

A blurred background image of an office environment. In the center, a woman in a light blue button-down shirt stands and looks towards the right. Other people are seated at desks with laptops and office lamps. The scene is brightly lit, suggesting a modern, open-plan office.

與妳在一起 企業不缺工

104人力銀行 2023年3月7日

Agenda

- 女力報告解析

104人力銀行 | 品牌研究員 曾兆君

- 104的四個觀點與做法

104人力銀行 | 行銷長 張寶玲

- 企業案例與總結

104人力銀行 | 人資長 鍾文雄



女力報告解析

104人力銀行 | 品牌研究員 曾兆君

企業調查

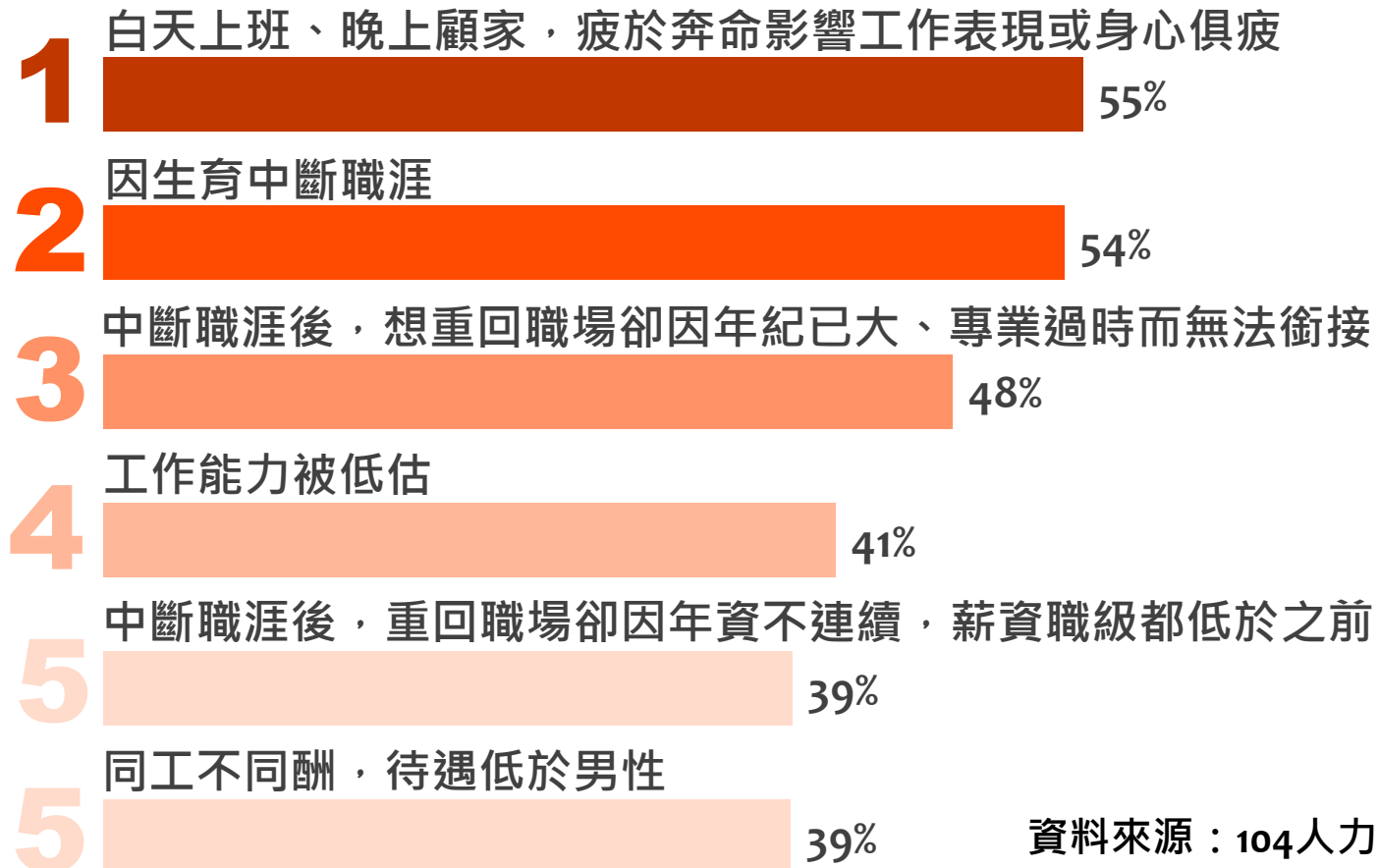
- ✓調查對象：企業人資或用人主管
- ✓調查期間：2023/1/17~2/7
- ✓樣本數與抽樣誤差：1045份企業樣本，在95%信心水準下，抽樣誤差為正負3.03%

