經濟部
Ministry of Economic Affairs

環境、能源與科技組第30次會議
報告案第3案

經濟部科技產業園區

整體推動性平策略

經濟部

112年12月01日

經濟部
Ministry of Economic Affairs

大綱
outline

01
園區現況

- 目標與重點
- 性別統計分析

02
推動策略

- 營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視
- 提升女性經濟力並促進活動參與
- 鼓勵私部門推動性別平等
- 打造具性別觀點的基礎設施

03
願景

- 保障職場性別人權，建立多元、共治、共享、共贏的永續產業園地。

一、園區現況 –目標與重點

園區廠商以製造業為主體。從早期勞力密集加工組裝，隨著產業發展轉型為生產IC封測、LCD及光學產業等高附加價值的資本與技術密集產業，**110年3月28日正式更名為科技產業園區，為半導體封測、顯示器、光學、電子與數位內容等產業群聚重鎮。**

配合行政院組織改造，「加工出口區管理處」自112年9月26日起整併工業區管理業務，成為「產業園區管理局」，目前亦積極推動各項員工福利促進業務，包含職業安全衛生、員工健康促進與多元社團活動等，積極營造勞資和諧與性別友善職場，**期望成為「活力、幸福、多元、平權、永續」的產業園地。**

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：**



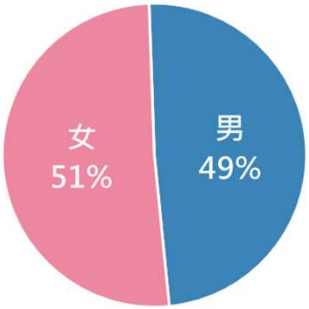
- **建構性別友善職場環境**- 改善勞動條件及性別隔離，加強人員性別平等意識。
- **消除性別刻板印象、偏見與歧視**- 消除男女任務定型的偏見、提高民眾對多元性別及家庭的認識。
- **提升女性經濟力**- 提升女性勞動參與率，縮小性別薪資差距。
- **鼓勵私部門推動性別平等**- 提升女性決策參與比例，促進資源合宜分配，落實性別平權。
- **打造具性別觀點的基礎設施**- 回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。

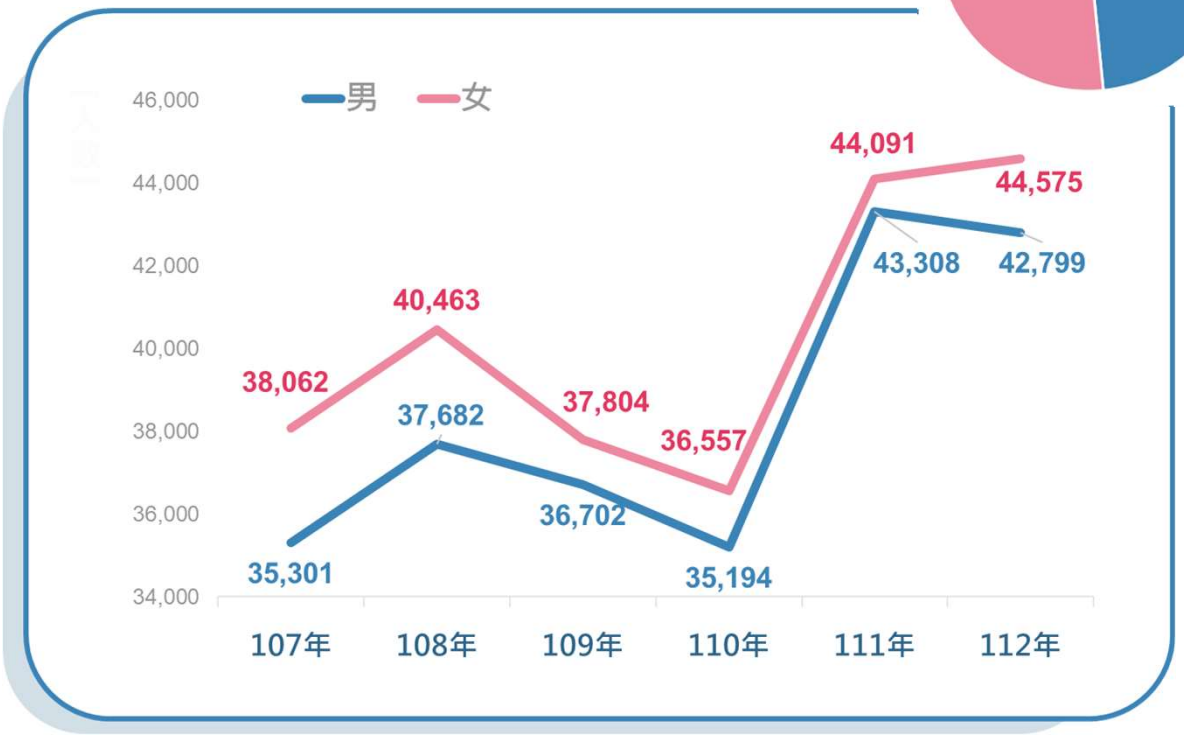
一、園區現況 –性別統計分析

(一) 受僱員工人數 (1/2)



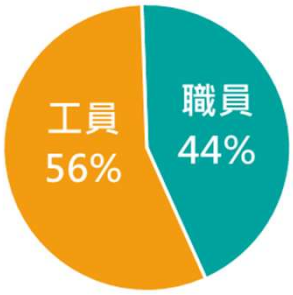
- **每月配合行政院主計總處，執行「受僱員工薪資調查」，並將調查結果彙整、統計後，於官網公告。**
- 自60年代加工區製造業快速成長以來，大量的農村女性轉投工廠製造業，受僱員工數就一直呈現女多於男的狀況，目前女性員工占51%、男性員工占49%。





一、園區現況 –性別統計分析

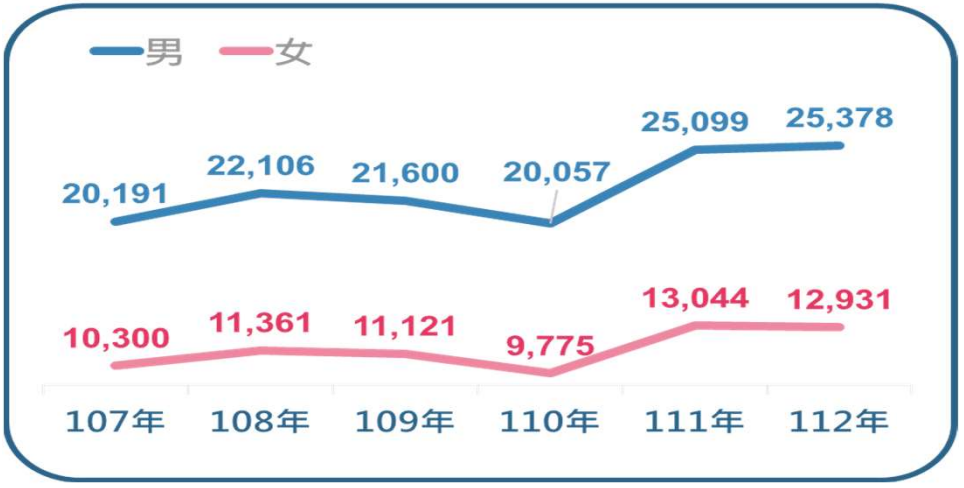
(一) 受僱員工人數 (2/2)



- 職員包含「主管及監督人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」。
- 工員包含「服務及銷售工作人員」、「技藝有關工作人員」、「機械設備操作及組裝人員」、「基層技術工及勞力工」。
- **工員人數一直是女多於男，職員人數是男多於女。這或許可歸因於企業的性別刻板印象/偏見。**

