

109 年我國通訊傳播事業員工性平分析

主辦單位：綜合規劃處

民國 109 年 12 月 28 日

目錄

前言	2
壹、通傳業者男女性員工就業狀況及分析	3
一、就業之男女比例	3
二、就業者之年齡結構	5
三、就業者之教育程度結構	9
四、就業者之職業結構	13
五、就業者之平均工時及工作年資	18
六、就業者之產假、陪產假與育嬰假	20
貳、通傳業對性別主流化看法、作為與效果分析 ..	22
一、通傳業者對性別主流化之看法	22
二、通傳業者對性別主流化之作為與效果分析	27
參、通傳業者對學訓考用契合度看法	30
一、通傳業者對學用契合度看法	30
二、通傳業者對訓用契合度看法	31
肆、結論	32
一、有關通傳業者男女性員工就業狀況	32
二、有關通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果 ..	33
三、綜合建議	35

前言

隨著資訊科技及數位匯流的快速發展，創新產業興起及職場工作型態破除時間與空間的限制，使產業有更多元的面貌，創造更多的就業機會；而性別平權觀念的注入，女性教育水平提升，女性勞動參與率大幅提升，加上產業的轉變，亦帶動女性更多的就業機會，因此造就女性在經濟活動與企業經營裡的影響力日趨重要。產業與社會結構急遽轉變，全球化經濟景氣動盪，就業市場深受影響，造成各種磨擦性、結構性及循環性供需失衡並存現象，因此學校及職訓機構人才培育方面更應切合企業需求，使企業有效運用人力資源，提升就業力及人力資本投資效益。

本報告分析通訊傳播服務業勞動力運用情形及性別平權環境，並了解通訊傳播服務業業者對於產學（學校或職訓機構）契合度的看法，以作為本會各單位、其他政府機關及各界討論與研擬相關政策的參考，並持續觀察通訊傳播服務業人力運用情況。

壹、通傳業者男女性員工就業狀況及分析

本會以 108 年度營收 6 億元以上之通傳業者為問卷發送對象，回收問卷數計 66 家電信及傳播業者，統計資料以 109 年 8 月底資料為基礎，統計員工人數共 52,603 人，男性 31,917 人，女性 20,686 人。本報告利用業者所提供的問卷資料，配合行政院主計總處及中華民國勞動部定期發布之人力資源及薪資調查相關數據，使用及蒐集按性別及職業別分類之統計資料，進行性別統計資料之呈現與分析。

一、就業之男女比例

由臺灣歷年就業者之男女比例（表 1）來看，自 100 至 108 年女性就業者所占比例大約在 43.9%至 44.6%，女性員工與男性員工所占比例相差在 10.8 至 12.2 個百分點（表 1），顯示女性隨著教育程度提高、社會變遷及產業結構轉型暨女性自主意識抬頭，女性在就業市場之地位日趨重要。

表1 臺灣歷年就業者之男女比例（年度平均值）

單位：%

年別	總計	男性	女性
100 年	100	56.1	43.9
101 年	100	56.0	44.0
102 年	100	55.8	44.2
103 年	100	55.7	44.3
104 年	100	55.7	44.3
105 年	100	55.6	44.4
106 年	100	55.5	44.5
107 年	100	55.6	44.4
108 年	100	55.4	44.6
109 年 8 月	100	55.5	44.5

資料來源：行政院主計處「就業、失業統計」

資料整理：國家通訊傳播委員會

105 至 109 年通傳事業女性員工所占比例大約在 38.8%至 39.4%(圖 1)，仍較國內全體女性就業者所佔比例低(109 年 8 月 44.5%，表 1)；可就電信業及傳播業來看，電信業女性員工所占比例(109 年 37%)低於國內全體女性就業者比例，傳播業(109 年 46 %)則高於國內全體女性就業者之平均值。

105 至 107 年電信業及傳播業女性員工比例差距約在 7.2%至 7.9%，然自 108 年起差距增加至 9%，顯示女性在電信業的就業率尚有提升的空間(圖 1)。

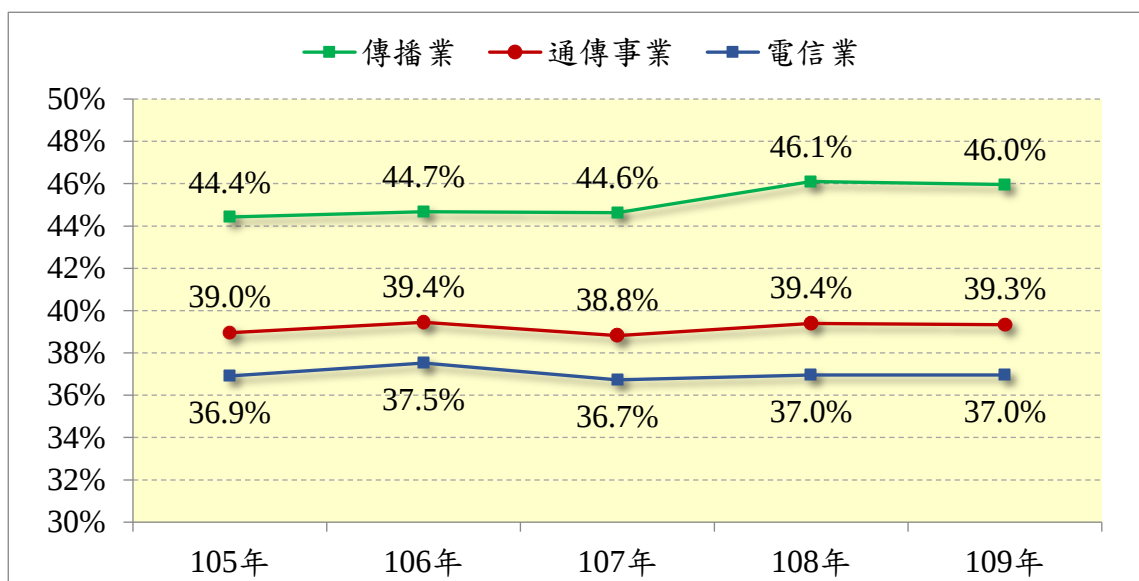


圖1 通傳事業女性員工所占比例

二、 就業者之年齡結構

109 年 35～44 歲年齡層占通傳事業所有員工的 28.8% 為各年齡層之冠（表 2），45～54 歲（23.4%）次之，取代 108 年排名第 2 的 25～34 歲員工比例（108 年 23.1%，109 年 22.4%），接續為 55～64 歲員工比例占 21.9%。觀察員工年齡歷年變化，45～54 歲員工比例變動較大，最大差異值為 2.9%（109 年 23.4% 及 105 年 20.5%），其他年齡層員工比例變動皆在 2% 以下，顯示通傳事業員工各年齡層分布比例變動不大。

表2 通傳事業員工年齡結構

單位：%

年齡別	109 年			108 年			107 年			106 年			105 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15～24	3.1	1.3	1.7	3.8	1.7	2.1	3.2	1.3	1.9	3.7	1.3	2.3	3.6	1.3	2.4
25～34	22.4	12.0	10.5	23.1	12.0	11.1	22.2	11.4	10.8	23.1	11.5	11.6	24.1	12.1	12.0
35～44	28.8	16.0	12.7	28.7	16.0	12.7	29.3	16.4	12.9	29.5	16.6	12.9	29.6	17.1	12.5
45～54	23.4	15.1	8.4	21.7	13.8	7.9	22.0	14.3	7.7	20.8	13.3	7.6	20.5	12.9	7.6
55～64	21.9	16.0	5.9	22.5	17.0	5.6	23.0	17.5	5.4	22.9	17.8	5.0	22.1	17.6	4.5
65 以上	0.4	0.3	0.1	0.3	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0
總計	100.0	60.7	39.3	100.0	60.6	39.4	100.0	61.2	38.8	100.0	60.6	39.4	100.0	61.0	39.0
備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。															
備註 2：男、女性別在各年齡層所占比計算方式為 $\frac{\text{該年齡層之通傳業男性(女性)員工數}}{\text{通傳業員工總數}}$ 。															

109 年電信業員工以 35～44 歲（27.8%）所占比最高（表 3），傳播業員工則以 45～54 歲（32.3%）比例最高（表 4）。以 45 歲以上之員工人數所佔比例來看，電信業占 47.6%，傳播業占 40.4%，其中 55～64 歲電信業員工人數所佔比例較傳播業高 18.9 個百分點，顯見傳播業與電信業員工年齡層分布呈現不同樣貌。

觀察歷年變化，電信業員工 105 至 108 年以 55～64 歲比例最高，109 年則以 35～44 歲取而代之，且 55～64 歲於近 3 年持續下降；傳播業員工 105 至 108 年以 35～44 歲比例最高，109 年則由 45～54 歲取代，

且，45～54 歲及 55～64 歲呈現逐年上升之勢。由此顯示，傳播業年輕新血注入較不明顯，尤以壯年員工為主軸。

表3 通傳事業-電信業員工年齡結構

單位：%

年齡別	109 年			108 年			107 年			106 年			105 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15～24	2.4	1.3	1.1	2.9	1.6	1.3	2.3	1.1	1.1	2.8	1.1	1.7	2.7	1.0	1.7
25～34	22.2	12.8	9.4	23.1	12.7	10.4	21.8	11.7	10.1	22.5	11.6	11.0	23.0	12.0	11.1
35～44	27.8	16.0	11.8	26.9	15.5	11.5	27.2	15.6	11.6	26.7	15.4	11.4	26.5	15.5	11.0
45～54	20.3	12.9	7.3	18.5	11.7	6.8	19.3	12.2	7.1	18.8	11.6	7.2	19.2	11.7	7.5
55～64	26.8	19.6	7.3	28.2	21.3	6.9	29.0	22.2	6.8	29.1	22.8	6.3	28.4	22.8	5.6
65 以上	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
總計	100.0	63.0	37.0	100.0	63.0	37.0	100.0	63.3	36.7	100	62.5	37.5	100.0	63.1	36.9

備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註 2：男、女性別在各年齡層所占比例計算方式為 $\frac{\text{該年齡層之電信業男性(女性)員工數}}{\text{電信業員工總數}}$ 。

