



Empower Women In The Workplace

營造婦女安心就業市場 -談台灣婦女勞動現況

黃 鈴 翔

財團法人婦女權益促進發展基金會

+

大綱

- 性別統計看婦女就業
- 台灣婦女就業的挑戰
- 國外相關經驗與作法
- 政策建議與對策探討

女性的經濟影響力

- 英國《經濟學人》雜誌兩度以「W經濟」(Womenomics)為題，預言「世界經濟越來越掌握在女性手中，女性勢力會是接下來數十年驅動全球區域經濟成長的主力
- 87% 女性認為專業能力展現，除了商業利益外，同步要達到社會公益。17% 女性認為工作影響力，透過本身專業，可以實踐照顧更多弱勢
- 富比士的報告，全球 10 個購買決策，有 8 個掌握在女性手上。全球信用卡發卡數量，女性持有比男性高，國內統計，女性刷卡金額是男性的 2 倍。
- 美國 2016 年麥肯錫發表一份研究預測：如果能縮短薪資差距，讓更多女性進入勞動市場，20 年內，美國的GDP可增加 2.1 兆美金。
- 台灣2017年總體勞參率為58.8%，男性67.1%，女性50.9%。女性勞參率在25至45歲勞參率較美國、日本、南韓為高，45歲以後明顯低於美國、日、南韓。

+

聯合國永續發展目標



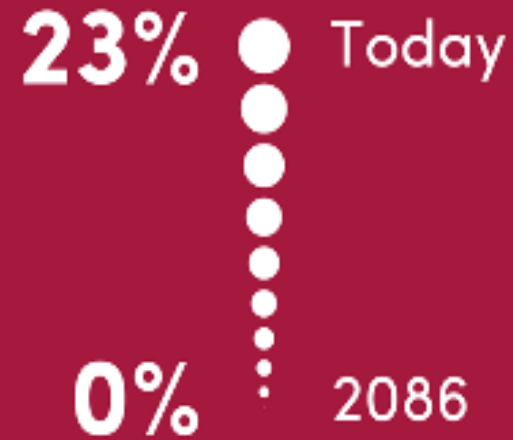


Only **30%**
of professionals in the sciences
worldwide are women

9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



Gender pay gap in
the labour force



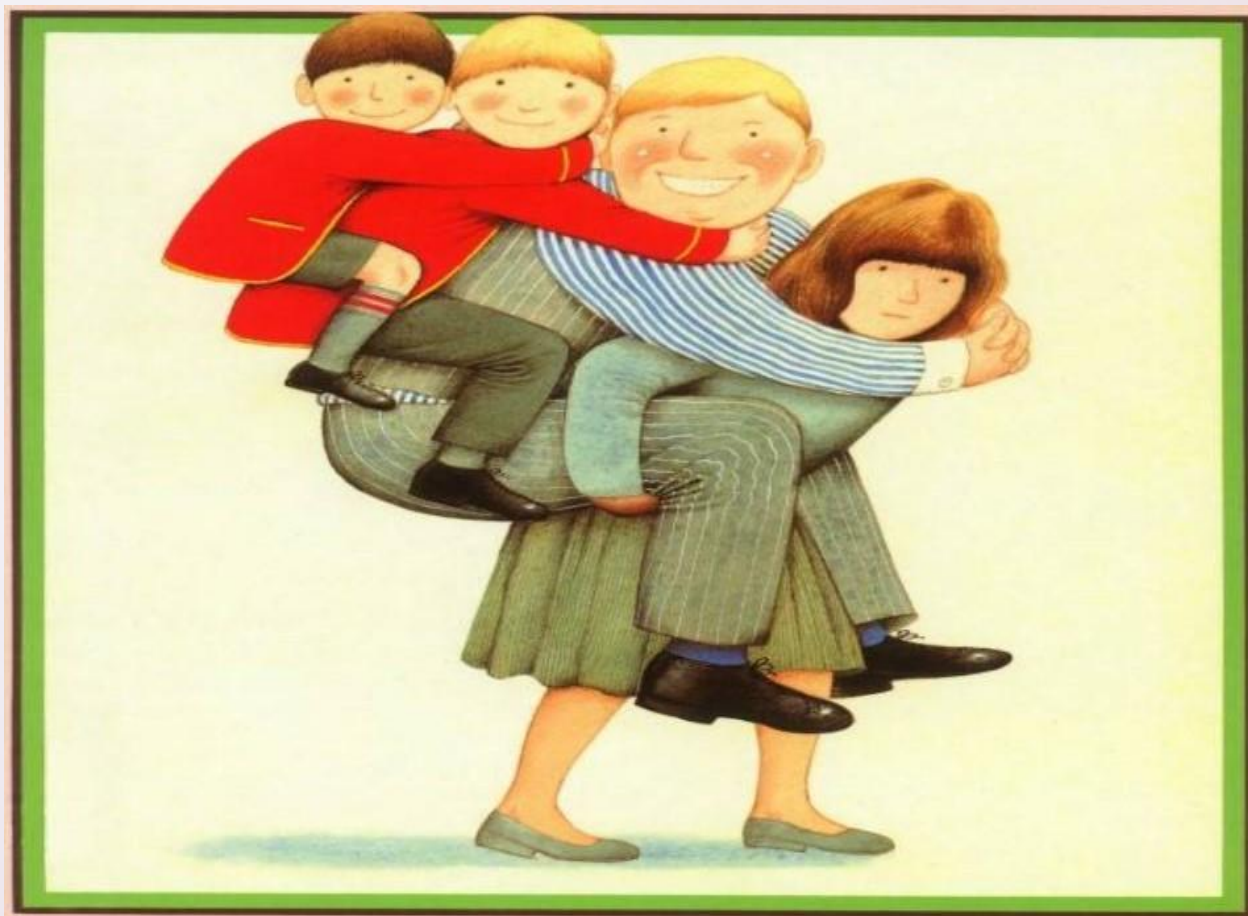
The pay gap will only close in
2086 if current trends continue

