

新北市政府經濟發展局 109 年推動性別主流化成果報告

經本局性平專案小組 109 年 3 月 4 日第 1 次會議決議通過

■ 組別 (1、2、3、4)：○組/區公所

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	局本部	劉宜玲	專門委員
性別聯絡人(代理人)	秘書室	李珮綺	主任
性別業務承辦人	秘書室	鄭子瑋	科員

壹、本年度提報本府性平會推展性別平等之特色或亮點措施：

亮點方案名稱	實施內容(100 字)
引領女性創業潮流	<p>整合本局創業資源，依據婦女不同創業階段，提供專門為女性或以納入保障女性優先參與措施之方式，給予不同協助，提供友善女性創業之環境：</p> <p>1.對有意創業者給予「創業培育」。</p> <p>2.對創業初期者提供「資金借貸(本局創新創業貸款)」資訊及「經驗交流平台」。</p>

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、 召集人：黃副局長碧玉

二、 成員

	總數	男性人數	女性人數	單一性別比例(較低者)	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
成員	18	9	9	無	無-

三、 運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	3	議案數量	9	府外委員姓名(含職稱)	郭委員 玲惠 黃委員 玲翔 沈委員 中原
-------	---	--------	---	------	---	-------------	-------------------------------------

首長擔任會議主席次數	-	副首長擔任會議主席次數	3	主任秘書擔任會議主席次數	-	其他人員擔任會議主席次數	-
全數委員出席次數	0	超過 1/2 委員出席次數	3	府外委員全數出席次數	3	二級機關委員姓名(含機關名稱及職稱)	市場處盛處長筱蓉

➤ 註：各一級機關有所屬二級機關者，應選派至少 1 位二級機關首長擔任一級機關性平小組委員，並從 107 年第 2 次會議起開始出席性平小組會議。

參、性別意識培力（人事室）

一、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：200

男性人數：70

女性人數：130

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
200	100%	70	100%	130	100%

二、各機關主管人員(含簡任級以上人員)每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：31

男性人數：14

女性人數：17

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
31	100%	14	100%	17	100%

三、各機關辦理性別平等業務之專責人員及其主管每人每年均須完成 24 小時課程訓練，其餘性別平等業務相關人員須完成 6 小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成 6 小時：

其餘性別平等業務相關人員

總人數：3

男性人數：1

女性人數：2

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
3	100%	1	100%	2	100%

四、各機關政務人員每年應施以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參與性別平等相關會議

已完成

未完成

肆、性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形(區公所免填)

一、計畫：工程案/計畫案 (若無可免填)

項次	計畫名稱	類別	決行層級	專家學者姓名	程序參與者來源	簡述參採專家學者意見之調整或修正情形	通過性別平等專案小組時間
1	國際採購商洽會	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	郭玲惠	<input checked="" type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input checked="" type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	1. <u>對性別目標、統計數據及關聯性補充</u> ：已將女性創業者數據調整為108年廠商參與洽談及展示之性別比例，以與本次計畫於3年內提升女性參與視訊洽談與展示之比例達1/3之目標對應，並補充設定第一年達到男性75%、女性25%係為3年達成女性參與比例占1/3之階段性目標。 2. <u>有關計畫研擬階段諮詢使用者意見</u> ：因參與採洽會者為特定之廠商，將於	109年8月20日

					<p>宣導多加指派女性人員參與時，同步聽取廠商反饋意見進行滾動式調整。</p> <p>3. <u>針對提供女性職員共同參與採洽會平等機會</u>：強調女性係因以108年數據評估，女性參與人數有限而為協助女性改善現況，並將以實際參與視訊洽談或展示之女性人數認定獲得平等機會。</p> <p>4. <u>有關強化計畫評核</u>：已調整以活動實際參與男女性比例進行評核，惟針對建議編列補助等積極作為部分，考量預算經費有限較難以落實，仍將以積極宣導業者響應為主要推動方式。</p>		
2	新北市政府市場處	<input type="checkbox"/> 工程案 <input type="checkbox"/> 計畫案	<input checked="" type="checkbox"/> 府一層執行	沈中元	<input checked="" type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者	<p>1. 本案專家學者並無給予機關改</p>	109年8月20日

	公有零售市場攤(鋪)位設施設備及搬遷進駐補助作業要點		<input type="checkbox"/> 非府一層決行		<p>■ 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員</p> <p>■ 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者</p>	<p>善綜合建議事項。</p> <p>2. 市場處後續將就本案「受益對象」新增金山市場攤商性別資料。</p>	
3	新北企業女傑獎	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	黃鈴翔	<p>■ 為性別主流化人才資料庫專家學者</p> <p>■ 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員</p> <p>■ 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者</p>	<p>1. <u>有關分為”公司負責人”專業經理人”二類</u>：由於110年度為第一年辦理，將視廠商參與程度及辦理情形，於次(111)年後，研擬是否區分為「公司負責人組」及「專業經理人組」，並將審核內容依組別不同而有所區分。</p> <p>2. <u>有關評選指標之設定</u>：將會於明年度辦理修正後，列入新修</p>	109年8月20日

