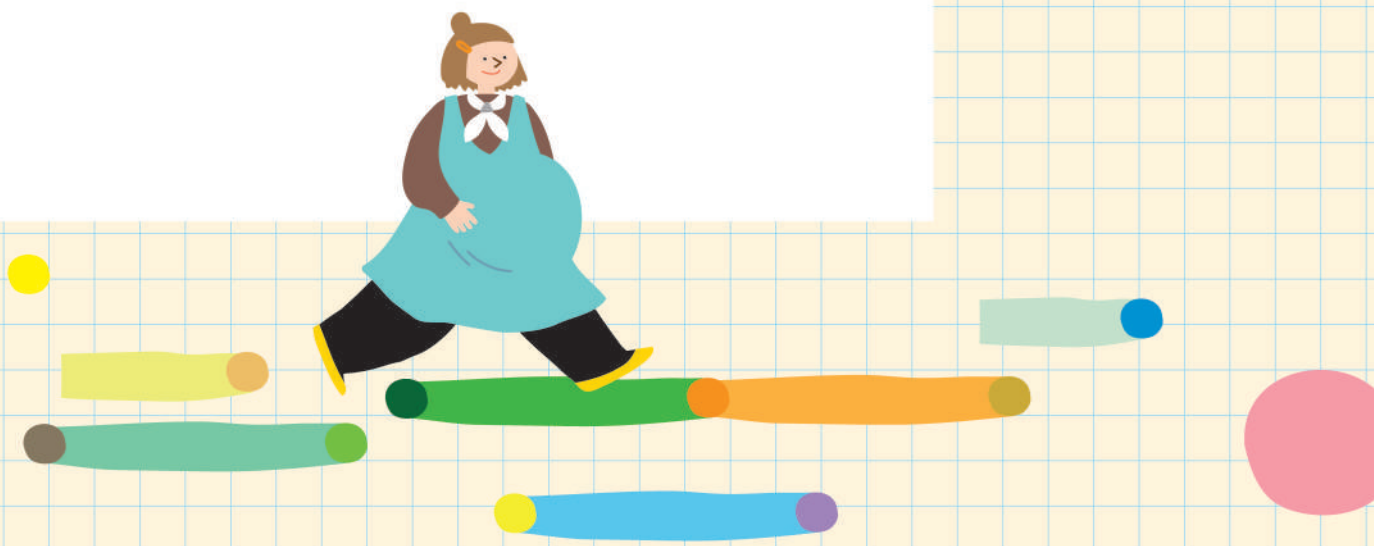
促進
性別友善職場
情境手冊

目 錄

前言 …… 1
一、女性的進用與升遷 …… 4
二、性別平等工作法所定假別之落實 …… 12
三、彈性工作 …… 15
四、育嬰留職停薪 …… 17
五、設立托兒服務設施或提供托兒措施 …… 19
六、對性別友善職場的投入程度 …… 21
結語 …… 23
企業情境與可能政策方向摘要表 …… 25



前言

近年來，促進女性經濟參與已成為全世界許多國家的共通議題。根據資誠聯合會計師事務所（PwC）發布的《2023 全球女性工作指數報告》，若改善女性在經濟合作暨發展組織（OECD）國家的工作參與，預估可增加 5.8 兆美元的 GDP。[1] 然而，女性的就業與職涯發展仍然遭遇許多系統性障礙，包括被期待承擔較多育兒及家庭照顧責任、性別刻板印象等。

就我國而言，雖然全體女性的勞動力參與率已達到 51.5%，但從年齡層來看，女性勞動力參與率在 25－29 歲達到高峰（91.8%）後，就受婚育等因素影響一路下滑，且再也沒有回升。承擔較多照顧責任的社會期待阻礙了女性在職場上的投入與晉升，進而導致決策領導階層女性比率過低。例如，我國上市櫃公司的女性董事比率，大約只有 15%。即使是基層女性員工占 60% 的金融業，高階女性主管也只有 36.2%。[2] 此外，職場仍然存在性別偏見與歧視。天下學習、Cheers 快樂工作人發起的調查指出，有 48% 的女性受訪者表示曾遭遇過職場歧視，比率較男性高出 10 個百分點，且向公司或主管求助的比例也較男性更低。[3]

---

1 PwC (2023) Women in Work Index 2023. 瀏覽日期：2023 年 11 月 21 日。

2 天下學習、Cheers 快樂工作人（2023）2023 五大產業 Top50 企業 DEI 現況分析。

3 天下學習、Cheers 快樂工作人（2023）2023 台灣企業員工福祉大健檢。

另一方面，隨著數位科技的進展，相關經濟活動呈現成長趨勢，但女性卻因在 STEM（即科學、科技、工程、數學）領域的參與不足，而未必能從這些經濟成長中獲益。由於傳統社會文化與性別刻板印象，我國 STEM 領域女性畢業生比率長期偏低，科系及職業性別隔離現象十分明顯。在科學園區全體從業人員中，男性占了 61.2%，女性占 38.8 %，其中男性多集中在薪資較優渥的研發職務（80.3%），女性則集中在薪資水準較低的行政工作（62.8%）。[4]

因此，近年行政院將「提升女性經濟力」列為性別平等重要議題之一，其首要目標即是希望建構性別友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並協助離開職場的女性重新回到職場，推動策略包括營造性別平等友善職場、推動彈性工作時間地點、改善職場性別隔離等，各部會也分別在其權責業務中推動相關政策措施。此外，自 2002 年實施《性別工作平等法》，法令也持續不斷修正，並搭配各項措施推動，至 2023 年 8 月 18 日最新修正之《性別平等工作法》，讓職場性騷擾防治相關機制以及對被害人的保障更為完善，期能更加落實工作權之性別平等。