女性工作者調查

- ✓調查對象：女性工作者
- ✓調查期間：2023/1/16~2/8
- ✓樣本數與抽樣誤差：1034份合格樣本，在95%信心水準下，抽樣誤差為正負3.05%

現況 1 女性工作者三大瓶頸： 工作家庭兩頭燒、生育中斷職涯、重回職場專業斷層

Q：女性在職場上容易遭遇哪些瓶頸？

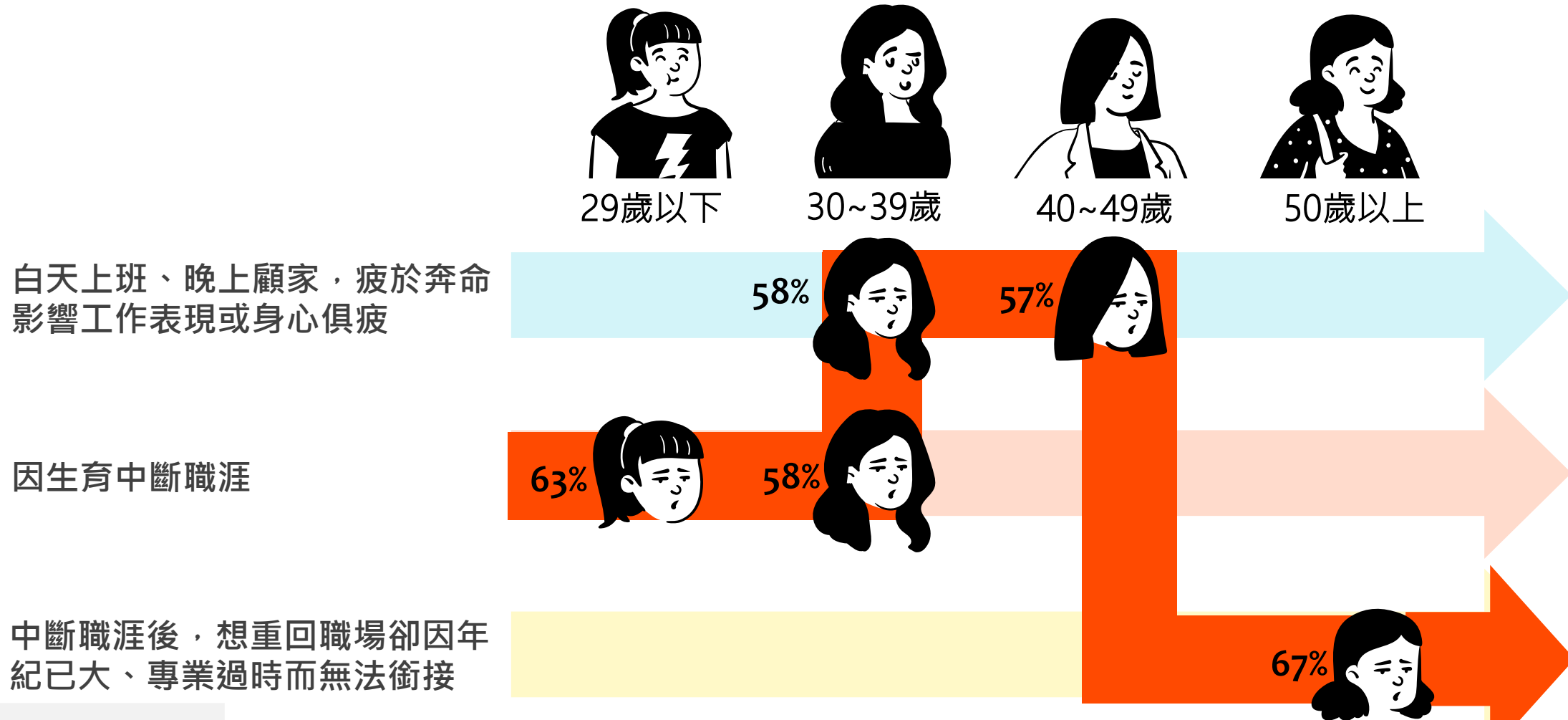


資料來源：104人力銀行

39歲以下最擔心生育中斷職涯

30~49歲最擔心工作家庭兩頭燒

50歲以上最擔心重回職場專業斷層



