數共2項,各項均已達成目標。

### (5) 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	113年：發展智慧化科技領域性別化創新操作手冊。 114年：完成科學研究及技術研發辦理性別分析之機制。	111至112年免填列。

#### ➤ 檢討策進

本議題111年度績效指標/關鍵績效指標免填列。

## 2、部層級議題

### (1) 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  111年：30%	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。	一、111年中央地質調查所計辦理地質相關研習課程10場次及專業講座2場次，共計283人次參加（男性195人次，女性88人次），女性比例為31%， <b>已達年度目標值</b> 。 二、上開課程內容包含地質講習、地質志工訓練、地質資料庫訓練等，各場次課程名稱、辦理時間、參訓人數及性別比例詳如附件10。
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  台糖公司 111年：0.2%  中油公司 111年：0.3%  台水公司 111年：0.4%  台電公司 111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。	111年本部各事業機構女性主管占全體主管比率皆較前一年度提升，僅台電公司提升0.14% <b>未達績效指標目標值</b> ，其餘3家事業機構皆已達成（「年度成果」如附件11），重點說明如下： 一、台糖公司： （一）110年女性主管占全體主管比例為6.2%，截至111年12月底女性主管占全體主管比例為6.6%，較前一年度提升0.4%。 （二）111年規劃基層主管培訓班2班，共96人（男生62人，女生30人），於5月3日至5月11日辦理完竣。中階層主管培班於111年10月17日開班（受訓人數39人，女性11人），期能增進女性主管候用之人數。再查112年基層主管候用名冊共157人（女性40人），中階層主管候用名冊共348人（女性37人）。另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。 二、中油公司：110年女性主管占全體主管比例為19.9%，截至111年12月底女性主管占全體主管

				<p>比例為20.4%，較前一年度增加0.5%。</p> <p>三、台水公司：</p> <p>(一)110年女性主管占全體主管比例為25%，截至111年12月底女性主管占全體主管比例為26.78%，較前一年度提升1.78%。</p> <p>(二)111年（儲備）主管培訓班共開設3班：10月17日至28日開設經營才能發展研習班，女性參訓人員16人；11月14日至25日開設中階主管培訓班，女性參訓人員7人；12月5日至23日開設高階主管培訓班，女性參訓人員8人。</p> <p>(三)中階主管職缺往年多由第八職等以上人員參加升遷甄審，台水公司自110年12月10日起即加強宣導，鼓勵第七職等以上人員參加中階主管甄審，111年中階主管女性人數有顯著增長，較110年增加13人。</p> <p>四、台電公司：</p> <p>(一)110年女性主管占全體主管比例為16.72%，截至111年12月底女性主管占全體主管比例為16.86%，較前一年度提升0.14%。</p> <p>(二)台電公司近年積極落實政府性別平等政策，並辦理相關性平作為，各階層主管女性占比皆為上升趨勢，查111年女性主管占全體主管比率統計至10月為16.94%，較前一年度提升0.22%，已達成績效指標。惟男、女性主管人數因退離或升遷等因素，致各月份男、女性主管比例有些微變動，依111年12月現有人數表統計，女性主管占全體主管比率雖降為16.86%，惟仍較前一年度提升0.14%。</p>
	宣導職場性別申訴機制及辦	加強辦理有關職場性別	因本部所屬事業機構場域多樣化	111年度本部及所屬機關（構）近3年有性騷擾案件者，共計辦理179場

	<p>理防治職場性騷擾、歧視、霸凌之教育訓練場次</p> <p>111年：78場</p>	<p>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>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>	<p>次之職場性騷擾等教育訓練課程，<b>已達年度目標值</b>，說明如下：</p> <p>一、本部辦理2場次。 二、國際貿易局辦理3場次。 三、中小企業處辦理3場次。 四、水利署辦理93場次。 五、國營事業委員會辦理2場次 六、能源局辦理1場次 七、台糖公司辦理14場次。 八、中油公司26場次。 九、台水公司辦理25場次。 十、台電公司辦理10場次。</p>																																																																
<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>111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>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小時以上比例為96.7%，<b>已達年度目標值</b>，說明如下：</p> <table border="1" data-bbox="991 1003 1501 2018"> <thead> <tr> <th>機關</th> <th>機關人數</th> <th>參訓人數</th> <th>達2小時以上比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本部</td> <td>504</td> <td>463</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>中部辦公室</td> <td>70</td> <td>69</td> <td>99%</td> </tr> <tr> <td>工業局</td> <td>212</td> <td>199</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>國際貿易局</td> <td>294</td> <td>277</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>標準檢驗局</td> <td>907</td> <td>886</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>智慧財產局</td> <td>770</td> <td>735</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>中小企業處</td> <td>108</td> <td>106</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>水利署</td> <td>1520</td> <td>1487</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>加工出口區管理處</td> <td>267</td> <td>258</td> <td>97%</td> </tr> <tr> <td>能源局</td> <td>151</td> <td>148</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>中央地質調查所</td> <td>73</td> <td>73</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>礦務局</td> <td>108</td> <td>100</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>投資審議委員會</td> <td>40</td> <td>39</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>貿易調查委員會</td> <td>23</td> <td>23</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>5047</td> <td>4863</td> <td>96%</td> </tr> </tbody> </table>	機關	機關人數	參訓人數	達2小時以上比例	本部	504	463	92%	中部辦公室	70	69	99%	工業局	212	199	94%	國際貿易局	294	277	94%	標準檢驗局	907	886	98%	智慧財產局	770	735	95%	中小企業處	108	106	98%	水利署	1520	1487	98%	加工出口區管理處	267	258	97%	能源局	151	148	98%	中央地質調查所	73	73	100%	礦務局	108	100	93%	投資審議委員會	40	39	98%	貿易調查委員會	23	23	100%	合計	5047	4863	96%
機關	機關人數	參訓人數	達2小時以上比例																																																																	
本部	504	463	92%																																																																	
中部辦公室	70	69	99%																																																																	
工業局	212	199	94%																																																																	
國際貿易局	294	277	94%																																																																	
標準檢驗局	907	886	98%																																																																	
智慧財產局	770	735	95%																																																																	
中小企業處	108	106	98%																																																																	
水利署	1520	1487	98%																																																																	
加工出口區管理處	267	258	97%																																																																	
能源局	151	148	98%																																																																	
中央地質調查所	73	73	100%																																																																	
礦務局	108	100	93%																																																																	
投資審議委員會	40	39	98%																																																																	
貿易調查委員會	23	23	100%																																																																	
合計	5047	4863	96%																																																																	

## ➤ 檢討策進

- 一、本議題111年度績效指標/關鍵績效指標項數共4項、達成項數3項，未達成之項目為：「績效指標：女性主管占全體主管比率較前一年度提升—111年台糖公司0.2%、中油公司0.3%、台水公司0.4%、台電公司0.2%」。
- 二、上開績效指標中，僅台電公司因主管退離或升遷等因素，致111年12月女性主管占全體主管比率較110年僅提升0.14%，未達績效指標0.2%。為提升女性主管占全體主管比率，業檢討策進作為如下：
  - (一)請該公司各單位於職位出缺派補時，除依輪調、培訓及升遷甄審相關規定，辦理遷調歷練及擇優升任外，應適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考。
  - (二)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，提出改善女性就業環境之因應作法，其中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。
  - (三)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) 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  111年：2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。	111年度加工出口區管理處辦理4場次徵才活動同時辦理二度就業婦女職涯講座， <b>已達年度目標值</b> ，參加人員包括園區徵才對象及園區從業員工，說明如下： 一、111年2月18日：二度就業婦女職涯探索，計14人次（男性1人次、女性13人次）。 二、111年6月24日：職場女力復出起步走，計10人次（皆為女性）。 三、111年9月22日：善用求職利器、我的履歷自傳，計6人次（男性2人次、女性4人次）。 四、111年12月9日：女力的職場價值與人際關係，計10人次（男性2人次、女性8人次）。
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  111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。	國際貿易局辦理「Women in Trade—臺澳女性企業領袖對話」交流活動1場次， <b>已達年度目標值</b> ，詳如附件12： 一、為深化臺澳民間經濟合作，並推動女性創業及參與國際貿易，委託財團法人商業發展研究院於111年11月23日舉辦「Women in Trade—臺澳女性企業領袖對話」，邀請臺澳從事花卉、葡萄酒及綠能等產業之傑出女性企業家以沙龍對話方式，探討女性擔任領導者之特質與優勢，並強調創造職場性別平等意識將有助於提升企業治理及生產力。 二、席間臺、澳優秀女性企業家分享如何在傳統產業突破性別框架與限制，並探討過去被視以男性為主之能源產業中，女性所面對的機會與挑戰，會中亦特別邀請重視性別平等的企業，以企業家的角度分享打破性別框架，可帶來的企業新願景及成長。

				三、本次活動各方就臺澳女性企業家創業精神、成功要素等交換意見，探討後疫情新常態下，發揮女力所能為國際經貿創造之優勢及潛在商機。
提升女性取得創(就)業知能及進入市場機會	「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  111年：36.5%	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。	111年智慧財產局計辦理「專利法令說明會」1場次、「全球專利檢索與策略分析說明會」4場次，透過官網及FB公布說明會相關訊息，合計共420人次參加，其中女性185人次，參與比例44.05%，已達年度目標值，情形如下(相關資料如附件13)： 一、「專利法令說明會」 (一)因疫情影響，於4月25日以線上方式辦理1場，宣導主題為111年3月1日起推出之「專利申請案遠距視訊面詢」新措施，計242人次參加，其中女性106人次，參與比例43.8%。 (二)為提升與會人員性平意識，於講義內頁置放行政院製作之「促進性別平等 讓世界更美好/CEDAW 讓女孩有發揮潛能 平等發展的機會」性平文宣，並於說明會中場休息時間播放。 二、「全球專利檢索與策略分析說明會」 (一)於9月29日、10月6日、10月13日及11月18日，分別在高雄、臺中、臺北(2場)共辦理4場說明會，參與對象主要為產業界、事務所、學術研究等專利檢索人員，共178人次，其中女性79人次，參與比例44.38%。 (二)為提升與會人員性平意識，於講義及問卷上置放該局自製之性平文宣(含QR-Code)；其中問卷題項「(1)以下所附性別平等文宣內容，我已經了解。」及「(2)以下所附性別平等文

				宣內容，我認為滿意。」，勾選「同意」情形分別為96%及95.4%。
女性運用中小企業網路大學校進行學習進修比例  111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。		一、111年度中小企業網路大學111年新增會員總數41,706人次，其中女性會員新增19,090人次（占45.7%）， <b>已達年度目標值</b> 。 二、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3門、產業轉型4門及創業必備技能1門，相關資料如附件14。
舉辦數位貿易課程及說明會，女性參加人次  111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。		國際貿易局辦理數位貿易課程及說明會，協助女性企業主掌握網路行銷技巧，女性參加者共計1,617人次， <b>已達年度目標值</b> ，詳如說明： 一、國際貿易局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(SEO搜尋引擎最佳化及Google Analytics)等多種行銷技巧，創造數位商機。 二、於說明會活動完成時，辦理「線上滿意度調查」供參與廠商填答，並於該滿意度調查網頁中調查「性別」及「需求回饋」之開放性填答欄位，俾彙整分析女性企業主對是類活動是否有額外需求，並定期滾動檢討，提供更契合女性企業主需求之協助。 三、經統計111年女性參加者比例為49%，對於活動整體滿意度達90%以上，有關其他需求回饋部分包含：希望能有針對開發新客戶的實際操作課程，例如撰寫採購開發信課程等。

## ➤ 檢討策進

本議題111年度績效指標/關鍵績效指標項數共5項，各項均已達成目標。

### (3) 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>111年：5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>本部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6款能源使用安全或節約使用之宣導手冊或宣導品，已達年度目標值，辦理情形說明如下（詳如附件15）：</p> <p>一、水利署編製2款： 以「十大省水好習慣」為主題，搭配「印尼」與「越南」國情、語言及文化，完成編撰平面文宣2款，製作團隊皆為女性且有1名馬來西亞新住民，並於111年初放置於該署節約用水平面文宣專區，供民眾與各級機關學校下載使用。</p> <p>二、能源局編製1款： 以越南文編製微電腦瓦斯表宣導文宣，搭配舉重選手郭婞淳及越南國情、語言及文化，完成編撰平面文宣1款，製作團隊皆為女性且有1名越南新住民，完成後置於微電腦瓦斯表官網，宣導微電腦瓦斯表漏氣遮斷、超時遮斷及地震遮斷3大安全遮斷功能，供民眾與各級機關學校下載使用。</p> <p>三、台水公司編製3款： 111年度節約用水宣導，以「省水習慣，由我改變」為主題，設計3種語言（英文、日文及越南文）海報，因考量疫情影響，為降低群聚感染風險，未邀請新住民或國際移工代表之女性參與節約用水文宣之編製，惟文宣經張貼於該公司全省96處營運（服務）所，新住民或國際移工至營運（服務）所洽公時均可了解水資源的重要性與節約用水方法，增加其節約用水觀念，落實於日常生</p>

				活。112年度節約用水宣導，以「涓滴必較 節水有效」為主題，已規劃編製「印尼文」海報，並邀請印尼籍女性新住民參與。
女性代表參與能源業務推動案例。 111年：6例	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。	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。		111年度能源局邀請女性民間團體代表或意見領袖參與能源業務推動計有6例，已達年度目標值，辦理情形說明如下： 一、邀請臺北市立圖書館林老師說故事團隊2位女性講師（徐智暖隊長及林嘉筠講師）共同辦理「能源魔法師說故事志工培訓活動」，111年計辦理6場次培訓活動，協助女性志工提升能源認知，並進行能源知識推廣（相關資料如附件16）。 二、依再生能源發展條例組成再生能源電能躉購費率審定會，為促進女性參與綠能決策及政策規劃，委員聘任階段建議政府部會及團體代表派任女性代表，學者專家部分亦廣納女性專家女性參與，111年女性委員名單包括：本部工業局陳副局長佩利、行政院農業委員會周科長文玲、行政院環境保護署蔡處長玲儀、國立臺北大學自然資源與環境管理研究所張教授四立、國立臺北大學自然資源與環境管理研究所錢助理教授玉蘭、東吳大學會計學系柯副教授瓊鳳、國立臺北科技大學土木工程系陳副教授映竹、中華民國消費者文教基金會陳董事雅萍。 三、辦理「能源教育標竿學校選拔」邀請18位審查委員，其中女性委員共計7位（占39%），包括：荒野保護協會劉月梅理事長、主婦聯盟環境保護基金會吳心萍主任等，致力落實「任一性別比例不低於三分之一」目標。

				<p>四、辦理光電業務推動邀請女性委員參與審查會議，如嘉義鹽田補助審查會議中，5位委員保障2位女性委員名額、綠能屋頂期末審查會議，亦保障2位女性擔任委員(林怡妉委員、李麗玲委員)。將持續以女性保障名額或女性優先等措施提升女性參與比例。</p> <p>五、舉辦天然氣價格計算方式審議會時業聘任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>六、推動電價審議相關業務，設有電價費率審議會，審議委員計17位，其中有8位女性委員，達成任一性別不低於40%之目標，鼓勵女性參與能源相關活動。</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>111年：6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>111年度本部辦理3場有關修正主管災害防救業務計畫，計邀請17位專家學者及各類型公民團體代表，其中並有8位女性代表，已達年度目標值，辦理情形說明如下：</p> <p>一、工業局於111年2月23日辦理「工業管線災害防救業務計畫修正草案研商會議」，邀集專諮會委員、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8位專家學者，其中包括2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>二、水利署分別於110年12月及111年1月辦理「水災及早災災害防救業務計畫修正草案」研商會議，會議並邀請行政院災害防救專家諮詢委員會委員3位(1位女性)、身心障礙推動小組委員2位(均為女性，且為該類型公民團體之代表)及性別平等會委員2位(均為女性，且為該類型公民團體之代表)，已充分確保女性及不利處境者參與。</p>	

				<p>三、礦務局於111年2月16日召開「礦災災害防救業務計畫(修正草案)研商會議」,邀集2位性別平等委員及弱勢族群團體代表擔任委員,其中包括1位女性委員,共同參與討論。</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>111年:10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>111年加工出口區管理處及所屬分處辦理3個主題性活動,共計64場次,已達年度目標值(詳如附件17),說明如下:</p> <p>一、活動主題:</p> <p>(一)WONDER PARK 活動:性別平等RUN起來 APP 活動、關鍵防身術講習、紓壓芳療、性平電影院、性平漫畫有獎徵答、性平標語競賽。</p> <p>(二)天秤職場主題系列活動:性平職場 Q&amp;A 有獎徵答、多元性別職場繪穿搭藝文競賽、破除性別刻板印象-有氧拳擊、性平電影院、我有話要說隨機街訪並製作影片。</p> <p>(三)性別平等友善職場活動-大膽做自己:認識多元性別有獎徵答、性別與家庭照顧短文徵件、網路票選-最有感性平職場措施、性平電影院、家務齊分工。</p> <p>二、由上述主題為主軸,藉由性別平等有獎徵答、法令講習、藝文競賽及國際移工宣導等靜態或動態活動,達到對園區從業員工宣導效益,共計辦理共64場次,其中法令講習11場次、國際移工宣導8場次、特別活動18場次(有獎徵答、藝文競賽、性平電影院、讀書會、最有感性別平等職場措施票選活動、健走 APP 活動等)、徵才活動設攤14場次、其他活動設攤宣導13場次,共計12,300人次(男性5,198人次、女性7,099人次、其他3人次)參加。</p> <p>三、另辦理性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練系列課程共計16</p>

				<p>小時，共計241人次參加（男性110人次、女性131人次）。</p> <p>(一)為使區內事業單位具有正確程序觀念，及專業調查技能進行性騷擾處理案件，期透過有系統的訓練課程，提升受理或調查事件人員處理及應變能力，共同維護及保障性騷擾事件之當事人權益，訓練課程。</p> <p>(二)邀請具性騷擾實務調查經驗豐富的專家林夙慧律師，對四個階段性議題進行講授：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 性騷擾法規介紹及調查程序說明。</li> <li>2. 性騷擾案件調查品質因素分析，案件調查過程常犯錯誤分析。</li> <li>3. 調查證據蒐集、認定原則與處理程序，調查人員晤談技巧與調查報告撰寫原則。</li> <li>4. 性騷擾調查案例研討實務案例討論。</li> </ol>
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  111年：10%	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。	111年度水利署分別於8月及9月各辦理水利產業展覽說明會1場次，說明會女性參與比例為36%， <b>已達年度目標值</b> 。
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  111年：3%	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，鼓勵女性青年投入水利事務。	111年度水利署辦理水利營隊或論壇活動女性學員比例均超過3%， <b>已達年度目標值</b> ，說明如下： 一、辦理「2022台灣國際水週-國際論壇」，包含水峰會1場次及論壇12場次，現場實體參與人數共計885人次（不含線上人數，其中女性143人次），女性參與比例約為16%。 二、於111年8月23至27日辦理水利青年營隊，共計30人次參加（其中女性12人次），女性參與比例為40%。

				三、於111年12月17日舉辦全國河川日活動，女性參與比例超過15%。
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  111年：35%	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。	一、111年能源局辦理「能源教育教師研習活動」6場次，計212名教師參與，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，培訓基礎能源教育知能，其中女性學員參與比例達58.01%，已達年度目標值。 二、根據不同性別教師能源知識前測與後測統計，前測男性正確率介於56%至94%之間，普遍高於女性的33%至92%之間，顯見女性對於臺灣能源現況不甚了解，僅在能源效率標示上，女性75%回答正確，顯著高於男性的62%。而經過研習課程後，實施後測發現男性與女性並無顯著差異，後測正確率皆接近100%。
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  111年：3場	利用環境教育推廣工作，突破性職業隔離。	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。	111年礦務局辦理3場次礦物岩石標本室導覽活動，已達年度目標值，內容如下： 一、辦理礦物岩石標本室導覽活動共3場，包含111年5月21日國立東華大學參訪、111年10月15日與國家科學及技術委員會聯合辦理「2022 Kiss Science—科學開門，青春不悶」參訪活動2場次，參加對象為一般民眾（包含國中小學生、親子家庭等）。 二、111年度聯合辦理之2022 Kiss Science 活動，特別規劃水泥手作活動及石雕公園尋寶遊戲，吸引喜歡親子活動的家長帶小孩同樂，也藉此鼓勵女性參加活動。活動內容寓教於樂，透過手作與遊戲，讓參與者體驗礦石形塑為生活中產品的過程，更透過探索遊戲認識石雕材質與其礦石種類。 三、111年度導覽活動收集問卷調查統計結果：活動解說整體滿意

				度為82%、解說人員專業度滿意度為96%、另有75%的學員自評對於礦石瞭解程度有所提升。經過本次導覽參觀後有96%學員對於礦業領域持正向的態度，更有78%的學員提升投入礦業領域工作之意願。
--	--	--	--	--

## ➤ 檢討策進

本議題111年度績效指標/關鍵績效指標項數共8項，各項均已達成目標。

## 貳、其他年度重要成果

### 一、111年其它推動性別平等政策綱領之成果

依據行政院（性別平等處）「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」之性別平等政策綱領推動成果研提原則略以，為簡化行政作業，倘性別平等政策綱領推動成果已納入本部性別平等推動計畫議題者（院層級、部會層級議題），毋須重複提報。

經本部所屬各機關與幕僚單位檢視推動核心性別平等工作，均已納入本部性別平等推動計畫議題（院層級、部會層級議題），本部111年其他堆動性別平等政策綱領成果報告詳如附件18。

### 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
1	經濟部國際貿易局	Women in Trade—臺澳女性企業領袖對話	國際貿易局為深化臺澳民間經濟合作，並推動女性創業及參與國際貿易，委託財團法人商業發展研究院於111年11月23日舉辦「Women in Trade—臺澳女性企業領袖對話」，邀請臺澳從事花卉、葡萄酒及綠能等產業之傑出女性企業家以沙龍對話方式，探討女性擔任領導者之特質與優勢，並強調創造職場性別平等意	

			識將有助於提升企業治理及生產力。	
2	經濟部 標準檢驗局	「111年度身心障礙與高齡者智慧照護輔具檢測驗證推動計畫」辦理之「身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」及「身心障礙與高齡者友善市售輔具評選」	為維護身障及高齡者勞動尊嚴與價值，標準檢驗局本著推廣國內輔具產品、通用設計原則，訂定「111年度身心障礙與高齡者智慧照護輔具檢測驗證推動計畫」，辦理「身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」與「身心障礙與高齡者友善市售輔具評選」各1場次，對提升不利處境者經濟賦權有所助益，將有效改善性別交叉性不平等現象。	 
3	經濟部 加工出口區管理處	WONDER PARK 系列活動	自111年2月起至3月止辦理「WONDER PARK 系列活動」，內容包括：性別平等 RUN 起來 APP 活動、關鍵防身術講習、紓壓芳療、性平電影院、性平漫畫有獎徵答、性平標語競賽等。藉以提升區內從業員工對於性別工作平等法之認知，強化性別意識，保障性別工作權之平等。	
4	經濟部 加工出口區管理處	天秤職場主題系列活動	自111年6月起至7月止辦理「天秤職場主題系列活動」，內容包括：性平職場 Q&A 有獎徵答、多元性別職場繪穿搭藝文競賽、破除性別刻板印象-有氧拳擊、性平電影院、我有話要說隨機街訪並製作影片。藉以宣導性別工作平等觀念，保障勞工性別工作權之平等，消弭長期以來社會對於不同	 

			性別者於文化、習俗、教育、就業、家庭等領域之性別刻板印象，改變社會對於不同性別者之定型化角色期待。	
5	加工出口區管理處	性別平等友善職場活動	於111年10月辦理性別平等友善職場相關活動，內容包括：認識多元性別有獎徵答、性別與家庭照顧短文徵件、網路票選—最有感性平職場措施、性平電影院、家務齊分工等。藉以破除性別刻板印象，提升從業人員對多元性別的認知與尊重，讓區內員工更加了解友善職場多元性別，建造性別友善職場環境。	<p><b>最有感性平職場措施 投票結果</b></p> <p>2021年性別平等友善職場的人際理念系列活動，舉辦「最有感性平職場措施」，希望透過此活動讓企業員工了解，讓公司了解員工需求，也可以執行的方式，減輕工作時間等性別平等，員工可以更輕鬆的工作，促進區內良好的職場環境。</p> <p>讓我們一起投票，投票人員與有感情的投票者吧！</p> <p><b>投票前五名</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>42.4% 可以彈性調整上班時間</li> <li>40.5% 提供托育、育兒相關的補助津貼</li> <li>24.1% 企業與社區資源的可配合上下班時間協助照顧孩童</li> <li>22.3% 企業辦理多元活動，如登山、旅遊、親子或家庭活動</li> <li>21.4% 重視員工的身心健康，如設置健身房、邀請瑜珈老師等等</li> </ul> <p>如何推廣友善性別平等友善職場？(內閣提供已連結)</p>

### 三、訂定/修正與性別平等相關之法案

本部無相關內容提報。

### 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	111年「民眾節能意識調查」	經濟部能源局	委託工業技術研究院辦理	<p>一、研究目的：為推動國內住宅部門節約用電及掌握家庭用電情況，並納入疫情與性別影響推動家庭節能相關題項，以探討疫情下，性別在節能推動之差異，作為性別研究分析之參考。</p> <p>二、研究方法：委託工業技術研究院完成國際疫情對能源性平研究資料蒐集、1,108份電話調查與4場次跨區域質化焦點座談，男女人數各占一半。</p> <p>三、研究結果：</p>

				<p>(一)疫情期間，女性「在家時間」高於男性，並增加「烹飪電器」的使用頻率，與日本及美國相似。學生遠距上課，增加「電腦3C設備」及「冷氣機」的使用時數。</p> <p>(二)在優先落實節電行為方面，女性在「使用冷氣搭配電風扇」的比例高於男性，男性則在「換裝高效率燈具」的比例高於女性。另兩性在「定期清洗冷氣濾網」及「汰換老舊家電」等行為落實偏低。</p> <p>(三)近五成二的民眾「有遭遇到節電挑戰」，其中，女性在「不清楚節電產品的選購及效益」的比例高於男性。</p> <p>(四)近八成五的民眾「有聽過智慧家電」，兩性在「智慧家電的認知及應用」無顯著差異性。</p> <p>四、未來建議：</p> <p>(一)強化宣導定期清洗冷氣機濾網效益，提升用電效率。</p> <p>(二)提升女性對節能產品省電效益及老舊家電產品耗電之認知，並鼓勵民眾汰舊換新。</p> <p>(三)加強推廣智慧家電應用，提升居家環境生活品質。</p>
2	僑外及陸資投資事業營運狀況調查	經濟部投資審議委員會	委託國立政治大學財政學系黃教授智聰辦理	<p>一、研究目的與內容：針對投資事業員工雇用情形及其員工結構（如管理階層、技術及研發人員，以及業務行政與其他等）辦理性別統計調查。</p> <p>二、研究方法：投資廠商僱用男性員工總數占其員工總數的比率乘上100（即「性別指數」）來衡量僱用員工之性別結構。性別指數值越高，代表男性員工比率越高；反之，女性員工比率越高。若性別指數值接近50，則代表僱用員工趨於兩性平衡。</p>

				<p>三、研究結果：</p> <p>(一)110年服務業僑外資投資廠商整體性別指數達50，呈現兩性平衡。其中技術人員與管理階層為之性別結構以男性居多；在業務行政與其他人員則呈現女性略多的狀況。從過去5年資料觀察，服務業僑外資投資廠商管理階層人員和技術人員，呈現男員工較多的情況有所減緩；業務行政與其他人員有逐漸以女性員工為主的趨勢。</p> <p>(二)110年非服務業僑外資投資廠商整體性別指數為60，男性員工比率較高。其中，技術研發人員、工廠作業人員屬於男性偏多的狀態，尤其「非金屬礦物製品製造業」、「營造及電力用水供應業」、「產業用機械設備維修及安裝業」幾乎為男性的天下；「成衣服飾及皮革製品製造業」則明顯為以女性為主要員工構成主力的產業，而業務、管理與行政人員，男女比率較為平衡。</p> <p>(三)110年在臺陸資投資事業的性別指數為55，較109年上升1點，表示男性員工的性別比率略為提升，其中製造業性別指數為55，高於陸資服務業者(53)。進一步比對，陸籍人員性別指數，發現陸資企業偏好外派陸籍女性員工至臺灣投資的製造業，偏好外派陸籍男性員工至臺灣的服務業。</p>
3	對海外投資事業營運狀況調查	經濟部投資審議委員會	委託國立政治大學財政學系黃教授智聰辦理	<p>一、研究目的與內容：針對投資事業員工雇用情形及其員工結構（如管理階層、技術及研發人員，以及業務行政與其他等）辦理性別統計調查。</p> <p>二、研究方法：投資廠商僱用男性員工總數占其</p>

				<p>員工總數的比率乘上100（即「性別指數」）來衡量僱用員工之性別結構。性別指數值越高，代表男性員工比率越高；反之，女性員工比率越高。若性別指數值接近50，則代表僱用員工趨於兩性平衡。</p> <p>三、研究結果：</p> <p>（一）海外投資臺商在國內事業僱用員工之性別分布發現，技術人員及管理階層皆以男性居多；其中，技術及研發人員僱用男性之比率達70%，管理階層男性員工占比為65%，至於業務行政與其他員工則男女員工分布較為持平。</p> <p>（二）產業別上，男女性別比例相近的產業為「農、林、漁、牧業」，「飲料製造業」、「藥品及醫用化學製品製造業」等。另外，傾向僱用男性的產業「電力及燃氣供應業」、「基本金屬製造業」、「石油及煤製品製造業」，以及「紙漿、紙及紙製品製造業」，其性別指數皆接近或超過80；最為傾向僱用女性的業別則為「醫療保健及社會工作服務業」，性別指數為28.8。</p>
--	--	--	--	--

## 五、有關所屬委員會將性別比例規定納入規範情形

針對已達成任一性別比例不少於三分之一之委員會（含2、3級機關，不含本院任務編組部分），應將性別比例原則納入相關組織或設置要點之規定中規範。統計至111年12月底<sup>1</sup>，本部計有73個委員會任一性別比例已達三分之一，於排除29個具特殊事由<sup>2</sup>，免納入組織規定或設置要點後，計有44個委員會應將三分

<sup>1</sup> 所填數據應與各部會於「性別調查表系統(ECPA 本院人事行政總處人事服務網「應用系統」之「非人事總處機關及系統」項下)」填報截至111年12月底之數據一致。

<sup>2</sup> 特殊事由如：上位組織法規已明訂性別比例、組織設置法源由法律位階(如組織法)所明定、全數為指定機關委員、該委員會將裁撤或其他原因等。

之一性別比例納入其組織規定或設置要點；其中已有34個委員會之相關組織或設置要點，已將三分之一性別比例原則納入規範。

## 六、其他性別平等推動事項

### (一)「關注再生能源領域女性人員之國際參與」

有關行政院性別平等會第26次委員會議會前協商會議報告案第二案「110年推動性別平等國際交流成果」決議以，請本部參考委員意見，關注再生能源領域女性人員之國際參與。

據此，本部能源局業彙整111年度女性人員參與國際再生能源領域之情形，詳如附件19成果報告。

### (二)辦理「111年民眾節能意識調查—疫情對性別影響分析」

有關行政院性別平等會環境、能源與科技組第26次會議報告案第一案「有關疫情期間，環境、能源與科技組針對性別議題之應變策略及未來政策調整規劃」決議以，請本部參酌委員建議，於有成果時至該分工小組報告。

據此，本部能源局為推動國內住宅部門節約用電及掌握家庭用電情況，並納入疫情與性別影響推動家庭節能相關題項，藉以探討我國在疫情影響下，性別因素對政府節能推動之差異或影響，遂辦理「111年民眾節能意識調查—疫情對性別影響分析」，詳如附件20成果報告。

### (三)辦理「女性新創企業加速器」

本部中小企業處為發掘及培育臺灣女性創業家的潛能及能力，自108年起辦理專屬女性的創業加速器，徵選有潛力拓展海外市場之女性新創企業，透過4至6個月深度輔導，協助女性創業者連結產業人脈，指導籌資技巧與各種籌資管道，以及培養女性創業者貼近市場觀點等培育方向，達到獲取資金、開拓市場兩大預期目標。

培訓機制包括：透過3天2夜培訓營完成加速器培訓基礎課程，提供女性創業者客製化1對1輔導服務，辦理歷屆姊妹交流會，以及資金媒合會、女創群聚等多項活動。108至111年共輔導104家具潛力女性企業，協助企業取得逾2億元資金，媒合至少20家以上企業獲得合作機會。

### (四)國際性別平等重要交流成果

1. 本部技術處於 APEC 場域計有5項重要交流成果，說明如下：

(1)技術處於111年2月17日線上參與「亞太經濟合作會議科技、技術及創

新政策夥伴(APEC/PPSTI)」第19次會議，於會中發言期望於 PPSTI 會議多加著重青年及女性新創(startups)合作，向國際展現我國對於性別平等的重視。

- (2)技術處向 APEC/PPSTI 秘書處推薦國立臺灣大學資工系蕭旭君副教授代表我國參與「APEC 創新、研究和教育科學獎(ASPIRE AWARD)」，為111年5位女性參選人之一（111年共有13位參選人）。透過國際獎項表揚/獎勵女性研究人員投入 STEM 研發工作。
- (3)因應 APEC 美國代表團欲建構一套 STEM 女性指標框架(Women in STEM Metrics Framework)，以利衡量女性在各經濟體理工領域的代表性及影響力。技術處111年向 PPSTI 美國代表團提交我國受訪名單：國立臺灣藝術大學副校長薛文珍博士、國立臺灣大學經濟系林明仁教授、國立高雄師範大學性別教育研究所蔡麗玲教授。藉由參與國際調查，納入我國推動女性投入 STEM 領域之最佳案例及經驗。
- (4)技術處於111年11月3、4日辦理 APEC「數位分身技術提升供應鏈生產力，促進 APEC 區域彈性經濟發展」國際研討會，推薦5位女性智慧農業相關講者，女性參與者比例達44%，將女性使用數位科技應用於智慧農業實際經驗及經營觀點納入國際研討會議程。
- (5)技術處推薦財團法人金屬工業研究發展中心陳怡臻組長參與111年8月21日「亞太經濟合作會議科技、技術及創新政策夥伴(APEC/PPSTI)」第20次會議，於「強化區域科技連結分組」分組會議中，代表我國以「推動遠距醫療系統的數位轉型和能力建構：APEC 區域的典範案例」為主題，將女性推動遠距醫療解決方案、數位工具導入醫療的經驗及觀點向國際分享。

2. 本部能源局於 APEC 場域計有1項重要交流成果，說明如下：

- (1)能源局辦理第五屆 APEC 能源智慧社區最佳案例評選活動時，為了呼應「拉塞雷納婦女與包容性成長路徑圖」以及我國於108年執行之「促進女性能源領域賦權：以性別角度擘劃能源政策」計畫的政策建議，於評選準則中新增性別加分項目，以鼓勵參賽案例納入性別議題，包括推動婦女取得資產、市場、技術、技能與能力建構，以及領導機會等，並進一步對區域婦女整合與賦權做出貢獻，而參賽案例中亦有特別提出性平內容之案例。
- (2)透過辦理能源智慧社區最佳案例評選活動，將性平納入加分項目，突

顯我國在推動 APEC 能源合作計畫中，融入 APEC 對女性賦權之上位指引；並於參與第63屆能源工作組會議時宣布評選結果，並於第64屆能源工作組會議上播放成果影片。

3. 本部中小企業處辦理「女性創業學院計畫」(Academy for Women Entrepreneurs)

- (1) 中小企業處於110年與美國在台協會合作，首次將美國國務院教育文化事務局於 108 年提出之「女性創業學院」計畫(Academy for Women Entrepreneurs, AWE) 引進臺灣，為女性創業家提供創業及擴展成功企業所需的技能、資源及人脈網絡。因110年整體計畫執行完整度高，多次獲邀分享辦理經驗，111年再度合作辦理第二屆。
- (2) 女性創業學院計畫於111年3月8日辦理啟動儀式暨女力對談，共計388家女性申請者報名徵選，經資格審查及面試後共120位學員入選本計畫；並於111年6月至8月辦理6場次線上產業小聚，共計501人次參與；另9月分別於臺中及臺北辦理3場次線下活動，共計237人次參與；後於11月辦理1場次商業計畫書英文 pitch 競賽，鏈結國際品牌 Meta 資源提升學員數位行銷能力，並提供社群平台曝光機會。
- (3) 111年度女性創業學院計畫共計99名學員完成13堂 DreamBuilder 線上創業課程、參與2場次線上活動及1場次線下活動，順利取得結業證明。於111年11月18日辦理結業式典禮，由本部王部長美花、AIT 孫處長曉雅(Sandra Oudkirk)共同頒發結業證明並見證女性創業學院計畫辦理成果。

經濟部111年度性別平等推動計畫成果報告附件目錄

壹、性別議題年度成果		
院層級議題		
<b>性別議題1：促進公私部門決策參與之性別平等</b>		
本議題無附件。		
<b>性別議題2：提升女性經濟力</b>		
附件編號	績效指標	頁數
1	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	64
2	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	129
3	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	134
4	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	167
5	辦理女性領導力專班及創（就）業培訓課程	172
6	辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程	173
7	辦理女性創業菁英選拔以樹立女性創業典範	175
8	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項數	178
<b>性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視</b>		
9	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	226
<b>性別議題4：防治數位/網路性別暴力</b>		
本議題無附件。		
<b>性別議題5：打造具性別觀點的環境空間及科技創新</b>		
本議題無附件。		

## 部會層級議題

### 性別議題1：增進女性培力突破職場性別隔離

附件 編號	績效指標	頁數
10	地質相關研習課程及活動之女性參訓比例	270
11	女性主管占全體主管比率較前一年度提升	271

### 性別議題2：提升女性創（就）業機會與能力

12	參與國際性別會議或交流活動場次	275
13	「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	277
14	女性運用中小企業網路大學校進行學習進修比例	303

### 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

15	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	305
16	女性代表參與能源業務推動案例	313
17	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	314

## 貳、其他年度重要成果

18	一、111年其它推動性別平等政策綱領之成果	342
	六、其他性別平等推動事項	
19	(一)「關注再生能源領域女性人員之國際參與」	347
20	(二)辦理「111年民眾節能意識調查－疫情對性別影響分析」	350



## 經濟部科技研究發展專案

---

# A<sup>+</sup>企業創新研發淬鍊計畫 — 前瞻技術研發計畫 申請須知

經濟部技術處編印  
111年12月

---

經濟部技術處 A<sup>+</sup>企業創新專案辦公室  
計畫管理單位：台北市電腦商業同業公會  
諮詢專線：(02)2341-2314 傳真：(02)2341-2094  
地址：台北市中正區 100409 重慶南路 2 段 51 號 7 樓  
網址：<https://aiip.tdp.org.tw>

※本申請須知係依據「經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法」第四條第一項規定訂定，內容若有變動，請以計畫網站公告為主。

※本文件著作權屬經濟部所有。

限閱文件

# 經濟部科技研究發展專案

## A+企業創新研發淬鍊計畫 —前瞻技術研發計畫書

(申請補助計畫名稱)計畫

(草案)

計畫期間：自 年 月 日至 年 月 日止

公司名稱：(主導公司A全名)  
(研究機構B全名)(若無免填)

計畫管理單位：台北市電腦商業同業公會

中華民國 年 月

## 計畫書目錄

壹、計畫內容與實施方法 .....	XX
一、技術開發內容.....	XX
二、計畫執行時程及查核點.....	XX
三、預期效益及商業化規劃.....	XX
四、風險評估與因應對策.....	XX
五、智慧財產權說明.....	XX
貳、研發團隊說明 .....	XX
一、計畫主持人資歷說明.....	XX
二、參與計畫人力統計.....	XX
三、參與計畫人員簡歷表.....	XX
參、計畫經費需求 .....	XX
一、各科目預算編列表.....	XX
二、歲出預算分配表.....	XX
肆、附件 .....	XX
附件一、申請單位概況.....	XX
附件二、聯盟計畫合作契約書.....	XX
附件三、技術引進、委託研究之合作意向書.....	XX
附件四、顧問及國內外專家願任同意書.....	XX
附件五、其他.....	XX

附件一、申請單位概況(申請單位請分列)

OO 公司基本資料	
X 年度實收資本額(千元)	XXX
設立日期	XXX.XX.XX
產業領域別	OO 產業
前三大主要股東/持股比例	1. 000/XX% 2. 000/XX% 3. 000/XX%
研發人員總數/全單位人員總數	X 人/X 人
商務模式	
關鍵業務及核心能力	OO 技術
主要營業/產品收入項目	OO
銷售模式及通路	OO
主要客戶	OO 公司
主要成本項目	例如：人事成本
關鍵合作對象	例如：上游供應商 OO 公司、下游採購商 OO 公司、策略聯盟 OO 公司
友善職場工作環境規劃	
例如：任一性別比例達 1/3、加僱用或新增女性研發人員、設立婦女員工工作場所友善措施或設備等	
曾經申請政府補助、獎勵或投資計畫	
1.OO 計畫	
計畫類別	例如技術處 A <sup>+</sup> 淬鍊計畫/工業局產業升級創新平台輔導計畫/中小企業處小型企業創新研發計畫(SBIR)/科技部創新創業激勵計畫(FITI)/行政院國家發展基金(專案投資/創業天使投資方案)/OO 計畫
計畫狀態	申請中/執行中(計畫期間 XXX.XX.XX~XXX.XX.XX)/已結案(計畫期間 XXX.XX.XX~XXX.XX.XX)/撤退件/不推薦
核定總經費/總補助款(千元) (補助比例%)	XXX/XXX(XX%)
計畫效益	OOO
與本案申請之技術內容差異	OOO

註：產業領域別如為貿易自由化易受影響之產業：陶瓷、製鞋、木竹製品、農藥、成衣、寢具、袋包箱、泳裝、織襪、毛巾、石材、內衣、毛衣、家電、動物用藥、環境衛生用藥、帽子、圍巾、手套、傘類、窗簾及護具，請標註星號\*。



第8屆  
經濟部國家產業創新獎  
組織類申請書

(括號內為書寫說明，實際繳交時請留下所屬組別與領域各一即可，其餘請自行刪除)

申請單位：

參選組別：(一般企業組、中小企業組、新創企業組、  
學研機構)

參選領域：(機電運輸領域、資通訊領域、生醫材化領  
域、服務文創領域)

中華民國 111 年 月 日

本資料請以14級字中文&英文填寫，總頁數含附件不超過80頁(40張A4)為原則

# 目 錄

(完稿時請依繳交內容編列頁碼，本行於繳交時請自行刪除)

- 一、基本資料表
- 二、組織簡介
- 三、組織圖
- 四、創新策略目標及核心價值
- 五、創新具體成效
- 六、總結
- 七、附表 (請勿自行刪減表格)
  - (一) 創新投入／產出統計表
  - (二) 創新人力統計表
  - (三) 營造友善職場工作環境評量表 (組織類複審評分項目)
  - (四) 創新經費來源統計表
  - (五) 創新經費投入統計表
  - (六) 專利號列表
- 八、附件
  - (一) 必備附件：單位設立或登記證明文件
  - (二) 其他附件：  
可自行斟酌檢附提升單位參選優勢之相關附件

## 一、基本資料表



### 第8屆「經濟部國家產業創新獎」基本資料表—組織類

(一) 參選獎項/組別：一般企業組、中小企業組、新創企業組、學研機構

(二) 基本資料：

參選編號	(線上填寫後，由系統自動匯出)
統一編號	
單位名稱(全銜)	(單位全名，如財團法人○○○○○○○)
單位設立日期	(參選組織之設立日期，西元○○○○年○○月○○日)
登記資本額(元)	元整(時間截至110年12月31日，學校及研究機構免填)
單位首長/職稱	(如：企業董事長、研究機構院長、學校校長)
男性員工數	(人數統計至111年6月30日止勞保人數)
女性員工數	(人數統計至111年6月30日止勞保人數)
近12個月平均投保員工人數	(110年7月至111年6月投保平均人數)
男性董監事人數	(無董事會者，本欄資料免填)
女性董監事人數	(無董事會者，本欄資料免填)
單位登記地址	□□□-□□
參選單位屬性	<input type="checkbox"/> 產業界； <input type="checkbox"/> 大專院校； <input type="checkbox"/> 研究機構
所屬行業 (主分類)	
所屬行業 (次分類)	
參選領域	<input type="checkbox"/> 機電運輸領域 <input type="checkbox"/> 資通訊領域 <input type="checkbox"/> 生醫材化領域 <input type="checkbox"/> 服務文創領域
實收資本額(元)	元整(時間截至110年12月31日，學校及研究機構免填)
組織主管/職稱	
聯絡人姓名	
聯絡人部門	
聯絡人職稱	
聯絡人電話	00-0000-0000#XXX

聯絡人手機	0000-000-000
聯絡人 E-MAIL	
單位地址	□□□-□□
查訪地址	□□□-□□
<p><b>履行個資法第8條告知義務聲明</b></p> <p>經濟部(以下簡稱本部)委託中華民國產業科技發展協進會(以下簡稱產科會)執行「經濟部國家產業創新獎」徵選業務，依個人資料保護法(以下簡稱個資法)第8條之規定，告知台端下列事項，請台端於填寫報名表時詳閱：</p> <p>一、本部及產科會取得台端的聯繫通訊及個人資料(如報名表單內文所列)，目的為進行「經濟部國家產業創新獎」徵選、表揚及推廣等相關作業，其蒐集、處理及使用台端的個人資料受到個人資料保護法及相關法令之規範。本部及產科會僅於中華民國領域內於前述蒐集目的存續期間(即日起至115年12月31日止)以及其他公務機關請求行政協助目的範圍內，合理利用您的個人資料。</p> <p>二、就本部及產科會蒐集之個人資料，台端依個資法第3條規定得向本部或產科會(電話02-23256800#890)行使之下列權利：1.查詢或請求閱覽、2.請求製給複製本、3.請求補充或更正、4.請求停止蒐集、處理或利用、5.請求刪除。惟屬本部依法執行職務所必須保留者，得不依台端請求為之。</p> <p>三、台端可自由選擇是否提供相關個人聯繫資料，惟台端若拒絕提供上述資料，本部及產科會將無法受理本件報名。</p> <p>※特定目的外同意使用之個別條款：除上述告知之內容及目的外，申請人同意產科會於執行經濟部獎項推廣及行銷業務等目的，就前項所提已告知之蒐集個人資料類別、個人資料利用之期間、地區、對象及方式範圍內，蒐集、處理、利用及國際傳輸申請人之個人資料，並已得知個資法第3條之權益及不提供時之權益影響。</p> <p>※本申請書所填資料均與事實相符，並保證與線上填報資料一致，如有不實陳述或未來出現重大爭議糾紛有損社會形象或民眾觀感者，願負一切責任，並放棄參選與獲獎資格。</p> <p>※同意履行以上聲明。</p> <p>組織主管簽名(或蓋章)：_____單位印鑑：_____</p> <p style="text-align: right;">日期：中華民國 111 年 月 日</p>	

說明：本表為申請書第3~4頁，請至線上報名系統填寫後印出，並須請主管簽名(或蓋章)及單位用印。

## 二、組織簡介

### (一) 組織沿革

請簡要描述組織發展沿革。

### (二) 主要營業項目

請依組織現階段營業／研發／服務項目填寫，並註明比重。

## 三、組織圖

單位組織圖，請註明各部門人數（截至111年6月30日）。

## 四、創新策略目標及核心價值

### (一) 創新策略目標

請簡述組織在過去、現在及未來在創新策略及階段性目標。

### (二) 核心價值

組織各階段創新重點項目及所產生之核心價值。

## 五、創新具體成效

### (一) 技術及應用創新具體成效（10%）

1. 近三年對提升核心競爭力及創新資源投入產出之具體成效。
2. 對技術深化/智財佈局及創新應用/創造服務加值之具體貢獻。
3. 對提升國內外競爭力及技術精進/服務模式/人文共鳴之貢獻。
4. 對產業轉型及自主性技術深耕/感動體驗服務之貢獻。

### (二) 產品／商品創新具體成效（10%）

1. 對開創新興市場之差異性、獨特性及創意性。
2. 對科技美學、功能規格、新材料運用及系統操作介面之改變。
3. 對國內外市場經營與品牌形象營造之貢獻度。
4. 能融入多元創新思維創造優化產品/提升有感服務或生活美學之貢獻度。

### (三) 流程創新具體成效（10%）

1. 對優化產品品質及建置製程精進/服務模式轉變差異之具體貢獻。
2. 對提升經營管理效率及服務加值效能之貢獻。
3. 對提升能源節約、綠色環保及改善製程良率/商品品質之具體貢獻。
4. 對製造高值化、精微化與系統化/提升國民在地生活品質之具體貢獻。

**(四) 組織創新具體成效 (10%)**

- 1.對單位創新環境及員工福利促進建置之具體貢獻。
- 2.對單位營運模式及產業價值重整之具體貢獻。
- 3.對推動關聯產業價值鏈整合成效之具體貢獻。
- 4.對驅動服務資源整合/國內外文創資源整合及特色產品之具體貢獻。

**(五) 行銷創新具體成效 (10%)**

- 1.對經營策略及服務創新模式之獨特性及影響性。
- 2.對新興市場通路拓展之運作機制及具體成效。
- 3.對創造品牌影響力及促進產業投資之影響性。
- 4.對客服滿意度及新市場經營成效之具體貢獻。

**(六) 產學研或跨領域合作創新貢獻執行成效闡述 (20%)**

含產學研合作型態、合作模式及具體貢獻等。

**(七) 產業效益 (30%)**

- 1.創新價值/成果之商業化具體效益。
- 2.創新價值/成果與同產業/學研界之比較。
- 3.創新價值/成果對國家產業競爭力或產業鏈之具體貢獻。
- 4.創新價值/成果之國際競爭力優勢

**(八) 社會責任履行績效等 ESG 措施**

## 六、總結

請以一頁 A4 (500字以內) 內,「條列式」分項摘述。

參選類別	績優創新企業/ 績優創新學研機構	參選領域	機電運輸/資通訊/ 生醫材化/服務文創
單位名稱		參選屬性	一般企業/中小企業/ 新創企業/學研機構
<p>創新事蹟：(共分四面向，以重點條列方式摘要)</p> <p>(一) 創新成就</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●</li> </ul> <p>(二) 產業貢獻／跨產業貢獻</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●</li> </ul> <p>(三) 國際競爭力優勢</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●</li> <li>●</li> </ul> <p>(四) 社會責任履行績效等 ESG 措施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●</li> <li>●</li> </ul>			
<p>備註：</p>			

## 七、附表

### (一) 創新投入／產出統計表

項目		年	108年	109年	110年	111年 (截至6/30)	
創新投入 input	營業收入 (大專院校、研究機構本欄位 創新經費金額)		仟元	仟元	仟元	仟元	
	創新經費 (A) <sup>註一</sup>		仟元	仟元	仟元	仟元	
	參選組織總人數 (B)		人	人	人	人	
	參選組織投入創新活動人數 (C) <sup>註二</sup>		人	人	人	人	
創新產出 output	既有產品／系統改良數量		項	項	項	項	
	新產品／系統 (創新成果) 開發數量 <sup>註三</sup>		項	項	項	項	
	新產品／系統 (創新成果) 上市數量		項	項	項	項	
	新產品／系統 (創新成果) 銷售收入 (D) <sup>註四</sup>		仟元	仟元	仟元	仟元	
	專利權 (專利已申請通過者，需填附表六專利號列表)	國內		件	件	件	件
		美國		件	件	件	件
		其他地區		件	件	件	件
		申請中		件	件	件	件
	Know-How 或秘方或著作及論文等		件	件	件	件	
	創新成果移轉及授權項目		項	項	項	項	
榮獲創新獎項	國內		項	項	項	項	
	國外		項	項	項	項	
創新成果移轉及授權收入 (E) <sup>註五</sup>		仟元	仟元	仟元	仟元		

※貴單位可針對上方表格自行補充註釋說明

註一：創新經費 (A) 係指下列費用：

1. 投入創新或研發活動之人事及培育等相關費用。
2. 創新產品／系統／技術之樣式設計經費及投入創新或研發所產生之費用。
3. 供創新或研發用之圖書、樣品、消耗性器材及原料、設備儀器當年折舊費用。
4. 專供創新或研發單位使用建築之折舊、租金及維護費用。
5. 為創新或研發之權利金、專門技術及著作權之當年攤折費用。
6. 委託大專院校、研究機構辦理研究之委辦費用。
7. 開發新產品／系統之設計、技術開發應用及市場行銷研究費用。
8. 政府專案計畫經費。
9. 其他經主管機關及財政部專案認定屬研發之費用。

註二：創新活動人數 (C)：指 貴單位中從事與技術性創新 (產品、流程、技術) 及非技術性創新 (管理、服務、行銷流程) 等創新活動之直接人力與支援人力。

註三：新產品／系統：指因新技術／系統投入所產生之服務、商品或產品。

註四：新產品／系統營業收入 (D)：指新產品／系統／服務投入市場後當年內所衍生之營收。

註五：創新成果移轉及授權收入 (E)：將創新成果移轉或授權 (含專利) 給產學研之衍生收入。

## (二) 創新人力統計表

單位：人

年資	學歷	博士	碩士	學士	其他	合計
1年以下						
1~5年						
6~10年						
10年以上						
合計						F 欄

註一：請提供 貴單位截至111年6月30日之創新人力統計資料。

註二：此表之創新人力「合計(F欄)」，須與附表(一)「投入創新活動人數(C)欄」截至111年6月30日人數一致。

註三：年資係指含工作總年資(非僅在貴組織單位之年資)。

項目	說明(請依據上表之數字，進一步提供下列資訊)
創新人力 男女比例	<input type="checkbox"/> 男性同仁： %； <input type="checkbox"/> 女性同仁： % (F 欄為100%)
年齡分布	<input type="checkbox"/> 61歲以上： _____ %； <input type="checkbox"/> 51歲~60歲： _____ %； <input type="checkbox"/> 41歲~50歲： _____ %； <input type="checkbox"/> 31歲~39歲： _____ %； <input type="checkbox"/> 21歲~30歲： _____ %； <input type="checkbox"/> 其他 (F 欄為100%)

### (三) 營造友善職場工作環境評量表

參選組織總人數：\_\_\_\_\_人（100%）

※與附表（一）「參選組織總人數（B）欄」截至111年6月30日人數一致。

※與必備附件（二）第2項勞保局核發之保險費繳款單及明細表，顯示的投保人數一致。

男性同仁：\_\_\_\_\_人（佔總員工數\_\_\_\_\_%）

女性同仁：\_\_\_\_\_人（佔總員工數\_\_\_\_\_%）

序號	自評欄位 (有具備請打 ✓)	營造友善職場工作環境評量相關措施
1		董監事任一性別比例不少於1/3（無董事會者可免填）
2		員工任一性別比例不少於1/3
3		已訂定性騷擾防治措施及申述管道
4		已訂定產假規定，並提供陪產假、員工生理假、員工家庭照顧假
5		提供員工彈性工時
6		提供員工多元化工作安排(包含彈性工作地點及型態)
7		提供員工健康防護或促進與關懷措施
8		設立托兒設施或提供適當托兒措施
9		提供員工夜間工作安全措施
10		設立身障與婦女員工工作場所友善措施或設備
11		聘用因懷孕育兒或因照顧家庭而再度就業者
12		定時舉辦多元講座或課程(如對家庭價值、男性家政專班或親子教育等)，宣導男性員工參與家庭照顧觀念及行動
13		聘用中高齡者(年滿45歲至65歲)就業
14		聘用身心障礙者達總員工人數1%~3%比例
15		聘用持外僑居留證、永久居留證或申請入境停留、居留及定居新住民員工
16		提供員工完善調薪機制

※其他創意宣導活動，請於以下分項列點敘述：

※此項目由廠商自評並併入組織類複審「社會責任履行成效」項目，由評審小組給分※

## (四) 創新經費來源統計表

### 1. 實收資本額 (學研機構免填)

項目	年	108年	109年	110年
實收資本額 (單位：仟元)				
每股稅後盈餘 EPS (單位：元)				

### 2. 創新經費來源 (參選者皆需填寫)

項目	年	108年	109年	110年
創新經費 (單位：仟元)		仟元	仟元	仟元
創新經費來源比例				
1. 自籌：		%	%	%
2. 官方：(如政府專案計畫、科專)		%	%	%
3. 陸資：		%	%	%
4. 外資：(非陸資)		%	%	%
5. 其他：		%	%	%
合 計		100%	100%	100%

註一：本表創新經費，須與附表(一)之創新經費(A)列相同。

### (五) 創新經費投入統計表

單位：仟元

項目	年	108年	109年	110年	111年 (截至6/30)
人事費					
材料費					
委託合作研究費					
設備使用費					
專利權利金					
其他費用					
合計					
比例 (經費投入地區)	臺灣地區	ex:80%			
	其他地區	ex:20%			

註一：人事費：指創新或研發單位之人事及教育訓練費用等相關費用。

材料費：消耗性器材及原料費用。

委託合作研究費：委託大專院校及研究機構辦理研究工作之費用。

設備使用費：設備儀器當年度折舊費用。

專利權利金：為創新或研發所購買之專利權、專門技術及著作權之當年攤折費用。

其它費用：包含使用建築之折舊、租金及維護費用；創新或研發用之圖書、樣品；開發新產品／系統之技術及市場調查研究費用；新產品／系統之樣式設計經費；改進生產管理技術費用；其他經主管機關及財政部專案認定屬研發之費用。

註二：此表之創新經費「合計」，須與附表（一）之創新經費（A）列相同。



## 八、附件

### (一) 必備附件：單位設立或登記證明文件

1. 登記或設立證明：

□屬公司之工商行號者：

請下載列印經濟部商業司「全國商工行政服務入口網」(網址：<http://gcis.nat.gov.tw/main/indexC.jsp> 之「商工查詢服務」登記資料)。

□屬非營利法人：請檢附法人登記證書。

□屬機構或團體者：

目的事業主管機關核發之設立或營業登記證，縣市政府核發之「營業登記證」。

□屬大專院校：請檢附載述組織成立「校級行政／管理會議紀錄」。

2. 檢附110年7月1日至111年6月30日之員工投保平均人數證明文件(請至勞保局網站 <https://edesk.bli.gov.tw/cpa/Logout.do>，列印近12個月每月投保人數列表)，「大專院校」參選者免附本項。

### (二) 其他附件：

#### 可自行斟酌檢附提升單位參選優勢之相關附件

本項僅做為初審時參考資料，可自行斟酌檢附提升參選優勢相關資訊，單位僅需提出相關制度及辦法之封面、目錄及重點摘要；當進入複審時，再於評審現場提出完整資料說明。例如：專案評估及管理制度、智財權管理相關辦法、創新研發人員培育及激勵制度、產品相關文件、媒體報導、圖片及型錄等、曾榮獲國內外相關獎項及其他等等。

## 第 27 屆國家品質獎



### 營造友善職場環境暨英語及其他外語環境評量表

企業／組織名稱：OOO 股份有限公司

#### 一、營造友善職場環境

##### (一) 員工性別比例

職級	總人數	人數		比例(%)	
		男性	女性	男性	女性
主管					
職員					
合計					

##### (二) 友善職場環境落實情形

	項目	無	有	作法說明 (優於法規或創意作法)
一、 友善育兒	1、請問貴公司(組織)女性員工分娩時是否有提供「產假」？如有請說明產假期間工資計算方式。 (勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條：女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2、請問貴公司(組織)是否有提供「陪產假」？如有請說明陪產假期間工資計算方式。 (性別工作平等法第 15 條第 3、4 項：勞工於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 5 日，陪產假期間工資照給。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3、請問貴公司(組織)是否有提供「流產假」？ (性別工作平等法第 15 條：妊娠 3 個月以上流產者，產假 4 星期，妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，產假 1 星期，妊娠未滿 2 個月流產者，產假 5 日。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	4、請問貴公司(組織)是否有提供「育嬰留職停薪」措施？ (性別工作平等法第 16 條：受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

項目	無	有	作法說明 (優於法規或創意作法)
5、請問貴公司(組織)對於申請育嬰留職停薪後之員工復職，是否有妥善之處理？ (性別工作平等法第17條：員工於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有因1.公司歇業、虧損或業務緊縮。2.依法變更組織、解散或轉讓。3.不可抗力暫停工作在一個月以上。4.業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。若因前項各款原因未能使員工復職時，應於30日前通知，並依法定標準發給資遣費或退休金。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6、請問貴公司(組織)是否有為員工子女設置托兒設施或提供適當之托兒措施？ (性別工作平等法第23條：僱用受僱者100人以上之雇主，應設置哺(集)乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7、請問貴公司(組織)是否有提供「育兒津貼」？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8、請問貴公司(組織)是否有鼓勵有偶女性之丈夫做家事照顧子女等作法？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9、請問貴公司(組織)是否有「其他友善育兒措施」？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>二、工作彈性</b> 1、請問貴公司(組織)是否提供「生理假」？ (性別工作平等法第14條：女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2、請問貴公司(組織)是否提供「家庭照顧假」？ (性別工作平等法第20條：受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以7日為限。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3、請問貴公司(組織)是否提供員工「彈性工時安排」？ (性別工作平等法第19條：受僱於僱用30人以上雇主之受僱者，為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間1小時或調整工作時間；減少之工作時間，不得請求報酬。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4、請問貴公司(組織)是否提供員工「彈性調整工作地點方案」(如遠距工作、在家工作等)？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5、請問貴公司(組織)是否提供員工有「其他工作彈性措施」？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

項目		無	有	作法說明 (優於法規或創意作法)
三、 員工協助	1、請問貴公司(組織)是否有為女性員工設置夜間工作安全措施? (勞動基準法第49條：雇主經工會或勞資會議同意，使女性員工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，應提供必要之安全衛生設施，無大眾運輸工具可資運用時，需提供交通工具或安排女性宿舍。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2、請問貴公司(組織)是否有提供員工健康管理方面之相關措施? (職業安全衛生法第20條：雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行下列健康檢查：一、一般健康檢查。二、從事特別危害健康作業之特殊健康檢查。三、經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3、請問貴公司(組織)是否有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」? (性別工作平等法第13條第1項：受僱員工30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	4、請問貴公司(組織)是否有建立處理員工遭受性騷擾之多元申訴管道?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	5、請問貴公司(組織)對於員工遭受性騷擾時，是否設有心理諮詢與治療，並提供必要協助?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	6、請問貴公司(組織)在組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	7、請問貴公司(組織)是否有設置員工諮商輔導與關懷服務?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	8、請問貴公司(組織)是否有營造無菸害職場，提供員工健康的工作環境?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9、請問貴公司(組織)是否有「其他員工協助措施」?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
四、 其他	1、請問貴公司(組織)的高階經營層其中任一性別比例至少達成三分之一?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2、請問貴公司(組織)是否有積極培育女性人才，並增加女性進入決策階層比例?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3、請問貴公司(組織)是否有僱用中高齡勞工，並提供職務再設計措施，避免員工提早退休?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	4、請問貴公司(組織)是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	5、請問貴公司(組織)是否有其他積極營造友善職場環境之具體作法(如訂定相關辦法、辦理宣導活動等)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## 二、營造英語及其他外語環境

