

**2019女性工程師從業調查研究結案報告書**

|  |  |
| --- | --- |
| **委任單位** | **：中國工程師學會女工程師委員會** |
| **執行單位** | **: 淡江大學工程法律研究發展中心** |
| **計畫主持人** | **：范素玲博士** |

# 目 錄

[目 錄 II](#_Toc8553920)

[表目錄 IV](#_Toc8553921)

[一、 研究緣起及目的 5](#_Toc8553922)

[二、 研究內容與規劃 5](#_Toc8553923)

[(一) 問卷設計 5](#_Toc8553924)

[(二) 問卷測試 6](#_Toc8553925)

[(三) 問卷定稿、發放與追蹤 6](#_Toc8553926)

[(四) 問卷統計與分析 8](#_Toc8553927)

[(五) 宣傳與座談會 8](#_Toc8553928)

[(六) 結案報告 8](#_Toc8553929)

[三、 時程規劃 8](#_Toc8553930)

[四、 經費規劃 9](#_Toc8553931)

[附件一 第一階段問卷發放對象 10](#_Toc8553932)

[(一) 學/協/公會 (30個) 10](#_Toc8553933)

[(二) 產業(220家) 11](#_Toc8553934)

[(三) 學校 (123所) 16](#_Toc8553935)

[(四) 研發機構(18家) 19](#_Toc8553936)

# 表目錄

[表1 第一階段問卷發放 6](#_Toc7992052)

[表2 第二階段問卷發放 7](#_Toc7992053)

[表3 本研究時程規劃 9](#_Toc7992054)

[表4 本研究經費規畫 9](#_Toc7992055)

# 研究緣起及目的

因應社會變遷及工程專業的演化，吸引更多優秀女性進入與留任工程及科技相關領域，已是各國的趨勢。為促進更多女性進入工程與科技相關領域，並持續以其專業發揮影響力，中國工程師學會委託淡江大學工程法律研究發展中心進行本研究調查。

本研究將工程與科技領域界定為：土木營建、建築與都市規劃、電子電機、資訊通訊、化工材料、生技醫工、環工綠能、機械等八類領域。

工程領域科系界定為工學院及電機資訊學院所有系所，與生物、醫學、化學、物理、數學、科學、科技、建築、交通、運輸與物流等之系所。

# 研究內容與規劃

本研究主要分為以下三個階段：

## 問卷設計

本研究問卷分為兩份，第一份為機構面向問卷「2019工程與科技領域女性從業調查」(詳如附件二)以及個人面向問卷「2019工程師職涯發展與性別差異調查」(詳如附件三)。

### 機構面向：2019工程與科技領域女性從業調查

本問卷主要統計對象為產、官、研之工程與科技機構，本問卷調查內容包括：

(1)女性在工程與科技相關領域職場之占比狀況。

(2)女性工程師與科技人在初階、中階、高階管理職之占比狀況。

(3)女性工程師與科技人在初階、中階、高階專業職級之占比狀況。

### 個人面向：2019工程師職涯發展與性別差異調查

本問卷針對工程與科技相關教育背景人才進行調查統計，內容包括：

(1) 工程與科技領域之職場環境、升遷管道及職涯規劃狀況。

(2) 人才學用與職涯轉換狀況。

(3) 性別與職涯發展的關係。

## 問卷測試

問卷的初稿設計完畢後，機構面向問卷由交通部鐵道局、中華電信、工研院、中鼎工程股份有限公司以及豐譽營造股份有限公司等五機構填寫；個人面向問卷由中工會女工程師委員會(下稱委員會)委員進行問卷測試。依照問卷測試意見修正調整定稿。

## 問卷定稿、發放與追蹤

問卷的測試工作完成後，經委員會會議確認，後將問卷定稿後將透過書面以及電郵方式發放，發放分為兩階段。

第一階段發放將給中工會提供如附件一之30個學/協/公會、220家企業、123所學校以及37家研發機構。發放數量、發放方式與回收目標數量如表1所示。

1. 第一階段問卷發放

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 第一階段 | 學/協/公會 | 產業 | 學校 | 研發機構 |
| 發放數量 | 30 | 220 | 123 | 18 |
| 發放方式 | 電子公文或電郵，附上問卷網址與問卷填寫密碼 | | | |
| 追蹤方式 | 電話 | | | |
| 機構面向問卷 | 轉發所屬企業會員填寫 | 企業填寫 | 不必填寫 | 研發機構填寫 |
| 個人面向問卷 | 會員轉發機構所屬女性工程師與各級主管填寫 | 轉發女性工程師與各級主管填寫 | 轉發工程領域科系之全體系友填寫 | 轉發女性工程師與各級主管填寫 |

第二階段以電子郵件發放給工程領域相關政府機構、公開資訊觀測站([http://mops.twse.com.tw](http://mops.twse.com.tw/))之所有上市公司以及各大學。發放數量、發放方式與回收目標數量如表2所示。

1. 第二階段問卷發放

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 第二階段 | 政府機構 | 產業 | 大學 |
| 發放數量 | 200 | 1426 | 154 |
| 發放方式 | 電郵 | 電郵 | 電郵 |
| 附上問卷網址與問卷填寫密碼 | | |
| 追蹤方式 | 電郵 | | |
| 機構面向問卷 | 機構填寫 | 企業填寫 | 不必填寫 |
| 個人面向問卷 | 轉發女性工程師與各級主管填寫 | 轉發女性工程師與各級主管填寫 | 轉發工程領域科系全體系友填寫 |

# 問卷成果與分析

問卷統計分析上將分機構面向與個人面向，機構面向目標達到分別就產、官、研三大類，以及營造、工程顧問設計、電機、資通訊、化工材料、生醫、環工及機械等八個領域之佔比狀況，並進一步分析不同年齡層(20-30、30-40、40-50、50-60以及60以上)以及不同學歷(大學以下、大學、碩士、博士)之女性工程師在初階、中階、高階管理職與初階、中階、高階專業職占比狀況。

個人面向，分析探討在工程領域之性別與職涯發展的關係、女性工程師職場環境、升遷管道及職涯規劃狀況，以及工程領域科系畢業之女性系友之學用與職涯轉換狀況。

## 機構面向：2019工程與科技領域女性從業調查

本次問卷發放分述與方式如上節所述，回填機構計有196個機構，其中交通部公路總局共有117個子機構回填；22個子機構重複回填，故計有95子機構回填，詳如附件四表1公路總局回填子機構；水利署共有10個子機構回填；0個子機構重複回填，故計有10子機構回填，詳如附件四表2 水利署回填子機構；台灣電力股份有限公司共有8個子機構回填；1個子機構重複回填，故計有7子機構回填，詳如附件四表3台灣電力股份有限公司。

上述3機構之各子機構僅計為1機構；其他機構重複回填者共有4機構，故合計本次調查機構面向共有60機構回填，各機構詳如附件四之表回填機構。

回填之48機構合計總人數210,318人，如表3所示，產業機構計有39機構，人數合計91,681人；官方機構計有7機構，人數合計4,642人；研發機構計有9機構，人數合計8,836人；其中研發機構之女性占比最高(36.0%)；8領域以生技醫工領域女性占比最高(43.1%)，而在產業機構中與研發機構中，皆以生技醫工領域女性占比最高(49.7%)以生技醫工領域女性占比最高(33.7%)；而在官方機構中，則以資訊通訊領域女性占比最高(24.2%)。

1. 產官學界女性占比

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 機構數 | 女性佔比 | 總人數 |
| 合計 | 55 | 15.3% | 210318 |
| 研 | 9 | 36.0% | 8836 |
| 官 | 7 | 26.8% | 4642 |
| 產 | 39 | 30.3% | 91681 |

1. 各工程與科技領域女性占比

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 土木營建 | | | | 建築、都市規劃 | | | 電子電機 | | 資訊通訊 | | 化工材料 | | 生技醫工 | | 環工綠能 | | 機械 | | 其他 | | 非工程與科技領域 | |
|  | **女性** | | **總數** | | **女性** | | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** |
| 合計 | 13.6% | 13866 | | 28.7% | | 1900 | | 12.6% | 34646 | 18.6% | 30334 | 16.8% | 5666 | 43.1% | 1628 | 16.9% | 2976 | 2.6% | 14142 | 10.0% | 9584 | 50.6% | 95576 |
| 研 | 19.8% | 81 | | - | | 0 | | 19.9% | 593 | 23.3% | 2260 | 26.0% | 1113 | 49.7% | 479 | 18.7% | 662 | 11.7% | 691 | 41.5% | 465 | 64.0% | 2492 |
| 官 | 15.2% | 2461 | | 23.4% | | 77 | | 10.6% | 85 | 24.2% | 33 | - | 0 | - | 0 | - | 4 | 15.9% | 63 | 14.4% | 194 | 46.2% | 1725 |
| 產 | 12.7% | 4391 | | 29.2% | | 873 | | 12.4% | 16645 | 17.7% | 12874 | 10.9% | 1720 | 33.7% | 335 | 15.5% | 822 | 1.5% | 6317 | 6.2% | 4133 | 50.1% | 43571 |

### 工程與科技領域從業人員統計

以下分別以土木營建、建築與都市規劃、電子電機、資訊通訊、化工材料、生技醫工、環工綠能、機械等八類領域分別說明女性在工程與科技相關領域職場之占比狀況以及女性工程師與科技人在初階、中階、高階管理職和專業職級之占比狀況。

#### 土木營建領域

##### 各年資女性狀況

在土木營建領域中，以產官學小計以1~5年資之女性最高(21.4%)，而在產業機構中以16~20年資之女性最高(22.5%)；而在官方機構中，以1~5年資之女性最高(26.1%),而在研發機構中，以16~20年女性最高(20.0%)。

1. 土木營建之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 土木營建 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** |
| 各年資合計 | 15.0% | 6471 | 16.0% | 81 | 17.3% | 2307 | 13.7% | 4083 |
| 服務年資1~5年 | 21.4% | 1609 | 17.3% | 52 | 26.1% | 402 | 19.9% | 1155 |
| 服務年資6~10年 | 17.5% | 991 | 11.1% | 9 | 19.0% | 400 | 16.5% | 582 |
| 服務年資11~15年 | 11.4% | 1081 | 18.2% | 11 | 16.4% | 318 | 9.2% | 752 |
| 服務年資16~20年 | 21.2% | 481 | 20.0% | 5 | 19.4% | 196 | 22.5% | 280 |
| 服務年資21~25年 | 10.9% | 926 | - | 3 | 11.7% | 547 | 9.8% | 376 |
| 服務年資25年以上 | 9.3% | 1383 | - | 1 | 14.2% | 444 | 7.0% | 938 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在土木營建領域管理職人員中，以產官學小計以6~10年資之女性最高(20.5%)，而在產業機構中以6~10年資之女性最高(28.8%)；而在官方機構中，以11~15年資女性最高(18.7%)；而在研發機構中，以X女性最高(0%)。

1. 土木營建領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 土木營建 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** |
| 各年資合計 | 10.0% | 1400 | - | 15 | 12.0% | 550 | 8.9% | 835 |
| 管理職年資1~5年 | 8.3% | 302 | - | 6 | 15.5% | 84 | 5.7% | 212 |
| 管理職年資6~10年 | 20.5% | 151 | - | 2 | 14.5% | 83 | 28.8% | 66 |
| 管理職年資11~15年 | 16.4% | 189 | - | 4 | 18.7% | 75 | 15.5% | 110 |
| 管理職年資16~20年 | 16.3% | 208 | - | 3 | 14.4% | 97 | 18.5% | 108 |
| 管理職年資21~25年 | 9.9% | 192 | - | 0 | 13.0% | 100 | 6.5% | 92 |
| 管理職年資25年以上 | - | 358 | - | 0 | - | 111 | - | 247 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在土木營建領域各階管理職人員中，以產官學小計以高階之女性最高(17.6%)，而在產業機構中以高階女性最高(8.1%)；而在官方機構中，以高階女性最高(23.8%)；而在研發機構中，以X階女性最高(0%)。其中初階管理人員以66歲以上女性最高；中階管理人員以66歲以上女性最高；高階管理人員以35歲以下女性最高。

1. 土木營建領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 10.3% | 884 | - | 7 | 15.2% | 335 | 7.4% | 542 |
| **35歲以下** | 16.4% | 73 | - | 0 | 20.5% | 44 | 10.3% | 29 |
| **36-45歲** | 12.9% | 255 | - | 3 | 15.6% | 77 | 12.0% | 175 |
| **46-55歲** | 9.1% | 339 | - | 3 | 13.0% | 146 | 6.3% | 190 |
| **56-65歲** | 4.9% | 206 | - | 1 | 10.3% | 58 | 2.7% | 147 |
| **66歲以上** | 45.5% | 11 | - | 0 | 50.0% | 10 | - | 1 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 11.6% | 467 | - | 4 | 20.4% | 206 | 4.7% | 257 |
| **35歲以下** | 43.8% | 16 | - | 0 | 43.8% | 16 | - | 0 |
| **36-45歲** | 15.0% | 80 | - | 0 | 20.0% | 45 | 8.6% | 35 |
| **46-55歲** | 12.2% | 180 | - | 2 | 21.6% | 74 | 5.8% | 104 |
| **56-65歲** | 4.4% | 180 | - | 2 | 8.2% | 61 | 2.6% | 117 |
| **66歲以上** | 45.5% | 11 | - | 0 | 50.0% | 10 | - | 1 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | 17.6% | 204 | - | 4 | 23.8% | 126 | 8.1% | 74 |
| **35歲以下** | 50.0% | 10 | - | 0 | 50.0% | 10 | - | 0 |
| **36-45歲** | 31.4% | 35 | - | 0 | 31.6% | 19 | 31.2% | 16 |
| **46-55歲** | 14.5% | 62 | - | 1 | 18.6% | 43 | 5.6% | 18 |
| **56-65歲** | 7.6% | 79 | - | 2 | 14.3% | 42 | - | 35 |
| **66歲以上** | 27.8% | 18 | - | 1 | 41.7% | 12 | - | 5 |
| 不分管理職 | **合計** | 11.6% | 1555 | - | 15 | 18.4% | 667 | 6.6% | 873 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在土木營建領域各階專業職級人員中，以產官學小計以初階之女性最高(17.9%)，而在產業機構中以初階女性最高(16.9%)；而在官方機構中，以中階女性最高(21.5%)；而在研發機構中，以初階女性最高(18.4%)。其中初階專業職級人員以66歲以上女性最高；中階專業職級人員以66歲以上女性最高；高階專業職級人員中以66歲以上女性最高。

1. 土木營建領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** | **女性占比** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 17.9% | 3319 | 18.4% | 49 | 19.7% | 1166 | 16.9% | 2104 |
| **35歲以下** | 23.5% | 1066 | 15.6% | 32 | 25.9% | 321 | 22.7% | 713 |
| **36-45歲** | 15.2% | 951 | 27.3% | 11 | 18.2% | 307 | 13.6% | 633 |
| **46-55歲** | 18.4% | 843 | 33.3% | 3 | 16.5% | 407 | 20.1% | 433 |
| **56-65歲** | 9.0% | 446 | - | 2 | 15.7% | 121 | 6.5% | 323 |
| **66歲以上** | 38.5% | 13 | - | 1 | 50.0% | 10 | - | 2 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 13.4% | 1620 | 14.3% | 28 | 21.5% | 543 | 9.2% | 1049 |
| **35歲以下** | 29.7% | 158 | - | 6 | 28.0% | 107 | 37.8% | 45 |
| **36-45歲** | 15.3% | 406 | 21.4% | 14 | 18.3% | 164 | 12.7% | 228 |
| **46-55歲** | 13.3% | 679 | 12.5% | 8 | 21.8% | 202 | 9.6% | 469 |
| **56-65歲** | 3.5% | 367 | - | 0 | 13.3% | 60 | 1.6% | 307 |
| **66歲以上** | 50.0% | 10 | - | 0 | 50.0% | 10 | - | 0 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 9.5% | 577 | 18.2% | 11 | 13.4% | 261 | 5.9% | 305 |
| **35歲以下** | 35.0% | 20 | - | 0 | 38.9% | 18 | - | 2 |
| **36-45歲** | 23.2% | 69 | - | 1 | 12.2% | 41 | 40.7% | 27 |
| **46-55歲** | 5.6% | 248 | 20.0% | 5 | 8.6% | 128 | 1.7% | 115 |
| **56-65歲** | 5.4% | 224 | - | 4 | 11.1% | 63 | 3.2% | 157 |
| **66歲以上** | 37.5% | 16 | 100.0% | 1 | 45.5% | 11 | - | 4 |
| 不分專業職 | **合計** | 15.7% | 5516 | 17.0% | 88 | 19.4% | 1970 | 13.6% | 3458 |

#### 建築、都市規劃領域

##### 各年資女性狀況

在建築、都市規劃領域中，以產官學小計以1~5年資之女性最高(36.5%)，而在產業機構中以25年以上年資之女性最高(37.6%)；而在官方機構中，以11~15年資之女性最高(44.4%)；而在研發機構中，以X女性最高(X%)。

1. 建築、都市規劃之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 建築、都市規劃 | 產官研合計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 28.8% | 944 | 24.6% | 69 | 29.1% | 875 |
| 服務年資1~5年 | 36.5% | 189 | 26.7% | 15 | 37.4% | 174 |
| 服務年資6~10年 | 34.7% | 124 | 21.4% | 14 | 36.4% | 110 |
| 服務年資11~15年 | 18.7% | 235 | 44.4% | 9 | 17.7% | 226 |
| 服務年資16~20年 | 23.5% | 153 | 12.5% | 8 | 24.1% | 145 |
| 服務年資21~25年 | 30.3% | 122 | 27.3% | 11 | 30.6% | 111 |
| 服務年資25年以上 | 35.5% | 121 | 16.7% | 12 | 37.6% | 109 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在建築、都市規劃領域管理職人員中，以產官學小計以1~5年資之女性最高(61.5%)，而在產業機構中以1~5年資之女性最高(100%)；而在官方機構中，以16~20年資、25年以上年資女性最高(40%)；而在研發機構中，以X女性最高(X%)。

1. 建築、都市規劃領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 產官研合計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** | **女性** | **總數** |
| 各年資合計 | 14.6% | 226 | 30.4% | 23 | 12.8% | 203 |
| 1~5年 | 61.5% | 13 | 37.5% | 8 | 100.0% | 5 |
| 6~10年 | 8.1% | 135 | - | 1 | 8.2% | 134 |
| 11~15年 | 14.7% | 34 | - | 4 | 16.7% | 30 |
| 16~20年 | 14.7% | 34 | 40.0% | 5 | 10.3% | 29 |
| 21~25年 | - | 1 | - | 0 | - | 1 |
| 25年以上 | 44.4% | 9 | 40.0% | 5 | 50.0% | 4 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在建築、都市規劃領域各階管理職人員中，以產官學小計以初階之女性最高(16%)，而在產業機構中以高階女性最高(15.4%)；而在官方機構中，以初、中階女性最高(40%)；而在研發機構中，以X階女性最高(X%)。其中初階管理人員以35歲以下女性最高；中階管理人員以46-55歲女性最高；高階管理人員以56-65歲女性最高。

1. 建築、都市規劃領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  | 產官研合計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 女性 | 總數 | 女性 | 總數 | 女性 | 總數 |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 16.0% | 131 | 40.0% | 10 | 14.0% | 121 |
| **35歲以下** | 100.0% | 2 | - | 0 | 100.0% | 2 |
| **36-45歲** | 22.2% | 18 | - | 2 | 25.0% | 16 |
| **46-55歲** | 17.6% | 85 | 57.1% | 7 | 14.1% | 78 |
| **56-65歲** | - | 26 | - | 1 | - | 25 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 4.2% | 72 | 40.0% | 5 | 1.5% | 67 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **46-55歲** | 6.2% | 32 | 33.3% | 3 | 3.4% | 29 |
| **56-65歲** | 2.5% | 40 | 50.0% | 2 | - | 38 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | 11.8% | 17 | - | 4 | 15.4% | 13 |
| **35歲以下** | - | 1 | - | 0 | - | 1 |
| **36-45歲** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **46-55歲** | - | 1 | - | 1 | - | 0 |
| **56-65歲** | 15.4% | 13 | - | 3 | 20.0% | 10 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 2 |
| 合計 | | **11.8%** | **220** | **31.6%** | **19** | **10.0%** | **201** |