表4 通傳事業-傳播業員工年齡結構

單位：%

年齡別	109 年			108 年			107 年			106 年			105 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15～24	4.8	1.5	3.4	6.0	2.0	4.1	5.6	1.7	3.9	5.9	1.8	4.0	6.0	1.9	4.2
25～34	23.2	9.5	13.7	23.0	9.9	13.1	23.2	10.3	12.9	24.7	11.3	13.3	26.9	12.4	14.5
35～44	31.5	16.1	15.4	33.4	17.2	16.1	35.0	18.5	16.5	36.8	19.9	17.0	38.0	21.3	16.7
45～54	32.3	21.0	11.3	30.5	19.5	11.0	29.8	20.1	9.6	26.5	17.8	8.7	23.8	16.2	7.6
55～64	7.9	5.8	2.1	6.8	5.1	1.8	6.1	4.5	1.6	5.9	4.3	1.6	5.1	3.8	1.3
65 以上	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	1.0
總計	100.0	54.0	46.0	100.0	53.9	46.1	100.0	55.4	44.6	100.0	55.3	44.7	100.0	55.6	44.4

備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註 2：男、女性別在各年齡層所占比例計算方式為 $\frac{\text{該年齡層之傳播業男性(女性)員工數}}{\text{傳播業員工總數}}$ 。

以男女性員工相比來看 109 年電信及傳播業女性員工主要工作年齡層為 35～44 歲（圖 3 及圖 4），電信業男性員工主要年齡層為 55～64 歲，傳播業為 45～54 歲。

以 45 歲以上來看，109 年電信業及傳播業男性員工分別占 32.9%及 27%（圖 3 及圖 4）；而電信業及傳播業女性員工分別占 14.6%及 13.5%；此外傳播業 45 歲以上男女性員工比例差距較電信業小，然電信業男女性員工比例差距逐年縮減（自 105 年的 21.5%，降至 109 年 18.3%），傳播業差距則落在 10.2%至 13.5%。

上述顯示，45 歲以上女性員工進入通傳業之職場機會相對較低（圖 2），可能原因為：第一，產業結構變遷，10 年以前進用女性員工比例較低；第二，女性自 35 歲之後因婚育等因素離開職場；因此通傳業應加強對中高齡女性工作職場的友善性，及提升女性再就業的機會，以充分發揮運用女性人力資源。

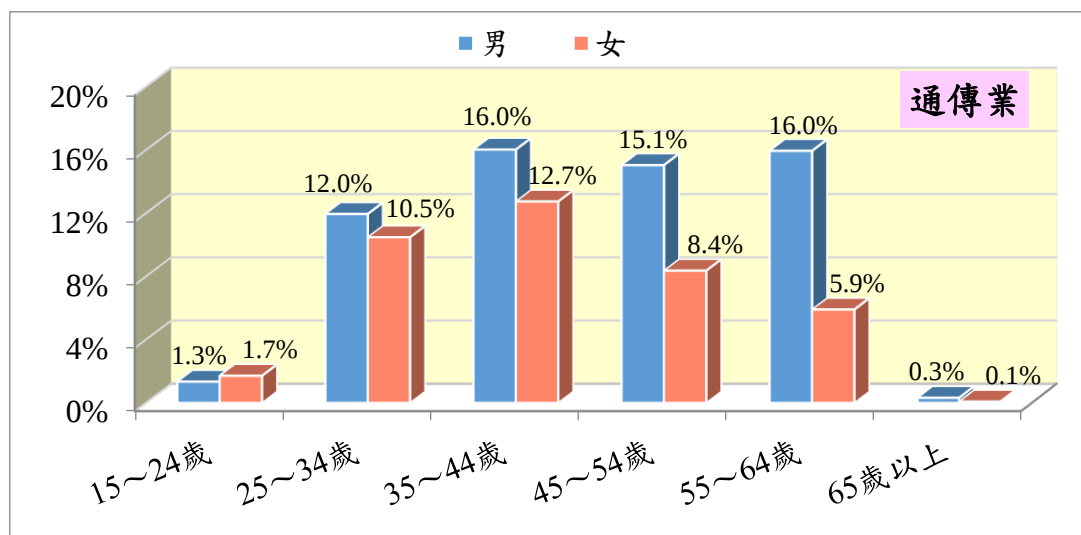


圖2 109 年通傳事業男、女性員工年齡分布

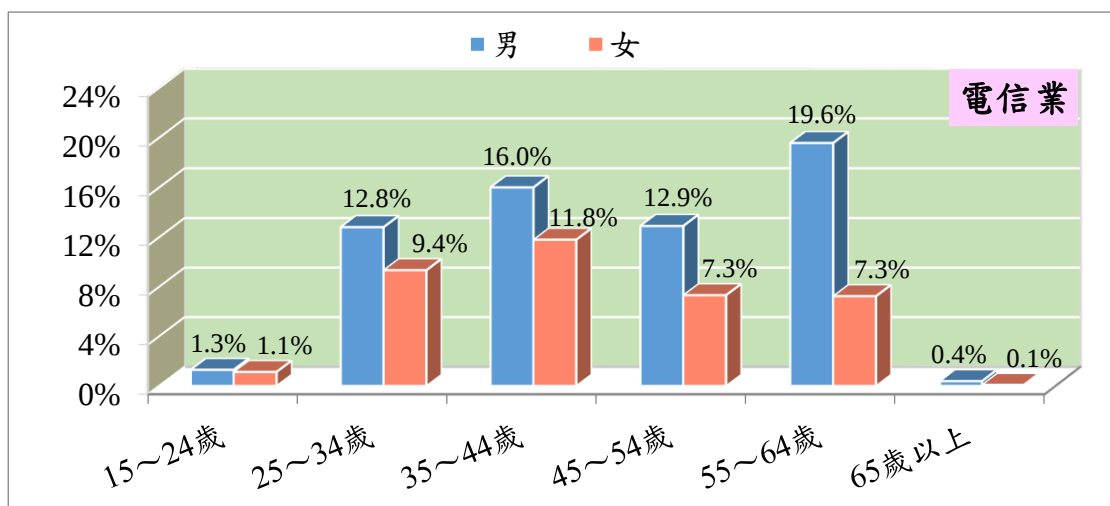


圖3 109 年通傳事業-電信業男、女性員工年齡分布

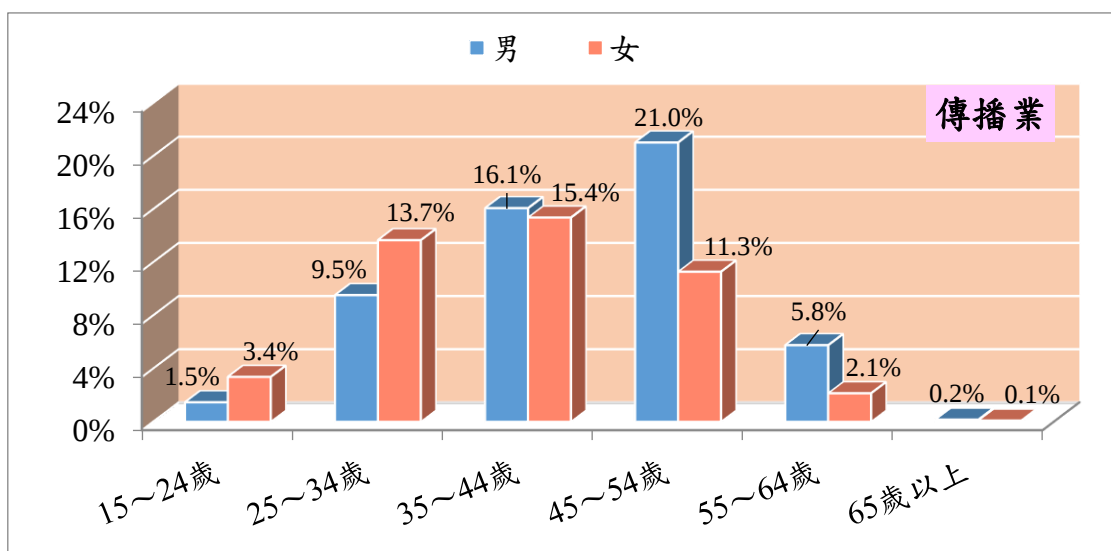


圖4 109 年通傳事業-傳播業男、女性員工年齡分布

三、 就業者之教育程度結構

我國高等教育日漸普及也反映在臺灣地區歷年就業者教育程度結構(表5)，自100年就業者的教育程度結構以「大專及以上」所占比例最重(44.4%)，又106年「大專及以上」比例已超過5成(50.2%)，108年達到51.6%，顯示我國就業人力素質逐年提升。

表5 臺灣歷年就業者教育程度結構(年度平均值)

單位：%

年別	就業者教育程度		
	國中及以下	高中(職)	大專及以上
100年	21.6	34.0	44.4
101年	20.9	33.8	45.3
102年	20.3	33.4	46.3
103年	19.2	33.2	47.7
104年	18.4	33.0	48.6
105年	17.8	32.7	49.4
106年	17.3	32.5	50.2
107年	16.7	32.4	50.8
108年	16.1	32.3	51.6
109年8月(當月)	15.0	31.9	53.1

資料來源：行政院主計處「就業、失業統計」

資料整理：國家通訊傳播委員會

(一) 通傳事業員工教育程度

109年通傳事業員工教育程度以「大專、學院及大學」學歷63.5%比例最高(圖5)，「研究所及以上」學歷次之為20.6%，「高中(職)及以下」學歷則為15.9%。整體而言，通傳事業員工「大專及以上」學歷者高達84.1%，比國內全體大專及以上就業者(109年8月占53.1%，表5)高出31個百分點，就此來看，通傳事業對員工教育程度的進用標準高於臺灣整體就業教育程度。

觀察 105 至 109 年通傳事業員工教育程度統計數據（圖 5）可以發現，「研究所及以上」員工比例持續成長，自 105 年 17.1% 上升至 109 年 20.6%，而「大專、學院及大學」自 105 年 63.8% 降至 108 年 63.1%，109 年微幅上升至 63.5%；「高中（職）及以下」員工比例則近 5 年不斷減少，自 105 年 19.1% 減少至 109 年 15.9%，原因可能為：第一，近年普遍教育程度為大專、學院及大學以上；第二，通傳事業要求高學歷之員工。

