

112 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 112 年 12 月 29 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、就業者之男女比例	3
二、就業者之年齡結構	7
三、就業者之教育程度結構	12
四、就業者之職業結構	15
五、就業者之薪資結構	20
六、就業者之平均工時及工作年資	28
七、就業者之產假、陪產假與育嬰假	30
貳、通傳業對性別主流化看法、作為與效果分析	32
一、通傳業性別平權培訓課程辦理情形及對於課程之看法	32
二、通傳業者對於公司性別平權之看法	33
三、通傳業者對性別主流化具體作為帶給公司效益之看法	37
參、通傳業者對學訓考用契合度看法	38
一、通傳業者對學用契合度看法	38
二、通傳業者對訓用契合度看法	39
肆、結論	40
一、有關通傳業者男女性員工就業狀況	40
二、有關通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果	43
三、綜合建議及性別平權推動作為	44

前言

近年政府持續積極推動職場性別友善性措施，尤其重視不同性別之平等與包容性，期望增進女性工作與生活之平衡，提高女性工作機會及就業意願。110 年我國政府於 APEC 下之婦女與經濟政策夥伴(Policy Partnership on Women and the Economy, PPWE) 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。2023 年 8 月美國西雅圖 APEC 會議，PPWE 及貿易暨投資委員會(CTI)的聯合對話中，強調性別平等對於促進經濟增長和永續發展的關鍵影響，呼籲 APEC 成員共同推展包容性貿易，解決貿易中結構性和系統性的不平等，以確保女性能夠從全球貿易轉型中獲益，並為所有人創造一個更加包容和繁榮的經濟¹。

本報告係藉由分析我國通訊傳播事業勞動力運用情形，及了解通訊傳播業者對於職場性別平權環境、對於學校或職訓機構所培育之人才之產學契合度的看法，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。

¹ 資料來源：性別平等觀測站

壹、 通傳業者男女性員工就業狀況及分析

本會以 111 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 64 家電信及傳播業者，統計資料以 112 年 8 月底資料為基礎，統計員工人數共 48,370 人，男性 29,163 人，女性 19,207 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) 我國全體及通傳事業女性就業者比例

108 年至 112 年我國全體女性就業者比例有微幅成長之勢（圖 1²），112 年占 45%；通傳事業女性員工比例近 3 年維持在 39.7%，仍較國內全體女性就業者所佔比例低。

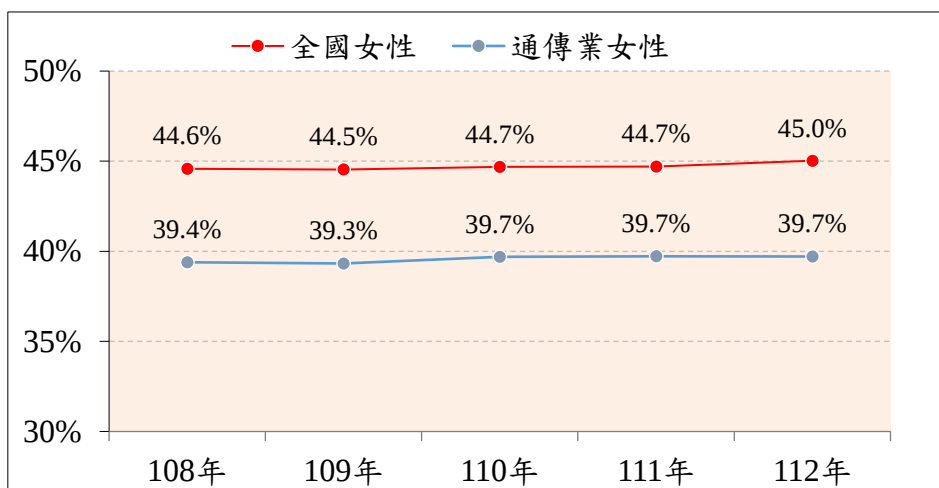


圖1 我國全體及通傳事業歷年女性就業者比例

資料來源：中華民國統計資訊網

資料整理：國家通訊傳播委員會

² 本報告統計資料以 112 年 8 月底資料為基礎，爰我國全體就業者女性比例係以 8 月統計資料呈現。

(二) 電信及傳播業女性員工比例

112 年電信業女性員工比例為 36.6% (圖 2)，低於國內全體女性就業者比例 (45%)，而傳播業女性員工比例為 47.3%，高於國內全體女性就業者之平均值。觀察近 5 年電信業及傳播業女性員工比例，電信業女性員工比例有微幅減少之勢，自 37% 減少至 36.6%；傳播業女性員工比例則有微幅成長之態，自 46.1% 增加至 47.3%；爰兩事業體女性員工比例差距自 9.1% 上升至 10.7%。

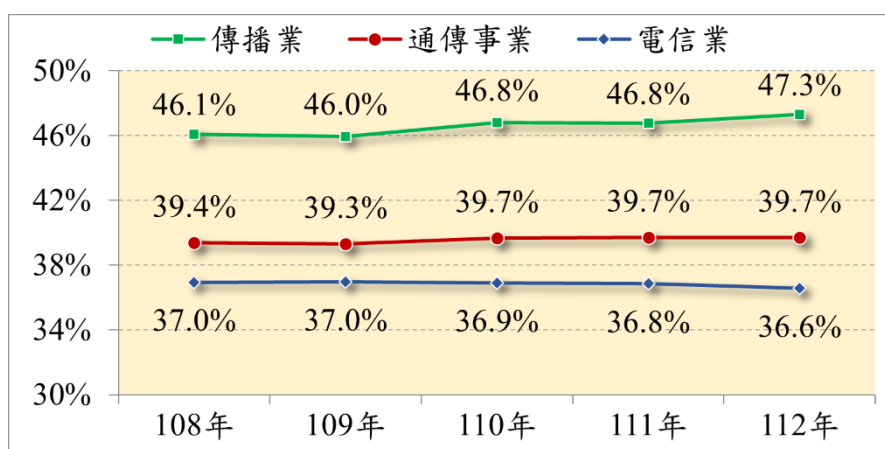


圖2 通傳事業女性員工所占比例

(三) 國際通訊傳播領域女性員工比例

OECD 於 112 年 12 月 13 日出版《高階主管及企業生產力之性別多樣化-來自 9 個會員國調查資訊》(GENDER DIVERSITY IN SENIOR MANAGEMENT AND FIRM PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM NINE OECD COUNTRIES) 報告顯示，9 個會員國 (比利時、德國、丹麥、法國、愛爾蘭、義大利、葡萄牙、瑞典、英國) 的製造業及非金融服務業，高階女性主管占 5% 以下的企業最多 (圖 3)。

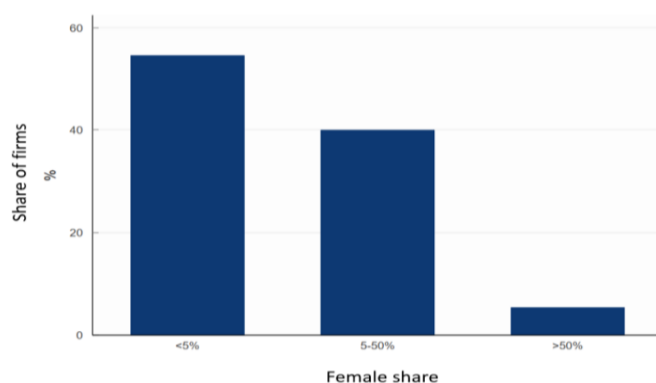


圖3 OECD 會員國製造業及非金融服務業女性高階主管比例分布

資料來源：OECD publishing GENDER DIVERSITY IN SENIOR MANAGEMENT AND FIRM PRODUCTIVITY: EVIDENCE FROM NINE OECD COUNTRIES

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、秘魯及美國）中，14 家電信業者之平均女性員工比例於 110 年佔 41%（圖 4），其中屬於資通訊技術領域相關（ICT-related）之女性員工比例為 21%。

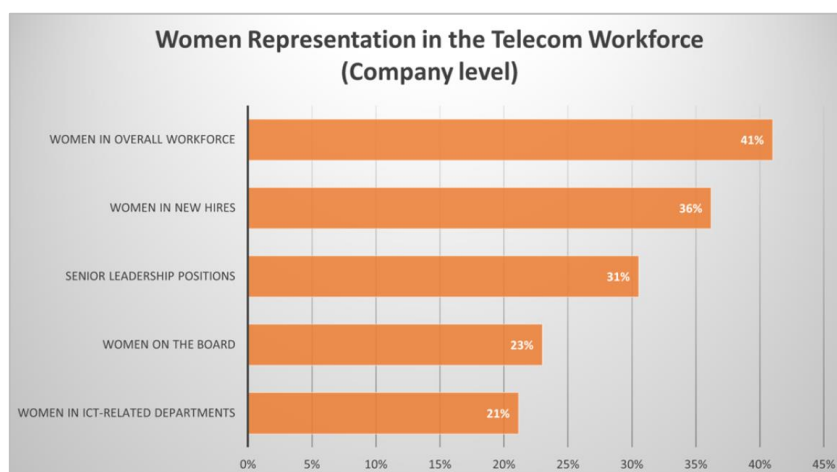


圖4 APEC 會員國電信領域女性員工比例

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

根據英國 Ofcom「2022-2023 電視及廣播業之公平性、多樣性及包容性」（Equity, Diversity and Inclusion in TV and radio 2022/23）報告顯示，英國電視業女性員工比例 49%及廣播業女性員工比例 50%，高於整體女性勞工比例 48%；又電視業女性主管比例 43%，高於廣播業女性主管比例 36%（圖 5 及 6）。

	UK working population benchmark ¹²	UK-based TV employees 2022/23	Change from 2020/21	Senior managers 2022/23	Visible data 2022/23 ¹³	Change in volume of visible data from 2020/21
Women	48%	49%	↑ 3pp	43%	99%	↑ 1pp
Minority Ethnic Group	14%	18%	■ No change	13%	85%	↓ 3pp
Disabled	16%	10%	■ No change	8%	75%	↓ 1pp
Aged 50+	32%	22%	↑ 1pp	40%	90%	■ No change
LGB+	3%	10%	↑ 1pp	8%	68%	↑ 1pp
Has a religion	61%	44%	↓ 1pp	49%	65%	■ No change
Working class background	39%	29%	↑ 1pp	-	44%	↑ 2pp

¹² We include these to provide a benchmark figure, i.e., a comparison figure which shows how broadcaster workforces/employees compare to UK population as a whole (usually the working age population). Detail on the sources used for each benchmark is provided in the methodology report.

¹³ The percentage of employees who disclosed information about their characteristics and consented to the information being shared with Ofcom respectively for sex, race and ethnicity, disability, age, sexual orientation, religion and parental occupation (i.e., occupation of the main household earner when employee was aged 14). Percentages for those from a 'working class-background' are based on parental occupation.

圖5 英國電視業女性員工比例

資料來源：Ofcom *Equity, Diversity and Inclusion in TV and radio 2022/23*

	UK working population benchmark	UK-based radio employees 2022/23	Change from 2020/21	Senior managers 2022/23	Visible data 2022/23	Change in volume of visible data from 2020/21
Women	48%	50%	↓ 1pp	36%	99%	■ No change
Minority Ethnic Group	14%	13%	↑ 3pp	7%	96%	↑ 1pp
Disabled	16%	8%	■ No change	8%	92%	↑ 7pp
Aged 50+	32%	27%	↑ 2pp	51%	96%	↑ 1pp
LGB+	3%	11%	↑ 2pp	11%	81%	↑ 7pp
Has a religion	61%	44%	↓ 1pp	62%	84%	↑ 7pp
Working class background	39%	24%	■ No change	-	44%	↑ 8pp

¹⁴ Note that the 2022/23 data does not include data from Bauer Media.