8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

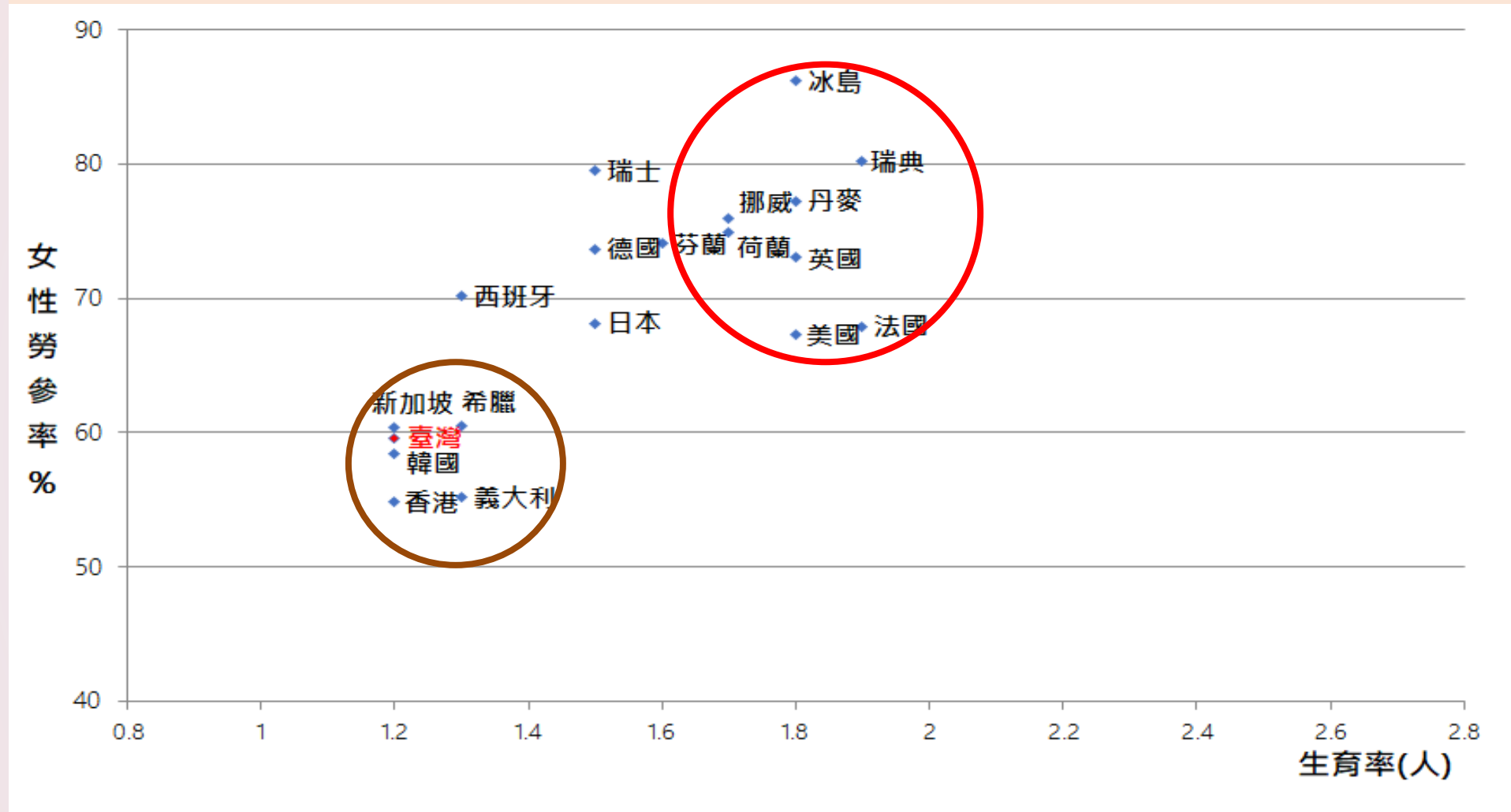


+

婦女就業面對的挑戰



+2016年各國女性就業、生育正相關圖



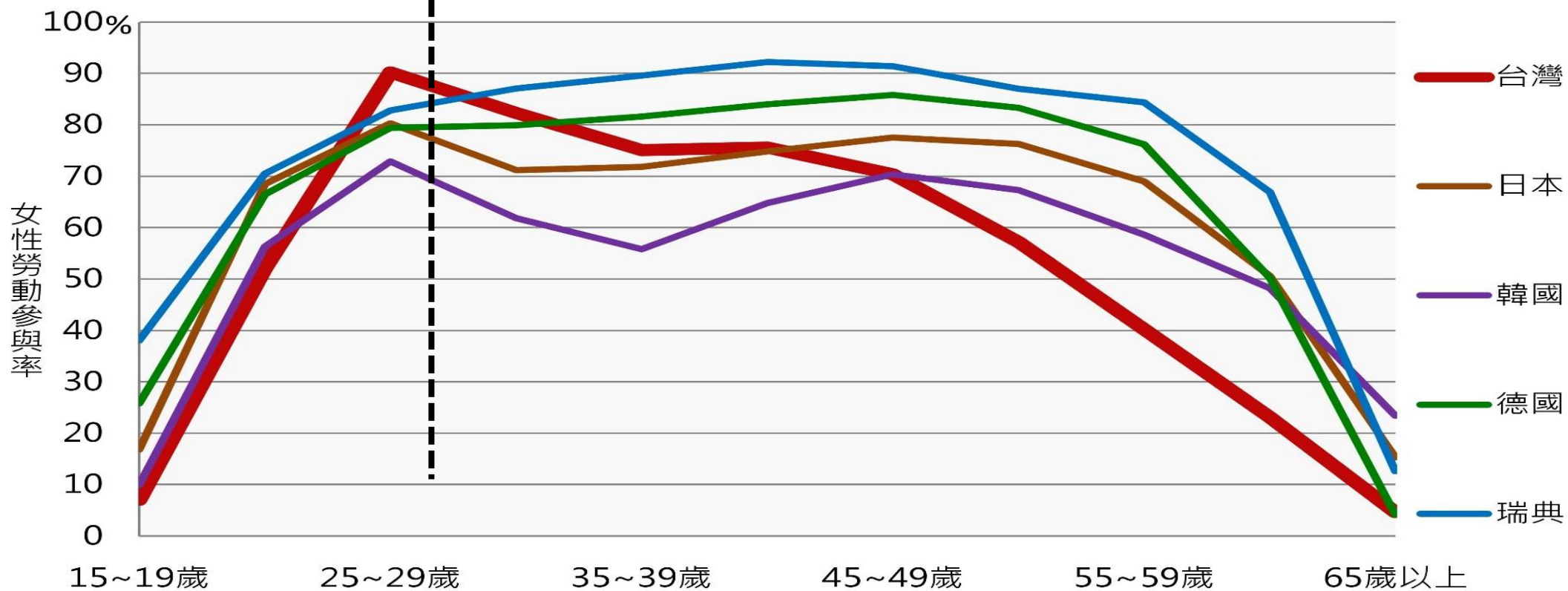
當今世界各國女性呈現「雙高」或「雙低」（就業率、生育率皆高或皆低）的對比。台灣能否突破「雙低」的魔咒，關係著人口結構、勞動力短缺、家庭收入偏低等困境能否解套。

