

110 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 110 年 12 月 29 日

目錄

前言	1
壹、 通傳業者男女性員工就業狀況及分析	2
一、 就業者之男女比例.....	2
二、 就業者之年齡結構.....	4
三、 就業者之教育程度結構.....	9
四、 就業者之職業結構.....	12
五、 就業者之薪資結構.....	17
六、 就業者之平均工時及工作年資	22
七、 就業者之產假、陪產假與育嬰假.....	24
貳、 通傳業對性別主流化看法、作為與效果分析	26
一、 通傳業者對性別主流化之看法.....	26
二、 通傳業者對性別主流化之作為與效果分析.....	30
參、 通傳業者對學訓考用契合度看法	33
一、 通傳業者對學用契合度看法.....	33
二、 通傳業者對訓用契合度看法.....	34
肆、 結論	35
一、 有關通傳業者男女性員工就業狀況.....	35
二、 有關通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果.....	37
三、 綜合建議.....	38

前言

隨著資通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，以及政府積極建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，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。面對產業與社會結構急遽轉變，全球經濟情勢變化，就業市場形成各種磨擦性、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事業勞動力運用情形及性別平權環境，並了解通訊傳播業者對於產學（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事業人力運用情況。

壹、通傳業者男女性員工就業狀況及分析

本會以 109 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 110 年 8 月底資料為基礎，統計員工人數共 50,304 人，男性 30,338 人，女性 19,966 人。本報告於 109 年新增調查多元性別之勞動力運用情形，惟現行身分證仍以二元性別登記，而業者之人事單位僅能依員工身分證性別欄作為分類之依據，因此尚無業者填覆多元性別選項，本報告仍續以男女作為分析基礎，統計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，進行性別統計資料之呈現與分析。

一、就業者之男女比例

隨著臺灣女性教育水準提高、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，自 90 年至 98 年女性就業者比例有明顯成長之勢（圖 1¹），102 年起成長趨緩，惟女性就業者所占比例大約維持在 44%。

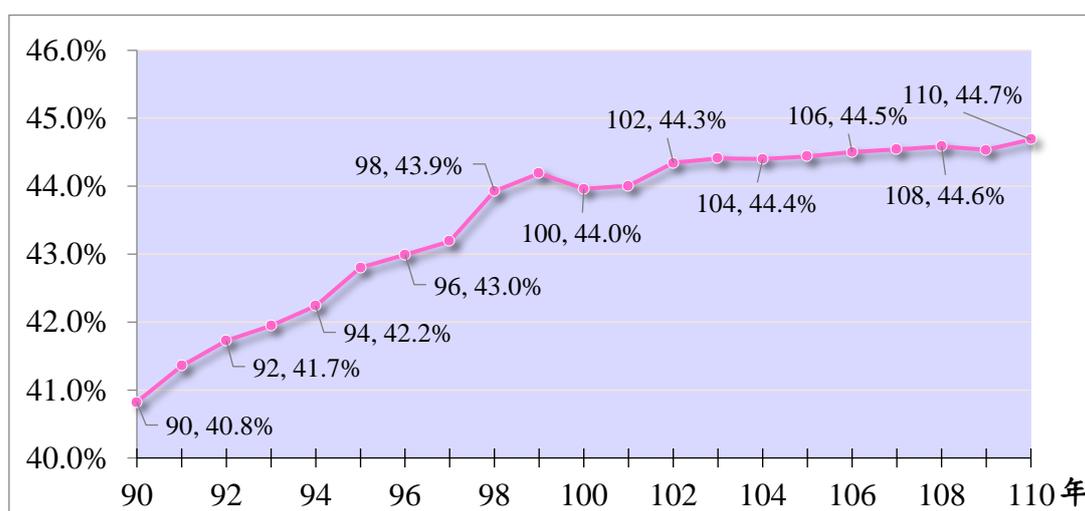


圖1 臺灣歷年就業者之男女比例

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

¹ 本報告統計資料以 110 年 8 月底資料為基礎，爰台灣歷年就業者比例係以 8 月統計資料來呈現。

106年至110年通傳事業女性員工所占比例大約在38.8%至39.7%(圖2)，仍較國內全體女性就業者所佔比例低(110年8月44.7%，圖1)；另就電信業及傳播業來看，電信業女性員工所占比例(110年36.9%)低於國內全體女性就業者比例，傳播業(110年46.8%)則高於國內全體女性就業者之平均值。

檢視近5年電信業及傳播業女性員工比例，106年及107年兩事業體女性員工比例差距維持在7.2%及7.9%(圖2)，108年至110年差距增加至9%至9.9%，顯示電信業女性員工就業率尚有提升的空間。

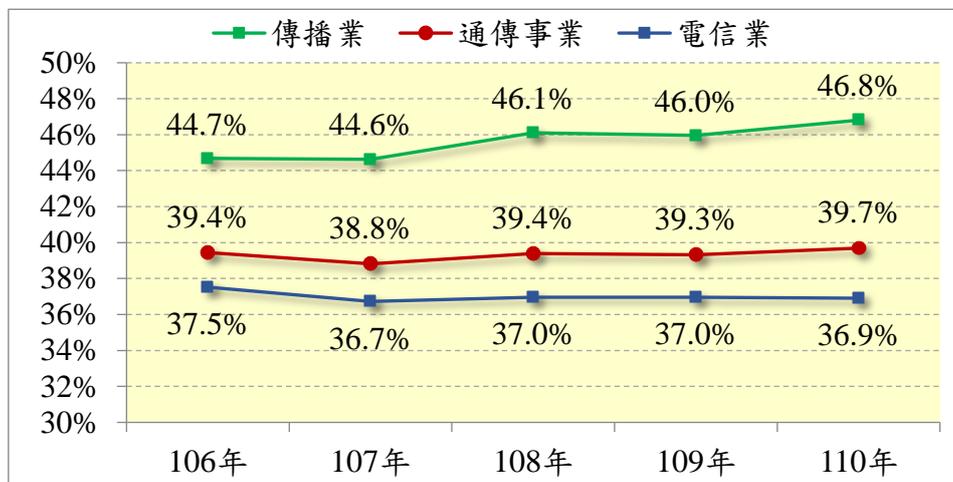


圖2 通傳事業女性員工所占比例

二、 就業者之年齡結構

近 5 年 35~44 歲年齡層占通傳事業所有員工之冠（表 1），惟所占比例有微幅下降之勢，自 106 年 29.5%減少至 110 年 27.6%；45~54 歲員工比例連續 2 年（110 年 24.8%，109 年 23.4%）取代 25~34 歲年齡層比例（110 年 23.2%，109 年 22.4%）排名第 2；又 55 歲以上員工比例於近 3 年有微減少之勢，自 107 年 23.4%降低至 110 年 21.1%。

表1 通傳事業員工年齡結構

單位：%

年齡別	110 年			109 年			108 年			107 年			106 年		
	總計	男	女												
15~24	3.3	1.3	2.0	3.1	1.3	1.7	3.8	1.7	2.1	3.2	1.3	1.9	3.7	1.3	2.3
25~34	23.2	12.5	10.7	22.4	12.0	10.5	23.1	12.0	11.1	22.2	11.4	10.8	23.1	11.5	11.6
35~44	27.6	15.6	12.0	28.8	16.0	12.7	28.7	16.0	12.7	29.3	16.4	12.9	29.5	16.6	12.9
45~54	24.8	15.9	8.9	23.4	15.1	8.4	21.7	13.8	7.9	22.0	14.3	7.7	20.8	13.3	7.6
55~64	20.6	14.6	6.0	21.9	16.0	5.9	22.5	17.0	5.6	23.0	17.5	5.4	22.9	17.8	5.0
65 以上	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1	0.3	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0
總計	100.0	60.3	39.7	100.0	60.7	39.3	100.0	60.6	39.4	100.0	61.2	38.8	100.0	60.6	39.4

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 $\frac{\text{該年齡層之通傳業男性(女性)員工數}}{\text{通傳業員工總數}}$ 。

電信業員工連續 2 年以 35~44 歲比例最高（110 年 26.9%，109 年 27.8%），106 年至 108 年則以 55~64 歲比例為首，惟該年齡層員工比例持續下降，自 106 年 29.1%減少至 110 年 25.2%（表 2）。觀察 65 歲以上員工比例，自 106 年 0%微幅上升至 110 年 0.6%。

傳播業員工連續 2 年以 45~54 歲（110 年 33.1%，109 年 32.3%）比例最高，106 年至 108 年以 35~44 歲比例最高，惟該年齡層員工比例持續減少，自 106 年 36.8%減少至 110 年 29.3%（表 3）。觀察 55 歲以上員工比例，自 106 年 6.1%上升至 110 年 9.1%。以上顯見，電信業員工年齡分布較廣（25~64 歲），傳播業則以青壯年員工（25~54 歲）為主軸，即電信業及傳播業員工年齡層分布呈現不同樣貌。

表2 通傳事業-電信業員工年齡結構

單位：%

年齡別	110年			109年			108年			107年			106年		
	總計	男	女												
15~24	2.4	1.1	1.3	2.4	1.3	1.1	2.9	1.6	1.3	2.3	1.1	1.1	2.8	1.1	1.7
25~34	23.3	13.8	9.5	22.2	12.8	9.4	23.1	12.7	10.4	21.8	11.7	10.1	22.5	11.6	11.0
35~44	26.9	16.0	10.9	27.8	16.0	11.8	26.9	15.5	11.5	27.2	15.6	11.6	26.7	15.4	11.4
45~54	21.5	13.8	7.7	20.3	12.9	7.3	18.5	11.7	6.8	19.3	12.2	7.1	18.8	11.6	7.2
55~64	25.2	17.8	7.4	26.8	19.6	7.3	28.2	21.3	6.9	29.0	22.2	6.8	29.1	22.8	6.3
65以上	0.6	0.5	0.1	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0
總計	100.0	63.1	36.9	100.0	63.0	37.0	100.0	63.0	37.0	100.0	63.3	36.7	100.0	62.5	37.5