然而，當企業在執行《性別平等工作法》，以及推動性別友善職場相關措施時，卻可能遭遇一些現實上的阻礙與困難。尤其我國中小企業高達 98%，友善職場的推動可能受限於有限的資源與人力。因此，政府機關在推動相關政策時，更應了解中小企業的需求與想法，提供適當的協助，方能鼓勵及推動企業端共同促進職場性別平等。

4　行政院性別平等處（2023）2023 年性別圖像。

本情境手冊透過企業訪談呈現出其在推動性別友善職場面臨的實際情境，指出企業在面對性別平等趨勢、因應政府相關政策、落實各項性別平等相關法令的過程中，可能面臨的不同狀況，進而針對這些情境進行分析，並提出未來政府推動政策措施的可能方向，供中央部會及地方政府參考。期許本手冊能讓各政府機關單位了解如何協助企業落實相關法令、打造性別友善職場，促進女性在職場中的留任與升遷，使不同性別的工作者都能在職場中發揮潛能。

一、女性的進用與升遷

情境 A

STEM 領域女性人才難尋

P 公司想找程式開發人員，有意願增加女性員工，但卻碰到兩個困難。第一，此領域的女性畢業生較少，多是中途轉業，在履歷審核及面試過程中容易失分。第二，在這個領域本來就稀有的女性人才，容易被大企業吸引，讓中小企業更難找到適合的女性人才。因此，雖然 P 公司願意增加女性員工，也會優先邀請女性應徵者參加面試，但有職缺時，仍不一定可以錄用女性。

問題解析

- 我國 STEM 領域女性畢業生比率長期偏低，從 100 學年度到 110 學年度，10 年間女性比率僅從 23.53% 上升至 25.84%。若以各類學科來看，女性畢業於科技類學科的占比，在過去 10 年僅成長了 3.63 個百分點。顯示政府在促進女性參與 STEM 領域方面的政策雖有成果，但社會文化並非一朝一夕可以改變，因此進展緩慢。

- 國內外調查皆顯示，女性在中小學階段仍對科研有高度興趣，然而一路隨著「男理工、女人文」、「女生不適合科學」的刻板印象、家庭及學校不支持、對自我效能感低落等，導致選讀 STEM 相關課程的高中女學生人數減少，最終使得就讀 STEM 高等教育的女學生的人數偏少。[5]

- 此外，依據世界經濟論壇出版之「2021 年全球性別落差報告」，20 大經濟體所需 8 大新興職類僅有兩類女性占比與男性相近，而資料分析與人工智慧（Data & AI）、工程、雲端運算等領域中之女性僅約占 32%、20% 及 14%，性別差距顯著，但也發現，轉職從事 Data & AI 之女性中有 48.2% 屬低技能相似性之轉職（low skills similarity transitions），顯示約有半數女性在「出社會後」學習 STEM 課程進入科技領域，學習養成路徑不同於男性。[6]

政策可以怎麼做？

❶ 扭轉家長及學校教師的性別刻板印象

對於在學校教育中培養 STEM 領域女性人才，相關部會目前已有許多措施。不過，由於家長對於孩子的教育仍有較強的主導權，以及學校教師對於家長及學生有較大的影響力，包括志願選填、選擇班群／分組等，可能會複製性別刻板印象，因此未來可加強針對家長及學校教師的性別平等意識宣導，從家庭及學校扎根破除性別刻板印象，支持女學生投入 STEM 領域的學習。

---

5 智慧國家〈為科研注入能量與創意 廣大女力潛能開發中〉https://2030.tw/article/DEI-028-TWiST?fbclid=IwAR0oKusihf_TV1DRV5p_eGBcpil5KoArdAHEIUnkwMsUvpD5xgNChd06XWI。瀏覽日期：2023 年 8 月 30 日。

6 World Economic Forum (2021) Global Gender Gap Report 2021.

❷ 增進女學生對 STEM 領域產業的理解

(1) 可參考歐洲的做法，串聯全國中等學校與企業，搭配「國際女孩日」或「女性與女孩科學國際日」舉辦企業參訪活動，鼓勵女學生可選擇自己有興趣的 STEM 領域企業進行實地參訪，以更深入了解產業與工作內容。

(2) 鼓勵企業與大專院校合作，促進非理工學院女性畢業生對 STEM 領域產業的認識，了解自己在 STEM 領域發展的可能性，因而在大學時期多嘗試進修相關課程，拓寬踏入科學相關職業的路徑。

❸ 加強終身教育及職業訓練中對女性的 STEM 技能培訓

可於終身教育及職業訓練體系中增加 STEM 領域相關技能培訓課程，開課時關照女性可能有的托育需求，或避免於需要接送或照顧小孩及家人的時間開課，增加女性轉換至 STEM 領域職涯的技能建構管道，提高投入科技相關領域跨職涯發展的可能性。

涉及機關 —— ● 教育部 ● 國家科學及技術委員會 ● 勞動部

情境 B

主管錄取女性的意願低

在科技業當人資的小惠，經常覺得公司陽盛陰衰，尤其目前資訊部門包含主管在內全是男性。她曾向公司高層打聽，是否有規劃增加女性員工，但高層認為此議題並非公司優先處理重點，因而未有明確回應。小惠轉而私下向資訊部門主管詢問，是否有意願多聘用女性工程師，作為人資的她可協助多找一些女性求職者前來面試，然而卻遭到該部門主管的拒絕。部門主管表示，這個部門都是男生，彼此之間溝通、做事都方便，如果有女性同仁，需擔心是否會不小心冒犯女生，甚至會擔心性騷擾問題。所以即使小惠多找一些女性求職者的履歷，這位主管仍然傾向錄取男性求職者。

