

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署
桃竹苗地區影響女性就業阻力
之因素分析調查報告

委託單位：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

執行單位：畢肯市場研究股份有限公司

中華民國 105 年 9 月 28 日

目錄

| | |
|--------------------------|----------|
| 目錄..... | I |
| 表目錄..... | IV |
| 圖目錄..... | VI |
| 附表目錄..... | VIII |
| 第一章 緒論..... | 1 |
| 一、研究背景..... | 1 |
| 二、研究動機與目的..... | 2 |
| 第二章 文獻探討..... | 3 |
| 一、女性勞動人口概況..... | 3 |
| (一)女性勞動人口概況..... | 3 |
| (二)桃竹苗地區女性勞動人口概況..... | 7 |
| 二、女性勞動力運用現況..... | 11 |
| (一)臺灣地區女性勞動人口運用現況..... | 11 |
| (二)桃竹苗地區女性勞動人口運用現況..... | 19 |
| 三、就業平等相關法規..... | 22 |
| (一)勞動基準法..... | 23 |
| (二)性別工作平等法..... | 24 |
| (三)性別平等措施實施情形..... | 25 |
| 四、我國促進女性就業政策相關成效與探討..... | 28 |
| (一)性別平等政策措施..... | 28 |
| (二)多元就業開發方案..... | 29 |
| (三)微型創業鳳凰貸款..... | 30 |
| (四)職場學習與再適應計畫..... | 30 |
| 五、其他國家促進女性就業政策..... | 31 |
| (一)日本促進女性就業政策..... | 31 |
| (二)新加坡促進女性就業政策..... | 34 |
| (三)瑞典促進女性就業政策..... | 35 |
| (四)美國促進女性就業政策..... | 37 |
| 六、我國與其他國家促進女性就業政策差異..... | 39 |
| (一)性別平等法規..... | 39 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| (二)職業訓練與就業輔導 | 40 |
| (三)托育措施落實 | 40 |
| 第三章 調查方法與執行期間 | 43 |
| 一、女性勞動力人口就業調查 | 43 |
| (一)調查範圍 | 43 |
| (二)調查對象 | 43 |
| (三)調查方式 | 43 |
| (四)調查時間 | 43 |
| (五)調查項目 | 43 |
| (六)抽樣設計 | 44 |
| (七)接觸紀錄表 | 47 |
| 二、企業僱用女性勞工現況調查 | 47 |
| (一)調查範圍 | 47 |
| (二)調查對象 | 47 |
| (三)調查方式 | 48 |
| (四)調查時間 | 48 |
| (五)調查項目 | 48 |
| (六)抽樣設計 | 48 |
| (七)接觸紀錄表 | 50 |
| 三、資料處理方式 | 51 |
| (一)樣本代表性檢定 | 51 |
| (二)次數分析 | 52 |
| (三)交叉分析 | 52 |
| (四)變異數分析 | 52 |
| 四、質性調查分析 | 53 |
| (一)調查範圍 | 53 |
| (二)調查方法 | 53 |
| (三)調查對象 | 53 |
| (四)調查時間 | 55 |
| (五)訪談題綱 | 55 |
| 第四章 調查分析 | 57 |

| | |
|--------------------------------------|------------|
| 一、女性勞動力人口就業調查結果..... | 57 |
| (一)受訪女性基本資料..... | 57 |
| (二)桃竹苗地區女性工作現況..... | 62 |
| (三)桃竹苗地區已就業女性就業情形..... | 78 |
| (四)桃竹苗地區失業女性求職情形..... | 83 |
| (五)桃竹苗地區女性職場就業平等現況..... | 89 |
| (六)桃竹苗地區女性對「性別工作平等法」認知與提升女性就業建議..... | 96 |
| 二、企業僱用女性勞工現況調查結果..... | 112 |
| (一)受訪事業單位基本資料..... | 112 |
| (二)女性員工受雇狀況..... | 115 |
| (三)就業平等措施施行現況與提高聘用女性意願建議..... | 131 |
| 三、綜合分析..... | 144 |
| (一)桃竹苗地區各縣市差異狀況..... | 144 |
| (二)桃竹苗地區不同年齡層女性差異狀況..... | 146 |
| (三)桃竹苗地區不同規模企業差異狀況..... | 148 |
| 四、質性調查分析結果..... | 150 |
| (一)企業僱用不同性別之考量因素..... | 150 |
| (二)企業僱用不同性別之工作表現..... | 151 |
| (三)女性員工之求職及就業狀況..... | 151 |
| (四)雇主對性別工作平等法實施後相關措施之看法..... | 153 |
| (五)女性勞工對性別工作平等法實施後相關措施之看法..... | 154 |
| (六)女性就業政策之建議..... | 155 |
| 第五章 結論與建議..... | 158 |
| 一、女性勞動力人口就業調查結論..... | 158 |
| 二、企業僱用女性勞工現況調查結論..... | 163 |
| 三、質性調查結論..... | 167 |
| 四、建議..... | 172 |
| 附件一 附表..... | 179 |
| 附件二 問卷..... | 237 |
| 附件三 參考文獻..... | 248 |
| 附件四 座談會逐字稿..... | 249 |

表目錄

| | |
|---|----|
| 表 2-1-1 桃竹苗地區 2015 年女性勞動力及勞動參與率 | 8 |
| 表 2-1-2 2015 年度桃竹苗地區不同年齡層之女性勞動參與率 | 9 |
| 表 2-1-3 2015 年度桃竹苗地區不同教育程度之女性勞動參與率 | 9 |
| 表 2-1-4 2015 年度桃竹苗地區不同婚姻狀況之女性勞動參與率 | 10 |
| 表 2-1-5 2015 年度桃竹苗地區女性非勞動力未參與勞動原因 | 10 |
| 表 2-3-1 性別工作平等法相關措施及適用對象一覽表 | 25 |
| 表 2-3-2 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形 | 26 |
| 表 2-3-3 受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情形 | 27 |
| 表 2-3-1 性別工作平等法相關措施及適用對象一覽表 | 25 |
| 表 2-3-2 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形 | 26 |
| 表 2-3-3 受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情形 | 27 |
| 表 3-1-1 一般女性就業狀況樣本結構性檢定表 | 45 |
| 表 3-1-2 一般女性年齡樣本結構性檢定表 | 45 |
| 表 3-1-3 一般女性居住縣市樣本結構性檢定表 | 46 |
| 表 3-2-1 事業單位所屬縣市樣本結構性檢定表 | 49 |
| 表 3-2-2 事業單位產業別樣本結構性檢定表 | 50 |
| 表 3-3-1 有僱用女性勞工之企業雇主背景資料 | 53 |
| 表 3-3-2 目前在職之 15 歲以上之女性背景資料 | 54 |
| 表 3-3-3 目前失業之 15 歲以上之女性背景資料 | 54 |
| 表 3-3-4 學者專家背景資料 | 55 |
| 表 4-1-1 桃竹苗地區一般就業女性每周平均工時變異數分析表 | 72 |
| 表 4-1-2 桃竹苗地區不同年齡層之一般就業女性薪資水準變異數分析表 | 75 |
| 表 4-1-3 一般女性已就業者職場遭遇困難分析表 | 81 |
| 表 4-1-4 特定對象已就業女性職場遭遇困難分析表 | 82 |
| 表 4-1-5 一般女性失業者離職原因分析表 | 83 |
| 表 4-1-6 特定對象失業者離職原因分析表 | 84 |
| 表 4-1-7 一般女性怯志者未積極尋職原因分析表 | 85 |
| 表 4-1-8 特定對象女性怯志者未積極尋職原因分析表 | 85 |
| 表 4-1-9 一般女性失業者回歸職場困難原因分析表 | 87 |
| 表 4-1-10 特定對象失業者回歸職場困難原因分析表 | 88 |
| 表 4-1-11 一般女性因性別遭受不平等待遇情況分析表 | 89 |
| 表 4-1-12 特定對象女性因性別遭受不平等待遇情況分析表 | 89 |
| 表 4-1-13 一般女性遭受就業歧視因素分析表 | 90 |
| 表 4-1-14 對象女性遭受就業歧視因素分析表 | 90 |
| 表 4-1-15 一般女性因結婚遭受歧視狀況分析表 | 91 |
| 表 4-1-16 特定對象女性因結婚遭受歧視狀況分析表 | 91 |

| | |
|---|-----|
| 表 4-1-17 一般女性因懷孕遭受歧視狀況分析表 | 92 |
| 表 4-1-18 特定對象女性因懷孕遭受歧視狀況分析表 | 92 |
| 表 4-1-19 一般女性因照顧家人遭受歧視狀況分析表 | 93 |
| 表 4-1-20 特定對象女性因照顧家人遭受歧視狀況分析表 | 93 |
| 表 4-1-21 影響桃竹苗地區一般女性就業阻力分析表 | 94 |
| 表 4-1-22 影響桃竹苗地區特定對象女性就業阻力分析表 | 95 |
| 表 4-1-23 性別工作平等法各項措施知悉度交叉分析表 | 98 |
| 表 4-1-24 一般女性對雇主同意性別工作平等法各項措施看法交叉分析表 | 101 |
| 表 4-1-25 一般女性最近一年提出申請性別工作平等法各項措施看法交叉分析表 | 103 |
| 表 4-1-26 桃竹苗地區一般女性利用公立就業服務機構分析表 | 109 |
| 表 4-1-27 桃竹苗地區特定對象女性利用公立就業協助分析表 | 109 |
| 表 4-1-28 桃竹苗地區一般女性協助就業建議分析表 | 110 |
| 表 4-1-29 桃竹苗地區特定對象女性協助就業建議分析表 | 111 |
| 表 4-2-1 兩性僱用人數差異原因分析表 | 116 |
| 表 4-2-2 針對女性員工給予不同考量之工作規劃項目分析表 | 128 |
| 表 4-2-3 桃竹苗地區事業單位女性員工離職原因分析表 | 130 |
| 表 4-2-4 桃竹苗地區事業單位規模對性別平等就業措施看法變異數分析表 | 140 |
| 表 4-2-5 桃竹苗地區事業單位提供懷孕員工友善措施項目分析表 | 141 |
| 表 4-2-6 桃竹苗地區事業單位提供托兒措施項目分析表 | 142 |
| 表 4-2-7 提高事業單位聘用女性意願建議分析表 | 143 |
| 表 4-3-1 調查項目各縣市差異綜合分析表 | 145 |
| 表 4-3-2 調查項目各年齡層差異綜合分析表 | 147 |
| 表 4-3-3 調查項目不同規模企業差異綜合分析表 | 149 |

圖目錄

| | |
|--|----|
| 圖 2-1-1 臺灣地區近 20 年兩性勞動參與率 | 4 |
| 圖 2-1-2 臺灣地區近 20 年兩性勞動參與率按年齡分 | 5 |
| 圖 2-1-3 臺灣地區近 20 年兩性勞動參與率按教育程度分 | 6 |
| 圖 2-1-4 桃竹苗地區近 20 年兩性勞動參與率 | 7 |
| 圖 2-2-1 臺灣地區近十年兩性失業率趨勢圖 | 15 |
| 圖 2-4-1 臺灣男女性勞動參與率趨勢圖 | 29 |
| 圖 2-6-1 2014 年各國女性勞動參與率比較圖 | 41 |
| 圖 4-1-1 受訪女性就業狀況分析圖 | 57 |
| 圖 4-1-2 受訪女性年齡分析圖 | 58 |
| 圖 4-1-3 受訪女性居住縣市分析圖 | 59 |
| 圖 4-1-4 受訪女性教育程度分析圖 | 60 |
| 圖 4-1-5 受訪女性婚姻狀況比例分析圖 | 60 |
| 圖 4-1-6 受訪女性養育子女數分析圖 | 61 |
| 圖 4-1-7 不同就業狀況之一般女性工作產業比例分析圖 | 62 |
| 圖 4-1-8 不同就業狀況之特定對象女性工作產業比例分析圖 | 63 |
| 圖 4-1-9 不同就業狀況之一般女性工作職務比例分析圖 | 64 |
| 圖 4-1-10 不同就業狀況之特定對象女性工作職務比例分析圖 | 66 |
| 圖 4-1-11 不同就業狀況之一般女性工時型態比例分析圖 | 66 |
| 圖 4-1-12 不同就業狀況之特定對象女性工時型態比例分析圖 | 67 |
| 圖 4-1-13 不同就業狀況之一般女性派遣勞動與短期契約工作情況比例分析圖 ... | 68 |
| 圖 4-1-14 不同就業狀況之特定對象女性派遣勞動與短期契約工作情況比例分 析圖 | 69 |
| 圖 4-1-15 不同就業狀況之一般女性服務年資比例分析圖 | 70 |
| 圖 4-1-16 不同就業狀況之特定對象女性服務年資比例分析圖 | 71 |
| 圖 4-1-17 不同就業狀況之一般女性每周平均工時比例分析圖 | 72 |
| 圖 4-1-18 不同就業狀況之特定對象女性每周平均工時比例分析圖 | 74 |
| 圖 4-1-19 不同就業狀況之一般女性薪資水準比例分析圖 | 75 |
| 圖 4-1-20 不同就業狀況之特定對象女性薪資水準比例分析圖 | 77 |
| 圖 4-1-21 不同身分別之已就業女性公司規模比例分析圖 | 78 |
| 圖 4-1-22 不同身分別之已就業女性調整薪資金額比例分析圖 | 79 |
| 圖 4-1-23 不同身分別之已就業女性職務升遷狀況比例分析圖 | 80 |
| 圖 4-1-24 不同身分別之失業女性失業時間比例分析圖 | 86 |
| 圖 4-1-25 不同身分別之失業女性回歸職場困難度分析圖 | 87 |
| 圖 4-1-26 對性別工作平等法相關措施知悉度分析圖 | 96 |
| 圖 4-1-27 不同就業狀況女性知道性別工作平等法相關措分析圖 | 97 |
| 圖 4-1-28 認為雇主會同意員工使用各項性別平等措施比例分析圖 | 99 |

| | |
|--|-----|
| 圖 4-1-29 不同就業狀況女性認為雇主會同意員工使用各項性別平等措施分析圖 .. | 100 |
| 圖 4-1-30 申請各項性別平等措施比例分析圖 | 102 |
| 圖 4-1-31 使用各項性別平等措施比例分析圖 | 104 |
| 圖 4-1-32 對育嬰留職停薪調整補助方式同意度分析圖 | 105 |
| 圖 4-1-33 不同就業狀況女性對育嬰留職停薪調整補助方式同意度分析圖 | 105 |
| 圖 4-1-34 對性別工作平等法成效評價分析圖 | 107 |
| 圖 4-1-35 不同就業狀況女性對性別工作平等法成效評價分析圖 | 108 |
| 圖 4-2-1 受訪事業單位所屬縣市分析圖 | 112 |
| 圖 4-2-2 受訪事業單位產業別分析圖 | 112 |
| 圖 4-2-3 受訪事業單位資本額分析圖 | 113 |
| 圖 4-2-4 受訪事業單位員工人數分析圖 | 113 |
| 圖 4-2-5 受訪事業單位僱用女性員工比例分析圖 | 114 |
| 圖 4-2-6 受訪事業單位女性員工工作穩定度分析圖 | 114 |
| 圖 4-2-7 桃竹苗地區事業單位僱用兩性員工之比例分析圖 | 115 |
| 圖 4-2-8 桃竹苗地區事業單位僱用女性派遣員工之比例分析圖 | 117 |
| 圖 4-2-9 桃竹苗地區事業單位僱用兩性管理職務之比例分析圖 | 118 |
| 圖 4-2-10 管理職務僱用情形之比例分析圖 | 119 |
| 圖 4-2-11 桃竹苗地區事業單位僱用兩性事務職務之比例分析圖 | 120 |
| 圖 4-2-12 事務職務僱用情形之比例分析圖 | 121 |
| 圖 4-2-13 桃竹苗地區事業單位僱用兩性銷售職務之比例分析圖 | 122 |
| 圖 4-2-14 銷售職務僱用情形之比例分析圖 | 123 |
| 圖 4-2-15 桃竹苗地區事業單位僱用兩性專業技術職務之比例分析圖 | 124 |
| 圖 4-2-16 專業技術職務僱用情形之比例分析圖 | 125 |
| 圖 4-2-17 桃竹苗地區事業單位僱用兩性危險及耗體力工作之比例分析圖 | 126 |
| 圖 4-2-18 危險及耗體力工作僱用情形之比例分析圖 | 127 |
| 圖 4-2-19 桃竹苗地區事業單位平均每年女性離職員工之比例分析圖 | 129 |
| 圖 4-2-20 桃竹苗地區事業單位對哺乳時間措施看法之比例分析圖 | 131 |
| 圖 4-2-21 桃竹苗地區事業單位同意員工使用哺乳時間狀況分析圖 | 132 |
| 圖 4-2-22 桃竹苗地區事業單位對減少或調整工作時間措施看法之比例分析圖 .. | 133 |
| 圖 4-2-23 桃竹苗地區事業單位同意員工減少或調整工作時間狀況分析圖 | 134 |
| 圖 4-2-24 桃竹苗地區事業單位對家庭照顧假措施看法之比例分析圖 | 135 |
| 圖 4-2-25 桃竹苗地區事業單位同意員工申請家庭照顧假狀況分析圖 | 136 |
| 圖 4-2-26 桃竹苗地區事業單位對育嬰留職停薪措施看法之比例分析圖 | 137 |
| 圖 4-2-27 桃竹苗地區事業單位同意員工申請育嬰留職停薪狀況分析圖 | 138 |
| 圖 4-2-28 桃竹苗地區女性員工申請育嬰留職停薪復職狀況之人數比例分析圖 .. | 139 |
| 圖 4-2-29 桃竹苗地區事業單位提供懷孕員工友善措施之比例分析圖 | 140 |
| 圖 4-2-30 桃竹苗地區事業單位提供托兒措施之比例分析圖 | 142 |

附表目錄

| | | |
|---------|----------------------------------|-----|
| 附表 1-1 | 工作產業別與基本資料交叉分析表 | 179 |
| 附表 1-2 | 工作職務別與基本資料交叉分析表 | 181 |
| 附表 1-3 | 工時型態與基本資料交叉分析表 | 182 |
| 附表 1-4 | 派遣勞動或短期契約工作之比例與基本資料交叉分析表 | 183 |
| 附表 1-5 | 服務年資與基本資料交叉分析表 | 184 |
| 附表 1-6 | 每周平均工時與基本資料交叉分析表 | 185 |
| 附表 1-7 | 薪資水準與基本資料交叉分析表 | 186 |
| 附表 1-8 | 公司規模與基本資料交叉分析表 | 187 |
| 附表 1-9 | 調整薪資金額與基本資料交叉分析表 | 188 |
| 附表 1-10 | 職務升遷狀況與基本資料交叉分析表 | 189 |
| 附表 1-11 | 哺乳時間知悉度與基本資料交叉分析表 | 190 |
| 附表 1-12 | 育嬰留職停薪知悉度與基本資料交叉分析表 | 191 |
| 附表 1-13 | 減少或調整工作時間知悉度與基本資料交叉分析表 | 192 |
| 附表 1-14 | 家庭照顧假知悉度與基本資料交叉分析表 | 193 |
| 附表 1-15 | 雇主同意哺乳時間狀況與基本資料交叉分析表 | 194 |
| 附表 1-16 | 雇主同意育嬰留職停薪狀況與基本資料交叉分析表 | 195 |
| 附表 1-17 | 雇主同意減少或調整工作時間狀況與基本資料交叉分析表 | 196 |
| 附表 1-18 | 雇主同意家庭照顧假狀況與基本資料交叉分析表 | 197 |
| 附表 1-19 | 申請育嬰留職停薪狀況與基本資料交叉分析表 | 198 |
| 附表 1-20 | 申請減少或調整工作時間狀況與基本資料交叉分析表 | 199 |
| 附表 1-21 | 申請家庭照顧假狀況與基本資料交叉分析表 | 200 |
| 附表 1-22 | 育嬰留職停薪調整補助方式同意度與基本資料交叉分析表 | 201 |
| 附表 1-23 | 性別工作平等法成效評價與基本資料交叉分析表 | 202 |
| 附表 2-1 | 僱用女性派遣員工與基本資料交叉分析表 | 203 |
| 附表 2-2 | 僱用兩性管理職員工人數差異與基本資料交叉分析表 | 205 |
| 附表 2-3 | 僱用兩性事務職員工人數差異與基本資料交叉分析表 | 207 |
| 附表 2-4 | 僱用兩性銷售職員工人數差異與基本資料交叉分析表 | 209 |
| 附表 2-5 | 僱用兩性專業技術職員工人數差異與基本資料交叉分析表 | 211 |
| 附表 2-6 | 僱用兩性危險及耗體力工作人數差異與基本資料交叉分析表 | 213 |
| 附表 2-7 | 平均每年女性離職員工比例與基本資料交叉分析表 | 215 |
| 附表 2-8 | 對哺乳時間措施看法比例與基本資料交叉分析表 | 217 |
| 附表 2-9 | 同意員工使用哺乳時間狀況與基本資料交叉分析表 | 219 |
| 附表 2-10 | 對減少或調整工作時間措施看法比例與基本資料交叉分析表 | 221 |
| 附表 2-11 | 同意員工減少或調整工作時間狀況與基本資料交叉分析表 | 223 |
| 附表 2-12 | 對家庭照顧假措施看法比例與基本資料交叉分析表 | 225 |
| 附表 2-13 | 同意員工使用家庭照顧假狀況與基本資料交叉分析表 | 227 |

| | | |
|---------|--------------------------------|-----|
| 附表 2-14 | 對育嬰留職停薪措施看法比例與基本資料交叉分析表 | 229 |
| 附表 2-15 | 同意員工使用育嬰留職停薪狀況與基本資料交叉分析表 | 231 |
| 附表 2-16 | 提供懷孕員工友善措施狀況與基本資料交叉分析表 | 233 |
| 附表 2-17 | 提供托兒措施狀況與基本資料交叉分析表 | 235 |

第一章 緒論

一、研究背景

國際勞動組織(ILO)於2008年國際女性節發布「2008全球女性就業趨勢」指出，10年來全球女性就業人數大幅上升，較10年前增加18.4%，顯見促進女性就業以保障國家勞動力平衡的措施已成為國際矚目議題。且以日本為例，更認為提昇女性勞動力列為整體經濟發展的一環，可有效解決人口結構老化所衍生的勞動力短缺問題，因應勞動力不足的疑慮，更可對長期經濟發展做出貢獻(李國安，2015)。

而在我國，高齡化與少子化問題越來越嚴重，國家實驗研究院的科技政策研究與資訊中心亦建議政府借鏡日本的「女性經濟學」，提升女性就業率來因應未來勞力短缺的危機。與其他先進國家相比，臺灣女性勞動參與率及就業率始終較低。故國研院政策中心建議，要提升女性勞動參與率，就必須先為女性生兒育女的負擔解套，並針對女性薪資、職位較男性低等職場歧視問題來解決，才能有效改變女性的就業環境與機會。

而為瞭解桃竹苗地區整體女性勞動人口就業狀況、女性在職場上所遇到的困境、歧視等就業阻力，本研究將透過相關資料的蒐集，希冀探討女性就業輪廓與困境，做為日後辦理就業服務或訓練之相關政策研擬之參酌。

二、研究動機與目的

臺灣正面臨社會快速高齡化、少子化的困境，提升女性勞動參與是維持我國勞動力平衡，持續推動經濟發展的一大挑戰，政府近年來對於友善家庭政策已投注入許多關注與努力，致力協助父母平衡工作與家庭生活。但是不同年齡、族群、階層、地域的女性因社會角色與責任而產生的勞動、經濟與社會安全需求不同，如同東吳大學人文社會學院院長莫藜藜在 2011 年「兼顧家庭與工作之女性就業輔導政策—臺灣經驗」一文中的結語所提到的，如何發展友善的家庭照顧支持體系，同時透過政策鼓勵與倡導，進一步平衡兩性於家庭及工作責任的分擔，才能促進女性勞動參與意願，及協助兩性充份就業。

根據 2015 年行政院主計總處人力資源統計年報顯示，我國女性勞動參與率以 25-29 歲 90.19% 為高峰，其後因結婚、生育及家庭照顧而開始逐漸下降，且女性在 30-49 歲的勞動參與率降至七成左右，50 歲之後下降的幅度更為顯著。而在少子化及高齡化的結構發展下，從 2016 年起勞動力每年減少 18 萬人，因此，促進女性勞動參與率，鼓勵學、經歷俱佳的女性二度就業，協助女性排除工作經驗及技能不足、托兒與托老家庭照顧問題等就業障礙，使其在工作與家庭間取得平衡、貢獻所長，是政府極需努力的方向。

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署為瞭解桃竹苗地區整體女性勞動人口就、失業狀況、女性在職場上所遇到的困境、歧視等就業阻力及失業女性在重返職場其困難度等資訊蒐集調查，則規劃 105 年度「桃竹苗地區影響女性就業阻力之因素分析」，針對 15 歲以上的女性勞動人口瞭解其就業輪廓，並進而探討其就業困境，此外，亦從需求端(企業)瞭解女性勞工僱用狀況及僱用過程容易遭遇之現象，期望透過供需二端的調查結果，做為提供相關就業服務政策規劃之參考。

第二章 文獻探討

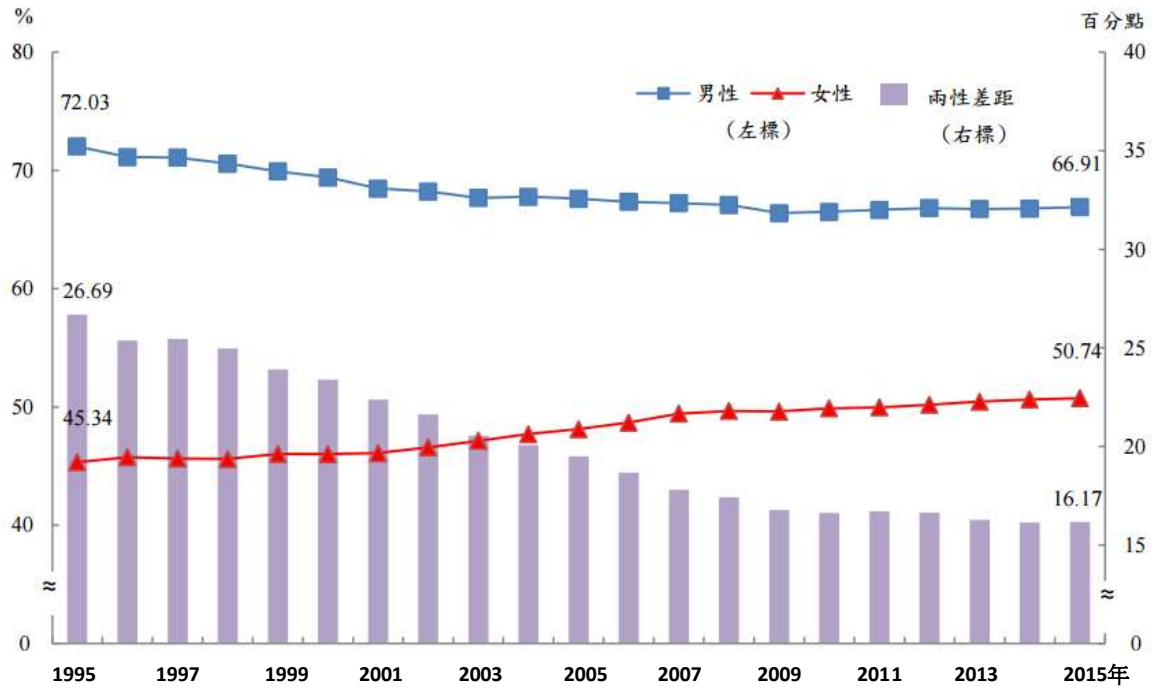
一、女性勞動人口概況

隨著時代文明的蛻變，教育水準提升、經濟自由競爭及女性意識抬頭，使得以往「男主外，女主內」的傳統觀念已漸漸淡薄，許多職業女性選擇在職場與家庭間奔波。而我國女性勞動市場也因現代潮流的推動下逐漸改變，以下將從我國女性的就業狀況，以及桃竹苗地區女性的就業樣貌來看待此一現象：

(一)女性勞動人口概況

1.臺灣地區女性勞動力參與情形

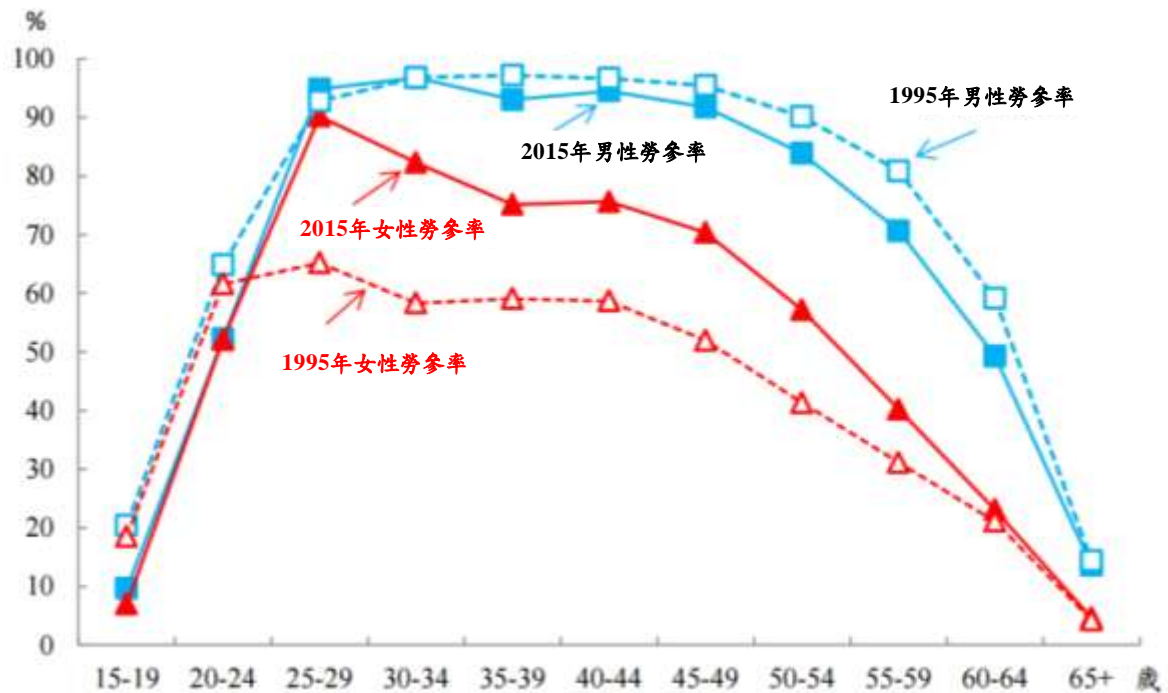
根據調查顯示，2015年女性勞動力參與率平均為50.74%，較2014年上升0.10個百分點。若就長期資料觀察，近20年女性因教育程度提升、服務業工作機會增加以及政府實施相關就業平等保護措施等因素，勞動力參與率由1995年45.34%上升至2015年50.74%，計升5.40個百分點，呈逐漸上升之勢，且繼2012年首次突破50%(50.19%)。而男性的勞動參與率方面，則由1995年的72.03%開始下降，至2015年的勞動力參與率則為66.91%，兩性的勞動力參與率差距逐漸縮小，並在2005年縮小至20個百分點內，2015年間的差距更達16.17個百分點。



資料來源：行政院主計總處人力資源調查-性別專題分析

圖 2-1-1 臺灣地區近 20 年兩性勞動參與率

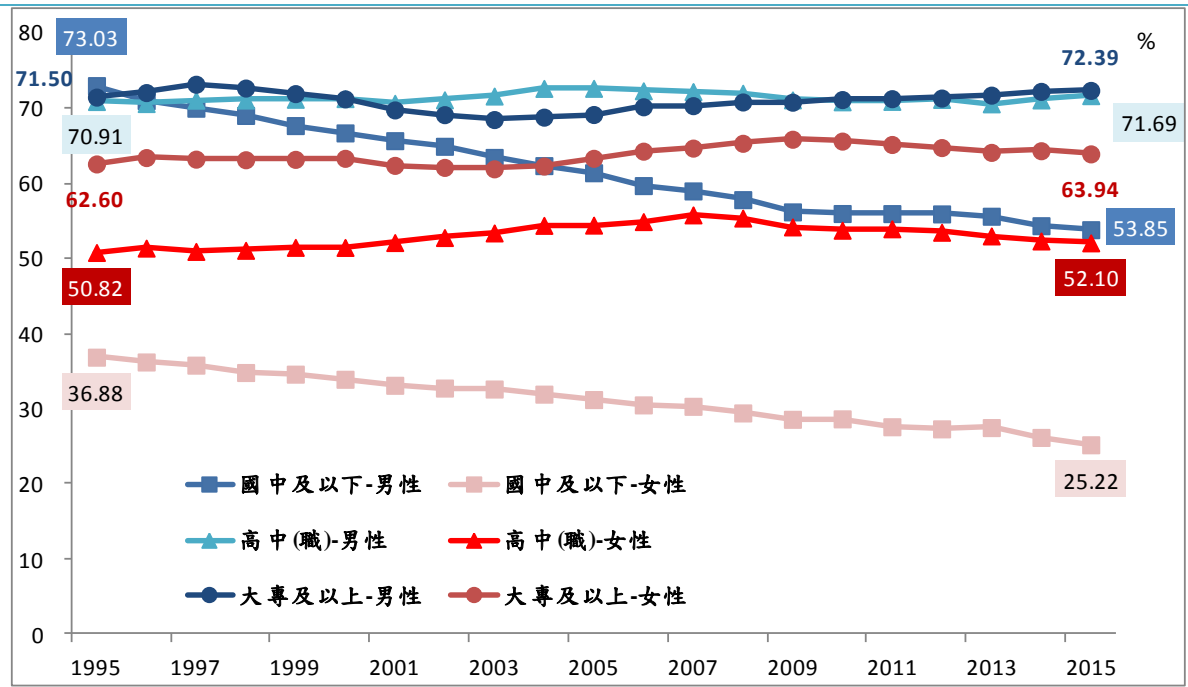
由年齡層觀察，2015 年 15 至 24 歲男性與女性勞動力參與率分別為 30.36% 與 30.12%，均屬偏低，主因該年齡層在學比率較高所致。自 30 歲起，兩性勞動力參與率漸呈差異，且隨年齡增長而逐漸拉大，其中 30 至 34 歲女性勞動力參與率為 82.28%，較男性之 96.76% 低 14.48 個百分點；55 至 59 歲女性勞動力參與率為 40.21%，亦低於男性之 70.62%，兩者差距擴大至 30.41 個百分點，顯示女性在進入家庭、婚育之後，退出勞動力市場的情形較為明顯。但若就長期資料觀察，近 20 年女性勞動力參與率除 15 至 24 歲因教育程度提升、求學年限延長而下降外，餘各年齡層均呈上升之勢，尤以 25 至 29 歲 20 年間計升 25.01 個百分點最高，30 至 34 歲上升 23.95 個百分點次之，35 至 54 歲升幅亦超過 15 個百分點；同期間男性各年齡組勞動力參與率除 25 至 29 歲略微上升外，其餘均呈現下降，而此亦顯示出，近年來女性人力資源的運用，可能隨兩性平權意識的興起及相關措施的推動已開始逐漸成長。



資料來源：行政院主計總處人力資源調查-性別專題分析

圖 2-1-2 臺灣地區近 20 年兩性勞動參與率按年齡分

從教育程度來看，女性的勞動參與率有很大的差異，其中國中以下女性的勞動參與率由 1995 年的 36.88% 逐年下降至 25.22%，減少約 11.66 個百分點，且和同教育程度的男性相比較，兩者差距約有 30 個百分點左右。且隨教育程度的提升，女性的勞動參與率也有比較明顯的變化，高中職程度之女性勞動參與率提升至 5 成左右，而大專及以上女性之勞動參與率也提升至 6 成，顯示，教育程度的提升，對於女性投入職場有正面的幫助。且與男性相比亦可發現，教育程度越高者，男性及女性間的勞動參與率差距越為縮小，顯示，女性教育程度的提升，亦能有效減少女性進入職場之門檻。



資料來源：行政院主計總處人力資源調查-本研究整理

圖 2-1-3 臺灣地區近 20 年兩性勞動參與率按教育程度分

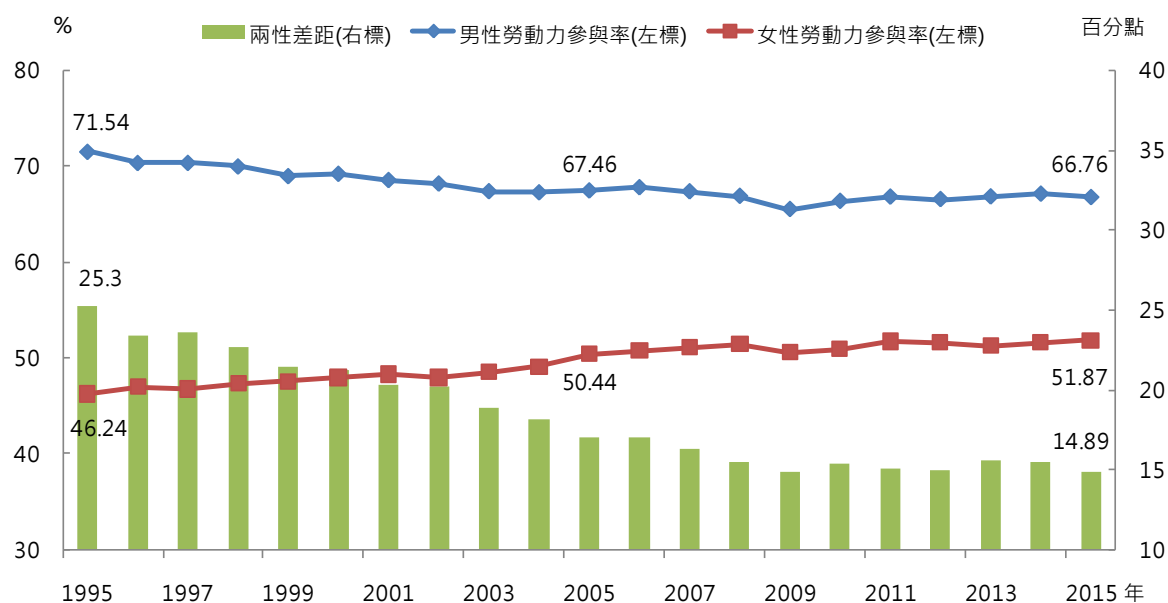
2. 臺灣地區女性非勞動力狀況

2015 年女性非勞動力人數平均為 499 萬 1 千人，增加 2 萬 5 千人或 0.51%，而男性非勞動力人數平均為 321 萬 3 千人，較 2014 年增加 9 千人或 0.29%。就未參與勞動原因觀察，女性則以料理家務者最多，達 247 萬 1 千人(49.50%)，且就長期資料觀察，近 20 年女性非勞動力人數增幅 16.60%，明顯低於男性之 46.26%。女性非勞動力仍以料理家務者所占比率最高，惟比重從逾 6 成逐漸下降至 5 成以下，高齡、身心障礙者比重則升至 2 成 3；而男性非勞動力在 2005 年以前以求學及準備升學者所占比率最高，近年則以高齡、身心障礙者所占比率居冠。

(二)桃竹苗地區女性勞動人口概況

1.桃竹苗地區女性勞動參與情形

根據行政院主計總處人力資源統計調查整理分析，桃竹苗地區近 20 年來女性勞動力參與率由 1995 年的 46.24% 提升至 2015 年 51.87%，共計上升了 5.63 個百分點。而男性勞動力參與率方面，則由 1995 年 71.54% 下降至 66.76%，兩性的勞動力參與率差距逐漸縮小。整體而言，桃竹苗地區女性勞動參與率走勢與臺灣地區類似，但整體女性勞動參與狀況相對較好，不同於臺灣地區女性的是桃竹苗地區女性勞動力參與率在 2005 年就首次突破 50% 為 50.44%，且 2015 年度女性勞動力參與率也高出臺灣地區 1.13 個百分點。



資料來源：行政院主計總處人力資源調查-本研究整理

圖 2-1-4 桃竹苗地區近 20 年兩性勞動參與率

在桃竹苗地區的女性勞動力方面，根據行政院主計總處統計，2015 年桃竹苗地區女性 15 歲以上民間人口數為 152 萬 1 千人，約占臺灣地區女性 15 歲以上民間人口數的 15.0%，其中勞動力人口共計 78 萬 9 千人(包括就業者 76 萬 3 千人及失業者 2 萬 5 千人)，平均女性勞動力參與率為 51.87%，高於臺灣地區的 50.7%，而桃竹苗地區平均女性失業率為 3.17%，略低於臺灣地區女性失業率 3.4%。若進一步比較桃竹苗各縣市女性就業來看，則以新竹市

(52.8%)、新竹縣(52.4%)的勞動參與率較高，而失業率方面，桃園市及苗栗縣的女性失業狀況較為嚴峻。

表 2-1-1 桃竹苗地區 2015 年女性勞動力及勞動參與率

單位：千人；%

| 項目 | 女性 15 歲以上民間人口 | 女性勞動力 | | | 女性非勞動力 | 女性勞動力參與率 | 女性失業率 | |
|------|---------------|-------|-------|-----|--------|----------|-------|------|
| | | 合計 | 就業者 | 失業者 | | | | |
| 總計 | 10,132 | 5,141 | 4,964 | 177 | 4,991 | 50.7% | 3.4% | |
| 北基宜花 | 新北市 | 1,764 | 905 | 872 | 33 | 859 | 51.3% | 3.6% |
| | 臺北市 | 1,225 | 619 | 600 | 19 | 606 | 50.6% | 3.1% |
| | 基隆市 | 165 | 78 | 75 | 3 | 87 | 47.4% | 3.6% |
| | 宜蘭縣 | 197 | 98 | 94 | 4 | 99 | 49.6% | 3.8% |
| | 花蓮縣 | 142 | 69 | 67 | 2 | 73 | 48.6% | 2.7% |
| 桃竹苗 | 桃園市 | 884 | 461 | 446 | 15 | 423 | 52.2% | 3.3% |
| | 新竹縣 | 219 | 115 | 111 | 3 | 104 | 52.4% | 3.0% |
| | 新竹市 | 182 | 96 | 93 | 3 | 86 | 52.8% | 3.0% |
| | 苗栗縣 | 236 | 117 | 113 | 4 | 118 | 49.7% | 3.3% |
| 中彰投 | 臺中市 | 1,180 | 604 | 582 | 22 | 576 | 51.2% | 3.6% |
| | 彰化縣 | 543 | 275 | 266 | 9 | 268 | 50.7% | 3.3% |
| | 南投縣 | 218 | 110 | 106 | 4 | 108 | 50.4% | 3.5% |
| 雲嘉南 | 雲林縣 | 294 | 142 | 138 | 4 | 152 | 48.3% | 3.0% |
| | 嘉義縣 | 222 | 110 | 107 | 3 | 112 | 49.4% | 2.6% |
| | 嘉義市 | 119 | 60 | 58 | 2 | 59 | 50.7% | 3.4% |
| | 臺南市 | 822 | 438 | 423 | 15 | 384 | 53.3% | 3.5% |
| 高屏彭東 | 高雄市 | 1,222 | 605 | 583 | 22 | 618 | 49.5% | 3.6% |
| | 屏東縣 | 362 | 174 | 167 | 8 | 188 | 48.1% | 4.4% |
| | 澎湖縣 | 43 | 18 | 18 | 1 | 25 | 42.3% | 4.2% |
| | 臺東縣 | 93 | 47 | 45 | 1 | 47 | 50.0% | 2.5% |

資料來源：行政院主計總處人力資源調查-本研究整理

若從年齡的角度探討桃竹苗地區女性勞動狀況可發現，桃竹苗地區不同年齡層的女性勞動參與率大致上與臺灣地區相吻合，但新竹市在 50 至 65 歲的女性勞動參與率明顯高於桃竹苗地區其他縣市，甚至高於臺灣地區平均數據，相反的，桃園市女性在 55 歲之後的勞動參與狀況顯然較不理想。

表 2-1-2 2015 年度桃竹苗地區不同年齡層之女性勞動參與率

單位：千人；%

| 地區 \ 年齡 | 年齡 | | | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65+ |
| 臺灣地區 | 7.0 | 52.1 | 90.2 | 82.3 | 75.1 | 75.6 | 70.4 | 57.2 | 40.2 | 23.1 | 4.6 |
| 桃園市 | 7.9 | 55.1 | 90.4 | 81.9 | 76.4 | 74.1 | 71.6 | 57.2 | 33.8 | 15.6 | 2.8 |
| 新竹縣 | 6.3 | 52.6 | 89.2 | 79.4 | 80.1 | 74.7 | 77.4 | 55.0 | 39.1 | 21.8 | 4.7 |
| 新竹市 | 5.4 | 49.9 | 87.4 | 82.7 | 73.0 | 75.3 | 72.3 | 65.7 | 42.0 | 25.6 | 2.1 |
| 苗栗縣 | 7.3 | 54.0 | 92.6 | 84.6 | 80.1 | 78.4 | 70.9 | 53.9 | 37.2 | 18.4 | 3.6 |

資料來源：行政院主計總處人力資源調查統計年報

根據 2015 年行政院主計總處調查，桃竹苗地區女性以大專以上教育程度之勞動參與率最高，其次為高中職，其中，相較於臺灣地區，桃竹苗地區在高中職與大專以上教育程度之女性勞動參與率均較高。

表 2-1-3 2015 年度桃竹苗地區不同教育程度之女性勞動參與率

| 項目 | 國中以下 | 高中職 | 大專以上 |
|------|-------|-------|-------|
| 臺灣地區 | 25.2% | 52.1% | 63.9% |
| 桃園市 | 24.6% | 54.7% | 68.4% |
| 新竹市 | 19.9% | 52.9% | 64.0% |
| 新竹縣 | 22.1% | 58.0% | 69.2% |
| 苗栗縣 | 23.4% | 61.5% | 70.2% |

資料來源：行政院主計總處 2015 年人力資源調查統計年報

根據行政院主計總處 2015 年度的調查顯示，桃竹苗地區未婚女性的勞動參與率(58.0%)低於臺灣地區未婚女性的勞動參與率(61.5%)，但在已婚(或同居)女性的狀況卻正好相反，桃竹苗地區已婚(或同居)女性的勞動參與率均超過五成。此外，離婚、分居或喪偶可能導致女性之勞動參與率受到影響，以臺灣地區來說，離婚、分居或喪偶之女性僅有不到三成的勞動參與率(29.2%)，而桃竹苗地區除桃園市與新竹縣高於三成外，新竹市與苗栗縣離婚、分居或喪偶之女性勞動參與率均不到三成。

表 2-1-4 2015 年度桃竹苗地區不同婚姻狀況之女性勞動參與率

| 項目 | 未婚 | 有配偶或同居 | 離婚、分居或喪偶 |
|------|-------|--------|----------|
| 臺灣地區 | 61.5% | 49.7% | 29.2% |
| 桃園市 | 58.5% | 53.3% | 32.7% |
| 新竹市 | 56.8% | 54.8% | 29.9% |
| 新竹縣 | 57.5% | 53.9% | 33.5% |
| 苗栗縣 | 59.0% | 51.6% | 24.3% |

資料來源：行政院主計總處 2015 年人力資源調查統計年報

2. 桃竹苗地區女性非勞動力狀況

桃竹苗地區 2015 年女性非勞動力人口為 73 萬 1 千人，較 2014 年增加 8 千人(增加 1.11 個百分點)，顯示桃竹苗地區女性非勞動力人口成長幅度較臺灣地區高(增加 25 千人、0.50 個百分點)。若深入探究桃竹苗地區女性未參與勞動原因，可發現有過半數女性因料理家務(52.5%)無法進入勞動市場。整體來看，桃竹苗地區女性因料理家務與求學及準備升學的比例較臺灣地區高，而在高齡、身心障礙方面的比例則較臺灣地區低。而此亦顯示桃竹苗地區的女性，因需負擔家庭照料而未能投入職場的情形較為嚴重。

表 2-1-5 2015 年度桃竹苗地區女性非勞動力未參與勞動原因

單位：千人；%

| 項目 | 總計 | 想工作而未找工作 | | 求學及準備升學 | | 料理家務 | | 高齡、身心障礙 | | 其他 | |
|------|-------|----------|------|---------|-------|-------|-------|---------|-------|-----|------|
| | 人數 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 臺灣地區 | 4,991 | 59 | 1.2% | 1,041 | 20.9% | 2,470 | 49.5% | 1,169 | 23.4% | 252 | 5.0% |
| 桃竹苗 | 731 | 7 | 1.0% | 166 | 22.7% | 384 | 52.5% | 144 | 19.7% | 30 | 4.1% |
| 桃園市 | 423 | 4 | 0.9% | 97 | 22.9% | 235 | 55.7% | 70 | 16.5% | 17 | 4.0% |
| 新竹縣 | 104 | 1 | 1.0% | 25 | 24.0% | 47 | 45.2% | 27 | 26.0% | 4 | 3.8% |
| 新竹市 | 86 | 1 | 1.2% | 20 | 23.3% | 47 | 54.6% | 15 | 17.4% | 3 | 3.5% |
| 苗栗縣 | 118 | 1 | 0.8% | 24 | 20.3% | 55 | 46.7% | 32 | 27.1% | 6 | 5.1% |

資料來源：行政院主計總處 2015 年人力資源調查統計年報

二、女性勞動力運用現況

(一)臺灣地區女性勞動人口運用現況

1.臺灣地區女性就業狀況

2015年女性就業人數為496萬4千人，相較2014年度雖增加5萬1千人或1.05個百分點，但就業人數尚不及男性就業人數(623萬4千人)的8成。按行業別觀察，絕大多數女性從事服務業部門，達354萬9千人或占71.49%；相比之下，男性從事服務業及工業部門人數分別為306萬人與277萬1千人或占49.09%與44.45%。若就長期資料觀察，隨產業結構變遷，近20年從事服務業之女性就業人數由1995年209萬3千人增加至2015年354萬9千人，而從事服務業所占比率由1995年60.03%大幅上升至2015年71.49%，共計提升11.46個百分點，而投入在工業或農、林、漁、牧業的女性則較20年前減少；同期間男性從事工業及服務業之比率則均為4成多。整體而言，女性儼然成為服務業重要的勞動力來源，而男性就業者所從事之行業結構變動幅動則相對較小。

表 2-2-1 臺灣地區各行業就業人數分佈情形

單位：千人；%

| 項目 | 總計 | | 農、林、漁、牧業 | | 工業 | | 服務業 | |
|-------|-------|---------|----------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 女性 | | | | | | | | |
| 1995年 | 3,487 | 100.00% | 270 | 7.75% | 1,124 | 32.22% | 2,093 | 60.03% |
| 2000年 | 3,821 | 100.00% | 206 | 5.40% | 1,121 | 29.33% | 2,494 | 65.28% |
| 2005年 | 4,190 | 100.00% | 169 | 4.03% | 1,149 | 27.42% | 2,872 | 68.55% |
| 2010年 | 4,613 | 100.00% | 166 | 3.59% | 1,203 | 26.07% | 3,245 | 70.33% |
| 2014年 | 4,913 | 100.00% | 157 | 3.19% | 1,258 | 25.62% | 3,498 | 71.20% |
| 2015年 | 4,964 | 100.00% | 152 | 3.06% | 1,264 | 25.46% | 3,549 | 71.49% |
| 男性 | | | | | | | | |
| 1995年 | 5,558 | 100.00% | 684 | 12.31% | 2,380 | 42.83% | 2,493 | 44.87% |
| 2000年 | 5,670 | 100.00% | 532 | 9.38% | 2,413 | 42.56% | 2,725 | 48.06% |
| 2005年 | 5,753 | 100.00% | 421 | 7.32% | 2,470 | 42.94% | 2,861 | 49.74% |
| 2010年 | 5,880 | 100.00% | 384 | 6.53% | 2,566 | 43.65% | 2,929 | 49.82% |
| 2014年 | 6,166 | 100.00% | 392 | 6.35% | 2,746 | 44.53% | 3,029 | 49.12% |
| 2015年 | 6,234 | 100.00% | 403 | 6.46% | 2,771 | 44.45% | 3,060 | 49.09% |

資料來源：行政院主計總處人力資源調查-性別專題分析

按職業別觀察，2015 年臺灣地區女性就業者則以服務及銷售工作人員最多，達 117 萬 5 千人或占 23.66%，其次為技術人員 99 萬 3 千人或占 20.00%，事務支援人員再次之，為 98 萬 5 千人或占 19.84%；相對的，男性就業者以生產操作及勞力工最多，達 263 萬 6 千人或占 42.28%，其次為技術人員 102 萬 6 千人或 16.46%，服務及銷售工作人員再次之，為 100 萬 6 千人或占 16.14%。

就近 20 年之職業結構觀察，女性以專業人員與技術人員分別上升 7.34 個百分點與 4.89 個百分點較多，生產操作及勞力工則下降 9.98 個百分點；男性以專業人員上升 5.88 個百分點較多，生產及有關工人、機械設備操作工及體力工則下降 3.10 個百分點；顯示 20 年來女性就業者職業之技術層次提升較男性明顯。

表 2-2-2 臺灣地區各職業別就業人數分佈情形

單位：千人；%

| 項目 | 總計 | | 民意代表、企業主管及經理人員 | | 專業人員 | | 技術員及助理專業人員 | | 事務工作人員 | | 服務工作人員及售貨員 | | 農、林、漁、牧工作人員 | | 生產及有關工人、機械設備操作工及體力工 | |
|-------|-------|---------|----------------|-------|------|--------|------------|--------|--------|--------|------------|--------|-------------|--------|---------------------|--------|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 女性 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1995年 | 3,487 | 100.00% | 57 | 1.63% | 255 | 7.31% | 527 | 15.11% | 655 | 18.78% | 775 | 22.21% | 267 | 7.66% | 952 | 27.30% |
| 2000年 | 3,821 | 100.00% | 59 | 1.54% | 305 | 7.98% | 643 | 16.83% | 789 | 20.65% | 925 | 24.16% | 202 | 5.29% | 900 | 23.55% |
| 2005年 | 4,190 | 100.00% | 74 | 1.77% | 382 | 9.12% | 793 | 18.93% | 876 | 20.91% | 1,040 | 24.83% | 162 | 3.87% | 862 | 20.57% |
| 2010年 | 4,613 | 100.00% | 90 | 1.95% | 446 | 9.67% | 1,026 | 22.24% | 948 | 20.55% | 1,102 | 23.91% | 156 | 3.38% | 844 | 18.30% |
| 2014年 | 4,913 | 100.00% | 100 | 2.04% | 701 | 14.27% | 955 | 19.44% | 983 | 20.01% | 1,174 | 23.88% | 132 | 2.69% | 868 | 17.67% |
| 2015年 | 4,964 | 100.00% | 98 | 1.97% | 727 | 14.65% | 993 | 20.00% | 985 | 19.84% | 1,175 | 23.66% | 127 | 2.56% | 860 | 17.32% |
| 男性 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1995年 | 5,558 | 100.00% | 379 | 6.82% | 246 | 4.43% | 810 | 14.57% | 222 | 3.99% | 704 | 12.67% | 675 | 12.14% | 2,521 | 45.38% |
| 2000年 | 5,670 | 100.00% | 353 | 6.23% | 305 | 5.38% | 949 | 16.74% | 238 | 4.20% | 787 | 13.88% | 525 | 9.26% | 2,513 | 44.31% |
| 2005年 | 5,753 | 100.00% | 374 | 6.50% | 413 | 7.18% | 1,041 | 18.09% | 256 | 4.45% | 826 | 14.36% | 415 | 7.21% | 2,427 | 42.21% |
| 2010年 | 5,880 | 100.00% | 349 | 5.94% | 475 | 8.08% | 1,163 | 19.78% | 262 | 4.46% | 874 | 14.86% | 378 | 6.43% | 2,379 | 40.45% |
| 2014年 | 6,166 | 100.00% | 294 | 4.77% | 632 | 10.25% | 1,035 | 16.79% | 261 | 4.23% | 992 | 16.09% | 360 | 5.84% | 2,591 | 42.03% |
| 2015年 | 6,234 | 100.00% | 289 | 4.64% | 643 | 10.31% | 1,026 | 16.46% | 264 | 4.23% | 1,006 | 16.14% | 370 | 5.94% | 2,636 | 42.28% |

資料來源：行政院主計總處人力資源統計年報-本研究整理

2. 臺灣地區女性失業狀況

2015 年女性失業人數平均為 17 萬 7 千人，較 2014 年減少 5 千人(2.48 個百分點)；而男性失業人數平均為 26 萬 3 千人，較 2014 年減少 1 萬 2 千人(4.41 個百分點)。就失業原因觀察，2015 年女性以因對原有工作不滿意而失業者 7 萬 1 千人或占 40.12% 最多，初次尋職失業者 4 萬 7 千人或占 26.55% 次之；男性以因對原有工作不滿意而失業者 9 萬人或占 34.22% 最多，因工作場所歇業或業務緊縮而失業者 8 萬人或占 30.42% 次之。

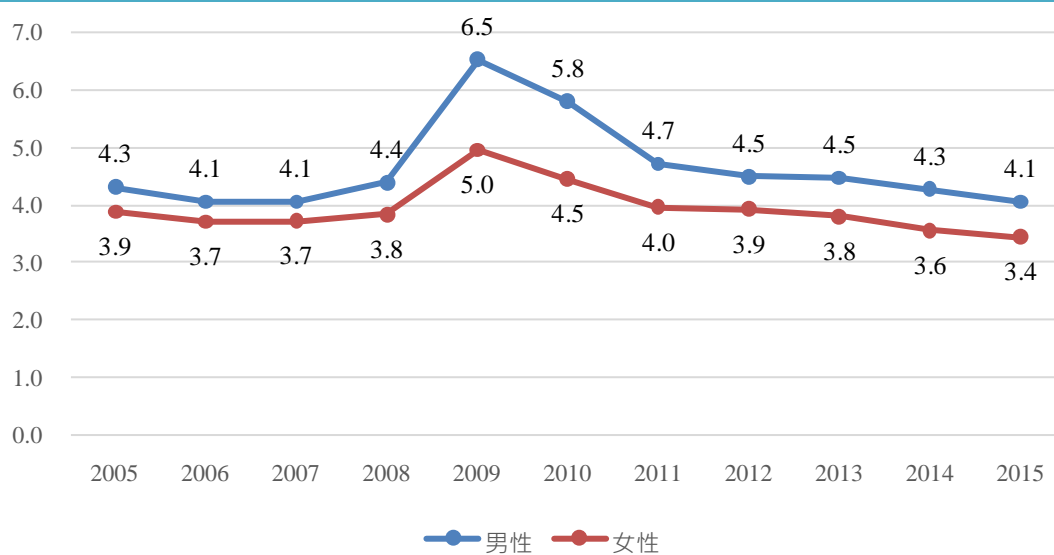
表 2-2-3 臺灣地區失業者失業原因

單位：千人；%

| 項目 | 總計 | | 初次尋職 | | 工作場所歇業或業務緊縮 | | 對原有工作不滿意 | | 季節性或臨時性工作結束 | | 其他 | |
|--------|-----|---------|------|--------|-------------|--------|----------|--------|-------------|--------|----|-------|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 女性 | | | | | | | | | | | | |
| 1995 年 | 64 | 100.00% | 21 | 32.81% | 8 | 12.50% | 28 | 43.75% | 3 | 4.69% | 4 | 6.25% |
| 2000 年 | 95 | 100.00% | 23 | 24.21% | 19 | 20.00% | 40 | 42.11% | 5 | 5.26% | 8 | 8.42% |
| 2005 年 | 169 | 100.00% | 37 | 21.89% | 41 | 24.26% | 61 | 36.10% | 17 | 10.06% | 13 | 7.69% |
| 2010 年 | 215 | 100.00% | 44 | 20.47% | 75 | 34.88% | 62 | 28.84% | 22 | 10.23% | 12 | 5.58% |
| 2014 年 | 182 | 100.00% | 48 | 26.37% | 39 | 21.43% | 71 | 39.02% | 14 | 7.69% | 10 | 5.49% |
| 2015 年 | 177 | 100.00% | 47 | 26.55% | 35 | 19.77% | 71 | 40.12% | 16 | 9.04% | 8 | 4.52% |
| 男性 | | | | | | | | | | | | |
| 1995 年 | 101 | 100.00% | 26 | 25.74% | 21 | 20.79% | 38 | 37.63% | 7 | 6.93% | 9 | 8.91% |
| 2000 年 | 197 | 100.00% | 35 | 17.77% | 70 | 35.53% | 55 | 27.92% | 24 | 12.18% | 13 | 6.60% |
| 2005 年 | 259 | 100.00% | 45 | 17.37% | 89 | 34.36% | 78 | 30.12% | 32 | 12.36% | 15 | 5.79% |
| 2010 年 | 362 | 100.00% | 60 | 16.57% | 166 | 45.87% | 79 | 21.82% | 42 | 11.60% | 15 | 4.14% |
| 2014 年 | 275 | 100.00% | 57 | 20.73% | 89 | 32.36% | 91 | 33.09% | 28 | 10.18% | 10 | 3.64% |
| 2015 年 | 263 | 100.00% | 54 | 20.53% | 80 | 30.42% | 90 | 34.22% | 28 | 10.65% | 11 | 4.18% |

2015 年女性失業率平均為 3.4%，男性為 4.1%，分別較 2014 年下降 0.2 個百分點。若就長期資料觀察，近 10 年隨著女性就業者大幅成長，女性失業率除 2007 年前較接近男性外，其餘年度均低於男性；其中 2008 年遇國際金融海嘯兩性失業率差距再次擴大，其後隨景氣逐步回穩，差距復呈縮小，顯示景氣變化對男性失業率情勢之影響相對較大。

單位：%



資料來源：行政院主計總處人力資源調查

圖 2-2-1 臺灣地區近十年兩性失業率趨勢圖

3. 已婚女性就業與再就業狀況

根據 2013 年行政院主計總處「女性婚育與就業調查報告」，婚前有工作者，占 83.4%，目前有工作者占 55.9%，兩者所占比率較 2003 年分別上升 2.6 與 5.4 個百分點，顯示已婚女性因結婚而離開職場的情形以較 10 年有改善。若按教育程度別觀察，女性婚前工作之情形大致隨教育程度之提升而增加，國中及以下程度者占 69.9%，大專及以上程度者佔 92.9%。但在婚後，不論何種教育程度的就業女性，均有接近三成左右的比例離開職場，顯見婚育對女性維持自身職場生涯的確是一大阻力。

表 2-2-4 15-64 歲已婚女性之婚前與目前工作比例

單位：%

| 年度 | 總計 | | 國中以下 | | 高中(職) | | 大專以上 | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 婚前工作比例 | 目前工作比例 | 婚前工作比例 | 目前工作比例 | 婚前工作比例 | 目前工作比例 | 婚前工作比例 | 目前工作比例 |
| 2003 | 80.8% | 50.5% | 71.4% | 40.4% | 87.0% | 55.5% | 92.6% | 66.4% |
| 2006 | 84.4% | 52.6% | 75.5% | 40.9% | 89.0% | 57.0% | 93.2% | 67.0% |
| 2010 | 83.9% | 54.5% | 72.6% | 41.4% | 87.0% | 57.0% | 93.4% | 67.1% |
| 2013 | 83.4% | 55.9% | 69.9% | 42.5% | 85.0% | 58.2% | 92.9% | 64.6% |

資料來源：行政院主計總處 2013 年女性婚育與就業調查報告。

分析就業女性因結婚或生育(懷孕)而選擇離開職場之原因可發現(如下表 2-2-7 所列)，女性因結婚離職之主要因為「準備生育(懷孕)」所占比率

63.2%最高，因「工作地點不適合」次之；在生育(懷孕)離職原因部分則以「照顧子女」最高，所占比率為 70.1%。顯見臺灣女性離開職場主因仍是為了育兒與家庭照顧，工作與家庭責任對女性而言，仍未取得一個平衡點。

表 2-2-5 15-64 歲已婚女性曾經離職之離職原因

單位：%

| 項目別 | 準備生育(懷孕) | 照顧子女 | 照顧老人 | 照顧其他家人 | 工作地點不適合 | 想在自(夫)事業幫忙或創業 | 其他 |
|--------|----------|-------|------|--------|---------|---------------|------|
| 結婚 | 63.2% | 1.7% | 2.3% | 3.5% | 18.7% | 5.3% | 5.3% |
| 生育(懷孕) | 25.0% | 70.6% | 0.1% | 0.2% | 2.1% | 0.3% | 1.6% |

資料來源：行政院主計總處 2013 年女性婚育與就業調查報告。

但若進一步觀察近 10 年變化趨勢，15-64 歲已婚女性結婚離職率由 2003 年 35.6% 降至 2013 年 26.8%，就復職情形分析，曾復職者占 44.0%，較 2003 年增加 5.1 個百分點，平均復職間隔 85.49 個月(約 7 年)，復職期間約縮短了一個半月。另生育離職率在 2003 年為 24.0%，2013 年降至 21.0%，其中曾復職者占 53.3%，較 10 年前增加 5 個百分點，平均復職間隔 77.9 個月(約 6 年多)，亦縮短約 3 個月。

從以上的變化推論，顯示可能因傳統社會價值逐漸改變，女性自主權提高、兩性共同負擔家計漸成常態，以及相關就業平等措施的執行，女性因婚育離開職場情形已逐漸減少，復職情形亦相對提高，也有效改善了女性就業者因婚育退出勞動力市場的現象。

表 2-2-6 15-64 歲已婚女性婚、育離職者復職情形

單位：%

| 項目別 | 2003 年 | 2013 年 | 變動率 |
|-------------|--------|--------|-------|
| 結婚離職率 | 35.6% | 26.8% | -8.8% |
| 曾因結婚離職者復職情形 | 100.0% | 100.0% | |
| 未曾復職 | 61.1% | 56.0% | -5.1% |
| 曾復職 | 38.9% | 44.0% | 5.1% |
| 平均復職期間(月) | 84.5 | 85.5 | 1 |
| 生育離職率 | 24.0% | 21.0% | -3% |
| 曾因生育離職者復職情形 | 100.0% | 100.0% | |
| 未曾復職 | 51.7% | 46.7% | -5% |
| 曾復職 | 48.3% | 53.3% | 5% |
| 平均復職期間(月) | 75 | 77.9 | 2.9 |

資料來源：行政院主計總處 2003、2013 年女性婚育與就業調查報告。

而曾因結婚、生育(懷孕)而離職之女性恢復工作之主因，皆以負擔(分擔家計)的比例最高，分別占 70.1%與 68.8%，其次則是子女照顧負擔減輕，皆達一成以上，顯見經濟因素為女性成為復職之主要因素。此外，若能有效減少女性在幼兒照顧方面的負擔，亦是提升女性再度進入職場的動力，因此，研擬完善之托育政策，將可能有助於協助女性提早重返就業市場。

表 2-2-7 15-64 歲已婚女性曾經離職並曾恢復工作之復職原因

單位：%

| 項目別 | 負(分)擔家計 | 個人經濟獨立 | 遇到理想的工作機會 | 子女照顧負擔減輕 | 自我實現 | 不願賦閒在家 | 其他 |
|--------|---------|--------|-----------|----------|------|--------|------|
| 結婚 | 70.1% | 5.0% | 1.8% | 11.6% | 2.2% | 6.7% | 2.5% |
| 生育(懷孕) | 68.8% | 6.5% | 2.5% | 12.0% | 2.7% | 3.8% | 3.7% |

資料來源：行政院主計總處 2013 年女性婚育與就業調查報告。

4. 特定對象就業狀況(新住民、原住民、中高齡女性)

(1) 新住民就業狀況

內政部統計截至 2015 年 2 月底，臺灣共有 49 萬 9 千多名外籍配偶。且以內政部移民署 2013 年「外籍與大陸配偶生活需求調查報告」，我國女性外籍與大陸配偶之勞動參與率為 46.2%，低於國人女性之勞動參與率，然而相較於我國女性近年來平均失業率均在 3% 以上，女性外籍與大陸配偶之失業率相對而言較不嚴重，而在文獻、焦點座談中亦可發現此趨勢，對外籍與大陸配偶而言，有就業意願及行為者，均能找到工作，對於工作的要求較低，也願意接受條件較差、時間彈性的工作。

然而，若從廣義的失業率¹觀察，則可發現多數外籍與大陸配偶有就業意願並可以開始工作，但尚未開始找工作，也代表著部分外籍與大陸配偶有意願投入就業市場，然而由於家庭責任或其他原因，致使未能開始投入尋職。未來如何開發此類非勞動人口，輔導、促使進入就業市場，亦為未來值得關注一環。

¹ 廣義失業率(%)=(失業者+想工作未找工作且隨時可以開始工作者)/(勞動力+想工作未找工作且隨時可以開始工作者)*100%

(2) 原住民女性就業狀況

依據原住民委員會 2015 年原住民就業調查結果，女性原住民勞動力人口為 112 千人，勞動參與率為 49.8%，略低於同年度臺灣地區女性勞動參與率(50.7%)，然失業率為 4.2%，則略高於臺灣地區女性失業率(3.4%)。而在從事的行業別，與臺灣地區女性就業者相似，女性原住民以從事「服務及銷售工作人員」的比率最高，占 33.5%；其次以從事「製造業」及「住宿及餐飲業」的比率較高，分別占 16.6% 及 16.5%。

綜言之，雖然原住民女性之勞動參與率與臺灣地區整體女性相似，然而就原住民族群在經濟狀況、收入、離婚率、老年人口與單親家庭等，都顯示出原住民女性比一般女性存在更嚴重的就業壓力，以及要面臨的家庭照料重任。故為保障原住民的工作權，促進原住民族就業，降低失業率，除了在「量」的提升外，更應朝「質」的面向著手，並據此擬定相關促進就業措施，以提升原住民就業品質。

(3) 中高齡女性就業狀況

隨著醫療技術進步、國人平均壽命延長以及少子化現象的影響，使得中高齡勞動力逐年增加，近 20 年來從原先的 216 萬 5 千人增加到 424 萬 6 千人，成長了近一倍。其中，中高齡女性勞動力增加了 102 萬，而男性則增加了 106 萬 1 千人。然而臺灣地區女性在 30 歲以前與男性的勞動參與率雖相當接近，男性約達 94.84%，女性為 90.17%。但到了 30 歲-44 歲，男性勞動參與率約仍可維持在 9 成左右，而女性卻急速下降至 7 成。且隨著年齡增長，男性在 59 歲以前仍可維持 7 成的勞動參與率，而女性卻僅保有 4 成的勞動參與率。顯示女性在適婚年齡因婚育退出職場以及普遍過早退休導致整體中高齡女性就業人數偏低，人力運用並未充分，相較於美國女性或同為亞洲國家之日本、新加坡中高齡女性之勞動力參與率，臺灣中高齡女性的參與率顯得更為不足。因此，找出中高齡女性就業問題、侷限因素與發展機會，將有助於提升臺灣的人力資源。

表 2-2-8 2015 年各國女性勞動參與率

單位：%

| 項目 | 中華民國 | 韓國 | 新加坡 | 香港 | 日本 | 美國 | 加拿大 | 法國 | 德國 | 英國 |
|---------|------|------|------|------|------|---------|------|------|------|---------|
| 總計 | 50.7 | 51.8 | 60.4 | 54.8 | 49.6 | (1)56.7 | 61.2 | 51.6 | 54.7 | (1)57.6 |
| 45~49 歲 | 70.4 | 70.4 | 75.5 | 73.4 | 77.5 | 74.5 | 83.9 | 85.1 | 85.8 | 82.9 |
| 50~54 歲 | 57.2 | 67.3 | 70.6 | 65.5 | 76.3 | 72.5 | 81.7 | 81.1 | 83.3 | 80.6 |
| 55~59 歲 | 40.2 | 58.6 | 62.8 | 49.8 | 69.0 | 66.3 | 68.6 | 70.9 | 76.2 | 71.2 |
| 60~64 歲 | 23.1 | 48.2 | 47.7 | 27.5 | 50.6 | 49.8 | 47.9 | 29.0 | 50.2 | 41.4 |
| 65 歲以上 | 4.6 | 23.4 | 17.6 | 4.5 | 15.3 | 15.3 | 9.5 | 1.9 | 4.1 | 7.5 |

資料來源：勞動部國際性別統計(2016)。

(二)桃竹苗地區女性勞動人口運用現況

1.桃竹苗地區女性就業狀況

根據行政院主計總處 2015 年度人力資源調查資料顯示，桃竹苗地區女性就業人口共計 76 萬 3 千人，其中多數女性在服務業任職，共計 47 萬 4 千人，為女性就業人數的 62.12%，其次約有 28 萬 2 千人(36.96%)的女性從事工業部門，相較於臺灣地區(25.46%)，桃竹苗地區女性從事工業部門的比例明顯較高，顯然與桃竹苗地區之經濟重心以製造業為主有關。

表 2-2-9 2015 年桃竹苗地區各行業就業人數分佈情形

單位：千人；%

| 項目 | 總計 | | 農、林、漁、牧業 | | 工業 | | 服務業 | |
|--------|-----|---------|----------|--------|-----|--------|-----|--------|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 女性 | | | | | | | | |
| 1995 年 | 454 | 100.00% | 12 | 2.64% | 214 | 47.14% | 228 | 50.22% |
| 2000 年 | 536 | 100.00% | 8 | 1.49% | 244 | 45.52% | 284 | 52.99% |
| 2005 年 | 612 | 100.00% | 8 | 1.31% | 244 | 39.87% | 360 | 58.82% |
| 2010 年 | 687 | 100.00% | 7 | 1.02% | 269 | 39.16% | 411 | 59.82% |
| 2014 年 | 745 | 100.00% | 9 | 1.21% | 278 | 37.32% | 458 | 61.47% |
| 2015 年 | 763 | 100.00% | 7 | 0.92% | 282 | 36.96% | 474 | 62.12% |
| 男性 | | | | | | | | |
| 1995 年 | 729 | 100.00% | 75 | 10.29% | 378 | 51.85% | 276 | 37.86% |
| 2000 年 | 781 | 100.00% | 55 | 7.04% | 409 | 52.37% | 317 | 40.59% |
| 2005 年 | 817 | 100.00% | 36 | 4.41% | 423 | 51.77% | 358 | 43.82% |
| 2010 年 | 872 | 100.00% | 30 | 3.44% | 466 | 53.44% | 376 | 43.12% |
| 2014 年 | 939 | 100.00% | 27 | 2.88% | 505 | 53.78% | 407 | 43.34% |
| 2015 年 | 948 | 100.00% | 30 | 3.16% | 513 | 54.12% | 405 | 42.72% |

資料來源：行政院主計總處人力資源調查-本研究整理

職業別方面，2015 年桃竹苗地區女性就業者則以生產及有關工人、機械設備操作工及體力工最多，達 18 萬 6 千人或占 24.38%，其次為事務工作人員與服務工作人員及售貨員，均達 16 萬 9 千人或占 22.15%。若以長期資料觀察，女性近 20 年之職業結構變化大致上與臺灣地區相同，生產操作及勞力工有下降趨勢，而專業人員與技術員及助理專業人員的比例均呈現上升趨勢，也顯示女性勞動力在專業技術層面已有所提升。

相較於臺灣地區而言，桃竹苗地區女性就業人口因當地產業結構因素，大多集中在生產及有關工人、機械設備操作工及體力工職務，其比例較臺灣地區明顯高出 7.06 個百分點；相對的，在技術員及助理專業人員的就業人口比例則比臺灣地區低了 4.93 個百分點。

表 2-2-10 2015 年桃竹苗地區各職業別人數分佈情形

單位：千人；%

| 項目 | 總計 | | 民意代表、企業 主管及經理人 員 | | 專業人員 | | 技術員及助理 專業人員 | | 事務工作人員 | | 服務工作人員 及售貨員 | | 農、林、漁、牧 工作人員 | | 生產及有關工 人、機械設備操 作工及體力工 | |
|--------|-----|---------|------------------------|-------|------|--------|----------------|--------|--------|--------|----------------|--------|-----------------|--------|-----------------------------|--------|
| | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 女性 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1995 年 | 454 | 100.00% | 5 | 1.10% | 29 | 6.39% | 61 | 13.44% | 84 | 18.50% | 89 | 19.60% | 12 | 2.64% | 174 | 38.33% |
| 2000 年 | 536 | 100.00% | 5 | 0.93% | 36 | 6.72% | 78 | 14.55% | 98 | 18.28% | 118 | 22.01% | 7 | 1.31% | 194 | 36.20% |
| 2005 年 | 612 | 100.00% | 8 | 1.31% | 52 | 8.50% | 107 | 17.48% | 120 | 19.61% | 139 | 22.71% | 7 | 1.14% | 179 | 29.25% |
| 2010 年 | 687 | 100.00% | 11 | 1.60% | 60 | 8.73% | 138 | 20.09% | 143 | 20.82% | 148 | 21.54% | 7 | 1.02% | 180 | 26.20% |
| 2014 年 | 745 | 100.00% | 13 | 1.74% | 96 | 12.89% | 113 | 15.17% | 163 | 21.88% | 167 | 22.42% | 7 | 0.94% | 186 | 24.96% |
| 2015 年 | 763 | 100.00% | 12 | 1.57% | 105 | 13.76% | 115 | 15.07% | 169 | 22.15% | 169 | 22.15% | 7 | 0.92% | 186 | 24.38% |
| 男性 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1995 年 | 729 | 100.00% | 34 | 4.66% | 30 | 4.12% | 104 | 14.27% | 27 | 3.70% | 82 | 11.25% | 74 | 10.15% | 378 | 51.85% |
| 2000 年 | 781 | 100.00% | 41 | 5.25% | 40 | 5.12% | 123 | 15.75% | 32 | 4.10% | 98 | 12.55% | 54 | 6.91% | 393 | 50.32% |
| 2005 年 | 817 | 100.00% | 50 | 6.12% | 65 | 7.96% | 156 | 19.09% | 37 | 4.53% | 107 | 13.10% | 36 | 4.41% | 366 | 44.79% |
| 2010 年 | 872 | 100.00% | 46 | 5.28% | 81 | 9.29% | 171 | 19.61% | 44 | 5.05% | 115 | 13.19% | 30 | 3.44% | 385 | 44.14% |
| 2014 年 | 939 | 100.00% | 45 | 4.79% | 99 | 10.54% | 154 | 16.40% | 42 | 4.47% | 138 | 14.70% | 26 | 2.77% | 435 | 46.33% |
| 2015 年 | 948 | 100.00% | 44 | 4.64% | 102 | 10.76% | 148 | 15.61% | 44 | 4.64% | 133 | 14.03% | 28 | 2.95% | 449 | 47.37% |

資料來源：行政院主計總處人力資源統計年報-本研究整理

5. 桃竹苗地區女性失業率

2015 年桃竹苗地區女性失業人數平均為 2 萬 5 千人，較 2014 年減少 4 千人；而男性失業人數平均為 4 萬 3 千人，與 2014 年呈現持平狀況；觀察近 20 年桃竹苗地區女性失業率，大致與臺灣地區整體女性失業率走勢相似，在 2010 年桃竹苗地區因受到國際金融海嘯的衝擊，女性失業率攀升至 4.60%，而後景氣回穩便再度下降。近幾年來，桃竹苗地區女性失業率表現良好，2015 年度桃竹苗地區女性失業率(3.17%)也優於同地區男性(4.33%)與臺灣地區的女性失業率(3.44%)。

表 2-2-11 桃竹苗地區歷年失業人口與失業率

單位：千人；%

| 項目 | 勞動力 | | 失業人口 | | 失業率 | |
|--------|-----|-----|------|----|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 1995 年 | 739 | 461 | 10 | 7 | 1.35% | 1.52% |
| 2000 年 | 803 | 545 | 20 | 9 | 2.49% | 1.65% |
| 2005 年 | 854 | 637 | 37 | 23 | 4.33% | 3.61% |
| 2010 年 | 925 | 718 | 55 | 33 | 5.95% | 4.60% |
| 2014 年 | 982 | 772 | 43 | 29 | 4.38% | 3.76% |
| 2015 年 | 992 | 789 | 43 | 25 | 4.33% | 3.17% |

三、就業平等相關法規

近 30 年來我國女性勞動參與率不斷提高，女性投入勞動市場之參與率逐年增加，因此，攸關女性平等工作權益的規範更形重要。然而在過去的勞動條件法規中，對性別工作平等的規範卻不甚完整。以勞動基準法第二十五條為例，明訂雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資，並進一步指明：工作相同、效率相同之勞工，不分性別，雇主皆應該給予相同之工資，即所謂「同工同酬」，但是，這種給予兩性均等工作機會最低標準之規定，並無法提供積極有效的保障。

因此，1989 年女性新知基金會開始草擬男女工作平等法草案，至 2001 年 12 月 31 日完成「兩性工作平等法」三讀，後於 2002 年修正為「性別工

作平等法」，以保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神。

(一)勞動基準法

勞動基準法為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益之法規，其中亦訂定有關女性工作保護相關條款，相關法規如下：

1. 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

A. 提供必要之安全衛生設施。

B. 無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

2. 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。
3. 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。
4. 女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

5. 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為限。前項哺乳時間，視為工作時間。

(二)性別工作平等法

性別工作平等法中，依照事業單位規模大小而訂定規範，有關促進平等工作機會之相關法規臚列如下：

1. 女性受雇者每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算，生理假薪資減半發給。
2. 分娩前後應使其停止工作，給予產假八星期；流產假五天至四星期不等，(視個別懷孕週數而定)。
3. 產檢假五日，薪資照給。
4. 陪產假五日(男性受雇者，薪資照給)。
5. 育嬰留職停薪兩年，(受雇同一雇主滿六個月、子女未滿三歲者，男女受雇者均可申請)。
6. 每日提供哺乳時間共六十分鐘(視為工作時間)。
7. 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。
8. 受僱於僱用 30 人以上雇主者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間一小時(減少之工作時間，不得請求報酬)，或調整工作時間。
9. 僱用 100 人以上之事業單位應設置哺乳室，托兒設施或提供托兒措施。

表 2-3-1 性別工作平等法相關措施及適用對象一覽表

| 規定 | 內容 | 適用之事業單位規模 | | |
|--------------------------|--|-----------|---------|---------|
| | | 未滿 30 人 | 30~99 人 | 100 人以上 |
| 禁止性別歧視 | 雇主違反處新臺幣三十萬以上一百五十萬以下之罰鍰 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 性騷擾防治 | 雇主獲悉應立即糾正與補救 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 應訂定性騷擾防治措施及申訴懲戒辦法，並公開揭示。 | 雇主違反處新臺幣十萬以上五十萬以下之罰鍰 | | ✓ | ✓ |
| 女性生理假 | 每月一日，全年請假未逾三日不併入病假計算，其餘日數併入病假計算，薪資減半發給。 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 產假(五天至八週不等) | 產假八週，妊娠三個月以上流產假四週，二個月以上未滿三個月，流產假一週，未滿二個月流產假五天。 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 陪產假 | 五天，薪資照給 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 產檢假 | 五天，薪資照給 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 育嬰留職停薪 | 最長二年，每次以六個月為基準 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 家庭照顧假 | 最長七天，以事假計 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 托兒設施與補助 | 與立案幼兒園合作或提供托兒津貼 | | | ✓ |
| 減少或調整工時 | 子女未滿三歲，請求減少每日工時一小時(不支薪) | | ✓ | ✓ |
| 哺乳時間 | 每天二次，每次三十分鐘。 | ✓ | ✓ | ✓ |
| 哺(集)乳室 | | | | ✓ |

註：「✓」表示適用。

(三)性別平等措施實施情形

1.企業僱用管理就業平等概況

我國自 2002 年 3 月起實施性別工作平等法，除針對職場性別歧視、性騷擾訂有禁止、防治措施外，並以考量兩性需共同擔家庭照顧責任，規定各種假別、工時調整等促進工作平等之措施。根據 2015 年勞動部僱用管理就業平等概況調查，除家庭照顧假(74.7%)、育嬰留職停薪(79.2%)與哺乳時間(78.1%)外，大多數性別平等措施實施比例均達到八成以上，而家庭照顧假與育嬰留職停薪實施比例雖然較低，但若單就員工規模 30 人以上之事業單位進行分析，可發現同意員工申請家庭照顧假的比例由 74.7%提高至 89.6%；

育嬰留職停薪的比例亦從 79.2% 提升至 95.9%，顯然此兩項措施容易對員工規模 30 人以下之企業造成衝擊。

表 2-3-2 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

| 項目 | 同意員工申請(或有提供)比率 | | |
|------------------------|----------------|--------|------|
| | 2014 年 | 2015 年 | |
| 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 | 83.8 | 85.2 | |
| 生理假 | 85.7 | 85.2 | |
| 產假 | 95.1 | 94.7 | |
| 陪產假 | 85.6 | 85.6 | |
| 為撫育未滿 3 歲子女、得減少或調整工作時間 | 81.5 | 83.0 | |
| 家庭照顧假 | 全體事業單位 | 71.8 | 74.7 |
| | (員工規模 5 人以上) | 72.6 | 75.5 |
| | (員工規模 30 人以上) | 88.2 | 89.6 |
| 育嬰留職停薪 | 全體事業單位 | 75.5 | 79.2 |
| | (員工規模 30 人以上) | 95.3 | 95.9 |
| 設立托兒服務機構或提供托兒措施 | 81.4 | 81.5 | |
| 哺乳時間 | 77.3 | 78.1 | |
| 設置哺乳室或集乳室 | 80.1 | 84.2 | |

資料來源：勞動部「2015 年僱用管理就業平等概況調查」

2. 受僱者工作場所就業平等概況

除性別工作平等法各項措施外，勞動部針對職場性別歧視亦做了一系列的調查，根據勞動部 2015 年工作場所就業平等概況調查資料顯示，女性受僱者在職場上因性別遭受不平等待遇的情況多為調薪幅度、考績考核及陞遷，雖比例上相較於 2013 年度有所改善，但若與男性比較，可發現女性的確容易在調薪幅度與職務的陞遷上遭受不平等待遇。

若以行業別觀之，女性受僱者最近一年在「調薪幅度」上因性別遭受不平等待遇以「不動產業」占 21.7% 較高；而「陞遷」(10.7%)、「考績、考核」(7.0%) 方面，均以「專業、科學及技術服務業」遭受不平等待遇比率最高。

表 2-3-3 受僱者因性別在職場遭受不平等待遇情形

單位：%

| 項目 | 男性 | | 女性 | |
|---------|--------|--------|--------|--------|
| | 2013 年 | 2015 年 | 2013 年 | 2015 年 |
| 求職 | 1.0 | 0.9 | 3.3 | 1.9 |
| 工作分配 | 1.9 | 2.4 | 3.4 | 2.2 |
| 調薪幅度 | 0.9 | 1.9 | 5.2 | 4.1 |
| 考績考核 | 0.5 | 1.9 | 2.3 | 3.3 |
| 陞遷 | 0.4 | 0.9 | 2.5 | 3.7 |
| 訓練進修 | 0.7 | 1.5 | 1.1 | 1.4 |
| 資遣離職或解僱 | 0.3 | 0.8 | 1.1 | 1.3 |
| 員工福利措施 | 0.5 | 1.8 | 1.8 | 1.7 |
| 育嬰留職停薪 | 0.3 | 0.9 | 1.0 | 2.0 |
| 退休權利 | 0.0 | 0.6 | 1.0 | 0.6 |

資料來源：勞動部「2015 年工作場所就業平等概況調查」

若就受僱者最近一年在職場上遭受就業歧視情形，男性及女性均以「年齡」就業歧視居多，男女性分別占 3.6%、2.5%。而曾因結婚在職場遭受不平等待遇情形，女性占 2.6%，高於男性之 0.4%，其中女性遭受不平等待遇以「工作分配不公平」(0.5%)及「言語歧視」較多(0.5%)；另外，女性受僱者曾因懷孕或生小孩在職場遭受不平等待遇則占 4.6%，所遭遇的不平等待遇則以「陞遷、考績受影響」(1.0%)居多。至於因照顧家人在職場而遭受不平等待遇方面，女性則占 2.9%，高於男性之 1.0%，兩性遭受不平等待遇均以「請假刁難」居多。

另外在勞動部 2015 年僱用管理就業平等概況調查中則顯示，企業錄用員工時，大部分職類均以「男女都會錄用」的比例較高，但在專業技術職(16.5%)及危險及耗體力工作(30.9%)僅用男性的比例較高，而企業辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」占 20.1%最高，其次為「薪資給付標準」占 8.6%，「育嬰留職停薪」及「僱用招募、甄試、進用」占 4.4%，「調薪幅度」占 3.8%，且按歷年觀察，辦理各項業務有性別考量之比率呈現下降趨勢，企業亦逐漸落實性別工作平等。若進一步觀察企業實施性別工作平等各項措施情

況，除家庭照顧假 7 成 5、哺乳時間 7 成 8 及育嬰留職停薪 7 成 9，其餘均達 8 成 2 以上。

四、我國促進女性就業政策相關成效與探討

近年來我國生育率偏低，且人口結構正逐年快速高齡化，15-64 歲工作年齡人口逐年下降，勞動力供給來源緊縮，未來將影響整體經濟發展。相對的，我國女性勞動參與率較諸先進國家仍然偏低，較低的女性勞動參與率會讓女性的財務收入較低、不易自主，容易面臨老年貧窮的風險。因此，提升我國女性勞動參與率除能彌補勞動力不足之外，同時也能夠減少社會福利的負擔。以下將簡介我國各項促進女性就業政策，並針對政策成效進行探討。

(一)性別平等政策措施

影響我國女性勞動參與的因素相當多元，其中包括年齡、教育、婚育、就業歧視、政策措施影響等，因此，在探討我國促進女性就業政策時，便不得不提我國為促進女性權益所推展的各項政策與法規。

我國自 1984 年就實施勞動基準法，其中明確規定提供給薪產假和母性保護相關條例；1992 年開始開放家庭外籍看護工，原意是希望可以釋放主要家庭照顧者(多為女性)再度進入職場；2002 年開始實施性別工作平等法，落實消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神；2009 年 5 月開始提供育嬰留職停薪津貼，維護職業女性育兒權益；且國民年金自 2011 年 7 月起、勞保自 2014 年 5 月 30 日起，提供雙(三或更多)生者雙(三，比例增給)倍的生育給付。不論在婚育、就業歧視與家庭照顧方面均有長足進步。

今年來雖因各項法令規章不斷修正改善之下，我國女性勞動參與率有明顯提升，且與男性參與率逐漸拉近(請參考圖 2-4-1)，但適婚年齡女性勞動參與率的成長幅度卻相當有限，根據行政院主計總處「102 年度女性婚育與就業調查」指出，女性因結婚而離職的比例約為 26.8%，但卻有 55.9% 的女性未曾恢復工作；而曾因婚育離職而後重新進入職場的平均復職間隔期間，更

是高達 85.5 個月，相當於 7 年 1 個月。由此可知，我國女性仍然面臨著婚育、家庭照顧後不易再就業的狀況。

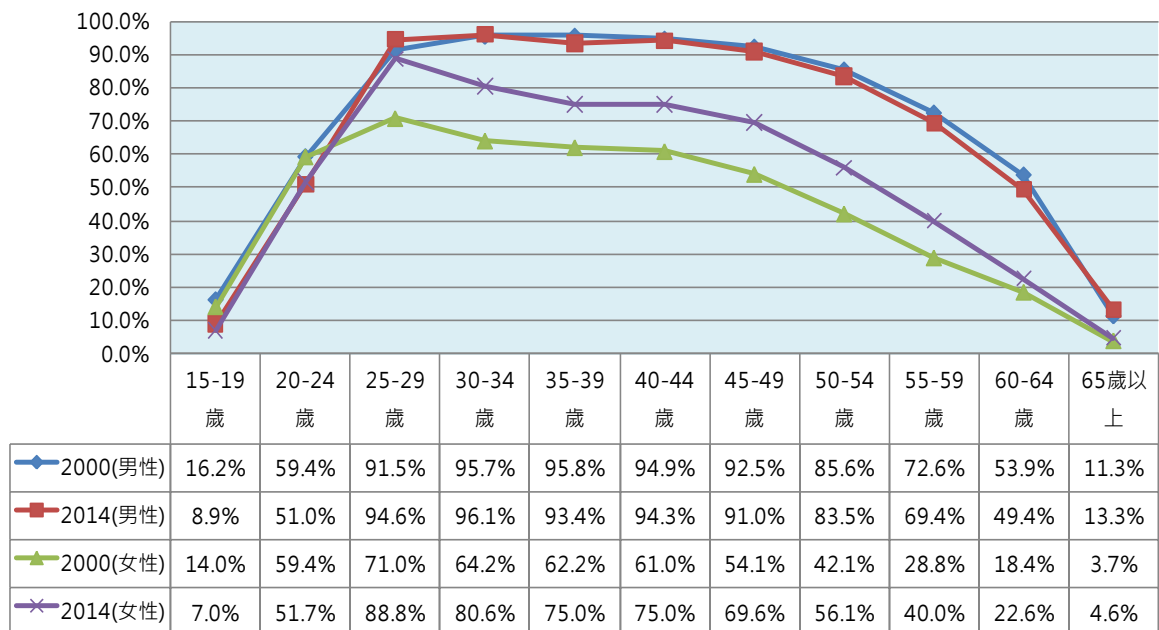


圖 2-4-1 臺灣男女性勞動參與率趨勢圖

(二)多元就業開發方案

勞動部為建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉之計畫，創造失業者在地就業機會，特於 2005 年訂定「多元就業開發方案」，其計畫內容可分為兩大類型：

- 1.經濟型計畫：由民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫。僱用人力計畫以非自願性失業者、中高齡失業者為優先。
- 2.社會型計畫：各部會、直轄市、縣(市)政府或民間團體所提為增進社會公益，而具有就業促進效益之計畫。僱用人力則以獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、長期失業者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人或因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之女性等弱勢族群為優先。

根據經建會人力規劃處 2009 年所作之調查，女性為多元就業方案的主要參與者，約占六成八；而在年齡與教育程度方面，以 45 歲以上(62.8%)與高中職(含)以下學歷(81.65%)為主要參與者。顯示多元就業開發方案確實能幫助女性、中高齡與低學歷等在勞動市場上較為弱勢之族群進入職場。

(三)微型創業鳳凰貸款

為提昇我國女性及中高齡國民勞動參與率，建構創業友善環境，協助女性及中高齡國民發展微型企業，創造就業機會，微型創業鳳凰貸款針對 20-65 歲女性及 45-65 歲中高齡者，提供為期 7 年，免保人、免擔保品且前 2 年免息的創業貸款。除貸款金額最高上限為新臺幣 100 萬元外，更開辦一系列免費創業研習課程，並提供全程創業陪伴輔導，包括指派創業顧問，辦理創業諮詢座談、經營管理系列課程、企業職場見習等措施，協助女性及中高齡國民發展微型企業，增加創業成功機會。

根據勞動部資料顯示，2013 年辦理「微型創業鳳凰貸款及輔導服務計畫」創業研習課程共 184 場次，共計 1 萬 3,263 人次參加，接受顧問諮詢輔導人次達到 4,087 人次，並協助 1,671 人順利完成創業，共計創造 4,156 個就業機會。而 2014 年度亦協助了 862 名女性創業，共創造 2,281 個就業機會。對於協助女性完成創業夢想，順利引導女性進入職場有相當程度的幫助。

(四)職場學習與再適應計畫

勞動部為協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會使其重返職場，其符合資格之對象包括獨力負擔家計者、年滿四十歲至六十五歲者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶有工作能力者、更生受保護人、因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之婦女、特殊境遇家庭、家庭暴力及性侵害被害人、犯罪被害人、人口販運被害人、長期失業者、中低收入戶、具有就業意願，且需經執行單位評估適合參與本計畫之人員及其他經公立就業服務中心評估後，認定需要協助者。

補助期間就業弱勢者每人每月提供基本工資核給，用人單位亦提供每人每月 5,000 元管理訓練津貼，而透過此措施雇主可以提供職場學習及再適應之機會，同時，就業弱勢者可從中更了解自身之職場可能性與適應情形，開啟職涯的另一樂章。本計畫雖非專為女性所訂之促進就業計畫，但該措施亦被許多就業服務機構廣泛做為提供二度就業婦女、新住民及中高齡者進入職場及獲得穩定就業的重要措施。

五、其他國家促進女性就業政策

長期以來，我國曾採取多項提升女性勞動參與率的政策與措施，女性勞動參與率長期呈現趨增之勢；但相對於其他先進國家，該數據仍然偏低，故有必要參酌他國的政策，以供我國參考。由於臺灣即將面臨少子化與高齡化社會問題，作為面臨同樣狀況的鄰近亞洲國家，此處將探討日本與新加坡在促進女性就業政策上的規劃方式與精神，並輔以瑞典及美國等先進國家的女性就業平等政策作為未來我國調整相關政策方針的參考。

(一)日本促進女性就業政策

日本女性因婚育而中斷就業離開勞動市場的比例非常大，雖戰後進行了民主的改革，如 1947 年制定了新憲法廢除家長及長子繼承制，並規定夫妻以平權為根本，並且制定相關選擇配偶、財產權、繼承、選擇居所及離婚婚姻和家庭等相關法律，但家庭主婦為女性終身職業的觀念仍存在，女性依然是家中依賴人口的主要照顧者(林佩芸，2015)。在上述的文化因素與職場文化如超時工作與工作相關社交活動的影響之下，造成女性在家庭與工作間失衡。

日本政府為加強女性勞動力的運用，以助於整體國家經濟及社會發展，因應女性進入勞動市場所產生的家庭與工作失衡問題，訂定相關法規與就業措施如下：

1. 兒童托育政策

為解決女性工作與家庭之間失衡問題，以提升女性的就業率，日本政府致力於兒童托育及學童課後照顧，先後提出了「天使計劃」、「幼兒教育振興方案」與「工作與育兒兩全之支援策略方案」等，包括各型態的托育，學童課後安置，並修改相關法規提升托育服務的量與質；修改財源制度，提升教保人員的素質及預防機構內的兒童虐待產生。

除此之外，更對育兒家庭的經濟給予支持及保護，包含健康保險中的生育給付，將發給被保險人六成日薪長達 42 天，產後 56 天內亦可領取生育給付。此外，更提供各項育兒津貼如「兒童養育津貼」、「育嬰留職停薪津貼」等，均是希望能夠幫助育兒家庭中的女性能夠減輕育兒負擔，提高婚育女性的勞動參與率。

2003 年 7 月，日本制定「次世代育成支援對策推進法」將地方自治體及事業，納入育兒支援系統內，針對替勞動者設置保育社之的事業單位或中小企業提供相關補助。對於家中仍有幼童(小學就學前)之勞工，更提供縮短工時措施的補助金，顯見日本政府對於解決職業女性托育問題的重視。

2. 女性公共職業安定所

為協助因育兒或家庭照護等因素離開職場的女性再就業，日本政府於 1991 年設立專門處理相關事務的公共職業安定所(相當於我國的地區就業中心)。公共職業安定所採會員登錄制，針對有意願再度就業的女性提供就業資訊、業界情報，並透過再就業研討會、專業諮商師的個別諮商、輔導，幫助女性重回職場。

除幫助女性重回職場外，女性公共職業安定所亦會提供相關的職業介紹、職業訓練的轉介，對有意創業的女性也有相關諮詢與轉介的制度。

3. 工作卡制度

日本推行工作卡制度源於解決日益增加的非典型勞動者之人力浪費，早期主要是針對青少年失業者。而在 2008 年金融海嘯後，日本政府通過支援

再就職技能開發政策而擴大適用對象，將二度就業婦女也納入主要協助者的行列。

工作卡制度是由總表、職務經歷表、學習及訓練紀錄表、證照一覽表、求職表及評價表所組成；工作卡上記載持有者之學歷、經歷、訓練、證照及職能評估等資料，主要目的在於協助欠缺正式職員經歷之求職者透過職涯諮詢及工作卡製作過程，進一步思考自身的專長、能力及就業期待，並且發掘求職歷程中可能存在之待加強課題或能力的缺口，使求職者順利找到合適的工作。此外，求職者亦可接受進一步教育訓練，以提升就業技能及實務經驗與知識，受訓者結訓後接受企業評價並再次透過職涯諮詢，重新檢視工作卡相關資訊後，投入求職市場。在 2000 年之後另增加諮商師，協助雇主順利將非正規員工轉換為全職員工(林佩芸，2015)。

4.非典型僱用政策及彈性勞動安全保障

在日本約有三成的勞動力從事非典型工作，其中二度就業婦女就占了七成，在這之中又以部分工時的比例較高，約占五成六，顯見女性為兼顧育兒、家庭與工作，往往會進入非典型僱用的勞動市場中。

日本政府為保障從事非典型勞動就業女性的彈性勞動安全，於 2007 年大幅修正「部分工時勞動法」：包括符合特定資格之從事部分工時者應享有與全職工作者同等待遇、企業單位或業主對從事部份工時工作者負有教育訓練之義務、設立部分工時工作者轉換為正職勞工之制度等相關規定。而相同精神的制度與法令規定，同樣在 2009 年後出現於「勞動派遣法」之修訂中。

由此可知，日本政府致力於維持婚育離職女性家庭教養的功能與再就業的職涯發展，並透過相關法規的修改及各種支持育兒方案，將社區及企業社會責任納入支援系統內，並積極推動企業僱用二度就業婦女及二度就業類型的職業訓練，使婚育離職女性得以轉銜回歸勞動市場。

(二)新加坡促進女性就業政策

新加坡的人口以具有華人背景之國民占多數，亞洲父權思維的社會雖未明顯影響年輕女性投入職場，但相對的，中高齡女性可能因為文化傳統中為家庭主要照顧者的緣故，與臺灣同樣有著較低的勞動參與率。

新加坡官方認為，有利提升女性勞動參與率的因素包括：2009年後期以來，緊縮外勞引進；透過彈性工作安排，以平衡工作與生活，提升了女性和中高齡者勞動參與率；因此針對不分年齡層之女性，新加坡推動提高女性勞動參與政策，主要以提供友善職場、協助女性二度就業，推動工作與生活支持方案為主。

1.政府、勞工與資方的三方合作

為促進跨部會合作，新加坡以政、勞、資組成工作小組。社區發展青年暨運動部設立女性單位，以利跨部會溝通推動女性權益，提供一個討論工作與生活平衡的空間；為縮短兩性間的收入差距，2006年5月成立「政府、勞工、資方三方聯盟」，追求同工同酬；同月發布「公平就業三方指導原則」；2007年1月建立「公平就業三方中心」，持續改善女性在職場上的權益。

2.推動中高齡女性就業計畫

新加坡於2012年通過「退休及二度就業法案」，取代原有之「退休年齡法案」，新訂法案規定雇主在僱用員工時，不可以其年齡為理由，拒絕資格符合的求職者，特別是已達最低退休年齡(62歲)的求職者。並特別針對女性，全國總工會與官方之社區發展委員會合作舉辦「30分鐘上工」就業博覽會，提供與女性住家不遠的工作機會，藉由減少往返交通時間，並且能允許工作的女性兼顧日常或緊急照顧家庭的責任，鼓勵未就業女性重返職場，透過這種「30分鐘上工」的工作環境，新加坡政府期望得以吸引更多未就業女性再度成為勞動力。

3.彈性工作方案

新加坡政府為實施彈性工作方案，編列了 300 萬美元的經費，用以補助企業僱用 35 歲以上女性，從事彈性或部分時間工作，每家企業最多 10 萬美元可用來進行職務再設計、顧問諮詢、招募、訓練，以及相關的設備等。

首先，透過女性工作博覽會招募與協助女性踏入職場；接著辦理女性職訓課程，提升女性工作能力，重新適應職場環境；最後，藉由提供配合該策略的公司補助，以及發起私部門的托育計畫等，將女性留在職場(林淑惠、馬財專，2015)。

4.推動工作與生活支持方案

新加坡政府推動工作與生活支持方案具體措施包括彈性工時安排、加強休假福利、員工支持方案，政府都提供有補助；16 週彈性產假(末 8 週可在 12 個月內申請)；育嬰假之外，增給嬰兒照顧假、兒童照顧假(統稱為親職假)、提供看護等。生育第一胎退稅 5 千新元、第二胎退稅 1 萬新元、第三胎以上退稅 2 萬新元；工作母親生育第一胎還可減稅 15%、第二胎減稅 20%、第三胎以上減稅 25%。

兒童 12 歲之前，父母可申請有薪親職假。子女 7 歲之前，父母 12 月內可申請 6 日的有薪親職假，前 3 日由雇主支付(自僱者自己支付)，後 3 日由政府支付(每日上限 500 新元，包括公積金提撥)。工作中的父母，子女 7 歲之前，父母可申請上限 42 日的有薪親職假，政府會支付雇主一年內最多 3 日有薪親職假。有薪親職假日數與工作年資成正比，子女 7-12 歲之間，父母各可申請每年上限 2 日的有薪親職假(與工作年資無關)，全由政府支付(每日上限 500 新元，包括公積金提撥)。若勞雇同意，親職假可長達 1 年(藍科正，2015)。

(三)瑞典促進女性就業政策

根據世界經濟論壇公布的「2014 年全球性別差距報告」顯示，女性在全球勞動力市場的地位只有小幅提升，雖然目前世界上沒有任何一個國家能全面消除性別差距，但從 2006 年第一次報告公布以來，北歐國家的性別平等

表現始終居全球領先地位。其中，在瑞典，性別議題受到高度重視並時常成為社會議題上的焦點，不只帶頭影響了政策與體制，還影響了社會的規範與價值。根據「2014年全球性別差距報告」數據，瑞典在性別平權上全球排名第四，僅次於冰島、芬蘭與挪威。以下將針對瑞典對於女性就業相關措施進行探討。

1.均等機會法追求職場平權

瑞典自 1970 年代以來，即實施「性別中立帶薪產假」(gender-neutral parental insurance)，此後性別平等議題就一直是政府討論的重點，1980 年 7 月開始實施均等機會法(Equal Opportunities Act，1991 年更名)；1982 年修正版要求雇主採取積極行動；目前追求工作與生活平衡，並免於虐待和暴力的威脅；2009 年起，實施新的禁止歧視法(Anti-Discrimination Act)，整合 7 個相關法律，並成立均等監督長(Equality Ombudsman)等措施。

2.推動有效的家庭政策

瑞典 1937 年就有普及式的生育給付；1940 年代起，提供所有女性免費的分娩和母性特別津貼，女性若是勞工，還有生產期間的傷病津貼和產假。1974 年起，以親職保險取代母性給付；在瑞典，父親有 10 天的陪產假，雙生者 20 天。

瑞典 1980-1990 年代初期的高女性勞動參與率(和高生育率)的政策因素，包括租稅和家庭政策，因為降低了在職父母的生育成本。北歐福利國家強調補助個人，而非補助家庭。北歐的家庭友善政策(如給薪長產假)有利提升女性勞動參與率，但成本高，故對女性工資不利。不過，請領親職假津貼者還是以女性為主，2012 年男性僅占 24%(藍科正，2015)。

3.親職假與優渥的津貼措施

1974 年起，瑞典是全球第一個以親職假取代產假的國家：瑞典透過社會保險的涵蓋，提供父母親職假津貼，減輕雇主的負擔，避免影響雇主僱用女性的意願。2002 年起，每一子女 480 日，子女義務教育第一年結束或滿 8 歲

前請領親職假津貼；子女一歲前，父母可同時申請親職假(稱為 double days)，上限 30 日(故兩人合計為 60 日)。預產期前 60 日，孕婦就可開始請領親職假津貼；若是養父母，子女滿 10 歲前，自領養日起，可請領 480 日的親職假津貼。父母都有子女監護權時，480 日的親職假津貼父母各 240 日，每人至少 60 日(父母間不可轉換的日數)、至多 420 日；為鼓勵父母平均申請，另有「均分紅利」，父母每人各獲得 50 克朗／日，全年上限 270 日、上限金額 13,500 克朗(藍科正，2015)。

4.完善的托育機制

瑞典托幼機制完善，民眾放心將小孩託付給公立或私立的托幼單位，父母再外出上班；瑞典對托育人員的資格限制嚴格，必須是具照顧經驗者、修習高中三年的相關課程計畫、或修習成人學校或成教機構一年相關課程。根據邱志鵬、周志宏在 2008 年的研究指出，瑞典立案居家托育服務層級為最高的第 4 級，意指需於登記時合於年度基本健康安全檢查、課程與品質標準、工作人員資格證照與在職訓練，接受定期督導，以確保品質維持。部分女性就是在托幼單位工作，體現了社會福利產業化的精神。

(四)美國促進女性就業政策

過去十年中，美國增加了二千萬個工作機會，其中三分之二由女性囊括。經濟學者指出，這股來勢洶洶的職業女性潮重建了美國經濟，使美國在七零年代廣受不景氣襲擊的工業國家中一枝獨秀，過去十年內美國實質國家總生產額成長的幅度僅次於日本，高居第二。美國政府為持續提高女性在職場上的競爭力，推動了若干措施如下：

1.公平就業規範

美國早在 1963 年的同酬法中便詳細規定，同等技能、同等努力、同等責任、類似工作環境下，兩性薪資應相同，即是同值同酬的概念，成為了美國後來推動性別勞動平權的基石。1964 年民權法第七章的同酬範圍較同酬法為廣，該法第 12 條明述，雇主不可因種族、膚色、宗教、性別或原始出生

國籍在僱用上予以差別待遇，並特別提到僱用、解僱，薪資、就業條件，以及就業機會歧視的限制。

1972 年，美國通過平等就業機會法，成立平等就業機會委員會。並在 1978 年推動懷孕(禁止)歧視法，將懷孕歧視視為性別歧視。美國 2009 年通過公平報酬法(Lily Ledbetter Fair Pay Act)，反轉最高法院的判決(讓女性和所有受保護階級難以提起報酬歧視的訴訟)；而現任美國總統歐巴馬還主張，儘速通過給付支票公平法(Paycheck Fairness Act)來強化 1963 年的同酬法，加強保障女性勞動條件，目的就是希望提升女性在勞動市場上的價值與參與度。

2.促進女性就業的策略

美國促進女性就業的策略包括：準備好的勞動力、強化經濟保障、有競爭力的勞動力等。包括 2009 年建立彈性職場(如壓縮工作週、部分工時、工作分享、電傳勞動)；協助女性獲得更好的工作；改善招募、留任、生產力、績效、士氣、承諾、工作滿意度、出勤率等；多元管道宣導性別平權；外展去接觸利害關係人等。並於 2013 年 3 月 5 日通過女性暨勞動力投資非傳統工作法(Women and Workforce Investment for Nontraditional Jobs Act)，要協助女性進入較高薪、非女性傳統的職類，因為女性較群聚於低薪的職類。

針對提升女性就業機會和勞動條件，美國勞工部 2014 年的政策包括：透過聯邦政府對勞動力投資的補助，鼓勵女性更能夠進入大專院校、促進女性進入科學/技術/工程/數學職涯，以獲得較佳的工作條件、支持女性擁有小企業、對工作女性減稅 2%(2009 年起的 Making Work Pay tax credit)、保護女性不受給付歧視(促進公平給付和同酬，特別是家內照顧勞工公平條件得確保，希望至少獲得最低工資)、擴大女性的健康照顧，要保險公司不得(基於懷孕和乳癌風險)對女性要求較高的健保費(透過歐巴馬健保)、擴大失業給付請領資格(失業後因家庭因素而從事部分工時工作者仍可請領)、全國推動工作分享、強化個別化就業服務等(藍科正，2015)。

3.親職假和托幼設施

美國迄今尚無單獨針對育嬰假而訂之聯邦立法，唯一相關立法即 1993 年之家庭暨醫療假法(Family and Medical Leave Act，簡稱 FMLA)。依據家庭暨醫療假法之規定，合格員工得因生養幼兒享有 12 週無給薪假期，由各州決定是否提供津貼；另一方面，加州自 2004 年起，透過家庭假方案(Family Leave Program)提供 6 週的部分(55%)補償津貼。

歐巴馬政府之教育部門也積極協助各州推動 0-5 歲幼稚園前之教育計畫，於 2010 年教育預算案，0-5 歲之早期幼兒教育列為該預算案的重點，振興經濟案已列有 21 億美元的「先鋒計畫」(Head Start)，由健康服務部執行，要求托育機構(非公共機構)人員須由幼兒專業認證委員會(The Council for early childhood professional recognition)管理，並獲取相關證書：兒童發展助理證書(Child Development Associate，簡稱 CDA)。CDA 學位和證書計畫在美國受到了廣泛的認同。

此外，針對私人家庭托育者，家庭托育國際協會(The National Association for Family Day Care，簡稱 NAFDC)也制定了專門的相關認證規範，受到美國各州廣泛的應用。包括，需有 18 個月托育相關經驗、且符合該州政府的托育相關規定者、不需擁有專業訓練證明，但認證單位會派專業人員至您家訪視至少 6 小時，以確保托育品質無虞。

六、我國與其他國家促進女性就業政策差異

(一)性別平等法規

綜觀各國促進女性就業政策，可大致歸納為幾個面向，第一個為推動性別平權相關法規：透過保障女性的工時、工作條件、薪資水準與福利措施等各種友善職場制度，鼓勵女性就業。如美國的公平就業規範、瑞典的均等機會法或是我國的性別工作平等法均為落實促進性別地位實質平等之精神。而以我國的狀況來看，推動性別平等相關法規確實能夠帶動我國女性的勞動參與率。

(二)職業訓練與就業輔導

各國政府為幫助女性就業，針對女性的職業訓練與就業輔導上均推出相關制度：如日本設立專門處理相關事務的公共職業安定所(相當於我國的地區就業中心)，針對有意願再度就業的女性提供就業資訊、業界情報，幫助女性重回職場；新加坡官方則與全國總工會合作舉辦「30分鐘上工」就業博覽會，提供與女性住家不遠的工作機會，讓女性能夠兼顧工作與照顧家庭的責任。

而我國於 2005 年訂定「多元就業開發方案」，幫助非自願性失業者、中高齡失業者與弱勢族群進入職場，調查顯示，「多元就業開發方案」的參與者多為女性、中高齡與低學歷者，顯示該方案確實能幫助較為弱勢之族群順利就業；而「微型創業鳳凰貸款」在 102 至 103 年間亦順利幫助超過 2,500 人次順利完成創業夢想，共計創造超過 6,000 個就業機會。但相較於日本與新加坡將女性作為就業服務的主要目標族群，我國少有政策與就業措施係僅針對女性族群而做，除「微型創業鳳凰貸款」之外，多數就業服務措施皆針對非自願性失業者、中高齡失業者與弱勢族群而定，可能造成就業資源上的分散，導致在推動女性就業的力道不足。

(三)托育措施落實

探討女性就業議題中，托育政策始終是重要的一個環節，這也說明了婚育在女性就業的歷程上的確是一大阻礙，對我國女性就業來說更是如此。統整 OECD 各國就業統計資料與我國女性勞動參與率發現，以年齡分層來看，日本、新加坡、瑞典與美國女性參與率大多呈現「冂」字型，但我國女性勞動參與率從 35 歲後便逐漸下滑，45 歲之後下滑幅度更是明顯，勞動參與率呈現倒 V 型(請參考圖 2-6-1)，顯示了我國女性因婚育離開職場後，二度就業的困境。因此，各國針對就業女性的托育政策與推動中高齡女性就業方針實是我國值得參考之處。

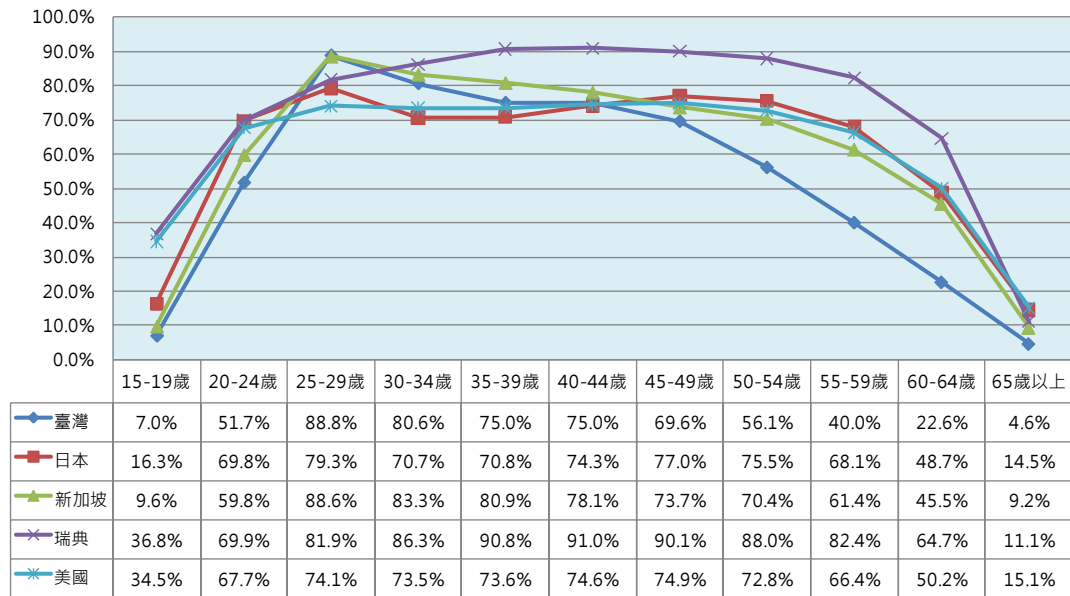


圖 2-6-1 2014 年各國女性勞動參與率比較圖

針對托育政策，日本政府先後提出了「天使計劃」、「幼兒教育振興方案」與「工作與育兒兩全之支援策略方案」等，包括各型態的托育，學童課後安置，並修改相關法規提升托育服務的量與質；新加坡政府則提供育嬰假、嬰兒照顧假、兒童照顧假(統稱為親職假)、或提供看護與各項減稅措施等；而瑞典與美國提供了嬰兒至學齡前兒童的高品質托育單位，廣設托育單位更能有效帶動女性就業。

相較之下，我國對女性托育措施便顯得較為貧乏，雖我國針對育有 3 歲以下子女者可申請六個月六成薪資的「育嬰留職停薪津貼」，但此項措施需女性申請「留職停薪」，而不是持續留在職場，可能造成雇主「隱性」排斥婚育女性就業，如藍科正在 2015 年的研究中便建議就保法可增列「帶職育嬰津貼」制度。

另一方面，雖我國規定 100 人以上規模的企業與事業單位，須與立案幼兒園合作或提供托兒津貼，但我國產業結構以中小企業為主，對於大多數女性而言，此項措施並不能讓他們實質受惠，而我國雖開辦保母人員專業課程、辦理保母技術士檢定證照等托兒政策，但在生育與就業人口集中地區分佈不均的情況下，都會地區家長不易就近尋得待職保母，偏鄉地區保母不易覓得

社區家庭嬰幼兒照顧服務機會，托育供需問題仍有待調節。因此，對於我國適婚年齡後女性勞動參與率偏低的現象，未來應持續朝向改善托育措施、幫助女性維持家庭照顧責任的方向前進，才能夠有效改善我國婚育及中高齡女性的就業狀況。

第三章 調查方法與執行期間

一、女性勞動力人口就業調查

(一)調查範圍

以桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣為調查範圍。

(二)調查對象

- 1.設籍於桃竹苗地區且年滿 15 歲以上之一般女性勞動力人口。
- 2.特定對象如二度就業婦女、新住民、原住民、身心障礙者與長期失業者之女性勞動人口。

(三)調查方式

以電話訪問方式進行，採用電腦輔助電話訪問系統，可藉由電腦系統之互斥及跳題設計或隨機題組的設計，提高整體訪問的素質及精確程度，有效降低訪員主觀介入所造成之誤差。

(四)調查時間

電話訪問從 2016 年 6 月 14 日至 7 月 12 日進行訪問，調查時間為下午 6 點 00 分至 9 點 30 分。

(五)調查項目

1.個人基本資料

包含受訪者年齡、教育程度、居住縣市、就業狀況、婚姻狀況及養育子女數等。

2.工作現況

包含目前工作之行業別、職務別、員工人數、服務年資、就業型態、工時、薪資、升遷或調薪狀況與工作困境等。

3.失業前就業情況

包含前一份工作之行業別、職務別、員工人數、服務年資、就業型態、工時、薪資、離職原因、失業時間與重返職場困難度等。

4.就業平等相關議題

包含在職場上遭遇的不平等對待、遭遇就業歧視的情況、因家庭因素(婚後、生育、照顧等)遭遇不平等對待、性別工作平等法相關措施認知與使用情況及運用就促工具情形。

(六)抽樣設計

1.抽樣母體

以設籍於桃竹苗地區且年滿 15 歲以上之女性勞動力人口與桃竹苗分署所提供之特定對象名冊作為抽樣母體。

2.抽樣方式

本次調查在年滿 15 歲以上之一般女性勞動人口方面係採分層隨機抽樣方式進行調查；而在特定對象部分因由桃竹苗分署提供調查名冊，故採簡單隨機抽樣方式進行。

3.樣本配置

本調查根據主計處 2015 年人力資源調查之桃竹苗地區 15 歲以上女性勞動力人口比例依等比例方式配置各層應完成樣本數，各層樣本結構與檢定請詳見下頁表 3-1-1 至表 3-1-3。由於本次調查樣本結構在就業狀況及年齡方面與母體分配有顯著差異，故將針對就業狀況、年齡及居住縣市進行多變量反覆加權，以確保符合母體結構。

表 3-1-1 一般女性就業狀況樣本結構性檢定表

| 就業狀況 | 分配 | 母體分配 | | 加權前樣本分配 | | 卡方檢定 | 加權後樣本分配 | |
|------|----|-------------|------------|------------|------------|--|------------|------------|
| | | 母體數 (千人) | 百分比 (%) | 樣本數 (人) | 百分比 (%) | | 樣本數 (人) | 百分比 (%) |
| 就業 | | 763 | 96.8% | 1,176 | 95.6% | $\chi^2=5.958$ (自由度=1) 在 95% 信心水準下， $P\text{-value}=0.014<0.05$ ， 加權前樣本與母體的就業狀況結構有顯著差異。 | 1191 | 96.8% |
| 失業 | | 25 | 3.2% | 54 | 4.4% | | 39 | 3.2% |
| 總計 | | 788 | 100.0% | 1,230 | 100.0% | | 1,230 | 100.0% |

