「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

行政院編印

(本研究接受行政院性別平等處補助)

中華民國 **107** 年 **2** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表行政院意見）

「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

受委託單位：中華經濟研究院

研究主持人：王素彎

協同主持人：連文榮

研　究　員：蔡依恬

行政院編印

(本研究接受行政院性別平等處補助)

中華民國 107 年 2 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表行政院意見）

目　次

目　次 I
表　次 V
圖　次 IX
提　要 XI
第壹章　緒論 1

第一節　研究目的 1
第二節　研究內容 2
第三節　研究方法 3
第四節　研究架構與章節安排 4

第貳章　相關研究背景及文獻探討 7

第一節　勞動供給面的女性參與文獻 8
第二節　勞動需求面的女性參與文獻 9
第三節　性別落差衡量指標之選擇 10
第四節　小結 11

第參章　我國女性經濟參與及相關政策研析 13

第一節　我國女性勞動力發展現況 13
第二節　我國女性就業現況 16
第三節　我國女性薪資所得現況 24
第四節　我國女性職位陞遷現況 32
第五節　我國女性創業現況 35
第六節　我國女性就、創業資源現況 41

第七節　小結 46

第肆章　女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其因素分析 47

第一節　就業者的婚姻狀態分析 47

第二節　女性不同生命階段經濟參與之選擇考量因素 56

第三節　雇主聘僱女性考量之因素與評估標準 62

第四節　小結 76

第伍章　主要國家女性經濟參與數據與相關政策研析 79

第一節　主要國家女性經濟參與之資料 79

第二節　主要國家女性就/創業相關政策 93

第三節　小結 110

第陸章　行業性別落差研析..... 111

第一節　女性最集中的行業 111

第二節　女性經濟機會高但參與程度低的行業 120

第三節　女性經濟機會相較男性為低的行業 129

第四節　小結 138

第柒章　結論與建議.....141

第一節　研究結論 141

第二節　優先性別議題清單與策略建議 144

第三節　指標建置與整體政策建議 149

參考文獻.....159

附　件.....163

附件 1：「促進我國女性經濟參與之政策」期初專家學者座談會 165

附件 2：「女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變或影響因素之分享」四場焦點座談會 183

附件 3：「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議」期末專家學者座談會 201

附件 4：「雇主聘僱女性考量之因素與評估標準」深度訪談 222

附件 5：「期中審查會議」評審意見回覆表 260

附件 6：「期末審查會議」評審意見回覆表 268

表　次

表 3-1　2016 年男、女性就業者之從業身分 15
表 3-2　2016 年兩性就業者人數－按大類別行業分 17
表 3-3　2016 年男女就業落差最大的前十名中類別行業人數 19
表 3-4　2016 年男女性就業人數比－按年齡、教育程度分 20
表 3-5　2016 年兩性就業人數－按大職類分 21
表 3-6　2016 年男女就業落差最大的前十名中類別職業人數 22
表 3-7　2016 年男女性各職業人數比－按年齡別分 23
表 3-8　2016 年兩性受僱員工薪資最高之前 5 名行業 25
表 3-9　2016 年女性受僱員工薪資相對於男性最高之前 5 名行業 27
表 3-10　2016 年女性受僱員工薪資相對於男性最低的前 5 名行業 27
表 3-11　2016 年各職業類別初任人員之經常性薪資 32
表 3-12　近兩年兩性受僱員工職業異動概況 33
表 3-13　2015 年兩性企業家數－按行業及規模別 36
表 3-14　2015 年兩性企業設立年數結構 37
表 3-15　2015 年兩性企業銷售值－按行業及規模別 38
表 3-16　2015 年兩性企業平均每家銷售值 39
表 3-17　2011 年男女性企業營運概況 40
表 3-18　2011 年男女性企業經營效率 41
表 3-19　勞動部工作與生活平衡補助計畫項目 44
表 4-1　2016 年兩性婚姻狀況對行業就業的選擇結果 49
表 4-2　2016 年兩性婚姻狀況對職業就業的選擇結果 51

表 4-3　有配偶或同居兩性子女年齡別勞參率之情況－按年齡與教育程度別分 54
表 4-4　15 至 64 歲已婚女性婚前曾經工作者迄今之離職原因 56
表 4-5　與會者地區別與類型之人數 56
表 4-6　與會女性在不同生命階段對勞動市場參與之影響 61
表 4-7　申請育嬰留職停薪期間長短之考量因素(可複選) 61
表 4-8　認為申請育嬰留職停薪造成技能衰退情形 62
表 4-9　訪談廠商地區別與規模別之分布 63
表 4-10　事業單位對各類工作之錄用情形 66
表 4-11　事業單位辦理各項業務有性別考量之比率 67
表 4-12　事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」情形 68
表 4-13　100 人以上事業單位設置「哺(集)乳室」情形 69
表 4-14　各行業女性受僱者曾因結婚在職場遭受不平等待遇情況 71
表 4-15　各職業女性受僱者曾因結婚在職場遭受不平等待遇情況 73
表 4-16　各行業女性受僱者曾因懷孕或生育在職場遭受不平等待遇情況 ...74
表 5-1　2016 年主要國家男、女性勞參率－按年齡分 79
表 5-2　2016 年主要國家男、女性就業人數與比重 81
表 5-3　2016 年主要國家兩性就業人數－按大類別行業分 83
表 5-4　2016 年主要國家男、女性就業人數－按大類別職業分 88
表 5-5　2016 年主要國家性別薪資差距－按大類別行業分 90
表 5-6　2016 年主要國家女性創業活動指標 91
表 5-7　2016 年主要國家女性現有企業營運概況 92
表 5-8　2016 年主要國家女性企業終止概況 92

表 5-9　2016 年主要國家女性企業行業分布概況 93
表 5-10　加拿大兒童租稅優惠 98
表 5-11　韓國女性再就業支持中心提供之服務 100
表 5-12　韓國衛福部依據幼兒年齡所補貼之托育費 101
表 5-13　運用 ICT 工具來協助女性創業之項目 103
表 5-14　日本中小企業局創業補助類型 105
表 5-15　日本政策金融公庫融資計劃 106
表 5-16　日本信用擔保協會的創業擔保計劃 107
表 5-17　法國親職假與子女教育分擔給付 108

圖　次

圖 1-1　研究架構 5
圖 3-1　2016 年我國兩性勞動發展整體框架 14
圖 3-2　我國歷年勞參率趨勢 15
圖 3-3　2016 年我國兩性不同從業身分之整體人數 16
圖 3-4　2016 年我國按行業別分兩性總薪資 24
圖 3-5　2016 年我國按職業別分兩性總薪資 28
圖 3-6　2016 年我國兩性初任人員在各行業之薪資 29
圖 3-7　2016 年我國兩性專業人員在各行業中之薪資 29
圖 3-8　2016 年我國兩性技術員及助理專業人員在各行業中之薪資 30
圖 3-9　2016 年我國兩性初任專業人員薪資－按大學教育程度分 31
圖 3-10　2016 年我國兩性初任專業人員薪資－按研究所教育程度分 31
圖 4-1　2016 年我國未婚男、女性在各行業之分布 48
圖 4-2　2016 年我國有配偶或同居男、女性在各行業之分布 48
圖 4-3　2016 年我國未婚男、女性在各職業之分布 50
圖 4-4　2016 年我國有配偶男、女性在各職業之分布 51
圖 4-5　有偶或同居與未婚男性之勞參率－按子女歲數別分 52
圖 4-6　有偶或同居與未婚女性之勞參率－按子女歲數別分 53
圖 4-7　2016 年我國受僱就業者每月主要工作收入－按婚姻狀況分 55
圖 4-8　事業單位考量產後復職員工的職位（可複選） 68
圖 4-9　申請育嬰留職停薪過程遭遇事業單位或上級長官阻撓情形 69
圖 5-1　2016 年主要國家女性勞參率－按年齡分 80
圖 5-2　2016 年加拿大兩性就業人數－按大類別行業分 82

圖 5-3　2016 年法國兩性就業人數－按大類別行業分 85
圖 5-4　2016 年日本兩性就業人數－按大類別行業分 86
圖 5-5　2016 年南韓兩性就業人數－按大類別行業分 86
圖 5-6　2016 年澳洲兩性就業人數－按大類別行業分 87
圖 6-1　女性經濟機會與參與程度之行業分布 112
圖 6-2　零售業兩性基本資料 114
圖 6-3　餐飲業兩性基本資料 116
圖 6-4　醫療保健服務業兩性基本資料 118
圖 6-5　電子零組件製造業兩性基本資料 121
圖 6-6　電信業兩性基本資料 123
圖 6-7　用水供應業兩性基本資料 125
圖 6-8　電力及燃氣供應業兩性基本資料 127
圖 6-9　航空運輸業兩性基本資料 130
圖 6-10　運動、娛樂及休閒服務業兩性基本資料 132
圖 6-11　電腦、電子產品及光學製品製造業兩性基本資料 135
圖 6-12　專門營造業兩性基本資料 137

提　要

關鍵字：女性經濟參與、性別落差

為探討如何促進國內女性經濟參與，本研究從盤點國內相關數據、探討女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及影響因素，以及雇主對聘僱人力的考量等，並針對女性最集中的行業、女性經濟機會高但參與程度低之行業、女性相對男性薪資低的行業在性別落差上進行分析，同時參酌加拿大、日本、南韓、法國及澳洲等五個主要國家之數據與政策推行概況，以提出相關性別議題清單及改善策略，期能掃除女性經濟參與的障礙。

其中有關性別落差的衡量指標，本研究綜合世界經濟論壇的性別落差指數與我國的性別平等政策綱領的相關指標後，從勞動參與情況、從業身分、就業人數、薪資收入以及兩性企業主的企業家數與經營情況等作為分析性別落差的主要觀察指標。

主要研究結果摘要如下。

一、盤點數據結果

在行業別方面，女性就業行業集中的特性較男性更明顯，主要集中於零售業、教育服務業、餐飲業、醫療保健服務業及電子零組件製造業。由職業別來看，女性就業職業集中的特性亦較男性明顯，主要集中於商業及行政助理人員、銷售及展示工作人員以及個人服務工作人員。由勞動報酬來看，整體工業及服務業男性總薪資與女性的差異近 1 萬元，其中男性總薪資前 5 高的行業其薪資水準均在 10 萬以上，而女性總薪資最高的行業卻僅 9.2 萬元，顯示兩性薪資仍存在差距。在職業方面，無論哪一種職類，女性收入均較男性為低。在初任人員方面，各行業與各職類的女性初任人員薪資普遍較男性低。

從創業結果來看，目前我國女性企業家數持續增加，女性企業占整體企業達 35.9%，女性中小企業的比重高於男性企業，相較於女性大企業銷售呈現衰退情勢，女性中小企業銷售持續成長。女性企業多集中於批發及零售業，占整體女性企業銷售額比重近 5 成，整體銷售以國內市場為主。由兩性企業的設立年數結構來看，兩性企業設立年數結構相近，不過，女性新設企業的

占比高於男性企業，可見女性相較於男性，創業熱情更高。至於女性企業的生產總額、勞動報酬與企業利潤與男性相比差距懸殊，但從附加價值率與利潤率來看，女性企業卻能有效運用資源創造價值，且利潤率也較男性企業來得高，顯示女性企業的經營效率較男性佳，使得協助女性創業的相關措施更有效率。

二、女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及影響因素，以及雇主供需資料

從女性焦點座談結果顯示，生育會影響女性勞動參與意願，提高勞動市場安全感有利於女性自主選擇進出勞動市場。尤其女性持續受社會規範結構的影響，須待子女成長至一定年齡後，工作與家庭的衝突才會減輕，也符合家庭生命週期理論的觀察。另一方面，由勞動部調查呈現有近兩成的女性認為申請育嬰留職停薪將造成技能衰退，與女性焦點座談的結果相一致，凸顯出因照顧子女而離開職場的女性，當要重回職場時，確實會擔心有脫離職場的問題或甚至喪失自信心。因此，協助女性重返職場或相關的就業培訓與就業輔導計畫就變得相當重要。

從雇主面聘用員工考量的因素與評估標準來看，事業單位對於多數職類在錄用員工時較無性別之考量，但在辦理各項業務上，除工作性質有較高的性別考量比率外，其餘各項業務項目性別考量比率均低於 10%，此結果也與雇主訪談相一致。對員工的薪資或職位陞遷上，由雇主訪談結果來看，其衡量的因素均為工作表現、專業能力，性別並非影響因素。

三、五個主要國家之數據分析比較與政策推行概況

與加拿大、日本、南韓、法國與澳洲比較，我國女性進入勞動市場的年齡相對較晚，直到 25 至 29 歲後才明顯提高，但提早退出勞動市場的問題卻又較前述國家來得嚴重，顯現我國女性投入勞動市場的期間較其他國家來得短。

由大行業別來看，加拿大、日本、南韓及澳洲的女性多集中於醫療保健及社會工作服務業，以及批發與零售業，而我國則有較高比重集中在製造業，此可能與國家的產業發展型態與產業結構有關。在行業性別薪資差距上，我國與南韓均以醫療保健及社會工作服務業的兩性薪資差距最高，惟由於各國

的國情及產業發展不同，整體就業人數或薪資水準與我國亦不盡相同，因此僅能由數據中看出粗略差異。

在創業方面，我國女性創業活動比率較加拿大、澳洲及南韓為低，但較法國來得高。由創業行業來看，各國女性創業普遍以零售業為多，尤其南韓與我國在零售業的創業比重最高，可見零售業是女性比較容易進入的領域。

四、行業性別落差分析與優先性別議題清單

女性最集中的行業包括零售業、餐飲業、醫療保健服務業及電子零組件製造業，其中女性從業人數均較男性來得高，而除從事餐飲業的年齡層偏高外，其餘三業的女性年齡多為 25 至 39 歲。

女性經濟機會高但參與程度低之行業，包括電信業、用水供應業、電力及燃氣供應業，其中女性從業人數均為男性的一半以下，而女性主管及經理人員均相對稀少。

女性相對男性薪資低的行業，包括航空運輸業、運動、娛樂及休閒服務業、電腦、電子產品及光學製品製造業、專門營造業等，其女性總薪資為男性的六成以下，而從科系來看，這幾個行業的女性多半就讀商業管理及傳播科系，反觀男性則多半就讀工科。

針對優先性別議題清單與策略建議，本研究提出八項，包括 1.零售業兩性高階主管薪資差距的原因探討及因應對策；2.餐飲業基層員工低薪問題之研析；3.如何打破醫師及護理士的性別刻板印象以推動醫護性別平權；4.如何促進與鼓勵電子零組件製造業與電腦、電子產品及光學製品製造業的女性投入工程師行業，並提拔女性主管及經理人員；5.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與因應作法；6.如何打破機師與空服員的性別刻板印象，並評估婚育或年齡較高的女性在航空運輸業是否遭遇相關限制或不友善的情況；7.建請運動、娛樂及休閒服務業的各子業與細類主管機關評估兩性薪資差異；8.建請專門營造業主管機關進一步研析女性就業人數與薪資偏低之原因。

五、整體指標建置與政策建議

針對整體指標建置與政策建議方面，則可分為短期與中長期建議。短期內可進行的指標建置，包括 1.建議增納調查幼教產業的人力與薪資狀況；2.建請主計總處於工商普查依性別區分企業營運資料；3.建請中小企業白皮書公布兩性新創企業的銷售額資料；4.建議由金管會要求上市櫃公司提供性別陞遷比率；5.建請勞動部職類別薪資調查先由大職類公布依性別區分的受僱員工薪資;6.調查事業單位對員工申請性平法第 19 條「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」以及彈性工作、在家工作的看法。短期內可執行的政策，包括 1.加強勞動檢查，以避免請育嬰假女性遭公司以離職方式辦理；2.改良職業訓練與就業輔導措施以貼近企業需求;3.建立二度就業女性求職與企業媒合平台；4.可參考南韓運用 ICT 工具持續擴大鼓勵女性創業；5.建議探討「性別工作平等法」第 19 條有無修法需求。

中長期指標建置可努力的方向，包括 1.建請主計總處在人力資源或人力運用調查中進一步區分小、細類別行業；2.建請勞動部職類別薪資調查逐步放寬細類職類依性別區分的受僱員工薪資；3.建議於勞動部職類別薪資調查增設職位陞遷指標建置。中長期的政策建議，包括 1.持續增加公共托育設施以提供優質平價幼托服務，或降低公私托費用差距;2.向企業宣導彈性工時、在家工作措施，或於公部門率先執行彈性措施以作為表率；3.研議如何推廣不同工作型態之作法，另探討僱用部分工時員工是否相對增加企業勞健保成本，以致企業不願聘用部分工時員工，並提出相應對策；4.臺灣女性投入職場的時間較各國為晚，但退出時間卻相對較早，應研議如何延長在勞動市場的時間，如退休制度之設計與教育制度之改革。

第壹章　緒論

第一節　研究目的

隨著勞動市場的變遷擴大女性就業機會，增加了已婚婦女就業的穩定性與持續性，然傳統規範仍多將家務與教養子女之責任視為女性主要義務，此不僅將讓已婚婦女工作生涯易受到結婚、生育等因素影響而改變，亦使得職業婦女本身在多重角色衝突下承受不少壓力。另一方面，社會文化制度與政策支持也影響著女性的創業意願，加上男性與女性所擁有的資源與通路依舊有所落差，此現象也持續影響著女性開創事業所應具備的養成能力。近年來我國面臨少子化及人口高齡化，工作年齡人口逐年減少，如何留住就/創業市場中的女性，或鼓勵家務負擔減輕的女性投入勞動市場參與經濟活動，均是當前值得重視的議題。

由數據來看，我國女性勞動參與率（以下簡稱勞參率）在 2010 年開始突破 50%，在 2016 年 8 月達到最高 51.1%，整體 2016 年女性勞參率 50.8%，成長速度緩慢。另一方面，比較兩性在不同年齡層之勞參率顯示，女性在 29 歲以前勞參率隨年齡增加而上升，與男性差距不大，然而隨著部分女性因婚育而離開職場，女性不同年齡層的勞參率由 25-29 歲組的高點（90.4%）逐漸下滑，而男性勞參率則在 30-34 歲達到最高，97.5%，但女性勞參率則驟降，到 35-39 歲組已降至 76.2%，此時男、女性勞參率差距高達 17.4 個百分點，另從已婚與未婚女性的勞參率來看，已婚女性勞參率較未婚女性低 12.9 個百分點，此也部分佐證在 35 至 39 歲係女性最受婚姻、家庭、生育等因素影響而退出勞動市場的階段。在兩性薪資方面，我國 2016 年工業及服務業每人每月經常性薪資，女性 36,124 元，為男性 41,956 元的 86%，顯示距離男女同工同酬之理想仍有差距。

與其他國家相比，2016 年我國女性 25 歲至 45 歲前之勞參率雖均較美國、日本、南韓高，但我國女性勞參率在 30 歲後開始出現明顯變化，在 30 至 34 歲期間，此時美國（較 25 至 29 歲減少 1.8 個百分點）、日本（減少 8.5 個百分點）、南韓（減少 12.7 個百分點）及我國（減少 7.3 個百分點）女性勞參率均有所下降，但在 35 至 39 歲期間，美國女性勞參率開始恢復有所增加（較 30 至 34 歲增加 0.5 個百分點），而日本（減少 1.4 個百分點）與南韓（減少 4.3 個百分點）雖下降但降幅有所縮減，然我國女性勞參率（減少 6.9 個百分點）仍維持相當之降幅，且在 40 歲後我國女性勞參率並未有顯著之恢復，顯示我國女性因結婚、生育及負擔照顧家人等因素退出勞動市場後，重返勞動市場相對較低。因此雖然我國女性勞參率在 45 歲前較美、日、韓高，但由婦女婚育調查來看，因婚育離開職場的女性中有 46%就此退出就業市場，後續無明顯復職情形，也因此我國女性退出勞動市場後重返的情況相對較低，使

得勞參率隨年齡層增加而下降，甚至到 45 歲以後我國女性勞參率反而顯著低於美國、日本及南韓。

目前我國政府雖已有《性別工作平等法》及《勞動基準法》規範職場中禁止性別歧視、強化母性保護相關勞動條件，並透過提倡及補助企業推動工作家庭生活平衡，以及《就業服務法》將二度就業婦女納為就業服務特定對象，藉由推動創業協助及輔導方案，希望能留任婚育齡女性、促進中壯年女性回任，及強化女性經濟參與之自主性，惟似仍未顯著提升女性之經濟參與。

有鑑於此，本計畫期透過政府統計資料與次級資料分析，了解目前我國女性不同基本特質投入就/創業市場參與之基本概況，再藉由深入訪談與焦點座談，進一步瞭解影響女性經濟參與相關因素，包括：就、創業市場兩性薪資、職位、前景、創業選擇及資源等之性別落差、及不同階段女性面臨選擇之考量，以提出亟待改善之優先性別議題及改善策略，期能掃除女性經濟參與之障礙，促進女性進入經濟機會（薪資所得、陞遷機會、創業）高之產/行/職業，以提升我國女性之經濟參與及發揮自我潛能之可能。

基此，為探討目前就、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，瞭解原因及提出因應策略，期透過統計分析、跨國比較、田野訪談及問卷調查，蒐集不同產/行/職業之性別落差資料及各國推動經驗，列出相關性別議題之優先性、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。

第二節　研究內容

本計畫的工作內容主要如下：

一、盤整我國近年來兩性不同年齡層、生命階段、教育程度於各產/行/職業之從業人數、薪資所得、職位陞遷及創業選擇、創業資源、創業結果等既有之相關基礎資料（包括政府調查及相關研究等）。
二、分析比較我國前述基礎資料之性別落差，包括女性最集中之行業、經濟機會最高但女性參與率最低之行業。
三、蒐集與分析女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其影響因素，須包括就業（含二度就業）及創業者、受僱者及雇主供需等相關資料。
四、分析比較我國與其他國家（包括日本、南韓、澳洲、法國與加拿大）相關基礎資料蒐集項目、性別落差程度及相關政策推行概況。
五、提列亟待建置之基礎資料，並提出各該資料建置可行性與方法建議；依照前述盤點之基礎資料，提列性別落差大亟待改善之優先性別議題清單，並提出各項性別議題之初步改善策略建議。

第三節　研究方法

根據前述之研究內容，本研究的研究方法主要分為量化分析與質化分析兩類，茲說明如下：

（一）量化分析

在盤整與分析我國兩性不同年齡層、生命階段、教育程度於各產/行/職業之從業人數、薪資所得與創業結果等相關基礎資料上，主要將透過量化分析來進行數據整理、歸納與分析。

1.原始資料統計分析法

依據政府機關發布之數據，如行政院主計總處公布之「人力運用調查」、「受僱員工薪資調查」、「婦女婚育與就業調查」，以及「中小企業白皮書」或其他相關政府部會資料進行統計資料分析與交叉分析。

2.次級資料統計分析法

蒐集我國相關部會調查及其他 5 個主要國家（包括日本、南韓、加拿大、法國及澳洲）之相關基礎資料，以利我國女性經濟參與現況與其他國家發展現況基本資料與性別落差程度之研析與比較參考。

（二）質化分析

1.文獻蒐集與彙整

針對本計畫所涵蓋女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其影響因素等與女性經濟參與有關之文獻，擬經由收集、彙整國內外學術機關、政府機構或國際機構發布之執行報告、國內外相關文獻、書籍、學術論文、期刊、報章雜誌與網路資源等，進行廣泛性的蒐集與資料分析整理，以釐清相關問題的發展趨勢與現況，並作為本研究之基礎。

2.個案分析法

分析比較我國與其他國家，主要將包括加拿大、法國、日本、南韓與澳洲等國相關政策推動之作法，以彙整各國的優勢政策及作法，並以此對我國政策面提出建議。

3.焦點座談

透過焦點座談之形式，舉辦 6 場座談會（每場邀請 5 至 7 人）共 40 人，研究團隊藉由相關文獻探討，發掘對女性就/創業最具迫切之問題並依此提出政策建議，於期初先行舉辦專家學者座談會探討政策可行性，隨後再邀請就業者（含二度就業）、創業者及受僱者、專家學者來檢證及瞭解政策可行性，並分享女性在面對不同生命階段時，對於家庭、婚姻或投入就業市場的選擇是否有其轉變或是影響之因素，以獲得最真實之經驗分享，

並以此來分析女性在面對不同生命階段時，其轉變或影響之因素。同時，透過焦點座談之形式亦可獲得前述基礎資料中創業者之創業選擇以及受僱者職位陞遷等相關因素並加以分析。

4.深度訪談

依地區（分北部、中部、南部與東部）與企業規模（大企業與中小企業）邀請 16 位雇主，針對雇主在聘用勞工（包括初次尋職與二度就業婦女等）時考量因素或評估基準等相關僱用之議題來進行深度訪談，以獲得相關資訊並減少勞動市場上僱用關係的資訊不對稱。

第四節　研究架構與章節安排

本研究之架構如圖 1-1 所示。

本研究除第壹章緒論之外，第貳章主要針對女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其影響因素等有關的文獻，進行蒐集與整理，第參章則運用政府機關發布或調查的數據，進行基礎資料之盤整與統計資料分析，另一方面，也針對我國現行促進女性就業以及相關創業政策進行盤點，以瞭解當前女性經濟參與現況及政策資源運用概況，第肆章就女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變因素，以及影響企業主聘用女性員工的因子加以分析及探討，第伍章主要分析加拿大、法國、日本、南韓及澳洲等國相關政策的推動作法，同時蒐集這些國家女性的經濟參與之情況並加以分析，並與我國進行比較，第陸章則為第參章至第伍章之綜合研析，最後為結論與建議。

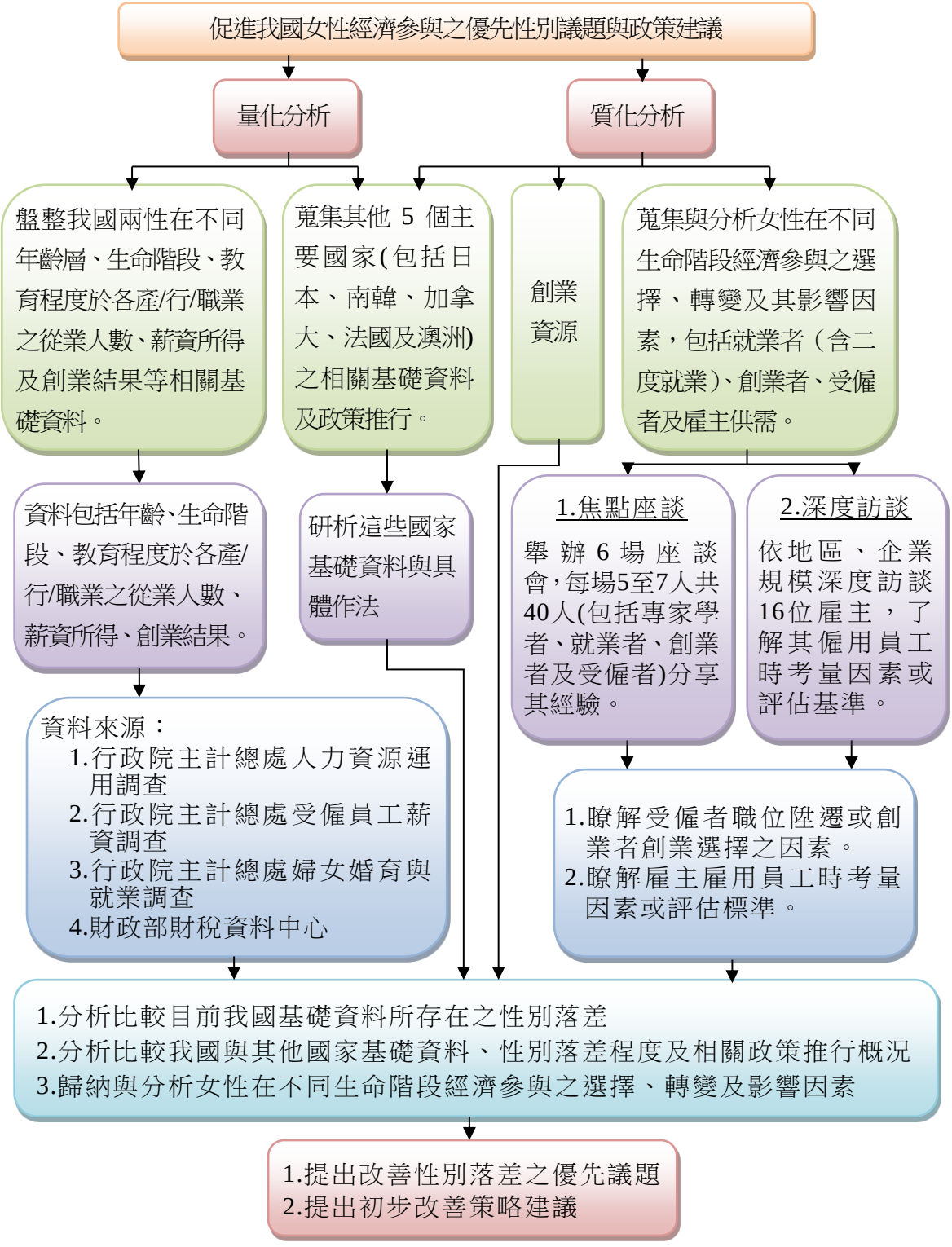

促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議
量化分析
質化分析
盤整我國兩性在不同年齡層、生命階段、教育程度於各產/行/職業之從業人數、薪資所得及創業結果等相關基礎資料。
蒐集其他 5 個主要國家(包括日本、南韓、加拿大、法國及澳洲)之相關基礎資料及政策推行。
創業資源
蒐集與分析女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其影響因素，包括就業者（含二度就業）、創業者、受僱者及雇主供需。
資料包括年齡、生命階段、教育程度於各產/行/職業之從業人數、薪資所得、創業結果。
研析這些國家基礎資料與具體作法
1.焦點座談
舉辦6場座談會，每場5至7人共40人(包括專家學者、就業者、創業者及受僱者)分享其經驗。
2.深度訪談
依地區、企業規模深度訪談16位雇主，了解其僱用員工時考量因素或評估基準。
資料來源：
1.行政院主計總處人力資源運用調查
2.行政院主計總處受僱員工薪資調查
3.行政院主計總處婦女婚育與就業調查
4.財政部財稅資料中心
1.瞭解受僱者職位陞遷或創業者創業選擇之因素。
2.瞭解雇主雇用員工時考量因素或評估標準。
1.分析比較目前我國基礎資料所存在之性別落差
2.分析比較我國與其他國家基礎資料、性別落差程度及相關政策推行概況
3.歸納與分析女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及影響因素
1.提出改善性別落差之優先議題
2.提出初步改善策略建議

圖 1-1　研究架構

第貳章　相關研究背景及文獻探討

近年來，隨著勞動市場的變遷以及女性教育水準顯著提升後，女性就業機會持續擴大，讓女性逐漸由家庭走向公共場域（呂玉瑕、伊慶春，1998），但「男主外、女主內」的傳統性別角色卻持續影響兩性的角色分工，也因此即便在女性外出就業愈來愈普遍的現代社會裡，家務處理與子女照顧仍多是女性的職責（周玟琪，1994；簡文吟、薛承泰，1996；呂玉瑕，2011）。社會的急遽變遷透過社會結構與社會化歷程迅速地影響婦女在性別角色上的自我取向，但傳統價值卻也在家庭及社會結構與文化規範中持續存在，影響性別角色傳統與現代並存。因此，在傳統文化對兩性間互動關係之規範持續下，使得女性無法肯定其地位與價值，而在傳統婦女角色及現代職業婦女角色間舉棋不定（張華葆，1986；呂玉瑕，1995）。

這樣的情況也讓已婚婦女在工作與家庭這兩個需要高度時間與精力的角色上出現無法相容的困境，而使得許多已婚婦女的職業生涯明顯受到家庭生活週期的牽制。許多性別角色之相關研究顯示，在這樣的矛盾下，雖然女性多半希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及（或）母親的角色，然而一旦衝突發生時，若無其他外來支援，女性往往會優先以家庭為重，永久或暫時性地放棄個人工作生涯的追求，來換取家庭美滿的保證（呂玉瑕，1981；伊慶春，1986；廖榮利、鄭為元，1985；戴瑞婷，1978；簡文吟、薛承泰，1996）。

因此，從勞動市場供給方面的女性本身來看，過去對於已婚婦女勞動參與之研究發現，影響已婚女性就業型態的重要因素包括依據家庭生命中的重要事件來區分的「家庭生命週期」（Family life course）以及人力資本理論（包括年齡、教育程度、工作經驗、職業類型、薪資）等個人所具備的基本特質與條件差異等（張素梅；1988；謝雨生，1982；張清溪，1981；孫智嫻、李朝賢，1992；呂玉瑕，1995；蕭玉青、張峯彬，2012），此部分文獻將在第一節探討。

另一方面，不同的社會文化規範對於婦女就業均會形成不同的影響，社會規範觀點主要是認為婦女就業與否與社會文化對於婦女就業的價值觀與接受程度有關聯，當文化信念堅信「男主外、女主內」是唯一分工方式時，婦女婚育離職後欲再度出外就業的可能性更低（簡文吟，2004），本章第二節主要從「雙元勞動市場理論」以及「排擠理論」來說明需求面影響女性勞動參與的可能因素。

此外，本研究將探討我國各行、職業從業人數、薪資所得、職位陞遷、創業選擇、創業資源、創業結果在不同年齡層、生命階段、教育程度的性別落差，因此，在第三節中也針對性別落差的衡量指標加以探討。

第一節　勞動供給面的女性參與文獻

以下擬由「人力資本理論」、「家庭生命週期」以及「社會規範結構觀點」來說明影響女性勞動參與的可能因素。

（一）人力資本理論

根據過去文獻指出，個人所具備的基本特質與條件差異（包括年齡、教育程度、工作經驗、職業類型），同樣也會影響到女性就業、離職或重返之情形。其中，研究顯示以教育程度為人力資本中最重要之影響因素，教育程度較高的女性被預期具有較現代化的性別角色態度，因而比較有可能具備較高的勞動參與以及連續型的勞動特質及就業型態。此外，一般認為高教育程度者具備高報酬潛力及高生產力，因此基於成本因素考量，將更容易投入勞動市場而不容易退出（呂玉瑕，1981、1982；伊慶春，1986；簡文吟、薛承泰，1996；蕭玉青、張峯彬，2012、詹雅雯，2015）。

其次，年齡往往代表著不同社會化的背景，對於女性角色規範的認知呈現不同的價值觀，因此不同年齡層的婦女可能對各種就業型態呈現不同偏好。一般而言，年輕一輩的女性不僅對連續就業的認可程度多較上一輩為深，勞動特質也較傾向於不間斷之工作生涯型態（戴瑞婷，1978；呂玉瑕，1981；簡文吟、薛承泰，1996）。

此外，已婚婦女婚前的職業型態也會影響到女性就業的連續性，職業層級愈高者，其工作動機往往較傾向內發性因素，即把工作本身當作目的而非手段，故對其職業的認同也較高（呂玉瑕，1982；簡文吟、薛承泰，1996）。

（二）家庭生命週期（Family life course）

除人力資本理論外，根據過去研究顯示，由於社會上長期以來對女性母職的性別角色觀念，使得家庭生命週期對女性所帶來的影響較男性更甚，因此家庭生命週期在女性就業歷程的研究中也經常被視為重要的影響因素之一。國內外許多研究也證實，當女性進入婚育階段後，確實會對其勞動參與行為造成影響。女性進入婚姻後在家庭及照顧子女責任與既有工作上確實易產生衝突而使女性陷入兩難，特別是在子女尚未進入學齡前，必須等到子女成長至一定年齡後，工作與家庭的衝突才會減輕（Waite，1980；陳玉華，1993；簡文吟、薛承泰，1996；Heinz，2003；李大正、楊靜利，2004；張芳華，2008；蕭玉青、張峯彬，2012；何曼筠，2015）。

家庭生命週期主要按家庭在發展過程中由形成至成熟，根據人口結構及成員互動關係的變化，以及不同時期需要完成的功能的不同將發展過程分為數個階段以探討家庭變遷歷程（呂玉瑕、伊慶春，1998）。最初 Glick 依據家庭生命中的重要事件將家庭生命週期分為結婚、生育第一個小孩、生育最後一個小孩、第一個小孩離家、最後一個小孩離家到配偶死亡等六個階段，但

當時此分類形式並未用於女性就業的調查（Glick，1947；蕭玉青、張峯彬，2012）。後續學者雖不斷針對家庭生命週期的階段界定進行修正，但並未有一致性的階段劃分產生，大部分的界定以進入婚姻開始，隨後依子女年齡之差異來區分階段。

（三）社會規範結構觀點

由社會規範結構觀點（Social Normative Structural Perspective）來看，婦女就業選擇不全然受人力資本條件、家庭條件或勞動需求所影響，亦會取決於社會文化對於托育觀念與母職定義的看法（楊凰嬿，2003；簡文吟，2004；詹雅雯，2015）。由於社會傳統對兩性角色的期待不同，普遍認為家中如有學齡前兒童需要照顧，女性則須以家庭為重，也認為母親是母職實踐過程中，不可替代的角色，因母親是否能妥善照顧兒童的需求將關係著孩子未來的發展。因此，社會的性別規範會透過家庭、教育及社會環境接觸而影響個人的性別角色態度之形成（呂玉瑕，2011）。

在這樣的意識形態引導以及對性別既定角色的期待下，兩性因社會價值觀與態度上受到不同的鼓勵，而社會普遍認為母親為孩童的最佳照顧者，進而發展為「密集母職社會期待」（Intensive Mothering Expectations，IME），使許多母親在這樣的期待下，遵循特定的育兒價值觀或照顧模式，但若是婦女未在兒童需要照顧之際回歸家庭，反而可能被標籤或定義為失敗或不負責任的母親（詹雅雯，2015）。

第二節　勞動需求面的女性參與文獻

除了勞動者本身的供給面與社會規範理論足以解釋女性的勞動參與之外，從勞動市場的需求面也可說明雇主追求利潤極大或成本考量對女性就業、職業隔離與兩性薪資偏好的影響因素。以下擬由「雙元勞動市場理論」以及「排擠理論」來說明需求面影響女性勞動參與的可能因素。

（一）雙元勞動市場理論

此理論以工作場所結構面向的觀點為主，認為需求面制度化因素決定了工作的配置，而工作皆存在階層的關係，以致於工作會因所處結構不同而有好壞之差異（曾敏傑，2001；施智婷，2000）。

雙元勞動市場理論（Dual Labor Market Theory）之論點為勞動市場係由兩個或更多個很少相互流動的部門所組成，因而產生勞動市場之間區隔化的現象，並將勞動市場區分為主要勞動市場（primary labor market）與次要勞動市場（secondary labor market），兩者主要差異為工作特徵的不同（施智婷，2000；林師模、楊琇如，2005；經濟部中小企業處，2008）。

主要勞動市場中的工作者一般擁有高薪、接受較佳的工作訓練與穩定的工作、有良好的工作環境及條件、工作規則制度化且具申訴機制、有較多的晉升機會，並且經常有強大的工會力量保障。但次要勞動市場的工作者，其薪資較低、工作訓練機會少、工作不穩定，且一般也缺乏向上流動的機會，因此產生區隔化的現象（施智婷，2000；政大典藏；林師模、楊琇如，2005；經濟部中小企業處，2008）。

Barron 與 Norris 認為次要勞動市場大多由女性所構成，男性則集中在主要勞動市場，而其主要因女性工作不穩定（受到家庭責任、照護義務、傳統文化之約束、缺乏完善之社會支持體系等），使得女性無法進入主要勞動市場（經濟部中小企業處，2008）。

（二）擁擠理論

擁擠理論（Crowding Theory）以 Barbara Bergmann 為代表人物，其以雇主的角度來詮釋性別的職業隔離現象，以用來說明女性勞動者受困在某些低薪職業的處境。

其提出職業可分為兩類，男性主導職業及女性主導職業，而儘管兩性擁有相同的生產力與條件，但由於女性被區隔至女性化的職業中，不易進入男性化職業，以至於女性過度的集中在這些少數的女性化職業中，因而形成女性化職業中女性有過度供給的情形發生，此也造成邊際生產力與薪資的降低。

Bergmann 認為此現象主要由雇主所造成，其說法也隱含著雇主具有歧視女性的傾向，並強烈希望避免雇用婦女勞動力所可能帶來的風險，如具有歧視的男員工表示與女性員工工作將影響士氣與生產力，結果導致支付女性較少的薪資以補償男性員工生產力的降低（曾敏傑，2001；施智婷，2000）。

第三節　性別落差衡量指標之選擇

根據世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）於 2006 年編製的性別落差指數（Gender Gap Index，GGI），該指數涵蓋經濟參與和機會、教育程度、政治參與及健康與生存等四項指數所構成。其中，經濟參與和機會包括勞動力參與率、薪資、按購買力平價計算之每人工作所得、民意代表、主管及經理人員、專技人員等的女男比率。

另由聯合國（UN）的持續發展目標（Sustainable Development Goals）來看，總共涵蓋 17 個項目，包括杜絕貧窮、零飢餓、良好的健康與福祉、有質量的教育、性別平等、乾淨且可持續的水源、可負擔的清潔能源、體面工作及經濟成長、產業創新及基礎建設、減少不平等、城市與社區可持續發展、負責任的消費與生產、氣候變遷行動、保護海洋及可持續性的海洋資源、保

護、恢復及促進陸地生態系統的可持續利用、促進和平與可持續發展的包容性社會以及重振全球可持續發展夥伴關係等。其中在性別平等中，主要內容以討論杜絕性暴力、減少童婚、女性無酬家屬與照顧時間較高、提高女性政治參與程度以及女性在中高階管理職位的比率等，並未討論女性性別落差的衡量指標及定義。

再由我國「性別平等政策綱領」的就業、經濟與福利篇來看，在就業與經濟體制上所呈現的性別落差概況，主要可由「勞動參與模式」、「薪資收入狀態」、「社會角色分工」及「經濟資源掌握」等四個面向觀察，其中包括勞動參與情況、薪資收入、無酬照顧與家務勞動，以及從業身分、職業身分以及兩性企業主的經濟資源掌握等指標。

因此，綜合世界經濟論壇的性別落差指數與我國的性別平等政策綱領中的四個面向來看，本研究對女性經濟參與的性別落差主要從勞動力參與率、薪資、民意代表、主管及經理人員、專技人員等的女男比率、從業身分、就業人數、薪資收入以及兩性企業主的企業家數與經營情況等作為分析性別落差的主要觀察指標。

第四節　小結

根據上述的性別角色相關研究顯示，雖然女性多半希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及（或）母親的角色，然而一旦無法兼顧時，若無其他外來支援，女性往往會優先選擇以家庭為重，暫時性或永久性地放棄個人工作生涯的追求，以換取家庭美滿及為子女提供優質的成長環境。

從勞動市場供給面而言，依據人力資本理論，個人所具備的基本特質與條件差異都會影響女性就業、離職或重返的情形，其中教育程度為人力資本中最重要的影響因素。其次，年齡與對女性角色規範認知的價值觀，也影響女性投入勞動市場的選擇。在家庭生命週期理論中，由於社會上長期以來對女性母職的性別角色觀念，使得家庭生命週期對女性所帶來的影響較男性更甚。由社會規範結構觀點來看，婦女就業選擇不全然受人力資本條件、家庭條件或勞動需求所影響，亦會取決於社會文化對於托育觀念與母職定義的看法。

從勞動市場需求面而言，依據雙元勞動市場理論，認為需求面制度化因素決定了工作的配置，而工作皆存在階層關係，將勞動市場區分為主要勞動市場與次要勞動市場，主要勞動市場者一般擁有高薪、有較多晉升機會且穩定的工作，而男性多集中於此；反觀次要勞動市場則薪資較低、工作訓練機會少且缺乏向上流動的機會，而多由女性所構成。另從擁擠理論來看，由於

女性被區隔至女性化的職業中，不亦進入男性化職業，以至於女性過度集中在這些少數的女性化職業中，形成過度供給的情況。

針對性別落差的衡量指標，本研究綜合世界經濟論壇的性別落差指數與我國的性別平等政策綱領的相關指標後，擬從勞動參與情況、從業身分、就業人數、薪資收入以及兩性企業主的企業家數與經營情況等作為分析性別落差的主要觀察指標。

第參章　我國女性經濟參與及相關政策研析

為探討我國女性在各種不同經濟參與項目的性別落差，以下根據第貳章第一節影響女性經濟參與的供給面觀點，結合第三節性別落差衡量指標，由勞參率，以及行/職業兩性從業人數、薪資所得、職位陞遷、兩性企業家數與經營情況、創業資源等基礎資料等來觀察兩性的性別落差。在此之前，先針對國內勞動力的現況加以說明。

第一節　我國女性勞動力發展現況

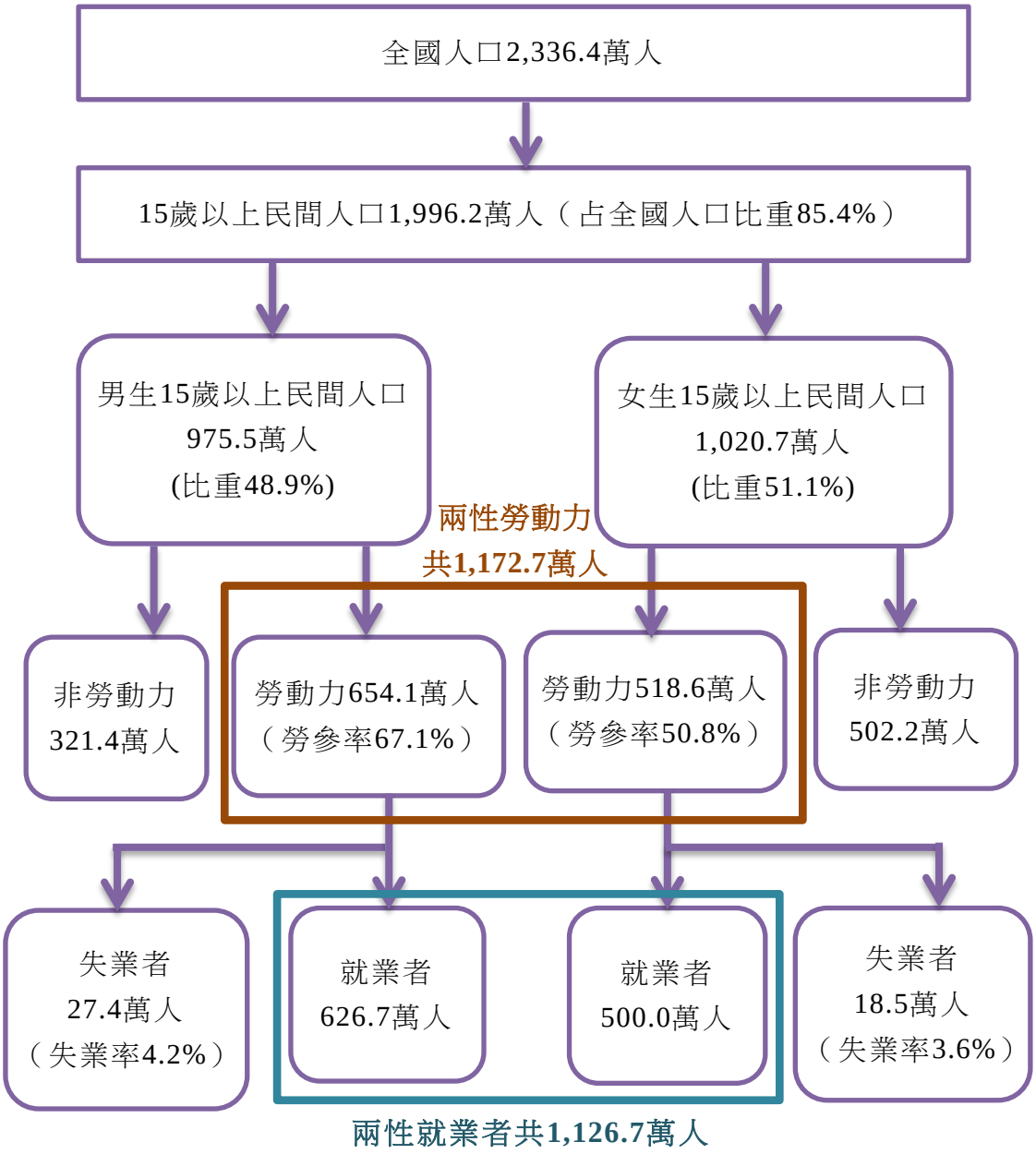
根據行政院主計總處的人力資源調查，2016年我國總人口共2,336萬人，其中 15 歲以上民間人口共 1,996 萬人，占總人口達 85.4%。在 15 歲民間人口中，男、女性比重分別占 48.9%與 51.1%，男性人口 976 萬人，較上年同期相比增加 4.5 萬人，而女性人口較多，達 1,021 萬人，較上年增加 7.5 萬人。在 1,996 萬 15 歲以上民間人口中，勞動力達 1,173 萬人，較上年同期微幅成長 0.8%，其中男、女性勞動力分別為 654 萬人與 519 萬人，較上年分別增加 4.4 萬人與 4.5 萬人。

從整體趨勢來看，過去 10 年我國女性人口雖高於男性人口，且女性勞動力人數也持續增加，但歷年來女性勞動力人數始終較男性為低，以 2016 年而言，15 歲以上民間人口，女性比男性多了 45 萬人，但女性勞動力人數卻較男性低 136 萬人。（請參見圖 3-1）

在勞參率方面，2016 年我國整體勞參率為 58.8%，其中男性勞參率 67.1%、女性勞參率 50.8%，男、女性勞參率差距達 16.3 個百分點。由歷年趨勢來看，自 1980 年以來我國整體勞參率大致持平，僅由 1980 年的 58.3%略升 0.5 個百分點至 58.8%，其中男性勞參率整體呈下降趨勢，由 1980 年的 77.1%至 2016 年下降到 67.1%，降幅高達 10 個百分點。反觀女性則呈現緩慢上升之趨勢，由 1980 年的 39.3%，上升 11.5 個百分點，至 2016 年達 50.8%。（請參見圖 3-2）

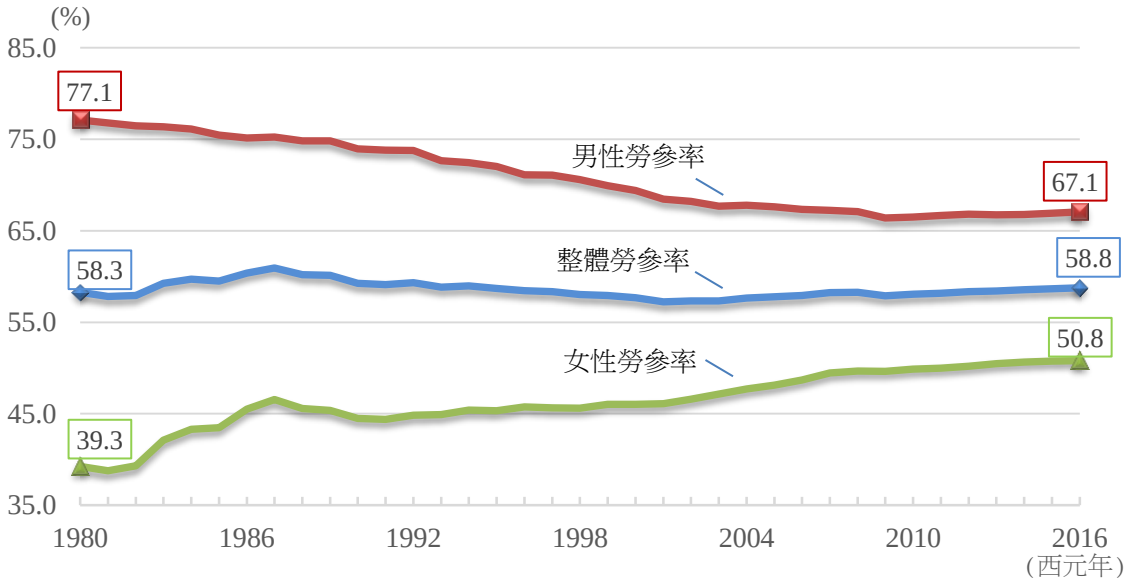
兩性勞參率差距在 1981 年達到最高，幅度達 38.0 個百分點，之後隨著女性勞參率的上升，整體差距逐漸縮小，至 2014 年差距最小，為 16.2 個百分點，惟 2016 年略升為 16.3 個百分點。

在就業者方面，2016 年全體就業者共 1,126.7 萬人，而失業者共計 46.0 萬人，其中男性就業者 626.7 萬人，女性就業者合計 500.0 萬人。



資料來源：行政院主計總處，105 年人力資源調查統計年報。

圖 3-1　2016 年我國兩性勞動發展整體框架



資料來源：同圖 3-1。

圖 3-2　我國歷年勞參率趨勢

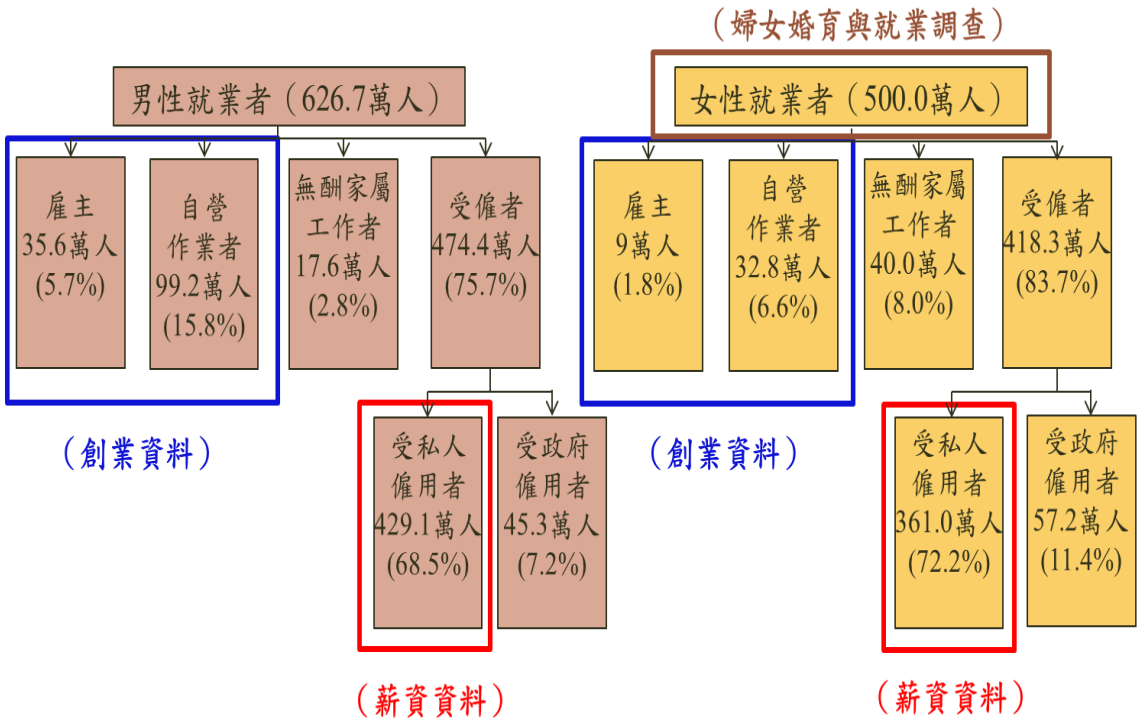
進一步由就業者的從業身分來看，主要可分為雇主、自營作業者、無酬家屬工作者以及受僱者等 4 類，其中，僅無酬家屬工作者的女性人數超過男性，其餘均以男性人數居多。就人數最多的受僱者來看，男、女性所占比重相差 6 個百分點以上，不過，女性受政府僱用者人數不但高於男性，而且比男性高 11 個百分點以上，顯見在公部門性別就業結構與民間部門顯著不同。至於女性雇主與自營工作者的比率均遠較男性為低，比重分別為 20.2%與 24.9%，遠低於男性的 80.0%與 75.2%。（請參見表 3-1、圖 3-3）

表 3-1　2016 年男、女性就業者之從業身分

單位；千人；百分點

項目別	總計		男性		女性		男女比重差距	女/男
	人數 (1)	比重 (2)	人數 (3)	比重 (4)	人數 (5)	比重 (6)	(4)-(6)	(6)/(4)
合計	11,267	100.0	6,267	55.6	5,000	44.4	11.2	0.8
雇主	445	3.9	356	80.0	90	20.2	59.8	0.3
自營作業者	1,319	11.7	992	75.2	328	24.9	50.3	0.3
無酬家屬工作者	576	5.1	176	30.6	400	69.4	-38.9	2.3
受僱者	8,926	79.2	4,744	53.1	4,183	46.9	6.3	0.9
受私人僱用者	7,901	70.1	4,291	54.3	3,610	45.7	8.6	0.8
受政府僱用者	1,025	9.1	453	44.2	572	55.8	-11.6	1.3

資料來源：行政院主計總處，105 年人力資源調查統計年報。



資料來源：同圖 3-1。

圖 3-3　2016 年我國兩性不同從業身分之整體人數

以下擬從從業人數、薪資所得、職位陞遷、創業結果、創業資源等既有之相關基礎資料加以探討。在此之前，先針對國內勞動力的現況加以說明。

第二節　我國女性就業現況

以下分別從行業[1]與職業[2]觀察兩性就業人數在不同年齡層、教育程度的現況。

（一）行業別

以就業者的行業結構分布來看，男性在第二級產業（工業）及第三級產業（服務業）就業的人數分布較為平均，分別達 278 萬人（占 44.3%）與 308 萬人（占 49.2%），而第一級產業（農、林、漁、牧業）就業人數僅有 41 萬人（占 6.5%）；在女性就業方面，人數主要高度集中於第三級產業，人數達 358 萬人，比重高達 71.7%，第二級產業次之，有 126 萬人（占 25.3%），而第一級產業僅 15 萬人（占 3.0%）。

[1] 行業係以「中華民國行業標準分類」，其中內文提及之大類別行業指 A~S 等 19 類行業，而中類別行業指行業分類 2 位碼之各行業。

[2] 職業係以「中華民國職業標準分類」，其中內文提及之大類別行業指職業類別 1~7 類，而中類別職業以職業分類 2 位碼之各職業。

由大業別來看，女性就業人數較多的行業除了製造業以外，批發及零售業、教育服務業[3]、住宿及餐飲業的就業人數也是相對較多的行業。而男性就業人數相對較多的行業為製造業、批發及零售業、營造業、住宿及餐飲業。而大業別男性就業人數遠高於女性的前 3 大行業分別為製造業、營造業、運輸及倉儲業以及支援服務業；而女性就業人數遠高於男性的前 3 大行業分別為教育服務業、醫療保健及社會工作服務業，以及金融及保險業。兩性人數差距較大的行業為製造業、營造業。（請參見表 3-2）

表 3-2　2016 年兩性就業者人數－按大類別行業分

單位：千人

項目別	總計	男性 (a)	女性 (b)	兩性差距	
				(a)-(b)	(b)/(a)
農、林、漁、牧業	557	405	152	253	0.38
工業	4,043	2,779	1,264	1,515	0.45
礦業及土石採取業	4	3	1	2	0.33
製造業	3,028	1,887	1,141	746	0.60
電力及燃氣供應業	30	25	5	20	0.20
用水供應及汙染整治業	82	62	20	42	0.32
營造業	899	801	98	703	0.12
服務業	6,667	3,083	3,584	-501	1.16
批發及零售業	1,853	899	954	-55	1.06
運輸及倉儲業	440	337	103	234	0.31
住宿及餐飲業	826	382	444	-62	1.16
資訊及通訊傳播業	249	144	104	40	0.72
金融及保險業	424	158	266	-108	1.68
不動產業	100	55	46	9	0.84
專業、科學及技術服務業	368	161	206	-45	1.28
支援服務業	286	168	119	49	0.71
公共行政及國防；強制性社會安全	374	196	178	18	0.91
教育服務業	652	165	487	-322	2.95
醫療保健及社會工作服務業	444	94	350	-256	3.72
藝術、娛樂及休閒服務業	103	49	54	-5	1.10
其他服務業	547	273	274	-1	1.00

資料來源：同表 3-1。

[3] 教育服務業：註腳標記段落之資料來源為總計總處人力資源調查，惟該調查之教育服務業未含幼兒園或大專院校。

進一步由中類別行業分類（2 位碼）來看（請參見表 3-3），男性人數最多的行業分別為專門營造業（42.6 萬人）、農、牧業（35.8 萬人）、電子零組件製造業（35.6 萬人）、行業分類 47 的零售業 （35.5 萬人）以及餐飲業（35.1 萬人），合計男性前十大中類別行業共占 49.4%；女性就業行業集中的特性則比男性更明顯，主要前 5 大行業分別為行業分類 47 的零售業（50.5 萬人）、教育服務業（48.7 萬人）、餐飲業（39.8 萬人）、醫療保健業（30.8 萬人）以及電子零組件製造業（30.1 萬人），合計女性前十大中類別行業高達 57.1%。

女性相對於男性就業人數較多的前 3 大行業，為教育服務業（女性多 32.2 萬人）、醫療保健服務業（女性多 22.4 萬人），以及行業分類 47 的零售業（女性多 15.0 萬人），而相對落差大的前 3 大行業則為其他社會工作服務業（女男比 5.25：1），其次依序為醫療保健服務業（3.67：1）與居住型照顧服務業（3.50：1）。

另一方面，男性相對於女性較多的前 3 大行業，則為專門營造業（男性多 38.7 萬人）、建築工程業（男性多 26.5 萬人），以及農牧業（男性多 21.5 萬人）。而相對落差大的前 3 大行業則為石油及天然氣礦業（女性就業人數為 0）、專門營造業（0.09：1）、保全及私家偵探服務業（0.10：1）。

以下再進一步由行業與年齡及教育程度作一交叉分析論述，茲分述如下：

1.年齡別

在就業者年齡與行業交叉分析中，直接由男女性就業人數比值來看，在 15 至 24 歲階段，女性較男性於醫療保健及社會工作服務業的人數高出許多（女男比為 9.25：1），其次為教育服務業（3.57：1），再次為專業科學及技術服務業（3.0：1），而隨著年紀的提高，女性較男性就業人數相對較高的行業開始有所變化，在 45 至 64 歲階段，女性則以教育服務業（2.39：1）、醫療保健及社會工作服務業（1.95：1）和金融保險業（1.61：1）相對於男性就業人數最多。（請參見表 3-4）

2.教育程度別

整體來看，服務業中除了運輸及倉儲業、資訊及通訊傳播業、不動產業、支援服務業、公共行政及國防；強制性社會安全外，其餘服務業女性投入人數均較男性為多，尤其女性投入醫療保健及社會工作服務業、教育服務業、住宿及餐飲業的人數均較男性為多，與教育程度無關，值得注意的是醫療保健及社會工作服務業，專科教育程度的女性較男性投入的人數高出許多（女男比高達 7.86：1），可能係因為許多女性就讀護校所致。

表 3-3　2016 年男女就業落差最大的前十名中類別行業人數

單位：千人

項目別	男性 (a)	女性 (b)	兩性落差	
			(a)-(b)	(b)/(a)
女性就業人數多於男性的前十名行業				
教育服務業	165	487	-322	2.95
醫療保健服務業	84	308	-224	3.67
未分類其他服務業	68	199	-131	2.93
零售業	549	668	-119	1.42
保險業	58	111	-53	1.91
餐飲業	351	398	-47	1.13
金融中介業	84	129	-45	1.54
法律及會計服務業	25	68	-43	2.72
成衣及服飾品製造業	18	50	-32	2.78
建築物及綠化服務業	34	51	-17	1.5
女性就業人數相對男性為多的前十名行業				
其他社會工作服務業	4	21	-17	5.25
醫療保健服務業	84	308	-224	3.67
居住型照顧服務業	6	21	-15	3.50
教育服務業	165	487	-322	2.95
未分類其他服務業	68	199	-131	2.93
成衣及服飾品製造業	18	50	-32	2.78
法律及會計服務業	25	68	-43	2.72
人力仲介及供應業	7	14	-7	2.00
保險業	58	111	-53	1.91
圖書館、檔案保存、博物館及類似機構	5	9	-4	1.80
男性就業人數多於女性的前十名行業				
專門營造業	426	39	387	0.09
建築工程業	313	48	265	0.15
農、牧業	358	143	215	0.40
金屬製品製造業	312	110	202	0.35
陸上運輸業	234	39	195	0.17
個人及家庭用品維修業	175	31	144	0.18
機械設備製造業	179	63	116	0.35
保全及私家偵探服務業	92	9	83	0.10
電子零組件製造業	356	301	55	0.85
基本金屬製造業	69	15	54	0.22
男性就業人數相對女性為多的前十名行業				
石油及天然氣礦業	1	0	1	0.00
專門營造業	426	39	387	0.09
保全及私家偵探服務業	92	9	83	0.10
石油及煤製品製造業	14	2	12	0.14
產業用機械設備維修及安裝業	42	6	36	0.14
建築工程業	313	48	265	0.15
陸上運輸業	234	39	195	0.17
漁業	44	8	36	0.18
土木工程業	61	11	50	0.18
個人及家庭用品維修業	175	31	144	0.18

資料來源：整理自行政院主計總處，105 年人力資源調查統計年報原始資料。

表 3-4　2016 年男女性就業人數比－按年齡、教育程度分

項目別	總計	年齡別				教育程度		
		15至24歲	25至44歲	45至64歲	65歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
行業合計	0.80	0.89	0.89	0.70	0.37	0.44	0.71	1.06
農、林、漁、牧業	0.38	0.25	0.39	0.41	0.29	0.36	0.40	0.39
工業	0.45	0.38	0.51	0.39	0.21	0.30	0.46	0.55
礦業及土石採取業	0.33	-	0.00	0.00	-	-	-	-
製造業	0.60	0.54	0.63	0.58	0.26	0.57	0.62	0.60
電力及燃氣供應業	0.20	-	0.25	0.19	0.00	-	0.17	0.16
用水供應及汙染整治業	0.32	0.00	0.30	0.32	0.00	0.32	0.21	0.42
營造業	0.12	0.05	0.14	0.11	0.00	0.06	0.10	0.31
服務業	1.16	1.28	1.31	1.01	0.48	0.68	1.00	1.41
批發及零售業	1.06	1.18	1.23	0.89	0.50	0.68	1.07	1.21
運輸及倉儲業	0.31	0.60	0.38	0.21	0.17	0.06	0.18	0.67
住宿及餐飲業	1.16	0.92	1.07	1.50	0.88	1.25	1.09	1.20
資訊及通訊傳播業	0.72	1.25	0.74	0.59	-	-	0.67	0.73
金融及保險業	1.68	1.86	1.71	1.61	1.00	1.00	2.70	1.53
不動產業	0.84	1.00	0.78	0.86	0.00	0.25	0.88	0.85
專業、科學及技術服務業	1.28	3.00	1.38	1.00	0.25	0.33	1.50	1.26
支援服務業	0.71	0.89	0.77	0.67	0.33	0.74	0.60	0.83
公共行政及國防;強制性社會安全	0.91	0.60	0.99	0.89	0.25	0.27	1.10	0.92
教育服務業	2.95	3.57	3.51	2.39	0.67	1.00	2.93	3.01
醫療保健及社會工作服務業	3.72	9.25	5.25	1.95	0.50	1.60	3.57	3.89
藝術、娛樂及休閒服務業	1.10	1.40	1.16	0.94	0.00	0.73	1.24	1.19
其他服務業	1.00	1.00	1.02	1.05	0.42	0.71	1.00	1.31

資料來源：同表 3-1。

（二）職業別

由就業者的大類別職業分布來看，男性以技藝工作、機械設備操作及勞力工最多，其次依序為技術員及助理專業人員以及服務及銷售工作人員；在女性方面，人數最多的職業為服務及銷售工作人員，其次為技術員及助理專業人員與技藝工作、事務支援人員。相對於男性，女性以事務支援人員的人數遠多於男性（女多 71.7 萬人），其次為服務及銷售工作人員（女多 15.8 萬人）與專業人員（女多 10.7 萬人）。相對於男性的比率來看，女性以事務支援人員的人數遠多於男性（3.66：1），其次為專業人員（1.17：1）與服務及銷售工作人員（1.15：1）。（請參見表 3-5）

表 3-5　2016 年兩性就業人數－按大職類分

單位：千人

項目別	男性 (a)	女性 (b)	兩性落差	
			(a)-(b)	(b)/(a)
1. 民意代表、主管及經理人員	279	102	177	0.37
2. 專業人員	641	748	-107	1.17
3. 技術員及助理專業人員	1,026	1,004	22	0.98
4. 事務支援人員	270	987	-717	3.66
5. 服務及銷售工作人員	1,024	1,182	-158	1.15
6. 農、林、漁、牧業生產人員	372	128	244	0.34
7. 技藝工作、機械設備操作及勞力工	2,656	850	1,806	0.32

資料來源：同表 3-1。

進一步由中類別職業分類（2 位碼）來看，男性人數最多的前 3 大職業分別為商業及行政助理專業人員（59.4 萬人）、金屬、機具製造及有關工作人員（51.8 萬人）、銷售及展示工作人員（50.2 萬人），合計男性前十大中類別職業共占 68.3%；女性就業職業集中的特性則比男性更明顯，主要前 3 大職業分別為商業及行政助理專業人員（77.0 萬人）、銷售及展示工作人員（66.4 萬人）、個人服務工作人員（44.4 萬人），合計女性前十大中類別職業高達 75.6%。

女性相對於男性就業人數較多的前 3 大職業，為一般及文書事務人員（女性多 33.2 萬人）、會計、生產、運輸及有關事務人員（女性多 23.4 萬人）、教學專業人員（女性多 23.4 萬人），而相對落差大的前 3 大職業則為個人照顧工作人員（女男比 12.80：1），其次依序為一般及文書事務人員（4.91：1）與會計、生產、運輸及有關事務人員（3.54：1）。（請參見表 3-6）

另一方面，男性相對於女性較多的前 3 大職業，則為金屬、機具製造及有關工作人員（男性多 48.5 萬人）、營建及有關工作人員（男性多 42.6 萬人）、駕駛及移運設備操作人員（男性多 42.6 萬人）。而相對落差大的前 3 大職業則為電力及電子設備裝修人員（0.02：1）、駕駛及移運設備操作人員（0.03：1）、營建及有關工作人員（0.04：1）。

以下進一步由職業與年齡及教育程度作一交叉分析論述，茲分述如下。

表 3-6　2016 年男女就業落差最大的前十名中類別職業人數

單位：千人

項目別	男性 (a)	女性 (b)	兩性落差	
			(a)-(b)	(b)/(a)
女性就業人數多於男性的前十名職業				
一般及文書事務人員	85	417	-332	4.91
教學專業人員	113	347	-234	3.07
會計、生產、運輸及有關事務人員	92	326	-234	3.54
商業及行政助理專業人員	594	770	-176	1.30
銷售及展示工作人員	502	664	-162	1.32
顧客服務事務人員	68	204	-136	3.00
醫療保健專業人員	59	180	-121	3.05
個人服務工作人員	348	444	-96	1.28
個人照顧工作人員	5	64	-59	12.80
醫療保健助理專業人員	50	91	-41	1.82
女性就業人數相對男性為多的前十名職業				
個人照顧工作人員	5	64	-59	12.80
一般及文書事務人員	85	417	-332	4.91
會計、生產、運輸及有關事務人員	92	326	-234	3.54
教學專業人員	113	347	-234	3.07
醫療保健專業人員	59	180	-121	3.05
顧客服務事務人員	68	204	-136	3.00
醫療保健助理專業人員	50	91	-41	1.82
清潔工及幫工	49	84	-35	1.71
其他基層技術工及勞力工	39	62	-23	1.59
其他事務支援人員	26	41	-15	1.58
男性就業人數多於女性的前十名職業				
金屬、機具製造及有關工作人員	518	33	485	0.06
營建及有關工作人員	443	17	426	0.04
駕駛及移運設備操作人員	437	11	426	0.03
農、林、漁、牧業生產人員	372	128	244	0.34
電力及電子設備裝修人員	219	5	214	0.02
科學及工程助理專業人員	304	94	210	0.31
科學及工程專業人員	300	96	204	0.32
生產機械設備操作人員	460	298	162	0.65
保安服務工作人員	169	10	159	0.06
生產及專業服務經理人員	108	31	77	0.29
男性就業人數相對女性為多的前十名職業				
電力及電子設備裝修人員	219	5	214	0.02
駕駛及移運設備操作人員	437	11	426	0.03
營建及有關工作人員	443	17	426	0.04
保安服務工作人員	169	10	159	0.06
金屬、機具製造及有關工作人員	518	33	485	0.06
民意代表、高階主管及總執行長	64	17	47	0.27
生產及專業服務經理人員	108	31	77	0.29
資訊及通訊傳播技術員	37	11	26	0.30
科學及工程助理專業人員	304	94	210	0.31
資訊及通訊專業人員	99	31	68	0.31

資料來源：同表 3-3。

1.年齡別

由就業者年齡與職業別交叉分析來看，15 至 24 歲階段女性在專業人員（3.52：1）與事務支援人員（3.36：1）較男性來得多。隨著年紀的增加，女性在事務支援人員仍較男性維持一定多數的比率，但在專業人員部分，女性相對於男性的人數卻隨年齡增加而卻持續下降，尤以 25 歲前後遞減很快。由此可看出女性隨著年齡的增加，在民意代表、主管及經理人員、專業人員以及技術員及助理專業人員、服務及銷售工作人員相較於男性的比率持續降低，尤以專業人員的部分有顯著的落差，倒是事務支援人員受年齡影響較小，仍有相當多的女性擔任。（請參見表 3-7）

2.教育程度別

在就業者教育程度與職業別交叉分析中，事務支援人員的女性人數在各教育程度上均較男性為多，且有隨著教育程度提高而增加的趨勢，而服務及銷售工作人員的女性在高中(職)以下的教育程度者普遍較男性為多。在專業人員部分，高中（職）以上教育程度的女性人數相對較男性來得多，但在職業層級相對較高的民意代表、主管及經理人員方面女性人數則普遍較男性來得低。

大專及以上學歷程度的就業者，除民意代表、主管及經理人員、農、林、漁、牧業生產人員，以及技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工外，女性人數均多於男性。

表 3-7　2016 年男女性各職業人數比－按年齡別分

項目別	總計	年齡別				教育程度		
		15至24歲	25至44歲	45至64歲	65歲以上	國中及以下	高中(職)	大專及以上
職業合計	0.80	0.90	0.89	0.69	0.37	0.44	0.71	1.06
民意代表、主管及經理人員	0.37	-	0.47	0.33	0.20	0.10	0.35	0.40
專業人員	1.17	3.36	1.16	1.06	0.30	0.50	1.25	1.17
技術員及助理專業人員	0.98	1.33	1.05	0.86	0.38	0.27	0.80	1.08
事務支援人員	3.66	3.52	3.80	3.47	1.50	1.47	3.83	3.77
服務及銷售工作人員	1.15	1.20	1.26	1.07	0.54	1.00	1.27	1.11
農、林、漁、牧業生產人員	0.34	0.11	0.34	0.38	0.29	0.34	0.37	0.31
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	0.32	0.21	0.31	0.36	0.34	0.33	0.34	0.27

