

# 在政策規劃中，看見性別

## --性別統計與性別分析

林綠紅 彭婉如文教基金會副執行長



# 與性別相關的幾個概念

- 生理性別Sex
- 社會性別Gender
- 交織性



## 生理性別sex

- 生理性別sex
  - 指人的生理上或身體構造上的性別
  - 由DNA編碼的特徵所定義的生物變項，如生殖器官和其他生理和功能的特徵。



# 社會性別gender

- 社會性別gender

- 是在社會建構的基礎上，意即強調性別角色認同、社會互動與關係
- 男女的社會、文化、心理的特徵。
- 多元且非固定不變



# 交織性 intersectionality

- 交織性intersectionality  
性別與其他面向（例如：性別氣質、性傾向、性別認同、年齡、族群、地區、障礙情形等）的相互關聯情形



# 性別平等為什麼重要？

## 性別平等政策綱領

中華民國 100 年 12 月 19 日行政院頒布  
行政院 106 年 1 月 3 日院臺性平字第 1050183619 號函修正  
行政院 110 年 5 月 19 日院臺性平字第 1100174338 號函修正

### 一、前言

性別平等是基本權利，每個人都應該被同等對待，並享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，不因性別而有任何區別。長久以來，政治、經濟與社會文化中存在性別權力的差距，而為了解決這些差距所帶來的不公與挑戰，政府各項施政作為與資源分配即應關注不同性別者處境與需求，積極提升弱勢性別者權益，落實性別正義。

## 與性別不平等相關的現況

- 性別刻板印象與性別偏見
- 性別歧視
- 資源分配不平等
- 社會傳統文化、習俗以及宗教禮儀之性別不平等

# 性別刻板印象 ( gender stereotype)

- 刻板化印象，指的是對特定族群的精簡化和本質化，而性別刻板印象反映了陰柔特質和陽剛特質、女性和男性的規範性概念。
- 一般來說，性別刻板印象將陰柔特質和陽剛特質以二元概念作區分，如同介於理性與感性之間。
- 性別刻板印象容易僵化的認為，男性等於陽剛、女性等於陰柔；男性理性、女性感性
- 性別刻板印象容易忽略如同社會性別的所有層面，陰柔特質和陽剛特質的典型建構過程會依照文化和時間的改變而變動。

資料參考：性別化創新，<http://genderedinnovations.taiwan-gist.net/terms/stereotypes.html>



## 性別刻板印象VS 性別偏見

- 僵化的性別刻板印象成為對特定性別偏見。
- 不符合現代社會的多元性，限制了每個人的發展。
- 不符合性別刻板印象者，受到壓迫。

# 葉永鋕事件

- 葉永鋕事件是台灣一起關於性別平等教育議題的校園事件。葉永鋕生前就讀於屏東縣高樹國中，因帶有陰柔的性別氣質而遭到部分同學霸凌，甚至曾被強行脫下褲子「驗明正身」，因此葉永鋕不敢在下課時間去上廁所。2000年4月20日11點42分，葉永鋕不得不在上課時間提前離開教室去上廁所，後來被發現臥倒在漏水的廁所血泊中，送醫後隔天不治死亡。
- 此事件引起臺灣社會對於性別教育的重視及討論，使得原《兩性平等教育法》在2004年修訂為《性別平等教育法》，教育政策也從傳統二元的兩性教育，延伸轉化成為更具普遍性的性別平等教育。

資料來源：維基百科

# 性別歧視 ( gender discrimination )

- 基於性別而有的偏見或歧視，特別是女人所常遭遇到的差別待遇。
- 涉任何有促進男性特權效果之事務，無論牽涉在其中的人是否有所意圖。
- 不是個人的偏見，不能從個人的角度來看待社會上的壓迫關係。
- 而是社會文化中，維持性別特權的結構性問題。
- 性別歧視不只傷害個別的女性，也會延續一種以性別為基礎的壓迫系統，傷害到男人、小孩與非異性戀者等其他人士。

參考：國家教育研究院教育大辭書  
<http://terms.naer.edu.tw/detail/1453883/>

# 常見性別歧視樣態

- 性別歧視最常見的為職場性別歧視，包含：
  - 以性別而非能力招募員工
    - 例如：限男性、限女性
  - 升遷上對於女性的限制與「玻璃天花板」效應
  - 同工不同酬
  - 懷孕歧視
  - 職場性騷擾
- 社會文化上的性別歧視，常見言語或對待上，對女性或多元性別的偏見與敵意對待

## 職場對懷孕生子仍不友善 最易被刁難

2019-11-30 12:44 聯合晚報 / 記者陳素玲 / 台北報導

去年性平法申訴案發現，無論是性別歧視申訴，或是工作平等措施申訴，都以懷孕生子被刁難案件最多，諸如企業直接規定或約定結婚懷孕就要離職，或是因為懷孕遭資遣解僱，甚至是育嬰留職停薪被拒絕等，職場對懷孕生子仍不夠友善。違反性平法相關申訴類別共分性別歧視(如性傾向歧視、招募進用、考績升遷、資遣、解僱離職等)、性騷擾及工作平等措施(如產假、安胎假、育嬰留停薪、生理假等)三大類。

去年429件申訴案，其中最多是性別歧視201件、占46.8%。工作平等措施申訴118件。

…

以性別歧視201件為例，屬於規定或約定因結婚、懷孕、分娩育兒時，應行離職或留職停薪的申訴案有40件，但其他統計雖屬於招募、進用、資遣、解僱等性別歧視申訴項目，原因可能都是因為女性懷孕，遭拒絕錄用，甚至因請產假影響考績或升遷。其後的非自願離職或被解僱，很多都與懷孕生子相關。

# 同工不同酬！



## 勞動部新聞稿

日期：112年3月1日

我國 112 年「同酬日」為 2 月 27 日

為喚起兩性同酬之公共意識，勞動部賡續發布我國「同酬日」，兩性平均薪資除性別影響外，亦與工作性質、類型、年資、學經歷等因素有關，縮小兩性薪資差距為社會各界共同努力的目標。

我國同酬日係依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」(以下簡稱薪資調查)，以當年兩性平均時薪差距，計算自隔年 1 月 1 日起女性需增加之工作日數。依主計總處 111 年薪資統計初步結果，我國女性平均時薪 314 元，為男性 373 元之 84.2%，兩性薪資差距為 15.8%，換言之，女性需較男性多工作 58 天(365 日曆天 $\times$ 15.8% $\approx$ 58 天)，才能達到與男性相同的全年薪資，因此 112 年「同酬日」為 2 月 27 日，與去年維持同一天。

表 2 108 年~111 年我國兩性薪資差距及同酬日

	兩性差距 (%)	女性需增加 工作天數 (天)	同酬日期
108年	14.9	55	-
109年	14.8	54	110年2月23日
110年(r)	15.8	58	111年2月27日
111年(p)	15.8	58	112年2月27日

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1.本表資料包含「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」。