					<p>訂之評選項目內。</p> <p>3. <u>性別統計資料</u>，<u>可增列對於”負責人””專業經理人”的複分類，如年齡、產業別、婚育與家庭照顧狀態、年資…</u>：110 年底辦理 111 年報名時，會將「年齡」、「產業別」、「婚育與家庭照顧狀態」、「年資」…等訊息，列入報名表中供參選人填寫。</p>
--	--	--	--	--	--

伍、性別統計分析

一、性別統計指標及時間數列資料公布情形

項次	說明
(一)性別統計指標公布網址	https://www.economic.ntpc.gov.tw/Tab/%E6%80%A7%E5%88%A5%E7%B5%B1%E8%A8%88
(二)性別統計指標數(項)	9
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)	9
(四)性別統計指標及其時間數列資料是否更新，並	是

公布於網站(是/否)			
(五)本年增修性別統計指標說明			
項次	(增/修)	指標項目名稱	新增指標定義或指標修正說明
1	修	公司負責人性別統計 - 按行政區別分	<p>1. 公司負責人： 依公司法第 8 條定義如下： (1) 在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事。 (2) 公司之經理人或清算人，股份有限公司之發起人、監察人、檢察人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。</p> <p>2. 行政區別： 新北市現劃分 29 個行政區：板橋區、三重區、中和區、永和區、新莊區、新店區、土城區、蘆洲區、樹林區、汐止區、鶯歌區、三峽區、淡水區、瑞芳區、五股區、泰山區、林口區、深坑區、石碇區、坪林區、三芝區、石門區、八里區、平溪區、雙溪區、貢寮區、金山區、萬里區、烏來區。</p> <p>3. 百分比： (1) 男性負責人數/總負責人數。 (2) 女性負責人數/總負責人數。</p>
3	修	公司負責人性別統計 - 按行業別分	<p>1. 公司負責人： 依公司法第 8 條定義如下： (1) 在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事。 (2) 公司之經理人或清算人，股份有限公司之發起人、監察人、檢察人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。</p> <p>2. 行業別： 依中華民國行業標準分類（第 10 次修訂）定義。</p> <p>3. 百分比： (1) 男性負責人數/總負責人數。 (2) 女性負責人數/總負責人數。</p>
3	修	商業負責人性別統計 - 按行業別分	<p>1. 商業負責人： 依商業登記法第 10 條定義如下： (1) 在獨資組織者，為出資人或其法定代理人；合夥組織者，為執行業務之合夥人。 (2) 經理人在執行職務範圍內亦為商業負責人。</p> <p>2. 行業別： 依中華民國行業標準分類（第 10 次修訂）定義。</p> <p>3. 百分比： (1) 男性負責人數/總負責人數</p>

			(2)女性負責人數/總負責人數
4	修	商業 負責 人性 別統 計 - 按行 政區 別分	<p>1. 商業負責人： 依商業登記法第 10 條定義如下： (1)在獨資組織者，為出資人或其法定代理人；合夥組織者，為執行業務之合夥人。 (2)經理人在執行職務範圍內亦為商業負責人。</p> <p>2. 行政區別： 新北市現劃分 29 個行政區：板橋區、三重區、中和區、永和區、新莊區、新店區、土城區、蘆洲區、樹林區、汐止區、鶯歌區、三峽區、淡水區、瑞芳區、五股區、泰山區、林口區、深坑區、石碇區、坪林區、三芝區、石門區、八里區、平溪區、雙溪區、貢寮區、金山區、萬里區、烏來區。</p> <p>3. 百分比： (1)男性負責人數/總負責人數 (2)女性負責人數/總負責人數</p>
5	修	工廠 負責 人性 別統 計 - 按行 政區 別分	<p>1. 工廠負責人： 依工廠管理輔導法第 8 條及工廠法施行細則第 5 條定義如下： (1)工廠應置工廠負責人；無行為能力人或限制行為能力人不得為工廠負責人。 (2)工廠負責人應在國內有住所或居所。 (3)工廠之業主或工廠經營負責人。</p> <p>2. 行政區別： 新北市現劃分 29 個行政區：板橋區、三重區、中和區、永和區、新莊區、新店區、土城區、蘆洲區、樹林區、汐止區、鶯歌區、三峽區、淡水區、瑞芳區、五股區、泰山區、林口區、深坑區、石碇區、坪林區、三芝區、石門區、八里區、平溪區、雙溪區、貢寮區、金山區、萬里區、烏來區。</p> <p>3. 百分比： (1)男性負責人數/總負責人數。 (2)女性負責人數/總負責人數。</p>
6	修	工廠 負責 人性 別統 計 - 按行 業別 分	<p>1. 工廠負責人： 依工廠管理輔導法第 8 條及工廠法施行細則第 5 條定義如下： (1)工廠應置工廠負責人；無行為能力人或限制行為能力人不得為工廠負責人。 (2)工廠負責人應在國內有住所或居所。 (3)工廠之業主或工廠經營負責人。</p> <p>2. 行業別： 依中華民國行業標準分類（第 10 次修訂）定義。</p> <p>3. 百分比： (1)男性負責人數/總負責人數。 (2)女性負責人數/總負責人數。</p>