圖6 英國廣播業女性員工比例

資料來源：Ofcom *Equity, Diversity and Inclusion in TV and radio 2022/23*

二、 就業者之年齡結構

(一) 通傳事業員工年齡分布

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 28.8%；45～54 歲年齡層比例次之，且自 21.7%上升至 27.4%；又 55 歲以上（合計 55～64 及 65 歲以上年齡別）員工比例逐年微幅減少，自 22.8%下降至 19.2%。

表1 通傳事業員工年齡結構

單位：%

年齡別	112 年			111 年			110 年			109 年			108 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15～24	2.3	0.9	1.4	2.5	0.9	1.6	3.3	1.3	2.0	3.1	1.3	1.7	3.8	1.7	2.1
25～34	22.5	12.9	9.6	22.7	12.7	10.0	23.2	12.5	10.7	22.4	12.0	10.5	23.1	12.0	11.1
35～44	28.5	16.6	12.0	28.2	16.0	12.2	27.6	15.6	12.0	28.8	16.0	12.7	28.7	16.0	12.7
45～54	27.4	17.4	10.1	26.5	16.9	9.6	24.8	15.9	8.9	23.4	15.1	8.4	21.7	13.8	7.9
55～64	18.8	12.3	6.5	19.7	13.4	6.2	20.6	14.6	6.0	21.9	16.0	5.9	22.5	17.0	5.6
65 以上	0.4	0.3	0.1	0.5	0.4	0.1	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1	0.3	0.3	0.1
總計	100.0	60.3	39.7	100.0	60.3	39.7	100.0	60.3	39.7	100.0	60.7	39.3	100.0	60.6	39.4

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 108 年以 55～64 歲比例為首(表 2)，惟該比例逐年減少，自 28.2%下降至 112 年 21.8%；109 年起則以 35～44 歲取而代之，且 112 年比例上升至 29.2%，為近 5 年最高比例。此外，55 歲以上比例逐年下降，自 108 年 28.6 減少至 112 年 22.2%。

傳播業員工 108 年以 35～44 歲比例為首(表 3)，惟該比例逐年減少，自 33.4%下降至 112 年 26.9%；109 年起則以 45～54 歲取而代之，且該比例 109 至 112 年維持在 32.3%至 33.7%。此外，55 歲以上員工比例逐年上升，自 108 年 7%增加至 112 年 12%。

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 個年齡層皆超過 20% 以上，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	112 年			111 年			110 年			109 年			108 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15~24	1.2	0.6	0.6	1.4	0.6	0.8	2.4	1.1	1.3	2.4	1.3	1.1	2.9	1.6	1.3
25~34	22.5	14.4	8.1	22.7	14.1	8.6	23.3	13.8	9.5	22.2	12.8	9.4	23.1	12.7	10.4
35~44	29.2	18.0	11.2	28.2	16.9	11.3	26.9	16.0	10.9	27.8	16.0	11.8	26.9	15.5	11.5
45~54	24.9	16.0	8.9	23.6	15.1	8.5	21.5	13.8	7.7	20.3	12.9	7.3	18.5	11.7	6.8
55~64	21.8	14.1	7.7	23.6	16.0	7.6	25.2	17.8	7.4	26.8	19.6	7.3	28.2	21.3	6.9
65 以上	0.4	0.3	0.1	0.5	0.4	0.1	0.6	0.5	0.1	0.5	0.4	0.1	0.4	0.3	0.1
總計	100.0	63.4	36.6	100.0	63.2	36.8	100.0	63.1	36.9	100.0	63.0	37.0	100.0	63.0	37.0

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率之計算方式為 $\frac{\text{該年齡層之電信業男性(女性)員工數}}{\text{電信業員工總數}}$ 。

表3 通傳事業-傳播業員工年齡結構

單位：%

年齡別	112 年			111 年			110 年			109 年			108 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
15~24	5.0	1.5	3.5	5.1	1.6	3.5	5.7	1.7	3.9	4.8	1.5	3.4	6.0	2.0	4.1
25~34	22.4	9.1	13.4	22.6	9.1	13.5	22.9	9.3	13.6	23.2	9.5	13.7	23.0	9.9	13.1
35~44	26.9	13.1	13.9	28.0	13.8	14.2	29.3	14.4	14.8	31.5	16.1	15.4	33.4	17.2	16.1
45~54	33.6	20.7	13.0	33.7	21.3	12.5	33.1	21.2	11.9	32.3	21.0	11.3	30.5	19.5	11.0
55~64	11.6	8.1	3.5	10.2	7.2	3.0	8.8	6.3	2.5	7.9	5.8	2.1	6.8	5.1	1.8
65 以上	0.4	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1
總計	100.0	52.7	47.3	100.0	53.2	46.8	100.0	53.2	46.8	100.0	54.0	46.0	100.0	53.9	46.1

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

(二) 以電信業男女性員工比例來看

電信業男性員工近 2 年以 35～44 歲比例最高，且該年齡層於近 5 年有逐年上升之勢，自 108 年 15.5% 增加至 112 年 18.0%（表 2），且 25～34 歲、35～44 歲，及 45～54 歲皆呈現逐年上升之態（圖 7），即 25～54 歲比例自 108 年 39.9% 成長至 112 年 48.4%；惟 55 歲以上比例則自 22.2% 下降至 14.4%。

電信業女性員工近 5 年期間亦以 35～44 歲為首，維持在 10.9% 至 11.8%；惟 25～34 歲比例自 10.4% 逐年微幅減少至 8.1%（表 2）。至於 45～54 歲、55～64 歲皆呈現逐年上升之態（圖 7），即 45～64 歲比例自 108 年 13.7% 成長至 112 年 16.6%。

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增反降；惟 45 歲以上女性員工留在該職場的機會或意願有所改善。

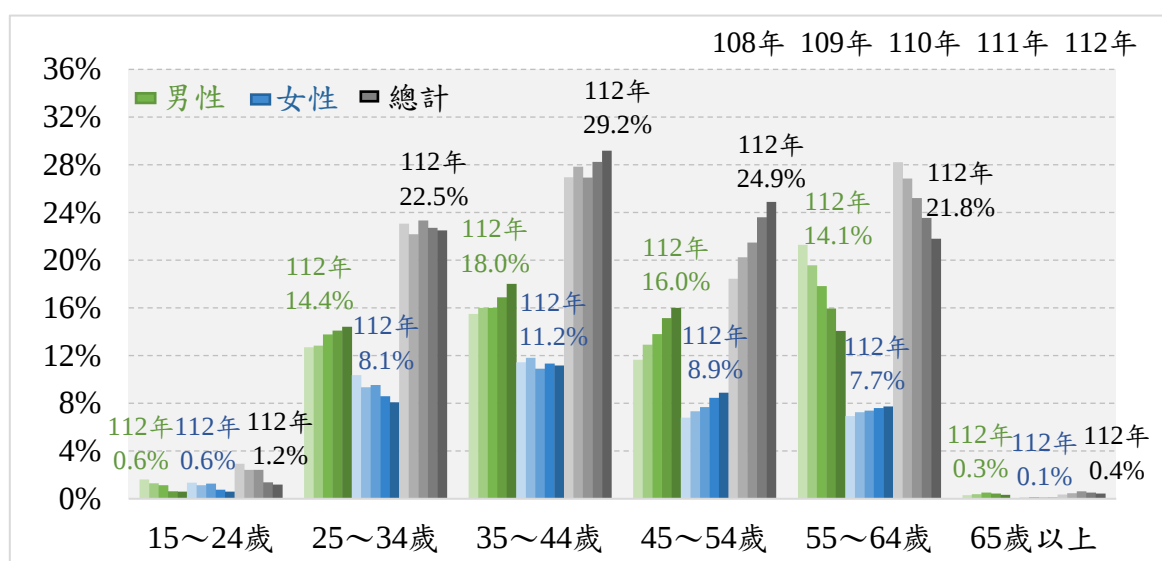


圖7 通傳事業-電信業男女性員工年齡層分布

(三) 以傳播業男女性員工來看

傳播業男性員工連續 5 年以 45～54 歲比例最高，維持在 19.5% 至 21.3%（表 3），且 25～34 歲及 35～44 歲皆呈現逐年微幅減少之勢（圖

8)，亦即 25～54 歲比例自 108 年 46.6%下降至 112 年 42.9%；惟 55 歲以上比例則自 5.3%提高至 8.4%。

傳播業女性員工近 5 年以 35～44 歲年齡層為首，惟自 108 年 16.1%減少至 112 年 13.9%，且 25～34 歲比例維持在 13.1%至 13.7%（表 3）。至於 45～54 歲、55～64 歲皆呈現逐年上升之態（圖 8），即 45～64 歲比例自 108 年 12.8%成長至 112 年 16.5%。

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。

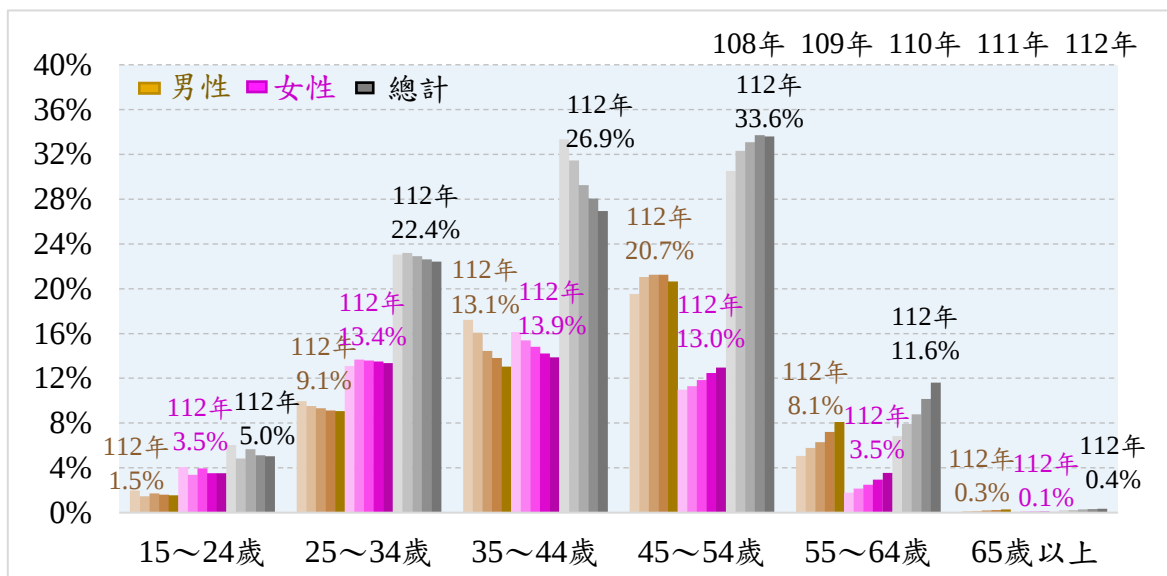


圖8 通傳事業-傳播業男女性員工年齡層分布

(四) 電信業及傳播業男女性員工比例差異

以 15～24 歲員工數來看，電信業男女性員工比例（低於 1.5%）皆較傳播業男女性比例低（圖 9），又傳播業女性該年齡層比例高於傳播業男性，112 年為 3.5%。至於 25～54 歲員工占比，電信業男性明顯逐年增加，傳播業男性比例明顯逐年下降；惟電信業及傳播業女性於該年齡層變化不大。在 55 歲以上員工數方面，電信業男性比例雖較傳播業男性比例高，

