

經濟部104年度推動性別主流化執行計畫成果報告

壹、依據

- 一、行政院102年10月28日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫(103至106年度)」。
- 二、行政院104年6月30日核定修正「經濟部推動性別主流化執行計畫(103至106年度)」。

貳、計畫目標

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」(以下簡稱CEDAW)及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標
 - (一) 鼓勵民間企業董監事會採行三分之一性別比例原則，提升女性參與決策比率。
 - (二) 鼓勵女性進入環境、能源及科技領域，消除性別職業區隔。
 - (三) 鼓勵企業營造友善家庭的職場措施。
 - (四) 積極保障女性取得金融信貸、創業知能及市場機會的權利。
- 二、廣續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效
 - (一) 強化各機關性別平等專案小組之運作功能。
 - (二) 提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形。
 - (三) 施政規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料。
 - (四) 擴大性別預算檢視範圍及加強性別預算說明。
 - (五) 加強落實性別主流化訓練。

參、重要辦理成果

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化CEDAW及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標
 - (一) **關鍵績效指標1**：將「營造性別平等工作環境」納入相關企業表揚獎項項數(工業局、中企處、能源局)

1、目標達成情形

| 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----|------|------|------|------|
| | | | | |

| | | | | |
|----------|---------------|------|---|---|
| 項目 | | | | |
| 衡量標準 | 已納入相關企業表揚獎項項數 | | | |
| 目標值(X) | 5 | 6 | 5 | 6 |
| 實際值(Y) | 6 | 6 | - | - |
| 達成度(Y/X) | 120% | 100% | - | - |

2、重要辦理情形：

(1)本部工業局辦理國家品質獎及卓越中堅企業獎，納入鼓勵企業營造友善家庭之職場環境措施(如員工子女托育措施、育嬰留職停薪、家庭照顧假、彈性上下班等)，辦理情形說明如下：

- A. **國家品質獎**：「國家品質獎」已將「營造性別平等工作環境」納入評審標準檢視重點中，自(第24)屆開始採用，得獎之兩家企業(中國端子、興普企業)對落實性別平等均有優良表現，可供其它業者標竿學習。
- B. **卓越中堅企業獎**：第4屆卓越中堅企業暨潛力中堅企業遴選於104年1月受理企業申請，鼓勵企業積極營造性別平等工作環境，將「積極營造友善職場環境」增列於申請須知評選標準之「領導與經營策略」項目中。將於105年複審時，由性平委員擇優推薦營造友善職場環境候選企業名單，再由中堅企業發展推動小組決定營造友善職場優良中堅企業後，頒發獎狀予以表揚。

(2)本部中小企業處藉由將「性別平等工作環境」納入獎項評選標準，影響每年參選企業及得獎企業，加速其改善/重視營造性別平等工作環境，辦理情形說明如下：

- A. **國家磐石獎**：於評審項目「社會責任」項下，納入「營造性別平等工作環境」評量指標。(104年度46家參選企業，選出10家得獎企業。)
- B. **小巨人獎**：於評審項目「社會責任」項下，納入「營造性別平等工作環境」評量指標。(104年度63家參選企業，選出15家得獎企業。)
- C. **新創事業獎**：於104年3月25日之新創事業獎專家指導會議中，經由委員討論後決議將「營造性別平等工作環境」納入「新創事業獎」加分項目中。本屆獎項收件數達147件，其中共30家企業在「營造性別平等工作環境」項目中拿到加分，其重要成果包含實施「婦女生理假或產假」、「禁止性別歧視」、「設置育嬰室」、「薪資平等」、「升遷機會平等」等措施。

(3)本部能源局將「兩性節能參與」列入104年節約能源績優選拔活動評選指標，104年共有105家廠商報名參與，其中有16家廠商或單位有女性主管或同仁參與節能推動工作，占整體報名家數的15%。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部工業局辦理國家品質獎，目前僅就列入複審候選名單業者進行「營造性別平等工作環境」評核，將研議擴大至所有參獎者。為鼓勵獲選營造友善職場優良之中堅企業，將透過中堅企業頒獎典禮頒予獎狀表揚外，並規劃於平面或電子媒體進行報導，以積極推廣獲選企業之優良事蹟。
- (2)本部中小企業處持續配合推動將「營造性別平等工作環境」之加分事項，將於下屆新創事業獎說明會中加強宣導，鼓勵參賽企業實踐。
- (3)本部能源局於104年將「兩性節能參與」納入節約能源績優選拔活動評選指標，後續將持續加強宣導，鼓勵廠商營造性別平等工作環境。

(二) 關鍵績效指標2：「婦女創業飛雁計畫」協助成立女性新創事業達成件數(中企處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|------------|------|------|------|
| 衡量標準 | | 女性新創事業達成件數 | | | |
| 目標值(X) | | 20 | 20 | 30 | 30 |
| 實際值(Y) | | 31 | 49 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 155% | 245% | - | - |

2、重要辦理情形：本部中小企業處104年度積極協助女性新創事業，女性企業新設立計**49**家，前3大行業別以批發零售類為主(16家)，其次為餐飲服務類(5家)、資訊服務類(5家)，新設立企業資本額總計 7,040萬元，新增聘僱員工、創造就業機會120人。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部中小企業處未來除持續廣宣計畫資源外，將透過更多元管道，協助有需求的女性創業。
- (2)105年及106年之年度目標值，參酌前2年辦理情形，建議調整至**30**件。