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3 通傳事業-傳播業員工年齡結構

單位：%

年齡別	110年			109年			108年			107年			106年		
	總計	男	女												
15~24	5.7	1.7	3.9	4.8	1.5	3.4	6.0	2.0	4.1	5.6	1.7	3.9	5.9	1.8	4.0
25~34	22.9	9.3	13.6	23.2	9.5	13.7	23.0	9.9	13.1	23.2	10.3	12.9	24.7	11.3	13.3
35~44	29.3	14.4	14.8	31.5	16.1	15.4	33.4	17.2	16.1	35.0	18.5	16.5	36.8	19.9	17.0
45~54	33.1	21.2	11.9	32.3	21.0	11.3	30.5	19.5	11.0	29.8	20.1	9.6	26.5	17.8	8.7
55~64	8.8	6.3	2.5	7.9	5.8	2.1	6.8	5.1	1.8	6.1	4.5	1.6	5.9	4.3	1.6
65以上	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1
總計	100.0	53.2	46.8	100.0	54.0	46.0	100.0	53.9	46.1	100.0	55.4	44.6	100.0	55.3	44.7

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 $\frac{\text{該年齡層之傳播業男性(女性)員工數}}{\text{傳播業員工總數}}$ 。

(一) 以電信業男女性員工來看

連續 5 年電信業男性員工以 55~64 歲年齡層比例最高 (圖 3)，惟自 106 年 22.8%減少至 110 年 17.8%；35~44 歲年齡層次之，維持在 15.4% 至 16%；又 25~34 歲年齡層自 106 年 11.6%微幅上升至 110 年 13.8%，65 歲以上年齡層自 0%微幅上升至 0.5%。

電信業女性員工以 35~44 歲年齡層為首，5 年期間維持在 10.9%至 11.8% (圖 3)；25~34 歲年齡層次之，近 2 年維持在 9.4%至 9.5% (106 年至 108 年維持在 10.1%至 11%)；又 55~64 歲年齡層自 106 年 6.3%上升至 110 年 7.4%。

綜合上述可推論電信業年輕 (25~34 歲) 男性相對於年輕女性有較多機會或較有意願於該職場任職，且男性年齡結構有漸年輕化趨勢；至於女性員工，年輕女性進入電信職場無明顯增加，惟 55 歲以上女性留在該職場的機會或意願有些許提升，因此如何促進更多年輕女性有機會或有意願進入電信領域，仍有改善空間。

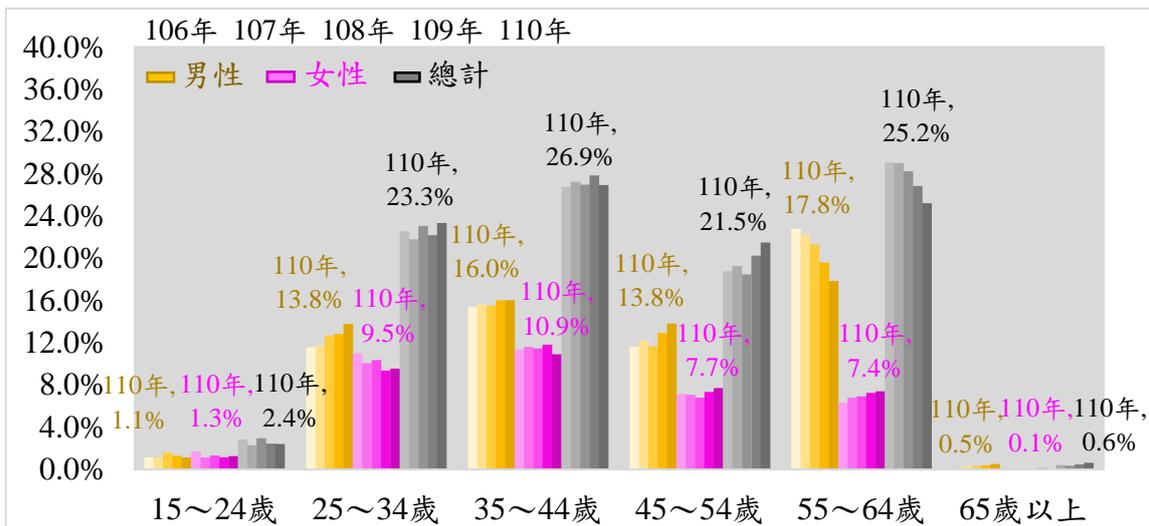


圖3 通傳事業-電信業男女性員工年齡層分布

(二) 以傳播業男女性員工來看

連續 5 年傳播業男性員工以 45~54 歲年齡層比例最高 (圖 4)，又近 2 年維持在 21% 至 21.2%；35~44 歲年齡層次之，惟自 106 年 19.9% 減少至 110 年 14.4%；25~34 歲年齡層排名第 3，惟自 11.3% 下降至 9.3%；排名第 4 的 55~64 歲年齡層自 4.3% 上升至 6.3%。

傳播業女性員工以 35~44 歲年齡層為首 (圖 4)，惟自 106 年 17% 下降至 110 年 14.8%；25~34 歲年齡層次之，維持在 12.9% 至 13.7%；45~54 歲及 55~64 歲皆呈現逐年微幅增加之勢，分別自 8.7% 上升至 11.9%、1.6% 上升至 2.5%。

綜合上述可推論，傳播業男女性年齡層分布有逐漸高齡化，判斷傳播業給予 45 歲以上之員工有較多工作機會或使員工有較高意願留在該職場，惟亦可看出傳播業青壯年的注入較不明顯。

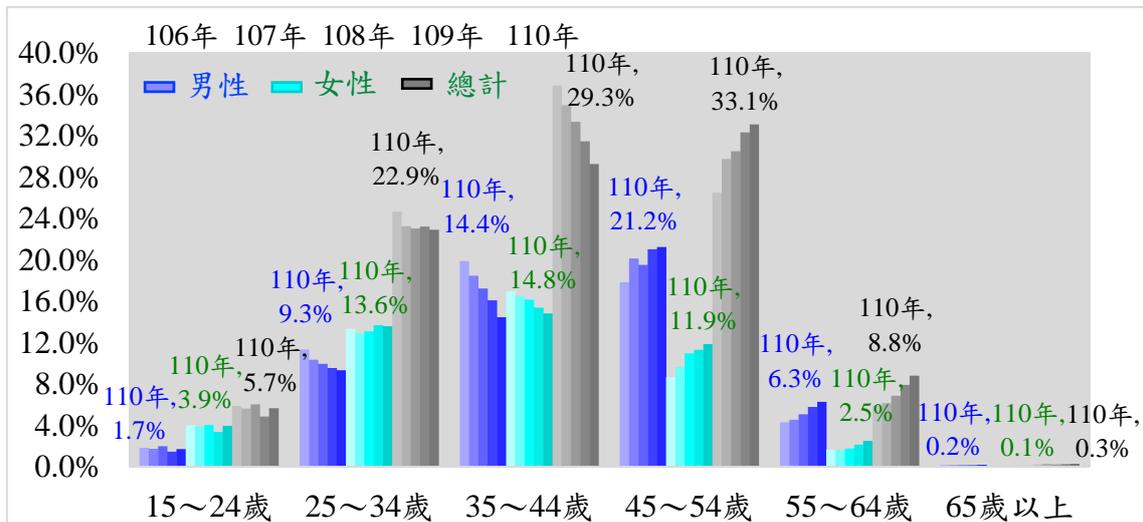


圖4 通傳事業-傳播業男女性員工年齡層分布

(三) 以電信業及傳播業來看

以 15~34 歲員工數來看，電信業男性員工自 106 年 12.7% 上升至 14.9% (表 2)，傳播業則自 13.1% 下降至 11.0% (表 3)；電信業女性員工自 12.7% 減少至 10.8%，傳播業則維持在 16.8% 至 17.5%。由上述顯示電信業提供較多工作機會給與年輕人，惟可能因電信相關科系以男性就讀為多，因此電信業雖提供較多工作機會，但女性任職的比例無所增加。

以 45 歲以上員工數來看，電信業男性員工自 106 年 34.4% 微幅減少至 110 年 32.1% (表 2)，傳播業男性員工則自 22.3% 逐年增加至 27.7% (表 3)，兩事業體該年齡男性差異於 110 年縮減至 4.4%；電信業女性員工自 13.5% 微幅上升至 15.2%，傳播業女性員工自 10.4% 提升至 14.5%，兩事業體該年齡女性差異於 110 年縮減至 0.7%。

由上述顯示，電信業男性員工有逐漸年輕化趨勢，傳播業中年以上男性員工擁有更為友善的工作機會與環境；至於 45 歲以上女性員工進入或留在通傳業之職場機會雖有所提升，惟該年齡層所占比例不超過 2 成，可能原因為 1.)10 年以前進用女性員工比例較低，年齡結構需較長時間得以看到較為明顯的變化；2.)因婚育等因素離開職場；因此應持續加強對中高齡女性工作職場之友善性，及提升女性再就業的機會，以充分發揮運用女性人力資源。

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 4²），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（44.7%），又 106 年「大專及以上」比例已超過 5 成（50.3%），110 年達到 54.7%，顯示我國就業人力素質逐年提升。

表 4 臺灣歷年就業者教育程度結構

單位：%

學歷別	就業者教育程度		
	國中及以下	高中（職）	大專及以上
100 年	21.4	33.9	44.7
101 年	20.8	33.8	45.4
102 年	20.2	33.4	46.5
103 年	19.0	33.2	47.8
104 年	18.3	32.9	48.8
105 年	17.7	32.7	49.7
106 年	17.1	32.5	50.3
107 年	16.6	32.4	51.0
108 年	16.0	32.2	51.8
109 年	15.0	31.9	53.1
110 年	13.8	31.5	54.7