白天上班、晚上顧家，疲於奔命影響工作表現或身心俱疲

因生育中斷職涯

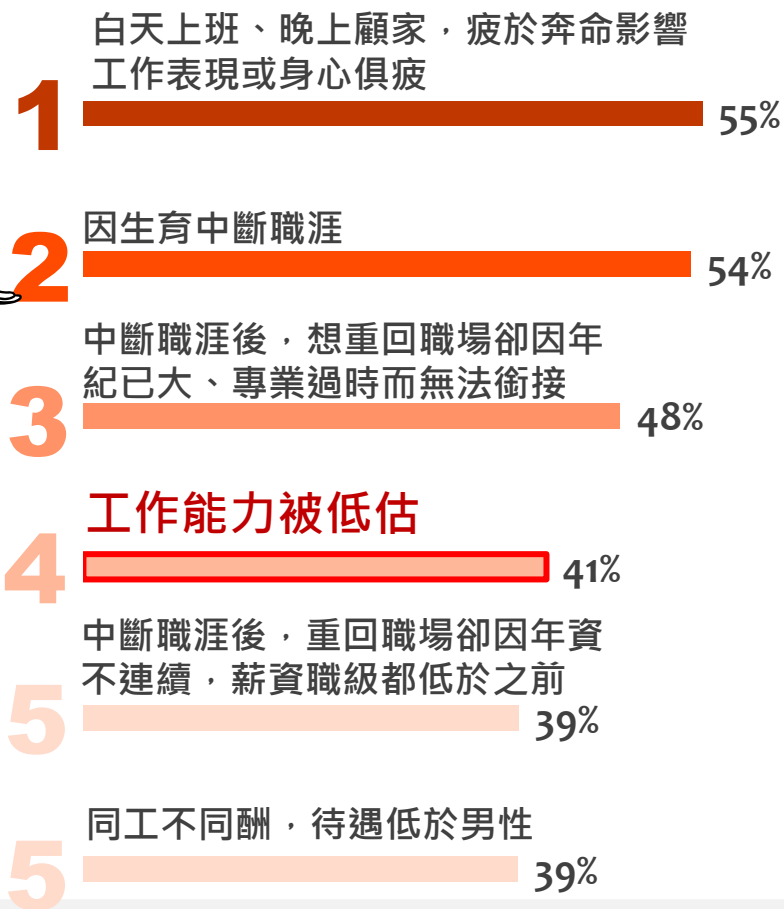
中斷職涯後，想重回職場卻因年紀已大、專業過時而無法銜接

備註：有頭像處為此年齡層認為比例最高的女性職場瓶頸

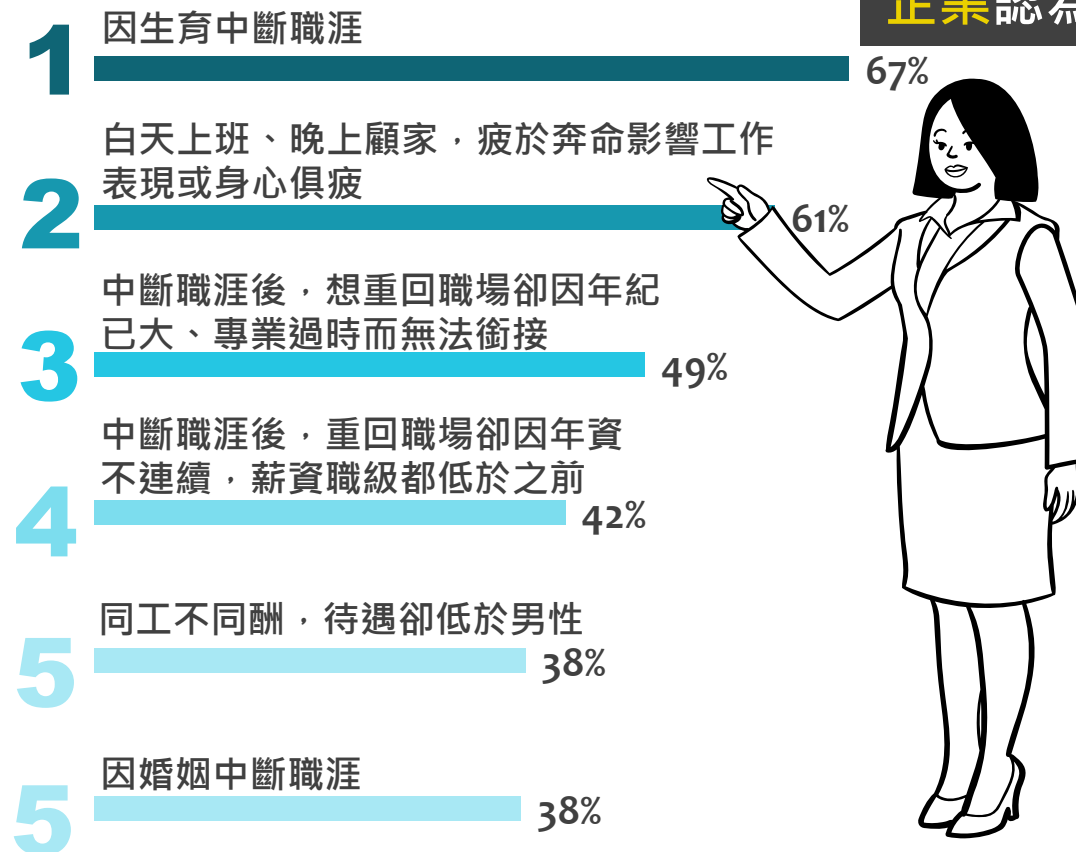
女性自覺工作能力被低估 排名第四大瓶頸 但企業認為性別不影響女性的工作能力 未進前五名

Q：女性在職場上容易遭遇哪些瓶頸？

女性認為...



企業認為...