問題解析

- 案例中，雖然人資提出希望平衡員工性別比例，但未受公司高層重視，顯示公司高層並未了解人才多元對於企業經營帶來的效益。事實上，目前即使上市櫃公司需要做 ESG（即環境保護、社會責任和企業治理）報告，也不一定意識到性別平等為 ESG 中社會責任的一部分。然而，對於是否進用更多女性人才，需要公司高層將此設定為公司整體目標或用人策略，否則業務主管不一定會有這樣的意識或意願，人資專員亦無法有太大的影響力。

- 案例中的男性主管認為增加女性同仁可能需要擔心是否會冒犯女性或造成性騷擾問題，此部分問題重點在於男性同仁可能缺乏性別意識，或不知道如何以合適的方式與異性相處，這與社會中男性的養成與教育有關。若男性之間形成的工作氛圍是不歡迎女性進入的，一旦有女性加入這個團隊，

可能也容易遭遇無法融入團隊，或是男同事愛開女生玩笑而必須隱忍，甚至最終選擇離職的問題。針對這樣的情況，需要的可能是提升男性的性別意識、了解如何與異性相處，以及增加職場中對於少數族群友善的氛圍。

- 104人力銀行於2020年統計各產業及職務之女性基層員工與主管占比。數據顯示，女性在某些職務的比率特別低。以研發相關職務為例，基層女性員工占比19.9%，基層與中階主管女性占比3.1%，高階主管女性占比5.3%；資訊軟體系統類基層女性員工占比19.3%，基層與中階主管女性占比9.5%，高階主管女性占比6.3%。[7] 若這類產業或職務持續缺乏女性，男性主管與員工建立只屬於男性的職場網絡和社交圈，可能因此讓女性更加難以進入，或認為這個地方「不適合或不屬於她們」。

政策可以怎麼做？

❶ 提升企業高層對於多元包容的意識

(1) 國際上已有許多研究顯示「多元」、「包容」對企業帶來的益處，建議可多針對這類訊息進行推廣，納入各項為企業開設的課程或教育訓練中，尤其應針對企業主及高階主管加強意識培力，讓其了解多元包容的意涵以及對企業績效、競爭力帶來的幫助，而能制定相應的政策措施。例如，經濟部的中小企業網路大學校有提供許多課程讓中小企業使用，可再增加關於多元包容、性別友善職場的課程，或於既有課程中融入相關內涵，讓中小企業更加了解其重要性，以及如何實際應用。

(2) 針對企業主或高階主管的意識提升，可透過各產業公協會等既有企業網絡進行宣導，讓企業間彼此觀摩交流學習。亦可從企業界重要人士

7 104人力銀行〈女力撐起半邊天！玻璃天花板 十年漸天光〉。https://blog.104.com.tw/104data-2021-women-in-the-workplace/。瀏覽日期：2023年8月30日。

開始，透過主管機關與這些企業主的茶敘交流，向他們傳達性別友善職場的重要，進而與他們合作，藉由這些業界重要人士的影響力，帶動上下游及相似產業共同營造友善職場。

(3) 各政府機關辦理之企業 ESG 課程，可涵蓋性別友善職場相關內容，強調 ESG 與性別平等的關聯，讓公司了解促進性別平等亦為實踐 ESG 的一環，進而提升其打造性別友善職場之意願。

❷ 改善職場氛圍，加強員工性別意識

(1) 可針對企業開設性別友善職場或性別意識培力相關教育訓練課程，同時鼓勵企業針對內部員工進行相關教育訓練，以加強整體性別意識。

(2) 鼓勵及引導企業於員工協助方案教育訓練中，納入性別意識相關課程，將性別友善職場也作為一項員工協助方案。讓整體職場氛圍對於人數較少的性別更為友善，也讓人數較少的性別能更容易融入職場。

(3) 各機關可結合現有業務，進行性別平等的大眾宣導，包括應尊重不同性別者等。另在學校教育中，也可持續強化如何與不同性別者相處的教育。

❸ 精進性別意識課程教材內容

(1) 目前較少有針對企業辦理的性別平等課程，且課程內容未必對企業具有足夠吸引力及參與動力，並讓參與課程者能有效吸收內化。因此，建議可全面檢視各種性別平等課程，並針對不同的情境製作能夠吸引目標受眾的課程內容，以增加企業上課意願。

(2) 可提供性別平等師資名單供政府機關與企業參考，讓有意願辦理性平課程的政府機關與企業，知道可以從何處找到合適的老師。

(3) 目前較缺乏熟悉商業環境、職場脈絡的性別平等專業師資，建議可透過委辦民間單位的方式，開設適合社會人士參加、結合職場與性別議

題的性別平等相關培訓課程，培養同時具備專業且熟悉業界生態的師資。

涉及機關 —— ● 各中央目的事業主管機關　● 各縣市政府

情境

女性晉升主管意願較低

擔任高階經理人的小安發現，女性相較於男性，晉升主管的意願較低。公司曾提拔幾位女性為主管，但她們最後都覺得自己不適任，其中一大因素是認為主管職壓力太大、且經常需要加班到很晚，導致她們無法同時兼顧家庭。

問題解析

- 女性從小被教導需要以家庭為主，因此在她們有機會擔任主管時，比男性更容易因為家庭照顧需要而放棄主管職。同時，男性請領育嬰假比女性還容易承受更多社會壓力。女人迷的《2023 多元共融白皮書》指出，41% 的男性認為請育嬰假不受周遭支持，這一比例比女性高出 18 個百分點。因此，社會多期待由女性承擔較多家庭照顧責任，或要求女性在追求職涯發展同時更應先以家庭為重，導致女性要兼顧工作與家庭更為艱辛，而萌生退意。