2.(r)表修正後統計結果，(p)表初步統計結果。

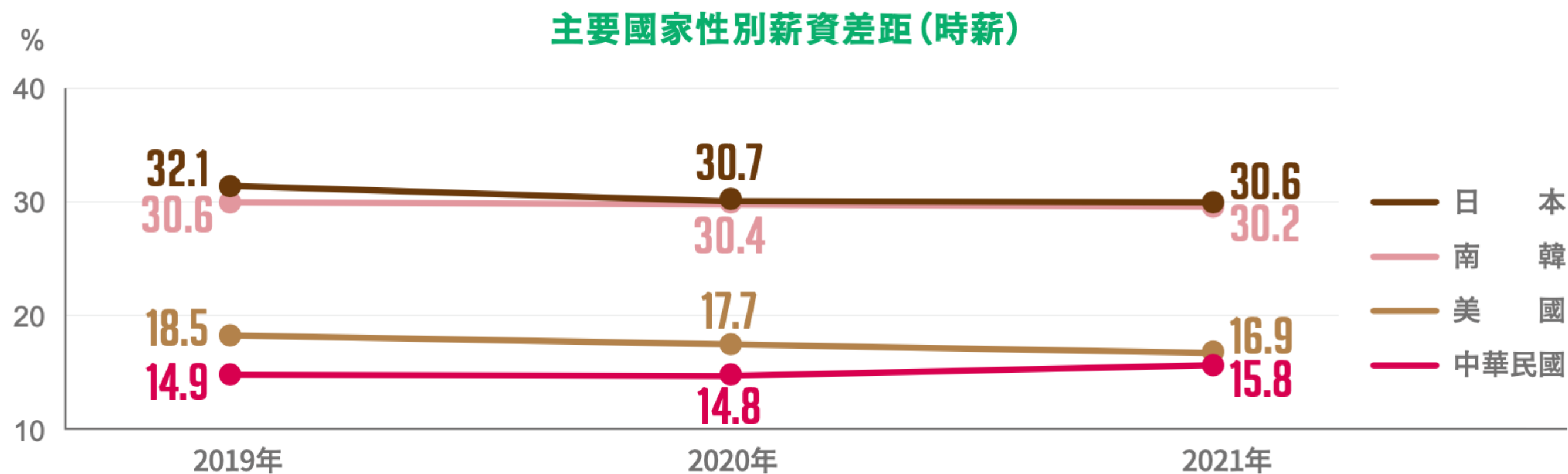
3.其餘說明同表1之說明2~4。

# 台灣性別平等的現況

資料來源：行政院2023性別圖像

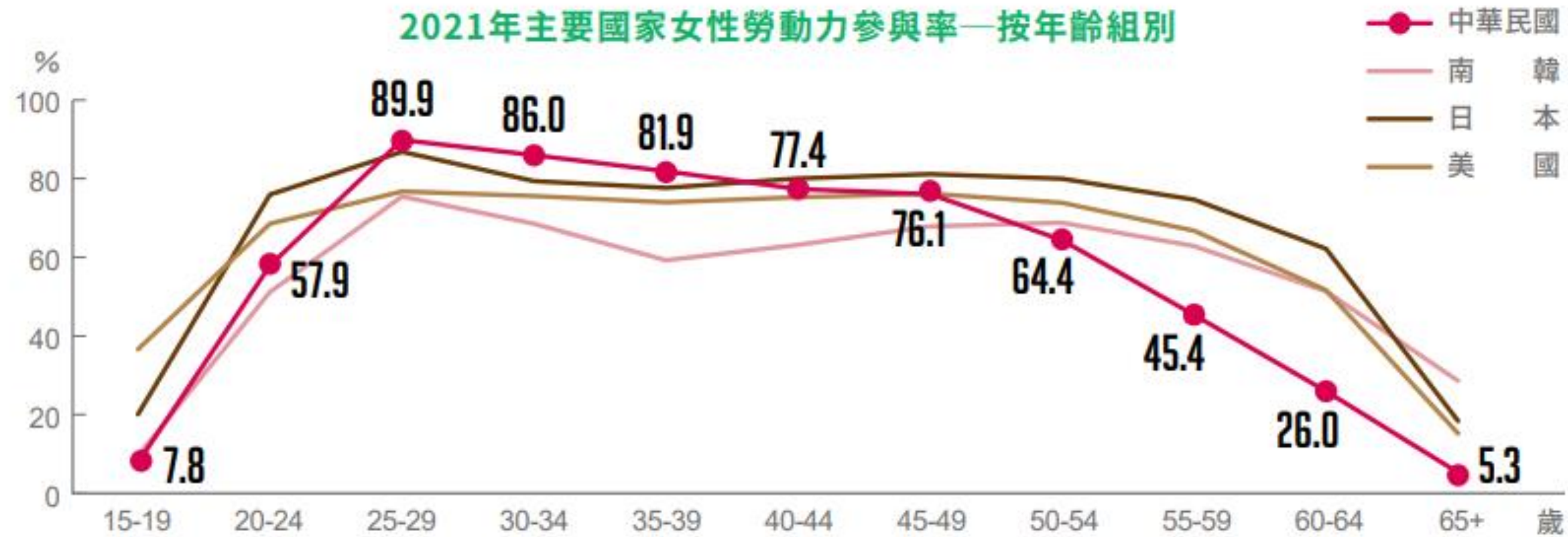
## ■ 我國性別平均時薪差距 2021 年較前 1 年度擴大，歷年性別差距低於美、日、韓等國家

2021 年我國性別薪資差距為 15.8%，較 2020 年之 14.8%，擴大 1 個百分點，原因為男女平均時薪均增加但女性增幅較男性為低，與不同產業間受疫情影響景氣狀況，以及同一產業中不同工作性質及職類之加薪幅度出現較大落差等因素有關。美、日、韓等主要國家近年性別薪資差距均逐年縮小，2021 年日本 30.6%、南韓 30.2% 及美國 16.9%，惟均較我國性別薪資差距為大。





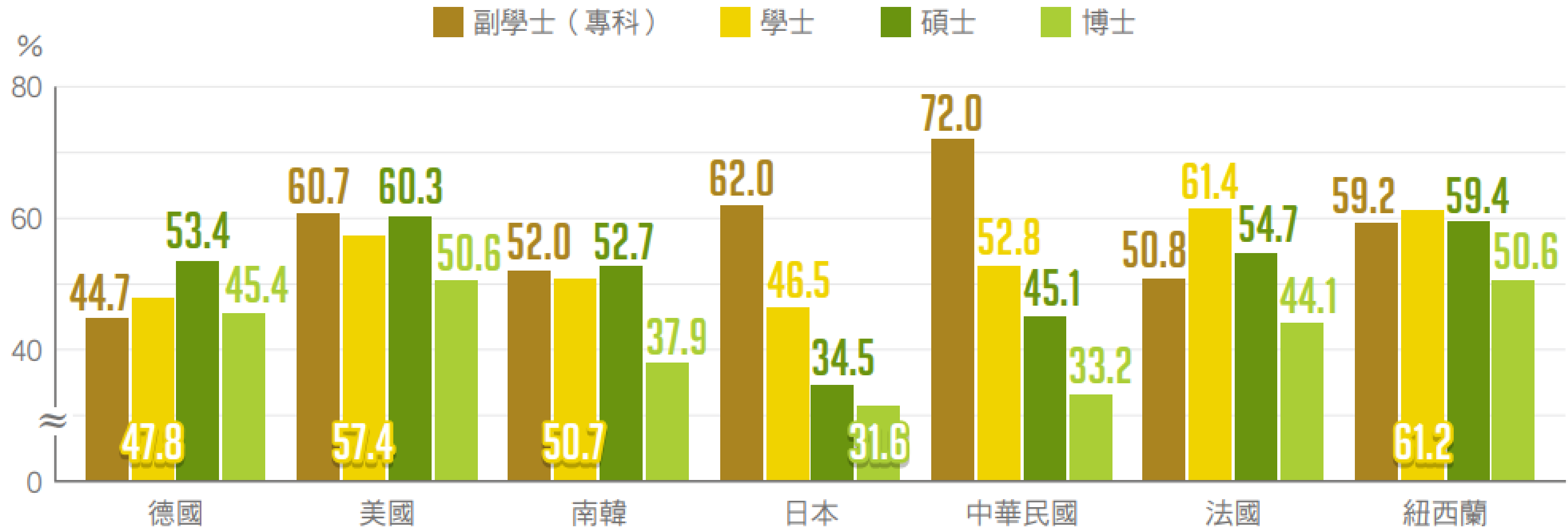
我國女性勞動力參與率於 25-29 歲達到高峰後逐步下降，中高齡女性勞動力參與率低於各主要國家