(三) 關鍵績效指標3：「青年創業及啟動金貸款」女性獲貸比率(中企處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|--|------|------|------|------|
| 衡量標準 | 女性獲貸比率(%) 【當年度由信保基金提供保證並獲得銀行撥款之「青年創業及啟動金貸款」、「青年築夢創業啟動金貸款」及「青年創業貸款」女性新增案件數與當年度新增案件總數之比率】 | | | | |
| 目標值(X) | | 26 | 27 | 28 | 30 |
| 實際值(Y) | | 28.1 | 27.2 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 108% | 101% | - | - |

2、重要辦理情形：本部中小企業處推動「青年創業及啟動金貸款」女性獲貸比率之成果，截至104年12月底，青年創業及啟動金貸款、青年築夢創業啟動金貸款及青年創業貸款女性新增案件數為775件【啟動金貸款759件及青年創業貸款16件，約占當年度總件數2,846件之**27.23%**】，保證金額6.83億元(約占當年度保證金額25.87億之26.40%)，融資金額7.59億元(約占當年度融資金額28.75億之26.40%)。(備註：青年築夢創業啟動金貸款業於102年底結束申請。)

3、檢討及策進作為：本部中小企業處將規劃於計畫活動課程加強相關貸款宣導，讓女性企業主善加運用，並促請相關所屬單位辦理金融機構業務說明會，讓金融機構更加了解貸款內容，協助女性企業主取得融資，逐步提升女性獲貸比率，努力達成106年度女性獲貸比率30%之目標。

(四) 關鍵績效指標4：科專計畫之補助女性企業主申請案件件數(工業局、能源局、中企處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|--------|---------------|------|------|------|------|
| 衡量標準 | 補助女性企業主申請案件件數 | | | | |
| 目標值(X) | | 90 | 110 | 140 | 140 |
| 實際值(Y) | | 426 | 193 | - | - |

| | | | | |
|----------|------|------|---|---|
| 達成度(Y/X) | 473% | 175% | - | - |
|----------|------|------|---|---|

2、重要辦理情形：

- (1)本部工業局規劃運用科專計畫補助案，增訂女性企業主申請案之評估項目，重要辦理情形如下：
- A. 協助傳統產業技術開發計畫：於申請須知審查標準之註9中，納入若申請業者負責人為女性，於「審查項目」酌予優先考量。104年 CIRD 兩梯次與產學合作研發類別獲補助業者合計249家，其中女性負責人47家。
- B. 中小企業即時輔導計畫：持續於104年度申請須知之「伍、計畫審查-第三項審查評選項目及權重說明」中，納入申請個案業者負責人或計畫主持人為女性，若符合其中1項加2分之規定。104年度核定輔導個案共計300案，其中受輔導業者女性負責人計78案。
- C. 產業升級創新平台輔導計畫：本計畫申請廠商均依計畫書格式說明兩性平權政策及友善職場環境建置情形，104年度累計受理申請181件，屬女性企業主共16件，核定通過共5件。
- D. 數位內容產業發展補助計畫：於每計畫案審查之會前會簡報加入「廠商負責人為女性之申請個案可列入審查加分項目」。104年度共核定通過27案，其中2案為女性企業負責人。
- E. 生物技術研發成果產業化輔導計畫：104年度共收件21案，其中獲補助女性負責人3案。
- (2)本部中小企業處辦理104年度 SBIR 計畫，已核定補助54件女性企業主之研發申請案，政府補助金額5,376.9萬元，並帶動業界投入研發資金9,972.1萬元。
- (3)本部能源局執行業界能源科技專案104年度計畫共47家廠商(40件計畫)，其中4家廠商為女性企業主或總經理；另104年1月29日辦理「經濟部業界能專計畫104年度計畫履約與會計說明會」，共46家廠商超過81人與會，其中女性人數達60%。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部工業局辦理各類計畫之檢討及策進作為如下：

- A. 協助傳統產業技術開發計畫：105年於「計畫申請須知」持續納入若申請業者負責人為女性，並於「審查項目」酌予優先考量。
- B. 中小企業即時輔導計畫：本計畫規劃105年申請須知持續納入若申請個案業者負責人或計畫主持人為女性，於「審查項目」予以加分。
- C. 產業升級創新平台輔導計畫：本計畫將持續追蹤核定通過案件之公司負責人為女性之件數，以逐步降低性別隔離。
- D. 數位內容產業發展補助計畫：本計畫除持續於各項說明會中納入性別平等宣導，並將性別友善精神納入申請計畫書內；另就聘用女性擔任計畫主持人或提高女性投入比例，列為加分項目，以促使廠商開發案符合性別平權與性別主流化趨勢。
- E. 生物技術研發成果產業化輔導計畫：本計畫將持續於計畫審查會中，將公司負責人為女性納入考量。

(2)本部中小企業處業於SBIR計畫申請須知中增列「接受本辦法補助，請健全員工權益、落實性別平等，促進並保障女性就業機會」，且對於女性企業主之申請案件，納入評比之加分項目中，將於105年度持續推廣本計畫，鼓勵女性創業主申請研發案。

(3)本部能源局於104年8月25日完成修訂業界能源科技專案技術審議委員會議作業原則，對有落實「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)建立營造性別平等工作環境之申請單位於審查會議提供加分機制，俾利105年度持續推動並營造性別平等工作環境。