上面這一欄是甚麼? 這個是小輸出錯誤，是10.0%

##### 各階專業職級人員女性狀況

在建築、都市規劃領域各階專業職級人員中，以產官學小計以初階之女性最高(39.5%)，而在產業機構中以初階女性最高(40.6%)；而在官方機構中，以初階女性最高(26.9%)；而在研發機構中，以X階女性最高(X%)。其中初階專業職級人員以35歲以下女性最高；中階專業職級人員以35歲以下女性最高；高階專業職級人員中以46-55歲女性最高。

1. 建築、都市規劃領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 39.5% | 344 | 26.9% | 26 | 40.6% | 318 |
| **35歲以下** | 49.4% | 89 | 33.3% | 9 | 51.2% | 80 |
| **36-45歲** | 43.0% | 93 | 42.9% | 7 | 43.0% | 86 |
| **46-55歲** | 33.9% | 121 | 14.3% | 7 | 35.1% | 114 |
| **56-65歲** | 26.8% | 41 | - | 3 | 28.9% | 38 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 21.0% | 423 | 26.1% | 23 | 20.8% | 400 |
| **35歲以下** | 62.5% | 8 | 50.0% | 2 | 66.7% | 6 |
| **36-45歲** | 25.0% | 68 | 33.3% | 6 | 24.2% | 62 |
| **46-55歲** | 24.0% | 233 | 27.3% | 11 | 23.9% | 222 |
| **56-65歲** | 9.6% | 114 | - | 4 | 10.0% | 110 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 7.7% | 78 | 33.3% | 6 | 5.6% | 72 |
| **35歲以下** | - | 1 | - | 0 | - | 1 |
| **36-45歲** | - | 1 | - | 1 | - | 0 |
| **46-55歲** | 13.3% | 15 | 100.0% | 2 | - | 13 |
| **56-65歲** | 6.8% | 59 | - | 3 | 7.1% | 56 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 2 |
| 不分專業職 | **合計** | 27.3% | 845 | 27.3% | 55 | 27.3% | 790 |

#### 電子電機領域

##### 各年資女性狀況

在電子電機領域中，以產官學小計以16~20年之女性最高(15.1%)，而在產業機構中以16~20年年資之女性最高(15.1%)；而在官方機構中，以11~15年資之女性最高(27.3%)；而在研發機構中，以21~25年女性最高(50%)。

1. 電子電機之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 電子電機 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 8.1% | 27004 | 19.9% | 593 | 11.8% | 85 | 7.8% | 26326 |
| 服務年資1~5年 | 7.4% | 8207 | 16.6% | 313 | 6.9% | 29 | 7.0% | 7865 |
| 服務年資6~10年 | 8.4% | 3957 | 17.4% | 69 | 8.3% | 24 | 8.3% | 3864 |
| 服務年資11~15年 | 9.4% | 3389 | 20.4% | 98 | 27.3% | 11 | 9.0% | 3280 |
| 服務年資16~20年 | 15.1% | 2241 | 17.0% | 47 | - | 2 | 15.1% | 2192 |
| 服務年資21~25年 | 14.7% | 1575 | 50.0% | 30 | 11.1% | 9 | 14.0% | 1536 |
| 服務年資25年以上 | 4.6% | 7635 | 30.6% | 36 | 20.0% | 10 | 4.4% | 7589 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在電子電機領域管理職人員中，以產官學小計以1~5年資之女性最高(99.9%)，而在產業機構中以1~5年資之女性最高(100%)；而在官方機構中，以1~5年資女性最高(66.7%)；而在研發機構中，以25年以上女性最高(20%)。

1. 電子電機領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 電子電機 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 各年資合計 | 49.9% | 3872 | 1.8% | 57 | 21.4% | 14 | 50.8% | 3801 |
| 管理職年資1~5年 | 99.9% | 1247 | - | 0 | 66.7% | 3 | 100.0% | 1244 |
| 管理職年資6~10年 | 13.2% | 387 | - | 18 | - | 3 | 13.9% | 366 |
| 管理職年資11~15年 | 20.2% | 509 | - | 11 | - | 5 | 20.9% | 493 |
| 管理職年資16~20年 | 31.5% | 559 | - | 10 | 33.3% | 3 | 32.1% | 546 |
| 管理職年資21~25年 | 34.2% | 644 | - | 13 | - | 0 | 34.9% | 631 |
| 管理職年資25年以上 | 26.2% | 526 | 20.0% | 5 | - | 0 | 26.3% | 521 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在電子電機領域各階管理職人員中，以產官學小計以初階之女性最高(25.9%)，而在產業機構中以初階女性最高(26.2%)；而在官方機構中，以初階女性最高(16.7%)；而在研發機構中，以初階女性最高(2.6%)。其中初階管理人員以36-45歲女性最高；中階管理人員以35歲以下女性最高；高階管理人員以36-45歲女性最高。

1. 電子電機領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 25.9% | 2736 | 2.6% | 38 | 16.7% | 6 | 26.3% | 2692 |
| **35歲以下** | 29.3% | 430 | - | 3 | - | 1 | 29.6% | 426 |
| **36-45歲** | 31.6% | 1052 | - | 22 | - | 0 | 32.2% | 1030 |
| **46-55歲** | 27.8% | 670 | 8.3% | 12 | 33.3% | 3 | 28.1% | 655 |
| **56-65歲** | 11.2% | 581 | - | 1 | - | 2 | 11.2% | 578 |
| **66歲以上** | - | 3 | - | 0 | - | 0 | - | 3 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 5.7% | 1079 | - | 13 | - | 3 | 5.7% | 1063 |
| **35歲以下** | 12.7% | 55 | - | 0 | - | 0 | 12.7% | 55 |
| **36-45歲** | 6.8% | 370 | - | 2 | - | 0 | 6.8% | 368 |
| **46-55歲** | 7.0% | 356 | - | 11 | - | 1 | 7.3% | 344 |
| **56-65歲** | 1.4% | 296 | - | 0 | - | 2 | 1.4% | 294 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 2 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | 2.1% | 146 | - | 6 | - | 1 | 2.2% | 139 |
| **35歲以下** | - | 15 | - | 0 | - | 0 | - | 15 |
| **36-45歲** | 11.1% | 9 | - | 0 | - | 0 | 11.1% | 9 |
| **46-55歲** | 1.4% | 74 | - | 5 | - | 0 | 1.4% | 69 |
| **56-65歲** | 2.2% | 46 | - | 1 | - | 1 | 2.3% | 44 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 2 |
| 不分管理職 | **合計** | 19.5% | 3961 | 1.8% | 57 | 1- | 10 | 19.8% | 3894 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在電子電機領域各階專業職級人員中，以產官學小計以中階之女性最高(11.8%)，而在產業機構中以中階女性最高(11.5%)；而在官方機構中，以中階女性最高(9.5%)；而在研發機構中，以初階女性最高(38.3%)。其中初階專業職級人員以35歲以下女性最高；中階專業職級人員以35歲以下女性最高；高階專業職級人員中以36-45歲女性最高。

1. 電子電機領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 6.0% | 19595 | 37.7% | 183 | 8.1% | 37 | 5.7% | 19375 |
| **35歲以下** | 8.4% | 6289 | 30.8% | 104 | - | 13 | 8.0% | 6172 |
| **36-45歲** | 5.2% | 6146 | 42.0% | 50 | - | 9 | 4.9% | 6087 |
| **46-55歲** | 5.1% | 2649 | 56.2% | 16 | 25.0% | 12 | 4.7% | 2621 |
| **56-65歲** | 4.0% | 4511 | 53.8% | 13 | - | 3 | 3.9% | 4495 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 11.8% | 1895 | 13.3% | 354 | 9.5% | 21 | 11.5% | 1520 |
| **35歲以下** | 16.7% | 348 | 7.5% | 53 | 10.0% | 10 | 18.6% | 285 |
| **36-45歲** | 12.3% | 928 | 13.9% | 216 | - | 3 | 11.8% | 709 |
| **46-55歲** | 10.7% | 394 | 17.6% | 68 | 12.5% | 8 | 9.1% | 318 |
| **56-65歲** | 4.5% | 223 | 5.9% | 17 | - | 0 | 4.4% | 206 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 2 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 2.7% | 188 | 3.6% | 56 | - | 0 | 2.3% | 132 |
| **35歲以下** | - | 16 | - | 0 | - | 0 | - | 16 |
| **36-45歲** | 10.0% | 30 | - | 15 | - | 0 | 20.0% | 15 |
| **46-55歲** | 1.2% | 86 | 3.7% | 27 | - | 0 | - | 59 |
| **56-65歲** | 1.9% | 53 | 7.1% | 14 | - | 0 | - | 39 |
| **66歲以上** | - | 3 | - | 0 | - | 0 | - | 3 |
| 不分專業職 | **合計** | 6.4% | 21678 | 19.9% | 593 | 8.6% | 58 | 6.1% | 21027 |

#### 資訊通訊領域

##### 各年資女性狀況

在資訊通訊領域中，以產官學小計以1~5年資之女性最高(22.7%)，而在產業機構中以**6~10年**年資之女性最高(22.2%)；而在官方機構中，以11~15年資之女性最高(50%)；而在研發機構中，以**21~25年**女性最高(27.1%)。

1. 資訊通訊之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 資訊通訊 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 18.2% | 15003 | 21.5% | 2091 | 21.6% | 37 | 17.7% | 12875 |
| 服務年資1~5年 | 22.7% | 3834 | 24.3% | 1057 | 20.0% | 5 | 22.0% | 2772 |
| 服務年資6~10年 | 21.8% | 2099 | 20.0% | 400 | 20.0% | 5 | 22.2% | 1694 |
| 服務年資11~15年 | 18.7% | 1766 | 15.5% | 303 | 50.0% | 6 | 19.3% | 1457 |
| 服務年資16~20年 | 16.4% | 1174 | 13.6% | 147 | - | 7 | 17.0% | 1020 |
| 服務年資21~25年 | 14.6% | 786 | 27.1% | 96 | - | 5 | 13.0% | 685 |
| 服務年資25年以上 | 14.4% | 5344 | 21.6% | 88 | 33.3% | 9 | 14.3% | 5247 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在資訊通訊領域管理職人員中，以產官學小計以1~5年資之女性最高(89.4%)，而在產業機構中以1~5年資之女性最高(89.1%)；而在官方機構中，以1~5年資女性最高(100%)；而在研發機構中，以1~5年資女性最高(100%)。

1. 資訊通訊領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 資訊通訊 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 44.9% | 1385 | 19.2% | 281 | 25.0% | 4 | 51.5% | 1100 |
| 管理職年資1~5年 | 89.4% | 565 | 100.0% | 12 | 100.0% | 1 | 89.1% | 552 |
| 管理職年資6~10年 | 8.3% | 181 | 14.0% | 43 | - | 1 | 6.6% | 137 |
| 管理職年資11~15年 | 18.9% | 249 | 21.5% | 93 | - | 0 | 17.3% | 156 |
| 管理職年資16~20年 | 12.1% | 182 | 10.1% | 69 | - | 0 | 13.3% | 113 |
| 管理職年資21~25年 | 19.0% | 126 | 14.0% | 43 | - | 1 | 22.0% | 82 |
| 管理職年資25年以上 | 11.0% | 82 | 14.3% | 21 | - | 1 | 10.0% | 60 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在資訊通訊領域各階管理職人員中，以產官學小計以初階之女性最高(14.6%)，而在產業機構中以初階女性最高(12.9%)；而在官方機構中，以X階女性最高(0%)；而在研發機構中，以初階女性最高(18.4%)。其中初階管理人員以36-45歲女性最高；中階管理人員以36-45歲女性最高；高階管理人員以36-45歲女性最高。

1. 資訊通訊領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 14.7% | 559 | 18.5% | 178 | - | 2 | 12.9% | 379 |
| **35歲以下** | 10.3% | 58 | 27.3% | 22 | - | 0 | - | 36 |
| **36-45歲** | 18.0% | 294 | 16.4% | 110 | - | 0 | 19.0% | 184 |
| **46-55歲** | 14.2% | 141 | 19.0% | 42 | - | 2 | 12.4% | 97 |
| **56-65歲** | 4.5% | 66 | 25.0% | 4 | - | 0 | 3.2% | 62 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 8.0% | 729 | 13.2% | 76 | - | 1 | 7.4% | 652 |
| **35歲以下** | - | 3 | - | 0 | - | 0 | - | 3 |
| **36-45歲** | 18.0% | 111 | 12.1% | 33 | - | 0 | 20.5% | 78 |
| **46-55歲** | 12.3% | 179 | 13.5% | 37 | - | 0 | 12.0% | 142 |
| **56-65歲** | 3.7% | 436 | 16.7% | 6 | - | 1 | 3.5% | 429 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | 6.7% | 75 | 4.2% | 24 | - | 2 | 8.2% | 49 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | 11.1% | 9 | - | 2 | - | 0 | 14.3% | 7 |
| **46-55歲** | 5.9% | 34 | 8.3% | 12 | - | 2 | 5.0% | 20 |
| **56-65歲** | 6.2% | 32 | - | 10 | - | 0 | 9.1% | 22 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 不分管理職 | **合計** | 10.6% | 1363 | 15.8% | 278 | - | 5 | 9.4% | 1080 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在資訊通訊領域各階專業職級人員中，以產官學小計以初階之女性最高(18.5%)，而在產業機構中以中階女性最高(18.7%)；而在官方機構中，以初階女性最高(36.8%)；而在研發機構中，以初階女性最高(32.9%)。其中初階專業職級人員以35歲以下女性最高；中階專業職級人員以35歲以下女性最高；高階專業職級人員中以35歲以下女性最高。

1. 資訊通訊領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 18.5% | 10157 | 32.9% | 888 | 36.8% | 19 | 17.1% | 9250 |
| **35歲以下** | 22.9% | 2628 | 31.0% | 686 | 50.0% | 2 | 20.0% | 1940 |
| **36-45歲** | 20.2% | 2494 | 35.9% | 167 | 28.6% | 7 | 19.0% | 2320 |
| **46-55歲** | 21.3% | 1288 | 59.3% | 27 | 44.4% | 9 | 20.3% | 1252 |
| **56-65歲** | 13.3% | 3747 | 37.5% | 8 | - | 1 | 13.3% | 3738 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 18.4% | 2476 | 18.1% | 1058 | - | 6 | 18.7% | 1412 |
| **35歲以下** | 26.0% | 312 | 18.8% | 144 | - | 0 | 32.1% | 168 |
| **36-45歲** | 19.3% | 1044 | 17.4% | 568 | - | 1 | 21.7% | 475 |
| **46-55歲** | 18.6% | 646 | 20.7% | 275 | - | 4 | 17.2% | 367 |
| **56-65歲** | 11.0% | 474 | 11.3% | 71 | - | 1 | 10.9% | 402 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 11.4% | 421 | 7.3% | 137 | - | 1 | 13.4% | 283 |
| **35歲以下** | 28.6% | 7 | - | 0 | - | 0 | 28.6% | 7 |
| **36-45歲** | 15.2% | 164 | 8.7% | 23 | - | 0 | 16.3% | 141 |
| **46-55歲** | 9.5% | 148 | 5.1% | 59 | - | 0 | 12.4% | 89 |
| **56-65歲** | 6.9% | 102 | 9.1% | 55 | - | 1 | 4.3% | 46 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 不分專業職 | **合計** | 18.2% | 13054 | 23.7% | 2083 | 26.9% | 26 | 17.2% | 10945 |

#### 化工材料領域

##### 各年資女性狀況

在化工材料領域中，以產官學小計以16~20年之女性最高(18.4%)，而在產業機構中以1~5年資之女性最高(13.9%)；而在官方機構中，以X女性最高(X%)；而在研發機構中，以1~5年女性最高(18.2%)。

1. 化工材料之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 化工材料 | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 16.6% | 3013 | 26.4% | 1095 | 11.0% | 1918 |
| 服務年資1~5年 | 18.0% | 880 | 28.2% | 248 | 13.9% | 632 |
| 服務年資6~10年 | 16.6% | 525 | 27.2% | 180 | 11.0% | 345 |
| 服務年資11~15年 | 15.7% | 515 | 25.9% | 201 | 9.2% | 314 |
| 服務年資16~20年 | 18.4% | 239 | 23.8% | 151 | 9.1% | 88 |
| 服務年資21~25年 | 18.3% | 268 | 24.7% | 146 | 10.7% | 122 |
| 服務年資25年以上 | 13.8% | 586 | 27.2% | 169 | 8.4% | 417 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在化工材料領域管理職人員中，以產官學小計以1~5年資之女性最高(99.1%)，而在產業機構中以1~5年資之女性最高(100%)；而在官方機構中，以X女性最高(X%)；而在研發機構中，以1~5年資女性最高(96.9%)。

1. 化工材料領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 化工材料 | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 32.0% | 482 | 39.3% | 135 | 29.1% | 347 |
| 管理職年資1~5年 | 99.1% | 111 | 96.9% | 32 | 100.0% | 79 |
| 管理職年資6~10年 | 11.4% | 88 | 44.4% | 9 | 7.6% | 79 |
| 管理職年資11~15年 | 12.9% | 62 | 20.0% | 20 | 9.5% | 42 |
| 管理職年資16~20年 | 8.2% | 98 | 17.2% | 29 | 4.3% | 69 |
| 管理職年資21~25年 | 5.7% | 53 | 8.7% | 23 | 3.3% | 30 |
| 管理職年資25年以上 | 21.4% | 70 | 31.8% | 22 | 16.7% | 48 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在化工材料領域各階管理職人員中，以產官學小計以高階之女性最高(14.3%)，而在產業機構中以中階女性最高(11.4%)；而在官方機構中，以X階女性最高(X%)；而在研發機構中，以初階女性最高(22.2%)。其中初階管理人員以66歲以上女性最高；中階管理人員以36-45歲女性最高；高階管理人員以46-55歲女性最高。

1. 化工材料領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 10.5% | 332 | 22.2% | 90 | 6.2% | 242 |
| **35歲以下** | 5.0% | 80 | - | 1 | 5.1% | 79 |
| **36-45歲** | 7.4% | 121 | 10.3% | 29 | 6.5% | 92 |
| **46-55歲** | 19.2% | 73 | 28.9% | 38 | 8.6% | 35 |
| **56-65歲** | 12.3% | 57 | 27.3% | 22 | 2.9% | 35 |
| **66歲以上** | 100.0% | 1 | - | 0 | 100.0% | 1 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 12.3% | 114 | 13.6% | 44 | 11.4% | 70 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | 13.6% | 22 | - | 7 | 20.0% | 15 |
| **46-55歲** | 13.2% | 53 | 18.8% | 16 | 10.8% | 37 |
| **56-65歲** | 10.5% | 38 | 14.3% | 21 | 5.9% | 17 |
| **66歲以上** | - | 1 | - | 0 | - | 1 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | 14.3% | 28 | 20.0% | 10 | 11.1% | 18 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | - | 1 | - | 1 | - | 0 |
| **46-55歲** | 27.3% | 11 | 50.0% | 2 | 22.2% | 9 |
| **56-65歲** | 7.7% | 13 | 14.3% | 7 | - | 6 |
| **66歲以上** | - | 3 | - | 0 | - | 3 |
| 不分管理職 | **合計** | 11.2% | 474 | 19.4% | 144 | 7.6% | 330 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在化工材料領域各階專業職級人員中，以產官學小計以初階之女性最高(27%)，而在產業機構中以初階女性最高(17.3%)；而在官方機構中，以X階女性最高(X%)；而在研發機構中，以初階女性最高(42%)。其中初階專業職級人員以46-55歲女性最高；中階專業職級人員以46-55歲女性最高；高階專業職級人員中以46-55歲女性最高。