女性處境、公共托育 / 長照與生育率相關性

| | 女性教育 | 女性就業 | 母職要求 | 公共托育服務 | 公共長照服務 | 生育率 |
|----|------|------|------|--------|----------------------------------|----------|
| 瑞典 | 高 | 最高 | 自然合理 | 普及 | 普及，合理工作條件，提供女性大量就業 | 高 (1.9) |
| 德國 | 高 | 高 | 高 | 低 | 服務量低，資格嚴，長保現金給付比例高，依賴家屬、外勞照顧為主 | 低 (1.4) |
| 日本 | 高 | 中 | 超高 | 不足 | 服務量高，但仍不足，可營利、低薪，無現金給付，無外勞 | 低 (1.4) |
| 韓國 | 高 | 中 | 超高 | 低 | 服務量低，資格嚴，依賴外勞（中國朝鮮族），有條件現金給付（嚴格） | 超低 (1.2) |
| 台灣 | 高 | 低 | 超高 | 超低 | 超低 | 超低 (1.1) |

欠缺公共托育與長照服務，加上母職要求超高，使亞洲國家陷入低生育率泥淖。

2015 台灣、日本、韓國、德國、瑞典女性職涯曲線圖



資料來源：勞動部性別統計國際比較

倡導、支持女性兼顧工作和育兒，使女性於30歲以後維持勞參高原期，才能將現況扭轉為「高就業+高生育」。

+ 台灣女性婚育主要考量—有工作 !!

主計處《婦女婚育與就業意願調查》

25-49歲未婚女性提升結婚意願主要因素：

- | | |
|------------------|--------|
| 1. 有穩定的工作及收入 | 39.97% |
| 2. 家人分擔家務並對生育有共識 | 14.26% |
| 3. 職場平權，且可兼顧家庭 | 13.73% |

女性能兼顧工作和家庭，才願意婚育

台灣女性就業主要考量

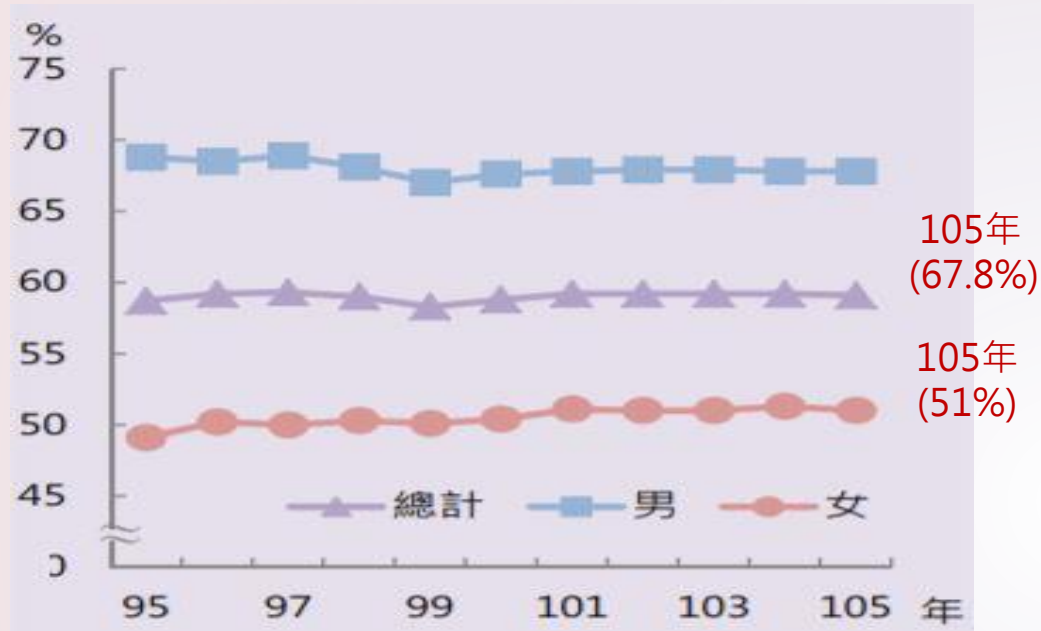
- 女性婚育中斷及重回職場的選擇與年齡、世代、教育程度、家庭經濟有很大關係。
- 家庭經濟收入及配偶的所得，子女數，會影響已婚女性參與全職或兼職工作的決定。
- 女性因婚育離職後，以兼職或志工方式保持自我認同，或考慮自行創業。
- 女性高階主管或職業成就的專業女性較少退出職場，但回流也較多阻力。