7	修	經濟發展局正式、非編制及約聘僱人員性別統計 - 按教育程度別分	<p>1. 依「公務人員任用法第 5 條」、「新北市政府所屬機關學校非編制人員管理要點第壹點第 3 項」、「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第 2 條」及「聘用人員聘用條例第 3 條」。正式及非編制職員定義如下：</p> <p>(1)正式人員： 公務人員依官等及職等任用之，官等分委任、薦任、簡任，職等分第一至第十四職等，以第十四職等為最高職等；委任為第一至第五職等；薦任為第六至第九職等；簡任為第十至第十四職等。</p> <p>(2)非編制職員： ①雇工：依預算僱用，按月計資，並擔任駕駛之人員。 ②臨時雇工：依預算僱用，按月計資之人員。 ③暫僱人員：以工程管理費、接受委託或補助之研究計畫經費或特種基金僱用之人員。 ④約僱人員： 訂有期限之臨時性機關所需人員。 因辦理臨時新增業務，在新增員額未核定前所需人員。 因辦理有關機關委託或委辦之定期性事務所需人員。 因辦理季節性或定期性簡易工作所需人員。 ⑤約聘人員：以契約定期聘用之專業或技術人員。其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦同。</p> <p>3. 百分比： (1)男性人數/總人數。 (2)女性人數/總人數。</p>
8	修	經濟發展局正式、非編制及約聘僱人員性別統計 - 按年齡別分	<p>1. 凡現任職於本局及所屬各機關之正式、非編制及約聘僱人員依 24 歲以下、25-29 歲、30-34 歲、35-39 歲、40-44 歲、45-49 歲、50-54 歲、55-59 歲、60-64 歲、65 歲以上分。</p> <p>2. 百分比： (1)男性人數/總人數。 (2)女性人數/總人數。</p>

9	增	經濟發展局正式、非編制及約聘僱人員性別統計 - 按服務單位別分	<p>1. 凡現任職於本局及所屬各機關之正式、非編制及約聘僱人員依局本部、人事室、會計室、政風室、秘書室、工商企劃科、公司登記科、工商登記科、綠色產業科、招商科、工業發展科、商業發展科分。</p> <p>2. 百分比：</p> <p>(1) 男性人數/總人數</p> <p>(2) 女性人數/總人數</p>
---	---	---------------------------------	---

二、性別統計分析公布情形

項次	說明			
(一)性別統計分析公布網址	https://www.economic.ntpc.gov.tw/Tab/%E6%80%A7%E5%88%A5%E7%B5%B1%E8%A8%88			
(二)性別統計分析篇數(篇)	16 篇 (歷年)			
(三)本年新增之性別統計分析說明				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	公布上網日期(年/月/日)
1	公司、商業及工廠負責人性別分析	會計室	金儒強	109 年 8 月
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>本市為全國勞動力人口最多的城市，蘊含著潛在優質的勞動力，隨著社會的變遷，女性意識覺醒，台灣家庭結構有了重大的變化，現代女性教育程度提升，加上性別平權意識倡導，逐漸成為當代社會主流，追求自我實現與成就自我的動機越來越強烈，女性投入工作職場儼然已成為趨勢；另一方面，現代社會物價高漲，家庭經濟維持日益困難，雙薪家庭日益普遍，也促使女性進入職場的比率逐漸增加；但普遍民眾仍受到傳統價值觀影響，將照顧家庭的責任歸諸於女性，導致婦女就業將會直接衝擊女性在傳統家庭性別角色的扮演，故因生育等因素而暫離職場，導致工作資歷中斷，日後就算重返職場薪資已受影響，升遷不易，就業缺乏保障，故如何提供公平且友善的職場環境會是影響女性投入職場的重要因素，亦是當今政府部門在擬定相關政</p>				