1. 化工材料領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 27.0% | 976 | 42.0% | 386 | 17.3% | 590 |
| **35歲以下** | 23.8% | 425 | 37.8% | 127 | 17.8% | 298 |
| **36-45歲** | 27.2% | 313 | 51.3% | 115 | 13.1% | 198 |
| **46-55歲** | 39.6% | 164 | 47.8% | 92 | 29.2% | 72 |
| **56-65歲** | 17.8% | 73 | 21.2% | 52 | 9.5% | 21 |
| **66歲以上** | - | 1 | - | 0 | - | 1 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 20.7% | 733 | 23.5% | 426 | 16.9% | 307 |
| **35歲以下** | 33.3% | 96 | 34.7% | 49 | 31.9% | 47 |
| **36-45歲** | 18.8% | 341 | 21.2% | 193 | 15.5% | 148 |
| **46-55歲** | 25.1% | 171 | 29.0% | 107 | 18.8% | 64 |
| **56-65歲** | 10.7% | 122 | 14.3% | 77 | 4.4% | 45 |
| **66歲以上** | - | 3 | - | 0 | - | 3 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 12.4% | 169 | 15.7% | 83 | 9.3% | 86 |
| **35歲以下** | - | 4 | - | 0 | - | 4 |
| **36-45歲** | 5.9% | 17 | 20.0% | 5 | - | 12 |
| **46-55歲** | 15.5% | 58 | 10.0% | 30 | 21.4% | 28 |
| **56-65歲** | 12.6% | 87 | 18.8% | 48 | 5.1% | 39 |
| **66歲以上** | - | 3 | - | 0 | - | 3 |
| 不分專業職 | **合計** | 23.3% | 1878 | 30.7% | 895 | 16.5% | 983 |

#### 生技醫工領域

##### 各年資女性狀況

在生技醫工領域中，以產官學小計以**16~20年**之女性最高(54.2%)，而在產業機構中以21~25年、25年以上年資之女性最高(66.7%)；而在官方機構中，以X之女性最高(X%)；而在研發機構中，以16~20年女性最高(55.8%)。

1. 生技醫工之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 生技醫工 | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 43.8% | 872 | 49.7% | 479 | 36.6% | 393 |
| 服務年資1~5年 | 42.2% | 377 | 47.9% | 142 | 38.7% | 235 |
| 服務年資6~10年 | 36.0% | 161 | 49.3% | 75 | 24.4% | 86 |
| 服務年資11~15年 | 46.4% | 125 | 51.1% | 88 | 35.1% | 37 |
| 服務年資16~20年 | 54.2% | 118 | 55.8% | 95 | 47.8% | 23 |
| 服務年資21~25年 | 52.5% | 40 | 50.0% | 34 | 66.7% | 6 |
| 服務年資25年以上 | 43.1% | 51 | 40.0% | 45 | 66.7% | 6 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在生技醫工領域管理職人員中，以產官學小計以21~25年之女性最高(50%)，而在產業機構中以21~25年、25年以上之女性最高(60%)；而在官方機構中，以X女性最高(X%);而在研發機構中，以**6~10年**女性最高(54.5%)。

1. 生技醫工領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 生技醫工 | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 33.6% | 131 | 41.3% | 46 | 29.4% | 85 |
| 管理職年資1~5年 | 23.5% | 17 | - | 5 | 33.3% | 12 |
| 管理職年資6~10年 | 23.8% | 42 | 54.5% | 11 | 12.9% | 31 |
| 管理職年資11~15年 | 30.8% | 26 | 40.0% | 5 | 28.6% | 21 |
| 管理職年資16~20年 | 47.1% | 17 | 50.0% | 6 | 45.5% | 11 |
| 管理職年資21~25年 | 50.0% | 12 | 42.9% | 7 | 60.0% | 5 |
| 管理職年資25年以上 | 47.1% | 17 | 41.7% | 12 | 60.0% | 5 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在生技醫工領域各階管理職人員中，以產官學小計以中階之女性最高(46.7%)，而在產業機構中以中階女性最高(45%)；而在官方機構中，以X階女性最高(X%)；而在研發機構中，以中階女性最高(50%)。其中初階管理人員以46-55歲女性最高；中階管理人員以36-45歲女性最高；高階管理人員以46-55歲女性最高。

1. 生技醫工領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 26.6% | 64 | 42.1% | 19 | 20.0% | 45 |
| **35歲以下** | 22.2% | 18 | - | 1 | 23.5% | 17 |
| **36-45歲** | - | 25 | - | 6 | - | 19 |
| **46-55歲** | 66.7% | 18 | 70.0% | 10 | 62.5% | 8 |
| **56-65歲** | 33.3% | 3 | 50.0% | 2 | - | 1 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 46.7% | 30 | 50.0% | 10 | 45.0% | 20 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | 55.6% | 9 | 50.0% | 2 | 57.1% | 7 |
| **46-55歲** | 42.1% | 19 | 50.0% | 6 | 38.5% | 13 |
| **56-65歲** | 50.0% | 2 | 50.0% | 2 | - | 0 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | 12.5% | 24 | 11.1% | 9 | 13.3% | 15 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | - | 3 | - | 0 | - | 3 |
| **46-55歲** | 50.0% | 4 | 100.0% | 1 | 33.3% | 3 |
| **56-65歲** | 6.7% | 15 | - | 8 | 14.3% | 7 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 2 |
| 不分管理職 | **合計** | 28.8% | 118 | 36.8% | 38 | 25.0% | 80 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在生技醫工領域各階專業職級人員中，以產官學小計以初階之女性最高(48.6%)，而在產業機構中以初階女性最高(35.2%)；而在官方機構中，以X階女性最高(X%)；而在研發機構中，以初階女性最高(58.5%)。其中初階專業職級人員以36-45歲女性最高；中階專業職級人員以46-55歲女性最高；高階專業職級人員中以35歲以下女性最高。

1. 生技醫工領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 48.6% | 255 | 58.5% | 147 | 35.2% | 108 |
| **35歲以下** | 39.1% | 156 | 50.0% | 54 | 33.3% | 102 |
| **36-45歲** | 65.8% | 73 | 67.1% | 70 | 33.3% | 3 |
| **46-55歲** | 60.0% | 20 | 55.6% | 18 | 100.0% | 2 |
| **56-65歲** | 50.0% | 6 | 40.0% | 5 | 100.0% | 1 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 39.7% | 453 | 44.0% | 252 | 34.3% | 201 |
| **35歲以下** | 41.2% | 160 | 55.0% | 40 | 36.7% | 120 |
| **36-45歲** | 36.4% | 198 | 39.5% | 129 | 30.4% | 69 |
| **46-55歲** | 51.5% | 68 | 54.2% | 59 | 33.3% | 9 |
| **56-65歲** | 25.9% | 27 | 25.0% | 24 | 33.3% | 3 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 40.4% | 94 | 45.1% | 71 | 26.1% | 23 |
| **35歲以下** | 100.0% | 1 | - | 0 | 100.0% | 1 |
| **36-45歲** | 53.3% | 30 | 60.0% | 20 | 40.0% | 10 |
| **46-55歲** | 44.1% | 34 | 51.9% | 27 | 14.3% | 7 |
| **56-65歲** | 20.7% | 29 | 25.0% | 24 | - | 5 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 不分專業職 | **合計** | 42.6% | 802 | 48.7% | 470 | 34.0% | 332 |

#### 環工綠能領域

##### 各年資女性狀況

在環工綠能領域中，以產官學小計以16~20年資之女性最高(23.1%)，而在產業機構中以**16~20年**年資之女性最高(22.4%)；而在官方機構中，以X年資之女性最高(0%)；而在研發機構中，以**21~25年**女性最高(25.9%)。

1. 環工綠能之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 環工綠能 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 16.9% | 1484 | 18.7% | 662 | - | 4 | 15.5% | 818 |
| 服務年資1~5年 | 20.8% | 520 | 22.4% | 228 | - | 1 | 19.6% | 291 |
| 服務年資6~10年 | 13.2% | 227 | 20.0% | 110 | - | 0 | 6.8% | 117 |
| 服務年資11~15年 | 12.9% | 241 | 10.8% | 102 | - | 2 | 14.6% | 137 |
| 服務年資16~20年 | 23.1% | 134 | 24.1% | 58 | - | 0 | 22.4% | 76 |
| 服務年資21~25年 | 20.6% | 131 | 25.9% | 58 | - | 1 | 16.7% | 72 |
| 服務年資25年以上 | 10.4% | 231 | 10.4% | 106 | - | 0 | 10.4% | 125 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在環工綠能領域管理職人員中，以產官學小計以**16~20年**之女性最高(31.2%)，而在產業機構中以**16~20年**之女性最高(44.4%)；而在官方機構中，以X女性最高(0%)；而在研發機構中，以**16~20年**女性最高(14.3%)。

1. 環工綠能領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 環工綠能 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 8.7% | 208 | 5.3% | 57 | - | 1 | 10.0% | 150 |
| 管理職年資1~5年 | 7.6% | 66 | - | 3 | - | 0 | 7.9% | 63 |
| 管理職年資6~10年 | 4.3% | 23 | - | 8 | - | 0 | 6.7% | 15 |
| 管理職年資11~15年 | 17.2% | 29 | 7.1% | 14 | - | 1 | 28.6% | 14 |
| 管理職年資16~20年 | 31.2% | 16 | 14.3% | 7 | - | 0 | 44.4% | 9 |
| 管理職年資21~25年 | 3.3% | 30 | 8.3% | 12 | - | 0 | - | 18 |
| 管理職年資25年以上 | 2.3% | 44 | - | 13 | - | 0 | 3.2% | 31 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在環工綠能領域各階管理職人員中，以產官學小計以初階之女性最高(8.2%)，而在產業機構中以初、中階女性最高(8.2%)；而在官方機構中，以X階女性最高(0%)；而在研發機構中，以初階女性最高(8.6%)。其中初階管理人員以56-65歲女性最高；中階管理人員以56-65歲女性最高；高階管理人員以X女性最高(0%)。

1. 環工綠能領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 8.2% | 97 | 8.6% | 35 | - | 1 | 8.2% | 61 |
| **35歲以下** | - | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 2 |
| **36-45歲** | 4.8% | 21 | 7.1% | 14 | - | 0 | - | 7 |
| **46-55歲** | 4.1% | 49 | 11.8% | 17 | - | 1 | - | 31 |
| **56-65歲** | 20.0% | 25 | - | 4 | - | 0 | 23.8% | 21 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 7.5% | 93 | 5.0% | 20 | - | 0 | 8.2% | 73 |
| **35歲以下** | - | 1 | - | 0 | - | 0 | - | 1 |
| **36-45歲** | 4.8% | 21 | - | 4 | - | 0 | 5.9% | 17 |
| **46-55歲** | 5.0% | 40 | 12.5% | 8 | - | 0 | 3.1% | 32 |
| **56-65歲** | 12.9% | 31 | - | 8 | - | 0 | 17.4% | 23 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | - | 15 | - | 3 | - | 0 | - | 12 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **46-55歲** | - | 4 | - | 0 | - | 0 | - | 4 |
| **56-65歲** | - | 11 | - | 3 | - | 0 | - | 8 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 不分管理職 | **合計** | 7.3% | 205 | 6.9% | 58 | - | 1 | 7.5% | 146 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在環工綠能領域各階專業職級人員中，以產官學小計以初階之女性最高(23.2%)，而在產業機構中以初階女性最高(21.1%)；而在官方機構中，以X階女性最高(0%)；而在研發機構中，以初階女性最高(26.9%)。其中初階專業職級人員以46-55歲女性最高；中階專業職級人員以46-55歲女性最高；高階專業職級人員中以46-55歲女性最高。

1. 環工綠能領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 23.2% | 564 | 26.9% | 208 | - | 1 | 21.1% | 355 |
| **35歲以下** | 28.8% | 313 | 27.7% | 137 | - | 1 | 29.7% | 175 |
| **36-45歲** | 11.0% | 163 | 18.4% | 38 | - | 0 | 8.8% | 125 |
| **46-55歲** | 39.0% | 59 | 61.1% | 18 | - | 0 | 29.3% | 41 |
| **56-65歲** | - | 29 | - | 15 | - | 0 | - | 14 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 15.3% | 692 | 16.3% | 393 | - | 4 | 14.2% | 295 |
| **35歲以下** | 16.9% | 71 | 21.4% | 42 | - | 0 | 10.3% | 29 |
| **36-45歲** | 13.0% | 253 | 14.3% | 175 | - | 0 | 10.3% | 78 |
| **46-55歲** | 20.2% | 233 | 20.8% | 101 | - | 2 | 20.0% | 130 |
| **56-65歲** | 10.4% | 134 | 12.0% | 75 | - | 2 | 8.8% | 57 |
| **66歲以上** | - | 1 | - | 0 | - | 0 | - | 1 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 7.0% | 143 | 6.6% | 61 | - | 0 | 7.3% | 82 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | - | 12 | - | 7 | - | 0 | - | 5 |
| **46-55歲** | 12.7% | 55 | 13.6% | 22 | - | 0 | 12.1% | 33 |
| **56-65歲** | 4.0% | 75 | 3.1% | 32 | - | 0 | 4.7% | 43 |
| **66歲以上** | - | 1 | - | 0 | - | 0 | - | 1 |
| 不分專業職 | **合計** | 17.7% | 1399 | 18.7% | 662 | 0.0% | 5 | 16.8% | 732 |

#### 機械領域

##### 各年資女性狀況

在機械領域中，以產官學小計以16~20年之女性最高(5.7%)，而在產業機構中以21~25年年資之女性最高(2.3%)；而在官方機構中，以1~5年之女性最高(20%)；而在研發機構中，以16~20年女性最高(17.1%)。

1. 機械之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 機械 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 2.6% | 7006 | 11.7% | 691 | 9.2% | 65 | 1.5% | 6250 |
| 服務年資1~5年 | 3.8% | 2399 | 15.5% | 265 | 20.0% | 15 | 2.2% | 2119 |
| 服務年資6~10年 | 2.9% | 972 | 14.2% | 106 | - | 17 | 1.5% | 849 |
| 服務年資11~15年 | 1.6% | 935 | 6.3% | 95 | - | 4 | 1.1% | 836 |
| 服務年資16~20年 | 5.7% | 194 | 17.1% | 41 | 14.3% | 7 | 2.1% | 146 |
| 服務年資21~25年 | 3.6% | 445 | 14.0% | 43 | 7.7% | 13 | 2.3% | 389 |
| 服務年資25年以上 | 0.9% | 2061 | 4.3% | 141 | 11.1% | 9 | 0.6% | 1911 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在機械領域管理職人員中，以產官學小計以**16~20年**之女性最高(9.1%)，而在產業機構中以**11~15年**之女性最高(3.3%)；而在官方機構中，以X年女性最高(0%)；而在研發機構中，以**16~20年女性**最高(18.2%)。

1. 機械領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 機械 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 1.1% | 630 | 3.6% | 84 | - | 11 | 0.7% | 535 |
| 管理職年資1~5年 | 1.1% | 266 | - | 9 | - | 2 | 1.2% | 255 |
| 管理職年資6~10年 | - | 133 | - | 18 | - | 3 | - | 112 |
| 管理職年資11~15年 | 3.4% | 58 | 4.0% | 25 | - | 3 | 3.3% | 30 |
| 管理職年資16~20年 | 9.1% | 22 | 18.2% | 11 | - | 0 | - | 11 |
| 管理職年資21~25年 | - | 44 | - | 6 | - | 1 | - | 37 |
| 管理職年資25年以上 | - | 107 | - | 15 | - | 2 | - | 90 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在機械領域各階管理職人員中，以產官學小計以中階之女性最高(1.3%)，而在產業機構中以初階女性最高(0.9%)；而在官方機構中，以X階女性最高(0%)；而在研發機構中，以中階女性最高(4.8%)。其中初階管理人員以46-55歲女性最高；中階管理人員以36-45歲女性最高；高階管理人員以X女性最高(0%)。

1. 機械領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 1.1% | 527 | 3.6% | 55 | - | 7 | 0.9% | 465 |
| **35歲以下** | 1.0% | 193 | - | 5 | - | 0 | 1.1% | 188 |
| **36-45歲** | 0.5% | 188 | 2.9% | 35 | - | 0 | - | 153 |
| **46-55歲** | 3.8% | 52 | 12.5% | 8 | - | 4 | 2.5% | 40 |
| **56-65歲** | 1.1% | 94 | - | 7 | - | 3 | 1.2% | 84 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 1.3% | 77 | 4.8% | 21 | - | 2 | - | 54 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | 7.7% | 13 | 11.1% | 9 | - | 0 | - | 4 |
| **46-55歲** | - | 32 | - | 10 | - | 2 | - | 20 |
| **56-65歲** | - | 30 | - | 2 | - | 0 | - | 28 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 2 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | - | 29 | - | 8 | - | 0 | - | 21 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | - | 1 | - | 1 | - | 0 | - | 0 |
| **46-55歲** | - | 4 | - | 1 | - | 0 | - | 3 |
| **56-65歲** | - | 24 | - | 6 | - | 0 | - | 18 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 不分管理職 | **合計** | 1.1% | 633 | 3.6% | 84 | - | 9 | 0.7% | 540 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在機械領域各階專業職級人員中，以產官學小計以初階之女性最高(6.9%)，而在產業機構中以初階女性最高(4.5%)；而在官方機構中，以中階女性最高(9.1%)；而在研發機構中，以初階女性最高(16.1%)。其中初階專業職級人員以35歲以下女性最高；中階專業職級人員以35歲以下女性最高；高階專業職級人員中以56-65歲女性最高。

1. 機械領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 6.9% | 1465 | 16.1% | 304 | 4.7% | 43 | 4.5% | 1118 |
| **35歲以下** | 9.6% | 649 | 17.1% | 181 | 9.1% | 11 | 6.6% | 457 |
| **36-45歲** | 3.2% | 493 | 20.5% | 39 | - | 6 | 1.8% | 448 |
| **46-55歲** | 8.4% | 155 | 25.0% | 16 | 6.2% | 16 | 6.5% | 123 |
| **56-65歲** | 6.0% | 168 | 8.8% | 68 | - | 10 | 4.4% | 90 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 5.3% | 860 | 8.9% | 348 | 9.1% | 11 | 2.8% | 501 |
| **35歲以下** | 12.5% | 88 | 11.4% | 44 | 33.3% | 3 | 12.2% | 41 |
| **36-45歲** | 6.5% | 323 | 10.3% | 165 | - | 2 | 2.6% | 156 |
| **46-55歲** | 5.1% | 197 | 10.7% | 75 | - | 4 | 1.7% | 118 |
| **56-65歲** | 1.6% | 252 | 1.6% | 64 | - | 2 | 1.6% | 186 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 1.6% | 127 | - | 38 | - | 0 | 2.2% | 89 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | - | 7 | - | 5 | - | 0 | - | 2 |
| **46-55歲** | - | 48 | - | 17 | - | 0 | - | 31 |
| **56-65歲** | 2.9% | 70 | - | 16 | - | 0 | 3.7% | 54 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 2 |
| 不分專業職 | **合計** | 6.1% | 2452 | 11.6% | 690 | 5.6% | 54 | 3.9% | 1708 |

#### 其他領域

##### 各年資女性狀況

在其他領域中，以產官學小計以**1~5年**之女性最高(38.5%)，而在產業機構中以**21~25年**年資之女性最高(22.4%)；而在官方機構中，以**25年以上**之女性最高(50%)；而在研發機構中，以**16~20年**女性最高(56.8%)。

1. 其他之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 28.1% | 2948 | 51.0% | 939 | 37.0% | 292 | 14.0% | 1717 |
| 1~5年 | 38.5% | 1157 | 55.6% | 628 | 27.4% | 62 | 17.1% | 467 |
| 6~10年 | 28.4% | 334 | 47.3% | 74 | 46.2% | 39 | 19.0% | 221 |
| 11~15年 | 14.4% | 654 | 36.1% | 72 | 44.0% | 25 | 10.2% | 557 |
| 16~20年 | 28.8% | 226 | 56.8% | 44 | 33.3% | 27 | 20.0% | 155 |
| 21~25年 | 29.7% | 165 | 46.9% | 32 | 28.0% | 75 | 22.4% | 58 |
| 25年以上 | 19.2% | 412 | 32.6% | 89 | 50.0% | 64 | 6.9% | 259 |