資料來源：行政院主計總處 2015 年人力資源調查統計年報

表 3-1-2 一般女性年齡樣本結構性檢定表

| 年齡 | 分配 | 母體分配 | | 加權前樣本分配 | | 卡方檢定 | 加權後樣本分配 | |
|---------|----|-------------|------------|------------|------------|---|------------|------------|
| | | 母體數 (千人) | 百分比 (%) | 樣本數 (人) | 百分比 (%) | | 樣本數 (人) | 百分比 (%) |
| 15~29 歲 | | | 22.0% | 143 | 11.6% | $\chi^2=18.466$ (自由度=4) 在 95% 信心水準下， $P\text{-value}=0.000<0.05$ ， 加權前樣本與母體的年齡結構有顯著差異。 | 271 | 22.0% |
| 30~39 歲 | | | 30.1% | 303 | 24.6% | | 370 | 30.1% |
| 40~49 歲 | | | 25.8% | 369 | 30.1% | | 317 | 25.8% |
| 50~59 歲 | | | 17.3% | 347 | 28.2% | | 213 | 17.3% |
| 60 歲以上 | | | 4.8% | 68 | 5.5% | | 59 | 4.8% |
| 總計 | | | 100.0% | 1,230 | 100.0% | | 1,230 | 100.0% |

資料來源：行政院主計總處 2015 年人力資源調查統計年報

註：因不同年齡層女性勞動力差異較大、且在缺乏桃竹苗地區各年齡女性勞動力數據下，建議以全國比例做為樣本配置之參考

表 3-1-3 一般女性居住縣市樣本結構性檢定表

| 就業 狀況 | 分配 | 母體分配 | | 加權前樣 本分配 | | 卡 方 檢 定 | 加權後樣本 分配 | |
|----------|----|-------------|------------|-------------|------------|---|-------------|------------|
| | | 母體數 (千人) | 百分比 (%) | 樣本數 (人) | 百分比 (%) | | 樣本數 (人) | 百分比 (%) |
| 桃園市 | | 461 | 58.5% | 721 | 58.6% | $\chi^2=0.642$ (自由度=3) 在 95%信心水準下， P-value=0.886>0.05， 加權前樣本與母體的 居住縣市結構無顯著 差異。 | 720 | 58.5% |
| 新竹縣 | | 114 | 14.5% | 182 | 14.8% | | 178 | 14.5% |
| 新竹市 | | 96 | 14.8% | 173 | 14.1% | | 182 | 14.8% |
| 苗栗縣 | | 117 | 12.2% | 154 | 12.5% | | 150 | 12.2% |
| 總計 | | 788 | 100.0% | 1,230 | 100.0% | | 1,230 | 100.0% |

資料來源：行政院主計總處 2015 年人力資源調查統計年報

4.有效樣本數

- (1)桃竹苗地區 15 歲以上女性勞動人口共計完成 1,230 份有效樣本，在 95%信賴水準之下，抽樣誤差為±2.8%。
- (2)特定對象之女性勞動人口共計完成 300 份有效樣本，在 95%信賴水準之下，抽樣誤差為±5.6%。

(七)接觸紀錄表

本次調查總共撥出 24,128 通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之 12,933 通電話，實際接通電話數 11,195 通，其接通率為 46.4%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為 13.7%，拒訪及中止訪問率則為 86.3%。

| 項目 | 原因 | 次數 | 百分比 | 百分比 |
|----------|--------------|--------|--------|--------|
| 成功 | | 1,530 | 13.7% | 6.3% |
| 拒訪及中止訪問 | | 9,665 | 86.3% | 40.1% |
| | 接電話者拒訪 | 6,097 | 54.4% | |
| | 受訪者拒訪/中拒 | 142 | 1.3% | |
| | 非住宅電話 | 394 | 3.5% | |
| | 年齡不符合 | 96 | 0.9% | |
| | 語言不通/外籍人士 | 79 | 0.7% | |
| | 目前沒有受雇也沒有找工作 | 2,857 | 25.5% | |
| 人為因素總計 | | 11,195 | 100.0% | 46.4% |
| 忙線 | | 327 | 2.5% | |
| 無人接聽 | | 9,122 | 70.5% | |
| 傳真機 | | 272 | 2.1% | |
| 答錄機 | | 47 | 0.4% | |
| 空號/停話/故障 | | 3,165 | 24.5% | |
| 非人為因素總計 | | 12,933 | 100.0% | 53.6% |
| 總計 | | 24,128 | | 100.0% |

二、企業僱用女性勞工現況調查

(一)調查範圍

以桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣為調查範圍。

(二)調查對象

以桃竹苗地區事業單位之人事單位主管為調查對象。

(三)調查方式

本次調查以多元管道方式進行調查，主要係以電話訪問、郵寄、E-mail 問卷等執行方式同步施測，來提高受訪廠商的配合度，增加回卷機會

(四)調查時間

電話訪問從 2016 年 6 月 14 日至 7 月 5 日進行訪問，調查時間為下午 1 點 30 分至 5 點 30 分。

(五)調查項目：

1.事業單位基本資料

包含受訪企業行業別、資本額，所屬縣市等。

2.受雇員工狀況

包含員工人數與女性勞工比例、派遣員工人數與女性派遣勞工比例、兩性僱用差異(包含人數、教育程度、年齡、薪資與工時)、女性工作穩定度及女性離職原因等。

3.就業平等措施執行情況

包含對哺乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假、育嬰留職停薪等措施看法與同意情形、提供懷孕員工友善措施及提供托兒措施等。

(六)抽樣設計

1.抽樣母體

以桃園市、新竹縣、新竹市、苗栗縣四縣市政府內辦理工商登記之廠商名冊作為抽樣母體。

2.抽樣方式

採分層隨機抽樣方式進行調查。

3.樣本配置

本調查根據將依據經濟部 2016 年 2 月公司統計資料依等比例方式配置各層應完成樣本數，但由於醫療保健及社會工作服務業僅有 7 家公司登記數、為求調查之完整性，故將應完成樣本數增補為 2 份，以利本次分析報告之呈現，各層樣本結構與檢定請詳見下頁表 3-2-1 與表 3-2-2。由於本次調查樣本結構在所屬縣市及產業別方面與母體分配均無顯著差異，故不對樣本進行事後加權，特此說明。

表 3-2-1 事業單位所屬縣市樣本結構性檢定表

| 所屬縣市 | 分配 | 母體分配 | | 加權前樣本分配 | | 卡方檢定 |
|------|----|------------|--------|------------|--------|--|
| | | 母體數 (家) | 百分比(%) | 樣本數 (家) | 百分比(%) | |
| 桃園市 | | 52,086 | 65.1% | 986 | 65.2% | $\chi^2=0.019$ (自由度=3)在 95% 信心水準下， P-value=0.999 >0.05，加權前 樣本與母體的 所屬縣市結構 沒有顯著差 異。 |
| 新竹縣 | | 10,881 | 13.6% | 204 | 13.5% | |
| 新竹市 | | 10,524 | 13.1% | 199 | 13.2% | |
| 苗栗縣 | | 6,600 | 8.2% | 123 | 8.1% | |
| 總計 | | 80,091 | 100.0% | 1,512 | 100.0% | |

資料來源：2016 年 2 月經濟部公司登記資料

表 3-2-2 事業單位產業別樣本結構性檢定表

| 產業別 | 分配 | 母體分配 | | 加權前樣本分配 | | 卡方檢定 |
|--------------|----|------------|--------|------------|--------|--|
| | | 母體數 (家) | 百分比(%) | 樣本數 (家) | 百分比(%) | |
| 農林漁牧業 | | 1,445 | 1.8% | 27 | 1.8% | $\chi^2=0.000$ (自由度=17)在 95% 信心水準下， P-value=1>0.0 5，加權前樣本 與母體的產業 別結構沒有顯 著差異。 |
| 礦業及土石採取業 | | 554 | 0.7% | 10 | 0.7% | |
| 製造業 | | 28,316 | 35.3% | 534 | 35.3% | |
| 電力及燃氣供應業 | | 386 | 0.5% | 7 | 0.5% | |
| 用水供應及污染整治業 | | 616 | 0.8% | 12 | 0.8% | |
| 營造業 | | 15,411 | 19.2% | 291 | 19.2% | |
| 批發及零售業 | | 11,075 | 13.8% | 209 | 13.8% | |
| 運輸及倉儲業 | | 1,660 | 2.1% | 31 | 2.1% | |
| 住宿及餐飲業 | | 574 | 0.7% | 11 | 0.7% | |
| 資訊及通訊傳播業 | | 2,121 | 2.6% | 40 | 2.6% | |
| 金融及保險業 | | 3,533 | 4.4% | 67 | 4.4% | |
| 不動產業 | | 4,518 | 5.6% | 85 | 5.6% | |
| 專業、科學及技術服務業 | | 5,540 | 6.9% | 104 | 6.9% | |
| 支援服務業 | | 2,346 | 2.9% | 44 | 2.9% | |
| 教育服務業 | | 47 | 0.1% | 1 | 0.1% | |
| 醫療保健及社會工作服務業 | | 7 | 0.1% | 2 | 0.1% | |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | | 346 | 0.5% | 7 | 0.5% | |
| 其他服務業 | | 1,596 | 2.0% | 30 | 2.0% | |
| 總計 | | 80,091 | 100.0% | 1,512 | 100.0% | |

資料來源：2016 年 2 月經濟部公司登記資料

4.有效樣本數

桃竹苗地區事業單位共計完成 1,512 份有效樣本，在 95% 信賴水準之下，抽樣誤差為 $\pm 2.5\%$ 。

(七)接觸紀錄表

企業僱用女性勞工現況調查調查總共撥出 8,244 通電話，其中扣除非人為因素如空號、無人接聽等之 3,666 通電話，實際接通電話數 4,578 通，其接通率為 55.5%。而在扣除非人為因素後，訪問成功率為 33.0%，拒訪及中止訪問率則為 67.0%。

| 項目 | 原因 | 次數 | 百分比 | 百分比 |
|----------|-----------|-------|--------|--------|
| 成功 | | 1,512 | 33.0% | 18.3% |
| 拒訪及中止訪問 | | 3,066 | 67.0% | 37.2% |
| | 接電話者拒訪 | 2,054 | 44.9% | |
| | 受訪者拒訪/中拒 | 176 | 3.8% | |
| | 非企業電話 | 410 | 9.0% | |
| | 非合格受訪者 | 267 | 5.8% | |
| | 非受訪地區 | 27 | 0.6% | |
| | 產業或地區配額已滿 | 132 | 2.9% | |
| 人為因素總計 | | 4,578 | 100.0% | 55.5% |
| 忙線 | | 158 | 4.3% | |
| 無人接聽 | | 2,282 | 62.3% | |
| 傳真機 | | 148 | 4.0% | |
| 答錄機 | | 38 | 1.0% | |
| 空號/停話/故障 | | 1,040 | 28.4% | |
| 非人為因素總計 | | 3,666 | 100.0% | 44.5% |
| 總計 | | 8,244 | | 100.0% |

三、資料處理方式

本調查於訪問完畢，經由電腦進行偵錯、檢核後，利用 EXCEL/SPSS 做必要的分析。而統計分析方法如下：

(一)樣本代表性檢定

針對調查樣本人口特徵分布以卡方檢定(chi-square)進行適合度檢定(goodness of fit)判定母體與樣本間是否具有顯著差異，確定樣本與母體分布無統計顯著差異後，方進一步使用其他統計方式分析。

(二)次數分析(frequency)

次數分配為觀察變項內每個值的出現次數，除以總次數即可得到對應的百分比。而第 k 題回答 i 選項之百分比公式如下：

$$P = \frac{\sum_{j=1}^n I_{kij}}{\sum_{j=1}^n w_{kj}}$$

$$\text{其中， } I_{kij} = \begin{cases} 1, \text{第}j\text{樣本於第}k\text{題回答}i\text{選項} \\ 0, \text{第}j\text{樣本於第}k\text{題未回答}i\text{選項} \end{cases}$$

$$w_{kj} = \begin{cases} 1, \text{第}j\text{樣本有回答題} \\ 0, \text{第}j\text{樣本未回答題} \end{cases}$$

其計算方式首先計算統計各題的結果，以次數分配的方式來表示各變項出現之頻率(百分比)，瞭解整體受訪者的行為表現。主要運用在類別變項的統計上，用以呈現樣本特質的分布情況、認知程度及滿意程度等比例分配。

(三)交叉分析(crosstable analysis)

交叉分析能夠表示二個類別變數間的關係，即固定其中一個變數觀察另一個變數的分配狀況，在分析時將採用卡方檢定探討變數間的相關程度，當交叉表的卡方顯著水準小於 5% 時才認定兩變數間關聯性。

(四)變異數分析(ANOVA)

當探討多個獨立母群體平均值是否相等(若有 k 組獨立樣本， $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$ ； H_1 ：至少存在一個 μ_i 不相等， $i=1,2,3,\dots,k$)，可考慮使用 F 檢定(F-test)，決定母體平均數是否存在差異，推論多組平均值是否相等。此以單因子變異數分析(one-way ANOVA)為例，其公式如下：

$$F = \frac{MST}{MSE},$$

$$\text{其中 } MST = \frac{\sum_{j=1}^k n_j (\bar{x}_j - \bar{x})^2}{k-1},$$

$$MSE = \frac{\sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} n_j (x_{ij} - \bar{x}_j)^2}{n-k}。$$

j ：第 j 組； i ：每組第 i 個； x ：樣本； k ：總組數； n ：每組總個數；

與臨界值 $F(k-1, n-k, \alpha)$ 比較，若 $F > F(k-1, n-k, \alpha)$ 達顯著水準，表示各組間平均數的比較，至少有兩組間平均數的比較有顯著差異。

四、質性調查分析

(一) 調查範圍

以桃竹苗地區各縣市為調查範圍，涵蓋桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣。

(二) 調查方法

採焦點座談會方式執行，其調查方式不單單是一對一的訪談，而是透過群體之動力引發出更深層之看法或更具創意之建議，也可藉此促發溝通、表達能力較差之受訪者，將內心之意見做較完整之陳述。

(三) 調查對象

1. 有僱用女性勞工之企業雇主

表 3-3-1 有僱用女性勞工之企業雇主背景資料

| 代號 | 背景說明 |
|----|--|
| E1 | 批發零售業之企業，員工人數達 250 人以上，僱用女性員工少於 25%(含)。 |
| E2 | 金融及保險業之企業，員工人數為 30~249 人，僱用女性僱用員工介於 51-75%(含)。 |
| E3 | 製造業之企業，員工人數為 30~249 人，僱用女性員工介於 51-75%(含)。 |

續表 3-3-1 有僱用女性勞工之企業雇主背景資料

| | |
|----|---|
| E4 | 製造業之企業，員工人數為 30~249 人，僱用女性員工介於 51-75%(含)。 |
| E5 | 製造業之企業，員工人數達 250 人以上，僱用女性員工介於 26-50%(含)。 |
| E6 | 製造業之企業，員工人數達 250 人以上，僱用女性員工介於 26-50%(含)。 |
| E7 | 製造業之企業，員工人數達 250 人以上，僱用女性員工少於 25%(含)。 |

2. 目前在職之 15 歲以上之女性

表 3-3-2 目前在職之 15 歲以上之女性背景資料

| 代號 | 背景說明 |
|----|---------------------------------|
| W1 | 30-39 歲從事支援服務業事務職工作，學歷為專科程度。 |
| W2 | 60 歲以上從事製造業危險及耗體力工作，學歷為國小程度。 |
| W3 | 40-49 歲從事批發零售業事務職工作，學歷為專科程度。 |
| W4 | 40-49 歲從事支援服務業事務職工作，學歷為碩士及以上程度。 |
| W5 | 30-39 歲從事製造業事務職工作，學歷為高中程度，為新住民。 |
| W6 | 40-49 歲從事製造業事務職工作，學歷為專科程度。 |

3. 目前失業之 15 歲以上之女性

表 3-3-3 目前失業之 15 歲以上之女性背景資料

| 代號 | 背景說明 |
|----|---|
| N1 | 50-59 歲前一份工作從事製造業專業技術職工作，學歷為高中職程度，為長期失業者。 |
| N2 | 50-59 歲前一份工作從事公共行政業危險及耗體力職工作，學歷為國中及以下程度，為長期失業者。 |
| N3 | 40-49 歲前一份工作從事批發零售業銷售職工作，學歷為專科程度，為二度就業婦女。 |
| N4 | 50-59 歲前一份工作從事製造業事務職工作，學歷為高中職程度，為長期失業者。 |
| N5 | 50-59 歲前一份工作從事批發零售業銷售職工作，學歷為國中及以下程度，為原住民。 |
| N6 | 50-59 歲前一份工作從事批發零售業銷售職工作，學歷為高中職程度，為二度就業婦女。 |
| N7 | 50-59 歲前一份工作從事製造業專業技術職工作，學歷為高中職程度，為長期失業者。 |

續表 3-3-3 目前失業之 15 歲以上之女性背景資料

| 代號 | 背景說明 |
|----|---|
| N8 | 40-49 歲前一份工作從事批發零售業銷售職職工作，學歷為高中職程度，為二度就業婦女。 |
| N9 | 40-49 歲前一份工作從事公共行政業事務職工作，學歷為高中職程度，為二度就業婦女 |

4. 學者專家

表 3-3-4 學者專家背景資料

| 代號 | 背景說明 |
|----|--------------------------|
| P1 | 政治大學勞工研究所 成之約教授。 |
| P2 | 政治大學勞工研究所 張其恆副教授。 |
| P3 | 文化大學勞工關係學系暨研究所 陳正良助理教授。 |
| P4 | 修平科技大學人力資源管理與發展系 黃孟儒副教授。 |
| P5 | 國立中正大學勞工關係學系 朱柔若教授。 |
| P6 | 國立中正大學勞工關係學系 簡建忠副教授。 |
| P7 | 國立中正大學勞工關係學系 許繼峰副教授。 |
| P8 | 國立中正大學勞工關係學系 林淑慧副教授。 |

(四) 調查時間

有用女性勞工之企業雇主之焦點座談會時間為民國 105 年 8 月 19 日上午十點；目前在職之 15 歲以上之女性之焦點座談會時間為民國 105 年 8 月 20 日上午十點；目前失業之 15 歲以上之女性焦點座談會時間為民國 105 年 8 月 19 日下午一點。學者專家之焦點座談會時間為民國 105 年 9 月 8 日下午兩點。

(五) 訪談題綱

1. 有用女性勞工之企業雇主

- 僱用管理時在不同性別聘用的考量。
- 女性員工之工作狀況及就業穩定度。
- 公司提供女性之相關照顧措施及假別實施情況及遭遇困境。

- 對於促進女性就業政策之建議。

2. 目前待業/失業之 15 歲以上之女性

- 目前就業狀況(工作狀況、穩定度、薪資水準)及遭遇困境。
- 工作及家庭生活兼顧時，容易遭遇之困境及可能影響就業之阻力。
- 對於離開職場及重返職場之看法及考量因素。
- 對於促進女性就業政策之建議。

3. 學者專家

- 對目前影響女性就業阻力之看法及建議。
- 對於目前性別工作平等法\在保障女性就業上之相關看法及建議。
- 政府應如何透過公共政策減少女性就業阻力之建議。
- 對於促進女性就業政策之建議。

在訪談過程，執行單位會先向受訪者說明研究目的及相關的研究內容，並與受訪者說明其相關的發言均以隱匿性的方式呈現，待受訪者同意之後，進行全程錄音，並手寫訪談重點，每次訪談時間約 120 分鐘，在訪談結束後，亦請求受訪者同意後續若有其他疑問，或需深入瞭解的部分，也將再以電話進行詢問。訪談結束後，將由紀錄人員整理成逐字稿，再進行資料歸納與分析。

第四章 調查分析

一、女性勞動力人口就業調查結果

(一) 受訪女性基本資料

1. 就業狀況

本次女性勞動力人口就業調查，共計訪問了 1,530 位女性，其中包含了桃竹苗地區一般女性 1,230 位，以及二度就業婦女、新住民、原住民、身心障礙者與長期失業者等特定對象 300 位。而在就業狀況方面，96.8% 的一般女性目前已經就業；失業者的比例為 2.0%，其中，年滿 40 歲以上女性約占了失業女性的 35.9%；另外有 1.2% 屬於有想找工作意願卻未積極找工作的怯志者。

而在特定對象方面，已就業人數同樣占多數，約有 66.0%；但失業的特定對象女性明顯較一般女性高，約佔 25.3%，其中二度就業婦女占特定對象失業女性人口的 46.1%；相較於一般女性，特定對象女性怯志者(8.7%)亦有較高的比例。針對一般女性與特定對象女性就業狀況上的比例差異進行卡方檢定顯示，兩者的就業狀況確實有顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。

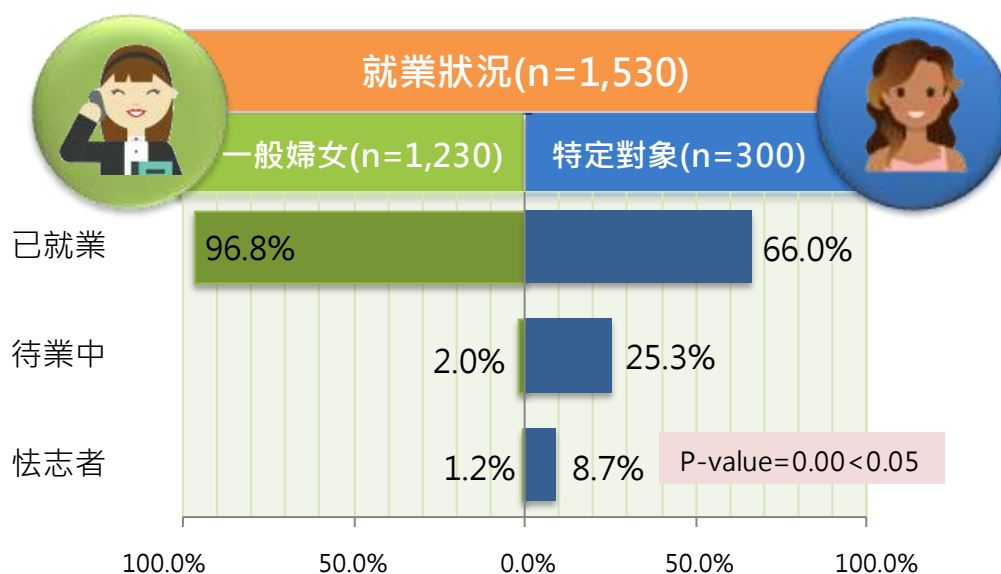


圖 4-1-1 受訪女性就業狀況分析圖

2. 年齡

年齡方面，一般女性以 30~39 歲者占多數，約有 30.1%；次高為 40~49 歲者，占 25.8%；再其次則是 15~29 歲者，占 22.0%，50~59 歲(17.3%)與 60 歲以上(4.8%)者的比例則相對較低。

特定對象女性同樣以 30~39 歲者占多數，約占 35.0%；其次為 40~49 歲者，占 28.3%；再其次則是 55~59 歲者，占 18.0%，整體來說，特定對象女性在 15~29 歲的比例上明顯較低。根據卡方檢定顯示，兩者在年齡分布上確實有顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。

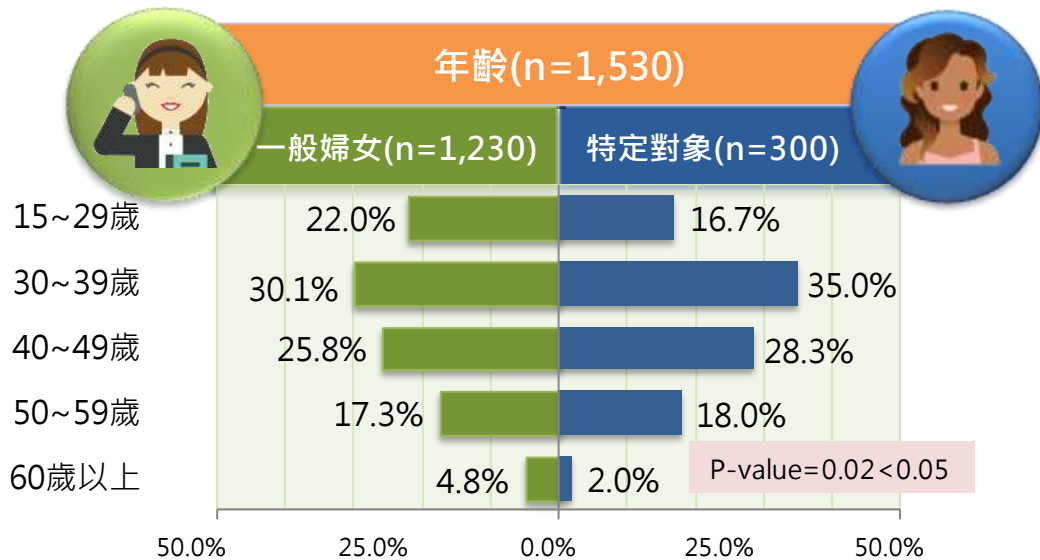


圖 4-1-2 受訪女性年齡分析圖

3. 居住縣市

居住縣市部分一般女性以居住在桃園市占多數，約 58.5%；而居住在新竹市(14.8%)與新竹縣(14.5%)者次之；至於苗栗縣(12.2%)者的比例則相對較低。

而特定對象女性在居住縣市的分布方面與一般女性有明顯差異，只有不到半數的特定對象女性居住在桃園市(45.7%)；居住在新竹縣(30.0%)者的比例則是明顯比一般女性高出 15.5 個百分點；至於居住在苗栗縣(13.3%)與新

竹市(11.0%)者的比例則相對較低。根據卡方檢定結果發現，兩者在居住縣市的比例上有顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。

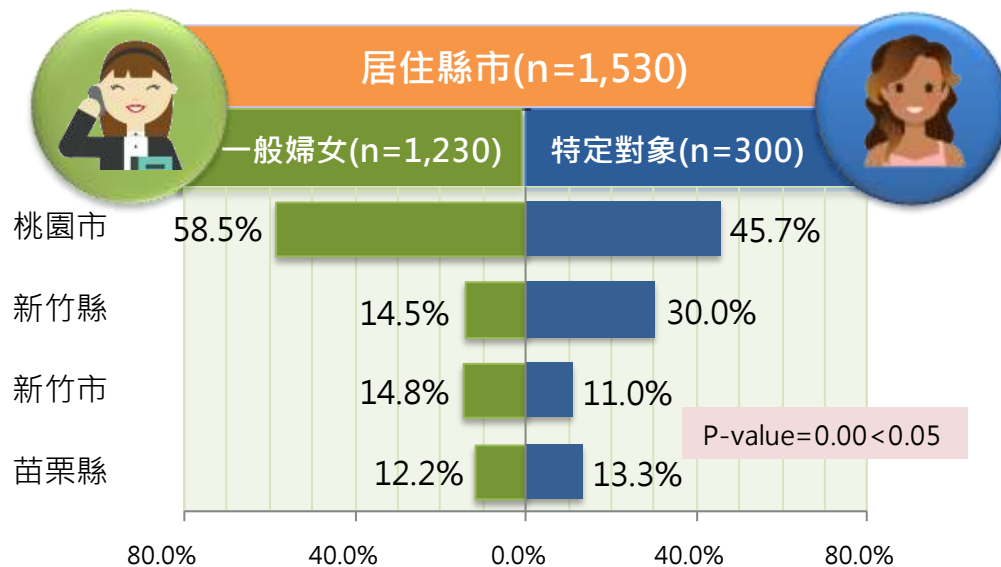


圖 4-1-3 受訪女性居住縣市分析圖

4.教育程度

在一般女性的教育程度上，以大學(40.2%)學歷者較多；其次為高中職(27.6%)學歷者；再其次則是專科(16.7%)教育程度者。至於國中及以下(9.0%)與碩士及以上(6.5%)學歷者比例則相對較低。

特定對象女性的教育程度方面，則與一般女性有著明顯的落差，以高中職(47.7%)學歷者較多；其次為大學(20.0%)學歷者；國中及以下(18.0%)及專科(13.0%)學歷者則再次之，至於碩士及以上(1.3%)學歷者的比例則相對較低。根據卡方檢定結果發現，兩者在教育程度的比例上確實有顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)，可明顯看出特定對象女性在教育程度上相對較低。

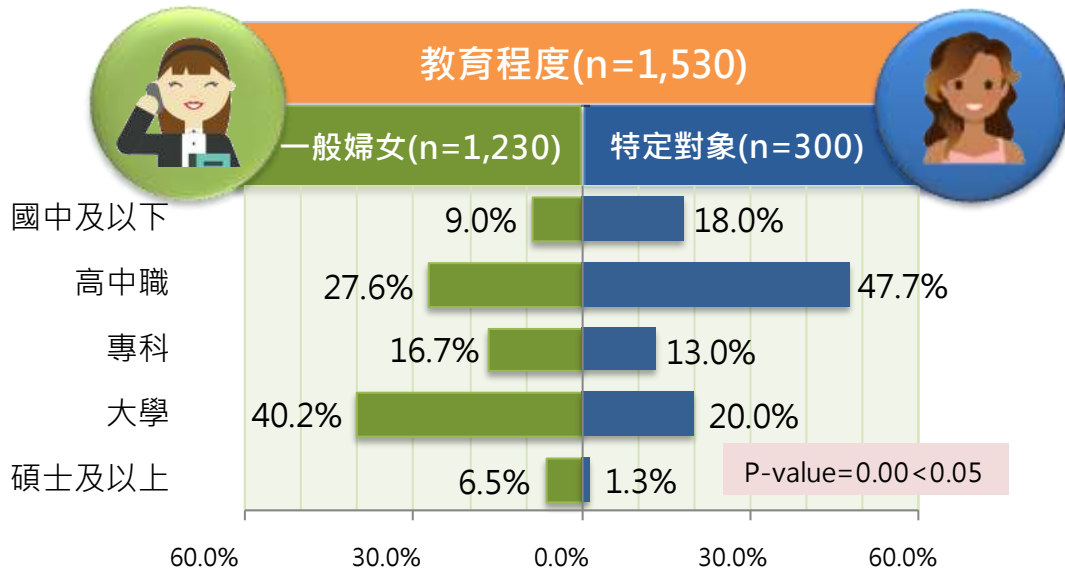


圖 4-1-4 受訪女性教育程度分析圖

5. 婚姻狀況

一般女性的婚姻狀況多為已婚，約占 62.8%；未婚者約有 35.3%，另外，有 1.9% 的一般女性婚姻狀況為離婚、分居或喪偶。

相較之下，特定對象女性已婚的比例較一般女性高出 10.9 個百分點，為 73.7%；離婚、分居或喪偶者則占 7.01%；未婚者則僅占 19.3%。根據卡方檢定結果發現，兩者在婚姻狀況的比例上確實有顯著差異 ($p\text{-value} \leq 0.05$)。而此亦顯示出特定對象女性可能因婚姻及家庭關係造成就業上的阻力。

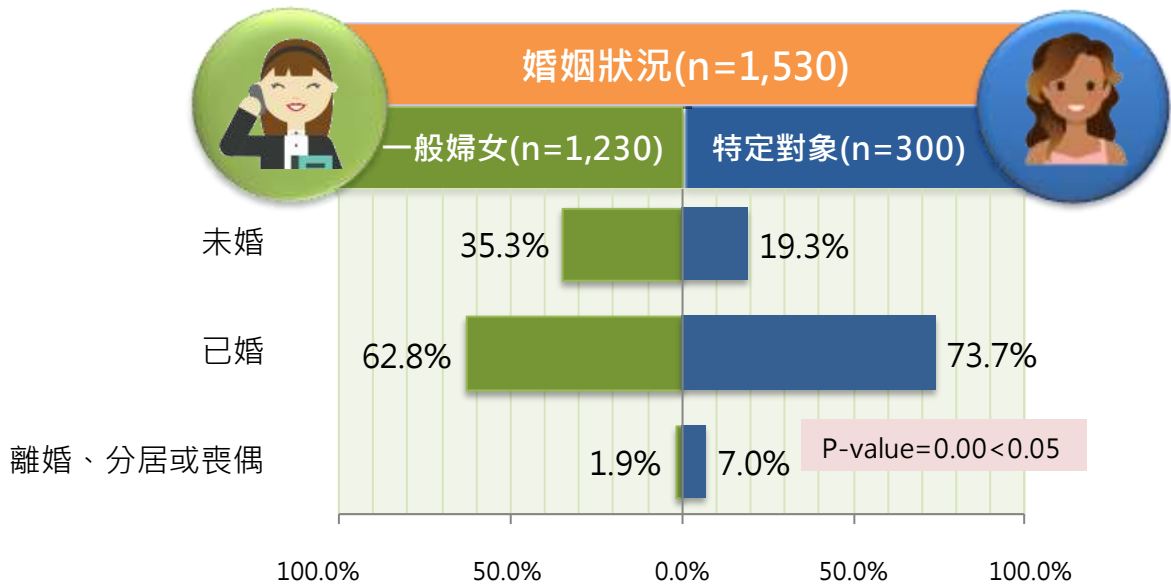


圖 4-1-5 受訪女性婚姻狀況比例分析圖

6. 養育子女數

一般女性表示自己並無 12 歲以下需養育之子女的比例占 75.7%；而有 11.2% 的受訪女性表示有 1 位 12 歲以下之子女；而養育 2 位以上子女的比例則占 13.1%。

特定對象女性部分，無 12 歲以下子女的比例為 63.4%，較一般女性低了 12.3 個百分點；相對的，養育 1 位(18.3%)及 2 位以上(18.3%)12 歲以下子女的比例均相對較一般女性高。根據卡方檢定結果發現，兩者在養育子女數的比例上確實有顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。而此亦顯示出特定對象女性在兼顧子女教養及工作上的壓力會較一般女性大。

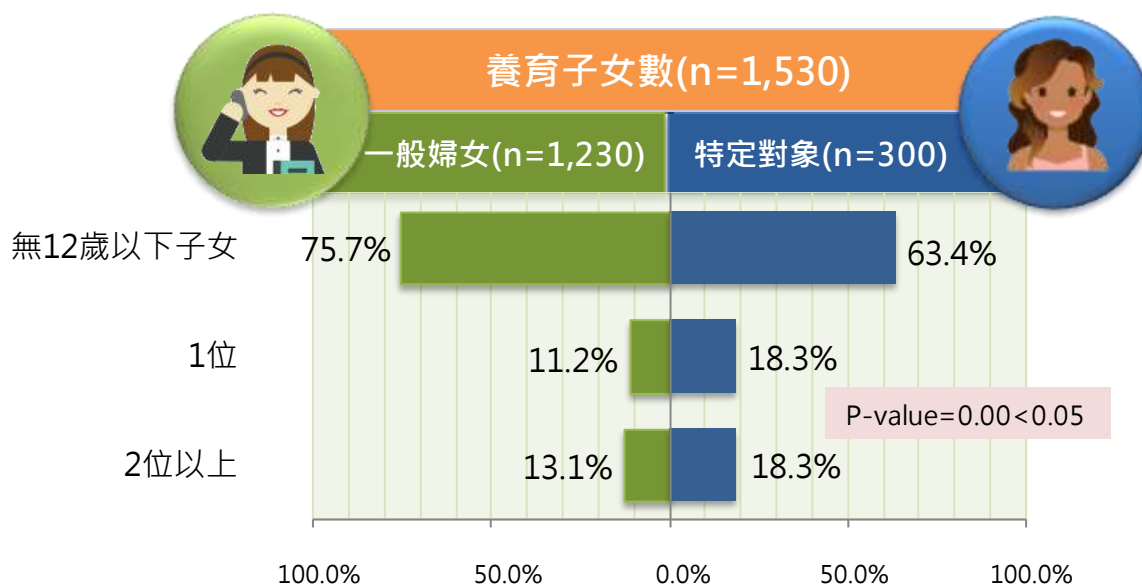


圖 4-1-6 受訪女性養育子女數分析圖

(二)桃竹苗地區女性工作現況

1.工作產業

一般女性勞工

在桃竹苗地區共計 1,191 位目前已就業的受訪女性中，有 42.7%的女性表示目前從事製造業；其次有 8.0%的女性表示從事教育服務業；批發零售業則占 7.8%。

而在共計 39 位的失業女性方面，有 21.4%的女性表示前一份工作為製造業；其次是住宿及餐飲業(15.0%)；而前一份工作為教育服務業(9.8%)者則再次之，另外，有 6 位(15.3%)失業女性表示自己為初次尋職，並無前一份工作經歷。

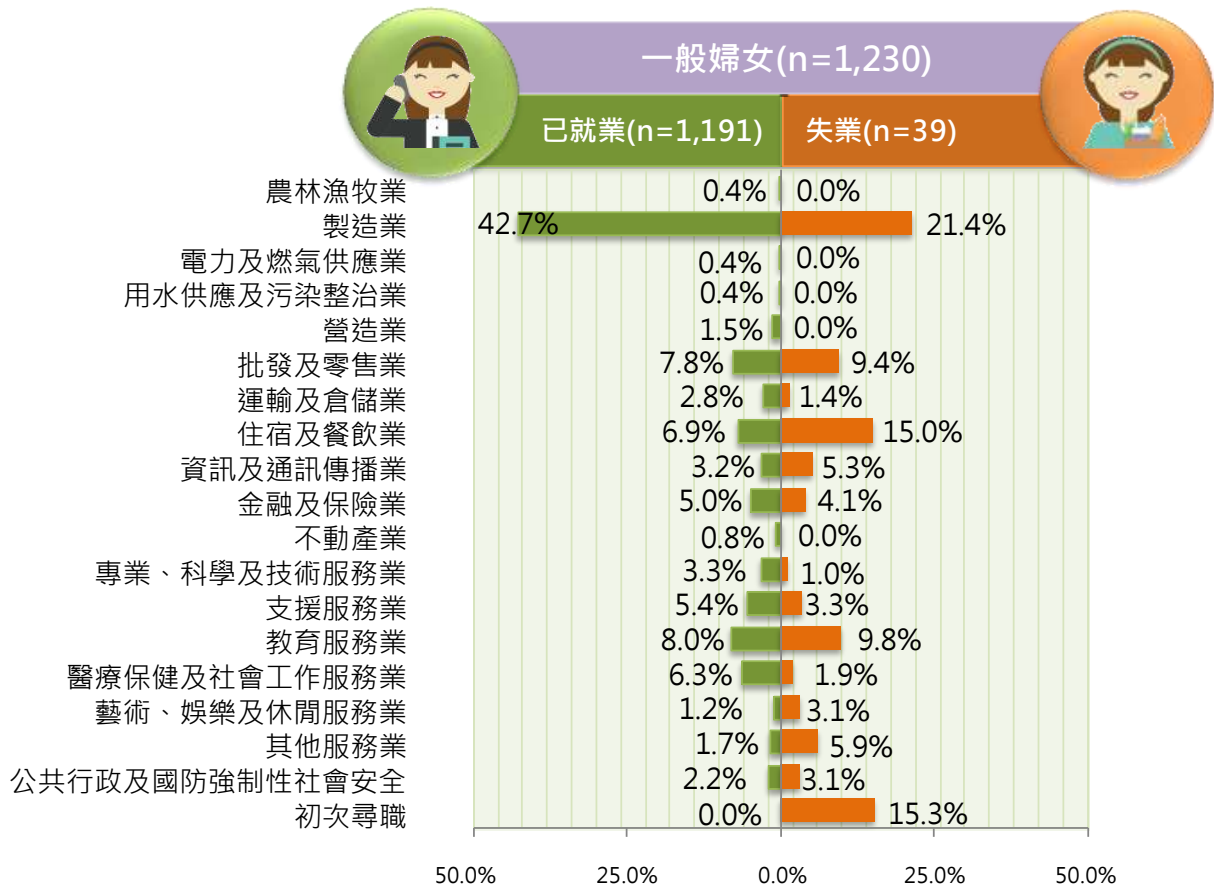


圖 4-1-7 不同就業狀況之一般女性工作產業比例分析圖

若將一般女性已就業者目前工作產業別與基本資料進行交叉分析後發現，不同年齡、居住縣市、教育程度與婚姻狀況比例雖達顯著差異(p-value

≤0.05)，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同養育子女數者之目前工作產業別比例則未達顯著差異(p-value≤0.05)。(詳如附表 1-1)另因一般女性中失業者人數較少，進行交叉分析無統計上之實質意義故不再深入分析，特此說明。

特定對象女性勞工

198 位目前已就業的特定對象女性中，有 40.0%的比例表示目前從事製造業，而從事批發及零售業(14.7%)與住宿及餐飲業(11.1%)者則居次。

而 102 位失業的特定對象女性方面，前一份工作產業同樣以製造業(37.3%)為主；其次則為教育服務業(14.7%)；至於表示前一份工作為批發及零售業(12.7%)者則再次之，另外，有 5 位(4.9%)表示自己為初次尋職，並無前一份工作經歷。

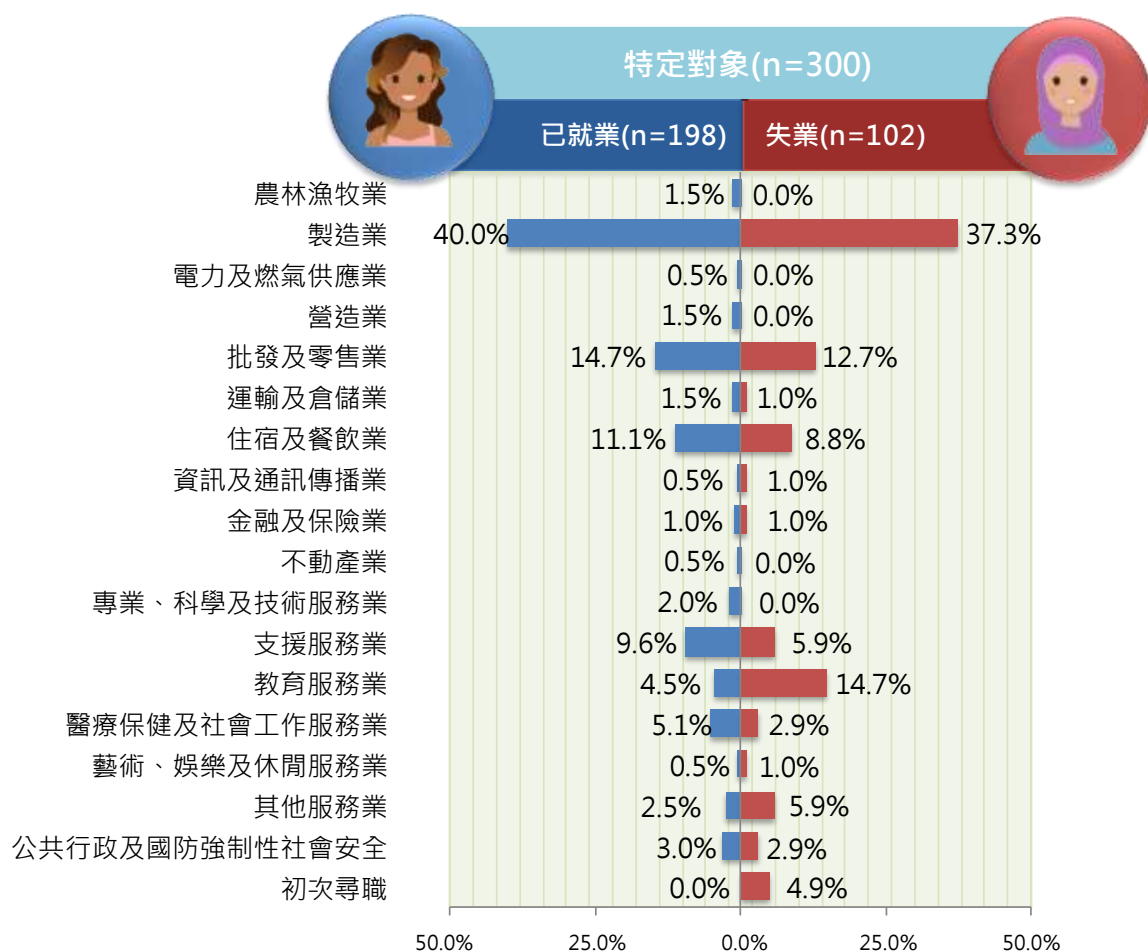


圖 4-1-8 不同就業狀況之特定對象女性工作產業比例分析圖

另因特定對象女性中，不論已就業者或失業者人數均較少，進行交叉分析無統計上之實質意義故不再深入分析，特此說明。

2.工作職務

一般女性勞工

工作職務部分，一般已就業女性以事務工作人員(27.8%)的比例居多；其次則表示其職務為專業人員(17.4%)；而服務工作人員及售貨員再次之，占16.3%。

失業女性方面，有30.8%的女性表示前一份工作職務為事務工作人員；其次是服務工作人員及售貨員(17.9%)；而從事技術員及助理專業人員(15.4%)則再次之。從調查結果可發現，不論在已就業或是失業，事務工作人員均為一般女性主要從事之職務。

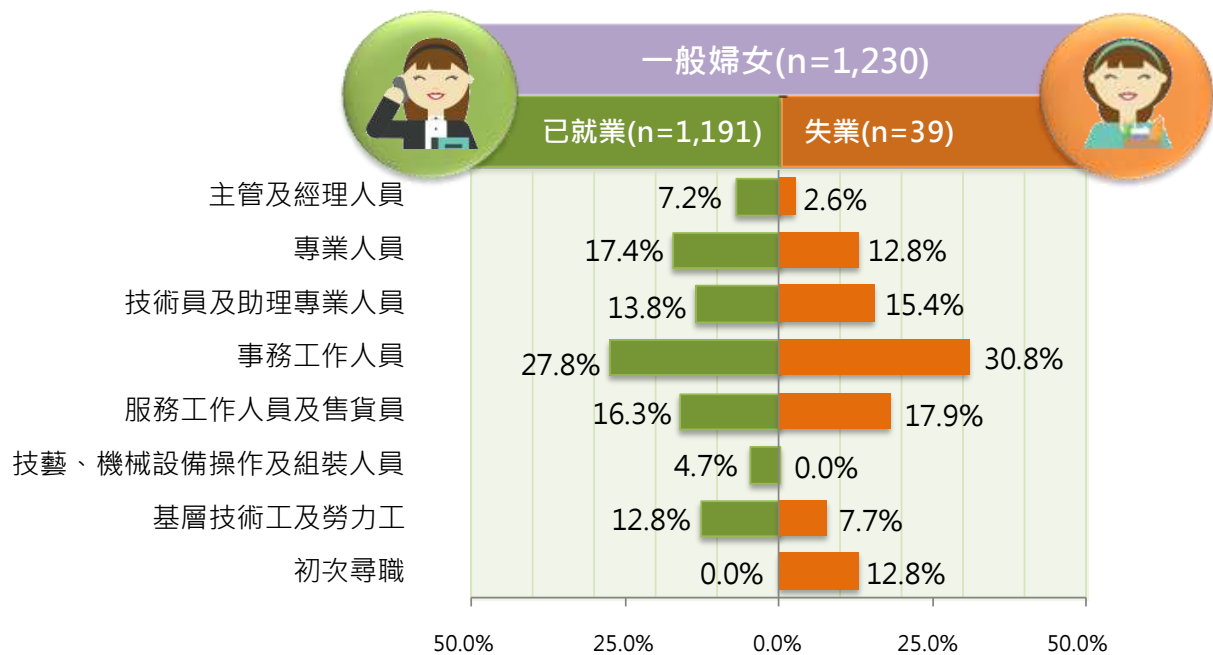


圖 4-1-9 不同就業狀況之一般女性工作職務比例分析圖

若將一般女性已就業者目前工作職務與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡、居住縣市與教育程度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同婚姻狀況雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於5之比例大於

20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同養育子女數之比例則未達顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。(詳如附表 1-2)

- ➔ 年齡：年齡介於 30~39 歲(31.6%)與 40~49 歲(30.6%)者目前工作為事務工作人員之比例較其他年齡層者高。
- ➔ 居住縣市：居住於新竹縣(31.6%)者目前工作為事務工作人員之比例較其他居住縣市者高。
- ➔ 教育程度：擁有大學(36.5%)與專科(36.0%)學歷者目前工作為事務工作人員之比例較其他員工人數者高。

特定對象女性勞工

198 位目前已就業的特定對象女性中，主要從事服務工作人員及售貨員(25.7%)或是基層技術工及勞力工(25.3%)的比例較高，和一般女性在工作職務上有明顯的落差。

而在失業的特定對象女性方面，前一份工作職務亦以服務工作人員及售貨員(21.5%)、基層技術工及勞力工(20.6%)與事務工作人員(20.6%)居多。顯示出，特定對象女性比起一般女性，從事服務工作人員及售貨員或是基層技術工及勞力工的比例較高。

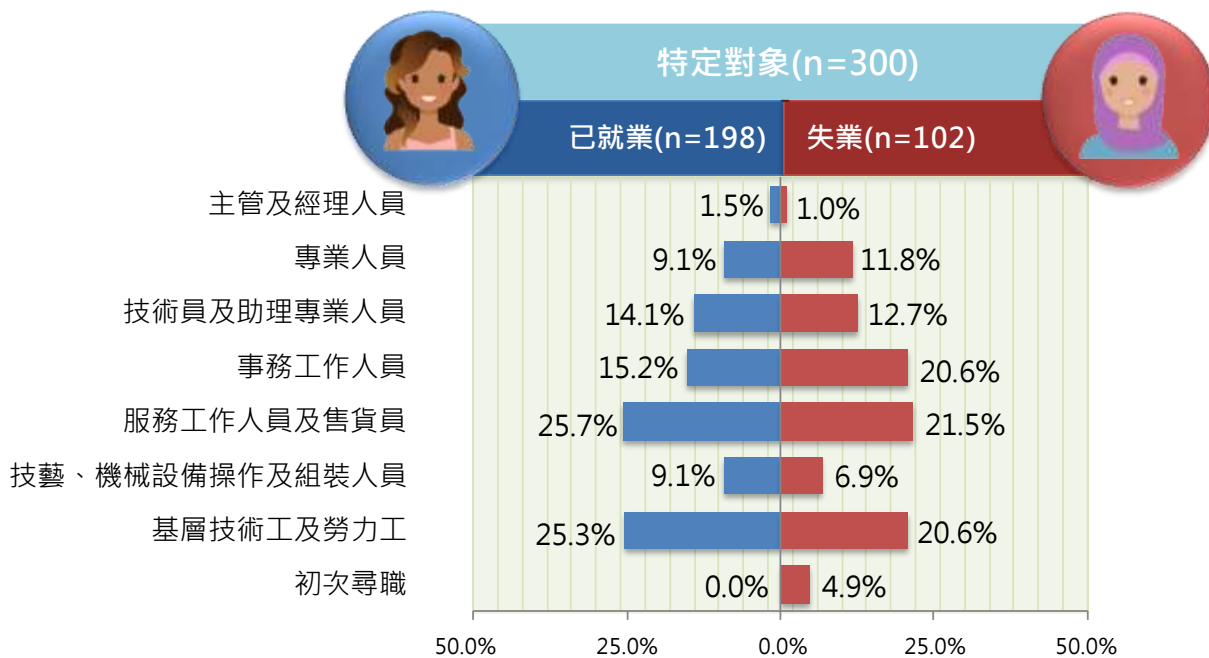


圖 4-1-10 不同就業狀況之特定對象女性工作職務比例分析圖

3. 工時型態

一般女性勞工

已就業的一般女性中，有高達 93.1% 的比例屬於全時工作者，僅有 6.9% 屬於部分工時工作者。在失業一般女性方面，前一份工作同樣以全時工作居多，占 71.8%；部分工時工作則占 12.8%。但可發現，一般失業女性中有較高的比例是從事部分工時工作。

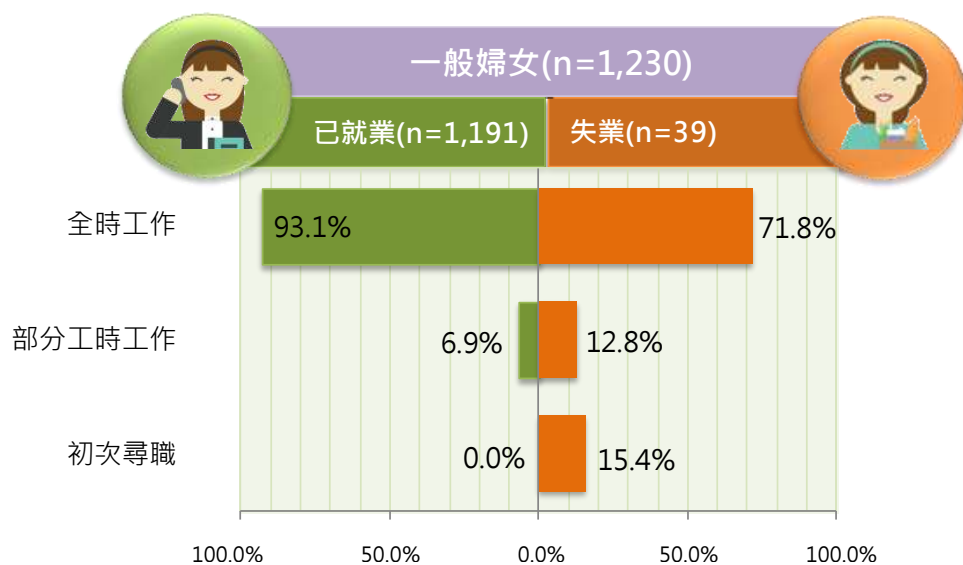


圖 4-1-11 不同就業狀況之一般女性工時型態比例分析圖

若將一般女性已就業者工時型態與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡、居住縣市與教育程度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同婚姻狀況與養育子女數之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-3)

- ➔ 年齡：60 歲以上(18.2%)者目前工作為部分工時工作之比例較其他年齡層者高。
- ➔ 居住縣市：居住於苗栗縣(10.5%)者目前工作為部分工時工作之比例較其他居住縣市者高。
- ➔ 教育程度：國中及以下(14.6%)學歷者目前工作為部分工時工作之比例較其他教育程度者高。

特定對象女性勞工

在特定對象已就業的女性方面，從事全時工作(86.4%)者的比例相較於一般女性低，相對的，部分工時工作者則高出 6.7 個百分點，占 13.6%。

特定對象失業者前一份工作為全時工作則占 81.4%；部分工時工作的比例則為 13.7%。

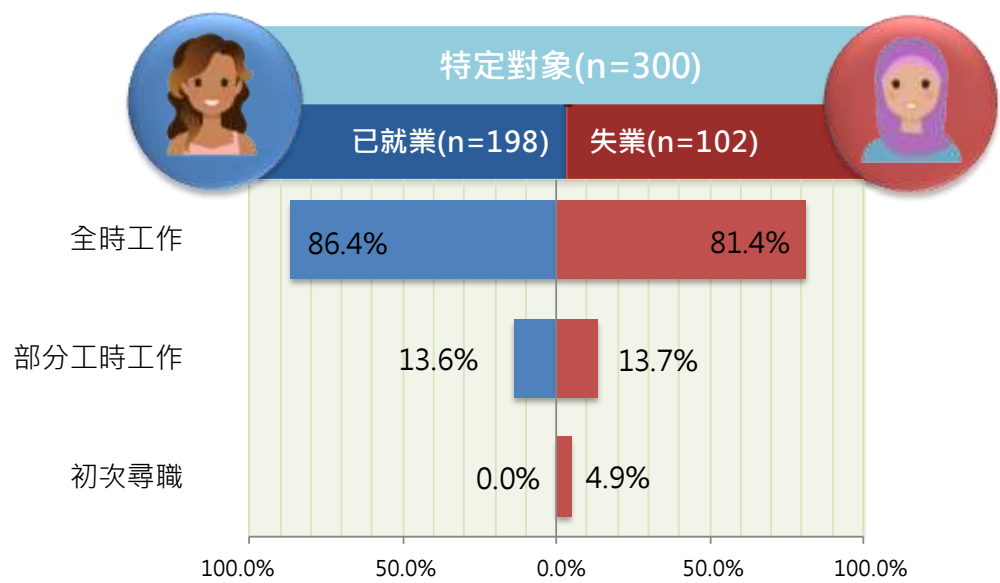


圖 4-1-12 不同就業狀況之特定對象女性工時型態比例分析圖

4. 派遣勞動與短期契約工作情況

一般女性勞工

針對派遣勞動與短期契約工作情況調查發現，88.8%目前已就業的一般女性並不屬於派遣人力或是短期契約工作者，僅有 8.9%與雇主簽訂一年以下契約，2.3%屬於派遣人力；失業一般女性亦有 7.7%表示前一份工作屬於短期契約，2.6%屬於派遣人力，顯示，不論是就業或失業之一般女性其簽訂短期工作契約或屬人力派遣的情形多在一成左右的比例。

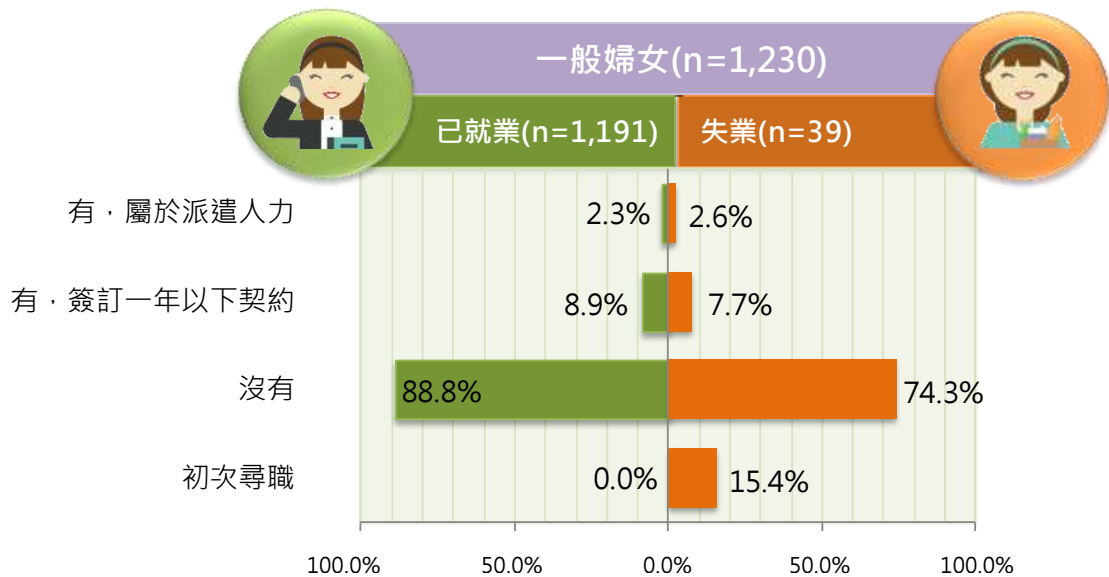


圖 4-1-13 不同就業狀況之一般女性派遣勞動與短期契約工作情況比例分析圖

若將一般女性已就業者屬於派遣勞動或短期契約工作之情況與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同居住縣市、教育程度、婚姻狀況與養育子女數之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-4)

➔ 年齡：年齡為 60 歲以上(15.1%)者目前工作為短期契約之比例較其他年齡層者高。

特定對象女性勞工

特定對象已就業女性目前工作屬於短期契約工作者占 8.6%，7.1%屬於派遣人力，而有 84.3%的特定對象已就業女性不屬於上述兩者；而失業之特定

對象女性屬於短期契約工作者的比例占 18.6%，派遣人力僅占 7.8%，整體來看，特定對象失業女性前一份工作有簽定短期勞動契約的情形較為明顯。

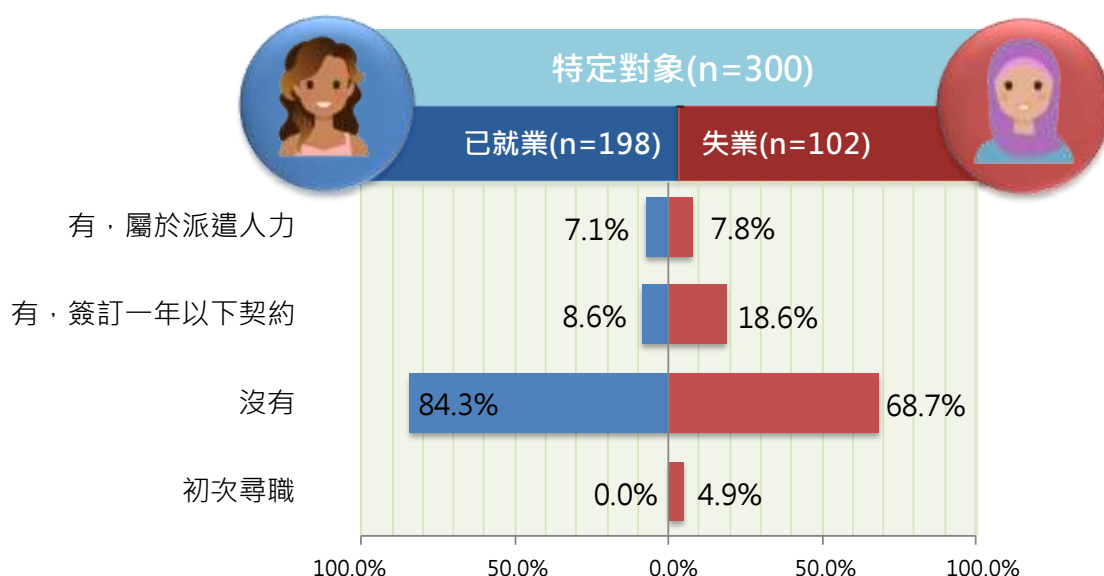


圖 4-1-14 不同就業狀況之特定對象女性派遣勞動與短期契約工作情況比例分析圖

5. 服務年資

一般女性勞工

服務年資方面，一般女性已就業者目前工作服務年資以 15 年以上(21.9%) 為多數，其次為服務 1 年以上未滿 3 年(18.8%)；而失業一般女性方面，前一份工作的服務年資則以 1 年以上未滿 3 年(48.7%)的比例較高，其次則為 1 年以下(12.8%)。

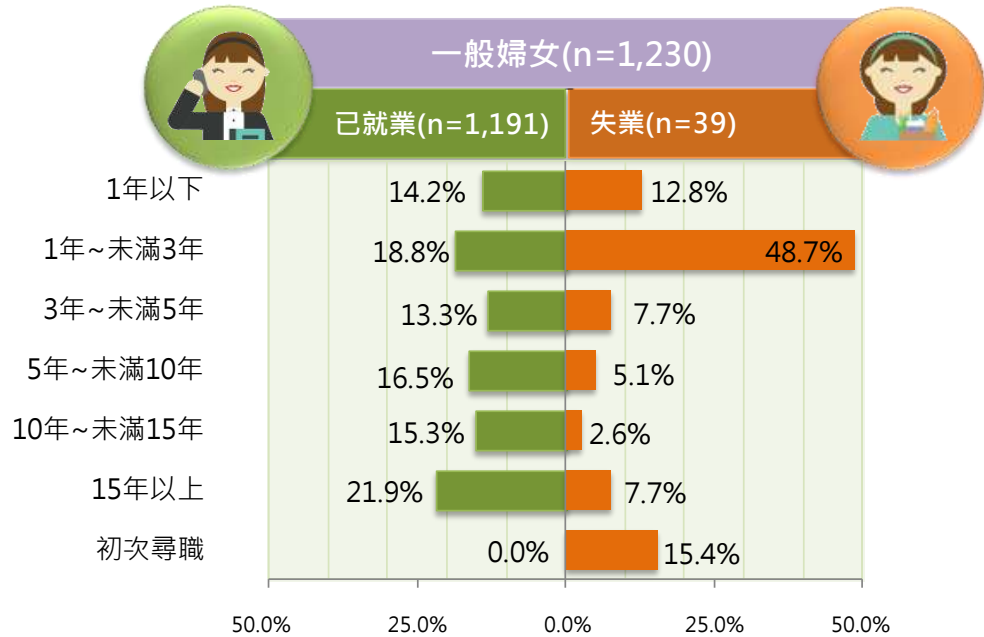


圖 4-1-15 不同就業狀況之一般女性服務年資比例分析圖

若將一般女性已就業者服務年資與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡、教育程度與養育子女數者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同婚姻狀況雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同居住縣市之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-5)

- ➔ 年齡：年齡為 60 歲以上(55.2%)者目前工作服務年資達 15 年以上之比例較其他年齡層者高。
- ➔ 教育程度：擁有專科(31.2%)學歷者目前工作服務年資達 15 年以上之比例較其他學歷者高。
- ➔ 養育子女數：無 12 歲以下子女(24.4%)者目前工作服務年資達 15 年以上之比例較高。

特定對象女性勞工

特定對象已就業女性目前工作服務年資多為 1 年以下，占 62.6%，其次為 1 年以上未滿 3 年(25.3%)者；而失業之特定對象女性前一份工作的服務年資未滿 1 年者僅占 37.2%，其次則是 1 年以上未滿 3 年(25.5%)者。

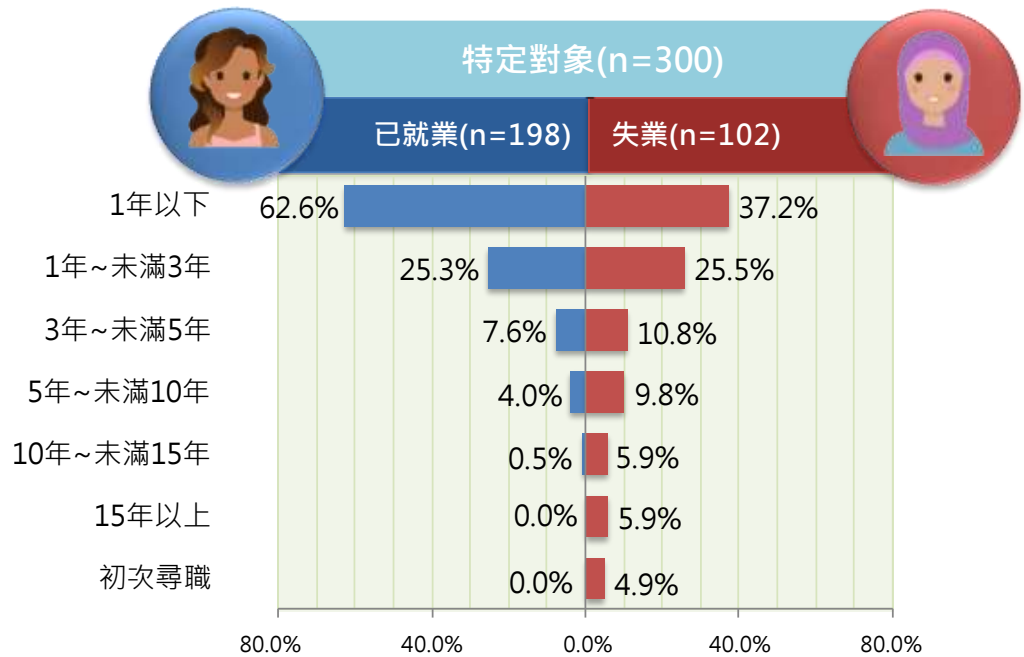


圖 4-1-16 不同就業狀況之特定對象女性服務年資比例分析圖

6. 每周平均工時

一般女性勞工

針對桃竹苗地區女性每周平均工時調查發現，一般女性已就業者目前工作每周工時以 36-40 小時(21.9%)居多，其次為 46 小時以上(14.2%)，平均每每周工作 41.49 小時；而失業一般女性前一份工作每周工時以 46 小時以上(33.3%)為多數，其次為 36-40 小時(25.6%)，平均而言，失業女性的前一份工作每周工時為 43.83 小時，高於就業女性平均工時。

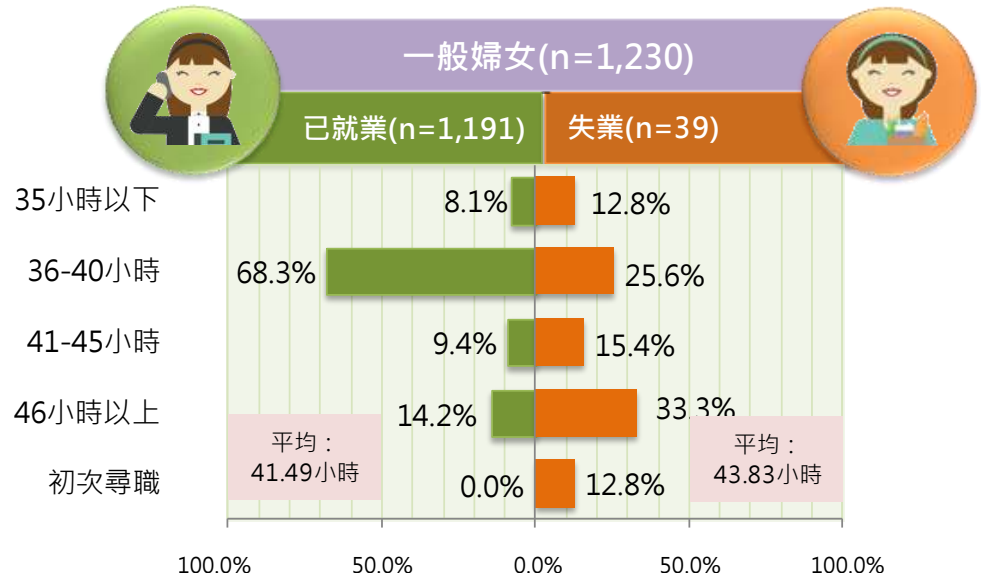


圖 4-1-17 不同就業狀況之一般女性每周平均工時比例分析圖

進一步針對一般女性已就業者每周平均工時與基本資料進行變異數分析後發現，不同年齡層與教育程度者每周平均工時有顯著差異，其中 15-29 歲(42.01 小時)與 30-39 歲(42.11 小時)者每周平均工時明顯高於 60 歲以上(39.43 小時)者；而大學學歷(41.96 小時)者每周平均工時則明顯高於專科學歷(40.87 小時)者。

表 4-1-1 桃竹苗地區一般就業女性每周平均工時變異數分析表

| 項目 | 樣本數 | 平均數 | 標準差 | 多重比較 | F 值 | 顯著性 |
|------|------------|-----|-------|-------------|-------|--------|
| 年齡 | 15-29 歲(a) | 251 | 42.01 | (a),(b)>(e) | 9.360 | 0.000* |
| | 30-39 歲(b) | 365 | 42.11 | | | |
| | 40-49 歲(c) | 313 | 40.84 | | | |
| | 50-59 歲(d) | 207 | 41.25 | | | |
| | 60 歲以上(e) | 55 | 39.43 | | | |
| 居住縣市 | 桃園市(a) | 697 | 41.48 | - | 0.371 | 0.774 |
| | 新竹縣(b) | 175 | 41.32 | | | |
| | 新竹市(c) | 179 | 41.63 | | | |
| | 苗栗縣(d) | 140 | 41.50 | | | |

續表 4-1-1 桃竹苗地區一般就業女性每周平均工時變異數分析表

| 項目 | 樣本數 | 平均數 | 標準差 | 多重比較 | F 值 | 顯著性 |
|-------|---------------|-----|-------|---------|-------|--------|
| 教育程度 | 國中及以下(a) | 107 | 41.29 | (d)>(c) | 3.036 | 0.017* |
| | 高中職(b) | 327 | 41.22 | | | |
| | 專科(c) | 203 | 40.87 | | | |
| | 大學(d) | 476 | 41.96 | | | |
| | 碩士及以上(e) | 78 | 41.53 | | | |
| 婚姻狀況 | 未婚(a) | 412 | 41.90 | - | 1.242 | 0.051 |
| | 已婚(b) | 759 | 41.23 | | | |
| | 離婚、分居或喪偶(c) | 20 | 42.64 | | | |
| 養育子女數 | 無 12 歲以下子女(a) | 897 | 41.35 | - | 2.090 | 0.124 |
| | 1 位(b) | 135 | 41.79 | | | |
| | 2 位以上(c) | 159 | 41.94 | | | |

特定對象女性勞工

在特定對象部分，有半數(50.0%)已就業女性每周工時為 36-40 小時，其次為 46 小時以上(21.7%)，而目前工作的每周平均工時則為 42.07 小時；失業特定對象女性方面，前一份工作的每周工時介於 36-40 小時(45.0%)，其次則為 46 小時以上(26.5%)，平均每周工時為 42.78 小時，二者間的每周平均工時並無太大差異。

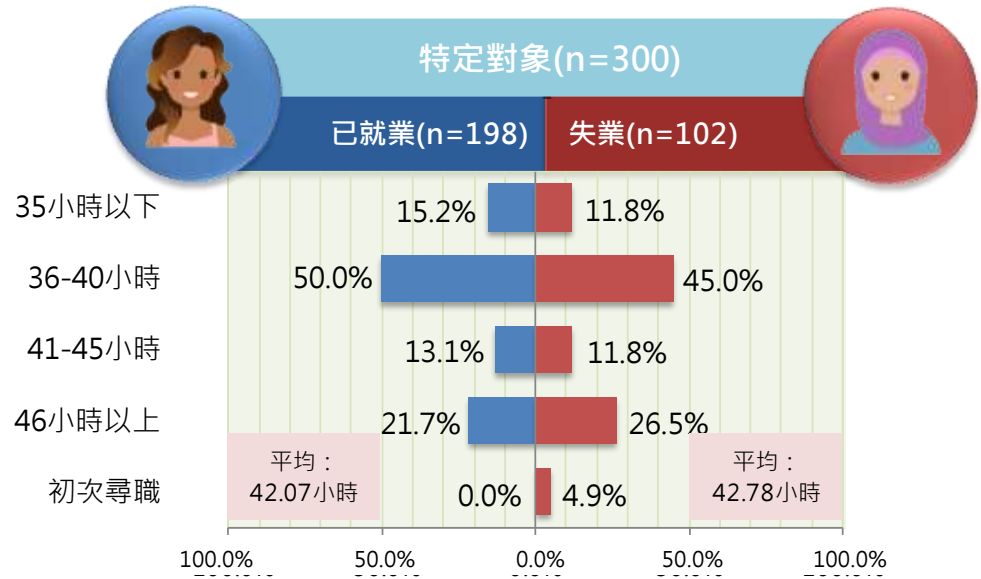


圖 4-1-18 不同就業狀況之特定對象女性每周平均工時比例分析圖

7. 薪資水準

一般女性勞工

一般女性已就業者目前工作薪資水準以 25,000 元至 29,999 元(23.4%)居多，其次為 20,008 至 24,999 元，占 20.2%，而一般女性已就業者整體平均薪資為每月 32,884 元；而失業一般女性前一份工作薪資水準則多為 20,008 元至 24,999 元，占 25.6%，其次為未滿 20,008 元(23.1%)，平均而言，失業女性前一份工作平均薪資為每月 25,483 元，約較就業女性少約 7,401 元。若進一步比較一般女性已就業者(41.49 小時)及失業者(43.83 小時)的每周平均工時來看，失業一般女性的薪資條件明顯低於已就業者。

若進一步比較行政院主計總處薪資及生產力統計資料來看，臺灣地區女性 2015 年的每月經常性薪資為 35,430 元，高出此次調查的桃竹苗地區就業女性薪資約 2,546 元，而臺灣地區男性的每月經常性薪資(41,577 元)更是明顯高出臺灣地區女性的薪資水準，顯見兩性在薪資上仍有相當明顯的落差。

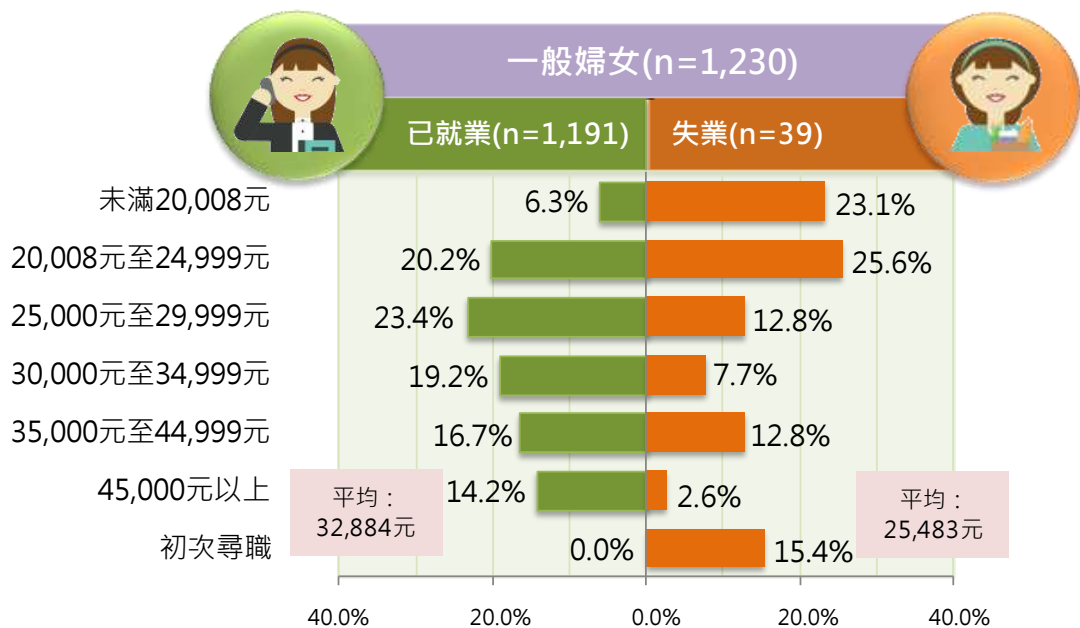


圖 4-1-19 不同就業狀況之一般女性薪資水準比例分析圖

進一步針對一般女性已就業者的薪資水準與基本資料進行變異數分析後發現，不同年齡層、居住縣市與教育程度之一般就業女性薪資水準有顯著差異，其中 40-49 歲(35,901 元)者的薪資水準明顯高於 15-29 歲(29,183 元)者；居住縣市方面，居住在新竹市(38,191 元)者的薪資水準明顯高於其他地區；而學歷方面，碩士及以上學歷(46,582 元)者的薪資水準最高，其次為大學學歷(34,392 元)與專科學歷(36,044 元)者，而高中職(28,164 元)與國中及以下(24,877 元)學歷者的薪資水準則相對較低。

表 4-1-2 桃竹苗地區不同年齡層之一般就業女性薪資水準變異數分析表

| 項目 | 樣本數 | 平均數 | 標準差 | 多重比較 | F 值 | 顯著性 |
|------|------------|-----|--------|-----------------|--------|--------|
| 年齡 | 15-29 歲(a) | 251 | 29,183 | (c)>(a) | 10.200 | 0.000* |
| | 30-39 歲(b) | 365 | 33,282 | | | |
| | 40-49 歲(c) | 313 | 35,901 | | | |
| | 50-59 歲(d) | 207 | 32,278 | | | |
| | 60 歲以上(e) | 55 | 32,618 | | | |
| 居住縣市 | 桃園市(a) | 697 | 31,766 | (c)>(a),(b),(d) | 13.369 | 0.000* |
| | 新竹縣(b) | 175 | 33,373 | | | |
| | 新竹市(c) | 179 | 38,191 | | | |
| | 苗栗縣(d) | 140 | 31,180 | | | |

續表 4-1-2 桃竹苗地區不同年齡層之一般就業女性薪資水準變異數分析表

| 項目 | 樣本數 | 平均數 | 標準差 | 多重比較 | F 值 | 顯著性 | |
|-----------|---------------|-----|--------|--------|-------------------------|--------|--------|
| 教育程度 | 國中及以下(a) | 107 | 24,877 | 9,469 | (e)>(c),(d) >(a),(b) | 58.534 | 0.000* |
| | 高中職(b) | 327 | 28,164 | 9,370 | | | |
| | 專科(c) | 203 | 36,044 | 13,310 | | | |
| | 大學(d) | 476 | 34,392 | 12,326 | | | |
| | 碩士及以上(e) | 78 | 46,582 | 14,648 | | | |
| 婚姻狀況 | 未婚(a) | 412 | 32,055 | 11,090 | - | 1.478 | 0.228 |
| | 已婚(b) | 759 | 33,318 | 13,548 | | | |
| | 離婚、分居或喪偶(c) | 20 | 34,356 | 14,865 | | | |
| 養育 子女數 | 無 12 歲以下子女(a) | 897 | 32,850 | 12,939 | - | 0.268 | 0.765 |
| | 1 位(b) | 135 | 33,657 | 11,922 | | | |
| | 2 位以上(c) | 159 | 32,540 | 12,630 | | | |

特定對象女性勞工

在特定對象部分，已就業特定對象女性薪資介於 20,008 元至 24,999 元 (38.9%)，其次為 25,000 至 29,999 元(25.3%)，整體來看，平均薪資為 24,931 元；而失業之特定對象女性前一份工作薪資水準亦以 20,008 元至 24,999 元居多，占 29.4%，其次為未滿 20,008 元(18.6%)，平均薪資約為 26,068 元。且從已就業者及失業者二者間平均工時無明顯差異來看，失業之特定對象女性若無法放寬尋職的薪資條件，很可能造成其再就業之阻力。

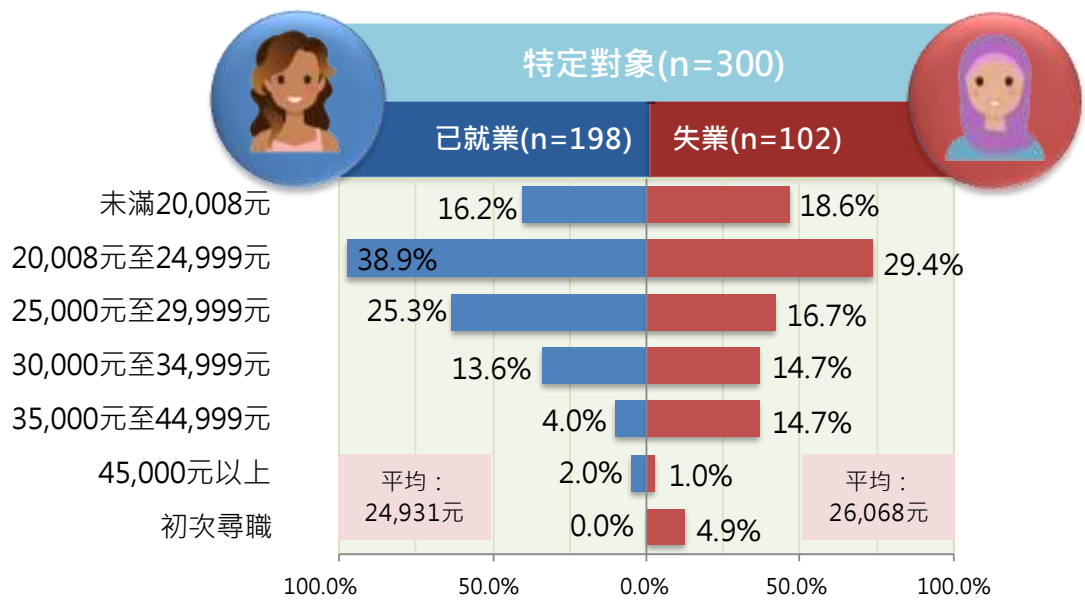


圖 4-1-20 不同就業狀況之特定對象女性薪資水準比例分析圖

(三)桃竹苗地區已就業女性就業情形

1.任職公司規模

關於女性就業情況，一般女性已就業者任職公司員工人數以 29 人以下為主，占 36.7%，其次為 250 人以上，占 29.6%；特定對象已就業女性(49.5%)任職公司員工人數在 29 人以下的比例較前者高出 12.8 個百分點，而任職於 250 人以上公司(17.2%)之比例則相對較低，整體而言，特定對象已就業女性任職的公司規模相對較小。

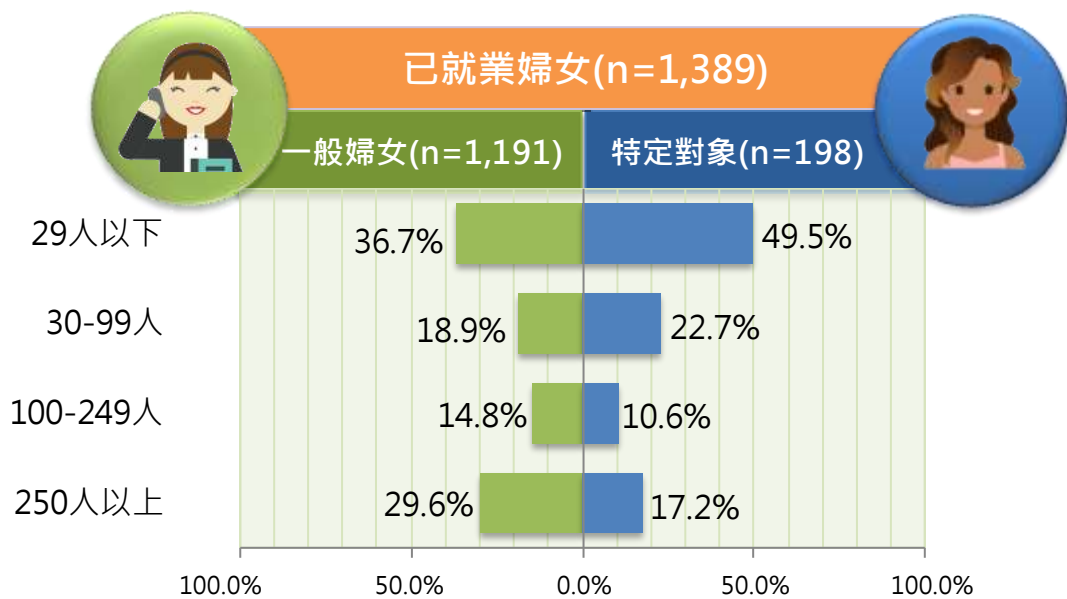


圖 4-1-21 不同身分別之已就業女性公司規模比例分析圖

若將一般女性已就業者公司規模與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡、居住縣市與教育程度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同婚姻狀況與養育子女數之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-6)

- ➔ 年齡：年齡為 15-29 歲(41.9%)者目前任職公司員工人數為 29 人以下之比例較其他年齡層者高。
- ➔ 居住縣市：居住於苗栗縣(42.4%)者目前任職公司員工人數為 29 人以下之比例較其他居住縣市者高。

➔教育程度：擁有專科(41.0%)與高中職(40.9%)學歷者目前任職公司員工人數為 29 人以下之比例較其他學歷者高；而碩士及以上學歷(44.4%)者任職公司員工人數為 250 人以上的比例較其他學歷者高。

2.調整薪資金額

在目前工作最近一年內是否有加薪部分，有 73.6%的一般女性已就業者表示目前工作在最近一年內並無調整薪資，其次有 13.5%表示加薪金額為每月 1,000 元-1,999 元，整體來看，曾調整薪資的一般女性已就業者平均加薪金額為每月 1,714 元；在特定對象已就業女性方面，則有 82.8%的比例無調整薪資，其次以加薪 1,000 元-1,999 元(6.6%)的比例較高，而曾調整薪資者近一年加薪金額為每月 1,471 元，約較一般女性已就業者少 243 元。整體來看，特定對象女性已就業者在獲取薪資條件或加薪的情況都較一般就業女性差。

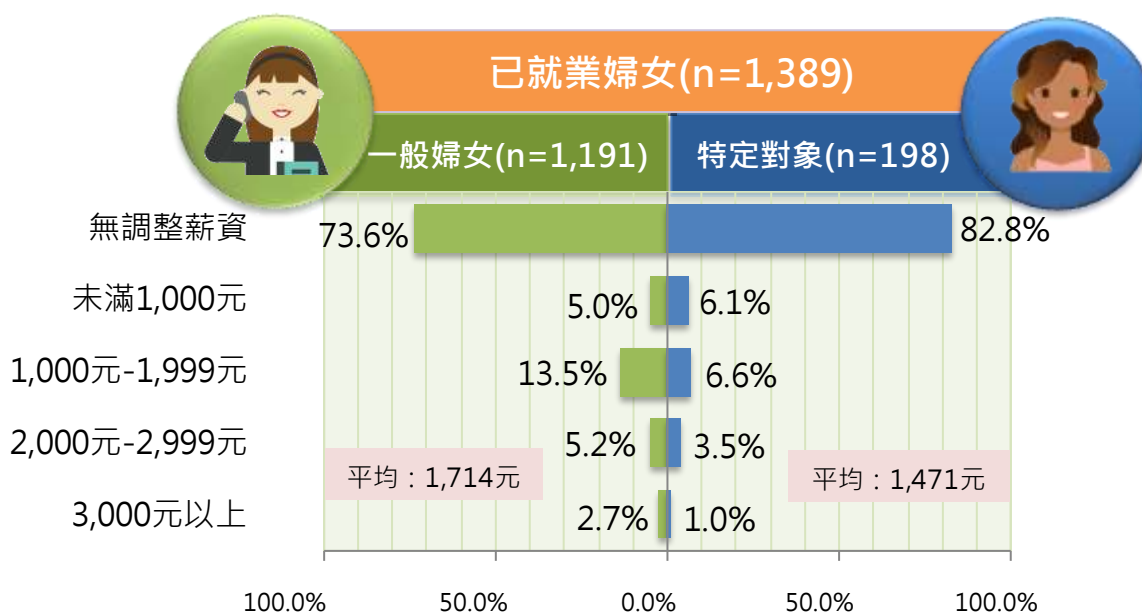


圖 4-1-22 不同身分別之已就業女性調整薪資金額比例分析圖

若將一般女性已就業者調整薪資之情況與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡與教育程度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同居住縣市、婚姻狀況與養育子女數之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-7)

- ➔ 年齡：年齡為 60 歲以上(88.4%)者最近一年內無調整薪資之比例較其他年齡層者高；15~29 歲(15.0%)者每月調薪金額達 2,000 元以上之比例較其他年齡層者高。
- ➔ 教育程度：國中及以下(85.8%)學歷者最近一年內無調整薪資之比例較其他學歷者高；而大學(11.3%)與碩士及以上學歷(12.4%)者每月調薪金額達 2,000 元以上之比例較其他教育程度者高。

3.職務升遷狀況

87.6%的一般女性已就業者表示目前工作服務期間或是最近 3 年內並無職務升遷的經驗，而表示曾升職 1 次者占 10.1%，有 2 次以上的升職經驗者則占 2.3%；相較之下，特定對象已就業女性的職務升遷狀況更顯嚴峻，有 96.5%表示並無職務升遷經驗，僅有 3.0%表示升職 1 次，0.5%表示曾升職 2 次以上。

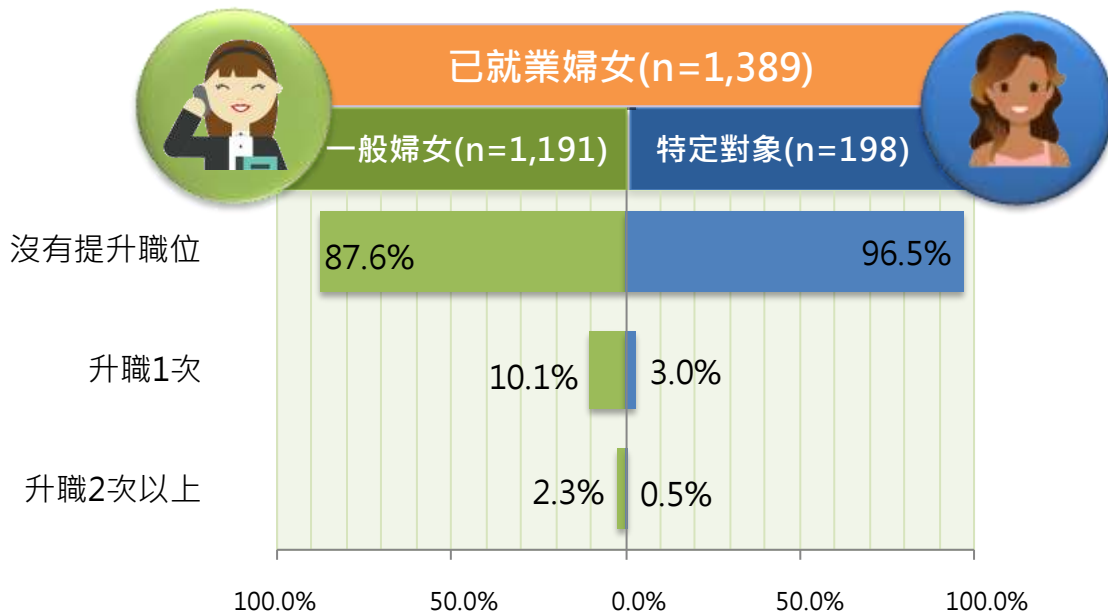


圖 4-1-23 不同身分別之已就業女性職務升遷狀況比例分析圖

若將一般女性已就業者職務升遷狀況與基本資料進行交叉分析後發現不同教育程度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同年齡、居住縣市、婚姻狀況與養育子女數之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-8)

➔教育程度：擁有碩士及以上(9.2%)學歷者目前工作服務期間或是最近3年內升職2次以上之比例較其他學歷者高。

4.職場中遭遇之困難

針對就業女性在職場中遭遇之困難進行調查發現，一般女性已就業者在職場上遭遇之困難多為「薪水過低」(6.8%)，其次為「福利不佳」(4.7%)與「不易調薪」(4.5%)，顯示桃竹苗地區一般女性已就業者對自身薪資水準、公司福利與調薪幅度的狀況較為不滿。

表 4-1-3 一般女性已就業者職場遭遇困難分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|----------------|-----------|-------------|
| 薪水過低 | 80 | 6.8% |
| 福利不佳 | 55 | 4.7% |
| 不易調薪 | 53 | 4.5% |
| 工作時間太長 | 31 | 2.6% |
| 常加班 | 29 | 2.5% |
| 升遷機會少 | 27 | 2.3% |
| 同事不友善 | 19 | 1.6% |
| 工作環境不佳 | 18 | 1.5% |
| 與主管理念不合 | 16 | 1.4% |
| 工作時間不固定 | 10 | 0.9% |
| 工作時間無法配合家裡生活作息 | 10 | 0.9% |
| 自己專業能力不足 | 8 | 0.7% |
| 雇主(含上司)態度不佳 | 7 | 0.6% |
| 公司人力不足造成工作量增加 | 7 | 0.6% |
| 無薪加班 | 5 | 0.4% |
| 職場有性別歧視 | 4 | 0.3% |
| 身體無法負荷工作內容 | 3 | 0.3% |
| 上班時間太早或太晚 | 2 | 0.2% |
| 沒有遇到困難 | 938 | 79.8% |

而特定對象已就業女性在職場中遭遇之困難則與前者相似，均以「薪水過低」(8.6%)、「福利不佳」(6.6%)為主，此外，亦有少部分特定對象已就業女性認為自己「身體無法負荷工作內容」(4.0%)。

表 4-1-4 特定對象已就業女性職場遭遇困難分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-------------------|-----------|-------------|
| <u>薪水過低</u> | <u>17</u> | <u>8.6%</u> |
| <u>福利不佳</u> | <u>13</u> | <u>6.6%</u> |
| <u>身體無法負荷工作內容</u> | <u>8</u> | <u>4.0%</u> |
| 工作時間太長 | 7 | 3.5% |
| 常加班 | 4 | 2.0% |
| 不易調薪 | 4 | 2.0% |
| 升遷機會少 | 4 | 2.0% |
| 同事不友善 | 3 | 1.5% |
| 工作環境不佳 | 3 | 1.5% |
| 與主管理念不合 | 2 | 1.0% |
| 加班未提供加班費 | 2 | 1.0% |
| 工作內容與專長不符 | 1 | 0.5% |
| 自己專業能力不足 | 1 | 0.5% |
| 工作時間不固定 | 1 | 0.5% |
| 工作時間無法配合家裡生活作息 | 1 | 0.5% |
| 雇主(含上司)態度不佳 | 1 | 0.5% |
| 通勤時間太長 | 1 | 0.5% |
| 沒有遇到困難 | 158 | 79.8% |

本題為複選題，僅針對受訪者反映項目做陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

(四)桃竹苗地區失業女性求職情形

1.離職原因

此次調查中，桃竹苗地區一般女性失業者共計 39 位、特定對象失業女性共 102 位，以下將探討二者間在求職情況上之差異。

關於失業者離開前一份工作原因方面，一般女性失業者中，有 13 位表示「工作時間無法配合家裡生活作息」(26.5%)，其次有 9 位女性表示「薪水過低」(18.4%)，另外有 8 位女性則因為「公司倒閉或裁員」(16.3%)而離開工作崗位。

表 4-1-5 一般女性失業者離職原因分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------------|-----------|--------------|
| <u>工作時間無法配合家裡生活作息</u> | 13 | 26.5% |
| <u>薪水過低</u> | 9 | 18.4% |
| <u>公司倒閉或裁員</u> | 8 | 16.3% |
| 身體不適 | 6 | 12.2% |
| 工作時間不固定 | 4 | 8.2% |
| 工作內容與專長不符 | 3 | 6.1% |
| 工作時間太長 | 3 | 6.1% |
| 自己專業能力不足 | 2 | 4.1% |
| 常加班 | 2 | 4.1% |
| 照顧年老的長輩 | 2 | 4.1% |
| 福利不佳 | 2 | 4.1% |
| 雇主(含上司)態度不佳 | 1 | 2.0% |
| 同事不友善 | 1 | 2.0% |
| 不易調薪 | 1 | 2.0% |
| 升遷機會少 | 1 | 2.0% |

特定對象部分，有 24 位失業者表示離職原因為「公司倒閉或裁員」(24.7%)，其次有 15 位因「聘約到期」(15.5%)而離開職位，另外有 14 位則表示因「身體不適」(14.4%)離開前一份工作。與一般女性失業者多因工作環境或薪資原因離職相比，特定對象失業女性因公司倒閉或業務緊縮等非自願離職的比例較高。

表 4-1-6 特定對象失業女性離職原因分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|----------------|-----------|--------------|
| 公司倒閉或裁員 | 24 | 24.7% |
| 聘約到期 | 15 | 15.5% |
| 身體不適 | 14 | 14.4% |
| 工作時間無法配合家裡生活作息 | 11 | 11.3% |
| 薪水過低 | 7 | 7.2% |
| 工作時間太長 | 6 | 6.2% |
| 照顧年老的長輩 | 6 | 6.2% |
| 自己專業能力不足 | 4 | 4.1% |
| 常加班 | 3 | 3.1% |
| 雇主(含上司)態度不佳 | 3 | 3.1% |
| 搬家 | 3 | 3.1% |
| 工作地點太遠 | 3 | 3.1% |
| 工作時間不固定 | 2 | 2.1% |
| 福利不佳 | 2 | 2.1% |
| 年紀太大 | 2 | 2.1% |
| 上班時間太早或太晚 | 1 | 1.0% |
| 同事不友善 | 1 | 1.0% |

本題為複選題，僅針對受訪者反映項目做陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

2. 怯志者未積極尋職原因

根據本次調查數據顯示，一般女性失業者有想找工作意願但卻未積極尋找工作的「怯志者」共有 14 位，特定對象失業女性中亦有 26 位怯志者。而分析怯志者未積極尋職原因方面，一般女性怯志者中分別有 6 位表示因「尋職期間太久，失去信心」(27.3%)與「適合職缺少」(27.3%)等情況，其次則有 5 位因為「沒有經濟壓力，等待適合機會」(22.7%)。

表 4-1-7 一般女性怯志者未積極尋職原因分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|----------------------|----------|--------------|
| <u>尋職期間太久，失去信心</u> | <u>6</u> | <u>27.3%</u> |
| <u>適合職缺少</u> | <u>6</u> | <u>27.3%</u> |
| <u>沒有經濟壓力，等待適合機會</u> | <u>5</u> | <u>22.7%</u> |
| 求職管道不足 | 4 | 18.2% |
| 不知道自己適合做哪方面工作 | 3 | 13.6% |
| 技能不足 | 2 | 9.1% |
| 求職面試技巧不足或不會寫履歷 | 1 | 4.5% |

在特定對象方面，有 9 位怯志者表示「沒有經濟壓力，等待適合機會」(34.6%)，其次有 8 位因「適合職缺少」(30.8%)未積極尋找工作，另外有 4 位則因「尋職期間太久，失去信心」(15.4%)而不願積極尋職。

整體來看，不論是一般女性或是特定對象女性，在沒有立即性的經濟壓力下，或是因為缺乏適合職缺及尋職期間過長等，都容易造成女性成為怯志者而不願積極尋職的原因。

表 4-1-8 特定對象女性怯志者未積極尋職原因分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|----------------------|----------|--------------|
| <u>沒有經濟壓力，等待適合機會</u> | <u>9</u> | <u>34.6%</u> |
| <u>適合職缺少</u> | <u>8</u> | <u>30.8%</u> |
| <u>尋職期間太久，失去信心</u> | <u>4</u> | <u>15.4%</u> |
| 身體不適 | 3 | 11.5% |
| 技能不足 | 2 | 7.7% |
| 求職管道不足 | 1 | 3.8% |
| 不知道自己適合做哪方面工作 | 1 | 3.8% |
| 學歷不足 | 1 | 3.8% |
| 經歷不足 | 1 | 3.8% |

本題為複選題，僅針對受訪者反映項目做陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

3.失業時間

此次調查指出，一般女性失業者失業時間以未滿3個月(26.5%)與兩年以上(26.1%)的比例較高，呈現了兩極化的現象；而特定對象失業女性失業時間則以未滿3個月的比例占29.9%，而失業長達兩年以上者則占了30.9%。平均而言，一般女性失業者失業時間約13.9個月，而特定對象失業女性則為14.3個月，兩者均超過一年以上。

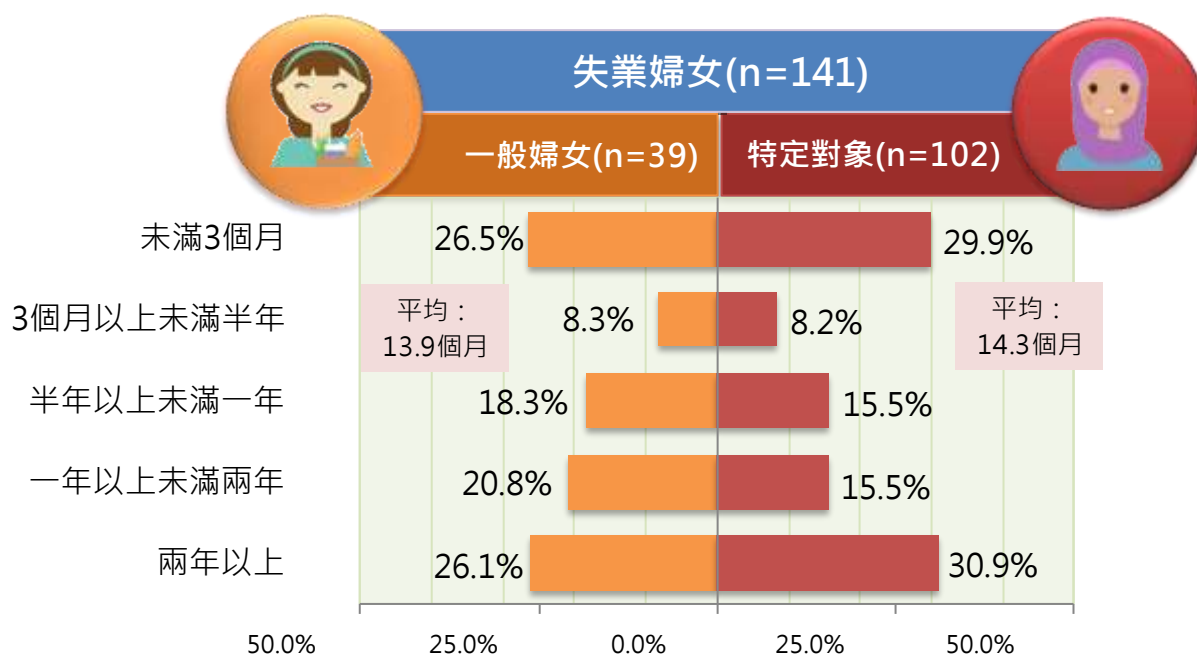


圖 4-1-24 不同身分別之失業女性失業時間比例分析圖

4.回歸職場困難度與原因

關於回歸職場困難度方面，一般女性失業者中有59.2%的比例認為回歸職場有其困難度(包含非常困難23.3%及還算困難35.9%)，而39.8%則認為不太困難，另外有1.0%的受訪者未表達相關意見。

另外在特定對象失業女性中，則有61.8%認為回歸職場容易遭遇阻礙(包含非常困難24.5%及還算困難37.3%)，37.2%則認為回歸職場是相對容易的(包含不太困難29.4%及完全沒有困難7.8%)，另外有1.0%的受訪者不願表達意見。整體來看，不論是一般或特定對象女性失業者對於失業後要回歸職場的信心普遍不足。

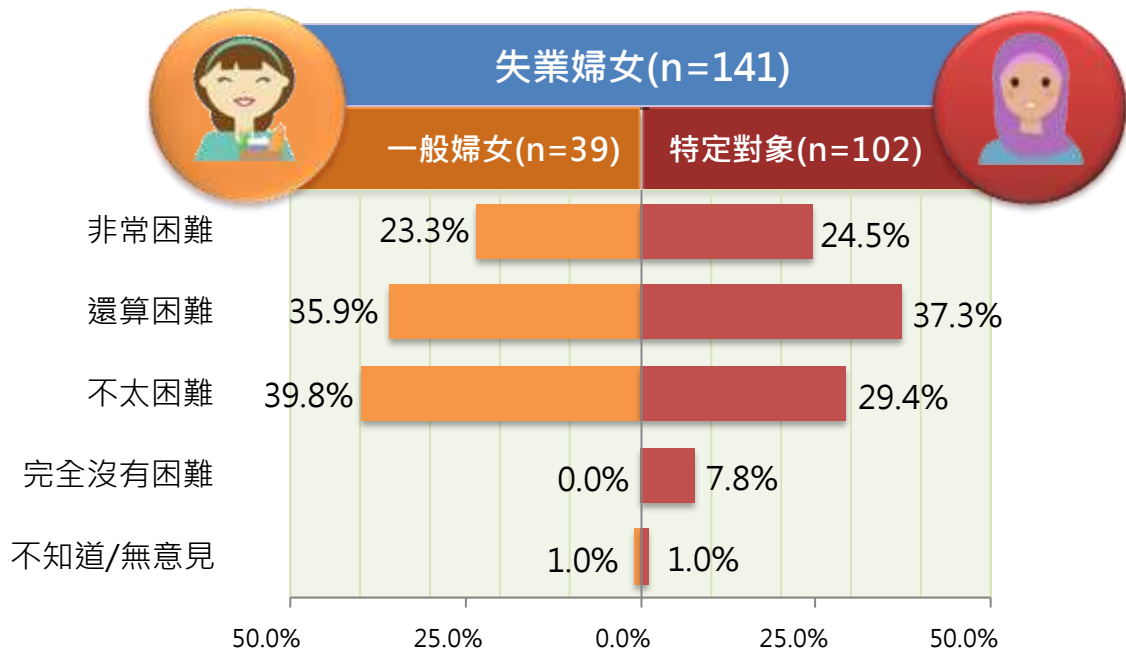


圖 4-1-25 不同身分別之失業女性回歸職場困難度分析圖

進一步了解女性回歸職場困難原因後發現，一般女性失業者中，有 20 位認為因「年齡太大」(57.1%)導致回歸職場不易，其次有 11 位認為「適合職缺少」(31.4%)，再其次有 8 位則認為自身「經歷不足」(22.9%)。

表 4-1-9 一般女性失業者回歸職場困難原因分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|--------------|-----------|--------------|
| 年齡太大 | 20 | 57.1% |
| 適合職缺少 | 11 | 31.4% |
| 經歷不足 | 8 | 22.9% |
| 工作時間無法配合家庭照顧 | 6 | 17.1% |
| 技能不足 | 6 | 17.1% |
| 雇主接受意願低 | 4 | 11.4% |
| 缺乏自信 | 4 | 11.4% |
| 學歷不足 | 3 | 8.6% |
| 家中有幼子照料 | 2 | 5.7% |
| 體力不足 | 2 | 5.7% |

在特定對象失業者方面，過半數女性同樣認為「年齡太大」(55.6%)是造成回歸職場困難的主因，其次有 9 位表示「工作時間無法配合家庭照顧」(14.3%)，再其次有 9 位認為「適合職缺少」(14.3%)。不難看出一般或特定對象女性失業者均認為年齡太大與適合職缺少是回歸職場上的一大阻礙。

表 4-1-10 特定對象失業女性回歸職場困難原因分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|---------------------|-----------|--------------|
| <u>年齡太大</u> | <u>35</u> | <u>55.6%</u> |
| <u>工作時間無法配合家庭照顧</u> | <u>9</u> | <u>14.3%</u> |
| <u>適合職缺少</u> | <u>9</u> | <u>14.3%</u> |
| 體力不足 | 9 | 14.3% |
| 家中有幼子照料 | 7 | 11.1% |
| 經歷不足 | 7 | 11.1% |
| 缺乏自信 | 6 | 9.5% |
| 學歷不足 | 5 | 7.9% |
| 雇主接受意願低 | 5 | 7.9% |
| 技能不足 | 3 | 4.8% |
| 通勤時間長 | 3 | 4.8% |
| 身體不適 | 1 | 1.6% |

(五)桃竹苗地區女性職場就業平等現況

1.因性別遭受不平等待遇情況

此次調查針對桃竹苗地區曾有工作經歷(去除初次尋職者)之一般女性1,224位與特定對象女性共295位，深入了解女性在職場就業平等的現況後發現，一般女性因性別遭受不平等待遇情況以調薪幅度(6.9%)為主，其次為職務升遷(4.9%)，再其次則是工作分配(2.2%)。

表 4-1-11 一般女性因性別遭受不平等待遇情況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-------------|-----------|-------------|
| 調薪幅度 | 85 | 6.9% |
| 職務升遷 | 60 | 4.9% |
| 工作分配 | 27 | 2.2% |
| 考核 | 25 | 2.0% |
| 求職 | 19 | 1.6% |
| 育嬰留職停薪 | 19 | 1.6% |
| 資遣、離職或解雇 | 15 | 1.2% |
| 員工福利措施之提供 | 14 | 1.1% |
| 訓練、進修 | 7 | 0.6% |
| 退休權利 | 2 | 0.2% |
| 以上皆無 | 1060 | 86.5% |

在特定對象女性方面，同樣認為在調薪幅度(7.5%)、職務升遷(3.4%)與工作分配(2.0%)會因性別而遭受不平等的對待，但與一般女性不同的是，特定對象女性認為性別也會成為求職(2.0%)上的阻礙。

表 4-1-12 特定對象女性因性別遭受不平等待遇情況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-------------|-----------|-------------|
| 調薪幅度 | 22 | 7.5% |
| 職務升遷 | 10 | 3.4% |
| 求職 | 6 | 2.0% |
| 工作分配 | 6 | 2.0% |
| 考核 | 4 | 1.4% |
| 育嬰留職停薪 | 4 | 1.4% |
| 員工福利措施之提供 | 3 | 1.0% |
| 資遣、離職或解雇 | 3 | 1.0% |
| 訓練、進修 | 1 | 0.3% |
| 退休權利 | 1 | 0.3% |
| 以上皆無 | 253 | 85.8% |

2. 遭受就業歧視因素

根據調查顯示，一般女性在年齡(7.2%)、學歷(4.7%)與性別(3.1%)上較容易遭受歧視，但仍有 84.7% 的女性認為自己在職場上並無遭受就業歧視。

表 4-1-13 一般女性遭受就業歧視因素分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|-----------|-------------|
| 年齡 | 88 | 7.2% |
| 學歷 | 58 | 4.7% |
| 性別 | 38 | 3.1% |
| 有需照料之家人(老人、身障者) | 33 | 2.7% |
| 懷孕 | 31 | 2.5% |
| 有年幼子女 | 25 | 2.0% |
| 結婚 | 16 | 1.3% |
| 容貌 | 12 | 1.0% |
| 族群 | 7 | 0.6% |
| 單身 | 5 | 0.4% |
| 身心障礙 | 2 | 0.2% |
| 以上皆無 | 1038 | 84.7% |

而特定對象女性反應遭受就業歧視因素中，年齡(11.2%)與學歷(7.1%)也同樣是較容易遭受歧視的因素，除此之外，特定對象女性也認為族群的不同(6.4%)亦容易遭受職場歧視。且整體來看特定對象女性(72.2%)認為自己並未受到職場歧視的比例亦低於一般女性(84.7%)。

表 4-1-14 對象女性遭受就業歧視因素分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|-----------|--------------|
| 年齡 | 33 | 11.2% |
| 學歷 | 21 | 7.1% |
| 族群 | 19 | 6.4% |
| 懷孕 | 12 | 4.1% |
| 有年幼子女 | 12 | 4.1% |
| 身心障礙 | 9 | 3.1% |
| 有需照料之家人(老人、身障者) | 9 | 3.1% |
| 性別 | 5 | 1.7% |
| 容貌 | 4 | 1.4% |
| 單身 | 2 | 0.7% |
| 結婚 | 2 | 0.7% |
| 以上皆無 | 213 | 72.2% |

3.因結婚遭受歧視狀況

在遭受就業歧視因素中，有 16 位一般女性反應因結婚遭受相關的職場歧視，其中包含 5 位女性表示應徵工作困難(31.3%)，其次有 3 位女性認為升遷、考績受影響(18.8%)，再其次有 3 位女性認為請假時受到刁難(18.8%)。

表 4-1-15 一般女性因結婚遭受歧視狀況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|----------|--------------|
| 應徵工作困難 | 5 | 31.3% |
| 升遷、考績受影響 | 3 | 18.8% |
| 請假刁難 | 3 | 18.8% |
| 要求自行離職 | 1 | 6.3% |
| 遭解雇 | 1 | 6.3% |
| 強迫調離原部門(轉調低薪工作) | 1 | 6.3% |
| 員工福利措施受影響 | 1 | 6.3% |
| 要求加班 | 1 | 6.3% |
| 言語歧視 | 1 | 6.3% |
| 工作分配不公平 | 1 | 6.3% |

另一方面，2 位因結婚受到歧視之特定對象女性則分別說明在應徵工作(50.0%)與請假(50.0%)上容易受到刁難。

表 4-1-16 特定對象女性因結婚遭受歧視狀況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|---------------|----------|--------------|
| 應徵工作困難 | 1 | 50.0% |
| 請假刁難 | 1 | 50.0% |

4.因懷孕遭受歧視狀況

在 31 位反應因懷孕遭受歧視的一般女性中，有 13 位女性表示請假受到刁難(41.9%)，其次有 6 位女性被公司要求自行離職(19.4%)，再其次有 5 位女性認為升遷、考績受影響(16.1%)。

表 4-1-17 一般女性因懷孕遭受歧視狀況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|-----------|--------------|
| 請假刁難 | 13 | 41.9% |
| 要求自行離職 | 6 | 19.4% |
| 升遷、考績受影響 | 5 | 16.1% |
| 員工福利措施受影響 | 3 | 9.7% |
| 言語歧視 | 3 | 9.7% |
| 工作分配不公平 | 3 | 9.7% |
| 遭解雇 | 2 | 6.5% |
| 強迫調離原部門(轉調低薪工作) | 2 | 6.5% |
| 要求加班 | 2 | 6.5% |
| 應徵工作困難 | 2 | 6.5% |
| 要求留職停薪 | 1 | 3.2% |
| 遭減薪 | 1 | 3.2% |

特定對象女性中同樣有 12 位女性表示曾因懷孕遭受歧視，包含被公司要求自行離職(41.7%)、請假受到刁難(33.3%)與遭到公司解雇(16.7%)等等。

表 4-1-18 特定對象女性因懷孕遭受歧視狀況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|----------|--------------|
| 要求自行離職 | 5 | 41.7% |
| 請假刁難 | 4 | 33.3% |
| 遭解雇 | 2 | 16.7% |
| 強迫調離原部門(轉調低薪工作) | 1 | 8.3% |
| 升遷、考績受影響 | 1 | 8.3% |
| 應徵工作困難 | 1 | 8.3% |
| 言語歧視 | 1 | 8.3% |

5. 因照顧家人遭受歧視狀況

共計 44 位因照顧家中老人、身障者或年幼子女遭受歧視的一般女性中，有 29 位女性表示請假受到刁難(65.9%)，其次有 8 位女性被公司要求加班(18.2%)，再其次有 6 位女性受到言語上的歧視(13.6%)。

表 4-1-19 一般女性因照顧家人遭受歧視狀況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|-----------|--------------|
| 請假刁難 | 29 | 65.9% |
| 要求加班 | 8 | 18.2% |
| 言語歧視 | 6 | 13.6% |
| 要求自行離職 | 4 | 9.1% |
| 升遷、考績受影響 | 3 | 6.8% |
| 員工福利措施受影響 | 2 | 4.5% |
| 工作分配不公平 | 2 | 4.5% |
| 眼神態度上歧視 | 2 | 4.5% |
| 要求留職停薪 | 1 | 2.3% |
| 遭解雇 | 1 | 2.3% |
| 強迫調離原部門(轉調低薪工作) | 1 | 2.3% |
| 遭減薪 | 1 | 2.3% |
| 應徵工作困難 | 1 | 2.3% |
| 輪班制度無法配合，被公司刁難 | 1 | 2.3% |

在 18 位曾因照顧家人遭受歧視的特定對象女性中，分別有 8 位表示請假受到刁難(44.4%)與應徵工作困難(44.4%)，其次有 3 位女性遭遇被公司要求加班(16.7%)之情況。

表 4-1-20 特定對象女性因照顧家人遭受歧視狀況分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|----------|--------------|
| 請假刁難 | 8 | 44.4% |
| 應徵工作困難 | 8 | 44.4% |
| 要求加班 | 3 | 16.7% |
| 言語歧視 | 2 | 11.1% |
| 強迫調離原部門(轉調低薪工作) | 1 | 5.6% |
| 眼神態度上歧視 | 1 | 5.6% |
| 輪班制度無法配合，被公司刁難 | 1 | 5.6% |

6. 影響女性就業之阻力

調查桃竹苗地區共計 1,230 位一般女性對影響女性就業之阻力的看法時發現，25.3%的女性認為年齡會是影響女性就業的阻礙，需要兼顧家庭照料(17.6%)則次之，學歷(12.3%)則再次之。

表 4-1-21 影響桃竹苗地區一般女性就業阻力分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------------|------------|--------------|
| 年齡 | 311 | 25.3% |
| 需兼顧家庭照料(小孩、老人) | 216 | 17.6% |
| 學歷 | 151 | 12.3% |
| 體力 | 79 | 6.4% |
| 健康 | 77 | 6.3% |
| 專業能力 | 66 | 5.4% |
| 性別 | 41 | 3.3% |
| 工作經歷 | 33 | 2.7% |
| 通勤時間 | 28 | 2.3% |
| 懷孕 | 22 | 1.8% |
| 結婚 | 15 | 1.2% |
| 企業主對女性的歧視 | 7 | 0.6% |
| 容貌 | 5 | 0.4% |
| 需配合配偶的工作 | 4 | 0.3% |
| 個性 | 1 | 0.1% |
| 反應慢 | 1 | 0.1% |
| 人際關係 | 1 | 0.1% |
| 沒有影響就業的因素 | 568 | 46.2% |

共計 300 位桃竹苗地區特定對象女性對影響就業之阻力看法與一般女性相同，同樣以年齡(25.0%)、需要兼顧家庭照料(24.3%)以及學歷(13.7%)為影響就業的主要障礙。

表 4-1-22 影響桃竹苗地區特定對象女性就業阻力分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------------|-----------|--------------|
| 年齡 | 75 | 25.0% |
| 需兼顧家庭照料(小孩、老人) | 73 | 24.3% |
| 學歷 | 41 | 13.7% |
| 體力 | 26 | 8.7% |
| 專業能力 | 60 | 6.7% |
| 新住民身分 | 16 | 5.3% |
| 健康 | 14 | 4.7% |
| 工作經歷 | 13 | 4.3% |
| 通勤時間 | 6 | 2.0% |
| 身心障礙身分 | 5 | 1.7% |
| 性別 | 3 | 1.0% |
| 懷孕 | 3 | 1.0% |
| 人際關係 | 3 | 1.0% |
| 需配合配偶的工作 | 2 | 0.7% |
| 結婚 | 2 | 0.7% |
| 企業主對女性的歧視 | 2 | 0.7% |
| 容貌 | 2 | 0.7% |
| 沒有影響就業的因素 | 106 | 35.3% |

(六)桃竹苗地區女性對「性別工作平等法」認知與提升女性就業建議

1.桃竹苗地區女性對「性別工作平等法」相關措施知悉度

為消除女性在職場上之就業歧視，促進兩性工作平權，我國自 2002 年 3 月起便實施性別工作平等法。本次調查中，桃竹苗地區一般女性對性別工作平等法相關措施知悉度以育嬰留職停薪(89.2%)較高，其次依序為哺乳時間(64.3%)、家庭照顧假(48.2%)與減少或調整工作時間(23.6%)。而特定對象女性對各項措施的知悉度順序亦與一般女性相似，但整體來看，認知度略較一般女性低。

