

經濟部工業局性別平等工作小組 106 年度第 3 次會議資料

報告單位：產業政策組

106 年 10 月 16 日

目錄

案由	案 由	頁次
主席致詞		
壹、報告事項		
一	本部性別平等專案小組 106 年度第 2 次會議決議辦理情形，提請公鑒。	p.3
(一)	推動財團法人董、監事達到任一性別不低於三分之一，請權責單位持續積極推動。	p.3-5
(二)	經濟部推動性別主流化執行計畫(103 至 106 年度)關鍵績效指標，相關應辦事項。	p.6-10
二	本局性別平等工作小組 106 年度第 2 次委員會決議辦理情形，提請公鑒。	p.11~12
三	報告推動性別主流化作法與成效(各 5-10 分)：	p.13
	電資組：推動性別平等意識之作法及成效	
	民化組：推動性別平等意識之作法及成效。	
貳、討論事項		
一	本局 106 年度性別政策綱領之規劃重點、預期目標(1-9 月推動情形)，提請討論。	p.13~44
二	本局 106 年至 107 年性別主流化標竿廠商推動辦理情形，提請討論。	p.45~46
參、臨時動議		
肆、散會		

壹、報告事項

案由一、本部性別平等專案小組 106 年度第 2 次會議決議辦理情形填報如下。

決議事項	本局辦理情形(請填至 106 年 9 月底前辦理情形)	備註
<p>(一)有關推動財團法人董、監事任一性別不低於三分之一，之未達目標者及執行成效有相當改進空間者，請相關業管單位、機關(構)持續積極推動辦理。</p>	<p>1.本部請各財團法人視其運作情形修正其捐助章程，規定董事監事任一性別比例不得低於三分之一，本局監管 17 家財團法人，其中有 8 家政府捐助比例超過 50%，經查業已配合修正章程者計：中國生產力中心、石材暨資源產業研究發展中心等 2 家法人。</p> <p>2.本局監管 50%以上之財團法人 8 家，目前董、監事女性比例及各法人目前辦理情形(截至 106 年 9 月底止，詳下表，p.4-5)：</p> <p>(1)董事符合 1/3 者計有：生產力中心、中衛中心、自行車中心及石資中心 4 家；</p> <p>(2)監事符合 1/3 者計有：生產力中心、中興社、中衛中心、台機社、自行車中心、石資中心等 6 家；</p> <p>(3)董監事皆符合 1/3 者計有：生產力中心、中衛中心、自行車中心及石資中心等 4 家；</p> <p>(4)董監事皆不符合 1/3 但有進步者計有非破壞 1 家；</p> <p>(5)女性比例為 0%者為非破壞監事。(監事僅 1 席)</p> <p>3.本(106 年)計有中衛之董事，大電力、自行車及台創之監事任一性別均不低於三分之一，上開本局承辦單位(金機組及知服組)主管及承辦人員之敘獎事宜，已於 106 年 9 月 20 日以工策創簽字第 10600842310 號函，檢送敘獎審查表送本部審核在案。</p>	

本局監管財團法人董監事性別比例一覽表

監管組/財團法人	類別	任期截止	105年12月底			106年9月底			說明(請填至106年9月底前辦理情形)	上屆女性比例	
			總人數	女性人數	女性比例(%)	總人數	女性人數	女性比例(%)			
工業區組	中興顧問社	董事	108.08.18	15	2	13.33%	15	2	13.33%	因中興社之業務範疇為土木、水利、能源、交通、大地及防災等工程領域，而該領域裡，上述捐助之政府單位及產學界中，女性專家學者與女性主管相對較少。	26.67%
		監事		1	1	100%	1	1	100%		
知服組	生產力中心	董事	109.07.31	19	7	36.84%	19	10	52.63%	符合規定	42.11%
		監事		3	0	0%	3	1	33.33%	符合規定	0%
	中衛中心	董事	106.12.10	17	5	29.4	17	6	35.29%	符合規定	25.53%
		監事		5	2	40%	5	2	40%	符合規定	20.00%

監管組/財團法人		類別	任期截止	105年12月底			106年9月底			說明(請填至106年9月底前辦理情形)	上屆女性比例
				總人數	女性人數	女性比例(%)	總人數	女性人數	女性比例(%)		
金機組	台灣機電社	董事	107.1.19	13	4	30.77%	13	4	30.77%	該社屬電力工程方面領域，基於專業特性，以男性居多，目前女性董事佔30.77%已近1/3，就董監事整體比例而言，董監事共計16人，而女性7位，占總體董監事比例的43.75%，已符合女性需達董監事三分之一之標準要求。將於董監事有所異動時，請本部所屬相關法人之業管及主管經濟事務法人之單位，洽邀女性人選以宣導政府當前推動兩性平權政策。	15.38%
		監事		3	2	66.66%	3	3	100%		目前女性監察人佔100%，將於董監事有所異動時，建請本部所屬相關法人之業管及主管經濟事務法人之單位協調，以符合規定。
	非破壞協會	董事	108.2.28	15	3	20%	15	3	20%	由於本協會工業技術檢測專業屬性，要在本領域產官學界產生女性董事實屬不易，本協會已積極尋覓，目前協會本屆已增加為3席女性董事，未來將持續在董、監事推薦改選時，積極尋覓合適女性人員增加相關席次，儘量努力達到經濟部要求不低於三分之一之目標。	0.00%
		監事		1	0	0%	1	0	0%		監事總席次僅1席
	自行車中心	董事	108.6.30	19	7	36.8%	19	7	36.8%	符合規定	6.00%
		監事		3	1	33.33%	3	1	33.33%	符合規定	0.00%
民化組	石資中心	董事	108.1.10	15	5	33.33%	15	5	33.33%	符合規定	26.67%
		監事		5	3	60%	5	3	60%	符合規定	0.00%

決議：

案由一、本部性別平等專案小組 106 年度第 2 次會議決議辦理情形。

決議事項	本局辦理情形			
	關鍵績效指標	衡量標準	106 年目標值/106 年 9 月底前辦理情形	備註
(二)經濟部推動性別主流化執行計畫(103 至 106 年度)關鍵績效指標,相關應辦事項	將「營造性別平等工作環境」納入相關企業表揚獎項數	已納入相關企業表揚獎項數	<p>目標值:2 項(知服組)</p> <p>1.國家品質獎：</p> <p>(1)國家品質獎：已將「營造性別平等工作環境」納入新制國家品質獎之評審基準檢視重點中，並自本(第 25)屆開始實施。本(第 25)屆國家品質獎之遴選作業自 106 年 6 月 6 日開始進行初審作業，參獎者「營造性別平等工作環境」落實情形，已納為評審重點檢視項目之一。。</p> <p>(2)106 年 9 月 13 日已開始進行複審現場審查作業，進入複審之參獎者均需另提送「性別平等評量表」，俾評審委員進一步檢視其「營造性別平等工作環境」落實情形。</p> <p>2.中堅企業遴選：</p> <p>(1)為鼓勵企業積極營造性別平等工作環境，本(第 4)屆遴選特於評選標準之「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。</p> <p>(2)邀請經濟部及工業局性平專案及工作小組委員(性平專家)，審查進入複審之 104 家廠商，並於 106.3.30 部長主持之中堅企業發展推動小組會議，選出祥儀、聚陽及德大等 3 家公司為本屆營造友善職場優良中堅企業。</p> <p>(3)於 106.8.3 第 4 屆卓越中堅企業獎頒獎典禮，由行政院林前副院長錫耀頒發「營造友善職場優良中堅企業」證書予 3 家獲選企業。</p>	

決議事項	本局辦理情形			備註
	關鍵績效指標	衡量標準	106年目標值/106年9月底前辦理情形	
(二)經濟部推動性別主流化執行計畫(103至106年度)關鍵績效指標,相關應辦事項	科專計畫之補助女性企業主申請案件數	補助女性企業主申請案件數	<p>目標值：90件</p> <p>1. 產業升級創新平台輔導計畫：請廠商依計畫書格式，說明性別平權政策及友善職場環境建置情形。截至106年9月30日止，累計受理申請207案，屬<u>女性企業主共23案，已核定補助7案</u>，比例30%。(電資組)</p> <p>2. 智慧內容產業發展計畫：本計畫執行之補助案件，於每案計畫審查機制中加入「廠商負責人為女性之申請個案可列入審查加分項目」，106年9月底止，累計受理申請14案，其中屬女性企業主申請2案，已核定2案中未見女性企業主。(電資組)</p> <p>3. 協助傳統產業技術開發計畫：於106年度申請須知中持續納入若申請業者負責人為女性，於「審查項目」酌予優先考量。106年共申請485案(510家)，補助業者155案(161家)，其中，<u>女性企業主申請數132案，獲補助女性企業主計44案，女性企業主獲補助比例為33%</u>。(知服組)</p> <p>4. 中小企業即時輔導計畫：於106年度申請須知中持續納入受輔導業者負責人為女性及輔導單位計畫主持人均為女性者，於申請審查時，予於優先考量。106年度共計受理申請604案，其中受輔導業者女性負責人計191案(女性計畫主持人計196案)。<u>106年度核定通過268案，其中受輔導業者女性負責人計91案，48%(女性計畫主持人計90案)</u>。(知服組)</p>	

決議事項	本局辦理情形											
	關鍵績效指標	衡量標準	106年目標值/106年9月底前辦理情形							備註		
			女性企業主 申請及核定	104年			105年			106年(截至9月底)		
				申請	核定	%	申請	核定	%	申請	核定	%
			產業創新平台計畫	16	7	44	32	10	31	23	7	30
			數位(智慧)內容計畫	5	2	40	14	5	36	2	0	0
			傳統產業開發計畫	160	46	29	130	59	45	132	44	33
			中小企業即時計畫	209	75	36	194	83	43	191	91	48
			生物科技發展計畫	6	2	3%	—	—	—	—	—	—
			小計	396	132	33	367	156	43	348	142	40
(二)經濟部推動性別主流化執行計畫(103至106年度)關鍵績效指標,相關應辦事項	輔導性別意識融入計畫數	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	<p>目標值：10項計畫(知服組、金機組、電資組、民化組)</p> <p>1. 協助傳統產業技術開發計畫：106年補助研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計5案，如：勝富實業所提「具智能過彎減速之高安全性代步車」計畫，主要標的為開發一款騎乘更安全(智能過彎減速)、外出易攜帶且免工具可拆解之電動代步車。(知服組)</p> <p>2. 台灣設計產業翱翔計畫：透過說明會與媒合洽商會活動7次，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511人次參與。(知服組)</p> <p>3. 智機產業化推動計畫：</p> <p>(1)利用輔導案資源，在設備開發過程中考量性別操作問題，導入女性與多元操作需求之通用設計。106年度已完成開發1款「具彈性混線金屬加工之自動化製造單元」，透過自動化裝置使生產線降低負重搬運需求，使生產</p>									