資料來源：同表 3-1。

第三節　我國女性薪資所得現況

在受僱者勞動報酬方面，主要從兩方面來看，首先由「薪資與生產力調查」來看兩性在各行業之經常性薪資以及總薪資；其次，由「職類別薪資調查」來看兩性初任人員在行業上與職業上的薪資差異。

一、我國女性勞動報酬

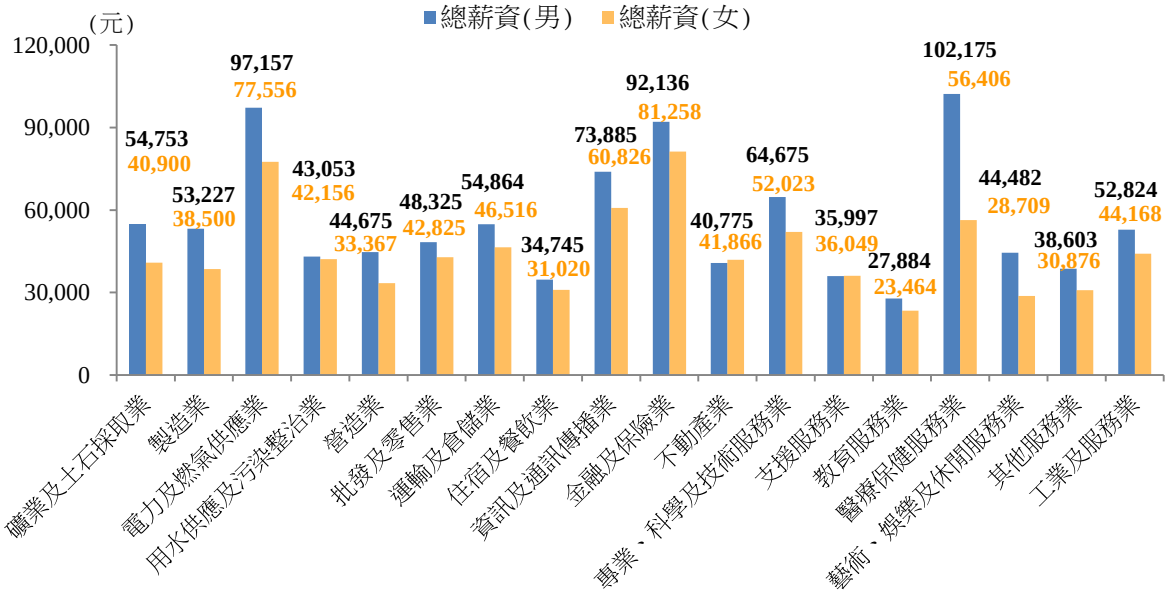
（一）按行業分

由薪資與生產力調查來看兩性受僱員工的勞動報酬，整體工業及服務業平均經常性薪資為 3.9 萬元，其中男性為 4.2 萬元、女性僅 3.6 萬元；整體平均非經常性薪資為 9,552 元，其中男性為 1.1 萬元、女性為 8,044 元，合計男性總薪資 5.3 萬元、女性總薪資 4.4 萬元。（請參見圖 3-4）

以下再由中類別薪資分布加以分析。

1.兩性受僱員工薪資水準在行業上之差異

先從兩性的薪資水準來看，在總薪資方面，男性總薪資最高的行業為航空運輸業，總薪資高達 12.3 萬元；其次為其他保險及退休基金輔助業，總薪資為 11.4 萬元；第三為電信業，總薪資 11.4 萬元，主要因電信業非經常性薪資高達 4.3 萬元所致。在女性方面，女性總薪資最高的行業為其他保險及退休基金輔助業，為 9.2 萬元；其次為銀行業，總薪資為 9.1 萬元；第三為電信業，總薪資為 5.8 萬元，與男性前三高薪行業的薪資有明顯落差。（請參見表 3-8）



資料來源：行政院主計總處，105 年薪資與生產力統計年報。

圖 3-4　2016 年我國按行業別分兩性總薪資

表 3-8　2016 年兩性受僱員工薪資最高之前 5 名行業

單位：元

項目別	男性			女性		
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
男性總薪資前 5 名之行業						
航空運輸業	123,402	93,314	30,088	64,349	45,590	18,759
其他保險及退休基金輔助業	114,434	94,031	20,403	91,926	74,959	16,967
電信業	114,019	70,937	43,082	90,016	57,565	32,451
銀行業	108,170	69,856	38,314	91,175	60,751	30,424
電力供應業	102,391	69,157	33,234	88,738	63,835	24,903
男性經常性薪資前 5 名之行業						
其他保險及退休基金輔助業	114,434	94,031	20,403	91,926	74,959	16,967
航空運輸業	123,402	93,314	30,088	64,349	45,590	18,759
醫療保健服務業	102,175	81,612	20,563	56,406	46,691	9,715
海洋水運業	87,117	76,478	10,639	64,387	55,429	8,958
電信業	114,019	70,937	43,082	90,016	57,565	32,451
男性非經常性薪資前 5 名之行業						
其他金融中介業	101,999	58,440	43,559	88,671	57,141	31,530
電信業	114,019	70,937	43,082	90,016	57,565	32,451
銀行業	108,170	69,856	38,314	91,175	60,751	30,424
電力供應業	102,391	69,157	33,234	88,738	63,835	24,903
信用合作社業	84,210	53,764	30,446	62,096	40,856	21,240
女性總薪資前 5 名之行業						
其他保險及退休基金輔助業	114,434	94,031	20,403	91,926	74,959	16,967
銀行業	108,170	69,856	38,314	91,175	60,751	30,424
電信業	114,019	70,937	43,082	90,016	57,565	32,451
電力供應業	102,391	69,157	33,234	88,738	63,835	24,903
其他金融中介業	101,999	58,440	43,559	88,671	57,141	31,530
女性經常性薪資前 5 名之行業						
其他保險及退休基金輔助業	114,434	94,031	20,403	91,926	74,959	16,967
人身保險業	72,959	54,415	18,544	77,948	63,885	14,063
電力供應業	102,391	69,157	33,234	88,738	63,835	24,903
石油及天然氣礦業	82,480	62,968	19,512	74,613	62,351	12,262
用水供應業	82,177	60,167	22,010	82,443	60,910	21,533
女性非經常性薪資前 5 名之行業						
電信業	114,019	70,937	43,082	90,016	57,565	32,451
其他金融中介業	101,999	58,440	43,559	88,671	57,141	31,530
銀行業	108,170	69,856	38,314	91,175	60,751	30,424
港埠業	93,163	63,951	29,212	82,786	57,699	25,087
電力供應業	102,391	69,157	33,234	88,738	63,835	24,903

資料來源：105 年薪資與生產力調查統計年報。

由兩性經常性薪資前 5 高行業來看，男性經常性薪資最高的行業為其他保險及退休基金輔助業，經常性薪資高達 9.4 萬元；其次為航空運輸業，經常性薪資高達 9.3 萬元，第三為醫療保健服務業，薪資亦達到 8.1 萬元，其他薪資第 4 高至第 5 高的行業薪資普遍達到 7 萬元以上；在女性方面，經常性薪資最高的行業為其他保險及退休基金輔助業，薪資達 7.5 萬元，人身保險業居次，薪資 6.4 萬元，其餘第 3 高至第 5 高的 3 行業薪資均介在 6 萬元以上，若摒除行業因素，僅由薪資水準高低來看，男性前 5 名的經常性薪資較女性高出許多。

以非經常性薪資來看，男性非經常性薪資最高的行業為其他金融中介業，達 4.4 萬元；電信業居次，達 4.3 萬元。在女性方面，非經常性薪資最高的行業為電信業，金額為 3.2 萬元；其他金融中介業居次，金額為 3.1 萬元。

2.女性相對於男性的薪資水準在行業上之差異

前述是從兩性在各行業各別之薪資水準來看，僅能從薪資的絕對水準來看兩性差異，較難看出兩性薪資在各行業上的相對差異，因此再以女性相對於男性的比率（女/男）來看兩性總薪資、經常性與非經常性薪資在各行業上之差異。

在女性總薪資相對於男性較高的前 3 名行業中，主要以不動產經營及相關服務業（女：男比率為 1.23：1）為最高，其次為保全及私家偵探服務業（1.22：1），第三為業務及辦公室支援服務業（1.08：1）。這幾個行業也是女性相對於男性薪資較具有優勢的行業，惟這僅是女性薪資相對男性較高之行業，而不一定為薪資水準偏高之行業。（請參見表 3-9）

在經常性薪資方面，前 3 名行業與總薪資相同，而在非經常性薪資方面，女性較男性相對較高之行業以租賃業為最高（1.69：1），其次為影片服務、聲音錄製及音樂出版業（1.30：1），第三為建築工程業（1.06：1）。

另一方面，亦可看出女性相較於男性較不具薪資優勢的行業，在總薪資與經常性薪資方面，前 3 名女性相較與男性最不具薪資優勢的行業分別為航空運輸業、醫療保健服務業、運動、娛樂及休閒服務業，女性的總薪資與經常性薪資幾乎只有男性的 5 至 6 成，差距相當懸殊。（請參見表 3-10）

在非經常性薪資方面，女性則是以廢棄物處理業、廢棄物清除業、建築物及綠化服務業、醫療保健服務業及基本金屬製造業等相對弱勢，此也顯示這些行業中女性的加班費或獎金僅只有男性的 3 至 4 成，與男性的非經常性薪資差距懸殊。

表 3-9　2016 年女性受僱員工薪資相對於男性最高之前 5 名行業

項目別	女/男比率		
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
女性總薪資相對於男性較高前 5 名行業			
不動產經營及相關服務業	1.23	1.30	0.93
保全及私家偵探服務業	1.22	1.27	0.82
業務及辦公室支援服務業	1.08	1.18	0.69
人身保險業	1.07	1.17	0.76
廣告業及市場研究業	1.05	1.05	0.98
女性經常性薪資相對於男性較高之前 5 名行業			
不動產經營及相關服務業	1.23	1.30	0.93
保全及私家偵探服務業	1.22	1.27	0.82
業務及辦公室支援服務業	1.08	1.18	0.69
人身保險業	1.07	1.17	0.76
零售業	1.02	1.08	0.77
女性非經常性薪資相對於男性較高之前 5 名行業			
租賃業	1.00	0.89	1.69
美髮及美容美體業	0.78	0.76	1.38
影片服務、聲音錄製及音樂出版業	1.03	1.00	1.30
建築工程業	0.89	0.86	1.06
出版業	0.90	0.88	1.04

資料來源：同表 3-8。

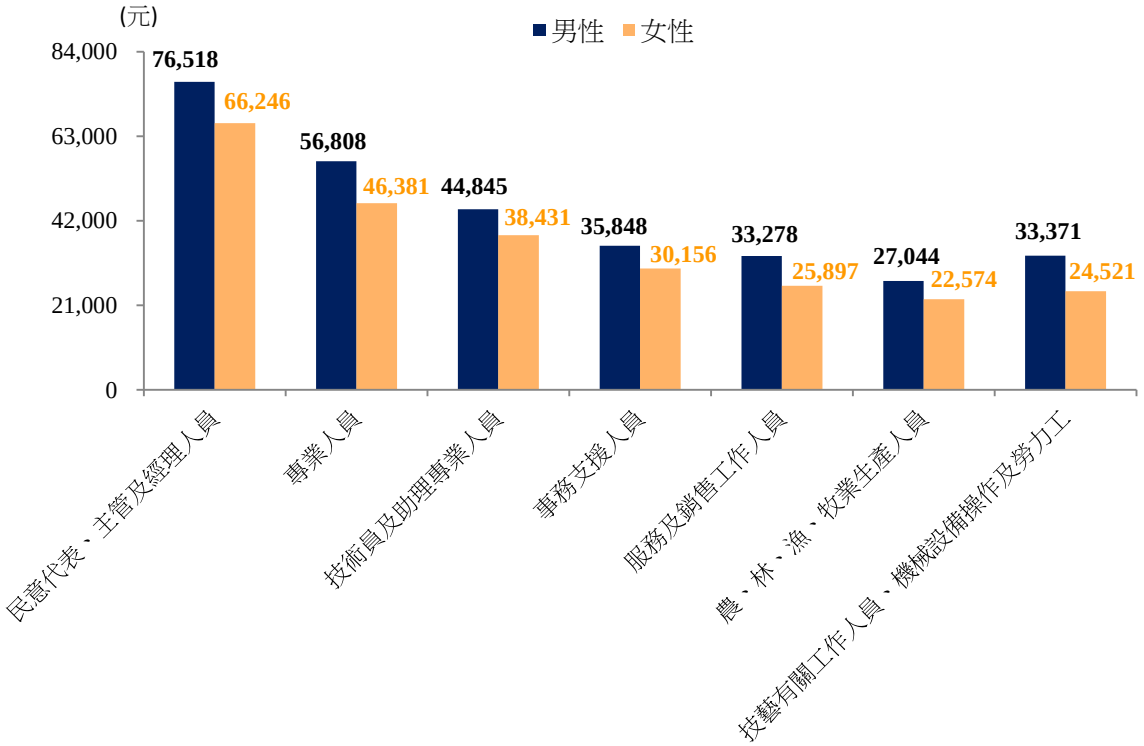
表 3-10　2016 年女性受僱員工薪資相對於男性最低的前 5 名行業

項目別	女/男比率		
	總薪資	經常性薪資	非經常性薪資
女性總薪資相對於男性較低之前 5 名行業			
航空運輸業	0.52	0.49	0.62
醫療保健服務業	0.55	0.57	0.47
運動、娛樂及休閒服務業	0.60	0.59	0.76
電腦、電子產品及光學製品製造業	0.60	0.60	0.61
專門營造業	0.64	0.62	0.89
女性經常性薪資相對於男性較低之前 5 名行業			
航空運輸業	0.52	0.49	0.62
醫療保健服務業	0.55	0.57	0.47
運動、娛樂及休閒服務業	0.60	0.59	0.76
電腦、電子產品及光學製品製造業	0.60	0.60	0.61
專門營造業	0.64	0.62	0.89
女性非經常性薪資相對於男性較低之前 5 名行業			
廢棄物處理業	0.73	0.80	0.26
廢棄物清除業	0.81	0.86	0.42
建築物及綠化服務業	0.68	0.70	0.46
醫療保健服務業	0.55	0.57	0.47
基本金屬製造業	0.69	0.76	0.49

資料來源：同表 3-8。

（二）按職業分

由人力運用調查來看全時受僱者主要工作收入，男性、女性平均為 40,850 元、34,827 元，其中以民意代表、主管及經理人員的收入最高，男女性分別達 76,518 元與 66,246 元，其次依序為專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員、農、林、漁、牧業生產人員，不過技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工的收入略高於農、林、漁、牧業生產人員。無論哪一種職類，女性收入均較男性為低。（請參見圖 3-5）



資料來源：行政院主計總處，105 年人力運用調查報告。

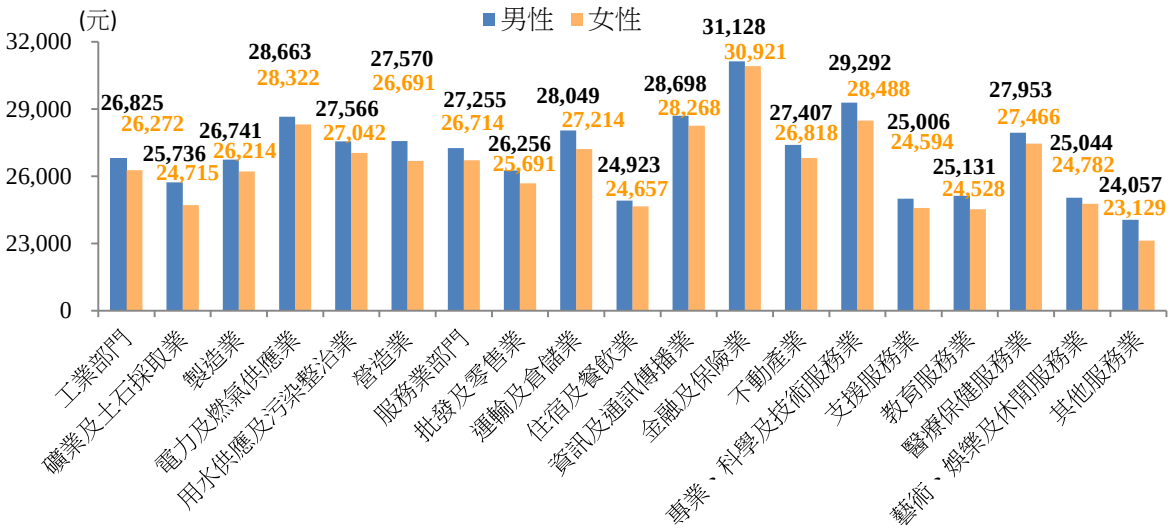
圖 3-5　2016 年我國按職業別分兩性總薪資

二、我國女性初任人員勞動報酬

由職類別薪資統計調查中的初任人員平均薪資來看，整體而言工業及服務業男、女性初任人員平均薪資分別為 2.7 萬元與 2.6 萬元，女性較男性低 542 元。以下則進一步由行業與職業分述如下。

（一）按行業分

由各行業來看，男、女性初任人員平均薪資最高的行業為金融及保險業，分別均為 3.1 萬元；而平均薪資最低的行業為其他服務業，男、女性初任人員薪資分別僅 2.4 萬元與 2.3 萬元。整體而言，各行業中女性初任人員的薪資普遍較男性低，其中又以其他服務業女性平均薪資較男性低 928 元為最多。（請參見圖 3-6）

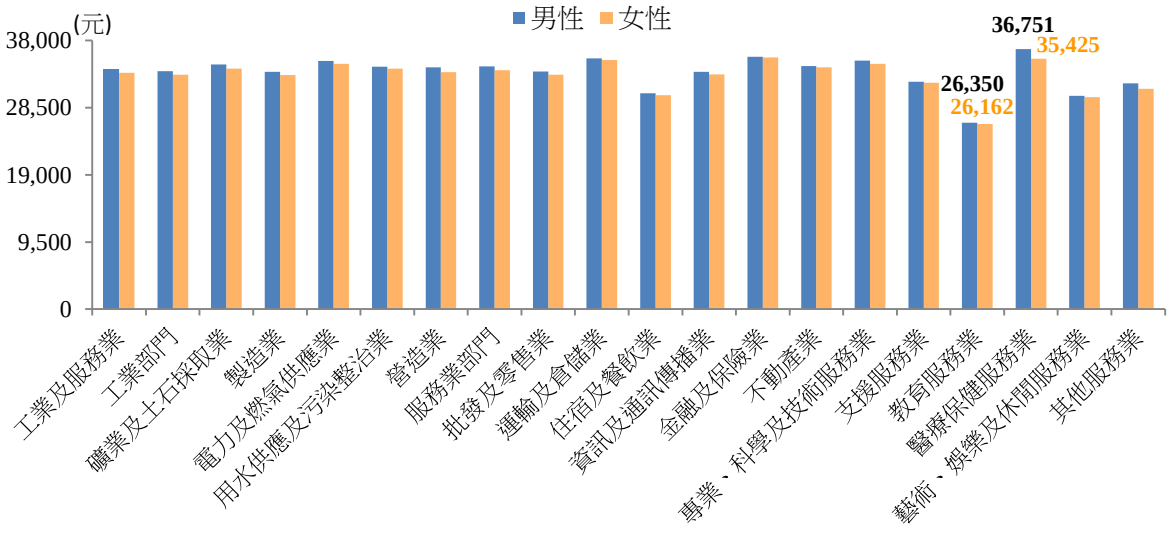


資料來源：勞動部，105 年職類別薪資調查統計年報。

圖 3-6　2016 年我國兩性初任人員在各行業之薪資

1.按職業類別分

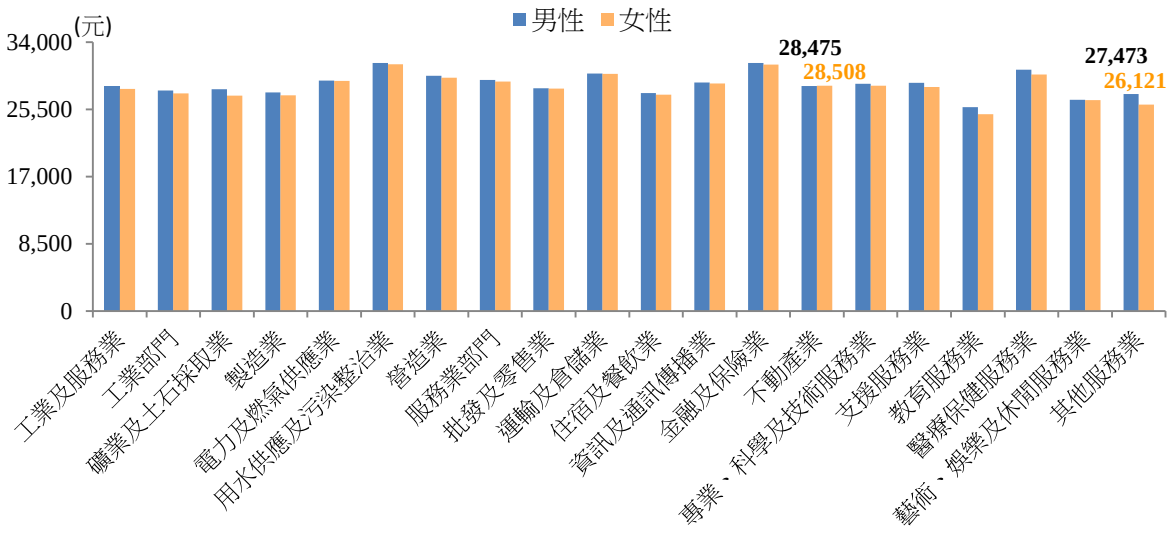
由各行業中各職業的兩性差異來看，在專業人員上，各行業的女性薪資普遍較男性來得低，其中以醫療保健服務業女性初任人員的薪資與男性差距最大（薪資差距 1,326 元），而最接近平等的是金融及保險業（薪資差距 125 元），然整體專業人員薪資最低的行業以教育服務業，男、女性初任人員薪資僅 2.6 萬元。（請參見圖 3-7）



資料來源：同圖 3-6。

圖 3-7　2016 年我國兩性專業人員在各行業中之薪資

在技術員及助理專業人員方面，女性初任人員僅不動產業略高於男性（薪資差距 83 元），其與行業亦是低於男性，其中又以其他服務業較男性薪資差距最大（薪資差距 1,352 元）。（請參見圖 3-8）



資料來源：同圖 3-6。

圖 3-8　2016 年我國兩性技術員及助理專業人員在各行業中之薪資

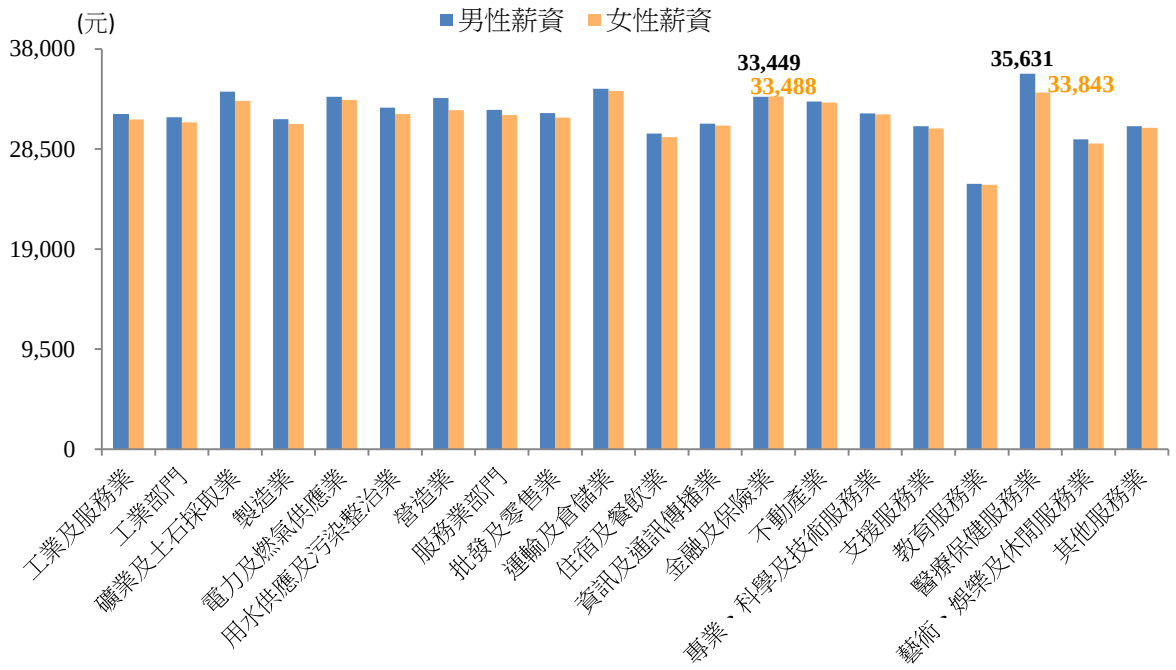
2.按職業類別的教育程度分

由各行業中各職業初任人員的各教育程度之平均薪資中，由大學及研究所教育程度與各行業中職業層級較高的專業人員來看，在大學教育程度方面，兩者薪資差距最大的行業為醫療保健服務業（薪資差距 1,788 元），而差距最小的行業為金融及保險業（薪資差距 39 元）。（請參見圖 3-9）

在研究所方面，以其他服務業的專業人員女性初任人員的薪資較男性差距最大（薪資差距高達 2,500 元），但在研究所方面有較多行業兩性為同工同酬，包括礦業及土石採取業、用水供應及汙染整治業、住宿及餐飲業、教育服務業及藝術、娛樂及休閒服務業等。（請參見圖 3-10）

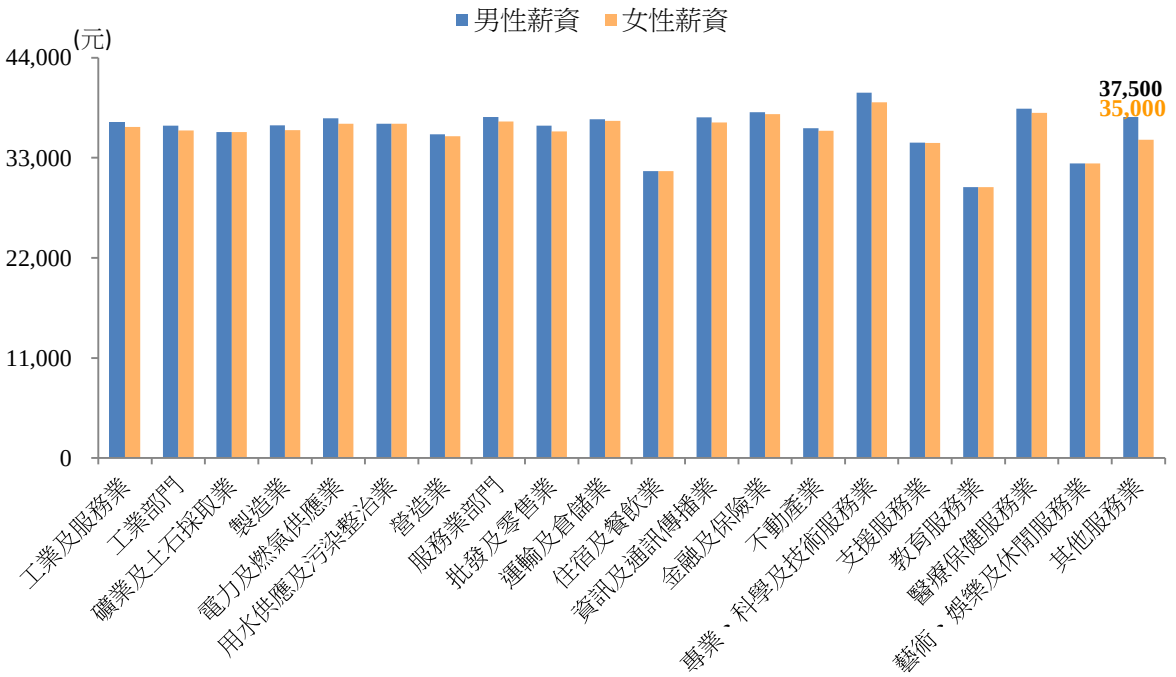
（二）按職業類別分

由整體各職業類別的初任人員經常性薪資來看，在各職業類別中普遍男性的薪資均較高，其中又以技藝、機械設備操作及組裝人員差距最大，兩者差距 606 元，女性初任人員的薪資為男性的 97.6%，而差距最小的為技術員及助理專業人員，兩者差距 285 元，女性初任人員的薪資為男性的 98.99%。（請參見表 3-11）



資料來源：同圖 3-6。

圖 3-9　2016 年我國兩性初任專業人員薪資－按大學教育程度分



資料來源：同圖 3-6。

圖 3-10　2016 年我國兩性初任專業人員薪資－按研究所教育程度分

表 3-11　2016 年各職業類別初任人員之經常性薪資

單位：元

項目別	平均薪資	女性薪資	男性薪資	女/男
專業人員	33,656	33,406	33,886	98.58
技術員及助理專業人員	28,234	28,087	28,372	98.99
事務支援人員	25,642	25,366	25,966	97.69
服務及銷售工作人員	24,602	24,427	24,776	98.59
技藝、機械設備操作及組裝人員	25,066	24,732	25,338	97.61
基層技術工及勞力工	22,313	22,135	22,482	98.45

資料來源：勞動部，105 年職類別薪資調查統計年報。

第四節　我國女性職位陞遷現況

在職位陞遷方面，本研究嘗試從行政院主計總處「人力運用調查」中之原始資料，以橫跨兩年之樣本人數的職業變動來看兩性在職業上的變動[4]，做為職位陞遷的替代觀察指標。由於調查時兩年的擴大係數不同，為避免誤導，因此以原始調查樣本呈現。

根據表 3-12 的資料，可看出 2015 至 2016 年間，男性職業異動的人數 774 人，高於女性的 466 人，其中男性 2015 年因職業異動，在 2016 年成為民意代表、主管及經理人員或專業人員的人數分別有 39 人與 45 人。若將 2015 年職業為第 3 職類至第 9 職類（技術員及助理專業人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員、農、林、漁、牧業生產人員、技藝工作、機械設備操作及勞力工）在 2016 年轉換為民意代表、主管及經理人員、專業人員者定義為職位升遷，則男性 2016 年分別有 23 人陞遷為民意代表、主管及經理人員，有 33 人則陞遷為專業人員，總計男性陞遷人數合計有 56 人，占所有轉換到民意代表、主管及經理人員、專業人員的比率達 66.7%[5]，而女性則有 28 人，占所有轉換到民意代表、主管及經理人員、專業人員的比率達 80.0%。

惟值得注意的是，此職業的異動僅顯示近兩年同一樣本數上有異動的人數，無法確認是否為同一公司內的陞遷或轉換至他事業而得以獲得職業轉換。另一方面，雖然女性職業屬於 3 至 9 類者，轉換至 1 至 2 類的比率雖然比較高，也無法歸納出其中性別落差的情況。

---

[4] 職業變動的定義請參見表 3-12 下方的註。

[5] 將第一年職類原為第 3 至 9 類但在第二年轉換職類至第 1 至 2 類的人數視為陞遷人數，陞遷比率的計算方式為（第一年職類第 3 至 9 類轉換至第二年職類第 1 至 2 類的人數）/第二年第 1 至 2 類的總計人數=56/(39+45)*100%=66.7%，而 56 的計算數據來源為表 3-12 灰色網底兩欄數據加總；女性計算方式亦同=28/(10+25)*100%=80.0%。

同時，此職業的異動僅顯示近兩年同一樣本職業有異動的人數，但無法確認是否為同一公司內的職位陞遷或是轉任至其他事業而得以獲得職業轉換。另一方面，人力運用調查係對家戶單位進行調查，因此陞遷的實際情況應藉由事業單位調查，較可獲得企業面的真實情況，惟增加相關陞遷的調查應先對陞遷進行明確的定義，並要思考如何進行相關調查。

表 3-12　近兩年兩性受僱員工職業異動概況

單位：人

項目別		第二年								
		1.民意代表、主管及經理人員	2.專業人員	3.技術員及助理專業人員	4.事務支援人員	5.服務及銷售工作人員	6.農、林、漁、牧業生產人員	7.技藝工作、機械設備操作及勞力工	8.機械設備操作及組裝人員	9.基礎技術工及勞力工
第一年	男性									
	總計	39	45	136	53	114	47	155	113	72
	1.民意代表、主管及經理人員	14	1	25	1	2	1	2	1	0
	2.專業人員	2	11	23	1	2	1	8	2	0
	3.技術員及助理專業人員	8	22	24	20	24	2	23	10	4
	4.事務支援人員	3	2	19	8	6	1	7	4	1
	5.服務及銷售工作人員	4	3	15	11	23	6	17	20	11
	6.農、林、漁、牧業生產人員	2	0	0	0	4	0	5	12	7
	7.技藝工作、機械設備操作及勞力工	4	2	17	5	16	10	36	38	18
	8.機械設備操作及組裝人員	1	4	8	4	20	12	35	13	11
	9. 基礎技術工及勞力工	1	0	5	3	17	14	22	13	20

註：表中各大職類別中的數值僅包含中類別職業上曾有異動的人數，如第二年由第 1 類中的 11 轉換至 13 會被納入，而若是兩年均維持在同一職業（如兩年均維持在中類別職業 23），則不會於此表中顯示。

資料來源：行政院主計總處，105 年人力運用調查原始資料。

表 3-12　近兩年兩性受僱員工職業異動概況（續）

單位：人

項目別		第二年								
		1.民意代表、主管及經理人員	2.專業人員	3.技術員及助理專業人員	4.事務支援人員	5.服務及銷售工作人員	6.農、林、漁、牧業生產人員	7.技藝工作、機械設備操作及勞力工	8.機械設備操作及組裝人員	9.基礎技術工及勞力工
第一年	女性									
	總計	10	25	73	108	111	16	30	44	49
	1.民意代表、主管及經理人員	2	0	1	3	2	0	0	0	0
	2.專業人員	1	4	7	7	6	1	0	3	1
	3.技術員及助理專業人員	3	9	8	39	14	2	3	1	1
	4.事務支援人員	3	8	37	25	19	2	3	4	5
	5.服務及銷售工作人員	1	4	13	24	38	4	6	7	10
	6.農、林、漁、牧業生產人員	0	0	0	0	1	0	0	0	3
	7.技藝工作、機械設備操作及勞力工	0	0	1	4	4	1	2	8	5
	8.機械設備操作及組裝人員	0	0	4	4	7	1	13	13	4
	9. 基礎技術工及勞力工	0	0	2	2	20	5	3	8	20

根據陳金貴、呂育誠（2003）的「公務人員陞遷制度報告」指出，陞遷的定義以同一職位分類體系與俸表結構下，人員職位變動至較高等級，且俸給亦隨之提高；或是人員職位變動至較高等級，俸給則不變；或是人員職位異動至較高等級，但由於職位分類體系與俸表結構的改變，故其俸給也連帶增加。

綜合上述，由於目前並無職位陞遷的相關調查，因此建議可在相關性較高的調查中增加此一資料，例如在勞動部的職類別薪資調查中，短期目標為一併調查該事業單位在前一年男女性職位陞遷的人數，中長期目標則為針對大或中職類男女性的陞遷人數。由於該項調查所詢問的職業類別較為全面，因此在增詢職位陞遷指標時，也較能從中看出大、中項職業類別的陞遷情況。

第五節　我國女性創業現況

一、創業選擇

由於在目前現行的政府統計資料中，並無法看出創業者當初創業的動機或選擇進入相關行業的原因為何，而有關女性創業動機之調查，除全球創業觀察（GEM）針對全球 70 幾個國家（包括臺灣），以及 Dell 女性創業指數進行的創業調查外，目前國內的調查主要以經濟部中小企業處飛雁計畫，以參與該項計畫的飛雁學員作為調查對象，分析已創業者與預備創業者的創業動機。

根據「105 年度的 1,000 名女性創業調查」結果來看，在已創業與預備創業的飛雁女性中，主要均以實現人生目標與夢想、增加經濟收入以及更多獨立自主，而沒有更好的工作選擇均相對較低，顯示這些參與計畫的學員多以自身理想與夢想為考量，較少因家庭或工作條件狀況而不得不創業。

二、創業結果

（一）女性企業家數與銷售情況

由中小企業白皮書整理自「財政部財稅資訊中心」數據顯示，截至 2015 年我國整體企業家數合計共 141.7 萬家[6]，較上年同期成長 3.2%。其中，男性企業家數為 89.4 萬家，較上年同期成長 2.0%，男性企業占整體男女企業家數比重為 63.1%；女性企業家數為 50.9 萬家，較上年同期成長 2.4%，比重達 35.9%。（請參見表 3-13）

由企業規模來看，男性企業 97.3%為中小企業，大企業占 2.7%，而女性中小企業的比重更高，達 98.8%，比男性中小企業比重高 1.5 個百分點，大企業僅占 1.2%，顯示我國男、女性企業多數均為中小企業，且女性集中於中小企業情況更甚。

由行業別來看，男性企業家數最多的行業為批發及零售業，家數分別為 42.6 萬家，占整體男性企業家數比重達 47.6%；其次為製造業，家數為 10.7 萬家，比重占 12.0%；第三為營造業，家數為 8.8 萬家，比重占 9.9%。由女性企業家數來看，家數最多的行業也是批發及零售業，占整體女性企業家數比重達 51.2%，顯現女性集中於批發及零售業的情況更甚男性；比重居次的行業為住宿及餐飲業，占 13.3%，家數共 6.8 萬家；第三為製造業，共 4.1 萬家，比重占 8.0%。

[6] 此數據為整體企業家數，而表 3-13 的總計為男女企業合計，請參見表 3-13 下方註解，因此兩者數據將有所差異。

表 3-13　2015 年兩性企業家數－按行業及規模別

單位：家；%

項目別	男性企業總計	女性企業總計	中小企業	比重	大企業	比重
總計	893,745	508,701	502,470	100.0	6,231	100.0
農、林、漁、牧業	8,875	2,764	2,745	0.6	19	0.3
礦業及土石採取業	885	270	266	0.1	4	0.1
製造業	106,953	40,616	40,045	8.0	571	9.2
電力及燃氣供應業	604	164	152	0.0	12	0.2
用水供應及汙染整治業	5,304	2,205	2,137	0.4	68	1.1
營造業	88,329	29,652	29,425	5.9	227	3.6
批發及零售業	425,860	260,456	256,680	51.1	3,776	60.6
運輸及倉儲業	23,029	8,223	8,051	1.6	172	2.8
住宿及餐飲業	74,918	67,492	67,359	13.4	133	2.1
資訊及通訊傳播業	13,437	5,560	5,472	1.1	88	1.4
金融及保險業	12,273	5,979	5,401	1.1	578	9.3
不動產業	24,947	10,852	10,549	2.1	303	4.9
專業、科學及技術服務業	28,499	16,024	15,882	3.2	142	2.3
支援服務業	18,238	11,206	11,108	2.2	98	1.6
教育服務業	1,193	833	832	0.2	1	0.0
醫療保健及社會工作服務業	530	202	202	0.0	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	16,021	9,240	9,226	1.8	14	0.2
其他服務業	43,850	36,963	36,938	7.4	25	0.4

註：女性企業係指該企業負責人為女性，但負責人若為法人或外國人，因無法區分性別，統計時未將其納入，因此該統計表未涵蓋全部企業。

資料來源：經濟部，2016 年中小企業白皮書。

進一步由女性企業的規模別來看，由於我國女性企業的規模多為中小企業，因此女性中小企業家數最多的前三大行業與整體女性企業相一致。在大企業方面則略有差異，家數最多的行業依舊是批發及零售業，但比重有更集中的趨勢，達 60.6%；比重居次的行業為金融及保險業，共 578 家，比重占 9.3%；第三為製造業，共 571 家，比重占 9.2%。

由兩性企業的設立年數結構來看，兩性企業設立年數結構相近，不過，女性新設企業的占比高於男性企業，可見女性相較於男性，創業熱情更高，因此，協助女性創業的相關措施應更積極。（請參見表 3-14）

表 3-14　2015 年兩性企業設立年數結構

單位：家；%

項目別	企業合計	男性企業		女性企業	
	家數	家數	結構比	家數	結構比
總計	1,371,859	869,389	100.00	502,470	100.00
新設企業	96,563	59,744	6.87	36,819	7.33
1-2年	93,349	58,293	6.71	35,056	6.98
2-3年	90,312	55,791	6.42	34521	6.87
3-4年	74,426	45,584	5.24	28,842	5.74
4-5年	68,829	41985	4.83	26,844	5.34
5-10年	253,576	157,840	18.16	95,736	19.05
10-20年	350,332	223,890	25.75	126,442	25.16
20年(含以上)	344,472	226,262	26.03	118,210	23.53

資料來源：同表 3-13。

由銷售額來看，2015 年整體企業銷售總額為 38.9 兆元，較上年同期成長 7.6%。進一步由兩性企業銷售情況來看，男性企業銷售金額 29.1 兆元，較上年同期衰退 5.4%，其中男性銷售金額多來自大企業，比重占 7 成以上，金額達 20.6 兆元，較上年同期衰退 6.8%。中小企業銷售金額為 8.5 兆元，亦較上年衰退 1.6%；在女性企業方面，整體女性企業銷售金額為 5.4 兆元，成長幅度較上年持平，其中女性中小企業與大企業占整體銷售金額比重分別占 5 成左右，中小企業銷售金額 2.9 兆元，成長 1.6%，而大企業銷售值為 2.5 兆元，衰退 1.9%。

由主要行業來看，男性企業銷售值最高的行業為製造業，金額達 10.9 兆元，比重占 37.6%；其次為批發及零售業，金額為 9.4 兆元，比重占 32.3%；第三為金融及保險業，金額為 1.9 兆元，比重占 6.7%，合計銷售額前三大行業占男性企業總銷售額達 76.6%。

在女性方面，女性企業銷售值最高的行業為批發及零售業，同時也是女性企業家數最多的行業，2015 年銷售金額達 2.6 兆元，占整體女性企業銷售值比重近 5 成，達 48.1%，其中女性中小企業銷售值為 1.3 兆元，成長 0.5%，而女性大企業銷售值亦為 1.3 兆元，衰退 1.2%。銷售額居次的行業為製造業，達 1.1 兆元，比重占 2 成左右，其中女性中小企業銷售額為 7,081.8 億元、大企業為 3,528.4 億元。銷售額位居第三的行業為營造業，金額達 4,436.2 億元，比重占 8.2%，其中女性中小企業銷售額 3,532.8 億元、女性大企業銷售額為 903.5 億元。（請參見表 3-15）

表 3-15　2015 年兩性企業銷售值－按行業及規模別

單位：百萬元；%

項目別	男性企業總計	女性企業總計	中小企業	比重	大企業	比重
總計	29,085,798	5,409,352	2,889,548	100.00	2,519,804	100.00
農、林、漁、牧業	35,607	10,353	5,272	0.18	5,081	0.20
礦業及土石採取業	40,505	4,316	4,055	0.14	262	0.01
製造業	10,934,833	1,061,021	708,179	24.51	352,842	14.00
電力及燃氣供應業	874,907	5,800	916	0.03	4,884	0.19
用水供應及汙染整治業	126,487	39,674	16,077	0.56	23,597	0.94
營造業	1,692,794	443,622	353,275	12.23	90,346	3.59
批發及零售業	9,383,856	2,601,617	1,262,594	43.70	1,339,023	53.14
運輸及倉儲業	889,054	132,167	75,229	2.60	56,939	2.26
住宿及餐飲業	362,805	169787	138,746	4.80	31,041	1.23
資訊及通訊傳播業	863,548	108,134	28,862	1.00	79,272	3.15
金融及保險業	1,940,942	343,678	60,086	2.08	283,593	11.25
不動產業	925,619	179,688	62,687	2.17	117,002	4.64
專業、科學及技術服務業	464,189	142,193	62,766	2.17	79,427	3.15
支援服務業	315,103	76,379	47,860	1.66	28,519	1.13
教育服務業	10,727	3,033	2,372	0.08	661	0.03
醫療保健及社會工作服務業	11,380	752	752	0.03	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	67,025	19,379	15,533	0.54	3,846	0.15
其他服務業	146,415	67,757	44,287	1.53	23,470	0.93

註：女性企業係指該企業負責人為女性，但負責人若為法人或外國人，因無法區分性別，統計時未將其納入，因此該統計表未涵蓋全部企業。

資料來源：同表 3-13。

由內、外銷情況來看，2015 年女性企業內銷金額為 4.7 兆元，成長 0.7%，占整體銷售值比重上升 0.7 個百分點至 86.4%，而出口金額僅 7,383.6 億元，衰退 4.9%，比重持續降至 13.6%。與男性企業相比，女性企業的整體銷售額較男性企業更依賴國內市場，女性中小企業內銷比重高達 90.6%，較出口比重高出 81.3 個百分點；相較之下，男性中小企業內銷比重為 87.8%，較出口比重高出 75.62 個百分點。

以平均每家企業銷售值來看，男性企業平均為 3,250 萬元，女性企業為 1,060 萬元，約為男性的 3 成。女性企業中又以住宿及餐飲業、藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業的平均銷售額最低。從兩性企業來看，其中以電力及燃氣供應業、醫療保健及社會工作服務業的平均銷售額兩性企業落差最大。（請參見表 3-16）

表 3-16　2015 年兩性企業平均每家銷售值

單位：百萬元；%

項目別	男性企業	女性企業	女/男
總計	32.5	10.6	0.33
農、林、漁、牧業	4.0	3.7	0.93
礦業及土石採取業	45.8	16.0	0.35
製造業	102.2	26.1	0.26
電力及燃氣供應業	1,448.5	35.4	0.02
用水供應及汙染整治業	23.8	18.0	0.75
營造業	19.2	15.0	0.78
批發及零售業	22.0	10.0	0.45
運輸及倉儲業	38.6	16.1	0.42
住宿及餐飲業	4.8	2.5	0.52
資訊及通訊傳播業	64.3	19.4	0.30
金融及保險業	158.1	57.5	0.36
不動產業	37.1	16.6	0.45
專業、科學及技術服務業	16.3	8.9	0.54
支援服務業	17.3	6.8	0.39
教育服務業	9.0	3.6	0.40
醫療保健及社會工作服務業	21.5	3.7	0.17
藝術、娛樂及休閒服務業	4.2	2.1	0.50
其他服務業	3.3	1.8	0.55

資料來源：同表 3-13。

綜合上述，以家數及銷售值來看，我國女性企業家數持續增加，女性企業占整體企業達 35.9%，其中男、女性企業多為中小型企業，但女性中小企業的比重更甚，高達 98.8%。在銷售金額方面，相較於女性大企業銷售呈現衰退情勢，女性中小企業銷售持續成長。女性企業產業部門分布多集中於批發及零售業，占整體女性企業銷售額比重近五成，然整體銷售多依賴國內市場。女性企業平均每家銷售額明顯低於男性企業，約僅男性企業的 3 成左右，其中又以住宿及餐飲業、藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業的平均銷售額最低，而電力及燃氣供應業、醫療保健及社會工作服務業的平均銷售額與男性企業落差最大。

（二）女性企業營運概況

若要觀察兩性企業營運狀況，目前僅能由工商普查的原始資料來獲取兩性企業的營運狀況，惟因工商普查為五年調查一次，目前最新之統計資料尚未公布，而僅能就 100 年的工商普查的原始資料來初探女性企業的營運狀況。

由家數來看，兩性企業整體家數共 118.5 萬家，其中男性企業共 76.2 萬家、女性企業共 42.2 萬家，女性企業比重約占 35.7%。

由整體營運概況來看，2011 年整體企業生產總額共 29.4 兆元，其中男性企業生產總額共 25.8 兆元，女性企業生產總額為 3.6 兆元，女性企業僅男性企業的 14%。但扣除中間消費後的生產毛額，男性與女性企業之差距略微縮小，其中男性企業生產毛額達 9.1 兆元、女性企業生產毛額為 1.5 兆元（占 16.4%），合計整體企業生產毛額共 10.7 兆元。（請參見表 3-17）

表 3-17　2011 年男女性企業營運概況

單位：百萬元

項目別	生產總額	生產毛額	勞動報酬	企業報酬	各項收入	利潤
男性企業	25,798,271	9,136,893	3,875,582	3,207,142	50,164,506	3,049,097
女性企業	3,624,403	1,534,489	768,425	569,601	6,374,879	551,352
合計	29,422,674	10,671,382	4,644,007	3,776,743	56,539,386	3,600,449
女性/男性	0.14	0.17	0.20	0.18	0.13	0.18

資料來源：行政院主計總處，100 年工商普查資料。

在勞動報酬方面，勞動報酬指勞工因工作所獲得之報酬，包括工資、獎金及福利津貼等。2011 年整體勞動報酬共 4.6 兆元，其中男性企業的勞動報酬共 3.9 兆元，比重占 83.5%、女性企業勞動報酬僅 7,684.3 億元，比重僅 16.5%。

由企業利潤來看，2011 年整體企業利潤共 3.6 兆元，其中男性企業利潤達 3.0 兆元，占整體企業利潤比重達 84.7%，而女性企業利潤為 5,513.5 億元，僅占 15.3%。

由於女性企業家數較少，相對而言其生產總額、勞動報酬與企業利潤的絕對值與男性相比皆差距懸殊，並無法藉由整體營運概況的數據來獲得更多資訊，因此輔以附加價值率與利潤率來衡量企業經營效率。

附加價值率是以衡量企業投入資源所能創造的價值，數值愈高表示企業愈能有效地運用資源創造價值。由表 3-18 來看，女性企業的附加價值率為 42.3%，而男性企業的附加價值率僅 35.4%，顯示男性企業產品銷售中有高達 64.6%是用於中間消費，相較而言女性企業較能有效運用資源創造價值。

由利潤率來看，女性企業的利潤率高達 8.65%，而男性企業的利潤率僅 6.08%，兩者差距 2.57 個百分點。綜合上述，女性企業的經營效益較男性企業來得好。

表 3-18　2011 年男女性企業經營效率

單位：%

項目別	附加價值率	利潤率
男性企業	35.42	6.08
女性企業	42.34	8.65
合計	36.27	6.37
女性/男性	1.20	1.42

註：附加價值率=生產毛額/生產總額*100；利潤率=利潤/各項收入*100
資料來源：同表 3-17。

因此，由絕對值來看，女性企業的生產總額、勞動報酬與企業利潤與男性相比皆差距懸殊，但從附加價值率與利潤率來看，女性企業較能有效運用資源創造價值，且利潤率也較男性企業來得高，顯示女性企業的經營效率較男性佳。然，由於此資料屬原始資料，在主計總處的工商普查統計分析中並未呈現兩性企業的相關數據，未來也建請主計總處在工商普查統計分析中，進一步揭露兩性企業的經營狀況，以更確實地掌握女性企業的經營狀況。

第六節　我國女性就、創業資源現況

針對我國婦女促進經濟參與之策略，除要掃除婦女勞動障礙外，另一方面則要提高婦女就業以求經濟獨立，因此相關執行之鼓勵女性重回職場與促進工作、家庭平衡以及創業之政策如下：

一、鼓勵女性重回職場的就業輔導政策

由於有許多婦女在走入婚姻後選擇退出職場，然在經過一段時間後，當小孩長大就學，此時想再重回職場卻往往會面臨到求職困境，因此勞動力發展署為鼓勵二度就業婦女，不要因缺乏工作經驗而自我設限，提出之方案包括「多元就業開發方案」與「職場學習及再適應計畫」以及「就業津貼補助」等。

（一）多元就業開發方案

多元就業開發方案係勞動部為建構民間團體與政府部門促進就業的夥伴關係,鼓勵民間團體研提具創意性、地方性及發展性的社會型或經濟型計畫，以協助失業者從「做中學」培養就業能力與提升自信心，並扶植在地產業，創造就業機會，舒緩失業問題。透過公立就業服務機構推介計畫進用人員，以非自願性失業者、中高齡、獨立負擔家計者、因家庭因素退出勞動市場兩年以上，重返職場的婦女等弱勢失業者為主。方案中有多項計畫涵蓋居家服務、拼布創作、風味餐推廣及觀光導覽等工作，不但有助於開拓婦女就業機會，同時也鼓勵進用人員取得相關證照，提升自己的競爭力。該方案屬於協

助失業者進入一般職場的輔助與過渡措施，用以維持其工作意願與能力，期能於計畫結束後協助他們重返一般職場就業。

（二）職場學習及再適應計畫

此計畫由勞動力發展署提出，主要透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應的機會，協助就業弱勢者（包括獨力負擔家計者、身心障礙者、原住民、二度就業婦女）及就業弱勢者（包括特殊境遇家庭、新住民等）做好就業準備及就業適應，以重返職場。

（三）就業津貼補助

就業津貼補助係針對獨立負擔家計者、身心障礙者、原住民或二度就業婦女等特定對象，提供求職交通補助金、臨時工作津貼、訓練生活津貼及相關僱用獎助措施等就業促進津貼，以確保他們失業期間的基本生活，並促使迅速就業。

二、友善家庭促進工作、家庭平衡之政策

在促進工作與家庭平衡政策方面，可由婦女懷孕生產至嬰幼兒托育等面向涵蓋產假、育嬰假、補貼及租稅措施、托育設施以及企業友善家庭，以及勞動部針對企業提出的工作生活平衡補助計畫等措施來看。

（一）產假

產假係為讓工作之女性在分娩後，能夠獲得休息並照顧新生兒，而依據《性別平等法》女性享有 8 週的產假，而任職滿 6 個月以上，產假期間薪資照給，若未滿 6 個月薪資折半發給。

（二）育嬰假

依據《性別平等法》，只要夫妻均在職，且申請之爸爸或媽媽於公司任職滿 6 個月，在子女未滿三歲前，父與母均可申請最多兩年的育嬰假，同時只要就保年資合計滿 1 年以上，辦理育嬰假最多可請領 6 個月的育嬰留職停薪津貼。

（三）補貼與租稅措施

在補助方面，生育時的生育給付主要由勞工保險基金給付，依據《勞工保險條例》女性被保險人參加保險滿 280 日後分娩者，可獲得共兩個月的補助，補助之金額為分娩當月起前 6 個月平均投保薪資。而若是投保國民年金者，自 2011 年起亦可請領國民年金生育給付，一次發給兩個月生育給付（自 2015 年起投保金額由 17,280 元調整為 18,282 元）。另一方面，各縣市政府亦有不同的生育獎勵或育兒津貼，例如台北市生育獎勵為每胎 2 萬元，另有育兒津貼、兒童醫療補助等。

其次，針對租稅措施，自 2012 年起針對家中有 5 歲以下幼兒者，申報綜

合所得稅時，納稅義務人五歲以下子女，每人每年可扣除 2.5 萬元的幼兒學前特別扣除額，而自 2018 年 1 月起亦將幼而學前特別扣除額由 2.5 萬大幅提高至 12 萬元。但此項具有排富條款，若納稅義務人全年綜合所得稅是用稅率在 20%以上則不得扣除。

（四）托育設施

目前教育部針對 5 歲幼兒提出免學費教育計畫，幼兒就讀公立幼兒園其學費由政府補助，而就讀私立幼兒園，每名幼兒每學期補助 1.5 萬元的學費。

（五）企業友善家庭

對女性而言，外出工作除了托育問題外，最重要的即是企業組織的想法與觀感，有時遇到幼兒臨時生病無法送至托育機構需要臨時請假，或是公司需要加班但卻心急已到下班時間需要去接送小孩，更甚至是輪班或是身處服務業之女性，其上下班時間可能與一般企業截然不同，而面臨到蠟燭兩頭燒的困境。

目前依據《性別工作平等法》第 23 條，受僱員工 100 人以上之雇主應提供哺集乳室，以及托兒設施或適當之托兒措施。而針對為撫育未滿 3 歲子女，依據《性別工作平等法》第 19 條得向雇主請求每日減少工作一小時（減少之工作時間不可請求報酬）或調整工作時間。

不過目前法規對於調整工時並未強制，而應提供哺集乳室以及相關托兒措施並未設有罰則，因此，若企業主能自發性地將心比心的體貼員工家庭需求，打造安心工作友善家庭的職場，此將有助於企業留人留才。

（六）勞動部推動工作與生活平衡補助計畫

勞動部為鼓勵雇主推動工作與生活平衡，訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理「員工關懷與協助課程」、「員工紓壓課程」、「友善家庭措施」、「兒童或長者臨時照顧空間」、「工作生活平衡資源手冊或宣傳品」，以及「支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施」等工作生活平衡設施及措施。（請參見表 3-19）

此計畫主要由企業自行提出申請項目，撰寫計畫書，最後再由勞動部依雇用人數規模級別來進行審核補助經費，僱用勞工人數在 99 人以下者，申請之經費最高補助 9 成；僱用勞工人數在 100 至 250 人以下者，申請之經費最高補助 8 成；僱用勞工人數在 251 人以上者，申請之經費最高補助 7 成。

三、創業支持政策

目前我國相關的女性創業協助計畫以經濟部中小企業處的「飛雁專案」與勞動部勞動力發展署的「微型創業鳳凰計劃」為主，而在相關的創業資金取得方面，針對女性的創業貸款主要以微型創業鳳凰貸款，而其他創業資金則包括創業天使計劃及青年及創業啟動金貸款。

表 3-19　勞動部工作與生活平衡補助計畫項目

補助項目	項目說明	補助金額
員工關懷與協助課程	加強主管覺察員工需求及關懷技巧能力	每單位每年最高補助6萬元
員工紓壓課程	紓解員工身心壓力,以協助員工工作調適	每單位每年最高補助6萬元
友善家庭措施	辦理具創意設計之家庭日、親子活動、員工/眷屬支持團體或其他創意措施等	每單位每年最高補助20萬元
兒童或長者臨時照顧空間	規劃員工長者、子女臨時照顧環境或活動空間,以支持家庭照顧	每單位每年最高補助20萬元
工作生活平衡資源手冊或宣導品	編制文宣品與推動手冊等,增進員工對工作生活平衡之概念認識與措施使用	每單位每年最高補助3萬元
支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施	補助講師鐘點費、團體諮詢費、活動器材費、印刷費、宣導品製作費、空間設備費、餐費(限辦理活動或支持團體)及其他必要編列之項目	每年最高補助新臺幣5萬元

資料來源：勞動部網站。

（一）經濟部中小企業處飛雁專案

2002 年青輔會推出飛雁專案，主要以提升女性創業觀念並鼓勵創業與創新。飛雁專案推出至今已 15 年，在經歷政府組織改造後，目前由經濟部中小企業處執行,其不僅提供女性創業平台並因應女性創業需求提供客製化輔導,同時也建構女性創業資訊整合之窗口，提供女性創業資訊及相關資源，並進行女性創業新亮點，樹立女性創業成功典範，落實女性企業以大帶小共同成長的目標。

根據政府資料顯示，2013 年至 2016 年飛雁計畫協助 260 位女性設立新公司，新增 623 個工作機會與資本額 2.5 億元；另一方面，協助女性企業獲得政府補助 1,350 萬元；協助女性企業獲得投資資金挹注達 6.5 億元；協助女性企業獲得貸款金額共 2,715 萬元；以及共 4 家女性企業登錄創櫃板、1 家興櫃。

（二）勞動部勞動力發展署微型創業鳳凰計劃

微型創業鳳凰計畫為強化民眾創業知能，穩定事業經營，提供創業者各時期之需求，並規劃創業入門班、進階班、精進班等免費創業研習課程，及

遴聘具產業知識與專長之創業顧問，提供民眾創業前、中、後期免費之諮詢輔導服務等創業協助措施；另為協助我國婦女、離島居民、中高齡及就業保險失業者創業，減輕資金壓力，提供創業貸款利息補貼。

（三）資金取得

1.微型創業鳳凰貸款

「微型創業鳳凰貸款」，主要以 20-65 歲婦女及離島居民、45-65 歲中高齡者為申貸對象，由承貸銀行以其自有資金提供貸款額度最高 100 萬元之低利貸款，貸款期間最長 7 年，貸款利率係按郵政儲金 2 年期定期儲金機動利率加年息 0.575%機動計息，由勞動部補貼前 2 年利息，若具特殊境遇家庭、家庭暴力被害人、職災戶、犯罪被害人、低收入戶、天然災害受害戶、受貿易自由化影響勞工或獨力負擔家計等特定身分者，則享有前 3 年免息優惠，第 4 年起固定負擔年息 1.5%，利息差額由勞動部補貼。

根據勞動部勞動力發展署數據顯示，2016 年貸款人數共 403 人，而整體貸款金額共 2.5 億元，平均每人貸款金額約為 61.5 萬元，而貸款利息補貼金額為 681.1 萬元，然而由於相關貸款數據並未區分性別，僅保證金額與融資金額方有區分性別。若從行政院性別平等會重要性別統計資料庫數據來看，2016 年女性保證件數為 314 件，保證金額共 1.8 億元，平均每件保證金額為 56.8 萬元；男性保證件數為 98 件，保證金額為 6,149 萬元，平均每件保證金額為 62.7 萬元。由融資金額來看，對女性融資金額為 1.9 億元、男性則為 6,472 萬元。

2.青年及創業啟動金貸款

青年創業及啟動金貸款主要為營造有利於青年的創業環境，促進創業精神，降低青年創業時籌措資金障礙，針對 20 至 45 歲的青年，負責人或出資人登記出資額占實收資本額 20%以上，且公司成立 5 年以下者，在最近 3 年內已接受創業相關的培訓課程或學程者，協助取得創業經營所需資金。

由行政院性別平等會重要性別統計資料庫數據來看，在相關保證與融資金額數據方面，2016 年青年創業及啟動金貸款女性保證件數為 636 件，保證金額為 5.9 億元，平均每件保證金額為 92.8 萬元；在男性方面，保證件數為 1,700 件，保證金額為 15.6 億元，平均每件保證金額 91.9 萬元。在融資金額方面，對男性的融資金額為 17.4 億元，對女性則為 6.5 億元。

3.行政院國家發展基金創業天使計劃

行政院國發基金為加強國內創業動能，鼓勵民間技術創新及應用發展，由行政院國家發展基金匡列新台幣 10 億元，而相關申請資格為規劃於國內成立獨資、合夥事業或公司者，以及成立未滿三年之國內獨資、合夥事業或公司，期個案核准額度以不超過營運計畫總金額 40%為限，同一申請人及其關係人或受輔導企業及其關係企業之累計核准額度以 1,000 萬元為限。

第七節　小結

由行業別來看，女性就業行業集中的特性較男性更明顯，主要集中於零售業、教育服務業、餐飲業、醫療保健服務業及電子零組件製造業，合計比重達 57.1%。由職業別來看，女性就業職業集中的特性亦較男性明顯，主要集中於商業及行政助理人員、銷售及展示工作人員以及個人服務工作人員，合計比重達 75.5%。

由勞動報酬來看，整體工業及服務業男性總薪資為 5.3 萬元、女性為 4.4 萬元，其中男性總薪資前 5 高的行業其薪資水準均在 10 萬以上，而女性總薪資最高的行業卻僅 9.2 萬元，顯示兩性薪資仍存在差距。在職業方面，無論哪一種職類，女性收入均較男性為低。在初任人員方面，各行業與各職類的女性初任人員薪資普遍較男性低。

目前並無相關資料可得知兩性職位陞遷的情況，即使從人力運用調查的原始資料，也無法確認是否為同一公司內的陞遷或是轉任至其他事業而得以獲得職業轉換。加上人力運用調查係由家戶單位來進行調查，而陞遷的實際情況應由事業單位的調查較可獲得企業面的真實情況。

目前我國女性企業家數持續增加，女性企業占整體企業達 35.9%，女性中小企業的比重比男性企業更高，高達 98.8%。在銷售金額方面，相較於女性大企業銷售呈現衰退情勢，女性中小企業銷售持續成長。女性企業多集中於批發及零售業，占整體女性企業銷售額比重近 5 成，整體銷售以國內市場為主。由兩性企業的設立年數結構來看，兩性企業設立年數結構相近，不過，女性新設企業的占比高於男性企業，可見女性相較於男性，創業熱情更高。至於女性企業的生產總額、勞動報酬與企業利潤與男性相比差距懸殊，但從附加價值率與利潤率來看，女性企業卻能有效運用資源創造價值，且利潤率也較男性企業來得高，顯示女性企業的經營效率較男性佳，使得協助女性創業的相關措施更有效率。

針對女性的創業支持政策，主要為飛雁計畫與微型創業鳳凰計劃。其中，飛雁計畫從 2013 年至 2016 年共協助 260 位女性設立新公司。在微型創業鳳凰方面，主要有提供 20 至 65 歲婦女及離島居民、45 至 65 歲中高齡微型創業鳳凰貸款。由貸款之數據來看，2016 年貸款人數共 403 人，而整體貸款金額共 2.5 億元，由於貸款對象的限制，對女性融資金額達 1.9 億元，男性僅 6,472 萬元。至於青年創業及啟動金貸款，2016 年對男性的融資金額為 17.4 億元，對女性則為 6.5 億元。

第肆章　女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其因素分析

本章主要為了解女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其因素，以及雇主在聘僱女性（包括二度就業女性）考量之因素與評估標準，其中不同生命階段係以結婚（同居）或生育與否做為區分指標。第一節先就目前就業者婚姻狀況加以瞭解，以得知在不同生命階段，女性經濟參與的選擇結果；第二節與第三節分別整理透過專家學者、就業者（含二度就業）、創業者及受雇者進行焦點座談，以及對雇主深度訪談所蒐集的意見，並參酌相關的政府統計調查結果，以得知勞雇雙方對選擇就業與聘僱已婚育女性的考慮因素。

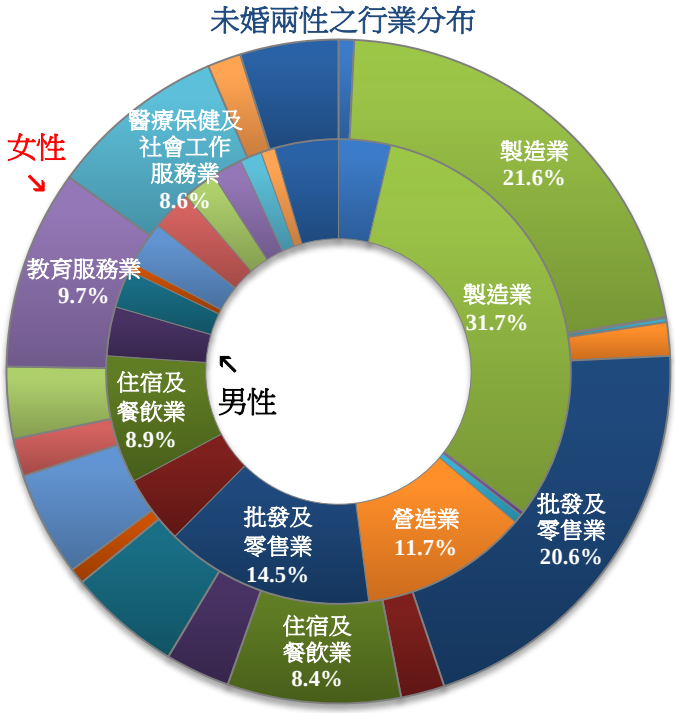
第一節　就業者的婚姻狀態分析

以下分別由行業別與職業別觀察兩性在不同婚姻狀態下的就業結構。由於兩性離婚與喪偶者人數相對較未婚與有配偶或同居者分別僅占 6.6%與 8.7%，因此以下擬以未婚與有配偶或同居者為分析重點。

（一）行業別

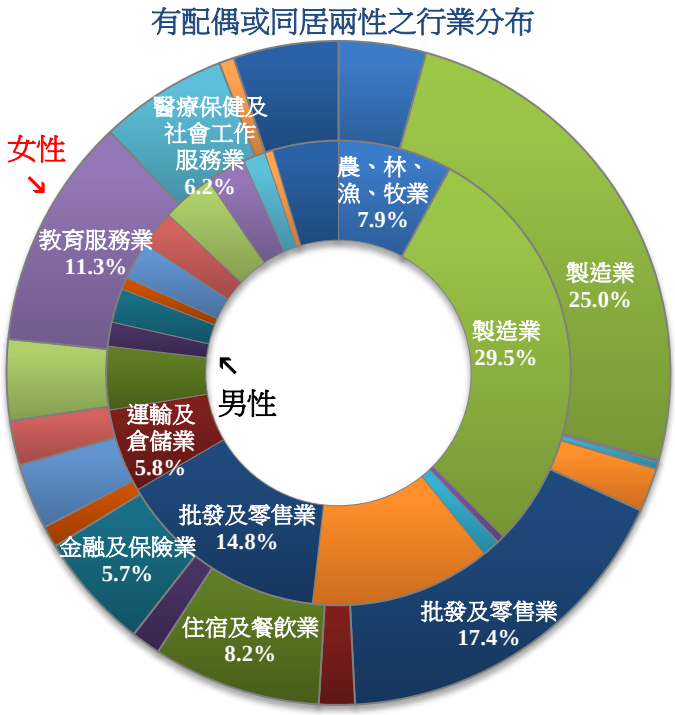
根據人力資源調查報告數據顯示，未婚男性多集中於製造業（比重占 31.7%）、批發零售業（14.5%），以及營造業（11.7%），而未婚女性的分布與男性略有所不同，主要在製造業（21.6%）、批發及零售業（20.6%），以及教育服務業（9.7%）。（請參見圖 4-1）

對於有配偶或同居者的男性，所從事的前 3 大行業仍與未婚男性相同，但住宿及餐飲業的比重則較未婚男性略有下降，取而代之的是農、林、漁、牧業（7.9%）。在女性方面，前 3 大投入行業亦與未婚女性相似，同時與男性情況類似，女性投入農、林、漁、牧業的比重也較未婚女性為高（較未婚女性高 3.5 個百分點）。（請參見圖 4-2）



資料來源：行政院主計總處，105 年人力資源調查報告原始資料。

圖 4-1　2016 年我國未婚男、女性在各行業之分布



資料來源：同圖 4-1。

圖 4-2　2016 年我國有配偶或同居男、女性在各行業之分布

就不同生命階段（未婚、有配偶或同居）來看男性就業選擇，有配偶或同居與未婚男性的前三大行業就業結構順序並無太大差異，而未婚男性選擇的第 4 位住宿及餐飲業，在有配偶或同居男性的就業結構中已退到第 7 位，而原為未婚男性選擇第 12 及第 13 位的公共行政及國防；強制性社會安全以及教育服務業，在有配偶或同居男性的就業選擇中則成為第 8 及第 9 位。另一方面，對有配偶或同居婦女而言，雖然前 6 大行業結構相同，即製造業、批發及零售業、住宿及餐飲業、金融及保險業、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業，但排序略有所不同，而未婚婦女選擇的第 7 位專業、科學及技術服務業，在有配偶或同居婦女的就業結構中已退到第 10 位，而原為未婚婦女選擇第 14 位與 15 位的藝術、娛樂及休閒服務業及農、林、漁、牧業，在有配偶或同居婦女的選擇中成為第 16 位與第 8 位。顯見不同生命階段對於行業的選擇，對男、女性確實均有不同。（請參見表 4-1）。

表 4-1　2016 年兩性婚姻狀況對行業就業的選擇結果

單位：序位

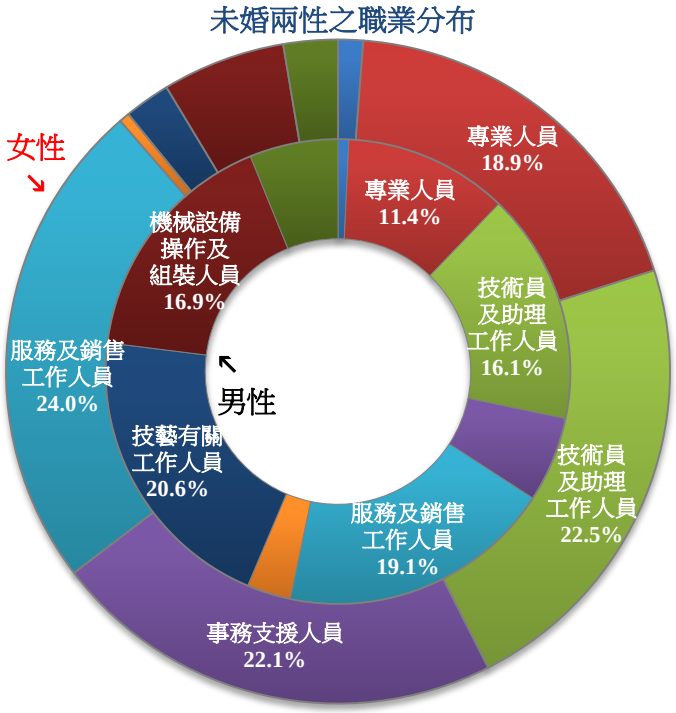
項目別		男性		女性	
		未婚	已婚	未婚	已婚
1	農、林、漁、牧業	4	4	16	8
2	礦業及土石採取業	19	19	19	19
3	製造業	1	1	1	1
4	電力及燃氣供應業	18	18	18	18
5	用水供應及汙染整治業	15	15	17	17
6	營造業	3	3	11	12
7	批發及零售業	2	2	2	2
8	運輸及倉儲業	5	5	12	13
9	住宿及餐飲業	7	7	4	4
10	資訊及通訊傳播業	13	13	7	14
11	金融及保險業	12	12	6	6
12	不動產業	16	16	14	15
13	專業、科學及技術服務業	10	10	8	10
14	支援服務業	11	11	13	11
15	公共行政及國防：強制性社會安全	8	8	9	9
16	教育服務業	9	9	3	3
17	醫療保健及社會工作服務業	14	14	5	5
18	藝術、娛樂及休閒服務業	17	17	10	16
19	其他服務業	6	6	15	7

註：依就業人數多寡排序，序號 1 表示就業人數最多，2 為次之，以此類推。

資料來源：行政院主計總處，105 年人力資源調查報告原始資料。

（二）職業別

根據人力資源調查報告數據，未婚男性多集中於技藝有關工作人員（比重占 20.6%）、服務及銷售工作人員（19.1%）、技術員及助理工作人員（16.1%），而未婚女性的分布與男性略有所不同，主要在服務及銷售工作人員（24.0%）、技術員及助理工作人員（22.5%），以及事務支援人員（22.1%）。（請參見圖 4-3）