### (一) 英語能力程度

職級	總人數	員工通過英文檢定 (相當於多益 650 分以上)	
		通過人數	通過比例(%)
主管			
職員			
合計			

### (二) 雙語環境落實情形

項目		無	有	說明
一、目標	1、請問貴公司(組織)是否有設定提升英語力或其他外語之目標?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
二、學習機制	1、請問貴公司(組織)是否有開設英語相關教育訓練課程或聘用英語導師(English mentor)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2、請問貴公司(組織)是否有針對全體員工進行英語能力之考核或要求員工定期進行英語能力檢定?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3、請問貴公司(組織)是否有定期辦理國際文化交流或補助員工前往海外遊學?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
三、激勵措施	1、請問貴公司(組織)在升遷制度上,是否有將英語能力列入考核項目中?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2、請問貴公司(組織)是否針對通過英語能力檢定之員工予以相關之獎勵措施?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
四、業務推廣	1、請問貴公司(組織)是否有設置中英文之官方網站、內部網站或針對供應商設置中英文平台?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2、請問貴公司(組織)是否有將商品文案英語化?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
五、其他	1、請問貴公司(組織)是否有其他提升英(外)語措施?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## 營造友善職場環境自我評量表

### 壹、企業基本資料：

#### 一、性別比例：

企業名稱			
負責人姓名/性別	/		
員工人數及性別 比例	職級	總人數	男/女人數(比例%)
	主管		__(%) / __(%)
	職員		__(%) / __(%)

#### 二、近3年員工離職率

年度	108	109	110
離職率(%)			

離職率公式：當年度員工離職人數 / [(年初員工人數 + 年底員工人數) / 2] × 100%

#### 三、填寫人資料：

姓名		職稱	
聯絡電話		電子郵件	

### 貳、友善職場環境推動情形：

項目	相關法規	勾選	優於法規或創意作法說明
<b>一、友善育兒</b>			
1. 請問貴公司是否有提供員工友善孕育假別？如果回答是，請說明。(諸如，孕育假別期間薪資計算方式；或者：提供產檢假、安胎假、產假、陪產假、流產假等友善孕育假別，或陪產檢假、孕前假等優於法令之其他假別。)	勞動基準法第50條 性別工作平等法第15條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2. 請問貴公司是否有提供員工育嬰假？符合資格者申請情形(例如申請率、申請人次、申請人性別)為何？如果回答是，請說明。	性別工作平等法第16條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

項目	相關法規	勾選	優於法規或創意作法說明
3.請問貴公司是否有提供員工育兒津貼及補助情形(包含生育補助、育兒津貼或子女教育補助費)?如果回答是,請說明;另請說明補助款項哪些來自福委會?哪些來自雇主?		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.請問貴公司是否有為員工子女設置托兒設施、提供適當之托兒措施或補助托兒費用?(例如:由企業自行設立或與多家企業聯合設立幼兒園等托兒服務機構,或與托兒服務機構簽約辦理托兒服務,並給予托兒費用優惠)其使用情形為何?(如使用率、使用人次等)如果回答是,請說明。	性別工作平等法第23條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
5.請問貴公司是否設置哺(集)乳室,提供完善哺集乳設備,並給予員工充足之哺(集)乳時間?如果回答是,請說明。	性別工作平等法第18條、性別工作平等法第23條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
6.請問貴公司是否有提供懷孕員工(孕婦)職場安全措施(對於有安全危害之虞之工作,採取工作調整或更換等健康保護措施)?如果回答是,請說明。	職業安全衛生法第31條 女性勞工母性健康保護實施辦法	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
7.請問貴公司是否有宣導暨鼓勵員工及其配偶或伴侶共同分擔家務及家庭照顧工作?如果回答是,請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
8.請問貴公司是否有其他友善育兒措施及其申請情形?(例如:孕婦或親子專屬停車位、孕育期間交通補助、提供友善孕婦之安全標章或相關標誌等)如果回答是,請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

項目	相關法規	勾選	優於法規或創意作法說明
<b>二、工作彈性</b>			
1.請問貴公司是否有提供有助於員工平衡工作與家庭之友善假別。(例如：生理假、家庭照顧假或侍親假等) 如果回答是，請說明。	性別工作平等法第14、20條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2.請問貴公司是否提供員工「彈性工時安排」?(例如：彈性上下班、縮短工時或部分工時等) 如果回答是，請說明。	性別工作平等法第19條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
3.請問貴公司是否提供員工彈性工作地點方案?(如遠距工作、在家工作等) 如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.請問貴公司是否提供員工有其他工作彈性措施? 如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
<b>三、員工協助</b>			
1.請問貴公司是否有提供員工健康管理方面之相關措施?(例如：員工健康檢查、員工心理諮商輔導與關懷、職場健康促進、無菸職場、安全衛生訓練、安全舒適之工作環境、無障礙空間、員工旅遊等) 如果回答是，請說明。	職業安全衛生法第20、32條 勞工健康保護規則	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2.請問貴公司是否有建立性騷擾防治、申訴及協助機制?(例如：訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、建立性騷擾多元申訴管道、設有心理諮詢與治療、法律協助等機制) 如果回答是，請說明(包括申訴委員會及調查小組的組成人員背景說明)。	性別工作平等法第13條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

項目	相關法規	勾選	優於法規或創意作法說明
3.請問貴公司是否有為員工設置夜間工作安全措施?(例如:辦公廠區適當照明、提供交通工具或宿舍安排、提供保全守衛或電子監視等安全措施)如果回答是,請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.請問貴公司是否有建立職場暴力或霸凌之防治措施?(例如:安全防護措施、申訴處理機制等)如果回答是,請說明(包括申訴委員會及調查小組的組成人員背景說明)。	職業安全衛生法第6條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
5.請問貴公司是否有僱用中高齡及高齡勞工,人數為何?其性別比例為何?有自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練,或指派其參加相關職業訓練?或提供職務再設計措施(如:改善職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程或調整工作方法等),或提供全時或部分工時工作機會,鼓勵員工續留或再任?如果回答是,請說明。	中高齡者及高齡者就業促進法第18、19條	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
6.請問貴公司是否有提供因懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再次就業機會(如僱用二度就業婦女)?如果回答是,請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
7.請問貴公司是否有其他員工協助措施?(例如:教育訓練、公費進修、員工餐廳或宿舍、交通車等,及提供員工家庭、經濟、生活等EPA員工協助方案,協助遭職災或因故留職停薪員工重返職場之適應;提供臨托、休息、臨時安置空間予員工子女及長輩等措施)如果回答是,請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

項目	相關法規	勾選	優於法規或創意作法說明
<b>四、其他友善職場之相關措施</b>			
1.請問貴公司在組織的招募、遴選、任用、升遷制度是否落實性別平等？如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
2.請問貴公司的高階經營層其中任一性別比例是否至少達到三分之一？如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
3.請問貴公司是否有積極培育女性人才，並增加女性進入決策階層比例？如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.請問貴公司是否有舉辦促進性別平等之教育與訓練？如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
5.請問貴公司是否有實施多元僱用政策(新住民、原住民、多元性別)，並進用身心障礙者？如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
6.貴公司是否於企業社會責任(CSR)中，明列恪守所在地性平法規(或性平政策、國際人權之規範)，保障員工合法權益，以營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境？如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
7.請問貴公司是否有其他積極營造友善職場環境之具體作法(如訂定相關辦法、辦理宣導活動等)？如果回答是，請說明。		<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	

註：

- 1.各項目推動情形請檢附主管機關同意核備文件、現場照片及其他可資證明之佐證文件。
- 2.本附件除了納為中堅企業遴選資料外，亦作為營造友善職場優良中堅企業遴選使用，請務必填。

# 第 31 屆國家磐石獎

## -卓越中小企業選拔表揚-

### 申請須知

報名期限：即日起至 111 年 5 月 23 日止



2022  
National Award of  
Outstanding  
SMEs

- 主辦單位： 經濟部  
                  中華民國全國中小企業總會
- 執行單位： 經濟部中小企業處  
                  中華民國全國中小企業總會
- 協辦單位： 關懷中小企業基金會

## 第 31 國家磐石獎-卓越中小企業選拔表揚活動 申請須知

### 一、依據：

本須知依據經濟部中小企業處「國家磐石獎—卓越中小企業選拔表揚作業要點」訂定。

### 二、目的：

中小企業為國家經濟磐石，為激勵中小企業升級及發展，選拔經營穩健殷實，在各方面均表現卓越，並對社會有具體貢獻之中小企業給予公開表揚。

### 三、主辦單位：

經濟部、中華民國全國中小企業總會

### 四、執行單位：

經濟部中小企業處、中華民國全國中小企業總會

### 五、協辦單位：

關懷中小企業基金會

### 六、參選資格：

- (一) 依法辦理公司或商業登記，且實收資本額在新臺幣一億元以下者；或經常僱用員工數未滿 200 人之事業。(經常僱用員工數之計算基準：民國 110 年 4 月至 111 年 3 月之勞保平均人數)。
- (二) 成立時間在 5 年（含）以上（民國 106 年 5 月 31 日前成立者），且近 5 年未獲本獎項者。
- (三) 最近 3 年（民國 108-110 年）其中 2 年稅前稅後均獲利，且最近 1 年(110 年)無累積虧損者。
- (四) 企業負責人須擁有中華民國國籍。
- (五) 申請企業如有下列事項，不得參選。
  1. 於申請截止日前 3 年內，有發生重大勞資爭議、重大職業災害，或違反其他主管機關相關法規同一法條，處分達 3 次以上或經移送判刑確定者。
  2. 企業或其負責人有爭議事件致影響社會觀感或本獎項形象者。

## 七、表揚名額：

表揚以 12 家企業為原則，惟實際當選家數由評審委員會議決議之。

## 八、參選方式：

參選者必須由工商及社會團體、金融及學術研究機構、中小企業輔導機構、政府機關或磐石獎聯誼委員會推薦，並填具推薦書方予受理。

## 九、申請作業

(一) 線上申請網站 <https://naosme.nasme.org.tw>

(二) 申請文件上傳：

1. 企業簡歷表
2. 自我檢核表
3. 個人資料提供同意書
4. 徵信調查同意書
5. 推薦書 (推薦機構資料、推薦理由及事蹟)
6. 企業經營績效說明書
7. 企業登記資料、董監事名冊
8. 企業負責人身分證影本
9. 製造業請加附工廠登記證明文件  
※ 製造業之廠房面積及電力容量、熱能如未達「工廠從物品製造加工範圍及面積電力容量熱能規模認定標準」第 3 條規定之規模者免附。
10. 最近 3 年 (民國 108-110 年) 會計師財務簽證之查核報告書，其中 110 年需完整會計師財務簽證之查核報告書正本  
※ 若 108 及 109 年無會計師財務簽證之查核報告書，則檢附 11 之財務資料即可。
11. 最近 3 年 (民國 108-110 年) 營利事業所得稅結算申報書(需含資產負債表和損益及稅額計算表)
12. 民國 111 年國稅局核發之無違章欠稅證明文件
13. 最近 12 個月 (民國 110 年 4 月至 111 年 3 月) 勞保局投保單位繳費證明書和投保人數資料
14. 其他事蹟證明相關文件影本 (如品質認證證明書、獎項紀錄等)
15. 相關照片電子檔 4-5 張(含企業大門、辦公室全景、生產線作業、產品等)



線上申請網站

(三) 收件截止時間：即日起至民國 111 年 5 月 23 日(一)止。

## 十、聯絡窗口

國家磐石獎選拔委員會工作小組

電話：02-2366-0812 分機 154 林小姐/ 152 盧小姐

地址：106 臺北市羅斯福路 2 段 95 號 6 樓

官網：<https://smeaward.moeasmea.gov.tw/>



國家磐石獎官網

## 十一、評審作業：

(一) 評審程序分資格審查、初審實訪、決審三階段進行。

- 1.資格審查：由國家磐石獎選拔委員會工作小組針對申請企業資料進行基本資料審查和資格確認，缺件者應於期限內補件完成，逾期則視為資格不符。
- 2.初審實訪：由具專業素養和代表性之專家學者擔任本階段委員進行書面評審和二階段實地訪審。委員針對通過書面審查之企業進行第一階段訪審，評核企業經營績效評估和財務狀況評估，遴薦進入第二階段實訪企業名單；再由第二階段實訪委員進行實地訪審評核，並依據實地訪審及徵信調查結果，決定入圍決審企業。
- 3.決審：由政府首長及工商企業領袖擔任決審委員，依據入圍決審企業之書面資料進行評審，並決定得獎企業。

(二) 評審標準：

1. 企業經營績效：占總分 70% / 評估項目及內容：

項目	權重	內容說明
整體管理制度	25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 經營理念、願景、目標與行動計畫</li> <li>▶ 組織架構及管理職能之運作說明</li> <li>▶ 企業文化塑造與實務</li> <li>▶ 營運流程管理(含會計制度與內部控制制度、人員生產力、資訊系統規劃/應用/管理/數位轉型、供應鏈結構管理及策略聯盟運用情形、取得相關認證如正字標記、環保標章、節能標誌等)</li> <li>▶ 全球布局與布建通路之作法</li> <li>▶ 對淨零碳排的因應與規劃</li> <li>▶ 企業對政治經濟風險控管及韌性</li> </ul>
創新策略	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 創新績效(創新商品/服務/技術、創新行銷模式、創新經營模式等)</li> <li>▶ 核心競爭力分析</li> <li>▶ 研發投資與成效</li> <li>▶ 產品(服務)、技術、事業開發之短、中、長期策略</li> <li>▶ 生產與作業流程之改善</li> <li>▶ 運用數位進行營運管理及創新</li> </ul>
行銷策略	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 市場地位(含新服務模式對產業發展、社區互動的價值)</li> <li>▶ 市場行銷策略(含內外銷)</li> <li>▶ 顧客關係管理</li> <li>▶ 自有品牌運用情形</li> <li>▶ 產業關聯效果(各產業相互間的貨品與服務之交易狀況)</li> </ul>
人才發展	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人力資源規劃與運用策略 (包含人事制度、勞資關係、教育訓練、員工福利、知識管理)</li> <li>▶ 企業人才發展與企業策略性目標、績效之連結</li> <li>▶ 經營團隊的運作情形</li> <li>▶ 提供校外實習情形</li> </ul>
永續經營	15%	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 根留臺灣理念與作法</li> <li>▶ 對社會有具體貢獻之相關事蹟</li> <li>▶ 企業形象</li> <li>▶ 環保與工(公)安衛</li> <li>▶ 消費者保護</li> <li>▶ 營造性別平等友善工作環境</li> <li>▶ 響應政府政策(導入使用電子發票、訂定實施員工調薪分紅機制等)</li> <li>▶ 社會回饋實績，例如：環境、社會和企業治理 (ESG)、永續發展目標(SDGs)等</li> </ul>

2.財務狀況：占總分 30% / 評估項目及內容：

項 目	內容說明
自有資本率、流動比率、利息保障倍數、營業利益率、稅後純益率、應收款項週轉率、淨值報酬率、總資產週轉率、營收成長率等 9 項	財務評估係依據企業提供之最近 3 年度財務報表資料，就償債能力、財務結構、獲利能力、經營效能和企業展望等相關領域計算各項財務比率，並與其各別同業標準相較後，綜合彙計評分

**十二、頒獎表揚：**

- (一) 頒獎典禮預計於本（111）年 11 月份舉行，將邀請政府高階首長頒獎並頒發獎座及證書。
- (二) 拜會政府首長，以肯定當選企業之經營成就和政府對中小企業之重視。
- (三) 出版當選企業專輯。
- (四) 舉辦當選企業成功經驗發表會及實地觀摩，詳實介紹得獎企業成長、奮鬥歷程及經驗，以擴散企業成功模式。

**十三、得獎企業之義務：**

- (一) 得獎企業有配合提供印刷專輯、錄影專輯所需題材、發表企業經營成功經驗、參加中華民國全國中小企業總會磐石獎聯誼委員會、參與相關獎項廣宣等相關活動之義務。
- (二) 得獎企業應配合主辦單位未來辦理中小企業相關工作之需要，提供參訪或參與相關會議之義務，另也需配合擔任中小企業處輔導計畫之輔導業師。
- (三) 得獎企業得獎後若經查證有違反本須知規定、經營不實而違反法令或有發生爭議事件致影響社會觀感或本獎項形象者，主辦單位得撤銷其得獎資格，收回其獎座及證書，另自撤銷日起 5 年內不得參選。

附表六、節約用水績優單位選拔評審項目及權重

評審項目	指標項目內涵	權重%
一、節水政策與目標	1.訂定節水政策與目標	10
	2.建立專責組織(管理組織與人力配置)	
	3.編列預算(實施節水改善項目與投資金額)	
二、近二年節(用)水設備改善及效益	1.裝置省水器材設備	40
	2.裝置雨水貯留設備	
	3.用水監測設備與管理	
	4.製程設備改善	
	5.水資源回收再利用	
	6.實際節水效益	
三、用水管理	1.用水清查制度(水平衡圖、用水紀錄)	30
	2.查漏制度(漏水通報、檢修機制)	
	3.操作維護管理制度(器材、設備、管線維管紀錄)	
	4.用水管制減量、提昇用水效率	
	5.節水績效考核(用水量、單位指標用水量比較)	
	6.講習訓練(節水宣導、員工訓練)	
四、推廣措施	配合政府政策辦理節水推廣活動	10
五、相關事蹟	1.節水技術發明研究、相關獲獎事蹟及營造性別平等工作環境等。	2
	2.曾報名參加公部門節水輔導	2
	3.取得水資源相關認證	6
合 計		100

註1：曾報名參加公部門(水利署、工業局、科學園區管理局、加工出口區管理處等)節水輔導得2分，無則得0分。

註2：水資源相關認證包含通過經濟部資源再生綠色產品審查認定、內政部綠建築標章、通過經濟部工業局清潔生產評估、綠色工廠標章、獲得環保署服務類環保標章、通過水足跡盤查認證。取得一種認證即可得2分，二種認證即可得4分，滿分為6分，超過者以6分計。



# 111年經濟部 節能標竿獎

## 選拔須知



指導單位：  經濟部  
Ministry of Economic Affairs, R.O.C.

主辦單位：  經濟部能源局

執行單位：  工業技術研究院  
Industrial Technology Research Institute

協辦單位：中華民國全國工業總會、中華民國全國商業總會、各產業同業公會

附件1-7：節能標竿獎選拔須知  
經濟部成果報告第98頁

## 111年經濟部節能標竿獎表揚活動選拔須知

### 一、依據：

依本部105年11月15日經能字第10504605640號函訂頒之「經濟部節能標竿獎作業要點」規定辦理。

### 二、宗旨：

為鼓勵公、民營企業及機構自主推動節能減碳，建立能源查核及管理制度，並於夏月期間加強落實節電工作，以提升能源使用效率、抑低二氧化碳排放及夏月尖峰用電，特選拔並表揚節約能源績效卓越之公、民營企業及機構，並藉由示範觀摩擴散節能成功經驗，全面帶動各界落實節能及淨零轉型。

### 三、辦理單位：

指導單位：經濟部

主辦單位：經濟部能源局

執行單位：工業技術研究院

協辦單位：中華民國全國工業總會、中華民國全國商業總會、各產業同業公會。

### 四、參選資格：

(一) 依法設立登記滿三年且營運中之企業，以及學校、醫院、政府機關。

(註：報名應以企業主體提出，如同一企業有多個分支機構者，可推派總公司或其中一個分支機構代表參選。)

(二) 自111年開始報名之日前三年內未曾發生重大環保違規、重大職災及欠稅（包括國稅與地方稅）之情事。

(三) 無分支機構之企業獲得「節能標竿金獎」者，自獲獎年度次年起，二年內不得再參選節能標竿獎；有分支機構之企業，若以總公司或分支機構代表企業參賽獲得「節能標竿金獎」者，自獲獎年度次年起，二年內原獲獎單位不得代表該企業參選節能標竿獎。

### 五、審查分組：

A組：基本金屬製造業，非金屬礦物製品製造業，石油及煤製品製造業，紡織業，成衣及服飾品製造業，化學材料及肥料製造

業，紙漿、紙及紙製品製造業，皮革、毛皮及其製品製造業，農、林、漁、牧業，其他製造業。

B組：食品及飼品製造業，飲料製造業，其他化學製品製造業，橡膠製品製造業，塑膠製品製造業，金屬製品製造業，礦業及土石採取業，家具製造業，木竹製品製造業，汽車及其零件製造業，其他運輸工具及其零件製造業，印刷及資料儲存媒體複製業。

C組：機械設備製造業，電子零組件製造業，燃氣供應業，電力設備及配備製造業，電力供應業，用水供應與污染整治業。

D組：不分行業，符合中小企業認定標準且非屬能源大用戶（註）之事業。

註：1.中小企業認定標準：依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿二百人之事業。

2.能源大用戶認定標準係符合下述其中一項能源使用數量之單位：  
契約用電容量超過800千瓦、煤炭年使用量超過6,000公噸、燃料油年使用量超過6,000公秉、天然氣年使用量超過1,000萬立方公尺、生產蒸汽每小時超過100公噸或屬非生產性質且冷凍主機容量超過100馬力之單位。

E組：批發及零售業，運輸及倉儲業，住宿及餐飲業，出版、影音製作、傳播及資通訊服務業，金融及保險業，醫療保健及社會工作服務業，藝術、娛樂及休閒服務業，不動產業，營建工程業，專業、科學及技術服務業，支援服務業等。

F組：公共行政及國防，教育業。

## 六、獎項及獎額：

本獎之獎項依企業或機構對於節約能源、能源管理制度及推動實質節電作為具卓越績效者，頒發節能標竿獎，分為：

（一）金獎：依分組審查，每組錄取1家，以6家為限，頒發獎座。未達得獎標準者從缺，其缺額經評審小組議決後，可彈性調整為銀獎名額。

（二）銀獎：依分組審查，每組錄取2家，總數以12家為原則，頒發獎座。專家審查小組經複審會議討論，得建請評審小組增加銀獎之名額；未達得獎標準者從缺，其缺額經評審小組會議議決後，可彈性調整為其他組錄取名額。

## 七、參選準備資料：

參選單位應填寫相關參選文件（一式4份）並檢附電子檔：

- （一）報名表（如附件一）。
- （二）節能事蹟摘要表（如附件二）。
- （三）能源管理與節約能源推動調查表（如附件三）。
- （四）生產性質行業/非生產性質行業能源流向分析圖(如附件四)。
- （五）分項節約能源措施及成效資料表(含夏月推動之節電措施)—  
詳列計算各項節能數量及CO<sub>2</sub>減量之過程（如附件五）。
- （六）經濟部節能標竿獎選拔承諾書（如附件六），其中重大環保  
違規、重大職災及無欠稅（包括國稅與地方稅）情事者相關證  
明文件可於地方環保局、當地縣市政府、國稅局進行申請。
- （七）近3年(108年-110年)節能措施節能量試算表(下載網  
址:<http://www.energypark.org.tw>)。

## 八、評審作業：

- （一）評審程序：分初審、複審及決審3階段進行：
  - 1.初審：由審查專家進行書面資料審查。
  - 2.複審：由審查專家進行實地訪查並召開複審會議，推薦入圍  
績優單位，其中各組依據不同產業別分別評分排序，  
擇優推薦獲獎之廠商。
  - 3.決審：由評審小組進行綜合審議，議決得獎名單。
- （二）評審項目及權重：詳如附表一。
- （三）評審小組：由經濟部次長擔任召集人，邀請工業局及能源局之  
首長、技術處及商業司之單位主管、國家發展委員會、行政院  
環境保護署、教育部之代表及產學研能源專家13人至15人組成  
評審小組。
- （四）專家審查小組：由主辦單位就專家指定總召集人1人，並由總  
召集人邀請產官學研能源專家15人至18人組成審查小組。

## 九、表揚與獎勵：

- （一）舉辦「節約能源表揚大會」頒獎典禮，由經濟部長頒發節能標  
竿獎座<sup>註1</sup>，其中獲得「金獎」及「銀獎」單位之能源管理員<sup>註2</sup>  
將頒發5萬元及3萬元之獎金及獎狀，以資鼓勵。

註1：以分支機構代表企業主體參選者，標竿獎座將加註分支機構名稱。

註2：以分支機構代表企業主體參選者，受獎人為分支機構之能源管理員(以1名為限)。

- (二) 當選節能標竿者，主辦單位將透過新聞媒體披露、公開報導節能成功案例向社會各界推廣。
- (三) 審查過程進入複審者，由主辦單位給予獎勵，以表達對企業致力於節約能源之鼓勵。
- (四) 由經濟部行文函請獲獎單位，對推動節約能源工作有功之能源管理員及相關人員予以敘獎。

#### 十、配合事宜：

- (一) 獲獎者有配合提供績優事蹟、照片、活動錄影、成果專輯所需素材以及協助辦理節能成果分享會之義務。
- (二) 獲頒「金獎」者須配合舉辦節能標竿案例示範觀摩會，俾供同業觀摩節約能源成功之經驗與方法，以擴散得獎之成功經驗，本示範推廣活動得在能源基金計畫項下，提供每家新臺幣30萬元為限之推動費用。(註：以分支機構代表企業主體參選者，經費直接補助分支機構辦理節能標竿案例示範推廣活動)
- (三) 獲獎者於節能標竿案例示範觀摩會或節能成果分享會所提供之效益說明資料(包含節能績效簡報及節能成果敘述之文字、相片等資料)，主辦單位得無償使用於相關平面、電子媒體及網站，以擴大宣導政府推廣節能之成效。  
(註：獲獎單位所提供之任何平面及電子文件資料不得侵害他人權利或著作財產權，若違反上述情事者，本單位不連帶承擔相關法律或賠償責任)

#### 十一、報名截止日期：

即日起至111年6月30日止。

## 注意事項

### 一、撰寫說明：

- (一) 請依「選拔須知」填具相關報名資料，並繳交4份書面資料、1份電子檔及1份電子試算表（節能措施節能量試算表，P3所述）。
- (二) 本單位備有「選拔須知」電腦檔案格式，歡迎上「節能標竿網」網站下載，網址為：<https://top.energypark.org.tw/>；或填妥下表，以傳真或電子郵件索取。

二、報名日期：即日起至111年6月30日止。（以郵戳為憑）

### 三、受理單位：

有關本獎之諮詢、參選等事宜，請洽：

工業技術研究院 綠能與環境研究所

諮詢窗口：陳志堅、王今方

地址：新竹縣竹東鎮中興路四段195號24館210室

電話：(03)591-8014、(03)591-5373

傳真：(03)582-0471

電子郵件信箱：energypark@itri.org.tw

## 索取電子檔案回函

單位名稱			
單位地址			
聯絡人		單位/職稱	/
電話		傳真	
E-mail			
備註			

附件一

111年經濟部節能標竿獎表揚活動  
報名表

<p>一、基本資料：</p>	
(一) 申請單位	： _____
負責人姓名	： _____ 職    稱    ： _____
代表機構*	： _____
機構負責人*	： _____ 職    稱*    ： _____
(二) 地    址*	： _____
電    話*	： _____ 傳    真*    ： _____
(三) 營利事業登記證統一編號*	： _____
(四) 行業別*	： _____ 所屬公會名稱*    ： _____
(五) 資本額*	： 新臺幣 _____ 元 員工人數*    ： _____ 人
(六) 營業額*	： (110年)新臺幣 _____ 萬元 契約容量*    ： _____ kW
(七) 廠房(或建物)面積*	： _____ 平方公尺
(八) 主要產品或營業項目*	：
1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____
<p>二、聯絡資料</p>	
能管員姓名	： _____ 證    號    ： _____
承辦人姓名	： _____ 職    稱    ： _____
連絡電話	： _____ E-Mail    ： _____
<p>申 請 單 位    ： _____ 印 章</p>	
<p>填 表 日 期    ：           年           月           日</p>	

註1：中小企業認定標準：實收資本額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿200人。

註2：若為分支機構代表企業主體參選，有\*標記欄位請填分支機構資料。

註3：填表有任何問題請洽工研院 綠能所 陳志堅 電話：(03)591-8014 或 王今方 電話：(03)591-5373  
新竹縣竹東鎮中興路四段195號24館210室 傳真：(03)582-0471

附件二

111年經濟部節能標竿獎表揚活動  
節能事蹟摘要表

一、節約能源具體措施(包含夏月加強推動之節電措施)	
1.	
2.	
3.	
二、整體節約能源成效(含換算抑低CO <sub>2</sub> 量，請參閱附表二 能源耗用量與CO <sub>2</sub> 換算表)	
110年能源總用量：_____公秉油當量(KLOE)	
<input type="checkbox"/> 電力：_____千度(MWh)_____仟元	<input type="checkbox"/> 燃料煤：_____公噸(Tons)_____仟元
<input type="checkbox"/> 燃料油：_____公秉(kL)_____仟元	<input type="checkbox"/> 柴油：_____公秉(kL)_____仟元
<input type="checkbox"/> 車用汽油：_____公秉(kL)_____仟元	<input type="checkbox"/> LPG：_____公秉(kL)_____仟元
<input type="checkbox"/> 天然氣：_____立方公尺(m <sup>3</sup> )_____仟元	
<input type="checkbox"/> 其他能源(燃料名稱)：_____ (原始單位) _____仟元	
110年節省能源統計如下：	
電 <input type="checkbox"/> 電力：_____千度(MWh)	煤 <input type="checkbox"/> 燃料煤：_____公噸(Tons)
節省費用：_____仟元	節省費用：_____仟元
油 <input type="checkbox"/> 燃料油：_____公秉(kL)	氣 <input type="checkbox"/> 天然氣：_____立方公尺(m <sup>3</sup> )
節省費用：_____仟元	節省費用：_____仟元
<input type="checkbox"/> 柴油：_____公秉(kL)	<input type="checkbox"/> LPG：_____公秉(kL)
節省費用：_____仟元	節省費用：_____仟元
<input type="checkbox"/> 車用汽油：_____公秉(kL)	* (LPG)：1公斤(kg)=1.786公升(L)
節省費用：_____仟元	
<input type="checkbox"/> 其他能源：_____	節省費用 _____仟元
能源總節約量：_____公秉油當量(KLOE)	總節省金額：_____仟元
抑低CO <sub>2</sub> 排放量：_____公噸(Tons)	能源總節約率：_____%
用電節約量：_____千度電(MWh)	用電節約率：_____%
(上述資料可參照節能措施節能量試算表)	
※ 能耗百分比(該廠能源總費用_____ / 該廠營業總額_____ ) = _____ %	

111年經濟部節能標竿獎表揚活動  
節能事蹟摘要表(續)

三、未來節能措施及目標計畫(含企業淨零排放推動策略)

- 1.
- 2.
- 3.

四、其他特殊事項

包含：

1. 節能技術擴散、導入ESCO服務、永續經營理念、循環經濟、使用低碳或淨潔能源等。

- (1)
- (2)
- (3)

2. 性平工作推動調查:(可佐附證明文件或推動成效說明)

- 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
- 僱用中高齡勞工
- 鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工

附件三

111年經濟部節能標竿獎表揚活動  
能源管理與節約能源推動調查表

一、能源管理與查核制度實施情形：

1. 能源查核專責組織：

- 已設有能源管理組織及人員       尚未建立能源管理組織但設有管理人員

能管員：專任\_\_\_\_\_人      能管員：專任\_\_\_\_\_人  
兼任\_\_\_\_\_人      兼任\_\_\_\_\_人

- 尚未建立能源管理組織及能管員，但有承辦人員

2. ISO/CNS 50001 能源管理系統建置與驗證：

- 民國\_\_\_\_\_年已通過驗證       規劃建置中       尚未建置

3. 擬定節約能源目標及推動計畫：

- 已訂定節約能源改善目標       未訂定節約能源改善目標  
 全盤規劃計畫並擬定優先順序       不定期擬定推動個案計畫

4. 員工節能創新提案改善獎勵機制及推動情形：

- 已訂有獎勵機制       未訂有獎勵機制但個案處理       未訂獎勵機制  
實施內容\_\_\_\_\_

5. 定期記錄各種能源耗用量：

- 已定期記錄並檢討分析       未定期或部分實施

主要實施項目\_\_\_\_\_

實施項目為\_\_\_\_\_

檢查及紀錄週期\_\_\_\_\_

6. 定期檢查及保養節約能源設備

- 全面定期檢查及保養       未全面定期或部分實施檢查保養  
檢查及保養週期\_\_\_\_\_      實施項目為\_\_\_\_\_

- 未定期檢查保養

7. 推動整體節約能源教育宣導活動

- 已全面實施       已部分實施

實施內容\_\_\_\_\_ (請列舉)

規劃中

## 二、 近三年採行節約能源具體措施

1. 已實施節約能源或抑低二氧化碳排放措施項目：

- |  |                                  |                                 |
|--|----------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 能源管理監控          | <input type="checkbox"/> 空調系統改善  | <input type="checkbox"/> 電力系統改善 |
| <input type="checkbox"/> 製程設備改善          | <input type="checkbox"/> 設備自動控制  | <input type="checkbox"/> 管路系統修改 |
| <input type="checkbox"/> 蒸汽系統改善          | <input type="checkbox"/> 設備汰舊換新  | <input type="checkbox"/> 照明系統管理 |
| <input type="checkbox"/> 採用高效率馬達         | <input type="checkbox"/> 空壓機系統改善 | <input type="checkbox"/> 鍋爐效率提升 |
| <input type="checkbox"/> 能源回收利用          | <input type="checkbox"/> 汽電共生系統  | <input type="checkbox"/> 移轉尖峰用電 |
| <input type="checkbox"/> 購置節能或利用新及淨潔能源設備 | <input type="checkbox"/> 生產管理改善  |                                 |

2. 監測使用能源設備之運轉情形：

已裝設能源監控或監測儀表蒐集使用能源數據(可複選)：

- |                               |                                     |                               |
|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 電力系統 | <input type="checkbox"/> 空調系統       | <input type="checkbox"/> 空壓系統 |
| <input type="checkbox"/> 製程設備 | <input type="checkbox"/> 鍋爐系統       | <input type="checkbox"/> 泵浦系統 |
| <input type="checkbox"/> 照明系統 | <input type="checkbox"/> 其他系統 _____ |                               |
| <input type="checkbox"/> 尚未裝設 |                                     |                               |

## 三、 整體節約能源成效

1. 主要產品單位耗能(近三年分析統計)

年度	產品名稱(樓板面積)	主要產品單位耗能(單位面積耗能)
108	_____	_____
109	_____	_____
110	_____	_____

2. 近三年平均整體能源節約率 \_\_\_\_\_ %

節能總量 \_\_\_\_\_ 公秉油當量；減少CO<sub>2</sub>排放量 \_\_\_\_\_ 公噸

(上述資料可參照節能措施節能量試算表)

## 四、 未來節約能源措施及目標計畫

1. 未來三年內是否有節約能源計畫：

是                       評估中                       否

預定實施節約能源措施之計畫為 \_\_\_\_\_

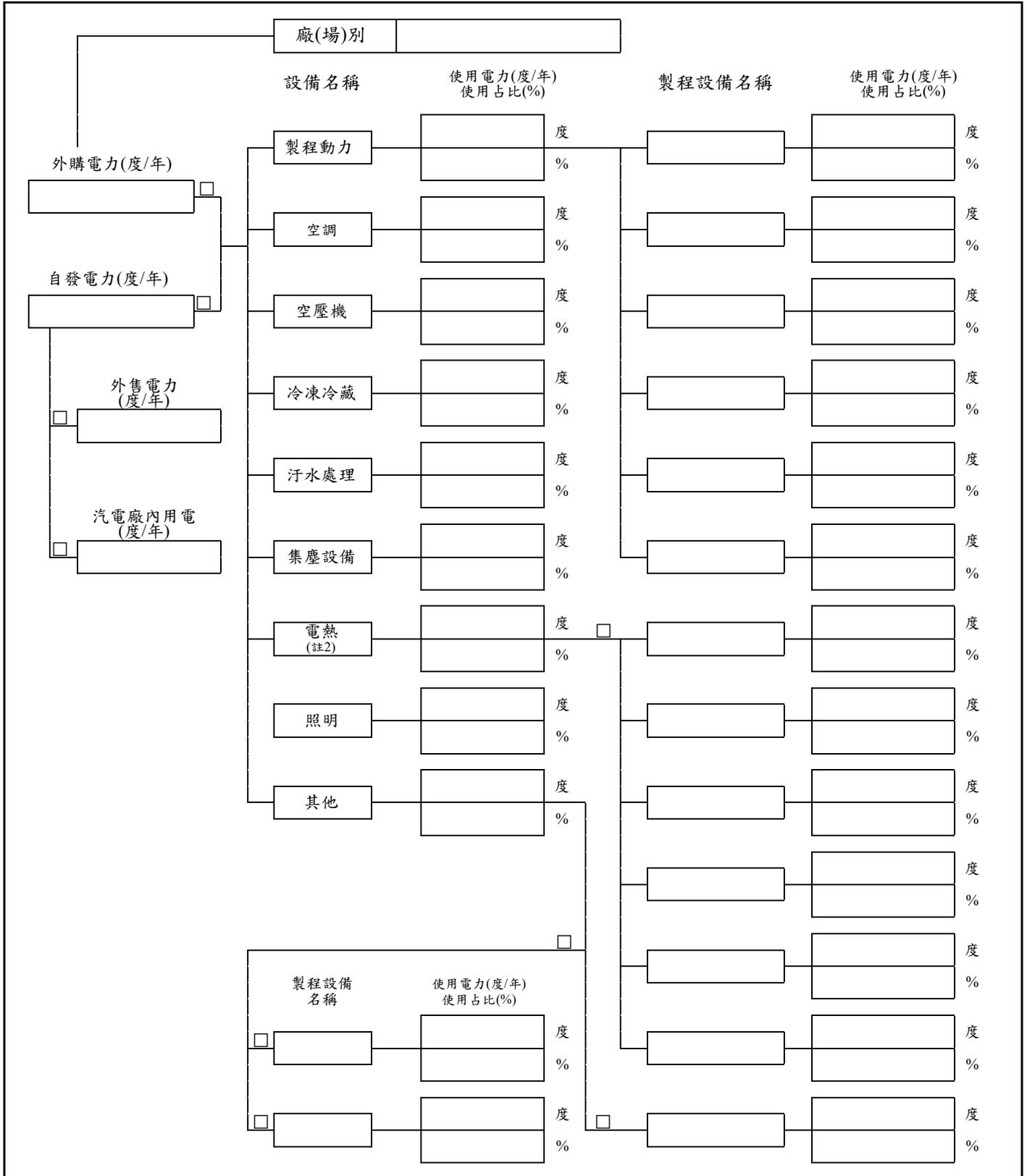
<請簡述重要項目>

2. 預定每年節約能源目標

節能總量 \_\_\_\_\_ 公秉油當量    減少CO<sub>2</sub>排放量 \_\_\_\_\_ 公噸

附件四

111年經濟部節能標竿獎表揚活動  
生產性質行業/非生產性質行業能源流向分析  
 生產性質行業-電能平衡圖





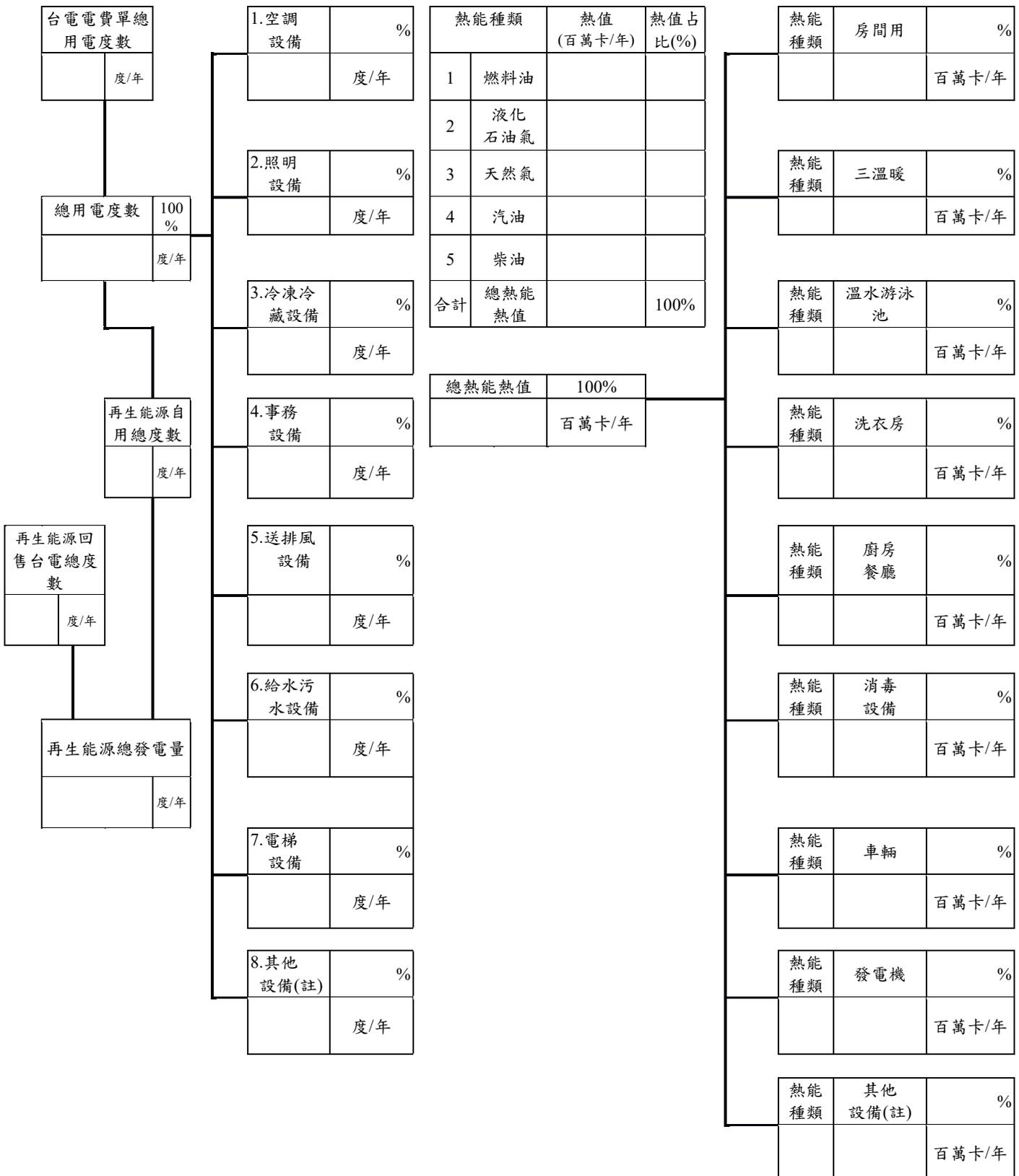
## 非生產性質行業-電能用量/熱能用量平衡圖

電能用量平衡圖

熱能用量平衡圖

電力使用分布百分比%

熱能使用分布百分比%



註：貴單位如有未列於「電(熱)能用量平衡圖」之設備(如：電台發射器、水處理設備、鍋爐泵及風車、電熱水器、瓦斯爐、熱水器等)，請於「其他設備」欄內敘明。

附件五

111年經濟部節能標竿獎表揚活動  
分項節約能源措施及成效資料表

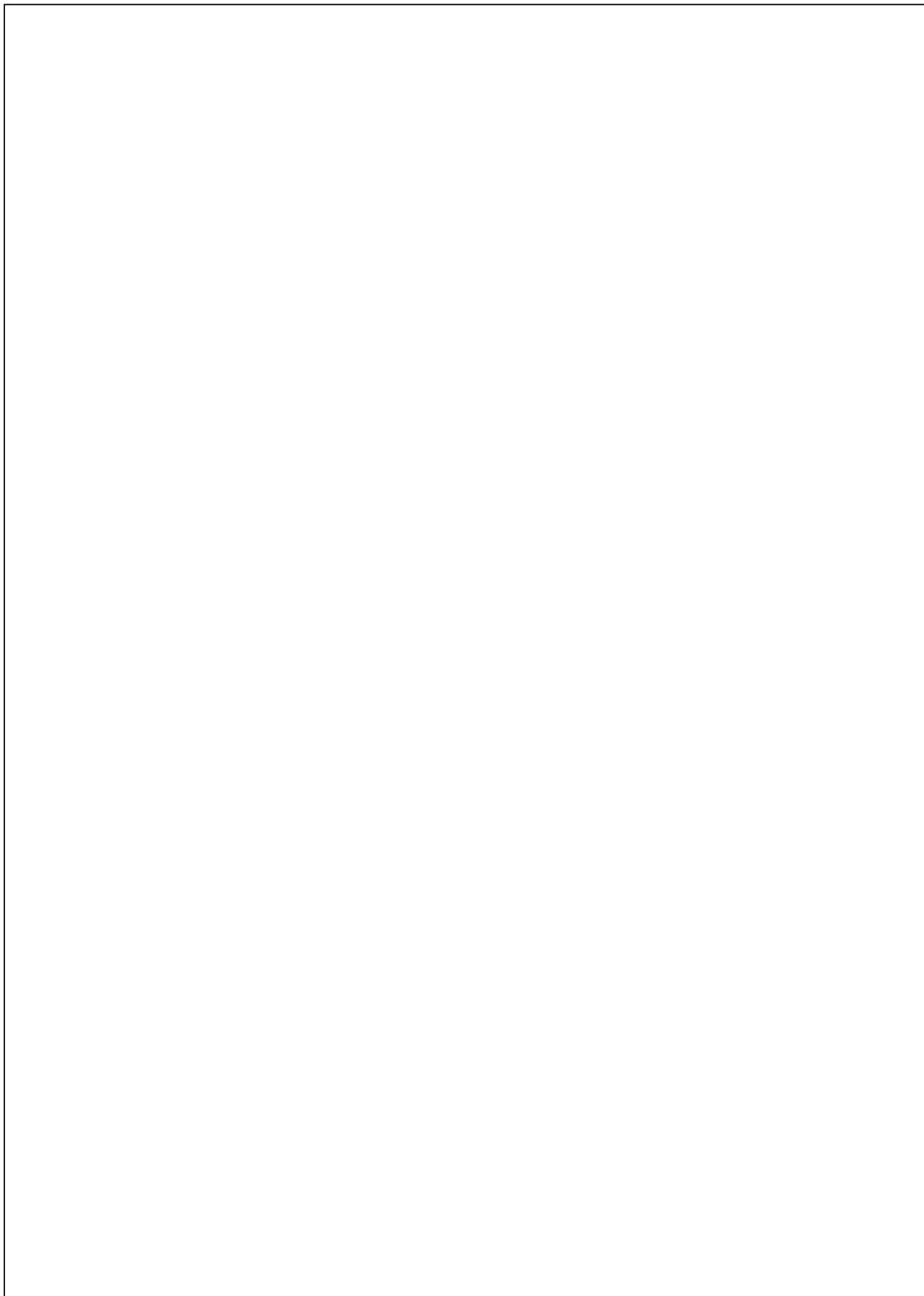
(含夏月推動之節電措施)

編號：

申請單位名稱			
分項節能措施		實施日期	
技術類別	<input type="checkbox"/> 製程設備	<input type="checkbox"/> 公用設備	<input type="checkbox"/> 空調系統
	<input type="checkbox"/> 電力系統	<input type="checkbox"/> 照明系統	<input type="checkbox"/> 能管系統
<input type="checkbox"/> 全年度推動之節能措施		<input type="checkbox"/> 針對夏月期間推動之節電措施	
節能措施	(簡述本項節約能源或抑低二氧化碳排放主題採取之具體措施)		
設計理念或改善流程	(若為措施改善請簡述改善前後狀況、若為建廠設計請簡述設計理念及與傳統設計之差異點，以圖表或流程圖輔以簡單文字說明)		
節能成效	(請詳列計算各項節能數量及CO <sub>2</sub> 減量之過程，並換算成金額「仟元」。請參照附表二換算可抑低CO <sub>2</sub> 之排放量「公噸」。)		
	節省電力：_____千度/年		
	天然氣：_____m <sup>3</sup> /年		
	其他能源：_____	能源效益：_____公秉油當量/年	減碳量：_____公噸/年
	節省費用：_____仟元/年	投資金額：_____仟元	回收年限：_____年

備註：請選定較重要之節約能源或抑低二氧化碳排放主題（至少五項）填寫、每項主題各填寫一份，如不敷使用，請自行影印。

# 附 件



備註：本頁可檢附節能相關資料及照片

附件六

## 經濟部節能標竿獎選拔承諾書

本公司申請111年經濟部節能標竿獎表揚活動，特此承諾自報名之日前三年內未曾發生重大環保違規、重大職災或欠稅（包括國稅與地方稅）之情事。

前開所指重大環保違規係指曾被主管機關連續處罰或有惡劣、蓄意污染行為；重大職災係指發生勞動檢查法施行細則第31條之情形。

如經發現有違反申請辦法情事發生，本公司基於未真實自我揭露之情事下同意主辦單位撤銷申請資格，亦將無條件放棄獎項、返還獎座與相關費用。

此致

經濟部能源局

公司名稱：

公司印信：

中華民國            年            月            日

附表一

111年節能標竿獎表揚活動評審項目及權重

評 審 項 目	權 重%
一、能源管理及查核制度實施情形	15
1. 建立能源查核專責組織	
2. 節約能源提案及改善獎勵機制	
3. 參與政府節能推廣活動、推動組織節能宣導及員工節能教育訓練	
二、採行節約能源具體措施	25
1. 節約能源措施之正確性及完整性	
2. 節約能源技術創新性與員工發想參與	
3. 節約能源措施具示範推廣性	
4. 主要產品單位耗能(單位樓地板面積耗能)	
5. 配合夏月節電加強推動之實質節電作為	
三、整體節約能源成效	15
1. 節約能源措施多元性及案件數	
2. 節能量、減少二氧化碳排放量及節約率	
四、整體節約用電成效	15
1. 節約用電措施多元性及案件數	
2. 節電量、減少二氧化碳排放量及節約率	
五、未來節約能源措施及目標計畫	15
1. 節約能源計畫是否具體可行	
2. 節能目標是否具挑戰性	
3. 企業淨零排放推動策略及目標(以節能減碳為主)	
六、其他事蹟	15
1. 節能技術擴散、導入ESCO服務、永續經營理念、循環經濟、使用低碳或淨潔能源等	
2. 性平工作推動(包含:營造性別平等友善職場工作環境、推動彈性工作時間地點、企業僱用二度就業婦女及中高齡勞工、鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工..等)	
合 計	100

## 填表說明

本報名資料分為報名表及評選資料等 2 部分。茲將填表重點說明如下：

### 一、報名表 (P6)：(附件一)

1. 申請單位為企業主體名稱，代表機構為本次參賽之分支機構或分廠。
2. 年營業額：指該廠(單位)前一年全年之營業總額，請以"萬元"為單位填寫。
3. 請貴企業蓋章後於報名截止前填具報名表寄回。

### 二、評選資料：

1. **節能事蹟摘要表(P7、P8)**：本表填具內容主要以條列節能推動事項、能源管理、各項工作之節能成效及數據，並簡述整體之節能成效，對照附表二(P19)進行能源使用量與CO<sub>2</sub>換算，更詳細內容請填寫至成效資料表及提供當附件使用。
2. **能源管理與節約能源推動調查表(P9、P10)**：本表主要針對貴廠(單位)能源管理實際運作情形及所實施之節約能源項目進行勾選及調查，並請提供貴廠(單位)之單位產品耗能。
3. **分項節約能源措施及成效資料表(P14)**：本表為詳述績優事蹟摘要表中之各項節約能源或抑低二氧化碳排放工作項目，每項主題填寫一份，內容可包含設計理念、改善方案、推動流程，除文字敘述亦可以輔以流程圖、設計圖或圖片等方式說明，並於節能成效處，詳列該項工作節能成效之計算方式，並換算成金額或抑低二氧化碳排放量。
4. 本獎項主要針對為油、電、煤、氣四類能源耗用進行節約能源改善及推動成效進行評比，請貴廠(單位)依所推動之實際資料填報，並請以下列單位表示。
  - (1) 油：包含原油、燃料油、汽油、液化油、潤滑油、柏油、溶劑油、石油腦...等，節約量請以計算至 **"公秉 (KL)"** 為單位。
  - (2) 電：電力節約量請以計算至 **"千度 (MWh)"** 為單位。
  - (3) 煤：包含原料油、燃料煤、自產煤、焦煤、煤球、石油焦...等，節約量請以計算至 **"公噸 (Tons)"** 為單位。
  - (4) 氣：分為氣態與液態二類，氣態包含煤氣、高爐氣、煉油氣、LNG、天然氣...等，節約量請以計算至 **"立方公尺 (m<sup>3</sup>)"** 為單位；液態包含LPG...等，其單位請以 **"公秉 (KL)"** 計，註：算液化石油氣 (LPG)：1公斤 (kg)=1.786公升 (liter)。
5. 節能成效請換算成金額或CO<sub>2</sub>排放量，金額請以計算至 **"仟元"** 為單位；CO<sub>2</sub>排放量請以計算至 **"公噸(Tons)"** 為單位。
6. 盡可能提供照片或文件影本為附件資料以為佐證。

附表二

二氧化碳排放指數(能源耗用量與CO<sub>2</sub>換算表)

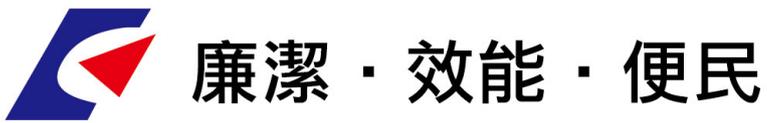
排放源類別	燃料別	CO <sub>2</sub> 排放指數		熱 值	
		原始單位		Kcal/原始單位	KLOE/原始單位 x 10 <sup>-3</sup>
		單位	Kg-CO <sub>2</sub>		
煤	自產煤	Kg	2.3329	5,890	0.6544
	原料煤	Kg	2.6933	6,800	0.7556
	燃料煤	Kg	2.4081	6,080	0.6756
	無煙煤	Kg	2.9221	7,100	0.7889
	焦煤	Kg	2.6933	6,800	0.7556
	煙煤	Kg	2.4081	6,080	0.6756
	次煙煤(發電業)	Kg	1.9715	4,900	0.5444
	次煙煤(其他)	Kg	2.2532	5,600	0.6222
	褐煤	Kg	1.2026	2,844	0.3160
	油頁岩	Kg	0.9529	2,127	0.2363
	泥煤	Kg	1.0354	2,333	0.2592
	煤球	Kg	1.5512	3,800	0.4222
	焦炭	Kg	3.1359	7,000	0.7778
燃料油	石油焦	Kg	3.3473	8,200	0.9111
	航空汽油	L	2.1981	7,500	0.8333
	航空燃油	L	2.3948	8,000	0.8889
	原油	L	2.7620	9,000	1.0000
	奧里油	Kg	2.1190	6,573	0.7303
	液化天然氣(LNG)	m <sup>3</sup>	2.1139	9,000	1.0000
	煤油	L	2.5588	8,500	0.9444
	頁岩油	Kg	2.7946	9,106	1.0118
	柴油	L	2.6060	8,400	0.9333
	車用汽油	L	2.2631	7,800	0.8667
	蒸餘油(燃料油)	L	3.1110	9,600	1.0667
	液化石油氣(LPG)	L	1.7529	6,635	0.7372
	石油腦	L	2.3938	7,800	0.8667
	柏油	L	3.3787	10,000	1.1111
	潤滑油	L	2.9462	9,600	1.0667
其他油品	L	2.7620	9,000	1.0000	
燃料氣	乙烷	m <sup>3</sup>	2.8602	11,090	1.2322
	天然氣	m <sup>3</sup>	1.8790	8,000	0.8889
	煉油氣	m <sup>3</sup>	2.1704	9,000	1.0000
	焦爐氣	m <sup>3</sup>	0.7808	4,200	0.4667
	高爐氣	m <sup>3</sup>	0.8458	777	0.0863
	電力	kWh	0.502	860	0.0956

註1：1KLOE=9.0 × 10<sup>6</sup> Kcal，1度電產生0.502 Kg CO<sub>2</sub> (電力排放係數依經濟部能源局公告之「109年度電力排放係數」計算)。

註2：各類能源熱值及公升油當量計算依經濟部能源局公告之「能源產品單位熱值表」計算(110年5月14日更新)。

註3：各類能源CO<sub>2</sub>排放係數依環保署公告之「固定源與移動源(燃料) CO<sub>2</sub>排放係數」計算(溫室氣體排放係數管理表6.0.3版)。

資料來源：經濟部能源局網站 ([http:// www.moeaboe.gov.tw/](http://www.moeaboe.gov.tw/))



主辦單位



經濟部能源局

執行單位



工業技術研究院

Industrial Technology  
Research Institute

新竹縣310竹東鎮中興路四段195號24館210室  
Tel:(03)591-8014 Fax:(03)582-0471  
<http://www.energypark.org.tw>





# 經濟部能源局 業界能專計畫申請須知



經濟部能源局  
Bureau of Energy,  
Ministry of Economic Affairs

111 年 11 月 版

主辦單位：經濟部能源局  
計畫管理單位：財團法人中衛發展中心

業界能專計畫管理辦公室  
地址：104 臺北市中山區復興北路 2 號 6 樓之 8  
諮詢電話：(02)8772-1953 ext.605 ~ 612  
傳真號碼：(02)8772-3153



經濟部能源局網址：<https://www.moeaboe.gov.tw>  
業界能專計畫資訊網：<https://www.etp.org.tw>  
(申請須知內容若有變動，請以能源局網站公告為主)

## 目 錄

壹、前言	1
貳、補助範疇	1
參、申請資格	1
肆、受理期間、申請方式及應備資料	1
伍、送件地點與諮詢服務	3
陸、計畫申請	3
柒、計畫審查	4
捌、計畫簽約與履約保證	5
玖、計畫執行	6
拾、其他注意事項	7
拾壹、保密原則與聲明	8

## 附 件

附件一：計畫申請相關表格	附件-1
附件二：大型計畫構想書格式	附件-6
附件三：計畫書格式	附件-14
附件四：申請計畫函文（範本）	附件-62
附件五：專案計畫契約書（範本）	附件-63
附件六：經費補助範圍與編列原則及查核準則	附件-75
附件七：銀行履約保證金保證書（範本）	附件-87
附件八：工時卡與研究紀錄簿（範本）	附件-88
附件九：計畫簡報大綱	附件-92
附件十：研究重點推動項目	附件-93

# 經濟部能源局業界能專計畫申請須知

## 壹、前言

經濟部能源局（以下簡稱本局）為鼓勵企業開發能源科技及創新應用及相關服務，促進能源產業之分工及整合，以提升我國能源科技之研究及發展，爰依據「經濟部協助產業創新活動補助獎勵及輔導辦法」，以補助方式推動「經濟部能源局業界能專計畫」（以下簡稱業界能專），為使計畫申請、審查、執行及其相關作業有所依據，特訂定本須知。

## 貳、補助範疇

一、本須知之補助範疇，以下列研發計畫為限：

- (一) 進行能源領域前瞻技術、創新應用、關鍵技術研發、產品或技術增值與系統整合之開發及示範驗證。
- (二) 關鍵技術超越國內技術水準，並能帶動產業發展之產品（材料、零組件及設備）開發。

二、前項所稱研發計畫，係指公司新進行開發之研發計畫，而不包含製程（工程）改善之計畫或已開發、生產、應用之技術或產品，且不包含產品推廣、銷售等商務運作。

## 參、申請資格

一、國內依公司法登記成立之本公司。

二、非屬銀行拒絕往來戶，且公司淨值為正值。

- (一) 非拒絕往來之資料日期，由本局或本局委託之法人或團體，委由財務輔導單位於應查詢期間查得之資料日期為準。
- (二) 受理申請後至完成簽約前，如依據新查得之票信資料，確認申請者有拒絕往來之事實，視同不符合申請資格，本局或本局委託之法人或團體將停止審查或簽約作業。
- (三) 公司淨值之認定，以申請時最近一年度會計師財務簽證之查核報告書為準；若無會計師簽證之查核報告書，則以營利事業所得稅結算申報書之資產負債表為準。公司於計畫申請當年度始登記成立者，得以公司設立登記資本額查核報告書，及最近一期會計師期中查核/核閱報告或申請前一個月之自編財務報表代替。如公司淨值原為負數，但於計畫申請前辦理增資，期中財務報表已轉為正值，視同符合申請規定。

三、不得為陸資來臺投資事業；其依「經濟部投資審議委員會」之「陸資來臺投資事業名錄」認定之。

## 肆、受理期間、申請方式及應備資料

一、受理期間：採隨到隨受理。

二、申請方式：本計畫採線上填寫申請資料，並上傳計畫書電子檔，完成後自系統列印

申請資料並加蓋公司及負責人印章之正本文件，連同第五項應備資料及份數，一併函送。

三、申請網址：<https://etp.csd.org.tw>

四、計畫類型：

(一)大型計畫：總經費達新臺幣五千萬元以上。

(二)一般型計畫：總經費未達新臺幣五千萬元。

五、應備資料包含：

(一)大型計畫

1. 計畫申請表、申請公司基本資料表、迴避人員清單及查詢票債信資料同意書各一式二份。

2. 大型計畫構想書一式三份。

3. 最近三年會計師財務簽證之查核報告書一式一份。

(1)若無會計師財務簽證之查核報告書，則以營利事業所得稅結算申報書之資產負債表、損益及稅額計算表影本取代。

(2)公司於計畫申請當年度始登記成立者，得以公司設立登記資本額查核報告書，以及最近一期會計師期中查核/核閱報告或申請前一個月之自編財務報表代替。

(3)所附文件如為影本，請加蓋公司及負責人印章。

(二)一般型計畫

1. 計畫申請表、申請公司基本資料表、迴避人員清單及查詢票債信資料同意書各一式二份。

2. 計畫書一式三份。

3. 最近三年會計師財務簽證之查核報告書一式一份。

(1)若無會計師財務簽證之查核報告書，則以營利事業所得稅結算申報書之資產負債表、損益及稅額計算表影本取代。

(2)公司於計畫申請當年度始登記成立者，得以公司設立登記資本額查核報告書，以及最近一期會計師期中查核/核閱報告或申請前一個月之自編財務報表代替。

(3)所附文件如為影本，請加蓋公司及負責人印章。

六、聯合申請之應備資料除前項所列之規定外，應依下列規定辦理：

(一)申請表應採用聯合申請之表格。

(二)所提構想書或計畫書之各項內容，應彙整主導廠商及聯盟廠商之資料。

(三)主導廠商應於申請計畫時檢附最近三年會計師財務簽證之查核報告書，聯盟廠商應檢附最近一年會計師財務簽證之查核報告書。

- 七、應備資料如未符合規定，本局或本局委託之法人或團體得通知限期補件。
- 八、本須知所稱文件齊備日，係指申請者依本須知規定備齊應備資料函送申請，經本局或本局委託之法人或團體確認無誤後，以電子郵件通知之日期。

## 伍、送件地點與諮詢服務

- 一、送件地點：業界能專計畫管理辦公室（臺北市復興北路2號6樓之8）
- 二、服務窗口：
  - 電話：(02)8772-1953 ext. 605 ~ 612
  - 傳真：(02)8772-3153

## 陸、計畫申請

- 一、申請件數：單一公司於同一時期申請或執行之業界能專計畫，以不超過三項為原則；若參與聯合執行計畫，擔任主導廠商之計畫以一項為原則。
- 二、申請經費：
  - (一)申請本計畫之計畫期程為三年以內。計畫之補助比例，最高不得超過申請補助計畫全案總經費之百分之五十，其餘部分由申請單位自籌。
  - (二)計畫經費應與公司最近三年相關研究發展經費相當或與營業額之比例應在合理範圍。
  - (三)為確保計畫之自主性，無形資產引進及委託研究兩項經費合計，以不超過計畫補助經費百分之四十為原則。
- 三、申請者所提出之計畫內容，應符合本局公告之推動項目。當年度補助經費用罄時，本局得公告停止受理業界能專計畫之申請。
- 四、申請者提出計畫經審查未通過者，三個月內不得再提出申請。
- 五、聯合申請：
  - (一)本計畫可由符合申請資格之單一公司或二家以上公司聯合提出申請，如為二家以上公司聯合申請之計畫，應推派一家擔任主導廠商（其餘為聯盟廠商）。
  - (二)聯合申請之主導廠商及聯盟廠商應共同簽訂「業界能專合作契約書」。計畫主持人由主導廠商指派專人擔任，分項計畫主持人則由聯盟廠商各指派一人擔任為原則。
- 六、申請者申請補助時，應向本局或本局委託之法人或團體聲明下列事項：
  - (一)於五年內未曾有執行政府科技計畫之重大違約紀錄。
  - (二)未有因執行政府科技計畫受停權處分而其期間尚未屆滿情事。
  - (三)就本補助案件，未依其他法令享有租稅優惠、獎勵或補助。
  - (四)於三年內無欠繳應納稅捐情事。
  - (五)最近三年未有嚴重違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律或身心障礙者權益保障法之相關規定且情節重大經各中央目的事業主管機關認定之情事。

