

科技產業園區員工人數及薪資性別統計分析

科技產業園區

壹、前言

肩負著「拓展對外貿易、吸引工業投資、引進最新技術與增加就業機會」四大使命的加工出口區，於民國 55 年 12 月 3 日在高雄港中島誕生，它不但是我國第一個加工出口區，也是世界加工出口區的首創。歷經逾半個世紀的今天，已由初創的單一園區—高雄加工出口區，擴展至 10 個園區，總面積由 68.36 公頃擴增為 530.3 公頃，其中高科技大廠諸如日月光、恩智浦、華泰等進駐營運，從業員工已逾 8 萬人，創造南部就業機會及經濟發展。

園區從早期勞力密集加工組裝，如成衣、皮革及消費性電子等低階加工業，隨著產業發展轉型為生產 IC 封測、LCD 及光學產業等高附加價值的資本與技術密集產業，110 年 3 月 28 日正式更名為科技產業園區，為半導體封測、顯示器、光學、電子與數位內容等產業群聚重鎮，目前亦積極推動各項員工福利促進業務，包含職業安全衛生、員工健康促進與多元社團活動等，積極營造勞資和諧與幸福職場，期望成為「活力、幸福、永續」產業園地。

貳、員工人數及薪資性別統計分析

一、女性職員比率逐年提升

近年科技產業園區內事業職員人數逐年上升，由 106 年 2.8 萬人提高至 109 年 3.6 萬人，按性別觀察，109 年男性佔 66.0%，高出女性 32 個百分點，惟隨女性職員比率逐年提升，性別差距較 106 年(35.4 個百分點)縮減 3.4 個百分點。

表 1 職員人數及占比

單位：人；%

年度	總計	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
106 年	28,072	19,017	67.7	9,055	32.3
107 年	30,388	20,112	66.2	10,276	33.8
108 年	33,479	22,121	66.1	11,358	33.9
109 年	36,026	23,782	66.0	12,244	34.0

就年齡層觀察，區內事業係以高科技產業為主，隨著任職年資的累積，區內事業職員平均年齡偏高，主要集中在 30~44 歲間，109 年以 35~44 歲年齡層職員人數最多，占職員總人數 35.1%，30~34 歲年齡層職員人數次之，占職員總人數 26.2%，若從性別觀察，109 年男性職員年齡多落在 30~44 歲，合計 62.9%，女性職員年齡分布則較廣，多集中在 30~54 歲，合計 78.2%，與 106 年相較，主要人力之性別差距，除 30~34 歲增加 1.4 個百分點外，35~44 歲及 45~54 歲皆分別減少 2.1 個和 4.4 個百分點。

表 2 職員人數及占比 - 按年齡分

	106 年		107 年			108 年			109 年			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
人數(人)												
合計	28,072	19,017	9,055	30,388	20,112	10,276	33,479	22,121	11,358	36,026	23,782	12,244
16~19 歲	24	20	4	8	7	1	11	7	4	16	12	4
20~24 歲	920	544	376	1,034	629	405	1,233	809	424	1,258	855	403
25~29 歲	4,987	3,501	1,486	4,615	3,197	1,418	5,125	3,399	1,726	5,023	3,410	1,613
30~34 歲	9,455	6,838	2,617	8,767	6,300	2,467	9,279	6,662	2,617	9,449	6,898	2,551
35~44 歲	8,367	5,423	2,944	10,628	6,714	3,914	11,659	7,406	4,253	12,637	8,060	4,577
45~54 歲	3,253	1,990	1,263	4,059	2,462	1,597	4,654	2,904	1,750	5,964	3,516	2,448
55~64 歲	986	640	346	1,189	733	456	1,388	839	549	1,534	926	608
65 歲以上	80	61	19	88	70	18	130	95	35	145	105	40
占比(%)												
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
16~19 歲	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
20~24 歲	3.3	2.9	4.2	3.4	3.1	3.9	3.7	3.7	3.7	3.5	3.6	3.3
25~29 歲	17.8	18.4	16.4	15.2	15.9	13.8	15.3	15.4	15.2	13.9	14.3	13.2
30~34 歲	33.7	36.0	28.9	28.9	31.3	24.0	27.7	30.1	23.0	26.2	29.0	20.8
35~44 歲	29.8	28.5	32.5	35.0	33.4	38.1	34.8	33.5	37.4	35.1	33.9	37.4
45~54 歲	11.6	10.5	13.9	13.4	12.2	15.5	13.9	13.1	15.4	16.6	14.8	20.0
55~64 歲	3.5	3.4	3.8	3.9	3.6	4.4	4.1	3.8	4.8	4.3	3.9	5.0
65 歲以上	0.3	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.4	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3