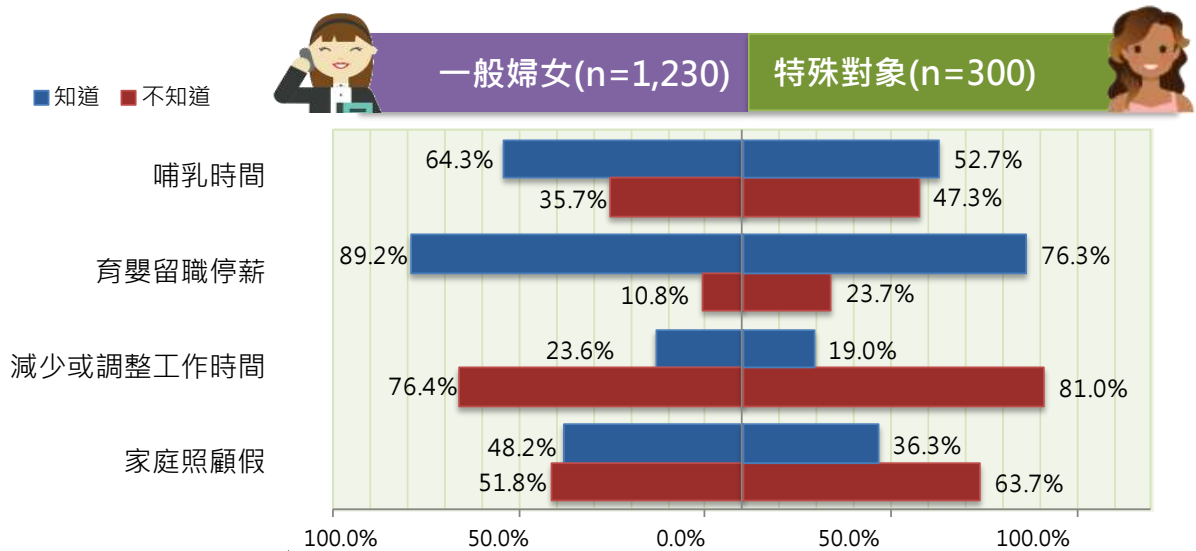


圖 4-1-26 對性別工作平等法相關措施知悉度分析圖

另外，就一般女性及特定對象女性之就業狀況來分析其對性別工作平等法相關措施知悉度發現，一般女性已就業者的認知度明顯高於特定對象已就業女性，但在失業者的認知度上差異則較不明顯。

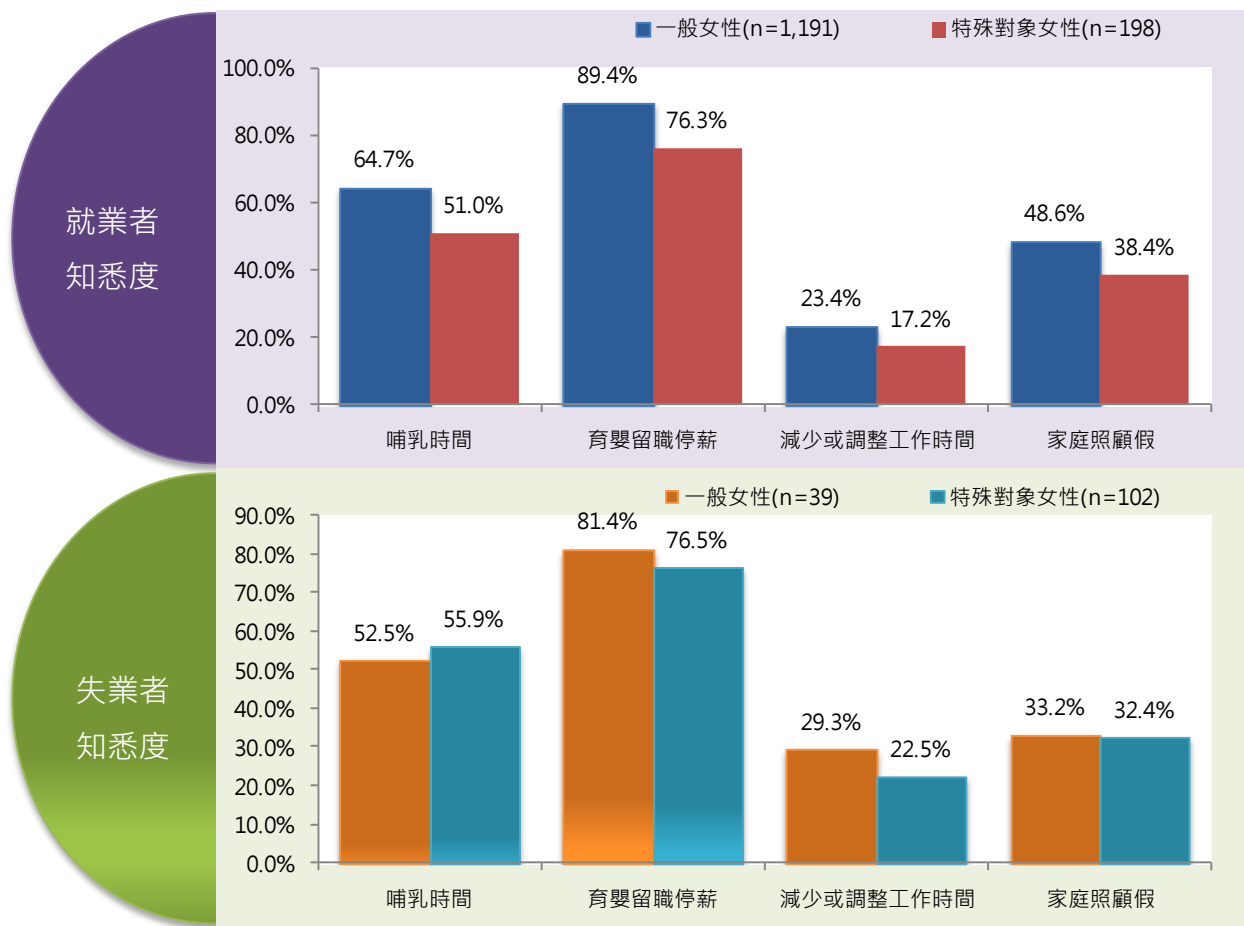


圖 4-1-27 不同就業狀況女性知道性別工作平等法相關措分析圖

至於與基本資料交叉分析方面，則針對一般女性之看法進行卡方檢定，結果顯示已就業女性對哺乳時間(64.7%)與家庭照顧假(48.6%)之知悉度明顯較高；30-39 歲者對家庭照顧假(57.9%)知悉度較高，40-49 歲者對哺乳時間(70.7%)與育嬰留職停薪(93.6%)知悉度則相對較高；居住於新竹縣者對育嬰留職停薪(93.1%)知悉度明顯較高；碩士及以上教育程度者對哺乳時間(71.1%)、育嬰留職停薪(95.2%)與家庭照顧假(62.2%)的知悉度明顯較高；已婚女性對各項性別工作平等法措施的知悉度均較高；養育 1 位 12 歲以下子女者對哺乳時間(79.3%)知悉度較高，養育 2 位以上者則對育嬰留職停薪(95.1%)與家庭照顧假(60.5%)知悉度較高。(詳如附表 1-11 至 1-14)

表 4-1-23 性別工作平等法各項措施知悉度交叉分析表

| 項目 | 哺乳時間 | 育嬰留職停薪 | 減少或調整 工作時間 | 家庭照顧假 |
|-------|------------------|------------------|---------------|------------------|
| 就業狀況 | 已就業(64.7%) | - | - | 已就業(48.6%) |
| 年齡 | 40-49 歲(70.7%)者 | 40-49 歲(93.6%)者 | - | 30-39 歲(57.9%)者 |
| 居住縣市 | - | 新竹縣(93.1%) | - | - |
| 教育程度 | 碩士及以上 (71.1%) | 碩士及以上 (95.2%) | - | 碩士及以上 (62.2%) |
| 婚姻狀況 | 已婚(70.6%) | 已婚(92.0%) | 已婚(25.8%) | 已婚(52.7%) |
| 養育子女數 | 1 位(79.3%) | 2 位以上(95.1%) | - | 2 位以上(60.5%) |

2.桃竹苗地區女性認為其雇主同意使用性別平等措施看法

桃竹苗地區一般女性(扣除初次尋職者)認為(前)雇主會同意員工使用各項性別平等措施比例中以育嬰留職停薪(72.3%)較高，其次依序為家庭照顧假(68.9%)、哺乳時間(64.9%)與減少或調整工作時間(41.7%)。而特定對象女性(扣除初次尋職者)方面，則以家庭照顧假(55.6%)的同意度較高，其他依序為育嬰留職停薪(50.5%)、哺乳時間(41.4%)與減少或調整工作時間(34.9%)。相較於一般女性，特定對象女性認為(前)雇主會同意員工使用各項性別平等措施的比例均明顯較低。

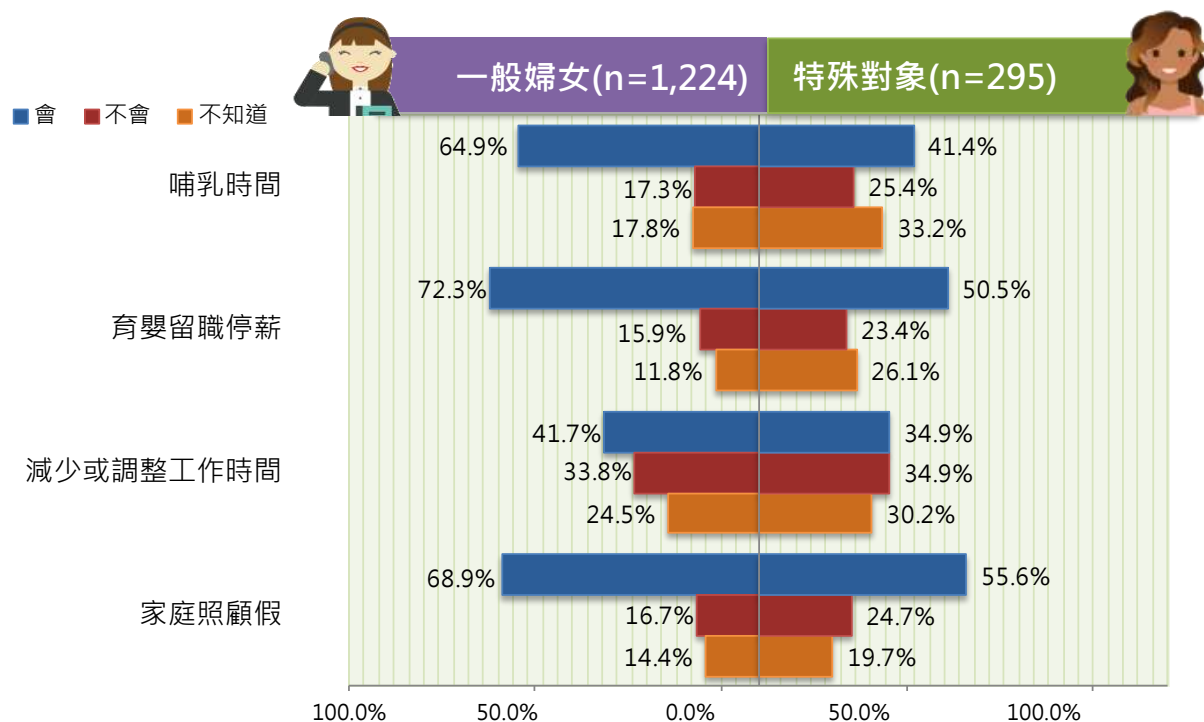


圖 4-1-28 認為雇主會同意員工使用各項性別平等措施比例分析圖

另外，就一般女性及特定對象女性之就業狀況來分析其認為雇主會同意員工使用各項性別平等措施發現，一般女性已就業者認為雇主會同意使用育嬰留職停薪(72.5%)的比例較高，而特定對象已就業女性則認為家庭照顧假(62.1%)比較容易獲得雇主的同意，至於失業者的看法則差異不大。整體來看，就業者對於雇主同意員工使用性別平等措施的看法較失業者樂觀。

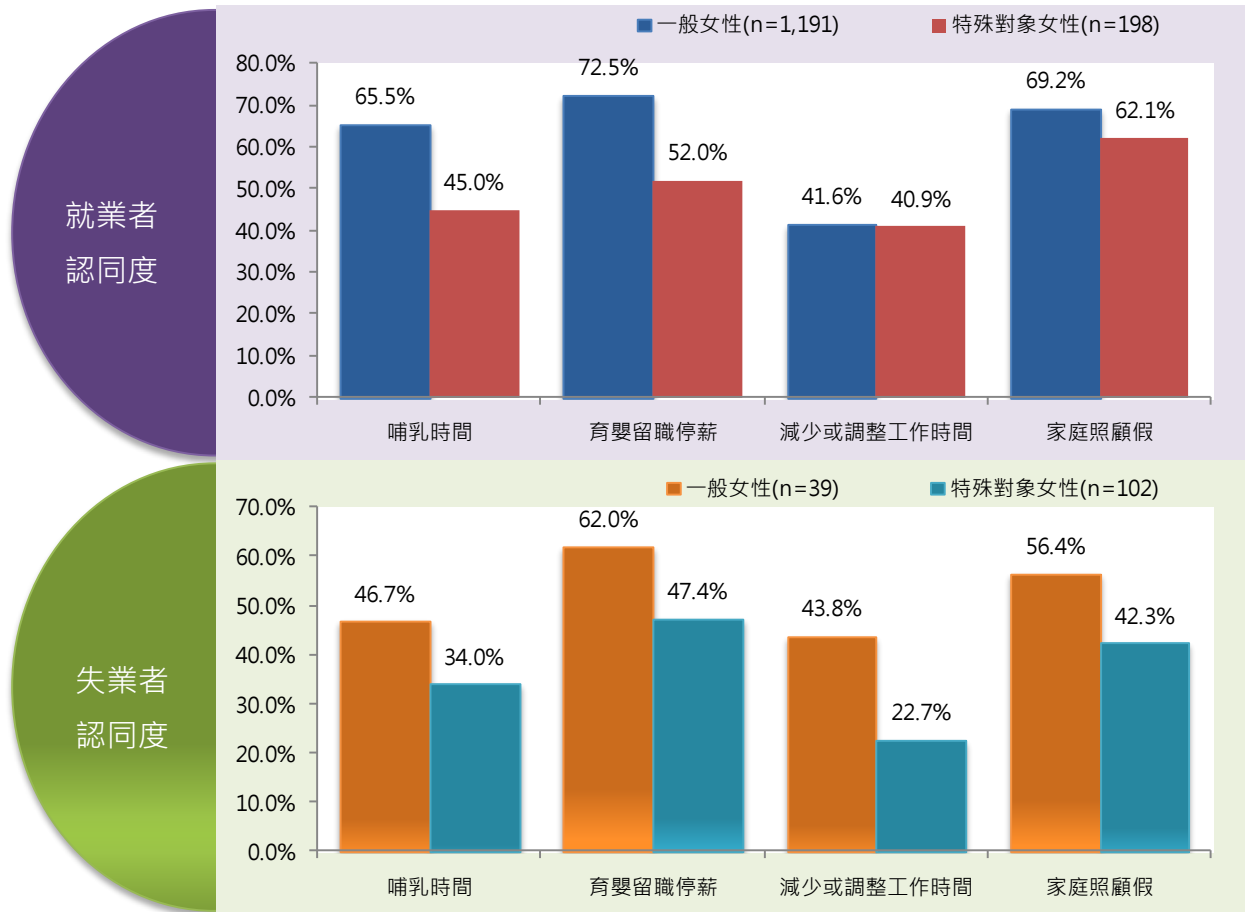


圖 4-1-29 不同就業狀況女性認為雇主會同意員工使用各項性別平等措施分析圖

至於與基本資料交叉分析方面，則針對一般女性之看法進行卡方檢定，結果顯示 15-29 歲者認為(前)雇主會同意員工使用各項性別平等措施比例均較高；居住於新竹縣者認為(前)雇主會同意員工使用哺乳時間(72.5%)的比例明顯較高，居住於新竹市者認為(前)雇主會同意員工使用育嬰留職停薪(79.1%)的比例明顯較高；大學學歷者認為(前)雇主會同意員工使用哺乳時間(74.1%)的比例較高，碩士及以上教育程度者認為(前)雇主會同意員工使用育嬰留職停薪(87.7%)與家庭照顧假(84.4%)的比例較高，專科學歷者認為(前)雇主會同意員工使用減少或調整工作時間(49.8%)的比例較高；已婚女性認為(前)雇主會同意員工使用哺乳時間(70.6%)的比例較高；養育 2 位以上(12 歲以下)子女者對哺乳時間(75.3%)知悉度較高。(詳如附表 1-15 至 1-18)

表 4-1-24 一般女性對雇主同意性別工作平等法各項措施看法交叉分析表

| 項目 | 哺乳時間 | 育嬰留職停薪 | 減少或調整工作時間 | 家庭照顧假 |
|-------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| 就業狀況 | - | - | - | - |
| 年齡 | 15-29 歲(72.4%)者 | 15-29 歲(78.6%)者 | 15-29 歲(52.7%)者 | 15-29 歲(76.4%)者 |
| 居住縣市 | 新竹縣(72.5%) | 新竹市(79.1%) | - | - |
| 教育程度 | 大學(74.1%) | 碩士及以上 (87.7%) | 專科(49.8%) | 碩士及以上 (84.4%) |
| 婚姻狀況 | 已婚(70.6%) | - | - | - |
| 養育子女數 | 2 位以上(75.3%) | - | - | - |

3.桃竹苗地區女性申請性別平等措施狀況

在申請各項性別平等措施狀況方面，一般女性(扣除初次尋職者)最近一年提出申請的比例中，除哺乳時間因無需申請故不予比較外，家庭照顧假(3.9%)、育嬰留職停薪(2.2%)與減少或調整工作時間(0.7%)申請的比例均低於5%。而在特定對象女性(扣除初次尋職者)方面，其申請比例亦與一般女性差異不大，顯見女性在申請各項性別平等措施的狀況並不普及²。

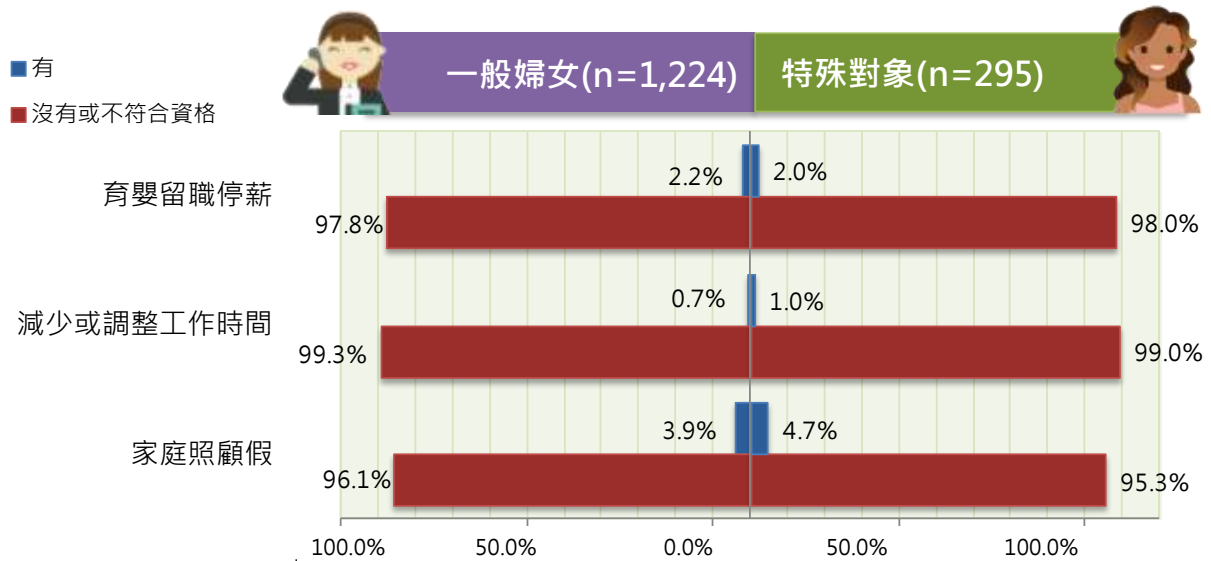


圖 4-1-30 申請各項性別平等措施比例分析圖

至於與基本資料交叉分析方面，則針對一般女性之看法進行卡方檢定，結果顯示 30-39 歲者提出申請育嬰留職停薪(6.3%)的比例較高，40-49 歲者提出申請家庭照顧假(5.5%)的比例較高；居住於新竹縣者提出申請家庭照顧假(6.8%)的比例較高；養育 2 位以上(12 歲以下)子女者提出申請家庭照顧假(9.0%)的比例較高。(詳如附表 1-19 至 1-21)

² 因女性申請各項性別平等措施之人數過低，故不再針對不同就業狀況女性進行比較，特此說明。

表 4-1-25 一般女性最近一年提出申請性別工作平等法各項措施看法交叉分析表

| 項目 | 育嬰留職停薪 | 減少或調整工作時間 | 家庭照顧假 |
|-------|----------------|-----------|----------------|
| 就業狀況 | - | - | - |
| 年齡 | 30-39 歲(6.3%)者 | - | 40-49 歲(5.5%)者 |
| 居住縣市 | - | - | 新竹縣(6.8%) |
| 教育程度 | - | - | - |
| 婚姻狀況 | - | - | - |
| 養育子女數 | - | - | 2 位以上(9.0%) |

4.桃竹苗地區女性使用性別平等措施經驗

針對最近一年內曾申請各項性別平等措施之女性瞭解其使用狀況發現，一般女性中有 22 位(2.2%)最近一年內曾使用哺乳時間措施；26 位曾提出申請育嬰留職停薪的女性中，有 24 位(92.3%)順利使用該措施；在 8 位提出申請減少或調整工作時間的女性中，僅有 3 位(37.5%)順利使用該措施；最後在家庭照顧假部分，共計 47 位提出申請女性中，則有 46 位(97.9%)順利使用該措施。

而特定對象女性方面，有 6 位曾提出申請育嬰留職停薪的女性中，有 5 位(83.3%)順利使用該措施；在 3 位提出申請減少或調整工作時間的女性中，有 2 位(66.7%)順利使用該措施；最後在家庭照顧假部分，共計 14 位提出申請女性中，則有 13 位(92.9%)順利使用該措施。與一般女性相比，順利使用哺乳時間與減少或調整工作時間措施的比例雖有明顯差異，但由於申請人數過少，故此比例差異僅供參考。

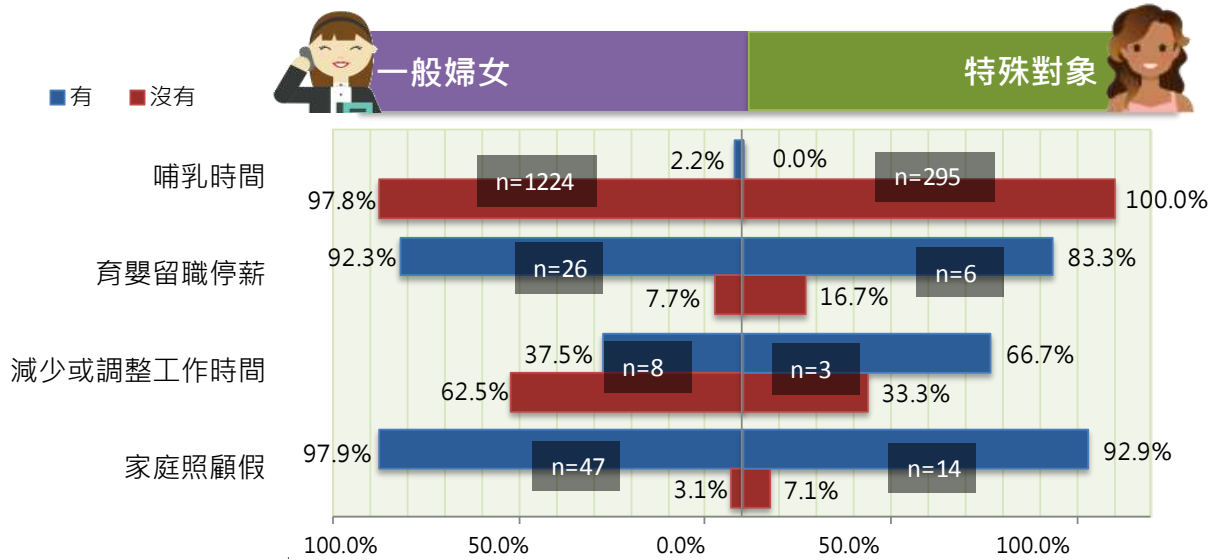


圖 4-1-31 使用各項性別平等措施比例分析圖

由於桃竹苗地區女性使用各項性別平等措施之人數過低，導致在交叉分析方面較無統計上之實質意義，故對此議題將不進行交叉分析，特此說明。

5. 「育嬰留職停薪」調整補助方式同意度

1,230 位的一般女性對育嬰留職停薪調整補助方式進行調查顯示，85.3% 的一般女性同意未辦理育嬰留職停薪者，應可申請 6 個月 6 成薪資的津貼補助，以減少女性中途離開職場的情形(包含非常同意 48.3%及還算同意 37.0%)；而有 11.5%女性不同意該項補助津貼調整方式(包含不太同意 8.1%及非常不同意 3.4%)，另外有 3.2%的女性未對此議題表達意見。而特定對象女性中，亦有 83.4%同意(包含非常同意 41.7%及還算同意 41.7%)未來執行該措施；8.6%女性不同意該項補助津貼調整方式(包含不太同意 6.3%及非常不同意 2.3%)，另外有 3.2%的特定對象女性未對此議題表達意見。

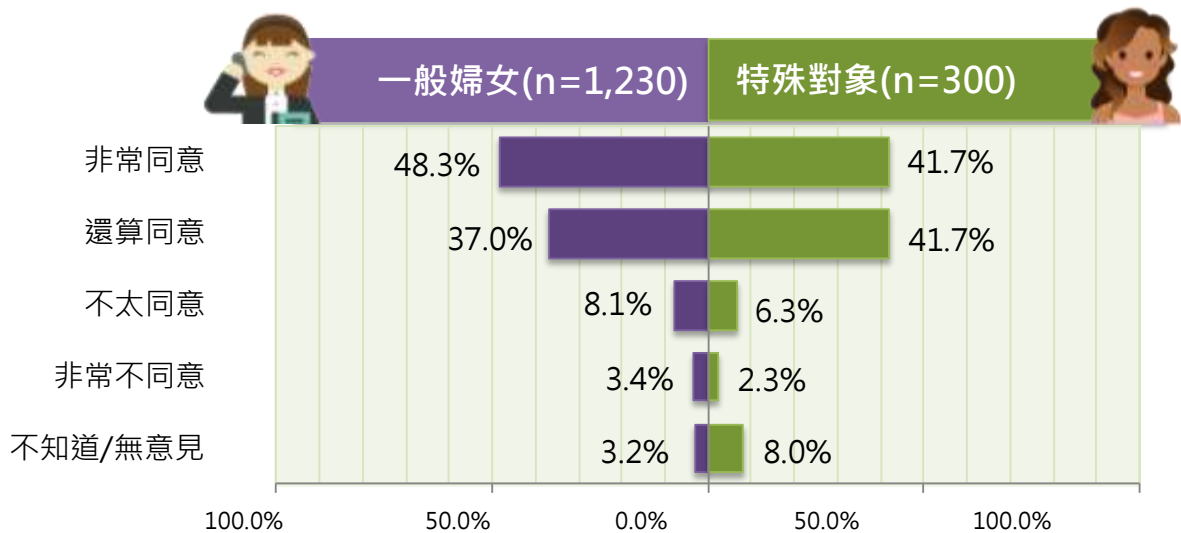


圖 4-1-32 對育嬰留職停薪調整補助方式同意度分析圖

另外，就一般女性及特定對象女性之就業狀況來分析其對育嬰留職停薪調整補助方式同意度的差異，發現一般女性已就業者(85.1%)與特定對象(86.4%)已就業女性的認同度無明顯差異，但在失業者方面，一般女性(91.1%)則明顯高於特定對象女性(77.4%)。

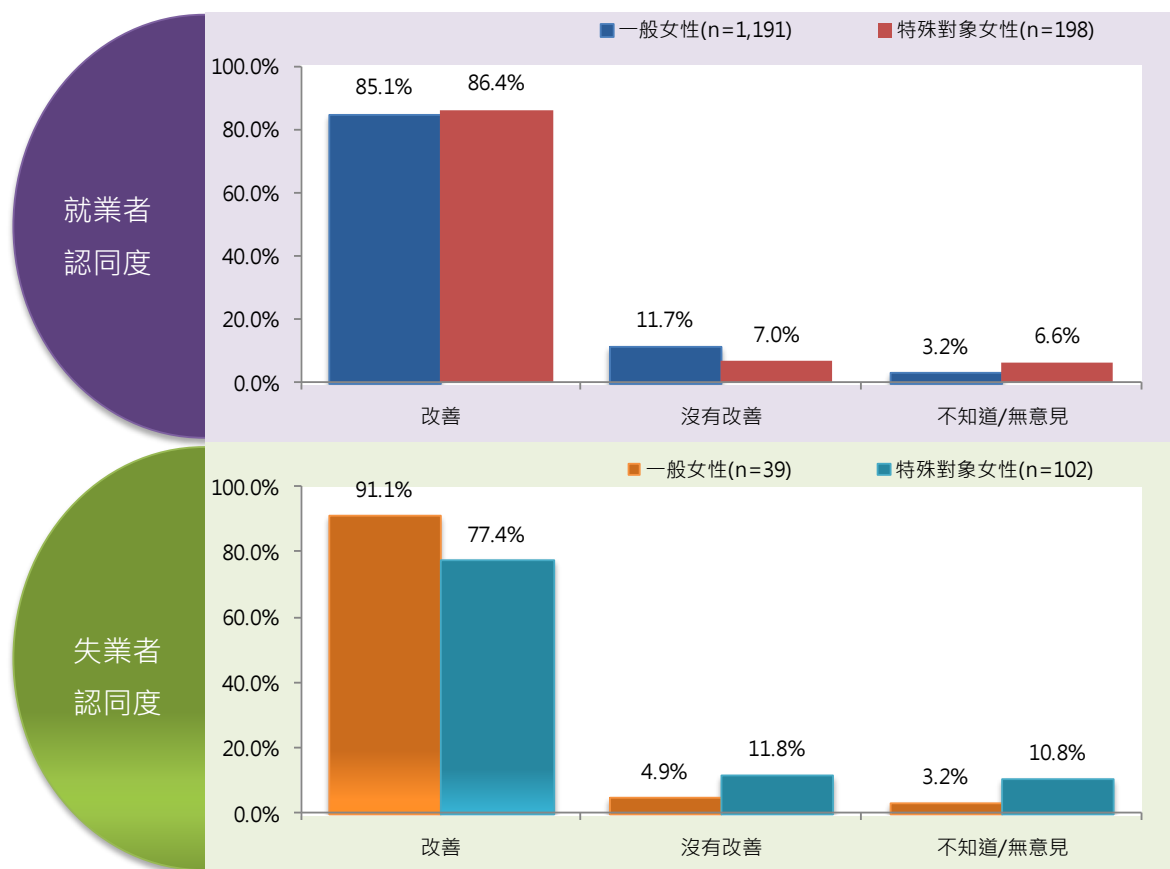


圖 4-1-33 不同就業狀況女性對育嬰留職停薪調整補助方式同意度分析圖

最後，若將一般女性已就業者對育嬰留職停薪調整補助方式同意度與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡、教育程度、婚姻狀況與養育子女數者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同居住縣市之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-22)

- ➔ 年齡：年齡為 15-29 歲(95.2%)者同意育嬰留職停薪補助方式調整的比例較其他年齡層者高。
- ➔ 教育程度：擁有大學(88.9%)學歷者同意育嬰留職停薪補助方式調整的比例較其他學歷者高。
- ➔ 婚姻狀況：未婚(89.9%)者同意育嬰留職停薪補助方式調整的比例較其他婚姻狀況者高。
- ➔ 養育子女數：養育 2 位以上子女(88.6%)者同意育嬰留職停薪補助方式調整的比例較其他養育子女數者高。

6. 「性別工作平等法」成效評價

此次調查數據顯示，72.6%的一般女性認為性別工作平等法的實施能夠改善女性在职場上的工作平等(包含明顯有改善 23.6%及略有改善 49.0%)；而有 18.8%女性則不認為性別工作平等法能夠改善女性的職場工作平等，另外有 8.6%的女性未對此議題表達意見。在特定對象女性中，則有 61.3%認為能夠改善(包含明顯有改善 18.3%及略有改善 43.0%)；26.0%的特定對象女性則不認為能夠改善職場的工作平等，另外有 12.7%未對此議題表達意見。整體來說，特定對象女性對性別工作平等法之評價低於一般女性。

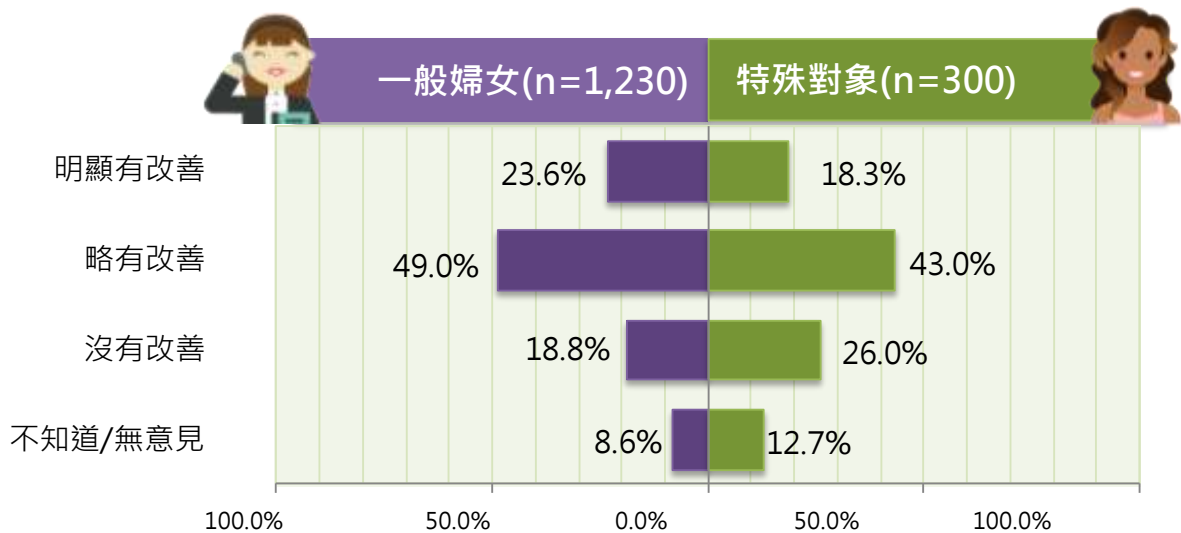


圖 4-1-34 對性別工作平等法成效評價分析圖

另外，就一般女性及特定對象女性之就業狀況來分析其對性別工作平等法成效評價，可發現一般女性已就業者(73.0%)認為能改善女性在职場上的工作平等的比例高於特定對象(63.2%)，且在失業者方面，一般女性(63.6%)同意明顯高於特定對象女性(57.8%)。整體來看，已就業者認為性別工作平等法的實施能夠改善女性在职場上的工作平等的比例高於失業者。

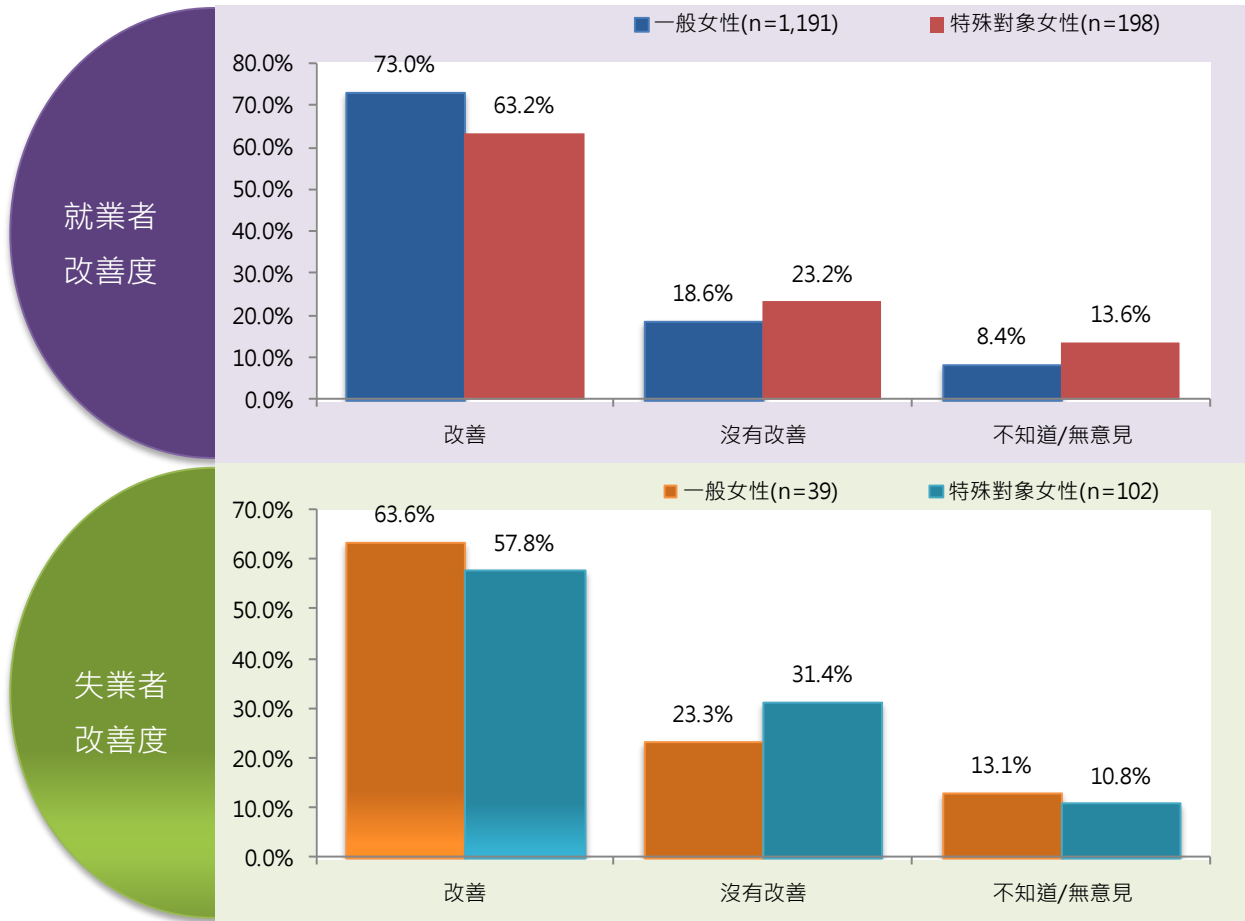


圖 4-1-35 不同就業狀況女性對性別工作平等法成效評價分析圖

若將一般女性已就業者給予性別工作平等法成效正面評價之比例與基本資料進行交叉分析後發現不同年齡與教育程度者之情況達顯著差異 (p-value ≤ 0.05)；至於不同居住縣市之比例則未達顯著差異 (p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 1-23)

- ➔ 年齡：年齡為 15-29 歲(81.0%)者給予性別工作平等法成效正面評價的比例較其他年齡層者高。
- ➔ 教育程度：擁有大學(77.6%)學歷者給予性別工作平等法成效正面評價的比例較其他學歷者高。

6. 利用公立就業服務機構經驗

針對桃竹苗地區之一般女性與特定對象女性，利用公立就業服務機構經驗調查發現，一般女性較常利用之公立就業協助為就業媒合(3.3%)，其次是職業訓練生活津貼(2.1%)，再其次為職場學習及再適應計畫(0.7%)與多元就業開發方案(0.7%)。

表 4-1-26 桃竹苗地區一般女性利用公立就業服務機構分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-------------------|-----------|-------------|
| 就業媒合 | 41 | 3.3% |
| 職業訓練生活津貼 | 26 | 2.1% |
| 職場學習及再適應計畫 | 9 | 0.7% |
| 多元就業開發方案 | 9 | 0.7% |
| 臨時工作津貼 | 5 | 0.4% |
| 求職交通補助金 | 4 | 0.3% |
| 跨域就業津貼 | 1 | 0.1% |
| 以上皆無 | 1148 | 93.3% |

相較之下，特定對象女性利用公立就業服務機構的比例較高，有 26.7% 的女性曾透過公立機構服務機構進行就業媒合，18.3% 的比例曾申請職業訓練生活津貼。不難看出除就業媒合外，桃竹苗地區整體女性較常利用之公立就業服務機構為職場訓練生活津貼、多元就業開發方案與職場學習及再適應計畫。

表 4-1-27 桃竹苗地區特定對象女性利用公立就業協助分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|-----------|--------------|
| 就業媒合 | 80 | 26.7% |
| 職業訓練生活津貼 | 55 | 18.3% |
| 多元就業開發方案 | 16 | 5.3% |
| 職場學習及再適應計畫 | 7 | 2.3% |
| 臨時工作津貼 | 2 | 0.7% |
| 求職交通補助金 | 1 | 0.3% |
| 跨域就業津貼 | 1 | 0.3% |
| 以上皆無 | 172 | 57.3% |

7.協助女性就業建議

在政府協助女性就業相關建議方面，桃竹苗地區一般女性主要希望「私人機構需落實性別平等相關法令，應加強宣導稽查」(3.7%)，其次為「希望有關女性權益可以加強宣導」(3.6%)，「幫助中高齡女性尋找到適合的職缺」(3.1%)則再次之。顯然加強勞動檢查，落實性別平等法令、女性工作權益資訊的宣導與中高齡女性就業問題為一般女性較重視之項目。

表 4-1-28 桃竹苗地區一般女性協助就業建議分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|--------------------------------|-----------|-------------|
| 私人機構需落實性別平等相關法令，應加強宣導稽查 | 46 | 3.7% |
| 希望有關女性權益可以加強宣導 | 44 | 3.6% |
| 幫助中高齡女性尋找到適合的職缺 | 38 | 3.1% |
| 擴大對二度就業婦女的就業輔導 | 30 | 2.4% |
| 希望能夠有設備良好的公立托育機構 | 18 | 1.5% |
| 多提供就業媒合資訊 | 12 | 1.0% |
| 科技業常要求加班，工時過長無法兼顧家庭 | 8 | 0.7% |
| 提供完整配套的長照措施，讓女性能夠重回職場 | 8 | 0.7% |
| 媒合工作名額太少 | 8 | 0.7% |
| 針對二度就業婦女的職訓課程不符合實際就業市場職缺 | 6 | 0.5% |
| 加強宣導申訴管道 | 5 | 0.4% |
| 希望現有的育嬰留職停薪津貼能延長發放期間 | 5 | 0.4% |
| 補助企業聘用二度就業婦女，幫助二度就業婦女進入職場 | 4 | 0.3% |
| 現行法律無法保障派遣人力的工作權益 | 3 | 0.2% |
| 希望針對照顧家中長者也能申請留職停薪 | 3 | 0.2% |
| 宣導性別工作平等觀念，減少職場的女性歧視或是性騷擾狀況 | 3 | 0.2% |
| 職訓課程常針對殘障人士或大量保障新住民名額，可能排擠二度就業 | 2 | 0.2% |
| 參與多元就業開發方案容易遭受公司歧視 | 1 | 0.1% |
| 公司常加班延誤接小孩時間 | 1 | 0.1% |
| 公益團體事業單位不提供勞健保 | 1 | 0.1% |
| 增加女性身障人士的職缺 | 1 | 0.1% |
| 希望私人企業可以參照公家機關彈性調整工時，以便照顧家庭 | 1 | 0.1% |
| 希望家庭照顧假能夠支薪並且不列入事假計算 | 1 | 0.1% |
| 建議企業針對上夜班的女性有交通車可搭，以保障上夜班的女性安全 | 1 | 0.1% |
| 沒有 | 1030 | 83.7% |

相較之下，特定對象女性對自身相關議題如「幫助中高齡女性尋找到適合的職缺」(4.7%)與「擴大對二度就業婦女的就業輔導」(4.0%)則較為關心。

表 4-1-29 桃竹苗地區特定對象女性協助就業建議分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|--------------------------------|-----------|-------------|
| 幫助中高齡女性尋找到適合的職缺 | 14 | 4.7% |
| 擴大對二度就業婦女的就業輔導 | 12 | 4.0% |
| 希望有關女性權益可以加強宣導 | 7 | 2.3% |
| 多提供就業媒合資訊 | 7 | 2.3% |
| 私人機構需落實性別平等相關法令，應加強宣導稽查 | 5 | 1.7% |
| 希望能夠有設備良好的公立托育機構 | 4 | 1.3% |
| 補助企業聘用二度就業婦女，幫助二度就業婦女進入職場 | 4 | 1.3% |
| 媒合工作名額太少 | 3 | 1.0% |
| 希望私人企業可以參照公家機關彈性調整工時，以便照顧家庭 | 3 | 1.0% |
| 求職平台上的公司未刊登年齡和性別限制或招聘結束，造成雙方困擾 | 3 | 1.0% |
| 科技業常要求加班，工時過長無法兼顧家庭 | 2 | 0.7% |
| 增加女性身障人士的職缺 | 2 | 0.7% |
| 希望企業能提供身心障礙保障名額 | 2 | 0.7% |
| 就業媒合多為基層勞力工作，應與福利措施較佳之企業合作幫助就業 | 2 | 0.7% |
| 針對二度就業婦女的職訓課程不符合實際就業市場職缺 | 1 | 0.3% |
| 參與多元就業開發方案容易遭受公司歧視 | 1 | 0.3% |
| 希望家庭照顧假能夠支薪並且不列入事假計算 | 1 | 0.3% |
| 增加社工人員查訪女性家庭狀況，好能解決女性就業困境 | 1 | 0.3% |
| 針對新住民能多提供就業機會 | 1 | 0.3% |
| 沒有 | 242 | 80.7% |

二、企業僱用女性勞工現況調查結果

(一) 受訪事業單位基本資料

1. 所屬縣市

根據調查顯示，本次受訪事業單位所屬縣市以桃園市居多，占 65.2%；其次為新竹縣(13.5%)與新竹市(13.2%)；而苗栗縣僅占 8.1%。

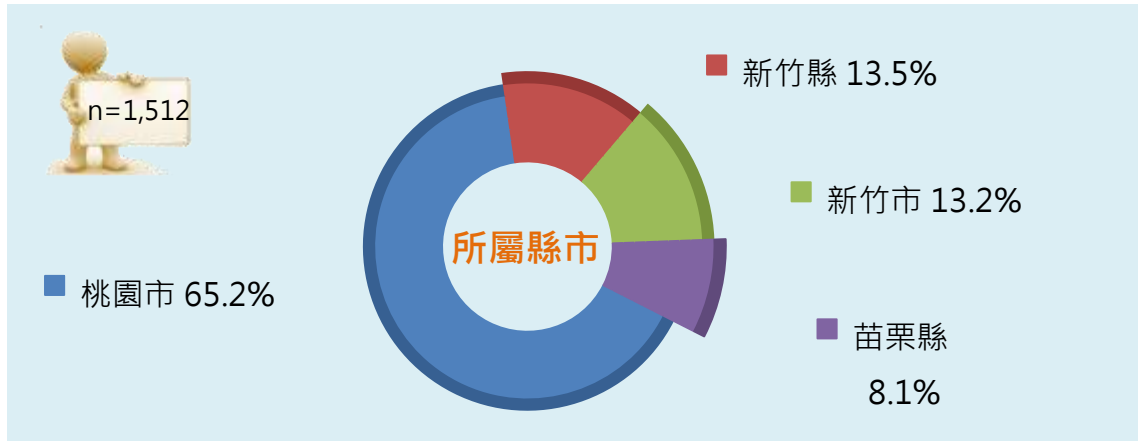


圖 4-2-1 受訪事業單位所屬縣市分析圖

2. 產業別

本次受訪事業單位產業別分布方面以製造業居多，占 35.3%；次高為營造業，占 19.2%，再其次則是批發及零售業，占 13.8%。

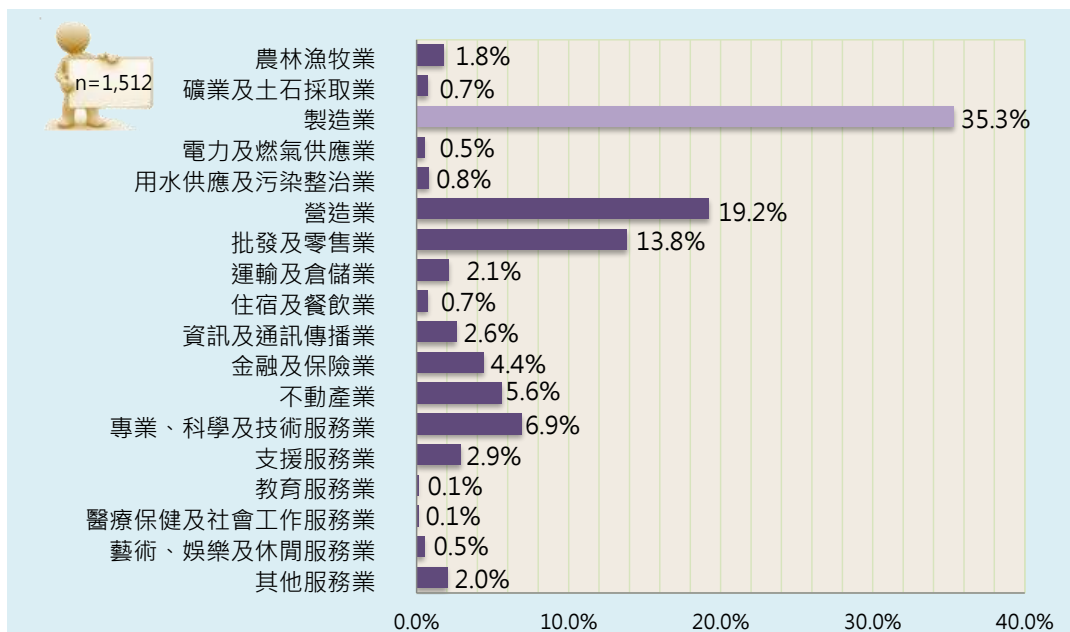


圖 4-2-2 受訪事業單位產業別分析圖

3. 資本額

公司資本額方面以未達 1 千萬者居多，占 38.4%；其次為 1 億以上(20.0%)；再其次為 1 千萬-未達 2 千萬與 2 千萬-未達 5 千萬者，分別各占 16.6%。

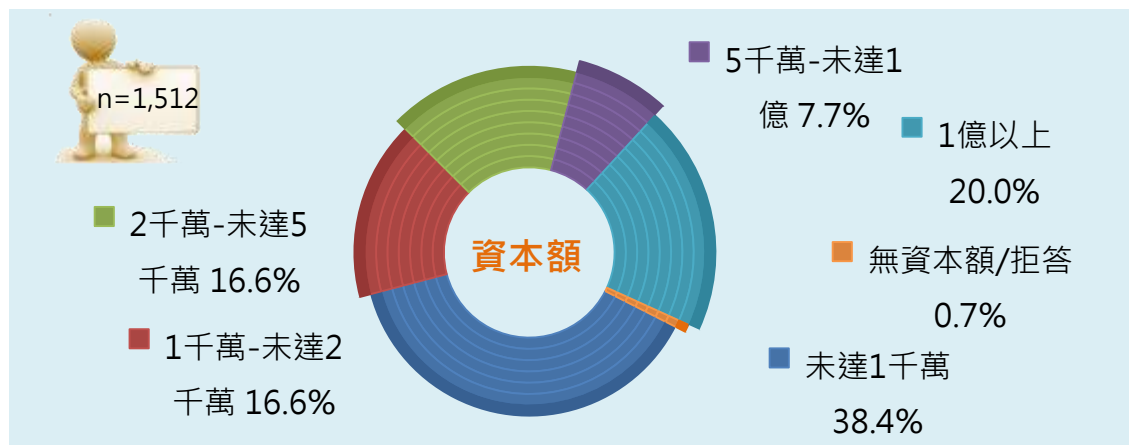


圖 4-2-3 受訪事業單位資本額分析圖

4. 員工人數

公司員工人數部分，以 30-249 人(31.3%)占多數；其次為 10-29 人(30.6%)；再其次則是 5-9 人(19.2%)。至於其他員工人數比例則相對較低。

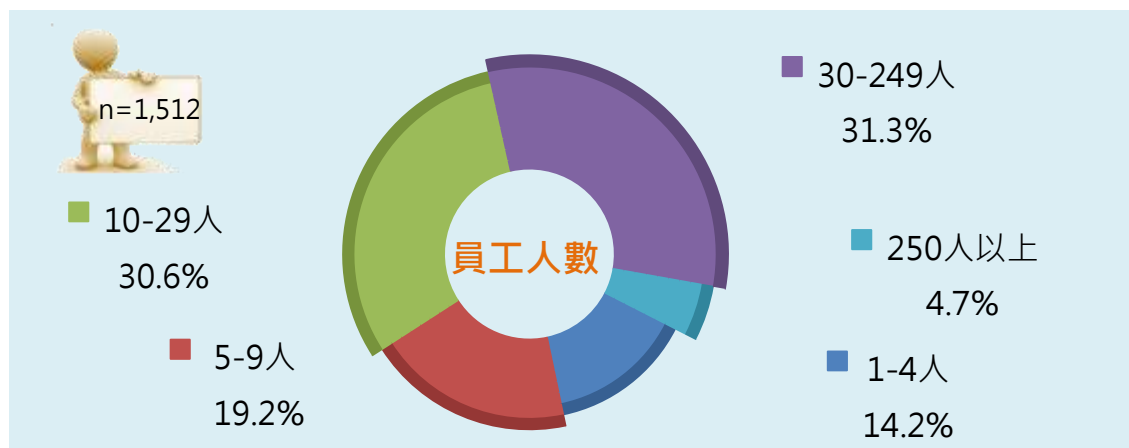


圖 4-2-4 受訪事業單位員工人數分析圖

5.僱用女性員工比例

調查顯示，此次受訪事業單位僱用女性員工比例以介於 26-50%(46.1%)者居多；其次為少於 25%(30.0%)與介於 51-75%(13.8%)者；而僱用女性員工比例高於 76%(10.1%)的受訪事業單位比例則相對較低。整體來說，桃竹苗地區事業單位平均僱用女性員工比例為 38.5%。

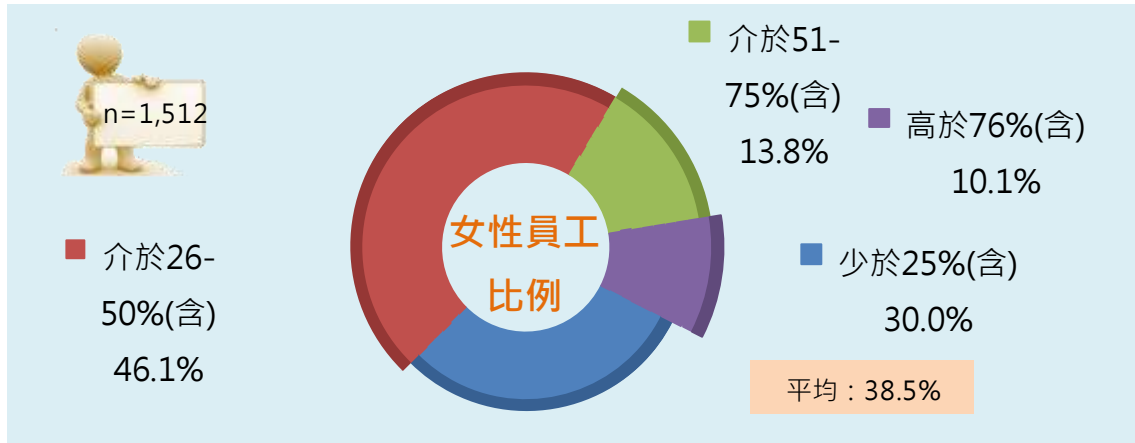


圖 4-2-5 受訪事業單位僱用女性員工比例分析圖

6.女性員工工作穩定度

在事業單位對女性員工工作穩定度的看法中，過半數的受訪企業表示兩性員工在工作穩定度上差不多(53.4%)，但仍有 42.7%的受訪者表示女性員工的工作穩定度較男性高；認為男性員工工作穩定度較高的受訪者僅有 3.9%。

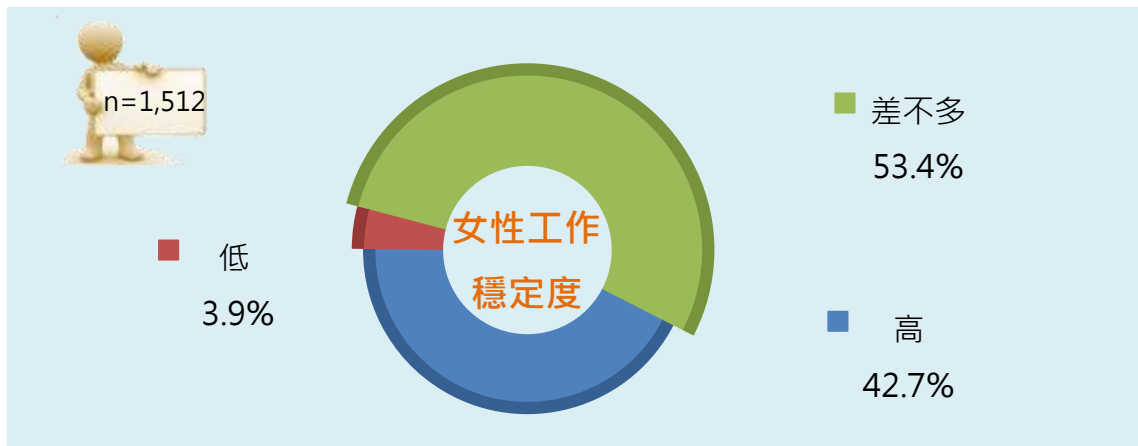


圖 4-2-6 受訪事業單位女性員工工作穩定度分析圖

(二)女性員工受雇狀況

1.兩性僱用人數差異原因

本次調查中，共有 361 家(23.9%)受訪事業單位表示僱用女性員工比例較高，進一步對受訪事業單位兩性勞工僱用人數差異原因進行調查時發現，僱用女性勞工較多之事業單位主要會因為女性比較細心(44.9%)或是因低體能工作(18.8%)而優先考慮僱用女性勞工；而共計 876 家(57.9%)僱用男性勞工較多之事業單位，則表示工作內容需要搬重物(31.2%)、操作機台(13.1%)或是在工地現場工作(12.6%)等原因導致公司僱用男性勞工比例較高。顯見女性勞工在體能方面仍是普遍被認為較弱勢的條件。其餘原因請參考表 4-2-1。

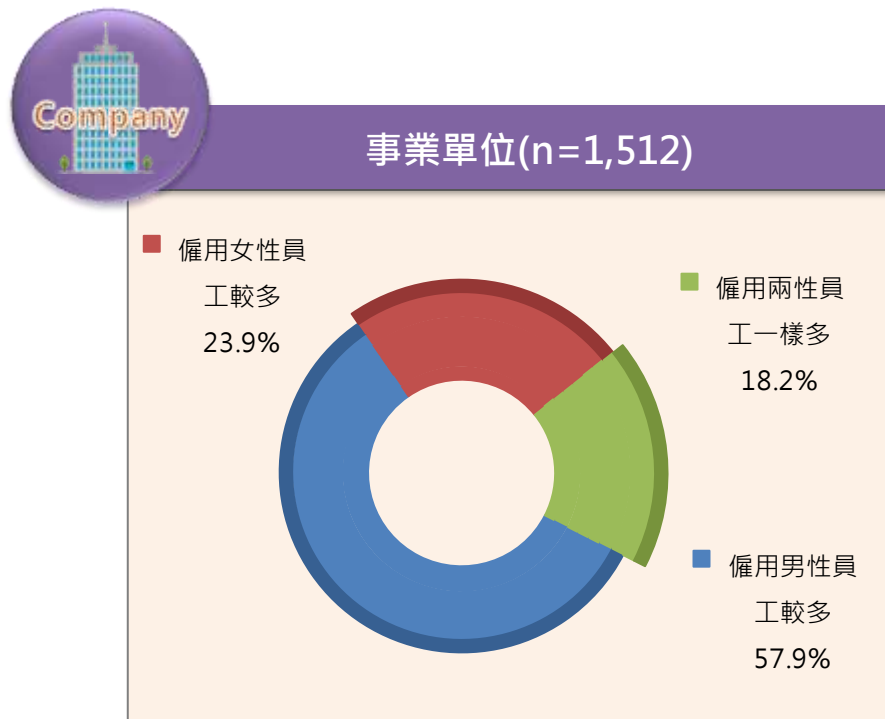


圖 4-2-7 桃竹苗地區事業單位僱用兩性員工之比例分析圖

表 4-2-1 兩性僱用人數差異原因分析表

| 僱用女性較多之事業單位(n=361) | | | 僱用男性較多之事業單位(n=876) | | |
|--------------------|-----|-------|--------------------|-----|-------|
| 項目 | 次數 | 百分比 | 項目 | 次數 | 百分比 |
| 女性比較細心 | 162 | 44.9% | 工作需搬重物，較適合男性 | 273 | 31.2% |
| 低體能工作較適合女性 | 68 | 18.8% | 操作機台需要男性員工較多 | 115 | 13.1% |
| 女性工作穩定度較高 | 23 | 6.4% | 在工地現場工作較適合男性 | 110 | 12.6% |
| 女性員工比較認真、容易管理 | 14 | 3.9% | 營造業工作對男性員工需求較高 | 102 | 11.6% |
| 餐飲業工作對女性員工需求較高 | 11 | 3.0% | 需戶外工作，風吹日曬，較適合男性 | 70 | 8.0% |
| 女性內衣業務較適合女性 | 5 | 1.4% | 應徵資訊工程師者多為男性 | 56 | 6.4% |
| 護理工作較適合女性 | 3 | 0.8% | 大型車輛司機男性較多 | 31 | 3.5% |
| 女性外語能力較佳 | 2 | 0.6% | 保全工作較適合男性 | 8 | 0.9% |
| 不知道/拒答 | 73 | 20.2% | 不知道/拒答 | 111 | 12.7% |

本題為開放題，僅針對受訪者反映項目做陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

2.僱用女性派遣員工比例

共計 1,512 家桃竹苗地區受訪企業中，有 94.9%的企業與事業單位表示該公司並無僱用派遣員工。而 77 家有僱用派遣員工的企業中，有 34 家(2.2%)企業表示僱用女性派遣員工比例少於 25%；15 家(1.0%)企業介於 26-50%；介於 51-75%的有 6 家(0.4%)；而高於 76%的則有 22 家(1.5%)。

若扣除無派遣員工之事業單位，僱用女性派遣員工高於 50%者只占 36.4%，僱用比例上仍低於男性派遣勞工。

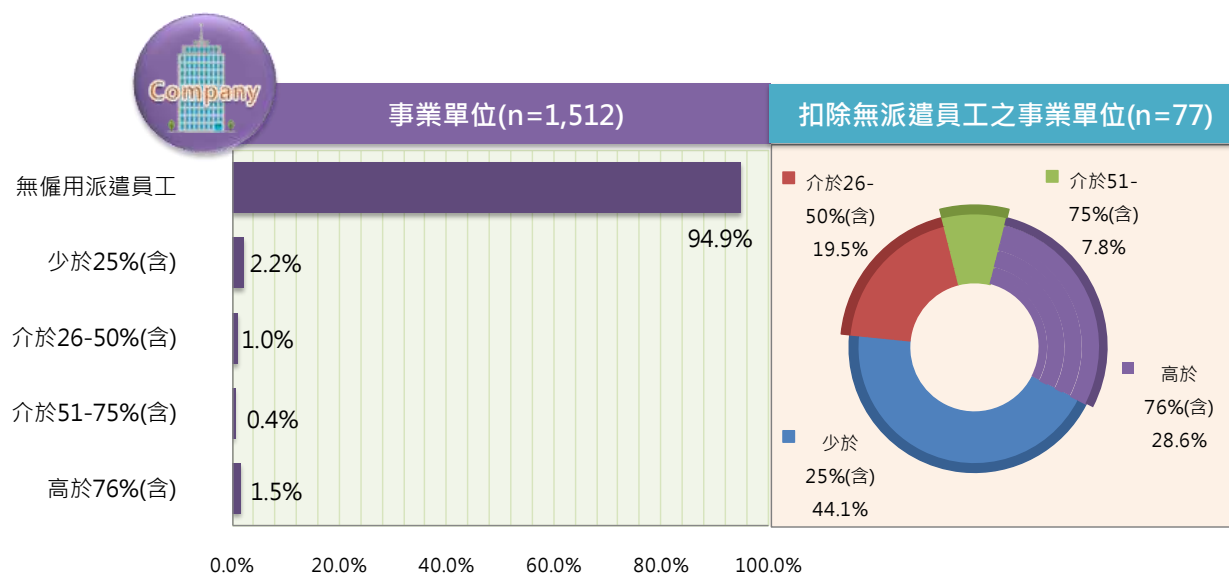


圖 4-2-8 桃竹苗地區事業單位僱用女性派遣員工之比例分析圖

若將僱用女性派遣員工之比例與基本資料進行交叉分析後發現不同所屬縣市、產業別、資本額與員工人數雖達顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之僱用女性派遣員工比例則未達顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。(詳如附表 2-1)

3.管理職務兩性僱用狀況差異

此次研究在桃竹苗地區事業單位於管理職、事務職、銷售職、專業技術職與危險及耗體力工作等各項職類的兩性聘用狀況上亦有所相關調查，首先在管理職務方面，桃竹苗地區事業單位於管理職務多數僱用女性的比例為14.7%(包含僱用女性較多 7.9%與僅僱用女性 6.8%)，多數僱用男性的比例則為 48.7%(包含僱用男性較多 23.8%與僅僱用男性 24.9%)，另外有 22.8%的事業單位表示兩性在管理職的聘用人數上並無差異，13.8%的事業單位表示無聘用管理職務人員。整體來看，事業單位在僱用管理職時，仍以男性為主。

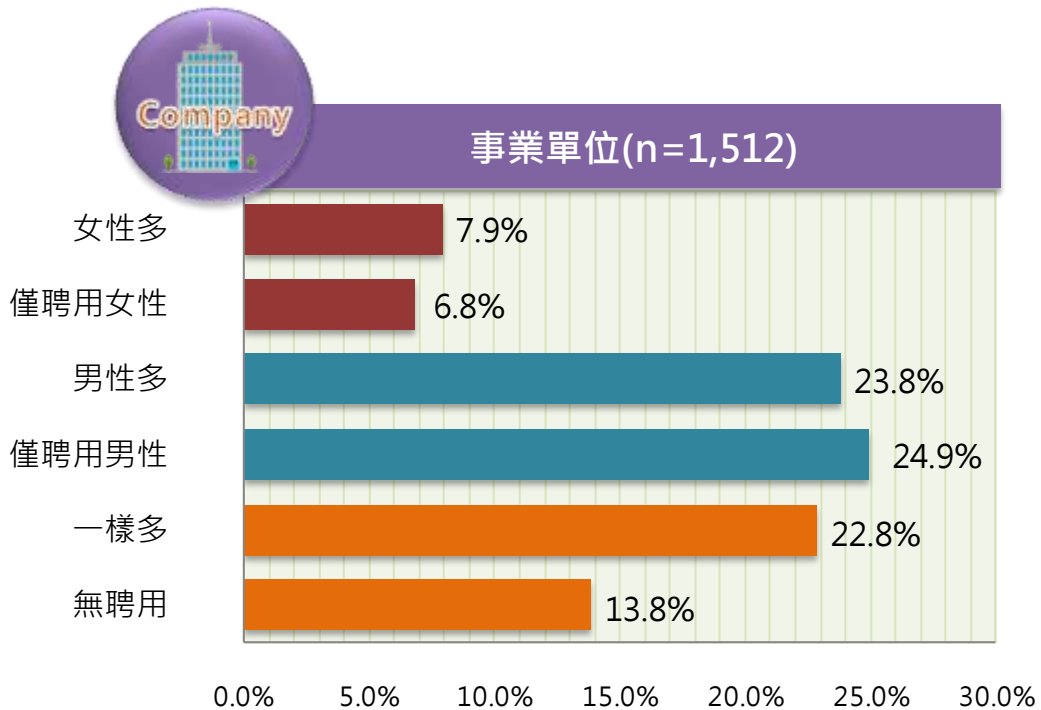


圖 4-2-9 桃竹苗地區事業單位僱用兩性管理職務之比例分析圖

針對於管理職務僱用兩性人數有差異的事業單位，進一步了解其年齡、教育程度、工時與薪資差異發現，僱用女性管理職員工較多之事業單位，在年齡與教育程度上男女雙方並無明顯的差異，但男性管理職員工的工時(85.7%)與薪資(78.6%)仍較女性員工高；另一方面，僱用男性管理職員工較多之事業單位，不論在年齡、教育程度、工時與薪資方面均明顯較女性管理職員工高。

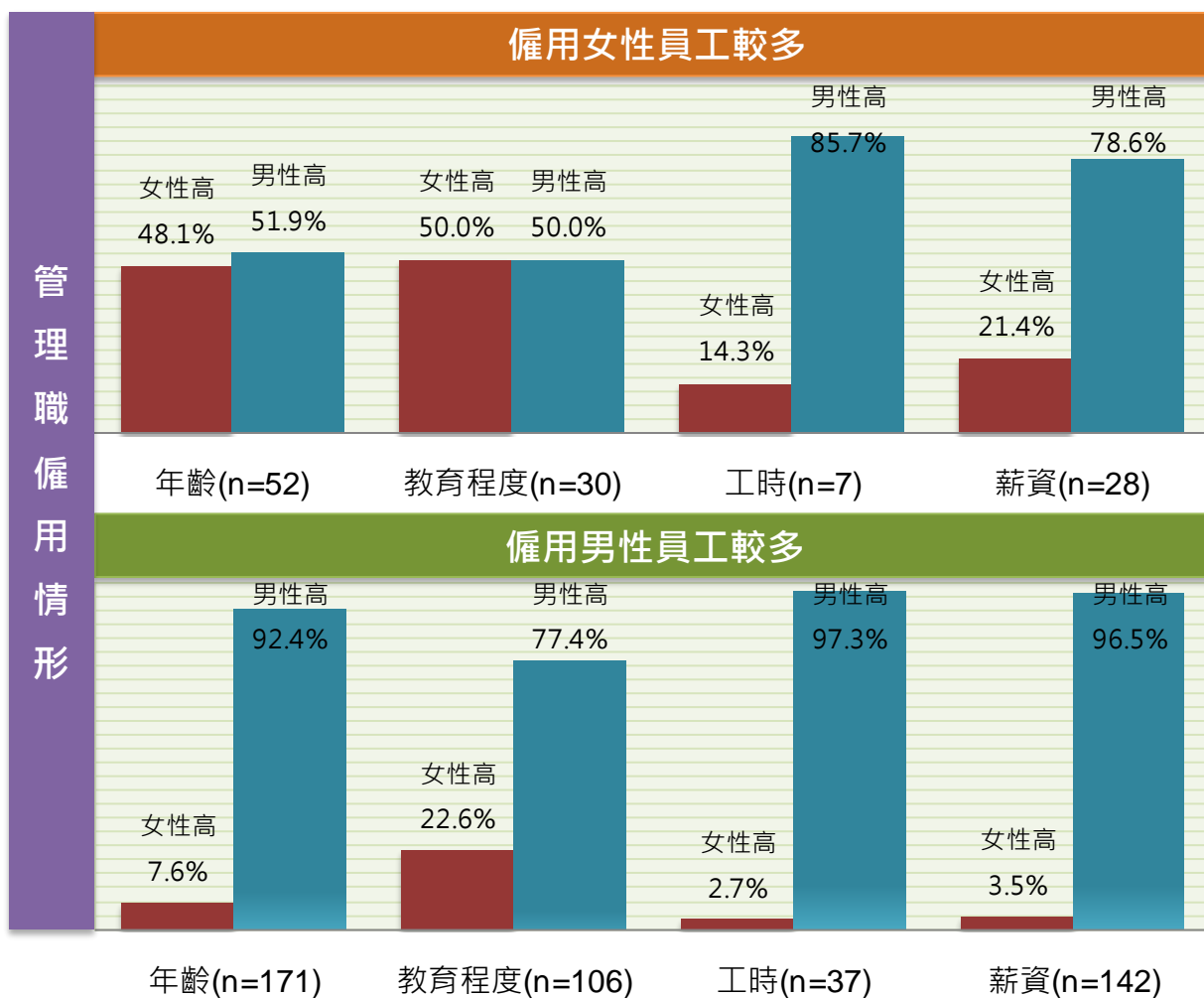


圖 4-2-10 管理職務僱用情形之比例分析圖

若將事業單位僱用兩性管理職員工人數差異與基本資料進行交叉分析後發現不同所屬縣市、資本額、員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同產業別雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考。(詳如附表 2-2)

- ➔ 所屬縣市：位於苗栗縣(17.0%)之事業單位僱用女性管理職員工過半的比例較高，相對的，位於新竹市(14.0%)之事業單位僱用女性管理職員工過半的比例則相對較低。
- ➔ 資本額：資本額未達 1 千萬(16.0%)之事業單位僱用女性管理職員工過半的比例較高。

- ➔ 員工人數：員工人數為 10-29 人(16.3%)之事業單位僱用女性管理職員工過半的比例較高；相對的，員工人數達 250 人以上(5.6%)之事業單位僱用女性管理職員工過半的比例相對較低。
- ➔ 僱用女性員工比例：僱用女性員工比例高於 76%(含)(41.2%)之事業單位僱用女性管理職員工過半的比例較高。
- ➔ 女性工作穩定度：認為女性工作穩定度高(16.2%)之事業單位僱用女性管理職員工過半的比例較高。

4. 事務職務兩性僱用狀況差異

事務職務方面，桃竹苗地區事業單位於事務職多數僱用女性的比例為 77.7%(包含僱用女性較多 24.7%與僅僱用女性 53.0%)，多數僱用男性的比例則為 4.0%(包含僱用男性較多 2.2%與僅僱用男性 1.8%)，另外有 10.8%的事業單位表示兩性在事務職的聘用人數上並無差異，7.5%的事業單位表示無聘用事務職務人員。整體來看，事業單位在僱用事務職時，則以女性為主。

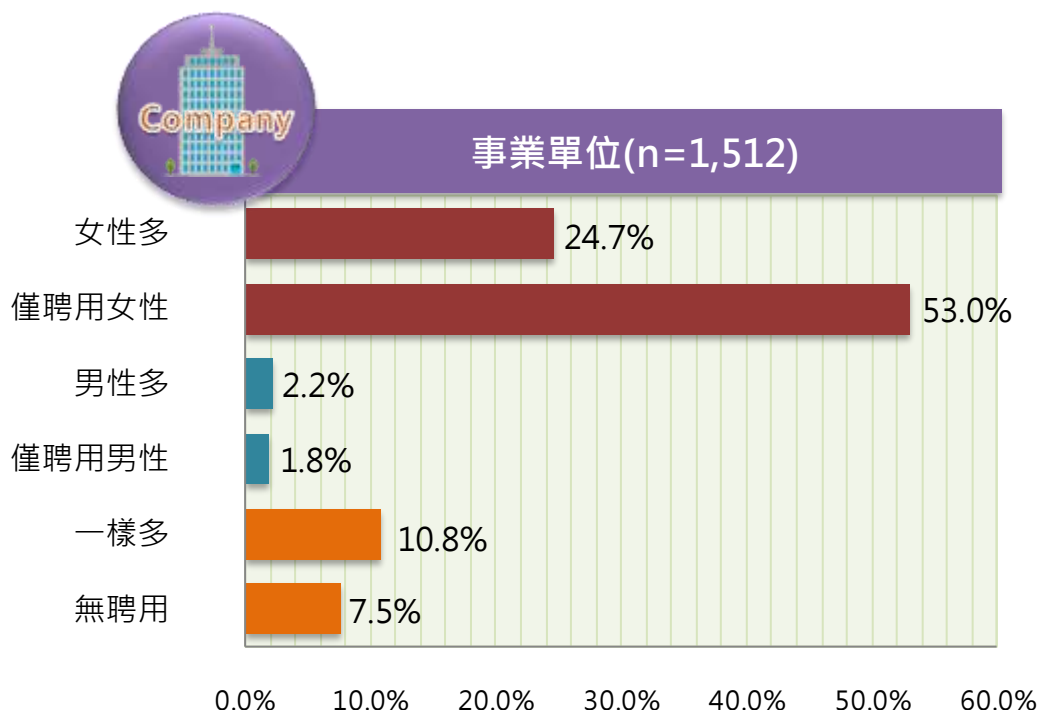


圖 4-2-11 桃竹苗地區事業單位僱用兩性事務職務之比例分析圖

針對於事務職務僱用兩性人數有差異的事業單位，進一步了解其年齡、教育程度、工時與薪資差異發現，僱用女性事務職員工較多之事業單位，女

性在年齡、教育程度與工時上普遍較男性高，但男性事務職員工的薪資方面卻出現高於女性的現象；另一方面，僱用男性事務職員工較多之事業單位，不論在年齡、教育程度、工時與薪資方面均明顯較女性事務職員工高。

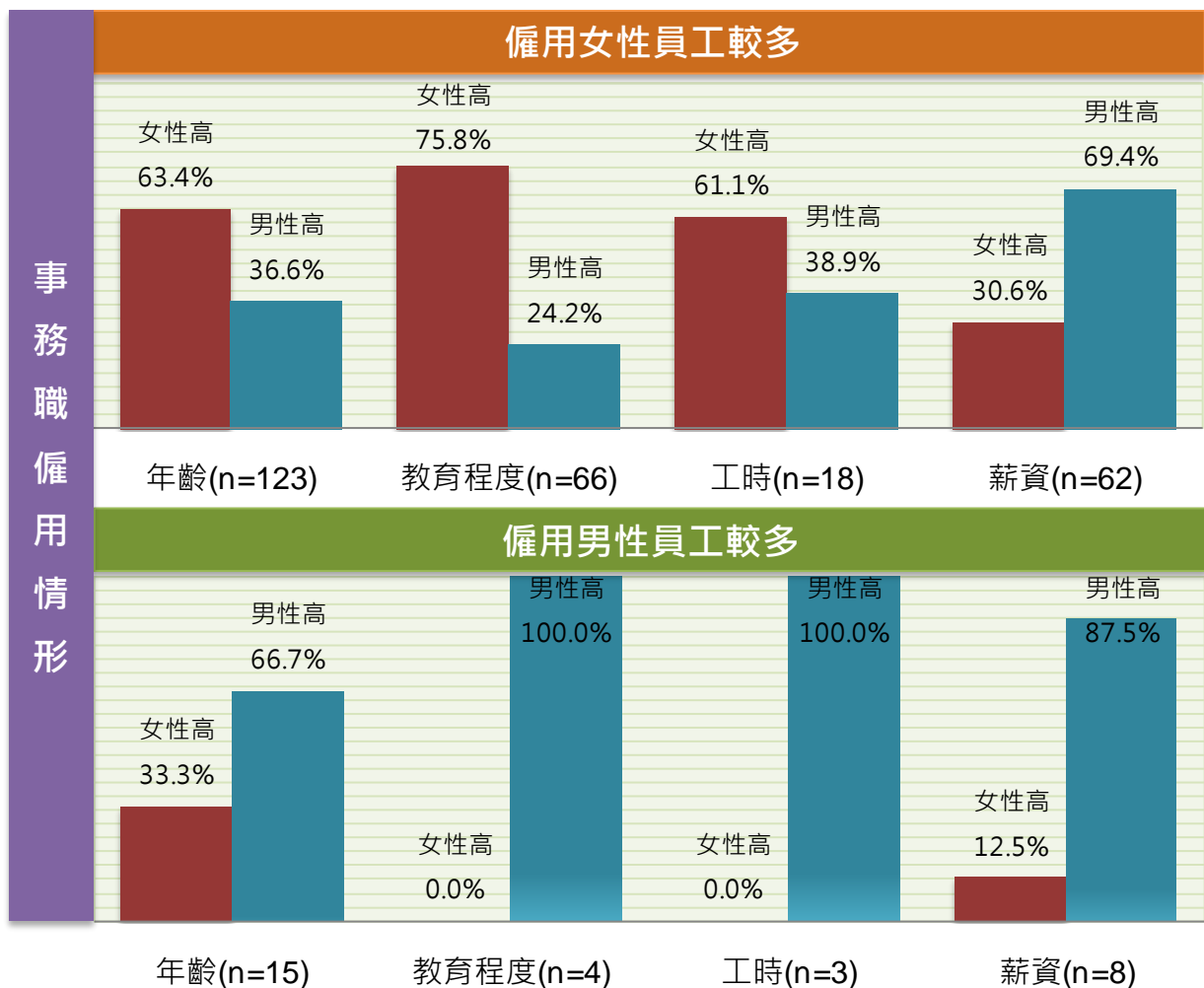


圖 4-2-12 事務職務僱用情形之比例分析圖

若將事業單位僱用兩性事務職員工人數差異與基本資料進行交叉分析後發現不同員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同產業別與資本額雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-3)

- ➔ 員工人數：員工人數為 30-249 人(81.7%)之事業單位僱用女性事務職員工過半的比例較高。
- ➔ 僱用女性員工比例：僱用女性員工比例介於 51-75%(含)(82.7%)之事業單位僱用女性事務職員工過半的比例較高。
- ➔ 女性工作穩定度：認為女性工作穩定度高(83.7%)之事業單位僱用女性事務職員工過半的比例較高。

5.銷售職務兩性僱用狀況差異

銷售職務部分，桃竹苗地區事業單位於銷售職多數僱用女性的比例為 10.6%(包含僱用女性較多 5.2%與僅僱用女性 5.4%)，多數僱用男性的比例則為 23.2%(包含僱用男性較多 10.6%與僅僱用男性 12.6%)，另外有 13.8%的事業單位表示兩性在銷售職的聘用人數上並無差異，52.4%的事業單位表示無聘用銷售職務人員。整體來看，事業單位在僱用銷售職時，仍較偏重男性。

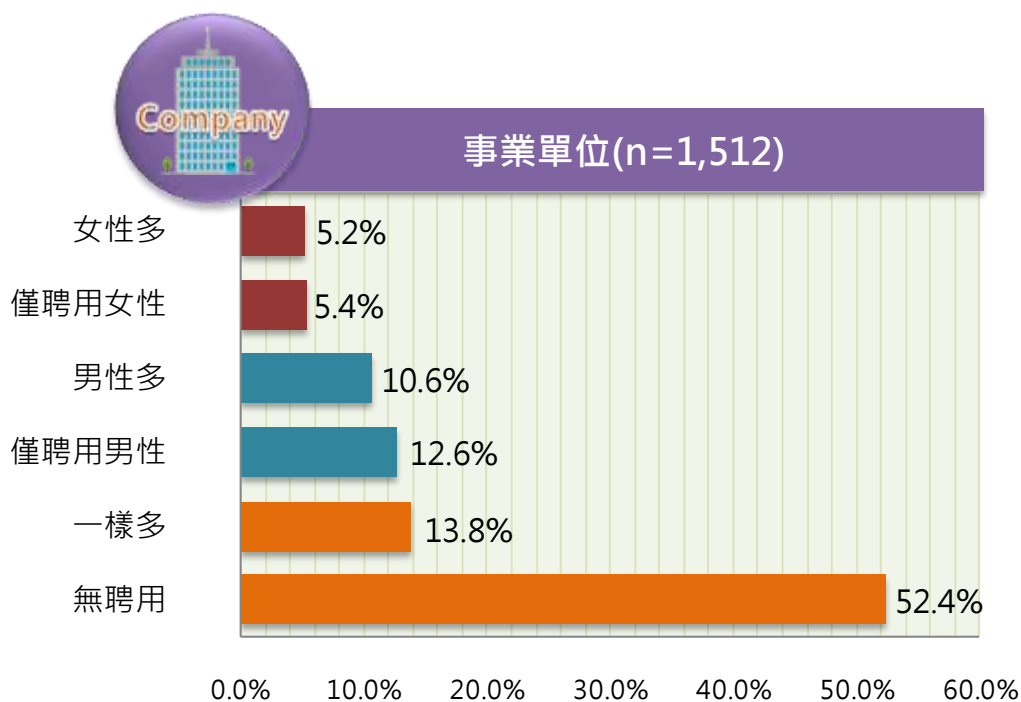


圖 4-2-13 桃竹苗地區事業單位僱用兩性銷售職務之比例分析圖

針對於銷售職務僱用兩性人數有差異的事業單位，進一步了解其年齡、教育程度、工時與薪資差異發現，僱用女性銷售職員工較多之事業單位，兩性在年齡方面並無明顯差異，而女性在教育程度與薪資上普遍較男性高，但

工時卻較男性銷售職員工低；另一方面，僱用男性銷售職員工較多之事業單位，不論在年齡、教育程度、工時與薪資方面均明顯較女性銷售職員工高。

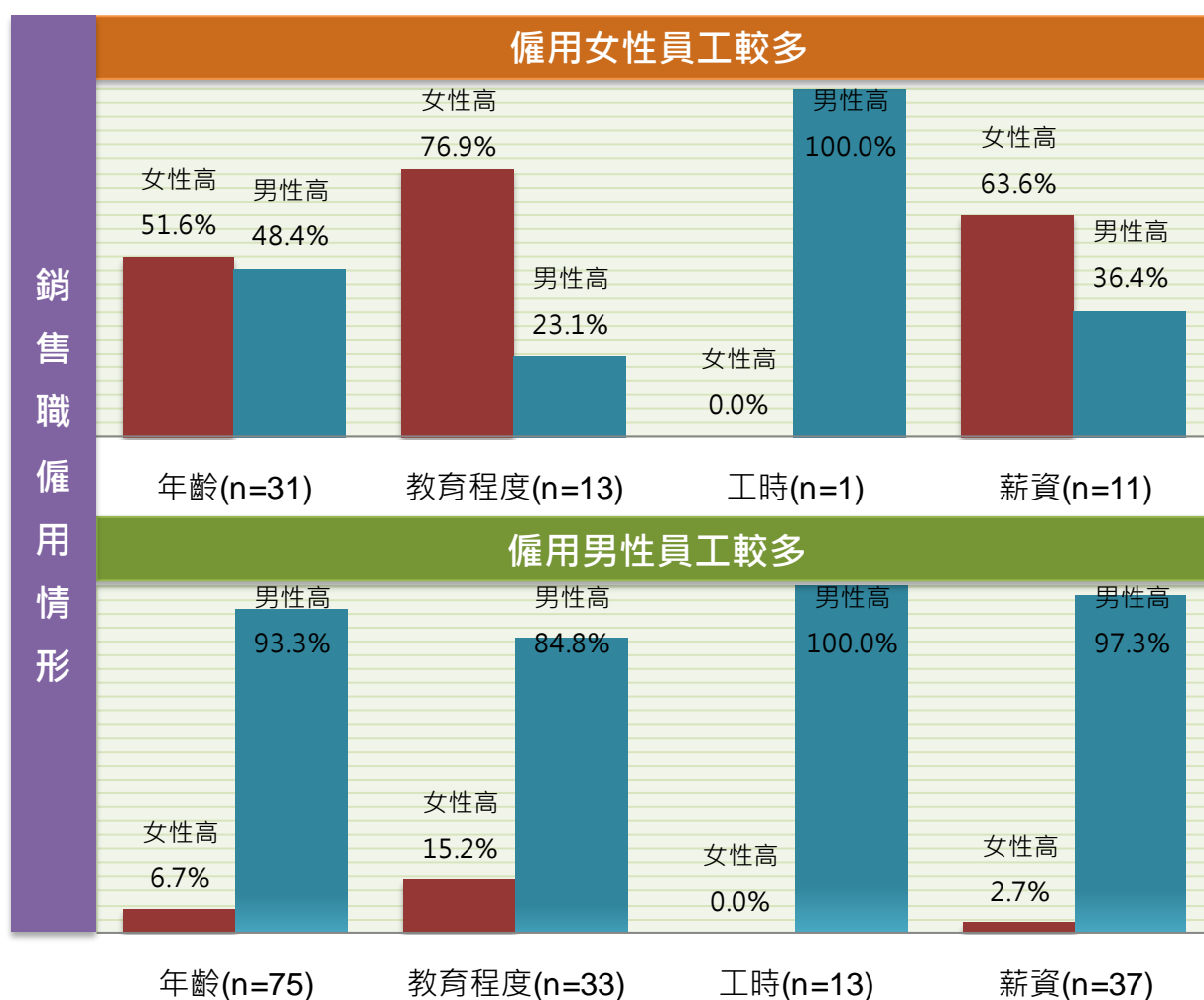


圖 4-2-14 銷售職務僱用情形之比例分析圖

若將事業單位僱用兩性銷售職員工人數差異與基本資料進行交叉分析後發現不同所屬縣市、資本額、員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同產業別之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-4)

- ➔ 所屬縣市：位於新竹縣(14.7%)之事業單位僱用女性銷售職員工過半的比例較高。
- ➔ 資本額：資本額達 1 億元以上(11.9%)之事業單位僱用女性銷售職員工過半的比例較高。

- ➔ 員工人數：員工人數為 30-249 人(12.6%)之事業單位僱用女性銷售職員工過半的比例較高。
- ➔ 僱用女性員工比例：僱用女性員工比例高於 76%(含)(27.5%)之事業單位僱用女性銷售職員工過半的比例較高。
- ➔ 女性工作穩定度：認為女性工作穩定度高(11.8%)之事業單位僱用女性銷售職員工過半的比例較高。

6. 專業技術職務兩性僱用狀況差異

專業技術職務方面，桃竹苗地區事業單位於專業技術職多數僱用女性的比例為 3.9%(包含僱用女性較多 1.6%與僅僱用女性 2.3%)，多數僱用男性的比例則為 49.4%(包含僱用男性較多 16.7%與僅僱用男性 32.7%)，另外有 4.6%的事業單位表示兩性在專業技術職的聘用人數上並無差異，42.1%的事業單位表示無聘用專業技術職務人員。整體來看，事業單位在僱用專業技術職時，仍以男性為主。

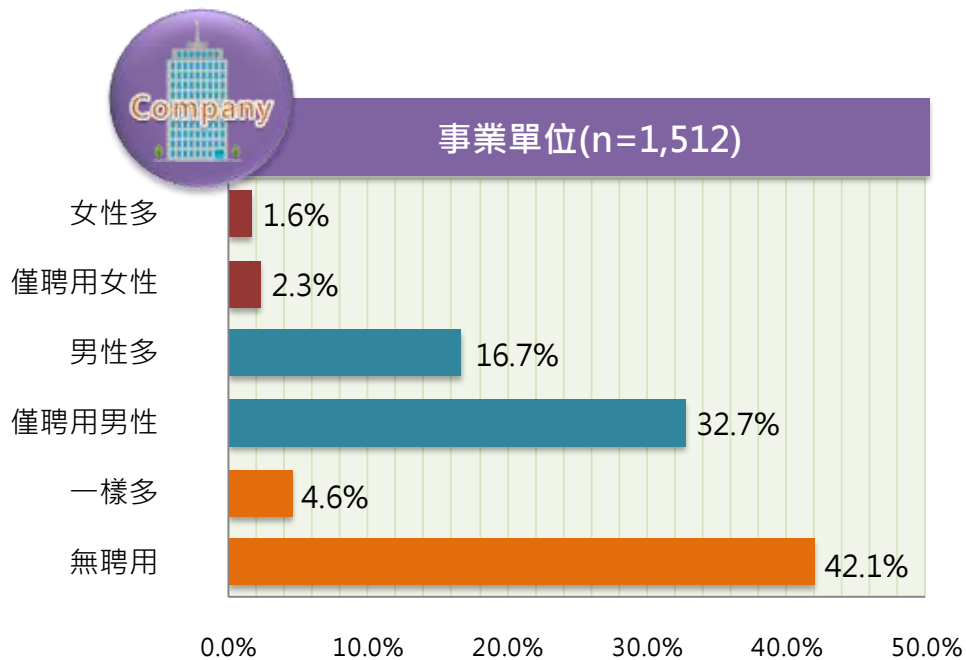


圖 4-2-15 桃竹苗地區事業單位僱用兩性專業技術職務之比例分析圖

針對於專業技術職務僱用兩性人數有差異的事業單位，進一步了解其年齡、教育程度、工時與薪資差異發現，僱用女性專業技術職員工較多之事業

單位，女性在年齡與薪資上普遍較男性低，但教育程度與工時部分兩性並無顯著差異；另一方面，僱用男性專業技術職員工較多之事業單位，不論在年齡、教育程度、工時與薪資方面均明顯較女性專業技術職員工高。

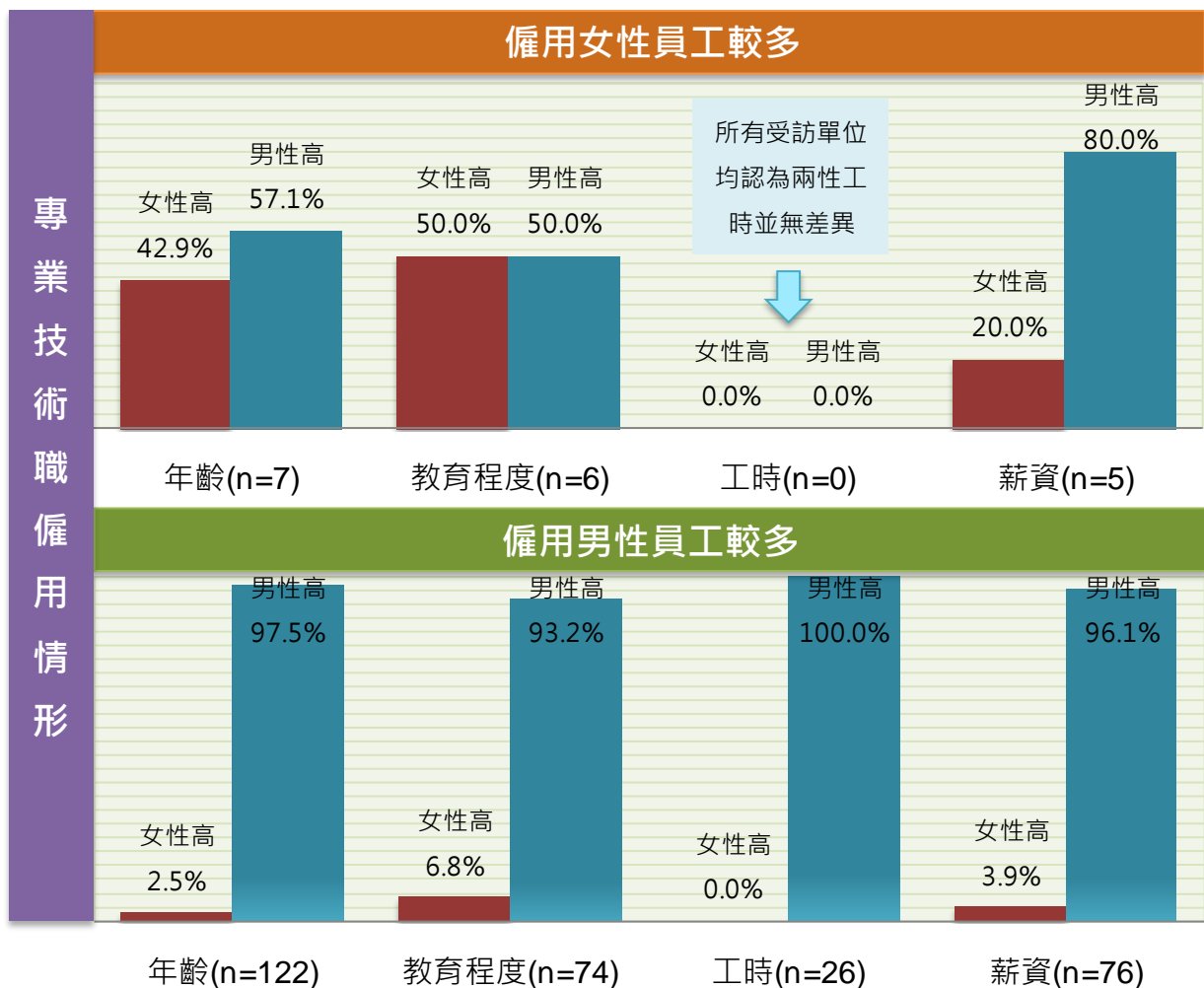


圖 4-2-16 專業技術職務僱用情形之比例分析圖

若將事業單位僱用兩性專業技術職員工人數差異與基本資料進行交叉分析後發現不同員工人數與僱用女性員工比例者之情況達顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)；而不同產業別與資本額雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市與女性工作穩定度之比例則未達顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。(詳如附表 2-5)

- ➔ 員工人數：員工人數為 1-4 人(6.0%)之事業單位僱用女性專業技術職員工過半的比例較高。
- ➔ 僱用女性員工比例：僱用女性員工比例高於 76%(含)(20.3%)之事業單位僱用女性專業技術職員工過半的比例較高。

7.危險及耗體力工作兩性僱用狀況差異

最後針對危險及耗體力工作調查發現，桃竹苗地區事業單位於危險及耗體力工作多數僱用女性的比例為 6.7%(包含僱用女性較多 4.6%與僅僱用女性 2.1%)，多數僱用男性的比例則為 47.2%(包含僱用男性較多 12.7%與僅僱用男性 34.5%)，另外有 3.7%的事業單位表示兩性在危險及耗體力工作的聘用人數上並無差異，42.4%的事業單位表示無聘用危險及耗體力工作人員。整體來看，事業單位在僱用危險及耗體力工作時，仍以男性為主。

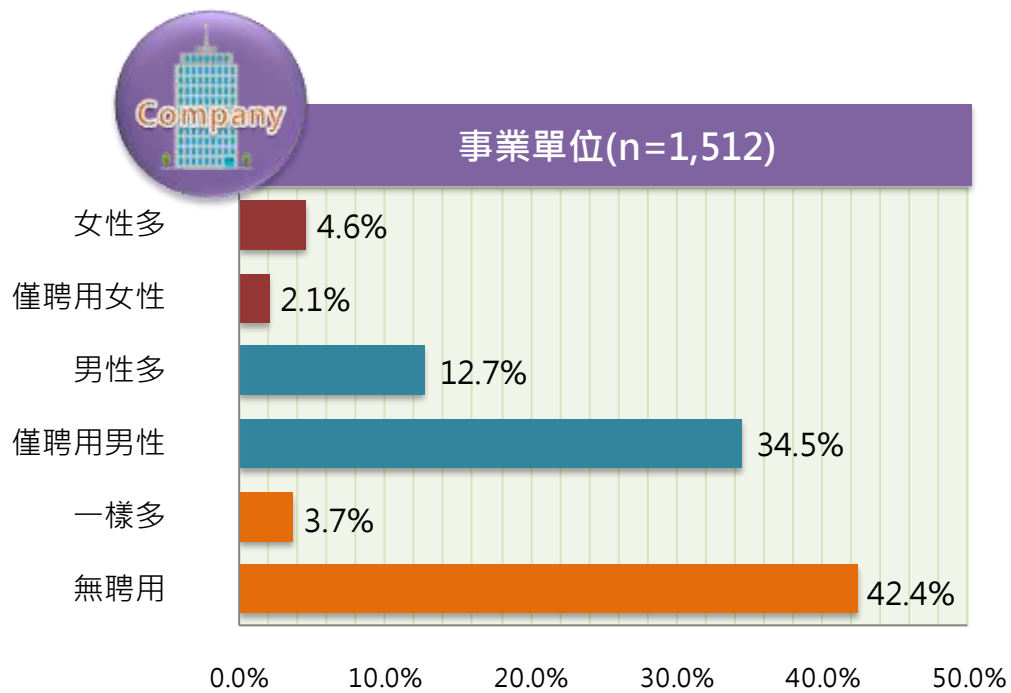


圖 4-2-17 桃竹苗地區事業單位僱用兩性危險及耗體力工作之比例分析圖

針對於危險及耗體力工作僱用兩性人數有差異的事業單位，進一步了解其年齡、教育程度、工時與薪資差異發現，僱用女性危險及耗體力工作員工較多之事業單位，女性在年齡上普遍較男性高，但教育程度與薪資部分女性則低於男性，工時方面兩性則無顯著差異；另一方面，僱用男性危險及耗體

力工作員工較多之事業單位，不論在年齡、教育程度、工時與薪資方面均明顯較女性危險及耗體力工作員工高。

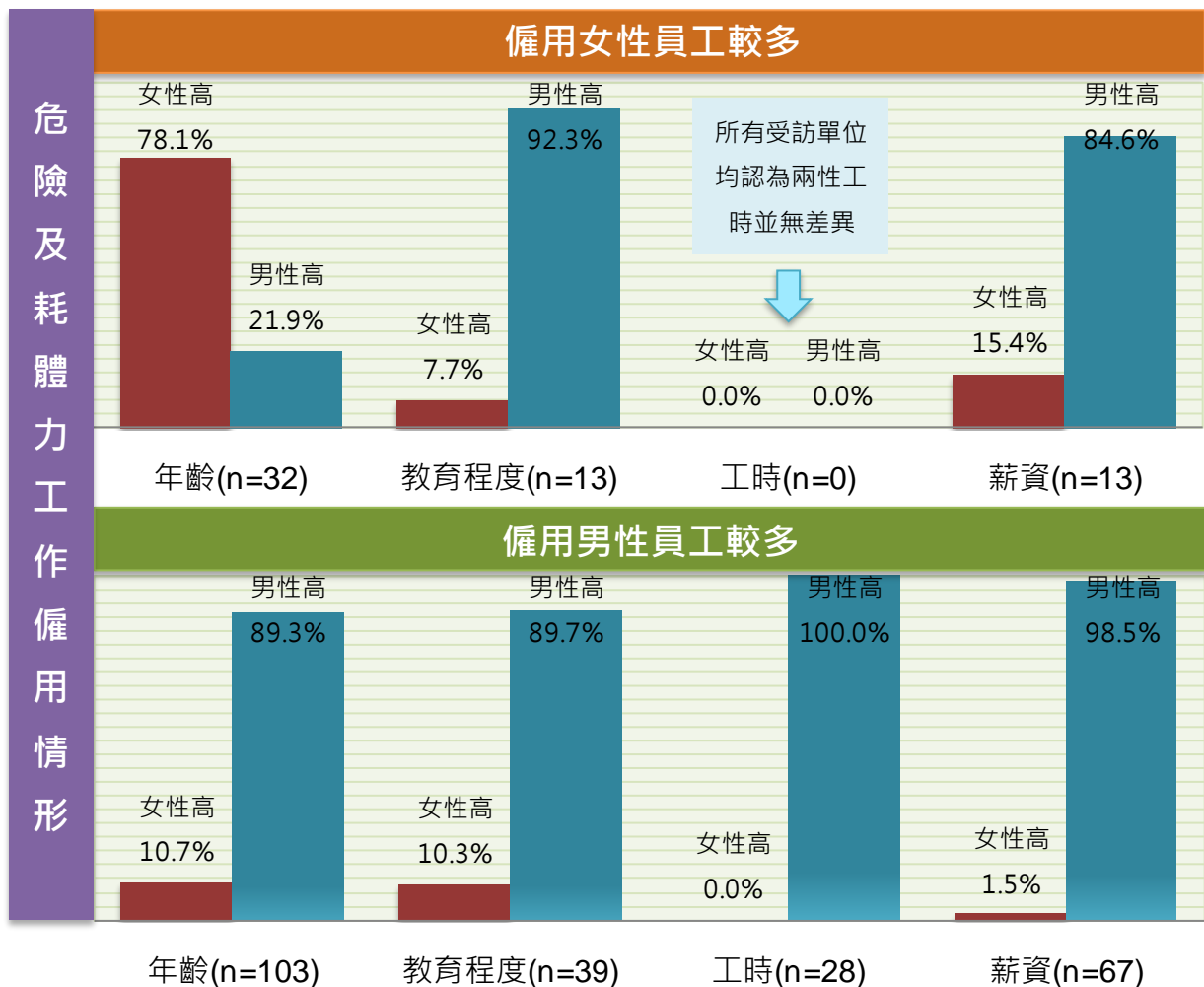


圖 4-2-18 危險及耗體力工作僱用情形之比例分析圖

若將事業單位僱用兩性危險及耗體力工作員工人數差異與基本資料進行交叉分析後發現不同員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同產業別與資本額雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-6)

➔員工人數：員工人數為 250 人以上(16.9%)之事業單位僱用女性危險及耗體力工作員工過半的比例較高。

- ➔ 僱用女性員工比例：僱用女性員工比例高於 76%(含)(21.6%)之事業單位僱用女性危險及耗體力工作員工過半的比例較高。
- ➔ 女性工作穩定度：認為女性工作穩定度高(8.4%)之事業單位僱用女性危險及耗體力工作員工過半的比例較高。

8. 針對女性員工給予不同考量之工作規劃項目

此次調查數據指出，桃竹苗地區有 84.1%之事業單位表示辦理各項工作項目規劃時，不會因女性員工而有所差異，而有 13.0%之事業單位表示在規劃工作分配時，會因為女性員工而有不同之考量，其次則是育嬰留職停薪的上會給予不同的考量，占 2.8%。

表 4-2-2 針對女性員工給予不同考量之工作規劃項目分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|---------------|------------|--------------|
| 工作分配 | 197 | 13.0% |
| 育嬰留職停薪 | 43 | 2.8% |
| 調薪幅度 | 13 | 0.9% |
| 員工福利措施之提供 | 11 | 0.7% |
| 招募、甄試或進用 | 8 | 0.5% |
| 考核 | 7 | 0.5% |
| 升遷 | 7 | 0.5% |
| 訓練、進修 | 3 | 0.2% |
| 資遣、離職或解雇 | 2 | 0.1% |
| 退休權利 | 1 | 0.1% |
| 以上皆無 | 1,271 | 84.1% |

本題為複選題，僅針對受訪者反映項目做陳述，不再與基本資料進行交叉分析，特此說明。

9. 女性員工離職人數比例與原因

針對桃竹苗地區事業單位女性員工離職狀況進行調查發現，48.2%的事業單位表示近三年來公司並無女性離職員工，而有 25.3%的事業單位表示每年女性離職員工人數約占總員工人數的 5% 以下，女性離職員工比例達 6-10% 者占 11.5%，11-50% 者則占 13.8%，女性離職員工比例達 50% 以上者僅有 1.2%。

平均而言，桃竹苗地區事業單位平均每年女性離職員工僅占總員工人數的5.81%。

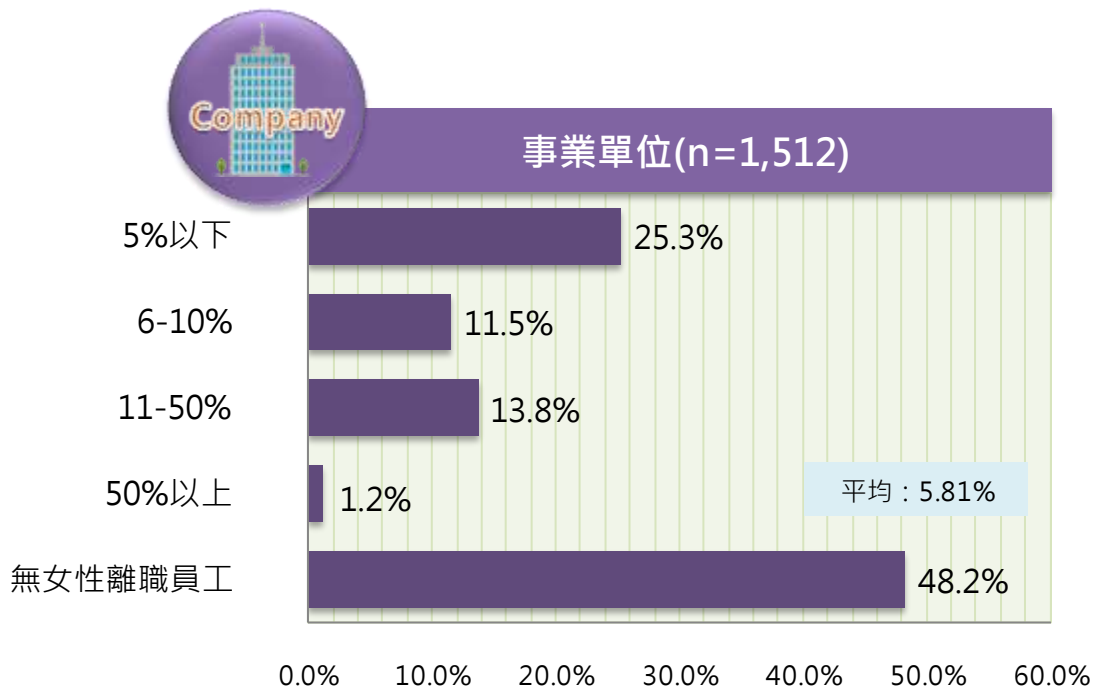


圖 4-2-19 桃竹苗地區事業單位平均每年女性離職員工之比例分析圖

進一步了解桃竹苗地區事業單位女性員工離職原因時發現，女性員工離職原因除了有其他的職涯規劃(25.1%)與退休(6.9%)之外，主要離職原因為照顧家庭(19.8%)、工作環境不合(6.2%)與結婚(5.8%)，顯見如何兼顧職場與家庭照顧仍是桃竹苗地區職場女性的一大難題。

表 4-2-3 桃竹苗地區事業單位女性員工離職原因分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|---------------|------------|--------------|
| 照顧家庭 | 300 | 19.8% |
| 工作環境不合 | 93 | 6.2% |
| 結婚 | 88 | 5.8% |
| 懷孕生子 | 63 | 4.2% |
| 職務發展性不足 | 55 | 3.6% |
| 工作地點不合 | 51 | 3.4% |
| 身體不適 | 32 | 2.1% |
| 薪資問題 | 29 | 1.9% |
| 工作負荷量大 | 27 | 1.8% |
| 求學進修 | 27 | 1.8% |
| 工作經驗不足 | 15 | 1.0% |
| 工作時間長 | 13 | 0.9% |
| 技術專長不合 | 11 | 0.7% |
| 與主管理念不合 | 5 | 0.3% |
| 退休 | 104 | 6.9% |
| 有其他的職涯規劃 | 379 | 25.1% |
| 沒有女性離職員工 | 608 | 40.2% |

若將事業單位平均每年女性離職員工之比例與基本資料進行交叉分析後發現不同所屬縣市、員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同產業別與資本額雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考。(詳如附表 2-7)

- ➔ 所屬縣市：位於苗栗縣(58.6%)之事業單位近三年內沒有女性離職員工的比例較高。
- ➔ 員工人數：員工人數為 1-4 人(78.4%)之事業單位近三年內沒有女性離職員工的比例較高。
- ➔ 僱用女性員工比例：僱用女性員工比例少於 25%(含)(62.1%)之事業單位近三年內沒有女性離職員工的比例較高。
- ➔ 女性工作穩定度：認為女性工作穩定度高(44.5%)之事業單位近三年內沒有女性離職員工的比例較高。

(三)就業平等措施施行現況與提高聘用女性意願建議

1.「哺乳時間」措施看法及同意員工使用情形

為了解性別工作平等法對企業之衝擊，針對各項就業平等措施調查桃竹苗地區事業單位之看法時發現，有 53.8%的受訪企業表示鼓勵員工使用哺乳時間(包含非常鼓勵 15.1%及還算鼓勵 38.7%);9.4%的事業單位則表示不會主動鼓勵員工使用該項措施(包含不太鼓勵 8.7%及非常不鼓勵 0.7%)，另外有 36.8%的事業單位不願對此議題表達意見。

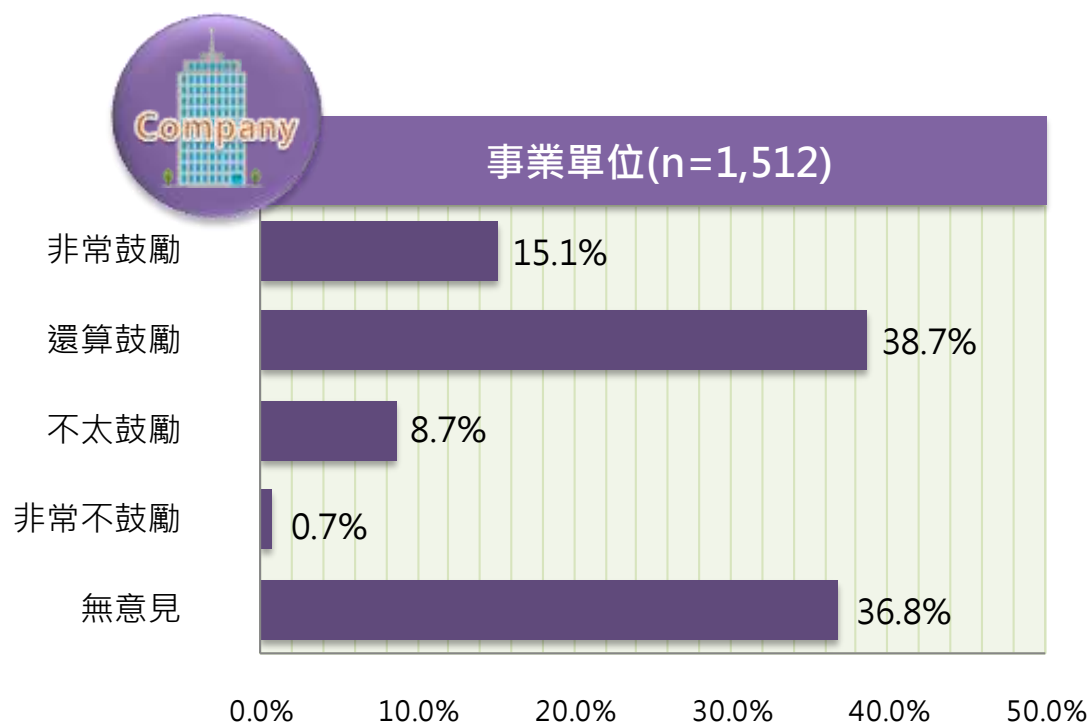


圖 4-2-20 桃竹苗地區事業單位對哺乳時間措施看法之比例分析圖

若將事業單位對哺乳時間措施看法與基本資料進行交叉分析後發現不同員工人數與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同資本額雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市、產業別與僱用女性員工比例者之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-8)

➔員工人數：員工人數達 250 人以上(84.5%)之事業單位鼓勵員工使用哺乳時間的比例較高。

➔女性工作穩定度：認為女性工作穩定度較高(58.6%)之事業單位鼓勵員工使用哺乳時間的比例較高。

調查事業單位對員工申請哺乳時間的同意狀況時發現，有 67.6%的事業單位表示並無員工提出哺乳時間的申請。若進一步扣除無員工提出申請的事業單位，可發現有 94.1%的事業單位則表示只要有員工申請，公司將全部同意員工使用；部分同意的比例為 5.3%，另外有 0.6%表示不同意員工使用哺乳時間。

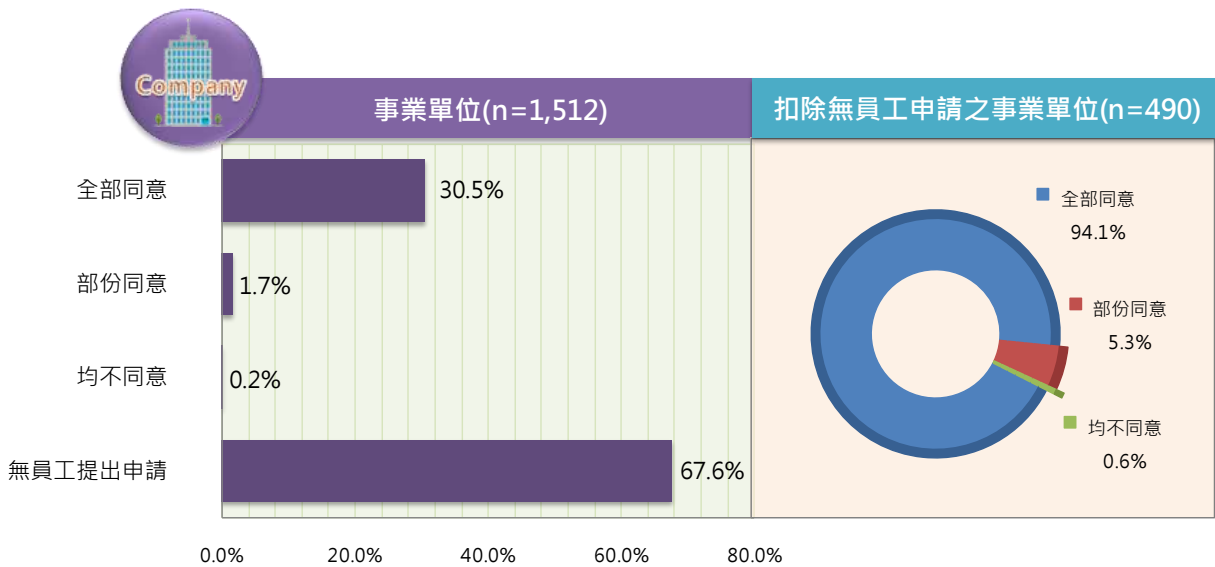


圖 4-2-21 桃竹苗地區事業單位同意員工使用哺乳時間狀況分析圖

若將事業單位同意員工使用哺乳時間狀況與基本資料進行交叉分析後發現不同所屬縣市、產業別、資本額、員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考。(詳如附表 2-9)

2. 「減少或調整工作時間」措施看法及同意員工使用情形

員工為撫育未滿 3 歲子女，可向公司提出減少或調整工作時間，針對此項措施調查發現，有 45.5% 的受訪企業表示鼓勵員工提出減少或調整工作時間(包含非常鼓勵 9.9% 及還算鼓勵 35.6%)；16.4% 的事業單位則表示不會主動鼓勵員工使用該項措施(包含不太鼓勵 15.3% 及非常不鼓勵 1.1%)，另外有 38.1% 的事業單位不願對此議題表達意見。

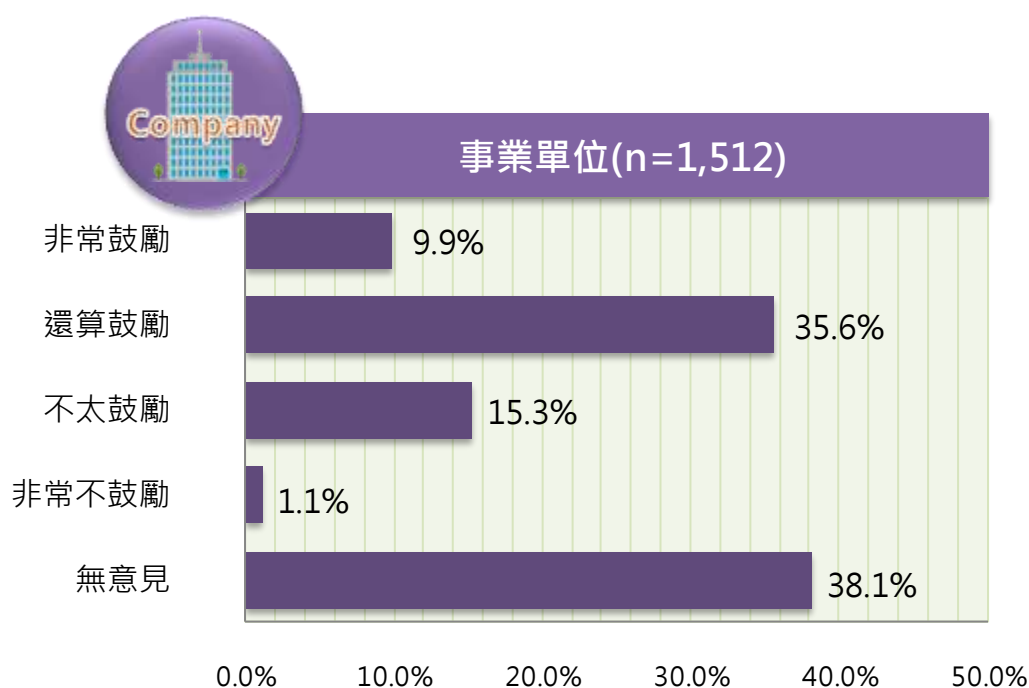


圖 4-2-22 桃竹苗地區事業單位對減少或調整工作時間措施看法之比例分析圖

若將事業單位對減少或調整工作時間措施看法與基本資料進行交叉分析後發現不同員工人數與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同所屬縣市、產業別、資本額與僱用女性員工比例者之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-10)

- ➔ 員工人數：員工人數達 250 人以上(69.0%)之事業單位鼓勵員工提出減少或調整工作時間的比例較高。
- ➔ 女性工作穩定度：認為女性工作穩定度較高(48.1%)之事業單位鼓勵員工提出減少或調整工作時間的比例較高。

調查事業單位對員工提出減少或調整工作時間的同意狀況時發現，有 76.3% 的事業單位表示並無員工提出減少或調整工作時間的申請。若進一步扣除無員工提出申請的事業單位，可發現有 87.8% 的事業單位則表示只要有員工申請，公司將全部同意員工使用；部分同意的比例為 10.3%，另外有 1.9% 表示不同意員工減少或調整工作時間。