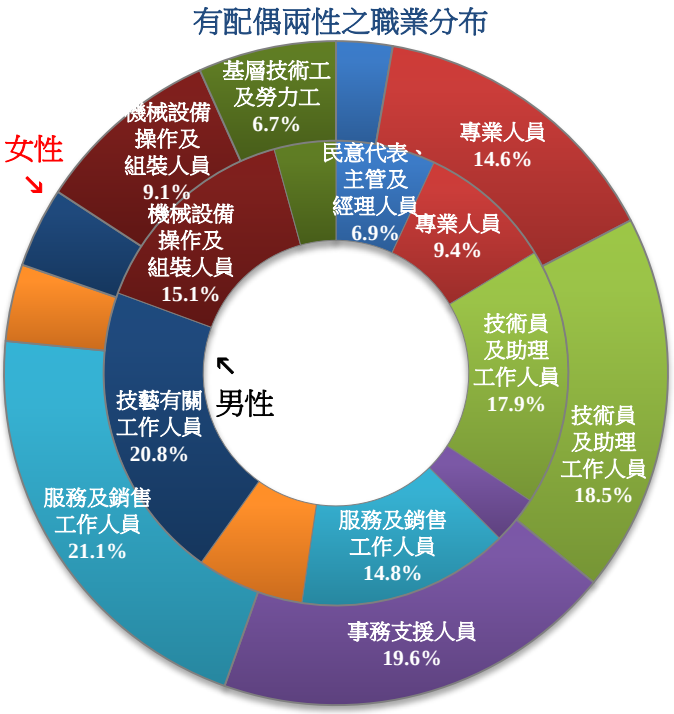
資料來源：同圖 4-1。

圖 4-3　2016 年我國未婚男、女性在各職業之分布

在有配偶或同居方面，男性投入的前 3 大行業，最多者仍為技藝有關工作人員（比重占 20.8%），其次為技術員及助理工作人員（17.9%），第 3 為機械設備操作及組裝人員（15.1%）。值得注意的是有配偶或同居男性在民意代表、主管及經理人員的比重有所提高，達 6.9%。在女性方面，就業的前 3 大行業結構與未婚女性相似。不過，機械設備操作及組裝人員的就業比重較未婚女性為高（較未婚女性高 3.1 個百分點）。（請參見圖 4-4）

就不同生命階段（未婚、有配偶或同居）來看男性就業選擇，有配偶或同居與未婚男性的職業就業結構順序則有不同，其中未婚者投入第 2 多的服務及銷售工作人員，在有配偶或同居者的投入人數為第 4 多，而未婚者投入人數第 4 多的技術員及助理工作人員，在有配偶或同居者中成為次多的投入人數，而農、林、漁、牧業生產人員、民意代表、主管及經理人員的投入人數也在有配偶或同居者階段序位上升，倒是基層技術工及勞力工、事務支援

人員的選擇序位退後。不過，對不同生命階段的女性而言，對職業的選擇結果，並無太大之差異，僅有少部分序位之前後順序（請參見表 4-2）。



資料來源：同圖 4-1。

圖 4-4　2016 年我國有配偶男、女性在各職業之分布

表 4-2　2016 年兩性婚姻狀況對職業就業的選擇結果

單位：序位

項目別		男性		女性	
		未婚	已婚	未婚	已婚
1	民意代表、主管及經理人員	9	7	8	9
2	專業人員	5	5	4	4
3	技術員及助理工作人員	4	2	2	3
4	事務支援人員	7	9	3	2
5	服務及銷售工作人員	2	4	1	1
6	農、林、漁、牧業生產人員	8	6	9	8
7	技藝有關工作人員	1	1	7	7
8	機械設備操作及組裝人員	3	3	5	5
9	基層技術工及勞力工	6	8	6	6

註：依就業人數多寡排序，序號 1 表示就業人數最多，2 為次之，以此類推。

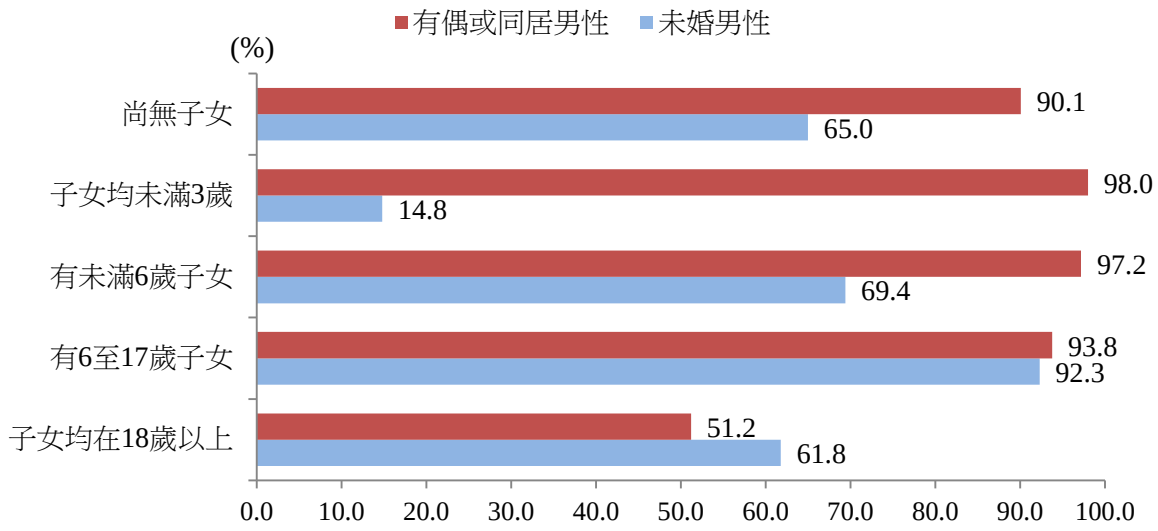
資料來源：同表 4-1。

（三）子女歲數與兩性勞動參與

由主計總處人力運用調查來看子女歲數與兩性的勞動參與情況，一般而言，兩性有偶或同居者不管有無子女或子女歲數多寡，勞參率均高於未婚者，但男性有子女均在 18 歲以上以及女性有子女 6 至 17 歲為例外。此外，男性勞參率普遍高於女性，僅子女均未滿 3 歲的未婚女性勞參率高於未婚男性。

從性別來看，未婚男性除子女歲數在 6 至 17 歲者可達 9 成之外，其餘皆在 6 成[7]左右，但有偶或同居的男性，則是除子女歲數在 18 歲以上勞參率僅 51.2%外，其餘勞參率均可達到 9 成以上；從女性來看，有子女者隨著子女年數增加，勞參率也提高，尤其有配偶或同居女性勞參率可達 6 至 7 成[8]，普遍高於未婚女性[9]，可見男性勞動參與受子女年數影響相對較女性為小。

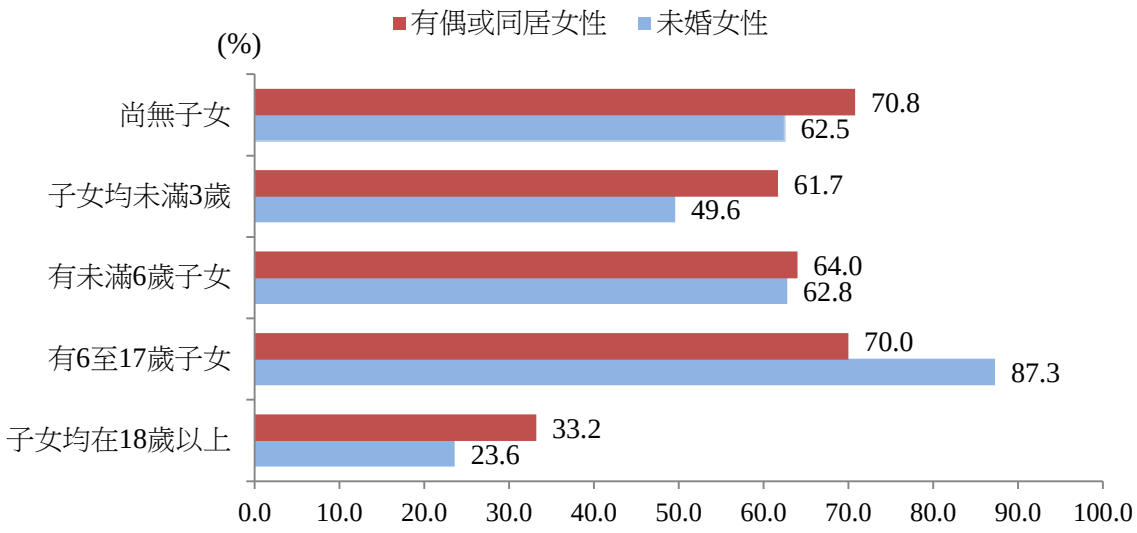
對未婚者而言，若為單親撫育子女而缺乏其他照顧者協助時，不管男性或女性均會對勞動參與情況造成影響，若有配偶或同居者時，則顯出女性勞參率與家中子女年數成正向相關。（請參見圖 4-5、圖 4-6）



資料來源：行政院主計總處，105 年人力運用調查報告。

圖 4-5　有偶或同居與未婚男性之勞參率－按子女歲數別分

[7] 但子女均未滿 6 歲的未婚男性，勞參率僅 14.8%，受影響最大。
[8] 子女均在 18 歲以上為例外。
[9] 除了有 6 至 17 歲子女例外。



資料來源：同圖 4-5。

圖 4-6　有偶或同居與未婚女性之勞參率－按子女歲數別分

進一步由有偶或同居的兩性年齡及教育程度來看，以下分述如下。

1.年齡別

由年齡別來看，在 15 至 24 歲階段，兩性在尚無子女的情況下，普遍勞參率均可達 9 成 5 以上，但家中有未滿 6 歲子女的話，對男性的勞動參與情況並無影響，但對女性而言，卻會大幅影響勞動參與意願，勞參率普遍接近 5 成左右而已。

在 25 至 44 歲的中壯年階段，不管子女歲數多寡，兩性勞動參與之差異普遍差距 20 個百分點以上，其中有偶或同居男性不管子女歲數多寡，勞參率均達到 9 成 5 以上，但反觀有偶或同居女性，勞參率卻僅 6 成以上，其中又以子女歲數均未滿 3 歲受影響最多，勞參率僅 62.6%。

在 45 歲及以上的階段，有偶或同居男性在有 17 歲以下之子女方面，勞參率仍可達 9 成以上，但對子女歲數在 18 歲以上者，勞參率僅 50.6%。對有偶或同居女性而言，整體勞動參與比 25 至 44 歲來得更低，即便在子女較大後，也未見有重回勞動市場的情況，顯現女性會因照顧子女而退出勞動市場，且在中壯年後子女較大時，卻未見重回勞動市場，反而有較早或持續退出勞動市場的跡象。（請參見表 4-3）

表 4-3　有配偶或同居兩性子女年齡別勞參率之情況－按年齡與教育程度別分

單位：%；百分點

項目別		子女均在18歲以上	有6至17歲子女	有未滿6歲子女	子女均未滿3歲	尚無子女
年齡						
15至24歲	男性	-	-	100.0	100.0	100.0
	女性	-	-	51.5	48.7	96.3
	兩性差距	-	-	48.5	51.3	3.7
25至44歲	男性	96.3	97.7	97.4	98.1	99.0
	女性	66.6	73.5	62.4	62.6	79.2
	兩性差距	29.7	24.2	35.0	35.5	19.8
45歲及以上	男性	50.6	91.0	95.3	93.6	71.2
	女性	32.2	63.9	56.5	-	49.8
	兩性差距	18.4	27.1	38.8	93.6	21.4
教育程度						
國中及以下	男性	46.0	90.7	93.9	95.0	73.7
	女性	24.8	65.1	46.1	41.8	46.1
	兩性差距	21.2	25.6	47.8	53.2	27.6
高中(職)	男性	62.0	94.7	97.9	99.3	91.3
	女性	42.1	68.1	56.7	48.8	60.0
	兩性差距	19.9	26.6	41.2	50.5	31.3
大專及以上	男性	50.9	94.4	97.3	97.7	93.7
	女性	36.7	73.0	67.8	65.8	76.9
	兩性差距	14.2	21.4	29.5	31.9	16.8

註：兩性差距為男性減女性之差距

資料來源：行政院主計總處，105年人力運用調查報告。

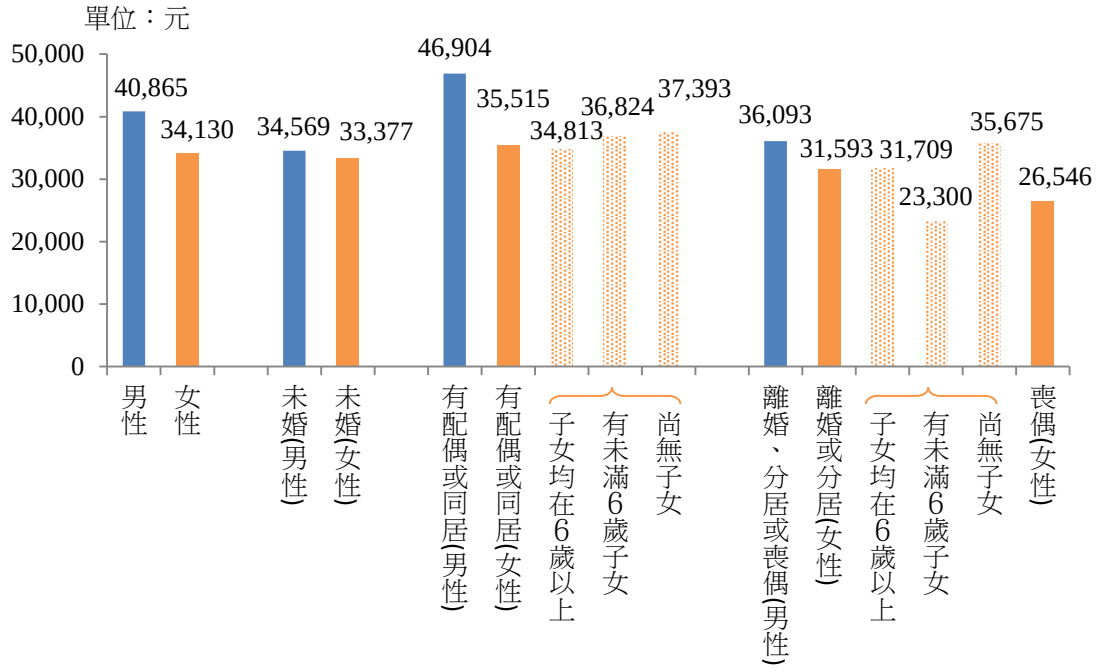
2.教育程度別

由有偶或同居者兩性的教育程度來看，在不同教育程度下男性有子女歲數在18歲以下者，勞參率均在9成以上，教育程度的差異對有子女的男性勞參率並無顯著之影響；反觀女性，不管子女歲數多寡或尚無子女，均會隨著教育程度的提高，勞參率隨之增加，此也顯示女性勞動參與和人力資本理論有關，當教育程度較高而具備高報酬潛力及高生產力，將會選擇投入勞動市場而不容易退出。

（四）子女歲數對兩性薪資之情況

由主計總處人力運用調查中不同生命階段的受僱者每月主要工作收入來看，不同生命階段（包括未婚、有配偶或同居或離婚、喪偶）的男性，其主

要工作收入均較女性來得高，其中又以有配偶或同居的男性收入最高，達 4.7 萬元，而有配偶或同居的女性僅 3.6 萬元，兩者差距達 1.1 萬元。（請參見圖 4-7）



資料來源：同圖 4-5。

圖 4-7　2016 年我國受僱就業者每月主要工作收入－按婚姻狀況分

由有配偶或同居的女性來看，有無子女對女性的薪資有所影響，尚無子女者每月收入可達 3.7 萬元以上，子女歲數均在 6 歲以上者近 3.5 萬元，有未滿 6 歲子女的收入與尚無子女者相近。根據家庭生命週期理論，女性進入婚姻後在家庭及照顧子女責任與既有工作上確實易產生衝突，而使女性陷入兩難，因此若女性在子女成長到一定歲數後才重返勞動市場，可能因離開職場一段時間導致收入相對較低，或可說明前述資料所呈現的現象。

另一方面，由離婚或分居的女性來看，有無子女對收入有顯著的影響，其中尚無子女者每月收入近 3.6 萬元，但有未滿 6 歲子女者，其每月收入僅 2.3 萬元，可能因單親需要一邊照顧子女，一邊工作所致。

另由婦女婚育與就業調查，來看 15 至 64 歲已婚女性婚前曾經工作者迄今離職的原因，2016 年整體曾經離職的已婚女性人數為 286.8 萬人，較 10 年前減少 11.4 萬人，其中曾因結婚而離職的已婚女性人數已較 2006 年減少 20.4 萬人，但因生育（懷孕）及其他原因離職的人數則有所增加，分別增加 10.1 萬人與 19.0 萬人。（請參見表 4-4）

表 4-4　15 至 64 歲已婚女性婚前曾經工作者迄今之離職原因

單位：千人；%

項目別	總計		曾因結婚離職		曾因生育(懷孕)離職		曾因其他原因離職	
	曾離職人數	占 15 至 64 歲已婚女性比率	人數	占 15 至 64 歲已婚女性比率	人數	占 15 至 64 歲已婚女性比率	人數	占 15 至 64 歲已婚女性比率
2006 年	2,982	56.8	1,521	29.0	808	15.4	695	13.2
2010 年	2,996	55.5	1,412	26.2	867	16.1	752	13.9
2013 年	2,827	52.6	1,201	22.4	846	15.8	875	16.3
2016 年	2,868	55.5	1,317	25.5	909	17.6	885	17.1

資料來源：行政院主計總處，105 年婦女婚育與就業調查。

第二節　女性不同生命階段經濟參與之選擇考量因素

本節主要為蒐集女性在不同生命階段經濟參與時的選擇及其考量因素，以及是否曾因婚育而在職場上遭受就業歧視之情況來進行了解。本計畫除了蒐集來自不同地區、不同行業的女性受僱者（含正在請育嬰假者）、二度就業者（含已重回職場或尚在求職者）及創業者（含預備創業者）[10]的意見（請參見表 4-5，詳細與會名單與會議記錄請參考附件 2）外，並佐以勞動部「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查統計」的相關資料，以瞭解女性在婚育時或申請育嬰留職停薪期滿復職是否遭遇困難。

表 4-5　與會者地區別與類型之人數

單位：人

地區別	受僱者(含育嬰留職停薪)	二度就業(已重回職場)	二度就業(尚在求職中)	創業者(含預備創業)
北部	7	2	7	10
中部	0	0	1	0
南部	0	0	0	1
東部	0	0	0	1
總計	7	2	8	12

資料來源：本研究整理。

[10]本計畫邀請的與會者多數為大學及以上的教育程度，僅 1 人為專科學歷，符合目前就業者教育程度以大專畢業為主（占 41.82%）的結構。不過，涵蓋職業層面從美容美髮師至資訊產業中高階主管皆有。

一、焦點座談重點摘錄

（一）生育會影響女性勞動參與意願，提高勞動市場安全感有利於女性自主選擇進出勞動市場

目前整個社會的氛圍仍是將育兒與家務劃歸是媽媽的責任，甚至在經濟分攤上，媽媽也需要分攤責任，因此對於女性而言，身為媽媽，最痛苦的是被迫一直在家庭、孩子或是工作間選擇，而女性受婚育影響最深的是對自我價值的衝擊，包括成就感、自我期許與家庭與工作間的抉擇。

對絕大多數女性而言，結婚尚不至於影響勞動意願，但懷孕生育後，如何兼顧家庭、孩子與工作，確實會影響女性的勞動參與意願，而其原因有時是女性出自於自我對於子女的期望,或是想在嬰幼兒時期多陪伴在子女身旁,使子女有完整的母愛陪伴，因此在工作型態過於忙碌，需要加班或外派時，因無法兼顧照顧幼兒，進而選擇申請育嬰假或暫時退出勞動市場。

面對上述自我對子女的期望等選擇，即使透過政策或措施並無法讓女性續留職場，政府應該做的是營造讓女性無後顧之憂進出勞動市場的環境，讓女性不管在哪一個生命階段（懷孕或照顧小孩）均有安全感，對於生育前後仍在職場者，無須擔心雇主的看法，而能依其意願自由選擇想做的工作，對有意願重返勞動市場的女性，也有相應的支持政策鼓勵女性重返職場，並將工作與家庭視為整體政策的一部分。

（二）公共托育設施仍須持續增加，或成立社區媽媽機構

由於公托名額有限，中簽率很低，而私托費用高，與公托費用明顯高出許多，若無法準時接送幼兒，還要支付超時費或安親班費用。因此，目前主要關鍵仍是公托與非營利幼兒園的數量太少，政府應增加相關公托與非營利幼兒園的數量。

其次，考量到小孩 4 點放學後該何去何從，政府可設立社區媽媽組織或社區機構，由大學幼保系學生或是同一社區的媽媽來執行，讓小朋友有地方寫功課或玩耍，以實現社區共享的概念，並徹底解決婦女外出就業對子女擔憂該如何安置的問題。

（三）現行「性別工作平等法」規定有 3 歲前幼兒可減少 1 小時工時仍有不足

現行「性別工作平等法」第 19 條規定受僱於員工 30 人以上的企業，為撫育未滿 3 歲子女,得向雇主請求減少每日工作時間 1 小時或調整工作時間。然與會者表示，在 3 歲以前，因為有保姆的協助，其彈性反而較大，但 3 歲後，上幼兒園或小學階段，往往面臨 7 點之後需要支付額外超時托育費用的問題，而且媽媽回去也需要再煮飯，與小孩相處的時間不足，建議放寬 3 歲

以後也可採行彈性縮減 1 個小時工時的作法，讓媽媽可以有更多時間可以跟小孩相處。

（四）政府應向企業推廣與宣傳有不同工作型態概念（彈性工作地點、彈性工作模式以及彈性工作時間)之選擇,並放寬法規限制或補助勞健保，以降低企業人力成本，並鼓勵由公部門優先示範彈性工作

彈性工作地點、彈性工作時間或彈性工作模式[11]有利於勞雇雙方的工作安排與時間選擇，但國內大部分中小企業並不知道有彈性工作地點、彈性工作時間或彈性工作模式的概念，因此建議政府應至企業宣傳不同的工作型態概念，讓雇主與員工可以雙贏，而這個觀念應推廣至雇主、人資長或人資主管（HR）。

尤其目前社會上有非常多單親、特殊家庭，甚至是偽單親，非常需要足以兼顧家庭與就業的不同工作型態的選擇模式。若企業能提供彈性工作時間、彈性工作模式、彈性工作地點等，將可吸引更多二度就業或照顧長者的男、女性重回職場。相關彈性工作的措施，可優先於公部門中示範實施，讓企業學習運用。

對於使用彈性工作型態的作法，不只應對企業界進行觀念推廣，政府也有相關的法規應予鬆綁，例如目前勞健保設有最低投保級距限制，明顯影響企業主運用彈性工作型態，若能提供勞健保投保彈性或補助，一方面可以減少雇主人力成本的負擔，另一方面也可以增加雇主使用彈性工作的意願。

（五）建立育嬰留職停薪或二度就業的就業窗口或媒合平台，並定時更新相關職場資訊，以及協助企業與二度就業婦女的工作媒合

對中小企業而言，員工申請育嬰留職停薪最常遭遇的困難是找不到替補的人力，因此建議替補人力可從目前有意願重回職場的二度就業女性（可先從短期 6 個月做起）開始。因此，對於正在申請育嬰留職停薪，或是已離開職場 2～3 年的女性,可建立一個育嬰留職停薪或二度就業的就業窗口或媒合平台，定時更新相關職場資訊，並且協助企業與二度就業婦女媒合。

（六）二度就業女性重回職場會擔憂與職場脫節

女性因生育或照顧子女而離開職場太久，會擔憂與就業市場脫節，特別是軟體或資訊應用方面。另一方面，當全職媽媽太久，也會喪失自信心，進

[11] 彈性工作地點指可全部或一週二至三天選擇在家工作或遠距工作；彈性工作模式則主要是以部分工時、兼職之型態；彈性工作時間指一天有一個核心時段要求員工須在工作崗位上，而在每日總工時不變的基礎下，員工可依需求彈性調整工作時間，而目前部分企業推行的彈性上班，多數係考量上下班交通情況，而給予員工半小時至一小時的彈性時間。

而不敢回到勞動市場。同時，部分企業對二度就業女性有所歧視，會質疑未就業期間的空窗期減損工作能力，甚至有企業回覆擔心求職者不適應而不予聘用的情況。

（七）職業訓練課程不符合市場需求，建議相關課程可與中小企業公協會合作，以便與中小企業所需人才媒合與銜接

勞動力發展署雖有辦理「職場學習再適應計劃」，但與會女性表示宣傳不夠，關鍵字搜尋不易，影響求職者獲得政府有幫助女性重回職場的資訊，因此建議曝光管道應以需求者（民眾）的角度來思考，並且要持續廣泛宣導與擴大層面，以強化關鍵字的資訊行銷。

其次，在就業輔導政策方面，由於就業服務站給人的既定印象，主要是為弱勢或失業者提供服務，一般二度就業女性可能多透過人力銀行應徵或投寄履歷，因此建議除了在就服站提供相關資訊外，其他管道也應多加宣傳相關就業輔導政策。

針對目前政府所開設的職訓課程，與二度就業婦女重回職場的需求較不相符，對於想充實自我的人，幫助不大。尤其政府多委請大專校院辦理職業訓練課程，因學校多為供給導向，與市場需求有所落差，導致其舉辦的訓練往往不是企業所需要的。因此，建議職訓課程或就業培訓可與中小企業公協會合作，以便與中小企業所需人才媒合與銜接。

另外，目前就服站案子過多，缺乏人力與時間，導致無法進一步了解個案需求，建議未來勞發署可以增加人力與時間，或外包給專業機構執行個人化的職涯設計與規劃，讓想就業的人受訓內容可以更符合市場需求。同時，建議就服站與職業訓練可以更緊密的結合，讓職業訓練結束就可以接軌就業。

第三，目前因政府認為高學歷女性有能力自行尋找工作，而對人力仲介而言，轉介在職的女性比轉介重回職場的女性更易成功，導致中斷職涯一段時間的女性，常常陷入孤立無援的境界。目前政府就服站已漸與民間人力銀行有所區隔，因此建議地方政府可與民間專門作促進二度就業婦女重回職場的人力仲介機構合作，針對二度就業婦女重回職場所需的技能，設計就業促進或就業輔導措施，讓優質的二度就業女性可以快速重回職場。

另一方面，政府若要針對生育婦女或二度就業婦女廣宣相關資訊，如就業資訊或相關補助，可透過幼稚園、國小、國中將相關資訊發送給孩童帶回，或在校園舉辦座談會。

最後，對於勞動部勞動力發展署的「多元就業開發方案」，由於資格限制較多，導致僅少數人重複使用，而參與方案的員工心態認為薪水是政府提供，部分不接受企業指揮，造成企業嚴重內耗，因此建議政府改善相關作法。

（八）創業女性的創業動機為時間安排彈性、追求自我成就感、對產業有興趣、發現市場機會等

由與會的創業女性來看，其創業動機以時間安排彈性，能兼顧家庭與工作平衡、追求自我成就感、對產業有興趣以及發現市場機會等因素為主。

（九）創業資源可持續多著重於行銷、電子商務與法務課程

在創業方面協助，與會女性表示，除了資金外，創業課程應持續多增加行銷、電子商務與法務課程方面之相關資源。

（十）性平與家庭觀念應從小做起，以發揮良性循環，創造友善家庭與工作平衡之根基

在 1970 至 1980 年代，當時社會氛圍以經濟發展為主，許多父母在外工作，形成隔代教養或鑰匙兒童的情況相當普遍。由於當時對於家庭重要性的觀念並不強，進而造成今日頗多的社會問題，以及生育率日益低落的後果。下一代若未能了解家庭的重要，長大後，在職場上也不盡然能具有同理心處理家庭與工作平衡的問題。

因此，政府應從小教育學童或年輕人家庭的重要性，以及如何經營家庭或甚至是兩性家庭分工的重要性，因為當這些缺乏相關性別平等觀念或是家庭重要性的人成為企業主時，也不會懂得需要友善家庭，其影響層面絕不是只有婦女婚育問題而已。長期而言，女性的就業問題不應只從如何促進就業來探討，而應從國家的人口、教育政策，再到家庭教育、企業文化，全面通盤性考量。

綜合上述，與會女性僅一人為未婚狀態，其他均為已婚狀態，對於婚姻狀態（未婚或已婚）均未表達有影響工作之情況，反而是在懷孕或是生育後，部分與會女性表示，可能會因懷孕狀態不佳，而有需要安胎之情況。多數與會女性均表示有為了照顧子女，選擇申請育嬰假或是退出勞動市場之情況，此也顯示對女性而言結婚尚不至於影響勞動意願，但懷孕生育後，如何兼顧家庭、孩子與工作，確實會影響女性的勞動參與意願。（請參見表 4-6）

二、申請育嬰留職停薪期間長短及考量因素

以下主要由勞動部的「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」來觀察女性申請育嬰留職停薪的考量因素，以與前述座談會結果相互對照。

表 4-6　與會女性在不同生命階段對勞動市場參與之影響

項目別		對勞動市場參與之影響
未婚		未表示有影響勞動參與之情況。
已婚	尚無子女	未表示有影響勞動參與之情況。
	懷孕	可能會因懷孕狀態不佳而無法續留職場或需要暫時退出勞動市場。
	育有子女	多數均認為有影響勞動參與之情況，可能會申請育嬰假或甚至選擇直接退出勞動市場照顧子女。

資料來源：本研究整理。

申請育嬰留職停薪者，其申請期間長短之考量因素以「兼顧家庭收入」占 72.4%最多，其次為「子女是否有專人妥善照護」占 39.7%，再其次為「任職單位人力問題」占 22.8%。按性別觀察，兩性考量因素差異較大為「擔心回職復薪後適應問題」，女性占 20.1%，較男性之 10.4%，高出 9.7 個百分點，其次為「子女是否有專人妥善照護」，女性占 41.2%，較男性之 32.1%高出 9.1 個百分點，顯示女性重回勞動市場首要之顧慮為子女安置之問題，若尋找不到適合托育之地方，女性可能會選擇繼續照顧子女，而此也與前述女性焦點座談之結果，以及家庭生命週期理論相一致。（請參見表 4-7）

表 4-7　申請育嬰留職停薪期間長短之考量因素(可複選)

單位：%

項目別	總計	男	女
總計	100.0	100.0	100.0
兼顧家庭收入	72.4	71.6	72.6
子女是否有專人妥善照護	39.7	32.1	41.2
任職單位人力問題	22.8	19.4	23.5
擔心回職復薪適應問題	18.5	10.4	20.1
子女年齡將滿三足歲	17.4	21.0	16.7
工作較能獲得成就感	8.9	5.7	9.5
擔心陞遷問題	8.3	9.5	8.1
退休年資無法採計	5.5	5.8	5.5
擔任主管職務	5.2	9.6	4.3
原負責專案業務尚未完竣	2.1	4.6	1.6
其他	2.0	1.5	2.1

資料來源：勞動部，105 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查。

另一方面，由申請育嬰留職停薪造成技能衰退情形來看，整體而言認為申請育嬰留職停薪不會造成本身的技能衰退占 75.0%，會衰退者占 18.5%，另有 6.6%不知道。由認為技能會衰退者來看，主要以女性、高學歷、任職大規模者及申請期間較長者比率較高。（請參見表 4-8）

表 4-8　認為申請育嬰留職停薪造成技能衰退情形

單位：%

項目別	總計	會	不會	不知道
總計	100.0	18.5	75.0	6.6
性別				
男性	100.0	10.1	85.3	4.5
女性	100.0	20.1	72.9	7.0
教育程度				
國中及以下	100.0	7.2	82.4	10.5
高中(職)	100.0	11.6	82.0	6.4
專科及大學	100.0	20.1	73.4	6.6
碩士及以上	100.0	20.3	73.4	6.3
員工規模				
29人以下	100.0	15.5	77.8	6.7
30~249人	100.0	16.4	76.4	7.2
250人以上	100.0	22.7	71.2	6.1

資料來源：同表 4-4。

由性別來看，女性認為申請育嬰留職停薪會造成技能衰退占 20.1%，較男性高 10 個百分點。由教育程度來看，認為會造成技能衰退的比率隨教育程度之提高而遞增，由國中及以下之 7.2%、高中(職)者之 11.6%，增至專科及大學者之 20.1%、碩士及以上者之 20.3%。

由員工規模來看,任職於愈大規模者,認為會造成技能衰退的比率愈高，250 人以上占 22.7%、30~249 人占 16.4%、29 人以下占 15.5%。

整體而言，有近兩成的女性認為申請育嬰留職停薪將造成技能衰退，此也與前述女性焦點座談之結果相一致，因照顧子女而離開職場的女性，當要重回職場時，確實會擔心有脫離職場的問題。

第三節　雇主聘僱女性考量之因素與評估標準

為瞭解雇主聘僱女性員工時所考量的因素與評估標準，本計畫透過訪談 17 家企業雇主或人資部門主管以取得相關資訊，其中包含大企業 6 家、中小企業 11 家，地域涵蓋北部 5 家、中部 5 家、南部 4 家、東部 3 家企業，產業

類型包括機械製造、印刷電路、APP 設計、數位教育培訓、烘焙食品、超商、藥品業、弱勢老人長照、茶文創、綠色環保、融資公司等（請參見表 4-9，詳細訪談名單、相關業別、訪談問項及訪談摘要請參見附件 4）。其次，以勞動部的「僱用管理就業平等概況調查」與「工作場所性別平等概況調查」進一步佐證事業單位對於員工錄用、給薪、考核與陞遷是否有性別考量，以及在職場上友善家庭之情況。

表 4-9　訪談廠商地區別與規模別之分布

單位：家

項目別	中小企業	大企業
北部	2	3
中部	4	1
南部	2	2
東部	3	0
總計	11	6

資料來源：本研究整理。

一、雇主訪談重點摘錄

（一）聘僱人員考量因素以職位需求、工作能力與專業度為主，性別非衡量之因素

由訪談的結果發現，不管是中小企業或大企業聘用員工（涵蓋初次就業）之標準，性別不是衡量聘僱的因素，而主要是以學經歷、職位需求、工作能力、專業度為衡量因素，惟少數企業由於產業類型為機械設備，其部分職位需要搬運重物，較不適合女性，其他並未特別設限。

其次，多數企業表示對於女性屆適婚年齡或生育年齡，不會影響聘僱與否，甚至在大企業中更表明在面試時不會詢問個資問題，怕會被認為涉及歧視，但有 2 家企業表示，仍須要看工作職位與工作性質，由於部分工作性質可能需要長時間熟悉或是外出爭取業務，可能比較不適合懷孕女性。

（二）多數企業有僱用二度就業婦女，評估標準仍以工作能力與專業度為主，而未聘僱二度就業婦女之企業主要因未遇到相關類型的求職者

企業是否聘僱二度就業女性或聘僱二度就業婦女所考量的因素或評估標準，在訪談的 17 家企業中，僅有 4 家中小企業並未僱用過二度就業女性，但進一步詢問原因，主要是並未遇過相關類型的求職者，而並非有所限制。其他 13 家企業均表示有僱用二度就業女性，而其聘僱考慮的因素或評估標準，

主要還是以職位需求、工作能力、經驗、態度、專業度、與公司的理念與想法契合度為主，其中 1 家大企業更進一步表示，不會探究個資問題，而另一家大企業則表示，雖然會問，但不會影響考慮聘僱與否。

其次，多數企業也對二度就業婦女離開職場的空白期間，認為不會有脫離職場或是影響工作或學習能力的問題，不過少數企業認為要看脫離職場的時間長短，若有持續接受市場資訊、新聞時事來維持競爭力的話，脫離 2 至 3 年還屬合理範圍內，但若是脫離職場 5 至 8 年或以上，則脫離的時間真的太久。

針對二度就業婦女重返職場，政府是否需要提供職前訓練或是企業本身是否會再進行教育訓練，多數企業表示對於新進員工均會提供教育訓練或在職訓練，另有 5 家企業表示若專業能力沒那麼強或是脫離職場太久的二度就業女性，可能需要政府的協助具備進入職場前的準備。但亦有企業表示，目前政府所做的職前訓練項目已很多，主要仍須看求職者的心態。

（三）懷孕或有幼兒的女性對工作投入與工作表現並無影響

全部的企業均認為家中有幼兒的女性不會影響工作投入與工作表現，雖會適度詢問托育狀況，但會假定員工來應徵已處理好相關問題，而對於工作投入部分，有 1 家企業表示，公司本身早已預期家中有小朋友會有較多狀況，因此提供員工優於勞基法的給假制度。

受訪企業中，僅有 1 家企業目前公司內的女性員工大多為 20 至 30 歲的未婚女性，其餘 16 家企業均表示有懷孕或生育之女性員工，這些企業多半認為懷孕或生育不會影響工作投入或工作表現。同時，有少數企業更會主動協助懷孕同仁調整工作性質或內容，若懷孕同仁提出需要協助調整工作性質或內容，這些企業也願意協助調整。

另一方面，受訪的其中 1 家大企業，內部有遵循職場母性勞工健康計畫，也有提供護理師與駐廠醫生，並會主動提供員工諮詢。另一家大企業則表示公司有設置大童（國小）與小童（3 至 6 歲）的臨托空間，以上下班時間的臨托為主，讓員工有個兒童臨時照顧的場所。

（四）公司調薪以營運狀況與員工績效為衡量標準，性別非影響薪資的因素

在勞動報酬方面，僅有 5 家企業表示有標準的薪酬表，但全部企業均表示會固定每年調薪，調薪比率與評估標準視公司的營運狀況以及員工績效(考績評核或業績）而定。

根據訪談結果，多數企業表示取決於學經歷、工作表現、專業證照，或是新進員工與資深員工年資上的差別。全部的企業均表示，性別不會是影響薪資高低的主要因素。

（五）職位陞遷以工作能力、考核為主，性別與家累非影響因素

企業衡量職位升遷的因素，主要以評估員工的工作表現、能力、績效、工作態度與完成專案的能力等，且全部企業均表示性別與家累絕對不是影響職位升遷的因素。

（六）部分企業目前已採行上下班彈性時間，但工作性質若與生產排程相關者，則難以運用彈性工時、縮減工時、彈性工作或部分工時等措施

當女性員工因婚育因素，提出縮減工時、彈性工時、彈性工作或部分工時需求時，有 8 家企業表示可以因應，且目前已有採取上下班彈性區間，讓員工可以自行調整上下班時間，惟少數企業表示還是需要取決於工作性質與公司政策，希望員工可以事先提出申請，讓公司進行評估。不過亦有部份企業由於生產排程或人力問題,無法採取上述相關彈性工作或彈性工時的措施。

若未來政府推行彈性工時、彈性工作、縮減工時或部分工時等措施，多數企業表示仍須視工作性質而定，並希望政府可以通盤考量勞雇雙方權益，以雙贏的情況來推行，並且希望員工若要提出相關申請，應事先提出說明，讓企業有時間因應。

其次，推行政策時，應符合產業需求並增加法規彈性，以個案式或部分行業先進行試點，再看後續辦理情況，逐步適用至所有產業，而非一開始就一體適用。另一方面，對於彈性工時等措施所導致的人力短缺方面，政府也應提供相關的配套措施或人力補充措施，如媒合平台等。

（七）對於設立哺集乳室或育嬰留職停薪，企業多半樂意配合，但部分企業因公司內部空間規劃而對設立相關設施存在困難

由雇主訪談結果顯現，對於政府推行設立哺集乳室或育嬰留職停薪等措施，企業多半相當樂意配合，值得注意的是，有 2 家企業表示，由於公司多以機械設備為主,牽涉管線與動線的配置,對於設立哺集乳室的設立有所困難。

其次，在訪談的過程中，另有 1 家企業表示，對於申請育嬰留職停薪的員工，是以離職身分辦理。這樣的方式間接凸顯中小企業在面對員工申請育嬰留職停薪時，可能面臨人力短缺的問題，惟採取的方式直接影響到員工權益，而有違反「性別工作平等法」之虞。

（八）政府可多提供補助或獎勵措施來鼓勵企業推行相關友善家庭或性別平等措施

對於政府未來若推行相關友善家庭或性別平等措施時，企業多半希望政府可以提供相關補助款項或獎勵措施,如補貼勞健保或依實際出勤比例投保,或是補助員工因縮減工時導致其他同仁加班協助所增加公司額外負擔加班費的部分，以減少企業成本負擔與資金壓力。

其次，為提高員工留任率，希望政府能增加相關公共托育設施，讓媽媽能找到安心托育小孩的地方，以解決女性要照顧子女而離開職場的問題。

最後，目前勞動部有推行友善家庭與工作平衡計畫，此計畫對於公司而言，具有相當的實質幫助，因有時企業並未提撥相關經費來執行友善家庭的課程、講座或是家庭日等，但希望可以簡化公文申請流程，或是針對項目的資金補助可以更為提高。

二、工作錄用與友善家庭作法

以下針對與訪談結果有關的政府相關調查結果，加以說明。

（一）工作錄用性別考量

由勞動部「僱用管理就業平等概況調查」來看，2016 年事業單位錄用員工時，大部分的職類均是男女都會錄用，沒有性別的考量。其中，男女都會錄用比率最高的以管理職，占 82.5%；其次為事務職，男女都會錄用的比率占 80.1%。（請參見表 4-10）

不過，事業單位對於危險及耗體力工作以及專業技術職的錄用，僅用男性的比率遠高於僅用女性的比率，而事務職則是僅用女性的比率較僅用男性來得高。

表 4-10　事業單位對各類工作之錄用情形

單位：%

項目別	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	無本項職缺	合計
管理職	2.9	3.4	82.5	11.3	100.0
事務職	12.0	1.1	80.1	6.8	100.0
銷售職	1.7	4.7	68.8	24.8	100.0
專業技術職	0.9	16.9	67.9	14.4	100.0
危險及耗體力工作	0.1	31.8	26.3	41.8	100.0

資料來源：勞動部，105 年僱用管理就業平等概況調查。

（二）辦理業務性別考量

由事業單位辦理各項業務有性別考量的比率來看，2016 年各項業務中有性別考量比率以工作分配為最高，達 20.5%；其次為薪資給付標準以及育嬰留職停薪，分別為 6.5%；第三為僱用招募、甄試與進用，比率為 4.6%，其餘各項比率均在 3%以下。由歷年來看，整體各項業務有性別考量的比率呈現下降趨勢，顯見事業單位逐漸落實性別工作平等。（請參見表 4-11）

表 4-11　事業單位辦理各項業務有性別考量之比率

單位：%

項目別	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
工作分配	27.8	27.9	23.5	20.1	20.5
薪資給付標準	9.6	9.3	9.3	8.6	6.5
調薪幅度	4.6	3.9	3.8	3.8	2.9
員工考核(考績或獎金)	2.1	2.8	2.5	2.8	2.2
員工陞遷	2.4	2.6	1.9	2.3	1.8
訓練及進修	2.5	2.4	2.4	2.2	2.0
資遣員工	1.3	1.0	1.1	0.8	0.5
員工福利措施	1.7	1.9	1.5	1.1	1.3
育嬰留職停薪	-	6.6	8.8	4.4	6.5
退休權利	-	1.4	0.8	1.1	1.1
僱用招募、甄試與進用	-	6.1	4.6	4.4	4.6

資料來源：同表 4-10。

整體而言，事業單位對於多數職類在錄用員工時較無性別之考量，但在辦理各項業務上，除工作分配有較高的性別考量比率外，其餘各項業務項目性別考量比率均低於 10%，此結果也與前述之雇主訪談相一致，事業單位在聘用員工時考量之因素主要以工作能力與工作表現，性別非考量之因素，而工作性質方面除了在需要搬運重物方面會優先以男性為主外，其他未有性別之考量。

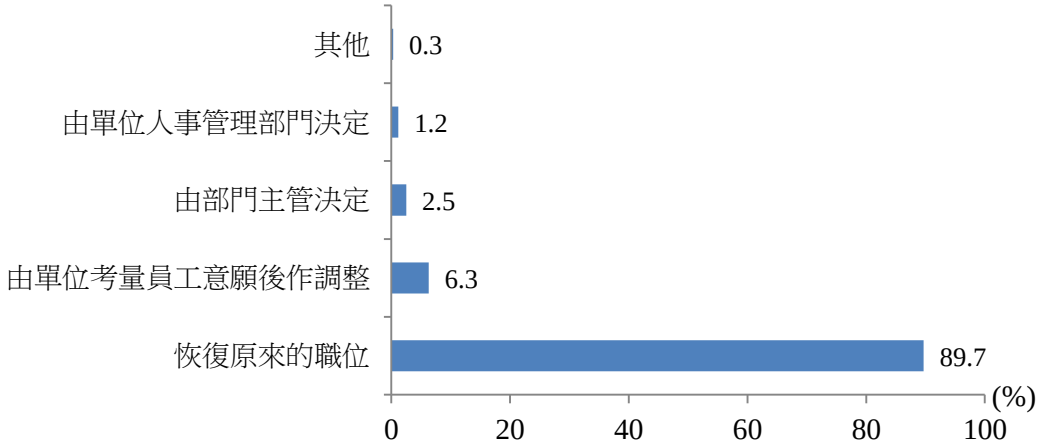
（三）友善家庭作法

「性別工作平等法」實施已十餘年，政府仍持續強化各項相關措施，以營造友善職場環境。根據勞動部「僱用管理就業平等概況調查」，105 年事業單位同意員工申請性別工作平等法各項措施之比率，除家庭照顧假 77%，其餘均達 8 成以上。

其中針對員工產後復職的安排，以「恢復原來的職位」占 89.7%最多，「由單位考量員工意願後作調整」、「由部門主管決定」及「由單位人事管理部門決定」所占比率皆在 7.0%以下。（請參見圖 4-8）

事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」占 80.5%。同意員工每次申請之最長期間，以「1 年以上~2 年」占 4 成 6 最多；育嬰留職停薪期滿後，有 7 成 8 的事業單位表示會安排員工「恢復原來的職位」。按員工規模觀察，同

意的比率隨員工規模增加而遞增，從 29 人以下的 78.4%遞增至 250 人以上的 100.0%。（請參見表 4-12）



註：以同意員工申請產假之事業計算。

資料來源：勞動部，105 年僱用管理就業平等概況調查。

圖 4-8　事業單位考量產後復職員工的職位（可複選）

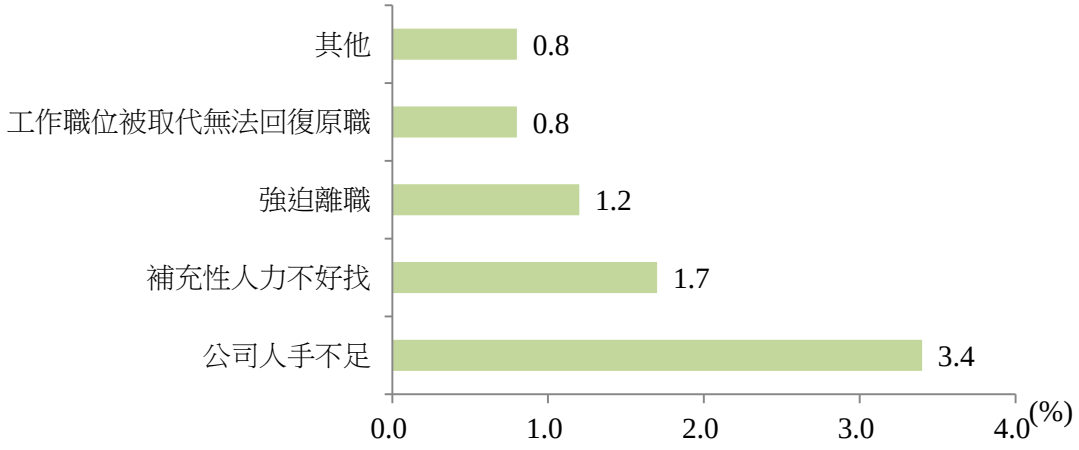
表 4-12　事業單位同意員工申請「育嬰留職停薪」情形

單位：%

項目別	總計	同意員工申請	不同意員工申請
總計	100.0	80.5	19.5
29人以下	100.0	78.4	21.6
30~99人	100.0	93.8	6.2
100~249人	100.0	98.7	1.3
250人以上	100.0	100.0	-

資料來源：同表 4-10。

另由員工申請育嬰留職停薪過程有遭遇事業單位或上級長官阻撓情形占 8.0%，阻撓理由以「公司人手不足」占 3.4%最高，其次是「補充性人力不好找」占 1.7%，再其次是「強迫辭職」占 1.2%（請參見圖 4-9）。其中，又以女性、教育程度高者、任職於較大員工規模者、醫療保健及社會工作服務業有遭遇阻撓的比率較高。



資料來源：勞動部，105 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查。

圖 4-9　申請育嬰留職停薪過程遭遇事業單位或上級長官阻撓情形

由設立哺(集)乳室來看，我國「性別工作平等法」於 105 年 5 月修正擴大至僱用 100 人以上事業單位須設置「哺(集)乳室」，因此由調查結果顯示，105 年員工規模 100 人以上事業單位有設置「哺(集)乳室」占 78.7%，沒有設置者占 21.3%。以修法前適用之僱用 250 人以上事業單位觀察，105 年有設置「哺(集)乳室」比率為 84.2%，與 91 年相較，上升 64.6 個百分點（請參見表 4-13）。事業單位沒有設置「哺(集)乳室」之主要原因為「員工沒有此項需求」占 56.1%，其次為「工作場所無法設置」占 32.2%。

表 4-13　100 人以上事業單位設置「哺(集)乳室」情形

單位：%

項目別		總計	有設置	沒有設置
員工規模100人以上	105年	100.0	78.7	21.3
員工規模250人以上	91年	100.0	19.6	80.4
	93年	100.0	42.9	57.1
	94年	100.0	38.4	61.6
	95年	100.0	42.7	57.3
	96年	100.0	45.8	54.2
	97年	100.0	49.0	51.0
	98年	100.0	60.4	39.6
	99年	100.0	75.7	24.3
	100年	100.0	72.5	27.5
	101年	100.0	76.3	23.7
	102年	100.0	71.2	28.8
	103年	100.0	80.1	19.9
	104年	100.0	84.2	15.8
	105年	100.0	84.2	15.8

資料來源：同表 4-10。

另一方面，由勞動部「工作場所性別平等概況調查」，從結婚或懷孕與生育來看職場友善家庭的情況。由結婚來看，2016 年受僱者曾因結婚而在職場上遭受不平等待遇的情況，以女性占 3.3%，男性僅 0.6%，兩者相差 2.7 個百分點。其中，遭受不平等待遇的 3.3%女性受僱者以「應徵工作困難」、「陞遷、考績受影響」及「請假刁難」占較多。

按行業別觀察，女性受僱者曾因結婚在職場遭受不平等待遇以其他服務業占 8.0%為最高，其次為專業、科學及技術服務業占 6.7%，營建工程業占 5.8%位居第三。由這三個行業的不平等待遇情況來看，其他服務業主要因要求加班占 3.3%為最多；專業、科學及技術服務業則以應徵工作困難占 3.7%為最多；營建工程業則以遭減薪以及陞遷、考績受影響各占 3.1%為多。（請參見表 4-14）

由職業別來看，女性受僱者曾因結婚在職場遭遇不平等待遇以技藝有關工作人員占 5.1%為最高；其次為基層技術工及勞力工，占 4.4%；第三為機械設備操作及組裝人員，占 4.3%。其中，技藝有關工作人員及機械設備操作及組裝人員遭受不平等待遇均以應徵工作困難為多；而基層技術工及勞力工則以要求加班占 2.0%為多。（請參見表 4-15）

再由懷孕與生育來看，女性受僱者曾因懷孕或生育而遭受不平等待遇者占 5.9%，未遭受不平等待遇者占 94.1%。由不平等待遇原因來看，主要以「陞遷、考績受影響」、「請假刁難」、「工作分配不公平」、「要求自行離職」、「強迫調離原來工作部門」以及「言語歧視」為多。

由行業別來看，女性受僱者曾因懷孕或生育而在職場上遭受不平等待遇的行業，以專業、科學及技術服務業占 11.8%為最高；其次為醫療保健及社會工作服務業占 9.5%；第三為營建工程業，比重占 8.4%。在專業、科學及技術服務業中，所遭受的不公平待遇以陞遷、考績受影響以及工作分配不公平為最多；在醫療保健及社會工作服務業則以請假刁難為最多；在營建工程業方面，則以遭減薪以及強迫調離原來工作部門為最多。（請參見表 4-16）

整體而言，仍有少部分女性受僱者曾因結婚或生育而在職場遭受不平等待遇的情況，其中結婚或生育對陞遷及考績的影響較為大。由行業別來看，專業、科學及技術服務業以及營建工程業對女性婚育在職場上遭受不平等待遇的情況均相對有較高的比率，顯見這兩個行業對結婚或生育之女性有較不友善之情形。

表 4-14　各行業女性受僱者曾因結婚在職場遭受不平等待遇情況

單位：%

項目別	沒有遭受不平等待遇	有遭受不平等待遇	要求自行離職	要求留職停薪	遭解雇	遭減薪	強迫調離原來工作部門	陞遷、考績受影響	訓練、進修受影響	員工福利措施受影響	請假刁難	要求加班	應徵工作困難	言語歧視	工作分配不公平
總計	96.7	3.3	0.3	0.1	0.2	0.1	0.3	1.1	0.2	0.3	0.9	0.6	1.1	0.4	0.4
農、林、漁、牧業	97.7	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.3	-	-
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	97.0	3.0	0.5	-	0.1	-	0.1	0.9	0.1	0.2	1.0	0.8	1.3	0.3	0.3
電力及燃氣供應業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
用水供應及汙染整治業*	95.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	4.1	4.1	4.1	-	-	-
營建工程業	94.2	5.8	-	-	-	3.1	-	3.1	-	-	-	0.5	2.1	-	-
批發及零售業	98.2	1.8	-	-	-	0.2	0.3	0.7	-	-	0.5	-	0.7	-	0.1
運輸及倉儲業	95.0	5.0	-	-	-	-	4.6	-	0.4	-	-	-	-	1.0	1.0
住宿及餐飲業	96.0	4.0	0.2	0.5	-	-	0.3	1.7	0.3	1.4	1.1	0.6	0.8	0.1	-

註：1.不平等待遇類型可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

資料來源：勞動部，105 年工作場所就業平等概況調查。

表 4-14　各行業女性受僱者曾因結婚在職場遭受不平等待遇情況（續）

單位：%

項目別	沒有遭受不平等待遇	有遭受不平等待遇	要求自行離職	要求留職停薪	遭解雇	遭減薪	強迫調離原來工作部門	陞遷、考績受影響	訓練、進修受影響	員工福利措施受影響	請假刁難	要求加班	應徵工作困難	言語歧視	工作分配不公平
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	98.3	1.7	1.0	-	-	-	-	1.7	0.6	-	0.6	-	-	-	1.0
金融及保險業	98.4	1.6	-	-	0.4	-	0.4	0.3	-	-	-	-	0.5	0.7	0.4
不動產業*	92.9	7.1	-	-	-	-	-	7.1	-	7.1	7.1	-	-	-	-
專業、科學及技術服務業	93.3	6.7	0.6	-	-	-	-	1.6	1.1	-	-	1.7	3.7	1.1	0.8
支援服務業	95.6	4.4	1.9	-	-	-	-	-	-	-	1.6	1.6	-	2.3	1.6
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育業	96.1	3.9	-	0.4	0.4	-	0.4	2.1	0.3	0.5	2.0	-	0.7	1.2	0.4
醫療保健及社會工作服務業	96.3	3.7	0.4	0.3	-	0.3	0.3	0.9	0.3	-	0.3	0.3	2.1	-	-
藝術、娛樂及休閒服務業	97.5	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.5	-	-
其他服務業	92.0	8.0	0.4	-	1.2	0.5	-	2.2	-	0.5	2.0	3.3	0.9	0.4	1.7

表 4-15　各職業女性受僱者曾因結婚在職場遭受不平等待遇情況

單位：%

項目別	沒有遭受不平等待遇	有遭受不平等待遇	要求自行離職	要求留職停薪	遭解雇	遭減薪	強迫調離原來工作部門	陞遷、考績受影響	訓練、進修受影響	員工福利措施受影響	請假刁難	要求加班	應徵工作困難	言語歧視	工作分配不公平
總計	96.7	3.3	0.3	0.1	0.2	0.1	0.3	1.1	0.2	0.3	0.9	0.6	1.1	0.4	0.4
民意代表、主管及經理人員	96.0	4.0	0.7	-	-	-	0.8	3.3	0.8	1.7	0.7	-	-	-	-
專業人員	96.9	3.1	0.4	0.4	-	0.2	0.4	1.3	0.1	0.2	0.6	0.1	1.0	0.2	0.4
技術員及助理專業人員	96.9	3.1	0.2	-	0.3	0.3	0.1	1.2	0.2	0.3	1.3	-	1.0	0.5	0.5
事務支援人員	96.9	3.1	0.2	-	0.1	0.2	0.4	0.9	0.4	0.3	0.6	0.4	0.8	0.7	0.5
服務及銷售工作人員	97.2	2.8	0.3	0.2	-	-	-	1.0	-	0.4	0.6	0.9	0.8	0.3	0.1
農林漁牧業生產人員*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝有關工作人員	94.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	2.3	-	2.9	-	-
機械設備操作及組裝人員	95.7	4.3	0.5	-	-	-	-	1.6	-	-	1.5	2.2	3.0	0.7	0.7
基層技術工及勞力工	95.6	4.4	0.9	-	0.8	-	1.2	-	-	-	-	2.0	0.4	-	-

註：1.不平等待遇類型可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

資料來源：同表 4-14。

表 4-16　各行業女性受僱者曾因懷孕或生育在職場遭受不平等待遇情況

單位：%

項目別	沒有遭受不平等待遇	有遭受不平等待遇	要求自行離職	要求留職停薪	遭解雇	遭減薪	強迫調離原來工作部門	陞遷、考績受影響	訓練、進修受影響	員工福利措施受影響	請假刁難	要求加班	應徵工作困難	言語歧視	工作分配不公平	其他
總計	94.1	5.9	0.9	0.3	0.4	0.5	0.8	1.8	0.4	0.5	1.6	0.4	0.6	0.8	0.9	0.3
農、林、漁、牧業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
礦業及土石採取業*	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	94.8	5.2	0.4	0.2	0.4	0.3	0.8	2.2	0.3	0.4	1.0	0.4	0.5	0.8	0.6	0.1
電力及燃氣供應業*	93.0	7.0	-	-	-	-	2.8	2.8	-	-	2.8	2.3	-	1.9	2.3	-
用水供應及汙染整治業*	91.9	8.1	-	-	-	-		8.1	-	-	8.1	-	-	8.1	-	-
營建工程業	91.6	8.4	-	-	-	3.1	3.1	2.0	-	2.3	-	2.1	-	1.1	-	-
批發及零售業	94.5	5.5	1.3	0.3	0.3	0.4	0.7	0.9	-	-	0.7	0.3	0.2	0.6	1.0	1.0
運輸及倉儲業	93.4	6.6	2.0	-	-	-	2.3	1.0	-	1.5	2.2	-	1.3	0.9	1.3	-
住宿及餐飲業	96.4	3.6	0.3	0.2	0.2	0.6	0.7	0.5	-	0.2	0.6	0.6	-	0.7	1.3	-

註：1.不平等待遇類型可複選，故細項合計大於或等於小計。

2.*表示樣本數 30 人以下，樣本代表性不足，僅供參考不列入分析。

資料來源：同表 4-14。

表 4-16　各行業女性受僱者曾因懷孕或生育在職場遭受不平等待遇情況（續）

單位：%

項目別	沒有遭受不平等待遇	有遭受不平等待遇	要求自行離職	要求留職停薪	遭解雇	遭減薪	強迫調離原來工作部門	陞遷、考績受影響	訓練、進修受影響	員工福利措施受影響	請假刁難	要求加班	應徵工作困難	言語歧視	工作分配不公平	其他
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	94.6	5.4	-	-	-	1.0	1.0	4.1	0.6	0.3	-	3.5	-	0.3	1.0	-
金融及保險業	95.7	4.3	1.0	-	-	-	-	2.3	-	0.5	1.6	-	-	0.2	-	-
不動產業*	92.9	7.1	-	-	-	-	-	7.1	-	7.1	-	-	-	-	-	-
專業、科學及技術服務業	88.2	11.8	3.8	-	-	1.4	-	4.2	1.5	1.0	2.7	-	2.9	2.9	4.2	-
支援服務業	92.4	7.6	0.7	-	1.8	3.0	2.3	0.5	-	0.7	-	1.6	-	1.7	-	-
公共行政及國防；強制性社會安全	99.5	0.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.5	-
教育業	92.0	8.0	0.7	0.5	0.7	-	1.4	1.6	1.2	1.4	5.2	0.4	1.5	1.5	0.5	-
醫療保健及社會工作服務業	90.5	9.5	2.0	0.9	1.5	0.4	1.0	2.5	1.1	0.9	3.1	1.2	-	0.9	1.9	0.6
藝術、娛樂及休閒服務業	96.9	3.1	-	-	-	-	-	1.6	-	-	1.5	-	-	-	-	-
其他服務業	95.4	4.6	0.4	-	-	0.5	-	1.1	-	0.5	0.2	-	1.9	0.2	-	1.2

綜合上述，多數事業單位均同意員工申請育嬰留職停薪以及設立哺集乳室，此也與前述雇主訪談結果相一致，然由調查結果來看，仍有少部分員工在申請育嬰留職停薪時有遭遇阻撓，其中主要原因為公司人手不足、補充性人力不好找以及強迫離職等，此也突顯出對部分企業而言，在公司人力不足的情況下，可能會出現前述訪談之違法情事。另一方面，在訪談時，少數企業亦指出目前沒有設立哺集乳室的原因為工作場所無法設置，此亦可由勞動部之調查來輔以佐證。最後，在職場對家庭之友善情況，仍有少部分女性認為結婚或懷孕、生育曾遭遇不平等待遇，而兩者原因之一均為陞遷、考績會受影響。

第四節　小結

兩性在不同生命階段（未婚、有配偶或同居）對於行業的選擇確實會有所不同，至於不同生命階段的男性對職業選擇的序位也有所不同，但對女性而言，不同生命階段對職業的選擇結果並無差異。

從兩性婚姻狀況來看子女歲數對勞動參與之情況發現，在單親情況下，由於子女缺乏照顧者，使得男性本身也需要投入照顧，進而造成未婚兩性在家中有幼兒時，均會對勞動參與造成影響，但若是在有偶或同居方面，男性則可能因家中子女主要照顧者為配偶，讓男性較無後顧之憂得以投入勞動市場，而女性卻仍受到社會規範結構觀點，而須以家庭為重來照顧子女，進而退出勞動市場。

進一步由有偶或同居的兩性年齡及教育程度來看，不同年齡層的男性其勞動參與均不受子女歲數多寡而有所影響，反觀女性在子女未滿 6 歲時，最為有可能因此退出勞動市場。另一方面，女性也會隨著年齡增加退出勞動市場的情況更為明顯。從教育程度來看，教育程度的差異對有子女的男性勞參率並無顯著影響，但反觀女性卻會隨著教育程度的提高，勞參率隨之增加，此也顯示女性勞動參與與人力資本理論有關。

在薪資方面，不管未婚或已婚，男性每月主要收入均較女性來得高，對於已婚或離婚女性，尚無子女者的每月收入都比有子女的女性來得高，或可證明女性確實會受婚育影響勞動參與，進而影響到其收入水準，符合家庭生命週期理論若女性在子女成長到一定歲數後才重返勞動市場，可能因離開職場一段時間導致收入相對較低的說法。

從女性焦點座談結果顯示，結婚尚不至於影響勞動意願，但懷孕、生育確實會影響女性勞動參與意願，提高勞動市場安全感有利於女性自主選擇進出勞動市場。尤其女性持續受社會規範結構的影響，須待子女成長至一定年齡後，工作與家庭的衝突才會減輕，也符合家庭生命週期理論的觀察。另一

方面，由勞動部調查呈現有近兩成的女性認為申請育嬰留職停薪將造成技能衰退,與女性焦點座談的結果相一致,凸顯出因照顧子女而離開職場的女性，當要重回職場時，確實會擔心有脫離職場的問題或甚至喪失自我自信心。因此，協助女性重返職場或相關的就業培訓與就業輔導計畫就變得相當重要。

從雇主面聘用員工考量的因素與評估標準來看，事業單位對於多數職類在錄用員工時較無性別之考量，但在辦理各項業務上，除工作分配有較高的性別考量比率外，其餘各項業務項目性別考量比率均低於 10%，此結果也與雇主訪談相一致。對員工的薪資或職位陞遷上，由雇主訪談結果來看，其衡量的因素均為工作表現、專業能力，而性別完全不是影響的因素。

對於友善家庭方面，多數雇主均同意員工申請育嬰留職停薪以及設立哺集乳室，惟少數企業亦指出目前沒有設立哺集乳室的原因為工作場所無法設置，此也與勞動部的調查結果相符。少部分員工在申請育嬰留職停薪時有遭遇阻撓,其中主要原因為公司人手不足、補充性人力不好找以及強迫離職等，此也突顯出對部分企業而言，在公司人力不足的情況下，可能會出現訪談時所提及的要求員工以離職辦理的違法情事。

第伍章　主要國家女性經濟參與數據與相關政策研析

本章先由主要國家（澳洲、加拿大、南韓、日本及法國）之女性經濟參與數據，來了解女性經濟參與基本概況與性別差異，再觀察這些國家協助女性就/創業的相關政策，包括鼓勵女性重回職場或友善家庭與工作平衡之措施，以及促進女性創業之相關政策等。

第一節　主要國家女性經濟參與之資料

以下針對日本、南韓、加拿大、法國、澳洲等國家的基本資料來觀察，主要將由就業（包括兩性勞參率、行業、職業的就業人數、性別薪資差距），以及創業概況來進行了解。

一、勞參率

由男、女性勞參率來看，在 25 至 54 歲的中壯年期間，以加拿大與法國的女性勞參率普遍達八成以上最高，日本、澳洲及臺灣的女性勞參率則為七成左右，然在中壯年期間南韓女性勞參率相對較低，普遍在七成以下。（請參見表 5-1）

表 5-1　2016 年主要國家男、女性勞參率－按年齡分

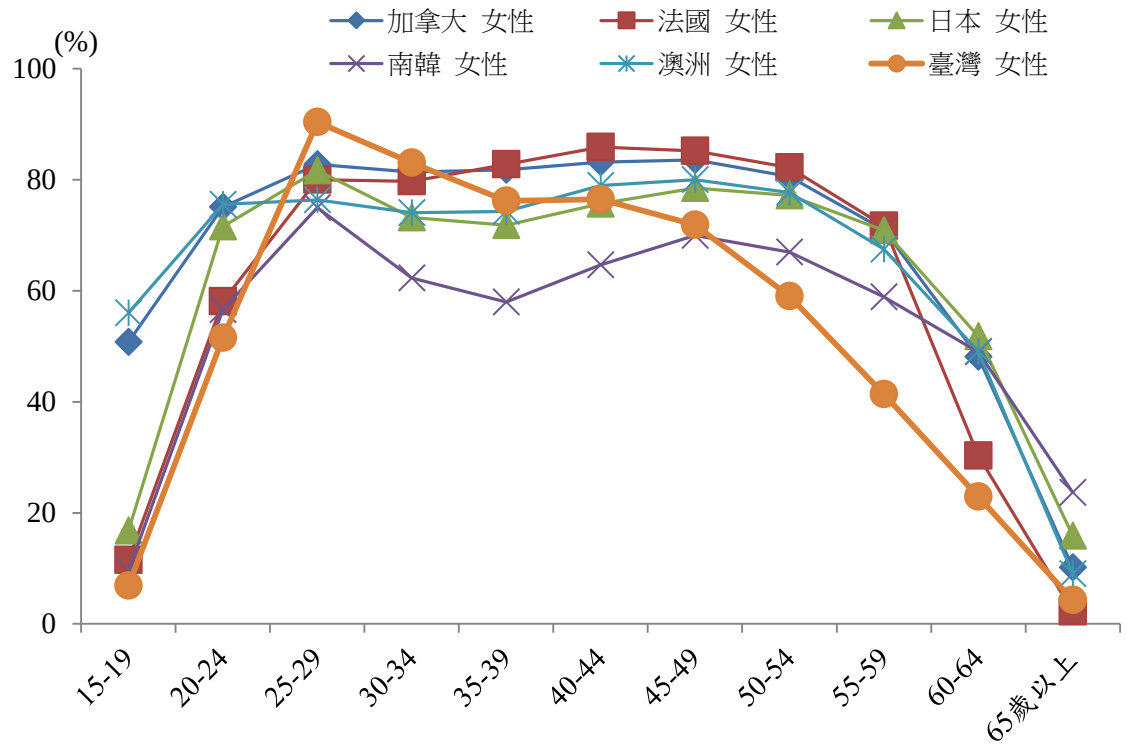
單位：%

項目	加拿大		法國		日本		南韓		澳洲		臺灣	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
15-19	47.4	50.8	16.3	11.5	17.7	16.8	8.1	9.6	51.0	56.0	10.2	6.9
20-24	77.0	75.1	66.1	58.1	70.5	71.6	45.8	56.6	81.8	75.6	55.6	51.5
25-29	88.6	82.8	91.0	80.0	93.9	81.7	78.2	75.0	89.9	76.4	94.1	90.4
30-34	92.6	81.4	93.3	79.7	95.4	73.2	92.1	62.3	92.6	74.1	97.5	83.1
35-39	92.5	81.8	94.1	82.8	96.1	71.8	94.3	58.0	92.2	74.3	93.6	76.2
40-44	92.9	83.2	94.4	85.9	96.3	75.7	94.7	64.7	90.4	79.0	94.2	76.5
45-49	91.5	83.6	92.2	85.2	96.1	78.5	93.9	70.0	88.9	80.0	91.7	71.9
50-54	87.9	80.6	89.5	82.2	95.0	77.2	91.5	67.0	86.5	77.7	84.2	59.0
55-59	79.8	71.0	79.9	71.7	93.3	70.9	86.8	58.9	79.4	67.5	70.6	41.4
60-64	61.7	48.1	30.5	30.3	80.1	51.8	74.6	49.0	63.4	49.1	50.7	22.9
65歲以上	17.9	10.2	3.9	2.2	31.7	15.9	42.2	23.7	16.6	9.0	13.7	4.3

資料來源：1.ILO 資料庫。
2.OECD 資料庫。
3.各政府統計局網站。

進一步由兩性勞參率差距來看，雖然各國女性勞參率在 30 至 39 歲勞參率普遍均較 25 至 29 歲低，顯示不同國家女性多半均會受到家庭、婚姻及育兒所影響，但各國差異顯著。以加拿大而言，30 至 39 歲男、女性勞參率差距僅 10 個百分點左右；然對於亞洲國家的日本與南韓，同一階段男、女性勞參率差距高達 20 個百分點以上，其中又以南韓 35 至 39 歲兩性勞參率差距達 36.3 個百分點最高。在我國方面，雖然 30 至 39 歲階段，我國兩性勞參率差距也持續擴大，但差距之幅度卻較日本、南韓來得低。

由主要國家與我國的女性勞參率來看，與其他 5 個國家相比，我國女性勞參率在 25 至 34 歲階段為整體最高，達 8 成以上，甚至在 25 至 29 歲女性勞參率達到 9 成以上。不過，隨著年紀增加，女性邁入婚姻與家庭後，除法國外，各國女性勞參率均有不同程度的下降，其中加拿大與澳洲女性勞參率雖有下降，但降幅並不大，而南韓女性勞參率則在 30 歲後開始出現明顯降幅，到 35 至 39 歲女性勞參率降至 58.0%。（請參見圖 5-1）



資料來源：1.ILO 資料庫。
2.OECD 資料庫。
3.各政府統計局網站。

圖 5-1　2016 年主要國家女性勞參率－按年齡分

然而，值得注意的是，在 25 至 44 歲的中壯年期間，雖然我國女性勞參率與其他國家相比並未差距甚大，但在 45 歲後，其他國家女性勞參率均較婚

育階段的女性勞參率有所恢復，顯示當子女長大後，女性重回勞動市場的比率也有所增加，但與此同時我國女性退出勞動市場的問題卻較其他國家來得嚴重，女性勞參率由 40 至 44 歲的 76.5%一路下滑，到 55 至 59 歲僅 41.4%，此也突顯出我國中高齡婦女過早退出勞動市場或婚育後未重返勞動市場的問題。

二、就業狀況

由整體就業人數來看，男、女性就業人數比重最為接近的國家為法國，男性就業人數比重占 51.8%、女性就業人數比重為 48.2%，兩者差距 3.6 個百分點，而男、女性就業人數比重差距最大的國家為南韓，兩者差距高達 15.2 個百分點。在我國方面，兩性就業比重差距則僅較日本、南韓來得低，但卻較加拿大、法國及澳洲來得高。（請參見表 5-2）

表 5-2　2016 年主要國家男、女性就業人數與比重

單位：千人；%

國家別	男性	女性	總計
人數			
加拿大	9,455	8,625	18,080
法國	13,761	12,822	26,583
日本	36,390	28,010	64,400
南韓	15,122	11,114	26,236
澳洲	5,608	5,076	10,684
臺灣	6,267	5,000	11,267
比重			
加拿大	52.3	47.7	100.0
法國	51.8	48.2	100.0
日本	56.5	43.5	100.0
南韓	57.6	42.4	100.0
澳洲	52.5	47.5	100.0
臺灣	55.6	44.4	100.0

資料來源：同表 5-1。

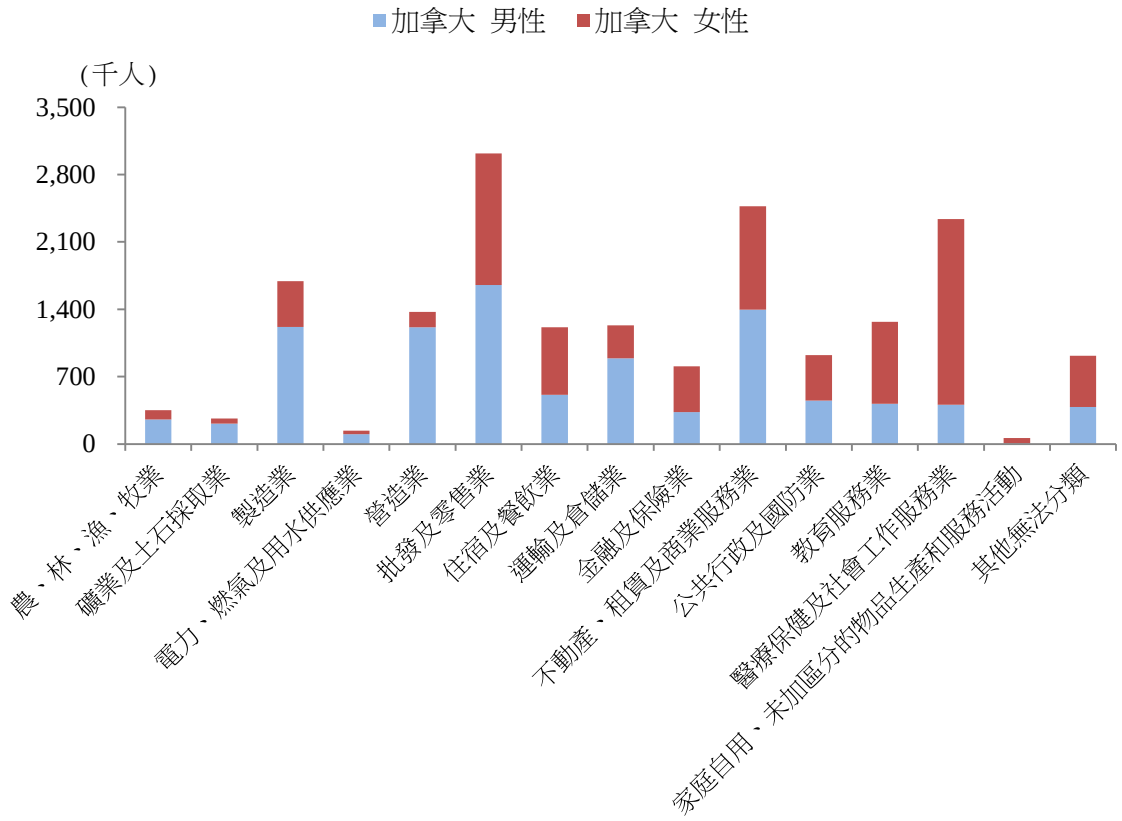
以下進一步由大類別行業、大類別職業與性別薪資差距進行分析：

（一）由大類別行業別分

1.就業人數

由大類別行業來看，在加拿大方面，由整體來看，就業人數最多的行業分別為批發及零售業、不動產、租賃及商業服務業，以及醫療保健及社會工作服務業。進一步由兩性就業之人數分布來看，男性就業集中於批發及零售業（就業人數比重占 17.5%）、不動產、租賃及商業服務業（14.8%）以及製造業（12.9%）與營造業（12.9%）。在女性方面，主要集中於醫療保健及社會工作服務業（22.4%）、批發及零售業（15.8%）以及不動產、租賃及商業服務業（12.5%）。（請參見圖 5-2、表 5-3）