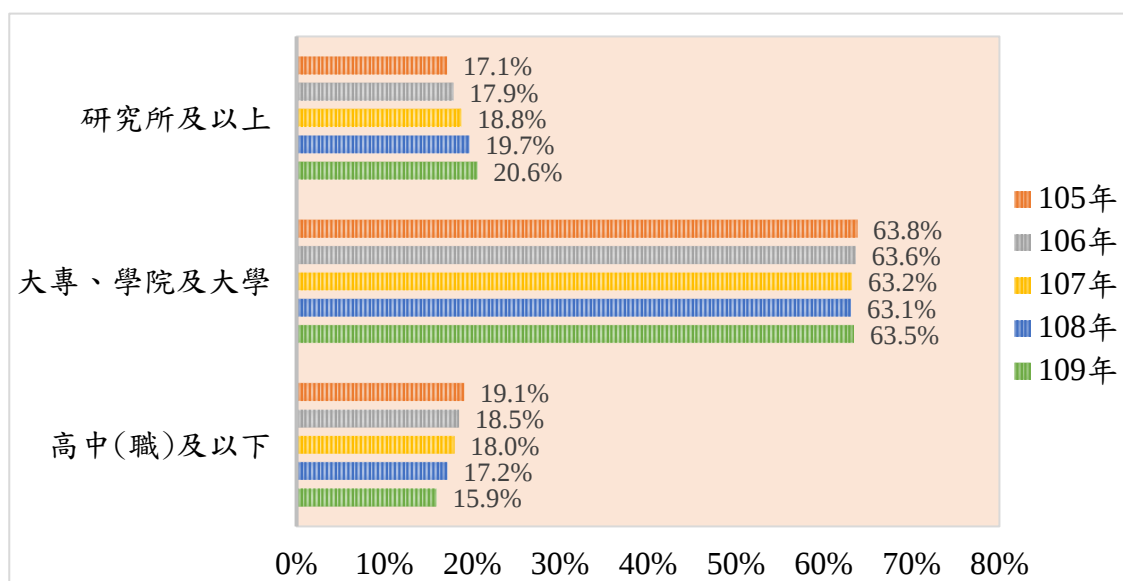


圖5 109 年通傳事業員工教育程度結構型態

(二) 電信業與傳播業員工教育程度

就 109 年電信與傳播業之員工教育程度結構觀察(圖 6)，與國內全體就業市場之教育程度結構相似，教育程度比重皆以「大專及以上」占比最高；但電信及傳播業的員工教育程度明顯高於國內全體就業者教育程度的平均值，且「大專及以上」員工比例均達 75%以上，而電信業員工「研究所及以上」占 24.9%，又較傳播業員工 8.5%高出 16.4 個百分點。

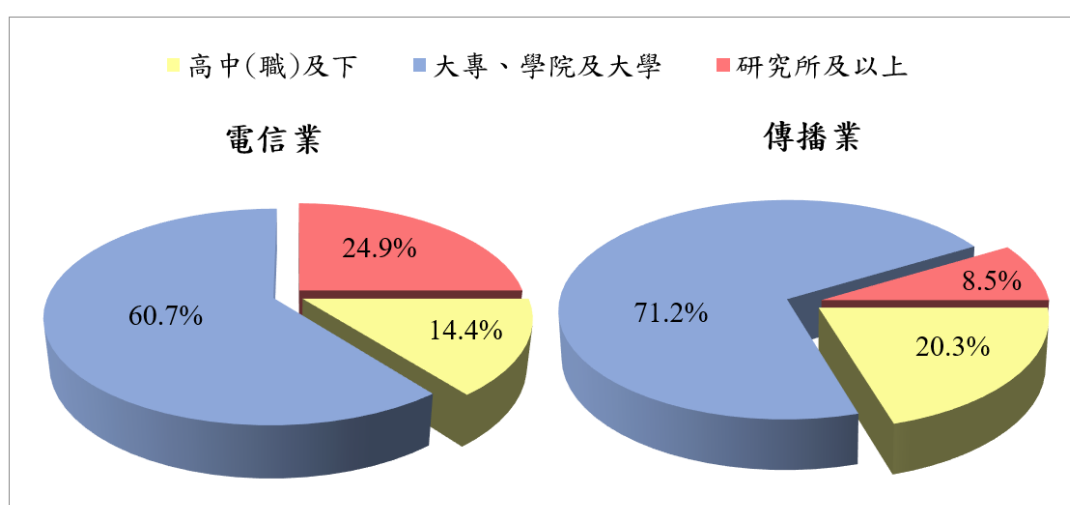


圖6 109 年電信與傳播事業員工之教育程度型態圖

(三) 以男女性員工教育程度來看

109 年電信業男性員工教育程度在「高中(職)及以下」及「大專、學院及大學」比例均低於女性員工(男性分別為 13.7%及 57.7%，女性 15.7%及 65.8%)，而教育程度在「研究所及以上」之男性員工比例則高於女性員工(男性 28.6%，女性 18.5%)；傳播業男性員工教育程度在「高中(職)及以下」比例高於女性(男性 27.2%，女性 12.2%)，而教育程度在「大專、學院及大學」及「研究所及以上」則是女性員工比例均高於男性員工(男性分別為 65.4%及 7.4%，女性 78%及 9.8%)。

觀察 105 年至 109 年，電信業男性及女性員工教育程度在「研究所及以上」比例近 5 年持續上升；傳播業在該教育程度之男性及女性員工於 109 年皆呈現微幅減少。

表6 通傳事業-電信業員工教育程度結構

單位：%

項目別	109 年			108 年			107 年			106 年			105 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
高中(職)及以下	14.4	13.7	15.7	15.8	15.4	16.5	16.3	16.0	16.7	16.7	16.7	16.6	17.2	17.4	16.9
大專、學院及大學	60.7	57.7	65.8	60.6	57.5	66.1	61.2	58.1	66.3	62.0	58.5	67.7	62.2	59.0	67.7
研究所及以上	24.9	28.6	18.5	23.5	27.1	17.4	22.6	25.8	17.0	21.4	24.8	15.7	20.6	23.6	15.4
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註 2：男、女性別在各教育程度所占比例計算方式為 $\frac{\text{該教育程度之電信業男性(女性)員工數}}{\text{電信業男性(女性)員工總數}}$ 。

表7 通傳事業-傳播業員工教育程度結構

單位：%

項目別	109 年			108 年			107 年			106 年			105 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
高中(職)及以下	20.3	27.2	12.2	20.9	27.5	13.2	22.7	29.9	13.9	23.5	30.6	14.7	24.0	31.0	15.3
大專、學院及大學	71.2	65.4	78.0	69.9	64.6	76.2	69.0	63.1	76.4	68.2	62.1	75.8	68.1	62.1	75.5
研究所及以上	8.5	7.4	9.8	9.2	8.0	10.6	8.2	7.1	9.7	8.3	7.3	9.5	7.9	6.8	9.2
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

備註 1：因四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註 2：男、女性別在各教育程度所占比例計算方式為 $\frac{\text{該教育程度之傳播業男性(女性)員工數}}{\text{傳播業男性(女性)員工總數}}$ 。

四、 就業者之職業結構

參考臺灣 105 年至 109 年度就業者之職業結構(表 8)，國內全體就業者以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」占比最多，男性也是以此職業占最多；但女性則以「服務及銷售人員」所占比例最高。兩性職業結構中「企業主管及經理人員」109 年度男性占 4%，女性占 2.2%，顯示女性擔任企業主管及經理人員的比率低於男性。

表8 臺灣 105-109 年度就業者之職業結構-按性別分

單位：%

性別 職業結構	總計					男性					女性				
	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105
年度/月															
企業主管及經理人員	3.2	3.3	3.4	3.4	3.4	4.0	4.4	4.3	4.4	4.5	2.2	2.0	2.1	2.1	2.0
專業人員	12.6	12.6	12.5	12.4	12.3	10.6	10.2	10.7	10.8	10.2	15.3	15.4	14.8	14.5	15.0
技術員及助理專業人員	17.9	17.9	17.9	18.0	18.0	16.1	15.8	16.1	16.4	16.4	20.3	20.4	20.3	20.0	20.1
事務支援人員	11.3	11.3	11.3	11.2	11.2	4.6	4.4	4.5	4.3	4.3	19.7	19.9	19.8	19.8	19.7
服務及銷售人員	19.9	19.8	19.8	19.7	19.6	16.8	16.6	16.3	16.0	16.3	23.8	24.0	24.1	24.2	23.6
農林漁工作人員	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	5.9	6.3	6.0	5.9	5.9	2.3	2.0	2.4	2.5	2.6
技藝工、機械設備操作及勞力工	30.6	30.7	30.8	31.0	31.1	42.0	42.3	42.1	42.2	42.4	16.4	16.3	16.6	16.9	17.0
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
備註 1：四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。															
備註 2：男、女性別在各職業所占比例計算方式為 $\frac{\text{該職業之男性(女性)員工數}}{\text{男性(女性)員工總數}}$ 。															
備註 3：109 年資料採用 8 月當月統計值。															

資料來源：行政院主計處「就業、失業統計」

資料整理：國家通訊傳播委員會

(一) 通傳事業員工職業結構

109 年臺灣地區職業結構以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」比例較高(表 8)，通傳事業則以「專業人員」比例最高(33.1%，表 9)，其次為「技術員及助理專業人員」及「服務及銷售人員」，分別占 22.6% 及 14.8%。

以男女性員工來看，109 年通傳事業男女性員工皆以「專業人員」所占比例最高，男性員工占 35.5%，女性員工則為 29.4%；「事務支援人員」及「服務及銷售人員」均以女性員工比例較男性員工高；而「技術員及助理專業人員」及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」則以男性員工比例較女性員工高。至於「企業主管及經理人員」，仍以男性較多，男性比例維持 9.4%至 9.9%，女性則維持 5.8%至 6.4%；然女性教育程度並不低於男性，顯示女性的職業表現應有更大的發展空間。