惟近 5 年呈現逐步下降之勢，112 年為 14.4%；電信業女性於該年齡層比例較傳播業女性高，惟成長幅度低於傳播業女性。

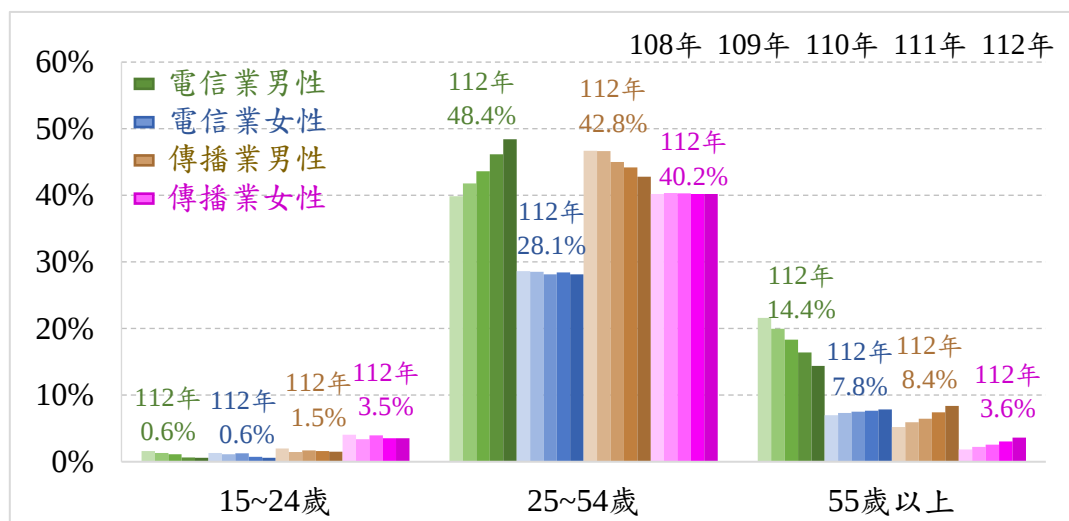


圖9 電信業及傳播業男女性員工年齡層分布

三、 就業者之教育程度結構

(一) 我國就業者教育程度

我國高等教育日漸普及也反映在就業者教育程度結構(表 4³)，自 108 年「大專及以上」比例已超過 5 成 (51.8%)，112 年達到 57.1%，顯示我國就業人力素質逐年提升。

表4 我國就業者教育程度結構

	108 年	109 年	110 年	111 年	112 年
國中及以下	16.0%	15.0%	13.8%	13.3%	12.6%
高中（職）	32.2%	31.9%	31.5%	30.9%	30.3%
大專及以上	51.8%	53.1%	54.7%	55.7%	57.1%
資料來源：中華民國統計資訊網 資料整理：國家通訊傳播委員會					

(二) 通傳事業員工教育程度

112 年通傳事業員工教育程度以「大專、學院及大學」學歷 64.3% 比例最高 (圖 10)，「研究所及以上」學歷 23.6% 次之，「高中（職）及以下」學歷為 12.1%。整體而言，通傳事業員工「大專及以上」學歷為 87.9%，高出國內全體大專及以上就業者 (112 年 57.1%，表 4) 30.8 個百分點，顯見通傳事業對員工教育程度的進用標準高於我國整體就業教育程度。

觀察 108 年至 112 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 19.7% 上升至 23.6% (圖 10)；「大專、學院及大學」112 年微幅上升至 64.3%；「高中（職）及以下」員工比例則持續減少至 12.1%。

³ 本報告統計資料以 112 年 8 月底資料為基礎，爰我國就業者教育程度結構係以 8 月統計資料呈現。

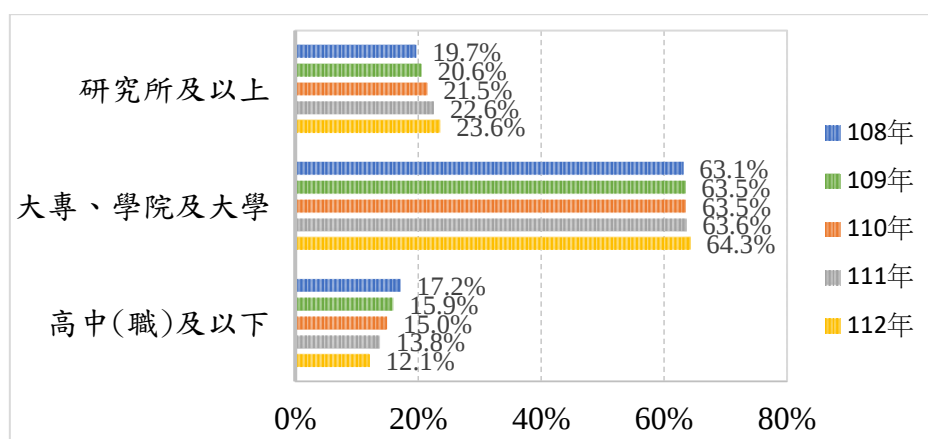


圖10 通傳事業員工教育程度結構型態

(三) 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在「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成以上之結構（圖11）。此外，電信業「研究所及以上」比例（112年29.4%）較傳播業（112年9.7%）高，且逐年增加趨勢亦較傳播業明顯，兩事業體該學歷員工比例差距亦自108年14.3%上升至112年19.7%（表5及表6）。

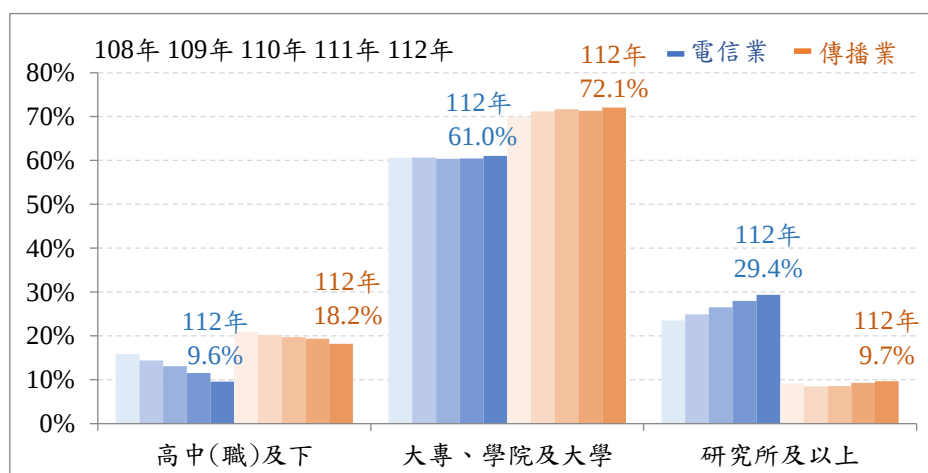


圖11 電信業與傳播業員工教育結構型態

(四) 以男女性員工教育程度來看

近5年電信業教育程度在「研究所及以上」男女性員工比例皆逐年增加（表5），男性自27.1%上升至33.7%，女性自17.4%上升至21.9%；惟男性比例高於女性，且比例差距亦逐年增加，差距自108年9.7%上升至

112 年 11.8%。反之，傳播業該教育程度男女性員工比例呈現浮動狀態(表 6)，且女性比例高於男性員工比例，而比例差距逐年減少，差距自 2.6% 下降至 1.5%。

此外，電信業男性「研究所及以上」學歷較電信業女性及傳播業男女性高，且呈現逐漸升高之勢；而傳播業男性「高中(職)及以下」學歷較傳播業女性及電信業男女性高，然比例呈逐年下降之態。

表5 通傳事業-電信業員工教育程度結構

單位：%

學歷別	112 年			111 年			110 年			109 年			108 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	9.6	7.6	13.1	11.6	9.8	14.6	13.1	11.8	15.3	14.4	13.7	15.7	15.8	15.4	16.5
大專、學院及大學	61.0	58.8	65.0	60.5	57.9	64.7	60.4	57.6	65.0	60.7	57.7	65.8	60.6	57.5	66.1
研究所及以上	29.4	33.7	21.9	28.0	32.3	20.7	26.5	30.5	19.7	24.9	28.6	18.5	23.5	27.1	17.4
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	112 年			111 年			110 年			109 年			108 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	18.2	25.2	10.5	19.3	26.5	11.2	19.7	26.4	12.2	20.3	27.2	12.2	20.9	27.5	13.2
大專、學院及大學	72.1	65.9	79.0	71.3	64.9	78.6	71.7	66.1	78.1	71.2	65.4	78.0	69.9	64.6	76.2
研究所及以上	9.7	9.0	10.5	9.3	8.6	10.2	8.6	7.6	9.7	8.5	7.4	9.8	9.2	8.0	10.6
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

(一) 我國就業者職業結構分布

108 至 112 年我國就業者以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」占比最多（表 7⁴），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。「企業主管及經理人員」方面，男性比例占 4%至 4.4%，女性比例占 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 我國就業者之職業結構-按性別分

單位：%

職業別	總計					男性					女性				
	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108
企業主管及經理人員	3.1	3.2	3.2	3.2	3.3	4.0	4.1	4.1	4.0	4.4	2.0	2.1	2.1	2.2	2.0
專業人員	13.5	13.1	12.8	12.6	12.6	12.5	11.7	11.1	10.6	10.2	14.8	14.8	14.9	15.3	15.4
技術員及助理專業人員	18.1	17.9	17.9	17.9	17.9	16.9	17.4	16.6	16.1	15.8	19.5	18.5	19.4	20.3	20.4
事務支援人員	11.9	11.7	11.5	11.3	11.3	4.9	4.6	4.5	4.6	4.4	20.4	20.3	20.0	19.7	19.9
服務及銷售人員	20.0	19.9	19.9	19.9	19.8	16.5	16.4	16.5	16.8	16.6	24.4	24.1	24.1	23.8	24.0
農林漁工作人員	3.9	4.1	4.3	4.3	4.4	5.2	5.4	5.7	5.9	6.3	2.3	2.6	2.6	2.3	2.0
技藝工、機械設備操作及勞力工	29.6	30.1	30.5	30.6	30.7	40.2	40.3	41.5	42.0	42.3	16.6	17.5	16.9	16.4	16.3
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 $\frac{\text{該職業之男性(女性)員工數}}{\text{男性(女性)員工總數}}$ 。															

資料來源：行政院主計處「就業及失業統計資料查詢系統」

資料整理：國家通訊傳播委員會

(二) 通傳事業員工職業結構

近 5 年我國職業結構以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」比例最高（112 年 29.6%，表 7），通傳事業則以「專業人員」比例最高（112 年