(4)105年及106年之年度目標值，參酌前2年辦理情形，建議調整為180件。

(五) 關鍵績效指標5：台北國際發明暨技術交易展國內參展作品其發明團隊含女性發明人之比率(智慧局)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|---|------|------|------|
| 衡量標準 | | [含女性發明人之國內參展發明團隊其作品數 / 國內參展發明團隊作品總數]*100% | | | |
| 目標值(X) | | 22 | 25 | 28 | 30 |
| 實際值(Y) | | 32 | 31.3 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 146% | 125% | - | - |

2、重要辦理情形：

- (1)本部主辦台北國際發明暨技術交易展，本展發明競賽區國內參展作品共計849件，發明團隊中含女性者有266件，比率達31.3%。
 - (2)本次展覽針對發明團隊有女性發明人1人以上者，於書面審查階段加2分作為鼓勵；另今年評審標準亦新增「性別友善性」，藉由導入性別主流化觀點，鼓勵研發活絡性別平等思維。
- 3、檢討及策進作為：本部智慧財產局將持續宣導並鼓勵更多含女性發明人團隊，踴躍報名參展。

(六) 關鍵績效指標6：辦理事業單位性別工作平等法勞動檢查比率(加工處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|-----------------------|------|------|------|
| 衡量標準 | | [檢查廠商家數/各園區內廠商數]*100% | | | |
| 目標值(X) | | 20 | 20 | 30 | 30 |
| 實際值(Y) | | 32 | 31 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 160% | 155% | - | - |

2、重要辦理情形：

- (1)本部加工處及所屬各分處辦理性別工作平等法勞動檢查（以下簡稱性別勞檢）工作，每年以檢查園區內20%公司家數為目標，本年度各園區內廠商數為369家，預定目標數為74家，實際完成檢查113家，檢查比例為31%，已超越預定20%之目標，本案達成度155%。
- (2)加工處及各分處性別勞檢辦理內容如下：
 - A. 輔導並檢視區內事業單位各種假別（生理假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等）記錄是否合乎勞動基準法及性別工作平等法之規定。
 - B. 要求事業單位提供該公司制定之性騷擾防治辦法書面影本，並檢視該辦法是否已於工作場所顯著之處(如公佈欄或員工出入口)公開揭示。
 - C. 依規定調查相關友善員工設施或措施之執行情形。例如：調查事業單位是否設置哺乳室、提供托兒設(措)施或其他友善員工作為，並進行新修法令及相關規定宣導。

D. 104年度加工處及所屬各分處進行性別勞檢工作均未發現違法情事。

3、檢討及策進作為：

(1) 將於105年賡續確實辦理事業單位性別工作平等法勞動檢查，以促進區內事業單位積極落實性別工作平權等相關作為。

(2) 105年及106年之年度目標值，參酌前2年辦理情形，建議調整為30%。

(七) 關鍵績效指標7：輔導性別意識融入計畫數(工業局)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|------------------------------------|------|------|------|
| 衡量標準 | | 依工業局當年輔導計畫實際將性別意識融入計畫中，並有實際案例提供者計算 | | | |
| 目標值(X) | | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 實際值(Y) | | 10 | 10 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 100% | 100% | - | - |

2、重要辦理情形：本部工業局於科專計畫規劃、執行與評估各階段，納入增進廠商性別意識概念，重要辦理情形說明如下：

- (1) **協助傳統產業技術開發計畫**：本計畫104年度「補助研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計」，計有16案通過並執行。
- (2) **台灣設計產業翱翔計畫**：本計畫透過辦理說明會與媒合洽商會活動5場次，積極協助宣導從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計思維，參與人數計有163家企業、218人次參與。
- (3) **金屬材料與應用產業整合推動計畫**：本計畫將「高效能電動高枝往復鋸」開發設計概念注入通用設計元素【輕量化】外觀塗料顏色選搭配，讓女性使用者更輕易操作及專屬客製化獨特的顏色，增進女性對於DIY產品採購使用的機會。
- (4) **智慧型自動化產業推動計畫**：本計畫104年度完成FCCL智動化運載管理系統、水五金6軸研磨拋光機器手臂開發及高負載智慧自動化鋼珠搬運上下料機器人系統開發等輔導案。由於導入機器手臂等設施後，原為體力消耗極大之工作，可有效降低女性勞工長時間進行高荷重作業的職業傷害，以鼓勵女性員工投入職場。

- (5) 發展高品級自行車產業計畫：本計畫開發適合女性需求之可翻轉組裝的車架乙款，提升女性消費者騎乘意願，並舉辦自行車衍生商品設計比賽，參賽類別包含男/女性整合系列商品。
- (6) 紡織相關產業品質奠基與設計提升輔導計畫：本計畫計開發性別平權化之新機能或時尚紡織新產品共46項。
- (7) 服飾相關產業創意增值計畫：本計畫開發符合女性商品2系列6款，並協助2家(位)以上女性設計師進行品牌形象推廣。
- (8) 紡織產業發展推動與輔導計畫：本計畫開發兼具機能性與高值化之性別平權化紡織新產品共6項。
- (9) 推動新穎時尚 LED 燈具計畫：本計畫辦理「2015 鐙炬獎」創意照明燈具設計競賽，以提供 LED 元件或模組為素材。經統計勝出作品中，計有6件參賽團隊為女性（優勝、佳作各3件），其中1件參賽團隊作品（綿羊燈）更獲得國內廠商青睞，取得實際進廠實習機會，共同參與 LED 新穎燈具商品化開發，助益提升未來職場就業競爭優勢。
- (10) 新興顯示暨太陽光電產業發展推動計畫：本計畫協助台灣顯示器聯合總會(TDUA)舉辦「顯示器元件產品技術獎(Gold Panel Awards 2015)」，並於簡報中放入性別主流化宣傳內容，向協會會員廠商進行性別平權之積極推廣，鼓勵廠商推薦女性同仁代表參賽；另於複審會議代表簡報中放入性別主流化宣傳內容，持續向協會會員廠商進行性別平權之推廣。