(六)公司負責人及經理人未具有「大陸地區人民來臺投資許可辦法」第三條所稱投資人之情事。

七、申請者拒絕為前項之聲明，本局或本局委託之法人或團體得不受理其申請案；其聲明不實經發現者，得駁回其申請；已核准補助者，得撤銷補助、依約解除契約，並追回已撥付之補助款。

## 柒、計畫審查

一、資格及財務審查：本局或本局委託之法人或團體辦理審查，得委由財務輔導單位協辦查詢申請者之公司及負責人所有銀行存款帳戶之票信與債信、存款實績及往來情形。

### 二、計畫審查

(一)書面審查：申請者之資格及財務審查符合規定者，應自文件齊備之日起一個月內完成計畫書書面審查；未符合規定者，得不辦理書面審查。

#### (二)大型計畫

##### 1. 大型計畫構想審查

申請大型計畫應依據計畫構想提出計畫構想書，由計畫構想審查會議確認計畫構想可行性。經同意後再提細部計畫書送審；不同意者，本局或本局委託之法人或團體應通知申請者審查結果。

##### 2. 計畫審查會議

(1)計畫審查會議由本局或本局委託之法人或團體召開，審查重點包含計畫執行內容、執行能力、人力及經費合理性、預期成果及效益與計畫管理能力等，並以現場審查方式為原則。

(2)申請計畫期程為一年以上者，其審查範圍係以全程計畫執行範圍為準。

(3)申請者（聯合申請者，應包括主導廠商及聯盟廠商）應依本局或本局委託之法人或團體通知，派員出席計畫審查會議。

(4)為協助推行前瞻基礎建設下設計畫，申請計畫內之項目進駐沙崙智慧綠能科學城示範場域，平均分數加三至五分。

(5)計畫審查會議後，本局或本局委託之法人或團體應通知申請者審查結果。

#### (三)一般型計畫

##### 1. 計畫審查會議

(1)計畫審查會議由本局或本局委託之法人或團體召開，審查重點包含計畫執行內容、執行能力、人力及經費合理性、預期成果及效益與計畫管理能力等。

(2)申請計畫期程為一年以上者，其審查範圍係以全程計畫執行範圍為準。

- (3)申請者（聯合申請者，應包括主導廠商及聯盟廠商）應依本局或本局委託之法人或團體通知，派員出席計畫審查會議。
- (4)為協助推行前瞻基礎建設下設計畫，申請計畫內之項目進駐沙崙智慧綠能科學城示範場域，平均分數加三至五分。
- (5)計畫審查會議後，本局或本局委託之法人或團體應通知申請者審查結果。

### 三、計畫決審

- (一)除資格及財務審查不符規定之案件外，本局應召開計畫決審會議，就計畫審查會議之審查結果進行計畫決審。
- (二)屬計畫審查會議推薦案件之申請者(聯合申請者，應包括主導廠商及聯盟廠商)，應依據審查意見修正計畫書，並依本局通知，準備簡報及派員出席計畫決審會議。
- (三)計畫決審會議應自文件齊備之日起四個月內完成，本局得邀請行政院科技會報辦公室、國家科學及技術委員會及經濟部技術處等各部會署代表，以及專家學者出席審查，並依審查結果核定計畫開始日期、補助經費及期程。
- (四)計畫決審會議後，本局或本局委託之法人或團體應通知申請者決審結果。

### 捌、計畫簽約與履約保證

- 一、決審結果通過之計畫申請者（以下簡稱執行單位），應於補助核准函所定期間內與本局或本部委託之法人或團體簽訂補助契約。執行單位如無法於限期內辦理，應事先來函敘明事由申請展延；經同意後始得展延簽約期限，最長以一個月為限。執行單位逾期（含逾越展延期限之情形）未簽訂補助契約者，核准函失其效力。
- 二、執行單位於申請計畫時應已詳讀本須知，並考量本身研發人力與資源；若經審查通過核定而不辦理簽約者，本局或本局委託之法人或團體得自核准函失效之日起一年內不受理其業界能專之申請。但如係因技術、市場、情事變更、不可抗力或其他不可歸責事由所致，且已提出明確合理之說明者，不在此限。
- 三、執行單位應依補助契約及計畫書所定內容執行計畫，且應依補助契約提交銀行履約保證金保證書。
- 四、聯合執行
  - (一)由主導廠商與本局或本局委託之法人或團體簽訂補助契約。
  - (二)主導廠商應負責或協調銀行履約保證金保證書之提交事宜。
  - (三)補助經費由本局或本局委託之法人或團體撥付主導廠商，再由主導廠商撥付予聯盟廠商。

## 玖、計畫執行

### 一、經費運用管理

(一)執行單位應新設專戶儲存並單獨設帳；補助經費及自籌款應依計畫書及補助契約規定予以運用及管理。

(二)補助科目範圍，限於與審查通過計畫相關之下列項目：

1. 創新或研究發展人員之人事費。
2. 消耗性器材及原材料費。
3. 創新或研究發展設備之使用費及維護費。
4. 無形資產之引進。
5. 委託研究或驗證費。
6. 差旅費。

(三)計畫之補助經費及自籌款，均列入查核範圍，其經費編列應符合業界能專「經費補助範圍與編列原則及查核準則」。

(四)補助經費專戶所衍生之利息、計畫執行結束後之結餘款及經查核後認定不予核銷之補助經費調減數，應全數繳回本局。

(五)執行單位應於計畫結束後帳務查核前，辦理計畫所設專戶之結清銷戶。

二、本局或本局委託之法人或團體得派員或委託專業機構前往執行單位(如為聯合執行，包含主導廠商及聯盟廠商)查核有關單據、帳冊及計畫執行狀況。執行單位應配合提供相關資訊，不得拒絕；主導廠商應負責彙整其他聯盟廠商之資料。

三、參與計畫人員均應填寫研究紀錄簿與工時卡，本局或本部委託之法人或團體得隨時進行查核。

四、如為聯合執行，主導廠商應具備研發專案管理之整合能力，負責處理及協調各公司共同執行本計畫所產生之權利義務、任務分工、經費分配及計畫管理等相關事宜。如發生聯盟廠商加入、退出或其他重大情形者，其計畫或契約變更或終止事宜，應依補助契約規定辦理。另依核准計畫進行之研發行為，如涉及公平交易法所稱之聯合行為，主導廠商應依法律規定另向公平交易委員會申請許可。

五、執行單位應於補助契約及計畫書所定方式及期間，依本局規定之格式提出執行進度報告，供本局辦理進度查核。

六、經計畫結案查證執行成果及查核計畫款項之運用情形後，執行單位應依補助契約規定方式、時間及份數，繳交全程執行總報告。

七、執行單位於完成計畫結案作業後，由本局或本局委託之法人或團體返還銀行履約保證金保證書。

八、計畫執行有下列情形之一者，本局或本局委託之法人或團體得依補助契約之約定停止撥付次期款，並追回其應返還之補助經費；依情節輕重，本局或本局委託之法人

或團體並得停止受理該執行單位申請業界能專一年至五年：

- (一)未依計畫推動業務或進度嚴重落後，且未能於本局或本局委託之法人或團體通知之期限內改善。
- (二)業務推動成效與計畫書所列內容差距過大，且未能於本局或本局委託之法人或團體通知期限內改善。
- (三)經本局或本部委託之法人或團體審查、查驗或驗收不合格，且未能於通知期限內改善。
- (四)未依補助款用途支用或有虛報、浮報之情事，且未能於通知期限內改善。
- (五)執行單位辦理採購，補助款占採購金額半數以上，且達政府採購法規定之公告金額以上者，違反科學技術研究發展採購監督管理辦法之相關規定。

### 拾、其他注意事項

- 一、申請者所提送之所有資料，均不予退還。
- 二、公司最近三年因嚴重違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大經各中央目的事業主管機關認定者，不得申請業界能專計畫，並應追回違法期間內依業界能專計畫所獲得之補助。依規定應追回補助者，應於追回之處分確定後，於網站公開該公司或企業之名稱。
- 三、申請者自申請之日起，不得就其申請行為、補助計畫、補助金額與申請者之其他商業行為作不當連結、進行不當宣傳或為其他使人受誤導或混淆之行為。如有前述情事，本局或本局委託之法人或團體得依法追究相關責任；如簽約後始發現前述情事，得依法終止或解除契約。
- 四、計畫之補助經費，依政府會計年度編列預算支應；本局或本局委託之法人或團體將依契約分期撥付經費予執行單位。若因政府年度預算刪減或凍結、政策調整或其他不可歸責之因素，致不足支應當年度應撥付經費者，本局或本局委託之法人或團體得依實際需求調整補助金額或為其他處置，執行單位不得異議，並不得對本局或本局委託之法人或團體提出損害賠償或其他任何請求。另計畫變更或契約終止事宜，依補助契約規定辦理。
- 五、接受業界能專補助，請落實性別平等政策，促進並保障女性以及跨性別、原住民或弱勢團體人士之就業機會。
- 六、計畫申請之申請表格式、計畫書格式及補助契約範本等附件，另於本局網站公告。
- 七、本須知中指明之各法令及相關規定，其後如有修正或變更者，應依各該最新修正或變更後之法令及相關規定辦理；但各該新法令或相關規定另有規定者，從其規定。
- 八、本須知未予指明之事項，悉依補助契約及政府相關規定辦理；本須知規定與補助契約條款如有不一致之處，以補助契約條款為準。

## 拾壹、保密原則與聲明

- 一、為確保審查作業之公平與保密性，相關人員均應遵守保密及利益迴避規定。
- 二、本局或本局委託之法人或團體並未推薦其他機構或人員（例如企管顧問公司）進行輔導，任何以本局或本局委託之法人或團體推薦之名進行輔導或關說等情事，均屬不實。

## 「經濟部工業局性別主流化標竿廠商遴選」

於 2 年辦理一屆的標竿廠商推薦流程:

一、於第一年辦理官方推薦，由各組依下列檢核表之性別友善指標，廣為推薦優良廠商備選，經過專家與本局推薦同仁訪談(官方訪談)，

預計各組分別推薦 2 到 4 家廠商:

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

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

## 111年科技產業園區性別平等友善職場標竿企業措施

序號	事業單位名稱	標竿企業作法	具體內容
1	易華電子股份有限公司 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置孕婦友善專用機車停車格，依員工需求彈性提供孕婦友善專用汽車停車位。</li> <li>2. 考量孕婦或中高齡員工需求，於衛生間特別設置扶手設施予以輔助。</li> <li>3. 以性別友善職場為出發點，考量不同國籍員工其他面向，將多元文化融入員工生活，提供不同飲食餐點供選擇。</li> <li>4. 提供製程線上孕婦無塵衣專屬標章，貼心保護避免碰撞。</li> <li>5. 母性健康保護確實且主動積極，從妊娠分娩期間關懷致復工評估，主動照顧並予以工作協助。</li> </ol>	積極建構及落實性別友善職場設施及措施，作法細緻，包括 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置孕婦友善專用機車停車格，依員工需求彈性提供孕婦友善專用汽車停車位。</li> <li>2. 考量孕婦或中高齡員工需求，於衛生間特別設置扶手設施予以輔助，並於廁間清楚公告請員工禮讓懷孕婦女或關節退化者優先使用，設想細微，臻善工作環境，珍視員工。</li> <li>3. 以性別友善職場為出發點，考量不同國籍員工擴及其他生活面向，將多元文化融入員工生活，因應異國族群提供不同飲食文化之餐點。</li> <li>4. 提供製程線上孕婦無塵衣專屬標章，貼心保護避免碰撞。</li> <li>5. 對於母性健康保護規定確實且主動積極，從女性勞工懷孕、孕期過程、生產期間時時關懷，並進行復工評估、主動瞭解身心狀況並協助與部門協調。</li> </ol>
2	國巨股份有限公司楠梓分公司 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 主動關懷懷孕員工，哺集乳室功能多元化，提供懷孕員工休息使用。</li> <li>2. 設置懷孕婦女親善座位以及停車位，提供員工在懷孕期間貼心與實質服務。</li> <li>3. 重視員工身心健康，為員工訂定專屬健康飲食資訊。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 友善孕婦及育有6歲以下兒童員工，於鄰近公司出入口附近規劃專屬停車位。</li> <li>2. 哺集乳室除符合勞動部基本規範外(專用冰箱、靠背椅、有蓋垃圾桶、電源設備、洗手設施等)，亦考量實際使用需求，購置消毒鍋、抱枕、沙發以提升員工使用舒適度，同時擴大使用效益，提供懷孕員工登記休息使用，並於使用規範中詳實訂定。</li> <li>3. 與營養師合作，為員工訂定專屬健康飲食資訊，張貼於餐廳公布欄，為照顧與關心員工身體健康之具體措施。</li> <li>4. 更新辦公環境舒適明亮，周邊提供咖啡機、飲水機、單人獨立空間視訊會議室等設施供員工使用，提升工作效率，臻善工作環境，珍視員工，實為企業標竿。</li> </ol>
3	成霖企業股份有限公司 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，營造健康與安全的職場文化，並鼓勵員工實際參與落實健康生活。</li> <li>2. 設立親善車位：安排鄰近辦公區域車位，提供給孕婦及行動不便員工優先申請使用。</li> <li>3. 增加女性廁間比例，減少排隊時間。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供完善的健康照顧服務，榮獲衛生福利部「健康職場促進標章」。</li> <li>2. 母性勞工健康保護：協助準備懷孕、懷孕中或哺乳中媽媽，提供更周全的保護。對職場上存在不利母性等因素進行風險評等，採取危害評估、控制及分級管理措施，安排與醫護人員與專業醫師面談，依醫師建議調整或更換工作等保護措施。</li> <li>3. 設立親善車位：安排鄰近辦公區域車位，提供給孕婦及行動不便員工優先申請使用。</li> <li>4. 增加女性廁間比例，減少排隊時間。</li> </ol>

## 111年科技產業園區性別平等友善職場標竿企業措施

序號	事業單位名稱	標竿企業作法	具體內容
4	和詮科技股份有限公司 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動母性保護友善職場，關懷員工提供更健康的職場。</li> <li>2. 重視新進員工性平概念，藉由專題訓練課程強化新員工性平認知。</li> <li>3. 企業內網資流通迅速，除了公開揭示，性平等相關資訊網路露出。</li> </ol>	提供舒適工作環境，使同仁紓解工作疲勞： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 配置職醫，照顧同仁健康；且針對妊娠中和妊娠後一年內的女性同仁加強母性保護。</li> <li>2. 彈性上下班時間，與幼兒園合作，協助員工兼顧家庭事業。</li> <li>3. 體貼不同需求的員工，廁所設置扶手增加施力點。</li> <li>4. 平時自辦教育訓練，議題包括與性平相關法令、平衡工作與生活等，規劃內網接露性平資訊的整理、定期的講座等，另新人教育訓練注入性平議題，強化員工性平概念。</li> </ol>
5	台虹科技股份有限公司 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為使員工能兼顧家庭與工作，提供同仁申請彈性上下班時間的性別友善措施。</li> <li>2. 規劃促進性別平等活動，包括性別平等教育訓練，與兼顧性別平等之節日活動，如針對母親節/父親節規劃不同活動內容。</li> <li>3. 建置及提供性別友善設施設備及服務，如舒適溫馨的哺集乳室與存放母乳專用冰箱、孕婦專用停車位、洗手間衛生坐墊紙、女性洗手間置物箱、夜間保全護送至停車場等貼心措施。</li> <li>4. 提供免費健康的午晚餐及多元化的飲食餐點選擇，並成立男女組成比例平衡的伙食委員會，即時掌握同仁對伙食方面的意見，讓同仁吃的健康及開心。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 優化給假，創造優質工作環境：體貼同仁有照顧家庭與生活的需求，經主管同意者，提供短期彈性上下班機制，同仁可兼顧家庭與工作。</li> <li>2. 活絡部門情誼與工作士氣：辦理球類、拔河、趣味競賽、慈善音樂會與孝親日等活動，增進跨部門間交流，打造友好活力工作團隊。</li> <li>3. 圖書室提供多種親子書籍。</li> <li>4. 夜深人靜下班時，員工可請保全人員陪同至停車場。</li> <li>5. 提供免費健康午、晚餐：準備營養均衡之豐盛餐點，種類包括自助餐及現煮麵食區，另有水果沙拉餐、有機蔬菜及素食便當供同仁免費取用。</li> <li>6. 成立員工關懷小組：經由健檢、心情溫度計篩檢，除了特定職務提供員工健檢，以及人資部門檢視員工的請假狀況，如發現員工有需要會主動提供協助必要時並透過專業單位給予專業諮詢。</li> <li>7. 多元溝通管道：為傾聽同仁心聲，透過與董事長及總經理下午茶有約、同仁意見箱、同仁討論區等，隨時掌握與回應同仁意見，提升同仁對公司向心力。</li> <li>8. 提供視障按摩服務：聘僱視障按摩師為正式員工，且有女性按摩師，讓視障按摩師也能有穩定、良好的職場社交生活，員工也可以享受到紓壓按摩消除疲勞的福利。</li> </ol>

## 111年科技產業園區性別平等友善職場標竿企業措施

序號	事業單位名稱	標竿企業作法	具體內容
6	琳得科先進科技股份有限公司 	1. 用心營造性別友善工作環境，工作環境舒適明亮且積極推動許多友善措施作為。 2. 性別友善職場措施用心設置，體貼員工工作方便性。 3. 設置多元公共空間，鼓勵員工利用、彼此交流，促進整體工作氛圍。	1. 除了基本的哺乳室、母乳冰箱等，於大門口設置母嬰停車位，且無障礙廁所等標示皆清楚。 2. 照護目前育嬰留停的同仁，專人定期電話關心，宣達公司目前狀況等。 3. 企業內部規劃為開放式，且較暗場域設置照明設備，整體明亮增加同仁上下班安全性，也不易發生碰撞。 4. 公司公共空間大且多元，休息室、餐廳等，以及運動場所，且無性別之分，鼓勵全體同仁一同交流使用。
7	香港商志盛實業股份有限公司台灣分公司 	1. 打造友善育兒環境，提供生育津貼及完善哺集乳室空間及設備，輔以提供相關補助津貼，如：婚喪喜慶補助等友善措施，致力於職場學習的成長與福利品質的提升。 2. 打造工作安心、生活開心與健康放心的友善職場，設置多項友善措施及設施。	1. 公司提供生育津貼值得鼓勵，哺集乳室設備齊全。 2. 整體而言公司環境舒適，且動線相當良好，並提供員工休息室。 3. 照護員工身心健康，除了定期醫師定期問診，也注重同仁飲食習慣，免費供餐並宣導健康飲食，還提供消暑飲品緩解產線的悶熱，預防熱衰竭。
8	凡事康流體科技股份有限公司 	凡事康公司營造性別友善職場，因應公司女性員工比例較高，提供貼心、友善的相關措施及設施，為員工著想來建立良善的勞資關係。	1. 優良工作環境：公司女性比例較高，廁所設置比男性多，提供半自動拖板車減輕工作負擔；定期更換工作崗位，避免職傷。 2. 貼心小細節：在轉角處設置凸面鏡，預防視線死角避免碰撞，減少碰撞保護員工。 3. 免費營養午餐：設置員工餐廳，且免費提供午餐，兼顧美味與營養，照顧同仁飲食之需求與健康。 4. 提供良好的托育措施：防疫、寒暑假等，若有需要可提出申請將孩童帶來公司照護，並且提供員工子女獎助學金申請。 5. 建立優良溝通管道，提供總經理信箱、管理部信箱，隱密安全申訴作業流程。 6. 完善健康照護： · 不定期舉辦健康講座，提供所有員工正確的預防保健等相關醫療知識，以加強員工健康觀念。 · 約聘特約護理師每月3次及醫師一年3次提供諮詢並關心同仁健康服務。 7. 多元福委會活動：委員會不定期籌劃及執行員工旅遊、員工聚餐、家庭日等各項活動。

## 111年科技產業園區性別平等友善職場標竿企業措施

序號	事業單位名稱	標竿企業作法	具體內容
9	歐榮環保科技股份有限公司 	1. 鼓勵懷孕員工申請彈性工作。 2. 員工懷孕與配偶生產，皆補助津貼。 3. 積極營造性別友善職場，重視員工互助合作及關懷氛圍，落實性騷擾防治宣導，鼓勵員工參與性別工作平等議題講習，並於會議中分享。	1. 鼓勵懷孕員工申請彈性工作。 2. 員工懷孕與男性員工配偶生產，皆補助津貼。 3. 以人為本的管理理念，主動關懷員工，體恤員工家庭生活，適時調整輪班時間以符合員工照顧家庭需求，使員工間成為友善相互信賴的夥伴，確為人性化工作場所。 4. 善用管理處辦理性別平等議題相關講習及活動資源，鼓勵員工參與性別工作平等議題或提升性別意識教育訓練。 5. 重視員工自我提升，鼓勵員工進行與工作相關證照考取，適時提供經費支持。 6. 提供員工生日禮金。

執行性別工作平等勞動檢查或訪查

## 檢查重點

1. 性別工作平等法第7條：違反招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷性別歧視禁止規定。
2. 性別工作平等法第8條：違反教育訓練性別歧視禁止規定。
3. 性別工作平等法第9條：違反福利措施性別歧視禁止規定。
4. 性別工作平等法第10條第1項：違反薪資給付性別歧視禁止規定。
5. 性別工作平等法第11條第1項：違反退休、資遣、離職及解僱性別歧視禁止規定。
6. 性別工作平等法第11條第2項：違反結婚、懷孕、分娩或育兒歧視禁止規定。
7. 性別工作平等法第13條第1項後段：未依規定訂定或揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
8. 性別工作平等法第13條第2項 未依規定於知悉性騷擾時採取立即有效之糾正及補救措施。
9. 性別工作平等法第21條：
  - 未依第14條規定給予生理假、違反禁止不利處分等規定（生理假）。
  - 未依第15條規定給予產假、違反禁止不利處分等規定（產假）。
  - 未依第15條規定給予安胎休養、違反禁止不利處分等規定（安胎休養）。
  - 未依第15條規定給予陪產假、產檢假、未依規定給陪產假、產檢假工資、違反禁止不利處分等規定（陪產假、產檢假）。
  - 未依第16條規定給予育嬰留職停薪、違反禁止不利處分等規定（育嬰留職停薪）。
  - 未依第17條規定給予復職、未依法通知及發給資遣費或退休金、違反禁止不利處分等規定（育嬰留職停薪復職）。
  - 未依第18條規定給予哺集乳時間、違反禁止不利處分等規定（哺集乳時間）。
  - 未依第19條規定減少或調整工時、違反禁止不利處分等規定（減少或調整工時）。
  - 未依第20條規定給予家庭照顧假、違反禁止不利處分等規定（家庭照顧假）。
10. 性別工作平等法第23條第1項：僱用受僱者100人以上，未依規定設置哺乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。
11. 性別工作平等法第36條：違反規定對申訴或協助他人申訴者，予不利處分等。

## 實地勘查

### ☆哺(集)乳室資料及設備查核

### 雇主設置員工哺(集)乳室檢核表檢查

1. 設置員工專用哺(集)乳室
2. 設置環境
3. 管理維護
4. 基本設施

### ☆勞工問卷調查(有疑義時)

- |            |         |
|------------|---------|
| 1. 家庭照顧假   | 2. 生理假  |
| 3. 育嬰留職停薪假 | 4. 產檢假  |
| 5. 陪產假     | 6. 哺乳時間 |

### ☆其他重要議題訪查

性別歧視、性騷擾防治申訴管道進行訪查。

## 書面檢查

1. 人員招募廣告。
2. 工作規則及人事規章(含教育訓練、福利措施、薪資管理辦法、獎金給付、工作場所性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法等)。
3. 勞工名卡(冊)。
4. 出勤紀錄(含請假紀錄)，未有請假紀錄部分擇進行勞工問卷調查。
5. 薪資清冊。
6. 促進工作平等措施(如生理假、產假…)相關申請制度，並調閱實際申請勞工人數資料。
7. 設置哺(集)乳室與托兒設施或托兒措施等相關資料。
8. 勞工請領勞工保險生育給付及育嬰留職停。薪津貼情形。

符合規定

未符合規定

依性別工作平等規定辦理處分或輔導

111年度性別工作平等專案調查結果紀錄表(編祥圖區)										檢查情形概述						
序號	事業單位	員工人數	男(移工)	女(移工)	男(含移工)	女(含移工)	生理假 人	產檢假 人	陪產假 人	產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停 人	哺(集)乳室	托兒設施/借施(方式)	檢查情形概述	
															時數	時數
1	易華電子股份有限公司	790	70	135	2071	332	2	16	6	237.5	2	5	24	有 無	有 無	1.訪查時間：111年1月13日下午14時00分。 2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男2人、女3人)共計5人、育嬰留停(男1人、女4人)共計5人、防疫照顧假(男9人、女18人)共計27人。 4.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查 8.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9.其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解，並有注意法令修正進度。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：110年無性騷擾申訴案件。 (3)已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，惟建議應依勞動部範本進行修正以利遵循。 (4)工作規則為依性別工作平等法第19條規定調整及減少工時規定，已建議下次修正時納入。
2	台灣北澤股份有限公司	333	27	0	44	112天3小時	3	7天	3	15天	90天	4	27月	有 無	有 無	1.訪查時間：111年1月14日上午9時40分。 2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男33人、女15人)共計48人、育嬰留停(男1人、女3人)共計4人、防疫照顧假(男19人、女8人)共計27人。 4.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查 8.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9.其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解，並有注意法令修正進度。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：110年無性騷擾申訴案件，依規定辦理及懲處，當事人無意見。 (3)已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，惟建議應依勞動部範本進行修正以利遵循。 (4)工作規則為依性別工作平等法第19條規定調整及減少工時規定，已建議下次修正時納入。

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人次	產檢假 人	產檢假 時數	陪產假 人	陪產假 時數	產假(人)	產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停 人	育嬰留停 月	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述			
3	日月電子股份有限公司	1286	529	757	81	52	139	340	3060	11	539	34	884	15	8	3	18	有 無	有 無	有 無	有 無	1.訪查時間：111年3月16日上午10時00分。 2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男4人、女4人)共計8人、育嬰留停(男0人、女3人)共計3人、防疫照顧假(男17人、女21人)共計38人。 4.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒設施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查)，設置托兒設施(三好幼兒園) 8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(海報 <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 其他-新人訓練，可複選) 9.其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解，並有注意法令修正進度。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：110年無性騷擾申訴案件。 (3)已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
4	福雷電子股份有限公司	3257	2060	1197	237	166	327	920	8280	19	1064	61	1220	15	25	11	66	有 無	有 無	有 無	有 無	1.訪查時間：111年3月16日上午10時00分。 2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男4人、女4人)共計8人、育嬰留停(男0人、女3人)共計3人、防疫照顧假(男17人、女21人)共計38人。 4.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒設施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查)，設置托兒設施(三好幼兒園) 8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(海報 <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 其他-新人訓練，可複選) 9.其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解，並有注意法令修正進度。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：110年無性騷擾申訴案件。 (3)已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停(人)	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述	
							人	人次	時數	人	時數	人							時數
5	日月光半導體製造股份有限公司	25813	14075	#####	588	3216	3125	9029	81261	215	####	358	8234	306	247	66	396	有 <input checked="" type="checkbox"/> (1) 無 <input type="checkbox"/>	1.訪查時間：111年3月16日上午10時00分。 2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男136人、女111人)共計247人、育嬰留停(男22人、女44人)共計66人、防疫照顧假(男226人、女412人)共計638人。 4.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查)，設置托兒設施(三好幼兒園) 8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他-新人訓練，可複選) 9.其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解，並有注意法令修正進度。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：110年無性騷擾申訴案件。 (3)已訂定並公開揭示性騷擾防治措施、申訴及復職辦法。
6	旺詮股份有限公司	498	187	311	9	97	229	556	4701	7	156	7	3	8	5	7	59	有 <input checked="" type="checkbox"/> (1) 無 <input type="checkbox"/>	1.訪查時間：111年6月17日下午15時00分。 2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女4人)共計5人、育嬰留停(男1人、女7人)共計8人、防疫照顧假(男5人、女18人)共計35人。 4.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選)

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人次	產檢假 時數	產檢假 人	陪產假 時數	產假 時數	產假 人	家庭照顧假 人	育嬰留停 人	育嬰留停 月	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述				
7	智崴資訊科技股份有限公司	275	179	96	0	0	22	59	358	6	239	7	320	6	15	4	16.5	有 無	有 無	有 無	有 無	<p>1.訪查時間：1111年6月17日下午17時00分。</p> <p>2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男9人、女6人)共計15人、育嬰留停(男0人、女4人)共計4人、防疫照顧假(男2人、女1人)共計3人。</p> <p>4.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定)</p> <p>6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input checked="" type="checkbox"/> (共計2人) 無 <input type="checkbox"/> 調查)</p> <p>8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input checked="" type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選)</p> <p>9.其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：皆依僑務性別工作平等法最新規定 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：申訴案件0件</p>
8	致茂電子股份有限公司高雄分公司	187	120	31	27	9	32	212	5	187	14	581	1344	141	2	3	有 無	有 無	有 無	有 無	<p>1.訪查時間：因應疫情書面訪查。</p> <p>2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3.自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男4人、女1人)共計5人、育嬰留停(男1人、女1人)共計2人、防疫照顧假(男4人、女0人)共計4人。</p> <p>4.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定)</p> <p>6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查)</p> <p>8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input checked="" type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選)</p> <p>9.其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：上述調查時間，高雄分公司並無接獲性騷擾案件通報，故無受理情形。</p>	

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述	
							人	人次	人	時數	人	時數			人	時數				人
9	南美特科技股份有限公司	197	155	39	3	0	1	2	16	1	40	4	146	1	0	0	0	有 無	有 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人、防疫照顧假(男6人、女3人)共計9人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定。有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。 (員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 新人教育訓練 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：了解 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：無
10	塑貝科技股份有限公司	110	58	32	17	3	14	112	0	0	0	0	0	0	51	0	0	有 無	有 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男15人、女2人)共計17人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人、防疫照顧假(男9人、女2人)共計9人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定。有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。 (員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input checked="" type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：由管理處或高雄市工業會等舉辦的活動學習。 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：近幾年沒有性騷擾申訴。公司針對每位入社員員工發放法令遵從守冊，內查公司申訴窗口聯絡資訊。

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人次	產檢假 時數	產檢假 人	陪產假 時數	產假 時數	產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停 人	育嬰留停 月	哺集乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述				
11	寶馬達股份有限公司	231	83	148	0	0	38	217	1764	3	72	2	80	2	1	6	38	有 無	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年10月25日下午2時0分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男0人、女1人)共計1人、育嬰留停(男1人、女5人)共計6人、防疫照顧假(男4人、女14人)共計18人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：積極參與本處辦理相關講習，瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件。 (3)該公司與補梓示範幼兒園簽訂契約，惟該幼兒園8/1已轉型非營利幼兒園，無法提供特別優惠，不適合作為簽約，已請另外方式提供(例如托兒津貼)
12	長華科技股份有限公司一廠	181	90	91	23	0	62	242	1851	2	88	3	72	1000	136	2	23.6	有 無	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男3人、女3人)共計6人、育嬰留停(男0人、女2人)共計2人、防疫照顧假(男2人、女13人)共計15人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無

附件3-2：加工出口區管理處勞動檢查紀錄  
經濟部成果報告第140頁

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人次	產檢假 人時數	產檢假 人時數	陪產假 人時數	產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停 人月	哺(集)乳室	托兒設施/厝 施(方式)	檢查情形概述						
13	長華科技股份有限公司二廠	599	369	230	56	44	162	506	3658	3	148	3	120	1544	592	8	54.7	有 無	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是■否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男6人、女13人)共計19人、育嬰留停(男2人、女6人)共計8人、防疫照顧假(男15人、女30人)共計45人。 4. 是□否■有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是□否■有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是□/否■有訂定) 6. 是■/否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是■/否□與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計人)無□調查) 8. 是■/否□宣導性別平等相關權益資訊(□海報 R 宣導會 □其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪等法令瞭解程度：瞭解。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無。
14	國巨股份有限公司楠梓分公司	1414	499	915	29	181	630	2683	26714	11	292	5	250	258天	278H	19	348	有 無	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月21日下午15時0分。 2. 人事系統是■否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男4人、女7人)共計11人、育嬰留停(男2人、女17人)共計19人、防疫照顧假(男254人、女429人)共計683人。 4. 是□否■有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是□否■有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是□/否■有訂定) 6. 是■/否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是■/否□與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計人)無□調查) 8. 是■/否□宣導性別平等相關權益資訊(□海報 □宣導會 □其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無相關申訴案件

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人次	生理假 時數	產檢假 人	產檢假 時數	陪產假 人	陪產假 時數	產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停 人	育嬰留停 月	哺(集)乳室	托兒設施/厝 施(方式)	檢查情形概述	
15	凌誠 科技 股份 有限 公司	120	56	64	0	0	23	56	333.5小 時	4	170	1	8	1344小 時	36小時	3	18	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月22日下午16時12分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，育嬰留停(男0人、女3人)共計3人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度： 依法令辦理相關作業 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形： 無申訴案件
16	台灣 雙葉 電子 公司	583	240	311	0	32	109	109	3314	4	72	8	1162	4	7	10	110/ 06/0 1-11 1/05 /31	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月16日下午15時00分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男2人、女5人)共計7人、育嬰留停(男2人、女8人)共計10人、防疫照顧假(男33人、女55人)共計88人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 工作規則雖未提及，但公司考勤管理規定中，有依照性別法申請減少工時之相關規定。 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度： 完全瞭解。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形： 依照公司ITFMS.V-02-13 性騷擾防治措施管理規定來執行。

附件3-2：加工出口區管理處勞動檢查紀錄  
經濟部成果報告第142頁

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人次	產檢假 人	陪產假 人	產假 時數	產檢假 時數	產假 時數	家庭照顧假 (人)	育嬰留停 人	哺(集)乳室	托兒設施/厝 施(方式)	檢查情形概述			
17	易華電股份有限公司	777	420	357	71	114	355	1928	15581.5	1	48	3	152	2人 896小時	6人 140小時	8	14	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年 9月13日上午10時。 2. 人事系統是■ <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男4人、女2人)共計6人、育嬰留停(男8人、女5人)共計8人、防疫照顧假(男11人、女21人)共計32人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是■ <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(■ <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：符合規定
19	台灣北澤股份有限公司	346	195	105	46	51	132	917h	1	40h	5	200h	3	38	5	30	有 無	有 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是■ <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男23人、女15人)共38人、育嬰留停(男2人、女3人)共計5人、防疫照顧假(男229人、女98人)共計327人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是■ <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(■ <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：完全瞭解。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：依照公司性騷擾防治措施管理規定來執行。	

附件3-2：加工出口區管理處勞動檢查紀錄  
經濟部成果報告第143頁

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人 人次	產檢假 人 時數	產檢假 人 時數	陪產假 人 時數	產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停 人 月	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
20	台灣愛光製股份有限公司	181	38	148	2	38	575	4446	0	0	0	51	2	有 無	有(1) 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男3人、女46人)共計51人、育嬰留停(男0人、女2人)共計2人、防疫照顧假(男0人、女12人)共計12人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：尚可 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：尚可
21	京瓷國際電子股份有限公司	171	24	109	9	24	395	3061	1	16	0	30天	1	有 無	有(1) 無	1. 訪查時間：111年06月24日下午16時00分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男2人、女4人)共計6人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人、防疫照顧假(男1人、女5人)共計6人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> R有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度： (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：
22	界霖科技股份有限公司	322	23	139	56	23	85	628	3	168	0	23人	4	有 無	有(註記備註號碼) 無	1. 訪查時間：111年6月24日下午04時30分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男9人、女14人)共計23人、育嬰留停(男 人、女4人)共計4人、防疫照顧假(男8人、女20人)共計28人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：尚可 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：沒有案件。

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
							人	人次	人	時數	人	時數			人	時數			
23	高準精密工業股份有限公司	153	3	48	26	41	156	1279	0	0	0	0	0	26小時	4		有 無	有 無  有(註記備註號碼) 無	1. 訪查時間：111年6月30日下午16時00分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女2人)共3人、育嬰留停(男0人、女2人)共計2人、防疫照顧假(男3人、女6人)共計9人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：依照公司性騷擾防治措施管理規定來執行。
24	華泰電子股份有限公司	5136	12	3224	1272	2456	###	102148	44	1128	36	1733	1869天/38人	553小時/19人	20	294	有 無	有(1) 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男6人、女13人)共計19人、育嬰留停(男5人、女15人)共計20人、防疫照顧假(男32人、女113人)共計145人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 <input type="checkbox"/> 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input checked="" type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他：新人訓，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：人資單位同仁均有培訓，具有一定程度的理解。 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：受理件數：0件

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假 人	生理假 時數	產檢假 人	產檢假 時數	陪產假 人	陪產假 時數	產假(人)	產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停 人	育嬰留停 月	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
25	達磨電子股份有限公司	177	41	126	0	10	110	530	1344.5	4	22	0	0	5人	10人	2	12	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年 06月 28日下午 13時 34分。 2. 人事系統是■否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女9人)共計10人、育嬰留停(男0人、女4人)共計4人、防疫照顧假(男0人、女1人)共計1人。 4. 是■否□有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是□否■有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是□否□有訂定) 6. 是■否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是■否□與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計 人) 無■調查) 8. 是■否□宣導性別平等相關權益資訊(■海報 □宣導會 □其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：目前無
26	SGS 台灣檢驗科技股份有限公司	963	584	379	0	26	3	456小時	12	213	5	13天	12	182人	4	66	有 無	有 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是V否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男 人、女 人)共計 人、育嬰留停(男 人、女 人)共計 人、防疫照顧假(男 人、女 人)共計 人。 4. 是V否□有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是□否V有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是□否V有訂定) 6. 是V否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是□否V與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計 人) 無V調查) 8. 是V否□宣導性別平等相關權益資訊( V海報 □宣導會 □其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪等法令瞭解程度：了 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無	
27	台灣通用器材股份有限公司 楠梓分公司	114	62	52	0	46	149	1126	0	0	1	40	2	7	1	6	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年10月4日上午10時。 2. 人事系統是■否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自109年10月1日至110年9月30日止，家庭照顧假(男3人、女4人)共計7人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人。 4. 是■否□有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是□否■有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是□否■有訂定) 6. 是■否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片)，無設置哺集乳室，若員工有需求，提供方案為 7. 是■否□與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計 人) 無■調查) 8. 是■否□宣導性別平等相關權益資訊(■海報 □宣導會 □其他，可複選)	

附件3-2：加工出口區管理處勞動檢查紀錄  
經濟部成果報告第146頁

序號	事業單位	員工人數	男(含移工)	女(含移工)	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假(人)	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述			
							人	人次	人	時數	人	時數			人	時數				人	月	人
28	興勤電子股份有限公司楠梓分公司	390	220	170	0	0	70	246	1910.5	5	252	3	136	8	7	9	42	有 無	有 無	有 無	(1) 無	1. 訪查時間：因應疫情書面訪查。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男 2 人、女 5 人)共計 7 人、育嬰留停(男 人、女 人)共計 人、防疫照顧假(男 13 人、女 34 人)共計 47 人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input checked="" type="checkbox"/> 共計 1 人)無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input checked="" type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：清楚 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無人申訴

111年度性別工作平等專業訪查結果紀錄表(前鎮區區)

序號	事業單位	員工人數		男	女	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢查情形概述
		男	女			人	人次	時數	人	時數	人			時數	人			
1	安天德百電股份有限公司	69	150	0	0	110	365	2,799	1	56	2	80	1	2	7	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年2月24日上午10時。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年9月1日至111年2月24日止，家庭照顧假(男0人、女1人)共計1人、育嬰留停(男1人、女1人)共計2人、防疫照顧假(男0人、女6人)共計6人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input checked="" type="checkbox"/> (備註1) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件
2	天二科技股份有限公司	192	209	39	13	95	390	2,989	4	160	4	100	27	1	6	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年3月2日下午2時45分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男10人、女17人)共計27人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人、防疫照顧假(男1人、女11人)共計12人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input checked="" type="checkbox"/> (備註1) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：清楚 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：近1年無
3	雷科股份有限公司	117	77	6	7	21	59	421	1	36	4	160	19	3	11	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年3月4日下午2時40分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男10人、女9人)共計19人、育嬰留停(男1人、女2人)共計3人、防疫照顧假(男3人、女4人)共計7人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input checked="" type="checkbox"/> (備註1) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢査情形概述	
							人	人次	時數	人	時數	人			時數	人				月
4	瑞儀光電股份有限公司	925	522	403	0	0	132	409	3,190	4	136	17	712	7	16	4	24	有 無	有 無	1. 訪査時間：111年4月1日上午10時。 2. 人事系統是■否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年9月1日至111年2月28日止，家庭照顧假(男5人、女11人)共計16人、育嬰留停(男1人、女3人)共計4人、防疫照顧假(男153人、女121人)共計279人。 4. 是□否■有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是■否□有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有□(註記備註號碼)無■ 6. 是■否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是■否□與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計 人)無□調查) 8. 是■否□宣導性別平等相關權益資訊(■海報 □宣導會 □其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件
5	新盛力科技股份有限公司	271	105	166	0	0	7	10	73	0	0	0	0	4	1	7	有 無	有 無	1. 訪査時間：111年4月6日上午10時。 2. 人事系統是■否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自111年1月1日至111年4月6日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人、防疫照顧假(男0人、女0人)共計0人。 4. 是□否■有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是□否■有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有■(備註1)無□ 6. 是■否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是■否□與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計 人)無■調查) 8. 是■否□宣導性別平等相關權益資訊(□海報 □宣導會 ■其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件	
6	明安國際企業股份有限公司高加分公司	282	131	151	0	0	34	75	527	1	20	2	128	2	3	2	17	有 無	有 無	1. 訪査時間：111年5月16日上午11時。 2. 人事系統是■否□電腦化。未電腦化原因： 3. 自111年1月1日至111年5月16日止，家庭照顧假(男2人、女1人)共計3人、育嬰留停(男0人、女2人)共計2人、防疫照顧假(男1人、女4人)共計5人。 4. 是□否■有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是□否■有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有■(備註1)無□ 6. 是■否□設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是■否□與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有□(共計 人)無■調查) 8. 是■否□宣導性別平等相關權益資訊(□海報 □宣導會 ■其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假	育嬰留停人	育嬰留停月	哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢查情形概述	
							人	人次	時數	人	時數	人								時數
7	和益科技股份有限公司	103	76	27	0	0	9	22	161	2	88	1	56	2人 600小時	3人 44.5小時	2	12	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年5月19日下午3時40分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自111年1月1日至111年5月19日止，家庭照顧假(男0人、女3人)共計3人、育嬰留停(男0人、女2人)共計2人、防疫照顧假(男0人、女0人)共計0人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input checked="" type="checkbox"/> (備註1) 無 <input type="checkbox"/> ) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件
8	加圖實業股份有限公司	9	2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月7日下午5時。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自110年11月1日至111年4月30日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人、防疫照顧假(男0人、女0人)共計0人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件
9	全台晶像股份有限公司	901	321	577	0	3	0	0	0	1	8	1	56	4人 (169日)	4人 (168小時)	3	6	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月8日下午5時。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年12月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男2人、女2人)共計4人、育嬰留停(男0人、女3人)共計3人、防疫照顧假(男6人、女39人)共計45人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input checked="" type="checkbox"/> (備註1) 無 <input type="checkbox"/> ) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：可 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：無

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照額假	育嬰留停人	育嬰留停月	哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢查情形概述	
							人次	時數	人	時數	人	時數								
10	台灣博士電子股份有限公司	494	170	324	2	29	161	366	2,398	3	108	2	80	3	27	3	16	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月15日下午3時30分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年12月1日至111年5月31日止，家庭照額假(男42人、女23人)共計27人、育嬰留停(男0人、女3人)共計3人、防疫照額假(男12人、女39人)共計51人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。 (員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪新制等法令瞭解程度：可 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無
11	華新科技股份有限公司高雄分公司	2,264	1,051	1,213	54	250	369	915	7,995	11	312	12	470	7	26	15	96	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月22日上午11時。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年12月1日至111年6月22日止，家庭照額假(男6人、女20人)共計26人、育嬰留停(男6人、女9人)共計15人、防疫照額假(男11人、女46人)共計57人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。 (員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪新制等法令瞭解程度：可 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無
12	光頓科技股份有限公司高雄分公司	381	151	230	16	72	82	191	1,481	2	73	1	40	14	3	8	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月22日下午3時。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自110年12月1日至111年5月31日止，家庭照額假(男5人、女9人)共計14人、育嬰留停(男0人、女2人)共計2人、防疫照額假(男5人、女8人)共計13人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。 (員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪新制等法令瞭解程度：有 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無	

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢查情形概述	
							人	人次	時數	人	時數	人			時數	人				月
13	研生 物科技 股份有 限公司	104	44	60	0	0	14	28	208	4	118	2	80	2	2人 28小時	2	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年6月24日上午10時。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自110年12月1日至111年6月24日止，家庭照顧假(男1人、女1人)共計2人、育嬰留停(男1人、女1人)共計2人、防疫照顧假(男1人、女2人)共計3人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：清楚瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無
14	華專科 技股份 有限公 司	1,966	863	1,103	21	294	124	234	1,744	1	10	3	89	5	8人 375.4小時	6	48	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年7月12日下午4時27分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男4人、女4人)共計8人、育嬰留停(男1人、女5人)共計6人、防疫照顧假(男11人、女14人)共計25人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：清楚瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無
15	台虹科 技股份 有限公 司	851	656	195	6	60	135	1,095	3	159	9	486	5	8	8	4	36	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年7月19日下午2時。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男5人、女4人)共計9人、育嬰留停(男0人、女5人)共計5人、防疫照顧假(男15人、女10人)共計25人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：清楚瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無

序號	事業單位	員工人數		男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假	育嬰留停	哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢查情形概述		
		男	女					人次	時數	人	時數	人	時數								
16	台灣日東電工股份有限公司	318	207	84	27	0	12	27	216	1	56	4	192	1	0	1	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年7月21日上午9時38分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自110年7月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男1人、女0人)共計1人、防疫照顧假(男4人、女6人)共計10人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input checked="" type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：尚可 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無	
17	高雄晶傑達光電科技股份有限公司	1,906	607	1,299	0	307	807	2,408	7,990	9	504	3	152	9	49人 392小時	16	144	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年8月4日下午2時30分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男11人、女38人)共計49人、育嬰留停(男1人、女15人)共計16人、防疫照顧假(男18人、女37人)共計55人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：非常瞭解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件
18	台灣日東電產三協股份有限公司	391	139	252	0	20	6	6	48	1	8	0	0	0	1	1	有 無	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年8月4日下午2時30分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自111年6月26日至111年7月25日止，家庭照顧假(男1人、女0人)共計1人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人、防疫照顧假(男2人、女12人)共計14人。 4. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則則是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input checked="" type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：可 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件	

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假	育嬰留停 人/月	哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢查情形概述	
							人	人次	時數	人	時數	人							時數
19	僑耀科技股份有限公司	100	49	51	0	0	7	15	82	0	0	0	0	0	0	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年8月9日下午3時35分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人、防疫照顧假(男0人、女0人)共計0人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input checked="" type="checkbox"/> (備註1) <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> ) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪新制等法令瞭解程度：可 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件	
20	台灣三井高科技股份有限公司	239	159	69	11	0	37	77	594	1	12	0	1	15	6	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年8月10日下午2時36分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男10人、女5人)共計15人、育嬰留停(男1人、女0人)共計1人、防疫照顧假(男24人、女16人)共計40人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> (備註1) <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> ) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪新制等法令瞭解程度：清楚 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無	
21	大地光纖股份有限公司	452	124	353	0	5	126	350	2,753	6	160	4	3	12人 312小時	3	14	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年8月10日下午4時25分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。 3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男0人、女12人)共計12人、育嬰留停(男1人、女2人)共計3人、防疫照顧假(男1人、女45人)共計46人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> (備註1) <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> ) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪新制等法令瞭解程度：了解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假	育嬰留停 人 月	哺(集)乳室	托兒設施/措施	檢查情形概述	
							人	人次	時數	人	時數	人							時數
22	湧盛電機股份有限公司	113	52	31	30	0	11	11	67	0	0	0	0	89	0	有 無	有 無	<p>1. 訪查時間：111年8月11日上午11時31分。</p> <p>2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。</p> <p>3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男2人、女5人)共計7人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人、防疫照顧假(男2人、女10人)共計12人。</p> <p>4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。</p> <p>5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定)</p> <p>6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片)</p> <p>7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查)</p> <p>8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選)</p> <p>9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：了解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件</p>	
23	奇鋁科技股份有限公司	324	100	224	0	0	253	660	5,132	0	2	112	2	10	1	6	有 無	有 無	<p>1. 訪查時間：111年8月12日上午10時21分。</p> <p>2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。</p> <p>3. 自111年1月1日至111年6月30日止，家庭照顧假(男1人、女9人)共計10人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人、防疫照顧假(男3人、女28人)共計31人。</p> <p>4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。</p> <p>5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定)</p> <p>6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片)</p> <p>7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查)</p> <p>8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選)</p> <p>9. 其他： (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：了解 (2)受理性騷擾申訴案件處理情形：無案件</p>

111年度性別工作平等專業訪查結果紀錄表(臺中港園區)																								
序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)											
							人	人次	人	時數	人	時數		人	時數	人	時數							
							家庭照顧假	育嬰留停	防疫照顧假	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢査情形概述												
							人	時數	人	時數	有 無	有 無												
1	香港志盛實業股份有限公司臺灣分公司	208	147	61	30	0	89	359	2524	7	236	4	160	5	21	430	6	34	17	756	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年 05 月 16 日下午 14 時 40 分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自 110 年 05 月 12 日至 111 年 05 月 12 日止，家庭照顧假(男 11 人、女 10 人)共計 21 人、育嬰留停(男 1 人、女 5 人)共計 6 人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形：薪資因職務而有差異，不因性別有差異。 10. 其他	
2	昱龍不銹鋼股份有限公司	124	88	36	39	2	4	28	0	0	1	40	0	8	80.5	2	16	5	158.5	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年 05 月 12 日下午 14 時 35 分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自 110 年 05 月 12 日至 111 年 05 月 12 日止，家庭照顧假(男 1 人、女 7 人)共計 8 人、育嬰留停(男 0 人、女 2 人)共計 2 人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他：佈告欄，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形：薪資因職務與資歷訂定，不因性別而有所差異。 10. 其他		
3	鑫業股份有限公司	217	123	94	43	4	27	89	548.5	2	61	1	40	2	15	297	1	12	5	64	有 無	有 無	1. 訪查時間：111年 5月16日下午2時00分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自 2021 年 5 月 16 日至 2022 年 5 月 16 日止，家庭照顧假(男 2 人、女 13 人)共計 15 人、育嬰留停(男 人、女 1 人)共計 1 人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形：不因性別而有薪資差異，薪資差異因工作類型與內容調整。 10. 其他	

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假		育嬰留停		防疫照顧假		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
							人	人次	人	時數	人	時數		人	時數	人	時數	人	月			
4	國學光業股份有限公司中港分公司	864	330	534	18	232	198	497	3804	13	446	4	160	11	13	285.5	20	91	46	2247.5	有 備註號碼	1. 訪查時間：111年5月16日下午2時00分。 2. 人事系統是☑否☐電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年05月16日至111年05月16日止，家庭照顧假(男5人、女8人)共計13人、育嬰留停(男0人、女20人)共計20人。 4. 是☑否☐有育嬰留停薪員工復職後再離職。 5. 是☐否☑有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有☑否☐有訂定) 6. 是☑否☐設置(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是☑否☐與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有☐(共計 人)無☑調查) 8. 是☑否☐宣導性別平等相關權益資訊(☐海報 ☑專會 ☑其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形：薪資因職務、學歷而有不同，不會因性別而有不同。 10. 其他
5	積水塑膠管材股份有限公司	250	148	102	49	1	31	237	4	132	0	0	3人 (117日)	514(HR)	2	9個 月	1148	HR	有 備註號碼	有 備註號碼	1. 訪查時間：111年5月16日下午15時15分。 2. 人事系統是☑否☐電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年5月17日至111年5月16日止，家庭照顧假(男20人、女42人)共計62人、育嬰留停(男 人、女 2 人)共計 2 人。 4. 是☐否☑有育嬰留停薪員工復職後再離職。 5. 是☐否☑有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有☑否☐有訂定) 6. 是☑否☐設置(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是☑否☐與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有☐(共計 人)無☑調查) 8. 是☑否☐宣導性別平等相關權益資訊(☐海報 ☑專會 ☑其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形： 10. 其他	
6	宇隆科技	385	177	208	14	75	29	77	586	6	160	4	109	7	25	644	4	24	18	964	有 備註號碼	1. 訪查時間：111年05月16日下午2時30分。 2. 人事系統是☑否☐電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年05月17日至111年05月16日止，家庭照顧假(男12人、女13人)共計25人、育嬰留停(男0人、女4人)共計4人。 4. 是☑否☐有育嬰留停薪員工復職後再離職。(1) 5. 是☑否☐有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有☑否☐有訂定) 6. 是☑否☐設置(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是☑否☐與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有☐(共計 人)無☑調查) 8. 是☑否☐宣導性別平等相關權益資訊(☑海報 ☑專會 ☑其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形： 10. 其他

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假		育嬰留停		防疫照顧假		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述		
							人	人次	人	時數	人	時數		人	時數	人	時數	人	時數				人	時數
7	世界中心科技股份有限公司	126	102	24	25	0	3	4	26	1	56	3	66	2人/71天	0	0	0	0	0	6	248	有 備註1) 無	有 備註1) 無	1. 訪查時間：111年 月 日下午 時 分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年05月16日至111年05月17日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計0人)無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形： 10. 其他
8	台灣電氣(股)公司	431	326	105	27	0	29	29	577.5	5	138	10	496	6	2	6	40.7	16	16	有 備註1) 無	有 備註1) 無	1. 訪查時間：111年5月16日下午1時20分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年5月16日至111年5月15日止，家庭照顧假(男2人、女0人)共計2人、育嬰留停(男4人、女2人)共計6人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。(1) 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計1人)無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形： 10. 其他		
9	寰琪塑膠股份有限公司	161	116	45	45	0	2	4	33	0	0	1	40	0	0	0	0	0	1	16	有 備註1) 無	有 備註1) 無	1. 訪查時間：111年5月20日下午 時 分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因：半電腦化，因為全電腦化沒有比較好用及有效率 3. 自110年5月20日至111年5月20日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計1人)無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形： 10. 其他	
																						1. 訪查時間：111年11月2日 14 時 10分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年11月2日至111年11月2日止，家庭照顧假(男2人、女0人)共計2人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定)		

附件3-2：加工出口區管理處勞動檢查紀錄  
經濟部成果報告第158頁

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假		育嬰留停		防疫照顧假		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
							人	人次	人	時數	人	時數		人	時數	人	時數	人	時數			
10	國際股份有限公司中港分公司	159	126	33	27	0	21	80	600	1	24	1	56	2	92	1	240	49	1980	有 備註(註記號碼) 無	有 無	6.是 否 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片) 7.是 否 與托兒機構簽訂托兒合約,提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受託人數有 無 調查) 8.是 否 宣導性別平等相關權益資訊(海報 無 宣導會 無 其他,可複選) 9.是 否 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。 10.其他 (1)男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形:薪資因職務、學歷而有不同,不因性別有差異。 (2)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度:瞭解,知悉。 (3)受理性騷擾申訴案件處理情形:無相關案件。
11	新華股份有限公司	404	392	12	32	0	1	1	8	1	48	8	448	7	132	2	18	20	548	有 備註(註記號碼) 無	有 無	1.訪查時間:111年11月8日 14時 30分。 2.人事系統是 否 電腦化。未電腦化原因: 3.自110年11月8日至111年11月8日止,家庭照顧假(男4人、女3人)共計7人、育嬰留停(男2人、女0人)共計2人。 4.是 否 有育嬰留停薪資工復職後再離職。 5.是 否 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 無 訂定) 6.是 否 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片) 7.是 否 與托兒機構簽訂托兒合約,提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受託人數有 無 調查) 8.是 否 宣導性別平等相關權益資訊(海報 無 宣導會 無 其他,可複選) 9.是 否 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。 10.其他 (1)男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形:薪資因職務而有不同,不因性別有差異。 (2)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度:瞭解,知悉。 (3)受理性騷擾申訴案件處理情形:無相關案件。
12	台灣特格股份有限公司	317	261	56	68	0	7	24	180	0	0	8	432	8	248	3	9	21	453	有 備註(註記號碼) 無	有 無	1.訪查時間:111年11月21日 15時 45分。 2.人事系統是 否 電腦化。未電腦化原因: 3.自110年11月21日至111年11月21日止,家庭照顧假(男8人、女0人)共計8人、育嬰留停(男3人、女0人)共計3人。 4.是 否 有育嬰留停薪資工復職後再離職。 5.是 否 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 無 訂定) 6.是 否 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表並提供相片) 7.是 否 與托兒機構簽訂托兒合約,提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受託人數有 無 調查) 8.是 否 宣導性別平等相關權益資訊(海報 無 宣導會 無 其他,可複選) 9.是 否 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。 10.其他 (1)男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形:薪資因職務內容而有不同,不因性別有不同。 (2)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度:瞭解,知悉。 (3)受理性騷擾申訴案件處理情形:無相關案件。

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假		家庭照顧假		育嬰留停		防疫照顧假		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
							人	人次	人	時數	人	時數	人	時數	人	時數	人	時數	人	時數			
13	誠研科技股份有限公司台中分公司	139	50	89	4	0	73	359	2830	2	92.5	0	0	1	9	280.5	4	24.2	17	729	有 無	有(註記備註號碼) 無	3.自110年12月5日至111年12月5日止,家庭照顧假(男0人、女9人)共計9人、育嬰留停(男1人、女3人)共計4人。 4.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約,提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(海報 <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他,可複選) 9.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。 10.其他 (1)男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形:薪資因職務有差異,不因性別有差異。 (2)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度:瞭解,知悉。 (3)受理性騷擾申訴案件處理情形:無相關案件。
14	杏合生醫	127	40	52	7	28	58	58	848	2	36	0	0	157	13	25	2	11	9	34	有 無	有(註記備註號碼) 無	1.訪查時間:111年11月2日下午3時30分。 2.人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因: 3.自110年11月02日至111年11月02日止,家庭照顧假(男2人、女11人)共計13人、育嬰留停(男0人、女2人)共計2人。 4.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定) 6.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約,提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計 人)無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊(海報 <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他,可複選) 9.是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。 10.其他 (1)男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形:不因性別不同而有差異 (2)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度:對新制法令均了解 (3)受理性騷擾申訴案件處理情形:不曾有人申訴 1.訪查時間:111年11月8日15時0分。 2.人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因:無需求 3.自110年11月8日至111年11月8日止,家庭照顧假(男6人、女6人)共計12人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人。 4.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5.是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有)

附件3-2:加工出口區管理處勞動檢查紀錄  
經濟部成果報告第160頁

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假(人)	家庭照顧假		育嬰留停		防疫照顧假		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
							人	人次	人	時數	人	時數		人	時數	人	時數	人	時數			
15	三櫻企業有限公司	260	146	83	31	0	31	136	2	112	2	64	2	12	205	0	0	15	621	有 無	有 備註(註記號碼) 無	<p><input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有(訂定)</p> <p>6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片)</p> <p>7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約, 提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受託人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查)</p> <p>8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他, 可複選)</p> <p>9. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。</p> <p>10. 其他</p> <p>(1) 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形: 不因性別差異而有不同的待遇</p> <p>(2) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度: 了解</p> <p>(3) 受理性騷擾申訴案件處理情形: 尚無人提出</p>
16	技迪科技股份有限公司	135	95	40	37	0	36	116	1	16	1	54	1	11	281	2	12	5	136	有 無	有 備註(註記號碼) 無	<p><input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有(訂定)</p> <p>1. 訪查時間: 111年 11 月 21 日 14 時 45 分。</p> <p>2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因: 無需求</p> <p>3. 自 110 年 11 月 21 日至 111 年 11 月 21 日止, 家庭照顧假(男 2 人、女 9 人)共計 11 人、育嬰留停(男 0 人、女 2 人)共計 2 人。</p> <p>4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留停新制等法令之申請。(工作規則則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定)</p> <p>6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片)</p> <p>7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約, 提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受託人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查)</p> <p>8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他, 可複選)</p> <p>9. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。</p> <p>10. 其他</p> <p>(1) 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形: 不因性別而有差異依工作能力表現而有差異</p> <p>(2) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度: 了解</p> <p>(3) 受理性騷擾申訴案件處理情形: 無員工申訴</p>
17	菱生精密工業	528	152	376	16	124	173	826	0	0	4	246	5	96	1	1	12	6	178	有 無	有 備註(註記號碼) 無	<p><input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有(訂定)</p> <p>1. 訪查時間: 111年 12 月 5 日 14 時 50 分。</p> <p>2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因: 無需求</p> <p>3. 自 110 年 12 月 5 日至 111 年 12 月 5 日止, 家庭照顧假(男 2 人、女 3 人)共計 5 人、育嬰留停(男 0 人、女 1 人)共計 1 人。</p> <p>4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留停新制等法令之申請。(工作規則則是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有訂定)</p> <p>6. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片)</p> <p>7. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約, 提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受託人數有 <input type="checkbox"/> (共計 0 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查)</p> <p>8. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他, 可複選)</p> <p>9. 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 訂定性騷擾防治措施與申訴及獎懲辦法並於工作場所公開揭示。</p> <p>10. 其他</p> <p>(1) 男女主管比例、男女職稱差異、男女同工薪酬、薪資結構差異情形: 與專業技能職稱工作表現有關不因性別而有差異</p> <p>(2) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度: 了解</p> <p>(3) 受理性騷擾申訴案件處理情形: 無</p>

111年度性別工作平等專業訪查結果紀錄表(屏東園區)															
序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假	產檢假	陪產假	產假	家庭照顧假	育嬰留停	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方式)	檢查情形概述
1	鋼工業股份有限公司	151	33	118	0	0	有	—	—	有	有	有	有	—	1.檢查日期：1月5日 2.具生理假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
2	明揚國際科技股份有限公司	575	317	177	81	0	有	—	有	有	有	有	有	有	1.檢查日期：2月14日 2.具生理假、陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
3	金利食安科技股份有限公司	123	42	72	9	0	有	—	有	有	有	有	有	—	1.檢查日期：2月22日 2.具生理假、陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
4	達安企業股份有限公司屏加分公司	12	3	9	0	0	—	—	—	有	—	有	—	—	1.檢查日期：3月4日 2.具產假、育嬰留停請假紀錄
5	溢泰實業股份有限公司	1197	422	514	161	100	有	—	有	有	有	有	有	—	1.檢查日期：3月10日 2.具生理假、陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
6	凡事康流體科技股份有限公司	138	55	74	4	5	有	—	—	—	有	—	—	—	1.檢查日期：3月21日 2.具生理假、家庭照顧假請假紀錄
7	星博電子股份有限公司	271	85	177	0	9	有	有	有	有	有	有	有	有	1.檢查日期：3月23日 2.具生理假、產檢假、陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
8	台灣先進捷通股份有限公司	191	156	35	0	0	有	—	有	有	有	有	有	—	1.檢查日期：3月25日 2.具生理假、陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
9	河見電機工業股份有限公司	221	139	60	22	0	有	有	有	有	有	有	有	有	1.檢查日期：4月27日 2.具生理假、產檢假、陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
10	佳洪股份有限公司	34	8	19	7	0	有	有	有	有	有	有	—	—	1.檢查日期：7月7日 2.具生理假、產檢假、陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
11	洪興研磨科技有限公司	13	3	8	1	1	—	—	—	—	有	—	—	—	1.檢查日期：8月15日 2.具家庭照顧假請假紀錄
12	宏利汽車部件股份有限公司	35	28	7	0	0	有	—	有	—	有	有	有	—	1.檢查日期：9月25日 2.具生理假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄
13	星博電子股份有限公司	285	88	170		27	有	有	有	有	有	有	有	有	1.檢查日期：12月13日 2.具生理假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留停請假紀錄