表9 通傳事業員工職業結構

單位：%

職業結構 年度	總計					男性					女性				
	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105
企業主管及經理人員	8.4	8.1	8.3	8.3	8.3	9.6	9.4	9.7	9.9	9.7	6.4	6.1	6.0	5.8	6.0
專業人員	33.1	33.2	32.3	33.3	33.6	35.5	35.7	35.0	35.5	35.3	29.4	29.4	28.0	29.8	30.9
技術員及助理專業人員	22.6	21.3	21.2	19.5	20.9	25.4	24.0	24.2	22.5	23.9	18.3	17.2	16.5	14.8	16.2
事務支援人員	12.5	13.3	12.9	12.5	12.4	6.6	7.3	6.6	6.6	6.3	21.6	22.5	22.7	21.5	21.9
服務及銷售人員	14.8	15.1	16.0	16.5	14.5	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	22.6	23.2	25.2	26.0	23.2
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	8.6	9.1	9.5	10.0	10.4	13.1	13.9	14.4	15.2	15.8	1.6	1.7	1.7	2.0	1.8
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
備註 1：四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。															
備註 2：男、女性別在各職業所占比例計算方式為 $\frac{\text{該職業之通傳業男性(女性)員工數}}{\text{通傳業男性(女性)員工總數}}$ 。															

(二) 電信與傳播業男女性員工職業結構

以電信業及傳播業分開來看（表 10、11），109 年電信業及傳播業均以「專業人員」及「技術員及助理專業人員」為主。再以男女性員工職業結構來看，109 年電信業及傳播業男性員工皆以「專業人員」及「技術員及助理專業人員」為主；女性員工職業結構卻有明顯差異（圖 7），109 年電信業女性員工以「服務及銷售人員」所占比例（27.9%）最高，「專業人員」（24.4%）次之；傳播業女性員工則以「專業人員」比例（40.7%）最高，「技術員及助理專業人員」（20.1%）次之。此外，傳播業男女性員工在各職業人數比例差距大多小於電信業，惟「技術員及助理專業人員」傳播業男女比例差距較電信業大。

觀察 105 年至 109 年電信業及傳播業男性員工職業結構變動來看，電信業男性員工「專業人員」近 2 年持續成長，於 109 年為 34.6% 為 5 年之最高，傳播業男性員工該職業於 109 年則明顯降至 38.6%（往年平均 45.2%）；電信業男性員工「技術員及助理專業人員」維持在 20.6% 至 22.8%，傳播業男性員工該職業則呈現逐年上升，自 105 年 27.7% 提高至 109 年 35.7%；至於「技藝工作、機械設備操作及勞力工」電信業及傳播業男性員工比例皆呈現逐年下降之勢。

電信業及傳播業女性員工職業結構變動方面，電信業及傳播業女性「技術員及助理專業人員」近 2 年逐年增加，又以傳播業增加幅度較為明顯，自 107 年 17.3% 上升至 109 年 20.1%（電信業自 107 年 16.2% 上升至 17.5%）；電信業及傳播業女性「服務及銷售人員」近 3 年則逐年減少，又以電信業減少幅度較傳播業高，自 106 年 31.7% 下降至 109 年 27.9%，（傳播業則自 13% 下降至 10.5%）。

電信業男女性員工「企業主管及經理人員」比例變動不大，男性員工 8.8% 至 10%，女性員工維持在 4.4% 至 4.9%；傳播業男女性員工「企

業主管及經理人員」比例近 5 年皆持續上升，男性員工自 105 年 9%至 109 年 11.5%，女性員工自 8.2%至 10.5%。

表10 通傳事業-電信業員工職業結構

單位：%

性別 職業結構	總計					男性					女性				
年度	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105
企業主管及經理人員	7.4	7.1	7.6	7.8	8.1	9.0	8.8	9.5	9.8	10.0	4.6	4.3	4.4	4.4	4.9
專業人員	30.8	29.4	27.5	29.4	29.6	34.6	33.0	31.3	32.6	31.9	24.4	23.3	20.9	24.1	25.6
技術員及助理專業人員	20.5	20.5	20.3	18.4	20.4	22.3	22.5	22.8	20.6	22.6	17.5	16.9	16.2	14.9	16.5
事務支援人員	12.9	13.6	13.7	12.7	12.3	6.9	7.3	7.2	6.8	6.3	23.2	24.3	24.9	22.7	22.5
服務及銷售人員	17.3	17.6	18.9	19.4	16.9	11.0	11.1	11.8	11.9	10.2	27.9	28.8	31.3	31.7	28.2
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	11.0	11.7	12.0	12.3	12.8	16.2	17.3	17.5	18.3	18.9	2.3	2.3	2.4	2.2	2.3
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
備註 1：四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。															
備註 2：男、女性別在各職業所占比例計算方式為 $\frac{\text{該職業之電信業男性(女性)員工數}}{\text{電信業男性(女性)員工總數}}$ 。															

表11 通傳事業-傳播業員工職業結構

單位：%

性別 職業結構	總計					男性					女性				
年度	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105
企業主管及經理人員	11.0	10.6	10.1	9.6	8.7	11.5	11.3	10.5	10.0	9.0	10.5	9.9	9.7	9.2	8.2
專業人員	39.6	43.6	45.5	43.7	44.3	38.6	44.3	46.6	44.5	45.4	40.7	42.7	44.3	42.8	42.9
技術員及助理專業人員	28.5	23.7	23.6	22.3	22.3	35.7	28.9	28.6	28.5	27.7	20.1	17.7	17.3	14.6	15.5
事務支援人員	11.5	12.3	10.5	11.9	12.7	5.8	7.1	4.9	6.2	6.3	18.1	18.3	17.5	18.9	20.7
服務及銷售人員	7.7	8.0	7.8	8.7	8.3	5.4	5.3	5.0	5.3	5.2	10.5	11.1	11.2	13.0	12.1
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	1.6	1.8	2.5	3.8	3.9	3.0	3.1	4.4	5.6	6.4	0.0	0.3	0.1	1.6	0.7
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

備註1：四捨五入之計算方式，可能造成各別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註2：男、女性別在各職業所占比例計算方式為 $\frac{\text{該職業之傳播業男性(女性)員工數}}{\text{傳播業男性(女性)員工總數}}$ 。

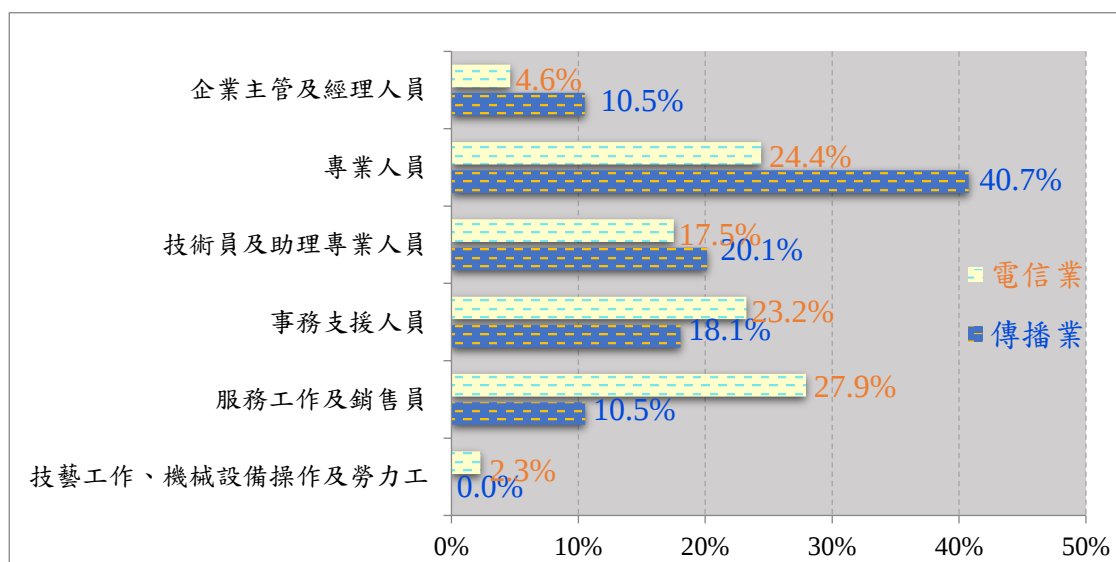


圖7 109年電信業及傳播業女性員工職業結構比例分布

五、 就業者之平均工時及工作年資

(一) 通傳業員工每日平均工時

109 年通傳事業員工每人每日平均工作 8 小時（表 17），且電信業及傳播業均為 8 小時。由上述資料顯示，業者填報之工作時數應多以正常工時（每日工作 8 小時）為填報基準，或員工如有加班以補休方式調配，因此難以探究實際上員工每日平均工時狀況。

表12 通傳事業員工每人每日平均工作時數

單位：小時

項目	計					男性					女性				
年度	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105
-通傳業	8.0	8.2	7.9	7.9	7.9	8.0	8.2	7.9	7.9	7.9	8.0	8.2	7.9	7.9	7.9
-電信業	8.0	8.2	7.8	7.7	7.7	8.0	8.1	7.8	7.7	7.7	8.1	8.2	7.8	7.8	7.7
-傳播業	8.0	8.2	8.2	8.4	8.3	8.0	8.3	8.3	8.5	8.5	8.0	8.2	8.2	8.3	8.2

(二) 就業者之工作年資

109 年通傳事業員工平均工作年資為 15.4 年（表 18），其中女性就業者平均工作年資 13.5 年，較男性的 16.6 年為低，且普遍來說，女性員工工作年資較男性少 3 至 5 年。

以通傳兩事業來看平均工作年資則有很大的差異，電信業之平均工作年資為 17 年，傳播業為 10.7 年，二者相差將近一倍。109 年電信業女性員工平均工作年資上升至 15.5 年，電信業男性員工平均工作年資則下降至 17.9 年，且男女性平均工作年資差距 2.4 年為 5 年最小；109 年傳播業男女性員工平均工作年資均較前 4 年高，分別為 12.2 年及 9 年，然男女性平均工作年資差距於近 2 年微幅上升，109 年男女性平均工作年資為 3.2 年（108 年為 3 年）。

表13 通傳事業員工之工作年資

單位：年

項目	計					男性					女性				
年度	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105	109	108	107	106	105
通傳業	15.4	15.6	15.8	15.8	15.4	16.6	17.1	17.4	17.8	17.2	13.5	13.2	13.2	12.8	12.5
-電信業	17.0	17.6	17.8	17.7	17.8	17.9	18.9	19.3	19.6	19.6	15.5	15.4	15.2	14.6	14.7
-傳播業	10.7	9.9	10.2	10.7	8.9	12.2	11.3	11.4	12.2	10.0	9.0	8.3	8.6	8.9	7.5