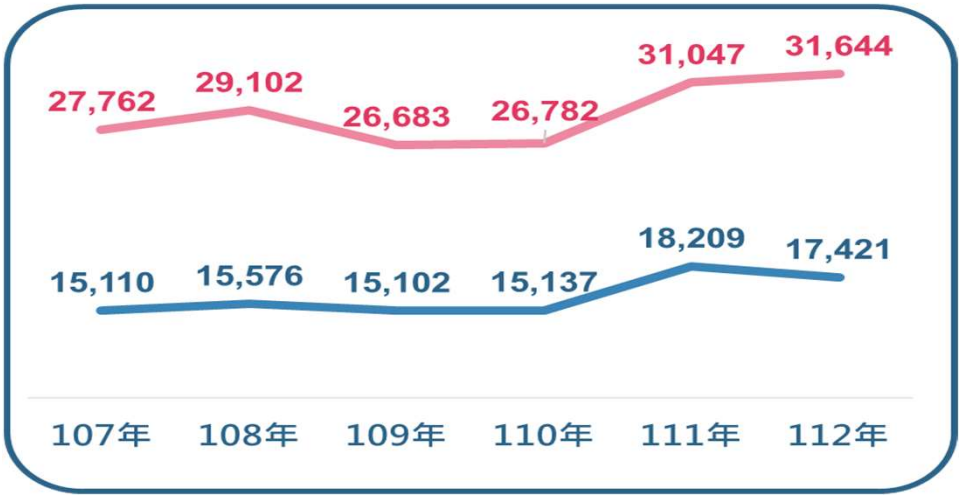


職 員





工 員

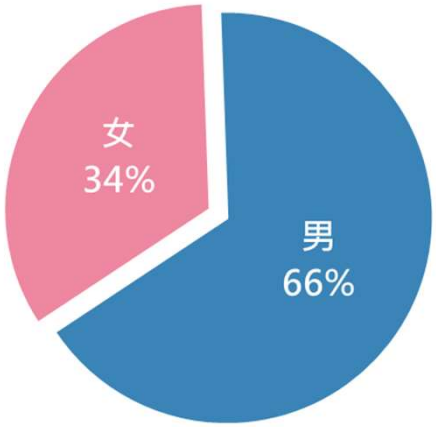


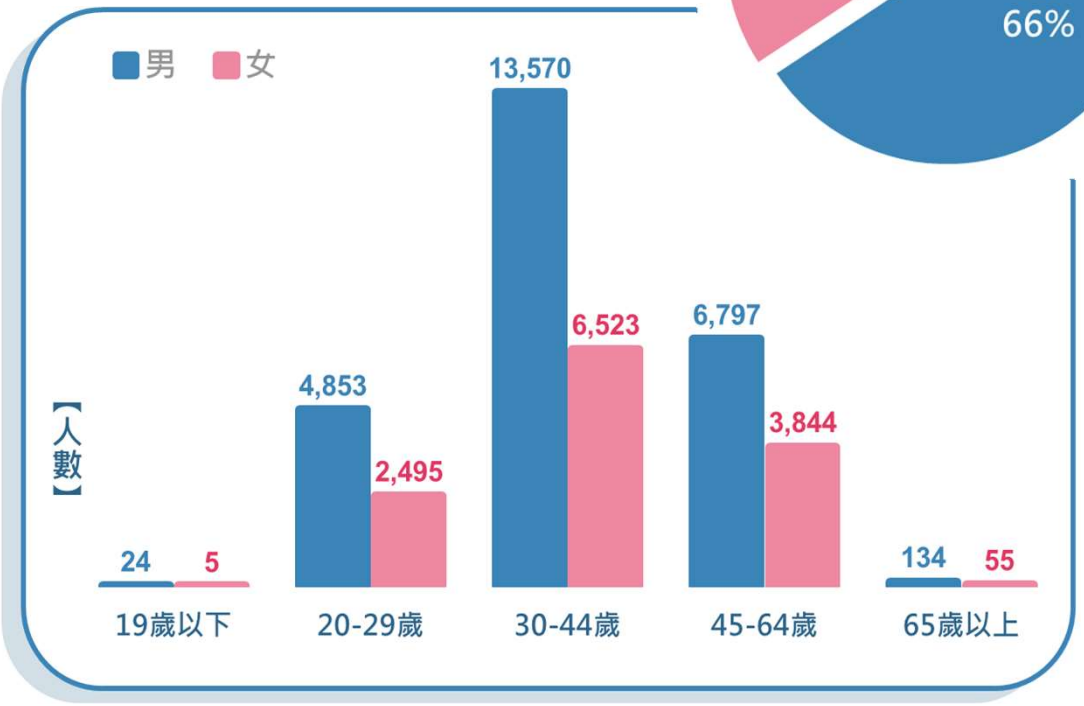
一、園區現況 –性別統計分析

(二) 年齡性別統計 -「職員」部分

男性約為女性人數2倍

- 目前**總人數3萬8,309人，其中女性1萬2,931人占34%**、男性2萬5,378人占66%。
- **每個年齡層都是男性多於女性。**
- **人數以30-44歲占52.4%最多**，45-64歲占27.8%次之，19歲以下占0.1%最少。
- **中壯年人口為生產主力。**



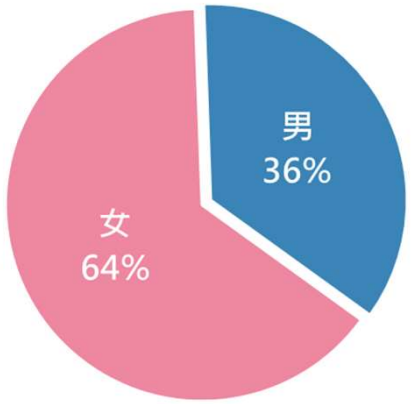


一、園區現況 –性別統計分析

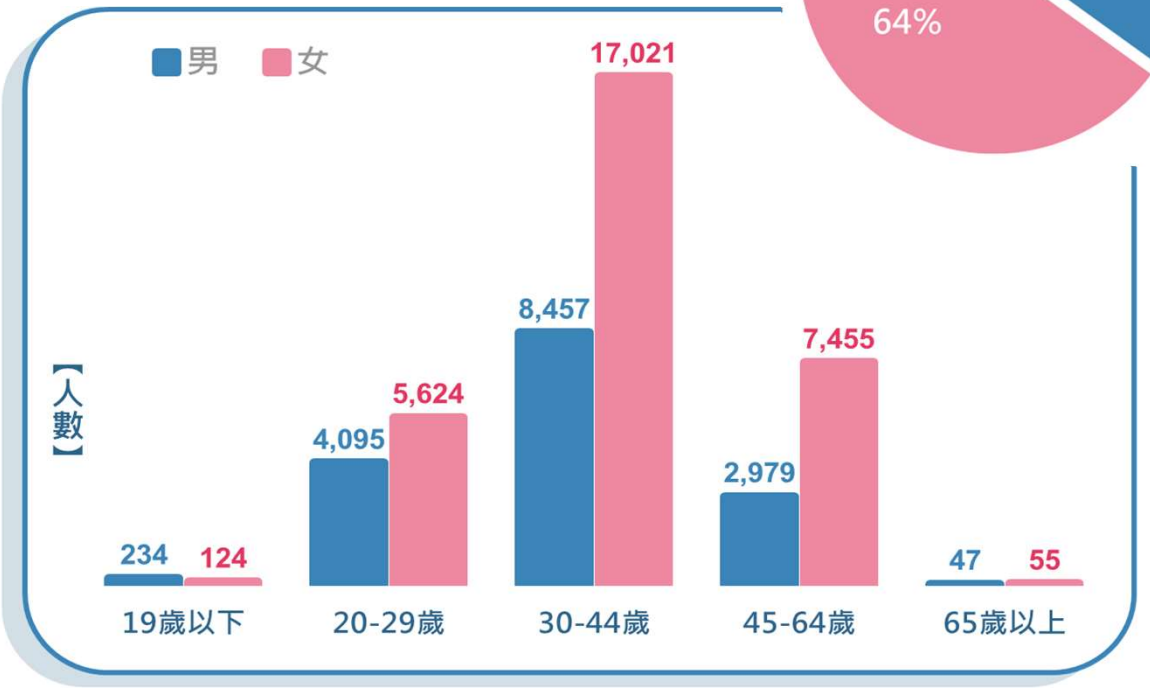
(二) 年齡性別統計 -「工員」部分



女性約為男性人數1.8倍



- 目前**總人數4萬9,065人，其中女性3萬1,644人占64%**、男性1萬7,421人占36%。
- **除了19歲以下年齡層，其他年齡層都是女性多於男性。**
- **人數以30-44歲占51.9%最多**，45-64歲占21.3%次之，65歲以上占0.2%最少。
- **中壯年人口為生產主力。**