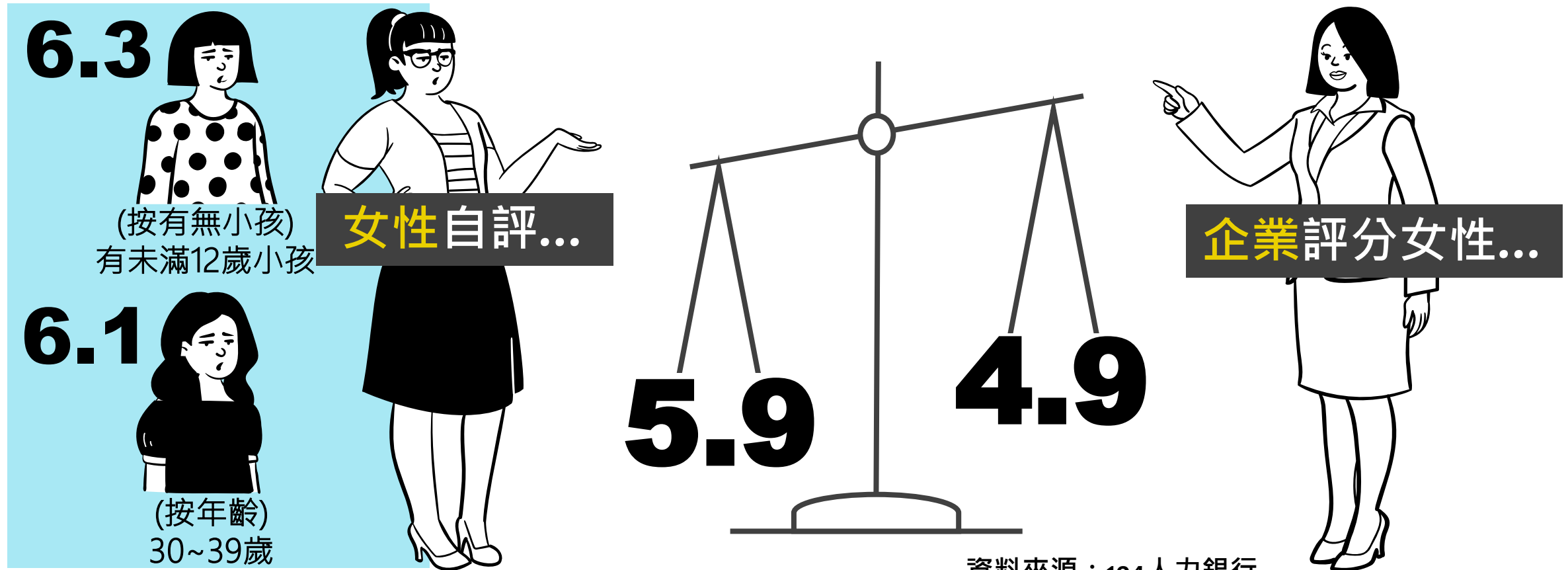
資料來源：104人力銀行

企業低估女性工作者的身心壓力程度

30~39歲、有未滿12歲小孩的女性身心壓力最大

Q：您自評目前的身心壓力如何？

Q：您認為貴公司女性員工目前的身心壓力如何？



Q：以下哪些描述，已對您(女性工作者)造成壓力？

【工作】表現不如預期，如無法勝任、久未升遷、不受重視、沒成就感等

54.1%

【財務】入不敷出，如房貸壓力高(買不起房)、薪水不足以支付生活所需等

52.8%

【工作】影響家庭生活，太忙沒時間陪家人、照顧長輩小孩等

29.5%

【工作】人際互動不佳，如主管、同事、部屬等

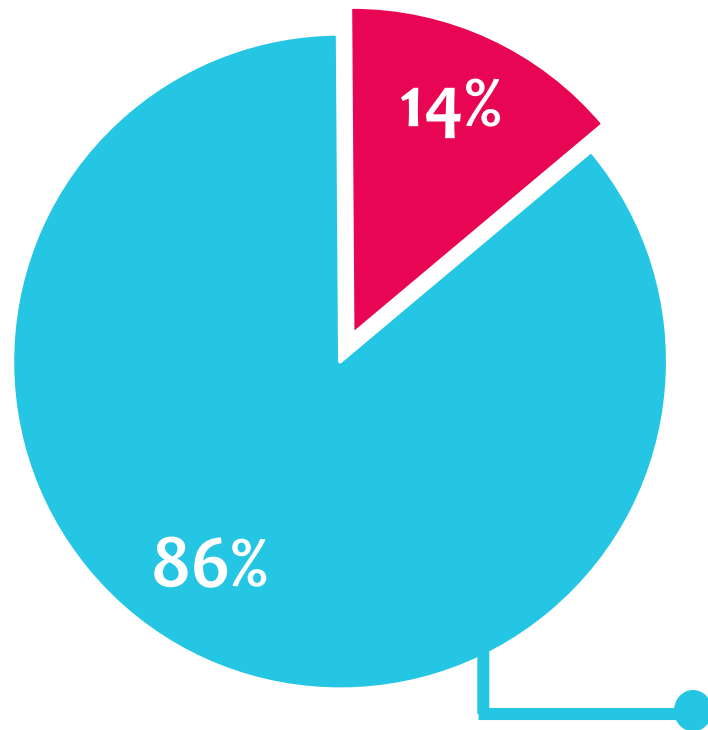