⁴ 本報告統計資料以 112 年 8 月底資料為基礎，爰我國就業者職業結構係以 8 月統計資料呈現。

34.6%，表 8)，其次為「技術員及助理專業人員」及「服務及銷售人員」（112 年分別為 23.2%及 13.6%）。

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（112 年男性 36.1%，女性 32.4%）。女性員工職業占比排名第 2 及 3 分別為「服務及銷售人員」（112 年 21%）及「事務支援人員」（112 年 18.7%）；男性員工其次分別為「技術員及助理專業人員」（112 年 26.2%）及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」（112 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 10%，惟女性比例有逐年微幅上升之態，自 108 年 6.1%增加至 112 年 7.6%。

表8 通傳事業員工職業結構

單位：%

職業別	總計					男性					女性				
	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108
企業主管及經理人員	9.0	8.9	8.6	8.4	8.1	10.0	10.0	9.9	9.6	9.4	7.6	7.2	6.7	6.4	6.1
專業人員	34.6	32.0	32.3	33.1	33.2	36.1	33.9	33.9	35.5	35.7	32.4	29.2	29.8	29.4	29.4
技術員及助理專業人員	23.2	24.4	23.1	22.6	21.3	26.2	27.5	26.4	25.4	24.0	18.5	19.7	18.2	18.3	17.2
事務支援人員	10.7	11.9	12.0	12.5	13.3	5.5	6.2	6.3	6.6	7.3	18.7	20.4	20.6	21.6	22.5
服務及銷售人員	13.6	14.2	15.2	14.8	15.1	8.8	9.2	10.0	9.7	9.7	21.0	21.7	23.1	22.6	23.2
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	8.8	8.6	8.8	8.6	9.1	13.4	13.1	13.4	13.1	13.9	1.8	1.8	1.7	1.6	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 $\frac{\text{該職業之通傳業男性(女性)員工數}}{\text{通傳業男性(女性)員工總數}}$ 。															

(三) 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 112 年來看，電信業 2 職業分別占 30%及 22.9%，

傳播業分別占 45.9%及 23.8%；惟電信業「技藝工作、機械設備操作及勞力工」占比明顯高於傳播業，112 年分別為 11.7%及 1.8%。

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				
	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108
企業主管及經理人員	8.2	8.2	7.8	7.4	7.1	9.6	9.8	9.4	9.0	8.8	5.7	5.5	5.2	4.6	4.3
專業人員	30.0	28.6	28.6	30.8	29.4	32.9	32.0	31.9	34.6	33.0	25.0	23.0	23.1	24.4	23.3
技術員及助理專業人員	22.9	23.0	22.2	20.5	20.5	24.9	25.1	24.3	22.3	22.5	19.3	19.4	18.6	17.5	16.9
事務支援人員	11.7	12.2	11.7	12.9	13.6	6.0	6.4	6.2	6.9	7.3	21.6	22.1	21.0	23.2	24.3
服務及銷售人員	15.6	16.7	18.2	17.3	17.6	9.7	10.4	11.5	11.0	11.1	25.7	27.5	29.7	27.9	28.8
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	11.7	11.3	11.5	11.0	11.7	16.8	16.4	16.8	16.2	17.3	2.7	2.6	2.5	2.3	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				
	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108
企業主管及經理人員	11.1	10.6	10.7	11.0	10.6	11.0	10.8	11.6	11.5	11.3	11.2	10.4	9.7	10.5	9.9
專業人員	45.9	40.4	41.7	39.6	43.6	45.5	39.6	40.2	38.6	44.3	46.3	41.3	43.3	40.7	42.7
技術員及助理專業人員	23.8	27.8	25.5	28.5	23.7	30.0	34.5	32.8	35.7	28.9	17.0	20.3	17.3	20.1	17.7
事務支援人員	8.4	11.1	12.9	11.5	12.3	4.1	5.9	6.7	5.8	7.1	13.3	17.0	19.9	18.1	18.3
服務及銷售人員	8.9	7.9	7.6	7.7	8.0	6.0	5.6	5.7	5.4	5.3	12.1	10.6	9.7	10.5	11.1
農林漁牧工作人員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
技藝工作、機械設備操作及勞力工	1.8	2.2	1.7	1.6	1.8	3.4	3.7	3.1	3.0	3.1	0.1	0.4	0.1	0.0	0.3
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 $\frac{\text{該職業之傳播業男性(女性)員工數}}{\text{傳播業男性(女性)員工總數}}$ 。															

(四) 男女性員工職業結構

連續 5 年電信業男性以「專業人員」為主（112 年 32.9%）（表 9）；「技術員及助理專業人員」次之（112 年 24.9%）；「技藝工作、機械設備操作及勞力工」第 3（112 年 16.8%）。近 4 年電信業女性則以「服務及銷售人員」為主（112 年 25.7%），「專業人員」次之（112 年 25%），「事務支援人員」第 3（112 年 21.6%）。

近 5 年傳播業男女性員工皆以「專業人員」為主（112 年分別為 45.5% 及 46.3%）（表 10），且傳播業男性歷年以「技術員及助理專業人員」比例次之（112 年 30%）；惟傳播業女性「技術員及助理專業人員」及「事務支援人員」交替排名第 2 及 3（112 年分別為 17% 及 13.3%）。

綜觀來看，電信業相對於傳播業職業型態較為多元（圖 12 及 13），傳播業則較集中在「專業人員」及「技術員及助理專業人員」；惟電信業除了「技術員及助理專業人員」男女性比例差異較傳播業小，其他職業男女性比例差異皆較傳播業大。在「企業主管及經理人員」方面，電信業及傳播業皆以男性比例較高，其中電信業該職業男女性比例差距較傳播業大；惟差距自 108 年 4.5% 縮短至 112 年 3.9%，傳播業 112 年差距甚至縮小至 0.2%。

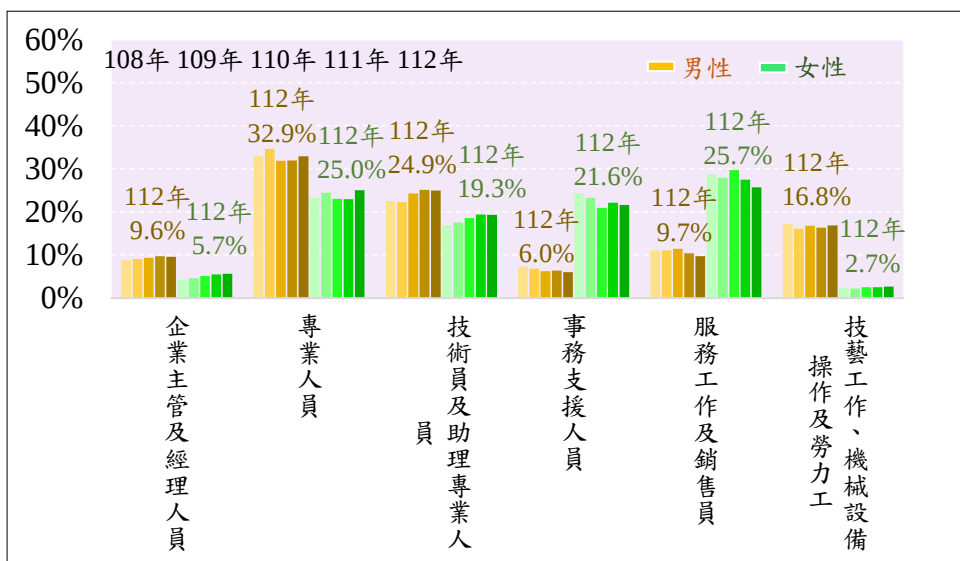


圖12 電信業男女性員工職業結構比例分布

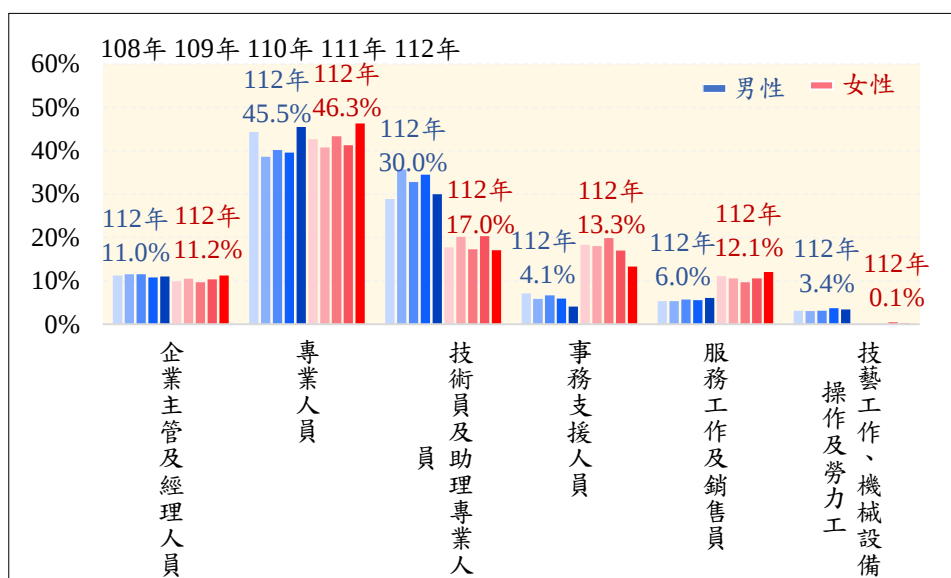


圖13 傳播業男女性員工職業結構比例分布

五、 就業者之薪資結構

觀察我國服務業⁵受僱員工每人每月平均總薪資⁶(表 11)，112 年女性員工每月平均總薪資為 50,144 元，是男性月平均總薪資 58,426 元的 85.8%；而女性員工占男性員工總薪資比率 108 年至 112 年介於 84.9%至 89.2%。

表11 我國服務業受僱員工每人每月平均總薪資

單位：新台幣元，%

薪資別	計 (NT)	男性 (NT)	女性 (NT)	女性占 男性比率
108 年 8 月	50,870	55,436	47,042	84.9%
109 年 8 月	51,456	55,799	47,802	85.7%
110 年 8 月	49,629	52,750	47,030	89.2%
111 年 8 月	53,111	57,497	49,472	86.0%
112 年 8 月	53,909	58,426	50,144	85.8%

資料來源：行政院主計處「薪情平臺」

資料整理：國家通訊傳播委員會

(一) 通傳事業員工整體薪資及各學歷薪資⁷結構

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，112 年 8 月服務業的平均月薪為 53,909 元，是通傳事業 65,130 元的 82.8%⁸，兩者差距在 11,221 元，通傳事業之薪資待遇顯然高於一般服務業。觀察近 5 年男女性員工薪資，自 111 年起通傳事業女性平均月薪占男性平均月薪比率(111 及 112 年分別為 88.6%、89.9%)較整體服務業女性高(111 及 112 年分別 86%、85.8%)。

以通傳事業員工各教育程度下之平均月薪來看，教育程度愈高，平均月薪亦愈高(112 年「高中(職)及以下」59,162 元，「大專、學院及大學」61,055 元、「研究所及以上」77,171 元)；再以通傳事業女性平均

⁵電信業及服務業歸屬於服務業項下，爰以服務業作比較分析。

⁶本報告統計資料以 112 年 8 月底資料為基礎，爰我國服務業受僱員工每月平均總薪資係以 8 月統計資料呈現。

⁷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。

⁸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。

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（112 年女性占男性薪資比率 95.7%）。

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	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
	112	65,130	67,843	61,016	89.9
按教育程度分					
-高中（職）及以下	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
	112	59,162	61,386	55,824	90.9
-大專、學院及大學	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
	112	61,055	63,124	58,331	92.4
-研究所及以上	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
	112	77,171	78,190	74,820	95.7

