

經濟部 108 年度性別平等成果報告

壹、整體目標與重點

本部性別平等推動計畫係以性別平等政策綱領為藍本，性別議題為導向，整合運用性別主流化工具策略，研訂執行促進性別平等的相關政策與措施，致力達成下列目標：

- 一、提升女性經濟力—提升女性勞動參與率，縮小兩性薪資差距。
- 二、去除性別刻板印象與偏見—消除男女任務定型的偏見、提高民眾對多元性別及家庭的認識。
- 三、強化高齡社會之公共支持—支持高齡者積極參與社會、延緩老化並預防失能、減輕女性照顧負擔。
- 四、促進公私部門決策參與之性別平等—提升公、私部門女性決策參與比例，促進資源合宜分配。
- 五、加強性別觀點融入本部及所屬各機關業務—強化性別平等政策與措施之規劃、執行及評估，促進實質性別平等。

貳、性別議題之年度成果

一、院層級議題

- (一) 性別議題 1—提升女性經濟力：提升女性勞動參與率、縮小兩性薪資差距。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
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。 二、重塑中高齡	提升 30-39 歲及 50-59 歲女性勞動參與率，使未來四年之增長幅度，皆不低於前三年之平均增幅。	促進婦女創(就)業	一、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。 二、辦理提升女性專業知能之培力課程，以促進女性創(就)	一、協助成立女性新創事業年度目標為 80 家，實際協助達 100 家，達成率 125%。 二、辦理提升女性專業知能之培力課程培訓人次年度目標為

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>勞動價值，避免女性提早退休。</p> <p>三、縮小職業性別隔離及薪資差距。</p>			<p>業。</p> <p>三、樹立女性創業典範，以推廣女性創業、激勵潛在女性創業者，並推薦至各界，加強女性創業信心，提升女性創業實踐力。</p> <p>四、透過諮詢、診斷、陪伴式輔導等輔導措施，於微型企業面臨相關法規問題時，提供解決建議，使其降低經營風險。(以專線電話及資通訊科技應用等工具，協助微型企業線上即時諮詢與協處服務，提供問題解決建議，使其降低經營風險)</p> <p>五、協助臺灣具外銷能力之女性企業家開拓國際貿易市場，促進女性企業透過網路進入國際市場。</p>	<p>2,170人，實際達成培訓女性2,582人，達成率119%</p> <p>三、樹立女性創業典範年度目標為15家，實際遴選及推薦女性創業家17家，達成率113%。</p> <p>四、提供微型企業線上諮詢與協處服務案次年度目標服務800案次，實際服務803案次，已達成年度目標值。</p> <p>五、於「台灣經貿網 (Taiwan Trade)」設立英文版「台灣婦女企業網」，展示女性企業主產品資訊，俾利於國際買主快速瀏覽搜尋合作對象。年度目標預計瀏覽25,000人次，實際瀏覽達25,467人次，</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
				已達成年度目標值。
		營造性別平等友善職場	<p>一、推動性別主流化標竿廠商，將不同規模的廠商、企業採用不同的協助措施(分層辦理)，並納入篩選機制中，誘發提升女性經濟力。</p> <p>二、規劃於加工出口區試辦友善職場入廠輔導，以瞭解事業單位對於友善職場推動情形，並邀請專家學者及召集業務單位組成專案輔導小組，針對事業單位落實性別平等、健康保護、勞動法令、職場平權等執行入廠輔導，以提升友善職場環境。</p> <p>三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評分項目。</p>	<p>一、樹立性別主流化標竿廠商，預計於109年完成遴選6家標竿廠商(評選作業：2年/次)，108年度依照企業規模及採用不同的協助措施，初步完成推薦20家廠商，後續由評選委員進行評選。</p> <p>二、於加工出口區試辦友善職場入廠輔導家數年度目標7家，實際入場輔導9家，達成率128%。</p> <p>三、將「營造性別平等友善職場工作環境」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制之評選準則占分項目年度目標值為6項，實際達成6項，已達年度</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>四、運用科專計畫，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，並納入審查說明項目。</p>	<p>目標值。 四、申請計畫書中提出「營造性別平等工作環境」規劃作法之廠商家數年度目標值預定5家，實際達成5家核定通過計畫之廠商於計畫書中完成訂定，已達年度目標值。</p>
		<p>推動彈性工作時間地點</p>	<p>一、將「彈性工作時間地點、薪資結構、性別薪資差異等」納入加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查訪查重點，以促進事業單位推動彈性工作時間地點。</p> <p>二、將「彈性工作時間地點」指標納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商推動彈性工作時間地點。</p> <p>三、將「推動彈性工作時間地點」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業</p>	<p>一、辦理加工出口區事業單位性別工作平等法勞動檢查家數年度目標值為80家，實際實施勞動檢查109家次，達成率136%。</p> <p>二、將「彈性工作時間地點」納入輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之年度目標7項，實際達成7項，已達成年目標值。</p> <p>三、發送「推動彈性工作時間地點」相關文宣資料份數年度目標50,000份，實際發送55,898份，達成率112%。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>推動彈性工作時間地點。</p> <p>四、請本部所屬事業機構落實實施彈性上下班措施，並視需要自行訂定彈性上下班時間或經勞資協議進行工作時間彈性調配(包括開放員工因哺育3歲以下子女申請縮減工時措施)。</p>	<p>四、本部所屬事業機構除部分工作性質實施輪班制(如給水廠、淨水場操作人員、加油站、煉油廠或保全人員)外，餘均已落實彈性上下班及彈性工作時間。</p>
		<p>促進二度就業</p>	<p>一、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，以促進二度就業。</p> <p>二、辦理傳統市場攤商教育訓練或活動，宣導攤商經營者僱用二度就業婦女。</p> <p>三、將「鼓勵企業僱用二度就業婦女」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵</p>	<p>一、增列「僱用二度就業婦女」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數年度目標為5項，實際完成5項，已達成年度目標值。</p> <p>二、針對傳統市場攤商經營者宣導僱用二度就業婦女場次年度目標為4場次，實際完成4場，已達成年度目標值。</p> <p>三、發送「鼓勵企業僱用二度就業婦女」相關文宣資料份數年度目標50,000份，實際發送55,898份，達成率112%。</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			企業僱用二度就業婦女。	
		避免提早退休	<p>一、將「僱用中高齡勞工」指標納入相關輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則，以鼓勵企業/廠商僱用中高齡勞工。</p> <p>二、將「鼓勵企業僱用中高齡勞工」納入推動性別平等相關文宣資料，並於科技計畫之計畫說明會、座談會、人才培訓課程及輔導廠商時發送，以鼓勵企業僱用中高齡勞工。</p>	<p>一、增列「鼓勵企業僱用中高齡勞工」於輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則之項數年度目標為4項，實際完成4項，已達成年度目標值。</p> <p>二、發送「鼓勵企業僱用中高齡勞工」相關文宣資料份數年度目標50,000份，實際發送55,898份，達成率112%。</p>
		改善科系/職場性別隔離	<p>一、提升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，鼓勵女性進入智慧財產領域。</p> <p>二、辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講，增進廠商性別意識，促進廠商加速改善性別隔離情形。</p>	<p>一、提升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例，年度目標值為30%，實際比例達41.81%，已達成年度目標。</p> <p>二、於本部所轄工業區，辦理性別主流化及改善性別隔離等議題之專題演講場次。年度目標為40場，實際辦理78</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
			<p>三、於本部、各事業機構網站及本部所屬事業機構永續報告書揭露其員工、主管性別比例資料，以瞭解性別落差。</p> <p>四、辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)，以瞭解性別落差。【加工處】</p>	<p>場，達成率195%</p> <p>三、公開本部所屬事業機構員工、主管性別統計資料，持續於本部性別統計專區提供事業機構員工及主管性別比例資料。各事業機構持續編製企業永續報告書，揭露上開性別統計資料。</p> <p>四、辦理所轄加工出口區性別統計(包含薪資)如「區內事業歷年員工平均薪資增減百分比與消費者物價變動比較表」及「加工出口區區內事業受雇員工統計表-依性別及事業分類表」，並公開於經濟部加工出口區管理處性別平等專區網站。</p>

1. 年度成果

(1) 培植女性創(就)業能量

- i. 飛雁創業我守護：中小企業處「女性創業飛雁計畫」依據女性創業特質，持續針對不同階段及需求之創業女性，提供客製化及整合性服務措施，提供育成課程、陪伴輔導、商機媒合及拓展、菁英典範選拔、資金籌措、網絡建置等

服務，持續推動女性創業育成相關措施，以「建基盤」、「助成長」及「選菁英」的概念，營造友善女性的創業環境，帶動女性創業風潮，提升女性經濟力與競爭力，以培育女性創業亮點，引領臺灣女性創業的夢想與活力。108 年度透過女性創業飛雁計畫協助女性成立新創事業計 100 家，而女性創業專業知能培力課程及活動共辦理 32 場次，培訓達 2,436 人次，另商業司開設智慧科技相關技能課程，培訓女性學員 146 人次。透過辦理「第八屆女性創業菁英賽」遴選優秀女性創業家（10 家），並推薦女性創業家擔任國際會議（如 APEC 經濟體系列活動）或以活動講者嘉賓分享自身創業經歷，共計樹立女性創業典範 17 家。

- ii. **創價服務，無限商機：**我國微型企業¹係女性創業的第一步，為協助微型民生服務業轉型升級，「中小企業服務創新推動計畫」期望以「團隊作戰」的群聚方式，透過諮詢輔導、技術合作、商業模式優化、服務創新、行銷推廣等之客製化輔導手法，協助女性微型企業發展創新的服務體驗、服務平臺、數位科技應用、海外商機拓展等，強化臺灣企業智慧化並提升其數位競爭力，厚植整體產業創新體驗力與市場開拓力，成功經營轉型與創新能量，108 年提供女性微型企業資訊與協處服務計 803 案次，以專線電話及資通訊科技應用等工具，協助女性微型企業線上即時諮詢與協處服務，提供問題解決建議，降低經營風險。

(2) 營造性別友善職場：

- i. **幸福有感∞企業續航：**加工出口區管理處為營造園區友善工作環境，提升企業生產力，創造勞資雙贏，同時輔導區內事業符合性別工作平等法，推動執行性別友善措施，特

¹ 微型企業係指員工人數五人以下之企業

邀集專家學者入廠輔導，藉由宣導及輔導過程擇選優質廠商，並宣傳事業推動執行性別友善具體措施，鼓勵提升企業形象互利雙贏。108 年共計執行 9 家（台灣恩智浦半導體、高雄興亞、智歲資訊科技、華新科技、明安國際企業、大地光纖、佳凌科技、今國光學工業、河見電機工業等），輔導結果以「加工區標竿企業性別友善職場措施~幸福有感∞企業續航」登載至加工區期刊，並製作「108 年加工出口區標竿企業性別友善職場措施」宣導單張，廣發加工區內各事業單位周知，鼓勵其他事業跟進，共創幸福園區。

- ii. **勞動檢查如影隨形，性別平等友善職場無所遁形**：108 年加工出口區管理處實施性別工作平等勞動檢查共計 109 家次，內容包含性別工作平等檢查，抽查事業單位給予性別工作平等法相關假別紀錄，配合問卷調查查察是否有未依法給假情形，同時瞭解事業性別薪資差異、彈性工作、彈性工時/地點等納入訪查重點，並就性別薪資待遇、推動工作與家庭平衡、員工懷孕分娩育兒時提供友善措施、職場安全性別友善措施及其他友善措施等 5 大面向訂定調查表進行訪查，以瞭解事業單位性別工作平等友善職場措施執行情形。
- iii. **獎項、宣導雙管齊下**：本部國家產業創新獎、總統創新獎、新創事業獎、國家品質獎、卓越中堅企業、節能標竿獎、國家磐石獎、小巨人獎、觀光工廠輔導評鑑等獎項，將「營造性別平等友善職場工作環境」、「彈性工作時間地點」、「鼓勵企業僱用二度就業婦女」及「鼓勵企業僱用中高齡勞工」等指標，納入相關輔導、表揚/獎勵或審查機制評選準則。同時就前開主題發送文宣資料，108 年度共計發送 55,898 份。

iv. **改進傳統市場攤商經營，塑造市集品牌**：透過傳統市場攤商教育訓練活動，宣導鼓勵攤商經營者僱用二度就業婦女，提升女性經濟力，同時塑造攤商形象，雙贏互利。