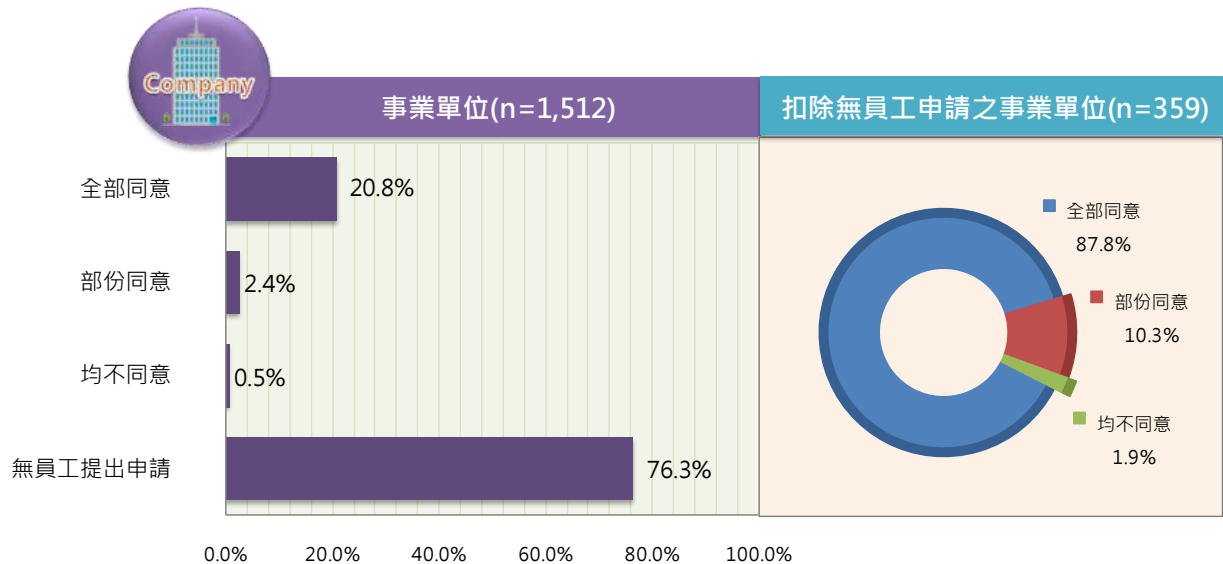


圖 4-2-23 桃竹苗地區事業單位同意員工減少或調整工作時間狀況分析圖

若將事業單位同意員工減少或調整工作時間狀況與基本資料進行交叉分析後發現不同所屬縣市、產業別、資本額、員工人數與女性工作穩定度者雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同僱用女性員工比例者之比例則未達顯著差異 ($p\text{-value} \leq 0.05$)。(詳如附表 2-11)

3. 「家庭照顧假」措施看法及同意員工使用情形

52.5%的受訪企業表示鼓勵員工申請家庭照顧假(包含非常鼓勵 12.4%及還算鼓勵 40.1%)；15.1%的事業單位則表示不會主動鼓勵員工使用該項措施(包含不太鼓勵 13.5%及非常不鼓勵 1.6%)，另外有 32.4%的事業單位不願對此議題表達意見。

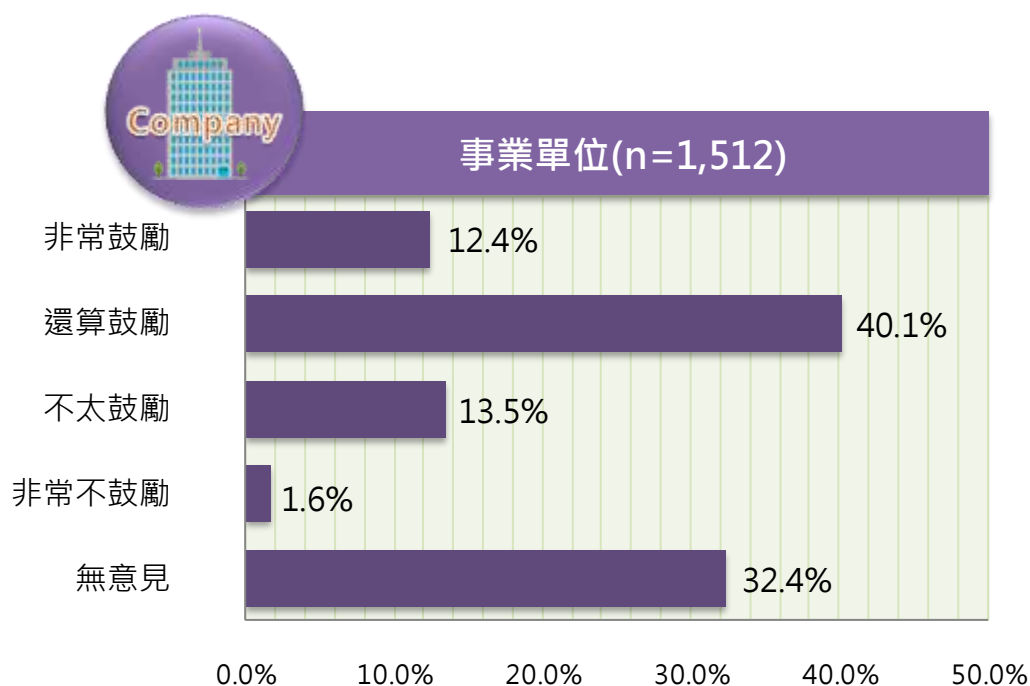


圖 4-2-24 桃竹苗地區事業單位對家庭照顧假措施看法之比例分析圖

若將事業單位對家庭照顧假措施看法與基本資料進行交叉分析後發現不同員工人數與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；至於不同所屬縣市、產業別、資本額與僱用女性員工比例者之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-12)

- ➔員工人數：員工人數達 250 人以上(80.3%)之事業單位鼓勵員工申請家庭照顧假的比例較高。
- ➔女性工作穩定度：認為女性工作穩定度較高(54.2%)之事業單位鼓勵員工申請家庭照顧假的比例較高。

調查數據顯示，有 66.3% 的事業單位表示並無員工提出家庭照顧假的申請。若進一步扣除無員工提出申請的事業單位，可發現有 91.5% 的事業單位則表示只要有員工申請，公司將全部同意員工使用；部份同意的比例為 7.7%，另外有 0.8% 表示不同意員工申請家庭照顧假。

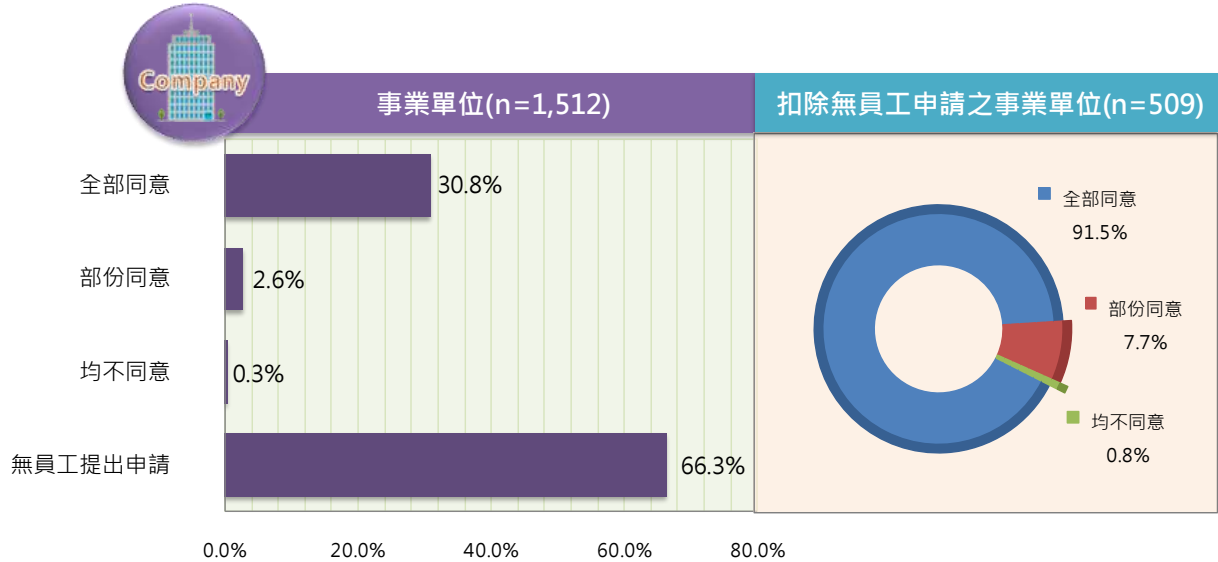


圖 4-2-25 桃竹苗地區事業單位同意員工申請家庭照顧假狀況分析圖

若將事業單位同意員工減少或調整工作時間狀況與基本資料進行交叉分析後發現不同產業別、資本額、員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市者之比例則未達顯著差異($p\text{-value} \leq 0.05$)。(詳如附表 2-13)

4. 「育嬰留職停薪」措施看法及同意員工使用情形

49.1%的受訪企業表示鼓勵員工申請育嬰留職停薪(包含非常鼓勵 11.5%及還算鼓勵 37.6%)；17.5%的事業單位則表示不會主動鼓勵員工使用該項措施(包含不太鼓勵 15.5%及非常不鼓勵 2.0%)，另外有 33.4%的事業單位不願對此議題表達意見。

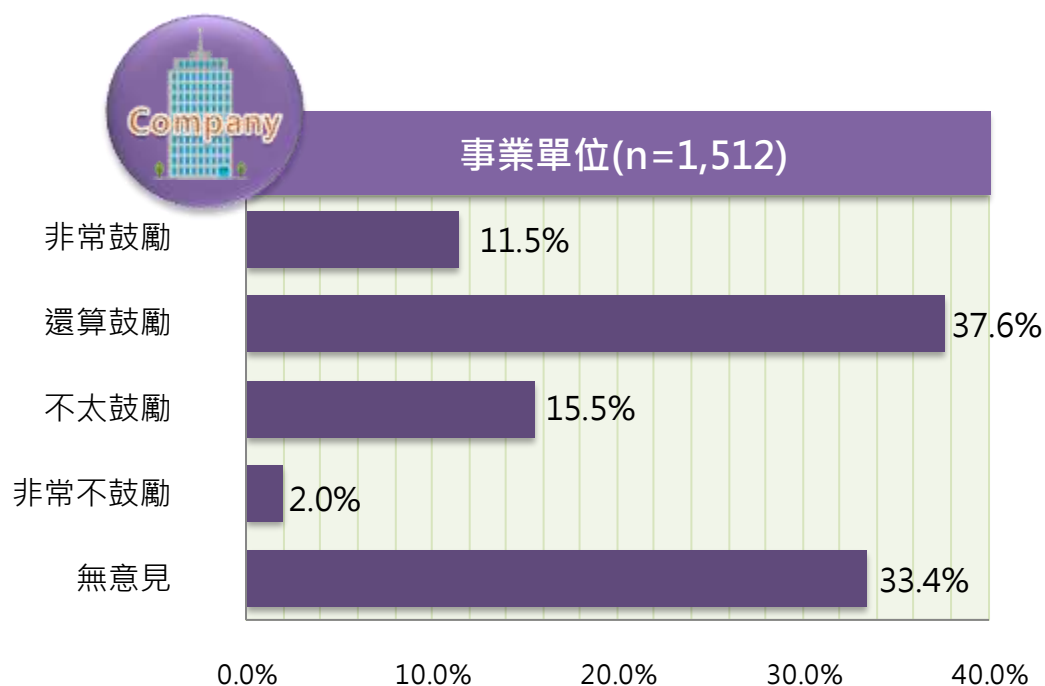


圖 4-2-26 桃竹苗地區事業單位對育嬰留職停薪措施看法之比例分析圖

若將事業單位對育嬰留職停薪措施看法與基本資料進行交叉分析後發現不同員工人數者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同產業別與資本額雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-14)

→員工人數：員工人數達 250 人以上(78.9%)之事業單位鼓勵員工申請育嬰留職停薪的比例較高。

調查數據顯示，有 63.8% 的事業單位表示並無員工提出育嬰留職停薪的申請。若進一步扣除無員工提出申請的事業單位，可發現有 98.0% 的事業單位則表示只要有員工申請，公司將全部同意員工使用；部分同意的比例為 1.3%，另外有 0.7% 表示不同意員工申請育嬰留職停薪。

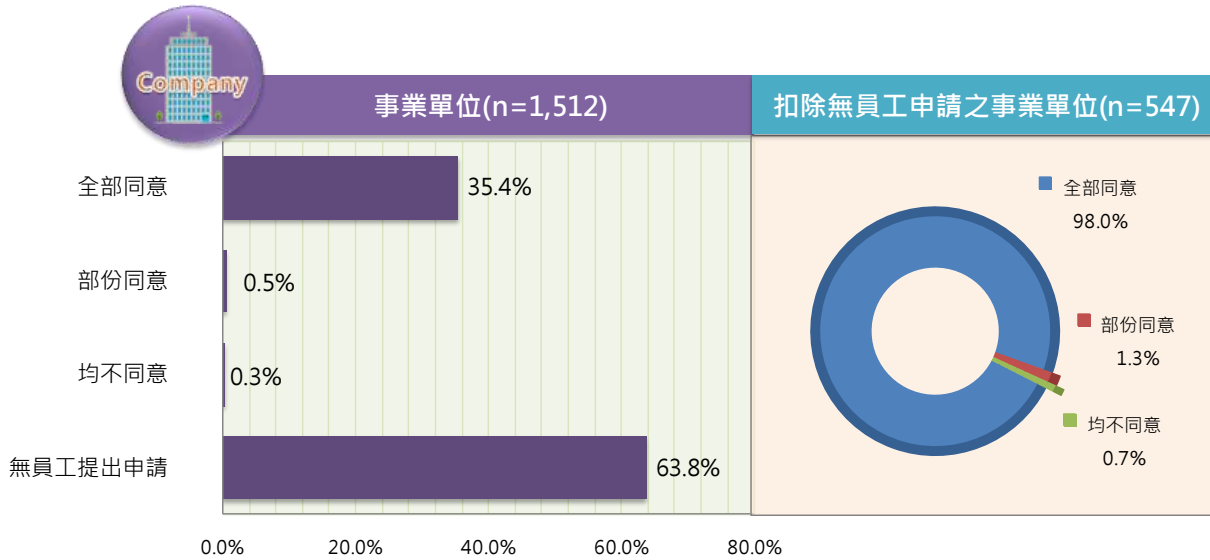


圖 4-2-27 桃竹苗地區事業單位同意員工申請育嬰留職停薪狀況分析圖

若將事業單位同意員工申請育嬰留職停薪與基本資料進行交叉分析後發現不同所屬縣市、產業別、資本額、員工人數與僱用女性員工比例者雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同女性工作穩定度者之比例則未達顯著差異 ($p\text{-value} \leq 0.05$)。(詳如附表 2-15)

5. 員工使用「育嬰留職停薪」措施之復職情形

針對桃竹苗地區女性員工申請育嬰留職停薪後的復職狀況進行調查後發現，共計 543 家曾有女性員工申請育嬰留職停薪之事業單位。若以單一企業來看，員工使用育嬰留職停薪申請復職的狀況，約有 66.8% 的員工會返回原公司、原職位；1.8% 會返回原公司、原職位，但不到 3 個月就離職；1.3% 能夠返回原公司，但會調整職位；21.3% 的育嬰留職停薪女性則不會返回原公司。另外，有 8.8% 的女性目前仍在留職停薪中，尚未確定後續復職之狀況。

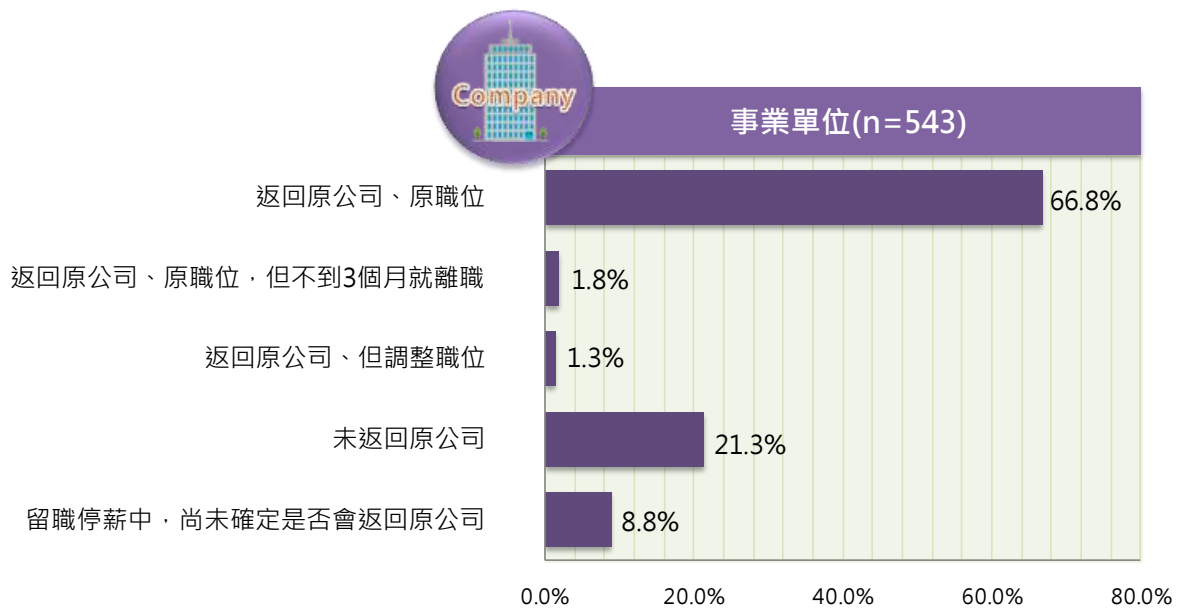


圖 4-2-28 桃竹苗地區女性員工申請育嬰留職停薪復職狀況之人數比例分析圖

6. 不同規模之事業單位對性別平等措施看法差異

為瞭解不同規模之事業單位鼓勵員工使用各項性別平等措施之差異，經變異數分析後發現，不同規模之事業單位對哺乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假與育嬰留職停薪措施之看法均有顯著差異，其中公司規模達 250 人以上者鼓勵員工使用哺乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假與育嬰留職停薪等情況明顯優於其他規模之事業單位。至於事業單位同意員工使用的情況則無明顯差異。

表 4-2-4 桃竹苗地區事業單位規模對性別平等就業措施看法變異數分析表

| 項目 | 員工人數 | 樣本數 | 平均數 | 標準差 | 多重比較 | F 值 | 顯著性 |
|-----------|-------------|-----|------|------|-------------------------|--------|-------|
| 哺乳時間 | 1-4 人(a) | 214 | 2.72 | 1.57 | (e)>(a),(b), (c),(d) | 10.801 | 0.000 |
| | 5-9 人(b) | 290 | 2.68 | 1.62 | | | |
| | 10-29 人(c) | 462 | 3.00 | 1.53 | | | |
| | 30-249 人(d) | 475 | 3.00 | 1.55 | | | |
| | 250 人以上(e) | 71 | 3.93 | 1.29 | | | |
| 減少或調整工作時間 | 1-4 人(a) | 214 | 2.72 | 1.54 | (e)>(a),(b), (c),(d) | 5.540 | 0.001 |
| | 5-9 人(b) | 290 | 2.55 | 1.55 | | | |
| | 10-29 人(c) | 462 | 2.85 | 1.46 | | | |
| | 30-249 人(d) | 475 | 2.78 | 1.46 | | | |
| | 250 人以上(e) | 71 | 3.44 | 1.42 | | | |
| 家庭照顧假 | 1-4 人(a) | 214 | 3.02 | 1.50 | (e)>(a),(b), (c),(d) | 7.470 | 0.000 |
| | 5-9 人(b) | 290 | 2.79 | 1.58 | | | |
| | 10-29 人(c) | 462 | 3.01 | 1.45 | | | |
| | 30-249 人(d) | 475 | 2.93 | 1.46 | | | |
| | 250 人以上(e) | 71 | 3.85 | 1.23 | | | |
| 育嬰留職停薪 | 1-4 人(a) | 214 | 2.80 | 1.49 | (e)>(a),(b), (c),(d) | 10.899 | 0.000 |
| | 5-9 人(b) | 290 | 2.60 | 1.54 | | | |
| | 10-29 人(c) | 462 | 2.93 | 1.45 | | | |
| | 30-249 人(d) | 475 | 3.01 | 1.44 | | | |
| | 250 人以上(e) | 71 | 3.82 | 1.22 | | | |

7. 懷孕員工友善措施提供狀況與項目

此次調查發現，桃竹苗地區事業單位有 55.2% 提供懷孕員工友善措施，相對的，44.8% 的事業單位並沒有提供懷孕友善措施。

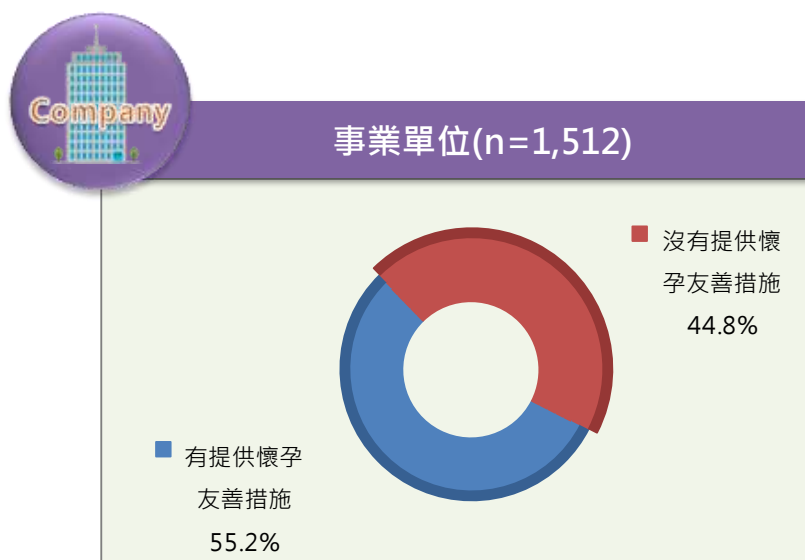


圖 4-2-29 桃竹苗地區事業單位提供懷孕員工友善措施之比例分析圖

進一步瞭解有提供相關措施的事業單位提供之懷孕友善措施後發現，有 48.3% 的事業單位願意讓懷孕員工調整至較輕鬆工作；其次有 29.4% 的事業單

位願意減輕懷孕員工的工作量；再其次有 26.7%的事業單位願意讓懷孕員工調整工作時間。至於其他相關友善措施可參考表 4-2-5。

表 4-2-5 桃竹苗地區事業單位提供懷孕員工友善措施項目分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------------|------------|--------------|
| 調整至較輕鬆工作 | 403 | 48.3% |
| 減輕工作量 | 245 | 29.4% |
| 調整工作時間 | 223 | 26.7% |
| 調整至無危險性之工作 | 113 | 13.5% |
| 孕婦可穿舒適便服上班 | 16 | 1.9% |
| 有孕婦專屬車位 | 15 | 1.8% |
| 提供孕婦休息室 | 10 | 1.2% |
| 孕婦可搭乘專用電梯 | 3 | 0.4% |
| 可請「安胎假」 | 2 | 0.2% |
| 提供營養補品 | 1 | 0.1% |
| 提供計程車的交通補助 | 1 | 0.1% |

若將事業單位有提供懷孕員工友善措施與基本資料進行交叉分析後發現不同資本額、員工人數、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同產業別雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市者之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-16)

- ➔資本額：資本額達 1 億以上(76.2%)之事業單位有提供懷孕員工友善措施的比例較高。
- ➔員工人數：員工人數達 250 人以上(95.8%)之事業單位有提供懷孕員工友善措施的比例較高。
- ➔僱用女性員工比例：僱用女性員工比例介於 51-75%(含)(78.9%)之事業單位有提供懷孕員工友善措施的比例較高。
- ➔女性工作穩定度：認為女性工作穩定度較高(61.6%)之事業單位有提供懷孕員工友善措施的比例較高。

8. 托兒措施提供狀況與項目

托兒措施方面，大多數桃竹苗地區事業單位(93.2%)並沒有提供相關的托兒措施，僅有 6.8%的事業單位表示有提供相關措施。

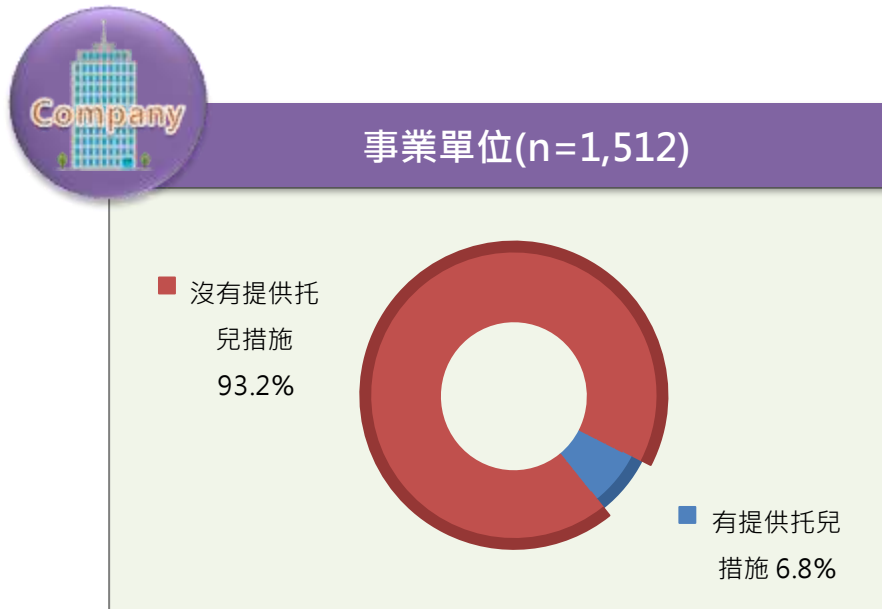


圖 4-2-30 桃竹苗地區事業單位提供托兒措施之比例分析圖

進一步瞭解有相關措施的事業單位提供之托兒措施後發現，有 67.3%的事業單位有與托兒服務機構簽約，26.0%的事業單位表示鼓勵女性帶幼兒上班。至於其他相關托兒措施可參考表 4-2-6。

表 4-2-6 桃竹苗地區事業單位提供托兒措施項目分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|-----------|-----------|--------------|
| 與托兒服務機構簽約 | 70 | 67.3% |
| 公司鼓勵帶幼兒上班 | 27 | 26.0% |
| 提供托兒津貼 | 8 | 7.7% |
| 公司內設立托兒室 | 2 | 1.9% |
| 設立托兒機構 | 1 | 1.0% |

若將事業單位有提供托兒措施與基本資料進行交叉分析後發現不同資本額與員工人數者之情況達顯著差異(p-value ≤ 0.05)；而不同產業別雖達顯著差異，但因交叉分析細格中，期望值低於 5 之比例大於 20%，不適合進行統計推論，差異情形僅供參考；至於不同所屬縣市、僱用女性員工比例與女性工作穩定度者之比例則未達顯著差異(p-value ≤ 0.05)。(詳如附表 2-17)

➔資本額：資本額達 1 億以上(20.8%)之事業單位有提供托兒措施的比例較高。

➔員工人數：員工人數達 250 人以上(67.6%)之事業單位有提供托兒措施的比例較高。

9.提高事業單位聘用女性意願建議

此次調查中，部分事業單位提出協助女性就業與增加企業聘用女性意願相關建議，其中以「提供完善的公設托育環境」(1.6%)為較多受訪者所提出之建議，其次為「加強稽查，落實性別工作平等法相關條例」(1.4%)，再其次則有部分受訪者提出「針對二度就業或中高齡女性的僱用獎勵方案應多加宣導」，其餘相關意見可參考表 4-2-7。

表 4-2-7 提高事業單位聘用女性意願建議分析表

| 項目 | 次數 | 百分比 |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| 提供完善的公設托育環境 | 24 | 1.6% |
| 加強稽查，落實性別工作平等法相關條例 | 21 | 1.4% |
| 針對二度就業或中高齡女性的僱用獎勵方案應多加宣導 | 14 | 0.9% |
| 性別工作平等法對中小企業衝擊過大，需提供配套措施及緩衝期 | 7 | 0.5% |
| 應設立課程幫助二度就業婦女調整就業心態 | 7 | 0.5% |
| 育嬰留職停薪期間過長，容易對企業造成衝擊 | 5 | 0.3% |
| 透過獎勵方案鼓勵企業聘用女性懷孕員工 | 3 | 0.2% |
| 剛進入職場的懷孕女性可能因工作年資而無法保障勞動權益 | 2 | 0.1% |
| 努力推動兩性勞工同職同酬 | 2 | 0.1% |
| 政府限定 100 人以上公司需有托育單位，但準備緩衝期不足 | 1 | 0.1% |
| 企業普遍哺乳環境與設施不足 | 1 | 0.1% |
| 政府應強制規定企業負責人參與性別工作平等法的課程 | 1 | 0.1% |
| 育嬰留職停薪期限過長，應比照年資計算 | 1 | 0.1% |
| 沒有 | 1,429 | 94.5% |

三、綜合分析

(一)桃竹苗地區各縣市差異狀況

統整此次桃竹苗地區女性勞動力人口就業調查與企業僱用女性勞工現況調查結果發現，在許多議題上，不同縣市之勞工或事業單位的認知均有顯著差異。

首先在女性勞動力人口就業調查方面，新竹縣的女性就業者從事務工作人員(31.6%)的比例較高，而對工作平等措施中的育嬰留職停薪(93.1%)則有較高的認知度，且其認為雇主同意申請哺乳時間(72.5%)或有申請過家庭照顧假(6.8%)的比例均較高。

新竹市女性就業者從事主管及經理人員的比例(12.1%)高於其他縣市，且全時工作者的比例(97.0%)亦較高，薪資水準達 45,000 元以上(27.6%)與任職公司規模達 250 人以上(45.0%)的比例在桃竹苗地區也是相對突出的，新竹市女性認為其雇主同意申請育嬰留職停薪的比例(79.1%)明顯高於桃竹苗地區其他縣市。

苗栗縣就業女性從事部份工時工作的比例(10.5%)較其他縣市高，而薪資水準未滿 20,008 元(11.9%)與公司規模為 29 人以下(42.4%)的比例同樣高於桃竹苗地區其他縣市，與新竹市更是形成強烈對比。

另外在企業僱用女性勞工現況調查方面，新竹縣企業在銷售職員工方面多數聘用女性的比例較高，而女性離職員工占總員工人數超過 5% 以上的比例也同樣高於其他縣市；新竹市的企業在管理職(53.3%)與銷售職員工(31.7%)僱用方面，多數聘用男性的比例高於其他縣市；苗栗縣企業在管理職方面多數聘用女性(17.0%)的比例較高，且最近三年內公司並無女性離職員工的比例(58.6%)同樣高於其他縣市。

表 4-3-1 調查項目各縣市差異綜合分析表

| 調查主題 | 項目 | 桃園市 | 新竹縣 | 新竹市 | 苗栗縣 |
|-------------------|--------------------|-----|-----------------------|------------------|------------------|
| 桃竹苗地區女性勞動力人口就業調查 | 工作職務 | - | 事務工作人員(31.6%) | 主管及經理人員(12.1%) | - |
| | 工時型態 | - | - | 全時工作(97.0%) | 部分工時工作(10.5%) |
| | 薪資水準 | - | - | 45,000元以上(27.6%) | 未滿20,008元(11.9%) |
| | 任職公司規模 | - | - | 250人以上(45.0%) | 29人以下(42.4%) |
| | 性別工作平等措施知悉度 | - | 育嬰留職停薪(93.1%) | - | - |
| | 認為雇主同意申請性別工作平等措施狀況 | - | 哺乳時間(72.5%) | 育嬰留職停薪(79.1%) | - |
| | 申請性別工作平等措施狀況 | - | 家庭照顧假(6.8%) | - | - |
| 桃竹苗地區企業僱用女性勞工現況調查 | 兩性管理職員工聘用人數差異 | - | - | 多數聘用男性(53.3%) | 多數聘用女性(17.0%) |
| | 兩性銷售職員工聘用人數差異 | - | 多數聘用女性(14.7%) | 多數聘用男性(31.7%) | - |
| | 女性離職員工占總員工人數比例 | - | 女性離職員工比例超過5%以上(30.4%) | - | 無女性離職員工(58.6%) |

(二)桃竹苗地區不同年齡層女性差異狀況

此次桃竹苗地區女性勞動力人口就業調查結果指出，不同年齡層女性在就業狀況與對性別工作平等法相關措施的認知度上有顯著差異，以下將針對各年齡層進行詳細的說明。

桃竹苗地區 15~29 歲的就業女性中，服務年資為 1 年以下的比例(31.6%)較高，每周平均工時為 46 小時以上的比例也明顯高於其他年齡層，薪資水準介於 25,000 元至 29,999 元(29.9%)的比例明顯較高，且任職公司規模在 29 人以下(41.9%)與調薪幅度達 3,000 元以上(4.7%)的比例也明顯較高；另外，在性別工作平等法相措施方面，15~29 歲的就業女性認為雇主會同意申請哺乳時間(72.4%)、育嬰留職停薪(78.6%)、減少或調整工作時間(52.7%)與家庭照顧假(76.4%)等措施的比例均明顯高於其他年齡層，且對育嬰留職停薪津貼變更補助方式的同意度(95.2%)與性別工作平等法改善職場性別平等的成效評價(81.0%)也較高。

30~39 歲的就業女性從事事務工作人員(31.6%)、工時型態為全時工作(96.9%)與任職公司規模達 250 人以上(35.8%)的比例較高；而在性別工作平等法相關措施方面，30~39 歲的就業女性對育嬰留職停薪(92.9%)與家庭照顧假(57.9%)的知悉度較高，且曾申請育嬰留職停薪的比例(6.3%)亦高於其他年齡層。

40~49 歲的就業女性對哺乳時間(70.7%)與育嬰留職停薪(93.6%)措施的知悉度較高，曾申請家庭照顧假(55.5%)的比例也較其他年齡層高。

50~59 歲的就業女性從事主管及經理人員(11.7%)的比例較高，對哺乳時間(70.0%)措施的知悉度也較高。

桃竹苗地區 60 歲以上的就業女性從事部分工時工作(18.2%)或短期契約工作(15.1%)的比例高於其他年齡層，服務年資達 15 年以上(55.2%)且每周平均工時為 35 小時以下(23.2%)的比例較高，而最近三年內無調整薪資(88.4%)的比例也較高。

表 4-3-2 調查項目各年齡層差異綜合分析表

| 項目 | 15~29 歲 | 30~39 歲 | 40~49 歲 | 50~59 歲 | 60 歲以上 |
|----------------------------|--|---------------------------------------|---|---------------------|---------------------|
| 工作職務 | - | 事務工作人員 (31.6%) | - | 主管及經理人 人員(11.7%) | - |
| 工時型態 | - | 全時工作 (96.9%) | - | - | 部分工時工作 (18.2%) |
| 派遣人力或短期 契約工作 | - | - | - | - | 短期契約工作 (15.1%) |
| 服務年資 | 1 年 以下 (31.6%) | - | - | - | 15 年 以上 (55.2%) |
| 每周平均工時 | 46 小時 以上 (19.7%) | - | - | - | 35 小時 以下 (23.2%) |
| 薪資水準 | 25,000 元 至 29,999 元 (29.9%) | - | - | - | - |
| 任職公司規模 | 29 人 以下 (41.9%) | 250 人 以上 (35.8%) | - | - | - |
| 調薪幅度 | 3,000 元 以上 (4.7%) | - | - | - | 無調整薪資 (88.4%) |
| 性別工作平等措 施知悉度 | - | 育嬰留職停薪 (92.9%) 家庭照顧假 (57.9%) | 哺 乳 時 間 (70.7%) 育嬰留職停薪 (93.6%) | 哺 乳 時 間 (70.0%) | - |
| 認為雇主同意申 請性別工作平等 措施狀況 | 哺 乳 時 間 (72.4%)、育嬰 留 職 停 薪 (78.6%)、減少 或調整工作時 間 (52.7%) 與 家庭照顧假等 措施(76.4%) | - | - | - | - |
| 申請性別工作平 等措施狀況 | - | 育嬰留職停薪 (6.3%) | 家庭照顧假 (55.5%) | - | - |
| 育嬰留職停薪津 貼變更補助方式 同意度 | 同意(95.2%) | - | - | - | - |
| 性別工作平等法 成效評價 | 有 改 善 (81.0%) | - | - | - | - |

(三)桃竹苗地區不同規模企業差異狀況

在本次桃竹苗地區企業僱用女性勞工現況調查結果中，不同規模企業在各職類兩性員工聘用人數以及對使用各項性別工作平等措施看法上有著明顯差異。

桃竹苗地區員工人數為 5-9 人之企業在兩性管理職員工方面，多數聘用女性的比例(16.3%)較其他規模者高，而平均每年女性離職員工占總員工人數 5% 以上的比例也較高。

員工人數為 10-29 人的企業不鼓勵員工使用哺乳時間(11.9%)、申請減少或調整工作時間(18.8%)、家庭照顧假(19.0%)與育嬰留職停薪(20.3%)等措施的比例較高。

員工人數為 30-249 人的企業在事務職(81.7%)與銷售職(12.6%)員工多數聘用女性的比例較高，而危險及耗體力工作員工多數聘用男性的比例(54.5%)高於其他企業規模者，除此之外，不鼓勵員工申請減少或調整工作時間的比例也相對較高。

規模達 250 人以上之企業，在管理職(73.3%)與專業技術職(73.3%)員工多數聘用男性的比例較高，而在危險及耗體力工作上多數聘用女性的比例(16.9%)高於其他規模者，平均每年女性離職員工佔總員工人數 5% 以下的比例(69.0%)亦較高；在性別工作平等法相關措施方面，規模達 250 人以上的企業鼓勵員工使用哺乳時間(84.5%)、申請減少或調整工作時間(69.0%)、家庭照顧假(80.3%)與育嬰留職停薪(78.9%)的比例均高於其他規模者，且有提供懷孕員工友善措施(95.8%)與提供托兒措施(67.6%)的比例也同樣較高。

表 4-3-3 調查項目不同規模企業差異綜合分析表

| 項目 | 1-4 人 | 5-9 人 | 10-29 人 | 30-249 人 | 250 人以上 |
|----------------------------|-------|--------------------------------|------------------|-------------------|-----------------------------|
| 兩性管理職員工 聘用人數差異 | - | 多數聘用女性 (16.3%) | - | - | 多數聘用男性 (73.3%) |
| 兩性事務職員工 聘用人數差異 | - | - | - | 多數聘用女性 (81.7%) | - |
| 兩性銷售職員工 聘用人數差異 | - | - | - | 多數聘用女性 (12.6%) | - |
| 兩性專業技術職 員工聘用人數差 異 | - | - | - | - | 多數聘用男性 (73.3%) |
| 兩性危險及耗體 力工作員工聘用 人數差異 | - | - | - | 多數聘用男性 (54.5%) | 多數聘用女性 (16.9%) |
| 女性離職員工占 總員工人數比例 | - | 女性離職員工 比例超過 5% 以上(31.8%) | - | - | 女性離職員工 比例未達 5%(69.0%) |
| 對使用哺乳時間 措施看法 | - | - | 不 鼓 勵 (11.9%) | - | 鼓勵(84.5%) |
| 對減少或調整工 作時間措施看法 | - | - | 不 鼓 勵 (18.8%) | 不 鼓 勵 (19.0%) | 鼓勵(69.0%) |
| 對使用家庭照顧 假措施看法 | - | - | 不 鼓 勵 (19.0%) | - | 鼓勵(80.3%) |
| 對使用育嬰留職 停薪措施看法 | - | - | 不 鼓 勵 (20.3%) | - | 鼓勵(78.9%) |
| 公司提供懷孕員 工友善措施狀況 | - | - | - | - | 有(95.8%) |
| 公司提供托兒措 施狀況 | - | - | - | - | 有(67.6%) |

四、質性調查分析結果

(一)企業僱用不同性別之考量因素

根據訪談結果顯示，受訪企業認為女性在選擇工作時，本來就會有較多的考量因素，包括上班的時間、休假狀況、工作性質及是否有外勤或出差需求等。而這樣的結果就會反映在求職者的性別差異，因此，像是一般內勤工作，上下班時間較為固定的職缺，女性應聘的人數就會明顯較高，而需要夜間值勤、支援突發事件、工作環境不佳(如高溫、粉塵、需負重)等工作性質，男性應聘者的人數就會相對較高，而此當然會造成企業在不同職務僱用上的人數差異。另外，像是行業別中，較偏向內勤性質工作的企業，如金融保險業，則女性員工偏多。而像是製造業，則因需要較多的專業技術，再加上，在學校教育中，選擇理工科系者又偏向男性，也形成投入相關領域職場偏重男性的結果。

但若進一步詢問企業雇主，在僱用員工時，是否有針對不同性別給予聘用的考量，受訪的企業大多表示，只要員工能接受工作的性質，且符合企業需求條件下，並無特別的差異。但也有少數企業反映，部分單位主管基於員工過去的表現發現，工作性質若較接近體力工作，如需負重、有安全性考量，企業會較偏向由男性員工擔任，若是屬於需要細心，如目檢工作則會優先錄用女性。

也正因為男性及女性先天優勢的差異，部份企業雖未在聘用階段以性別做為錄用的標準，但在職場上的工作分配上，卻會有些許的不同，如負重性質或外勤性質工作，則會優先指派給男性。但在職務升遷和薪資調整上，則完全以員工本身的工作表現、產值及績效考評作為標準，並無同工不同酬之現象。不過也有受訪企業指出，部份職務因男性員工本來就占多數、職務內容較適合男性發揮或是男性兼有外勤或其他工作內容，因此，從結果來看，男性在升遷或薪資調整上會占有比較高的比例，也容易讓人有職場上性別不平等的假象。

整體來看，企業雇主普遍認為性別不平等的情況在職場上已經很少見，反而是求職者的年齡、學經歷、穩定度會影響其求職成功的機率，而性別的影響反而相對較低。此外，受訪企業也針對中高齡求職者的就業困境提出看法，受訪企業表示在聘用時會考量到中高齡者多屆齡退休，企業會認為培養後對公司的產值幫助不大，所以較難應聘為正式員工，即使有應聘也不太會將中高齡聘為正式員工，會先從時薪制員工觀察其對工作的適應性。再加上中高齡的身體狀況，也無法適應過長的工作時間、或有需久站及目檢性質的工作，所以，如果有選擇的話，仍會偏向 40 歲以下者的求職者。

(二)企業僱用不同性別之工作表現

若進一步瞭解企業雇主對於不同性別在職場的表現，受訪者認為主要影響的因子應該是在個人的特質及對工作態度的差異，性別的不同並無直接的影響，但因為男性對於工作的企圖心較大，比較容易透過轉職來換取更高階的工作機會，而女性則傾向穩定，因此，不難發現企業內部較高階的職位仍以男性居多，但若以基層的管理職缺，則有女性較多的趨勢。

從上所述，不難發現女性對於工作的要求較趨於穩定保守，只要工作內容的性質較適合女性的需求，在工作穩定度上也較男性高，但若進一步比較，受訪企業也認為女性員工在懷孕生子或小孩年紀較小的期間，是比較容易因家庭因素而選擇離開職場，而此，亦有可能影響企業對該類型求職者的接受意願。

(三)女性員工之求職及就業狀況

從女性勞工的職場經歷來看，40 歲以下的求職者大多在 3 個月以內就可以順利找到工作，且過程中並無遭遇到明顯的困境，且大多會尋找和先前學歷或經歷相關的工作內容。不過，也有受訪者提出，在面試的過程中，雇主會特別關心求職者的婚姻狀況、打算何時懷孕及是否有年紀較小的孩童，也顯示雇主會擔心女性求職者會因為家庭因素而影響工作或加班的配合度，進而影響其僱用意願。

而年齡超過 40 歲以上之女性，求職的時間將大幅的延長，也很容易成為長期的失業者，求職過程中遭遇的困境大多是因為體力不佳、無法久站、記憶力衰退、視力不好等狀況，也無法適應工時過長的工作環境，進而影響雇主的接受意願，而無法從事製造業人力缺口最大的基層職缺。至於其他服務業雖較能接受中高齡者，但其工作相對穩定性不高，其工作條件也不甚理想，大多是時薪制、派遣的工作性質，也造成其任職意願低落。

若進一步觀察女性對於求職的選擇可發現，多數已婚的女性會自行負擔起家庭照顧的責任，所以在工作職缺的選擇上，大多會將上班時間、休假情形、上班地點或是否要經常出差開會等做為就業的基本門檻，主要還是為了能兼顧家庭的照料。甚至在有了小孩之後，會更希望能將工作時間調整至正常的朝九晚五性質，對於排班及輪班性質的工作機會接受度不高。整體來看，女性因為家庭而犧牲工作選擇機會的情況較男性更為明顯。

而女性在職場中是否有遭遇性別不平等的對待？多數女性仍認為職場上免不了存在同工不同酬、女性在升遷及調薪的機會不如男性的情況，而深入瞭解影響女性就業者看法的成因發現，女性就業者認為雇主的態度是關鍵，因為雇主總是預期男性可以承擔更多的責任，如一些粗重、外出或開車等工作，或是有養家的負擔而給予較高的薪資，但在實際職場上，女性卻無法避免遭遇同樣的情況。除此之外，女性在職場上還會因個別因素有遇到不平等的現象，像單身者會被主管或同儕要求加班、新住民會被以加保的情形、不需要經常請假出境、對環境的適應性、語言及文字的融合等受到雇主的歧視、而中高齡女性也會因本身工作能力的下降，受到主管或同儕的排擠等。而面對這些職場上不平等的對待，女性大多選擇隱忍或是以離開職場做為解決的方式，而無力有實際的作為。

對於目前已失業的女性來看，大多是因為年紀過大或是二度就業婦女為主，而當初離開職場的原因大都是因為家庭照料或是年齡過大遭雇主資遣，如今雖想重返職場，卻遭遇重重困難。深入瞭解發現，這些類型的女性即使家中小孩已逐漸成長，但仍無法卸下對家人照料的責任，對於工作條件的要

求，雖不以薪資條件為考量，但仍必須兼顧到家庭需求，所以像是工作時間及上班地點的選擇上，就會限制其就業的可能，再加上，離開職場的時間過長，相關專業技能已不符合職場的需求，可以找到工作的條件也越來越差，求職過程的不順利也影響其對自我能力的認同，造成求職的動力下降，可以找到工作的條件也越來越差，再加上，並非家庭主要家計承擔者，失業者變成怯志者的情況就會越來越明顯。

除此之外，從訪談中也發現女性的交通自主能力不如男性，也造成其就業的困擾，部分女性以機車代步，30分鐘的通勤時間內可到達的範圍有限，也因此，限制了可找尋職缺的地域性。

(四) 雇主對性別工作平等法實施後相關措施之看法

從性別工作平等法實施後，受訪的企業雇主表示大多按照法規進行辦理，而相關促進工作平等措施，如生理假、流產假、產檢假、陪產假、家庭照顧假...等相關假別，也會按照公司事病假規定處理，並不會刻意刁難員工申請相關假別，再加上請假期間不長，並不會對企業運作產生過多的困擾或衝擊。而在哺乳時間方面，受訪企業也表示，員工會自行安排其工作狀況，並因應自己的需求進行集乳，罕見需要親自返家哺乳的情況，也很少會有女性員工向公司申請哺乳時間。至於為撫育未滿3歲子女，而提出減少或調整工作時間上，受訪企業則表示並無經歷員工提出相關申請的情況，且從訪談中也發現，此一規定目前尚未引起企業雇主及員工的重視。

而在育嬰留職停薪的實施方面，受訪企業表示大多按照規定辦理，只要員工提出申請，並符合資格通常就能申請通過，而留職停薪期間之相關職務，大多由同部門同仁相互支援，或是會聘用短期的職務代理人來因應。但因為短期職務代理人的工作條件不佳，很難尋覓到合適的對象外，也因短期職務代理人專業能力不足，無法在短期間銜接完全的工作，而造成部門運作的困擾。因此，有受訪企業表示，不論企業提出何種相對應的因應措施，符合申請者仍會因職務的交接，面臨部門同儕及主管的壓力，而不敢輕易申請，當然也有部分員工是擔心職缺被取代，或是本身經濟負擔而放棄申請。

也正因如此，受訪企業反映有部分員工在提出育嬰留職留薪時已做好離開公司的打算，但因目前規定，企業仍必須等待申請員工留職停薪期滿後提出離職，才可以聘僱正式人力，造成企業運作上的困擾。

另外，在瞭解企業對於未辦理「育嬰留職停薪」者，應可申請 6 個月 6 成薪資的津貼補助，以減少女性中途離開職場，並以此津貼獲得托育支援的看法，受訪企業認為雖有助於減少女性中途離開職場，減少企業短期人力的因應問題，但也有部分受訪企業擔心目前的勞保體系是否有能力予以負擔。

在員工規模達 100 人以上之企業應提供托兒設施或適當之托兒措施方面，受訪企業表示目前大多有按規定與鄰近的托兒單位取得合作，並提供相關的優惠措施或津貼補助，協助員工獲得相關的托育資源。但還是有部份企業建議，政府單位未來可以優先在工業區鄰近設立公立托育機構，一方面減少勞工在托育的經濟負擔，再方面，也能讓勞工在托育時有較多的安全感。

最後，關於企業目前所推動的友善工作環境的措施發現，有部份企業在員工任職期間會協助取得不同部門的工作認證，一旦員工有因家庭需求而無法延續目前的工作職務時，企業會協助員工轉任至其他單位。或是在企業內部進行職務再設計的規劃，協助企業內中高齡員工轉職之所需。而這些做法，亦可作為相關單為後續推動友善職場之參考。

(五)女性勞工對性別工作平等法實施後相關措施之看法

從訪談結果發現，女性勞工對於性別工作平等法相關措施內容的理解度仍不足，很多內容的理解上都和法令規定均不相同，甚至會認為公司並沒有提供這樣的福利措施或是沒有主動告知員工而不敢提出，顯示出性別工作平等法相關內容仍有待宣導。而在訪談過程中，雖告知受訪者目前法令已有規定，雇主有義務協助員工申請相關措施，受訪者還是表示不敢申請，尤其受訪者大多服務於中小型企業，認為這類型的雇主較不會主動遵守法令規定，而此也顯示出受訪者並不信任相關法令對雇主的約束力，尤其是一些較缺乏

專業、替代性較高的工作性質，員工也會擔心影響雇主對工作績效的評估或因此遭受雇主資遣，而不敢輕易提出。

而關於促進性別工作平等措施中如生理假、流產假、產檢假、陪產假、家庭照顧假...等相關假別的申請，受訪者認為公司不一定都會允許員工請假，即使同意請假，也會要求員工以特休方式來替代、或是以公司相關事病假規定辦理，並沒有感受到因性別工作平等法的規定有明顯的不同。

另外，在育嬰留職停薪的部分，受訪者會想要提出申請的比例較高，也肯定性別工作平等法提供該措施對女性托育的幫助，但當符合資格要提出申請時，受訪者便會開始考量許多問題，包括 1.是否會對其他同仁造成困擾；2.期滿復職時，公司是否會安排較低的職位或低階的工作內容，變相得讓員工無法繼續待在公司或是影響後續的升遷或加薪；3.目前的工作或職位被取代；4.是否會造成家庭經濟負擔等，因此，真正會提出的申請者，大多已做好離開該公司的打算。也因此，受訪者對於未辦理「育嬰留職停薪」者，應可申請 6 個月 6 成薪資的津貼補助，以減少女性中途離開職場作法的認同度較高，因為，這樣的措施將可協助無法辦理育嬰留職停薪者可以有多一點的經濟補助，尋求其他托育支援系統的協助。最後，也有受訪者提到目前的工作平等措施有提供許多托育的措施，但卻忽略托老的環節，也建議相關單位日後在修法時可將此納入考量。

(六)女性就業政策之建議

從訪談中發現，受訪之女性勞工曾經使用公立就服單位所提供的就業促進措施，主要是以就業媒合、職業訓練及臨時工作津貼等措施，其中在就業媒合方面，受訪者認為就業服務機構所提供的職缺，投遞履歷的未回覆率太高，無法看到成效，雖然就業服務機構的人員會主動關心求職的狀況，但雇主對求職者的消極態度，也會影響求職者求職的意願。而在職業訓練方面，受訪者認為職業訓練生活津貼有助於舒緩學員在參訓期間的經濟負擔，但訓練的課程和實務所需的技能仍有落差，且雇主對於訓練成果的認同度不高，造成訓後不易尋找相關工作影響參訓的成效。而在臨時工作津貼方面，受訪

者普遍認為這樣的措施可以提供就業弱勢者進入職場的機會，但對於其工作內容無法獲得就業技能及6個月補貼期間期滿後又再度失業感到不滿，因此，建議相關單位可以多增加與民營事業單位合作，並鼓勵事業單位仍將表現優良的人員留用，以提升對進入職場的助益性。故從曾獲得臨時工作津貼者的期待來看，「職場學習及再適應計畫」相對較符合其需求，故建議相關單位在輔導就業弱勢者就業時，可優先導入「職場學習及再適應計畫」做為其與職場銜接的橋梁。

另外，受訪之企業及女性勞工亦針對促進女性就業提出幾項建議：

1. 增加公立托育機構設立

受訪者認為女性會選擇離開職場除了缺乏托育支援系統外，另一項原因則來自於經濟的考量，倘若就業所獲得的薪資無法負擔高額的托育費用，則會增加女性離開職場的機會，故建議相關單位可以在工業區或是主要辦公區域增設公立托育機構，就近提供女性勞工托育服務。

2. 提供職場再適應計畫

受訪企業認為並非企業不願意聘用特定對象或就業弱勢女性，很多時候反而是這類型女性擔心無法勝任工作內容或無法接受職場環境，而選擇在很短的時間離職。因此建議相關單位可以提供6個月職場再適應計畫或其他津貼補助，增加受僱者留在職場的誘因，等受僱者適應工作環境後，自然可以提升其就業率。

3. 鼓勵企業推動申請調整工作時間或是減少工作時間方案

從訪談中發現，不論是受訪企業或勞工對於申請調整工作時間或是減少工作時間的措施均無太多的關注，故受訪者也建議相關單位可以提供企業相關優惠的措施，加強企業鼓勵員工提出申請的誘因，讓女性員工可以在工作及家庭生活中找尋到平衡點。

4.增加中高齡女性就業機會

從訪談中發現，企業雇主對於中高齡者的聘用意願較低，而女性中高齡者在兼顧家庭照料的情況下又更顯弱勢，因此建議相關單位可以提升企業對於中高齡女性的聘用機會，並透過企業內職務再設計或是工作時間的縮減，讓中高齡女性有更多可以選擇的職缺。另外，也有受訪者提及，中高齡女性本身就擅長托育及托老的工作，未來若能結合社區資源，讓中高齡女性負擔起社區內托老及托育的工作，也能減少青壯年女性必須離開職場返家照顧家庭的責任。

5.加強性別工作平等法相關措施之宣導

從訪談中發現，女性勞工對於性別工作平等法中之相關法令的熟悉度仍顯不足，且多數企業並不會主動提供或告知員工可以使用相關措施，因此建議相關單位應加強宣導工作，讓員工能藉由法令的熟悉度保障自身的權益，以提升相關法令之效用。

第五章 結論與建議

一、女性勞動力人口就業調查結論

(一)桃竹苗地區女性工作以製造業與事務工作人員為主，但如二度就業婦女、新住民等特定對象女性則有較多從事服務工作人員及售貨員與基層技術工，且有 34.0% 的特定對象女性目前正在待業

因桃竹苗產業結構影響，不論是一般女性(已就業者 42.7%，失業者 21.4%)或是特定對象女性(已就業者 40.0%，失業者 37.3%)目前工作或是前一份工作產業均以製造業為主；而一般女性工作職務以事務工作人員(已就業者 27.8%，失業者 30.8%)的比例居多，但特定對象女性在職務方面則是以服務工作人員(已就業者 25.7%，失業者 21.5%)及售貨員與基層技術工及勞力工(已就業者 25.3%，失業者 20.6%)為主，顯示特定對象女性所從事的職務較缺乏專業技能，也因此增加了在職場被取代的風險。

而工作性質方面，雖多以全時工作者為主，但一般女性失業者(12.8%)或特定對象之女性(已就業者 13.6%，失業者 13.7%)從事部分工時的比例則有略高的現象。同樣的情況，也在從事派遣人力或有簽訂短期契約看出端倪，特定對象女性失業者先前從事短期契約工作的比例達 18.6%，而此均顯示出，該類女性所獲得的工作條件相對較弱。另外，從基本資料的交叉分析也可發現，除了居住縣市產業結構影響外，年齡與教育程度確實是影響女性工時型態或工作條件差異的因素之一。

此外，從就業情況來看，一般女性的失業率為 3.2%，而特定對象女性的失業率則高達 34.0%。而此亦顯示出，特定對象女性在職場上不但較難獲得良好的工作條件及環境，連求職也有相對較大的阻力。

(二)不僅在職務或工作型態上有所差異，特定對象女性平均服務年資與薪資水準也明顯不如一般女性，顯示桃竹苗地區特定對象女性在職場中確實屬於相對弱勢的族群

一般女性已就業者目前工作服務年資以 15 年以上(21.9%)為多數，其次為服務 1 年以上未滿 3 年(18.8%)；而失業一般女性方面，前一份工作的服務年資則以 1 年以上未滿 3 年(48.7%)的比例較高。而特定對象已就業女性的工作服務年資則多為 1 年以下(62.6%)，其次為 1 年以上未滿 3 年(25.3%)者；而失業之特定對象女性前一份工作的服務年資未滿 1 年者占 37.2%，其次則是 1 年以上未滿 3 年(25.5%)者。

一般女性已就業者每周平均工時為 41.49 小時，其中 15-29 歲(42.01 小時)與 30-39 歲(42.11 小時)的每周平均工時明顯高於 60 歲以上(39.43 小時)者；而大學(41.96 小時)學歷者之每周平均工時則明顯高於專科(40.87 小時)學歷者。而一般女性失業者的平均工時(43.83 小時)則高於一般女性已就業者；在特定對象方面，就業女性(42.07 小時)與失業女性(42.78 小時)的每周平均工時則無太大差異。

薪資水準方面，一般女性已就業者平均月薪為 32,884 元，明顯高於一般女性失業者薪資(25,483 元)，不僅如此，從基本資料中亦發現年齡、居住縣市與教育程度對桃竹苗地區女性就業薪資的影響，其中 40-49 歲(35,901 元)的一般女性已就業者薪資水準明顯高於 15-29 歲(29,183 元)者，新竹市(38,191 元)的一般女性已就業者薪資水準明顯高於其他地區，而薪資水準與教育程度則成正比。至於特定對象中則是失業女性(26,068 元)的前一份工作薪資水準高於就業女性(24,931 元)。此外，若與臺灣地區女性的每月經常性薪資(35,430 元)相較，桃竹苗地區女性的薪資條件有較弱的趨勢，且臺灣地區男性的每月經常性薪資更是明顯高於臺灣地區及桃竹苗地區女性的薪資，也可看出兩性在薪資上仍有相當程度的落差。

(三)教育程度較低或是中高齡女性的職務升遷狀況與調薪幅度上較不理想，而特定對象女性亦有同樣的現象，整體來說，薪水過低與福利不佳是桃竹苗地區女性較容易遭遇之職場困難

從女性已就業者任職企業規模來看，一般女性與特定對象女性任職公司員工人數均以 29 人以下為主，其中特定對象已就業女性(49.5%)任職公司員工人數均以 29 人以下的比例明顯較一般女性已就業者(36.7%)高，而一般女性已就業者任職於 250 人以上公司規模(29.6%)的比例則較高，整體而言，特定對象已就業女性任職的公司規模相對較小。

調整薪資金額部分，大多數一般女性已就業者(73.6%)與特定對象已就業女性(82.8%)均表示目前工作最近一年內並無加薪，但一般女性已就業者仍有 13.5%最近一年內每月加薪 1,000 元-1,999 元，調整薪資平均金額為 1,714 元，高於特定對象已就業女性的 1,471 元。職務升遷狀況方面，一般女性已就業者有 12.4%表示目前工作服務期間或是最近 3 年內曾有職務升遷的狀況，且以擁有碩士及以上學歷者的升遷狀況較為理想，而特定對象已就業女性僅有 3.5%曾有升遷經驗，整體來看，特定對象已就業女性在職務升遷及薪資調整的狀況上均較為不利。

而在職場中遭遇困難部分，一般女性已就業者與特定對象已就業女性均認為「薪水過低」與「福利不佳」是主要的困擾。

(四)桃竹苗地區失業女性大多因兼顧家庭照顧與薪資福利不佳的情況而離開職場，且平均失業時間皆超過一年，而高齡與職務選擇性較低，則是女性重回職場上的普遍困擾

針對失業女性求職情況調查顯示，一般女性失業者離開前一份工作原因以「工作時間無法配合家裡生活作息」(26.5%)與「薪水過低」(18.4%)為主，而特定對象失業女性離職原因多為「公司倒閉或裁員」(24.7%)或「聘約到期」(15.5%)，顯然特定對象女性在非自願離職的比例較高。

在有找工作意願卻未積極尋找工作的「怯志者」方面，不論是一般女性或是特定對象女性均表示因「沒有經濟壓力，等待適合機會」、「適合職缺少」與「尋職期間太久，失去信心」導致自身不願積極尋找工作。

而在失業的時間方面，一般與特定對象女性失業者在失業時間分布上均呈現了兩極化的現象，二者均以失業未滿三個月與兩年以上的比例較高，若就整體平均來看，一般女性失業時間約 13.9 個月，而特定對象女性為 14.3 個月，兩者失業時間皆超過一年以上。

59.2%的一般女性失業者對回歸職場感到困難，而特定對象失業女性方面也有 61.8%認為回歸職場容易遭遇阻礙，且兩者均認為回歸職場不易的主因是「年齡太大」與「適合職缺少」。

(五)桃竹苗地區女性認為調薪幅度、職務升遷與工作分配可能因性別遭受不平等待遇，而因結婚、懷孕與照顧家人遭受的歧視情況大多為請假刁難；至於年齡、學歷與需要兼顧家庭照料則為女性在就業上的三大阻礙

桃竹苗地區一般女性與特定對象女性因性別遭受不平等待遇情況均以調薪幅度、職務升遷與工作分配為主，但除前述項目外，特定對象女性認為性別也會成為求職上的阻礙。

而在職場上所遭受的就業歧視方面，一般女性認為主要是年齡(7.2%)、學歷(4.7%)與性別(3.1%)等因素，特定對象女性同樣同意容易因年齡(11.2%)與學歷(7.1%)遭受職場歧視，並認為族群(6.4%)的不同也是重要的因素之一，但整體上，一般女性(84.7%)及特定對象女性(72.2%)均有七成以上的比例表示並無受到職場歧視。

綜觀一般女性與特定對象女性因結婚、懷孕與照顧家人(含家中老人、身障者與年幼子女)而遭受的歧視情形可發現，所有女性除了因上述情況在請假上均較容易受到刁難外，亦發現結婚女性在應徵工作上較容易遭受困難、懷孕女性較容易受到公司要求自行離職，而照顧家人者容易遭受公司要求加班等情況，且這樣的狀況並不會因一般女性或是特定對象女性而有差異。

最後，在影響女性就業之阻力看法上，一般女性與特定對象女性不約而同提出年齡、需要兼顧家庭照料與學歷等三大阻礙，清楚指出了桃竹苗地區女性在就業上的問題。

(六)已就業，高學歷與已婚女性對各項性別平等措施較為了解，且不同年齡層之女性對性別工作平等法各項措施的需求上有所差異。但最近一年內申請各項措施的狀況並不普及，而特定對象女性認為雇主不會同意各項性別平等措施申請的比例較一般女性高

桃竹苗地區一般女性與特定對象女性對性別工作平等法相關措施的知悉度以育嬰留職停薪(一般女性為 89.2%，特定對象女性為 76.3%)較高，減少或調整工作時間項目的認知度(一般女性為 23.6%，特定對象女性為 19.0%)則相對較低，且一般女性中，以已就業者、碩士以上教育程度與已婚女性對各項措施知悉度較高。

一般女性認為(前)雇主會同意員工使用各項性別平等措施比例中以育嬰留職停薪(72.3%)較高，其次依序為家庭照顧假(68.9%)、哺乳時間(64.9%)與減少或調整工作時間(41.7%)，且一般女性中，15-29 歲之女性認為(前)雇主會同意員工使用各項性別平等措施的比例較高。若比較一般女性與特定對象女性狀況，可發現特定對象女性認為雇主同意員工使用各項性別平等措施的比例均較低。

在申請性別工作平等法各項措施調查中可發現，桃竹苗地區 30-39 歲之一般女性提出申請育嬰留職停薪(6.3%)的比例較高，而 40-49 歲者提出申請家庭照顧假(5.5%)的比例較高，顯示不同年齡層的女性對性別工作平等法各項措施需求上的差異。但多數女性最近一年內申請各項性別平等措施的狀況並不普及，導致本次調查中針對女性順利使用各項性別平等措施比例之差異僅供參考。

(七)育嬰留職停薪補助方式的調整普遍受到桃竹苗地區女性贊同，且多數女性也同意性別工作平等法的實施能夠改善女性職場平權問題，女性認為加強勞動檢查、宣導女性工作權益與解決中高齡與二度就業婦女就業問題為現今改善女性就業的當務之急

一般女性(85.3%)與特定對象女性(83.4%)均有超過八成比例同意未辦理育嬰留職停薪者，應可申請6個月6成薪資的津貼補助，以減少女性中途離開職場的情形。而一般女性中，年齡介於15-29歲、大學學歷、未婚與養育2位以上子女者同意育嬰留職停薪補助方式調整的比例較高。

72.6%的一般女性認為性別工作平等法的實施能夠改善女性在職場上的工作平等，相較之下，特定對象女性給予性別工作平等法成效正面評價(61.3%)的比例相對較低。

在利用公立就業服務機構經驗上，不論是一般女性或特定對象女性均以就業媒合的使用率較高，而其他較常使用的措施則為職場訓練生活津貼、多元就業開發方案與職場學習及再適應計畫等。

最後在協助女性就業建議方面，桃竹苗地區一般女性認為加強勞動檢查，落實性別平等法令(3.7%)、女性工作權益資訊的宣導(3.6%)與解決中高齡女性就業問題(3.1%)為改善女性就業的重點項目；而特定對象女性則對中高齡女性(4.7%)與二度就業婦女(4.0%)的就業問題較為重視。

二、企業僱用女性勞工現況調查結論

(一)桃竹苗地區事業單位平均僱用女性員工比例為38.5%，而工作的體能需求為事業單位選擇聘用員工性別的主要依據，不論在各職務的聘用或是派遣員工僱用方面，顯然女性依舊處於相對弱勢的一方

本次調查中，有23.9%的受訪事業單位表示僱用女性員工比例較高，相對的，有57.9%事業單位表示其僱用男性勞工較多，整體來說，桃竹苗地區事業單位平均僱用女性員工比例為38.5%。若進一步瞭解桃竹苗地區事業單位偏向僱用女性員工的原因發現，以女性比較細心(44.9%)或是因低體能工作

(18.8%)為主；而僱用男性勞工較多之原因，則表示工作內容需要搬重物(31.2%)、操作機台(13.1%)或是在工地現場工作(12.6%)。顯見女性勞工在體能方面仍是普遍被認為較弱勢的條件。

在僱用派遣員工方面，有 94.9%的事業單位表示該公司並無僱用派遣員工，而有僱用者，聘用女性派遣員工高於 50%者僅占 36.4%，僱用比例上仍低於男性派遣勞工。

至於，各項職務在兩性僱用狀況的差異部分，桃竹苗地區事業單位僅在事務職位上聘用女性的比例較高，至於在管理職、銷售職、專業技術職與危險及耗體力工作聘用比例方面均以男性勞工的比例較高。若進一步深究兩性間不同僱用員工比例的年齡、教育程度、工時與薪資差異發現，即使在女性勞工有優勢之事務職位中，都可能出現同工不同酬的現象。整體而言，桃竹苗地區女性勞工在各職務的聘用上仍相較於男性勞工弱勢。

(二)整體來說，桃竹苗地區女性雖在職場上處於弱勢，但工作穩定度相對良好，而會造成女性員工離職的原因，除個人職涯規劃(25.1%)外，家庭照顧(19.8%)多為女性退出職場的重要因素

事業單位表示規劃工作項目時，在工作分配(13.0%)與育嬰留職停薪(2.8%)方面可能會因女性員工而有不同之考量。

而在女性員工的工作穩定方面，有 48.2%的事業單位表示近三年來公司並無女性離職員工，而有 25.3%的事業單位表示每年女性離職員工人數約占總員工人數的 5%以下，平均而言，桃竹苗地區事業單位平均每年女性離職員工僅占總員工人數的 5.81%，顯示桃竹苗地區女性勞工的工作相對穩定。

且若進一步觀察桃竹苗地區女性員工離職原因，除了有其他的職涯規劃(25.1%)與退休(6.9%)之外，主要離職原因為照顧家庭(19.8%)、工作環境不合(6.2%)與結婚(5.8%)，顯見如何兼顧職場與家庭照顧仍是桃竹苗地區職場女性的一大難題。

(三)近半數桃竹苗地區事業單位願意鼓勵員工使用各項就業平等措施，且其中公司規模達 250 人以上之事業單位鼓勵員工使用就業平等措施的意願明顯較高

桃竹苗地區事業單位在鼓勵員工使用各項就業平等措施如哺乳時間(53.8%)、減少或調整工作時間(45.5%)、家庭照顧假(52.5%)與育嬰留職停薪(49.1)等均有四成五以上給予正面回應，但在減少或調整工作時間(16.4%)、家庭照顧假(15.1%)與育嬰留職停薪(17.5%)部分仍有超過一成五的事業單位表示不願鼓勵員工使用。

在各項措施的同意狀況方面，事業單位表示有員工提出申請後會全部同意的比例均達八成七以上，為瞭解不同規模之事業單位對性別平等各項措施看法與評價，透過變異數分析結果發現，不同規模之事業單位對哺乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假與育嬰留職停薪措施之看法均有顯著差異，且公司規模達 250 人以上者鼓勵員工使用哺乳時間、家庭照顧假與育嬰留職停薪等情況明顯優於其他規模之事業單位。

(四)六成以上的女性員工申請育嬰留職停薪後能夠返回原公司與職位，半數的桃竹苗地區事業單位願意替懷孕員工調整工作內容，但在托兒措施方面顯然仍有改進空間

事業單位員工在申請育嬰留職停薪後的復職狀況，有 66.8%會返回原公司、原職位；1.8%會返回原公司、原職位，但不到 3 個月就離職；1.3%能夠返回原公司，但會調整職位；另外，則有 21.3%的育嬰留職停薪女性則不會返回原公司。

而關於提供懷孕員工友善措施方面，有 55.2%的事業單位表示有提供，且以「調整至較輕鬆工作」(48.3%)、「減輕工作量」(29.4%)與「調整工作時間」(26.7%)為主；另外，在提供相關托兒措施部份，則 6.8%的事業單位有提供，所提供的托兒措施以「與托兒服務機構簽約」(67.3%)以及「公司鼓勵帶幼兒上班」(26.0%)為主。

至於協助女性就業與增加企業聘用女性意願相關建議方面，部分受訪者提出「提供完善的公設托育環境」(1.6%)、「加強稽查，落實性別工作平等法相關條例」(1.4%)與「針對二度就業或中高齡女性的僱用獎勵方案應多加宣導」(0.9%)等建議。

(五)桃竹苗地區中，新竹市與苗栗縣女性勞工就業樣態形成強烈對比，新竹市女性勞工因為產業結構與企業規模的差異，工時型態、薪資水準與任職公司規模均優於其他縣市，但新竹市企業在管理職員工方面仍多數聘用男性勞工

綜觀桃竹苗地區不同縣市女性勞動力人口就業差異情況可發現，新竹市與苗栗縣因為當地產業結構與企業規模上的差異，造成女性勞工就業樣態上的不同，像是新竹市女性從事全時工作(97.0%)比例、薪資水準達 45,000 元以上(27.6%)的比例與任職公司規模為 250 人以上(45.0%)的比例皆高於其他縣市；但相對的，苗栗縣女性從事部分工時工作(10.5%)、薪資水準未滿 20,008 元(11.9%)與任職公司規模為 29 人以下(42.4%)的比例較其他縣市高。另外，新竹市聘用男性管理職員工較多的企業(53.3%)比例也較其他縣市者高，與苗栗縣形成強烈對比。

(六)相較於 60 歲以上女性，15~29 歲女性勞工有著服務年資較低、每周平均工時較長且調薪幅度較大的特性，但 60 歲以上女性勞工可能因為部分工時工作及短期契約工作比例較高的原因，導致薪資水準呈現兩極化的現象；另外，不同年齡層女性對性別工作平等措施的需求也有所不同

桃竹苗地區不同年齡層女性勞工在就業情況上也有明顯差異，30~39 歲就業女性職務為事務工作人員比例高於其他年齡層，50~59 歲女性職務為主管及經理人員的比例則相對較高。此外，15~29 歲女性勞工與 60 歲女性勞工也在就業樣態上有著相當不一樣的特性，相較於 60 歲以上女性，15~29 歲女性勞工服務年資較低、每周平均工時較高且調薪幅度較大，而 60 歲以上之就業女性從事部分工時工作(18.2%)與短期契約工作(15.1%)的比例也較其他年齡層高。

15~29 歲女性勞工認為雇主會同意員工申請各項性別工作平等措施的比例高於其他年齡層，且對育嬰留職停薪津貼變更補助方式的同意度(95.2%)與性別工作平等法能夠改善職場平等之評價(81.0%)也同樣高於其他年齡層；在性別工作平等措施的申請狀況上，可發現不同年齡層女性對各項措施的需求程度差異，30-39 歲女性對育嬰留職停薪措施(6.3%)的需求度較高，而 40~49 歲女性勞工則是在家庭照顧假(55.5%)方面有著較高的需求。

(七)在規模達 250 人以上之企業職場上，管理職務聘用方面仍是以男性員工居多，對女性員進用的阻力較大；而各項性別工作平等措施對規模 30 人以下之企業可能造成較大的人力運用衝擊

針對桃竹苗地區不同規模企業分析結果，顯示在規模達 250 人以上之企業職場中，管理職務聘用方面仍是以男性員工居多，顯示在規模較大的企業中，對女性勞工來說進用的阻力相對較大；而各項性別工作平等措施方面，桃竹苗地區規模達 250 人以上之企業鼓勵員工使用各項措施的比例均高於其他規模者，但對規模 30 人以下的企業來說，性別工作平等措施可能會對公司的人力運用造成衝擊，接受度明顯較低；另外，規模達 250 人以上之企業有提供懷孕員工友善措施與托兒措施的比例亦較高。

三、質性調查結論

(一)受訪的企業表示只要員工能接受工作的性質，符合企業需求條件下，並無特別的差異，且在相關升遷或薪資上也沒有明顯不同。而各職務之從業人員之性別差異，大多來自於求職者對工作條件的要求

企業雇主表示只要員工能接受工作的性質，且符合企業需求條件下，並無特別的差異。反而是求職者在選擇工作時，會評估工作性質是否符合自身的需求，而女性在工作的選擇時，又會較男性有更多的考量，包括上班的時間、休假狀況、工作性質及是否有外勤或出差需求等，而這些因素也限制了女性勞工可以選擇的職缺內容，因此像是一般內勤工作，上下班時間較為固定的職缺或行業別，女性應聘的人數就會明顯較高。

雖然企業未在聘用階段以性別做為錄用的標準，但在職場上的工作分配上，卻會有些許的不同，如負重性質或外勤性質工作，則會優先指派給男性。但在職務升遷和薪資調整上，則完全以員工本身的工作表現、產值及績效考評作為標準，並無同工不同酬之現象。

整體來看，企業雇主普遍認為性別不平等的情況在職場上已經很少見，反而是求職者的年齡、學經歷、穩定度會影響其求職成功的機率，其中對於40歲以上的求職者聘僱意願更有明顯之差異。

(二)只要工作性質較適合女性需求，其工作穩定度也會較男性高，但女性員工在懷孕生子或小孩年紀較小的期間則是最容易離職的階段

企業雇主任為不同性別在職場的表現並無差異，主要還是在個人的特質及對工作態度的不同。但因為男性對於工作的企圖心較大，比較容易透過轉職來換取更高階的工作機會，而女性則傾向穩定，因此，不難發現企業內部較高階的職位仍以男性居多，但若以基層的管理職缺，則有女性較多的趨勢。但若進一步觀察女性離職的高峰期可發現，在懷孕生子或小孩年紀較小的期間，是女性比較容易因家庭因素而選擇離開職場的時期，而此，亦有可能影響企業對該類型求職者的接受意願。

(三)家庭照料、年齡及交通自主性為女性求職的困境，且雇主在聘用女性求職者時，也較容易擔心因家庭而影響其在工作上的配合度

從女性勞工的職場經歷來看，40歲以下的求職者大多在3個月以內就可以順利找到工作，且過程中並無遭遇到明顯的困境。而年齡超過40歲以上之女性，求職的時間將大幅的延長，主要是因為體力不佳、無法久站、記憶力衰退、視力不好等狀況，無法適應工時過長的工作環境，進而影響雇主的接受意願。

另一項影響女性就業的原因，則在於家庭照料的責任，調查發現多數已婚的女性會自行負擔起家庭照顧的責任，所以在工作職缺的選擇上，大多會將能配合照顧家庭做為就業的基本門檻，甚至在有了小孩之後，會更希望能

有正常工時的工作內容。整體來看，女性因為家庭而犧牲工作選擇機會的情況較男性更為明顯。

除此之外，從訪談中也發現女性的交通自主能力不如男性，也造成其就業的困擾，部分女性以機車代步，30分鐘的通勤時間內可到達的範圍有限，也因此，限制了可找尋職缺的地域性。

而反觀企業對於女性求職者的態度來看，受訪女性認為在面試的過程中，雇主會特別關心求職者的家庭狀況，也顯示雇主會擔心女性求職者會因為家庭因素而影響工作或加班的配合度，進而影響其僱用意願。

(四)女性勞工仍存在職場不平等的印象，和企業雇主所反映的情況有所落差

多數女性仍認為職場上存在同工不同酬、女性在升遷及調薪的機會不如男性的情況，而深入瞭解影響女性就業者看法的成因發現，女性就業者認為雇主的態度是關鍵，因為雇主總是預期男性可以承擔更多的責任，或是有養家的負擔而給予較高的薪資，而此亦與企業雇主所反映的有所落差。

除此之外，女性在職場上還會因個別因素有遇到不平等的現象，像單身者會被主管或同儕要求加班、新住民受到雇主的歧視、而中高齡女性也會因本身工作能力的下降，受到主管或同儕的排擠等。而面對這些職場上不平等的對待，女性大多選擇隱忍或是以離開職場做為解決的方式，而無力有實際的作為。

(五)失業女性因重返職場不易，再加上並非主要家計承擔者，相對較容易變成怯志者

從目前已失業的女性來看，大多是中高齡或是二度就業婦女，而在重返職場的過程卻遭遇到許多困難。深入瞭解發現，這些類型的女性即使家中小孩已逐漸成長，但仍無法卸下對家人照料的責任，對於工作條件的要求，雖不以薪資條件為考量，但仍必須兼顧到家庭需求，再加上，離開職場的時間過長，相關專業技能已不符合職場的需求，可以找到工作的條件也越來越差，

造成求職的動力下降，再加上，並非家庭主要家計承擔者，失業者變成怯志者的情況就會越來越明顯。

(六)企業雇主雖表示多遵守性別工作平等法規定實施，但員工仍會基於工作需求評估是否申請相關措施。而部分員工提出育嬰留職停薪已作好離職準備，但因規定企業仍需等待員工留職停薪期滿後提出離職才能聘僱人力，造成困擾

從性別工作平等法實施後，受訪的企業雇主表示大多按照法規進行辦理，並不會刻意刁難員工申請相關假別，再加上請假期間不長，並不會對企業運作產生過多的困擾或衝擊。而在哺乳時間方面，員工會自行安排其工作狀況，並因應自己的需求進行集乳，不須向公司提出申請。至於為撫育未滿3歲子女，而提出減少或調整工作時間上，則是目前較不受到企業雇主及員工重視的措施。

而在育嬰留職留薪的實施方面，受訪企業表示員工申請留職停薪期間之相關職務，大多由同部門同仁相互支援，或是會聘用短期的職務代理人來因應。但因為短期職務代理人的工作條件不佳，很難尋覓到合適的對象外，也因短期職務代理人專業能力不足，無法在短期間銜接完全的工作，而造成部門運作的困擾。因此，有受訪企業表示，符合申請者仍會因職務的交接過程，面臨部門同儕及主管的壓力，而不敢輕易申請。此外，企業也反映有部分員工在提出育嬰留職停薪時已做好離職準備，但因規定企業仍須等待申請員工留職停薪期滿後提出離職，才可以聘僱正式人力，造成企業運作上的困擾。

在提供托兒設施或適當之托兒措施方面，受訪企業表示目前大多有按規定與鄰近的托兒單位取得合作，並提供相關的優惠措施或津貼補助，協助員工獲得相關的托育資源。但還是有部份企業建議，政府單位未來可以優先在工業區鄰近設立公設托育機構。最後，關於推動的友善工作環境的措施方面，部份企業在員工任職期間，會提供員工取得不同部門的工作認證，協助員工因家庭需求而轉換職務。或是在內部進行職務再設計的規劃，協助企業內中

高齡員工轉職之所需。而這些做法，亦可作為相關單為後續推動友善職場之參考。

(七)女性勞工對性別工作平等法相關措施認知度不高，進而影響性別工作平等法推動之相關成效

調查發現女性勞工對於性別工作平等法相關措施的理解度不足，甚至認為公司並沒有提供這樣的福利措施、或是未主動告知員工而不敢提出。雖在訪談過程中，告知受訪者目前法令的規定，受訪者仍表示不敢申請，尤其是服務於中小型企業者，而此也顯示出受訪者並不信任相關法令對雇主的約束力，及會擔心會因此影響雇主對工作績效的評估。

而關於促進工作平等措施中等相關假別的申請，受訪者認為公司不一定都會允許員工請假，即使同意請假大多以公司相關事病假規定辦理，並沒有感受到因性別工作平等法的規定有明顯的不同。

在育嬰留職停薪的部分，受訪者認為要提出申請時會考量是否會對其他同仁造成困擾、復職後的職務問題或是對後續升遷、加薪的影響、工作或職位是否會被取代以及家庭經濟問題等，因此，真正會提出的申請者，大多已做好離開該公司的打算。若未來可以對未辦理「育嬰留職停薪」者，給予申請6個月6成薪資的津貼補助，應可幫助無法辦理育嬰留職停薪者有經濟能力尋求其他托育支援系統的協助。

(八)女性勞工認為公立就服單位所提供的就業促進措施未來仍有加強的空間，亦建議可以職場學習及再適應計畫替代臨時工作津貼，做為其與職場銜接的橋梁

受訪女性勞工曾經使用公立就服單位所提供的就業促進措施，主要是以就業媒合、職業訓練及臨時工作津貼等，其中在就業媒合方面，認為就業服務機構所提供的職缺的未回覆率太高，無法看到成效。而在職業訓練方面，則是訓練的課程和實務所需的技能仍有落差，且雇主對於訓練成果的認同度不高，影響參訓成效。而在臨時工作津貼方面，受訪者認為該措施並無法協

助就業弱勢者進入職場，且從受訪者的期待來看，「職場學習及再適應計畫」中，協助就業弱勢者進入職場學習相關技能，並有可能被事業單位留用的措施則相對較符合其需求，故建議相關單位未來可優先以「職場學習及再適應計畫」輔導其就業，並延長計畫期間至6個月，讓失業者可以有較完整的時間學習事業單位的職場技能，進而獲得事業單位留用之機會，藉此，讓就業弱勢者能在邁入職場前有一個銜接的橋梁順利就業。

另外，受訪之企業及女性勞工亦針對促進女性就業提出幾項建議：包括增加公立托育機構設立、提供職場再適應計畫或相關津貼、鼓勵企業推動申請調整工作時間或是減少工作時間方案、增加中高齡女性就業機會及加強性別工作平等法相關措施之宣導等。

四、建議

整合此次桃竹苗地區女性就業的量化及質化調查結果，本次報告針對桃竹苗地區女性就業困境將提出幾點建議，而建議內容可進一步歸納為勞動力發展署桃竹苗分署在執行面中可參考改善的短期目標，以及未來政府相關部門及單位在制度面甚至是法規面上可參酌修正施政方向的長期目標。相關建議如下：

(一)短期目標

1.針對性別工作平等法相關措施，應透過媒體、網路等多元管道加以宣導，幫助桃竹苗地區企業與女性勞工了解相關資訊，提高性別工作平等法推動成效

本次調查發現，桃竹苗地區約有七成三(72.6%)的一般女性與六成一(61.3%)的特定對象女性認為性別工作平等法確實能夠改善女性在职場上的工作平權問題，但仍有18.8%的一般女性與26.0%的特定對象女性認為性別工作平等法的成效不彰，探討其因素，應與女性對於性別工作平等法相關措施的知悉度不足有關。

除育嬰留職停薪措施(89.2%)之外，桃竹苗地區一般女性對哺乳時間(64.3%)、家庭照顧假(48.2%)及減少或調整工作時間(23.6%)等措施的知悉度均低於七成；質化調查中亦發現，女性對性別工作平等法相關措施內容的理解與法令規定有所出入，可能會影響女性申請各項性別工作平等措施的意願，導致性別工作平等法推動成效不彰，同時，桃竹苗地區事業單位也認為落實性別工作平等法相關條例(1.4%)能夠幫助女性就業。

故建議桃竹苗分署未來應持續針對桃竹苗地區企業與女性勞工，透過電視、網路、電台廣播、宣傳車、海報文宣與社群網站等多元管道，或者與地區企業商會、工會合作舉辦兩性工作平權講座等，透過不同方式以提升社會大眾接觸相關訊息的可能性，其中，可針對知悉度較低之減少或調整工作時間或家庭照顧假等相關措施進行優先宣導項目，藉此提高女性勞工對性別工作平等法的認知度，進一步提升性別工作平等法推動成效。

2.針對女性就業弱勢者優先導入「職場學習及再適應」輔導及協助就業，並研擬補助期間延長至6個月可行性，藉以充實女性職場專業技能，及順利進入職場之機會

臨時工作津貼及「職場學習及再適應」計畫雖然在政策目標及功能均有不同，但對於就業弱勢者來說，都是提供其就業的一個管道及機會，而從質化訪談中發現，有部份失業女性曾接受過臨時工作津貼的協助，也大多肯定過程中讓失業者重新適應職場生活，對未來的就業生涯重燃信心，但是，在津貼補助期滿後，受訪者卻發現自己又重回失業者的行列，而這6個月的職場生涯並不能替自己累積後續求職的資歷，因此，受訪者大多期待這樣的措施能多增加與民營事業單位合作，並鼓勵事業單位仍將表現優良的人員留用，以提升對進入職場的助益性。

而這樣的期待及需求，其實與現階段的「職場學習及再適應」目的較為相似，故建議桃竹苗分署日後可以針對二度就業婦女、中高齡婦女或其他弱勢婦女優先輔導參與「職場學習及再適應計畫」，並藉由職場的學習，累積後續就業的職能能力，同時鼓勵用人單位將表現優良的人員留用，以做為順

利就業的銜接。若以長期觀之，也建議相關單位針對目前的「職場學習及再適應」研擬延長補助期間至6個月的可行性，增加失業者與雇主間的黏著度；或是針對「職場學習及再適應」及「臨時工作津貼」重新進行資源配置，輔導就業弱勢者優先參與「職場學習及再適應」計畫，以做為與職場銜接的橋梁。

3. 比照客製化「產訓合作訓練」模式，與當地缺工產業合作，擴大辦理在地化職業訓練課程，幫助二度就業婦女順利轉銜職場

針對影響桃竹苗地區女性就業阻力因素調查發現，桃竹苗企業女性員工離職主因在於需照顧家庭(19.8%)，同時有一成八(17.6%)的一般女性認為須兼顧家庭照料(小孩、老人)是在就業上常遇到的阻礙之一，尤其包含二度就業婦女在內的特定對象女性中，有14.3%認為工作時間無法配合家庭照顧是回歸職場困難的主因；質化調查也顯示，年齡超過40歲以上之二度就業婦女，受到需兼顧家庭照料與交通自主能力較低等家庭因素影響，導致二度就業婦女往往僅能尋找在地職缺，限制了可找尋職缺的地域性。

為了幫助二度就業婦女同時兼顧家庭照料與職場身分，建議桃竹苗分署可比照客製化「產訓合作訓練」模式，與當地缺工產業合作，針對區域產業特色，擴大辦理相關職業訓練課程，並將二度就業婦女納入優先錄訓對象，鼓勵轄區女性參與在地化職業訓練，結訓後可直接進入合作企業就職，幫助二度就業婦女順利轉銜職場。

4. 持續輔導桃竹苗地區內企業申請中高齡者職務再設計計畫，重新設計職場工作環境或分派適當的工作或工作時間彈性，以提升中高齡者工作產能，提高企業聘僱中高齡者意願

量化調查顯示，不論是桃竹苗地區的一般失業女性(57.1%)或特定對象失業女性(55.6%)，均有五成五以上的比例認為年齡太大是影響女性回歸職場的最重要因素；而針對桃竹苗地區企業雇主進行訪談時發現，雇主普遍認為性別不平等的情況在職場上已經很少見，反而是求職者的年齡、學經歷、穩定

度會影響其求職成功的機率，其中對於 40 歲以上的求職者聘僱意願更有明顯之差異；相同的，中高齡女性勞工也同樣認為高齡導致體力不佳、無法久站、記憶力衰退、視力不好等狀況，會影響雇主的接受意願。

針對中高齡女性在因年齡較高所導致在勞動參與上的問題，最為重要的輔助資源便是透過職務再設計的申請與改善，建議桃竹苗分署可加強對轄區內企業協助輔導申請中高齡者職務再設計計畫的力道，透過專業評估的方式，針對職場工作特性，重新設計職場工作環境、改善機具設備、工作流程、或分派適當的工作或工作時間彈性，以提升中高齡勞工的工作產能與效率，提高企業聘僱中高齡者意願。

(二)長期目標

1.針對有托育需求女性，加強推廣托育人員登記管理系統，透過補助津貼、托育費用定價與落實托育人員與托嬰中心管理，達到公共托育服務普及的目標

質化調查中顯示，女性離職的高峰期普遍出現於懷孕生子或小孩年紀較小的期間，量化調查結果也發現，桃竹苗地區失業女性離職原因以「工作時間無法配合家裡生活作息」(26.5%)為主，而女性認為影響其就業阻力的因素中，「需兼顧家庭照料」(17.6%)的比例也僅次於年齡(25.3%)，但針對女性員工托兒友善政策，僅有 6.8%事業單位提供如與托兒服務機構簽約等措施，事業單位也認為，提供完善的公設托育環境(1.6%)將能夠提高事業單位聘用女性意願；亦顯見家中幼兒托育問題確實是女性就業的一大阻力。

要有效解決女性因托育退出職場問題，最完善的方式應是參考瑞典及美國廣設高品質托育單位，但由於廣設公共托育中心對我國政府財政負擔過重，短期內無法普及，而私立托育機構亦可能出現價格昂貴、業者為了營利而影響托育品質等問題，導致已婚女性在成本考量下，更容易選擇離開職場回歸家庭育兒的現象。

臺灣地方縣市政府為因應現代社會雙薪家庭委託專業保母代為照顧孩童的需求日益增加，已廣泛成立各縣市的社區保母系統，提供鄰近地區合格專業保母名單並協助申請托育費用補助，而衛生福利部社會及家庭署更進一步整合各地區資訊，成立托育人員(保母)登記管理資訊網。建議政府相關部門未來應加強推廣、鼓勵有托育需求女性，透過托育人員登記管理資訊網找尋合格的托育人員，並進一步研討現行補助津貼、托育費用的價格擬定，與落實托育人員管理及托育中心的評鑑，讓已婚女性能夠在收支平衡與安心托育的前提下，重新回歸職場。

2.規劃中高齡女性之托育或老人照護等相關課程，鼓勵中高齡女性從事在地托育、老人照顧或居家服務，增加就業機會

桃竹苗地區目前已失業的一般女性中，年滿 40 歲以上女性約有三成六(35.9%)，而特定對象失業女性中，二度就業婦女更是占了四成六(46.1%)以上的比例，顯示出中高齡及二度就業婦女的失業情況相對較嚴重，而從質化調查也發現，這些類型的女性即使家中小孩已逐漸成長，但仍無法卸下對家人照料的責任，對於工作條件的要求，雖不以薪資條件為考量，但仍必須兼顧到家庭需求，除此之外，相關專業技能已不符職場需求、加上並非家庭的主要家計負擔者，導致中高齡失業女性變成怯志者的情形日趨明顯。

中高齡女性雖因久離職場，導致專業技能可能已不符合職場需要，但由於回歸家庭照顧因素，對幼兒托育及老人照護的相關知識較為熟悉，再加上交通能力的限制，因此，對於在地性的托育、照顧等職缺接受度較高。故建議政府相關部門未來可結合社區型長期照顧及托育系統，並開辦相關課程，協助中高齡女性取得證照，輔導未就業中高齡女性從事在地托育、老人照顧或居家服務，並創造合理薪資及工作條件的公共托育及長照工作機會，讓社區中高齡女性在地就業，擁有一份穩定收入，同時也能夠幫助年輕的婚育女性安心就業。

2.將現行 6 個月的育嬰留職停薪最低申請期限調整為父母親各 3 個月，一方面減少企業人力調度困境，另一方面也能提倡兩性親職平權觀念

育嬰留職停薪津貼原意為鼓勵職場已婚兩性勞工，能夠透過留職停薪方式調和勞工工作角色與家庭角色衝突，但在質化調查中卻發現，由於傳統觀念與女性自身刻板印象影響，目前社會仍以女性為主要家庭照顧者，若雙薪家庭遭遇育兒問題，往往會由母親辦理育嬰留職停薪，且因考量公司同仁負擔加重、未來升遷與加薪等因素，桃竹苗地區一般女性實際申請留職停薪比例僅有 2.2%，而真正會提出的申請者，大多已做好離開職場的打算，此次事業單位表示有近兩成一(21.3%)的辦理育嬰留職停薪女性會選擇離開職場；同時，長達 6 個月的申請育嬰留職停薪最低期限，也容易造成企業無法以短期人力替代育嬰女性，尤其對規模 30 人以下的企業來說，育嬰留職停薪措施更可能會對公司的人力運用造成衝擊，形成部分企業(20.3%)不鼓勵女性申請育嬰留職停薪的現象。

因此，未來政府相關部門可參考瑞典在父母雙方親職假中限定至少 60 日需由另一配偶(通常為父親)申請親職假之規定，研擬將現行 6 個月的育嬰留職停薪最低申請期限調整為父親與母親各 3 個月，一方面減少企業在短期人力調度上的困擾，另一方面也可提倡兩性親職平權概念，讓父親也能夠分擔家中育兒責任。

4.透過彈性工時或部分工時等兼職性工作，幫助中高齡女性兼顧職場與家庭照顧身分，同時積極推動非典型勞動保障的政策立法，以保障非典型受僱者勞動權益

本次針對桃竹苗地區女性就業調查數據顯示，年齡為部分桃竹苗地區一般女性(25.3%)在就業上的最大阻力，而事實上，中高齡女性在就業上的確遭受較多阻礙，體力不佳、無法久站等個人因素以及需兼顧家庭照料，大幅度限制了中高齡女性重回職場的可能性。

綜觀全球勞動趨勢，針對中高齡女性就業問題大多透過部分工時、彈性工時等非典型勞動政策來改善，而桃竹苗地區中高齡女性為了要兼顧職場與家庭照顧身分，同樣有尋求部分工時工作的傾向，尤其是 60 歲以上女性從事部分工時工作(18.2%)與短期契約工作(15.1%)的比例明顯高於其他年齡層，

顯示透過彈性工時或部分工時等兼職性工作，確實能有效幫助中高齡女性進入職場。

但目前我國對於彈性工時或部分工時等非典型僱用的相關法規明顯不足，除勞動部針對部分工時有發布「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」外，針對非典型僱用勞工並無完善的相關法規以保障勞工權益，因此，建議政府相關部門未來應針對非典型僱用工作型態，訂定相關法令。在導入中高齡女性積極參與彈性化或非典型工作型態的同時，健全勞動保障的政策立法亦必須積極推動，以確實保障非典型受僱者勞動權益。

