111 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 111 年 12 月 26 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 5

三、 就業者之教育程度結構 10

四、 就業者之職業結構 14

五、 就業者之薪資結構 19

六、 就業者之平均工時及工作年資 26

七、 就業者之產假、陪產假與育嬰假 28

貳、 通傳業對性別主流化看法、作為與效果分析 30

一、 通傳業者對性別主流化之看法 30

二、 通傳業者對性別主流化之作為與效果分析 34

參、 通傳業者對學訓考用契合度看法 37

一、 通傳業者對學用契合度看法 37

二、 通傳業者對訓用契合度看法 38

肆、 結論 39

一、 有關通傳業者男女性員工就業狀況 39

二、 有關通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果 41

三、 綜合建議 42

前言

由於資通訊科技及數位匯流的快速發展，帶動創新產業之興起及改變職場工作型態，使產業有更多元的面貌，創造更多工作機會；加上性別平權觀念的注入，女性教育水平提升，帶動女性更多的就業可能性。近年，政府持續積極推動職場之性別友善性，即期望增進女性工作與生活之平衡，促使女性有更多的工作機會及就業意願。110 年我國政府於 APEC 下之 PPWE(Police Partnership on Women and the Economy，婦女與經濟政策夥伴）工作小組提出「促進電信業性別平等與包容成長」計畫，透過前導調查（了解女性在電信業參與狀況）、範例蒐集（女性主管或典範企業之經驗分享），舉辦工作坊及研討會（女性模範、典範企業及政府單位政策或經驗分享與討論），期望促進電信產業打造性別友善職場，增加電信產業的性別包容性及多元性。

然而，面對全球經濟情勢變化及產業與社會結構急遽轉變，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，因此也呼籲學校及職訓機構之人才培育更應切合企業需求，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。本報告係藉由分析我國通訊傳播事業勞動力運用情形、了解通訊傳播業者對於職場性別平權環境、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之參考，同時持續觀察通訊傳播事業人力運用情況，助益適時檢討精進職場性別友善相關作為。

壹、 通傳業者男女性員工就業狀況及分析

本會以 110 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 65 家電信及傳播業者，統計資料以 111 年 8 月底資料為基礎，統計員工人數共 49,217 人，男性 29,667 人，女性 19,550 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，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，尚無業者填覆多元性別選項，因此，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，並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

(一) 國內及通傳事業性別比例

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 99 年女性就業者比例有明顯成長之勢（圖 1[1]），102 年起成長趨緩，惟女性就業者所占比例大約維持在 44.7%。

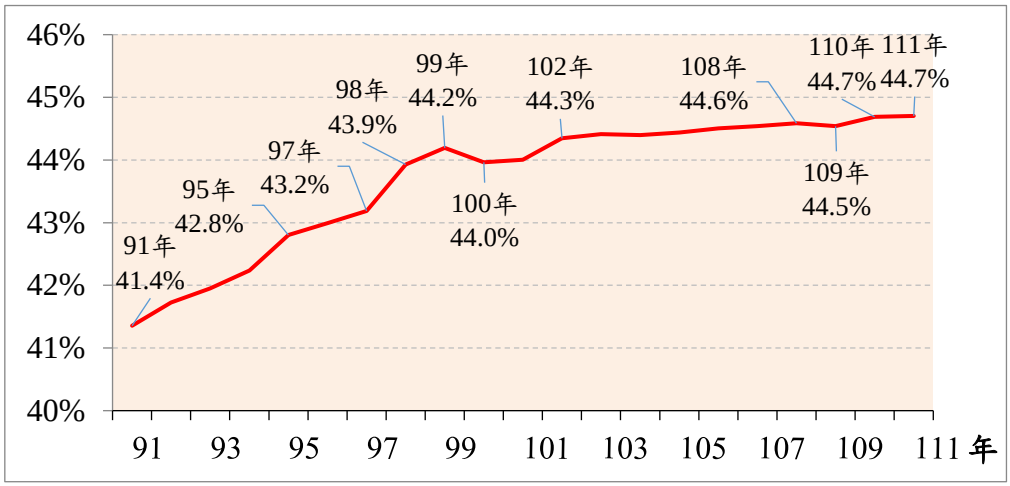

圖1 臺灣歷年女性就業者比例

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 111 年 8 月底資料為基礎，爰台灣歷年就業者比例係以 8 月統計資料呈現。

(二)　電信及傳播業性別比例

107 年至 111 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（111 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（111 年 36.8%）低於國內全體女性就業者比例，傳播業（111 年 46.8%）則高於國內全體女性就業者之平均值。

再檢視近 5 年電信業及傳播業女性員工比例，107 年兩事業體女性員工比例差為 7.9%（圖 2），108 年至 111 年差距自 9%增加至 10%，顯示電信業女性員工就業率尚有提升的空間。

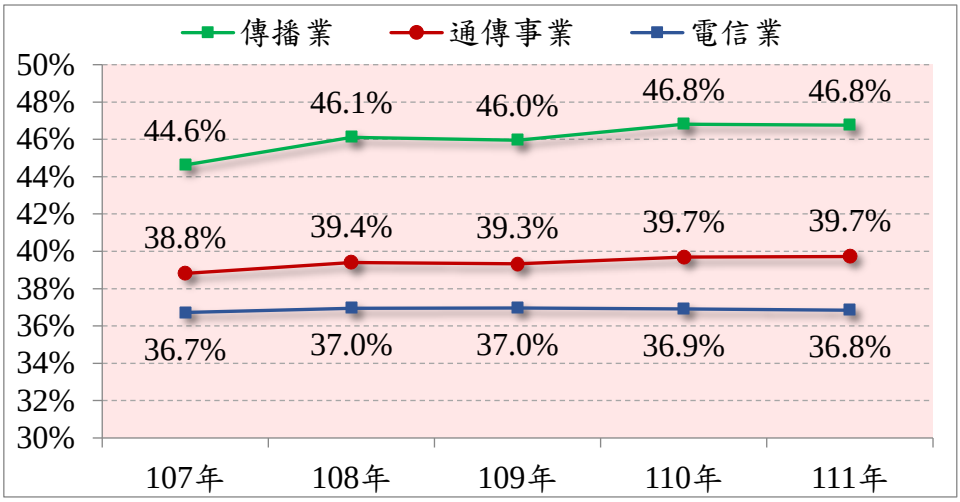

圖2　通傳事業女性員工所占比例

(三)　國際通訊傳播領域女性員工比例

依據行政院性平處 110 年調查結果顯示，9 個 APEC 會員國（澳洲、加拿大、智利、日本、韓國、馬來西亞、紐西蘭、祕魯及美國）中，14 家電信業者之平均女性員工比例於 110 年佔 41%（圖 3），其中屬於資通訊技術領域相關（ICT-related）之女性員工比例為 21%。

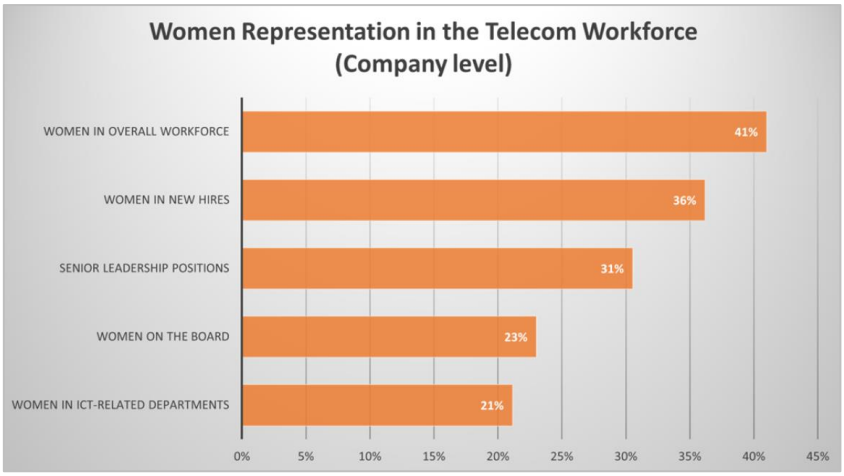

圖3　APEC 會員國電信領域女性員工比例

資料來源：111 年 12 月 27 日行政院性平處舉辦 APEC「APEC 促進電信業性別平等與包容成長工作坊」之 *Project Introduction*

另根據英國 Ofcom「2021-2022 電視及廣播業之公平性、多樣性及包容性」（Equity, diversity and inclusion in television and radio: 2021-22）報告顯示，傳播業女性員工比例[2]占 49%。

Characteristic	All job levels		Senior management		Promotion[7]		Visible data[8]	
	21/22	YoY change	21/22	YoY change	21/22	YoY change	21/22	YoY change
Women	49%**	→	46%*	↑ 1%	57%**	↑ 1%	100%	→
Minority Ethnic Group	15%**	↑ 2%	11%*	↑2%	13%**	↓ 2%	90%	↓ 5%
Disabled	9%*	→	8%*	→	9%*	↑ 1%	86%	↓ 4%
LGB	10%**	↑ 2%	8%**	↑ 1%	8%**	↓ 3%	89%	↓ 2%
Aged 50+	26%*	↑ 1%	46%**	↑ 2%	7%*	↑ 1%	99%	↓ 1%
Religion	35%*	↓ 1%	44%*	↑ 2%	36%*	↑ 6%	79%	↓ 4%

* indicates the proportion is below the benchmark for the UK working age population

** indicates the proportion is on or above the benchmark for the UK working age population

Arrows indicate whether the proportion has risen, fallen or stayed the same since 2020-21

圖4　英國傳播業女性員工比例

資料來源：Ofcom *Equity, diversity and inclusion in television and radio: 2021-22*

[2] Ofcom 調查前 8 大傳播業者之員工性別比例，包含 Bauer、BBC UK Public Services、Channel 4、Global、ITV、Paramount、S4C、STV

[3] 本報告統計資料以 111 年 8 月底資料為基礎，爰台灣歷年就業者比例係以 8 月統計資料呈現。

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），維持在 27.6%至 29.3%；45～54 歲年齡層比例次之，且除了 108 年(21.7%)微幅下滑，107 年至 111 年自 22%上升至 111 年 26.5%；又 55 歲以上員工比例逐年微幅減少，自 107 年 23.4%降低至 111 年 20.2%。