二、女性工人比率呈下降趨勢

園區早期產業多屬於勞力密集的传统，隨著產業升級，轉型為高附加價值的資本與技術密集產業，所需總工人人數逐步提高，雖區內事業女性工人比率呈下降趨勢，但性別差距呈現縮小趨勢。

表 3 工人人數及占比

單位：人；%

年度	總計	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
106 年	43,649	15,080	34.5	28,569	65.5
107 年	43,016	15,199	35.3	27,817	64.7
108 年	44,687	15,567	34.8	29,120	65.2
109 年	46,005	16,627	36.1	29,378	63.9

就年齡層觀察，工人年齡主要集中在 30~44 歲間，109 年以 35~44 歲年齡層人數最多，占工人總人數 31.0%，30~34 歲年齡層人數次之，占工人總人數 27.4%，若從性別觀察，男性及女性工人亦多落在 30~44 歲，109 年分別為 59.5%及 57.8%，與 106 年相較，主要人力 30~34 歲及 35~44 歲性別差距皆呈縮小。

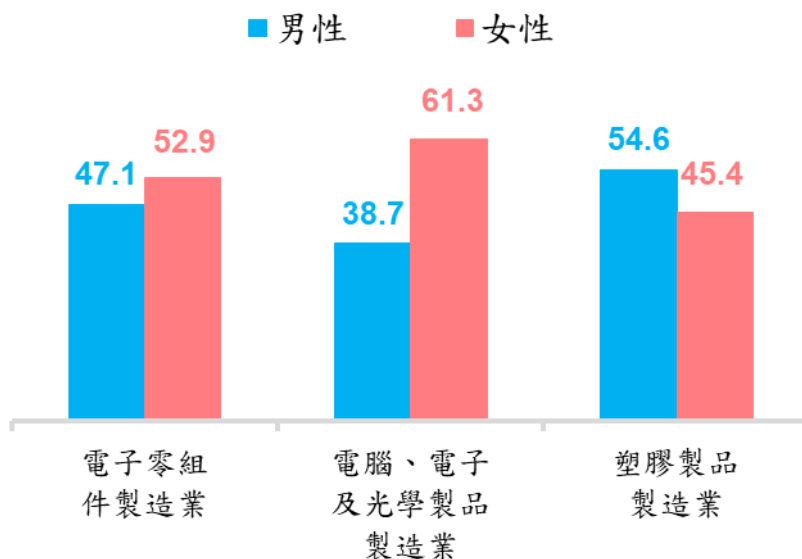
表 4 工人人數及占比 - 按年齡分

	106 年		107 年		108 年		109 年		106 年		107 年		108 年		109 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數(人)																
合計	43,651	15,080	28,571	43,016	15,199	27,817	44,687	15,567	29,120	46,005	16,627	29,378				
15 歲	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
16~19 歲	626	445	181	621	465	156	571	402	169	483	384	99				
20~24 歲	4,322	1,803	2,519	3,955	1,772	2,183	3,487	1,719	1,768	3,596	1,884	1,712				
25~29 歲	8,769	2,955	5,814	8,430	2,795	5,635	8,432	2,635	5,797	8,156	2,711	5,445				
30~34 歲	13,400	4,824	8,576	11,856	4,224	7,632	12,195	4,216	7,979	12,592	4,570	8,022				
35~44 歲	11,189	3,765	7,424	12,472	4,502	7,970	13,382	4,892	8,490	14,281	5,328	8,953				
45~54 歲	4,119	973	3,146	4,471	1,134	3,337	5,053	1,346	3,707	5,192	1,386	3,806				
55~64 歲	1,185	300	885	1,166	282	884	1,518	335	1,183	1,643	330	1,313				
65 歲以上	39	15	24	45	25	20	49	22	27	62	34	28				
占比(%)																
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0				
15 歲	0.0	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
16~19 歲	1.4	3.0	0.6	1.4	3.1	0.6	1.3	2.6	0.6	1.0	2.3	0.3				
20~24 歲	9.9	12.0	8.8	9.2	11.7	7.8	7.8	11.0	6.1	7.8	11.3	5.8				
25~29 歲	20.1	19.6	20.3	19.6	18.4	20.3	18.9	16.9	19.9	17.7	16.3	18.5				
30~34 歲	30.7	32.0	30.0	27.6	27.8	27.4	27.3	27.1	27.4	27.4	27.5	27.3				
35~44 歲	25.6	25.0	26.0	29.0	29.6	28.7	29.9	31.4	29.2	31.0	32.0	30.5				
45~54 歲	9.4	6.5	11.0	10.4	7.5	12.0	11.3	8.6	12.7	11.3	8.3	13.0				
55~64 歲	2.7	2.0	3.1	2.7	1.9	3.2	3.4	2.2	4.1	3.6	2.0	4.5				
65 歲以上	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1				