3、檢討及策進作為：

- (1) 協助傳統產業技術開發計畫、台灣設計產業翱翔計畫：將持續協助宣導從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計思維。
- (2) 金屬材料與應用產業整合推動計畫：將由廠商目標市場切入女性產品使用者，尤以在農藝及清潔人員多數為女性成員，先行產品使用推廣實際感受下，再逐漸擴張一般女性使用者。
- (3) 智慧型自動化產業推動計畫：為擴大營造性別平等工作環境，擬於未來生產力4.0計畫中，鼓勵企業積極營造性別友善職場環境相關規定。
- (4) 發展高品級自行車產業計畫：105年度將專注投入於開發符合女性使用的折疊小徑車產品設計。

- (5) 紡織相關產業品質奠基與設計提升輔導計畫：持續依據不同性別對於紡織品之需求，進行設計開發，並製作兼具機能與美學之紡織品。
- (6) 服飾相關產業創意加值計畫：將持續輔導服飾相關業者，結合地方文化特色素材及性別主流化概念，開發符合多元性別之特色商品。
- (7) 紡織產業發展推動與輔導計畫：於機能性運動休閒相關紡織品中，融入性別平權概念，開發多元性別之機能性高值化紡織品。
- (8) 推動新穎時尚 LED 燈具計畫：為增進未來新穎創新產品設計研發過程，導入女性使用需求出發之通用設計思維，並持續將國內優秀女性創新設計構想納入產品開發中，進而提升未來女性職場就業競爭力。
- (9) 新興顯示暨太陽光電產業發展推動計畫：持續於計畫中推廣性別主流化內容，鼓勵協會會員廠商增進兩性平權相關作為。

(八) 關鍵績效指標8：增進人培計畫學員性別意識培力(工業局、能源局)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|----------------------------------|--------|--------|--------|
| 衡量標準 | | 計畫人培課程、刊物、說明會，發送性別廣宣內頁或標竿廠商案例之份數 | | | |
| 目標值(X) | | 13,600 | 13,800 | 14,000 | 14,200 |
| 實際值(Y) | | 14,103 | 14,648 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 104% | 106% | - | - |

2、重要辦理情形：

- (1) 本部工業局運用人才培訓課程進行性別意識培力，依每年度培訓學員數，每人發送1份廣宣資料計算，104年度本局共發放12,748份宣導品；上開宣導品中包含中長期養成班400位學員，參與之1小時性別主流化課程在內。
- (2) 本部能源局於辦理電力工程行業專業技術人員訓練課程時，於培訓資料加入性平宣導文件，共發放1,900份，以增進與會人員之性別意識培力。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部工業局未來將持續運用工業局人才培訓課程，置入性別平等教材及廣宣品，以廣宣性別平權概念。
- (2)本部能源局於辦理培訓課程時，將持續提供性平宣導文件，以增進與會人員性別意識，並於課程規劃上，考量學員需求(如開課時間、教材、報名方式、講師風格等)進行調整，並洽詢有親善婦女之課程場地(如：附設育嬰室、哺乳室、尿布台或親善婦女車位等)，以鼓勵女性參與。

(九) 關鍵績效指標9：智慧財產業務宣導或訓練之女性參訓率(智慧局)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|--------------------------------|------|------|------|
| 衡量標準 | | [參加宣導或訓練之女性人數/參加宣導或訓練總人數]*100% | | | |
| 目標值(X) | | 31 | 37 | 45 | 45 |
| 實際值(Y) | | 49 | 52 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 158% | 141% | - | - |

2、重要辦理情形：本部智慧財產局本年度持續透過「專利法令說明會」、「著作權宣導活動」、「商標法令說明會」、「專利資料庫檢索與應用研討會」之宣導活動，以問卷調查辦理性別統計及差異分析，瞭解不同性別對宣導之需求，辦理情形分別如下：

- (1)專利法令說明會：本年說明會內容為「專利舉發審查基準與實務介紹」、「專利侵權訴訟案例探討」，全國分臺北、新竹、臺中、臺南及高雄等地舉辦5場次，共計385人出席，其中女性119人，占總出席人數比率30.9%。
- (2)著作權宣導活動：男性參與人數為743人(占42.2%)，女性為1,018人(占57.8%)，經檢定兩性在「著作權認知程度」及「職業別」無顯著差異。為促進男性參與活動情形，本年度參考103年度統計資料(男性獲取資訊來源主要為網路)，除加強於本局研討會登錄中心發布宣導活動訊息，並函請相關單位協助將活動資訊置於網路公告，有效提升男性參與人數。出席比例以「需加強部分」分析，兩性選擇「生活例證」比例偏高，其他部分經進一步檢定，發現女性比男性更重視「合