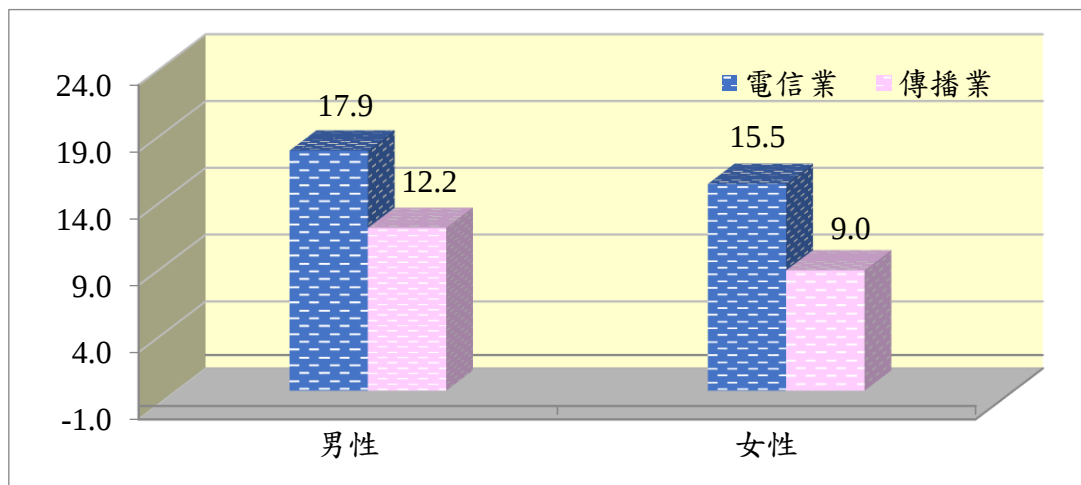


圖8 109年電信及傳播業男、女性員工平均工作年資

六、 就業者之產假、陪產假與育嬰假

我國依據勞動基準法以及性別工作平等法規定，企業應提供勞工 8 週產假及 5 日陪產假，薪資支付比率為 100%，經政府宣導與民眾性平意識提升，調查發現各事業單位均依規提供勞工產假及陪產假。

為使受僱員工兼顧工作與家庭，性別工作平等法（原名兩性工作平等法）於 91 年立法時，已規定受僱員工享有申請育嬰留職停薪的權利。為進一步使申請育嬰留職停薪者能享有津貼安心養育兒女，自 98 年 5 月 1 日施行增列發給育嬰留職停薪津貼規定，使受僱員工在育嬰照顧和經濟維持中取得平衡。不論父或母都可申請育嬰留職停薪津貼，此將「雙親共同育兒」的概念置入育嬰留職停薪的相關政策中，使父母照顧新生兒的狀況能漸漸取得平衡。在少子化的現今社會中，育嬰假的存在確有其必要性，讓想回家親自帶小孩的人擁有經濟層面上的支持。

通傳事業員工在 108 年度有請（陪）產假者，以女性占比（64.8%）較高（男性 35.2%），然在 105 至 107 年有請（陪）產假者，男性占比皆達 50% 以上，又以 107 年 56.8% 最高（表 19）。請育嬰假方面，歷年皆以女性占比較高，且高達 80% 以上。

觀察電信業及傳播業男女性員工請（陪）產假情況，109 年電信業請（陪）產假員工中男性請（陪）產假比例（32%）明顯下降，且為 5 年來最低占比（108 年 58.4% 最高）；傳播業請（陪）產假員工中男性請（陪）產假比例維持在 46.1% 至 51.4%。

全國男女性勞工請育嬰假人數之成長率有趨緩之勢，女性成長率自 104 年 24.2% 降至 108 年 -4%，男性自 28.5% 降至 2.5%（表 20）；然請育嬰假人數中女性占比逐年下降，亦即男性請育嬰假比例持續上升，顯見「雙親共同育兒」的概念漸漸有所成效。接著觀察通傳 2 事業請育嬰假

的情況，近 5 年電信業請育嬰假員工中，男性請育嬰假比例皆不超過 2 成；傳播業請育嬰假員工中，男性請（陪）產假比例於近 2 年突破 2 成。

表14 通傳事業男女性請(陪)產假、育嬰假狀況

事業別 項目別，年		通傳業		電信業		傳播業	
		男%	女%	男%	女%	男%	女%
請(陪)產假	104	41.1	58.9	39.9	60.1	46.1	53.9
	105	50.2	49.8	50.6	49.4	49.2	50.8
	106	50.5	49.5	50.2	49.8	51.4	48.6
	107	56.8	43.2	58.4	41.6	46.2	53.8
	108	35.2	64.8	32.0	68.0	46.6	53.4
請育嬰假	104	12.3	87.7	9.9	90.1	17.9	82.1
	105	14.4	85.6	14.4	85.6	14.4	85.6
	106	16.0	84.0	16.3	83.7	15.3	84.7
	107	19.9	80.1	18.4	81.6	24.8	75.2
	108	17.2	82.8	16.4	83.6	20.4	79.6
註：男% = $\frac{\text{該事業別之請陪產假或請育嬰假男性員工數}}{\text{該事業別之請陪產假或請育嬰假員工總數}}$ ，女% = $\frac{\text{該事業別之請產假或請育嬰假女性員工數}}{\text{該事業別之請產假或請育嬰假員工總數}}$ 。							

表15 勞工育嬰留職停薪初次核付薪貼人數

性別 \ 年	108	107	106	105	104
男性	15,962	15,580	15,901	15,636	14,943
女性	69,716	72,608	76,026	76,632	77,399
合計	85,678	88,188	91,927	92,268	92,342
女性所占比例	81.4%	82.3%	82.7%	83.1%	83.8%
男性留職成長	2.5	-2.0%	2.0%	4.6%	28.5%
女性留職成長	-4.0%	-4.5%	-0.8%	-1.0%	24.2%

資料來源：中華民國勞動部「勞動統計月報」

資料整理：國家通訊傳播委員會

貳、通傳業對性別主流化看法、作為與效果分析

為倡導性別平權，建構友善的兩性職場環境，「性別工作平等法」自民國 91 年 3 月 8 日施行。其立法意旨在鼓勵企業重視女性工作環境，倡導性別平權的新社會，降低婦女的就業障礙，鼓勵女性充分發展其智慧及能力。為瞭解通傳事業對「性別主流化」的看法、作為與效果，本會除請業者填報員工就業情形外，亦針對通傳事業的企業負責人或人事主管進行「性別主流化」相關問題的探討，以進一步瞭解性別平權觀念的推動成效。問卷問題及調查結果如下：

一、通傳業者對性別主流化之看法

(一) 九成三企業負責人或人事主管認為公司目前在工作場所硬體設施方面，能考量性別平權

109 年企業負責人或人事主管認為公司目前在工作場所硬體設施方面，能考量性別平權的看法，非常同意的比例為 48%（圖 9），同意的比例為 45%，因此持正面看法比例為 93%，相對於 108 年下降 5%，至於持不同意看法的比例仍維持 2%。

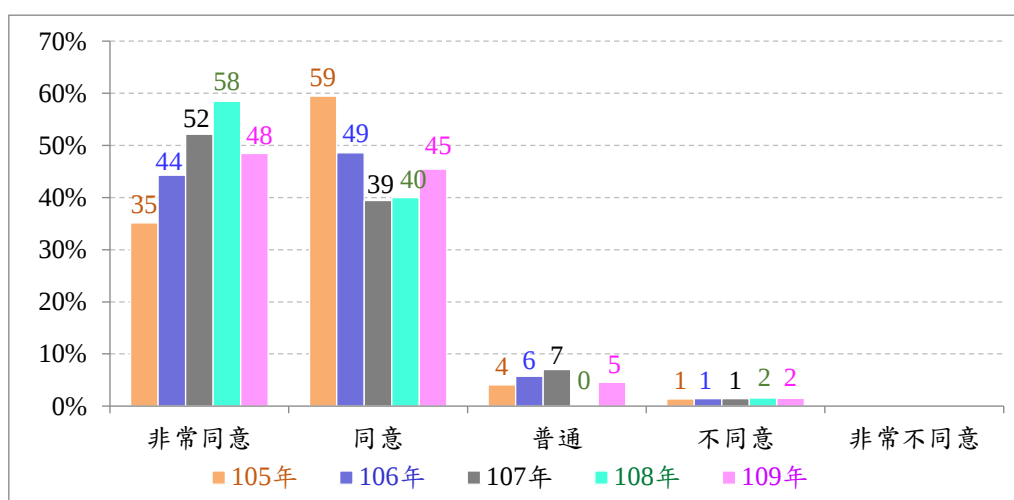


圖9 通傳業對公司在工作場所硬體設施，能考量性別平權之看法

(二) 九成六企業負責人或人事主管認為公司目前甄選新進人員時，會考量性別平權

企業負責人或人事主管認為公司目前甄選新進人員時，會考量性別平權的看法，109 年非常同意及同意之比例分別為 52% 及 44%（圖 10），即 109 年持正面看法比例為 96%，與 108 年 98% 相比減少 2%，至於持中間看法者提升至 5%；然持正面看法仍維持 95% 以上，顯示通傳事業在甄選新進人員時高度關注性別平權的概念。

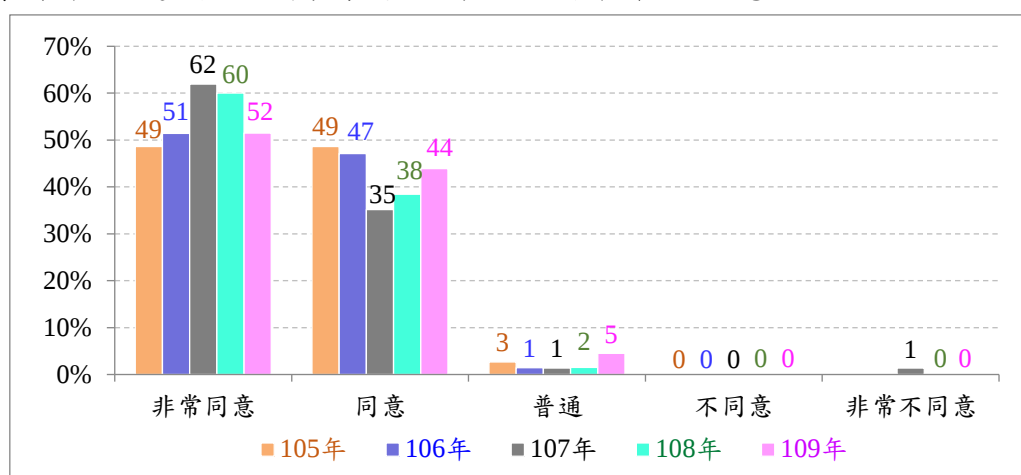


圖10 通傳業對公司在甄選新進人員，會考量性別平權之看法

(三) 八成九企業負責人或人事主管認為公司目前在人員的升遷甄審，會考量性別平權

109 年企業負責人或人事主管對公司目前人員升遷甄審，會考量性別平權的看法，非常同意占 42%（圖 11），同意占 47%，持正面看法的比例為 89%，較 108 年 92% 減少 3%。