在法國方面，由整體來看，就業人數最多的行業分別為醫療保健及社會工作服務業、批發及零售業以及製造業。進一步由兩性就業之人數分布來看，男性就業集中於製造業（就業人數比重占 16.8%）、批發及零售業（13.2%）以及營造業（11.0%）。在女性方面，主要集中於醫療保健及社會工作服務業（24.1%）、批發及零售業（12.6%）以及教育服務業（10.7%）。（請參見圖 5-3）



資料來源：同圖 5-1。

圖 5-2　2016 年加拿大兩性就業人數－按大類別行業分

表 5-3　2016 年主要國家兩性就業人數－按大類別行業分

單位：千人

項目別	加拿大		法國		日本		南韓		澳洲		臺灣	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
農、林、漁、牧業	254	98	544	208	1,380	840	749	537	185	82	405	152
工業	2,745	723	4,140	1,178	12,210	4,010	5,049	1,482	1,523	365	2,779	1,264
礦業及土石採取業	211	53	23	3	20	10	17	2	149	29	3	1
製造業	1,218	476	2,316	914	7,480	3,170	3,181	13	493	191	1,887	1,141
電力、燃氣供應業	101	37	133	40	530	90	72	17	88	28	25	5
用水供應及汙染整治業			149	42	0	0	84	12			62	20
營造業	1,215	157	1,519	179	4,180	740	1,695	150	793	118	801	98
服務業	6,454	7,804	9,065	11,423	22,800	23,160	9,324	9,095	3,602	4,452	3,083	3,584
批發及零售業	1,654	1,367	1,812	1,615	5,420	5,470	2,015	1,714	656	706	899	954
住宿及餐飲業	513	700	517	504	1,490	2,400	868	1,410	336	402	382	444
運輸及倉儲業	892	342	1,076	385	2,930	780	1,265	148	382	117	337	103
資訊及通訊傳播業	-	-	526	213	1,520	550	562	223	108	71	144	104

註：由於加拿大行業分類採ISIC03分類，其他國家採ISIC04分類，所以部分數據有所缺漏。

資料來源：同表5-1。

表 5-3　2016 年主要國家兩性就業人數－按大類別行業分（續）

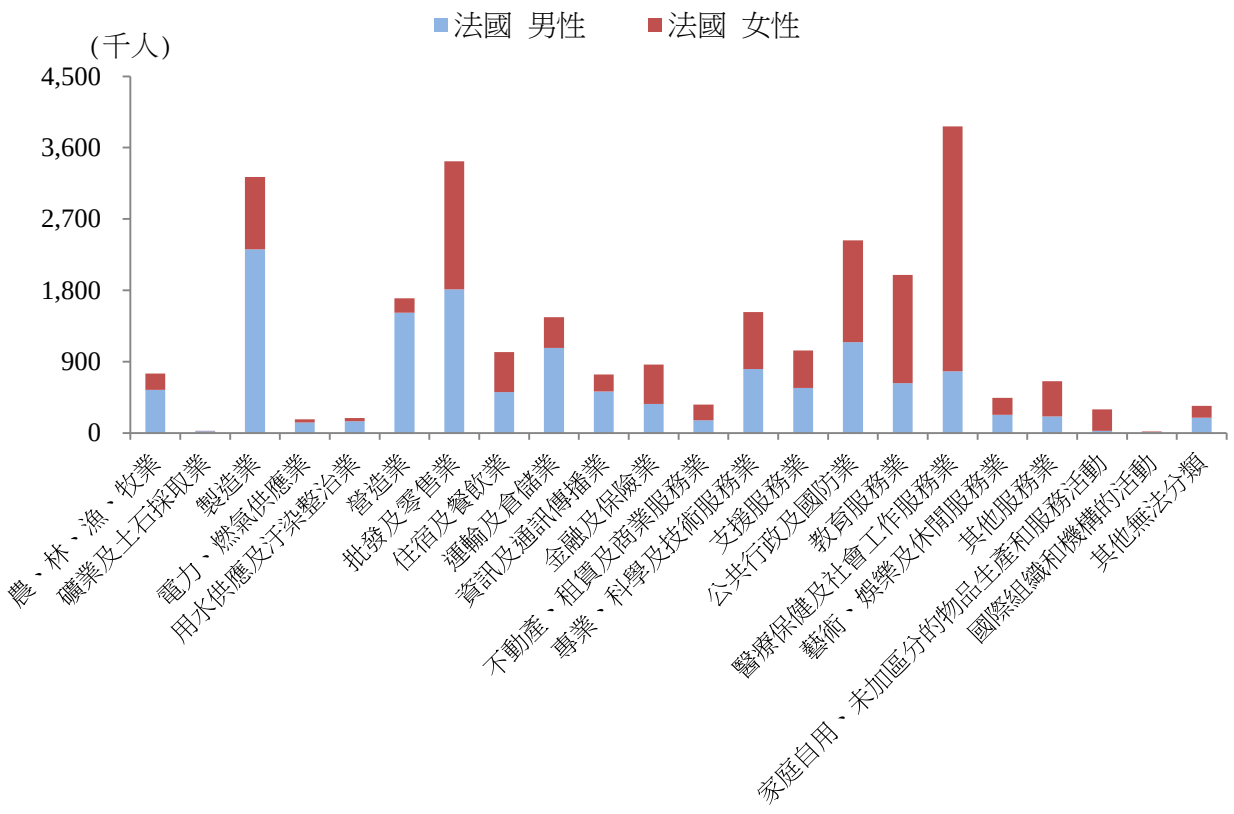
單位：千人

項目別	加拿大		法國		日本		南韓		澳洲		臺灣	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
金融及保險業	333	475	369	494	910	980	369	428	187	198	158	266
不動產、租賃及商業服務業	1,396	1,076	160	198	560	370	352	219	89	94	55	46
專業、科學及技術服務業	-	-	806	720	1,460	750	725	377	426	350	161	206
支援服務業	-	-	570	471	1,680	1,350	706	587	173	192	168	119
公共行政及國防業	451	474	1,145	1,285	1,700	640	626	367	381	332	196	178
教育服務業	417	853	628	1,366	1,330	1,740	616	1,230	266	660	165	487
醫療保健及社會工作服務業	408	1,931	781	3,086	2,020	6,060	347	1,504	290	1,061	94	350
藝術、娛樂及休閒服務業	-	-	231	214	390	360	224	182	93	84	49	54
其他服務業	-	-	209	446	810	1,240	634	638	215	184	273	274
家庭自用、未加區分的物品生產和服務活動	6	55	30	269	-	-	1	68	-	-	-	-
國際組織和機構的活動	0	0	12	7	20	10	14	2	-	-	-	-
其他無法分類	384	532	193	150	-	-	-	-	297	178	-	-

在日本方面，由整體來看，就業人數最多的行業分別為製造業、批發及零售業以及醫療保健及社會工作服務業。進一步由兩性就業之人數分布來看，男性就業集中於製造業（就業人數比重占 20.6%）、批發及零售業（14.9%）以及營造業（11.5%）。在女性方面，主要集中於醫療保健及社會工作服務業（21.6%）、批發及零售業（19.5%）以及製造業（11.3%）。（請參見圖 5-4）

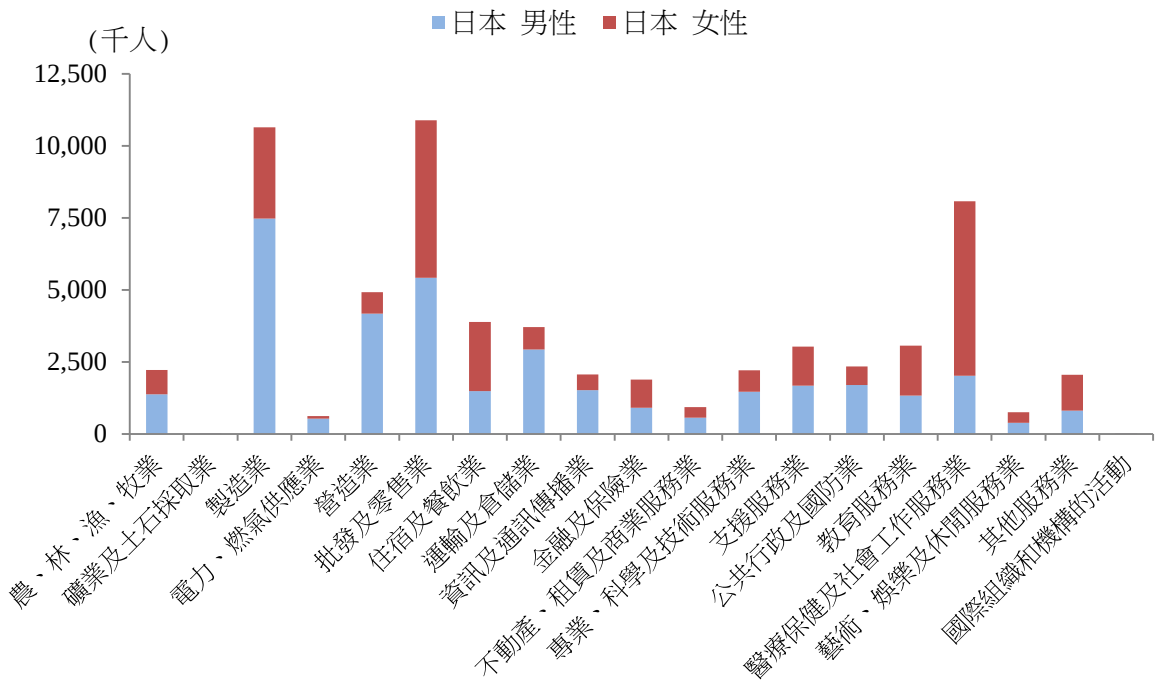
在南韓方面，由整體來看，就業人數最多的行業分別為批發及零售業、製造業以及住宿及餐飲業。進一步由兩性就業之人數分布來看，男性就業集中於製造業（就業人數比重占 21.0%）、批發及零售業（13.3%）以及營造業（11.2%）。在女性方面，主要集中於批發及零售業（15.4%）、醫療保健及社會工作服務業（13.5%）以及住宿及餐飲業（12.7%）。（請參見圖 5-5）

在澳洲方面，由整體來看，就業人數最多的行業分別為批發及零售業、醫療保健及社會工作服務業以及營造業。進一步由兩性就業之人數分布來看，男性就業集中於營造業（就業人數比重占 14.1%）、批發及零售業（11.7%）以及製造業（8.8%）。在女性方面，主要集中於醫療保健及社會工作服務業（20.9%）、批發及零售業（13.9%）以及教育服務業（13.0%）。（請參見圖 5-6）



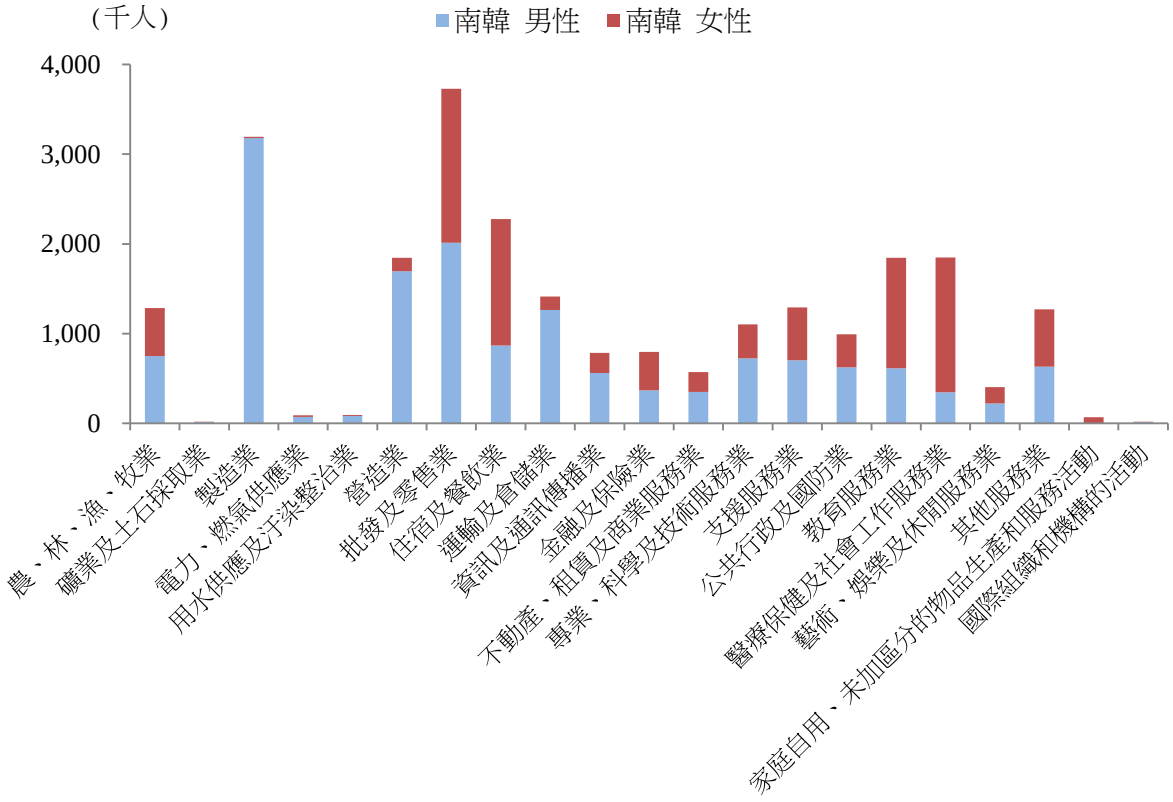
資料來源：同圖 5-1。

圖 5-3　2016 年法國兩性就業人數－按大類別行業分



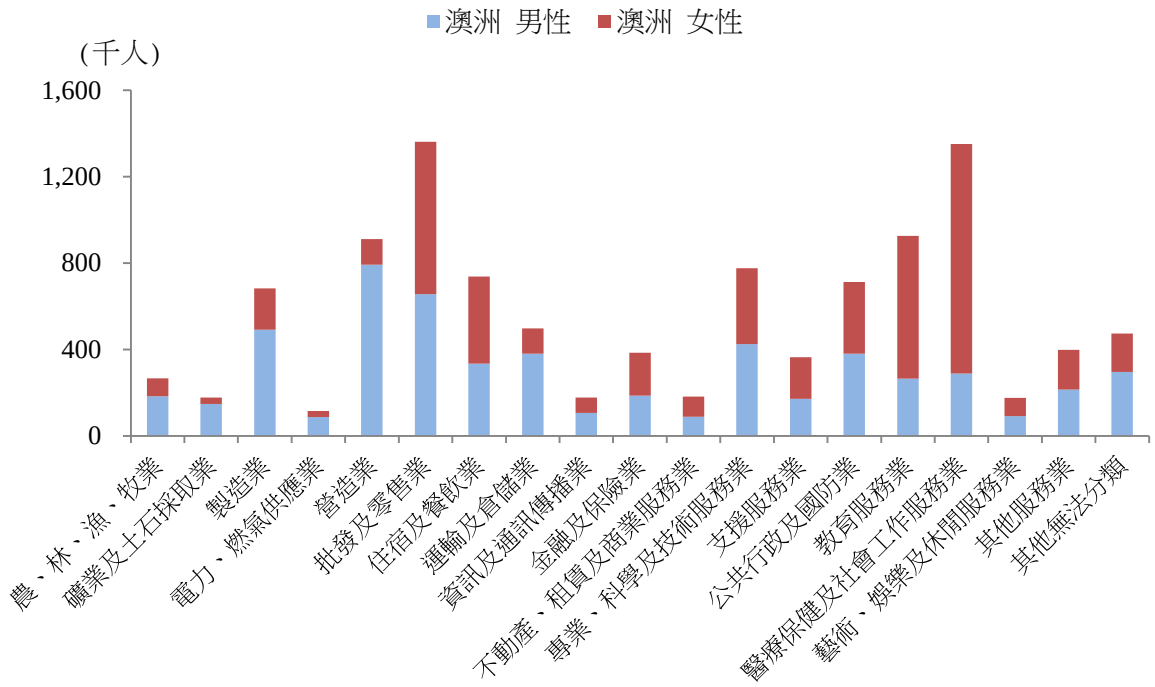
資料來源：同圖 5-1。

圖 5-4　2016 年日本兩性就業人數－按大類別行業分



資料來源：同圖 5-1。

圖 5-5　2016 年南韓兩性就業人數－按大類別行業分



資料來源：同圖 5-1。

圖 5-6　2016 年澳洲兩性就業人數－按大類別行業分

由我國來看，男性就業集中於製造業（就業人數比重占 30.1%）、批發及零售業(14.3%)以及營造業(12.8%)。在女性方面，主要集中於製造業(22.8%)、批發及零售業（19.1%）以及教育服務業（9.7%）。

綜合上述，由大類別行業來看，加拿大、日本、南韓及澳洲的女性多集中於醫療保健及社會工作服務業與批發及零售業，而與我國有較明顯之不同在於我國女性有較高之比重集中在製造業，此可能與國家的產業分布有所關係，加上僅有大類別行業資料可分析，使得整體數據呈現上我國女性有較高之比重於製造業部門。

（二）由大類別職業別分

由大類別職業別來看，相較於各國男性職業分布較為分散的情況，如法國男性職業多分布在技術員及助理專業人員（19.7%）、專業人員（比重占 16.6%）以及技術工及相關工作人員（15.6%），而日本男性職業則多分布在服務及銷售人員（30.5%）、事務支援人員（27.2%）以及技術員及助理專業人員（20.7%），各國女性均相對集中於專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員以及服務及銷售人員等四類，其餘職業類別的人數比重均相對偏低。(請參見表 5-4)

表 5-4　2016 年主要國家男、女性就業人數－按大類別職業分

單位：千人；%

項目	法國		日本		澳洲		臺灣	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人數								
總計	13,761	12,822	36,390	28,010	6,404	5,545	6,267	5,000
經理人員	1,291	633	1,270	190	863	498	279	102
專業人員	2,287	2,411	-	-	1,166	1,411	641	748
技術員及助理專業人員	2,708	2,696	8,770	5,810	724	828	1,026	1,004
事務支援人員	525	1,674	5,160	7,610	282	892	270	987
服務及銷售人員	1,425	2,708	5,510	8,540	648	1,398	1,024	1,182
農、林及漁業生產人員	676	201	1,390	770	201	48	372	128
技術工及相關工作人員	2,140	238	-	-	1,190	62	1,341	182
機械設備操作及組裝人員	1,609	388	11,250	2,660	663	103	985	387
基層技術工及勞力工	899	1,788	2,530	2,040	663	300	330	281
軍職人員	149	33	-	-	-	-	-	-
無法分類	48	47	510	400	-	-	-	-
比重								
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
經理人員	9.4	4.9	3.5	0.7	13.5	9.0	4.4	2.0
專業人員	16.6	18.8	-	-	18.2	25.4	10.2	15.0
技術員及助理專業人員	19.7	21.0	24.1	20.7	11.3	14.9	16.4	20.1
事務支援人員	3.8	13.1	14.2	27.2	4.4	16.1	4.3	19.7
服務及銷售人員	10.4	21.1	15.1	30.5	10.1	25.2	16.3	23.6
農、林及漁業生產人員	4.9	1.6	3.8	2.7	3.1	0.9	5.9	2.6
技術工及相關工作人員	15.6	1.9	-	-	18.6	1.1	21.4	3.6
機械設備操作及組裝人員	11.7	3.0	30.9	9.5	10.4	1.9	15.7	7.7
基層技術工及勞力工	6.5	13.9	7.0	7.3	10.4	5.4	5.3	5.6
軍職人員	1.1	0.3	-	-	-	-	-	-
無法分類	0.3	0.4	1.4	1.4	-	-	-	-

註：由於加拿大及法國並無相關大類別職業數據，故未呈現於表中。

資料來源：同表 5-1。

（三）性別薪資差距（Gender Pay Gap）

為使資料具有可比較性，在此性別薪資差距以 OECD 及歐盟通用之性別薪資差距(Gender Pay Gap)來計算,而相關計算方式請參見表 5-5 下方註解，由於數據資料上，僅有加拿大、日本、南韓及澳洲有大類別行業兩性的平均每月薪資數據，缺少法國之相關數據，因此僅能以四國與我國依行業計算性別薪資差距，以進行分析比較。（請參見表 5-5）

在加拿大方面，性別薪資差距最高的行業以農、林、漁、牧業以及批發及零售業，女性薪資較男性差距分別達 35.5%與 30.2%。然女性每月薪資較男性高的行業僅有家庭自用、未加區分的物品生產和服務活動（泛指僱用家政服務人員的家庭活動，如保姆、廚師、管家、洗衣工等），女性每月薪資較男性高 28.8%，但須注意的是該行業雖然女性薪資相對男性高，但整體薪資水準卻是相對偏低的。

在日本方面，兩性薪資差距最高者以金融及保險業為最多，女性每月薪資與男性差距 41.3%，而女性每月薪資較男性高的行業為醫療保健及社會工作服務業，女性薪資較男性高 3.2%。

在南韓方面，性別薪資差距相對較為嚴重，全部行業除運輸及倉儲業性別薪資差距低於 10%外，其餘行業的性別薪資差距都達 20%以上，其中性別薪資差距最大的行業為其他服務業與醫療保健及社會工作服務業，性別薪資差距分別達 50.4%與 46.8%。

在澳洲方面，性別薪資差距最大的行業為金融及保險業以及不動產、租賃及商業服務業，性別薪資差距分別達 31.9%與 31.4%，而性別薪資差距最小的行業為公共行政及國防，性別薪資差距僅 9.2%。

與我國相比，其中性別薪資差距最大行業的與南韓相似，以醫療保健及社會工作服務業為主，兩性薪資差距高達 40.0%，但相較於加拿大、日本、南韓的批發及零售業具有較高的性別薪資差距，澳洲與我國在批發及零售業的性別薪資差距相對較小，僅 13.1%與 16.1%。

三、創業概況

由於各國創業資料相對較難取得，因此擬由全球創業觀察（GEM）的「Women’s Entrepreneurship 2016/2017 Report」來對各國[12]（加拿大、法國、南韓、澳洲及臺灣）的女性創業概況進行了解與比較。

[12] GEM 女性創業 2016/2017 報告未涵蓋日本，故無日本之資料。

表 5-5　2016 年主要國家性別薪資差距－按大類別行業分

單位：%

項目別	加拿大	日本	南韓	澳洲[2]	臺灣
農、林、漁、牧業	35.5	-	32.7	25.7	15.5
礦業及土石採取業	18.6	26.9	31.3	14.7	34.9
製造業	23.0	32.3	32.5	13.9	23.1
電力、燃氣供應業	18.1	-	34.5	18.7	19.1
用水供應及汙染整治業	-	-	28.6	18.7	13.4
營造業	26.5	30.3	30.2	27.4	13.5
批發及零售業	30.2	32.6	34.6	13.1	16.1
住宿及餐飲業	17.0	27.4	22.0	11.9	22.2
運輸及倉儲業	22.0	20.6	12.1	21.8	15.8
資訊及通訊傳播業	-	23.5	32.4	22.7	21.0
金融及保險業	26.6	41.3	34.8	31.9	20.8
不動產、租賃及商業服務業	23.4	2.9	36.4	31.4	16.7
專業、科學及技術服務業	-	27.2	34.3	25.4	26.8
支援服務業	-	-	35.2	15.9	17.5
公共行政及國防業	16.4	-	-	9.2	23.9
教育服務業	16.0	30.1	39.9	10.6	14.6
醫療保健及社會工作服務業	15.0	-3.2	46.8	15.7	40.0
藝術、娛樂及休閒服務業	-	25.9	29.5	20.5	11.2
其他服務業	-	18.7	50.4	15.7	17.3
家庭自用、未加區分的物品生產和服務活動	-28.8	-	-	-	-
國際組織和機構的活動	-	-	-	-	-
其他無法分類	19.8	-	-	-	-

註：1.性別薪資差距（GPG）係以(男性受僱員工平均月薪-女性受雇員工平均月薪)/男性平均月薪*100 計算而得。
2.澳洲為 2017 年資料，其餘國家為 2016 年資料。
資料來源：同表 5-1。

（一）整體創業活動指標

1.女性創業活動比率（TEA）

由女性創業活動（Total Entrepreneurial Activity，TEA），而此比率係由 18 至 64 歲適齡工作人口中，新設（該企業尚未發放薪資或發放薪資未滿 3 個月）與新生（正在管理該企業且發放薪水超過 3 個月，但不足 42 個月）企業的負責人比率來看，在這五個國家當中，以加拿大的整體女性創業活動比率為最高，達 13.3%，最低的國家為法國（3.4%）。

進一步由創業動機來看，主要可從需求導向型以及機會導向型兩者來看，需求導向型指選擇創業係因沒有其他工作選擇；而機會導向型指選擇創業是因發現創業機會而不是因為沒有其他工作選擇。因此，從創業動機來看，南韓與澳洲的女性需求導向型創業比率偏高，分別為 23.1%與 21.5%，而我國則相對於南韓與澳洲低，但較已開發國家來得高，比率為 17.2%。

若由女性相對於男性來看，在法國及澳洲方面，女性因沒有其他工作選擇進而創業的情況較為高，而我國女性創業係因發現創業機會較男性來得多。（請參見表 5-6）

表 5-6　2016 年主要國家女性創業活動指標

單位：%

項目別	女性創業活動（TEA）比率	女性相對男性 TEA 比率	女性需求導向型創業活動之比率	女性相對男性需求導向型之比率	女性機會導向型創業活動之比率	女性相對男性機會導向型之比率
加拿大	13.3	0.7	14.2	1.0	81.5	1.0
法國	3.4	0.5	11.7	1.1	88.3	1.0
南韓	5.3	0.7	23.1	0.9	74.9	1.0
澳洲	11.5	0.7	21.5	1.6	72.3	0.8
臺灣	5.2	0.5	17.2	0.7	80.9	1.1

資料來源：Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Report on Women's Entrepreneurship。

2.現有企業率

現有企業率主要係指已營運超過三年半的企業比率，可顯示從創業逐步邁向成熟企業的比率。一般而言，TEA 的人數會比企業進入穩定成熟階段的人數來得多，主要因創業為動態現象，在任何時點均會有不同的人進入或退出市場，如加拿大、法國及澳洲等；但相對而言，東南亞國家的女性創業活動比率與現有企業率則是大致呈現相同，如我國。（請參見表 5-7）

表 5-7　2016 年主要國家女性現有企業營運概況

單位：%

項目別	加拿大	法國	南韓	澳洲	臺灣
女性創業活動比率	13.3	3.4	5.3	11.5	5.2
現有企業率	6.4	2.9	5.6	8.1	5.2
女性相對男性之比率	0.9	0.5	0.8	0.6	0.5

資料來源：同表 5-6。

3.企業終止率

由於企業會因許多原因而停止營業，其中以虧損或找不到融資者居多數，其他原因則包括轉售、退休或搬遷等。整體而言，南韓及澳洲企業終止的原因主要為未獲利，而法國則主要因缺乏融資而終止的比率較高，反觀我國則主要以其他原因為多數，未獲利或缺乏融資而終止的比率均相對偏低。（請參見表 5-8）

表 5-8　2016 年主要國家女性企業終止概況

單位：%

項目別	加拿大	法國	南韓	澳洲	臺灣
企業終止率	2.9	1.0	0.2	1.6	1.4
女性相對男性	0.8	0.5	0.1	0.5	0.6
因未獲利而終止的比率	19.0	8.5	60.2	46.0	6.2
女性相對男性	0.9	0.2	1.1	1.0	0.3
因缺乏融資而終止的比率	13.0	28.4	20.1	5.4	0.0
女性相對男性	1.5	2.1	1.7	0.7	0.0

資料來源：同表 5-6。

（二）女性創業行業

由女性創業行業來看，各國女性創業普遍偏多的行業為零售業，其中又以南韓及我國女性在零售業的創業比重最為高，分別達 58.4%與 58.9%。在加拿大、法國、南韓比重居次的為金融、專業及行政等消費者服務業為主，比重分別為 28.4%、31.0%與 16.7%。相較而言，澳洲女性的行業分布較為平均，零售業、醫療、教育及社會工作業以及金融、專業及行政等消費者服務業比重均分別占兩成左右。（請參見表 5-9）

由性別差異來看，女性以醫療、教育及社會工作業的人數相較男性投入較多，女性相對男性的比均達到 1 以上，在我國甚至高達 8.7，顯示女性投入這些行業的人數較男性高出 8 倍以上。另一方面，女性相對男性投入較少

的行業則以資訊及通訊傳播業，女性相對男性的比均為 1 以下，其中又以法國最為低。

表 5-9　2016 年主要國家女性企業行業分布概況

單位：%

項目別	加拿大	法國	南韓	澳洲	臺灣
女性在各行業之比重					
農業及礦業	8.0	4.0	2.0	14.0	4.0
製造業及運輸業	7.4	8.3	4.1	9.9	11.8
零售業	32.4	32.3	58.4	22.4	58.9
資訊及通訊傳播業	7.1	0.0	2.1	2.3	2.0
醫療、教育及社會工作業	16.8	24.3	16.6	24.8	15.5
金融、專業及行政等消費者服務業	28.4	31.0	16.7	26.6	7.9
女性相對男性之比率					
農業及礦業	0.72	0.16	0.79	0.73	0.44
製造業及運輸業	1.04	0.64	0.16	1.13	0.62
零售業	1.03	2.39	1.51	0.66	1.13
資訊及通訊傳播業	0.58	0.00	0.19	0.18	0.47
醫療、教育及社會工作業	1.37	2.48	2.09	3.76	8.69
金融、專業及行政等消費者服務業	1.09	0.99	1.25	1.40	0.56

資料來源：同表 5-6。

第二節　主要國家女性就/創業相關政策

一、澳洲

澳洲政府表示，促進女性勞動參與有助於提升女性個人與家庭的生活水準，同時可改善企業經營並顯著驅動國家經濟成長。因此，2014 年在澳洲擔任 G20 國主席時承諾，至 2025 年將減少男女勞參率性別差距 25%，此也意味著澳洲男、女勞參率性別差距至少要減少 3 個百分點(由 2012 年的 12.1%，到 2025 年降至 9.1%)，須額外增加 20 萬澳洲女性進入勞動市場。

2017 年 7 月澳洲政府提出相關促進女性勞動參與之戰略與行動計畫，確認未來十年須著重的五大行動領域，分別為提供可負擔、便利且靈活的托育服務；提升工作場所性別多元化及彈性工作；鼓勵婦女創新並支持女性創業

或符合未來就業潮流趨勢；強化婦女經濟安全保障；加強財務激勵措施等。進一步詳細說明如下：

（一）提供可負擔、便利且靈活的托育服務

女性是否要工作的決策牽涉到許多複雜因素，其中包括女性自身對照顧幼童的理念、家人與其他人的價值觀與期望、財務考量或家務比例等。

澳洲政府表示，雖然目前有嬰幼兒的女性勞參率已持續增加，但母親的勞參率仍顯著低於父親，且母親勞動參與的意願將與家中最小小孩的年紀具有強烈關係。因此，澳洲政府提出要提供便利的托育場所，以及對托育費用提供財務協助，以提升婦女勞動參與。

另一方面，澳洲生產力委員會亦指出，估計至 2026 年澳洲還額外需要超過 10 萬間全日制正式的兒童教育及照護場所，其中最大的需求量預計是在下課後以及假期照護。

2017-18 主要行動

1.澳洲政府宣布投資 370 億美元，用以執行新托育政策，以減輕工作壓力與養育責任的生活壓力。新托育政策的核心為托育補助，主要為低所得家庭（家庭年收入 6.5 萬美元以下）提供 85%的托育費用補助，而隨著家庭年收入的提高，托育費用補助的比率也隨之下降，家庭年收入超過 18.5 萬美元者，托育費用補助之比率則為 50%。

2.新托育政策將建立家庭育兒津貼計算（The Family Child Care Subsidy Estimator）之線上工具，讓民眾能在線上直接了解改革之影響，並協助家庭進行試算差異。

（二）提升工作場所性別多元化及彈性工作

工作場所更具彈性能讓男性與女性在工作與家庭之間有更多的選擇機會。另外，由於傳統上女性較男性負擔較多的家務，因此在家務與照顧幼兒的壓力下，選擇兼職或在小孩上學前直接選擇退出勞動市場的女性均較男性來得高。

而澳洲的工作場所性別平等機構（The Workplace Gender Equality Agency, WEGA）則主要在改善澳洲工作場所的性別平等問題，其藉由促進彈性工時，以及讓更多女性進入領導階層，用以協助雇主改善其性別表現。

在促進女性領導力方面，澳洲政府推出「女性領導力及發展戰略」（Women’s Leadership and Development Strategy）計劃，提供資金用以改善性別平等與支持女性經濟賦權，希冀能促進並支持更多澳洲女性在非傳統工作領域擔任領導與決策角色。

2017-18 主要行動

1.實施及推動澳洲公務員性別平等戰略，確保公部門可持續成為男女平等與工作場所靈活彈性的榜樣。

2.持續為「女性領導力及發展戰略」計劃提供資金，發展女性領導力、經濟安全及女性在社會中的平等地位，例如提供 25 萬美元給予建築師協會推動女性建築試點項目，以鼓勵更多女性進入以男性為優勢的行業等。

（三）促進女性進入未來就業趨勢領域

澳洲政府有鑑於科學、技術、工程及數學（STEM）知識涵蓋了目前 75%成長最快、薪資較高的職位，但澳洲的 STEM 性別差距卻相當高，僅有 25%的資訊技術畢業生以及 10%的工程畢業生為女性。

因此，為促進更多女性進入 STEM 行業，澳洲政府承諾提供 1,300 萬美元，鼓勵更多女性及女孩進入 STEM 相關之行業，並鼓勵女性積極創業，其中 1,200 萬美元主要用以擴大澳洲科學性別平等試點項目（Science in Australia Gender Equity, SAGE），該計劃主要目的在消除高等教育及研究部門中的性別偏差，並提升女性在 STEM 中之技能與在工作場所的能力。此外，針對土著及原住民女孩更建立專門的 STEM 學院，旨在激發土著及原住民女孩對 STEM 職業的興趣。

另一方面，政府提供 3,120 萬美元的實習及畢業後的職業諮詢，以增加對女性及女孩在 STEM 領域的學習及就業。其中， 2,820 萬美元用以澳洲數學科學研究所（AMSI）的四年期（2017 年至 2020 年）國家研究實習計劃，該計劃將透過 AMSI 進行全國性的博士研究生實習計劃，主要針對女性研究員提供 1,400 個新興行業的實習職位。剩餘的其他資金則用以提供全國職業教育戰略（National Career Education Strategy, NCES），該計劃主要著重於發展與提供年輕人必須之技能，以應付未來複雜的職業生涯。

2017-18 主要行動

1.投資 1,000 萬美元於 Launch into Work 新計劃，與非政府組織或企業進行合作，提供女性職前訓練、就業培訓、諮詢指導，讓求職者可立即上工。

2.實施國家創新及科學議程（National Innovation and Science Agenda），包括制定相關鼓勵女性進入 STEM 領域學習及工作之倡議。

3.持續為「女性領導力及發展戰略」計劃提供資金，支持並鼓勵女性參與進入成長型產業。

（四）強化女性經濟安全保障

澳洲政府有鑑於女性兼職工作或為他人提供無償照顧的可能性較大，因此相較於男性而言，收入與退休儲蓄將會較低，而缺乏經濟安全保障。為此，通過一系列旨在提高女性退休金之措施，希冀提高退休女性的經濟安全。

2017-18 主要行動

1.持續與工作場所性別平等機構合作，為雇主提供縮小性別工資差距的資源，並要求 100 人以上之民營企業雇主應提供關鍵性別指標報告。

2.擴大 ASIC 的女性財顧管理線上工具的普及度，提供女性管理財務及實現財務目標的知識與信心。

3.加強國家財務能力培育戰略（National Financial Literacy Strategy），此計畫之目的在提高女性財務能力的知識與廣度，以改善女性在生命關鍵時刻（如養育子女、處理離婚或分居、照顧老齡化家庭成員）的財務能力。

（五）加強財務激勵措施

澳洲政府為鼓勵女性生育後願意重返勞動市場，而提供相關財政激勵措施，包括 ParentsNext 計劃，主要以協助家中有 6 歲以下幼兒的女性重回職場，協助雙親確認其教育及就業目標，以提供適合之路徑協助達成其目標；另一方面，投資職業轉型協助計劃（Career Transition Assistance Program），以幫助中年熟齡尋找勞動市場新機會及重返勞動市場之技能等。

2017-18 主要行動

1.自 2018 年 7 月 1 日起，對 ParentsNext 計劃每年將擴大投資 2.63 億元，預計將可協助 6.8 萬個家中有幼兒的雙親，讓其可以計劃或準備當幼兒開始上學後，重返勞動市場。

2.投資 9,800 萬元於職業轉型協助計劃，提供中年熟齡短期、密集的訓練，讓其能對新事業的求職做好準備。

二、加拿大

加國政府為充分促進女性參與經濟及社會，成立「加拿大婦女地位部」（Status of Women Canada），優先著重於終結性別暴力、改善女性及女童經濟安全，以及鼓勵女性及女童提升領導能力並成為決策角色等三方面。另一方面，在安大略省的婦女地位部中，為改善女性經濟安全，更提出相關就業培訓與導師計劃，其詳述如下：

（一）提升女性經濟安全與領導力

1.提升女性經濟安全

在提升女性經濟安全方面，安大略婦女地位部主要以提供女性就業培訓以及投資女性未來之計劃為主。

在女性就業培訓方面，主要著重在低所得婦女技能及資訊技術培訓方案和受虐與高風險婦女的就業培訓方案。首先，低所得婦女技能培訓方案主要提供失業或低所得婦女在特定男性優勢行業上的職前訓練與職業培訓，培訓期間為一年，結束後女性可進入相關行業領域實習或工作。資訊技術培訓課程主要協助女性在資訊科技相關部門獲得工作，提供相關資訊科技在職進修與就業培訓。

其次，在受虐與高風險婦女的就業培訓方案方面，主要以幫助他們培養新技能、求職與實現經濟安全。透過與相關女性組織、培訓機構（如大學或社區機構）以及當地企業進行合作，為女性受害者提供更多更好的社區支持。

在投資女性未來計畫方面，主要幫助女性發展技能與培養能力，以減少因貧困或受虐所造成之脆弱性，並且促進女性經濟獨立，其包括就業培訓和創業支持、受虐婦女的安全規劃、防止對女性進行暴力行為的公共教育等。

2.鼓勵女性及女童提升領導能力與成為決策角色

在鼓勵女性及女童提升領導能力並成為決策角色方面，2014 年 6 月為促進女性高階主管與董事會性別多元化，加拿大婦女地位部提出相關建議並設定目標及時程，設定五年內（2014-2019）女性董事達到 30%的目標，但在執行上並未採取立法強制規範，而是以遵守或解釋（Comply or Explain）的形式，讓公開上市企業於時程內自行訂定目標並於財務報表中公開揭露說明。

其次，著手與 FP 500 企業、國營企業組織或大型企業合作，包括制定合作協議；透過政策、人力資源及董事會招募與提名承諾等，將促進董事會性別平衡置於優先事項。

第三，加國政府應與企業共同合作發展持續且謹慎的通訊策略，包括媒體拓廣與宣揚正面風氣，讓企業知道提升女性董事將有助於企業，並且有助於激勵新一代女性領袖。同時，透過通訊策略宣傳正面風氣，此也有助於鼓勵一般企業盡力趕上公開上市公司來採取相似之措施。

另一方面，加國政府為促進青年女性領導技能，於 2017 年 8 月提供

40.8 萬加幣資金給與 G(irls)20[13]的「Girl on Boards 計畫」，提供為期 36 個月的資金協助，藉由與社區組織董事會進行合作，指導 18-25 歲女性青年擔任董事所須培養之技能、知識、信心及領導能力。此計畫除了培養女性青年領導能力外，對社區組織董事會而言將更具包容性與效率，同時未來在決策時亦能更加考慮到性別平衡，並提升對董事會性別多元化的興趣。

（二）友善家庭促進工作與家庭平衡之政策

加拿大懷孕婦女擁有 17 週留職停薪的產假，同時享有 35 週留職停薪之育嬰假，在產假與育嬰假期間僱主均不給薪，而替代工資則主要由政府發放產假津貼與育嬰津貼。

在幼兒照顧支持方面，主要包括基本兒童津貼（Basic Canada child benefit）與兒童租稅優惠（Canada Child Tax Benefit，CCTB）兩者。基本兒童津貼主要提供 6 歲以下兒童每人每年 6,400 加元的補助金額，而 6 至 17 歲的兒童及青少年每人每年最高 5,400 加元。

在 CCTB 方面，其針對不同所得階層以及家中幼兒數給予不同程度的賦稅減免，請參見表 5-10。

表 5-10　加拿大兒童租稅優惠

項目	詳細資訊
所得在3萬至6.5萬之家庭	
家中有1個孩童	所得超過3萬的部分，可減免7%
家中有2個孩童	所得超過3萬的部分，可減免13.5%
家中有3個孩童	所得超過3萬的部分，可減免19%
家中有4個孩童	所得超過3萬的部分，可減免23%
所得在6.5萬以上之家庭	
家中有1個孩童	所得超過6.5萬的部分，可減免3.2%+2,450加元
家中有2個孩童	所得超過6.5萬的部分，可減免5.7%+4,725加元
家中有3個孩童	所得超過6.5萬的部分，可減免8%+6,650加元
家中有4個孩童	所得超過6.5萬的部分，可減免9.5%+8,050加元

資料來源：加拿大政府（Government of Canada）網站。

（三）創業支持政策

在加拿大商業網絡（Canadian Busuness Network）架構下，也與許多銀行及私部門合作以提供企業資金，其中如加拿大商業開發銀行（Business

[13] G(irls)20 為設立於加拿大的全球型社會企業，主要透過教育、創業培訓、領導力及全球經驗來培育新一代女性領袖。參考網址：https://girls20.org/

Development Bank of Canada, BDC）也致力於協助女性企業，希冀其不管在國內或是國際上均能取得成功，而 BDC 對於女性的投資包括女性創業家倡議（Women Entrepreneurs' Initiative），主要以提供女性企業貸款及相關創業支持（如諮詢服務及導師）。

在加拿大貿易商業服務部（The Canadian Trade Commissioner Service）方面，則主要服務及支持女性中小企業之產品出口至其他國家。該部的「貿易中的女性企業家」（Business Women in Trade, BWIT）計劃中，其提供以女性為焦點的貿易出訪團，主要提供女性企業家在全球供應鏈中能獲得商業契約的機會。

三、韓國

韓國政府於 2001 年成立「性別平等與家庭部」（Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF），其目的在消除對婦女的任何形式歧視與暴力，同時 MOGEF 也積極執行相關政策以鼓勵女性投入勞動市場、建造更具友善家庭的工作環境，以及提升女性社會地位等。2017 年的政策核心主要在創造兩性可達到工作、家庭平衡的社會、確保女性及幼童社會安全、建立青年成長的穩定環境，以及建造幸福美滿的社會等四項。

在創業政策方面，主要的權責單位為韓國中小企業局（Small and Medium Business Administration, SMBA），其在 1999 年通過「女性企業支持法」（Act on Support for Female-owned Businesses）後，以韓國女性企業家協會（Korea Women Entrepreneurs Association, KWEA）作為法定推動女性創業的單位。

以下簡述與本計畫相關之鼓勵女性充分發揮潛能並投入職場、促進工作、家庭平衡以及創業之政策。

（一）鼓勵女性充分發揮潛能並投入職場

在這方面，韓國政府有鑑於女性常因托育或家務勞動而中斷事業，或是當他們再就業重返勞動市場時，其工作條件並不佳等因素，提出整個以生命週期（Life-cycle）為基礎的相關促進女性潛能之支持政策，主要政策如下。

1.支持青年女性事業發展

運用導師制（Metor），讓年長女性指導青年女性，藉由傳授相關工作或職業上的專業知識並作為青年女性的模範（Role Model）。

2.增加女性領袖及主管人員

為消除玻璃天花板以及增加女性領袖，首先包括設立「婦女人才學院」，讓中階管理階層之女性得以進修高階專業課程，以成為未來專業女性領袖；其次，建立「女性人才資料庫」，以廣納各領域之女性專才；第三，在公共部門中增加並設立女性參與之目標等，以促進在國家政策制定過程中能體現兩性平等與平衡之觀點。

3.支持事業中斷的女性再就業

由支持事業中斷女性再度就業來看，其成立「女性再就業支持中心」（Women’s Reemployment Support Centers，在韓國亦稱作 Saeil Centers），其目前全國共約有 150 間中心，目的在提供因懷孕、分娩或育兒而失去工作的婦女就業諮詢、職業教育及培訓、實習及後續就業支持等綜合就業服務。（請參見表 5-11）

表 5-11　韓國女性再就業支持中心提供之服務

項目	詳細資訊
就業支持服務	提供量身訂做的諮詢、就業資訊、求職意見及安排就業。
團體輔導計劃	提供求職者團體輔導課程，以提高工作技能以及職業指導等。
職業教育及培訓	為提高求職者的工作能力，並且符合勞動市場需求以及女性自身偏好，提供專業技能培訓等相關職業訓練計畫。
實習	提供300萬韓元實習經費給與雇用婦女的公司，以協助長期中斷事業的婦女重回勞動市場。
就業聯繫及後續支持	提供後續就業與工作適應等相關支持。

資料來源：韓國性別平等與家庭部（MOGEF）網站。

（二）友善家庭促進工作與家庭平衡之政策

建造友善家庭的社會環境有助於在外工作的父母得以兼顧工作與家庭，因此韓國政府將友善家庭的政策分為兩面向，其一由企業方面著手，其二由提供托育服務為主。以下則就企業面與托育服務來看：

1.企業面

從企業面來看，包括設置友善家庭企業認證系統、鼓勵企業設置「家庭日」等措施。

在友善家庭企業認證系統方面，企業可申請相關認證，而通過相關書面與現場審核後，而政府將會提供相關優惠貸款，或參與各項政府項目提供積分鼓勵等激勵措施。

在家庭日方面，主要希望企業將每個禮拜三設為家庭日，執行不加班政策，鼓勵員工騰出時間陪伴家人，讓員工在忙碌的週間生活得以短暫地休息與家人共度。

2.托育服務

在談及托育服務前，先簡述韓國產假與育嬰假之措施，韓國提供產婦

在分娩前後共 90 天的產假，而在 2014 年 7 月更提供生第二胎的產婦，其產假由 90 天增至 120 天，而同時為鼓勵男性參與育兒與家務勞動，於新生兒出生 30 日內提供 5 日（3 日支薪，2 日不支薪）的配偶產假。

在育嬰假方面，提供家中有 0 至 8 歲（小學二年級）的幼童，而其父母勞保在保 180 天以上者，可享有 1 年育嬰假，而育嬰津貼為每月工資的 40%，另一方面為鼓勵父親申請育嬰假，其提出同一名子女，若第二申請人由父親申請時，其申請的育嬰津貼在前三個月為工資的 100%。

在托育服務方面，其成立「托育共享中心」（Childcare Sharing Centers），透過建立以社區為中心的幼兒友好型環境，提供一個讓幼兒可相互玩耍，並藉由團體活動來幫助幼兒發展社會技能，另一方面父母可相互交流、分享與學習育兒經驗的中心。

其次，韓國衛生福利部也提供 0 到 5 歲的托育費用補助，依據幼兒年齡的不同，補貼不同的托育價格。在 0 至 2 歲的托育部分，區分為全日制與定時制，全日制主要針對父母為雙薪家庭、求職者、懷孕、單親或是疾病者提供 12 小時（7：30 至 19：30）的托育服務；而不符合全日制的父母，則提供定時制 6 小時（9：00 至 15：00，加每月有 15 個小時的緊急托育卷）之托育服務。（請參見表 5-12）

表 5-12　韓國衛福部依據幼兒年齡所補貼之托育費

項目	全日制	定時制
托育時間	早上7：30~晚上19：30	早上9：00~下午15：00
0歲	430,000韓元	344,000韓元
1歲	378,000韓元	302,000韓元
2歲	313,000韓元	250,000韓元
3至5歲	220,000韓元	

資料來源：韓國衛生福利部網站。

（三）創業支持政策

韓國中小企業局於 1999 年通過「女性企業支持法」後，以韓國女性企業家協會作為法定推動女性創業的單位。在「女性企業支持法」中明訂每年應針對促進女性企業發展的方向或目標，提出「促進女性企業活力基本計畫」（Basic Plans for Facilitate Activities of Female-owned Businesses），以提供女性企業家融資、科技、勞動力或市場發展的項目或資訊，並且為女性企業或創業家的私人貸款提供部分政府擔保，或成立政府基金以支持女性企業等。

KWEA 作為韓國中小企業局法定推動女性創業的單位，以促進韓國婦女經濟發展，提升婦女企業主地位，提供諮詢服務及保障其權益為目標，其涵

蓋的工作包括培訓女性企業家並促進專業化、提供女性企業家相關資訊、支持和促進女性建立創業活動、協助女性企業海外市場發展並吸引國外投資者進入，以及與國外女性商業團體進行合作等。

同時,在全國設立女性創業支持中心,提供創業女性多樣化資訊與服務，包括技術、設施設備、培訓及輔導及營運基金等協助，並且有女性專屬的創業課程，針對不同的創業模式、電腦技術訓練及獎勵教育方案協助女性實現創業理想。

另一方面，自 1990 年代中期起，資訊科技（IT）成為韓國國家重點政策項目之一，政府積極推廣相關培訓、促進與鼓勵之行動。資訊化不僅可降低社會無效率之情況亦可改善生產力,投資相關 IT 產業也有助於韓國經濟的復甦，許多 IT 計劃也因此油然而生。同時，隨著韓國政府開始重視性別差異問題，以及認知到女性對經濟成長的貢獻與提升女性企業使用資通訊技術工具（ICT）的必要性，便透過政策積極推動相關的性別敏感政策，以促進女性在科技領域的就業與創業參與。

由主要針對運用 ICT 來協助女性創業的項目來看，其包括京畿道女性發展中心、資訊網絡村莊、女性創業支持中心、IT Women Net 與智能 App 創意中心等項目，與不同的政府機構進行合作，支持的對象涵蓋女性企業家、準備創業者、女大生等，提供創業諮詢、電子商務系統、女性資訊網絡服務、成立婦女創業支持中心或建立女性企業資訊網站等協助項目，以促進女性在科技領域的創業參與。（詳細項目請參見表 5-13）

四、日本

依據日本內閣府性別平等部（Gender Equality Bureau Cabinet Office）提出之性別平等第四次基本藍圖（The Fourth Basic Plan for Gender Equality），其制定四項社會性別平等目標，分別為讓兩性依據其能力及興趣並尊重其選擇，使社會更為活躍及多元化；尊重兩性人權，使其生活得更有尊嚴；改革以男性為主導的工作型態，實現兩性工作與家庭生活平衡；與國際性別平等議題接軌等。

以下就相關鼓勵女性充分發揮潛能並投入職場、促進工作與家庭平衡以及創業之政策來看。

（一）鼓勵女性充分發揮潛能並投入職場

日本國會於 2015 年通過《女性活躍推進法》，旨在擴大日本聘用女性與提高女性晉升機會,要求員工人數超過 300 人以上的企業必須公布行動計劃，企業有義務設定聘用女性之目標並對外公布之制度。根據此法，日本中央及地方政府均負有同樣義務，但員工人數在 300 人以下的中小企業則僅需作出努力，無須達到指定之標準。

表 5-13　運用 ICT 工具來協助女性創業之項目

項目	合作機構	主要協助項目
1.京畿道女性發展中心 （1997年10月~至今）	京畿道地方政府	(1)On-line女性職業發展中心「Dream-Wings」 (2)On-line職業指導服務 (3)女性企業育成中心 (4)女性資訊網絡服務
2.資訊網絡村莊 （2001年~至今）	韓國公共安全管理部	(1)建立當地資訊化之基礎，消除資訊障礙 (2)開發與經營網頁 (3)推動城鎮經營委員會 (4)促進資訊化城鎮與建立品牌
3.女性創業支持中心 （2007年10月~至今）	韓國女性企業家協會 韓國中小企業局	(1)全國14個地區設立婦女創業支持中心 (2)建立女性企業資訊網站（Wbiz.or.kr）
4.IT Women Net （2010年5月~至今）	韓國女性IT企業協會 國家IT產業促進機構 韓國知識經濟部	(1)Help Desk (2)電子商務的支持 (3)給予科技與工程學系的女大生到工作場所實習 (4)在IT Women Net提供IT使用率之資訊
5.智能App 創意中心 （2010年5月~至今）	韓國創業發展機構(KISED) 韓國中小企業局 特定教育中心	(1)免費培訓課程 (2)1對1指導 (3)應用程式開發空間之支持 (4)對初創企業提供財政支持

資料來源：經濟部中小企業處委託研究報告（2015），我國女性創業者概況暨科技創業政策初探。

根據規定，企業依現狀進行分析下，須訂定量化目標並匯總行動計劃，包括完成計劃的時間，以及未達成目標將採取的措施等內容。同時，企業必須依照其自身實際情況，每 2 到 5 年對行動計劃進行驗證，並加以改進。

（二）友善家庭促進工作與家庭平衡之政策

在友善家庭促進工作與家庭平衡之政策中，日本主要以鼓勵進行企業認證，營造友善育兒的職場環境。在托育方面，2014 年修訂就業保險法，將前 6 個月的育嬰休假津貼由原先 50%的工資，提高至 67%的工資。另一方面，2017 年 7 月安倍政府提出設立推進有關人才培育的「育人革命」籌備室，以啟動幼兒教育免費與相關人才投資措施。進一步詳細說明如下：

1.鼓勵企業提供多樣化的工作方式

2013 年 6 月日本內閣府批准「世界最先端 IT 國家創造宣言」，以及「實

現就業多樣化與工作及家庭生活平衡」，以鼓勵生育婦女持續就業，鼓勵企業採取多樣化的工作方式，包括縮短工作時間、兼職、遠距辦公、在家工作等以家庭為基礎的靈活就業方式，其具體目標為：(1)至 2020 年導入遠端工作的企業為 2012 財政年度的 3 倍；(2)每週 1 日在家工作的就業型態可達總就業人口的 10%以上；(3)生育第一胎的女性持續就業率至 2020 年可提高到 55.0%。

2.提供企業認證，營造友善育兒的職場環境

為鼓勵企業營造友善育兒的職場環境，日本政府提出若企業實際落實採取相關促進工作與家庭平衡之措施，政府將對企業進行認證，而評定合乎規範之企業，即可獲得政府授予認證標章，而相關之標章認證亦有利於企業投標政府採購。

3.提高育嬰休假津貼

日本育嬰假的基本制度為，滿足一定條件之員工，在幼兒出生後 1 年間可申請育嬰假，而如有特殊情況（如幼兒進不去保育園等），可延長育嬰假至 1 年半。日本政府為促進男性與女性申請育嬰假，進而修訂就業保險法，將原先前六個月育嬰休假津貼為薪資的 50%，提高至 67%，而自第七個月開始，育嬰休假津貼才又恢復至工資的 50%，而津貼最長可領至 1 年半。

4.籌備「育人革命」

2017 年 7 月安倍政府力促各部會組成「育人革命」籌備室，將此定位為新招牌政策，研擬推動 3 歲至 5 歲幼兒教育免費，以及減輕高等教育負擔等。推動幼兒教育免費相關之經費來源主要將從消費稅由 8%提高至 10%後，稅收增加之部分來實現育兒支援政策。

（三）創業支持政策

在 2012 年底日本首相安倍晉三上台後，為促進日本經濟復甦，實施三大政策以作為安倍經濟學的三支箭，包括大膽的貨幣寬鬆政策、機動靈活的財政政策以及喚起民間投資的經濟成長戰略。在喚起民間投資方面，安倍政權於 2013 年 6 月提出「日本再興戰略」中，提出要擴大日本創業率以達到與歐美國家相同水準，其實行的各項創業支援措施包括：

1.認定支援機構

由於創業問題相當多樣化且複雜，因此日本政府在全國各地設立認定支援機構，以幫助有心創業者提供相關創業支援措施。其提供之創業支援服務包括，創業規劃協助、資訊化、智慧財產權、開發經營銷售管道和市場行銷、人力資源開發、海外擴張、物流、貨幣及金融事務等。

2.創業支援網站 Mirasapo

為能即時傳遞日本政府與公共機關的資訊及措施，在 2013 年 7 月成立 Mirasapo 網站。該入口網站的主要功能包括：(1)提供相關措施資訊，即時傳遞日本政府與公共機關的資訊及措施；(2)社群功能，用戶可與其他專業人士進行資訊交換，也可根據自己的問題，創建一個新社群；(3)專家諮詢，可根據自己的問題在線上進行專家諮詢，會員註冊後，享有 3 次免費諮詢服務。

3.創業資金來源

能否實現創業夢想的最重要因素是取得資金來源，因此日本政府及其附屬的金融機構，如日本政策金融公庫與信用保證協會等，皆提出相關的創業補助與貸款資訊，依序介紹如下：

(1)日本中小企業局的創業補助金

日本中小企業局所提供的創業補助金可分為區域型需求、二代創業與海外需求型等。首先，區域型需求創業主要針對區域或是具有獨特性、自創的商品或服務，創業補助金可支援該對象三分之二的資金，金額最高達 200 萬日圓；其次為二代創業，對象為接班事業後決定轉型或開創新事業的二代接班者，補助金額最高達 500 萬日圓；第三為海外需求型創業，主要針對有出口海外之意願，但公司將設立於日本國內，其最高補助金額可達 700 萬日圓。（請參見表 5-14）

表 5-14　日本中小企業局創業補助類型

類型	對象	補助金額
區域型需求創業	針對區域需求 具有獨特性或自創的商品或服務	可支援三分之二的資金 但金額最高200萬日圓
二代創業	接班事業後決定轉型或開創新事業	可支援三分之二的資金 但金額最高500萬日圓
海外需求型創業	公司設於日本國內，但有出口海外的念頭	可支援三分之二的資金 但金額最高700萬日圓

資料來源：同表 5-13。

(2)日本政策金融公庫融資計劃

在協助婦女創業融資方面，日本政策金融公庫（JFC）自 1999 年起即針對有創業意願的女性、青年與長者提供低利率貸款，其範圍包括設備資金以及長期營運資金，最高額度可達 7.2 億日圓。同時，自 2001 年 7 月起提供新創事業的女性創業者，1,500 萬日圓的免擔保、免保證人融資

貸款。其他針對創業的融資計劃包括，新創企業融資制度、新規創業貸款，以及二次創業融資制度等。在新創企業融資制度方面，主要以針對有心創業者與稅務申報未繳滿兩次的新創事業，在具備創業計畫書後，可申請融資的額度達 1,500 萬日圓;新規創業貸款主要係針對原先在公司上班後決定自行創立同性質的公司，以及二度就業或失業者；二次創業融資制度，其對象為曾創業但後來歇業，而想重新再創業，其提供的設備資金以及長期營運資金最高額度也可達 7.2 億日圓,但條件為舊公司的負債要調整到一定程度，不得影響新創事業。（請參見表 5-15）

表 5-15　日本政策金融公庫融資計劃

名稱	對象	主要特徵及條件	融資額度
新創企業融資制度	1.國內想創業之人 2.稅務申報未繳滿兩次	特徵：無須抵押品及保證人 條件：須備有創業計畫書	1,500萬日圓（須自備三分之一的資金）
新規創業貸款	1.原先在公司上班,後決定自行創業同性質之公司 2.二度就業或失業者	5年以內的新創企業	最高額度為7,200萬日圓
女性、青年及長者創業貸款	1.女性 2.青年（30歲以下） 3.長者（55歲以上）	5年以內的新創企業	最高額度可達7.2億日圓
二次創業融資制度	曾創業但後來歇業，想重新再創業	條件：舊公司的負債要調整到一定程度，不得影響到新創事業	最高7.2億日圓

資料來源：同表 5-13。

(3)信用擔保協會的創業擔保計劃

各縣市政府皆設有信用擔保協會，可透過「創業擔保」與「相關事業創業擔保」來進行融資，僅須支付擔保手續費，不需提供抵押品及擔保人。創業擔保主要以針對創業者或設立公司未滿 5 年者，提供其所需的設備或營運資金,擔保額度最高為 1,000 萬日圓。相關事業創業擔保係指其事業體要開設子公司或分公司所需之設備或營運資金，擔保額度最高為 1,500 萬日圓。（請參見表 5-16）

其中針對女性創業資金取得方面，除了日本政策金融公庫（JFC）有針對女性創業提供低利貸款外,日本政策投資銀行(Development Bank of Japan，DBJ）在 2011 年成立「女性企業家中心」(Women Entrepreneurs Center)，以協助女性在創業過程中能獲得全面支援，包括資金、網絡與創業相關的專業

技能等。同時，DBJ 為促進女性在創新與新創企業的強大發展潛力，每年提出「女性新創業計劃大賽」，優勝者將可獲得高達 1,000 萬日圓的獎金，並且 DBJ 將提供專業顧問以幫助優勝者成功創業，包括所有創業所需的資源及計劃等。

表 5-16　日本信用擔保協會的創業擔保計劃

名稱	擔保額度	對象資金	擔保要件
創業保證	1,000萬日圓	指創業所需之設備或營運資金	無須抵押品
相關事業創業擔保	1,500萬日圓	指開設子公司或分公司所需之設備或營運資金	無須抵押品或擔保人

資料來源：日本政府公共關係辦公室。

五、法國[14]

為順應時代的變遷，2014 年法國頒布施行《男女實際平等法》，主要以在公、私領域達到性別平權的目標，其內容涵蓋打造友善家庭促進工作與家庭平衡的友善環境、破除女性職場上玻璃天花板，爭取男女薪資報酬及就業上的平等權利、防治家庭暴力以及消除性別刻板印象等。以下就本研究相關之打造兩性家庭與工作平衡的友善環境、破除女性職場上玻璃天花板、落實男女薪資與工作平等權等，詳細說明如下：

（一）友善家庭促進工作與家庭平衡之政策

1.彈性工作型態以實現工作與生活平衡

法國政府於 2000 年將法定每週工時由 39 小時縮減至 35 小時，而超過 35 小時後將會計算加班費或補休，同時為實現工作與生活平衡，法國政府於 2013 年提出只要雇主與員工雙方共同協商同意後，即可選擇由全職轉為兼職、調整工作時間、在家工作等多樣化的工作型態。

2.子女教育親職假

為降低父母工作與家庭責任的衝突，父母可提出子女教育親職假的申請，但自 1985 年創設育嬰留職停薪以來，提出申請的九成五以上仍是母親，父親請領的比例仍相當低。因此，《男女實際平等法》為鼓勵父親申請子女教育親職假，進而改革育嬰留職停薪津貼，希冀提高父親申請親職假的比例。

[14] 資料來源：趙美盈(2015)，「從 2014 年女男實際平等法析論法國性別平權政策」，社區發展季刊，149 期。

根據《男女實際平等法》第 8 條，其主要修改的重點將育嬰留職津貼中的「工作自由選擇補助」，更改為「子女教育分擔給付」。

原則上法規並未修改支付金額，但給付的期限將因子女數、父母雙方或一方申請而有所不同，主要由原先的夫妻合算改為強調分擔（partager）之社會態度的架構。（請參見表 5-17）

表 5-17　法國親職假與子女教育分擔給付

生產子女數	親職假期限	新制	舊制
1名	子女滿三歲前，可申請1年，得延長2次。	夫妻一方最多領6個月，再由另一方續領6個月。	夫妻合算，共領6個月
2名	子女滿三歲前，可申請1年，得延長2次。	夫妻一方最多領2年6個月，再由另一方續領6個月。	夫妻合作，共領3年
3名(含)以上	子女進幼兒園前，若為三胞胎則可在子女滿六歲前，可申請1年，得延長5次。	夫妻一方最多領2年6個月，再由另一方續領6個月。	夫妻合算，共領3年

資料來源：趙美盈(2015)，「從 2014 年《女男實際平等法》析論法國性別平權政策」，P.42 表 1。

3.陪同產前產檢假

根據《男女實際平等法》第 9 條新增「陪同產前產檢假」，依據規定法國懷孕女性必須接受 7 次產前檢查，因此每次產前檢查得享有產檢假，而其配偶、同居人及伴侶也可申請三次陪同產前產檢假。

4.立法禁下班後電子郵件騷擾

2017 年 1 月法國通過新就業法，規定員工人數 50 人以上之企業需訂立守則，在指定時間後員工毋須再回覆電子郵件。此法之原意主要為保障勞工避免工作過勞，並確保其擁有私人時間，讓其能兼顧家庭與工作間之平衡。

（二）破除女性職場上玻璃天花板

法國政府有鑑於雖然已有眾多兩性工作平權的立法規定，但性別偏見的心態依然烙印在社會發展上，整體社會仍存在著職業玻璃天花板之現象，因此在《男女實際平等法》中，其明訂年度營業額達 5 千萬歐元、雇員數達 500 人以上之上市公司在高級主管部門中單一性別之最低比例，並且擬定具體達成目標時程，2014 年 20%，到 2017 年達到 40%，而預計在 2020 年完成男性與女性代表各占 50%均等比例之目標。

另一方面，職業工會在進行會員代表選舉時，其候選人名單組成需有性別平等之考量，如有違反，該次選舉可作廢。

（三）落實男女工作平等權，營造性別平等友善環境

1.提升各行業男女雇用比率，以杜絕職業性別隔離

法國政府為杜絕職業性別隔離所採取之作法為政府與民間企業簽訂「男女混合僱用及男女工作平等條約」，不限企業人數規模，所有私人企業皆為此項政策的鼓勵對象，其主要目的為提倡女性所從事之職業多樣性，並提升女性工作升遷，減少男、女性在工作上的不平等。

另一方面，雇主與政府簽訂契約後可享有附加價值稅的減免，以及相關補助，如投資在人員編制及工作環境改善的費用，以及因應該項措施而增加的員工職訓費用，兩者補助上限均為 50%。與此相對，若未符合男女混合雇用之企業，則無法延攬任何政府的招標工程，以及與政府簽訂任何合作契約。

2.男女工作平等列為雇主強制協商之目標

法國雇主每年須進行兩次強制性協商，其一為企業內部的企業集體協商，其二為企業外部的行業別協商。在企業內部的集體協商中，則須以工作與薪資報酬男女平等協商為主，內容應包括雇用、職訓與升遷條件；職業生涯發展；工作與雇用條件；工作生活與私人生活規範；男女混合雇用等目標，而若是企業無法達到協商中所名列的男女平等目標，則應提出改善方案，而一旦達成協商，企業所簽訂的協商協議具有三年效期。

針對企業外部的行業別協商，其應以消除性別歧視為協商之目標，每五年應重新檢討行業別之男女雇用目標。

3.推動性別平等認證標章

為鼓勵落實職場性別平等之企業，法國標準組織（AFNOR）核發性別平等認證標章，並且於每 3 個月辦理獲頒性平認證標章之企業組織俱樂部定期聚會，以利交流資訊及相關措施。

4.辦理性別職業平等週

法國政府有鑑於兩性薪資不平等，特別成立性別職業平等週，以增進女性參與職業訓練、輔導婦女就業及推動企業內兩性平等，並頒發推動女性質業主流化得利企業獎等，以鼓勵企業藉職能發展推動性別平等。

（四）創業支持政策

1.婦女擔保基金（FGIF）

法國婦女擔保基金之目標主要在鼓勵女性創業或發展其事業（新創或新設立 5 年內之公司），由政府提供擔保，以協助女性獲得銀行貸款。

其擔保之金額最低為 5,000 歐元，最高為 45,000 歐元，政府最高保證為 70%，而女性企業所需負擔的成本為擔保金額的 2.5%。

2.女性商業天使投資（Femmes Busuness angels）

此由女性組成，主要以投資創新或具有發展潛力之企業，只要創業計劃具創新、創意，申請之創業家不論男女均可獲得 10 萬至 100 萬歐元的支持資金。

第三節　小結

由我國與澳洲、加拿大、南韓、日本及法國等五個主要國家的勞參率來看，我國女性進入勞動市場的年齡較其他主要國家來得晚，在 25 至 29 歲後才明顯提高，但提早退出勞動市場的問題卻又較其他國家來得嚴重，顯現我國女性投入勞動市場的期間較其他國家來得短。

由大行業別來看，加拿大、日本、南韓及澳洲的女性多集中於醫療保健及社會工作服務業,以及批發與零售業,而我國則有較高比重集中在製造業，此可能與國家的產業發展型態與產業結構有關。在行業性別薪資差距上，我國與南韓均以醫療保健及社會工作服務業的兩性薪資差距最高，惟由於各國的國情及產業發展不同，整體就業人數或薪資水準與我國亦不盡相同，因此僅能由數據中看出粗略差異。

在創業方面，我國女性創業活動比率較加拿大、澳洲及南韓為低，但較法國來得高。由創業行業來看，各國女性創業普遍以零售業為多，尤其南韓與我國在零售業的創業比重最高，可見零售業是女性比較容易進入的領域。

從政策面來看，為促進女性經濟參與，澳洲、韓國均提供可負擔且便利的相關托育服務或相關托育補助。同時，為協助女性在工作與家庭之間有更多的選擇機會，澳洲、法國及日本均提出工作型態多樣化，鼓勵企業提高在家工作等遠距工作型態,或與員工協商調整工作時間或工作方式。另一方面，韓國也支持事業中斷的女性再就業，透過成立女性再就業支持中心，提供婦女就業諮詢、職業教育及培訓、實習及後續就業支持等綜合就業服務。

在創業支持政策方面，除了常見的提供創業諮詢輔導與創業貸款外，韓國也有針對運用資通訊技術工具來協助女性創業，以促進女性的創業參與。

第陸章　行業性別落差研析

本章主要針對第參章數據盤點中女性就業比重最集中之行業、經濟機會高但參與人數低之行業，以及女性經濟機會相較於男性低之行業，分別探討各行業的特性、從業現況，並從性別落差的觀點歸納出亟待改善的優先性別議題及改善策略。

第一節主要分析我國女性最集中[15]的前 5 大行業[16]，包括零售業、教育服務業、餐飲業、醫療保健服務業與電子零組件製造業（請參見圖 6-1），惟因教育服務業在主計總處與勞動部的調查中，僅以補教業作為調查標的，而幼教產業或各級正規教育的教師並不在該調查中，為恐誤導，因此僅探討零售業、餐飲業、醫療保健服務業與電子零組件製造業。

第二節主要分析經濟機會高但參與程度低的行業，由於受限於原始資料的可取得性，本研究係以主計總處人力資源調查裡中類別各業的女性就業人數作為衡量女性參與程度的指標，而女性經濟機會高低的指標則採用主計總處薪資與生產力調查的總薪資為代表，由於若僅以經常性薪資作為衡量，可能會因缺乏考量包含加班費或獎金的非經常性薪資，加上非經常性薪資在各行業均有其不同特性，因此在此經濟機會高低係採以總薪資作為衡量方式。惟須注意的是，由於薪資與生產力調查的行業類別與人力資源調查的行業類別不盡相同，因此再透過排序篩選後，女性經濟機會高但參與程度低的行業，為電力及燃氣供應業、用水供應業、電信業等，這三業的女性投入人數合計僅 2.9 萬人，占女性就業人數的 0.6%以下。

另一方面，第一節及第二節的分析均以女性自身比較為基礎，因此，第三節再以女性經濟機會相較男性為低[17]的行業，包括航空運輸業、醫療保健服務業、運動、娛樂及休閒服務業、電腦、電子產品及光學製品製造業以及專門營造業來進行探討，最後為小結。

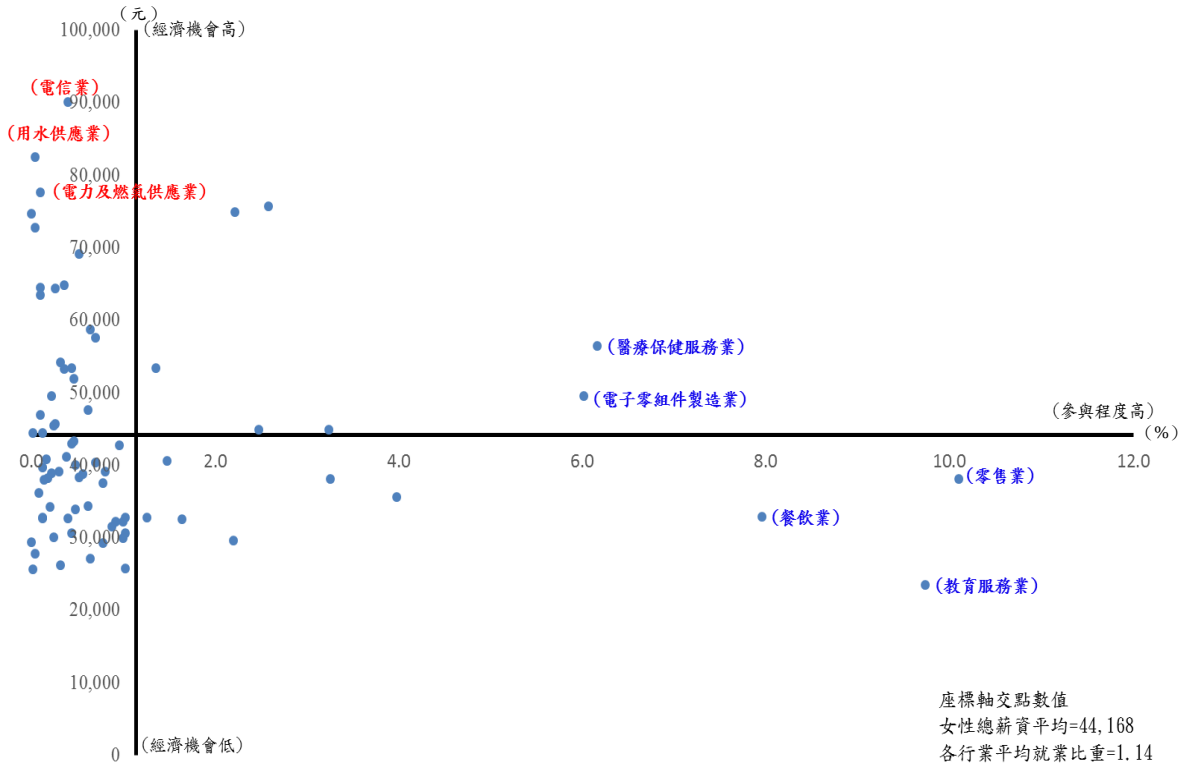
第一節　女性最集中的行業

由圖 6-1 得知，女性最集中的三大行業依序分別為零售業、餐飲業及教育服務業，雖然人數高度集中，但其薪資水準全部低於整體平均的總薪資 44,168 元，其中由於教育服務業在主計總處與勞動部的調查中，僅以補教業作為調查標的，幼教產業或各級正規教育的教師並不在該調查中，為恐誤導，