決議事項	本局辦理情形			備註
	關鍵績效指標	衡量標準	106 年目標值/106 年 9 月底前辦理情形	
(二)經濟部推動性別主流化執行計畫(103 至 106 年度)關鍵績效指標，相關應辦事項	輔導性別意識融入計畫數	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	<p>線允許女性工作者執行一般機械加工工作。</p> <p>(2)利用輔導資源輔導盈錫精密公司，由於該公司女性員工高達 44.5%，透過智慧工廠之機台監測與預診系統」計畫，建立機聯網與生產可視化，可使女性員工能在電腦螢幕前獲取生產資訊，降低女性員工穿梭在加工機台與地板有油污環境下抄寫生產記錄時發生意外。(金機組)</p> <p>4. 金屬機電傳產維新推動計畫：利用輔導案資源，在開發過程中發掘產品性別問題，導入女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計思維。106 年度規劃開發 1 款行動式複合生物辨識電子鎖具，以行動裝置為載具的電子鎖具，遠端管理授權，結合複合式生物辨識技術，提升女性使用電子鎖具之安全性；另開發 1 款數位電動螺絲起子，導入扭矩精密控制器程式設計，微小扭力量測及人因工程設計，協助女性使用上更加省力。(金機組)</p> <p>5. 車輛產業技術輔導推廣計畫(自行車分項)：將開發符合女性使用的折疊車乙款，產品開發打樣中。(金機組)</p> <p>6、新興顯示暨太陽光電產業發展推動計畫：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 2017)」，目前已完成於 106 年度 8/30 TDUA 行銷推廣委員會、8/16 複審會議代表簡報等中放入性別主流化宣傳內容，向協會會員廠商推廣兩性平權，鼓勵推薦女性同仁代表參賽，希望藉此提升企業提拔女性進入產品開發或技術開發工作職位，協助女性同仁嘗試各種不同工作項目，以推動國內顯示器產業性別平等化。(電資組)</p> <p>7、高值創新 LED 產業推動計畫：</p> <p>(1)配合政府推廣性別友善職場，已於 6 月 15 日辦理「UV LED 智慧製造、智慧健康、智慧醫療創新應用研討會」，邀請女性 LED 產業調研專家擔任活動講師及法人女性資深研究專家擔任會議主持人，女性投入研討會占整體</p>	

決議事項	本局辦理情形			備註																																
	關鍵績效指標	衡量標準	106年目標值/106年9月底前辦理情形																																	
			比重40%。實質提供女性於LED工作職場發展機會，提升性平意識宣導與落實，發揮關鍵職能之效益。 (2)推廣女性在職場需求與相關技能養成，將男女性別平等之台灣人才發展，納入本年度「I、T、π型人才於LED產業供應鏈分布情況」執行之探討議題，期許培養多面向專業技能的女性人才投入LED產業發展，為產業升級轉型注入新效益。(電資組) 8. 紡織相關產業計畫：開發性別平權化之新機能或時尚紡織新產品(如 <u>口罩</u> 、 <u>涼感T恤</u>)共53項。於訪視45家廠商時，宣導有關性別平權之訊息。開發兼具機能性與高值化之運動休閒等性別平權化紡織新產品(如 <u>涼感衣</u> 、 <u>護膝</u>)共8項。(民化組) 9、服飾相關產業創意加值計畫：開發性別平權化之主題式商品(如 <u>袋包</u> 等)共12項。(民化組) 10、鞋類暨成衣服飾生產力提升計畫：開發性別平權化之主題式商品(如 <u>鞋品</u> 等)共75項。(民化組)																																	
(二)經濟部推動性別主流化執行計畫(103至106年度)關鍵績效指標，相關應辦事項	增進人培計畫學員性別意識培力	計畫人培課程發送性別廣宣內頁或標竿廠商案例之份數	目標值：12,000件(政策組) 106年9月底共發放 11,243 份廣宣品(詳下表)。 <table border="1" data-bbox="682 974 1549 1318"> <thead> <tr> <th>組別</th> <th>班次</th> <th>培訓人次</th> <th>發放性平資料數/班次</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>永發組</td> <td>6</td> <td>156</td> <td>156/6</td> </tr> <tr> <td>知服組</td> <td>78</td> <td>1,506</td> <td>1,506/78</td> </tr> <tr> <td>金機組</td> <td>134</td> <td>2,736</td> <td>2,736/134</td> </tr> <tr> <td>電資組</td> <td>146</td> <td>3,494</td> <td>3,494/146</td> </tr> <tr> <td>民化組</td> <td>97</td> <td>2,474</td> <td>2,474/97</td> </tr> <tr> <td>中辦</td> <td>7</td> <td>877</td> <td>877/7</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>468</td> <td>11,243</td> <td>11,243/468</td> </tr> </tbody> </table>	組別	班次	培訓人次	發放性平資料數/班次	永發組	6	156	156/6	知服組	78	1,506	1,506/78	金機組	134	2,736	2,736/134	電資組	146	3,494	3,494/146	民化組	97	2,474	2,474/97	中辦	7	877	877/7	總計	468	11,243	11,243/468	
組別	班次	培訓人次	發放性平資料數/班次																																	
永發組	6	156	156/6																																	
知服組	78	1,506	1,506/78																																	
金機組	134	2,736	2,736/134																																	
電資組	146	3,494	3,494/146																																	
民化組	97	2,474	2,474/97																																	
中辦	7	877	877/7																																	
總計	468	11,243	11,243/468																																	

案由二、本局性別平等工作小組 106 年度第 2 次委員會決議辦理情形。

決議事項	106 年 9 月底前辦理情形	說明
<p>有關財團法人中興工程顧問社董、監事性別比例部分，請工業區組轉知中興社，再行文各派任董監事單位，以鼓勵性言詞，請各單位於選派人員時，慎重考量董監事性別比例須達三分之一性別比例之政策目標。(工業區組)</p>	<p>有關財團法人中興社顧問社董事、監事性別比例部分，<u>已轉知</u>該社加強宣導政府當前推動性別平等政策，於選派董監事優先推派女性董事人選，以改善女性代表不足之情形。</p>	
<p>有關補助計畫女性企業主加分機制部分，基於企業整體員工性別比例衡平性及不同性別間共治共榮之考量，建議：女性企業主加分機制仍維持，另增加企業整體女性員工人數達 1/3、企業女性主管達 1/3，均列入加分機制，以利本項政策效果更顯著建議。 (電資組、知服組)</p>	<p>1. 協助傳統產業技術開發計畫： (1) 於 106 年度申請須知中持續納入若申請業者負責人為女性，於「審查項目」酌予優先考量。106 年共申請 485 案 (510 家)，補助業者 155 案 (161 家)，其中，女性企業主申請數 132 案，獲補助女性企業主計 44 案，女性企業主獲補助比例為 33%。 (2) <u>針對建議將企業整體女性員工人數達 1/3、企業女性主管達 1/3 均列入加分機制一節，本計畫將於後續研擬相關作法。</u>(知服組)</p> <p>2. 產業升級創新平台輔導計畫： (1) 本計畫申請須知中請廠商依計畫書格式，說明性別平權政策及友善職場環境建置情形。自 106 年 1 月 1 日至 106 年 9 月 30 日止，累計受理申請 207 案，屬女性企業主共 23 案，已核定補助 7 案，比例 30%。 (2) <u>針對建議將企業整體女性員工人數達</u></p>	<p>補助計畫績效已於 p.8 說明</p>

決議事項	106 年 9 月底前辦理情形	說明
	<p><u>1/3、企業女性主管達 1/3 均列入加分機制一節，本計畫將於後續研擬相關作法。(電資組)</u></p> <p>3. 智慧內容產業發展計畫：</p> <p>(1)本計畫執行之補助案件，於每案計畫審查機制中加入「廠商負責人為女性之申請個案可列入審查加分項目」，106 年 9 月底止，累計受理申請 14 案，其中屬女性企業主申請 2 案，已核定 2 案中未見女性企業主。</p> <p>(2)<u>針對建議將企業整體女性員工人數達 1/3、企業女性主管達 1/3 均列入加分機制一節，本計畫將於後續研擬相關作法。(電資組)</u></p> <p>4. 中小企業即時技術輔導計畫：</p> <p>(1)於 106 年度申請須知中持續納入受輔導業者負責人為女性及輔導單位計畫主持人均為女性者，於申請審查時，予於優先考量。106 年度共計受理申請 604 案，其中受輔導業者女性負責人計 191 案，女性計畫主持人計 196 案。106 年度核定通過 268 案，其中受輔導業者女性負責人計 91 案，女性計畫主持人計 90 案。</p> <p>(2)<u>針對建議將企業整體女性員工人數達 1/3、企業女性主管達 1/3 均列入優先考量一節，本計畫將於後續研擬相關作法。</u></p>	