表1 通傳事業員工年齡結構

單位 ：%

年齡別	111 年			110 年			109 年			108 年			107 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15～24	2.5	0.9	1.6	3.3	1.3	2.0	3.1	1.3	1.7	3.8	1.7	2.1	3.2	1.3	1.9
25～34	22.7	12.7	10.0	23.2	12.5	10.7	22.4	12.0	10.5	23.1	12.0	11.1	22.2	11.4	10.8
35～44	28.2	16.0	12.2	27.6	15.6	12.0	28.8	16.0	12.7	28.7	16.0	12.7	29.3	16.4	12.9
45～54	26.5	16.9	9.6	24.8	15.9	8.9	23.4	15.1	8.4	21.7	13.8	7.9	22.0	14.3	7.7
55～64	19.7	13.4	6.2	20.6	14.6	6.0	21.9	16.0	5.9	22.5	17.0	5.6	23.0	17.5	5.4
65 以上	0.5	0.4	0.1	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1	0.3	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1
總計	100.0	60.3	39.7	100.0	60.3	39.7	100.0	60.7	39.3	100.0	60.6	39.4	100.0	61.2	38.8

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

備註 2：男、女性員工在各年齡層所占比例之計算方式為 $\frac{\text{該年齡層之通傳業男性(女性)員工數}}{\text{通傳業員工總數}}$ 。

電信業員工 107 年至 108 年以 55～64 歲比例為首，惟該比例逐年減少，自 107 年 29%下降至 111 年 23.6%；109 年起則以 35～44 歲取而代之，且近 5 年維持 26.9%至 28.2%（表 2）。觀察 65 歲以上員工比例，近 5 年維持在 0.4%至 0.6%。

傳播業員工 107 年至 108 年以 35～44 歲比例為首，惟該比例逐年減少，自 107 年 35%下降至 111 年 28%；109 年起則以 45～54 歲取而代之，且該比例逐年增加，自 107 年 29.8%上升至 33.7%。（表 3）。觀察 55 歲以上員工比例，自 107 年 6.4%增加至 111 年 10.5%。

觀察電信業及傳播業員工年齡層分布可發現，電信業員工年齡分布較廣，25 歲至 64 歲之 4 個年齡層皆有 20%，傳播業員工年齡層則主要分布在 25 歲至 54 歲（55 歲以上 2 年齡層未達 20%）。

表2　通傳事業-電信業員工年齡結構

單位　：%

年齡別	111 年			110 年			109 年			108 年			107 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15～24	1.4	0.6	0.8	2.4	1.1	1.3	2.4	1.3	1.1	2.9	1.6	1.3	2.3	1.1	1.1
25～34	22.7	14.1	8.6	23.3	13.8	9.5	22.2	12.8	9.4	23.1	12.7	10.4	21.8	11.7	10.1
35～44	28.2	16.9	11.3	26.9	16.0	10.9	27.8	16.0	11.8	26.9	15.5	11.5	27.2	15.6	11.6
45～54	23.6	15.1	8.5	21.5	13.8	7.7	20.3	12.9	7.3	18.5	11.7	6.8	19.3	12.2	7.1
55～64	23.6	16.0	7.6	25.2	17.8	7.4	26.8	19.6	7.3	28.2	21.3	6.9	29.0	22.2	6.8
65 以上	0.5	0.4	0.1	0.6	0.5	0.1	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1
總計	100.0	63.2	36.8	100.0	63.1	36.9	100.0	63.0	37.0	100.0	63.0	37.0	100.0	63.3	36.7

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

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

表3　通傳事業-傳播業員工年齡結構

單位　：%

年齡別	111 年			110 年			109 年			108 年			107 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15～24	5.1	1.6	3.5	5.7	1.7	3.9	4.8	1.5	3.4	6.0	2.0	4.1	5.6	1.7	3.9
25～34	22.6	9.1	13.5	22.9	9.3	13.6	23.2	9.5	13.7	23.0	9.9	13.1	23.2	10.3	12.9
35～44	28.0	13.8	14.2	29.3	14.4	14.8	31.5	16.1	15.4	33.4	17.2	16.1	35.0	18.5	16.5
45～54	33.7	21.3	12.5	33.1	21.2	11.9	32.3	21.0	11.3	30.5	19.5	11.0	29.8	20.1	9.6
55～64	10.2	7.2	3.0	8.8	6.3	2.5	7.9	5.8	2.1	6.8	5.1	1.8	6.1	4.5	1.6
65 以上	0.3	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1
總計	100.0	53.2	46.8	100.0	53.2	46.8	100.0	54.0	46.0	100.0	53.9	46.1	100.0	55.4	44.6

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

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

(一) 以電信業男女性員工來看

電信業男性員工 107 年至 110 年皆以 55～64 歲比例最高，惟該比例自 107 年 22.2%下降至 111 年 16%，且 111 年改以 35～44 歲比例最高為

16.9%（圖 5）。此外 25～34 歲比例自 107 年 11.7%微幅上升至 111 年 14.1%，65 歲以上維持在 0.3%至 0.5%。

電信業女性員工亦以 35～44 歲為首，5 年期間維持在 10.9%至 11.8%（圖 5）；25～34 歲次之，惟 111 年比例 8.6%為近 5 年最低（107 年至 110 年維持 9.4%至 10.4%）。此外，45～54 歲及 55～64 歲比例皆呈現逐年微幅上升，分別自 107 年 7.1%增加至 111 年 8.5%，6.8%增加至 7.6%。

綜合上述可推論，電信業男性員工年齡結構有逐漸年輕化趨勢，年輕（25～34 歲）女性員工進入電信職場則無明顯增加；惟 45 歲以上女性員工留在該職場的機會或意願持續微幅上升，期望性別平權意識持續深化，促進更多年輕女性有機會或有意願進入電信領域。

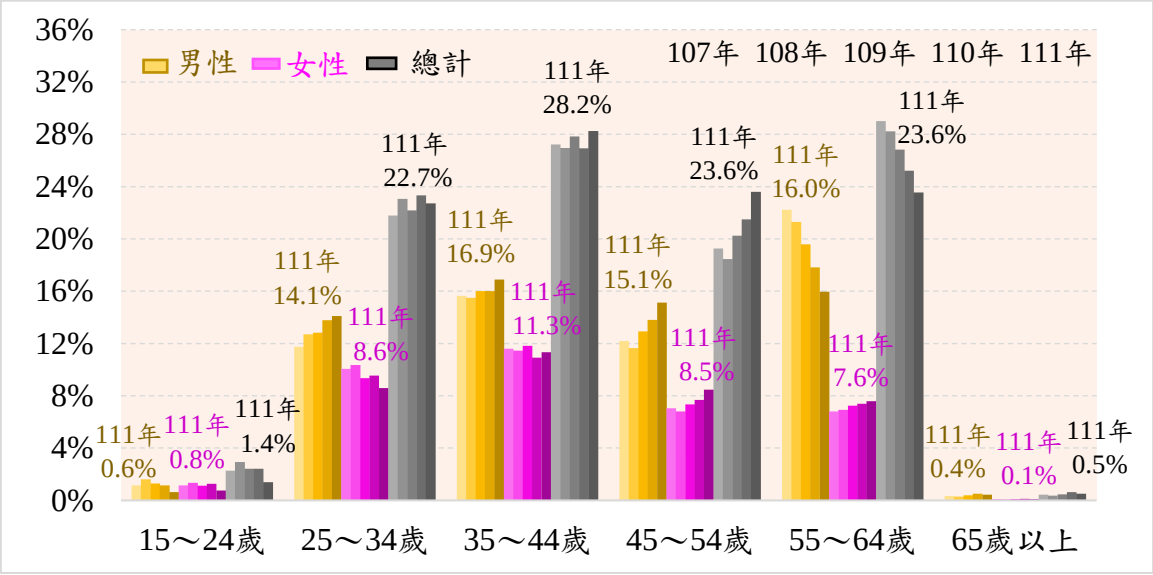

圖5　通傳事業-電信業男女性員工年齡層分布

(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 歲比例最高，且除了 108 年比例為 19.5%，其餘 4 年維持在 20.1%至 21.3%（圖 6）；35～44 歲比例次之，惟自 107 年 18.5%減少至 111 年 13.8%。此外，25～34 歲比例自 107 年 10.3%下降至 111 年 9.1%，55～64 歲比例自 4.5%上升至 7.2%。

傳播業女性員工以 35～44 歲年齡層為首（圖 6），惟自 107 年 16.5%減少至 111 年 14.2%；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 9.6%上升至 12.5%、1.6%上升至 3%。

綜合上述可推論，傳播業無論男女性之青壯年（15 歲至 44 歲）注入較不明顯；惟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。

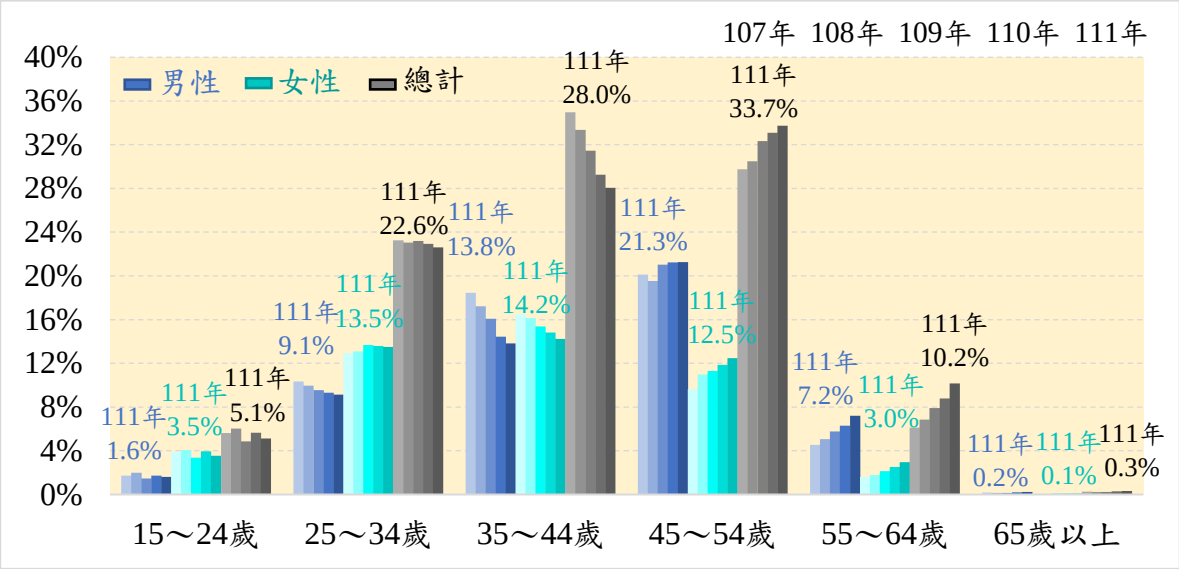

圖6　通傳事業-傳播業男女性員工年齡層分布

(三) 以電信業及傳播業來看

以 15～34 歲員工數來看，電信業男性員工除了 107 年為 12.9%，108 年至 111 年維持在 14.1%至 14.9%（表 2）；電信業女性員工 107 年至 110 年維持在 10.5%至 11.7%，惟 111 年跌至 9.4%；傳播業男性員工自 107 年 12.1%下降至 111 年 10.7%(表 3)；傳播業女性員工除了 107 年為 16.8%，108 年至 111 年維持在 17%至 17.5%。由上述顯示，電信業提供較多工作機會予男性年輕人，此可能為電信相關科系以男性就讀為多，反觀傳播業則提供較多工作機會予女性年輕人。