理使用判斷」的解說，男性則比女性更希望瞭解「侵害著作權的後果」。

- (3)商標法令說明會：本年度於臺北、臺中、臺南及高雄共辦理4場次，計273人次，女性出席人數(157人，57.50 %)較男性出席人數(116人42.50 %)為高，顯示女性從事公司商標法務或代理申請商標業務性別比例高於男性，可知在申請商標註冊領域，女性已具備商標法令或利用本局各項商標資訊服務之職能。另從問卷回收比例觀之，女性參與者問卷回收比例為93.97%，亦較男性58.62%為高，顯示女性對於掌握申請商標註冊專業資訊及提供業務相關意見回饋較為主動積極。
- (4)專利資料庫檢索與應用說明會：本說明會計有241人次與會，其中男性143人，占出席人員59 %，女性98人，占比41 %，男女比例差異屬於可接受範圍。經進一步檢視「職業別」之性別統計，顯示事務所及企業界類別之女性參與比率較高，而個別申請人、機關學校及其他類別則是男性參與比率較高，應是女性從事法、商及行政工作較多，而男性從事理工、研發工作較多所致。
- (5)綜上，各項活動參加人數總計2,660人，其中女性計1,392人，參訓率為52%。

3、檢討及策進作為：本部智慧財產局各業務宣導經依性別統計分析檢視結果，策進作為分別如下：

- (1)專利法令說明會將加強宣導女性從業人員參加說明會，提升智財專業能力。
- (2)著作權宣導活動未來將參考問卷分析結果，請講師將議題多與生活例證連結，並考量兩性參與宣導說明會之意見與需求，提高兩性對智慧財產權知能取得的友善性。
- (3)商標法令說明會由參與商標法令宣導之業務性別及人數資料分析，顯示女性掌握申請商標註冊專業資訊及執行相關業務之職能與男性相當，且較主動積極。未來將持續透過問卷調查，瞭解兩性對法令說明會內容之意見與需求，持續營造兩性友善申請商標註冊環境。
- (4)專利資料庫檢索與應用說明會檢視本研討會之內容以專利檢索為主，多應用於理工及研發工作，故此性別差異應屬合理範圍，惟日後仍會加強法、商業界之宣導作業，賡續提升女性參與比率。
- (5) 105年及106年之年度目標值，參酌前2年辦理情形，建議調整為45%。

(十) 關鍵績效指標10：環境、資源、科技、領域業務宣導、訓練、研討會女性參訓率(技術處、水利署、礦務局、地調所)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|----------------------|------|------|------|
| 衡量標準 | | [女性參加人數除以總參加人數]*100% | | | |
| 目標值(X) | | 23 | 26 | 29 | 33 |
| 實際值(Y) | | 25.2 | 29.4 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 110% | 113% | - | - |

2、重要辦理情形：

- (1)本部技術處104年度法人科專女性參訓比率為29%(男160,467人/女67,082人)，已達104年度目標值。
- (2)本部水利署為鼓勵女性進入科技領域，104年度由所屬各河川局辦理防災教育訓練計20場次，總計1,541人參與，其中女性參與人數計378人，占24.53%。
- (3)本部礦務局業於104年10月21日辦理土石採取法令及砂石業務訓練課程時，一併宣導有關性別平等觀念並發送相關教育光碟影片，以期促進性別平等正確價值觀，總計36人參與，其中女性參與人數計10人，占27.8%。
- (4)本部中央地質調查所104年度辦理地質業務推廣說明會16場次、專業課程教育訓練及專題演講等43場次、研討會9場次，共計68場次，參加人數男性2190人，女性924人，總計3114人，女性參訓率為29.67%，已達目標值。
- (5)綜上，各項活動參加人數總計232,240人，其中女性計68,394人，參訓率為29.4%。

3、檢討及策進作為：本部技術處持續依各年度目標值，要求科專執行單位提升女性參訓率；本部水利署依105年度目標值賡續執行；本部礦務局建議其相關單位能提供更多元、更活潑的性別平等教材或宣導資料，以期增加日後宣導內容的吸引力及提升參與率；本部中央地質調查所將持續於辦理教育訓練及研討會等相關活動時，保障女性參加名額為活動名額三分之一，如女性報名人數不足三分之一再由男性報名者遞補。

(十一) 關鍵績效指標11：辦理中小企業、加工出口區廠區性別培力課程場次(中企處、加工處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|------------|------|------|------|------|
| 衡量標準 | 辦理性別培力課程場次 | | | | |
| 目標值(X) | | 29 | 29 | 40 | 40 |
| 實際值(Y) | | 30 | 45 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 103% | 155% | - | - |

2、重要辦理情形：

(1)本部中小企業處於全台9縣市辦理婦女創業育成課程16場次，共計1,350人次。

(2)本部加工處及所屬各分處104年度重要辦理情形如下：

- A. 加工處及所屬各分處為向公務同仁及區內事業單位員工加強宣導性別工作平等法中關於禁止性別歧視、防治職場性騷擾及促進工作平等措施等規定，積極辦理有關性別工作平等法令之宣導會。
- B. 104年度加工處及所屬各分處共計辦理29場性別培力課程，其中重要場次辦理情形茲簡述如下：
- a. 業於104年5月11日辦理「性別工作平等法宣導會」，邀請區內事業單位及工會派員參加，以強化性別意識培力、協助營造友善職場環境。
 - b. 臺中分處業於104年6月8日辦理「兩性平權--現代職場兩性相處藝術」及舉辦「防患勞工長期工作過重法令宣導會」，並於會中發送人資主管「雇主設置員工專用哺(集)乳室參考指引」手冊。
 - c. 高雄分處業於104年4月2日辦理「職場平權暨性騷擾防治宣導會」及104年7月21日辦理「性別工作平等及勞動法令宣導會」。
 - d. 中港分處業於104年6月23日舉辦「104年性別工作平等—工作生活平衡優良企業經驗分享」，加強對區內事業單位性別工作平等業務宣導。
 - e. 屏東分處於104年3月12日邀請台北大學郭玲惠教授講授「性別工作平等法修正與因應」。
- C. 除上述辦理性別工作法令宣導會外，本部加工處亦配合區內大型活動(例如：104年分別於慶祝五一勞動節慢跑活動及加工處區慶健走活動中，辦理性別工作平等法有獎問答)，針對區內事業單位員工及民

