**桃園市政府青年事務局**

**「桃園市青年職涯講座參與人次」性別分析報告**

1. **背景說明**

聯合國大會於1979 年通過《消除對婦女一切形式歧視公約》（The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW），於1981年生效，是重要的婦女人權法典，該公約鼓勵締約國採取具體措施，保障婦女在政治、經濟、家庭及個人自主領域的人權。

為促進性別平等，依據本府性別平權政策方針，本局近年針對推動青年職涯探索、促進職涯發展性別平等、破除職業隔離等面向，辦理青年職涯講座活動，期能打破各性別在職場領域之長久刻板印象與性別界限，讓所有性別之青年皆可依自身興趣規劃未來職涯發展。

1. **問題說明**

過去社會強調男主外女主內，依據行政院主計總處統計資料， 107年男性就業人數634.6萬人，女性508.9萬人，全國107年勞動參與率為59.0%，其中男性勞動參與率為67.2%，女性勞動參與率為51.1﹪，較男性勞動參與低約16.1個百分點(詳附表1)。就桃園市就業情形觀之，107年男性勞動參與率為65.5%，女性勞動參與率為50.0%，較男性勞動參與低約15.5個百分點(詳附表2)。

依據勞動部「性別勞動統計分析」指出，107年男性就業者從事服務業及工業分別占4成9與4成4，女性就業者主要集中於服務業占7成2(詳附表3)。107年男性就業者以技藝工作、機械設備操作及勞力工占42.1%最多，女性以服務及銷售工作人員居多占24.1%。前揭數據顯示女性就業比率仍較男性為低。另除女性就業比率較低之現象外，在不同就業領域中還存在明顯的性別落差，這樣的情況亟需改善。

另於青年就業方面，107年全國平均失業率為3.7%，雖近年失業整體已呈現逐年下降趨勢，惟就107年青年(15-24歲)失業率為11.5%(詳附表4)觀之，青年失業率相較其他年齡組別之失業率仍高出許多，顯見青年就業方面仍有強化空間。

|  |
| --- |
| **附表1：105至106年臺灣地區就業統計** |
| 單位:千人,% |
| 年度 | 就業者 | 男性就業者 | 女性就業者 | 勞動力參與率 | 男性勞動力參與率 | 女性勞動力參與率 |
| 105 |  11,267  |  6,267  |  5,000  | 58.7 | 67.1 | 50.8 |
| 106 |  11,352  |  6,305  |  5,047  | 58.8 | 67.1 | 50.9 |
| 107 |  11,434 |  6,346 |  5,089 | 59.0 | 67.2 | 51.1 |
| 註：資料來源為行政院主計總處網站，108年9月查詢。**附表2：105至107年桃園市就業統計** |
| 單位:千人,% |
| 年度 | 就業者 | 男性就業者 | 女性就業者 | 勞動力參與率 | 男性勞動力參與率 | 女性勞動力參與率 |
| 105 |  1,012  |  558  |  454  | 59.5 | 67.3 | 52 |
| 106 |  1,020  |  562  |  459  | 58.6 | 66.3 | 51.2 |
| 107 |  1,022 |  566 |  457 | 57.6 | 65.5 | 50.0 |
| 註：資料來源為行政院主計總處網站，108年9月查詢。**附****表3：97與107年就業者行業結構比** |
| **附表4：101至107年各年齡組別年平均失業率統計** 單位：% |
| 年度 | 全國 | 15-24歲 | 25-44歲 | 45-64歲 |
| 101年 | 4.24 | 12.66 | 4.38 | 2.31 |
| 102年 | 4.18 | 13.17 | 4.27 | 2.25 |
| 103年 | 3.96 | 12.63 | 4.13 | 2.09 |
| 104年 | 3.78 | 12.05 | 3.95 | 1.99 |
| 105年 | 3.92 | 12.12 | 4.08 | 2.15 |
| 106年 | 3.76 | 11.92 | 3.93 | 1.99 |
| 107年 | 3.71 | 11.54 | 3.86 | 2.00 |
| 註：資料來源為行政院主計總處網站，107年8月查詢。 |