111年性別工作平等專業訪查結果紀錄表(潭子園區)

序號	事業單位	員工人數		女(移工)	男(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假	家庭照顧假	育嬰留停	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方)	檢查情形概述
		男	女			人	人次	人	時數	人	時數						
1	霖業股份有限公司	72	65	0	0	8	23	63.5	0	0	0	0	1	2	8	有 備註號碼 無	1. 訪查時間：111年3月29日上午10時20分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年1月1日至110年12月31日止，家庭照顧假(男0人、女1人)共計1人、育嬰留停(男1人、女1人)共計2人、防疫照顧假(男0人、女0人)共計0人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：完整 1. 訪查時間：111年7月11日上午11時。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自111年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男3人、女4人)共計7人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人、防疫照顧假(男2人、女8人)共計10人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 1. 訪查時間：111年7月11日 時分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女3人)共計4人、育嬰留停(男1人、女2人)共計3人、防疫照顧假(男1人、女9人)共計10人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：皆瞭解，產檢假及陪產假5日→7日。育嬰留停，父母可同時申請 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：
2	保學股份有限公司	68	122	29	25	76	297	2264	1	24	1	32	1	1	4	有 備註號碼 無	1. 訪查時間：111年7月11日 時分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自111年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男3人、女4人)共計7人、育嬰留停(男0人、女1人)共計1人、防疫照顧假(男2人、女8人)共計10人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：瞭解 1. 訪查時間：111年7月11日 時分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女3人)共計4人、育嬰留停(男1人、女2人)共計3人、防疫照顧假(男1人、女9人)共計10人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：皆瞭解，產檢假及陪產假5日→7日。育嬰留停，父母可同時申請 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：
3	台灣小原股份有限公司	85	63	0	0	12	18	144	1	46	3	136	4	3	6個 月以 上	有 備註號碼 無	1. 訪查時間：111年7月11日 時分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女3人)共計4人、育嬰留停(男1人、女2人)共計3人、防疫照顧假(男1人、女9人)共計10人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣專會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留職停薪制等法令瞭解程度：皆瞭解，產檢假及陪產假5日→7日。育嬰留停，父母可同時申請 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假	家庭照顧假	育嬰留停	哺(集)乳室	托兒設施/措施(方)	檢查情形概述
							人	人次	人	時數	人	時數						
4	佳凌科技股份有限公司	716	241	297	33	145	266	814	5844	9	204	7	304	6	7	51.8	有 備註號碼	1. 訪查時間：111年7月18日 時分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男17人、女13人)共計30人、育嬰留停(男2人、女5人)共計7人、防疫照顧假(男24人、女44人)共計68人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> (註記) 備註號碼) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解
5	亞光股份有限公司	282	69	179	0	34	205	903	6785	5	486	1	36	3	2	14	有 備註號碼 備註1：1 無 <input type="checkbox"/>	1. 訪查時間：111年7月26日10時10分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男0人、女9人)共計9人、育嬰留停(男1人、女1人)共計2人、防疫照顧假(男4人、女32人)共計36人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> (註記) 備註號碼) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：依法規定能夠恰當處理 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：公司依法令規定，受理員工案件時召
6	光聯科技股份有限公司	508	132	376	0	78	196	860	6593	9	392	2	96	8	6	76	有 備註號碼	1. 訪查時間：111年7月27日 下午7時15分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男3人、女1人)共計4人、育嬰留停(男0人、女6人)共計6人、防疫照顧假(男9人、女37人)共計46人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> (註記) 備註號碼) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計 人) 無 <input checked="" type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：瞭解 (2) 受理性騷擾申訴案件處理情形：

序號	事業單位	員工人數		女(移工)	男(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假	家庭照顧假	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方)	檢查情形概述
		男	女			人	人次	時數	人	時數	人			時數	人			
7	富吉特導體(股)公司	35	79	19	40	126	1007	0	0	0	0	0	2	0	0	有 無	有 備註號碼 無	1. 訪查時間：111年8月05日10時0分。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女1人)共計0人、育嬰留停(男1人、女1人)共計0人、防疫照顧假(男1人、女1人)共計2人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input checked="" type="checkbox"/> (註記) 備註號碼) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計0人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度： 清楚法規
8	台灣真味樂器股份有限公司	78	83	0	21	33	212	0	0	0	0	1	0	0	0	有 無	有 備註號碼 備註1：1 無	1. 訪查時間：111年8月5日11時。 2. 人事系統是 <input checked="" type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因： 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男0人、女0人)共計0人、育嬰留停(男0人、女0人)共計0人、防疫照顧假(男8人、女12人)共計20人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> (註記) 備註號碼) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input checked="" type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：
9	安基科技股份有限公司	53	143	46	42	99	795	3	18.5	1	40	2	4	3	66	有 無	有 備註號碼 備註1：1 無	1. 訪查時間：111年8月9日11時。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因：津貼計算複雜 3. 自110年6月1日至111年5月31日止，家庭照顧假(男1人、女3人)共計4人、育嬰留停(男0人、女3人)共計3人、防疫照顧假(男1人、女10人)共計11人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是有 <input type="checkbox"/> (註記) 備註號碼) 無 <input type="checkbox"/> 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約，提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> (共計人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他，可複選) 9. 其他： (1) 人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度：有

序號	事業單位	員工人數	男	女	男(移工)	女(移工)	生理假		產檢假		陪產假		產假	家庭照顧假	育嬰留停		哺(集)乳室	托兒設施/措施(方)	檢查情形概述
							人	人次	時數	人	時數	人			時數	人			
10	友桂電子股份有限公司	329	73	256	0	78	65	161	1530	7	307	1	40	8	4	42	有 無	有 備註號碼 備註1:1 無	1. 訪查時間: 111年8月23日13時。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因:津貼計算複雜 3. 自110年6月1日至111年5月31日止, 家庭照顧假(男2人、女6人)共計8人、育嬰留停(男0人、女4人)共計4人、防疫照顧假(男6人、女25人)共計31人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約, 提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計0人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他, 可複選) 9. 其他:
11	菱生精密科技股份有限公司	1910	843	1067	38	398	661	3069	25332	3	58	6	316	3	20	107	有 無	有 備註號碼 無	1. 訪查時間: 111年 8月15 日 10 時0 分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因: 3. 自110年6月1日至111年5月31日止, 家庭照顧假(男1人、女 2人)共計3人、育嬰留停(男4人、女16人)共計20人、防疫照顧假(男15人、女23人)共計38人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約, 提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計0人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他, 可複選) 9. 其他: (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度: 非常瞭解相關法令
12	台灣佳能股份有限公司	2784	958	1275	8	543	1100	5037	38344	40	1274	34	1388	25	38	207	有 無	有 備註號碼 無	1. 訪查時間: 111年 9月6 日10 時0 分。 2. 人事系統是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 電腦化。未電腦化原因: 3. 自110年6月1日至111年5月31日止, 家庭照顧假(男11人、女 14人)共計25人、育嬰留停(男8人、女30人)共計38人、防疫照顧假(男279人、女475人)共計754人。 4. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有育嬰留職停薪員工復職後再離職。 5. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有員工依據性平法19條提出減少工時之申請。(工作規則是 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 有訂定) 6. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 設置哺(集)乳室或母乳冰箱(依勞動部雇主設置員工哺(集)乳室檢核表設置並提供相片) 7. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 與托兒機構簽訂托兒合約, 提供員工較為優惠之托兒措施。(員工子女受托人數有 <input type="checkbox"/> 共計0人) 無 <input type="checkbox"/> 調查) 8. 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 宣導性別平等相關權益資訊( <input type="checkbox"/> 海報 <input type="checkbox"/> 宣導會 <input type="checkbox"/> 其他, 可複選) 9. 其他: (1)人資單位對於性別工作平等法及育嬰留停新制等法令瞭解程度: 瞭解

## 院層級議題 性別議題2：提升女性經濟力

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－「111年各事業機構至少研提一項縮小性別薪資差距之做法」年度成果

### 一、台糖公司

(一)指標達成情形：台糖公司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，111年度共召開1場次工作圈會議。

(二)具體作法及辦理情形：

1. 台糖公司於111年9月15日召開研商提升女性員工及主管比例工作圈(CEDAW 圈)會議，決議藉由電郵方式宣傳，提升同仁性別平等意識，將以更生動活潑的方式向同仁傳遞相關資訊，除「消除性別刻板印象、偏見與歧視」或「性騷擾防治及處理」等議題外，加入「親子關係，從小培養家務分工概念」及「破除性別隔離－跨越男理工女人文之性別界線」等議題，期能破除女性同仁之性別界線，勇於擔任主管，藉以改善水平及垂直職場性別隔離，縮小性別薪資差距。又為擴大宣導成效，亦將宣傳資料置於台糖公司人事查詢系統，俾利同仁點閱。另持續編製永續發展報告書並置於該公司全球資訊網，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，經查該公司110年女性平均薪資約為53,044元，111年女性平均薪資約為57,204元，已較前一年提升約4,160元，顯示女性薪資有逐年增加趨勢。

### 二、中油公司

(一)指標達成情形：中油公司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，111年度共召開2場次工作圈會議。

(二)具體作法及辦理情形：

1. 召開會議：中油公司於111年4月22日及111年12月28日召開探討女性員工及主管比例偏低工作圈會議，期透過提升該公司女性員工參加晉升主管培訓課程之意願，預計持續規劃辦理主管培訓課程，藉以改善水平及垂直職場

性別隔離，縮小性別薪資差距。

## 2. 分析原因：

- (1) 職員甄試：本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（109至111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。

## 3. 研擬因應策略：

- (1) 積極宣導：中油公司積極透過多元管道向理工科系女性人才宣導，包括108年度及111年度博士級人員甄試宣傳海報以女性員工作為主視覺宣傳標的；108年金焰獎由講述身兼油罐車駕駛及母職的女性為題材之短片拔得頭籌，影片主要表達女性能勝任傳統由男性擔任之工作，在能源產業也能擁有自己的一片天。此外，對於女性員工在職場亮眼表現，以及男性參與家庭分工之宣傳也不餘遺力，中油公司發行刊物《石油通訊》刊載之相關議題：108年11月「查德奧瑞油田誕生記」專題，報導4位優秀女性石油探採工程師前進非洲勇敢築夢，《永續報告書》同步刊載特輯「佼佼女油人一女工程師在查德」，並自109年2月起陸續特別報導現場女性主管之故事，110年8月「新手爸爸經」專題，報導4位公司男性同仁與妻子共同分擔及經營家庭之溫馨故事，夫妻分工，是經營幸福家庭的關鍵，在愈趨平權的現在，女性的角色不再侷限於傳統燒飯洗衣之框架裡；是年10月之「友善職場」專題，報導中油員工協助方案 EAP 成效、建構無性別歧視的友善職場及性平工作小組副召集人李委員華芍故事分享，挖掘更多不同角度的性別平等故事。111年4月份報導國際事務處侯玲婉處長之故事，111年5月專題「油人媽媽 愛的故事」，報導加油站站長、副站長、會計處及探採事業部等，不同年齡層之女性同仁，在工作與家庭取得平衡，111年6月刊載中油公司110年二位女性英才獎得主探採事業部

國外業務處彭鈺雯組長以及油品行銷事業部業務室洪淑美副主任的故事，同年8月則報導「漫談獲獎之路—本公司榮獲金馨獎創國營事業首例」。平面廣告方面，110年度以「能源新女力」、111年度採用「工作不分性別」之平面廣告刊載於媒體，期藉由刊物及相關影片宣傳，柔化企業形象，提升女性加入中油公司之意願及鼓勵女性員工擔任主管。111年度月曆以「守護未來 油我同行」為主軸，分月採公司不同部門同仁工作之照片，不分性別，共同在職場發光發熱。

- (2)強化觀念：強化觀念為落實性別平等觀念，中油公司開辦性別主流化教育訓練，宣導職場反歧視、消除對婦女歧視（CEDAW）公約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，平時亦加強宣導及防治工作，同時對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練。另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，公開揭露相關資訊、推動現況及成果，內容涵蓋：性別平等組織及委員、會議紀錄、友善職場（員工協助方案、性騷擾防治、哺集乳室服務、托老服務資訊）、性別統計、相關法規、性別影響評估、外部連結及相關性別平等成果等，供同仁及外部民眾點閱。

### 三、台水公司

- (一)指標達成情形：台水公司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，111年度共召開2場次工作圈會議。

(二)具體作法及辦理情形：

1. 依據行政院性別平等會有關性別薪資差距定義為  $(1 - \text{女性占男性平均薪資比率}) \times 100$ ，統計台水公司薪資平均數之性別落差比率109年為-5.95%，110年為-6.92%，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，爰依111年7月13日本部性別平等專案小組111年度第2次會議委員之意見，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，改以「減少三級主管性別薪資差距」為目標，因三級主管女性平均薪資高於男性平均薪資，經統計分析擔任三級主管人員常為年資、職等（薪資）較低者，爰透過「增加女性三級主管人數」降低女性三級主管平均薪資較可行。

2. 台水公司三級主管性別薪資差距110年為-6.09%，111年上半年為-7.30%，為增加年資較低之女性三級主管人數以降低女性三級主管平均薪資，於111年第2次工作圈會議決議，各單位辦理三級主管職缺甄選時，應提供符合該職缺甄選資格之女性人員名冊，鼓勵首長參考選派，並持續追蹤性別薪資差距改善情形。

#### 四、台電公司

(一)指標達成情形：台電公司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，111年度共召開2場次工作圈會議。

(二)具體作法及辦理情形：

1. 第一次會議（111年6月16日召開）討論內容：臺北市政府勞動局推動「臺北市職場性別平等認證」，係為促使臺北市事業單位自我檢視內部組織、制度、教育訓練及設施設備等各面向之性別平等辦理情形，藉以重新打造多元性別友善職場；該局來函邀請台電公司參加該認證，查評核項目含推動性別平等之相關機制、促進組織決策、薪資待遇、教育訓練、工作與家庭平衡、友善孕育措施、職場安全措施及促進多元性別平等作為等事項。為營造性別友善職場，提升企業形象，並促進上述各評核項目指標之性別平等作為，擬參加「臺北市職場性別平等認證」。
2. 第一次會議決議：請各權責部門提供相關數據、佐證資料及說明，並進行彙整及統計各指標項目之自評總分，若總分達該局所訂認證標準，復依程序辦理後續參賽作業。
3. 第二次會議（111年11月29日召開）討論內容：依第一次會議決議事項，台電公司業完成相關資料之撰寫、分析，並依限提報勞動局參與「臺北市職場性別平等認證」，最終榮獲「銅質獎」殊榮；是次會議就參與該認證之各指標項目得分狀況進行檢討並研擬未來精進性平作為之方向，持續營造性別友善職場之環境期許未來爭取更高榮譽。

4. 第二次會議決議：為持續精進相關性別平等作為，期許未來爭取更高榮譽，於行政院性別平等處研修之「各機關公務員性別主流化訓練計畫」正式發布施行前，先行向台電公司總管理處相關單位宣導辦理專題演講時，應納入「性別平等」相關議題；另就單位內閱讀網路學院「性別平等」相關課程系列之學習情形，規劃納入年度組級營運績效指標，並定期追蹤學習時數。未來俟「各機關公務員性別主流化訓練計畫」正式發布施行後，配合辦理「性別主流化」相關訓練事宜，並規範該公司各單位妥為遵循。

111年女性創業飛雁計畫知能課程場次人次統計表

場次	月	日	課程主題	參訓人次
1	4	8	優創品牌力-運用在地特色，創傳統產業新風格商機	74
2	4	12	決策經營契機-聚焦市場定位、拉高品牌競爭差異	90
3	4	14	擬定你的獲利模式，優化品牌經營策略！	70
4	4	27	創業主題課程-創業財務管理與資金籌措應用	96
5	5	7	創業入門   創業財務會計規劃與計畫書撰寫技巧	92
6	5	21	創業計畫書撰寫實戰	96
7	5	27	品牌定位做得好、創業路上沒煩惱	77
8	5	29	無所畏懼勇往直前，傳統產業再造新局	92
9	6	11	創業銀彈—合夥、投資、群募、政府補助與資源	90
10	6	15	所有創業者必修的第一堂課	80
11	6	18	女性創業培力實戰工作坊-談女性創業	80
12	7	2	以終為始的創業心法需知	96
13	7	16	創業必備的財務基礎	50
14	5	19	Google廣告服務與趨勢	60
15	6	2	Google多媒體廣告頻道建置	103
16	6	16	Google關鍵字應用情境	97
17	6	30	Google關鍵字優化要點與策略	68
18	6	8	Amazon全球趨勢洞察與獲利模式	62
19	6	21	Amazon選品關鍵與廣告攻略	37
20	7	5	Amazon品牌行銷與漏斗分析	47
21	7	19	Amazon流量佈局與DSP廣告策略	43
22	5	31	解密「淨零碳排」關鍵商機	302
23	6	21	行銷5.0時代 解密MarTech數位經濟浪潮	328
24	6	23	培訓營-籌措資本	21
25	6	24	培訓營-數位行銷策劃	21
26	6	25	培訓營-拓展市場	21
<b>合計</b>				<b>2293</b>

**院層級議題** 性別議題2：提升女性經濟力

辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程－「加工出口區管理處辦理成果」

辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程-第1季				
編號	課程名稱	報名人數	男	女
1	英文基礎班	16	4	12
2	英文多益檢定班	17	4	13
3	觀光日語班	25	6	19
4	日文進階班	24	5	19
5	中餐丙級證照班	18	3	15
6	日文基礎班	19	6	13
	小計	119	28	91
辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程-第2季				
編號	課程名稱	報名人數	男	女
1	觀光日語班	26	6	20
2	日文進階班	20	6	14
3	中餐丙級證照班	14	3	11
4	日文基礎班	27	7	20
	小計	87	22	65
辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程-第3季				
編號	課程名稱	報名人數	男	女
1	英文多益輔導班(視訊課)	52	13	39
2	輕鬆學二胡班	28	4	24
3	墊上核心運動班	16	0	16
4	哈達瑜珈中級班	14	2	12
5	唱歌學日文A班	24	7	17
6	無痛刮痧保健基礎班	23	7	16
7	多功能運動班	18	0	18
8	瑜珈彼拉體適能A班	16	0	16
9	瑜珈彼拉體適能B班	14	0	14
10	瑜珈提斯班	15	0	15
11	Zumba班	19	0	19
12	間歇核心運動班	25	3	22
13	進階華爾滋班	22	5	17
14	烏克麗麗流行樂器班	22	3	19
15	日文基礎班	27	8	19
16	瑜珈彼拉體適能C班	14	0	14
17	好食料理班	22	2	20

18	異國風舞蹈班	23	2	21
	小計	394	56	338
<b>辦理產業專業人才培訓及職業訓練之培力課程-第4季</b>				
<b>編號</b>	<b>課程名稱</b>	<b>報名人數</b>	<b>男</b>	<b>女</b>
1	輕鬆學二胡班	26	4	22
2	墊上核心運動班	14	0	14
3	哈達瑜珈中級班	16	2	14
4	唱歌學日文班	23	3	20
5	無痛刮痧保健基礎班	23	8	15
6	多功能運動班	19	0	19
7	瑜珈彼拉體適能A班	14	1	13
8	瑜珈彼拉體適能B班	17	1	16
9	觀光日語班	27	5	22
10	Zumba班	17	0	17
11	間歇核心運動班	19	2	17
12	進階華爾滋班	21	3	18
13	烏克麗麗流行樂器班	20	3	17
14	日文高階班	26	7	19
15	瑜珈彼拉體適能C班	15	1	14
16	拳擊有氧班	21	2	19
17	好食料理班	26	5	21
18	異國風舞蹈班	20	2	18
	小計	364	49	315
	<b>總計</b>	<b>964</b>	<b>155</b>	<b>809</b>

# 2022年「第十一屆女性創業菁英獎」得主出爐！

📅 發布日期：2022-11-19

👁️ 點閱人次：44902



經濟部中小企業處何晉滄處長、第11屆菁英獎得主、評委及歷屆菁英姐妹合影

第11屆「女性創業菁英獎」得獎名單出爐，從「卓越經營組」及「傳承轉型組」兩個獎項組別中，精選10大傑出創業女性，今年首次增設「綠色企業特別獎」，於11月18日(五)在臺北大直典華舉行頒獎典禮，由經濟部中小企業處何晉滄處長為本屆優秀得獎企業頒獎，給予女性創業家最大的勉勵與支持。

何處長表示，這兩年全球經濟雖受疫情衝擊，但我們發現女性企業家面臨危機時，能發揮出色領導力，帶領團隊快速適應變化並且卓越精進，面對家族企業接班挑戰，也勇於承擔，並帶領企業創新轉型。今年入圍產業類別廣泛，包含資訊科技、醫療照護、民生用品、食品加工等領域，多數入圍企業已見推動永續發展等實際作為，如使用環保回收材質、完成碳足跡盤查、微生物發酵設備研發等，說明臺灣女性創業家發展不再受限，積極發揮所長，引領產業創新轉型。

經濟部中小企業處提供政府資源，營造女性友善的創業環境及表揚創業成功典範，自2012年開辦「女性創業菁英獎」至今已邁入第11屆，獲獎女性企業超過150家，為國內最受女性創業者關注且最具指標性的女性創業獎項，今年從全國111件報名案件中，歷經3個月審查，共評選出10家企業進入決審。本屆女性菁英獎得主皆為實力堅強的企業家，充分展現女性領導者在多元產業類別中釋放的豐沛能量，以及承接家族事業並勇於改變的決心，發揮女性創業家的韌性與前瞻視野。

今年卓越經營組優勝企業，分別為京麗國際股份有限公司、正崴生物科技股份有限公司、諾亞克科技股份有限公司、台灣居護股份有限公司、信織實業股份有限公司及宏裕行食品股份有限公司等6家，負責人均能運用女性堅韌的特質，在創業的道路上展現出色的領導力。其中致力於綠色環保有益微生物再利用的正崴生物科技股份有限公司林妙娟董事長，同時也獲得綠色企業特別獎；而投身居家護理事業的台灣居護股份有限公司汪秋蓉董事長，其無私大愛以人為本的創業精神特別令人感動！

傳承轉型組優勝企業，分別為唯豐肉鬆食品有限公司、老賴國際有限公司、水順股份有限公司及鑫溶實業股份有限公司等4家，企業領導人能以獨到的眼光及市場敏銳度，引領家族企業突破傳統產業困境，迎向新世代。如響應環境永續的水順股份有限公司黃麗如董事長，除採用獲得美國UL認證授權通過環境聲明驗證(ECV)的材料，將海洋廢棄物-蚵殼粉加入使用，並致力於回收PP5號塑膠製品，開發100%再生原料商品；在商品開發上，以簡便、多元使用方式且創新的設計吸引年輕族群，帶領傳統家族企業轉型，開拓新的產業價值。

近10年來，創業女性人數有連年成長的趨勢，女性蓄積已久的創業能量，正在各產業中陸續綻放。期待菁英獎得主以自身成功經歷，啟發更多女性朋友踏出創業的一步，勇敢追夢，成為支撐臺灣經濟的另一股重要能量。

本案新聞發言人：經濟部中小企業處 吳佳穎副處長

辦公室電話：02-2366-2202

電子郵件信箱：mariawu@sme.gov.tw

本案新聞聯絡人：經濟部中小企業處蔡琪玲科長

聯絡電話：02-2366-2257

電子郵件信箱：cltsai@sme.gov.tw

[回頁首](#)

## 相關照片



## 附件下載

- [得獎名單.pdf](#)

[回頁首](#)

經濟部



111 年度「傳統市集與夜市創新翻轉提升計畫」

---

# 2022 臺灣五星集~ 優良市集暨樂活名攤 評核計畫

---

主辦單位：經濟部中部辦公室

執行單位：直轄市、縣市政府市集管理單位

財團法人中國生產力中心

中 華 民 國 1 1 1 年 3 月

## 壹、依據

經濟部中部辦公室 111 年度「傳統市場與夜市創新翻轉提升計畫」辦理。

## 貳、目的

為推廣傳統市場與夜市新風貌，提升傳統市場與夜市的新形象，特舉辦「2022 臺灣五星集~優良市集暨樂活名攤評核」活動，期以精進完善的評核機制，和專業評核委員到場評選出示範標竿之市集及名攤，激勵市集和攤鋪商持續自我提升改善，更進一步達成市集創新翻轉的目標。

## 參、辦理方式

- 一、經濟部中部辦公室受理市集/攤鋪之申請，辦理中央評核作業，主辦單位邀請評核委員依據其經營水準核予優良市集/樂活名攤一星至五星之榮譽。
- 二、基於傳統市集輔導逐漸回歸地方自治事項之政策方向，並擴大市集、攤商參與程度，111 年度各直轄市、縣市政府得廣續自行辦理一、二、三星市集/攤鋪之評核作業。
- 三、上項所指由直轄市、縣市政府自行辦理一、二、三星市集/攤鋪之評核作業，送核數量由各直轄市、縣市政府自行規劃。
- 四、各直轄市、縣市政府推薦報名「五星樂活名攤」者，將強化食品、食材安全檢核，報名之攤鋪若有販售熟飲食、食品、食材相關品項，須由各縣市政府、地方衛生主管機關人員於評核前協助檢視攤鋪相關食安證明，及提供衛生環境管理建議，相關機制請詳見 P6。
- 五、市集/攤鋪報名中央評核時，請參考各星等標準及評分表，自行檢視可達星等，據以勾選報名評核星等，再送受理單位現勘認定。
  - 報名四、五星評核分數未達報名星等標準者不予授獎；若評核分數超越報名星等標準者，經決選會議認定後授予高星等資格。
  - 報名一~三星評核者依委員評分結果給予星等。
  - 為避免評核資源重複浪費，若已報名當年度『地方自評』之市集或攤鋪，則不得重複報名『中央評核』，如有抵觸將以『地方自評』成績為主。
- 六、為鼓勵市集/攤鋪持續精進，一~三星等須每年重新報名評核；另通過四星、五星之優良市集/名攤，若無發生違規事件，下一年度可原星等再予以授獎（限一次），毋須每年參加評核作業。

## 肆、報名資格及額度

單位	資格	額度
<b>優良市集</b>		
中央評核	1. 公有傳統零售市集或合法列管攤販集中區(含夜市)。 2. 已成立自治組織且營運正常，空攤率小於30%。	1. 直轄市：僅受理報名四、五星。 2. 非直轄市： ➤ 有自辦評核：僅受理報名四、五星 ➤ 未自辦評核：受理報名一~五星
地方政府自辦評核		一、二、三星評核由地方政府自行規劃受理報名額度。
<b>樂活名攤</b>		
中央評核	1. 公有傳統零售市集或合法列管攤販集中區(含夜市)內之合法攤鋪。 2. 攤鋪環境衛生良好並具特色、代表性及示範作用。	1. 直轄市：僅受理報名四、五星。 2. 非直轄市： ➤ 有自辦評核：僅受理報名四、五星 ➤ 未自辦評核：受理報名一~五星
地方政府自辦評核		一、二、三星評核由地方政府自行規劃受理報名額度。

※中央評核：受理報名名額不限，惟主辦單位保有調整之權利。

※為避免評核資源重複浪費，若已報名當年度『地方自評』之市集或攤鋪，則不得重複報名『中央評核』，如有牴觸將以『地方自評』成績為主。

## 伍、執行期程



推動階段	說明	辦理期程
評核機制公告	評核計畫發函各地方政府，轉知鄉(鎮、市、區)公所及所轄市集/攤鋪。	3月下旬
地方政府自辦評核	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地方政府自行規劃評核者，請配合銜接中央評核之報名/資料審查作業，於<b>7月31日</b>前完成現勘評核，以避免與中央現勘評核日期重疊。</li> <li>2. 現勘評核應遴聘評核委員進行實地現勘(相關規定詳見評核委員資格)，由評核委員依市集、攤鋪水準建議通過一、二、三星等。</li> <li>3. 請於<b>8月31日</b>前將一、二、三星等通過名單函報經濟部中部辦公室核定。</li> </ol>	3月下旬至8月31日
中央評核受理報名	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 報名中央評核，市集/攤鋪須備齊報名資料，並由各地方政府確認彙整後，函送執行團隊，並副知(含附件)主辦單位(報名文件詳見附件1)。</li> <li>2. 地方政府須於報名期限內函報完整報名清單及報名表，資料不齊者視同未完成報名(報名文件詳見附件1-1至1-6)。</li> </ol>	5月15日至6月15日
中央評核初選	進行書面資料審查，依報名資格條件及資料完整性確定報名通過名單。	7月10日前
中央評核複選	複選行程每場次安排2~3位評核委員進行實地現勘，依市集、攤鋪水準評分建議入選星等(以經濟部中部辦公室核定為準)。	8月~9月
中央評核決選	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 召開決選會議，審核中央評核及地方政府自辦評核之名單。</li> <li>2. 通過決選名單。</li> </ol>	10月31日前
中央頒獎典禮	公開頒獎表揚(如限於場地，將以高星等優先)。	10月~11月

## 陸、評核委員

### 一、委員資格

1. 經濟部中部辦公室評審團之評核委員。
2. 傳統市集經營管理相關領域之專家或學者。
3. 地方政府市管單位主管，或曾獲中央表揚之績優市管人員。
4. 績優市集自理組織幹部。

### 二、實地現勘委員人數

評核單位	星等	委員人數
中央評核	★★★★★ ★★★★	3 位經濟部中部辦公室評審團之評核委員
	★★★ ★★ ★	2-3 位經濟部中部辦公室評審團之評核委員
地方政府 自辦評核	★★★	3 位委員 (須含 1 位傳統市集經營管理相關領域之專家或學者及 1 位經濟部中部辦公室評審團之評核委員)。
	★★ ★	2 位委員 (須含 1 位傳統市集經營管理相關領域之專家或學者)

## 柒、獎勵及表揚

- 一、通過優良市集/樂活名攤評核者，主辦單位將給予授獎或證書以資鼓勵。核定名單將公告周知，並列入年度電子成果專刊名單彙編。
- 二、地方政府配合辦理本計畫，輔導市集管理團隊或服務人員，致市集管理獲優異績效者，由經濟部一併辦理表揚；有功人員則由經濟部發函依績效表現由地方政府自行辦理敘獎。
- 三、中央評核表揚由經濟部公開辦理(如因場地因素，得優先邀請較高星等之獲獎者出席)。
- 四、通過地方政府自辦評核之優良市集/樂活名攤評核者，經濟部得函請地方政府代轉證書並表揚。

## 捌、不定期查核

通過優良市集/樂活名攤評核者，於期間內如經查核有未達評核標準且情事明確或經舉證有違規行為確定者，經濟部中部辦公室得撤銷星等資格，並不得再參與下一年度評核。

## 玖、預算

- 一、中央評核由經濟部中部辦公室 111 年度「傳統市集與夜市創新翻轉提升計畫」項下支應。
- 二、地方政府自辦評核由各直轄市、縣市政府以年度市集輔導管理經費預算辦理。

## 拾、地方政府配合事項

### 一、報名部分

為避免評核資源重複浪費，地方政府如有辦理自辦評核者，若轄內市集或攤鋪已報名當年度『地方自評』，則不得重複報名『中央評核』，請地方政府協助報名者確認，如有牴觸將以『地方自評』成績為主。(例如：已報名優良市集/樂活名單地方自評一~三星者，則不可重複報名中央評核四星以上)

### 二、自辦評核部分

1. 未自辦評核者，可報名參加中央評核，惟須審慎規劃適當額度，並須於報名期限內函報完整報名清單及報名表，資料不齊者視同未完成報名(報名文件詳見附件 1)。
2. 自辦評核者，請自行規劃報名/資料審查/現勘評核等作業，惟請配合銜接中央評核各階段期程。
3. 自辦評核一~三星之市集/攤鋪通過名單，送核數量依各直轄市、縣市政府規劃。
4. 自辦評核者請自行遴聘評核委員，一、二星自評需聘 2 位委員(須含 1 位傳統市集經營管理相關領域之專家或學者)；三星自評須聘 3 位委員(須含 1 位傳統市集經營管理相關領域之專家或學者及 1 位經濟部中部辦公室評審團之評核委員)。

5. 邀請評選委員進行市集/攤鋪現勘評核，標準應與中央一致，應符合「評核評分表」及「星等入選指標」相當水準者始予入選。
6. 自辦評核者請於 111 年 8 月 31 日前將「自評星等送核名單(詳見附件 2)、及評核評分表(詳見附件 3)之 PDF 掃描檔」等資料函報經濟部中部辦公室及執行團隊，送決選會議核認，逾期概不受理。
7. 請配合提供核定名單者之相片、簡介等相關資料予本計畫執行團隊俾利成果彙編。

### 三、中央評核部分

1. 請各地方政府、鄉(鎮、市、區)公所協助市集、攤鋪進行報名事宜。
2. 評核複選現勘請地方政府及鄉(鎮、市、區)公所派員出席。
3. 報名「5 星樂活名攤」評核者，若有販售熟飲食、食品、食材相關品項，須由所屬縣市政府邀請地方衛生主管機關人員協助檢視攤鋪位相關食安證明，及提供攤鋪之衛生環境管理建議，相關機制說明如下：
  - 檢核業種：飲食/熟食類攤鋪、或攤鋪有販售生鮮食材(含蔬果、肉品)、加工食品等食材、食品相關品項者。
  - 檢核標準：標準依各縣市食安標準規範檢視，檢視項目須同時具備前述 3 項佐證，方具 5 星樂活名攤基本條件。
    - ◆ 定期食品從業人員健康檢查證明
    - ◆ 主要商品/食品檢驗證明
    - ◆ 商品/食品溯源標示及商品品質特優佐證等相關文件
4. 檢核期間：於初選名單公告後，至複選現地評核日前，由地方政府邀請地方衛生主管機關人員協助檢視攤鋪之上項所述食安證明，及提供攤鋪之衛生環境管理建議後，於現地複選評核日前，以電子郵件提交紀錄表 pdf 掃描檔予執行團隊，正本則請於評核當日提供專管人員，紀錄格式請參見地方衛生主管單位確認表(詳見附件 4)。

## 拾壹、執行團隊聯絡窗口

執行單位：財團法人中國生產力中心

聯絡窗口：邱智仁 副管理師 / 02-2698-2989#03241 / 03241@cpc.tw

柯元植 助理管理師 / 02-2698-2989#02759 / 02759@cpc.tw

呂銘進 經理 / 02-2698-2989#02111 / 02111@cpc.tw

諮詢專線：0800-688-818 (周一至周五 10:00-17:00)

聯絡地址：221 新北市汐止區新台五路一段 79 號 2 樓

## 拾貳、計畫附件表

### 附件 1、評核報名文件

- 1-1 優良市集評核報名名單
- 1-2 優良市集評核報名表
- 1-3 優良市集評核切結書
- 1-4 樂活名攤評核報名名單
- 1-5 樂活名攤評核報名表
- 1-6 樂活名攤評核切結書

### 附件 2、直轄市、縣市政府自行辦理優良市集/樂活名攤評核之送核名單

### 附件 3、評核評分表(含星等參考標準)

- 3-1 優良市集評核評分表
- 3-2 樂活名攤評核評分表

### 附件 4 地方衛生主管單位確認表

# 1、評核報名文件

## 1-1 111 年度優良市集評核報名名單

No.	縣市	鄉鎮市區	市集名稱
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			

※本表由地方政府統一填寫(填表人: \_\_\_\_\_, 連絡電話: \_\_\_\_\_)

※表單如不敷使用時可自行延伸

## 1-2 111 年優良市集評核報名表

日期：111 年 月 日

※請自行勾選報名星等(請擇一星等報名)

<input type="checkbox"/> 中央評核	直轄市	<input type="checkbox"/> 五星優良市集 <input type="checkbox"/> 四星優良市集
	非直轄市	<input type="checkbox"/> 五星優良市集 <input type="checkbox"/> 四星優良市集 <input type="checkbox"/> 三星優良市集 <input type="checkbox"/> 二星優良市集 <input type="checkbox"/> 一星優良市集
<input type="checkbox"/> 地方自評	<input type="checkbox"/> 三星優良市集 <input type="checkbox"/> 二星優良市集 <input type="checkbox"/> 一星優良市集	

- 請先參考「評核評分表及星等參考標準(詳見附件 3-1)」自行檢視可達星等，據以勾選。
- 為避免評核資源重複浪費，若已報名當年度『地方自評』之市集，則不得重複報名『中央評核』，如有抵觸將以『地方自評』成績為主。
- 勾選中央評核(四星、五星)者，複選分數未達報名星等標準，則不予授獎，若評核分數超越報名星等標準者，經決選會議認定後授予高星等資格。一~三星評核者依委員評分結果給予星等。
- 報名五星市集者，請於次頁「貳、市集簡介」中描述市集特色。

### 壹、基本資料

區域	縣/市	鄉鎮市區	星等	<input type="checkbox"/> 無/ <input type="checkbox"/> 有，____年度獲____星	
市集名稱					
市集地址	□□□				
鄉/鎮/市/區 主管機關	機關名稱			聯絡電話	
	聯絡人	職稱		聯絡手機	
自理組織	組織名稱			聯絡電話	
	聯絡人	職稱		聯絡手機	
營業型態	<input type="checkbox"/> 早市 <input type="checkbox"/> 午市 <input type="checkbox"/> 黃昏市 <input type="checkbox"/> 夜市 <input type="checkbox"/> 全日 <input type="checkbox"/> 其他：_____				
攤位數	總攤位數	攤；實際營業數	攤；閒置空攤數	攤	
市集攤位 概述	1. 蔬菜類____攤		5. 青果類____攤		9. 獸肉類____攤
	2. 禽獸類____攤		6. 漁產類____攤		10. 飲食類____攤
	3. 百貨類____攤		7. 雜貨類____攤		11. 糧食類____攤
	4. 花卉類____攤		8. 加工食品類____攤		12. 其他____攤
	說明_____				

## 貳、市集簡介

### 一、傳統市集成立緣起(至少 300 字)

- 請簡述成立之歷史、沿革與發展(可包含區位人文特色、市集亮點、交通便利性等資訊)。
- 報名五星優良市集者，除上述緣起，請另以 100 字左右說明市集特色。

### 二、營業現況簡介

平均來客數	平日	人 / 假日	人
平均日營業額	平日	元 / 假日	元
交通便利性	<input type="checkbox"/> 良好	<input type="checkbox"/> 普通	<input type="checkbox"/> 差
人潮聚集度	<input type="checkbox"/> 良好	<input type="checkbox"/> 普通	<input type="checkbox"/> 差
其他現況補充			

### 三、市集經營特色

#### (一)、市集環境與衛生(請勾選市集具有之項目)

1. 場外環境	<input type="checkbox"/> 具有入口意象 <input type="checkbox"/> 設置消費者停車專區
2. 場內整齊衛生	<input type="checkbox"/> 環境整齊、明亮、無雜物堆積 <input type="checkbox"/> 市集營業時段無車管制 <input type="checkbox"/> 定期消毒 <input type="checkbox"/> 病蟲害防治 <input type="checkbox"/> 排水溝定期清理 <input type="checkbox"/> 廁所定時清理 <input type="checkbox"/> 垃圾分類 <input type="checkbox"/> 資源回收 <input type="checkbox"/> 垃圾不落地
	具有公共設施 <input type="checkbox"/> 休憩區 <input type="checkbox"/> 無障礙設施 <input type="checkbox"/> 廁所間數(男：女 = ___：___) <input type="checkbox"/> 哺(集)乳室 <input type="checkbox"/> 客戶服務中心 <input type="checkbox"/> 其他_____
3. 攤位管理	<input type="checkbox"/> 攤位整齊線規範 <input type="checkbox"/> 業種乾溼分區 <input type="checkbox"/> 有商品標示及標價 <input type="checkbox"/> 飲食攤配戴口罩

#### (二)、市集經營特色(請勾選市集具有之項目)

1. 市集氛圍營造	<input type="checkbox"/> 結合在地文化特色、綠美化、樂活或其他特色主題布置或規劃市集空間 <input type="checkbox"/> 市集有統一服裝(背心、上衣、帽子、圍裙...等)
2. 創新服務	(1)市集具有 e 化建置 <input type="checkbox"/> 市集網站 <input type="checkbox"/> Blog <input type="checkbox"/> Facebook <input type="checkbox"/> 顧客資料庫 <input type="checkbox"/> 自治會資料庫(資料建檔) <input type="checkbox"/> 其他_____ 請說明(若有相關建置則必填，條列網址或相關規劃)：  (2)市集具有創新營運模式 <input type="checkbox"/> 產學合作 <input type="checkbox"/> 鼓勵青年創業機制 <input type="checkbox"/> 地產地銷 <input type="checkbox"/> 公秤設施(必填) <input type="checkbox"/> 電子支付 <input type="checkbox"/> 社區互動 <input type="checkbox"/> 公益活動 <input type="checkbox"/> 電商或外送服務 請說明(若有相關建置則必填，條列說明相關規劃)：

	<p>(3)差異化經營</p> <p><input type="checkbox"/>有宅配/網購等加值服務    <input type="checkbox"/>市集提供 Wi-Fi</p> <p><input type="checkbox"/>市集設置餐具自動清洗設備    <input type="checkbox"/>名人推薦</p> <p><input type="checkbox"/>市集自主辦理行銷活動    <input type="checkbox"/>媒體報導</p> <p><input type="checkbox"/>提供消費者貼心服務(如試吃、食譜、烹調建議...等)</p> <p>請說明(若有相關建置則必填，可條列相關紀錄或項目概況)：</p>
<p>3. 社會責任</p>	<p>(1)社會公益：</p> <p><input type="checkbox"/>最近 1 年內自理組織舉辦與社區(學校等)連結之相關活動</p> <p><input type="checkbox"/>參與公益活動，</p> <p>請說明(必填，可條列陳述辦理主題或規劃)：</p> <p>(2)節能減碳：</p> <p>市集有進行 <input type="checkbox"/>節能 <input type="checkbox"/>節水 <input type="checkbox"/>減廢 <input type="checkbox"/>減塑等工作</p> <p>請說明(必填，可條列陳述概況)：</p> <p>(3)政策配合：<input type="checkbox"/>推動市集無障礙設施 <input type="checkbox"/>其他_____</p> <p>(4)落實行政院性平政策，市集內僱用二度就業婦女 <u>    </u> 名</p> <p><b>(必填)</b></p>

(三)、特色補充說明(市集另具備其他特殊額外加分項目，可供評委參考)：

---



---



---

#### 四、自理組織運作及管理能力

1. 自理組織是否有管理規章：是；否
2. 自理組織集會情形？  
一個月；二個月；三個月；半年；一年；不曾
3. 本年度會員大會辦理時間： 月 日，地點： \_\_\_\_\_
4. 是否有收取會費：是，每月\_\_\_\_\_元，收費單位：\_\_\_\_\_；否
5. 自理組織會員服務辦理情形：  
是，例如：\_\_\_\_\_；否
6. 自理組織文書資料是否保存完整並分類？ 是；否
7. 自理組織會員數\_\_\_\_\_人(男性\_\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_\_人)；  
幹部數\_\_\_\_\_人(男性\_\_\_\_\_人、女性\_\_\_\_\_人)(必填)
8. 組織運作能力：
  - 是否曾舉辦過主題促銷活動或其他活動？  
是，例如：\_\_\_\_\_；否
  - 是否舉辦或參與各種教育訓練課程及觀摩交流活動？  
是，例如：\_\_\_\_\_；否
9. 自理組織配合中央政策情形：
  - 配合推動市集肉品標示來源； 配合推動市集空攤招商
  - 配合推動市集閒置空間活化； 配合推動市集更新與改善；
  - 其他事項
10. 補充說明欄(如獲獎或優良事蹟…等)：

#### 五、直轄市、縣市政府投入資源及重視度

1. 直轄市、縣市政府是否編列年度預算：是(請續填以下項目)；否
  - (1)推廣促銷費用；提供單位\_\_\_\_\_，金額\_\_\_\_\_萬元
  - (2)教育訓練費用(含觀摩)：提供單位\_\_\_\_\_，金額\_\_\_\_\_萬元
  - (3)整修改建費用：提供單位\_\_\_\_\_，金額\_\_\_\_\_萬元
  - (4)經營管理費用：提供單位\_\_\_\_\_，金額\_\_\_\_\_萬元
  - (5)其他\_\_\_\_\_；提供單位\_\_\_\_\_，金額\_\_\_\_\_萬元

2. 直轄市、縣市政府首長、主管或市集管理人員是否參與自理組織會議、觀摩活動或教育訓練？

是，例如： \_\_\_\_\_ ； 否

3. 市集管理人員是否曾參與經濟部舉辦傳統市集培訓課程或說明會？

是，例如： \_\_\_\_\_ ； 否

4. 補充說明欄(如辦理市集業務曾獲獎或優良事蹟…等)：

---

---

## 參、照片資料

市集入口意象照片
市集營業現況照片
市集內部現況或其他市集特色呈現(提供不同位置至少 2 張)

※本表不敷使用時可自行影印增加

申請窗口：財團法人中國生產力中心 / 柯元植 02-2698-2989 # 02759

### 1-3 111 年度優良市集評核切結書

(※請於報名時連同報名表件一併繳交)

茲同意本市集(市集名稱: \_\_\_\_\_)參加經濟部中部辦公室優良市集評核，同意遵守以下事項：

- 一、茲同意經濟部中部辦公室及本計畫執行團隊推動「傳統市集與夜市創新翻轉提升計畫」之業務需要等特定目的，得蒐集、電腦處理、轉載、傳遞及利用市集各項資料進行各項行政、推廣及行銷工作。
- 二、本活動為評核該年度(111年)市集營運成效，評核獎勵僅同為本年度(111年)所代表之優良市集，不適用於其他年度之代表。
- 三、茲得於評核年度內代表該年優良市集評核資格及授獎(證書)，使用本資格及授獎(證書)時，確實遵守傳統市集管理相關法令及管理單位所訂各項規定。
- 四、茲同意接受經濟部中部辦公室之追蹤管理，查核後如發現市集有不符當初評核之水準，或有食品/商品安全相關之爭議，經以書面通知期限改善無效時，得取消本評核資格及使用本授獎(證書)之權利。
- 五、本資格及授獎(證書)僅用於本市集業務範圍內之廣告、文宣品、攤位佈置等製作物或宣傳標語使用。
- 六、如有違反切結行為時，如經查核有未達評核標準且情事明確或經舉證有違規行為確定者，主辦單位經濟部中部辦公室得撤銷星等資格。
- 七、若經主辦單位經濟部中部辦公室取消本資格及授獎(證書)使用權後，應於文到七日內將評核授獎(證書)撤回，並不得再公開展示及宣傳。

市集管理單位：	管理員： (簽章)
自理組織名稱：	代表人： (簽章)
中華民國 <u>111</u> 年 _____ 月 _____ 日	

### 1-4 111 年度樂活名攤評核報名名單

No.	攤位所屬市集名稱	No.	攤位名稱/攤號
1		1	
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	
		7	
		8	
		9	
		10	
2		1	
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	
		7	
		8	
		9	
		10	

※本表由地方政府統一填寫(填表人:\_\_\_\_\_，連絡電話:\_\_\_\_\_)

※本表格不敷使用時可自行沿伸

## 1-5 111 年度樂活名攤評核報名表

日期：111 年 月 日

※請自行勾選報名星等(請擇一星等報名)

<input type="checkbox"/> 中央評核	直轄市	<input type="checkbox"/> 五星樂活名攤 <input type="checkbox"/> 四星樂活名攤
	非直轄市	<input type="checkbox"/> 五星樂活名攤 <input type="checkbox"/> 四星樂活名攤 <input type="checkbox"/> 三星樂活名攤 <input type="checkbox"/> 二星樂活名攤 <input type="checkbox"/> 一星樂活名攤
<input type="checkbox"/> 地方自評	<input type="checkbox"/> 三星樂活名攤 <input type="checkbox"/> 二星樂活名攤 <input type="checkbox"/> 一星樂活名攤	

- 請先參考「評核評分表及星等參考標準(詳見附件 3-2)」自行檢視可達星等，據以勾選。
- 為避免評核資源重複浪費，若已報名當年度『地方自評』之攤鋪，則不得重複報名『中央評核』，如有抵觸將以『地方自評』成績為主。
- 勾選中央評核(四星、五星)者，複選分數未達報名星等標準，則不予授獎，若評核分數超越報名星等標準者，經決選會議認定後授予高星等資格。一~三星評核者依委員評分結果給予星等。
- 報名五星樂活名攤者，請勾選所販售商品是否含食材、食品，若有則需進行食安檢核：  
是 否

攤位名稱	<input type="checkbox"/> 有名稱，商號名稱： <input type="checkbox"/> 無名稱，習慣稱呼：		
星 等	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有，_____年度獲_____星	攤位 號碼	
市集名稱			<input type="checkbox"/> 已報名優良市集評核 <input type="checkbox"/> 未報名優良市集評核
區 域	縣/市                      鄉鎮市區		
攤位地址	□□□		
攤商姓名		聯絡手機	
攤位狀況	平均每月營業額 NT\$_____元	攤位面積	坪
營業狀況	<input type="checkbox"/> 早市 <input type="checkbox"/> 黃昏市場 <input type="checkbox"/> 晚市 <input type="checkbox"/> 其他_____		
攤位業種	1. 飲食/熟食類 <input type="checkbox"/> 飲食類 <input type="checkbox"/> 調理加工食品類 2. 生鮮/食材類 <input type="checkbox"/> 蔬菜類 <input type="checkbox"/> 青果類 <input type="checkbox"/> 獸肉類 <input type="checkbox"/> 禽肉類 <input type="checkbox"/> 漁產類 3. 百貨/雜貨/花卉/其他類 <input type="checkbox"/> 百貨類 <input type="checkbox"/> 糧食類 <input type="checkbox"/> 花卉類 <input type="checkbox"/> 其他_____		



<b>攤鋪位照片(提供攤鋪下列照片至少各 1 張)</b>	
<p><b>攤位正面全入鏡照</b> (如有招牌需包含招牌)</p>	<p><b>攤位側面全入鏡照</b> (如有招牌需包含招牌)</p>
<p><b>全商品陳列照</b></p>	<p><b>特色商品特寫照</b></p>

※本表不敷使用時可自行影印增加

## 1-6 111 年度樂活名攤評核切結書

(※請於報名時連同報名表件一併繳交)

茲同意本攤鋪(所屬市集：\_\_\_\_\_攤鋪位名稱及攤號：\_\_\_\_\_ )參加經濟部中部辦公室樂活名攤評核評

選，同意遵守以下事項：

- 一、茲同意經濟部中部辦公室及本計畫執行團隊推動「傳統市集與夜市創新翻轉提升計畫」之業務需要等特定目的，得蒐集、電腦處理、轉載、傳遞及利用市集各項資料進行各項行政、推廣及行銷工作。
- 二、本活動為評核該年度(111年)攤(鋪)位營運成效，評核獎勵僅同為本年度(111年)所代表之樂活名攤，不適用於其他年度之代表。
- 三、茲得於評核年度內代表該年樂活名攤評核資格及授獎(證書)，使用本資格及授獎(證書)時，確實遵守傳統市集管理相關法令及管理單位所訂之各項規定。
- 四、茲同意接受經濟部中部辦公室之追蹤管理，查核後如發現攤(鋪)位有不符當初評核之水準，或有食品/商品安全相關之爭議，經以書面通知期限改善無效時，得取消本評核資格及使用本授獎(證書)之權利。
- 五、本資格及授獎(證書)僅用於本攤(鋪)位業務範圍內之廣告、文宣品、攤位佈置等製作物或宣傳標語使用。
- 六、如有違反切結行為時，如經查核有未達評核標準且情事明確或經舉證有違規行為確定者，主辦單位經濟部中部辦公室得撤銷星等資格。
- 七、若經主辦單位經濟部中部辦公室取消本資格及授獎(證書)使用權後，應於文到七日內將評核授獎(證書)撤回，並不得再公開展示及宣傳。

攤鋪名稱及攤號：

代表人：

(簽章)

中華民國 111 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

## 2 111 年度直轄市、縣市政府

### 自行辦理優良市集/樂活名攤評核送核名單

1. 本名單須以紙本及繕打完成之電子檔，連同評核評分表掃描檔函報經濟部中部辦公室及副知執行團隊，並將 word 電子檔案 E-mail 至執行團隊。資料未於截止日期前送達經濟部中部辦公室及執行團隊，概不受理。
2. 名單分為優良市集及樂活名攤各一式，各項資料請確實確認並填寫完整，將作為未來證書製作依據。
3. 評分欄請填寫各評委評分之平均數(無條件進位至小數點後 2 位)。

【優良市集】-111 年度直轄市、縣市政府送核名單								
縣市別：_____								
填表人	姓名		職稱		連絡電話			
優良市集 總數		/處	三星 市集		/處	二星 市集		/處
No.	鄉鎮市區	市集名稱(依市集筆畫排列)					評分	
★★★								
1	中正區	000 市集						
2		000 市集						
3								
★★								
1								
2								
3								
4								
★								
1								
2								
3								
4								

※本表不敷使用時可自行增加

**【樂活名攤】-111 年度直轄市、縣市政府送核名單**

縣市別：\_\_\_\_\_

填表人	姓名	職稱	連絡電話				
樂活名攤 總數	/處	三星 名攤	/處	二星 名攤	/處	一星 名攤	/處
No.	鄉鎮 市區	市集名稱 (依市集筆畫排列)	攤位名稱(攤號)	業種	評分		
★ ★ ★							
1	中正區	000 市集		A			
2		000 市集					
3							
★ ★							
1							
2							
3							
4							
★							
1							
2							
3							
4							

※本表不敷使用時可自行增加

※業種欄位填寫說明：

A：飲食/熟食類

B：生鮮/食材類

C：百貨/雜貨/花卉/其他

### 3、評核評分表及星等參考標準

#### 3-1 111 年度優良市集評核評分表

評核星等	中央評核	<input type="checkbox"/> 五星 <input type="checkbox"/> 四星 <input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星			
	地方自評	<input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星			
地 區	縣/市	鄉鎮市區	評核日期		
市集名稱					

※評選委員評分時須於「評分」欄位填寫分數(「評分參考」欄位可斟酌參考)。

環境與衛生 (30%)	評分參考	項目說明	評分
1. 場外環境 8%	優(7-8分) 良(5-6分) 普通(3-4分) 待改進(1-2分) 極待改進(0分)	1.入口意象標示清楚 2.消費者停車便利、機車自行車停車格劃設 3.周邊環境整齊清潔不雜亂  註：市集宜規劃機車或汽車停車場(域)提供消費者停車使用	(30%)
2. 場內整齊衛生 14%	優(12-14分) 良(9-11分) 普通(5-8分) 待改進(1-4分) 極待改進(0分)	1.整齊清潔、光線充足明亮、定期消毒、病蟲害防治 2.排水溝暢通、地板維持乾爽 3.廁所無異味、地板潔淨、定時清理 4.垃圾分類、資源回收、垃圾不落地 5.營業時間入口路障、人員管制車輛進入  註1：市集營業時間宜落實車輛禁止進入市集 註2：市集宜具備完善的公共設施，如：休憩區、無障礙設施與廁所、哺乳室等	
3. 攤位管理 8%	優(7-8分) 良(5-6分) 通(3-4分) 待改進(1-2分) 極待改進(0分)	1.業種乾溼分區、攤招設計整體美觀、攤鋪整體美化 2.整體攤鋪整齊乾淨，營業空間不堆放雜物、閒置攤位整齊清潔 3.貨品陳列整齊、商品標示及創意 4.動線舒適流暢，公共設施指標明確  註：市集內多數營業攤鋪位宜強化貨品陳列整齊、商品標示及標價明顯	
註：環境與衛生至少須達到比重 60%(即 18 分)才能入選星等			
自理組織 (20%)	評分參考	項目說明	評分
4. 組織營運管理 10%	優(9-10分) 良(6-8分) 普通(4-5分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	1.自理組織幹部單一性別比例達三分之一 2.定期召開會議、會議決議落實、會費收支正常、自主基金規劃、收支公布 3.會員相關福利活動辦理、自理組織傳承機制 4.市集自理組織幹部青年攤商加入占比	(20%)

<p>5. 組織運作績效 10%</p>	<p>優(9-10分) 良(6-8分) 普通(4-5分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)</p>	<p>1.市集願景規劃，辦理行銷、觀摩、教育訓練活動能力 2.市集攤位管理績效 3.中央及直轄市、縣市政府政策配合情形、中央及直轄市、縣市政府訓練及活動參與情形 4.市集有進行消防演練 註：市集規劃辦理行銷活動、教育訓練或觀摩活動</p>	
<p>註：自理組織至少須達到比重 60%(即 12 分)才能入選星等</p>			
<p>特色經營 (34%)</p>	<p>評分參考</p>	<p>項目說明</p>	<p>評分</p>
<p>6. 市集氛圍營造 8%</p>	<p>優(7-8分) 良(5-6分) 普通(3-4分) 待改進(1-2分) 極待改進(0分)</p>	<p>1.文化特質-結合在地文化展現於商品或市集佈置 2.樂活氣氛營造-賣場空間氛圍及佈置 3.佈置特色-利用設計或造景來突出市集特色、綠美化或綠建築成效</p>	
<p>7. 增值服務 8%</p>	<p>優(7-8分) 良(5-6分) 普通(3-4分) 待改進(1-2分) 極待改進(0分)</p>	<p>1.行銷增值-提供宅配服務、名人推薦、文宣報導、宣傳 DM、促銷活動辦理 2.服務增值-與消費者親切互動、提供烹煮建議、貼心消費者方便料理、介紹產品特色、提供試吃服務等 3.商品增值-貨品新鮮或具獨特性、一站式購足等 註：鼓勵市集辦理行銷、服務及商品增值等創新服務，營造市集差異化經營方式。</p>	
<p>★ 8. 創新經營 7%</p>	<p>特優(6-7分) 7項以上 優(4-5分) 5項以上 良(1-3分) 3項以上</p>	<p>1.E化建置 <input type="checkbox"/>市集網站 <input type="checkbox"/>部落格 <input type="checkbox"/>社群粉絲專頁 <input type="checkbox"/>顧客資料庫 <input type="checkbox"/>自治會管理 e 化等 2.創新模式建置 <input type="checkbox"/>產學合作 <input type="checkbox"/>鼓勵青年創業機制 <input type="checkbox"/>商品資訊傳播 <input type="checkbox"/>電子支付 <input type="checkbox"/>電商或外送服務 <input type="checkbox"/>市集設置餐具自動清洗設備 <input type="checkbox"/>公秤設施(本項為三星市集必備項目)</p>	<p>(34%)</p>
<p>★ 9. 社會責任 6%</p>	<p>特優(6-7分) 3項以上 優(4-5分) 2項以上 良(1-3分) 1項以上</p>	<p>1.社會公益 <input type="checkbox"/>最近一年內自理組織舉辦與周邊社區(學校)良好互動之相關活動 <input type="checkbox"/>參與公益活動 2.節能減碳 <input type="checkbox"/>市集進行節能 <input type="checkbox"/>節水 <input type="checkbox"/>減廢等工作 3.政策配合 <input type="checkbox"/>推動市集無障礙設施 <input type="checkbox"/>推動市集減少使用塑膠袋 <input type="checkbox"/>落實行政院性平政策，市集自理組織幹部數____人(女性____人)；市集內僱用二度就業婦女____人</p>	
<p>★ 10. 其他 5%</p>	<p>特優(3.6-5分) 優(3-3.5分) 良(1-2分)</p>	<p>1.市集導入美學設計、美感創新，型塑市集新形象。 2.市集具有產地直銷攤鋪位 3.市集另具備其他特殊值得額外加分項目，請說明如下：</p>	
<p>註：標記★者為評核四星及五星所著重評分項目</p>			

顧客經營 (8%)	評分參考	項目說明	評分
11. 顧客經營 8%	優(7-8分) 良(5-6分) 普通(3-4分) 待改進(1-2分) 極待改進(0分)	1.攤商服裝儀容-服裝儀容(衣服、圍裙、口罩、手套、帽子)、個人衛生 2.攤商個人禮儀-待客禮儀、微笑運動 3.客服中心及客訴處理-設立客服中心、客戶糾紛處理、客訴處理程序完備 註1：鼓勵市集及攤商強化識別標示，如統一意象、制服、圍裙等。 註2：市集內飲食及熟食攤商多數宜配戴口罩。 註3：鼓勵市集建置客服中心及客訴處理機制。	(8%)
政府參與 (8%)	評分參考	項目說明	評分
12. 直轄市、縣市 政府參與度 8%	優(7-8分) 良(5-6分) 普通(3-4分) 待改進(1-2分) 極待改進(0分)	1.與中央政府政策參與度、管理員與市集之互動情形 2.直轄市、縣(市)政府對市集軟體及硬體投入資源	(8%)

總分 100%	總評分	委員意見欄	
		※本市集環境與衛生是否達到比重 60%(即 18 分)標準? <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 ※本市集自理組織是否達到比重 60%(即 12 分)標準? <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 ※本市集是否具備下列三星以上優良市集基本要件： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 設有休憩區 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 設有平面配置圖 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 自理組織幹部中有 45 歲以下年輕攤商加入 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 具有統一識別，如制服、背心、圍裙、帽子等 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 設有客服中心 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 設有公秤	優點：
委員簽名			

### 優良市集星等入選指標

入圍星等	入圍優良市集	評核總分
☆	一星優良市集	70 分以上未達 75 分
☆☆	二星優良市集	75 分以上未達 80 分
☆☆☆	三星優良市集	80 分以上未達 85 分
☆☆☆☆	四星優良市集	85 分以上未達 90 分
☆☆☆☆☆	五星優良市集	90 分以上