資料來源：勞動部。

說明：美國 15~19 歲勞動力參與率係指 16~19 歲勞動力參與率。

## 2019年我國與主要國家高等教育女性畢業生占比

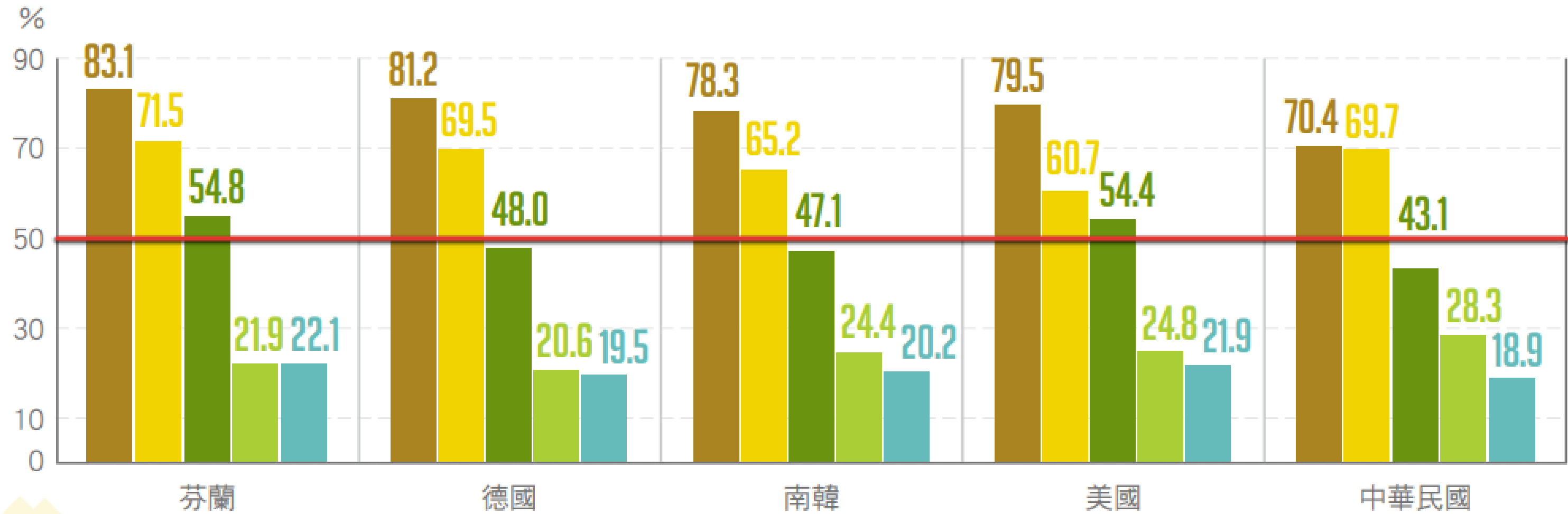


資料來源：教育部、經濟合作暨發展組織（OECD）統計資料庫。

各等級學位女性占比，以副學士72.0%最高，學士為 52.8%，碩士為 45.1%，博士 33.2%最低。

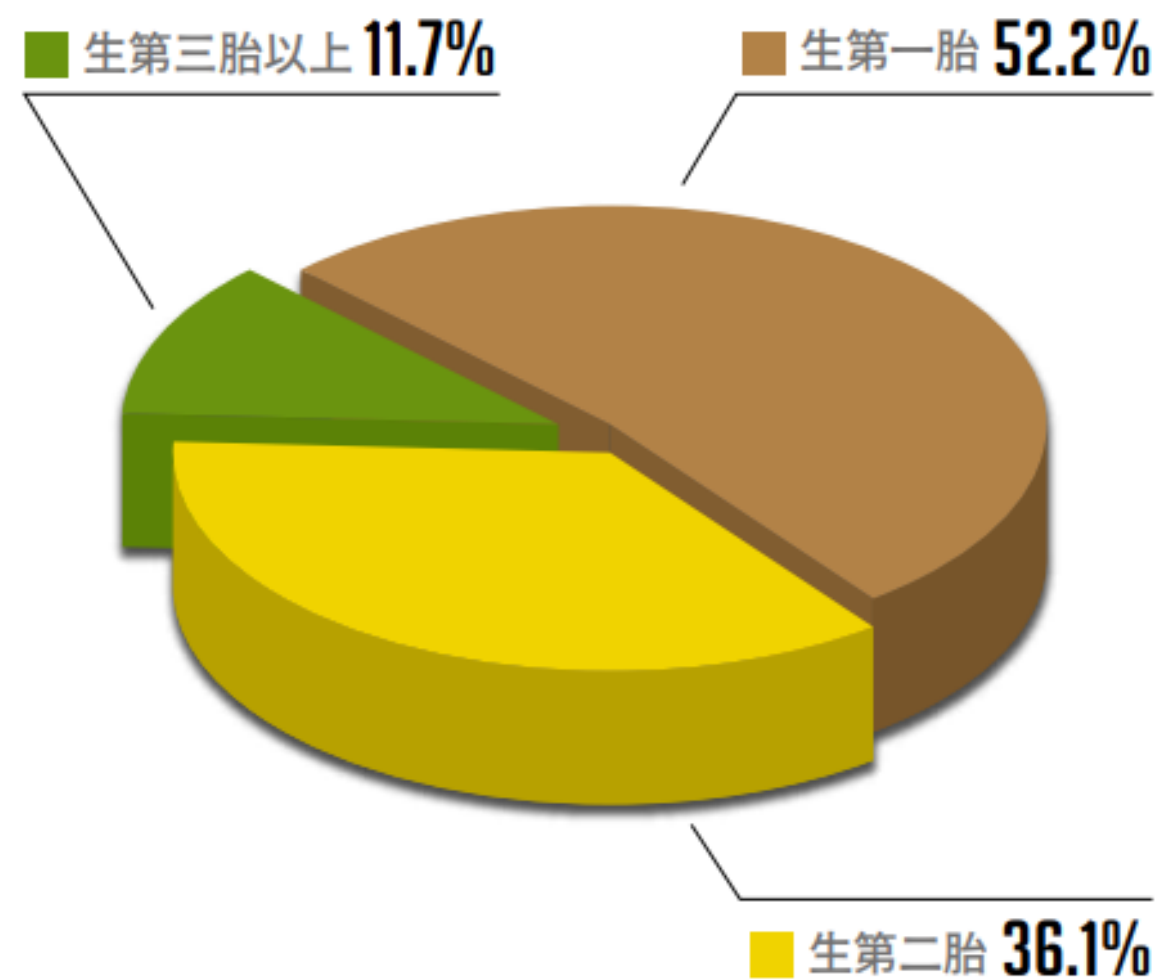
## 2019年我國與主要國家高等教育階段女性畢業生就讀學科比率

■ 教育 ■ 藝術及人文 ■ 自然科學、數學及統計 ■ 資訊通訊科技 ■ 工程、製造及營建 — 50/50



高等教育階段，仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象

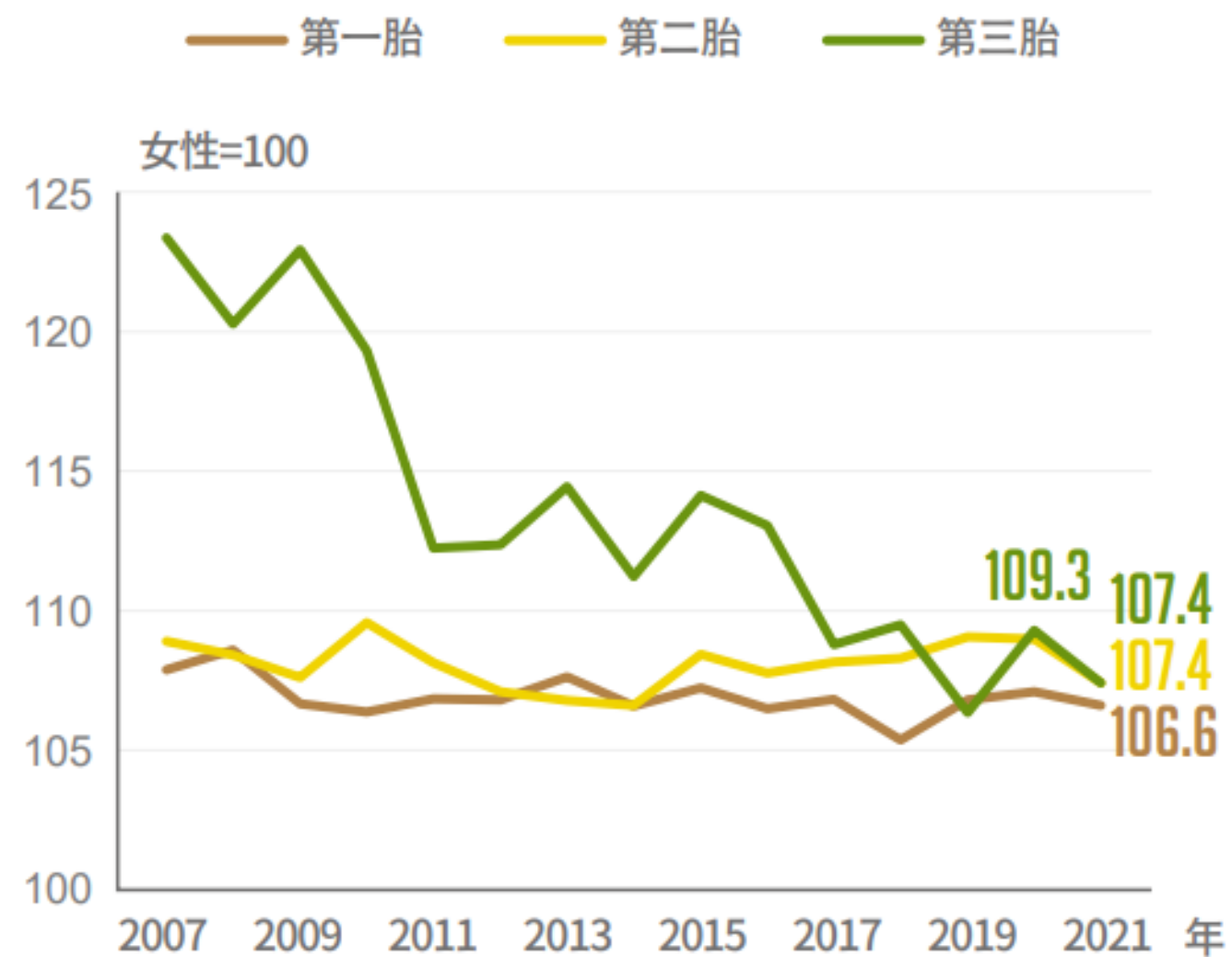
### 2021年出生嬰兒數－按生母胎次別



資料來源：內政部。

說明：出生數為按發生日期統計。