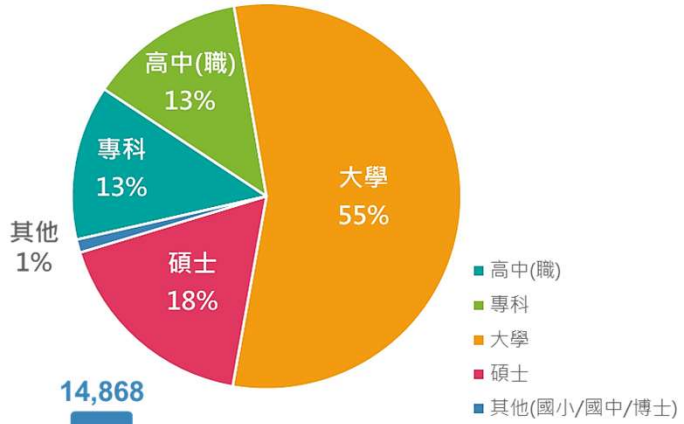
一、園區現況 –性別統計分析

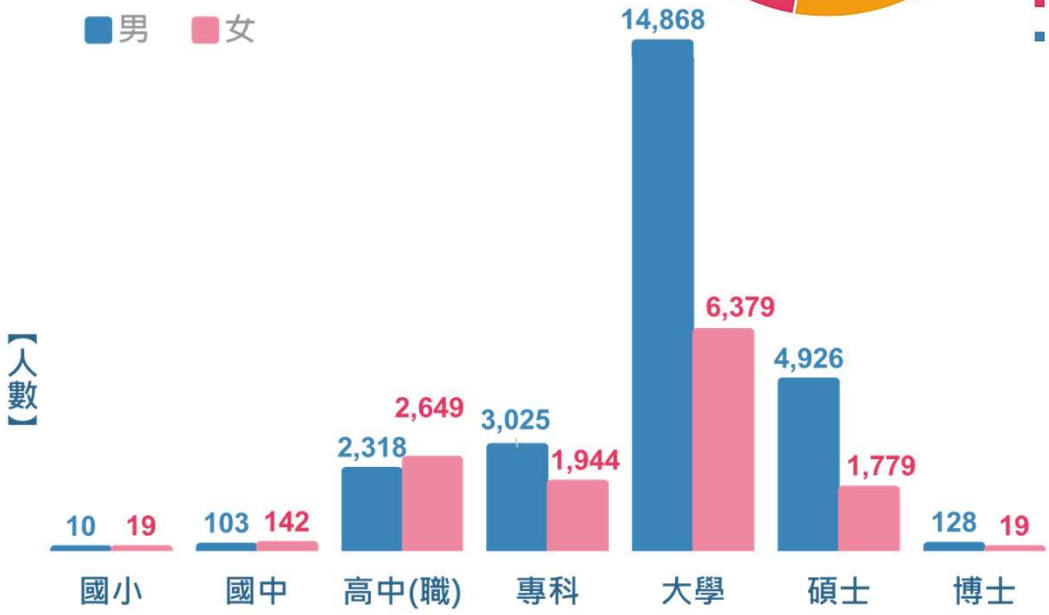
(三) 教育程度性別分析 -「職員」部分



具備大學以上學歷者，男占52%、女占21.3%

- 有大學學歷的占總人數55%、碩士學歷占18%、博士學歷占0.3%，合計**有73.3%擁有大學以上學歷。**
- 在專科以上學歷部分，人數是男多於女；高中(職)以下學歷部分，人數則是女多於男。
- 顯示職業結構仍隱藏著性別化分工形態，**白領專業工作和管理職業，雇主以男性為優，瑣碎的事務工作則優先選擇女性。**