# 優良市集星等參考標準

項目 星等	環境衛生	自理組織	特色經營	顧客經營	直轄市、縣市政府參與度
一	<p>(一) 市集建物及外觀(含入口意象)能辨識為傳統市集。</p> <p>(二) 市集公共設施有:如廁所等。</p> <p>(三) 基本的購物環境尚好。</p> <p>(四) 市集內攤位之設置與動線有簡單規劃。</p> <p>(五) 市集空攤率未達 30%。</p>	<p>已成立自理組織，並定期召開會議、會費收支正常、收支開誠布公。</p>	<p>已稍有運用在地文化、樂活氣氛、佈置特色及綠美化等營造市集氛圍。</p>	<p>攤商有基本服務禮儀及態度。</p>	<p>(一) 直轄市、縣市政府設專人管理。</p> <p>(二) 直轄市、縣市政府每年投入市集相關修繕經費。</p>
二	<p>(一) 市集建物及外觀(含入口意象)有基礎美學設計或規劃，予消費者清楚辨識。</p> <p>(二) 市集公共設施有:無障礙設施與友善廁所等。</p> <p>(三) 市集內外環境整齊、清潔，購物環境尚可。</p> <p>(四) 營業時間內，公共區域垃圾不落。</p> <p>(五) 市集內攤位與動線規劃程度，顯示用心，具基本空間指標(如廁所方向)。</p> <p>(六) 市集空攤率未達 20%。</p>	<p>已成立自治會並正常運作，常態性已可辦理下列自治事項：</p> <p>(一) 定期召開會議、會議決議落實、會費收支正常、收支開誠布公。</p> <p>(二) 每年辦理行銷活動、教育訓練或觀摩活動 1 次以上。</p> <p>(三) 對配合中央及直轄市、縣市政府政策及輔導事項，積極參與。</p>	<p>(一) 已常態運用在地文化、樂活氣氛、佈置特色及綠美化等營造市集氛圍。</p> <p>(二) 市集辦理行銷、服務及商品等加值型創新服務，營造市集差異化經營方式 1 項以上。</p>	<p>(一) 市集及攤商有簡單企業識別標示，如統一制服、圍裙、帽子等。</p> <p>(二) 攤商服務禮儀及態度表現良好。</p>	<p>(一) 直轄市、縣市政府專人管理，能與自治會妥善溝通。</p> <p>(二) 直轄市、縣市政府每年投入市集修繕經費。</p> <p>(三) 直轄市、縣市政府能提供硬體更新或輔導作為。</p>
三	<p>(一) 市集建物及外觀(含入口意象)有良好的美學設計及規劃。</p> <p>(二) 市集公共設施設備完善如:空氣調節設備、節能燈具、休憩區、客服中心、無障礙設施與友善廁所等。</p>	<p>已成立自治會並正常運作，常態性已可辦理下列事項：</p> <p>(一) 定期召開會議、落實會議決議、會費收支正常、收支開誠布公。</p>	<p>(一) 市集利用在地文化、樂活氣氛、佈置特色及綠美化等營造良好市集氛圍。</p> <p>(二) 市集辦理行銷、服務及商品等加值型創新服</p>	<p>(一) 市集及攤商有統一企業識別標示，如圍裙、帽子、口罩等。</p> <p>(二) 攤商服務禮儀及態度</p>	<p>(一) 直轄市、縣市政府專人管理，能與自治會、攤商妥善溝通。</p> <p>(二) 直轄市、縣市政府每年投入市集修繕經費。</p> <p>(三) 直轄市、縣市政府能提供</p>

項目 星等	環境衛生	自理組織	特色經營	顧客經營	直轄市、縣市政府參與度
四	<p>(三) 市集內、外整潔、明亮、清潔，已建構良好的購物環境。</p> <p>(四) 市集已有垃圾分類及資源回收。</p> <p>(五) 落實機踏車禁止進入市集。</p> <p>(六) 市集內攤位規劃良好、動線通暢，並設有平面配置圖，予消費者購物方便。</p> <p>(七) 市集內外指標建置明確清楚。</p> <p>(八) 市集空攤率未達5%。</p> <p>(九) 熟食攤位應有衛生陳列櫃設備。</p> <p>(十) 生鮮(魚獸肉)攤位應有冷藏陳列保鮮櫃設備。</p> <p>(一) 市集建物及外觀(含入口意象)美學設計堪稱優良。</p> <p>(二) 市集具備較具完善的公共設施，如：(冷)氣調節設備、節能燈具、休憩區、客服中心、無障礙設施與廁所(提供衛生紙)、哺乳室等。</p> <p>(三) 市集內、外整齊、明亮、清潔，如地板乾爽，市集內無腥臭味等，已建構優良的購物環境。</p> <p>(四) 市集垃圾不落地、垃圾分類、資源回收並設置處理專區。</p>	<p>(二) 自主籌畫基金、會員相關福利活動辦理。</p> <p>(三) 建置自理組織自治、自理及自律功能之傳承機制，自治會成員已有年輕攤商(45歲以下)加入。</p> <p>(四) 每年辦理行銷活動、教育訓練或觀摩活動2次以上。</p> <p>(五) 對配合中央及直轄市、縣市政府政策及輔導事項，積極參與並協助推動。</p> <p>自治會完全自治、自理及自律之功能，並辦理下列事項：</p> <p>(一) 定期召開會議、會議決議落實、會費收支正常、收支公布。</p> <p>(二) 自主基金規(籌)劃、會員相關福利活動辦理。</p> <p>(三) 建置自理組織自治、自理及自律功能之傳承機制，自治會成員已有年輕攤商(45歲以下)</p>	<p>務，營造市集差異化經營方式2項以上。</p> <p>(三) 市集辦理e化建置或創新模式建置等創新經營項目2項以上。</p> <p>(四) 市集辦理社會公益、節能減碳或政府政策等社會責任項目1項以上。</p> <p>(五) 導入美學設計，使市集整體環境稍具美感。</p> <p>(一) 市集利用在地文化、樂活氣氛、佈置特色及綠美化等營造市集優良氛圍。</p> <p>(二) 市集辦理行銷、服務及商品等加值型創新服務，營造市集差異化經營方式3項以上。</p> <p>(三) 市集辦理e化建置或創新模式建置等創新經營項目4項以上。</p> <p>(四) 市集辦理社會公益、節</p>	<p>度對顧客關係管理有幫助。</p> <p>(三) 設有客服中心。</p> <p>(四) 設有公秤。</p> <p>(一) 市集及攤商有企業識別標示，如統一意象、制服、圍裙、帽子、口罩等。</p> <p>(二) 攤商服務禮儀及態度對顧客關係管理確有幫助。</p> <p>(三) 設置客服中心及客訴處理機制。</p> <p>(四) 設有公秤並落實管理。</p>	<p>供硬體更新或輔導作為。</p> <p>(四) 直轄市、縣市政府配合中央辦理優良市集與樂活名攤評核工作。</p> <p>(一) 直轄市、縣市政府設專人管理，能與自治會、攤商妥善溝通，反應消費者意見。</p> <p>(二) 直轄市、縣市政府每年投入市集修繕經費。</p> <p>(三) 直轄市、縣市政府能提供硬體更新或輔導作為。</p> <p>(四) 直轄市、縣市政府辦理所轄市集整體行銷或輔導專案。</p>

項目 星等	環境衛生	自理組織	特色經營	顧客經營	直轄市、縣市政府參與度
	<p>(五) 落實禁止車輛進入市集及<u>建立機制</u>。</p> <p>(六) 市集內攤位規劃良好、動線通暢，並設有平面配置圖，予消費者購物非常方便。</p> <p>(七) 市集內外明確建置清楚之<u>多語指標</u>(標示)。</p> <p>(八) 市集已有相當程度的<u>綠美化</u>。</p> <p>(九) 市集內無空攤。</p> <p>(十) <u>熟食攤位</u>攤商及<u>從業人員</u>配戴<u>口罩</u>，攤位應有衛生陳列櫃設備。</p> <p>(十一) <u>生鮮(魚、家禽、肉)攤位</u>應有冷藏陳列保鮮櫃設備。</p>	<p>加入。</p> <p>(四) 每年辦理行銷活動、教育訓練或觀摩活動至少3次。</p> <p>(五) 主(自)動配合中央及直轄市、縣市政府政策及輔導事項並協助執行。</p>	<p><u>能減碳或政府政策</u>等社會責任項目2項以上。</p> <p>(五) 導入美學設計，使市集整體環境具有美感氛圍。</p> <p>(六) 市集具有<u>產地直銷攤鋪</u>位。</p>		<p>(五) 直轄市、縣市政府配合中央辦理優良市集與樂活名攤評核工作。</p>
五	<p>(一) 市集建築物外觀(含入口意象)<u>美學設計</u>特優且獨具特色。</p> <p>(二) 市集具備有<u>汽、機車</u>停車場並有專業專人管理。</p> <p>(三) 市集具備清潔乾淨完善的公共設施，如：<u>空(冷)氣</u>調節設備、<u>節能燈具</u>、<u>休憩區</u>、<u>客服中心</u>、<u>播音設備</u>、<u>Wifi</u>服務、<u>無障礙設施</u>(按時申報受檢)與極具友善廁所(提供衛生紙)、<u>哺乳室</u>等。</p>	<p>自治會完全具自理、自治及自律之功能，即能辦理下列事項：</p> <p>(一) 定期召開會議、會議決議落實、會費收支正常、收支公布。</p> <p>(二) 自主基金規劃、會員相關福利活動辦理。</p> <p>(三) 自理組織傳承機制建立，自治會成員已有年輕攤商(45歲以下)加入。</p>	<p>(一) 市集利用在地文化、樂活氣氛、佈置特色及綠美化等營造獨特市集氛圍。</p> <p>(二) 市集辦理行銷、服務及商品等加值型創新服務，營造市集差異化經營方式4項以上。</p> <p>(三) 市集辦理<u>e化建置或創新模式建置等創新經營</u>項目6項以上。</p> <p>(四) 市集辦理社會公益、節</p>	<p>(一) 市集及攤商有企業識別標示，如<u>統一</u>、<u>象</u>、<u>制服</u>、<u>圍裙</u>、<u>帽子</u>、<u>口罩</u>等。</p> <p>(二) 攤商服務禮儀及態度極具優良。</p> <p>(三) 建置客服中心及客訴處理機制並有實質績效。</p> <p>(四) <u>設有公秤並有管理機制</u>。</p>	<p>(一) 直轄市、縣市政府設專人管理，能與自治會、攤商妥善溝通，反應消費者意見。</p> <p>(二) 直轄市、縣市政府每年投入市集修繕經費。</p> <p>(三) 直轄市、縣市政府能提供硬體更新或輔導作為。</p> <p>(四) 直轄市、縣市政府辦理所轄市集整體行銷或輔導專案。</p>

項目 星等	環境衛生	自理組織	特色經營	顧客經營	直轄市、縣市政府參與度
	<p>(四) 市集內、外整齊、明亮、清潔，建構特優的購物環境，如地 板乾爽，市集內無腥臭味等。</p> <p>(五) 市集垃圾不落地、垃圾分類、資源回收並設置處理專區。</p> <p>(六) 落實禁止車輛進入市集及建 立機制。</p> <p>(七) 市集內攤位(含招牌及陳列) 暨走道與購物動線規劃特 優，並設有平面配置圖，予消 費者購物舒適方便。</p> <p>(八) 市集內外及攤商攤招明確建 置清楚之多語指標(標示)。</p> <p>(九) 市集有整體規劃之綠美化。</p> <p>(十) 市集內無空攤。</p> <p>(十一) 熟食攤位攤商及從業人員 配戴口罩，攤位應有衛生陳 列櫃設備。</p> <p>(十二) 攤商已有以 ICT 或電子商務 從事行銷、販賣。</p> <p>(十三) 生鮮(魚、家禽、肉)攤位應有 冷藏陳列保鮮櫃設備。</p> <p>(十四) 市集內賣場播有音樂。</p>	<p>(四) 每年編列市集營運計 畫、規劃市集未來願景 規劃。</p> <p>(五) 每年至少辦理行銷活 動、教育訓練或觀摩活 動 4 次以上。</p> <p>(六) 主動積極配合中央及 直轄市、縣市政府政策 及輔導事項並協助執 行。</p>	<p>能減碳或政府政策等社 會責任項目 3 項以上。</p> <p>(五) <u>導入美學設計，使市集 整體環境具有美感氛 圍。</u></p> <p>(六) <u>市集具有產地直銷攤鋪 位。</u></p>		<p>(五) 直轄市、縣市政府及市 集主動積極配合中央辦 理優良市集與樂活名攤 評核工作。</p> <p>(六) 直轄市、縣市政府已將 本市集列入該轄內指標 示範性市集。</p>

### 3-2 111 年度樂活名攤評核評分表

評核星等	中央評核	<input type="checkbox"/> 五星 <input type="checkbox"/> 四星 <input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星				
	地方自評	<input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星				
地 區	縣/市	鄉鎮市區	評核日期			
市集名稱						
攤鋪名稱				攤 號		

#### 【飲食/熟食類】

※評選委員評分時須於「評分」欄位填寫分數(「評分參考」欄位可斟酌參考)。

類別	項目	評分參考	項目說明	評分
商品特色 40%	商品品質 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	商品新鮮衛生、有食品安全認證曾獲中央或地方頒獎記錄	(40%)
	陳列標價 10%	優(7.6-10分) 良(5.1-7.5分) 尚可(2.6-5分) 待改進(1-2.5分) 極待改進(0分)	商品陳列整齊、豐富品項、商品的標示及價格標示清楚	
	商品具獨特性 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	1.商品食材、料理方式具獨特性、曾獲相關媒體報導 2.商品包裝具特色、環保、便利性、符合衛生原則	
攤位特色 30%	攤位設計 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	1.識別形象創新、具特色、美觀大方 2.器具陳設排列整齊，器具乾淨，安全材質 3.攤位整體環境明亮乾淨，並設置熟食遮罩或座位隔板	(30%)
	攤位環境 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	攤位周遭整潔明亮、乾淨衛生，營造良好的消費環境、動線流暢、符合市集規劃整齊線；工作區與取貨區動線妥善區隔  註：攤鋪宜營造良好的攤位環境如：整齊、乾淨、明亮、衛生、後場（工作區）與前場（取貨區）動線妥善區隔等	



## 111 年度樂活名攤評核評分表

評核星等	中央評核	<input type="checkbox"/> 五星 <input type="checkbox"/> 四星 <input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星				
	地方自評	<input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星				
地 區	縣/市	鄉鎮市區	評核日期			
市集名稱						
攤鋪名稱				攤 號		

### 【生鮮／食材類】

※評選委員評分時須於「評分」欄位填寫分數(「評分參考」欄位可斟酌參考)。

類別	項目	評分參考	項目說明	評分
商品特色 40%	商品品質 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	商品新鮮衛生、有食品安全認證、曾獲中央或地方頒獎記錄	(40%)
	陳列標價 10%	優(7.6-10分) 良(5.1-7.5分) 尚可(2.6-5分) 待改進(1-2.5分) 極待改進(0分)	商品陳列整齊、豐富品項、商品的標示及價格標示清楚	
	商品具獨特性 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	1.商品食材、料理方式具獨特性、曾獲相關媒體報導 2.商品包裝具特色、環保、便利性、符合衛生原則	
攤位特色 30%	攤位設計 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	1.識別形象創新、具特色、美觀大方 2.器具陳設排列整齊，器具乾淨，安全材質 3.攤位整體環境明亮乾淨，空間規劃配置適宜	(30%)
	攤位環境 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	攤位周遭整潔明亮、乾淨衛生，營造良好的消費環境、動線流暢、符合市集規劃整齊線；工作區與取貨區動線妥善區隔  註：攤鋪宜營造良好的攤位環境如：整齊、乾淨、明亮、衛生、後場(工作區)與前場(取貨區)動線妥善區隔等。	

			註：販售生鮮肉品攤鋪，鼓勵設置冷藏(冷凍)設備(攤台)處理	
服務特色 30%	攤商形象 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	1.衣著整潔衛生、儀容乾淨清爽 2.攤商笑容可掬、與消費者親切互動，主動為消費者解決問題 3.獸肉攤位配合中央政策標示肉品來源或標章 註：鼓勵攤鋪具有識別標示，如統一意象、制服、圍裙、帽子等，攤商服務禮儀及態度良好	(30%)
	★ 創新翻轉 15%	優(13-15分) 良(8-12分) 尚可(4-7分) 待改進(1-3分) 極待改進(0分)	1.攤位導入美學設計、美感創新，型塑攤位新形象 2.攤位有加入電商或外送服務 3.具有多元支付、數位工具應用等增值服務 4.具有主動介紹產品、提供專業建議…等各項增加消費者便利的增值服務 5.攤鋪位具有產地直送商品或食材。 註：鼓勵攤鋪攤商具備專業知識，建置消費者服務機制	
註：標記★者為評核四星及五星所著重評分項目				
總分 100%	總評分	委員意見欄		
		<p>※本攤是否具備下列三星以上基本要件：</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 確有商品/價格標示</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 具有溫控設備(如保溫、冷藏/冷凍櫃)</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 有推廣減塑之作為</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 有進行故事行銷或電子商務</p>		
		優點：	綜合建議：	
委員簽名				

## 111 年度樂活名攤評核評分表

評核星等	中央評核	<input type="checkbox"/> 五星 <input type="checkbox"/> 四星 <input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星				
	地方自評	<input type="checkbox"/> 三星 <input type="checkbox"/> 二星 <input type="checkbox"/> 一星				
地 區	縣/市	鄉鎮市區	評核日期			
市集名稱						
攤鋪名稱				攤 號		

### 【百貨/雜貨/花卉/其他類】

※評選委員評分時須於「評分」欄位填寫分數(「評分參考」欄位可斟酌參考)。

類別	項目	評分參考	項目說明	評分
商品 或 服務 特色 30%	商品 或 服務 品質 10%	優(7.6-10分) 良(5.1-7.5分) 尚可(2.6-5分) 待改進(1-2.5分) 極待改進(0分)	商品新鮮衛生、有食品安全認證、曾獲中央或地方頒獎記錄；服務類別具有相關證照(例:理髮師之美容執照)	(30%)
	陳列 標價 10%	優(7.6-10分) 良(5.1-7.5分) 尚可(2.6-5分) 待改進(1-2.5分) 極待改進(0分)	商品陳列整齊、豐富品項、商品的標示及價格標示清楚	
	商品 或 服務 具獨 特性 15%	優(7.6-10分) 良(5.1-7.5分) 尚可(2.6-5分) 待改進(1-2.5分) 極待改進(0分)	1.商品或服務具獨特性 2.商品或服務受到顧客好評、曾獲相關媒體報導 3.商品包裝具特色、環保、便利性、符合衛生原則	
攤位 特色 20%	攤位 設計 10%	優(7.6-10分) 良(5.1-7.5分) 尚可(2.6-5分) 待改進(1-2.5分) 極待改進(0分)	1.識別形象創新、具特色、美觀大方 2.器具陳設排列整齊，器具乾淨，安全材質 3.攤位整體環境明亮乾淨，空間規劃配置適宜	(20%)
	攤位 環境 10%	優(7.6-10分) 良(5.1-7.5分) 尚可(2.6-5分) 待改進(1-2.5分) 極待改進(0分)	攤位周遭整潔明亮、乾淨衛生，營造良好的消費環境、動線流暢、符合市集規劃整齊線；工作區與取貨區動線妥善區隔  註：攤鋪宜營造良好的攤位環境如：整齊、乾淨、明亮、衛生、後場（工作區）與前場（取貨區）動線妥善	

			區隔等	
服務特色 50%	攤商 形象 30%	優(25-30分) 良(16-24分) 尚可(11-15分) 待改進(1-10分) 極待改進(0分)	1.衣著整潔衛生、儀容乾淨清爽 2.攤商笑容可掬、與消費者親切互動，主動為消費者解決問題 註：鼓勵攤鋪具有識別標示，如統一意象、制服、圍裙、帽子等，攤商服務禮儀及態度良好	(50%)
	★ 創新 翻轉 20%	優(17-20分) 良(11-16分) 尚可(6-10分) 待改進(1-5分) 極待改進(0分)	1.攤位導入美學設計、美感創新，型塑攤位新形象 2.攤位有加入電商或外送服務 3.具有多元支付、數位工具應用等增值服務 4.具有主動介紹產品、提供專業建議…等各項增加消費者便利的增值服務 5.攤鋪位具有產地直送商品或食材。 註：鼓勵攤鋪攤商具備專業知識，建置消費者服務機制	
註：標記★者為評核四星及五星所著重評分項目				
總分 100%	總評分	委員意見欄		
		<p>※本攤是否具備下列三星基本要件：</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 確有商品/價格標示</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 有推廣減塑之作為</p> <p><input type="checkbox"/>是 <input type="checkbox"/>否 有進行故事行銷或電子商務</p> <p>優點：</p> <p>綜合建議：</p>		
委員簽名				

### 樂活名攤星等入選指標

入圍星等	入圍樂活名攤	評核總分
☆	一星樂活名攤	70 分以上未達 75 分
☆☆	二星樂活名攤	75 分以上未達 80 分
☆☆☆	三星樂活名攤	80 分以上未達 85 分
☆☆☆☆	四星樂活名攤	85 分以上未達 90 分
☆☆☆☆☆	五星樂活名攤	90 分以上

# 樂活名攤星等參考標準

星等	項目	一	二	三	四	五
新產品質		<p>(一) 商品基本品質條件。</p> <p>(二) 商品有簡單基本陳列方式。</p> <p>(三) 有簡單的商品標示及價格標示。</p>	<p>(一) 商品品質條件良好。</p> <p>(二) 商品陳列方式良好。</p> <p>(三) 商品的標示及價格標示尚屬清楚。</p> <p>(四) 商品食材、料理方式或品質等具獨特性，曾獲媒體報導 1 次以上。</p>	<p>(一) 熟食商品設置衛生遮罩。</p> <p>(二) 生鮮肉品有溫控處理。</p> <p>(三) 商品品質良好，並有商品/食品檢驗。</p> <p>(四) 商品陳列方式良好。</p> <p>(五) 商品的標示及價格標示清楚明顯易看。</p> <p>(六) 商品食材、料理方式、品質及包裝具獨特性，曾獲媒體報導 2 次以上。</p>	<p>(一) 熟食商品設置衛生遮罩。</p> <p>(二) 生鮮肉品有專屬冷凍(藏)櫃存放。</p> <p>(三) 商品品質優良，並有商品/食品檢驗。</p> <p>(四) 提供商品/食品可溯源資訊。</p> <p>(五) 商品陳列方式優良，並具特色。</p> <p>(六) 商品的標示及價格標示清楚明顯易看。</p> <p>(七) 商品食材、料理方式、品質、包裝及便利性具獨特性，曾獲媒體報導 3 次以上。</p>	<p>(一) 熟食商品設置衛生遮罩。</p> <p>(二) 飲食/熟食類攤(鋪)需具備下列文件，由地方衛生主管機關人員協助檢視各縣市食安標準規範，方具五星基本資格。</p> <p>(1) 定期食品從業人員健康檢查證明。</p> <p>(2) 主要商品/食品檢驗證明。</p> <p>(3) 商品/食品溯源標準示及商品品質特優佐證等相關文件。</p> <p>(三) 生鮮肉品有專屬冷凍(藏)櫃存放。</p> <p>(四) 商品品質特優，並有商品/食品檢驗。</p> <p>(五) 商品/食品可溯源，並於商品或攤位有明顯標示(如QRcode掃描連結資訊網頁，或於商品實體標示)。</p>

星等 項目	一	二	三	四	五
攤位特色	<p>(一) 攤位有簡單基本識別形象。</p> <p>(二) 器具陳設排列整齊，有簡單基本收納概念。</p> <p>(三) 營造整齊、乾淨、衛生的賣場環境。</p> <p>(四) 符合市集規劃整齊線。</p>	<p>(一) 攤位識別形象尚可。</p> <p>(二) 器具陳設排列整齊，收納概念尚可。</p> <p>(三) 建立整齊、乾淨、明亮、衛生的賣場環境。</p> <p>(四) 符合市集規劃整齊線。</p>	<p>(一) 攤位識別形象良好。</p> <p>(二) 器具陳設排列整齊，收納概念良好。</p> <p>(三) 攤位鄰近公共空間規劃整齊線。</p> <p>(四) 營造良好的賣場環境如整齊、乾淨、明亮、衛生，後場(工作區)與前場(取貨區)動線妥善區隔等。</p>	<p>(一) 攤位識別形象優良，具創新與特色。</p> <p>(二) 器具陳設排列整齊，收納很完善。</p> <p>(三) 鄰近公共空間規劃整齊、符合市集規劃整齊線。</p> <p>(四) 營造優良的賣場環境如整齊、乾淨、明亮、衛生，後場(工作區)與前場(取貨區)動線妥善區隔等。</p>	<p>(六) 曾獲中央或直轄市、縣市政府頒獎榮譽。</p> <p>(七) 商品陳列方式特優，並具特色商品的標示及價格標示清楚。</p> <p>(八) 商品的標示及價格除標示清楚外，並採多語言方式。</p> <p>(九) 商品食材、料理方式、品質、包裝及便利性具獨特性，曾獲媒體報導4次以上。</p> <p>(十) 對販售商品獲有其他殊榮、肯定之獎項或資訊。</p> <p>(一) 攤位識別形象極具創新與特色。</p> <p>(二) 器具陳設、商品陳列整齊，極具銷售概念。</p> <p>(三) 鄰近公共空間規劃整齊、符合市集規劃整齊線。</p> <p>(四) 營造特優的賣場環境如整齊、乾淨、明亮、衛生，後場(工作區)與前場(取貨區)動線</p>



星等 項目	一	二	三	四	五
			<p>(七) 攤位稍有美學設計或美感創新，初步提升攤位的形象。</p> <p>(八) 攤位開始導入<u>電商、外送</u>，以及<u>多元支付等</u>加價值服務。</p>	<p>(六) 攤位有推廣環保減塑之相關作為。</p> <p>(七) 攤位已導入<u>美學設計</u>或<u>美感創新</u>，逐步提升與塑造攤位的形象。</p> <p>(八) 攤位已加入<u>電商、外送</u>或<u>線上點餐</u>，以及<u>多元支付等</u>加價值服務，系統運用已略純熟。</p> <p>(九) 飲食攤位有使用<u>餐具清洗機</u>或<u>委託餐具清洗公司</u>提供餐具的<u>清潔消毒</u>，改善餐飲環境衛生。</p> <p>(十) 攤鋪位具有<u>產地直送</u>商品或食材。</p>	<p>(六) 攤位有推廣環保減塑之相關作為。</p> <p>(七) 攤位已頗有<u>美學設計</u>、<u>美感創新</u>之設計，頗具提升與塑造攤位的形象。</p> <p>(八) 攤位有加入<u>電商</u>或<u>外送</u>或<u>線上點餐服務</u>，以及<u>多元支付等</u>加價值服務，系統運用已相當純熟。</p> <p>(九) 飲食攤位有使用<u>餐具清洗機</u>或<u>委託餐具清洗公司</u>提供餐具的<u>清潔消毒</u>，提升餐飲環境衛生。</p> <p>(十) 攤鋪位具有<u>產地直送</u>商品或食材。</p>

## 4、地方衛生主管單位確認表

### 五星樂活名攤評核

### 地方衛生主管單位 建議紀錄

所屬市集	攤鋪名稱 及攤號	具備之食安相關佐證	衛生環境管理建議
		<input type="checkbox"/> 定期食品從業人員健康 檢查證明 <input type="checkbox"/> 主要商品/食品檢驗證明 <input type="checkbox"/> 商品品質特優佐證及商 品/食品溯源標示 <input type="checkbox"/> 其他：	
		<input type="checkbox"/> 定期食品從業人員健康 檢查證明 <input type="checkbox"/> 主要商品/食品檢驗證明 <input type="checkbox"/> 商品品質特優佐證及商 品/食品溯源標示 <input type="checkbox"/> 其他：	
		<input type="checkbox"/> 定期食品從業人員健康 檢查證明 <input type="checkbox"/> 主要商品/食品檢驗證明 <input type="checkbox"/> 商品品質特優佐證及商 品/食品溯源標示 <input type="checkbox"/> 其他：	
<p>現勘日期：111年 ○ 月 ○ 日</p> <p>出席縣市衛生主管單位：○○○市政府衛生局</p> <p>出席人員姓名/職稱(請簽名)：</p>			

# 工廠轉型暨群聚產業技術躍升推動計畫

## 觀光工廠產業發展推動計畫

### 觀光工廠輔導評鑑作業須知

103.04.08 版  
104.03.04 修  
104.12.30 修  
107.03.13 修  
109.01.17 修  
110.01.27 修  
110.02.19 修  
111.02.10 修  
111.06.08 修



工業技術研究院  
Industrial Technology  
Research Institute

主辦單位：經濟部  
執行單位：財團法人工業技術研究院

觀光工廠輔導團隊  
407 台中市西屯區工業 38 路 191 號  
諮詢電話：04-23583993

分機 631 蕭先生(評鑑、優良相關)  
分機 679 紀小姐(訪視、國際亮點相關)  
分機 512 黃小姐、分機 671 蔡小姐

傳真號碼：04-23584061  
E - m a i l：wendy0521@itri.org.tw(黃)、queencyl@itri.org.tw(紀)、  
itri532032@itri.org.tw(蕭)、hsiju@itri.org.tw(蔡)

網 址：<https://taiwanplace21.org.tw>  
(申請須知內容若有變動，請以觀光工廠計畫網頁公告為主)

## 貳、優良觀光工廠評選

### 一、報名受理時間

當年度6月1日至6月30日止(若有異動，依公告為主)。

### 二、報名資格

通過經濟部觀光工廠評鑑領有觀光工廠標章，且觀光工廠經營著有績效足為標竿楷模者，但同一廠區經獲選優良觀光工廠後，3年內不得參加。

### 三、應備資料

優良觀光工廠評選報名表(附件十三)及優良觀光工廠評選企劃書(附件十四)。

### 四、評選流程

依本作業須知辦理優良觀光工廠評選，評選作業分資格審查、評選委員會審查、評選委員會複審等三階段(如附圖二)，茲分別說明如下：

- (一)資格審查：由本院審閱報名廠商資料是否齊備，並進行報名資格書面審查。
- (二)評選委員會審查：由本院邀請產業輔導、觀光休閒、經營管理、景觀設計及無障礙等領域專家學家，及相關政府機關代表組成「優良觀光工廠評選委員會」，廠商依據「優良觀光工廠評選審查資料」進行口頭簡報，再由委員詢答。委員依各分項進行評分，評選會議可視需求於必要時進行現場訪視審查，出席委員所評定分數之加總平均值，即為每一廠商總得分。
- (三)評選委員會複審：由評選委員會進行最終審查評分，評分結果分為推薦與不推薦，並依成績排序後得到最終審查結果，產生本年度優良觀光工廠入選名單。

### 五、評選標準

優良觀光工廠評選以五大面向為主，內容涵蓋企業主題、廠區規劃與服務設施、設施展示、服務品質、營運績效並加入企業社會責任加分項目(附件十五)。細項展開說明如後：

#### (一)企業主題：

- 1.具備明確的產業觀光教育主題。
- 2.入口意象契合觀光工廠主題。
- 3.廠區設計風格具特色並契合觀光工廠主題。
- 4.識別系統具美學概念並相互搭配(例如品牌標識、吉祥物、產品包裝、週邊商品等)。
- 5.具鮮明企業形象(如企業文化、品牌承諾主張等)。

#### (二)廠區規劃與服務設施：

- 1.無異味及粉塵、高熱或噪音造成參訪者不適因素或已排除，具備消防安全、自動體外心臟電擊去顫器(AED)及逃生指標設置與無障礙引導設施之設置。
- 2.廁所友善度(含無障礙廁所)、停車場地(含無障礙停車位)、廠區及參觀區具備適當質與量。
- 3.完善的休憩設施(休息座椅及飲用水設備等)、環境景觀及綠美化程度。
- 4.具備服務接待處、簡報室、DIY 教室、產品展覽或展售區，如設有固定觀眾席位，則應設置足量的輪椅觀眾席位。
- 5.參觀動線流暢，能夠完整呈現產品之生產過程且可於 1~2 小時內完成。
- 6.觀光區域內應具備無障礙與性別平等設施，新建或增建建築物，應設置符合營建署建築物無障礙設施設計規範之無障礙設施。

(三)設施展示：

- 1.設置全廠區示意圖、區域標示及指示設施(含無障礙設施之設置與多國文字規劃)。
- 2.完善的產業知識、文化導覽解說系統(含無障礙設計與多國語言規劃)。
- 3.良好的觀光服務網站建置、影片製作及觀光導覽摺頁印製。
- 4.產品品質控管機制、製程的開放程度及觀光價值呈現。
- 5.具備與遊客互動的體驗設施或文物。

(四)服務品質：

- 1.服務人員與導覽解說內容的品質到位(如教育訓練、榮獲獎項或認證等)。
- 2.經營網路社群具有良好成效(如 FB、IG、Google Map 等社群)。
- 3.對於客訴抱怨、消費爭議、危機處理有妥善的回應與處理。
- 4.遊客體驗創新優化措施說明。

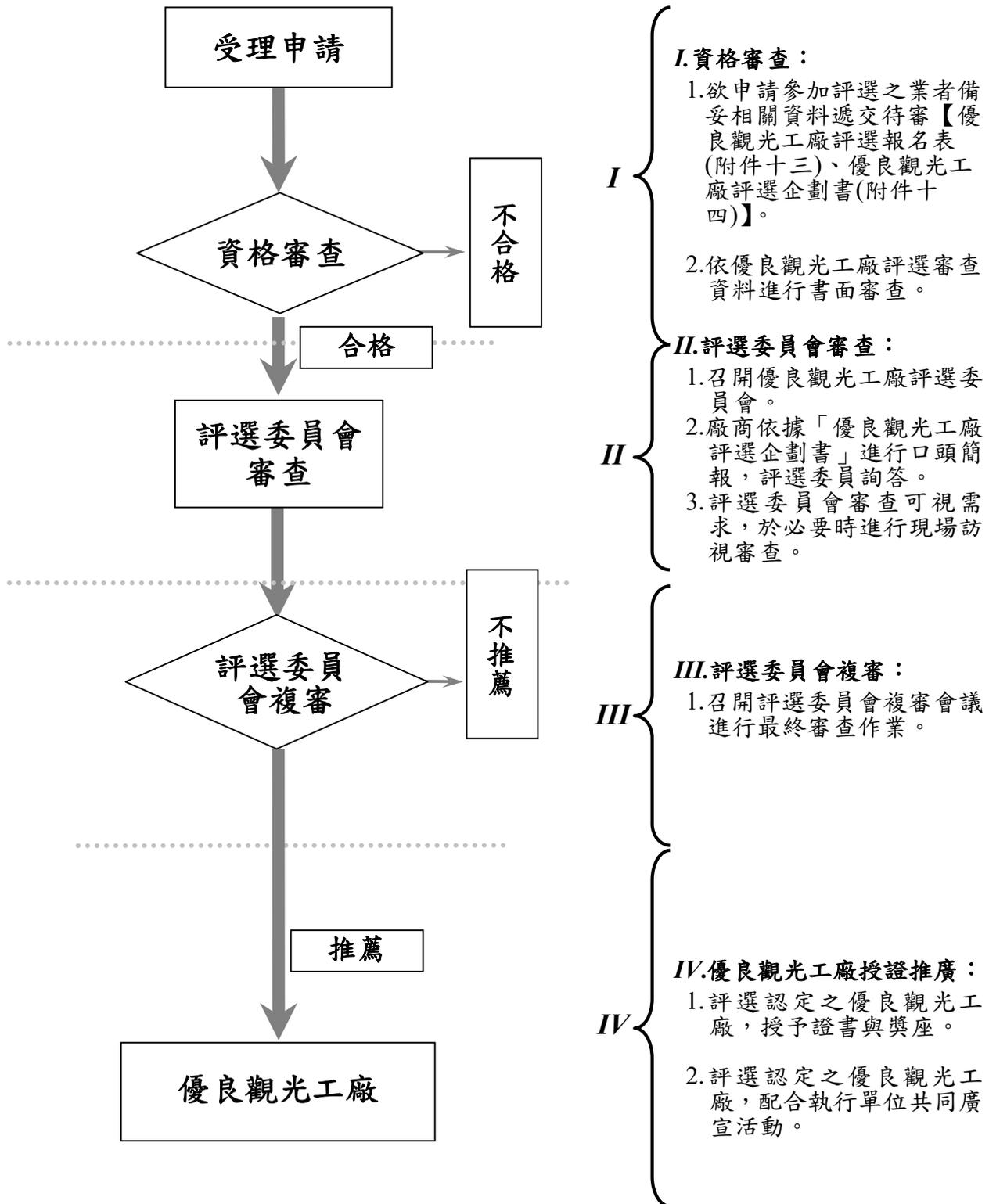
(五)營運績效：

- 1.近三年獲獎實績(如：經濟部節慶首選、職人手作及教育導覽、地方伴手禮獎項或十大伴手禮、國際競賽等)。
- 2.近三年認證實績(如：環教場所與人員、清真或專業認證等)。
- 3.積極參與主管機關辦理之各項活動(含政府部門及工研院等)。
- 4.積極參與觀光工廠相關組織之各項活動(如：中華民國觀光工廠促進協會、地方觀光工廠協會等)。
- 5.營運模式/獲利模式之創新精進說明。

(六)企業社會責任(加分項目)：

- 1.落實公司治理及企業倫理，如彈性工時，重視員工權益、觀光部門員工人數達性別比例原則 1/3 等。
- 2.社會關懷，如保護弱勢族群、雇用二度就業婦女、支持在地產業等。
- 3.環保永續之強化做法，如綠建築、節能省碳、廢水及廢棄物處理等。
- 4.產業文化資產的保存及活化，如產業歷程與舊有文物之保存與展示等。

圖二、優良觀光工廠評選流程



### 院層級議題 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

結合業務推動自製具性別平等觀點之內容—「中小企業處法律新訓粉絲團自製文宣及瀏覽人次」

中小企業法律新訓粉絲團  
由... 發佈 · 2022年4月13日 ·

【性平法修正產檢及陪產假增加至7天】  
性別工作平等法今年起修正後施行，除了產婦本人的產檢假從5天增加為7天，產婦配偶的「陪產假」也修正為「陪產檢及陪產假」，並由5天增加至7天；此外，申請「陪產檢及陪產假」的勞工，可選擇以「半日」或「小時」為請假單位，雇主不得拒絕。

#性別工作平等法 #性平 #陪產假 #勞動局 #新聞連結請見下方留言處

【性平法修正產檢及陪產假增加至7天】  
性別工作平等法今年起修正後施行，除了產婦本人的產檢假從5天增加為7天，產婦配偶的「陪產假」也修正為「陪產檢及陪產假」，並由5天增加至7天；此外，申請「陪產檢及陪產假」的勞工，可選擇以「半日」或「小時」為請假單位，雇主不得拒絕。

#性別工作平等法 #性平 #陪產假 #勞動局 #新聞連結請見下方留言處

貼文洞察報告

整體洞察報告  
查看貼文的更多詳細資訊。

貼文曝光次數	貼文觸及人數	貼文互動次數
408	393	12

持續加強推廣以拓展粉絲群。  
中小企業法律新訓粉絲團 每花費 \$14，便可多觸及 501 人。  
深入瞭解觸及人數估計值

加強推廣貼文

中小企業法律新訓粉絲團  
由... 發佈 · 2022年5月13日 ·

【跨性別者應徵櫃檯被拒 業者判賠30萬】  
一名民眾應徵櫃檯，並在面試中身穿女裝，但沒有隱藏生理性別為男性，衛才公司表示，「如果同意工作時穿著男性制服就可以談，若堅持穿女性制服就抱歉了」，該民眾依《性別工作平等法》提出申訴，事後勞動部依法裁處 30 萬元；衛才公司不服提上訴，遭台北高等行政法院判決駁回，全案可上訴。

#性別工作平等法 #性平法 #跨性別 #應徵 #新聞連結請見下方留言處

【跨性別者應徵櫃檯被拒 業者判賠30萬】  
一名民眾應徵櫃檯，並在面試中身穿女裝，但沒有隱藏生理性別為男性，衛才公司表示，「如果同意工作時穿著男性制服就可以談，若堅持穿女性制服就抱歉了」，該民眾依《性別工作平等法》提出申訴，事後勞動部依法裁處 30 萬元；衛才公司不服提上訴，遭台北高等行政法院判決駁回，全案可上訴。

#性別工作平等法 #性平法 #跨性別 #應徵 #新聞連結請見下方留言處

貼文洞察報告

整體洞察報告  
查看貼文的更多詳細資訊。

貼文曝光次數	貼文觸及人數	貼文互動次數
709	687	28

持續加強推廣以拓展粉絲群。  
中小企業法律新訓粉絲團 每花費 \$14，便可多觸及 501 人。  
深入瞭解觸及人數估計值

加強推廣貼文

中小企業法律新訓粉絲團  
由... 發佈 · 2022年6月16日 ·

【性別平等宣導】  
「發文不附圖，我也要上車！」  
對於幾年前的N號房事件，相信多數人都還歷歷在目。有些人在討論區用不雅字眼大肆評論網路上的外流影片，是因為他們不是影片中的主角；你可曾想過，在立場轉換後，你會是什麼感受嗎？多數被害者的心情，可能羞恥、可能難過，甚至因為網路上的評論而深陷痛苦。拒絕觀看外流影片，多一人關愛、多一人談論，都是對某個人的傷害。切勿分享觀看外流影片，尊重自己也尊重他人。

#N號房 #性犯罪 #強制性交錄影 #加重性犯罪 #刑法第222條 #N號房條款 #加重強制猥褻

#新聞連結請見下方留言處

【性別平等宣導】  
「發文不附圖，我也要上車！」  
對於幾年前的N號房事件，相信多數人都還歷歷在目。有些人在討論區用不雅字眼大肆評論網路上的外流影片，是因為他們不是影片中的主角；你可曾想過，在立場轉換後，你會是什麼感受嗎？多數被害者的心情，可能羞恥、可能難過，甚至因為網路上的評論而深陷痛苦。拒絕觀看外流影片，多一人關愛、多一人談論，都是對某個人的傷害。切勿分享觀看外流影片，尊重自己也尊重他人。

#N號房 #性犯罪 #強制性交錄影 #加重性犯罪 #刑法第222條 #N號房條款 #加重強制猥褻

#新聞連結請見下方留言處

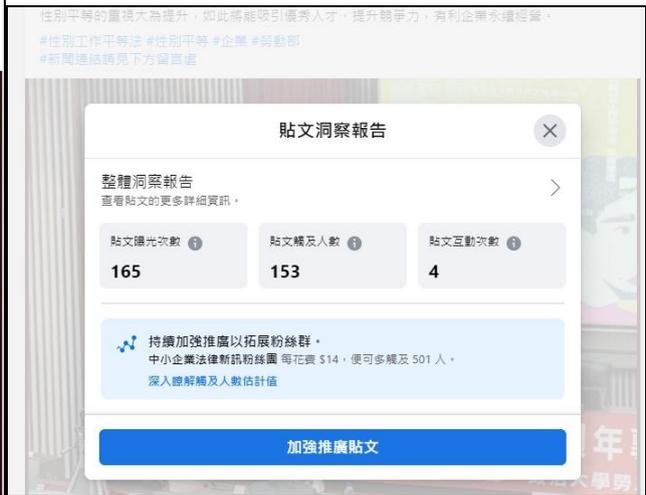
貼文洞察報告

整體洞察報告  
查看貼文的更多詳細資訊。

貼文曝光次數	貼文觸及人數	貼文互動次數
246	233	24

持續加強推廣以拓展粉絲群。  
中小企業法律新訓粉絲團 每花費 \$14，便可多觸及 1274 人。  
深入瞭解觸及人數估計值

加強推廣貼文





法律諮詢服務網

首頁 問問題 去上課 看文章 找律師 下載區 宣導區 關於本站 律師登入

## 性別平等專區

首頁 / 性別平等專區

- 行政院性別平等會
- 行政院性別平等會-宣導影音及平面文宣
- 性別平等政策綱領
- 民眾向行政機關引用CEDAW指引及案例(民眾版)
- 性別平等相關研究
  - 109年度-2019女性中小企業主經營現況
  - 108年度-2018女性中小企業主經營現況
  - 107年度-臺灣女性的經濟地位表現
  - 106年度-臺灣女性企業發展與政府輔導資源
  - 105年度-中小企業育嬰假人力補充及復職措施之研究



2705 瀏覽人次

中小企業法律新訊粉絲團

由 u 發佈 · 2022年2月7日 ·

【照顧未滿3歲子女 勞工可申請每天減少1小時工時】

立法院通過修正「性別工作平等法」，其中，受僱於未滿30人企業，為照顧未滿3歲子女，經與雇主協商合意，也可適用減少工作時間1小時或調整工作時間的規定，但減少的工作時間，不得請求報酬。

更多法律知識都在👉👉👉 中小企業法律新訊粉絲團  
其他法律問題轉上👉👉👉 <https://law.moeasmea.gov.tw/ait/>

#性別工作平等法 #彈性工作 #企業 #勞動部



USER107771.PSEEJO

照顧未滿3歲子女 勞工可申請每天減少1小時工時  
立法院會28日三讀通過修正「性別工作平等法」，其中，受僱於未滿30人企業，為照顧未滿3...

【照顧未滿3歲子女 勞工可申請每天減少1小時工時】

立法院通過修正「性別工作平等法」，其中，受僱於未滿30人企業，為照顧未滿3歲子女，經與雇主協商合意，也可適用減少工作時間1小時或調整工作時間的規定，但減少的工作時間，不得請求報酬。

更多法律知識都在👉👉👉 中小企業法律新訊粉絲團  
其他法律問題轉上👉👉👉 <https://law.moeasmea.gov.tw/ait/>

#性別工作平等法 #彈性工作 #企業 #勞動部

貼文洞察報告

整體洞察報告  
查看貼文的更多詳細資訊。

貼文曝光次數	貼文讚及人數	貼文互動次數
269	255	12

持續加強推廣以拓展粉絲群。  
中小企業法律新訊粉絲團 每花費 \$14，便可多觸及 1274 人。  
深入瞭解觸及人數估計值

加強推廣貼文

中小企業法律新訊粉絲團  
 發佈 · 2022年2月9日 ·

【受僱者30人以上公司 應訂性騷擾防治措施】  
 《性別工作平等法》第13條明定，僱用受僱者30人以上之雇主應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。違者可處10萬元以上50萬元以下罰鍰，並公布雇主姓名或名稱。

更多法律知識都在 [中小企業法律新訊粉絲團](https://law.moeasmea.gov.tw/ait/)  
 其他法律問題請上 <https://law.moeasmea.gov.tw/ait/>

#性別工作平等法 #職場性騷擾 #企業 #勞動部



USER107771.PSEE.IO  
 受僱者30人以上公司 應訂性騷擾防治措施 | 稅務法規 | 金融 | 經濟日報  
 勞動部昨(20)日表示，為防治職場性騷擾的發生，保障受僱者之工作權益，《性別工作平等...

貼文洞察報告

整體洞察報告  
 查看貼文的更多詳細資訊。

貼文曝光次數	貼文觸及人數	貼文互動次數
393	362	28

持續加強推廣以拓展粉絲群。  
 中小企業法律新訊粉絲團 每花費 \$14，便可多觸及 501 人。  
[深入瞭解觸及人數估計值](#)

加強推廣貼文

中小企業法律新訊粉絲團  
 發佈 · 2022年2月14日 ·

【產檢假增為7天 雇主不給假最高罰30萬、公布姓名】  
 立法院三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正案，產檢假將從現行5天增加為7天；「陪產假」擴大為「陪產檢及陪產假」，由5天增加為7天，實施日期將由行政院駁定，倘若雇主未遵循法定義務，將可開罰2萬到30萬元，且處以「名譽罰」公布姓名。

更多法律知識都在 [中小企業法律新訊粉絲團](https://law.moeasmea.gov.tw/ait/)  
 其他法律問題請上 <https://law.moeasmea.gov.tw/ait/>

#性別工作平等法 #產檢假 #陪產假 #企業



ECLTN.COM.TW  
 產檢假增為7天 雇主不給假最高罰30萬、公布姓名 - 自由財經  
 【記者李雅雯 / 台北報導】立法院今(28)日三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正案，...

貼文洞察報告

整體洞察報告  
 查看貼文的更多詳細資訊。

貼文曝光次數	貼文觸及人數	貼文互動次數
89	77	14

持續加強推廣以拓展粉絲群。  
 中小企業法律新訊粉絲團 每花費 \$14，便可多觸及 1274 人。  
[深入瞭解觸及人數估計值](#)

加強推廣貼文

# 科技產業園區性別平等電子報

2022.06 第1期(雙月刊)

## 深耕園區 - 處長的話

民國55年12月3日世界首創加工區在高雄港中島誕生，歷經逾半個世紀的今天，由初創的單一園區，擴展至10個園區，近年產業升級，由勞力密集傳統產業轉型為技術密集的科技產業園區，就業人數由4萬人增加將近9萬人，女性管理職員比率逐漸攀升，性別比例差距亦呈現縮小趨勢。



處長 楊伯耕

19世紀女權運動發展蓬勃，女性擁有比以往更多選擇，惟近年疫情因素，對於身兼職場與家庭的職業婦女而言，不僅加重女性育兒及家務負擔，更加快女性離開職場速度，為提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，我們致力積極搭建一條重返職場的路，讓園區企業不至於流失優秀女力，期待以性別友善職場環境為基礎，提升員工就業的安心感與幸福感。

管理處除將性別平等觀念積極融入施政計畫外，亦持續以多元方式協助企業進行性別平權培力、強化性別意識工作，希冀藉由性別平等電子報平台，使園區從業員工迅速瞭解性平法令、國際趨勢及健康身心等資訊，並藉由各種活動進行互動交流，共創平等友善職場文化，殷盼管理處、園區各企業共同為職場平權努力，深耕園區！

## 活動搶鮮報

### 科技產業園區友善職場論壇-高雄場

時間：111年06月14日(二) 09：20-16：10

地點：經濟部加工出口區管理處新第2會議室

(高雄市楠梓區加昌路600-11號5樓)

活動流程：



報名日期

111/5/6 ~ 111/6/7

時間	活動內容	講師、學者
09:20-09:50	學員報到(領取資料)	
09:50-10:00	始業式 (活動前言及長官致詞)	
10:00-12:00	性別工作平等課題	楊富強律師
12:00-13:00	午餐	
13:00-15:00	勞資關係協商機制	張盧忠老師
15:00-15:10	中場休息	
15:10-16:10	綜合座談	吳怡靜老師、林雅玲偵查佐、張盧忠老師、賴貞伶副總經理、林瑞鎂科長

快來報名喔!



# 活動搶先報

◀ 6月系列活動【天秤職場】開跑囉，還在等什麼，趕緊手刀報名！  
其中活動有許多精美小禮品、豐厚獎項，等您一同參與喔！

快來報名

06/01(三)  
|  
06/30(四)

## 性平職場Q&A



問卷連結

**對象** 園區從業員工

**活動內容** 性別友善職場需要由您我共同打造，大家快來分享自己工作環境是否落實及實際需求，上網填寫問卷即可抽好禮喔！

**獎項** 中獎者每人發放200元等值獎品(摺疊後背包) 科技產業園區共計250名



示意圖

## 有氧拳擊

**對象** 園區從業員工(限額50名)

**活動內容** 邀請有氧拳擊謝光中老師至楠梓園區內，帶領園區從業人員一同體驗打拳，一同打破性別刻板印象。

**地點** 莊敬堂戶外空間 **報名日期** 05/16-06/10

流程	時間	活動內容
	17:00-17:20	報到
	17:20-17:30	熱身
	17:30-18:00	有氧拳擊



報名連結

06/17(五)

★贈送便當袋宣導品

## 性平電影院

**對象** 國際移工(限額150名)

**活動內容** 播放真人真事改編電影"逆轉人生"，講述著不分種族、性別在職場的際遇，我們一起向性別歧視及刻板印象Say NO!

**地點** 移工宿舍或事業指定地點

流程	時間	活動內容
	09:00-09:30	報到
	09:30-10:00	逆轉人生導讀
	10:00-12:00	逆轉人生放映



★贈送餐點及宣導品

06/27(一)  
|  
06/29(三)

## 我有話要說

**對象** 園區從業員工

**活動內容** 1.將透過隨機街訪園區內從業人員，傾聽職場最真實的聲音，快來分享你的性別工作職場之事吧！  
2.線上不記名填列您的真心話！



問卷連結

拍攝地點：楠梓園區內  
線上活動時間：6/1-6/30

6月

## 職場



06/01(三)  
|  
06/30(四)

## 職場繪穿搭

**對象** 園區從業員工

**活動內容** 以「天秤職場」為主題，由繪畫作品中展現符合主題之樣貌，呈現無論性別、國籍、年齡在職場中都是平等的。

**獎項** 特優1名獎金 新臺幣3000元(禮券)  
優等3名獎金 新臺幣2000元(禮券)  
佳作5名獎金 新臺幣1000元(禮券)



官網連結

詳細活動內容請至本處官網 [www.epza.gov.tw](http://www.epza.gov.tw) 性別工作平等專區-性別平等宣導活動 查詢  
經濟部加工出口區管理處關心您 07-3611212 #417 (廣告)



工作領域的性別不平等仍然根深蒂固。此事實反映在女性較低的就業率和較高的失業率，以及就業市場中的性別隔離和相關的薪酬挑戰。**性別規範和刻板印象是勞動領域中性別不平等的關鍵成因，而照顧、家庭和其他家務的分配不均**是女性平等參與勞動力的主要障礙。

大多數女性仍然面臨文化規範的要求，包括辭職或大幅減少帶薪工作時間，以滿足照顧需求；對男性而言，他們若減少工作時間以承擔更多家庭照顧責任時，則更常面臨質疑，例如來自雇主或同事的反對。

工作對於人們的生活至關重要，較佳的工作品質與個人健康的改善有關，而不穩定的就業狀況與較差的健康結果有關。**這表示勞動市場中的性別不平等反映在健康方面的性別不平等上。**促進就業和改善工作條件的政策，有助於改善人口健康和減少性別方面的健康不平等。

歐盟近期頒行的各項政策，旨在因應性別平等、工作以及生活中工作相關維度之間的重要關係。執委會建議採取積極行動支持就業，**向受新冠肺炎危機影響最嚴重的群體提供政策支援**，此建議也提倡創造就業機會，以及從衰退的產業轉職到發展中或缺乏技術性勞工的產業。

### 美參院通過 傑克森將成史上首位非裔女性大法官

美國聯邦參議院於 2022 年 4 月 8 日確認傑克森 (Ketanji Brown Jackson) 成為史上首位擔任最高大法官的非裔女性。傑克森畢業於哈佛法學院在法律界擁有廣泛經驗，曾任聯邦上訴法官、聯邦地區法院法官、美國量刑委員會 (U.S. Sentencing Commission) 成員，也曾擔任聯邦公設辯護人。**對非裔女性和其他弱勢群體女性而言，這是一項重大的進展，盼望未來在各個領域都能看到更多元、涵容的代表。**

資料出處：性別平等會 國際資訊交流服務網



圖片出處：拜登推特

## 知識大補帖

### 新型冠狀肺炎勞工請假薪資攻略表

#### 介入措施

1. 配合防疫學校停課、停托
2. 日/長照機構暫停服務

#### 事件

1. 照顧12歲以下之就學就托子女
2. 照顧就讀國、高中職、五專1-3年級持有身心障礙證明子女
3. 照顧原接受日/長照機構服務的身心障礙者及失能者

#### 假別/薪資

特別休假 全薪

防疫照顧假 無薪

家庭照顧假 無薪

#### 自主健康管理

非新冠肺炎而有其他病徵者

特別休假 全薪

普通傷病假 半薪

勞工自主隔離

特別休假 全薪

事 假 無薪

應雇主要求勞工在家隔離

薪資照給，  
勞工不必補服勞務

介入措施	事件	假別/薪資
檢疫或隔離	因執行職務	薪資照給，勞工不必補服勞務
	因個人因素 *如請假期間未領薪資，可申請防疫補償(限國人或持居留證明文件者)	特別休假 全薪 防疫隔離假 無薪
	因執行職務感染者屬職業傷害	公傷病假 全薪
隔離治療	因勞工個人因素確診者	特別休假 全薪 普通傷病假 半薪 事 假 無薪
	接種疫苗後有不良反應情形，自接種日起至接種次日24時止	疫苗接種假 無薪

## 性別工作平等法相關請假攻略



假別	申請資格	日數	工資計算
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日併入病假計算。	薪資減半發給 (性別工作平等法第14條)
產假	女性勞工分娩前後	8星期	工作在6個月以上者，產假期間工資照給；未滿6個月者減半發給。 (不得扣全勤獎金) (勞動基準法第50條)
	妊娠3個月以上流產	4星期	
	妊娠2-3個月流產	1星期	
	妊娠未滿2個月流產	5日	
產檢假	女性勞工妊娠期間	7日	薪資照給 (性別工作平等法第15條)
陪產檢及陪產假	勞工之配偶產檢或分娩	7日	薪資照給 (性別工作平等法第15條)
育嬰留職停薪	1. 勞工任職滿6個月 2. 撫育未滿3歲子女	1. 至少6個月最多2年。針對需要少於6個月育嬰留職停薪期間的勞工，勞工得向雇主申請30日以上的短期育嬰留職停薪，並以2次為限。 2. 同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。	育嬰留職停薪津貼連同政府補助為平均月投保薪資的80%，最多請領6個月。
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以7日為限，請假日數併入事假計算。	依事假規定辦理

資料出處：新北勞動雲

## 111年科技產業園區《性別平等藝文競賽》性別平等標語創作比賽



序號	園區	事業單位	姓名	標語
1	楠梓	瑋騰資訊股份有限公司	陳0音	職場要友善、性平必須有、 家庭要幸福、尊重必定有
2	楠梓	國巨股份有限公司 楠梓分公司	馬0君	性別無分別，世界多元又和諧
3	楠梓	國巨股份有限公司 楠梓分公司	羅0翰	性別非枷鎖，別拋棄自我
4	前鎮	高雄分處外包人員	洪0程	男女平權手牽手， 職場和諧向前走
5	臺中港	台灣特格股份有限公司	廖0樹	性別平等互敬互重， 從心出發付諸行動
6	屏東	有限責任新北市 資料處理勞動合作社	劉0芹	打破性別框架、框住幸福未來
7	屏東	凡事康流體科技股份有限公司	陳0君	各行各業 樣樣好、 不分男女 各各好
8	屏東	星博電子股份有限公司	方0章	男女有別、尊重多元、 平等友善、方為大同
9	潭子	有限責任新北市 原住民機關 勞務勞動合作社	盧0華	性別不歧視、工作好共事、 平等有共識
10	潭子	有限責任新北市 原住民機關 勞務勞動合作社	王0耀	職場平權零歧視、 齊心做好更多事





111年科技產業園區《性別平等藝文競賽》性別平等標語創作比賽



園區	事業單位	姓名	標語
楠梓	瑋騰資訊股份有限公司	郭O鑫	性別天註定、別分男與女 、平權你我她、等賢彼皆同
楠梓	台灣雙葉電子股份有限公司	莊O典	男女性別平等不分區 、盡在全臺加工出口區
楠梓	台灣雙葉電子股份有限公司	陳O芬	男生女生都是生、共創平權的人生
楠梓	台灣雙葉電子股份有限公司	黃O君	科技男女平等、園區全員升等
楠梓	台灣雙葉電子股份有限公司	張O東	嫉妒依山盡、性騷入海流 、欲窮萬人目、更上性平樓
楠梓	台灣雙葉電子股份有限公司	蔡O隆	家裡帶娃還有我、職場揮灑任妳行
楠梓	國巨股份有限公司 楠梓分公司	黃O美	能力不分男女、業績靠努力 、尊重平等合作、賺錢笑嘻嘻
前鎮	台灣博士電子股份有限公司	羅O盛	查甫查某攏同款、大家作伙向前走
前鎮	雷科股份有限公司	李O晨	消除性別歧視、人人都需受重視
前鎮	雷科股份有限公司	許O霽	斷開性別歧視的鎖鏈、燒毀刻板的觀念 、男女發展不受限
臺中港	鑽琪塑膠股份有限公司 中港分公司	林O惠	尊重各種性別、人人皆平等 、成就幸福環境、辛苦也樂活
臺中港	台灣愛思開新材料 股份有限公司	莊O怡	職場不分男女、權力不分性別 、你我共同努力、創造美好未來
屏東	星博電子股份有限公司	李O芬	揮別刻板印象、男外女內已成過去 、共承家業雙方的事
屏東	星博電子股份有限公司	王O樺	上帝創造男女、譜寫生命旋律 、彼此互助謙虛、共創美好寰宇
屏東	有限責任新北市資料處理 勞動合作社	傅O銘	多元就業無歧視、性別平權向前行
屏東	磁科股份有限公司	林O逸	性別要平等、男女都相等 、你我要重視、千萬別忽視
屏東	台灣先進捷通股份有限公司	賴O如	不分你我他或她、大家都能成A咖
潭子	光聯科技股份有限公司	陳O君	女男平權大步走、職場樂活不用愁
潭子	佳凌科技股份有限公司	湯O閔	職場有愛、平等自在、男女攜手永續未來
潭子	台灣佳能股份有限公司	徐O珍	妳是女生、我是男生、 工作不分男生女生、齊心互助=共同高昇



## 《改革好萊塢》導讀：媒體產業的性別再現與性別平等工作權

陳明珠/世新大學廣播電視電影學系副教授 資料出處：行政院Gender在這裡性別視聽分享站

從影片的觀點來看，明顯有二大性別議題，一是**媒體內容如何反映性別**，再則是有關**影視工業聘僱的性別議題**，前者影響孩童成長過程對性別的認知養成，後者直指影視產業性別比例失衡的就業問題，二者環環相扣、關係緊密扣連。在片中，女性影視從業人員接二連三的為爭取創作機會努力奮戰，為了讓下一代看見女性也能說故事，女性有創作的自由與權利，女性的聲音要被聽見。



圖片出處：HamiVideo

### 一、檢視影片中的性別再現

片中提到：「偏見是無意識的」，從媒體性別研究開始，引起了各界的關注，用數據來說明媒體內容的性別失衡現象：「不僅女孩們在螢幕上顯示較少的職業選擇，在普級的電影中，女性角色穿著性感服裝的比例是男性的三倍」、「女性的故事並沒有進入到我們國家的故事中或文化敘事中」等。除了數據資料，我們也需要質化的研究分析，真正去理解片中女性角色身分、對白、行動等的深度意涵。

### 二、考察影視產業中性別工作平等的問題

1936年美國導演公會成立，僅有一名女性會員，即至2019年女性會員也僅有15.6%。好萊塢這個美國重要的出口工業，顯然是性別歧視的產業，性別平等就業機會嚴重失衡。不僅就業機會的性別比，影評、評審機制也受到關注，沒有女性影視創作人員，就沒有女性視角的故事，創作機會與影視內容是連動關係，性別平等何其重要。當然影視內容仍是我們要關注的對象，影片如何說故事，如何再現不同的性別，閱聽眾如何解讀性別意涵等，在今日影像充斥的社會中，不論是創作者、或閱聽眾都應培養性別平權的素養，敏銳檢視媒體內容，考察性別平等就業機會，刻不容緩。

## 111年 WONDER PARK 活動系列 - 性平電影院 When Mom Is Away 媽媽不在家 導讀

楊幸真/高雄醫學大學性別研究所教授

義大利電影「媽媽不在家」，電影主要描述媽媽不在家的十天中，爸爸所面臨的親職照顧與職場工作間的衝突，並也在衝突、磨合過程中，促進親子之間更加瞭解彼此。



圖片出處：HamiVideo

### 一、新瓶裝舊酒：家務分工這個古老話題

「媽媽不在家」觸及了家務分工這個老議題。家庭中的哪些事情會被認為是家務？哪些家務容易被看見、哪些不易被看見，以及哪些是看不見的家務勞動。往往付出的心力與時間是不被看見與納入計算的家務勞動，有時甚至也得不到多少掌聲的認可。

### 二、父親對女兒的性教育與情感教育

教育，是家庭的功能之一。孩子的性教育與情感教育責任不該只歸於母親，特別是教導父親並協助父親承擔起這方面的教育責任，還需要加強。

### 三、角色互換應強調的是同理心與制度性變革

我們需要打破性別二元論的視角及具備同理心來了解親職照顧、家庭與工作平衡。跳出異性戀家庭的既有視框，不再侷限於性別角色家務分工，需要看見同志家庭的存在。從政策與制度面，積極地思考及建構性別友善職場與工作環境，來支持員工在工作與家庭間平衡與變動角色的調整。