眾宣導性別工作平等法令等相關規定，以加強加工出口區事業單位員工之性別意識培力。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部中小企業處依學員意見修正課程內容及導師名單，並透過多元管道持續廣宣，以增加參訓人次。
- (2)本部加工處及所屬各分處辦理加工出口區廠商性別培力課程，104年度均確實依據本計畫所訂之目標辦理，將於105年賡續積極辦理事業單位性別培力課程，並配合區內大型活動加強宣導性別工作平等法等相關法令，以加強並落實加工出口區事業單位員工之性別意識。
- (3)105年及106年之年度目標值，參酌前2年辦理情形，建議調整為40。

(十二) 關鍵績效指標12：辦理績優團體評鑑及績優企業表揚將「董（理）監事單一性別至少達成1/3性別比率」納入評定指標加分之項數(技術處、中部辦公室、工業局、標準局)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|---------------------------------------|------|------|------|
| 衡量標準 | | 將「董（理）監事單一性別至少達成1/3性別比率」納入各項評定指標加分之項數 | | | |
| 目標值(X) | | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 實際值(Y) | | 4 | 4 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 100% | 100% | - | - |

2、重要辦理情形：

- (1)本部技術處104年度辦理「總統創新獎」徵選，已將「董（理）監事單一性別至少達成1/3性別比率」、「員工人數單一性別至少達成1/3性別比率」與其他營造性別平等工作環境指標納入評審指標中。本項指標已依據委員建議，由加分項目改列為占分項目。
- (2)本部工業局辦理國家品質獎，已將「董（理）監事單一性別至少達成1/3性別比率」及「營造性別平等工作環境」納入評審標準檢視重點中，並自本(第24)屆開始採用，得獎之兩家企業(中國端子、興普科技)對落實性別平等均有優良表現，可供其它業者標竿學習。

- (3)本部中部辦公室辦理優良觀光工廠的觀光部門員工單一性別比例達1/3，列入遴選優良觀光工廠評分項目，另中華民國觀光工廠促進協會理監事計21人，男性14位，女性7位，女性性別比率為33%；另辦理將市集自治會成員單一性別達1/3性別比例，納入樂活菜市仔計畫評核指標之加分項目。本年度有32處市集自治會達三分之一性別比例，達總評核市集86處之37%。
- (4)本部標準檢驗局自103年起第15屆「全國標準化獎」之甄選作業，已將參加甄選機關(構)、團體、公司之「董(理)監事單一性別至少達成1/3性別比率」納入評定指標加分之項目，104年第16屆「全國標準化獎」該項目仍以加分方式鼓勵甄選者。

3、檢討及策進作為：

- (1)本部技術處因部分中小企業規模較小，並無設置董監事會，為評分的公平性，未來可思考以營造性別平等工作環境指標之總體達成率來計算分數。
- (2)本部工業局業將國家品質獎105年度修正實施要點報送行政院核定，將持續將「董(理)監事單一性別至少達成1/3性別比率」納入評審標準中檢視。
- (3)本部中部辦公室持續推動將市集自治會成員組成達三分之一性別比例，納入評定指標之加分項目並加重加分占比。
- (4)本部標準檢驗局未來將配合院會政策，並視推動情形，朝向將該項目修正為占分項目方向努力。
- (5)本項指標於103年至106年實施期程間，前2年以加分方式鼓勵，視推動情形，於2年後滾動式檢討修正為占分項目，再朝逐年增加占分比率方向努力；又本項指標105年目標值已核定調整為3。【註：配合工業局國家品質獎自104年起整併為國家卓越經營獎(2年辦1次)】

(十三) 關鍵績效指標13：提升能源領域研究計畫具決策能力之女性中高階主管人員比率(能源局)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----|----|------|------|------|------|
| | | | | | |

| | | | | |
|----------|----------------------------------|------|----|----|
| 衡量標準 | 〔能源領域女性中高階主管人數/能源領域中高階主管人數〕*100% | | | |
| 目標值(X) | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 實際值(Y) | 25.9 | 27.9 | - | - |
| 達成度(Y/X) | 118% | 121% | - | - |

- 2、重要辦理情形：本部能源局於能源領域研究計畫中，積極培育具決策能力之女性中高階主管人員(包含：研究員級、副研究員級)，104年度女性中高階主管人員比率為**27.9%**。(備註：女性副研究員級以上人數【386】/〔女性副研究員級以上人數【386】+男性副研究員級以上人數【996】〕)
- 3、檢討及策進作為：本部能源局於能源領域相關的研究計畫中，積極培育女性助理研究員級人員，以儲備中高階主管人才。

二、廣續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效

(一) 關鍵績效指標1：性別主流化訓練參訓率(%)(人事處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|---|------|------|------|
| 衡量標準 | | 〔本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數 / 本機關及所屬機關職員總數〕×100% | | | |
| 目標值(X) | | 82 | 83 | 84 | 85 |
| 實際值(Y) | | 89 | 90.5 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 109% | 109% | - | - |