政策可以怎麼做？

❶ 扭轉傳統性別分工與刻板印象

(1) 於學校教育的教材中，強化扭轉傳統性別分工與刻板印象的內容。此外也在教保人員及教師的培育與在職研習課程中強化相關課程，並使他們了解如何運用於教學情境中。

(2) 於家庭及社會教育與大眾宣導中，加強對於扭轉傳統性別分工與刻板印象的宣導。包括宣導男性照顧價值，肯認男性亦有照顧及與家人、孩子建立親密關係的需求，提升男性對女性配偶職涯發展之支持。當伴侶之間能共同扛起育兒責任，女性較有可能持續在職場上發展。

涉及機關 —— ● 教育部 ● 衛生福利部 ● 各縣市政府

❷ 公部門帶頭創造友善環境

從公部門開始，創造更加友善育兒的環境，並且建立女性典範，讓女孩從小知道有家庭、有孩子仍然可以當總經理、當執行長、當總統。例如，歐洲議會的義大利議員媽媽莉西亞 · 羅茱莉（Licia Ronzulli）帶著剛滿月的女兒進入歐洲議會；紐西蘭前總理潔辛達 · 阿爾登（Jacinda Ardern）為第一位在任內請育嬰假的國家元首。

涉及機關 —— ● 行政院所屬各部會及各縣市政府

二、性別平等工作法所定假別之落實

情境 A

公司氛圍導致員工不敢請假

人資小 A 十分認同性別友善職場的概念，但他觀察到，雖然公司遵守法規，讓員工能申請各項假別，也可申請育嬰留停，但業務主管與同事的態度卻影響著員工能否放心請假。主管可能無法同理員工的需求，只擔心人力安排困難；其他員工也難以同理，只擔心自己工作量增加。因此，雖然公司不會拒絕員工請假，但這些心態造成的氛圍，卻讓有請假需求的員工備感壓力。小 A 自己的朋友 Cathy 就碰到這種情況。Cathy 求子多年終於懷孕，但醫生建議她在家安胎休養以免流產，因此 Cathy 向公司提出 30 天的「安胎假」。然而，主管卻不斷質疑是否一定必須請這個假，最終 Cathy 改成請自己的特休假。

問題解析

- 主管或員工對於懷孕期間相關需求的不理解，加上公司人力短缺，造成無法同理請假需求的現象，例如質疑是否有必要請 30 天安胎假。

- 勞動部《僱用管理／工作場所就業平等概況調查》針對受僱者最近一年申

請各項假別的情況進行調查，結果顯示，「用其他假別代替」為受僱者未申請《性別平等工作法》所定各項假別的主要原因之一。然而，為什麼選擇用其他假別代替，恐怕是更需要探討的。在許多情況中，老闆與同事的態度、公司整體氛圍，都可能讓受僱者不敢申請實際所需的假別，而只能使用自己的特休假，或以請半薪病假或無薪事假的方式來代替。

政策可以怎麼做？

❶ 營造友善且具包容性的職場氛圍

(1) 建議可針對企業主或高階主管，開設多元包容相關課程，改變企業主與高階主管的心態及意識，並讓他們了解如何營造友善、具包容性的職場氛圍，以及在實務上如何支持中階主管，讓中階主管可進一步在日常業務中支持具有不同需求的員工。例如，建立較完善的職代機制，讓中階主管或其他員工不會因為有人請假而受到太大的影響，因而產生反感。

(2) 鼓勵企業針對員工開設多元包容相關之教育訓練課程，培養公司內部具包容性的工作氛圍，主管及同仁能互相理解不同的需求，並給予支持。

❷ 實際了解並追蹤阻礙勞工請假的真實因素

勞動部的《僱用管理／工作場所就業平等概況調查》，針對各項假別請假情形，可考慮增加能真實反映受僱者未申請該項假別原因的選項，例如是否因來自上司或同事的壓力而不敢請假。此外，也建議進行不同年度的比較，長期追蹤我國職場對於員工的請假需求是否越趨友善，並可進一步檢視相關政策、法令與措施，思考其他可能的做法。

涉及機關 ——
- 勞動部
- 各中央目的事業主管機關
- 各縣市勞工行政主管機關

情境 B

勞工不熟悉自身應有權益

員工 Jack 的老婆懷孕了，雖然想陪老婆一起去產檢，但由於才剛到職不到半年，還沒有特休，也怕請事病假影響考績，只能讓老婆自行前往。

問題解析

- 勞動部《僱用管理／工作場所就業平等概況調查》顯示，對於性別平等工作法規定的各項假別，仍有些受僱者不知道自己享有這些權益，包括流產假、安胎休養假、產檢假、陪產檢及陪產假等。

政策可以怎麼做？

- **透過各種管道宣導勞工權益**
  - (1) 可在新手父母手冊及親職相關講座、課程中放入相關勞動權益保障資訊，包括《勞動基準法》、《性別平等工作法》對於各項假別的權利規定、女性勞工母性健康保護等，並以一般民眾易於理解的方式呈現。
  - (2) 就業服務人員提供就業諮詢及媒合的過程中，可一併加強宣導勞工權益相關資訊。

涉及機關 —— 衛生福利部　勞動部　各縣市勞工行政主管機關

三、彈性工作

情境

各種疑慮阻礙企業實施彈性／遠距工作

A 企業正在考慮實施彈性工作政策，包括彈性工作時間及遠距工作等，A 企業認為這除了能讓員工更能兼顧工作與生活，甚至遠距工作可作為育嬰留停人力運用的一種解套方式：員工不需完全退出職場，而可在家中同時照顧嬰兒和工作。但是，A 企業卻擔心，過於彈性的遠距工作，例如員工選擇在半夜孩子睡了才工作，可能造成公司較難提出合法的勞工出勤紀錄而有違法疑慮。另外，也擔心遠距工作會造成員工管理不易，因此遲遲無法推動公司的彈性工作政策。