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

110 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 21.5% 次之，「高中（職）及以下」學歷 15%。整體而言，通傳事業員工「大專及以上」學歷達 85%，高出國內全體大專及以上就業者（110 年 54.7%，表 4）30.3 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。

² 本報告統計資料以 110 年 8 月底資料為基礎，爰台灣歷年就業者教育程度係以 8 月統計資料來呈現。

觀察 106 年至 110 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 106 年 17.9% 上升至 110 年 21.5%；「大專、學院及大學」近 2 年維持在 63.5%；「高中（職）及以下」員工比例則持續減少，自 106 年 18.5% 減少至 110 年 15.0%，原因可能為 1.) 近年普遍教育程度為大專、學院及大學以上，2.) 通傳事業要求高學歷之員工。

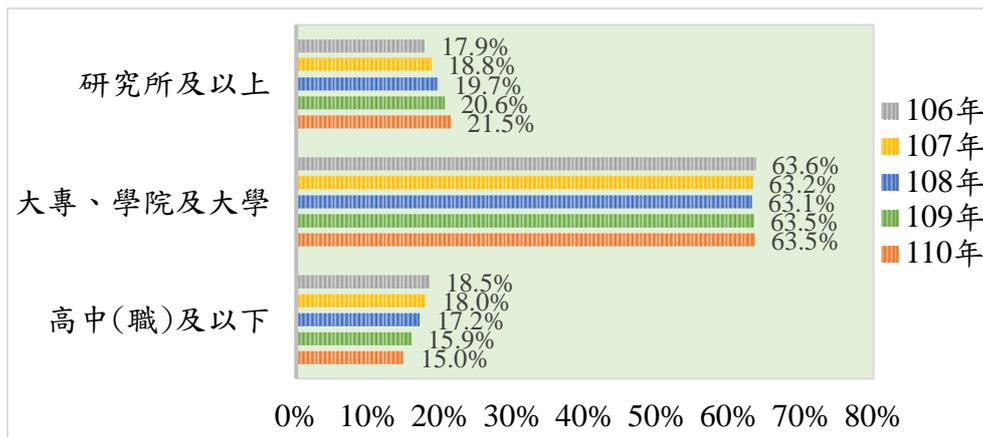


圖5 通傳事業員工教育程度結構型態

(二) 電信業與傳播業員工教育程度

電信與傳播業員工教育程度之結構（圖 6），與國內就業市場相似，皆以「大專及以上」占比最高；惟兩事業體之「大專及以上」員工比例明顯高於國內全體就業者之平均值，皆達 8 成以上，又電信業「研究所及以上」員工（26.5%）較傳播業員工（8.6%）高出 17.9 個百分點。

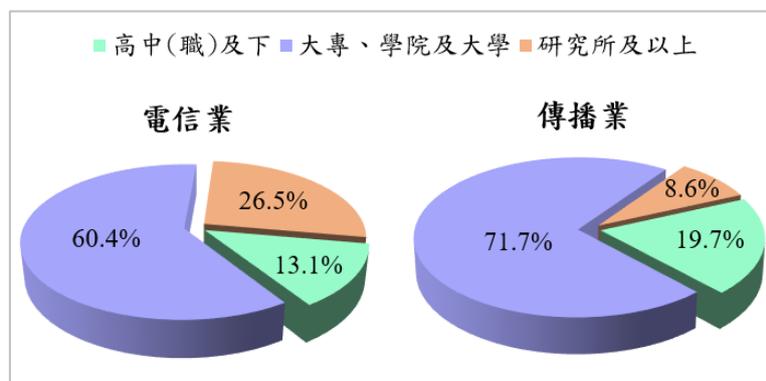


圖6 110 年電信業與傳播業員工教育程度之型態圖

(三) 以男女性員工教育程度來看

110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11.8%及57.6%，女性15.3%及65%)(表5)，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30.5%，女性19.7%)；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26.4%，女性12.2%)(表6)，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66.1%及7.6%，女性78.1%及9.7%)。

觀察近5年，電信業男性及女性員工教育程度在「研究所及以上」比例持續上升；傳播業在該教育程度之男性及女性員工比例變動不大，男性維持在7.1%至8%，女性維持在9.5%至10.6%。

表5 通傳事業-電信業員工教育程度結構

單位：%

學歷別	110年			109年			108年			107年			106年		
	總計	男	女												
高中(職)及以下	13.1	11.8	15.3	14.4	13.7	15.7	15.8	15.4	16.5	16.3	16.0	16.7	16.7	16.7	16.6
大專、學院及大學	60.4	57.6	65.0	60.7	57.7	65.8	60.6	57.5	66.1	61.2	58.1	66.3	62.0	58.5	67.7
研究所及以上	26.5	30.5	19.7	24.9	28.6	18.5	23.5	27.1	17.4	22.6	25.8	17.0	21.4	24.8	15.7
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6 通傳事業-傳播業員工教育程度結構

單位：%

學歷別	110年			109年			108年			107年			106年		
	總計	男	女												
高中(職)及以下	19.7	26.4	12.2	20.3	27.2	12.2	20.9	27.5	13.2	22.7	29.9	13.9	23.5	30.6	14.7
大專、學院及大學	71.7	66.1	78.1	71.2	65.4	78.0	69.9	64.6	76.2	69.0	63.1	76.4	68.2	62.1	75.8
研究所及以上	8.6	7.6	9.7	8.5	7.4	9.8	9.2	8.0	10.6	8.2	7.1	9.7	8.3	7.3	9.5
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 106 年至 110 年度就業者之職業結構（表 7），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；惟女性則以「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」男性占 4%至 4.4%，女性占 2%至 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7 臺灣 106 年至 110 年就業者之職業結構-按性別分

單位：%

職業別	總計					男性					女性				
	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106
企業主管及經理人員	3.2	3.2	3.3	3.4	3.4	4.1	4.0	4.4	4.3	4.4	2.1	2.2	2.0	2.1	2.1
專業人員	12.8	12.6	12.6	12.5	12.4	11.1	10.6	10.2	10.7	10.8	14.9	15.3	15.4	14.8	14.5
技術員及助理專業人員	17.9	17.9	17.9	17.9	18.0	16.6	16.1	15.8	16.1	16.4	19.4	20.3	20.4	20.3	20.0
事務支援人員	11.5	11.3	11.3	11.3	11.2	4.5	4.6	4.4	4.5	4.3	20.0	19.7	19.9	19.8	19.8
服務及銷售人員	19.9	19.9	19.8	19.8	19.7	16.5	16.8	16.6	16.3	16.0	24.1	23.8	24.0	24.1	24.2
農林漁工作人員	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	5.7	5.9	6.3	6.0	5.9	2.6	2.3	2.0	2.4	2.5
技藝工、機械設備操作及勞力工	30.5	30.6	30.7	30.8	31.0	41.5	42.0	42.3	42.1	42.2	16.9	16.4	16.3	16.6	16.9
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 3：108 年以後資料採用 8 月當月統計值，107 年以前資料採用 9 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

近 5 年臺灣地區職業結構以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」比例最高（110 年 30.5%，表 7），通傳事業則以「專業人員」比例最高（110 年 32.3%，表 8），其次為「技術員及助理專業人員」及「服務及銷售人員」（110 年分別為 23.1%及 15.2%）。

以男女性員工來看，近5年通傳事業男女性員工皆以「專業人員」所占比最高(110年男性33.9%，女性29.8%)；女性員工職業占比排名第2及3為「服務及銷售人員」(110年23.1%)及「事務支援人員」(110年20.6%)；男性員工則為「技術員及助理專業人員」(110年26.4%)及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」(110年13.4%)。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%，惟女性比例有逐年微幅上升之態，自106年5.8%增加至110年6.7%。

表8 通傳事業員工職業結構

單位：%

職業別	總計					男性					女性				
	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106
企業主管及經理人員	8.6	8.4	8.1	8.3	8.3	9.9	9.6	9.4	9.7	9.9	6.7	6.4	6.1	6.0	5.8
專業人員	32.3	33.1	33.2	32.3	33.3	33.9	35.5	35.7	35.0	35.5	29.8	29.4	29.4	28.0	29.8
技術員及助理專業人員	23.1	22.6	21.3	21.2	19.5	26.4	25.4	24.0	24.2	22.5	18.2	18.3	17.2	16.5	14.8
事務支援人員	12.0	12.5	13.3	12.9	12.5	6.3	6.6	7.3	6.6	6.6	20.6	21.6	22.5	22.7	21.5
服務及銷售人員	15.2	14.8	15.1	16.0	16.5	10.0	9.7	9.7	10.1	10.3	23.1	22.6	23.2	25.2	26.0
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	8.8	8.6	9.1	9.5	10.0	13.4	13.1	13.9	14.4	15.2	1.7	1.6	1.7	1.7	2.0
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) 電信與傳播業員工職業結構

近5年電信業及傳播業皆以「專業人員」及「技術員及助理專業人員」為主(表9、表10)，以110年來看，電信業2職業分別占28.6%及22.2%，傳播業分別占41.7%及25.5%；又電信業「技藝工作、機械設備操作及勞力工」占比明顯高於傳播業，110年分別為11.5%及1.7%。

表9 通傳事業-電信業員工職業結構

單位：%

職業別	總計					男性					女性				
	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106
企業主管及經理人員	7.8	7.4	7.1	7.6	7.8	9.4	9.0	8.8	9.5	9.8	5.2	4.6	4.3	4.4	4.4
專業人員	28.6	30.8	29.4	27.5	29.4	31.9	34.6	33.0	31.3	32.6	23.1	24.4	23.3	20.9	24.1
技術員及助理專業人員	22.2	20.5	20.5	20.3	18.4	24.3	22.3	22.5	22.8	20.6	18.6	17.5	16.9	16.2	14.9
事務支援人員	11.7	12.9	13.6	13.7	12.7	6.2	6.9	7.3	7.2	6.8	21.0	23.2	24.3	24.9	22.7
服務及銷售人員	18.2	17.3	17.6	18.9	19.4	11.5	11.0	11.1	11.8	11.9	29.7	27.9	28.8	31.3	31.7
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	11.5	11.0	11.7	12.0	12.3	16.8	16.2	17.3	17.5	18.3	2.5	2.3	2.3	2.4	2.2
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10 通傳事業-傳播業員工職業結構