- 2、重要辦理情形：本部各所屬機關推動性別主流化訓練參訓率，詳如下表：

| 機關 | 職員數 | 職員參訓數 | 參訓率(%) |
|-----|-----|-------|--------|
| 部本部 | 466 | 379 | 81.3% |
| 工業局 | 209 | 195 | 93.3% |
| 貿易局 | 250 | 233 | 93.2% |
| 智慧局 | 631 | 592 | 93.8% |
| 標檢局 | 950 | 927 | 97.6% |
| 中企處 | 112 | 100 | 89.3% |
| 加工處 | 321 | 321 | 100.0% |
| 地調所 | 70 | 66 | 94.3% |

| | | | |
|-----|------|------|--------|
| 水利署 | 1774 | 1555 | 87.7% |
| 礦務局 | 142 | 103 | 72.5% |
| 國營會 | 88 | 88 | 100.0% |
| 投審會 | 44 | 37 | 84.1% |
| 貿調會 | 29 | 20 | 69.0% |
| 能源局 | 146 | 121 | 82.9% |
| 合計 | 5232 | 4737 | 90.5% |

3、檢討及策進作為：本部因部分機關規模較小，較少辦理獨立訓練，或因人員工作性質以公（出）差居多，難以配合訓練時間等等，導致參訓率較低；未來針對前開情形將著重數位學習之宣導，以克服經費及時間問題。

(二) 關鍵績效指標2：中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數(研發會、技術處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|---|------|------|------|------|
| 衡量標準 | 本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數 (註：性別考核指標係指為衡量性別目標達成情形所訂之績效指標。) | | | | |
| 目標值(X) | | 13 | 3 | 4 | 3 |
| 實際值(Y) | | 10 | 5 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 77% | 167% | - | - |

2、重要辦理情形：5件計畫名稱如下表：

| 項次 | 主辦機關 | 計畫名稱 |
|----|----------|------------------------|
| 1 | 國際貿易局 | 臺灣產業形象廣宣計畫 |
| 2 | 加工出口區管理處 | 產業園區創新整合躍升計畫 |
| 3 | 中央地質調查所 | 「山崩潛勢評估與觀測技術防災應用」 |
| 4 | 中央地質調查所 | 重要活動斷層構造特性調查計畫 |
| 5 | 礦務局 | 開發蛇紋石多元化工業材料之應用研究(4/4) |

(1)本部國際貿易局106年度新興中長程個案計畫(公共建設及社會發展類)之「臺灣產業形象廣宣計畫」，該計畫已進行性別影響評估，於計

畫書中明列性別目標，並請民間性別平等專家學者填寫性別影響評估檢視表(程序參與部分)。

- (2)本部加工出口區管理處為將性別主流化藉由政策推動以落實園區，執行104年「產業園區創新整合躍升計畫」要求專案執行團隊成員單一比例均應達1/3以上；透過專家座談會、人資主管聯誼會與技術交流會等場合宣導，並以產學合作形式型塑性別友善職場，後續將持續進行檢討與追蹤。
- (3)本部中央地質調查所執行「山崩潛勢評估與觀測技術防災應用」計畫，從人力招募、人才培訓、室內辦公環境及野外地質調查勘查作業中，考慮不同性別之任用及管理情形，要求廠商配合政府之性別平等政策，儘量避免性別比例超過1/3，創造兩性的友善職場與妥善家庭計畫；另於「重要活動斷層構造特性調查計畫」藉由產學合作，將盡力促請受委託辦理之學界，加強宣導與推廣，鼓勵兩性參與本計畫，並將秉持行政院性平政策綱領之要求，執行友善職場工作方案，並於合約中明定執行單位、委辦研究辦理單位或是外包人員，配合政府之性別平等政策，建構性別平等的工作環境。
- (4)本部礦務局辦理「開發蛇紋石多元化工業材料之應用研究(4/4)」計畫採購契約中訂定性別平等相關條款，研究團隊及培育碩博士生持續注意性別平衡，落實性別友善職場之觀念與作為。

(三) 關鍵績效指標3：性別統計指標項目新增數(統計處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|---------------------------------|------|------|------|
| 衡量標準 | | 本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數 | | | |
| 目標值(X) | | 22 | 11 | 11 | 9 |
| 實際值(Y) | | 22 | 11 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 100% | 100% | - | - |

- 2、重要辦理情形：本部統計處104年配合新增能源產業溫室氣體減量管理專業人才培訓課程性別統計等11張統計表(詳如下表)，並公布於本部性別統計專區。(網址：

http://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/Content.aspx?menu_id=6716)

| 編號 | 編製單位 | 表名 |
|----|-------|----------------------------|
| 1 | 能源局 | 能源產業溫室氣體減量管理專業人才培訓課程性別統計表 |
| 2 | 工業局 | 工業局人才培訓計畫性別統計表（產業政策組） |
| 3 | 工業局 | 科技計畫(專案計畫)研究人員性別統計（產業政策組） |
| 4 | 工業局 | 資訊應用服務人才培訓性別統計表 |
| 5 | 工業局 | 設計人才培訓性別統計 |
| 6 | 工業局 | 數位內容學院計畫人才培訓課程性別統計 |
| 7 | 工業局 | 經濟部工業局所轄各工業區廠商員工性別統計(工業區組) |
| 8 | 工業局 | 工業局國際參與性別統計表 |
| 9 | 礦務局 | 礦場安全及教育訓練受訓人員性別統計表 |
| 10 | 礦務局 | 礦災受災情形性別統計 |
| 11 | 地質調查所 | 地調所委外計畫研究人員性別統計 |