##### 管理職人各年資女性狀況

在其他領域管理職人員中，以產官學小計以**1~5年**之女性最高(34.1%)，而在產業機構中以**1~5年**之女性最高(27.3%)；而在官方機構中，以**6~10年**年女性最高(100%)；而在研發機構中，以**1~5年女性**最高(37.9%)。

1. 其他領域管理職之各年資女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 其他 | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
| 管理職服務年資 | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 各年資合計 | 5.7% | 877 | 28.0% | 75 | 41.9% | 31 | 2.1% | 771 |
| 管理職年資1~5年 | 34.1% | 44 | 37.9% | 29 | 25.0% | 4 | 27.3% | 11 |
| 管理職年資6~10年 | 11.1% | 18 | - | 3 | 100.0% | 1 | 7.1% | 14 |
| 管理職年資11~15年 | 3.7% | 214 | 15.4% | 13 | 40.0% | 5 | 2.0% | 196 |
| 管理職年資16~20年 | 10.3% | 68 | 20.0% | 5 | 42.9% | 7 | 5.4% | 56 |
| 管理職年資21~25年 | 12.8% | 47 | 50.0% | 4 | 16.7% | 6 | 8.1% | 37 |
| 管理職年資25年以上 | 2.5% | 486 | 23.8% | 21 | 62.5% | 8 | 0.4% | 457 |

##### 各階管理職人員女性狀況

在其他領域各階管理職人員中，以產官學小計以初階之女性最高(99.5%)，而在產業機構中以中階女性最高(4.4%)；而在官方機構中，以初階女性最高(31.8%)；而在研發機構中，以初階女性最高(100%)。其中初階管理人員以36-45歲女性最高；中階管理人員以35歲以下女性最高；高階管理人員以36-45歲女性最高。

1. 其他領域管理職之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階管理職 | **各年齡合計** | 99.5% | 135359 | 100.0% | 134690 | 31.8% | 44 | 1.0% | 625 |
| **35歲以下** | 16.7% | 6 | - | 2 | - | 0 | 25.0% | 4 |
| **36-45歲** | 99.8% | 134872 | 100.0% | 134672 | 30.0% | 10 | 1.1% | 190 |
| **46-55歲** | - | 164 | - | 9 | - | 12 | - | 143 |
| **56-65歲** | 5.0% | 317 | 28.6% | 7 | 50.0% | 22 | 1.0% | 288 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階管理職 | **各年齡合計** | 8.5% | 118 | 28.6% | 21 | - | 6 | 4.4% | 91 |
| **35歲以下** | 50.0% | 2 | - | 0 | - | 0 | 50.0% | 2 |
| **36-45歲** | 9.1% | 22 | 40.0% | 5 | - | 4 | - | 13 |
| **46-55歲** | 11.8% | 51 | 37.5% | 8 | - | 2 | 7.3% | 41 |
| **56-65歲** | 2.4% | 42 | 12.5% | 8 | - | 0 | - | 34 |
| **66歲以上** | - | 1 | - | 0 | - | 0 | - | 1 |
| 高階管理職 | **各年齡合計** | 3.2% | 62 | 6.2% | 16 | - | 11 | 2.9% | 35 |
| **35歲以下** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | 25.0% | 4 | - | 0 | - | 3 | 100.0% | 1 |
| **46-55歲** | - | 24 | - | 4 | - | 6 | - | 14 |
| **56-65歲** | 3.6% | 28 | 16.7% | 6 | - | 2 | - | 20 |
| **66歲以上** | - | 6 | - | 6 | - | 0 | - | 0 |
| 不分管理職 | **合計** | 99.4% | 135539 | 10- | 134727 | 23.0% | 61 | 1.5% | 751 |

##### 各階專業職級人員女性狀況

在其他領域各階專業職級人員中，以產官學小計以中階之女性最高(38.6%)，而在產業機構中以中階女性最高(15.2%)；而在官方機構中，以初階女性最高(47.1%)；而在研發機構中，以中階女性最高(53.9%)。其中初階專業職級人員以46-55歲女性最高；中階專業職級人員以35歲以下女性最高；高階專業職級人員中以46-55歲女性最高。

1. 其他領域專業職級之初中高階及各年齡層女性狀況

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 產官研合計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  |  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 初階專業職 | **各年齡合計** | 21.3% | 982 | 48.1% | 133 | 47.1% | 119 | 12.2% | 730 |
| **35歲以下** | 22.2% | 555 | 46.6% | 73 | 35.9% | 39 | 16.9% | 443 |
| **36-45歲** | 13.2% | 273 | 57.1% | 28 | 39.1% | 23 | 5.0% | 222 |
| **46-55歲** | 35.9% | 103 | 52.4% | 21 | 65.8% | 38 | 2.3% | 44 |
| **56-65歲** | 25.5% | 51 | 27.3% | 11 | 42.1% | 19 | 9.5% | 21 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 中階專業職 | **各年齡合計** | 38.6% | 1197 | 53.9% | 716 | 25.9% | 27 | 15.2% | 454 |
| **35歲以下** | 53.2% | 432 | 63.4% | 322 | 25.0% | 4 | 23.6% | 106 |
| **36-45歲** | 30.6% | 487 | 54.5% | 224 | 33.3% | 12 | 9.2% | 251 |
| **46-55歲** | 31.9% | 185 | 39.8% | 108 | 20.0% | 10 | 20.9% | 67 |
| **56-65歲** | 25.8% | 93 | 27.4% | 62 | - | 1 | 23.3% | 30 |
| **66歲以上** | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 高階專業職 | **各年齡合計** | 12.2% | 221 | 28.8% | 73 | - | 13 | 4.4% | 135 |
| **35歲以下** | - | 3 | - | 3 | - | 0 | - | 0 |
| **36-45歲** | 10.0% | 70 | 41.7% | 12 | - | 3 | 3.6% | 55 |
| **46-55歲** | 18.3% | 71 | 41.4% | 29 | - | 5 | 2.7% | 37 |
| **56-65歲** | 9.3% | 75 | 13.8% | 29 | - | 5 | 7.3% | 41 |
| **66歲以上** | - | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 2 |
| 不分專業職 | **合計** | 29.1% | 2400 | 51.1% | 922 | 39.6% | 159 | 12.4% | 1319 |

### 福利措施

#### 過去三年間機構獲准之育嬰留職停薪人次

過去三年間各機構獲准之育嬰留職停薪人次，女性以產最高(78.6%)，有逐年下降?…..(得等你完 成才能分析)

1. 過去三年間機構獲准之育嬰留職停薪人次

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 產官研小計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 106年 | 75.5% | 2597 | 81.5% | 249 | 77.5% | 138 | 74.8% | 2210 |
| 107年 | 72.6% | 883 | 76.4% | 89 | 81.4% | 43 | 71.6% | 751 |
| 108年 | 75.7% | 918 | 80.6% | 93 | 76.7% | 43 | 75.1% | 782 |
| 各年小計 | 78.6% | 796 | 89.6% | 67 | 75.0% | 52 | 77.8% | 677 |

#### 過去三年間機構獲准之家庭照謢假人次

1. 去三年間機構獲准之家庭照謢假人次

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 產官研小計 | | 研小計 | | 官小計 | | 產小計 | |
|  | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** | **女性** | **總人數** |
| 員工總人數 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 各年小計 | 82.2% | 11053 | 66.8% | 611 | 87.2% | 834 | 82.8% | 9608 |
| 106年 | 75.6% | 2625 | 59.3% | 167 | 86.9% | 267 | 75.4% | 2191 |
| 107年 | 78.8% | 3278 | 62.3% | 199 | 89.2% | 306 | 78.8% | 2773 |
| 108年 | 87.8% | 5150 | 75.5% | 245 | 85.1% | 261 | 88.7% | 4644 |

#### 各機構已實施之福利措施

因為各大單位的子單位會有不同設備，所以此表會以全部填寫的單位扣除重複填寫的來計算。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 產官研合計 | 研小計 | 官小計 | 產小計 |
| 哺集乳室 | 95 | 7 | 54 | 34 |
| 女性生理假（不扣薪） | 126 | 6 | 93 | 27 |
| Third Choice托嬰服務  （指設有收托二歲以下兒童之服務機構） | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 托兒服務（指設有收托二歲至六歲兒童之服務機構） | 18 | 1 | 10 | 7 |
| 育兒津貼 | 37 | 1 | 24 | 12 |
| （因照顧家庭因素可申請）彈性工時 | 75 | 4 | 50 | 21 |

第四部分

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 單位 | 是否有下一位? | 單位是否有鼓勵轉任之機制？若有請說明 | 該少數個案事例是否於貴單位服務期間發生 | 該少數個案現任工程職務為 | 該少數個案事例原專長領域為 | 此轉任事例已於現職服務幾年 |
| 台灣世曦工程顧問股份有限公司 | 無 | 無 | 是 | 系統工程師 | 專案管理 | 2 |
| 台灣電力股份有限公司 | 無 | 否 | 無 | 無 | 無 | 無 |
| 台灣電力股份有限公司 | 無 | 無 | 是 | 製造助理工程師 | 企業管理 | 2 |
| 台科大第一宿舍拆除重建工程 | 無 | 無 | 是 | 工程員 | 地政 | 2個月 |
| 國光生物科技股份有限公司 | 無 | 無 | 是 | 土木營造 | 行政、財會 | 14 |
| 宏碁股份有限公司 | 無 | 無 | 是 | 資訊通訊 | 產業推動 | ######## |
| 桃園大眾捷運股份有限公司 | 無 | 無 | 無 | 無 | 無 | 無 |
| 水利署 | 無 | 無 | 是 | 分析師 | 秘書 | 2 |
| 統一麻豆廠 | 無 | 無 | 無 | 鐵路車輛維修中階專業人員 | 專業秘書 | 1 |
| 財團法人資訊工業策進會 | 無 | 無 | 無 | 無 | 無 | 無 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **本公司非工程與科技領域背景人員轉任工程職務事例** | | | | | |
| 項次 | 初任職務 即為工程職務 | 現任職組名稱 | 現任職系名稱 | 科系名稱 | 任職年資 |
| 1 | 否 | 工程 | 核能工程 | 事務管理 | 13.42 |
| 2 | 是 | 工程 | 土木工程 | 經營管理 | 8.67 |
| 3 | 否 | 工程 | 核能工程 | 企業管理 | 18.17 |
| 4 | 否 | 工程 | 核能工程 | 外文 | 24.08 |
| 5 | 是 | 工程 | 電機工程 | 企業管理 | 1 |
| 6 | 是 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 統計 | 28.83 |
| 7 | 是 | 工程 | 電機工程 | 企業管理 | 7.5 |
| 8 | 否 | 工程 | 土木工程 | 人力資源發展 | 28.42 |
| 9 | 否 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 商學 | 1.42 |
| 10 | 否 | 工程 | 電機工程 | 商用外文 | 22.83 |
| 11 | 否 | 工程 | 工業工程 | 企業管理 | 5.58 |
| 12 | 否 | 工程 | 土木工程 | 管理（科學） | 2.25 |
| 13 | 否 | 工程 | 電機工程 | 農業經濟 | 0.75 |
| 14 | 否 | 工程 | 核能工程 | 統計 | 4.08 |
| 15 | 是 | 工程 | 核能工程 | 企業管理 | 4.42 |
| 16 | 是 | 工程 | 儀電工程 | 行政 | 2.75 |
| 17 | 是 | 工程 | 電機工程 | 應用外語 | 22.75 |
| 18 | 是 | 工程 | 核能工程 | 經營管理 | 3.67 |
| 19 | 是 | 工程 | 土木工程 | 企業管理 | 2 |
| 20 | 否 | 工程 | 工業工程 | 會計統計 | 20.67 |
| 21 | 是 | 工程 | 電機工程 | 管理（科）學 | 16.08 |
| 22 | 否 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 行政 | 29.5 |
| 23 | 否 | 工程 | 土木工程 | 會計 | 7.42 |
| 24 | 是 | 工程 | 土木工程 | 財務金融 | 0.08 |
| 25 | 是 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 統計 | 0.08 |
| 26 | 是 | 工程 | 化學工程 | 香粧品 | 0.08 |
| 27 | 是 | 工程 | 電機工程 | 經濟 | 6.42 |
| 28 | 是 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 外文 | 1 |
| 29 | 否 | 工程 | 機械工程 | (高職) | 5.92 |
| 30 | 否 | 電腦 | 作業（電腦機具操作） | 行政 | 22.58 |
| 31 | 是 | 工程 | 核能工程 | 會計 | 25.42 |
| 32 | 是 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 企業管理 | 27.33 |
| 33 | 是 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 紡織工程 | 30.83 |
| 34 | 是 | 電腦 | 作業（資料控制） | 報業行政 | 30.83 |
| 35 | 是 | 工程 | 工業工程 | 會計統計 | 16.25 |
| 36 | 是 | 工程 | 工業工程 | (高職) | 36.75 |
| 37 | 是 | 工程 | 核能工程 | 畜牧 | 7.92 |
| 38 | 是 | 電腦 | 電腦軟體工程 | 數學資訊教育 | 3 |
| 39 | 否 | 工程 | 核能工程 | 企業管理 | 16.17 |
| 40 | 是 | 工程 | 工業工程 | 管理（科）學 | 5.75 |
| 41 | 否 | 工程 | 核能工程 | 會計統計 | 12.25 |

## 個人面向：2019工程師職涯發展與性別差異調查

## 概述

本個人面向問卷共發出份數與方式如上節所述；共回收1307份，有效1307份。

## 基本資料

### 年齡

填答者之女性占40.60%，而年齡越高之女性填答比率越低。

1. 年齡分布

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 年齡 | 女性 | 總人數 |
| 各年齡小計 | 40.60% | 1307 |
| 25歲以下 | 61.00% | 41 |
| 26~30歲 | 52.50% | 183 |
| 31~35歲 | 47.30% | 165 |
| 36~40歲 | 45.00% | 169 |
| 41~45歲 | 42.40% | 177 |
| 46~50歲 | 37.70% | 130 |
| 51~55歲 | 41.30% | 201 |
| 56~60歲 | 28.40% | 116 |
| 61~65歲 | 14.30% | 91 |
| 66歲以上 | 8.80% | 34 |

### 最高學歷：□ 高職；□ 專科；□ 大學/大專；□ 碩士；□博士；□ 其他（請說明）：＿＿＿＿＿＿＿

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 合計 | | 博士 | | 碩士 | | 大學/大專 | | 專科 | | 高職 | |
|  | **女性佔比** | **總人數** | **女性佔比** | **總人數** | **女性佔比** | **總人數** | **女性佔比** | **總人數** | **女性佔比** | **總人數** | **女性佔比** | **總人數** |
| 各年齡合計 | 40.6% | 1307 | 37.7% | 151 | 42.7% | 717 | 39.8% | 369 | 27.4% | 62 | 50.0% | 8 |
| 25歲以下 | 61.0% | 41 | 100.0% | 1 | 42.9% | 14 | 72.0% | 25 | - | 1 | - | 0 |
| 26~30歲 | 52.5% | 183 | - | 1 | 52.2% | 113 | 52.9% | 68 | 100.0% | 1 | - | 0 |
| 31~35歲 | 47.3% | 165 | 40.0% | 5 | 47.4% | 116 | 47.7% | 44 | - | 0 | - | 0 |
| 36~40歲 | 45.0% | 169 | 47.1% | 17 | 50.0% | 108 | 31.6% | 38 | 33.3% | 6 | - | 0 |
| 41~45歲 | 42.4% | 177 | 61.9% | 21 | 41.0% | 100 | 40.8% | 49 | 14.3% | 7 | - | 0 |
| 46~50歲 | 37.7% | 130 | 38.9% | 18 | 38.0% | 71 | 36.4% | 33 | 37.5% | 8 | - | 0 |
| 51~55歲 | 41.3% | 201 | 40.0% | 35 | 41.7% | 115 | 41.0% | 39 | 40.0% | 10 | 50.0% | 2 |
| 56~60歲 | 28.4% | 116 | 25.0% | 28 | 23.4% | 47 | 29.0% | 31 | 42.9% | 7 | 100.0% | 3 |
| 61~65歲 | 14.3% | 91 | 18.8% | 16 | 26.3% | 19 | 9.1% | 33 | 10.0% | 20 | - | 3 |
| 66歲以上 | 8.8% | 34 | 22.2% | 9 | - | 14 | - | 9 | 50.0% | 2 | - | 0 |

### 最高學歷畢業校系：

□ 國內學校，工程與科技相關領域

□ 國內學校，非工程與科技相關領域；

□ 國外學校，工程與科技相關領域；

□ 國外學校，非工程與科技相關領域。

1. 最高學歷畢業校系

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | 工程與科技相關領域 | | | | 非工程與科技相關領域 | | | |
|  | | **國內學校** | | | **國外學校** | | **國內學校** | | | **國外學校** | |
|  | **女性** | **男性** | **女性** | | **男性** | **女性** | **男性** | | **女性** | **男性** | **小計** |
| 總人數 | **422** | **687** | **46** | | **52** | **55** | **34** | | **8** | **3** | **1307** |
|  |  |  |  | |  |  |  | |  |  |  |

## 從業現況與職涯發展

### 是否正在從事工程與科技領域職務（含管理與學術研究）？

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 工程與科技相關領域 | | | | 非工程與科技相關領域 | | | | |
|  | **國內學校** | | **國外學校** | | **國內學校** | | **國外學校** | | |
|  | 1109 | 84.9% | 98 | 7.5% | 89 | 6.8% | 11 | 0.8% | 1109 |
|  | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **小計** |
| 總人數 | 422 | 687 | 46 | 52 | 55 | 34 | 8 | 3 | 1307 |
| 工程與科技職務 | 397 | 647 | 44 | 46 | 30 | 28 | 5 | 3 | 1200 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 非工程與科技職務 | 25 | 40 | 2 | 6 | 25 | 6 | 3 | 0 | 107 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 工程與科技相關領域 | | | | 非工程與科技相關領域 | | | | |
|  | **國內學校** | | **國外學校** | | **國內學校** | | **國外學校** | | |
|  | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **小計** |
| 總人數 | 422 | 687 | 46 | 52 | 55 | 34 | 8 | 3 | 1307 |
| 工程與科技職務 | 30.40% | 49.50% | 3.40% | 3.50% | 2.30% | 2.10% | 0.40% | 0.20% | 91.80% |
| 非工程與科技職務 | 1.90% | 3.10% | 0.20% | 0.50% | 1.90% | 0.50% | 0.20% | - | 8.20% |

### 您離開工程與科技領域職務之最主要原因為何？請勾選最主要原因，至多二項。

(刪除非工程領域學歷、工程領域年資0年的資料)

請先填寫 男女 人數 總人數只有72人 但是你目前40+62 得是真正人數

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 離開工程職務原因(72人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 28 | 44 | 72 |
| 人際相處 | 0 | 1 | 1 |
| 公司組織調整 | 2 | 6 | 8 |
| 升遷、薪資與工作分派之性別差異 | 3 | 3 | 6 |
| 升遷受阻 | 0 | 1 | 1 |
| 工作時間與家庭角色之衝突 | 3 | 1 | 4 |
| 工作量過大或工作分配不公 | 1 | 4 | 5 |
| 恰處於工作銜接空檔 | 6 | 3 | 9 |
| 想找更穩定的職場 | 4 | 11 | 15 |
| 成長學習空間太少 | 2 | 2 | 4 |
| 本身健康因素 | 2 | 2 | 4 |
| 沒有經濟壓力，不需工作/沒有工作意願 | 1 | 4 | 5 |
| 深造進修 | 1 | 3 | 4 |
| 薪資太低或不公平 | 0 | 3 | 3 |
| 退休 | 3 | 14 | 17 |
| 須照顧家人 | 7 | 2 | 9 |
| 合計 | 40 | 62 | 102 |