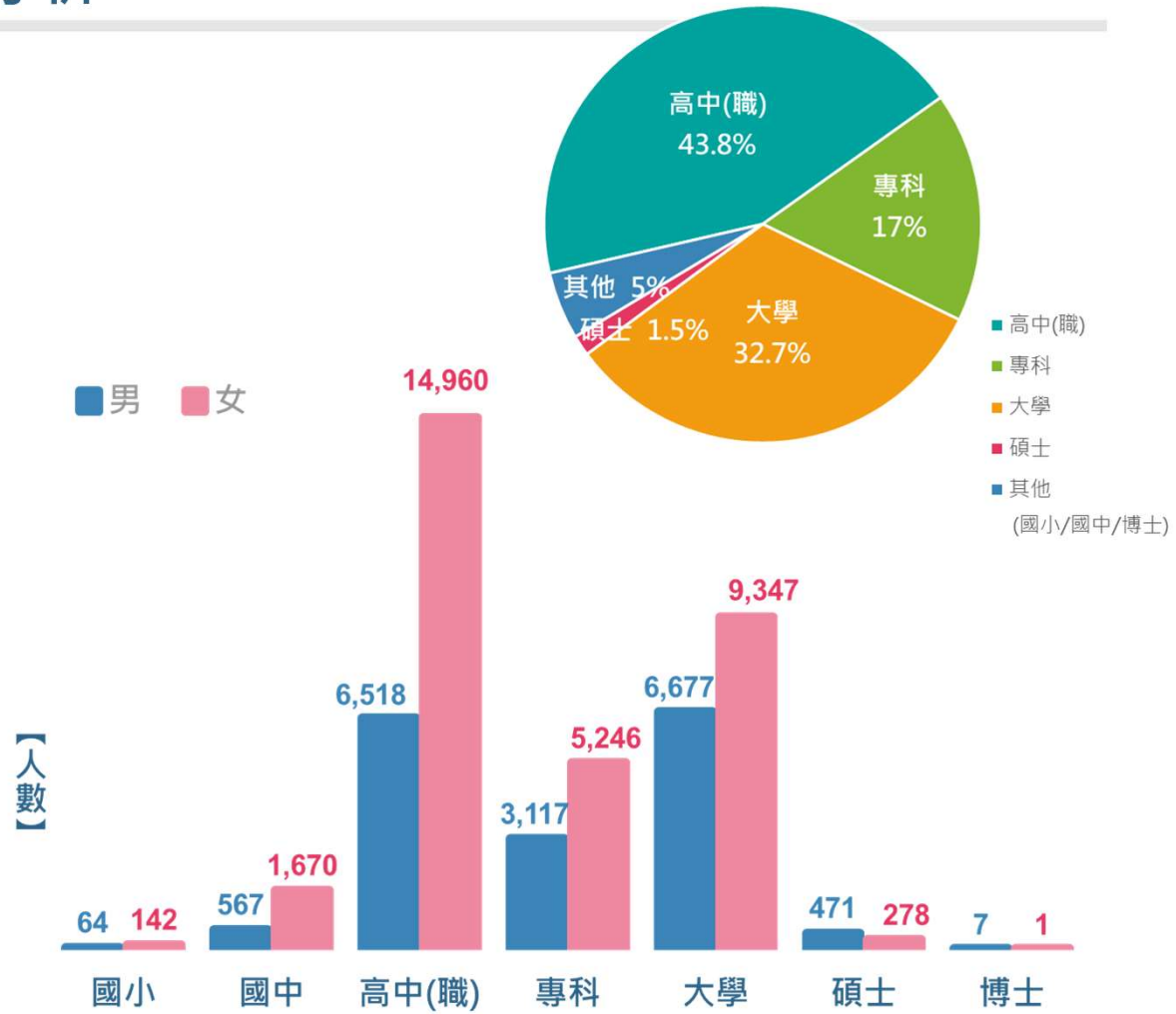
一、園區現況 –性別統計分析

(三) 教育程度性別分析 -「工員」部分



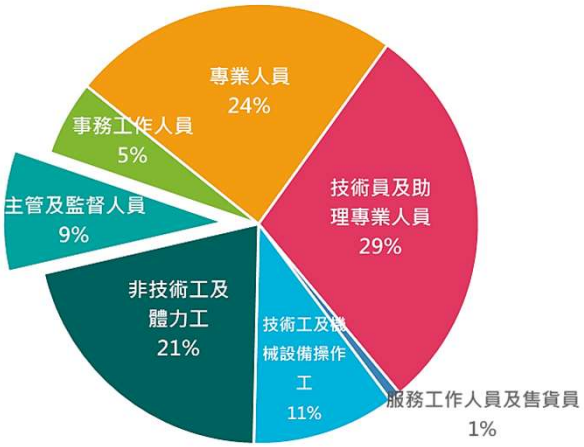
具備大學以上學歷者，
男佔14.6%、女佔19.6%

- 有大學學歷的占總人數32.7%、碩士學歷占1.5%、博士學歷占0.02%，合計**有34.22%擁有大學以上學歷。**
- **高中(職)學歷者是工員的主力**，而在大學以下學歷部分，人數都是女性多於男性；碩士以上學歷部分，人數則是男性多於女性。
- **顯示不管男/女性在取捨工作時，也存在隱性的性別分工取向。**

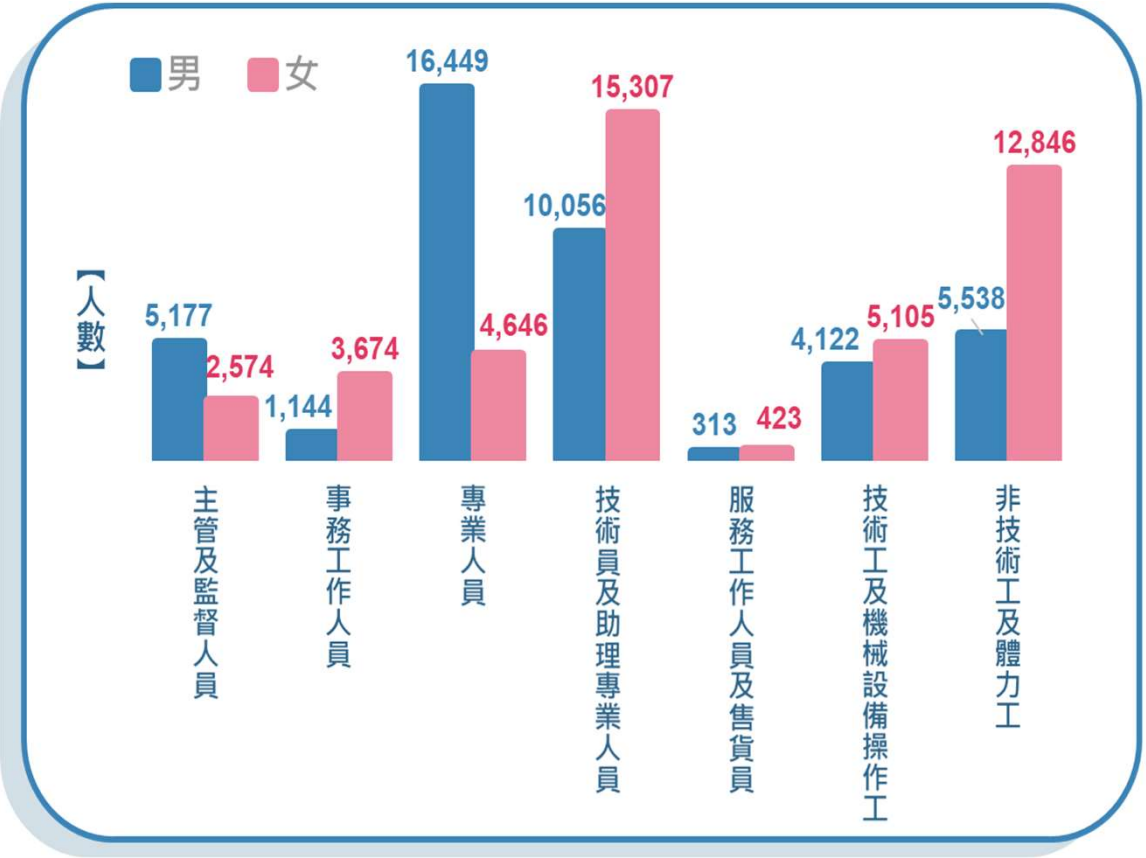


一、園區現況 –性別統計分析

(四) 職類別統計



- 前3大職類別為「技術員及助理專業人員」占29%、「專業人員」占24%、「非技術工及體力工」占21%。
- **「主管及監督人員」占從業員工總人數 9%，其中男性5,177人、女性2,574人，男性約為女性人數2倍。**

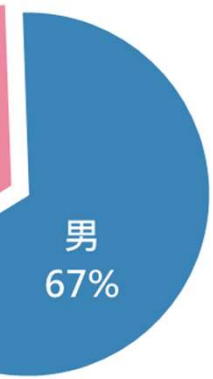


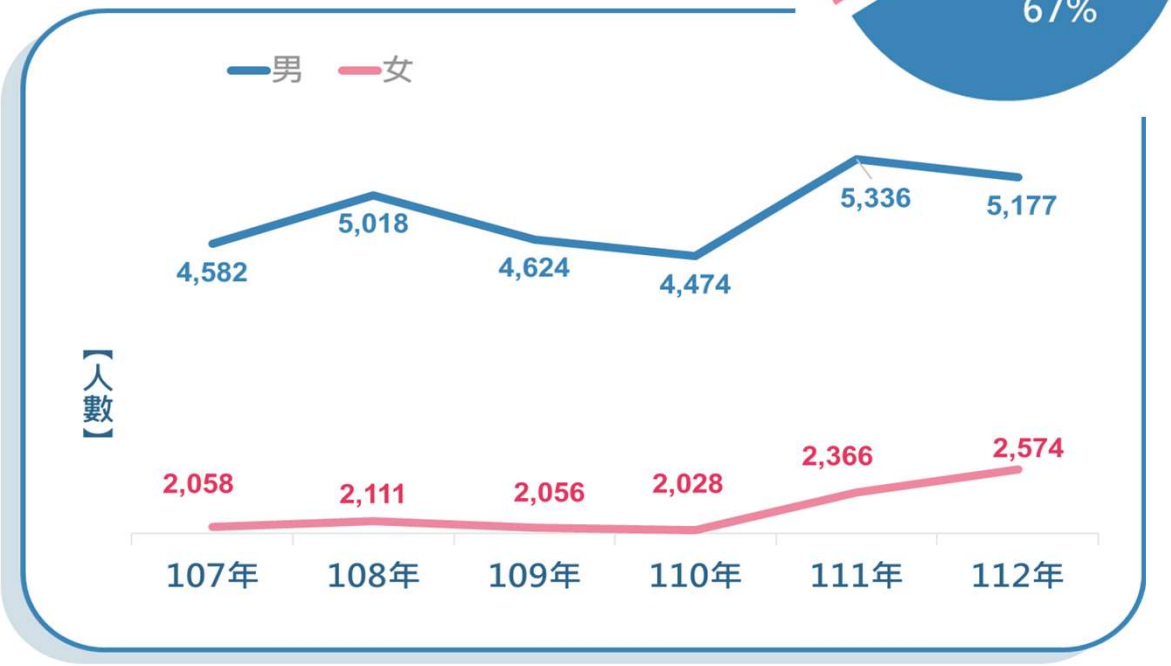
一、園區現況 –性別統計分析

(四) 職類別統計 -「主管及監督人員」部分

女性占比較去年上升2.5%

- 近5年，女性從2,058人增加至2,574人(漲幅約25%)；男性人數從4,582人增加至5,177人(漲幅約13%) 。**女性人數漲幅約為男性的2倍。**
- **與去年相較，女性人數由2,366人增加至2,574人，成長率近8.8%**；男性人數則由5,336人略減為5,177人，成長率為-3%。
- 顯示**近年在教育和性別意識培力之下，職業性別隔離正逐漸消融。**