問題解析

- 針對彈性／遠距工作，雖然勞動部已制定《勞工在事業場所外工作時間指導原則》，臺北市政府勞動局亦定有《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》，但企業仍有許多擔心及考量。究其原因，在於企業不確定彈性／遠距工作可以如何操作，才可不違法且方便人員管理。

政策可以怎麼做？

- 建議勞動部針對企業可以如何在實務上實施彈性／遠距工作，同時又能符合相關法規規定，提供實際的操作建議。此外，各政府機關，如經濟部產業發展署、國家科學及技術委員會等，可根據不同企業規模及產業類別，提供成功推行彈性／遠距工作之企業典範，經濟部中小及新創企業署亦可特別針對中小企業蒐集企業案例，並請企業主分享推行的效益及心得。

涉及機關 —— 勞動部　經濟部　國家科學及技術委員會　各縣市政府

四、育嬰留職停薪

情境

員工申請育嬰留停造成人力調配和成本增加問題

阿 K 坦承，他在面試、挑選員工的時候，還是會想了解應徵者的婚育狀況，很擔心員工一進公司就懷孕生產要求育嬰留停。對他而言，公司已經人力預算吃緊，如果員工要申請短期育嬰留停，公司很難請到短期職代，只能讓其他同仁分擔，而增加他們的工作量；若是長期留停，公司不但需要再耗費成本聘請職代和重新訓練新人，之後若員工申請復職，在職代表現良好的情況下，公司也不一定想讓職代離開，因而造成沒有合適的職位讓留停的員工復職，同時也沒有足夠預算多請一個人的窘境。有時候阿 K 覺得，僱用男生還是會方便一點……。

問題解析

- 員工申請育嬰留停，造成雇主在人力調配上的困難。若不聘僱替代人力，會增加其他同仁工作量，可能導致其他同仁不滿；若要聘僱替代人力，可能會造成人事成本增加，而當育嬰留停者復職時，又會遭遇職代人員去留問題。這些都可能造成當應徵者能力相當時，企業可能會避免聘僱有生育規劃或正值育齡的女性。

- 我國申請育嬰留停仍以女性為主，可能因此造成企業聘僱婚齡女性的顧慮。若男女皆有相同機率申請育嬰留停，則可避免有這樣的僱用偏好。

政策可以怎麼做？

❶ 協助企業解決員工育嬰留停需另聘僱職代的成本問題

(1) 當前政府發給的育嬰留停津貼，主要是對於育嬰留停者的投保薪資補貼。可考慮也針對企業額外的用人成本提供補貼，鼓勵企業正向看待員工育嬰留停的需求。

(2) 舉辦相關宣導座談，邀請已針對育嬰留停建立良好職代制度的企業，分享在實務經驗上如何建立有效的職代制度。

❷ 改變育嬰留停機制，避免女性離開職場

(1) 對於員工而言，若申請育嬰留停就必須完全離開職場一段時間，不但可能造成經濟上的負擔，也可能因為中斷職涯發展，對職涯帶來不利影響。目前民間團體已在倡議將育嬰留停改成可以「小時」或「天數」申請，亦即，將其視為一種假別，而非在一段時間完全暫停勞務。如此除了讓有需求者可更加彈性平衡工作與育兒、不需退出職場，也讓企業不需苦惱留停者回復原職以及是否留用替代人力的問題。

(2) 另一方面，建議深入輔導企業，規劃將全時工作改成部分工時或遠距／彈性工作的方式，讓有需求的員工不必因為育兒責任而離開職場。

❸ 鼓勵更多男性分擔育嬰工作

社會上仍存在男性須賺錢養家的刻板印象，男性請育嬰留停在家照顧小孩，也會擔心旁人眼光。應加強社會宣導，打破社會既有的性別角色分工，肯認男性照顧家庭價值，鼓勵更多男性願意投入育兒工作，讓照顧分工更為平等。

涉及機關 —— ● 勞動部 ● 各中央目的事業主管機關 ● 各縣市勞工行政主管機關

五、設立托兒服務設施或提供托兒措施

情境

尋覓托育機構簽約的行政成本太高

由於設置托兒服務設施需要具備足夠空間，且需耗費較高成本，加上有此需求的員工數量不多，因此公司 A 希望與托育機構簽約，讓有需要的員工可以優惠價格使用托兒服務。然而，由於公司人資沒有相關的托育機構名單，只能自行上網搜尋評鑑分數優良的機構，再一一打電話詢問每間機構的簽約意願，且可能遭到拒絕。在耗費大量的時間與心力尋找機構的同時，還須面對每位員工對於托育機構的需求和期待不同的問題……。

問題解析

- 《性別平等工作法》規定，僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。資源有限的雇主，通常僅能選擇托兒措施，其中又以發放托育津貼和與托育機構簽約為主。對資金較少的雇主而言，與托育機構簽約為較不耗費成本的方式，但在尋覓可簽約的機構時，卻仍需耗費大量行政成本。因此，若能協助企業與托育機構媒合，應可讓更多企業提供符合員工需求的托育選項。

政策可以怎麼做？

❶ 協助企業進行資源連結與媒合

(1) 協助企業與托育及教保機構的媒合，提供願意與企業簽約的托育及教保機構名單，以及提供定型化契約，讓企業直接與有意願簽約的托育及教保機構接洽。例如，當前衛生福利部已設立托育媒合平台，可根據托嬰中心類別、評鑑等級等查詢托嬰中心；教育部亦設立全國教保資訊網，可查詢鄉鎮市區公立、非營利、準公共及私立幼兒園。建議可在機構評鑑時順帶詢問機構與企業簽約意願，並將此資訊新增於網站平臺的搜尋選項，讓企業也可直接搜尋有意願簽約之托育及教保機構。