28.5%

【健康】生理疾病

20.5%

資料來源：104人力銀行



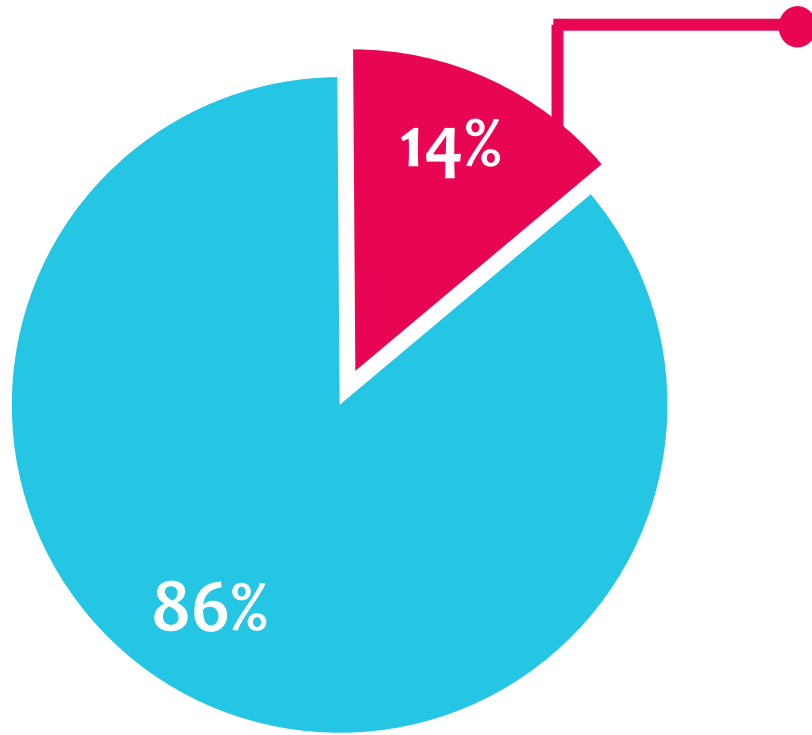


- 有友善女性措施的企業
- 無友善女性措施的企業

企業提供友善女性的五大措施：

- ✓ 彈性工時(32%)
(46%電子資訊/軟體/半導體企業提供)
- ✓ 優於法律規定的假期(29%)
(45%電子資訊/軟體/半導體企業提供)
- ✓ 更平等的績效考核制度(28%)
(36%法律/會計/顧問/研發/設計業、醫療保健及環境衛生企業提供)
- ✓ 更友善的硬體環境(28%)
(34%文教相關企業提供)
- ✓ 更友善的溝通方式，倡導「非」父權命令領導(26%)
(50%旅遊/休閒/運動業、49%法律/會計/顧問/研發/設計業企業提供)