### 四、家庭主婦再就業

台灣女性因為婚育而退出勞動市場，其人力的流失相當可觀，要重返就業市場的已婚婦女，亦會面臨相當多的挑戰。國家必需提供一個性別友善的職場環境，對所有性別者提供能在職場中獲得友善支持家庭與工作平衡的制度措施。

### 準媽媽的身體變化與生活挑戰

#### 第一孕期 (第1週至第16週)

- 疲倦、嗜睡、噁心等
- 身體不舒服影響工作

- ✓ 避免過度擔心
- ✓ 放鬆心情期待寶寶
- ✓ 與醫師討論症狀適應
- ✓ 適當調配家務

#### 第二孕期 (第17週至第28週)

- 孕吐減少、感到胎動
- 在意胎兒健康情形

- ✓ 定期產檢
- ✓ 保持愉快心情
- ✓ 書寫心情日記

#### 我可以這麼做



#### 第三孕期 (第29週至第40週)

- 腰酸背痛
- 水腫、頻尿等
- 生理不適影響睡眠
- 準備分娩及嬰兒用品

- ✓ 增加睡眠環境舒適度
- ✓ 擬定分娩計畫
- ✓ 建立家庭支持聯繫網，適時尋求協助

#### 產後四周

- 產後需時間休養
- 新生兒相關議題
- 嬰兒與家務的平衡
- 育兒消耗體力、睡眠不足

- ✓ 尋求家人協助
- ✓ 了解育兒照顧知識
- ✓ 參與媽媽社團與支持團體
- ✓ 了解托嬰、托育相關訊息



### 準爸爸陪伴生產過程中可能的經歷

#### 宣告期

不易體會因懷孕伴隨之生理、心理變化，缺乏參與感，對懷孕過程和寶寶有較多的擔心。

- ✓ 避免過度想像，放鬆期待寶寶到來
- ✓ 增加懷孕知識，協助太太調適孕期的不適

#### 停滯期

感覺到胎動、漸漸能想像寶寶模樣和身為父親的形象。孕婦和寶寶關係較緊密，準爸爸可能有被忽略的感受。

- ✓ 多傾聽太太感受和想法
- ✓ 學習孕期的照護方法
- ✓ 參與產前衛教課程
- ✓ 給予太太情緒支持及協助

#### 我可以這麼做

#### 焦點期

面對預產期到來，對太太和寶寶的擔心再度浮現，也可能對逐漸增加的經濟負擔感到壓力。

- ✓ 多陪伴太太避免出遠門
- ✓ 學習確認產兆，參與配偶生產前準備
- ✓ 建立家庭支持聯繫網，適時尋求協助

#### 產後期

照顧寶寶的心力與體力耗竭，以及面臨家庭新成員出生後的財務壓力。

- ✓ 少責備、多體諒
- ✓ 互相支持與協助
- ✓ 協調育兒分工
- ✓ 適時尋求保母或托嬰協助
- ✓ 尋求政府相關資源



### 孕期憂鬱症

### 產後憂鬱症

#### 發生時間點

懷孕中後期，憂鬱症的盛行率明顯上升。

產後十天內，可能會有產後低落的情形，若持續超過兩週以上，就可能是產後憂鬱症。

#### 高風險群

社會及家庭支持系統匱乏、非預期懷孕、產前憂鬱病史、憂鬱症家族史、未成年小媽媽。

產前憂鬱病史、憂鬱症家族史、社會及家庭支持系統匱乏、有孕期憂鬱症、前一胎已有產後憂鬱症、婚姻關係不良。

#### 原因

1. 孕期不適症狀影響
2. 對未知狀況焦慮
3. 缺乏家庭支持
4. 媽媽本身較容易焦慮擔心
5. 孕婦在職場不被友善對待



1. 產後受荷爾蒙急遽變化影響
2. 育兒體力消耗、睡眠不足，照顧寶寶壓力過大
3. 生產過程受到驚嚇
4. 產後身體恢復不佳、傷口疼痛、外型改變
5. 長輩給予育嬰指導造成壓力，對於托嬰的擔憂
6. 是否要恢復就業及可能伴隨的職場壓力

### 當媽媽自覺情緒出現問題時，可以透過以下3個方式

- 先使用「愛丁堡產後憂鬱量表」自評轉介專業治療
- 建議家人及親友傾聽陪伴媽咪給予支持
- 向婦產科醫師及專業醫師諮詢

#### 諮詢電話專線

安心專線1925 (24小時)  
孕產婦關懷專線 0800-870-870

#### 專業人員

社區心理衛生中心、心理諮商所  
醫療院所婦產科 / 身心科 / 精神科

資料出處：衛生福利部心理及口腔健康司



## 楠梓示範員工子女非營利幼兒園開辦



### 森林系楠梓示範員工子女非營利幼兒園 轉型揭牌

為讓幼兒獲得適切的教保服務，完善幼托照顧政策之核心價值，經濟部加工出口區楠梓示範幼兒園於8月1日轉型為楠梓示範員工子女非營利幼兒園，並舉行揭牌儀式，由經濟部加工出口區管理處處長楊伯耕及幼兒園創辦人侯彩鳳將共同為此次揭牌儀式活動揭開序幕。

為照顧園區員工學齡前子女，臻善育兒環境，使員工無後顧之憂安心工作，達蔡總統教育政策目標之一「讓家長減輕負擔」，保障幼兒接受適當教育及照顧之權利，提供幼兒優質、普及、平價及近

便之教保服務，擴大幼兒托育的公共化，爰於本年度轉型為非營利幼兒園，並委由台灣科技產業園區產業工會聯合會辦理，經濟部所屬單位於本年開辦20個非營利幼兒園或教保中心，其中楠梓示範員工子女非營利幼兒園為開辦中最大規模幼兒園，收托272人，名額一釋出即額滿。

楠梓示範幼兒園已有 24 年歷史，為給幼生更優質環境，教育部此次斥資 1200 萬修繕，除將舊設備煥然一新外，幼兒園大門以自然教育為軸心重新設計，由多年致力於公共藝術的潘宏益彩繪老師與幼兒園幼童一同參與牆面藝術彩繪，讓藝術教育生活化，更富有意涵。由於幼兒園佔地近 2600 坪，校園寬敞，綠意盎然，數種鳥類、松鼠也經常出沒，自然生態環境儼然成了幼兒另類教室。近年來生態與環境保護一直是教育的重要議題，園方也將設計課程，建造一個戶外的學習區，協助孩子認識自然並拉近孩子與自然間的距離，培養幼兒喜愛自然、尊敬自然，並學會珍惜。

教育部推動私校轉型非營利幼兒園，由公部門提供場地、設施及設備，配合雙薪家庭生活型態，可延拖至晚上 7 時，且全年比照行政機關辦公日，無寒暑假，讓家長能安心工作，以「平價收費」、「優質教保」建構一個安全健康的教保環境，結合在地化資源，建構特色幼兒園，並根據幼兒身心發展階段，從幼兒興趣及生活經驗出發，結合幼兒園教保目標，就地取材，提供幼兒有意義的學習方向，盼透過親師合作及整合社區資源，共同營造幼兒快樂學習成長的在地化特色課程，提供幼生別於以往的學習環境。

入學方式

登記  
抽籤

經營方式

政府出資  
委託民間  
團體經營

收托時間

最早 7:30 起送托  
部分園所可沿拖  
時間、費用另計

延拖時間

最晚至  
19:00

延拖費用

30元  
半小時

無寒暑假

依園所規定  
休園五天  
(清掃日)

月學費上限

2022年8月起  
一胎 2,000 / 月  
二胎 1,000 / 月  
第三胎起免學費

教學方式

主題  
+  
角落教學  
不分科

低收及中低收入戶子女  
就讀公立、非營利、準公共化幼兒園免費



## ❀ 非營利法人台灣科技產業園區產業工會聯合會經營理念 ❀



台灣科技產業園區產業工會聯合會於60年12月3日成立，是國內園區首創的工會聯合組織，在我國工會發展史上，占有重要的地位，伴隨著科技產業園區走過草創初期的筆路藍縷，當時園區以發展勞力密集產業為主，工聯會稱職肩負起守護勞工之責，讓園區得以因勞資和諧而快速崛起，並持續成長躍進。

早期從業人員80%以上為女性，創辦人侯彩鳳女士當時接任理事長，同為身兼職場與家庭職業婦女，對於多方奔走成立幼兒園臻善育兒環境作為女力後盾不遺餘力，終在87年成功推動及經營楠梓示範幼兒園，協助收托區內員工子女、減輕員工育兒負擔，成功營造性別平等的友善職場環境，讓園區可以順利引進更多優質人才，發展成為全球知名的科技產業創新聚落。

在園區產業發展轉型為生產IC封測、LCD及光學產業等高附加價值的資本與技術密集產業同時，管理處積極推動各項員工福利促進業務，工聯會繼續扮演協助角色，積極投入非營利幼兒園轉型，不以營利為目的，依幼兒年齡及需求設計專屬課程，保證有延托，符合雙薪家庭托育需求，同時提供合法合理工作條件，穩定師資品質，確保優質教學，以保障幼兒接受適當教育及照顧之權利，提供幼兒優質、普及、平價及近便之教保服務為理念，與管理處共同營造勞資和諧與幸福職場，臻善育兒環境。



### 1. 田園教學

推動田園教學區，讓幼兒們實際觀察了解植物的生長過程，同時體驗生命的可貴。



### 2. 平等尊重

以人為中心，規劃實施全人教育課程，強化多元文化家庭教育學習，友善職場教保服務人員，增進親師生的互惠合作，以達共好關係。



### 3. 專業領導

以知識管理，建立專業團隊共識，培育優質教保服務人員，引領幼兒教育朝向專業化的幼兒園為目標。



### 4. 積極實踐

以用心態度，帶領團隊走入社區的經營概念，連結並運用公私部門的資源，共創協力互惠的夥伴關係，進而達成資源共享。



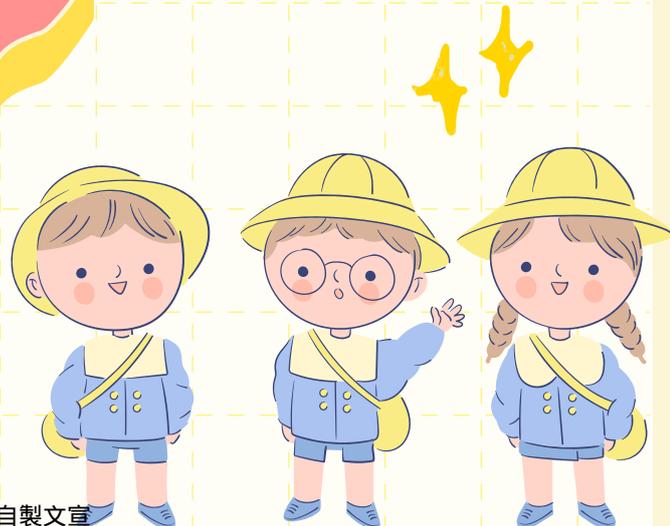
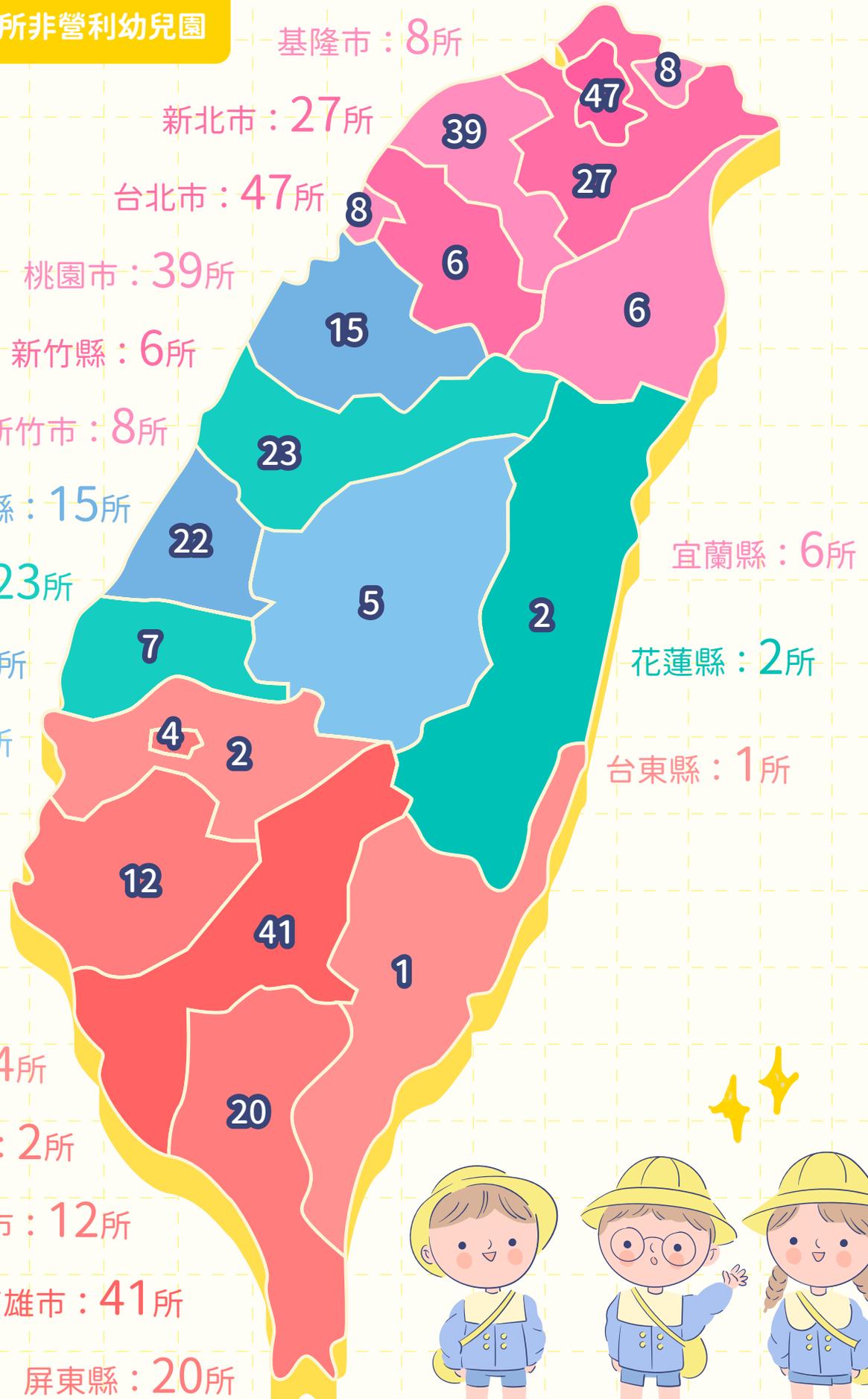
### 5. 良善治理

以誠信原則，善盡經費管控與財務透明，營造非營利幼兒園的共同福祉與公益形象。



# 全國非營利幼兒園相關資訊及政策

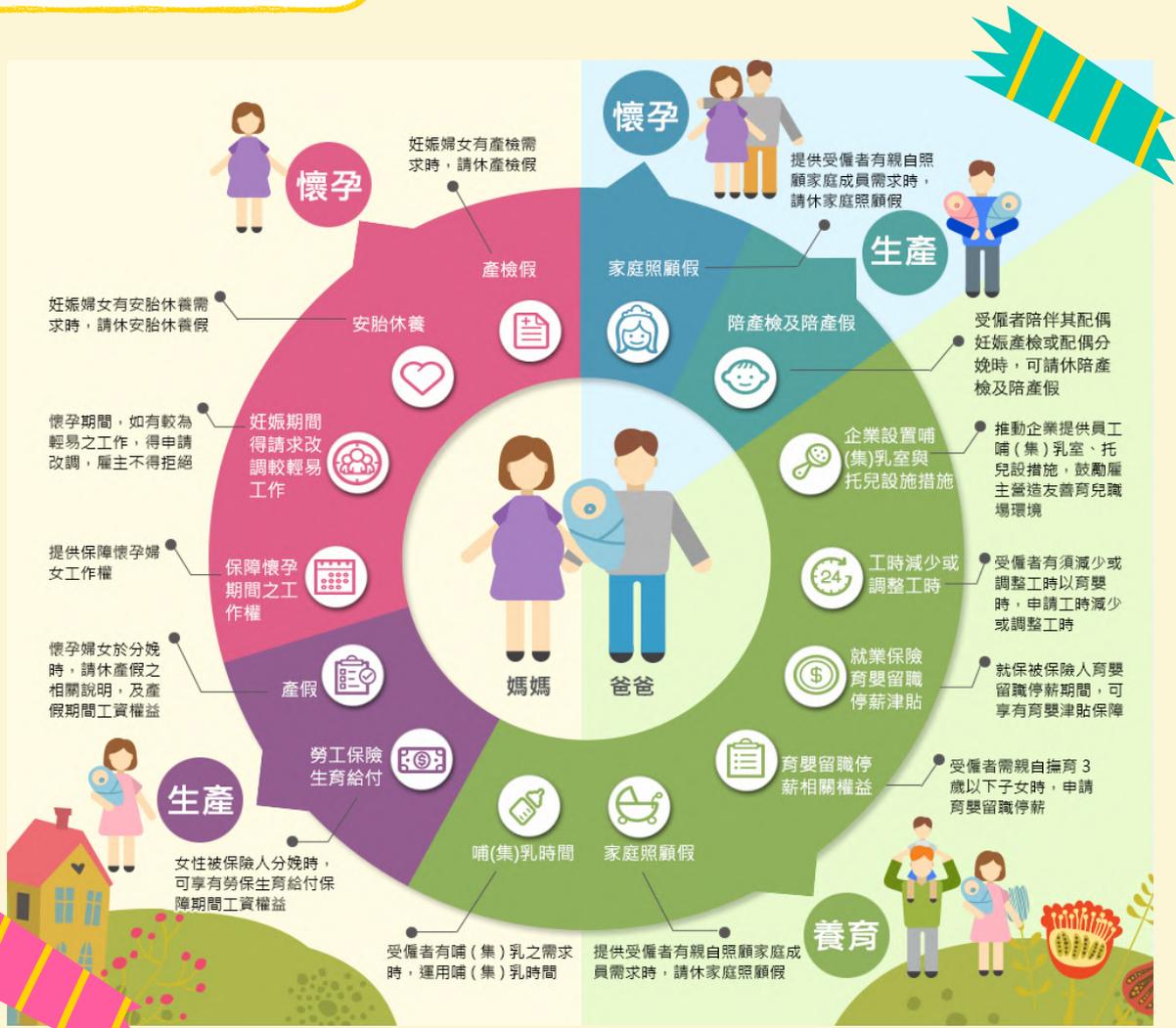
全國共：295所非營利幼兒園





# 知識大補帖

## 生育福利一次搞懂 來源：勞動部



### ✘ 雇主不得拒絕爸爸媽媽的育嬰留職停薪

要件和期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>✳ 受僱者任職滿6個月、小孩3歲前</li> <li>✳ 期間最多2年。同時育有2名以上未滿3歲小孩的期間合併計算，最長以最小的小孩2年為限</li> </ul>
申請次數	<ul style="list-style-type: none"> <li>✳ 申請期間少於6個月但不低於30日之申請次數以2次為限；同時育有2名以上未滿3歲小孩的申請次數合併計算，最多以最小的小孩2次為限</li> <li>✳ 申請期間在6個月以上者，無次數限制，但要符合要件和期間規定</li> </ul>
書面申請	✳ 受者應於10日前以書面向履主提出申請
津貼	✳ 育嬰留職停薪津貼連同政府補助為平均月投保薪資的80%，最多請領6個月
同時申請	✳ 育兒爸媽可同時申請育嬰留職停薪及津貼



### ♥ 育嬰留職停薪津貼可以線上申辦

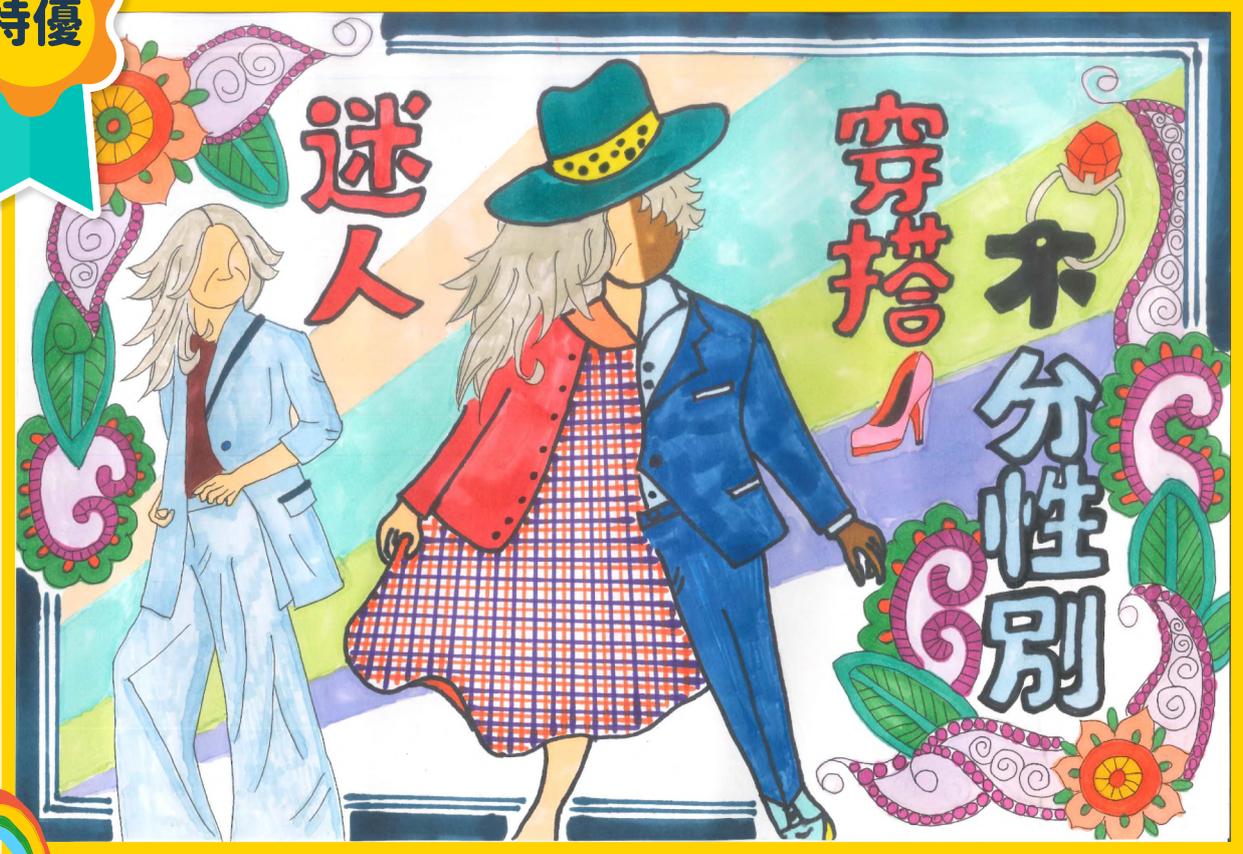
**有自然人憑證** 準備自然人憑證、電腦、讀卡機及公司開立的「育嬰留職停薪證明」PDF檔，登入勞保局「e化服務系統」/「個人網路申報及查詢作業」，選擇「申辦作業」/「就保育嬰留職停薪津貼申辦」即可申請。

**沒有自然人憑證**

1. 準備同意投保單位代為於網路申辦育嬰留職停薪津貼的「同意書」
2. 委託公司代為線上申辦勞動部勞工保險局



特優



星博電子股份有限公司 | 方O章

優等



瑋騰資訊股份有限公司 | 陳O音

優等



瑞儀光電股份有限公司 | 段O為





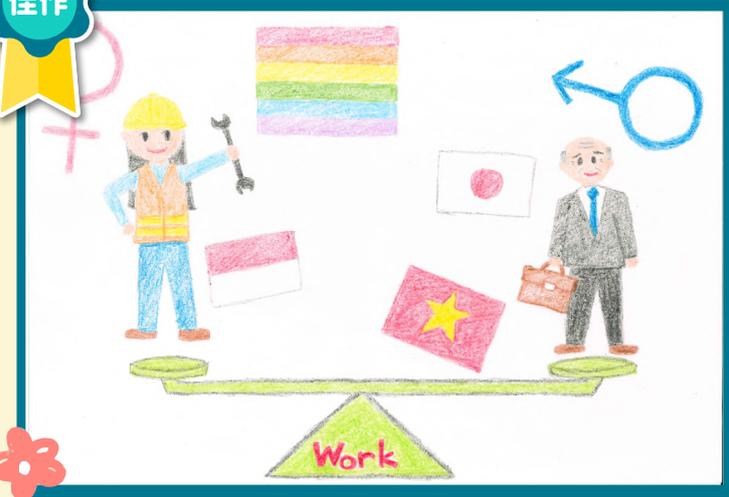
佳作



瑋騰資訊股份有限公司 | 郭O鑫



佳作



國巨股份有限公司楠梓分公司 | 馬O君



佳作



易華電子股份有限公司 | 李O枝



佳作



菁華人力資源管理顧問股份有限公司 | 洪O程



## 6個月~5歲幼兒疫苗接種資訊

**時間** 7/23起 開放接種

**地點**

1. 滿2歲~5歲：已於7/23起開放施打疫苗，詳細施打預約請至下方連結查詢。
2. 6個月~5歲：可至本市224家幼兒疫苗合約院所接種。

本市224家幼兒疫苗合約院所名單  
<https://reurl.cc/zZ0OzQ>

請上本府疫苗預約系統  
或電洽疫苗合約院所預約



本府疫苗預約系統

接種後不良反應  
後送責任醫院

- ✦ 高雄長庚醫院
- ✦ 高雄榮民總醫院
- ✦ 高雄市長庚醫院
- ✦ 高雄榮民總醫院
- ✦ 高雄市長庚醫院
- ✦ 高雄市長庚醫院
- ✦ 義大醫院
- ✦ 高雄市立聯合醫院
- ✦ 高雄醫學大學附設中和紀念醫院

高雄市政府衛生局呼籲，6個月~未滿6歲嬰幼兒盡速接種，提昇保護力

## 認識兒童常見疾病

來源：衛生福利部 國民健康署

小兒腹瀉及嘔吐、呼吸道感染、上呼吸道感染、哮喘、中耳感染、細支氣管炎、肺炎、腦膜炎及敗血症等是兒童常見疾病，以下提供一些預防警訊，供家長參考。

### 常見疾病 1 腸病毒

**傳染途徑** 可經由腸胃道(糞、口、水或食物污染)、呼吸道(飛沫、咳嗽或打噴嚏)，也可經由接觸病人的皮膚水泡潰瘍液體而感染。

**臨床症狀** 大多腸病毒沒有症狀，或類似一般感冒。有時會引起較特殊的臨床表現，常見有手足口病、疱疹性咽峽炎等。

#### 預防照護

- ✓ 勤於正確洗手，注意咳嗽禮節，保持良好個人衛生習慣。
- ✓ 注意環境衛生及居家環境通風。
- ✓ 儘量避免出入擁擠之公共場所，或與疑似病患接觸。

### 常見疾病 2 小兒腹瀉

#### 臨床症狀

- ▲ 食慾不振
- ▲ 頻繁嘔吐
- ▲ 發燒
- ▲ 非常口渴
- ▲ 換下的尿布帶血
- ▲ 不尋常地躁動不安
- ▲ 1-2小時內解了數次水便
- ▲ 眼窩或是前凶門凹陷以及口乾
- ▲ 持續腹瀉超過24小時

#### 預防照護

- ✓ 烹調食物至滾熱，保存食物時器皿要保持清潔且加蓋，並冷藏保存。避免生熟食共用砧板，以免交叉汙染。
- ✓ 如廁後及接觸寶寶前都必須先洗手，換尿布後也必須清潔雙手。

# ♀ 科技產業園區性別平等電子報 ♂

2022.10 第3期(雙月刊)

## ★ 性別友善職場再升級 ★

管理處近年推動性別友善職場，邀集專家學者組成專案小組於園區找尋默默落實職場平權的幸福企業，瞭解其實踐理念及具體措施，進而廣宣以鼓勵更多企業從中學習，以利推動性別平等，達到員工與雇主彼此尊重、合作，共同營造性別平權的工作環境，建構性別友善職場。

本年度訪視易華電子、國巨楠梓分公司、成霖企業、和詮科技、台虹科技、琳得科先進科技、香港商志盛實業台灣分公司、凡事康流體科技等企業，除符合性別工作平等法、提供舒適工作環境外，對於不利處境者(如原住民族、新移民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)日益重視，臻善高齡員工工作環境，共融國際移工多元文化等作為，都足以代表園區事業對於勞動權益維護及性別平等意識的提升目標一致，共同為友善多元性別職場而深耕。

## 亮點福利 留住人才



易華電子股份有限公司

### 1 廁所加裝扶手(友善設施)



國巨股份有限公司  
楠梓分公司

### 2 健康檢查



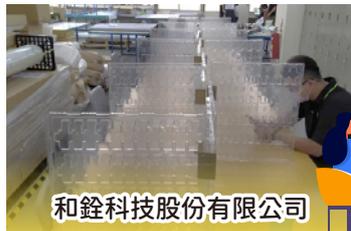
易華電子股份有限公司

### 3 母嬰婦幼停車位



台虹科技股份有限公司

### 4 親子讀本書報間



和詮科技股份有限公司

### 5 臻善員工休息空間



凡事康流體科技股份有限公司

### 6 免費員工餐廳



成霖企業股份有限公司  
(健身&瑜珈教室)



### 7 員工交流空間



琳得科先進科技股份有限公司  
(桌球間)



# 標竿企業 性平友善 職場措施

## 易華電子股份有限公司



1. 設置孕婦友善專用機車停車格，依員工需求彈性提供孕婦友善專用汽車停車位。
2. 考量孕婦或中高齡員工需求，於衛生間特別設置扶手設施予以輔助。
3. 以性別友善職場為出發點，考量不同國籍員工其他面向，將多元文化融入員工生活，提供不同飲食餐點供選擇。
4. 提供製程線上孕婦無塵衣專屬標章，貼心保護避免碰撞。
5. 母性健康保護確實且主動積極，從妊娠分娩期間關懷至復工評估，主動照顧並予以工作協助。



## 國巨股份有限公司楠梓分公司




1. 主動關懷懷孕員工，哺集乳室功能多元化，提供懷孕員工休息使用。
2. 設置懷孕婦女親善座位以及停車位，提供員工在懷孕期間貼心與實質服務。
3. 重視員工身心健康，為員工訂定專屬健康飲食資訊。

## 成霖企業股份有限公司



1. 以「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，營造健康與安全的職場文化，並鼓勵員工實際參與落實健康生活。
2. 設立親善車位：安排鄰近辦公區域車位，提供給孕婦及行動不便員工優先申請使用。
3. 增加女性廁間比例，減少排隊時間。

## 和詮科技股份有限公司



1. 推動母性保護友善職場，關懷員工提供更健康的職場。
2. 重視新進員工性平概念，藉由專題訓練課程強化新員工性平認知。
3. 企業內網資流通迅速，除了公開揭示，性平等相關資訊網路露出。





### 台虹科技股份有限公司

1. 為使員工平衡家庭與工作，提供彈性上班時間機制。
2. 重視員工家庭互動，辦理音樂會等活動。
3. 每年斥資近千萬提供免費健康午晚餐、創造優質工作環境、建構多元溝通管道、重視活絡部門情誼與工作士氣、成立員工關懷小組、提供視障按摩服務等多項福利。



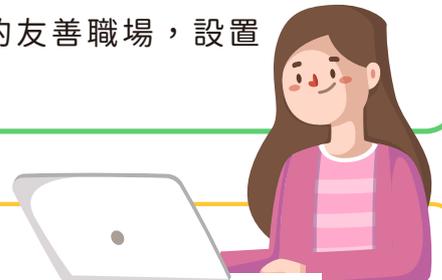
### 琳得科先進科技股份有限公司

1. 用心營造性別友善工作環境，工作環境舒適明亮且積極推動許多友善措施作為。
2. 性別友善職場措施用心設置，體貼員工工作方便性。
3. 設置多元公共空間，鼓勵員工利用、彼此交流，促進整體工作氛圍。



### 香港商志盛實業股份有限公司台灣分公司

1. 輔以提供相關補助津貼，如：婚喪喜慶補助等友善措施，致力於職場學習的成長與福利品質的提升。
2. 打造工作安心、生活開心與健康放心的友善職場，設置多項友善措施及設施。



### 凡事康流體科技股份有限公司

凡事康公司實屬標竿企業領頭，因應公司女性員工比例較高，提供貼心、友善的相關措施及設施，為員工著想來建立良善的勞資關係。



**性平專線**  
**0800-711536**  
**07-3611212 分機 417**



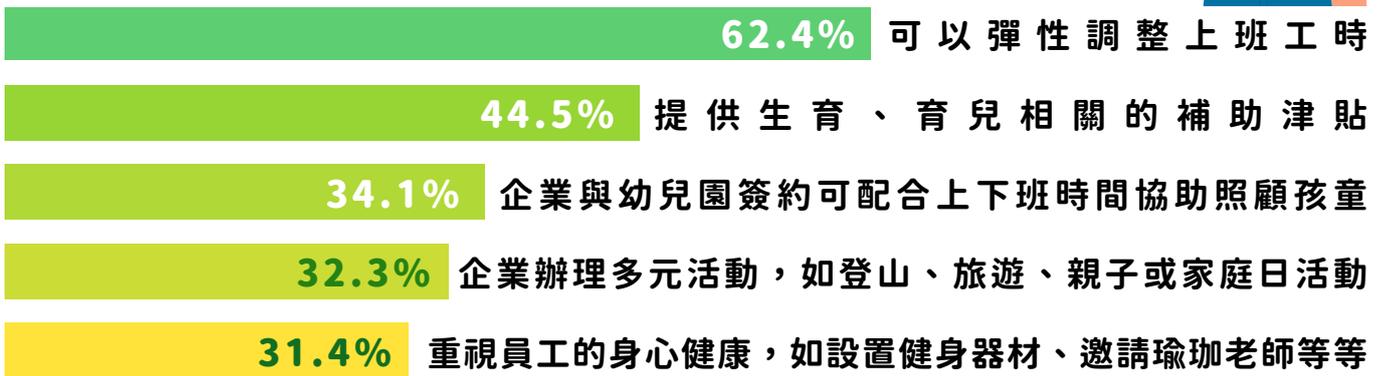
# 最有感性平職場措施 ★ 投票結果

下半年度性別友善職場的大膽做自己系列活動，舉辦「網路票選-最有感性平職場措施」，希望透過此活動讓從業員工發聲，讓公司了解員工需求，在可以執行的方向、或是工作時間彈性調整等，員工可以更無負擔的工作，促使園區內良好的勞資關係。

讓我們一起看看，從業人員最有感的措施排名吧!



**投票前五名** 參與人數共229人



除了以上投票結果

員工們還有哪些話想告訴企業呢？一起來看看吧!



依性別不同補助勞工健檢項重點項目也不同

職場舉辦性別平等教育說明或講座

注重上下班交通安全措施

重視員工休假與工作之間的平衡

對於請育嬰假的媽媽或是爸爸其工作權益與權利的保障

尊重員工可選擇適合自身性別氣質所適合的工作內容

企業應建立完整的升遷制度保障有小孩的女性同仁

重視員工工作的和諧，補助定期辦活動，例如聚會，聚餐等活動

生理假不被扣薪

職場的有效孕婦辨識(溫馨不誇張)

多辦公司員工可參與的多元活動



# 知識大補帖★一次看懂跟蹤騷擾防制法

## 跟蹤騷擾行為有哪些？(跟蹤騷擾防制法於111年6月1日施行)



監視觀察



尾隨接近



寄送物品



冒用個資



不當追求



妨害名譽



通訊騷擾



歧視貶抑

### Q 我該如何知道自己犯了跟騷法？

- ★ 與性或性別有關
- ★ 針對特定人反覆或持續
- ★ 違反意願、使人心生畏怖

### 遇到跟騷行為，請立刻報警！



**跟蹤騷擾行為**：可處 **1** 年以下有期徒刑  
併科新臺幣 10 萬元以下罰金，須告訴乃論

**攜帶兇器犯之**：可處 **5** 年以下有期徒刑  
併科新臺幣 50 萬元以下罰金，非告訴乃論

**違反保護令罪者**：可處 **3** 年以下有期徒刑  
併科新臺幣 30 萬元以下罰金，非告訴乃論

加害者制約

被害人保護

讓我們來幫助你！

# 性平GOGO★性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練課程結訓 YA

本處盤點近年園區性騷擾案件調查處理情形，發現面臨與日俱增的性騷擾事件，細究事件發生態樣，園區事業的第一線受案或調查人員常因不同事件樣態、發生場域及情境，無法作出事件調查結果之認定等為主要原因，進而造成在處理程序尚未能符合性別工作平等法規定。

為使區內事業單位具有正確程序觀念，及專業調查技能進行性騷擾處理案件，期透過有系統的訓練課程，提升受理或調查事件人員處理及應變能力，共同維護及保障性騷擾事件之當事人權益，故辦理性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練系列課程。

本處邀請具性騷擾實務調查經驗豐富的專家林夙慧律師(林律師為社團法人高市婦女新知協會監事、財團法人法律扶助基金會高雄、橋頭分會法扶律師)，對四個階段性議題進行講授：

- 1 性騷擾法規介紹及調查程序說明
- 2 性騷擾案件調查品質因素分析，案件調查過程常犯錯誤分析
- 3 調查證據蒐集、認定原則與處理程序，調查人員晤談技巧與調查報告撰寫原則
- 4 性騷擾調查案例研討實務案例討論

為鼓勵事業單位派員參訓，完成性騷擾案件調查處理程序與技巧所有課程者，頒發學習時數證明及紀念品1份，園區事業人資、工會等人員踴躍完成課程，台灣科技產業園區產業工會聯合會張理事長強輝表示，基於性別工作平等法規範，未能直接對於申訴人及相對人所發生事件進行調查，僅能審議事業是否符合程序規定，常使基層勞工求助無門，管理處辦理調查處理程序與技巧訓練課程，提升事業在第一線公平合理處理並受理性騷擾申訴案件能力，是解決根本辦法之一，期待可持續辦理，是作為營造幸福園區重要基礎。

管理處將持續以活動辦理、講習、訓練課程等多元方式推動性別工作平等，提升從業員工性別平等法令認知及性別主流化意識，同時強化事業處理性騷擾申訴案之能力，以維護勞工權益。



1月20日講習(滿堂)：性騷擾法規介紹及調查程序說明。



2月20日講習(因應疫情同時開放視訊課程)：性騷擾案件調查品質因素分析，案件調查過程常犯錯誤分析。



3月17日講習(因應疫情同時開放視訊課程)：調查證據蒐集、認定原則與處理程序，調查人員晤談技巧與調查報告撰寫原則。



9月30日講習(分組討論)：性騷擾調查案例研討實務案例討論。

# NEWS

## NBA球星史蒂芬·柯瑞 (Stephen Curry) 持續在籃球訓練營中推動性別平權

身為兩個女兒的爸爸，NBA金州勇士的球星史蒂芬·柯瑞 ( Stephen Curry ) 長期為女性運動員發聲，支持運動產業中的性別平等。8月初的時候，柯瑞舉辦了菁英籃球訓練營，邀請頂尖高中球員參與訓練。今年訓練營參與者的男女性別比首次達到1比1，26位訓練營學員中，男、女性學員各有13位。柯瑞希望透過讓女性參加訓練營，讓她們看到選擇成為籃球員的可能性，並有機會獲得高規格的訓練資



源。除此之外，也希望男女混和的訓練營可讓下一代的年輕運動員知道，籃球運動是不分性別的，只有男生會打球，女性也可以。柯瑞的打球風格也徹底改變了籃球運動，他強調：「我的風格不需要飛天遁地的彈跳力或爆發力，是適合女性球員模仿、學習的風格。」

圖片出處：MSN / 資料出處：性別平等會 國際資訊交流服務網

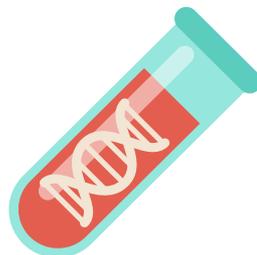
## 健康補給站 ★ 好孕6招安心待產

資料出處：衛生福利部國民健康署

國人女性生育平均年齡為32.29歲，根據統計資料顯示，年齡在35歲至39歲的孕婦，早產比例達12.70%，並且隨著生育年齡越大，發生妊娠糖尿病、子癇前症、早產、低出生體重、死產等高危險妊娠風險的機率越高，為了降低高齡孕婦妊娠風險，國民健康署提供「好孕6招」，希望準爸媽能安心迎接新生命：



① 落實定期產檢



② 產前遺傳診斷



③ 維持健康生活



④ 注意早產徵兆



⑤ 知道產兆來臨



⑥ 辨識危險妊娠

# 溫馨心靈棧★ My Mr. wife

## 電影導讀



資料出處

行政院性別平等多媒體資訊分享平台

本片女主角一梅，是房產行銷公司的業務員，工作環境是男性為主力的陽剛職場，每天要面對相當大的工作競爭壓力，所以會疏於整理自身的居家環境，加上其工作企圖心極強，希望透過表現來獲得外派機會。所以梅希望能藉由家管的協助，使其能夠應付每週近100小時的工作負荷。幸運的是，她遇到小玉這位想找打工機會的大學生，願意幫她打理家裡和照顧她的寵物狗。

然而梅不知道其實真正管家是小玉的哥哥一雄，也是曾和她在公園有過幾次衝突的男主角。由於母親早逝，必須兄代母職擔負起照顧妹妹的責任，家務工作難不倒他。

故本片打破了傳統「男主外、女主內」的框架，然而在原有的性別分工的框架上，要符合原有的期待和想法並不容易。本片以喜劇的方式，提供我們可以省思和討論的空間。

## 你還在「男主外，女主內」？平等、尊重彼此分工讓家庭更幸福

現今職業女性通常須面臨來自工作與家庭照顧不周的雙重壓力。女性一方面要追求工作的表現，另一方面也必須被賦予照顧家庭的責任，然而在這部電影中企圖以喜劇的形式來呈現顛覆傳統男女分工的刻板化和界限，其中的許多笑點，也在於打破原有性別角色的刻板印象，包括女性工作的能力、男性處理家務的角色，以及兄代母職等，打破性別刻板印象，尤其對於在職場和家庭之間的擺盪，提供了一些值得討論和思索的性別議題。



在影片一開始女主角以非常自信而具說服力的方式，向公司的長官和同仁進行簡報，鏡頭所看到的聽眾幾乎全是男性。身處在此種職場環境下，雖然其能力在公司仍受到重視和肯定，但個人很難對抗組織的結構和文化，故在公司中常受到性別刻板化及男性主管的刁難。因此女主角梅處在此種脈絡下，要打破性別隔離並不容易，其工作會更為艱辛，也必須花更多的努力和時間來應付各種的挑戰和阻礙。

過去社會普遍忽略或貶低了家務勞動的貢獻和價值，從影片中卻可以看出家務勞動的價值所在，梅願意花很高的薪水來聘請管家，因為下班後家裡仍是最能放鬆和舒壓的場地，故若有人提供豐盛的晚餐、整潔的環境，是最幸福不過的事了。然而，這些都並非是免費提供或理所當然，而必須要去經營管理，提供觀眾對於工作與家庭如何獲得平衡的一種省思。



## 二度就業婦女職涯講座

{ 女力的職場價值與人際關係 }

本講座餐點、活動材料 **全免費**

**時間** 111年12月9日(五) 上午9:30-11:30

**地點** 經濟部加工出口區管理處 第2會議室  
(高雄市楠梓區加昌路600-7號2樓)



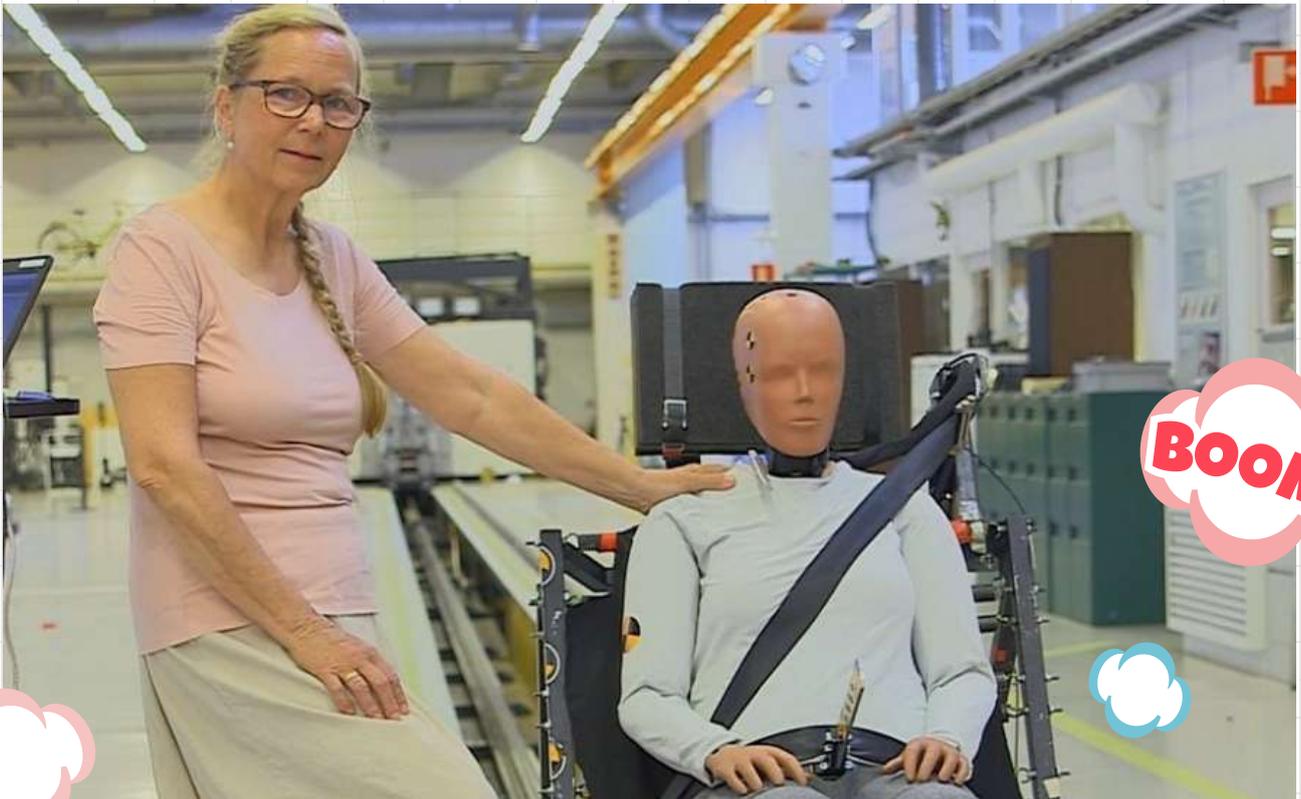
**講師** 社團法人高雄市婦女新知協會  
楊慧娘 律師

**參加條件** 參加徵才活動者、園區從業員工

# NEWS

## 為保護女性而設計的碰撞測試假人

資料出處：性別平等會 國際資訊交流服務網



自 1970 年起，汽車公司都會用假人測試車內的安全系統，包括安全氣囊、安全帶等，但大多數汽車公司使用的測試假人都是根據平均男性的身形和體重製造的。

事實上，數據顯示，在同樣類型的交通事故中，女性受傷的機率大於男性。因此，如果做出改變，讓一個代表普通女性的碰撞測試假人參與進來，女性在駕駛時會更安全。

近期一個瑞典的團隊根據平均女性身形和體重，設計了一個身高 162 公分、體重 62 公斤的碰撞測試假人。設計團隊的負責人 Dr. Linder 表示，平均而言，女性比男性更矮更輕，而且她們的肌肉力量也不同，在車禍中的身體損傷的部份會不一樣，希望這個更準確代表女性的測試假人，可在未來被更廣泛的使用，以確保汽車的安全系統可以保護更多女性駕駛。

# 什麼是防身術？

防身術是要利用歹徒的無防範心理，進行突襲，使其暫時失去行動能力，從而逃脫。防身術對弱小的人來說是一個保護自己、而非擊倒對手的技巧。而且通常就只有一次機會，那一次的攻擊機會不是用來打倒對手，而是用來阻止對手的行動，達到可以順利脫逃的目的。一個沒有練過武術、身體柔弱的人，是不可能拉開架勢、堂堂正正的和犯罪分子搏鬥的。所以，防身術是防身用，而不是擊倒術，最重要的是要冷靜下來，且一次擊中對手的要害弱點。



## 防身技術

### 反擊要領

切記以硬擊軟、不宜纏鬥，並掌握快、狠、準要訣。

### 反擊基本動作

- ★ 撞（心窩）
- ★ 轟（耳）
- ★ 戳（眼）
- ★ 挑（下襠）
- ★ 踢（脛骨）
- ★ 掌（下巴、臉）
- ★ 拉（肩 / 破其重心）
- ★ 劈（喉結）
- ★ 踩（腳背）



## 防身術操作

由內政部警政署保安警察第二總隊第一大隊第三小隊 蕭○平及薛○仁警官示範

### 情況1 歹徒正面環抱

雙手按壓歹徒正面要害，如眼睛、鼻子。



### 情況2 歹徒出手抓胸領

出手反抓歹徒手背、退外側腳做小轉身。



### 情況3 歹徒抓手

雙手抓住歹徒，身體向前將歹徒手反摺使其制伏。



### 情況4 歹徒勒頸

使咽喉位於手肘三角空隙處整取呼吸順暢、退內側腿、向後退一步、攻擊其要害。



### 情況5 歹徒由後方抱住

手用力抓向下扯，或用拳頭攻擊，移動腰部攻擊歹徒下襠要害，如腳板。



### 情況6 歹徒出手襲臀

抓住歹徒部分手指。



11:30



# 性平GO GO

111年科技產業園區友善職場推動計畫【大膽做自己】性別與家庭照顧短文徵件

## ★ 特優 ★

經濟部加工出口區管理處 楠梓園區  
會O育

近年來回鄉下充當假日農夫已成為我每個禮拜的既定行程，有一次接近中午忙完田中農事正要休息時，瞥見父親一個大老粗穿著一件不知從哪來的辣妹圍裙從廚房走出，那畫面著實令我忍不住噗哧一笑。不禁讓我回憶起高中時期，依稀記得有一陣子母親因臥病在床無法做家事，我的父親便身兼母職，上至洗衣煮飯，下至打掃拖地，家中大小事一手包辦。

不同的家事，手中拿的工具或許不同，但自始至終他總是習慣圍著一條圍裙。當時年少無知的我每次看到如此違和的畫面，總是覺得不自在，也深怕同學來訪時投以異樣眼光，但父親卻完全不以為意，還樂在其中，而且在街坊鄰居的口中出乎意料還是個顧家的好男人。

終於，有一次我忍不住問父親是不是沒有圍裙就不能做家事嗎？父親僅覺得穿著圍裙只是為了防止在做事過程弄髒衣物而已，並沒有限定男生就不能穿圍裙，甚至工作也不應分男女，還提到母親年輕時，也是所有田中農活樣樣行，甚至還做得比他更好。

正如同那條圍裙，應著重在其所賦予的功能，而非那「專屬女性」的刻板印象，也藉這個機會給我上了寶貴的一課。



會O育



# ★ 優等 ★

## 光聯科技股份有限公司 臺中港園區 李O爲

我的公司坐落在台中潭子科技產業園區，由於是研發工程師，負責產品的設計與開發，常常需要出差至客戶端與客人討論設計等細節，下班時間比較不固定，因此照顧小孩的重擔往往都落在老婆身上。然而老婆的工作偶爾假日需要輪值上班，這時我就化身為超級奶爸，扛起了吳晟筆下甜蜜的負荷這個責任。好不容易度過小孩襁褓時期每隔幾小時就要餵奶換尿布手忙腳亂的階段，終於去了幼兒園讀書。

某個假日老婆需要去上班，一早喚醒我的不是和煦的陽光，而是大寶與二寶爭搶玩具的吵架聲，我立刻抓起床頭上的故事書，輕聲細語的唸起昨晚還未說完的故事，頓時兩個不受控的小毛頭立刻安靜下來，與我一同走進書中的世界。當了一早上兒子的大玩偶，計畫吃完午餐後可以睡個午覺好好休息一下，準備好午餐幫小孩穿上圍兜，我便坐下準備大快朵頤一番，眼角餘光瞄到四隻眼睛看著我，轉頭一看，兒子張大嘴巴看著我說：爸爸餵我。此時我才知道，每天晚上老婆都要餵完小孩才能吃飯。

傳統上男主外女主內，現今工商社會性別平等，我與老婆各自有工作，下班時間一起分擔家裡的大小事務，孩子們也知道不只媽媽會陪他們讀故事書，爸爸也會唸床邊故事給他們聽，還有，肚子餓了也可以找爸爸。



## 台灣佳能股份有限公司 潭子園區 呂O容

每逢佳節到阿姨家團聚時，就可看到表姐照顧著坐輪椅的阿嬤。阿姨切水果、姨丈則是泡茶來招待我們。晚上也是由姨丈來煮飯給大家吃。這可能會顛覆有些人的想像，攙扶阿嬤、把阿嬤搬上床的重活應該由男生來做，煮飯、泡茶等招待人的事則由女生來做。但我覺得這些都是刻板印象，就上方的分工來舉例，大家只是各自做各自擅長的事。如姨丈喜歡做料理且又對茶道有所研究，把煮飯泡茶的事交給他，我們不僅能吃到美味的料理，喝到香氣四溢的茶，姨丈看到我們滿足的笑臉也會覺得很開心。且姨丈也很有心，當阿嬤沒胃口時，會努力想法子讓食物更美味更容易入口、消化。再說到我表姐，她非常的孝順，當知道阿嬤因為跌倒，腿腳變得無力需要坐輪椅後，她特別去學習如何不用花太大的力氣就能攙扶人的方法，所以才能用巧勁來幫助阿嬤如廁、上床等。

所以說做事情沒有在看性別，而是看你的興趣，看你有沒有心去學習，先天條件的不足可以由後天的努力來完成。家庭照顧者不一定都要由女生來負責，而是大家一起照顧。女生也可以利用巧勁來幫助老人移動，男生也可煮飯給大家吃，大家各司其職，才不會把重擔壓在特定的某人身上，也可多利用政府的長照資源，如此才能長遠。



# 健康補給站

## 婦女愛自己 認識更年期

資料出處：衛生福利部

### 什麼是更年期？

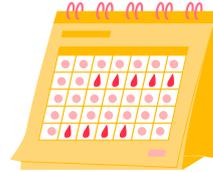
更年期是人生自然歷程，多發生於45到55歲之間



卵巢功能逐漸下降



月經週期出現  
不規則現象



一年內沒有月經  
(停經)



- ★ 此階段心理變化加上家庭結構與工作的改變，做好健康與生活的調適，因應更年期的轉變。
- ★ 可透過自我評估，必要時找醫師討論。

### 察覺自我變化



### 破除迷思做自己



#### 生理

- ★ 症狀依個人狀態而有所不同，多數都可以調適，無須過度擔憂。
- ★ 可能會有熱潮紅、盜汗、月經不規則、心悸和失眠等症狀。
- ★ 後期可能有皮膚及黏膜乾燥搔癢、性交疼痛、骨質疏鬆、心血管與泌尿生殖系統生理變化。

#### 心理

- ★ **可能的負面經驗**  
易怒、神經質、疲倦、抑鬱、注意力不集中、煩躁、記憶力減退、失眠、情緒不穩定、焦躁、憂鬱。
- ★ **可能的正面經驗**  
輕鬆自在、成就感、開心、珍惜、滿足、幸福、感恩。

生心理不適變化可尋求專業諮詢

**Q** 更年期代表女性衰退，不再有魅力？

**A**  
維持健康飲食與運動習慣、建立樂觀心態、做好自我照顧，仍然可以風華不減，活出韌性與活力。

**Q** 更年期是一種疾病，一定要用藥治療？

**A**

- ★ 是一個自然過程，不是疾病。
- ★ 僅有少數人身心困擾難以調整，才需要諮詢醫生使用藥物。
- ★ 擁有正確的認知與健康的生活照顧，多數人可順利因應與度過。

# 溫馨心靈棧



## 《歡迎來扮家家酒》導讀：家家有本傷腦經，性別平等待同行

國立高雄師範大學教育學系教授兼教育學院 楊巧玲

本片紀錄導演本人奉女成婚、意外成家的心路歷程，也涉及不同世代、地域的女性處境。

### 一、女人須獨立、當自強

即使已是21世紀，主流文化仍傾向弱化女性，但片中幾乎所有的女性都不是省油燈，在各自不同的困境嘗試站穩腳跟。這給我們重大啟示：職場中的女性也可能是家中經濟支柱，而職場中的男性之所以能無後顧之憂、全力衝刺，多是因為家庭責任有另一半代為承擔。



### 二、肯認持家、育兒的成就

人類繁衍，除了生育，更需養育，因「男主外、女主內」，導致女性對家的付出被視為容易且應然，勿因男性偶爾分擔家庭勞務，就譽之為新好男人，對母親的長期貢獻，莫只在母親節表達感謝。

### 三、母職與父職都需要學習

常言母子連心、母性天生，這種說法無視於初為人母的焦慮與恐懼；如何為人父母，需要學習並且不斷調整，更重要的是要學習掙脫性別的框架，整個社會都要致力於建構性別友善的環境。

### 四、跨世代姊妹情誼很給力

女性的困境常被歸咎於「女人為難女人」，「婆媳問題」堪稱為經典；然而本片珍貴之處在於，透過不同世代的女性的敘說，可以促進理解與化解心結，換位思考使跨世代的姊妹情誼成為可能。

### 五、男性在家庭中重新定位



長久以來男人被賦予養家活口的職責，但男性未必總能「主外」，在職涯的進程可能面臨失業或待業，甚至需要更換跑道，在家庭中性別分工模式就要更具彈性。

觀看這部紀錄片，足以讓我們再深度反思，工作與孩子、成家與養家的拉鋸與平衡不再只是女性的困境與掙扎，男性也要培養共親職的知能與態度。

資料出處：行政院性別視聽分享站



圖片出處：Myvideo

# 大家在家裡各自的「角色」是什麼呢

在今年的最後一期中，特別設計了一個小小活動，可以依照自身的狀況填寫，最後再來檢視看看，家務分工是否還可以調整更平均，讓家庭更佳和諧唷~

**{ 沒有一定要做的家事，只有誰願意多付出一些 }**

我在家中的角色是？



我平時在家最常做的家事是？  
(請列舉1-3項)

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

家事該如何分工，才能讓每個家庭成員都滿意呢？  
試著將下列家事分配給你的家人吧！

1 洗碗

2 採買日常用品

3 掃地

4 拖地

5 澆花

6 煮飯

7 接小孩上下課

8 幫小孩洗澡

9 照顧寵物

10 倒垃圾

11 洗衣服

12 曬衣服

13 整理書包

14 換燈泡

15 其他 \_\_\_\_\_

▼ (可依據家庭狀況，選擇相符的家事填入) ▼



主要照顧者



次要照顧者



小孩

### 院層級議題 性別議題3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

結合業務推動自製具性別平等觀點之內容－「能源局淨零能源女力實例摺頁」

<b>陳惠萍</b> 陽光伏特家創辦人 我國第一個全民電廠平台並結合綠能公益推廣太陽能	<b>吳詩渝</b> 艾納康工程師 求學、求職不畏性別刻板印象成為我國唯一女性風機維修員	<b>洪文玲</b> 高雄科技大學副教授 專長船舶與海洋工程技術研究也推動我國科技領域性別平權
<b>太陽能</b> 有太陽就能發電	<b>風能</b> 有風就能發電	<b>海洋能</b> 台灣東岸洋流(黑潮)穩定，具發展潛力
<b>謝佩珊</b> 工業技術研究院資深研究員 地熱能源地質探勘者自主研發我國地熱流體取樣技術	<b>王翔郁</b> 清華大學教授 建立生物晶片技術改善生質能源生產效能培育我國高等教育人才	<b>黃滿美</b> 鐸詳科技總經理 擁有世界領先的生物產氫技術帶領我國接軌國際綠能產業
<b>地熱能</b> 陽明山(大屯山)、宜蘭(清水)、花蓮(紅葉部落)等地，具發展潛力	<b>生質能</b> 利用生質作物(如垃圾掩埋產生的沼氣)轉換產生的能源	<b>氫能</b> 發電後只產生水(無二氧化碳)

想知道更多各種能源女力的事情嗎?  
快來掃下方的QRcode~!

<b>陳惠萍</b> 太陽能	<b>吳詩渝</b> 風能	<b>洪文玲</b> 海洋能	<b>2050淨零排碳</b>
<b>王翔郁</b> 生質能	<b>謝佩珊</b> 地熱能	<b>黃滿美</b> 氫能	<b>能源與我們/women</b>
			<b>能源桌遊</b>
			<b>能源魔法師</b>

對未來的能源願景與方向有興趣嗎?  
能源與女性有甚麼更多的面向可以合作?  
想要輕鬆地了解能源基礎知識嗎?  
快掃上面的QRcode!

院層級議題 性別議題 3：消除性別刻板印象、偏見與歧視

結合業務推動自製具性別平等觀點之內容－「標準檢驗局結合業務自製文宣」

# 打造職場 性別友善

有愛無礙  
幸福自在

**YES, WE CAN!**

- ★注重機關公共空間便利、友善及安全性  
EX：身障及婦幼專用停車位、無障礙坡道、無障礙廁所等
- ★協助均衡家庭和工作的措施  
EX：托育特約機構、哺乳室、生育補助、育嬰留停津貼
- ★職業無歧視，人人受重視  
EX：打破性別、年齡等框架

GENDER EQUALITY BEGINS WITH YOU&ME

經濟部 廣告

# 照顧父母不分你我 長期照護兒女皆可

1. 女性擔任照顧者 ≠ 天經地義

2. 男性擔任照顧者 ≠ 沒出息



## 長照交專業 父母更舒心

1. 破除孝順迷思

親自照顧 ≠ 孝順

2. 尋求長照資源，

父母可獲得最佳的照顧。

衛福部 長照專區：

<https://1966.gov.tw/LTC/mp-201.html>

長照服務專線：1966



圖片出處  
教育部性別平等教育季刊  
<https://tw.pixtastock.com/illustration/2697766>  
<https://tw.pixtastock.com/illustration/20413250>

經濟部 廣告

# 營造性別友善職場

## 打破性別刻板印象

生產力提升

提振工作士氣

留住優質員工

求職者首選雇主

良好員工關係



## 生活中常見之性別歧視

生理假限制過多

覺得女性不夠專業

職場性騷擾

懷孕女性求職困

升遷機會不平等



資料來源：遠見雜誌

[HTTPS://WWW.GVM.COM.TW/ARTICLE/27382](https://www.gvm.com.tw/article/27382)

 經濟部 廣告

## 性別友善創雙贏



良好僱傭關係 生產力提升  
 凝聚工作向心力 留住優質員工  
 求職者首選之企業

性別友善企業 5 大優點

性別平權、同工同酬、機會均等

友善措施可以這樣做.....

杜絕性騷擾，消除職場霸凌

彈性調整工時

提供多模式班別

育嬰留職停薪保證回職復薪

育嬰留職停薪期滿復職協助及關懷小組

課後接送安親服務

自辦幼兒園或特約托育機構

積極錄取已婚二度就業婦女

硬體設施貼心設計

夜歸女性員工交通車接送



性別工作平等法相關假期



經濟部廣告

# 夜間工作權

不分性別給予保障



## 就業機會

## 性別平等



 經濟部 廣告

有愛無礙 幸福同在  
是愛成就一個幸福美滿的家

Love

MAKES  
A  
FAMILY



無論性別  
我們的愛  
都一樣!