(3) **改善性別與職業隔離**：為鼓勵女性投入智慧財產領域（包含專利、商標及著作權），智慧財產局辦理「2019 台灣創新技術博覽會」，其中發明競賽區國內參展作品共計 562 件，書面評分審查階段發明團隊中含女性者總分加 2 分，本次共計有 235 件，比例達 41.81%。與過往比例相較有顯著提升，可知透過加分機制，有效鼓勵近年含有女性發明人之團隊參與競賽，同時並藉由社群媒體宣傳曝光，讓更多女性投入參與發明創作。

2. 檢討策進

因應績效指標目標值之達成情形，本部將考量實際業務推動狀況，重新擬訂合理且具挑戰性之目標值，除「量」的提升外，針對各項性別友善推動措施，亦可針對「質」的面向持續精進，以契合服務對象的需求；另為符合現今社會之網路化及無紙化趨勢，各項宣導措施績效指標，可檢討納入數位瀏覽或下載次數等多元指標，透過多樣化的宣導管道擴大推廣之成效。

(二) 性別議題 2—去除性別刻板印象與偏見：消除男女任務定型的偏見、提高民眾對多元性別及家庭樣態的認識與支持

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
一、消除基於男女任務定型所產生之偏見。 二、使雙親瞭解教養子女為其共同責任。	一、基於男女任務定型所產生偏見情形減少 10%。 二、15 歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)	配合加強宣導 15 歲以上有偶(含同居)女性之丈夫(含同居人)參與家庭照顧	一、透過多元學習管道提升男性參與家庭照顧(含料理家務)之認知與能力： (一)規劃辦理強化家庭價值、親職教育或料理	一、辦理加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程或演講之場次年度目標 28 場，實際辦理 69 場，達成率

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>三、促進民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度。</p>	<p>之平均每日無酬照顧時間(含照顧子女)由1.13小時提 升至1.3小時。 三、民眾對多元性別及多元家庭(含同性婚姻、單親、非婚同居家庭等)之認識與接受度提高10%。</p>	<p>之觀念及行動改善家務分工之性別刻板印象。 (提升「15歲以上有偶女性之丈夫之平均每日無酬照顧時間」策略四)</p>	<p>家務技能等相關課程或演講，例如男性家政專班、褓母班、烹飪班、縫紉班、清潔收納班、居家照顧班...等。 (二)發揮創意舉辦實用有趣的動態活動，提升男性分擔家務的興趣與意願，例如男性家事達人賽、烹飪金手獎、收納點子王、一日奶爸...等。 二、將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目中。</p>	<p>246%。 【註：加工處 21場、台糖公司 32場、台電公司 9場、中油公司 3場、台水4場。】 二、將「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」指標納入企業輔導、表揚、獎勵或審查機制之評選準則或評分項目之項數年度目標為5項，實際完成5項，已達成年 度目標值。</p>

1. 年度成果

- (1) **宣導兩性家務分工，培養家務技能**：加工出口區辦理小型專題講座—常見眼科疾病預防保健之親子講座，以及辦理時令美味、精緻港式料理班、麵食證照暨料理班、日式料理班、中餐丙級證照班、縫紉班等料理家務技能課程共計 21 班，計

有 98 人次（男性）參加。中油公司辦理「2019 綠巨龍油學趣，親子同樂一日營」及「從家開始的美好人生整理，參與家庭照顧之觀念與行動」課程，共計 114 人次參與，其中男性為 45 人，參加比例約 40%。

- (2) **鼓勵企業協力推動，倡導男性家務分工**：本部「總統創新獎」將參賽單位有無「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」，納入審查機制之評選準則之占分項目，第 4 屆總統創新獎參選團體組之事業單位共計 119 件，其中 42 件已落實，占 35.29%；而「經濟部能源局業界能專計畫申請須知」中規定，「接受業界能專補助，應落實兩性平權政策，促進並保障女性就業機會」，包含「鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工」；申請計畫書中並要求廠商需檢附「營造性別平等友善職場工作環境規劃」，作為審查機制評選準則之加分項目，108 年度計有 27 家計畫審查通過之廠商於計畫書中檢附含鼓勵男性參與家庭照顧或倡導家務分工之友善職場工作環境規劃。

2. 檢討策進

性別刻板印象與偏見是透過長期、無意識之家庭及社會觀點所養成，因此消除刻板印象及偏見除透過多樣性的活動辦理外，更應藉由制度面及業務面之檢討，重新思索各項規範及措施是否助長刻板印象之形成，對於性別平等意識培養高度敏感性(例如文宣品之製作應注意性別平衡……等)，以避免強調性別平等同時，又無意間強化性別刻板印象形成。

- (三) **性別議題 3—強化高齡社會之公共支持**：支持高齡者積極參與社會、延緩老化並預防失能、減輕照顧者負擔。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
支持高齡者積極參與社會，提高生活自理觀念，延緩老化、預防失能，減輕女性照顧負擔	<p>一、老人社會活動參與情形達 70%。</p> <p>二、老人獨立外出活動比率達 77%。</p>	開發亞健康族群日常生活輔具及推廣使用。	<p>一、推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群及高齡者所需之日常生活輔具，加速產業升級轉型；另研發預防與照護需求之智慧健康整合系統，推動健康福祉產業。</p> <p>二、推廣國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範，建立標準、檢測及驗證體系，滿足高齡者行動無礙、生活無礙、安全及舒適需求，促進輔具產業發展。</p>	<p>一、推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群、高齡者所需輔具及研發預防與照護需求之智慧健康服務計畫案，年度目標 2 案，實際推動 3 案，已達成年度目標值。</p> <p>二、辦理國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範之推廣活動年度目標 2 案，實際辦理 2 案，已達成年度目標值。</p>

1. 年度成果

(1) **開發亞健康族群輔具，減輕照顧者負擔**：本部工業局推動智慧化輔具技術輔導，協助企業研發適合亞健康族群、高齡者所需輔具及研發預防與照護需求之智慧健康服務計畫計有兩案，依據行政院性別平等會第 21 次委員會議第 2 次會前協商會議決議，說明如下：

- i. 「臥床自動排泄盥洗裝置開發計畫」：產品上市後，預計初期可降低 50% 以上的照護人員在清潔病人排遺的處理次數與時間。考量女性尿道短且開口和陰道、肛門鄰近，易受細菌感染，本裝置針對不同性別的生理構造設計，開發出自動感

測到臥床者的尿液與糞便時便驅動排泄物清理，減低女性泌尿道感染的機率。此外，本裝置也可提供居家照護者的喘息時間，不必因為排遺處理須全天候待命，讓臥床患者的家人有多餘可以從事生產工作，進而有機會改善長照家庭的經濟。

- ii. 「具智慧場域感測之移位輔具開發計畫」：本計畫產品除了提供代步與轉位的功能外，智慧場域感測功能提供銀髮族更安全的載具，搭載遙控驅車模組功能的開發，讓行動不便的銀髮族更有生活自理能力。同時本計畫開發適合女性照顧者的後乘式行動輔具，透過照顧者的部份協助，被照顧者可省力且安全的移位上車，大大降低女性照護者在移位搬運的負擔，同時減少身體的職業傷害。
 - iii. 國內照護人員高達 85%，透過開發適當的照顧輔具，可減輕照顧者的負擔、減低男性投入照護產業的排斥，促進照護產業之性別平衡。
- (2) 推廣輔具產品設計競賽，產學研互相合作：
- i. 本部標準檢驗局辦理「2019 ICARE身心障礙與高齡者輔具產品通用設計競賽」²與「友善市售輔具評選」，輔具產品通用設計競賽強調「不同使用族群、使用環境與使用情境」中所孕育的創意設計，以尋求所設計之產品無族群隔閡之通用化；而友善市售輔具評選則著重於使用者實際的感受，鼓勵輔具業者重視實際使用狀況，提高輔具商品設計的友善性，期能藉此推廣國內輔具產品、通用設計原則與產品安全規範。
 - ii. 在輔具通用設計競賽部分，108 年度完成辦理 10 場次輔具產品通用設計原則校園推廣說明會【包含亞洲大學、國立雲林科技大學、國立臺灣藝術大學、臺南應用科技大學、南臺

²照護產品 Ud 通用設計競賽粉絲團 <https://www.facebook.com/HealthUD.award>

科技大學、長庚科技大學(2場次)、東南科技大學(2場次)及大同大學等】，計有 158 件作品參賽，評選出金獎、銀獎及銅獎各 1 組，分別為「UNICHARM」、「配重式槓桿起身座椅」、「Waler 襪樂」，另有 9 組佳作作品。

- iii. 而「市售友善輔具商品評選」部分，標準檢驗局主導整合財團法人金屬工業研究發展中心、自行車暨健康科技工業研究發展中心、台灣電子檢驗中心等單位的能量，建立我國相關產業標準、檢測與驗證體系，以促進國內輔具產業之發展。108 年度完成 1 場市售友善輔具廠商說明會，計有 103 件市售商品參選，共評選出 20 件優勝輔具。

2. 檢討策進

隨著社會發展，生活水準、醫療科技的提升，人的平均壽命逐漸延長，加上出生率逐年降低，根據國發會 2016 年推估，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，將於 2018 年達到 14% 的高齡社會³，老人支持服務需求亦隨之增加。在高齡化及少子化雙重因素影響下，勞動力不足及老化是各行業都會面臨的挑戰，本部透過補助計畫協助企業研發，亦尋求產學研三者的互相合作，發展智慧輔具減輕照顧者負擔。另一方面透過制定相關國家標準，目前總計公告 112 種高齡與身心障礙者相關國家標準包含輔具 74 種(輪椅 34 種、手杖與助行器 9 種、義肢與矯具 14 種、身心障礙者輔助用品 17 種)、無障礙設計 33 種、無障礙設備 5 種，提供業者產製的參考依循，讓居家長期照護者有更安全且高品質的產品使用。

³ 原「我國於民國 82 年之老年人口已占總人口數 7% 以上，正式邁入世界衛生組織定義的『高齡化社會』」段落文字照委員意見修正。

(四) 性別議題 4—促進公私部門決策參與之性別平等：提升公、私部門女性決策參與比例，促進資源合宜分配。

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>一、公部門達成任一性別不少於三分之一</p> <p>(一) 提升行政院各部會委員會其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(二) 提升行政院各部會主管政府捐助或出資超過 50% 之財團法人其董、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(三) 提升行政院各部會主管國營事業其董(理)、監事任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>(四) 持續鼓勵</p>	<p>一、提升公部門決策參與機制中任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>二、已達成任一性別不少於三分之一者，持續提升性別比例。</p> <p>三、完成訂修法規、措施或訂定其他暫行特別措施，逐步提升公私部門女性參與決策比例。</p> <p>四、提升女性內閣人數。</p> <p>五、提升性別預算比率。</p>	<p>委員會</p>	<p>一、於辦理中小企業政策審議委員會委員改聘時，提升其委員任一性別不少於三分之一之達成比率。</p> <p>二、持續推動所屬委員會委員任一性別 1/3 性別比例，並以達成 40% 性別比例為目標。</p>	<p>一、經濟部委員會委員任一性別不少於三分之一達成率，年度目標值 100%，實際達成 100%，已達成年度目標。</p> <p>二、所屬委員會委員任一性別已達成 1/3，尚未達 40% 性別比例(計 2 家)之達成家數，年度目標 1 家，實際達成 0 家，本項未達成。</p>
		<p>財團法人</p>	<p>一、將董監事性別比例達成情形，納入年度經濟事務財團法人業務監督及績效考評項目，以加強宣導政府當前推動性別平權政策。</p> <p>二、建立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>本部主管之經濟事務財團法人董事或監事任一性別尚未達 1/3 性別比例(計有 10 家)之達成家數，108 年度雖未訂達成目標數，但實際提升任一性別比例達 1/3 計 1 家。</p>
		<p>國營事業</p>	<p>一、建立女性董監事人選資料庫，並增加女性</p>	<p>所屬國營事業董事或監事任一性別尚未達 1/3 性別比例</p>

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
<p>及輔導地方政府落實三分之一性別比例原則。</p> <p>二、持續提升公部門性別較少者參與比率</p> <p>三、提升私部門女性參與決策比例</p> <p>(一) 提升全國性社會團體及工會女性理、監事所占比例。</p> <p>(二) 提升農、漁會女性會員、選任人員及總幹事所占比例。</p> <p>(三) 提升公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事、監察人所占比例。</p> <p>四、促進女性賦權與性別平等的預算</p>			<p>董監事人選之推薦。</p> <p>二、請公股代表之政府機關(構)以推派女性同仁擔任為原則。</p> <p>三、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>(計有4家)之達成家數，108年度雖未訂達成目標數，但中油公司監察人性別比例已達三分之一，台水公司女性監察人比例亦有提升。</p>