(2) 可協助企業與各地方政府托育資源中心連結，由托育資源中心提供有意願簽約的托育機構名單並進行媒合。

(3) 目前企業也可以職場保母的方式提供員工托兒服務，這同樣需要政府協助企業進行職場保母的連結與媒合。

❷ 提高托育及教保機構與企業簽約的意願

政府鼓勵企業提供托兒設施或措施，多以提供企業補助的方式進行。建議也可為願意與企業簽約的托育及教保機構提供誘因，提高托育及教保機構與企業簽約的意願。例如，地方政府針對托育及教保機構進行評鑑時，將與企業合作提供托兒服務，列為可加分之項目。

涉及機關
- 勞動部
- 衛生福利部
- 教育部
- 各縣市勞工／社會／教育行政主管機關

六、對性別友善職場的投入程度

情境

營造性別友善職場非公司營運優先投入項目

Andy 在一間 80 人的通訊器材公司擔任總經理。人資告訴他，政府最近在推動性別平等和工作生活平衡，有相關認證或獎項。他上網看了一下，發現獲得認證或是獎項的公司，都是大型企業。想想也是，那些企業資源那麼多，當然能得獎。Andy 想到自己每天為了公司營運狀況和招不到員工的問題就夠頭痛了，哪有時間和心力管性別平等？

問題解析

- 政府當前已舉辦許多相關獎項和認證，鼓勵企業打造性別友善職場，但這些獎項大多由資源較多的大型企業獲得。

- 中小企業擁有的資源較少，若未能確切明瞭性別友善職場或工作生活平衡這些概念的重要性以及能為其企業營運帶來的益處，較難有意願投入。

政策可以怎麼做？

❶ 增加中小企業對多元包容、性別友善職場的理解

(1) 國際上已有許多研究顯示多元包容對企業帶來的益處，包括建立雇主品牌、提升創新能力與生產力、增加競爭力等。建議可多針對這類訊息進行推廣，納入各項針對企業的課程或教育訓練中，尤其應針對企業主及高階主管加強性平意識，讓其了解多元包容的意涵，以及能為企業績效、競爭力帶來的幫助，而能願意投入資源制定及推行相應的公司政策措施。

(2) 目前中小企業與大企業在營造性別友善職場的程度落差甚大，建議可特別針對中小企業開班，並邀請已有較佳做法的中小企業進行分享，引發同儕學習效應。

(3) 當前已有不同政府機關蒐集性別平等相關的良好企業範例，例如經濟部工業局遴選性別主流化標竿廠商、科學園區辦理「推動職場工作平權」優良事業單位評選獎勵活動等，建議各機關可多蒐集不同產業別及不同規模的企業，包括中小企業的性別友善職場範例，並加強對企業的宣傳，讓更多中小企業能觀摩學習；同時，也應加強與其他政府機關的縱向及橫向連結，一同推廣企業優良案例。

❷ 針對中小企業設立獎項，或依企業規模及產業別設定不同評分標準

針對性別友善或多元包容職場的各類獎項，建議可針對大型企業和中小企業設定不同的評分標準，或針對中小企業及產業別設置專屬獎項，如此除能鼓勵中小企業朝著邁向性別友善職場而努力，也藉此建立更多標竿企業及多元做法，讓其他中小企業及不同產業了解營造性別友善職場的可能性，而願意共同投入性別友善職場的行列。

涉及機關
- 經濟部中小與新創企業署
- 各縣市政府
- 各中央目的事業主管機關

結語

長久以來，傳統的性別角色分工導致女性的經濟潛力未被充分發揮，即使近年來我國女性勞動力參與率已突破50%，許多女性仍因為婚育而退出職場。為促進女性就業以及在職場中的留任與升遷，本手冊從六大主題著手，包括女性的進用與升遷、性別平等工作法所定假別之落實、彈性工作、育嬰留職停薪、設立托兒服務設施或提供托兒措施、對性別友善職場的投入程度等，呈現企業在落實性別友善、多元包容職場的各種情境，進而提出未來政策的可能推動方向，以協助企業營造性別平等與友善職場。

綜觀本手冊中的各種情境，可發現社會既有的性別刻板印象和性別角色框架，深深影響著職場的友善程度以及女性的職涯發展，因此手冊中提出的許多政策方向皆與扭轉性別刻板印象有關，除了學校教育之外，各機關如何在既有業務中加強對一般大眾的宣導推廣，包括打破「男理工、女人文」的刻板印象、鼓勵男性投入育兒工作、支持女性追求職涯發展，以扭轉整體社會氛圍，皆為須思考之重點。

此外，企業對性別平等的意識以及對性別友善、多元包容職場的了解，將會影響其打造性別友善職場的意願，而當中企業主與高階主管的意志又最為關鍵。因此，加強企業主及高階主管對性別友善職場的關注和理解，包括加強宣傳成功的企業案例、將多元包容的概念融入為企業主開設的課程中、

透過公協會等既有企業網絡進行宣導等，為各主管機關未來可努力的方向。尤其，中小企業資源與人力皆有限，需特別輔導中小企業理解性別友善職場對提升企業競爭力帶來的幫助，以及多提供類似規模與產業的企業案例，同時提供更多誘因，以提升他們對此議題之重視。

在新冠肺炎（Covid-19）疫情之後，彈性及遠距工作模式逐漸成為趨勢，政府雖已有相應之指導原則，但企業在執行上仍有許多不確定與擔憂，需要主管機關深入輔導與協助。另一方面，女性的職涯發展長久以來因為婚育而受到阻礙，當前育嬰留職停薪制度雖已放寬至最短30天，但婦女仍須暫時離開職場，不但可能影響其職涯發展，企業也會遭遇短期替代人力因應上的問題。若能將育嬰留職停薪改為較為彈性之請假制度，或是輔導企業將全時工作改成部分工時或遠距工作，讓有育兒需求的員工不必完全離開職場，應可協助女性穩定就業以及在職涯上持續發展。