[15]女性最集中之行業係以該行業女性就業人數占整體女性就業比重來看。
[16]零售業、教育服務業、餐飲業、醫療保健服務業與電子零組件製造業合計占女性就業人數的 57.1%。
[17]女性經濟機會相較男性低係以女性總薪資/男性總薪資相對最低的行業來看。

擬不針對教育服務業加以探討，改為分析女性人數第四高及第五高的醫療保健業及電子零組件製造業。以下分別說明之。

本節主要先就行業定義、從業人員屬性（包括就業面（主要以受私人雇用者為主）、職業面、薪資面）等資料觀察這些行業中的性別落差情況，並據以提出優先性別議題。



資料來源：1.行政院主計總處，105 年薪資與生產力調查。

2.行政院主計總處，105 年人力資源調查。

圖 6-1　女性經濟機會與參與程度之行業分布

一、行業分類 47 的零售業

（一）行業定義

指從事透過商店、攤販及其他非店面如網際網路等向家庭或民眾銷售全新及中古有形商品之行業，其中行業分類 47 的零售業包括綜合商品零售業、食品、飲料及菸草製品零售業、布疋及服飾品零售業及家用器具及用品零售業、藥品、醫療用品及化妝品零售業以及文教育樂用品零售業等。因此如連鎖便利商店、百貨公司及超級市場等、從事食品、飲料、菸草製品專賣之零售店，如蔬果、肉品、水產品、米糧、蛋類、飲料、酒類、麵包、糖果、茶葉等零售店、從事布疋及服飾品專賣之零售店，如成衣、鞋類、服飾配件、行李箱（袋）及縫紉用品等零售店、家用電器、家具、家飾品、鐘錶、眼鏡、

珠寶、家用攝影器材與光學產品、清潔用品等零售店、從事藥品、醫療用品及化粧品專賣之零售店、從事文教、育樂用品專賣之零售店，如書籍、文具、運動用品、玩具及娛樂用品、樂器等零售店均屬之。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-2）

1.女性受私人僱用的就業人數相當的多，且較男性高出 2.0 倍。

2.兩性年齡層分散，但以 25 至 29 歲的投入人數最多，之後隨年齡提高而遞減。

3.婚姻狀況多以未婚為主，已婚者投入人數相對較未婚者為少，顯示此行業可能易受婚育限制。

4.兩性學歷以高職及大學者為主。

5.由科系來看，女性以商業、管理及傳播領域為多，其次為民生科系（如美容、餐飲及觀光休閒等），而男性則多半為工科。

6.女性擔任主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員的人數較男性為多，尤其服務及銷售人員的女性人數最多，約為男性的 2.8 倍，但技藝有關工作人員、基層技術工及勞力工則以男性多於女性。

7.女性總薪資略高於男性，其中經常性薪資也略高於男性，非經常性薪資（加班費或獎金）則較男性為低。但在主管階級的監督及專技人員上，女性薪資卻較男性低 4,500 元以上，僅為男性的 93%。

8.由工作環境是否遭遇不平等[18]來看，在批發及零售業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以調薪幅度(2.8%)與求職(2.4%)最為高。另曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 1.8%與 5.5%，其原因均是陞遷、考績受影響，以及請假遭受刁難。

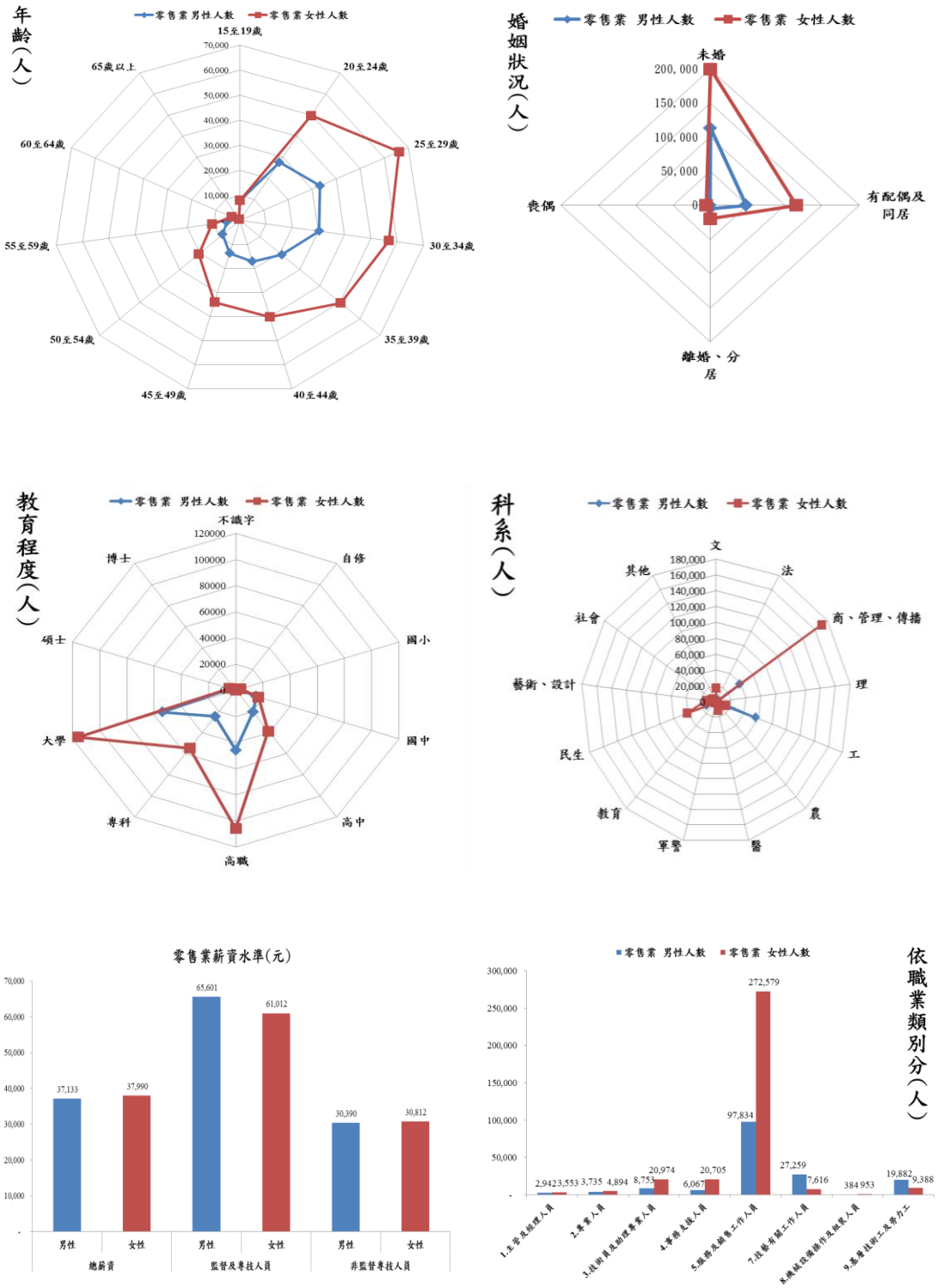
根據訪談結果，工作職位的陞遷，主要關鍵在於工作經驗、績效表現及人格特質，不過，由於女性在零售業的主管及經理人員、專業人員之人數均較男性來得高，論工作表現或業績績效應不亞於男性，因此在人力資本條件大致與男性相同之下，可能與社會規範結構理論有關，由於女性被賦予須以家庭為重，也認為母親是母職實踐過程的不可替代角色，造成女性認為須以家庭為重而無法加班，女性在此行業的加班工時較男性低 1.4 個小時，進而導致在主管階層上薪資出現如此之差距。

（三）未來優先性別議題

零售業女性人數遠高於男性，總薪資雖較男性略高，但監督及專技人員薪資卻不如男性，由於行業範圍過於廣泛，建議就零售業各細業或子業探討是否存在職業隔離現象，以避免主管及經理人員、專業人員的性別薪資差距進一步擴大。

---

[18] 參考資料為勞動部工作場所就業平等概況調查。



資料來源：1.行政院主計總處，105 年人力資源調查原始資料。
2.行政院主計總處，105 年薪資與生產力調查。

圖 6-2　零售業兩性基本資料

二、餐飲業

（一）行業定義

餐飲業指從事調理餐食或飲料供立即食用或飲用之行業，其中包括餐館業、飲料店業、餐飲攤販業、其他餐飲業等，其中餐館業主要是提供顧客餐點，如中西式餐館、速食店、小吃店、茶樓等；飲料店業則是在營業場所提供非酒精飲料的消費，如冰果店、咖啡店及冷飲店等；其他餐飲業主要是在營業場所提供酒精飲料的餐飲服務（如酒吧、啤酒屋），以及宴席承辦、團膳供應、飲食攤及小吃攤等流動式餐飲服務等。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-3）

1.女性受私人僱用的就業人數相當的多，且較男性高出 1.3 倍。

2.在 35 歲以前男性人數多於女性，而 35 歲以後則反之，顯示整體女性年齡偏高。

3.婚姻狀況男性多以未婚為主，而女性未婚占五成，已婚者占三成以上，顯示此行業亦有較多二度就業婦女重回職場的可能。

4.由於餐飲業進入門檻較低，且多為餐飲服務人員，因此兩性學歷以高職程度為主，另國小學歷女性明顯多於男性。

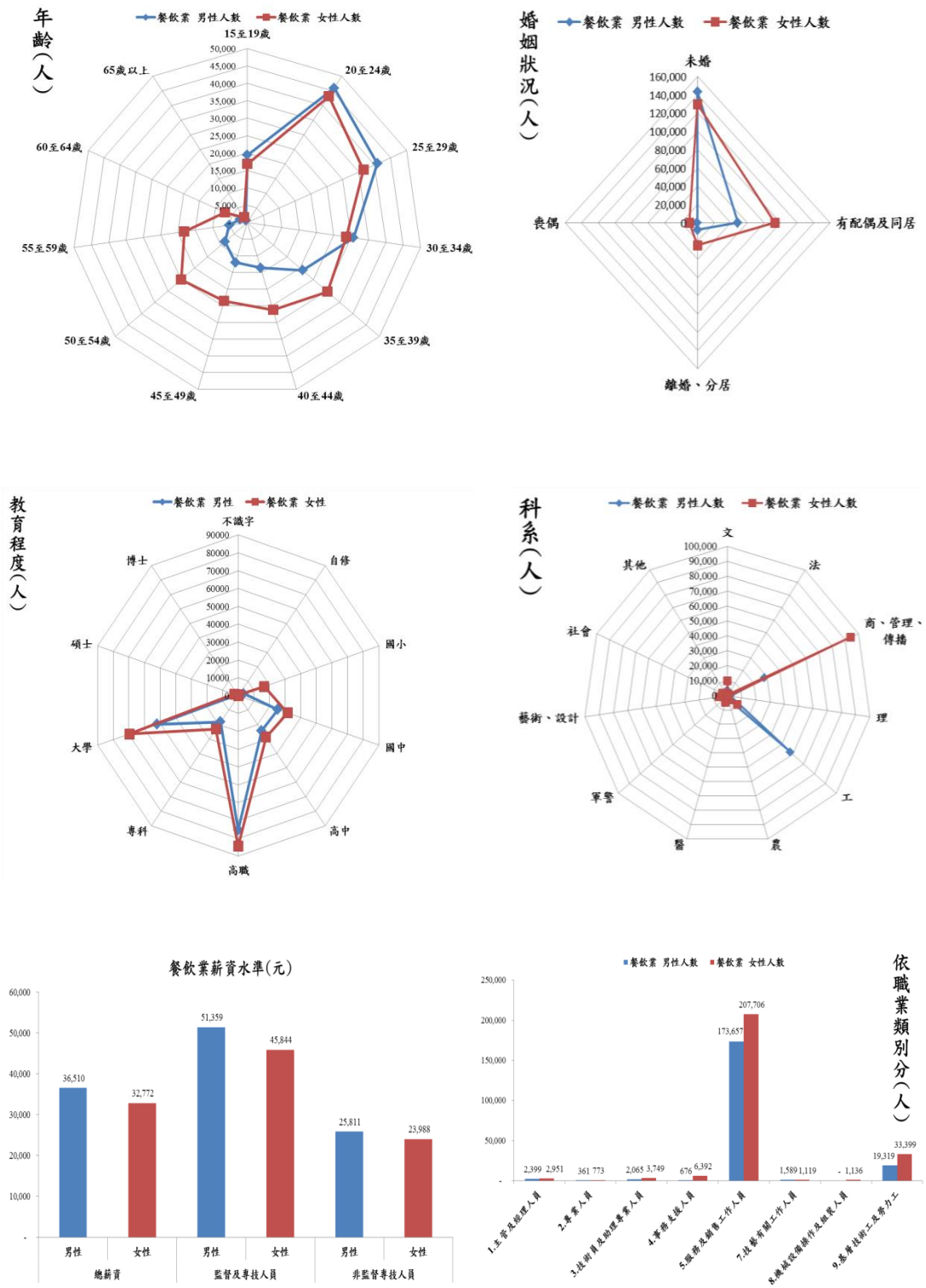
5.由科系來看，女性以商業、管理及傳播領域為多，其次為民生科系（如美容、餐飲及觀光休閒等），而男性則多半為工科。

6.服務及銷售工作人員的兩性人數最多，其中女性又多於男性；其次為基層技術工及勞力工，其餘職類人數相對較少。

7.女性平均薪資低於男性，而整體監督及專技人員與非監督專技人員兩者薪資差距高達 2 萬以上，基層員工薪資普遍偏低。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在住宿及餐飲業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以考績考核（4.7%）與調薪幅度（4.3%）最為高。另曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 4.0%與 3.6%，因結婚而遭受不平等原因多為陞遷、考績以及員工福利措施受影響，然懷孕生育者遭受不平等之原因則以工作分配不公平、強迫調離原來工作部門以及言語歧視為主。

9.由女性創業資料來看，2016 年女性住宿及餐飲業的家數高達 67,492 家，占女性企業 13.27%，僅次於批發及零售業，居第 2 位，可能因為受僱低薪致部分從業人員轉而創業，為自己創造加薪的機會。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-3　餐飲業兩性基本資料

由於餐飲業員工需要配合營業時間，時常需要在夜間或在假日工作，而多數工作性質以餐飲服務人員或飲料調配員等，進入的門檻較低、多為勞力密集，整體相對而言工作排班較為彈性，也方便學生兼職或已婚婦女運用家務餘暇時間外出工作,此也係該行業已婚且年齡較高的女性人數較多的原因。然而從監督與專技人員與非監督及專技人員的薪資來看，兩者職業類別的薪資差距高達 2 萬以上，由於基層服務人員普遍流動性較高，工作訓練的機會少，在一般餐廳工作也缺乏向上流動的機會，此亦導致兩性基層員工普遍低薪的現象。

（三）未來優先性別議題

在餐飲業中，整體而言以已婚且年齡較高的女性較男性為多，而薪資雖普遍較男性低，但差距尚在 3,000 元以內，然較為嚴重的問題在於基層員工與主管階層的薪資差距，此雖然並非性別議題，但因兩性在服務及銷售工作人員的比重均有八成以上，改善整體基層員工的就業與薪資福祉，此也將有助於帶動未來女性自主經濟力量的提高。

另一方面，由女性創業資料來看，2016 年女性住宿及餐飲業的家數高達 67,492 家，占女性企業 13.27%，僅次於批發及零售業，居第 2 位，可能因為受僱低薪致部分從業人員轉而創業，為自己創造加薪的機會。

三、醫療保健服務業

（一）行業定義

隨著民眾對醫療保健的觀念提高，對醫療保健服務的需求也日益升高，促使醫療保健服務愈趨多樣化，更帶動相關產業快速發展。醫療保健服務業涵蓋醫院、診所及其他醫療保健服務（如護理之家、居家護理、產後護理、物理治療、捐血機構等），服務的項目包括檢查診斷、治療、復健、預防、支持及照護。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-4）

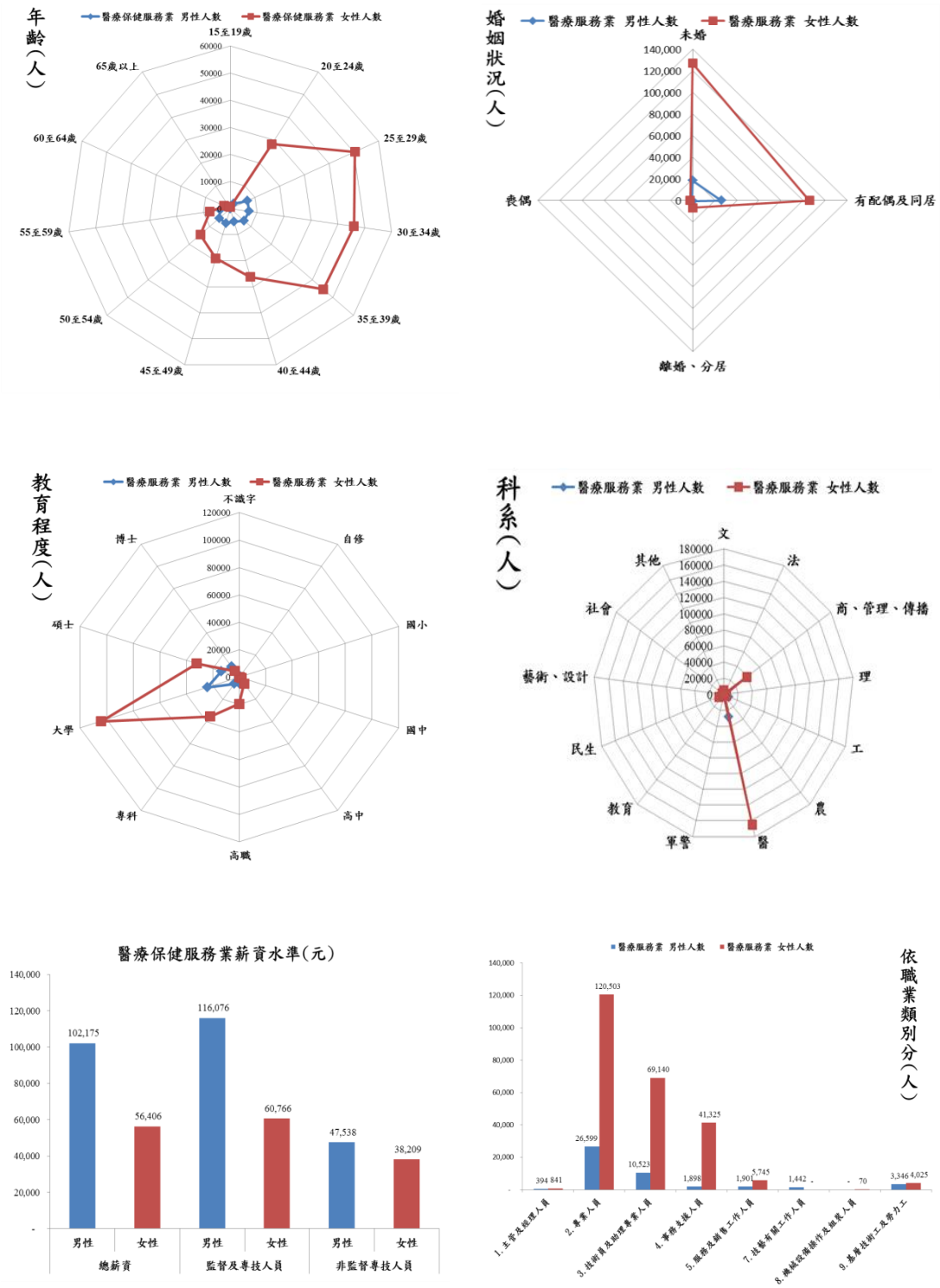
1.女性受私人僱用的就業人數相當多，且較男性高出達 5.2 倍。

2.各年齡層的女性人數遠多於男性，其中女性以 25 至 39 歲為最多。

3.兩性婚姻狀況均呈現未婚與已婚者相近，顯示該行業較不受婚育限制所影響。

4.由於醫療保健服務業屬高專業性，因此兩性教育程度多為大學，而其中大學女性人數為男性的 4 倍以上。

5.由科系來看，兩性均以醫科為多數，而女性就讀醫科的人數更為男性的 8 倍以上。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-4　醫療保健服務業兩性基本資料

6.兩性皆以專業人員數最多，而女性在技術員及助理專業人員與事務支援人員遠高於男性。

7.女性平均薪資遠低於男性，兩性落差極大，而整體在監督及專技人員的兩性薪資差距高達 5 萬以上。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在醫療保健及社會工作服務業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以育嬰留職停薪（3.3%）最為高。曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 3.7%與 9.5%，因結婚而遭受不平等原因以應徵工作困難，然懷孕生育者遭受不平等之原因則是請假刁難以及陞遷、考績受影響為主。

隨著政府、醫院及民眾的觀念轉變，醫療保健服務業的許多服務由治療轉為預防及診斷，同時民眾也愈來愈重視出院後的療養及照護，使得醫院的服務方式轉變為居家及客製化服務，因此照護性的護理人員需求大增，加上傳統性別印象上，有較多的女性會選擇就讀護校並從事護理工作，此也讓整體就業人數上，女性遠高於男性。另一方面，女性在醫療保健服務業的每月平均工時也較整體服務業平均高 2.9 個小時，女性每月平均工時也較男性高 4.4 個小時。然而由兩性薪資差距甚大，主要與專業程度有關，雖然在職業上同屬專業人員，但醫師與護理人員的薪資差距高達 3 倍以上，此也是造成數據上兩性薪資差距如此大的原因之一。建議鼓勵女性就讀醫學相關科系，以減少教育的性別隔離，並進一步提升女性薪資及相關技能。

（三）未來優先性別議題

由於目前現況為從事醫療保健服務業的女性遠多於男性，其主要是有較多的女性就讀護校並從事護理工作，而社會的傳統刻板印象又普遍賦予女性照顧者、輔助者的角色，因此，應思考如何改善醫師及護理師傳統的性別刻板印象，以提高兩性在醫護業的性別工作平權。

四、電子零組件製造業

（一）行業定義

電子零組件製造業[19]為各種資訊產業的上游，主要以製造電腦、通訊、資訊、家用電子設備等相關產品之基本零組件，依照產品特性可區分為半導體製造、被動電子元件製造、印刷電路板製造以及其他電子零組件製造等四類。隨著資訊科技快速變遷的腳步，目前電子零組件製造業訊息日新月異，產品輕薄短小、生命週期短暫，生產方式早已高度自動化，產業發展已達到熱潮，與下游 3C 產品製造商之間緊密連結，整體產業群聚效應顯著。另一方面，隨著電子產品應用的多樣化，資通訊及消費性電子產品蓬勃發展，帶動上游基本零組件的需求，讓該行業持續呈現穩定成長的趨勢。

[19] 資料來源為勞動部行業指南。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-5）

1.女性從業人數共 30 萬人，而男性從業人數較女性多約 5 萬人。

2.兩性年齡層皆以 25 歲至 39 歲居多。

3.兩性婚姻狀況均呈現未婚與已婚者相近，顯示該行業較不受婚育限制所影響。

4.女性學歷以高職及大學為主，男性則多為大學，其次為專科及碩士。

5.由科系來看，女性以商、管理及傳播科系為主，男性以工科為主。

6.女性以機械設備操作及組裝人員為主，男性則以專業人員人數最多，次多為機械設備操作及組裝人員。在主管及經理人員、專業人員的人數上，男性遠多於女性。

7.兩性平均薪資差距高達 2 萬以上，其中在職員部分兩性差距更高達 3 萬以上，而工員部分差距則較小。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在製造業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以調薪幅度（8.4%）與陞遷（5.5%）最為高。曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 3.0%與 5.2%，因結婚而遭受不平等原因以應徵工作困難與請假刁難，然懷孕生育者遭受不平等之原因則是陞遷、考績受影響為主。

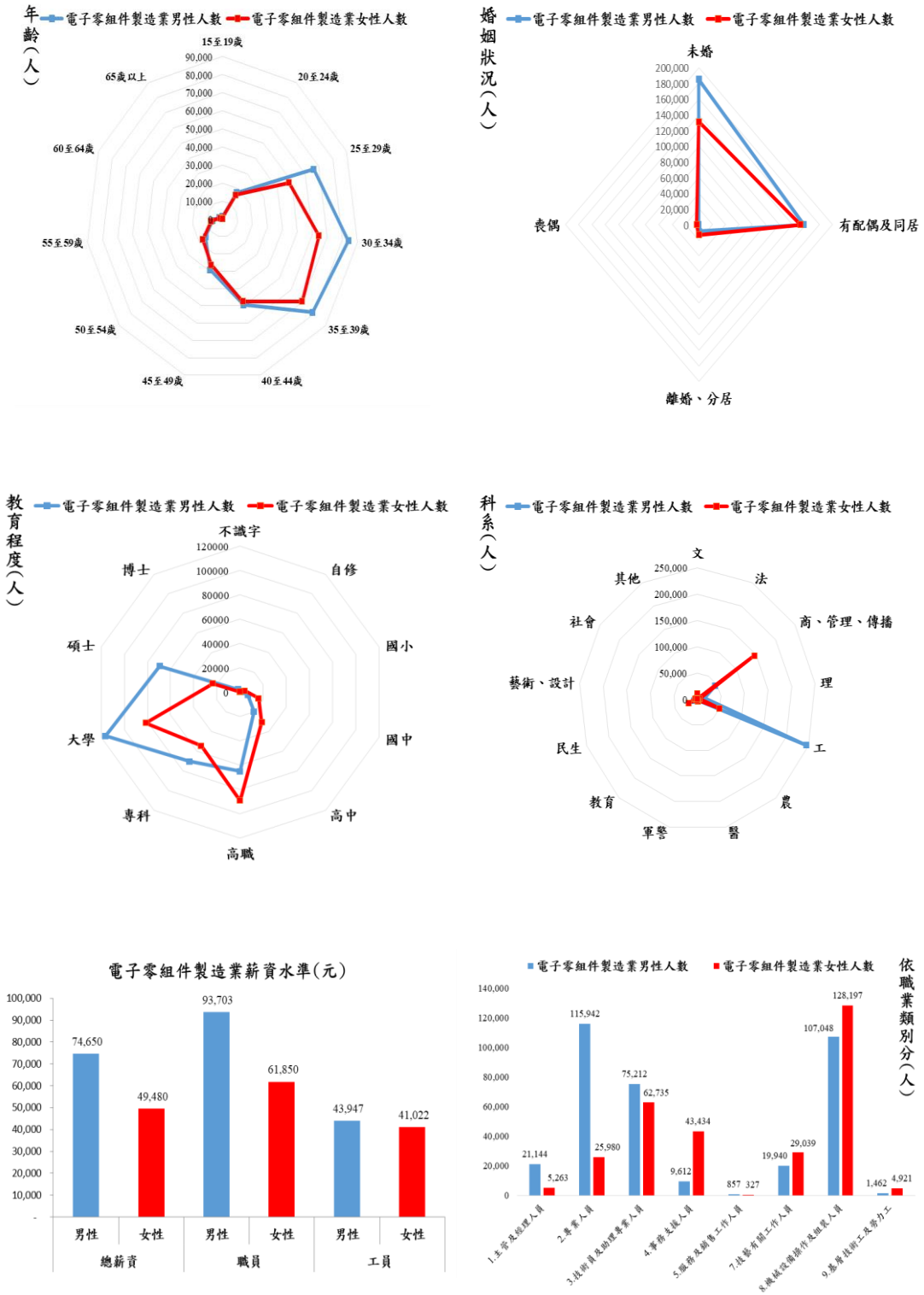
因男性選擇主修為理工科系者較多，因此在就業市場上顯現工程師等相關專業人員多為男性，而女性則多半擔任線上作業員的機械設備操作及組裝人員，從兩者的薪資來看，工程師與作業員兩者的薪資差距則可能高達 6 萬以上。

（三）未來優先性別議題

由於此行業需要相當多理工科系的工程師，國內此類人才仍以男性較多，因此投入本行業的男性較女性多約 5 萬人，反觀女性卻多為非相關科系，主要從事的工作也屬固定性質的作業員居多，因此男女性的薪資差距甚大。由勞動部的工作場所就業平等概況調查顯示，在製造業中女性反應遭受不平等的情況以調薪幅度與陞遷最高，因此如何提升女性投入工程師等專業人員，並提拔女性主管及經理人員，以縮減兩性在此職業層級的就業人數與薪資差距為優先之課題。

第二節　女性經濟機會高但參與程度低的行業

本節主要女性經濟機會高但參與程度低的三大行業，分別為電信業、用水供應業及電力及燃氣供應業，從行業定義、從業人員屬性（包括就業面（以受私人雇用者為主）、職業面、薪資面）等資料觀察這些行業中的性別落差情況，並據以提出優先性別議題。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-5　電子零組件製造業兩性基本資料

值得注意的是，本章的行業分析均主要針對受私人雇用的就業者探討，並未涵蓋自營作業者、無酬家屬工作者以及受政府僱用者，惟因用水供應業與電力及燃氣供應業多屬國營企業，一般民間企業相對稀少，使得受私人雇用的人數也大為降低，尤其用水供應業未及百人，因此用水供應業與電力及燃氣供應業這兩個行業將以受政府僱用與受私人雇用合計的就業人數進行探討。

一、電信業

（一）行業定義

電信業[20]是以有線電、無線電、光學、電磁系統或其他科技產品從事發送、傳輸或接收符號、信號、文字、影像、聲音或其他性質等服務之行業，其主要市場包括固定通訊、行動通訊與衛星通訊服務及網際網路接取服務等。臺灣電信業於 1988 年開始自由化，1996 年通過電信三法，1997 年大規模開放行動通訊業務，包括行動電話、呼叫器、無線電話及行動網絡等。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-6）

1.女性受私人僱用的就業人數較男性略少，女性人數為男性的 45.6%左右。

2.女性整體較為年輕，主要集中在 25 至 29 歲，之後人數隨年齡增加而遞減。

3.兩性未婚與已婚者比重相近，顯示該行業較不受婚育限制所影響。

4.在教育程度方面，兩性皆以大學教育程度為主。

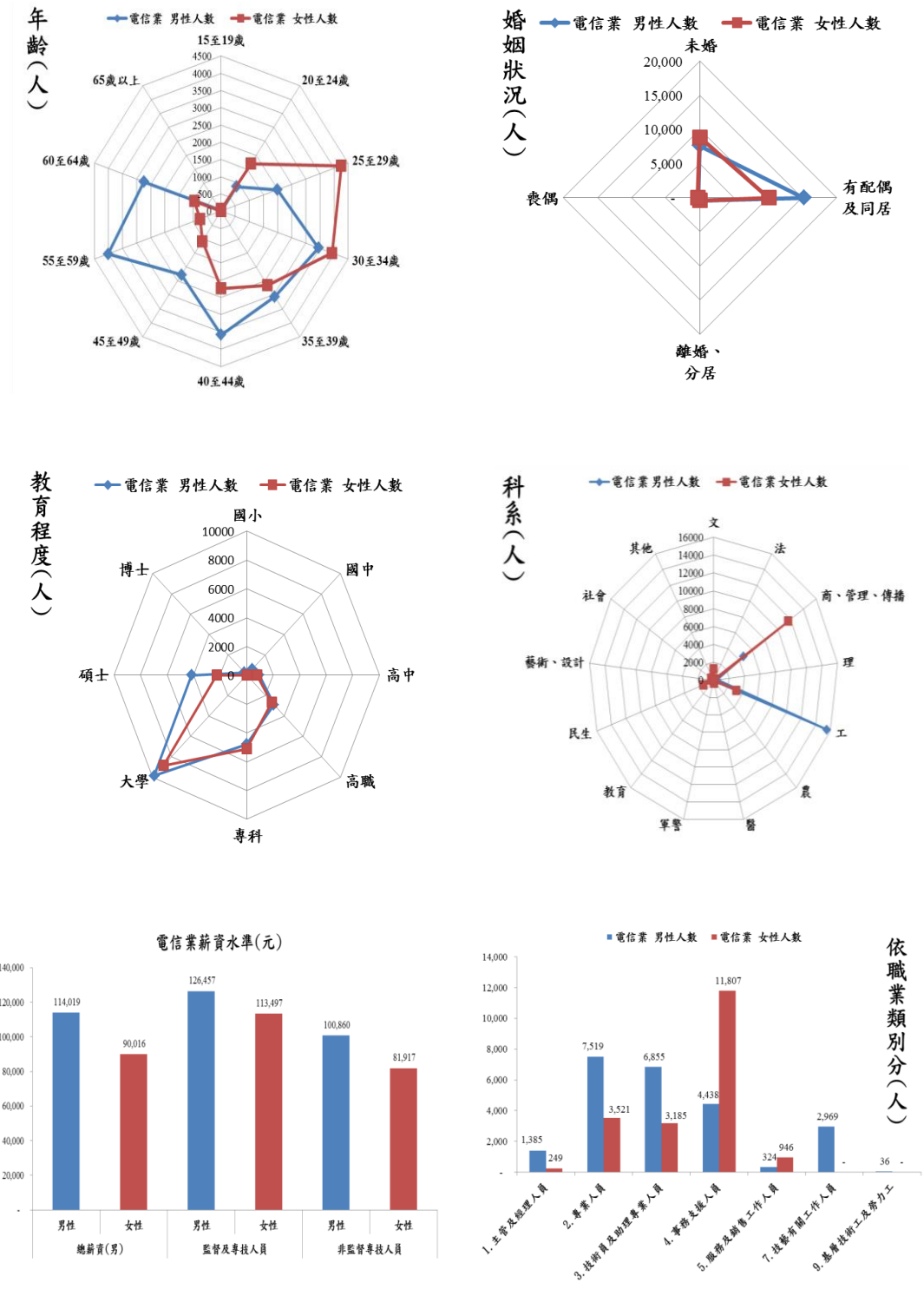
5.由科系來看，女性集中於商、管理及傳播，而工科與民生科系次之；男性則以工科為主，其次為商、管理及傳播。

6.女性在事務支援人員的比重近 6 成，其次為專業人員與技術員及助理專業人員，而女性在主管及經理人員之人數遠低於男性；而男性則以專業人員為主，技術員及助理專業人員與事務支援人員次之。

7.女性整體薪資可達 9 萬以上，其中非經常性薪資可達經常性薪資的 5 成以上，顯示該行業加班費或獎金較高。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在出版、影音製造、傳播及資通訊服務業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以考績考核（5.5%）與陞遷（4.7%）最為高。曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 1.7%與 5.4%，而兩者遭受不平等原因均以陞遷、考績受影響為主。

[20] 參考資料為勞動部「行業指南目錄」。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-6　電信業兩性基本資料

由於在電信業中，女性近五成從事顧客服務事務人員，而非科學及工程或是資訊及通訊的專業人員，此對於在電信業日後要晉升事業單位的主管亦有一定之難度。另一方面，從主管及經理人員來看，男、女性人數差異甚大，男性主管及經理人數為女性的 6 倍以上，此也可能因該行業為傳統男性為優勢的產業，而持續存在職業性別隔離現象，加上就讀工科的女性相對較少，導致女性從技術員及助理專業人員就相對男性為少的情況下，持續缺少主管階層的女性典範。

（三）未來優先性別議題

有鑑於上述女性主管及經理人員相對稀少的情況，未來也建請主管機關持續調查該行業男、女性的主管及經理人員比率，並制定相關策略，鼓勵女性就讀相關科系，以打破教育及職業之性別隔離，以及表彰企業樹立女性主管典範，以打破玻璃天花板的情況。

二、用水供應業

（一）行業定義

用水供應業[21]指從事用水之集取、淨化及配送之行業，如海水、河水、湖水、雨水及地下水等之集取、淡化、淨化，並以管線或貨車配送用水，其中包括自來水供應、海水淡化、水再生利用等。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-7）

1.女性受僱者的整體人數較男性少，女性僅為男性的 15.5%左右。

2.女性各年齡層分布除 35 歲以下、40 至 49 歲較少外，其餘年齡層分布平均，男性則以 35 至 39 歲、60 至 64 歲人數最多。

3.兩性婚姻狀況均以已婚為多數，顯示該行業較不受婚育限制所影響。

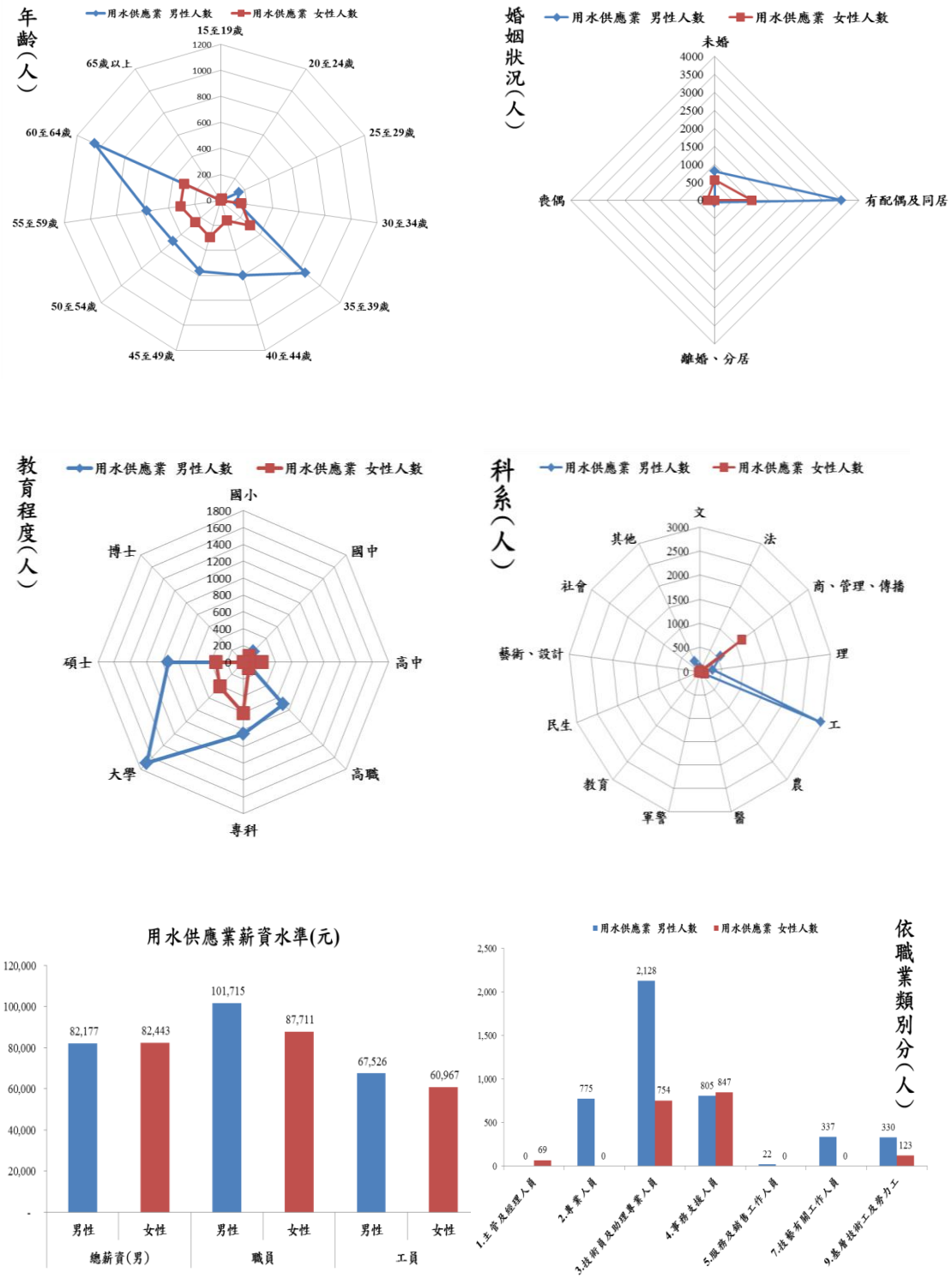
4.在教育程度方面，男性以大學教育程度為主，碩士次之；女性則以專科為主，大學教育程度次之，兩性均無具博士學位者投入。

5.由科系來看，女性集中於商、管理及傳播，占 65%；男性則為工科專長，占 67%。

6.女性在事務支援人員的人數較男性多，而整體在事務支援人員與技術員及助理專業人員的比重合計近 9 成；男性則以技術員及助理專業人員為最多，事務支援人員與專業人員次之。

7.女性整體平均薪資較男性略高，但從職員與工員兩種職業類別來看，女性均較男性來得低。

[21]參考資料為財政部「中華民國稅務行業標準分類」。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-7　用水供應業兩性基本資料

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在用水供應及汙染整治業[22]中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以考績考核與陞遷（8.1%）最為高。曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 4.1%與 8.1%，而兩者遭受不平等原因均以陞遷、請假刁難、言語歧視、要求加班等為主。

由於女性在該行業多半擔任採購、秘書、會計等助理專業人員或事務支援人員，但女性在工程師或專業技術員方面的職位卻與男性呈現高度的性別落差，在這些職位上女性人數約僅有 30 人左右。然而，造成這樣的原因可能來自於傳統性別刻板印象，或因這些職位具有危險性而既定認為女性並不適合，或是並未意識到有職業性別隔離的問題。

然而，由於本研究係使用主計總處人力資源調查，資料上顯現並無博士學位之投入者，但若從台水公司的員工學歷來看，具博士學位共有 21 人，而女性有 1 人，因而造成兩者數據上存在差異，也建議相關主管機關進一步向主計總處反映，以呈現正確的行業現況。

（三）未來優先性別議題

建請相關主管機關進一步了解在科學及工程相關專業人員缺乏女性的原因為何，若為缺乏女性應試者或求職者，則應加以推廣相關行業的工作性質與行業特性，讓整體社會更加了解此行業，並與大專院校進行合作，用以培育未來相關職位的女性專才。同時，針對兩性總薪資落差不大，但女性職員薪資仍比男性低約 13,000 元的原因，以改善性別落差的問題。

三、電力及燃氣供應業

（一）行業定義

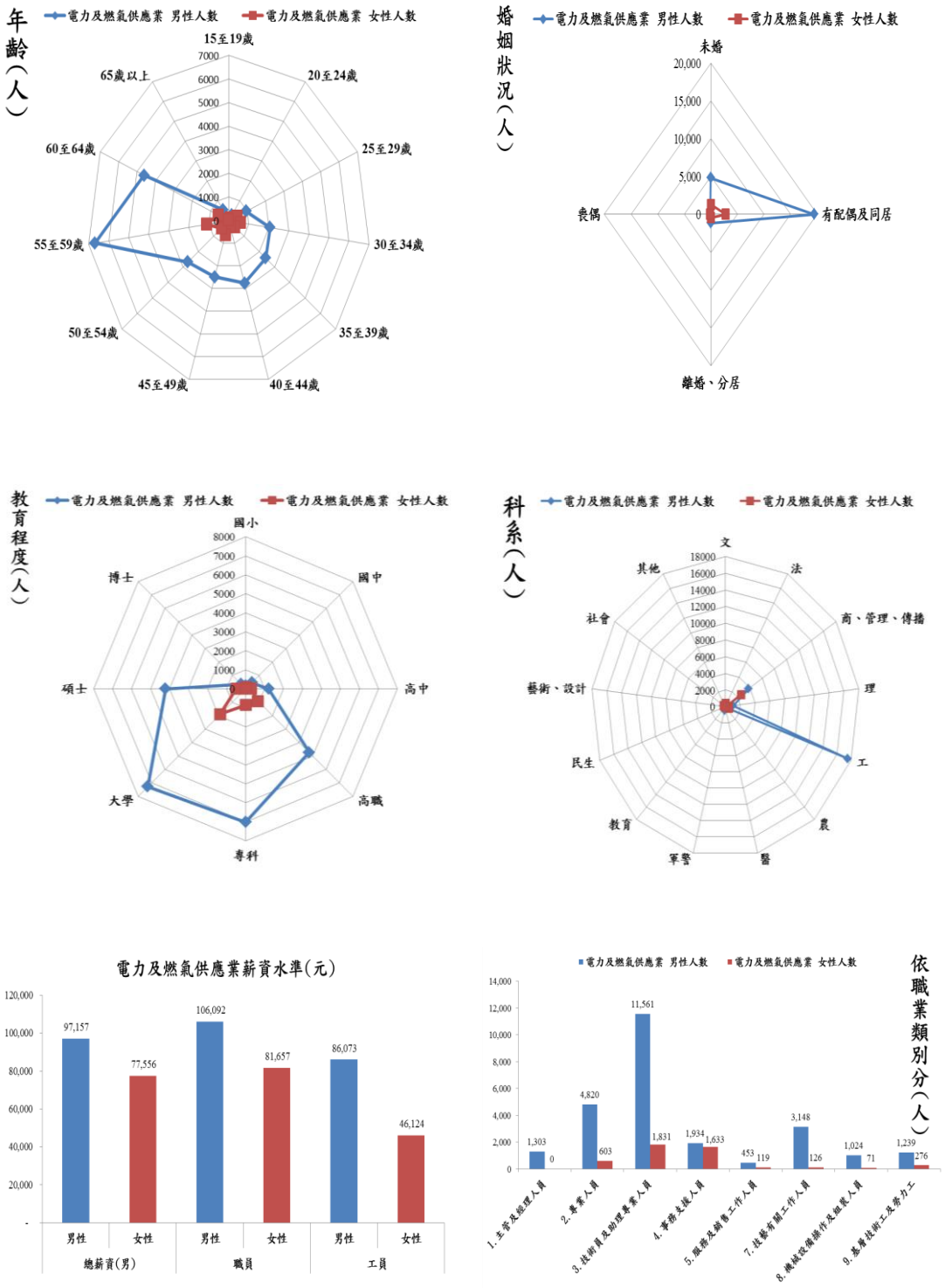
電力及燃氣供應業[23]，主要以從事電力、氣體燃料及蒸汽供應之行業，其中電力供應業係從事發電、輸電及配電之行業，包括太陽能、風力、水力、火力及核能等發電；氣體燃料供應業指從事氣體燃料製造，並以管線輸送天然氣供應用戶之行業，包括以管線供應天然氣、液化石油氣分裝等；蒸汽供應業指從事蒸汽、冷暖氣等製造及配送行業，包括熱水（含溫泉）及冰水供應亦歸入本類。

（二）從業特性（請參見圖 6-8）

1.女性受僱者整體人數較男性少，女性人數僅為男性的 28.97%左右。

[22]由於在勞動部的工作場所就業平等概況調查中，該行業樣本數為 30 人以下，樣本不具有代表性，因此僅能做為參考。

[23]參考資料為財政部「中華民國稅務行業標準分類」。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-8　電力及燃氣供應業兩性基本資料

2.整體行業年齡以 40 歲以上為多數，兩性皆以 55 至 59 歲為主力，男性占 46%以上，女性占 37%以上，人力有老化現象。

3.由於年齡層偏高，因此兩性婚姻狀況均以已婚為多數，顯示該行業較不受婚育限制所影響。

4.在教育程度方面，男性以大學與專科為主，而女性則以大學為多，高職及專科學歷次之。

5.由科系來看，女性高度集中於商、管理及傳播，占 55%，而工科次之；男性則高度集中於工科，其次為商、管理及傳播。

6.女性在一般文書或會計等事務支援人員與助理專業人員的比重較高；而男性則以科學及工程助理專業人員與專業人員為多數。另一方面，在該行業中，並無女性的主管及經理人員。

7.女性整體薪資可達 7 萬以上，但性別薪資差距近 2 萬元，其中在工員類別的性別薪資差距更高達 4 萬元。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在電力及燃氣供應業[24]中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以求職（5.1%）最為高。曾因懷孕生育而遭受不平等待遇的情況為 7.0%，而遭受不平等原因均以強迫調離原來工作部門、陞遷、考績受影響與請假刁難為主。

由於該行業多屬國營企業，員工留任率高，新進員工比率相對較少，因此整體就業人數的年齡層偏高，而該行業的性別分布也多半也停留在過去以男性為優勢的情況，多數年輕族群也並不瞭解電力及燃氣供應業的行業特性或工作性質，使得整體行業呈現較為封閉的情況。另一方面，雖然女性在此行業多半擔任採購、秘書或總務等事務支援或行政專業人員，但卻無晉升至行政及商業經理人員的人，顯示缺乏晉升至主管及經理人員的機會或相關女性主管典範。

（三）未來優先性別議題

有鑑於上述主管及經理人員並無女性且女性就業人數明顯低於男性的情況，建請主管機關探討其原因及因應作法，持續調查該行業男、女性的就業人數比率，以及主管及經理人員比率，從下至上的改變整體行業的兩性分布結構，逐步增加女性在該行業的科學及工程專業人員比率，並制定相關性別改善策略，培育女性主管並樹立典範，以打破玻璃天花板之情況。同時，對於工員間兩性薪資落差可達 4 萬元的原因以及改善對策，亦應一併探討。

[24]由於在勞動部的工作場所就業平等概況調查中，該行業樣本數為 30 人以下，樣本不具有代表性，因此僅能做為參考。

第三節　女性經濟機會相較男性為低的行業

由第參章第三節的表 3-10 可看出，女性受僱員工總薪資相對於男性最低的前五名行業，分別為航空運輸業（總薪資女/男比率為 0.52）、醫療保健服務業（0.55）、運動、娛樂及休閒服務業（0.60）、電腦、電子產品及光學製品製造業（0.60）以及專門營造業（0.64），而由於醫療保健服務業已於前述進行討論，因此本節將主要分析其他四個行業的行業定義、從業人員屬性（包括就業面（以受私人雇用者為主）、職業面、薪資面）等資料觀察這些行業中的性別落差情況，並據以提出優先性別議題。

一、航空運輸業

（一）行業定義

航空運輸業[25]依營運性質可區分為民用航空運輸業及普通航空業兩種。民用航空運輸業係指以航空器直接載運客、貨郵件來取得報酬之事業；普通航空業係指以航空器經營民用航空運輸業以外之飛航業務而受報酬之事業，包括空中遊覽、勘查、照測、消防、搜尋、救護、拖吊、商務專機及其他經核准的飛航業務等。

航空運輸業的特性為資本密集與技術密集，由於飛機本身為高科技產品，而航空器的操作、維護及飛航管制都需要接受一年以上的訓練才能正式上線工作，而運務與票務人員也要經過基本訓練與在職訓練以及具備良好英語能力方能勝任工作。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-9）

1.兩性從業人數相近，均為 1.4 萬人左右。

2.女性年齡層以 25 至 29 歲最多，34 歲以前女性較男性人數多，但 35 歲以後的男性比女性人數多。

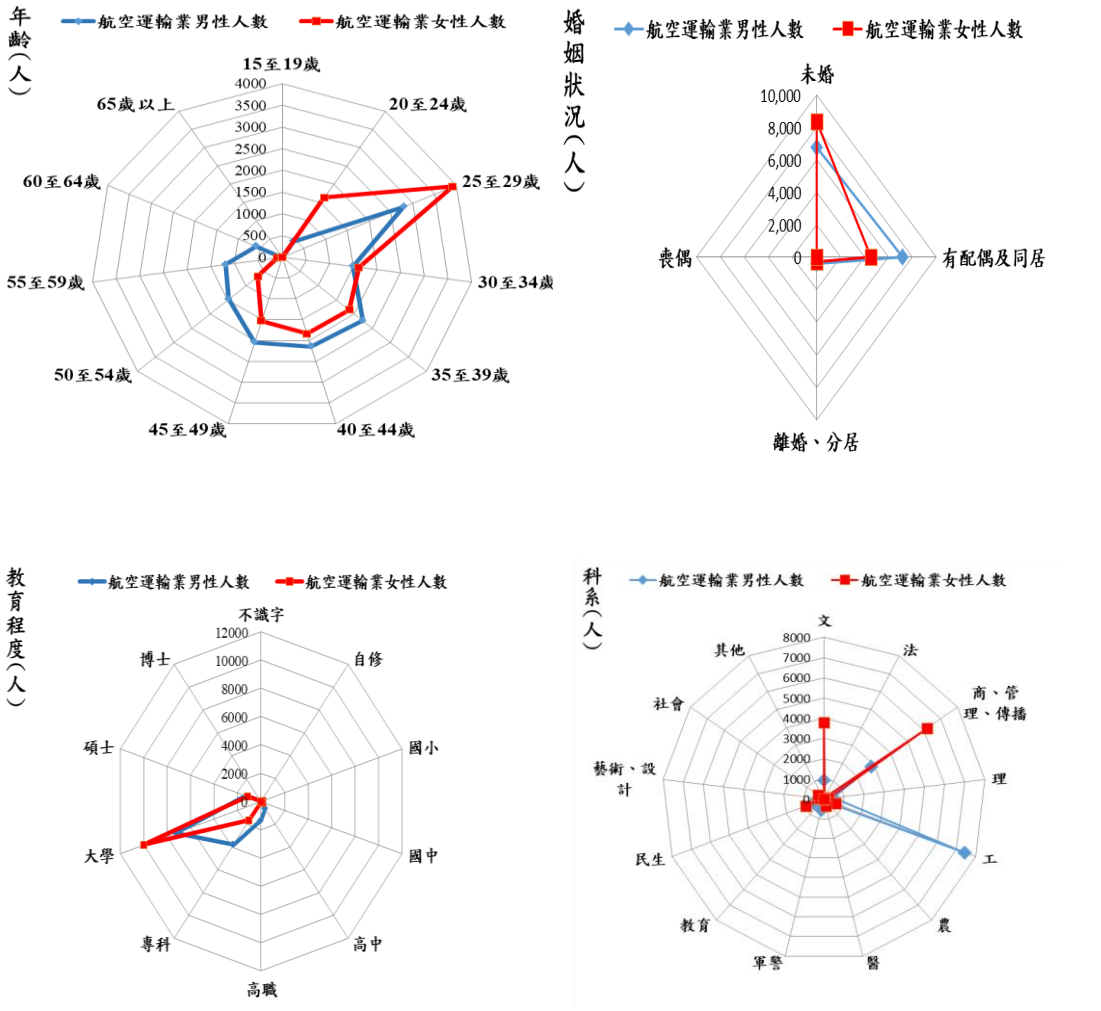
3.女性從業人員未婚較已婚多近一倍，男性則已婚與未婚人數相近，顯示該行業較不利於女性婚育。

4.兩性學歷以大學教育程度者為主，尤其女性有 75%為大學程度以上。

5.由科系來看，女性以商業、管理及傳播領域為多，而男性則多半為工科。

6.女性擔任服務及銷售工作人員最多，其次為事務支援人員；男性則以技藝有關工作人員最多，其次為技術員及助理專業人員、事務支援人員。

[25]參考資料為勞動部行業指南目錄。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-9　航空運輸業兩性基本資料

7.兩性薪資落差極大，女性平均薪資僅 6.4 萬，而男性高達 12.3 萬元，女性薪資僅為男性的五成左右，其中主要在監督及專技人員的薪資差距最為明顯。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在運輸及倉儲業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以陞遷（2.9%）最為高。曾因結婚或懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別為 5.0%與 6.6%，而遭受不平等原因均以強迫調離原來工作部門最為嚴重。

由於女性在航空運輸業中多半擔任空服員之服務及銷售工作人員，其薪資水準約在 5.4 萬元左右，而男性則有較多擔任航空駕駛員，其薪資水準可高達 24 萬元，導致整體兩性平均薪資差距甚大。另一方面，由整體來看，該行業似較不利於有婚育的女性，已婚女性人數僅為未婚人數之一半，且在 30 歲後，女性人數隨年齡增加而遞減，另從勞動部調查來看，曾因結婚或懷孕生育之女性遭受不平等待遇之情況達 5%以上，而其中均以強迫調離原來工作部門，因此應進一步評估該行業是否對婚育女性有較多限制之情況。

（三）未來優先性別議題

由於目前現況為女性較多從事空服員，而社會的傳統職業刻板印象又普遍認為女性適合為空服員，男性為機師的情況，因此，應思考如何改善機師及空服員的傳統職業刻板印象，以提高兩性在航空運輸業的性別工作平權。其次，也建請主管機關進一步評估婚育或年齡較高之女性在航空運輸業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況，以了解在此行業婚育對女性是否會造成相關限制或影響。

二、運動、娛樂及休閒服務業

（一）行業定義

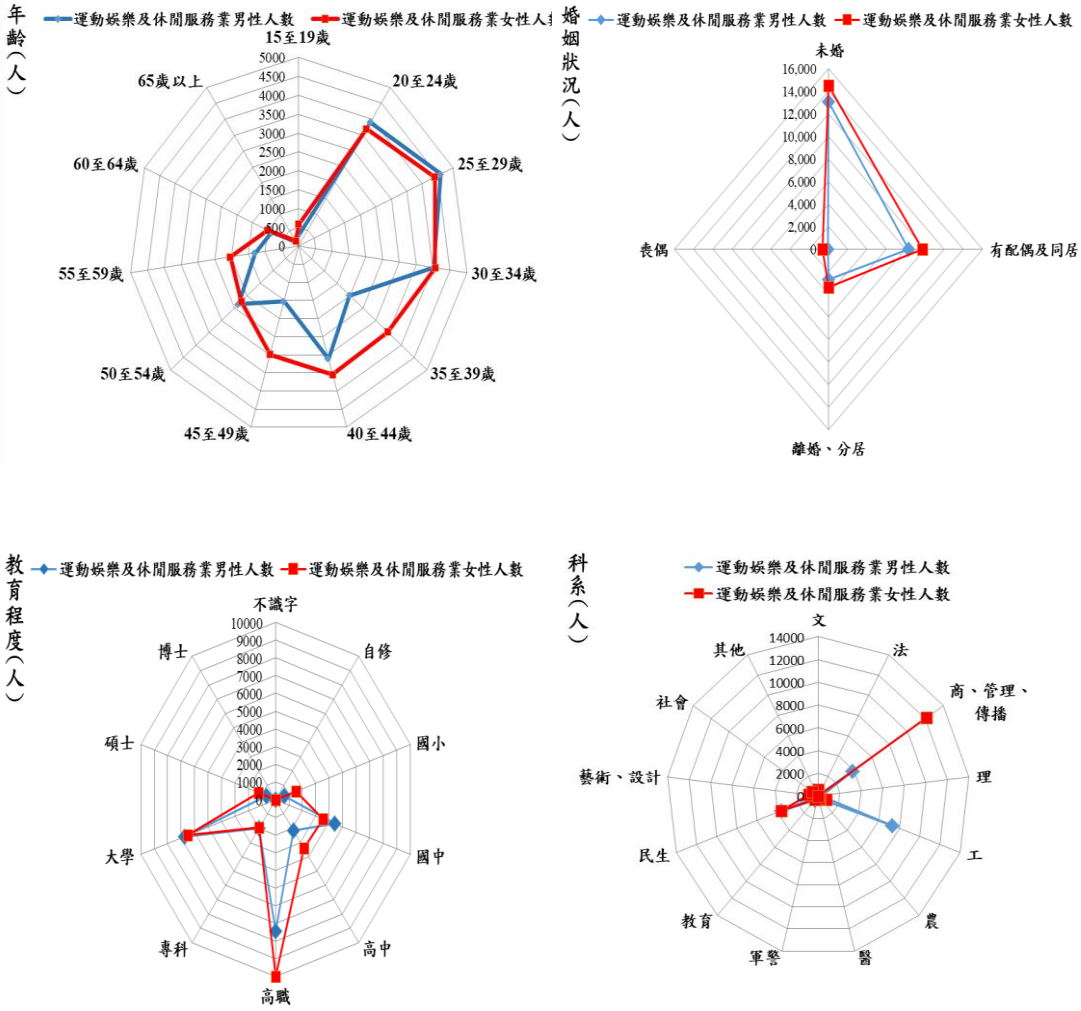
運動、娛樂及休閒服務業[26]指從事提供運動、娛樂及休閒服務業，其中運動服務業指從事職業運動、運動場館經營管理及其他運動服務之行業，包括撞球室、棒壘球場、羽球場、道館、泳池及健身中心、健康俱樂部等；娛樂及休閒服務業指從事遊樂園及主題樂園、視聽及視唱場所、特殊娛樂場所、遊戲場等經營及其他娛樂及休閒服務之行業，包括卡拉 OK 店、MTV、KTV 及從事經營有侍者陪伴之俱樂部、舞廳及酒家等行業、電動玩具店、投幣式兒童騎乘機械、夾娃娃機店、釣魚場、釣蝦場、網咖、夜店等。

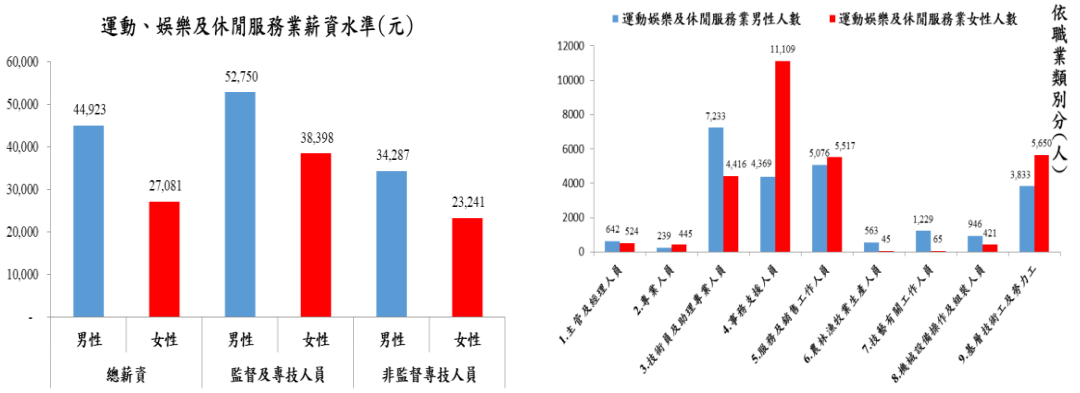
（二）從業人員現況（請參見圖 6-10）

1.兩性從業人員人數相近，但整體女性人數較男性多 4 千人左右。

2.兩性年齡層皆以 35 歲以前居多，顯示該行業從業人員普遍較為年輕。

[26]參考資料為財政部「中華民國稅務行業標準分類第 8 次修訂」。





資料來源：同圖 6-2。

圖 6-10　運動、娛樂及休閒服務業兩性基本資料

3.由於年齡層較為年輕，也讓兩性從業人員未婚人數均較已婚者為多。

4.兩性學歷以高職程度為主，其次為大學學歷。

5.由科系來看，女性以商業、管理及傳播領域為多，而男性則多半為工科。

6.女性以事務支援人員最多，其次為基層技術工及勞力工；男性則以技術員及助理專業人員為主，其次為服務及銷售工作人員。

7.女性總薪資僅 2.7 萬元，而男性可達 4.5 萬元，女性薪資僅為男性的六成左右。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在藝術、娛樂及休閒服務業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以求職（5.5%）最為高。曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 2.5%與 3.1%，因結婚而遭受不平等原因以應徵工作困難，然懷孕生育者遭受不平等之原因則是陞遷、考績受影響以及請假刁難為主。

女性在此行業多半擔任收帳、收費人員或接待員及服務台事務人員之事務支援人員，其次為遊樂場所服務員之基層技術工及勞力工；男性則多半從事運動、健身及休閒娛樂指導員之技術員及助理專業人員或餐飲服務人員之服務及銷售工作人員。由於運動、娛樂及休閒服務業的行業範疇仍相對較大，其涵蓋範圍除球類場館、健身中心外，亦包括遊戲場與卡拉 OK 等娛樂休閒場所，因此在分析上較難再進一步看出兩性差異。

（三）未來優先性別議題

由於運動、娛樂及休閒服務業的行業範疇仍相對較大，由目前人力資源調查僅能看出女性在此行業多半擔任收帳、櫃檯及遊樂場所服務員，而男性則較有可能從事運動健身指導員或餐飲服務人員，在行業差距較大的情況下，整體的就業人數與平均薪資只能作為相關參考，個別行業可能會存在相當大的差異，較難從中看出兩性差異，因此建議該行業的子類或細類的主管機關自行進行調查，以進一步了解子類或細類行業上女性整體薪資僅為男性六成之原因。

三、電腦、電子產品及光學製品製造業

（一）行業定義

電腦、電子產品及光學製品製造業主要[27]是生產電腦、電子產品及光學相關產品，包含電腦及其週邊設備、通訊傳播設備、視聽電子產品、資料儲存媒體、輻射及電子醫學設備、光學儀器及設備等製造，產品用途拓及個人、家庭及企業之各種需要。

[27]資料來源為勞動部行業指南目錄。

由於此行業涵蓋之產品範圍廣泛，單一公司通常無法提供完整的產品與服務，因此此行業大多傾向垂直整合、集團式經營，旗下子公司各自專精不同產品，讓子公司相互支援並共享資源。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-11）

1.男性從業人數較女性多約 4 萬人。

2.兩性從業人員皆以 25 至 44 歲的投入人數最多。

3.兩性婚姻狀況未婚與已婚人數差距不大。

4.兩性學歷皆以大學程度為主，男性專科學歷的人數也遠比女性為多。

5.由科系來看，女性以商業、管理及傳播領域為多，而男性則多半為工科。

6.女性以技術員及助理專業人員最多，其次為機械設備操作及組裝人員；男性則以專業人員最多，其次為技術員及助理專業人員。

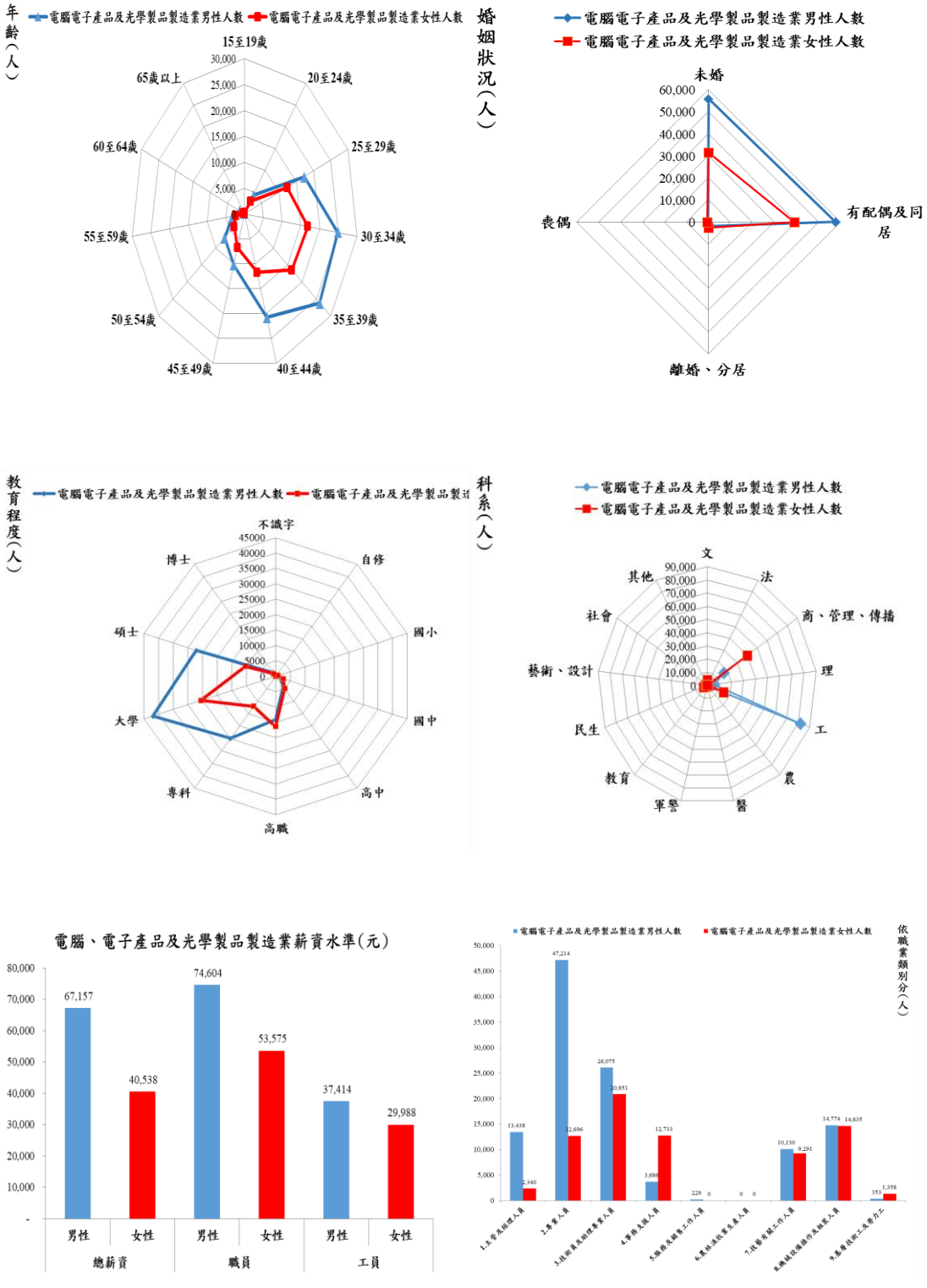
7.女性總薪資為 4.0 萬元，而男性為 6.7 萬元，女性薪資僅為男性的六成，其中在職員方面，男性可達 7.4 萬元，但女性為 5.4 萬元。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在製造業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以調薪幅度（8.4%）與陞遷（5.5%）最為高。曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 3.0%與 5.2%，因結婚而遭受不平等原因以應徵工作困難與請假刁難，然懷孕生育者遭受不平等之原因則是陞遷、考績受影響為主。

由於工程師等相關專業人員多為男性，其主要因男性選擇主修為理工科系者較多，男性多半從事電機、電子工程師以及軟體開發及程式設計師之專業人員，以及擔任業務銷售代表或生產技術員之技術員及助理專業人員，因此在就業市場上顯現專業人員以男性為多的現象，而女性則多半擔任業務銷售代表或生產技術員之技術員及助理專業人員，以及機械操作人員，以及機械操作人員以及組裝人員。

（三）未來優先性別議題

此行業之特性與電子零組件製造業相似，由於男性在此行業多半就讀理工科而擔任工程師，但反觀女性卻多為非相關科系，而主要從事工作屬固定性質的作業員、組裝人員或業務銷售代表，因此如何提升女性投入工程師等專業人員，並提拔女性主管及經理人員，以進一步縮減兩性在主管及經理人員以及專業人員上的就業人數與薪資差距。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-11　電腦、電子產品及光學製品製造業兩性基本資料

四、專門營造業

（一）行業定義

專門營造業[28]指從事建築及土木特定部分工程之行業，如整地、基礎、結構、庭園景觀、建築設備安裝、建物完工裝修等工程；附操作員之營造設備租賃亦歸入本類。其中，整地、基礎及結構工程業包括建築鋼架設立、鋼構工程、紮鋼筋工程、預拌混擬土工程、石作工程等；庭園景觀工程業指從事公園、庭園景觀工程興建、改建及修繕等之行業，如設置人造草皮或公園與庭園步道、圍籬、噴泉及假山等；機電、管道及其他建築設備安裝業指從事建物及土木工程結構基本設備安裝、維修等之行業；建物完工裝修工程業指從事建物及土木工程結構體之室內及室外完工裝修工程之行業，如防水、隔熱、門窗安裝、系統櫥櫃安裝等工程。

（二）從業人員現況（請參見圖 6-12）

1.男性人數高達 33 萬人以上，女性僅 2.6 萬人，為典型以男性為優勢的行業。

2.男性年齡層以 35 至 49 歲最多，女性則以 30 至 44 歲人數最為集中。

3.兩性已婚者皆比未婚者略多，顯示此行業可能較不易受婚育影響。

4.男性學歷以國中與高職為主，女性則有三成以上為大學教育程度。

5.由科系來看，女性以商業、管理及傳播領域為多，而男性則多半為工科。

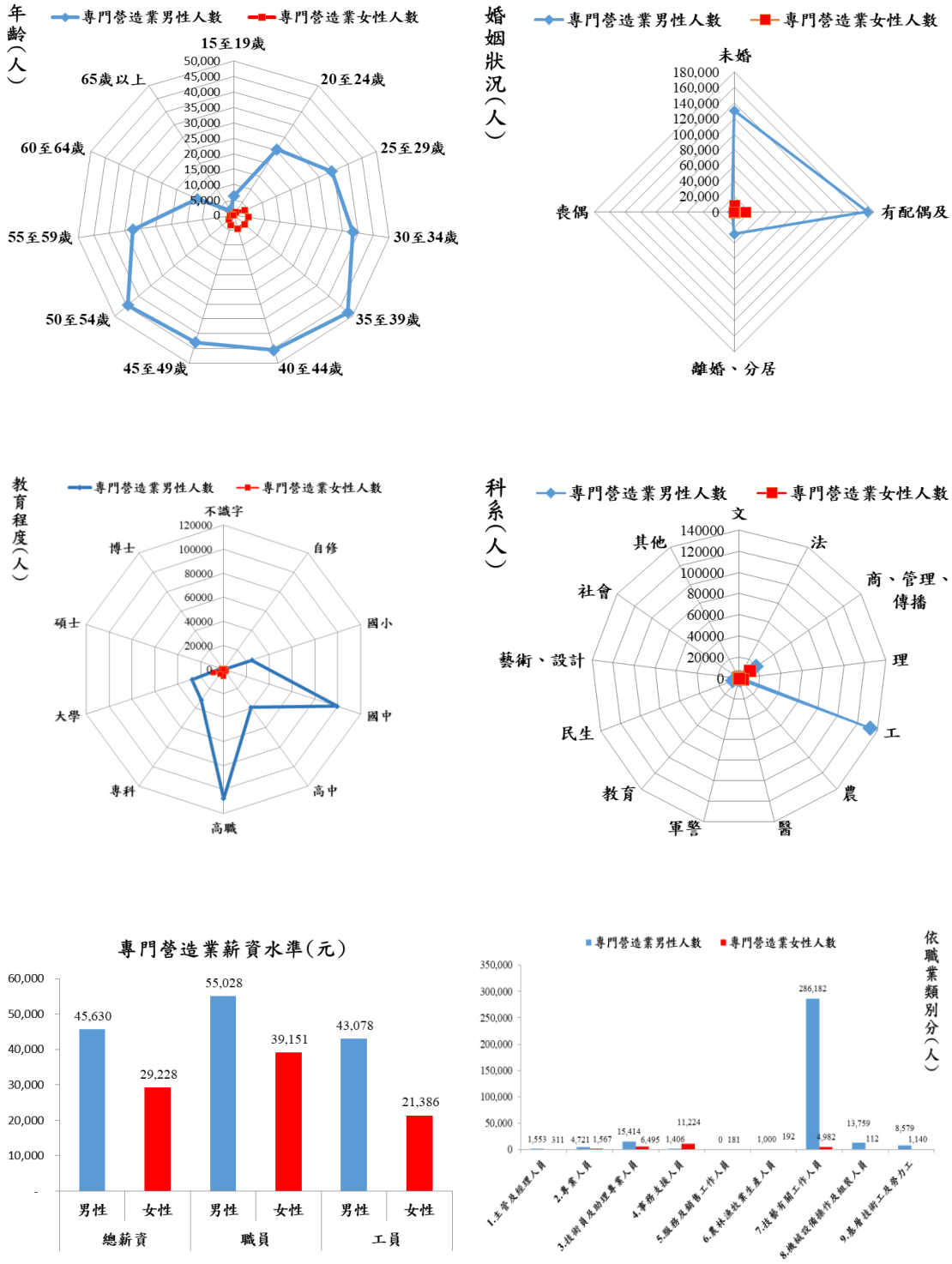
6.男性以技藝有關工作人員最多，達 86%；女性則 4 成以上為事務支援人員。

7.女性總薪資僅 2.9 萬元，而男性可達 4.6 萬元，女性薪資僅為男性的六成五左右，其中在職員及工員方面，女性薪資均較男性來得低，而性別薪資差距可高達近兩萬元。