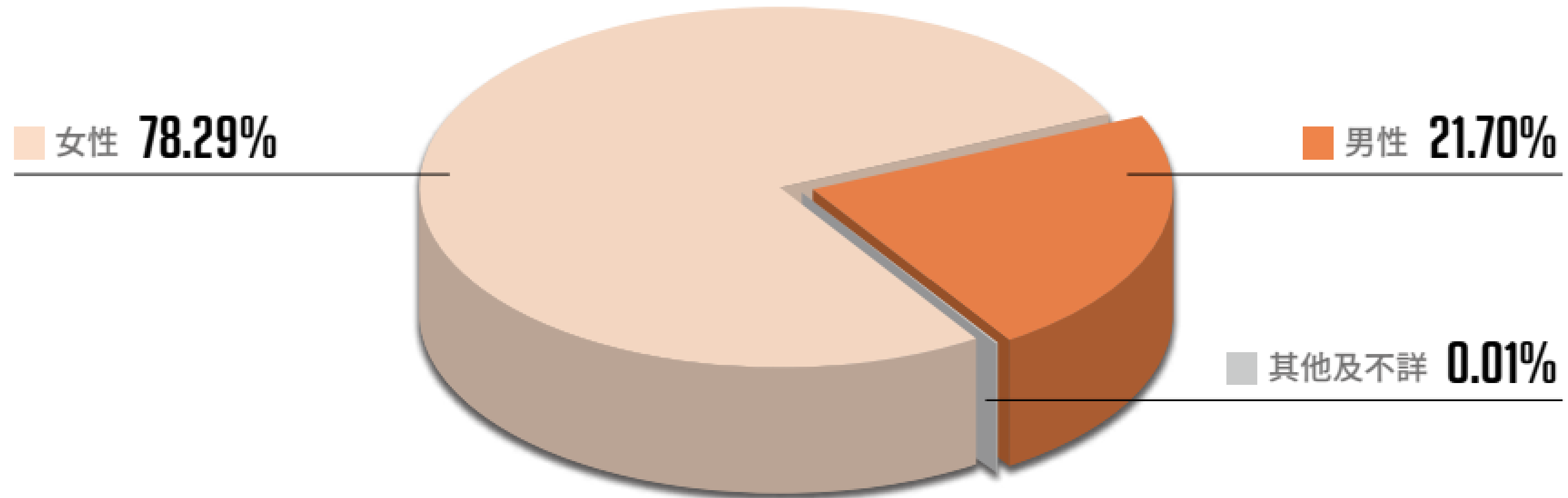
### 嬰兒胎次性別比例



胎次越高，性別越失衡

## 2021年親密關係間之家庭暴力通報案件被害人統計

按性別

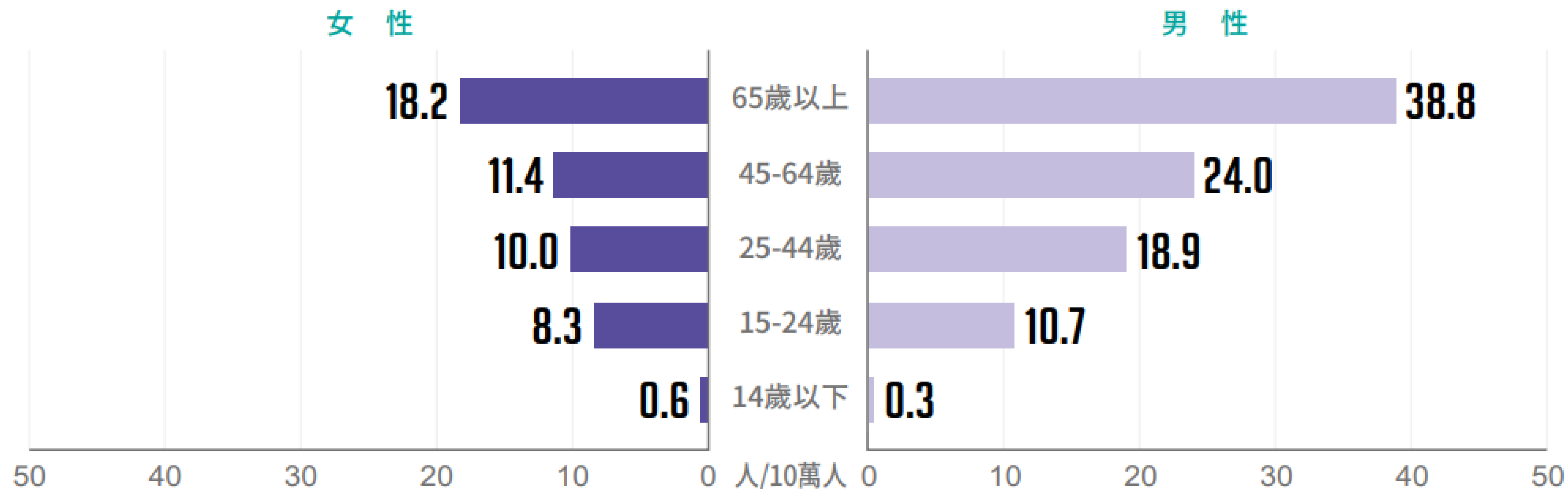


2021 年家庭暴力通報案件中，親密關係暴力被害人數為 5 萬 3,408 人，其中被害人為女性共 4 萬 1,809 人（占 78.29%），男性為 1 萬 1,592 人（占 21.70%），其他及不詳為 7 人（0.01%）

## ■ 國人女性平均壽命、健康平均餘命及不健康平均餘命均大於男性

2021年國人平均壽命80.9歲，其中女性84.3歲、男性77.7歲，女性平均壽命顯著高於男性，近10年性別差距介於6-7歲，變化不大。2020年國人健康平均餘命，女性75.78歲、男性70.88歲，健康平均餘命性別差距4.9歲；不健康平均餘命，女性8.97歲、男性7.23歲。國際比較方面，我國女、男性平均壽命均較鄰近國家之日本（87.7歲及81.6歲）、新加坡（85.9歲及81.1歲）及南韓（86.5歲及80.5歲）為低，高於中國大陸（79.2歲及74.8歲）。