1. 年度成果

- (1) **委員會(任務編組)**：中小企業政策審議委員會委員於108年度改選後女性委員比例為38%，已達成任一性別不低於三分之一。

- (2) **財團法人**：本部主管之經濟事務財團法人董事或監事任一性別尚未達三分之一性別比例計有 10 家，已有 1 家提前於 108 年度達成不低於三分之一。
- (3) **國營事業**：本部原定於 111 年達成董、監事任一性別比例不低於三分之一，108 年度雖未訂定績效目標值，但綜觀而論已較 107 年度之性別比例有逐步成長【按：4 家所屬事業董監事(含審計委員會委員)107 年計 66 席，其中 9 席為女性；108 年計 70 席，其中 11 席為女性】。另中油及台水公司於 108 年 6 月換屆，中油公司本屆女性監察人比例為 33.33%，已達成任一性別三分之一目標；台水公司上屆女性監察人比例 0%，本屆女性監察人比例 20%，提升 20 個百分點。

2. 檢討策進

有關本項性別平等重要議題—**促進公私部門決策參與之性別平等**所訂之策略、具體做法及績效指標，本部業依 108 年 4 月 2 日「『各機關落實 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議之回應表』第 2 輪(第 2 場)審查會議」決議，納入本部性別平等推動計畫，同時修正績效指標及目標值(包含擴大委員會列管範圍、個數)、達成期程等，並經行政院秘書長 108 年 12 月 27 日院臺性平字第 1080199344 號函復審查通過在案，自本(109)年起將依據修正通過後之績效指標繼續努力推動辦理。

二、部會層級議題

(一) 性別議題 1—鼓勵女性進入能源、環境相關領域

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
改善職業性別隔離	<p>一、逐年提升能源領域研究計畫之女性中、高階主管人員比例，年度目標為 25.80%，實際比例為 28.62%，已達成年度目標。</p> <p>二、邀請婦女團體參與能源政策相關活動場次年度目標為 1 場，實際辦理 1 場，已達成年度目標。</p> <p>三、逐年提升女性參與各項能源會議比例年度目標為 30%，實際比例為 31.48%，已達成年度目標。</p>	鼓勵女性投入能源相關領域。	<p>一、於能源領域研究計畫中，培育具決策能力之女性中、高階主管人員(含研究員級、副研究員級)。</p> <p>二、邀請婦女團體參與能源政策相關活動，並提升各項能源會議女性參與率。</p>
	<p>一、逐年提升水利領域人才資料庫女性專家學者比例年度目標比例為 31.11%，已達成年度目標。</p> <p>二、逐年提升地質敏</p>	鼓勵女性投入環境相關領域。	<p>一、透過「e 河川知識服務網」再生水服務平台、「織台灣水網」平台交流，提供產業輔導、宣傳及媒合等服務，提高女性參與機會，並透過再生水產業推動研討會、氣候變遷研討會等，鼓勵公民參與活動，提高女性參與者意願。</p> <p>二、辦理地質研習提供</p>

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
	<p>感區研習班女性學員參訓比例年度目標為 25%，實際為 36%，已達成年度目標。</p> <p>三、逐年提升女性參加各類礦場安全管理人員訓練比例年度目標比例為 12%，已達成年度目標。</p>		<p>三分之一參訓名額予女性報名，藉以提升女性從事地質相關工作意願。</p> <p>三、鼓勵女性參與礦業經濟活動，並於辦理監督檢查業務時，向業者宣導指派女性參加各類礦場安全管理人員訓練，協助女性取得證照。</p>

1. 年度成果

(1) 促進能源領域之女性涉入與賦權：

- i. **致力培養能源領域之女性專業人員：**為培力能源領域研究計畫內女性副研究員以上職務之人員，突破職場玻璃天花板，辦理「能源女力崛起 X 突破玻璃天花板」論壇，邀請業界（綠然能源公司）、非政府組織（財團法人主婦聯盟環境保護基金會）、委辦單位（財團法人臺灣綜合研究院）等各領域代表，就「女性的領導特質與決策角色」及「面對事業和家庭之間的抉擇」等主題進行經驗分享交流，本次論壇計有 28 人參與。
- ii. **辦理國際研討會：**辦理「APEC 地區具包容性的能源轉型路徑如何促進能源領域之女性賦權」研討會，邀請 APEC 經濟體內之官員或專家分享各該經濟體內女性參與推動潔淨能源專案及能源決策之成功案例，針對後續如何促進女性於能源領域之涉入與賦權，提出合作展望與想法。本研討會成功連結國際間之女性民間團體對於能源議題的討論與交流，兩天會議期間計有 80 人（其中女性占 82.5%）出席。

- iii. **鼓勵能源領域女性團體或專家參與能源相關活動**：建置 64 筆能源領域相關之女性團體代表及意見領袖名單資料，透過所屬機關委辦計畫的說明會，向各委託單位宣導並鼓勵各計畫參考名單內的團體代表共同協作或參與能源相關活動。在 108 年度本部能源局及其委辦計畫單位所辦理之各式計畫工作會議、專家諮詢會議、說明會、交流會、培訓及推廣活動等，計 435 場次，參與達 22,625 人次（女性占 31.48%）。
- (2) **逐年提升水利領域人才資料庫女性專家學者比例**：「水再生」及「河川流域」領域之專家學者資料庫，已達任一性別比例不低於三分之一；另「氣候變遷」領域之女性專家學者比例已達 25%，並積極朝政策目標努力。透過研討會、座談會、宣導活動等，提高女性專家觀點融入及女性參與意願。
- (3) **保障少數性別參訓名額，鼓勵女性投入環境領域**：本部所屬機關開辦「地質敏感區研習班」、「石油天然氣礦場坑外及機電安全督察員技術訓練班」及能源會議活動均提供女性優先至少三分之一的保障名額，研習對象包含各相關行業之從業人員及一般民眾，讓私部門及民間人員透過研習增進知能，或以從業專業出發，擴大少數性別話語權。

2. 檢討策進

- (1) **以擴大民間婦女團體投入能源領域取代限制廠商用人權**：本部能源局雖已透過於委辦計畫合約納入「廠商履約期間應遵照行政院性別平等政策綱領要求，於聘用人員時注意性別平衡、落實性別友善職場、對於所僱用之人員，不得有歧視女性、跨性別、原住民或弱勢團體人士之情事」之相關條款，並鼓勵計畫單位晉用中、高階主管時，於相同條件下，優先晉用女性研究人員；但將「逐年提升能源領域研究計畫之女

性中、高階主管人員比例」訂定為績效指標，屬委辦計畫廠商之用人權，不易亦不宜強制規範，於實務上有推動困難。

(2) 向下紮根，從鼓勵接觸STEM⁴領域開始：透過舉辦「地質嘉年華」及礦務局東區辦事處礦物標本室對外開放報名之環境教育課程，透過家庭活動以及國中、小學（5、6年級）學生，從日常接觸環境領域開始，逐步改善性別與科系隔離。

(二) 性別議題 2—提升女性創(就)業機會與能力

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
提升女性取得創(就)業知能及進入市場機會的權利。	<p>一、協助成立 5 年內之女性企業，提供業師輔導陪伴，就企業發展期間之困境提供建議，進而穩定成長並帶動勞動參與之年度目標值 40 家，實際協助 64 家，達成率 160%</p> <p>二、中小企業信用保證基金提供信用保證，協助微型女性企業融資金額比例年度目標為 30.50%，微型女性企業實際獲得融資金額比例達 31.09%。</p> <p>三、補助女性企業主申請科專案件數年度目標為 132 件，實際補助 148 件，達成率</p>	提升女性創(就)業機會。	<p>一、透過提供業師陪伴輔導及企業資源媒合，如企業營運優化、行銷通路拓展、財務規劃及諮詢輔導等，強化女性企業經營體質與成長，提高永續經營之可能。</p> <p>二、運用信保機制，提高金融機構辦理微型女性企業融資意願。</p> <p>三、辦理女性企業主申請科專案件之加分優惠措施【註：工業局 49 件、中小企業處 99 件、能源局 0 件】。</p>

⁴STEM 為科學(Science)、技術(Technology)、工程(Engineering)及數學(Mathematics)之縮寫。

	<p>112%。</p> <p>一、舉辦網路行銷說明會，提升女性企業網路運用技巧，女性參加人次年度目標值為 1,560 人次，實際參與 1,567 人次，已達成年度目標值。</p> <p>二、提升女性企業資訊素養能力、組成群聚、建立偏鄉科技應用能量與網路創新應用模式，年度目標為輔導 150 家，實際輔導 152 家女性企業，已達成年度目標值。</p> <p>三、加強宣導女性運用「中小企業網路大學校」進行學習，提升網路學習進修比例。年度目標值為 45%，實際新增女性學員 33,583 人，占 48.89%，達成年度目標。</p> <p>四、辦理智慧財產業務宣導或訓練，宣導並鼓勵女性參與比例年度目標值為 47%，實際辦理智慧財產權業務宣導說明會共 112 場，參</p>	<p>提昇女性創(就)業能力。</p>	<p>一、提升女性企業網路運用技巧，開拓國際貿易市場，除將婦女企業網與台灣經貿網互設連結，以相互提升曝光率外，並發布成功運用網路拓銷之婦女企業報導，提供女性企業楷模。</p> <p>二、在地輔導女性企業導入網路工具應用，提升企業數位應用能力。</p> <p>三、營運數位學習平臺，整合多元學習資源，增進學習管道，強化女性職場競爭力。</p> <p>四、辦理「專利法令說明會」、「商標法令說明會」、「文創主題說明會」、「保護智慧財產權服務團」及「全球專利檢索系統宣導說明會」，加強女性對智</p>
--	---	---------------------	---

	加人數計 4,667 人，其中女性 2,632 人，比例占 56.4%，已達成年度目標值。		慧財產權保護之瞭解，提升女性進入智財領域職場之核心職能。
--	---	--	------------------------------

1. 年度成果

依據勞動部於 108 年 3 月 14 日公布 2019 年男女同酬日為 2 月 23 日，意即女性需比男性多工作 54 日才能拿到相同年薪。鑒於我國早已立法保障性別工作權之平等，隨著女性教育程度提高、勞動參與率增加，本部提供信保機制及計畫補助，協助女性取得創（就）業機會，輔以就業知能培訓，提升創（就）業能力，期待縮小性別薪資差距。

(1) 提升女性創（就）業機會，融資金援免煩惱：

i. **協助資金取得：**「經濟部中小企業信用保證基金」針對微型企業提供信用保證，108 年度女性承保件數達 23,442 件，協助微型女性企業取得融資金額 521 億元，持續協助女性在創（就）業基礎上，提供融資貸款與補助計畫。

ii. **提升研發能量及優惠機制：**「經濟部小型企業創新研發計畫（SBIR）」為鼓勵女性企業主提升創新技術及創新服務之研發能量，於審查補助計畫階段給予女性企業主加分之優惠措施，108 年度共核定補助 99 件研發補助計畫。而工業局同樣給予女性企業主加分機制，108 年度各項補助計畫受理女性企業主申請案件計 172 件，核定補助 49 件。

(2) 提升女性創（就）業能力，政府逗相挺：

i. **辦理網路行銷說明會：**協助女性企業主掌握社群媒體（Facebook, Instagram, LinedIn）及 SEO（網站優化）等多種行銷技巧，善用如 Messenger、直播、活動通知、問卷調查、粉絲專頁互動直播等工具，經營品牌累積人氣，並增加與客戶的溝通互動，進而創造商機。

- ii. **數位群聚輔導**：108 年度輔導 152 家女性企業，推動中小企業結合在地、法人、學界等資源合作，以同業整合、異業分工或價值鏈串聯組成數位群聚，藉由資通訊科技的應用於經營、服務、行銷、商業應用等模式創新或升級，促成企業(群)得以知識增值、價值鏈成長、供應鏈整合、共營共銷等，進而拓增多通路商機、擴展營運規模或降低成本，以扶植偏鄉企業發展。
- iii. **推升數位應用能力**：辦理數位素養系列講座，協助中小企業導入數位應用或數位化經營與行銷之理念、觀念，培養具備數位化營運能耐及素養。其中運用「中小企業網路大學校」進行數位學習，108 年度新增學員女性比例占 48.89%。
- iv. **智慧財產權宣導**：為提升女性進入智財領域之職能，108 年辦理智慧財產權相關業務宣導主題包含：「108 年度發明單一性及生物相關發明審查基準修正宣導說明會」（專利法令）、「商標法令說明會」、「影視音產業的創作與授權實務說明會」（文創主題）、「保護智慧財產權服務團」、「從專利檢索看產業分析說明會」及「全球專利檢索策略與實機操作應用說明會」等，共計 112 場，總參與人數達 4,667 人次，其中女性 2,632 人，比例達 56%。