15至64歲已婚女性之就業狀況

| 年別 | 總計 | 現在有工作 | | | | | | 現在沒有工作 | | | | | | |
|--------|-----|-------|------------|----------------|--------------|---------------|----------------------------------|--------|----------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------------|--------------|---------------|
| | | 計 | 曾因結婚 離職 | 曾因生育 (懷孕)離職 | 曾因其他原 因離職 | 婚前至今一 直有工作 | 婚前無工作 ，婚後才開 始工作且一 直工作至今 | 計 | 曾因結婚離 職且曾恢復 工作 | 曾因結婚離 職至今一直 未工作 | 曾因生育(懷 孕)離職且曾 恢復工作 | 曾因生育(懷 孕)離職至今 一直未工作 | 曾因其他原 因離職 | 婚前至今一 直未工作 |
| 百分比(%) | | | | | | | | | | | | | | |
| 1979 | 100 | 32.06 | 0.99 | 0.73 | 0.85 | 21.88 | 7.61 | 67.94 | 0.85 | 14.13 | 0.8 | 4.86 | 7 | 40.29 |
| 1980 | 100 | 33.29 | 0.8 | 0.81 | 0.54 | 23.8 | 7.25 | 66.71 | 0.57 | 13.97 | 0.58 | 4.15 | 5.9 | 41.55 |
| 1981 | 100 | 35.69 | 1.82 | 0.73 | 0.86 | 25.97 | 6.32 | 64.31 | 0.68 | 18.61 | 0.65 | 5.66 | 4.57 | 34.14 |
| 1982 | 100 | 35.66 | 1.74 | 0.81 | 0.94 | 26.24 | 5.92 | 64.34 | 0.8 | 17.75 | 0.74 | 6.3 | 4.63 | 34.11 |
| 1983 | 100 | 39.28 | 3.13 | 1.37 | 1.11 | 26.17 | 7.5 | 60.72 | 0.78 | 19.24 | 0.55 | 5.9 | 6.09 | 28.17 |
| 1984 | 100 | 42.15 | 4.12 | 1.5 | 1.25 | 27.62 | 7.62 | 57.85 | 0.85 | 18.58 | 0.59 | 5.18 | 5.35 | 27.3 |
| 1985 | 100 | 43.15 | 3.94 | 1.54 | 1.22 | 29.29 | 7.17 | 56.85 | 0.71 | 17.61 | 0.6 | 5.55 | 6.54 | 25.84 |
| 1986 | 100 | 45.7 | 4.1 | 1.88 | 1.24 | 31.67 | 6.81 | 54.3 | 0.84 | 17.18 | 0.61 | 6.19 | 6.5 | 22.98 |
| 1987 | 100 | 47.4 | 3.8 | 1.74 | 1.52 | 33.84 | 6.51 | 52.6 | 0.79 | 16.35 | 0.61 | 6.33 | 5.73 | 22.79 |
| 1988 | 100 | 46.2 | 3.88 | 1.99 | 1.2 | 33.1 | 6.03 | 53.8 | 0.83 | 16.44 | 0.57 | 6.6 | 6.2 | 23.15 |
| 1990 | 100 | 46.93 | 3.57 | 2.21 | 1.05 | 34.01 | 6.08 | 53.07 | 0.88 | 17.46 | 0.66 | 7.31 | 5.72 | 21.03 |
| 1993 | 100 | 48.61 | 5.24 | 4.91 | 1.75 | 30.23 | 6.64 | 51.39 | 1.08 | 19.56 | 1.49 | 8.51 | 5.67 | 15.25 |
| 2000 | 100 | 49.73 | 7.31 | 6.47 | 1.78 | 29.5 | 5.08 | 50.27 | 1.79 | 20.42 | 1.72 | 8.08 | 6.65 | 11.88 |
| 2003 | 100 | 50.54 | 8.91 | 5.88 | 3.35 | 27.26 | 5.64 | 49.46 | 2.26 | 17.56 | 1.61 | 8 | 7.95 | 12.38 |
| 2006 | 100 | 52.55 | 9.06 | 6.76 | 3.39 | 28.8 | 5.03 | 47.45 | 2.78 | 17.11 | 1.92 | 6.71 | 9.84 | 9.41 |
| 2010 | 100 | 54.47 | 8.79 | 6.5 | 3.85 | 29.52 | 6.19 | 45.53 | 2.91 | 14.46 | 2.42 | 7.16 | 10.09 | 8.76 |
| 2013 | 100 | 55.93 | 7.18 | 6.36 | 4.15 | 31.97 | 6.98 | 44.07 | 2.66 | 12.52 | 2.04 | 7.35 | 12.15 | 8.42 |
| 2016 | 100 | 57.24 | 10.05 | 7.41 | 4.66 | 30.39 | 6.53 | 42.76 | 2.96 | 12.45 | 2.35 | 7.81 | 12.46 | 7.63 |