案由三、請電資組、民化組報告推動性別主流化成效(約 5~10 分鐘)。

說明：

- 一、電資組：推動性別平等意識之作法及成效
- 二、民化組：推動性別平等意識之作法及成效
- 三、下次會議由工業區組與人事室報告

決議：

貳、討論事項

案由一：本局 106 年度性別政策綱領之規劃重點、預期目標(1-9 月推動情形)，提請討論。

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
一、權力、 決策與影響 力篇 (三)培力女 性，活化婦 女組織	5.加強對於農會、漁會、農田水利 會、 <u>工會</u> 、 <u>人民團體</u> 之會員及幹部， 以及民間企業 <u>管理階層</u> 進行性別意 識培力及能力建構，增加女性參與 及進入決策階層之機會。(政策組)	規劃重點 一、對廠商(工會及工商團體) 之性別意識培力講座。 預期目標 一、對廠商(工會及工商團體) 之性別意識培力，辦理說明 會至少 2 場次，邀請具有財 經背景之專家學者、產業公 協會、立法院經濟委員會委 員、地方政府、研究機構及 一般民眾為對象發放性平 等文宣品，廣為宣導。	1.對廠商(工會及工商團體)之性別意 識培力部分：辦理北部及南部計 2 場次之「因應產業智慧趨勢，拓展 國際聯結商機」委託研究計畫成果 發表會 2 場(106 年 4 月 21 日北部 場及 106 年 5 月 5 日南部場)。 2.兩場會議均邀請業界人士、相關學 者及產業公協會等參加。 <u>北部場女 性講師占比為 35.71%，女性與會 人數占比達 36.17%；南部場女性 講師占比為 53.84%，女性與會人 數占比亦達 40.28%。</u> 不僅人數高	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>達 3~5 成，女性與會來賓現場互動機會亦高於男性與會者，顯示女性參與程度逐漸積極深化，性別平等之推廣亦較過去有成果。(政策組)</p>	
<p>一、權力、決策與影響力篇 (四) <u>深化性別統計相關資訊</u>，增加政府政策資訊之可及性</p>	<p>1.建立市場經濟、社會組織、與家庭生活相關領域中參與及決策情形的性別統計，以及國際比較分析，說明分析比較依據，並據以規劃政策。(政策組)</p>	<p>規劃重點 一、於科專計畫輔導成效表，納入「<u>企業主性別</u>」之欄位，可針對企業決策者性別進行統計。 預期目標 一、加強於輔導廠商時融入更多的性別平等概念，後續可加強宣導有關輔導廠商部分可提升企業決策者之女性比例。</p>	<p>科技計畫輔導成效表統計科專簽約計畫之執行人力及企業主性別比例如下： 1.106 年簽約計畫 133 項，總執行人力計 3,106 人，男性占 1,609 人(52%)，女性占 1,497 人(48%)。 2.105 年科專計畫之研發補助、技術輔導及訪視諮詢之輔導廠商計 7,372 家次，其中男性企業主 5,738 人(78%)，女性企業主 1,634 人(22%)。(政策組)</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
	<p>2.性別相關政策之規劃應落實政府資訊公開透明；<u>資料與意見蒐集</u>，以及說明與公布過程，<u>均應顧及不同性別及弱勢族群資訊獲取能力或使用習慣之差異，使政策推動符合民眾需求。</u>(知服組、金機組及電資組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、工業局產業相關之人才培訓計畫，增開適合不同性別進修課程、保障單一性別受訓機會。</p> <p>預期目標</p> <p>一、協助不同性別及弱勢族群提升專業職能，預計 3 項人才培訓計畫納入本案推動。</p>	<p>1.智慧電子學院計畫：<u>辦理適合女性專業人才之培訓課程</u>，鼓勵培訓單位於平日白天時段開設，以不影響女性之家庭照護工作，並以女性學員優先，已開班辦之短期培訓達 3,316 人次，其中女性 593 人次，<u>占 17.9%</u>。(電資組)</p> <p>2.智慧內容產業發展計畫辦理人才培訓課程，其中開設「海外研習系列 - 2017 GDC 海外研習團」課程，因配合產業國際論壇舉辦時間，開課日期為 2 月 25 日至 3 月 5 日連續 9 日於美國研習，共計招收 1 班男生 18 人，占 78.3%，<u>女性 5 人，占 21.7%</u>。於 7 月 22 日至 8 月 19 日辦理「VR 開發實作」課程，因配合業界講師可授課時間，於每週六 10:00~17:00 上課，共計招收 1 班男生 14 人，占 87.5%，女性 2 人，占 12.5%。於 9 月 20 日辦理「海外研習系列 - 2017 東京電玩</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>展海外研習團」課程，因配合產業國際論壇舉辦時間，開課日期為 9 月 20 日至 9 月 25 日連續 6 日於日本東京研習，共計招收 1 班男生 16 人，占 84.2%，女性 3 人，占 15.8%</p> <p>3.金屬產業智機化提升計畫-機械產業專業人才培訓，截至 9/30 已辦理訓練課程達 134 班，培訓 2,736 人次(女性學員參訓 349 人次，占 12.75%)，辦理課程包括量測與校正、機件公差、影像處理檢測、測量系統分析、智慧機械之物聯網與大數據應用、機械安全設計、產品及模具估報價實務等，<u>以上課程皆適合女性參訓，且課程於白天開設，利於女性在不影響家庭照顧之下參訓，並投入機械產業工作。(金機組)</u></p> <p>4.製造業價值鏈資訊應用計畫，規劃辦理資訊應用服務人才培訓課程，截至 9/30 已辦理訓練課程達</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>73 班，培訓 1,385 人次，針對婦女比例較高之主管職務(如成本會計、網路行銷、資料分析等)，規劃辦理適合進修課程，女性參訓人數 464 人次，占整體計畫之 33.5%，有效提升女性就業競爭力。(知服組)</p> <p>註:性平處委員檢視:請補充說明人培課程之辦理情形如場次、人次等。</p>	
<p>二、就業、經濟與福利篇</p> <p>(二)促進工作與家庭平衡</p>	<p>2. 研議相關措施，推動公私部門單位支持友善家庭政策紓解家庭照顧的需求，包括托兒托老之協助，落實產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假，提供部分工時、彈性工時及彈性上班地點等措施，避免因家庭照顧而中斷就業或退出勞動市場。(知服組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、運用中堅企業獎項，於獲選為第 4 屆潛力中堅企業中遴選出營造友善職場優良中堅企業，並宣傳推廣其獲獎事蹟。(知服組)</p> <p>預期目標</p> <p>一、於獲選之第 4 屆潛力中堅企業之廠商中遴選出 1 家營造友善職場優良中堅企業，於頒獎典禮頒發獎狀予以表揚，並透過製作手冊、FB 等廣宣作法推廣獲獎企業營造</p>	<p>1. 中堅企業遴選：透過辦理第 4 屆中堅企業遴選，引導 213 家參選企業積極營造友善職場，經資格審查、初審等程序，計有 104 家業者進入複審，並邀請張瓊玲教授協助就進入複審之企業，審查其提供之營造友善職場環境自我評量表等資料後，於 106.3.30 部長主持之中堅企業發展推動小組會議，選出祥儀、聚陽及德大等 3 家公司為本屆營造友善職場優良中堅企業，於 106.8.3 第 4 屆卓越中堅企業獎頒</p>	<p>已於報告事項案由一-P.6說明</p>

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註																		
		<p>友善職場優良事蹟，以引領更多企業積極營造友善職場。(知服組)</p> <p>二、工業區內員工達 100 人以上之廠商設有托兒措施或設施情形及近 3 年成長情形。(工業區組)</p>	<p>獎典禮，由行政院林前副院長錫耀頒發證書予 3 家獲選企業。(知服組)</p> <p>2.工業區內員工達 100 人以上之廠商計 713 家。設有托兒設施之廠商或與鄰近托兒所簽有托兒契約共 360 間，設有集乳室廠商 417 家。(工業區組)</p> <p>工業區廠商托育措施成長情形表</p> <table border="1" data-bbox="1287 776 1755 914"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>102</th> <th>103</th> <th>104</th> <th>105</th> <th>106</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>家數</td> <td>129</td> <td>135</td> <td>143</td> <td>307</td> <td>360</td> </tr> <tr> <td>成長率</td> <td></td> <td>4.65%</td> <td>5.93%</td> <td>114.6%</td> <td>17.26%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	102	103	104	105	106	家數	129	135	143	307	360	成長率		4.65%	5.93%	114.6%	17.26%	
年度	102	103	104	105	106																	
家數	129	135	143	307	360																	
成長率		4.65%	5.93%	114.6%	17.26%																	
<p>二、就業、經濟與福利篇</p> <p>(二)建構友善的就業與創業環境</p>	<p>4. 加強女性科技資訊能力建構，提升就業與創業的機會，以協助女性企業主拓展產品市場，並加入區域貿易合作市場。(知服組、電資組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、補助計畫廠商負責為女性之申請個案，審查時給予加分優惠或優先考量，以協助女性企業主獲得研究補助機會，進而促進產品業市場之拓展。</p> <p>預期目標</p> <p>一、預計 4 項計納入本案實施。</p>	<p>1.產業升級創新平台輔導計畫：請廠商依計畫書格式，說明性別平權政策及友善職場環境建置情形。自 106 年 1 月 1 日至 106 年 9 月 30 日止，累計受理申請 207 案，屬女性企業主共 23 案，已核定補助 7 案，比例 30%。(電資組)</p> <p>2.智慧內容產業發展計畫：本計畫執行之補助案件，於每案計畫審查機</p>	<p>已於報告事項案由一 P.7 說明</p>																		

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>制中加入「廠商負責人為女性之申請個案可列入審查加分項目」，106 年 9 月底止，累計受理申請 14 案，其中屬女性企業主申請 2 案，已核定 2 案中未見女性企業主。(電資組)</p> <p>3.協助傳統產業技術開發計畫：於 106 年度申請須知中持續納入若申請業者負責人為女性，於「審查項目」酌予優先考量。106 年共申請 485 案(510 家)，補助業者 155 案(161 家)，其中，女性企業主申請數 132 案，獲補助女性企業主計 44 案，女性企業主獲補助比例為 33%。(知服組)</p> <p>4.中小企業即時輔導計畫：於 106 年度申請須知中持續納入受輔導業者負責人為女性及輔導單位計畫主持人均為女性者，於申請審查時，予於優先考量。106 年度共計受理申請 604 案，其中受輔導業者女性負責人計 191 案，女性計畫主</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>持人計 196 案。106 年度核定通過 268 案，其中受輔導業者女性負責人計 91 案，女性計畫主持人計 90 案。</p>	

目標	具體行動措施	106年規劃重點及預期目標	106年9月底前辦理情形	備註
四、教育、文化與媒體篇 (一)積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃	5.強化並落實研發具性別平等意識的職前與在職訓練課程(含師資培育、軍公教、司法、醫事、社福、公司行號等)。 (人事室、政策組、工業區組)	規劃重點： 使本局在職同仁具備基本性別主流化知識與概念，使主管或辦理性別業務同仁，具有性別預算、統計及分析等能力辦理相關性別平等訓練活動。 預期目標 一、辦理性別主流化參訪或研習活動性別主流化專題演講，主題將依當年性別主流化主導的議題、時事，再安排合適的專題演講主題，各1至2場，讓同仁們體驗活動學習。 (人事室、政策組) 二、辦理工業區性別平等課程講座12場次以上，落實性別意識培力。 (工業區組)	1.本局同仁訓練：為落實本局性別主流化之推動，培養同仁具有性別 <u>敏感度</u> ，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等，於106年6月1日邀請警察大學哲學系林教授麗珊蒞臨專題演講，講授「 <u>性別歧視與酷兒</u> 」，參加人員共172人(男性97人， <u>56.3%</u> 、女性75人， <u>43.6%</u>)。 (人事室) 2.科專計畫承辦人及執行單位：於預106年9月5日辦理科技計畫手冊說明會，並邀請陳曼麗立法委員進行演講，主題為「 <u>性別主流化與產業人才發展</u> 」，參加人數為243人，男性57人(23.5%)，女性186人(76.5%)。 (政策組) 3.工業區訓練：截至106年9月底止計邀請專家學者演講性別主流化相關專題共計53場(共計時數53.5小時)，共2,921人，男性1,912人(65%)，女性1,009人(35%)，並共計有7場連結終身學習網站向廠商宣導， <u>27場向廠商發送性平宣導資料(共計2,348份)</u> (工業區組)	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>四、教育、文化與媒體篇</p> <p>(三)檢討研修相關法律、推動媒體自律及公民團體與學界對媒體進行他律</p>	<p>4.積極輔導<u>廣電媒體、平面媒體、網路媒體、網路遊戲業及廣告業</u>製作具性別友善精神的廣電節目、專題報導、<u>網站、網路遊戲、廣告</u>等，同時檢視並研修法令，<u>以建立媒體平臺推動性別平等之相關規範。(電資組)</u></p>	<p>一、將性別友善精神納入數位內容研發補助機制，邀請性平委員專題宣導性別政策，將業者落實性別平等作法納入審查作業，以促使廠商開發案符合兩性平權與性別主流化趨勢。</p> <p>二、鼓勵女性創作者投入數位內容創作競賽。</p> <p>三、將性別等議題納入現行遊戲軟體分級管理，藉由遊戲分級與自律的推動過程，宣導民眾及業者落實分級並尊重性別議題。</p> <p>預期目標</p> <p>一、抽查 100 款市售遊戲軟體分級適切性。</p> <p>二、預計辦理 20 場次廣宣活動，提升業者、民眾性別意識並尊重性別平等等觀念。</p>	<p>數位內容跨域計畫：</p> <p>1.辦理放視大賞競賽宣導活動，鼓勵女性創作者參與競賽，共計辦理<u>15 場次 896 人參與，其中男性佔 54%、女性佔 46%。</u></p> <p>2.推動遊戲分級自律及他律，落實分級：</p> <p>(1)截至 106 年 9 月，完成 80 款市售遊戲軟體分級適切性查察，其中 22 款遊戲符合分級規範、58 款不符合，已針對內容有疑異部份通知業者，請其改善或重新認定。<u>未限期改善者有 2 件，已函請地方政府依法裁處。</u></p> <p>(2)每週次例行性抽查遊戲廣告分級標示情形，<u>截至 9 月各媒體遊戲軟體廣告抽查總計 468 件，並輔導 84 款遊戲完成分級標識之修正。</u></p> <p>(3)提供檢舉及諮詢管道，建立溝通平台：<u>截至 9 月底計接獲諮詢電話 778 通、協處線上遊戲申訴案件</u></p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>1,650 件。</p> <p>(4)提升民眾性別意識，建立正確遊戲觀念：<u>截至 106 年 9 月共辦理 19 場次宣導活動，總計 3,858 人參與，其中男性佔 60.9%、女性佔 39.1%。</u>(電資組)</p>	
<p>五、人身安全與司法篇</p> <p>(一)消除對婦女的暴力行為與歧視</p>	<p>20. 政府應<u>建立評選與獎勵機制，引導企業參與暴力防治工作，發揮企業社會責任。</u>(永發組、工業區組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、於「環境資訊揭露社會責任推廣輔導」之輔導過程中提供廠商性別主流化相關資料。</p> <p>二、邀請女警或相關專家學者，於說明會中宣導有關企業如何參與預防家庭暴力之議題，宣導如何防止家庭暴力。於自製性別平等文宣修正增加防止家暴、性侵之宣導內容。</p> <p>預期目標</p> <p>一、輔導 6 家廠商資訊揭露過程中發送性別平等相關宣</p>	<p>1. 於 2 家廠商「社會責任環境資訊揭露推廣輔導」之輔導過程中提供廠商性別主流化相關資料。於 18 項計畫相關活動中發送性別平等文宣 5,153 份。(永發組)</p> <p>2.106 年度於工業區內計邀請專家學者演講性別主流化相關專題(包括防止家暴等相關議題)共計 53 場，參加廠商共 2,921 人，男性 1,912 人(65%)，女性 1,009 人(35%)。(工業區組)</p>	<p>2. 已於四(一).3 說明</p>