## 2021年自殺死亡率

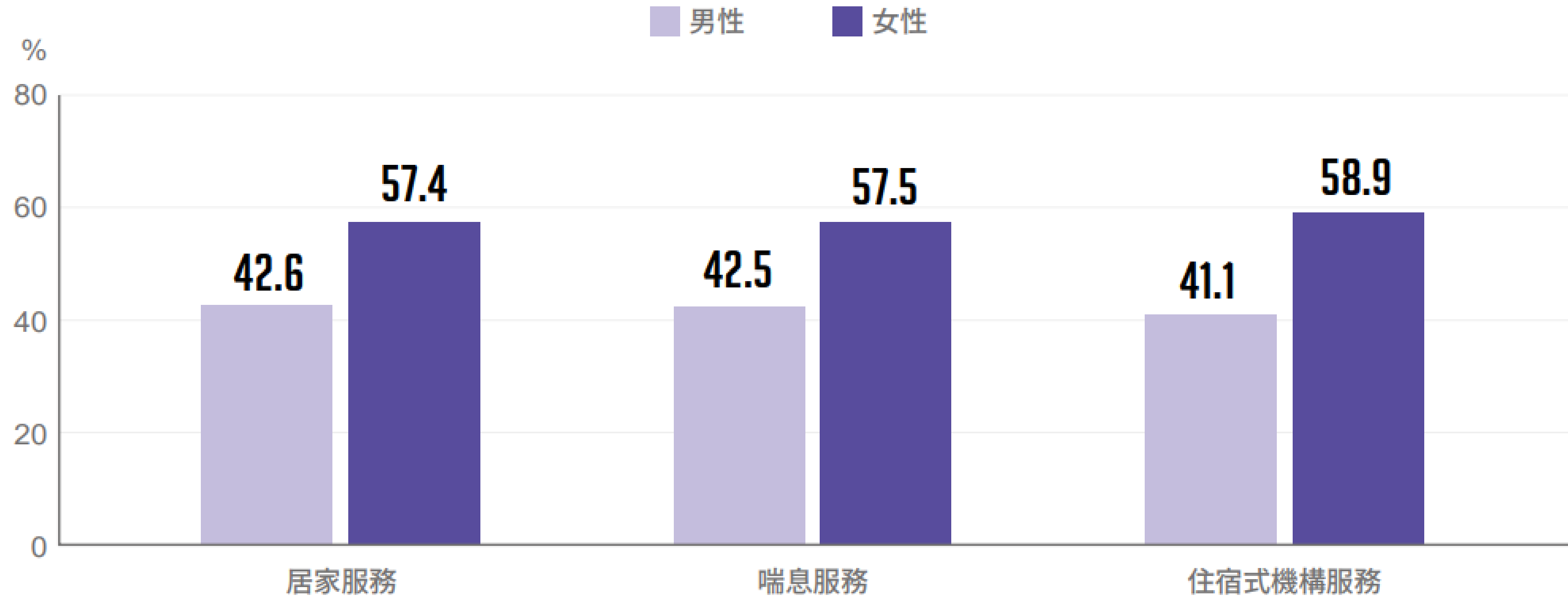


資料來源：衛生福利部。

說明：粗死亡率 = 死亡數 / 年中人口數 × 100,000。

2021年我國男性自殺死亡人數 2,330 人，女性自殺死亡人數 1,255 人，男性自殺死亡率为每十萬人口 20.0 人，女性為每十萬人口 10.6 人。

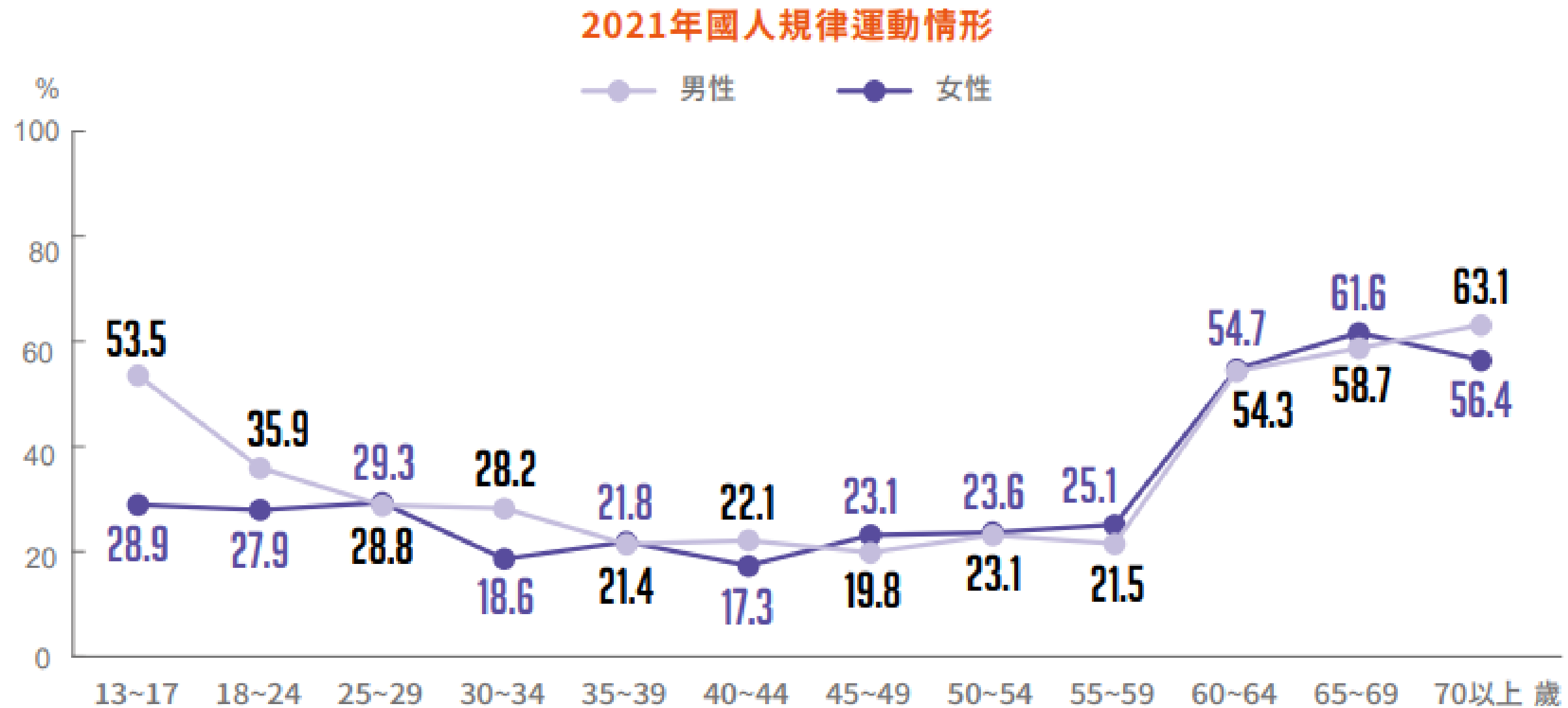
### 2021年長照服務使用前三名性別分布



2021 年底長期照顧服務使用者以居家服務人數 25 萬 377 人為最多，其次為喘息服務 12 萬 1,837 人，再其次為住宿式機構服務為 9 萬 3,640 人。



# 男女規律運動比率仍有落差，40-44 歲女性運動比率最低，13-17 歲青少年性別落差最大



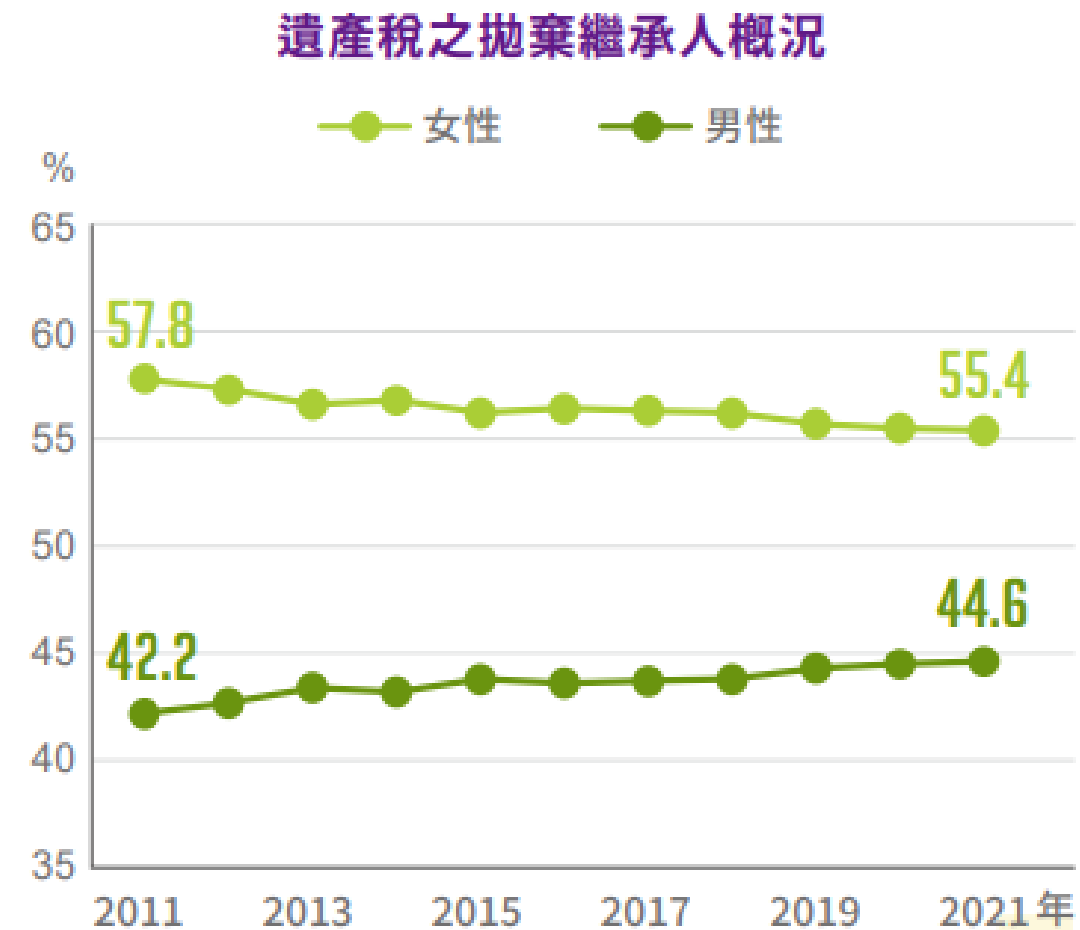
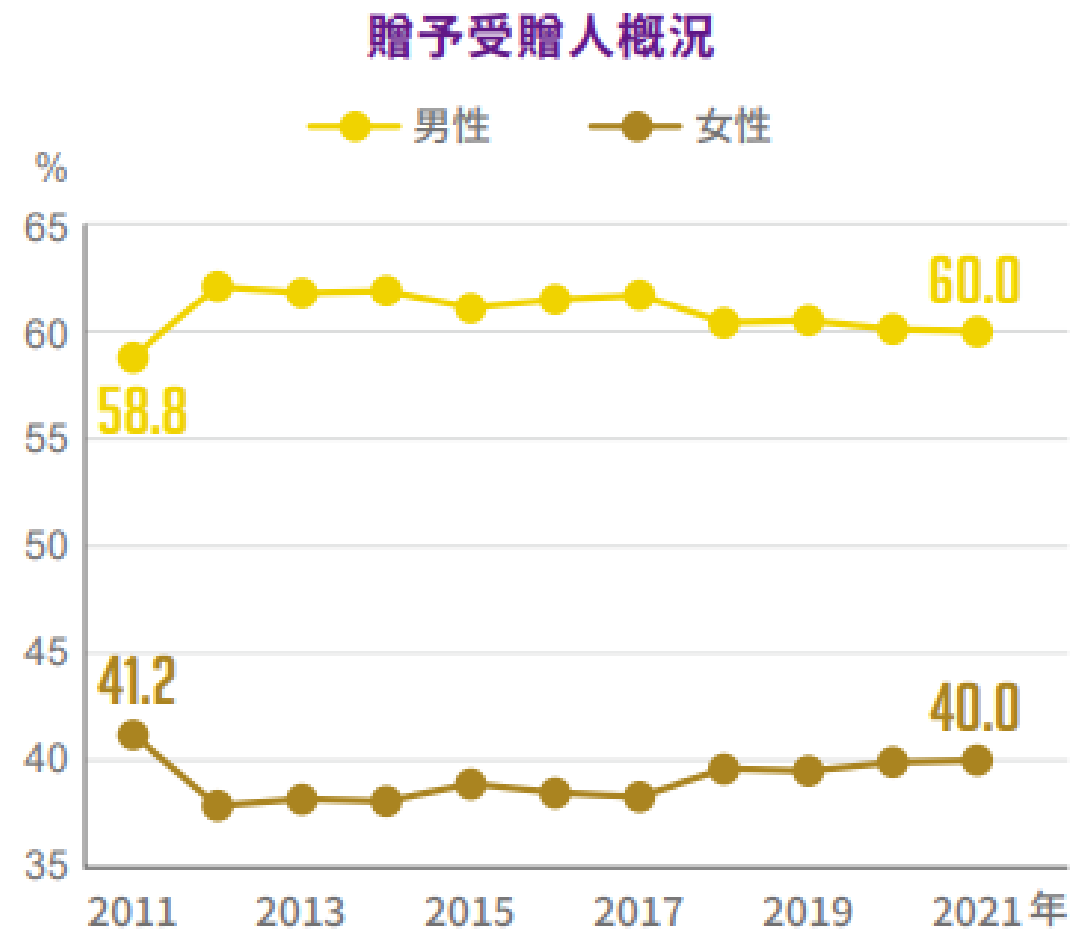
資料來源：教育部體育署 110 年運動現況調查報告。