附件一 附表

附表 1-1 工作產業別與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 農林漁 牧業 | 製造業 | 電力及 燃氣供 應業 | 用水供 應及污 染整 治業 | 營造業 | 批發及 零售業 | 運輸及 倉儲業 | 住宿及 餐飲業 | 資訊及 通訊傳 播業 |
|--------------|--------|-----------|-------|------------------|------------------------|------|------------|------------|------------|------------------|
| 總次數 | 1,191 | 5 | 510 | 4 | 5 | 18 | 92 | 33 | 82 | 38 |
| 總百分比 | 100.0% | 0.4% | 42.7% | 0.4% | 0.4% | 1.5% | 7.8% | 2.8% | 6.9% | 3.2% |
| #年齡 | | | | | | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 1.5% | 33.9% | 0.0% | 0.0% | 0.8% | 7.1% | 7.1% | 11.0% | 1.6% |
| 30~39 歲 | 365 | 0.0% | 47.0% | 0.7% | 0.3% | 1.7% | 8.8% | 1.4% | 6.0% | 6.1% |
| 40~49 歲 | 313 | 0.0% | 46.1% | 0.0% | 0.6% | 1.4% | 8.6% | 1.4% | 3.3% | 2.5% |
| 50~59 歲 | 207 | 0.3% | 46.0% | 0.0% | 0.3% | 1.8% | 6.6% | 2.4% | 8.7% | 1.2% |
| 60 歲以上 | 55 | 0.0% | 27.8% | 3.4% | 1.7% | 3.4% | 3.3% | 1.7% | 6.6% | 1.7% |
| #居住縣市 | | | | | | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 0.4% | 44.0% | 0.1% | 0.7% | 1.4% | 8.7% | 4.2% | 6.4% | 2.3% |
| 新竹縣 | 175 | 1.1% | 50.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 4.6% | 2.1% | 9.9% | 0.5% |
| 新竹市 | 179 | 0.0% | 39.0% | 1.2% | 0.0% | 2.9% | 6.5% | 0.0% | 4.3% | 6.4% |
| 苗栗縣 | 140 | 0.0% | 33.5% | 0.9% | 0.0% | 2.4% | 8.8% | 0.0% | 8.7% | 6.5% |
| #教育程度 | | | | | | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 0.6% | 54.1% | 0.9% | 1.4% | 3.1% | 6.3% | 2.3% | 11.9% | 2.5% |
| 高中職 | 327 | 0.0% | 52.9% | 0.0% | 0.3% | 1.0% | 7.4% | 1.2% | 9.7% | 2.9% |
| 專科 | 203 | 0.0% | 40.0% | 1.1% | 0.0% | 2.1% | 11.3% | 1.1% | 2.7% | 1.5% |
| 大學 | 476 | 0.8% | 35.3% | 0.3% | 0.4% | 1.4% | 7.7% | 5.0% | 6.2% | 3.1% |
| 碩士及以上 | 78 | 0.0% | 38.7% | 0.0% | 0.0% | 0.8% | 2.7% | 1.1% | 2.7% | 10.0% |
| 婚姻狀況 | | | | | | | | | | |
| 未婚 | 412 | 0.9% | 37.9% | 0.6% | 0.0% | 1.5% | 6.6% | 3.8% | 8.3% | 4.1% |
| 已婚 | 759 | 0.1% | 45.3% | 0.2% | 0.6% | 1.6% | 8.4% | 2.1% | 6.2% | 2.8% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 0.0% | 52.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 8.2% | 7.6% | 3.1% | 0.0% |
| 養育子女數 | | | | | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 0.5% | 42.8% | 0.5% | 0.3% | 1.5% | 6.5% | 2.9% | 7.5% | 2.6% |
| 1 位 | 135 | 0.0% | 44.7% | 0.0% | 0.7% | 0.9% | 13.9% | 1.6% | 1.8% | 5.6% |
| 2 位以上 | 159 | 0.0% | 40.7% | 0.0% | 0.8% | 2.1% | 9.7% | 3.4% | 7.4% | 4.5% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 1-1 工作產業別與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 金融及 保險業 | 不動 產業 | 專業、 科學及 技術服 務業 | 支援服 務業 | 教育服 務業 | 醫療保 健及社 會工作 服務業 | 藝術、 娛樂及 休閒服 務業 | 其他服 務業 | 公共行 政及國 防強制 性社會 安全 |
|--------------|--------|------------|----------|-------------------------|-----------|-----------|--------------------------|-------------------------|-----------|--------------------------------|
| 總次數 | 1,191 | 59 | 9 | 40 | 64 | 95 | 75 | 15 | 20 | 27 |
| 總百分比 | 100.0% | 5.0% | 0.8% | 3.3% | 5.4% | 8.0% | 6.3% | 1.2% | 1.7% | 2.2% |
| #年齡 | | | | | | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 4.7% | 1.6% | 4.6% | 5.6% | 7.0% | 9.5% | 0.8% | 1.6% | 1.6% |
| 30~39 歲 | 365 | 4.7% | 0.7% | 2.7% | 3.7% | 6.1% | 6.1% | 1.0% | 1.0% | 2.0% |
| 40~49 歲 | 313 | 5.6% | 0.8% | 3.9% | 6.4% | 9.4% | 5.0% | 1.4% | 1.7% | 1.9% |
| 50~59 歲 | 207 | 3.9% | 0.0% | 1.5% | 6.3% | 9.0% | 4.5% | 1.8% | 2.7% | 3.0% |
| 60 歲以上 | 55 | 8.4% | 0.0% | 5.1% | 6.7% | 13.4% | 6.6% | 1.7% | 3.4% | 5.1% |
| #居住縣市 | | | | | | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 4.8% | 0.9% | 1.7% | 5.8% | 6.7% | 5.7% | 1.7% | 1.5% | 3.0% |
| 新竹縣 | 175 | 4.8% | 0.5% | 5.2% | 3.7% | 8.0% | 5.0% | 1.1% | 1.8% | 1.1% |
| 新竹市 | 179 | 5.5% | 0.0% | 8.8% | 6.3% | 7.4% | 8.8% | 0.4% | 2.1% | 0.4% |
| 苗栗縣 | 140 | 5.2% | 1.4% | 2.1% | 4.2% | 15.1% | 7.4% | 0.0% | 1.9% | 1.9% |
| #教育程度 | | | | | | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 2.6% | 0.0% | 0.0% | 6.0% | 1.4% | 0.6% | 2.5% | 3.2% | 0.6% |
| 高中職 | 327 | 2.8% | 1.5% | 2.1% | 6.8% | 2.3% | 3.1% | 1.1% | 2.5% | 2.4% |
| 專科 | 203 | 9.6% | 0.4% | 3.1% | 5.9% | 5.6% | 9.7% | 2.0% | 1.3% | 2.6% |
| 大學 | 476 | 5.9% | 0.4% | 4.5% | 4.6% | 11.6% | 8.3% | 0.9% | 1.3% | 2.3% |
| 碩士及以上 | 78 | 0.0% | 1.6% | 6.3% | 2.2% | 25.1% | 6.4% | 0.0% | 0.0% | 2.4% |
| 婚姻狀況 | | | | | | | | | | |
| 未婚 | 412 | 5.4% | 1.3% | 4.6% | 6.3% | 6.3% | 7.6% | 1.4% | 1.3% | 2.1% |
| 已婚 | 759 | 4.6% | 0.5% | 2.7% | 5.0% | 9.1% | 5.6% | 1.1% | 1.8% | 2.3% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 10.6% | 0.0% | 0.0% | 3.0% | 0.0% | 4.3% | 4.3% | 6.1% | 0.0% |
| 養育子女數 | | | | | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 5.1% | 0.8% | 3.7% | 5.7% | 8.0% | 6.2% | 1.5% | 1.7% | 2.2% |
| 1 位 | 135 | 5.6% | 0.6% | 2.4% | 4.7% | 8.3% | 4.5% | 0.0% | 1.6% | 3.1% |
| 2 位以上 | 159 | 3.6% | 0.8% | 2.1% | 4.5% | 7.9% | 8.3% | 0.5% | 2.1% | 1.6% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-2 工作職務別與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 主管及經理人員 | 專業人員 | 技術員及助理專業人員 | 事務工作人員 | 服務工作人員及售貨員 | 技藝、機械設備操作及組裝人員 | 基層技術工及勞力工 |
|--------------|--------|---------|-------|------------|--------|------------|----------------|-----------|
| 總次數 | 1,191 | 86 | 207 | 165 | 331 | 194 | 56 | 152 |
| 總百分比 | 100.0% | 7.2% | 17.4% | 13.8% | 27.8% | 16.3% | 4.7% | 12.8% |
| *年齡 | | | | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 3.9% | 23.7% | 13.4% | 28.4% | 22.8% | 2.3% | 5.5% |
| 30~39 歲 | 365 | 5.1% | 17.0% | 16.6% | 31.6% | 14.2% | 4.0% | 11.5% |
| 40~49 歲 | 313 | 9.4% | 16.9% | 12.5% | 30.6% | 12.8% | 6.1% | 11.7% |
| 50~59 歲 | 207 | 11.7% | 12.5% | 11.8% | 19.0% | 18.5% | 5.7% | 20.8% |
| 60 歲以上 | 55 | 6.7% | 11.7% | 13.5% | 18.3% | 11.5% | 8.3% | 30.0% |
| *居住縣市 | | | | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 6.5% | 15.9% | 14.8% | 29.0% | 15.3% | 4.4% | 14.1% |
| 新竹縣 | 175 | 7.2% | 14.1% | 11.8% | 31.6% | 18.5% | 6.7% | 10.1% |
| 新竹市 | 179 | 12.1% | 23.9% | 11.1% | 23.8% | 13.7% | 5.3% | 10.1% |
| 苗栗縣 | 140 | 4.4% | 20.5% | 14.9% | 22.9% | 21.4% | 3.0% | 12.9% |
| *教育程度 | | | | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 3.4% | 2.3% | 16.3% | 1.7% | 17.3% | 15.4% | 43.6% |
| 高中職 | 327 | 5.3% | 5.6% | 16.8% | 21.2% | 22.5% | 7.1% | 21.5% |
| 專科 | 203 | 13.7% | 13.6% | 12.2% | 36.0% | 13.5% | 3.4% | 7.6% |
| 大學 | 476 | 5.8% | 25.0% | 12.7% | 36.5% | 14.4% | 1.5% | 4.1% |
| 碩士及以上 | 78 | 12.3% | 50.8% | 9.5% | 17.8% | 7.0% | 2.6% | 0.0% |
| #婚姻狀況 | | | | | | | | |
| 未婚 | 412 | 5.5% | 20.8% | 13.7% | 30.3% | 19.2% | 3.5% | 7.0% |
| 已婚 | 759 | 8.0% | 15.8% | 14.0% | 26.8% | 14.5% | 5.2% | 15.7% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 11.4% | 6.1% | 8.8% | 20.0% | 22.2% | 10.4% | 21.1% |
| 養育子女數 | | | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 7.5% | 17.3% | 12.6% | 26.9% | 17.2% | 5.0% | 13.5% |
| 1 位 | 135 | 8.8% | 13.9% | 21.0% | 32.6% | 13.3% | 3.3% | 7.1% |
| 2 位以上 | 159 | 4.2% | 20.8% | 14.5% | 29.9% | 13.3% | 4.2% | 13.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-3 工時型態與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全時工作 | 部分工時工作 |
|--------------|--------|-------|--------|
| 總次數 | 1,191 | 1,109 | 82 |
| 總百分比 | 100.0% | 93.1% | 6.9% |
| *年齡 | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 93.0% | 7.0% |
| 30~39 歲 | 365 | 96.9% | 3.1% |
| 40~49 歲 | 313 | 93.4% | 6.6% |
| 50~59 歲 | 207 | 88.9% | 11.1% |
| 60 歲以上 | 55 | 81.8% | 18.2% |
| *居住縣市 | | | |
| 桃園市 | 697 | 93.5% | 6.5% |
| 新竹縣 | 175 | 90.5% | 9.5% |
| 新竹市 | 179 | 97.0% | 3.0% |
| 苗栗縣 | 140 | 89.5% | 10.5% |
| *教育程度 | | | |
| 國中及以下 | 107 | 85.4% | 14.6% |
| 高中職 | 327 | 92.1% | 7.9% |
| 專科 | 203 | 93.2% | 6.8% |
| 大學 | 476 | 95.2% | 4.8% |
| 碩士及以上 | 78 | 94.6% | 5.4% |
| 婚姻狀況 | | | |
| 未婚 | 412 | 94.4% | 5.6% |
| 已婚 | 759 | 92.3% | 7.7% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 95.5% | 4.5% |
| 養育子女數 | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 92.3% | 7.7% |
| 1 位 | 135 | 96.2% | 3.8% |
| 2 位以上 | 159 | 94.7% | 5.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-4 派遣勞動或短期契約工作之比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有，屬於派遣 人力 | 有，簽訂一年以 下契約 | 沒有 |
|--------------|--------|--------------|----------------|--------|
| 總次數 | 1,191 | 28 | 106 | 1,057 |
| 總百分比 | 100.0% | 2.3% | 8.9% | 88.8% |
| *年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 3.2% | 9.4% | 87.4% |
| 30~39 歲 | 365 | 1.7% | 12.2% | 86.1% |
| 40~49 歲 | 313 | 2.0% | 6.7% | 91.3% |
| 50~59 歲 | 207 | 2.7% | 4.4% | 92.9% |
| 60 歲以上 | 55 | 3.3% | 15.1% | 81.6% |
| 居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 697 | 2.6% | 8.4% | 89.0% |
| 新竹縣 | 175 | 1.2% | 9.8% | 89.0% |
| 新竹市 | 179 | 3.5% | 9.3% | 87.2% |
| 苗栗縣 | 140 | 0.9% | 9.9% | 89.2% |
| 教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 4.2% | 5.7% | 90.1% |
| 高中職 | 327 | 2.4% | 6.8% | 90.8% |
| 專科 | 203 | 2.2% | 8.8% | 89.0% |
| 大學 | 476 | 1.9% | 10.5% | 87.6% |
| 碩士及以上 | 78 | 2.6% | 12.9% | 84.5% |
| 婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 412 | 3.1% | 10.3% | 86.6% |
| 已婚 | 759 | 2.0% | 8.4% | 89.6% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 2.3% | 8.2% | 89.5% |
| 1 位 | 135 | 2.2% | 8.6% | 89.2% |
| 2 位以上 | 159 | 2.4% | 13.3% | 84.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-5 服務年資與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 1 年以下 | 1 年~未滿 3 年 | 3 年~未滿 5 年 | 5 年~未滿 10 年 | 10 年~未滿 15 年 | 15 年以上 |
|---------------|--------|-------|---------------|---------------|----------------|-----------------|--------|
| 總次數 | 1,191 | 169 | 224 | 158 | 197 | 183 | 260 |
| 總百分比 | 100.0% | 14.2% | 18.8% | 13.3% | 16.5% | 15.3% | 21.9% |
| *年齡 | | | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 31.6% | 37.8% | 20.4% | 9.4% | 0.0% | 0.8% |
| 30~39 歲 | 365 | 12.9% | 21.4% | 17.6% | 20.9% | 19.2% | 8.0% |
| 40~49 歲 | 313 | 9.2% | 8.1% | 8.4% | 20.0% | 21.1% | 33.2% |
| 50~59 歲 | 207 | 5.7% | 9.0% | 6.3% | 14.2% | 18.9% | 45.9% |
| 60 歲以上 | 55 | 3.3% | 13.2% | 6.7% | 8.4% | 13.2% | 55.2% |
| 居住縣市 | | | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 14.7% | 18.2% | 14.3% | 16.8% | 14.7% | 21.3% |
| 新竹縣 | 175 | 13.5% | 16.5% | 15.1% | 15.4% | 16.8% | 22.7% |
| 新竹市 | 179 | 16.2% | 20.0% | 8.9% | 13.3% | 18.4% | 23.2% |
| 苗栗縣 | 140 | 9.4% | 23.2% | 11.4% | 20.7% | 12.9% | 22.4% |
| *教育程度 | | | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 7.7% | 14.8% | 7.1% | 16.2% | 23.4% | 30.8% |
| 高中職 | 327 | 14.7% | 13.1% | 8.3% | 16.8% | 18.5% | 28.6% |
| 專科 | 203 | 8.2% | 13.7% | 10.8% | 19.6% | 16.5% | 31.2% |
| 大學 | 476 | 18.4% | 24.9% | 17.9% | 15.5% | 11.5% | 11.8% |
| 碩士及以上 | 78 | 10.6% | 24.8% | 20.5% | 13.7% | 11.2% | 19.2% |
| #婚姻狀況 | | | | | | | |
| 未婚 | 412 | 23.1% | 30.4% | 18.3% | 14.7% | 6.7% | 6.8% |
| 已婚 | 759 | 9.3% | 12.7% | 10.5% | 17.6% | 19.7% | 30.2% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 13.4% | 12.7% | 14.9% | 14.8% | 26.6% | 17.6% |
| *養育子女數 | | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 15.0% | 19.6% | 12.3% | 15.5% | 13.2% | 24.4% |
| 1 位 | 135 | 10.8% | 14.5% | 13.7% | 22.3% | 21.7% | 17.0% |
| 2 位以上 | 159 | 12.0% | 17.8% | 18.7% | 17.1% | 22.3% | 12.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-6 每周平均工時與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 35 小時以下 | 36-40 小時 | 41-45 小時 | 46 小時以上 |
|--------------|--------|---------|----------|----------|---------|
| 總次數 | 1,191 | 97 | 813 | 112 | 169 |
| 總百分比 | 100.0% | 8.1% | 68.3% | 9.4% | 14.2% |
| *年齡 | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 9.4% | 60.7% | 10.2% | 19.7% |
| 30~39 歲 | 365 | 3.8% | 67.5% | 11.5% | 17.2% |
| 40~49 歲 | 313 | 8.3% | 76.5% | 5.5% | 9.7% |
| 50~59 歲 | 207 | 10.2% | 66.3% | 11.7% | 11.8% |
| 60 歲以上 | 55 | 23.2% | 68.4% | 5.0% | 3.4% |
| 居住縣市 | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 8.2% | 68.3% | 9.1% | 14.4% |
| 新竹縣 | 175 | 10.5% | 65.0% | 12.2% | 12.3% |
| 新竹市 | 179 | 3.4% | 74.8% | 7.5% | 14.3% |
| 苗栗縣 | 140 | 11.0% | 63.7% | 9.6% | 15.7% |
| *教育程度 | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 13.7% | 62.1% | 8.8% | 15.4% |
| 高中職 | 327 | 9.0% | 70.2% | 8.1% | 12.7% |
| 專科 | 203 | 8.8% | 75.1% | 6.1% | 10.0% |
| 大學 | 476 | 6.1% | 65.3% | 12.0% | 16.6% |
| 碩士及以上 | 78 | 7.6% | 69.4% | 8.0% | 15.0% |
| 婚姻狀況 | | | | | |
| 未婚 | 412 | 7.7% | 64.4% | 10.2% | 17.7% |
| 已婚 | 759 | 8.3% | 70.7% | 9.1% | 11.9% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 9.0% | 58.6% | 2.9% | 29.5% |
| 養育子女數 | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 9.0% | 68.2% | 9.6% | 13.2% |
| 1 位 | 135 | 3.8% | 71.3% | 10.1% | 14.8% |
| 2 位以上 | 159 | 7.2% | 66.0% | 7.7% | 19.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-7 薪資水準與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 未滿 20,008 元 | 20,008 元至 24,999 元 | 25,000 元至 29,999 元 | 30,000 元至 34,999 元 | 35,000 元至 44,999 元 | 45,000 元以上 |
|--------------|--------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------|
| 總次數 | 1,191 | 75 | 241 | 277 | 229 | 199 | 170 |
| 總百分比 | 100.0% | 6.3% | 20.2% | 23.4% | 19.2% | 16.7% | 14.2% |
| *年齡 | | | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 6.2% | 22.9% | 29.9% | 23.7% | 13.4% | 3.9% |
| 30~39 歲 | 365 | 2.7% | 20.3% | 24.9% | 20.0% | 18.9% | 13.2% |
| 40~49 歲 | 313 | 3.6% | 15.9% | 21.1% | 18.9% | 19.9% | 20.6% |
| 50~59 歲 | 207 | 12.6% | 23.8% | 17.4% | 16.3% | 12.9% | 17.0% |
| 60 歲以上 | 55 | 21.5% | 18.4% | 18.3% | 6.6% | 13.4% | 21.8% |
| *居住縣市 | | | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 5.8% | 23.5% | 23.1% | 21.4% | 14.7% | 11.5% |
| 新竹縣 | 175 | 7.1% | 14.2% | 27.2% | 19.0% | 17.8% | 14.7% |
| 新竹市 | 179 | 2.8% | 15.8% | 17.6% | 16.3% | 19.9% | 27.6% |
| 苗栗縣 | 140 | 11.9% | 17.0% | 27.6% | 12.2% | 21.3% | 10.0% |
| *教育程度 | | | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 20.6% | 40.3% | 19.7% | 12.2% | 2.9% | 4.3% |
| 高中職 | 327 | 7.6% | 31.6% | 29.4% | 15.2% | 11.7% | 4.5% |
| 專科 | 203 | 5.5% | 10.6% | 18.9% | 22.8% | 23.1% | 19.1% |
| 大學 | 476 | 3.2% | 14.0% | 24.6% | 24.3% | 18.7% | 15.2% |
| 碩士及以上 | 78 | 2.0% | 7.9% | 6.9% | 5.2% | 27.5% | 50.5% |
| #婚姻狀況 | | | | | | | |
| 未婚 | 412 | 5.0% | 18.9% | 23.9% | 23.6% | 19.2% | 9.4% |
| 已婚 | 759 | 6.9% | 20.9% | 23.1% | 17.2% | 15.2% | 16.7% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 9.0% | 20.8% | 21.7% | 6.1% | 23.0% | 19.4% |
| 養育子女數 | | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 7.4% | 19.9% | 22.2% | 19.3% | 16.8% | 14.4% |
| 1 位 | 135 | 0.6% | 20.9% | 24.4% | 22.1% | 18.5% | 13.5% |
| 2 位以上 | 159 | 4.8% | 21.4% | 28.9% | 16.1% | 14.9% | 13.9% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-8 公司規模與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 29 人以下 | 30-99 人 | 100-249 人 | 250 人以上 |
|--------------|--------|--------|---------|-----------|---------|
| 總次數 | 1,191 | 437 | 225 | 176 | 353 |
| 總百分比 | 100.0% | 36.7% | 18.9% | 14.8% | 29.6% |
| *年齡 | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 41.9% | 14.3% | 17.2% | 26.6% |
| 30~39 歲 | 365 | 34.9% | 16.8% | 12.5% | 35.8% |
| 40~49 歲 | 313 | 33.4% | 21.7% | 13.3% | 31.6% |
| 50~59 歲 | 207 | 40.3% | 22.3% | 15.5% | 21.9% |
| 60 歲以上 | 55 | 30.0% | 25.2% | 24.7% | 20.1% |
| *居住縣市 | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 39.2% | 21.2% | 14.7% | 24.9% |
| 新竹縣 | 175 | 29.5% | 14.0% | 22.4% | 34.1% |
| 新竹市 | 179 | 29.6% | 15.7% | 9.7% | 45.0% |
| 苗栗縣 | 140 | 42.4% | 17.7% | 12.3% | 27.6% |
| *教育程度 | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 38.5% | 24.9% | 18.6% | 18.0% |
| 高中職 | 327 | 40.9% | 18.3% | 15.1% | 25.7% |
| 專科 | 203 | 41.0% | 19.5% | 10.1% | 29.4% |
| 大學 | 476 | 35.3% | 17.4% | 14.6% | 32.7% |
| 碩士及以上 | 78 | 12.9% | 21.0% | 21.7% | 44.4% |
| 婚姻狀況 | | | | | |
| 未婚 | 412 | 36.8% | 17.9% | 15.9% | 29.4% |
| 已婚 | 759 | 36.8% | 19.0% | 14.3% | 29.9% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 28.4% | 34.9% | 11.6% | 25.1% |
| 養育子女數 | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 36.0% | 19.1% | 16.4% | 28.5% |
| 1 位 | 135 | 38.8% | 19.2% | 7.5% | 34.5% |
| 2 位以上 | 159 | 38.8% | 17.8% | 11.6% | 31.8% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-9 調整薪資金額與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 無調整薪資 | 未滿 1,000 元 | 1,000 元 -1,999 元 | 2,000 元 -2,999 元 | 3,000 元以上 |
|--------------|--------|-------|------------|---------------------|---------------------|-----------|
| 總次數 | 1,191 | 875 | 60 | 161 | 62 | 33 |
| 總百分比 | 100.0% | 73.6% | 5.0% | 13.5% | 5.2% | 2.7% |
| *年齡 | | | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 64.4% | 6.4% | 14.2% | 10.3% | 4.7% |
| 30~39 歲 | 365 | 73.4% | 3.7% | 16.8% | 3.7% | 2.4% |
| 40~49 歲 | 313 | 73.0% | 6.4% | 12.5% | 5.3% | 2.8% |
| 50~59 歲 | 207 | 81.6% | 3.6% | 10.6% | 3.0% | 1.2% |
| 60 歲以上 | 55 | 88.4% | 5.0% | 4.9% | 0.0% | 1.7% |
| 居住縣市 | | | | | | |
| 桃園市 | 697 | 73.4% | 6.0% | 11.8% | 6.0% | 2.8% |
| 新竹縣 | 175 | 76.2% | 2.5% | 15.1% | 4.0% | 2.2% |
| 新竹市 | 179 | 69.1% | 5.1% | 18.0% | 4.7% | 3.1% |
| 苗栗縣 | 140 | 76.5% | 3.2% | 14.3% | 3.5% | 2.5% |
| *教育程度 | | | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 85.8% | 7.1% | 4.8% | 2.3% | 0.0% |
| 高中職 | 327 | 79.0% | 6.5% | 11.2% | 1.8% | 1.5% |
| 專科 | 203 | 71.2% | 3.5% | 16.4% | 6.7% | 2.2% |
| 大學 | 476 | 70.3% | 4.6% | 13.8% | 6.8% | 4.5% |
| 碩士及以上 | 78 | 59.3% | 2.7% | 25.6% | 10.0% | 2.4% |
| 婚姻狀況 | | | | | | |
| 未婚 | 412 | 69.2% | 4.5% | 15.8% | 7.0% | 3.5% |
| 已婚 | 759 | 75.6% | 5.4% | 12.5% | 4.2% | 2.3% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 78.3% | 4.0% | 4.2% | 9.2% | 4.3% |
| 養育子女數 | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 73.6% | 4.5% | 13.5% | 5.7% | 2.7% |
| 1 位 | 135 | 74.7% | 5.7% | 11.2% | 5.3% | 3.1% |
| 2 位以上 | 159 | 72.0% | 7.2% | 15.6% | 2.7% | 2.5% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-10 職務升遷狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 沒有提升職位 | 升職 1 次 | 升職 2 次以上 |
|--------------|--------|--------|--------|----------|
| 總次數 | 1,191 | 1,044 | 120 | 27 |
| 總百分比 | 100.0% | 87.6% | 10.1% | 2.3% |
| 年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 251 | 87.4% | 11.8% | 0.8% |
| 30~39 歲 | 365 | 85.9% | 11.4% | 2.7% |
| 40~49 歲 | 313 | 86.4% | 10.2% | 3.4% |
| 50~59 歲 | 207 | 91.6% | 6.6% | 1.8% |
| 60 歲以上 | 55 | 93.2% | 5.1% | 1.7% |
| 居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 697 | 88.4% | 9.4% | 2.2% |
| 新竹縣 | 175 | 84.5% | 14.4% | 1.1% |
| 新竹市 | 179 | 84.4% | 12.0% | 3.6% |
| 苗栗縣 | 140 | 92.4% | 5.2% | 2.4% |
| *教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 107 | 95.2% | 4.2% | 0.6% |
| 高中職 | 327 | 92.9% | 5.1% | 2.0% |
| 專科 | 203 | 83.9% | 12.4% | 3.7% |
| 大學 | 476 | 85.5% | 13.4% | 1.1% |
| 碩士及以上 | 78 | 78.2% | 12.6% | 9.2% |
| 婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 412 | 86.9% | 11.1% | 2.0% |
| 已婚 | 759 | 88.1% | 9.6% | 2.3% |
| 離婚、分居或喪偶 | 20 | 88.2% | 7.3% | 4.5% |
| 養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 897 | 88.1% | 9.7% | 2.2% |
| 1 位 | 135 | 84.0% | 14.0% | 2.0% |
| 2 位以上 | 159 | 88.2% | 8.9% | 2.9% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-11 哺乳時間知悉度與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 知道 | 不知道 |
|---------------|--------|-------|-------|
| 總次數 | 1,230 | 791 | 439 |
| 總百分比 | 100.0% | 64.3% | 35.7% |
| *就業狀況 | | | |
| 已就業 | 1,191 | 64.7% | 35.3% |
| 失業(含怯志者) | 39 | 52.5% | 47.5% |
| *年齡 | | | |
| 15~29 歲 | 271 | 52.9% | 47.1% |
| 30~39 歲 | 370 | 64.1% | 35.9% |
| 40~49 歲 | 317 | 70.7% | 29.3% |
| 50~59 歲 | 213 | 70.0% | 30.0% |
| 60 歲以上 | 59 | 63.1% | 36.9% |
| 居住縣市 | | | |
| 桃園市 | 720 | 62.0% | 38.0% |
| 新竹縣 | 178 | 68.7% | 31.3% |
| 新竹市 | 182 | 68.4% | 31.6% |
| 苗栗縣 | 150 | 65.3% | 34.7% |
| *教育程度 | | | |
| 國中及以下 | 111 | 53.5% | 46.5% |
| 高中職 | 340 | 63.0% | 37.0% |
| 專科 | 205 | 69.9% | 30.1% |
| 大學 | 494 | 64.2% | 35.8% |
| 碩士及以上 | 80 | 71.1% | 28.9% |
| *婚姻狀況 | | | |
| 未婚 | 434 | 53.6% | 46.4% |
| 已婚 | 773 | 70.6% | 29.4% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 53.8% | 46.2% |
| *養育子女數 | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 931 | 60.2% | 39.8% |
| 1 位 | 138 | 79.3% | 20.7% |
| 2 位以上 | 161 | 74.9% | 25.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-12 育嬰留職停薪知悉度與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 知道 | 不知道 |
|---------------|--------|-------|-------|
| 總次數 | 1,230 | 1,097 | 133 |
| 總百分比 | 100.0% | 89.2% | 10.8% |
| 就業狀況 | | | |
| 已就業 | 1,191 | 89.4% | 10.6% |
| 失業(含怯志者) | 39 | 81.4% | 18.6% |
| *年齡 | | | |
| 15~29 歲 | 271 | 80.5% | 19.5% |
| 30~39 歲 | 370 | 92.9% | 7.1% |
| 40~49 歲 | 317 | 93.6% | 6.4% |
| 50~59 歲 | 213 | 89.0% | 11.0% |
| 60 歲以上 | 59 | 82.9% | 17.1% |
| *居住縣市 | | | |
| 桃園市 | 720 | 89.3% | 10.7% |
| 新竹縣 | 178 | 93.1% | 6.9% |
| 新竹市 | 182 | 83.2% | 16.8% |
| 苗栗縣 | 150 | 91.2% | 8.8% |
| *教育程度 | | | |
| 國中及以下 | 111 | 74.9% | 25.1% |
| 高中職 | 340 | 87.5% | 12.5% |
| 專科 | 205 | 94.1% | 5.9% |
| 大學 | 494 | 90.5% | 9.5% |
| 碩士及以上 | 80 | 95.2% | 4.8% |
| *婚姻狀況 | | | |
| 未婚 | 434 | 84.7% | 15.3% |
| 已婚 | 773 | 92.0% | 8.0% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 79.0% | 21.0% |
| *養育子女數 | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 931 | 87.7% | 12.3% |
| 1 位 | 138 | 92.4% | 7.6% |
| 2 位以上 | 161 | 95.1% | 4.9% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-13 減少或調整工作時間知悉度與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 知道 | 不知道 |
|--------------|--------|-------|-------|
| 總次數 | 1,230 | 290 | 940 |
| 總百分比 | 100.0% | 23.6% | 76.4% |
| 就業狀況 | | | |
| 已就業 | 1,191 | 23.4% | 76.6% |
| 失業(含怯志者) | 39 | 29.3% | 70.7% |
| 年齡 | | | |
| 15~29 歲 | 271 | 23.6% | 76.4% |
| 30~39 歲 | 370 | 20.7% | 79.3% |
| 40~49 歲 | 317 | 24.7% | 75.3% |
| 50~59 歲 | 213 | 24.9% | 75.1% |
| 60 歲以上 | 59 | 31.3% | 68.7% |
| 居住縣市 | | | |
| 桃園市 | 720 | 21.6% | 78.4% |
| 新竹縣 | 178 | 22.7% | 77.3% |
| 新竹市 | 182 | 26.5% | 73.5% |
| 苗栗縣 | 150 | 30.7% | 69.3% |
| 教育程度 | | | |
| 國中及以下 | 111 | 21.3% | 78.7% |
| 高中職 | 340 | 24.7% | 75.3% |
| 專科 | 205 | 23.2% | 76.8% |
| 大學 | 494 | 22.0% | 78.0% |
| 碩士及以上 | 80 | 32.7% | 67.3% |
| *婚姻狀況 | | | |
| 未婚 | 434 | 19.9% | 80.1% |
| 已婚 | 773 | 25.8% | 74.2% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 17.3% | 82.7% |
| 養育子女數 | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 931 | 22.7% | 77.3% |
| 1 位 | 138 | 22.0% | 78.0% |
| 2 位以上 | 161 | 30.3% | 69.7% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-14 家庭照顧假知悉度與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 知道 | 不知道 |
|---------------|--------|-------|-------|
| 總次數 | 1,230 | 592 | 638 |
| 總百分比 | 100.0% | 48.2% | 51.8% |
| *就業狀況 | | | |
| 已就業 | 1,191 | 48.6% | 51.4% |
| 失業(含怯志者) | 39 | 33.2% | 66.8% |
| *年齡 | | | |
| 15~29 歲 | 271 | 40.8% | 59.2% |
| 30~39 歲 | 370 | 57.9% | 42.1% |
| 40~49 歲 | 317 | 47.7% | 52.3% |
| 50~59 歲 | 213 | 41.6% | 58.4% |
| 60 歲以上 | 59 | 46.8% | 53.2% |
| 居住縣市 | | | |
| 桃園市 | 720 | 45.8% | 54.2% |
| 新竹縣 | 178 | 51.2% | 48.8% |
| 新竹市 | 182 | 47.9% | 52.1% |
| 苗栗縣 | 150 | 56.3% | 43.7% |
| *教育程度 | | | |
| 國中及以下 | 111 | 34.6% | 65.4% |
| 高中職 | 340 | 44.8% | 55.2% |
| 專科 | 205 | 49.7% | 50.3% |
| 大學 | 494 | 50.6% | 49.4% |
| 碩士及以上 | 80 | 62.6% | 37.4% |
| *婚姻狀況 | | | |
| 未婚 | 434 | 40.9% | 59.1% |
| 已婚 | 773 | 52.7% | 47.3% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 31.5% | 68.5% |
| *養育子女數 | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 931 | 44.5% | 55.5% |
| 1 位 | 138 | 58.4% | 41.6% |
| 2 位以上 | 161 | 60.5% | 39.5% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-15 雇主同意哺乳時間狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 會 | 不會 | 不知道 |
|---------------|--------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,224 | 794 | 212 | 218 |
| 總百分比 | 100.0% | 64.9% | 17.3% | 17.8% |
| #就業狀況 | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 65.5% | 17.0% | 17.5% |
| 失業(含怯志者) | 33 | 46.7% | 26.9% | 26.4% |
| *年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 265 | 72.4% | 12.1% | 15.5% |
| 30~39 歲 | 370 | 71.2% | 16.8% | 12.0% |
| 40~49 歲 | 317 | 63.4% | 18.9% | 17.7% |
| 50~59 歲 | 213 | 51.3% | 22.8% | 25.9% |
| 60 歲以上 | 59 | 49.5% | 15.2% | 35.3% |
| *居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 718 | 60.9% | 19.5% | 19.6% |
| 新竹縣 | 177 | 72.5% | 16.1% | 11.4% |
| 新竹市 | 181 | 71.5% | 9.9% | 18.6% |
| 苗栗縣 | 148 | 67.3% | 17.2% | 15.5% |
| *教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 38.6% | 15.9% | 45.5% |
| 高中職 | 336 | 53.6% | 25.4% | 21.0% |
| 專科 | 205 | 72.8% | 15.4% | 11.8% |
| 大學 | 491 | 74.1% | 13.1% | 12.8% |
| 碩士及以上 | 80 | 72.8% | 15.5% | 11.7% |
| #婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 428 | 68.3% | 15.3% | 16.4% |
| 已婚 | 774 | 63.8% | 17.7% | 18.5% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 39.9% | 41.0% | 19.1% |
| *養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 924 | 61.9% | 18.0% | 20.1% |
| 1 位 | 138 | 73.1% | 14.0% | 12.9% |
| 2 位以上 | 161 | 75.3% | 15.9% | 8.8% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-16 雇主同意育嬰留職停薪狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 會 | 不會 | 不知道 |
|--------------|--------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,224 | 885 | 195 | 144 |
| 總百分比 | 100.0% | 72.3% | 15.9% | 11.8% |
| 就業狀況 | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 72.5% | 15.8% | 11.7% |
| 失業(含怯志者) | 33 | 62.0% | 21.4% | 16.6% |
| *年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 265 | 78.6% | 12.4% | 9.0% |
| 30~39 歲 | 370 | 76.6% | 15.1% | 8.3% |
| 40~49 歲 | 317 | 72.7% | 16.4% | 10.9% |
| 50~59 歲 | 213 | 59.3% | 21.1% | 19.6% |
| 60 歲以上 | 59 | 60.5% | 16.6% | 22.9% |
| *居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 718 | 69.8% | 16.3% | 13.9% |
| 新竹縣 | 177 | 76.7% | 14.7% | 8.6% |
| 新竹市 | 181 | 79.1% | 11.6% | 9.3% |
| 苗栗縣 | 148 | 70.7% | 21.0% | 8.3% |
| *教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 54.2% | 18.4% | 27.4% |
| 高中職 | 336 | 63.1% | 23.7% | 13.2% |
| 專科 | 205 | 73.2% | 13.2% | 13.6% |
| 大學 | 491 | 79.8% | 11.9% | 8.3% |
| 碩士及以上 | 80 | 87.7% | 11.3% | 1.0% |
| #婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 428 | 76.7% | 13.0% | 10.3% |
| 已婚 | 774 | 70.2% | 17.0% | 12.8% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 58.3% | 35.1% | 6.6% |
| 養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 924 | 71.2% | 16.1% | 12.7% |
| 1 位 | 138 | 70.9% | 19.3% | 9.8% |
| 2 位以上 | 161 | 79.5% | 12.3% | 8.2% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-17 雇主同意減少或調整工作時間狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 會 | 不會 | 不知道 |
|--------------|--------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,224 | 510 | 414 | 300 |
| 總百分比 | 100.0% | 41.7% | 33.8% | 24.5% |
| 就業狀況 | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 41.6% | 33.6% | 24.8% |
| 失業(含怯志者) | 33 | 43.8% | 41.1% | 15.1% |
| *年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 265 | 52.7% | 30.1% | 17.2% |
| 30~39 歲 | 370 | 38.7% | 38.5% | 22.8% |
| 40~49 歲 | 317 | 42.5% | 33.7% | 23.8% |
| 50~59 歲 | 213 | 34.5% | 31.7% | 33.8% |
| 60 歲以上 | 59 | 31.7% | 29.1% | 39.2% |
| 居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 718 | 40.7% | 33.8% | 25.5% |
| 新竹縣 | 177 | 40.1% | 35.5% | 24.4% |
| 新竹市 | 181 | 46.3% | 29.2% | 24.5% |
| 苗栗縣 | 148 | 42.5% | 37.5% | 20.0% |
| *教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 28.1% | 24.2% | 47.7% |
| 高中職 | 336 | 35.3% | 39.1% | 25.6% |
| 專科 | 205 | 49.8% | 29.0% | 21.2% |
| 大學 | 491 | 45.5% | 34.7% | 19.8% |
| 碩士及以上 | 80 | 42.6% | 31.4% | 26.0% |
| 婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 428 | 45.2% | 33.8% | 21.0% |
| 已婚 | 774 | 39.8% | 33.4% | 26.8% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 36.0% | 49.3% | 14.7% |
| 養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 924 | 41.1% | 33.1% | 25.8% |
| 1 位 | 138 | 38.5% | 40.6% | 20.9% |
| 2 位以上 | 161 | 47.1% | 32.1% | 20.8% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-18 雇主同意家庭照顧假狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 會 | 不會 | 不知道 |
|--------------|--------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,224 | 843 | 205 | 176 |
| 總百分比 | 100.0% | 68.9% | 16.7% | 14.4% |
| 就業狀況 | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 69.2% | 16.5% | 14.3% |
| 失業(含怯志者) | 33 | 56.4% | 26.2% | 17.4% |
| *年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 265 | 76.4% | 12.3% | 11.3% |
| 30~39 歲 | 370 | 71.9% | 19.7% | 8.4% |
| 40~49 歲 | 317 | 70.2% | 14.9% | 14.9% |
| 50~59 歲 | 213 | 56.9% | 19.2% | 23.9% |
| 60 歲以上 | 59 | 52.6% | 18.8% | 28.6% |
| 居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 718 | 67.0% | 18.5% | 14.5% |
| 新竹縣 | 177 | 72.4% | 13.4% | 14.2% |
| 新竹市 | 181 | 71.3% | 13.2% | 15.5% |
| 苗栗縣 | 148 | 71.5% | 16.2% | 12.3% |
| *教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 50.9% | 19.3% | 29.8% |
| 高中職 | 336 | 61.1% | 19.4% | 19.5% |
| 專科 | 205 | 72.7% | 16.2% | 11.1% |
| 大學 | 491 | 74.3% | 16.0% | 9.7% |
| 碩士及以上 | 80 | 84.4% | 7.3% | 8.3% |
| #婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 428 | 72.9% | 16.1% | 11.0% |
| 已婚 | 774 | 67.1% | 16.6% | 16.3% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 57.1% | 32.1% | 10.8% |
| 養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 924 | 67.3% | 17.0% | 15.7% |
| 1 位 | 138 | 72.4% | 17.9% | 9.7% |
| 2 位以上 | 161 | 75.1% | 14.0% | 10.9% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-19 申請育嬰留職停薪狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有 | 沒有 | 不符合資格 |
|---------------|--------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,224 | 26 | 1,130 | 68 |
| 總百分比 | 100.0% | 2.2% | 92.3% | 5.5% |
| #就業狀況 | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 2.2% | 92.8% | 5.0% |
| 失業(含怯志者) | 33 | 1.6% | 73.7% | 24.7% |
| *年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 265 | 0.0% | 96.0% | 4.0% |
| 30~39 歲 | 370 | 6.3% | 89.1% | 4.6% |
| 40~49 歲 | 317 | 1.0% | 93.5% | 5.5% |
| 50~59 歲 | 213 | 0.0% | 93.2% | 6.8% |
| 60 歲以上 | 59 | 0.0% | 86.5% | 13.5% |
| #居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 718 | 1.4% | 93.2% | 5.4% |
| 新竹縣 | 177 | 2.4% | 95.6% | 2.0% |
| 新竹市 | 181 | 3.4% | 93.6% | 3.0% |
| 苗栗縣 | 148 | 3.9% | 82.5% | 13.6% |
| #教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 1.1% | 89.4% | 9.5% |
| 高中職 | 336 | 0.6% | 93.8% | 5.6% |
| 專科 | 205 | 4.8% | 88.9% | 6.3% |
| 大學 | 491 | 2.0% | 93.7% | 4.3% |
| 碩士及以上 | 80 | 4.2% | 90.5% | 5.3% |
| #婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 428 | 0.0% | 96.6% | 3.4% |
| 已婚 | 774 | 3.3% | 90.0% | 6.7% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 5.5% | 87.1% | 7.4% |
| #養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 924 | 0.0% | 94.7% | 5.3% |
| 1 位 | 138 | 7.2% | 86.0% | 6.8% |
| 2 位以上 | 161 | 10.3% | 83.8% | 5.9% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-20 申請減少或調整工作時間狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有 | 沒有 | 不符合資格 |
|--------------|--------|------|-------|-------|
| 總次數 | 1,224 | 8 | 1,145 | 71 |
| 總百分比 | 100.0% | 0.7% | 93.5% | 5.8% |
| #就業狀況 | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 0.7% | 94.1% | 5.2% |
| 失業(含怯志者) | 33 | 0.0% | 72.1% | 27.9% |
| 年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 265 | 0.8% | 94.5% | 4.7% |
| 30~39 歲 | 370 | 1.0% | 93.7% | 5.3% |
| 40~49 歲 | 317 | 0.3% | 94.0% | 5.7% |
| 50~59 歲 | 213 | 0.3% | 94.1% | 5.6% |
| 60 歲以上 | 59 | 1.6% | 83.9% | 14.5% |
| 居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 718 | 0.9% | 93.2% | 5.9% |
| 新竹縣 | 177 | 0.0% | 97.3% | 2.7% |
| 新竹市 | 181 | 0.5% | 95.2% | 4.3% |
| 苗栗縣 | 148 | 0.4% | 88.7% | 10.9% |
| 教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 1.4% | 89.6% | 9.0% |
| 高中職 | 336 | 0.0% | 93.5% | 6.5% |
| 專科 | 205 | 0.6% | 93.1% | 6.3% |
| 大學 | 491 | 1.1% | 94.7% | 4.2% |
| 碩士及以上 | 80 | 0.0% | 93.3% | 6.7% |
| 婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 428 | 0.8% | 95.1% | 4.1% |
| 已婚 | 774 | 0.6% | 93.0% | 6.4% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 0.0% | 83.2% | 16.8% |
| 養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 924 | 0.6% | 94.0% | 5.4% |
| 1 位 | 138 | 0.0% | 92.5% | 7.5% |
| 2 位以上 | 161 | 1.5% | 91.9% | 6.6% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-21 申請家庭照顧假狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有 | 沒有 | 不符合資格 |
|---------------|--------|------|-------|-------|
| 總次數 | 1,224 | 47 | 1,137 | 40 |
| 總百分比 | 100.0% | 3.9% | 92.9% | 3.2% |
| #就業狀況 | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 4.0% | 93.2% | 2.8% |
| 失業(含怯志者) | 33 | 0.0% | 79.1% | 20.9% |
| *年齡 | | | | |
| 15~29 歲 | 265 | 1.4% | 96.6% | 2.0% |
| 30~39 歲 | 370 | 5.3% | 91.4% | 3.3% |
| 40~49 歲 | 317 | 5.5% | 91.2% | 3.3% |
| 50~59 歲 | 213 | 2.6% | 94.4% | 3.0% |
| 60 歲以上 | 59 | 1.5% | 89.0% | 9.5% |
| *居住縣市 | | | | |
| 桃園市 | 718 | 3.6% | 93.0% | 3.4% |
| 新竹縣 | 177 | 6.8% | 92.4% | 0.8% |
| 新竹市 | 181 | 2.6% | 97.4% | 0.0% |
| 苗栗縣 | 148 | 3.0% | 87.5% | 9.5% |
| 教育程度 | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 3.8% | 89.7% | 6.5% |
| 高中職 | 336 | 4.5% | 91.5% | 4.0% |
| 專科 | 205 | 3.2% | 93.5% | 3.3% |
| 大學 | 491 | 3.7% | 94.4% | 1.9% |
| 碩士及以上 | 80 | 4.1% | 92.2% | 3.7% |
| #婚姻狀況 | | | | |
| 未婚 | 428 | 2.1% | 96.3% | 1.6% |
| 已婚 | 774 | 4.8% | 91.3% | 3.9% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 2.6% | 84.5% | 12.9% |
| *養育子女數 | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 924 | 3.0% | 94.1% | 2.9% |
| 1 位 | 138 | 3.7% | 91.0% | 5.3% |
| 2 位以上 | 161 | 9.0% | 87.5% | 3.5% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-22 育嬰留職停薪調整補助方式同意度與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常同意 | 還算同意 | 同意小計 | 不太同意 | 非常不同意 | 不同意小計 | 不知道/無意見 |
|---------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 總次數 | 1,230 | 594 | 455 | 1,049 | 100 | 42 | 142 | 39 |
| 總百分比 | 100.0% | 48.3% | 37.0% | 85.3% | 8.1% | 3.4% | 11.5% | 3.2% |
| 就業狀況 | | | | | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 48.1% | 37.0% | 85.1% | 8.2% | 3.5% | 11.7% | 3.2% |
| 失業(含怯志者) | 39 | 55.2% | 36.7% | 91.9% | 4.9% | 0.0% | 4.9% | 3.2% |
| *年齡 | | | | | | | | |
| 15~29 歲 | 271 | 50.8% | 44.4% | 95.2% | 2.6% | 1.5% | 4.1% | 0.7% |
| 30~39 歲 | 370 | 59.0% | 29.4% | 88.4% | 8.9% | 2.7% | 11.6% | 0.0% |
| 40~49 歲 | 317 | 44.2% | 36.0% | 80.2% | 12.1% | 4.9% | 17.0% | 2.8% |
| 50~59 歲 | 213 | 38.6% | 39.1% | 77.7% | 8.5% | 5.0% | 13.5% | 8.8% |
| 60 歲以上 | 59 | 26.5% | 48.1% | 74.6% | 6.0% | 3.1% | 9.1% | 16.3% |
| 居住縣市 | | | | | | | | |
| 桃園市 | 720 | 48.6% | 37.6% | 86.2% | 7.8% | 2.7% | 10.5% | 3.3% |
| 新竹縣 | 178 | 49.4% | 34.0% | 83.4% | 9.4% | 3.5% | 12.9% | 3.7% |
| 新竹市 | 182 | 41.9% | 39.4% | 81.3% | 10.5% | 4.5% | 15.0% | 3.7% |
| 苗栗縣 | 150 | 53.5% | 34.9% | 88.4% | 5.2% | 5.2% | 10.4% | 1.2% |
| *教育程度 | | | | | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 32.9% | 52.2% | 85.1% | 4.3% | 1.1% | 5.4% | 9.5% |
| 高中職 | 340 | 45.9% | 41.3% | 87.2% | 7.6% | 1.5% | 9.1% | 3.7% |
| 專科 | 205 | 42.0% | 34.7% | 76.7% | 14.8% | 5.9% | 20.7% | 2.6% |
| 大學 | 493 | 55.7% | 33.2% | 88.9% | 6.3% | 3.5% | 9.8% | 1.3% |
| 碩士及以上 | 80 | 49.9% | 27.0% | 76.9% | 9.8% | 7.7% | 17.5% | 5.6% |
| *婚姻狀況 | | | | | | | | |
| 未婚 | 434 | 50.1% | 39.8% | 89.9% | 5.9% | 2.7% | 8.6% | 1.5% |
| 已婚 | 774 | 47.5% | 35.2% | 82.7% | 9.5% | 3.7% | 13.2% | 4.1% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 41.1% | 43.1% | 84.2% | 3.8% | 8.1% | 11.9% | 3.9% |
| *養育子女數 | | | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 930 | 45.1% | 39.6% | 84.7% | 7.9% | 3.6% | 11.5% | 3.8% |
| 1 位 | 138 | 58.7% | 26.2% | 84.9% | 10.5% | 2.2% | 12.7% | 2.4% |
| 2 位以上 | 161 | 57.6% | 31.0% | 88.6% | 7.6% | 3.3% | 10.9% | 0.5% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 1-23 性別工作平等法成效評價與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 明顯有改善 | 略有改善 | 正面評價 小計 | 沒有改善 | 不知道/無 意見 |
|--------------|--------|-------|-------|------------|-------|-------------|
| 總次數 | 1,230 | 290 | 604 | 894 | 231 | 105 |
| 總百分比 | 100.0% | 23.6% | 49.0% | 72.6% | 18.8% | 8.6% |
| 就業狀況 | | | | | | |
| 已就業 | 1,191 | 23.8% | 49.2% | 73.0% | 18.6% | 8.4% |
| 失業(含怯志者) | 39 | 16.3% | 47.3% | 63.6% | 23.3% | 13.1% |
| *年齡 | | | | | | |
| 15~29 歲 | 271 | 24.1% | 56.9% | 81.0% | 13.8% | 5.2% |
| 30~39 歲 | 370 | 25.2% | 49.8% | 75.0% | 18.7% | 6.3% |
| 40~49 歲 | 317 | 22.7% | 48.2% | 70.9% | 21.8% | 7.3% |
| 50~59 歲 | 213 | 22.8% | 40.9% | 63.7% | 22.5% | 13.8% |
| 60 歲以上 | 59 | 18.3% | 43.0% | 61.3% | 12.7% | 26.0% |
| 居住縣市 | | | | | | |
| 桃園市 | 720 | 22.8% | 47.9% | 70.7% | 20.2% | 9.1% |
| 新竹縣 | 178 | 19.4% | 56.9% | 76.3% | 17.4% | 6.3% |
| 新竹市 | 182 | 27.0% | 46.3% | 73.3% | 15.0% | 11.7% |
| 苗栗縣 | 150 | 28.0% | 49.0% | 77.0% | 18.1% | 4.9% |
| *教育程度 | | | | | | |
| 國中及以下 | 111 | 18.0% | 39.0% | 57.0% | 19.3% | 23.7% |
| 高中職 | 340 | 24.1% | 47.1% | 71.2% | 19.0% | 9.8% |
| 專科 | 205 | 26.2% | 46.3% | 72.5% | 18.4% | 9.1% |
| 大學 | 493 | 23.4% | 54.2% | 77.6% | 18.0% | 4.4% |
| 碩士及以上 | 80 | 23.2% | 47.8% | 71.0% | 22.4% | 6.6% |
| 婚姻狀況 | | | | | | |
| 未婚 | 434 | 21.1% | 50.9% | 72.0% | 20.9% | 7.1% |
| 已婚 | 774 | 24.8% | 48.7% | 73.5% | 17.2% | 9.3% |
| 離婚、分居或喪偶 | 23 | 26.7% | 29.4% | 56.1% | 31.4% | 12.5% |
| 養育子女數 | | | | | | |
| 無 12 歲以下子女 | 930 | 22.4% | 48.2% | 70.6% | 20.2% | 9.2% |
| 1 位 | 138 | 26.7% | 50.1% | 76.8% | 14.9% | 8.3% |
| 2 位以上 | 161 | 27.8% | 53.3% | 81.1% | 13.7% | 5.2% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-1 僱用女性派遣員工與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 無僱用派遣 員工 | 少於 25%(含) | 介於 26-50%(含) | 介於 51-75%(含) | 高於 76%(含) |
|--------------|--------|-------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 總次數 | 1,512 | 1,435 | 34 | 15 | 6 | 22 |
| 總百分比 | 100.0% | 94.9% | 2.2% | 1.0% | 0.4% | 1.5% |
| #所屬縣市 | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 96.1% | 2.2% | 1.0% | 0.3% | 0.3% |
| 新竹縣 | 204 | 91.7% | 2.0% | 1.0% | 0.5% | 4.9% |
| 新竹市 | 199 | 90.5% | 3.0% | 1.5% | 0.5% | 4.5% |
| 苗栗縣 | 123 | 97.6% | 1.6% | 0.0% | 0.8% | 0.0% |
| #產業別 | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 96.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 3.7% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 90.0% | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 0.0% |
| 製造業 | 534 | 91.6% | 3.0% | 2.1% | 0.9% | 2.4% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 71.4% | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 14.3% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 營造業 | 291 | 97.3% | 2.4% | 0.0% | 0.0% | 0.3% |
| 批發及零售業 | 209 | 98.6% | 1.0% | 0.0% | 0.0% | 0.5% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 87.1% | 12.9% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 90.0% | 5.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 98.5% | 0.0% | 0.0% | 1.5% | 0.0% |
| 不動產業 | 85 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 94.2% | 1.0% | 1.9% | 0.0% | 2.9% |
| 支援服務業 | 44 | 95.5% | 2.3% | 2.3% | 0.0% | 0.0% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 其他服務業 | 30 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-1 僱用女性派遣員工與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 無僱用派遣 員工 | 少於 25%(含) | 介於 26-50%(含) | 介於 51-75%(含) | 高於 76%(含) |
|-----------------|--------|-------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 總次數 | 1,512 | 1,435 | 34 | 15 | 6 | 22 |
| 總百分比 | 100.0% | 94.9% | 2.2% | 1.0% | 0.4% | 1.5% |
| #資本額 | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 98.3% | 1.2% | 0.2% | 0.0% | 0.3% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 94.0% | 4.8% | 0.4% | 0.0% | 0.8% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 97.2% | 1.2% | 0.0% | 0.0% | 1.6% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 94.8% | 3.4% | 0.9% | 0.0% | 0.9% |
| 1 億以上 | 303 | 87.5% | 2.6% | 3.6% | 2.0% | 4.3% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 90.9% | 0.0% | 9.1% | 0.0% | 0.0% |
| #員工人數 | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 5-9 人 | 290 | 98.6% | 1.0% | 0.0% | 0.0% | 0.3% |
| 10-29 人 | 462 | 96.5% | 2.2% | 0.2% | 0.0% | 1.1% |
| 30-249 人 | 475 | 93.7% | 2.9% | 0.8% | 0.8% | 1.7% |
| 250 人以上 | 71 | 62.0% | 9.9% | 14.1% | 2.8% | 11.3% |
| 僱用女性員工比例 | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 94.3% | 4.0% | 0.4% | 0.4% | 0.9% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 95.4% | 1.7% | 1.0% | 0.4% | 1.4% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 93.3% | 1.9% | 2.4% | 0.5% | 1.9% |
| 高於 76%(含) | 153 | 96.7% | 0.0% | 0.7% | 0.0% | 2.6% |
| 女性工作穩定度 | | | | | | |
| 高 | 645 | 94.3% | 2.6% | 0.9% | 0.2% | 2.0% |
| 低 | 59 | 89.8% | 6.8% | 1.7% | 1.7% | 0.0% |
| 差不多 | 808 | 95.8% | 1.6% | 1.0% | 0.5% | 1.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-2 僱用兩性管理職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用 女性 | 聘用女 性多數 小計 | 男性多 | 僅聘用 男性 | 聘用男 性多數 小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|--------|-----------|------------------|-------|-----------|------------------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 120 | 103 | 223 | 360 | 377 | 737 | 344 | 208 |
| 總百分比 | 100.0% | 7.9% | 6.8% | 14.7% | 23.8% | 24.9% | 48.7% | 22.8% | 13.8% |
| *所屬縣市 | | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 8.2% | 6.3% | 14.5% | 21.2% | 25.9% | 47.1% | 23.2% | 15.2% |
| 新竹縣 | 204 | 7.4% | 7.8% | 15.2% | 34.3% | 17.2% | 51.5% | 25.0% | 8.3% |
| 新竹市 | 199 | 6.5% | 7.5% | 14.0% | 27.7% | 25.6% | 53.3% | 18.6% | 14.1% |
| 苗栗縣 | 123 | 8.9% | 8.1% | 17.0% | 21.1% | 29.3% | 50.4% | 22.0% | 10.6% |
| #產業別 | | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 3.7% | 11.1% | 14.8% | 22.3% | 25.9% | 48.2% | 14.8% | 22.2% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 50.0% | 70.0% | 10.0% | 20.0% |
| 製造業 | 534 | 8.2% | 3.6% | 11.8% | 37.3% | 16.1% | 53.4% | 27.7% | 7.1% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 42.8% | 14.3% | 57.1% | 28.6% | 0.0% |
| 用水供應及污染整 治業 | 12 | 8.3% | 8.3% | 16.6% | 33.4% | 25.0% | 58.4% | 25.0% | 0.0% |
| 營造業 | 291 | 3.1% | 5.2% | 8.3% | 16.7% | 39.2% | 55.9% | 17.2% | 18.6% |
| 批發及零售業 | 209 | 4.8% | 11.5% | 16.3% | 11.0% | 30.1% | 41.1% | 24.4% | 18.2% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 12.9% | 6.5% | 19.4% | 19.2% | 32.3% | 51.5% | 9.7% | 19.4% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 9.1% | 36.4% | 45.5% | 0.0% | 36.4% | 36.3% | 18.1% | 0.0% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 7.5% | 5.0% | 12.5% | 25.0% | 22.5% | 47.5% | 20.0% | 20.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 40.3% | 3.0% | 43.3% | 13.4% | 4.5% | 17.9% | 32.8% | 6.0% |
| 不動產業 | 85 | 5.9% | 12.9% | 18.8% | 17.7% | 27.1% | 44.8% | 18.8% | 17.6% |
| 專業、科學及技術 服務業 | 104 | 3.8% | 11.5% | 15.3% | 24.2% | 24.0% | 48.2% | 16.3% | 20.2% |
| 支援服務業 | 44 | 9.1% | 9.1% | 18.2% | 13.6% | 29.5% | 43.1% | 27.3% | 11.4% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工 作服務業 | 2 | 50.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% |
| 藝術、娛樂及休閒 服務業 | 7 | 14.3% | 14.3% | 28.6% | 0.0% | 28.6% | 28.5% | 28.5% | 14.3% |
| 其他服務業 | 30 | 10.0% | 10.0% | 20.0% | 10.0% | 30.0% | 40.0% | 6.7% | 33.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-2 僱用兩性管理職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用女性 | 聘用女性多數小計 | 男性多 | 僅聘用男性 | 聘用男性多數小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 120 | 103 | 223 | 360 | 377 | 737 | 344 | 208 |
| 總百分比 | 100.0% | 7.9% | 6.8% | 14.7% | 23.8% | 24.9% | 48.7% | 22.8% | 13.8% |
| *資本額 | | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 4.1% | 11.9% | 16.0% | 8.3% | 33.6% | 41.9% | 16.5% | 25.6% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 8.8% | 6.4% | 15.2% | 19.2% | 28.4% | 47.6% | 23.2% | 14.0% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 7.6% | 3.6% | 11.2% | 26.8% | 23.6% | 50.4% | 31.2% | 7.2% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 12.0% | 2.6% | 14.6% | 35.8% | 22.2% | 58.0% | 24.8% | 2.6% |
| 1 億以上 | 303 | 11.6% | 1.0% | 12.6% | 50.7% | 8.3% | 59.0% | 27.4% | 1.0% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 54.5% | 27.3% | 81.8% | 9.1% | 9.1% | 18.2% | 0.0% | 0.0% |
| *員工人數 | | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 0.9% | 14.0% | 14.9% | 1.5% | 32.2% | 33.7% | 7.5% | 43.9% |
| 5-9 人 | 290 | 3.1% | 12.8% | 15.9% | 6.9% | 42.4% | 49.3% | 12.4% | 22.4% |
| 10-29 人 | 462 | 10.2% | 6.1% | 16.3% | 17.5% | 28.8% | 46.3% | 28.1% | 9.3% |
| 30-249 人 | 475 | 12.2% | 1.7% | 13.9% | 43.4% | 10.5% | 53.9% | 30.9% | 1.3% |
| 250 人以上 | 71 | 5.6% | 0.0% | 5.6% | 70.5% | 2.8% | 73.3% | 21.1% | 0.0% |
| *僱用女性員工比例 | | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 2.9% | 2.9% | 5.8% | 26.1% | 38.8% | 64.9% | 12.6% | 16.7% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 6.7% | 4.4% | 11.1% | 28.5% | 20.9% | 49.4% | 27.3% | 12.2% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 18.8% | 8.2% | 27.0% | 16.3% | 16.3% | 32.6% | 35.6% | 4.8% |
| 高於 76%(含) | 153 | 13.7% | 27.5% | 41.2% | 5.9% | 13.7% | 19.6% | 15.0% | 24.2% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 7.8% | 8.4% | 16.2% | 27.5% | 23.1% | 50.6% | 23.1% | 10.1% |
| 低 | 59 | 3.4% | 1.7% | 5.1% | 23.7% | 32.2% | 55.9% | 15.3% | 23.7% |
| 差不多 | 808 | 8.4% | 5.9% | 14.3% | 20.8% | 25.9% | 46.7% | 23.0% | 16.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-3 僱用兩性事務職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用 女性 | 聘用女 性多數 小計 | 男性多 | 僅聘用 男性 | 聘用男 性多數 小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|--------|-----------|------------------|-------|-----------|------------------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 374 | 802 | 1176 | 33 | 27 | 60 | 163 | 113 |
| 總百分比 | 100.0% | 24.7% | 53.0% | 77.7% | 2.2% | 1.8% | 4.0% | 10.8% | 7.5% |
| 所屬縣市 | | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 23.6% | 54.9% | 78.5% | 2.2% | 1.3% | 3.5% | 10.2% | 7.8% |
| 新竹縣 | 204 | 31.4% | 45.5% | 76.9% | 1.5% | 2.9% | 4.4% | 11.3% | 7.4% |
| 新竹市 | 199 | 25.1% | 54.9% | 80.0% | 2.0% | 3.0% | 5.0% | 9.5% | 5.5% |
| 苗栗縣 | 123 | 22.0% | 48.7% | 70.7% | 3.3% | 1.6% | 4.9% | 16.3% | 8.1% |
| #產業別 | | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 18.5% | 51.9% | 70.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 14.8% | 14.8% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 20.0% | 50.0% | 70.0% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 20.0% | 0.0% |
| 製造業 | 534 | 38.4% | 40.2% | 78.6% | 3.9% | 0.6% | 4.5% | 13.9% | 3.0% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 42.9% | 28.5% | 71.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 28.6% | 0.0% |
| 用水供應及污染整 治業 | 12 | 50.0% | 33.3% | 83.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 16.7% |
| 營造業 | 291 | 11.7% | 67.0% | 78.7% | 0.7% | 4.5% | 5.2% | 8.9% | 7.2% |
| 批發及零售業 | 209 | 17.7% | 61.8% | 79.5% | 0.0% | 2.4% | 2.4% | 5.7% | 12.4% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 29.0% | 51.6% | 80.6% | 3.2% | 0.0% | 3.2% | 6.5% | 9.7% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 9.1% | 36.3% | 45.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 9.1% | 45.5% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 22.5% | 50.0% | 72.5% | 2.5% | 0.0% | 2.5% | 10.0% | 15.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 35.8% | 23.8% | 59.6% | 6.0% | 0.0% | 6.0% | 25.4% | 9.0% |
| 不動產業 | 85 | 8.2% | 75.3% | 83.5% | 1.2% | 1.2% | 2.4% | 5.9% | 8.2% |
| 專業、科學及技術 服務業 | 104 | 16.3% | 67.3% | 83.6% | 0.0% | 2.9% | 2.9% | 7.7% | 5.8% |
| 支援服務業 | 44 | 22.7% | 63.7% | 86.4% | 2.3% | 0.0% | 2.3% | 6.8% | 4.5% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工 作服務業 | 2 | 50.0% | 50.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 藝術、娛樂及休閒 服務業 | 7 | 0.0% | 71.4% | 71.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 28.6% | 0.0% |
| 其他服務業 | 30 | 10.0% | 46.7% | 56.7% | 3.3% | 6.7% | 10.0% | 3.3% | 30.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-3 僱用兩性事務職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用女性 | 聘用女性多數小計 | 男性多 | 僅聘用男性 | 聘用男性多數小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|-------|-------|----------|------|-------|----------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 374 | 802 | 1176 | 33 | 27 | 60 | 163 | 113 |
| 總百分比 | 100.0% | 24.7% | 53.0% | 77.7% | 2.2% | 1.8% | 4.0% | 10.8% | 7.5% |
| #資本額 | | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 8.4% | 67.3% | 75.7% | 0.9% | 4.0% | 4.9% | 6.5% | 12.9% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 23.2% | 60.0% | 83.2% | 1.2% | 0.8% | 2.0% | 10.4% | 4.4% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 27.6% | 54.4% | 82.0% | 2.0% | 0.4% | 2.4% | 12.0% | 3.6% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 45.2% | 38.5% | 83.7% | 1.7% | 0.0% | 1.7% | 12.0% | 2.6% |
| 1 億以上 | 303 | 46.3% | 25.4% | 71.7% | 5.9% | 0.0% | 5.9% | 17.8% | 4.6% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 45.4% | 27.3% | 72.7% | 0.0% | 9.1% | 9.1% | 9.1% | 9.1% |
| *員工人數 | | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 1.4% | 64.9% | 66.3% | 0.9% | 7.5% | 8.4% | 3.3% | 22.0% |
| 5-9 人 | 290 | 6.9% | 73.5% | 80.4% | 0.0% | 1.7% | 1.7% | 7.2% | 10.7% |
| 10-29 人 | 462 | 20.6% | 58.4% | 79.0% | 1.5% | 1.3% | 2.8% | 11.5% | 6.7% |
| 30-249 人 | 475 | 45.1% | 36.6% | 81.7% | 3.6% | 0.0% | 3.6% | 13.9% | 0.8% |
| 250 人以上 | 71 | 59.2% | 8.4% | 67.6% | 9.9% | 0.0% | 9.9% | 22.5% | 0.0% |
| *僱用女性員工比例 | | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 18.1% | 53.5% | 71.6% | 3.5% | 4.4% | 7.9% | 10.1% | 10.4% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 27.3% | 52.5% | 79.8% | 2.0% | 0.7% | 2.7% | 12.5% | 5.0% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 38.0% | 44.7% | 82.7% | 1.4% | 0.5% | 1.9% | 10.6% | 4.8% |
| 高於 76%(含) | 153 | 15.0% | 65.4% | 80.4% | 0.0% | 0.7% | 0.7% | 5.2% | 13.7% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 28.8% | 54.9% | 83.7% | 2.2% | 0.9% | 3.1% | 7.8% | 5.4% |
| 低 | 59 | 23.7% | 52.6% | 76.3% | 0.0% | 3.4% | 3.4% | 3.4% | 16.9% |
| 差不多 | 808 | 21.5% | 51.6% | 73.1% | 2.4% | 2.4% | 4.8% | 13.7% | 8.4% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-4 僱用兩性銷售職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用女性 | 聘用女性多數小計 | 男性多 | 僅聘用男性 | 聘用男性多數小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|--------------|--------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 78 | 82 | 160 | 161 | 191 | 352 | 208 | 792 |
| 總百分比 | 100.0% | 5.2% | 5.4% | 10.6% | 10.6% | 12.6% | 23.2% | 13.8% | 52.4% |
| *所屬縣市 | | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 5.8% | 5.4% | 11.2% | 9.9% | 11.9% | 21.8% | 13.8% | 53.2% |
| 新竹縣 | 204 | 4.9% | 9.8% | 14.7% | 12.7% | 12.7% | 25.4% | 15.7% | 44.2% |
| 新竹市 | 199 | 1.5% | 2.5% | 4.0% | 14.6% | 17.1% | 31.7% | 12.6% | 51.7% |
| 苗栗縣 | 123 | 6.5% | 3.3% | 9.8% | 6.5% | 11.4% | 17.9% | 12.2% | 60.1% |
| 產業別 | | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 0.0% | 3.7% | 3.7% | 7.4% | 11.1% | 18.5% | 3.7% | 74.1% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 10.0% | 0.0% | 90.0% |
| 製造業 | 534 | 6.7% | 6.4% | 13.1% | 13.5% | 14.6% | 28.1% | 19.3% | 39.5% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 0.0% | 14.3% | 14.3% | 0.0% | 28.6% | 28.6% | 0.0% | 57.1% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 25.0% | 0.0% | 75.0% |
| 營造業 | 291 | 0.7% | 1.0% | 1.7% | 2.4% | 8.6% | 11.0% | 3.4% | 83.9% |
| 批發及零售業 | 209 | 3.8% | 12.0% | 15.8% | 14.4% | 23.4% | 37.8% | 16.7% | 29.7% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 3.2% | 0.0% | 3.2% | 3.2% | 6.5% | 9.7% | 3.2% | 83.9% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 9.1% | 27.3% | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 9.1% | 54.5% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 2.5% | 12.5% | 15.0% | 7.5% | 12.5% | 20.0% | 35.0% | 30.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 11.9% | 1.5% | 13.4% | 9.0% | 4.5% | 13.5% | 10.4% | 62.7% |
| 不動產業 | 85 | 21.2% | 2.4% | 23.6% | 23.5% | 9.4% | 32.9% | 31.8% | 11.7% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 1.0% | 2.9% | 3.9% | 11.5% | 6.7% | 18.2% | 4.8% | 73.1% |
| 支援服務業 | 44 | 2.3% | 2.3% | 4.6% | 9.1% | 11.4% | 20.5% | 4.5% | 70.4% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 14.3% | 14.3% | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | 57.1% |
| 其他服務業 | 30 | 0.0% | 6.7% | 6.7% | 13.3% | 0.0% | 13.3% | 3.3% | 76.7% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-4 僱用兩性銷售職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用女性 | 聘用女性多數小計 | 男性多 | 僅聘用男性 | 聘用男性多數小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 78 | 82 | 160 | 161 | 191 | 352 | 208 | 792 |
| 總百分比 | 100.0% | 5.2% | 5.4% | 10.6% | 10.6% | 12.6% | 23.2% | 13.8% | 52.4% |
| *資本額 | | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 4.1% | 5.9% | 10.0% | 5.3% | 13.8% | 19.1% | 9.8% | 61.1% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 3.6% | 6.8% | 10.4% | 10.0% | 16.8% | 26.8% | 8.4% | 54.4% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 4.8% | 6.0% | 10.8% | 9.6% | 14.4% | 24.0% | 12.4% | 52.8% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 5.1% | 5.1% | 10.2% | 18.8% | 10.3% | 29.1% | 16.2% | 44.5% |
| 1 億以上 | 303 | 8.9% | 3.0% | 11.9% | 19.1% | 6.9% | 26.0% | 26.4% | 35.7% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 0.0% | 9.1% | 9.1% | 9.1% | 0.0% | 9.1% | 0.0% | 81.8% |
| *員工人數 | | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 0.9% | 7.0% | 7.9% | 2.8% | 12.1% | 14.9% | 4.2% | 73.0% |
| 5-9 人 | 290 | 3.1% | 6.6% | 9.7% | 5.5% | 14.5% | 20.0% | 9.7% | 60.6% |
| 10-29 人 | 462 | 4.8% | 5.4% | 10.2% | 10.4% | 13.9% | 24.3% | 11.0% | 54.5% |
| 30-249 人 | 475 | 8.0% | 4.6% | 12.6% | 15.2% | 12.4% | 27.6% | 20.0% | 39.8% |
| 250 人以上 | 71 | 9.9% | 1.4% | 11.3% | 26.8% | 0.0% | 26.8% | 35.2% | 26.7% |
| *僱用女性員工比例 | | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 2.6% | 1.8% | 4.4% | 9.5% | 16.3% | 25.8% | 6.6% | 63.2% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 3.4% | 4.3% | 7.7% | 13.2% | 13.3% | 26.5% | 19.7% | 46.1% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 13.9% | 7.2% | 21.1% | 9.6% | 7.2% | 16.8% | 16.3% | 45.8% |
| 高於 76%(含) | 153 | 8.5% | 19.0% | 27.5% | 3.9% | 5.9% | 9.8% | 4.6% | 58.1% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 6.2% | 5.6% | 11.8% | 11.0% | 14.1% | 25.1% | 13.5% | 49.6% |
| 低 | 59 | 6.8% | 3.4% | 10.2% | 11.9% | 11.9% | 23.8% | 10.2% | 55.8% |
| 差不多 | 808 | 4.2% | 5.4% | 9.6% | 10.3% | 11.5% | 21.8% | 14.2% | 54.4% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-5 僱用兩性專業技術職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用女性 | 聘用女性多數小計 | 男性多 | 僅聘用男性 | 聘用男性多數小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|--------------|--------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 24 | 35 | 59 | 252 | 495 | 747 | 70 | 636 |
| 總百分比 | 100.0% | 1.6% | 2.3% | 3.9% | 16.7% | 32.7% | 49.4% | 4.6% | 42.1% |
| 所屬縣市 | | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 1.7% | 2.3% | 4.0% | 14.8% | 32.9% | 47.7% | 5.3% | 43.0% |
| 新竹縣 | 204 | 2.0% | 1.0% | 3.0% | 21.1% | 35.8% | 56.9% | 1.5% | 38.6% |
| 新竹市 | 199 | 1.5% | 3.5% | 5.0% | 21.1% | 32.2% | 53.3% | 4.5% | 37.2% |
| 苗栗縣 | 123 | 0.0% | 2.4% | 2.4% | 17.1% | 27.6% | 44.7% | 4.9% | 48.0% |
| #產業別 | | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 11.1% | 7.4% | 18.5% | 11.1% | 70.4% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 20.0% | 30.0% | 0.0% | 70.0% |
| 製造業 | 534 | 1.9% | 2.1% | 4.0% | 28.1% | 35.2% | 63.3% | 6.6% | 26.1% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 57.1% | 14.3% | 71.4% | 0.0% | 28.6% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 16.7% | 66.7% | 8.3% | 25.0% |
| 營造業 | 291 | 0.0% | 0.3% | 0.3% | 10.0% | 52.6% | 62.6% | 2.7% | 34.4% |
| 批發及零售業 | 209 | 0.5% | 1.9% | 2.4% | 8.6% | 26.8% | 35.4% | 3.3% | 58.9% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 3.2% | 22.6% | 25.8% | 0.0% | 74.2% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 27.3% | 27.3% | 9.1% | 63.6% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 0.0% | 5.0% | 5.0% | 30.0% | 32.5% | 62.5% | 2.5% | 30.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 6.0% | 0.0% | 6.0% | 3.0% | 3.0% | 6.0% | 4.5% | 83.5% |
| 不動產業 | 85 | 1.2% | 1.2% | 2.4% | 3.5% | 4.7% | 8.2% | 1.2% | 88.2% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 4.8% | 7.7% | 12.5% | 21.2% | 40.4% | 61.6% | 5.8% | 20.1% |
| 支援服務業 | 44 | 2.3% | 4.5% | 6.8% | 0.0% | 25.0% | 25.0% | 6.8% | 61.4% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 50.0% | 50.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 28.6% | 28.6% | 0.0% | 71.4% |
| 其他服務業 | 30 | 3.3% | 16.7% | 20.0% | 3.3% | 23.3% | 26.6% | 3.3% | 50.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-5 僱用兩性專業技術職員工人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用女性 | 聘用女性多數小計 | 男性多 | 僅聘用男性 | 聘用男性多數小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|------|-------|----------|-------|-------|----------|------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 24 | 35 | 59 | 252 | 495 | 747 | 70 | 636 |
| 總百分比 | 100.0% | 1.6% | 2.3% | 3.9% | 16.7% | 32.7% | 49.4% | 4.6% | 42.1% |
| #資本額 | | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 1.5% | 3.1% | 4.6% | 5.3% | 33.4% | 38.7% | 3.4% | 53.3% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 2.0% | 1.6% | 3.6% | 13.2% | 34.0% | 47.2% | 2.8% | 46.4% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 2.0% | 2.8% | 4.8% | 18.8% | 33.2% | 52.0% | 8.8% | 34.4% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 0.9% | 1.7% | 2.6% | 18.8% | 48.7% | 67.5% | 4.3% | 25.6% |
| 1 億以上 | 303 | 1.0% | 0.3% | 1.3% | 38.9% | 25.1% | 64.0% | 5.0% | 29.7% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 9.1% | 27.3% | 36.4% | 9.1% | 0.0% | 9.1% | 9.1% | 45.4% |
| *員工人數 | | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 0.9% | 5.1% | 6.0% | 0.0% | 26.6% | 26.6% | 3.7% | 63.7% |
| 5-9 人 | 290 | 1.7% | 2.8% | 4.5% | 5.2% | 39.0% | 44.2% | 2.1% | 49.2% |
| 10-29 人 | 462 | 1.1% | 1.7% | 2.8% | 12.8% | 36.8% | 49.6% | 4.3% | 43.3% |
| 30-249 人 | 475 | 2.3% | 1.7% | 4.0% | 28.0% | 31.2% | 59.2% | 6.5% | 30.3% |
| 250 人以上 | 71 | 1.4% | 0.0% | 1.4% | 63.4% | 9.9% | 73.3% | 7.0% | 18.3% |
| *僱用女性員工比例 | | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 0.2% | 1.1% | 1.3% | 13.4% | 47.4% | 60.8% | 2.0% | 35.9% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 1.0% | 0.4% | 1.4% | 21.5% | 32.3% | 53.8% | 6.3% | 38.5% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 2.4% | 3.4% | 5.8% | 14.9% | 17.8% | 32.7% | 6.3% | 55.2% |
| 高於 76%(含) | 153 | 7.2% | 13.1% | 20.3% | 6.5% | 11.8% | 18.3% | 2.6% | 58.8% |
| 女性工作穩定度 | | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 1.9% | 2.8% | 4.7% | 16.6% | 35.3% | 51.9% | 3.7% | 39.7% |
| 低 | 59 | 0.0% | 1.7% | 1.7% | 18.6% | 27.1% | 45.7% | 1.7% | 50.9% |
| 差不多 | 808 | 1.5% | 2.0% | 3.5% | 16.6% | 31.1% | 47.7% | 5.6% | 43.2% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-6 僱用兩性危險及耗體力工作人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用 女性 | 聘用女 性多數 小計 | 男性多 | 僅聘用 男性 | 聘用男 性多數 小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|-------|-----------|------------------|-------|-----------|------------------|------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 69 | 32 | 101 | 192 | 521 | 713 | 56 | 642 |
| 總百分比 | 100.0% | 4.6% | 2.1% | 6.7% | 12.7% | 34.5% | 47.2% | 3.7% | 42.4% |
| 所屬縣市 | | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 4.0% | 2.1% | 6.1% | 13.3% | 35.0% | 48.3% | 3.5% | 42.1% |
| 新竹縣 | 204 | 7.4% | 1.0% | 8.4% | 12.3% | 31.4% | 43.7% | 3.9% | 44.0% |
| 新竹市 | 199 | 6.0% | 3.5% | 9.5% | 8.5% | 34.2% | 42.7% | 3.5% | 44.3% |
| 苗栗縣 | 123 | 2.4% | 1.6% | 4.0% | 15.4% | 35.8% | 51.2% | 4.9% | 39.9% |
| #產業別 | | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 3.7% | 3.7% | 7.4% | 18.5% | 29.6% | 48.1% | 7.4% | 37.1% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 60.0% | 80.0% | 0.0% | 20.0% |
| 製造業 | 534 | 10.5% | 3.4% | 13.9% | 26.0% | 37.5% | 63.5% | 8.1% | 14.5% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 28.6% | 57.1% | 85.7% | 0.0% | 14.3% |
| 用水供應及污染整 治業 | 12 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 33.3% | 58.3% | 91.6% | 0.0% | 8.4% |
| 營造業 | 291 | 0.0% | 0.7% | 0.7% | 8.9% | 59.1% | 68.0% | 1.0% | 30.3% |
| 批發及零售業 | 209 | 0.5% | 1.9% | 2.4% | 2.9% | 21.5% | 24.4% | 2.9% | 70.3% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 6.5% | 54.8% | 61.3% | 0.0% | 38.7% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 9.1% | 9.1% | 18.2% | 0.0% | 18.2% | 18.2% | 0.0% | 63.6% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 5.0% | 0.0% | 5.0% | 5.0% | 12.5% | 17.5% | 0.0% | 77.5% |
| 金融及保險業 | 67 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 4.5% | 4.5% | 0.0% | 95.5% |
| 不動產業 | 85 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 4.7% | 4.7% | 0.0% | 95.3% |
| 專業、科學及技術 服務業 | 104 | 1.9% | 1.9% | 3.8% | 1.0% | 26.0% | 27.0% | 1.0% | 68.2% |
| 支援服務業 | 44 | 9.1% | 0.0% | 9.1% | 6.8% | 27.3% | 34.1% | 2.3% | 54.5% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工 作服務業 | 2 | 50.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒 服務業 | 7 | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 14.3% | 0.0% | 71.4% |
| 其他服務業 | 30 | 0.0% | 13.3% | 13.3% | 0.0% | 26.7% | 26.7% | 0.0% | 60.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-6 僱用兩性危險及耗體力工作人數差異與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 女性多 | 僅聘用女性 | 聘用女性多數小計 | 男性多 | 僅聘用男性 | 聘用男性多數小計 | 一樣多 | 無聘用 |
|------------------|--------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 69 | 32 | 101 | 192 | 521 | 713 | 56 | 642 |
| 總百分比 | 100.0% | 4.6% | 2.1% | 6.7% | 12.7% | 34.5% | 47.2% | 3.7% | 42.4% |
| #資本額 | | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 1.9% | 2.6% | 4.5% | 5.3% | 36.5% | 41.8% | 2.8% | 50.9% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 5.6% | 1.2% | 6.8% | 12.8% | 37.2% | 50.0% | 2.4% | 40.8% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 4.4% | 2.0% | 6.4% | 14.4% | 37.2% | 51.6% | 6.8% | 35.2% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 5.1% | 4.3% | 9.4% | 19.7% | 40.1% | 59.8% | 6.0% | 24.8% |
| 1 億以上 | 303 | 8.3% | 1.3% | 9.6% | 23.1% | 25.1% | 48.2% | 3.3% | 38.9% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 18.2% | 0.0% | 18.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 81.8% |
| *員工人數 | | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 0.5% | 1.9% | 2.4% | 0.5% | 25.2% | 25.7% | 1.4% | 70.5% |
| 5-9 人 | 290 | 0.3% | 2.4% | 2.7% | 3.4% | 40.0% | 43.4% | 1.0% | 52.9% |
| 10-29 人 | 462 | 3.2% | 2.6% | 5.8% | 11.7% | 39.4% | 51.1% | 3.2% | 39.9% |
| 30-249 人 | 475 | 8.6% | 1.7% | 10.3% | 22.1% | 32.4% | 54.5% | 6.1% | 29.1% |
| 250 人以上 | 71 | 15.5% | 1.4% | 16.9% | 31.0% | 21.1% | 52.1% | 8.5% | 22.5% |
| *僱用女性員工比例 | | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 0.0% | 0.2% | 0.2% | 14.8% | 60.1% | 74.9% | 0.4% | 24.5% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 2.9% | 0.7% | 3.6% | 14.9% | 30.7% | 45.6% | 7.2% | 43.6% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 16.8% | 3.4% | 20.2% | 7.7% | 11.5% | 19.2% | 1.4% | 59.2% |
| 高於 76%(含) | 153 | 9.2% | 12.4% | 21.6% | 3.3% | 6.5% | 9.8% | 0.7% | 67.9% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 5.9% | 2.5% | 8.4% | 13.2% | 36.0% | 49.2% | 3.4% | 39.0% |
| 低 | 59 | 1.7% | 5.1% | 6.8% | 15.3% | 44.1% | 59.4% | 3.4% | 30.4% |
| 差不多 | 808 | 3.7% | 1.6% | 5.3% | 12.1% | 32.5% | 44.6% | 4.0% | 46.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-7 平均每年女性離職員工比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 無女性離職 員工 | 5%以下 | 6-10% | 11-50% | 50%以上 |
|--------------|--------|-------------|-------|-------|--------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 729 | 382 | 174 | 209 | 18 |
| 總百分比 | 100.0% | 48.2% | 25.3% | 11.5% | 13.8% | 1.2% |
| *所屬縣市 | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 48.1% | 24.6% | 11.4% | 14.6% | 1.3% |
| 新竹縣 | 204 | 38.7% | 30.9% | 15.2% | 14.7% | 0.5% |
| 新竹市 | 199 | 52.3% | 25.1% | 11.6% | 9.0% | 2.0% |
| 苗栗縣 | 123 | 58.6% | 21.1% | 6.5% | 13.8% | 0.0% |
| #產業別 | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 48.2% | 14.8% | 11.1% | 22.2% | 3.7% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 70.0% | 20.0% | 10.0% | 0.0% | 0.0% |
| 製造業 | 534 | 33.6% | 39.9% | 15.4% | 10.9% | 0.2% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 85.7% | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 50.0% | 25.0% | 0.0% | 25.0% | 0.0% |
| 營造業 | 291 | 66.7% | 16.8% | 6.2% | 10.0% | 0.3% |
| 批發及零售業 | 209 | 52.2% | 12.9% | 12.9% | 20.1% | 1.9% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 58.1% | 25.8% | 12.9% | 3.2% | 0.0% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 63.6% | 9.1% | 9.1% | 18.2% | 0.0% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 40.0% | 25.0% | 15.0% | 15.0% | 5.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 61.1% | 29.9% | 7.5% | 1.5% | 0.0% |
| 不動產業 | 85 | 30.6% | 8.2% | 12.9% | 42.4% | 5.9% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 57.7% | 19.2% | 10.6% | 12.5% | 0.0% |
| 支援服務業 | 44 | 45.6% | 22.7% | 4.5% | 22.7% | 4.5% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 42.8% | 14.3% | 28.6% | 14.3% | 0.0% |
| 其他服務業 | 30 | 70.0% | 16.7% | 3.3% | 3.3% | 6.7% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-7 平均每年女性離職員工比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 無女性離職 員工 | 5%以下 | 6-10% | 11-50% | 50% 以上 |
|------------------|--------|-------------|-------|-------|--------|-----------|
| 總次數 | 1,512 | 729 | 382 | 174 | 209 | 18 |
| 總百分比 | 100.0% | 48.2% | 25.3% | 11.5% | 13.8% | 1.2% |
| #資本額 | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 61.9% | 9.3% | 9.3% | 16.9% | 2.6% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 52.0% | 20.8% | 13.6% | 12.8% | 0.8% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 44.0% | 27.6% | 14.4% | 14.0% | 0.0% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 34.2% | 44.4% | 10.3% | 11.1% | 0.0% |
| 1 億以上 | 303 | 27.1% | 49.9% | 12.5% | 10.2% | 0.3% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 63.6% | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| *員工人數 | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 78.4% | 0.5% | 1.9% | 15.9% | 3.3% |
| 5-9 人 | 290 | 63.7% | 4.5% | 4.5% | 25.2% | 2.1% |
| 10-29 人 | 462 | 51.7% | 18.0% | 18.6% | 10.8% | 0.9% |
| 30-249 人 | 475 | 27.6% | 49.7% | 12.2% | 10.3% | 0.2% |
| 250 人以上 | 71 | 8.5% | 69.0% | 18.3% | 4.2% | 0.0% |
| *僱用女性員工比例 | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 62.1% | 26.7% | 4.8% | 5.5% | 0.9% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 44.3% | 25.4% | 13.9% | 16.1% | 0.3% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 31.8% | 30.3% | 14.4% | 21.6% | 1.9% |
| 高於 76%(含) | 153 | 47.2% | 13.7% | 16.3% | 17.6% | 5.2% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | |
| 高 | 645 | 44.5% | 30.2% | 10.2% | 14.0% | 1.1% |
| 低 | 59 | 27.1% | 18.6% | 11.9% | 39.0% | 3.4% |
| 差不多 | 808 | 52.7% | 21.8% | 12.5% | 11.9% | 1.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-8 對哺乳時間措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|--------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 228 | 585 | 813 | 131 | 11 | 142 | 557 |
| 總百分比 | 100.0% | 15.1% | 38.7% | 53.8% | 8.7% | 0.7% | 9.4% | 36.8% |
| 所屬縣市 | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 14.0% | 39.6% | 53.6% | 8.6% | 0.4% | 9.0% | 37.4% |
| 新竹縣 | 204 | 16.7% | 38.2% | 54.9% | 10.3% | 2.0% | 12.3% | 32.8% |
| 新竹市 | 199 | 19.1% | 36.7% | 55.8% | 9.5% | 1.5% | 11.0% | 33.2% |
| 苗栗縣 | 123 | 14.6% | 35.8% | 50.4% | 4.9% | 0.0% | 4.9% | 44.7% |
| 產業別 | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 14.8% | 37.1% | 51.9% | 7.4% | 0.0% | 7.4% | 40.7% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 70.0% | 70.0% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 20.0% |
| 製造業 | 534 | 14.0% | 40.6% | 54.6% | 8.4% | 1.1% | 9.5% | 35.9% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 28.6% | 28.5% | 57.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 42.9% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 16.7% | 25.0% | 41.7% | 8.3% | 0.0% | 8.3% | 50.0% |
| 營造業 | 291 | 13.4% | 39.3% | 52.7% | 8.2% | 1.0% | 9.2% | 38.1% |
| 批發及零售業 | 209 | 13.9% | 32.0% | 45.9% | 10.5% | 0.5% | 11.0% | 43.1% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 12.9% | 64.5% | 77.4% | 6.5% | 3.2% | 9.7% | 12.9% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 0.0% | 36.4% | 36.4% | 9.1% | 0.0% | 9.1% | 54.5% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 20.0% | 32.5% | 52.5% | 7.5% | 0.0% | 7.5% | 40.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 25.4% | 32.8% | 58.2% | 14.9% | 0.0% | 14.9% | 26.9% |
| 不動產業 | 85 | 12.9% | 51.8% | 64.7% | 5.9% | 0.0% | 5.9% | 29.4% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 20.2% | 30.8% | 51.0% | 9.6% | 0.0% | 9.6% | 39.4% |
| 支援服務業 | 44 | 22.7% | 31.9% | 54.6% | 4.5% | 0.0% | 4.5% | 40.9% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 42.9% | 28.5% | 71.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 28.6% |
| 其他服務業 | 30 | 10.0% | 46.7% | 56.7% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 33.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-8 對哺乳時間措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 228 | 585 | 813 | 131 | 11 | 142 | 557 |
| 總百分比 | 100.0% | 15.1% | 38.7% | 53.8% | 8.7% | 0.7% | 9.4% | 36.8% |
| #資本額 | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 12.4% | 36.7% | 49.1% | 7.9% | 0.9% | 8.8% | 42.1% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 13.6% | 41.6% | 55.2% | 8.0% | 0.8% | 8.8% | 36.0% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 12.4% | 40.0% | 52.4% | 10.0% | 0.4% | 10.4% | 37.2% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 16.2% | 42.0% | 58.2% | 8.5% | 1.7% | 10.2% | 31.6% |
| 1 億以上 | 303 | 22.4% | 38.4% | 60.8% | 9.9% | 0.3% | 10.2% | 29.0% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 36.4% | 27.2% | 63.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 36.4% |
| *員工人數 | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 11.2% | 36.5% | 47.7% | 8.4% | 0.9% | 9.3% | 43.0% |
| 5-9 人 | 290 | 13.4% | 33.5% | 46.9% | 6.2% | 1.0% | 7.2% | 45.9% |
| 10-29 人 | 462 | 14.7% | 39.7% | 54.4% | 10.8% | 1.1% | 11.9% | 33.7% |
| 30-249 人 | 475 | 14.9% | 40.6% | 55.5% | 9.3% | 0.2% | 9.5% | 35.0% |
| 250 人以上 | 71 | 36.6% | 47.9% | 84.5% | 1.4% | 0.0% | 1.4% | 14.1% |
| 僱用女性員工比例 | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 13.7% | 40.1% | 53.8% | 6.8% | 1.1% | 7.9% | 38.3% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 17.2% | 38.9% | 56.1% | 7.6% | 0.9% | 8.5% | 35.4% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 12.5% | 36.6% | 49.1% | 12.5% | 0.0% | 12.5% | 38.4% |
| 高於 76%(含) | 153 | 13.1% | 36.6% | 49.7% | 13.7% | 0.0% | 13.7% | 36.6% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 16.0% | 42.6% | 58.6% | 9.0% | 0.5% | 9.5% | 31.9% |
| 低 | 59 | 8.5% | 42.3% | 50.8% | 11.9% | 3.4% | 15.3% | 33.9% |
| 差不多 | 808 | 14.9% | 35.2% | 50.1% | 8.2% | 0.7% | 8.9% | 41.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-9 同意員工使用哺乳時間狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|--------------|--------|-------|-------|------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 461 | 26 | 3 | 1,022 |
| 總百分比 | 100.0% | 30.5% | 1.7% | 0.2% | 67.6% |
| #所屬縣市 | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 28.6% | 1.2% | 0.3% | 69.9% |
| 新竹縣 | 204 | 37.3% | 3.4% | 0.0% | 59.3% |
| 新竹市 | 199 | 35.7% | 0.5% | 0.0% | 63.8% |
| 苗栗縣 | 123 | 26.0% | 4.9% | 0.0% | 69.1% |
| #產業別 | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 7.4% | 3.7% | 0.0% | 88.9% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 10.0% | 0.0% | 0.0% | 90.0% |
| 製造業 | 534 | 38.2% | 2.8% | 0.4% | 58.6% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 71.4% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 66.7% |
| 營造業 | 291 | 18.9% | 0.3% | 0.0% | 80.8% |
| 批發及零售業 | 209 | 26.8% | 1.0% | 0.0% | 72.2% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 29.0% | 0.0% | 0.0% | 71.0% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 63.6% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 30.0% | 2.5% | 0.0% | 67.5% |
| 金融及保險業 | 67 | 40.3% | 4.5% | 0.0% | 55.2% |
| 不動產業 | 85 | 27.1% | 0.0% | 1.2% | 71.7% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 39.4% | 1.0% | 0.0% | 59.6% |
| 支援服務業 | 44 | 27.3% | 0.0% | 0.0% | 72.7% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 71.4% |
| 其他服務業 | 30 | 23.3% | 3.3% | 0.0% | 73.4% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-9 同意員工使用哺乳時間狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|------------------|--------|-------|------|------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 461 | 26 | 3 | 1,022 |
| 總百分比 | 100.0% | 30.5% | 1.7% | 0.2% | 67.6% |
| #資本額 | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 19.6% | 0.5% | 0.0% | 79.9% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 25.6% | 2.0% | 0.0% | 72.4% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 27.6% | 1.6% | 0.8% | 70.0% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 35.9% | 1.7% | 0.0% | 62.4% |
| 1 億以上 | 303 | 55.4% | 4.0% | 0.3% | 40.3% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 63.6% |
| #員工人數 | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 13.6% | 0.0% | 0.0% | 86.4% |
| 5-9 人 | 290 | 19.0% | 0.7% | 0.3% | 80.0% |
| 10-29 人 | 462 | 26.6% | 0.6% | 0.0% | 72.8% |
| 30-249 人 | 475 | 40.6% | 4.2% | 0.4% | 54.8% |
| 250 人以上 | 71 | 85.9% | 1.4% | 0.0% | 12.7% |
| #僱用女性員工比例 | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 24.0% | 1.3% | 0.2% | 74.5% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 34.7% | 2.3% | 0.1% | 62.9% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 37.0% | 1.9% | 0.5% | 60.6% |
| 高於 76%(含) | 153 | 21.6% | 0.0% | 0.0% | 78.4% |
| #女性工作穩定度 | | | | | |
| 高 | 645 | 34.6% | 1.7% | 0.0% | 63.7% |
| 低 | 59 | 23.7% | 0.0% | 1.7% | 74.6% |
| 差不多 | 808 | 27.7% | 1.9% | 0.2% | 70.2% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-10 對減少或調整工作時間措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|--------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 149 | 539 | 688 | 232 | 17 | 249 | 575 |
| 總百分比 | 100.0% | 9.9% | 35.6% | 45.5% | 15.3% | 1.1% | 16.4% | 38.1% |
| 所屬縣市 | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 9.2% | 36.1% | 45.3% | 15.1% | 0.9% | 16.0% | 38.7% |
| 新竹縣 | 204 | 11.8% | 34.8% | 46.6% | 18.1% | 2.9% | 21.0% | 32.4% |
| 新竹市 | 199 | 10.1% | 34.7% | 44.8% | 17.1% | 1.0% | 18.1% | 37.1% |
| 苗栗縣 | 123 | 11.4% | 35.0% | 46.4% | 9.8% | 0.0% | 9.8% | 43.8% |
| 產業別 | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 18.5% | 25.9% | 44.4% | 14.8% | 0.0% | 14.8% | 40.8% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 20.0% | 0.0% | 20.0% | 30.0% |
| 製造業 | 534 | 8.6% | 37.5% | 46.1% | 16.5% | 1.7% | 18.2% | 35.7% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 42.9% | 14.3% | 57.2% | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 28.5% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 25.0% | 25.0% | 50.0% | 25.0% | 0.0% | 25.0% | 25.0% |
| 營造業 | 291 | 6.2% | 34.4% | 40.6% | 15.1% | 1.4% | 16.5% | 42.9% |
| 批發及零售業 | 209 | 11.5% | 28.7% | 40.2% | 16.7% | 1.0% | 17.7% | 42.1% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 9.7% | 54.8% | 64.5% | 12.9% | 3.2% | 16.1% | 19.4% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 9.1% | 27.3% | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 63.6% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 10.0% | 35.0% | 45.0% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 45.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 19.4% | 26.9% | 46.3% | 17.9% | 1.5% | 19.4% | 34.3% |
| 不動產業 | 85 | 11.8% | 47.1% | 58.9% | 10.6% | 0.0% | 10.6% | 30.5% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 7.7% | 37.5% | 45.2% | 17.3% | 0.0% | 17.3% | 37.5% |
| 支援服務業 | 44 | 15.9% | 34.1% | 50.0% | 9.1% | 0.0% | 9.1% | 40.9% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 42.9% | 28.6% | 71.5% | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 14.2% |
| 其他服務業 | 30 | 3.3% | 46.7% | 50.0% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 40.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-10 對減少或調整工作時間措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 149 | 539 | 688 | 232 | 17 | 249 | 575 |
| 總百分比 | 100.0% | 9.9% | 35.6% | 45.5% | 15.3% | 1.1% | 16.4% | 38.1% |
| 資本額 | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 10.5% | 35.3% | 45.8% | 12.2% | 1.2% | 13.4% | 40.8% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 8.4% | 38.4% | 46.8% | 18.4% | 1.6% | 20.0% | 33.2% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 6.8% | 35.2% | 42.0% | 18.0% | 1.2% | 19.2% | 38.8% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 6.8% | 30.8% | 37.6% | 23.1% | 1.7% | 24.8% | 37.6% |
| 1 億以上 | 303 | 13.2% | 36.3% | 49.5% | 14.2% | 0.3% | 14.5% | 36.0% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 18.2% | 36.4% | 54.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 45.4% |
| *員工人數 | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 10.3% | 36.0% | 46.3% | 11.2% | 0.9% | 12.1% | 41.6% |
| 5-9 人 | 290 | 10.3% | 29.3% | 39.6% | 12.1% | 1.7% | 13.8% | 46.6% |
| 10-29 人 | 462 | 9.3% | 37.2% | 46.5% | 17.7% | 1.1% | 18.8% | 34.7% |
| 30-249 人 | 475 | 8.4% | 35.8% | 44.2% | 17.9% | 1.1% | 19.0% | 36.8% |
| 250 人以上 | 71 | 19.7% | 49.3% | 69.0% | 8.5% | 0.0% | 8.5% | 22.5% |
| 僱用女性員工比例 | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 10.1% | 35.5% | 45.6% | 13.4% | 1.5% | 14.9% | 39.5% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 10.3% | 36.0% | 46.3% | 14.8% | 1.3% | 16.1% | 37.6% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 9.1% | 32.7% | 41.8% | 19.2% | 0.5% | 19.7% | 38.5% |
| 高於 76%(含) | 153 | 7.8% | 38.6% | 46.4% | 18.3% | 0.0% | 18.3% | 35.3% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 10.1% | 38.0% | 48.1% | 16.9% | 0.6% | 17.5% | 34.4% |
| 低 | 59 | 5.1% | 39.0% | 44.1% | 22.0% | 5.1% | 27.1% | 28.8% |
| 差不多 | 808 | 10.0% | 33.5% | 43.5% | 13.6% | 1.2% | 14.8% | 41.7% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-11 同意員工減少或調整工作時間狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|--------------|--------|-------|-------|-------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 315 | 37 | 7 | 1,153 |
| 總百分比 | 100.0% | 20.8% | 2.4% | 0.5% | 76.3% |
| #所屬縣市 | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 20.3% | 1.6% | 0.5% | 77.6% |
| 新竹縣 | 204 | 26.5% | 4.4% | 0.5% | 68.6% |
| 新竹市 | 199 | 19.6% | 2.0% | 0.5% | 77.9% |
| 苗栗縣 | 123 | 17.9% | 6.5% | 0.0% | 75.6% |
| #產業別 | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 3.7% | 3.7% | 0.0% | 92.6% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 製造業 | 534 | 26.4% | 3.6% | 0.9% | 69.1% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 71.4% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 25.0% | 8.3% | 0.0% | 66.7% |
| 營造業 | 291 | 12.4% | 0.7% | 0.3% | 86.6% |
| 批發及零售業 | 209 | 20.6% | 1.4% | 0.0% | 78.0% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 19.4% | 0.0% | 0.0% | 80.6% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 27.3% | 0.0% | 0.0% | 72.7% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 12.5% | 0.0% | 0.0% | 87.5% |
| 金融及保險業 | 67 | 22.4% | 3.0% | 0.0% | 74.6% |
| 不動產業 | 85 | 25.9% | 1.2% | 0.0% | 72.9% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 24.0% | 1.9% | 0.0% | 74.1% |
| 支援服務業 | 44 | 15.9% | 6.8% | 0.0% | 77.3% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 85.7% |
| 其他服務業 | 30 | 16.7% | 10.0% | 0.0% | 73.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-11 同意員工減少或調整工作時間狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|-----------------|--------|-------|------|------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 315 | 37 | 7 | 1,153 |
| 總百分比 | 100.0% | 20.8% | 2.4% | 0.5% | 76.3% |
| #資本額 | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 16.4% | 1.5% | 0.2% | 81.9% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 16.4% | 1.6% | 1.2% | 80.8% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 18.4% | 4.4% | 0.4% | 76.8% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 22.2% | 1.7% | 0.9% | 75.2% |
| 1 億以上 | 303 | 34.3% | 3.3% | 0.3% | 62.1% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 27.3% | 9.1% | 0.0% | 63.6% |
| #員工人數 | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 13.6% | 0.9% | 0.0% | 85.5% |
| 5-9 人 | 290 | 14.5% | 1.7% | 0.7% | 83.1% |
| 10-29 人 | 462 | 19.7% | 1.3% | 0.2% | 78.8% |
| 30-249 人 | 475 | 25.7% | 4.6% | 0.8% | 68.9% |
| 250 人以上 | 71 | 43.7% | 2.8% | 0.0% | 53.5% |
| 僱用女性員工比例 | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 18.7% | 2.6% | 0.9% | 77.8% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 22.7% | 2.3% | 0.3% | 74.7% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 21.2% | 2.9% | 0.5% | 75.4% |
| 高於 76%(含) | 153 | 18.3% | 2.0% | 0.0% | 79.7% |
| #女性工作穩定度 | | | | | |
| 高 | 645 | 25.0% | 2.6% | 0.5% | 71.9% |
| 低 | 59 | 15.3% | 0.0% | 3.4% | 81.3% |
| 差不多 | 808 | 17.9% | 2.5% | 0.2% | 79.4% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-12 對家庭照顧假措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|--------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 188 | 606 | 794 | 204 | 24 | 228 | 490 |
| 總百分比 | 100.0% | 12.4% | 40.1% | 52.5% | 13.5% | 1.6% | 15.1% | 32.4% |
| 所屬縣市 | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 12.0% | 41.1% | 53.1% | 12.8% | 1.6% | 14.4% | 32.5% |
| 新竹縣 | 204 | 14.7% | 36.8% | 51.5% | 17.2% | 2.5% | 19.7% | 28.8% |
| 新竹市 | 199 | 14.1% | 37.7% | 51.8% | 14.6% | 1.5% | 16.1% | 32.1% |
| 苗栗縣 | 123 | 9.8% | 41.5% | 51.3% | 11.4% | 0.0% | 11.4% | 37.3% |
| 產業別 | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 18.5% | 29.6% | 48.1% | 7.4% | 7.4% | 14.8% | 37.1% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 60.0% | 60.0% | 20.0% | 0.0% | 20.0% | 20.0% |
| 製造業 | 534 | 10.5% | 43.1% | 53.6% | 13.3% | 1.9% | 15.2% | 31.2% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 28.6% | 28.6% | 57.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 42.8% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 8.3% | 25.0% | 33.3% | 16.7% | 0.0% | 16.7% | 50.0% |
| 營造業 | 291 | 10.0% | 39.5% | 49.5% | 12.7% | 2.4% | 15.1% | 35.4% |
| 批發及零售業 | 209 | 15.3% | 33.5% | 48.8% | 17.2% | 0.5% | 17.7% | 33.5% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 9.7% | 61.3% | 71.0% | 12.9% | 3.2% | 16.1% | 12.9% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 0.0% | 36.4% | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 63.6% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 22.5% | 37.5% | 60.0% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 30.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 22.4% | 35.8% | 58.2% | 14.9% | 0.0% | 14.9% | 26.9% |
| 不動產業 | 85 | 10.6% | 43.5% | 54.1% | 11.8% | 1.2% | 13.0% | 32.9% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 14.4% | 36.5% | 50.9% | 18.3% | 1.0% | 19.3% | 29.8% |
| 支援服務業 | 44 | 15.9% | 36.4% | 52.3% | 11.4% | 0.0% | 11.4% | 36.3% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 42.9% | 28.6% | 71.5% | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 14.2% |
| 其他服務業 | 30 | 6.7% | 53.3% | 60.0% | 3.3% | 3.3% | 6.6% | 33.4% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-12 對家庭照顧假措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 188 | 606 | 794 | 204 | 24 | 228 | 490 |
| 總百分比 | 100.0% | 12.4% | 40.1% | 52.5% | 13.5% | 1.6% | 15.1% | 32.4% |
| 資本額 | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 12.7% | 41.0% | 53.7% | 10.3% | 1.9% | 12.2% | 34.1% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 10.0% | 40.0% | 50.0% | 16.4% | 1.6% | 18.0% | 32.0% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 8.8% | 34.8% | 43.6% | 17.6% | 2.0% | 19.6% | 36.8% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 7.7% | 41.9% | 49.6% | 18.8% | 1.7% | 20.5% | 29.9% |
| 1 億以上 | 303 | 18.5% | 41.9% | 60.4% | 12.2% | 0.7% | 12.9% | 26.7% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 18.2% | 45.4% | 63.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 36.4% |
| *員工人數 | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 12.6% | 43.0% | 55.6% | 10.7% | 1.4% | 12.1% | 32.3% |
| 5-9 人 | 290 | 13.4% | 34.8% | 48.2% | 9.7% | 1.7% | 11.4% | 40.4% |
| 10-29 人 | 462 | 12.1% | 38.7% | 50.8% | 17.1% | 1.9% | 19.0% | 30.2% |
| 30-249 人 | 475 | 9.5% | 41.7% | 51.2% | 14.5% | 1.5% | 16.0% | 32.8% |
| 250 人以上 | 71 | 29.6% | 50.7% | 80.3% | 7.0% | 0.0% | 7.0% | 12.7% |
| 僱用女性員工比例 | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 12.1% | 41.0% | 53.1% | 11.5% | 2.2% | 13.7% | 33.2% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 13.5% | 39.7% | 53.2% | 13.3% | 1.4% | 14.7% | 32.1% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 12.0% | 37.0% | 49.0% | 17.8% | 1.4% | 19.2% | 31.8% |
| 高於 76%(含) | 153 | 9.2% | 43.1% | 52.3% | 14.4% | 0.7% | 15.1% | 32.6% |
| *女性工作穩定度 | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 11.6% | 42.6% | 54.2% | 14.6% | 1.2% | 15.8% | 30.0% |
| 低 | 59 | 5.1% | 42.4% | 47.5% | 16.9% | 5.1% | 22.0% | 30.5% |
| 差不多 | 808 | 13.6% | 37.9% | 51.5% | 12.4% | 1.6% | 14.0% | 34.5% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-13 同意員工使用家庭照顧假狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|--------------|--------|--------|------|-------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 466 | 39 | 4 | 1,003 |
| 總百分比 | 100.0% | 30.8% | 2.6% | 0.3% | 66.3% |
| 所屬縣市 | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 30.5% | 2.1% | 0.3% | 67.1% |
| 新竹縣 | 204 | 36.3% | 3.4% | 0.5% | 59.8% |
| 新竹市 | 199 | 31.2% | 2.0% | 0.0% | 66.8% |
| 苗栗縣 | 123 | 23.6% | 5.7% | 0.0% | 70.7% |
| #產業別 | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 7.4% | 3.7% | 0.0% | 88.9% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 10.0% | 0.0% | 0.0% | 90.0% |
| 製造業 | 534 | 40.6% | 4.9% | 0.6% | 53.9% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 71.4% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 41.7% | 0.0% | 0.0% | 58.3% |
| 營造業 | 291 | 16.8% | 1.4% | 0.0% | 81.8% |
| 批發及零售業 | 209 | 23.9% | 1.9% | 0.0% | 74.2% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 38.7% | 0.0% | 0.0% | 61.3% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 63.6% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 42.5% | 0.0% | 0.0% | 57.5% |
| 金融及保險業 | 67 | 31.3% | 1.5% | 0.0% | 67.2% |
| 不動產業 | 85 | 28.2% | 0.0% | 0.0% | 71.8% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 35.6% | 1.9% | 0.0% | 62.5% |
| 支援服務業 | 44 | 29.5% | 2.3% | 0.0% | 68.2% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 71.4% |
| 其他服務業 | 30 | 30.0% | 0.0% | 0.0% | 70.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-13 同意員工使用家庭照顧假狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|------------------|--------|-------|------|------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 466 | 39 | 4 | 1,003 |
| 總百分比 | 100.0% | 30.8% | 2.6% | 0.3% | 66.3% |
| #資本額 | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 20.8% | 2.2% | 0.0% | 77.0% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 24.4% | 1.6% | 0.8% | 73.2% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 25.6% | 5.6% | 0.4% | 68.4% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 34.2% | 0.0% | 0.0% | 65.8% |
| 1 億以上 | 303 | 58.2% | 2.6% | 0.3% | 38.9% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 63.6% |
| #員工人數 | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 20.1% | 0.0% | 0.0% | 79.9% |
| 5-9 人 | 290 | 17.6% | 2.4% | 0.3% | 79.7% |
| 10-29 人 | 462 | 25.1% | 1.7% | 0.0% | 73.2% |
| 30-249 人 | 475 | 40.2% | 4.6% | 0.6% | 54.6% |
| 250 人以上 | 71 | 91.5% | 2.8% | 0.0% | 5.7% |
| #僱用女性員工比例 | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 26.9% | 1.5% | 0.4% | 71.2% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 34.0% | 3.6% | 0.1% | 62.3% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 35.1% | 1.9% | 0.5% | 62.5% |
| 高於 76%(含) | 153 | 22.2% | 2.0% | 0.0% | 75.8% |
| #女性工作穩定度 | | | | | |
| 高 | 645 | 34.4% | 2.8% | 0.0% | 62.8% |
| 低 | 59 | 28.8% | 0.0% | 1.7% | 69.5% |
| 差不多 | 808 | 28.1% | 2.6% | 0.4% | 68.9% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-14 對育嬰留職停薪措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|--------------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 174 | 568 | 742 | 234 | 30 | 264 | 506 |
| 總百分比 | 100.0% | 11.5% | 37.6% | 49.1% | 15.5% | 2.0% | 17.5% | 33.4% |
| 所屬縣市 | | | | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 10.5% | 38.6% | 49.1% | 16.1% | 1.9% | 18.0% | 32.9% |
| 新竹縣 | 204 | 13.7% | 36.3% | 50.0% | 18.6% | 2.5% | 21.1% | 28.9% |
| 新竹市 | 199 | 14.1% | 34.2% | 48.3% | 11.6% | 3.0% | 14.6% | 37.1% |
| 苗栗縣 | 123 | 11.4% | 36.6% | 48.0% | 11.4% | 0.0% | 11.4% | 40.6% |
| #產業別 | | | | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 14.8% | 37.0% | 51.8% | 7.4% | 7.4% | 14.8% | 33.4% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 0.0% | 60.0% | 60.0% | 20.0% | 0.0% | 20.0% | 20.0% |
| 製造業 | 534 | 10.9% | 40.8% | 51.7% | 15.4% | 2.2% | 17.6% | 30.7% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 42.9% | 14.3% | 57.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 42.8% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 25.0% | 25.0% | 50.0% | 25.0% | 0.0% | 25.0% | 25.0% |
| 營造業 | 291 | 8.2% | 35.4% | 43.6% | 16.2% | 2.7% | 18.9% | 37.5% |
| 批發及零售業 | 209 | 11.5% | 28.2% | 39.7% | 17.7% | 2.4% | 20.1% | 40.2% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 6.5% | 61.3% | 67.8% | 12.9% | 3.2% | 16.1% | 16.1% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 0.0% | 45.5% | 45.5% | 9.1% | 0.0% | 9.1% | 45.4% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 15.0% | 32.5% | 47.5% | 10.0% | 0.0% | 10.0% | 42.5% |
| 金融及保險業 | 67 | 23.9% | 35.8% | 59.7% | 17.9% | 0.0% | 17.9% | 22.4% |
| 不動產業 | 85 | 9.4% | 45.9% | 55.3% | 15.3% | 0.0% | 15.3% | 29.4% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 11.5% | 34.6% | 46.1% | 20.2% | 1.0% | 21.2% | 32.7% |
| 支援服務業 | 44 | 20.5% | 38.6% | 59.1% | 4.5% | 0.0% | 4.5% | 36.4% |
| 教育服務業 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 42.9% | 14.3% | 57.2% | 14.3% | 0.0% | 14.3% | 28.5% |
| 其他服務業 | 30 | 6.7% | 40.0% | 46.7% | 10.0% | 3.3% | 13.3% | 40.0% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-14 對育嬰留職停薪措施看法比例與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 鼓勵小計 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 不鼓勵小計 | 無意見 |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 174 | 568 | 742 | 234 | 30 | 264 | 506 |
| 總百分比 | 100.0% | 11.5% | 37.6% | 49.1% | 15.5% | 2.0% | 17.5% | 33.4% |
| #資本額 | | | | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 10.5% | 35.1% | 45.6% | 13.3% | 2.9% | 16.2% | 38.2% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 9.2% | 41.6% | 50.8% | 16.8% | 1.6% | 18.4% | 30.8% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 7.2% | 38.4% | 45.6% | 18.0% | 1.6% | 19.6% | 34.8% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 10.3% | 37.5% | 47.8% | 22.2% | 2.6% | 24.8% | 27.4% |
| 1 億以上 | 303 | 19.1% | 38.0% | 57.1% | 14.5% | 0.7% | 15.2% | 27.7% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 18.2% | 45.4% | 63.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 36.4% |
| *員工人數 | | | | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 10.3% | 35.5% | 45.8% | 15.0% | 2.8% | 17.8% | 36.4% |
| 5-9 人 | 290 | 11.0% | 29.7% | 40.7% | 12.1% | 3.1% | 15.2% | 44.1% |
| 10-29 人 | 462 | 10.8% | 37.0% | 47.8% | 18.4% | 1.9% | 20.3% | 31.9% |
| 30-249 人 | 475 | 10.5% | 41.9% | 52.4% | 16.0% | 1.3% | 17.3% | 30.3% |
| 250 人以上 | 71 | 28.2% | 50.7% | 78.9% | 8.5% | 0.0% | 8.5% | 12.6% |
| 僱用女性員工比例 | | | | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 10.4% | 37.9% | 48.3% | 13.0% | 2.4% | 15.4% | 36.3% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 11.6% | 36.6% | 48.2% | 16.1% | 1.7% | 17.8% | 34.0% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 14.4% | 40.4% | 54.8% | 15.4% | 1.9% | 17.3% | 27.9% |
| 高於 76%(含) | 153 | 10.5% | 37.3% | 47.8% | 20.3% | 2.0% | 22.3% | 29.9% |
| 女性工作穩定度 | | | | | | | | |
| 高 | 645 | 11.8% | 40.0% | 51.8% | 16.1% | 2.0% | 18.1% | 30.1% |
| 低 | 59 | 6.8% | 39.0% | 45.8% | 20.3% | 3.4% | 23.7% | 30.5% |
| 差不多 | 808 | 11.6% | 35.5% | 47.1% | 14.6% | 1.9% | 16.5% | 36.4% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-15 同意員工使用育嬰留職停薪狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|--------------|--------|--------|------|------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 536 | 7 | 4 | 965 |
| 總百分比 | 100.0% | 35.4% | 0.5% | 0.3% | 63.8% |
| #所屬縣市 | | | | | |
| 桃園市 | 986 | 34.6% | 0.2% | 0.3% | 64.9% |
| 新竹縣 | 204 | 43.1% | 1.0% | 0.0% | 55.9% |
| 新竹市 | 199 | 37.2% | 0.0% | 0.0% | 62.8% |
| 苗栗縣 | 123 | 26.8% | 2.4% | 0.8% | 70.0% |
| #產業別 | | | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 14.8% | 0.0% | 0.0% | 85.2% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 30.0% | 0.0% | 0.0% | 70.0% |
| 製造業 | 534 | 48.1% | 1.1% | 0.4% | 50.4% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 57.1% | 0.0% | 0.0% | 42.9% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 91.7% |
| 營造業 | 291 | 22.0% | 0.0% | 0.7% | 77.3% |
| 批發及零售業 | 209 | 26.8% | 0.5% | 0.0% | 72.7% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 41.9% | 0.0% | 0.0% | 58.1% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 36.4% | 0.0% | 0.0% | 63.6% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 42.5% | 0.0% | 0.0% | 57.5% |
| 金融及保險業 | 67 | 59.7% | 0.0% | 0.0% | 40.3% |
| 不動產業 | 85 | 23.5% | 0.0% | 0.0% | 76.5% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 33.7% | 0.0% | 0.0% | 66.3% |
| 支援服務業 | 44 | 20.5% | 0.0% | 0.0% | 79.5% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 71.4% |
| 其他服務業 | 30 | 16.7% | 0.0% | 0.0% | 83.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-15 同意員工使用育嬰留職停薪狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
|------------------|--------|-------|------|------|---------|
| 總次數 | 1,512 | 536 | 7 | 4 | 965 |
| 總百分比 | 100.0% | 35.4% | 0.5% | 0.3% | 63.8% |
| #資本額 | | | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 18.2% | 0.3% | 0.0% | 81.5% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 31.6% | 0.4% | 0.8% | 67.2% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 36.4% | 0.8% | 0.4% | 62.4% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 46.2% | 0.0% | 0.0% | 53.8% |
| 1 億以上 | 303 | 67.0% | 0.7% | 0.3% | 32.0% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 27.3% | 0.0% | 0.0% | 72.7% |
| #員工人數 | | | | | |
| 1-4 人 | 214 | 7.9% | 0.0% | 0.0% | 92.1% |
| 5-9 人 | 290 | 17.9% | 0.0% | 0.0% | 82.1% |
| 10-29 人 | 462 | 27.1% | 0.9% | 0.4% | 71.6% |
| 30-249 人 | 475 | 57.3% | 0.6% | 0.4% | 41.7% |
| 250 人以上 | 71 | 98.6% | 0.0% | 0.0% | 1.4% |
| #僱用女性員工比例 | | | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 26.7% | 0.2% | 0.7% | 72.4% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 38.7% | 0.7% | 0.1% | 60.5% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 48.1% | 0.0% | 0.0% | 51.9% |
| 高於 76%(含) | 153 | 29.4% | 0.7% | 0.0% | 69.9% |
| 女性工作穩定度 | | | | | |
| 高 | 645 | 38.0% | 0.5% | 0.3% | 61.2% |
| 低 | 59 | 32.2% | 0.0% | 1.7% | 66.1% |
| 差不多 | 808 | 33.7% | 0.5% | 0.1% | 65.7% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-16 提供懷孕員工友善措施狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有 | 沒有 |
|--------------|--------|--------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 834 | 678 |
| 總百分比 | 100.0% | 55.2% | 44.8% |
| 所屬縣市 | | | |
| 桃園市 | 986 | 55.1% | 44.9% |
| 新竹縣 | 204 | 55.9% | 44.1% |
| 新竹市 | 199 | 56.3% | 43.7% |
| 苗栗縣 | 123 | 52.8% | 47.2% |
| #產業別 | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 37.0% | 63.0% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 40.0% | 60.0% |
| 製造業 | 534 | 64.8% | 35.2% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 57.1% | 42.9% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 50.0% | 50.0% |
| 營造業 | 291 | 43.0% | 57.0% |
| 批發及零售業 | 209 | 47.8% | 52.2% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 61.3% | 38.7% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 63.6% | 36.4% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 45.0% | 55.0% |
| 金融及保險業 | 67 | 68.7% | 31.3% |
| 不動產業 | 85 | 52.9% | 47.1% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 56.7% | 43.3% |
| 支援服務業 | 44 | 54.5% | 45.5% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 100.0% | 0.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 57.1% | 42.9% |
| 其他服務業 | 30 | 46.7% | 53.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-16 提供懷孕員工友善措施狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有 | 沒有 |
|------------------|--------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 834 | 678 |
| 總百分比 | 100.0% | 55.2% | 44.8% |
| *資本額 | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 42.9% | 57.1% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 53.6% | 46.4% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 55.2% | 44.8% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 63.2% | 36.8% |
| 1 億以上 | 303 | 76.2% | 23.8% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 72.7% | 27.3% |
| *員工人數 | | | |
| 1-4 人 | 214 | 31.8% | 68.2% |
| 5-9 人 | 290 | 39.3% | 60.7% |
| 10-29 人 | 462 | 52.4% | 47.6% |
| 30-249 人 | 475 | 72.0% | 28.0% |
| 250 人以上 | 71 | 95.8% | 4.2% |
| *僱用女性員工比例 | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 43.6% | 56.4% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 60.1% | 39.9% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 68.3% | 31.7% |
| 高於 76%(含) | 153 | 49.0% | 51.0% |
| *女性工作穩定度 | | | |
| 高 | 645 | 61.6% | 38.4% |
| 低 | 59 | 44.1% | 55.9% |
| 差不多 | 808 | 50.9% | 49.1% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附表 2-17 提供托兒措施狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有 | 沒有 |
|--------------|--------|--------|--------|
| 總次數 | 1,512 | 103 | 1,409 |
| 總百分比 | 100.0% | 6.8% | 93.2% |
| 所屬縣市 | | | |
| 桃園市 | 986 | 7.3% | 92.7% |
| 新竹縣 | 204 | 6.9% | 93.1% |
| 新竹市 | 199 | 6.0% | 94.0% |
| 苗栗縣 | 123 | 4.1% | 95.9% |
| #產業別 | | | |
| 農林漁牧業 | 27 | 0.0% | 100.0% |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 10.0% | 90.0% |
| 製造業 | 534 | 10.3% | 89.7% |
| 電力及燃氣供應業 | 7 | 28.6% | 71.4% |
| 用水供應及污染整治業 | 12 | 0.0% | 100.0% |
| 營造業 | 291 | 2.7% | 97.3% |
| 批發及零售業 | 209 | 4.8% | 95.2% |
| 運輸及倉儲業 | 31 | 12.9% | 87.1% |
| 住宿及餐飲業 | 11 | 0.0% | 100.0% |
| 資訊及通訊傳播業 | 40 | 7.5% | 92.5% |
| 金融及保險業 | 67 | 6.0% | 94.0% |
| 不動產業 | 85 | 4.7% | 95.3% |
| 專業、科學及技術服務業 | 104 | 4.8% | 95.2% |
| 支援服務業 | 44 | 6.8% | 93.2% |
| 教育服務業 | 1 | 100.0% | 0.0% |
| 醫療保健及社會工作服務業 | 2 | 0.0% | 100.0% |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 7 | 14.3% | 85.7% |
| 其他服務業 | 30 | 6.7% | 93.3% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

續附表 2-17 提供托兒措施狀況與基本資料交叉分析表

| | 次數 | 有 | 沒有 |
|-----------------|--------|-------|-------|
| 總次數 | 1,512 | 103 | 1,409 |
| 總百分比 | 100.0% | 6.8% | 93.2% |
| *資本額 | | | |
| 未達 1 千萬 | 581 | 3.1% | 96.9% |
| 1 千萬-未達 2 千萬 | 250 | 2.4% | 97.6% |
| 2 千萬-未達 5 千萬 | 250 | 2.4% | 97.6% |
| 5 千萬-未達 1 億 | 117 | 6.0% | 94.0% |
| 1 億以上 | 303 | 20.8% | 79.2% |
| 無資本額/拒答 | 11 | 27.3% | 72.7% |
| *員工人數 | | | |
| 1-4 人 | 214 | 1.9% | 98.1% |
| 5-9 人 | 290 | 2.8% | 97.2% |
| 10-29 人 | 462 | 2.8% | 97.2% |
| 30-249 人 | 475 | 6.3% | 93.7% |
| 250 人以上 | 71 | 67.6% | 32.4% |
| 僱用女性員工比例 | | | |
| 少於 25%(含) | 454 | 7.3% | 92.7% |
| 介於 26-50%(含) | 697 | 6.7% | 93.3% |
| 介於 51-75%(含) | 208 | 7.7% | 92.3% |
| 高於 76%(含) | 153 | 4.6% | 95.4% |
| 女性工作穩定度 | | | |
| 高 | 645 | 7.8% | 92.2% |
| 低 | 59 | 3.4% | 96.6% |
| 差不多 | 808 | 6.3% | 93.7% |

註 1：*表示經卡方檢定(Chi-Square)，該項變數的顯著性機率達 0.05 的顯著水準。

註 2：#表示該變項之交叉分析結果，不適合以卡方檢定結果進行推論(期望值低於 5 之比例不得大於 20%)。

附件二 問卷

一、女性勞動力人口就業調查問卷

先生(小姐)您好：

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署為了解桃竹苗地區女性勞工就業現況，特委託畢肯市場研究公司進行問卷調查。調查結果將作為桃竹苗分署未來政策規劃參考。

能否請家中女性來接聽電話?【重複開場白】

所有資料僅作整體分析使用，絕不洩露您個人資料。懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

第一部分 基本概況

Q1.請問您是否已年滿15歲?(單選)

- (1)是
- (2)否【請其他年滿15歲之家人接聽電話，若無則中止訪問】

Q2.請問您的年齡?(單選)

- (1)15~19歲
- (2)20~29歲
- (3)30~39歲
- (4)40~49歲
- (5)50~59歲
- (6)60~64歲
- (7)65歲以上

Q3.請問您目前就業狀況?(單選)

- (1)有工作【回答 Q5~15 後，續答 Q27】
- (2)失業，找工作中【回答 Q16~26 後，續答 Q27】
- (3)有找工作意願但尚未找工作【回答 Q16~26 後，續答 Q27】
- (4)目前沒有受雇也沒有找工作【結束訪問】

Q4.請問您居住在哪一個縣市?(單選)

- (1)桃園市
- (2)新竹縣
- (3)新竹市
- (4)苗栗縣

第二部分 就業情況

Q5.請問您目前的工作是屬於什麼行業別(產業別)為何?(單選)

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

Q6.請問您目前工作的職務是？(單選)

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- (4)事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市等)
- (6)技藝、機械設備操作及組裝人員(如園藝及農牧業生產人員、營建、金屬、機具製造、機械操作工、駕駛員等)
- (7)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (8)其他，請說明_____

Q7.請問您目前服務公司的員工人數？(單選)

- (01)4 人以下
- (02)5-29 人
- (03)30-49 人
- (04)50-99 人
- (05)100-199 人
- (06)200-249 人
- (07)250 人以上

Q8.請問您目前的工作已經服務幾年？(單選)

- (01)1 年以下
- (02)1 年~未滿 3 年
- (03)3 年~未滿 5 年
- (04)5 年~未滿 10 年
- (05)10 年~未滿 15 年
- (06)15 年以上

Q9.請問目前的工作是屬於全時還是部份工時？【部分工時：每周上班時數不超過35小時】(單選)

- (1)全時工作
- (2)部分工時工作

Q10.請問您目前的這份工作是否屬於受派遣事業單位僱用並指派至要派單位服務或是與雇主簽訂一年以下的契約？(單選)

- (1)有，屬於派遣人力
- (2)有，簽訂一年以下契約
- (3)沒有

Q11.請問您目前的工作平均每週工時約多少小時？(填充題) _____時(含加班時間)

Q12.請問您目前的工作，平均月所得(含時薪制及月薪制)大約為多少？(單選) 【全時工作應不低於20,008元，若受訪者回答低於20,008元需再次確認】

- (01)未滿 5,000 元
- (02)5,000 元至 9,999 元
- (03)10,000 元至 14,999 元
- (04)15,000 元至 20,008 元
- (05)20,008 元至 24,999 元
- (06)25,000 元至 29,999 元
- (07)30,000 元至 34,999 元
- (08)35,000 元至 39,999 元
- (09)40,000 元至 44,999 元
- (10)45,000 元至 49,999 元
- (11)50,000 元至 79,999 元
- (12)80,000 元至 99,999 元
- (13)100,000 元以上

Q13.請問您目前的工作在去年是否有加薪？(單選)

- (1)有，每月約調薪多少_____元
- (2)沒有

Q14.請問您在目前的工作在過去3年內(Q8選項回答1~2者則詢問目前的工作在服務期間)是否有升職?(單選)

- (1)有，升職次數 _____ 次
- (2)沒有

Q15.請問您目前的工作有沒有遇到困難?(可複選)

- (1)工作內容與專長不符
- (2)自己專業能力不足
- (3)常加班
- (4)工作時間太長
- (5)工作時間不固定
- (6)上班時間太早或太晚
- (7)工作時間無法配合家裡生活作息
- (8)雇主(含上司)態度不佳
- (9)同事不友善
- (10)薪水過低
- (11)不易調薪
- (12)升遷機會少
- (13)雇主未提供勞健保
- (14)福利不佳
- (15)職場有性別歧視
- (16)其他，請說明 _____
- (98)沒有遇到困難

第三部分 失業情況

Q16.請問您**前一份**工作的是屬於什麼行業別(產業別)為何?(單選)

- (1)農林漁牧業
- (2)礦業及土石採取業
- (3)製造業
- (4)電力及燃氣供應業
- (5)用水供應及污染整治業
- (6)營造業
- (7)批發及零售業
- (98)初次尋職
- (8)運輸及倉儲業
- (9)住宿及餐飲業
- (10)資訊及通訊傳播業
- (11)金融及保險業
- (12)不動產業
- (13)專業、科學及技術服務業
- (14)支援服務業
- (15)教育服務業
- (16)醫療保健及社會工作服務業
- (17)藝術、娛樂及休閒服務業
- (18)其他服務業
- (19)公共行政及國防強制性社會安全
- (20)其他，請說明 _____

Q17.請問您**前一份**工作的職務是?(單選)

- (1)主管及經理人員
- (2)專業人員(領有證照如技能檢定、律師、教師)
- (3)技術員及助理專業人員(低體能工作，如業務員、會計)
- (4)事務工作人員(如秘書、行政助理、總機、接待等)
- (5)服務工作人員及售貨員(如美容、保全、門市等)
- (6)技藝、機械設備操作及組裝人員(如園藝及農牧業生產人員、營建、金屬、機具製造、機械操作工、駕駛員等)
- (7)基層技術工及勞力工(如清潔工、生產體力工、搬運工等)
- (8)其他，請說明 _____

Q18.請問您**前一份**工作已經服務幾年?(單選)

- (01)1年以下
- (02)1年~未滿3年
- (03)3年~未滿5年
- (04)5年~未滿10年
- (05)10年~未滿15年
- (06)15年以上

Q19.請問**前一份**工作是屬於全時還是部份工時?【部分工時:每周上班時數不超過35小時】(單選)

- (1)全時工作
- (2)部分工時工作

Q20.請問您**前一份**工作是否屬於受派遣事業單位僱用並指派至要派單位服務或是與雇主簽訂一年以下的契約?(單選)

- (1)有，屬於派遣人力
- (2)有，簽訂一年以下契約
- (3)沒有

Q21.請問您**前一份**工作平均每週工時約多少小時?(填充題) _____時(含加班時間)

Q22.請問您**前一份**工作，平均月所得(含時薪制及月薪制)大約為多少?(單選) 【全時工作應不低於20,008元，若受訪者回答低於20,008元需再次確認】

- (01)未滿 5,000 元
- (02)5,000 元至 9,999 元
- (03)10,000 元至 14,999 元
- (04)15,000 元至 20,008 元
- (05)20,008 元至 24,999 元
- (06)25,000 元至 29,999 元
- (07)30,000 元至 34,999 元
- (08)35,000 元至 39,999 元
- (09)40,000 元至 44,999 元
- (10)45,000 元至 49,999 元
- (11)50,000 元至 79,999 元
- (12)80,000 元至 99,999 元
- (13)100,000 元以上

Q23.請問您離開**前一份**工作的原因是?(可複選)

- (1)工作內容與專長不符
- (2)自己專業能力不足
- (3)常加班
- (4)工作時間太長
- (5)工作時間不固定
- (6)上班時間太早或太晚
- (7)工作時間無法配合家裡生活作息
- (8)雇主(含上司)態度不佳
- (9)同事不友善
- (10)薪水過低
- (11)不易調薪
- (12)升遷機會少
- (13)雇主未提供勞健保
- (14)福利不佳
- (15)職場有性別歧視
- (16)其他，請說明_____
- (98)沒有遇到困難

Q24.【Q3選項回答03者】請問您為什麼沒有想要積極找工作?(可複選)

- (1)求職管道不足
- (2)求職面試技巧不足或不會寫履歷
- (3)不知道自己適合做哪方面工作
- (4)尋職期間太久，失去信心
- (5)沒有經濟壓力，等待適合機會
- (6)適合職缺少
- (7)技能不足
- (8)學歷不足
- (9)經歷不足
- (10)其他，請說明_____

Q25.請問目前失業的時間大概有多久?(填充題) _____月

Q26.請問您認為重新回歸職場【初次尋職者請詢問進入職場】的困難度是?(單選)

- (1)非常困難
- (2)還算困難
- (3)不太困難
- (4)完全沒有困難
- (5)不知道/無意見

Q26-1.請問您認為困難的原因是?(可複選)

- (1)年齡太大
- (2)家中有幼子照料
- (3)工作時間無法配合家庭照顧
- (4)技能不足
- (5)學歷不足
- (6)經歷不足
- (7)雇主接受意願低
- (8)適合職缺少
- (9)其他，請說明_____

第四部分 就業平等相關議題

Q27.請問在您的職場經驗中，有沒有因為性別而遭受到不平等的待遇?(逐一提示，可複選)

- (1)求職
- (2)工作分配
- (3)調薪幅度
- (4)考核
- (5)升遷
- (6)訓練、進修
- (7)員工福利措施之提供
- (8)育嬰留職停薪
- (9)資遣、離職或解雇
- (10)退休權利
- (11)以上皆無

Q28.請問在您的職場經驗中，有沒有因為下列因素而遭受到就業歧視?(逐一提示，可複選)

- (1)性別
- (2)族群
- (3)年齡
- (4)容貌
- (5)學歷
- (6)身心障礙
- (7)單身
- (8)結婚
- (9)懷孕
- (10)有年幼子女
- (11)有需照料之家人(老人、身障者)
- (12)以上皆無

【續問 Q29】

【續問 Q30】

【續問 Q31】

【續問 Q31】

Q29.請問您因為結婚而遭受到的歧視或不平等待遇是?(可複選，至多3項)

- (1)要求自行離職
- (2)要求留職停薪
- (3)遭解雇
- (4)強迫調離原部門(轉調低薪工作)
- (5)遭減薪
- (6)升遷、考績受影響
- (7)進修、訓練受影響
- (8)員工福利措施受影響
- (9)退休權利受影響
- (10)請假刁難
- (11)要求加班
- (12)應徵工作困難
- (13)言語歧視
- (14)工作分配不公平
- (15)其他，請說明_____

Q30.請問您因為懷孕生子而遭受到的歧視或不平等待遇是?(可複選，至多3項)

- (1)要求自行離職
- (2)要求留職停薪
- (3)遭解雇
- (4)強迫調離原部門(轉調低薪工作)
- (5)遭減薪
- (6)升遷、考績受影響
- (7)進修、訓練受影響
- (8)員工福利措施受影響
- (9)退休權利受影響
- (10)請假刁難
- (11)要求加班
- (12)應徵工作困難
- (13)言語歧視
- (14)工作分配不公平
- (15)其他，請說明_____

Q31.請問您因為照顧家人(包括幼子、老人、身障者)而遭受到的歧視或不平等待遇是?(可複選，至多3項)

- (1)要求自行離職
- (2)要求留職停薪
- (3)遭解雇
- (4)強迫調離原部門(轉調低薪工作)
- (5)遭減薪
- (6)升遷、考績受影響
- (7)進修、訓練受影響
- (8)員工福利措施受影響
- (9)退休權利受影響
- (10)請假刁難
- (11)要求加班
- (12)應徵工作困難
- (13)言語歧視
- (14)工作分配不公平
- (15)其他，請說明_____

Q32.請問您認為那些因素是影響您就業的阻力或困擾?(可複選，至多3項)

- (1)性別
- (2)年齡
- (3)學歷
- (4)專業能力
- (5)需兼顧家庭照料(小孩、老人)
- (6)需配合配偶的工作
- (7)體力
- (8)健康
- (9)結婚
- (10)懷孕
- (11)企業主對女性的歧視
- (12)其他，請說明_____

Q33.以下想請問您對於「性別工作平等法」各項措施的認知及使用情況?(單選)【初次尋職者僅詢問各項措施的認知情形】

Q33A.請問您知不知道若有子女未滿一歲須親自哺乳者可向公司申請「哺乳時間」?

Q33B.請問您知不知道任職滿一年後，在子女滿3歲前，可向公司申請「育嬰留職停薪」?

Q33C.請問您知不知道員工人數達30人以上之公司，若有撫育未滿3歲子女，可向公司申請「提出減少或調整工作時間」?

Q33D.請問您知不知道家庭成員有預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，可向公司申請「家庭照顧假」?

| 項目別 | (一)認知情形 | | (二)您認為貴公司會不會同意員工申請使用? | | | (三)您最近一年有沒有提出申請?(有申請者，續問四) | | | (四)您最近一年有沒有使用過? | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 知道 | 不知道 | 會 | 不會 | 不知道 | 有 | 沒有 | 不符合資格 | 有 | 沒有 | 不符合資格 |
| A.哺乳時間 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B.育嬰留職停薪 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| C.提出減少或調整工作時間 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| D.家庭照顧假 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

Q34.請問您同不同意未辦理「育嬰留職停薪」者，應可申請6個月6成薪資的津貼補助，以減少女性中途離開職場的情形？(單選)

- (1)非常同意
- (2)還算同意
- (3)不太同意
- (4)非常不同意
- (5)不知道/無意見

Q35.請問您認為「性別工作平等法」的實施，對於女性在職場上的工作平等有沒有改善？(單選)

- (1)明顯有改善
- (2)略有改善
- (3)沒有改善
- (4)不知道/無意見

Q36.請問您曾經利用那些公立就服單位所提供的就業協助？(逐一提示，可複選)

- (1)就業促進津貼
- (2)求職交通補助金
- (3)臨時工作津貼
- (4)就業推介媒合津貼
- (5)職場學習及再適應計畫
- (6)跨域就業津貼
- (7)其他，請說明_____
- (8)以上皆無

Q37.請問對於政府協助女性就業或減少女性就業阻力上，是否有寶貴的建議可以提供給相關單位參考？

第五部分 基本資料

Q38.請問您的教育程度？(單選)

- (1)國中及以下
- (2)高中職
- (3)專科
- (4)大學
- (5)碩士及以上

Q39.請問您的婚姻狀況？(單選)

- (1)未婚
- (2)已婚
- (3)離婚、分居
- (4)喪偶

Q40.請問您是否有12歲以下的小孩？

- (1)有，_____位

→ Q41.請問小孩年齡？(可複選)

- (1)0歲~未滿3歲
- (2)3歲~未滿6歲
- (3)6歲~未滿12歲
- (2)沒有

Q42.請問您的身分別？(單選)

- (1)一般女性
- (2)二度就業婦女【委託單位提供之名單】
- (3)新住民【委託單位提供之名單】
- (4)原住民【委託單位提供之名單】
- (5)身心障礙者【委託單位提供之名單】
- (6)長期失業者【委託單位提供之名單】

二、企業僱用女性勞工現況調查問卷

先生(小姐)您好：

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署為了解桃竹苗地區企業僱用女性勞動力之概況，特委託畢肯市場研究公司進行相關調查。調查結果將做為桃竹苗地區就業服務發展政策參考。所有資料僅作整體分析使用，絕不洩露您個人資料。懇請您撥冗惠賜寶貴意見，謝謝您的協助！

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署 敬啟

第一部分 公司概况

公司名稱：_____ 公司地區：_____ 資料填報時間：_____ 月 日
填卷人姓名：_____ 職稱：_____ 公司電話及分機：_____

Q1.請問貴公司屬於哪個產業?(單選)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1)農林漁牧業 | <input type="checkbox"/> (8)運輸及倉儲業 | <input type="checkbox"/> (15)教育服務業 |
| <input type="checkbox"/> (2)礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> (9)住宿及餐飲業 | <input type="checkbox"/> (16)醫療保健及社會工作服務業 |
| <input type="checkbox"/> (3)製造業 | <input type="checkbox"/> (10)資訊及通訊傳播業 | <input type="checkbox"/> (17)藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="checkbox"/> (4)電力及燃氣供應業 | <input type="checkbox"/> (11)金融及保險業 | <input type="checkbox"/> (18)其他服務業 |
| <input type="checkbox"/> (5)用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> (12)不動產業 | <input type="checkbox"/> (19)其他，請說明_____ |
| <input type="checkbox"/> (6)營造業 | <input type="checkbox"/> (13)專業、科學及技術服務業 | |
| <input type="checkbox"/> (7)批發及零售業 | <input type="checkbox"/> (14)支援服務業 | |

Q2.請問貴公司的資本額?(單選)

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)未達1千萬 | <input type="checkbox"/> (7)6千萬-未達7千萬 |
| <input type="checkbox"/> (2)1千萬-未達2千萬 | <input type="checkbox"/> (8)7千萬-未達8千萬 |
| <input type="checkbox"/> (3)2千萬-未達3千萬 | <input type="checkbox"/> (9)8千萬-未達9千萬 |
| <input type="checkbox"/> (4)3千萬-未達4千萬 | <input type="checkbox"/> (10)9千萬-未達1億 |
| <input type="checkbox"/> (5)4千萬-未達5千萬 | <input type="checkbox"/> (11)1億以上 |
| <input type="checkbox"/> (6)5千萬-未達6千萬 | |

Q3.請問貴公司設置在哪個縣市?(單選)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)桃園市 | <input type="checkbox"/> (3)新竹市 |
| <input type="checkbox"/> (2)新竹縣 | <input type="checkbox"/> (4)苗栗縣 |

第二部分 受雇員工狀況

Q4.請問貴公司受僱員工總人數：_____人，其中女性占_____%。

【50%者跳問Q6】

Q5.請問貴公司聘用男性(或女性)較多的原因是?