單位：%

職業別	總計					男性					女性				
	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106
企業主管及經理人員	10.7	11.0	10.6	10.1	9.6	11.6	11.5	11.3	10.5	10.0	9.7	10.5	9.9	9.7	9.2
專業人員	41.7	39.6	43.6	45.5	43.7	40.2	38.6	44.3	46.6	44.5	43.3	40.7	42.7	44.3	42.8
技術員及助理專業人員	25.5	28.5	23.7	23.6	22.3	32.8	35.7	28.9	28.6	28.5	17.3	20.1	17.7	17.3	14.6
事務支援人員	12.9	11.5	12.3	10.5	11.9	6.7	5.8	7.1	4.9	6.2	19.9	18.1	18.3	17.5	18.9
服務及銷售人員	7.6	7.7	8.0	7.8	8.7	5.7	5.4	5.3	5.0	5.3	9.7	10.5	11.1	11.2	13.0
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	1.7	1.6	1.8	2.5	3.8	3.1	3.0	3.1	4.4	5.6	0.1	0.0	0.3	0.1	1.6
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 $\frac{\text{該職業之傳播業男性(女性)員工數}}{\text{傳播業男性(女性)員工總數}}$ 。

(三) 男女性員工職業結構

連續 5 年電信業及傳播業男性員工皆以「專業人員」(110 年分別為 31.9%及 40.2%)及「技術員及助理專業人員」(110 年分別為 24.3%及 32.8%)為主(圖 7);惟電信業「技藝工作、機械設備操作及勞力工」占比(110 年 16.8%)排名第 3,傳播業則為「企業主管及經理人員」(110 年 11.6%)。

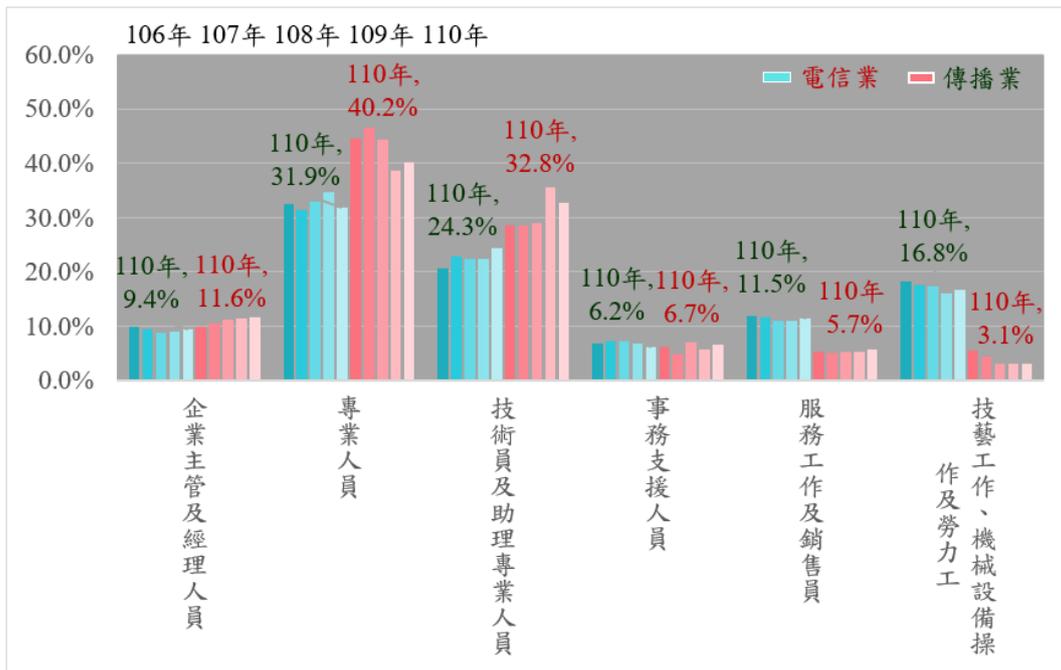


圖7 電信業及傳播業男性員工職業結構比例分布

以女性員工職業結構觀察，電信業女性員工以「服務及銷售人員」所占比例(110年 29.7%)最高，「專業人員」(110年 23.1%)次之(圖 8);惟 107 年及 108 年以「事務支援人員」排名第 2;傳播業女性員工則以「專業人員」比例(110年 43.3%)最高，「事務支援人員」(110年 19.9%)次之，僅 109 年以「技術員及助理專業人員」排名第 2。

進一步觀察，電信業女性於「技術員及助理專業人員」比例有逐年上升之態，自 106 年 14.9%增加至 110 年 18.6%;傳播業女性於「服務及銷售人員」比例有逐年下降之勢，自 13%減少至 9.7%。

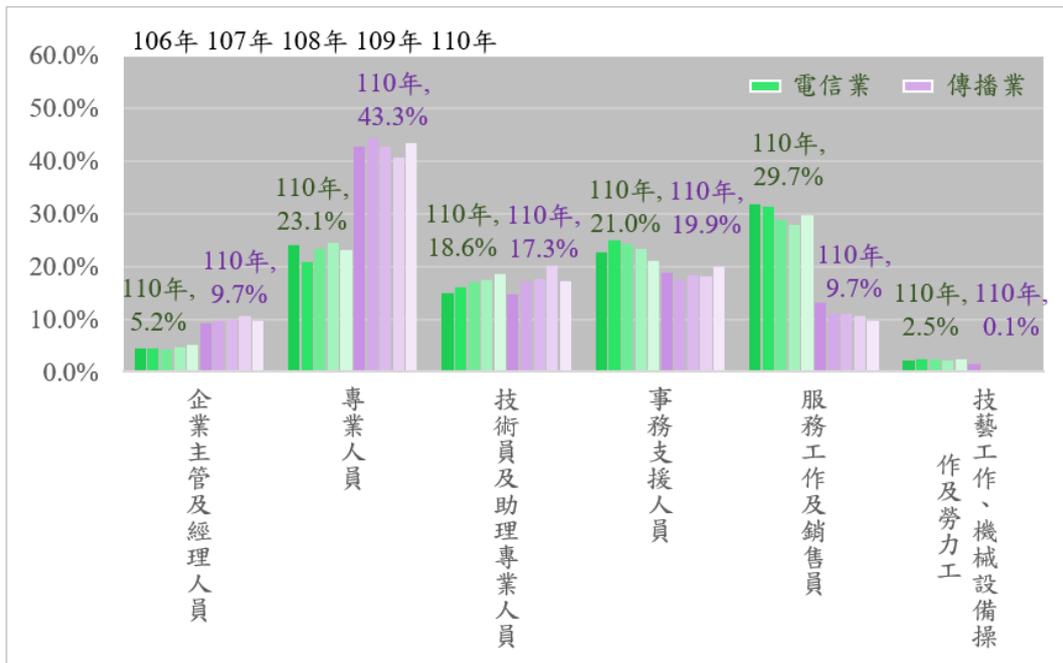


圖8 電信業及傳播業女性員工職業結構比例分布

綜整來看，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。又探究「企業主管及經理人員」比例之變化，電信業男性維持在 8.8%至 9.8%，女性 110 年達 5.2%，且電信業男女性比例差距逐漸縮小，自 106 年 5.4%減少至 110 年 4.2%；傳播業男性維持在 10%至 11.6%，女性維持在 9.2%至 10.5%，傳播業男女性比例差距不大，惟 110 年為近 5 年差距較多達 1.9%（106 年至 109 年為 0.8%至 1.4%）。

五、 就業者之薪資結構

觀察歷年服務業受僱員工每人每月平均薪資（表 11），109 年度女性員工每月平均總薪資為 51,144 元，是男性月平均總薪資 59,361 元的 86.2%。100 年至 109 年女性員工占男性員工總薪資比率介於 85.1%至 88.2%，惟該比率皆低於女性占男性經常性薪資比率（介於 87.1%至 90.2%）。

表11 歷年服務業受僱員工每人每月平均薪資

單位：新台幣元

薪資別	每人每月總薪資				每人每月經常性薪資			
	計	男性	女性	女性占男性比	計	男性	女性	女性占男性比率
100 年	46,881	50,879	43,305	85.1%	38,338	41,130	35,841	87.1%
101 年	46,747	50,551	43,361	85.8%	38,766	41,419	36,406	87.9%
102 年	46,756	50,562	43,398	85.8%	39,051	41,731	36,687	87.9%
103 年	48,558	52,195	45,410	87.0%	39,831	42,393	37,615	88.7%
104 年	49,526	52,973	46,567	87.9%	40,380	42,852	38,258	89.3%
105 年	49,730	53,109	46,832	88.2%	40,925	43,235	38,943	90.1%
106 年	50,912	54,354	47,964	88.2%	41,680	44,031	39,666	90.1%
107 年	52,708	56,468	49,493	87.6%	42,800	45,188	40,759	90.2%
108 年	53,882	58,107	50,358	86.7%	43,572	46,178	41,399	89.7%
109 年	54,893	59,361	51,144	86.2%	44,227	46,747	42,112	90.1%
106 年 9 月	46,884	49,727	44,449	89.4%	41,827	44,115	39,868	90.4%
107 年 9 月	48,479	51,266	46,104	89.9%	43,014	45,401	40,979	90.3%
108 年 8 月	50,870	55,436	47,042	84.9%	43,900	46,347	41,848	90.3%
109 年 8 月	51,456	55,799	47,802	85.7%	44,436	46,869	42,389	90.4%
110 年 8 月	49,629	52,750	47,030	89.2%	44,712	47,084	42,736	90.8%