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
		<p>導資料。(永發組)</p> <p>二、於工業區內廠商辦理 12 場次之宣導防止家暴、性侵等相關議題之宣導說明會、演講，預計 600 家廠商 1,500 人次參加。(工業區組)</p>		

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>五、人身安全與司法篇</p> <p>(一)消除對婦女的暴力行為與歧視</p>	<p>21. 推展企業員工安全照顧觀念，<u>經由辦理企業講座、教育訓練及入場輔導等，促使企業實施具性別敏感度之「員工協助方案」</u>，協助企業建立防暴機制與相關服務方案。(各組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、於推動計畫之刊物、計畫說明會、座談會及人培課程資料中，置入性別平等之廣宣資料，並填報性別平等各項辦理情形，以廣宣本項政策。</p> <p>預期目標</p> <p>一、工業局：於推動計畫之刊物、計畫說明會、座談會及人培課程約 400 班中，置入性別平等之廣宣資料，並填報本局各項說明會、研討會等活動中，發送性別平等文宣資料等情，以廣宣本項政策。(各組)</p>	<p>1. 完成 106 年度科技計畫簡介加入性平文宣，共印製 300 本與製作電子書連結(包含 QR Code)，將簡介紙本及電子書連結(包含 QR Code)分送本局各長官及各組室參閱，並提供 QR Code 小卡予各計畫、推動小組及辦公室進行推廣。(政策組)</p> <p>2. 各組於計畫說明會、研討會、成果發表會及計畫相關電子報中發送性別主流化文宣，合計發送性別文宣 31,902 份，電子報 98,198 份。(各組)(詳附件 1, P. 47~50)。</p> <p>3. 於本局人才培訓課程之講義中加入本局自製性平文宣內頁。截至 106 年 9 月底止，已完成培訓 468 班，11,243 人，其中男女人數分別為 8,545 人次(76%)、2,698 人(24%)。(政策組)</p>	<p>已於報告事項案由一 P.10 說明</p>

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>五、人身安全與司法篇</p> <p>(三)建構安全的生活空間</p>	<p>1. 鼓勵民間參與開發相關安全科技設施與設備，強化政府與民間合作，推動社區科技防治安全網。(電資組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、持續鼓勵廠商開發符合老人、小孩及弱勢者所需之安全相關的設施與設備，同時嘉惠不同性別的需求。</p> <p>(新增)行政院第十四次性平會委員發言紀要</p> <p>王委員品</p> <p>二、本案建請科技部、經濟部工業局、中小企業處、標準檢驗局、衛生福利部食藥署與消保會合作，研擬能促進「支持老年生活自理」之輔具研發與販售措施，以創造「安全管理」、「輔具產業發展」與「老年生活自理減輕長照負擔」之三贏效果。(民化組)</p> <p>三、建議經濟部工業局以「使用者」角度研發適切之大眾交通工具無障礙輔具與資訊系統。(電資組)</p> <p>張委員典婉</p> <p>四、臺灣照顧老人輔具研發不</p>	<p>1. 開發符合老人、小孩及弱勢者所需之安全相關的設施與設備：</p> <p>(1)資深公民與弱勢族群 4G 公益應用推動計畫：</p> <p>a. <u>銀髮樂活行動應用</u>：強化銀髮旅遊安全的照顧與健康促進，與宜蘭縣政府社會處、七張社區、延平社區進行不老遊學巴士 PAPAGO 合作，結合縣政府提供給銀髮族長輩之縣內團體旅遊派車服務，進行銀髮樂活行動應用實證。目前累計 1,096 人次使用。</p> <p>b. <u>聽障手語動畫應用</u>：</p> <p>(a)完成「身心障礙者人工電子耳聾耗材補助」和「身心障礙者輔具補助費用」兩項便民服務的手語動畫。預計以臺北市府社會局官網為無障礙網站的示範點，在網站提供以手語動畫傳達輔具補助資訊，實踐便民服務資訊平權的理念；</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
		<p>夠，不若國外如日本及北歐國家，臺灣各部會又各自為政，應該善用臺灣大學院校研究經費由教授帶動學生研發日照，<u>老人照顧各種創新輔具</u>，如<u>電子科技或其他</u>，並且由<u>工業局輔導廠商上市</u>，各部會跨界辦獎比賽，鼓勵大眾使用，也提供臺灣因應目前人口老化，減輕照顧工作負擔，不是規定勞動部、科技部、衛福部或是工業局單一窗口負責，造成各部會推諉，覺得事小卻又無任何成效。(民化組、電資組)</p> <p>預期目標：</p> <p>一、推動特定應用型服務案例至少 1 案，擴大公益應用使用效益，引動使用人次達 1,000 人次。</p>	<p>(b)拜訪國家災害防救科技中心、中央氣象局等機構，交流聽障手語應用於防汛推播，以及天氣預報的可行性和預報需求，提供業者作為開發手語動畫防汛推播內容製作之參考，滿足弱勢處境者之生活需求，目前計 239 人次使用。(電資組)</p> <p>2. 有關「<u>支持老年生活自理</u>」之輔具：</p> <p>(1)輔導輔具相關業者針對關鍵技術及系統整合方向進行產品開發，目前已協助新古機械股份有限公司開發「<u>具照護與復健之智能化移位裝置輔導開發計畫</u>」，結合具有乘載及復健模組的移位裝置，可同時提升被照護者的生活機能及減輕照護者的人力和負擔。(民化組)</p> <p>(2)<u>跨國產業市場攻略合作計畫</u>延續 105 年推動台灣受恩、株式會社 M&T、大和房屋等台日業者共組「<u>台日長照產業聯盟</u>」，並促成台灣受恩與 Panasonic 等日商在智慧照護方面的合作。台灣受恩於 106</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>年 3 月啟用日間照顧中心，運用物聯網及大數據分析等技術以及日本發展經驗，尋找降低照護人員負擔，及貼近個別需求之我國長照服務模式。(電資組)</p> <p>3. 針對以「使用者」角度研發適切之大眾交通工具無障礙輔具與資訊系統部分： 資深公民與弱勢族群 4G 公益應用推動計畫自 104 年度起投入輪椅族捷運無障礙設施導引服務設計，結合相關單位業者發展出友善台北好捷運應用，已由業者(眾社會企業)自行整合雲端資料建置、智慧行動平台迄今開放民眾使用。(電資組)</p>	
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(一)讓各政策領域內的性別隔離降</p>	<p>1.蒐集我國環境(含自然環境、防救災體系、基礎設施、營建工程、大眾運輸交通等)、能源(含生產、供給與消費層面)、科技(含所有科學、科技產品、資訊媒體、通訊服務等)領域內，教育、就</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、於科專計畫輔導成效表，納入「企業主性別」之欄位，可針對企業決策者性別進行統計。</p> <p>預期目標</p> <p>一、加強於輔導廠商時融入更多的性別平等概念，後續可加</p>	<p>科技計畫輔導成效表統計科專簽約計畫之執行人力及企業主性別比例如下：</p> <p>1. 106 年簽約計畫 133 項，總執行人力計 3,106 人，男性占 1,609 人(52%)，女性占 1,497 人(48%)。</p> <p>2. 105 年科專計畫之研發補助、技術</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
到最小	<u>業、決策與受益人口之性別統計，建立長期追蹤資料庫，並進行國際比較。(政策組)</u>	強宣導有關輔導廠商部分可提升企業決策者之女性比例。(政策組)	輔導及訪視諮詢之輔導廠商計 7,372 家次，其中男性企業主 5,738 人(78%)，女性企業主 1,634 人(22%)。(政策組)	
七、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	2. <u>擴建環境、能源與科技領域的性別專業人才與民間團體之資料庫</u> ；或在既有工程、環境、科技等人才資料庫內，充實女性學者專家比例。(政策組)	規劃重點 一、工業局：於科技計畫審查委員手冊資料，106 年度仍持續依任一性別達 1/3 比率之規定執行。 預期目標 一、工業局：預計 106 年聘請專案計畫共通委員女性占 1/3 以上。	106 年度科技計畫審查委員手冊，共同委員 47 位中女性委員 16 位(34%)；領域委員 682 位中，女性委員 202 位(30%)。(政策組)	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(一)讓各政策領域內的性別隔離降到最小</p>	<p>3. 環境、能源與科技領域之主管單位，以及教育、媒體、勞工等部門，均應確保在政策計畫設計和宣導過程，<u>避免複製刻板印象和論述，積極鼓勵年輕女性選擇理工、科技學科</u>，檢視有哪些阻礙女性選擇理工科系或課程之制度因素，並研擬因應對策。(金機組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、於產學合作相關計畫中，規劃鼓勵開放女性多投入理工領域產業，並考量女性工作環境及任務分配之友善性，及實習環境之安全性。</p> <p>預期目標</p> <p>一、產學合作相關計畫中已規劃女性獲得獎學金之員額比例預計 30%，大幅提高女性進入基礎產業就業，促進就業。(金機組)</p>	<p>金屬產業智機化提升計畫-金屬機電智機化暨人才扎根分項：</p> <p>1. 106 年度共計促成產學合作 60 案，截至 10 月已培育 846 位學生參與計畫，男性人數 627 人，女性人數 219 人，計畫推動期間透過文宣，鼓勵女性未來多投入智慧機械相關產業就業，女性比較用功，預計到 12 月女性拿獎學金人數應可達 30%。</p> <p>2. 為落實性別主流化之推動，本計畫於計畫說明會、校園講座及執行作業說明會中，充份藉由活動宣導政府性別平等推行之訊息，提升女性參與產學合作意願。(金機組)</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>7 環境、能源與科技篇</p> <p>(一)讓各政策領域內的性別隔離降到最小</p>	<p>4. 各部門發展積極策略，<u>鼓勵環境、能源、科技領域企業進用女性</u>，<u>檢討勞動條件與超時工作情形及營造性別友善工作環境</u>，<u>獎勵與表揚積極進用女性及推動工作與家庭平衡之企業</u>，以吸引更多女性進入相關領域就業。(知服組、電資組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、產業相關計畫導入性別意識推動，以吸引更多女性進入環境、能源、科技領域就業。</p> <p>預期目標</p> <p>一、廠商負責人為女性之申請個案，給予加分優惠。預計 4 項以上計畫納入本案推動。</p>	<p>於科專計畫中之補助型計畫中增修企業負責人為女性申請人給予加分措施，辦理詳細如下：</p> <p>1. 產業升級創新平台輔導計畫：請廠商依計畫書格式，說明性別平權政策及友善職場環境建置情形。自 106 年 1 月 1 日至 106 年 9 月 30 日止，累計受理申請 207 件，屬女性企業主共 23 案，已核定補助 7 案，比例 30%。(電資組)</p> <p>2. 智慧內容產業發展計畫：本計畫執行之補助案件，於每案計畫審查機制中加入「廠商負責人為女性之申請個案可列入審查加分項目」，106 年 9 月底止，累計受理申請 14 案，其中屬女性企業主申請 2 案，已核定 2 案中未見女性企業主。(電資組)</p>	<p>已於報告事項案由一 P.7 說明</p>