最後，雖然目前政府機關已有許多政策措施，包括提供企業相關補助資源、透過座談會等進行宣導等，但企業卻不一定充分知悉與理解。因此，政府機關應進一步思考如何有效宣傳推廣，讓企業不僅知道相關資訊，更能了解如何利用相關資源，以及能充分吸收內化所推廣的概念。期待透過公部門的各種行動，不只協助企業落實性別平等相關法令，更能打造優於法令的性別友善職場，促進女性在職場中的留任與發展。

企業情境與可能政策方向摘要表

主題 女性的進用與升遷

情境	可能政策方向	涉及機關
STEM領域人才難尋	加強針對家長與學校教師的宣導，扭轉性別刻板印象。	教育部、國家科學及技術委員會、勞動部
	串聯學校與企業，增進女學生對STEM領域產業的理解。	
	加強對成年女性的STEM領域技能培訓，提高其轉職可能性。	
主管錄取女性的意願低	增進企業高層了解多元包容的意涵以及對提升競爭力帶來的幫助，而能制定相應政策措施。	各中央目的事業主管機關、各縣市政府
	開設性別友善職場相關教育訓練課程，並進行大眾宣導，以加強員工性別意識，改善職場氛圍。	
	精進性別意識課程教材內容，培養並提供專業師資。	
女性晉升主管意願較低	於學校及社會教育中，加強扭轉性別分工與刻板印象的宣導。	教育部、衛生福利部、各縣市政府
	公部門帶頭創造友善環境，並建立女性典範。	行政院所屬各部會及各縣市政府

主題 性別平等工作法所定假別之落實

情境	可能政策方向	涉及機關
公司氛圍導致員工不敢請假	加強對企業主及高階主管在多元包容方面的宣導，以及鼓勵其提供員工相關教育訓練，以營造友善且具包容性的職場氛圍。	勞動部、各中央目的事業主管機關、各縣市勞工行政主管機關
	透過勞動部的調查，實際了解並追蹤阻礙勞工請假的真實因素。	
勞工不熟悉自身應有權益	透過新手父母手冊、親職講座、就業輔導等各種管道加強宣導勞工權益。	勞動部、衛生福利部、各縣市勞工行政主管機關

主題 彈性工作

情境	可能政策方向	涉及機關
各種疑慮阻礙企業實施彈性／遠距工作	提供彈性工作的具體操作建議與企業範例。	勞動部、經濟部、國家科學及技術委員會、各縣市政府

主題 設立托兒服務設施或提供托兒措施

情境	可能政策方向	涉及機關
尋覓托育機構簽約的行政成本太高	協助進行托育相關資源連結與媒合。	勞動部、衛生福利部、教育部、各縣市勞工／社會／教育行政主管機關
	提供托育機構誘因，以提高其與企業簽約的意願。	

主題 育嬰留職停薪

情境	可能政策方向	涉及機關
員工申請育嬰留停造成人力調配和成本增加問題	針對育嬰留停所產生的用人成本提供補貼。	勞動部、各中央目的事業主管機關、各縣市勞工行政主管機關
	分享育嬰留停職代制度的優良企業範例。	
	將育嬰留職停薪改為以小時、天數請領的育嬰假，或輔導企業將全時工作改為部分工時或彈性工作，以避免女性離開職場。	
	加強社會宣導，鼓勵更多男性分擔育嬰工作，避免企業在聘僱婚齡女性時有所顧慮。	

主題 對性別友善職場的投入程度

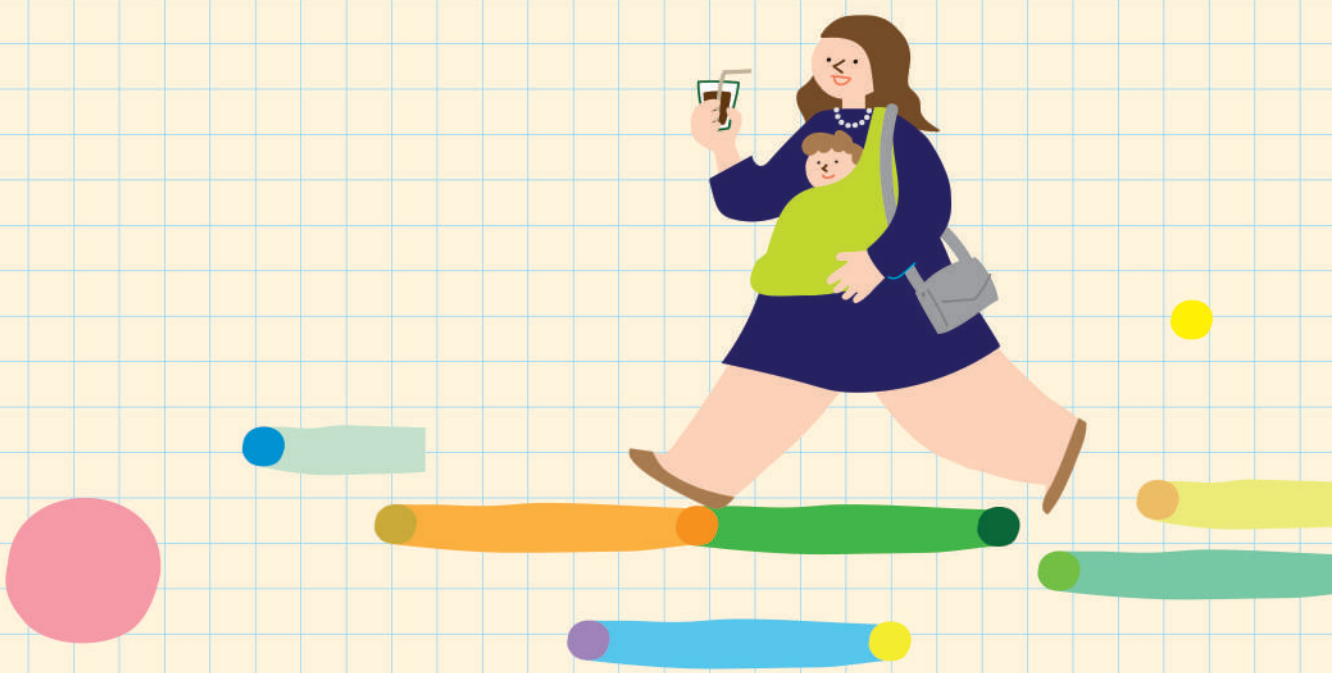
情境	可能政策方向	涉及機關
營造性別友善職場非公司營運優先投入項目	特別針對中小企業開課，增加其對多元包容、性別友善職場的理解。	經濟部中小與新創企業署、各中央目的事業主管機關、各縣市政府
	多蒐集中小企業的範例，並加強對中小企業進行宣傳。	
	針對中小企業設立獎項或設定不同評分標準，增加中小企業建立性別友善職場的誘因。	