8.由工作環境是否遭遇不平等來看，在營建工程業中，女性受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情況以調薪幅度（4.6%）與工作分配（3.1%）最為高。曾因結婚與懷孕生育而遭受不平等待遇的情況分別約 5.8%與 8.4%，因結婚與懷孕生育而遭受不平等原因以遭減薪、陞遷、考績受影響以及強迫調離原來工作部門為主。

由於該行業主要以男性為優勢，且部分工作或職業相當仰賴勞力與體力，導致較少女性投入，而女性在此行業多半擔任一般辦公室事務人員以及會計助理、簿記或出納等事務支援人員，其薪水相對多僅 3 萬出頭，反觀男性則多半從事營建工程技術員或製圖員等技術員及助理專業人員，以及鋼筋彎紮人員、模板人員與水電工等技藝、機械設備操作及組裝人員，其薪水均相對較高，最高可達 4.6 萬元。

[28]參考資料為財政部「中華民國稅務行業標準分類第 8 次修訂」。



資料來源：同圖 6-2。

圖 6-12　專門營造業兩性基本資料

（三）未來優先性別議題

此行業主要以男性為優勢，且由於工作性質較為粗重或有需要搬運的情況，普遍認為女性的勞力與體力可能無法負荷，不過在此須注意的是雖然先天上男、女性的體力可能會有所差異，但若以技術層面來看或許兩性差異並不大，因此整體女性就業人數偏少以及薪資偏低的情況究竟係因女性自身工作選擇，或是因雇主有先入為主之印象，則值得進一步探究。

第四節　小結

本章主要由女性最集中的行業、女性經濟機會高但參與率低之行業，以及女性經濟機會相較男性低之行業等三類，來看各行業之從業人員屬性（包括就業面、職業面與薪資面）及性別落差情況，並據以提出優先性別議題。

從女性最集中的行業來看,主要以女性就業人數比重較高之行業來分析,包括零售業、餐飲業、醫療保健服務業以及電子零組件製造業。在零售業方面，女性人數遠高於男性，總薪資雖較男性略高，但監督及專技人員薪資卻不如男性。在餐飲業方面，較為嚴重的問題在於基層員工與主管階層的薪資差距，此雖非性別議題，但改善整體基層員工的就業與薪資福祉，也將有助於帶動未來女性自主經濟力量的提升。在醫療保健服務業方面，由於有較多女性就讀護校並從事護理工作，而社會的傳統刻板印象又普遍賦予女性照顧者、輔助者的角色，因此，應思考如何改善醫師及護理師傳統的性別刻板印象，以提高兩性在醫護業的性別工作平權。在電子零組件製造業方面，男性在此行業多半就讀理工科而擔任工程師，但反觀女性卻多為非相關科系，而主要從事工作屬固定性質的作業員，因此如何提升女性投入工程師等專業人員，並提拔女性主管及經理人員，以縮減兩性在此職業層級的就業人數與薪資差距為優先之課題。

從女性經濟機會高但參與程度低的行業來看，其行業包括電信業、用水供應業及電力及燃氣供應業。在電信業、用水供應業及電力及燃氣供應業方面，主要之問題皆是女性主管及經理人員或專業人員相對稀少，未來也須持續調查該行業男、女性主管及經理人員比率，並制定相關策略，以持續培育相關領域之女性專才。

在女性經濟機會相較男性低的行業中，以女性總薪資相對男性低之行業來看，分別為航空運輸業、醫療保健服務業、運動、娛樂及休閒服務業、電腦、電子產品及光學製品製造業及專門營造業。在航空運輸業方面，由於傳統職業刻板印象普遍認為女性適合為空服員，男性為機師的情況，因此應思考如何改善機師與空服員的傳統職業刻板印象。同時由於該行業普遍較少婚育或年齡較高之女性，應進一步了解該行業對婚育女性是否會造成相關限制或影響。在運動、娛樂及休閒服務業中，由於行業範疇廣大，建議該行業的

子類或細類之相關主管機關進一步調查是否存在女性薪資較低的情況。在電腦、電子產品及光學製品製造業方面，則與電子零組件製造業相似，如何提升女性投入工程師並提拔女性主管及經理人員為優先課題。在專門營造業方面，應進一步了解女性就業人數偏少及薪資偏低的情況究竟係因女性自身工作選擇，或是因雇主有先入為主之印象。

第柒章　結論與建議

第一節　研究結論

透過探討影響女性經濟參與的相關理論、盤點我國目前女性經濟參與現況及婚育資料，同時透過焦點座談、深度訪談蒐集受僱女性在不同生命階段的選擇或考量因素，以及雇主聘僱女性所考量與評估因素，並參考日本、韓國、法國、加拿大、澳洲等國家的女性基礎資料與縮短性別落差的相關政策，於第陸章進行女性最集中的行業、經濟機會最高但女性參與率最低的行業，以及女性相對於男性薪資最低的行業性別落差分析，並依此提出優先性別議題及相關指標建置與整體政策建議。

由文獻來看，影響女性勞動參與意願的文獻主要可從勞動供給面（人力資本理論、家庭生命週期理論以及社會結構觀點）與勞動需求面（雙元勞動市場、擁擠理論）來探討。無論從勞動供給面或勞動需求面的角度，都可看出女性多半希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及（或）母親的角色，然而一旦無法兼顧時，若無其他外來支援，女性往往會優先選擇以家庭為重，暫時性或永久性地放棄個人工作生涯的追求，以換取家庭美滿及為子女提供優質的成長環境。而勞動市場的雙元性與雇主對某些職業的性別排擠性，則對女性投入某些職業造成間接影響。

針對性別落差的衡量指標，本研究綜合世界經濟論壇的性別落差指數與我國的性別平等政策綱領的相關指標後，採取以勞動參與情況、從業身分、就業人數、薪資收入以及兩性企業主的企業家數與經營情況等作為分析性別落差的主要觀察指標。

以下針對各工作項目的研究發現加以歸納。

一、盤點兩性在不同年齡層、生命階段、教育程度的經濟參與之數據（從業人數、薪資水準、職位升遷及創業選擇、創業結果）等相關基礎資料

1.由數據盤點中，本研究發現女性就業行業集中的特性較男性更明顯，尤以零售業、教育服務業、餐飲業、醫療保健服務業及電子零組件製造業女性最集中；由職業別來看，女性就業職業集中的特性亦較男性明顯，主要集中於商業及行政助理人員、銷售及展示工作人員以及個人服務工作人員。

2.由勞動報酬來看，整體工業及服務業男性總薪資為 5.3 萬元、女性為 4.4 萬元，其中男性總薪資前 5 高的行業薪資水準均在 10 萬以上，而女性總薪資最高的行業卻僅 9.2 萬元，顯示兩性薪資仍存在差距；以職業來看，無論哪一種職類，女性收入均較男性為低；在初任人員方面，各行業與

各職類的女性初任人員薪資也普遍較男性為低。

3.由於目前並無相關資料可得知兩性職位陞遷的情況，本研究雖然從人力運用調查的原始資料串聯得出職業異動統計，惟仍無法確認是否為同一公司內的陞遷或是轉任至其他事業而得以獲得職業轉換，主要是因為人力運用調查係由家戶單位來進行調查，而非來自對事業單位的真實調查。

4.從創業結果來看，目前我國女性企業家數持續增加，女性企業占整體企業達 35.9%，女性中小企業的比重比男性企業更高，高達 98.8%；在銷售金額方面，相較於女性大企業銷售呈現衰退情勢，女性中小企業銷售則持續成長；女性企業多集中於批發及零售業，占整體女性企業銷售額比重近 5 成，整體銷售以國內市場為主；由兩性企業的設立年數結構來看，兩性企業設立年數結構相近，不過，女性新設企業的占比高於男性企業，可見女性相較於男性，創業熱情更高；至於女性企業的生產總額、勞動報酬與企業利潤與男性相比差距懸殊，但從附加價值率與利潤率來看，女性企業卻能有效運用資源創造價值，且利潤率也較男性企業來得高，顯示女性企業的經營效率較男性為佳，使得協助女性創業的相關措施更有效率。

5.針對女性的創業支持政策，主要為飛雁計畫與微型創業鳳凰計劃。其中，飛雁計畫從 2013 年至 2016 年共協助 260 位女性設立新公司；在微型創業鳳凰方面，2016 年貸款人數共 403 人，整體貸款金額共 2.5 億元，由於貸款對象的限制，對女性融資金額達 1.9 億元，男性僅 6,472 萬元；至於青年創業及啟動金貸款，2016 年對男性的融資金額為 17.4 億元，對女性則為 6.5 億元。

二、蒐集與分析女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其影響因素，須包括就業（含二度就業）及創業者、受僱者及雇主供需等相關資料

1.由研究中發現，兩性在不同生命階段（未婚、有配偶或同居）對於行業的選擇確實會有所不同，至於不同生命階段的男性對職業選擇的序位也有所不同，但對女性而言，不同生命階段對職業的選擇結果並無差異；在薪資方面，不管未婚或已婚，男性每月主要收入均較女性來得高，對於已婚或離婚女性，尚無子女者的每月收入都比有子女的女性來得高，或可證明女性確實會受婚育影響勞動參與，進而影響到其收入水準，符合家庭生命週期理論若女性在子女成長到一定歲數後才重返勞動市場，可能因離開職場一段時間導致收入相對較低的說法。

2.從女性焦點座談結果顯示，生育會影響女性勞動參與意願，提高勞動市場安全感有利於女性自主選擇進出勞動市場。尤其女性持續受社會規範結構的影響，須待子女成長至一定年齡後，工作與家庭的衝突才會減輕，也符合家庭生命週期理論的觀察。另一方面，由勞動部調查呈現有近兩

成的女性認為申請育嬰留職停薪將造成技能衰退，與女性焦點座談的結果相一致，凸顯出因照顧子女而離開職場的女性，當要重回職場時，確實會擔心有脫離職場的問題或甚至喪失自我自信心。因此，協助女性重返職場或相關的就業培訓與就業輔導計畫就變得相當重要。

3.從雇主面聘用員工考量的因素與評估標準來看，事業單位對於多數職類在錄用員工時較無性別之考量，但在辦理各項業務上，除工作分配有較高的性別考量比率外，其餘各項業務項目性別考量比率均低於 10%，此結果也與雇主訪談相一致。對員工的薪資或職位陞遷上，由雇主訪談結果來看，其衡量的因素均為工作表現、專業能力，而性別完全不是影響的因素。

4.對於友善家庭方面，多數雇主均同意員工申請育嬰留職停薪以及設立哺集乳室，惟少數企業亦指出目前沒有設立哺集乳室的原因為工作場所無法設置，此也與勞動部的調查結果相符。少部分員工在申請育嬰留職停薪時有遭遇阻撓，其中主要原因為公司人手不足、補充性人力不好找以及強迫離職等，此也突顯出對部分企業而言，在公司人力不足的情況下，可能會出現訪談時所提及的要求員工以離職辦理的違法情事。

三、分析比較我國與加拿大、日本、南韓、澳洲及法國之相關基礎資料蒐集項目、性別落差程度及相關政策推行概況

1.由我國與澳洲、加拿大、南韓、日本及法國等五個主要國家的勞參率來看，我國女性進入勞動市場的年齡較其他主要國家來得晚，在 25 至 29 歲後才明顯提高，但提早退出勞動市場的問題卻又較其他國家來得嚴重，顯現我國女性投入勞動市場的期間較其他國家來得短。

2.由大行業別來看，加拿大、日本、南韓及澳洲的女性多集中於醫療保健及社會工作服務業，以及批發與零售業，而我國則有較高比重集中在製造業，此可能與國家的產業發展型態與產業結構有關。在行業性別薪資差距上，我國與南韓均以醫療保健及社會工作服務業的兩性薪資差距最高，惟由於各國的國情及產業發展不同，整體就業人數或薪資水準與我國亦不盡相同，因此僅能由數據中看出粗略差異。

3.在創業方面，我國女性創業活動比率較加拿大、澳洲及南韓為低，但較法國來得高。由創業行業來看，各國女性創業普遍以零售業為多，尤其南韓與我國在零售業的創業比重最高，可見零售業是女性比較容易進入的領域。

4.從政策面來看，為促進女性經濟參與，澳洲、韓國均提供可負擔且便利的相關托育服務或相關托育補助。同時，為協助女性在工作與家庭之間有更多的選擇機會，澳洲、法國及日本均提出工作型態多樣化，鼓勵企業提高在家工作等遠距工作型態，或與員工協商調整工作時間或工作方

式。另一方面，韓國也支持事業中斷的女性再就業，透過成立女性再就業支持中心，提供婦女就業諮詢、職業教育及培訓、實習及後續就業支持等綜合就業服務。在創業支持政策方面，除了常見的提供創業諮詢輔導與創業貸款外，韓國也有針對運用資通訊技術工具來協助女性創業，以促進女性的創業參與。

四、分析比較前述基礎資料之性別落差，包括女性最集中之行業、經濟機會最高但女性參與率最低之行業；

1.女性最集中的行業包括零售業、餐飲業、醫療保健服務業及電子零組件製造業，其中女性從業人數均較男性來得高，而除從事餐飲業的年齡層偏高外，其餘三業的女性年齡多為 25 至 39 歲。

2.女性經濟機會高但參與程度低之行業，包括電信業、用水供應業、電力及燃氣供應業，其中女性從業人數均為男性的一半以下，而女性主管及經理人員均相對稀少。

3.女性相對男性薪資低的行業，包括航空運輸業、運動、娛樂及休閒服務業、電腦、電子產品及光學製品製造業、專門營造業等，其女性總薪資為男性的六成之下，而從科系來看，這幾個行業的女性多半就讀商業管理及傳播科系，反觀男性則多半就讀工科。

第二節　優先性別議題清單與策略建議

本節依據前述之行業性別落差研析，據此提出優先性別議題清單與策略建議,而由於女性在該行業的就業人數多寡,影響之層面將較為廣泛且直接，因此依據女性就業人數的多寡，來作為相關優先性別議題清單之急迫性與優先性，其詳述如下。

優先順序	**優先性別議題清單與策略建議內容**	**建議主管機關（主辦及協辦）**
1	**零售業兩性高階主管薪資差距的原因探討及因應對策** 由於女性在零售業的就業人數眾多，且主管及經理人員、專業人員的人數亦較男性為多的情況下，但女性薪資仍較男性為低，建請零售業主管機關進一步深入的探討該行業女性高階主管與男性薪資差距擴大的原因。 加拿大、法國為促進女性高階主	主辦： 1.經濟部 2.衛生福利部（藥品、醫療用品及化妝品零售業） 協辦： 1.金管會

優先順序	優先性別議題清單與策略建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
	管與董事會多元化而公布女性董事比率或主管比率，同時揭露高階主管的薪資級距，將薪資透明化，以降低兩性薪資差距，建議我國金管會可參考此一作法，在公布董監事主管比率之後,再促成高階主管薪資級距透明化。	
2	**餐飲業基層員工低薪問題之研析** 在餐飲業中，整體已婚且年齡較高的女性較男性為多，顯示由於進入障礙較低，也較適合當孩子長大重回職場或是運用零散時間兼職的行業。然而針對餐飲業，較為嚴重的問題在於基層員工與主管階層的薪資差距，此雖然並非性別議題，但因兩性在服務及銷售工作人員的比重均有八成以上，若能改善整體基層員工的就業與薪資福祉，將有助於帶動未來女性自主經濟力量的提高。	主辦： 1.經濟部（百貨業附屬之餐館業及飲料店業） 2.衛生福利部（其他餐館業及飲料店業） 3.交通部（飯店、觀光旅館、機場附屬之餐館業及飲料店業）
3	**如何打破醫師及護理士的性別刻板印象以推動醫護性別平權** 目前現況為從事醫療保健服務業的女性遠多於男性，主要是較多的女性就讀護校並從事護理工作，而社會的傳統刻板印象又普遍賦予女性照顧者、輔助者的角色，因此，應思考如何改善醫師及護理師傳統的性別刻板印象，以提高兩性在醫護業的性別工作平權。 改善醫護性別刻板印象之初步改善策略則建議從教育著手，持續提高或增加宣導對國小教育的兩性平等教育，可參考國外為促進更多女性進入科學、技術、工程及數學（STEM）行業的相關作法，鼓勵青年女孩提升對醫療產業的興趣，以鼓勵醫師相關行業有更多的女性投入。	主辦： 1.衛生福利部 協辦： 1.教育部 2.科技部

優先順序	優先性別議題清單與策略建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
4	**如何促進與鼓勵電子零組件製造業與電腦、電子產品及光學製品製造業的女性投入工程師行業，並提拔女性主管及經理人員** 由於電子零組件製造業與電腦、電子產品及光學製品製造業中，男性多半就讀理工科而擔任工程師，但反觀女性卻多為非相關科系，而擔任作業員或組裝人員，因此建請主管機關擬定鼓勵或促進女性投入工程師等專業人員領域，或提拔女性主管比率。 對於相關初步策略，則主要可參考國外促進更多女性進入科學、技術、工程及數學（STEM）行業，由教育面鼓勵青年女孩提升對 STEM 行業的興趣，並且在畢業後提供女性在 STEM 領域的實習及職業諮詢，另一方面針對 STEM 領域中碩、博士的女性研究員提供實習計畫等，以鼓勵相關行業有更多的女性投入。 其次，針對女性主管人數偏低之作法，亦可參考日本要求一定規模以上之企業設定聘用女性或女性主管之目標,自行訂定量化目標與行動計畫。	主辦： 1.經濟部 協辦： 1.教育部 2.科技部
5	**建請專門營造業主管機關進一步研析女性就業人數與薪資偏低之原因** 由於此行業主要以男性為優勢，且由於工作性質較為粗重或有需要搬運的情況，普遍認為女性的勞力與體力可能無法負荷，不過在此須注意的是雖然先天上男、女性的體力可能會有所差異，但若以技術層面來看或許兩性差異並不大，因此整體女性就業人數偏少以及薪資偏低的情況究竟係因女性自身工作選擇，或是因雇主有先入為主之印象,則值得進一步探究。	主辦： 1.內政部

優先順序	優先性別議題清單與策略建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
6	**建請運動、娛樂及休閒服務業的各子業與細類主管機關評估兩性薪資差異** 由於女性在運動、娛樂及休閒服務業的薪資僅為男性的六成左右，但女性在此行業中多半擔任收帳、收費人員或接待員及服務台事務人員之事務支援人員，其次為遊樂場所服務員之基層技術工及勞力工；然男性則多半從事運動、健身及休閒娛樂指導員之技術員及助理專業人員或餐飲服務人員之服務及銷售工作人員。 然由於該行業的行業範疇仍相對較大，其涵蓋範圍廣泛，除球類場館、健身中心外，亦包括遊戲場與卡拉OK 等娛樂休閒場所，因此在分析上較難再進一步看出兩性差異，也建請運動、娛樂及休閒服務業的子類或細類主管機關進一步評估兩性在薪資是否存在較大之差異。	主辦： 1.教育部（運動服務業） 2.交通部（觀光遊樂業）
7	**如何打破機師與空服員的性別刻板印象並評估婚育或年齡較高的女性在航空運輸業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況** 由於目前現況為女性較多從事空服員，而社會的傳統職業刻板印象又普遍認為女性適合為空服員，男性為機師的情況，因此，應思考如何改善機師及空服員的傳統職業刻板印象，以提高兩性在航空運輸業的性別工作平權。其次，也建請主管機關進一步評估婚育或年齡較高之女性在航空運輸業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況，以了解在此行業婚育對女性是否會造成相關限制或影響。 改善機師與空服員職業性別刻板印象之初步改善策略則與前述改善醫	主辦： 1.交通部 協辦： 1.教育部

優先順序	優先性別議題清單與策略建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
	護職業性別刻板印象相一致，建議從教育著手，持續提高或增加宣導對國小教育的兩性平等教育。	
8	**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與因應作法** 針對經濟機會高但參與程度低的這三個行業，除女性就業人數偏少外，在這些行業中，女性多半從事採購、秘書、會計等事務支援人員或是行政助理專業人員，相對於該行業的專業人才人數均偏少，甚至更缺乏女性主管及經理人員。 因此，建請相關業別之主管機關深入探討其原因及因應作法，若為缺乏相關女性專才，則須朝鼓勵宣傳與招募更多女性進入該行業，而對於主管及經理人員，則須設置相關女性高階主管比率，以提拔行業中的女性人才，打破女性玻璃天花板之現象。 對於提升資訊及通訊傳播業中電信業的女性就業人數的初步策略，可參考國外為促進更多女性進入科學、技術、工程及數學（STEM）行業，由教育面鼓勵青年女孩提升對 STEM 行業的興趣，並且在畢業後提供女性在 STEM 領域的實習及職業諮詢，另一方面針對 STEM 領域中碩、博士的女性研究員提供實習計畫等，以鼓勵相關行業有更多的女性投入。 其次，針對女性主管人數偏低之作法，短期下，可參考日本要求一定規模以上之企業設定聘用女性或女性主管之目標，自行訂定量化目標與行動計畫。長期下，則建議相關行業應設立女性主管比率，並每年自行檢視。	主辦： 1.國家通訊傳播委員會（電信業） 2.經濟部（用水供應業、電力及燃氣供應業） 協辦： 1.教育部 2.科技部

第三節　指標建置與整體政策建議

一、指標建置與整體政策建議之短期建議

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
（一）指標建置		
1	**建議增納調查幼教產業的人力與薪資狀況** 由於目前對於教育服務業的範疇僅限於補教業，而一般常見的幼兒園或是各級正規教育，則不在教育服務業的調查範圍內。 然一般社會大眾普遍對幼兒園教師有工時長且低薪的印象，且幼兒園教師又多為女性，但政府目前的相關統計卻無法佐證或澄清。 因此，若能進一步調查幼兒園教師的兩性就業分布與薪資情況，將有助於了解並改善整體幼兒教師的就業情勢。	主辦： 1.行政院主計總處 2.勞動部
2	**建請主計總處於工商普查依性別區分企業營運資料** 雖然工商普查資料為五年進行一次調查，但工商普查為產業面涵蓋最為齊全的資料，可看出企業生產毛額與營運效率等指標，然較為可惜的是目前發布的資料並未依性別區分，建請行政院主計總處未來於工商普查報告中，公布兩性企業的營運資料，讓一般民眾與學術界及政府機關能更清楚地了解目前臺灣兩性企業的經營狀況，俾進一步做為未來政策規劃的參考。	主辦： 1.行政院主計總處
3	**建請中小企業白皮書公布兩性新創企業的銷售額資料** 在目前的中小企業白皮書資料中，有整體兩性企業的銷售額數據，以及兩性新創企業的家數與銷售額的	主辦： 1.經濟部中小企業處

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
	資料，然並無兩性新創企業的銷售額數據資料，未來也建請相關主管機關進一步公布兩性新創企業的銷售額資料，以更清楚地瞭解兩性新創企業的銷售情況。	
4	**建議由金管會要求上市櫃公司提供性別陞遷比率** 由前述可知，藉由人力運用調查來看職位異動情況仍有所侷限性，且無法判斷是否為職位陞遷或是在轉換工作時職位的變動，因此較為理想的情況應是從事業單位的調查來著手進行職位陞遷的指標建置。 若從國際來看，目前有關公司內部陞遷情況的調查主要以McKinsey&Company與LeanIn合作的「Women in the Workplace 2017」報告，主要調查美洲共222家公司超過1,200萬名員工來獲得公司各層級管道之兩性員工數據。報告指出，整體而言最大的性別差距在於從新進員工晉升至副理階段，女性晉升至副理的比率較男性低18%，此也將嚴重影響女性在後續各層級之人數比率，該報告指出，若女性晉升至副理的陞遷比率與男性相同的話，預計在副總及最高管理階層的女性將為現在的兩倍以上。 因此，對於職位陞遷資料的取得，短期作法可優先由公部門或金管會要求上市櫃公司提供公司各層級之兩性人數，並進一步計算性別陞遷比率。	主辦： 1.金融監督管理委員會
5	**建請勞動部職類別薪資調查先由大職業公布依性別區分受僱員工薪資** 目前勞動部的職類別薪資調查動態查詢中，初任人員薪資有依性別進	主辦： 1.勞動部

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
	行區分，但在受僱員工人數與薪資方面，並無法從中獲得依性別區分之受雇員工薪資，由於該項調查為目前職類中，細項涵蓋最為齊全的統計調查，因此建請勞動部的職類別薪資調查中，依性別區分受僱員工人數與薪資水準，以期讓一般民眾、學術及政府機構能更確實地掌握在各行業內各個不同的職業類別，兩性是否有同工不同酬的薪資差距問題。 惟由於該資料主要由事業單位填具總體性資料，非員工個人狀況調查，且職類高達 255 類，資料龐大，可能有其困難度，因此建議可先由大類別職類做起。	
6	**調查事業單位對員工申請性平法第 19 條「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」以及彈性工作、在家工作的看法** 目前由勞動部的僱用管理就業平等概況調查中，有針對為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間之調查，然建議未來可在該項調查中額外增加事業單位對彈性工作以及在家工作之看法，以獲得企業對推行彈性工作或在家工作之想法。	主辦： 1.勞動部
（二）整體政策建議		
1	**加強勞動檢查，以避免請育嬰假女性遭公司以離職方式辦理** 雖然勞動部職業安全衛生署已將育嬰留職停薪相關規定納為重點檢查項目，並在 2016 年至 2017 年底實施檢查 12,577 場次，惟本研究在與雇主進行深度訪談時，仍有企業人資表示會對申請育嬰假的女性以離職方式辦理，然此舉卻已實質損害員工權益，	主辦： 1.勞動部職業安全衛生署

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
	因此建議未來仍須持續加強勞動檢查，以避免申請育嬰假的女性遭公司強迫離職。 惟考量勞檢人力未臻充足，另建議若公司將女性員工勞健保退保時，增加勾稽該名員工是否申請生育給付,以避免請育嬰假之女性被迫離職。	
2	**改良職業訓練與就業輔導措施以貼近企業需求** 對因婚育或照顧家人而離開職場一段時間的女性，不免會擔心與職場生態脫節的問題，因此提供符合企業需求的職業訓練以及就業輔導措施，並建立二度就業者重回職場的信心是相當重要的。 目前政府雖然有提供職業訓練以及就業輔導措施，建議職訓課程或就業培訓應考量市場上企業實際需求，以促進培訓人力就業。	主辦： 1.勞動部勞動力發展署
3	**建立二度就業女性求職與企業媒合平台** 對二度就業婦女而言，若能提供一個求職平台，將有助於與民間人力銀行進行差異化區隔，而若是企業需要有能力且具有相關工作經驗者即可直接在此平台中尋找合適之求職者。在與企業進行訪談時，多數企業均表示非常樂意聘用優質的二度就業婦女，以及多一個適合的媒合平台來尋覓人才。 另一方面，在國家級海外人才延攬平台 Contact Taiwan 上，隨著各國極力競爭延攬人才的情況下，應思考如何增加我國優勢，如我國性別平等指數為亞洲第一，將性別平等工作保障放置在攬才網站上，將有助於讓我國與各國競爭中脫穎而出。	主辦： 1.勞動部勞動力發展署 協辦： 1.經濟部投資業務處

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
4	**可參考南韓運用 ICT 工具持續擴大鼓勵女性創業** 韓國有鑑於認知到女性對經濟成長的貢獻與提升女性企業使用資通訊技術工具的必要性，積極運用 ICT 工具來協助女性創業，因此我國亦可參考韓國之作法，應在現有基礎下，持續擴大加強電子商務等 ICT 運用課程外，以提高女性資訊化運用能力的創業參與。	主辦： 1.經濟部中小企業處 2.勞動部勞動力發展署創新中心
5	**瞭解性別工作平等法第 19 條有無修法需求** 「性別工作平等法」第 19 條規定受僱於僱用 30 人以上雇主的受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間一小時或調整工作時間。但子女上幼兒園或小學階段，往往會面臨 7 點之後需要支付額外超時托育費用的問題，因此建議修法放寬 3 歲以後也可採取彈性縮減 1 個小時工時的作法。 目前在勞動部的「僱用管理就業平等概況調查」中已有調查相關申請狀況，未來也建議相關主管機關進一步瞭解有無修法需求。	主辦： 1.勞動部

二、指標建置與整體政策建議之中長期建議

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
（一）指標建置		
1	**建請主計總處在人力資源或人力運用調查中進一步區分小、細類別行業** 目前在行政院主計總處的人力資源調查或人力運用調查中，僅能由中類別（2 位碼）行業來看兩性的就業人數情況，若要進一步對行業進行更	主辦： 1.行政院主計總處

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
	深入的分析則需要由小類或細類別的行業，因此建請主計總處未來在人力資源或人力運用調查中，於調查的行業分類中再細分，以獲取更細部的小類或細類別行業統計數據。 惟目前主計總處考量人力資源或人力運用調查相關調查樣本規模，若區分至小、細類行業之結果將缺乏統計代表性，將致確度不足，但由於相關數據仍有其重要性，仍建議長期下進行逐步調整。	
2	**長期下，建請勞動部職類別薪資調查在細職類上依性別區分受僱員工薪資** 由於勞動部職類別薪資調查查為目前職類中，細項涵蓋最為齊全的統計調查，但因職類高達 255 類，資料龐大，可能有其困難度，因此建議長期下逐步放寬至細類職類，公布依性別區分之受僱員工薪資，以期讓一般民眾、學術及政府機構能更確實地掌握在各行業內各個不同的職業類別，兩性是否有同工不同酬的薪資差距問題。	主辦： 1.勞動部
3	**長期下，建議於勞動部職類別薪資調查增設職位陞遷指標建置** 由前述可知，藉由人力運用調查來看職位異動情況仍有所侷限性，且無法判斷是否為職位陞遷或是在轉換工作時職位的變動，因此較為理想的情況應是從事業單位的調查來著手進行職位陞遷的指標建置。 建議於勞動部的職類別薪資調查中一併進行調查，由於該項調查所詢問的職業類別較為全面，因此在增設職位陞遷指標時，也較能從中看出中、細項職業類別中的陞遷情況。	主辦： 1.勞動部

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
（二）整體政策建議		
1	**持續增加創業女性國際行銷能力，以提高創業女性外銷之可能性** 由內外銷情況來看，女性整體銷售較男性更依賴國內市場，內銷比重高達 90.6%，此可能因較缺乏國際行銷能力，以至於多為國內銷售，因此也建議持續增加女性國際行銷能力，以拓展外銷市場。	主辦： 1.經濟部中小企業處 2.勞動力發展署勞動力發展創新中心
2	**持續增加公共托育設施以提供優質平價幼托服務，或降低公私托費用差距** 由於目前整體不管公共托嬰中心或是幼兒園的數量仍較私立來得少，又因名額有限，導致不易進入，然私托的費用較高，由婦女婚育與就業調查來看，未滿 3 歲者私立托嬰中心費用為 1.7 萬元，較公立高一倍以上；而 3 至 6 歲者,私立幼兒園費用為 1.0 萬元，較公立高兩倍以上，對一般家庭是一項負擔，因此必須持續增加公共托育設施，以降低目前供不應求的問題，讓女性投入職場無後顧之憂。	主辦： 1.縣市政府社會局 2.教育部
3	**向企業宣導彈性工時、在家工作措施，或於公部門率先執行彈性措施以作為表率** 對女性而言，彈性工時（職務分攤或部分工時）或彈性工作（如在家工作）將有助於女性在兼顧照顧子女與工作中找平衡，能讓其不至於完全的退出勞動市場。然彈性工時或在家工作在國內企業並未被普遍採用，因此持續向企業宣導或推廣在家工作與彈性工時措施，有其必要。 其次，亦可先由公部門示範實施在家工作或是彈性工時的措施，除可試行較高彈性之彈性工時，並設計在	主辦： 1.勞動部

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
	家工作時可與公司文書作業系統連結之安全方式，以提供企業參考，並給予有意願施行之企業必要協助與技術支援，此將有助於吸引更多二度就業者或有照顧幼兒或長者的男、女性重回職場。 第三，若未來要落實到企業執行，建議先由部分職位或部分行業進行試點計畫，或像法國一樣，由員工與雇主進行討論協商，至雙方同意後實施。由於部分行業如機械製造或生產事業，因有生產排程問題，時間與人員分配並無法適用於彈性工作，因此建議仍應考量產業特性，以避免對部分行業或職業造成衝擊，進而產生負面效應。	
4	**研議如何推廣不同工作型態之作法，另探討僱用部分工時員工是否相對增加企業勞健保成本，以致企業不願聘用部分工時員工，並提出相應對策** 由於目前社會愈趨多元，已有許多單親、特殊家庭或偽單親，雖然企業能提供彈性工時或彈性工作的工作型態，將有助於吸引更多二度就業者或無法全時投入職場的男、女性重回職場。但對企業面而言，要推廣不同工作型態的作法往往也涉及到工作職位、工作性質與法規的限制，因此未來也須進一步研議如何推廣不同工作型態的作法，並探討僱用部分工時員工是否相對增加企業勞健保成本，或放寬最低投保級距，以增加企業運用彈性工時人力之意願。	主辦： 1.勞動部

標號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
5	**臺灣女性投入職場的時間較各國為晚，但退出時間卻相對較早，應研議如何延長在勞動市場的時間，如退休制度之設計與教育制度之改革** 由第伍章的國際比較來看，我國女性投入職場的時間較各國來得晚，在 25 歲至 29 歲女性勞參率才有顯著之增加，但到 45 歲後整體女性勞參率卻又開始大幅下降，導致整體女性在勞動市場的時間相對較日本、法國、加拿大、澳洲為短，建議研議如何延長女性在勞動市場的時間，包括前端的教育制度改革，雖然教育部已有鼓勵先就業再進修之措施，建議可進一步強化，以增加學生先就業再進修意願。 針對 45 歲後之女性常因照顧子女、父母及孫子女而退出職場的問題，建議強化托育及長照措施對其之協助，並增加彈性工時及在家工作就業機會，以提高中高齡女性就業意願。	主辦： 1.教育部 2.勞動部
6	**探討二度就業女性重回職場是否能追上未中斷職涯者之成就或品質** 由不同生命階段的受僱者來看，有子女性的女性主要工作收入均較尚無子女的女性來得低，此現象也顯示出女性因子女而退出勞動市場時，其薪資與年資將會因此而受到影響，但值得主管機關關注的是，當二度就業女性重回職場後，能否追上未中斷職涯者之成就或品質，則值得進一步關注。	主辦： 1.勞動部

參考文獻

一、中文部分

行政院主計總處（2016），「婦女婚育與就業調查」，台北：行政院。

行政院主計總處（2016），「105 年人力資源調查統計」，台北：行政院。

行政院主計總處（2016），「105 年人力運用調查報告」，台北：行政院。

行政院主計總處（2016），「105 年薪資與生產力調查」，台北：行政院。

行政院主計總處（2016），「性別統計」，台北：行政院。

伊慶春、高淑貴（1986），「對已婚婦女就業之性別角色態度的研究」，中央研究院三民主義研究所專題選刊。

伊慶春、簡文吟（2001），「已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協」，台灣社會學第一期，頁 149-182。

李大正、楊靜利（2004），「台灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷」，人口學刊第 28 期，頁 109-134。

何曼筠（2015），「女性主管工作家庭平衡困境與因應策略之質性探討」（碩士論文），取自國家圖書館。

呂玉瑕（1981），「社會變遷中臺灣婦女之事業觀」，中央研究院民族研究所集刊，第 50 期，頁 25-66。

呂玉瑕（1982），「現代婦女之角色態度的價值延伸現象」，思與言，第 20 期，頁 135-151。

呂玉瑕（1995），「社會學與性別研究」，近代中國婦女史研究，第 3 期，頁 177-192。

呂玉瑕、伊慶春（1998），「社會變遷中婦女就業與家庭地位-以家務分工為例」，中國家庭及其倫理研討會論文集，頁 321-344。

呂玉瑕（2011），「臺灣民眾性別角色態度的變遷：1991-2001」，臺灣社會學刊第 48 期，頁 51-94。

林師模、楊琇如（2005），「雙元勞動市場下產業結構轉型與人力需求演變」，亞太經濟管理評論，第 1 期、第 9 卷，頁 1-30。

周玟琪（1994），「影響台灣地區家庭家務分工影響因素之討論」（碩士論文），取自國家圖書館。

施智婷（2000），「台灣男女薪資趨勢之比較-以民國 70、80、85 年為例」（碩士論文），取自國家圖書館。

財團法人中山管理教育基金會（2016），「105 年度女性創業飛雁計畫-1,000 名飛雁女性創業者追蹤調查現況」，經濟部中小企業處委託。

財政部，「中華民國稅務行業標準分類第 8 次修訂」。

孫智嫻、李朝賢（1992），「農家婦女勞動使用研究-生命週期理論之應用」，中國人口學會，頁 9-33。

張華葆(1986),「從社會交換理論的觀點解釋社會變遷對中國婦女角色行為的影響」，東海學報，第 27 卷，頁 269-284。

張素梅（1988），「婦女勞動參與率的研究-聯立模型分析」，經濟論文叢刊，11(2)，頁 175-195。

張清溪、曹慧玲（1981），「臺灣地區生與率的決定因素與婦女勞動參與率的聯立模型分析」，人口學刊，5，頁 71-118。

張芳華（2008），「已婚婦女就業影響因素之探討：不同家庭生命週期的檢視」（未出版之碩士論文）。

勞動部（2016），「105 年職類別薪資調查」。

勞動部（2016），「105 年僱用管理就業平等概況調查」。

勞動部（2016），「105 年工作場所就業平等概況調查」。

勞動部（2016），「105 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查統計」。

勞動部，「行業指南目錄」，https://www.mol.gov.tw/statistics/2475/2477/

經濟部中小企業處（2008），「97 年度中小企業發展政策之議題研究分析-即時研究諮詢婦女就業歧視之研究」。

經濟部中小企業處（2015），「我國女性創業者概況暨科技創業政策初探」。

經濟部中小企業處（2016），「2016 中小企業白皮書」。

陳玉華（1993），「婦女勞動參與型態之研究」（碩士論文），取自國家圖書館。

陳金貴、呂育誠（2003），「公務人員陞遷制度之研究」，行政院人事行政局委託。

曾敏傑（2001），「台灣地區兩性薪資差異與變遷：1982、1992 及 2000 年的比較」，人口學刊第 23 期，頁 147-209。

楊凰嬿（2003），「性別、性別角色態度與家務工作參與對就業市場階層化影響之探討」（碩士論文），取自國家圖書館。

詹雅雯（2015），「影響婦女生育後勞動參與因素之分析」（碩士論文），取自國家圖書館。

趙美盈（2015），「從 2014 年《女男實際平等法》析論法國性別平等政策」，社區發展季刊第 149 期，頁 40-55

簡文吟、薛承泰（1996），「台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素」，人口學刊第 17 期，頁 113-134。

簡文吟（2004），「台灣已婚婦女再參與行為的變遷」，人口學刊第 28 期，頁 1-47。

謝雨生（1982），「家庭生命週期與婦女勞動參與之研究」（碩士論文），取自國家圖書館。

廖榮利、鄭維元（1985），「銳變中的臺灣婦女-軌跡與前瞻」，婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集，頁 656。

戴瑞婷（1978），「臺北市古亭區松山區已婚就業者之研究」（碩士論文），取自國家圖書館。

蕭玉青（2012），「家庭生命週期對女性就業型態之影響：事件史分析法之應用」（碩士論文），取自國家圖書館。

二、英文部分

Australian Government (2016), “Toward 2025 An Australian Government Strategy to Boost Women’s Workforce Participation”.

Australian Government Department of the Prime Minister and Cabinet (2016), https://www.pmc.gov.au/office-women.

Government of Canada (2016), “Canada child benefit payment amounts from July 2016 to June 2018”.

Government of Canada (2016), “Status of Women Canada”.

Global Entrepreneurship Monitor (2016/2017), “Women’s Entrepreneurship 2016/2017 Report.”.

Glick, Paul C.(1947), “The Family Cycle.”, American Sociological Review, Vol. 12, pp. 164174.

Heinz, Walter R.(2003), “From Work Trajectories to Negotiated Careers: The Contingent Work Life Course”, Handbook of the Life Course, pp185-204.

McKinsey&Company and LEAN IN(2017) , “Women in the Workplace 2017”,

附　　件

附件 1：「促進我國女性經濟參與之政策」期初專家學者座談會

「促進我國女性經濟參與之政策」
期初專家學者座談會

◎會議通知
◎會議資料
◎會議記錄

◎會議通知

抄本

檔　　號：
保存年限：

1061600048

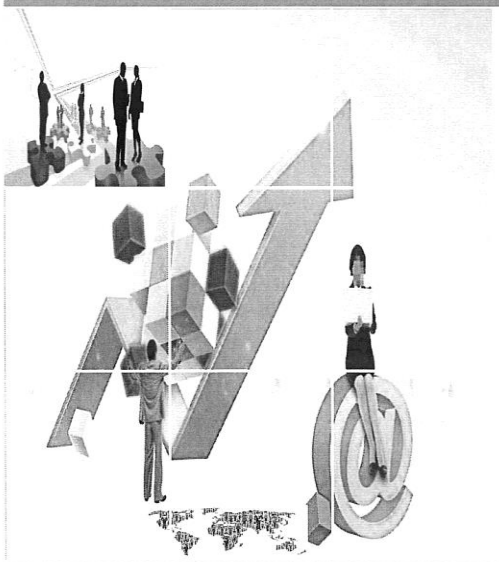
財團法人中華經濟研究院　開會通知單

機關地址：台北市大安區長興街75號
傳　　真：(02)2739-0615
承 辦 人：蔡依恬
聯絡電話：(02)2735-6006分機5283
電子郵件：i1597532000@cier.edu.tw

受 文 者：行政院性別平等處等
發文日期：中華民國106年10月27日
發文字號：華經研字第1060003167號
速　　別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附　　件：(1件) 座談會簡報與題綱 1061600048_1_座談會簡報與提綱1061030.pptx
（附件）

開會事由：「促進我國女性經濟參與之政策」專家學者座談會議
主 持 人：王素彎研究員
開會日期：106年10月30日(星期一) 14:00
開會地點：本院522會議室(臺北市大安區長興街75號5樓)
出 席 者：行政院性別平等處、行政院性別平等會王秀芬委員、財團法人台灣綜合研究院李安妮副院長、財團法人婦女權益促進發展基金會李立璿研究員、國立政治大學(勞工研究所劉梅君教授)、國立臺灣大學（國家發展研究所辛炳隆副教授)(以筆畫排序)
列 席 者：本院本計畫相關人員
備註：

◎會議資料



促進我國女性經濟參與之政策

【期初專家學者座談會】

委託單位：行政院性平處
執行單位 財團法人中華經濟研究院
中華民國106年10月30日

簡報大綱

- 壹 • 前言
- 貳 • 我國女性勞動參與與婚育現況
- 參 • 我國創業政策現況
- 肆 • 國際鼓勵女性勞動參與之作法
- 伍 • 初步政策建議
- 陸 • 討論提綱

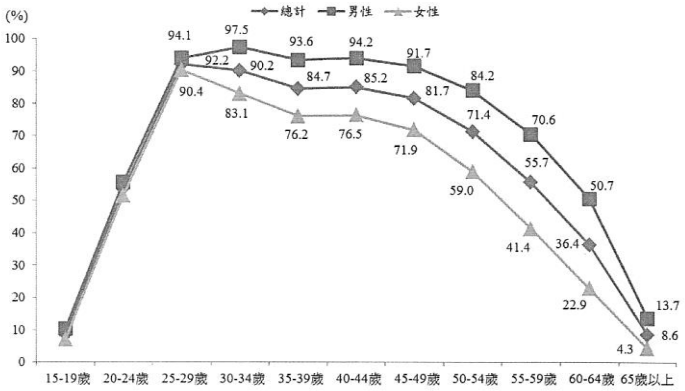
壹、前言

- 對女性而言，進入婚姻與養兒育女可視為人生重大的轉變期，但同一時間接踵而來的工作、家庭及育兒壓力也常讓女性喘不過來。由於照顧幼兒與老人為一項費時且費力的工作，在缺乏家庭與社會支持時，許多女性將被迫退出勞動市場，犧牲建立與累積個人人力資本與社會資本的機會。
- 另一方面，由於勞動市場中多數勞工仍屬於受僱身分，個人事業生涯的發展與企業或組織內的運作息息相關。社會對性別角色的規範與文化信念深化的結果，而形成雇主、同事與顧客的偏好，因而造成制度性障礙的隔離效果持續存在，例如雇主對預計婚育或已婚育之女性的偏見而造成女性缺乏升遷機會或薪資較低等，使得女性在勞動參與的過程受到排擠、隔離或薪資待遇較差。
- 因此，為探討社會菁英對促進我國女性經濟參與之看法，以下先從目前我國女性勞動參與與婚育現況作一說明，再看國際鼓勵女性勞動參與之作法，並提出初步政策建議，建請各位專家學者提供相關寶貴意見供本研究參酌。

貳、我國女性勞動參與與婚育現況（1/7）

❖女性勞動參與受婚姻與養兒育女所影響

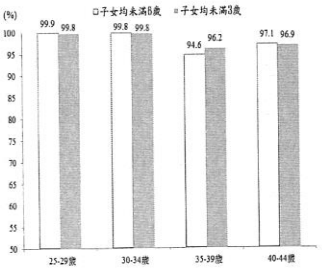
- 由人力資源調查來看，女性退出勞動市場自30歲以後陸續出現，可能是因為晚婚趨勢，使女性受婚姻、家庭、生育等因素影響，也在30歲以後發生。



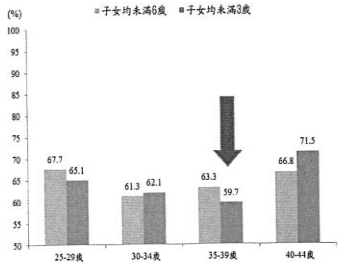
貳、我國女性勞動參與與婚育現況（2/7）

❖女性勞動參與受婚姻與養兒育女所影響

- 從婚姻狀況來看，在25-44歲階段未婚女性勞參率普遍達8成5以上，但有偶女性的勞參率則只維持在6至7成左右，兩者差距達21.3個百分點，可視為婚姻確實會對女性勞動參與行為造成影響。
- 由子女歲數來看，有偶男性在25至44歲階段不管子女歲數多寡其勞動參與狀況都在9成以上，但有偶女性的勞參率普遍較低，尤其是35至39歲有偶女性其子女歲數均未滿3歲的勞參率更僅只有59.7%。



（有偶男性）



（有偶女性）

貳、我國女性勞動參與與婚育現況（3/7）

- 綜合上述，可歸納出婚姻與子女歲數多寡並不會影響男性投入勞動市場，但卻影響女性暫時性地或永久性地離開勞動市場。

❖兩性同工同酬仍有差距，女性薪資普遍較低

- 由薪資與生產力調查來看兩性受僱員工的勞動報酬，2016年整體工業及服務業平均經常性薪資為3.9萬元，其中男性為4.2萬元、女性僅3.6萬元。由中類別各業來看，女性經常性薪資普遍較男性來得低，僅8個行業較男性為高，整體顯現兩性同工同酬仍有差距。

（兩性薪資最不均）



1.航空運輸業
(兩性經常性薪資差距4.8萬)
2.醫療保健服務業
(兩性經常性薪資差距3.5萬)
3.電腦、電子產品及光學製品製造業&水上運輸業
(兩性經常性薪資差距2.1萬)

（兩性薪資最平等）



影片服務、聲音錄製及音樂出版業
(兩性經常性薪資均為3.6萬)

貳、我國女性勞動參與與婚育現況（4/7）

❖因結婚與生育(懷孕)而離職的女性隨教育程度而下降，但一旦退出勞動市場後，不論教育程度高低，有近一半女性不會重回勞動市場

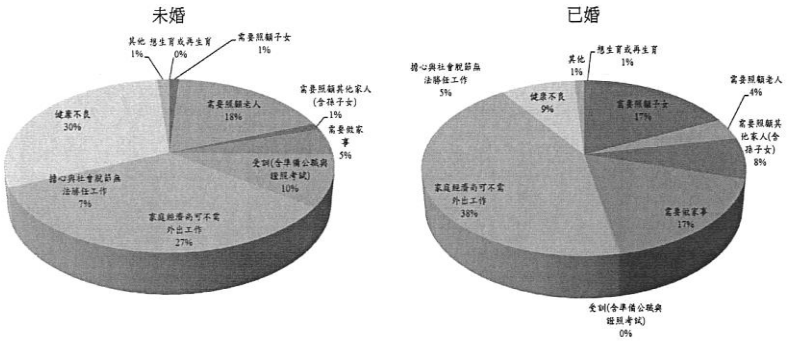
項目別	總計				結婚復職率	平均復職間隔(月)	未曾恢復
	人數(千人)	占15至64歲已婚女性比率	結婚離職率	百分比			
總計	1,317	25.5	29.9	100.0	51.0	73.0	48.9
國中及以下	418	34.7	47.7	100.0	51.7	88.2	48.3
高中(職)	583	30.3	35.9	100.0	51.9	76.2	48.1
大專及以上	315	15.4	16.6	100.0	48.9	45.2	51.1

項目別	總計				生育(懷孕)復職率	平均復職間隔(月)	未曾恢復
	人數	占15至64歲已婚女性比率	生(懷)第一胎離職率	百分比			
總計	909	17.6	25.0	100.0	55.6	65.1	44.4
國中及以下	189	15.7	29.2	100.0	54.2	79.0	45.8
高中(職)	374	19.4	28.6	100.0	59.6	69.2	40.4
大專及以上	347	17.0	20.6	100.0	52.0	52.3	48.1

貳、我國女性勞動參與與婚育現況（5/7）

❖除家庭經濟尚可不需工作外，多數已婚女性係因需要照顧子女、長者或需要做家事而無就業意願

■ 相較於未婚者，已婚女性無就業的主要原因除家庭經濟尚可不需外出工作的比重38.0%較高之外，主要以需要做家事以及照顧子女為最多，兩者合計比重占34.6%。



貳、我國女性勞動參與與婚育現況（6/7）

❖兩性家務分工落差大，女性承受較多壓力

項目	有偶女性		丈夫	
	15歲以上平均每日無酬照顧時間	實際從事者平均每日無酬照顧時間	15歲以上平均每日無酬照顧時間	實際從事者平均每日無酬照顧時間
總計	3.81	-	1.13	-
照顧子女	1.11	3.37	0.33	1.41
照顧老人	0.15	1.88	0.08	1.48
照顧其他家人	0.28	2.62	0.08	1.47
做家事	2.19	2.25	0.62	0.87
志工服務	0.06	1.44	0.03	1.33

❖公托數量不足，轉而進入私托或繼續由自己或丈夫、（外）祖父母托育

- 在3至未滿6足歲間，因母親開始考慮要讓幼兒上學，在理想情況上公、私立幼兒園或托嬰中心的比率明顯上升，分別達31.1%與24.3%。但由實際情況來看，公托比率僅16.8%，遠低於理想比率，而私托比率則較理想比率為高，達39.2%，顯示有可能因公托數量不夠，幼兒無法進入公托，轉而進入私托或繼續由自己或丈夫、（外）祖父母等托育。

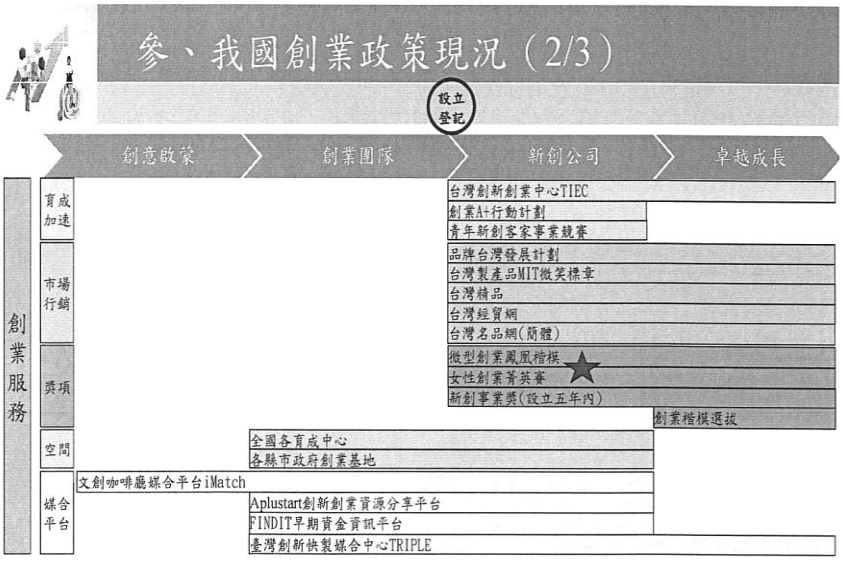
貳、我國女性勞動參與與婚育現況（7/7）

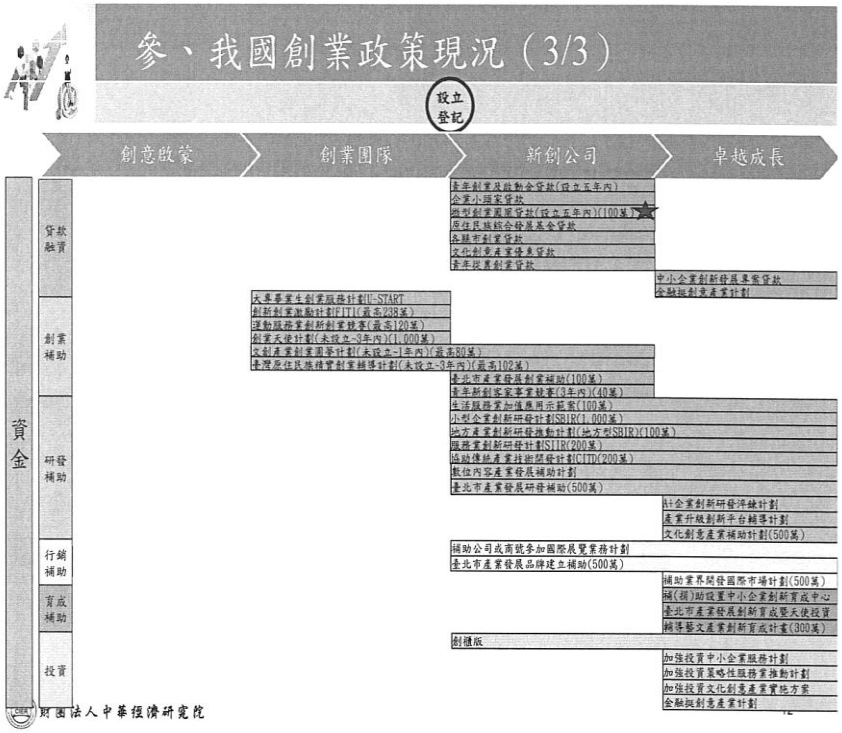
❖私托費用較公托高一倍，而若是女性薪資水準與托育費用差距不大時，女性可能選擇退出勞動市場自己照顧小孩

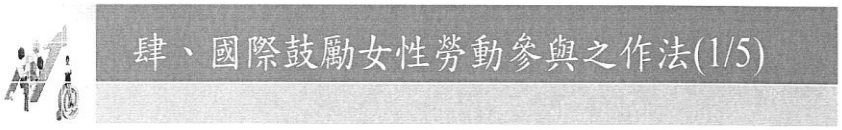
項目	未滿3足歲前(近3年出生者)	3至未滿6足歲間(近6年出生者)
平均	16,007	8,719
托育方式		
褓姆	16,479	16,505
私立幼兒園或托嬰中心	16,724	10,311
公立幼兒園或托嬰中心	8,313	3,761
托育時間		
平日白天	15,501	8,647
平日半天	8,168	5,695
平日24小時	23,323	22,000

中類別行業標準分類	女性經常性薪資	女性就業人數比重
教育服務業	21,962	9.7
砂、石及黏土採集業	23,782	0.0
建築物及綠化服務業	24,145	1.0
廢棄物清除、處理及資源回收處理業	24,818	0.3
電力設備製造業	24,834	1.0
運動、娛樂及休閒服務業	25,030	0.6
金屬製品製造業	25,115	2.2


參、我國創業政策現況（1/3）
設立登記
創意啟蒙
創業團隊
新創公司
卓越成長
創業服務
學習課程
大學校院創新創業課程
中小企業網路大學校
行政院青創基地TSH(北、中、南區)
女性創業飛雁計劃
微型創業鳳凰計劃
農民學院
客家產業創新育成計劃
諮詢輔導
青年創業及圓夢網（政府創業資源單一入口網站）
創業諮詢0800-58-9168
青年農民創業入口網
行政院青創基地TSH(北、中、南區)
女性創業飛雁計劃
微型創業鳳凰計劃
微型及個人事業支援與輔導計劃
新創企業價值共創計劃
中小企業財務融通資訊服務網
中小企業法律諮詢服務網
中小企業財會諮詢服務網
育成加速
大專畢業生創業服務計劃U-START
創新創業激勵計劃FITI(1月,7月)
臺灣原住民族精實創業輔導計劃(未設立~3年內)
全國各育成中心
台灣新創競技場TSS
IDEAS SHOW網路創意展
新興產業加速育成計劃
財團法人中華經濟研究院
★(表示特別針對女性之創業支持措施)
10


參、我國創業政策現況（2/3）
設立登記
創意啟蒙
創業團隊
新創公司
卓越成長
創業服務
育成加速
台灣創新創業中心TIEC
創業A+行動計劃
青年新創客家事業競賽
市場行銷
品牌台灣發展計劃
台灣製產品MIT微笑標章
台灣精品
台灣經貿網
台灣名品網(簡體)
獎項
微型創業鳳凰楷模
女性創業菁英賽
新創事業獎(設立五年內)
創業楷模選拔
空間
全國各育成中心
各縣市政府創業基地
媒合平台
文創咖啡廳媒合平台iMatch
Aplustart創新創業資源分享平台
FINDIT早期資金資訊平台
臺灣創新快製媒合中心TRIPLE
財團法人中華經濟研究院
11





❖鼓勵女性發揮潛能重回職場

■ 澳洲

ParentsNext計劃，主要以鼓勵家中有六歲以下幼兒之女性，在幼兒上學後重回職場，協助雙親確認其教育與就業目標，以提供適合之路徑與規劃協助達成目標。

■ 韓國

支持事業中斷的女性再度就業，成立女性再就業支持中心，提供因懷孕、分娩或育兒而失去工作的婦女就業諮詢、職業教育及培訓、實習及後續就業支持等綜合就業服務。

❖提升女性領導能力並成為決策角色

■ 澳洲

執行女性領導力及發展戰略計劃，提供資金用以改善性別平等並支持女性經濟賦權，希冀促進並支持更多澳洲女性在非傳統工作領域擔任領導與決策角色，並鼓勵更多女性進入以男性為優勢之行業。



肆、國際鼓勵女性勞動參與之作法(2/5)

■ 加拿大

設定五年（2014-2019）內女性董事達到30%的目標，並與國營企業、上市公司、大型企業合作，鼓勵企業將董事會性別平衡置於優先事項。另一方面，與媒體合作，持續拓廣並宣揚正面風氣，讓一般大眾及企業知道提升女性董事將有助於企業，並且有助於激勵下一代女性領袖。

■ 日本

通過《女性活躍推進法》，主要為鼓勵企業擴大聘用女性並提高女性晉升機會，要求員工人數超過300人以上之企業必須公布行動計劃，企業有義務設定聘用女性之目標並對外公布訂定之量化目標與行動計劃。

❖友善家庭促進工作與家庭平衡－托育服務

■ 澳洲

新托育政策的核心為托育補助，提供低所得家庭（家庭年收入6.5萬美元以下）85%的托育費用補助。另一方面，家庭年收入18.5萬美元以上之家庭，每年每名兒童可減免1萬美元之托育費用。



肆、國際鼓勵女性勞動參與之作法(3/5)

■ 加拿大

提供基本兒童津貼（Basic Canada child benefit）與兒童租稅優惠（Canada Child Tax Benefit, CCTB）。基本兒童津貼主要提供6歲以下兒童每人每年6,400加元，而6至17歲的兒童及青少年每人每年5,400加元的補助金額。在兒童租稅優惠方面，則針對不同所得階層及家中幼兒數給予不同程度的賦稅減免。

■ 韓國

1. 成立托育共享中心，透過建立以社區為中心的幼兒友好型環境，讓幼兒可相互玩耍，父母亦可相互交流、分享與學習育兒經驗。
2. 提供0至5歲的托育費用補助，依據幼兒年齡，補貼不同的托育價格。

■ 日本

1. 為促進男性與女性申請育嬰假，修訂《就業保險法》提高育嬰休假津貼，由原先前六個月的育嬰休假津貼為薪資的50%，提高至67%，而自第7個月開始，育嬰休假津貼才又恢復至薪資的50%，而津貼最長可領至1年半。
2. 目前計畫籌備「育人革命」，研擬推動3歲至5歲幼兒教育免費，其財源為消費稅由8%提高至10%後，稅收增加之部分。

肆、國際鼓勵女性勞動參與之作法(4/5)

❖友善家庭促進工作與家庭平衡－鼓勵企業友善家庭

■ 韓國

1. 「友善家庭企業認證」，企業可申請相關認證，而通過相關書面與現場審核後，政府會提供相關優惠貸款，或參與各項政府項目提供積分鼓勵等激勵措施。
2. 鼓勵企業將每個禮拜三設為「家庭日」，執行不加班政策，鼓勵員工騰出時間陪伴家人，讓員工在忙碌的週間生活得以短暫地休息與家人共度。

■ 日本

提供企業認證，營造友善育兒的職場環境。若企業實際落實採取相關促進工作與家庭平衡之措施，政府將對企業進行認證，而評定合乎規範之企業，即可獲得政府授予認證標章，而相關之標章認證亦有利於企業投標政府採購。

肆、國際鼓勵女性勞動參與之作法(5/5)

❖創業支持政策

■ 加拿大

1. 加拿大商業開發銀行投資「女性創業家倡議」，提供女性企業貸款及相關創業支持。
2. 加拿大貿易商業部主要協助以女性為焦點的貿易出訪團，提供女性企業家在全球供應鏈能獲得商業契約的機會。

■ 韓國

1. 設立「女性創業支持中心」，提供創業女性多樣化資訊與服務，以及女性專屬的創業課程。
2. 將資訊科技（IT）列為國家重點政策項目之一，並且透過政策積極運用ICT來協助女性創業。

■ 日本

日本政策投資銀行針對女性創業提供低利率貸款，並成立女性企業家中心，以協助女性創業。



伍、初步政策建議(1/3)

❖運用租稅優惠增列「幼兒托育列舉扣除額」或是提高目前「幼兒學前特別扣除額」之金額，以減少私托與公托之費用差距。

- 由於不管是托嬰中心或是幼兒園，其公立托育與私立托育/褓姆之費用差距仍相當高，即便在有補助的情況下，兩者每月差距高達5,000元以上，若累積一年下來，其金額可高達6萬以上。因此為減少公、私立兩者之差距，建議可採行租稅優惠，於列舉扣除額中新增「幼兒托育列舉扣除額」，讓在私立托育機構就讀的幼兒，其雙親可憑繳費收據進行扣抵，以進行報稅減免。
- 另一方面，亦可由目前每人每年2.5萬的「幼兒學前特別扣除額」著手，提高就讀私立托育機構的幼兒學前特別扣除額之金額，例如於繳稅時另附私立托育機構之繳費證明，其幼兒學前特別扣除額可提高一定金額，而若是未有相關證明者，則維持每人每年2.5萬幼兒學前特別扣除額，以減輕父母送私立托育機構之負擔。



伍、初步政策建議(2/3)

❖於《性別工作平等法》中強制訂定一定人數規模之企業應設置托育機構，並制定相關罰則，讓員工能與幼兒一起上下班，或臨時托育需求時能夠有地方可安置幼兒，以減少親職焦慮

- 目前依據《性別工作平等法》第23條，受僱員工100人以上之雇主應提供哺集乳室與托兒設施或適當之托兒措施。但較為可惜的是，雖然主管機關（中央為勞動部；直轄市為直轄市政府；縣（市）為縣市政府）有補助企業設置托育機構，此法雖為強制但卻未訂定相關罰則，變成一個模糊的空間地帶。
- 因此，建議法規強制訂定一定人數以上之企業應設置托育機構，並制定相關罰則，一方面可減輕公托設立不足的問題，另一方面也有助於減輕員工在育兒與就業上蠟燭兩頭燒的困境。

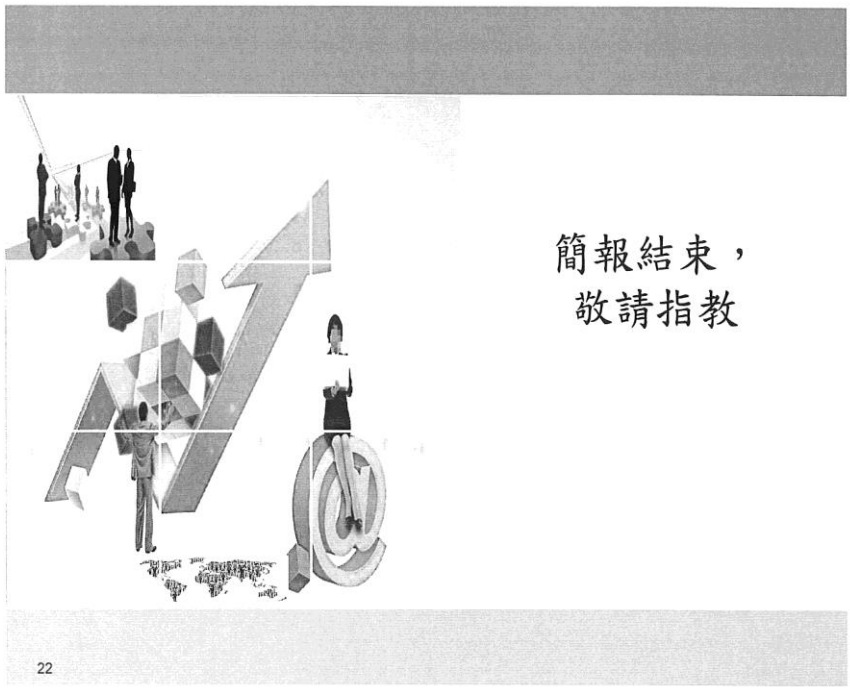
伍、初步政策建議(3/3)

❖提供分階段之企業認證，鼓勵企業執行友善家庭與工作平衡之措施，而取得相關認證之企業，在參與各項政府項目時可獲得積分鼓勵等激勵措施。

- 可參考日本與韓國之作法，鼓勵企業執行友善家庭與工作平衡之措施，提供企業認證，而取得相關認證之企業，在參與各項政府項目時可獲得積分鼓勵等激勵措施。
- 建議相關企業認證可先分階段實施，例如分為初階、中階及高階等。初階可鼓勵企業填具目前企業中兩性員工比例、薪資差距或升遷及職務比率，讓企業意識到性別差距，並鼓勵其制定改善計畫。循序漸進的提供企業認證，一方面提高企業實施的意願，另一方面可增加達成目標的容易度。

陸、討論提綱

- 1. 女性在不同生命階段參與經濟活動的影響因素為何？婚育年齡女性退出職場比率高，如何改善此一現象，有無相關政策可推出？
- 2. 數位經濟時代，有效改善或吸引女性參與經濟之政策為何？是否有相關政策？
- 3. 目前創業政策對女性創業者而言還有哪些須強化的部份？
- 4. 促進女性參與，如何鼓勵企業留住女性員工？政府的配套措施應如何制定？
- 5. 對於女性參與經濟活動，目前的調查是否仍有不足以反映的問題或可進行哪些調查？


簡報結束，
敬請指教
22

◎會議記錄

專家學者座談會會議記錄

時間：106 年 10 月 30 日(星期五)下午 2 時

地點：中華經濟研究院 5 樓 522 會議室

主席：王研究員素彎

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、中華經濟研究院簡報（略）

參、會議結論

一、行政院性平處蔡芳宜諮議

1.研究案是想要具體提出女性經濟參與上有哪些性別落差，希望可以指出產/行/職業裡面性別落差比較大的情形，這些資料可能包括運用國內現行既有統計，但現行統計可能比較粗，而無法做很細緻的交叉分析，因此期透過研究案做一些統計方法運用原始資料分析。另外，透過國外的資料，國外在產/行/職業性別落差的情形是否與我國一樣,能否具體指出我國產行職業的落差在哪裡，有沒有一個優先解決的順序是什麼？例如有些產業對女性是非常具有經濟機會的，那我們希望促進女性可以更進去，讓女性獲得與把握這些經濟機會。除此之外，如果既有統計有不足的地方，研究團隊也可以提出相關建議，建議具體的方向該怎麼做。

2.在雇主供需這塊，除了用政府部門的手段來改變之外，有沒有可能從雇主端的邏輯（希望有什麼樣的人、是在什麼樣的情況下願意多用這些人、或是說雇主腦袋思考的模式，如自身營運、利潤）從雇主的角度來建議怎麼樣著手。

二、台大國發所辛炳隆教授

1.整個計畫應先找出「經濟參與的指標」，如何衡量經濟參與，哪些指標可以女性的經濟參與，從指標反映男女性落差的情況，其他國家的情況又是如何？針對這些落差情況比較大的，哪些是需要優先處理的？原先是談今年建構指標，去盤點統計資料，如果可以運用現有統計資料，來看目前情況以及可改善之地方。

2.縮減工時的話牽涉到職務再設計，政府目前有一些補助，但是在機具（例如老花眼）以及技術補助。另一方面涉及到的是勞保的投保薪資問題，若要縮減工時，但企業不願全時投保，多出來的保費可由政府介入來設計補貼保費（針對家中有幼兒等）讓員工可以全時投保。

3.計劃要的是量化指標，無法取得，就當未來建議，未來可以 pass 給相關部會，這個計劃比較像前置型計劃，反映男女性別落差，需要哪些數據，沒有的就建議給政府部會去建構。對不同生命階段的行職業就業人數而言，其實是很難知道，例如區分單身/結婚/結婚又生小孩的/小孩長大了等。

4.創業者當中有多少女性，創業者的定義為何？成立多久的資料(例如成立一年就當創業者)。

5.定義是什麼?理想指標是什麼?理想指標達不到而用了什麼替代指標。

6.持續留在職場與退出職場再回來的婦女，兩者的差異會是怎樣。回到需求書一項一項去對應。

三、政大勞工所劉梅君教授

1.研究計畫是要鼓勵女性進入非傳統領域的行業，還是提高婦女勞動參與，是要提高量，還是提高品質（因婚育關係導致中途退出等）？

2.對企業認證而言，從效果而言，若企業沒有資格進行政府採購，對於企業是沒有效果的，因此會侷限在特定行職業或特定規模的行業，這個措施才有幫助。

3.托育若把重點放在企業的話，有些行業或是職業，工作環境其實是不適合成立托兒所的，因為相關要成立托兒所的政府法規對企業而言是非常困難的。因此，應鼓勵公托加深擴大，加上目前公、私托比為 3：7，與其補貼倒不如提供服務，最終還是應以擴大公托為主。可採漸進式擴大公托，從 3：7、4：6 再慢慢到 5：5。

4.創業並不容易，看到飛雁或鳳凰多半會去的對象都是人力資本偏弱的女性，多為家裡有照顧需求無法正常上下班，因此若要鼓勵這些女性創業，其實風險滿高的，一來人力資本偏弱，二來台灣市場競爭相當不利。

5.在育嬰假方面，曾有立委提出育嬰假拉長，提高育嬰津貼，但此與鼓勵女性經濟參與是相牴觸的，西北歐國家研究指出，只要育嬰假拉長至六個月以上，對女性職業生涯造成負面影響，所以提及時要非常小心。

6.在兒童稅賦減免的問題，看到的都是稅賦相對健全的國家，地下經濟非常小的國家，但台灣的地下經濟是相對龐大的，根據數據顯示，有四成的家計單位是不必繳稅的，因此這些家庭來講談稅賦減免是沒有意義的，因此應回到

我國國情來看。

四、行政院性平處陳嘉琦科長

從委託研究案的招標需求書來看，當初是希望可以：

1.盤整不同年齡層、生命階段、教育程度於各產/行/職業之從業人數、薪資所得、職位陞遷及創業選擇、創業資源、創業結果等既有之相關基礎資料（包括政府調查及相關研究等）

2.分析比較我國前述基礎資料之性別落差，包括女性最集中之行業、經濟機會最高但女性參與率最低之行業。

3.蒐集與分析女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其影響因素，須包括就業（含二度就業）及創業者、受僱者及雇主供需等相關資料。

4.分析比較我國與其他國家相關基礎資料蒐集項目、性別落差程度及相關政策推行概況。

5.提列亟待建置之基礎資料，並提出各該資料建置可行性與方法建議；依照前述盤點之基礎資料，提列性別落差大亟待改善之優先性別議題清單，並提出各項性別議題之初步改善策略建議。

五、台綜院李安妮副院長

1.座談會呈現的資料太素樸，資料早已知道，希望知道的是很細的東西，今天的簡報並沒有呈現出來，呈現出來的東西都是已知的。而我們需要知道的資料，例如瑞典勞參率很高，但公部門吸納了很多女性，那瑞典的公部門長什麼樣，是因為男女薪資差距很少？還是升遷對女性很有利？或者是升遷非常公平？因此計劃則是要以這方向分析。

2.對於要了解女性經濟參與的指標，要進去爬梳，例如結婚與生育是兩件事情。例如有些人立志當少奶奶，但對女性而言生育可能確實會造成困難。家庭經濟因素很可能也是影響女性經濟參與，而薪資差異、陞遷、甚至是退休金都可能是影響女性經濟參與的因素。

3.期中審查在簡報中呈現詳細的數據，不重要的就放在附件。

4.另一方面，從雇主來看可能無法完全解答我們想知道的問題，雇主很多是名目雇主，另一個從雇主來看看到的是公司行號，而不是受僱員工。有一塊是有經濟自主性（雇主、創業者），但事實上有一群是經濟參與者（受僱員工），有哪些因素能把它留住

5.在政策方面，減稅措施不利於窮人，要使用減稅要很小心。在企業托育來講，透過公司來辦托兒，在觀念來講是對的，但在效率來講，可能是無效率的。在企業認證方面，可能會有作假的東西，因此認證內涵是要清楚且有意義的。

六、婦女權益促進基金會李立璿研究員

1.資料的串聯需要多做一點說明，把資料分析的能力展現出來。後續做焦點座談時，可以把數據分析資料放上來，讓參與者更能清楚知道討論方向.