策時的重要課題。				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	公布上網日期(年/月/日)
2	正式編制職員性別統計分析	會計室	金儒強	109年8月
分析摘要(以200字以內為原則)				
<p>一、近5年來本局正式編制職員有逐年上升之趨勢，104年底本局現有正式職員編制共計139人，其中男女人數各為66人及73人，至108年底人數達到145人，其中男女人數各為65人及80人，女性占比由52.52%上升至55.17%，近5年來提升了2.65%，而男性人數和佔比略微下降。</p> <p>二、本局108年底男女各為65人及80人，其中大學以上學歷者男女各為63人及80人；女性研究所畢業者從104年23人至108年35人增加12人，增加比率為52.17%，而男性研究所畢業者從104年40人至108年34人減少6人，減少比率為15%。</p> <p>三、本局股長級以上之主管性別結構之差異性，由104年本局男性主管18人女性主管15人，至108年男性主管15人女性主管23人，男性主管減少16.67%而女性主管則增加53.33%，本局主管性別比重偏重於女性。</p>				
項次	性別統計分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	公布上網日期(年/月/日)
3	認識多元性別	會計室	金儒強	109年8月
分析摘要(以200字以內為原則)				
<p>一、我國在108年5月24日開放同性合法登記結婚，成為亞洲第一個同婚合法的國家。在同婚合法化至本年底，行政院統計顯示，雖有2,939對同性伴侶順利登記結婚，其中卻有110對已經勞燕分飛；同年不同性別離婚率，以六都來看，臺北市最高53.69%，桃園最低35.61%；而同性別離婚率，高雄市最高4.29%，臺北市最低1.45%。</p> <p>二、我國近幾年來對於多元性別有著那些改變，在104、105年間，部分縣市（除雲林縣、花蓮縣、台東縣、澎湖縣外）逐步開放受理「同性伴侶」的戶政註記，臺北市聯合婚禮開全國先例，首度開放同性伴侶參加，至108年5月24日開放同性合法登記結婚。雖然政策上已開放合法結婚，但現實中面對多元性別，我們依舊有著更多的努力要做，可從以下幾個方面做起，尊重性別差異與多元性別傾向、協助建立多元的性向探索管道及增加多元性別的觀念及知識。</p>				

陸、性別預算

一、本年度性別預算編列情形

單位：新台幣

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	性別主流化研習	12,000	加強同仁對性別議題之理解與敏感度，提升性別平等意識及判斷力。
2	召開性別平等專案小組會議	15,000	一、有效將性別平等觀點納入本局政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視之環境。 二、培養本局同仁性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提升城市競爭力。
3	產經大學	65,000	於產經大學計畫執行時，以招生性別之保障、課程之性別意識融入、課後性別統計，旨在平衡產業中各性別主管人才接收新知機會，並能在過程中追求性平價值。
4	新北市地方產業創新研發推動計畫	538,000	透過外聘審查委員會委員任一性別比例達三分之一，使各性別的決策觀點均衡兼顧，俾達成男女參與公共事務之平權目標。另利用審查申請案件時，將「董監事任一性別比例達三分之一」列為酌予加分項目，藉此使民間團體能夠建立性平意識，而影響民間團體之董監事性別比例。
5	2020 新北市府中萬聖節行銷活動	20,000	透過商圈人才培育課程提升性別平等意識。人才培育相關課程保障任一性別占比至少 1/3，給予不同性別共同參與商圈培育課程機會。
6	新北社企·電商基地「社企 x 性平」課程與交流活動	50,000	藉由提供不分性別、族群、文化，皆能參與新北社企·電商基地開辦的課程及活

			動，提升女性社會創業者參與度。
7	新北社企·電商基地-新住民發展培力方案	10,000	利用加分機制，積極鼓勵新住民創業者投入社會企業或社會創新創業。同時藉由辦理多元課程輔導及交流活動，協助新住民創業者或進駐團隊發掘並解決發展困境，進而確立適合的商業模式，讓新住民創業者或進駐團隊得以自給自足，永續發展。
8	新北「好」創業-女性創業培力方案	120,000	幫助女性創業者提升創業知識與專業技能，並針對女性創業者規劃不同主題內容，提供創業資源，並與輔導協助之單位，合作規劃相關活動；以多元的形式及授課主題，讓女性創業者聯結資源，並建立創業交流網絡。
9	新北市創新創業貸款利息補貼計畫	108,000	一、本計畫審查委員組成，保障任一性別占比至少1/3，俾達成男女參與公共事務之平權目標。 二、申請人無性別限制，藉此將性別平等落實於計畫中，給予不同性別平等參與及創業協助之機會。
10	創櫃板輔導-女性創櫃板說明會	20,000	期能透過創櫃板說明會辦理，提升本市女性企業主申請創櫃板意願，將創櫃板公司負責人男女比例由4:1提升至3:1。
11	創業大小事講座-女性創業主題計畫(友善職場)	70,000	期能透過各項創業講座的辦理，使本市女性創業人口提升，將公司負責人男女比例由原先7:3提升至6:4。並透

			過系列講座宣導，將性別平等觀念融入企業經營，使新創業者重視友善性別職場之建構，俾增進職場性別平權及免除婦女陷於工作及家庭照顧之兩難。
12	辦理節能人才培訓課程及實務訓練 (節青 GO 稽查)	500,000	於甄選查核人員時，將規定查核小組單一性別皆占 1/3 以上為原則，俾達成男女參與公共事務及獲取社會資源之平權目標，旨在平衡產業中各性別接收新知機會，並能在過程中追求性平價值。
13	修繕及維護市場附屬哺乳室設施設備	100,000	設置哺乳室提供哺育及育兒之場所，增加親子關係，提供優良職場與消費環境。
總計		1,628,000	