說明：規律運動係每週至少運動 3 次、每次 30 分鐘、心跳達 130 或是運動強度會喘會流汗。



## ■ 國人財產贈與偏好給男性，女性拋棄繼承情形持續改善

2021年贈與稅受贈人數共25萬5,199人，其中男性15萬3,171人，占60.0%，女性10萬2,028人，占40.0%，性別落差為20個百分點，較2020年之性別落差20.2個百分點，縮減0.2個百分點，近10年財產受贈人性別比例變化幅度小。另2021年國人遺產登記拋棄繼承人數共計7萬3,281人，其中男性3萬2,664人，占44.6%，女性4萬6,617人，占55.4%，性別落差為10.8個百分點，較2011年之性別落差15.6個百分點，縮減4.8個百分點，近10年女性拋棄繼承有略為下降趨勢。



資料來源：財政部。



# 性別主流化

**1995**年聯合國第**4**屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。

「性別主流化」是一種策略，也是一種價值，希望所有政府的計畫與法律要具有性別觀點，並在作成決策之前，對男性和女性的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。

資料來源：行政院性平處

<https://gec.ey.gov.tw/Page/5377448F8ED85A79>

# 推動性別主流化六大工具

- 台灣於94年開始積極推動性別主流化工作。
- 性別主流化的六大工具：
  - 性別統計
  - 性別預算
  - 性別影響評估
  - 性別分析
  - 性別意識培力
  - 性別平等專案小組（各級政府機關）



# 性別統計 Gender statistics

- 最早推動的性別主流化工具
- 應具有以下特徵：
  - 1. 資料的蒐集與呈現皆以生理性別作為全面且主要的分類方式。
  - 2. 資料能反映出性別議題。
  - 3. 資料所憑依的概念與定義，能夠充分反映男女間的多元樣貌，及其生命的各個面向。
  - 4. 資料的蒐集方式須將可能致使資料存在性別偏見的刻板印象與社會文化因素考量在內。



# 性別統計 Gender statistics

- 常用的方法
  - 比較性別間的差異
  - 比較不同時間點的性別資料
  - 比較不同區域的性別資料
  - 性別與其他面向的交織性分析



## 性別統計 Gender statistics

- 性別統計是理解或掌握性別議題的第一步，也是基礎工作。
- 性別統計也是性別分析的來源之一，但不止於此。



## 性別分析

- 是社會經濟分析的一個次分類
- 性別分析的目的：
  - 突顯問題和解決方法的性別關聯
  - 透過性別分析也可以清楚說明這個影響(譯註：存在的問題有無性別差異、解決的方法有無考量性別需求等)以及其他可能的行動方案(UNDP, 2001)



# 性別分析 VS 性別統計

- 性別分析不僅僅是性別統計分析
  - 常見誤解是將性別統計，做描述性的說明，認為是性別分析
- 性別統計為性別分析的量化性別資料來源
- 性別分析需要有指認該議題性別差異與性別落差的作用



# 性別分析 VS 性別影響評估

- 性別統計、性別分析融入性別影響評估程序
- 現行(2019年7月函頒，同年10月1日正式實施)性別影響評估
  - 看見性別+回應性別落差與需求
    - 看見性別即要求運用性別統計、性別分析，提出該議題或法案的性別議題



看見性別	中長程個案計畫	法律案
檢視表評估項目	<p>1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性</p> <p>1-2 請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因</p> <p>1-3 請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題</p>	<p>8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題</p> <p>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>

資料來源：行政院性平處，性別分析參考手冊－運用於性別影響評估的概念與實作

性別分析是為了輔助性別影響評估—看見性別的面向

♂  
♀  
看見性別

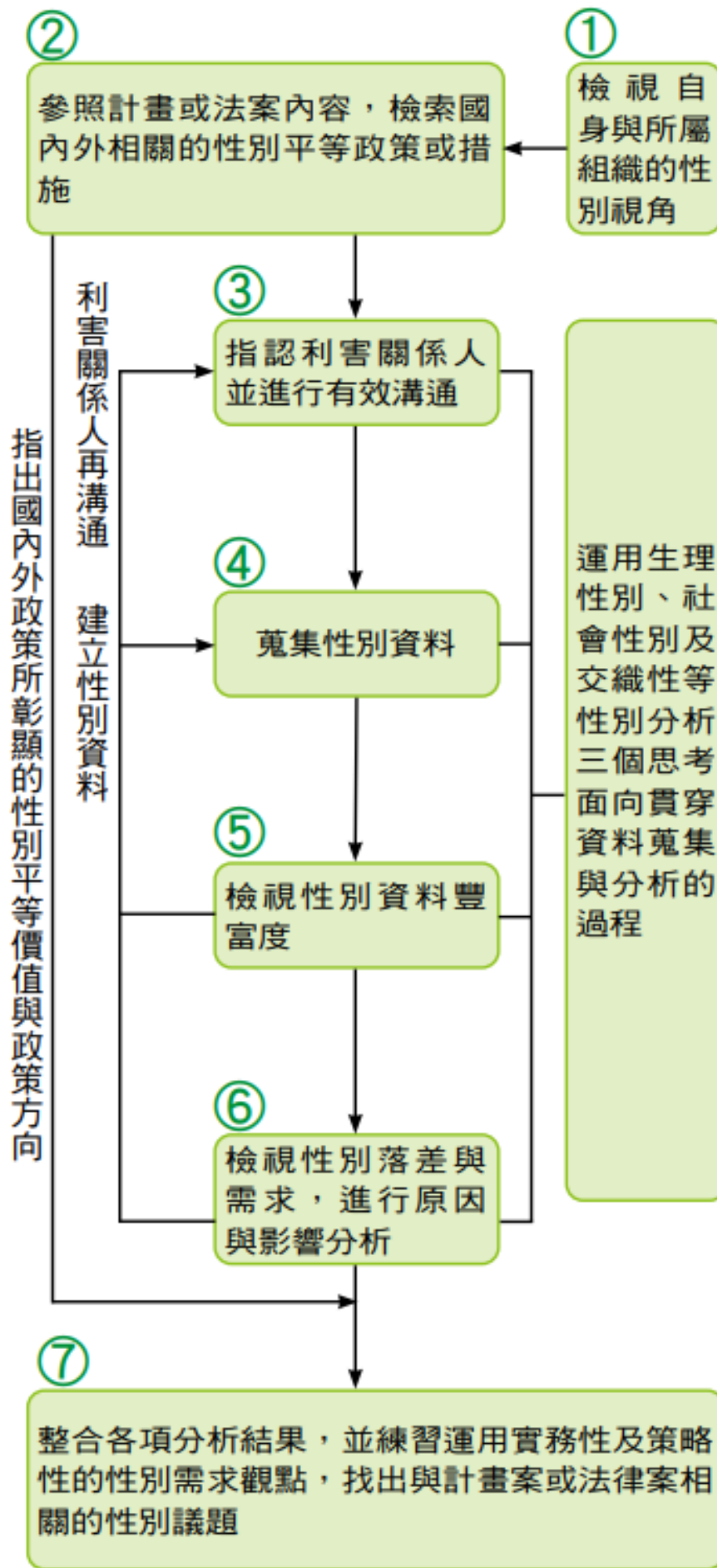
### 中長程個案計畫 性別影響評估檢視表

1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性

1-2 請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因

1-3 請根據1-1及1-2的評估結果，找出本計畫之性別議題

### 導入性別分析參考步驟



### 法案及性別 影響評估檢視表

8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵

8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題

# 性別分析七個步驟

- **第一步：檢視自身與所屬組織的性別視角**
- **第二步：參照計畫內容，檢索國內外相關的性別平等政策或措施**
  - 性別影響評估表
  - 1-1 【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】  
性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（<https://gec.ey.gov.tw>）。
  - 說明計畫的法律依據，可包含縣市政府性別平等政策
  - 例如：女性健康相關議題，援引CEDAW第12條等