尊重差異  
包容多元



**部層級議題** 性別議題1：增進女性培力突破職場性別隔離

地質相關研習課程及活動之女性參訓比例－「111年1月至12月中央地質調查所辦理地質相關研習課程學員參訓比例一覽表

序號	課程名稱(含地質講習、地質志工訓練、地質資料庫訓練等)	辦理日期	參訓人數				
			人數	男	比例	女	比例
1	工程地質探勘資料庫系統教育訓練(基礎班)	111/6/16	14	12	86%	2	14%
2	工程地質探勘資料庫系統教育訓練(基礎班)	111/7/19	15	9	60%	6	40%
3	工程地質探勘資料庫系統教育訓練(基礎班)	111/7/26	19	17	89%	2	11%
4	工程地質探勘資料庫系統教育訓練(基礎班)	111/8/4	13	10	77%	3	23%
5	工程地質探勘資料庫系統教育訓練(基礎班)	111/8/16	17	15	88%	2	12%
6	工程地質探勘資料庫系統教育訓練(進階班)	111/9/20	15	11	73%	4	27%
7	北北基地方特色地質研習課程	111/10/29	69	34	49%	35	51%
8	工程地質探勘資料庫系統教育訓練	111/11/2	48	41	85%	7	15%
9	工程地質探勘資料庫系統教育訓練	111/11/8	35	28	80%	7	20%
10	「地熱探勘資訊平臺建置計畫(2/2)」系統教育訓練	111/11/25	11	7	64%	4	36%
11	地質資訊智慧匯流及圖資建置計畫(2/5)」系統教育訓練	111/11/25	9	5	56%	4	44%
12	地質志工訓練_特展解說課程	111/12/26	18	6	33%	12	67%
	合計		283	195	69%	88	31%

## 部層級議題 性別議題1：增進女性培力突破職場性別隔離

女性主管占全體主管比率較前一年度提升—111年台糖公司0.2%、中油公司0.3%、台水公司0.4%、台電公司0.2%」年度成果

### 一、台糖公司

(一)指標達成情形：經查台糖公司110年女性主管人員比率為6.2%，111年截至12月底止女性主管比率為6.6%，較前一年度提升0.4%，已達目標。

(二)具體作法及辦理情形：

1. 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。
2. 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，期能提高女性擔任主管並參與訓練機會。
3. 111年規劃基層主管培訓班2班，共96人（男生62人，女生30人），於5月3日至5月11日辦理完竣。中階層主管培訓班於111年10月17日開班（受訓人數39人，女性11人），期能提高女性主管候用之性別比例。再查112年基層主管候用名冊共157人（女性40人），中階層主管候用名冊共348人（女性37人）（如下表）。

	110年			111年			112年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
基層主管	147人 76.96%	44人 23.04%	191人	118人 73.75%	42人 26.25%	160人	117人 74.52%	40人 25.48%	157人
中階主管	311人 90.41%	33人 9.59%	344人	297人 90.55%	31人 9.45%	328人	311人 89.37%	37人 10.63%	348人

備註：基層主管候用女性112年相較111年比率下降，主因係部分女性已改列至中階層主管候用人所致。

4. 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。

### 二、中油公司

(一)指標達成情形：中油公司111年全體主管人數為1,075人，女性主管人

數為219人，女性主管人數占全體主管比例為20.4%；110年全體主管人數為1,050人，女性主管人數為209人，女性主管人數占全體主管比例為19.9%。111年與去年同期相較增加0.5%，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：

1. 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，鼓勵首長參考選派。
2. 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18.5%上升至20.4%，且皆高於女性員工比例（109年15%、110年15.31%、111年15.55%）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。
3. 因應策略：
  - (1)職務訓練：加強女性員工培力訓練，使女性員工勝任現場工作，並於各級主管培訓課程中持續推動各類儲備主管性別平等訓練課程，強化性別平權觀念，倡導未來員工升遷時，不因性別而有所差異。安排女性員工參加職業安全衛生作業主管訓練班，如甲種職業安全衛生業務主管及高壓作業主管等，協助取得工安證照。計畫性培育控制室操盤技能。舉辦災害防護講習或演練，使女性同仁積極從事災害防救業務，落實推動各項防災、減災、應變及重建事宜，促進女性同仁參與活動及切身有關的決策。
  - (2)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，並定期派員清潔並巡查是否有占用情形等，用心營造性別平等之優質職場，為建立友善性別平等之工作環境，戮力於推動各項性別平等措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，觀察近年之推動及投入情形，積極研擬相關性別平等因應作法，中油公司於108年獲頒1111人力銀行「2019幸福企業大賞」、於108年至111年連續4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，其

推動性別平等之努力可見一斑，期許未來在公司同仁共同努力下，持續促進中油公司女性就業人數提升，打破性別刻板印象，實現職場性別平權，並提升女性員工升任現場主管之意願。

- (3)員工照顧：中油公司除原有之托育措施外，於中油公司全球資訊網「性別平等專區」中「友善職場」項下，提供衛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。

### 三、台水公司

- (一)指標及達成情形：台水公司110年女性主管占全體主管比率為25%，111年女性主管占全體主管比率為26.78%，提升1.78%。
- (二)具體做法及辦理情形：
1. 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。
  2. 台水公司111年（儲備）主管培訓班共開設3班：10月17日至28日開設經營才能發展研習班，女性參訓人員16人；11月14日至25日開設中階主管培訓班，女性參訓人員7人；12月5日至23日開設高階主管培訓班，女性參訓人員8人。
  3. 定期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 仍需依台水公司110年9月14日台水人字第1100030188號函規定，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。
  4. 中階主管職缺往年多由第八職等以上人員參加升遷甄審，台水公司自

110年12月10日起即加強宣導，鼓勵第七職等以上人員參加中階主管甄審，111年中階主管女性人數有顯著增長，較110年增加13人。

#### 四、台電公司

- (一)指標及達成情形：台電公司110年女性主管占全體主管比率為16.72%，統計至111年10月為16.94%，較前一年度提升0.22%，已達成績效指標。以111年12月現有人數表統計，女性主管占全體主管比率為16.86%，仍較前一年度提升。
- (二)具體做法及辦理情形：
1. 台電公司積極落實政府性別平等政策，並辦理相關性平作為，實有績效。近年各階層主管女性佔比皆為上升趨勢，查111年女性主管佔全體主管比率，統計至10月為較前一年度提升0.22%，已達成績效指標。惟因該公司男、女性主管人數因退離或升遷等因素，致各月份男、女性主管比例有些微變動，統計至111年12月之現員人數，其女性主管占全體主管比率雖降為16.86%，惟仍較110年提升0.14%。
  2. 台電公司業函請各單位於職位出缺派補時，除依輪調、培訓及升遷甄審相關規定，辦理遷調歷練及擇優升任外，應適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考。
  3. 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，提出改善女性就業環境之因應作法，其中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。
  4. 為積極落實政府性別平等政策，增加台電女性董事席位；台電公司於110年7月進行董事改選，已達任一性別比例不得少於三分之一之目標。
  5. 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。

## 部層級議題 性別議題2：提升女性創（就）業機會與能力

參與國際性別會議或交流活動場次－「國際貿易局辦理『Women in Trade—臺澳女性企業領袖對話』成果報告」

國際貿易局為深化臺澳民間經濟合作，並推動女性創業及參與國際貿易，委託財團法人商業發展研究院於11月23日舉辦「Women in Trade - 臺澳女性企業領袖對話」，邀請臺澳從事花卉、葡萄酒及綠能等產業之傑出女性企業家以沙龍對話方式，探討女性擔任領導者之特質與優勢，並強調創造職場性別平等意識將有助於提升企業治理及生產力。

國際貿易局江局長於開幕致詞表示，我國推動女性賦權及兩性平權成效斐然，女性在各領域多有傑出表現，例如蔡總統為第一位女性總統，國會議員具女性比例高，而國際貿易局職員亦以女性占多數；此外，我國在風電能源新興領域，女性比例高於全球及亞太平均值，而在屬於傳統產業的蘭花及葡萄酒領域，臺、澳女性企業家經營有成，並在國際貿易中展現實力。期盼藉本次活動建立臺澳女性企業家溝通及合作平台，促進雙方交流合作。

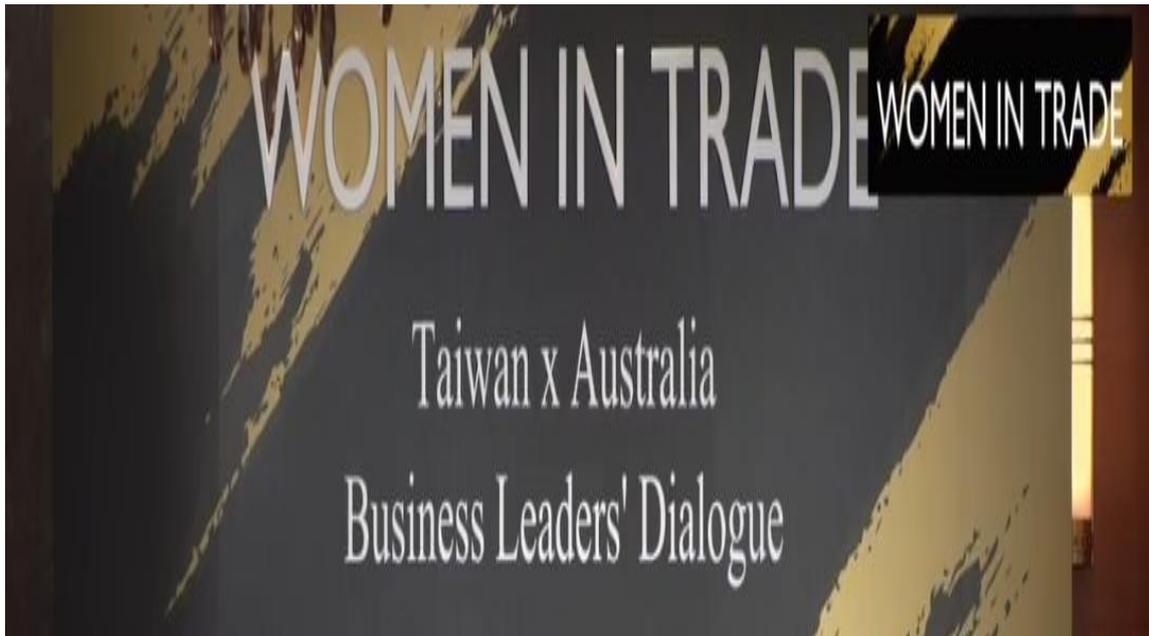


澳洲駐台代表露珍怡(Jenny Bloomfield)則特別以預錄致詞影片，提到近年澳洲在女性賦權與推動性別平等有顯著進步，大型企業董事會女性席次增

加，女性勞動參與率創歷史新高，性別間薪資差距也持續縮小，並指出推動性別平等可創造各領域多元性及促進經貿發展與人民福祉。

席間邀請臺、澳優秀女性企業家分享如何在傳統產業突破性別框架與限制，並探討過去被視以男性為主之能源產業中，女性所面對的機會與挑戰，會中亦特別邀請重視性別平等的企業，以企業家的角度分享打破性別框架，可帶來的企業新願景及成長。

本次活動圓滿就臺澳女性企業家創業精神、成功要素等交換意見，探討後疫情新常態下，發揮女力所能為國際經貿創造之優勢及潛在商機。



部層級議題 性別議題2：提升女性創（就）業機會與能力

「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 - 「智慧財產局辦理成果」



→ 訊息公告

2022-04-08 16:42 智慧財產局

## 111年度專利及商標法令說明會，因受新冠肺炎疫情影響改為全線上方式辦理，歡迎踴躍參加！

點閱數：109

本次專利法令說明會主題為「擴大視訊面詢精進方案」，內容包含專利案面詢作業要點修正說明、增修專利面詢申請書其申請需知、編製「經濟部智慧財產局視訊面詢操作手冊」。

商標法令說明會主題為「青年新創不可不知/從各產業別角度看申請商標如何指定商品及服務」，希望提供青年創業應重視品牌及商標權正確觀念，並強化產業申請商標指定商品及服務的策略分析，引導各產業別對自身本業所應保護的商標權範圍，有更精確的認識。

因應新冠肺炎疫情之變化，原定臺南、高雄、臺中及新竹等4場次實體說明會取消，統一於4月25日辦理線上說明會。歡迎原報名該4場次實體說明會者改報名線上說明會，其他有興趣者亦歡迎踴躍報名！

[專利法令線上說明會報名網站](#)

[商標法令線上說明會報名網站](#)

### 相關網址

[專利法令線上說明會報名網站](#)

[商標法令線上說明會報名網站](#)

[原文連結](#)





## 簡政便民新措施-本局自111年3月1日起推出「專利申請案遠距視訊面詢」

小

中

大



「專利申請案遠距視訊面詢作業」新措施，主要是提供申請人及專利代理人可自行選定適當處所與智慧局建置的會議系統連線，直接與審查人員進行三邊的視訊面詢，例如，申請人在日本，代理人在臺灣，與本局的審查人員直接進行視訊面詢，而無須親自到本局各地服務處透過網路與審查人員進行視訊面詢，避免舟車勞頓節省時間外，亦可提升審查及服務效能。

本措施預期效益如下：

一、節省成本：有別於以往僅能於本局各地服務處辦理視訊面詢，申請人或專利代理人可自行選定適當處所，透過網路直接與審查人員進行遠距視訊面詢，除節省交通成本，免除舟車勞頓之外，亦有助於節省文書往返之作業成本。當一專利申請案之發明人分屬各地甚至多國時，其效益更是顯著。

二、簡易操作：申請人或代理人可使用自備的電腦、筆電或手機等行動裝置，透過本局所提供的會議系統連線，簡易操作即可與審查人員直接進行面對面的專利案情溝通，相信可吸引更多的申請人或代理人申請遠距視訊面詢。

三、溝通到位：專利工程師或發明人透過網路科技設備直接與本局審查人員進行視訊面詢，說明發明目的、技術手段及功效，有利於審查人員更清楚明瞭創作的核心所在，更能做出精準判斷，提升審查效能。

四、安全便捷：值此COVID-19防疫期間，本措施將可避免人員接觸，降低染疫風險，提供申請人更安全且更便捷的服務。

3月1日起，只要符合下列條件，即可申請在本局以外適當處所辦理遠距視訊面詢：

- (一)具備智慧局所定之軟、硬體設備，且可保持良好視訊品質。
- (二)在非公開場合之處所。
- (三)面詢過程中，當事人不得拍照、錄音或錄影；但經智慧局同意者，不在此限。

本局為便利申請人利用遠距視訊面詢，特別提供「專利面詢申請書」、「專利面詢申請須知」及「經濟部智慧財產局遠距視訊面詢操作手冊」，申請人可下載參考使用，歡迎多加利用。

### 相關連結

1. 「專利申請案遠距視訊面詢」

發布日期：111-03-04

發布單位：國際事務及綜合企劃組

更新日期：111-03-01

瀏覽人次：453

訂閱電子報



每月寄送一次，提供我國智財權發展與新  
知 讓 你 了 解 專 利 法 令 說 明 會 文 章 及 辦 理 成 勢  
經濟部成果報告第278頁

立即訂閱

3月28日 · 🌐

【!! 更新 !!】

🔥 #111年度專利及商標法令說明會開始報名囉  
🔥

📖 專利主題為「擴大視訊面詢精進方案」

📖 商標主題為「青年新創不可不知/從各產業別  
角度看申請商標如何指定商品及服務」

🏃 歡迎有興趣者踴躍報名！名額有限喔 🏃

▶ 專利法令說明會報名資訊

<https://activity.tipo.gov.tw/ct.asp?xItem=40601&ctNode=817&mp=1>

▶ 商標法令說明會報名資訊

<https://activity.tipo.gov.tw/ct.asp?xItem=40602&ctNode=817&mp=1>





# 111年度專利法令說明會

## 擴大視訊面詢精進方案

經濟部智慧財產局專利三組 編製



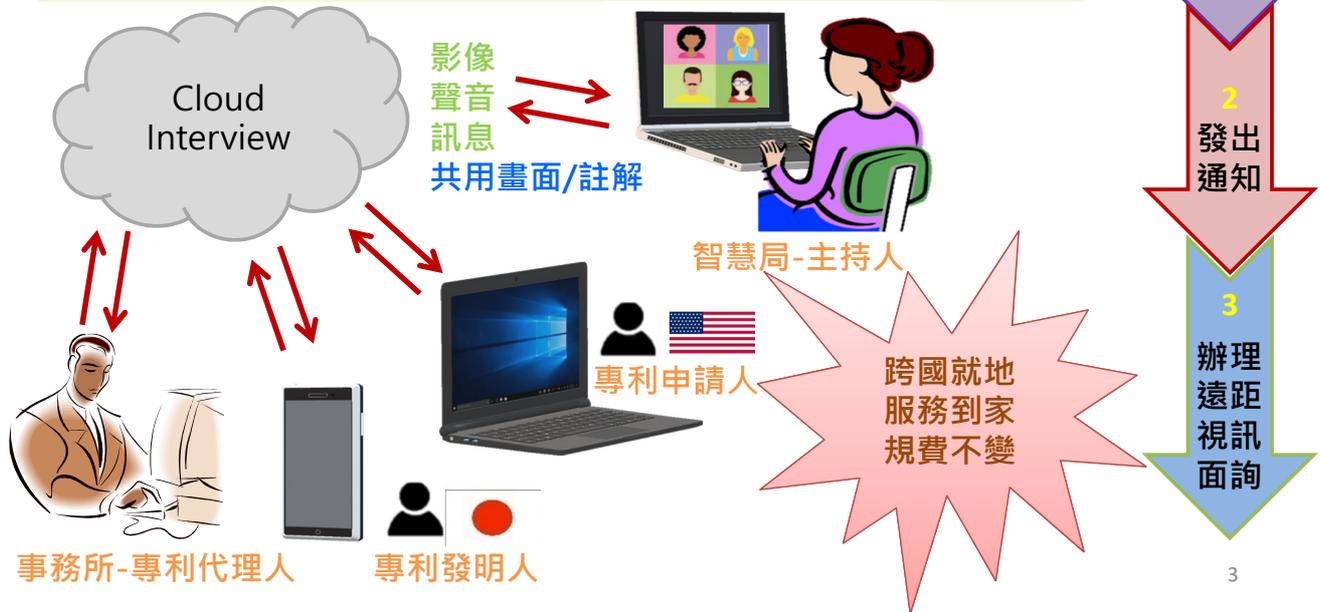
## 增訂遠距視訊面詢之緣起





# 專利申請案遠距視訊面詢

- 自111年3月1日起實施「專利申請案遠距視訊面詢」，申請人針對專利申請案及再審查案，可於非公開處所並具備本局所定之軟硬體設備，且可保持良好視訊品質，經本局許可後，**即可辦理遠距視訊面詢**



# 簡報大綱

- 專利案面詢作業要點修正說明
- 增修「專利面詢申請書」及其申請需知
- 編製「經濟部智慧財產局專利申請案視訊面詢操作手冊」
- 面詢Q&A



## 專利案面詢作業要點 增訂遠距視訊面詢說明

### ➤ 修正說明一

放寬當事人**針對舉發案以外之案件**，申請於本局以外之適當處所面詢，符合一定條件而經本局許可者，得辦理**遠距視訊面詢**，並增訂不予辦理遠距視訊面詢之理由及適當處所應符合之條件

5



## 專利案面詢作業要點 增訂遠距視訊面詢說明

### ➤ 修正說明二

配合引進遠距視訊面詢，面詢紀錄應傳送出席視訊面詢之人員，由其簽名或蓋章確認後，再回傳本局

6



## 遠距視訊面詢相關規定(一)

- 當事人就**專利申請案及再審查案**，申請於本局以外之適當處所面詢，經本局許可者，得辦理遠距視訊面詢
- 遠距視訊面詢之**處所**應符合下列條件：
  - (一)**非公開場合**之處所
  - (二)安裝本局所定之「**Cisco Webex Meetings**」軟體，且可保持良好視訊品質及**印表機或傳真機**等硬體設備

7



## 遠距視訊面詢相關規定(二)

- 所有出席視訊面詢者，須出示身分證明文件，如為代理人或受託人，並應出示委任書供本局進行身分查驗。並將**出席人員之影像、身分證明文件及委任書截圖存卷**。
- 辦理遠距視訊面詢者，本局人員應當場宣讀面詢事項及詢答重點，並將**面詢紀錄**以科技設備傳送至遠距端，**經出席視訊面詢之人員簽名或蓋章確認後**，回傳本局
- **面詢過程，當事人不得拍照、錄音或錄影**

8



# 增修專利面詢申請書

➤ 一、申請人：(共 人)  申請人  舉發人  專利權人  利害關係人

E-mail :

➤ 是否申請遠距視訊面詢：  是  否

地點：

※是否辦理視訊面詢得由本局視情形而定，並將另行通知；如未申請視訊或遠距視訊面詢者，一律親至本局辦理面詢。

※舉發案不得申請遠距視訊面詢。

➤ 五、附送書件：

利害關係人之證明文件

其他：

9



# 專利面詢申請書

## 專利面詢申請書

(本申請書格式、順序，請勿任意更動，※記號部分請勿填寫)

申請案號：  ※案 由：21890

一、申請人：(共 人)  申請人  舉發人  專利權人  利害關係人

姓名或名稱：(中文/英文) (簽章)

指定 為應受送達人

代表人：(中文/英文) (簽章)

住居所或營業所地址：(中文/英文)

E-mail：

電話及分機：

◎代理人：(多位代理人時，應將本欄位完整複製後依序填寫)

姓名：(蓋章)

證書字號：

地址：

聯絡電話及分機：

二、視訊面詢：

是否申請視訊面詢： 是  否

地點： 新竹  台中  台南  高雄 服務處

是否申請遠距視訊面詢： 是  否

地點：

※是否辦理視訊面詢得由本局視情形而定，並將另行通知；如未申請視訊或遠距視訊

← 填寫出席遠距視訊面詢人員之E-mail

← 勾選申請遠距視訊面詢



# 專利面詢申請書

(一)初、再審申請案：

- 申請所提之說明書、申請專利範圍、圖式。
- 辦理面詢前，申請人所提最近一次之修正本。\_\_\_\_\_
- 其它\_\_\_\_\_

(二)舉發案：

- 公告之說明書、申請專利範圍、圖式。
- 辦理面詢前，專利權人所提最近一次之更正本。\_\_\_\_\_
- 其它\_\_\_\_\_

**四、面詢事項與說明：** (請勾選下列面詢事項之主題，可多選，不須填寫的部分可自行刪除。)

另於說明欄就勾選之事項逐一簡要說明。)

面詢事項：產業利用性 新穎性 進步性 明確、支持要件 可據以實現要件 解釋請求項 其他

說明：

五、附送書件：

- 利害關係人之證明文件
- 其他：

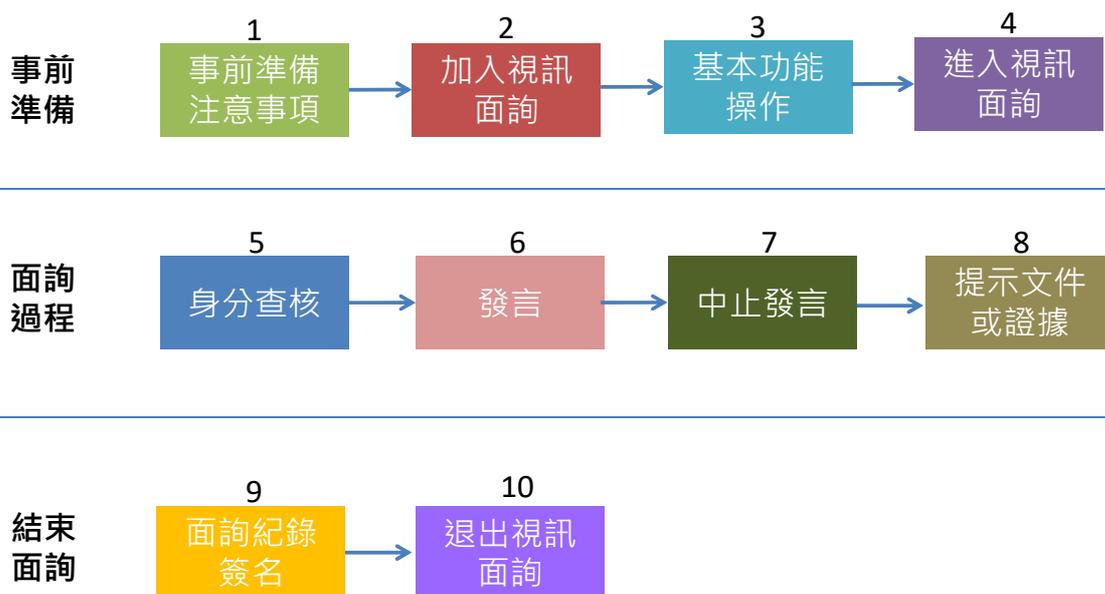
六、規費：新台幣1,000元整。

※注意事項：面詢申請應在專利案件審定前提出，且辦理面詢以1次為原則。

如以利害關係人出席面詢者，應檢附相關證明文件



# 經濟部智慧財產局專利申請案遠距視訊面詢操作手冊





## 事前準備及注意事項

- 應安裝請先於個人電腦或筆電安裝「Cisco Webex Meetings」
- 網路頻寬最低要求

	接收頻寬	傳送頻寬
高解析度視訊	2.5 Mbps	3.0 Mbps
高品質視訊	1.0 Mbps	1.5 Mbps
標準品質視訊	0.5 Mbps	0.5 Mbps

13



## 加入視訊面詢

### 點選郵件中「加入會議」按鈕

智慧局30F第一面詢室 邀請您加入排定的 Webex 會議。

2021年10月29日  
下午 2:00 | (UTC+08:00) 台北 | 1 小時

**加入會議**

更多加入方式：

從會議鏈結加入  
<https://tipo.webex.com/tipo/j.php?MTID=m08aaa6501d312059eb4f4d612bc9a176>

透過會議號加入

會議號 (存取碼) : 2518 634 9174  
會議密碼 : TXmQAm4w?88

要開啟「Webex」嗎？

<https://tipo.webex.com> 想要開啟這個應用程式。

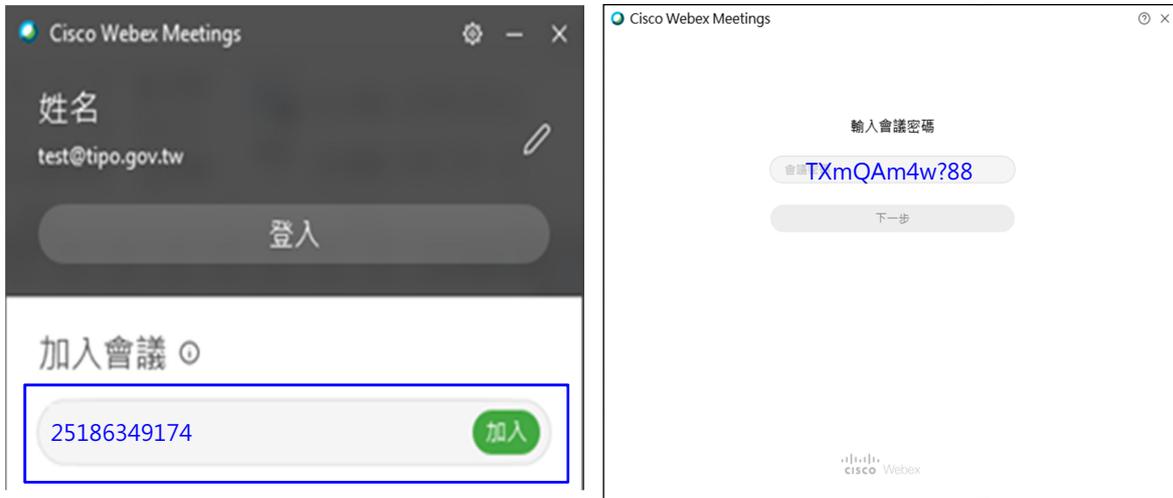
一律允許 tipo.webex.com 使用相關聯的應用程式開啟這類連結

**開啟「Webex」** 取消



# 加入視訊面詢

開啟Cisco Webex Meetings應用程式，輸入會議室號碼與密碼

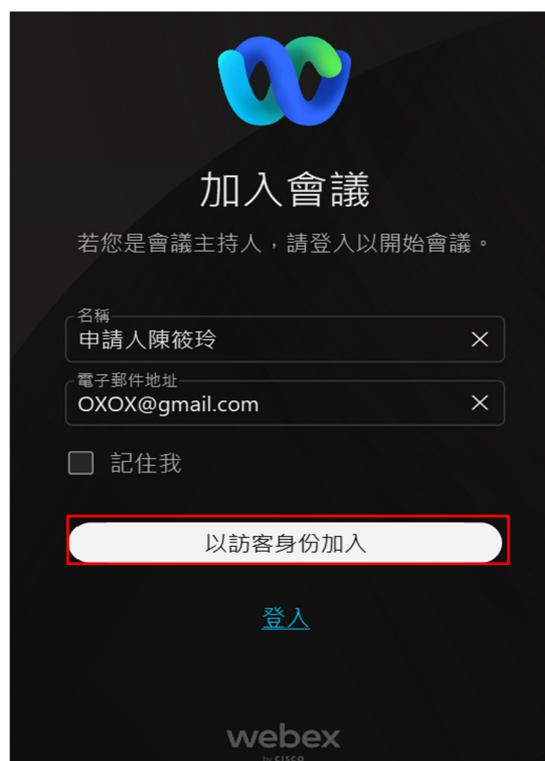


15



# 加入視訊面詢

名稱欄位請輸入：身分別+姓名。例如：發明人王○○、申請人李○○、代理人陳○○。並點選以訪客身分加入



16



# 加入視訊面詢

進入視訊會議前會先偵測麥克風、攝影機是否正常運作後，再點選「加入會議」。



17



# 基本功能操作

## 1. 麥克風及攝影機

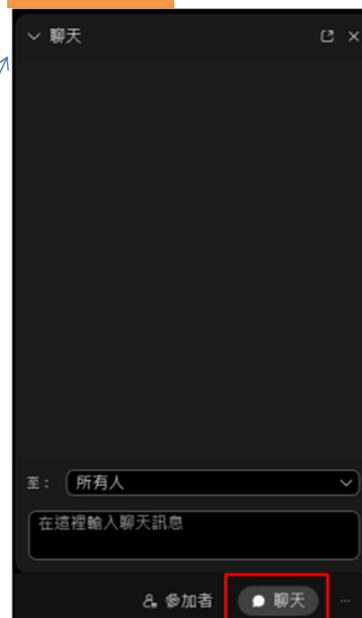


- (1) 麥克風關閉：取消靜音；麥克風開啟：靜音
- (2) 攝影機關閉：開始視訊；攝影機開啟：停止視訊

## 2. 舉手



## 3. 聊天

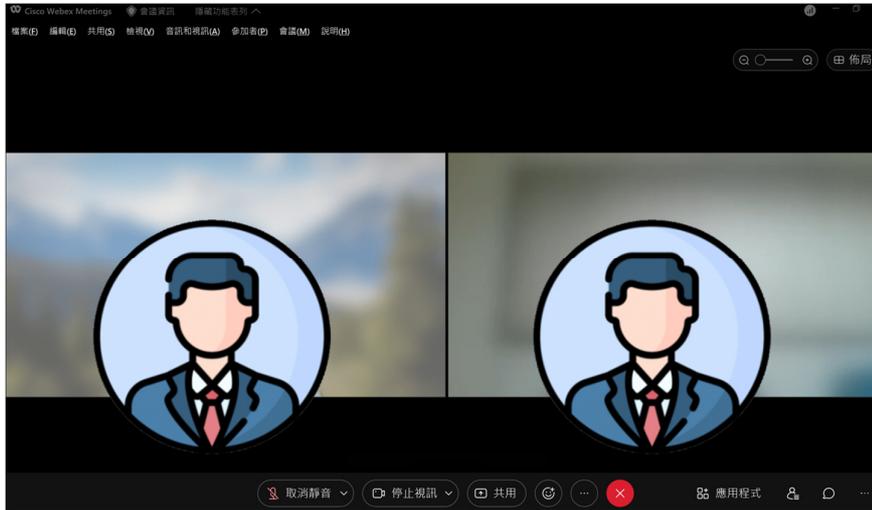


18



# 身分查核

1.出席人員影像截圖存卷：視訊面詢之當事人參與成員皆須於開始時同時開啟鏡頭進行身分驗證，審查人員將截圖並存卷，後續不再開放他人中途加入



19

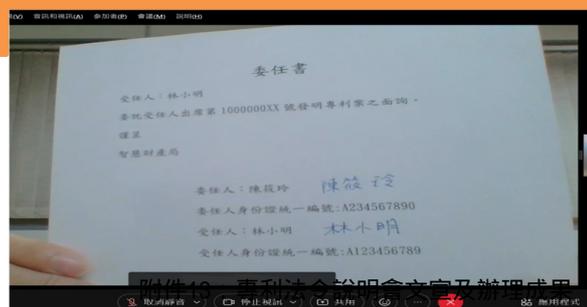


# 身分查核

2.查核身分證件：請當事人(包含代理人)於鏡頭前提示身分證明文件，審查人員將截圖並存卷。



3.核對委任書：請代理人於鏡頭前提示委任書，審查人員將截圖並存卷。

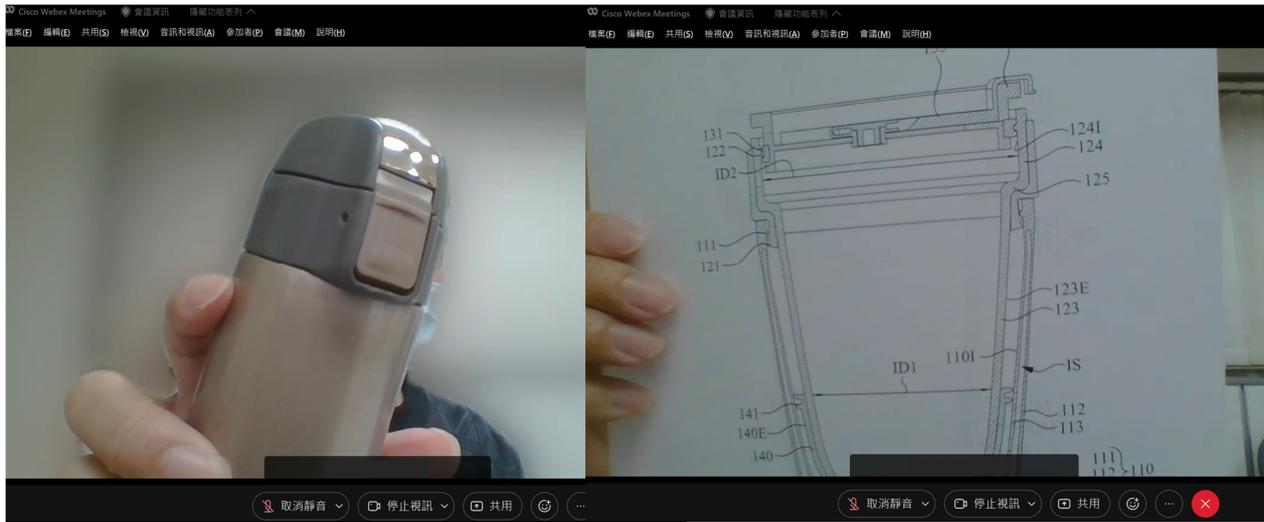


20



# 提示文件或證據

## 1.於鏡頭前直接線上展示證據或提示文件



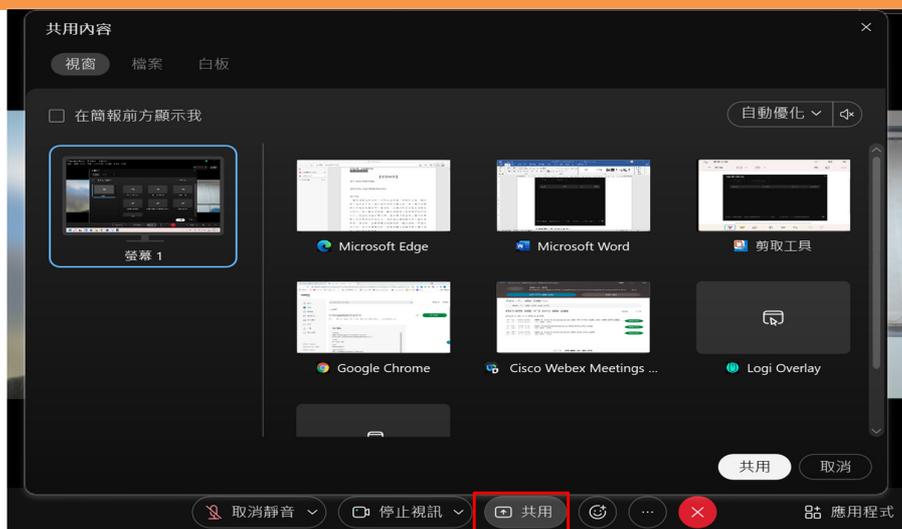
21



# 提示文件或證據

## 2.線上共用文件

### (1)事先開啟文件，點擊下方共用按鈕

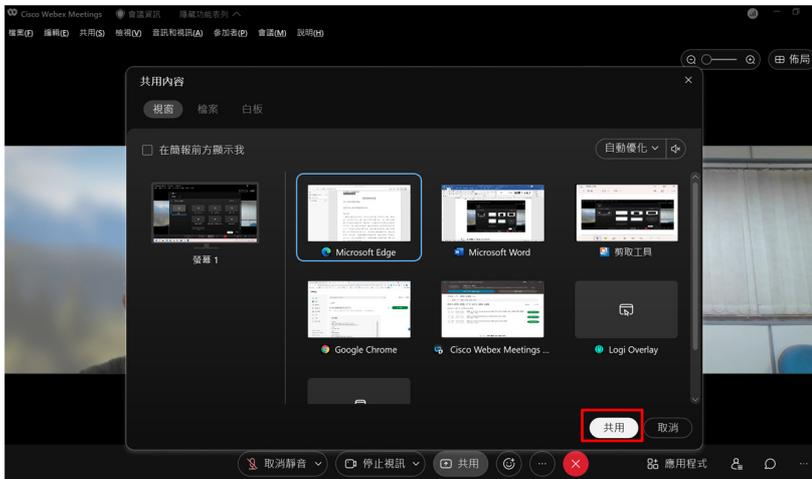


22



# 提示文件或證據

(2) 選取要共用之文件，再點擊右下角共用按鈕



23



# 提示文件或證據

(3) 若要停止共用，請 點 擊左上方停止共用按鈕



24



# 接收面詢紀錄及提交面詢紀錄簽名

- (一)面詢紀錄簽章及傳送。
- (二)接收面詢紀錄
  1. 透過事先與審查人員約定聯繫之「電子郵件」接收面詢紀錄
  2. 透過「檔案傳送」方式下載面詢紀錄。



25



# 接收面詢紀錄及提交面詢紀錄簽名

- (三)當事人欄處簽名並傳回已簽名之面詢紀錄。



26



## 退出遠距視訊面詢

完成視訊面詢後，請先點擊右下方之離開會議按鈕，再於離開會議提示視窗確認離開會議



27



## FAQ(一)

**遠距視訊面詢的地點為何？**

**答：**

**申請人或代理人針對專利申請案或再審查案，得向本局申請遠距視訊面詢。申請遠距視訊面詢者，應於非公開場合之處所，並具備本局所定之軟硬體設備，且可保持良好視訊品質，始可辦理。**

28



## FAQ(二)

智慧局會不受理遠距視訊面詢申請嗎？

答：

如申請遠距視訊面詢之處所，不符合經濟部智慧財產局專利案面詢作業要點第六點第三項規定之條件者，智慧局將不受理該遠距視訊面詢之申請。

29



## FAQ(三)

誰可以出席遠距視訊面詢？

答：

可以出席遠距面詢之人員如下：

- (一) 與專利審查有關之智慧局人員。
- (二) 發明人、新型創作人或設計人。
- (三) 申請人或其受雇人、或申請人委任之專利師、專利代理人、律師。
- (四) **利害關係人**。
- (五) 前述(三)之申請人、專利師、專利代理人、律師所委任之具有該申請案專業知識人員，經智慧局許可者，亦可出席該面詢。



## FAQ(四)

**出席人員可否錄音或錄影面詢過程？**

**答：**

**遠距視訊面詢過程中，當事人不得拍照、錄音或錄影。**

31



## FAQ(五)

**遠距視訊面詢紀錄需要所有出席人員簽署確認嗎？**

**答：**

**辦理遠距視訊面詢者，本局人員應當場宣讀面詢事項及詢答重點，並將面詢紀錄以科技設備傳送至遠距端，經所有出席視訊面詢之人員簽名或蓋章確認後，回傳本局；出席視訊面詢之人員如未將面詢紀錄回傳本局，審查人員應於審查過程中記錄，或於審定書中說明。**



謝謝聆聽



# C E D A W

消除對婦女一切形式歧視公約

## 促進性別平等 讓世界更美好



## C E D A W 讓女孩有發揮潛能 平等發展的機會



媽媽說女孩不會做家事會被人嫌  
爸爸說女孩讀理工將來會很辛苦  
他們為什麼不對哥哥這麼說?  
我可以當工程師、科學家、甚至開飛機  
我可以、妳也可以



全球專利檢索與策略分析說明會公告資訊-智慧財產局官網

[首頁](#) / [線上申請](#) / [新冠肺炎智財新聞](#) / [專利商品化](#) / [English](#) / [網站導覽](#)

[專利](#) / [商標](#) / [著作權](#)

[首頁](#) / [最新消息](#) / [布告欄](#)

### 經濟部智慧財產局 111年「全球專利檢索與策略分析說明會」(台北加場)開始報名囉!!!

經濟部智慧財產局為協助產學研各界人士，運用本局全球專利檢索系統(GPSS)，特推動111年「全球專利檢索與策略分析說明會」，本次課程將著重於專利檢索流程、技巧、功能及策略分析的說明，並以實機操作的方式，進行案例的演練，本加開場次約招生50人為限，誠摯邀請各界人士踴躍報名參加。

**檔案下載:**  
[111年「全球專利檢索與策略分析說明會」\(台北加場\)企劃書.pdf](#)

**相關連結:**  
[111年「全球專利檢索與策略分析說明會」\(台北加場\) 11/10開始線上報名](#)  
 (台北加場舉辦日期11/18全天09:10-16:00)

聯絡人: 黃崇原先生  
 TEL: (02)2376-7785  
 E-mail: hcy20416@tippo.gov.tw

[首頁](#) / [最新消息](#) / [布告欄](#)

### 經濟部智慧財產局 111年「全球專利檢索與策略分析說明會」開始報名囉!!!

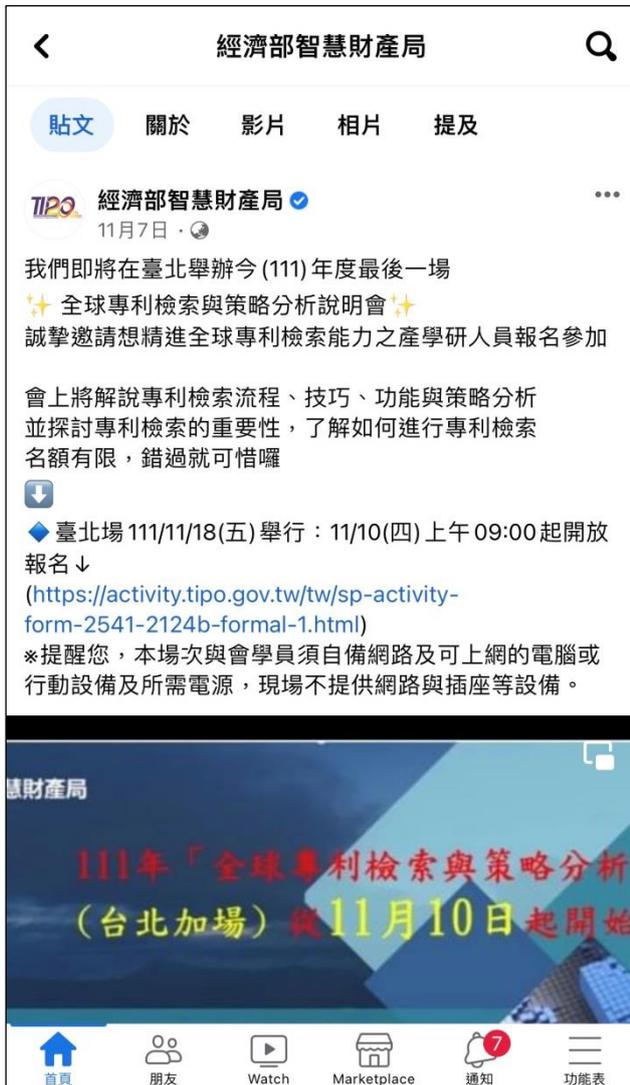
經濟部智慧財產局為協助產學研各界人士，運用本局全球專利檢索系統(GPSS)，特推動111年「全球專利檢索與策略分析說明會」，本次課程將著重於專利檢索流程、技巧、功能及策略分析的說明，並以實機操作的方式，進行案例的演練；說明會規劃於台北、台中及高雄各舉辦一場，每場次的40-50人為限，誠摯邀請各界人士踴躍報名參加。

**檔案下載:** [111年「全球專利檢索與策略分析說明會」企劃書](#)

**相關連結:**  
[111年「全球專利檢索與策略分析說明會」線上報名\(高雄場09/29全天\) 09/23\(五\) 09:00起開放線上報名](#)  
[111年「全球專利檢索與策略分析說明會」線上報名\(台中場10/06全天\) 09/30\(五\) 09:00起開放線上報名](#)  
[111年「全球專利檢索與策略分析說明會」線上報名\(台北場10/13全天\) 10/07\(五\) 09:00起開放線上報名](#)

聯絡人: 黃崇原先生  
 TEL: (02)2376-7785  
 E-mail: hcy20416@tippo.gov.tw

全球專利檢索與策略分析說明會公告資訊-智慧財產局 FB 粉絲專頁



全球專利檢索與策略分析說明會網頁版電子講義 (附 性平文宣 QR-code)



# 經濟部智慧財產局

## 111 年「全球專利檢索與策略分析說明會」問卷調查

各位女士、先生，您好：

為了解學員對於本課程教學之意見，以作為規劃改進之參考，我們特別製作本份問卷，本調查表採不記名方式，請逐題勾選下列問題並提供您寶貴意見，感謝您撥冗填寫，謝謝您的合作！

### ※ 基本資料

性別：①男性      ②女性      ③其他

年齡：①20歲以下   ②21-30歲   ③31-40歲   ④41-50歲   ⑤51-60歲   ⑥61歲以上

您是否曾經參加過本局所辦專利檢索相關課程：①是      ②否

### 一、課程部分：

1. 您對本課程之授課內容是否滿意：
 

非常滿意    滿意    尚可    不滿意    非常不滿意
2. 您對本課程之講義資料是否滿意：
 

非常滿意    滿意    尚可    不滿意    非常不滿意
3. 您對本課程講師之授課方式是否滿意：
 

非常滿意    滿意    尚可    不滿意    非常不滿意
4. 您對本課程之上課時數安排是否滿意：
 

非常滿意    滿意    尚可    不滿意    非常不滿意
5. 您認為本課程是否符合您預期之參訓目的：
 

非常符合    符合    尚可    不符合    非常不符合
6. 您認為本課程對於您工作上是否有所幫助：
 

非常有幫助    有幫助    尚可    沒有幫助    毫無相干
7. 您認為本課程之上課學習過程對於您而言：
 

過於艱難    較為困難    適中    較為簡單    過於簡單

### 二、其他建議或改進事項：

### 三、建議開辦課程：

請您將填寫完畢之問卷調查表交予工作人員，或離開時放置於簽到處，非常感謝您的合作!!

本課程電子(線上)講義:[www.frmit.com](http://www.frmit.com)

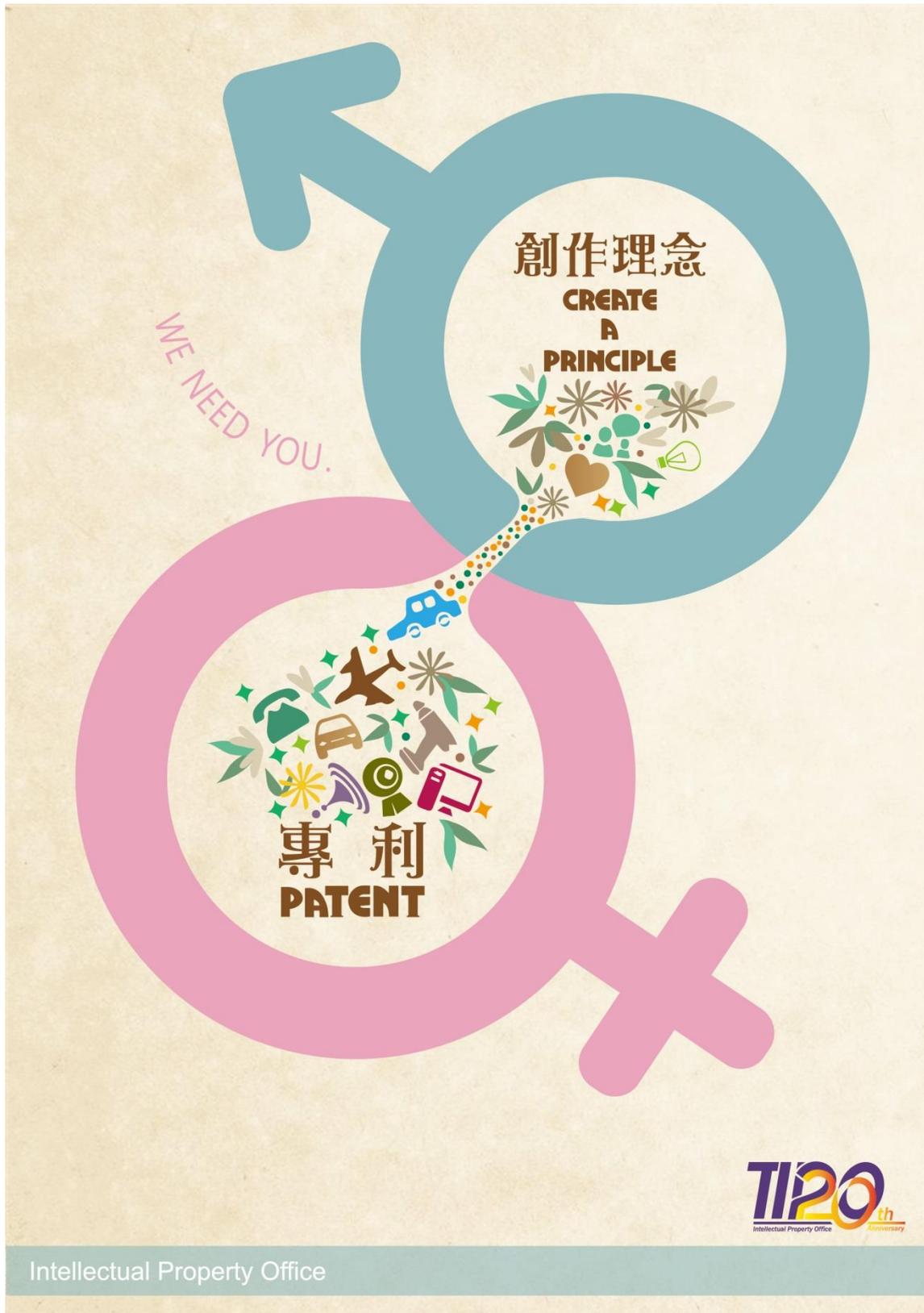
(背面尚有問卷敬請協助作答，謝謝您)

(1) 以下所附性別平等文宣內容，我已經了解。( ) 同意 ( ) 不同意

(2) 以下所附性別平等文宣內容，我認為滿意。( ) 同意 ( ) 不同意



性別平等宣導海報



## 部層級議題 性別議題 2：提升女性創（就）業機會與能力

女性運用中小企業網路大學校進行學習進修比例－「中小企業處開設『女性創業專區』相關成果」

The screenshot shows the homepage of the SME Learning University website. The navigation bar includes links for '網大簡介', '最新消息', '企業專區登入', '協訓專區登入', '成為講師', '合作單位', '網站導覽', and '聯絡我們'. The main header features the university logo, social media icons, a search bar with the text '想學習什麼呢?', and buttons for '成為講師', '登入', and '註冊'. Below the header, the page title is '「女性創業」專區' with the subtitle '協助女性創業所需相關課程'. There are four category buttons: '女力數位行銷', '女創經驗談', '產業轉型', and '創業必備技能'. A section titled '關於 女力數位行銷 共有 6 堂課程' is displayed. Below this, there are filters for '篩選' and '排序依據', and a search bar with the placeholder '請輸入要搜尋的關鍵字'. A featured course card for 'Google多媒體廣告與頻道建置' is shown, indicating it is '上線中' (online), 118 minutes long, and has 2266 students.

This screenshot is identical to the one above, showing the same website interface. However, the section titled '關於 女創經驗談 共有 3 堂課程' is now highlighted, indicating that the view has been filtered to show only 3 courses under this category. The featured course card below now displays '女性創業沙龍系列講座-她世代來臨 女企業家的成功關鍵', which is '上線中' (online), 96 minutes long, and has 2301 students.

網大簡介 | 最新消息 | 企業專區登入 | 協訓專區登入 | 成為講師 | 合作單位 | 網站導覽 | 聯絡我們

中小企業網路大學校 www.smelearning.org.tw

探索 課程類別 想學習什麼呢?

成為講師 登入 註冊

首頁 > 「女性創業」專區

## 「女性創業」專區

協助女性創業所需相關課程

[女力數位行銷](#)
[女創經驗談](#)
[產業轉型](#)
[創業必備技能](#)

關於 產業轉型 共有 4 堂課程

篩選 排序依據 請選擇 請輸入要搜尋的關鍵字

**商務開發新思維**  
 上線中 45分鐘 1209位同學 交談

網大簡介 | 最新消息 | 企業專區登入 | 協訓專區登入 | 成為講師 | 合作單位 | 網站導覽 | 聯絡我們

中小企業網路大學校 www.smelearning.org.tw

探索 課程類別 想學習什麼呢?

成為講師 登入 註冊

首頁 > 「女性創業」專區

## 「女性創業」專區

協助女性創業所需相關課程

[女力數位行銷](#)
[女創經驗談](#)
[產業轉型](#)
[創業必備技能](#)

關於 創業必備技能 共有 1 堂課程

篩選 排序依據 請選擇 請輸入要搜尋的關鍵字

**VC 如何評估早期投資案**  
 上線中 33分鐘 538位同學 交談

部層級議題 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—「水利署編製成果」

**新住民朋友省水一起來**  
**Majikan yang pintar, rumah tangga pembantu yang pintar**  
**Ông chủ thông minh, người giúp việc thông minh tiết kiệm nước tại nhà**

1. 以淋浴代替泡澡  
 Gunakan shower saat mandi, tidak dianjurkan menggunakan air dari bak mandi. Sữ dụng vòi hoa sen để tắm thay vì tắm trong bồn.

2. 洗菜洗米水澆花  
 Mencuci sayuran, mencuci beras, menyiram bunga Rữa rau, vo gạo, tưới hoa

3. 洗手搓肥皂關水  
 Cuci tangan anda, gunakan sabun dan jangan lupa matikan air Rữa tay, xoa xà phòng và tắt nước

4. 刷牙用漱口杯  
 Gelas kumur untuk menggosok gigi Đánh răng súc miệng bằng cốc riêng

5. 盆槽盛水洗菜  
 Cuci sayuran dengan air di baskom Rữa rau trong chậu

6. 用臉盆盛水洗臉  
 Basuh wajah Anda dengan air di baskom Rữa mặt bằng nước trong chậu

7. 熱水流出的冷水再利用  
 Gunakan kembali air dingin sebelum air panas mengalir keluar. Trước khi sử dụng nước nóng chảy ra, phải hứng nước lạnh để tái sử dụng tránh lãng phí.

8. 洗衣用省水流程  
 Gunakan air secara hemat untuk mencuci pakaian Quy trình tiết kiệm nước cho máy giặt

9. 省水二段式馬桶  
 Toilet dua tahap yang hemat air Bồn cầu hai tầng tiết kiệm nước

10. 擦車代替水沖  
 Membersihkan mobil dengan memakai lap, jangan menyiram banyak air Lau sạch xe thay vì dội nước

**新住民朋友省水一起來**  
**Majikan yang pintar, rumah tangga pembantu yang pintar**  
**Ông chủ thông minh, người giúp việc thông minh tiết kiệm nước tại nhà**

1. 以淋浴代替泡澡  
 Gunakan shower saat mandi, tidak dianjurkan menggunakan air dari bak mandi. Sữ dụng vòi hoa sen để tắm thay vì tắm trong bồn.

2. 洗菜洗米水澆花  
 Mencuci sayuran, mencuci beras, menyiram bunga Rữa rau, vo gạo, tưới hoa

3. 洗手搓肥皂關水  
 Cuci tangan anda, gunakan sabun dan jangan lupa matikan air Rữa tay, xoa xà phòng và tắt nước

4. 刷牙用漱口杯  
 Gelas kumur untuk menggosok gigi Đánh răng súc miệng bằng cốc riêng

5. 盆槽盛水洗菜  
 Cuci sayuran dengan air di baskom Rữa rau trong chậu

6. 用臉盆盛水洗臉  
 Basuh wajah Anda dengan air di baskom Rữa mặt bằng nước trong chậu

7. 熱水流出的冷水再利用  
 Gunakan kembali air dingin sebelum air panas mengalir keluar. Trước khi sử dụng nước nóng chảy ra, phải hứng nước lạnh để tái sử dụng tránh lãng phí.

8. 洗衣用省水流程  
 Gunakan air secara hemat untuk mencuci pakaian Quy trình tiết kiệm nước cho máy giặt

9. 省水二段式馬桶  
 Toilet dua tahap yang hemat air Bồn cầu hai tầng tiết kiệm nước

10. 擦車代替水沖  
 Membersihkan mobil dengan memakai lap, jangan menyiram banyak air Lau sạch xe thay vì dội nước

**部層級議題** 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 - 「能源局編製成果

越南文-微電腦瓦斯表

## 2022年微電腦瓦斯表-越南文

2022年微電腦瓦斯表宣傳海報釋出越南本囉！

讓更多新住民了解微電腦瓦斯表，一起共創居氣安全！

**ĐỒNG HỒ GA HIỆN VI TÍNH VÀNG**

THÔNG MINH THAY ĐỔI ĐỒNG HỒ GA AN TOÀN

**3** ĐẠI CHỨC NĂNG AN TOÀN GIẢN ĐOẠN NGẮT GA

- GIẢN ĐOẠN NGẮT RỎ RÌ KHÍ GA
- GIẢN ĐOẠN NGẮT GA KHI THỜI GIAN VƯỢT QUÁ MỨC
- GIẢN ĐOẠN NGẮT GA KHI ĐỘNG ĐẤT

ĐẠI SỨ TUYÊN TRUYỀN CHÍNH SÁCH

CỤC TÀI NGUYÊN CỦA BỘ KINH TẾ QUẢNG CÁO



附件15-2：能源局編製成果  
經濟部成果報告第307頁

關心居家瓦斯安全  
一起來認識  
微電腦瓦斯表吧!



附件15-2：能源局編製成果  
經濟部成果報告第308頁



- 漏氣遮斷
- 超時遮斷
- 地震遮斷



部層級議題 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—「台水公司編製成果」

# 省水習慣 由我改變

Hãy thay đổi thói quen để tiết kiệm nước

- tiết kiệm 3 lít nước mỗi lần** 省水 3 公升/次  
澆花以洗菜洗米水代替  
Hãy tận dụng nước đã qua sử dụng để tưới cây
- tiết kiệm 5 lít nước mỗi ngày** 省水 5 公升/次  
刷牙用漱口杯  
Dùng cốc để lấy nước đánh răng
- tiết kiệm 55 lít nước mỗi lần tắm trong vòng 5 phút** 省水 55 公升/次 (以5分鐘計算)  
盆浴改淋浴  
Tắm bằng vòi hoa sen thay vì tắm bồn
- tiết kiệm 7 lít nước mỗi ngày** 省水 7 公升/次  
用臉盆盛水洗臉  
Dùng chậu để lấy nước rửa mặt
- tiết kiệm 180 lít nước mỗi lần** 省水 180 公升/次  
洗車用擦車代替水沖  
Dùng giẻ để cọ xe thay vì xịt nước để rửa
- tiết kiệm 5 lít nước mỗi ngày** 省水 5 公升/次  
洗手搓肥皂時關水  
Tắt vòi nước trong khi xoa xà phòng rửa tay
- tiết kiệm 9 lít nước mỗi lần** 省水 9 公升/次  
熱水流出的冷水再利用  
Khi sử dụng nước nóng, thu lại phần nước lạnh chảy ra ban đầu để tái sử dụng
- tiết kiệm 15 lít nước mỗi lần** 省水 15 公升/次  
洗衣用省水流程  
Chọn chế độ tiết kiệm nước khi sử dụng máy giặt
- tiết kiệm 30 lít nước mỗi ngày** 省水 30 公升/天  
馬桶改用省水二段式  
Sử dụng bồn cầu loại tiết kiệm nước
- tiết kiệm 5 lít nước mỗi lần** 省水 5 公升/次  
用盆槽盛水洗菜  
Hãy dùng chậu để rửa rau

台灣自來水公司 TAIWAN WATER CORPORATION 廣告

附件15-3: 台水公司編製成果 經濟部成果報告第309頁

# 省水習慣 由我改變



# 節水習慣、私から

節約3L/回 省水 3 公升/次



**澆花以洗菜洗米水代替**  
花の水やりは野菜洗いの水や米洗いの水を利用する。

節約5L/回 省水 5 公升/次



**刷牙用漱口杯**  
歯磨きのときにはコップを使う。

節約5L/回 (5分間について) 省水 55 公升/次 (1.5分標準)



**盆浴改淋浴**  
入浴を控え、シャワーで済ませる。

節約7L/回 省水 7 公升/次



**用臉盆盛水洗臉**  
つけ置き水で顔を洗う。

節約180L/回 省水 180 公升/次



**洗車用擦車代替水沖**  
車を洗うときに水で流さず、布巾で拭く。

節約5L/回 省水 5 公升/天



**洗手搓肥皂時關水**  
泡で手洗いするときに、蛇口をきつく締める。

節約9L/回 省水 9 公升/次



**熱水流出前的冷水再利用**  
熱水が出るまでの冷水を利用する。

節約15L/回 省水 15 公升/次



**洗衣用省水流程**  
洗濯は節水モードを選ぶ。

節約30L/日 省水 30 公升/天



**馬桶改用省水二段式**  
トイレを節水モードにする。

節約5L/回 省水 5 公升/次

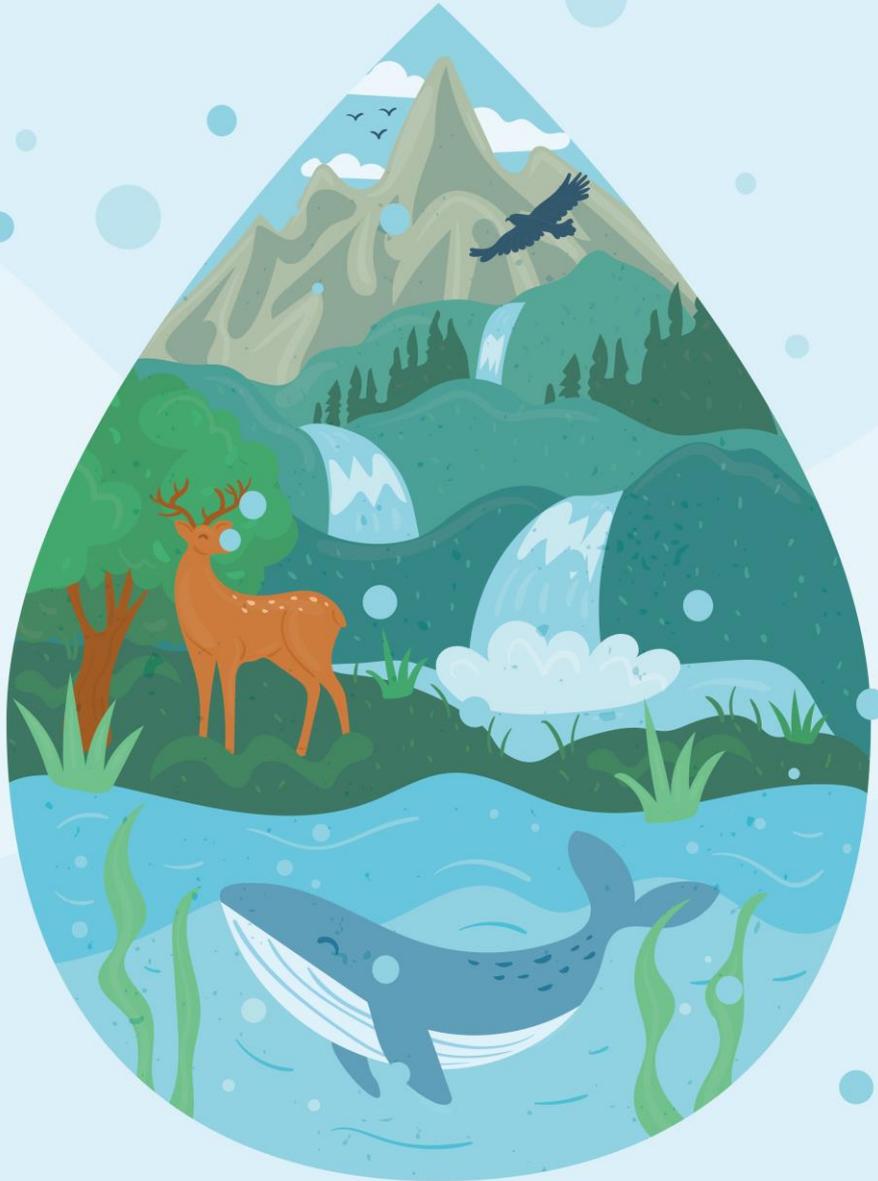


**用盆槽盛水洗菜**  
つけ置き水で野菜を洗う。

廣告

省水習慣 由我改變

Hãy thay đổi thói quen  
để tiết kiệm nước



滴滴水源不浪費 | 保護生態齊用心

Một giọt nước cũng đừng lãng phí.  
Bảo vệ môi trường cùng cố lên nhé.