以 45 歲以上員工數來看，電信業男性員工自 107 年 34.8%逐年減少至 111 年 31.5%（表 2），電信業女性員工自 13.9%上升至 16.1%，且電信業男女性比例差異自 20.8%縮減至 15.4%；傳播業男性員工自 24.8%增加至 28.7%（表 3），傳播業女性員工自 11.3%提升至 15.5%，且傳播業男女性比例差異自 13.5%縮減至 13.2%。由上述顯示，電信業男女性比例差異較傳播業明顯，惟電信業男女性比例差異逐年縮減幅度大於傳播業。

綜上，電信業男性員工有逐漸年輕化趨勢，傳播業則給予 45 歲以上男女性員工更為友善的工作機會與環境；又 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仍不超過 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始得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 4[3]），自 101 年就業者的教育程度結構以「大專及以上」所占比例最重（45.4%），又 106 年「大專及以上」比例已超過 5 成（50.3%），111 年達到 55.7%，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
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
111 年	13.3	30.9	55.7

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

111 年通傳事業員工教育程度以「大專、學院及大學」學歷 63.6%比例最高（圖 7），「研究所及以上」學歷 22.6%次之，「高中（職）及以下」學歷為 13.8%。整體而言，通傳事業員工「大專及以上」達 85%以上，高出國內全體大專及以上就業者（111 年 55.7%，表 4）30.5 個百分點，顯見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。

[3] 本報告統計資料以 111 年 8 月底資料為基礎，爰台灣歷年就業者比例係以 8 月統計資料呈現。

觀察 107 年至 111 年通傳事業員工教育程度統計數據可發現，「研究所及以上」員工比例持續成長，自 107 年 18.8%上升至 111 年 22.6%（圖 7）；「大專、學院及大學」維持在 63.1%至 63.6%；「高中（職）及以下」員工比例則持續減少，自 18.0%減少至 13.8%，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。

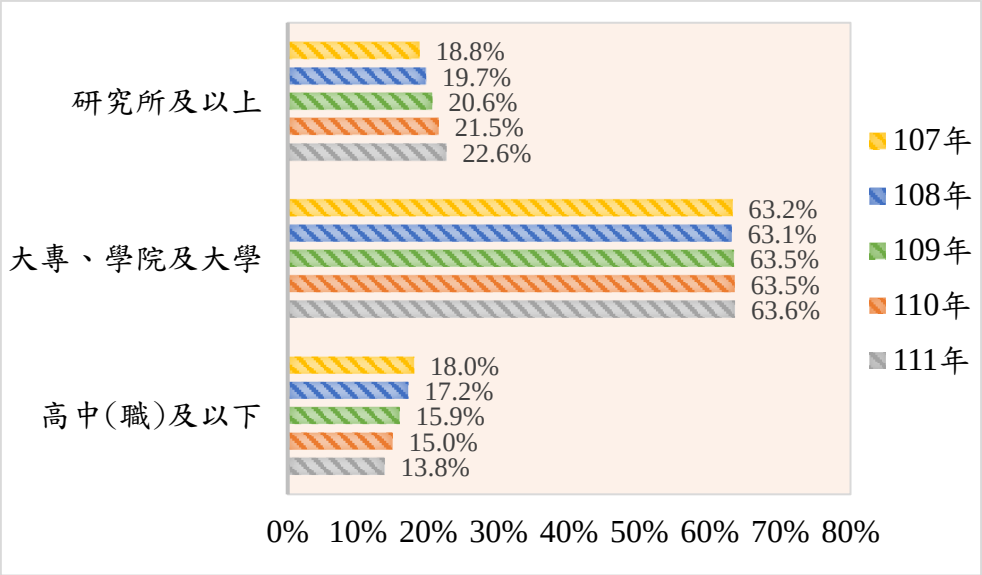

圖7　通傳事業員工教育程度結構型態

(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 8），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（28%）較傳播業員工（9.3%）高出 18.7 個百分點，且兩事業體「研究所及以上」學歷之員工比例差距逐年增加，自 107 年 14.3%增加至 111 年 18.7%（表 5 及表 6）。

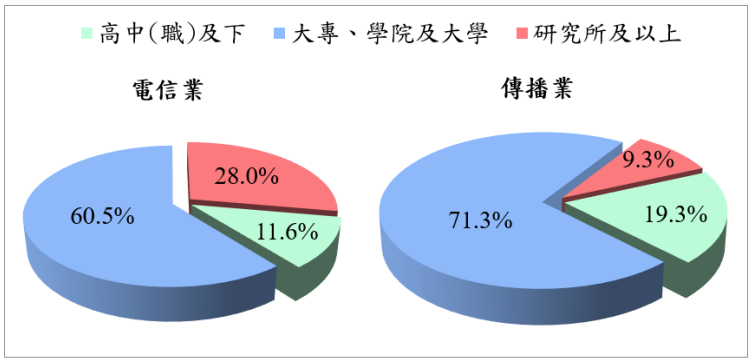

圖8　111 年電信業與傳播業員工教育程度之型態圖

(三) 以男女性員工教育程度來看

111 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 9.8%及 57.9%，女性 14.6%及 64.7%)(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 32.3%，女性 20.7%)；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 26.5%，女性 11.2%)(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 64.9%及 8.6%，女性 78.6%及 10.2%)。

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 8.6%，女性維持在 9.7%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	111 年			110 年			109 年			108 年			107 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	11.6	9.8	14.6	13.1	11.8	15.3	14.4	13.7	15.7	15.8	15.4	16.5	16.3	16.0	16.7
大專、學院及大學	60.5	57.9	64.7	60.4	57.6	65.0	60.7	57.7	65.8	60.6	57.5	66.1	61.2	58.1	66.3
研究所及以上	28.0	32.3	20.7	26.5	30.5	19.7	24.9	28.6	18.5	23.5	27.1	17.4	22.6	25.8	17.0
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，可能造成各學歷別數值加總值與合(總)計值略有差異。

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

表6　通傳事業-傳播業員工教育程度結構

單位 ：%

學歷別	111 年			110 年			109 年			108 年			107 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	19.3	26.5	11.2	19.7	26.4	12.2	20.3	27.2	12.2	20.9	27.5	13.2	22.7	29.9	13.9
大專、學院及大學	71.3	64.9	78.6	71.7	66.1	78.1	71.2	65.4	78.0	69.9	64.6	76.2	69.0	63.1	76.4
研究所及以上	9.3	8.6	10.2	8.6	7.6	9.7	8.5	7.4	9.8	9.2	8.0	10.6	8.2	7.1	9.7
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，可能造成各學歷別數值加總值與合(總)計值略有差異。

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

四、 就業者之職業結構

參考臺灣 107 年至 111 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 107 年至 111 年就業者之職業結構-按性別分

單位：%

職業別	總計					男性					女性				
	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107
企業主管及經理人員	3.2	3.2	3.2	3.3	3.4	4.1	4.1	4.0	4.4	4.3	2.1	2.1	2.2	2.0	2.1
專業人員	13.1	12.8	12.6	12.6	12.5	11.7	11.1	10.6	10.2	10.7	14.8	14.9	15.3	15.4	14.8
技術員及助理專業人員	17.9	17.9	17.9	17.9	17.9	17.4	16.6	16.1	15.8	16.1	18.5	19.4	20.3	20.4	20.3
事務支援人員	11.7	11.5	11.3	11.3	11.3	4.6	4.5	4.6	4.4	4.5	20.3	20.0	19.7	19.9	19.8
服務及銷售人員	19.9	19.9	19.9	19.8	19.8	16.4	16.5	16.8	16.6	16.3	24.1	24.1	23.8	24.0	24.1
農林漁工作人員	4.1	4.3	4.3	4.4	4.4	5.4	5.7	5.9	6.3	6.0	2.6	2.6	2.3	2.0	2.4
技藝工、機械設備操作及勞力工	30.1	30.5	30.6	30.7	30.8	40.3	41.5	42.0	42.3	42.1	17.5	16.9	16.4	16.3	16.6
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，可能造成各職業別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註 2：男、女性員工在各職業所占比例之計算方式為 $\frac{\text{該職業之男性(女性)員工數}}{\text{男性(女性)員工總數}}$。

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（111 年 30.1%，表 7），通傳事業則以「專業人員」比例最高（111 年 32%，表 8），其次為「技術員及助理專業人員」及「服務及銷售人員」（111 年分別為 24.4%及 14.2%）。

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」所占比例最高（111 年男性 33.9%，女性 29.2%）；女性員工職業占比排名第 2 及 3 為「服務及銷售人員」（111 年 21.7%）及「事務支援人員」（111 年 20.4%）；男性員工則為「技術員及助理專業人員」（111 年 27.5%）及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」（111 年 13.1%）。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 10%，惟女性比例有逐年微幅上升之態，自 107 年 6%增加至 111 年 7.2%。

表8　通傳事業員工職業結構

單位　：%

職業別	總計					男性					女性				
	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107
企業主管及經理人員	8.9	8.6	8.4	8.1	8.3	10.0	9.9	9.6	9.4	9.7	7.2	6.7	6.4	6.1	6.0
專業人員	32.0	32.3	33.1	33.2	32.3	33.9	33.9	35.5	35.7	35.0	29.2	29.8	29.4	29.4	28.0
技術員及助理專業人員	24.4	23.1	22.6	21.3	21.2	27.5	26.4	25.4	24.0	24.2	19.7	18.2	18.3	17.2	16.5
事務支援人員	11.9	12.0	12.5	13.3	12.9	6.2	6.3	6.6	7.3	6.6	20.4	20.6	21.6	22.5	22.7
服務及銷售人員	14.2	15.2	14.8	15.1	16.0	9.2	10.0	9.7	9.7	10.1	21.7	23.1	22.6	23.2	25.2
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	8.6	8.8	8.6	9.1	9.5	13.1	13.4	13.1	13.9	14.4	1.8	1.7	1.6	1.7	1.7
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，可能造成各職業別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註 2：男、女性員工在各職業所占比例之計算方式為 $\frac{\text{該職業之通傳業男性(女性)員工數}}{\text{通傳業男性(女性)員工總數}}$。

(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 111 年來看，電信業 2 職業分別占 28.6%及 23%，傳播業分別占 40.4%及 27.8%；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，111 年分別為 11.3%及 2.2%。