2. 檢討策進

- (1) **專利、商標或著作權各主題的性別參與比例平衡**：經統計本年度參與智慧財產權宣導說明會之各類主題與參加情形後，發現專利主題以 STEM 領域為主，或因從業人員以男性居多，參加宣導的男性比例較高；而商標及著作權之宣導或因在地域性跟活動目標以協助女性創意工作者集中之產業為主，參與宣導的女性比例較高的情形。未來將就性別比例差異較大

之主題領域或地區，透過官網、臉書、函告、請相關單位（學校）協助公告轉發等方式，加強鼓勵性別參與平衡。

- (2) **企業數位應用能力再升級**：因應未來發展將朝數位平權邁進，數位群聚輔導計畫將結合多元資源，促進數位參與，使女性企業除善用社群媒體外，再就多元支付管道、客戶管理等更多面向之數位工具運用於企業經營，藉此增進女性企業提升創新應用能力。

(三) 性別議題 3—促進公私部門加強性別意識之宣導及推廣

性別目標	關鍵績效指標(含期程及目標值)	策略	具體做法
加強落實性別平等教育訓練	<p>一、逐年提升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，年度目標 82%，實際達成 93%。</p> <p>二、加強辦理職場性騷擾、職場霸凌之宣導措施及教育訓練課程，年度目標 40 場次，實際辦理 158 場次，達成率 395%。【智慧財產局 1 場、加工出口區管理處 1 場、水利署 40 場、台糖 25 場、台電 37 場、中油 30 場、台水 24 場】</p>	持續加強所屬公務人員提升性平意識與知能。	<p>一、依課程目標及實際需要，辦理業務相關性別平等基礎課程及進階課程，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>二、由近 3 年有性騷擾案件之機關，加強辦理職場性騷擾、職場霸凌之宣導措施及教育訓練課程。</p>
	一、於各項說明會、專題演講或活	提高廠商性平意識與知能。	一、藉由與廠商接觸的多元管道(如各項

	<p>動，發送性別平等文宣資料，年度目標 53,650 份，實際發送 31,761 份，<u>未達成年度目標</u>。【工業局 13831 份、加工出口區管理處 6954 份、國際貿易局 4062 份、智慧財產局 2300 份、標準檢驗局 4614 份、中小企業處 0 份】</p> <p>二、依性別平等政策綱領各領域內容或性別平等重要議題，逐年舉辦性別平等相關活動，舉辦場次年度目標 60 場，實際辦理 125 場，達成率 208%。【工業局 78 場、加工出口區管理處 47 場】</p>		<p>說明會、專題演講或活動等)，進行性平意識宣導(如發送文宣資料、張貼海報等)。</p> <p>二、辦理性別平等講習活動、藝文競賽、有獎徵答、法令宣導及國際移工宣導活動，並於各項活動之報到及休息時間播放宣導短片。</p>
--	--	--	---

1. 年度成果

- (1) **宣導友善尊重文化，遠離職場性騷擾**：邀請台電公司於本部 108 年度第 3 次性別平等專案小組進行「性騷擾案件質化分析及因應做法」簡報分享，台電公司分析性騷擾案件問題包括防治性騷擾意識不足、單位自行處理不宜、引發二度傷害不當，研擬因應做法分為「事前預防—加強宣導」、「事中處理—建置完善 SOP、積極與單位主管聯繫溝通與避免二度傷害」，以及「事後處置—提升懲處層級、啟動員工協助方案、建立後續追蹤機制」等。本次藉由專案小組會議進行簡報分

享，除了平時教育訓練宣導外，在單位處置以避免當事人二度傷害部分，由本部與會各單位、機關代表均有所收穫的情況下，更有實質宣導效益。

(2) 宣導融入核心業務，與民同行：

- i. 為針對廠商進行性別平等意識宣導，標準檢驗局自 107 年起以性別友善職場為主題，自製宣傳單張，107 年度印製 3500 份均發送完畢，108 年度印製份數增至 4000 份，並由各業務單位及所屬分局藉由與廠商接觸的各式場合發送宣傳單，有遇份數不足之情形，則由各單位、分局自行印製，或製成海報、簡報檔，於活動中張貼及播放。108 年度合計於 192 場次之活動中發送 4614 份宣傳單。
- ii. 加工出口區管理處製作「樂活職場 幸福家庭」海報，針對減少工時、哺集乳時間、家庭照顧假、育嬰留職停薪等相關育兒規定，併同「性別平等措施海報」及「加工出口區標竿企業性別友善職場措施」宣導單張，發送給加工出口區內各事業單位、事業企業工會及同業公會等加強宣導。其中部分主題之宣導海報(如性騷擾防治)考量到區內眾多國際移工，印製有中、英、越語等版本。
- iii. 透過加工區期刊登載性別工作平等議題、電子報刊登性別工作平等法令、政策、活動等，以提升勞工對於性別工作平等相關權益之認知，108 年度計登載期刊 8 篇、電子報 45 則。

(3) 多元精采活動、性別平等不分你我：

- i. 加工出口區管理處 108 年度辦理性別工作平等宣導活動如宣導會、研習等共計 47 場次，其中法令講習 6 場次、大型活動設攤宣導 3 場次、設攤宣導 16 場次、特別活動 1 場次、國際移工宣導 6 場次、其他活動 15 場次。

- ii. 定期辦理加工出口區《性別平等藝文競賽》，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，藉由標語設計、漫畫、徵稿、海報設計、影片心得或遊戲活動設計等方式，提升事業及勞工對於性別工作平等之認知。107年辦理標語及漫畫創作競賽、影片賞析心得徵文比賽；108年辦理家庭日攝影、四格漫畫創作競賽。
- iii. 辦理【填問卷，送禮券】抽獎活動，藉由性別平等遊戲設計相關活動，以提升性別平等意識，訂定性別工作平等法相關題目計有 15 題，採函文、宣導單張、電子報、官網登載宣導週知，計有 427 人次參加。

2. 檢討策進

- (1) 數位化宣導無遠弗屆：宣導文宣發放數量，考量節能減紙及網路時代智慧型手機普及，公部門宣傳思維需隨時代改進，本部擬透過官方臉書粉絲專頁貼文、計畫網站或電子報形式等網路平台宣導。
- (2) 影像傳播取代紙本發送：在各項實體說明會、研討會、業務推廣活動(如標準檢驗局商品安全標章推廣、報驗業者座談、應實施檢驗商品說明、市場監督；加工出口區管理處性別平等友善職場幸福園區系列活動)時，將紙本形式宣導改由撥放簡報或影片方式。

參、其他重要成果

一、108 年推動性別平等政策綱領成果

依據行政院(性別平等處)「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」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情形如下：

◇ 【權力、決策與影響力篇】

(一) 深化性別統計：

1、1、108 年已完成蒐集 117 篇統計資料表及 50 篇分析，其中新增「經濟部所屬事業機構主管人數及性別統計表」，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專區 (https://www.moea.gov.tw/MNS/dos/content/Content.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。

2、2、由於性別統計資料甚多，為利資料查詢應用，爰將各單位常辦理之性別統計彙編成年報電子書，內容包括：「員工性別統計」、「企業單位負責人性別統計」、「企業輔導計畫」、「人才培訓及國際參與計畫」、「智慧財產及標準檢驗」、「能源、水利、地質、礦務」等六大分類主軸之相關統計資料，藉由數字適切反應出不同性別在各個政策上的處境與狀況，以提供政策規劃之參考。

(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：本部性別平等專案小組於108年召開3次會議，會後均於本部性別平等專區公開本部推動各項性別平等工作內容，包含性別平等小組委員名單、會議紀錄及委員發言紀要等；並開放民間提案，俾使本部各項性別平等相關工作受到外界監督，提升民主參與治理功能。

(三) 重視國際動態、持續與區域及國際性別議題接軌：

本部於108年間辦理公務人員特種考試國際經濟商務人員考試錄取人員訓練，加入性別主流化宣導：

- 3、1、為使新進駐外人員瞭解我國性別平權政策之進程，於「107年公務人員特種考試國際經濟商務人員考試錄取人員專業訓練班」(108年1月15日至3月15日)基礎課程，安排實踐大學社會工作學系嚴祥鸞教授進行「性別主流化(含CEDAW公約介紹)」專題演講。
- 4、2、調部服務之駐外人員安排其參加本部辦理之性別平等相關實體或數位課程，以深化駐外人員之性別平等意識。

☆ 【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：

本部執行數位內容跨域創新應用推動計畫，推動遊戲軟體分級，輔導業者落實分級規範，執行成效如下：

- 5、1、辦理市售遊戲軟體廣告標示與內容分級適切性之抽查：108年度計抽查廣告標示613件次，輔導86件次完成正確標示；抽查內容分級適切性計101款遊戲，其中計有30款分級未符，均已通知並輔導業者限期改善。
- 6、2、提供民眾檢舉及諮詢管道：108年度接獲諮詢電話977通、協處線上遊戲申訴案件1,415件。

- 7、3、提升民眾性別意識，建立正確遊戲觀念：108 年度辦理 25 場次宣導活動，計有 8,998 人次參與，其中男性佔 65.4%、女性佔 34.6%。
- (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：
- 8、1、辦理「推動事業單位設置哺(集)乳室與托兒服務及企業協助育嬰留職停薪受僱期滿復職關懷講習」，並對加工區內事業哺(集)乳室設置及提供托兒措施情形，進行輔導及檢查 107 家次；協助區內事業申請勞動部 108 年度哺(集)乳室與托兒措施經費補助 7 家，補助經費新臺幣(以下同)101,098 元，及加工處楠梓示範幼兒園獲勞動部補助托兒設施計 986,346 元。
- 9、2、針對加工出口區園區 100 人以上之事業單位皆已依據性別工作平等法第 23 條規定設置哺集乳室及提供托兒措施，為協助區內僱用 100 人以下之廠商提供托兒措施，加工出口區福利促進推動委員會以聯合福利特約廠商方式(圖書、幼教)，與鄰近合格幼兒園簽訂契約計 7 家；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 189 人，其中男性佔 41 人約 21.7%；女性約佔 148 人約 78.3%。
- 10、3、配合育嬰留職停薪相關法令函釋更新，即時轉知同仁，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別平等權意識。
- 11、4、持續向同仁宣導相關職場友善措施，男性亦可申請陪產假、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，以利女性進入職場就業。

◇ **【教育、文化與媒體篇】**

積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃：

辦理「性別主流化基礎研習」及「性別主流化進階研習」等在職訓練課程，積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃：本部 108 年針對不同對象規劃辦理「性別主流化基礎研習班」及「性別主流化進階工作坊」等課程，以期提升同仁性別意識及運用性別主流化工具之能力，相關辦理成果如下：

- (一) 「性別主流化首部曲－基礎研習班」：於 108 年 4 月 11 日至 12 日辦理，計調訓 38 人。
- (二) 「性別主流化進階工作坊」：於 108 年 7 月 23 日辦理，計調訓 43 人。

◇ **【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：**

1、透過與女性民間團體共同協作數位教材及辦理國際研討會等方式，將女性經驗、知識和價值回饋於能源領域，納入女性聲音及意見、促成女性民間團體於能源議題的交流討論，落實能源領域納入性別觀點的國際趨勢：

(1) 與女性民間團體透過共同協作模式，產製國內首部探討性別與能源議題數位教材—「能源與我們-Energy and Women」：

- i. 我國能源轉型過程，翻轉過往由上而下的決策模式，改邀請公民參與的模式共同決定；至於能源領域性別主流化推動過程，需要打破過往單一性別觀點情形，邀請女性共同參與能源議題的討論。
- ii. 為解決能源轉型與性別主流化的共同課題，創新採用

公私部門共同協作模式，成功地製作出國內首部專門探討性別與能源議題數位教材。透過本次公私部門共同協作案例，發現有助能源議題融入性別觀點，更重要的是此模式套用於各領域皆適用。為向其他機關推廣此模式，本部能源局以此案例參與「108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「性別平等創新獎」角逐，並獲評審委員肯定。