三、員工人數主要集中在電子零組件業

觀察區內事業員工人數之行業分布，主要集中在電子零組件製造業，109 年占區內事業員工總人數 67.9%，其中該行業男性占總人數 47.1%，女性占 52.9%；其次為電腦、電子及光學製品製造業(占 9.6%)，其中男性占 38.7%，女性占 61.3%；塑膠製品製造業居第三(占 3.3%)，其中男性占 54.6%，女性占 45.4%，前二大行業女性員工人數占比高於男性，主因國際移工以女性為主，約占 8 成所致。

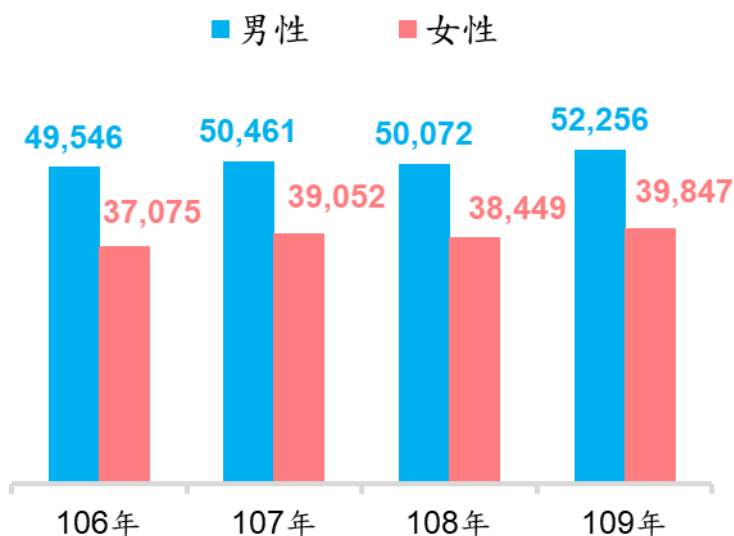
圖 1、109 年科技產業園區前 3 大行業別員工人數占比



四、女性平均總薪資漲幅較高

109 年區內事業各業受僱員工每人每月平均總薪資為 45,883 元(含經常性薪資及非經常性薪資)，較 106 年(43,005 元)增 6.7%，其中男性員工為 52,256 元，增 5.5%，女性員工為 39,847 元，增 7.5%，女性增幅明顯高於男性，男女平均薪資差距由 106 年 12,471 元略減至 109 年 12,409 元。

圖 2、科技產業園區男女員工平均總薪資



參、科技產業園區性別平等推動措施

一、多元方式推動性別友善職場

- (一)辦理事業單位性別工作平等勞動檢查，由 109 年 80 家提高至 110 年 100 家。
- (二)不定期以法令講習、活動設攤、家庭日、有獎徵答等多元方式辦理宣導，同時辦理性平議題藝文競賽。107 年至 109 年期間以多元方式進行性別平等宣導共計 183 場次，包括職場平權研習、友善職場講習、大型活動、徵才活動設攤、國際移工宣導、性平電影院活動、特別主題活動及其他活動等，共計 17,898 人次參與。
- (三)定期於從服中心區刊及電子報(按月 3 則)發布性別議題訊息，並對於事業單位「女力」訪談及期刊登載。
- (四)推動托兒措施設施，連結園區及社區托兒服務資源，以聯合福利特約廠商方式與鄰近合格幼兒園及婦嬰用品等簽署，提供員工優惠福利，幼兒園、婦嬰用品等共計 34 家。繪製托兒服務優質、幸福園區加值漫畫地圖，作成海報、電子文宣、明信片供從業員工使用。
- (五)執行性別平等友善職場入場訪視，製作標竿企業性別友善職場宣導單張，提升企業形象。