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				
	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107
企業主管及經理人員	8.2	7.8	7.4	7.1	7.6	9.8	9.4	9.0	8.8	9.5	5.5	5.2	4.6	4.3	4.4
專業人員	28.6	28.6	30.8	29.4	27.5	32.0	31.9	34.6	33.0	31.3	23.0	23.1	24.4	23.3	20.9
技術員及助理專業人員	23.0	22.2	20.5	20.5	20.3	25.1	24.3	22.3	22.5	22.8	19.4	18.6	17.5	16.9	16.2
事務支援人員	12.2	11.7	12.9	13.6	13.7	6.4	6.2	6.9	7.3	7.2	22.1	21.0	23.2	24.3	24.9
服務及銷售人員	16.7	18.2	17.3	17.6	18.9	10.4	11.5	11.0	11.1	11.8	27.5	29.7	27.9	28.8	31.3
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	11.3	11.5	11.0	11.7	12.0	16.4	16.8	16.2	17.3	17.5	2.6	2.5	2.3	2.3	2.4
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，可能造成各職業別數值加總值與合(總)計值略有差異。

備註 2：男、女性員工在各職業所占比例之計算方式為 $\frac{\text{該職業之電信業男性(女性)員工數}}{\text{電信業男性(女性)員工總數}}$。

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				
	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107
企業主管及經理人員	10.6	10.7	11.0	10.6	10.1	10.8	11.6	11.5	11.3	10.5	10.4	9.7	10.5	9.9	9.7
專業人員	40.4	41.7	39.6	43.6	45.5	39.6	40.2	38.6	44.3	46.6	41.3	43.3	40.7	42.7	44.3
技術員及助理專業人員	27.8	25.5	28.5	23.7	23.6	34.5	32.8	35.7	28.9	28.6	20.3	17.3	20.1	17.7	17.3
事務支援人員	11.1	12.9	11.5	12.3	10.5	5.9	6.7	5.8	7.1	4.9	17.0	19.9	18.1	18.3	17.5
服務及銷售人員	7.9	7.6	7.7	8.0	7.8	5.6	5.7	5.4	5.3	5.0	10.6	9.7	10.5	11.1	11.2
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	2.2	1.7	1.6	1.8	2.5	3.7	3.1	3.0	3.1	4.4	0.4	0.1	0.0	0.3	0.1
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，可能造成各職業別數值加總值與合(總)計值略有差異。

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

(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」(111 年分別為 32%及 39.6%)及「技術員及助理專業人員」(111 年分別為 25.1%及 34.5%)為主（圖 9），惟電信業「技藝工作、機械設備操作及勞力工」占比（111 年 16.4%）排名第 3，且明顯高過於傳播業；傳播業第 3 高比例則為「企業主管及經理人員」(111 年 10.8%)。

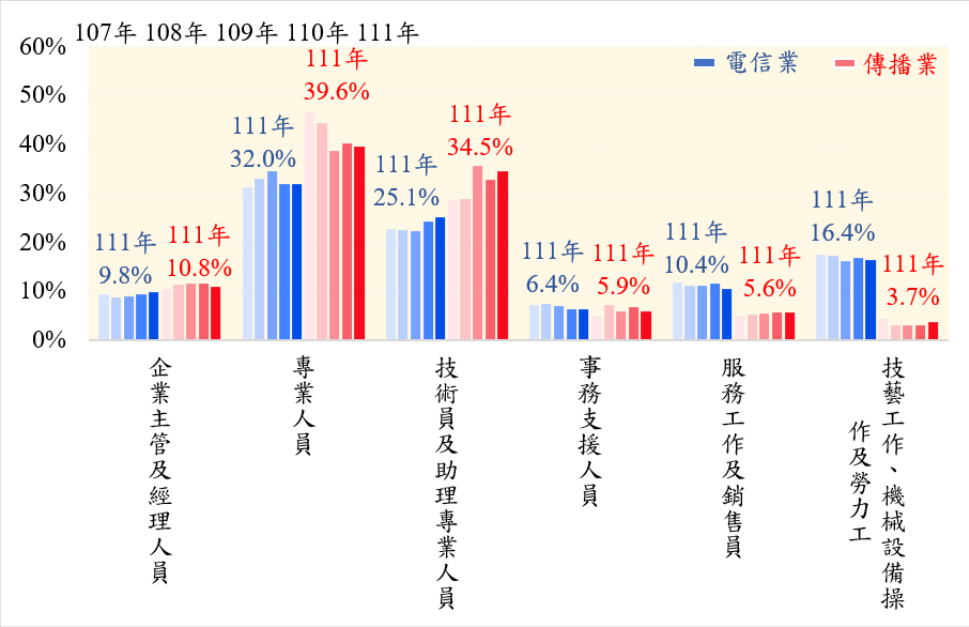

圖9　電信業及傳播業男性員工職業結構比例分布

以女性員工職業結構觀察，電信業女性員工連續 5 年以「服務及銷售人員」所占比例(111 年 27.5%)最高，占比第 2 高 107 年及 108 年為「事務支援人員」，惟 109 年起以「專業人員」(111 年 23%)代之（圖 10）；傳播業女性員工連續 5 年以「專業人員」比例（111 年 41.3%）最高，占比第 2 高則由「技術員及助理專業人員」及「事務支援人員」每年互換，111 年由「技術員及助理專業人員」20.3%排名第 2，「事務支援人員」17%排名第 3。

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 107 年 16.2%增加至 111 年 19.4%，且電信業女性「技藝工作、

機械設備操作及勞力工」比例亦較傳播業女性略高，111 年分別為 2.6%及 0.4%。

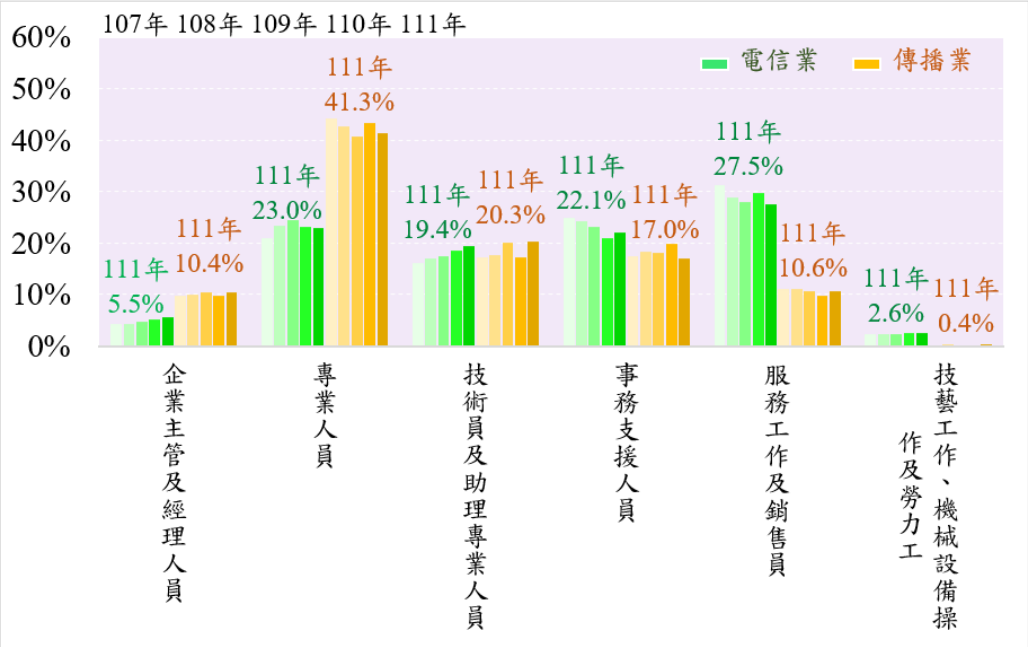

圖10 電信業及傳播業女性員工職業結構比例分布

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%，女性維持在 4.3%至 5.5%，電信業男女性比例差距在 4.2%至 5.1%；傳播業男性維持在 10.5%至 11.6%，女性維持在 9.7%至 10.5%，傳播業男女性比例差距不超過 2%。

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），111 年女性員工每月平均總薪資為 49,472 元，是男性月平均總薪資 57,497 元的 86%。107 年至 111 年女性員工占男性員工總薪資比率介於 84.9%至 89.9%，惟該比率皆低於女性占男性經常性薪資比率（介於 90.2%至 90.8%）。

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
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%
111 年 8 月	53,111	57,497	49,472	86.0%	45,926	48,538	43,759	90.2%
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

(一) 通傳事業員工薪資[4]結構

107 年通傳事業平均月薪較高，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），避免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 12）作比較，111 年 8 月服務業的平均月薪為 53,111 元，是通傳事業 64,510 元的 82.3%[5]，兩者差距在 11,399 元，通傳事業之薪資待遇顯然高於一般服務業。觀察

[4]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。
[5]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。

近 5 年男女性員工薪資來看，通傳事業女性平均月薪占男性平均月薪比率於 111 年首度較整體服務業女性月薪占比高(111 年分別為 88.6%及 86%)。

以教育程度來看通傳事業員工的平均月薪（摒除 107 年），教育程度愈高，員工平均月薪亦愈高（111 年「高中（職）及以下」58,744 元，「大專、學院及大學」60,736 元、「研究所及以上」76,923 元）；再以通傳事業女性平均月薪占男性平均月薪比率來看，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（94.8%）。

表12 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	**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
	111	64,510	67,569	59,874	88.6
按教育程度分					
-高中（職）及以下	**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
	111	58,744	61,363	54,584	89.0
-大專、學院及大學	**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
	111	60,736	63,323	57,363	90.6
-研究所及以上	**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
	111	76,923	78,143	74,090	94.8

(二) 通傳事業各學歷薪資結構

細查電信業與傳播業員工月平均薪資（表 13、表 14）頗有差異，111 年電信業平均月薪為 68,980 元，是傳播業 53,591 元的 1.3 倍。以女性占男性平均月薪比率來看（摒除 107 年），電信業自 108 年 84.7%上升至 111 年 90.5%，傳播業則維持 88.4%至 90.1%，且電信業男女性薪資差距於近 2 年小於傳播業。

觀察各學歷之薪資結構（摒除 107 年），除了 108 年電信業「高中（職）及以下」薪資略高「大專、學院及大學」，電信業及傳播業大致呈現學歷愈高，薪資亦愈高，又電信業近 4 年、傳播業近 2 年呈現學歷愈高，男女性薪資差距亦愈小。此外，電信業在「高中（職）及以下」及「大專、學院及大學」薪資皆介於 6 萬 2 至 6 萬 6 千元，明顯高於傳播業介於 4 萬 8 至 5 萬 2 千元；惟「研究所及以上」電信業及傳播業薪資皆介於 7 至 8 萬元。