二、下年度性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
	性別主流化研習	12,000	加強同仁對性別議題之理解與敏感度，提升性別平等意識及判斷力。
	召開性別平等專案小組會議	15,000	一、有效將性別平等觀點納入本局政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視之環境。 二、培養本局同仁性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提升城市競爭力。
	產經大學	65,000	於產經大學計畫執行時，以招生性別之保障、課程之性別意識融入、課後性別統計，旨在平衡產業中各性別主管人才接收新知機會，並能在過程中追求性平價值。

	新北企業精典獎	250,000	透過外聘審查委員會委員任一性別比例達三分之一，使各性別的決策觀點均衡兼顧。 另將「企業性別友善措施」列為酌予加分項目，以鼓勵企業實踐社會責任及推廣性別平等政策。
	「女力永續、創新經濟」-創業勇氣 深固方案	100,000	透過參與課程方式，強化女性創業勇氣與信心。
	「典範學習」業師輔導與陪伴	20,000	提供女性創業諮詢，使女性於創業過程有所依靠。預計一對一輔導 30 位名額中，提供 10 位女性優先參與保障名額。
	新北社企·電商基地「社企 x 性 平」課程與交流活動	50,000	辦理 2 場課程或交流會，每場 30 位名額中，提供 10 位女性優先參與保障名額，藉以促進新形態經營模式啟發，提供企業轉型契機。
	新北社企·電商基地-新住民發展培 力方案	10,000	辦理 1 場特殊身份婦女培力課程、成功創業者經驗交流，每場 20 位名額中，提供 8 位女性優先參與保障名額，提升保障弱勢女性取得創業資源，協助創業或擴大事業規模，改善其個人及家庭經濟生活。
	「女力永續、創新經濟」-女性創業 培力方案	120,000	藉由不同主題之講座課程培力女性創業所需技(知)能，並辦理女性創業家交流平台，讓女性創業家能互相分享彼此創業經驗或互相諮詢以求共同茁壯。
	新北市創新創業貸款利息補貼計畫	108,000	藉由影片的宣傳及「創業系列講座」的推廣，提升女性創業及申貸意願；此外，維持審查委員任一性別人數不低於三分之一，落實性別平等政策。
	創櫃板輔導-女性創櫃板說明會	20,000	期能透過創櫃板說明會辦理，提升本市女性企業主申請創

			櫃板意願，將創櫃板公司負責人男女比例由 4:1 提升至 3:1。
	創業大小事講座-女性創業主題計畫 (友善職場)	70,000	期能透過各項創業講座的辦理，使本市女性創業人口提升，將公司負責人男女比例由原先 7:3 提升至 6:4。並透過系列講座宣導，將性別平等觀念融入企業經營，使新創業者重視友善性別職場之建構，俾增進職場性別平權及免除婦女陷於工作及家庭照顧之兩難。
	辦理節能人才培訓課程及實務訓練 (節青 GO 稽查)	300,000	於甄選查核人員時，將規定查核小組單一性別皆占 1/3 以上為原則，俾達成男女參與公共事務及獲取社會資源之平權目標，旨在平衡產業中各性別接收新知機會，並能在過程中追求性平價值。
	國際採購商洽會	30,000	預計 110 年參與國際採購商會實體展示或視訊媒合之女性達 28%。
	修繕及維護市場附屬哺乳室設施設備	100,000	設置哺乳室提供哺育及育兒之場所，增加親子關係，提供優良職場與消費環境。
	建置園區附屬哺乳室設施設備	102,109	設置哺乳室提供哺育及育兒之場所，增加親子關係，提供優良園區環境。
總計		1,270,000	

柒、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

一、各一級機關依組別辦理如下：

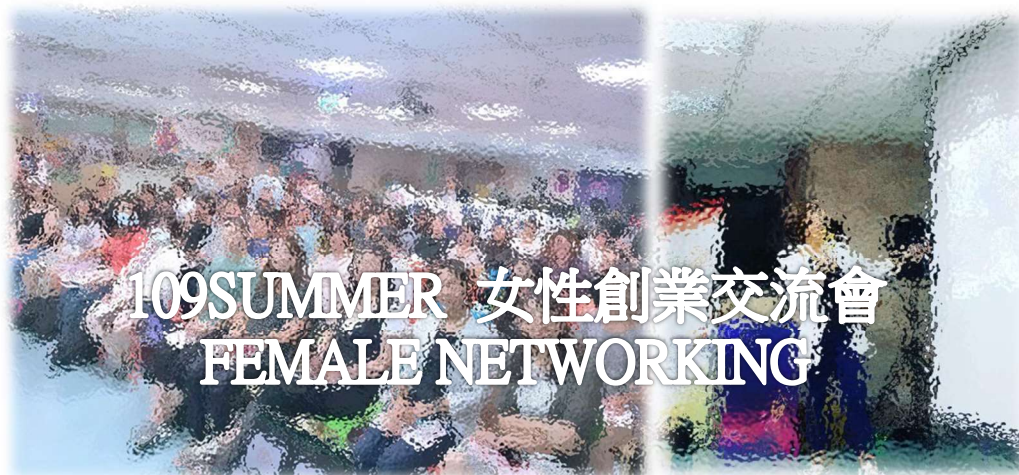
類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
(一)促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，主動規劃與推動性別平等措施。	<input checked="" type="checkbox"/> 引領女性創業潮流系列—新北「好」創業

