

桃園市女性勞動力提升-公民參與工作坊

結論報告

前言

雖然桃園市 15 歲以上民間人口數，女性高於男性，但女性勞動力卻低於男性，因此藉由工作坊的形式，進一步了解導致本市女性勞動力低於男性的主因。

女性受到婚育、照顧家庭影響，可能從勞動力人口成為非勞動力人口，亦有女性在離開職場多年後選擇重返職場，亦期待透過討論的方式，瞭解事業單位如何提供對二度就業女性友善且彈性的職場環境，促使女性重新投入就業市場。

因此，桃園市政府就業職訓服務處於 112 年 11 月 11 日辦理「桃園市女性勞動力提升公民參與工作坊」，由 16 名與會成員（12 位女性、4 位男性）全程參與討論提供下述意見，作為未來推動就業服務之參考。

問題與建議

1. 因婚育退離職場的問題與建議

挑戰 1-1：女性仍被預設為家庭的主要照顧角色，致使雇主認為男性更勝任部分工作；就大環境而言，育兒及托老的支持系統仍不足以讓婦女就業無後顧之憂。

建議 1-1-1：期許能夠創造公私協力的供應鏈，讓育兒及老人照顧無負擔。舉例：與社會局兒少面向合作，創造民間公司的托育管道，並讓勞工清楚知曉相關措施。

建議 1-1-2：希望生育補助在種類與年限上可以更完善、更延續。

建議 1-1-3：希望孩童能有安心被托育的地方，舉例：社區保母，就地域上更方便，時間彈性上也更高。

建議 1-1-4：希望藉由工時彈性化，解決托育接送的問題。

挑戰 1-2：雖有育嬰假，小公司的女性員工仍對請假多有考慮，擔心造成其他同事的負擔；或假期結束後，可能會被調職，最後因為工作不理想而離職或遭到資遣。

建議 1-2：相關建議統一回應於建議 4-1-1、4-1-2。

2. 性別隔離現象／性別刻板印象的問題與建議

挑戰 2-1：女性仍會遇到性別隔離現象，傳統產業中，往往男性較有升遷的機會。

建議 2-1-1：政府提供業主獎勵機制，鼓勵創造女性升遷機會。

建議 2-1-2：獎勵現有的女性企業主或輔導女性創業。

建議 2-1-3：讓老闆更能同理女性受僱者的需求，設計相關體驗活動，例：佩戴孕肚、照顧電子嬰兒。

挑戰 2-2：家長仍有男生讀理組、女性適合文組的既定印象。

建議 2-2-1：政府可以針對學齡女性辦理木工或資訊科技相關的課程或職場體驗活動，可以促進興趣、職涯探索。

3. 就業競爭力的問題與建議

挑戰 3-1：女性重返職場時，其就業經驗跟不上職場需求，導致競爭力不足；雖有相關培力課程，但能夠實際運用、踏入業界的人數較少。

建議 3-1-1：培力課程希望由淺入深，時數有短有長，不同程度與階段的課程設計。時間上可以安排在週末，但不占用到一整天，仍兼顧家庭時間。

建議 3-1-2：長時間的課程希望有評鑑、考核的機制，才会有真正的就業力。

建議 3-1-3：課程規劃企業參訪，尤以認識新興產業為主，舉例：ESG、行銷等。

建議 3-1-4：持有專業證照，可以強化重返職場的能力。在考證上，增加婦女的保障名額，放寬女性的中高齡限制；持有證照不只是門檻，而是以入法的方式，在求職時加分。

建議 3-1-5：希望可以個案輔導的方式，媒合到真正適切的工作，舉例：女性夜間需照顧家庭，以日班工作的媒

合為主；而在取得證件之前，基於謀生需求，也能夠根據其能力，進行階段性工作的媒合。

建議 3-1-6：根據目前缺工的產業與女性合適的職業進行課程規劃，舉例：照服員、公車司機；並搭配相關的獎勵與補助，增加婦女進修與就業的動機。

挑戰 3-2：目前雖有輔導女性創業的課程，但對於參與者而言，可能連撰寫企劃書都是門檻。

挑戰 3-3：短期方案人員因專業度不足、又因為短期而態度較不積極，有可能受到同事的標籤化。

建議 3-3-1：建立短期方案人員的工作經驗檔案，讓聘僱方了解其工作經驗，更能安排適得其所的職位。

4. 就業環境的挑戰與建議

挑戰 4-1：因為育嬰假或親職假，致使職代或其他同事辛苦承擔業務。

建議 4-1-1：職代的態度仰賴雇主更積極主動的考量與溝通，亦可分配職務內容，讓職代以庶務協助為主，重要業務委由其他同事，以免造成業務混亂。

建議 4-1-2：部分民間公司仍無職代角色，可向公部門看齊。政府亦可有相關的配套，舉例：讓民間企業申請職代的

補助。

挑戰 4-2：回應挑戰 3-3，短期方案人員的態度與不友善的工作環境呈現負向循環。

建議 4-2：相關建議統一回覆於建議 3-3-1。

挑戰 4-3：雇主考量人力成本，期待外籍移工來補足人力缺口；無意創造女性更好、更長久的就業環境。

挑戰 4-4：公司完善的無障礙設施，會是身障者求職的基本考量。

建議 4-4-1：工作福利的提升，是讓女性願意持續就業的誘因。

建議 4-4-2：職場環境提供支持性設備。舉例：育嬰室、哺集乳室、生理用品、休息空間等。

5. 就業促進資訊曝光度不足

挑戰 5-1：勞工不清楚如何獲得就業促進相關資訊，獲得後的資訊易讀性不高。

建議 5-1-1：可透過網路、Youtube、與相關保險或繳費單一起寄件宣傳。

建議 5-1-2：結合社區或里辦公室的廣播或垃圾車、資收車的廣播或布條進行宣傳。

建議 5-1-3：雖然就業服務站有寄文宣到里辦公室，但仍有民眾看不懂，建議就服員可以下鄉宣導、諮詢。

建議 5-1-4：文宣可更為白話、運用實質案例讓人有感、或運用漫畫式的方式呈現，方便理解。

挑戰 5-2：雇主及公司行政，不清楚相關獎勵措施；徵才時優先考量能力與專業度，目前的獎勵非強烈誘因。

建議 5-2-1：政府強化與業主的政策宣導與溝通。

6. 高齡化社會的挑戰與建議

挑戰 6-1：隨著整體社會越來越高齡化，長者仍有工作的意願。

建議 6-1-1：高年級「實習」生，延續過去的一技之長，以實習的方式吻合當代需求，增進專業。

建議 6-1-2：針對長者原有的優勢進行輔導，發揮新的就業力。

舉例：高齡食堂。