Q6.請問貴公司僱用派遣員工總人數：_____人，其中女性約占_____人。

Q7.針對以下職類的聘用上，貴公司在女性和男性員工人數是否有差異？【有差異者追問，男性多還是女性多】

| 項目 | 僱用情形 | 年齡 | 教育程度 | 工時 | 薪資 |
|-----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| (1)管理職 | <input type="checkbox"/> (1)男性多 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 |
| | <input type="checkbox"/> (2)女性多 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 |
| | <input type="checkbox"/> (3)一樣多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 |
| | <input type="checkbox"/> (4)無聘用 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (5)僅聘用男性 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (6)僅聘用女性 | | | | |
| (2)事務職 | <input type="checkbox"/> (1)男性多 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 |
| | <input type="checkbox"/> (2)女性多 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 |
| | <input type="checkbox"/> (3)一樣多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 |
| | <input type="checkbox"/> (4)無聘用 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (5)僅聘用男性 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (6)僅聘用女性 | | | | |
| (3)銷售職 | <input type="checkbox"/> (1)男性多 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 |
| | <input type="checkbox"/> (2)女性多 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 |
| | <input type="checkbox"/> (3)一樣多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 |
| | <input type="checkbox"/> (4)無聘用 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (5)僅聘用男性 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (6)僅聘用女性 | | | | |
| (4)專業技術職 | <input type="checkbox"/> (1)男性多 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 |
| | <input type="checkbox"/> (2)女性多 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 |
| | <input type="checkbox"/> (3)一樣多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 |
| | <input type="checkbox"/> (4)無聘用 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (5)僅聘用男性 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (6)僅聘用女性 | | | | |
| (5)危險及耗體力 工作 (含一般技術員) | <input type="checkbox"/> (1)男性多 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 | <input type="checkbox"/> (1)男性高 |
| | <input type="checkbox"/> (2)女性多 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 | <input type="checkbox"/> (2)女性高 |
| | <input type="checkbox"/> (3)一樣多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 | <input type="checkbox"/> (3)差不多 |
| | <input type="checkbox"/> (4)無聘用 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (5)僅聘用男性 | | | | |
| | <input type="checkbox"/> (6)僅聘用女性 | | | | |

Q8.請問貴公司在辦理以下規劃時，會不會因為是女性員工，給予不同的考量？(逐一提示，可複選)

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)工作分配 | <input type="checkbox"/> (8)員工福利措施之提供 |
| <input type="checkbox"/> (2)調薪幅度 | <input type="checkbox"/> (9)育嬰留職停薪 |
| <input type="checkbox"/> (3)考核 | <input type="checkbox"/> (10)招募、甄試或進用 |
| <input type="checkbox"/> (4)升遷 | <input type="checkbox"/> (11)退休權利 |
| <input type="checkbox"/> (5)訓練、進修 | <input type="checkbox"/> (12)以上皆無 |
| <input type="checkbox"/> (7)資遣、離職或解雇 | |

Q9.請問貴公司平均每年女性員工離職人數約有_____人。

Q10.請問貴公司女性員工離職的原因？(可複選)

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1)工作地點不合 | <input type="checkbox"/> (9)薪資問題 |
| <input type="checkbox"/> (2)工作時間長 | <input type="checkbox"/> (10)職務發展性不足 |
| <input type="checkbox"/> (3)工作負荷量大 | <input type="checkbox"/> (11)結婚 |
| <input type="checkbox"/> (4)工作環境不合 | <input type="checkbox"/> (12)懷孕生子 |
| <input type="checkbox"/> (5)工作經驗不足 | <input type="checkbox"/> (13)照顧家庭 |
| <input type="checkbox"/> (6)技術專長不合 | <input type="checkbox"/> (14)其他，請說明 |
| <input type="checkbox"/> (7)語言能力不足 | <input type="checkbox"/> (98)沒有女性離職員工 |
| <input type="checkbox"/> (8)沒有工作相關證照 | |

Q11.就整體來看，貴公司女性員工的工作穩定度較男性高還是低？(單選)

- (1)高
 (2)低
 (3)差不多

第三部分 就業平等相關照顧措施執行

Q12.以下想請問貴公司對於「性別工作平等法」各項措施的看法及員工使用情況？(單選)

Q12A.請問貴公司鼓不鼓勵員工向公司申請「哺乳時間」？

Q12B.請問貴公司鼓不鼓勵員工為撫育未滿3歲子女，向公司申請「提出減少或調整工作時間」？

Q12C.請問貴公司鼓不鼓勵員工向公司申請「家庭照顧假」？

Q12D.請問貴公司鼓不鼓勵員工向公司申請「育嬰留職停薪」？

| | (一)鼓勵員工使用情況 | | | | | (二)員工提出申請後，公司的同意情況？ | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 非常鼓勵 | 還算鼓勵 | 不太鼓勵 | 非常不鼓勵 | 無意見 | 全部同意 | 部份同意 | 均不同意 | 無員工提出申請 |
| A.哺乳時間 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B.提出減少或調整工作時間 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C.家庭照顧假 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D.育嬰留職停薪 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q13.【續問有同意員工申請育嬰留職停薪者】請問貴公司最近5年內申請育嬰留職停薪的員工中，返回職場工作的情況？各有多少人？(逐一提示，可複選)【若受訪者無法回答比例，請訪員詢問申請育嬰留職停薪總人數，以及下述各選項的人數】

- (01)是，返回原公司(事業單位)、原職位 _____ %
- (02)是，返回原公司(事業單位)、原職位，但不到3個月就離職 _____ %
- (03)是，返回原公司(事業單位)、但調整職位 _____ %
- (04)否，未返回原公司(事業單位) _____ %

合計=100%

Q14.請問貴公司對懷孕員工有沒有提供友善措施？(單選)

- (1)有 【請續問 Q15】
- (2)沒有 【請跳問 Q16】

Q15.請問貴公司提供友善措施為何？(可複選)

- (1)調整至較輕鬆工作
- (2)調整工作時間
- (3)可請「產檢假」
- (4)調整至無危險性之工作
- (5)減輕工作量
- (6)其他，請說明_____

Q16.請問貴公司有沒有提供托兒措施？(單選)

- (1)有 【請續問 Q17】
- (2)沒有 【請跳問 Q18】

Q17.請問貴公司提供的托兒措施為何？(可複選)

- (1)與托兒服務機構簽約
- (2)設立托兒機構
- (3)提供托兒津貼
- (4)其他，請說明_____

Q18.請問對於政府協助女性就業或增加企業聘用女性的意願上，是否有寶貴的建議可以供給相關單位參考？

第四部份 人力運用需求

Q19.請問貴公司最近半年是否有大量資遣員工的情況？(單選)

- (01)有，約 _____人
- (02)沒有

Q20.請問貴公司最近半年是否有勞雇雙方協商減少工時的情況？(單選)

- (01)有，約 _____人
- (02)沒有

Q21.請問貴公司最近半年是否有短缺員工的情況？(單選)

- (01)有，約 _____人
- (02)沒有

【問卷到此結束，謝謝您接受訪問】

附件三 參考文獻

- 1、李國安，2015，從統計資料談女性經濟學，國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心。
- 2、林佩芸，2015，台灣婚育離職女性再就業行為之實證研究：兼論台日韓就業促進政策，碩士論文，國立中正大學勞工關係學系。
- 3、林淑慧、馬財專，2015，提升中高齡女性勞動參與政策之可行性研究，行政院性別平等處。
- 4、邱志鵬、周志宏，2008，居家式及托嬰中心照顧服務輔導管理規範之研究，頁 16-17。
- 5、莫藜藜，2011，兼顧家庭與工作之女性就業輔導政策—台灣經驗，東吳大學人文社會學院。
- 6、黃貞維，2008，全球女性就業趨勢，台灣勞工季刊，第 13 期，頁 111-121，勞動部。
- 7、新境界文教基金會智庫性別小組，2014，「三合一照顧政策：托育、長照、女性就業」現階段具體作法。
- 8、經建會人力規劃處，2009，多元就業開發方案參加者後續勞動參與分析，國家發展委員會，取自 http://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=C90548F2DB23E8B9&sms=AB593F5AE64A02BE&s=D3AA3E30AC9F762C。
- 9、藍科正，提升女性勞動參與之政策探討，2015，就業安全半年刊第 14 卷，第 2 期，勞動部勞動力發展署。

附件四 座談會逐字稿

一、有僱用女性勞工之企業雇主

| 人員 | 內容 |
|-----|--|
| 主持人 | 很高興今天能夠邀請各位來參加這一個座談會，首先我先跟大家做一個說明，就是今天會邀請大家來這邊的目的，就是因為桃竹苗分署這邊，在今年有特別要針對企業在雇用男女員工上面的一些主要的差異性跟考量因素，來進行做一些了解，因為現在工作平等法已經實施了，也想要看說，目前實施的相關政策，對於公司在員工的聘用上面，或者是說員工在公司服務的一個期間，會不會對公司造成什麼樣的困擾，或者公司怎麼樣因應就業平等法，有關於員工在請假或者是像育嬰留職這一些的影響措施，我們也希望透過這樣的分享，然後可以讓我們在對後續的就業平等法，企業相對的因應上面，可以有更多的資訊跟了解，因為今天我們所有的發言跟分享的內容，我們其實基本上都會用保密方式做處理，而且也不會以個別公司來進行做一個部分，主要是希望能夠透過就是了解公司這邊在對員工的一些相處上的狀況跟主要因應狀況，讓桃竹苗分署這邊，他們在後續政策推動上可以有一些參考跟因應的處理方式，首先我想先請教邱先生，○先生，你們公司是批發零售業是不是？ |
| E1 | 是。 |
| 主持人 | 不知道你們公司在雇用員工這部份，通常來講會有一些性別的考量嗎？就是男性跟女性在雇用上會不會有一些不一樣的考量因素？ |
| E1 | 應該是完全沒有這個差別，只是說，那個行業類別可能其實主要的營業業務是半導體設備的銷售跟售後服務，半導體設備大部分都是在客戶的廠房裡，應該是全部都是在客戶的廠房裡，所以我們的工程師到客戶單去做技術服務的時候，有可能會是白天，也有可能會是半夜，當機器有問題的或是什麼的，都有可能會有會需要維修，所以這樣的工作，可能男生會多一點，但是我們在招聘的過程裡，其實會說明工作情況，但不會因此去限制性別，但是可能結果上來看男生是比較多。 |
| 主持人 | 就你們在招聘的經驗上，你們那個工作算是輪班嗎？還是說他服務時間算是責任制的處理方式，就您的經驗來看，女性會比較容易不接受這樣的工作？ |
| E1 | 確實是，就是說他不見得是叫輪班，我們自己的說法叫值班，就是會有一個值班手機，他必須要出席，可能就是客戶會打電話來，然後我們工程師要給他一些技術上的服務，如果真的狀況比較嚴重，他會需要到場，因為客戶的機器是二十四小時在運作，所以通常的情況如你所說就是，當女性求職者聽到這樣的工作型態，大概一般是比較不同意的。 |
| 主持人 | 所以是女性自己選擇不要任聘？ |
| E1 | 是，因為這個，也許推測起來，安全或者是等等各方面的問題。 |
| 主持人 | 你們公司有沒有哪一種職務別會比較聘用女性的狀況會比較多？是事務職嗎？ |
| E1 | 如果要從結果來看，就是說特定部門的女性確實比較多，譬如說人資、總務、零件客服部門。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 是因為他們的上班時間是比較固定的嗎？就是比較屬於類似朝九晚五的性質？ |
| E1 | 性質是如此沒有錯。 |
| 主持人 | 因為我們前面有一個量化調查，我們有發現一般企業其實在事務職女性聘用的比例是比較高的，但是我們在看他們在薪資結構上面來講，即便是說事務職我偏重於女性，但是如果同一個職務領域當中，男性的薪水還是會比女性偏高，我不知道說，就您自己對這樣的看法是說，為什麼會有這樣的原因，還是說您公司有沒有類似這樣的狀況？ |
| E1 | 我覺得要從結果來看可以這麼講，但是他其實是因為職務類別的差異，而不是因為性別的差異，我們相同職等的工作，包括您說的事務職，我們叫作管理師或者是工程師，這兩個工作他可能因為在公司的職位評價上面，因為工程師他其實是會為公司帶來營收的，所以他的職位價值相對高一點，但是這樣切來看，他其實差異並不大，我相信我們在行政職務相關的薪資結構，因為都是同樣的職等架構在看，所以我相信有很多比較資深的事務職人員，他其實待遇不會比新進的工程師低，就是說主要是看大家的職稱跟職等。 |
| 主持人 | 如果比較屬於像是人事，或者是說他屬於後勤部門的行政這種管理，或者是會計，類似這樣子，會有說同樣都是這種職務的男性，薪水還是會比女性高嗎？ |
| E1 | 這就不可能。 |
| 主持人 | 就不會？ |
| E1 | 對。 |
| 主持人 | 你們公司在調薪的部分，或者是職務升遷跟工作分配上，有沒有哪一方面會特別因為性別，會有一些比較不同的考量因素？ |
| E1 | 完全沒有。 |
| 主持人 | 不會？ |
| E1 | 對。 |
| 主持人 | 就是他應聘什麼樣的職位，其實他們工作性質內容是相同的？ |
| E1 | 對。 |
| 主持人 | 你們聘用女性員工的時候，年齡會是你們一個考量的依據嗎？ |
| E1 | 我覺得這個問題有點跟實際情況不合，應該是說我們在聘用員工的時候，年齡可能會是考量的依據，但不會是因為女性或男性。 |
| 主持人 | 假設同樣一個職務，因為中、高齡基本上就是相對比較弱勢一點，同樣都是中、高齡的男女性去應聘，如果他們的條件都差不多的時候，會比較優先選擇男性或女性呢？ |
| E1 | 我覺得一樣是看職務內容，就是說性別的議題在這一個選擇上沒有任何影響。 |
| 主持人 | 所以如果說學歷、年齡，你們會覺得這兩個對求職的影響上，可能會比性別來得更大嗎？ |
| E1 | 可以這麼說。 |
| 主持人 | 所以性別反而比較不會是你們主要去考量的部份？ |
| E1 | 是。 |
| 主持人 | 謝謝，○先生，你們公司是金融業，金融業比較女性的比例上面相對是比較高的，不知道你們在雇用上面，為什麼會女性的雇用情況，會比男性還要多？是有考量因素？ |

| | |
|-----|--|
| E2 | 因為基本上我們這第一次來，如果應徵的話，大部分女性報考的就是比男性多，像我們最近就是男生退休離職的多，但是就會有一個問題是，男生的比例就過少，但是你在應徵的時候，當然現在在應徵的時候，性平法都不能限制什麼，但是實際上到最後錄取合格的，男性比例就偏低，像我們如果最近有想要再招考的時候，就是在想說，事實上是公司內部想要把男性的比例再拉高。 |
| 主持人 | 你們覺得就招聘來講，在金融業這部份，男性跟女性的專業程度上會有差別嗎？ |
| E2 | 進來的時候？ |
| 主持人 | 對，你們在考試的時候，你們會覺得說女性？ |
| E2 | 沒有差，只是一個基本的門檻，你進來在做實質工作的內容，都是等於後續再學習的，前面只是你進來的一個門檻而已。 |
| 主持人 | 不會說男性雖然報名的少，但是男女考進來的比例，會因此不同嗎？我的意思就是說，像男生有十個，他錄取率是20%，然後女性雖然有一百個，他同樣也差不多是20%，會有這樣的？ |
| E2 | 不會。 |
| 主持人 | 就是我說男、女性的錄取比例是不是差不多？ |
| E2 | 錄取比例就是看他的門檻到最後出來，你有達到門檻我就錄取，前提是在前面進來的時候，跟性別是都沒關係的。 |
| 主持人 | 如果考進來的時候，你們在做職務分配上，會不會有哪一些職務比較偏重男性？ |
| E2 | 剛進來的職務是都不會，是到後續一段期間，可能幾年後職務的分發上就會有考量，可能有些比較需要跑外面的機會比較多的時候，可能這方面，男生進入這個職務的比例會比較大？ |
| 主持人 | 為什麼跑外面會比較優先讓男性去從事？ |
| E2 | 我覺得男生比較刻苦耐勞，因為要跑外面比較累。 |
| 主持人 | 所以是公司在工作分配上就會先考量說外勤的工作由男生優先？ |
| E2 | 對，男生優先。 |
| 主持人 | 除了工作的分配上，你們會有一些不同的考量，像在職務升遷或者是調薪上面，會因為男、女性的一個？ |
| E2 | 不會有特別，因為我公司內部本身的職等什麼都是已經有薪點表、職等表這樣，就是固定，升遷就是看績效。 |
| 主持人 | 男生跟女生在績效的表現上面有不一樣嗎？就你們自己觀察來講。 |
| E2 | 差不多。 |
| 主持人 | 所以績效上面男女工作表現的成績，其實在你們公司上面並沒有很明顯的差別性？ |
| E2 | 有，相對就是在比較像業務類的給男生跑，當然他的績效比較量化看得出來，上面就會比較著重說，看得出來同樣的這一個東西，你創造出來是可以量化，其他的就是你自已後勤表現什麼，那個就比較沒辦法去量化。 |
| 主持人 | 所以有發現說，雖然外勤幾乎都是優先男生，但是如果從外勤工作的男女的績效表現上面來講，男生的績效成績目前是看起來比較好？ |
| E2 | 對。 |
| 主持人 | 你們在聘僱女性員工的時候，年齡會不會是你們考量的一個因素？ |

| | |
|-----|--|
| E2 | 不會，就像剛才你問的中高齡，你說超過可能五十歲以上，真的就沒有聘僱，本身公司有內規規定超過五十歲以上，不論男女，我們就不打算聘僱。 |
| 主持人 | 為什麼年齡會是你們考量的一個關鍵？ |
| E2 | 這個內規是以前就定下來。 |
| 主持人 | 所以也不知道那時候為什麼定下這個規定？是因為年紀大要重新訓練比較難還是說？ |
| E2 | 應該是年紀大了，就快退休了。 |
| 主持人 | 所以公司沒有考量過，像現在不是都會有高年級實習生，類似這種東西，就是讓他的工作時間能夠延長，類似這樣的狀況，公司現在對這個部分的接受度上面還？ |
| E2 | 工作時間，你是說整個？ |
| 主持人 | 類似讓中高齡可以進去，他的職場時間可能可以做到七十或者是說，就是他的退休年齡。 |
| E2 | 可是現在退休年齡限定，再怎樣也都是六十五歲，譬如說你五十歲進來，也是做個十來年，可是以我們公司內部，大部分也很少都，這幾年退休也不會是因為六十五歲屆臨退休，大部分也都是六十歲上下就退休，所以這個他進來的時間，也不會拉到很長。 |
| 主持人 | 所以是員工自己選擇差不多六十幾歲就退休？ |
| E2 | 對，因為公司幾乎每個員工年資都長。 |
| 主持人 | 所以你們比較沒有在聘僱中高齡？ |
| E2 | 中高齡？ |
| 主持人 | 就比較沒有，對不對？ |
| E2 | 比較明顯就是五十歲以上，三、四十歲都還有，五十歲以上應該就沒這個考慮。 |
| 主持人 | 所以是因為考量退休年齡這件事？ |
| E2 | 應該是。 |
| 主持人 | 公司會有屆齡退休然後他們選擇不退，繼續。 |
| E2 | 不會，屆齡退休就是一定要退。 |
| 主持人 | ○小姐，您服務的公司是製造業，看起來你們公司的女性也是比較高的，不知道你們在聘用上，為什麼會比較偏重女性？ |
| E3 | 應該是說在工廠裡面的話有分前製程跟包裝區，包裝區就會比較偏重女性。 |
| 主持人 | 原因是？ |
| E3 | 因為前製程工作量會比較大，所以前製程的話都會是以男生為主，包裝的話，可能一條產線就需要滿多人力負責，再加上女生的話，包裝的話，他的負擔沒有那麼重，所以包裝的部份就是以應聘女性為主。 |
| 主持人 | 包裝的製程有要輪班嗎？ |
| E3 | 沒有。 |
| 主持人 | 所你們那個部分的上下班時間也算是正常上下班時段？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 那一個工作基本上就女生來應徵的比較多？還是公司會優先考慮女性？ |
| E3 | 你是說包裝的部份？ |
| 主持人 | 對，包裝的部份。 |
| E3 | 不會，我們沒有限定，但是通常都是女生來應徵比較多。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 你們自己看起來這個現象，是因為女生認為上下班時間是比較穩定的嗎？ |
| E3 | 我覺得應該不是這個考量，應該是說作業員的話，如果是包裝的話，通常會來我們公司應徵的，可能他之前就已經有相關經驗，所以他會直接，如果前一份工作沒有的話，他就是會想說再就近找一個相關類似的工作。 |
| 主持人 | 所以他們大概知道你們的工作性質是怎麼樣，所以女生會比較認為說那個工作是他可以去負擔的？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 有想過為什麼男生都不做那個工作嗎？ |
| E3 | 沒有，這我倒沒有考慮過。 |
| 主持人 | 沒有問過男生比較沒有來投履歷？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 所以男生投比較多都是負重型？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 這兩個工作的薪水有不一樣嗎？負重的跟包裝的，會包裝因為工作比較輕鬆，所以薪水會比較低？ |
| E3 | 沒有。 |
| 主持人 | 一樣多？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 可是應徵的人自然而然選擇就不一樣？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 你們那時候跟我們說你們也是事務性工作女性比較多的原因是？ |
| E3 | 其實我沒有去探究過這個，因為我進來這個公司的時候，就已經是現在這個狀況了。 |
| 主持人 | 所以公司有針對性別這個部分在做評估嗎？ |
| E3 | 你們那時候跟我們回答也是說危險及耗體力的，也是女生多，可是照理來講，體力工不是通常都男生會比較多？ |
| 主持人 | 那個應該是男生多，那個部分應該不是女生多。 |
| E3 | 所以也是男生比較多就對了，你們自己去評估，其他的工作的職務性別上面，男生會比較多嗎？ |
| 主持人 | 業務。 |
| E3 | 為什麼業務會比較偏向男生？ |
| 主持人 | 因為我們公司算是家族企業，我們的業務都是通常都是家族裡的人，家族裡的人都是男生，就是因為這樣。 |
| E3 | 所以不是說有特別考量因素，像是外勤工作可能比較累，或是因為需要交通工具才選擇，不是？ |
| 主持人 | 不是。 |
| E3 | 在工作表現上呢？如果以像管理職、事務職、銷售，專業人員或體力工作，不知道說像在同一個職務過程中，你們會有某些職務男性表現會特別優異，或在某些職務上女性表現會特別優異的現象嗎？ |
| 主持人 | 不會。 |
| E3 | 所以男女工作表現上是差不多的？ |
| 主持人 | 對。 |
| E3 | 在調薪或工作分配上，或職務升遷上，會有因為男女上有一些不同的狀況？ |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 不會。 |
| E3 | 工作分配上會有嗎？ |
| 主持人 | 工作分配上可能會有，如果是在工廠端，可能需要體力活、需要負重，就可能會是以男生為主，就只有在工廠端，如果是在事務端就不會有。 |
| E3 | 所以那邊就比較沒有差別性？ |
| 主持人 | 對。 |
| E3 | 你們公司對於像中高齡員工的聘僱，男女性會有差別嗎？ |
| 主持人 | 沒有。 |
| E3 | 對於年齡這件事情來講，公司如果同樣的狀況會比較優先考量中高齡，或還是會希望以比較年輕的族群為優先嗎？ |
| 主持人 | 我們可能還是會以比較年輕的為優先。 |
| E3 | 所以對你們來講，也會像剛剛○先生講的，年齡跟教育程度，可能會對於工作上面的影響，會相對比性別來得高？ |
| 主持人 | 對。 |
| 主持人 | ○先生你們公司也是女性比較多的公司？ |
| E4 | 應該說男生跟女生平均量差不多。 |
| 主持人 | 所以你們公司是差不多？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 在聘僱員工上，有沒有因為性別這個事情，有一些不同考量因素？ |
| E4 | 多少會依單位考量為主，因為有的單位可能比較屬於環境狀況比較不好的，要看求職者能不能接受這個部分。 |
| 主持人 | 像環境狀況比較不好的部分，他會比較偏重男性還是女性？ |
| E4 | 大部分偏男性比較多，因為他比較屬於高溫作業跟一些粉塵作業，可能女生就比較沒辦法接受。 |
| 主持人 | 所以應徵者自己就會有性別的分流？ |
| E4 | 應該是他們每次來面試的時候，我們會帶他們去看現場狀況，他們當然願意的話，我們才會做下一步的面談，如果說他當然第一步面談這一部分就對環境有問題，我們就會轉換單位再去做面談。 |
| 主持人 | 所以你們會幫他們轉介單位？ |
| E4 | 會。 |
| 主持人 | 會主動幫他們轉介？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 所以你們會發現女性對那樣的工作的接受度上相對比較差？ |
| E4 | 對，變成說高溫作業他們相對接受度比較低。 |
| 主持人 | 你們公司目前的作業有輪班嗎？ |
| E4 | 有。 |
| 主持人 | 輪班的部份，你們會覺得女性接受度相對比較差嗎？ |
| E4 | 不會，都差不多。 |
| 主持人 | 女性有輪夜班嗎？ |
| E4 | 夜班也是有，他們是上晚班。 |
| 主持人 | 固定上晚班？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 會發現說固定上晚班的男生比較多，女生比較少，會有這樣的現象？ |

| | |
|-----|--|
| E4 | 不會。 |
| 主持人 | 所以輪班的工作，其實男女性對於工時這件事情上，接受度是沒有太大差別性？ |
| E4 | 一般我們會問他說你是想要上什麼樣的班別，我們就依照他的意願去排班別。 |
| 主持人 | 可是你們依照意願不會發現說，大家都比較想上正常班，然後像晚班。 |
| E4 | 對，常常會有這種問題。 |
| 主持人 | 可是你們依照意願，不會造成你們晚班的人力會有問題？ |
| E4 | 我們當然就會進行後續的人力協調，看是否有一些能夠支援，暫時支援夜班，再去做調度。 |
| 主持人 | 除了剛剛講的像是高溫作業部分，是因為女性自己可能接受度不高之外，還有其他職務會有男女的選擇上，就是員工數上的差別性嗎？像是管理職或事務職或專業技術的人數？ |
| E4 | 專業技術比較會偏向女性，因為有的單位，可能就像人工外觀部分，因為可能在單位主管，感覺上可能女性會比較細心一點，所以在人工外觀會比較偏向女性。 |
| 主持人 | 人工外觀是？ |
| E4 | 有點類似像品檢類的工作。 |
| 主持人 | 品檢類會比較偏向女性？ |
| E4 | 對，就大部分會差異在這裡。 |
| 主持人 | 你們比較偏向女性職缺，女性薪水會相對比男生高嗎？ |
| E4 | 都一樣。 |
| 主持人 | 所以即便說主管比較偏好女性來從事這類型工作，你們也不會因為主管比較偏好女性，在薪水上男女性會有不一樣？ |
| E4 | 不會。 |
| 主持人 | 你們公司在工作分配或調薪、職務升遷上，有因為女性有不同的考量嗎？ |
| E4 | 不會。 |
| 主持人 | 工作分配上也不會因為女性的狀況，然後會特別去做一些調整？ |
| E4 | 對，也不會有特別調整，除非有例外狀況。 |
| 主持人 | 例外狀況是？ |
| E4 | 因為如果說調薪的話，因為他可能就是說依他，譬如說我們公司有進用身心障礙者，大概有男女性之類的，可能有時候異動之後他可能需要增加一些工作，會依他的狀況負荷去調整。 |
| 主持人 | 中高齡這一塊，你們在聘用上有考量因素嗎？ |
| E4 | 沒有。 |
| 主持人 | 那會優先中高齡嗎？還是會比較優先年輕的？ |
| E4 | 其實應該說我們公司比較沒有年齡限制，只要是說他們願意來，我們當然是會去進用他們。 |
| 主持人 | 所以在面試的時候，不管作業端或後勤的管理端，你們都不會因為他年齡已經比較大，就覺得不去聘用這種狀況？ |
| E4 | 多少會有一點，但是這種狀況非常少。 |
| 主持人 | 如果像性別、教育程度、職業、年齡，就你們公司來講，哪一個才是比較會去影響他們被聘用或工作表現上的因素？ |

| | |
|-----|---|
| E4 | 大部分會聚集在工作表現上。 |
| 主持人 | 是他的專業能力嗎？ |
| E4 | 對，還有他在前一家公司待的時間的長短。 |
| 主持人 | 經歷？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 可是這樣中高齡不是比較有優勢嗎？如果說他年紀比較大，前面有比較多經歷，會比較容易錄取。 |
| E4 | 經歷我們會看說你在這家公司待多久，因為發現有的中高齡可能在這家公司待了一、兩年或半年就離職，一直換，會有這種狀況發生。 |
| 主持人 | 所以經歷跟穩定度是你們公司比較考量的關鍵？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | ○先生你們公司是製造業？ |
| E5 | 對。 |
| 主持人 | 你們公司女性員工相對是比較少的？就相較男生少，是這樣嗎？ |
| E5 | 不盡然，因為我們還有總公司，如果總公司拉進來，其實是算滿平均的，以工廠端來看，確實女性大部分是在做事務方面的工作，那現場端的話，我們現場也是有分前製程跟後製程的部分，前製程確實是以男性為主，那邊是非常負重的一個工作環境，而且非常的熱，那我們後端這邊的話，大部分就取決在包裝，那包裝這一塊的話，原則上就還是，反而是女性居多，那因為他們在品質的檢驗，我們雖然說也有品檢員，那我們品檢員也大部分都是女性，那我們，因為初步的，因為品檢員我們只是一個隨機檢驗，那他們最終的部分，他們包裝員自己必須要去核對產品的外觀。 |
| 主持人 | 所以你們公司在這些人力上面的挑選，就是自己來應聘者，他其實就已經在這種應聘的職務上，性別上就已經有落差，還是說你們自己在選擇的時候，同樣是同一個工作，你們會因為這個工作性質，會優先聘僱女生或優先聘僱男生，做這樣的考量嗎？ |
| E5 | 我們公司是所謂的上游端，就是前製程那一塊的話，確實是會以男性為主，那個真的是非常負重，因為那個重量大概都100、200公斤在拿，那也有女性去應徵，我們也雇用，她也確實來上班，但是上班了半天，她確實沒辦法負荷，所以我們在前製程那一塊也是有雇用過女性，那後段的部分，他的負重量就沒那麼重，所以我們男女都ok，沒有刻意去針對說只有男性、女性。 |
| 主持人 | 所以後段這個部分的話，是來應聘，因為你們女生比較多，所以是當初來應聘的時候，就是女生比例比較高？還是說？ |
| E5 | 應該是說他們實務經驗做下去之後，造成這樣的結果。 |
| 主持人 | 實務經驗是？ |
| E5 | 就是他們實際上線，因為我們男女都不拘，我們都是應聘進來，那他實際去操作機台，然後上班之後，導致現在下游端男女失衡的狀況。 |
| 主持人 | 可以說因為女性比較適應這個工作，所以留得住。 |
| E5 | 對。 |
| 主持人 | 但是男性可能覺得這種工作比較枯燥。 |
| E5 | 他們會覺得這種乏味，他會覺得這種工作他不適合，自然而然就是女性反而居多，我們並沒有在一開始應徵聘僱的時候就先篩選男女性。 |
| 主持人 | 包裝層這一邊，女性工作表現也會相對比男生好嗎？ |
| E5 | 比較起來確實是這樣。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 在薪水上有給予不同差異嗎？ |
| E5 | 其實我們大部分同工同酬，我們只有職級薪資不同，那職級相同大部分都是同工同酬。 |
| 主持人 | 因為員工自己來會有不一樣的差異之外，你們公司在針對自己，人事在考量的時候，針對工作分配是會有特別想說，某些職務會優先讓女生來做，哪些職務優先讓男生來做，會有這樣的狀況嗎？ |
| E5 | 其實真的是沒有，原則上以剛才提的是以現場端部分，以事務端部分，我們還是以他的學經歷為主，有一些是必須確實需要他的一些學經歷來輔助公司這一塊，有一些其實不需要，就是看個人當天面試表現的程度來取決於他是否錄取。 |
| 主持人 | 公司對於中高齡男女性聘用上的狀況？ |
| E5 | 原則上是沒有刻意篩選，但有比較的話，坦白說還是以年紀三十至四十歲為優先，我們並不會說來我們就排斥，我們還是會讓他去，因為我們目前現在場內也有兩位是二度就業，他也是五十多歲接近六十歲，我們也是聘用，我們不會完全排斥，只是說當可以比較的情形之下，我們確實是會以年齡層比較低的為優先。 |
| 主持人 | 像那個二度就業的來工作，公司對他的評價跟，如果都以新進人員來講，你們對他們工作表現的評價上，有沒有一些自己內部的評估？ |
| E5 | 其實沒有，這都一視同仁，我們只是說唯一硬要說有差別性的話，我們會先以工讀生，以時薪制部分來聘用，當他是屬於覺得說，他確實可以符合公司需要的人才的話，我們就會把他轉正式員工，其實他時薪制也是正式員工，只是薪資計算方式的不同，只是差別是這樣。 |
| 主持人 | 他們的工作表現上來講，中高齡應聘的人，跟一般年紀輕的應聘的人，他們在做同樣的一個工作的時候，工作表現上有一些不同的地方嗎？ |
| E5 | 其實應該說，如果說以年紀輕，把他定義在二十出頭歲這個部分，確實中高齡是有優勢，因為他們或許是需要這份工作，加上他的職場經驗，其實是可以cover到他的年紀偏高，以二十多歲這些剛畢業的學生來講，確實他們會覺得說這一份只是他一個歷程而已，他覺得我在找下一份工作就可以，所以以珍惜度來講，是中高齡會比較珍惜這份工作。 |
| 主持人 | 所以這樣不是反而中高齡，如果工作表現沒有太大差別，中高齡在工作重視程度上又比年輕族群來得好，為什麼會一開始選擇不會讓他們進正式員工，而是以時薪制方式做聘用？ |
| E5 | 因為也是考慮到像○先生有提到，年齡退休的問題，所以我們還是會先以時薪制部分來做。 |
| 主持人 | 會特別是因為像是勞健保的公司負擔狀況而去做？ |
| E5 | 不是，坦白講就是因為年齡問題。 |
| 主持人 | 可是問題是，因為現在一般民間企業比較沒有退休金這件事情，大家都是勞退新制，所以基本上他做正職跟時薪，其實沒有太大的差別。 |
| E5 | 沒有差異，以我們公司制度來看，他們其實有的不願意轉，我們所謂的轉正式員工，一樣都是正式員工，只是說他不願意轉成月薪制，因為他時薪制在我們公司的福利反而比較好，所以有的人甚至覺得沒關係，我就做時薪制員工就好，也是有這樣的現象。 |
| 主持人 | 既然是這樣的話，為什麼不會讓他們跟其他員工是一樣的，就是當初那個點到底是怎麼樣，會決定他們是以時薪先為主。 |

| | |
|-----|---|
| E5 | 這可能應該就是年齡的考量，但是也不關於說他的退休金部分，那只是認為說。 |
| 主持人 | 就只是想先試看看嗎？ |
| E5 | 對，其實應該是這麼說。 |
| 主持人 | 就是公司其實會有疑慮。 |
| E5 | 對。 |
| 主持人 | 即便你們這兩個還算ok，可是還是沒辦法化解你們對中高齡的門檻？ |
| E5 | 對。 |
| 主持人 | ○小姐，你們公司男性比較多？ |
| E6 | 男性比較多，大概分兩部分，如果以基層機組操作員來講，其實男女比例沒有差異太大，但如果在比較專業技術端的話，的確是男生多，主要原因我覺得就像現在的學校招收理工科，也是男生居多，產出就是這樣，所以結果也會是這樣，所以以全部聘僱人數來講，男女差異上，應該是說我們把去職類切開，並不是很單純的男生居多的情況。 |
| 主持人 | 所以你們也是屬於負重類或體力類的男生多，然後女生會比較偏向事務性？ |
| E6 | 如果以基層的話，像是產線、工廠，製造生產端的部份來講，他會去分，如果比較是機台面，幾乎都是以男生為主，為什麼呢？因為機台面很多都是要爬進爬出，爬高爬低，然後去搬，這些東西坦白說，我們會考量到女生本來講，就像有一些負重能力，安全性的部份，所以我們在篩選的時候，基本上就會希望是選擇男生來做這樣的職務，那如果是一般比較簡單目檢，key單位，或者是一些報表等等的東西，其實女生先天上的優勢就是比較細心，我們也曾經在目檢去穿插幾個男生，發現它們的存活率很低，所以這是一個經驗值在聘僱上來講，就知道這個站點就是需要女孩子，那那個站點可能就需要男孩子，所以在聘僱上來講，你開出不同職缺就很明確知道說，我現在要招聘的是男生還是女生。 |
| 主持人 | 所以你們在公司的經驗上，也有去評估到底哪個職位比較適合男生，哪個職位比較適合女生？ |
| E6 | 有些站點是很明顯的，但有些站點其實不然，而且在內部有推所謂的多員工，所謂的多員工就是我在這個站點，可是我就是想要後機台，我就是一個女生，並不是不可以的，你是有機會去做這樣的驗證，只要驗證通過，還是可以去做。 |
| 主持人 | 是不會排斥，但是他們在工作表現上是會有差別的？ |
| E6 | 工作表現要看訓練之後他的產出，但在聘僱上不會有太大差別。 |
| 主持人 | 薪資上會有差別嗎？ |
| E6 | 不會，薪資上來講的話，其實以公司在聘僱，不管你是男生女生，包括身障人員、中高齡，只要是同等職務都是同工同酬，但是不同等職務就會有不同樣的薪資級距。 |
| 主持人 | 公司有輪班嗎？ |
| E6 | 有。 |
| 主持人 | 會像是需要日夜輪班的工作，或是夜班的工作，女性比較不願意來上班，類似這種狀況嗎？ |

| | |
|-----|---|
| E6 | 因為我們其實是做二休二，輪班機制其實是非常平衡，因為就是反正我一年裡面可能就有半年需要輪夜班，這個東西是在招聘的時候就已經說明，通常會選擇願意過來這樣企業的員工，我覺得某種程度，第一個他們可能希望在經濟上能夠獲得更多，所以在輪班對他們來講是一種增值，反而他們更希望輪班，女生通常會排斥輪班，通常都是已經跨入到人生第二階段，可能結婚有baby，他們會比較排斥這一塊，但是如果等到他們家庭有後援的情況下，其實並不會排斥輪班。 |
| 主持人 | 員工如果他是一個穩定度的情形，他可能在年輕的時候可以接受輪班，可是到了他結婚或生小孩，他可能有部分時間要去照顧家庭，等個十年他的小朋友稍微一點，才能夠再繼續輪班，不知道公司對於這樣的狀況，你們有一些因應措施嗎？或是員工就會自己走了？ |
| E6 | 其實不會，在人員配置上來講，當你一個階段一個階段進來的人，每個年齡層不同，剛剛有提到就是說，當他走進這樣的企業，他知道要輪班的那個moment，他其實在經濟上的選擇會大於很多優先，所以夜班同仁反而對他們來講，他們每一個月基本上可能就多了1萬塊，再加上加班、獎金，所以對他們來講，他們反而是很多那種，甚至是哺乳期的媽媽，他都說我跟你寫切結書，拜託你給我上夜班，所以我們覺得在人力配上來講，輪班並不會是因為性別有一些很大的差異，誠如你剛剛說的，沒有錯，他可能生完baby之後，他想調整成日班，其實公司的職務上還滿多，我們其實有機會做調整。 |
| 主持人 | 所以如果員工想提出申請，他希望在剛生完小孩這幾年，因為有小孩要照顧，他希望能上班是比較固定的班，公司會幫他進行職務安排或規劃？ |
| E6 | 我們職務的內部進任機制還滿強的，所以剛剛有提到多員工，每個人身上有很多認證，他其實就可以做這樣的調整，如果說他本身來講可能只有一種認證的話，他就會比較辛苦。 |
| 主持人 | 多員工是什麼意思？ |
| E6 | 就是說我有很多工作站點可以去勝任，類似證照的概念，所以當我今天如果真的不能上夜班，可是那個單位是可以的，我又有剛好得到那個單位的認證，那我其實是可以自己去想轉調那個部門。 |
| 主持人 | 這是你們公司針對員工的人生規劃上，給他們在在職的時候就已經接觸很多不同性質的工作領域，讓他們可以去做輪調機制？ |
| E6 | 對。 |
| 主持人 | 你們對年齡這件事，公司聘用的準則是？ |
| E6 | 結果論當然是高齡錄取比較低，最主要是因為今天在面試過程，一定會告訴你我的工作性質是什麼、工作內容是什麼，第一個久站，很多高齡就已經排斥，第二個十二小時，更多高齡的就排斥，再來目前很多高齡都有老花眼，所以光這三個，很多高齡就自己會排斥，再加上以高科技產業來講，我們的效率非常重視，這些東西只要他們一進去之後，就會發現在那個地方工作的話，幾乎是一個戰場區的概念，很多人就會心生恐懼就會排斥。 |
| 主持人 | 你們公司在第一線人員有缺工的狀況嗎？ |
| E6 | 會，一定會缺工。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 對，有些人提到，像公司一直有缺工狀況，中高齡基本上雖然說他可能沒辦法持續那麼久，他的體力可能沒辦法，公司想過說，可以針對這些中高齡做一些職務分配，就是我們不要做那麼久，他們可能別人是上十二個小時，我們把它拆成三個人，每個人都上四個小時，類似這樣子的一個職務的分配，或職務的一個再重新規劃這樣子，來彌補你們的缺工，沒有試著考慮過這一點嗎？ |
| E6 | 現在目前暫時是沒有這樣的規劃，不過現在內部有一種規劃方式是，譬如說像一些內聘缺就是，包裝區也好，或者是一些清潔區也好，那因為公司久了，二十年，有一些員工是從可能當初的二、三十歲，到現在已經四、五十歲，那甚至已經到了可能他沒有辦法目檢的這樣的狀態，是因為身體的狀況，我們會有規劃幾區出來讓員工可以做一個調整，第一個就是班制的部份，八小時、八小時、八小時三班輪，第二種狀況就是，這樣的職缺部分，我們不做對外開放，原則上就是優先讓公司的這種，就是可能。 |
| 主持人 | 中高齡。 |
| E6 | 中高齡或本身有一些疾病，或是說一些像，唯一對外就是身心障礙，就比較輕鬆的工作會保留給他們。 |
| 主持人 | 所以其實公司內部職務已經有再設計過，只不過是針對於給公司裡面的。 |
| E6 | 優先給員工。 |
| 主持人 | 中高齡的員工。 |
| E6 | 沒錯。 |
| 主持人 | 所以中高齡男女性的聘用上也沒有太大差別性，好，○先生你們公司也是製造業。 |
| E7 | 是。 |
| 主持人 | 看起來也是男生比較多？ |
| E7 | 對。 |
| 主持人 | 在聘僱上有一些差別性嗎？ |
| E7 | 在聘僱上並不會他是男性還是女性，來做一個判斷，我想還是依他的經驗跟他的專業能力。 |
| 主持人 | 有沒有那些工作會比較偏重男生，哪些工作比較偏重？ |
| E7 | 一樣跟剛剛所有在朋友，對外的的工作會比較偏重男生，對內的工作比較偏重女生。 |
| 主持人 | 是來應徵的時候，人就這樣子？ |
| E7 | 不會特別限制也不會特別篩選，對，那以結果論來看的話男生比較多。 |
| 主持人 | 你們在調薪或職務分配上，或是在工作分配上，會因為性別有一些不同考量嗎？ |
| E7 | 調薪部分不會，就是一樣績效問題，誰能力比較好，誰的績效比較好，調薪速度就會比較多。 |
| 主持人 | 工作分配上面呢？ |
| E7 | 工作分配上當然還是一樣，對內的工作還是，比較屬於事務性質的還是女性比較多。 |
| 主持人 | 事務性質的工作雖然女性偏多，會有說女生薪水比男生高，或男生薪水會比女生高的情況嗎？ |
| E7 | 不會，一樣同工同酬，除非他有特殊能力。 |
| 主持人 | 會在事務工作上，男性工作表現就會比女生好？ |

| | |
|-----|--|
| E7 | 不一定。 |
| 主持人 | 像剛剛有提到，你們公司有輪班嗎？ |
| E7 | 有。 |
| 主持人 | 女性會比較排斥輪班這件事嗎？或是女性在輪班工作上的選擇，就相對比男性低嗎？ |
| E7 | 不會，因為在招募的時候，就已經有跟他們說明這個職缺就是需要配合輪班，所以沒有。 |
| 主持人 | 所以你們不會覺得說女性會比男性更care輪班這件事？你們自己在應聘過程中。 |
| E7 | 應該不會。 |
| 主持人 | 所以你們覺得女性對工時比較長或要輪班的狀況，接受度跟男生其實差不多？ |
| E7 | 一樣跟剛剛這位小姐談的，看需求，如果他真的有經濟方面的考量，他可能也會接受輪班。 |
| 主持人 | 你們對中高齡的應聘上有沒有一些考量的因素？ |
| E7 | 一定會有考量，但一樣是看單位、職務內容，然後單位主管決定他要用的人，那招募的時候，收履歷的時候不會特別顯示，一樣是在篩選的時候才會去做。 |
| 主持人 | 單位主管會對年齡去做篩選，你們自己觀察，他們會比較優先選比較偏年輕一點，中高齡他們會比較自動排斥嗎？ |
| E7 | 勞力性工作的話，中高齡的話比較排斥，其他工作的話應該都比較不會排斥。 |
| 主持人 | 同樣都是中高齡進來，會比較優先中高齡男生或中高齡女生嗎？在他們的就業優勢上，求職優勢上會有不一樣嗎？ |
| E7 | 不會，到目前為止沒有這樣的狀況。 |
| 主持人 | 公司的女性員工在職場的表現上，目前表現狀況跟男生來比較，有沒有哪些地方是比較好，或些地方相對男生來講是比較不好？ |
| E7 | 都差不多。 |
| 主持人 | 穩定度呢？ |
| E7 | 我們公司算流動率很低，所以應該也算還好。 |
| 主持人 | 所以男女穩定都差不多，不會說女生比較穩定？ |
| E7 | 不會。 |
| 主持人 | 所以兩者之間並沒有太大的差別性？ |
| E7 | 對。 |
| 主持人 | 薪資上面，普遍來講男生的薪資跟女生的薪資，如果就差不多的年資或工作表現，也不會有明顯的不一樣？ |
| E7 | 不會。 |
| 主持人 | 如果有同樣的機會要去做升遷，會有優先男生或優先女生的考量？ |
| E7 | 不會。 |
| 主持人 | 所以這些都不會是你們很關鍵的考量？ |
| E7 | 升遷一定要看能力。 |
| 主持人 | ○小姐，你們公司在男女員工的工作表現上？ |
| E6 | 工作表現上其實還好，都是看performance，就是每年都會固定的兩次的績效考核。 |
| 主持人 | 在結果論上，男生跟女生有差別嗎？ |

| | |
|-----|---|
| E6 | 以結果論來講應該都還好，但普遍來講，高階還是男生多，如果以基層幹部來講，其實女生是大於男生，因為女孩子的穩定度，某種程度到一個年資後，他的穩定度的確會比男生來得更穩定。 |
| 主持人 | 你講的在哪一個？ |
| E6 | 管理階層來講。 |
| 主持人 | 管理階層女生會比男生？ |
| E6 | 基層的女生，像領班這一種，基層幹部來講的話，女生反而比男生表現得好。 |
| 主持人 | 是績效還有工作？ |
| E6 | 績效，再來就管理面上來講，我覺得女生先天有一個優勢，就是在溝通上，男生的溝通跟女生的溝通上，女生先天上就會略勝小籌，所以在基層管理面來講，我們發現基層的管理，女孩子比男生多。 |
| 主持人 | 可是為什麼到高階部分反而是一個。 |
| E6 | 就像剛剛提到的，高階部分應該都是走技術領域專業端，產出本來在學校就已經男女不平等，所以到企業之後會更男女不平等，在招聘的過程中，在整個人才培育上來後，這是逐漸的一個狀態會去流失的，那以我們公司來講，走高科技產業，所以很多是比較focus在技術端。 |
| 主持人 | 就是技術端從基層開始就是男生多，所以到高階自然而然就是男生多。 |
| E6 | 對，從學校教育就已經開始，所以應該不是整個企業問題，應該是整個大市場本身就有問題。 |
| 主持人 | 所以穩定度上來講，也沒有男生比女生穩定這個狀況？ |
| E6 | 我們會發現基層女孩子穩定度比男生高。 |
| 主持人 | 只有在基層這一塊？ |
| E6 | 對，如果像一般工程職或行政管理職，其實沒有太大差別。 |
| 主持人 | 你們有觀察過為什麼會有這個現象嗎？ |
| E6 | 基層的部份嗎？ |
| 主持人 | 對，就是穩定度會相對比較高一點。 |
| E6 | 以基層來講的話，公司還算是滿照顧員工的一個企業，對女孩子來講，穩定這件事情，他們會覺得在這邊工作可以讓他們安心的，有家庭公司也會有像家庭的一些措施照顧，對他們來講，他們是可以安穩在這邊工作，對男生來講，我覺得男生企圖心總是會比女生強一點，他也許在這個地方，因為公司大，所以有時候在晉升的時候會是多人比較的情況下，他們會覺得在大公司我這樣的年資，可能我到中小企業，我已經可以再往一層或兩層跳，所以在穩定性上來講，他們是希望給自己機會，所以會往外跑。 |
| 主持人 | 可是你們公司的女性不會像因為結婚、懷孕或小孩還小這些家庭因素，會比男生更多這樣的狀況而選擇離職？ |
| E6 | 其實不會，但有選擇留職停薪的比較多，公司有一個很特別的現象，就是剛剛提到每年都有績效考核，但是這些人都是保障名單，你不可以把他的績效打差，因為一年三百六十五天，他可能請了留職停薪可能半年，所以他的工作表現一定比整年度在的人差，可是公司就有內規，當年度他不可以被，就是他的績效是被保留在一定水準，他不可以被評比他之前的還要來得差。 |
| 主持人 | 你們公司對留職停薪這件事情算是。 |
| E6 | 滿開放的。 |
| 主持人 | 所以員工要請，你們都會允許他們請？ |
| E6 | 基本上只要符合條件，公司都不會檔。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 例如什麼樣的條件？ |
| E6 | 兩個最基本的法令，一個是兵役，另外一個是育嬰，這兩個都是合乎法令，這個都沒有問題，另外其他類部分來講，公司有一些條件規定，譬如說你的年資、績效值，還有你是因為什麼因素，只要你能提出相關證明，其實公司在留職停薪這部份算是滿開放。 |
| 主持人 | 你們讓員工請留職停薪，他的職務的。 |
| E6 | 職代。 |
| 主持人 | 對，職代你們是怎麼做調整？ |
| E6 | 目前職代部分，如果是育嬰跟兵役，我們是保障他們的原職務，職代部分會有兩種做法，一種做法就評估他的工作是不是其他人能夠cover，第二種做法可能就是會用短期派遣職代。 |
| 主持人 | 所以短期派遣職代就可以替代得了嗎？ |
| E6 | 所以會變成一個team裡面，可能我把比較keep的工作拉到其他人身上，那比較一般的行政事務類，就給短期的職代。 |
| 主持人 | 做這樣的工作調整跟轉換，○先生，你們公司女性員工工作表現上，有沒有一些比較不一樣的地方？或你們自己評估男女在工作表現上，有沒有什麼差異？ |
| E5 | 以現場來講其實是看不太出來有特別的差別，但是像基層管理職幹部，確實是女性居多，至於為什麼會這樣，其實真的沒有去探討過，確實就是以基層部分是女性居多，以再上一層的管理層面的話，還是男性居多，那大部分，因為我們公司是比較老的企業，所以目前很少有新血進來，以管理層來講，我們很多大部分都是之前的員工或是屆退的，所以大部分都還是老，然後男性居多。 |
| 主持人 | 所以離職率上有差別嗎？ |
| E5 | 現場作業那一塊流動性比較高。 |
| 主持人 | 男性女性的離職率會有不一樣？ |
| E5 | 差不多。 |
| 主持人 | 會有像剛剛提到的，女生會因為在幾個關鍵期離職比例相對比較高這種狀況？ |
| E5 | 以正常穩定的情形下，女性最在生小孩之後，確實他們也會自行提出離職，原則上他們坐月子，還有他們也會申請留職停薪，就是育嬰假的部份，這我們也是不會去刁難，也是正常的，就是以法令來施作，這幾年有兩個案例是有提出這部份，那原則上他們休完就說拜拜了。 |
| 主持人 | 就是你們公司有兩個人申請育嬰留職？ |
| E5 | 對，他們也不願意再回來。 |
| 主持人 | 沒有去探討這個問題，所以他們是請完直接就走？ |
| E5 | 對，他們就回來。 |
| 主持人 | 屆滿之後回來報到一下，然後就提出離職？ |
| E5 | 對，所以不曉得他們會什麼，至於說留職停薪我們不會去卡他們。 |
| 主持人 | 可是你們公司會有很多人，因為其實女性員工要生小孩基本上，因為你們公司人也多，這種狀況應該也算滿頻繁，基本上只要生小孩都會請育嬰留職嗎？ |
| E5 | 近幾年看來都這樣。 |
| 主持人 | 只要他生完小朋友在三歲之前，大家都會把它請完，是有這樣的現象？ |

| | |
|-----|---|
| E5 | 對。 |
| 主持人 | 你們現在公司只有兩個例子？ |
| E5 | 對，因為我們年齡層算偏高，因為就像之前的員工，老闆剛創業，變成說他就開始，所以會只有兩個例子，是因為這也是後期才進來的新進員工，一直待在這裡之後，他選擇就是離開。 |
| 主持人 | 就自己就選擇。 |
| E5 | 他自行選擇離開。 |
| 主持人 | 所以你們覺得穩定度上其實沒有什麼太大的差別性？ |
| E5 | 差異，對。 |
| 主持人 | 您剛剛有講到公司因為有一些負重的工作，比較勞力或比較辛苦的工作，會優先給男生做。 |
| E5 | 是。 |
| 主持人 | 有沒有可能考慮過像這種比較體力的工作他可能，因為有時候可能工作八小時，可能體力女性真的不能負荷，可是你以減少工時或彈性工時的方式，可能女性就可以去做，有考慮過用這樣的方式，去彌補公司可能在某一塊的缺工狀況嗎？ |
| E5 | 以工時去考量的話，不適合用在我們那個區段的製程，因為他算是比較誇飾一點，他的確是無時無刻一直在搬重物，所以即便再怎麼去區分，因為我們公司是做膠帶，他的一個半成品就是200多公斤，他走出來的半成品200多公斤的情形下，他必須要把他放置在一個棧板，因為我們還沒辦法做到全自動化，我們雖然有在考量用夾具去取代，如果有這部份的話，女性就可以來這邊工作，問題是這個夾具目前我們找不到，必須完全靠人力去推，去翻過去的情形下，所以一般真的沒辦法，女性真的沒辦法，有的男性都沒辦法。 |
| 主持人 | ○先生，你們公司男女工作表現上有一些差別嗎？ |
| E1 | 我不太了解你這個問題。 |
| 主持人 | 如果同樣的職務，男女性在他們的工作表現上，會有一些不一樣的情形或績效這種狀況嗎？會因為性別關係有差別？ |
| E1 | 以我們公司來說，沒有任何生產製造的環節，所以說用相同質類來比較的話，性別真的不會是績效表現的因素，相關性幾乎是沒有，主要還是看這個工作負責的人勝任與否，或是工作表現績效怎麼樣。 |
| 主持人 | 女生的穩定度會比較高嗎？相對來講的話，就是公司男女員工工作穩定度有差別嗎？ |
| E1 | 以這一塊來說，我們公司四十年，大部分的員工平均在職年資大概到十年，穩定度相對是，男生也好女生也好，都差不多，就是說離職率大概5到6%，以一千兩百個人來說，一年大概就是五十個人離職，流動率算低。 |
| 主持人 | 不會有那種，像女生在一些比較特殊的關鍵期，他離職的情況會比較多，會有這樣的情形嗎？ |

| | |
|-----|---|
| E1 | 以我們公司來說，沒有，資深一點的員工他已經已婚、已育，小朋友也大了，所以大概不會有，就是工作環境對男生對女生而言都一樣很穩定，因為男生也有小孩、家庭，所以說大概比較容易發生的是在懷孕生產這個階段，我們公司在育嬰留停這部份來說，因為法令遵循，就是很明確，剛開始的時候有些主管會很不解，就是這個育嬰留停法令剛實施的時候，很多主管會不能接受，我覺得主要的原因倒是說，我們只能聘用代理的規定，就是基於人力預算考量，我們不能說這個同仁育嬰留停之後，我們再聘另一個正職進來，那到時候同仁要回來就沒有位子，所以只能聘代理，代理基本上他，因為公司的工作大部分都需要技術，那一時半會他可能學會了，代理也就結束了，所以主管在這一點上是很不能理解，但基於法令規定，大家一定要遵守，問題點大概是這樣。 |
| 主持人 | 所以你們現在的因應狀況，也是用短期代理來解決，像剛剛○小姐講的，大家把比較輕鬆的給代理，比較專業的部份由同team的人去做share。 |
| E1 | 確實是如此，因為我們不只女生同仁有申請育嬰留停，男生也有，因為法令並沒有規定只有女性可以請，男生也有請，在這段時間裡，如果他們講好說六個月會回來，或甚至他不請到六個月，請三個月、四個月也可以，部門有時候考慮就是說大家share一下，如果他一請要請到一年以上，大部分情況就是聘代理，就是短期契約，譬如一年期或看他的留停期間，已經有部門開始發展出來，這部門百分之九十以上都是女生，人數又多，但是他育嬰留停無時無刻都維持在三到四個人，就是他的年齡層大概都比較年輕一點，最後也經過討論，跟總經理特別申請，就是他們全部門人力預算要增加三個正職職缺，來因應無時無刻都會有留停的情況，所以確實是得要考慮到一些內部變動，當然是增加人力配置來因應，因為他們覺得短期聘用太。 |
| 主持人 | 就是沒辦法真的解決缺口。 |
| E1 | 對，工作的複雜其實是沒有辦法。 |
| 主持人 | 因為覺得也聘不到短期嗎？會遇到聘不到短期這種狀況，因為半年一年其實真的滿短的，就是也沒有人願意來或幹嘛。 |
| E1 | 對，您講的這個問題確實是，或是聘到的人他的工作能力或素質，一定不會比我開放一個正式職缺找到的人來得好，因為我們能提供的條件確實比較差，我們也就是這個問題，不過我覺得○先生提到的情況，對我們來說也會有，因為我們是一個集團運作的概念，就不是本公司而是集團公司，就是同仁他申請育嬰留停，但是他擺明了就是要離職，這件事情我覺得比較理性來看，如果說他就是不回來，照理說我們應該不能讓他育嬰留停，而是直接申請離職就好，照理說，只是說因為離職這件事情是本人的意願表示，雖然大家都知道他要離職，但是他說我要申請育嬰留停，按法令規定我們還是得讓他育嬰留停，這時候我們還得要等到他最後終於留停期滿，然後表示說決定不回來，我們才能找一個正式的人，所以我覺得這一個環節在我們實際運作上來說，反而是造成企業困擾。 |
| 主持人 | 因為現在育嬰留職男女都可以請，大家應該都是以人力資源為主，從你們的觀念來看到，會有男女在請這件事情上面，會優先就是看誰的投保薪資比較高，就是由那一位請育嬰留職，還是說通常就是女生媽媽來請，就是這個部分你們有看到這個現象嗎？就是會選擇投保薪資高，可以領到比較高的六成來請領，還是說大多還是都女性？ |

| | |
|-----|---|
| E1 | 這一點我覺得沒辦法回答，因為這其實已經是家庭內部的考量，只是說就我的觀察，我相信目前大部分公司應該如此，就是說並不會表面上說你可以申請育嬰留停，然後私底下會有一些卡關的動作，以我們公司來說不會，如果不會的話，當然就申請人本身的心態來講，他就比較放心，不會說育嬰留停完會遭受什麼。 |
| 主持人 | 處罰。 |
| E1 | 對，或是不利益的對待，在我們公司是不會，所以就是連同男生其實也會覺得說，如果他有需要，配偶那邊不見得待遇比他高，但是他可能會覺得我也想要陪伴小孩，在我們公司是氣氛很開放，就說那沒問題，只要內部工作處理得來，那留停多久或怎麼安排，其實跟主管協調，在這個情況大概都問題不大。 |
| 主持人 | 現在可以領六個月，公司會覺得如果以後可以開放父母各領三個月，會不會對公司比較，就會覺得說媽媽也可以只請三個月，公司相對來講比較不會造成太大負擔，同仁之間cover比較不會那麼累，然後可以開放讓他們選擇，公司也比較能去因應，就是說如果他們父母雙方都願意，公司也都，因為公司都應該要配合，那就會可以讓父母雙方各請三個月，公司這邊的人力就會相對比較不會這麼困難，你們從人事管理，會覺得這樣的開放對公司比較有利嗎？ |
| E1 | 這是一個假設性的情況，就是假設父母各可以請三個月這樣子，我覺得乍聽之下好像縮短企業的陣痛性，但我認為這個問題應該牽涉的層面還滿複雜，如果單純以公司來看，等於一個員工的津貼上限從六個月變三個月，會不會影響他不用請那麼長，對我們來說當然是好處，但另外一面的缺點是，以公司內男生比例，工程師多數來講的話，現在可能申請育嬰留停是少數，但可能會變多，因為法令明確的規定。 |
| 主持人 | 所以你們還是以女生請的比較多？ |
| E1 | 比例上是女生比較多。 |
| 主持人 | ○先生你們公司女性員工在職場表現有比男性好嗎？ |
| E2 | 差不多，表現不好的都是個人特質，他自己的工作態度，你說在工作上應該都是差不多。 |
| 主持人 | 所以比較沒有太大差別？ |
| E2 | 沒有。 |
| 主持人 | 女性的穩定度上面？ |
| E2 | 穩定度就我們公司來說的話，因為我們公司大家的年資都很高，全公司平均他們年資都是二十幾年，是最近才開始有在新聘人員，所以說新聘人員的時候，他們到目前都還在留職，因為我們公司內部有一個像離職金的，像員工的福利，你如果待滿七年，就是依你的年資，如果你離職，就會有離職金，可能相對聽他們比較老的人，你待不住的時候，可能前幾年該走的，剛進來的時候，該走的你就走了，你超過這個的時候，就應該異動。 |
| 主持人 | 穩定了。 |
| E2 | 對，就穩定了，異動就不大，所以他們每個人的年資都已經拉很長。 |
| 主持人 | 所以男女的離職率也是差不多？ |
| E2 | 差不多。 |
| 主持人 | 金融保險業的工時其實是滿正常的，有沒有遇到像女性如果因為要家庭照 |

| | |
|-----|---|
| | 顧，就是他們可能女性在家庭角色上比較重，他們可能因為要做家庭的照顧，跟公司要求像是要彈性工時或一些他們可能希望，假設我今天跟另外一個女生share，上半天半天那種類似概念，因為可能都剛好要做家庭照顧，然後來跟公司做申請，類似工作職務的再分配，這種狀況公司會接受嗎？ |
| E2 | 因為基本上每個人的年資都長，所以他們基本自己的年假也長，然後加上我們公司幾乎都在桃園市區，幾乎同仁也都是在桃園，所以說，你說另外再請這一種的家庭照顧，像這一種的。 |
| 主持人 | 就是說因為像他可能小孩子小，他沒辦法，類似假設我要去接小孩，可能我下班時間六點，可能幼稚園四點就要去接，所以我可能只能上到四點，我跟公司申請我的上班時間要調整，可能要縮短，別人上八個小時，我只要上六個小時，但我薪水可能按照比例減少，就是上的工時不要那麼長，或甚至他可能跟另外一個同仁都有家庭上的困難，跟公司申請說，我們兩個人就是做一個人的工作，但當然他們的薪水也做同等的調整，然後來因應他們在工作跟家庭的兼顧，不知道你們公司對於這樣的會接受嗎？ |
| E2 | 所以因為個案來說，另外設一個制度來講，目前是沒有，但是你說家庭照顧方面，我們在對出勤方面，你這個地方只要有報備什麼，其實就我們金融業，你在下午時段以後，你的工作大部分應該都完成八十、九十，只剩下最後段的可能大家全體鎖帳什麼的時候，這個工作你可以再share出去，至於零星的類似像在照顧家庭接小孩這邊，其實就是各單位，出勤時間你只要有報備就可以，不會我一定特定說，我就是可能上個半天班，或是我們兩個人share怎樣的，不會因為個人來去設一個特例說。 |
| 主持人 | 定這個規定。 |
| E2 | 我來去調整這樣子。 |
| 主持人 | 可是如果員工有特別需求，其實主管都會看狀況，然後給予一些方便。 |
| E2 | 因為在那個工作時間，業務量已經減少，其他同事是都可以把它share掉的。 |
| 主持人 | 會因為他常常要早退去接小孩，會影響考績嗎？ |
| E2 | 不會。 |
| 主持人 | ○小姐，你們公司男女的工作，同仁表現上有差別嗎？ |
| E3 | 差不多。 |
| 主持人 | 離職率呢？ |
| E3 | 也是差不多。 |
| 主持人 | 沒有太大的差異別性？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 像剛剛提到女性在結婚、懷孕跟小朋友小的時候，會特別因為這些階段去離職嗎？就你們觀察 |
| E3 | 我們公司比較沒有，大部分就是申請育嬰留停。 |
| 主持人 | 就只有在申請育嬰留停這個部分？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 你們公司申請育嬰留停也是都女生為主？ |
| E3 | 我們全部都是女生，沒有男生申請過。 |
| 主持人 | 沒有男生會去申請，幾乎都是女生去申請育嬰留職停薪。 |
| E3 | 嗯。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 剛剛有提到，如果有女性因為要，因為看起來你們也是女性照顧家裡的角色比較重，如果有女性因為要做家庭照顧，他跟公司申請彈性工時，或希望縮短公司類似的要求跟申請，公司對於這樣的要求的態度是？ |
| E3 | 因為我們目前還沒有員工跟我們要求過這點，所以可能還會再評估一下。 |
| 主持人 | 所以不太知道？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | ○先生你們在女性員工工作表現或離職這一塊？ |
| E4 | 其實都沒有太大的差異性，都差不多。 |
| 主持人 | 所以基本上來講，女性也比較不會因為那些特殊狀況離職？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 你們公司在育嬰留職目前的狀況？ |
| E4 | 目前的狀況其實有兩到三個有申請。 |
| 主持人 | 你說兩到？ |
| E4 | 兩到三個請育嬰留停過。 |
| 主持人 | 從法令到現在大概只有兩到三個人請？ |
| E4 | 對，因為我們公司平均年齡大概會在四十歲左右，可能目前育嬰留停因為這種狀況請的，去年是有兩個，今年是三個。 |
| 主持人 | 是只要他有資格，你們公司狀況是現在，會不會看到一個趨勢，只要我有資格我一定會請，還是說大多數的人，其實就算他有資格他也不會請，然後只有少數兩、三個人會請？現在的狀況是？ |
| E4 | 有的會看他的家庭狀況，因為有的可能就是顧慮到產後小孩沒人帶，就會有這個問題，目前有一位是他請了產假後，目前已經回來上班，沒有請留停的狀況也有。 |
| 主持人 | 所以你們公司育嬰留職會直接跟產假一起請下去。 |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 還是說？因為三歲之前都可以請。 |
| E4 | 因為的會在他請產假前，就跟你說他要繼續請育嬰留停，有人是不請育嬰留停。 |
| 主持人 | 所以就你們現在來看，符合資格請的，也就是說他從小孩出生到小朋友三歲前他都可以請，假設符合資格的有十個，目前有請的大概可以佔幾個，你可以告訴我差不多那個比例嗎？我想知道說現在公司。 |
| E4 | 其實我們沒有特定比例，只要你符合我就讓你請。 |
| 主持人 | 因為我想了解的是，就員工來講，他會覺得不管我今天是不是真的有需要，因為我請六個月我就是多了，我可以再加六個月，有六成薪水，對我來講是權利，所以今天不管我是不是真的有照顧小孩的需求，員工都一定會請，因為他只要在小孩三歲之前請掉就好，還是說其實現在的員工真的是視他自己的狀況來選擇育嬰留職，從你們人事主管的角度來看。 |
| E4 | 其實很難去評斷，因為他們會不會請是由他們自己決定，我們不會特別拒絕他，你只要符合資格，我們都會同意。 |
| 主持人 | 育嬰留職對你們來講目前有造成一些困擾嗎？像剛剛前講的類似的狀況。 |
| E4 | 就可能會有人力短缺的問題。 |
| 主持人 | 目前的因應方式呢？ |
| E4 | 可能就是以人力派遣的方式來暫時補這一塊。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 那可以補得上嗎？ |
| E4 | 多多少少會補得上。 |
| 主持人 | 所以現在這樣的狀況對你們來講沒有太大的問題？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 因為現在性別工作平等法不是只有育嬰留職停薪，還有一些相關工作規定，像要有哺乳室，除了一些特定的假，就是我們常聽的產假，那是法令規定一定可以請的假就不特別講，還有一些比較特別的，例如像哺乳時間，只要懷孕的，好像多久他就是有半個小時的哺乳時間，或他可以申請減少或調整工作時間的規定，以及像是針對家庭照顧假，他也可以有申請家庭照顧假的一些相關規定，當然育嬰留職停薪也是現在比較常被講到的東西，我們有發現這些措施，因為我們之前有做雇主的調查，因為在座的公司都相對比較大型一點，我們也有一些小型的調查，都有發現就是說，其實雖然這些法令規定都可以請，但就雇主的角度來講，其實並不是太鼓勵員工去請這個部分，那不知道就你們自己在公司來看，從人事部份來講，公司員工在請這些假的狀況普不普遍？ |
| E4 | 其實滿普遍，以家庭照顧假比較多。 |
| 主持人 | 然後就是育嬰留職嗎？ |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 像哺乳時間你們會，就是他們自己反正要哺乳或擠母奶的話，員工就自己去處理，公司不會特別限制嗎？是這樣嗎？ |
| E4 | 對，公司沒有特別限制他們的時間，但是如果說你要外出公司必須要報備一下，避免說你外出發生什麼狀況，公司才會知道。 |
| 主持人 | 所以那一個時間基本上是彈性，那像減少或調整工作時間呢？ |
| E4 | 目前沒有遇到過。 |
| 主持人 | 員工沒有跟你們做申請？ |
| E4 | 對，目前為止沒有遇到這個需求。 |
| 主持人 | 像你們請家庭照顧假或員工有請育嬰留職停薪，或其他類似性別工作平等法規定的一些相關措施，你們公司會覺得有沒有受到一些影響，或是公司針對員工在這些措施上的一些相關人力調配上，目前的處理措施？ |
| E4 | 目前比較沒有。 |
| 主持人 | 目前員工申請的狀況都很少？ |
| E4 | 對，只有一定的都是家庭照顧假，因為小孩或是老人家，要去照顧就會請家庭照顧假。 |
| 主持人 | 他們請大概都是請？會請一個比較長的時間嗎？還是說大概就是。 |
| E4 | 他們請的時間都比較短，可能兩天或三天，因為可能老人家要回診或什麼之類的狀況下都有，可能短暫的請個兩、三天。 |
| 主持人 | 就公司來講，現在性別工作平等法以現在這樣的部份，對你們來講，你們會有一些衝擊嗎？就是說法令通過後，你們公司有評估過說，現在的法令對於公司的運作上有產生一些影響嗎？ |
| E4 | 目前沒有。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 我們以育嬰留職停薪來看，因為大多數都是女性會請，他至少要離開半年，當然他可以最多請到兩年，有一些人會建議，因為你現在請假才能領六個月的六成薪，這樣讓婦女員工離開公司半年到兩年的期間，有些狀況就是有些會像你們講的直接離職，其實婦女就會產生一個求職中斷的現象，就是說他會暫時離開職場，等到他再回到職場的時候，可能就會有求職上的困難度，所以有些人建議，其實應該要開放給不管是男性或女性，他們可以在職，我也一樣可以請那六成的津貼，他可以選擇這六成的津貼就是找保母或其他人幫他照顧小孩，可是讓婦女不離開職場，對於公司的幫助性也比較大，然後對於婦女需要二度就業的情形，不知道你們公司對這樣的建議，你們會是支持還是反對？您的看法是？ |
| E4 | 如果以員工不離開職場，變成這個津貼可能做了妥善運用的話，那我們公司可能會比較支持這方面。 |
| 主持人 | 就是如果像現在請，然後跟可以讓他在職請，就是在職也可以領這件事情，你們會比較支持在職？ |
| E4 | 對，假如我這個單位同時有好幾個都是育嬰留停，變成我這個產線就會缺人，變成一個人力缺口出現，如果他可以開放在職也可以請領這個津貼，變成讓他變相去找一個保母或托兒所，那當然是會比較恰當的方式。 |
| 主持人 | 你們公司有將近兩百多人，像你們公司目前有針對托育相關措施，公司現在有一些相對應處理的部份嗎？ |
| E4 | 托育措施，因為我們目前是有跟外面的托兒所配合，還有一些安親班的方式，因為我們有時候員工下班可能晚上八點，可能就是會安排到托兒所或是安親班。 |
| 主持人 | 因為這個也是有規定，就是你們可能要提供相對應措施。 |
| E4 | 對。 |
| 主持人 | 不知道這樣的規定對公司有造成什麼影響？或公司認為這個制度上有沒有什麼建議，或是覺得有沒什麼需要協助的地方，就是你們在做這件事情有遇到困擾嗎？ |
| E4 | 目前是沒有。 |
| 主持人 | 會不會找不到托兒的配合單位或是？ |
| E4 | 其實不會，因為滿好找的，因為我上次問好幾家，都滿踴躍去做這種配合。 |
| 主持人 | 公司有補助嗎？ |
| E4 | 公司有。 |
| 主持人 | 大概補助多少？ |
| E4 | 一個月，忘記了，因為我們都是用系統帶出來，要看一下。 |
| 主持人 | 所以托育的錢公司會給予一定比例的補助？ |
| E4 | 對，員工需要事先到我這邊做申請。 |
| 主持人 | 然後就送到指定的托兒部分？ |
| E4 | 對，因為公司有跟這家托兒所做配合，我們會提供給員工，讓他自己選擇是不是要這家托兒所。 |
| 主持人 | 你們會希望政府應該多設一些公設托育機構，讓你們能針對托育部分去簽訂托育措施上，讓你們可以比較容易找到配合的廠商或單位？ |
| E4 | 這樣可能會比較好一點，因為民間托兒所可能相對費用比公立高很多，那如果有一個公立的話，可能對於員工來說負擔會比較小一點。 |
| 主持人 | 所以你們現在找的都是私立的？ |

| | |
|-----|--|
| E4 | 對，因為公立的也沒辦法配合，因為他是用抽籤的。 |
| 主持人 | 你有評估過說，像員工托育，對於員工來講，一個月要增加多少的錢？ |
| E4 | 8000、9000塊。 |
| 主持人 | 那還滿高的，就是下班這段時間嗎？ |
| E4 | 沒有，從小孩上學開始，到他下班這段空窗期時間，就要另外再計算，那就不一定，譬如說可能要再多個至少要3000、4000塊。 |
| 主持人 | 所以如果像托兒所大概四點就下課。 |
| E4 | 五點。 |
| 主持人 | 四、五點就下課，如果要到八點，他們可能又要再多3000、4000塊。 |
| E4 | 因為他們是有跟保母做配合，所以他的費用可能就不太一樣，就變成保母的費用去做計算。 |
| 主持人 | ○小姐你們公司目前對性別工作平等法的一些相關措施，像減少工時、家庭照顧假、育嬰留職停薪，還有哺乳時間，公司員工的使用狀況目前來講算普遍嗎？ |
| E3 | 目前比較普遍就只有育嬰留停，其他像是工作時間或是家庭照顧假，我這邊就還沒有人來申請。 |
| 主持人 | 就是只有育嬰留職停薪的申請上比較多一點？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 對於員工請育嬰留職停薪的話，你們公司是怎麼去因應人力的缺口？ |
| E3 | 我們會分，如果像是生產端的話，我們就是會直接再應聘正職人員進來，如果是在事務端那邊的話，就是用那個... |
| 主持人 | 就是同仁share嗎？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 還是用短期？ |
| E3 | 短期的。 |
| 主持人 | 用短期的職代？ |
| E3 | 是。 |
| 主持人 | 你們自己評估育嬰留職停薪這件事情，對公司有沒有造成什麼影響？或就覺得說，他這個部分其實對你們產生一些困擾？ |
| E3 | 產生困擾一定會有，因為像是生產端那邊的話，產生的作業流程可能新進人員還要再做培訓，可能會銜接不上，事務端這邊也是一樣。 |
| 主持人 | 你們會比較希望有沒有什麼樣的改善狀況，或是會比較建議這個措施怎麼做調整，會對公司來講稍微不要影響那麼大？ |
| E3 | 我覺得像您剛才提到，如果在職可以申請這個津貼，就是... |
| 主持人 | 您覺得現在請育嬰的狀況，是他們覺得說，那是他們的權利，所以不管有沒有需要都要請，就你們人事的觀察，會不會現在變成說，其實他就是一個，感覺員工已經把他當做是一個福利，所以不管他有沒有需求，反正他就是請半年，反正公司現在不能拒絕我，所以我就請半年，我可以待在家裡，我又可以領六成薪水，其實還不錯，所以他就選擇說，他不請白不請，趕快把他請掉，反而有這種現象，不知道？ |
| E3 | 我覺得以我們公司會有這個現象。 |
| 主持人 | 所以你才會覺得說，反正你都可以請，你就可以真正依照你自己的狀況，去找說你是要找保母，還是你真的要回家帶小孩，減少他們只是為了要請領錢 |

| | |
|-----|--|
| | 這件事情？ |
| E3 | 對。 |
| 主持人 | 你們公司也算是人數比較多，你們應該也有被要求要做托兒的相關措施。 |
| E3 | 今年才有。 |
| 主持人 | 你們人數？ |
| E3 | 一百多。 |
| 主持人 | 一百多個還沒有，公司這邊有規劃這邊跟像是提供一些托育環境，在這個部分，公司在員工福利上面有這一個？ |
| E3 | 我們目前是有在找托兒所。 |
| 主持人 | 主要的協助是？ |
| E3 | 主要的協助就是像有一些育嬰留停申請完再回來的同仁，他可能還是會有小朋友要照顧的問題。 |
| 主持人 | 公司幫你找到配合的單位，是會有考慮提供補助，還是只是幫員工找一個離工廠比較近，讓員工他在工作的時候能夠比較安心的狀況？ |
| E3 | 目前都還在討論中。 |
| 主持人 | 你們會希望政府針對這種托育環境建設上，能夠做哪些規劃，讓企業未來在銜接這種托育政策上，可以比較好著手，有一些建議這個部分嗎？沒有？ |
| E3 | 沒有。 |
| 主持人 | ○先生，你們公司針對剛剛性別工作平等法那個部份。 |
| E2 | 我覺得這種請育嬰留停，在一般我們聽起來員工的心態，只有公務人員才會覺得是福利，其他的大家都會覺得，如果我請了，雖然領六成薪，我還是有四成薪不見，還有自己在這個工作上的重要性，如果我這樣子請，不論我請六個月、一年或兩年，如果我的工作可以被替代性，說真的，等於感覺他的位子很容易被取代掉，所以你會不會請，我覺得他都是各自的考量，我今天真的要照顧家庭，我覺得家庭大於工作的話，說真的，不論是我請完領完津貼再離職還是怎樣，他最後還是會選擇家庭，現在很多的員工不敢請的，真的是屈就於經濟上的問題，當然政府如果說可以這樣的話，不論是在托育政策上，如果能有補助的話，只是說多給勞工一個補助，減少他們經濟上的支出是最好，他既然又可以領這邊，我又有補助，前提是說我本來請那六個月的育嬰留職停薪要照顧家庭，至少我覺得雙方都比較可以照顧得到。 |
| 主持人 | 所以說你們實際上來講，你們現在有遇到請育嬰留職嗎？ |
| E2 | 我們實際上遇到，目前只有一個，他那個是因為已經要離職，他離職就沒有那個補助，當然他是育嬰留職完就要離職，所以他只是把時間延後，事實上公司，我就說我們公司如果問女性同仁，畢竟我們女性同仁年資比較大，新進的就只有部分這幾個，他可能會有懷孕生子，在家庭照顧上的時候，我們對他們工作時間的出勤還是什麼，其實都沒有這麼苛刻，所以不需要他們去動到我一定要留職停薪，才可以照顧到家庭，但是，當然你一併要顧到工作又顧到家庭，沒有辦法說我全心的，因為你一定要顧到工作，等於是說，譬如我白天還是要找保母，但我們的工作時間算是穩定正常，不會像一般說還要搞到六點到八點，我們五點多就下班，時間上都好拿捏，所以實質上他們有懷孕來申請的不多。 |
| 主持人 | 就你的經驗來講，你們那些請育嬰留職的，其實他基本上就已經打算要離職？ |
| E2 | 就我們公司的案例是這樣。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | ○小姐你們公司的狀況也是嗎？ |
| E3 | 沒有，我們都會再回來。 |
| 主持人 | ○先生你們的會回來嗎？ |
| E4 | 都會回來。 |
| 主持人 | 所以你們比較不會有那種，他其實請了就是要離職的狀態，是嗎？好，○先生，你們公司請育嬰留職的，會像剛剛○先生講的，你明明就知道他要離職，可是你沒有辦法馬上去補這六個月的人力，你要等到他六個月回來之後，跟他講說他要離職，你才能夠補，你們會覺得有這樣的困擾嗎？ |
| E2 | 以我們公司，我們沒有去做那種像工讀生或短期派遣，因為我們的工作實質上他們大部分直接就第一線，要接觸到金錢收付都很大筆，所以你請那個，一方面也是怕穩定性不夠，一方面他們擔的責任也大，所以如果遇上有這種情形，大部分都還是由原來的同仁把他工作量分擔掉。 |
| 主持人 | 所以你們現在就是用其他同仁分擔他的工作量？ |
| E2 | 對。 |
| 主持人 | 所以你們對這個個案，也是先用其他同仁分擔六個月，才去做正式員工的招聘。 |
| E2 | 再招，都是招正式的。 |
| 主持人 | 你們會希望如果像這種狀況，就乾脆讓你們趕快先招人，不要再等六個月，類似這樣的狀況？ |
| E2 | 可是就要想，他一定要有提出這個意思表示後，才代表他要離職，不然我都還是公司的員工留職停薪，位子懸在那邊。 |
| 主持人 | 就算你知道他是這樣的情況，你也不能夠那個... |
| E2 | 對，他到時候回來就說沒有，如果他要終結還是說怎樣，這些都是變成法律上規定一定是要這樣，我們不得不這樣做。 |
| 主持人 | 你們公司員工人數現在是？ |
| E2 | 一百四十多位。 |
| 主持人 | 所以你們還沒有被規定要做托育的部份。 |
| E2 | 沒有。 |
| 主持人 | 針對托育部分，公司目前有做其他規劃嗎？或是希望政府是不是應該設一些公設的托兒機構，讓企業可以去做這樣的簽訂？ |
| E2 | 因為我們的人數還沒有達到那個標準，就像電視上的，你公立的是價格便宜，但是名額少，私立的，可是都還是要看父母自己的選擇，就是看他們自己的工作地點跟托育的地點，你不可能說我今天在A跟B很遠，雖然是公立，可是我還是覺得是說，用補助的方式，等於選擇都還是同仁自己，他只要有經濟上的補助，總比以前都沒補助的好。 |
| 主持人 | 以後如果有規定企業必須提供一些相關托育措施給員工，如果就你們企業，如果一定要做，你們會比較傾向給他們托育津貼，還是你們會想要幫他們找托育單位，然後幫他們把那個環境規劃好，如果公司的政策上，可能會比較有機會選哪一種？ |
| E2 | 其實津貼應該是最簡單，你只要有這個，我來申請，我就不用再去說一定要找某些配合，因為某些配合的點，跟上班地點不見得也是... |
| 主持人 | 他方便。 |
| E2 | 方便，對於津貼來講，應該是比較實際，只是金額的多寡。 |
| 主持人 | ○先生你們除了剛剛講的育嬰留職之外，還有其他相關的，不知道你們公司 |

| | |
|-----|--|
| | 現在員工申請的狀況？ |
| E1 | <p>因為我們公司內部的氛圍，因為不是生產環境，所以其實比較自由，所以我們也設置了哺乳室，而且把哺乳室各個辦公點都有成立一個社團，來經營哺乳室，社團就是由每個懷孕的女生他就會加入，所以哺乳室環境會非常好，還買了吸奶器、冷藏設備都有，反正就代代相傳，所以沒有員工特別來申請他要哺乳時間，但是他有需要，他去到哺乳室使用，大家就很正常、自然的看待，所以這部份就是運作得滿順利的，其他的哺乳時間，我覺得比較少說真的要返家去做哺乳的行為，所以說大概大部分都是女性同仁在公司定期去擠乳，男生不會有需要說他要回家去，因為我們覺得這跟現在社會型態應該難以想像，再者就是說，您剛剛講那個托育措施的部份，我們公司因為一千兩百人，所以我們基本上是補貼員工的幼兒托育或托兒所費用，我們一年是1萬塊的上限，但是我覺得，您剛剛提到兩點我有一些想法，就是第一個您說育嬰留停這件事情，如果說今天基於企業的需要，因為企業不希望人員中斷工作，所以你讓他可以在職，然後又申請育嬰津貼這件事，我覺得單純從企業來講當然是很好，但我會覺得這件事情應該要回歸說育嬰留停這個立法意旨到底是什麼，因為就像您說的，他應該是讓有困難的人來申請，因為您可以想像就是說，現在申請是因為企業多多少少還有一些把關，就是說沒事就不要請那麼久，如果說你今天把他變成是有需要，在職就可以申請的話，事實上全國的懷孕婦女就開始準備要請那筆錢，財政負擔是很恐怖的，我覺得這應該是一個奇怪的方向。</p> |
| 主持人 | <p>可是問題是這就是我剛剛請教你們的問題，因為現在法令規定他是可以請，照理來講，公司也不應該拒絕他，所以變成是他是一個權利，如果是我的權利的一個情況之下的話，其實每一個人都應該有這樣的機會，所以我才會問說，你們現在的員工是把他當做是一個權利，還是當做是一個福利，就是權利就是我是可以享有，所以我應該是可以請這個狀況，所以，只要我的身分資格符合，我可能不用生完我就馬上請，反正我只要三歲之前，我可能找了一段時間，我覺得該請我就來請，你說公司有把關，其實公司是沒有辦法把關的，我的意思是正常來講，公司是不能夠拒絕，所以，公司也不應該有所謂的把關這件事情，雖然私底下說他會跟員工講說不要什麼時候請或者怎麼樣，大概主管可能有一些私底下的施壓或是幹嘛的，但是就法令上是不ok的，所以基本上來講我才會請教你們說，就你們自己人事的觀察，會不會現在大家已經把他當做是一種權利了，如果是一種權利，就會變成是他並不是真的有這個需求，乾脆我們就是讓他領，然後他也不會中途離開，公司的人力也可以負荷。</p> |
| E1 | <p>我同意，但是我剛剛講的把關就像你講的，一方面會有基於工作loading，所以去做個協調，但事實上他不可能禁止也不可能制止，但是我覺得我所謂的把關是指，他企業內部存在的一種把關的機制，今天假設我們同部門的人，我說我要去育嬰留停，結果明明知道部門不會補人，就是另外五位同仁幫我分擔工作，他會不好意思，可能這也是一種把關。無論如何，就是這樣的人數絕對遠小於你說今天只要懷孕生產出來的，我就可以去請這六個月的六成薪，這是難以想像的產生負擔，我覺得企業當然可以不負責任說我支持這種政策，但是你能想像說國家要負擔這一筆費用到底有多驚人，所以我覺得這個方向我其實很自私的講，從企業角度我覺得當然ok，但事實上我覺得這不應該是，因為你要考量那個立法意旨應該是什麼。</p> |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 剛剛你講的是你們公司目前請的人，他就是決定要離職的，是這樣子嗎？ |
| E1 | 不是，我是說是有一個案例，其他其實請了都會回來。 |
| 主持人 | 你們請的大多都會回來？ |
| E1 | 對，我覺得這個裡面也許有一點性別的意涵在裡面，但是我覺得那是性別氛圍，譬如說工程師的環境裡面，大部分都是男生，我今天請育嬰留停，我覺得他多多少少會有同儕的眼光，就是說他不會說他真的是要去佔這個，認為是一種權利，這樣的一個情況，在男性的角色裡面可能比較少，但是在女性裡面可能就會比較多，而且我覺得這個是慢慢發生的，就是說當今天第一個人請，可能很勇敢，他會觀望，因為法令剛實施，然後不知道會有什麼情況，當請了之後，確實公司不能拒絕，第二個再請，確實也不能拒絕，而且也都沒有問題，久而久之，從女生的角度而言好像就比較多，而且會有擴散的效益，這一點我覺得就觀察來看是如此沒有錯，其實google一下你也可以發現，大部分都是親子網站這一種在討論，然後確實在一個風氣上。 |
| 主持人 | 已經有發散了。 |
| E1 | 對，就是把他朝向說，這就是法律給你的權利，當然也有另外一批人會去批判說，你不能把這個當權利，但是我覺得風潮這樣朝這個方向是有可能的，確實是應該要考慮怎麼樣調整。 |
| 主持人 | 因為你們公司有托育津貼，針對像托育政策或是目前的性別工作平等法這些相關措施上，就你們自己公司的人事角度來看，你們有沒有覺得有哪些東西可以去調整，或是你們會比較建議可以去改善的部份？ |
| E1 | 我倒是就我們的觀察，事實上目前親職工作，雖然說男女平等，但是大部分還是女性在扮演主要的負責工作的情況下，我覺得廣設公立托兒機構應該是可以建議的方向，因為就現在來說，大部分同仁如果又要負擔親職工作，他其實保母就一定得要請，那請保母，大家就會擔心，除非說自己家人能照顧，不然的話就要比，比來比去，所以各種社群網站就在討論哪一個保母好，很搶手如何的，如果說今天是有公立機構來負擔這樣的工作，雖然說公立機構我們很難期待他品質非常好，但是我們可以期待他在公立的角色底下還有一定的把關，就是一定中等以上，這樣的話他可以讓父母比較安心的把小孩交到那邊去，另外就是說他可能還要考慮一下目前大概六點下班的情況的話，他可能可以，譬如說... |
| 主持人 | 延長。 |
| E1 | 對，延長，不要說只到五點就要來接，我覺得這對於穩定大家的這個，就是說協助大家親職工作絕對有幫助。 |
| 主持人 | ○先生你們公司對於目前性別工作平等法的一些相關措施的一些狀況是？ |
| E5 | 我們托育的部份是有做簽約動作，但並不是津貼，這一個部分，因為我們工廠是在桃園，但是總公司是在台北，所以這個托育部分是台北公司去做的簽約，所以反而這一塊福利可能是台北公司享受到，因為這個是一個法規面，他就是以人數來限制說是不是要去做這個給付甚至托育的部份，因為我們分散在各個地方，其實我們各個駐點的人數其實是不到他法規的人數，但是他是總人數來算，我們確實又是符合的，所以我們變成有點，我坦白講有點像四不像，我托育在台北，但是我給付其實在工廠，我反倒支持，我們公司的人應該是說給付是不是要設在台北，因為我們台北市年輕人居多，年齡層比較偏低，我們這邊其實用的機會是微乎其微，至於育嬰假的部份，就像剛才提的，法令到現在目前是只有兩個案例，那一個案例就是離職，另外一個案 |

| | |
|-----|---|
| | 例現在正在。 |
| 主持人 | 正在請？ |
| E5 | 還不到，因為他正要生產而已，那他已經提出了。 |
| 主持人 | 申請了。 |
| E5 | 對，已經提出，那這個部分其實以我們的觀察看來，他其實也是不會再回來，就像我們也沒辦法說再先去聘用一個所謂的正式員工，我們也只是做一個短期的職務代理的部份，我們是以聘僱，我們是沒有說以同仁去分攤他的工作。 |
| 主持人 | 所以他請，基本上大概是六個月對不對？你們現在員工請的案例大概都是六個月？ |
| E5 | 這一位他目前是暫提先提三個月，但是可能因為，他是可以到二年，但是我不曉得他會不會就是說，請的時間那麼久之後然後選擇離職，目前還在觀望中。 |
| 主持人 | 就公司來講，對於現在的工作平等，包括像剛剛講的育嬰留職、家庭照顧假這些措施，還有托育的，你們會建議他們目前的措施，對公司有沒有造成什麼困擾，或是覺得可以建議他怎麼樣去調整，讓公司能夠比較好去做推動，有一些建議的部份嗎？ |
| E5 | 我覺得或許應該就是廣設公立托兒所，我覺得這可能會是比較可行的方法，因為如果說以公立托兒所，因為他跟私立來講，他確實註冊費、學費、月費都便宜非常多，以一個企業來講，以員工跟企業他願意去做一個公司的幼兒補助的津貼部分，因為以私立這邊，我不曉得這一個區塊，我們那邊的區塊，私立的話，一個註冊費就要3萬多塊，一個學期，所以一年是要6萬多塊，所以說補助1萬甚至1萬5，其實我覺得或許是有實質幫助，但是可能金額是不大。 |
| 主持人 | 就是說公司補助這個，對員工也沒有太大的幫助性？ |
| E5 | 對，會有那種感覺，雖然是有補助沒錯，但是我覺得如果說以補助1萬塊，我覺得是對於公立的托兒所的幫助是滿大的。 |
| 主持人 | ○小姐您公司呢？目前這些性別工作平等法的一些措施，對公司的一些影響？ |
| E6 | 因為我們公司人數還滿多，我們有兩萬多人在台灣，現在目前六個廠區，分佈還滿散的，但是還有一個比較共通性是，我們幾乎都是在科技園區，所以其實在托兒托育的部份來講，過往一直的做法就是我們會有一些比較特約的，可能都是設在園區裡面的幼兒園或幼稚園，公司會去跟他們簽約，直接用折扣的方式，員工把小朋友送過去就是有折扣，那在內部的部份來講，其實我們也會成立一個平台網站。 |
| 主持人 | 折扣是他們會打折？ |

| | |
|-----|--|
| E6 | <p>對，maybe就是九折、八五折的學費，可是以如果1萬塊，其實就差滿多的，因為公司大，所以他們也會看到一些商機，所以也願意跟我們簽，內部的部份我們有一個內部平台，這個內部平台是可以讓員工就是上去，譬如說我有一些保母滿有經驗，我就會上去上面po文，同仁看了之後就會互相介紹，這也是提供給員工另外一個管道，至於說在哺乳室，其實公司那麼大，不可能設置不完善，一定是非常完善，而且幾乎都是五星級的裝備，剛剛提到的是有一些措施或津貼，以我女性的立場來講，我當然覺得越多越好，因為這些東西女孩子用到真的比男孩子多很多，但是剛剛有提到說，到底這個是一個權利，還是真的他有這個需求，其實像我們公司，兩性平等法實施到現在，去年底的統計大概有一千多人快兩千人有申請過這樣的一個育嬰留停，回任率大概是佔到百分之六十幾，所以這樣其實評估下來大概看起來，是真的有百分之六十幾的人可能真的需要，對，百分之四十幾的人可能並不是需要，他只是maybe我就是想換一個工作，或maybe我就是不想工作，我在這段期間裡面，我可能做了自己人生規劃的調整，其實在這個過程中，剛剛有提到說，是不是可以把這個津貼放在在職的一個津貼，讓真正有需要的人才去請假，沒有需要的人還是可以領這樣的津貼，再回到剛剛，其實○先生講的我覺得滿認同，立法面的精神是什麼？是讓真的有需求的人去，而不是全民大買單，立法這個的需求是在於說，今天你有需求你才去做，其實我覺得現在健保那種等級，就是你領的多你就付得多，可是我看病我並不會因此我拿到A級的藥，所以如果真的有這樣的需求，我覺得反倒是，今天其實廣設托育這一塊的話，事實上真的可以多做，托兒這一塊的話，其實現在的年輕父母，第一個生的少，第二個高知識水準，所以很多人都喜歡把孩子送到所謂的純美語，或者是明星的幼稚園，像這種真的就是有需求性的補助，並不只是因為我享受這種權利，如果說真的今天在這樣的一個座談會，想聽聽雇主的聲音，我覺得其實應該是說需求面的立法，會是以這種我大放送的立法，會來得更有效。</p> |
| 主持人 | <p>○先生您公司這邊對於員工在性別工作平等法實施後的一些假，公司有遇到一些困擾，或覺得法令上有一些應該要注意或調整的，或是要一些配套措施的部分？</p> |
| E7 | <p>目前沒有，就是一樣，因為我錢花了就好，所以這個部分的話是沒有什麼特別的困擾，托育的部份，我們公司就是給津貼，讓員工自己去選擇，會覺得這樣的做法是。</p> |
| 主持人 | <p>所以津貼是比較簡單的處理方式？</p> |
| E7 | <p>對。</p> |
| 主持人 | <p>你們公司津貼大概是多少錢？</p> |
| E7 | <p>一年2萬4。</p> |
| 主持人 | <p>這是公司自己制定的？</p> |
| E7 | <p>對。</p> |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 最後想問一下，因為一直以來，可能政府觀察到的，女性的就業機會的確是比男性低，所以一直以來就是希望能夠擴大企業對女性聘用的意願，或對於一些弱勢婦女，像是新住民、身心障礙者、原住民、長期失業、二度就業這些比較特殊的婦女，能夠讓企業願意去聘僱他們，雇主對於聘僱女性或提供一些短期津貼，讓你們去聘用這些比較弱勢的女性，在這一塊政策上，你們會比較建議政府怎麼做，企業端的配合意願才會願意提高？有沒有哪位願意跟我分享？ |
| E6 | 我分享一下我們最近在做的幾個案子，之前我們有針對身心障礙，因為公司人數太多，所以聘僱人數也要很多，之前我們在做身心障礙的時候，其實是不拒絕的，幾乎是你來，只要我們的環境，被我們的環安單位，還有你的身體狀況，給我們的專業醫療，我們有維力中心評估過，他是安全的環境，可以提供你安全的場所來工作，是不計績效的概念來聘僱，結果後來發現這樣的聘僱，其實那些人做不久，通常都是一、兩個禮拜就走了，我們也有去做過長期的調查跟分析，結果就是他們其實也會受不了別人的眼光，後來我們採取一個專案，這個專案就是政府的一些補助做結合，這個補助是補助給員工，譬如說像身障的也有，青年就業的也有，職務再設計也有，這樣的東西其實只是回饋到員工身上，讓他們撐過可能半年的時間不適應期，後來發現說，因為他們就是覺得說，譬如說我現在一個月領2萬8，可是因為這樣的補助我可能變成是3萬5或4萬塊，那撐過這半年之後，他們適應環境、適應人之後，發現他們其實留任還滿好的。 |
| 主持人 | 可是問題是過了這半年，他們的薪資還是會回到2萬8。 |
| E6 | 對，但是他們已經適應那個環境，很多都是踏不出來，包括二度就業的婦女，很多都是踏不出那個環境，一旦出那個環境之後，譬如說他跟同事說我小孩怎麼樣，彼此就會分享說你可以怎麼做，我覺得當你踏不出來職場環境的時候，不管是弱勢，這些我們都算是求職場弱勢的一個族群，他踏不出來的時候，某種程度上對他來講，這是他的一種習慣，所以我們常常會在就業的場所裡，尤其是基層的OP的工作，這些人怎麼常常辦第一場他又來了，那一場他也來了，另外一場次他也來，可是他always沒有在工作，或者是always工作就是很短期，之前我們也有針對這樣的族群有做過這樣的設計，這樣的設計之後，我們發現我們在兩年內，聘僱的人數比過往來得多，不管是身障或二度就業。 |
| 主持人 | 留任率比較高。 |
| E6 | 留任率比較高，而且聘任的人，他們會有朋友也會介紹，他們會發現這樣的方式就是，企業有用心，政府有用心下去做這樣的動作，其實是有差，而不是政府一直就是，反正你沒有我就開罰你，企業現在都是，反正我就花一點錢，我什麼都不用做，因為要聘僱一個身障其實很辛苦，所有的環境很多地方都要做設施改善，沒有改善被抓到又要罰錢，所以其實現在的企業都是，反正我先花一點錢就沒事了，我就是被罰款，我就沒事，真正要做到企業社會責任是需要很多成本。 |
| 主持人 | 還有其他的嗎？你們公司針對像是特殊女性的聘僱，或針對女性聘僱意願，會比較建議政府怎麼做，或針對這個部分有什麼樣的改善建議，○先生你這邊有嗎？ |

| | |
|-----|---|
| E1 | 我補充一點我的意見，以我服務的公司為例，事實上因為都是技術累積性的工作，也都是需要比較沒有體力工作，但是他的工時可能比較長或比較不特定，所以其實女性相對本來就少，我覺得以這樣的基礎來看，就是說今天政府不管祭出什麼福利或優惠條件，可能對我們這樣類型的公司來講，都沒有太大的誘因，因為先天基礎的限制在那裡，所以基於這樣的情況，我覺得也許建議政府相關主管機關，可以去斟酌，什麼樣類型的行業，其實比較是他的target，譬如說可能某些特定行業根本可以排除，因為不管給多好的條件他們也不會考慮，譬如說像○小姐服務的公司，可能就會有很多資源跟想法跟企業社會責任，他可以把他搭配進來，也許這樣的話，這樣的優質企業的案例就可以作為推廣，然後讓更多人知道說，我除了被罰錢之外，還可以有這個選擇，我覺得這是我兩個建議。 |
| 主持人 | ○先生這邊有嗎？ |
| E2 | 沒有。 |
| 主持人 | 那○先生？范先生您這邊沒有？李先生也沒有？好，時間也差不多，謝謝大家今天跟我們的分享，我們會把大家提供給我們的意見回去做記錄，謝謝大家。 |

二、目前在職之 15 歲以上之女性

| 人員 | 內容 |
|-----|---|
| 主持人 | 各位早安，很高興今天邀請各位來參加這個座談會，我先跟大家說明一下，今天邀請大家來參加的目的，因為桃竹苗分署這一次特別針對女性就業上可能會遭遇到的一些問題，想要做一些比較深入的了解，以作為後續輔導婦女就業上來講，看看有沒有什麼相關政策，加上就業平等法從民國91年推動後，有一些措施，包括像是我們以前常聽的產假、生理假，或是最近大家比較會常討論到像育嬰留職停薪、哺乳時間或調整工時，或像家庭照顧假這一些部分，想了解現在法令推動後，你們實際在運用上，有沒有遇到什麼困難，或雖然法令這樣規定，可是實際上在公司上可能沒辦法去運用，所以想了解這些相關的狀況。因為之前有做電話訪問，大概了解你們對於一些議題的看法，我們想透過這次座談會的方式，比較深入了解你們平常遇到的狀況，這一次座談會各位的發言，基本上都是用匿名處理，我們只是想就你們平常遭遇到的一些狀況跟我們分享，以做為後續政策研擬推動的參考部分，所以各位可以放心，你們今天參加座談會，相關的資訊其實連勞動部也可能都不清楚，因為大家的名字都是用匿名處理，所以如果你們實際上遇到什麼問題、遇到什麼狀況，都歡迎各位跟我們分享，第一位是○小姐，您目前結婚了嗎？ |
| W1 | 結婚了。 |
| 主持人 | 有小朋友嗎？ |
| W1 | 沒有。 |
| 主持人 | 您以往的求職經驗中，您在找工作的時候大概都會以什麼樣職務內容，作為您找工作的一個比較優先的考量？ |
| W1 | 可能是以自己的專長。 |
| 主持人 | 您的專長是大概哪些方面？ |
| W1 | 像我現在是做行政秘書，之前是做殯葬業。 |
| 主持人 | 你找的工作跟之前在學校念書的部份是有相關的嗎？ |
| W1 | 現在的這一份工作有。 |
| 主持人 | 所以你自己找工作也會跟之前學的，就是念書時候的相關性，會去考量這個部分？ |
| W1 | 不一定。 |
| 主持人 | 像哪一些方面是你在念書的時候沒有學到，可是你覺得這些工作你可以擅長，或想去嘗試？ |
| W1 | 電腦的部分，因為之前在我們這個年紀學電腦的人其實有限，像我現在做行政秘書，在電腦方面要學的可能比較多。 |
| 主持人 | 所以你那時候找有找像電腦的工作，也是你自己考慮去投履歷的部份的職缺內容？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 你之前在從學校畢業後的每一次求職過程中，你在找工作的時候，會覺得找工作會遇到什麼樣的狀況，或你覺得找工作上有沒有哪些問題是你覺得比較容易遇到的？ |
| W1 | 不會，因為我目前在工作階段，現在是不會。 |
| 主持人 | 你如果離職，大概多久就可以找到工作？就是正式想找工作，投完履歷大概多久就可以順利就業？ |

| | |
|-----|--|
| W1 | 不到半個月。 |
| 主持人 | 除了職缺外，你要找的工作類型外，有沒有特別考量哪一些部分是你會選擇要不要做的一個考量？ |
| W1 | 放假的天數，還有一些福利。 |
| 主持人 | 像放假你會是要求週休二日嗎？還是說你放假的部份，你所考量的是，比較具體一點。 |
| W1 | 像我現在就月休八天，沒有限定一定是要休禮拜六、禮拜日，因為有時候是不能休。 |
| 主持人 | 所以你至少休假要有八天？ |
| W1 | 對，因為現在不是都推週休二日嗎？ |
| 主持人 | 所以就是月休八天，除了月休八天這個要求之外？ |
| W1 | 國定假日。 |
| 主持人 | 國定假日有放假。 |
| W1 | 女孩子最好是有生理假之類的。 |
| 主持人 | 就是公司有規定可以放生理假，是嗎？ |
| W1 | 可是公司沒有給我們這個福利。 |
| 主持人 | 除了考量休假這件事情，您還會考量其他的嗎？像是上班時間、工作地點。 |
| W1 | 工作地點是還好。 |
| 主持人 | 工作地點您可以接受上班地點跟你住的地方大概距離多遠，是你都可以接受？ |
| W1 | 半個小時。 |
| 主持人 | 大概半個小時都是？ |
| W1 | 對，因為我目前就是騎到我的工作地點差不多半個小時。 |
| 主持人 | 所以半個小時以內的車程，都可以接受，那上班的工作時間呢？有沒有要正常的朝九晚五，還是像排班、輪班、夜班這些，您可以接受嗎？ |
| W1 | 我現在都是固定的，都是早上十點到晚上七點。 |
| 主持人 | 像這樣的工作時間，會影響你回家像煮飯或什麼的嗎？ |
| W1 | 是還好，因為我婆婆他們會處理家務。 |
| 主持人 | 所以家庭有其他的人會協助你處理家庭家務部分？ |
| W1 | 對，像休假就是還會洗碗，因為我現在還沒有小孩子，但是也是滿期望說，以後小孩子的時候，就像會有一些育嬰假那些，可是現在的公司好像都沒有辦法讓你這樣子。 |
| 主持人 | 你現在是因為還沒有小朋友，所以這樣的工作時間你可以接受，那以後你如果有小朋友的話，上班到七點，這樣的部份你自己？ |
| W1 | 我可能時間就是會找那種正常一點，就是八點或九點的工作，到下午五點就可以下班。 |
| 主持人 | 所以那時候就會有考慮工作時間上，就會變成是你一個考量。 |
| W1 | 就會調整一下。 |
| 主持人 | 你在找工作的過程中，會不會覺得你是女生，或是你已經結婚還沒有懷孕，所以基本上有沒有會可能因為這一些條件，在找工作上會遇到一些困難？ |
| W1 | 我覺得現在去找工作，做老闆的第一件事都會問你有沒有小孩。 |
| 主持人 | 你會覺得如果有小孩人家就... |
| W1 | 好像就會有一點在工作上可能他就是會，比較沒有辦法馬上錄取你。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 除了有小孩，他會問你說你打算什麼時候懷孕嗎？ |
| W1 | 有問。 |
| 主持人 | 也會問你？ |
| W1 | 但是我就跟他回答這種東西順其自然，因為你不能問我說我大概什麼時候，因為這種東西不是說有就有。 |
| 主持人 | 你一般找工作他們會先確認你有沒有結婚？ |
| W1 | 對，有沒有結婚、有沒有小孩。 |
| 主持人 | 所以你會覺得如果找工作的話，一旦結婚了，或他會問你說有沒有懷孕小孩這件事，都會影響你在這個工作上有沒有錄取的原因？ |
| W1 | 我覺得一定都有，佔的比例應該有百分之六十、七十。 |
| 主持人 | 所以你會覺得這個會有點麻煩。 |
| W1 | 好像都是對女性有點不公平。 |
| W2 | 這真的要改。 |
| 主持人 | 所以一旦結婚之後，你覺得找工作人家問的東西就會變得比較多？ |
| W1 | 對，就會覺得你有家庭，是不是要... |
| W2 | 你有小孩，就怕做的工作被人家佔去，真的，這真的要改。 |
| 主持人 | 所以會覺得只要你結婚之後，人家就會特別關心你什麼時候生小孩？ |
| W1 | 對，我會覺得這是一種好像對女性有點不公平。 |
| 主持人 | 你已經進入職場之後，有因為你是女性這樣一個身分，在工作上有遭遇到一些不平等的對待嗎？例如我跟同事男生都做同樣的工作，可是他的起薪可能會比你高。 |
| W1 | 當然會，像我現在就是有這種問題。 |
| 主持人 | 你現在遇到的就是工作內容一樣。 |
| W1 | 等於是男生的工作，因為我現在做的是秘書這個行業，是在社區裡面，等於是跟男保全人員待在同一個櫃檯，他的工作我我也要做，但是他的薪水卻比我多。 |
| 主持人 | 你知道為什麼嗎？ |
| W1 | 是不知道為什麼，因為像我們一進入到一個環境，上司就會要求你把整套都學起來，是沒錯，能學對自己是好，可是工作量永遠都是比男生多。 |
| 主持人 | 你覺得你的工作量比同樣職位的男生多？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 所以你有遇到同工不同酬的狀態？ |
| W1 | 對，有，像我現在待的這個環境就有，一樣是女生，他也是秘書我也是秘書，可是他會因為跟上司交情好，就可以有更多像加班費甚至是假期。 |
| 主持人 | 剛剛講同工不同酬的問題，如果是從調薪跟升職，我們現在都在比較男生跟女生之間，你覺得對女生來講，同樣的職位，如果有加薪或升職機會，男生升遷機會或加薪幅度都永遠比你高嗎？ |
| W1 | 當然，因為現在很多人都認為女生可能不能做粗重的還是什麼，就是只有男生可以，可是實際在職場上卻是女生做的這些東西比男生多。 |
| 主持人 | 就是在面試的時候都覺得女生可能有些事情不能做。 |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 所以他不管是起薪或什麼都比你們高，但是實際上進入到職場，男女生做的東西都是一樣，可是他的。 |

| | |
|-----|---|
| W1 | 對，甚至女生超過比男生多。 |
| 主持人 | 所以你在工作上常會遇到加薪，男生比較容易加薪？ |
| W1 | 當然，升遷也比較快。 |
| 主持人 | 完全是因為。 |
| W1 | 純粹是男女不平等。 |
| 主持人 | 可是公司沒有做績效考評嗎？ |
| W1 | 不會。 |
| 主持人 | 就是完全是憑主管的？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 主管是男生還女生？ |
| W1 | 女生。 |
| 主持人 | 可是他還是會選擇優先調整男生？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 就你的經驗上來講，你現在轉換工作，工作條件上有越來越好嗎？還是你會覺得說，好像現在從結婚之後換了工作，要找工作時間越來越久，越換薪水可能越來越差？ |
| W1 | 越來越差，這些真的都有差。 |
| 主持人 | 你結婚之後就有差別嗎？ |
| W1 | 有。 |
| 主持人 | 薪水可能條件比較不好，或者是找工作的時間就變久？ |
| W1 | 當然。 |
| 主持人 | 都有遇到這樣的狀況？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | ○小姐，您以前找工作的經驗，您在找工作的過程中，選擇的職務類別大概是屬於什麼類型的工作？ |
| W2 | 我們算台積那種外包的。 |
| 主持人 | 台積電外包的廠商？那是您自己的公司還是？給人家雇用的？ |
| W2 | 對，雇用的。 |
| 主持人 | 您從學校離開之後，在找工作的類型都差不多嗎？ |
| W2 | 差不多。 |
| 主持人 | 都是屬於什麼類型的工作？像剛剛講是屬於秘書，你那個是？ |
| W2 | 不是，我那是做清潔外包。 |
| 主持人 | 您一直以來就是屬於清潔外包的工作嗎？ |
| W2 | 對。 |
| 主持人 | 您自己找工作也都偏向這個類型的工作在找嗎？ |
| W2 | 沒有，是年紀大了，能做的事情也... |
| 主持人 | 所以就只能夠選。 |
| W2 | 並不是學歷考量，學歷沒有到那裡，年紀大。 |
| W1 | 因為以前的人沒有辦法讀這麼高。 |
| 主持人 | 你從以前到現在，在找工作上都會覺得，除了剛剛講的學歷可能不高這件事情，還沒有其他是你覺得找工作上會比較常遇到的狀況或困難？ |
| W2 | 還好，現在台積電外包還不錯。 |
| 主持人 | 所以以前找工作不會覺得很難找嗎？ |

| | |
|-----|---|
| W1 | 他們以前那個年代很好找。 |
| W2 | 很好找。 |
| 主持人 | 你這個工作大概做多久？ |
| W2 | 我做十幾年，我以前做服務業的，轉換做清潔這個工作十幾年，台積電也是蠻不錯的，待遇還不錯，我們這樣子扣完還有三萬出頭，還有週休二日、國定假日，加班不能超過四十六個鐘頭，對我們這種年紀是還不錯。 |
| 主持人 | 你是幾歲的時候進入到台積電外包的工作？ |
| W2 | 我以前是做小家的。我轉過來台積電差不多兩年。 |
| 主持人 | 現在算是台積電的正式員工還是外包員工？ |
| W2 | 外包。 |
| 主持人 | 是外包廠商，然後在台積電幫忙？ |
| W2 | 對。 |
| 主持人 | 你在找工作的過程中，以前你找工作的經驗中，會因為你是女生，或是因為你有結婚、有小孩或者懷孕，這種狀況遇到一些覺得在找工作上加深了困難度？ |
| W2 | 現在都是清潔工，比較沒有人懷孕。 |
| 主持人 | 清潔工幾乎沒有人懷孕，是因為他們年紀都比較大是不是？ |
| W2 | 對。 |
| 主持人 | 所以大概都已經懷孕，就是小孩子都長大了？ |
| W2 | 對。 |
| 主持人 | 可是通常來講，像你們這個年齡，像剛剛有講說回家煮飯，應該都是您的工作，您的工作時間上不會有影響到嗎？ |
| W2 | 不會有影響，我們有時候四點下班，四點就是下班回來就煮個晚餐。 |
| 主持人 | 所以你上班時間是幾點到幾點？ |
| W2 | 七點。 |
| 主持人 | 七點到下午四點就結束了是不是？ |
| W2 | 四點。 |
| 主持人 | 所以你就是晚上家務的時間，你那邊都可以去做處理？ |
| W2 | 對，在做個晚餐。 |
| 主持人 | 所以你找工作的時候，人家不會特別問你家裡的狀況或者是？ |
| W2 | 不會。 |
| 主持人 | 都沒有遇過？你那時候選擇在做這種清潔工作的時候，有特別要求他是什麼樣的條件，你才會想考慮做這個工作嗎？剛剛有問，像是工作地點、工作時間，或要不要輪班、要不要排休的，休假的狀況？ |
| W2 | 以前我都不敢要求，老闆說怎樣就怎樣，以前福利都比較低一點，這外包都是一些人吃掉了錢，給員工那時候沒有那麼多，過來台積電就不錯。 |
| W1 | 應該說這幾年，才開始慢慢比較好。 |
| W2 | 這幾年的清潔工待遇就不錯。 |
| 主持人 | 所以你們不用輪班，就是正常的週休二日？ |
| W2 | 就是假日也要輪班。 |
| 主持人 | 所以像你們的工作，假日也要上班？ |
| W2 | 對，要輪，A、B、C三班這樣輪。 |
| 主持人 | 所以老闆跟你講假日要輪班，你可以接受？ |

| | |
|-----|--|
| W2 | 我可以接受，可是那還算值班，他是有值班津貼。 |
| 主持人 | 你在工作的職場上，有因為你是女生，跟男生相比，同樣清潔工，男生薪水會不會比女生？ |
| W1 | 男生也是一樣的價錢，可是加他的開車錢。 |
| 主持人 | 他如果會開車的話，他會有？ |
| W1 | 會加那個錢。 |
| 主持人 | 額外的津貼？ |
| W2 | 對，加開車的錢比較多一點，就是平等待遇。 |
| 主持人 | 男生女生薪水是一樣，如果像是調薪或升職，男生機會會不會比女生大？ |
| W2 | 幾乎是沒有調薪。 |
| 主持人 | 如果要升遷呢？就是變成組長或者。 |
| W2 | 升遷如果是主管級的話，會貼一些津貼。 |
| 主持人 | 會說男生比較容易升遷嗎？還是在你那個行業女生反而比較容易升遷？ |
| W2 | 不會，那是看實力比較強的才有升遷，並不是要男生，就是你要帶動他們這一些怎麼做事，怎麼發衣服，去哪個部門，要知道簡單的英文，除了區域也要知道。 |
| 主持人 | 所以你們那個比較不會？ |
| W2 | 對。 |
| 主持人 | 因為你之前也有在小間的做過，像現在在台積電，也有在小間的做過，你會覺得小公司跟大公司比，對於福利條件什麼的，就會有一些差別嗎？ |
| W2 | 有差別，小間的新制6%有些老闆還不給你，新制6%的錢把我們這些工錢吃掉。 |
| 主持人 | 從你們薪水扣掉。 |
| W2 | 因為公司有給他，他把我們吃掉，不給我們。 |
| 主持人 | 他就是拿你的薪水去繳6%。 |
| W2 | 對，這個沒人敢去跟他argue，你去要舉發他，他就叫你不要做。 |
| 主持人 | 有叫你們簽一些單子嗎？就是說。 |
| W2 | 會，會叫人家簽。 |
| 主持人 | 簽說自願是薪水這邊扣？ |
| W2 | 對，這些人都怕沒工作，老人家了，他簽就簽，小間的比較都會吃掉6%，新制6%，大間的不會。 |
| 主持人 | 會不會說大間的對於女生，像你們請一些假，有些女生比較特殊的假別，大公司比較不會argue，小公司你就變得比較不敢請？ |
| W2 | 小公司你就不好請，你就要賣給他，你就要卡這個位子，你今天請假的話，要找一個人來替，先要找好人來代替，哪有這樣子的，自己要預備機動的一些人。 |
| 主持人 | 所以會變成假比較不好請？ |
| W2 | 對，不好請，大公司就比較好請，有特休也比較彈性。 |
| 主持人 | ○小姐，您現在從事的工作是？ |
| W3 | 會計。 |
| 主持人 | 你之前找工作的時候，也都是差不多這樣的職務內容？ |
| W3 | 對，因為就是專業，就是學校學的。 |
| 主持人 | 大概目前會計的工作從事多久？ |

| | |
|-----|---|
| W3 | 應該一畢業就從是到現在。 |
| 主持人 | 大概多少年？ |
| W3 | 二十年。 |
| 主持人 | 您現在已婚了嗎？ |
| W3 | 單身。 |
| 主持人 | 你在找工作的過程中，有沒有遇到什麼樣的困難？ |
| W3 | 目前是沒有，之前的話，因為我那時候就寫單身，所以應該就是出差到大陸去的時候，就會覺得家裡的人會不會同意幹嘛的，應徵的時候會這樣問你。 |
| 主持人 | 像你一般來講，找工作的時候，離開職場之後，等你真正想找工作，大概多久就可以很順利找到工作？ |
| W3 | 一個月。 |
| 主持人 | 所以轉換工作上的時間算蠻快、滿順利的？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 會不會遇到工作好像越找條件越不好，薪水越找越低，您的感受會有這樣的感受嗎？ |
| W3 | 因為那時候一出來，薪資好像也不高，那時候都是1萬6，然後人家會看你的經驗，然後就慢慢去加，加到現在就是3萬多，一般現在的話就是3萬。 |
| 主持人 | 所以現在你轉換工作的薪資是差不多，不會有很明顯的降價，那福利條件這一塊呢？ |
| W3 | 福利條件，因為現在是在事務所做，就比較沒有遇到很大的差別，但以前在傳統產業的話，就有一些比較大的差別。 |
| 主持人 | 差別在哪些地方？ |
| W3 | 男生的話會做粗重工作，做時間比較長的工作，女孩子就是內勤、行政比較多。 |
| 主持人 | 所以福利有不一樣嗎？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 就是說因為男生他們覺得可以做粗重的，所以給男生的福利會比較好，薪資會比較高？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 現在事務所比較不會有這個問題？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 你自己找工作，剛剛有特別提到，人家因為你是單身，會擔心你出差的配合度，還有因為其他的，隨著你年紀越來越大，有遇到職場，老闆在做面試的時候，會特別關心你結婚時間、生小孩那些問題嗎？ |
| W3 | 面試的時候不會，因為可能有些應徵的都不說話，公司也沒辦法，所以大部分公司也不會問你什麼時候結婚或什麼時候懷孕、什麼時候生小孩。 |
| 主持人 | 所以面試的時候你比較不會遇到這個狀況？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 你有覺得現在的人在面試的過程，會特別針對你結婚、生小孩的這種問題特別關心嗎？或是因為結婚生小孩這件事情，對於女性來講，在找工作上就會有一些比較困難的地方？ |
| W3 | 我覺得有些同事，公司就會問說，你時間上可不可以配合加班。 |
| 主持人 | 就一旦結婚就會比較care他結婚之後可不可以加班這個問題？ |