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
		<input checked="" type="checkbox"/> <u>引領女性創業潮流系列—「新北市青年創業貸款利息補貼計畫」</u> <input checked="" type="checkbox"/> <u>國際採購商洽提供女性國際商務交流平台</u>
	<p>2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，例如提升農/漁會女性選任人員、工會女性之決策參與或幹部比例之具體措施。</p> <p>3. 依節日規劃與性別平等相關之專題活動或方案，並自製性平文宣或教材，例如農曆春節、婦女節、兒童節、母親節、護理師節、父親節、臺灣女孩日或國際終止婦女受暴日等。</p>	<input checked="" type="checkbox"/> <u>送暖不忘防疫 新北市場母親節送康乃馨香皂花</u>
<p>(二)結合企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、基金會、機構等)推動性別平等之政策措施</p>	<p>1. 鼓勵、委託、合作或補助企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織推動性別平等政策措施。</p> <p>2. 於各類補助、獎勵、徵選及評鑑企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織之計畫或方案等，納入對象若有推動性別平等之事項得以加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。</p>	<input checked="" type="checkbox"/> <u>招商一條龍協助「智慧教育大樓」加速設置，實踐「智慧托育」理念</u> <input checked="" type="checkbox"/> <u>地方產業創新研發推動計畫，將董、監任一性別比例達 1/3 作為加分項目</u>
<p>(三)依業務屬性自編性別平等教材或案例</p>	<p>針對機關業務研發一般性平意識概念或 CEDAW 之教材或案例彙編，並上傳所屬性別主流化專區。</p>	<input checked="" type="checkbox"/> <u>在發展中消除歧視</u>

二、成果說明：

(一)促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

方案名稱 1：引領女性創業潮流系列—新北「好」創業



女性創業會因欠缺創業相關資源或人脈不足等面向，使得創業之路顯得艱困，為協助女性創業者穩健經營事業。新北創力坊針對「有意創業女性」或「已創業女性」之需求，提供合適的基礎創業「育成課程」或「交流活動」，以提升女性專業知能與技能，掌握創業趨勢、經營理念與資訊，協助其建構完整創業能力，使女性在開創事業的過程中減少風險，並累積人脈資源。109 年度共辦理 6 場創業課程，共計 219 人次(女性)參與；另辦理 2 場創業交流會，共計 90 人次(女性)參與。

類別	場次	日期	名稱	參與人數
課程	1	3/19	女性創業沙龍-吸睛梗標製造機， 倍增你的網站流量	38 人(女性 38 人)
	2	5/30	行銷變現金：如何提高導流轉換 率倍增營收?	63 人(女性 51 人)
	3	6/18	女性創業沙龍—創業家的群眾募 資	32 人(女性 32 人)
	4	8/26	女子學 WISE Talks—好感服務 力：打造與顧客的深度連結，提升 品牌價值力	30 人(女性 30 人)
	5	9/29	女子學 WISE Talks—傳產大變 身！如何融合實體與電商，倍增 品牌效益與營收？	30 人(女性 30 人)
	6	10/15	女性創業沙龍—拓展格局之夜· 打破妳的創業與人生盲點，突破 停滯	38 人(女性 38 人)

交流會	1	4/26	連續創業憑什麼?	54人(女性 54人；線上參與)
	2	6/28	從無到有-理念定位、形象規劃、行銷策略	36人(女性 36人)



109年6月18日「創業家的群眾募資」課程



109年10月15日「拓展格局之夜·打破妳的創業與人生盲點，突破停滯」課程



109年3月26日線上交流會



109年7月30日實體交流會

方案名稱 2：引領女性創業潮流系列—「新北市青年創業貸款利息補貼計畫」

自 106 年開辦至 108 年 10 月底，創新創業貸款男性申貸人數共 104 人，平均申貸金額 165 萬，女性申貸人數共 27 人，平均申貸金額 186 萬；核定貸款共計 62 件，其中男性核貸人數 50 人，平均核貸金額 74 萬，女性核貸人數 12 人，平均核貸金額 95 萬，目前貸款申請人數女性低於男性，平均核貸金額則女性高於男性。為使女性創業者更加瞭解如何申請本局創業貸款，特於 109 年開辦 2 場女性創業貸款申請講座，共計 16 人次參與。