(二) 電信業及傳播業整體薪資及各學歷薪資結構

細探電信業與傳播業員工月平均薪資（表 13、表 14），電信業平均薪資較傳播業高，以 112 年來看，電信業平均月薪為 69,449 元，是傳播業 54,714 元的 1.3 倍。在女性占男性平均月薪比率方面，電信業自 108 年 84.7% 上升至 112 年 92.5%，且近 3 年薪資差距於小於傳播業；傳播業女性占男性薪資比率則維持 88.4% 至 90.1%。

觀察近 5 年電信業男女性各學歷之薪資結構，女性隨著學歷愈高，薪資亦愈高（112 年自 60,942 元上升至 75,486 元），且電信業男女性薪資差異亦隨著學歷愈高，差異愈小（112 年女性占男性薪資比率自 88.1% 上升至 96.4%）；至於男性薪資，除了「研究所及以上」薪資維持最高外（112 年 78,284 元），近 2 年「高中（職）及以下」（111 及 112 年分別為 68,304 元及 69,164 元）皆高於「大專、學院及大學」（111 及 112 年分別為 66,769 元及 66,099 元）。

在傳播業男女性各學歷之薪資方面，男女性皆是學歷愈高，薪資亦愈高，男性薪資 112 年自 54,566 元上升至 77,162 元，女性薪資自 43,893 元上升至 72,248 元，且近 3 年傳播業男女性薪資差異亦隨著學歷愈高，差異愈小（112 年女性占男性薪資比率自 80.4% 上升至 93.6%）。

以電信業及傳播業男女性薪資差異來看，電信業及傳播業女性薪資在各學歷下皆低於男性薪資，惟電信業男女薪資差異皆較傳播業小。

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	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
	112	69,449	71,411	66,052	92.5

按教育程度分					
-高中（職）及以下	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
	112	65,057	69,164	60,942	88.1
-大專、學院及大學	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
	112	65,035	66,099	63,366	95.9
-研究所及以上	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
	112	77,520	78,284	75,486	96.4

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	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
	112	54,714	57,490	51,622	89.8
按教育程度分					
-高中（職）及以下	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
	112	51,653	54,566	43,893	80.4
-大專、學院及大學	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
	112	52,908	55,403	50,590	91.3
-研究所及以上	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
	112	74,639	77,162	72,248	93.6

(三) 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「企業主管及經理人員」薪資近 2 年皆在 10 萬元以上（表 15），且該職業薪資明顯高於其他職業薪資（其他職業薪資皆在 7 萬元以下），爰該職業與其他職業獨立分析。

1. 通傳事業各職業薪資結構

111 及 112 年通傳事業以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資最高（表 15），達 6 萬 3 千元，「服務及銷售員」薪資最低，大約落在 5 萬元。此外，連續 2 年「技藝工作、機械設備操作及勞力工」女性薪資高於男性，且 112 年該職業女性占男性薪資比率 112.6%，為其他職業中男女性薪資差異最大的職業（亦比「企業主管及經理人員」差異大）。

以「企業主管及經理人員」薪資來看，111 及 112 年皆達 10 萬元，女性占男性薪資比率大約在 90%，顯示在該職業男性薪資高於女性薪資。

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	年度	計	男性	女性	女性占男性 薪資比率
企業主管及經理人員	111	112,080	115,475	104,900	90.8
	112	113,485	117,084	106,407	90.9
專業人員	111	62,112	64,679	57,603	89.1
	112	62,070	64,699	57,642	89.1
技術員及助理專業人員	111	61,978	62,377	61,132	98.0
	112	62,207	62,583	61,397	98.1
事務支援人員	111	56,783	58,533	55,967	95.6
	112	60,462	61,330	60,073	98.0
服務及銷售人員	111	49,200	49,088	49,272	100.4
	112	51,847	52,516	51,421	97.9
技藝工作、機械設備操作及勞力工	111	66,599	66,247	70,411	106.3
	112	63,987	63,346	71,313	112.6

2. 電信業各職業薪資結構

111 及 112 年電信業男性以「專業人員」薪資最高（表 16），達 6 萬 9 千元，女性則以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資最高，達 7 萬 2 千元；男女性第 2 高薪皆為「技術員及助理專業人員」，且男性薪資約 6 萬 8 千元，女性薪資約 7 萬 1 千元；而男女性皆以「服務及銷售員」薪資最低，大約落在 5 萬元。

在男女性薪資差異方面，女性高薪職業有達 7 萬以上，惟男性則無，且 111 及 112 年「技術員及助理專業人員」、「服務及銷售員」及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」皆為女性薪資高於男性，其中又以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資差異最大，112 年女性占男性薪資比率 112.5%。

以「企業主管及經理人員」薪資來看，電信業男女性該職業薪資大約落在 12 萬元，惟男性薪資高於女性，女性占男性薪資比率 111 年 96.4%，112 年 97.7%。

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	年度	計	男性	女性	女性占男性 薪資比率
企業主管及經理人員	111	121,569	122,667	118,250	96.4
	112	123,922	124,674	121,747	97.7
專業人員	111	67,573	69,087	63,968	92.6
	112	68,215	69,658	64,940	93.2
技術員及助理專業人員	111	69,719	68,727	71,921	104.6
	112	68,992	68,063	71,075	104.4
事務支援人員	111	62,935	64,211	62,304	97.0
	112	65,787	65,231	66,056	101.3
服務及銷售人員	111	49,992	49,175	50,524	102.7
	112	52,673	52,418	52,841	100.8
技藝工作、機械設備操作及	111	67,586	67,140	72,449	107.9
	112	64,836	64,164	72,195	112.5

3. 傳播業各職業薪資結構

傳播業男性 112 年以「專業人員」薪資（54,349 元）最高（表 17），111 年以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資（54,713 元）最高；惟 111 年「專業人員」薪資亦有達 5 萬 4 千元以上；而「事務支援人員」111 及 112 年皆為薪資最低之職業。傳播業女性 111 及 112 年皆以「專業人員」薪資最高，大約落在 5 萬元；而 112 年以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」薪資（34,477 元）最低，111 年以「事務支援人員」薪資（40,062 元）最低。

在男女性薪資差異方面，女性薪資皆較男性薪資低，112 年「技藝工作、機械設備操作及勞力工」男女性薪資差異最大（112 年女性占男性薪資比率 66.9%），111 年則為「技術員及助理專業人員」差異最大（111 年女性占男性薪資比率 84.3%）。

以「企業主管及經理人員」薪資來看，傳播業男女性該職業薪資大約落在 9 萬 1 千至 9 萬 8 千元，而男性薪資高於女性，女性占男性薪資比率 111 年 94.4%，112 年 93.7%。

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	年度	計	男性	女性	女性占男性 薪資比率
企業主管及經理人員	111	94,182	96,681	91,221	94.4
	112	95,125	98,089	91,884	93.7
專業人員	111	52,715	54,441	50,832	93.4
	112	52,413	54,349	50,294	92.5
技術員及助理專業人員	111	46,302	48,916	41,258	84.3
	112	46,445	49,293	40,861	82.9
事務支援人員	111	40,266	40,781	40,062	98.2
	112	42,578	44,555	41,904	94.0
服務及銷售人員	111	45,101	48,614	43,001	88.5
	112	48,358	52,975	45,786	86.4
技藝工作、機械設備操作	111	54,003	54,713	47,144	86.2
	112	51,004	51,527	34,477	66.9

4. 電信業及傳播業男女性各職業薪資差異

111 及 112 年電信業男女性各職業薪資皆較傳播業高（表 16 及 17），且 112 年各職業男女性薪資差異皆較傳播業小，又電信業女性占男性薪資比率皆在 90% 以上；而傳播業在「技術員及助理專業人員」、「服務及銷售人員」及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」女性占男性薪資比率皆未達 90%。

「企業主管及經理人員」方面，該職業薪資亦是電信業男女性薪資較傳播業高，且男女性薪資差異較傳播業小；惟電信業男女性該職業薪資與其他職業之最高薪資差距（即 112 年電信業男性主管與專業人員薪資，電信業女性主管與技藝工作、機械設備操作及勞力工薪資差異，皆相差 5 萬元以上），高於傳播業男女性該職業薪資與其他職業之最高薪資差距（即 112 年傳播業主管與專業人員薪資，傳播業女性主管與專業人員薪資差異，皆相差 4 萬元以上）；然而無論電信業及傳播業男性，該職業與其他職業之最高薪資差距皆較女性高。

六、 就業者之平均工時及工作年資

(一) 通傳事業員工每日平均工時

111 年問卷補充說明「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；。112 年通傳事業員工每人每日平均工作 8.1 小時（表 18），其中電信業 8.1 小時，傳播業 8.3 小時。此外，無論電信業及傳播業皆為男性平均工時高於女性，又傳播業男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確實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	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108
通傳業	8.1	8.2	8.0	8.0	8.2	8.2	8.2	8.0	8.0	8.2	8.1	8.2	8.0	8.0	8.2
-電信業	8.1	8.2	8.0	8.0	8.2	8.1	8.2	8.0	8.0	8.1	8.0	8.1	8.0	8.1	8.2
-傳播業	8.3	8.4	8.0	8.0	8.2	8.4	8.4	8.1	8.0	8.3	8.2	8.3	8.0	8.0	8.2

(二) 就業者之工作年資

通傳事業員工平均工作年資自 108 年 15.6 年下降至 112 年 14.2 年（表 19），又通傳業男性平均年資自 17.1 年下降至 14.4 年，女性平均年資近 2 年有逐漸微幅升高之勢，自 110 年 13.4 年上升至 112 年 13.9 年。此外，通傳事業女性工作年資與男性工作年資差距逐年縮短，自 108 年差距 3.9 年減少至 112 年差距 0.5 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 108 年 17.6 年減少至 112 年 15.5 年，傳播業員工年資 112 年達最高 11.2 年，且兩事業體工作年資差距自 108 年 7.7 年縮短至 112 年 4.3 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	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108	112	111	110	109	108
通傳業	14.2	14.5	14.8	15.4	15.6	14.4	15.1	15.8	16.6	17.1	13.9	13.7	13.4	13.5	13.2
-電信業	15.5	16.1	16.5	17.0	17.6	15.0	16.1	17.0	17.9	18.9	16.3	16.0	15.5	15.5	15.4
-傳播業	11.2	10.7	10.6	10.7	9.9	12.7	12.2	12.0	12.2	11.3	9.5	9.0	8.9	9.0	8.3

觀察男女性工作年資（圖 14），電信業男性工作年資自 108 年 18.9 年逐年下降至 112 年 15 年，女性則自 15.4 年逐年上升至 16.3 年，男女性年資差距近 3 年維持在 0.1 至 1.5 年；傳播業於 112 年男女性工作年資分別是 12.7 年及 9.5 年，是近 5 年最長之一年，至於男女性年資差距近 5 年維持在 3 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 108 年 7.6 年縮減至 112 年 2.3 年，女性差距則維持在 6.5 年至 7.1 年。