資料來源：104人力銀行



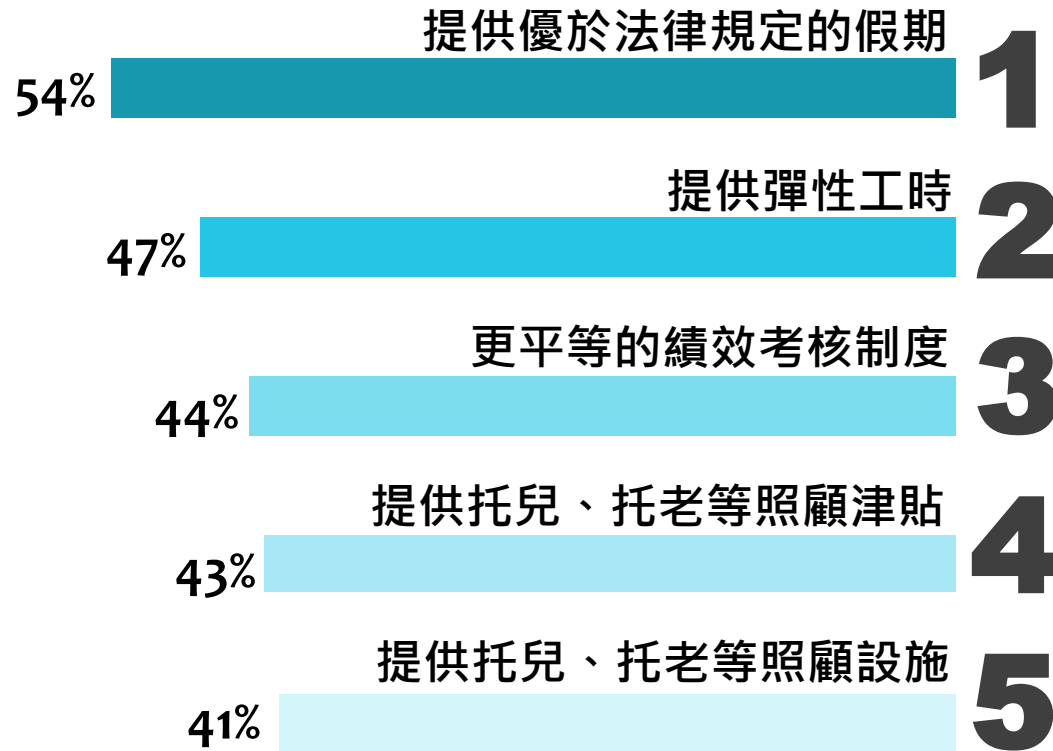
14%受訪企業
未提供友善女性措施
不利人才招募

- 有友善女性措施的企業
- 無友善女性措施的企業

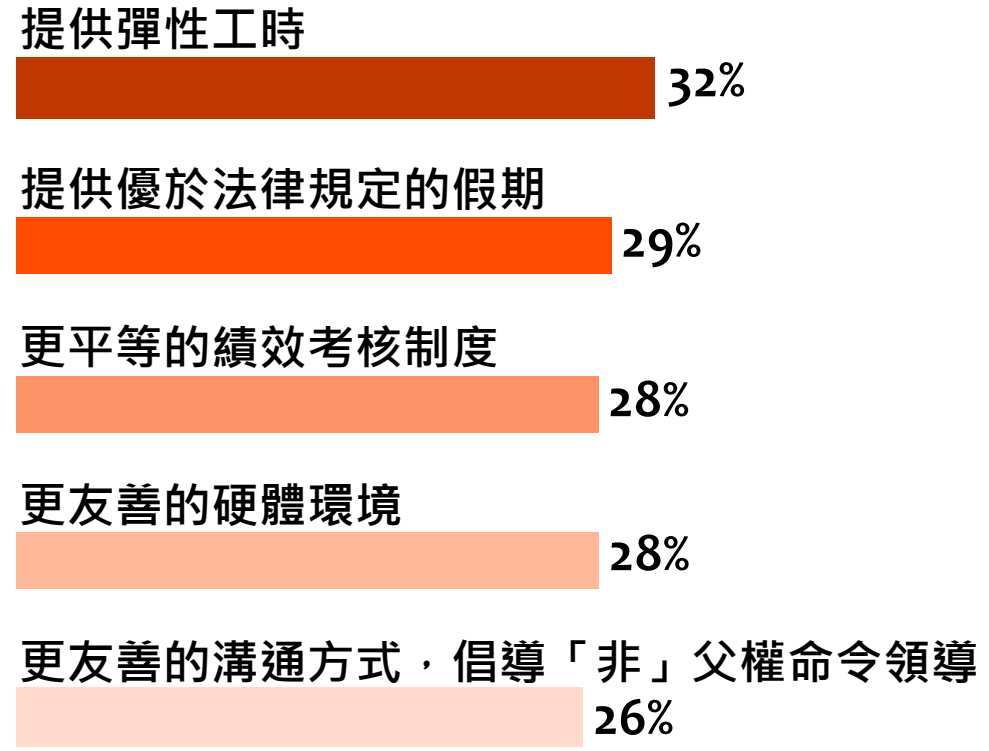
資料來源：104人力銀行

女性期望的友善措施 與企業實際提供的排序有差異 企業提供符合女性需求的友善措施 以提升招募競爭力

女性期望企業如何改善職場瓶頸



企業提供改善女性職場瓶頸措施



資料來源：104人力銀行

備註：提供優於法律規定的假期，例如：生產假、流產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留停等
更友善的硬體環境，例如乾淨、安全、足量且近距離的女廁、可哺乳的隱私空間等

104的 四個觀點與做法

104人力銀行 | 行銷長 張寶玲

不預設性別的刻板印象，
包括軟硬實力與職務內容。

104人力銀行的高階經理人男女比例平等
(約各佔50%)



設制度：政策與實踐

性別不是晉升的限制因素，
而是基於工作表現和能力的選擇。

104人力銀行的主管職評估專業能力、管理
職能及工作經歷，經人評會通過後晉升。



善環境：多元共融的環境

多元共融的職場為理所應當，
支援系統包括員工與其家人。

104人力銀行不補班、彈性工時、設置托嬰
中心、性別友善廁所或在家上班的職場空間。



倡溝通：尊重與民主的對談

提高員工對性別平等的意識，
教育訓練與溝通管道透明暢通。

104人力銀行內網公告、門口溝通、意見信箱、年度員工滿意度、全員溝通大會...