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>3. 協助傳統產業技術開發計畫：</p> <p>(1) 於 106 年度申請須知中持續納入若申請業者負責人為女性，於「審查項目」酌予優先考量。</p> <p>(2) 106 年共申請 485 案(510 家)，補助業者 155 案(161 家)，其中，女性企業主申請數 132 案，獲補助女性企業主計 44 案，女性企業主獲補助比例為 33%。(知服組)</p> <p>4. 中小企業即時輔導計畫：</p> <p>(1) 於 106 年度申請須知中持續納入受輔導業者負責人為女性及輔導單位計畫主持人均為女性者，於申請審查時，予於優先考量。</p> <p>(2) 106 年度共計受理申請 604 案，其中受輔導業者女性負責人計 191 案，女性計畫主持人計 196 案。106 年度核定通過 268 案，其中受輔導業者女性負責人計 91 案，女性計畫主持人計 90 案。(知服組)</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(一)讓各政策領域內的性別隔離降到最小</p>	<p>5.透過終身學習系統或社區讀書會等方式，推動具性別敏感度之環境、能源、科技領域資訊學習與宣導，並應貼近男女或城鄉居民資訊管道使用之便利性，減少性別落差及城鄉差距。(電資組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、於偏鄉建立創新教育經營模式，發展平價優質智慧校園服務，推動女性創新科技教育，帶動非正規教育、正規教育之女性體驗如 STEAM 創客、運算思維教育，促進城鄉資訊交流與科技近用性。</p> <p>預期目標</p> <p>一、推動我國偏鄉教育創新經營解決方案，與國內或國外至少 2(含)間以上單位合作，推動女性科技體驗達 2 縣市(如台東、屏東)、100 名以上女性學生人次，建立教育創新經營模式示範案例。</p>	<p>智慧學習產業整合輸出計畫:與新創教育服務業者上升數位、創意文教、智慧種子、智高及慶奇等單位合作，共同開發 VR 防災教育、動力機械手臂、風力發電、科技越南語、IoT 應用等 STEAM 實作課程，以遠距互動直播方式於基隆、臺北、新北、臺南、屏東、臺東等 6 縣市 13 所偏鄉資源缺乏之國小及自學團體中導入，培訓超過 90 位教師及 270 位學生，<u>其中男性 146 名(55%)，女性 124 名(45%)</u>，增進師生科技創新應用之能力，並促進 STEAM 產業教育創新方案於學習場域擴展應用。(電資組)</p>	
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(二)不同性別與弱勢處</p>	<p>1.針對廣義環境、能源、科技等各領域內的政策議題或服務提供，廣泛進行量化統計與質化調查，以瞭解不同性別與弱勢處境者對於政策或服務的認知、態度、使</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、工業局人才培訓計畫為協助弱勢族群提升專業能力，提供特殊身份學員(即具身心障礙、低收入，及原住民身份者)，政府負擔在職班及</p>	<p>106 年度培訓課程至 9 月底共<u>協助 49 名</u>具特殊身分學員提升專業職能。其中男性學員 39 名(占 79.6%)、女性學員 10 名(占 20.4%)。(政策組)</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
境者的基本需求均可獲得滿足	用行為及需求等無差異，並建立研究成果資料庫。(政策組)	養成班每位學員至少 70%學費優惠措施。 預期目標 一、協助弱勢族群提升專業職能。106 年度預計培訓弱勢族群占該年培訓人次 0.3%。		
七、環境、能源與科技篇 (二)不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足	5. 以具體計畫或措施提高女性、高齡者、特殊需求者、鄉村地區、經濟弱勢居民使用科技產品之近用機會與能力；補助、獎勵研發改善弱勢者生活品質之科技創新。。(電資組)	規劃重點 一、以創新教育經營方式，輔導至少 2(含)家以上智慧學習相關業者組成教育創新經營產業生態圈，於鄉村地區提升女生科技產品之近用機會與能力，降低弱勢或偏遠地區體驗創新科技門檻。 預期目標 一、推動偏鄉創新教育經營體系發展，帶動 2 縣市(如：台東、屏東)、100 名以上女性學生人次共同參與，用網路直播科技促進學習機會均等，提升女生體驗科技與創新學習機會。	慧學習產業整合輸出計畫：與新創教育服務業者上升數位、創意文教、智慧種子、智高及慶奇等單位合作，共同開發 VR 防災教育、動力機械手臂、風力發電、科技越南語、IoT 應用等 STEAM 實作課程，以遠距互動直播方式於基隆、臺北、新北、臺南、屏東、臺東等 6 縣市 13 所偏鄉資源缺乏之國小及自學團體中導入，培訓超過 90 位教師及 270 位學生，其中男性 146 名(55%)，女性 124 名(45%)，增進師生科技創新應用之能力，並促進 STEAM 產業教育創新方案於學習場域擴展應用。(電資組)	本項已於 7.(一)5. p.32 說明

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(二)不同性別與弱勢處境者的基本需求均可獲得滿足</p>	<p>6. 針對性別數位落差情形，提出消弭落差與性別隔離的具體指標，包括使用率、<u>可及性</u>、<u>資訊能力</u>等；並提出行動方案，包括<u>資訊學習機會</u>和<u>網路的普及、可負擔的通訊費率、性別友善與無障礙的網路空間</u>等措施。(電資組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、推動性別平等之創新科技教育學習機會，發展偏鄉創新教育經營體系，運用直播互動技術導入，解決偏鄉及經濟弱勢者近用網路的門檻，縮減性別數位落差。</p> <p>預期目標</p> <p>一、推動偏鄉創新教育經營體系發展，促進帶動非正規教育、正規教育之女性體驗如 STEAM 創客、運算思維教育，帶動 2 縣市(如：台東、屏東)、100 名以上女性學生人次共同參與。</p>	<p>慧學習產業整合輸出計畫:與新創教育服務業者上升數位、創意文教、智慧種子、智高及慶奇等單位合作，共同開發 VR 防災教育、動力機械手臂、風力發電、科技越南語、IoT 應用等 STEAM 實作課程，以遠距互動直播方式於基隆、臺北、新北、臺南、屏東、臺東等 6 縣市 13 所偏鄉資源缺乏之國小及自學團體中導入，培訓超過 90 位教師及 270 位學生，其中<u>男性 146 名(55%)</u>，<u>女性 124 名(45%)</u>，增進師生科技創新應用之能力，並促進 STEAM 產業教育創新方案於學習場域擴展應用。(電資組)</p>	<p>同上</p>

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(三)女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流或改變主流</p>	<p>5. <u>補助、獎勵產業研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計；發展支持老年與身心障礙者生活需求、減輕照顧負擔等相關商品與輔具，普及流通及共享管道，使照顧產業創新研發，達成共享經濟之效果。(知服組、金機組、民化組)</u></p>	<p>規劃重點</p> <p>一、輔導新產品開發計畫融入性平意識，開發適合女性或弱勢者需求的產品。</p> <p>預期目標</p> <p>一、預計 10 項科技計畫融入性別平等意識。</p>	<p>1.台灣設計產業翱翔計畫：透過辦理說明會與媒合洽商會活動 7 場次，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 511 人次參與。(知服組)</p> <p>2.協助傳統產業技術開發計畫：106 年度 CIRD 計畫「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 5 案通過刻正執行中，摘錄 3 項代表性產品說明如下：(知服組)</p> <p>(1)勝富實業「具智能過彎減速之高安全性代步車」：開發一款騎乘更安全(智能過彎減速)、外出易攜帶免工具可拆解之電動代步車。</p> <p>(2)櫻泰製帽「製帽·智帽輔具產品開發計畫」：開發裝置感應晶片之帽子，可與照護人員配戴之「智慧手環」整合，如智帽離開安全距離時會發出警示聲響通知照護者，以預防老人走失。</p> <p>(3)力十科技「應用近場通訊技術於日照中心之 e 化聯絡簿系統開發」：將紙本聯絡簿轉為電子系統</p>	<p>本項已於報告事項一，p.8-10 說明</p>