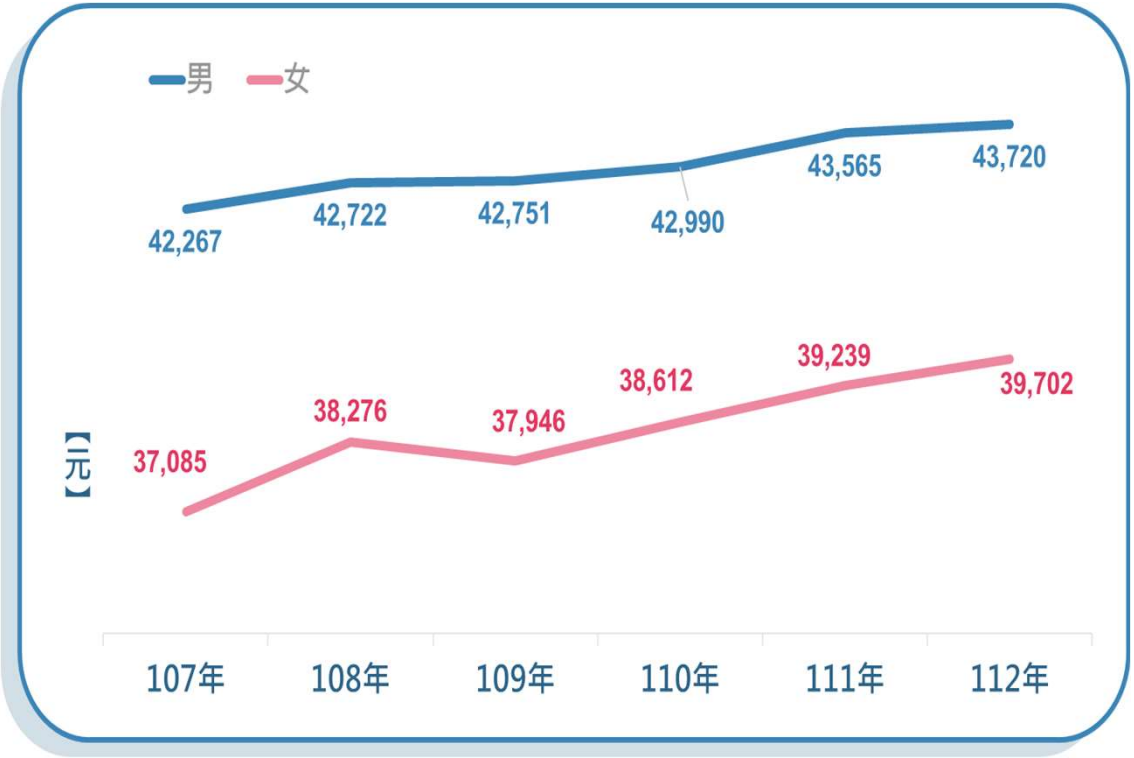




一、園區現況 –性別統計分析

(五) 受僱員工平均經常性薪資-「職員」部分

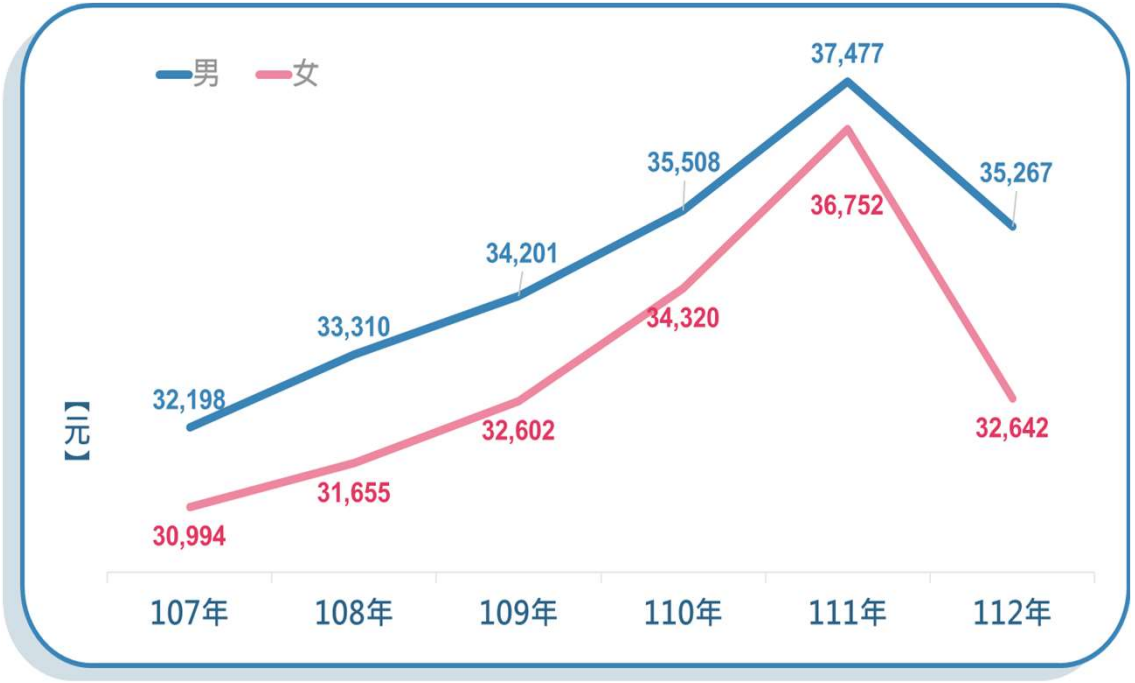
- 近5年，女性薪資從3萬7,085元增加至3萬9,702元，累計成長約7%；男性薪資從4萬2,267元增加至4萬3,720元，累計成長約3.4%。**女性薪資漲幅約為男性的2倍。**
- 與去年相較，女性薪資由3萬9,239元增加至3萬9,702元，成長率約1.2%；男性薪資則由4萬3,565元增加至4萬3,720元，成長率約0.4%。**漲幅同樣女性高於男性。**
- 目前**女性平均薪資3萬9,702元，男性薪資4萬3,720元，兩者差距9.2%，低於去年全國兩性薪資差距 (15.8%)，顯示薪資有提升趨勢。**