### 請問您目前的工作狀況為何？

按照下面選項建立表格 (這題是針對上面離開工程產業的72人)

* + 1. 待業中 (選此則應跳答第13題)

建立表格時如上面應該分層次

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 目前的工作狀況(72人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 尚在求職 | 1 | 5 | 6 |
| 工程與科技產業之非工程與科技職務（例如行政、會計、人事等） | 9 | 16 | 25 |
| 待業中 | 3 | 3 | 6 |
| 無就業計畫 | 2 | 8 | 10 |
| 照顧家庭 | 1 | 1 | 2 |
| 非工程與科技領域之教育或法人機構 | 4 | 3 | 7 |
| 非工程與科技領域之民營公司 | 8 | 8 | 16 |
| 人數 | 28 | 44 | 72 |

**目前的工作狀況**

(1)待業中

□ 無就業計畫

□ 尚在求職

□ 照顧家庭

□ 準備公務人員或證照考試

□ 深造進修中，系所：

(2)非工程與科技領域就業中

□ 工程與科技產業之非工程與科技職務（例如行政、會計、人事等）

□ 非工程與科技類科之公務人員

□ 非工程與科技領域之民營公司

□ 非工程與科技領域之教育或法人機構

### 請問您目前服務的職務較接近下列何者？(這是對全體)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 您目前服務的職務較接近下列何者？(1307人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 531 | 776 | 1307 |
| 公司或學術研究機構之高階主管，如董事長、總/副總經理或所長、院長層級 | 12 | 29 | 41 |
| 其他 | 14 | 15 | 29 |
| 工程與科技領域之管理職務 | 96 | 323 | 419 |
| 工程與科技領域之非管理職務 | 347 | 335 | 682 |
| 自行創業或自行開業之技師 | 16 | 39 | 55 |
| 非工程與科技領域之管理職務 | 16 | 23 | 39 |
| 非工程與科技領域之非管理職務 | 30 | 12 | 42 |
| 合計 | 531 | 776 | 1307 |

### 您對於現任職務之五年後職涯發展的預期為何？請勾選最有可能的一項。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 最高學歷 | 不分學歷小計 | 博士 | 碩士 | 大學/ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 最高學歷 | 不分學歷小計 | | 博士 | | 碩士 | | 大學/大專 | | 專科 | | 高職 | |
| 性別 | **女性** | **總人數** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** | **女性** | **男性** |
| 同等級職務之部門轉換 | 30.70% | 163 | 3.50% | 7.40% | 9.20% | 15.10% | 12.20% | 17.10% | 11.80% | 13.30% | - | - |
| 在同一職務上 | 45.20% | 487 | 42.10% | 39.40% | 40.80% | 31.40% | 38.10% | 36.00% | 76.50% | 42.20% | 50.00% | 50.00% |
| 由管理職務轉換為非管理職務 | 23.80% | 21 | 3.50% | 3.20% | 0.30% | 1.70% | 0.70% | 2.30% | 5.90% | 2.20% | - | - |
| 由非管理職務轉換為管理職務 | 44.10% | 152 | 10.50% | 6.40% | 14.10% | 14.10% | 11.60% | 8.10% | - | 6.70% | 25.00% | - |
| 管理職務範圍逐漸擴大，例如受管理人員數增加 | 27.30% | 172 | 17.50% | 23.40% | 8.80% | 17.00% | 6.80% | 13.10% | - | 8.90% | - | - |
| 繼續擔任非管理職務但從事的規模擴大，例如專案金額提高 | 51.40% | 177 | 10.50% | 4.30% | 18.00% | 13.60% | 20.40% | 10.80% | - | 4.40% | - | - |
| 轉換領域(轉至非工程與科技領域或轉入工程與科技領域) | 52.90% | 34 | 1.80% | 3.20% | 3.30% | 1.50% | 4.80% | 3.20% | - | - | - | - |
| 離職 | 32.70% | 101 | 10.50% | 12.80% | 5.60% | 5.60% | 5.40% | 9.50% | 5.90% | 22.20% | 25.00% | 50.00% |
| 合計 | 40.6% | 1307 | 57 | 94 | 306 | 411 | 147 | 222 | 17 | 45 | 4 | 4 |

**離職原因:**

|  |
| --- |
| 跳巢 |
| 退休 |
| 個人因素 |
| 待退休 |
| 退休 |
| 退休 |
| 創業 |
| 退休 |
| 退休 |
| 退休 |
| 退休 |
| 屆齡退休 |
| 退休 |
| 退休 |
| 不喜歡 |
| 退休 |
| 退休 |
|  |
| 退休 |
|  |
| 公司關閉 |
| 退休 |
| 退休 |
| 屆齡退休 |
| 退休 |
| 退休 |
| 退休 |

**轉換領域**

|  |
| --- |
| pi型發展 |
| Transfer to marketing strategy |
| 不管怎樣外派美國得到綠卡成為美國人 |
| 技術推陳出新，會希望轉分析領域 |
| 待太久會開始困惑人生意義 |
| 科技領域工作辛苦 |
| 嚐試不同領域工作 |
| 公部門升遷 |
| 興趣 |
| 人生規劃 |
| 主持人退休 |
| 興趣不符 |
|  |
| 育兒 |
| 換服務單位 |
| 由學術研究更深入了解產業 |
|  |
| 還是比較喜歡工程與科技領域 |
| 想回歸本科系專業領域 |
| 再轉入工程與科技領域 |
| 產業前景不明 |
| 景氣環境差，工程不好做，沒賺頭，客戶想便宜用好貨，無厘頭要求太多，人前人後說一套做的又是另一套!! |
| 個人興趣因素 |
| 並非興趣所在 |
|  |

### 預期的職涯發展配合因素職場環境 (男女觀點)/學歷/年資

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 預期的職涯發展配合因素(1307人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 531 | 776 | 1307 |
| 上司/長官青睞與同事之人際關係 | 193 | 312 | 505 |
| 個人之專業表現 | 366 | 560 | 926 |
| 公司/機構制度穩定，只要沒有犯錯自然可以達成 | 71 | 127 | 198 |
| 其他，請說明 | 12 | 16 | 28 |
| 取得更高學歷、證照或其他資格 | 98 | 85 | 183 |
| 自己主動爭取 | 92 | 153 | 245 |
| 與客戶關係 | 49 | 72 | 121 |
| 還不清楚（若勾選本項請勿再勾選其他項目） | 32 | 34 | 66 |
| 合計 | 913 | 1359 | 2272 |

|  |
| --- |
| 其他，請說明 |
| 待退休 |
| 薪水 |
| 退休生活 |
| 主管要能認清實際情況，不要只會相信隨便就會有一個滿滿的大平台這種事 |
| 已退休 |
| 無, 屆齡退休 |
| 退休 |
|  |
| 上列除了還不清楚&與客戶關係這兩項之外都需要 |
| 己退休 |
| 高齡可能不適合此工作 |
| 換一家規模比較大的公司 |
| 退休 |
| 背景或相關關說 |
| 年齡因素 |
| 上司個人的偏見及對機關制度的不遵守 |
| 技師與公務員進用職系限制鬆綁 |
| 保留女性升遷機會 |
| 公部門(中山科學研究院)在民國94年就鼓勵聘僱科技人員未滿65歲，可以辦理優退，提早退休。 在勞動部勞動力發展署桃竹苗分署擔任外聘教師，訂定年滿65歲必須退休，不再續聘。 目前擔任「無給職」鄰長。 |

## 第三部分：職場環境

### 哪些福利措施最有助於您留在工程與科技領域就業

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 福利措施(1307人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 531 | 776 | 1307 |
| 合適家庭共同參加之聯誼時間與方式 | 47 | 110 | 157 |
| 因懷孕或育兒可選擇（非被迫）職務內容之調整 | 120 | 52 | 172 |
| 彈性工作地點 (例如可部分時間在家工作) | 217 | 290 | 507 |
| 彈性工時 (例如可以只上午班或下午班) | 276 | 364 | 640 |
| 托兒服務（指於單位內部設有收托二歲至六歲兒童之服務機構） | 63 | 76 | 139 |
| 托嬰服務（指於單位內部設有收托二歲以下兒童之服務機構） | 87 | 62 | 149 |
| 無，個人不需要這些福利 | 80 | 241 | 321 |
| 育兒津貼 | 73 | 97 | 170 |
| 育嬰留職停薪後可確保回復原職 | 148 | 73 | 221 |
| 設備完善的哺集乳室 | 24 | 2 | 26 |
| 合計 | 1245 | 1649 | 2894 |

### 您服務的機構或待業前服務的機構提供哪些職場相關措施？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 您服務的單位或待業前服務的單位提供哪些職場相關措施？(1307人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 531 | 776 | 1307 |
| 請勿再勾選其他選項 ) | 142 | 282 | 424 |
| 其他，請說明 | 10 | 18 | 28 |
| 合適家庭共同參加之聯誼時間與方式 | 52 | 99 | 151 |
| 因懷孕或育兒可選擇（非被迫）職務內容之調整 | 80 | 93 | 173 |
| 彈性工作地點以兼顧家務 (例如可部分時間在家工作) | 34 | 73 | 107 |
| 彈性工時以兼顧家務 (例如可以只上午班或下午班) | 52 | 123 | 175 |
| 托兒服務（指於單位內部設有收托二歲至六歲兒童之服務機構） | 32 | 36 | 68 |
| 托嬰服務（指於單位內部設有收托二歲以下兒童之服務機構） | 19 | 26 | 45 |
| 無，沒有提供 | 142 | 282 | 424 |
| 育兒津貼 | 86 | 114 | 200 |
| 育嬰留職停薪後可確保回復原職 | 263 | 315 | 578 |
| 設備完善的哺集乳室 | 193 | 141 | 334 |
| 合計 | 1105 | 1602 | 2707 |

### 您認為工程與科技領域最需要改善的性別議題有哪些？至多三項(1307人)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 您認為工程與科技領域最需要改善的性別議題有哪些？(1307人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 531 | 776 | 1307 |
| 可兼顧工作角色與家庭角色（例如包容家庭因素而假日無法加班或須提早下班） | 274 | 309 | 583 |
| 面試標準、升遷制度與工作分派制度無性別差異 | 209 | 231 | 440 |
| 無性騷擾或具備性別平等觀念之環境 | 149 | 101 | 250 |
| 彈性工時（例如可選擇上午班或下午班，或減少工時以配合家庭需求） | 167 | 257 | 424 |
| 彈性工作地點（例如可部分時間在家工作） | 119 | 176 | 295 |
| 可帶孩子到工作環境加班或加班時工作環境提供孩子照顧服務 | 130 | 131 | 261 |
| 合適家庭共同參與之聯誼時間與方式 | 26 | 47 | 73 |
| 無，沒必要改善 | 14 | 58 | 72 |
| 配合懷孕與育嬰需求之女性友善硬體環境 | 130 | 93 | 223 |
| 合計 | 1302 | 1728 | 3030 |
| 不了解，沒有想法 | 31 | 129 | 160 |
| 其他 | 8 | 9 | 17 |

## 第四部份：性別與職涯發展

### 在您或您認識的女性身上，性別在工程與科技領域的求學階段有否差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 在您或您認識的女性身上，性別在工程與科技領域的求學階段有否差異？ | 女性 | 男性 | 小計 |
| 否，沒有差異 | 198 | 392 | 590 |
| 有，我有觀察到差異 | 276 | 242 | 518 |
| 沒有接觸經驗，無法回答 | 57 | 142 | 199 |
| 人數 | 531 | 776 | 1307 |

### 求學階段的差異

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 動手實驗或實習的機會較少 | | | 較不敢接受挑戰 | | | 較受人際問題干擾 | | | 較容易情緒起伏 | | | 較容易為情所困 | | | 較擅長數理學科 | | | 較用功或成績較好 | | | 遇到挫折時較易放棄 | | |
|  | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** |
| 女性較有此特質 | 45 | 38 | 83 | 4 | 4 | 8 | 36 | 35 | 71 | 23 | 16 | 39 | 38 | 25 | 63 | 54 | 50 | 104 | 57 | 47 | 104 | 37 | 29 | 66 |
| 無差異 | 39 | 34 | 73 | 35 | 26 | 61 | 40 | 35 | 75 | 69 | 48 | 117 | 58 | 45 | 103 | 38 | 25 | 63 | 38 | 25 | 63 | 56 | 40 | 96 |
| 男性較有此特質 | 17 | 8 | 25 | 60 | 50 | 110 | 24 | 10 | 34 | 8 | 16 | 24 | 4 | 10 | 14 | 9 | 6 | 15 | 6 | 9 | 15 | 8 | 11 | 19 |
| 人數 | 101 | 80 | 181 | 99 | 80 | 179 | 100 | 80 | 180 | 100 | 80 | 180 | 100 | 80 | 180 | 101 | 81 | 182 | 101 | 81 | 182 | 101 | 80 | 181 |

### 求職時的職務選擇方面有否差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 女性 | 男性 | 小計 |
| 否，沒有差異 | 48 | 70 | 118 |
| 有，我有觀察到差異 | 215 | 148 | 363 |
| 沒有接觸經驗，無法回答 | 13 | 24 | 37 |
| 人數 | 276 | 242 | 518 |

### 求職時的職務選擇方面差異 與下表格數字不同

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 選擇內勤為主的職務 | | | 選擇可兼顧家庭的職務 | | | 選擇無須出差的職務 | | | 選擇無須應酬的職務 | | | 選擇無須輪班或值夜班的職務 | | | 選擇較有升遷或加薪機會的職務 | | |
|  | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** | **女性** | **男性** | **小計** |
| 女性較有此傾向 | 50 | 32 | 82 | 34 | 26 | 60 | 41 | 22 | 63 | 46 | 32 | 78 | 45 | 26 | 71 | 4 | 4 | 8 |
| 無差異 | 5 | 6 | 11 | 22 | 10 | 32 | 14 | 16 | 30 | 9 | 7 | 16 | 10 | 11 | 21 | 26 | 14 | 40 |
| 男性較有此傾向 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 26 | 21 | 47 |
| 人數 | 56 | 39 | 95 | 56 | 38 | 94 | 55 | 39 | 94 | 55 | 39 | 94 | 55 | 38 | 93 | 56 | 39 | 95 |

### 求職時的職務選擇差異

其他（請說明）

在相同條件或資格下女性比較不會被分配到重要的工作<--這項其實很難被證明，因為有些升遷是主觀而沒有道理的。

同酬不同工在台灣嚴重

男性主管通常會認為女生比較細心,叫女生去做打雜的事務,例如開會前準備電腦,或是去訂餐廳/租車(明明組內有一堆男的,就是要叫女生去做,女生比較擅長做家事的概念???)或是泡咖啡/接待訪客

女性不敢表達自己的意見，其原因通常來自所處環境的刻板印象，要是強行表達己見會有莫名被針對並失去工作的可能性。

女性大多分派於內勤，但少有能在除了會計及人事上達到管理階層

1. 同等學歷的女性薪資較低

女性比較容易受到性騷擾

### 求職難易度有否差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 女性 | 男性 | 小計 |
| 否，沒有差異 | 24 | 28 | 52 |
| 有，女性較男性困難 | 170 | 93 | 263 |
| 有，女性較男性容易 | 7 | 18 | 25 |
| 沒有接觸經驗，無法回答 | 14 | 9 | 23 |
| 人數 | 215 | 148 | 363 |

### 其他差異

#### 男性看法：

女性可改善辦公室氣氛，不像肥宅汙染辦公室

女性技術專業不足可轉業務單位，男性則被迫離職

特殊工作場合(高汙染、化學物等) 女性通常可以拒絕進入 這也是職場歧視嗎?

女性比較不喜歡油汚、費力、輪班的工作

業務性質的協助工作，女性易有其優勢

女性較沒有抱負

同樣工作，不相同酬勞。 女姓薪資較低。

#### 女性看法

還有其他差異?（請說明）

有些公司會選擇長相比較漂亮,瘦的,年輕的女性/或是帥的小鮮肉可能比較容易錄取

升遷的機會較男性低，也較不受重視

男性薪資普通高於女性

對於女性的工作能力標準較低

相關工廠多以錄取男生為優先

選擇可以照顧小孩的職務

我詢問到的差別：面試時，男性只有把學過的程式語言交出去就錄取了，女性則要提出較多證明。

被動或是主動之行為需界定

男性較受長官青睞，可能是比較耐操

任務派任通常以男性優先

女性不適合體力或夜間的工程工作

女性通常因體諒男性的家庭責任而對工作內容與升遷加薪較不計較

### 就業過程中存在的差異

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 在您或您認識的工程與科技領域女性身上，性別在求職時的職務選擇方面有否差異？(363人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 215 | 148 | 363 |
| 女性升遷較為容易 | 1 | 11 | 12 |
| 女性於討論時比較不敢表達自己的意見 | 39 | 22 | 61 |
| 女性會因為家庭或其他私人因素而婉拒升遷或接受更重要的工作 | 136 | 71 | 207 |
| 女性要比較努力證明自己的能力才能獲得職場肯定或升遷機會 | 130 | 34 | 164 |
| 沒有差異 | 5 | 9 | 14 |
| 沒有接觸經驗，無法回答 | 6 | 3 | 9 |
| 其他 | 6 | 1 | 7 |
| 合計 | 779 | 401 | 1180 |

#### 男性看法

同酬不同工在台灣嚴重

#### 女性看法

其他（請說明）

在相同條件或資格下女性比較不會被分配到重要的工作<--這項其實很難被證明，因為有些升遷是主觀而沒有道理的。

男性主管通常會認為女生比較細心,叫女生去做打雜的事務,例如開會前準備電腦,或是去訂餐廳/租車(明明組內有一堆男的,就是要叫女生去做,女生比較擅長做家事的概念???)或是泡咖啡/接待訪客

女性不敢表達自己的意見，其原因通常來自所處環境的刻板印象，要是強行表達己見會有莫名被針對並失去工作的可能性。

女性大多分派於內勤，但少有能在除了會計及人事上達到管理階層

1. 同等學歷的女性薪資較低

女性比較容易受到性騷擾

### 就業過程差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 在您或您認識的工程與科技領域女性身上，性別在求職時的職務選擇方面有否差異？(363人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 215 | 148 | 363 |
| 分派工作時女性較不願意接受特定職務或工作條件（例如但不限於須輪班、值夜班、派駐於工地或製造現場） | 66 | 52 | 118 |
| 分派工作時較不會賦予特定職務或工作條件給女性（例如但不限於須輪班、值夜班、派駐於工地或製造現場） | 106 | 67 | 173 |
| 在相同條件或資格下女性比較不會被分配到重要的工作 | 114 | 42 | 156 |
| 女性升遷較為困難 | 159 | 77 | 236 |

### 對您的經驗，不同性別的工程與科技領域主管是否有領導風格的差異？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 女性 | 男性 | 小計 |
| 只與單一性別主管共事過，無法比較差異 | 37 | 37 | 74 |
| 否，沒有差異 | 35 | 18 | 53 |
| 是，有差異 | 143 | 93 | 236 |
| 人數 | 215 | 148 | 363 |

### 您個人比較偏好與何種性別工程與科技領域的主管共事？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 您個人比較偏好與何種性別工程與科技領域的主管共事？ | 女性 | 男性 | 小計 |
| 女性 | 12 | 11 | 23 |
| 男性 | 36 | 40 | 76 |
| 無性別偏好 | 95 | 41 | 136 |
| 人數 | 143 | 92 | 235 |