# 性別分析七個步驟

- **第三步：指認利害關係人並進行有效溝通**

- 為了於法案或政策規劃前期蒐集多元性別觀點。
- 利害關係人：政策或法案會涉及的人員。
  - 政策規劃者：例如機關計畫方案的研擬與決策人員、外部諮詢人員等。
  - 服務提供者：例如機關計畫方案的執行人員、委外廠商人力等。
  - 受益者（或受影響者）：法案、計畫方案執行後直接受益或間接受影響的對象。
- 有效溝通
  - 參與決策過程；舉辦公聽會、聽證會、審議會等徵詢意見；納入關注議題的性別團體或專家的觀點

# 性別分析七個步驟

## • 第四步：蒐集性別資料

- 性別資料：包含質性及量化資料。
  - 量化資料：性別統計
  - 質性資料：包含焦點團體、訪談、政策比較分析的逐字稿、田野筆記、既存政策等文本資料
- 資料來源：中央與地方政府性別統計專區等
- 蒐集範圍：以利害關係人的性別資料為範圍
- 注意性別處境、生理性別、社會性別與交織性



## 性別分析七個步驟

- 政策規劃者：規劃者的性別比例、性別間或性別內的差異對於成為決策者機會之影響
- 服務提供者：服務提供者的性別比例，例如：計畫執行團隊人員、營建廠；性別間或性別內的差異對於取得提供服務機會之影響
- 受益者（或受影響者）：不同性別是否均有機會參與計畫方案或法案制定過程；對於資源的受益與賦權的結果，在性別間或性別內是否有所差異



# 性別分析七個步驟

- **第五步：檢視性別資料豐富度**
  - 檢視是否豐富？
  - 不足，則補充之。
    - 建立性別資料、利害關係人再溝通



## 性別分析七個步驟

### • 第六步：檢視性別落差與需求，進行原因與影響分析

- 資源的受益與賦權情形的性別落差與需求
  - 資源的受益：利害關係人（特別是受益者）容易取得資源的程度以及從主觀或客觀層次，對於需求的滿足程度
  - 賦權情形：是否擁有協商、分配、控制這些資源的權力和能力
- 以生理性別、社會性別、交織性等面向進行原因與影響分析。

# 性別分析七個步驟

## • 性別影響評估表

- 前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。
- 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之**性別目標**

## 性別分析七個步驟

- 第七步：整合各項分析結果，找出計畫案或法律案的性別議題
  - 問題描述 + 影響層面
  - 實務性的性別需求 vs 策略性的性別需求
  - 找出性別議題



# 性別分析七個步驟

- **性別影響評估表1-3**

- **a.參與人員**

政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離、職場性別友善性不足，及性別參與不足等問題。

- **b.受益情形**

1.受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會或平等參與社會及公共事務之機會

2.受益者受益程度之性別差距過大時，宜關注弱勢性別之需求與處境

- **c.公共空間**

宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

- **d.展覽、演出或傳播內容**

宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

- **e.研究類計畫**

若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

# 實例討論（一）改寫自新北市政府社會局「新北市發展遲緩兒童性別比例差異改善計畫」（資料來源：行政院性平處，性別分析參考手冊—運用於性別影響評估的概念與實作）

	範例文字
1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性 (請參考步驟一至步驟二)	1.我國性別平等政策綱領〈健康、醫療與照顧篇〉指出不同性別會面臨不同的健康風險，應就不同性別與族群之健康平等風險管理，建立性別及文化敏感度之全人健康服務。
1-2 蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果) (請參考步驟三至步驟六)	2. 服務提供者：建議可建立本案服務提供者(如社工師、護理師等專業人員之性別資料，並從中分析不同性別造成之影響(如在服務提供模式上是否有不同性別經驗的考量)。 3. 受益者：包括發展遲緩兒童及其家長 (1) 生理性別： a. 106年6月底止新北市發展遲緩兒童服務個案數男8,126人(70.08%)、女3,469人(29.92%)。 b. 根據醫療相關專業見解，部分發展遲緩類型，男童較女童容易發生(例如：構音障礙之男女發生率為1.8~2.9:1；注意力不足過動症之男女發生率為3~5:1；學習障礙之男女發生率為8:1)。 (2) 社會性別：對性別特質的刻板印象可能影響察覺發展遲緩之敏感度：由於社會對男女性別特質有不同的刻板，對於話少、文靜特質的女童而言，家長可能認為尚屬正常而忽略了其發展遲緩的徵兆。 (3) 交織性：以地理區域進行交織性分析，2019年6月底，新北市服務發展遲緩之男女同平均性比例為228.8；其中，烏來區性比例高達500，顯示服務提供之可近性須考量部分地理區域差異進行調整。

	範例文字
1-3 請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題（請參考步驟七）	<p>由以上資料，可初步判斷「女童篩檢率偏低」為本計畫之性別議題，而由實務性的性別需求觀點，可提高服務輸送可及性，如發展行動車，將篩檢服務送達偏鄉。</p> <p>次由策略性的性別需求觀點，可提升家長早期預防的概念，並同時減少性別刻板印象，讓女性幼童能及早接受發展篩檢，同時回應我國性別平等政策綱領〈健康、醫療與照顧篇〉建立性別及文化敏感度之全人健康服務之政策意涵。</p> <p>由前開討論，本計畫性別議題完整定義如下：「因傳統對女性嫻靜少言之性別刻板印象及篩檢服務輸送便利性尚不足，致女童篩檢率偏低，將不利女童之發展」。</p>

# 案例討論二：辦理失業 者職訓之性別分析



開結訓狀況					
A	預訓人數	210人	E	結訓人數	169人
B	實際開訓人數 (不含遞補期離訓)	184人	F	完訓人數	0人
C	訓練人數達成率 (=B÷A×%)	87.6%	G	結訓率 (=(E+F)÷B×%)	91.8%
D	遞補期離訓人數	0人	H	離退訓人數 (不含遞補期離訓)	15人
就業狀況					
a	結訓就業人數	134人	e	勞保勾稽人數	26人
b	提前就業人數(專案核定， 達總時數1/2以上)	0人	f	僱用證明人數	0人
c	公法救助	5人	g	個人切結人數	108人
d	未就業人數	35人	h	就業率*	78.6%

## 一、性別與就業率統計分析表

本轄區參訓者以女性居多(占 84.2%);就業率部分，女性的就業率(83.8%)高於男性的就業率(51.9%)。

統計項目	開訓		結訓人數	就業人數	提前就業人數	公法救助	就業率
	人數	百分比					
男	29	15.8%	27	15	0	0	55.6%
女	155	84.2%	142	119	0	5	83.8%
合計	184	100%	169	134	0	5	78.6%

就業率計算方式： $[(\text{結訓就業者} + \text{完訓就業者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助}) / (\text{結訓者} + \text{完訓者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助})] * \%]$ 。

## 二、年齡與就業率統計分析表

本轄區參訓者以 55 歲以上居多(占 37%)，最少為 19 歲以下(占 1.1%);就業率部份，則以 20 歲-24 歲與 25 歲-29 歲者最高(100%)，其次為 50 歲-54 歲者(94.1%)，最低者為 19 歲以下者(0%)。

統計項目	開訓		結訓人數	就業人數	提前就業人數	公法救助	就業率
	人數	百分比					
19 歲以下	2	1.1%	2	0	0	0	0%
20 歲-24 歲	3	1.6%	3	3	0	0	100%
25 歲-29 歲	6	3.3%	6	6	0	0	100%
30 歲-34 歲	9	4.9%	9	6	0	0	66.7%
35 歲-39 歲	12	6.5%	9	5	0	2	50%
40 歲-44 歲	20	10.9%	14	10	0	2	71.4%
45 歲-49 歲	28	15.2%	24	19	0	0	79.2%
50 歲-54 歲	36	19.6%	34	32	0	1	94.1%
55 歲以上	68	37%	68	53	0	0	77.9%
合計	184	100%	169	134	0	5	78.6%

就業率計算方式： $[(\text{結訓就業者} + \text{完訓就業者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助}) / (\text{結訓者} + \text{完訓者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助}) * \%]$ 。

#### 四、教育程度與就業率統計分析表

本轄區參訓者教育程度以高中/職者居多(48.9%)，碩士者最少(1.6%);就業率部分，則以高中/職最多(80.7%)。

統計項目	開訓		結訓人數	就業人數	提前就業人數	公法救助	就業率
	人數	百分比					
國中(含)以下	9	4.9%	7	5	0	0	71.4%
高中/職	90	48.9%	84	68	0	2	80.7%
專科	39	21.2%	37	27	0	2	68.6%
大學	43	23.4%	38	30	0	1	78.7%
碩士	3	1.6%	3	3	0	0	100%
合計	184	100%	169	134	0	5	78.6%

就業率計算方式： $[(\text{結訓就業者} + \text{完訓就業者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助}) / (\text{結訓者} + \text{完訓者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助}) * \%]$ 。