一、園區現況 –性別統計分析

(五) 受僱員工平均經常性薪資-「工員」部分

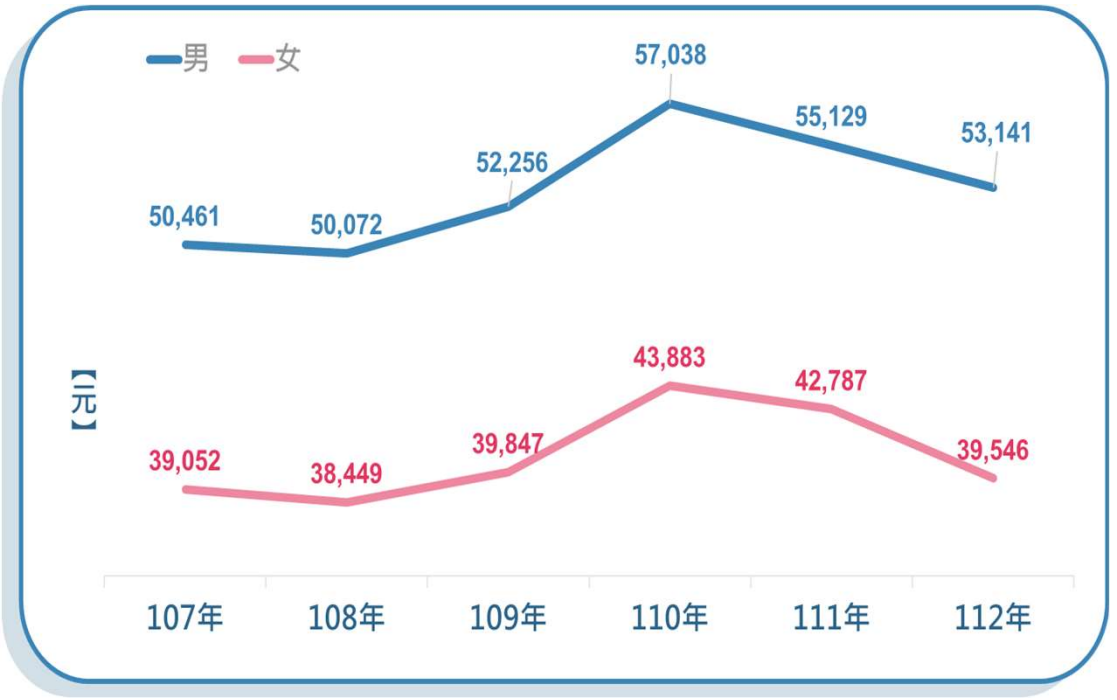
- 近5年，女性薪資從3萬0,994元增加至3萬2,642元，累計成長約5.3%；男性薪資從3萬2,198元增加至3萬5,267元，累計成長約9.5%。**男性薪資漲幅約為女性的1.8倍。**
- 與去年相較，因受景氣影響，女性薪資由3萬6,752元減少至3萬2,642元，降幅約11.2%；男性薪資則由3萬7,477元減少至3萬5,267元，降幅約5.9%。
- 目前**女性平均薪資3萬2,642元，男性薪資3萬5,267元，兩者薪資差距為7.4%，仍低於去年的全國兩性薪資差距 (15.8%)**。



一、園區現況 –性別統計分析

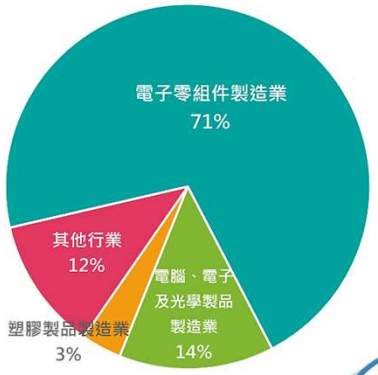
(五) 區內各業受僱員工平均薪資 (含非經常性薪資)

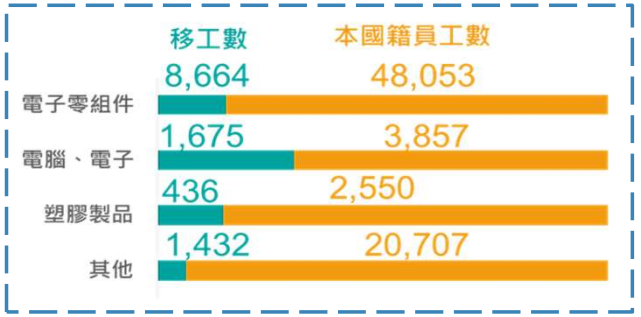
- 近5年，女性薪資累計成長約1.3%；男性薪資累計成長約5.3%。**男性薪資的漲幅約為女性的4倍。**
- 與去年相較，女性薪資降幅約7.6%；男性薪資降幅約3.6%。**女性薪資的降幅約為男性的2.1倍。**
- 目前**女性平均薪資3萬9,546元，男性薪資5萬3,141元，兩者差距25.6%**，高於去年全國兩性薪資差距 (15.8%)。
- 可能原因在於**工員人數較職員多，薪資也較低，且工員中的女性人數為男性1.8倍，其經常性薪資女性也較男性低，間接也影響了非經常性薪資，以致薪資差距拉大。**



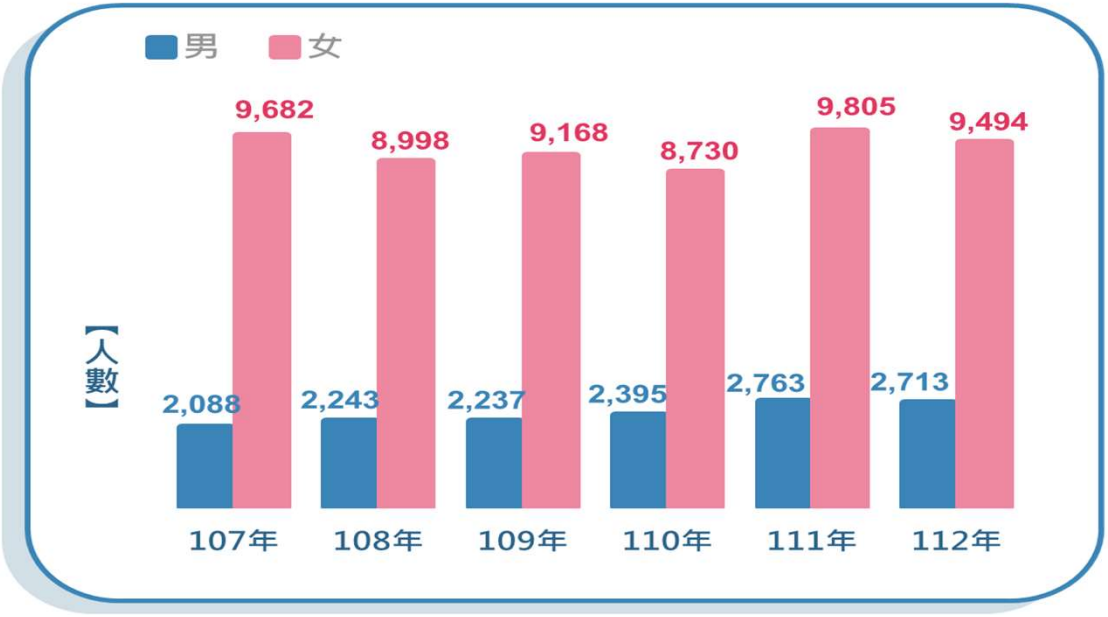
一、園區現況 –性別統計分析

(六) 國際移工統計分析





- **菲律賓**是我國主要移工來源國之一，**輸出男/女比約4：6**，因英文能力好，成為電子業最愛。**區內移工約72.8%為菲律賓籍，所以人數一直都呈現女多於男的狀況。目前女性占77.8%、男性占22.2%。**
- 分別有71%、14%及3%的移工投入園區前3大行業別，占該行業的員工數比例分別為15.3%、30.3%，以及14.6%。



一、園區現況 –性別統計分析

(七) 區內各業董監事/分公司經理人統計分析

- 依經濟部商業司認定標準，以實收資本額在新臺幣1億元以下者為中小企業，以上者為大型企業。
- 在**董監事部分**，大型企業及中小企業合計2,381人，其中**女性609人，占25.6%。**
- 在**分公司經理人部分**，大型企業及中小企業合計30人，其中**女性3人，占10%。**
- 國內並不乏高等學歷、擁有多年商業經驗的女性，統計結果**顯示還需要更多的努力和觀念改變，才能改善私部門決策參與的性別藩籬。**