### 不同性別工程與科技領域的主管領導風格差異主要顯現在哪些層面？(236人)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 不同性別工程與科技領域的主管領導風格差異主要顯現在哪些層面？(236人) | 女性 | 男性 | 小計 |
| 人數 | 143 | 93 | 236 |
| 分派工作時的考量點 | 31 | 14 | 45 |
| 對時間掌控的能力 | 6 | 4 | 10 |
| 對目標掌控的能力 | 18 | 15 | 33 |
| 對細節的要求程度 | 69 | 43 | 112 |
| 對預算掌控的能力 | 5 | 1 | 6 |
| 懲罰或訓誡部屬的嚴厲程度 | 4 | 6 | 10 |
| 懲罰或訓誡部屬的方式 | 6 | 7 | 13 |
| 溝通方式偏好（例如透過面對面溝通、簡訊或訊息、email等） | 31 | 22 | 53 |
| 獎勵部屬的慷慨程度 | 8 | 5 | 13 |
| 獎勵部屬的方式 | 8 | 3 | 11 |
| 管理方式 | 84 | 55 | 139 |
| 與屬下間相處的態度 | 95 | 61 | 156 |
| 親力親為或充分授權 | 21 | 11 | 32 |
| 非上班時間之任務交辦 | 9 | 2 | 11 |
| 其他 | 2 | 0 | 2 |
| 合計 | 397 | 249 | 646 |

其他（請說明）

男性主管通常會認為女生比較細心,叫女生去做打雜的事務,例如開會前準備電腦,或是去訂餐廳/租車(明明組內有一堆男的,就是要叫女生去做,女生比較擅長做家事的概念???)或是泡咖啡/接待訪客

## 其他意見與建議

### 女性的其他意見

歡迎提供意見或建議

雖本人目前並無生育之規劃，但職場周遭許多女性有產後重返職場需定時擠奶，絕大部分的工程顧問公司沒有良好的場所可供使用，導致同仁需在廁所忍受難聞氣味並且無空間可放置相關器具，希望可以要求公司需設置哺乳室；另外配合工作需求不論男女皆常有加班之需求，不得以必須將家中小孩帶來公司，但容易影響到其他加班同仁抑或是父母無法專心工作，希望公司可以提供托嬰場所及服務．

問題不好回答 看不出要調查什麼

現今已有女性抬頭

希望女性在職場上能得到與男性相同的對待(一切)，不要有性別之分的老舊觀念。

應該有女性名額的主管

薪資男女不均，調薪幅度男性往往高過與女性，主管主觀喜好占較大比例而非實質貢獻度為依據。

職場上薪資男女校不平等，調薪幅度男性大過於女性，且主管主觀意識影響非常大，比較忽略實質貢獻度且傾向個人喜好為主。

開發產品求搶錢求時效性，上層用力壓deadline也求還要照顧所有心情變動大的用戶，加上開發單位自身內部上下層都因這樣的快速要求而搞得管理溝通連帶出問題，這樣的工程開發工作環境實在容易讓人無力持續下去。(不管是否是全球經濟變動，在此僅提出自身感受，謝謝執行調查的大家 : )。)

我覺得性別的差異例如一部分,女性可能每個月會有月經,造成女性情緒的波動,但是有些女性可以處理得很好,或是沒有荷爾蒙變化,不影響工作,而有些男性主管因為要求過分,管理的方式是高壓式, 同事之間也是這樣,感覺無論性別,個人的天生人格特質與後天被塑造的情況佔了很大的因素,也是個人選擇職涯發展時需要考慮的 (是否遇到惡主管或是難纏同事)

女性工程師較少的原因是文化的問題，對女性不鼓勵也不受權

女性單身較不容易被公司納用(會被男性主管視為公司亂源，未來也可能有懷孕與家庭照護等需求)，甚至在面試時被詢問有關男女關係與未來家庭生育規劃等與工作無關之私事。

"性別的差異可以明顯地從日常生活中觀察出來：

1.總機不在座位的時候，辦公室電話響了，男性工程師不會主動接電話，一定是女性工程師幫忙接電話

2.沒有行政助理的時候，辦公室有人拜訪，被要求準備茶水的一定是女性工程師

3.女性工程師隨主管出席會議，通常會被當作主管的秘書 (例如確認會議時間、主管聯絡方式等)；但男性工程師隨主管出席會議，他就是工程師 (以討論專業議題為主)。

4.文書工作(例如文書排版、簡報製作)大多指派給女性工程師。

5.女性工程師不會被交辦外派、長時間或遠途出差，或是傳統認為較""粗重""的工作，雖看似""體恤""女性，但其實也限制了女性工程師的發展。

6.大型專案的負責人永遠不會是女性，甚至連業主都私下透露不希望由女性擔任計畫主持人。"

一般而言，少子化的影響，大家對於懷孕女性、請育嬰假的男性都是蠻肯定的，起碼我待過的公司，倒是覺得同志(同性戀)在職場上受到更多的偏見，私下會有較年長(超過40歲以上)的非議或訕笑，甚至聽過長官說他不升某人職是因為他是同志.....，自己不是同志，但看不慣這種行為，是不是同志跟工作表現真的沒關係!

"不知道是如何定義職涯發展的？

比誰加班時間多就可以發展嗎^^?"

台灣工時過長，導致雙薪父母難以兼顧工作與家庭，應當訂定父母雙方育嬰假或提早下班/在家工作的彈性工時機制，落實性別平等。薪資去性別化，達到同工同酬。

性別差異在政府部門的中級階層較無差異，但要再上層樓、恐怕就不容易！

無法同時兼顧家庭與工作是大多數已婚有孩子的女性工作者的問題

感謝這份調查的存在，身為工程師一員感到榮幸與驕傲!!

理工女性較文科男女性反應較快，思考邏輯差異很大~

性別在工程與科技領域的工作及升遷階段有些微差異

差異不僅在懷孕與育兒的問題上，曾經遇過長官對於能力和表現沒有進行深入了解，僅是以女性及看起來年輕，便表示出不信任，言語上也有所輕視，非常不恰當。

我是土木工程技師

性別不僅在工程師職場會有差異，各種職場都會有。重點在於透視自己的專長優劣勢，把握和職場及同事上司間的和諧相處，持續調整及修正做人處事的態度和原則，則所謂的差異都會是助益。

在公務機關(土木工程)女性升遷仍較吃虧，理由是"必須照顧家庭"。

本問卷似乎偏重於家庭哺育，惟此議題僅係佔影響職涯發展因素之一小部分，若做為女性從業調查之依據因素，似過為偏頗而不夠全面。

工程及科技類職場之女性主管比例過低，升遷考量上容易不予女性平等待遇，女性請假事由一旦填寫"家庭照顧"反而易遭評價家務過多、或因此對工作表現未能全力以赴致被打折等刻板印象，以上都需要層峰主管心理建設並立法改善。

工程領域大部分壓力來自「不友善」的業主，其次是公司內主管，對於工程師而言，付出不見得能得到相應的「回報」(薪水、與業主建立互信關係)，長久而言，高壓環境不會讓人想持續待在同一領域。

"(1)不曉得是否與性別有關，但是若履歷中的工作經歷每個項目都未達一年、或者沒有過新人試用期，會被認為是沒有穩定性，並因此找不到下一份工作，我現在就處於這個尷尬的位子。面試的過程中，也會有""因為兩份工作的工作性質差異過大，因此認為沒有穩定性""的意見，因此回饋這個意見請大家找工作時多多小心這方面的問題。

(2)也是面試時碰到的建議：有些科技公司在工作中會因為時間壓力而對其他人或下屬口出惡言，所以主管在找人時，要是遇到曾經受過言語上的迫害而憂鬱過的人，會決定不錄用。這點我不知道是好事還是壞事，不過對我來說是壞事。"

"工程領域的工作環境確實存在性別差異，利如爭取外派出國或工地出差，女性常因安全理由被勸退，甚至因為安全問題，對於女性更有加班時間限制(不得超過晚上10點)。

請問，這頂""安全至上""卻充滿性別歧視的高帽子，叫身為女性的我們，如何發聲為自己爭取公平?男性同事又怎麼可能會持平看待我們女性的工作能力?"

問卷部分設題是否有暗示女性必然負擔家務的傾向?

工程領域中 男女永遠無法平等

女性工程師同性質工作薪資明顯低於男性工程師(同工不同酬)

"多數女性工程師若做為營建管理職，則容易被視為秘書

惟男性工程師則理所當然成為""計畫管理""

這種根深柢固的性別差異認知，對非管理職之女性工程師，很容易有受挫感"

我的經驗大多國外。國內工研院90年代女性升遷管道不好。因此出國。

"男女先天上的差別會對職場規劃造成影響。

1、對女性的要求會比對男性的低，相對的就不會分配比較能學習且重要的工作。

2、技術類的培訓會先推薦或要求男性去考，而不是女性。

3、酒桌文化對女性而言，還是感覺危險性比較高，會使女性比較抗拒。"

不論是否為工程師，職涯發展與性別一直存有差異關係。

"1.工程部門女性主管升遷較男性困難及緩慢,普遍存在不公平,如交通部轄下工程單位.........

2.以同樣資歷.經驗及年資的女性,其普遍升遷較男性緩慢,且女男同儕主管階級擬升任更高一階主管職務,也無法獲得青睞順利升任,皆存在不公平!更遑論資歷.學歷較高也無法突破女男升遷制度平等.

3.工程單位存在舊思維無法突破女男平等!升遷大都為男性,工程背景的女性工程專業人員無法與同儕男性人員達到升遷平等!"

女性在工上的協調能力常會被視為是性別優勢，而非實際溝通能力的展現！

"女性具有細心與傾聽的特質

但常因婚姻與育兒的關係

在職場上略受到不平等待遇

希望能建立性別平權的觀念"

雖然在資訊通訊行業上班，但工作接觸到的科技領域很少，恐無法給予正確答案。

身為營造業工程師，工地廁所有時候只有簡易的男性小便斗，好一點頂多是流動廁所，根本不敢奢求有哺乳室。就算是有組合屋的工務所，我也未曾看到有廁所以外的其他女性相關設施。

"第四部份，問卷設計有問題。

第一項求學階段填寫認為性別沒有差異，為何就沒有後續問答。

個人經驗是，求學階段認為性別沒差異，但是就業後有差異，這樣問卷設計，會造成結果的可信度有問題。"

性別不會影響求職難易，但因工程單位所任職位(如內外業薪資差距即不低），二性在所任職位、升遷、受重視程度及職涯發展(如單位受訓、培育計劃)仍有偏重及有利男性狀況。

除了性別外，從小生長環境影響個人特質，造就工程師的發展

"雖然熱愛30年的工作，因為受到不公平對待，決定提早退休，本人寫這問卷時，剛才於晚上10點前需離開公司(勞基法规定)， 但仍需把工作如期完成。

最近看到486團購這家企業，如何""真心 ""善待女性員工,知道一家企業成功，不是沒有原因的。

反觀我待的大公司，也僅是假象的幸福企業"

性別差異的確存在在職場與一般生活中，女性回家煮飯、帶小孩、做家事、洗衣服、等。老實說全部忙完都三經半夜，才有辦法將在白天無法處理完的事繼續處理。老實說，若要評估男女是否平等，永遠說不完，第二真的需要大家的體諒。

"男性主管常認為對女性下屬說的話只是開玩笑，但其實對女性而言一點都不好笑，甚而有被輕視、侵犯的感覺

重點是主管完全沒感覺"

"1.請提供 工程或科技領域男女性主管人數的比例數據

2.若數據差異很大 請探討原因"

"(1) 我就業於工程與科技領域之教育或法人機構，但問題9沒有相關選項，所以只能選""非工程與科技領域之教育或法人機構""

(2)問卷少了問題8"

我是在工程業28年的女性工程師(目前仍在職) 本問卷第9項---沒有我可勾選的項目

### 男性的其他意見

歡迎提供意見或建議

不用問太多，女生來科技工程領域就是好

"1.工地現場安裝監造工作，較不適合女性工作。

2.規劃、設計、工程資料管理等工作，可以善用女性細心特質來執行。"

因材適用！

所有的問題都可以歸詰在有管理權的長官能不能分的清什麼是實話，什麼是幹話或夢話。

台灣似已無性別不平等太嚴重的問題(至少在工程師職場是如此)

現在男性也是有育兒需求

未婚女性或已婚沒小孩的女性，工作比較難找，容易被履歷篩選直接淘汰

女性工作者最怕只求個人表現，團隊精神較弱。

因為在投入相同職場的條件下，女性工程師應有一定的認知，除了本身生理條件之限制，不應該作進一部自我受限，

女男平等

問題偏單調且廣度不足

現在很注重女性主管比例

工程師職場上態度、機會及權力應該是一樣的，但性別上女生在生活上還是需要被尊重及保護的一方

女性從事工程行業的趨勢有增加但增長幅度緩慢

"參考:

可以問職涯若中斷

詳細原因為何"

如果能有更多關心男性的問題就更好了

女性就業在小孩幼童時期較會影響，如需下班接小孩導致無法加班、小孩生病需請假照顧或就診...

沒有

應以專業技能考量，無性別歧視

男人要負責家中主要經濟來源，遇措折比較可忍耐。

無其他意見

沒有

薪資過低與工時過長

應加入薪資問卷。

我在職場連續 服務42年，已退休，問卷好像是針對在職者，詢問退休人士的議題可再區分。

冀望女性在工程界能得到相等待遇

其實很多差異是來自傳統的制約，現在有更多的女性參與工程與科技的工作，是趨於正常化的道路。

需要更多有典範素質的先進以引領後進入行

感覺女性同仁在工程領域較喜歡用撒嬌方式,獲得長官或同仁同情

要提升女性從業人員的企圖心和執事態度，以達到性平的基本平台。

對土木工程或大地工程而言，現場工作或職場管理，對女性工程師而言，在國內的工程環境是相對弱勢，因為人少；但對女性主管來說，在考慮用人時，並不會針對女性工程師而有特別關照，甚至會有女人何苦為難女人的現象。

女性在土木工地比較辛苦 做內 業比較適合

應提供更友善的女性同仁工作環境

需政府大環境引導與幫助

家庭可能是第一個要改變的場所，不是都要丟給學校或社會。

"工程師職涯，室內設計與工地施工監造，性質差異化甚大。

建議：分別問卷。"

"性別平等"只是对女性的尊重，而許多工作並不适合女性。

# 座談會

\*時間：2019年12月20日(五) 10:00-12:00

\*地點：台灣大學綜合教學館504室，台北市羅斯福路四段1號椰林大道底

\*對象：在學的工程學生、在職的工程師、從事工程與科技管理或人力招募人員

\*目的：暢談在工程與科技領域因性別差異而形成的不同觀點，進而產生共識度高的議題，後續則透過公共論壇與社群網絡促成解決方案成型。

\*形式：調查分析發表、分組討論、集結共識

\*\*發表：台灣首次調查工程師職涯發展與性別差異的關係、了解工程背景女性的職涯發展狀況

\*\*討論：國際工程師界刻正關注的「多元與包容」(Diversity & Inclusion) 在台灣的意義與行動

\*\*與談人：產、政、學、研各界資深工程師與科技人

#產業：

　江秀丹 中鼎工程公司品質管理部資深經理、總工程師 (土木)

　吳美惠 中鋼公司綠能與系統整合研究發展處研究員 (化學、材料)

　張婉婷 中華電信北區分公司資訊處科長 (資工、資管)

　陳幼華 台灣世曦工程顧問公司副總經理 (建築、捷運工程)

　黃韻慈 台船船體設計課結構分析組組長 (造船)

#政府：

　高文婷 內政部營建署建築管理組組長 (建築)

　陳慧君 交通部鐵道局規劃組組長 (都市計畫、交通運輸)

　曾鈞敏 經濟部水利署第十河川局局長 (水利)

#學研：

　王孟菊 台灣科技大學化工系教授兼國際長 (化工)

　吳嘉麗 淡江大學化學系榮譽教授 (植物化學)

　范素玲 淡江大學土木系副教授 (土木)

　徐善慧 台灣大學高分子與工程研究所教授兼所長 (醫工)

　張怡玲 成功大學機械系教授兼成大附工校務主任 (機械)

　楊素華 高雄科技大學電子系教授 (電子、光電)

　薛文珍 台灣藝術大學副校長 (機械、3D影像)

# 附件一 第一階段問卷發放對象

## 學/協/公會 (30個)

1. 中國土木水利工程學會
2. 台灣化學工程學會
3. 中國造船暨輪機工程師學會
4. 中華民國紡織工程學會
5. 中國電機工程學會
6. 台灣農業工程學會
7. 中國機械工程學會
8. 中國鑛冶工程學會
9. 中國測量工程學會
10. 中國工業工程學會
11. 中華民國環境工程學會
12. 中華民國核能學會
13. 中華民國光電學會
14. 中華民國運輸學會
15. 臺灣建築學會
16. 中華民國防蝕工程學會
17. 中華民國結構工程學會
18. 中華民國生物醫學工程學會
19. 中華鋪面工程學會
20. 中華民國大地工程學會
21. 國際電機電子工程師學會中華民國分會
22. 中國材料科學學會
23. 台灣海洋工程學會
24. 台灣混凝土學會
25. 台灣氣膠研究學會
26. 中華價值管理學會
27. 中華民國資訊學會
28. 中華民國計量工程學會
29. 台灣省土木技師公會
30. 台北市土木技師公會