(2) 主辦 APEC 首次針對能源與性別跨領域議題之國際研討會-APEC 能源領域女性賦權研討會：

- i. 我國 107 年獲得 APEC 婦女與經濟子基金補助，執行 APEC 「促進女性能源領域賦權：以性別角度擘劃能源政策」計畫，並於 108 年 8 月 5 日及 6 日假臺北福華國際文教會館辦理「APEC 地區具包容性的能源轉型路徑如何促進能源領域之女性賦權」研討會。
- ii. 本次研討會為 APEC 首次針對能源與性別跨領域議題舉辦之研討會。本次會議包含韓國、美國、加拿大、智利、日本、泰國、越南、智利、菲律賓、香港及我國等 APEC 經濟體之官員或專家，分享目前該經濟體內女性參與推動潔淨能源專案及參與能源決策之成功案例，並針對後續如何促進女性於能源領域之涉入與賦權，提出合作展望與想法。透過本次研討會，成功連結國際間女性民間團體對於能源議題的討論、交流。

2、建立「防汛護水志工服勤管理系統」、「水再生、氣候變遷及河川流域專家學者資料庫」及於政策行銷宣導過程中，以簡單清楚且貼近民眾的生活化語言，且避免性別刻板差異之論述，以將性別隔離降到最小。

(二)不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足：

- 1、1、辦理原住民族地區簡易自來水系統營運補助、水患自主防災社區表揚等均無性別區分，無隔離差別，且保障不同性別與弱勢者之基本需求。
- 2、2、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；目前供水普及率為 93.34%。

(三)結合民間力量提高治理效能：

- 3、1、鼓勵各行各業投入節水技術之創新，依據「鼓勵民間參與省水技術研發獎勵辦法」，對於研發節水技術者，予以獎勵，申請者無性別區分，無隔離差別。
- 4、2、運用在地資源，結合各縣市婦女團體、社區發展協會及 NGO 團體，共同合作辦理用電安全知識宣導及全國性節能推廣活動，提升女性節能知識及推動節能意願。
- 5、3、不定期辦理治水論壇或會議，邀請民眾、團體共同參與討論，以提高治理共識，並促進公私協力，而女性參與率與深度亦有提高。

二、增加女性決策經營者是否提升公司經營績效委託研究摘要報告

查 108 年 2 月 20 日行政院羅政務委員秉成率行政院性別平等會李安妮、何碧珍、郭素珍委員等人拜會本部，就促進性別平等議題交換意見。其中有關「促進公私部門決策參與之性別平等」議題，行政院建議本部透過暫行措施，如可將董事任一性別不得少於三分之一規定納入「公司法」，並透過委託研究案瞭解其他國家作法，作為下一波修法之參據。

本次座談會結論略以，考量公司法規範對象為全國近 70 萬家公司，影響層面大，啟動修法宜審慎考量，本部先從實證研究(增加女性決策經營者，是否提升公司經營績效)做起，再評估修法之可行性。

爰本部商業司依據本次座談會結論，委託財團法人商業發展研究院，就「增加女性決策經營者，可否提升公司經營績效」一案進行研究，並於 108 年度完成本委託研究案報告，因屬本部 108 年度重要性別平等業務成果，爰納入本次成果報告之「參、其他重要成果」一節。

重要會議

本議題共與性平委員召開兩次討論會議結果如下：

(一) 第一次會議 (溝通研究方向)

- 時間：108/4/10 地點：財團法人商業發展研究院
- 人員：1. 性平委員：李委員安妮、何委員碧珍
2. 商業司人員：九科翁科長靜婷、五科張科長儒臣
3. 商研院人員：策略所黃所長兆仁、研究員陳冠州與陳世憲
- 結論：性平委員建議先作實證研究包括：
 1. 女性參與公司經營情況；
 2. 女性參與公司經營及經營績效的關係。

(二) 第二次會議 (報告研究成果)

■時間：108/11/26 地點：財團法人台灣綜合研究院山地鄉及
液化石油氣專案辦公室

■人員：1. 性平委員：李委員安妮
2. 商研院人員：策略所朱副所長浩，研究員陳冠州與
陳世憲

■結論

目前研究結果顯示女性董事比例對於公司績效尚無明顯正向關係，即使修訂公司法也不易獲得大眾支持，李委員期待更多觀察與實證研究，不堅持立即置入公司法。

實證研究成果摘要

(一) 女性參與上市櫃公司經營現況分析

1、研究範圍

囿於資料較難取得，為進行實證分析，本研究以「上市櫃公司女性董事數據」代表「女性參與公司經營」，並以股東權益報酬率(ROE)與資產報酬率(ROA)作為衡量企業經營績效之客觀指標，資料皆取自台灣經濟新報資料庫，可擷取期間為2015年至2017年。

2、女性擔任董事的比例有上升的趨勢

根據統計數據，上市櫃公司2015年至2017年間女性董事人數約為8,700人，而女性董事的比例2015年至2017年分別為12.28%、13.1%、13.56%，有逐年上升的趨勢。

3、員工數較少的公司，女性擔任董事比例高於員工數較多的公司

從不同員工數的企業來看女性董事的比例，發現在員工數不到500人的上市櫃公司，其女性董事比例為14.8%，而

員工數大於 500 人以上之上市櫃公司，女性董事比例僅 12.2%。

4、不同產業間女性董事比例差異大

從不同產業來看女性參與公司經營之情況，女性董事的比例較高之前五大產業為觀光、金融保險、貿易百貨、農業科技與電子商務，女性董事比例皆高於 20%；女性董事的比例較低之五個產業為水泥、玻璃陶瓷、化學工業、電子通路與塑膠工業，女性董事比例皆小於 10%，顯示不同產業間女性參與公司經營之情況有顯著差異。

(二) 女性參與公司經營及經營績效之分析

為分析女性參與公司經營及經營績效之關係，研究嘗試以統計方法⁵，檢定當上市櫃公司女性董事人數不同的情況下，其公司經營績效有沒有明顯的差異；以及當上市櫃公司具有不同的女性董事比例時，公司經營績效有沒有明顯的差異。

研究發現，不論是女性董事人數多寡或女性董事比例高低，對企業經營績效都不會造成明顯差異；意即，就現階段上市櫃公司資料分析，無法說明「增加女性決策經營者，可以提升公司經營績效」。

⁵本研究使用單因子變異數分析(one way ANOVA)來進行檢定女性董事人數及女性董事比例，對經營績效之關係，詳細檢定內容可參見研究報告書。

三、「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議」委託研究案分工事宜會議，本部應辦理事項

查行政院秘書長於 108 年 12 月 27 日院臺性平字第 1080199344 號函，請各部會報送 108 年度性別平等推動計畫成果報告時，有關「其他重要成果」一節，應包含 108 年推動性別平等政策綱領成果以及「促進我國女性經濟參與之優先性別議題」委託研究案之 11 項前導研究建議之辦理情形。

又查上開「促進我國女性經濟參與之優先性別議題」係由行政院（性別平等處）自 106 年 7 月 31 日起計 7 個月，經公開招標程序委託財團法人中華經濟研究院辦理「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議」研究案。本委託研究期透過質、量化研究方法，蒐集不同產/行/職業之性別落差資料及各國推動經驗，探討目前就、創業市場中不同產/行/職業之性別落差，提出亟待改善之優先性別議題之優先性、原因分析及政策建議，作為政府後續發展促進我國女性經濟參與相關政策之參考。

經行政院性平處於 107 年 2 月 12 日召開上開委託研究案之期末審查會議，決議略以，由性平處綜整本案研究結果及政策建議提報 107 年 4 月行政院性別平等會就業及經濟組第 17 次會議，併同該組委員意見推動後續事宜。

復經性平處於 107 年 7 月 23 日召開「研商『促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議』委託研究案分工事宜」會議，本部應辦理事項如下：

（一）提供基礎指標建置清單（統計資料）

- 1、中小企業白皮書公布兩性新創企業的銷售額資料：以財政部財政資訊中心營業稅徵收統計原始資料，進行統計分析，於中小企業白皮書公布兩性新創企業的銷售額資料，詳如

附錄 1。

2、**性別與職位升遷之交叉分析（就國營事業範圍辦理）**：將本部事業機構將按照各職等晉升情形與性別比例進行統計，詳如附錄 2。

（二）性別落差待研析及改善之議題清單（分析報告）

探討電信業、用水供應業及電力及燃氣供應業的女性就業人數與女性主管偏低之原因（就國營事業範圍辦理）：提出本部所屬事業分析探討女性員工及主管比例偏低原因並擬定因應對策工作圈 108 年成果報告，詳如附錄 3。

兩性新設中小企業主銷售比較

觀察兩性新設中小企業主銷售額，2018年兩性新設中小企業主的銷售額總計約1,663.55億元，約占中小企業總銷售額的1.36%，男女性新設中小企業主銷售額分別約為1,098億元、565.55億元，占個別性別之中小企業主總銷售比重為1.21%與1.82%；女性新設中小企業主銷售額，約占整體新設中小企業銷售額的34%，相較男性之66%，約為男性之半數。（表2-2-4）

表 2-2-4 2018年新設中小企業家數及銷售額—按企業主性別

單位：家；新臺幣百萬元；%

指標	規模別 男女 合計(1)	女性企業主 規模(2)	女性企業主 比率 (3)= (2)/(1)	女性企業主 結構比	男性企業主 規模(4)	男性企業主 比率 (5)=(4)/(1)	男性企業主 結構比
家數	100,142	38,017	37.96	-	62,125	62.04	-
銷售額	166,355	56,555	34.00	100.00	109,800	66.00	100.00
內銷額	159,269	54,443	34.18	96.27	104,826	65.82	95.47
出口額	7,086	2,112	29.81	3.73	4,974	70.19	4.53

附註：1.「-」表示不適用。

2.因4捨5入關係，銷售額與內銷額、出口額加總之數值，可能略有差異。

3.表中各指標值合計與本章表2-1-4之總計數值不相符合，係因部分企業代表人為法人或外國人，無法區分性別，統計時未將其納入。

資料來源：整理自財政部財政資訊中心，營業稅徵收統計原始資料，2018年。

若從內銷額與出口額來看，男性與女性中小企業主之銷售額皆至少8成8以上來自於內銷，而兩性新設中小企業之銷售額，更有9成以上源自於內銷（分別為96.27%與95.47%），顯示新設企業於萌芽階段，多以國內市場為主力。此外，由此數據得知，雖男性新設企業主銷售額約為女性新設企業主銷售額的1.94倍，兩性新設企業的銷售額，在總銷售額上的占比皆偏低，且絕大多數來自於內銷。（表2-2-4）

台糖公司近5年性別與職位升遷之交叉分析統計

本公司職位升遷並未因性別而有差別待遇，經查近5年女性擔任各級主管之平均年資普遍低於男性，詳如下：

1. 一級主管平均年資(104-108年)：一級主管平均年資無明顯增減，約為32年，其中男性平均年資亦維持33年左右，而女性平均年資則自29.43年減少為25.29年，減少4.14年。
2. 二級主管平均年資(104-108年)：二級主管平均年資呈現遞增趨勢，自32.32年增加為34.61年，其中男性平均年資自32.45年增加為34.92年，增加2.47年，而女性平均年資則自31.05年減少為29.86年，減少1.19年。
3. 三級主管平均年資(104-108年)：三級主管平均年資呈現遞增趨勢，自32.03年增加為34.61年，其中男性平均年資自32.11年增加為35.03年，增加2.92年，而女性平均年資則自30.33年減少為25.57年，減少4.76年。
4. 四級主管平均年資(104-108年)：四級主管平均年資呈現遞增趨勢，自31.38年增加為34.57年，其中男性平均年資自32.11年增加為35.01年，增加2.9年，而女性平均年資則自16.18年增加為21.33年，增加5.15年，主要係量販事業部約聘、僱主管減少所致。

年度	一級主管						二級主管						三級主管						四級主管					
	男性		女性		人數 合計	平均 年資	男性		女性		人數 合計	平均 年資	男性		女性		人數 合計	平均 年資	男性		女性		人數 合計	平均 年資
	人數	平均 年資	人數	平均 年資			人數	平均 年資	人數	平均 年資			人數	平均 年資	人數	平均 年資			人數	平均 年資	人數	平均 年資		
104	45	33.11	7	29.43	52	32.62	208	32.45	20	31.05	228	32.32	189	32.11	9	30.33	198	32.03	229	32.11	11	16.18	240	31.38
105	43	33.3	8	31.5	51	33.02	204	32.99	19	30.21	223	32.75	183	32.74	7	30.43	190	32.65	223	32.7	11	17.18	234	31.97
106	47	33.26	6	27	53	32.55	211	33	17	29.82	228	32.76	180	33.32	6	35.5	186	33.39	220	33.51	11	14.36	231	32.6
107	49	33.16	8	24	57	31.88	216	33.69	14	30.64	230	33.51	174	33.61	7	34.14	181	33.64	210	33.82	11	15.36	221	32.9
108	46	33.83	7	25.29	53	32.7	212	34.92	14	29.86	226	34.61	151	35.03	7	25.57	158	34.61	182	35.01	6	21.33	188	34.57