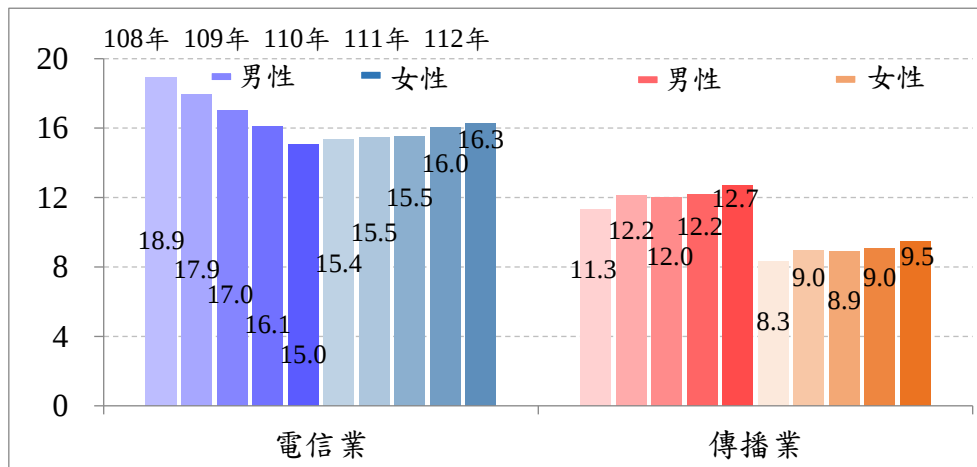


圖14 電信業及傳播業男女性員工平均工作年資

七、就業者之產假、陪產假與育嬰假

(一) 我國勞工育嬰留職停薪狀況

我國依據勞動基準法以及《性別平等工作法》(原名《性別工作平等法》)規定,企業應提供勞工 8 週產假及 7 日「陪產檢及陪產假」,薪資支付比率為 100%;而為使受僱員工兼顧工作與家庭,性別平等工作法於 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,98 年 5 月 1 日進一步施行育嬰留職停薪津貼規定,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。

我國近年仍以女性請育嬰留停比例較男性高,惟男性勞工請育嬰留停比例有增加之勢,自 107 年 17.7%上升至 111 年 25.2%(表 20),且男性勞工請育嬰留停成長率,於 111 年提升至 43.6%,「雙親共同育兒」觀念似有逐漸落實。

表20 勞工育嬰留職停薪初次核付薪貼人數

項目別	111 年	110 年	109 年	108 年	107 年
男性	25,130	17,503	15,097	15,962	15,580
女性	74,399	71,335	67,926	69,716	72,608
合計	99,529	88,838	83,023	85,678	88,188
男性所占比例	25.2%	19.7%	18.2%	18.6%	17.7%
女性所占比例	74.8%	80.3%	81.8%	81.4%	82.3%
男性留職成長率	43.6%	15.9%	-5.4%	2.5%	-2.0%
女性留職成長率	4.3%	5.0%	-2.6%	-4.0%	-4.5%

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

(二) 通傳事業請(陪)產假及育嬰假狀況

111 年通傳事業在有請(陪)產假者中,男性占 58.5%,女性佔 41.5%(表 21);在請育嬰假方面,111 年男性請育嬰假比例首次突破 2 成(陪)

22.8%；惟通傳事業男性請育嬰假比例略低於我國平均值（111 年我國男性 25.2%，表 20）。

觀察電信業及傳播業男性員工請（陪）產假情況，近 3 年電信業男性請（陪）產假比例達 5 成（111 年 63%），傳播業比例則維持大約 4 成（111 年 41.2%）；請育嬰假方面，112 年電信業男性比例首次高於傳播業男性，電信業比例為 24.2%，傳播業為 18.3%。

此外，電信業及傳播業男女性請育嬰假人數明顯低於請（陪）產假人數，且男女性請育嬰假比例差異明顯高於請（陪）產假比例差異，爰「雙親共同育兒」觀念應持續加以宣導，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	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
	111	659	468	58.5	41.5	563	331	63.0	37.0	96	137	41.2	58.8
請育 嬰假	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
	111	149	505	22.8	77.2	121	380	24.2	75.8	28	125	18.3	81.7
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，《性別平等工作法》(原名《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，鼓勵女性充分發揮其智慧及能力。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、通傳業性別平權培訓課程辦理情形及對於課程之看法

通傳事業近 2 年有辦理性別平權訓練課程之家數比例維持在 77%(表 22)，又電信業有辦理性別平權訓練課程之家數比例近 5 年皆較傳播業低，111 年分別為 64%及 83%；惟電信業有辦理該課程之家數比例自 107 年 50%微幅成長至 111 年 64%，傳播業近 2 年則維持 83%至 84%。

通傳事業辦理性別平權訓練課程之平均次數於近 3 年維持在 3 次，且每次課程平均時數維持在 1.3 至 1.6 小時，又傳播業每次課程平均時數高於電信業，近 2 年傳播業每課程平均 1.6 小時，電信業則 0.8 至 0.9 小時。

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
111 年	77%	3	1.4	64%	4	0.9	83%	3	1.6
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
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。									

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比例於 112 年首次降至 79.7%（圖 15），持中間看法比例上升至 20.3%，持不同意看法則為 0%。

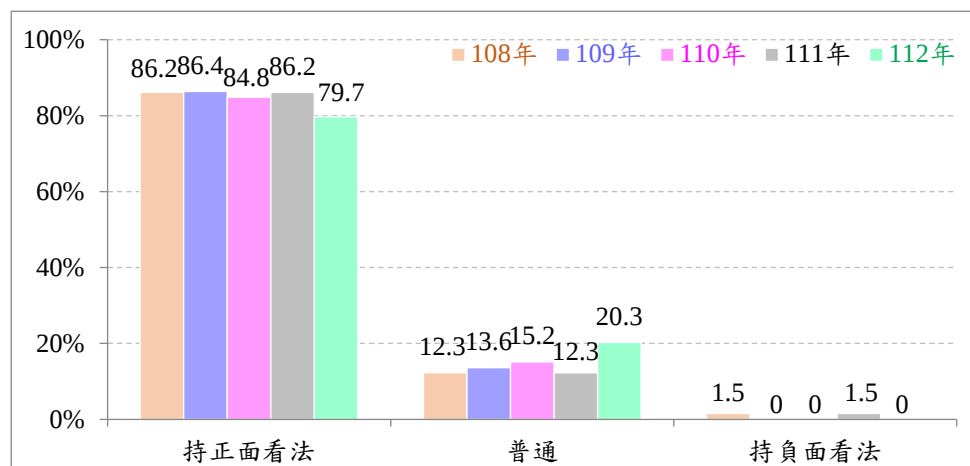


圖15 通傳業對性別平權觀念之培訓課程，可提升公司推動性別主流化之可行性看法

二、 通傳業者對於公司性別平權之看法

（一） 九成四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工作場所硬體設施方面，能考量性別平權之看法，近 5 年持正面看法（非常同意及同意比例相加）比例維持在 93.8%至 98.5%(112 年為 93.8%)，持中間看法（普通）上升至 6.3%，不同意看法（不同意及非常不同意比例相加）則於近 3 年為 0%（圖 16）。

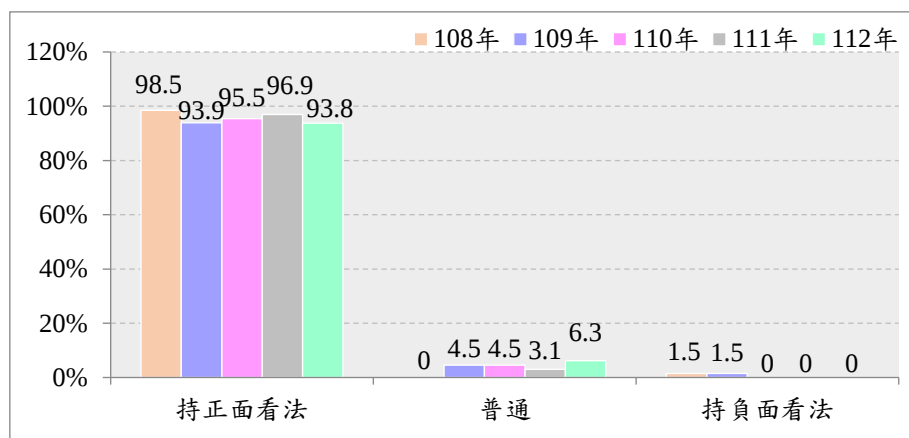


圖16 通傳業對公司在工作場所硬體設施，能考量性別平權之看法

(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，近5年持正面看法比例高達95%以上（112年為98.4%），持中間看法近3年維持1.5%至1.6%，不同意看法則連續5年為0%（圖17）。

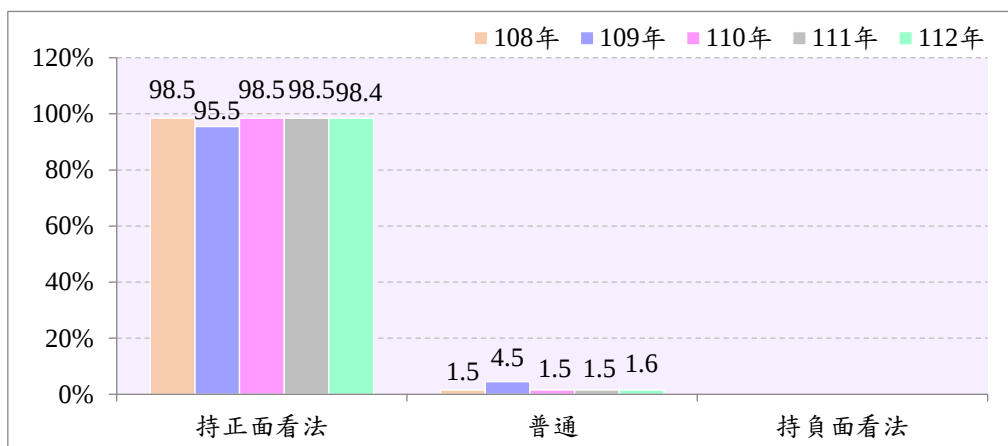


圖17 通傳業對公司在甄選新進人員，會考量性別平權之看法

(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

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，近5年持正面看法有些微下降之趨勢，112年為89.1%；持中間看法112年為4.7%，持不同意看法為6.3%（圖18）。

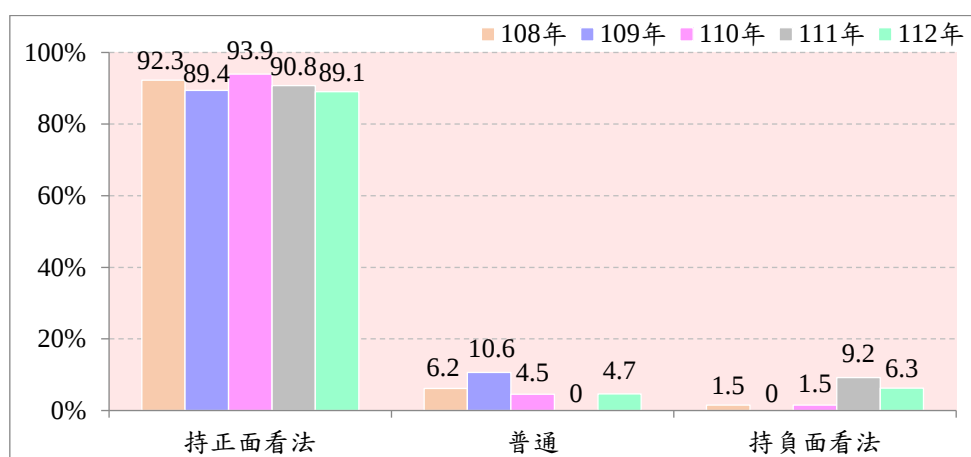


圖18 通傳業對公司在人員升遷甄審，會考量性別平權之看法

(四) 近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，持正面看法有逐年減少之勢，自 109 年 98.5% 下降至 112 年 85.9%，持中間看法上升至 112 年 14.1%，持不同意看法 112 年則為 0%（圖 19）。