註 1：總薪資含經常性薪資、加班費及其他非經常性薪資。

註 2：自 108 年 1 月起新增「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」。

資料來源：行政院主計處「受僱員工薪資調查統計」

資料整理：國家通訊傳播委員會

根據勞動部「職類別薪資調查」，自 109 年服務業女性初任人員平均每人每月經常性薪資占男性已達 99%以上（表 12），綜上可推論因時間推移、年資、升遷、加班費等因素，拉大男女性員工薪資差距。

表12 服務業初任人員女性每人每月經常性薪資占男性比率

單位：%

薪資別	109	108	107	106	105
平均	99.5	99.5	99.2	98.6	98.0
專業人員	99.4	99.5	99.4	99.2	98.5
技術員及助理專業人	99.6	99.7	99.5	99.3	99.3
事務支援人員	99.7	99.7	99.3	98.2	97.7
服務及銷售工作人員	99.7	99.6	99.6	99.4	98.8
技藝、機械設備操作	99.5	98.9	99.1	98.4	98.4
基層技術工及勞力工	99.6	99.4	99.5	98.8	98.7

資料來源：中華民國勞動部「職類別薪資調查動態查詢」

資料整理：國家通訊傳播委員會

(一) 通傳事業員工薪資³結構

107年通傳事業平均月薪相較於106年成長19.5%，主要係因107年9月薪資含中秋節禮金、公司年初進行結構性調薪等原因；為使資料分析具一致性，自108起改以8月為調查基準（107年以前資料以9月為調查基準），避開年節獎金發放造成的薪資浮動過大，影響歷年資料之分析。

若以服務業員工薪資（表11）與通傳事業員工薪資（表13）作比較，110年8月服務業的平均月薪為49,629元，是通傳事業63,131元的78.6%⁴，兩者差距在13,502元，通傳事業之薪資待遇顯然高於一般服務業。以男女性員工薪資來看，近5年通傳事業女性平均月薪占男性比率較整體服務業女性月薪占比低（110年分別為89.2%及為88.1%），惟該占比有逐年上升之勢，自106年84.2%提高至110年88.1%。

以教育程度來看通傳事業員工的平均月薪，106年至110年（摒除107年）皆呈現教育程度愈高，員工平均月薪亦愈高（110年「高中（職）」及

³本調查之每人「平均月薪」是指平均每年8月總薪資，為經常性薪資（包含本薪、按月給付的津貼及獎金），及非經常性薪資（囊括加班費、年終年節獎金、員工分紅、績效獎金與全勤獎金等）之加總。

⁴服務業平均月薪占通傳事業平均月薪比率=(服務業平均月薪/通傳事業平均月薪)*100

以下」57,429 元，「大專、學院及大學」60,005 元、「研究所及以上」76,257 元)；再以通傳事業女性月平均月薪占男性平均月薪比率來看，近 3 年男女性薪資差距有逐年微幅縮小之態，又以「研究所及以上」學歷男女性平均月薪差異最小 (94.9%)。

表13 通傳事業員工每人月平均薪資

單位：新台幣元，%

項目	年度	計 (NT)	男性 (NT)	女性 (NT)	女性占男性 薪資比率(%)
平均薪資	106	60,496	64,512	54,330	84.2
	107	72,321	78,157	63,122	80.8
	108	64,202	68,440	57,683	84.3
	109	60,877	64,518	55,258	85.6
	110	63,131	66,274	58,356	88.1
按教育程度分					
-高中(職)及以下	106	55,869	59,118	49,598	83.9
	107	69,581	74,144	60,786	82.0
	108	60,093	63,922	53,137	83.1
	109	57,964	60,865	52,795	86.7
	110	57,429	60,426	52,500	86.9
-大專、學院及大學	106	57,782	62,304	51,904	83.3
	107	67,729	73,720	59,658	80.9
	108	61,074	65,397	55,393	84.7
	109	60,387	63,878	55,781	87.3
	110	60,005	62,944	56,160	89.2
-研究所及以上	106	74,524	76,342	70,400	92.2
	107	90,273	93,923	81,962	87.3
	108	78,027	80,225	73,030	91.0
	109	76,717	78,518	72,567	92.4
	110	76,257	77,457	73,492	94.9

(二) 電信與傳播業男女性員工-各學歷薪資結構

細查電信業與傳播業員工月平均薪資(表 14、表 15)頗有差異，110 年電信業平均月薪為 67,205 元，是傳播業 52,706 元的 1.3 倍。以女性占男性平均月薪比率來看，電信業自 106 年 84.1% 上升至 110 年 89.9% (摒除 107 年)，首度男女性薪資差距小於傳播業 (89.2%)，至於傳播業近 5 年則介於 88.4% 至 89.2%。

觀察 106 年至 110 年各學歷之薪資結構，電信業及傳播業皆呈現學歷愈高，薪資亦愈高（摒除 107 年），且學歷愈高，男女性薪資差距亦愈小，又電信業各學歷薪資較傳播業高、110 年各學歷男女性薪資差距亦較傳播業小。

近 5 年（摒除 107 年）電信業各學歷以 108 年薪資最高，109 年至 110 年呈現微幅下降之勢；惟這 2 年各學歷男女性薪資差距皆有些微改善。傳播業「高中（職）及以下」及「大專、學院及大學」平均月薪皆有逐年上升之勢，惟「研究所及以上」109 年及 110 年薪資較 106 年至 108 年低（106 年至 108 年高於 7 萬 5 千元，109 年至 110 年低於該金額）；然各學歷男女性薪資差距變動不大。

表14 通傳事業-電信業員工每人平均月薪

單位：新台幣元，%

項目	年度	計	男性	女性	女性占男性薪資比率
平均薪資	106	64,077	68,152	57,291	84.1
	107	79,569	85,515	69,325	81.1
	108	68,575	72,686	61,561	84.7
	109	63,733	67,169	57,872	86.2
	110	67,205	69,817	62,741	89.9
按教育程度分					
-高中（職）及以下	106	60,303	64,210	53,752	83.7
	107	80,166	87,434	68,124	77.9
	108	65,611	70,841	57,283	80.9
	109	62,338	66,312	56,414	85.1
	110	62,052	66,324	56,394	85.0
-大專、學院及大學	106	61,267	65,889	54,609	82.9
	107	74,892	80,914	65,797	81.3
	108	65,588	69,712	59,467	85.3
	109	64,441	67,480	59,900	88.8
	110	64,078	66,364	60,615	91.3
-研究所及以上	106	73,977	75,924	68,880	90.7
	107	91,860	94,865	83,991	88.5
	108	78,155	80,015	73,209	91.5
	109	77,110	78,507	73,425	93.5
	110	76,464	77,477	73,781	95.2

表15 通傳事業-傳播業員工每人平均月薪

單位：新台幣元，%

項目	年度	計	男性	女性	女性占男性 薪資比率
平均薪資	106	50,769	53,347	47,578	89.2
	107	52,181	54,795	48,938	89.3
	108	52,186	54,790	49,142	89.7
	109	52,859	55,837	49,356	88.4
	110	52,706	55,521	49,507	89.2
按教育程度分					
-高中（職）及以下	106	47,325	50,593	38,878	76.8
	107	48,523	51,482	40,620	78.9
	108	48,594	51,431	41,680	81.0
	109	49,236	51,885	42,275	81.5
	110	49,575	52,389	42,666	81.4
-大專、學院及大學	106	49,182	51,929	46,396	89.3
	107	50,098	52,658	47,478	90.2
	108	50,318	53,048	47,615	89.8
	109	50,689	53,480	47,937	89.6
	110	51,229	53,886	48,675	90.3
-研究所及以上	106	78,341	80,667	76,125	94.4
	107	78,171	82,980	73,819	89.0
	108	77,125	82,523	72,385	87.7
	109	73,488	78,655	68,903	87.6
	110	74,621	77,218	72,312	93.6

六、 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

110年通傳事業員工每人每日平均工作8小時(表16)，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16 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				
	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106
通傳業	8.0	8.0	8.2	7.9	7.9	8.0	8.0	8.2	7.9	7.9	8.0	8.0	8.2	7.9	7.9
-電信業	8.0	8.0	8.2	7.8	7.7	8.0	8.0	8.1	7.8	7.7	8.0	8.1	8.2	7.8	7.8
-傳播業	8.0	8.0	8.2	8.2	8.4	8.1	8.0	8.3	8.3	8.5	8.0	8.0	8.2	8.2	8.3

(二) 就業者之工作年資

通傳事業員工平均工作年資自106年15.8年下降至110年14.8年(表17)，又110年通傳事業女性工作年資為13.4年，較男性15.8年為低，惟男女性年資差距逐年減少，自106年差距5年，下降至110年差距2.4年。

以電信業及傳播業來看，電信業員工年資較傳播業員工久；惟電信業自106年17.7年減少至110年16.5年，傳播業維持在9.9年至10.7年，且兩事業體工作年資差距自106年7年縮短至110年5.9年。

觀察男女性工作年資(圖9)，電信業男性工作年資自106年19.6年逐年下降至110年17年，女性則自14.6年逐年上升至15.5年，且電信業男女性年資差距逐年減少，自5年縮減至1.5年；傳播業男女性工作年資

則呈現上下波動之態，分別介於 11.3 年至 12.2 年及 8.3 年至 9 年，男女性年資差異亦維持在 2.8 年至 3.3 年。

表17 通傳事業員工之工作年資

單位：年

項目	計					男性					女性				
	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106	110	109	108	107	106
通傳業	14.8	15.4	15.6	15.8	15.8	15.8	16.6	17.1	17.4	17.8	13.4	13.5	13.2	13.2	12.8
-電信業	16.5	17.0	17.6	17.8	17.7	17.0	17.9	18.9	19.3	19.6	15.5	15.5	15.4	15.2	14.6
-傳播業	10.6	10.7	9.9	10.2	10.7	12.0	12.2	11.3	11.4	12.2	8.9	9.0	8.3	8.6	8.9