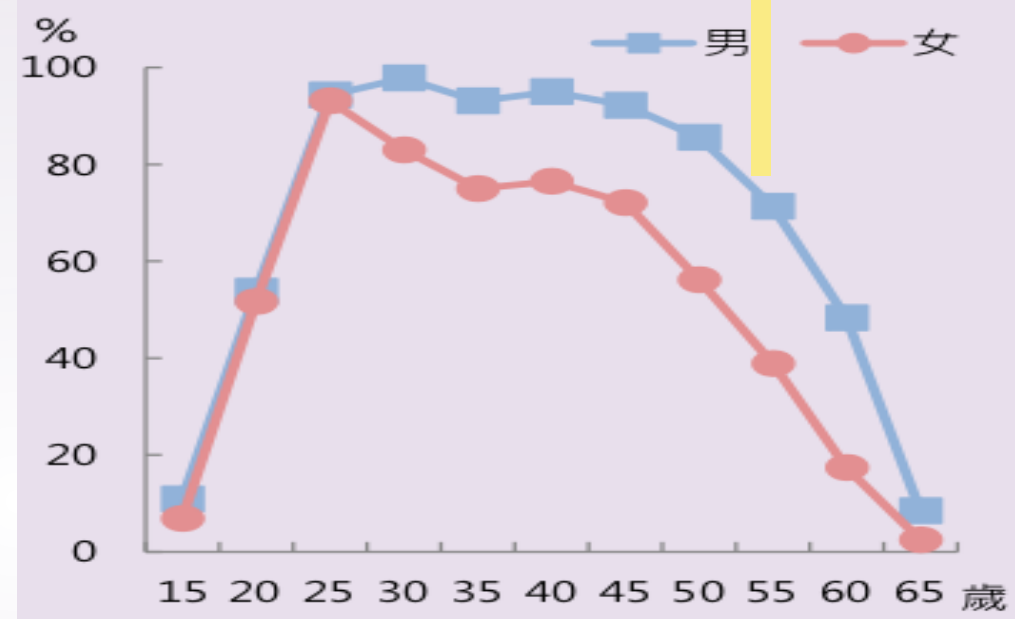
資料來源：行政院主計總處

● 95年至105年新北市勞動參與率



資料來源：新北市女性勞動參與市場情形

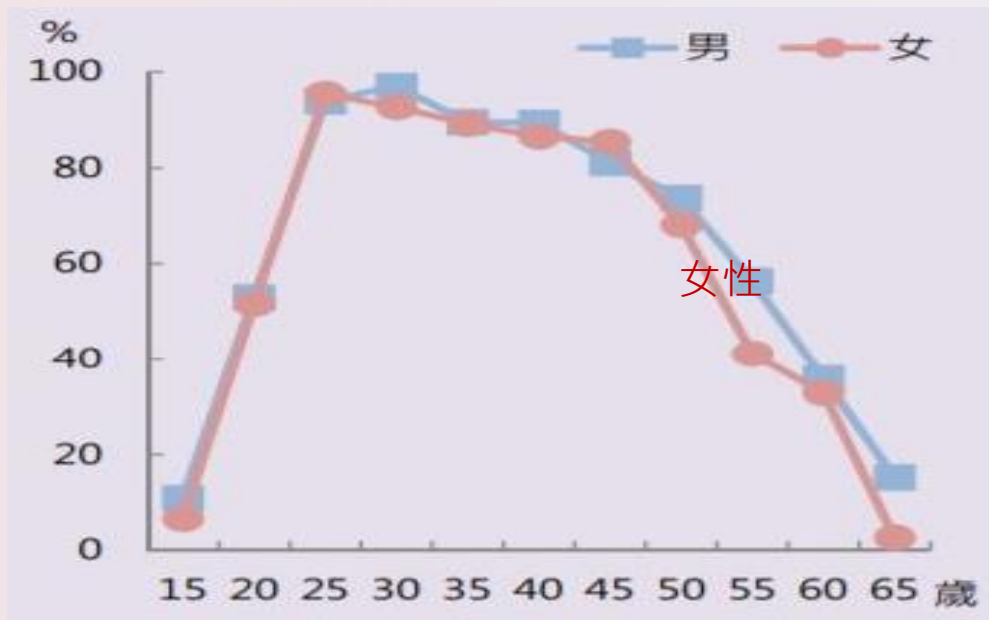
● 105年新北市年齡層勞動參與率



資料來源：新北市女性勞動參與市場情形

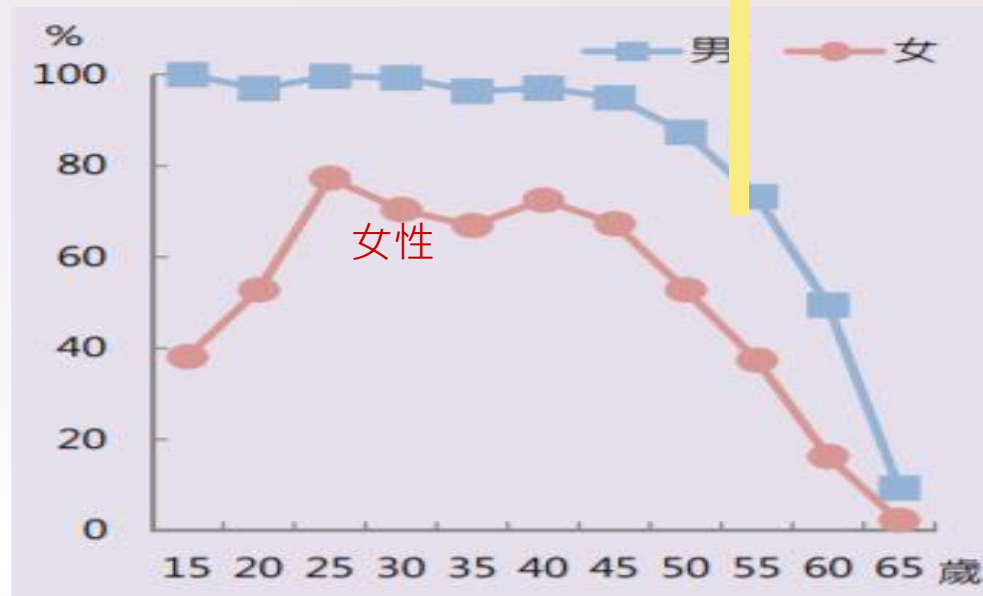
- 新北市近 10 年整體勞參率整體變動不大，男性長期高於女性，但近年女性因教育程度提升，勞參率有逐年緩增的現象，性別間參率差異仍存在顯著落差，但有逐年減緩之趨勢。
- 細看各年齡層勞參率，29 歲前男女性勞參率無顯著差異，但自 30 歲起，勞參率差異逐漸擴大，男性呈現穩定就業狀態，維持在9成以上，至50歲才因退休及健康因素下降，反觀女性勞參率於25~29歲達到高峰後便大幅下滑。