1. 董監事

分類	人數			佔比
大型企業	803	男	690	85.9%
		女	113	14.1%
中小企業	1,578	男	1,082	68.6%
		女	496	31.4%

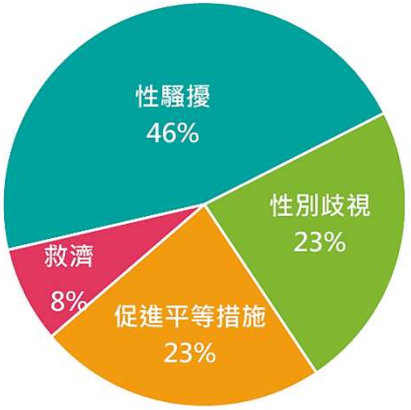


2. 分公司經理人

分類	人數			佔比
大型企業	16	男	16	100%
		女	0	-
中小企業	14	男	11	78.6%
		女	3	21.4%

一、園區現況 –性別統計分析

(八) 近5年園區性平案件分析



有鑑於性平申訴案件日益增多，
爰於今年聘請專家學者
直接入廠宣導/輔導。



- **申訴人皆為女性。**
- 依性別平等工作法將申訴內容分為「性騷擾」、「性別歧視」、「促進性別平等措施」及「不利處分」4大類。
- 全部13件申訴案中，**以性騷擾案件最多，計有6件，佔46%，其中3件成立、1件不成立、2件撤案。**

年度	申訴案件類型								結果		
	性騷擾		性別歧視		促進平等措施		不利處分		成立	不成立	撤案
申訴人→	男	女	男	女	男	女	男	女	(件)	(件)	(件)
107年	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
108年	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
109年	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	-
110年	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	-
111年	-	2	-	2	-	1	-	1	2	4	-
112年	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
合計	**-**	**6**	**-**	**3**	**-**	**3**	**-**	**1**	**5**	**6**	**2**

二、推動策略 -營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視

(一) 性騷擾防治：入廠宣導/輔導 (1/2)

為能將性別意識培力的量能深入事業單位，今（112）年度特地與社團法人高雄市婦女新知協會及屏東、臺中等地優秀律師及警官攜手合作，商請經驗豐富的專家學者直接入廠，以**講習**或**專案輔導**的方式進行宣導。



【輔導議題設定】

- **工作場所性騷擾防治議題**
- **性別歧視禁止議題**
- **促進工作平等措施議題**
- **跟蹤騷擾防制法議題**
- **彈性工作議題**
- **友善家庭議題**



今年度迄今
已辦理**17場次**
計**715人次**參與



324人
45.3%



391人
54.7%

二、推動策略 -營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視

(一) 性騷擾防治：辦理性騷擾案件調查處理程序與技巧訓練系列課程 (2/2)

- 為使區內事業具有正確程序觀念，及專業調查技能進行性騷擾案件處理，爰**透過有系統的訓練課程，提升受理或調查事件人員處理及應變能力，共同維護及保障性騷擾事件之當事人權益。**
- 邀請具性騷擾實務調查經驗豐富的專家林夙慧律師，擬定4個階段性議題進行講授，計有**241人次參加，女性131人次(54.4%)，男性110人次(45.6%)。**





序號	課程議題	男	女	合計
1	性騷擾法規介紹及調查程序說明	19	43	62
2	性騷擾案件調查品質因素分析，案件調查過程常犯錯誤分析	44	37	81
3	調查證據蒐集、認定原則與處理程序，調查人員晤談技巧與調查報告撰寫原則	26	22	48
4	性騷擾調查案例研討實務案例討論	21	29	50

二、推動策略 -營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視

(二) 辦理性別平等工作法勞動檢查

將**促進工作平等措施**執行情形，及**育嬰留職停薪復職關懷**等納入科技產業園區事業單位性別平等工作法勞動**檢查重點**，以促進事業單位落實性別友善職場作為。



截至
112/11



【勞動檢查】

年度檢查目標85家次，
已完成85家次

執行率
100%



【哺(集)乳室/托兒措施】

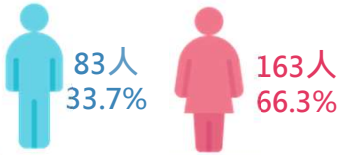
區內僱用員工100人以上之雇主

已依法提供者，達
100%



【育嬰留停復職關懷】

對領取育嬰留職停薪津貼人員進行後續關懷協助，計246人



二、推動策略 -營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視

(三) 多元宣導：提高企業及從業員工之性別平等意識及知能，消除性別刻板印象、偏見與歧視，推廣家務分工

- 為營造幸福園區及建構友善工作環境，重視本國勞工及國際移工性別意識之提升，積極推動性別友善措施。藉由**多元方式進行宣導，包括辦理性平電影院、藝文競賽、有獎徵答、線上活動等，並結合園區活動進行各項實體宣導**，拓展資訊觸及率。
- 112年已**規劃並執行2個主題系列活動**，並陸續將活動成果整理、刊登於區刊、電子報、臉書等，以擴大宣導效益。



二、推動策略 -營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視

(四) 發行性平電子報

- 自111年6月起以**雙月出刊**方式發行科技產業園區性別平等電子報，希冀藉由性別平等專屬電子報平臺，使園區從業員工迅速瞭解性平法令、國際趨勢及健康等資訊，並藉由辦理活動進行互動交流。
- 內容包涵**「活動搶鮮報」、「NEWS (國際新知)」、「知識大補帖(法令規定)」、「性平GOGO(性平活動)」、「溫馨心靈棧(影視分享)」、「健康補給站(衛教資訊)」**等。
- 111年迄今，**已發行10期。**



二、推動策略 -營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視

(五) 辦理性別平等法令講習 / 員工協助方案培訓



【性別平等法令講習】

- 邀請在性別平等工作領域實務經驗豐碩的專家學者講授性別平等議題，**參加對象以轄內廠商及企業工會負責勞工事務人員為主**，涵蓋就業歧視實務案例分析及性別平等工作法實務、職場性騷擾案例分析、事業單位性騷擾防治機制建立等議題。
- 今年度已辦理**7場次**，計**453人次**參訓，**女性253人次(55.8%)**，**男性200人次(44.2%)**。



【員工協助方案培訓】

- 為支持事業單位提供員工工作調適、家庭照顧與健康促進等措施，有助於員工安心工作，以勞動部**「員工關懷制度建構」**及**「職場突發事件因應處理」**為主題，協助事業單位規劃各項有助員工身心健康及工作生活平衡之友善措施。
- 今年度已辦理**5場次**，計**275人次**參訓，**女性162人次(58.9%)**，**男性113人次(41.1%)**。

二、推動策略 -營造性別友善職場，消除性別刻板印象、偏見與歧視

(六) 友善托育環境



【轉型非營利幼兒園】

園管局設立之楠梓示範幼兒園已於111年8月1日轉型**非營利**，並積極爭取教育部補助，斥資1,300萬元進行修繕；配合雙薪家庭生活型態，**可延托至晚上7時；無寒暑假**，讓家長能安心工作。最多可收托272名幼童**(目前收托270名)**。



【三好幼兒園】

由區內廠商**日月光集團設置**，於110年9月開始招生，至多可托育302名幼童**(目前收托228名)**，並配合雙薪家庭生活型態，**彈性收托時間**，以實際力量及資源支持員工家庭，使員工無後顧之憂，可以安心生養及工作。



【輔導企業申請勞動部補助】

持續透過多元方式，廣宣勞動部《哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法》，鼓勵並輔導園區事業申請補助來設置或改善哺集乳室與托兒設施措施。112第1期有4家企業共獲49,793元補助，第2期有6家企業共獲229,300元補助。