A group of five business professionals in professional attire are sitting on a long, light-colored bench on a rooftop or balcony. They are all facing away from the camera, looking out over a city skyline with several tall skyscrapers. Their arms are raised in a celebratory gesture, with some holding hands. The scene is bathed in a warm, golden light, suggesting late afternoon or early morning. The overall mood is one of success and achievement.

企業案例與總結

104人力銀行 | 人資長 鍾文雄

基本款：符合政府規定

- 不得因性別或性傾向而有差別待遇(如同工同酬、升遷)
- 友善設施:如子女托育設施與措施(哺集乳室)。
- 給假:產假、產檢假、陪產假、流產假、生理假等
- 女性保護:避免過勞、懷孕申請調動、健康關懷措施。





加分款：提升企業雇主品牌

增聘女性員工：宏碁2022年女性員工占提高到38%，女主管31%，台灣唯一上榜2022富比士「全球女性友善公司」的電子資訊業

假勤優於勞基法：給薪生理假、家庭照顧假、安胎假、產前假等

高額育嬰津貼：信義房屋、鴻海、[其他企業](#)

彈性工時：台積電、104人力銀行、花旗、Google、四零四、ASML、中華電信、[其他企業](#)

托嬰/幼兒園/安親班：台積電、聯發科、宏碁、儒鴻、日月光、中華汽車、橘子集團、104人力銀行等

總結1：提高女性勞動參與率

企業大缺工！宜開挖女性勞動力。充實家庭支持的社會安全網，協助女性安心進入職場。台灣整體勞參率偏低，僅51.5%，近半女力未進入勞動市場。尤以中高齡女性勞參率更低。

項目別		中華民國	韓國	新加坡	日本	美國	法國	義大利	瑞典
總計		51.5	53.3	64.2	53.5	56.1	52.2	40.1	70.9
年齡別	15-19歲	7.8	9.5	13.7	20.1	36.6	14.9	4.4	40.7
	20-24歲	57.9	51.2	66.1	76.0	68.6	62.1	35.6	69.7
	25-29歲	89.9	75.5	90.5	86.9	76.8	82.8	61.3	82.4
	30-34歲	86.0	68.6	90.1	79.4	75.6	83.4	66.3	87.0
	35-39歲	81.9	59.3	85.4	77.7	74.0	82.3	68.6	87.1
	40-44歲	77.4	63.2	84.7	80.1	75.3	85.8	69.8	91.1
	45-49歲	76.1	67.9	80.6	81.2	76.2	85.4	69.5	91.8
	50-54歲	64.4	68.8	76.2	80.0	73.9	84.2	66.2	90.1
	55-59歲	45.4	62.9	66.6	74.7	66.8	77.5	57.6	88.8
	60-64歲	26.0	51.4	53.6	62.2	51.7	37.4	33.8	69.8
65歲以上	5.3	28.6	24.2	18.4	15.2	2.9	2.9	14.5	

總結2：雇主品牌應顧及女性真實需求

企業友善女性措施：

- 『做到』 勞基法規定→最低基本要求
- 『做對』 女性所想所要→符合期待
- 『做好』 超越女性期待→夢幻企業

總結3：女性領導，降低玻璃天花板

365天的性別平等

- **ESG新顯學！** SDGs永續發展第五項目標「實現性別平等，賦予婦女權力」
- **當「玻璃懸崖」逐漸取代「玻璃天花板」**。《哈佛商業評論》曾針對6萬名領導人的評估報告，想安度(疫情)危機，由女性領導比較好。尤其在啟發和激勵、有力的溝通、協作/團隊合作、建立關係表現出色。
- **優雅領導見光！** 104人力銀行回溯過去十年女力軌跡，分析超過1,118萬筆求職會員資料。「基層及中階主管」女性占比從29.5%升到34.5%、增加5個百分點；「高階主管」女性占比從24.4%升到30%、增加5.6個百分點。

流程	講者 & 主題	時間
數據報告	104人力銀行研究員曾兆君 ●女性職涯瓶頸、優勢，與企業支持協助作為調查結果發布	09:30~9:45
趨勢分享	104集團行銷長張寶玲 ●以104為例，企業如何協助女性突破職涯瓶頸	09:45~9:55
企業實況	104人力銀行資深副總經理暨人資長鍾文雄 ●企業案例與總結	9:55~10:05
媒體自由訪問		10:05~