● 105年新北市未婚者年齡層勞動參與率



資料來源：新北市女性勞動參與市場情形

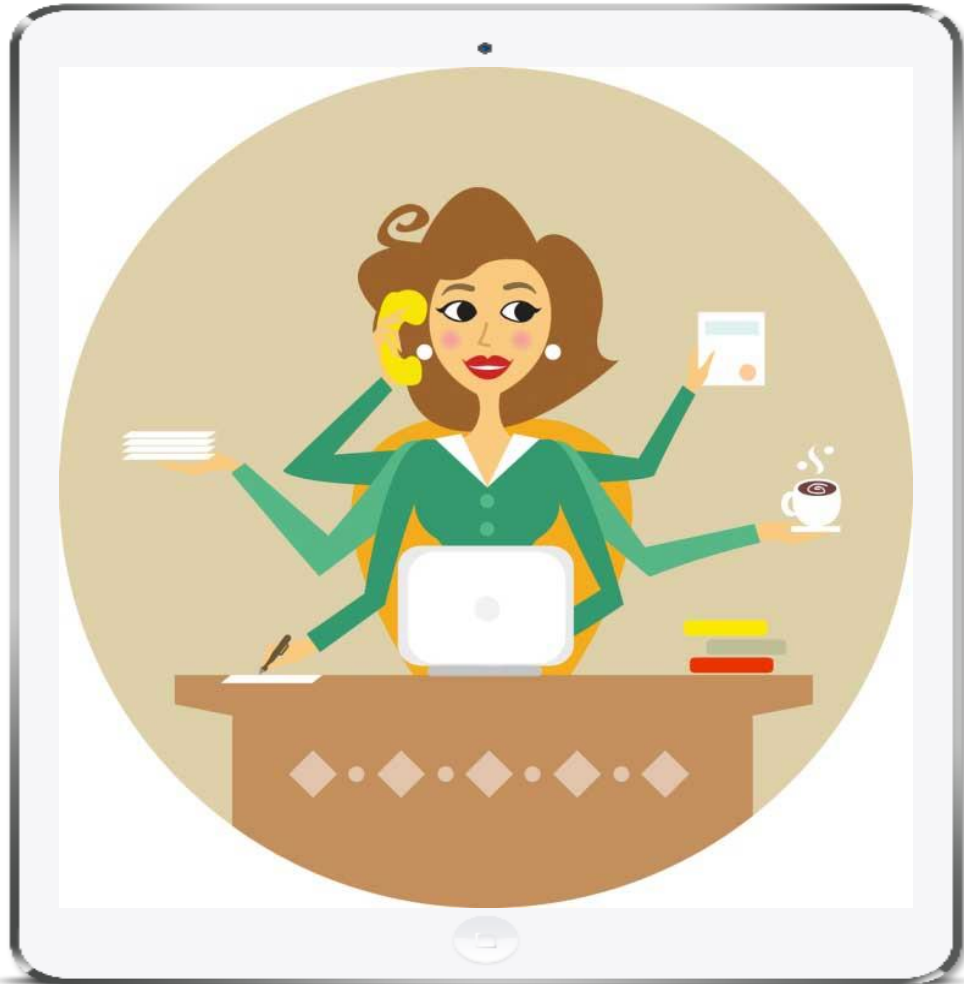
● 105年新北市有偶者年齡層勞動參與率



資料來源：新北市女性勞動參與市場情形

- 進一步分析婚姻狀況對勞參率之影響，未婚者男女性間各年齡層之勞參率並無太大差異，然而有偶者男女性之勞參率卻有顯著差異。
- 女性有偶勞動者之勞參率於 25~29 歲達到高峰，但仍與男性有差距，其後，女性進入生育年齡，面對育兒及職場難以兼顧的情況，選擇離開職場，使得勞參率下降，而待子女長大，照顧負擔減輕，才開始返回職場，然僅於 40~44 歲略為上升，隨後又因退休及健康因素而下降。
- 因此，若要提升女性勞參率應從減輕女性有偶者育兒負擔著手。

女性二度就業困境



年齡歧視

履歷不在主流招募管道找到她們

性別歧視

需花時間適應職場 企業用人成本較高

刻板印象

與社會脫節、自信或能力不足

國外相關經驗與作法



挪威、德國、丹麥、日、韓..

- 策略方法

提供親職津貼及育兒津貼

- 政策目標

- ① 提高生育率
- ② 支持母親重回職場
- ③ 鼓勵父親共同育兒
- ④ 確保家庭收入安全

台灣: 育兒津貼



馬爾他

- 策略方法

提供學齡前的免費教育

3-16 歲課後照顧系統

- 政策目標

支持父母可以安心工作

台灣: 準公共化、課後照顧



荷蘭、英國、日本、瑞典...

- 策略方法

彈性和部份工時是受歡迎的
以及彈性的工作時間

- 政策目標

提倡工作生活平衡，鼓勵人民
有共多時間享受家庭、人際、
興趣的發展

台灣: 性別平等工作法友善家庭政策
(工作與工時彈性)



對策與建議

- 一、婦女就業培力，透過公私協力，個別化服務處理個人心理、社會、文化阻力。
- 二、**完善公共化照顧系統，促進婦女就業及家庭支持。**
- 三、鬆綁法規，包含育嬰假的請休方式、開發彈性工作、工時、工作地點的限制，作為中途職場，讓婦女可以持續工作生涯。
- 四、**倡議勞動尊嚴與價值，鼓勵婦女不要自我設限，提昇經濟自主性、確保老年經濟安全。**
- 五、促進與企業單位的合作與對話，鼓勵企業提供職缺，促進婦女及中高齡二度就業，並納入企業社會責任一環。