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>化，透過手機介面達到照服員、社工和長者家屬之間的記錄與聯絡之目的。</p> <p>3. 新興顯示暨太陽光電產業發展推動計畫：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 2017)」，目前已完成於 106 年度 8/30 TDUA 行銷推廣委員會、8/16 複審會議代表簡報等中放入性別主流化宣傳內容，向協會會員廠商推廣兩性平權，鼓勵推薦女性同仁代表參賽，希望藉此提升企業提拔女性進入產品開發或技術開發工作職位，協助女性同仁嘗試各種不同工作項目，以推動國內顯示器產業性別平等化。(電資組)</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(三)女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流或改變主流</p>	<p>5. <u>補助、獎勵產業研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計；發展支持老年與身心障礙者生活需求、減輕照顧負擔等相關商品與輔具，普及流通及共享管道，使照顧產業創新研發，達成共享經濟之效果。(知服組、金機組、民化組)</u></p>	<p>規劃重點</p> <p>一、輔導新產品開發計畫融入性別平意識，開發適合女性或弱勢者需求的產品。</p> <p>預期目標</p> <p>一、預計 10 項科技計畫融入性別平等意識。</p>	<p>4.高值創新 LED 產業推動計畫：</p> <p>(1)因應政府性別平權政策推廣，營造 LED 光電照明產業性別平等工作環境，已於 6 月 15 日舉行「UV LED 智慧製造、智慧健康、智慧醫療創新應用研討會」，<u>邀請 2 位女性產研專家擔任講師及主持人，合計整體研討會女性投入占比達 40%，超出原設定目標 33%，提供國內優秀女性光電人才與男性相同的職場表現機會與環境。</u></p> <p>(2)宣導政府性別平等之推行，推廣女性在職場需求與技能養成，<u>將女性參與台灣 LED 產業發展現況，納入「LED 產業人才職能需求」調查項目，期許培養多面向專業技能的女性人才投入 LED 產業發展，加速 LED 產業兩性平權推動。初步調查結果得知，國內企業對於女性工作技能培養課程，已不限於過去僅以研發為主，另增設其他專業課程以培養女性高階管理人才，目前亦已增設數名女性高階管理人員。(電資組)</u></p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(三)女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流或改變主流</p>	<p>5. <u>補助、獎勵產業研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計；發展支持老年與身心障礙者生活需求、減輕照顧負擔等相關商品與輔具，普及流通及共享管道，使照顧產業創新研發，達成共享經濟之效果。(知服組、金機組、民化組)</u></p>	<p>規劃重點</p> <p>一、輔導新產品開發計畫融入性平意識，開發適合女性或弱勢者需求的產品。</p> <p>預期目標</p> <p>一、預計 10 項科技計畫融入性別平等意識。</p>	<p>5.車輛產業技術輔導推廣計畫(自行車分項): 將開發符合女性使用的折疊車乙款，產品開發打樣中。(金機組)</p> <p>6.智機產業化推動計畫：</p> <p>(1)利用輔導案資源，在設備開發過程中考量性別操作問題，<u>導入女性與多元操作需求之通用設計</u>。106 年度已完成開發 1 款「具彈性混線金屬加工之自動化製造單元」，透過自動化裝置使生產線降低負重搬運需求，使生產線允許女性工作者執行一般機械加工工作。</p> <p>(2)利用輔導資源輔導盈錫精密公司，由於該公司女性員工高達 44.5%，透過「智慧工廠之機台監測與預診系統」計畫，建立機聯網與生產可視化，可使女性員工能在電腦螢幕前獲取生產資訊，降低女性員工穿梭在加工機台與地板有油污環境下抄寫生產記錄時發生意外。(金機組)</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(三)女性與弱勢的多元價值與知識得以成為主流或改變主流</p>	<p>5. <u>補助、獎勵產業研發從女性與多元弱勢使用需求出發的通用設計；發展支持老年與身心障礙者生活需求、減輕照顧負擔等相關商品與輔具，普及流通及共享管道，使照顧產業創新研發，達成共享經濟之效果。(知服組、金機組、民化組)</u></p>	<p>規劃重點</p> <p>一、輔導新產品開發計畫融入性別平意識，開發適合女性或弱勢者需求的產品。</p> <p>預期目標</p> <p>一、預計 10 項科技計畫融入性別平等意識。</p>	<p>7. 金屬機電傳產維新推動計畫：106 年度規劃開發 1 款行動式複合生物辨識電子鎖具，以行動裝置為載具的電子鎖具，遠端管理授權，結合複合式生物辨識技術，提升女性使用電子鎖具之安全性；另開發 1 款數位電動螺絲起子，導入扭矩精密控制器程式設計，微小扭力量測及人因工程設計，協助女性使用上更加省力。(金機組)</p> <p>8. 紡織產業相關計畫：</p> <p>(1) 紡織相關產業品質奠基與設計提升輔導計畫完成紡織相關產業之性別平權化之新機能或時尚紡織品(如口罩、涼感 T 恤等)開發共 53 項，所開發之產品均針對男、女兩性於紡織品之需求進行設計考量與製作，開發兼具機能與美學之紡織品。(民化組)</p> <p>(2) 紡織產業轉型推動計畫：開發兼具機能性與高值化之運動休閒等性別平權化紡織新產品(如涼感衣、護膝等)共 8 項，完成開發兼</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>具機能性高值化並導入性別平權化概念於新產品或新式樣中，開發兼具機能性運動休閒紡織品。</p> <p>(民化組)</p> <p>(3)紡織產業生產力提升計畫：於訪視 15 家廠商時，宣導有關性別平權之訊息，宣導廠商於開發新產品、招募人員及購買軟硬體設施時，納入性別平權概念做規劃。</p> <p>(民化組)</p> <p>(4)紡織產業發展整合推動計畫：於訪視 30 家廠商時，宣導有關性別平權之訊息，宣導廠商於開發新產品、招募人員及購買軟硬體設施時，納入性別平權概念做規劃。(民化組)</p> <p>9.服飾相關產業創意增值計畫：完成紡織相關產業之性別平權化之主題式商品(如袋包等)開發共 12 項，所開發之產品均針對兩性使用需求進行設計考量與製作，開發兼</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			<p>具功能與時尚之產品。(民化組)</p> <p>10.鞋類暨成衣服飾生產力提升計畫:</p> <p>(1)於訪視 36 家製鞋產業廠商時，宣導有關性別平權之訊息，及宣導廠商於開發新產品時，可納入性別平權概念做規劃。預計協助輔導製鞋業者開發符合多元性別之鞋品，包含銀髮鞋及安全鞋等 13 款創新鞋品(目前開發中)，造福不同消費族群，落實性別主流化與性別平權觀念。</p> <p>(2)第三屆鞋樣設計競賽設定男鞋、女鞋與童鞋三種款式，目前進行決賽作品共 30 款打樣，後續可作為業者開發新鞋品之參考依據。</p> <p>(3)於訪視 20 家成衣產業廠商時，宣導有關性別平權之訊息，及宣導廠商於開發新產品時，可納入性別平權概念做規劃。預計協助廠商開發符合個別族群需求之成衣，包含銀髮族跌倒警示、發熱溫控等 20 款服飾，目前已完成 5 款女童罩衫、長裙等，提供消費者多元選擇安全警示服飾之服務，落實性別平權概念。(民化組)</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
<p>七、環境、能源與科技篇</p> <p>(四)結合民間力量，提高治理效能</p>	<p>2. 在各級行政機關設計制度化的公民參與和審議機制，保障民間團體及公民擁有參與及影響全國性環境、能源與科技等決策的管道，並確保女性的充分參與。(電資組、知服組)</p>	<p>規劃重點</p> <p>一、106 年度補助計畫建立技術審查委員資料庫時，規劃提升女性審查委員比例。</p> <p>預期目標</p> <p>一、106 年度之技術審查委員資料庫女性審查委員數佔比至少為總審查委員數之 1/3。</p>	<p>1.協助傳統產業技術開發計畫辦理情形：</p> <p>(1)106 年度審查委員總計 293 人，女性審查委員計有 85 人，<u>女性審查委員佔比例 29%</u>。</p> <p>(2)查協助傳統產業技術開發計畫中大部分類別屬理工科技領域，傳統多以男性委員為主，為提升女性委員比例，本計畫將持續提請本局各業務組，於推薦委員時，應符合「技術審查委員資料庫女性審查委員數佔比至少為總審查委員數之 1/3」之政策目標，持續朝 1/3 性別比例努力。(知服組)</p> <p>2.智慧內容產業發展計畫截至 106 年度審查委員共 21 人，男性 14 人，<u>女性 7 人(33%)</u>，女性委員人數已達單一性別至少 1/3 之政策目標。</p> <p>3.產業升級創新平台輔導計畫：審查委員共 64 人，男性 54 人，女性 10</p>	

目標	具體行動措施	106 年規劃重點及預期目標	106 年 9 月底前辦理情形	備註
			人，女性委員人數比例約達 16%。 (電資組)	

案由二、本局 106 年至 107 年性別主流化標竿廠商辦理情形，提請討論。

說明：

- 一、依據本局性別平等工作小組 105 年度第 1 次會議(本局 105 年 2 月 1 日經人字第 10500124380 號函)決議：本局性別主流化標竿廠商案例，每 2 年更新 1 次。(上次標竿廠商更新資料為 104 至 105 年度)。
- 二、政策組已於 6 月 9 日工策組 4 創第 1060000219 號便箋請各組協助推薦性別平等優良廠商，計祥儀企業等 22 家廠商。
- 三、依據本局 106 年第 2 次性別平等工作小組會議決議，請各組配合事項如下：

時間	事項	負責單位
106 年 6 月底前	各組推薦性別平等優良廠商，每組各 4-5 家	各組
106 年 7-8 月	各組提供：受訪(長官，例如副組長)代表及性平廠商名單、聯絡窗口資訊	各組
106 年 9 月	依各組推薦廠商，訪談各組代表—官方意見	政策組/各組配合
~	安排廠商受訪之時間、地點—廠商意見	
107 年	訪談性別平等優良廠商	政策組/各組/各廠商
	篩選出性別平等標竿廠商	政策組提報本局性別平等工作小組
	製作 106-107 性別主流化標竿廠商文宣	政策組

二、已依各組推薦廠商由性平專家訪談各組代表，詳細情形如下表(及附件 2，p, 51)。

組別	推薦廠商	各組受訪者	時間	地點	備註
知服組	祥儀企業股份有限公司、聚陽實業股份有限公司、德大機械股份有限公司、精誠資訊股份有限公司	林組長○郁	106年8月10日下午3時40分	知服組會議室	
永發組	岱稜科技股份有限公司、台灣肥料股份有限公司	陳副組長○棟	106年8月18日上午10分	永發組會議室	
電資組	威剛股份有限公司、明泰科技股份有限公司、兔將創意影業股份有限公司	鄒科長○勳、杜○怡技正、林○嶽科長	106年8月18日下午2時	電資組會議室	
民化組	鑫永銓股份有限公司、台灣永光化學工業股份有限公司、弘裕企業股份有限公司、榕懋實業股份有限公司	翁○松技正、涂○中技士、吳○安研究員	106年8月18日下午3時30分	民化組會議室	
金機組	成霖企業股份有限公司、長亨精密股份有限公司、帆宣系統科技股份有限公司、台達電子工業股份有限公司	張副組長○煥	106年8月22日下午4時	金機組會議室	
工業區組	宏全國際股份有限公司、友達光電股份有限公司、華通電腦股份有限公司(大園工業區)、國瑞汽車股份有限公司(中壢工業區)、堤維西交通工業股份有限公司	徐○祥執行長、林○江執行長、郭○梅執行長	106年8月23日下午3時30分	政策組(計畫科)會議室	
小計	22家廠商				

本局 106 年度性別平等政策廣宣資料(各組)發送情形表

組別	文宣內容(資料更新至 106 年 9 月底)	份數	
		文宣	電子報
政策組	於工業局人才培訓課程教材置入性別主流化廣宣品，協助性別平權意識宣導。	11,165	
	本局補捐助民間團體推動產業發展活動，促使工/商總於編制之工商會務季刊中發送性平文宣(獻廷)	2,400	9,000
	政策組小計	13,565	9,000
永發組	於製造部門溫室氣體排放管制行動計畫等 18 項計畫相關說明會、研討會及其他活動中發送性別平等文宣	5,153	
	電子報： 「產業綠色技術與法規資訊電子報」第 125 期，刊登性別主流化相關新聞訊息，共寄發送逾 27,500 份。 於國際永續發展資訊動態電子報中，刊登性別主流化相關新聞訊息，共寄發 17,214 份予產官學研各界人士。		44,714
	永發組小計	5,153	44,714
知服組	資訊服務業推廣計畫 106 年共辦理 2 場資訊服務業相關輔導計畫說明會，9 場資訊服務業業者媒合及技術交流會，總計有 755 人次參與，皆於開場前及休息時間播放性平宣導影片，並張貼海報及提供性平文宣。	755	
	智慧財產價值躍升計畫電子報每期刊登性別主流化文宣共發送 44,484 份。		44,484
	知服組小計	755	44,484
電資組	智慧內容產業發展計畫：106 年度 5 月分別於台北、台中、高雄辦理「數位內容產業發展補助計畫」計畫宣導說明會，會中簡報「數位內容產業發展補助計畫」申請與執行方式，並宣導「職場性別平等」、「友善家庭及職場措施」等性平政策，累計 3 場次。	55	
	產創平台輔導計畫：除於計畫宣導說明會專題演講「產業女潮流-創造社會經濟共享價值」，並發放「消除歧視性別平等」文宣資料。	720	