## 產業(220家)

1. 一功營造有限公司
2. 力成科技股份有限公司
3. 力晶半導體股份有限公司
4. 三重汽車客運股份有限公司
5. 三陽工業股份有限公司
6. 大同股份有限公司
7. 大成不銹鋼工業股份有限公司
8. 大成長城企業股份有限公司
9. 大眾全球投資控股股份有限公司
10. 大連化學工業股份有限公司
11. 山野電機工業股份有限公司
12. 中宇環保工程股份有限公司
13. 中欣開發股份有限公司
14. 中冠資訊股份有限公司
15. 中盈投資開發股份有限公司
16. 中美和石油化學股份有限公司
17. 中國人造纖維股份有限公司
18. 中國石油化學工業開發股份有限公司
19. 中國鋼鐵股份有限公司
20. 中國鋼鐵結構股份有限公司
21. 中強光電股份有限公司
22. 中華系統整合股份有限公司
23. 中華映管股份有限公司
24. 中華電信股份有限公司
25. 中貿國際股份有限公司
26. 中鼎工程股份有限公司
27. 中興工程顧問股份有限公司
28. 中鋼焊材廠股份有限公司
29. 中鋼運通股份有限公司
30. 中鋼碳素化學股份有限公司
31. 中鋼鋁業股份有限公司
32. 中鋼機械股份有限公司
33. 中龍鋼鐵股份有限公司
34. 中聯資源股份有限公司
35. 中鴻鋼鐵股份有限公司
36. 仁寶電腦工業股份有限公司
37. 友達光電股份有限公司
38. 太世科網路行銷股份有限公司
39. 太平洋電線電纜股份有限公司
40. 日月光半導體製造股份有限公司
41. 日勝生活科技股份有限公司
42. 世紀鋼鐵結構股份有限公司
43. 世豐螺絲廠股份有限公司
44. 台一國際股份有限公司
45. 台元紡織股份有限公司
46. 台北大眾捷運股份有限公司
47. 台通光電股份有限公司
48. 台塑石化股份有限公司
49. 台達電子工業股份有限公司
50. 台橡股份有限公司
51. 台灣中油股份有限公司
52. 台灣化學纖維股份有限公司
53. 台灣水泥股份有限公司
54. 台灣世曦工程顧問股份有限公司
55. 台灣立凱電能科技股份有限公司
56. 台灣艾默生網路能源有限公司
57. 台灣汽電共生股份有限公司
58. 台灣易利信股份有限公司
59. 台灣肥料股份有限公司
60. 台灣玻璃工業股份有限公司
61. 台灣省自來水股份有限公司
62. 台灣恩智浦半導體股份有限公司
63. 台灣高速鐵路股份有限公司
64. 台灣國際航電股份有限公司
65. 台灣國際造船股份有限公司
66. 台灣國際標準電子股份有限公司
67. 台灣莫特麥克唐納工程顧問股份有限公司
68. 台灣菸酒股份有限公司
69. 台灣塑膠工業股份有限公司
70. 台灣電力股份有限公司
71. 台灣聚合化學品股份有限公司
72. 台灣積體電路製造股份有限公司
73. 台灣糖業股份有限公司
74. 台灣諾基亞西門子通信股份有限公司
75. 巨大機械工業股份有限公司
76. 巨匠電腦股份有限公司
77. 巨騰國際控股有限公司(其立)
78. 正崴精密工業股份有限公司
79. 正隆股份有限公司
80. 正新橡膠工業股份有限公司
81. 永豐餘造紙股份有限公司
82. 仲琦科技股份有限公司
83. 光世代建設開發股份有限公司
84. 光寶科技股份有限公司
85. 合勤科技股份有限公司
86. 吉興工程顧問股份有限公司
87. 宇泰工程顧問有限公司
88. 旭聯科技股份有限公司
89. 百略醫學科技股份有限公司
90. 西門子股份有限公司
91. 宏碁股份有限公司
92. 宏達國際電子股份有限公司
93. 宏璟建設股份有限公司
94. 宏霖建設股份有限公司
95. 希伯崙股份有限公司
96. 技嘉科技股份有限公司
97. 李長榮化學工業股份有限公司
98. 沈默是金開發企業有限公司
99. 亞洲水泥股份有限公司
100. 亞洲光學股份有限公司
101. 亞炬企業股份有限公司
102. 亞新工程顧問股份有限公司
103. 佳世達科技股份有限公司
104. 佳能企業股份有限公司
105. 和大工業股份有限公司
106. 和平電力股份有限公司
107. 和桐化學股份有限公司
108. 和碩聯合科技股份有限公司
109. 奇菱科技股份有限公司
110. 帛漢股份有限公司
111. 承德科技股份有限公司
112. 旺旺集團
113. 明泰科技股份有限公司
114. 東元電機股份有限公司
115. 東和鋼鐵股份有限公司
116. 林同棪工程顧問股份有限公司
117. 欣興電子股份有限公司
118. 泛亞工程建設股份有限公司
119. 矽品精密工業股份有限公司
120. 金寶電子工業股份有限公司
121. 長春人造樹脂廠股份有限公司
122. 長春石油化學股份有限公司
123. 長興化學工業股份有限公司
124. 冠德建設股份有限公司
125. 南亞科技股份有限公司
126. 南亞塑膠工業股份有限公司
127. 南亞電路板股份有限公司
128. 哈瑪星科技股份有限公司
129. 建中工程股份有限公司
130. 建準電機工業股份有限公司
131. 建興電子科技股份有限公司
132. 恆耀工業股份有限公司
133. 星通資訊股份有限公司
134. 是方電訊股份有限公司
135. 柏林股份有限公司
136. 皇昌營造股份有限公司
137. 美亞鋼管廠股份有限公司
138. 英華達股份有限公司
139. 英業達股份有限公司
140. 茂德科技股份有限公司
141. 虹映科技股份有限公司
142. 振曜科技股份有限公司
143. 振躍精密滑軌股份有限公司
144. 泰金寶科技股份有限公司
145. 泰博科技股份有限公司
146. 泰興工程顧問股份有限公司
147. 益鼎工程股份有限公司
148. 神通電腦股份有限公司
149. 神腦國際企業股份有限公司
150. 神達電腦股份有限公司
151. 訊崴技術有限公司
152. 高科磁技股份有限公司
153. 高雄捷運股份有限公司
154. 高準科技股份有限公司
155. 健鼎科技股份有限公司
156. 國瑞汽車股份有限公司
157. 梧濟工業股份有限公司
158. 盛餘股份有限公司
159. 統一企業股份有限公司
160. 統一實業股份有限公司
161. 統寶光電股份有限公司
162. 通用先進系統股份有限公司
163. 麥奇數位股份有限公司
164. 創見資訊股份有限公司
165. 創意家資訊有限公司
166. 勝典科技股份有限公司
167. 勝華科技股份有限公司
168. 富味鄉食品股份有限公司
169. 森霸電力股份有限公司
170. 華亞科技股份有限公司
171. 華創車電技術中心股份有限公司
172. 華新科技股份有限公司
173. 華新麗華股份有限公司
174. 華電聯網股份有限公司
175. 華燈光電股份有限公司
176. 華寶通訊股份有限公司
177. 圓展科技股份有限公司
178. 微星科技股份有限公司
179. 愛爾達科技股份有限公司
180. 新光合成纖維股份有限公司
181. 新亞建設開發股份有限公司
182. 新普科技股份有限公司
183. 新鼎系統股份有限公司
184. 瑞軒科技股份有限公司
185. 瑞儀光電股份有限公司
186. 盟鑫工業股份有限公司
187. 群光電子股份有限公司
188. 群創光電股份有限公司
189. 萬鼎工程服務股份有限公司
190. 裕隆日產汽車股份有限公司
191. 達欣工程股份有限公司
192. 嘉惠科技股份有限公司
193. 榮工工程股份有限公司
194. 榮重鋼構股份有限公司
195. 福懋興業股份有限公司
196. 精成科技股份有限公司
197. 精英電腦股份有限公司
198. 精聯電子股份有限公司
199. 臺灣開億工業股份有限公司
200. 遠東金士頓科技股份有限公司
201. 遠東紡織股份有限公司
202. 遠東新世紀股份有限公司
203. 廣達電腦股份有限公司
204. 德州儀器工業股份有限公司
205. 德奇鋼鐵股份有限公司
206. 潤弘精密工程事業股份有限公司
207. 潤泰創新國際股份有限公司
208. 緯創資通股份有限公司
209. 曉騰國際股份有限公司
210. 燁輝企業股份有限公司
211. 燁聯鋼鐵股份有限公司
212. 璟明實業股份有限公司
213. 環隆電氣股份有限公司
214. 聯發科技股份有限公司
215. 聯華電子股份有限公司
216. 聯鋼營造工程股份有限公司
217. 鴻海精密工業股份有限公司
218. 豐興鋼鐵股份有限公司
219. 瀚宇彩晶股份有限公司
220. 寶成工業股份有限公司

## 學校 (123所)

1. 大仁科技大學
2. 大同大學
3. 大同技術學院
4. 大華科技大學
5. 大葉大學
6. 大漢技術學院
7. 中山醫學大學
8. 中州科技大學
9. 中原大學
10. 中國文化大學
11. 中國科技大學
12. 中國醫藥大學
13. 中華大學
14. 中華民國空軍軍官學校
15. 中華民國海軍軍官學校
16. 中華民國陸軍軍官學校
17. 中華科技大學
18. 中臺科技大學
19. 元培醫事科技大學
20. 元智大學
21. 世新大學
22. 台北海洋技術學院
23. 台南應用科技大學
24. 台灣首府大學
25. 弘光科技大學
26. 正修科技大學
27. 玄奘大學
28. 吳鳳科技大學
29. 育達科技大學
30. 亞東技術學院
31. 亞洲大學
32. 和春技術學院
33. 明志科技大學
34. 明新科技大學
35. 明道大學
36. 東方設計學院
37. 東吳大學
38. 東南科技大學
39. 東海大學
40. 長庚大學
41. 長庚科技大學
42. 長榮大學
43. 南開科技大學
44. 南榮科技大學
45. 南臺科技大學
46. 建國科技大學
47. 美和科技大學
48. 致理技術學院
49. 修平科技大學
50. 桃園創新技術學院
51. 真理大學
52. 高苑科技大學
53. 高雄醫學大學
54. 健行科技大學
55. 國立中山大學
56. 國立中央大學
57. 國立中正大學
58. 國立中興大學
59. 國立交通大學
60. 國立成功大學
61. 國立宜蘭大學
62. 國立東華大學
63. 國立虎尾科技大學
64. 國立金門大學
65. 國立屏東大學
66. 國立屏東科技大學
67. 國立政治大學
68. 國立高雄大學
69. 國立高雄師範大學
70. 國立高雄海洋科技大學
71. 國立高雄第一科技大學
72. 國立高雄應用科技大學
73. 國立清華大學
74. 國立陽明大學
75. 國立雲林科技大學
76. 國立勤益科技大學
77. 國立嘉義大學
78. 國立彰化師範大學
79. 國立臺中科技大學
80. 國立臺北大學
81. 國立臺北科技大學
82. 國立臺東大學
83. 國立臺南大學
84. 國立臺灣大學
85. 國立臺灣科技大學
86. 國立臺灣師範大學
87. 國立臺灣海洋大學
88. 國立澎湖科技大學
89. 國立聯合大學
90. 國防大學
91. 崇右技術學院
92. 崑山科技大學
93. 淡江大學
94. 逢甲大學
95. 景文科技大學
96. 朝陽科技大學
97. 華夏科技大學
98. 華梵大學
99. 開南大學
100. 慈濟技術學院
101. 經國管理暨健康學院
102. 義守大學
103. 聖約翰科技大學
104. 萬能科技大學
105. 僑光科技大學
106. 實踐大學
107. 臺北市立大學
108. 臺北城市科技大學
109. 臺北醫學大學
110. 輔仁大學
111. 遠東科技大學
112. 銘傳大學
113. 德明財經科技大學
114. 德霖技術學院
115. 稻江科技暨管理學院
116. 黎明技術學院
117. 樹德科技大學
118. 興國管理學院
119. 靜宜大學
120. 龍華科技大學
121. 嶺東科技大學
122. 環球科技大學
123. 蘭陽技術學院

## 研發單位(18家)

1. 台灣營建研究院
2. 中華顧問工程司
3. 國家實驗研究院
4. 國家同步輻射研究中心
5. 行政院原子能委員會核能研究所
6. 國家中山科學研究院
7. 工業技術研究院
8. 資訊工業策進會
9. 生物技術開發中心
10. 印刷工業技術研究中心
11. 食品工業發展研究所
12. 金屬工業研究發展中心
13. 紡織產業綜合研究所
14. 塑膠工業技術發展中心
15. 精密機械研究發展中心
16. 農業科技研究院
17. 國家衛生研究院
18. 中央研究院

# 附件二 機構面向問卷

## 2019工程與科技領域女性從業調查問卷

http://www.constructionlaw.tku.edu.tw/wie

敬愛的先進您好：

非常感謝您在百忙中撥冗填寫，本問卷調查係中國工程師學會委託淡江大學工程法律研究發展中心進行，為促進更多女性進入工程與科技相關領域，並持續以其專業發揮影響力。

主要統計對象：

1. 工程與科技相關教育背景女性的專業職涯發展。

2. 非工程與科技背景的女性轉入此領域的職涯發展。

針對產、官、研之工程與科技機構進行調查統計，內容包括：

1. 女性在工程與科技相關領域職場之占比狀況。

2. 女性工程師與科技人在初階、中階、高階管理職之占比狀況。

3. 女性工程師與科技人在初階、中階、高階專業職級之占比狀況。

分為三個部分：

第一部分：旨在了解受訪單位的基本資料。

第二部分：旨在了解單位內工程與科技領域從業人員統計

第三部分：旨在了解單位之性別相關福利措施，以及轉入工程與科技領域之案例。

您所提供的資料僅供學術性研究使用，且嚴加保密絕不外流，敬請安心填答。若對問卷有任何的建議或問題，歡迎來信告知。

中國工程師學會 敬上

聯絡Email：[constructionlaw@tku.edu.tw](mailto:constructionlaw@tku.edu.tw)

## 名詞定義

* 1. 工程與科技領域專長人員：具備土木營建、建築與都市規劃、電子電機、資訊通訊、化工材料、生技醫工、環工綠能、機械等八類工程與科技領域之規劃、設計、研發、製造、施工、督導、顧問等專長之人員。
  2. 工程與科技領域職務：從事土木營建、建築與都市規劃、電子電機、資訊通訊、化工材料、生技醫工、環工綠能、機械等八類工程與科技領域之規劃、設計、研發、製造、施工、督導、顧問等之職務。
  3. 非工程與科技領域職務：工作內容非屬前項範圍。
  4. 管理職：於統計當時負有管理責任之職務，包含但不限於人員、績效、經費、工作進度等。
  5. 年資：於現職之服務時間，以整年度計算，未滿一年者進位計算。
  6. 管理職：請各單位自行分為初、中、高階
     1. 初階管理職：職責通常為確保團隊之工作效率並達成目標，管理人數較少。
     2. 中階管理職：管理人數居中，管轄範圍可能再分為數個部門，承上啟下、溝通協調。
     3. 高階管理職：通常管理人數眾多，並參與組織決策。
  7. 專業職級：請各單位自行分為初、中、高階

(1) 初階專業職級：其專業能力或經驗屬初階者，職級稱謂各組織不同，例如助理工程師、工程師或幫工程司、正工程司等。

(2) 中階專業職級：其專業能力或經驗屬中階者，職級稱謂各組織不同，例如主任工程師或主任工程司。

(3) 高階專業職級：其專業能力或經驗屬高階者，職級稱謂各組織不同，例如副總工程師、總工程師或副總工程司、總工程司等。

* 1. 專業職級：請各單位自行分為初、中、高階
     1. 初階專業職級：其專業能力或經驗屬初階者，職級稱謂各組織不同，例如助理工程師或幫工程司等。
     2. 中階專業職級：其專業能力或經驗屬中階者，職級稱謂各組織不同，例如主任工程師、副工程師或正工程司等。
     3. 高階專業職級：其專業能力或經驗屬高階者，職級稱謂各組織不同，例如正工程師、專家、總工程師、總工程司等。

## 第一部分：基本資料

1.單位名稱：

2.貴單位包含哪些工程與科技領域專長人員：（複選，請儘可能以下八領域分類，倘無法分類請勾選其他並予以說明)

□土木營建 □建築、都市規劃□電子電機□資訊通訊

□化工材料 □生技醫工 □環工綠能 □機械

□其他，請說明\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## 第二部分：工程與科技領域從業人員統計

1. 員工人數：（請依人員之專長領域填寫對應欄位之員工人數）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 專任 | |
| 男性 | 女性 |
| XXX(依據第一部分第一題勾選結果\*)領域專長人員 |  |  |
| 非工程與科技領域專長領域人員 |  |  |

***\*例如第一部分第一題勾選土木營建、 電子電機兩類；則網頁問題如下：***

* ***(1)******男性專任人數***

***土木營建領域專長 男性 專任 人數***

***電子電機領域專長 男性 專任 人數***

***非工程與科技領域專長 男性專 任 人數***

* ***(2)******女性專任人數***
* ***土木營建領域專長 女性 專任 人數***
* ***電子電機領域專長 女性 專任 人數***
* ***非工程與科技領域專長 女性 專任 人數***

1. **XXX領域專長人員 (依第一部分第1題勾選結果)**
   1. 年資分布情形：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **服務年資** | **男性** | **女性** |
| 1~5年 |  |  |
| 6~10年 |  |  |
| 11~15年 |  |  |
| 16~20年 |  |  |
| 21~25年 |  |  |
| 25年以上 |  |  |

(2)管理職人員年資分布情形：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **管理職年資** | **男性** | **女性** |
| 1~5年 |  |  |
| 6~10年 |  |  |
| 11~15年 |  |  |
| 16~20年 |  |  |
| 21~25年 |  |  |
| 25年以上 |  |  |

(3)各階管理職人員人數：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 年齡 | 男性 | 女性 |
| 初階管理職 | 35歲以下 |  |  |
| 36-45歲 |  |  |
| 46-55歲 |  |  |
| 56-65歲 |  |  |
| 66歲以上 |  |  |
| 中階管理職 | 35歲以下 |  |  |
| 36-45歲 |  |  |
| 46-55歲 |  |  |
| 56-65歲 |  |  |
| 66歲以上 |  |  |
| 高階管理職 | 36歲以下 |  |  |
| 36-45歲 |  |  |
| 46-55歲 |  |  |
| 56-65歲 |  |  |
| 66歲以上 |  |  |

(4)各階專業職級人員人數：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 年齡 | 男性 | 女性 |
| 初階專業職級 | 36歲以下 |  |  |
| 36-45歲 |  |  |
| 46-55歲 |  |  |
| 56-65歲 |  |  |
| 66歲以上 |  |  |
| 中階專業職級 | 36歲以下 |  |  |
| 36-45歲 |  |  |
| 46-55歲 |  |  |
| 56-65歲 |  |  |
| 66歲以上 |  |  |
| 高階專業職級 | 36歲以下 |  |  |
| 36-45歲 |  |  |
| 46-55歲 |  |  |
| 56-65歲 |  |  |
| 66歲以上 |  |  |

## 第三部分：性別相關福利措施，以及轉入工程與科技領域之案例

1. 過去三年間貴單位獲准之育嬰留職停薪人次

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 人次 | 男性 | 女性 |
| 106年 |  |  |
| 107年 |  |  |
| 108年 |  |  |

2 過去三年間貴單位獲准之家庭照謢假人次

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 人次 | 男性 | 女性 |
| 106年 |  |  |
| 107年 |  |  |
| 108年 |  |  |

3.請勾選貴單位已實施之福利措施，可複選：

□ 哺集乳室（共設有處）

□ 女性生理假（不扣薪）

□ 托嬰服務（指設有收托二歲以下兒童之服務機構）

□ 托兒服務（指設有收托二歲至六歲兒童之服務機構）

□ 育兒津貼

□ （因照顧家庭因素申請）彈性工時

其他：

4.貴單位是否有非工程與科技領域背景人員轉任工程職務之事例：

□ 有，請續答本題 □ 否，問卷結束

1. 請問此轉任情況是否是少數個案？

□ 是，請跳答第5題 □ 否，請續答本題(b)

1. 貴單位是否有鼓勵轉任之機制？若有請說明

5.該少數個案事例：（若有多人請分別填寫）

1. 該轉任是否於貴單位服務期間發生？□ 是；□ 否（錄取本單位時即為工程職務）
2. 現任工程領域為：
3. 原專長領域為：
4. 此轉任事例已於現職服務 年

# 附件三 個人面向問卷

## 2019工程師職涯發展與性別差異調查問卷

http://www.constructionlaw.tku.edu.tw/wip

敬愛的先進您好:

非常感謝您在百忙中撥冗填寫，本問卷調查係中國工程師學會委託淡江大學工程法律研究發展中心進行，為促進更多新世代及女性進入工程與科技相關領域，並持續以其專業發揮影響力。

本問卷針對工程與科技相關教育背景人才進行調查統計，內容包括：

1. 工程與科技領域之職場環境、升遷管道及職涯規劃狀況。
2. 人才學用與職涯轉換狀況。
3. 性別與職涯發展的關係。

分為四個部分，共22題，若您需要先行檢閱內容，請按此下載：

第一部分：旨在了解受訪者的背景。

第二部分：旨在了解受訪者的從業現況與職涯發展。

第三部分：旨在了解受訪者之職場環境。

第四部份：旨在了解受訪者基於工作經驗對工程與科技領域女性職涯發展的看法。

您所提供的資料僅供學術性研究使用，且嚴加保密絕不外流，敬請安心填答。若對問卷有任何的建議或問題，歡迎來信告知。

中國工程師學會 敬上

聯絡Email：[constructionlaw@tku.edu.tw](mailto:constructionlaw@tku.edu.tw)

## 名詞定義

1. 工程與科技領域人員：指具有土木營建、建築與都市規劃、電子電機、資訊通訊、化工材料、生技醫工、環工綠能或機械等工程與科技領域專長之人員。
2. 工程與科技領域職務：從事土木營建、建築與都市規劃、電子電機、資訊通訊、化工材料、生技醫工、環工綠能、機械等八類工程與科技領域之規劃、設計、研發、製造、施工、督導、顧問等之職務。
3. 非工程與科技領域職務：工作內容非屬前項範圍。
4. 管理職：於統計當時負有管理責任之職務，包含但不限於人員、績效、經費、工作進度等。