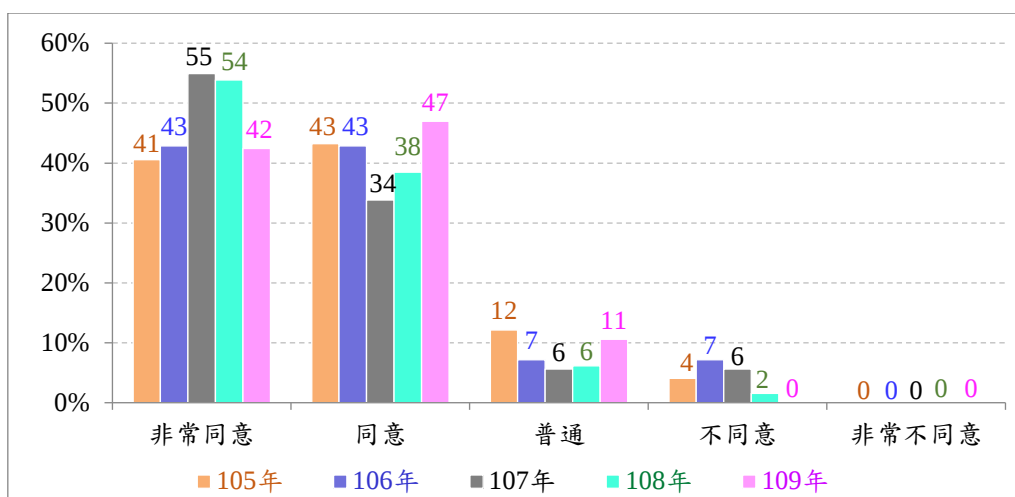


圖11 通傳業對公司在人員升遷甄審，會考量性別平權之看法

(四) 九成八企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司內部員工和諧

企業負責人或人事主管對性別平權的工作環境，可以提升公司內部員工和諧的看法，109年持有正面看法比例98%為近5年來最高，（圖12），然非常同意降至36%，同意者上升至62%。

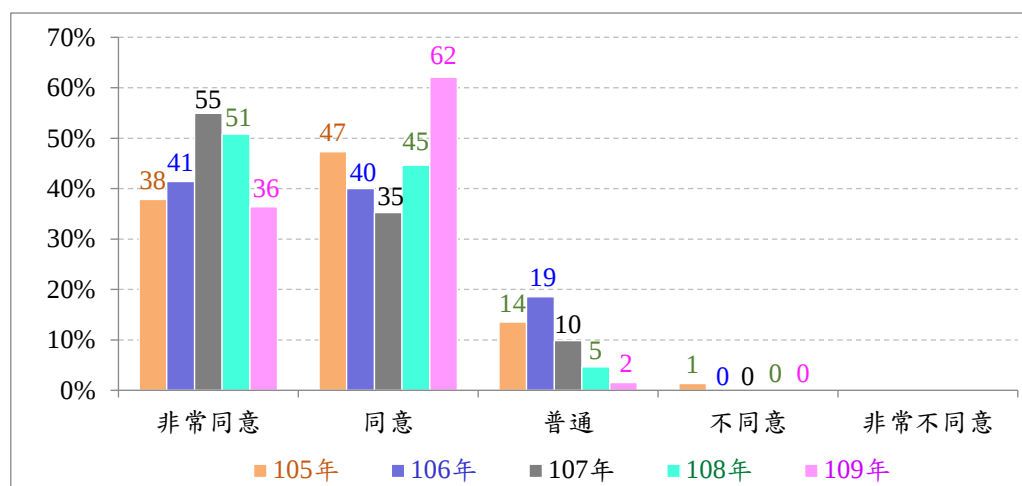


圖12 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司內部員工和諧之看法

(五) 八成七企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司創意的質或量

企業負責人或人事主管對性別平權的工作環境，可以提升公司創

意的質或量持正面看法，109 年持有正面看法比例為 87%，較 108 年 94%減少 7%（圖 13），其中非常同意明顯下降至 26%，同意微幅成長至 61%。

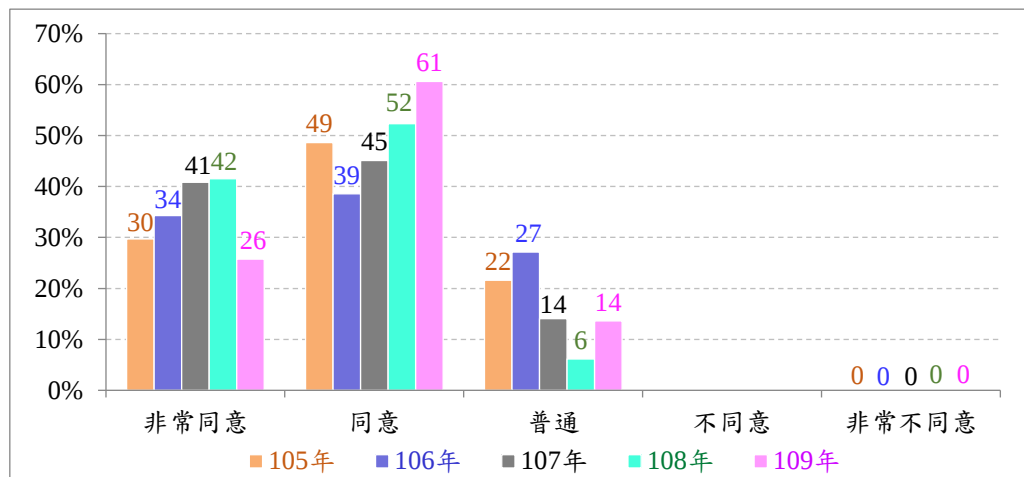


圖13 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創意的質與量之看法

(六) 八成六企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司之創新能力，八成五同意可提升績效

企業負責人或人事主管對於性別平權的工作環境，可以提升公司的創新能力及績效之看法，在創新能力面向上，持正面看法比例 109 年為 86%（圖 14），相較 108 年 93%減少 7%；而在提升績效的面向持正面看法為 85%，較 108 年 89%減少 4%（圖 15）。

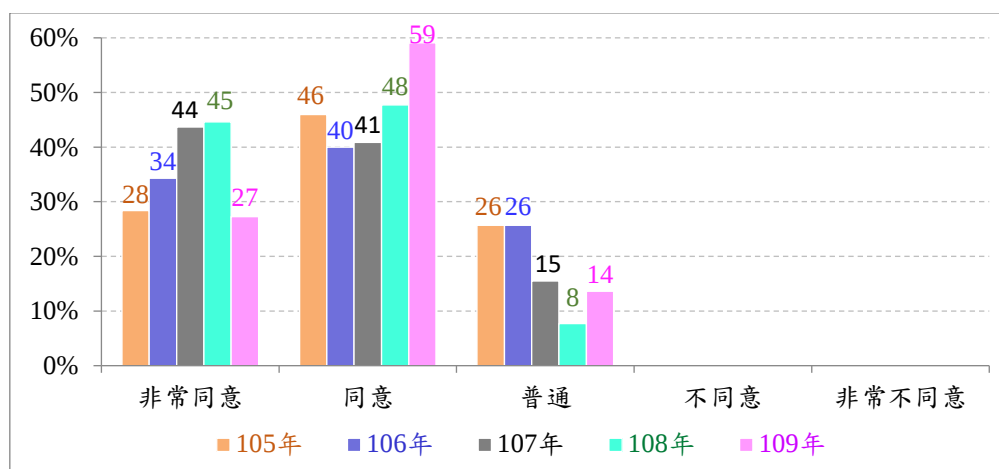


圖14 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創新能力之看法

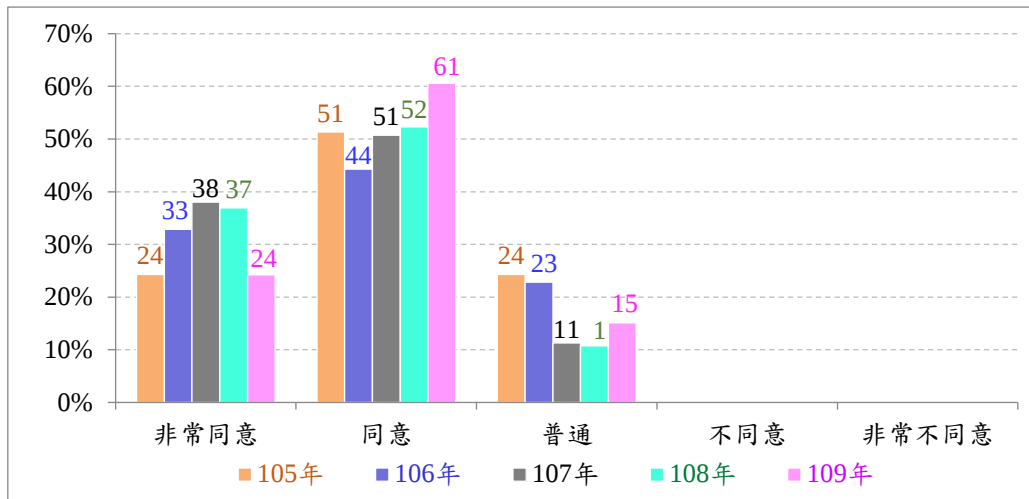


圖15 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司績效之看法

二、通傳業者對性別主流化之作為與效果分析

(一) 八成七企業負責人或人事主管同意性別平權觀念之培訓課程，可以提升公司推動性別主流化服務可行性

為了解通傳業者性別平權訓練課程辦理情形，及對推動性別主流化服務看法，自 101 年問卷增列辦理性別平權訓練課程之次數及時數，並納入性別平權觀念之培訓對提供符合性別主流化服務之可行性。