備註：1. 統計對象為各年12月31日在職人員(不含董事長、總經理、副總經理、特別助理)。

2. 一級主管包含總檢核、主任秘書、法務長、首席代表、(副)處長、(副)執行長、(副)經理、專案經理。

二級主管包含秘書、組長、總幹事、(副)經理、專案經理、店(副總經理)、副總經理(外)、執行秘書、品牌經理、(副)廠長、課長、會計長、(副)主任、(副)店長、場長。

三級主管包含工務處長(外)、農務處長(外)、稽核主管(外)、主任、股長、組長、場長、經理、課長。

四級主管包含主任、股長。

台電公司近5年之性別與職位升遷之交叉分析統計(主管)

資料統計時間:每年12/31;單位:人、年

		全公司		男性		女性	
年度	主管類別	人數	初任 平均年資	人數	初任 平均年資	人數	初任 平均年資
104	高階	302	29.26	288	29.38	14	26.67
	中階	1,151	26.63	1,049	26.82	102	24.66
	基層	3,764	20.89	3,294	20.94	470	20.54
105	高階	310	29.38	293	29.52	17	26.91
	中階	1,133	26.82	1,025	27.01	108	24.99
	基層	3,730	21.04	3,251	21.11	479	20.57
106	高階	309	29.76	287	29.83	22	28.95
	中階	1,137	26.93	1,011	27.09	126	25.58
	基層	3,697	20.86	3,210	20.94	487	20.36
107	高階	306	29.70	282	29.86	24	27.77
	中階	1,129	27.33	991	27.44	138	26.51
	基層	3,687	20.43	3,162	20.57	525	19.60
108	高階	304	29.46	277	29.57	27	28.32
	中階	1,127	27.27	975	27.42	152	26.28
	基層	3,655	19.83	3,097	19.97	558	19.07

分析說明：

- 一、台電公司近5年(104年至108年)初任各階層主管平均年資，分別為：高階主管由29.26年增加為29.46年、中階主管由26.63年增加為27.27年及基層主管由20.89年減少為19.83年。
- 二、台電女性主管初任平均年資近5年(104年至108年)為：高階主管由26.67年增加為28.32年、中階主管由24.66年增加為26.28年及基層主管由20.54年減少為19.07年。
- 三、由以上數據可知各年度女性之初任各階層主管平均年資分別較全公司及男性初任平均年資為低，且人數逐年上升，顯見本公司升遷管道暢通，及對於拔擢表現優異之女性擔任主管予以重視及正面肯定。

中油公司近5年性別與職位升遷之交叉分析說明-

按各職等職位晉升情形與性別比例進行統計

一、依據行政院性別平等會就業及經濟組第19次會議紀錄決議：「請經濟部就『性別與職位升遷交叉分析』期程規劃，將每年度提供前1年度統計資料，調整為每年度提供該年度前5年之資料，以便了解過去發展的狀況。」辦理。

二、各職等職位晉升情形與性別比例

(一)近5年(104-108年)各階層主管性別比例

資料時間:各年度12月底 單位:人;%

年度	一級主管 (不含副總經理以上層級)					二級主管					三級主管					四級主管				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	%	人數	%		人數	%	人數	%		人數	%	人數	%		人數	%	人數	%
104	71	52	73.2	19	26.8	299	254	84.9	45	15.1	419	347	82.8	72	17.2	159	157	98.7	2	1.3
105	66	48	72.7	18	27.3	307	262	85.3	45	14.7	434	366	84.3	68	15.7	161	159	98.7	2	1.3
106	77	59	76.6	18	23.4	323	271	83.9	52	16.1	423	363	85.8	60	14.2	156	151	96.7	5	3.3
107	77	61	79.2	16	20.8	330	272	82.4	58	17.6	434	362	83.4	72	16.6	154	148	96.1	6	3.9
108	80	63	78.7	17	21.3	335	269	80.2	66	19.8	442	362	81.9	80	18.1	143	136	95.1	7	4.9

分析：

1. 各級主管職稱涵蓋如下：

(1)一級主管：總工程師、副總工程師、處長、副處長、廠長、副廠長、主任、副主任、總檢核、所長、副所長、副執行長、召集人。

(2)二級主管：主任工程師、處長、副處長、所長、副所長、召集人、內控主管、廠長、副廠長、主任、副主

任、場長、副場長、隊長、副隊長、組長、經理、課長、主辦會計、主辦政風及主辦人事。

(3)三級主管：組長、廠長、副廠長、主任、副主任、所長、副所長、隊長、副隊長、課長、副課長、副理、站長、副站長、主辦會計、主辦政風、主辦人事。

(4)四級主管：場長、副場長、課長、所長、隊長、站長。

2. 中油公司近5年(104-108年)各級女性主管占比大多逐年略增，男性占比則逐年略減，顯示女性員工升遷管道順暢。近5年女性二級、三級及四級主管占各該類主管人數比率逐年上升，女性四級主管由1.3%上升至4.9%，女性二級主管由17.2%上升至18.1%，女性三級主管由15.1%上升至19.8%，顯示中油公司重視女性員工及女性主管之升遷。至於近5年女性一級主管人數占比雖由26.8%下降至21.3%，惟其比率皆高於其他層級女性主管，顯示女性一級主管升遷並未因性別而有所差異。

(二)近5年(104-108年)各階層主管平均年資性別比例

資料時間:各年度12月底 單位:人;年/月

年度	一級主管 (不含副總經理以上層級)						二級主管						三級主管						四級主管													
	總平均年資		男性		女性		總平均年資		男性		女性		總平均年資		男性		女性		總平均年資		男性		女性									
	年	月	人數	平均年資		人數	平均年資		年	月	人數	平均年資		年	月	人數	平均年資		年	月	人數	平均年資		年	月	人數	平均年資					
				年	月		年	月				年	月				年	月				年	月				年	月	年	月		
104	29	2	52	29	7	19	27	8	30	0	254	30	3	45	28	2	30	1	347	30	2	72	29	5	28	9	157	29	1	2	13	4
105	29	5	48	29	2	18	30	0	30	0	262	30	3	45	28	2	29	5	366	29	7	68	28	3	29	1	159	29	3	2	14	4
106	29	3	59	28	6	18	31	8	30	0	271	30	4	52	27	8	29	3	363	29	5	60	27	6	26	4	151	26	7	5	17	6
107	30	2	61	29	5	16	32	7	29	7	272	30	1	58	27	6	28	5	362	28	9	72	26	6	23	9	148	24	2	6	20	7
108	29	9	63	29	0	17	33	2	29	1	269	29	6	66	27	2	27	9	362	28	6	80	24	2	22	5	136	22	6	7	20	5

分析:

1. 中油公司近5年(104-108年)一級主管總平均年資由29年2個月微幅上升為29年9個月；二級主管總平均年資由30年下降為29年1個月；三級主管總平均年資由30年1個月下降為27年9個月；四級主管總平均年資由28年9個月下降為22年5個月。
2. 近5年女性四級主管平均年資明顯低於男性四級主管平均年資，顯示女性同仁逐漸從基層工作即得到拔擢。女性一級主管平均年資分布區間為27年至33年，女性二級及三級主管平均年資分布區間為24年至29年，與男性一級、二級及三級主管平均年資分布相似，顯示本公司主管升遷已摒除傳統刻板印象，性平觀念漸趨成熟。

台灣自來水股份有限公司 各階層主管-性別與職位升遷之交叉分析統計

單位：人；年

年度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	平均年資	人數	平均年資		人數	平均年資	人數	平均年資		人數	平均年資	人數	平均年資
104	136	105	11.82	31	12.27	253	174	22.74	79	23.00	39	36	26.32	3	22.25
105	171	135	10.20	36	11.65	262	182	22.89	80	23.61	42	37	27.42	5	24.27
106	197	157	9.14	40	10.31	278	194	23.37	84	24.48	53	47	28.78	6	25.96
107	203	161	8.80	42	9.65	310	210	23.75	100	24.24	61	55	28.72	6	25.07
108	230	181	8.41	45	9.65	329	228	23.96	101	24.95	65	58	29.84	7	28.54

- 備註：1. 統計對象為各年12月31日在職人員(不含董事長、總經理、副總經理、機要秘書及駐衛警)。
 2. 年資計算以初任公職日為起日，擔任該主管職為迄日。
 3. 基層主管：兼股長；中階主管：兼組(課/廠)長、主任、組長、課長、人事管理員、統計分析員、秘書、隊長(漏防)、研究員、帳務檢查員、會計員等；高階主管：副處長以上(含副處長、處長、總檢核、副總工程師、總工程師等)。

- 說明：1. 擔任基層主管平均年資(104-108年)：男性約為9.68年；女性約為10.71年，女性擔任基層主管所需時間約比男性多1.03年。
 2. 擔任中階主管平均年資(104-108年)：男性約為23.34年；女性約24.06年，女性擔任中階主管所需時間約比男性多0.72年。
 3. 擔任高階主管平均年資(104-108年)：男性約為28.22年；女性約為25.22年，女性擔任高階主管所需時間約比男性少3年。

經濟部所屬事業分析探討女性員工及主管比例偏低原因並擬定因應對策
工作圈 108 年成果報告

台糖公司

一、成立工作圈情形

(一)成立時間:108 年 3 月

(二)工作圈成員:

單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	孫振益
董事會秘書室	一般行政管理師	陳秋敏
休閒遊憩事業部	人力資源組組長	謝明振
台南區處	人力資源課課長	謝秉融
人力資源處	人力發展組組長	張純友
人力資源處	人力運用組組長	莊慶文
人力資源處	工業關係管理師	陳玉英
人力資源處	人事管理師	王俐心

(三)召開會議情形:

1、第一次會議

(1)召開時間:108 年 5 月 28 日

(2)討論內容:統計資料初步分析暨探討女性員工與主管比例偏低可能成因與因應做法。

2、第二次會議

(1)召開時間:108 年 12 月 4 日

(2)討論內容:深入研商並檢討提升女性員工與主管比例之做法。

二、事業員工性別統計

資料時間：各年度 12 月底

(一) 近 3 年(105-107 年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	3,641	3,292	90.41%	349	9.59%
106	3,556	3,173	89.23%	383	10.77%
107	3,560	3,098	87.02%	462	12.98%

2、派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	1,534	1,352	88.14	182	11.86	2,107	1,940	92.07	167	7.93
106	1,571	1,350	85.93	221	14.07	1,985	1,823	91.84	162	8.16
107	1,619	1,347	83.20	272	16.80	1,941	1,751	90.21	190	9.79

分析：

1. 本公司近 3 年男性員工占比由 90.41% 下滑至 87.02%，女性員工占比由 9.59% 提升至 12.98%，女性員工呈現逐年遞增趨勢。
2. 至近 3 年男性派用人員自 88.14% 下降至 83.2%，女性派用人員占比則由 11.86% 提升至 16.80%，增加約 5%。而男性僱用人員占比由 92.07% 下降至 90.21%，女性僱用人員占比則由 7.93% 提升至 9.79%，增加約 1.86%。從前述統計顯示，近 3 年女性派用、僱用人員皆呈現遞增趨勢。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	658	621	94.38	37	5.62	2,983	2,671	89.54	312	10.46
106	660	627	95.00	33	5.00	2,896	2,546	87.91	350	12.09
107	651	618	94.93	33	5.07	2,909	2,480	85.25	429	14.75

4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總 計	男性		女性		總 計	男性		女性		總 計	男性		女性	
		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比
105	312	306	98.08	6	1.92	270	250	92.59	20	7.41	73	62	84.93	11	15.07
106	371	362	97.57	9	2.43	210	196	93.33	14	6.67	79	69	87.34	10	12.66
107	290	283	97.59	7	2.41	277	261	94.22	16	5.78	84	74	88.10	10	11.90

分析:

1. 本公司女性主管占比皆維持 5% 左右，而女性非主管占比則由 10.46% 提升至 14.75%，增加 4.29%；近 3 年女性基層主管有呈現微幅提升趨勢，自 1.92% 提升至 2.41%，上升 0.49%，中、高階女性主管比例則略為下降。
2. 至近 3 年女性高階主管人數占比介於 11% 至 15% 之間，皆高於女性派用人員比例(5% 至 8%)，顯示調升高階主管並未因性別而有所差異。
3. 本公司職位升遷或轉換工作之職位變動，不因性別而有差別待遇，惟公司產業性質特殊，早期女性員工人數比例甚低，近幾年隨著公司多角化經營，公司產業性質朝向服務業發展，女性員工進用比例提升迅速，惟尚須足夠工作資歷與養成使得擔任主管職務。