方案名稱 3：送暖不忘防疫 新北市場母親節送康乃馨香皂花

109 年因新冠肺炎疫情，使小市民攤商之生計受到嚴重的打擊。特別是於傳統市場中，有許多攤商的老闆皆是需肩負家庭經濟的女性。她們一面配合政府政策落實防疫，一面努力辛勤地叫賣，以維持自身家庭生計。為慰勞這些市場媽媽攤商的辛勞，並讓她們的故事得為市民所見，市場處特於 109 年 5 月 10 日於公有市場發放可以觀賞又可以洗手的康乃馨香皂花，由 38 座公有市場自治會協助發送給辛苦的媽媽攤商們。



新北市經濟發展局副局長林敬榜至泰山公有市場發送康乃馨，祝福全天下媽媽母親節快樂。

方案名稱 4：藉國際採購商洽會提供女性國際商業磋商機會

為提供女性有參與國際行銷之機會，本局 109 年度藉由「其行銷團隊之女性成員達 3 分之 1 者，給予優先與國外廠商洽談之機會」之特別措施，鼓勵企業推派女性代表，促使企業更重視內部女性職員之培力，賦予其參與企業重要事務之主要角色。本次採購商洽會於 109 年 7 月 28 日及 29 日在希爾頓飯店，以視訊方式辦理。參加人數總計 279 人，其中男性 203 人，女性 76 人。女性參與比例為 27%。



(二)結合企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、基金會、機構等)推動性別平等之政策措施

方案名稱 1：招商一條龍協助「智慧教育大樓」加速設置，實踐「智慧托育」政策

為響應侯市長「智慧托育」政策，精英國際集團自行研發「智慧托育系統」，將飲食、托用藥、體溫、心跳、奶量、娃娃車定位等多元照顧資訊上傳雲端，讓家長及托育人員更清楚掌控幼兒的照護狀況，除可透過平台直接上傳給家長了解寶寶每天的生理數據，與家長更快速連結外，也減省托育人員手寫聯絡簿紀錄時間，更透過智慧化系統，減輕托育人員的照護壓力，不僅讓托育服務品質更透明化，後端再藉由大數據分析，可研究出寶寶的成長狀態。

為協助廠商加速取得智慧教育大樓使用執照，及托嬰中心、幼兒園、補習班、課後照顧服務中心等籌設許可，109年本局透過招商一條龍專案服務，由結合工務局、水利局、消防局、社會局、教育局、地政局、衛生局、鶯歌區公所等單位，跨局處齊心協助廠商釐清投資疑義、加速行政流程，並於取得使用執照後2個月內即完成各項籌設許可，加速廠商於新北設置托嬰中心及幼兒園等，減輕家長家庭照顧負擔。



新北市謝政達副市長(左). 致詞



精英國際集團鶯歌智慧教育大樓開幕剪綵儀式



鶯歌智慧教育大樓智慧托育系統讓幼兒園老師及家長能即時掌握孩童狀況



鶯歌智慧教育大樓提供智慧托育系統，讓家長及托育中心能及時掌控幼兒照護狀況

方案名稱 2：地方產業創新研發推動計畫，將董、監任一性別比例達 1/3 作為加分項目

為促使企業重視性別平等，及鼓勵設有董事會及置有監察人之企業達成董、監事任一性別比例達到 1/3，本局於 106 年度推動「地方產業創新研發推動計畫」(SBIR) 時，即參酌中央經濟部作法，於申請須知中註明「接受本計畫補助，請健全員工權益、落實性別平等，促進並保障女性就業機會」，符合「董、監任一性別比例達 1/3」可額外加分 1%；執行成果：107 年受補助廠商總家數 35 家，其中 25 家符合條件，比例為 71.43%；108 年受補助廠商總家數 19 家，其中 15 家符合條件，比例為 78.95%。為促進性別平等意識，107 年開始於辦理 SBIR 計畫書撰寫說明會開始前 10 分鐘播放「性別平等宣導短片」，目前尚無申請業者就影片撥放提出意見，未來會在說明會滿意度調查表內增加對「性別平等宣導短片」之意見調查。

(三)依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱 1：在發展中消除歧視

為提升同仁對 CEDAW 之認知，進而落時於平日業務之中，本局特就 CEDAW 自製數位教材，並登載於本局官網性別平等專區（網址：自製數位教材），供同仁自行參閱學習。