| | |
|-----|---|
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 可是單身他就不會，就覺得你一定配合加班？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 您自己在職場上有沒有遇到什麼樣不平等的狀況？ |
| W3 | 以前會有聽到性騷擾，性騷擾部分是比較大，有時候會跟老闆或是公司的人出去，去拜訪客戶或幹嘛的，然後就會在車上有動手動腳的動作，所以性騷擾這個部分應該是避免不了。 |
| 主持人 | 你有遇過類似的？ |
| W3 | 就是有聽過，同事有反應過，也不知道向誰申訴。 |
| 主持人 | 像你單身，你如果遇到出差的機會，不是當天來回，必須到外地那種狀況，你會擔心嗎？ |
| W3 | 因為目前我是在事務所，所以就不用擔心，以前會有些考量就是自身的安全，所以這一塊我也是考慮很久，所以這一份工作就沒有去應徵。 |
| 主持人 | 如果他要經常出差，其實你會擔心那個問題？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 你現在在工作職場上，除了剛剛有提到像你之前因為有那種，男生可能會做粗重工作，所以有薪資不一樣的狀況？ |
| W3 | 對，就是加給，他們一定是用其他名義做部分不一樣的。 |
| 主持人 | 可是你會覺得其實你們做的工作是一樣的？還是他真的是有做一些比較粗重的？ |
| W3 | 我覺得，生理上本來就是男女有別，所以男生他可能扛了50斤、60斤，但是對女生來講就比較吃力，所以我是覺得那個時候，他們加給一點是還好，但如果說工作是做一樣，如果說一個男生也是做我一樣的會計工作，他的薪水應該也會是跟我一樣，但是一般會計師事務所部分的話，好像也有一點點差。 |
| 主持人 | 怎麼樣的差別？男生還是會多女生一點點？ |
| W3 | 對，男生還是會多女生一點點。 |
| 主持人 | 有遇到調薪或升職這件事情，男女也會有不公平的狀況嗎？ |
| W3 | 我遇到的目前狀況是沒有，就大家都一樣，升職都是一樣，然後加薪也是一樣。 |
| 主持人 | 所以你覺得現在的工作環境，男女狀況算是平等？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 你自己覺得工作環境是平等？ |
| W3 | 對，因為在公司，他會按照你的職位去找到底是哪一個女生，但是他就是不明說，但是就是說，像是說什麼工程師那一些的話，他會盡量找男生，不會去找女生。 |
| 主持人 | 那會覺得女生找工作比男生困難嗎？ |
| W3 | 應該說女生做內勤的比較多，男生做外勤的比較多，做粗重、外勤的會比較多。 |
| 主持人 | ○小姐您現在從事的工作是？ |
| W4 | 我是在楊梅區，在婦女會工作。 |
| 主持人 | 你自己找工作，在整個工作歷程當中，找的工作職缺都是差不多類型嗎？ |
| W4 | 我之前是軍人退伍，所以就是在找工作方面沒有很多，除了自己在學校時候打工的經驗，其他就是固定職業。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 你軍人退下來之後，到你現在這個工作，是自己找的吗？ |
| W4 | 這份工作是人家推薦的，所做的一些事情，像聯絡的事情，其實跟軍中的很相似。 |
| 主持人 | 所以你這份工作跟軍中工作的內容滿相似的？ |
| W4 | 滿相似的，軍中會調來調去輪調，但是剛好那個工作，就是我之前輪調的單位的性質都很像，就是聯絡官，所以... |
| 主持人 | 所以你從軍中退下來，現在這個工作是你的第一個工作？ |
| W4 | 對，可是在這之前，我退下來之後，其實有考慮到第二專長、第二個就業市場，所以我也參加勞動部桃竹苗分署的就業，那時候我就是學些網頁設計或攝影，所以那段時間其實我在走業餘的攝影工作。 |
| 主持人 | 你那時候找工作，是自己去找工作，還是人家直接幫你推薦？ |
| W4 | 其實就是推薦，就是一個朋友介紹一個朋友這樣的方式。 |
| 主持人 | 所以你沒有真正去找工作過？ |
| W4 | 真正的沒有。 |
| 主持人 | 算是沒有真正去找工作？ |
| W4 | 對，就是比較好的朋友介紹，到這一份工作，其實我才做一個半月，是人家推薦我做這一份工作，因為是管婦女的，所以他需要有一個女生來陪。 |
| 主持人 | 因為你沒有找工作的經驗，那想從你自己生活當中，你覺得對於女生來講，在找工作上會不會有一些困難或限制？ |
| W4 | 其實不管男生女生找工作，只要你願意做都有工作，但是我發現現在的年輕人並不是那麼的...不像老一輩，你可能一直就是做了，我為了這個家、為了薪水，我就是做下去，也跟個人性格有關係，那其實我們家，就是做一份工作，不管他好壞，我相信我如果選擇這一份好工作，我做下去，那一定就是很穩定，除非他是不要，那做下去就是一直都，其實我們的個性是不會想換。 |
| 主持人 | 就現在你自己的感覺，職場上並沒有存在男生女生不公平的狀態？ |
| W4 | 我自己感覺是你願不願意做，但是在過去我在軍中，工作上有一些是有些不平等的待遇。 |
| 主持人 | 像什麼樣的狀況？ |
| W4 | 譬如說升遷方面，女生一定沒有比男性升遷的快，考量的因素，因為譬如在軍中所擔任的職務，男生他們在部隊比較出眾，擔任一些指揮職的工作，像女生的部份，可能就沒辦法像他們這樣子在部隊裡頭帶領部隊，帶兵出操那種工作，所以在升遷方面，他們就會有條件限制，你要擔任過連長、營長，才能歷練到這一個職務，所以我們在升遷方面會比較侷限，因為我走的路線是幕僚行政職，所以在行政的職缺，其實在軍中是很少的，所以在升遷方面，當然譬如說在學歷方面，其實學歷是一個考量，但是人的因素，其實長官用人，我相信跟一般的企業一樣，長官用人，他用他喜歡的人，除非很好的制度，他要栽培他、訓練他，他就會鼓勵他去，幫他去受訓或幫助他去完成什麼學業，那如果沒有，他還要用它的話，他會考量在條件上就會有選擇，我可能不這麼要求學歷，可能在某方面的專業我要的是這個人，所以因人而異去選擇。 |
| 主持人 | 會覺得像男生的長官都比較容易提拔男性，女性的長官比較容易提拔女性，類似這種狀況嗎？ |
| W4 | 也要看，可是在軍中的話，真的是男生會比較。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 因為你剛剛說他們是，男生可能要去做一些比較粗重的工作，他們的薪資是透過額外加給還是？ |
| W4 | 其實在軍中除了主管加給，你有擔任主管職務的津貼，然後專業加給，譬如像你有特殊專業，司法、跳傘的一些部隊，海軍有艦艇的，你有專業加給，其實他是跟一般都一樣，公務人員其實就是一樣的職等，我們軍中就是階級，那其實都是一樣的。 |
| 主持人 | 你覺得軍中跟你現在到民間工作，工作環境哪裡最不一樣？ |
| W4 | 軍中比較嚴謹、比較不自由，沒有時間性，不可能說我做多少，我要加班，完全沒有，就是固定的薪水，當然他們剛才講到的單身真的很好用，真的就是你單身，你時間很長，你可能就長期加班，那有家庭的人他們就可以回家，其實我跳來這份工作，也有這樣的問題，其實我就是當場開玩笑，其實沒關係，就是剛來，多做一點沒關係，他們會講說他單身，時間很多，其實我是當真的是在學習，因為我剛來，但是他們的上下班也是滿穩定，其實對我在軍中這樣出來，已經好太多，週休二日、朝九晚五。 |
| 主持人 | 所以如果當時沒有人幫你介紹這個工作，你對工作上有沒有什麼條件設定？就像說可能想要做可以朝九晚五，或對於排班、輪班的工作沒辦法接受，你有考量過這些東西嗎？ |
| W4 | 當初我退下來，就會想說個人的工作室，然後就業餘接一些攝影拍照、影片製作。 |
| 主持人 | 你想要一個比較彈性的工作環境？ |
| W4 | 就是一個彈性的，對。 |
| 主持人 | 就是你自己有空的時間就可以做，忙的時候就不要做，所以你想要有那樣的環境？ |
| W4 | 原本是這樣，雖然做了這個工作，但是最初的部份也沒有放棄，我的活動記錄還是透過拍照記錄下來，等於多了一份專長在工作領域上發揮。 |
| 主持人 | 所以你在找工作這件事情，對於工作上會有什麼要求？像是地點、時間、福利，當人家介紹給你的時候，或者是薪資，你真的一點都沒有考慮過這些原因，人家介紹了，你就去上班？ |
| W4 | 當初介紹，因為也真的是第一份人家介紹的，薪水真的還不錯，3萬多，其實我也還在考慮，是不是時間整個都綁住，我也希望有點自己的彈性。 |
| 主持人 | 所以像輪班、值班你沒有辦法接受，輪班就是像做二休二，或者是。 |
| W4 | 沒有，其實我說了是看人，其實我們跟人接觸久了，介紹你去的也都熟悉的人，然後好，或許我就答應就做了。 |
| 主持人 | 我現在要問你的是，不是人家介紹，如果你現在找工作，像做二休二這種工作你可以做嗎？做二休二就是做兩天十二個小時休兩天，或他是日班、夜班輪班，或像剛剛有提到假日要值班，像這種工作性質你可以接受嗎？ |
| W4 | 我可以接受，我可以去嘗試。 |
| 主持人 | 所以以你不會排斥這樣的工作性質？ |
| W4 | 我不會排斥這樣的。 |
| 主持人 | 上班時間呢？你有沒有什麼樣的要求，幾點到幾點比較傾向？ |
| W4 | 沒有，因為上班，我覺得我自己做好就好，就像現在雖然五點就下班，但是我還是把自己的事情做完就走。 |
| 主持人 | 所以如果要你上班時間是上夜班工作，你可以接受嗎？ |
| W4 | 夜班的工作，因為我之前攝影，晚上其實都。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 夜班的工作如果是好的工作，你也可以接受？ |
| W4 | 我以我個人。 |
| 主持人 | 上班地點呢？ |
| W4 | 因為現在工作地點十分鐘車程就到，就是在楊梅，那我之前真的就是調來調去，然後就遷就，開車大概一個小時的。 |
| 主持人 | 所以你如果上班地點，大概多久到你可以接受？ |
| W4 | 以現在我覺得開車大概四十分鐘。 |
| 主持人 | 都是你可以接受的工作範圍？ |
| W4 | 因為我以前在台北工作也都是開車，到後來就是租房子，因為覺得這個車程... |
| 主持人 | 您在職場上，雖然現在只有工作一個多月，你有覺得在工作職場上有遇到一些因為性別而有不公平待遇嗎？ |
| W4 | 沒有，我覺得我那邊現在的工作還好。 |
| 主持人 | 您工作環境有男生嗎？ |
| W4 | 有，我們主任是男生，因為我負責婦女。 |
| 主持人 | 你覺得工作條件上，你們男女工作環境算是平等嗎？或是有沒有遇到一些在職場上面，覺得因為是女性，而遇到一些不平等的狀態？ |
| W4 | 目前沒有。 |
| 主持人 | ok，謝謝。○小姐您現在的工作是？ |
| W5 | 我現在在公司當內勤會計，因為公司小，什麼都做。 |
| 主持人 | 你從學校畢業之後找的都是這類型的工作？ |
| W5 | 因為我本身是大陸嫁過來，我過來之前是在三星，然後後來是華碩，就是慢慢的一步一步去爬，然後慢慢做，就做到採購主管，可是我過來以後就是帶小孩帶了大概三年，所以後來就沒有再重新去華碩，就自己慢慢再找工作。 |
| 主持人 | 所以你從大陸嫁到台灣來？ |
| W5 | 對。 |
| 主持人 | 嫁到台灣結婚，先工作之後才有小孩，是這樣嗎？還是嫁來之後先？ |
| W5 | 嫁過來的時候就已經懷孕了，所以過來我就直接生小孩、帶小孩，後來又生第二個，所以連續大概三年都在帶小孩。 |
| 主持人 | 所以你是到台灣生完小孩之後才開始找工作？ |
| W5 | 對。 |
| 主持人 | 你在找工作的過程中，以新住民身分，你在台灣找工作的狀況中，比較容易遇到什麼困難？ |
| W5 | 種族歧視還有人家會覺得，就是還滿多公司，像之前我們家附近，我就會打去問，他就會說你會不會很麻煩，會不會不能加勞、健保，會不會半年就一定要出境一次，可是他們都是自己在心裡OS，都不會問，然後就直接回絕掉。 |
| 主持人 | 所以你覺得會遇到這種狀況？ |
| W5 | 對，然後我蠻多次是，都會直接先投履歷，然後再打電話去確認，然後就會先跟他們講說，第一我可以適應台灣環境，第二我的輸入法、打字那些都沒問題，第三我們不用一定要回去。 |
| 主持人 | 就是你還沒有那個就要先跟他講這樣的狀況？ |
| W5 | 要先跟他講，不然的話還沒到那個程度，他已經直接把檔案刪掉，然後還有像一間滿大間的公司，他就直接說我們不應徵大陸人，所以其實還是有差。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 除了種族這一方面，還有其他嗎？像因為你在台灣前三年都生小孩，現在算是在台灣的第一份工作嗎？ |
| W5 | 第二份。 |
| 主持人 | 他們會想說你在之前大陸的工作經驗，在台灣這邊不能累積，或是說？ |
| W5 | 對，他們就會說，因為像我在大陸有會計師資格，然後採購那一些部分都有拿到證件，可是他就會說，因為有一些法令規定這些都不一樣，所以我不能累積你的資歷，然後你從最小的小組員開始，你願意嗎？那我們當然是有機會就先做。 |
| 主持人 | 因為你有小朋友，有遇過人家問你小孩子的狀況嗎？有覺得因為你生小孩這件事情，而且你的小朋友現在應該還蠻小的，然後變成是影響你找工作的一個？ |
| W5 | 第一間公司會問，他第一個就問說你有小朋友，你可以加班嗎？然後我就會跟他說，因為八點上班五點下班，我就跟他說最晚可以到七點半到八點之間，他就會說你就每天都加班到八點好嗎？我就傻眼，後來真的是，他就會一直強調說，你當初說你可以加班到八點，為什麼你七點半就走，七點四十就走，他會一直很care這個時間。 |
| 主持人 | 你加班有加班費嗎？ |
| W5 | 沒有。 |
| 主持人 | 可是你五點要叫你加班到八點？ |
| W5 | 對，然後勞退也是從薪水裡面扣，然後還會扣那些餐費，就是這些，第一個是因為不懂，後來懂了以後會覺得說，就先做看看，累積一些經驗，因為其實找工作每一間公司都還滿在意你的經驗，後來要走是因為，我大概做兩個月已經升到組長，然後我底下的人就直接跳過來跟我講說，你從大陸來就不值得被尊重。 |
| 主持人 | 會遇到這種狀況？ |
| W5 | 對，他會直接跳起來跟你講，所以後來就覺得，加班時間也長，小朋友也小，就是真的都沒有很開心，我後來就換掉。 |
| 主持人 | 所以基本上來講，你自己在工作職場上，有因為你是女生，覺得台灣有一些男女的工作環境不平等的狀況嗎？這種狀況你覺得台灣跟大陸比較？ |
| W5 | 有。 |
| 主持人 | 比大陸嚴重嗎？ |
| W5 | 嚴重。 |
| 主持人 | 在哪方面？ |
| W5 | 像我這間公司其實還不錯，可是就像剛剛那個小姐說的，台灣現在蠻多數的人不太上進。 |
| 主持人 | 什麼不太上進？ |
| W5 | 他沒有上進心。 |
| 主持人 | 你說年輕人？ |
| W5 | 對，他會覺得我找一份工作，有做就做，不錯也沒差，然後我們就會想要提拔一些年輕人，可是他們都不想，他說我不想要揹責任，我不想要做，我就從原本做ISO系統，去兼總務，然後就是用很短的時間，因為我在大陸也有駕照，然後他就會說有沒有會開車的，然後我就去換駕照，換完他也不給你時間，就說我今天要去哪裡拿東西，你可以幫我嗎？然後他就說你不能協助我的話，我會很困擾。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 我的問題是男女的工作。 |
| W5 | 所以後來就是，像我跟一個男生同時一起去受訓，第一次是做急救的，然後急救回來男生就有加薪3500，我只有加薪1000，第二次我跟男生一起去受訓堆高機，回來他加薪5000，我還是加薪1000，因為我有做會計，我有在算薪水，所以我都知道，可是我沒辦法去提。 |
| 主持人 | 可是會不會是因為覺得說，你受訓但你不知道能不能做這件事情，會是這樣嗎？ |
| W5 | 對，他就會說因為他是真的在做這個，你只是一個備用。 |
| 主持人 | 就是萬一出狀況，你是備用，如果有狀況你可以去做因應。 |
| W5 | 對。 |
| 主持人 | 可是他們是直接從事的這個人，所以加薪比較多？ |
| W5 | 可是其實我做的比他們多。 |
| 主持人 | 所以你覺得如果有加薪機會，男生加的薪會比女生多，升遷的話，也是男生比較多？ |
| W5 | 對，然後他們都會從最底下考慮開始，從最基層開始問別人要不要做，好，你們都不做，然後再問我你要不要做。 |
| 主持人 | 先問男生再問女生？ |
| W5 | 對。 |
| 主持人 | 你覺得為什麼台灣的男女不平等比大陸嚴重？ |
| W5 | 因為大陸比較看重不是男、女生，而是你的經驗值還有能力。 |
| 主持人 | 你現在在工作上會因為結婚有小孩，而且小孩子小，在工作上遇到一些困難嗎？ |
| W5 | 這一間，因為大家好像都各司其職，都有自己的責任要做，就是事情做好了，然後這一間因為男女生比較平均，大家就會相互體諒。 |
| 主持人 | 你會像剛剛那個小姐講說，有時候會擔心職場性騷擾的問題？ |
| W5 | 我們公司有過，因為我處理過，那個女職員跟我抱怨有男生一直跟蹤他回家，或是一直跟他講一些比較曖昧的話，那我們後來不好直接去求證的時候，就是去多宣傳這些東西，然後張貼拒絕性騷擾的公告。 |
| 主持人 | 所以你自己在工作經驗上，會擔心這件事情？ |
| W5 | 不會，因為我的態度不會讓男生覺得好像有機會曖昧。 |
| 主持人 | ○小姐，您之前的工作，找工作的職缺是不是都是差不多類型？ |
| W6 | 不一樣。 |
| 主持人 | 你可以稍微幫我介紹一下你求職的歷程嗎？大概找了哪些工作，你大概做過哪些性質的工作？ |
| W6 | 我現在這個工作是倉管，剛滿一年，之前是做產線。 |
| 主持人 | 會覺得在轉換不同類型工作上有困難度嗎？ |
| W6 | 會有，可是在這中間我有去職訓。 |
| 主持人 | 就是有自己再接受訓練？ |
| W6 | 對，因為之前產線也是做一些時間性比較長的。 |
| 主持人 | 你找工作的時候有沒有遇到一些困難？ |
| W6 | 我覺得是有上過職訓，至少有考證照之類的，是比較好找，只是年紀上，他們可能會要求，有時候你投履歷會覺得他應該都先篩選過。 |
| 主持人 | 你覺得到幾歲之後找工作就是一個很困難的事情？ |

| | |
|-----|--|
| W6 | 因為我前一份工作做十幾年，到去年到離職已經是超過四十，所以會覺得還是有點差。 |
| 主持人 | 女生過四十之後比較難找工作？ |
| W6 | 對，一般會要求，除非是那個公司真的找不到人，因為像我上一份工作，我那時候剛進去，他也是會要求三十五歲以下，後來可能流動率太高，就會沒有要求，因為真的是留不住人。 |
| 主持人 | 你在找工作的時候，會對工作上沒有什麼要求？像是假期、工作地點或工作時間。 |
| W6 | 我自己會先設定。 |
| 主持人 | 你大概都設定什麼條件？ |
| W6 | 現在因為有時候是家庭關係，又會可能要週休二日，然後時間，可是如果有加班的話，時間是盡量不要太多，畢竟也是會影響到隔天的工作。 |
| 主持人 | 你當初從產線換下來，是因為上班時間問題？ |
| W6 | 對，以前是因為小孩子都沒辦法顧，要常常麻煩親戚什麼的，就是比較沒辦法照顧到。 |
| 主持人 | 那時候產線的上班時間大概是幾點到幾點？ |
| W6 | 早上七點半到晚上七點半，十二小時制。 |
| 主持人 | 會變成沒辦法接小朋友？ |
| W6 | 對，會變成要留安親班，或回家爸媽照顧小孩子。 |
| 主持人 | 所以那時候有其他支援系統可以協助你照顧小孩？ |
| W6 | 對，可是你會覺得小孩子他也是希望我們陪。 |
| 主持人 | 所以那時候是考慮家庭，才想換工作？ |
| W6 | 沒有，因為那時候產線做兩天休兩天，休息時間是滿多的，只是時間比較長，是因為是公司要遷廠才離職。 |
| 主持人 | 因為要距離很遠，就是工作的地點？ |
| W6 | 對。 |
| 主持人 | 你現在找工作，工作地點也會考量嗎？ |
| W6 | 有。 |
| 主持人 | 大概多久的時間？ |
| W6 | 騎車超過半小時應該就不會。 |
| 主持人 | 大概就是半小時以內的地點是你可以接受？ |
| W6 | 對，因為我後來去職訓是物流方面的，可是中壢這邊可能物流方面就是在林口、外圍縣市，所以我住中壢可能就都很遠，而且那邊上班，我同學他們有去是上班都要加班到十一、十二點，這樣時間比較沒辦法。 |
| 主持人 | 你在找工作過程中，從以前到現在，不單單是現在，你會覺得女生在找工作過程中，常會因為性別、婚姻、懷孕、有小孩這些事情，受到一些困難或阻礙嗎？ |
| W6 | 其實面試的時候主管都會先問，一般如果有製造業，都是希望要加班。 |
| 主持人 | 所以他就會先問你有沒有結婚？ |
| W6 | 對，都會先問。 |
| 主持人 | 然後問你小朋友的照顧問題。 |
| W6 | 因為他也不希望結婚可能你有家庭因素，沒辦法配合加班，或是因為小孩出生，可能常常要請假，出勤狀況不好，他們可能就會先考慮。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 你在職場上，有覺得會遇到因為性別而有一些不公平的狀況嗎？ |
| W6 | 其實工作性質，像倉管有男生女生，可是負責的東西可能就不一樣，比例方面就有差，像男生可能要搬一些粗重的，女生是也有搬，可是重量上就是會比較輕。 |
| 主持人 | 有遇到像同工不同酬或升遷機會男生比女生多，加薪幅度男生比女生多，類似這種狀況嗎？ |
| W6 | 還是會有差一點。 |
| 主持人 | 你們自己會覺得有這樣的狀況？ |
| W6 | 其實一般公司，薪水方面還是有時候不要去互相問，因為像上一個工作就有因為私底下在聊薪水方面，主管知道就是有被約談之類的，然後其實你如果私底下談，同事也不見得會，就是可能有加薪，避免有嫉妒心什麼的，不會實講。 |
| 主持人 | 你有覺得好像在自己的工作經驗中，男性都會比較容易提拔男性員工，女性主管卻沒有這樣的心態，會有這樣的感覺嗎？ |
| W6 | 我覺得要看工作性質，因為主管也有差，主管可能會看，因為女生是比較細心，要看工作上的內容，如果是男生，他在倉管這一塊，可能有一些廠區裡面的管理方面，男生他會比較看重，女生方面可能就是像一些文書，就處理比較細心。 |
| 主持人 | 如果就你們自己觀察，現在台灣的職場環境，你有覺得男女職場環境的不平等的狀況嗎？遭遇不平等的感覺。 |
| W6 | 還是都有，某些主管也是應該也會佔一半，因為個人喜好不一樣。 |
| 主持人 | 你們都會有這種男女不平等的感覺嗎？就是現在的台灣職場環境。 |
| W6 | 多少都會有。 |
| 主持人 | 我大概了解你們的工作狀況後，現在想討論一下，你們知道台灣有實施性別工作平等法這件事情嗎？ |
| W6 | 不知道。是好像有在講，可是好像也是看公司，我覺得有些法令下來，可是不見得每個公司都會做。 |
| 主持人 | 台灣的性別工作平等法基本上來講，現在的概念是兩性平權，所以不管男生女生基本上都是可以去申請這樣的假期，除了平常講那些勞基法規定最基本的，像是病假以外，他有針對一些，像女生有生理假、產假、流產假、陪產假，這都是一些新的假別，他保障員工是可以請的，當然也有像是現在比較常被討論到的幾個部分，像哺乳時間，如果你現在餵母乳，一天四個小時，法令我沒有記得很清楚，但我記得的先跟大家講一下，正確的可能還是要看法條，好像是四個小時可以有半小時是去哺乳，就是你可以半小時去擠奶，一年可以有七天的家庭照顧假，就是你可能是為了照顧小孩、老人，當然還有大家比較常聽到的育嬰留職停薪，就是說你可以請育嬰留職停薪，公司不得拒絕，當你的小朋友出生後到三歲前，你可以請半年的育嬰留職停薪，半年到最多兩年，但是半年這個期間是勞保局會提供六個月六成的投保薪資，你的投保級距假設是3萬，你可以拿到1萬8的薪資，是由勞保局給的，不是公司給的，可是公司要讓你請這六個月，而且要保障你能回到原公司、原職務、原薪資，就是他要保障你可以回得去。 |
| W5 | 他是原職務嗎？ |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 職務這部份公司可以調整，但是薪水不能少，也就是說如果你原本是經理，但是因為你離開了半年那麼長的時間，公司不可能沒有經理的位子，他如果調整了，就算把你降成助理，都要給你經理的薪水，不管你做什麼，所以基本上他保障的是薪資，當然如果你有三歲以下的小朋友，你可以申請調整工作時間，也就是說我如果上班時間是九點到六點，但因為我可能要照顧小朋友，我可以說八點上班到五點回家，彈性的調整或申請減少工作時間，我可能不要做到八個小時，做到七個小時，當然薪水部分公司可能可以有權力減薪，但是你可以去做這個申請，所以其實性別工作平等法裡有很多這些相關規定，以你們自己的工作經驗，雖然有這麼多可以申請，而且是法令規定有這樣的假別，你們覺得在工作職場上面可以享受到這一些，或是你們敢請這些假嗎？○小姐。 |
| W1 | 我覺得應該是不會有這些假。 |
| 主持人 | 就是公司不會給你們這些假？ |
| W1 | 因為像我目前到這間公司上班，剛開始進去他都沒有說這些。 |
| 主持人 | 可是問題是你們如果跟老闆講說，你們敢跟老闆說法令可以請這些假，我想請這些假嗎？ |
| W1 | 不敢。 |
| 主持人 | 為什麼？ |
| W2 | 會被炒魷魚。 |
| W1 | 對，他應該會跟你說，你要做你就做，不做的話他們還可以再聘請人。 |
| 主持人 | 會擔心怕如果你跟老闆說，性別工作平等法有這個假，所以我想請這個假。 |
| W1 | 會導致沒有工作。 |
| 主持人 | 會怕他覺得你很機車，或是你會是一個很計較的人？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 所以就不敢？ |
| W2 | 就不敢講。 |
| W1 | 對，一定會不敢說。 |
| 主持人 | 如果你以後生小孩，敢請育嬰留職停薪嗎？ |
| W1 | 這個部分我應該會。 |
| 主持人 | 你請育嬰留職停薪的時候，所做的心理準備會是說，反正如果你不給我。 |
| W1 | 可能就是最後回不去。 |
| 主持人 | 你會做回不去的準備？ |
| W1 | 對，一定會。 |
| 主持人 | 可是你會請？ |
| W1 | 會。 |
| W3 | 對不起，我有請兩種假，一種是生理假，結果那時候第一次請，老闆嚇一跳，因為老闆是男生，所以他說女孩子請這個假是有史以來第一次，但是因為身體實在是太不舒服，很痛，所以那天是非得要請，那就是讓我回去休息，因為我如果痛的話，還是做事情做不下去，所以老闆才肯，另外一種是同事跟我申請，就是流產，他流產了，然後他要請產假，但是因為他那時候是未滿兩個月，所以就沒有給他請產假，所以這部份的話... |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 未滿兩個月他應該是可以請，只是沒辦法請那麼長，他是流產假，他不是產假，就是說如果你的月份大，法令上面有規定，如果你月份很小的流產，他還是會讓你有休息時間，不是馬上回去，但他的時間不會像產假，產假是兩個月，就是生產完之後可以請兩個月，公司要給一個月的薪水。 |
| W3 | 但是性別平等法上面就是說，你任職未滿兩個月流產者，就是給你產假。 |
| 主持人 | 對，就是會給你比較短的假。 |
| W3 | 對，他未滿兩個月流產，所以公司老闆他就說他只能請特休假，不能請產假。 |
| 主持人 | 所以以○小姐，你們公司如果員工要按照性別工作平等法請假，你覺得公司的狀況會依照性別工作平等法給你們請嗎？ |
| W3 | 對，因為如果你按照勞基法來走，就不會有那麼多公司被勞工局調查，所以我會為員工去爭取這些，跟老闆講，但如果你超出了勞基法規定之外的，我就沒辦法，就看老闆的決定。 |
| 主持人 | 所以像○小姐，公司不會按照勞基法去走嗎？ |
| W1 | 我現在連6%他都沒有。 |
| 主持人 | 他都不給你？ |
| W1 | 對，等於是像我們現在，你不能問太多，問太多他就會。 |
| 主持人 | 公司員工大概多少人？是屬於小公司嗎？ |
| W1 | 我們公司在竹北算大公司。 |
| 主持人 | 員工人數大概多少？ |
| W1 | 因為他是一個物業公司。 |
| 主持人 | 員工人數應該有超過三十、五十個人？ |
| W1 | 有。 |
| 主持人 | 他們沒有按照勞基法在走？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 那他有跟你講，有一些... |
| W1 | 我們秘書的這個部分，沒有所謂的6%。 |
| 主持人 | 可是之前沒有任何離職員工去申訴嗎？在職員工當然不敢申訴，這個我可以接受。你如果申訴，他就叫你不要做。 |
| W2 | 連你剛才說生理假那些，都沒有。 |
| 主持人 | 你們自己也不知道可以請這些假？ |
| W1 | 不知道，因為剛進這間公司他都不會跟你講。 |
| 主持人 | 他也不會告訴你有那些假別？ |
| W1 | 對，他只會跟你說你月休幾天，現在薪水是多少，就這樣。 |
| 主持人 | 他不會跟你說公司所有相關福利都按照勞基法規定去走？ |
| W1 | 沒有，他就跟你說月休八天有勞健保，因為很多小細節他都不會特別跟你說。 |
| 主持人 | 所以你覺得即便有這個性別工作平等法，你們也享受不到？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 因為你現在還沒有生小孩，那就是一個假設性的題目，假設你現在，剛剛有講說要請育嬰留職停薪，因為育嬰留職停薪有一個措施，他就是說你這六個月雖然我沒有去上班，但是還是可以領投保薪資六成，那如果今天改成不管你要不要請這六個月的育嬰留職停薪，你都可以申請六成的薪資，因為你可能選擇，我有多了這六成，我可能把小孩給別人帶，我繼續上班。 |
| W1 | 當然。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 如果這兩個同時都可以並行，你會選擇繼續工作，還是會選擇回去照顧小孩，所以還是會請那六個月的停職？ |
| W1 | 目前假設性的話我應該是，因為前幾個月小朋友一定要自己帶，我應該是會請育嬰留職停薪。 |
| 主持人 | 所以不會為了怕工作會不保，所以選擇繼續留在職場，讓家裡其他人幫你帶小孩，可是你用這六成薪資支付育嬰費用？ |
| W1 | 對，因為這樣想一下，因為當你要請這個假，可能你就一定要做好心理準備。 |
| 主持人 | 所以你們周遭環境都沒有聽過有人請類似的假？ |
| W1 | 沒有。 |
| 主持人 | 以前你也沒有聽過？ |
| W1 | 沒有。 |
| 主持人 | 你從以前工作到現在都沒有聽過有人類似請這個假？ |
| W1 | 沒有。 |
| 主持人 | 那○小姐，你們那種工作雖然從事的人員年紀都比較大，可是你之前有聽過這個部分嗎？就是剛剛講的有這些假？ |
| W2 | 有聽過。 |
| 主持人 | 自己不了解？ |
| W2 | 是不了解，可是這種外包清潔工。 |
| 主持人 | 你們那個應該算是派遣公司。 |
| W2 | 派遣，對，所以有生理期那些，這些清潔工都沒有請這種假，他也沒有講。 |
| 主持人 | 派遣公司會按照勞基法走嗎？ |
| W1 | 其實應該是說，你剛去一間公司的話，他不會去跟你講這些。 |
| W2 | 他不會跟你講這些，像有些人生理期他不舒服，還有譬如說三十、四十歲的，可是他們沒有這個假可以請，老闆也沒有跟你明講有這些假。 |
| W1 | 我們是要請這些假，你就一定要用請假，我就扣你的薪水。 |
| 主持人 | 就不能夠說有帶薪的假？ |
| W1 | 對。 |
| 主持人 | 所以你那個工作環境，也都沒有人去請過這些假。 |
| W2 | 有請這個假，有生理期不舒服，他要是上班不舒服，就暫時休息一下，好一點也是繼續工作，沒有回家，他也沒說這個假可以請。 |
| 主持人 | ○小姐，您的工作環境，您自己知道性別工作平等法裡面的這些相關規定？ |
| W3 | 嗯。 |
| 主持人 | 您知道，現在這樣的相關規定，有讓女性在工作上比較有保障嗎？ |
| W3 | 我覺得是有保障，但是好像推廣得不是很好，所以很多在職場的婦女都不知道有這些福利。 |
| 主持人 | 都不知道有這些福利，所以大家不敢請？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 如果你們知道這些假，你們要請的話，你覺得公司會拒絕嗎？ |
| W3 | 就是跟你講說符合勞基法的話，老闆不能拒絕，那如果超出的話，就是老闆會覺得你如果沒有來工作就沒有薪水，他會以這種方式去抵制你，就是說你的假。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 會覺得說即便有，像性別工作平等法跟勞基法是一樣的，他是最基本要做的，他都有法令規定，如果公司今天一旦不做，他會受到處罰，基本上是這樣，像這樣子你們覺得在工作職場當中會敢請嗎？就明知道有這個假，可是你們會因為怕像老闆會不開心，或同事會講說你都亂請假，你會因此不敢請這些假嗎？ |
| W3 | 因為在以前的公司是傳統產業，所以大部分員工都知道我請了這個假，會給同事帶來麻煩，所以大部分都是說，不會請那麼長的假。 |
| 主持人 | 就是即便有也不會？ |
| W3 | 對，就像育嬰留職也是就是說，也有同事到生產前才到醫院生產，生產之後好像休息一個月。 |
| 主持人 | 產假兩個月。 |
| W3 | 沒有，他好像坐月子坐滿就回來上班，因為你留職停薪的話，可能老闆就是，我只給你底薪部分，或是你來公司上班，就是新進員工到公司上班沒有滿三個月，他可能就只有給你半薪，那時候就是因為這種留職停薪的問題有在爭執。 |
| 主持人 | 你們公司有人請過育嬰留職停薪嗎？ |
| W3 | 有。 |
| 主持人 | 好請嗎？會被刁難嗎？因為留職停薪是沒有薪水，公司不用付薪水。 |
| W3 | 有兩個同事，一個是他資深滿久，所以老闆是滿同意他請留職停薪再回來做，因為他的工作就是其他的同事可以負責，另外一個他算是化驗室的小姐，他之前就已經有請過育嬰留職停薪，他這是第三胎還是後面的，然後他又再請，所以老闆就說只能給他半薪，結果這個人。 |
| 主持人 | 育嬰留職停薪老闆不用給錢，沒有薪水的問題。 |
| W3 | 但是老闆有給錢，就是給他半薪，但是因為那時候沒有跟勞保局申請，他是跟公司申請，員工跟公司申請，但就是你留職停薪的話，公司會給。 |
| 主持人 | 他講的是產假還是育嬰留職停薪？育嬰留職停薪是半年。 |
| W3 | 育嬰留職停薪，對。 |
| 主持人 | 那個公司不用給錢。 |
| W3 | 但是他那時候，那應該是產假，應該不是育嬰留職停薪。 |
| 主持人 | 對，產假才是，產假就是公司要給一個月的全薪，產假可以請兩個月，可是其中有一個月是公司必須付全薪，第二個月公司不用給薪。 |
| W3 | 那就是公司是給產假的薪水，育嬰留職停薪沒有人請。 |
| 主持人 | 所以你們公司有人請產假，可是公司的人不敢請育嬰留職停薪？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 你知道為什麼嗎？因為要請半年，最少半年，最長可以請到兩年。 |
| W3 | 應該是可能老闆就會叫他走路，然後薪水不幫你保留，就是職位也會不幫你保留。 |
| 主持人 | 所以會擔心這個部分？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | 剛剛我講的育嬰留職，如果以後你有小孩的話，你覺得懷孕生小孩，你會請育嬰留職停薪嗎？ |
| W3 | 大概也不會，因為我不會生。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 我說假設，就是真的假設結婚生小孩之後，你覺得有這個育嬰留職停薪的部分，你會想要請嗎？你會敢請？ |
| W3 | 要視情況，就是那時候小孩子有沒有帶，如果沒有人帶的話，就會請假，如果有人帶的話就會去上班，就不會請。 |
| 主持人 | 為什麼有人幫你帶你就會上班？ |
| W3 | 就是工作上的一個歸屬吧。 |
| 主持人 | 剛剛有提到，如果你請育嬰留職，不管你有沒有請育嬰留職，只要你生小孩，他都會給你半年六成薪的部分，你自己贊不贊成？ |
| W3 | 你說政府？ |
| 主持人 | 對，因為你們知道女生只要留在家裡帶小孩，他只要超過三年，就是超過一段時間，之後找工作的困難度可能會提高很多，就是我們自己遇到的經驗上，只要你是生完小孩，隔了一段時間兩、三年，等你的小朋友大一點才出來工作，通常找工作非常難，很多人甚至都找不到工作，所以，有一些學者專家就提了一個部分，就是說如果請育嬰留職停薪這件事情，其實會push很多女生從工作上退下來，可是退下來之後他可能銜接不到既有職場，所以有一些學者專家建議，因為有些人可能不是他真正需要那六成薪，可能有些人就是想說，我就當做也算是一個休假，休半年順便帶小孩，反正我還是有一半薪水，至少有一半薪水，所以說會push大家為了領這個錢離開職場，之後他回來找工作不容易，就會造成很多狀況，所以有學者專家認為說，你這樣子就讓大家都可以領那六成薪，讓真正有需要的人再請留職停薪，不要讓很多女生只是為了剛好也可以，我不請白不請的狀態，而退出職場的問題，所以你自己覺得，你會比較贊成目前的育嬰留職停薪制度，還是說不管有沒有請育嬰留職停薪，都可以申請那六成薪？你自己會比較贊成什麼做法，為什麼？ |
| W3 | 我覺得應該是贊成全面的六成薪。 |
| 主持人 | 為什麼？ |
| W3 | 因為他這個應該算補貼的一種，就是有人有意願去工作的話，就是說他兩方面都可以得到，這只是一個補償的一個補貼的行為。 |
| 主持人 | 所以可以避免哪些為了不請白不請然後因此離開職場的人？ |
| W3 | 對。 |
| 主持人 | ○小姐，您覺得目前的性別工作平等法這個部分，之前有聽說過嗎？ |
| W4 | 我之前有聽說過，那是在執行上我覺得會有困難？ |
| 主持人 | 為什麼？ |
| W4 | 就像前面幾位講的，你在工作上可能不敢去提，那真正要，但是我們以前在軍中有停薪留職一年，他有育嬰假，他要請一年帶小孩，因為沒有人幫他帶，然後長官也同意了，但是他抱的是什麼決心，反正如果不同意，但是真的就是回來可能不是這個職務，這一年真的是變化很大，如果說回來不是原職務，他自己心裡也有準備，如果不是回來這個職務，那就退休。因為是沒有幫他帶小孩，那我現在是在楊梅地區，我有發現那一些老一輩還有年輕的，真的就像你講的，如果說沒人幫他帶小孩，他就可能考慮要提出這個假，如果有人帶的話，當然就是繼續工作，那我們在楊梅市那邊，大部分還不錯，就是婆婆會幫他的女兒、媳婦帶小孩，讓年輕人能繼續工作，所以很多我們那一些老一輩的婦女就願意帶小孩，但我相信很多城市的，或許很少婆婆媽媽願意帶小孩，對，在城市可能就會很少，那遇到這個問題的話，就看公司。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 如果是你現在的話，像這一些假你敢請嗎？ |
| W4 | 我覺得我不敢請。 |
| 主持人 | 為什麼？ |
| W4 | 如果說今天我有小孩，真的是考慮到沒有人帶，或許就是自己帶，因為現在說實在的，你小孩交給人家帶，真的不放心，這個社會，真的就是自己家人帶比較放心一點，那真的考慮到小孩的話，尤其又是這個年紀，真的就是專心帶小孩。 |
| 主持人 | 所以如果你請的話，你就已經做好回不去的準備？ |
| W4 | 對，但是我相信規模大一點的公司，你的職務如果有被替代性，他不是說你走了，完全沒有人去做你的工作，他必須要請另外一個人來做，我相信如果大公司他或許會願意幫你。 |
| 主持人 | 因為育嬰留職停薪這件事情，假設你請了，公司不同意，你是可以去勞工局申訴的，所以我的意思是說，當你請的時候... |
| W1 | 那個應該沒人敢申訴吧，申訴就沒得做。 |
| W4 | 對，你想要跟這個公司共存，所以你又想要待，我想可能不會。 |
| 主持人 | 所以你們也不敢請也不敢申訴，可是當他讓你回不去的時候，你已經被迫必須離開這個公司，那時候你也不會去申訴嗎？ |
| W4 | 被迫離開。 |
| 主持人 | 我的意思是說，你請了，然後老闆很不願意讓你請，可是因為法律上面，他又不能不讓你申請。 |
| W2 | 我覺得這個是要透明化，大家都要知道。 |
| 主持人 | 當你被迫要離開這個公司的時候，你也不會去提申訴嗎？ |
| W4 | 除非這個政策這個法令是已經很普遍。 |
| 主持人 | 所以現在對你們來講不普遍？ |
| W4 | 我們都知道，公司可能也知道，他也不會說，大家都心知肚明，那就看你願不願意提，他願不願意接受，你敢不敢挑戰，就這樣一個心態。 |
| 主持人 | ○小姐，您知道有性別工作平等法嗎？ |
| W5 | 我知道，我後來有接總務的時候我就有仔細的去研讀那些條文法令，我們公司也有人請，這半年內有三個人。 |
| 主持人 | 請什麼假？ |
| W5 | 育嬰假。 |
| 主持人 | 育嬰留職停薪？ |
| W5 | 對，然後有一個是，就是他自己帶小朋友帶一帶，就覺得很可愛很想帶，那他自己不來，那第二個是。 |
| 主持人 | 不是他自己不來，育嬰留職停薪是他要跟公司申請，公司過了之後。 |
| W5 | 不是，他申請了半年以後，他不回來上班。 |
| 主持人 | 就是半年之後他就不回公司了？ |
| W5 | 對，第二個是他回來以後，他的位子已經被人家取代，公司就把他排在底下的位子，然後他就心裡覺得受不了，所以他大概也是做了兩個月以後就走了，然後第三個是比較特殊，因為他每個月的生理假、一年的病假的quota都用完了，在6月之前，然後他就想到說，因為他是越南級的，他有個女兒才兩歲多，他就說那我申請育嬰假，然後老闆就不太高興，就直接把他資遣，所以其實如果問我會不會請，我可能不會請。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 為什麼？ |
| W5 | 因為有可能，第一個是了解老闆的心態，第二個是看家庭的因素，因為支出部分，像是說，你覺得半薪不足夠支付你日常的那一些東西，然後第三個是考慮說，一份工作他的穩定度，然後距離還有福利，然後你就會看到，請完以後回來，就是不會在原位子或是說你可能會被別人排擠，然後因此失去工作，可能大家都會這樣想。 |
| 主持人 | 可是你們公司員工要請這些，老闆還是都會同意給你們請？ |
| W5 | 都會同意。 |
| 主持人 | 只是你怕說老闆之後有點心裡刁難這種事情。 |
| W5 | 秋後算帳。 |
| 主持人 | 你覺得像台灣有這種就業平等法，性別工作平等法，你覺得對女生在工作上的權利有比較保障得到嗎？ |
| W5 | 其實沒有。 |
| 主持人 | 為什麼？ |
| W5 | 因為當你的工作，或是你去利用那些假期，然後你給別人的工作造成困擾的時候，你之後工作上面也沒有讓你覺得很順利，因為你在做一件事情的時候，人家都會覺得，這些內部的都不會這樣，或者是說，就是因為你，然後我們多做一些工作什麼的，因為我們有聽到滿多這樣的抱怨，所以有一些他們很多人就會顧慮這些東西。 |
| 主持人 | ○小姐，您覺得目前這些性別工作平等法，你之前知道嗎？這些相關規定。 |
| W6 | 有，我後面這兩個工作，公司都有書面的管理辦法都有出來，有些同事還是都有享受到。 |
| 主持人 | 敢請嗎？ |
| W6 | 我有請過生理假，他有准每個月一天，那是偶爾，可能很不舒服的時候才會請，之前那個公司是有一位同事他是每一個月一定都要請，然後雖然是有這個辦法出來，可能有准說可以請，可是主管就會稍微留一點，會講說真的每一個月都很不舒服嗎？因為會影響到工作，請假太頻繁，主管就會稍有微詞，其他，像現在這個工作就是請半年也是有人請產假的。 |
| 主持人 | 育嬰留職停薪，有請嗎？ |
| W6 | 前兩個月有一個人請，可是，因為有請人來代替他，因為主管也是有先了解說看他會不會回來，有先調查。 |
| 主持人 | 你覺得公司在請這個的態度上是開放的嗎？就是你們自己請的話，其實主管還滿贊成的，或是其實你們，如果今天是你的話，你自己敢請嗎？ |
| W6 | 因為你如果懷孕，就是一定要請。 |
| 主持人 | 產假是一定要，我是說育嬰留職，因為育嬰留職不見得你都一定要請到，因為如果你有家人，其他的公公婆婆會幫忙帶，其實不見得一定會請得到，對不對？ |
| W6 | 因為像我們部門每個人都會互相寫對方為代理人，至少要一半以上的工作都要會，因為有輪替的，所以就是一定要有人可以來接，那主管有事先調查說，看他有沒有意願再回來，表示說已經有尊重到這一塊說，他勢必會請這個假。 |
| 主持人 | 你們會覺得請這個假對你們來講，其實就算法令上是這樣規定，可是實際上來講，你們並不敢請這種假，會有這樣的狀況嗎？ |
| W6 | 對，有時候也會考慮自己的經濟能力，如果必須要這份工作，可能就不會請這個假。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 所以你如果請這個假，也是做好不回來的準備？ |
| W6 | 對，我覺得那位同事他有打算不回來，他有請主管先請人了，所以他應該就是有打算不回來的意思。 |
| 主持人 | 如果你請，你會覺得你其實已經打算不回來，你會提出這個申請的時候。 |
| W6 | 可能，如果我那時候如果也有請這個假的話，應該也是要看當時的情況，有些可能小孩不好帶，或是中間有什麼事情，那就會考慮。 |
| 主持人 | 所以對你來講，你會贊成說不管有沒有請育嬰留職停薪，其實都應該可以領半年六成薪的津貼嗎？ |
| W6 | 對，我覺得這是公司的一些福利。 |
| 主持人 | 不是，這是勞保的福利，公司一毛錢都沒有給你。 |
| W6 | 對，可是公司要不要讓我們請，有些小公司他就不會列出這些，還要可能我們有用到，才會去問老闆要不要讓我們請這一些。 |
| 主持人 | 所以你會覺得比較有規模的公司，比較有可能請，比較小的公司，這些東西都沒辦法請？ |
| W6 | 因為我們已經有書面的那個... |
| 主持人 | 所以有書面的，公司都還算是同意你們。 |
| W6 | 對。 |
| 主持人 | 同意你們請這些東西，對不對。陳小姐，你之前有參加過桃竹苗分署的職業訓練，你覺得參加職業訓練的這一塊，對你在就業上有幫助嗎？ |
| W6 | 有些，因為我們找工作可能會以自己考證照的那些條件去做應徵，有些公司會要求，有些不會，可是至少是比較有加分的，至少投履歷的時候一定比較有加分。 |
| 主持人 | 你參加桃竹苗的職業訓練的話，你覺得他有什麼樣的優點、缺點，或是職業訓練這部份有沒有哪些是未來可以改善的地方？ |
| W6 | 因為其實去參加，我們是剛開始還不知道他大概上哪些課程，就是可能大方向知道，可是實務的可能上很多我們都沒有接觸過，不見得是我們學出來，就會在找這方面的工作，尤其如果在這邊找不到，可能又回到之前的工作。 |
| 主持人 | 所以就是，你就算上這個課程，之前也並不了解這個課程之後的就業方向適不適合你，你以後要不要從事這個工作？ |
| W6 | 對，因為那時候是覺得我可能不會再回產線，因為那時候是有一些職業傷害，所以是有決定沒有要回產線，所以就比較那個。 |
| 主持人 | 你在參加職訓的時候，有領職業訓練生活津貼？ |
| W6 | 有，因為我有開非自願。 |
| 主持人 | 離職證明，是，你覺得當你非自願性離職，政府提供你上職業訓練，以及給你職業訓練生活津貼，對你有幫助嗎？你覺得這樣真的可以幫助到你後續的就業嗎？ |
| W6 | 其實他那些津貼，你說津貼方面嗎？ |
| 主持人 | 對，津貼跟職業訓練這一塊。 |
| W6 | 因為後來我是找了也是有點相關性，我覺得津貼方面是還好，因為多少有一些補貼，至少不會讓我說，那時候沒有工作，也經濟上會有一點負擔，因為我覺得如果沒有津貼，我可能那時候就直接找工作，因為有部分的人也是會覺得錢太少，他寧願就是趕快去找工作。 |
| 主持人 | 你覺得上職業訓練有幫助你比較好找工作嗎？就算你沒有上，其實你找工作上會覺得因此會比較困難嗎？ |

| | |
|-----|--|
| W6 | 因為本身沒有特定專長，而且年紀上也有點差距，雖然是我們工作經驗可能很多年，年資很長，可是就變成你專業性不夠，或者是年紀上人家就會先cut掉。 |
| 主持人 | 所以你覺得現在受這個訓練跟領津貼，對你就業是有幫助的？ |
| W6 | 有。 |
| 主持人 | 你覺得他有沒有哪些地方會建議應該要再調整，或是你遇到什麼狀況，你覺得他不好，可以再加強的嗎？在這個過程中。 |
| W6 | 我們那時候上課，像我們考堆高機，他課程是沒有排得很好，因為中間就是有分開，就是我們沒有密集的上課，因為那時候是第一屆，就是換導師，他是第一屆帶，所以他課程沒有排得很好，他後來說隔年會再改進。 |
| 主持人 | ○小姐，你也有接受過類似像公立就服機構給的相關服務。 |
| W3 | 有，就是職業訓練跟失業津貼。 |
| 主持人 | 你覺得這些公立就服機構提的服務項目，對你來講幫助性是什麼？你覺得他們有沒有哪些是需要改進的地方？ |
| W3 | 就是在這半年間，在經濟上比較沒有壓力那麼大，可以放鬆一些，在課程上的話，應該是說大家來自四面八方，想要學的東西不一樣，但變成是，那時候我是學的autocad，機械製圖，但是有人是想學CNC，但沒有開課，所以就說有高手也有新手，都在這裡面，那時候我算是新手，所以說我這一門課應該算是滿吃力的，因為從商跳到工，然後因為我想學機械製圖的基礎部分，然後是想要第二專長，在之後找工作會輕鬆一點。 |
| 主持人 | 你覺得上完這個對你在就業上有幫助嗎？ |
| W3 | 就業上沒有，生活上有。 |
| 主持人 | 可是你當初不是為了就業去上這個課嗎？ |
| W3 | 對，就是製圖方面，但是就是家裡的人需要製圖方面去申請證明的專利部分，製圖的部分，所以是生活上有幫助，工作上還是一樣回到會計工作。 |
| 主持人 | 你有覺得他有那些地方需要更改，或是你覺得他怎麼樣做，對女性在未來就業上會有比較大的幫助？ |
| W3 | 我覺得像這次課程就滿幫助的，因為那時候機械製圖的東西應算是男生要比較多，但是我們辦的課程剛好是男生女生各一半，所以女生來接觸的意願也是滿大的。 |
| 主持人 | 可是女生之後真的有進入到這個領域裡面的多嗎？ |
| W3 | 有，後來同學們有用line傳訊息，有些新手女生也有，就是能在這個職場有媒合到，就是廠商會到我們教室找人才。 |
| 主持人 | ○小姐，你也有上過，對不對？ |
| W4 | 是。 |
| 主持人 | 您覺得那個對女生在就業的幫助性上，有沒有幫助？或是你覺得在上的過程中，有沒有哪些需要調整？ |
| W4 | 上過之後我覺得還滿棒的，我覺得職業訓練中心那邊，對我來講，真的課程都很棒，但是我發現有很多人還不曉得可以在那邊學到東西，那我是有學到，學到之後我有學以致用，後來就是走這方面，像電腦，我學攝影，photoshop、illustrator，那個都學到，然後都在生活上有運用到，然後還有一些影片的剪輯，AI什麼的，都學到了，那對我來講是受益滿多。 |
| 主持人 | 但對就業的幫助性呢？ |

| | |
|-----|---|
| W4 | 幫助性，如果今天我學了，我當然就是從事這方面，但對於同學，因為他們有興趣才會去選這個科目這個項目去選，但是他們從事，他們去就業就有一點困難。 |
| 主持人 | 為什麼？ |
| W4 | 因為他們經驗不足，他們真的很年輕，很想要走這方面，平面設計，然後可能會去走影片剪輯，或想要到電視台去工作，但對他們來講，這部份可能就很困難，他們寧可去找那些本科系畢業的，可能就比較少去找這些，就學了六個月出來，你就想要出師了嗎？那種感覺，所以這個對他們來講有一點困難，我發現這些同學，對，然後找了之後，沒有，又回到他的本行去。 |
| 主持人 | 就是對就業上的幫助性比較沒那麼大？ |
| W4 | 對，其實就業就是這樣，人家找人，他希望你有經驗，這個我覺得，對，第一要有經驗，但是就是想要，一定要有一份工作，才能從中間取得經驗，但是這一部分他們都沒辦法去錄取他們，他們怎麼能夠去那個。 |
| 主持人 | 針對女性就業這件事情，你們會希望能夠做哪些措施，提高企業願意聘用女性這件事，或增加女生的就業機會，針對這個部分有沒有什麼建議可以提供給我們，也就是說政府可以做哪些措施，然後讓企業雇主願意多用一些女性，或是讓女生之後再就業市場上的工作機會比較平等，有嗎？ |
| W6 | 我覺得應該不是男女方面的，因為像我上一個工作，他是外勞請的特別多，雖然他是有本勞跟外勞的%數，可是我覺得那個公司外勞已經幾乎佔產線一半以上。 |
| 主持人 | 所以你認為在台灣，如果是就業機會上，男女上並沒有太大的差別性？ |
| W6 | 如果不是像那麼粗重，女生沒辦法做的工作，我覺得是都ok。 |
| 主持人 | 企業不會特別排斥男生或女生，對不對？ |
| W6 | 對，工作性質如果說男女都可以做的話。 |
| 主持人 | 還有其他的嗎？你們覺得有沒有哪些政府可以怎麼樣來做，可以比較保障女性工作機會？ |
| W5 | 像大陸政府會推廣類似一些福利，譬如說你錄取一些殘障人士，或錄取一些他可能能力比較弱一點，政府會給你一些相關優惠政策，因為我是在想說如果，就像我們蠻多時候會考慮工作就是時間太長，然後剛好卡到接送小孩的時間，假設我去申請七小時工作，縮短那個時間，我用那一小時或兩小時薪資，如果政府可以稍微補貼公司，就是不用多的女性，特別是有小孩的，他可能會比較願意出來工作。 |
| 主持人 | 還有其他的嗎？如果沒有其他的話，我們今天大概就到此告一個段落。 |

三、目前失業之 15 歲以上之女性

| 人員 | 內容 |
|-----|--|
| 主持人 | 首先先跟大家說明一下今天邀請大家來參加這次座談會的原因，主要是桃竹苗分署想了解各位在求職過程中，有沒有因為身為女性，有遇到一些求職上的困擾，大家也知道女性可能在家庭的負擔上相對較重，我們也想問看看，會不會因為家庭因素，導致大家在求職上出現一些困擾，因為目前政府也有提供所謂的工作平等的相關規定，希望能夠協助不管是男性或女性，一旦有家庭上的狀況或困難，可以透過這樣一個法律上的保障，讓大家在工作上的權益也會受到相對應的保障，不會隨便受到公司阻擾的因素，我們也希望能透過這次的座談會來了解大家實際上的狀況，過程當中所有的討論內容都是用保密方式做處理，所以如果大家有遇到任何狀況，都歡迎你們跟我分享你的經驗，○小姐，您在找工作上，比較容易遇到的困擾大概是哪些方面？ |
| N1 | 因為我五十三歲，現在我想說就在家，我停了三年沒上班，之前是在汽車零組件廠上班，那時候遇到可能同事之間的言語，造成自己辭職，然後我去年就再找工作，因為我是住中壢，就去就業輔導中心那邊找，然後找到一個是在中壢工業區，就是做包裝的，我就去應徵，然後一直沒有給我回應，然後就業輔導中心就打電話去問說到現在為什麼他都還沒有媒合，我說我不知道，我說他們沒有打電話給我，然後可能是就業輔導中心有打電話去問，他們公司才回覆我電話，其實他坦白講，他遵照我們國內的法律，說一定要先找國內的員工，他後來坦白跟我說，其實他是要找外勞，所以他逼不得已，之後叫我打電話去跟就業輔導中心說我不適合，是我自己要放棄，其實不是我自己要放棄，是他們那邊叫我打電話就業輔導中心說是我自己願意放棄，所以後來我就沒有再找。 |
| 主持人 | 所以你現在比較沒有在找工作了？ |
| N1 | 沒有，因為我今年初又經過就業輔導中心，就再進去看看，他也幫我一直在找，因為說實在，像我這種年齡，因為視力老花比較難找，因為工廠這邊要靠視力，所以沒辦法，我就只好放棄，因為我比較喜歡工廠的工作，比較穩定，因為在外面的那些工作，我覺得不穩定我就不要。 |
| 主持人 | 除了剛剛找工作的經驗，你覺得現在找工作上，人家比較不願意聘僱你的原因，你有分析過可能是什麼因素嗎？是因為年齡還是？ |
| N1 | 年齡。 |
| 主持人 | 主要是年齡？ |
| N1 | 對。 |
| 主持人 | 所以大家比較不想用。 |
| N1 | 這種年齡應該有老花，就很難找，其實我之前也有去就業輔導中心，現在一般看護會比較好找，但是我也有去問，他就說可以，但是看護因為要訓練，要去楊梅，我想說每天要跑到楊梅，覺得好遠，後來我就放棄。 |
| 主持人 | 所以就您在選擇工作上，你也會去考量距離因素對不對？就是說不會想要離你家裡太遠的區域？ |
| N1 | 其實騎摩托車半個小時ok。 |
| 主持人 | 像龜山會遠嗎？ |
| N1 | 太遠了，騎摩托車要一個多小時，因為我不會開車，如果開車上高速公路就很近。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 所以距離對您來講也會是一個困擾，你曾經有因為說自己是女性，或是結婚有小孩，造成雇主在聘用你的時候有一些不願意，或是你覺得在求職... |
| N1 | 倒是沒有意見，因為我們看的應該就是找自己可以勝任的工作，一般公司要找的，他會說要搬重，那我就不會考慮。 |
| 主持人 | 你的工作經驗上，有因為說你是女性，然後你會發現做同樣的工作，有男生薪水比你高，同工不同酬這種狀況，或者是在調薪的時候，公司都會先調男生的，或是升遷的時候都會以男生優先，或是在工作分配上，會有男女之間的考量這種問題？ |
| N1 | 沒有。 |
| 主持人 | 比較沒有是不是？ |
| N1 | 因為我的工作經驗來講，塑膠廠、食品廠、零組件廠。零組件廠可能會，但他是以外勞為主，就是粗重的工作他會用外勞。 |
| 主持人 | 你會覺得隨著年齡越來越大，每一次換工作，薪水或工作條件越來越差，然後人家可能是薪水往上提，可是你的狀況會不會遇到就是說，好像每一次他的條件都比之前的更不好？ |
| N1 | 不會，但是就是說，因為我已經第三年，所以還沒有。 |
| 主持人 | 沒工作三年，所以工作上越來越難找？ |
| N1 | 很難。 |
| 主持人 | 你會覺得說。 |
| N1 | 也不是說很難，而是說我要找的，其實他就說，你說像鐘點的，那可能會比較好找，但是我覺得我不適合。 |
| 主持人 | 為什麼？ |
| N1 | 記憶力衰退。 |
| 主持人 | 鐘點的不是就是算時間的嗎？ |
| N1 | 對，但如果是去早餐店，鐘點的話一般都是早餐店居多，工廠沒有。 |
| 主持人 | 你覺得記不住他一次要叫你準備什麼？ |
| N1 | 對，差很多，因為現在記憶力說實在話有差，就像我樓上的，我問他說你為什麼要辭職，因為他是倉管，他說排擠，你知道嗎？像他是少我兩歲，我說你這麼好的工作什麼要辭掉，他說年輕人就是會一直排擠你，讓你受不了，因為他記憶力衰退很多，記不住，不像年輕人一講，這個代號是什麼，或是要拿什麼，年輕人一講就知道，因為他記憶力好，他現在五十歲以上，記憶力差很多，他就會想一下，但是年輕人不會，所以上頭的人一想，你怎麼會感覺慢半拍，動作又會慢了，然後就變成這樣，後來他自己辭職，又變成年輕人都會在旁邊一直念，所以變成說他就沒辦法，只好辭職，工作上是真的，像我們這種年紀都會遇到這種情形。 |
| 主持人 | ○小姐，您在找工作上有遇到什麼狀況？ |
| N2 | 一樣都會，就是年齡、學歷、體力、視力。 |
| 主持人 | 你在找工作上，有比較想找哪一些類型的工作或者是？ |
| N2 | 我之前有在復旦國小裡面，政府辦的玩具圖書館，我之前有在那邊服務一年，但是我一直很想在那裡服務，今年他們有通知，但是他希望我不要在同一個單位，就是換別個單位，可能做素食的那一些，可是素食的因為他也是在復旦國小附近，變成他中午休息我要跑兩趟，就是早上去，可能九點到一、兩點，然後要回來，四點再去到晚上八點，晚餐變成我沒辦法配合。 |
| 主持人 | 晚餐沒辦法配合是因為要在家裡煮飯？ |

| | |
|-----|--|
| N2 | 對。 |
| 主持人 | 所以時間上沒辦法配合？ |
| N2 | 對，時間上沒辦法。 |
| 主持人 | 你覺得在找工作上，有因為你自己要照顧家裡，除了要煮飯這件事以外，有因為是女生，或是有小孩、結婚這些狀況，造成你在求職上，就以前的工作經驗上，造成你求職的困難？ |
| N2 | 有，一定會，就像生理假，我們一定不能請，年紀那麼大請什麼生理假。 |
| 主持人 | 公司會直接跟你講你不能請，不准假？ |
| N2 | 不是，他會問說你請假，那個位子很重要，沒有人可以頂替，就是用比較好。 |
| 主持人 | 婉轉的方式去說。 |
| N2 | 對。 |
| 主持人 | 還有其他的嗎？在找工作上有因為這個？ |
| N2 | 有，還有的就是，你來看看，去看到你年紀很大，我們不請年紀這麼大的，我們就是被打槍那一種，那個挫折感。 |
| 主持人 | 你之前的工作是？ |
| N2 | 我曾經在台達電還有仁寶、立德光電，我是在97年立德光電之前，金融海嘯的時候，在下來就是有到復旦國小做。 |
| 主持人 | 所以你之前除了復旦國小，97年那時候為什麼離職？ |
| N2 | 就是金融海嘯，公司要縮編。 |
| 主持人 | 所以是公司資遣？ |
| N2 | 對，資遣滿多的。 |
| 主持人 | 之後找工作就不順利嗎？ |
| N2 | 對，就是因為那個。 |
| 主持人 | 因為那時候你應該還年輕，97年，現在，快十年前，你那時候才四十幾歲。 |
| N2 | 對，就不好找。 |
| 主持人 | 四十幾歲就開始不好找？ |
| N2 | 對，因為那時候像我們勞保，是說我有超過十五年以上，公司還肯給我寄，你去寄工會他都不給你寄，因為勞保局會來查。 |
| 主持人 | 什麼意思？ |
| N2 | 就是譬如說我在這家公司投保，可能那時候的投保薪資30300，可是我如果去工會繳勞保，因為我有二十年，公司願意給我在那邊投保，我自己全額付，如果我轉到工會他不願意，因為你這個人沒有在這裡上班，你在我這邊保，勞保局來查，他會被罰錢，所以他就不願意，然後薪資會從19280開始重新。 |
| 主持人 | 所以你那時候就會勞保中斷？ |
| N2 | 嗯。 |
| 主持人 | 你97年之後，開始找工作，到現在只有在復旦那一邊做一年？ |
| N2 | 對。 |
| 主持人 | 那其他的找工作，人家都不接受？ |
| N2 | 對，去找別的工作，我說你們有沒有年齡限制？沒有，然後去到那裡，老闆可能答應你來，結果老闆娘看了就說，我們沒請這麼老的，不然就說你眼睛那樣不行，看不見，就是這樣。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 您之前在比較穩定的正職工作那時候，有因為你是女性，像是跟男性比起來，有同工不同酬或薪資、職務升遷上，女生都會遇到會被打壓這種類似的狀況，你那時候在工作上有遇到這種狀況？ |
| N2 | 我不知道這樣算不算，因為我們都用考績審核，應該不算吧。 |
| 主持人 | 會女生通常考績都比較差嗎？ |
| N2 | 不會，他就是看你的考績。 |
| 主持人 | 你有覺得每一次換工作都越換越不好嗎？薪水越換低？ |
| N2 | 不會，因為我第一份工作13500，做了兩年換到台達電16000多，底薪，再來換到仁寶，越換越多。 |
| 主持人 | 如果像製造業，就是工廠，他們可以接受中高齡去，你會願意去嗎？ |
| N2 | 願意。 |
| 主持人 | 你會考量距離嗎？ |
| N2 | 會，因為騎車還是一個負擔。 |
| 主持人 | 大概多少的車程範圍是你可以接受？ |
| N2 | 差不多半小時。 |
| 主持人 | 所以像龜山對你來講太遠？ |
| N2 | 對，真的很晚，因為之前在台達電上班也是，台達電之前還滿人性，我是在研發部，他們研發一樣東西出來，要把產線移到龜山，就把我們那個單位資遣掉，叫我們要過去的人可以過去那邊。 |
| N1 | 沒有交通車？ |
| N2 | 到龜山沒有，我們在台達電中壢廠是有交通車。 |
| 主持人 | 所以如果公司有提供交通車的話，你們就會覺得ok？ |
| N2 | 對。 |
| 主持人 | 就是因為那時候沒有交通車，所以路程很久？ |
| N2 | 他叫我們自己騎車去，我們就講說，可不可以我們先領資遣費，要不要去再...就是公司寫推薦函，我們過去，他們說不行。 |
| 主持人 | ○小姐，您在找工作的時候有遇到一些困難嗎？ |
| N3 | 結婚前還好，找工作還ok，後來中途為了家庭就中斷工作，後來出來在找工作，就是因為要考慮到家裡孩子，需要煮飯，我發現很難找到朝九晚五的工作，後來我都選擇服務業，就會覺得很緊迫，每天就是時間到就是很趕，我只有一个感覺就是很趕，這一點對家庭主婦來講，又要兼工作，很大的壓力上，這一點倒還滿辛苦的，還有就是，因為我中斷十年。 |
| 主持人 | 你等到小朋友十歲才出來找工作？ |
| N3 | 對，其實前半段我媽有幫我照顧，所以小朋友還小的時候，我也是托給保母跟媽媽照顧，我反而還好，後來是小孩開始念書，我覺得要照顧的方面比較多，反而是因為那個時候這樣子。 |
| 主持人 | 所以是國小階段？ |
| N3 | 差不多是國小階段，因為兩個加起來差不多十年，中間還有因為老人家身體不好，我先生是獨子，我就不得不放棄工作回到家裡，真的家庭因素也很大，之後再出來就覺得自己有斷層的感覺，雖然我那時候也不斷的提醒自己不要跟社會有斷層，我又再去當志工做什麼，就不要讓自己跟社會有脫節，可是事實上還是多少會。 |
| 主持人 | 你感覺到什麼狀況，讓你會覺得跟社會有斷層？ |

| | |
|-----|--|
| N3 | 譬如說對一件事物的了解、熟悉度、理解力，可能年齡也有關係，二十歲跟三十歲中間是有差異的，那時候沒有在職場，有的時候沒有連貫性，有一些東西，譬如說電腦，我們那時候學的是這樣，現在又更新了，這十年其實你是中斷的，這個銜接會有問題，然後人家已經累積了一定的年資，所以你能做的大概沒辦法介入，只能重新開始，後來我發現能找的大部分都是服務業，服務業又都要輪班，我們晚上會想回家顧小孩看功課，要稍微盯一下，就有一點難找，這是遇到的困難，還有就是專業度，因為我們都沒有再提升，不進則退，我真的覺得自己退步，然後就沒有競爭力、沒有專業，感覺沒有一技之長，即使是會計，現在稅法也變了，什麼也變了，你就已經跟不上，那要去學習，學習力已經不如二十幾歲的時候，就自己會有挫折感，我也試著去上一些課程，所以我覺得，除非你花很貴的成本去考證照，否則去上那些都是皮毛，好像對工作的幫助不是很大，多少會讓你多少學習到一些，可是事實上對實質工作幫助沒有非常大，我覺得一技之長這件事情真的很重要，在之後你要再進入職場，二度就業的時候，這真的很重要，其中倒是有一個有優點的是，就是因為我們兼顧家庭，有經過磨練，對事情的一些看法或EQ會相對高，這一點就看老闆，他看不看重你這一塊，如果看重的話，還是有人會選。 |
| 主持人 | 可是你現在找工作的時候，會考量他的工作時間？ |
| N3 | 時間。 |
| 主持人 | 還有其他的因素會去？ |
| N3 | 距離，其實我那時候是從龜山到中壢上班，是稍遠，可是如果我覺得這個機會對我來講，我覺得有讓我成長，我還願意，所以我那時候是從，我住龜山，我從龜山到中壢，其實還滿遠的。 |
| 主持人 | 假設他是必須輪班的工作，你現在家裡沒有任何人可以幫你去輪班的家庭照顧？ |
| N3 | 支援？沒有。 |
| 主持人 | 對，你現在沒有任何支援系統？ |
| N3 | 我現在已經過了那個時期，現在反而沒有關係，當初是真的沒有支援，因為家裡只剩一個生病的婆婆，反而是我要照顧他，他沒辦法幫我照顧任何。 |
| 主持人 | 所以你現在還有婆婆要照顧？ |
| N3 | 現在沒有。 |
| 主持人 | 這樣輪班的工作，你還是沒辦法？ |
| N3 | 現在可以。 |
| 主持人 | 現在可以接受。 |
| N3 | 就是我就說當初遇到的，如果孩子還在念書的時候，是因為現在孩子大了，然後你要教導他都可以，可是當初是不行的。 |
| 主持人 | 所以你現在對輪班工作反而就可以接受？ |
| N3 | 是可以接受，但說真的年紀大，我那時候也是服務業，輪班，我晚上要上到十點，再回到家裡十一點，再整理一下弄一弄，十二點睡覺是很正常的，隔天要再上班很累，我就是希望能夠上白天正常的班，發現現在這樣的班，除非你從一開始在一個公司長期待下來，你這個職務已經有一定的了解，比較不容易被取代。 |
| 主持人 | 因為你年紀相對比較輕，如果現在有機會選擇，如果有其他資源系統協助你那時候小孩的照顧，或是家裡老人的照顧，你會選擇不要中斷？ |

| | |
|-----|--|
| N3 | 對，我會選擇不要中斷，因為一直自我成長，這個中斷的過程對我來講是有一點傷害，但是那時候為了家庭不得不放棄。 |
| 主持人 | 您當時在職場上，有因為是女性，在工作的薪資、升遷或職務上，會覺得有受到一些不公平對待嗎？公司都對男生好像比較優渥？ |
| N3 | 我覺得還好，因為我待的都是小公司，比較講感情，所以還好？ |
| 主持人 | 所以比較不會有這種狀況？ |
| N3 | 反而是男生要做比較粗重的事情，會照顧女性，粗重的事情比較會給男生做。 |
| 主持人 | 你在找工作上會覺得，後面越找工作條件越來越不好，你找工作上會發現找工作越來越久，怎麼覺得石頭越撿越小，會有這種感覺嗎？ |
| N3 | 看行業別，有一些行業別是不會，可是時間就沒辦法，就是要輪班，跟業務性質、責任制，甚至你要弄到幾點才可以下班，可是你有家庭要照顧，我覺得好像經過家庭以後出來，比較能做業務，那時候反而不行，因為有經過家庭，好像跟人的互動會相對有被磨練到。 |
| 主持人 | 所以你現在找業務工作，因為業務工作應該都會比較正常一點？ |
| N3 | 沒有，業務的工作有些是客人，上班時間你沒辦法找他，反而要在他休息時間才可以，你要有業績就要這樣做，他雖然是朝九晚五沒有錯，可是他或許有業績壓力，他給你設定個quota，你完成不了，你還是要找時間去完成，事實上都是利用下班以後，像做保險，你上班時間跟人家談這個，人家說不方便，你一定是約他下班時間要跟他吃飯做什麼，你才能談。 |
| 主持人 | 所以像業務的上班時間，反而跟別人不一樣？ |
| N3 | 會更長。 |
| 主持人 | 鄒小姐，您在求職過程中，會比較容易遇到什麼樣的困難？ |
| N4 | 前半段就不要講，我從民國97年金融海嘯，公司遷到大陸去，我們是整個廠解散，我們就開始失業，可是我們後來是有參加短期就業，或是比較短期的那個，因為我也是希望能夠配合家庭，就是盡量能放假日，所以那時候我就到郵局，現在郵局不是都有販賣一些東西嗎？剛好禮拜六、禮拜天都休息，就覺得還不錯，在中間也有求職的時候，就是其實還滿多假職缺。 |
| 主持人 | 你是說這邊的假職缺嗎？還是外面？ |
| N4 | 就是你知道就業輔導中心這邊的。 |
| 主持人 | 就業輔導中心的假職缺？ |
| N4 | 就是他掛在那邊，然後你去，他會叫你填資料，請你等候通知，然後我回頭再看，兩個月、三個月，他那個缺還掛在那裡，可是他就是沒有通知你，我不知道他缺的是怎麼樣的，其實還蠻多的。 |
| 主持人 | 你說就服這邊的工作機會？ |
| N4 | 就是有一些公司會來這邊掛，我們去應徵的時候他就告訴你，基本資料填一填，等候通知，就沒有通知，然後我就回頭來看，就是蠻久了，一、兩個月，他還掛在那裡，還是缺。 |
| 主持人 | 可是你沒有試著去找其他的，像104或報紙上這些職務？ |
| N4 | 沒有，現在好像沒有訂報紙。 |
| 主持人 | 或像便利商店不是都會有求職的快報嗎？那個夾報。 |
| N4 | 有，其實總歸一句還是年齡，就是你去面試，去應徵的時候，他就是會覺得你的年齡不ok。 |
| 主持人 | 所以基本上你的困難還是年齡？ |
| N4 | 外貌不ok。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 外貌會影響嗎？ |
| N4 | 會。 |
| 主持人 | 可是你如果不是做業務，外貌... |
| N4 | 就是作業員，多多少少還是會。 |
| 主持人 | 作業員也會？ |
| N4 | 會。 |
| N1 | 會，因為有一次我去，他說你看起來都不會像要上班的人，連我去就業輔導中心他都這樣講，你需要上班嗎？ |
| 主持人 | 他可能看起來你太富貴了。 |
| N4 | 我覺得這邊有一個短期就業，我有參加過，我有上過，那時候有在戶政上過，就是反正也是給你半年，然後出來還是找不到工作。 |
| 主持人 | 所以沒有上網去查，找工作？ |
| N4 | 有，很多，那種清潔工之類的。 |
| 主持人 | 他只要看到你的年齡就打槍？ |
| N4 | 清潔工其實還好。 |
| 主持人 | 可是你自己不願意？ |
| N4 | 對，那個都是派遣的，然後也是地點，或者工作的環境。 |
| 主持人 | 工作環境你會要求什麼？ |
| N4 | 我有做過，就勉強想去做一下，可是那真的是非常不人性的工作，就是非常的累的工作。 |
| 主持人 | 你現在對於像剛剛講的，類似像龜山或輪班、排班的工作，這種東西您現在自己可以接受嗎？ |
| N4 | 你是說輪夜班嗎？ |
| 主持人 | 類似像做二休二。 |
| N4 | 做二休二。 |
| 主持人 | 那種你們自己可以？ |
| N4 | 我以目前來講是不會考慮，我會比較希望找一個正常的班。 |
| 主持人 | 你現在還需要照顧家庭嗎？你想上正常班是因為？ |
| N4 | 也不是說要照顧，就是身體，你輪夜班是比較傷身體的，我覺得我們年紀要稍微考慮一下。 |
| N1 | 不輪夜班的話，做兩天休兩天也ok。 |
| N4 | 對，十二小時，可是很難不輪，一般都是要輪。 |
| 主持人 | 可是沒有想過趁自己年輕的時候先，因為其實現在公司都是這樣，你進來做，你做了穩定了，可能做幾年之後，公司他可能會因為你對這個領域很熟悉，他與其換掉你再找一個人，他也不了解這個人的狀況，所以等到你可能比較資深後，他可能會願意依照你的身體狀況，幫你調成比較好的工作。 |
| N4 | 有這麼人性的老闆嗎？ |
| 主持人 | 我們早上才跟公司談過，其實有些公司是會這樣的，像我們早上跟友達，他們就說有很多是保留給中高齡職缺，可是他們的中高齡是要在公司變成中高齡，他們會讓他們調到比較輕鬆的工作去，所以我的意思是說。 |
| N4 | 所以被資遣的人就很吃虧。 |
| 主持人 | 所以我的意思是說，你們沒有想說，沒有錯，一剛開始你可能還是要跟人家輪。 |

| | |
|-----|---|
| N4 | 現在已經來不及，你現在要在公司變到老也很難。 |
| 主持人 | 因為現在年輕人會在技術員待很久的比例不高，反而中高齡的穩定度比較高，所以我的意思是，你們沒有想過我試著先去，然後先適應它那一段時間，等到你們可能過一、兩年，已經算老鳥之後，公司可能依照你們的狀況幫你們做些調整，而不是一一開始就覺得這個工作我就沒有辦法。 |
| N2 | 現在有做兩天休兩天嗎？他們現在也沒什麼工作。 |
| 主持人 | 沒有考慮過用這樣的方式處理，還是說沒有朝九晚五，就沒什麼太大意願，你是這樣對不對？ |
| N3 | 我不是，我是覺得要有，我不喜歡技術的工作。 |
| 主持人 | 那是你自己對工作有選擇，我說○小姐你自己呢？因為你自己在工廠過，因為桃園本來就工廠多。 |
| N4 | 對，我之前在工廠。 |
| 主持人 | 對，因為桃園就是工廠多，這是沒有辦法，整個桃園的形態。 |
| N4 | 因為我們那個世代剛好是很多外資來設廠的那一段時間，然後那時候，幾乎台灣的公司都是還在輪班，還在每個禮拜六要上班，我們就已經在上週休二日，你應該知道，什麼迪吉多、R7A，那時候不是大量過來，就是那時候被養成一個習慣，就變成覺得說正常就是要正常班，然後可以週週休。 |
| 主持人 | 所以你對時間會有考慮嗎？ |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | 距離也會？ |
| N4 | 距離會，也是差不多半小時的車程覺得ok，再遠我就覺得就是累。 |
| 主持人 | 您在之前的工作經驗上，在職場上，有因為你是女性，遇到一些不公平的狀況嗎？ |
| N4 | 有，非常。 |
| 主持人 | 什麼樣的狀況？ |
| N4 | 就比方說，工作性質其實一樣，薪水不一樣，年終獎金也不一樣，就是一樣這樣打考績，比方說一樣的考績，可是男生的薪水就是比較高。 |
| 主持人 | 為什麼會這樣？ |
| N4 | 我們老闆就是這樣。 |
| 主持人 | 就是重男輕女？ |
| N4 | 對，他覺得好像男生應該要賺得多一點比較正常。 |
| 主持人 | 他們會覺得男生要負責養家，所以要相對應給他比較高的薪水？ |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | ○小姐，您在找工作的時候有遇到什麼樣的困難嗎？ |
| N5 | 像剛才前面四位的，我基本上是沒有困難，因為我自己在跑路邊攤自己批點東西來賣，去年社區開始會去一年一聘的，可是他時間到就要換聘，今年我就開始去找工作，做吃的，做吃的真的是體力大不如前，然後要搬重物，又沒有經驗，會害怕，我就是去就業服務站應徵，我住竹北，竹北有開一個新的安心國小的婦幼托兒所，因為在91年的時候我有去上過政府辦的中餐丙級證照，我考到了，那個學校他正好也要這種東西，我現在碰到的問題就是我覺得他薪資太低，根本沒有像政府規定最低時薪120或125，我這樣算一個小時才113.6。 |
| 主持人 | 他應該給你時薪吧？ |

| | |
|-----|--|
| N4 | 可是你假日沒有薪水對不對？ |
| N5 | 假日沒有薪水，他是週休二日，因為他現在就是公告20008元，還沒有扣勞健保，我現在如果用20008去算的，一小時才113.6。 |
| 主持人 | 應該是說你現在拿到的是基本工資，對不對？ |
| N5 | 113.6算基本工資嗎？ |
| 主持人 | 如果是全職的，是，因為全職的是20008，這是全職的基本工資，兼職的，就是你是時薪制，那種才是120。 |
| N5 | 這樣子。 |
| 主持人 | 對，因為時薪跟月薪不一樣，月薪的意思是說你禮拜六、禮拜天沒去上班，他是有算薪水，他是算三十天，就是禮拜六、禮拜天是帶薪休假，可是時薪制是他工作幾個小時才有多少錢，所以你會算起來他好像比較高，原因是他禮拜六、禮拜天是沒有計錢。 |
| N5 | 因為我現在還沒有去上，他8月25號才開學，開學我才去上班，然後他週休二日，可是如果像25、26，再來就29，我8月份基本上只上幾天班，他也是要用除的？ |
| 主持人 | 除三十。 |
| N5 | 不是除二十二天？ |
| 主持人 | 不是，是除三十。 |
| N5 | 這樣子，我是覺得好像有點太低，剛剛張總一直強調龜山，因為我是住竹北，不可能到剛剛你講的。 |
| 主持人 | 我為什麼會這樣講，是因為早上跟一個○○公司做座談會，剛好他們的招募人員在樓下，他有特別跟我講，我有說我們要開一場失業女性的座談會，他有特別跟我講說。 |
| N4 | 他是什麼樣的公司？ |
| 主持人 | 我不太清楚，但是因為他人在那邊，他有留資料給我，他是說因為他們公司還滿歡迎中高齡，他覺得比較穩定，所以我才想說，如果你們剛好有興趣，等一下我會把資料給你們，你們可以直接找他，因為前面剛好問到你們說龜山遠，所以才會順便你說，因為我要問你們距離感。 |
| N2 | 有交通車嗎？ |
| 主持人 | 我不知道，你們等一下都可以問他，因為他是來這邊招募人的，好不好？這個會後我會再跟你們講，您之前自己的工作都是在跑路邊攤，沒有上過正式的班？ |
| N5 | 沒有。 |
| 主持人 | 現在為什麼不想繼續？ |
| N5 | 現在這個大環境這麼糟糕，而且我當時選的產品就不對，我是鬧鐘跟時鐘，現在手機已經取代，我那個基本上也已經完了。 |
| 主持人 | 可是問題你只要換賣其他商品不就好了嗎？ |
| N5 | 跑太多年真的也累了。 |
| 主持人 | 你在找工作的時候，除了剛剛講的，你會考量上班時間這件事情嗎？ |
| N5 | 基本上我現在只求有工作就ok。 |
| 主持人 | 所以不會去考量。 |
| N5 | 夜班我沒考量過，現在到這個時間，基本上十點到，眼皮就很重了，因為早上要早起做家事什麼的。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 你現在還要照顧家裡面？ |
| N5 | 是不用，問題是小孩子，買菜、洗衣、煮飯這些東西都要有打掃的，如果說你上八點。 |
| 主持人 | 你現在還要煮晚飯嗎？ |
| N5 | 是不用，也要煮，你自己也要吃。 |
| 主持人 | 可是自己吃可以隨便吃，我的意思是說，家裡面的還需要你煮？ |
| N5 | 還是要吃，因為小孩下班回來還是要有東西可以吃。 |
| 主持人 | 所以不會打發他們自理？ |
| N5 | 現在外面的東西也不保險。 |
| 主持人 | 好的，謝謝。○小姐您找工作有沒有遇到什麼？ |
| N6 | 就是有時候去找工作，你一定先打電話去問，因為現在都規定沒有年齡、男女的限制，他就會請你本人過來，過去填填資料之後，你就等通知，因為有時候你看那個薪水，那個薪水是比較高的，然後你問他有沒有男女分別，他又說沒有，去填一填通常都是回家等通知，就應該是基本上不會錄取，我有遇到好幾個。 |
| 主持人 | 可是你找工作也都是在就服中心這邊？ |
| N6 | 就服、報紙。 |
| 主持人 | 都是一樣的狀況嗎？ |
| N6 | 報紙會一樣。 |
| 主持人 | 報紙比較多？ |
| N6 | 對，因為他上面都不會，他會跟你說薪資待優，但他沒有說男生或女生有什麼差別，或是年齡的限制，所以就是說，像如果他這個沒標清楚，對我們來說也是困擾，因為我們都是白跑。 |
| 主持人 | 所以反而你們希望他說拒絕中高齡。 |
| N6 | 不是說拒絕中高齡，而是說你需要什麼樣的人。 |
| 主持人 | 可以寫什麼優先，你們就會知道了是嗎？ |
| N6 | 對，就不會浪費我們的時間也浪費他們的時間，對不對。 |
| 主持人 | 除了找工作比較沒有回音，你覺得對你自己來講，像是剛剛有講到年齡或什麼，你覺得找工作的沒有優勢的地方是什麼？ |
| N6 | 年齡還有專業。 |
| 主持人 | 你也是中間離職的嗎？前一份工作是？ |
| N6 | 前一份工作是百貨公司。 |
| 主持人 | 所以你也是因為小孩子才自己離職？ |
| N6 | 對，女性大概都是因為家庭因素。 |
| 主持人 | 所以你離開多久，然後現在出來找？ |
| N6 | 我離開很久，衣蝶上次哪時候結束？ |
| 主持人 | 衣蝶，好久。 |
| N6 | 超久了，那時候結束到現在。 |
| 主持人 | 他結束你就順便回去照顧家庭？ |
| N6 | 對。 |
| 主持人 | 有十年了嗎？ |
| N6 | 不只。 |
| 主持人 | 十幾年都沒有工作？ |

| | |
|-----|--|
| N6 | 有，就是家裡，我先生在貼地磚，所以我就是幫忙，然後也顧公婆，不過現在。 |
| 主持人 | 你會像○小姐一樣，如果我當初可以選擇，會想說乾脆不要離開，如果有其他人可以幫忙，或可以把小孩子托在…。 |
| N6 | 我覺得女性還是會以小孩或家庭為主，我的感覺是這樣，當然我現在是會覺得，如果我有工作可以維持是很好，但是當下的話，可能還是會選擇家庭。 |
| 主持人 | 所以那時候是自願想說留在家裡照顧他們？ |
| N6 | 對。 |
| 主持人 | 專業的部份，除了專業跟年齡，還有其他你覺得自己在找工作上面遇到，你現在找工作他們會…。 |
| N6 | 還好，我之前找全聯收銀員，然後因為他也是要輪班，像我們有時候回家煮晚飯就有點不太行，然後我發覺現在的服務員也不好做，就是收銀員，就跟7-11一樣有沒有，要全職的，從客人一進門就要開始，歡迎光臨什麼什麼，要服務到客人走出門，真的也不是很好。 |
| 主持人 | 所以你現在也是一樣，就是要回家，所以你們五點。 |
| N6 | 所以我覺得之前他們講的就是體力、心態。 |
| 主持人 | 五點就要下班了對不對？ |
| N6 | 體力、心態要調整。 |
| 主持人 | 就是你們的心態上。 |
| N6 | 而且像如果要找工廠，現在大部分都是輪班，現在小孩子大了，輪班是ok，但是我們就是希望找正常班。 |
| 主持人 | 所以距離你也會考量？ |
| N6 | 應該是還好，因為我住桃園，你說龜山的話我還ok。 |
| 主持人 | 如果像多遠的距離，你就沒辦法去上班？ |
| N6 | 差不多是半小時。 |
| 主持人 | 就是以內你都是可以考量？ |
| N6 | 騎摩托車或開車都可以。 |
| 主持人 | 你之前的工作，就是上一份衣蝶的工作，你有因為自己是女性，在工作上面受到一些像薪資、調薪幅度或升遷分配的一些狀況嗎？ |
| N6 | 是還好，但是其實我那時候是有優勢，因為那時候我的小孩子比較大，但是他要升遷我當組長的時候，他會考量說你小孩子比較大，你不用說像小孩子很小的話，他有時候常常要請假或是什麼，所以我那時候的優勢是說我小孩子比較大，是國小、國中，那他就會跟我說，我就升你當組長，因為我比較沒有家累，那時候有優勢。 |
| 主持人 | 你現在小孩已經大學了，你還要回家煮晚飯， |
| N6 | 我現在小孩二十幾歲了，可是，對啊。 |
| 主持人 | 所以你就是還是放不下，不想讓他們自理就對了？ |
| N6 | 可是我發覺女性，就是人性，就是說你已經這麼長久時間。 |
| 主持人 | 都在煮飯，突然不煮很怪。 |
| N6 | 都自由慣了，然後就是說好像，再去找工作好像會有一點。 |
| 主持人 | 所以其實你也沒有很積極，可以這樣講嗎？ |
| N6 | 沒有很積極嗎？ |
| 主持人 | 就是意思就是說，有也可以，沒有也可以。 |

| | |
|-----|---|
| N6 | 有也可以。 |
| 主持人 | 可有可無。 |
| N6 | 是這樣，有當然是最好，我心目中理想的工作。 |
| 主持人 | ○小姐，你在找工作上面？ |
| N7 | 因為我現在也是大概快七、八年沒有工作，雖然我以前是做NCO在園區上班，如果說以我現在來講的話，也是他們講的，如果真的要我輪班，我不要，上夜班我也不要，如果他會錄取我們的話，應該都是屬於那種很累的，譬如說推晶片的，不然就是清潔的，反正就是最不好的工作就給我們做，一定是這樣的，雖然很累，一整天站下來，因為我覺得真的年紀有到那，真的體力差很多，而且可能沒辦法這樣操了，所以說也很怕再上班，如果你有經驗的話，他們會先錄取，也有可能，因為我們都在園區上班。 |
| 主持人 | 你剛剛講說你很怕上班？ |
| N7 | 現在叫我再上，如果一下子輪班的話，我沒有辦法，所以他每次叫我要上夜班的，我第一個就不想要了。 |
| 主持人 | 所以除了時間這件事情，就是說輪班跟上夜班沒辦法接受，上班時間也是你考量，也是希望能夠朝九晚五的正常班？ |
| N7 | 對，正常班，如果錢少其實也沒關係，還有工作環境，還有人與人之間的相處很重要，如果你能上班，但是裡面的人不好相處的話，你也沒辦法待下去你知道嗎？會無形中讓你感覺，就像全聯也是，服務業更是難待，我們製造業作業員就已經不好待了，服務業更難待，我們那邊就是因為人與人之間，工作其實久而久之你就可以勝任，可是人就不好相處，是人的問題。 |
| 主持人 | 你找工作上面，現在除了你剛剛會考量時間，還有什麼是你考量的因素？ |
| N7 | 我很怕站，如果一整天這樣站下來，譬如說像推晶片，如果去那邊推晶片，一整天這樣站，小姐他們都做久了，就是偶爾可以做，就是他們待久了就比較習慣了，我們剛進去如果做，整天要站的話，真的是腰酸背痛的，因為久站沒辦法，除果偶爾有椅子坐的話又還好。 |
| 主持人 | 你現在找的工作，應該就是你自己認為比較ok的，就是你可以接受的，為什麼你會覺得說人家可能不太願意聘用你的原因是什麼因素？ |
| N7 | 我也不知道，可能就是相處問題，或是人際關係，因為。 |
| 主持人 | 沒有，因為他才剛interview你，他應該不知道跟你的相處，我是說他在面試你，最後不想錄取你的原因，你自己知道，除了... |
| N7 | 我的意思是說，我在一家公司待久了，是我們很想要待，可是會無形中變成中，就是說公司會解散，你就會調到別的部門去，別的部門他們就會把你定下說，你是不是因為黑名單被調過去，其實不是，是因為公司已經解散了，我們被調到另外一廠，所以那邊的人就比較不能接受我們，所以我們想待待不住，是這樣的人際關係，我去應徵的話，譬如說我去就業服務站應徵，也是就是他們講的，覺得你不錯，你有經驗，各方面都好像還可以，可是後來不知道幹嘛，剛做下去就沒辦法做，不知道為什麼，可能是心態問題。 |
| N4 | 其實應徵工作簡單來說就是這樣，他應徵的人多，年紀大的他可能會先淘汰，還有以前，楊梅統一有設一個新廠在湖口那邊，就是他應徵很多現場的作業員，然後年紀大一點他就說，你到清潔組去，他就不會讓你待現場，他因為你年紀大，會把你用到清潔工作，所以。 |
| 主持人 | 他不想讓你接觸客戶，是這樣嗎？ |

| | |
|-----|---|
| N4 | 沒有接觸客戶，算是現場的工作，生產線，可是他就認為你年紀大，就把你分到清潔工。 |
| N7 | 會調來調去。 |
| N4 | 不是，他就是說會看你的條件，或者是說比較累的工作，小姐不要做的，年紀大的你去，他認為你找不到更好的工作，你願意你就做，不然他還有更多選擇。 |
| 主持人 | 所以你們比較容易遇到年齡的歧視？ |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | ○小姐，你找工作上覺得遇到什麼樣的困擾？ |
| N8 | 因為我之前都是服務業，所以找工作現在就是年齡的關係。 |
| 主持人 | 所以人家會因為這樣子，不太願意聘用你？ |
| N8 | 對，要看工作的性質。 |
| 主持人 | 在找工作上有人因為你的一些家庭、帶小孩或性別上，因為這樣的狀況影響到你求職的困難嗎？ |
| N8 | 以前有困難的時候，剛好我都是技術性，都是沒有這樣的問題。 |
| 主持人 | 技術性？ |
| N8 | 技術性就是像美容，所以沒有那種困擾，現在是因為年紀大，體力要比較大。 |
| 主持人 | 所以你在找工作，也會想要找正常班的？ |
| N8 | 對。 |
| 主持人 | 比較正常的工作？ |
| N8 | 對。 |
| 主持人 | 像時薪制的工作您可以接受嗎？ |
| N8 | 可以，因為我之前也有去。 |
| 主持人 | 就是做四個小時或者是。 |
| N2 | 哪邊有？ |
| 主持人 | 沒有，就是可能會類似比較不穩定，臨時性的。 |
| N2 | 不會，我們這種年紀，有一份工作就好了。 |
| N8 | 就是希望那一種工作。 |
| N4 | 因為有收入就好了。 |
| N2 | 我們要求不高。 |
| N8 | 但是那些大部分都需要是年輕人。 |
| 主持人 | 可是像一些電話客服什麼的。 |
| N8 | 那個我沒有去找過，所以，訪問員也一樣，用聲音選擇，電訪員。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 我剛剛看了大家的年齡，跟你們離開職場的時間，發現大家可能離開職場都有一段時間，因為現在的工作，就業平等法已經開始執行，好像2000年開始，那時候大家可能還在失業，就是還屬於在家庭裡的階段，因為現在就業平等法裡有強制性要求公司要做很多的相關法令配合，所以希望能夠減少你們因為家庭沒有辦法，必須要被迫離開去照顧家庭的狀況，包括像育嬰留職停薪，這個大家應該都聽說過，或是有家庭照顧假，一年我記得好像是七天，還有可以因為家庭去申請減少工作時間，或者是彈性工作時間，就是假設說原本是朝九晚五，九點上班，有些公司可能是九點到六點，或者甚至七點，你可能說因為小朋友七點就要上學，所以我八點進公司，然後我提早一個小時離開公司，類似這種狀況，就是彈性工時，或是可以跟公司申請減少工時，我現在講的這些法令，有些有限制公司規模，就是有些是三十個人以上的公司才有算，小公司沒有，或是像會提供哺乳時間等等相關的一些措施，當然大家常聽到的產假、病假這些都有，就是習慣以前就有的那些就不特別提，不知道你們對於目前相關的工作平等措施部分，你們覺得如果在之前的工作上，就已經有這個法令，對你們會不會有幫助？會不會因此你們就會，除了非自願離職之外，會不會因為這樣就讓你們不用離開職場，選擇繼續留在家庭，了解我的意思嗎？○小姐，您覺得會嗎？ |
| N1 | 我覺得的話，如果是育嬰或是哺乳假，我覺得一般像我們待小公司的，一般沒辦法。 |
| 主持人 | 可是育嬰假是... |
| N1 | 軍公教人員、公務人員，或是比較高科技的，像台積電，比較好的公司，高科技的公司，才ok，其他一般小公司不准。 |
| 主持人 | 可是育嬰留職停薪政府目前的規定是公司不得拒絕，也就公司不能拒絕你申請。 |
| N4 | 沒錯，但是你回來的時候，你就是。 |
| 主持人 | 沒有，他必須要讓你能夠回到公司，他可能沒有辦法是原職務，我的意思是，他可能沒有原職務，可是他要給你同樣的錢，假設你離開公司，我舉個例子，假設你今天在公司擔任經理的角色，你回來，就算我給你調到其他的當做一般職員，我還是一樣要給你經理的薪水，所以法令上目前是這樣規定。 |
| N4 | 我跟你講，其實很多這種狀況，他要逼你走對不對，你本來是屬於高階主管，你還是原來的薪水，還是原來的職稱，但是他叫你做作業員的工作，你做得下去嗎？做不下去，我現在公司就是這樣子，其實真的有的還很可憐，還不到五十歲，不能退休的男生，他本來是主任、副廠長，他到最後是去打廢料，或是去倉庫做倉管，可是他薪水還是那麼高，他不會給你降薪，可是他就是要羞辱你，叫你做作業員的工作，你做得下去嗎？做不下去。 |
| 主持人 | 所以就是雖然有這個法令，可是實際上你們也不敢請？ |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | 就是職位上不要去流動會比較好，因為你一動之後，很多問題就會跑出來，時間一直在變。 |
| N4 | 你回來就已經別人都佔你的缺，對不對？ |
| 主持人 | 所以你們覺得說，像留職停薪這個是因為說。 |
| N4 | 公務人員的福利。 |
| 主持人 | 所以你們怕的是他沒辦法回到原職位去？ |
| N4 | 對，幾乎都沒辦法，因為別人佔了你的缺。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 剛剛我講了說，就算法令上規定有這一些，如果現在你們在工作，你覺得你也不敢請，○小姐你不敢請？ |
| N1 | 不敢。 |
| 主持人 | 那○小姐？ |
| N2 | 我不敢請。 |
| 主持人 | 你不敢請，你也覺得那個是假的？ |
| N1 | 除非高科技比較好的公司。 |
| N4 | 產假。 |
| N7 | 除非產假，產假就ok。 |
| 主持人 | 產假是沒辦法。 |
| N7 | 育嬰假很難，我覺得很難。 |
| N4 | 這個大餅吃不到。 |
| N1 | 一般吃不到。 |
| 主持人 | 所以你們覺得說，對於這部份來講，沒有辦法。 |
| N2 | 享受到。 |
| 主持人 | 你們自己有聽說過我剛剛講的那些工作平等措施嗎？你們都有看過，你們覺得對女性在就業上會有幫助嗎？○小姐你覺得會有幫助？ |
| N3 | 我覺得會有幫助，可是我還會有一個老人的問題。 |
| 主持人 | 所以還有老人的那個部分？ |
| N3 | 對。 |
| 主持人 | 家庭照顧假你覺得不夠長就對了，就是說你會覺得家庭照顧假。 |
| N3 | 其實我覺得太長我也很怕，你自己回到工作崗位，你也沒辦法勝任，離開太久，你自己也沒辦法勝任這個工作。 |
| 主持人 | 可是如果他給你們家庭照顧假，就是他給你。 |
| N3 | 有幫助。 |
| 主持人 | 一年給你幾天，然後你自己可以在工作上稍微輕鬆的時候，去請這個家庭照顧假，讓你可以去照顧家裡的老人的話。 |
| N3 | 有幫助，我那時候面臨是我婆婆是癌症，常常要去醫院。 |
| 主持人 | 他是要長期的是不是？ |
| N3 | 他每個月出入好幾次醫院，甚至有時候住院，一住就一段時間，那現在要上班，我要去跟醫生溝通，了解他的狀況，他變成是不定時的，可能次數很多，公司可以接受這樣嗎？有這麼好的福利，你那種假一年說七天，我可能每個月最少要四天，我要陪他回診。 |
| 主持人 | 所以就沒辦法。 |
| N3 | 我不只小孩，還有老人的問題，但如果純粹小孩我覺得有幫助，多少有。 |
| N4 | 政府應該沒有辦法做到面面俱到。 |
| 主持人 | ○小姐你覺得呢？這個政策上來講，如果您之前，您覺得會有幫助嗎？ |
| N6 | 我覺得應該。 |
| 主持人 | 不會，為什麼？ |
| N4 | 立意良善。 |
| 主持人 | 對，因為我覺得你會去請這個假，就不會，就是說如果他是以職場為重的女性，他就比較不會去。 |
| 主持人 | 運用到這一些福利。 |

| | |
|-----|--|
| N6 | 對，看個人心態。 |
| 主持人 | 所以他如果以家庭為重的話，可能他就直接離職，也不會因為這個還選擇留在職場裡。 |
| N6 | 我的感覺是這樣。 |
| 主持人 | 其他的人對於這個措施上面你們覺得。 |
| N7 | 除非那個公司是很人性化的。 |
| N6 | 有托兒所。 |
| 主持人 | 現在規定大型的企業，是必須要提供托兒的措施，當然他可能是跟托兒所這邊簽訂契約，或者是說他是會提供托兒津貼等等，其實法令上有規定，只是我剛剛說公司的規模有差，所以基本上來講的話，其實是比較大型的公司，基本上是有的。 |
| N7 | 不過製造業很少，也是有，但是不敢請。 |
| 主持人 | 你們會不敢請。 |
| N7 | 因為主管會刁。 |
| 主持人 | 主管會刁你？ |
| N7 | 會刁難你，就是你請假的話，因為公司趕貨的話，你這樣請的話，等一下遞補人員來，他們這樣子一個人要做兩個人的工作的話，你如果這樣子請的話，人力會變少，要加班的人，有的人都要叫別人來請這樣加班，就會被人家講話。 |
| 主持人 | 你們會不會覺得說，如果你們的工作是比較容易被替代，或者是覺得工作門檻比較低，會越不敢請這個假，就怕說很容易被老闆fire掉，然後如果是比較專業的，比較高階的，他們才敢請這種假？ |
| N2 | 應該是沒錯。 |
| 主持人 | 會覺得有這樣的狀況？ |
| N4 | 我反而覺得是相反的。 |
| 主持人 | 怎麼說？ |
| N4 | 就是比較基層的，應該是說他很容易找到替代者，如果你的職務是非常重要的，然後你請了，他再找你一個人來代替你之後，你就回不去了，因為他已經取代你，你就真的回不去。 |
| 主持人 | 可是半年而已，半年其實高階的要被取代不容易。 |
| N7 | 要看公司。 |
| 主持人 | 我的意思就說比較有點專業性的。 |
| N4 | 就除非那個人能力沒有你那麼強，如果他找來那個人，他能力比你強，然後你中斷半年，其實你有很多東西都銜接不上，要看找來替代你的那一個人的能力，是不是有跟你不相上下，如果他是和不相上下，他為什麼要再把他換下來。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 所以對你們來講，你們不是很敢請，我現在想再請教你們一個問題，現在育嬰留職停薪，雖然你們現在都過了那個年紀，我們來討論一下這個政策，當初的育嬰留職停薪的概念就是說，因為可能你們臨時，因為生了小孩可能會遇到沒人照顧的問題，所以政府要求公司只要申請，其實他不管男生女生，男生也可以，女生也可以，在小孩滿三歲之前，都可以申請育嬰留職停薪，半年內，你可以從勞保領六成薪，也就是投保薪資的六成，所以如果像你們投保薪資假設是2萬塊的話，大概就領1萬2，當然如果投到4萬塊的話，就可以領到2萬4，可以領半年，公司一定要讓你請，而且要保留你的職位，照理來講要回原職位，然後有原來的薪資，當然你也可以請到兩年，可是那後面一年半就是沒有錢，政府也不會給你錢，公司只是幫你保留那個位子，因為現在這樣的政策開始，可能有很多人都開始請這個假，所以造成很多的婦女會被中斷，職場他是不是就是回到家裡面去，就會遇到你們那個狀況，他回不去，即便他想要回去，公司也不給他回去，可能有類似狀況，所以有一些專家學者提了一個做法，他提出來說，希望不管是誰，只要你符合這個資格都可以領六成薪，讓這些做媽媽的，可以把這六成薪拿去請托兒，或是拿去給家裡面其他人幫你顧小孩，然後我可以繼續工作，你們對於這樣的部份，自己的看法支不支持，然後為什麼會支持？ |
| N4 | 這個好，這個應該要支持。 |
| 主持人 | 為什麼？你們看到的好處是什麼，你可以跟我講嗎？ |
| N4 | 就是他還繼續留在職場，他不會有斷層，他又有補貼。 |
| N7 | 又有錢可以支付保姆費用。 |
| 主持人 | 所以你們會比較贊成用這個方式。 |
| N2 | 非常贊成。 |
| N4 | 可是六成薪有點多。 |
| 主持人 | ○小姐。 |
| N5 | 想請問一下，那個保姆費是老闆還是政府？ |
| 主持人 | 六成薪是政府給的，勞保給的，老闆基本上就是你不來他沒給錢。 |
| N4 | 可是勞保不是一直喊要垮了。 |
| 主持人 | 垮不垮，因為我們現在還可以領。 |
| N5 | 可是你如果說，那個缺我就回去照顧小孩，你那個缺還是空著，老闆會讓那個缺空著嗎？ |
| N4 | 他現在剛剛講說是替代方案，就是說領錢。 |
| N5 | 我知道，就是如果說我要回去親力親為的話，那個缺是不是就空著，站在老闆的角度上，那個位子是不是要找人來遞補。 |
| N7 | 老闆一樣是先給你，你拿的是勞保的錢。 |
| N5 | 我在講前面的部份。 |
| N2 | 我們是在討論不同選擇嗎？ |
| 主持人 | 現在目前法令的狀況是，你要領六成薪，必須要回去帶小孩，六成是勞保給的，你要回去帶小孩，現在有專家學者提出來，其實你不要強迫他回家，應該是只要符合資格，就給他領這六成薪，這個媽媽可以把這六成薪拿去，大概1、2萬塊，我可以請保姆，我還是可以留在工作上賺我的薪水，用這樣的方式，我就不用回去帶小孩，類似這樣的狀況。 |
| N3 | 我個人覺得，我更希望有社會資源來支援，而不是拿1萬2，第一，1萬2有的人會用方法來賺這1萬2，尤其這是老百姓繳的錢，對不對，我的想法。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 你希望的社會資源是什麼？ |
| N3 | 譬如說托育的，譬如說我工作必須到八點，他可以不是六點下班，可以幫我照顧到八點，支援我的工作，是這樣的後援，而不是那1萬2，我相信有的人這1萬2不知道花在什麼地方，這都是老百姓繳的錢，我希望我幫助。 |
| 主持人 | 所以你比較希望他有這個完整的托育系統？ |
| N3 | 是一個系統。 |
| 主持人 | 可是如果是托育系統，你自己必須支付這些費用，您覺得您工作上。 |
| N3 | 就是政府1萬2可以來做這個系統，比較專業比較完整的系統，甚至包括老人，因為有的不單是孩子，育嬰假真的孩子，可是老人呢？其實我們都是上有老下有幼，你可以拿這一筆錢去做一個支援系統。 |
| 主持人 | 還有其他意見嗎？○小姐有嗎？您follow上我們的進度了嗎？你知道我們在討論什麼問題嗎？ |
| N9 | 知道。 |
| 主持人 | 您不是台灣籍的？ |
| N9 | 我是。 |
| 主持人 | 你知道我現在討論的議題，您的看法呢？ |
| N9 | 我認為政府應該有他的一些方案，我們女性是比較吃虧，一旦有孩子，就像他們說的，上有老下有幼，我們往往是犧牲的那一個，當你在家另一半給錢是給得很不高興的，像這種剛剛提到勞保給的那個，你在公司保的保，老闆會願意撥給你嗎？這也是個問題。 |
| 主持人 | 老闆沒有給，那是勞保付。 |
| N9 | 我們在公司參加勞健保，這也是會從那裡撥下來嗎？ |
| 主持人 | 不是公司撥，是勞保局撥，所以公司其實是一毛錢都沒有給你。 |
| N9 | 但是，這只是一時的吧。 |
| N4 | 政策應該要請企業來配合就比較困難。 |
| 主持人 | 什麼意思？ |
| N4 | 就是你很多政策，像這個育嬰假就是要企業。 |
| 主持人 | 對，所以企業不能拒絕，法令上規定就是不能拒絕，只要拒絕你就可以去檢舉他。 |
| N4 | 可是上有政策下有對策。 |
| 主持人 | 所以我才要問你們說，你們遇到的對策是什麼。 |
| N7 | 不是我們，是老闆的對策。 |
| 主持人 | 對，我的意思是說，你們遇到老闆的對策是什麼，因為他不能跟你講說那你不要做。 |
| N4 | 對，他會給你小動作。 |
| 主持人 | 他的小動作。 |
| N2 | 應該就可以記過吧，那看你做。 |
| N4 | 就是看你不願意做的。 |
| 主持人 | 我們一個一個講，因為我有錄音，你們會疊在一起，聽的人會聽不懂。 |

| | |
|-----|---|
| N2 | 他的小動作是這樣，譬如說我叫你來，我不要你在這裡工作，我想要逼退你，像我們之前還沒有資遣的時候他就有，後面為什麼他會把我們資遣，就是有人去勞工局講，他就是叫你到辦公室，然後就不要你工作，他就叫你說，他已經給你算好了，你就從這邊離開，不用再回去現場也不用交接，這個人就蒸發掉。 |
| 主持人 | 可是他這就是非自願性離職，他就要開非自願性離職給你。 |
| N2 | 他就是沒有開。 |
| 主持人 | 可是你可以要求他開。 |
| N2 | 就是不懂，那時候大家都怕說講出來就會被fire掉。 |
| 主持人 | 所以我才會說當你提出申請，連他要fire你都違法，你懂我的意思嗎？只要你提出，現在法令規定，只要我提出要申請育嬰留職停薪，我申請了，他說那你不用來了，即便他資遣你，他說那我開非自願性離職給你，都是違法的，在法令上目前的規定是這樣。 |
| N2 | 對，他不會。 |
| 主持人 | 所以我才要問你們，現在法令已經保障到這種程度，為什麼你們會覺得還是不敢請，我不明白為什麼？ |
| N9 | 因為很多老闆不會遵守這個規定，基本勞基法很多就不遵守了，職場就有遇到這種人，勞基法是勞基法，我按照公司裡的規定。 |
| 主持人 | 對，可是現在勞工權益的意識也很高，你們去檢舉的話他就會被罰錢。 |
| N4 | 罰錢？ |
| 主持人 | 對，因為你們講的都是屬於中小型企業，老闆才會不遵守，因為大型企業不會為了你一個人的。 |
| N4 | 上次郭台銘被罰多少錢？ |
| N2 | 3萬。 |
| N4 | 他又不痛不癢。 |
| 主持人 | 可是問題是，以你們這樣的狀況，大多數比較不會遵守勞基法的都是中小型企業，所以我的意思是，他不給你請，被罰錢其實對中小型企業很傷，所以我的意思是說，為什麼他已經保障到這樣，你們會覺得還是不敢請？ |
| N9 | 大家還是想保住飯碗，而且我們有碰過這種公司，就是我前一個公司，因為前面有發生過，就是聽些老員工講，發生過一些離職原公告勞工局，後面我們來的人，他給你一張契約，上面就有寫一些，公司是你在這邊怎樣，你不准怎麼樣，我們就乖乖的簽，下個月就在那邊乖乖的做，真的有發生這樣的事，他就是預防性。 |
| 主持人 | 是，○小姐。 |
| N1 | 現在你知道嗎？6%公司要付，你知道現在很多公司都不付，還叫我們，當初我去的時候我不知道，我還說，我的薪水為什麼會少。 |
| N4 | 直接扣？ |
| N1 | 對，直接扣，他也沒講，後來我跑到會計部，薪水好像算錯，他就說沒有，他就拿給我看，他說6%要你自己繳，我就說不是政府規定你們要提撥6%嗎？他就說沒有，這個要你們繳。 |
| 主持人 | 你離職的時候為什麼不敢檢舉他？ |
| N1 | 我們沒有在裡面，所以他後來，這是他講的，他就寫一個單子，然後叫我們大家一起簽。 |
| 主持人 | 可是他簽這個沒有法律效益。 |

| | |
|-----|--|
| N7 | 會不會是我們有時候大家常識，要說常識嗎？就是說這種基本知識不夠。 |
| 主持人 | 有可能。 |
| N4 | 應該是說你在職的時候，你是不敢檢舉他，除非你是要離職。 |
| 主持人 | 對，我的意思是。 |
| N3 | 其實應該說你就算告他，那個過程很長會很麻煩，有些人就會想說算了。 |
| N4 | 而且你上新聞，你就找不到工作，你跟老闆嗆真話。 |
| 主持人 | 我跟大家講。 |
| N2 | 他事先沒講說要你們自己繳。 |
| 主持人 | 我跟大家講，第一個，我覺得你們有些觀念真的是錯的，就是說檢舉不會花很久的時間，而且其實檢舉老闆會怕，因為勞工局會不斷的去騷擾老闆，因為他們要去做很多勞動檢查，所以其實勞工不會有太多問題，因為你只要去，他會幫你們辦勞資的協調會議，所以基本上來講，我現在遇到很多老闆都是跟你和解了事，因為他懶得為了你這一點錢，然後被他處罰，就是我可能退給你6%，假設像你這個6%，我可能退給你一年的6%，也沒多少錢，可是他一罰可能是6萬塊、10萬塊，所以我的意思是說，其實像你們簽那些文件，都沒有法令上任何的效益，另外我想要順便請教大家，剛剛講了很多相關的工作平等部分，所以你們現在遇到的狀況是，如果是你們的話，你們還是覺得自己不敢請，對不對，所以你們會覺得性別工作平等法，他現在規定這麼多措施，其實對女性員工沒有幫助嗎？就是比較沒有幫助？ |
| N8 | 是有幫助。 |
| N4 | 會有。 |
| 主持人 | 那你們覺得會有哪些幫助，然後或是覺得沒幫助的，你們覺得為什麼會沒有幫助？○小姐。 |
| N4 | 就是對於比較守法的公司，當然是有幫助，可是就像您講的，中小企業很多他就不會按照這個，他可以走旁門左道，就是給你小動作，如果一般大企業的話，比較會照著做，比較有規模的，他還是會照著做，還是有幫助，不會沒有幫助。 |
| 主持人 | 所以你們會擔心如果請這一些假，老闆反而在後續工作上給你們刁難？ |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | 還有嗎？ |
| N5 | 其實剛剛講的有一些的政策，大部分一般勞動者是不知道的，只是有時候有一些都是聽上面的人說，然後不大正確，造成其實真正要用的時候都不敢用。 |
| 主持人 | 所以你會覺得應該要再去宣導一下，讓你們知道說。 |
| N5 | 這個非常重要，對，普遍的人都不知道。 |
| 主持人 | 還有其他的嗎？接著我想要請教一下你們自己，我可能離開性別工作平等法，再回到工作職場這一塊，○小姐，因為你之前有講說找工作找很久，找了三年？ |
| N1 | 就是像那位○小姐講，我也是有時候是懶，有時候可有可無，然後後來想說也是很無聊，然後又想說多賺一點，再回去，因為我看報紙有沒有，其實我會看報紙，但是打去他就說，你幾歲，不好意思，我們這邊缺的是年輕人，後來我慢慢就不敢找，因為我覺得是這樣，就是說年齡關係，因為我真的不能站，我之前的工作全部都是坐著的，所以你現在叫我站，現在的工作，尤其是像，可能高科技業跟服務業，其實都是要用站的，輪班我比較不太可能，夜班我還ok，但是要用站的工作，我真的就沒辦法，所以後來我就慢慢，就 |

| | |
|-----|---|
| | 是一方面缺乏勇氣。 |
| 主持人 | 會找到後面沒有信心嗎？ |
| N1 | 真的沒有信心。 |
| 主持人 | 你會覺得有沒有怎麼樣的幫助，就是像他們剛剛有講短期就業，針對民眾。 |
| N1 | 就是我也有，我是在。 |
| 主持人 | 對，這個短期就業不能讓你覺得說，我好像有回到工作職場的感覺，所以你開始對工作燃起自信心？ |
| N1 | 我在就業輔導中心是半年。 |
| 主持人 | 多元。 |
| N1 | 也算多元輔導，他叫你去當訪視員，去訪視低收入戶，或者是失業的，只有半年，後來這個工作沒有了，後來我就想說，那就... |
| 主持人 | 你沒有從訪視員當中找到對工作的信心嗎？ |
| N1 | 想啊。 |
| 主持人 | 我的意思是說，你半年做完之後，有讓你找到工作的信心嗎？你會覺得開始對工作有。 |
| N1 | 後來我又再去找，就是你講的，但是真的是年齡問題。 |
| 主持人 | 所以半年有幫助你開始對工作有自信心，可是之後找了又失望？ |
| N1 | 對，所以後來我就不想。 |
| N4 | 我是覺得，應該是說我們整個就業市場，就是等於他是不平衡的，比方說現在政府要幫助中高齡，他應該是說，你可以要多少名額，就像殘障人士一樣，你就多少名額要給中高齡，可是他沒有那麼多職缺，年輕人都沒事做了，還要用到中高齡是沒有辦法，就讓年輕人優先，他們是必須要到就業市場，可是中高齡就被排擠在外，就是真的有那麼多的名額才會輪到你，可是沒有那麼多名額。 |
| 主持人 | 你覺得中高齡的男生跟女生，在找工作上會有差別嗎？或是中高齡的男生其實還比中高齡女生好找工作？你會覺得這樣子嗎？ |
| N4 | 會。 |
| 主持人 | 為什麼？ |
| N4 | 因為他們體力好，他們可以去做建築工人什麼的，可是我們女生體力上就是沒有辦法。 |
| 主持人 | 所以男生還是比較有優勢。 |
| N4 | 對，他們可以當司機、快遞。 |
| 主持人 | ○小姐，針對你在找工作找了很久，你有覺得越找越沒有信心，然後就想說也不要找了？ |
| N2 | 不會想說不要找，只是想說要找，會有挫折感沒有錯，但是會想說，要謀職的人跟聘用的人，就是說他要用我的話，他這一份工作我能勝任嗎？ |
| 主持人 | 可是你自己會因為一直都找不到工作，然後一直放寬自己的條件嗎？就是說原本是想要2萬塊全職的工作、多遠的距離，就是找工作一定會設條件，你會因為找工作都找不到，條件就越放越寬，可以接受的條件就越來越不好，會這樣嗎？ |
| N2 | 譬如說假設我設定一個月要賺2萬塊，我可能會一直找找到後面，就像剛才講的，一天做四小時也ok。 |
| 主持人 | 就是兼職的工作也可以，不見得一定要全職。 |



| | |
|-----|---|
| N2 | 對，因為就很難找，有一些你又沒辦法，要眼力好、要學歷好，你都沒有，你的條件那麼差怎麼去找那一些，所以就自己一直往下掉。 |
| 主持人 | 你之前也有。 |
| N2 | 我有在多元。 |
| 主持人 | 對，有參加過公立就服中心提供的一些服務，你覺得這些服務對你有沒有幫助？ |
| N2 | 有。 |
| 主持人 | 幫助在哪裡？ |
| N2 | 像多元的媒合，我跟大家分享，那個多元打電話給我，我還說是不是詐騙集團，因為我覺得我的學歷不高，他打電話問我說，你是○小姐嗎？我說是，他說你會不會電腦？我說一點點，然後他就說你會不會車縫？我說一點點，那你明天到復旦國小警衛室那邊，有人會帶你去面試，我說拜託，下兩天詐騙集團亂騙，結果隔天多元的專管就打電話來，○小姐，我說是，你哪裡找，他說我復旦國小這邊，你今天要來報到，你怎麼沒有來，我說是真的喔，不是詐騙集團。 |
| 主持人 | 剛剛你講說找工作都一直沒有自信，這個多元媒合的服務，就算短期的工作有幫你找回對於工作的是的一個自信嗎？ |
| N2 | 對，我就很喜歡那一份工作，因為我以前年輕的時候是在車衣服，然後他收集很多他們去辦活動的旗子、還有背心，那個我都ok，所以在這一個領域上，我覺得還滿勝任的，所以我很喜歡那一份工作，可是他就說只能做一年，希望多元的話，你不要一直待在這個單位，希望你到別的單位。 |
| 主持人 | 之後有在幫你介紹別的單位嗎？ |
| N2 | 沒有。 |
| 主持人 | 就是你自己找？ |
| N2 | 嗯。 |
| 主持人 | 你覺得像這樣的服務，幫助你之後在找工作，你覺得有沒有其他優、缺點，或覺得有哪些可以改進的地方？ |
| N2 | 改進我應該不是專業，我應該沒看法，最好是可以拉長時間，就是做個一、兩年，做一年很短。 |
| N4 | 他應該是為了要讓你不要。 |
| N2 | 對，他要讓你出來。 |
| 主持人 | 他就是要讓每個人都有信心恢復期，對你的幫助性就是讓你開始覺得，又對工作有自信心之後。 |
| N2 | 對，我覺得還不錯，還可以找到這樣的工作，就是我自己有做過的。 |
| 主持人 | 可是你做完之後，結束之後還是找不到工作？ |
| N2 | 是，就連... |
| 主持人 | 又陷入一個循環當中，有信心又開始沒信心？ |
| N2 | 對，會這樣。 |
| 主持人 | 你會覺得如果以後要鼓勵政府要聘用女性工作者，或聘用中高齡工作者，你會希望政府有沒有哪些政策，可以幫助，讓企業願意聘用你們？先給○小姐講一下，有嗎？你會有什麼建議嗎？ |
| N2 | 我還沒想到。 |
| 主持人 | 好，那○小姐。 |