電信業各學歷以 108 年薪資最高，而 111 年薪資相較於 110 年高；此外，「大專、學院及大學」及「研究所及以上」男女性薪資差異有逐年縮小之勢，至於「高中（職）及以下」則於 111 年為男女性薪資差距最小之一年。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」有逐年下降之態；另 111 年各學歷男女性薪資為差距最小之一年。

表13 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	**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
	111	68,980	71,493	64,679	90.5

按教育程度分					
-高中（職）及以下	**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
	111	63,866	68,304	58,766	86.0
-大專、學院及大學	**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
	111	65,081	66,769	62,493	93.6
-研究所及以上	**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
	111	77,423	78,369	74,894	95.6

表14 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	**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
	111	53,591	56,204	50,618	90.1
按教育程度分					
-高中（職）及以下	**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
	111	51,237	53,905	44,045	81.7
-大專、學院及大學	**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
	111	51,726	54,398	49,213	90.5
-研究所及以上	**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
	111	73,276	75,688	70,970	93.8

(三) 通傳事業各職業薪資結構

依行政院性平處建議，本會於 111 年起進一步探討通傳事業員工各職業薪資結構。通傳事業男性「企業主管及經理人員」薪資（115,475 元）高於女性（104,900 元），而女性占男性薪資比例為 90.8%（表 15）。因所有職業中以上開職業薪資最高，且明顯高於其他職業之薪資，爰該職業與其他職業（「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」、「服務及銷售員」，及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」）薪資獨立分析。其他職業中，以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資 66,599 元最高，且該職業女性薪資高於男性（女性占男性薪資比例 106.3%）；「專業人員」薪資排名第 2（62,112 元），且該職業男女性薪資差距最大（女性占男性薪資比例 89.1%）；「技術員及助理專業人員」薪資排名第 3（61,978 元），女性占男性薪資比例為 98%；至於薪資最低的職業為「服務及銷售人員」（49,200 元），且女性薪資高於男性（女性占男性薪資比例 100.4%）。

表15 通傳事業員工各職業每人平均月薪

單位：新台幣元，%

項目	計	男性	女性	女性占男性薪資比率
企業主管及經理人員	112,080	115,475	104,900	90.8
專業人員	62,112	64,679	57,603	89.1
技術員及助理專業人員	61,978	62,377	61,132	98.0
事務支援人員	56,783	58,533	55,967	95.6
服務及銷售人員	49,200	49,088	49,272	100.4
技藝工作、機械設備操作及勞力工	66,599	66,247	70,411	106.3

以電信業來看，電信業男性以「專業人員」薪資最高為 69,087 元（表 16），第 2 高薪為「技術員及助理專業人員」68,727 元，「技藝工作、機械設備操作及勞力工」67,140 元則排名第 3；電信業女性以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資最高為 72,449 元，「技術員及助理專業人員」

為 71,921 元次之，第 3 名為「專業人員」63,968 元；另男女性「服務及銷售人員」薪資皆最低，分別為 49,175 元及 50,524 元技藝工作、機械設備操作及勞力工」(107.9%)、「技術員及助理專業人員」(104.6%) 及「服務及銷售人員」(102.7%) 之薪資皆高於男性。

表16 通傳事業-電信業員工各職業每人平均月薪

單位：新台幣元，%

項目	計	男性	女性	女性占男性薪資比率
企業主管及經理人員	121,569	122,667	118,250	96.4
專業人員	67,573	69,087	63,968	92.6
技術員及助理專業人員	69,719	68,727	71,921	104.6
事務支援人員	62,935	64,211	62,304	97.0
服務及銷售人員	49,992	49,175	50,524	102.7
技藝工作、機械設備操作及勞力工	67,586	67,140	72,449	107.9

以傳播業來看，傳播業男性以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資 54,713 元最高 (表 17)，「專業人員」54,441 元次之，「技術員及助理專業人員」48,916 元排名第 3；傳播業女性以「專業人員」50,832 元最高，「技藝工作、機械設備操作及勞力工」47,144 元次之，「服務及銷售人員」43,001 元排第 3；另傳播業男女性皆以「事務支援人員」薪資最低，分別為 40,781 元及 40,062 元。此外，傳播業男性各職業薪資皆較女性薪資高，其中以「技術員及助理專業人員」(84.3%) 薪資差距最明顯。

表17 通傳事業-傳播業員工各職業每人平均月薪

單位：新台幣元，%

項目	計	男性	女性	女性占男性薪資比率
企業主管及經理人員	94,182	96,681	91,221	94.4
專業人員	52,715	54,441	50,832	93.4
技術員及助理專業人員	46,302	48,916	41,258	84.3
事務支援人員	40,266	40,781	40,062	98.2
服務及銷售人員	45,101	48,614	43,001	88.5
技藝工作、機械設備操作及勞力工	54,003	54,713	47,144	86.2

比較電信業及傳播業各職業薪資，電信業男女性各職業薪資皆較傳播業高，且電信業女性占男性薪資比率皆在90%以上，傳播業女性占男性薪資比率未達90%有「服務及銷售人員」(88.5%)、「技藝工作、機械設備操作及勞力工」(86.2%)、「技術員及助理專業人員」(84.3%)，亦即電信業男女性薪資差距普遍較傳播業男女性薪資差距小；惟「專業人員」及「事務支援人員」電信業男女性薪資差異較傳播業大。

「企業主管及經理人員」薪資方面，電信業該職業薪資為121,569元，與其他職業之最高薪資(「技術員及助理專業人員」69,719元)相差51,850元；傳播業該主管職薪資為94,182元，與其他職業之最高薪資(「技藝工作、機械設備操作及勞力工」54,003元）相差40,179元。

以男女性員工做比較，電信業及傳播業男性主管職薪資與其他職業之最高薪資差距（電信業53,580元，傳播業41,968元）皆較同事業體女性主管職與其他職業最高薪資差距（電信業45,801元，傳播業40,389元）大，且電信業男女性主管職與其他職業最高薪資差距皆較傳播業大；惟電信業男女性主管職薪資差異較傳播業小（女性占男性薪資比率電信業96.4%，傳播業94.4%)。

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

本（111）年於問卷新增備註「受僱員工每人每月平均工作時數『含加班時數』」，期望得以真實反應通傳事業員工平均工作時數。111 年通傳事業員工每人每日平均工作 8.2 小時（表 18），其中電信業 8.2 小時，傳播業 8.4 小時，又傳播業男女性平均工時皆略高於電信業；惟加班得以補休方式調配或工作性質為責任制，爰難以直斷傳播業員工工作時數較電信業高。

表18 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	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107
通傳業	8.2	8.0	8.0	8.2	7.9	8.2	8.0	8.0	8.2	7.9	8.2	8.0	8.0	8.2	7.9
-電信業	8.2	8.0	8.0	8.2	7.8	8.2	8.0	8.0	8.1	7.8	8.1	8.0	8.1	8.2	7.8
-傳播業	8.4	8.0	8.0	8.2	8.2	8.4	8.1	8.0	8.3	8.3	8.3	8.0	8.0	8.2	8.2

(二) 就業者之工作年資

通傳事業員工平均工作年資自 107 年 15.8 年下降至 111 年 14.5 年（表 19），又 111 年通傳事業女性工作年資為 13.7 年，較男性 15.1 年為低，惟男女性年資差距逐年減少，自 107 年差距 4.2 年下降至 111 年差距 1.4 年。

以電信業及傳播業來看，電信業員工年資較傳播業員工長；惟電信業自 107 年 17.8 年減少至 111 年 16.1 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 107 年 7.6 年縮短至 111 年 5.4 年。

觀察男女性工作年資（圖 11），電信業男性工作年資自 107 年 19.3 年逐年下降至 111 年 16.1 年，女性則自 15.2 年逐年上升至 16 年，且電信業

男女性年資差距逐年減少，自 4 年縮減至 0.1 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 2.9 年至 3.2 年。此外，電信業及傳播業男性工作年資差距較電信業及傳播業女性工作年資差距小，且有逐年縮短之勢，自 107 年 7.8 年縮減至 3.9 年，女性差距則維持在 6.5 年至 7.1 年。

表19 通傳事業員工之工作年資

單位：年

項目	計					男性					女性				
年度	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107	111	110	109	108	107
通傳業	14.5	14.8	15.4	15.6	15.8	15.1	15.8	16.6	17.1	17.4	13.7	13.4	13.5	13.2	13.2
-電信業	16.1	16.5	17.0	17.6	17.8	16.1	17.0	17.9	18.9	19.3	16.0	15.5	15.5	15.4	15.2
-傳播業	10.7	10.6	10.7	9.9	10.2	12.2	12.0	12.2	11.3	11.4	9.0	8.9	9.0	8.3	8.6

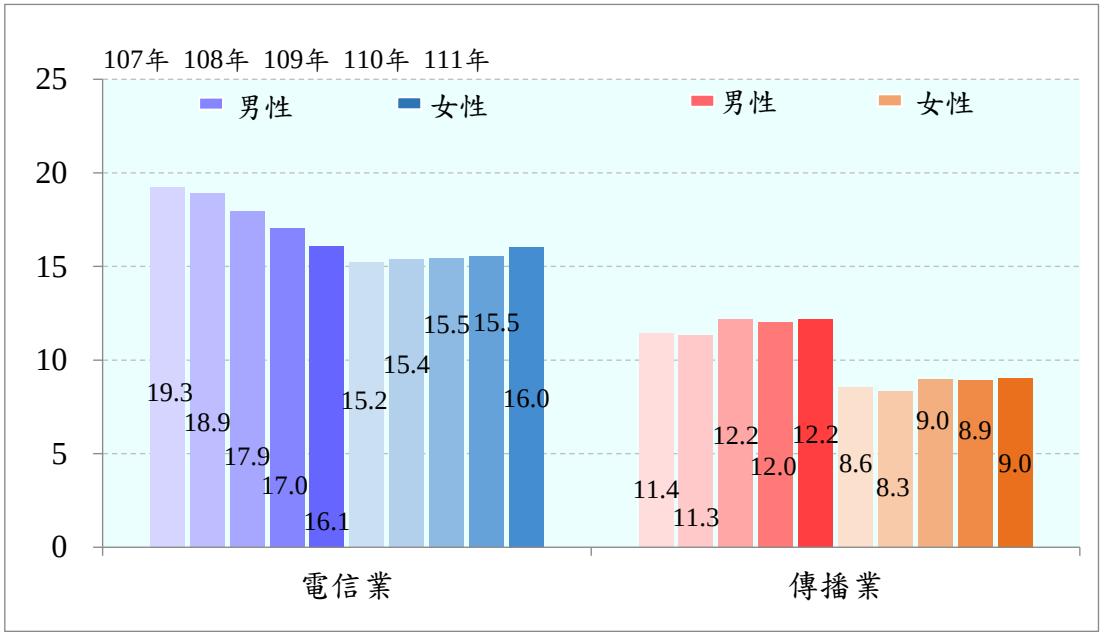

圖11 電信業及傳播業男女性員工平均工作年資

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，110 年女性占比為 80.3%，男性為 19.7%；惟 110 年男女性勞工請育嬰假人數皆增加，且成長率為 5 年之最高，且男性成長率明顯高於女性，分別為 15.9%及 5%（表 20）；然「雙親共同育兒」觀念之落實仍需長時間持續努力。