## 六、訓練職類與就業率統計分析表

本轄區參訓者以其他創新類最多(44%)，資訊類最少(11.4%);就業率部分，則以美容美髮類最高(95.7%)。

職類群	開訓		結訓 人數	就業人數	提前就業人 數	公法救助	就業率
	人數	百分比					
餐飲類	30	16.3%	25	19	0	1	75.5%
美容美髮類	26	14.1%	23	22	0	0	95.7%
資訊類	21	11.4%	21	15	0	0	71.4%
服務類	26	14.1%	21	10	0	0	46.3%
其他創新類	81	44%	79	68	0	4	83%
合計	184	100%	169	134	0	5	78.6%

就業率計算方式： $[(\text{結訓就業者} + \text{完訓就業者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助}) / (\text{結訓者} + \text{完訓者} + \text{提前就業者} - \text{公法救助}) * \%]$ 。

# 性別勞動統計專輯

## 在公立機構求職及接受職業訓練情形

<https://statdb.mol.gov.tw/html/woman/111/111woanalyze13.pdf>

## 拾參、在公立機構求職及接受職業訓練情形

### 一、公立就業服務

#### (一) 男性於公立就業服務機構之求職就業率略高於女性

111 年在公立就業服務機構求職者計 71.9 萬人次，其中女性 40.5 萬人次，較男性 31.5 萬人次多 9 萬人次；求職推介就業人數 51.9 萬人次中，女性 29.2 萬人次亦高於男性之 22.7 萬人次，綜計男性求職就業率 72.2%，略高於女性之 72%。

表 13-1 透過公立就業服務機構求職及求職推介就業人數

單位：人次

	求職人數			求職推介就業人數			求職就業率(%)		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
101 年	1,003,930	496,684	507,246	530,593	271,881	258,712	52.85	54.74	51.00
102 年	921,513	462,448	459,065	493,828	258,686	235,142	53.59	55.94	51.22
103 年	760,474	377,484	382,990	404,921	206,055	198,866	53.25	54.59	51.92
104 年	717,413	346,714	370,699	421,282	208,142	213,140	58.72	60.03	57.50
105 年	727,816	348,781	379,035	510,924	247,373	263,551	70.20	70.93	69.53
106 年	740,408	355,909	384,499	548,400	266,655	281,745	74.07	74.92	73.28
107 年	689,509	326,704	362,805	467,485	225,397	242,088	67.80	68.99	66.73
108 年	702,856	334,005	368,851	468,772	224,751	244,021	66.70	67.29	66.16
109 年	737,121	336,953	400,168	523,832	244,110	279,722	71.06	72.45	69.90
110 年	746,103	328,850	417,253	525,958	232,824	293,134	70.49	70.80	70.25
111 年	719,278	314,652	404,626	518,639	227,129	291,510	72.11	72.18	72.04

資料來源：勞動部勞動力發展署。

說明：求職就業率(%)=求職推介就業人數÷求職人數×100。



## (二)兩性求職就業率均以服務及銷售工作人員最高

依年齡別觀察，111 年向公立就業服務機構求職之男、女性均以 25~44 歲最多，其中男性 13.6 萬人次，女性 16.8 萬人次；求職就業率兩性皆以 24 歲以下較高，其中男性 73.7%，女性 74%。

依教育程度分，兩性求職人數均以大學及以上為最多，其中男性 15.1 萬人次，女性 17.1 萬人次，求職就業率各為 70.9%及 71%。

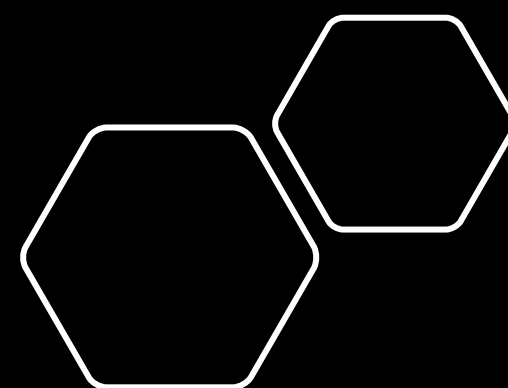
求職者希望從事之職業，男性以基層技術工及勞力工與其他 5.9 萬人次最多，女性以事務支援人員 12.3 萬人次最多；男、女性求職就業率均以服務及銷售工作人員最高，分別為 76.7%、76.1%

表 13-2 透過公立就業服務體系求職及求職推介就業人數

111 年

	總計			男性			女性		
	求職人數	求職推介就業人數	求職就業率	求職人數	求職推介就業人數	求職就業率	求職人數	求職推介就業人數	求職就業率
	人次	人次	%	人次	人次	%	人次	人次	%
總計	719,278	518,639	72.11	314,652	227,129	72.18	404,626	291,510	72.04
年齡									
24歲以下	165,243	122,048	73.86	80,905	59,643	73.72	84,338	62,405	73.99
25~44歲	304,158	220,267	72.42	135,855	99,375	73.15	168,303	120,892	71.83
45~64歲	225,449	159,345	70.68	86,403	60,208	69.68	139,046	99,137	71.30
65歲以上	24,428	16,979	69.51	11,489	7,903	68.79	12,939	9,076	70.14
教育程度									
國中及以下	84,884	62,770	73.95	35,146	25,962	73.87	49,738	36,808	74.00
高中	52,847	38,951	73.71	22,917	17,051	74.40	29,930	21,900	73.17
高職	180,850	133,253	73.68	76,055	56,571	74.38	104,795	76,682	73.17
專科	78,542	55,118	70.18	29,306	20,274	69.18	49,236	34,844	70.77
大學及以上	322,155	228,547	70.94	151,228	107,271	70.93	170,927	121,276	70.95
希望從事之職業									
民意代表、主管及經理人員	19,022	12,758	67.07	11,926	7,991	67.00	7,096	4,767	67.18
專業人員	97,221	67,177	69.10	51,610	35,257	68.31	45,611	31,920	69.98
技術員及助理專業人員	84,282	60,310	71.56	50,132	36,134	72.08	34,150	24,176	70.79
事務支援人員	162,099	113,056	69.75	39,350	27,403	69.64	122,749	85,653	69.78
服務及銷售工作人員	107,790	82,279	76.33	39,058	29,952	76.69	68,732	52,327	76.13
農、林、漁、牧業生產人員	5,418	3,763	69.45	3,505	2,417	68.96	1,913	1,346	70.36
技藝有關工作人員	27,682	19,806	71.55	17,694	12,729	71.94	9,988	7,077	70.86
機械設備操作及組裝人員	79,912	59,240	74.13	42,220	31,272	74.07	37,692	27,968	74.20
基層技術工及勞力工與其他	135,852	100,250	73.79	59,157	43,974	74.33	76,695	56,276	73.38

資料來源：勞動部勞動力發展署。



## 二、公立職訓機構辦理職業訓練情形

公立職訓機構(自辦訓練)結訓者 6 成 6 為男性，3 成 4 為女性

111 年於公立職訓機構(自辦訓練)結訓人數 2.1 萬人，其中男性結訓人數為 1.4 萬人占 66.4%，女性 7 千人占 33.6%，各較 101 年下降及上升 8 個百分點。111 年女性職前及在職訓練分別較男性少 2.6 千人、4.2 千人，相較 101 年兩性差距均見縮小。

表 13-3 公立職訓機構自辦訓練結訓人數

單位：人

	男性			女性			兩性差距(男-女)		
	總計	職前	在職	總計	職前	在職	總計	職前	在職
101 年	15,968	7,904	8,064	5,515	3,412	2,103	10,453	4,492	5,961
102 年	16,956	8,634	8,322	6,150	3,524	2,626	10,806	5,110	5,696
103 年	16,792	8,198	8,594	6,296	3,435	2,861	10,496	4,763	5,733
104 年	16,071	7,656	8,415	6,578	3,736	2,842	9,493	3,920	5,573
105 年	16,682	7,661	9,021	6,993	3,735	3,258	9,689	3,926	5,763
106 年	15,888	7,535	8,353	6,795	3,640	3,155	9,093	3,895	5,198
107 年	15,251	6,988	8,263	6,397	3,527	2,870	8,854	3,461	5,393
108 年	15,193	6,971	8,222	6,432	3,645	2,787	8,761	3,326	5,435
109 年	14,746	7,057	7,689	6,771	3,617	3,154	7,975	3,440	4,535
110 年	11,033	5,637	5,396	5,126	3,004	2,122	5,907	2,633	3,274
111 年	13,812	6,206	7,606	6,995	3,562	3,433	6,817	2,644	4,173

資料來源：勞動部勞動力發展署。

<p>1-1 請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性 (請參考步驟一至步驟二)</p>	<p>1.依據</p>
<p>1-2 蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果) (請參考步驟三至步驟六)</p>	<p>2.政策規劃者： 3.服務提供者： 4.受益者： (1)生理性別： (2)社會性別： (3)交織性：</p>
<p>1-3 請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題(請參考步驟七)</p>	

謝謝聆聽。