| | |
|-----|--|
| N4 | 我是覺得可以，就是政府真的想幫助中高齡的話，應該可以比照任用殘障人士，就有補貼給企業，企業會比較樂意聘用我們。 |
| 主持人 | ○小姐，您在找工作過程中，要回復到職場，你覺得？ |
| N3 | 我覺得還是技能，如果你有一技之長，如果你可以有很多專業，自己專業度的夠的話，應該找工作還是相對容易一些。 |
| 主持人 | 可是就服他應該也有職業訓練，怎麼沒有去上？有去上嗎？ |
| N3 | 在家裡的那段時間，我曾經有自己自費去上課程，我曾經有考過證照，然後想說去學新娘秘書，坦白說可能我學的課程不對還是怎樣，有學到東西，但要去做這一份工作，這還不夠。 |
| 主持人 | 是職訓局的那個嗎？ |
| N3 | 是職訓局委外辦理的。 |
| 主持人 | 你覺得說學完了，還不足以讓你能夠進入這個職場的技能，就是皮毛而已？ |
| N3 | 對。 |
| 主持人 | 除了這部份，你有接受過公立服務中心提供的一些服務嗎？除了幫你找工作以外？ |
| N3 | 有，我是被資遣的，之前有領過失業給付。 |
| 主持人 | 除了失業給付呢？那很久以前了，我說現在從你要找工作這一邊。 |
| N3 | 還沒有。 |
| 主持人 | 所以你都沒有接受過公立就服機構給的相關福利措施？有試圖在這邊找工作嗎？ |
| N3 | 好像也沒有。 |
| 主持人 | 你沒有在這邊登錄？ |
| N3 | 有登錄吧，我有的時候是上台灣通看一看。 |
| 主持人 | 他們這邊的人沒有主動幫你就業媒合？ |
| N3 | 沒有。 |
| 主持人 | 你等一下可以下去登記看看，他們有很多多元方案，只不過就像他們前面講的，他就是有一定的時間，可能他會依照每一個人的狀況，不見得每一個人，他覺得你不適合，其實也不見得會給你。 |
| N2 | 我覺得他現在多元的好像年紀就比較小了。 |
| 主持人 | 越來越輕了是不是？越來越不會把這個機會給中高齡？ |
| N2 | 對，像我做的時候是五十出頭，那現在都是四十幾歲，電腦都很靈活。 |
| N3 | 所以他這個只是讓你再建立信心的一個過程。 |
| 主持人 | 不是，讓你踏入職場，他幫助你，讓你有一個踏入職場的過渡期，因為可能很多人就是害怕，就是太久了，你也不知道現在社會是什麼樣的狀況，等於讓你在進入社會這中間會有一個過渡期，讓你有一份工作的經歷，可能是半年或一年的時間，讓你去適應那個職場，讓你習慣了工作這件事之後，你再進入到真正的工作，所以他不會是給你一個長期的工作，他其實是幫助你重新回過職場的一個過渡期，你自己覺得說，政府這邊應該做哪一些方案或政策，才能夠真正幫助企業願意聘用女性，或聘用比較中高齡的女性，你會希望有沒有什麼樣協助的部份，會對你之後找工作比較有幫助？ |
| N3 | 應該有一些產業別也會對年齡有所限制。 |
| 主持人 | 產業別對年齡，其實現在規定是不能限制。 |

| | |
|-----|--|
| N3 | 對，說是說不能限制，可是有一些現實狀況，身體、體力，像剛剛大姐說的視力，這些是你不可抵抗的一個退化。 |
| 主持人 | 可能就是傳統業跟高科技業也有分，像傳統產業的話，可能中高年齡會比較接受，但是科技業的話，就比較不容易接受。 |
| N3 | 我們也會害怕我們勝任不了這一份工作。 |
| 主持人 | 你們會怕。 |
| N3 | 太高科技我就覺得自己能力不足，你根本沒辦法做，是不是產業結合什麼，我不知道，因為還是剛剛大姐說的宣導吧，要怎麼宣導，我不知道。 |
| 主持人 | 因為我們一直在思考一個問題，其實你們好多人都做製造業，我們有提一個東西，我們都不知道你們能不能接受或企業可不可以接受，因為企業其實在缺所謂的基層工作，技術員，工廠缺很多，他缺很多的情況下，他現在補不到人，現在外勞也不好請，所以有沒有可能針對他們的職務，像你們大多數是體力問題，不能久站，我的意思是，有沒有可能說，如果公司願意配合，把工作的時間切，像他們一天做十二個小時，現在切成六個小時做四班，就等於你們是四個班，當然你們可能也會輪到晚班或夜班，我的狀況是，就是他不要讓你工作時間那麼長，讓你的體力可以負荷，然後就專門把這樣的東西給中高齡，就是說可能四十歲以後的人，當然對他來講，他的產線還是滿線，只不過原本年輕人是一個人做十二小時，可是你們現在一個人做六小時，你們等於用四個人去抵兩個年輕人，就讓這種職務再設計，你們會不會接受，這樣會不會讓你們比較願意做這樣的工作？ |
| N3 | 會，但是輪班又會是一個問題，因為年紀大的人就是不要上晚班，那晚班誰上，熬夜誰熬？選擇時段的問題。 |
| 主持人 | 時段上也會有影響？ |
| N3 | 對，但是有沒有幫助？有一些可能晚班我想多賺一點的，我就做晚班。 |
| 主持人 | 所以對你來講，即便薪水很低，可能只有基本時薪，這樣的東西你也可以接受？ |
| N3 | 可以，時間彈性我可以。 |
| 主持人 | 就是他只給你上六小時，可是薪水不高，只給你最基本薪資。 |
| N3 | 基本上我們現在的狀況是這樣，可能家計不是由我們來扛，可能還有先生，至少不是馬上我沒工作也沒飯吃，所以就有所謂的選擇性，選擇適合我的，所以時間上少賺是沒有關係，但是我選擇譬如說早班，我就要上早班，晚上我就一定要回家煮飯照顧家庭，就是變成晚班的時間，如果可以這樣切割，我覺得有比較好，但如果更好的話，是可以讓我選時段，我就固定上那一個時段。 |
| 主持人 | 那○小姐，您呢？ |
| N4 | 我剛剛有想到一個問題，這個方案是有在提嗎？ |
| 主持人 | 沒有，就是我們思考，我們一定會提很多方案，想說要解決這樣的問題。 |
| N4 | 如果切割成六小時對不對，那老闆是要付四個人的勞保費。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 因為我剛剛有提了，你們的薪水是比較低的，正常來講一般作業員也不見得只有20008塊，就是最低時薪，人家可能也會有2萬3、2萬4，我等於是拿你們的錢去補貼別人的，就是說你們拿的錢，就是我把好的時段給中高齡，讓你們的工作時間少，可是我等於是把你們的薪水剝奪一部分，要去補別人願意來上這個不好的班，或是補足別人的勞健保，就是就企業的考量部分，就是我讓企業投入的成本是一樣的情況下，他把一段時間撥出來給你們做，可是他撥出來給你們做，你們拿到的薪水絕對不會是高的，相對是最低，甚至可能是都是保最低的基本薪資，我才會問你們說會不會接受，然後有沒有可能去做這樣的工作？等於是剝奪你們的錢去補別人，讓別人來上你們不想上的時段，給男生來上你們不想上的時段，或者是給年輕人來上你不想上的時段。 |
| N4 | 我覺得這樣合理。 |
| 主持人 | 對不對，因為你不想上，人家也不想上這個，可是他們可以上，賺比較多的錢，類似這樣的狀況。 |
| N2 | 這個案子如果出來的話，或許有些中高年齡也會想要多賺一點錢。 |
| 主持人 | 就是等到你們適應那個地方的話，你可能就從六小時上十二小時，那○小姐，您找工作，97年之後開始找工作都沒有找到工作嗎？ |
| N4 | 有，中間就是有去短期就業，我有去做販賣部的小姐。 |
| 主持人 | 就都屬於比較不穩定的工作？ |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | 你這樣一直找工作，你會把自己的條件越放越寬嗎？還是因為你也是可有可無，反正我沒找到那個工作就不要上。 |
| N4 | 可能，對。 |
| 主持人 | 你的心態就是這樣對不對？ |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | 就是我沒有找到心目中想做的的工作，反正也不缺養家的錢，所以就讓老公養就好，也沒有很急，是這樣嗎？ |
| N4 | 對，是也沒有很積極，就是因為現在的工作真的也不好，就打擊很大，你去他就直接嫌你年紀大就對了。 |
| 主持人 | 所以你是因為被打擊，才不想要積極的找，是這樣子嗎？ |
| N4 | 對。 |
| N2 | 其實我們這種年齡大概都是這樣，會慢慢沒有信心。 |
| 主持人 | 你剛剛講說就服中心有協助你找多元的部份，你覺得在做多元部分有幫助你，在職場上讓你有一點自信心嗎？ |
| N4 | 可是我是覺得那是不同的領域，比方說我要回到工廠，跟多元就業是不一樣的。 |
| 主持人 | 就是他沒有讓你到之前工作經歷比較相似的？ |
| N4 | 其實多元就業應該也可以，比方說這個人他如果很想回到工廠的作業員，就是應該要安排這個，像他都是安排我們是比較。 |
| N2 | 不同領域，跟工廠裡面。 |
| N4 | 就是會不一樣，我工作。 |
| N2 | 完全不同。 |
| 主持人 | 跟你們之前工作是完全不同領域？ |
| N4 | 對。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 他刻意的嗎？他有跟你講說他是那個嗎？ |
| N4 | 沒有，他都是這一方面的，多元就業他都是安排比較文書類，或者服務，都是比較。 |
| N2 | 文調調的。 |
| N4 | 對，就是沒有跟企業合作，都是公... |
| 主持人 | 公部門的短期就業。 |
| N4 | 對。 |
| 主持人 | 你會希望他把他拓展到私部門，跟企業的部份？ |
| N4 | 就是比方說他其實可以跟企業合作，就是這一批半年給你試用，你覺得ok的都留下來，不ok的，你可以不要跟他繼續任用，你覺得他ok，只要上面都ok的就留下來，可能會比較可以上正軌。 |
| 主持人 | 所以你就覺得他們那種跟有點半官方部門，或者是公部門配合那種東西。 |
| N4 | 沒辦法真正回到職場。 |
| 主持人 | 你參加過那些方案裡，你覺得他比較不ok的地方，未來可以再改善或加強，或你覺得他們可以朝哪些方向調整？ |
| N4 | 我那時候是去戶政，不會做到他們正式的工作，我們只是周邊幫忙。 |
| 主持人 | 所以沒辦法針對於你重回職場有加分的效果？ |
| N4 | 也不完全，如果說我們真的能夠找到文書類的工作，當然是會有幫助，可是我們的年齡就是沒有辦法找到文書的工作，我在那邊所學習的東西，我沒有辦法帶到職場，就是我會繼續做文書的工作，因為文書的工作沒有要我們這麼大年紀的。 |
| 主持人 | 所以你會希望他如果在協助中高齡女性去工作的話，最好讓你們多元就業那半年的試驗的機會，跟市場上真正有的職缺要能夠。 |
| N4 | 連結。 |
| 主持人 | ○小姐，從你不開始開路邊攤之後開始找工作，大概找了幾年？從你路邊攤結束營運之後。 |
| N5 | 去年。 |
| 主持人 | 那你才找一年？ |
| N5 | 對，去年我就有參加那個多元的一年一聘，我做那個工作就是有一點太技術性，手工皂跟環保酵素，可是這個東西在市面上也並不是那麼普遍。 |
| 主持人 | 他叫你做這個是教你怎麼做？ |
| N5 | 對，就是前陣子不是廢油，炸雞排的廢油我們就拿來做環保皂、家事皂，或是水果皮拿來做酵素。 |
| 主持人 | 你這好像職訓的課程。 |
| N5 | 他就一年一聘的多元。 |
| 主持人 | 你上班的單位也是公... |
| N5 | 他是社區去申請的，然後那個產品都推社區，或者是別的社區去推銷這種東西，可是這樣一年看下來，效果我覺得不彰，一年時間到了之後就再去找別的工作，我也去參加。 |
| 主持人 | 你覺得效果不彰的原因是？ |
| N5 | 不要錢的大家都要，要叫你們從口袋掏錢出來，基本上意願就很低，然後我也去做過吃的，那還是站的時間太長，沒辦法。 |
| 主持人 | 那是自己找的？ |

| | |
|-----|---|
| N5 | 那是自己找的，現在這個幫廚也是自己找的，可是幫廚我是覺得他的薪水有點低，時間八個半小時，半個小時是給你休息的，可是那時間太長，我沒有辦法做其他的事情，現在是這個樣子，我也希望像剛才張總講的，時間可以短一點，自己時間多一點，或者是多元媒合的工作，可是我就沒有接到這種電話。 |
| 主持人 | 你那種環保皂的就類似。 |
| N5 | 那是我自己去找的。 |
| 主持人 | 那薪水誰付的？ |
| N5 | 這個資訊是自己去找的，不是媒合介紹我去的。 |
| 主持人 | 可是你不是透過就服中心找的？ |
| N5 | 不是，就是鄰居的朋友，就是這樣子。 |
| N4 | 可是那個名額應該也是呈報上來。 |
| 主持人 | 對，他是呈報上來沒有錯。 |
| N4 | 你的機會用完了。 |
| N5 | 換別的東西也不行？ |
| 主持人 | 一人一生好像只有一次。 |
| N5 | 沒有，他好像說兩年一次。 |
| 主持人 | 對，他有規定時間，就是一人一生就是幾次的機會，類似這樣的狀況。 |
| N5 | 這樣子，還是希望政府能幫助這些中高年齡的就業機會， |
| 主持人 | 你希望他怎麼幫助？你希望能夠提哪一些？ |
| N5 | 以我現在這個條件，我覺得什麼都能接受，因為小孩也長大，沒有公公婆婆、爸爸媽媽照顧，基本上是可以，有工作就好，再來就是剛剛講六小時，那個我真的能接受，六小時憑良心講，很快就過了。 |
| 主持人 | 就是辛苦一點你們覺得也可以？ |
| N5 | 對，如果以十二個小時來講，沒習慣熬夜的人，基本上沒辦法，六個小時很快，一下就過了，我覺得這我能接受。 |
| N1 | 對，六個小時搬重來講，跟十二小時差很多，你搬重搬十二小時。 |
| N5 | 如果那十二小時一直站也沒辦法，那坐下來工作你又怕打瞌睡，所以六小時ok。 |
| 主持人 | ○小姐您有要講的？ |
| N1 | 沒有，剛才你那個六小時的方案我覺得很好，對中高年齡的人，算起來真的是很好，也希望你們能提出去有這種方案。 |
| 主持人 | 我們會幫你們提，看看他們能不能推，○小姐，你在找工作的時候遇到什麼樣的困難？ |
| N9 | 困難就像你剛剛說的，年齡的關係，中小企業，大小都一樣，都會不喜歡，超過三十五歲就很難找工作，何況說四十，再加上我先天這樣的，就也是... |
| 主持人 | 你是因為講話，對不對？所以也會人家在面試你的時候，你在找工作的時候也會因為講話狀況，雇主比較不願意接受？ |
| N9 | 對，所以說，我高中畢業後就遇到這個問題很久，因為後來有認識的關係，我後來在公家機關做約聘僱做很久，做到結婚生孩子，那婚後的家庭就是希望我不要上班，就是錢省下來，我在家帶小孩，我在家就關到現在。 |
| 主持人 | 所以那時候是家裡面要求你離職在家帶小孩？ |

| | |
|-----|---|
| N9 | 對，我前面的工作也都是在公家機關，因為像前面的同事就有講，我不離職可以做到六十歲，那時候大家都覺得我這樣太可惜，但是現在現實變成這樣，我畢竟關在家裡關到現在十幾年，在小朋友念幼稚園，也是出來做一些派遣工，那都很短，會感覺不踏實，我很想要有一個好一點的工作，我不要說一定要多大，至少這間公司是穩定的，我會比較希望可以做到退休，讓我做到退休，我不想在像這邊派遣換來換去，很不安定感。 |
| 主持人 | 你那時候家人要求你在家裡帶小孩，是因為家裡沒有任何資源系統幫你帶小孩嗎？還是說？ |
| N9 | 不是，因為我夫家是很傳統的，因為那邊是獨生子，你既然都生男生，你就不要讓他有什麼事情，你最好要在家帶小孩，不要去給保母帶，你們家也不准幫忙。 |
| 主持人 | 所以娘家要幫忙也不行？ |
| N9 | 不行，所以我就這樣關到現在。 |
| 主持人 | 所以公公婆婆也不會幫你帶？ |
| N9 | 不會，那時候就講好，我身體不好，沒辦法幫你，你自己顧。 |
| 主持人 | 所以他們是拒絕你去找保母這件事情？ |
| N9 | 對。 |
| 主持人 | 因為你之前做的是公務體系，所以你在工作的時候，會因為性別或一些相關的東西，在職場上遇到人家對你有一些同工不同酬或薪資、職務升遷分配上，有一些不公平的狀況嗎？ |
| N9 | 不公平部分？ |
| 主持人 | 就是說因為你是女生，薪水比較低、升職升不上去、給你比較爛的工作、不願意幫你調薪，類似這種情況？ |
| N9 | 公家體系還好，只是是不是正式考進來的就有差別，我在外面去當過派遣工，你說的這個狀況就有。 |
| 主持人 | 在派遣工是什麼樣的情形？ |
| N9 | 雖然我沒辦法看到正職是怎樣，只是難免會有所耳聞，男生是公司最愛的，女生就只能做一些，基本薪資就是這些，會有遇到這樣的情形，聽到這樣的事。 |
| 主持人 | 現在你小孩長大，你開始重新出來找工作，你覺得你在職場上面找工作，要重新回到職場，你覺得遇到最大的困難是什麼？ |
| N9 | 遇到的困難就是，我沒有外面社會的經驗，會計什麼都不會，工廠作業員從來沒有做過，什麼都沒有，你說當派遣工的，就是物流中心那一種的，只是有一些不會很重的，會讓我們女生去搬運，通常年紀不同，體力還是有差。 |
| 主持人 | 你大概這樣陸續找了多久？就從家庭現在可以出來工作到現在。 |
| N9 | 也好幾年了，很多年了。 |
| 主持人 | 在找工作上會覺得越找越沒有自信心？ |
| N9 | 一定的，在家裡當伸手牌，如果你嫁的老公能力很好沒問題，但是你婚姻狀況出狀況的時候... |
| 主持人 | 家裡會給你壓力。 |
| N9 | 你需要有一份工作保障自己，因為大家常知道，男生不一定永遠都讓你靠，所以... |
| 主持人 | 所以會有那種經濟上的不安全感。 |
| N9 | 會，那出現危機的時候會更恐慌，因為我們也沒有經濟... |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 沒有任何的經濟基礎？ |
| N9 | 對，會更需要一份工作，大概就是這樣，卡在孩子身上，在這樣的一個情況下。 |
| 主持人 | 可是你現在找工作...你現在需要回家煮飯嗎？ |
| N9 | 現在是不用，但是孩子還是國中階段，最令人擔心的，所以還是會比較希望。 |
| 主持人 | 所以你找工作還是比較希望像朝九晚五。 |
| N9 | 那一種的，有週休二日是最好，如果說上十幾個小時，那小孩子回家都看不到人，他就給你到處亂跑怎麼辦，然後有時候在看報紙，看人力網找工作，會覺得我們中高齡不管是男生還是女生，我們會被限於你只能去服務業那一塊，或是工廠那一塊，然後就像剛剛那一位○小姐，我們做過文的人，沒有其他相關經驗，你又很難去那種行政助理那種工作，人家不會要那麼老的，就會比較受限在這一塊，剛剛聽到您談的那種，雖然有時候政府有一些就業輔導站，會幫助我們，可是我們每一次就只能一個短期，我好不容易適應了，時間到了，又沒了，我又要再去外面找，重新再換工作要適應，如果政府真的很希望幫助我們一些中高齡的男生女生的話，不要都只是一個好像短期的，要就讓我們安定的做到可以退休，我們會比較希望政府願意幫助我們這些中高齡的人。 |
| 主持人 | 其實你除了剛剛在工作時間上，會想要一個工作時間上能配合你的，上班距離的部份會有影響嗎？ |
| N9 | 距離，我會比較吃虧的地方是，因為我是從台北市嫁來桃園，所以好多地方我都不知道，我最遠去過南坎那一邊，再來就是八德，其他地方也就在找。 |
| 主持人 | 你在環境的熟悉度也不夠？ |
| N9 | 對，不知道，有時候問朋友或問另一半，他說錢那麼少，你去那邊划不來，油錢，摩托車一個禮拜要加多少錢，根本不夠。 |
| 主持人 | 所以距離也是你會考量的因素？ |
| N9 | 會，有時候我會想說，管他的，有錢賺就好了，我都去，可是就是划不來。 |
| 主持人 | 請問你在這個過程當中，有接受過公立就服機構什麼幫助嗎？ |
| N9 | 我來這邊登記找工作過。 |
| 主持人 | 他有幫你，你除了找工作這件事情，還有其他的協助嗎？像他們短期的。 |
| N9 | 沒有，我沒有接受過這樣的，因為我也沒得到這樣的訊息。 |
| 主持人 | ○小姐，您找工作找這麼久，有遇到沒有自信心的嗎？是自己怎麼找回自信心的？ |
| N6 | 我現在還是沒有自信心，因為去找的時候都是會被打槍，就是大部分都只能真的做服務業或是勞力，像說坐辦公室的話，真的是難上加難。 |
| 主持人 | 所以現在對你來講，找工作你也把他當成可有可無，並沒有特別積極？ |
| N6 | 我覺得這是每個人心態問題。 |
| 主持人 | 你現在的狀態是？ |
| N6 | 我現在在上課，所以就是希望。 |
| 主持人 | 上什麼課？ |
| N6 | 電腦。 |
| 主持人 | 職訓的嗎？ |
| N6 | 對，職訓的，所以我就希望能多學一技之長，找工作會更多元化，不是只是工廠或早餐店，我覺得好像都是這樣，就是只能服務業，我是希望是這樣子。 |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | 你參加職訓到現在，你覺得學的東西還ok嗎？ |
| N6 | ok，還不錯。 |
| 主持人 | 除了職訓之外，還有接受公立就服機構提供什麼樣的協助嗎？ |
| N6 | 目前沒有，剛才聽到很多，我應該也要去登記一下，這個資訊很少，除非你自己去。 |
| 主持人 | 應該是說有很多非自願性離職的，他比較接觸得到你，你如果是之前那一份工作是自願性離職，你只要沒有來這邊登記，他不知道你失業有多久。 |
| N6 | 對，所以其實一般人好像很少，這種資訊很少，除非你自己去。 |
| 主持人 | 如果他們這邊可以提供一些協助，你會覺得政府可以做哪些事情，讓你們比較容易就業？ |
| N6 | 我覺得像他講的比例，我覺得那個是蠻好的。 |
| 主持人 | 就是任用比例這件事？ |
| N6 | 對，比較有機會。 |
| 主持人 | ○小姐，您從離職這樣子找，工作不穩定的時間大概多長？ |
| N7 | 我後面這一個階段幾乎都是在找，因為我是非自願離職，所以我是都找一些職訓學一些東西。 |
| 主持人 | 你都一直在上職訓課？你已經快變成他們的職業學生。 |
| N7 | 因為可能想說這邊從一技之長著手，比較快。 |
| 主持人 | 可是你學了這麼多，也很多技能了。 |
| N7 | 因為我之前學芳香紓壓，我有跑去找工作，他有說要錄用我，結果一下錄用，到後面又沒消息，就是等沒有，然後我又發現到這個工作好像也不適合我，因為... |
| 主持人 | 可是你要參加職訓的時候沒有思考說，這個訓練完之後，那個工作到底是不是你可以勝任或你願意去，因為紓壓按摩也是排班，而且也要十二個小時。 |
| N7 | 沒有，那個時候是朋友找我說，他們湊人數，所以我就是被趕鴨子上架，因為本身在家裡閒著無聊，就跑去學，後來覺得找工作好像會碰到問題，所以就沒學。 |
| 主持人 | 所以我的意思是說，你要去參加職業訓練，你事先沒有評估過說，到底你之後可不可以因為這個訓練而找到工作，你事先沒有去評估這件事情。 |
| N7 | 因為像說。 |
| 主持人 | 就興趣是不是？ |
| N7 | 就是想說學看看，然後因為時間太多了，想打發時間，一方面又有錢賺。 |
| 主持人 | 可是你的職業訓練生活津貼不能領那麼久，不是一人只能領半年嗎？ |
| N4 | 不是，兩年以內六個月。 |
| 主持人 | 對，可是可以一直不斷的領兩年六個月嗎？ |
| N4 | 就是他會從頭。 |
| 主持人 | 可是你要在另外一個工作被... |
| N4 | 沒有。 |
| 主持人 | 就是你失業兩年。 |
| N4 | 那是失業給付。 |
| 主持人 | 對，就是職業訓練生活津貼。 |
| N4 | 他可以重領。 |
| 主持人 | 所以你們兩個領六個月之後，又可以重複再領去六個月？ |

| | |
|-----|---|
| N4 | 對。 |
| N7 | 就是你再去找工作，然後又沒辦法勝任後，他是有記錄代表說你有學這個東西，你有去就業，但是可能雇主那邊問題還是你個人問題，然後你又沒做，代表說你有積極找工作，然後下次還是會有就業的問題，譬如說手工皂我也去學過。 |
| N4 | 因為他一次沒有六個月，他一次可能上兩個月，那兩個月他就三個課程。 |
| N7 | 兩、三個月。 |
| 主持人 | 你現在的狀態，找工作有急迫性嗎？ |
| N7 | 其實我是不積極，因為我想說可能是，就我的環境不是很好，但是就是自己不想工作，就是貪玩，不想上班就一直這樣學一些東西。 |
| 主持人 | 所以你自己現在也沒有很積極在找工作？ |
| N7 | 在找工作，不過我很積極的話，我可能會找得到，只是一方面可能會考量到體力不行。 |
| 主持人 | 除了職業訓練之外，公立就服機構還有沒有用過哪一些方式，你還有使用過哪一些服務？ |
| N7 | 我知道的就是就業服務站去哪邊面試，叫我去上班，常會寄這些給我，只是說我... |
| 主持人 | 你都沒有去面試對不對？ |
| N7 | 因為我說實在，我在園區做二休二，我已經做十多年，我是有經驗，所以他們會要我，只是我。 |
| 主持人 | 自己不願意工作。 |
| N7 | 我不想再一直往那邊，因為服務業我也不敢做，更累。 |
| 主持人 | 你自己覺得說，政府還有沒有以後可以朝哪些方面做，可以幫助你們在就業這一塊，有嗎？ |
| N7 | 其實我覺得職訓真的很好，我現在是卡在錢不多，不然我如果學到真的很專精，我就要自己去開，看能不能讓自己不需要去跟人家做，希望能夠環境好一點，我們就可以自獨當一面，可是現在是差在我們沒有金額去做生意。 |
| 主持人 | 沒有自己的資本。 |
| N7 | 沒有那種資本，沒辦法，所以就只能一直在那邊玩。 |
| 主持人 | ○小姐，您從比較正式的工作離職之後，在不穩定的工作狀態大概有多久？ |
| N8 | 快要十年。 |
| 主持人 | 這十年陸陸續續工作上就是沒有一個穩定的工作？ |
| N8 | 對，這個大概七、八年，我都是用人力派遣公司，他也只有禮拜六跟禮拜天。 |
| 主持人 | 人力派遣公司他幫你派遣職務，都是你可以上的還是？ |
| N8 | 對，就是都是一些賣場或百貨公司的銷售人員。 |
| 主持人 | 就是短期，禮拜六、禮拜天像試吃人員？ |
| N8 | 對，類似。 |
| 主持人 | 所以你在這樣的找工作過程中，一直沒辦法找到穩定工作，你在求職自信心上要怎麼樣維持？ |
| N8 | 其實在這十年我沒有真正很積極去找。 |
| 主持人 | 你也是？ |

| | |
|-----|--|
| N8 | 對，我沒有，但因為會聽到一些朋友，因為我住新竹，其實現在要找大概都是差不多三十五歲左右的，三十五歲以上的其實都不要，所以我也沒有積極去找。 |
| 主持人 | 所以你自己找工作的狀態也沒有很積極？ |
| N8 | 沒有，因為現在卡在有老人家，有時候會有一些狀況，如果你是固定的，有時候你要請假，其實是很不方便。 |
| 主持人 | 所以你在求職這一塊也沒有很積極，你有接受過公立就服中心提供一些相關的？ |
| N8 | 我有在職訓的，是委外的上過那個。 |
| 主持人 | 上職訓課程，你覺得對你們找工作有幫助嗎？ |
| N8 | 其實找那個，必須要你真的想要，像剛剛你做的，你以後有想要繼續，那個才有用，不然因為他只是最多大概兩個月，其實都是皮毛，你要就業我覺得是不行。 |
| 主持人 | 你覺得如果像這個課程要深入，大概要學多久的課程才能深入？ |
| N8 | 要看職業，如果以美容的話，我覺得應該最少要半年，你要在職場會比較能夠勝任，如果短期是沒辦法。 |
| 主持人 | 對於如果政府以後要提高企業來聘用女生或中高齡女生這部份，你們會有一些建議，建議哪些方向，比較有可能做到這件事情嗎？ |
| N8 | 我覺得還是看老闆有沒有真正的有這個心比較重要。 |
| 主持人 | 就是企業責任？ |
| N8 | 對，其實聘請我們這種年齡的話，穩定性非常高，是老闆願不願意，因為現在的年輕人他機會多，他想不做就不做，如果像中高齡的話，穩定性非常高，那就看老闆。 |
| 主持人 | 在座現在有十位，這十位當中是很積極想找工作，可不可以幫我舉手？只有四個。 |
| N7 | 有工作當然是最好。 |
| 主持人 | 不是，我的意思是，不能說有也好沒有也好，是你覺得真的很想要工作，是有積極在找而不是，就是可有可無我覺得不算，你如果是可有可無，表示你並沒有很想進入職場。 |
| N3 | 重點是一個禮拜就會去就服站... |
| 主持人 | 對，所以我說你是真的很積極的，你可以舉手讓我知道說，大概比例有多少嗎？ |
| N4 | 我是沒有說不想，會急著想做自己的，這也算嗎？我不想去給人家公司請。 |
| 主持人 | 你想要自己創業也算，我的意思是你是真的想工作的，就是我是真的有想工作的意願，只是我現在找不到適合的，而不是有也可以，沒有也可以，有沒有可以的話，其實因為你沒有那個壓力，你沒有一定要工作或想要工作的壓力。 |
| N2 | 我想有一個問題，我之前在中壢中原大學上過保姆課，可是他上完課之後，你一定要考證照才能去。 |
| 主持人 | 當保姆，對。 |
| N2 | 但是我會比較想說，像我們這種年紀，你去考，年輕人都不見得考得到，更何況，我跟我媳婦是同梯次上，他也沒考上，一開始上的時候，全班四十幾個，老師問說今天來上課，有想要考證照的舉手，全班大概兩、三個沒舉手，課上完之後他問說，這個課上完有想考證照的舉手，剩下兩三、個舉手。 |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 為什麼？ |
| N2 | 因為上課的時候老師都會跟你們講說，因為像有些案例還在訴訟，他會跟你說帶小孩就是很多的不特定性，像他說有一個保姆幫人家帶小孩，他是用軟墊放在地上跟小朋友玩，然後不小心一個手沒拉好往後仰，然後那個小孩變成，不曉得是... |
| 主持人 | 有受傷。 |
| N2 | 對，有受傷，還在訴訟，所以大家聽一聽都會怕，不想去跟人家帶小孩，因為是在家幫人家帶的話，我們家裡沒有裝那些監視器，你要是說像我們這中高年齡有去上這個課，只要有結業證書，可以輔導我們去一個公立的地方幫人家帶小孩，那邊都有監視器，只要我們憑良心在做事，那是不小心弄到的話，基本上賠的話，責任還是。 |
| 主持人 | 你們不用負到完全的法律責任。 |
| N2 | 對，不用百分之百，我們會比較願意去做這一塊，其實我當初去上，也是想要幫人家帶小孩，因為有年紀，你一直出去找工作，一直被打槍，真的完全都沒信心，所以會想要去上那個課。 |
| 主持人 | 其實我們之前也有一個想法是中高齡要幫助青年的婦女，也就是說剛剛有提到社會托育系統，我們之前是有提一個方案，我現在講的都還沒有正式的，就是等於是顧問公司自己規劃，就是說讓中高齡的婦女，可以加入資源系統，也就是他可以幫助社區或鄰近區域做帶小孩，他的帶小孩當然不是自己在家帶，可能是屬於類似像剛剛講的，我可能會有一個公立的托育中心，可能透過排班或輪班，你在公立的幫忙去帶小孩，或是你會去幫他們照顧老人，就是中高齡幫忙照顧老人家，讓年輕人持續的投入在他的職場上，他不中斷，等到他中高齡離開職場之後，他可以用這樣的一個幫青年人照顧小孩跟老人的方式做銜接，如果是類似這樣的工作，你們會願意進入嗎？因為你們照顧的就是老人跟小孩。 |
| N4 | 願意。 |
| N8 | 很好，這個政策很好。 |
| N3 | 這樣很好，這樣以後我們老了也是有人照顧，我們現在照顧老人，以後我們老了也有人照顧。 |
| 主持人 | 所以像這種社區型的工作，因為他符合距離不遠，然後。 |
| N2 | 非常好。 |
| N3 | 這個構想很好。 |
| 主持人 | 類似就是說。 |
| N6 | 是社區型的。 |
| 主持人 | 對，社區型的資源系統，他不單是長照，長照是老人，他的資源系統包括小孩跟老人，當然這個資源系統裡面可能還有像課後輔導，他不是只有兩、三歲的小朋友，包含了國小、國中。 |
| N2 | 多元也有做這一塊。 |
| 主持人 | 所以這部份，你們覺得以你們的狀況來講，你們覺得如果有這樣的機會，可能是你們願意去做的工作？ |
| N8 | 願意。 |
| N4 | 而且這個剛好是媽媽們平常在做的事情，對他們來講沒有... |
| N8 | 很好。 |
| 主持人 | 不知道還有其他人還有什麼有意見？ |

| | |
|-----|---|
| N9 | 請問一下你剛剛說的那種外來的，因為我知道有這個訊息，公立幼老托育，是不是連老人的部分，我們要去考照護執照？ |
| 主持人 | 當然一定，像保育他也必須要有，因為你是去照顧別人，你照顧自己家人當然沒什麼責任，你也沒什麼需要專業，但你現在是去照顧別人家的老人、小孩他當然會有一些要求，或是要求你必須參加一些訓練課程，他一定會有這個部分。 |
| N3 | 我們也希望我們的家人，受到比較專業的照顧。 |
| N4 | 有看護的課程？ |
| 主持人 | 對，我的意思就是說，現在變成他是一個集中式的，類似他會提供這種多元的機會，因為你想像小孩子也是只有下課的時候，他可能是四點下課到七點，可能媽媽沒辦法接，所以你可能帶，可能他就是短期，他絕對不是一個長期穩定的工作，時間一定是比較彈性，你照顧老人可能是白天的時間，因為晚上人家家人就回來，他可能要你去幫他送個飯，做一些家庭打掃或幫他照顧他，看一下他有沒有什麼東西，類似這種狀況，當然這種照顧都很辛苦，一定是一個辛苦的職業，那你們會可以接受嗎？ |
| N6 | 可以。 |
| N2 | 這可以結合剛剛說的時間安排。 |
| 主持人 | 當然，就是你們可能好幾個人可以去輪班，你不用天天不煮飯，你可能只有一天、兩天不煮，你們都可能可以接受，可是如果每天不煮，你們可能就沒辦法對不對？所以我是說，如果是這樣的部份，基本上你們可以接受，好，那我知道，今天謝謝各位。 |

四、學者專家

| 人員 | 內容 |
|-----|--|
| 主持人 | <p>在這一次的質性調查中，有看到一個現象，我們去了解企業雇主在對性別的聘用上面，他們有沒有一些差異點，無論是在薪資、職務分配、升遷或者是加薪的機會上，其實企業雇主都認為他們在性別上比較沒有很明顯的差異，反倒是在於年齡這件事情上，他們覺得是有比較明顯的落差，也就是說企業對於雇用四十歲以上的，無論是男性女性，其實他們的意願相對是比較低，但是我們再去問婦女他們對於職場上面到底有沒有遇到一些性別上的不平等狀況，其實我們可以發現婦女普遍認為是有這樣的現象，他們其實會去提到的是認為，因為其實雇主本身會認為男性可以肩負額外的條件比較多，因為男性可以在交通上，他們可以跑外勤，或者是他們可以從事比較多的負重工作，他們可能也比女性更耐操，然後他們的交通能力上面也相對比較強一點，因為大多數會開車，所以他們會認為雇主可能本身也具備這樣的概念，所以他們的確在職場上，他們是有反應是有落差的，就容易造成企業端跟婦女這邊不平等的狀況，這樣的落差其實我們是很難做消弭，所以其實會變成是在一些不平等的措施，即便目前的法令有相關規定，這個地方的落差卻很難做消弭，所以想請教老師，像這樣的狀況可能用什麼樣的方式去建議，可以改善這樣的問題，因為雇主本身認為沒有這樣的問題，倒是婦女本身認為他們職場上遇到很多不平等的狀況，其實在性別工作平等法目前的規定裡，在這部份是很難做著力，不知道老師這邊有沒有什麼意見可以給我們？許老師。</p> |
| P7 | <p>我有一個不同的看法，就是我們老是去要雇主怎麼樣，是很困難的，其實你這個研究裡面，你把它分為一般情況，一般的婦女跟特殊情況的婦女對不對？其實我們大家都知道這個特殊的群體是比較需要工作的，他的就業狀況非常困難，所以我第一個建議，你們是不是稍微繞開一下剛剛你提的問題，去幫這個特殊群體的婦女的就業提出一些建議，我反過來說，那些群體，他常常沒有辦法兼顧他的工作跟家庭生活，所以他離開職場，否則他在職場，他也是很擔心家裡面，有沒有一些工作適合他又能夠照顧家庭，他又能夠工作的。我打個比方，比如說輔導這些開個小的飲食店，那麼他一方面又照顧到家庭，一方面又可以就業，你這裡面沒有提我剛剛講的這個是，我剛剛看了你這整份研究，這個研究比較著重受僱工作者，忽略了可以自己創造就業機會的這個所謂自由作業的部份，我覺得這是第一個，第二個就是，既然這個是做一個桃竹苗地區的研究，那麼有沒有針對不同的地區的產業型態，能夠提出一些就業的建議，我們發現譬如說有一個農業，像苗栗我們有很多的種茶的，他蠻缺工的，有沒有像這些比較二度就業或者是新住民，他可以去補足這一塊，就不要老是給中央政府建議，中央政府建議他是公函，譬如說你這裡面有很多托兒的東西，他都是一般的，這三個地方政府，他可以做些什麼，雖然做的很小，但是他是非常有意義的，第三個，我們做這個研究就是可能要解決失業這個問題，所以你們剛剛提到，譬如說我搞那個托育，是他一方面可以促進就業，二方面就是他工作，他可以不離開他的工作，從這個角度去思考的話，就是說已經有工作的，我怎麼樣讓他維持工作，不要變成失業的群體，我因為在鄉下住很久，我看到很多種情況，就是他本來是在工廠上班，後來開個小店，可是他不太會經營，我曾經跟有些老師建議說，</p> |

| | |
|-----|---|
| P7 | <p>可以組織一個這種小的團隊去輔導他，因為我們看著他開張，一開我就知道這個經營不久會倒掉，不過假如這個時候有人來輔導他一下，讓他這個東西能夠維持住，甚至於他發展，他可以多雇一個人、兩個人，有這種狀況，是有的經營得好，他先生本來在上班，現在都不上班回來幫忙，他是可以做成這樣，我想從這個方面去思考，就是怎麼樣讓他維持工作，另外一方面就是幫失業的去找工作，最後一點，就是這個裡面有建議一個政策，譬如說特別是這個托兒的政策，政府現在是在做，就是城鄉做得不夠的，或者在桃竹苗這三個地區，哪一個地方做得不夠，那是不是能夠提供一點建議。</p> |
| 主持人 | <p>謝謝老師，不知道其他老師還有沒有針對剛剛提到的部份有一些建議的地方？因為剛剛老師講到托育的部份，因為我們也知道實際上托育有在做，基本上來講，我們在這一次還特別提到所謂在地托育的觀念，也就是說其實我們可以發現很多，包括像二度就業或中高齡婦女，他們反應說目前正在做的就是照顧家庭這個事情，所以像不論是照顧小孩、照顧老人，就是他們覺得那是他們擅長的，但為什麼他們自己不願意去，像現在考保母證照，他們為什麼不願意自己在家裡做，他們認為因為本身教育程度或自己的一些狀況，他們很擔心會有其他法律問題，就是他們怕即便在家裡帶小孩，萬一小孩有碰到摔到，他們遇到一些狀況不知道該怎麼處理，所以即便他們已經有這樣的證照或社區的確有這樣的需求，都會造成供需雙方無法磨合的狀況，所以我們才會提出在地托育，因為他們這些婦女的交通能力也很弱，他們可以從事職缺的範圍，大概是在摩托車車程半小時內的環境當中，是他們可以從事工作的部份，所以在這一次我們也特別提出，因為以後有托老跟長照的政策，是不是他可以慢慢發展成所謂的社區型托育系統，也不能說是托育，因為他包含托老跟托育這兩個層面，我們在執行的部份也去詢問這些中高齡或二度就業的婦女，他們對於從事這樣的一個意願，其實他們的意願能力是滿高的，因為他們認為這就是他們平常在家裡做的工作，而且這樣的工作時間也比較彈性，他們比較能去配合家庭，因為像老師剛剛提到開店，他們常會遇到他們要照顧家裡，他們即便已經是中高齡婦女，他們還會想說要回家煮飯，所以像這種只要工時一長，他們本身接受意願就不高，他們會比較希望正常的，就是配合老公小孩上下班時間，他們在出門那一段時間去做，所以導致他們可以選擇的工作項目職缺內容，就會相形變得很少，所以導致他們沒辦法去就業，所以這部份我們反而會認為，如果有這樣子的一個系統，一方面他可以幫助社區的年輕婦女解決托顧托育的問題，那再方面也可以創造一些就業機會，那老師您剛剛提供給我們，就是按照區域的部分提供一些他們就業建議，這部份我們也會再去做著墨。</p> |
| P2 | <p>我想先提幾個可能的資訊，比較稍微能分析一下，第一個是我們從前端來看，就是桃竹苗地區，他的婦女年齡裡的勞參率是多少，然後跟其他區域不可以先做比較，就是說我們現在桃竹苗的婦女，這可能先有一個比較，那有一些是地區產業的特性的原因，有一些不是，可能是家庭或是什麼，或是托育設施這比較後端，那托育設施是來解決問題，是不是也可能有一些資料，就是說桃竹苗的托育設施是不是比較慘，就是你也可以做一個比較，就可以看出相對位置，因為你們都有一些結論和建議，這些結論建議裡你可以做一個跨區域比較，這些數據也許可以發現桃竹苗跟其他地方不太一樣的地方，我想這個比較出一個，當然不只是這些，就是能夠拿到的數據可以先做比較，這是第一個，然後可能你當中會發現哪些比較惡化的狀況，在桃竹苗，</p> |

| | |
|-----|--|
| P2 | 或是哪些比較優勢的在桃竹苗，然後第二個問題，就是我們看到，其實剛剛許老師也提到，創業或是輔導或是這些，就是他的支持性的這些工具的部分，我想這個不再重述，但是後面有一個，就是說你在第二，就是在你結論建議的帶職育嬰津貼，我不知道這是什麼意思，就是這個是什麼樣的意思？ |
| 主持人 | 其實這部份也是有學者之前有提出來的一個建議，桃竹苗他們想測試一下他們的婦女對這個接受度，其實我們可以發現婦女會中途離職，最關鍵的時間點就是在他生小孩這段時間，他是最容易離開職場的關鍵點，所以有些學者專家之前有提到，有了這個育嬰留職停薪這件事，其實他做的動作就是push婦女他為了要去申請六成薪這個部分，所以讓他能夠中間離開職場半年到兩年期間，那因為他離開這麼長時間，他要再回來其實就困難，所以他們會認為說其實。 |
| P2 | 就是給他錢不離職。 |
| 主持人 | 對，其實他們認為這個政策其實有點... |
| P2 | 是因為育嬰本來就不離職。 |
| 主持人 | 對，可是因為其實目前會去請的婦女基本上都是已經抱定了我不可能回不來。 |
| P2 | 我了解，因為育嬰津貼都是帶職，只是沒有職場實際工作，他就請假。 |
| 主持人 | 對，他請假，但是他們可能回不來。 |
| P6 | 但是政府的法令是回來一定要原職安置，或經過勞工同意後可以再安排。 |
| P2 | 不過他的構想，我就想說稍微修正一下，也是跟許老師有點類似，就是他可能不要full time的假，可能是part time的假，會不會需求比較高一點，就是他不要脫離職場，他可能某些天來上半天，就是不要脫離職場的育嬰津貼可能會出現，但是你不能說是full time的，跟這個原意就已經好像有距離，但是part time我覺得是可行的，有點是這個意思，然後第三點就是比較政策問題，就是說常常育嬰津貼、育嬰假女性請，有沒有可能男性請？或是強制某些期間是由男性，就是父親這邊請。 |
| P6 | 男性的比例跟人數都偏低。 |
| P2 | 對，這個我們現在可以看到像育嬰津貼那個資訊，統計數據，可能有一些數據都反映出，就是都是女性在請，男性沒得請，是不是可能強制某一些時間，譬如說半年，一定是要父親請，不能女性。 |
| 主持人 | 老師，現在我們看勞動部的規定，其實父親跟母親都可以各請六個月，然後也都是。 |
| P2 | 我知道，他們現在是任意的。 |
| 主持人 | 所以total夫妻雙方應該可以有一年的育嬰留職，可以領一年的津貼，但是現在就是大家都是叫母親請，拿了那半年的津貼，可是父親那半年的津貼，其實男性不願意去請這件事，所以那時候我們原本是。 |
| P1 | 他不請的原因是因為機會成本很高，他的薪水高，他請了，他只有拿六成，那個勞保請六成，他會計算這個機會成本。 |
| P2 | 這東西就是制度是不是要做一些調整，讓男性負擔家務的比例要增加一點，增加一點，女性參與職場，脫離職場的時間就會縮短一些，就是這樣的構想，至於怎麼安排，可能還要再設計一下。 |
| P5 | 這裡頭不是只有一年而已嗎？ |
| 主持人 | 他們可以領津貼的只有一年，其中六個月是父親，六個月是母親。 |
| P1 | 就是津貼只有半年。 |
| P5 | 就是一個人只有半年？ |

| | |
|-----|---|
| 主持人 | 一個人是半年。 |
| P5 | 但是如果夫妻雙方都在工作，就有一年？ |
| 主持人 | 對。 |
| P1 | 那是要分開請。 |
| P5 | 對，所以有人要放棄。 |
| 主持人 | 對，所以老師我們當初。 |
| P1 | 他要放棄的原因是因為他請的話，他的只有勞保的六成薪，算一算如果他假定來講我們在職場上，男性的薪資是高於女性的話，那他為什麼要去請那個育嬰留停，然後只能拿勞保的百分之六十。 |
| P6 | 我同意這個是可以馬上看得到的損失，但是另外一個看的是未來的職場的東西，男性他覺得這六個月可能對他未來職場的發展... |
| P1 | 可以拿到那一些都可能是正常薪。 |
| 主持人 | 所以我們可不可以在法令上面去調整說，他申請，就是說我們現在不要去父親母親各六個月，而是去要求他們，最短期限就是六個月，然後要求說如果他們請的話，必須夫妻共同分三個月，這樣有一個好處是，其實對於企業來講，他的陣痛期也會縮短，因為其實大多數人目前請的大概都是六個月。 |
| P1 | 我覺得你們提這些政策意見，可能要有一些其他文獻的support出來，就其他國家政策方案的support，不是我們自己去想說該怎麼分配他們怎麼去請這個育嬰留職停薪，我們要去看看其他國家，如果有些其他國家的政策方案正好能夠，看是提供什麼誘因，可以讓男性也可以去申請育嬰留停，如果有這個文獻做為基礎，你們在提出這樣的一個政策建議，會不會比較可行？然後說服力會比較高一點。 |
| 主持人 | 黃老師。 |
| P4 | 各位師長，我有幾個問題是不是可以先釐清一下，第一個是我們那個計畫是勞動署的桃竹苗分署？ |
| 主持人 | 對。 |
| P4 | 所以根據這個調查分析出來的建議，就是需要在他分署的角度，他可以做的，所以剛剛法規的建議也許可以附帶提，讓他將來提給勞動部去處理，但是那個法規的修改是很長的時間，所以這部份我建議有關法規修改放在你的結案報告裡面，看是附帶建議或者是未來建議，這是第一點，第二個是待會可不可以稍微，看有沒有資料可以釐清一下，就是剛剛許老師跟陳老師有提到幾個問題，第一個是他的標題是，影響女性就業阻力的分析，這個女性我覺得有點困惑就是，包括這個年齡層、教育程度、他所在的區域等等，都有不同的影響因素，還有包括在職的婦女，包括各級院校畢業的，我們叫作新生的婦女勞動力，包括特殊婦女，我們叫作再生婦女勞動力，他的需求跟影響力是不是不同的？那在我們這個分析裡面，哪裡可以呈現，或者需不需要，我不知道還有沒有時間去呈現其他的部份。第二個是在比較前端的部份，桃竹苗三個縣市有區域別很大的差異，包括這個區域裡面的地方政府、縣市政府、產業，還有在不同地區裡面的婦女，他都有很大的差異，這個在哪裡可以呈現，然後我們才知道後面的那個對策，到底有沒有這樣子比較依照不同的狀況去對應，再來是，在談女性就業影響這個部份的時候，剛剛有提到一個很重要的地方，就是那個產業，即便是苗栗，但是苗栗每一個鄉鎮的產業別還有產業特性完全不同，他對婦女勞動力的需求也不同，所以這個怎麼去做一個加強或處理，我不曉得，再來是你裡面有提到問雇主，有沒有 |

P4

地方可以呈現問雇主問的是誰，是老闆？人資人員？還是總務兼人資？還是像我們之前在台中訪問，就是跟一個櫃檯服務小姐出來接受訪問，他也是雇主的代表，有沒有這樣的資料，問的是誰，然後問了什麼事情，因為你後面通通是好像集中在有托嬰的需求、有照顧家庭的需求，可是針對當離開學校的這些年輕女生，他的需求不同，就是有幾個問題，再來就是說，如果要談女性的就業阻力，可能要比較全面性，就是因為你在前面的調查裡都沒有看到，後面就出來很多的對策，大部分都集中在托嬰或家庭照顧上，我舉個例子，可以再看看你前面的問卷或電話訪談有沒有，也許是交通因素，有一個同學在倫敦大學讀書，他做的短期研究叫作英國倫敦大眾捷運系統對女性就業的影響，後來結論是說，大眾捷運系統對倫敦婦女要送孩子去保母那裡，或要接孩子回來家裡都非常不方便，因此影響他的就業意願，後面才知道說大眾捷運系統要去處理這塊問題，第二個是就業的能力問題，如果是在職，還有剛剛講的新生婦女勞動力跟再生，就是特殊婦女的勞動力，他的能力，他原來也許有一些經驗或專業基礎，可是他不管是還在職場調出來，或者要新進職場等等，他的能力應該是哪一些？應該怎樣加強？那麼也許是在我們現在的勞動署職業訓練整個的模式通通要修正，因為我們現在裡面有一條叫作行政規定，就是兩年內所有失業者不可以重複參加訓練，可是放在終身學習的觀點，我應該鼓勵他兩年內，在一個能力上，從初階、中階到進階，他應該是一直參加這樣的訓練，他應該是可以繼續參加，所以我舉例這樣的規定，就不符合我們要協助婦女的這一塊，他的終身學習，提升他能力的這一塊，就是包括那個職業訓練部分，他的模式也要調整，那再來就是說他的能力裡面for不同的產業，然後不同的行業裡面職業，他的職能可能是不同的，尤其是比較中高階的工作的職能，那有沒有可能，前面應該有一些問題也會對應到這裡，然後去提出來說，可能可以建議這個產業團體或勞動力發展署，他可能挑幾個產業的一個行業的那個職業的職能來推推看，因為現在勞動署的職能檢定圖，他在推這個職能基礎導向課程，他一直鼓勵說有沒有幾個模式可以帶出來，如果那個適用的模式，跟這個婦女的就業結合在一起，桃竹苗分署就可以馬上做，例如剛剛許老師講的小型輔導團隊，他可能輔導他創業，可能是輔導他釐清就業方向，可能是輔導他能力提升，或是輔導他後面職涯發展路徑，以往各分署就業服務有非正式合作，包括社會支持性，例如說老闆願意媽媽帶孩子去上班，孩子可能需要娃娃車，買不起對不對？我們就跟慈濟說你可不可以捐一台娃娃車，讓媽媽用娃娃車帶孩子去上班，所以類似這樣的社會支持系統，也許這個小型的輔導團隊他也可以做，因為分署裡面的就業服務的團隊，他對於在地各種產官學延續的資源的連結，他有掌握，特別的熟悉，他可以知道從哪去處理，然後如果是剛剛中高齡婦女，或者是高齡婦女他要再就業，其中有一塊是我們整體措施裡面很重要的，健康跟營養管理也都把它加進來，所以後頭就是要有一個團隊協助企業說，在我的人力資源的運作上，怎樣幫這些婦女，包括中高齡、高齡或者特殊婦女，在他的能力，在他的營養、健康上怎麼去做協助，然後呢，是這一個剛剛說桃竹苗，包括桃園縣市這麼多鄉鎮，包括新竹縣市、苗栗縣市，那個在地的經濟或特色不同，我有沒有可能運用這個在地經濟或特色的元素，加上微型創業的概念，然後加上婦女的生活經驗或智慧，然後加上輔導團隊或結合政府相關資源，這樣桃竹苗分署馬上可以做，只是我現在的問題就是我剛剛講的那麼多的輔導措施，就沒辦法對到前面的調查分析，我後面的建議怎麼出

| | |
|-----|--|
| P4 | 得來，因為你前面呈現的都是托嬰、照顧家人的需求，所以後面出來都是托兒或其他措施，這樣對分署來講，他很難弄，因為他要牽涉到中央法規，以上我先簡要做第一點分析。 |
| 主持人 | 林老師。 |
| P8 | <p>我接續剛剛幾位老師的看法，我想從你提供的這個資料，我做一些回應，首先你們談到桃竹苗地區的工作，以製造業跟事務人員為多，其實剛剛一開始許老師就有提到地區，這裡面，你們的這個標題，他這樣來標示，我覺得會有一些歸類上的困擾，例如說地區產業的特性就會不一樣，你所謂的製造業，如果光是可能桃園地區跟新竹地區的製造業，也許會有一些overlap，可是畢竟他還是不一樣，因為我們都知道說，新竹地區可能是科技業集中的地區，但如果你再跟苗栗地區比較，苗栗地區畢竟比較屬於農業的產業會比較多，所以桃竹苗，光是苗栗地區的產業特性就跟其他兩個地區有很大落差，所以你講的製造業，他是一個行業類別，那你講到事務工作的內容，他又跟職業分類法裡面所談的，他是職業的內容，所以你把這兩個放在一起，基本上他就會有造成我們講的就是說，你不能用香蕉跟橘子比，他是不同的東西，你把他放在一起，又考量到，一開始你們又講桃竹苗地區，所以這樣子會造成我們在分析上，或你們到時候在做結論上會有一些混淆，所以第一個就是你可能要針對地區產業特性再釐清，為什麼？這可能跟你之後要去分析的婦女就業狀況會不一樣，為什麼？譬如說我們看到婦女，我們不同的年齡層的，他的勞動力的參與狀況會不一樣，譬如說，以全國來說，我們的25到29歲，女性的勞動力參與已經高達百分之九十，這個是在我們跟日韓，就是東亞國家，甚至我們跟歐美國家，德國跟美國比起來，我們都是非常高的勞動參與率，可是也無可厚非就是說，女性當他面臨到婚育的時候，30歲到35歲，其實我們還有很高，可是一旦到了，30到34歲，35到39歲這個年齡層，我們開始就有下降，那個很明顯就是說，當你這個如果是一個所謂的職業生涯的阻礙的話，很明顯我們就看到，這一群35到39歲這一群，當他面臨到婚育的時候，他的最大阻礙還是在結婚跟生育，尤其是生育，所以我要講的是你第二個特點你必須去了解，因為你現在面對的是婦女，可是婦女因為不同年齡層，他有包含兩個很重要的因素，一個是年齡層，一個是他的教育程度，因為在去年我們也做了一個全國的調查，就是說全國的45歲以上台灣地區的婦女，不只勞動力參與率很低，為什麼會很低？有一部分是因為教育程度非常的低，他有大概七成、八成平均教育程度是在高中、高職這個部分，非常高的比例，那這樣高的比例，當他要去面對產業結構，比如說假設他是在新竹科學園區，比如說新竹縣市的地區，或者甚至於是桃園，那尤其是在新竹，他面臨高科技業，他是不太能夠進入這個產業裡面，即使他是一般的作業員都不太可能，桃園地區也許還有一部分，比如說銷售人員，那所以我們就會看到你們這邊也有提出就是說，事務人員的部份他是似乎變高，所以其實不難理解，因為這一群婦女當他帶有這樣的一個背景，他很容易就走入譬如說銷售或事務人員，可是有一個東西我覺得，我們可以跟我們之前調查出來，或我曾經訪談過一些中部地區的人力公司，他也發現，即使是中部地區也有這種現象，我們曾經問他，中高齡婦女的再就業是不是製造業，因為現在普遍面臨缺工現象，是不是為了要彌補缺工，比較會受到青睞，他說不會，可是我說，但是我所看到的，我在中部地區訪談一些企業，我看到有很多非常好的中高齡婦女在就業穩定度上，還有受到企業雇主的青睞是非常明顯，可</p> |

P8

是他說那類的婦女通常就是他原來就在這個企業裡面任職，的確你們在第二頁的部份，我們也看到這種現象，我們看到的那個年資，就是一般台灣地區，你會升遷或者跟你的薪資還是跟年資有關，譬如說你在薪資水準部分，你們發現40到49歲一般就業女性的薪資，他是平均3萬5將近3萬6，明顯高於15到29歲，其實這很明顯，為什麼會多大概6000塊，因為年資的關係，所謂的年資也就是說，他這個40到49歲的一般婦女，他本來就在職場裡面，因為他很穩定，所以他一年一年因為隨著年資而薪水的升遷，他就可以達到這麼高的水準，而不是因為這個時候我們不能去，必須要拆開來，也就是說，一般的就業婦女，就是一直有持續在就業的婦女，我們很容易看到他的薪資是成長的，他甚至於比教育程度比他的高的年輕世代的女性，一定會比他高，因為初入職場的人不可能那麼高，然後再來他跟二度就業的婦女比，也會不一樣，因為二度就業婦女他有包括脫離職場，跟職場脫節的問題，第二個就是年資中斷這個問題，所以他在進入職場的時候，勢必要從最低薪資開始敘薪，所以一般就業婦女跟二度就業婦女不同，但如果在跟我們講的特殊對象，又不一樣，可是特殊對象，如果我們談到他的就業阻礙，他又更多的複雜性，所以我覺得你們在這個婦女的部分，除了我剛剛講的地區產業的特性以外，你還要去看不同的年齡層，那不同年齡層的婦女，你還要再看一般有在就業的婦女，跟二度就業的婦女，跟特殊對象的婦女，因為他更加複雜，所以他的就業需求會不太一樣，現在我們再談到一個狀況是說，如果你要去做一些建議，譬如說我這邊我提到，我再來談到第四頁，第四頁你說一般就業的婦女，或者是其他失業的婦女，就是失業的婦女跟特定對象的婦女，他們要再回到職場，最主要問題是年齡太大跟適合職缺缺少，那的確，年齡太大跟適合職缺缺少，我覺得你這邊還要再釐清一下，有一點你自己互相矛盾，你在第五頁有講到，整體上一般婦女跟特定對象，有七成以上比例表示並沒有受到職場歧視，其實我覺得這句話值得商榷，也就是說如果我年齡比較高的，比如說45歲以上，45歲到49歲，台灣地區的婦女其實勞參率還ok，跟歐美國家比起來略低，但是還ok，可是我們最大的那個跳水式的勞參率的降低，就是尤其是我們的婦女在50歲以上開始，或者是55歲以下急遽掉下來，但為什麼會這樣？其實有一部分無可厚非就是說，我當時去請教台中的一個人力資源公司，他告訴我說，如果我今天不是一個長期在職場裡有工作的婦女，而是我想再回到職場，通常一般的企業雇主是不太會雇用，所以基本上，我覺得從這樣的一個現象裡，他還是有一些年齡上的歧視，可是我們再去思考為什麼會這樣，很有可能是因為剛剛說的，25到20歲以上，現在踏出校門的年輕人，大部分都是大學以上，所以我同樣要雇用一個人，即使是銷售的行業，有很多婦女進入銷售行業，那即使是銷售行業，一般的門市人員，我不需要去請一個譬如說電腦不太會打、資訊能力不太夠的、年齡有點大的婦女，從這個現象來看，我覺得有一點年齡歧視，可是從另外一個角度來看，他是的確有教育上的落差，所以這個必須講清楚，可是還有一個現象是，其實行政院主計總處，不是，是勞動部，他在102年曾經做一個全國性的調查，我剛剛說的50歲以上的婦女，或甚至55歲以上的婦女，為什麼他的勞參率會很低？他就問了一些原因，其實很重要的原因是，他認為他們的家庭經濟已經夠了，不需要他出來工作，所以這一類的婦女是沒有意願的，就勞參率來說，他是沒有意願的，可是這一類的婦女也是我們在調查裡面，尤其是我們現在要讓中高齡婦女去提升勞參率最困難的一個部分，可是，我現在再岔開

| | |
|-----|--|
| P8 | <p>來講，就是一開始我講的產業狀況，其實這一類的婦女在苗栗來說，我曾經在一個場合裡面碰過一個苗栗人，他這個公司是接特力屋很多現成窗簾，他是供應全國特力屋窗簾的代工工廠，他裡面全部都是中高齡婦女，而且他也非常歡迎中高齡婦女，還有一個很重要的原因是他根本聘不到年輕的婦女，這個雇主其實他也給他的員工很優惠的彈性，譬如說當他要加班的時候，他供應他全部的員工家人的便當，讓他帶便當回家，然後他再來加班，可是因為平常的時候他在淡季的時候他可以正常上下班，所以中高齡婦女在他這邊的企業工作是非常穩定的，可是我等一下會講到就是說，我們怎麼樣讓一些婦女回流到這樣的事業，這個，譬如說在苗栗地區，他有一些缺工的現象，我們就可以用一些其他的方法，那個等一下我們再來談，可是還有一個我們必須要去留意就是說，你剛剛提到說，我們現在來處理那個育嬰留停的部分，其實育嬰留停有一部分現在已經開始，你們這個調查有看到，大部分的人對性平法的概念比較清楚，認知比較夠的就是在育嬰留停的部份，其實現在有一部分的年輕人他已經知道說，當他面臨到育嬰的時候，他可以請育嬰休假，可是會有一種情況，就是說有些人他是準備要換工作，所以當他在那個育嬰的領六成薪的時候，他已經是且戰且走，如果公司願意讓他回去，他就回去繼續做，如果不行的話，其實有時候他覺得他已經厭倦前面一個公司，或是他不喜歡前面一個公司，他就在休假的時候準備再找工作，可是我也碰過一部分的人願意休假是，他可以最長休到兩年，他等到小孩子比較大，可以去送到兩歲的那種...</p> |
| 主持人 | 幼幼班。 |
| P8 | <p>對，我們現在的法令，其實那個法令的效益也出來，因為法令有規定說他在幼幼班，他就送到幼幼班，所以當他休到兩年，也就是說他在一年半的時間沒有收入，因為可以領六成薪半年而已，在一年半的時間沒收入的時候，他就靠先生的那份薪水，他自己去帶小孩，等到他的小孩可以進入幼幼班的時候，他就換公司，所以其實當時我也曾經去訪談過一些育嬰休假的，我私底下問他說，我說你是銷售人員，公司也願意在你一開始的時候調整你的區域，就是說快要生產的時候，我說既然公司願意做這樣的調整，你會不會再回去？他說我不會，我等到兩年之後準備要換工作，所以其實育嬰休假這部份是非常吊詭的，就是說當時我們的調查會發現說，育嬰休假其實最大的考量，剛剛陳老師有講，就是機會成本跟經濟，尤其第一個是經濟效益，為什麼會女性來請？因為通常以我們的社會文化來說，男生跟女生在一個家庭裡面，還是男主外，比例上來講，男生的薪水會比太太來得高，所以他們會去考量，當我一個人育嬰期間，他要請育嬰休假只有六成薪的時候，太太的六成薪影響會比較小，他的先生還是有全薪，加起來還可以過，可是能不能就讓先生請，我覺得有點困難，這個地方我再補充就是說，我們在各國資料裡，目前為止全球只有瑞典這個國家，他用政策、法令去要求，如果一對夫婦要請育嬰休假的時候，他必須要一半一半，而且是強制的，可是即使是日本跟韓國都不敢這樣做，因為這可能有涉及到一些勞動市場裡面男生跟女生的勞動意願會有關係，所以在政策上不敢貿然做這樣的一個規定，可是我們知道北歐國家有不同的考量，這部份我就不多講，所以我現在就不耽誤其他老師時間，最後要講的是，我順著剛剛孟儒老師，他有提到職業訓練，其實我現在再回到，就是說不管是年輕的，就是育嬰休假完了要重回職場，或是中高齡婦女曾經脫離職場一段時間要重回職場，我覺得現在職業訓練模式必</p> |

| | |
|-----|--|
| P8 | <p>須要打破，為什麼？因為我們都知道，各位老師可能也有接觸到很多公共職業訓練中心，我們常常發現職業訓練的內容，他根本是沒有市場，所謂沒有市場就是說，女生不是開美容美髮就是開美甲，不是每一個人都要去美容跟美甲的創業，不然就是餐飲，這些這麼廣大的二度就業婦女，他原來是有很好的學歷，可是因為他的育嬰期間讓他中斷，即使他沒有請到兩年滿，他一年他也覺得有點中斷，那二度就業婦女更不用講，比如說40歲或45歲，他小孩已經小學或國中，他要再重回職場，那個落差更大，可是在日本跟韓國，尤其是日本，我們目前仿效日本的職業訓練，只有在青年的部份，因為過去我們為了要因應，日本也是一樣，為了要因應青年大幅度失業狀況，他們就提出一個企業內的訓練，也就是現在各地區都有在做的，叫作青年就業旗艦計畫，也就是說，當我這個公司有需要人的時候，我已經把你聘進來，可是我聘進來的三個月試用期，我是用政府預算在訓練他，當時我們也曾經想過，其實我們所也有一位學生，他自己本身就是一個因為婚姻而沒辦法暫時工作的婦女，他也一直覺得政府為什麼沒有給他很好的一個方案的照顧，他也一直在呼籲說，為什麼我想要不斷的學習，那不要讓我在撫育小孩的過程中，為什麼不能讓我一直不斷的學習一些技能，他覺得求助無門，因為就像我說的，我們辦了很多職業訓練，其實不是他要的，這個原因在於就是說，我們這些委外的訓練單位沒有那樣的能量，他也不知道我們現在的企業內容，因為企業領域太多，技能的內容太多，他不可能為企業做一些訓練的內容的設計，所以我覺得我們在職業訓練的模式上，不管是對於這些婚育暫離市場，或要重返市場的婦女，一定要仿效像日本的方式，日本針對二度就業的婦女，他們也做企業內的訓練，而且他們設計了一套經費，他們補助企業，因為日本也是面臨到老化問題，他們要讓一部分的婦女，相對他們在中高齡婦女的勞參率，跟德國、美國，跟歐美國家比起來，日本也相對稍微低一點，那韓國又比他低，那台灣是最低，所以在這部份我們認為說，我們針對企業內訓練，一定要去針對企業缺工的狀況，為什麼我會贊同這個方式，去年我曾經在大里地區，我去拜訪一家企業，他的企業是做柴油車點火的零件，他有十四個工作站，每一個工作站都會的就是我講的那個婦女，他這個婦女在裡面已經工作大概將近二十年，其實他也沒有太高的教育程度，了不起就是以前的高職，隨便念一個高職就進工作，這一個跟我年齡差不多的50幾歲婦女，他就可以成為十四個工作站的，我們講說他可以成為一個訓練師，那假如我們的二度就業婦女，並不會去排斥這一類的工作，因為目前我們在103還102年，全國的缺工調查，製造業缺工九萬多將近十萬，其實他的工廠工作也不會辛苦到哪裡，就是說他是坐著在工作，而且是正常班，常態班，他很少有加班，這種很少有加班的狀況就可以符合現在有一些中高齡婦女必須回家煮飯照顧家人，那偶爾才會加班，偶爾加班這個狀況就可以符合這一類婦女要常態班又要有一份工作的狀況，所以我覺得我們在職業訓練的模式上，一定要去仿效日本企業內的訓練，由各個企業就他的缺工的技術的那種，去做內部訓練，這我們才有辦法，如果我們要只靠現在職業訓練這個模式，我們是永遠沒辦法輔導這些婦女就業。</p> |
| 主持人 | <p>謝謝老師，我們在企業訪談也有發現像老師剛剛提到的幾個現象，第一個是他們認為，在企業內他們會針對中高齡員工做一些職務再設計，也就是說他們只要在我的公司服務年資久了，他們到某些中高齡到一定年齡可能不適合現在的職務，公司會為了他們的員工，自己在職務重新再做設計跟分配，去</p> |

| | |
|-----|--|
| 主持人 | <p>照顧員工，可是企業雇主也有特別提說，其實這些職缺是不外放給新聘任的中高齡的人，因為他們考量的是退休年資問題，他們比較考量的是因為他們已經40幾歲、50幾歲，可能屆齡退休，所以其實他們在這部份，其實企業可以做，可是企業的態度不願意把這個職缺放出來聘僱新人，第二個部分，企業有特別提到剛剛老師講的企業內訓練這一塊，除了企業內訓練之外，還有特別提到一個建議，他們覺得其實現在有很多狀況，不是企業不願意聘僱，企業可能會願意聘僱，可是這些二度就業婦女或中高齡婦女待不待得住的問題，因為他們脫離職場太久，他突然間進入到職場，是很不能適應職場生態，所以實際上他可能進入，可能做一個月、兩個月他就走了，所以他們會比較類似仿效，希望能仿效目前的缺工獎勵這種形態，也就是說，因為企業可能可以提供大概就只有2萬多塊的薪水，他會認為說，可以透過薪資差額的補貼，類似缺工獎勵薪資的補貼，可能補助他半年，讓他願意在職場裡面先熟悉適應半年，他適應職場環境就不願意再離開，所以其實企業也有提出這樣的建議，他們認為這樣可能對於一些離開職場很久或中高齡就業婦女會比較有幫助性，這是企業所回饋給我們的狀態，所以我們實際上會認為說，其實現在像這一些婦女應該是，企業的心態，對於這些二度就業婦女跟中高齡婦女接受度，這個地方能不能做個轉變，其實會變成是他們一個比較關鍵的地方，因為目前來看，企業其實都還是對於年齡這一塊有很大的一個比較排斥的情形，因為我們那天訪問，因為大多數都是製造業，他們對於中高齡的，包括他們的體能狀況，他們也不願意去調整工時時間，因為他們大多數都是輪班十二小時，可能是做二休二這種輪班性質，所以他們會認為中高齡不太適合這樣的工作，即便是生產線的一些，就是生產線上可以做的這些，可是因為他們要做一些品管目檢的工作，他們也認為中高齡婦女有老花、體力上的狀況都不適合這樣的工作，即便這個缺工是缺很大，所以那時候我們問他們說，你們如果是，因為現在就是做二休二，大概就是十二小時，有沒有可能調成六個小時機制，把班制再縮短，時間短一點，讓他們能負荷，但企業對於彈性工時或把工時縮短這件事情，好像並沒有會想為了這個做這樣子因應跟調整，所以我覺得企業接受度，目前來講還是比較沒辦法去改變，不知道簡老師有沒有其他意見？</p> |
| P6 | 第一個我想請教，我們的就業阻力是定義在哪些情況或哪些層面？ |
| 主持人 | <p>因為其實我們現在看到的，我們其實並沒有設限，我們只是去問婦女他們覺得就業上遇到什麼阻力，我們其實在這一次調查裡發現到比較多的大概都是婚育、年齡還有交通能力，還有如果像剛剛提到的二度就業婦女或中高齡婦女，他們會因為離開職場太久，覺得自己專業技能已經跟不上社會，所以他們覺得重返職場...</p> |
| P2 | 會不會你的阻力是男性也有，就是你雖然問女性。 |
| 主持人 | 當然在年齡這件事情上，男性也有。 |
| P2 | <p>可是男性也有一樣的，你是要調查專門女性的，還是說包含男性的同樣特色你也把他寫出來，你是要特別女性的話，那就要解釋一下，就比如說有些是已婚、未婚，那就有年齡差距，有些是生育，這個都是家庭面，那女性負擔比較重，那個地方就是要強調，那其他比如說中高齡，我看男性的中高齡也是失業率很高，就是一樣的事情，你把他提出來意義就不大，是不是要做一些區別和定義？</p> |
| P6 | 對，因為談就業阻力，會有不同的看法，張老師講的，有時候其實對所有的 |

| | |
|-----|---|
| P6 | <p>勞工來講，有一些非常接近、重疊的就業阻力，但是如果把他分開，族群的就業阻力不一樣，這是第一個想法，第二個我覺得，如果就業阻力來講，我認為有兩個方面，一個是吸力的部份，一個是拉力的部份，吸力部分我會把他放在企業缺工嗎？我們的經濟情況好嗎？基本上這麼講，如果經濟情況好，企業又缺工很嚴重，對很多需要二度就業的婦女或男性來講，其實吸力很強，拉力會被消除一部分，但從另一個角度來講，我相信桃園是一個工商都市，他提供的工作機會會比較多，新竹也是類似，但苗栗情況就不一樣，所以他的吸力也會不同，特別是對企業來講，企業用人有他的需求、偏好，或對他來講要付出的代價，他認為我為什麼要找新人來，我用舊人不需要處理太多代價，或這個員工很好，他年齡越來越高，我還是希望把他留下來，所以可能調整產線或怎麼樣，我覺得這個代價是我願意付出，其他部分他可能不願意付出，但從另一端來講，我倒覺得整篇報告談的比較多的是拉力部分，對女性來講，我們剛剛談很多，有個人的部份、家庭的部份，當然譬如說剛剛托嬰、托老，對個人來講可能交通方面情況或自身信心、知識技能方面的東西，我覺得如果可以把阻力定義在比較清楚明確的地方，那我們比較能去面對這樣的目標，給予比較明確的解決或建議方法，第二個，剛剛提到有關托幼或托老這方面的產業，特別是長照產業開始要起來，剛剛P4老師也提到，譬如說慈濟或地方某些醫院或機構，其實可以提供很多協助，其實我們也可以看到很多在地非營利組織，包括現在常常看到地區營造這樣的非營利組織，其實他們做非常多，一部分是處理托老，一部分其實他們結合起來在處理婦女二度就業，我的想法是如果可以把在地非營利組織拉進來，或在在地地區營造的團體拉進來，其實這會是一個很有趣的組合，另外我覺得總經理一開始提出來一個很有趣的問題是，歧視的問題問雇主，很抱歉，總經理，在你們公司工作的員工都很幸福嗎？應該是吧，我如果是總經理我也覺得當然很幸福，他們都很快樂，但如果問員工呢？開玩笑，好像沒有那麼幸福，對雇主來講，如果你問我正面的東西，我都會說我們是這樣，你有沒有負面的東西？沒有，所以我覺得這是很正常的心理防衛部分，這有時候，就像我們講的，台灣人很好客，但是台灣人有沒有在某些程度上的種族歧視？有，我覺得我們可以不要在意那些東西，但的確那方面的歧視是存在的，那可能短時間內靠法令很難解決，這是我簡單的看法。</p> |
| 主持人 | 謝謝，那成老師。 |
| P1 | <p>我是想，其實像剛剛孟儒所談到，因為他是分署委託的調查，其實我剛剛也想討論孟儒所提到的，可能要把一般跟特定對象，當然我不知道，因為你們前面的一些交叉分析這部份的東西，因為可能我們沒有看到，因為只給我們看到最後這部份的結論跟建議，但我會比較傾向於其實應該把一般跟特定對象這些人，可能要他分開來做不同面向調查的呈現，我想我自己的理解，其實現在勞動力發展署或各分署在因應高齡化跟少子化的衝擊跟影響，其實新住民也好，或女性的二度就業也好，這些人力資源是他們在目前勞動發展政策上一個非常重要的一個，等於是人力資源開發和運用的對象，當然我不是說一般女性不重要，但是坦白說，一般有工作的女性，其實我們也都知道他可能面臨在職場上的一些性別不平等或怎麼樣，可能會造成他離職，或因為婚育退出職場，但這些人因為婚育退出職場，可能未來五年、十年他還是希望能重返職場，所以我覺得對這些二度就業婦女或新住民，如果能從你們的調查發現上，能特別呈現他們可能要重返職場或進入到職場，他們可能面臨</p> |

P1

到的困難跟問題，到底應該要採取什麼對策來加以因應，我覺得可能對分署在目前有些工作推動上，可能會有一些比較實質上的幫助，但要提出什麼樣建議，因為坦白講有些可能都是屬於法治面的東西，可能有點緩不濟急，因為不管你今天要加強對部分工時勞工的保護或保障，其實已經有了，勞動部已經又新公布一個部分時間工作的注意事項，已經確定比例原則等等，當然企業買不買單不知道，但至少他已經有這樣一個注意事項公布，這些可能對部分工時的這些，不管是一般學生或勞工，在職場上或許相對來講，可能可以獲得比較多的幫助，有多的一些保障，但是我的意思是說，做現在我們提很多建議其實有一種，就是我剛剛講的，可能需要比較中長程的工作推動，才能夠可能產生預期的效益或效果，其實或許還是真的就像剛剛淑慧老師談到的，不管是參照日本或韓國，看看在就業服務跟職業訓練上，有沒有特別可以去加強或強化的，然後可以馬上做的，只要發展署或分署願意做，就能夠馬上做的一些建議提出來的話，我覺得會比較能滿足委託單位這方面的需求，譬如說我之前看的一些文獻，其實韓國在協助女性二度就業做得比，他著力的力道其實不亞於中高齡，其實就表示人家知道因應高齡化、少子化，女性二度就業的人力資源開發運用，其實你可能要特別設立一些二度就業女性的就業服務中心或等等的東西，他的力道要打得出去，所以你甚至可以建議，桃分署是不是應該成立一個二度就業婦女就業服務窗口，因為現在很多分署業務慢慢都會被縣市瓜分掉，現在能夠真正在勞動部發展署可以揮灑得開，大概只有像桃分署，因為他很完整，桃園大概他們也不太要他的就業中心，桃園自己在執行上也面臨到很多困難，所以桃分署等於是一個很完整，也不像北分署，台北、新北被分割走的時候，他大概只能被推到宜蘭、花蓮去，所以他實際上是可以在業務或功能上有完整推動一些所謂的，譬如說專門協助女性二度就業的一些，在工作上可以在這方面多努力的地方，甚至在職業訓練上，今天女性二度就業，他要重返職場，可能剛剛一面或許可以參考淑慧老師提的，我們是不是鼓勵企業，當你雇用這些二度就業婦女的時候，你要給他一些訓練經費補助等等，要求他們提供必要訓練，有沒有可能要就之前半年，你就給他一些職訓生活津貼，讓他能穩定接受三到六個月的職業訓練，然後再重返職場，是不是對他來講就可以找到一個他想找到的工作機會，因為我們現在對二度就業婦女大概只有職場學習再適應，就是工法救助，就是比照中高齡，你到企業去工作三個月，然後給他所謂的，企業大概2萬5千塊的補助，當然這個勞工基本上他也有這些所謂的能獲得基本工資等等，但三個月後，他是不是就願意再留下來？其實那都是要評估，或許你們也可以針對那個職場學習再適應計畫，不是要從三個月延長到六個月，我的了解是很多勞工不願意去用，不願意參與職場學習再適應的這樣的方案，是因為他的勞保年資不能累積，所以勞工不願意去用，雇主坦白講，覺得可能三個月期間太短，可能在三個月期間他也沒辦法確保這個勞工可以真正符合事業單位的需求，所以光職場學習再適應方案就可以評估他要不要有，在設計上要做一些調整，譬如說三個月延長為六個月，對勞工來講勞保年資可以累積，這樣的話，或許就可以強化供需雙方的需求或誘因，所以有些方案其實可以去更深入討論，就是現在在協助女性二度就業也好，或中高齡的一些方案也好，到底他的效果如何，如果這些效果能做一些深入評估，或許就可以強化這些中高齡或二度就業女性能重返職場，就是說後面的建議部分我覺得不要再去談那些比較，不是說不談，你可以提建議，但那都是屬於中長

| | |
|-----|--|
| P1 | 程才能產生效果或發揮功效的建議，但近程或短程來講，到底有什麼實質建議可以提供給桃分署馬上可以用的，然後基本上就能達到我們講說減少這些女性就業的障礙或阻力的目的，我想先提這樣的一個看法，當然不知道因為你們前面有沒有做這些交叉分析，那些交叉分析的結果，可不可以拿出來再看一看，然後有那些可以針對問題或困難或障礙的部份，可以提出比較具體的政策建議。 |
| 主持人 | 老師，因為我們做調查有發現一個狀況，有些婦女是接受多元就業協助，他們有提到說，因為他們去被安排到職場，就是工作半年，然後他們好像是領基本時薪120塊，那部分對他們來講是一個很好的適應跳板，因為他們離開職場很久，他們進入到工作，可是他沒有提到一個狀況是，這樣一個工作環境，目前大多數都是一些公部門或非營利組織，他們做的的確都是一些事務性工作，也就是他們可能是幫忙影印，做一些事務性處理，等到這六個月結束後，他們又陷入再失業，因為他們找不到這六個月在做的事情的職缺，所以他們會覺得，其實對他們的幫助是我好像開始融入社會，有融入社會的感覺，可是實際上對後續就業沒辦法做延伸性處理的狀態。 |
| P1 | 臨時工作津貼也好，或多元就業也好，本來就跟職場是脫節的。 |
| 主持人 | 對，他們會覺得為什麼我們不能去找一些，就是他們覺得合作單位，為什麼不能是直接跟事業單位做合作，他們如果是直接進入工廠或公司企業裡，他們這半年雖然拿到的是分署的錢，可是他們做完這半年可能，人家覺得我表現很好，企業剛好有這個需求，我可能就會因此被留任，那就不會說，他做完這半年又邁入失業狀況。 |
| P4 | 先回應這一點，在你的紙本第十一頁跟第十二頁，第十一頁質性調查結論的括弧一提到，受訪企業表示只要員工能接受工作的性質符合企業需求條件，在這個相關設計上薪資會有明顯不同，第十二頁提到，工作性質較適合女性需求，穩定度也會較男性高，所以後面的建議可能需要對應這裡說，哪些是工作性質，他符合不同的教育程度，不同的這個初入職場還是再入職場，還是從職場調出來的婦女，那些適合的工作性質到底是哪一些，這樣的話後面的建議跟前面的分析就可以結合上，也可以回應你剛剛那個問題。 |
| 主持人 | 對，但這個部分如果是企業的話，比較適合的，大多都是事務性工作，就是說他們。 |
| P4 | 不一定。 |
| 主持人 | 沒有，因為我們剛好調查有發現，他們會比較選擇聘僱女性員工的，大多數都是事務性質工作，企業雇用女性的比例相對比較高，至於其他職務別來講，不是男女差不多，就是以男性為主，所以大多數會集中在事務性，可是問題對於中高齡或二度就業婦女，他要投入事務性，其實企業接受度是低的。 |
| P4 | 這就是剛剛許老師或張老師講說，如果我們前置，從產業切進去，桃竹苗不同的產業性質運作特性差很大，也許在苗栗他精緻農業或觀光休閒，對不同背景或人口因素的婦女是有需求的，只是那個需求是什麼，我們在這裡沒有辦法知道。 |
| P8 | 我打個岔，剛剛陳老師有提到一個就業服務，我剛剛講的那個職業訓練對不對，我一開始也講說，你在婦女部分要去切割，一般有在長期就業的婦女，我們怎麼讓他們留在職場，還有就是，他可能在調查的時候是失業狀態，現在先不談弱勢的部分，就市調查當中可能在失業狀態，我講兩個例子，其實我也要提醒你，剛剛孟儒老師也講到，不要用台北看天下，就是台北都會區 |

| | |
|-----|--|
| P8 | <p>有很多商業活動，可是我們看到，我現在要講的是回應剛剛陳老師講的就業服務，不好意思，孟儒老師你在這裡，我必須要談就是說就業服務中心做了什麼？我舉兩個例子，我們上次在調查中高齡婦女就業的一些樣態的時候，台北都會區因為他商業活動很多，我們的學生有在人力中心，就是類似那種獵才中心，他說他們的客戶要求他要多少期限內要call center的那種，而且要高齡婦女最好，他不要年輕人，他一call人就進來，他有辦法去找到我們講的關鍵的人，key person，他就可以把人call進來，所以我現在講的是回應剛剛陳老師講的，我們就業服務是不是要有一個類似像私人獵才公司的做法，他們是非常適合中高齡婦女，尤其是二度就業的婦女，或甚至於他的常態就業模式就一直是這樣，他有case就去做，如果他比較有經濟需求，他就會不斷去聯絡那些獵才公司，那你還有沒有case，那我現在講的是台北，因為台北商業活動比較多，所以他需要一些call center，或者所謂的那種，比如說重要的檔期，他的賣場也需要一些臨時場協人員，有一些二度就業婦女是長期在做這些工作，而且他也覺得很快樂，他想做就多做，然後他也可以搭配他們的時間，那在中部，我講的也是那個，你剛剛講了一個，就是說雇主不願意接受，不是這樣子，像我們看到中部地區有一些製造業，當他需要，他接到一些單比較多的時候，他需要臨時補充人力，他就會透過他的員工去他的鄰里，他認識的人就call人，也非常的快速，可是為什麼他們不願意去找就業服務中心？因為緩不濟急，所以我的意思是說，其實我們有很多的，我們台灣的就業狀態是非常多元多樣，甚至有些私底下是非常活絡，可是在公立就業系統卻沒看到這種狀況，也許有看到，可是不知道為什麼一直沒辦法著力，我們看到很多企業，當他需要，這個訂單要及時出來的時候，他的人力單位就會去想辦法，第一個想的辦法就是用員工去鄰里間call人來，那總是可call到人，所以我的意思就是說，除了剛剛講的那個職業訓練以外，我們就在就業服務系統裡，像剛剛陳老師有提醒我們，在就業服務部分我們應該要做些什麼。</p> |
| P6 | <p>員工可以找得到人是因為員工給獎金，對分署的員工來講，當然是他工作的一部分，有些其實，對工作來講非常重要的就資訊的流通跟人脈，所以其實公有公的管道，私有私的管道。</p> |
| 主持人 | <p>謝謝，朱老師您有沒有什麼意見可以給我？</p> |
| P5 | <p>其實我看了以後，我真的很好奇就是，你們接了這個計畫是桃竹苗分署對不對？他所要求你們做的，或你們去爭取來的，但如果這個計畫是勞動部一個主要目標，他發給不同分署去做，或不同分署都會有類似這樣的一個題目，你覺得你的研究成果有什麼獨特性，這是我一直覺得很好奇的，我覺得看了半天，為什麼好像答案都是差不多，都是現在大家普遍想提這個育嬰的問題，所以育嬰問題就變成最重要的一個問題，好像除了他以外沒有其他議題，當然我同意其他老師講的，你這邊應該要納入桃竹苗地區特色，但又反過來想，當你做了這一份簡報，你是對我們報告，還是說你將來他的基本模型，或者也沒大改多少，就是要跟分署報告，那你少了哪幾張投影片，或許是關鍵投影片，我覺得是非常重要的我們沒有看到的，以這樣這個簡報來說，我就也會覺得說，你看你質的也做、量的也做，形式上沒人可以挑剔你什麼，但是你得出來的結論居然就變成一個，其實不要做調查好像也能得出來的結論，相對蠻遺憾的，為什麼會這樣子？我就會想說你是怎麼抽樣的，你抽樣的結果跟你的母體，他們到底接近度是怎麼樣，這些你都沒有資訊提供給我</p> |

| | |
|-----|--|
| P5 | 們，還是其實你們有，你們隱藏很多關鍵訊息沒有share給我們，如果是這樣的話，那我覺得真的你們太可惜，因為我覺得有些老師講的一些東西，你會有一些回應，你這些回應是在這裡面都沒展現出來的，如果他不提，你不這樣回應，我們全都不知道有這樣子的，就是你去發現裡面已經有這樣的結果，所以就變成說，第一個是你要重組你的結果和研究發現，你的研究發現就呼應到你原來設定的主題，就像我很好奇你的研究目的是什麼？你的研究目的是桃分署，就是。 |
| P4 | 題目上的，應該就是題目，要找出女性就業的阻力，而且要做出來因素分析，對不對，就是這樣子。 |
| P5 | 這樣為什麼你認為他有阻力，我一直很好奇。 |
| P4 | 結論建議是一個推論。 |
| P5 | 如果沒有阻力的話，其實你剛剛報告很多，我會覺得，如果女性不想工作呢？他不需要工作？我們一直說我們要開發那個力量出來，其實你剛剛報告有兩點，我就覺得其實這些女性他不想工作，第一個就是說，他育嬰留職津貼，你剛剛說領了六個月，有些人請到兩年，兩年以後他打算跟這個公司拜拜，他為什麼會這樣想？他已經把他六個月的領六成不做任何工作，當做他的權利，所以我心裡想什麼，我不講，對不對？我就說我的薪水是到你這家公司工作，到我懷孕生小孩，不工作那一天你讓我放假加六個月的六成薪，這是我的權利，但是如果大家，如果這是一個已經形成的既有關鍵，你不把他提出來，你一直要提升他的就業率，人家不要，他的薪水是等於他生了第一個小孩，就是生產以後六個月的六成薪，是納入他的計畫，其他如果他要連續生，願意生第二個小孩，當然我們現在是少子化，這種比較不會擔心，如果連生三個呢？說不定新住民或其他的，他都是靠這樣的方式去累積他的財富，所以我說你的阻力，你要說自己的，你會說這樣的福利這樣的制定，使得女性他不想工作，這是我的福利已經到這種生三胎我就拿了三個六成薪，原住民更誇張，就是你的弱勢群體裡面。 |
| P2 | 因為他方向就在家庭，那個不是阻力，是企業沒有拉力。 |
| 主持人 | 老師您剛剛提的這個，我們本來有這個假設，就是現在婦女是不是已經把育嬰留職當做自己權利的一部分，所以他就是一定要領完，所以他就把他作為要離職之前的六個月，但是因為我們從企業端或去問婦女，其實在桃竹苗沒有這個現象，就是企業端覺得他們請的人很少，為什麼會請的人很少？企業當然明定都是這樣，但是企業會有一些內部的壓力，就是可能同事之間、上級之間的壓力，導致他們內部員工不敢請，所以其實那些大企業，你說像友達，他們請的人很少，那麼大的企業，你說小企業的狀況是他不敢請，因為老闆會直接跟他講不能請，我們去問婦女，婦女的狀況是，有很多婦女是根本不知道說這是什麼他們會認為公司沒有提供給我這個福利，所以我應該是不能請，他不知道這是法規規定公司應該這樣做，所以在台北可能這種狀況很明顯，但桃竹苗這種狀況我們在訪問裡面會發現，他們還沒有把育嬰留職停薪當做是，類似成剛剛老師講的是一種權利或福利的狀況，在桃竹苗現在還沒有，所以我們才沒有，就變成我們那個假設在桃竹苗是沒有成立的。 |
| P5 | 其實你在說的很明顯就是，這些女性勞工是兩極化，如果他工作動力很強，或他一直想留在職場，他不會想到這些問題，他就一直想辦法留下去，然後你說在桃竹苗，很簡單，他可能就是人脈、人際之間關係很親密，所以他沒有想到他要請這個，你可能就變成是一種逆向，雇主說他要人，你要幫老闆， |

| | |
|-----|--|
| P5 | 你怎麼會讓他再去請，雇主可能因為這樣子比較親密的人際關係，他沒有想說去補貼他，他自己就要去想怎麼樣找人來幫他帶小孩或怎麼樣，所以有一部分是這樣，所以你看不同的地方，這個概念他展現的型態是怎麼樣，或是他怎麼樣被員工自己吸收或消化或操作，我是覺得這個你是可以展現出來的，在這邊我就覺得滿遺憾的，因為你前面我們真的看不到，我覺得這個真的是相對非常可惜。 |
| 主持人 | 老師，我跟大家報告一下，因為其實調查有很多調查分析，其實為什麼會沒有在這一次的會議講，因為，其實如果我們把那整份報告報告完，大概就花了半個小時到四十分鐘，因為他其實內容還滿多，因為我們很取捨。 |
| P1 | 不是，你給我們一點前面的background information，我們可以幫你想一點建議。 |
| 主持人 | 是，這以後我們會特別注意，因為今天其實也滿多老師，我們都希望能多聽聽老師跟我們提的一些建議，所以我們還滿珍惜老師發言的時間，所以我們不太想花很多時間，變成是簡報的內容。 |
| P1 | 事先可以給我們一點這些資料。 |
| 主持人 | 可以，我們下次會改進，其實我們前面都已經寫好，所以不管是他整個調查的抽樣部分，或調查的主題內容，我下次會請同仁，因為一份報告大概兩、三百頁，所以我們有時候會擔心對老師造成負荷，那不知道成老師？ |
| P3 | 基本上第一個我是向承辦單位致敬，為什麼呢？這就是我為什麼不敢做政府計畫已經很久的原因，因為政府計畫總是非常大一個東西，然後要研究團隊在非常有限時間裡面、非常欠缺的經費，要提出可行性的、正確的意見，這個太恐怖了，所以我第一個致敬，第二個部分我想還是不講廢話，因為我前面看這個部分，我稍微提一下意見，其實如果多開幾次會，你會發現我們的意見非常接近，那基本上還是從方法來講，去看這些東西，在我們的這個結構裡面，第二章我們也用了相當篇幅做文獻探討，不瞞你講，我自己認為我們國內並沒有很好的前人研究，數量是非常少的，我講的前人研究，是我們用完整的研究程序得到的研究發現這種東西，那我們當然，因為欠缺的關係，所以我們理論上，回溯研究，按你這樣子講一個總體的東西，你很可能必須要把所有的整合分析，你才能歸納出來一些所謂的因素，不然你根本歸納不出來所謂的因素，對不對？既然沒有那麼多前人研究，所以你也不可能用整合分析，所以呢，你用的就是政府的勞動力統計，但是問題是，政府的勞動力統計是一種描述統計資料，你想做什麼了不起的分析嗎？我就不知道，你只能告訴我們一下輪廓，總量是多少，對不對？你剩下進一步的因素分析，上面的問題，你根本沒辦法深入，對不對？在這個問題的深入上，我舉一些例子，例如說在十五頁裡面，你用一個趨勢圖來顯現出說女性的勞參率低，裡面的主因之一是教育程度，因此你下面就直接導了，要強化女性的教育程度，很麻煩，我們用一個勞動力統計的資料，然後用很簡單的一個因素的交叉分析，或者是我們用年間比較，我們當然會發現到一些現象，那這些現象了不起只是一個hint，對不對？有的時候hint，我們一般研究裡面，你有一個假定之後，你必須要思考，其他研究裡面他會談到哪些東西，對不對？這些因素，你可能必須要有一定程度的控制，例如說我們知道婚姻狀況、年齡、城鄉差距，他會跟勞參率有直接關係，當然裡面還有教育程度，如果你認為教育程度是最高、最大的因素，你要做控制，你要把我前面講的這些因素控制住，你才能confirm說，沒錯，我得到了研究發現，說教育程度確實是 |

P3

這個勞參率主要的影響因素，是不是？因為婦女的教育程度低，我們因此教育程度低是一個阻力，我因此應該強化女性的教育程度，你這樣推論是一個比較完整的，但你這裡面用二手資料，你放了一個因素進去，你得到了一個hint，你就直接推導結果，謬誤程度是非常非常的高，我們從二手資料統計分析裡面，我們不斷的看了你一個圖、一個趨勢，這裡面不管是年間的比較或者是你拉出圖，他都存在同樣的問題，但是我們知道，在這個所謂的研究裡面，即便他用總體資料，那麼當然是在我們的經濟領域裡面的總體分析，那經濟裡面的總體分析，他基本上都是用什麼樣的資料來做什麼分析？我們都知道他一定是用多元迴歸在做分析，所以你裡面他必定的，拿出了一些他從過去文獻裡面所認知到的一個重要影響因素，同時影響因素可能滿多的，所以他同時要控制其他非本研究範圍的因素，然後用多元迴歸，來尋求我這個問題裡面可以有多少解釋度，通常那個解釋度都很低，能夠超過三成都很少，儘管列出五個因素，對不對？這是我們了解的常態，但我們用直接這樣子的文獻探討裡面這樣的一個分析，他是非常危險的，所以他既然只是一個描述，所以我們在歸納的時候，我在想我們就只做出描述統計上的歸納就好，不要再去推導什麼東西，我們只是把這個picture，說picture是這樣，我認為大概就夠了，我們不能再往下走，對不對？接下來我認為二手資料回顧的時候，還是要用一下國外既有的前人研究，那前人研究通常，除了我說總體經濟外，他也有很多是個體分析，我們還是去歸納，抽離出來一些國際上的，例如說德國，那叫什麼institution，他的每年不知道多少篇研究報告裡面，都是跟勞動市場等等有關的東西，我只是for example，其實還是有很多的，我們從裡面萃取一些我們認為好的東西，因為我們前面只是畫一個picture，我們沒有這個歸納的基礎，所以我們講一講國際上他們也有發現這個，然後這樣子的一個文獻完了之後，來做出我們這個調查研究裡面，我們可能要去探索的問題，接下來就是下一章，我們自己的調查研究，其實不瞞你講，我自己看，他的代表性這一些都有考慮，你放心，我們把關還是很嚴格的，對不對？所以他形式上這個代表性，這些結構、抽樣等等，推估的這樣子一個抽樣的模式，都有，這邊我認為是ok的，但問題是我們的自己研究團隊執行的調查，他仍然不脫政府統計的模式，就是我們的題目設計，搞了半天還跟政府統計一樣又粗又大，也根本歸不出因素，所以我說下一步，實況的調查你其實很可惜，你做不出來東西，當然你在形式上完全符合主辦單位要求，其實主辦單位這個要求是沒什麼必要，我認為是沒什麼必要，這個談的是這個方法上的，接下來我自己去想這樣子一個問題，我們必須要知道你談這個問題是談女性，女性何其大，對不對？基本上他就接近，雖然40幾%，比男性多一點，他就是接近一半，你談女性其實就已經談到我們全部，是不是這樣？你全部的發現，然後再加上一個因素，來看看，例如說調節一下，看看他的問題在哪裡，那就是性別上的差異，所以性別上可以造成你每一個這個關係裡面的調節因素，對不對，或者是控制因素，從這個角度來切入，你大概就可以找到女性，換言之你的研究其實就是全台灣就業阻力的研究，我是這樣看待，我們必須要知道，我們這裡面分析，有很多地方你必須要承認一點，就是這個研究現在是總體研究，他必定是勞動的供給面，絕大多數都是所謂的基層勞動力，所以你有時候比較不要去比一些高階層的等等這些東西，這些東西都是不必要，不必了，對不對？第二個，從需求面來看，當然我們再怎麼切，你至少要給我切兩個部分，對不對？美國是什麼，我們台

灣都是這樣子，我們這個地方常常就忽略掉了，我們重要的就是工業跟服務業，而服務業其實是最大量的工作機會的供給者，但是結果我們這個通常很大的一個survey出來，很大的比例，都把焦點放到製造業、放到工業部門，那這個就是我們在整個的邏輯上，他可能會出現的問題，針對這樣子，既然我們談的是這麼大的一個問題，那這一個問題裡面，我們說從邏輯裡面去了解，我們談人力資源的時候，我們不斷強調一點說，其實企業他的各種行為基本上是理性的，就像我們個人的行為，基本上是理性的，對不對？這個前提你不要不接受，這個是我們基本的假定在那裡，他是一個理性的，所以他既然是理性的，怎麼會因為性別產生出差異對待，就像你訪談裡面，講了半天雇主你告訴你的都是廢話，我幹嘛管你是女的是老的是年輕的，你能夠有效的提供我所需要的勞務，我就用你，不是嗎？哪一個老闆會說我偏偏，損失再大我就要用誰，不可能，所以從這個角度來看，你把性別當成一個主要的雇主雇用上的一個考慮因素，我認為是不必要，對不對？從我們的假定來講是不符合的，但事實上有沒有？可能會有，但是可能會有的理由主要在哪裡？他有很多可能在於，我認為很大因素在刻板印象，在我們一個政府主管機關，政府主管機關其實並不是，我們剛剛也有提到，像公服機構去做了很多的就業促進方案措施，這些方案措施他是一個介入勞動市場，這種介入通常都是在做一個起頭引領，那麼當然我們失業特別嚴重的時候，避免社會的不穩定，所以從這個角度看，他都是短期的，他最終還是要回歸到市場機制，所以從這個角度來看的話，跟剛才所謂的刻板印象可能是最大的一個因素，我們把這個結合起來，所以我認為我們公共政策這裡面，他相當大的一個著重的焦點，應該是在公共政策的遊說，這個公共政策的遊說就是讓我們這個市長，第一個最主要的這個對象是雇主企業的管理人員，第二個對象是我們的家計的模式，這個家計負責人的模式包括女性，也包括男性，因為什麼男主內女主外，相當程度婦女本身也有刻板印象，她也要破除刻板印象，所以這個公共政策裡面兩個主要的標的對象是這兩個，對不對？你怎麼樣去說服他？你當然要去說服他說，如果我們存在這樣子一個，我們說性別的差異的對待或考慮，他可能會產生什麼樣的不良的，我們說，或者是不利益的後果，對不對？所以我們剛剛在懷孕期間，托兒育嬰留職停薪上面我們都有講，其實這種都是叫理性的，但是理性要突破刻板印象，刻板印象後面不見得是本人，對不對？是好多的人，所以公共政策裡面相當程度要，很大的一個文宣，要告訴你有這個刻板印象，對你家庭生計是不利的，對雇主人力運用是不利的，而且我們同時還有說，政府還有法規性的強制，如果你有這樣的雇用行為等等，我們對你雇主會幹嘛，如果他是在一般的規範裡面，那政府有怎麼樣的促進措施方案等著協助你們，所以我認為這個是最重要的一個部分，第二個部分，我們從公服機構的角度來看，就是所謂的勞動市場資訊的有效流通，他這個部分是很重要的有效流通，當然這個是老生常談，我常常在講我們政府裡面做的東西，幾乎世界上有任何新的措施出來，我們知道了我們就做，我們從來不缺任何一項，所以你還要從公共就業上面，還要精益求精，那這時候我就說你必須要達到我說那種研究發現裡面去做強化，已經沒有辦法用所謂的政府總體資料裡面做任何推論，拿來當你的政策措施的結語，你基本上已經沒辦法做到這一點，你應該要非常細化的從雇主個體行為，包括家計的決策，包括當事人的行為等等這裡面，我們去找出中間的關鍵因素，然後進一步從行政單位的立場，初級單位立場看我們在這樣子的一個關聯

| | |
|-----|--|
| P3 | 上，我們怎麼樣把這個關係把他切斷，或者是介入他，所以從這個角度來看，我們的研究必須要比較長期，而且必須要細緻化，我們不應該一年一年的都在搞這樣子的研究，他是沒有進展的，所以我常常說比較好的一個，如果我們是有北中南東的勞動市場的區塊，政府在推動這個事務，他應該跟當地的大學、研究機構做長期合作關係，那麼從裡面的老師帶到裡面的學生，針對我們的市場裡面，供需雙方的這種行為裡面，我們找出他的因素，然後去逐一的做調整、修正，那這個我是覺得公服機構要做的應該是這一塊，至於前面做一個已經多少年了，我認為能夠再advice機會是有限。 |
| P5 | 你們這個計畫上一年應該也有人做，再上一年應該也有人，他從什麼時候，他就應該是一貫的、年度性的計畫。 |
| 主持人 | 其實應該是說，分署每一年都有每一年的主題，每一年主題都是不一樣，那今年。 |
| P5 | 對，怎麼會做出類似的結果？ |
| 主持人 | 沒有類似的結果。 |
| P3 | 他基本上滿相近的，桃竹苗區我也做過了，只是這個issue不大相同，你這邊主要說女性的阻力，這是一個新的東西，其實是哪裡新呢？他最後都要推導什麼東西？推導與就業促進有關措施跟職業訓練，對不對？ |
| P5 | 對，就是促進女性就業。 |
| P3 | 我那時候做桃竹苗地區訓練需求調查，那其實他的目的完全一樣，只是他的名稱不一樣，很多年前我們早就做過，這個專案跟你那個專案基本上沒有差別，對不對？沒有差別，所以其實我們一年一年不斷的在做，但是你總是用寬寬大大粗粗的東西在做。 |
| P5 | 不過我好奇的是你做雇主訪談的時候，難道你沒有去問剛才陳老師所提到的，他有一些外國的例子，因為我們現在最重要的都是，只要你用一年的可以，雙方都就業，都有工作的話，父母親都可以請，對不對？他們只能請六個月，總計是一年，但現在發現男方不請，其實最重要的原因是，是拿勞保的60%，所以男生錢比較多，他就不願意請，但也有可能是男生請，然後他會問你說，你怎麼在家裡？他說我請育嬰假，那你太太呢？他在上班，男生可能會面子掛不住，就是剛剛說的刻板印象，但是這個刻板印象，他的影響力能夠成立的前提是在於男生，先突破男生的工資比較高，所以他請育嬰假的話，他領六成薪不合算，所以當初政策制定的時候沒有考慮男女薪資差異，所以改不了薪資同工同酬或男女薪資逼近化的時候，你後面所有也都不可能有效，我覺得這是一個滿重要的，當然那剛剛說要從政策改，那是太難了，你這個曠日廢時，但如果你這一次做調查的時候去問雇主願意配合的情況，或能配合、接納的程度，或夫妻雙方願意接納的程度，或他們配合的情況障礙在哪裡？除了先生薪水比較高，他不願意。 |
| P3 | 這裡面很麻煩的一件事情，你假設在研究的操作上，用這樣問雇主、問勞工是沒有效的，從資訊到態度犧牲，到行為中間有太多的niche，基本上我們現在談的是說，我雇主調查就問雇主，勞工調查就問勞工，我也不管後果，變項、前因後果，我全部都是本人，對不對？所以我們都知道，共同方法變異上面的這個偏誤，他是就存在那裡，你問我的時候，我當然，我家裡面當然是要和諧，我們分工，對不對？ |
| P5 | 但是你是看你怎麼問，或是你怎麼被問。 |
| P3 | 這不是問的技巧，那是研究方法的技巧，你必須要考慮到這一點的時候，你 |

| | |
|-----|--|
| P3 | 在研究上面要show你怎麼樣控制住共同方法變異這個問題，所以你的前因跟結果之間，來源你要切開來，等等這些東西，我是說我們現在就是，因為你剛剛講那個方法，就如我剛剛前面講的，說我們政府統計裡面，他很大一個問題是什麼？他就是雇主調查就問雇主，不管客觀、主觀資料都是雇主提供，勞工調查就問勞工，對不對？這裡面你問粗粗大大都ok，你要是問到稍微比較複雜一點的，是沒有意義的，這也就是為什麼我們勞動力統計方面沒有去細部...怎麼會有那麼多，那個學者怎麼會不知道。 |
| P5 | 這個東西你不可能用固定方法去問出。 |
| P3 | 但是他沒有可能去這樣去做，因為這樣做，他的勞動統計的意義跟我們一般的研究的意義就不一樣，他兩個目的是不同的，你知道嗎？不是他們不了解，但是我們用的人你也要了解，他這個資料的提供，他背後的意義是不同的，所以這就是為什麼我們那麼多的研究裡面，他就沒辦法，直接什麼行為的原因也問你，行為的結果也問你，等到結果發現，我們的雇主根本就沒有歧視，我們的家庭分工都是全部非常合理，都是很理性的，不是嘛，太粗糙了，我們的結構太粗糙了。 |
| 主持人 | 其實這個刻板印象的確是存在企業端，甚至連婦女自己都加諸在自己身上，就他會認為那是他的責任，所以他本來就應該要回去照顧家庭，所以其實我們在調查裡面，這些刻板印象的確是存在企業端，存在於女性跟男性，他們本身都有這樣的狀況交疊而成的結果。 |
| P3 | 但是我們必須要知道，這個社會現象這個並沒有對或錯，他不是對或錯的問題，他是一個我們在家庭分工的時候，很多家庭認為媽媽帶小孩，是帶得最好，那不得不的時候，媽媽的薪水比先生高過兩倍，我這個先生也跳出來，我帶小孩，你繼續上班，但是我帶小孩也沒錯，但是我帶起來那個小孩就很麻煩。 |
| P5 | 所以這個是可以選擇，這個沒有問題。 |
| P1 | 其實這個計畫基本上就是用一般的勞動力的統計的調查，要去凸顯很多的問題，其實那個深度的程度就不夠，簡單來講，當然，不是你們的問題，因為是下需求的這些人的問題。 |
| P3 | 他大框架太大。 |
| P5 | 所以你在問的時候，你的問題可能就設計的方向，跟他傳統的那種模式就是會有不一樣。 |
| P1 | 不過他就因為，第一個，可能涉及到經費、時間，再加上他的調查方式，他就沒辦法去深入。 |
| 主持人 | 對，因為他基本上主題就是兩大塊，一個是婦女目前的就業狀況，第二塊是他們對工作平等的相關認知，他的兩大主軸跟勞動部自己做的方向落差沒有太大的差別。 |
| P1 | 是一樣的，沒有什麼差別，其實基本上他本來就應該要很清楚的告訴你說，我今天想要了解譬如說女性二度就業的就業阻力，可能幾百份問卷就問出這個結果出來，而且深入的程度基本上一定可以達到預期，那就不是這樣子，這個孟儒也在分署待過，基本上就不是叫你做深入的研究。 |
| P3 | 沒有，他希望你做深入的研究，但是不可能做到，應該是這樣講。 |
| 主持人 | 所以他會有一些限制存在，因為他的主題就是這樣，所以我們沒有辦法去找一些特殊對象的名單做更深入去。 |
| P1 | 無所謂，就算他給你，就算到鄰里去訪談都沒關係，只是他不允許你這樣做。 |

| | |
|-----|---|
| P5 | 所以你就是把區域的產業特性跟婦女的勞動樣態，再把他釐清楚就好。 |
| 主持人 | 對，這個我們會補上去，就像剛剛老師說，這個東西是不是他就這樣出去？其實不會，我們會今天把老師提供的意見，像我們比較忽略產業區域特性那部分，或是把目前的一些政策已經在推動的，是不是他們可以有修改的方向，或者是再加強的部份，那一些內容我們會再補進去調查裡面。 |
| P1 | 我是覺得還是剛剛正良所提到的，你從那個研究發現，看還有沒有更細膩的一些，可以行諸於政策建議的部份，可以再去看一看，就是盡量不要去提那一些可能也不是分署或發展署他們能做到的政策建議。 |
| P3 | 可惜就是這樣才可以。 |
| P5 | 你這樣做才會做出特色，不然每個地方都一樣，而且是真正反應現實的特色。 |
| P1 | 不是，我就跟你講，下來給他的需求是達不到特色。 |
| P3 | 而且按照我過去經驗，你是不能有特色，為什麼？因為他同一個案子發包出去，那時候這個勞委會那邊他有統一的目標，所以他要看你的計劃書拿去，他還要提一些意見，我們要這些，你怎麼沒有你知道吧。 |
| P5 | 你就把他插在裡面，其他放你的就行。 |
| P3 | 不是，我就是說他的實務的做法，他要有一致性。 |
| P1 | 這就他時間上、經費上，在調查的方法上面去比，沒辦法。 |
| P5 | 因為我知道他用電話調查，我知道他的原因，那就大數，你做到一六八八還是一六什麼，就他那個一千份以上，他就是那樣的結果，但是你的篩選過程中，那是最重要的關鍵變項，你才能對過去，但如果照他跟我說，你是找地區跟年齡，你可能就做不到，我敢包準你做不到，你在那個地方，你的東西是在那邊。 |
| P3 | 我建議一下，你假設是要比較能夠讓委員能夠比較接受的話，就是在我們的地方產業特色上面做強化，因為地方產業特色到底我們在這樣子，苗栗地區跟新竹地區他應該有一定的區隔，所以他有哪些的，我們從在大的總體資料上看出他的行業、職業上有什麼樣的取向，不同差異，然後針對地區別的不同差異，你在個別訪談的時候，找一些企業去佐證你有某些預期，然後再歸到你對於桃竹苗分署政策的建議，這樣就能夠寫，至於前面這部份，我認為你很難去做太多努力，這個地方我認為是很難。 |
| P5 | 還有我會強調，你們的建議裡面第一項就是說，應該像新竹科學園區一樣大的地方，就要強化公共托育那些協助，但我覺得他們已經是最有錢的單位，他的企業就有辦法做這樣，或是新竹科學園區本身就可以做這些事情，他們等於是，如果重點又放在他們，就等於全台灣的弱勢勞工，他們這一塊就沒有人去照顧他們。 |
| P7 | 沒有，弱勢的不足。 |
| P5 | 那就剝奪了他們的資源。 |
| 主持人 | 其實應該說因為他們有很多工業區，當然新竹科學園區是最有錢，但因為不是只有新竹科學園區，他們還是有其他工業區，因為訪問有講到說，現在私立托育費用很貴，如果有兩個小孩，托育費用超過婦女的薪資，當然婦女就會選擇回家帶小孩，可是如果說能夠在托育經費上採取像公立的收費基準，我去工作賺錢，把小孩給人家帶，我還能夠有經濟上的收入，我當然選擇留在職場上，所以這是他們的落差，雖然一百人以上的企業有給予育嬰津貼或托育津貼，這些東西都緩不濟急。 |
| P1 | 我跟你講，談那個托育，其實我剛剛不太想講，你滿足的是在市場上工作的 |

| | |
|----|---|
| P1 | 哪些勞工？講不好聽都是管理階層，都不是基層員工。 |
| P3 | 結果享受的是優勢者。 |
| P1 | 為什麼？因為基層員工有的是騎摩托車上班，他還帶著小孩到那邊給公共托育或企業托育，我跟你講，你真的到企業去看的時候，你可以發現，那些科技公司提供什麼友善環境，真正能享受到的，根本就是那些管理階層的人。 |
| P3 | 這個部分叫企業做是不對的，所以我們在談性別平等法的時候，這個面向的東西，應該是公共政策來支持，你怎麼會把這個責任交給雇主來談，你要讓所謂的減少不育，或是提高生育的意願，甚至於給予他協助，當然政府要出錢，我不管你是誰，你們家裡有新生兒，甚至於在懷孕期間，我從公共政策的立場，我要提供什麼樣的公共福利措施下來，甚至於根本也不要考慮排富這些東西，講難聽的，一個政策那個富人是比較小的，就算給他佔便宜，so what？ |
| P1 | 這些托育的設施應該是在居家附近。 |
| P3 | 但是怎麼會下面是。 |
| P5 | 就是有兩個點，一個靠工作地點，一個在家的附近。 |
| P1 | 我剛剛講靠工作地點，就要考慮到我的交通，兩年前我去參加新北市一個座談，蘇市長說要在工業區設公共托育，我說你要不要考慮到這些，不管是爸爸也好媽媽也好，我怎麼把小孩帶過去。 |
| P3 | 他只有三歲，我的經驗，三歲之後我才敢騎摩托車帶小孩，三歲前都沒有，小的時候我們只能在鄰近，找隔壁後面巷子的媽媽來幫帶，但是出問題是非常大的，我告訴你，稍微注重一下小孩的人就很擔心，對不對？因為他要帶兩、三個，不然你一個要給他多少錢，所以像這種東西你要做到改善，相當程度的就是從政府的公共政策立場裡面，社區托育等等這些東西，太多都是公共政策去做，但公共政策不做，法令裡面兩百人以上企業你應該要如何。 |
| P6 | 所以人口政策，他硬要把他搞成勞動政策。 |
| P3 | 對，就是這樣，莫名其妙，所以我是說你這裡有很多東西要切出來，因為台灣已經應該要從這個角度要去做，不要賴給企業，對不對？ |
| P5 | 他的兩百人以上，那沒有關係，那是他們已經可以有確定。 |
| P3 | 怎麼沒有關係，每個企業的競爭程度。 |
| P6 | 他是全國的政策，內政部的東西，要把他搞成勞動政策。 |
| P1 | 我跟你講，企業的這些托育設施設備，只滿足了少數人需求。 |
| P5 | 可是的確，所以那一塊，你既然已經定了就不要去動他，現在是說兩百人以以下的這些人，你要怎麼去協助他。 |
| P3 | 我剛剛沒有去我剛剛沒有去update，所以你今天有的東西要叫你砍掉，沒有，我沒有這個意思，對不對？我認為我們台灣要逐漸去強調。 |
| P8 | 把他點出來，我這邊本來就有寫說，減少或調整工作時項目的認知度，相對比較低，為什麼？因為在二十九人以下企業，就是我們小規模的企業很多，小規模企業很難去做工作調整，更何況是育嬰的托育問題，我覺得政府要趕快解決這個，因為包括像中部地區也是，太多企業八成以上都是三十人以下企業，那個比例非常大。 |
| P5 | 就是怎麼樣這些企業之間互相支持去成立，或共同付錢，也請他們出一點錢，政府也出一點錢。 |
| P8 | 而且願意休假。 |
| P5 | 現在不是人口減少嗎？ |

| | |
|-----|--|
| P8 | 造成爭議事件也都是這些。 |
| P1 | 我跟你講，企業他為什麼要出錢，企業他想說我自己的員工也沒有需求，我幹嘛出那個錢。 |
| P5 | 對，我覺得另外一個就是，其實企業應該要說很多，就是說我的員工人口分配是怎樣，我的年齡分配是怎樣，我根本沒有這些員工，你叫我出這些錢幹什麼。 |
| P1 | 所以還是公共托育比較重要。 |
| P5 | 現在有很多是，企業都已經現在幾年，他老化了，可能他的員工有某種程度都已經脫離育嬰期。 |
| P1 | 你知道勞動部在推這些，這個企業的托兒設施、那些措施，措施有，設施很少，因為你去看，員工生小孩的沒幾個，有需要托兒的人沒有很多。 |
| 主持人 | 大多數他們用的都是津貼補充，很少去。 |
| P1 | 都是用措施，不是設施。 |
| P8 | 津貼補充，然後跟local的托育中心或幼稚園簽約，就這樣而已。 |
| P5 | 這樣很多人就可以簽，他不用太多負擔不是嗎？ |
| P8 | 對，因為我們的措施，政策就是這樣定。 |
| P1 | 設施或措施。 |
| P8 | 但是沒有設施。 |
| P1 | 沒有，設施他們的意願不高，就是因為他的第一個員工人數少，然後員工人數又加上，比如說那些有小孩的人更少，所以他們幹嘛要有設施，他們就不要有設施，現在有很多的一些，像以前奇美的幼兒園都在收外面的人，他才活得下去，要不然他很難活得下去。 |
| P5 | 那應該要求重大企業開了幼兒園，做一些像非營利組織一樣，去收旁邊的，然後不用錢的，或低錢的。 |
| P1 | 有，他有，他不可能不收錢。 |
| P4 | 現在譬如說台中市政府他有一些學生比較少的小學，他就接公設的托兒所，他委外，然後讓單位或團體把小學經營成托兒所型態。 |
| P5 | 對，現在就是有這一波慢慢轉型。 |
| P8 | 可是現在即使是托兒所，還有一個狀況，就是說其實台灣地區現在雖然對於超時工作，勞動者也很care，可是我們真正去看，偶爾會不定時需要加班的，年輕的父母雙方都要加班，臨托怎麼辦，有一部分人是因為臨托，他真的是求助無門，你說像那個公托或學校辦的，他可能下班時間就走人，像我們那個幼稚園都有限制，即使是保母也有限制幾點之前一定要接回，可是問題是父母親在加班，那怎麼辦？我覺得這也是一個問題必須要解決。 |
| P5 | 其實如果是一個比較能夠有員工協助的企業，他可以去登記，企業可以有一個這樣的人去幫他協助一下，或企業內部自己做，但是這就是福利好的企業，小型的就沒辦法，那要看怎麼樣去協助小型的。 |
| P8 | 勞工除了正常的托育以外，還有臨托的部份，必須要解決。 |