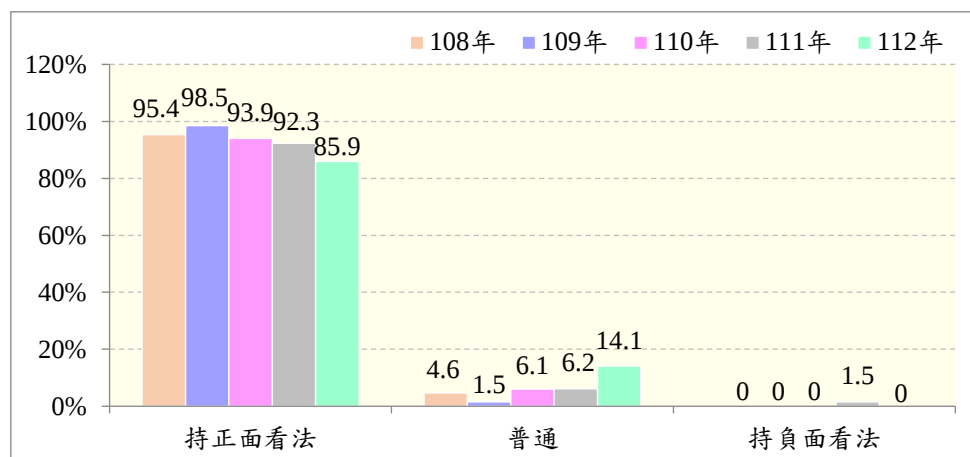


圖19 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司內部員工和諧之看法

(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，持正面看法近 2 年低於 80%，至 112 年為 78.1%；持中間看法自 108 年 6.2% 上升至 112 年 21.9%，持不同意看法 112 年為 0%（圖 20）。

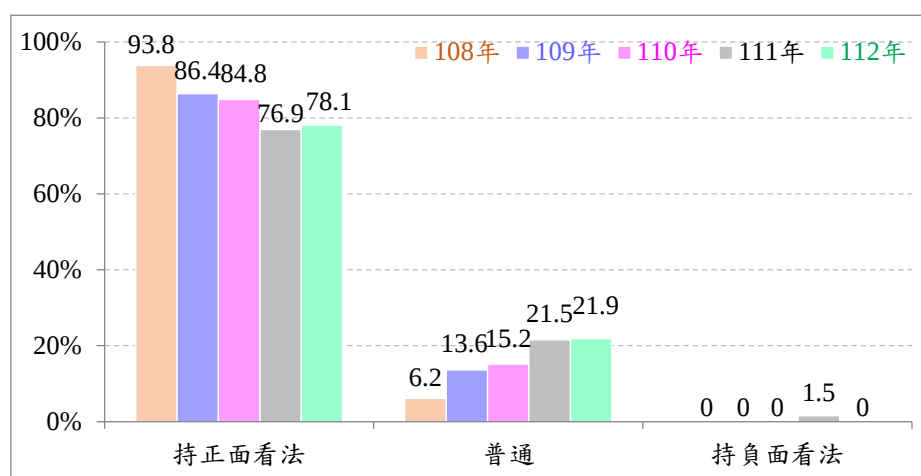


圖20 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創意的質與量之看法

(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，八成一同意可提升績效

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面向，持正面看法自 108 年 92.3%減少至 112 年 76.6%（圖 21），持中間看法逐年上升至 23.4%，不同意看法 112 年為 0%。在提升績效面向，持正面看法近 2 年維持 81.3%至 81.5%，持中間看法 112 年為 14.1%，持不同意看法 112 年為 0%（圖 22）。

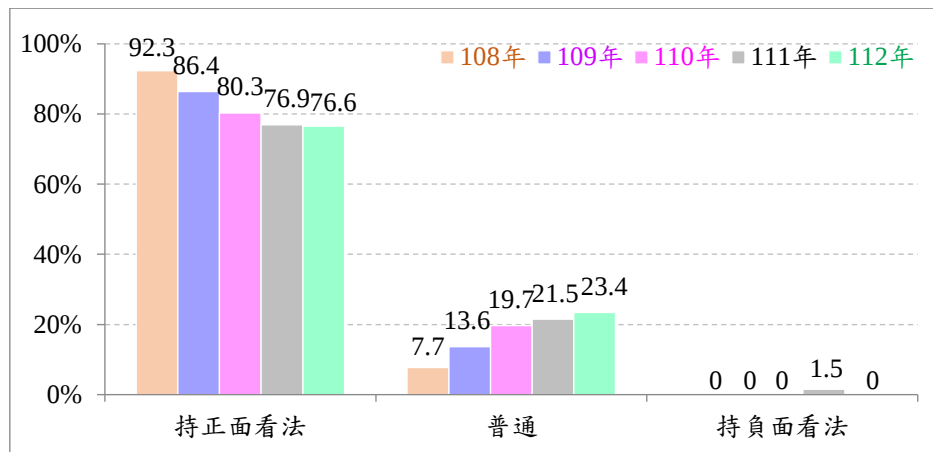


圖21 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司創新能力之看法

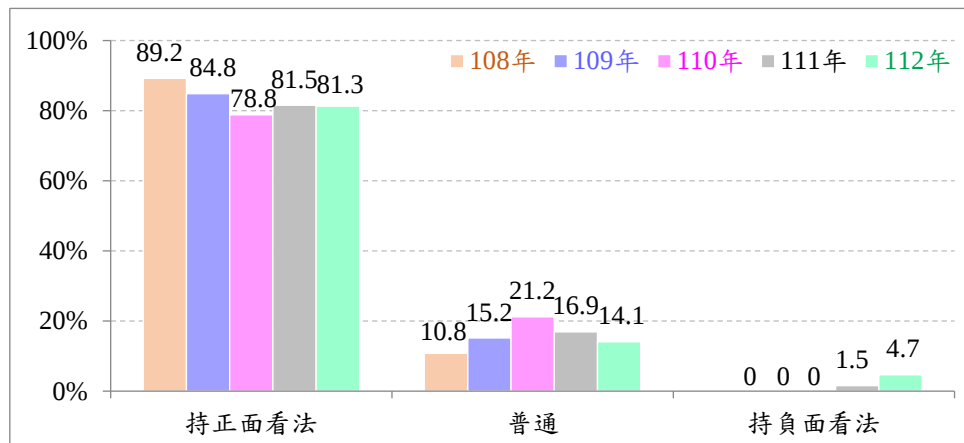


圖22 通傳業對性別平權工作環境，可提升公司績效之看法

三、通傳業者對性別主流化具體作為帶給公司效益之看法

(一) 111 年半數業者有促進性別平權具體作為

受調查的 64 家業者中，有 32 家業者於 111 年有促進性別平權之具體作為，佔所有調查業者 50%（圖 23）。

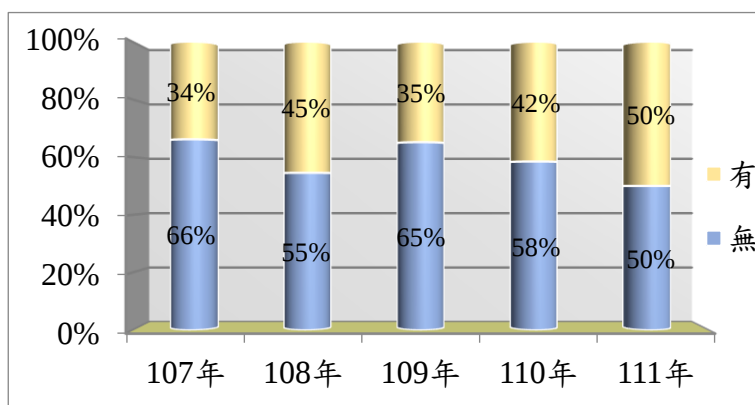


圖23 通傳業有促進性別平權具體作為之比例

在上述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 8 成（圖 24）；此外，對於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 112 年皆最低，皆未達 7 成，又以認同可提升公司創新能力 59.4%最低。

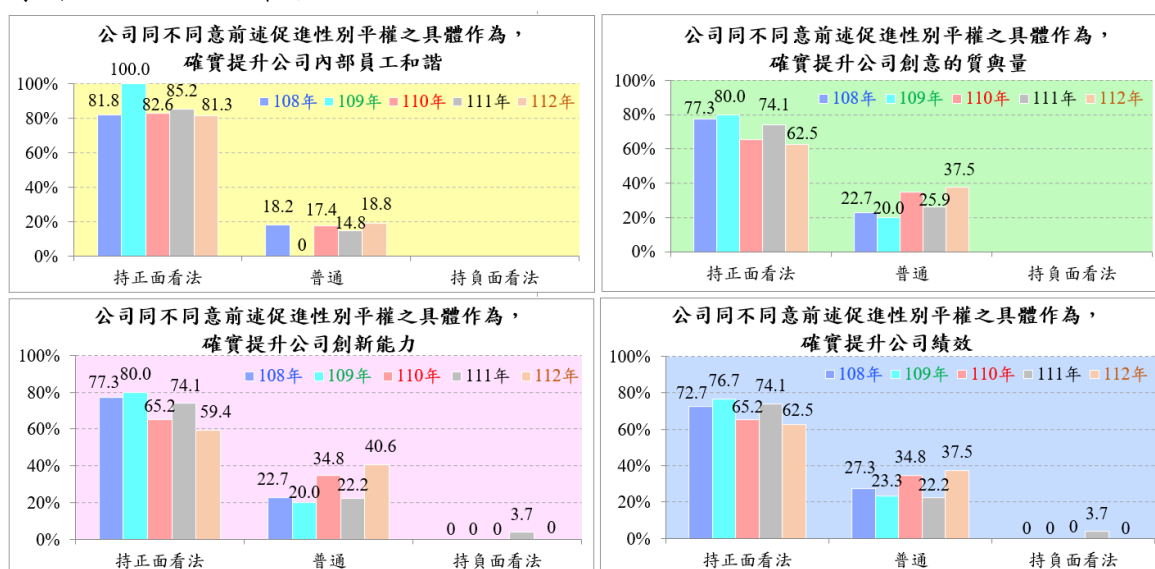


圖24 通傳業曾有促進性別平權具體作為之業者對公司正向提升之看法

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 7 月 4 日核定「縮短學訓考用落差方案」，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，除 109 年 80.3% 最高，其餘年維持在 70.8% 至 73.8%（圖 25），持中間看法於 112 年為 20.3%，持負面看法 112 年為 6.3%。