表20 勞工育嬰留職停薪初次核付薪貼人數

項目別	110 年	109 年	108 年	107 年	106 年
男性	17,503	15,097	15,962	15,580	15,901
女性	71,335	67,926	69,716	72,608	76,026
合計	88,838	83,023	85,678	88,188	91,927
男性所占比例	19.7%	18.2%	18.6%	17.7%	17.3%
女性所占比例	80.3%	81.8%	81.4%	82.3%	82.7%
男性留職成長率	15.9%	-5.4%	2.5%	-2.0%	2.0%
女性留職成長率	5.0%	-2.6%	-4.0%	-4.5%	-0.8%

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

110 年通傳事業在有請(陪)產假者中，男性占 49.8%，女性佔 50.2%，且該年女性員工比例高於男性員工比例(表 21)，分別占 50.2%及 49.8%。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（110 年通傳事業男性 15.9%，我國男性 19.7%，表 20)。

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（51.4%)，4 年維持在 39.5%至 46.6%。

請育嬰假方面，近 4 年電信業男性比例較傳播業低，電信業男性比例維持在 14.7%至 18.4%，傳播業則於 107 年比例達到最高為 24.8%，然隨後逐年減少至 110 年 17.5%。

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，且電信業及傳播業男性 110 年請育嬰假比例低於我國平均值，爰「雙親共同育兒」觀念仍須加以宣導，促進更為平等的育兒價值觀。

表21 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	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
	110	634	640	49.8	50.2	521	496	51.2	48.8	113	144	44.0	56.0
請育嬰假	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
	110	95	503	15.9	84.1	68	376	15.3	84.7	27	127	17.5	82.5

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) 九成七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

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，能考量性別平權之看法，於近 5 年持正面看法（非常同意及同意比例相加）比例皆高達 90%以上（111 年為 97%），持中間看法（普通）維持 3%至 7%，不同意看法（不同意及非常不同意比例相加）則於近 2 年皆為 0%（圖 12）。

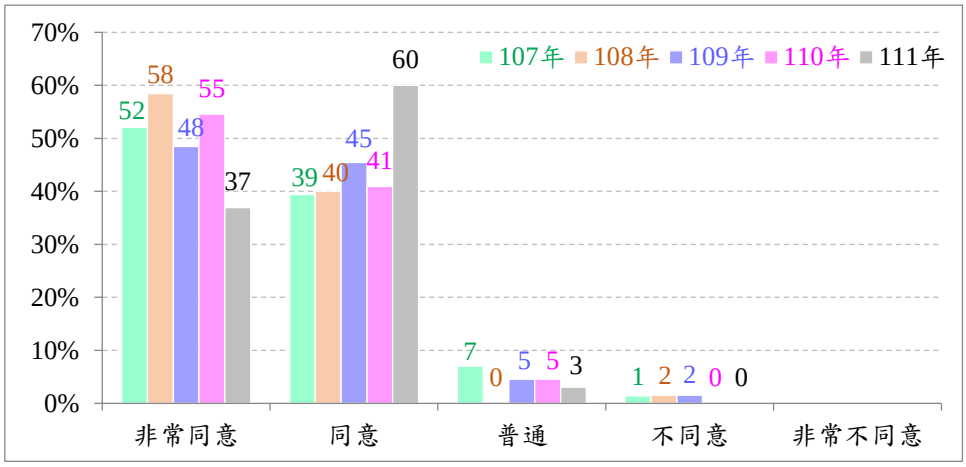

圖12 通傳業對公司在工作場所硬體設施，能考量性別平權之看法

(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，於近 5 年持正面看法比例亦高達 95%以上（111 年為 98%），持中間看法近 2 年仍皆為 2%，不同意看法則連續 4 年為 0%（圖 13）。

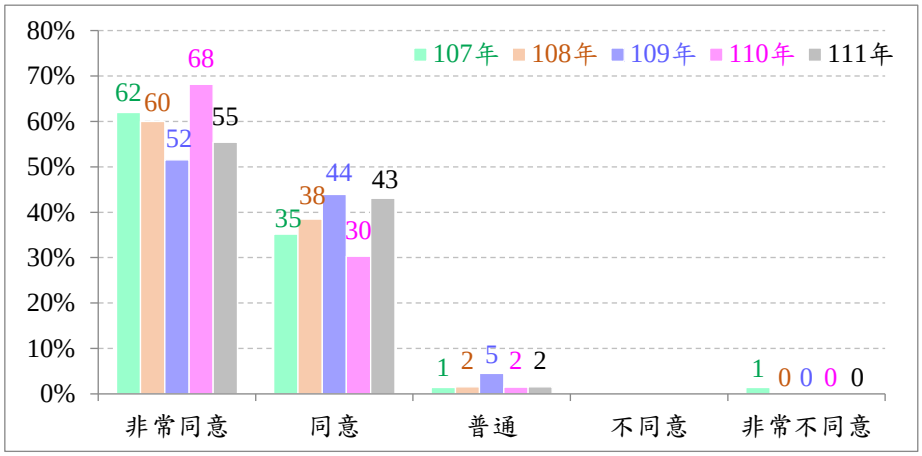

圖13 通傳業對公司在甄選新進人員，會考量性別平權之看法

(三) 九成一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

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，於近 5 年持正面看法維持在 89%至 94%（111 年為 91%），持中間看法 111 年轉為 0%；惟持不同意看法於 111 年上升至 9%，為 5 年之最高比例（圖 14）。

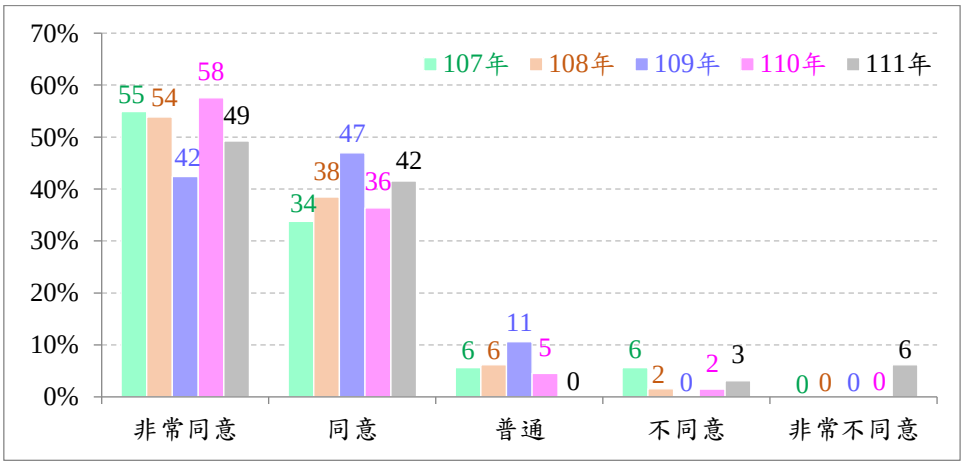

圖14 通傳業對公司在人員升遷甄審，會考量性別平權之看法

(四) 九成二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，於近 5 年持正面看法（非常同意及同意比例相加）比例皆於 90%以上（111 年為 92%），持中間看法近 2 年為 6%，持不同意看法則於 111 年首度由 0%轉為 2%（圖 15）。

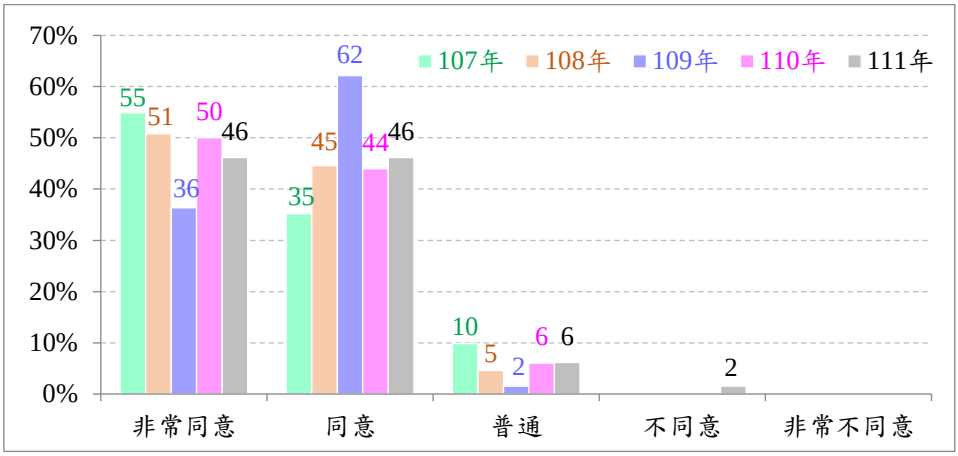

圖15 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司內部員工和諧之看法

(五) 七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，持正面看法於 107 年至 110 年皆達 85%以上，惟 111 年下降至 77%，持中間看提高至 22%，持不同意看法首度由 0%增加至 2%（圖 16）。

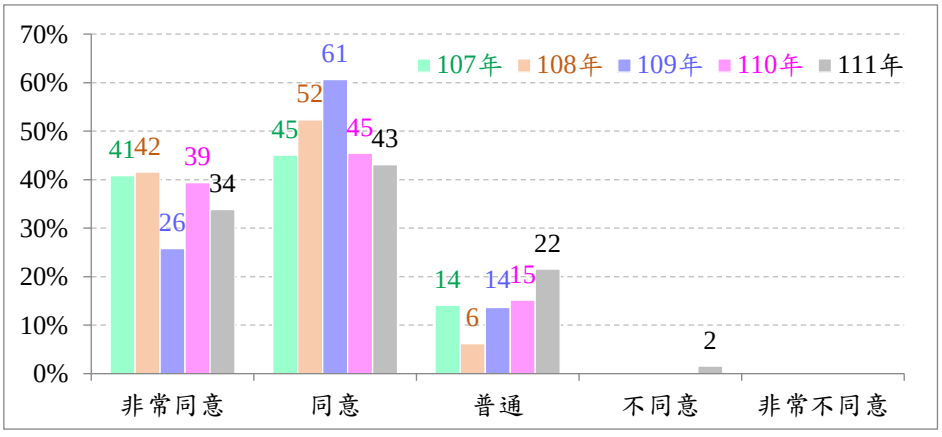

圖16 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創意的質與量之看法

(六) 七成七企業負責人或人事主管同意性別平權的工作環境，可以提升公司之創新能力，八成二同意可提升績效

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，持正面看法於 107 年至 110 年皆達 80%以上，惟 111 年下降至 77%（圖 17），持中間看法逐年上升至 22%，且持不同意看法首度由 0%增加至 2%；在提升績效的面向持正面看 111 年為 82%，較 110 年 79%略高，持中間看法為 17%，持不同意看法首度由 0%增加至 2%（圖 18）。