友善職場性別平等 109年加工出口區 標竿企業措施

▲ 一 等 一 科 技 股 份 有 限 公 司



1. 公司措施、政策皆以員工快樂為第一考量，管理者與員工間處處融洽、溝通密切，友善管理方式使員工工作效率大幅提升。
2. 提供健康運動假、生日假、彈性上下班時間、公益活動假等多元假期與多元化學管管道。

▲ 日 月 光 半 導 體 製 造 股 份 有 限 公 司



1. 以關懷員工感受為出發點前提下，配置多項友善措施及設施如資訊福利站、另設計「溫暖屋」做為員工的身、心、靈棲所。
2. 設置幼兒園，招生以基層員工家庭為優先，落實「健康快樂、生態環保」理念，讓綠色教育在孩子心中發芽。
3. 推動母性保護友善職場，各廠放置母性保護信箱並啟動追蹤及關懷機制。

▲ 華 泰 電 子 股 份 有 限 公 司



1. 打造工作安心、生活開心與健康放心的友善職場，設置多項友善措施及設施。
2. 重視員工長期任職所積累的知識、技能與經驗，製作員工專屬「任職25週年紀念冊」，珍視資深員工。
3. 按季模範員工表揚、辦理家庭日、電影欣賞、節慶、聯歡活動等。

▲ 瑞 儀 光 電 股 份 有 限 公 司



1. 以「員工照顧、社會關懷」為職場健康促進發展策略，營造健康與安全的職場文化，並鼓勵員工實際參與落實健康生活。
2. 設立親善單位：安排鄰近辦公區域單位，提供給孕婦及行動不便員工優先申請使用。
3. 增加女性廁間比例，減少排隊時間。

性平專線0800711536、07-3611212分機417
經濟部加工出口區管理處關心您

109年加工出口區 友善職場性別平等 標竿企業措施

▲ 台 缸 科 技 股 份 有 限 公 司



每年斥資近千萬元提供免費健康午餐、推廣健康萬步走、創造優質工作環境、建構多元溝通管道、重視活絡部門情誼與工作士氣、成立員工關懷小組、提供視障按摩服務等多項福利。

▲ 遠 傳 電 信 股 份 有 限 公 司



透過不斷完善人才發展體系、福利政策及職業安全相關政策等規範，致力於提供平等、包容、多元、和諧的工作環境，以凝聚員工成就感及對遠傳的認同感。

▲ 巨 麥 精 密 化 學 股 份 有 限 公 司



巨麥公司藉由建置良好工作環境及提供完善員工升遷制度，輔以提供優渥津貼、婚喪喜慶補助等友善措施及在職教育訓練補助，致力於職場學習的成長與福利品質的提升。

▲ 鼎 新 電 腦 股 份 有 限 公 司 台 中 分 公 司



積極推動友善職場，打造員工休憩運動中心、實施工作彈性化措施、重視母性健康保護、舉辦多元社團活動及各類增進員工情感的活動，實為支持員工工作與生活平衡、促進員工身心健康的幸福企業。

▲ 凡 事 康 流 體 科 技 股 份 有 限 公 司



凡事康公司具有良好的組織文化，在工作上雇主與員工就如同家庭般的情感互動；公司提供多項性別工作平等的措施，除了僱用員工時不得有性別歧視或種族歧視之外，也戮力營造性別平等及安全舒適的工作環境。

更多標竿企業措施詳見本處官網性別平等專區-性別工作平等-促進工作平等措施

性平專線0800711536、07-3611212分機417
經濟部加工出口區管理處關心您

二、積極女力開發相關精進措施

- (一) 進行環境領域計畫性別統計，進行員工、正副計畫主持人及計畫參與人員性別統計。
- (二) 瞭解機關委辦計畫之計畫主持人或高階主管對於性別工作平等法、職場性騷擾案例分析、就業歧視及 CEDAW 課程參與情形，並調查情形辦理委辦計畫主持人或高階主管性別工作平等法令及 CEDAW 培力課程。

肆、結語

園區已轉型為高附加價值的資本與技術密集產業，且女性職員比率也逐漸攀升，未來將藉由多元方式推動性別友善職場，提升從業員工及高階主管性別認知，以營造永續的就業環境，吸引更多女性人才投入。