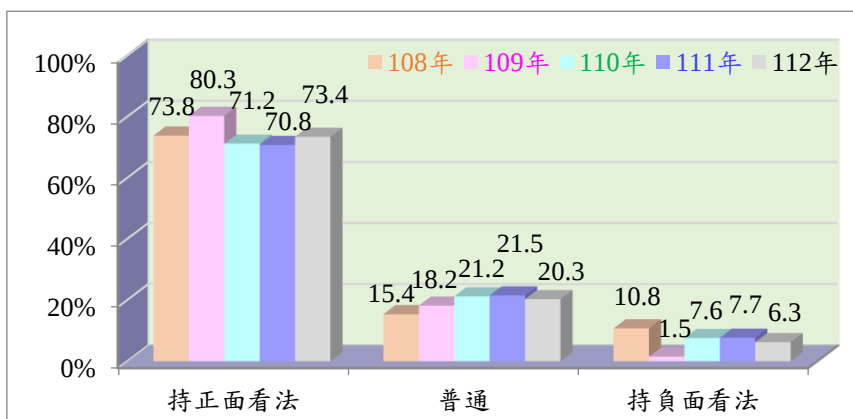


圖25 通傳業對通傳相關科系培育之人才，有符合公司所需之看法

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有微幅上升至 112 年 75%（圖 26），持中間看法下降至 18.8%，持負面看法亦下降 6.3%。

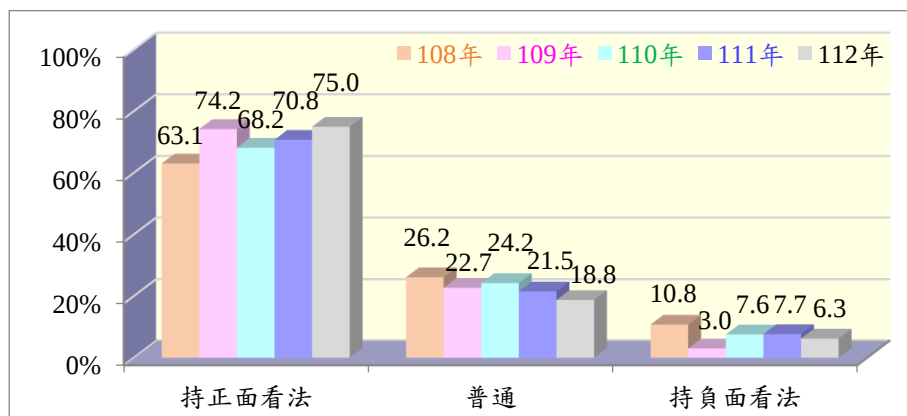


圖26 通傳業對職訓機構培育之通傳相關人才，有符合公司所需之看法

肆、 結論

一、 有關通傳業者男女性員工就業狀況

綜合分析 108 至 112 年調查結果發現，女性在通訊傳播事業就業比例維持在 39.3%至 39.7%，其中 112 年傳播業女性比例為 47.3%，電信業為 36.6%，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有提升的空間。

以就業年齡分析，近 5 年通傳事業員工以 35~44 歲年齡層為主，維持在 27.6%至 28.8%，其中電信業員工自 109 年起以 35~44 歲比例最高，傳播業以 45~54 歲比例最高。以 45 歲以上來看，電信業及傳播業男女性員工該年齡層比例皆未超過 2 成，且女性比例較男性低；因此，期望持續提升對中高齡女性工作職場之友善性及女性再就業的機會，俾利充分發揮女性人力資源。

觀看員工之教育程度，連續 5 年通傳事業員工皆以「大專、學院及大學」學歷為主，「研究所及以上」學歷次之，其中電信業男女性員工教育程度在「研究所及以上」比例皆較傳播業男女性高，且有逐年上升之勢，電信業男性自 27.1%上升至 33.7%，電信業女性自 17.4%上升至 21.9%。至於傳播業女性員工「研究所及以上」比例高於傳播業男性，惟傳播業男女性員工於該學歷比例變動不大，112 年傳播業男性為 9%，傳播業女性為 10.5%，由此推論，電信業對於高學歷要求較傳播業高。

再探究近年職業結構⁹，通傳事業以「專業人員」為主(112 年 34.6%)，其次為「技術員及助理專業人員」(112 年 23.2%)。以男女性員工來看，近 5 年電信業及傳播業男性員工皆以「專業人員」為主(112 年電信業 32.9%，傳播業 45.5%)，「技術員及助理專業人員」次之(112 年電信業 24.9%，傳播業 30%)；電信業女性以「服務及銷售人員」比例最高(112

⁹ 「企業主管及經理人員」在人數上與其他職業差異較大，爰該職業與其他職業獨立分析。

年 25.7%)，「專業人員」次之（112 年 25%）；傳播業女性員工則以「專業人員」比重（112 年 46.3%）最高，「技術員及助理專業人員」及「事務支援人員」交替排名第 2 及 3（112 年分別為 17%及 13.3%）。另「企業主管及經理人員」電信業及傳播業皆以男性比例較高，其中電信業該職業男女性比例差距較傳播業大；惟差距自 108 年 4.5%縮減至 3.9%，傳播業 112 年差距甚至縮小至 0.2%。

通傳事業就業者薪資結構來看，112 年我國服務業平均月薪 53,909 元，是通傳事業平均月薪 65,130 元的 82.8%，且自 111 年起，通傳事業男女性薪資差距較我國服務業小（通傳事業女性薪資占男性薪資比例 89.9%，我國服務業 85.8%）；其中電信業平均薪資高於傳播業（112 年電信業 69,449 元，傳播業 54,714 元），且電信業於近 2 年男女性薪資差距較傳播業小。

電信業及傳播業員工在各職業薪資¹⁰方面，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，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；此外 112 年電信業「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」、「服務及銷售人員」及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」女性薪資高於男性；而傳播業「技術員及助理專業人員」、「服務及銷售人員」及「技藝工作、機械設備操作及勞力工」女性占男性薪資比率未達 90%，顯示傳播業男女性薪資差異有改善的空間。觀察「企業主管及經理人員」薪資，電信業男女性主管薪資差異較傳播業小（112 年電信業 97.7%，傳播業 93.7%）；惟電信業男女性主管職薪資與其他職業之最高薪資差距皆高於傳播業男女性主管（電信業相差 5 萬以上，傳播業相差 4 萬元以上），即電信業男女性主管薪資明顯較高。

關於工作時數及年資方面，112 年通傳事業每日平均工時為 8.1 小時，其中電信業員工工時為 8.1 小時，傳播業為 8.3 小時；惟工時之計算，

¹⁰ 「企業主管及經理人員」在薪資上與其他職業差異較大，爰該職業與其他職業獨立分析。

對於加班部分，業者僅能依員工有請領加班費或補休之加班納入統計，責任制的加班則難以調查，爰該結果未能充分反應真實狀況。工作年資方面，通傳事業年資有逐年下降之勢，是以男性年資降幅高於女性年資增幅所致。以電信業及傳播業工作年資來看，電信業男性工作年資明顯自 108 年 18.9 年下降至 112 年 15 年，電信業女性及傳播業男女性年資則有微幅上升之勢；而電信業男女性工作年資差距較傳播業男女性差距少（112 年電信業差距至 1.3 年，傳播業差距 3.2 年），爰應加強提升傳播業女性留職率。

二、 有關通傳業者對性別主流化之看法、作為與效果

性別平權培訓課程的推動上，有辦理課程的通傳業者近 2 年為 77%，辦理性別平權培訓課程平均次數維持在 3 次，至於平均 1 次課程大約 1.4 小時；其中電信業有辦理性平培訓課程約占 6 成，平均 1 次課程不到 1 小時，傳播業占 8 成，平均 1 次課程近 2 小時。

通傳業者對於性別主流化看法方面，認為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有 9 成，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 至 9 成，對於可提升公司內部員工和諧持正面看法比例亦是 8 至 9 成；惟對於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 7 至 8 成。

至於 111 年有促進性別平權具體作為之業者有達半數，這些業者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有達 8 成；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大約 6 成，且為近 5 年最低比例。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)公司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。

三、 綜合建議及性別平權推動作為

(一) 綜合建議

電信業因產業特性，人才著重於資通訊技術專長，而該專業在求學階段多以男性較多，因此電信業女性員工比例相對較低；惟電信業男女性員工在薪資福利之差別待遇上已有所改善，因此欲提升電信業女性員工比例，除了業者仍應持續建構多元性別友善職場環境，政府應持續著墨於教育及文化面之價值觀轉變。至於傳播業方面，女性員工比例雖高於我國女性就業率之平均值，惟男女性薪資待遇方面較為不對等，且男女性年資差異較大，爰傳播業應持續加強提升女性員工留職或再就業意願，並落實性別平權觀念。

關於業者對於性別平權可為公司帶來正向效益之認同度呈現下降之勢，其可能原因有性別平權正面效益非短期可見、性別平權相關課程逐漸流於形式，及促進性別平權具體作為面向過於侷限，爰建議可透過納入業者觀點、激盪多元思維之課程設計、提供及鼓勵女性追求高階職位之管道及機會，以及政府及業者合力推動性別平權，俾利性別平權得以落實。

1. 性別平權正面效益非短期可見，建議性平推動納入業者觀點

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，可聚焦於「性別平權能夠帶動未來公司效益為何」，例如男性有更多時間可陪伴家人，女性可從事業中找到自信，使男女性皆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。

2. 性別平權相關課程逐漸流於形式，建議課程設計納入多元思維激盪

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、協助員工了解及包容多元思維差異，並構思如何透過多元思維激盪出正向效益，進一步達到公司整體績效、創新、營運質量之目標。

3. 促進性別平權具體作為面向過於侷限，建議提供及鼓勵女性追求高階職位之管道及機會

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，應加強軟性面的作為，例如提供及鼓勵女性追求高階職位之管道及機會，以遠傳電信為例，製作她們「是工程師，也是媽媽」影片，分享身兼母親與工程師的甘苦談，可以做為鼓勵其他女性員工勇敢克服為維持工作及家庭平衡所面臨的課題，進而使得員工身心健康及提高工作效益。

4. 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¹¹。以上論述，亦適用在任何產業，期以目標性及具體性方向，建立友善職場環境。

¹¹ 資料來源：111 年 7 月 27 日「APEC 促進電信業性別平等與包容成長工作坊」之 Project Introduction。

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¹²。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，進而帶動產業文化典範移轉。

（二）性別平權推動作為

行政院於 112 年 7 月 13 日通過《性騷擾防治法》、《性別工作平等法》（法案名稱改為《性別平等工作法》）及《性別平等教育法》等「性平三法」修正草案（同月底立法院三讀通過），本會函轉知業者，並提醒業者應注意並遵守性平三法修正後相關規定。另於 112 年 11 月 3 日本會辦理「112 年度有線廣播電視發展研討會」，安排「性平三法修正後對有線電視事業之規範」專題研討，對相關從業人員強化宣導性別平等意識。112 年本會對廣電產業不同職級及性別之從業人員，辦理 4 場消除性別偏見、多元性別、多元家庭相關議題之「從廣播/電視節目探討性別平等」培訓課程，強化廣電從業人員性別平權意識，進而產製符合性別平等之廣電影音內容。

此外，為持續推動業者落實性別平權觀念及具體作為，本會定期登載本報告精要版、公布「通訊傳播業者促進性別平權之具體作為及效果案例」，並將陸續發布及函轉知業者「促進電信業性別平等之性別分析評估及政策

¹² 資料來源：111 年 12 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。

改善方案」、「促進傳播業性別平等之性別分析評估及政策改善方案」，作為本會、其他政府相關單位及業者推動性別平權相關作為之參考。

本會將持續配合行政院性別平等推動計畫，辦理性別平等相關推動作為，希冀促進性別平權觀念落實、強化業者性平法遵意識，及實現友善性平職場環境。