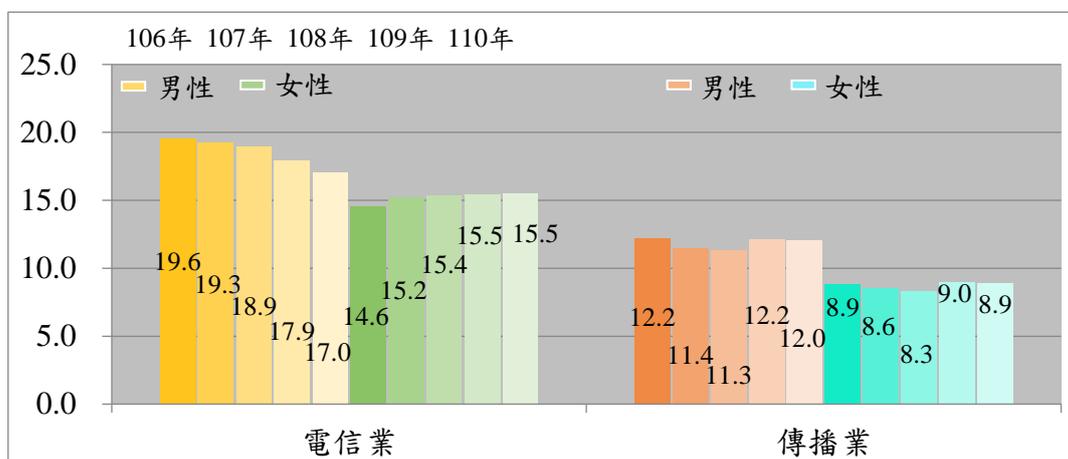


圖9 電信及傳播業男女性員工平均工作年資

七、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。

我國近年仍以女性請育嬰假比例較男性高，109 年女性占比為 81.8%，男性為 18.2%；又男女性勞工請育嬰假人數之成長率有趨緩之勢，近 5 年女性成長率呈現負成長，109 年為 -2.6%，男性呈現上下波動，109 年為 -5.4%（表 18）。以上顯見「雙親共同育兒」觀念仍需長時間的努力，以期未來能得以落實。

表 18 勞工育嬰留職停薪初次核付薪貼人數

項目別	109 年	108 年	107 年	106 年	105 年
男性	15,097	15,962	15,580	15,901	15,636
女性	67,926	69,716	72,608	76,026	76,632
合計	83,023	85,678	88,188	91,927	92,268
男性所占比例	18.2%	18.6%	17.7%	17.3%	16.9%
女性所占比例	81.8%	81.4%	82.3%	82.7%	83.1%
男性留職成長率	-5.4%	2.5%	-2.0%	2.0%	4.6%
女性留職成長率	-2.6%	-4.0%	-4.5%	-0.8%	-1.0%

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

近 5 年通傳事業有請（陪）產假者，僅 108 年女性員工比例高於男性員工比例(表 19)，分別占 64.8%及 35.2%(109 年女性 48.3%，男性 51.7%)。在請育嬰假方面，連續 5 年女性比例高達 8 成，男性比例則不到 2 成；且通傳事業男性請育嬰假比例略低於我國平均值（109 年通傳事業男性 16.2%，我國男性 18.2%，表 18）。

觀察電信業及傳播業男女性員工請（陪）產假情況，電信業有 4 年男性請（陪）產假比例達 5 成（50.2%至 58.4%），惟 108 年僅占 32%；傳播業男性僅 106 年達 5 成（54.1%），4 年維持在 39.5%至 49.2%。請育嬰假方面，連續 3 年電信業男性比例較傳播業低，且電信業及傳播業近 2 年男性比例皆呈現下降之勢，分別自 107 年 18.4%減少至 109 年 14.7%，24.8%減少至 20.3%。

以上顯示電信業及傳播業男女性請育嬰假比例差異明顯高於請（陪）產假比例差異，且近 2 年電信業男性請育嬰假比例低於我國平均值，傳播業男性比例則連續 3 年高於我國平均值，亦即對於電信業「雙親共同育兒」觀念更須加以宣導，促進更為平等的育兒價值觀。

表 19 通傳事業男女性請(陪)產假、育嬰假狀況

項目別	通傳業				電信業				傳播業				
	男	女	男%	女%	男	女	男%	女%	男	女	男%	女%	
請(陪) 產假	105	919	910	50.2	49.8	694	678	50.6	49.4	225	232	49.2	50.8
	106	861	845	50.5	49.5	658	653	50.2	49.8	203	192	51.4	48.6
	107	1,440	1,097	56.8	43.2	1281	912	58.4	41.6	159	185	46.2	53.8
	108	471	866	35.2	64.8	334	709	32.0	68.0	137	157	46.6	53.4
	109	629	588	51.7	48.3	526	430	55.0	45.0	103	158	39.5	60.5
請育 嬰假	105	103	613	14.4	85.6	72	428	14.4	85.6	31	185	14.4	85.6
	106	117	613	16.0	84.0	88	452	16.3	83.7	29	161	15.3	84.7
	107	132	531	19.9	80.1	94	416	18.4	81.6	38	115	24.8	75.2
	108	129	619	17.2	82.8	96	490	16.4	83.6	33	129	20.4	79.6
	109	94	488	16.2	83.8	64	370	14.7	85.3	30	118	20.3	79.7

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% = $\frac{\text{該事業別之請產假或請育嬰假女性員工數}}{\text{該事業別之請產假或請育嬰假員工總數}}$ 。

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) 九成六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

110 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 55%（圖 10），同意的比例為 41%，因此持正面看法比例為 96%，持中間看法 5%，至於持不同意看法的比例首次為 0%。

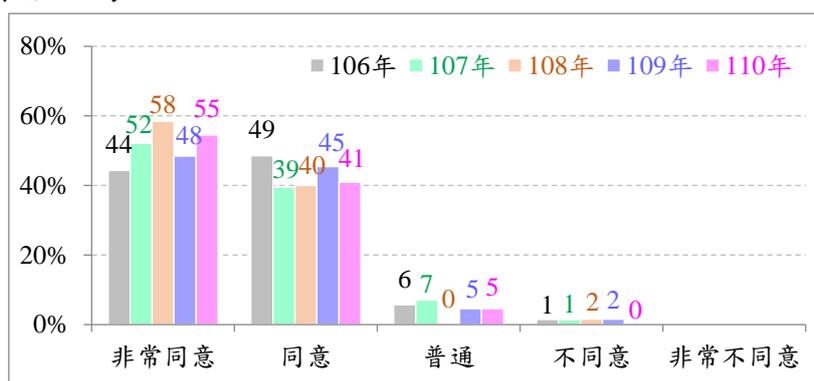


圖10 通傳業對公司在工作場所硬體設施，能考量性別平權之看法

(二) 九成八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，110年非常同意及同意之比例分別為68%及30%（圖11），即持正面看法比例為98%，持中間看法2%，持不同意看法0%。

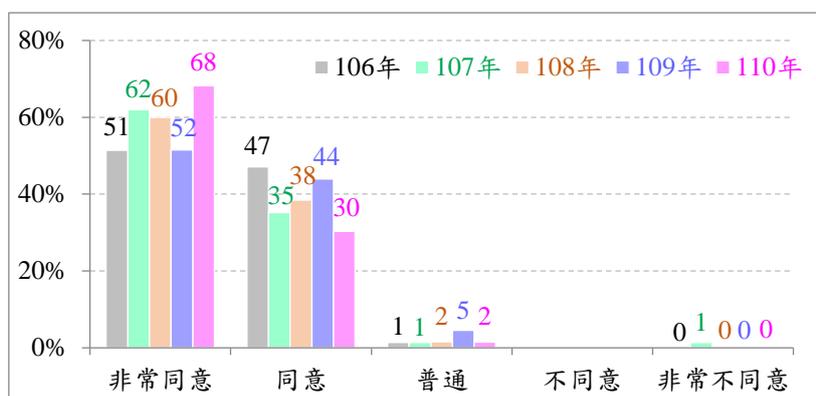


圖11 通傳業對公司在甄選新進人員，會考量性別平權之看法

(三) 九成四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

110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58%（圖12），同意占36%，持正面看法的比例為94%，為近5年比例最高（106年至109年介於86%至92%），持中間看法5%，持不同意看法2%。

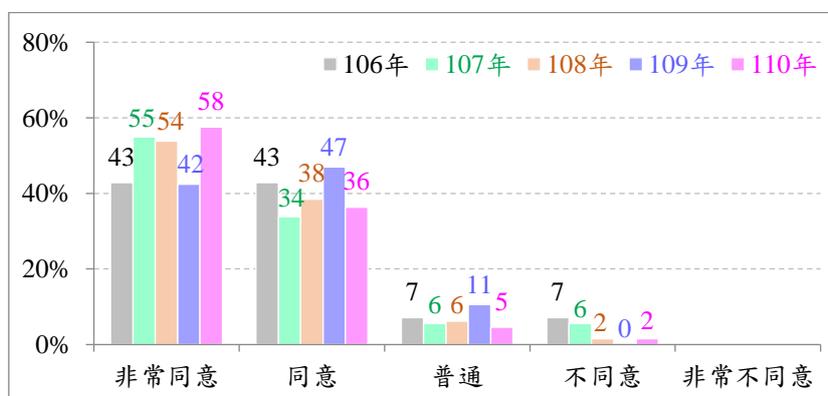


圖12 通傳業對公司在人員升遷甄審，會考量性別平權之看法

(四) 九成四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，110年持有正面看法比例94%（圖13），持中間看法6%。