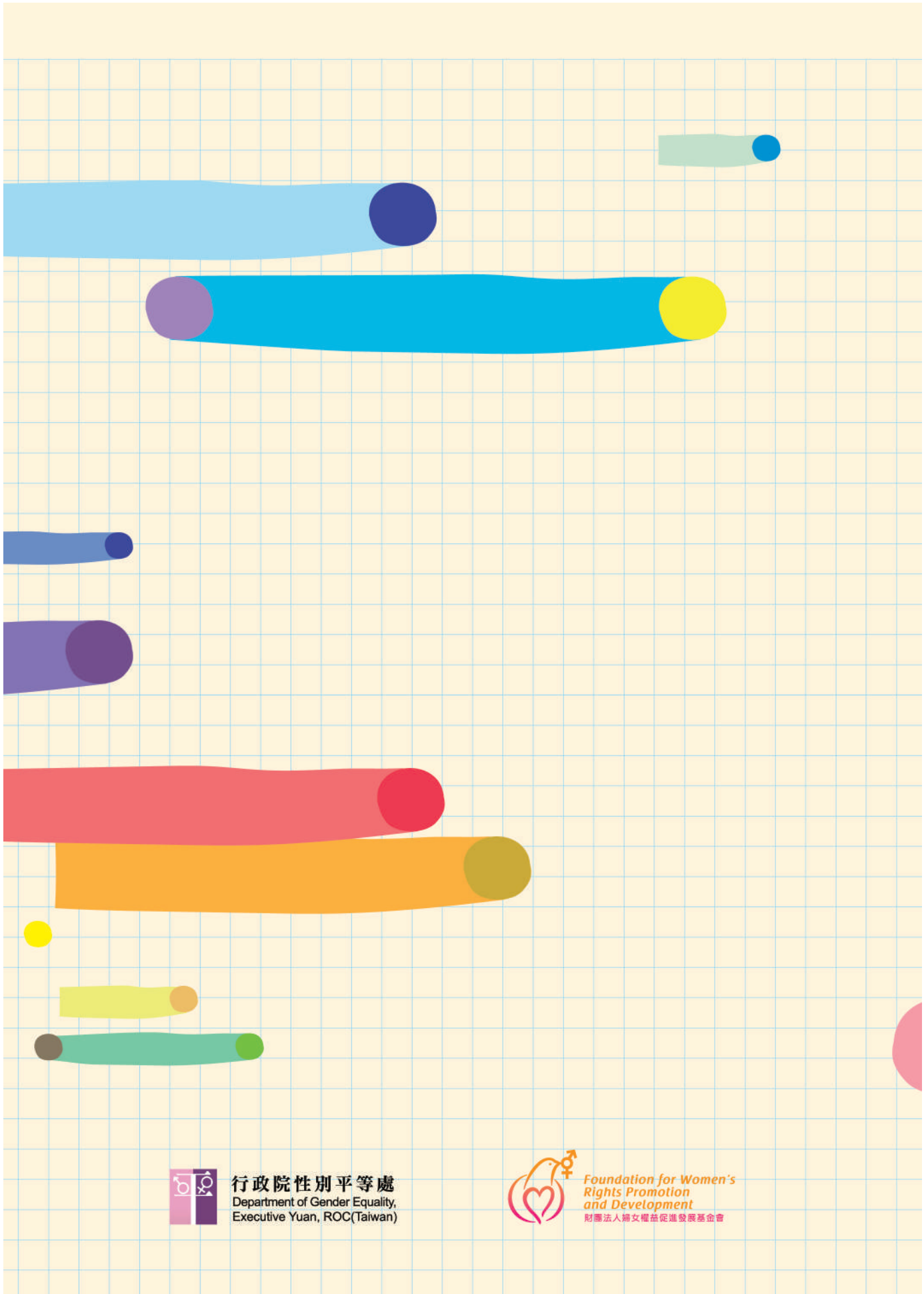
促進性別友善職場－情境手冊

出版者｜行政院
編者｜行政院性別平等處
地址｜臺北市中正區忠孝東路1段1號
電話｜02-3356-6500
網址｜https://www.ey.gov.tw/

策畫｜財團法人婦女權益促進發展基金會
美術編輯・插畫｜鄭佳容

ISBN｜9786267280928
GPN｜1011300019
出版日期｜2024年1月





行政院性別平等處
Department of Gender Equality,
Executive Yuan, ROC(Taiwan)

Foundation for Women's
Rights Promotion
and Development
財團法人婦女權益促進發展基金會