組別	文宣內容(資料更新至106年9月底)	份數	
		文宣	電子報
	智慧電子學院計畫：9月30日止辦理培訓中長期養成班及短期在職訓練班，於課程教材置入性別主流化廣宣品，協助性別平權意識宣導。	3,618	
	智慧內容產業發展計畫：106年度5月分別於台北、台中、高雄辦理「數位內容產業發展補助計畫」計畫宣導說明會，會中簡報「數位內容產業發展補助計畫」申請與執行方式，並宣導「職場性別平等」、「友善家庭及職場措施」等性平政策，累計3場次。	55	
	電資組小計	4,448	
民化組	紡織產業發展整合推動計畫於課程宣導性別主流化觀念，將性別主流化文宣資料，置放於課程講義內頁中宣導，截至106年9月底止，發送962份文宣宣導，男女性人數各為598人、364人。	962	
	紡織產業發展整合推動計畫於本年度(截至106年9月底止)4/13、5/18、6/21辦理專家經驗分享會活動共計3場，累計發放內含性別主流化與性別平權推廣之計畫文宣共59份，男女性人數各為41人、37人。	78	
	紡織產業發展整合推動計畫於本年度(截至106年9月底止)2/17、3/16、4/19、5/11、8/23辦理產業交流活動共計5場，累計發放內含性別主流化與性別平權推廣之計畫文宣共281份，男女性人數各為195人、86人。	281	
	紡織相關產業品質奠基與設計提升輔導：人培課程(截至106年9月底止)計3班，47人，其中男女人數分別為34人次、13人次。	47	
	紡織產業生產力計畫：人培課程(截至106年9月底止)已完成辦理1班，26人，其中男女人數分別為20人次、6人次。	26	
	鞋類暨成衣服飾生產力計畫於5/26辦理智能工廠建置模式研討會1場次，將性別主流化文宣資料，置放於課程講義內頁中宣導，累計發送33份文宣宣導。	33	
	鞋類暨成衣服飾生產力計畫於7/27辦理供應鏈資源技術研討會1場次，將性別主流化文宣資料，置放於課程講義內頁中宣導，累計發送182份文宣宣導。	182	
	鞋類暨成衣服飾生產力計畫於9/11辦理智慧化物料管理研討會1場次，將性別主流化文宣資料，置放於課程講義內頁中宣導，累計發送108份文宣宣導。	108	

組別	文宣內容(資料更新至106年9月底)	份數	
		文宣	電子報
	鞋類暨成衣服飾生產力計畫人培課程(截至106年9月底止)計2班,將性別主流化文宣資料,置放於課程講義內頁中宣導,累計發送26份文宣宣導。	26	
	服飾相關產業創意增值計畫於3/9辦理商機交流會1場次,將性別主流化文宣資料,置放於課程講義內頁中宣導,累計發送31份文宣宣導。	31	
	塑橡膠及複材產業創新應用推動計畫於本年度5/23、6/20、7/18、9/15國際研討會,於會中發放性別主流文宣,累計發送183份文宣宣導。	183	
	協助中小型食品產業升級轉型輔導計畫人培課程中發送性別平等文宣1866份。	1,866	
	食品產業安全防護機制建置計畫相關說明會、研討會及人培課程中發送性別平等文宣551份。	551	
	健康促進服務產業發展推動計畫於1/20、1/23計畫說明會、6/16健康促進宣傳推廣活動、9/19國際論壇中將性別主流化文宣資料,置於講義內頁中宣導,累計發送性別文宣約370份。	370	
	生技產業推動與輔導躍升計畫於會議活動宣導性別主流化觀念,將性別主流化文宣資料,置放於開會講義內頁中宣導,發送408份文宣宣導。	408	
	食品產業創新與優化推動計畫相關說明會、研討會及人培課程中發送性別平等文宣322份。	322	
	利基生技醫藥產業輔導與國際化推動計畫之輔具產業推動,辦理【醫材輔具科技與銀髮商機趨勢研討會】時將性別主流化文宣資料置放於課程講義內頁中宣導,發送100份文宣宣導。	100	
	食品產業智慧生產推動計畫於計畫說明會中發送性別平等文宣50份。	50	
	製藥產業技術輔導與推廣計畫於9/11、25舉辦「藥廠品質管理實務訓練」人培課程,於9/26舉辦強生化學製藥-高階製造管理之企業包班課程,將性別主流化文宣資料,置放於講義內頁中,共發送40份宣導文宣。	40	
	精緻印刷文創增值暨市場拓展輔導計畫於本年度3/25、3/26辦理人才培訓課程4班及4/27辦理印刷產業未來展望暨數位技術應用講座3場,累計發放內含性別主流化與性別平權推廣之計畫文宣共200份。	200	
	東部特色產業價值創新跨域整合推動計畫:於訪視廠商、辦理廠商輔導說明會時,發	120	

組別	文宣內容(資料更新至106年9月底)	份數	
		文宣	電子報
	放性別平等意識廣宣品，宣導有關性別平權之訊息，宣導廠商於開發新產品、招募人員時，可納入性別平權概念做規劃。		
	建材產業輔導計畫-於訪視廠商、MIT 驗證時累計發放內含性別主流化與性別平權推廣之文宣宣導 70 份。	70	
	加強微型產業推廣輔導計畫於訪視廠商、辦理活動時，發放性別平等意識廣宣品，宣導有關性別平權之訊息，宣導廠商於開發新產品、招募人員時，可納入性別平權概念做規劃。	100	
	創意包裝材料與科技增值輔導計畫於本年度 3/18、4/26-4/29 辦理計畫產業活動招商說明會及產業推廣活動共計 2 場，累計發放內含性別主流化與性別平權推廣之計畫文宣共 440 份。	440	
	創意包裝材料與科技增值輔導計畫於本年度 9/20 辦理包裝達人設計競賽暨包裝設計與創意應用專題講座 1 場，累計發放內含性別主流化與性別平權推廣之計畫文宣共 114 份。	114	
	功能性光電電子用材料輔導與推廣計畫於本年度 3/31、7/11、8/10 及 9/03 舉辦技術交流會及商機研討會，共計 4 場，將性別主流化文宣與職場友善環境資料，置放於課程講義內頁中宣導，發送性別主流化文宣累計共 403 份。	403	
	精細化學品技術輔導與產業推動計畫於本年度 2/22、3/23、6/22 及 6/23 舉辦技術交流會、商機研討會及宣導會，將性別主流化文宣與職場友善環境資料，置放於課程講義內頁中宣導，發送性別主流化文宣累計共 300 份。	300	
	推動粧點美麗新時尚計畫於本年度2/21台北場計畫說明會、2/22台南場計畫說明會及5/23至23赴上海辦理化粧品產業論壇等共3場活動，發放內含性別主流化與性別平權推廣之計畫文宣累積共450份。	450	
	印刷數位化驅動再造輔導與推廣計畫於本年度5/17、6/30辦理印刷數位化技術專題講座2場，將性別主流化文宣資料，置放於講義內頁中宣導，共計發送120份文宣宣導。	120	
	民化組小計	7,981	
	總計	31,902	98,198

各組推薦 106 年經濟部工業局性別平等標竿廠商一覽表

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
金機組	1	成霖企業股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性比例佔 45%(於金屬製品業中，員工性別比例較平均。) 2. 提供弱勢女性(懷孕、身體不適)專屬停車位 3. 提供予需哺乳之女性同仁舒適的哺乳空間，及冰箱供乳汁保鮮;加上彈性哺乳時間，可依工作狀況自由調配時間。 4. 各項假別：陪產假、產假、育嬰留職停薪 	張明煥副組長	106/8/23 下 3 時 30 分	金機組會議室
	2	長亨精密股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於航空產業中，員工性別比例較平均。 2. 女性高階主管比例逾半。(為國內航太業唯一一家女性管理者打進國際航太供應鏈成為第一階供應商)設置哺集乳室。 3. 環境制度：產假、陪產假、家庭照顧假、女性員工生理假、得申請育嬰留職停薪。 			
	3	帆宣系統科技股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵照性別工作平等法，提供生理假、產假、產檢假、家庭照顧假、支薪之哺乳時間，及育嬰留職停薪之復職權益。 2. 兩性友善辦公環境，包含哺(集)乳室、托兒設施或措施。 3. 兩性平等之內部獎勵制度、教育訓練、升遷管道、員工健康檢查。 4. 建立「性騷擾防治辦法」：明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制及申訴管道。 			
	4	台達電子工業股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 彈性工時各項假別，如男性員工陪產假、女性員工育嬰假、彈性休假、旅遊假，以減輕雙薪家庭負擔及同仁工作與家庭生活可兼顧並獲得充分休息。 2. 設置哺集乳室，建置友善職場環境體貼媽媽們養兒育女的辛勞。 3. 辦理員工健檢以提供醫療資訊並結合職場健康各類活動講座。 4. 員工在職教育訓練，視員工為公司最重要資產，注重人才培訓，以培育員工多項專業技能及管理才能訓練。 			

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
知服組	1	祥儀企業股份有限公司	<p>1. 性別平等參與：</p> <p>(1) 女性主管升遷比例逐年升高，自 103 年的 23% 提升至 105 年 67%。</p> <p>(2) 提供中高齡員工職務再設計措施，讓公司員工皆能適才而用。</p> <p>2. 育兒友善措施：</p> <p>(1) 若員工需撫育未滿 3 歲之子女，得申請每天減少工作時間 1 小時。</p> <p>(2) 與臨近幼兒園簽訂合約，提供員工入園優惠。</p> <p>(3) 設有哺集乳室，方便女性員工使用。</p> <p>3. 性騷擾防治：</p> <p>(1) 於公司工作規則訂有性騷擾防治辦法及申訴專線。</p> <p>(2) 當事人有輔導或醫療等需要，依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p> <p>4. 職場健康促進：</p> <p>(1) 提供員工每二年 1 次的健康檢查，並辦理安全衛生教育及預防災變之訓練。</p> <p>(2) 每月定期請廠醫駐廠 1 日，確認員工身心狀況。</p> <p>5. 其他友善職場措施：女工夜間工作提供夜間保全、監視影像、交通工具或宿舍等安全措施。</p>	林○郁組長	106/8/23 下 3 時 30 分	知服組會議室
	2	聚陽實業股份有限公司	<p>1. 性別平等參與：公司員工女性占 77%，較男性 23% 高。178 位主管中，女性占 63% (112 位)，亦較男性為高。</p> <p>2. 育兒友善措施：</p> <p>(1) 與幼稚園簽訂托育合約，每位小朋友每月 1,000 元托育補助。</p> <p>(2) 設有哺集乳室，獲得台北市政府「優良哺集乳室認證」。</p> <p>3. 性騷擾防治：</p> <p>(1) 訂有「工作場所性騷擾防治、申訴及處理辦法」，明訂處理性騷擾事件之申訴程序。</p> <p>(2) 聘請外部專業顧問提供諮詢服務，幫助受害者進行定期心理諮商，費用公司全額支付。</p> <p>4. 彈性工時安排：提供彈性工時，並開發「在家工作遠端連線軟體」，方便遠距工作。</p> <p>5. 職場健康促進：(1) 提供優於法令的員工健檢，設立「活氧按摩站」，營造無菸職場，並辦理健康諮詢與講座，推動職場健康促進。(2) 設置「員工協助方案」，提供全方位身心平衡與心理諮詢服務。</p> <p>6. 其他友善職場措施：(1) 每年 3 天全薪樂活充電假，1 天旅遊假及員工旅遊補助。(2) 提供員工夜間加班超過 22:00 者，皆可申請返家計程車費。(3) 推動員工持股信託制度，補助上限 50%，落實經營成果共享。</p>			