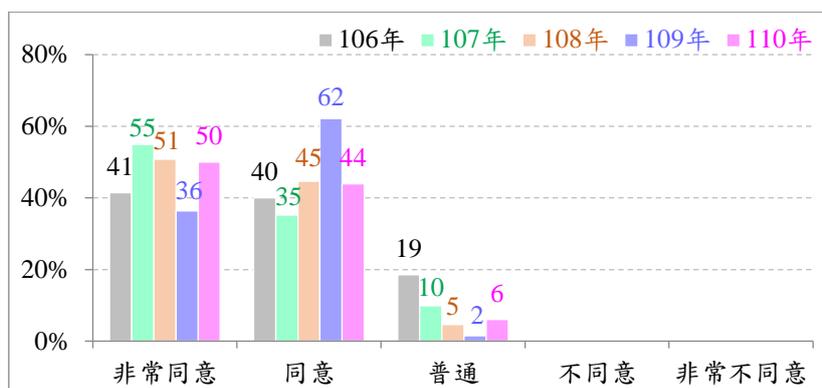


圖13 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司內部員工和諧之看法

(五) 八成四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，110年持有正面看法比例為84%，（圖14），持中間看法15%。

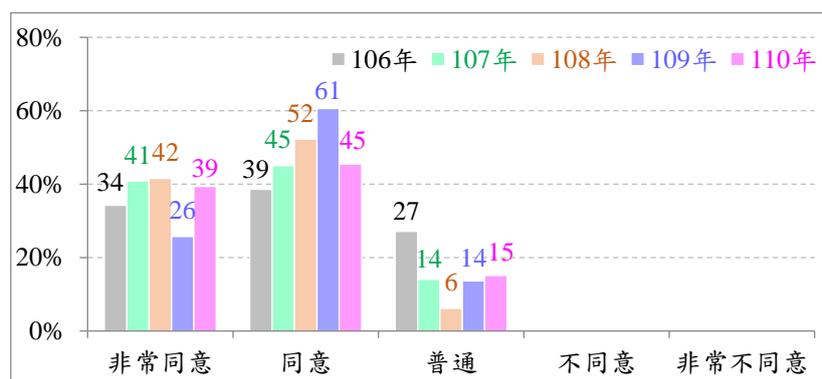


圖14 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創意的質與量之看法

(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，七成九同意可提升績效

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 110 年為 80%（圖 15），持中間看法 20%；在提升績效的面向持正面看法為 79%，持中間看法 21%（圖 16）。

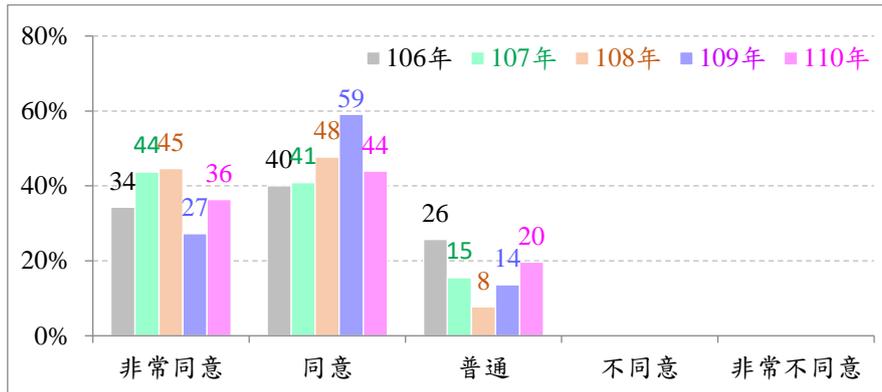


圖15 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創新能力之看法

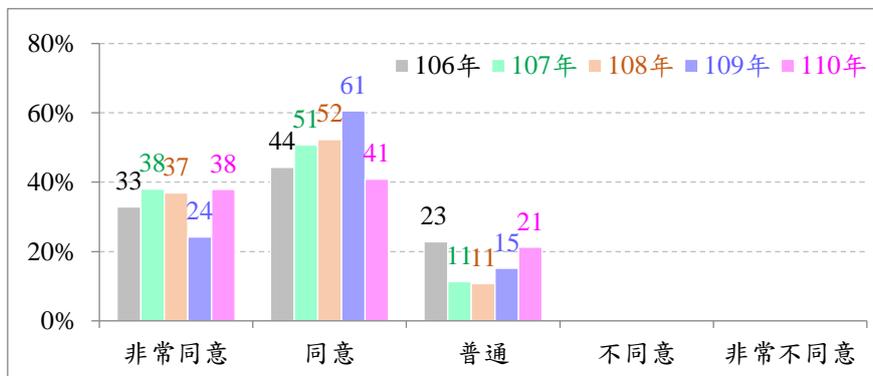


圖16 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司績效之看法

二、通傳業者對性別主流化之作為與效果分析

(一) 八成四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 109 年度有辦理性別平權訓練課程之家數比例為 83%(表 20)，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 62%及 93%。以歷年資料來看，電信業有辦理該課程之家數比例自 107 年 50%微幅成長至 109 年 62%，傳播業於 108 年突破九成，且 109 年達 93%。109 年通傳事業辦理性別平權訓練課程之平均次數為 3 次，每次課程平均時數為 1.6 小時。

110 年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為 84%(圖 17)，持中間看法比例則為 15%，持不同意看法 0%。

表20 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
109 年	83%	3	1.6	62%	5	0.7	93%	3	2.1
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

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。

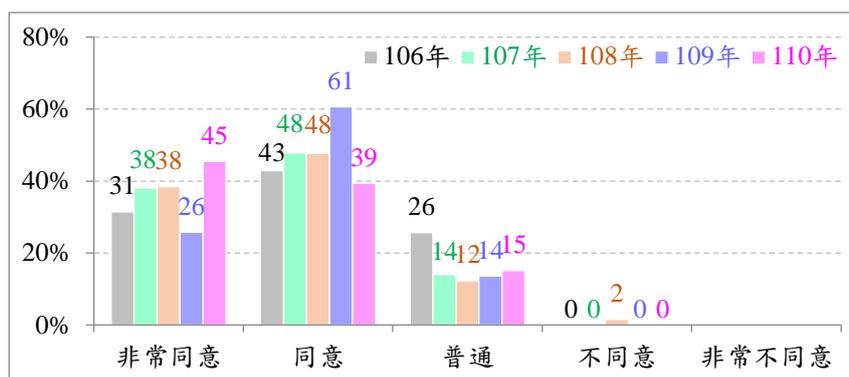


圖17 通傳業對性別平權觀念之培訓課程，可提升公司推動性別主流化之可行性看法

(二) 三成五的公司於109年曾有促進性別平權具體作為

受調查的66家業者中，有23家業者於109年曾有促進性別平權之具體作為，佔所有調查業者35%（圖18）。109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自109年100%減少至110年83%（圖19）；對於可提升公司創意的質或量、公司創新能力，及公司績效持正面看法比例於110年皆為65%，且為近5年最低比例；，維持負面看法近3年皆為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中間看法比例明顯增加。

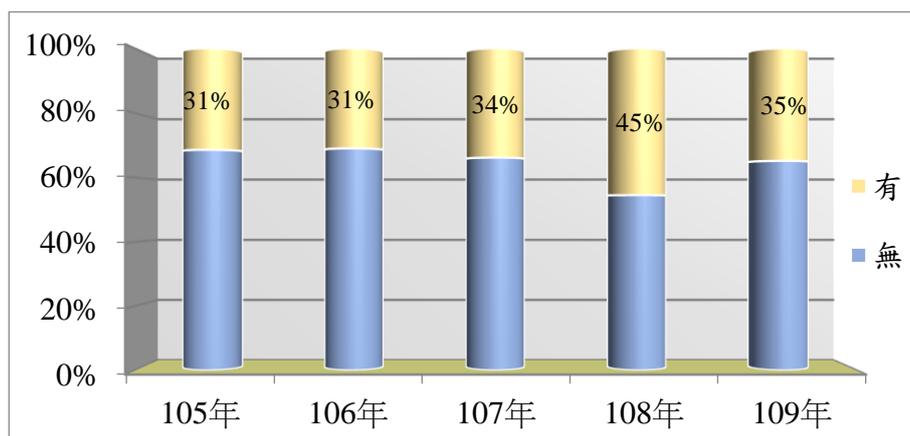


圖18 通傳業有促進性別平權具體作為之比例

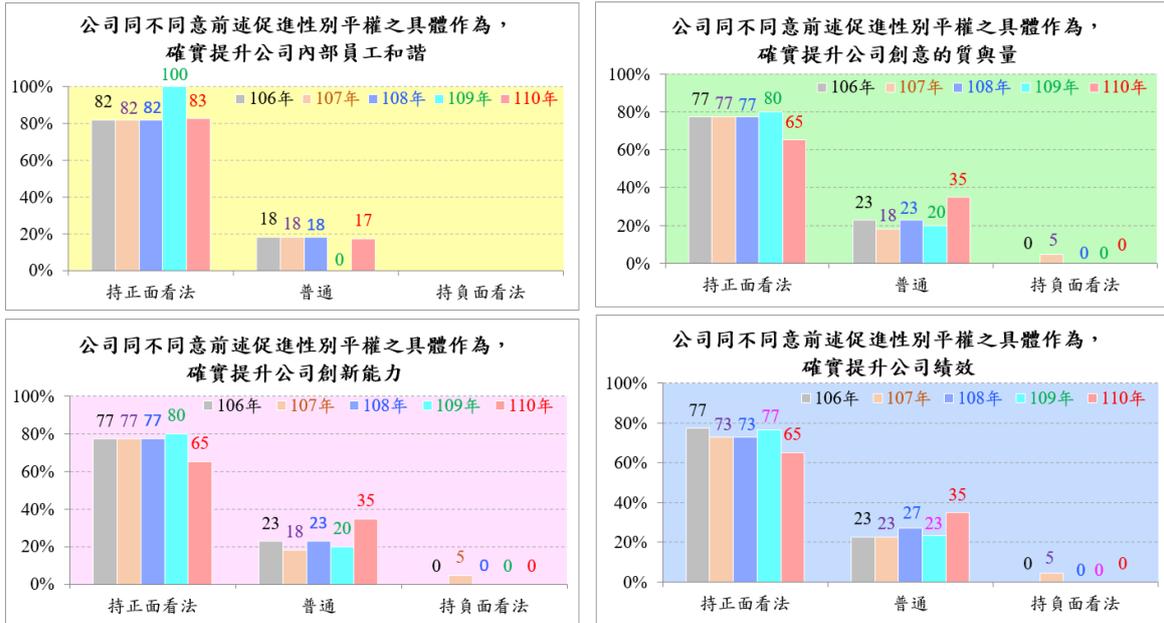


圖19 通傳業曾有促進性別平權具體作為之業者對公司正向提升之看法

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」。⁵

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

110 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者為近 5 年最低占 71%，持中間看法占 21%，持負面看法占 8%。