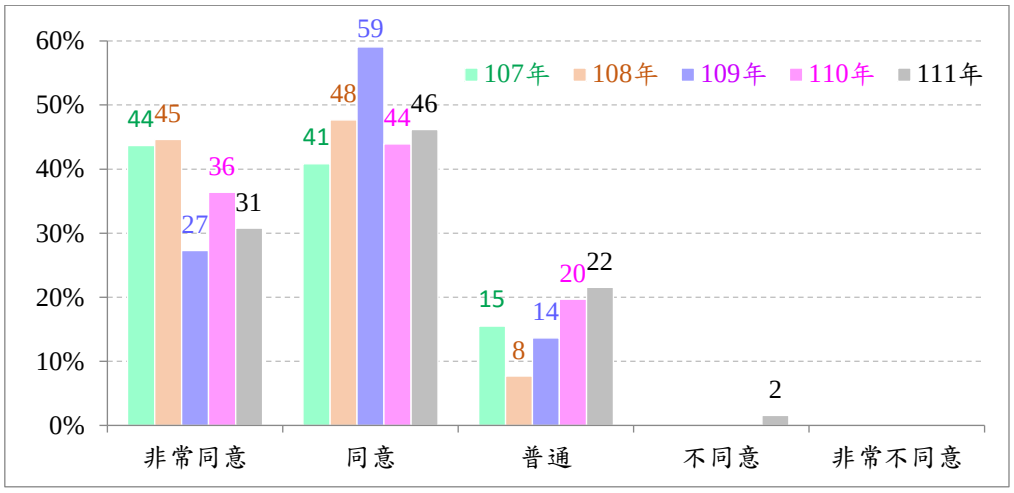

圖17 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創新能力之看法

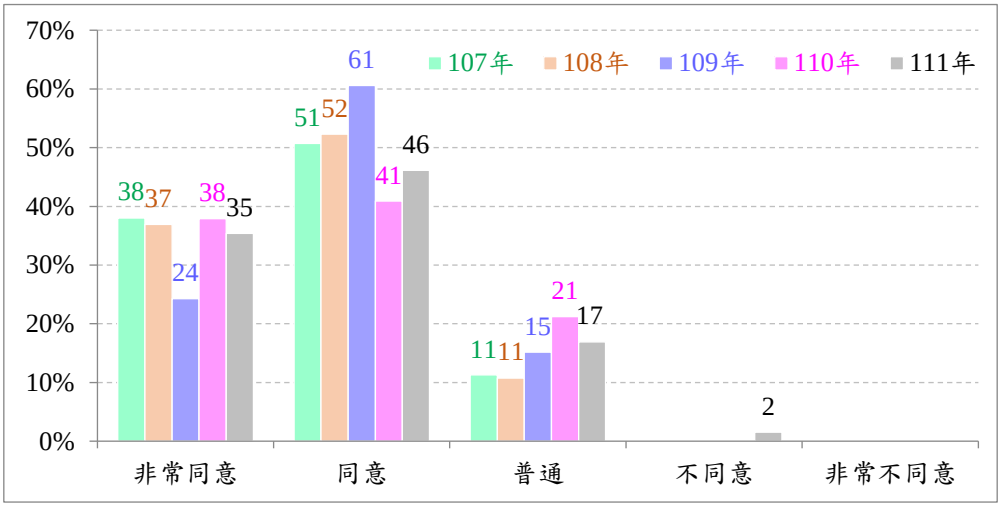

圖18 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司績效之看法

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 110 年度有辦理性別平權訓練課程之家數比例為 77%(表 22)，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 84%。以歷年資料來看，電信業有辦理該課程之家數比例自 106 年 41%微幅成長至 109 年 62%，110 年則仍維持 62%；傳播業於 108 年突破九成，且 109 年達 93%，惟 110 年家數占比下跌至 84%。

通傳事業辦理性別平權訓練課程之平均次數於近 2 年維持在 3 次，每次課程平均時數則自 106 年 2.3 小時減少至 110 年 1.3 小時。對於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之可行性看法，企業負責人或人事主管持正面態度者為 86%（圖 19），持中間看法比例為 12%，持不同意看法則為 2%。

表22 通傳事業辦理性別平權訓練課程之平均次數及時數

	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
110 年	77%	3	1.3	62%	4	0.8	84%	3	1.6
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

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。

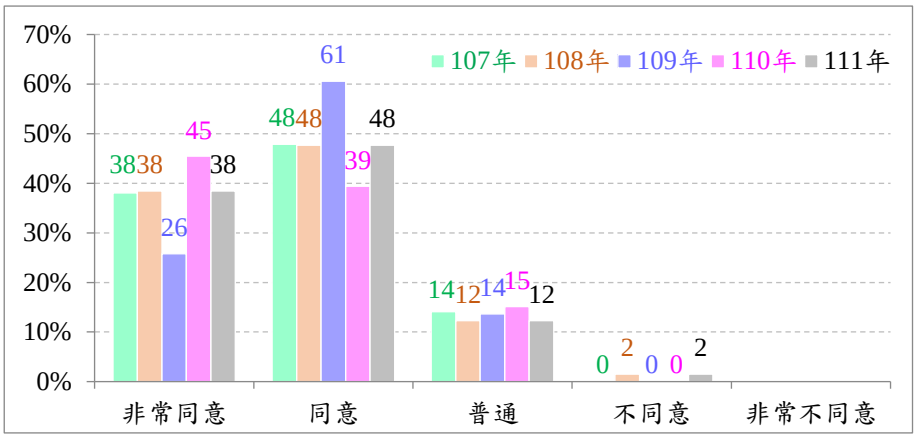

圖19 通傳業對性別平權觀念之培訓課程，可提升公司推動性別主流化之可行性看法

(二) 四成二的公司於 110 年曾有促進性別平權具體作為

受調查的 65 家業者中，有 27 家業者於 110 年曾有促進性別平權之具體作為，占所有調查業者 42%（圖 20）。有促進性別平權具體作為的公司對於該作為確實可提升公司內部員工和諧持正面看法比例除了 109 年高達 100%，普遍維持在 82%至 85%（111 年為 85%）（圖 21）。

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 111 年皆為 74%，較 110 年 65%高；持中間看法比例 111 年介於 22%至 26%；惟持負面看法方面，認為確實可提升公司創意的質或量近 4 年皆為 0%，認為確實可提升公司創新能力，及公司績效由近 3 年 108 年至 110 年 0%上升至 111 年 4%。

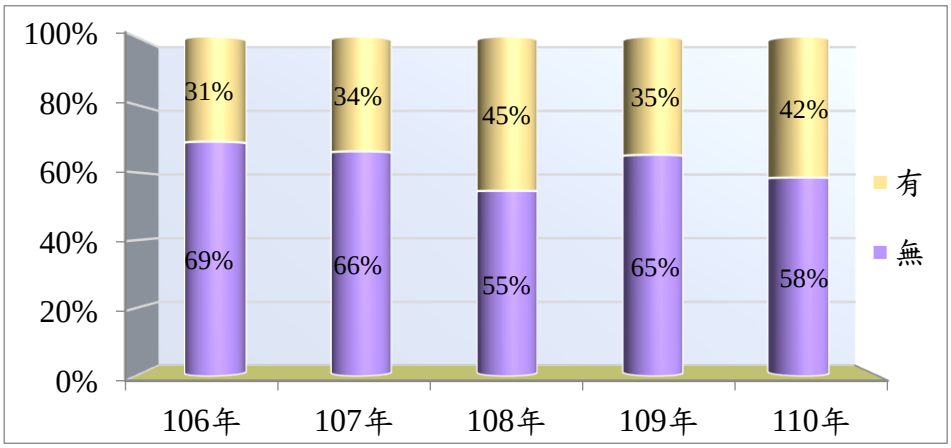

圖20 通傳業有促進性別平權具體作為之比例

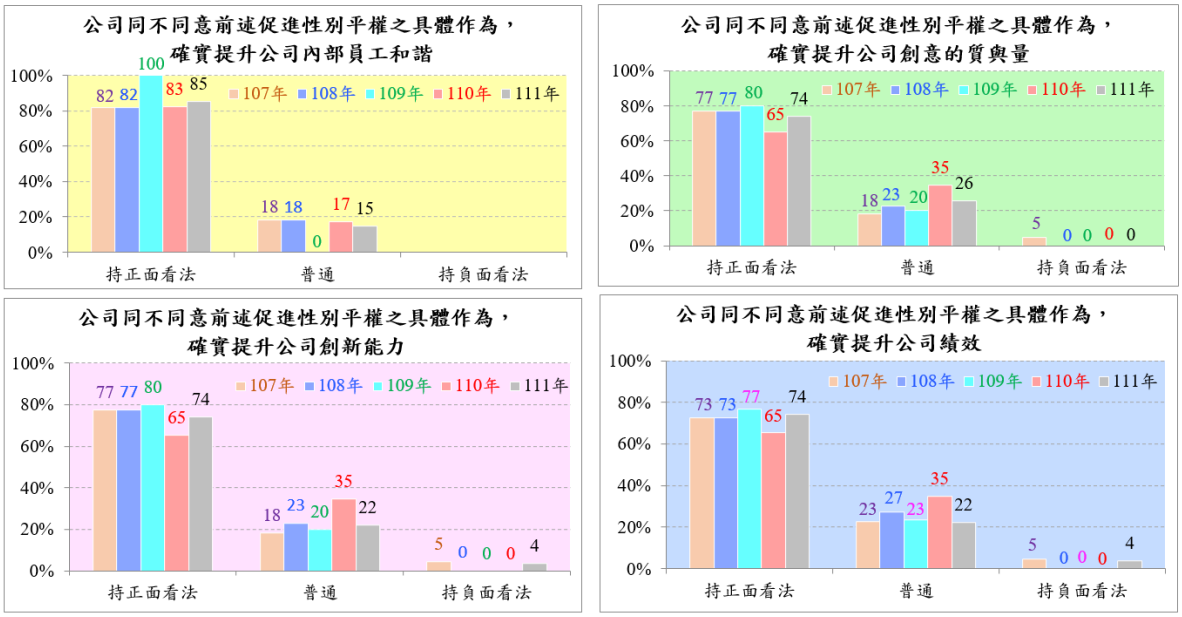

圖21 通傳業曾有促進性別平權具體作為之業者對公司正向提升之看法

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 日核定「縮短學訓考用落差方案」[6]，以期提升學訓培育之人才符合企業所需。