捌、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期成效
1	打造後疫情時代之性別友善創業環境	鑒於 109 年年初，中國爆發具高度傳染性之肺炎疫情，隨後並轉為蔓延全球性之重大疫病事件，世界各國為減緩疫情擴散，不僅紛紛祭出封鎖國際交通往來措施，亦限制國內商業及觀光活動，造成全球經濟受到嚴峻考驗。然而，雖然從表面上未能一望即知，但屬於各國政府皆應加以注意者是，為防止疫情擴散而採取的經濟封鎖措施，實際上造成	<p>一、針對創業路程上不同里程之婦女，擬定不同支援方案（具體內容詳見「柒、執行內容」）</p> <p>（一）有意創業之婦女：</p> <p>1.【創業技能培力】：藉由「創業講座」培力女性創業所需技能（知）能。</p>	從女性創業家或企業主面臨的主要問題，即資金、行銷、技能及傳統刻板印象等方面，盤點本局既有各項創業資源，納入友善女性利用之特別措施，提升女性使用率（具體 KPI 數據詳見「玖、預期效益」），以此

		<p>女性經濟性別鴻溝再擴大之不利「性別實質上平等」之效果。依據國際貨幣基金組織（International Monetary Fund）總裁 Kristalina Georgieva 與經濟學家 Stefania Fabrizio、Cheng Hoon Lim 及 Marina M. Tavares 聯名所撰寫，並刊登於 IMF 官網上之文章〈The COVID-19 Gender Gap〉表示，在疫情的影響下，女性與男性的經濟性別差距已經擴大，過去 30 年取得的進展似乎又倒退。因為女性較容易從事服務、零售或旅遊業（從新北市來看，至 108 年底，女性為負責人之企業有 55.28% 從事批發及零售業，17.79% 從事服務業，13.44% 從事住宿及餐飲業），這些行業正是這波重災區，因此各國政府應透過為女性工作創造條件和提供激勵政策，來解決性別不平等的問題</p>	<p>2. 【創業勇氣深固】：邀請專業心理學講師，開辦「女性創業心理建設課程」。</p> <p>3. 【典範學習】：透過與女性社群團體、相關大專院校及團體合作，提供業師輔導，陪伴女性於創業過程中所面臨社會上的挑戰，尤其新冠肺炎衝擊後亦推出新北企業諮詢服務團計畫，針對不同創業階段女性，提供客製化及整合性服務措施，使女性於創業過程有所依靠。</p> <p>(二) 已創業之女性：</p> <p>1. 【營業資金支援】：藉由「創新創業貸款」及「創櫃板募資平台推薦」，協助女性減輕創業初期資金壓力。</p> <p>2. 【市場行銷開拓】：藉由平等分享「國際採購商洽會」，協助女性企業家進入</p>	<p>建構友善女性創業環境，加速提升女性經濟賦權，打造性別包容之經濟環境，實現不分性別安居「樂業」之政策目標。</p>
--	--	---	---	---

			<p>國際及新興行銷市場。</p> <p>3. 【經驗分享交流平臺】：辦理女性創業家交流平台，讓女性創業家能互相分享彼此創業經驗或互相諮詢以求共同茁壯。</p> <p>4. 【創新經濟參與】：近來社會企業的概念為女性創業者帶來契機，針對投入或發展社會企業之女性，將藉由教育課程、工作坊或交流活動，提供知能訓練的環境與機會。</p>	
2	表揚傑出企業女性，翻轉企業性平文化	<p>根據 2020 年 2 月 24 日刊登於《哈佛商業評論》之〈職場兩性不平等的關鍵真相！女性晉升怎麼這麼難？〉一文(作者為美國哈佛商學院企管講座教授羅蘋·艾利及佛羅里達州立大學社會學講座教授愛琳·怕達維克)，在 1970 和 1980 年代，女性在晉升到位高權重職務方面，有顯著進展，</p>	<p>邀請新北市各企業推薦傑出女性高階經理人或對企業經營具決策影響力者，由本局透過公開活動進行表揚，並發布新聞稿。</p>	<p>開啟翻轉企業經營文化之契機，使更多企業願意任用女性為高階經理人或參與企業經營決策者，讓企業更加重視女性工作能力及對公司之影響力。</p>

	<p>但這個進展在 1990 年代明顯減緩，到了本世紀就完全停滯不前了。而此種現象，可約略歸因於 3 中因素。其一為女性為了兼顧工作與家庭而做的職務調整。但轉為兼職或內勤職位，可為過度勞累的職涯，提供誘人的出路，但這些舉動汙名化了女性，破壞了她們的職涯；其二為女性有壓力要她們放棄在與客戶互動時採用她們的「關係型」風格，轉而採用該公司在客戶互動中備受推崇的、積極進取型「男性」風格。如此會使女性對工作的認同轉弱，同時肯定了一種與男性普遍相關的風格，進一步鼓勵女性退卻讓位；其三為育有子女的女性企業決策者聲譽不佳，她們因養兒育女而遭到嚴厲譴責。這因為些女性堅毅不拔，堅守自己的專業身分，但這些成就抵觸了人們認為不可能兼顧工作和家庭需求的觀點。</p>	
--	--	--