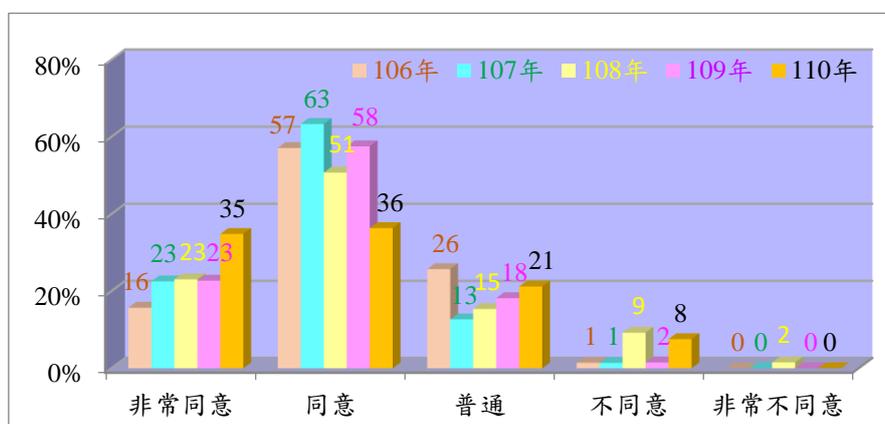


圖20 通傳業對通傳相關科系培育之人才，有符合公司所需之看法

⁵ 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

110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68%，持中間看法占24%，持負面看法8%。

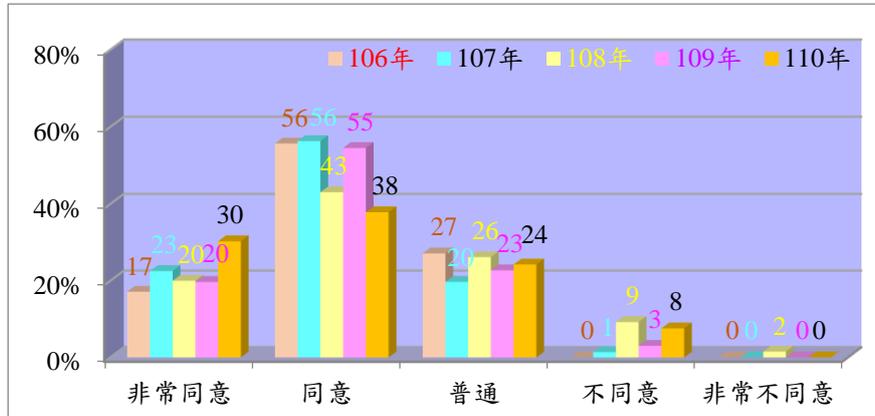


圖21 通傳業對職訓機構培育之通傳相關人才，有符合公司所需之看法

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（106 至 110 年）調查結果發現，女性在通訊傳播事業就業比例維持在 38.8%至 39.7%，其中 110 年傳播業女性比例為 46.8%，電信業為 36.9%，可知電信業低於我國全體女性就業者的平均值 44.7%，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，連續 5 年 35~44 歲年齡層占通傳事業所有員工之冠，其中電信業員工以 35~44 歲比例最高，傳播業近 2 年以 45~54 歲比例最高。至於電信業及傳播業 45 歲以上女性員工進入或留在通傳業之職場機會雖有所提升，惟該年齡層所占比例不超過 2 成，可能原因為 1.)10 年以前進用女性員工比例較低，年齡結構需較長時間得以看到較為明顯的變化；2.)因婚育等因素離開職場；因此應持續加強對中高齡女性工作職場之友善性，及提升女性再就業的機會，以充分發揮運用女性人力資源。

觀看員工之教育程度，110 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 30.5%，女性 19.7%），惟電信業男女性員工於該學歷比例有逐年微幅成長之勢；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（女性 9.7%，男性 7.6%），惟傳播業男女性員工於該學歷比例變動不大。

再探究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，近 5 年電信業及傳播業男性員工皆以上述 2 職業比例較高（110 年分別為電信業 31.9%及 24.3%、傳播業 40.2%及 32.8%），其中電信業男性員工為「技藝工作、機械設備操作及勞力工」比例也偏高（110 年 16.8%）；電信業女性員工以「服務及銷售

人員」比例（110年29.7%）最高，傳播業女性員工則以「專業人員」比重（110年43.3%）最高。又「企業主管及經理人員」電信業男性維持在8.8%至9.8%，女性自4.4%微幅增加至5.2%，電信業男女性比例差距自5.4%減少至4.2%，惟此差距仍較傳播業大（傳播業男性維持在10%至11.6%，女性維持在9.2%至10.5%）。

通傳事業就業者薪資結構方面，110年通傳事業平均月薪63,131元是我國服務業平均月薪49,629元的1.3倍，惟通傳事業男女性薪資差距（110年88.1%）較我國服務業（110年89.2%）高；又電信業平均薪資高於傳播業，且電信業於110年首度男女性薪資差距較傳播業小。

在工作年資方面，電信業男女性年資皆較傳播業男女性高，又電信業男女性年資差異逐年縮小至110年1.5年，傳播業男女性年資差異則維持2.8年至3.3年。

綜上顯示，電信業及傳播業薪資之差異難以斷定是因年資或工作性質所影響，亦可能因產業市場競爭結構、產業組織文化等因素造就薪資結構的差異性；又男女性薪資差異其原因可能為工作年資、職務性質不同，亦可能存在多元複雜因素，例如社會文化風氣，因此為落實性別平權，讓每人得以在工作與生活取得平衡，除了應持續建構多元性別友善職場環境，更因著墨於如何轉變國人社會價值觀，使性別平權觀念得以深根落實。

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，顯現通傳事業普遍具有性別平權觀念，110 年通傳業者對公司在工作場所硬體設施、甄選新進人員，以及人員升遷甄審有考量性別平權持正面看法比例皆高達 9 成以上；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。

110 年有促進性別平權具體作為的業者比例為 35%，且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（83%），惟對於確實可提升公司創意的質或量、提升公司創新，及提升公司績效持正面看法比例僅 65%。綜上顯示，通傳業者認為「人員方面」（進用新人、人員升遷、內部員工和諧），及「工作方面」（公司創意的質或量、公司創新，及公司績效）普遍有納入性別平權觀念，惟對於促進性別平權之具體作為所帶來的「工作方面」正向成效，明顯信心不足。

此外性別平權培訓課程的推動上，有辦理課程的通傳業者比例自 105 年 69% 上升至 109 年 83%，惟辦理性別平權培訓課程平均次數自 7 次減少至 3 次，平均 1 次性別平權培訓課程自 2.3 小時縮減至 1.6 小時。

三、 綜合建議

自本會推動性別平權觀念來，通傳事業普遍具有性別平權觀念，為進一步落實業者性別平權觀念及具體作為，本會自 109 年起定期登載本報告精要版，及「通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例」於本會官網，作為本會同仁、其他政府相關單位及業者推動性別平權相關宣導活動參考。

110 年通傳業者對公司在工作場所硬體設施、甄選新進人員，人員升遷甄審有考量性別平權，以及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皆高達 9 成以上。至於 110 年有促進性別平權具體作為的業者認為促進性別具體作為確實可改善內部員工和諧，惟對於帶來「工作方面」（公司創意的質或量、公司創新，及公司績效）正向成效看法明顯較低。

由上述可發現，通傳事業普遍具有性別平權觀念，但並不表示認同性別平權可為公司帶來顯而易見的效益，推測影響原因有 1.)性別平權帶來的正面效益非短時間可見 2.)性別平權訓練的課程或主題可能逐漸流於形式，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，茲說明及建議如下：

(一) 性別平權帶來的正面效益非短時間可見

性別平權所帶來的正面效益，需以長期角度觀察，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降低，故建議日後性別平權之推動，可就業者出發點發想，即業者真正在意的是什麼，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，女性可從事業中找到自信，以此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更具說服力。

(二) 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，應以更積極的角度著眼，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。

(三) 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，抑或是減少對孕婦員工的差別待遇等面向。除上述應持續改善外，應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，並運用到工作層面，提升公司整體效益。

以香港商福斯傳媒台灣分公司為例（108年通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例），108年10月15日至19日為期5天的「全球包容週」一系列活動資訊，活動主題以多樣性和包容性為啟發，舉辦演講、研討會、影片賞析、體驗活動等，其中有「男性同事體驗穿高跟鞋於辦公室內活動」、「女性同事體驗於辦公室換燈管」體驗活動，並於體驗結束後分享體驗感想，並相互討論與溝通，以促進多元思維。

再以遠傳電信為例（109年通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例），透過建立員工社團，帶動內部員工互動，並拓展與不同領域的人交流，例如遠傳健康久久與內科協會協辦千人捐血活動、遠傳籃球社與亞東技術學院交流，藉以提升員工創新思維，進而為公司帶來正向效益。

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，建議未來在性別平權的推動，應以更具前瞻性的思維研議推動的主軸為何？如何推動？推動後的成效評估，並切實檢討成效，以作為後續推動的參考，如此方能不斷與時俱進，設計合宜之性別平權推動方案。