1. **計畫說明**

本市大專校院學生為充裕本市勞動力之重要來源，為使大專校院學生於就業前對性別平等觀念有一正確認識，本局近年透過辦理青年職涯講座活動，邀請各界領域職場達人或名人至大專校院分享職涯經驗，期能提升青年之人力資本，讓不同性別青年透過多元職涯講座，瞭解各領域工作內容，探索自身職涯興趣，提早規劃職涯，並進而透過職涯講座強化各界(包括產業、學校教職員及學生等)性別平等意識，達到翻轉性別、打破職業隔離之目標。

1. **性別分析與未來精進做法**

(一)本報告係就本局107年執行「107年青年職涯講座及探索計畫」，進行職涯講座參與人次性別分析(如表5)。

(二)107年針對桃園大專校院，共辦理6場次職涯講座，參與職涯講座人次共計1,449人次，其中女性780人次，男性669人次，女性約占54%，男性約占46%，爰參與職涯講座總人次男女比例無明顯差距。但從各場次男女參與人次來看，仍可推估青年在選擇職業上仍有職業性別隔離之現象。職業性別隔離是指由於社會系統性因素，使不同的性別集中在不同的行業和職位上，是勞動力市場上性別歧視的主要方式之一。爰本分析報告除就參與人次觀點提出比較，另更進一步發掘職業性別隔離問題與精進做法，分析如下：

1.六場次參與人次男女比較，第一場次設計產業講座，男性參與人數為38人，女性參與人數為148人、第五場次服務業講座(侍酒師產業)，男性參與人數為57人，女性參與人數為131人，女性參與人次與比例明顯高於男性。

2.第三場次以物聯網產業為講座主題，男性參與人數為138人，女性參與人數為43人，男性參與人次比例明顯高於女性。

3.另除第一場次、第三場次及第五場次外，其餘場次主題為創業、職涯發展、管理等主題，其男女參與人次比例差距較不明顯。

4.爰此可知，從上方各場次行業領域與不同性別參與之數據推估顯示，男女性別從參與選擇聆聽不同主題職涯講座之意願，大致符合勞動部「性別勞動統計分析」，男性就業者以從事服務業及工業居多，女性就業者則有主要集中於服務業之傾向，存在職業性別隔離之現象。

(三) 結論與精進方向

1.職涯講座主題之設定會影響不同性別的參與人數，未來於講座規劃設計時前即可從講座主題、主講人之選訂，促進青年職涯發展與性平目標(如破除性別隔離角度等)多元考量設計。

2.為破除性別隔離，講座主題與主講人之選定可打破性別隔離之限制，例如可邀請女性講師講授科技產業類之職務，邀請男性講師講授美學相關職務，並於辦理時辦理講座可鼓勵男女平均參與，透過講座促進青年打破性別傳統，依自身興趣發展職涯。

3.青年職涯講座問卷回饋部分可加強性別議題，以瞭解青年在社會環境下之性別意識傾向，以及參與講座後之性別目標達成度。

4.依現今科技發展，青年講座辦理內容與方式可結合現今科技發展趨勢與青年文化，善用各種媒體發布職涯講座，以擴大講座參與人數，並刺激青年職涯性平意識。

**附表5：「107年度青年職涯講座及探索計畫」男女參與人次**

單位：人次；%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 場次 | 學校 | 講題 | 講師 | 男 | 女 | 總人次 | 男性比例% | 女性比例% |
| 1 | 台北商業大學 | 20歲的你，如何準備未來？-2020年設計產業微型趨勢報告 | 吳欣怡 | 38 | 148 | 186 | 20 | 80 |
| 2 | 開南大學 | 職涯夢想起飛-一起發現創業的美好 | 李明宗 | 105 | 125 | 230 | 46 | 54 |
| 3 | 中原大學 | 電資論壇-物聯網智慧應用及發展趨勢 | 詹長霖 | 138 | 43 | 181 | 76 | 24 |
| 4 | 南亞技術學院 | 職涯地圖，找到最真的自己 | 蔡含識 | 156 | 137 | 293 | 53 | 47 |
| 5 | 龍華科技大學 | 用專業品嘗文化融合 -侍酒師的職涯發展 | 洪昌維 | 57 | 131 | 188 | 30 | 70 |
| 6 | 健行科技大學 | 關於管理學這回事-服飾產業經驗分享 | 陳佳濬 | 175 | 203 | 378 | 46 | 54 |