(二) 近 3 年(105-107 年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	91	70	76.92	21	23.08
106	205	143	69.76	62	30.24
107	263	163	61.98	100	38.02

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	33	18	54.55	15	45.45	58	52	89.66	6	10.34
106	89	52	58.43	37	41.57	116	91	78.45	25	21.55
107	134	69	51.49	65	48.51	129	94	72.87	35	27.13

分析:

1. 本公司近 3 年在新進人員逐年增加的前提下，男性新進派用人員占比由 54.55% 下降至 51.49%，而女性新進派用人員占比則由 45.45% 提升至 48.51%，兩者差距縮小至小於 3%。而男性新進僱用人員占比由 89.66% 下降至 72.87%，女性新進僱用人員占比由 10.34% 提升至 27.13%，差距亦大幅降低。
2. 本公司近 3 年新進僱用人員比例(54.2%)略高於派用人員(45.8%)，其中女性派、僱用人員皆呈現增加趨勢。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一)女性員工比例偏低:

1、分析原因:

- (1)工作地點:早期各糖廠、畜殖場多位於鄉下且地處偏僻，男主外女主內意識更加強烈，致公司以男性員工為多數。
- (2)產業性質:公司早期以砂糖、畜殖及糖業副產品產銷為主，屬勞力密集型產業，致體力性及工業技術性之男性員工較多。
- (3)體能、生理差異:各區處原料、農場課等業務上需於戶外操作大型機具，受限男、女性於體能負荷及生理上之差異，此類工作多由男性擔任。
- (4)公司人力結構:公司近十年人力精簡及員工退休年齡延長，於多退少補情況下，女性員工比例無明顯增加，致比例結構僵化。

2、因應策略:

- (1)營造友善職場環境:本公司除透過各單位定期辦理工安檢查及職場安全訓練，建立安全舒適之工作環境外，另部分單位亦設有親子廁所、婦幼停車位、身障停車位等設施，保障女性從業人員擁有良好工作環境。
- (2)員工關懷與協助:本公司建置「員工關懷小組」，協助同仁解決影響工作、生活及健康所遭遇之相關問題；另持續強化推廣員工協助方案，設有「員工協助方案專區」，提供相關申請表格與資源連結供同仁使用，並於新進人員研習營中宣導諮詢管道，使其能全心全力投入工作，以達成友善職場目標，藉此吸引更多女性報考。
- (3)調整工員甄試方式:本公司自行招考之工員多以農業、電機、土木等技術類科為主，考量該等類科採計體能測驗，恐影響部分女性報考意願，故未來將逐步檢討測驗方式，期以更符工作需要之術科測驗取代體能測驗。

(二)女性主管比例偏低:

1、分析原因:

- (1)性格差異:傳統社會中家庭經濟重擔多落於男性，致男性工作企圖性格及欲念強烈，積極求取較高職位與薪給。
- (2)主管職務性質:由於女性常需負責養育孩子並照料家庭相關事務，且衡酌擔任主管職務相較於非主管更易調動工作地點或職務，時間調配上易有衝突，以致女性較常出現無意願擔任主管職務之傾向或決定。
- (3)主管培育時間:在國營事業升遷體系須具備一定資歷，因現況女性員工比例較低致直接連動女性主管比例偏低，雖近年女性員工進用比例提升迅速，惟尚須足夠工作資歷與養成使得擔任主管職務。

2、因應策略:

- (1)儲備幹部制度:公司推動 MA 儲備幹部制度，拔擢 35 歲以下優秀人員提早遞補 36~50 歲之職務缺口，透過各單位鼓勵女性員工多參與培訓，以提早拔擢為主管。
- (2)鼓勵女性參與主管培訓:鼓勵女性從業人員參加基層及中階主管培訓班，以建立女性主管儲備來源。
- (3)強化女性主管候用列冊:公司於主管培訓與列冊作業中，更應強化宣導各單位於派訓主管班及候用列冊時應納入性別觀點。
- (4)女性主管培力:開辦女性主管培力坊，培訓對象為候用列冊或培訓班結業之女性從業人員，期能藉由開辦課程以改變職場刻板印象，提升女性面臨困境之解決能力，以培力女性擔任主管企圖心。

台電公司

一、成立工作圈情形

(一)成立時間:108年2月11日

(二)工作圈成員:

單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	許芳玲
人力資源處	人力規劃組組長	廖德銜
人力資源處	人力運用組組長	楊明峰
人力資源處	員工關係組組長	吉玲玲

(三)召開會議情形:

1、召開時間:108年4月1日

2、討論內容:有關「是否公開揭露性別薪資落差統計資料」及「針對本公司就業人數及主管偏低之狀況」等議題，並就本公司提供經濟部資料項目，分析討論問題原因及本處各組分工任務。

二、事業員工性別統計

資料時間:各年度12月底

(一)近3年(105-107年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	26,673	23,280	87.28	3,393	12.72
106	26,734	23,183	86.72	3,551	13.28
107	26,962	23,160	85.9	3,802	14.1

2、派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	12,576	10,729	85.31	1,847	14.69	14,097	12,551	89.03	1,546	10.97
106	12,602	10,652	84.53	1,950	15.47	14,132	12,531	88.67	1,601	11.33
107	12,833	10,761	83.85	2,072	16.15	14,129	12,399	87.76	1,730	12.24

分析：

1. 全公司員工性別組成消長情形：

本公司近3年女性員工占比自12.72%上升至14.1%，顯示女性新進人員人數有逐年增加現象。

2. 派僱用人員性別組成消長情形：

(1) 派用人員：近3年女性派用人員占比為14.69%、15.47%及16.15%，亦有逐年上升之趨勢，係因本公司近年積極以校園徵才、獎學金甄選說明會及拍攝影音等方式，表現女性於本公司任職亦能適才適所，發揮所長，吸引女性加入電力事業的行列。

(2) 僱用人員：僱用人員男性占比自105年度起，由89.03%下降至87.76%，相較之下，女性占比則由10.97%增長至12.24%，推測係因近年有較多綜合行政、會計等內勤職缺出缺，致有此現象。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	5,159	4,555	88.29	604	11.71	21,514	18,725	87.01	2,789	12.99
106	5,129	4,493	87.6	636	12.4	21,605	18,690	86.51	2,915	13.49
107	5,133	4,442	86.54	691	13.46	21,829	18,718	85.75	3,111	14.25

4、各階層主管性別比例

年度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	3,712	3,235	87.15	477	12.85	1,125	1,015	90.22	110	9.78	322	305	94.72	17	5.28
106	3,675	3,188	86.75	487	13.25	1,128	1,002	88.83	126	11.17	326	303	92.94	23	7.06
107	3,678	3,151	85.67	527	14.33	1,128	989	87.68	139	12.32	327	302	92.35	25	7.65

分析：

1. 主管人員性別組成消長情形：

近3年女性主管人員逐年上升，自11.71%上升至13.46%，係因女性派用人員比例逐年上升，可派補之女性主管比例亦隨之上升所致。

2. 各階層主管性別比例分布及消長情形：

近3年各階層主管性別比例，雖然女性高階主管相對為低，惟近3年各階層女性主管比例顯示，基層主管自12.85%上升至14.33%，中階主管自9.78%上升至12.32%，高階主管自5.28%上升至7.65%，皆逐年上升，係因本公司訂有各單位於職位出缺辦理派補時，應適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考之規定，表明本公司對於女性擔任主管予以重視及正面肯定。

(二)近 3 年(105-107 年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	1,492	1,233	82.64	259	17.36
106	1,460	1,179	80.75	281	19.25
107	1,653	1,262	76.35	391	23.65

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	631	491	77.81	140	22.19	861	742	86.18	119	13.82
106	683	527	77.16	156	22.84	777	652	83.91	125	16.09
107	758	593	78.23	165	21.77	895	669	74.75	226	25.25

分析：

1. 全公司新進員工性別組成消長情形：

本公司近 3 年新進女性員工比例自 17.36% 上升至 23.65%，係因近年對外招募宣傳，皆積極宣導女性於本公司任職亦能適才適所，發揮所長所致。

2. 新進派僱用人員性別組成消長情形：

(1) 派用人員：查近 3 年女性新進派用人員比例略有起伏，惟依整體新進人數來看，女性屬逐年增加，故整體而言應在合理範圍。

(2) 僱用人員：本公司新進僱用人員甄試名額多為「電力技術人員」相關類別，因其工作性質多屬高危險性且體力消耗性工作，故每年甄試男性報考人比率皆高，新進僱用人員之男性占比亦會較高。近年新進僱用人員之女性占比均有微幅提升，其中 107 年度女性比率大幅增加約 9%，係因本公司甄試至人員進用依招考類別有時間落差，106 年度甄試各類別錄取人員均於 107 年度進用，惟 107 年度甄試之綜合行政人員類別錄取人員亦於同年分發至單位工作訓練，而多數電力技術人員類別錄取人員仍於訓練所受訓，尚未列計為新進人員，爰該年度新進人員之女性占比較高，並推測 108 年度新進人員之男性占比將大幅提升。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一) 女性員工比例偏低：

1、分析原因：

- (1) 工作性質：本公司屬公共電力事業，僱用人員工作性質多以電力技術性工作為主，需長時間處於高、低壓帶電危險、高溫、高空或高噪音環境，屬高危險且體力要求之工作，現場作業多由男性員工從事，爰僱用人員男性之占比較高。
- (2) 新進僱用人員招募類別：本公司新進僱用人員甄試名額多為「電力技術人員」相關類別，因需配合從事夜間或輪班工作，且屬高強度體能消耗性質作業，故每年甄試男性報考人數較多，使得新進僱用人員之男性占比較女性高。
- (3) 用人需求：因應近年離退人力之增補，以往例男性報考及錄取之技術類別為大宗，技術類別缺額較管理類別比率略增，致使女性新進人員相對較低。

2、因應策略：

- (1) 徵才資訊：藉由校園徵才及獎學金甄選之說明會深入學校，如台灣大學、海洋大學、中山大學等，積極向應屆畢業及在校生，包含女性學生，說明本公司職缺，積極鼓勵加入電力供應的大家庭。
- (2) 影音宣傳：對外影片宣傳，如網路節目「木曜四超玩」拍攝一日台電主題，當中主持人邵智源體驗台電配電工作，向本公司訓練所表現優異女性同仁-學姊請益，讓收看觀眾充分感受女性在台電工作中佔有一席重要角色，在職場中適才適所，發揮專業。另於台電影音網-Taipower TV 製做節目，以女性從事外線等工作為主軸報導，如電桿上的嬌娃。

(二) 女性主管比例偏低：

1、分析原因：

本公司經營涵蓋發電、輸電、配電及售電業務之綜合電業，屬資本密集與技術密集之產業特性，故工作性質以電機、機械、土木等技術導向者為最大宗，企管、財會與人資等業務、管理性工作為輔，故女性主管有比例相對為低之情形。

2、因應策略：

本公司業以函知各單位，於職位出缺辦理派補時，除依輪調、培訓及升遷甄審等相關規定，辦理遷調歷練及擇優升任外，並應適時提供職務性別比率情形，供權責主管參考。

台灣中油公司

一、成立工作圈情形

(一) 成立時間：

(二) 工作圈成員：

服務單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	張麗秋
煉製事業部	人力運用組經理	陳雲琴
石化事業部	人力資源室主任	謝智齡
探採事業部	人力運用組組長	薛榮英
油品行銷事業部	人力資源室副主任	田肇川
天然氣事業部	人力資源室主任	顏安民
人力資源處	人力運用組組長	黃宏興
人力資源處	組織薪工組組長	葉玉梅
人力資源處訓練所	教務組組長	楊淑婉

(三) 召開會議情形：

1、第一次會議

(1) 召開時間：108年4月17日

(2) 討論內容：有關中油公司女性員工及主管偏低之原因探討及因應作法，擬訂進程；有關中油公司性別統計之「複分類分析」項目。

2、第二次會議

(1) 召開時間：108年8月15日

(2) 討論內容：有關中油公司性別平等工作小組外聘委員對中油公司女性員工及女性主管偏低之因應做法，建議先行調查中油公司同仁托老需求及盤點友善職場措施以及職場工作彈性化設計等做法，以作為後續規劃之基礎。

二、事業員工性別統計

資料時間:各年度 12 月底

(一)近 3 年(105-107 年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	14,700	12,838	87.33	1,862	12.67
106	14,806	12,873	86.94	1,933	13.06
107	15,704	13,546	86.26	2,158	13.74