## 第一部份：基本資料

1. 性別：□ 女性；□ 男性；□ 其他（請說明）：＿＿＿＿＿＿＿
2. 年齡：

□ 25歲以下； □ 26~30歲； □ 31~35歲；

□ 36~40歲； □ 41~45歲； □ 46~50歲；

□ 51~55歲； □ 56~60歲； □ 61~65歲；

□ 66歲以上

1. 最高學歷：□ 高職；□ 專科；□ 大學/大專；□ 碩士；□博士；  
   □ 其他（請說明）：＿＿＿＿＿＿＿
2. 最高學歷畢業校系：

□ 國內學校，工程與科技相關領域

□ 國內學校，非工程與科技相關領域；

□ 國外學校，工程與科技相關領域；

□ 國外學校，非工程與科技相關領域。

1. 最高學歷畢業時間：西元 年
2. 工作年資（因各類原因中斷未就業之時間請扣除，未滿一年請進位為一年計）：
   * 1. 工程與科技領域職務： 年
     2. 非工程與科技領域職務： 年

## 第二部分：從業現況與職涯發展

1. 是否正在從事工程與科技領域職務（含管理與學術研究）？

□ 是，請跳答第10題；

□ 否，續答第8題。

1. 您離開工程與科技領域職務之最主要原因為何？請勾選最主要原因，至多二項。

(1) 個人因素

□ 須照顧家人

□ 本身健康因素

□ 深造進修

□ 沒有經濟壓力，不需工作/沒有工作意願

□ 恰處於工作銜接空檔

□ 退休

□ 想找更穩定的職場

(2) 個別公司因素(係指原就職公司內部因素，非工程與科技領域特質所致)

□ 公司組織調整（例如裁撤、縮編或退出本地市場）

□ 工作量過大或工作分配不公

□ 薪資太低或不公平

□ 升遷受阻

□ 成長學習空間太少

□ 人際相處

(3) 工程與科技領域因素

□ 升遷、薪資與工作分派之性別差異

□ 聯誼活動時間或模式與個人性別或家庭之衝突

□ 工作時間與家庭角色之衝突

(4) 其他（請說明）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 請問您目前的工作狀況為何？

(1)待業中 (選此則應跳答第13題)

□ 無就業計畫

□ 尚在求職

□ 照顧家庭

□ 準備公務人員或證照考試

□ 深造進修中，系所：

(2)非工程與科技領域就業中

□ 工程與科技產業之非工程與科技職務（例如行政、會計、人事等）

□ 非工程與科技類科之公務人員

□ 非工程與科技領域之民營公司

□ 非工程與科技領域之教育或法人機構

1. 請問您目前服務的職務較接近下列何者？

□ 工程與科技領域之非管理職務

□ 非工程與科技領域之非管理職務

□ 工程與科技領域之管理職務，目前管理 人

□ 非工程與科技領域之管理職務，目前管理 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人

□ 自行創業或自行開業之技師

□ 公司或學術研究機構之高階主管，如董事長、總/副總經理或所長、院長層級

□ 其他（請說明）

1. 您對於現任職務之五年後職涯發展的預期為何？請勾選最有可能的一項。

□ 在同一職務上

□ 由非管理職務轉換為管理職務

□ 由管理職務轉換為非管理職務

□ 繼續擔任非管理職務但從事的規模擴大，例如專案金額提高

□ 管理職務範圍逐漸擴大，例如受管理人員數增加

□ 同等級職務之部門轉換

□ 轉換領域(轉至非工程與科技領域或轉入工程與科技領域) (原因：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

□ 離職，原因（請說明）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 請問您所預期的職涯發展，需要哪些配合因素來達成？請勾選最主要因素，至多二項。

□ 還不清楚（若勾選本項請勿再勾選其他項目）

□ 個人之專業表現

□ 取得更高學歷、證照或其他資格

□ 公司/機構制度穩定，只要沒有犯錯自然可以達成

□ 自己主動爭取

□ 上司/長官青睞與同事之人際關係

□ 與客戶關係

□ 其他（請說明）

## 第三部分：職場環境

1. 哪些福利措施最有助於您留在工程與科技領域就業？（不論現在是否有需求皆可選擇，可複選，最多三項）

□ 無，個人不需要這些福利（請勿再勾選或填答其他選項）

□ 彈性工時 (例如可以只上午班或下午班)

□ 彈性工作地點(例如可部分時間在家工作)

□ 合適家庭共同參加之聯誼時間與方式

□ 因懷孕或育兒可選擇（非被迫）職務內容之調整

□ 育嬰留職停薪後可確保回復原職

□ 設備完善的哺集乳室

□ 育兒津貼

□ 托嬰服務（指於單位內部設有收托二歲以下兒童之服務機構）

□ 托兒服務（指於單位內部設有收托二歲至六歲兒童之服務機構）

□ 其他（請說明）

1. 您服務的單位或待業前服務的單位提供哪些職場相關措施？（可複選）

□ 無，沒有提供（請勿再勾選或填答其他選項）

□ 彈性工時以兼顧家務 (例如可以只上午班或下午班)

□ 彈性工作地點以兼顧家務 (例如可部分時間在家工作)

□ 合適家庭共同參加之聯誼時間與方式

□ 因懷孕或育兒可選擇（非被迫）職務內容之調整

□ 育嬰留職停薪後可確保回復原職

□ 設備完善的哺集乳室

□ 育兒津貼

□ 托嬰服務（指於單位內部設有收托二歲以下兒童之服務機構）

□ 托兒服務（指於單位內部設有收托二歲至六歲兒童之服務機構）

□ 其他（請說明）：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

1. 您認為工程與科技領域最需要改善的性別議題有哪些？請勾選其中最重要的議題，至多三項。

□ 不了解，沒有想法（請勿再勾選或填答其他選項）

□ 無，沒必要改善（請勿再勾選或填答其他選項）

□ 面試標準、升遷制度與工作分派制度無性別差異

□ 彈性工時（例如可選擇上午班或下午班，或減少工時以配合家庭需求）

□ 彈性工作地點（例如可部分時間在家工作）

□ 可帶孩子到工作環境加班或加班時工作環境提供孩子照顧服務

□ 可兼顧工作角色與家庭角色（例如包容家庭因素而假日無法加班或須提早下班）

□ 合適家庭共同參與之聯誼時間與方式

□ 無性騷擾或具備性別平等觀念之環境

□ 配合懷孕與育嬰需求之女性友善硬體環境

□ 其他（請說明）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## 第四部份：性別與職涯發展

1. 在您或您認識的女性身上，性別在工程與科技領域的**求學階段**有否差異？

□ 沒有接觸經驗，無法回答

□ 否，沒有差異

□ 有，我觀察到的差異：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 女性  較有此特質 | 無差異 | 男性  較有此特質 |
| 較用功或成績較好 | □ | □ | □ |
| 較擅長數理學科 | □ | □ | □ |
| 動手實驗或實習的機會較少 | □ | □ | □ |
| 遇到挫折時較易放棄 | □ | □ | □ |
| 較不敢接受挑戰 | □ | □ | □ |
| 較容易情緒起伏 | □ | □ | □ |
| 較受人際問題干擾 | □ | □ | □ |
| 較容易為情所困 | □ | □ | □ |

□ 還有其他差異（請說明）：

1. 在您或您認識的工程與科技領域女性身上，性別在**求職時的職務選擇**方面有否差異？

□ 沒有接觸經驗，無法回答

□ 否，沒有差異

□ 有，我觀察到的差異：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 女性  較有此傾向 | 無差異 | 男性  較有此傾向 |
| 選擇內勤為主的職務 | □ | □ | □ |
| 選擇無須出差的職務 | □ | □ | □ |
| 選擇無須應酬的職務 | □ | □ | □ |
| 選擇無須輪班或值夜班的職務 | □ | □ | □ |
| 選擇可兼顧家庭的職務 | □ | □ | □ |
| 選擇較有升遷或加薪機會的職務 | □ | □ | □ |

□ 還有其他差異（請說明）：

1. 就您的認知，不同性別在工程與科技領域的**求職難易度**有否差異？

□ 沒有接觸經驗，無法回答

□ 有，女性較男性困難

□ 有，女性較男性容易

□ 否，沒有差異

1. 在您或您認識的女性身上，性別在工程與科技領域的**就業過程**中存在的差異：（複選，同意即打勾）

□ 沒有接觸經驗，無法回答（請勿再勾選或填答其他選項）

□ 沒有差異（請勿再勾選或填答其他選項🡪這需要程式管控）

□ 女性升遷較為困難

□ 女性升遷較為容易

□ 女性會因為家庭或其他私人因素而婉拒升遷或接受更重要的工作

□ 女性要比較努力證明自己的能力才能獲得職場肯定或升遷機會

□ 分派工作時較不會賦予特定職務或工作條件給女性（例如但不限於須輪班、值夜班、派駐於工地或製造現場）

□ 分派工作時女性較不願意接受特定職務或工作條件（例如但不限於須輪班、值夜班、派駐於工地或製造現場）

□ 在相同條件或資格下女性比較不會被分配到重要的工作

□ 女性於討論時比較不敢表達自己的意見

□ 其他（請說明）

1. 對您的經驗，**不同性別的工程與科技領域主管是否有領導風格的差異**（指非因個人而是因為性別所致之差異）？

□ 是，有差異（請續答第21題）

□ 否，沒有差異（問卷結束，感謝填答）

□ 只與單一性別主管共事過，無法比較差異（問卷結束，感謝填答）

1. 您個人比較偏好與何種性別工程與科技領域的主管共事？

□ 女性 □ 男性 □ 無性別偏好

1. 不同性別工程與科技領域的主管領導風格差異主要顯現在哪些層面？（可複選至多三項）

□ 與下屬間相處的態度 □ 管理方式

□ 對細節的要求程度 □ 分派工作時的考量點

□ 對目標掌控的能力 □ 對預算掌控的能力

□ 對時間掌控的能力 □ 親力親為或充分授權

□ 獎勵部屬的方式 □ 獎勵部屬的慷慨程度

□ 懲罰或訓誡部屬的方式 □ 懲罰或訓誡部屬的嚴厲程度

□ 溝通方式偏好（例如透過面對面溝通、簡訊或訊息、email等）

□ 非上班時間之任務交辦

□ 其他（請說明）：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

## 第五部份：其他意見：

歡迎提供意見或建議。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# 附件四 回填機構

1. 公路總局回填子機構

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 子機構名稱 | 員工人數 |
|  | 公路總局第三區養護工程處大武工務段 | 15 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處甲仙工務段 | 33 |
|  | 公路總局第一區養護工程處景美工務段 | 21 |
|  | 交通部公路總局第五區養護工程處曾文工務段 | 30 |
|  | 交通部公路總局第四區養護工程處獨立山工務段 | 13 |
|  | 公路總局第五區養護工程處曾文工務段 | 30 |
|  | 交通部公路總局第四區養護工程處工務科 | 14 |
|  | 公路總局所屬單位 | 0 |
|  | 公路總局蘇花公路改善工程處南澳工務段 | 7 |
|  | 交通部公路總局第四區養護工程處頭城工務段 | 12 |
|  | 公路局第五區養護工程處-阿里山工務段 | 27 |
|  | 交通部公路總局第四區養護工程處 | 125 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處臺東工務段 | 29 |
|  | 公路總局第四區養護工程處玉里工務段 | 18 |
|  | 公路總局第一區養護工程處 | 200 |
|  | 交通部公路總局第二區養護工程處信義工務段 | 33 |
|  | 交通部公路總局第四區養護工程處南澳工務段 | 48 |
|  | 公路總局第四區養護工程處花蓮工務段 | 31 |
|  | 公路總局第二區養護工程處信義工務段 | 30 |
|  | 交通部公路總局蘇花公路改善工程處南澳工務段 | 6 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處基隆工務段 | 11 |
|  | 新化 | 35 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處新竹工務段 | 20 |
|  | 埔里工務段 | 32 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處復興工務段 | 21 |
|  | 西濱北工處第七工務段 | 11 |
|  | 交通部公路 交通部公路總局第二區養護工程處南投工務段 總局第二區養護工程處南投工務段 | 40 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處中壢工務段 | 39 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處第三工務段 | 8 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處第二工務段 | 6 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處第四工務段 | 5 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處第五工務段 | 4 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處高雄工務段 | 32 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處第六工務段 | 5 |
|  | 公路總局第五區養護工程處水上工務段 | 33 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處第七工務段 | 3 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處工務科 | 18 |
|  | 交通部公路總局蘇花公路改善工程處蘇澳工務段 | 8 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處第一工務段 | 2 |
|  | 西部濱海公路南區臨時工程處第六工務段 | 11 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路南區臨時工程處第五工務段 | 13 |
|  | 公路總局蘇花公路改善工程處工程科 | 10 |
|  | 公路總局蘇花公路改善工程處蘇澳工務段 | 8 |
|  | 公路總局第一區養護工程處新竹工務段 | 28 |
|  | 公路總局第二區養護工程處工務科 | 15 |
|  | 第二區養護工程處台中段 | 38 |
|  | 公路總局第一區養護工程處工務科 | 18 |
|  | 公路總局西部濱海公路南區臨時工程處第二工務段 | 16 |
|  | 新化工務段 | 35 |
|  | 交通部公路總局第二區養護工程處苗栗工務段 | 28 |
|  | 交通部公路總局第五區養護工程處新化工務段 | 40 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處 | 297 |
|  | 公路總局第五區養護工程處新化工務段 | 34 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路南區臨時工程處第七工務段 | 11 |
|  | 交通部公路總局蘇花公路改善工程處和中工務段 | 8 |
|  | 公路總局第一區養護工程處企劃科 | 250 |
|  | 公路總局第二區養護工程處谷關工務段 | 42 |
|  | 交通部公路總局材料試驗所 | 39 |
|  | 交通部公路總局第五區養護工程處 | 113 |
|  | 公路總局第五區養護工程處斗南工務段 | 25 |
|  | 公路總局交通管理組 | 37 |
|  | 公路總局養路組 | 63 |
|  | 交通部公路總局第四區養護工程處太魯閣工務段 | 36 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處中和工務段 | 29 |
|  | 公路總局工務組 | 72 |
|  | 公路總局規劃組 | 46 |
|  | 公路總局第四區養護工程處獨立山工務段 | 15 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處 | 95 |
|  | 交通部公路總局第五區養護工程處工務科 | 20 |
|  | 交通部第五區養護工程處新化工務段 | 35 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處關山工務段 | 26 |
|  | 公路總局第五區養護工程處養護科 | 18 |
|  | 交通部公路總局第二區養護工程處彰化工務段 | 50 |
|  | 公路總局第二區養護工程處 | 153 |
|  | 交通部公路總局第五區養護工程處-阿里山工務段 | 29 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處景美工務段 | 26 |
|  | 西濱北工處工務段 | 11 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路北區臨時工程處 | 83 |
|  | 交通部公路總局交通管理組 | 41 |
|  | 蘇花公路改善工程處勞安科 | 4 |
|  | 交通部公路總局蘇花公路改善工程處和平工務段 | 10 |
|  | 交通部公路總局第五區養護工程新營工務段 | 27 |
|  | 交通部公路總局蘇花公路改善工程處東澳工務段 | 3 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處楓港工務段 | 20 |
|  | 交通部公路總局第一區養護工程處企劃科 | 7 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路南區臨時工程處 | 49 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路南區臨時工程處第一工務段 | 11 |
|  | 交通部公路總局西部濱海公路南區臨時工程處第二工務段 | 16 |
|  | 交通部公路總局第二區養護工程處南投工務段 | 45 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處澎湖工務段 | 13 |
|  | 交通部公路總局 | 13 |
|  | 交通部公路總局第三區養護工程處鳳屏工務段 | 16 |
|  | 西部濱海公路北區臨時工程處第一工務段 | 10 |
|  | 港灣工程部 | 61 |
|  | 曾文工務段 | 22 |

1. 水利署回填子機構

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 子機構名稱 | 員工人數 |
| 1 | 經濟部水利署第九河川局 | 76 |
| 2 | 經濟部水利署第六河川局 | 76 |
| 34 | 經濟部水利署第二河川局 | 72 |
| 5 | 經濟部水利署第五河川局 | 73 |
| 6 | 經濟部水利署南區水資源局 | 151 |
| 7 | 經濟部水利署臺北水源特定區管理局 | 54 |
| 8 | 經濟部水利署第七河川局 | 95 |
| 9 | 經濟部水利署 | 384 |
| 10 | 經濟部水利署第十河川局 | 89 |
| 11 | 經濟部水利署第一河川局 | 70 |

1. 台電公司回填子機構

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 子機構名稱 | 員工人數 |
| 1 | 台灣電力股份有限公司 | 27532 |
| 2 | 台灣電力(股)公司核能火力發電工程處中部施工處 | 237 |
| 3 | 台電中部施工處 | 200 |
| 4 | 台灣電力公司北部施工處 | 241 |
| 5 | 台電輸變電工程處 | 146 |
| 6 | 臺電 核能發電處 機械組 | 15 |
| 7 | 台電公司營建處 | 150 |

1. 回填機構

\*亞新

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 機構名稱 | 員工人數 |
|  | 民用航空局 | 418 |
|  | 交通部高速公路局中區養護工程分局 | 152 |
|  | 行政院公共工程委員會 | 122 |
|  | 國際聯合科技 | 126 |
|  | 國際聯合科技股份有限公司 | 130 |
|  | 新北市政府水利局 | 534 |
|  | 鼎原科技股份有限公司 | 40 |
|  | 矽品精密工業股份有限公司 | 18995 |
|  | 世紀離岸風電設備股份有限公司 | 74 |
|  | 主動元件事業處 | 7 |
|  | 連展科技股份有限公司連接器事業處研發部 | 26 |
|  | 宏碁股份有限公司 | 7338 |
|  | 呈峰營造 | 50 |
|  | 台科大第一宿舍拆除重建工程 | 16 |
|  | 泰誠發展營造股份有限公司 | 83 |
|  | 日勝生活科技股份有限公司 | 168 |
|  | 點晶科技股份有限公司 | 33 |
|  | 環球水泥股份有限公司 | 408 |
|  | 人資處 | 8 |
|  | 人力資源處人事規劃組 | 8 |
|  | 中鋼 | 8 |
|  | 聚和國際 | 385 |
|  | 國光生物科技股份有限公司 | 393 |
|  | 柏林股份有限公司 | 160 |
|  | 中興工程顧問股份有限公司 | 1500 |
|  | 工業技術研究院 | 6168 |
|  | 台灣世曦工程顧問股份有限公司 | 1763 |
|  | 財團法人資訊工業策進會 | 1800 |
|  | 財團法人中華顧問工程司 | 39 |
|  | 研發 | 8 |
|  | 財團法人臺灣營建研究院 | 71 |
|  | 中鼎工程股份有限公司 | 2868 |
|  | 財團法人國家實驗研究院 | 90 |
|  | 工務科 | 18 |
|  | 鼎漢國際工程顧問公司 | 160 |
|  | 中華電信股份有限公司 | 21503 |
|  | 哈瑪星科技股份有限公司 | 100 |
|  | 台灣糖業股份有限公司 | 3402 |
|  | 台化工務部設計組 | 186 |
|  | 中國鋼鐵股份有限公司 | 10012 |
|  | 財團法人食品工業發展研究所 | 446 |
|  | 演算法開發組 | 10 |
|  | 桃園大眾捷運股份有限公司 | 1207 |
|  | 台灣國際造船股份有限公司 | 2937 |
|  | 中龍鋼鐵股份有限公司 | 3223 |
|  | 交通部鐵道局 | 296 |
|  | 勞安科 | 7 |
|  | 統一麻豆廠 | 223 |
|  | 協和施工處 | 40 |
|  | 食品製造業 | 98 |
|  | 台灣自來水公司中區工程處 | 103 |
|  | 台灣高速鐵路股份有限公司 | 4645 |
|  | 中鋼鋁業股份有限公司 | 732 |
|  | 高雄捷運股份有限公司 | 1693 |
|  | 長春人造樹脂廠股份有限公司 | 2135 |
|  | 財團法人農業科技研究院 | 474 |
|  | 財團法人國家同步輻射研究中心 | 311 |
|  | 民用航空局 | 418 |

1. 其他回填機構(15個)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 子機構名稱 | 員工人數 |
|  | 人資處 | 8 |
|  | 人力資源處人事規劃組 | 8 |
|  | 工務科 | 18 |
|  | 演算法開發組 | 10 |
|  | 勞安科 | 7 |