工作生活好平衡 幸福友善好企業

康健人壽 人力資源部 資深副總經理
李亞琪 Daphne Li



Together, all the way.®



以跨國集團資源 實踐深耕台灣承諾



康健人壽

深耕台灣30年



企業使命

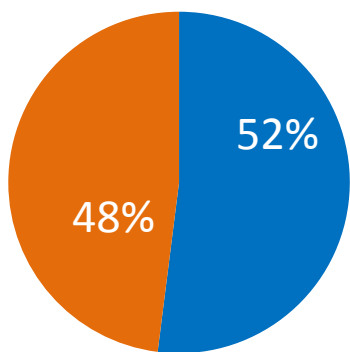
幫助我們的顧客擁有更健康、更幸福、更安心的未來。



企業願景

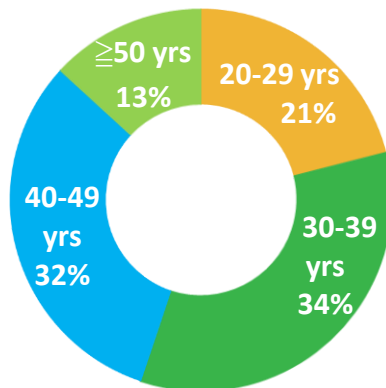
以充滿熱忱的專業團隊提供客戶最佳的健康及保障方案，積極實踐企業社會責任，成為最值得信賴的保險公司。

人員性質



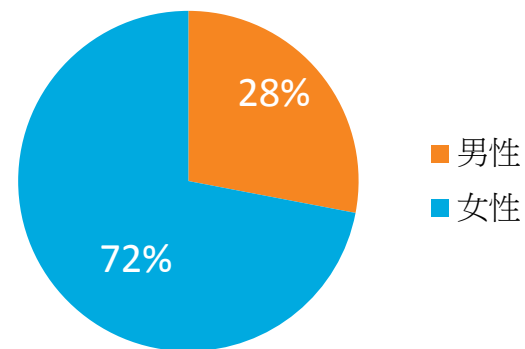
- 電銷人員
- 一般人員

年齡分布



平均年齡: 38.8 歲

男女分布



- 男性
- 女性



Cigna Women in 20s/30s/40s

- ✓ 公開透明職涯架構
- ✓ 內外部培訓課程
- ✓ 專業證照補助計畫
- ✓ 優良員工表揚計畫
- ✓ 海外獎勵旅遊
- ✓ 社團補助、8hrs志工假
- ✓ 員工禮物、電影欣賞

- ✓ 彈性工時 / 在家上班
- ✓ 育嬰留停
- ✓ 12週全薪產假
- ✓ 15天全薪病假
- ✓ 孕期關懷諮詢+好孕包
- ✓ 產檢特約折扣
- ✓ 哺乳室
- ✓ 托育補助、親子社團

- ✓ 在家工作
- ✓ 緊急看護假 - 20天
- ✓ EAP員工協助方案
- ✓ 市價12000元健檢套餐
- ✓ 職醫職護面對面諮詢
- ✓ 主管培訓、工作輪調機會
- ✓ 職涯發展計畫
- ✓ 服務年資獎



喜好運動
人際交流
工作成就感



已婚
1個小三男孩
正懷第二胎



4週
全薪陪產假

15年年資
家有二老二小



Key facts

10年內育嬰留停

155人
近七成回任

女性主管
70 %

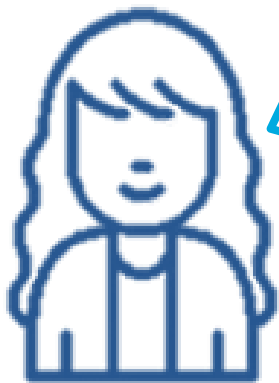
2018/1/1 至今

12週全薪產假: 22人

4週陪產假: 12人

20天緊急看護假: 7人

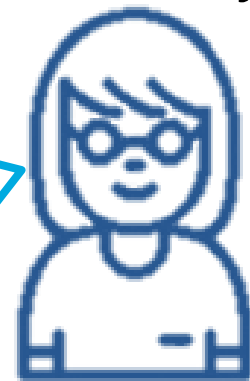
Irene



上週我的小孩沒有人照顧，我臨時申請了在家工作，讓我運用時間家庭工作兼顧

我的托育中心必須下午6點接孩子，我申請彈性工作8:30~17:30，讓我不需額外花延托費

Kimberly



2019亞洲最佳企業雇主獎



最佳婚育企業
2011

金萃獎-企業社會責任獎
2013

幸福企業獎 X2
2013.2014

保險業企業加薪優良標竿企業
2015

健康職場促進標章
2015

工作生活平衡獎
2016

職場體驗實習之
「大樹扎根獎」
2016

臺灣保險卓越獎
「人才培訓專案獎項」金質獎
2017

「就業無疆界·熟齡大未來」論壇暨研討會

熟齡戰鬥力 企業生力軍

台灣麥當勞
人力資源部 資深經理 陳志豪

認識麥當勞

全世界最大的快速餐飲服務餐廳領導品牌。

全世界**120個**國家超過**33,500家**餐廳，

每天為**6,900萬**名顧客提供超值美味的麥當勞餐飲。

1955年，世界第一家麥當勞成立；

1984年，台灣台北民生東路第一家麥當勞。





企業發展

- 餐廳達398家
- 員工數達2萬人
- 每年服務超過1億2仟萬人次的顧客

培育人才

麥當勞重視每個員工的價值、成長及每個人的貢獻。

麥當勞承諾為員工打造「熱情、活力、健康且安全的職場」

多元對象主動出擊

• 少子化
衝擊



向下紮根
與師長/父母
對話

• 青年世代
焦慮感



職場新血
人才培育
發展

• 新住民
人力進入



兼顧家庭
最佳職場
首選

• 中高齡
早退



有勞動力
鼓勵重返
職場

麥當勞與中高齡對話

中高齡會踏入職場誘因：

- ✓ 我想貼補家用
- ✓ 我喜歡活動筋骨
- ✓ 我可以擴展生活圈

中高齡深入瞭解職缺：

- ✓ 瞭解僱主品牌
- ✓ 瞭解工作環境
- ✓ 品牌大使分享



強力招募 熟齡大募集 徵的就是你

| | |
|--|---|
| 健全福利 <ul style="list-style-type: none">• 完整勞健保及勞退• 國定假日雙倍時薪• 免費制服、員餐半價• 年、病、婚、產假發放代金 | 優渥薪資 <ul style="list-style-type: none">• 服務員/外送員/咖啡師• 基本時薪：150-159元• 大夜時薪：205-214元• 請洽本餐廳值班經理 |
| 彈性排班 <ul style="list-style-type: none">• 每次上班至少四小時• 可依課業需求自選時段排班• 每月排班時數依個人需求協商 | <ul style="list-style-type: none">💡 我喜歡活動筋骨💡 我可以擴展生活圈💡 麥當勞可以讓你夢想成真! |