2、派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	4,043	3,164	78.26	879	21.74	10,657	9,674	90.78	983	9.22
106	4,071	3,150	77.38	921	22.62	10,735	9,723	90.57	1,012	9.43
107	4,305	3,298	76.61	1,007	23.39	11,399	10,248	89.90	1,151	10.10

分析:

1. 中油公司近 3 年女性員工占員工總人數之比率逐年微幅上升，由 105 年 12.67% 上升至 13.74%，主要係因女性新進人員增加所致。
2. 近 3 年派用人員約占全公司員工之 3 成、僱用人員約占 7 成，其中女性派用人員及女性僱用人員占該類人員之比率亦逐年提高，女性派用人員由 21.74% 上升至 23.39%，女性僱用人員則由 9.22% 上升至 10.10%，顯示女性僱用人員成長率大於女性派用人員。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	982	848	86.35	134	13.65	13,718	11,990	87.40	1,728	12.60
106	991	853	86.07	138	13.93	13,815	12,020	87.01	1,795	12.99
107	1,010	854	84.55	156	15.45	14,694	12,692	86.38	2,002	13.62

4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總 計	男性		女性		總 計	男性		女性		總 計	男性		女性	
		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比
105	30	28	93.33	2	6.67	772	672	87.04	100	12.96	180	148	82.22	32	17.78
106	44	40	90.91	4	9.09	746	644	86.32	102	13.68	201	169	84.08	32	15.92
107	43	37	86.05	6	13.95	761	646	84.89	115	15.11	206	171	83.01	35	16.99

分析:

1. 中油公司近 3 年主管人員中女性占比逐年略增，由 13.65% 上升至 15.45%；

男性占比則逐年略減，由 86.35% 下降至 84.55%，顯示女性員工升遷管道順暢。

2. 近 3 年女性基層主管及中階主管占各該類主管人數比率逐年上升，其中。女性基層主管由 6.67% 上升至 13.95%，女性中階主管由 12.96% 上升至 15.11%，顯示中油公司重視女性員工及女性基層主管之升遷。
3. 至於近 3 年女性高階主管人數占高階主管人數比率介於 16% 至 18% 之間，皆高於女性員工比率(105 年 12.67%、106 年 13.06%、107 年 13.74%)，顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異。

(二) 近 3 年(105-107 年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	851	690	81.08	161	18.92
106	976	811	83.09	165	16.91
107	1,628	1,358	83.42	270	16.58

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	223	147	65.92	76	34.08	628	543	86.46	85	13.54
106	215	151	70.23	64	29.77	761	660	86.73	101	13.27
107	298	209	70.13	89	29.87	1,330	1,149	86.39	181	13.61

分析：

1. 中油公司近 3 年新進人員逐年增加，其中男性約占 8 成、女性約占 2 成，由上表顯示，新進女性員工人數逐年增加。另新進女性員工比率(105 年 18.92%、106 年 16.91%、107 年 16.58%)均高於近 3 年女性員工比率(105 年 12.67%、106 年 13.06%、107 年 13.74%)，未來如新進女性員工比率提高，則女性員工比率將隨之提高。
2. 近 3 年新進人員中派用人員約占 2 成、僱用人員約占 8 成，又新進派用人員中女性約占 3 成，較近 3 年女性派用人員比率約 2 成為高；新進僱用人員中女性約占 14%，較近 3 年女性僱用人員比率約占 10% 為高，顯示新進女性派用及僱用人員比率均提高。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一)女性員工比例偏低:

1、分析原因:

- (1) 經濟部所屬事業機構新進職員甄試:本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、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」(如附件一),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(105-107 年)新進派用人員男性約占 7 成、女性約占 3 成。
- (2) 中油公司僱用人員甄試:本甄試類別計有煉製、油罐汽車駕駛員、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 86%、女性約占 14%。

2、因應策略:

- (1) 徵才資訊:中油公司透過校園徵才平面廣告宣導本公司員工職場環境及福利(如子女教育獎助學金、子女教育貸款、員工暨眷屬醫藥補助、員工結婚喪葬補助及緊急事故無息貸款),另 108 年度新進博士級職員甄試宣傳海報(如附件二)以女性員工作為主視覺宣傳標的,鼓勵理工科系女性人才報考中油公司。
- (2) 對外宣傳:中油公司對外發行之石油通訊,於 108 年 11 月專題【查德奧瑞油田誕生記】中,報導本公司 4 位優秀女性石油探採工程師、地質師前進非洲勇敢築夢,實踐自我並改寫人生的故事,另預計於 109 年 2 月特別報導現場女性主管之故事,期藉由刊物宣傳,柔化本公司企業形象,提升女性報考意願。

(二)女性主管比例偏低:

1、分析原因:

中油公司近 3 年女性主管占主管比率(105 年 13.65%、106 年 13.93%、107 年 15.45%)略高於女性員工比率(105 年 12.67%、106 年 13.06%、107 年 13.74%),顯示女性主管比例並無明顯偏低,女性員工升遷尚屬正常,日後仍會以提高女性主管比率為目標。

2、因應策略:

- (1) 職務訓練:加強女性員工培力訓練,讓女性員工勝任現場工作,並於各級主管培訓課程中強化性別平權觀念,倡導未來員工升遷時,不因性別而有所差異。
- (2) 環境改善:中油公司逐步改善現場操作單位之環境設施,如增設哺乳室、女性廁所、安全警鈴及照明設施等,創造更利於女性工作之環境,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,另以問卷方式調查同仁托老需求,俾利提供相關資訊供同仁參酌,同時加強對男性同仁宣導多參與家庭事務,以消弭男主外、女主內之傳統觀念。

台灣自來水公司

一、成立工作圈情形

(一)成立時間:108年2月27日

(二)工作圈成員:

單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	黃麗芳(圈長)
人力資源處	人力規劃組組長	陳湘雲
人力資源處	組員	陳姿蓉
人力資源處	人力運用組組長	張少芳
人力資源處	組員	李若薇
人力資源處	考核訓練組組長	林國仁
人力資源處	組員	張家綺
人力資源處	薪資福利組組長	楊秀汝
人力資源處	組員	廖依洹
第四區管理處	人事室主任	謝榮修
中區工程處	人事室主任	董惠珍

(三)召開會議情形:

1、第一次會議

(1)召開時間:108年4月3日

(2)討論內容:研討本工作圈之圈名、就本公司職員及主管人員專長結構統計，探討本公司女性主管偏低之要因；就本公司男性及女性就業結構統計，探討本公司女性就業人數偏低之要因。

2、第二次會議

(1)召開時間:108年6月11日

(2)討論內容:探討本公司女性主管偏低之次要原因與因應對策；探討本公司女性就業人數偏低之次要原因與因應對策。

3、第三次會議

(1)召開時間:108年8月16日

(2)討論內容:探討提升本公司女性主管比例之具體措施及各措施之可行性，並進行工作分工；探討提升本公司女性就業人數比例之具體措施及各措施之可行性，並進行工作分工。

二、事業員工性別統計

資料時間:各年度 12 月底

(一)近 3 年(105-107 年)員工性別比例

1、全公司員工性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	5,495	3,879	70.59	1,616	29.41
106	5,312	3,719	70.01	1,593	29.99
107	5,685	4,054	71.31	1,631	28.69

2、派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	1,667	1,151	69.05	516	30.95	3,828	2,728	71.26	1,100	28.74
106	1,654	1,123	67.90	531	32.10	3,658	2,596	70.97	1,062	29.03
107	1,656	1,120	67.63	536	32.37	4,029	2,934	72.82	1,095	27.18

分析:

1. 本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，歷年男性報考人數均多於女性報考人數，爰新進派用及僱用人員亦是男性多於女性，致總體人數男性員工多於女性員工。
2. 本公司女性派用人員佔全公司派用人員比例由 105 年 30.95%到 107 年 32.37%，微幅成長 1.42%；女性僱用人員佔全公司僱用人員比例由 105 年 28.74%到 106 年 29.03%，亦些微成長 0.29%。然為應近年供水成長，本公司增設及擴建相關自來水處理設施、委外淨水場收回自行操作、配合相關勞安法規所需輪班操作人力及勞動基準法修正施行一例一休，於 106-107 年間請增員額 279 名(派用人員 2 名及僱用人員 277 名)。茲因請增人力皆屬技術類別，爰 106 年度評價職位人員甄試技術士錄取人數約為營運士之 8 倍，而報考人又以男性居多，致 107 年新進男性僱用人數遠高於女性僱用人數，故 107 年女性僱用人員佔全公司僱用人員比例較 106 年下降 1.85%。
3. 本公司女性員工佔總員工人數比例 105 至 106 年呈現成長趨勢，107 年則因女性僱用人數比例下降 1.85%，致女性員工佔總員工人數比例較 106 年減少約 1.3%。

3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	603	469	77.78	134	22.22	4,892	3,410	69.71	1,482	30.29
106	603	461	76.45	142	23.55	4,709	3,258	69.19	1,451	30.81
107	596	448	75.17	148	24.83	5,089	3,606	70.86	1,483	29.14

4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總 計	男性		女性		總 計	男性		女性		總 計	男性		女性	
		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比		人 數	百 分 比	人 數	百 分 比
105	218	174	79.82	44	20.18	315	236	74.92	79	25.08	70	59	84.29	11	15.71
106	219	172	78.54	47	21.46	310	227	73.23	83	26.77	74	62	83.78	12	16.22
107	208	163	78.37	45	21.63	305	216	70.82	89	29.18	73	61	83.56	12	16.44

分析:本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，歷年男性報考人數均多於女性報考人數，故在男性員工人數高於女性員工人數之前提，及主管升遷須經多項標準(如：年資、學歷、經歷、專業能力等)評比下，致使各階層女性主管人數少於男性主管人數。然由本公司近3年女性主管佔主管人員比例可知，女性主管比例偏低情況已逐年改善，女性各階層主管比例亦呈現逐年成長之趨勢。

(二)近3年(105-107年)新進人員性別比例

1、全公司新進人員性別比例

年 度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
105	395	287	72.66	108	27.34
106	181	123	67.96	58	32.04
107	776	659	84.92	117	15.08

2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
105	106	76	71.70	30	28.30	289	211	73.01	78	26.99
106	83	58	69.88	25	30.12	98	65	66.33	33	33.67
107	70	53	75.71	17	24.29	706	606	85.84	100	14.16

分析:

1. 本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，故基層人力

招募亦以技術士為多，如操作、工程、化驗及裝修類等。加以公司供水幅員遼闊，自來水工程技術人員辦理工程規劃、設計、監造，無論係擴建或既設改善工程，均需至現場探勘瞭解或檢測，常需攜帶機具儀器，爰需一定之體能始能負荷是類業務；此外，淨水操作、水質取樣、管網設備檢測維修…等技術類業務，亦需時常往返各場站、擔任外勤等業務，係屬消耗體力之工作，故技術士類別之男性報考人數普遍較女性為多。

2. 106 年度為各計畫運作人力需求與因應一例一休之故，請增技術士員額 277 名，致當年度技術士之錄取人數約營運士近 8 倍，另該年度又增考術科測驗，報考人多為有相當技術經驗之男性報考，致 107 年新進男性僱用人員遠多於女性僱用人員。

三、檢討並分析原因及提出因應策略

(一) 女性員工比例偏低：

1、分析原因：

- (1) 招募訊息宣傳不足：網路媒體傳播管道少；內容吸引力不足。
- (2) 缺乏報考誘因：薪資福利不優渥；工作性質具刻板印象。
- (3) 工作設備及環境不適合女性：工作設備不適合女性；職場環境不友善。

2、因應策略：

- (1) 招募訊息宣傳不足：擴增網路媒體傳播管道；加強凸顯有利於公司之訊息。
- (2) 缺乏報考誘因：加強福利措施；拍攝微電影提升公司形象。
- (3) 工作設備及環境不適合女性：改良設備機具；推動性別友善企業文化及風氣。

(二) 女性主管比例偏低：

1、分析原因：

- (1) 首長未積極支持：首長喜任用男性主管；刻板印象。
- (2) 欠缺足夠的自信心及專業能力：缺乏成就動機；培力及訓練不足。
- (3) 缺乏誘因：工作與津貼不成比例；陞任機率低。
- (4) 家庭因素的羈絆：職場與家庭失衡；傳統性別分工。

2、因應策略：

- (1) 首長未積極支持：建立女性優秀人員名冊；辦理高階主管性平課程。
- (2) 欠缺足夠的自信心及專業能力：辦理潛能開發課程提升自信心；加強教育訓練增進核心及管理職能。
- (3) 缺乏誘因：提升相關福利措施；修正相關法規。
- (4) 家庭因素的羈絆：托育及托老措施；加強宣導兩性平等觀念。