通傳事業在 108 年度有辦理性別平權訓練課程之家數比例為 80% (表 21)，其中電信業有辦理性別平權訓練課程之家數比例較傳播業低，分別為 59% 及 91%。以歷年資料來看，電信業有辦理該課程之家數比例 107 至 108 年呈現微幅成長之勢，傳播業於 109 年突破九成。通傳事業 108 年辦理性別平權訓練課程之平均次數為 4 次，每次課程平均時數為 1.7 小時。

企業負責人或人事主管對性別平權觀念之培訓課程，可以提升公司推動性別主流化服務可行性持正面態度者 109 年為 87% (圖 16)，持中間看法比例則為 14%。

表 16 通傳事業辦理性別平權訓練課程之次平均次數及時數

	通傳業			電信業			傳播業		
	家數 占比	平均 次數	平均 時數	家數 占比	平均 次數	平均 時數	家數 占比	平均 次數	平均 時數
108 年	80%	4	1.7	59%	4	0.8	91%	3	2.1
107 年	69%	2	2.0	50%	2	1.2	78%	3	2.2
106 年	68%	6	2.3	41%	6	0.4	80%	5	2.9
105 年	69%	7	2.2	48%	8	1.3	78%	6	2.5
104 年	54%	8	1.8	36%	12	0.4	62%	8	2.3
備註 1：家數占比=有辦理性別平權訓練課程之業者家數/總家數。									
備註 2：平均次數=辦理性別平權訓練課程之辦理次數加總/有辦理該課程之業者家數。									
備註 3：平均時數=辦理性別平權訓練課程之辦理時數加總/辦理次數加總。									

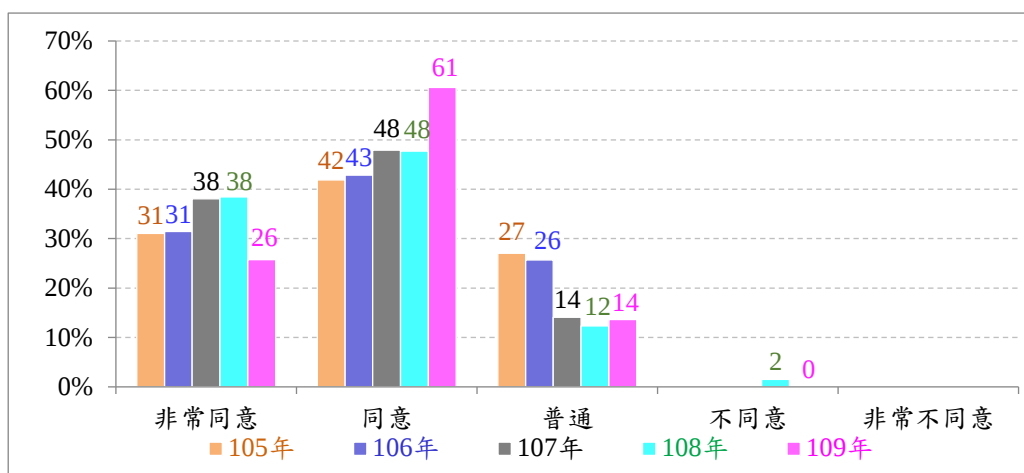


圖16 通傳業對性別平權觀念之培訓課程，可提升公司推動性別主流化之可行性看法

(二) 四成五的公司於 108 年曾有促進性別平權具體作為

受調查的 66 家業者中，有 30 家業者於 108 年曾有促進性別平權之具體作為，佔所有調查業者中 45%，為歷年最高（圖 17）。108 年有促進性別平權具體作為的公司對於該作為可提升公司內部員工和諧持正面看法比例首度達到 100%（圖 18）、對於可提升公司創意的質或量，及公司創新能力持正面看法比例皆為 80%，較 108 年（皆為 77%）高，對於提升公司績效持正面看法比例為 77%，同較 108 年（73%）高。

此外，對於促進性別平權之具體作為可提升公司內部員工和諧創意的質或量、公司創新能力，及公司績效於近 2 年持負面看法皆為 0%，顯示業者對於促進性別平權之具體作為所帶來的成效保持正向看法。

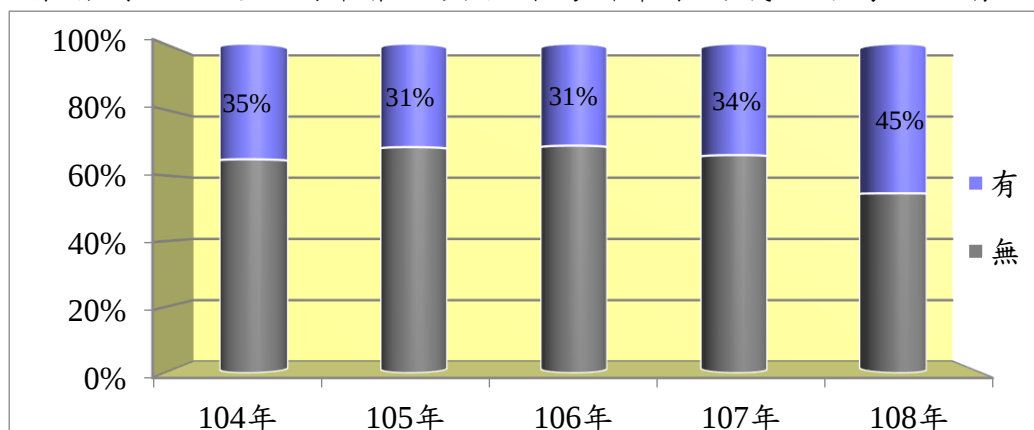


圖17 通傳業有促進性別平權具體作為之比例

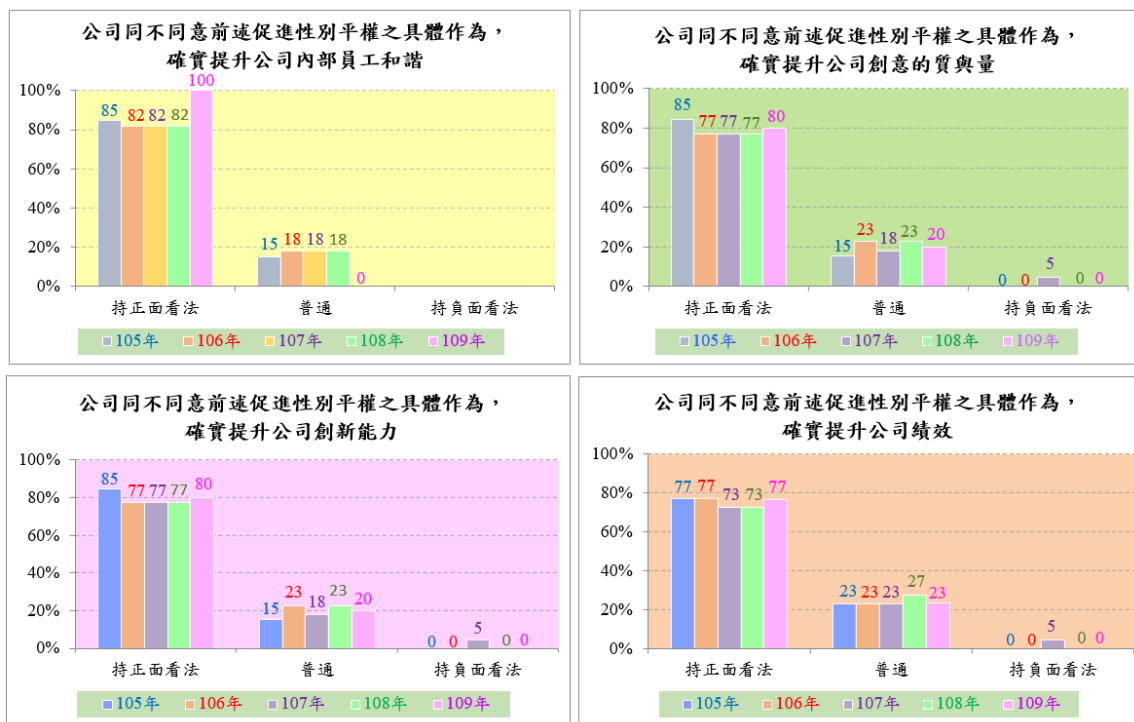


圖18 通傳業曾有促進性別平權具體作為之業者對公司 4 方面提升之看法

參、通傳業者對學訓考用契合度看法

人力資源發展攸關產業發展及產業長期競爭力，亦決定國家的競爭力，為有效縮短學訓考用落差，使學校及職訓機構能與產業發展密切接軌，成為產業培育人才重要推手，提供切合企業需求及提升產業技術之創新人才，帶動就業力提升，同時培育具國際移動力跨領域人才，穩固我國在全球及亞太區域中的產業優勢，提升我國整體人力資本投資效益，行政院於 101 年 1 月 30 核定「縮短學訓考用落差方案」。¹

本會持續了解通傳業者對學訓考用契合度的看法，利於未來進一步探討如何提升學校考用符合落差；但本報告係以性別主流化為報告主軸，故此報告僅說明目前通傳業者對學訓考用契合度的認同度。

一、通傳業者對學用契合度看法

109 年通傳業者對學校通傳等相關科系培育之人才，符合公司所需持正面看法占 81%，較 108 年（74%）增加 7%，且持負面看法 2%，較 108 年（11%）減少 9%。