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
	3	德大機械股份有限公司	1. 性別平等參與：貫徹女性工作平等權利，升遷不侷限於男性同仁。 2. 育兒友善措施： (1) 不分男女員工，申請育嬰留職停薪者，一律准假並保留職位。 (2) 設有哺集乳室，提供專屬空間及冰箱，鼓勵哺育母乳。 3. 性騷擾防治：設置總經理信箱，提供性騷擾專用申訴管道。 4. 彈性工時安排：員工遇家人疾病照護或是重大提供事故時，提供彈性特休假，並針對需要照料家人者，給予彈性上班時間，不扣其全勤獎金。 5. 其他友善職場措施： (1) 優先雇用因家庭因素離職員工，提供再次就業機會。 (2) 依員工年資提供 3,000 元~30,000 元不等之員工旅遊金。 (3) 員工加班不超過晚間 9 時，保護其安全。	林○郁組長	106/8/23 下 3 時 30 分	知服組會議室
	4	精誠資訊股份有限公司	1. 性別平等參與： (1) 積極推動性別平權，女性員工之招募、任用、考核、升遷與男性員工相同，完全以工作能力為依歸。 (2) 遵循性別工作平等法規定，員工享有生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪假、家庭照顧假。 2. 性騷擾防治： (1) 依性別工作平等法及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，制訂公司「性騷擾防治措施暨申訴及懲戒辦法」，並將保護員工免於性騷擾 (2) 於新人訓練中安排有關「性騷擾防治教育訓練」，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣傳，並每年對員工進行教育宣導。 3. 友善職場： (1) 設置員工專用哺/集乳室，健身器材暨羽球場，提供員工休閒運動場所。 (2) 通過國民健康局「健康職場自主認證」，落實職場無菸措施，保障女性員工健康。 (3) 實施門禁管理，設有中央監控系統由保全人員全天 24 小時監控，保障女性職場安全。			

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
民化組	1	鑫永銓股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 兩性平等升遷措施：男女同工同酬，升遷與進修機會平等，女性高階主管佔全部高階主管比例33%，提供進修教育獎學金。 2. 提供托兒措施、就學獎助學金：與托兒所簽定員工專屬特約；員工子女就學獎助學金，最高大專每學期二萬元。 3. 建立性騷擾防治辦法：訂定性騷擾防治措施、懲戒辦法及防護專線，保護員工免於性騷擾。 4. 提供友善職場環境：設有舒適、安全集哺乳室及孕婦優先停車位，並打造綠美化模範職場為，提升員工工作及生活品質。 5. 重視員工家庭：提供員工與配偶均享有獨特生日禮品，定期舉辦員工家庭日及員工旅遊，鼓勵同仁攜家帶眷同歡。 	吳○安 研究員	106/8/18 下3時30分	民化組會議室
	2	台灣永光化學工業股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性同仁生理假、陪產假、育嬰假與家庭照顧假等彈性工時。 2. 設置哺乳室，建立溫馨安心場所。 3. 定期舉辦公司旅遊或家庭日，平常有社團活動及盃賽供交流。 4. 結婚禮金、生育津貼、子女教育獎助學金等生涯補助申請。 5. 年度健康檢查、健身房及健康廚房，以保障勞工的健康與安全。 6. 設立性騷擾申訴處理委員會，保密方式處理兩性議題。 	翁○松 技正		
	3	弘裕企業股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別平等：女性主管佔全部主管比例38%；女性員工佔全部員工比例52% 2. 友善職場：行動辦公室，員工也在家工作；蒐集員工需求，打造共好企業；自願調動意願，每年3次調動意見調查，從事適任職涯規劃。 3. 企業福利：(1)「休假」：完善給薪年假、產檢假、陪產假、育嬰假、生理假、家庭照顧假、產假、婚假、喪假.....等(2)「餐飲」：提供員工餐食、員工誤餐補貼、中夜班點心(3)「衣著」：量身訂制套裝制服(4)「居住」：員工宿舍、哺乳室(5)「娛樂」：員工社團活動、自強活動、國內旅遊、國外旅遊、員工定期聚餐、家庭日活動(6)「其他」：員工生日禮物及蛋糕(含父母)；母親節蛋糕或禮品、父親節蛋糕或禮品；本人及子女獎學金及升學補助金 4. 女性勞工夜間工作之安全措施：因應營運需求實施晝夜三班制，對於輪班之女性勞工，於工作場所設置安全衛生設備及完善措施，並提供女工宿舍，及必要的個人防護設施。 	涂○中 技士		

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
	4	榕懋實業股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立職場環境：哺乳室，提供給需哺乳之女性同仁友善空間，依工作狀況自由調配使用時間。規劃與外部托兒所合作，提供孩童豐富活潑的學習環境。 2. 提供各項假別：生理假、陪產假、產假、育嬰留職停薪等。 3. 建立「性騷擾防治辦法」，提供同仁免於性騷擾之工作及服務環境，並提供多元有效的溝通機制及申訴管道。 4. 兩性平等之內部獎勵制度、教育訓練、升遷管道、員工健康檢查等。 	李○豪技正	106/8/18 下午3時30分	民化組會議室
電資組	1	威剛股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供生理假、產假、產檢假、家庭照顧假以及育嬰留職停薪之復職權益 2. 設置舒適的哺集乳室與奶汁保存設備以提供女性友善職場環境 3. 提供每年員工健檢與職場健康促進各類活動 4. 邀請廠醫駐診提供懷孕與哺乳中員工健康諮商與關懷 5. 推行職場母性關懷保護措施： <ol style="list-style-type: none"> 5.1 孕婦工作場所環境風險評估確認 5.2 母性健康保護面談及工作適性安排建議 5.3 產期工作場所環境風險評估確認 	光電科○宗勳科長	106/8/18 下午2時	電資組會議室
	2	明泰科技股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公平的對待與尊重每位員工，不以殘暴、侮辱、虐待等不人道方式對待員工。 2. 提供平等的工作機會給求職者及每位員工，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等歧視員工。 3. 尊重員工在法律上所賦予自由結社的權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。 4. 除了法定的全民健保及勞工保險外，額外提供同仁團體保險與意外保險的福利措施，使同仁有更完善的生活與安全保障。 5. 完整的給薪年假、病假、產假、生理假、家庭照顧假等，勞基法規定之紀念日亦給予彈性假。 	通訊科杜欣○技正		

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
			<p>6. 提供結婚補助、生育補助、喪葬補助、住院補助、生日福利點數、三節福利點數等。同時還有國內/外旅遊補助及免費停車空間。</p> <p>7. 重視員工的工作與生活品質，提供 EAP 員工諮詢服務系統、健康福利措施並設有勞工安全衛生部，不定期實施安全教育和健康講座，以及每年定期舉行員工健康檢查，防止職災，提供相關健康諮詢，以維護員工身心健康，並提高同仁工作生產力及滿意度。</p>			
	3	兔將創意影業股份有限公司	<p>1. 女性高階主管比例逾半且女性員工佔比例 50%。</p> <p>2. 遵照性別工作平等法，提供生理假、產假、產檢假、家庭照顧假、支薪之哺乳時間，及育嬰留職停薪之復職權益。</p> <p>3. 提供彈性哺乳時間，可依工作狀況自由調配時間，不受工作時間以及次數限制。</p>	資訊科林○嶽科長	106/8/22 下午 4 時	政策組計畫科會議室
永發組	1	岱稜科技股份有限公司	<p>1. 推動性別平權，女性員工之招募、任用、考核、升遷與男性員工相同，並遵法提供生理假、產假、產檢假、家庭照顧假及育嬰留職制度。</p> <p>2. 對於懷孕員工，由職護從接獲懷孕訊息起會與每位孕婦訪談並納入個案管理，好風險控制，希望每一位女性員工安心工作，並為照顧懷孕婦女，提供愛心停車位供其上班停車使用。</p> <p>3. 鼓勵生育，提供生育禮金；對有哺乳需求員工，提供完善的哺乳室空間，提供彈性哺(集)乳時間，讓女性能安心上班。</p> <p>4. 提供托兒設施，減輕員工負擔。</p> <p>5. 提供家庭日、國內外旅遊等活動，增進員工家庭與公司關係；及辦理單身聯誼活動，促進工作家庭平衡。</p>	陳副組長○棟	106/8/18 上午 10 時	民化組會議室

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
	2	台灣肥料股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支持兩性平權，聘請女性董事(11%)及監察人(33%)。 2. 建立「性騷擾防治辦法」：明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制及申訴管道。 3. 人力資源政策重視性別平等，杜絕職場性別歧視，並遵守本國性別工作平等法，落實女男同酬，平均薪資比約 1:1，建立友善平等工作環境。 4. 台肥公司提供員工產假、陪產假、產檢假、家庭照顧假、女性員工生理假、得申請育嬰留職停薪等，復職率及留任率皆為 100%。 5. 配合政府鼓勵生育，公司及工廠內部設置哺乳室，提供育兒的女性同仁舒適的哺乳場所，解決困擾。 6. 為持續響應政府提升生育率政策，將原生育補助試行要點正式公告執行，提供員工每胎 2 萬元生育補助 7. 提供獎助學金以鼓勵同仁進修及子女向學。 	陳副組長 ○棟	106/ 8/18 上午 10 時	民化 組會 議室
工業區組	1	宏全國際股份有限公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供各項假別：生理假、產檢假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假。 2. 設置醫務室並聘僱專任職業安全衛生護理人員及駐廠醫師，提供員工健康諮詢與急救及緊急處置。 3. 設置集乳室，附有專屬儲存母乳冰箱、熱水洗手台、消毒鍋，提供彈性集乳時間，讓媽媽們能自由調配時間。 4. 優於法規每年定期舉辦健康檢查及健康促進講座(如子宮頸疫苗講座、基因檢測、營養講座等)。 5. 推動母性健康與過負荷健康管理服務與中山醫大交流會議，報告工作環境與執行方式、復工需求檢討，建立友善辦公環境。 6. 特約健檢醫院、婦產科、托兒幼稚園、張老師心理咨商、東海大學推廣教育中心合作。 7. 懷孕女性享有不用輪班，免排隊用餐、及備有專屬停車位。 8. 訂定『性騷擾事件申訴及處理辦法』，維護員工工作權益。 9. 公平升遷、輪調、教育訓練、獎勵制度。 	林○江執行長	106/ 8/23 下午 3 時 30 分	政策 組(計 畫科) 會議 室

組別	排序	廠商名稱	推動性別主流化事蹟	受訪代表	訪談	
					時間	地點
	2	友達光電股份有限公司	1.維力中心：提供休息床位以利同仁身體不適時可做適度休息，並定期舉辦年度體檢及不定期健保活動，關懷同仁健康。 2.緊急救護 AED：廠區設置專任職護管理師及依樓層級班別設置公告「急救人員」辦理緊急救護事宜。 3.職業醫學醫師臨廠：聘請奇美醫院職業醫學科醫師每月一次駐廠服務。	郭○梅執行長	106/8/23 下午 3時 30 分	政策組(計畫科)會議室
	3	華通電腦股份有限公司(大園工業區)	1. 彈性工時各項假別，如男性員工陪產假、女性員工育嬰假、彈性休假、旅遊假，以減輕雙薪家庭負擔及同仁工作與家庭生活可兼顧並獲得充分休息。 2. 設置哺集乳室，建置友善職場環境體貼媽媽們養兒育女的辛勞。 3. 提供員工健檢與衛教專業資訊服務並結合職場健康各類活動講座。 4. 員工在職教育訓練，視員工為公司最重要資產，注重人才培訓，以培育員工多項專業技能及管理才能訓練。	徐○祥執行長		
	4	國瑞汽車股份有限公司(中壢工業區)	1. 員工性別比例：男性 94.3%，女性 5.7%。 2. 有設置哺乳室、女性更衣室、置物櫃 3. 產假、產檢假、陪產假、家庭照顧假、女性員工生理假、得申請育嬰留職停薪(不分男女)	徐○祥執行長		
	5	堤維西交通工業股份有限公司	1.培訓課程：建構完善的人才培訓體系，聘請優良講師到公司授課。 2.專業醫師健康講座：透過專業醫師增加員工對疾病認知。 3.互動式樂活講座：設計活潑熱絡的課程，提高員工多元領域的知識發展。	郭○梅執行長		