二、推動策略 -提升女性經濟力並促進活動參與

(一) 促進就業：辦理二度就業婦女職涯講座 / 結合就業服務站資源辦理徵才活動



【二度就業婦女職涯講座】

自111年度起辦理，採小團體講座方式，讓學員深入探索個人的就業經驗，覺察個人未來職涯發展，進而展現職涯規劃與行動。111年度**迄今已辦理7場次，計74人次參與，女性59人次(79.7%)，男性15人次(20.3%)。**



【辦理徵才活動】

為方便求職民眾、解決園區缺工問題，與縣市政府所屬就業服務站台合作每月公告職缺訊息，並積極辦理現場徵才活動。今(112)年度**迄今已辦理39場，計有150家廠商提供6,705個職缺，吸引1,509人次投遞履歷，成功媒合724人，媒合率47.98%。**

二、推動策略 -提升女性經濟力並促進活動參與

(二) 辦理職訓：減少女性進入專業領域障礙，提升女性就業機會

- **辦理職業訓練培力課程**，讓女性得以學習專業技能，減少進入專業領域障礙，提升女性就業機會。
- **鏈結外部資源，與社團法人中華民國工業安全衛生協會、台弟工業股份有限公司合辦專業職能訓練課程，擴大訓練量能。**
- 今年度迄今**已辦理24班次，累計506人次參訓。**



224人
(44.3%)

項次	課程名稱	女	男	合計
01	勞工安全衛生教育訓練	18	220	238
02	英語多益檢定輔導班	18	6	24
03	英文文章閱讀文法班	12	4	16
04	中餐丙級證照班	29	16	45
05	日語高階班	35	12	47
06	日語活用班	19	5	24
07	觀光日語班	56	15	71
08	縫紉中級班	19	1	20
09	縫紉高級班	18	3	21
人數合計		**224**	**282**	**506**

二、推動策略 -提升女性經濟力並促進活動參與

(三) 促進活動參與：於活動規劃設計女性保障名額，提升女性參與率



羽 球 賽

為提倡正當休閒活動，培養運動風氣，並提升女性參與率，自111年起，比賽辦法載明「**採男、女混合團體賽**」。

108年		111年		112年	
女	男	女	男	女	男
42 (18.9%)	180 (81.1%)	38 (22.8%)	129 (77.2%)	94 (27.6%)	247 (72.4%)

※ 109-110年因疫情未辦理。



飛 鏢 賽

為加強團隊精神，並提升女性參與率，自111年起，活動簡章載明參賽隊伍成員應「**其中至少1人為女性**」。

109年		111年		112年	
女	男	女	男	女	男
55 (40.1%)	82 (59.9%)	43 (43.4%)	56 (56.6%)	29 (31.9%)	62 (68.1%)

※ 110年因疫情未辦理。

二、推動策略 –鼓勵私部門推動性別平等

(一)自112年起辦理「職家共融友善企業獎」遴選，鼓勵事業單位落實性別平權 (1/3)

遴選資格

1. 設立於科技產業園區之事業單位。
2. 自110年7月1日起至112年6月30日止，近 2年內未違反性別平等工作法及勞動相關法令，並經處分。





實際參選家數

8家	大型企業	企業總人數 201人以上
5家	中型企業	企業總人數 51人-200人
0家	小型企業	企業總人數 50人以下

二、推動策略 –鼓勵私部門推動性別平等

(一)自112年起辦理「職家共融友善企業獎」遴選，鼓勵事業單位落實性別平權 (2/3)

★★★ 參選企業措施內容

質　化

【彈性工作】

- 照顧家人定期就醫與復健需求，申請延後上班時間，照給原薪無調整。
- 為照顧發生重大疾病或意外的家人，可透過遠端居家辦公，公司提供筆電。
- 給予「主婚假」、「賀歲假」、「防疫康復假」、「疫苗接種假」。

【友善家庭】

- 托嬰中心、幼兒園。
- 育兒/ 照顧津貼。
- 育嬰留職停薪。
- 兒童或長者臨時照顧空間。
- 招待優秀員工及其家屬出國旅遊、提供電影票讓員工與親友同樂、舉辦親子共遊活動。

【員工關懷】

- 員工協助方案-壓力指數暨憂鬱簡式健康量表調查。
- 僱用因懷孕或照顧家庭而離職之二度就業人員。
- LGBTI友善職場措施-性別平等教育訓練。
- 移工關懷：設立穆斯林祈禱室、開辦日常中文課程。

量　化

【友善職場】

- 企業福利津貼-留任獎金、住屋津貼、旅遊補助金、法定傳染病健康保險。
- 友善職場空間-哺集乳室、友善孕婦專屬停車位、視障按摩服務區、綠美化工作環境。



二、推動策略 –鼓勵私部門推動性別平等

(一)自112年起辦理「職家共融友善企業獎」遴選，鼓勵事業單位落實性別平權 (3/3)

獲獎企業可將標章運用於官網

或張貼於企業公開處所



專屬標章

- 【友善**Friendly**】的**F**為整體主視覺主軸，以人為本、雙方握手姿勢作為設計理念，展現和諧、關懷、合作及互助之意涵，營造勞資雙方和諧、性別平權的幸福職場 。
- 色調粉色傳達家庭溫暖；藍色代表專業職場，意指職家之間緊密連結，並締造一個公平、多元、包容的社會。

二、推動策略 –鼓勵私部門推動性別平等

(二) 於科技產業園區優良工會及勞資關係優良事業單位選拔要點、熱心公益貢獻獎選拔及表揚作業要點訂有性別平等指標

要點名稱	選拔標準及評分
科技產業園區優良工會及勞資關係優良事業單位選拔要點	優良工會： ● 業務加分項目：**主動推動性別工作平等措施，並納入工會宗旨且於相關會議中研議討論，加10%。** ● **促進性別平等占10%：理監事名額女性比率達1/3以上。** 勞資關係優良事業單位： ● **事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數1/2者，其當選勞方代表名額達勞方應選出代表總額1/2者，占10%。** (勞資會議實施辦法第6條第1項規定，事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數1/2者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額1/3。)
熱心公益貢獻獎選拔及表揚作業要點	凡有下列事蹟足為楷模者，得推薦為熱心公益貢獻獎，予以表揚： ● **執行性別友善職場措施(如增加托兒措施或設施)，足以提升園區性別平等工作環境者。**



二、推動策略 -打造具性別觀點的基礎設施

於興建中園區提前導入人權及性平友善措施



- 規劃**園區設置**或**公有建築**均依循性別平等政策綱領、性別主流化政策及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)之基本精神，有關**性平空間之配置、管理與保全、標示系統、求救系統及安全路線、性別友善廁所及親子廁所、哺乳室、婦幼停車位、照明**及**空間視覺穿透性**等相關事項，將考量無性別偏見、安全、友善及公平分配原則進行設計，合理分配設置區位與數量，落實執行以回應性別差異需求，致力提升工作環境之性別平等性、友善性與安全性。
- 後續辦理園區設施改善各階段過程中，將**留意任一性別或族群之參與機會衡平性，務求落實任一性別不少於三分之一**之政策目標。
- 廠商進駐後亦將持續向進駐廠商宣導，共同營造性別友善空間環境。

三、願景

保障職場性別人權

建立 *多元*、*共治*、*共享*、*共贏* 的永續產業園地

產業園區管理局**未來將持續透過各項輔導**、**訪視措施**與**多元宣導機制**，

協助企業及從業員工**普及性別平權意識**，**消弭性別刻板印象與歧視**，

保障園區不同性別的從業員工都能享有自由、自主的權利，

獲得**實質平等的發展與促進**，

進而營造一個**多元共治**、**資源共享**與**平權共贏**的永續產業園地。

經濟部
Ministry of Economic Affairs

THANK YOU !