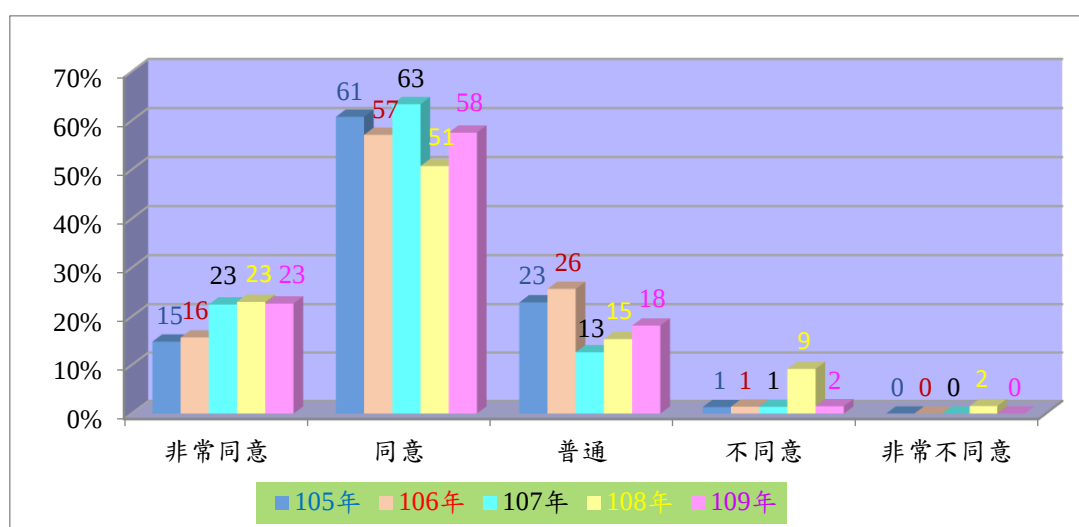


圖19 通傳業對通傳相關科系培育之人才，有符合公司所需之看法

¹ 資料來源：中華民國國家發展委員會「縮短學訓考用落差方案」。

二、 通傳業者對訓用契合度看法

109 年通傳業者對職訓機構培育通傳領域相關人才，符合公司所需持正面看法比例為 75%，較 108 年（63%）增加 12%，且持負面看法上亦自 108 年 11%減少至 109 年 3%。

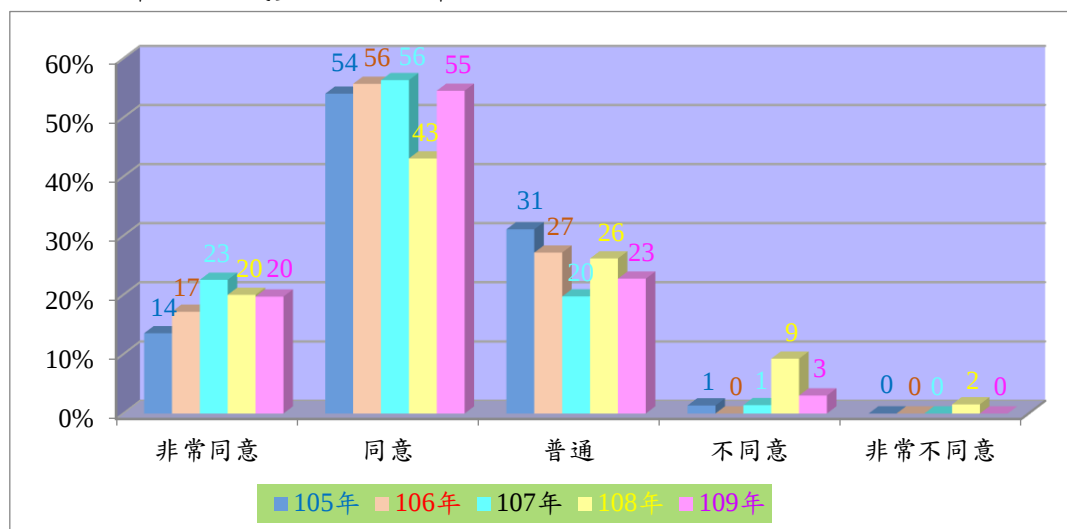


圖20 通傳業對職訓機構培育之通傳相關人才，有符合公司所需之看法

肆、 結論

一、 有關通傳業者男女性員工就業狀況

綜合分析近 5 年（105 至 109 年）調查結果發現，女性在整體通訊傳播事業就業比例維持在 38.8%至 39.4%。以電信及傳播業女性所占比例來看，109 年傳播業女性比例為 46%，電信業為 37%，可知電信業低於我國全體女性就業者的平均值 44.5%，由此顯示電信業女性就業狀況仍有提升的空間。

以就業年齡分析，通傳事業女性 45 歲至 54 歲自 105 年 7.6%上升至 109 年 8.4%，55 歲至 64 歲自 105 年 4.5%上升至 109 年 5.9%，皆呈現逐年上升之勢，其餘年齡層則呈現上下微幅變動。又以電信業及傳播業來看，電信業女性 45 歲至 54 歲維持在 6.8%至 7.5%，55 歲至 64 歲自 105 年 5.6%增加至 109 年 7.3%；傳播業女性 45 歲以上（45 歲至 54 歲、55 歲至 64 歲及 65 歲以上 3 個年齡層）自 105 年 9.9%增加至 109 年 13.5%，顯示傳播業 45 歲以上女性員工留在職場之工作機會有些許提升。

觀看員工之教育程度，109 年以「大專、學院及大學」學歷為主，「研究所及以上」學歷次之，其中電信業男性員工教育程度在「研究所及以上」比例較女性員工高（男性 28.6%，女性 18.5%），傳播業則是女性員工教育程度在「研究所及以上」比例高於男性員工（男性 7.4%，女性 9.8%）。

再觀察電信業及傳播業之員工職業皆以「專業人員」及「技術員及助理專業人員」為主。若以男女性員工來看，109 年電信業及傳播業男性員工皆以「專業人員」比例最高，然電信業男性員工為「技藝工作、機械設備操作及勞力工」比例也有達 16.2%；而電信業女性員工以「服

務及銷售人員」比例(27.9%)最高，傳播業女性員工則以「專業人員」比重(40.7%)最高。此外通傳事業女性擔任「企業主管及經理人員」比例維持在5.8%至6.4%(男性維持在9.4%至9.9%)，其中傳播業女性擔任主管職的比例高於電信業女性(分別為10.5%及4.6%)。綜上述分析其因，應與電信相關科系傳統觀念主要由男性就讀有關，故應從學生選系時期加強落實性別平權的觀念。

觀察工作時數及年資，通傳事業男女性每日平均工時差異不大，而在工作年資方面女性普遍較男性低3至5年。在主要職務方面，「專業人員」及「服務及銷售人員」為女性主要職務，而男性以「專業人員」與「技術員及助理專業人員」為主要職務，因此推估年資及工作性質是影響男女薪資差異原因之一，值得持續觀察與改善。

二、 有關通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果

通傳業者對性別主流化的看法大多持正向看法，顯現各界落實通傳事業性別平權觀念有一定成效，109年通傳業者對公司在工作場所硬體設施及甄選新進人員有考量性別平權持正面看法比例皆高達9成以上，人員升遷甄審有考量性別平權持正面看法亦有達八成九的比例；對於性別平權的工作環境能提升公司內部員工和諧持正面看法比例亦高達9成以上，惟對提升公司創意的質或量、公司創新能力及績效持正面看法比例皆在8成至9成之間。109年認為促進性別具體作為確實可改善內部員工和諧持正面看法比例仍為最高，且高達100%，接續為公司創意的質或量及創新能力皆為8成，至於提升公司績效持正面看法比例則不到8成。

普遍來說，109年通傳業者認為「工作方面」(公司創意的質或量、公司創新，及公司績效)納入性別平權觀念的程度已與「人員方面」(進

用新人、人員升遷、內部員工和諧)納入性別平權觀念相近，皆已達 8 成 5 以上；然認為性別平權具體作為確實提升「人員方面」(內部員工和諧)的改善之比例仍高於「工作方面」(公司創意的質或量、公司創新，及公司績效)的改善之比例。

在性別平權培訓課程的推動上，有辦理課程的通傳業者比例 108 年達到 80%，而辦理性別平權培訓課程平均次數為 4 次，至於 1 次性別平權培訓課程之平均時數則維持在 1.7 至 2.3 小時。108 年有促進性別平權具體作為之業者比例首度突破 3 成為 45%，對於性別平權具體作為確實帶給公司正向改善方面，除了確實可提升公司內部和諧持正面看法比例達 100%，其餘「工作方面」持正面看法者則維持 7 成至 8 成，由此推論部分業者認為推動性別平權並不能相對地為公司帶來正面效益(提升公司創意之質與量、提升公司之創新能力與績效)，因此對促進性別平權之意願不高，本會仍應持續推廣相關觀念，使性別主流化更落實於公司內部。

三、 綜合建議

至今通傳事業普遍具有性別平權觀念，但對於認同性別平權可為公司帶來正向效益之態度較為保留，推測影響原因有 1. 性別平權帶來的正面效益本非短時間可見、2. 性別平權訓練的課程或主題可能著重於基本觀念宣導，逐漸流於形式，沒有發揮效能，及 3. 促進性別平權具體作為的面向，過於侷限，說明及建議如下：

1. 性別平權帶來的正面效益本非短時間可見

性別平權的正面效益，需以長期角度來觀察，然企業經營多關注於短期成效，因此對性別平權概念的推動意願會降低，故建議日後性別平權之推動，可就業者出發點發想，例如可聚焦於「性別平權能夠帶動未來公司效益為何」以及「性別平權下男女性社會角色調整之效益」，如男性有更多時間可陪伴家人，女性可從工作中找到自信，使男女性都能享有一個經濟獨立安定的生活，進而促進公司和諧與提高營運績效等，以此推動性別平權可能會更具說服力。

2. 性別平權訓練的課程或主題可能著重於基本觀念宣導，逐漸流於形式，沒有發揮效能

業者在規劃辦理性別平權訓練課程或主題時，應以更積極的角度，更深入並細緻探討如何於職場落實性別平權的真意、協助員工了解女性及男性員工在邏輯、規劃、決策及領導等方面的思維差異、優缺點，及積極構思如何於各營運層面，善用兩性在諸多方面互補之特質，進一步設計有利於提升公司整體績效、創新、營運質量之短中長期多元性別平權策略與目標。

3. 促進性別平權具體作為的面向，過於侷限

以往促進性別平權具體作為可能偏向改善工作職場設施環境、增加女性員工人數、降低男女性薪資差異，亦或是減少對孕婦員工的差別待

遇等人的面向。現今除上述應持續改善外，應開始著手性別平權對公司效益的改善，藉由深入並細緻探討性別平權意義、女性及男性思維差異，設計一套可讓男女性思維彼此激盪的具體作為，創造更深、更廣及更多元的思維，思考如何運用及提升公司整體效益。

性別平權的推動必須有賴政府及業者齊心，並須以長期觀點來衡量性別平權所帶來的效益，且考量的面向必須多元且深入，而不只是只關心工作環境、設施、薪資結構等基礎層面的改善。本會 109 年另調查業者促進性別平權作為案例，彙編「108 年通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例」，並公告於本會官網，以作為業者及政府相關單位參考。