3、檢討及策進作為：本部統計處未來將持續充實本部性別統計資料及分析，以供外界參考運用。(目前計有93張統計表)

(四) 關鍵績效指標4：性別影響評估計畫預算比重增加數(會計處)

1、目標達成情形

| 項目 | 年度 | 103年 | 104年 | 105年 | 106年 |
|----------|----|---|------|------|------|
| 衡量標準 | | 比重=〔性別影響評估計畫預算編列數 / (機關預算數-人事費支出-依法律義務必須編列之支出)〕×100% 增加數=當年度比重-前年度比重 | | | |
| 目標值(X) | | 1.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| 實際值(Y) | | 0.67 | 2.99 | - | - |
| 達成度(Y/X) | | 45% | 598% | - | - |

2、重要辦理情形：

- (1) 104年度比重：22.96%。分子19,019,389千元，分母82,853,046(95,788,675-8,315,187-4,620,442)，比率22.96%。
- (2) 103年度比重：19.97%。分子16,453,182千元，分母82,390,485(93,914,959-8,380,162-3,144,312)，比率19.97%。
- (3) 增加數：**2.99%**。(22.96%-19.97%=2.99%)

- 3、檢討及策進作為：本部會計處將賡續請各機關(單位)、基金於概算之籌編，除應注重主管業務範圍內各中長程個案計畫、法律案之性別影響評估結果外，並應持續關照性別平等政策綱領、行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫及消除對婦女一切形式歧視公約有關促進性別平等工作之需求，其中經性別影響評估檢視屬直接受益需優先推動之計畫，應在各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算。

肆、其他重要執行檢討及策進作為

一、本部性別平等專案小組運作情形

- (一)本部性別平等專案小組104年度共計召開3次會議，完成審議報告事項6案、討論事項4案。
- (二)完成審議之議案包含「本部及所屬機關(構)103年度推動性別主流化執行計畫成果」、「本部主管105年度性別影響評估計畫預算編列情形」、「本部主管105年度性別預算編列及103年度性別預算執行情形」、「本部國際貿易局結合本部國合處、投資處及經貿談判辦公室等之資源，研擬推動性別平等相關業務之可行方案」等重要議題。

二、本部性平宣導辦理情形

(一) 賡續辦理性騷擾防治或保護等議題宣導

本部就性騷擾宣導部分，依據「經濟部性騷擾防治申訴調查及懲戒處理要點」賡續辦理相關業務，並於104年3月12、13日「性別主流化基礎研習班」課程中，規劃性騷擾與婦女暴力行為防治或保護等相關議題，使同仁具備性騷擾防治之基本概念，與了解申訴管道及懲戒規定。

(二) 提升與建立駐外人員性別主流化概念

- 1、本部104年度為提升與建立駐外人員性別主流化概念，於「經濟部駐外經濟商務機構105年第1梯次外派人員職能研習班」中規劃性別主流化相關課程，並業於104年12月15日辦理完畢，敦請臺灣警察專科學校張瓊玲教授講授「我國目前的性平政策及作為(含CEDAW)」課程。
- 2、於本部「駐外機構人員調部服務研習班」(2梯次)發閱性別主流化宣導資料，並鼓勵駐外人員參加實體或數位之性別教育研習；以104年度辦理之「性別主流化基礎研習」、「性別主流化進階研習」、「CEDAW 與友善性別環境」、「女性領導研習班」，及本部開設之性別教育數位學習研習班為例，每項班期均有駐外人員參與受訓。

(三) 辦理「蘆葦之歌」電影賞析

為推動本部暨所屬機關同仁性別主流化訓練，強化同仁性別意識，倡導性別平權觀念，本部於104年10月20日(星期二)假光點華山電影院辦理「蘆葦之歌」電影賞析，計有130人參加。

伍、其他重要或特殊具體事蹟

一、104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

(一)參加104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，經書面及實地考核，獲評第2組甲等第1名(總分89.05分，本部同組各機關【含本部、外交部、國防部、財政部、法務部、交通部、文化部、科技部等8部】平均分數為77.88分)。

(二)本部能源局以「以創新機制帶動業務面創新做法之三【培】機制」榮獲「性別平等創新獎」。

二、推動性別平等教材研發及師資人力充實

(一)為強化培育產業政策規劃及執行人員教育訓練之宣導範本，本部工業局已完成性別意識培力課程教材設計，內容涵蓋性別主流化發展歷程、性別政策制定流程、性別預算、性別統計、性別影響評估及性別意識培力與機制等解析與實務運用案例共7章節，藉以提升產業專案計畫規劃及執行人員與主管產業之從業人員之性別意識。

(二)本部能源局編制「性別主流化宣導暨推動手冊」，內容涵蓋性別平等目標、性別政策與推動策略、性別主流化運作方式、能源局性別平等推動目標、執行作法與辦理事項、性別影響評估、性別預算、性別統計等章節，藉由性別意識培力教材推廣並提升能源領域性別意識。

(三)本部依本部性別平等專案小組103年度第2次會議紀錄決議落實性別平等教材研發及師資人力充實一案，辦理多樣化性別平等課程(包括教材蒐集及師資培育)，並注意避免教材內容侵害他人著作權；另每年持續辦理性別主流化基礎及進階研習課程、CEDAW 相關議題及女性領導等相關班期，俾利培育本部性別平等師資。