彈性工作安排 / 提升軟硬實力兼具



彈性排班

兼顧自由

自由排休

每週進行一次排班



強力招募

Experience Of The Future

麥當勞未來在現 即刻體驗

健全福利

- 完整勞健保及勞退
- 國定假日雙倍時薪
- 免費制服、員餐半價
- 年、病、婚、產假發放代金

彈性排班

- 每次上班至少四小時
- 可依課業需求自選時段排班
- 每月排班時數依個人需求協商

優渥薪資

- 服務員/外送員/咖啡師
- 基本時薪：150-159元
- 大夜時薪：205-214元
- 請洽本餐廳值班經理

全台正職人員招募中

- 餐廳襄理：36,000元
- 請詳見招募網站



招募網站

我要加入麥胞家庭!

| | | | | | | | |
|---|----------|---|---------|----|----|---|---|
| 姓名 | 出生年月日 | | | | | | |
| | 民國 | 年 | 月 | 日 | | | |
| 電話 | 目前居住地 | | | | | | |
| 交通工具 | email | | | | | | |
| 打造個人需求自選時段排班，以下請填寫你可排班時段(00:00~24:00) | | | | | | | |
| 週 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 日 |
| 起之迄 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 是否曾受雇於麥當勞? | 每週希望上班時數 | | 到餐廳所需時間 | | | | |
| <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 | | | | | | | |
| 應徵者個人資料保護告知事項: | | | | | | | |
| <p>● 你同意本公司基於人事管理之目的，得蒐集、處理、利用、國際傳輸您的資料。</p> <p>● 本公司所蒐集您的個人資料類別，主要包含識別個人者、政府資料中辨識者(如出生年月日、電話)。</p> <p>● 您可依個人資料保護法，就您的個人資料向本公司：(1) 請求查詢或閱覽、(2) 製給複製本、(3) 請求補充或更正、(4) 請求停止蒐集、處理及利用或(5) 請求刪除。</p> <p>● 您可以自由選擇是否提供，但您所提供的個人資料，不足以確認您的身分、能力、才能或其他學經歷之真實性時，將影響您是否能錄取或雇用的有效性，本公司有權決定是否錄取或雇用。</p> <p>● 您的個人資料僅使用於法令許可下，與您的應徵工作相關且有必要之處，面試結束後依麥當勞文件處理方式進行銷毀，不得將本資料移作其他用途使用。</p> | | | | | | | |
| 應徵者簽署： | | | 日期： | | | | |
| 預計可上班日期 | | | | 洽詢 | | | |
| 希望上班區域 | | | 1. | 2. | 3. | | |

E化訓練管理系統



自學系統 / 操作Easy ◦ 教練教導 / 團隊合作

多面向工作訓練 / 激發未來各種潛能

團隊合作
共創佳績



服務員
外送員
咖啡師

帶領後進
發揮所長



訓練員

專業精進
品牌楷模



計時組長
接待員

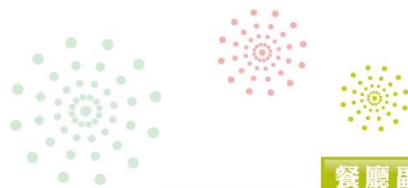
企業代表
成就人才



餐廳管理組

兼職人員

餐廳管理組升遷圖



實習襄理
(麥當勞學院)
卓越值班管理課程

餐廳襄理
(麥當勞學院)
高級值班管理課程
有效管理實務課程

餐廳副理
(全球麥當勞漢堡大學)
餐廳領導實務課程

餐廳經理
(麥當勞學院)
企業領導實務課程

中/高階主管
(全球麥當勞漢堡大學)
新任顧問發展課程
新任經理發展課程
新任協理發展課程



團隊合作 身強體健

彈性時間 教導教練

青銀共融

一家人 學習3C 以身作則

經驗分享 親子關係



中高齡品牌代言人



桂圓奶奶
現職 接待員 / 年資20年
在麥當勞為小朋友已舉辦過一千場的慶生會。



蔡阿姨
現職 訓練員 / 年資15年
在麥當勞擔任門市餐廳新進人員的教導教練。

為何選擇麥當勞？目前工作的內容、時間、與同事間的互動情況

蓮媽 在麥當勞工作期間，後來全搬到桃園龜山附近，家裏至餐廳車程約30分鐘。

與餐廳感情很好且喜歡麥當勞工作環境，所以仍留在新莊餐廳上班。

與同事間的互動，感覺她就像餐廳的萬事通，所有的問題都會尋求她的諮詢，無論是工作上、或者個人上、或者未來人生規劃，員工都很常詢問她的人生經歷。

在麥當勞工作的收獲。(ex. 彈性工時與生活平衡、成就感、變年輕...)

美慧媽 整個人生變得不同，心態年輕了，人生觀也不同了。6年前丈夫離世時，也是在麥當勞一邊上班一邊陪伴家人，相對於其他親友都較難走出傷痛，麥當勞的忙碌與歡樂讓我常保笑顏，如同另一個家庭的家人陪伴。



麥當勞好人才影片



桂圓奶奶影片



品牌大使影片

謝謝大家