2.由於在產業裡的性別不平等有很多種，其一為男性多數（如工科）；其二，例如在醫療產業，女生以絕對人數一定不會比較少，但薪資結構一定不一樣；其三，經濟發展機會比較高，整個產業的平均薪資結構比較好，因此是要鼓勵或觀察女性在這裡面的哪一種角色，是要鼓勵 leardership 還是要鼓勵 equal opportunity 還是要讓他去發展中有潛力的產業，這可以有很多面向去切，因此在作產業性別落差分析的時候可以再多作討論。

七、行政院性平會王秀芬委員

1.當時的討論是希望 30 至 39 這塊續留職場．部分女性想要部分工時，但老闆又不答應，因為有額外的成本，工時變四個小時，僱用人數要變兩人，勞保變成兩倍，成本變高，如果政府可介入補貼，那女性就可以減少工時，不用離開勞動市場。

2.框架應針對 1,100 萬女性，裡面有多少要工作的人口，多少是不需要工作不需要政策支持，而多少是需要政策支持的，才能知道政策是需要落在哪個領域。

3.在創業中，飛雁與微型創業鳳凰的受益人數是多少？政策有效無效，有沒有達到重點？

4.完全沒有資料的才是重點，沒有資料就不知道問題。

5.升遷指標：各職等的性別統計、董事指標，國際公司有私人公司的薪資，但是台灣沒有。

6.台灣企業主對性別議題的刻板印象，董事或老闆對於性別意識的指標是重要的，未來是不是要在金管會中加入公開揭露。例如，企業永續發展報告，目前金管會要求，報告驅動企業去執行，那能不能夠要求做一個性別報告。

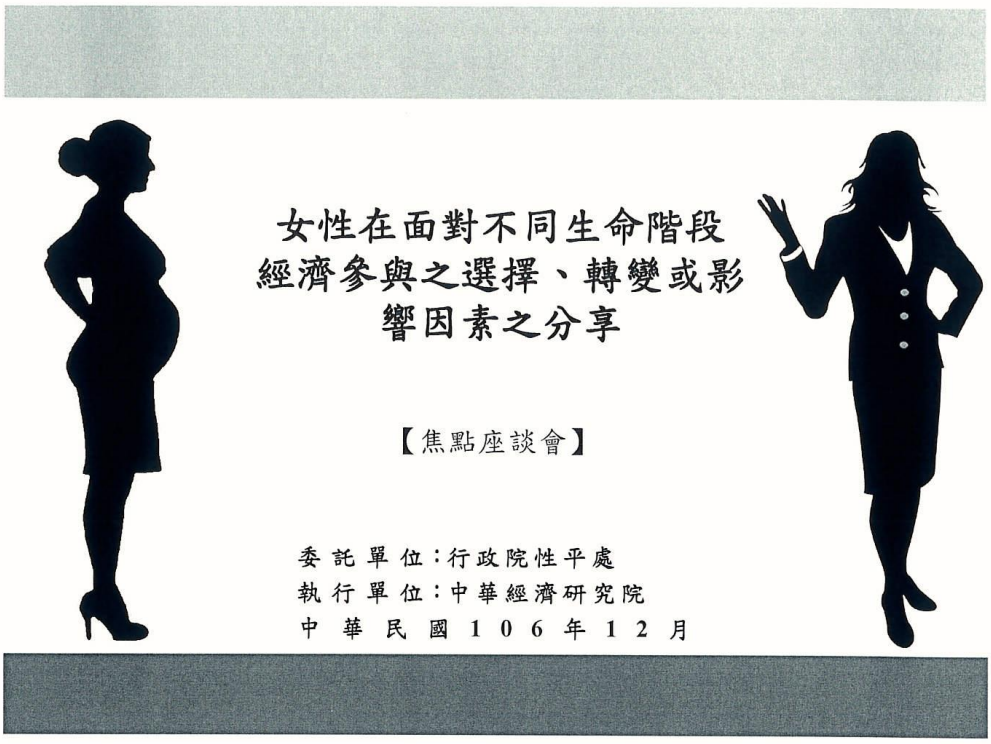
7.國際作法，美國白宮最上位有一個法規，能不能去進行了解。

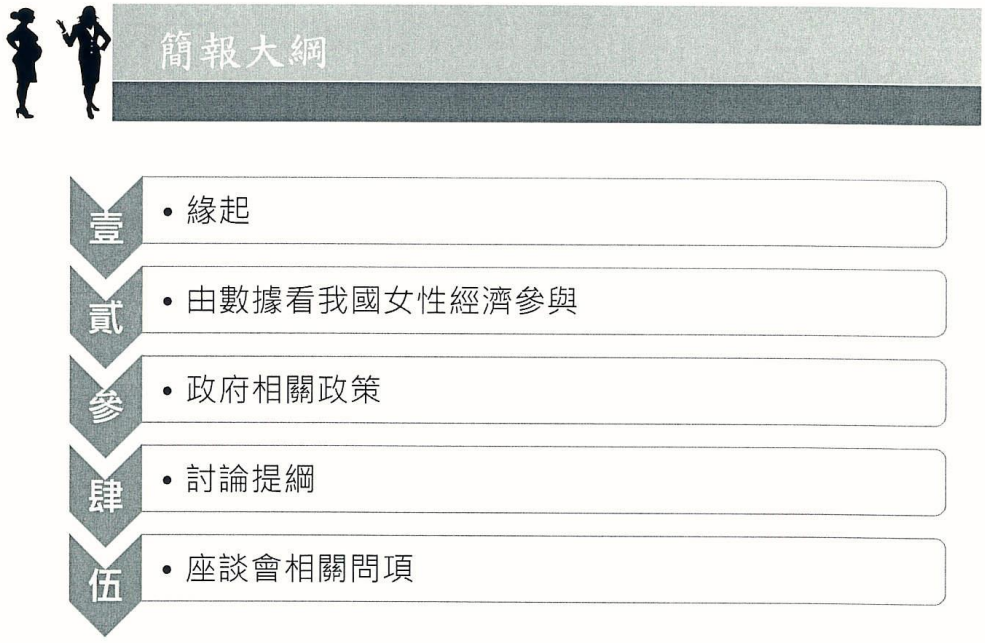
附件 2:「女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變或影響因素之分享」四場焦點座談會

「女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變或影響因素之分享」
四場焦點座談會

◎會議通知
◎會議資料
◎會議記錄

◎會議資料


女性在面對不同生命階段
經濟參與之選擇、轉變或影
響因素之分享
【焦點座談會】
委託單位：行政院性平處
執行單位：中華經濟研究院
中華民國106年12月

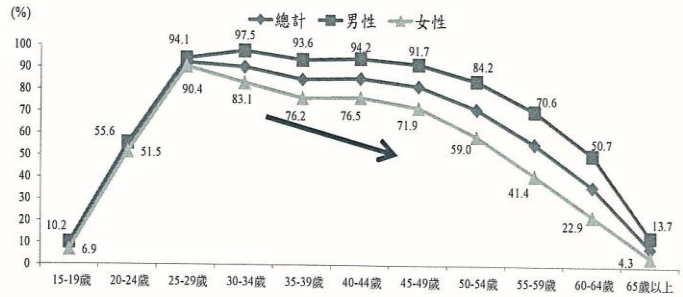

簡報大綱
壹
• 緣起
貳
• 由數據看我國女性經濟參與
參
• 政府相關政策
肆
• 討論提綱
伍
• 座談會相關問項
財團法人中華經濟研究院
1

壹、緣起

- 隨著勞動市場的變遷以及女性教育水準顯著提升後，女性就業機會持續擴大，讓女性逐漸由家庭走向公共場域，但「男主外、女主內」的傳統性別角色卻持續影響兩性的角色分工，也因此即便在女性外出就業愈來愈普遍的現代社會裡，家務處理與子女照顧仍多是女性的職責。
- 由文獻中發現，雖然女性多半希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及（或）母親的角色，然而一旦衝突發生時，若無其他外來支援，女性往往會優先以家庭為重，永久或暫時性地放棄個人工作生涯的追求。
- 本次座談會目的：進一步了解不同身分的女性（包括30至45歲婚育之受僱者、二度就業或創業者）在不同生命階段（婚姻、生育）所面臨家庭、婚姻與工作選擇的考慮、轉變與影響因素，或是在職場/創業上所遭遇的困難，俾供未來政策制訂參考。

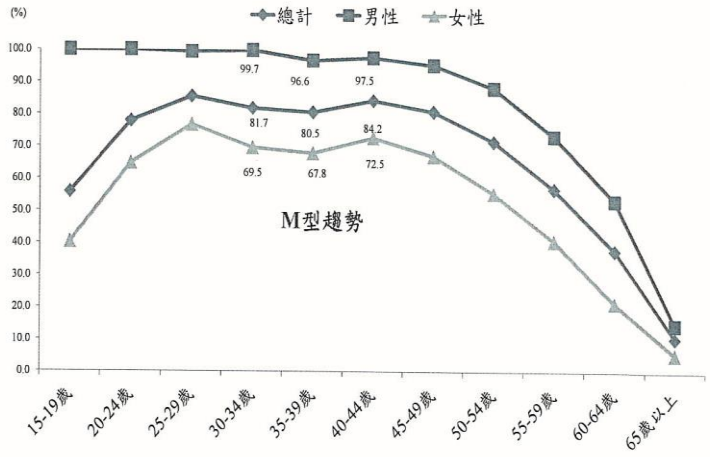
貳、由數據看我國女性經濟參與(1/6)

- 我國15歲以上民間人口共1,996.2萬人，其中男性975.5萬人、女性1,020.7萬人，女性15歲以上民間人口較男性多45萬人。但在勞動力方面，男性共654.1萬人、女性卻僅有518.6萬人，女性勞動力人數卻較男性低136萬人。
- 從勞動參與率來看：



貳、由數據看我國女性經濟參與(2/6)

■ 有配偶或同居之兩性勞動參與率



貳、由數據看我國女性經濟參與(3/6)

■ 由子女歲數之男女勞參率比來看：

	子女均在18歲以上	有6歲以上子女	子女均未滿3歲	尚無子女
女/男比率	0.65	0.68	0.63	0.79
25-29歲	-	0.71	0.65	0.90
30-34歲	-	0.69	0.62	0.83
35-39歲	0.61	0.67	0.62	0.71
40-44歲	0.71	0.68	0.74	0.82
45-49歲	0.69	0.71	-	0.75
50歲及以上	0.59	-	-	0.62

■ 已婚女性曾因結婚離職與復職情況：

項目別	曾因結婚離職之已婚女性			結婚復職率(%)	平均復職間隔(月)	未曾恢復(%)
	人數(千人)	占15至64歲已婚女性比率(%)	結婚離職率(%)			
總計	1,317	25.5	29.9	51.0	73.0	48.9
15-24歲	4	20.9	29.9	58.7	11.8	41.3
25-49歲	576	21.2	24.3	56.6	62.5	43.4
50-64歲	737	30.2	36.5	46.7	83.3	53.3

註：占15至64歲已婚女性比率：曾因結婚離職之已婚女性/15至64歲已婚女性。
結婚離職率：曾因結婚離職之已婚女性/15至64歲婚前有工作之已婚女性。



貳、由數據看我國女性經濟參與(4/6)

■ 已婚女性曾因生育（懷孕）離職與復職情形：

項目別	曾因生育離職之已婚女性			生育(懷孕)復職率(%)	平均復職間隔(月)	未曾恢復(%)
	人數(千人)	占15至64歲已婚女性比率(%)	生(懷)第一胎離職率(%)			
總計	909	17.6	25.0	55.6	65.1	44.4
15-24歲	4	17.5	42.6	70.8	8.5	29.3
25-49歲	497	18.3	25.5	56.5	55.4	43.5
50-64歲	409	16.8	24.2	54.3	78.1	45.7

註：占15至64歲已婚女性比率：曾因生育離職之已婚女性/15至64歲已婚女性
生（懷）第一胎離職率：曾因生育第一胎離職者/15至64歲婚後至生第一胎曾工作者

■ 未在學亦未準備升學無工作女性無就業意願之主要原因

項目(%)	想生育或再生育	需要照顧子女	需要照顧老人	需要照顧其他家人(含孫子女)	需要做家事	受訓(含準備公職與證照考試)	家庭經濟尚可不需外出工作	擔心與社會脫節無法勝任工作	健康不良	其他
總計	0.9	15.6	5.1	7.0	16.5	1.0	37.0	5.4	10.4	1.1
婚姻狀況										
未婚	0.1	1.0	18.2	1.2	5.0	9.7	26.5	7.1	29.9	1.4
已婚	0.9	17.0	3.9	7.6	17.6	0.2	38.0	5.2	8.6	1.1
年齡										
15-24歲	2.6	21.9	1.2	1.7	0.6	36.3	15.9	1.8	14.7	3.3
25-49歲	2.4	42.6	4.3	1.8	12.7	2.1	20.7	4.0	9.2	0.2
50-64歲		1.3	5.6	9.9	18.7	0.0	45.9	6.2	11.0	1.6



貳、由數據看我國女性經濟參與(5/6)

■ 女性每日實際無酬照顧時間較男性來得高：

項目（小時）	有偶女性		丈夫	
	15歲以上平均	實際從事者平均	15歲以上平均	實際從事者平均
總計	3.81	-	1.13	-
照顧子女	1.11	3.37	0.33	1.41
照顧老人	0.15	1.88	0.08	1.48
照顧其他家人	0.28	2.62	0.08	1.47
做家事	2.19	2.25	0.62	0.87
志工服務	0.06	1.44	0.03	1.33

註：15歲以上平均：指各項照顧時間/15歲以上有偶男/女性人口；實際從事者平均：指各項照顧時間/實際從事該項工作的15歲以上有偶男/女性。



貳、由數據看我國女性經濟參與(6/6)

■ 由女性企業家數（創業者）來看：

項目（家數）	男性企業總計	女性企業總計	中小企業	比重	大企業	比重
總計	893,745	508,701	502,470	100.0	6,231	100.0
批發及零售業	425,860	260,456	256,680	51.1	3,776	60.6
住宿及餐飲業	74,918	67,492	67,359	13.4	133	2.1
製造業	106,953	40,616	40,045	8.0	571	9.2
其他服務業	43,850	36,963	36,938	7.4	25	0.4

■ 由企業銷售金額來看：

項目（銷售金額）	男性企業總計	女性企業總計	中小企業	比重	大企業	比重
總計	29,085,798	5,409,352	2,889,548	100.00	2,519,804	100.00
批發及零售業	9,383,856	2,601,617	1,262,594	43.70	1,339,023	53.14
製造業	10,934,833	1,061,021	708,179	24.51	352,842	14.00
營造業	1,692,794	443,622	353,275	12.23	90,346	3.59
金融及保險業	1,940,942	343,678	60,086	2.08	283,593	11.25

財團法人中華經濟研究院 8



參、政府相關政策(1/2)

■ 政府促進女性就業之政策：

1. 「多元就業開發方案」與「職場學習再適應計劃」等就業輔導政策，以鼓勵女性重回職場。
2. 5歲幼兒免學費教育計劃：就讀公立幼兒園學費由政府補助，就讀私立幼兒園，每名幼兒每學期補助1.5萬元的學費。
3. 《性別工作平等法》規定受僱員工100人以上之雇主應提供哺集乳室、托育設施或適當的托兒措施。針對為撫育未滿3歲子女得向雇主請求每日減少工作一小時，或調整工作時間。

財團法人中華經濟研究院 9

參、政府相關政策(2/2)

■ 政府促進女性創業之政策：

1. 經濟部中小企業處飛雁專案：提供女性創業培訓課程、整合女性創業資訊與相關資源，並進行女性創業新亮點，樹立女性創業成功典範等。
2. 勞動力發展署微型創業鳳凰計劃：包括創業諮詢、創業陪伴輔導、創業經營管理培訓等。同時微型創業鳳凰貸款主要針對20至65歲婦女或45至65歲中高齡長者，提供最高100萬元的創業資金。

肆、討論提綱(1/2)

■ 由文獻與以上統計數據可看出，影響女性就業最主要的因素為婚育，而對於您而言，在不同的生命階段影響就業之因素為何？而結婚與生育是否會影響您的就業與創業選擇？考慮的因素為何？

■ 上述的統計數據資料，您認為是否能真實反映女性現況？您認為還有哪些面向可呈現？

■ 若您因結婚或生育而退出勞動市場，當要重返勞動市場時有遭遇到什麼困難？

■ 對於薪資與職位升遷，您認為性別是否會影響薪資高低或是職位升遷？



肆、討論提綱(2/2)

- 部分女性因照顧子女或整理家務而無就業意願，您認為如何提升女性的就業意願？您認為政府應如何協助女性參與經濟活動或投入就業市場？
- 您認為目前法令對促進女性就業有何需要修正或補足之地方？
- 對創業者而言，您認為目前政府應如何支持女性創業，而需要再額外增加之資源為何？



伍、座談會相關問項

1.您的年齡
2.您的學歷
3.您的婚姻狀況 3.1若為已婚，是否有小孩□還沒有 □有 3.2若有小孩，小孩的年齡為□1歲及以下 □1至3歲 □3-6歲 □6歲-12歲 □12歲及以上
4.您的就業狀況 □已就業或仍在就業（含自行創業）（請續填4.1） □未就業（請續填4.2） □尋職中（請續填4.3） 4.1若您已就業，請問您的就業狀況是否中斷過？□是 □否 若曾中斷過，請問其主要原因為何？ 4.2請問您未就業的原因為何？ 4.3請問您尋職是否遭遇困難？請說明。
5.請問結婚或生育是否影響您的就業或創業選擇？□是 □否 您考慮的因素為何?
6.若您就業中，請問貴公司有無標準薪酬表？ 6.1評估指標為何？ 6.2同職位是否有不同的薪酬？原因為何？ 6.3性別是否影響薪資高低？
7.若您就業中，請問貴公司對於職位升遷的考量因素為何？性別有無影響？
8.若您為創業者，請問您考慮創業的理由為何？ 8.1您創業後公司找人的考量因素為何？ 8.2貴公司有無標準薪酬表？評估指標為何？ 8.3同一職位員工是否有不同的薪酬？原因為何？
9.請問目前的政策是否有阻礙女性參與經濟活動或影響您投入就業或尋職的部分？若有，請說明。
10.您認為政府應如何協助女性參與經濟活動或投入就業市場？


簡報結束，
敬請指教
14

◎會議記錄

第一場焦點座談會議紀錄

時間：106 年 12 月 01 日(星期五)上午 10 時

地點：中華經濟研究院 3 樓 322 會議室

主席：王研究員素彎

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、中華經濟研究院簡報（略）

參、發言重點整理

一、對女性而言，30 至 40 歲由於已經累積一段資歷與經驗，正是進階成為主管可能性最高的時候,惟現在人晚婚,若女性在此階段完成生育，加上政府提供就業婦女請育嬰假可申請 6 個月投保金額六成的補助，在與本薪相差不多的情況下，部分女性可能決定在家自己帶小孩，離開職場。對於從事業務（如金融保險）的人員，他們重回職場的可能性比較大，因此應針對女性在服務業或金融保險業提供優惠措施，但如果是行政的工作，因為工作規律且薪水偏低，則可考慮職務分擔（Job Sharing），讓兩個人共同分攤工作，而這個觀念不只是雇主、人資長或人資主管（HR）均需要推廣協助改變。*（危女士，人力資源管理公司總經理，從事 20 幾年人力仲介）*

二、對大企業、外商而言，上述的職務分擔比較有可能，但對中小企業而言負擔相當大，中小企業是否願意採用也是一個問題，因此建議政府可補助企業勞健保，讓中小企業推行職務分擔。*（許女士，43 歲，創業原因為不想做朝九晚五的工作，想多點時間照顧長者。）*

三、在推薦因育嬰而退出職場兩年的優秀女性給企業時，常常會收到企業回覆可能會不適應而不聘用的情況，但由於很難證明這段請育嬰假期間的空白，重新進入職場後可以很快上手，因此可建議採行兼職、專案外聘的形式，讓女性事業得以不中斷。*（同上）*

四、部分中小企業老闆在面對員工懷孕時，對員工有不友善的情況。對大企業而言，由於制度較上軌道，申請育嬰留職停薪相對較為簡單，但對小企業而言，政府若沒有配套措施，員工請育嬰假對雇主是會有壓力的，而員工也會因懷孕或生育小孩而有壓力。目前的政策如彈性工作或是彈性 1 小時，對於大企業可能相對簡單，但此要求對小型企業相對難以達成。政府可補助中小企業執行職務分擔，讓中小企業老闆

的壓力有所減輕。*（陳女士，37 歲，育有 1 子(4 個月)，未退出職場過，生完立即回職場）*

五、在創業方面，成功的女性大部分會運用政府資源來更上一層樓，但相對來講，這樣的資源對市井小民或普羅大眾是不適用的。在參與創業課程後的創業輔導，可能因執行者是學者或研究員，並無市場經驗，建議後續的創業輔導可找業者或相關專家等足以解決問題的人才來當顧問。*（黃女士，36 歲，曾因孩子退出職場半年多，目前從事金融保險業）*

六、工作與家庭應視為整體，政府在看待女性人生整體需要時，政策思維應兼顧工作與家庭。北歐國家勞動參與率高的原因主要來自於推廣彈性工作，而彈性工作可分為工作份量的彈性（兼職）、時間或地點上的彈性等。*（蔡女士，以社會企業角度來做人力媒合，目前公司成立約 1 年，協助過很多二度就業之婦女，曾經協助過離開職場 15 年的女性重回勞動市場。）*

七、建議統計資料要看出女性顯著差異，應將年紀以 5 歲為區隔、並包括學歷、在職與否、婚姻、幾個小孩、孩子年紀、育嬰假，並按縣市別分。由於目前資料散布在各部會，建議統計資料應放在同一個平台並且長期觀測。*（同上）*

八、根據統計，目前女性生第一胎年齡為 31 歲，且此數字是與外籍配偶平均，事實上目前最需要重回職場的女性為 35 歲至 45 歲的勞動力，另一波為小孩較大面臨空巢期的 50 歲以上女性。*（同上）*

九、大部分企業並不知道有不同工作的概念，不知道自己有其他選擇，如彈性工作或在家工作，因此應至企業宣傳不同的概念，讓雇主與員工可以雙贏，而不是不斷的補貼企業。*（同上）*

十、在育嬰假方面，對中小企業而言，最麻煩的是沒有替補人力，因此建議替補人力可從有意願重回職場的女性（讓其先從短期 6 個月來做）開始，目前就業市場上缺乏的是更多元、更彈性的工作方式。*（同上）*

十一、要促進女性就業首先要給予女性安全感，讓其有選擇性的來做自己想做的工作，在不同生命階段（懷孕或照顧小孩）均有安全感，不用擔心雇主的想法，可自由的進出勞動市場。*（同上）*

十二、社會上有非常多單親、特殊家庭，甚至是偽單親，非常需要彈性工作，若要顧慮女性就業的尊嚴，則需要了解目前台灣社會已相當多元，有許多不同的家庭型態，但目前卻沒有彈性工作的型態，政府所須做的配套措施是放寬法規限制（如勞健保），以及協助前端的就業準備，例如專業更新、家庭安頓等。*（同上）*

十三、公部門可優先示範彈性工作，讓民間中小企業可以學習。*（何女士，46 歲，育有 2 子其中之一為特殊小孩，最近剛找到工作重回職場）*

十四、國家應教育年輕人如何經營家庭，因為當這些人未來成為年輕企業主時,也不會懂得需要友善家庭,而這些絕不是只有婦女婚育的問題。*（梁女士，45 歲，育有 1 子，曾任職竹科中高階主管）*

十五、針對婦女就業的問題，建議政府可針對不同產業，依照不同條件或不同背景（如二度就業）盤點相關專才專項的就業人數，同時政府可藉此宣導針對這些專業人才的回流做一些具體政策，需要企業與政府一同合作。*（同上）*

肆、散會：12：20

第二場焦點座談會議紀錄

時間：106 年 12 月 07 日(星期四)上午 9 時半

地點：中華經濟研究院 5 樓 522 會議室

主席：王研究員素彎

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、中華經濟研究院簡報（略）

參、發言重點整理

一、現行法律規定有 3 歲以前幼兒，可要求減少 1 小時工時，但因有保姆可照顧，其實彈性反而較大，但 3 歲上幼兒園或小學階段，7 點之後需要額外付托育費用，媽媽回去也需要再煮飯，與小孩相處的時間會非常的少，因此建議放寬 3 歲以後也可採行彈性工時，讓媽媽可以有更多時間可以跟小孩相處。*（徐女士，34 歲，育有 1 子，有機食品加工公司總經理。）*

二、在香港或東南亞請一個奶媽或菲傭的費用相對較低，但在台灣外籍勞工與本國勞工費用其實差不多，因此在保姆費偏高的情況下，建議政府應降低保姆費用或讓保姆薪資自由化，與基本工資脫鉤，以解決婦女外出工作最根本的擔憂。*（許女士，47 歲，育有 4 子，婦幼清潔消毒公司總經理，創業動機是因孩子關係，且本身也是愛用者，進而看到市場商機。）*

三、國外大多 5 點可以下班，但國內企業普遍下班時間為 7 點，若要以兼職或彈性工時，常遭雇主認為「開先例」。從國外來看，這是一個非常平常的概念，主要是台灣的企業文化，因此建議企業須全面重新思考。*（林女士，育有 1 子（1 歲），在國外任職十年，回國後任職於速食業，目前已離職，預備創業想走市場調查。）*

四、在托育方面，目前面臨好的托兒所進不去、公托抽不到、私幼費用相對高的困境。因此，考量小孩 4 點後該何去何從時，建議政府可設立一個社區媽媽或社區機構，由大學幼保系學生或是同一社區的媽媽來執行，以實現社區共享的概念。*（劉女士，未滿 40 歲，育有 1 女(2 歲多)，科技業業務主管，目前育嬰假中。）*

五、由於現行政策請育嬰留職停薪的女性不能另外兼差，建議政府可放寬此限制，建立配套措施與評鑑機制並設立互助平台，讓在育嬰留職停薪的女性可幫忙其他在職場上的媽媽，如暫時性的看顧小孩，或是於下午四點後讓小孩有個去處等。*（林女士，35 歲，育有 1 子(1 歲多)，*

未離開職場，產假完持續於人力仲介公司上班。）

六、雖然台北市目前哺乳室愈來愈普遍,但對於中山區卻很少公家哺乳室，連中山國中捷運站都沒有，距離最接近的哺乳室卻是在第一殯儀館，此對於職場女性相對不方便。*（梁女士，育有 2 子(1 個兩歲、1 個 7 個月)，未離開過職場，持續於軟體業擔任人資）*

七、自己是創業者，政府對創業者完全沒有補助，如勞健保、育嬰假或津貼等。*（洪女士，33 歲，育有 2 子(1 個 7 歲，1 個 1 歲多)，婚禮顧問公司負責人。）*

八、對離開職場 2～3 年的女性，可建立一個育嬰留職停薪或二度就業的窗口或平台，以提供或更新相關的職場資訊給予這些女性。*（同上）*

九、在創業方面，除了資金外，可提供女性創業者行銷、電子商務與法務課程等相關資源。*（各個創業者）*

肆、散會：11：50

第三場焦點座談會議紀錄

時間：106 年 12 月 07 日(星期四) 下午 2 時

地點：中華經濟研究院 5 樓 522 會議室

主席：王研究員素彎

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、中華經濟研究院簡報（略）

參、發言重點整理

一、因婚育而離開職場太久，重返勞動市場的困難是對就業市場會有所脫節，特別是軟體或資訊應用，以及當全職媽媽太久，會讓自己自信心喪失，不敢回到勞動市場。另一方面，若回到職場，企業有經常性的加班需求可能也會無法配合。*（陳女士，40 初頭，育有 2 子，兩度離開職場，目前離開職場 4 年，正預備重回職場。）*

二、若企業能提供彈性工時、彈性工作、彈性工作地點、工作內容的調整，將可吸引更多二度就業或照顧長者的男、女性重回職場，企業可訂定一個核心的工作時間，如早上 10 點至下午 3 點，將會議或重要事情集中於此階段，而其他時間即可運用彈性。另一方面，政府可對友善企業進行補助、鼓勵、輔導，對就業者可提供職前訓練、就業方向的諮詢與規劃，以縮短返回職場熟悉企業文化的時間。*（同上）*

三、政府對於勞動力發展署的「職場學習再適應計劃」的宣傳力度不夠，應以需求者(民眾)的角度來思考，建議要持續廣泛宣導與擴大力度。*（李女士，45 歲左右，育有 2 子，先前於中小企業擔任採購與行政，為照顧孩子，離開職場七年，非常想尋找正職工作，但目前還沒有機會。）*

四、身為媽媽，最痛苦的是一直在選擇，是要犧牲家庭、孩子或是工作，而婚育影響最深的是對女性自我價值的衝擊，包括成就感、自我信念。面對女性想重回職場，其實最重要的就是孩子的照顧問題（吃、住、心理層面），建議可成立社區或規劃一個空間，讓其他孩子可以臨時托育，或是讓社區媽媽可以做一些接案的工作，實現共享的概念。*（張女士，38 歲，育有 2 子，於學校擔任行政人員，目前請育嬰假中。）*

五、建議政府要廣宣相關資訊（如就業資訊或相關補助）給生育婦女，可透過幼稚園、國小、國中將相關資訊發送給孩童帶回，或在校園舉辦座談會。*（梁女士，46 歲，育有 2 子，生技公司執行副總，創業是因*

為女兒小時候有過敏的問題，決定嘗試釀醋改變體質，目前成立約 8 年。）

六、目前整個社會的氛圍仍是將育兒與家務劃歸是媽媽的責任，甚至在經濟分攤上，媽媽也需要分攤責任，對於女性而言，相當艱困。*（同上）*

七、對於多元就業開發方案，由於資格（弱勢）限制較多，導致這個方案裡部分由少部分人重複使用，而那些參與方案的員工心態會認為是領政府薪水，又不是領企業的薪水，造成企業內部需要花費很多人力去輔導或陪伴，造成企業嚴重內耗，因此建議政府可補助企業中的媽媽部分時薪或由企業來自行申請部分補助。*（同上）*

八、建議性別工作平等法第 19 條，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每日減少工作一小時的年齡限制可以進一步放寬，因未來也會面臨到小孩下課要去課輔的問題。*（陳女士，40 歲，育有 2 子，在出版社工作多年，為兼顧家庭而轉任保險業務員，後發現保險業務員無法兼顧家庭，目前正在求職中。）*

九、由於就業服務站給人的既定印象，主要是為弱勢或失業者提供服務，一般人可能多透過人力銀行應徵或投履歷，因此建議除了在就服站提供相關資訊外，其他管道也應多加宣傳相關就業輔導政策。

肆、散會：16：30

第四場焦點座談會議紀錄

時間：106 年 12 月 08 日(星期五) 上午 9 時半

地點：中華經濟研究院 5 樓 522 會議室

主席：王研究員素彎

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、中華經濟研究院簡報（略）

參、發言重點整理

一、公托很難抽，可能有保障名額，導致開放的不多，私托費用高，一個月 1.5 萬可能還不夠，因為很多時候爸媽並無法準時上下班，還要支付超時收費或安親班。在國外早上 7 到 9 點以及下午 4 到 6 點，企業均可彈性配合小孩上下班，但相對來講台灣私人企業較難做到這樣。*（陳女士，39 歲，育有 1 子，過去從事行銷工作，懷孕期間因不適而中斷職涯，離開職場三年半，目前正尋求重回職場的機會。）*

二、與先生開立醫療診所，但無法用到政府資源，因青年創業貸款主要是針對公司行號，並未針對診所，在目前產業愈來愈多元的情況下，青年創業貸款的對象可能還有所侷限，未來可考慮放寬適用對象。*（陳女士，38 歲，育有 2 子，原為醫院復健師，因婚育中斷職涯，為了孩子的教養，選擇先照顧孩子，過去一年支持先生開立牙醫診所。）*

三、政府開的職訓課程沒有符合市場需求、產業趨勢，導致就算想去上課充實自己，也沒有幫助。目前因政府認為高學歷女性是有能力的，可自行尋找到工作，另一方面對人力仲介而言，轉介在職的女性比重回職場的女性有利，導致中斷職涯一段時間的女性，常常陷入孤立無援的境界。*（陳女士，45 歲左右，過去為金融業主管，但因孩子特殊情況，離開職場六年，目前以彈性工時（一週上班三天）的方式擔任中小企業財務長。）*

四、建議就業服務站（就服站）可針對不同個案建議不同培訓課程，目前就服站案子過多，缺乏人力與時間，導致無法進一步了解個案各別的需求，因此建議未來勞發署可以增加人力與時間，或外包給予專業機構，來執行個人化的職涯設計與規劃，讓想就業的人受訓內容可以更符合市場需求。另一方面，建議就服站與職業訓練可以更緊密的結合，讓職業訓練完就可以接軌就業。*（同上）*

五、建議就業培訓與中小企業總會合作，以便與中小企業所需人才媒合與銜接，由於很多中小企業想做短期開發或創新時，可能會因企業內部

沒有相關人才，而會需要這些短期或是彈性的專才。*（鄭女士，育有 1 子，餐飲公司執行長，成立約 1 至 2 年）*

六、公托與非營利幼兒園的數量太少，建議政府應增加相關公托與非營利幼兒園的數量。*（同上）*

七、企業對二度就業女性有所歧視，會質疑這段期間的空窗期做了什麼事。對於就業輔導課程對企業面試並不具參考價值，雇主甚至連看都不看。*（陳女士，40 歲，已婚未有子女，因照顧生病的公公而離開職場兩年，現尋求重回職場的可能。）*

八、由於目前政府就服站給人的既定印象多為弱勢或失業族群，已漸漸與民間人力銀行有所區隔，因此建議民間人力仲介機構，如專作促進二度就業婦女重回職場的機構資源整合，或與地方政府合作涵蓋就促工具，讓學歷高又優質的二度就業女性可以快速重回職場。*（曾女士，基金會秘書長，女性創業計畫主持人。）*

九、政府委託相當多職業訓練課程給予大學機構辦理，但因學校多為供給取向，學校強項會什麼就開什麼，只要有人來就好，也不管企業需求是什麼，導致其舉辦的往往不是企業所需要的。*（同上）*

十、曾嘗試把一個工作分成兩個人來做或是執行職務拆解，但對雇主來說成本相對較高，因勞、健保設有最低投保的級距限制，建議給予雇主勞、健保投保彈性。另外，目前每年流失的勞動力約 18 萬人，因此建議勞動部輔導幾個單位設置平台，專門做二度就業，從中小企業的角度來進行有能力、優質女性的人才媒合工作。*（同上）*

十一、職訓課程強調為保證就業班，但花了時間去上課後，所提供的就業機會卻不是課程相關的職缺，或甚至是公司根本還沒開，最後於課程結束後，卻被要求簽署已就業保證。（*廖女士，43 歲，育有 1 子，單親媽媽，過去工作經驗多為行政、客服，因尋求能兼顧工作跟孩子間的平衡，工作一直斷斷續續。*）

十二、雖然政策立意良善，但政策的執行與業界存在落差，因此期望政府未來在執行政策上，應融入更多民間企業，特別是中小企業主的心聲及需求。（*雷女士，52 歲，曾因照顧母親而退出職場兩年。）*

肆、散會：12：10

附件 3:「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議」期末專家學者座談會

「促進我國女性經濟參與之優先性別議題
與政策建議」
期末專家學者座談會

◎會議通知
◎會議資料
◎會議記錄

◎會議通知

抄本

檔　　號：
保存年限：

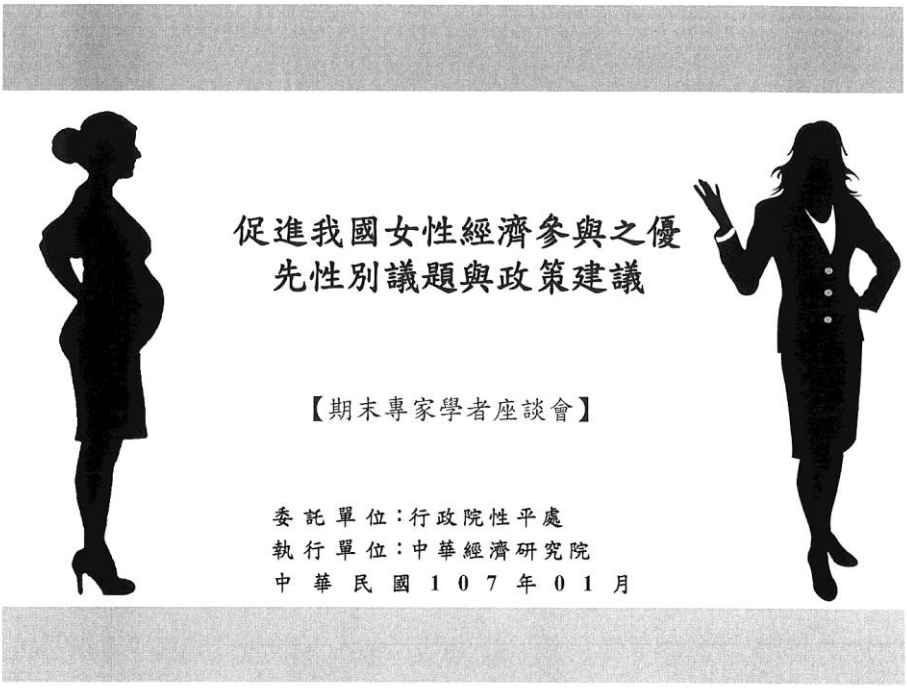
財團法人中華經濟研究院　開會通知單

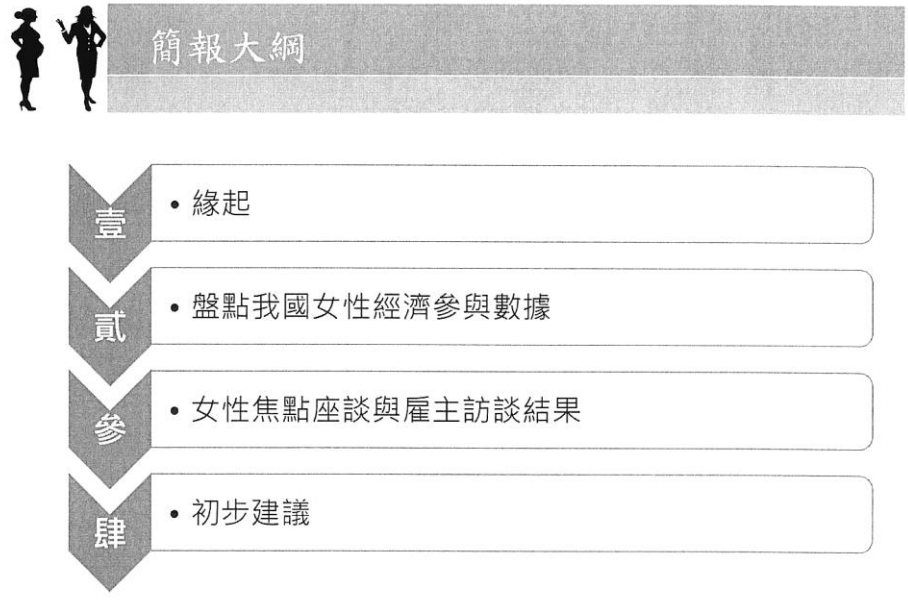
機關地址：台北市大安區長興街75號
傳　　真：(02)2739-0615
承 辦 人：蔡依恬
聯絡電話：(02)2735-6006分機5283
電子郵件：i1597532000@cier.edu.tw

受 文 者：行政院性別平等處等
發文日期：中華民國107年01月12日
發文字號：
速　　別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附　　件：(1件) 會議資訊 1071600004_1_期末焦點座談會通知.pdf (附件)

開會事由：「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議」期末專家學者焦點座談會
主 持 人：王素彎研究員
開會日期：107年01月18日(星期四) 14:00
開會地點：本院322會議室(臺北市大安區長興街75號3樓)
出 席 者：行政院性別平等處、中央研究院人文社會科學研究中心于研究員若蓉、行政院性別平等會委員王秀芬、國立臺灣大學國家發展研究所辛副教授炳隆、財團法人臺灣綜合研究院李副院長安妮、財團法人婦女權益促進發展基金會李研究員立璿、國立政治大學勞工研究所劉教授梅君、實踐大學社會工作系嚴教授祥鸞(依姓氏筆畫排序)
列 席 者：本院本計畫相關人員
備註：

◎會議資料


促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議
【期末專家學者座談會】
委託單位：行政院性平處
執行單位：中華經濟研究院
中華民國107年01月

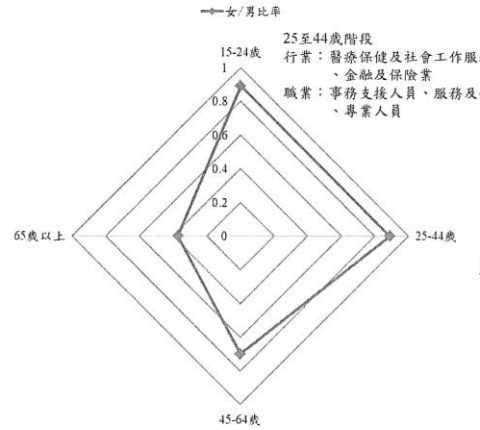

簡報大綱
壹
• 緣起
貳
• 盤點我國女性經濟參與數據
參
• 女性焦點座談與雇主訪談結果
肆
• 初步建議
財團法人中華經濟研究院
1

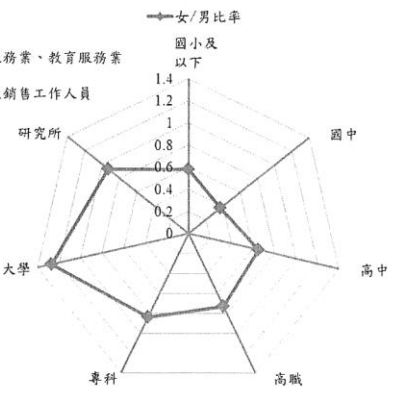
壹、緣起

- 本研究經由盤點與分析相關數據，並透過女性焦點座談與深度訪談雇主的看法，進而歸納並提出相關的初步建議，擬透過召開座談會，廣泛蒐集此一領域專家學者的寶貴意見，作為研究的參考。
- 由經濟參與之定義來看，有關女性經濟參與的範圍，大部分的文獻均將其指涉在勞動參與，例如Ghani 等（2013）、Garduño-Rivera（2013）。而根據PWC於2007出版一本名為「女性經濟參與」的報告，雖然名為經濟參與，惟實際上並未對女性經濟參與提供明確定義。僅有RMIT University Circle（2008）認為經濟參與應從4種面向來探討，分別是就業情況、自營作業與企業發展、訓練與教育、微型貸款等。
- 由於將女性經濟參與界定為勞動參與率，範圍過於狹隘，而PWC的報告則較為重視教育與帶薪休假，在經濟面的指標相對較少，因此本研究將以RMIT University Circle（2008）就業情況、自營作業與企業發展、訓練與教育、微型貸款的4種面向來探討經濟參與，然仍以與經濟活動相關的為主。

貳、盤點我國女性經濟參與數據 (1/20)

（一）由人力資本理論看女性經濟參與





大學教育程度者
行業：教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、專業科學及技術服務業
職業：事務支援人員、服務及銷售工作人員、專業人員

貳、盤點我國女性經濟參與數據 (2/20)

（二）由家庭生命週期理論來看婚育對我國女性經濟參與的影響

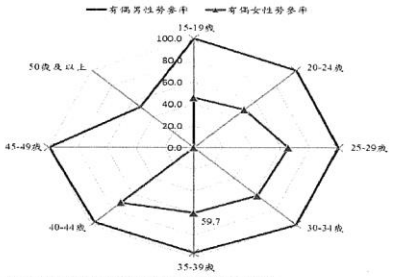
- 婚姻與年齡
  - 有偶女性勞參率僅48.3%，較未婚女性低14.1個百分點
    - 25至44歲未婚女性勞參率達9成，但有偶女性則僅維持在6至7成左右
  - 有偶女性勞參率為有偶男性的7成。
    - 25至44歲有偶女性勞參率僅為男性的7成。
- 婚姻與教育程度
  - 女性勞參率會隨教育程度提高而增加
    - 大學與研究所程度的女性未婚者勞參率普遍高於男性
    - 有配偶或同居者的女性勞參率僅為男性的8成

貳、盤點我國女性經濟參與數據 (3/20)

（二）由家庭生命週期理論來看婚育對我國女性經濟參與的影響

- 育有子女

（以子女歲數未滿3歲者為例）

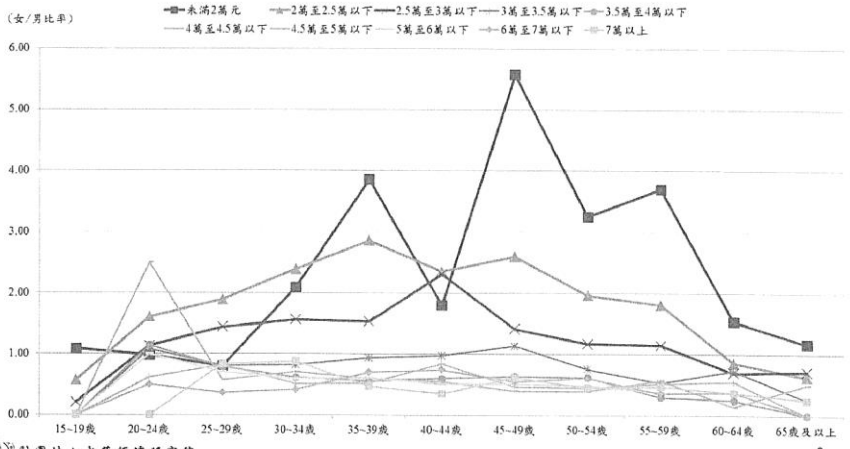


- 婚育對女性就業參與之影響
  - 因婚育離職
    - 曾因結婚、生育而離職的已婚女性離職率分別為29.9%與25.0%
    - 其中各僅有5成會重回勞動市場
    - 復職期間各為6年1個月、5年4個月
- 無就業意願原因
  - 家庭經濟尚可、需要做家事、需要照顧子女為前3大原因

貳、盤點我國女性經濟參與數據 (4/20)

（三）受僱者勞動報酬發展現況

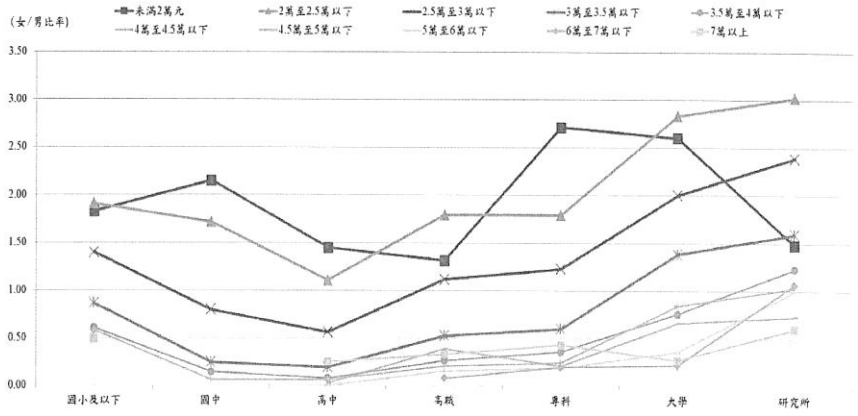
■ 兩性年齡別每月主要工作收入比



貳、盤點我國女性經濟參與數據 (5/20)

（三）受僱者勞動報酬發展現況

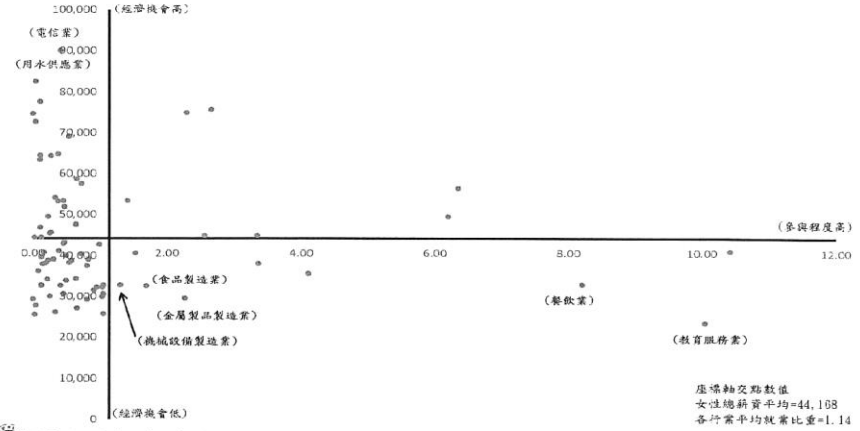
■ 兩性教育程度別每月主要工作收入比



貳、盤點我國女性經濟參與數據 (6/20)

（三）受僱者勞動報酬發展現況

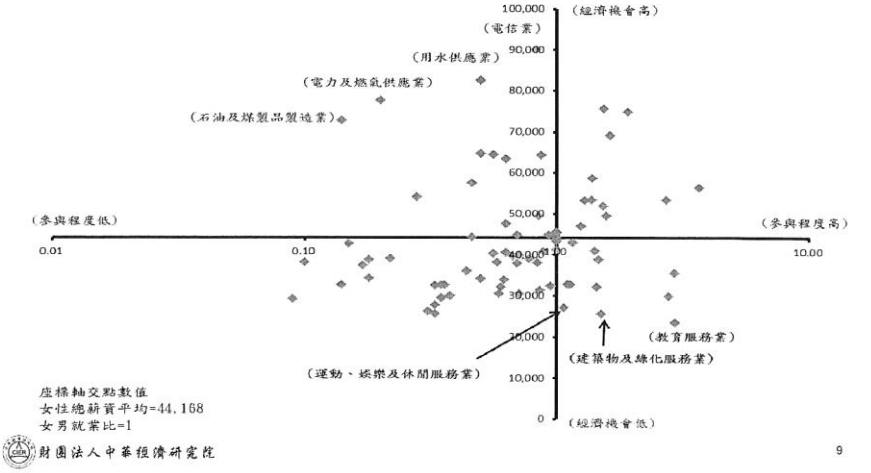
■ 女性經濟機會與參與程度(以總薪資(元)、女性就業人數比重(%))



貳、盤點我國女性經濟參與數據 (7/20)

（三）受僱者勞動報酬發展現況

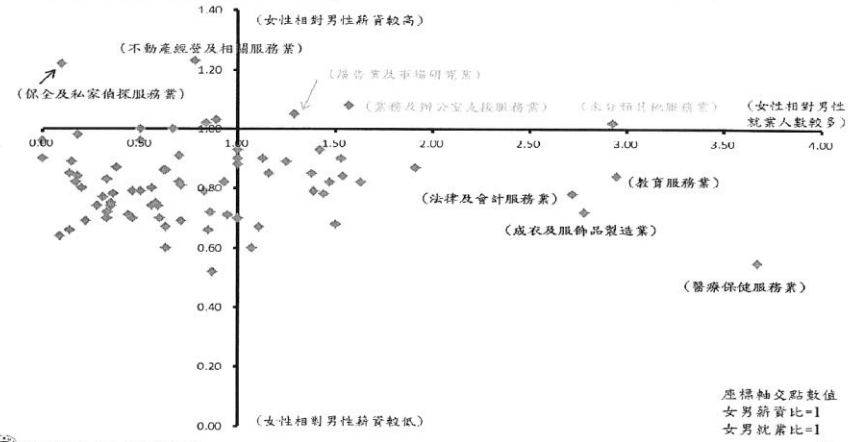
■ 女性經濟機會與參與程度(以總薪資(元)、就業人數女男比)



貳、盤點我國女性經濟參與數據 (8/20)

（三）受僱者勞動報酬發展現況

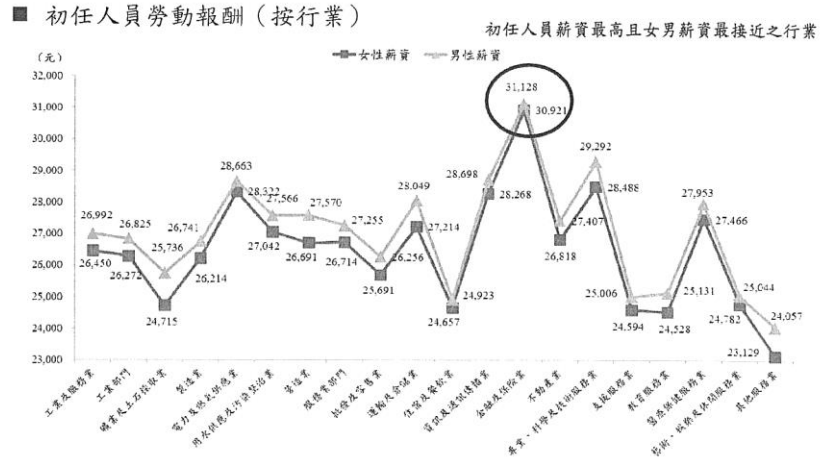
■ 女性經濟機會與參與程度(以總薪資女男比、就業人數女男比)



貳、盤點我國女性經濟參與數據 (9/20)

（三）受僱者勞動報酬發展現況

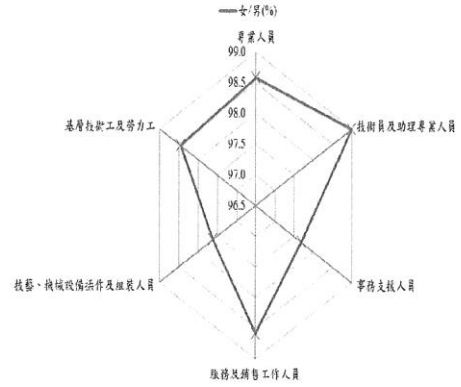
■ 初任人員勞動報酬（按行業）



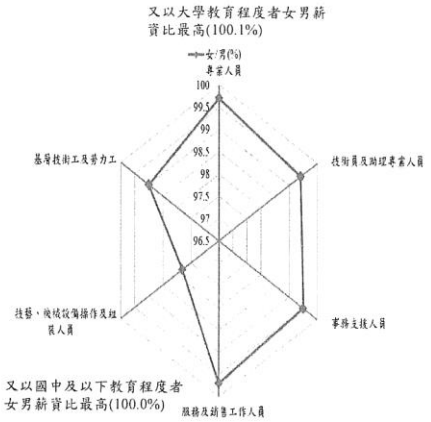
貳、盤點我國女性經濟參與數據(10/20)

（三）受僱者勞動報酬發展現況

■ 初任人員勞動報酬（按職業類別分）



（由整體來看）

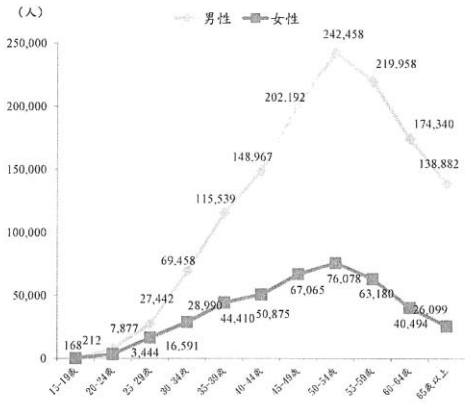


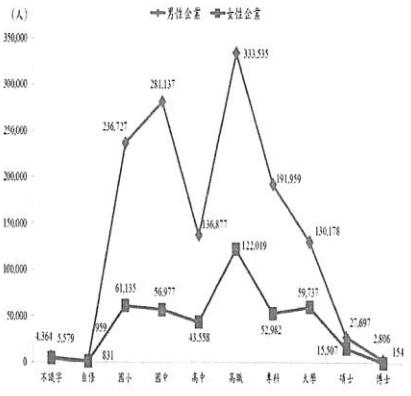
（由金融及保險業來看）

貳、盤點我國女性經濟參與數據(11/20)

（四）女性創業概況

■ 女性企業家背景（年齡與教育程度）





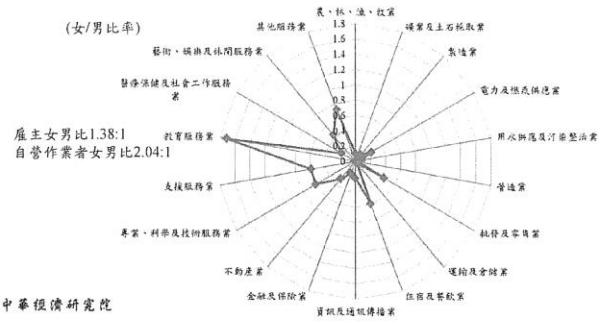
貳、盤點我國女性經濟參與數據 (12/20)

（四）女性創業概況

■ 女性企業家背景（從業身分）

從業身分	男性(人)	女性(人)	女/男比率
雇主	355,583	89,680	0.25
自營作業者	911,742	327,713	0.33

■ 女性企業家背景（按行業分）



貳、盤點我國女性經濟參與數據 (13/20)

■ 女性企業家數與銷售情況

	男性中小企業	男性大企業	女性中小企業	女性大企業	中小企業女男比	大企業女男比
家數	869,389	24,356	502,470	6,231	0.58	0.26
銷售額(百萬元)	8,482,702	20,603,096	2,889,548	2,519,804	0.34	0.12
-內銷	7,448,871	14,508,507	2,619,246	2,051,746	0.35	0.14
-出口	1,033,832	6,094,589	270,302	468,058	0.26	0.08

■ 女性企業經營年數

	企業合計	男性企業	女性企業	女/男比率
	家數	家數	家數	
總計	1,371,859	869,389	502,470	0.58
新設企業	96,563	59,744	36,819	0.62
1-2年	93,349	58,293	35,056	0.60
2-3年	90,312	55,791	34521	0.62
3-4年	74,426	45,584	28,842	0.63
4-5年	68,829	41985	26,844	0.64
5-10年	253,576	157,840	95,736	0.61
10-20年	350,332	223,890	126,442	0.56
20年(含以上)	344,472	226,262	118,210	0.52

貳、盤點我國女性經濟參與數據 (14/20)

（五）受僱者職位陞遷、性別平等、職業訓練與微型貸款之數據

■ 我國女性職位陞遷概況

女/男比率		第二年						
		1.民意代表、主管及經理人員	2.專業人員	3.技術員及助理專業人員	4.事務支援人員	5.服務及銷售工作人員	6.農、林、漁、牧業生產人員	7.技藝工作、機械設備操作及勞力工
第一年	1.民意代表、主管及經理人員	0.58	-	0.01	0.15	0.07	-	-
	2.專業人員	0.12	3.74	0.26	0.66	0.19	-	0.38
	3.技術員及助理專業人員	0.69	26.41	2.28	14.75	1.49	0.17	0.40
	4.事務支援人員	2.96	1.19	1.56	6.15	3.56	0.12	1.74
	5.服務及銷售工作人員	1.33	-	4.82	3.84	1.45	-	0.28
	6.農、林、漁、牧業生產人員	-	-	-	-	0.21	-	0.10
	7.技藝工作、機械設備操作及勞力工	-	-	0.16	0.67	0.66	-	0.29

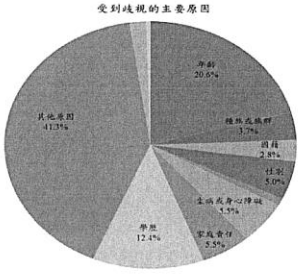
■ 但須注意的是，此職業的異動僅顯示近兩年同一樣本數尚有異動之人數，然陞遷應屬長期動態行為，由此表來解讀並無法進一步得知是否是轉職，或是確實有升遷之情況。另一方面，從職業類別來看職業的異動也僅能稱為有職業上的異動情況，並無法由職業類別1至7類的異動來作為陞遷的好壞與否。

貳、盤點我國女性經濟參與數據 (15/20)

（五）受僱者職位陞遷、性別平等、職業訓練與微型貸款之數據

■ 工作歧視與性別平等

- 由中研院的「社會變遷調查」第七期第一次報告來看，在總計2,031份問卷中，超過半數以上受查者表示過去五年在工作上（包括求職、給薪或升遷）並未遭受歧視，僅有少數人（10.7%）表示有遭受過歧視。
- 對於起薪以及男女性主管比率均有一定程度受查者認為男性較高或男性主管較多，但多數對於此情況均認為公平，顯示可能並未意識到有性別隔離問題。

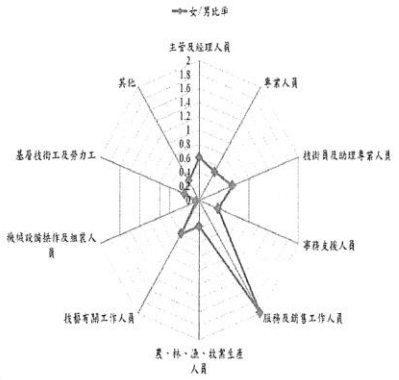


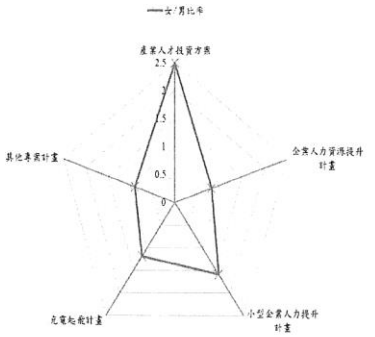
貳、盤點我國女性經濟參與數據 (16/20)

（五）受僱者職位陞遷、性別平等、職業訓練與微型貸款之數據

■ 職業訓練

➢ 政府機關辦理（由職業別與專案類別）



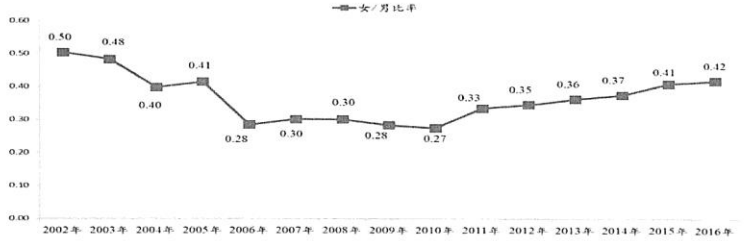


貳、盤點我國女性經濟參與數據 (17/20)

（五）受僱者職位陞遷、性別平等、職業訓練與微型貸款之數據

➢ 公立職訓機構辦理

年別	合計	男性	女性	女/男比率
2016年	23,675	16,682	6,993	0.42
-職前訓練	11,396	7,661	3,735	0.49
-在職訓練	12,279	9,021	3,258	0.36



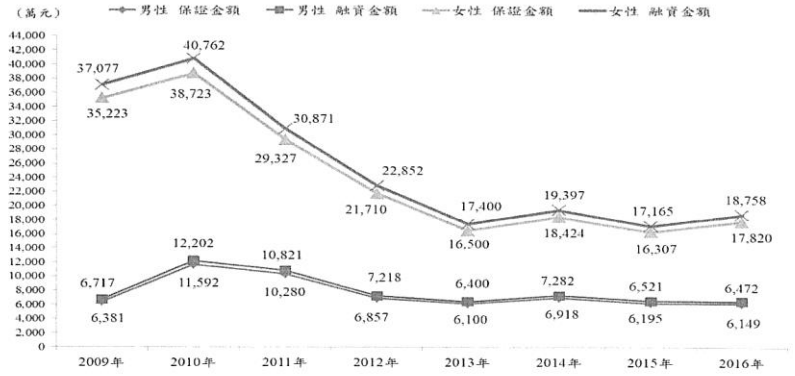
公立職訓機構辦理職訓結訓者性別比

貳、盤點我國女性經濟參與數據 (18/20)

（五）受僱者職位陞遷、性別平等、職業訓練與微型貸款之數據

■ 微型貸款

➢ 微型創業鳳凰貸款

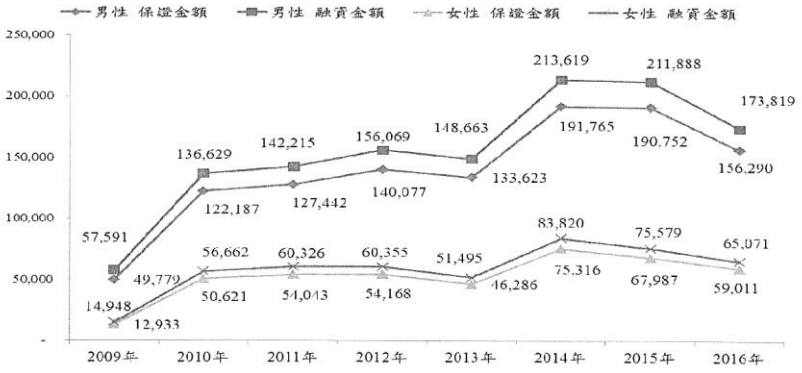


貳、盤點我國女性經濟參與數據 (19/20)

（五）受僱者職位陞遷、性別平等、職業訓練與微型貸款之數據

■ 微型貸款

➢ 青年創業貸款

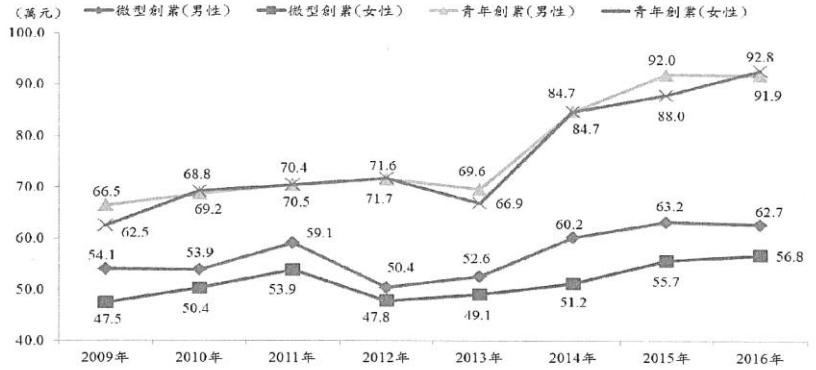


貳、盤點我國女性經濟參與數據 (20/20)

（五）受僱者職位陞遷、性別平等、職業訓練與微型貸款之數據

■ 微型貸款

➢ 微型創業鳳凰與青年創業貸款平均每件保證金額



參、女性焦點座談與訪談結果(1/2)

■ **女性不同生命階段經濟參與之選擇與考量因素**

➢ 座談會重點摘錄

1. **生育確實會影響**女性勞動參與意願。
2. 公共托育設施仍須持續增加，或成立社區媽媽機構，讓媽媽投入勞動市場**無後顧之憂**。
3. 企業提供不同工作型態（彈性工作、彈性工時）的選擇，以利女性**自由選擇進出勞動市場**，降低婚育影響經濟參與。
4. 二度就業女性重回職場會擔憂與職場脫節，**完整的職業訓練**更顯重要。
5. 因為時間安排彈性、追求自我成就感、對產業有興趣、發現市場機會等使**創業成為婚育女性參與經濟的另一種選擇**。

參、女性焦點座談與訪談結果(2/2)

■ **雇主聘僱女性考量之因素與評估標準**

➢ 訪談結果重點摘錄

1.聘僱人員考量因素以**職位需求、工作能力與專業度**為主，性別非衡量之因素。

2.多數企業有僱用二度就業婦女，**評估標準仍以工作能力與專業度**為主，而未聘僱二度就業婦女之企業主要因未遇到適合的求職者。

3.**懷孕或有幼兒的女性**對工作投入與工作表現並無影響。

4.公司調薪以**營運狀況與員工績效**為衡量標準，性別非影響薪資的因素。

5.職位陞遷以**工作能力考核**為主，性別與家累非影響因素。

6.部分企業以離職來辦理員工申請育嬰留職停薪。

肆、初步建議(1/4)

■ 基礎資料建置

❖ **增加詢問二度就業婦女尋職管道與相關參與職業受訓之問項**

➢ 目前「婦女婚育與就業調查」中有詢問目前無工作之已婚女性未找到理想工作之原因，建議可進一步增加其他問項，如尋職之管道、是否參與過政府職業訓練，以及參與職訓的實際情況等。

❖ **女性企業營運情況**

➢ 建議主計總處就每5年一次的工商普查資料中，呈現兩性企業的國內生產總額、營業額、利潤率、雇用人數等相關資料，以釐清女性企業、新設女性企業對國內經濟參與的貢獻，並作為進一步對女性企業研究的基礎資料。

➢ 然工商普查資料為5年一次，財政部公務統計可提供女性企業、新設女性企業營運狀況，建請經濟部中小企業處在中小企業白皮書中呈現。



肆、初步建議(2/4)

❖ 職位陞遷

- 職位陞遷並非經常發生，研究團隊以「人力運用調查」串連資料，仍僅能分析出職業變動，無法得知職位陞遷。
- 進行職位陞遷調查，應先釐清職位陞遷的定義。
- 初步建議可透過薪資與生產力調查來詢問當年度企業晉升男、女性主管的比率，或請上市櫃公司提供相關資料，增進對兩性職位陞遷的初步瞭解。

❖ 貸款核貸率

- 建議在微型創業鳳凰與青年創業貸款中加以分析核准件數與申請件數之比率。



肆、初步建議(3/4)

■ 改善性別落差作法

❖ 目前既有資料僅能得知兩性在經濟機會與參與程度的中業別資料，惟各中業中仍有小業、細業、子業

- 建請各目的事業主管機關就業管行業內女性經濟機會、參與程度加以調查，作為行業輔導的參考。
- 針對女性在經濟機會高，但參與程度低的行業所面臨的困境及相關原因，並提出可能的解決方案或輔導措施。
- 針對女性在經濟機會低，但參與程度高的行業，擬定薪資改善計畫，以解決國內低薪問題。
- 建議職業訓練主管機關，研議開辦女性進入兩性落差較大行業的訓練職類。



肆、初步建議(4/4)

■ 促進女性經濟參與之措施

❖ 鼓勵女性續留職場
- ➢ 持續增加公共托育設施
- ➢ 向企業宣導彈性工時、彈性工作之措施，或於公部門率先執行彈性措施以作為表率。

❖ 鼓勵二度就業女性重回職場
- ➢ 改良職業訓練與就業輔導措施以貼近企業需求
- ➢ 建立二度就業女性求職與企業媒合平台

❖ 放寬青年貸款適用對象以增加對創業者之支持

❖ 飛雁計畫擴大辦理

❖ 持續宣導並加強檢查企業施行育嬰留職停薪狀況



簡報結束，
敬請指教



◎會議記錄

專家學者座談會會議記錄

時間：106 年 1 月 18 日(星期四)下午 2 時

地點：中華經濟研究院 3 樓 322 會議室

主席：王研究員素彎

紀錄：蔡依恬

出（列）席人員：如簽到單

壹、主席致詞：(略)

貳、會議結論

一、中央研究院人文社會科學研究中心于研究員若容：

1. 社會變遷調查每一期會有不同主題，主題為 5 年輪換一次，有些長期的趨勢可觀察。不過主觀或客觀的歧視還是有距離的，就客觀而言，條件相同下，同年資、職位、行業，男女性薪資會有差異，或是說晉升機會是有差異的，由平均值較難看出，有時分配是較為重要的。

2. 對職業類別來講，確實是有個位階關係，例如職業類別 1、2、3、4 類都是白領，但 1 大於 2，2 大於 3，3 大於 4，所以可以由中間的轉換去看出，它是不是有所晉升。

二、臺灣綜合研究院李副院長安妮：

1. 雷達圖的運用方式並不適合用以男女比率的概念來表達，比較適合用在中心點為人，然後再以此擴散出去。

2. 對於沒有經濟壓力因結婚而離開職場的女性，不需要花太多力氣針對這類族群討論。

三、財團法人婦女權益促進發展基金會李研究員立璿：

1. 對照上面的基礎資料建置部分，其整體跟盤點資料串連度應再提高，或是在研究過程中，有什麼資料是缺漏的，導致得不到什麼樣的結論，這是可以相連結的。

四、國立臺灣大學國家發展研究所辛教授炳隆：

1. 雷達圖應是看兩性的分布，或是用不同的年份去比較，才可看出雷達圖想要呈現的意思。

2. 當初研究案的目的是要從今年的研究找出一些議題，後續要求其他相關部會，自行研析，而目前列的建議與優先議題是不一樣的。

3. 政府曾將勞動部的勞保資料與財政部的所得報稅資料去做連結，就可以知道勞保中的新行業與新職業，以及報稅收入與分配，惟因為個資問題，政府對此相對謹慎。

4. 「產業人才投資方案」那部分，由於是民眾本身自發性的去參加，而「企業人力提升計畫」與「小型企業人力提升計畫」主要都是企業提辦，此解讀代表女性是有參訓意願的，但在企業內可能雇主不給他參訓，所以只能去外面的參訓。然目前後面的建議又跟前面的資料有點落差看不出關聯。

5. 在創業方面，比較在意的是存活率，由簡報上的數據以五年以上的占比來看，女性企業存活到 5 年以上的大概是 67.7%，男性大概是 69.9%，因此在呈現數據上，一定要把後面的政策意涵帶出來，否則就沒有政策建議。

6. 一般的彈性工時指一天正常工作工時可前後挪移，稱彈性工時；變形工時指正常工時可以橫跨。一般而言，彈性工時或變形工時主導權都在事業單位，而王委員提到的部分比較是像部分工時，因涉及到勞保問題，所以針對這部分的定義可能要講得更精準一點較好。

7. 長期以來，投保薪資是按工時比例去核實計算，但目前現在就是卡在 1.1 萬的下限，其理由是為保障勞動者退休，若太少的話，未來的給付會很少。然而，較為麻煩的是，勞保局的投保薪資檔中，並沒有工時紀錄，所以兼職都是用註記的方式。

五、行政院性平處陳科長嘉琦：

1. 回歸需求書，目前研究計畫書任務的第一點基本上大致都已經有，但對於研究計畫書的第五點，目前還未看到性別落差大亟待改善之優先性別議題清單以及改善策略。

2. 有關國外相關的性別落差與政策分析，若國外有相關細職業類別的統計，而國內沒有的話，該怎麼作或進行調查，或許政府可參考這些國家的作法。

3. 關於焦點座談部分，跟目前得到的會議資訊稍微有一些落差，是不是因為後續的雇主訪談而有所影響，而訪談的對象為何？

4. 資料並未串聯故事，沒有關連性，甚至到後面的政策建議，會看不懂為什麼會有這個建議。因此，回到需求書上，每一項所提的東西，都是需要和後面的政策建議有所關聯。

六、行政院性平處蔡諮議芳宜：

1. 優先性別議題清單是要建立在前面的基礎資料分析，包括行業分布、職業分布，如用水供應業是什麼原因導致女性就業人數比較低，希望研究團隊指出來，然後未來可以給相關主管機關提供初步策略或方向。

七、行政院性別平等委員會王委員秀芬：

1. 針對優先性別議題，如教育服務業和餐飲業，明顯女性勞動力偏多，但薪水偏低，則可建議這兩個主管機關再往下去研究原因與如何提高這兩個行業的薪水。

2. 最近性平會打算找證交會去金管會，要求上市櫃公司提報薪資揭露，而從目前的報告來看，還有升遷的資料沒有，說不定也可以把此項納進來，要求企業公布性別升遷比率。

3. 針對女性焦點座談的會議紀錄中，有幾個很關鍵的細節，如雇主有提到只要雇用女性成本就會變高，如勞健保等，但與勞動部討論時，勞動部卻都不會承認，認為是不會增加成本的，因此這個部分是須要去釐清的。

4. 對彈性工時的部分，也聽到很多會增加雇主的成本，另一方面對於每天可縮減一個小時工時的措施，實際狀態是很多企業不知道，知道但去要求的，老闆不准，因此要不要加強宣導此概念或加強勞動檢查，則需要進一步來看一下。

5. 目前研究資料上似乎沒有看到行、職業的工時長短，會不會長工時的行業對女性特別不利。因此，如果工時是相對長的，那是不是女性的比例就偏低，如高科技產業，每天都加班，如果是有婚育的女生，可能就需要離職或調部門了。

八、國立政治大學勞工研究所劉教授梅君：

1. 政府在幼教或幼兒園上，提供了教育券，但最後這些卻落到企業，卻不是給與保姆或主要照顧者，因此這是有必要調整的，公托與私托的幼兒園教師一定是有所落差的。

九、實踐大學社會工作系嚴教授祥鸞：

1.最大的性別議題是薪資差異，但文字用詞上應該用性別薪資差距。

2.目前許多工作職稱其實都改變了，而現階段的職業類別都非常大項，而無法作細類，其實這就是需要建議的地方。

3.針對焦點團體，相關的對象是誰，能不能與中研院的問卷調查來進行比較？

十、勞動部勞動力發展署創新中心陳科長燕卿：

1.創業不僅是狹隘的貸款而已，仍包含很多面向，而為什麼要選用 RMIT University Circle 的文獻來作為女性經濟參與的選項之一，而創業資料又為什麼僅有微型創業?