本會持續蒐集通傳業者對學訓考用契合度的看法，以利推動縮短學訓考用落差之相關單位參考；惟本報告係以性別主流化為報告主軸，爰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

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比例近 2 年最低為 71%（圖 22），持中間看法自 107 年 13%持續上升至 111 年 22%，持負面看法近 2 年皆為 8%。

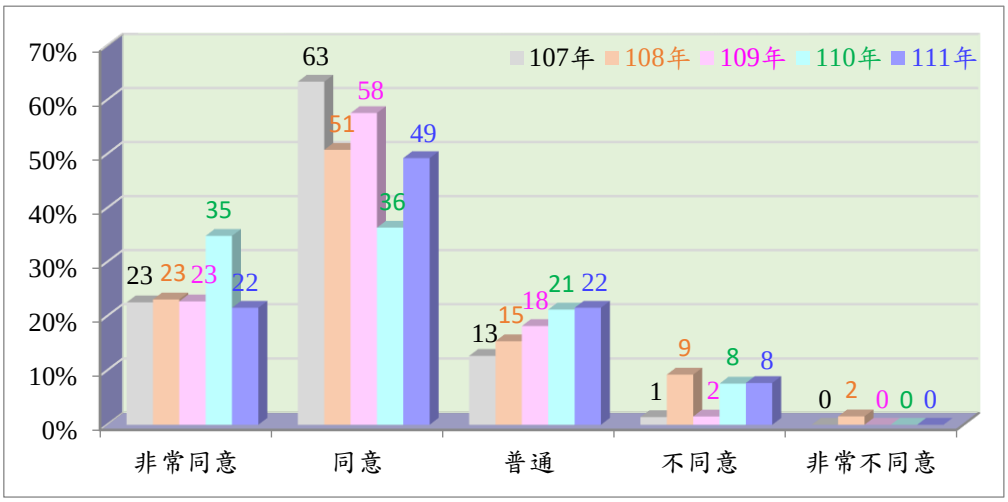

圖22 通傳業對通傳相關科系培育之人才，有符合公司所需之看法

[6] 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

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 111 年為 71%（圖 23），較 110 年 68%略高；持中間看法占 22%，持負面看法近 2 年維持 8%。

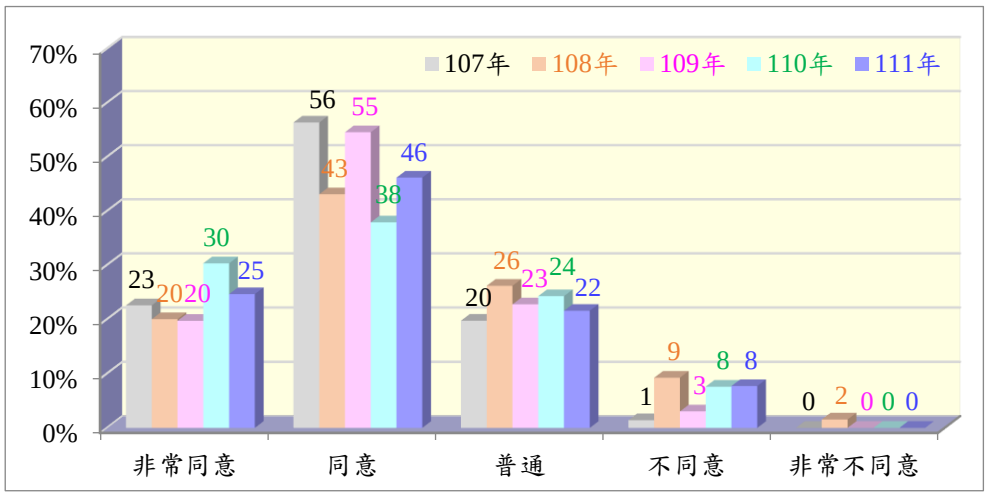

圖23 通傳業對職訓機構培育之通傳相關人才，有符合公司所需之看法

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（107 至 111 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 111 年傳播業女性比例為 46.8%，電信業為 36.8%，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，其中電信業員工近 3 年以 35～44 歲比例最高，傳播業近 3 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職場之意願逐年微幅提升，惟該年齡層所占比例仍未超過 2 成，可能原因為(1)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，期望能充分發揮運用女性人力資源。

觀看員工之教育程度，歷年皆以「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（111 年男性 32.3%，女性 20.7%），惟電信業男女性員工於該學歷比例有逐年上升之勢；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（111 年女性 10.2%，男性 8.6%），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（111 年分別為電信業 32%及 25.1%、傳播業 39.6%及 34.5%），又電信業男性員工為「技藝工作、機械設備操作及勞力工」比例偏高（111 年 16.4%）；電信業女性員工以「服務及銷售人員」

比例（111 年 27.5%）最高，傳播業女性員工則以「專業人員」比重（111 年 41.3%）最高。另「企業主管及經理人員」電信業男性維持在 8.8%至 9.8%，女性維持在 4.3%至 5.5%，電信業男女性比例差距 4.2%至 5.1%，惟此差距仍較傳播業大（傳播業男性維持在 10.5%至 11.6%，女性維持在 9.7%至 10.5%，男女性比例差距不超過 2%）。

通傳事業就業者薪資結構方面，111 年通傳事業平均月薪 64,510 元是我國服務業平均月薪 53,111 元的 1.2 倍，且通傳事業男女性薪資差距於 111 年首度較我國服務業小（通傳事業女性薪資占男性薪資比例 88.6%，我國服務業 86%）；其中電信業平均薪資高於傳播業，且電信業於近 2 年男女性薪資差距較傳播業小。此外電信業男女性各職業薪資皆較傳播業高，且電信業女性占男性薪資比率皆在 90%以上，傳播業有 3 職業女性占男性薪資比率未達 90%，亦即電信業男女性薪資差距普遍較傳播業男女性薪資差距小；又電信業主管職薪資與其他職業之最高薪資差距較傳播業差距高，顯示電信業主管職薪資（相對於傳播業）明顯高於其他職業薪資；惟電信業男女性主管薪資差異較傳播業小。

在工作時數及年資方面，電信業員工平均工時為 8.2 小時，傳播業為 8.4 小時，又傳播業男女性平均工時皆略高於電信業；惟加班得以補休方式調配或工作性質為責任制，難以直斷傳播業員工工時較電信業高。電信業男女性工作年資皆較傳播業男女性高；惟電信業男女性年資差異逐年縮小至 111 年 0.1 年，傳播業男女性年資差異則維持 2.9 年至 3.2 年。

綜上顯示，電信業及傳播業薪資之差異難以斷定是因工時、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、社會文化風氣等多元複雜因素造就薪資結構的差異性，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，通傳業者對公司在工作場所硬體設施、甄選新進人員有考量性別平權持正面看法比例近 5 年皆達 9 成以上；在人員升遷甄審有考量性別平權持正面看法比例維持在 8 成 9 至 9 成 4；對於提升公司內部員工和諧持正面看法比例皆達 9 成以上；惟對於提升公司創意的質或量（77%）、公司創新能力（77%）及績效（82%）持正面看法比例於 111 年降至 7 至 8 成。

110 年有促進性別平權具體作為的業者比例為 42%，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(111 年 85%)；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皆為 74%。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 110 年比例為 77%，較 108 年（80%）及 109 年（83%）低；辦理性別平權培訓課程平均次數近 2 年維持在 3 次，至於平均 1 次課程辦理時數自 106 年 2.3 小時縮減至 110 年 1.3 小時。

三、 綜合建議

自本會推動性別平權觀念以來，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 年起定期於本會官網登載本報告精要版，及「通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例」，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。

111 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，可考量業者的觀點，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，使男女性均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、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（110 年通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例），每年 3 月迪士尼企業訂為女性月，邀請企業內與各界傑出女性分享故事，例如邀請"Rock the Naked Truth"發起人分享如何從毫無自信的胖女孩，到突破自我、積極健身、參加馬拉松、自行車比賽等尋求自我認同與成就的故事。每年 6 月迪士尼企業訂為兩性平權月"Pride 365"，以多元及包容等議題邀請企業內與各界 LGBTQIA 舉辦座談會、線上遊戲鼓勵員工參與，例如邀請公司產品部/創意部同仁就已推出的授權商品及電影角色，提出他們對於如何形塑該商品或角色之多元性觀點及實行成果。

再以遠傳電信為例（110 年通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例），從女性孕前、孕產及產後三階段來提供全方位照顧與協助，

透過問卷及護理師訪談了解懷孕員工的職場保護需求，並進行健康指導、保護措施或工作調整等安排，以照護母性員工之健康，使其得以安心工作、取得工作與家庭之平衡。

(四) 政府及業者齊心推動性別平權

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。111 年 7 月 27 日行政院性平處舉辦「促進電信業性別平等與包容成長工作坊」，會中提到政府可從教育、職涯發展、職場方面協助女性能有更多機會進入電信市場，並得以有所發揮才能；企業則可透過性平相關之目標設定及性別統計變化監測、以才能做招募選擇及辦理職能培訓、對有育兒需求之員工給予支援，以及形塑具包容性之公司文化，以此促進職場友善性[7]。

Harvard Business Review 及 Mckinsey & Company 研究指出，多元性及包容性程度愈高之公司，愈能吸引人才、激發創新想法，進而增進生產力及市場競爭力[8]。有鑑於此，企業應積極推動公司內部多元化及包容性。據了解，規模較大的公司對於國際 CSR（企業社會責任）評比十分重視，而在 CSR 評比中，女性員工在整體企業員工比例是很重要評分項目之一，因此，這類業者會關注性別議題，甚至積極提升女性主管比例，以期帶動 CSR 評比的提升，為公司形塑良好形象。綜上，公司規模較大的業者，資源相對較為豐沛，應主動作為企業典範，促使其他電信業者跟進，並透過同業交流，推動性別多樣性與包容性之優良措施及作法，促成共好，進而帶動整體電信產業文化典範移轉。

[7] 資料來源：111 年 7 月 27「APEC 促進電信業性別平等與包容成長工作坊」之 *Project Introduction*。
[8] 資料來源：111 年 7 月 27 至 28 日「APEC 促進電信業性別平等與包容成長工作坊」手冊。