 台灣自來水公司  
TAIWAN WATER CORPORATION

廣告

省水習慣 由我改變

# 節水習慣、私から

人人節水 保護環境  
誰も水を節約、一緒に環境を守ろう！



 台灣自來水公司  
TAIWAN WATER CORPORATION

**部層級議題** 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  
女性代表參與能源業務推動案例—「能源局辦理能源魔法師說故事志工培訓活動」



**部層級議題** 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  
 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－「加工出口  
 區管理處辦理主題性活動相關成果」

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
1	1月13日	徵才活動攤設 宣	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣	性別工作平等法令宣	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	9	3	0	12
2	1月20日	法令講習	性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練課程(一)	提升性別意識及性別工作平等法令	1. 面臨與日俱增的性騷擾事件，第一線受案或調查人員常因不同事件樣態、發生場域及情境，難以作出事件調查結果之認定。本年度特邀請具性騷擾實務調查經驗豐富的專家，分享並提供其專業調查經驗，期透過一系列分為4堂課的訓練課程，提升受理或調查事件人員處理及應變能力，共同維護及保障性騷擾事件之當事人權 2. 完成性騷擾案件調查處理程序與技巧所有課程者，頒發結訓證明及紀念品1份，以鼓勵事業單位派員參訓。	科技產業園區徵才對象、園區從業員工	19	43	0	62

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
3	1月20日	其他活動 設攤 宣導	配合捐 血活動 辦理性 別工作 平等法 令宣導	性別 工作 平等 法令 宣導	<p>為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於捐血活動場合，宣導促進性別工作平等規定，藉由活潑生動的有獎徵答方式，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點及方式如下：</p> <p>1. 促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等。</p> <p>2. 以有獎徵答方式，鼓勵勞工瞭解性別工作平等規定，達到建立「性別平等」概念目的，協助勞工瞭解性別平等相關法律常識，提供勞工面臨性別平權，能以正確角度處理。</p>	區內 事業 從業 員工	25	33	0	58
4	1月25日	其他 活動	屏東加 工出口 區111年 度區內 事業勞 工法令 宣導會	提升 性別 意識 及性 別工 作平 等法 令	<p>1. 於報到簽名處發送性平文宣品。</p> <p>2. 於宣導會開始前，播放性騷擾防治多媒體影片。</p>	區內 事業 員工	17	22	0	39

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
5	2月10日	法令講習	性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練課程(二)	提升性別意識及性別工作平等法令	<p>1. 我們不得不面對，看似性別進步的當代，仍有職場性騷擾問題，甚至相較過去，存在更多值得討論的模糊地帶。僱傭關係，有權力關係不對等的前提，當我們遭受不舒服對待，當事人該怎麼做？延續上一堂課程，性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練課程第二堂課，講師要帶大家討論的是案件調查過程常犯錯誤分析。</p> <p>2. 完成性騷擾案件調查處理程序與技巧所有課程者，頒發結訓證明及紀念品1份，以鼓勵事業單位派員參訓。</p>	科技產業園區徵才對象、園區從業員工	44	37	0	81
6	2月15日	徵才活動攤宣	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	22	11	0	33
7	2月18日	其他	二度就業婦女職涯講座	提升性別意識及性別工作平等法令	為符合經濟部性別平等推動計畫部會層級議題「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」目標，111年度於就業媒合場合，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，採小團體講座方式，讓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與行動。	科技產業園區徵才對象、園區從業員工	1	13	0	14

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
8	2月18日	徵才活動 設攤 宣導	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令 宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產假、產檢假等規定。	求職者	26	19	0	45
9	2月18日	設攤 宣導	徵才活動設攤-性別工作平等法 有獎徵答	性別工作平等 法令	為加強民眾瞭解性別工作平等法，於園區辦理聯合徵才活動時，結合性別工作平等相關法令之宣導，透過有獎徵答方式以增進宣導效益，讓求職者瞭解性別平等相關假別之請假權益及育嬰留職停薪關懷措施，以落實性別工作權之平等。	求職者	18	36	0	54
10	2月25日至 3月1日	特別 活動	高雄前鎮(含臨廣園區、成功物流園區)科技產業園區「111年性別平等RUN起來計步健走任務挑戰賽」活動	提升性別意識及性別工作平等法令	為提升區內從業員工對於性別工作平等法之認知，強化性別意識，保障性別工作平等，特別於防疫期間辦理「線上健走活動」，主要宣導重點為性別工作平等法最新修法規定(包括育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等最新規定)、性騷擾防治相關法令規定及職場托育相關規定。	區內 事業 從業 員工 (公務 人員 除外)	48	63	0	111

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
11	2月25日至3月1日	特別活動	WONDER PARK活動系列-性別平等 RUN 起來	提升CEDAW及性別工作平等意識	防疫期間以健走APP活動結合性別平等法令問答闖關遊戲方式進行，需正確回答性別工作平等法令相關問題始具抽獎資格，並事先將宣導法令、題目及答案登載本處官網/性別工作平等專區/性別平等宣導活動供參賽者先行閱讀題目與答案，以提升區內從業員工對於性別工作平等法之認知，強化性別意識，保障性別工作權之平等。	楠梓(含第二、高軟)科技產業園區從業員工	98	126	0	224
12	2月25日至3月1日	特別活動	潭子科技產業園區111年性別平等RUN起來計步健走任務挑戰賽活動	提升性別意識及性別工作平等法令	為提升區內從業員工對於性別工作平等法之認知，強化性別意識，保障性別工作權之平等。	從業員工	34	61	0	95
13	3月1日至25日	特別活動	WONDER PARK活動系列-性平標語競賽	提升CEDAW及性別工作平等意識	1. 為慶祝婦女節，本處特辦理WONDER PARK系列活動，涵蓋性平RUN起來健走活動、防身術課程講習、紓壓芳療課程、性平電影院、性別平等標語創作等活動。 2. 以性別平等為主題，正確表達出性別平權等相關議題之體驗、省思與感受，自由發想創作一句25字以內之性別平等概念推廣標語。 3. 將獲獎作品印製於宣導品、登載電子報廣傳周知，朗朗上口標語使從業員工更趨近性別平等意念。	園區從業員工	18	32	0	50

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
14	3月1日至25日	特別活動	WONDER PARK活動系列-性平漫畫有獎徵答	提升CEDAW及性別工作平等意識	為提升區內從業員工對於性別工作平等法之認知，強化性別意識，保障性別工作權之平等，婦女節期間，特辦理WONDER PARK系列活動，涵蓋性平RUN起來健走活動、防身術課程講習、紓壓芳療課程、性平電影院、性別平等標語創作、有獎徵答等活動。	科技產業園區從業員工	38	38	0	76
15	3月1日至25日	特別活動	高雄前鎮(含臨廣區、成功物流園區)科技產業區「111年經濟部科技產業區WONDER PARK主題系列活動」性別工作平等漫畫有獎徵答活動	提升性別意識及性別工作平等法令	藉由漫畫「性騷擾防治篇」、「性別工作平等法修法」、「產檢假及陪產檢假」，描述雇主可能違法情事，提升從業員工對性別工作平等法認知，以具故事性之圖文簡報說明性別工作平等規定，促使受僱者從中學習並瞭解法令。	區內事業從業員工(公務人員除外)	77	144	0	221

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
16	3月1日至25日	特別活動	111年「經濟部科技產業園區 WONDER PARK 主題系列活動」性別工作平等漫畫有獎徵答	提升性別意識及性別工作平等法令	藉由真人版漫畫違反法令情景，使受僱者從中學習並瞭解法令，主要議題為性騷擾防治、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假規定，經主辦單位確認填寫答案正確後，即可參加抽獎活動(200元商品禮券50名)。	區內事業從業員工	20	64	0	84
17	3月2日	設攤宣導	111年國際移工性別工作平等法及宿舍安全宣活動	於園區宿舍辦理禁止性別歧視、禁止騷擾等性別工作平等宣並現場發放宣品及宣資。	國際移工	22	0	0	22	

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
18	3月11日	特別活動	WONDER PARK活動系列-【性平電影院】活動When Mom Is Away	提升CEDAW及性別工作平等意識	<p>1. 為慶祝婦女節，本處特辦理WONDER PARK系列活動，涵蓋性平RUN起來健走活動、防身術課程講習、紓壓芳療課程、性平電影院、性別平等標語創作等活動。</p> <p>2. 以When Mom Is Away影片為省思，邀請楊幸真教授導讀，瞭解平衡家庭與工作的課題不必靠「誰不在家」的受苦經驗，才能體會，期待有一個完善的體制，充分地體現性別平權，開創更為美好的工作與家庭生活。</p>	科技產業園區從業員工	14	19	0	33
19	3月17日	法令講習	性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練課程(三)	提升性別意識及性別工作平等法令	<p>1. 被性騷擾了，還要自己蒐證證明嗎？如果沒有證據，是否就代表我沒受害？許多人對於性騷擾的蒐證環節存有疑慮，也認為不夠友善。事實上，職場性騷擾雖有明文規範，但案例各異，也屬告訴乃論，所以在舉報之時，事前的蒐證，為的是加速判決流程，也避免雙方認知落差的各執一詞，導致權益損傷。</p> <p>2. 本系列第三堂課，教授區內員工及公司管理層人員，如何調查證據蒐集、認定原則與處理程序，以及調查人員晤談技巧與調查報告撰寫原則。</p> <p>3. 完成性騷擾案件調查處理程序與技巧所有課程者，頒發結訓證明及紀念品1份，以鼓勵事業單位派員參訓。</p>	科技產業園區徵才對象、園區從業員工	26	22	0	48

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
20	3月18日	特別活動	WONDER PARK活動系列-【紓壓芳療】課程	提升CEDAW及性別工作平等意識	1. 為慶祝婦女節，本處特辦理WONDER PARK系列活動，涵蓋性平RUN起來健走活動、防身術課程講習、紓壓芳療課程、性平電影院、性別平等標語創作等活動。 2. 運用芳香療法及簡易紓壓按摩技巧，紓緩壓力及痠痛，符合行政院性別政策綱領中「健康醫療與照顧-消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成因造成的生理與心理健康威脅。」推動策略。	區內事業從業員工	12	40	0	52
21	3月23日	其他活動	精油芳療紓壓研習班	性別工作平等法令宣導	為保障職場性別平等，促使雇主落實友善職場及加強區內勞工瞭解在工作職場上應有保障與權益，本園區特結合從業員工育樂休閒藝文活動研習班辦理性別工作平等法令之宣導，以強化從業員工對之性別工作平等法相關假別給假原則之觀念。	從業員工	1	19	0	20
22	3月24日	國際移工	WONDER PARK活動系列-【關鍵防身】講習	職場健康促進及性別工作平等法令	1. 為慶祝婦女節，本處特辦理WONDER PARK系列活動，涵蓋性平RUN起來健走活動、防身術課程講習、紓壓芳療課程、性平電影院、性別平等標語創作等活動。 2. 邀請內政部警政署保安警察第二總隊第三中隊進行防身術議題授課及示範。 3. 符合行政院性別政策綱領中「人身安全與司法-提升社會大眾對性別暴力認知，完善相關法規及機制，消除基於性別的暴力行為」推動策略。	區內事業從業員工(國際移工)	0	130	0	130

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
23	3月30日	徵才活動設攤宣導	「2022就業暨實習徵才博覽會」	於徵才活動場合，設攤宣導促進性別工作平等規定及性騷擾防治觀念，透過寓教於樂的有獎答方式，加深勞工及民	東海大學學生及求職民眾	830	852	0	###	
24	4月7日	法令講習	屏東加工出口區111年性別主流意識及性平法令宣導會	提升性別意識及性別工作平等法令	為打破性別刻板印象，加強各界認識台灣社會多元型態家庭，期盼透過《給家一個擁抱》導讀的方式，認識多元型態家庭，藉由真實的家庭故事宣導，破除性別刻板印象，避免職場就業歧視問題，打造性別友善勞動環境與職場互動，提升勞資間的和諧關係，爰辦理旨揭宣導會。	區內事業從業員工	29	18	0	47

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
25	4月14日	徵才活動攤宣	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	15	14	0	29
26	4月21日	特別活動	111年科技產業園區悅讀性平-我是馬拉拉活動	提升性別意識及性別工作平等法令	1. 行政院為使社會各界瞭解性別議題，深化性別平等意識，期透過鼓勵各機關結合行政院性別平等資料庫導讀或其他具性平觀點之相關資源，辦理性別電影院、讀書會或其他宣導相關活動，向民眾傳達性別平等觀念。 2. 參考行政院性別平等資料庫主題網站「Gender 在這裡-性別視聽分享站-悅讀性平」單元，聘請專家學者高雄醫學大學性別研究所楊教授幸真進行書籍「我是馬拉拉」導讀，並贈送與會學員書籍1本及導讀資料1份。	區內事業從業員工	15	25	0	40
27	5月12日	其他(含國際移工)	國際移工宣導禁止性別暴力防身術	提升性別意識及性別工作平等法令	1. 為提升園區從業人員自身防衛，本處辦理關鍵防身活動，邀請內政部警政署保安警察第二總隊第三中隊進行防身術議題授課，冀望藉由防身術教學，傳授實用自我保護機制。 2. 惟基於防疫政策且各分處場地限制因素，未能如期推廣防身術，故請內政部警政署保安警察第二總隊第一大隊第三小隊協助拍攝防身術示範照片	區內事業從業員工(國際移工)	21	135	0	156

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
28	5月17日	徵才活動攤宣	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	5	4	0	9
29	5月24日	法令講習	勞動部111年度職場平等性騷擾防治研習會	提升性別意識及性別工作平等法令	1. 邀請在性別工作平等領域實務經驗豐碩的楊富強法官講授性別工作平等議題，防疫期間除實體課程外，亦同步進行視訊課程，與園區廠商及企業工會廣續進行性別平等業務推動，作為深耕園區強大基礎。 2. 本次研習會參加對象以轄區內廠商及企業工會負責勞工事務人員為主，涵蓋就業歧視實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制之建立等議題，高雄市政府衛生局更為營造友善職場哺集乳環境，特至會場宣導相關實施措施及設施設置，本次因應疫情同時開放視訊課程，未能到場者亦可藉由視訊同步上課，課程內容兼顧實務與法令層面，使參加人員對於企業建構性別平等工作環境有更深刻認知。	科技產業園區內事業員工園區從業員工	30	53	0	83
30	6月14日	其他活動	防身術教學宣	性別工作平等法令宣	為提升園區從業人員自身防衛，特製作宣導單張，希冀透過辦理防身術教學宣，傳授實用自我保護機制。	國際移工	0	100	0	100

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
31	6月17日	特別活動	111年科技產業園區天秤職場主題活動-破除性別刻板印象-有氧拳擊	提升性別意識	<p>1. 為打破同仁於職場及生活上對於性別的歧視，造成主觀中會認為有些行業是屬於特定性別所有的，沒辦法接受另外一個性別來扮演，例如：男護士在職場中可能會遭受到病人的排斥，而女醫師會被病人懷疑醫術不佳的情形。性別刻板印象常會造成某個性別在社會中發展的阻礙，故以目前最流行拳擊有氧運動，吸引從業員工共同破除性別刻板印象，並宣導性別工作平等法令及提升性別平等意識概念。</p> <p>2. 由於"拳擊"在普遍大眾認知裡屬於較激烈運動項目，國際賽事拳擊手過去多半都是由男性擔任，但隨著時代變遷越來越女性也加入這項運動。此次參於同仁女性多於男性，不只活動參予，也意味著同仁能藉打拳打破性別框架。</p>	科技產業園區內事業從業員工園區從業員工	18	22	0	40

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
32	6月24日	其他	第2季-二度就業婦女職涯講座規劃	提升性別意識	<p>1. 為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」目標，預計111年度於就業媒合場合，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(男性亦可參加)，採10人-15人小團體講座方式，讓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與行動。</p> <p>2. 除學員分享外，講師亦結合多種心理測驗小遊戲，帶領參與同仁進一步窺探自己內心深處的聲音。</p> <p>3. 為鼓勵區內員工踴躍報名參加，本講座餐點、活動材料皆為免費提供。</p>	科技產業園區內事業從業員工園區從業員工	0	10	0	10

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
33	6月24日至7月15日	特別活動	111年科技產業園區天秤職場主題活動-性平電影院	提升性別意識	<p>1. 職場性別平權一直是台灣社會廣泛討論的議題，政府近年來也透過修訂《性別工作平等法》和《就業服務法》等法律來避免職場歧視發生。然而，根據最新調查指出，有66%的女性勞工曾經歷職場歧視，其中更有近70%遭遇與男性同事同工不同酬的情況。為建造性平友善職場環境，杜絕職場性別歧視，挑選了三支有關性別平等相關影片，希望能透過影片內容傳遞，加強大家對於性平職場的重視及落實。</p> <p>2. 本處於6月期間辦理旨揭系列活動，為宣導職場性別平等概念，特至移工宿舍或事業單位辦理性別平等議題電影院，並進行解析。</p> <p>3. 鼓勵大家看完影片可掃下方QRcode連結回饋心得，性別平等的職場環境，需要由您我共同創造。</p>	科技產業園區從業員工	1	574	3	578
34	6月30日	特別活動	111年科技產業園區天秤職場主題活動-性平職場Q&A	提升性別意識	<p>1. 為宣導性別工作平等觀念，保障勞工性別工作權之平等，營造友善職場，本署性平推動持續扎根理念，在防疫期間仍不斷執行相關宣導，藉由辦理性別平等活動進行性別平等宣導。</p> <p>2. 性平職場Q&amp;A活動，係以製作問卷表單線上勾選方式，製作性別工作平等法相關題目供區內員工作答，使員工能更加了解法規且加深印象。</p> <p>3. 為鼓勵從業員工踴躍填答，設置獎勵本處及各分處各50名，共250名人員發放200元等值獎品(後背包)。</p>	科技產業區內事業從業員工園從業員工	196	216	0	412

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
35	6月30日	特別活動	111年科技產業園區天秤職場主題活動-我有話要說	提升性別意識	<p>1. 過去職場只要具有知名度的企業，求職者就會蜂擁而至，但全球職場的風向似乎變了。根據調查，公司內設施及福利也是影響員工去留的重要原因之一，企業主想要永續經營，必須將資源投資在員工福利上</p> <p>2. 「多元、公平與共融」(DEI)的職場帶給我們的是一個有安全感和歸屬感的環境，讓我們可以無懼地為職場上的歧視和性別差別對待站出來發聲。</p> <p>3. 此活動以隨機街訪方式，聽聽區內員工心內話，邀請員工分享若公司擁有哪些性平友善措施，會大幅增加員工職場滿意度與其留任意願關係，也趁此次街訪更加了解目前園區內性別平等友善職場落實情形，及員工對於友善職場的實際需求。</p>	科技產業園區事業從業員工園從業員工、園外員工	274	146	0	420
36	6月30日	特別活動	111年科技產業園區天秤職場主題活動-職場繪穿搭創作比賽	提升性別意識	<p>1. 為消弭長期以來社會對於不同性別者於文化、習俗、教育、就業、家庭等領域之性別刻板印象，改變社會對於不同性別者之定型化角色期待，特辦理本活動，期待透過繪畫創作使大眾敏銳於目前社會存有之性別刻板印象，並思考如何改變既有觀念，以營造尊重個體差異及激發個人潛力之友善社會環境。</p> <p>2. 競賽項目：請以「天秤職場」為主題相關，表達出無論性別、年齡、種族在職場裡，都應該是平等的。</p> <p>規格內容：以八開圖畫紙單面作畫，紙張顏色、彩繪素材及橫、直式不拘，平面設計（不得立體或黏貼）。</p>	科技產業園區事業從業員工園從業員工	3	6	0	9

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
37	7月14日	徵才活動設攤宣導	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	11	11	0	22
38	7月18日、7月25日	設攤宣導	111年國際移工性別工作平等法及交通安全宣導活動	於園區宿舍辦理禁止性別歧視、禁止性騷擾等之性別工作平等宣導並於現場發放宣導品及宣資料。	國際移工	7	33	0	40	

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數	
39	7月18日、7月25日	設攤宣導	111年國際移工性別工作平等法及交通安全宣導活動	於園區宿舍辦理禁止性別歧視、禁止性騷擾等之性別工作平等宣導並於現場發放宣導品及文宣資料。	國際移工	7	33	0	40		
40	8月11日	其他活動設攤宣導	配合體適能活動辦理性別工作平等法令宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於捐血活動場合，宣導促進性別工作平等規定，藉由活潑生動的有獎徵答方式，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點及方式如下： 1. 促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等。 2. 以有獎徵答方式，鼓勵勞工瞭解性別工作平等規定，達到建立「性別平等」概念目的，協助勞工瞭解性別平等相關法律常識，提供勞工面臨性別平權，能以正確角度處理。	區內事業從業員工	17	43	0	60	

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
41	8月16日	徵才活動攤宣	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	16	6	0	22
42	8月25日	研習會	111年度性別工作平等法暨性騷擾防治專題演講	提升性別意識及性別工作平等法令	為加強對於性別工作平等法之認識與了解，協助事業單位建立性騷擾防治機制，落實性別工作平等法，辦理本專題演講。	區內事業從業員工	14	22	0	36
43	9月1日至30日	特別活動	111年科技產業園區友善職場推動計畫【大膽做自己】性別與家庭照顧短文徵件	提升性別意識	1. 傳統思想仍在，疫情帶來的在「事業或家庭」兩者二擇一的困境之中，多是女性需要承擔無償育兒一職，更有數據顯示，女性在無償育兒這一塊投注的時間平均每週遠超過男性7.7小時，但家庭照護，不該只是但依性別群體的問題，藉此加工處舉辦徵文活動，邀請同仁一同分享自身照顧經驗實例。 2. 家庭照顧也有性別平等的議題，主要照顧者更不應被性別侷限，此徵文活動請參賽者以250字至500字短文，敘述家庭照顧者的故事，並由自身經驗分享性別意識感受，由主辦單位邀請具性別平等概念之專家學者及政府機關代表，進行評審選出特優1名、優等2名、佳作5名頒發千元禮券。	科技產業區內事業從業員工園從業員工	6	7	0	13

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
44	9月1日至30日	特別活動	111年科技產業園區友善職場推動計畫【大膽做自己】網路票選最有感性職場措施	提升性別意識及性別工作平等法令	<p>1. 一天24小時扣掉睡眠及休憩，人們有1/3的時間投入職場，若一家企業無法帶給員工幸福感，時間久了恐造成人才流失、產能不佳諸多問題。然而，每個人對於幸福的定義不盡相同，此活動透過線上表單填寫方式，讓區內員工上網投票，決定心目中NO.1幸福友善職場措施。</p> <p>2. 加工處募集229份區內事業員工投票問卷，投票結果出爐！「可以彈性調整上班工時」62.4%奪下員工心中第一名，第二名則是「公司提供生育、育兒相關補助津貼」，從投票結果可以看出在少子化潮流下，反映出現代雙薪家庭倍增，但育兒及職場較難兩者同時兼顧，員工為公司賣命同時也希望公司能提供措施輔助家庭生活。</p>	科技產業園區內事業員工園區從業員工	74	155	0	229
45	9月1日至30日	特別活動	111年科技產業園區友善職場推動計畫【大膽做自己】認識多元性別-有獎徵答	提升性別意識及性別工作平等法令	<p>1. 「友善」的意思就是不僅是消極的「不違法」、「不歧視」、「不排斥」，並且積極提供協助與支持，讓多元性別主體能在職場上安全、自在地展露自我，融入團隊以發揮才能、貢獻所長。</p> <p>2. 為建造性別友善職場環境，提升從業人員對多元性別的認知與尊重，加工處舉辦多元性別-有獎徵答活動，透過線上填寫表單方式，讓區內員工更加了解友善職場多元性別。</p> <p>3. 為鼓勵從業員工踴躍填答，設置獎勵本處及各分處各50名，共250名人員發放200元等值獎品(抗UV摺疊傘及304不鏽鋼泡麵碗)</p>	科技產業園區內事業員工園區從業員工	103	189	0	292

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
46	9月2日	其他活動	代謝症候群預防與治療健康講座	性別工作平等法令宣導	為保障職場性別平等，促使雇主落實友善職場及加強區內勞工瞭解在工作職場上應有保障與權益，本園區特結合健康講座辦理性別工作平等法令之宣導，以強化從業員工對之性別工作平等法相關假別給假原則之觀念。	區內事業從業員工	12	28	0	40
47	9月15日	徵才活動攤設宣	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	11	8	0	19
48	9月16日	其他活動	國際移工宣導會	提升性別意識及性別工作平等法令	為讓國際移工瞭解有關性侵害及性騷擾防治等相關法令規定與求助資源管道，辦理性別工作平等法令宣導，以加強移工性平法令觀念，如生理假請假權益，及瞭解職場性騷擾及歧視救濟管道，保障移工申訴權利。	國際移工	0	38	0	38

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
49	9月22日	其他	第3季-二度就業婦女職涯講座規劃	提升性別意識及性別工作平等法令	1. 準備履歷是社會新鮮人進入職場前會先遇到的難題，此活動特別邀請富有20年實務經驗的講師，解答各式求職煩惱，點破社會新鮮人準備履歷的盲點與迷思，並提供具體作法。 2. 除了畢業學校與科系等無法改變的因素之外，其實只需要掌握關鍵技巧，就能讓您從一堆電子履歷中脫穎而出，讓人快速找到您的履歷，並進一步邀約面試。善用求職利器-我的履歷自傳希望參與者透過參加這次的活動，更加了解如何精準撰寫履歷將優點放大、缺點縮小，成為各企業熱門搶手人選，且讓履歷在茫茫大海中脫穎而出。	科技產業園區內事業從業員工園區從業員工	2	4	0	6
50	9月26日	其他活動	屏東加工出口區111年性別平等標竿訪視	宣傳事業推動執行性別友善具體措施，鼓勵提升企業形象。	透過實地現勘訪視，瞭解企業如何提供員工友善工作環境，以發展優質勞動力，降低人員流動率，確保企業永續。由訪視過程擇選優質廠商，並宣傳事業推動執行性別友善具體措施，鼓勵提升企業形象。	性評委員2名 區內員工宣導	4	3	0	7

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
51	9月29日	法令講習特別活動	111年度勞動基準法與勞資會議及性別工作平等研習會 性平電影院-她的·幸福壽司夢	職場平權暨性騷擾防治宣導提升性別意識及性別工作平等法令	<p>1. 特別宣導性別工作平等法111年1月12日修正公布之有關產檢假、陪產檢及陪產假、受僱未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用性別工作平等法第19條有關減少工作時間1小時或調整工作時間等相關法令修正規定及性平實務案例；另宣導有關111年6月1日施行之跟蹤騷擾防治法相關規定。</p> <p>2. 行政院為使社會各界瞭解性別議題，深化性別平等意識，期透過鼓勵各機關結合行政院性別平等資料庫導讀或其他具性平觀點之相關資源，辦理性別電影院、讀書會或其他宣導相關活動，向區內事業員工傳達性別平等觀念，故本分處特辦理性平主題電影「她的·幸福壽司夢」放映，放映前先發放導讀資料，聘請專家學者善長法律事務所楊富強所長導讀，並於放映後對於在場廠商宣導兩性平權之意識。</p>	人資主管、工會、區內事業從業員工及處同仁	30	50	0	80
52	9月30日	法令講習	性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練課程（四）	提升性別意識及性別工作平等法令	<p>1. 性騷擾案件調查處理程序與技巧課程系列最後一堂課，講師分享性騷擾調查案例研討實務案例討論，藉由實例與課堂同仁詳細分析，藉由過去案例提醒也教導同仁，若成為性騷擾被害人又或者必須處理性騷擾案件，該怎樣處理才不會觸法。</p> <p>2. 完成性騷擾案件調查處理程序與技巧所有課程者，頒發結訓證明及紀念品1份，以鼓勵事業單位派員參訓。</p>	區內事業從業員工	21	29	0	50

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
53	10月6日	設攤宣導	徵才活動設攤-性別工作平等法有獎徵答	性別工作平等法令	為加強民眾瞭解性別工作平等法，於園區辦理聯合徵才活動時，結合性別工作平等相關法令之宣導，透過有獎徵答方式以增進宣導效益，讓求職者瞭解性別平等相關假別之請假權益及育嬰留職停薪關懷措施，以落實性別工作權之平等。	求職者	11	31	0	42
54	10月7日	研習會	111年度性別工作平等及性騷擾防治宣導會	提升性別意識及性別工作平等法令	為加強對於性別工作平等法之認識與了解，協助事業單位建立性騷擾防治機制，落實性別工作平等法，辦理本研習會。	區內事業從業員工	11	39	0	50
55	10月19、20日	特別活動(國際移工)	111年科技產業園區友善職場推動計畫【大膽做自己】性平電影院	提升性別意識及性別工作平等法令	透過紅鞋公主與七矮人(Red Shoes the Seven Dwarfs)、她們(Little Women)、勝負反手拍(Battle of the Sexes)三部影片簡介的省思，破除性別刻板印象，同時提供印有本處性別平等標語競賽得獎作品之宣導品，鼓勵受宣導者進行網路表單新感想書寫。	區內事業從業員工(國際移工)	0	427	0	427

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
56	10月1日	其他活動設攤宣導	111年科技產業園區友善職場推動計畫【大膽做自己】家務齊分工-小老闆二手市集	提升性別意識及性別工作平等法令	<p>1. 當女性逐漸走入職場，家務卻依舊如影隨形，變成所謂第二輪班的狀況，在職場勞動與家務勞動之間不斷輪轉，這樣內外夾擊的情況，可能只會讓女性更加筋疲力竭，無助於改善女性實際的生活處境。加工處為鼓勵區內員工落實家務分工，並且製作學習單，讓孩子填寫在家中扮演的角色，以及在家中負責哪些家事，藉此讓孩童及家長了解家務非屬「一人」責任。</p> <p>2. 現場舉辦小老闆二手市集活動，周末家庭親子日讓區內員工可以帶著小朋友一同參與活動，一邊逛二手環保市集，也藉著填寫學習單學習如何分工家務，另外市集當日所得也將捐給慈善機構。</p>	區內事業從業員工	21	39	0	60
57	10月13日	徵才活動設攤宣導	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	<p>為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。</p>	求職者	8	2	0	10

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
58	11月8日	法令講習	111年度性別工作平等法暨跟蹤騷擾防制法宣導會	1. 性別工作平等法修法重點 2. 強化禁止性騷擾及性別歧視認知 3. 跟蹤騷擾防制法解析 4. 事業單位應採之防範措施	區內事業及鄰近工業區從業員工	9	24	0	33	
59	11月10日	徵才活動攤宣	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	13	10	0	23

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
60	11月12日	週末親子性平電影賞析活動設攤宣導	配合週末親子性平電影賞析活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使區內事業及分處員工及眷屬瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於週末親子性平電影賞析活動場合，宣導促進性別工作平等規定，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	區內事業分員及處工眷	11	26	0	37
61	11月18日	法令講習	跟蹤騷擾防制法講習	提升性別意識及性別工作平等法令	1. 相較台灣在2022年才開始施行《跟騷法》，美國、歐盟、日本等多個國家，自1993年起便陸續推出跟騷專法與準則，針對故意、惡意和反覆追蹤或騷擾並構成威脅的行為進行刑事起訴，以確保被害人及其親屬的人身安全。跟蹤騷擾行為過去長期被忽視，且容易被認為只會發生在名人身上，直到近年以跟蹤與騷擾為起點釀成的社會事件頻傳，才讓我國開始重視跟騷行為所帶來的社會問題。 2. 我國跟蹤騷擾防制法已於今年6月1日正式施行，只要出現不當追求、尾隨接近、歧視貶抑、通訊騷擾等8類行為，並且有持續或反覆性和性與性別有關，而且讓當事人心生畏怖，就可能觸法，為使區內事業瞭解新法規定並提升令認知，故辦理旨揭講習。	區內事業從業員工	30	42	0	72

序號	活動日期	類型	活動名稱	宣導主題	宣導內容概述	參加對象	男性	女性	其他	參加人數
62	12月3日	大型活動設攤宣導	經濟部科技產業園區「幸福親子健走變裝Chill」	提升性別意識及性別工作平等法令	以性別工作平等大會考方式，進行5題選擇題或5題是非題方式進行會考，全答對者發送印有性別標語宣導品，考題包括生理假、新法陪產及陪產檢假、育嬰留停等，同時公布答案，藉以提升區內從業員工對於性別工作平等法之認知，強化性別意識，保障性別工作權之平等。	區內事業從業員工	98	117	0	215
63	12月9日	其他	二度就業婦女職涯講座-女力的職場價值與人際關係	提升性別意識	111年度於就業媒合場合，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，採小團體講座方式，以系列方式循序漸進行，從職涯探索、精神鼓勵方面女力復出起步走、強化就業工具履歷撰寫、至深入職場。	科技產業園區徵才對象、園區從業員工	2	8	0	10
64	12月13日	徵才活動設攤宣導	配合定時定點徵才活動辦理性別工作平等宣導	性別工作平等法令宣導	為使勞工瞭解性別工作平等法，保障性別工作權之平等，貫徹消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，特別於徵才活動場合，宣導促進性別工作平等規定，作為勞工進入職場之準備，主要宣導重點為促進性別工作平等規定，包括生理假、產假、育嬰留職停薪、陪產檢及陪產假、產檢假等規定。	求職者	15	18	0	33

## 經濟部「111年推動性別平等政策綱領成果」

112.01

依據行政院(性別平等處)「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」之性別平等政策綱領推動成果研提原則略以，為簡化行政作業，倘性別平等政策綱領推動成果已納入本部性別平等推動計畫議題者(院層級、部會層級議題)，毋須重複提報。

經本部所屬各機關與幕僚單位檢視推動核心性別平等工作，均已納入本部性別平等推動計畫議題(院層級、部會層級議題)。本部其他推動性別平等政策綱領辦理成果如下：

### 壹、【權力、決策與影響力篇】

#### 一、深化性別統計

- (一) 111年本部已完成蒐集127項統計資料表，其中當年度新增6項指標(包含1項國際性別統計指標「女性研究人員比率」，5項性別統計指標「專利新申請案之本國自然人申請人性別統計表」、「取得專利師資格者性別統計表」、「青年創業及啟動金貸款(含原青創貸款)獲貸人數性別統計」、「台水公司國際參與性別統計表」、「台水公司育嬰留資停薪性別統計表」)，減列1項指標(工業局「資訊應用服務人才培訓性別統計表」，因該計畫已停止)；另完成57篇分析報告，其中新增1篇性別統計分析(「工業局-110年度經濟部工業局所轄各工業區員工性別統計分析報告」)，減列1篇性別統計分析(工業局「資訊應用服務人才培訓課程性別統計分析」，因該計畫已停止)，所有性別統計之資料集，均上載於本部統計處網站之性別統計與分析專區([https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/SubMenu.aspx?menu\\_id=6716](https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/SubMenu.aspx?menu_id=6716))，並依單位加以分類，及提供XML、ODS、PDF檔案格式，以利民眾加值運用。
- (二) 為利外界瞭解本部性別統計並易於資料查詢應用，本部統計處除將各單位常川辦理之性別統計彙編成年報電子書外，另增建性別統計

資料庫，讓資料運用更加便利，期透過數字適切反應不同性別在各個政策上的現況與變動情形，以提供政策規劃之參考。

- (三) 智慧局深化性別統計相關資訊，提供「取得專利師資格男女人數比率及年齡分布統計」、「專利新申請案之本國自然人申請人性別統計」、「商標註冊申請案之自然人申請人性別統計」、「智慧財產專業人員培訓計畫性別統計」、「台灣創新技術博覽會性別統計」等性別統計與分析，逐年更新資料後公布於智慧局官網，增加政府政策規劃之資訊可及性。

## 二、強化性別平等之政策及治理機制—強化部會性別平等專案小組透明運作

略（本部分已納入性別議題年度成果，毋須重複填報）。

## 三、深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性

礦務局從該局「員工性別相關統計資料」、「職員參訓性別比例統計資料」、「辦理訓練活動性別比例統計資料」、「礦業相關從業人員性別比例統計資料」、「礦場災害性別比例統計資料」、「任務編組性別比例統計表」及「性別預算使用情形表」等7面向，建立計21項與性別相關之多元化統計資料，並進行「礦業從業員工人數結構分析」之性別分析，作為未來政策制定之參據，且於該局網站資訊公開項下建置性別平等專區，以提供查詢下載運用，讓各界瞭解兩性參與礦業之情形。

## 四、重視國際動態，持續與區域及國際性別議題接軌—使新進駐外人員瞭解我國性別平權政策之進程，並建立對 CEDAW 公約的認識

略（本部分已納入性別議題年度成果，毋須重複填報）。

## 貳、【就業、經濟與福利篇】

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

鼓勵廠商實施友善職場措施及多進用女性人才，輔導廠商研發性別意識產品，宣導廠商具性別主流化意識，建構性別主流化友善職場環境。

- (一) 以「智機產業化推動計畫」為例，協助六俊電機公司建立馬達轉定子自動化充磁作業單元，將馬達轉子充磁換料、操作及檢測等製程作業，導入機械手臂、生產數位管理功能及可視化介面，使製程作業更便利省力，減輕女性員工重複上下料、鎖固和紀錄的負擔，並提高產線生產友善度和效率。
- (二) 以「電動機車產業環境建構推動計畫」為例，輔導業者開發適合女性使用之電動機車，如調整女性適用之椅墊高度與車身重量、省力駐車設計及電動倒車功能等，故以 111 年度購車補助消費族群統計顯示，三陽、中華汽車、睿能及摩特動力之女性購買者人數多於男性。
- (三) 共計有「智機產業化推動計畫」等 12 項計畫，輔導六俊電機公司等 11 家廠商。

## 二、促進工作與家庭平衡，推動公私部門單位支持友善家庭政策：

- (一) 智慧財產局配合育嬰留職停薪相關法令函釋更新，即時轉知全局同仁，營造友善申請育嬰留職停薪工作環境。於新進人員報到時，確實提供育嬰留職停薪相關規定、申請程序等各項諮詢及服務，有效增進同仁育嬰留職停薪觀念及提升兩性平權意識。111 年度育嬰留職停薪計 11 人次，其中男性 4 人次。
- (二) 礦務局將持續向同仁宣導相關職場友善措施，男性亦可申請陪產檢及陪產假、家庭照顧假及育嬰留職停薪，並鼓勵男性兼顧家庭照顧責任，以利女性進入環境、能源、科技領域就業。
- (三) 礦務局依據該局「性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點」規定，持續落實性騷擾申訴管道及救濟保護措施，並將申訴管道及防治措施（如海報、貼紙）張貼於同仁可清楚看到之公布欄、門口，及將前開處理要點置於網站上，使員工了解性騷擾防治措施及申訴之管道。
- (四) 加工出口區管理處為促進工作與家庭平衡，開辦經濟部最大非營利幼兒園，計招生 270 位；協助區內事業申請勞動部 111 年度哺

(集)乳室與托兒措施經費補助 3 家，補助經費計新臺幣 59,024 元。

(五)加工出口區管理處以電話關懷或書函提醒領取育嬰留職停薪津貼，且同意接受後續關懷協助之員工計 287 人次，其中女性占比約 77.70%。

### 參、【教育、文化與媒體篇】

#### 積極落實性別平等教育

礦務局於 111 年 9 月 15 日辦理性別主流化進階實體課程 CEDAW 課程，邀請銘傳大學犯罪防治系助理教授洪文玲老師講述「電影女主角金智英，性平啟示錄」主題，該局職員 116 人，參與此次課程計 31 人，參訓率為 26.7%。

### 肆、【環境、能源與科技篇】

#### 一、讓各政策領域內的性別隔離降到最小

礦務局統計至 111 年 12 月底止，礦業權者（礦業權者為法人時，係指代表人之性別）人數 138 人，分別為男性 113 人(82%)及女性 25 人(18%)，女性礦業權者占比較上(110)年度增加 1%；土石採取場負責人人數 4 人，分別為男性 4 人(100%)及女性 0 人(0%)，土石採取場技術主管人數 4 人，分別為男性 3 人(75%)及女性 1 人(25%)。因產業的特性，統計礦業權者女性占比較低，惟已較 110 年增加 1%，此領域的性別隔離已有降低。

#### 二、不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足

(一)智慧財產局對局內環境資訊包括公共衛生、公共場所安全等，均落實資訊公開透明機制，並適時周知同仁及洽公民眾；又依據建築技術規則第 37 條之規定，有關依辦公人數男女比例對大、小便器之要求，均符合規定，且貼近男女使用的便利性。為維護人身安全，於男女廁及哺集乳室安裝緊急求救鈴、廁所加裝百葉窗、大樓設置監控錄影系統，提升辦公環境品質及安全。

- (二) 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，截至 111 年 12 月底供水普及率為 94.55%。
- (三) 台水公司辦理各項自來水建設，均符合法規要求辦理，不因性別而有所差異，並針對用水需求適時檢討擴建或改善既有供水系統，以滿足大眾用水需求。
- (四) 台水公司推動新興淨水處理設施及相關設施等開發計畫時，均依「環境影響評估法」、「環境影響評估法施行細則」及「開發行為應實施環境影響評估細目及範圍認定標準」等相關規定辦理，並適時公告開發內容及召開公開說明會，使資訊透明化、貼近不同性別及利害關係人，可充分參與新興開發計畫之意見及溝通。
- (五) 台水公司 111 年度辦理「供水災害防災演練」12 場次，因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情精簡參訓人數，共計 370 人次，其中男性 259 人次(70%)、女性 111 人次(30%)；另為強化水庫應變機制，辦理轄屬水庫之「水庫整備維護演練」，參與人員計 100 人次，其中男性 70 人次(70%)、女性 30 人次(30%)。是類訓練台水公司均秉持不分性別全員參與原則推動辦理。

## 六、其他性別平等推動事項

能源局「關注再生能源領域女性人員之國際參與」成果報告

112.01

項次	計畫/會議活動名稱	舉辦日期	辦理方式	計畫/會議活動簡介	女性參與人數及佔比
1	臺英能源創新工作坊	01/17 - 01/19	線上 實體	與英國在台辦事處於1月17日至19日舉辦為期三日的「臺英能源創新工作坊」，聚焦浮動式離岸風電、氫能及碳捕捉、封存與再利用(CCUS)之三項技術主題，每日辦理一場次討論主題，邀集官方、法人及產業專家代表齊聚，針對相關技術發展趨勢及關鍵議題進行交流。	第一場次現場約30人出席，線上包括英方講者及我國參與者共約100人。 第二場次與第三場次工作坊則採視訊進行，合計共約160人參與。三場次工作坊之女性參與總人數約90人(31%)。
2	第一次及第二次離岸風電小組會議	03/02 、 06/20	實體	一、第一場由經濟部王部長美花與歐洲經貿辦事處高處長哲夫共同擔任會議主席，出席單位有能源局、工業局、國合處、貿易局、交通部航港局、臺灣港務公司、歐洲經貿辦事處及歐盟會員國駐臺代表層級官員等。討論議題包括：區塊開發規則；入境、緊急醫療做法、外籍船舶彈性機制；港埠基礎建設；臺灣與歐盟合作展望等。 二、第二場由經濟部部長王美花及歐盟輪值主席法國在台協會主任公孫孟共同主持，出席人員有歐盟會員國駐臺代表層級官員與相關產業代表、能源局、工業局、貿易局、國合處。討論議題包括：全球離岸風力發電市場發展、離岸風電發展面臨之挑戰、第三階段區塊開發、離岸風電未來政策發展。	第一場與會人數共39人，女性人員有16位(41%)。 第二場與會人數共31人，女性出席人數為12位(39%)。

3	第 56 屆 APEC 新及再生能源技術專家小組會議	04/05 - 04/07	線上	於 4/7 至 4/8 完成辦理 APEC EGNRET 第 56 屆會議。本次會議主題為「氫能技術發展」，邀請澳洲、日本、韓國、美國之氫能專家分享最新技術與發展，計 10 個 APEC 經濟體、6 個 APEC 相關組織。	共約 62 人與會，其女性約 20 人(32%)。
4	英國再生能進在台促會(UKRC)會議	06/14	實體	就我國離岸風電第三階段政策等議題進行交流。由經濟部能源局、工業局、英國在台辦事處、台北市英僑商務協會和相關業者與會。	全體與會人數 12 人，共 2 位女性(17%)。
5	臺荷浮式風電與線上研討會	06/23	線上	與會單位包括經濟部能源局、台電公司、荷蘭在台辦事處、荷蘭科技創新研究組織和荷蘭企業署。本次會議就浮式離岸風電發展現況與展望、氫能產製與發展進行交流。	共約 180 人報名參加，女性報名參與人數約 80 人(44%)。
6	第四屆英能對話會議	07/05	線上 實體	本次會議由能源局游振偉局長及英國商業、能源及產業策略部能源外交處 Julie Scott 處長共同主持，會中雙方就離岸風電港務推動政策、實現淨零排放-生質能角色、淨零碳排之減碳政策分享知識與經驗。	38 人參與，女性共 13 位(34%)。
7	歐盟-臺灣-日本-韓國離岸風電研討會	07/06	線上 實體	本次會議針對離岸風電東亞與歐洲布局、建構區域離岸風電供應鏈及浮動式風電等議題進行交流與討論，邀集我國、歐盟、日本、韓國產官學專家。	實體加線上共約 400 人與會，其中講者 10 人，女性講者共 2 人(20%)。
8	臺歐離岸風電產業關聯工程設計工作坊	07/25	實體	會議聚焦於離岸風電第 3 階段之工程設計服務規範及公司設立登記。與會單位包括能源局、工業局、歐洲經貿辦事處、丹麥商務辦事處、西班牙商務辦事處，以及臺歐相關產業代表出席。	共 29 人出席，女性為 10 人(34%)。

9	第 57 屆 APEC 新及再生能源技術專家小組會議	10/05 - 10/07	線上	採線上會議方式辦理，本次會議和 APEC 能源效率與節約能源專家小組 (EGEEC) 聯席辦理，本屆會議主題為 BCG Model towards Carbon Neutrality，共計 8 個 APEC 經濟體以及相關專家小組與會參加。另於會中完成主席改選，並由工研院廖啟雯副組長順利當選 APEC EGNRET 下任主席。	共 50 人與會，女性出席人數 14 人 (28%)。
10	第七屆荷能與創領域新合作會議	12/14	線上 實體	本次會議聚焦於離岸風電政策與循環風場、浮動式太陽光電、氫能基礎建設與應用及合作成果與未來展望，並邀請雙方官方代表與專家業者與會交流意見。	共 30 人與會，女性出席人數 4 人 (13%)。

## 六、其他性別平等推動事項

### 能源局辦理「111年民眾節能意識調查 - 疫情對性別影響分析」成果報告

#### 一、緣起

(一)依據第 25 次行政院性別平等會「環境、能源與科技組」會議，委員提案有關「疫情期間，環境、能源與科技組針對性別議題之應變策略及未來政策調整規劃」一節。

(二)經濟部能源局為推動國內住宅部門節約用電及掌握家庭用電情況，並納入疫情與性別影響推動家庭節能相關題項，藉以探討疫情下，性別在節能推動之差異，以作為性別研究分析之參考。本案調查結果與建議，經請益性平專家後，業已完成整體分析報告，以下為 111 年工作推動時程，

1. 1-3 月蒐集國際相關資料
2. 4-7 月進行抽樣方法、問卷設計及專家諮詢
3. 8 月進行電話調查
4. 8-9 月進行質化焦點座談
5. 10-11 月撰寫整體分析報告

#### 二、完成國際疫情對性別研究相關資料蒐集情形

(一)為了解國際疫情對性別影響，聯合國婦女署(UN Women)根據過去全球流行疾病的經驗建議：

1. 蒐集疫情相關統計資料時，建議納入性別、年齡與障礙別等變項，讓相關研究者得以更明確定義問題。
2. 提供女性平等參與疫情相關決策的管道，將女性觀點融入防疫決策之中。

(二)居家辦公、遠距上課導致住宅用電急遽成長(日、美、英)

經蒐集國際住宅用電資料發現，各國採取封城等防疫措施後，導致住宅用電快速成長，如日本於 109 年 7-9 月住宅用電成長 5.1%、美國 109 年第 2 季住宅用電較去年同期成長 10%，多數歐洲國家於 109 年 3 月最後 1 週到 4 月第 1 週的

住宅用電較去年同期成長 40% 等。主因來自民眾生活型態用電行為改變，包括居家辦公、民眾在家時間增加、民眾減少外出用餐、烹飪小家電(例如麵包機)及洗碗機等新購電器需求。

### (三)探討疫情期間民眾生活型態及用電行為改變

民眾用電行為受生活型態、收入、新購電器、婚姻狀態及電器使用情況等影響。

1. 疫情期間，日本女性增加烹飪及廚房清潔電器的使用次數，男性則增加環境及衣物清潔電器的使用次數。
2. 居家防疫下，美國女性烹飪、環境及衣物清潔電器的使用時數高於男性，男性則增加戶外環境整潔電器的使用時數（例如除草機）。
3. 英國封城後，在職女性居家上班時間增加及電器使用時數變長。

## 三、完成性平專家意見諮詢及問卷修正

(一)本次調查已針對委員建議，回顧國外(日本、美國及英國)疫情對性別相關研究，並將相關性別議題納入問卷題組中。

(二)於 111 年 6~7 月期間，經請益性平專家建議後，問卷設計除原先節能意識調查題組外，亦新增國際性別研究於調查題組中，新增題組有：

1. 基本資料：新增「婚姻狀況」及「家庭成員」題項。
2. 電費繳納及電器購買決策：新增「是否為家中主要電費繳納者」及「新購電器設備決策權」題項，探討性別在電費繳納者及電器購買決策之差異性。
3. 節能態度：新增「未來是否同意調漲電價」及「電價漲幅比率」題項，探討性別對節能政策認同程度。
4. 節能行為：新增「在家時間是否增加」、「用電情形及電器使用的變化」及「優先落實哪些節電行為」題項，探討

性別對節能行為落實之差異。

5. 推動智慧家電政策：探討性別在「智慧家電的認知與使用經驗」，作為未來宣導智慧家電之參考。

#### 四、完成 1,108 份電話調查樣本

以全國 22 縣市為調查範圍，調查對象為年滿 18 歲之民眾，已完成 1,108 份成功樣本，其中女性為 565 位(占 50.9%)、男性為 543 位(占 49.1%)，在 95%信心水準下，整體抽樣誤差不超過 ±3 個百分點，調查結果分析如下：

##### (一)性別對電費繳納及新購電器決策權差異比較分析：

1. 男性為「家中主要電費繳納者」：男性(64.1%)為「家中主要電費繳納者」的比例較女性(51.0%)高 13.1 個百分點，經比例檢定，結果達顯著差異<sup>1</sup>( $p < 0.001$ )。另從婚姻及同住狀況來看，家中電費繳納者以已婚男性(69.5%)比例高於已婚女性(68%)約 1.5 個百分點，而獨居女性(13.1%)比例則高於獨居男性(8.1%)約 5 個百分點。
2. 「家中電器購買決定權」不分性別：雖然男性(74.9%)在「新購電器設備決策權」的比例較女性(70.4%)高 4.5 個百分點，但經比例檢定，結果未達顯著差異<sup>2</sup> ( $p > 0.05$ )。另從婚姻狀況及電器購買決定權來看，已婚女性(64.4%)在新購電器設備決策權的比例高於已婚男性(62.5%)約 1.9 個百分點；同時為家中電費繳納者與電器購買決定權的男性(78.6%)比例高於女性(64%)約 14.6 個百分點。

##### (二)性別對提高電價促使節電議題及電費調漲比率差異分析：

1. 近四成六民眾同意「未來提高電價可以讓民眾更加落實節約用電」，其中在兩性差異上，女性(46.4%)在「同意」比例高於男性(45.6%) 0.8 個百分點，經比例檢定，結果未

<sup>1</sup>  $p < 0.001$  代表達顯著差異。

<sup>2</sup>  $P > 0.05$  代表未達顯著差異。

達顯著差異。

2. 從性別與年齡層交叉分析來看，不論是男性或女性，其中年齡層為 18~29 歲「同意提高電價將促使節電」比例較高，其中，女性(60.6%)在「同意」比例高於男性(57.5%) 3.1 個百分點，經比例檢定，結果達顯著差異。
3. 電費調漲以「1~5%」為最多民眾可接受範圍:女性(35%) 在電費調漲 1~5%的範圍比例高於男性(31.9%)約 3.1 個百分點，惟在電費調漲超過 11%以上時，男性(26.5%)可接受調整比例高於女性(17.6%)約 8.9 個百分點。

(三)疫情期間女性在家時間比例高於男性:近六成七民眾表示疫情期間在家時間變長，在兩性差異上來看，女性(72.3%)在家時間變長的比例較男性(62.3%)高 10 個百分點，經比例檢定，結果達顯著差異。

(四)從兩性觀點探討 110 年疫情發布三級警戒期間的用電行為及電器使用差異:(本題組為複選題，無法進行有效之交叉分析)

1. 女性居家上班比例高於男性:近二成二民眾表示疫情期間居家上班天數變多，其中，女性(23.3%)居家上班天數變多的比例較男性(20.8%)約略高出 2.5 個百分點。
2. 疫情期間電器增加使用時數前三名:對女性及男性來說，疫情期間增加電器使用時數前三名皆為「電腦 3C 設備」、「電視機」與「冷氣機」。
3. 疫情期間男女使用電器類別有差異:從增加電器使用頻率來看，在「環境清潔類」及「廚房清潔電器」的電器使用上，女性分別為 24%及 22%，而男性分別為 22.5%及 20.2%，兩性比例差異不大;惟女性在「烹飪類」及「衣物清潔類」的電器使用比例上，分別為 33.6%及 25.1%，明顯高於男性的 25.9%及 18.8%。

(五)在優先落實節電行為上:(本題組為複選題，無法進行有效之交叉分析)

1. **落實節電手法前三名**:對女性及男性來說,「**隨手關燈**」、「**冷氣溫度設定 26-28 度**」、「**關閉不常用的電器電源**」皆為前三名優先落實節電手法。
2. **女性**在「**使用冷氣搭配電風扇**」及「**隨手關燈**」的電器使用比例上,分別為 71.7%及 80.3%,明顯高於男性的 63.7%及 73.2%。
3. **男性**(56.6%)在「**換裝高效率燈具**」比例較**女性**(52%)高 4.6 個百分點。
4. **尚待加強的節電手法**:民眾在「**電腦長時間不使用時關機**」(57.6%)、「**購買能源效率分級標示一級或二級產品**」(57.3%)、「**換裝高效率燈具**」(54.3%)、「**汰換老舊家電**」(53.4%)、「**定期清洗冷氣濾網**」(52.8%)之落實比例皆低於六成。

(六)**女性在節省家庭用電所遭遇的困難較男性高**:女性在「**不清楚節電產品可以省多少電或選購方法**」(19.2%)及「**不清楚哪些家電特別耗電**」(15.3%)的比例較**男性**高(分別為 12.8%、10.8%);**男性**(16.8%)則在「**無法兼顧生活品質**」的比例高於**女性**(13.2%),且**男性**(51.6%)表示「**沒有遇到困境**」的比例較**女性**(44.3%)高 7.3 個百分比。(本題組為複選題,無法進行有效之交叉分析)

(七)**隨著智慧家電發展趨勢,近八成五的民眾表示有聽過智慧家電**,其中,近一成六的家裡有使用智慧家電。從性別、婚姻狀況及年齡層的觀點進一步探討智慧家電使用情況:

1. **男性**(16.2%)有聽過且家裡有使用智慧家電的比例較**女性**(14.8%)高 1.4 個百分點;**女性**(16.6%)沒聽過及不知道智慧家電的比例較**男性**(13.5%)高 3.1 個百分點,經比例檢定,上述結果皆未達顯著差異。
2. 在婚姻狀況中,有聽過且家裡有使用智慧家電,以**未婚**(18.5%)比例較高;沒聽過及不知道智慧家電,則以**單身**

(32.8%)的比較高，經比例檢定，結果達顯著差異。

3. 從年齡層來看，主要以 18~29 歲有聽過且家裡有使用智慧家電的比例(25.5%)為最高；沒聽過及不知道智慧家電，則以 60 歲以上的比例(32.1%)為最高，經比例檢定，結果達顯著差異。

(八)女性在節能態度及行為落實上較男性表現較佳:從整體的節能態度、行為落實及認知分數來看，女性在節電態度<sup>3</sup>(75 分)及節電行為落實(86.5 分)的平均分數高於男性(分別為 73.7、82.5 分)，經比例檢定，節電態度未達顯著差異、節電行為落實則達顯著差異；另男性在節能認知<sup>4</sup>(68.5 分)的平均分數則高於女性(62.3 分)，經比例檢定，結果達顯著差異。

## 五、完成 4 場次質化焦點座談

完成辦理 4 場次跨區域質化焦點座談會，分別為於 111 年 8 月 19 日臺北場(8 位)、8 月 27 日高雄場(8 位)、8 月 28 日台中場(8 位)及 9 月 4 日花蓮場(7 位)，並以日間上班族群為研究對象，共計 31 位參與(女性占 58.1%、男性占 41.9%)，整體平均年齡約 37 歲。

- (一)在購買家電方面，雖家中電器購買決策者大多為男性，但在購買前家人會互相討論，女性建議權仍至關重要，不過最終以付款者為最後決策者。
- (二)受疫情影響，多數受訪者表示在家時間變長、居家上班天數增加。此外，學生遠距上課，相對增加「電腦 3C 設備」及「冷氣機」的使用時數，另減少外出用餐，女性增加「烹飪電器」的使用頻率，疫情期間電費有明顯增加。
- (三)在智慧家電應用上，多數受訪者有聽過智慧家電，並能具體說出電器名稱及品牌，少數受訪者家裡有使用智慧家電，透

<sup>3</sup>節電態度(5 題)及節電落實行為(6 題)的構面下，依照其態度及強度進行分數轉換，給予 100、75、50、25 分，各別題數平均即為 2 個構面各別總分。

<sup>4</sup>節能認知構面下的 5 題題目，每題回答正確給予 20 分，此構面共有 100 分。

過遠距操作提升生活便利性，另有女性受訪者表示智慧家電簡單操作且快速上手，同時，也能降低夫妻間生活上的摩擦。

## 六、結論及建議

### (一)結論

1. 量化調查顯示，家中電費繳納者以「男性」為主，另在家中電器購買決定權與性別無關；從質化座談發現，女性在購買電器建議權上仍佔關鍵，最終購買決定權以付款者為主。
2. 量化調查顯示，兩性在電價調整有助節電議題上有顯著差異，其中男性非常不認同電價調漲有助落實節約用電比例高於女性。整體可接受的電價漲幅範圍以 1~5% 為主，惟超過 11% 以上，男性可接受範圍明顯高於女性。
3. 防疫新生活改變民眾用電行為，包括民眾在家時間變長、居家上班天數、學生遠距上課等，亦增加「電腦 3C 設備」及「冷氣機」等電器使用時數，另減少外出用餐，增加在家烹飪時間，導致疫情期間電費明顯增加。
4. 民眾防疫意識提升，兩性皆提高「環境清潔類」及「廚房清潔電器」電器使用頻率，惟女性在「烹飪類」及「衣物清潔類」的電器使用頻率高於男性。
5. 在優先落實節電行為上，兩性皆優先落實「隨手關燈」、「冷氣溫度設定 26-28 度」、「關閉不常用的電器電源」，惟女性在落實「使用冷氣搭配電風扇」及「隨手關燈」的比例高於男性，男性則在落實「換裝高效率燈具」的比例高於女性。另兩性在「定期清洗冷氣濾網」及「汰換老舊家電」之落實度偏低。
6. 量化調查顯示，兩性在智慧家電的認知及應用並無顯著差異；從質化座談發現，兩性皆表示智慧家電除可提升生活便利及工作效率外，更降低家庭生活上的摩擦。

### (二)建議

### 1. 強化宣導定期清洗冷氣機濾網，提升用電效率

疫情期間，電器使用增加時數以「冷氣機」位居第三，僅五成二的民眾優先落實「定期清洗冷氣濾網」節電行為，另根據本次調查，約有 47.8% 民眾每月至少清洗 1 次冷氣機濾網，較 109 年(48.7%) 行為落實面減少約 0.9%，因此，建議加強宣導定期清洗冷氣機濾網效益，尤其是夏月每月清洗 1 次濾網，約可減少 10% 用電。

### 2. 提升節能產品省電效益認知，鼓勵民眾汰舊換新

多數女性表示「不清楚節電產品可以省多少電或選購方法」(19.2%) 及「不清楚哪些家電特別耗電」(15.3%) 所占比例較高，因此，建議宣導內容(例如節電文宣物)可強化女性對節能產品省電效益、老舊家電產品耗電及安全認知。

### 3. 推廣智慧家電應用，提升居家環境生活品質

現今通訊科技發達，各類節電行動應善用科技的便利，加強推廣民眾選購智慧家電或裝置智慧插座，除可提升生活品質及工作效率，另透過手機下載 APP 可視化用電，落實居家理能、聰明用電。