2.勞動部微型創業鳳凰主要著重於女性或中高齡等不易創業的族群，提供貸款利息補貼，及依創業者各時期之需求規劃創業入門班、進階班、精進班等免費創業研習課程，及遴聘具產業知識與專長之創業顧問，提供民眾創業前、中、後期免費之諮詢輔導服務等創業協助措施。針對微型創業的停歇業比率大概是 29%，此也顯示存活率大概是七成左右。

3.針對勞動部微型創業鳳凰的創業協助，其提供之創業顧問均有相關之產業背景。

參、散會：下午 4 時 20 分。

附件 4:「雇主聘僱女性考量之因素與評估標準」深度訪談

「雇主聘僱女性考量之因素與評估標準」
深度訪談

◎訪談名單
◎訪談問項
◎訪談摘要

◎訪談名單

地區別	規模別	產業類型
北部	中小企業	APP 設計
北部	中小企業	數位教育培訓
中部	中小企業	茶文創
中部	中小企業	綠色環保
中部	中小企業	機械製造
中部	中小企業	氣動工具
南部	中小企業	乳酪蛋糕
南部	中小企業	烘焙食品
東部	中小企業	鹽漬食品
東部	中小企業	健康食品
東部	中小企業	弱勢老人長照
北部	大企業	超商
北部	大企業	融資
北部	大企業	藥品
中部	大企業	機械製造
南部	大企業	機械製造
南部	大企業	印刷電路

◎訪談問項

1.公司規模 □1 人　□2-9 人　□10-29 人　□30-49 人 □50-99 人□100-199 人　□200-499 人　□500 人以上
2.目前公司員工組成比例 男性：_____人　女性：_____人　男：女：_____
3.公司僱用人員考量的因素為何? 3.1 性別是否為衡量的因素? 3.2 若女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱之因素?
4.貴公司是否有聘用二度就業女性?　有或沒有考量之因素與評估標準為何? 4.1 對於二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫節職場，或是會影響工作或學習能力的問題嗎？ 4.2 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練? 4.3 對於家中有幼兒的女性，在聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？ 4.4 針對目前已在公司而有懷孕／生育的女性員工，貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎 4.5 若有優質的二度就業婦女，貴公司是否願意聘用？若政府提供相對應的就業與求職之媒合平台，貴公司使用的意願為何？
5.貴公司有無標準薪酬表？ 5.1 評估指標為何？ 5.2 同職位是否有不同的薪酬？原因為何？ 5.3 從政府數據來看，性別薪資落差 14%，貴公司認為性別是否會影響薪資高低？
6.貴公司對於職位升遷的考量因素為何？性別或家累有無影響？

7.若女性員工因婚育因素，提出縮減工時、彈性工時、彈性工作（在家工作）或部分工時（兼職） 7.1 貴公司是否能因應？ 貴公司是否有人提出過？ 7.2 在執行面上，是否會面臨到什麼困難？若沒有的話，有沒有考慮過相關問題？
8.若政府推行彈性工時、彈性工作、部分工時等措施，貴公司的看法為何? 8.1 政府應如何協助企業？
9.政府在推行友善家庭或相關性別平等措施時，貴公司過去在落實上是否曾遭遇過困難（如設立哺集乳室、育嬰留職停薪）？ 9.1 未來若有再推行相關友善家庭措施或性別平等措施時，您認為有什麼誘因會讓貴公司願意落實執行？

◎訪談摘要

受訪者編號 A01：北部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A01 ： 100 人以下，超過 50 人，男女性比例大概一半一半

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A01 ： 過去的工作經驗、工作能力為主，學歷為輔

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A01 ： 不是

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A01 ： 要看他從事的職位是什麼，主要是工作性質，如業務方面，如果有懷孕就可能不太適合。

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A01 ： 二度就業指的是？

訪問者 ： 指中間有一段空白的期間，可能因照顧小孩或長者？

A01 ： 對他重新進入職場沒有影響

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎？

A01 ： 要看他脫離職場的時間多久

訪問者 ： 那像子女上小學前呢？大概七年呢

A01 ： 那可能太久了

訪問者 ： 那子女大概三歲呢？

A01： 應該差不多，兩三年算是合理的範圍區間，如果跟市場上有持續接觸，只是沒有工作場合上，應該算合理的區間。主要是要持續接收市場資訊、新聞時事等，來維持自己的市場競爭力。

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A01 ： 若是在軟體方面，通常若是要再就業，則必須自己再去進修、補充專業知識。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A01 ： 要看人，並不是全然的，主要還是要工作性質，確實對職業婦女而言，有很多臨時的事情，如小孩生病等需要隨機應變，但還是希望職業婦女必須兼顧工作。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A01 ： 有，多少會有影響，因懷孕可能會有一些不適的症狀

訪問者 ： 那會要求減少工作量嗎？

A01 ： 主管會適狀態調整，不可能會加重，因為懷孕期間各方面反應與學習狀態會下降。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A01 ： 對我來講，不會有任何偏差，主要還是再脫離的時間，有沒有持續進修才是重點。

訪問者：若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A01：對公司而言，只是多了一種人才管道，但不會刻意使用。由於因目前求職者的態度與意願，很多是為了應付拿補助，所以不需要特別保護他們，反而是無助於他們的競爭力。

訪問者：貴公司有無標準薪酬表？

A01：每年會調，但要是公司經營情況（公司績效）與個人績效（員工績效）

訪問者：請問同職位會有不同薪酬嗎？

A01：取決學歷、工作經驗、工作績效。

訪問者：那性別會是影響的因素嗎？

A01：絕對不是。

訪問者：對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A01：工作能力與工作績效為主。

訪問者：若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A01：目前還沒有發生過，可能要等發生時與公司進行討論，但還是要取決於工作性質與公司政策。

訪問者：若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A01：看工作性質，有些工作可以彈性工時，像櫃檯就沒辦法彈性工時，但若是軟體工程師，在家工作就沒問題。

訪問者：覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A01：目前沒有想到，覺得政府不要來亂就好，如現行的一例一休政策，改來改去。

訪問者：對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A01：沒有，有育嬰留停者，但育嬰回來的機會多半不大，而育嬰留停在我們公司屬離職身分辦理，因目前育嬰留停多半抓一年，公司不可能一個位子空一年而不補人。

訪問者：未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A01：個人覺得政府不用過度干涉，不用過度保護，今天若女性請育嬰假或是因婚育退出職場，重點還是在於女性有每有持續接收資訊，來保有職場競爭力，所以不需要立法來特別保護這些人，這樣反而會讓女性失去競爭力。。其次，因每個產業不同，而不能因為一個法令，來一體適用每個企業。

~完~

受訪者編號 A02：南部大企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及男、女性員工的組成比例？

A02 ： 800 多人，男女性比率約為 10：1

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A02 ： 這主要是招募同仁負責的地方

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A02 ： 二度就業是指?

訪問者 ： 指中間有一段空白的期間，可能因照顧小孩或長者而退出職場

A02 ： 有，是以專業度為主

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎？

A02 ： 不會

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A02 ： 公司會提供教育訓練，工作上要看性質，以各單位主管去評估。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A02 ： 不會，以專業度為主。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A02 ： 有懷孕或生育的員工，不會影響工作投入或工作表現

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A02 ： 如果符合公司的能力則會聘用。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A02 ： 這個我就不清楚了，主要是招募單位。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的指標為何？

A02 ： 有，以工作崗位與員工績效為主

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？原因為何？

A02 ： 有，因為薪資裡面的學經歷本來就不一樣了，在工作崗位裡，會看安全與困難度，以及如果有掛職稱，因為多一點責任，就會有津貼，所以同一個職位會有不同的薪酬。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A02 ： 不會。

訪問者 ： 請問貴公司在職位陞遷的考量因素是什麼？

A02 ： 可能是工作表現與能力。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A02 ： 不會

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A02 ： 不行，目前公司也沒有發生過。

訪問者 ： 未來若公司有人提出這樣的要求，您覺得公司會不會遭遇什麼困難？

A02 ： 公司應該是沒辦法這樣配合，因為目前公司也沒有遇到過，也沒有相關的處理經驗。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A02 ： 公司內部不可能，先前也曾提過相關措施，但因出勤的時數不好計算而被駁回。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A02 ： 可能要有相關配套措施，明訂一些辦法，來提供企業參考。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪或設立哺集乳世有沒有遭遇到什麼困難？

A02 ： 沒有，育嬰留職停薪目前每年都有兩三位申請，目前復職率大概有九成。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A02 ： 實際面的就是提供補助。

~完~ ：

受訪者編號 A03：中部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模是多少人，以及公司員工的組成比例？

A03 ： 6 個人，男女各半

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A03 ： 專業性

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A03 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A03 ： 也不會，目前也有同事懷孕

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A03 ： 沒有

訪問者 ： 沒有的因素是什麼？

A03 ： 沒有遇過這樣的求職者

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎？

A03 ： 不會，因為我們是專業性比較強的公司，主要看專業性與技術能力為主

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A03 ： 因為目前公司規模小，在職前的訓練上會補強一些專業性的知識。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A03 ： 不會，這點還蠻開明的。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A03 ： 有，不會影響工作投入或工作表現，

訪問者 ： 那不同的工作性質會有所影響嗎？如業務？

A03 ： 業務的話會盡量協助調整待在公司，讓其他人去跑外面的業務。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A03 ： 歡迎。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A03 ： 願意使用，有積極、上進心的，一度、二度都不是問題。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？

A03 ： 目前沒有

訪問者 ： 調薪的指標是什麼？

A03 ： 因為目前的年資才五年，所以大家的年資也差不多，主要是看公司經營能力與學經歷背景

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A03 ： 有，但因為目前編制上算是一人多用的狀態，所以行政與研發上的薪酬還是有所不同。

訪問者：那性別會是影響的因素嗎？

A03：不是。

訪問者：對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A03：現在還沒有這個問題，可能要等到公司規模達到 20~30 人才會考慮這個問題。

訪問者：若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A03：目前還沒有傾向開放這塊，因為畢竟公司還在打拼尚在起步階段，工作的時效以及進度會有所耽誤。若未來公司達到一定規模，沒有一人兼多職的情況就會考慮開放。

訪問者：在執行面上，若未來開放您認為會不會遇到困難？

A03：我覺得應該還好耶，因為我們公司不是高勞力密集的行業，畢竟我們是針對性比較強的，只要專案可以配合完成，工時不是問題。

訪問者：若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A03：這個我想要以行業別來看，不能一體適用，因為公司有可能做不到，如做實驗或業務導向，若最後訂單無法交給客戶，反而損失的成本會更大。

訪問者：覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A03：依個案或行業別區分，要有一個彈性，視行業別先行開放，然後再看辦理情況。

訪問者：對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A03：沒有。

訪問者：未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A03：在過去幾十年的職場認知上，男女是一樣的，主要的衡量標準是以工作能力。

訪問者：若是在工作與家庭平衡的措施呢？

A03：在這方面確實要多為女性著想，若未來有相關的措施也願意配合執行。

~完~　：

受訪者編號 A04：北部大企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模大概是幾人，以及公司員工的組成比例？

A04 ： 以台灣來講大概是 700 位，男女大概一半

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A04 ： 考量能力與工作是不是相符合

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A04 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A04 ： 當然不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A04 ： 所謂的二度就業定義是什麼？

訪問者 ： 指中間有一段空白的期間，可能因照顧小孩或長者

A04 ： 有僱用相關的女性

訪問者 ： 那當初考量的因素與聘用的標準是什麼？

A04 ： 就是因為他的能力與經驗與我們公司所需要的是一致的。

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎？

A04 ： 不會

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A04 ： 因為我們公司本來就會有一些訓練課程。另一方面，因為透過面試就可以理解具備的能力與經驗跟我們的職位所需是不是相符合，而有沒有潛力，因此是不是二度就業或三度就業都不會是問題。

訪問者 ： 那一般進去的教育訓練大概是多久？

A04 ： 基本上是兩個禮拜，而公司每年都有在職訓練，若員工有需求，公司也會提供員工到外面上課（全額補助）

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A04 ： 不會，這跟工作是兩碼子的事。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A04 ： 有，一點都不會影響工作投入或工作表現。

訪問者 ： 那有員工提過要申請調整工作性質或工作內容嗎？

A04 ： 目前還沒有，比較多是想要申請育嬰留職停薪。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A04 ： 當然，只要能力與經驗相符，非常樂意。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的指標為何？

A04 ： 每年會固定的調薪，而評估指標是員工的工作表現

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A04 ： 不會，公司有一套標準薪酬表。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A04 ： 不會。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A04 ： 主要是能力與潛力，平常有一個評鑑機制，也會有一個正式的面談流程，而性別不會是影響的因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A04 ： 要看工作性質本身能不能做這樣的調整，然後再做評估。但重點是政府現在要看打卡，而在家工作卻會與政府的打卡相違背，所以這是一個政府的規定與公司的彈性如何取得平衡的問題。

訪問者 ： 所以公司有人提出過嗎？

A04 ： 目前沒有，但曾經有人因照顧家人提出短期在家工作，而那時的措施主要是先以 outlook 記載，留下紀錄備查。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A04 ： 當然很好，但相關的配套措施要做好。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A04 ： 主要還是配套措施要做好，如果同仁有這樣的需求都是可以去評估與檢視的。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A04 ： 沒有，目前很多同仁都有請過育嬰假，復職率達到 100%。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A04 ： 這本來就是一個很重要的措施，因此公司會非常願意配合。

~完~ ：

受訪者編號 A05：北部大企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模大概幾人，以及公司員工的組成比例？

A05 ： 大概八千人吧，男生大概 3,709 人、女生約 4,390 人

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A05 ： 不同職位會有不同的考量，技術職位一定要有專業能力

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A05 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A05 ： 面試時不會問這個，怕會有歧視問題，所以有個資問題不會特別去問。

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A05 ： 有，但何謂二度就業

訪問者 ： 指中間有一段空白的期間，可能因照顧小孩或長者而退出職場

A05 ： 雖然會問，但不會是影響的因素，主要還是看能力，

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎？

A05 ： 不會特別因為他有所中斷而在意，另一方面由於我們工作的範圍涵蓋很廣，例如門市服務，願意來應徵都很歡迎。

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A05 ： 我們公司就有一套新進人員的教育訓練，新進人員課程大概是兩到三天。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A05 ： 不會，他來應徵其實就很清楚這樣的工作型態，而求職者自己就會衡量。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A05 ： 有，不認為會影響工作投入或工作表現

訪問者 ： 那有同仁提出過要減少工作量嗎？

A05 ： 我們公司有四大保護計畫，有護理師主動會提供諮詢，而員工若有需求要調整工作量，公司就會協助調整。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A05 ： 當然。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A05 ： 有這樣的平台當然更好，現在是強人的時代，以人才為重。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的標準為何？

A05 ： 有，自己員工每年會調薪，評估的標準加多加少是看員工的績效目標

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A05 ： 同職位都一樣。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A05 ： 不會。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A05 ： 工作能力。

訪問者 ： 所以性別或家庭會是影響的因素嗎？

A05 ： 不會。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A05 ： 因為門市的部分，不管男女都可以依自身需求來做排班。但在總公司的部分，目前有彈性上下班，可自行調整在 7：30~9：30 上班，16：30~18：00 下班。

訪問者 ： 若政府未來推行上述措施，貴公司的看法為何？

A05 ： 是可以執行的。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A05 ： 目前沒有想到，不清楚耶。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪或哺集乳室有沒有遭遇到什麼困難？

A05 ： 沒有耶。

訪問者 ： 那目前申請育嬰留職停薪的比率高嗎？

A05 ： 有慢慢增加的趨勢，但還是以女生居多，復職率大概 45%

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A05 ： 目前沒有。

~完~ ：

受訪者編號 A06：北部大企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A06 ： 整個事業單位大概四千多，男女生比大概 6：4

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A06 ： 工作能力、學經歷及年資都有，每個單位會因單位主管需求而不同

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A06 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A06 ： 不會，主要還是看工作能力

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？評估標準為何？

A06 ： 有，但評估是以主管需求來評估

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎？

A06 ： 不會，因為你剛講的情況我就滿符合的，但主管還是會以聘用人的需求為主

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A06 ： 公司一定會有教育訓練，很頻繁的在進行教育訓練，除了線上學習外，還有個職能的學習

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A06 ： 不會，老闆很重視家庭，所以應該不會在這公司發生。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A06 ： 不會，公司除了設置哺集乳室外，還有設置兒童臨時照顧空間，有分大童（國小以上）跟小童（3~6 歲），但不是常態的托兒所，如果有需求帶小朋友過去即可，時間不限，上下班均可。所以也有小朋友下課來這寫功課等爸爸媽媽。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A06 ： 會。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A06 ： 這個部分，需要由招募的主管來回答。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？

A06 ： 會每年固定調薪，調薪幅度會依考績

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A06 ： 這個部分不太清楚。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A06 ： 不會。

訪問者 ： 對於職位陞遷貴公司的考量因素是什麼？

A06 ： 不清楚，但性別不是衡量的，我們有很多主管都是女性。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A06 ： 彈性工時與縮減工時都有人提出申請，只要提出申請基本上都 OK。

訪問者 ： 若未來政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A06 ： 因為目前有在執行，所以基本上沒問題。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪或設立哺集乳室有沒有遭遇到什麼困難？

A06 ： 沒有耶，我們公司很提倡。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A06 ： 基本上非常樂觀其成，公司配合度很高，也很重視工作與家庭的平衡。

~完~ ：

受訪者編號 A07：南部大企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A07 ： 差不多 800~1000 人，男女性比率大概 8：2

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A07 ： 主要還是要看工作性質

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A07 ： 不是

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A07 ： 並不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A07 ： 有

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A07 ： 不覺得會

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A07 ： 如果離開的婦女有需要的話，政府跟企業都應提供。在公司部分，針對新人都會提供教育訓練。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A07 ： 不會。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A07 ： 有，不會影響工作投入或工作表現

訪問者 ： 那有同仁提出申請調整或減少工作量嗎？

A07 ： 不清楚，但公司應該有。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A07 ： 會。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A07 ： 這部分我不清楚。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？

A07 ： 這部分可能要詢問另一個單位。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？性別會是影響陞遷的因素嗎？

A07 ： 主要依照公司內部升遷的計畫，會有一個訓練計畫，然後可以去上相關的職訓課程。性別不會是影響升遷的因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A07 ： 大致上應該可以因應。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A07 ： 目前沒有相關的想法。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A07 ： 。目前沒有困難，大部分申請者即可通過

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A07 ： 最主要的部份還是以補助款項。

~完~ ：

受訪者編號 A08：中部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A08 ： 大概 9 人，男生 3 人，女生 6 人

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A08 ： 工作性質配合能力與專業度。

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A08 ： 不太會，但是有一些工作的性質，如搬貨、搬重物，就會是以男生為主

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A08 ： 會，主要是銜接上的問題，加上有一些工作需要很長時間去熟悉，如果需要交接或是什麼，可能會有技術性的問題，所以還是要看工作性質。

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？評估的標準為何？

A08 ： 有，主要還是考量他的工作能力為主

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A08 ： 如果以二度就業女性的要求主要會是希望能夠準時上下班或是家庭，但不覺得會影響工作或學習能力。

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A08 ： 因為離職場太久，對二度就業女性而言，還是需要一些職前的訓練來熟悉。另一方面，我們公司也會對新人進行教育訓練

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A08 ： 應該不至於，因為已經評估過可以出來工作的話，應該不會有這個問題。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A08 ： 目前沒有

訪問者 ： 那如果員工希望調整工作內容的話公司可以因應嗎？

A08 ： 可以。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A08 ： 當然會。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A08 ： ＯＫ，多一個管道。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？

A08 ： 一般來講，目前制度是每年會逐步調整，主要還是看員工績效與公司營運狀況

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A08 ： 這個會有，主要是新進員工與現有員工的差異。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A08 ： 應該不會。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A08 ： 我覺得還是能力，性別不會是可量的因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A08 ： 可以，這個部分沒有問題。

訪問者 ： 目前有人提出過嗎？

A08 ： 有，主要是提出縮減工時，還有是在假日排班上，可能就讓該同仁減少假日排班。

訪問者 ： 那會協助調整他的工作量嗎？

A08 ： 會。

訪問者 ： 執行面上有遇到什麼困難嗎？

A08 ： 基本上，整體對公司一定會有影響，但希望員工可以跟公司提早講，讓公司有所調整以及人員的調配。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A08 ： 對於勞工與雇主方面的福利來講，兩方都是需要考量的，雙贏的局面才是最好的。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方？

A08 ： 希望政府能有一些規範，因為企業方面主要是人力的調配問題，所以政府規範條文上如果能規範員工需要提早時程事先申請，讓企業可以去調度。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A08 ： 目前沒有人申請育嬰留職停薪。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A08 ： 可能補助是最快的，以減少資金的壓力。

~完~ ：

受訪者編號 A09：北部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A09 ： 20 人，男女性比例大概 7：3

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A09 ： 主要是針對職缺的需求，因此是以工作能力為主

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A09 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A09 ： 不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A09 ： 目前沒有

訪問者 ： 那是沒有遇過相關求職者還是什麼因素？

A09 ： 沒有遇過相關的求職者

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A09 ： 應該是不會，不過先前沒遇過這樣的情況

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A09 ： 應該是沒有，但一般新進員工會有教育訓練

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A09 ： 不會。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A09 ： 公司目前沒有，員工的年齡普遍在 20 至 30 之間

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A09 ： 可以啊，沒問題，主要還是專業技能為優先考量。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A09 ： 沒有問題，如果一個平台去進行搜尋都是很 OK 的。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的標準是什麼?

A09 ： 有，主要由各個主管去看員工的績效與年資

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A09 ： 不會。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A09 ： 因為同職位薪酬的影響是不大的。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A09 ： 要依主管考量，但性別不會是影響的因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A09 ： 員工提出這樣的需求的話，公司會有相對應的措施，但目前尚未有員工提出。

訪問者 ： 若政府後續推行上述措施，貴公司的看法為何？

A09 ： 目前沒有初步的建議。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A09 ： 快速的媒合平台，讓企業能夠快速地找到補充人力。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪與哺集乳室有沒有遭遇到什麼困難？

A09 ： 沒有耶。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A09 ： 可能補助是個點吧，以減少企業資金壓力。在落實的方面，希望政府法規要寫得更明確，或是相關罰則要訂定的更清楚。

~完~ ：

受訪者編號 A10：南部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A10 ： 大約三四十人，男女性比率大概 1：9

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A10 ： 工作經驗

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A10 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A10 ： 不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？評估的標準為何？

A10 ： 有，因為沒有特別不聘用，面試時符合工作經驗即可

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A10 ： 不會

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A10 ： 目前公司對於新進員工都有提供教育訓練，職前大概九個小時，在職的話每年不定期。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A10 ： 不會。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A10 ： 有，不會影響工作投入或工作表現

訪問者 ： 那有同仁提出要減少工作量嗎？

A10 ： 沒有。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A10 ： 會。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A10 ： 如果有剛好有職缺，又符合相關需求即會使用。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？

A10 ： 每個部門會不同，評估的標準是考核，定期每個月會有考試與評核

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A10 ： 主要是獎金的不同，是看銷售業績，本薪是一樣的。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A10 ： 不會。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A10 ： 考核跟表現，工作表現主要是可以幫忙主管解決問題。性別不會是影響因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A10 ： 有。

訪問者 ： 那有同仁提出過嗎？

A10 ： 有，有同仁提出彈性上下班

訪問者 ： 有遭遇過困難嗎？

A10 ： 目前沒有

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A10 ： 因為目前公司銷售門市有彈性工時，但行政部門尚未沒有。

訪問者 ： 所謂的彈性工時，櫃公司是怎麼樣的方式？

A10 ： 指每個月需要累積到政府規定的時數，如有不足可下個月補足，或是用特休請即可，因此在執行上目前沒有什麼困難。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A10 ： 希望要規範員工提前申請，讓整個部門可以提前協調，不然會造成其他同仁困擾。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A10 ： 目前沒有，有 2 個育嬰假的案例，一個正在請，一個復職了。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A10 ： 要有一定的配套措施，如該同仁提出縮減工時，可能會導致其他同仁要加班協助，而造成公司需要額外負擔（加班費），此對於公司會造成成本壓力，因此可能要有相關的補貼。

~完~ ：

受訪者編號 A11：東部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A11 ： 大概四十人，男女生一半一半

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A11 ： 只要符合職位需求。

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A11 ： 職位男女不拘，主要還是以工作能力來考量

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A11 ： 其實也沒有

訪問者 ： 貴公司目前有聘用二度就業女性？

A11 ： 沒有

訪問者 ： 沒有聘用是因為？

A11 ： 沒有人來應徵

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A11 ： 不會，因為目前現場主要是勞力端，比較不需要腦力

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A11 ： 所有新進人員都會做教育訓練，以師徒制的方式帶三個月，然後作評核，之後每年會有在職的教育訓練

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A11 ： 我們現在沒有這樣的員工。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A11 ： 還是要依現場主管的感覺為主

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A11 ： 會，有意願當然歡迎。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A11 ： 會，多一個管道。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的指標？

A11 ： 有，先看市場環境公司營運情況，以及個人表現

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A11 ： 當然，以年資與技能會有所不同。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A11 ： 不會，是看工作表現。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A11 ： 有能力通過考核跟評核即可往上升。有職務說明書，以及做到的標準，有點類似升等考試。

訪問者 ： 若女性因婚育因素想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A11 ： 有一定的困難度。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A11 ： 會有困難，因為公司為生產排程問題，會有人力上問題，缺人力可能會讓其他員工的工時增加。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A11 ： 協助企業多補充人力，多媒介工作機會，因為我們其實一直有人力短缺的問題，不知道是不是因為位在偏鄉或不是工業區，所以人力一直補不足夠。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A11 ： 若是專業職，主要是找不到人替補。目前兩個再請育嬰留停，但兩個都已經確定不會復職。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A11 ： 提高員工的留任率，因為目前公司遇到的是缺乏人才的問題，現場的媽媽其實主要是因為沒有人照顧小朋友，所以政府若能協助媽媽找到能夠托育的地方，會有助於他們留在職場。

~完~ ：

受訪者編號 A12：南部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A12 ： 14 人，男女性比率大概 3

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A12 ： 合適性，跟職缺符不符合

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A12 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A12 ： 不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A12 ： 沒有

訪問者 ： 那是因為沒有遇過相關的求職者嗎？

A12 ： 因為目前公司年齡很年輕，平均在 25 歲左右

訪問者 ： 那是有特別挑選過嗎？還是來應徵的普遍偏年輕？

A12 ： 沒有特別挑選過耶，剛好來面試的都相對較年輕。

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A12 ： 不會，因為在應徵的時候就會把需求面講清楚，如果面試者可以接受，我們是很開放的。

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A12 ： 政府單位的課程其實很多了，所以主要是看求職者的心態。在我們的公司方面，新人進來就會有個輔導前輩，然後每個月都會有教育訓練，包括內訓與外訓。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A12 ： 公司對這個不會有所限制。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A12 ： 目前有，也是很配合輪班或加班。

訪問者 ： 那會要求減少工作量嗎？

A12 ： 目前沒有聽說過。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A12 ： 沒有什麼限制。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A12 ： 是蠻高的阿。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的指標是什麼

A12 ： 有，每年固定調薪（看個人考績），評估的指標是專業技術性（相關工作經驗跟相關科系）跟學歷。

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A12 ： 會，資深度以及業務獎金而有所不同。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A12 ： 完全不會，公司本身女生就很多。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？評估的指標是什麼？

A12 ： 人員的意願，只要有缺就會詢問員工。評估基準主要是看單位主管的意見以及

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A12 ： 目前在這個部分比較困難，因為不管是現場或是業務，都是需要長期培養的。

訪問者 ： 在執行面上您認為會遇到什麼困難？

A12 ： 主要在於要符合安全性以及尊重團隊合作的方式。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A12 ： 企業面如果能配合就會配合，但還是要看業務性質，若有員工提出可能就會協助調整業務來進行協商。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方？

A12 ： 真的覺得政府已經幫員工做很多了，主要還是求職者的個人心態，不能一昧的期待雇主或政府怎麼做，而是應該去共同協調怎麼配合，要與企業進行良善溝通，企業面需要員工一起付出，而員工也需要企業的長期陪伴與照顧。政府在這幾年來，已經做很多了，其實只有你不願意，沒有找不到的資源，像我在公司內部做教育訓練，也是全部都找政府資源，所以這主要是個人的心態。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A12 ： 全力配合員工，以團隊合作為主，若能協調配合，當然非常支持，主要還是希望員工能夠事先提出。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A12 ： 如何協助中小企業內需供應，若未來推行相關的措施，能不能補助勞健保或是依實際出勤比例，而不是一昧的加在雇主身上，雖然雇主有相關的社會責任，但景氣環境大家都清楚。

~完~ ：

受訪者編號 A13：中部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A13 ： 100 多人，未到 200 人；男女性比率大概六比四

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A13 ： 專業能力

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A13 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A13 ： 不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？評估的標準？

A13 ： 有，評估標準是看他的工作態度

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A13 ： 不會

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A13 ： 因為每家公司自己都會有不同的文化與需求，所以比較恰當的方式應該是進公司後做教育訓練。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A13 ： 不會。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A13 ： 有，不會影響工作投入或工作表現

訪問者 ： 那會有人提出調整或要求減少工作量嗎？

A13 ： 比較不會，但公司會看她的身體狀況，協助調整工作量

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A13 ： 當然會。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A13 ： 可以啊，等於是多一個管道。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？

A13 ： 沒有耶，如果是現場的員工會比較固定，但沒有列表。辦公室行政的話則會依考績、年資與經歷。

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A13 ： 對，但主要還是看學經歷。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A13 ： 不會。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A13 ： 看他完成專案的能力以及工作的態度，性別也不會是影響的因素。

訪問者：若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A13：目前還沒有同仁提出過，不過目前辦公室有彈性上下班，10 點前都可以彈性，以每日做滿 8 小時為主，但現場生產面就較難有彈性。

訪問者：那有遭遇過困難嗎？

A13：不會

訪問者：若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A13：就還好，影響不大。

訪問者：覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A13：主要是要給予一些彈性，不能一體適用，例如生產面難以配合，有排程與訂單的問題。

訪問者：對於目前推行的性別工作平等法，如哺集乳室及育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A13：沒有，只要同仁按照規定申請都可以準，而復職率也滿高的。

訪問者：未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A13：因為現在勞動部可以申請一些托兒的補助以及工作生活平衡的計畫，其實對我們是很有幫助的，但希望補助款可以多一些，以及公文申請流程可以簡化的話會更好。

~完~　：

受訪者編號 A14：東部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A14 ： 約 80 幾位，男女性的比率不太清楚

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A14 ： 專業性（護理或社福人員），而司機的部分則指主要有職業駕照即可

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A14 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A14 ： 不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？評估的標準為何？

A14 ： 有，評估的標準主要有意願以及適任皆可。

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A14 ： 不會

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A14 ： 我們這邊會提供教育訓練，比較多二度就業的部分主要是照顧服務人員，而剛進來的人會有三天的職前訓練，而進來之後每年會有 20 個小時的再進修課程。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A14 ： 這個部分的話，希望針對小朋友安置先處理好。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A14 ： 目前有，不會影響工作投入或公司表現

訪問者 ： 那同仁會要求減少工作量嗎？

A14 ： 公司會主動協助調整業務。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A14 ： 會。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A14 ： 當然有更多的管道這個是不錯的方式，多一個招募人員的方式。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的指標為何？

A14 ： 每年會調薪，評估以學經歷、年資以及專業證照

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A14 ： 主要差在證照。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A14 ： 不會。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A14 ： 能力，但證照也會有影響，會有所加分，性別不是影響的因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A14 ： 可以討論。

訪問者 ： 那之前有同仁提出來嗎？

A14 ： 有，如果同仁有提出來便會協助業務調整。

訪問者 ： 那公司有面臨過什麼困難嗎？

A14 ： 目前還好，主要有提前申請，大部分是可以因應的

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A14 ： 目前沒有特別想法。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A14 ： 如果是要調整工時的話，主要會影響到的是薪資的部分。不過目前會請像先以公司與員工內部進行調整。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如哺集乳室與育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A14 ： 因為我們是設置在醫院，所以目前沒遭遇過困難。育嬰留職停薪只要有申請都可通過，復職的情況也都不錯。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A14 ： 一般來說，若有獎勵措施，當然會讓企業更有意願去執行。

~完~　：

受訪者編號 A15：中部大企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A15 ： 約 450 人，男女性比率大概 6 比 4

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A15 ： 專業能力為主

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A15 ： 不會，除了現場需要搬運重物不太適合外，其他不會限制

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A15 ： 不會

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A15 ： 沒有特別去看相關紀錄，也不會探究個資問題，主要是看經歷與專業能力。

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A15 ： 要看它多久，如一兩年就不會影響，但五到八年以上，真的就脫節太久，不過如果有再持續更新吸收新知識就可以。

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A15 ： 公司一定會做教育訓練。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A15 ： 若是家中有 1 至 2 歲的幼兒則會適度詢問托育的情況，但整體會假定員工來應徵是已處理好相關問題，不過公司還是會先適度的了解情況，以及能不能稍作加班等。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A15 ： 有，不會影響工作表現

訪問者 ： 那有同仁提出要求減少工作量嗎？

A15 ： 目前沒有人提過，但公司會主動協助調整。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A15 ： 會，主要還是考量專業度。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A15 ： OK 阿，當然可以。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？

A15 ： 有，有一個標準的薪資架構，評估指標是工作技能，每年會有個升等考試

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A15 ： 主要是工作技能與工作能力。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A15 ： 不會，跟那沒關係。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A15 ： 工作技能。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A15 ： 目前公司有彈性工時，可提出申請八點上班，五點下班。

訪問者 ： 那執行上有遭遇過困難嗎？

A15 ： 不會阿，一般申請都會通過。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A15 ： 還是要看工作性質，因為有些工作會需要互相搭配等。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A15 ： 政府要推行這樣的政策時，需要與企業進行訪談，來了解產業需求。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如哺集乳室與育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A15 ： 育嬰留職停薪沒有困難，目前育嬰復職率約八成，但哺集乳室比較有困難。因為主要是公司寸土寸金，想要妥善運用每個空間，因此對哺集乳室的空間規劃上較為有困難，但資金不會是問題。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A15 ： 還是以補助為主，例如設立托育設施，若企業規模較小，就會造成成本較高，因此政府若有所補助，對企業而言會較為輕鬆，也可形成雙贏的局面。

~完~ ：

受訪者編號 A16：東部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A16 ： 大概四人，男生 1 人，女生 3 人。

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A16 ： 專業能力與品格

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A16 ： 不會

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A16 ： 以公司來講沒有，但對其他業者而言，就人力的補充方面可能會有所避免。

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？

A16 ： 公司目前都是阿，我們的工作其實需要員工認同公司的理念與想法，所以評估的標準其實首要是公司的理念與想法，而其次是專業能力。

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A16 ： 要看個人，不能從一而論，有些會更積極，對工作會更投入。

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A16 ： 基本上我們是沒有提供職前教育，主要是做中學；而對於政府而言，提供重回職場的職前訓練，讓他們先有一個緩衝，是一件好事。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A16 ： 不會。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A16 ： 不會

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A16 ： 當然，現在公司都是二度就業婦女。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A16 ： 不錯。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的標準為何？

A16 ： 沒有，是工作表現來調薪。

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？為什麼？

A16 ： 有，主要是工作表現。因為有些人產出不一樣，若與其他人同酬反而不公平。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A16 ： 不是。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A16 ： 工作表現，性別不是影響的因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A16 ： 如果是生產線的話，因為有生產期程的問題，就很難有所彈性，所以還是要以工作性質為主。

訪問者 ： 在執行方面是否有遭遇過困難？

A16 ： 在聘僱員工時，就會評估他的狀況以及能不能配合公司狀況，所以就沒有這個問題。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A16 ： 當然阿，非常樂見其成，誰規定婦女就不能上班，而且現在生活壓力又大，雙薪家庭是一定要的。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A16 ： 對資方而言，主要還是人力補充的問題。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如設立哺集乳室或育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A16 ： 目前人數還不到要設立哺集乳室，而對於育嬰留職停薪方面就主要是人力補充的問題。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A16 ： 要視情況而定，不應一體適用，要增加法規彈性。

~完~ ：

受訪者編號 A17：中部中小企業

訪問者 ： 請問貴公司目前規模，以及公司員工的組成比例？

A17 ： 大概 180 人，男女性比率大概七比三。

訪問者 ： 雇用人員方面貴公司考量的因素為何？

A17 ： 大概會以工作專業作為優先考量

訪問者 ： 那性別會是衡量的因素嗎？

A17 ： 性別原則上不會，但因現場直接人員需要搬運很重的東西，所以會以男性為主，其他不會特別限制。

訪問者 ： 如果女性屆適婚年齡或生育年齡是否會成為考慮或評估聘僱的因素？

A17 ： 不會，我們也有同仁進來兩個月就辦理育嬰留停。

訪問者 ： 貴公司是否有聘用二度就業女性？評估的標準為何？

A17 ： 有，評估標準為態度以及專業人力背景為公司所需。

訪問者 ： 若二度就業女性離開職場的空白期間，貴公司認為會有脫離職場的問題嗎?

A17 ： 倒是還好，主要是態度如果積極上進的話，就不會有所影響。

訪問者 ： 對於二度就業女性重回職場，貴公司認為政府是否有需要協助提供職前訓練或就職後貴公司是否會再進行教育訓練？

A17 ： 因為公司目前碰到重回職場的二度就業女性，專業能力也就很強，因此沒有這些問題。不過確實在過去面試時也遇過，若專業能力沒有那麼強的話，可能就需要政府協助，而由於企業本身位於南投，很少再做教育訓練。

訪問者 ： 對於家中有幼兒的女性，聘用上貴公司認為會影響工作投入或工作表現嗎？

A17 ： 影響工作倒是還好，但對於工作投如方面，公司本身就會有所預期家中小朋友會有較多狀況，所以有提供優於勞基法的給假制度。

訪問者 ： 公司是否有懷孕或生育的女性員工，而貴公司認為是否會影響工作投入或工作表現？

A17 ： 有，並不覺得有影響工作投入或工作表現

訪問者 ： 那有同仁提出要求減少工作量嗎？

A17 ： 目前沒有碰到。

訪問者 ： 如果有優質的二度就業婦女，貴公司會不會願意聘用？

A17 ： 是。

訪問者 ： 若政府提供相對應的就業與求職的媒合平台，貴公司的使用意願為何？

A17 ： 會阿，蠻樂意使用的。

訪問者 ： 貴公司有無標準薪酬表？評估的標準為何？

A17 ： 原則上每年固定比例調薪，但還是會以上年度公司營運狀況為主。

訪問者 ： 請問同職位會有不同薪酬嗎？

A17 ： 應該說會有這樣的情況發生，但行政上會盡量避免，首先因為因員工年資較長，所以可能同職位會有薪資不同的情況；其次，因早期勞基法舊制薪資較低，但現在新進員工的起薪較高，所以略有差異。

訪問者 ： 那性別會是影響的因素嗎？

A17 ： 就公司而言，目前看起來沒有差別。

訪問者 ： 對於職位陞遷的考量因素是什麼？

A17 ： 還是以他的績效（工作能力）為主，性別不會是影響的因素。

訪問者 ： 若女性想要縮減工時、在家工作或部分工時，貴公司是否能因應？

A17 ： 目前公司在上下班的時間是有一個彈性的區間，如 7：30~4：30；8：00~5：00；8：30~5：30。

訪問者 ： 在執行面上有遭遇過什麼困難

A17 ： 目前是沒有什麼困難，但現場因有生產線要配合時程，所以這些員工可時間上沒有辦法像行政工作那麼有彈性。

訪問者 ： 若政府推行上述措施，貴公司的看法為何？

A17 ： 彈性工時是還 OK，而部分工時可能是一個未來的趨勢，建議未來可以以工作性質來慢慢開放。

訪問者 ： 覺得政府有沒有需要協助企業的地方

A17 ： 可能增加法規的彈性，如現在的一例一修修法，其實公司目前是優於勞基法的，但對於假日加班費，上一小時要給四小時較為不合理。

訪問者 ： 對於目前推行的性別工作平等法，如育嬰留職停薪有沒有遭遇到什麼困難？

A17 ： 育嬰留職停薪還好，但在設立哺集乳室方面，設立較為困難，目前尚在規畫需要有較多的變更，主要是這裡的建築是早期蓋的，現在的建築法規又與過去有很大的落差，加上公司線路以及機械設備、管線的問題，所以需要變更的東西會較多。

訪問者 ： 未來政府有再推行相關的性別平等措施，您認為有什麼誘因會讓貴公司落實執行？

A17 ： 因為我們有再申請勞動部的友善家庭與工作平衡的計畫，因為對公司而言，有時並沒有針對這個區塊去提撥經費，因此這個計畫讓我們可以去辦友善員工的講座、宣傳品、課程等，因此對我們來講其實較有實質的幫助。

~完~

附件 5：「期中審查會議」評審意見回覆表

「期中審查會議」評審意見回覆表

◎審查委員詢答事項回應表
◎期中報告檢視意見及受委託機關回應表

研究案審查委員詢答事項回應表

委員詢答內容	受委託機關辦理情形/說明
一、研究架構：	
（一）本研究案最終要求提出重要之優先性別議題，因此所列文獻探討、分析及國際比較等資料應依此目的進行爬梳，並依據期中報告發現，點出可能之優先性別議題，例如澳洲將彈性工作做為促進女性經濟參與重要手段，是否可能列為我國之優先性別議題。	（一）感謝委員意見，感謝委員意見，已於報告第陸章進行行業優先性別議題分析，並已納入報告中建議（請參考報告第 111 頁起）。
（二）本研究案相關資料龐大，但期中報告之分析發散，缺乏架構，恐難回應本研究案之需求及問題，建議以需求書任務五:「提列亟待建置之基礎資料，並提出各該資料建置可行性與方法建議；提列性別落差大亟待改善之優先性別議題清單，並提出各該性別議題之改善策略建議」為架構盤點相關資料。	（二）感謝委員意見，已依委員意見調整。
（三）建議以重要理論作為資料解釋及分析架構基礎，例如人力資本理論提及教育程度之影響，行職業分析可加入教育程度進行分析。理論、資料盤點及政策建議前後應具邏輯性，資料分析架構應切合本研究案主題及緣起，並應透過資料佐證既有假設。	（三）感謝委員意見，因為期末報告委員有不同建議，已依新的架構調整。
（四）行政院性別平等處刻正規劃及推動重要性別議題，其中「提升女性經濟力」與本研究案十分相關，應做結合。	（四）感謝委員意見。

委員詢答內容	受委託機關辦理情形/說明
二、分析內容：	
（一）缺少分析兩性職位之升遷情形，是否仍存有明顯的性別落差，即「玻璃天花板」，從而分析兩性薪資差異之原因，係因同工不同酬，抑或是基於職位之差異。可應用人力運用調查，合併縱橫資料（panel data），看男女職業分布及個人升遷情形。	感謝委員意見，已依委員建議處理（請參考報告第 32 至 34 頁）。
（二）建議增加使用婦女婚育與就業調查資料，可更有效回答各生命階段經濟參與相關問題。	感謝委員意見，已有增加婦女婚育與就業調查之資料（請參考報告第 55 至 56 頁）。
（三）基礎資料盤點除針對政府機關調查外，亦應盤點其他研究調查，例如運用中研院大型資料庫進行分析，目前缺乏之資料提出新增建議。	感謝委員意見，已檢視中研院資料，惟該調查項目依當年主題而有不同，並非持續性調查，最近一次的調查主題為，與目前本計畫相關性較低。
（四）期中報告第 20 頁表格中顯示性別、年齡、教育程度間的交織性需有更多討論，例如有些是世代的差異，以及如何從改善人力資本之方向著手，逐漸提升女性經濟參與。	感謝委員意見，已依委員建議處理（請參考報告第 16 至 23 頁）。
（五）期中報告第 64 頁起盤點我國相關政策，惟並未瞭解其效益，及實際推動之情形是否與理想有落差，以及提出改善之建議。	感謝委員意見，已增加執行成果，惟並無效益評估資料可供參考。
（六）簡報投影片第 5 頁提及人力運用調查資料量過於龐大不易呈現，但對統計分析來說，資料量大分析起來更為可靠，應予採用。	感謝委員意見，已依委員建議修改。
（七）簡報投影片第 14 頁的經常性薪資分析建議改用總薪資分析，因為不同行業的薪資結構不同。	感謝委員意見，已依委員建議修改（請參考報告第 25 至 28 頁）。

委員詢答內容	受委託機關辦理情形/說明
（八）簡報投影片第 21 頁除分析「兩性經濟機會較高但參與程度較低之行業」及「兩性經濟機會較低且參與程度較低之行業」外，建議加入「兩性經濟機會較低但參與程度較高之行業」分析，且經濟機會非僅以經常性薪資定義，或許也可一併呈現不同行業不同的薪資結構。	感謝委員意見，相關分析已有補進期中修正部分，惟後續因大幅修正整體報告架構，因此在探討兩性薪資落差方面，僅以總薪資、經常性薪資與非經常性薪資，以及初任人員薪資報酬來探討。
三、文字圖表格式：	
（一）報告中表格所含訊息太多，不易閱讀，也看不出表格所要呈現的分析重點，建議用圖的方式呈現，例如生命階段為 X 軸，薪資為 Y 軸。	感謝委員意見，已依委員建議修改多用圖之方式呈現。
（二）簡報投影片第 14 頁表格應是垂直加總為 100%，才可看出不同生命階段的職業分布情形。	感謝委員意見，已依委員建議調整，由於架構上之調整，相關內容已修改至第肆章呈現（請參見報告第 47 至 56 頁）。

期中報告檢視意見及受委託機關回應表

行政院性別平等處 106/11/17

章節	行政院性別平等處 檢視意見	受委託機關辦理情形/ 說明
第壹章　緒論		
第三節　研究方法	第 5 頁，「2.個案分析法」提到「分析比較我國與其他國家…相關政策推動之作法，以彙整各國的優勢政策及作法，並以此對我國政策面提出建議」，查本研究案需求書所定任務：「分析比較我國與其他國家（至少 5 個，須含日本及南韓）相關基礎資料蒐集項目、性別落差程度及相關政策推行概況。」爰除政策面之國際比較外，請增加基礎資料蒐集項目及性別落差程度之國際比較。	感謝長官意見，已依委員建議修改。
第四節　研究架構與章節安排	第 6 頁，未提及基礎資料之盤整，請納入。	感謝長官意見，已於報告中進行補充。
第貳章　相關研究背景及文獻探討		
第二節　勞動需求面的女性參與文獻	第 14 頁，「（二）擁擠理論」提到 Bergmann 認為雇主會希望避免雇用婦女勞動力所可能帶來的風險，是否可具體指出可能有哪些「風險」？ 第 14 頁，本章最後一段小結似乎有點太簡略，最後僅提到「營造友善職場」為重點，並未充分透過既有文獻指出各種可能之影響因素，以利後續研究驗證。	感謝長官意見，已於報告中進行補充（請參考報告第 10 頁）。 感謝長官意見，已依委員意見修改（請參考報告第 11 至 12 頁）。

章節	行政院性別平等處 檢視意見	受委託機關辦理情形/ 說明
第三章　我國女性就/創業資料與相關政策研析		
第三章　我國女性就/創業資料與相關政策研析	所提就、創業分析多為現有統計分析，如：就業年齡、教育程度、中類別行業、職類（中類）、從業身分之勞動參與及薪資分析，未有運用統計技術進行小類及細類之統計分析。	感謝長官意見，由於主計總處人力資源調查其行業與職業僅到中類別，並無法進一步區分至細類別，已將建議納入報告中（請參考報告第 154 頁）。
第一節　我國女性經濟參與現況	第 31 頁，「三、我國女性勞動報酬現況」，兩性薪資差異分析僅有中類別行業分析，無更細類別之行業、職業與性別之交叉分析，無從了解行業薪資的性別差異受職業差異影響情形。	感謝長官意見，由於主計總處薪資與生產力調查對與行業之薪資僅到中類別，並無法進一步區分至細類別。
	第 36 頁，有關經濟機會與參與程度的行業分析，係以目前兩性分別經濟機會較高之行業來看兩性分別之參與比率，已受限於現有之行業性別薪資差異（該薪資差異也還需做職業交叉分析以瞭解差異之原因），是否應改以整體經濟機會較高之行業來看（不分性別）兩性分別參與情形，以瞭解在消除該行業性別薪資落差後，女性可進入之高薪行業為何。	感謝長官意見，已補充以女性相對於男性的就業參與情況來看整體經濟機會參與之情況，而相關之行業分析內容已補至第陸章的行業性別落差分析（請參考報告第 111 至 139 頁）。
	第 36 頁，分析兩性經濟機會高但參與低之行業，建議應再詳細說明兩性於該等行業中所任職業（職位）分布如何，以瞭解為何經濟機會高，參與卻低之情形。	感謝長官意見，已依委員意見修改，相關內容已補充至第陸章的行業性別落差分析中（請參考報告第 111 至 139 頁）。

章節	行政院性別平等處 檢視意見	受委託機關辦理情形/ 說明
第二節　婚育對我國女性經濟參與的影響	第 39 至 50 頁，由統計調查看出影響女性就業最主要因素為婚育，之後請再以深度訪談或焦點座談深入瞭解影響女性勞工之就業之原因，及如何可提升其就業意願。	感謝長官意見，相關內容已撰寫於報告第肆章，並已將建議納入報告中（請參考報告第 55 頁起）。
第三節　我國女性創業概況	前一節分析就業，本節則分析創業，惟以目前女性企業來進行分析，無法瞭解女性創業初期之年齡、原因、行業選擇、成功率、資金等資源取得情形是否具有性別落差。	感謝長官意見，已依委員建議修改（請參考報告第 35 頁起）。
	第 50 頁，「一、女性企業銷售概況」第一段寫道「女性企業家數為 50.9 萬家，較上年同期 2.4%」，應有漏字，請修改。	感謝長官意見，已修正報告文字。
	第 56 頁，以目前企業主之年齡推論兩性創業年齡，似不精確。	感謝長官意見，已修正報告文字。
	第 58 頁，以女性企業主婚姻狀況推論其創業原因似未進精確，建議透過研究瞭解兩性創業動機及其差異。	感謝長官意見，已補充創業動機資料，惟無兩性創業動機差異（請參考報告第 35 頁）。
第四節　我國促進女性就/創業之相關政策	建議就我國相關政策效益進行初步分析。	感謝長官意見，目前已補入飛雁計畫執行成果以及微型創業鳳凰貸款之申請件數狀況，並輔以女性焦點座談與雇主訪談以獲得使用者對相關政策效益之參考。（請參考報告第 44 頁以及第 56 頁起）

章節		行政院性別平等處 檢視意見	受委託機關辦理情形/ 說明
第肆章	**女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其因素之分析**		
第肆章	女性在不同生命階段經濟參與之選擇、轉變及其因素之分析	建議期末依據本章相關訪談資料提出勞工端之就、創業誘因，及雇主端之雇用、給薪、推動性別平等措施之誘因。	感謝長官意見，已將建議納入報告中（請參考報告第62頁起）。
第伍章	**主要國家女性就/創業資料與相關政策研析**		
第一節	主要國家女性就/創業資料	各國兩性從業情形僅有部門別（農業、工業、服務業）分析比較，建議加入更細緻之行、職業分析，以便與臺灣現況進行比較。另除就業人數分布外，亦請進行薪資分析。	感謝長官意見，已依委員建議修改。
		第72頁最後一段與第73頁第一段相同，請修正。	感謝長官意見，已修正報告文字。
第二節	主要國家女性就/創業相關政策	相關政策（例如企業認證）請提出詳細作法，及各國政策效益分析，以作為我國政策參考。	感謝長官意見，由於鮮少看到各國對於政策的效益分析，目前無相關資料可參考。
		第93頁，第二段及第三段相同，請修正。	感謝長官意見，已修正報告文字。
第陸章	**結論與建議**		
第陸章	結論與建議	除所寫將提列亟待建置之基礎資料及其建置可行性與方法件以外，依本研究需求書，並應提列性別落差大亟待改善之優先性別議題清單，及提出各該性別議題之改善策略建議。	感謝長官意見，已依委員建議修改，相關內容以補充至第柒章（請參考報告第144頁起）。

附件 6：「期末審查會議」評審意見回覆表

「期末審查會議」評審意見回覆表

期末報告檢視意見及受委託機關回應表

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
審查委員	
一、 報告全文前面應有摘要；每章應有小結分析該章資料。	謝謝委員建議，已納入各章小結。
二、 請參考文獻（例如期末報告初稿第 2 章所提文獻、世界經濟論壇的性別落差指數、聯合國永續發展目標、性別平等政策綱領等）及其他國家衡量女性經濟參與之指標，篩選出我國相關女性經濟衡量指標，再進行其他複分類（例如性別）之比較，建立分析架構。	謝謝建議，已依委員建議修改（請參考報告第 10 頁）。
三、 第 2 章文獻探討部分看起來少，且與後面分析及指標篩選無關，建議分別放到後面分析相關章節中，如果都無關聯建議刪除。	謝謝建議，已將相關文獻納入後續章節（請參考報告第 52、54、60、76、113 及 142 頁）。
四、 第 3 章第 4 節表 3-12 兩性職業異動概況呈現不易理解，請說明及改良呈現方式。	謝謝建議，已依委員建議修改（請參考報告第 32 至 34 頁）。
五、 第 3 章第 5 節以女性企業中之新設企業占比高於男性推論女性較男性創業熱情更高並不合理，可能是因為女性企業失敗率較高、存活年數較低。建議用橫向加總，即新設企業中有多少比例是男性或女性企業（X 軸為設立年數，Y 軸為男性、女性企業比例），或以就業人數（分母）中有多少人為雇主或自營作業者（分子）來計算及比較兩性創業情形。	謝謝建議，目前並無兩性企業失敗率或存活率資料，即使橫向家總只能顯示在該年數的企業結構，從資料一眼即可看出各年數女性企業永遠少於男性，但在女性企業中新設比率卻比較高（不管新設或 5 年內），因此推斷女性創業熱情較高。以就業人數的雇主或自營作業者人數無法顯示新設企業情況，只能看出目前現狀，且為抽樣調查，無太大意義，建議不採用，本報告仍建議採用實際經營資料。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
六、 第 3 章第 5 節兩性企業應改用利潤率而非銷售額進行分析，因不同業別銷售值之銷售額差異很大。第 6 章第 4 節雖增加附加價值率及利潤率之分析，若女性企業特性是小而美，第 7 章就不應該因女性企業銷售額較低而建議強化部分行業女性企業輔導。	謝謝建議，利潤率資料僅工商普查才有全面且可分性別資料。
七、 第 4 章第 2 節應透過文獻、調查（例如訪問勞工之「工作場所性別平等概況調查」、「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」及訪問雇主之「僱用管理性別平等概況調查」)、訪談分析女性不同生命階段有哪些考量因素，而非依據受訪者說法（包括焦點座談及深入訪談對象）直接提出建議。受託單位應歸納整理受訪者說法，並評估是否可行再納入報告中，受訪者部分意見與現有法令牴觸，如有疑義應予澄清，不宜將受訪者意見及說法照單全收。	謝謝建議，已依委員建議修改（請參考報告第 56 頁起）。
八、 第 6 章綜合分析建議納入女性經濟機會高且就業人數高之行業。又第 2 節應先定義何謂「經濟機會高」，如以薪資為主要考量，應說明理由。	謝謝建議，已依委員意見調整（請參考報告第 111 頁）。
九、 第 7 章結論與建議部分只有建議，應增加「結論」，以呼應本案需求書 5 項任務，政策建議方向應明確。另所提優先性別議題缺乏高度，例如餐飲業中女性從業人員年齡較高，可能是二度就業居多，未來可進一步探討這些二度就業女性進入餐飲業是自願還是沒有其他選擇，二度就業女性再度進入職場是否能追上未中斷職涯者之成就，以及二度就業比率及品質等議題。	謝謝建議，已依委員建議調整。至於各業別的建議從目前的資料中並無法看出，而且二度就業女性再度進入職場是否能追上未中斷職涯者之成就、二度就業比率及品質，應非專屬餐飲業問題，將建議由勞動主管機關進一步瞭解（結論請參考報告第 141 頁起，而相關建議請參考報告第 157 頁）。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
十、 第 7 章可建議金融監督管理委員會要求金融業及上市櫃公司揭露或調查其整體性別薪資，另建議勞動部職類別薪資調查在大業別中增加性別薪資或性別從業人數，以整體大類來看，可避免涉及個別企業薪資分配情形。	謝謝建議，已依委員意見調整（參見報告第 150 頁）。
十一、 附件 5「期中審查會議」評審意見回覆表中受託單位回應為期中之辦理情形，許多回應係於期末報告中補充，現已初步完成期末報告，應更新為期末之辦理情形。	謝謝建議，已依委員意見調整。
機關（單位）	
一、 經濟部投資業務處：	
有關第 7 章建議本處的延攬海外人才網站 Contact Taiwan 增設彈性工作專區，對照 Contact Korea 和 Contact Singapore 等國家及網站均無類似設計，且對象為境外人才（含來台僑生），相關建議尚不適宜。	謝謝建議，已新增建議將我國性別平等資訊納入網站資訊中（參見報告第 152 頁）。
二、 經濟部能源局：	
第 6 章電力及燃氣供應業的行業定義應是指出工作範圍，報告中提到此行業多為國營事業、資本障礙高導致民營事業不多等，似非屬定義，建議可再細緻。水電工、汽電共生、瓦斯行、民營電行、加油站員工、瓦斯公司等都是民營，建議修訂定義，適當定義可以呈現更為真實的行業特性，例如報告提到該行業「無女性主管及經理人員」稍嫌武斷。	謝謝建議，目前所使用資料為現有資料盤點結果，建議由主管機關進一步瞭解。
三、 經濟部中小企業處：	
（一） 第 4 章第 2 節（第 68 頁）焦點座談受訪者提出的資訊與現實情形似乎有落差，目前飛雁計畫的顧問都是業界從業人員，並無學者或研究員，再請釐清。	謝謝建議，已依委員意見調整。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（二） 報告建議放寬青創貸款適用對象，並不清楚放寬的對象是什麼類型指出明確之對象以利參考，是否可以更明確。另青年貸款名稱於 103 年改為「青年創業及啟動金貸款」，請使用正確名稱。	謝謝建議，已依委員意見調整（參見報告第 45 頁）。
（三） 有關所引用 GEM 全球創業觀察數據，有關 TEA 臺灣女性機會導向型活動之比例占八成，我們實際上瞭解應該只有五成六。	謝謝建議，已進一步查證，原報告所呈現資料並無錯誤。
（四） 第 7 章（第 153 頁）建議主管機關公布兩性新創企業的銷售額資料，我們從今年開始都可以呈現，但兩性企業利潤率及附加價值率尚無法於中小企業白皮書中呈現。	謝謝肯定，而兩性企業利潤率及附加價值率來自工商普查，目前並無相關歷年資料。
四、 台灣自來水公司：	
（一） 本公司屬用水供應業，至 106 年底本公司員工人數約為 5300 多人，女性員工占 29%。用水供應業包含海水、自來水、地下水，除本公司外尚有台北自來水處和金門水廠等，人數多於報告中所引用之數據。	謝謝建議，目前所引用資料為主計總處的調查，建議主管機關洽詢主計總處。
（二） 報告中提到用水供應業特性中，兩性均無具博士學位者投入，惟本公司就有 7 至 8 位員工為博士。另女性高階主管占約 15%。	謝謝建議，目前所引用資料為主計總處的調查，建議主管機關洽詢主計總處。
五、 本院性別平等處：	
（一） Contact Taiwan 屬國家級網站海外人才延攬平台，在各國極力競爭延攬人才的情況下，應思考如何增加我國優勢。我國性別平等指數為亞洲第一，將性別平等工作保障放在我國攬才網站中，可讓我國於各國競爭中脫穎而出。我國如能保障外國人才來台就業、薪資、陞遷上獲得平等機會，定能為我國攬才創造優勢及加分。	謝謝建議，已新增建議將性別平工作資訊納入攬才網站的資訊中（請參考報告第 152 頁）。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（二） 請依政府委託研究格式修改期末報告，格式另寄送受託單位參考。	謝謝建議，已依政府委託研究格式修改期末報告。
（三） 第 3 章：	
1. 期末報告第 20 頁第 2 段：「…批發及零售業、住宿及餐飲業、教育服務業 3 的就業人數…」，其中「3」似為錯字。	謝謝建議，已修改。
2. 期末報告第 20 頁第 3 段：女性就業行業集中特性較男性更明顯，包括電子零組件製造業，建議將該業列為第陸章綜合分析行業。	謝謝建議，已新增該行業（請參考報告第 119 至 121 頁）。
3. 期末報告第 33 頁第 1 段：女性相較與男性最不具薪資優勢的行業包括航空運輸業、運動、娛樂及休閒服務業，建議將其列為第陸章綜合分析行業。	謝謝建議，已新增該 2 業別（請參考報告第 129 至 138 頁）。
4. 期末報告第 39 頁第四節我國女性職位陞遷現況，第一段分析數據包括男性職業異動人數 56 人達 66.7%、女性職業異動人數 28 人達 80.0%，無法於表 3-12 中獲知，表 3-12 之使用方法建議再詳細解釋。	謝謝建議，已調整說明方式（請參考報告第 32 至 34 頁）。
5. 期末報告第 46 頁第 2 段，提到女性企業整體銷售額較男性企業更依賴國內市場，建議進行初步原因分析。	謝謝建議，可能是對國際行銷能力較為缺乏，已新增建議（請參考報告第 155 頁）。
6. 期末報告第 53-55 頁整理我國創業支持政策，其中微型創業鳳凰計畫、微型創業鳳凰貸款、青年創業貸款均未提及申請人數、金額、成效等性別分析。	謝謝建議，已新增微型創業鳳凰計畫、微型創業鳳凰貸款、青年創業貸款申請人數及金額，惟無成效性別分析。（請參考報告第 44 至 45 頁）

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（四） 第 4 章：	
1. 期末報告第 61 頁第二節第 1 段說明受訪對象特性，主要為高學歷及曾任中高階職位之女性，此樣本特性影響後面分析結果，建議適時於分析中說明樣本特性可能造成的影響。	謝謝建議，受訪者從高學歷到中低學歷皆有，例如美髮師與中高階主管，也涵蓋求職者、創業者、二度就業婦女、申請育嬰留職停薪的女性，本計畫所關注的對象已完全涵蓋，由於樣本數少，並非嚴謹的抽樣調查，因此另佐以勞動部「育嬰留職停薪期滿復職關懷調查」統計之資料（請參考報告第 60 至 62 頁）。
2. 期末報告第 73 頁第 3 段，有 1 家受訪企業表示對於留職停薪員工已離職身分辦理已違反勞動基準法及性別工作平等法相關規定，建議於報告中註記。	謝謝建議，由於個資問題，目前無法提供，已將相關問題呈現，並提出建議（請參考報告第 151 至 152 頁）。
（五） 第 6 章：	
1. 所提列之各行業性別分析著重於就業人數、年齡、婚姻、學歷、職位陞遷、薪資等，建議可加入該行業工作環境概況，如環境性別友善性較為不足，可納為未來優先性別議題。	謝謝建議，已另佐以勞動部「僱用管理就業平等概況調查」之資料。（請參考報告 111 至 139 頁）
2. 期末報告第 130 頁最後一段前面應加上「（三）未來優先性別議題」等文字。	謝謝建議，已依委員建議調整。
3. 期末報告第 134 頁最後一段：鼓勵女性就讀相關「行業」應為「科系」，並建議加入「打破教育及職業之性別隔離」等文字。	謝謝建議，已依委員建議調整。
4. 期末報告第 143 頁創業結果部分，請分析女性企業存活情形，並與男性企業比較。	謝謝建議，目前並無存活率資料，只能呈現既存企業的結構，並非存活率。
（六） 第 7 章：結論建議部分請做短、中、長程政策建議，並指出主協辦機關，及作成表格，以利各機關辦理後續事宜。	謝謝建議，已依委員建議調整（請參考報告第 149 至 161 頁）。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（七） 附件部分： 1. 請增加受訪企業之訪談摘要。	謝謝建議，已依委員建議調整，請參見附件 4（請參考報告第 222 至 259 頁）。
2. 期末報告第 238 頁表頭應刪除「案」字。	謝謝建議，已依委員建議調整。
六、 勞動部勞動條件及就業平等司：	
（一） 保母目前並未適用勞基法，無基本工資之適用。	謝謝建議，已修改。
（二） 目前勞資雙方可依勞動基準法第 30 條協商工時，而現行法令所指彈性工作為勞動基準法所定雙週、四週及八週之變形工時，應釐清相關用語定義，以瞭解受訪者所需彈性所指為何。	謝謝建議，已修改（請參考報告第 58 頁註 11）。
七、 勞動部統計處：	
職位升遷資料較適合由員工個別狀況來觀察，而每年 8 月本部針對事業單位進行職類別薪資調查，由事業單位填具總體性資料，非員工個人狀況調查，且現有職類達 255 個，資料龐大，填答已很不易，為免影響受訪品質，建議不再增加性別問項。	謝謝建議，已調整建議從大職類做起（請參考報告第 154 至 155 頁）。
八、 勞動部勞動力發展署：	
（一） 依文獻報告，二度就業困難主要為與市場脫節及缺乏自信，本署現已透過一案到底之就業服務提供協助，包括提供就業資訊、就業媒合推介、提升能力、開發職缺、提供雇主誘因等就業促進措施進行協助，惟相關措施須經公立就業服務機構推介方可使用。	謝謝建議，已建議強化資訊行銷（請參考報告第 59 頁）。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（二） 職業訓練考量勞動市場及就業環境快速變遷，目前職訓機構容量已無法符合需求，因此除本署自辦之外，也提供民間參與職業訓練，規劃職訓標的並辦理公開招標，符合依法登記的公協會或財團法人、學校都可參與辦訓。	謝謝建議，已建議強化職訓與市場需求的連結性（請參考報告第 152 頁）。
（三） 有關報告建議於台灣就業通成立彈性工作專區，本署不建議建立單一對象之求職平台，以免造成就業資格篩選的就業歧視，目前台灣就業通並已有成立婦女服務專區。	謝謝建議，台灣就業通的婦女服務專區為資訊提供，非媒合平台，二度就業婦女或需兼職女性，仍無政府的求職平台可用，建議仍應考慮設置或增加選項（請參考報告第 152 頁）。
九、 勞動部勞動力發展署創新中心：	
（一） 有關報告中提及創業諮詢輔導顧問沒有產業背景，本中心曾參與受託單位於 107 年 1 月辦理之座談會，會中有說明微型創業鳳凰提供創業協助包括有產業背景之顧問，請補充至該次會議紀錄及報告中。	謝謝建議，已納入補充（請參考附件 3 報告第 220 頁）。
（二） 有關第 48 頁提及之多元就業開發方案是政府與民間的合作，不是與企業的合作，內容文字修正意見將於會後提供受託單位參考。	謝謝建議，已納入修改。
（三） 第 52 頁創業支持政策要提的是政府提供的創業支持，包括課程、輔導、資金支持等，資金又包括貸款、免還的補助等，是多面向的，報告現有分析面向不夠明確。各部會包括農委會及地方政府都有提供補助，出口通路的協助也算是創業支持。	謝謝建議，已重新調整，但由於主要仍著重在針對女性的創業支持與資金補助，因此未納入地方政府與農委會之相關創業支持措施。
（四） 有關第 54 頁微型創業鳳凰創業協助部分，勞動部是提供創業貸款的利息補貼，不是提供創業貸款，貸款是由七大行庫提供的，特殊對象會有 3 年免息。	謝謝建議，已修改。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（五） 第 142 頁提到無法看出創業者當初的創業選擇，但簡報中有，是否會補充至報告中？	謝謝建議，已納入（請參考報告第 35 頁）。
十、 勞動部勞工保險局：	
目前全職工作者最低投保薪資為 22,000 元，部分工時者另有 10 個級距，最低為 11,000 元，6%勞工退休金提撥也有適用等級。通常彈性工作者工作時間較短，薪資也會較低，對於雇主保費負擔影響應不大，主要困難及負擔應該在於工作安排，例如同一個工作不同時間由不同人來做較難整合。	謝謝建議，已建議針對此一議題深入探討。
十一、 教育部國民及學前教育署：	
第 153 頁整體政策建議「持續增加公共托育設施或降低公私托費用差距」，文字建議改為「持續增加公共托育設施，以提供優質平價幼托服務」。	謝謝建議，已修改。
十二、 金融監督管理委員會：	
（一） 有關第 7 章第 2 節指出加拿大、法國公布女性董事及主管比率，同時揭露高階主管薪資級距，目前我國上市櫃公司依規定均須揭露董事、監事、經理人性別，以及高階職位薪資差距。	謝謝肯定。
（二） 至於性別升遷比率，經委託證券交易所調查各主要資本市場均無類似規定，且這項資訊與投資人保障較無關聯。	謝謝建議，此資訊有助於提高各界對企業在性別平等上的努力，應具有正面加分以及樹立典範作用。
十三、 衛生福利部社會及家庭署	
（一） 焦點座談受訪者建議保母薪資與基本工資脫鉤等說法與現實法令有落差，建議修改。	謝謝建議，已修改。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（二） 第 4 章要分析女性在不同生命階段之經濟參與之選擇與影響，但報告中看不出不同階段之區分方式及各階段之考量因素。	謝謝建議，已於報告第肆章增加兩性婚姻狀況在不同子女歲數下，對勞動參與之影響（請參考報告第 52 至 54 頁）。另由焦點座談來看，女性不同階段經濟參與影響因素，主要為生育及養育子女，結婚影響較小，因此重點以提供無後顧之憂的托育環境為主。（請參考報告第 57 至 60 頁）
十四、 衛生福利部中央健康保險署：	
每週工時 12 小時以上為全職，以下為部分工時，可以用自己原本的投保單位，例如依附為眷屬，並不會占用到企業健保支出，主要應該還是工作安排影響女性經濟參與，且報告中探討其他國家作法並未提到保費問題，對不同生命週期友善環境的建立應較為優先。	謝謝建議，建議主管機關針對該問題進一步探討。
十五、 通訊傳播委員會：	
（一） 第 7 章第 2 節建議電信業等相關業別設置女性高階主管比率（第 159 頁），但後面又提到可參考日本要求企業自行訂定目標，各國執行情形如何，究竟是建議強制還是自律，應再釐清。	謝謝建議，已修改，可分為短期與中長期作法（請參考報告第 148 頁）。
（二） 電信也有許多基礎設施建設，相關需求專業包括土木工程、電子工程、通訊工程、電機工程，還有部分行銷專業，前端女性進入的就較少，所以目前女性主管少是否就是少，還需要討論。	謝謝建議，目前所引用資料為主計總處的調查，建議主管機關洽詢主計總處。
十六、 行政院主計總處：	
（一） 第 151 頁建議在人力資源或人力運用調查中區分小、細類別行業部分，考量相關調查樣本規模，如區分至小、細類行業之結果，將缺乏統計代表性而致確度不足，故無法採行。	謝謝建議，已納入長期建議（請參考報告第 153 至 154 頁）。

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
（二） 有關報告中部分數據建請再予檢視並作必要修正（詳該總處所附意見）。	謝謝建議，已修改。
十七、 國家發展委員會人力發展處	
（一） 有關研議不同工作型態之做法，促進女性就業： 目前企業採行彈性工時及在家工作比率偏低，建議可由公部門優先示範，除可試行較高彈性之彈性工時，並設計在家工作時可與公司文書作業系統連結之安全方式，以提供企業參考，並給予有意願施行的企業必要協助與技術支援。另有關勞健保限制方面，建議檢討放寬最低投保級距，以增加企業運用彈性工時人力之意願。	謝謝肯定，已納入建議（請參考報告第 156 頁）。
（二） 有關延長臺灣女性在職場工作時間： 為使女性進入職場時間提前，教育部已有鼓勵先就業再進修之措施，建議可再強化，比如將工作經驗列為大學入學之加分項目，以增加學生先就業再進修意願；至於 45 歲女性常因照顧子女（占 53.76%）、父母（占 47.74%）及孫子女（占 14.00%）而退出職場，建議強化托育及長照措施對其之協助，並增加彈性工時及在家工作就業機會，以增加中高齡女性就業意願。	謝謝建議，已納入建議（請參考報告第 157 頁）。
（三） 有關加強勞動檢查方面，考量勞檢人力未臻充足，建議採取更積極之保護措施，如公司將女性勞健保退保時，增加勾稽該名員工是否申請生育給付，以避免請育嬰假之女性被迫離職；此外，政府亦可研議補貼育嬰假期間勞健保費用，以減輕企業負擔。（p154）	謝謝建議，已納入建議（請參考報告第 151 至 152 頁）。
（四） 有關應先調查企業適用彈性工時情形之建議，建議列入第柒章第一節第一小節之指標建置。	謝謝建議，已納入指標建議中（請參考報告第 151 頁）

詢答事項	受託機關辦理情形/說明
十八、 勞動部職業安全衛生署	
為督促事業單位營造友善員工工作環境，本署於規劃年度勞動條件檢查，已將性別工作平等法育嬰假留職停薪相關規定納為重點檢查事項，105 年至 106 年 12 月 31 日共計實施檢查 12,577 場次。另訂定「性別工作平等法檢查重點及注意事項」供勞動檢查員執行性別工作平等法檢查參考，及訂定「性別工作平等法自主檢視表」予事業單位參考運用，以落實督促事業單位遵守性別工作平等法相關規定。	謝謝建議，已納入現況說明（請參考報告第 151 頁）。