

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，今年 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，男女比率約為 7:3，惟女性職員比率逐年提升，109 年占比為 34.0%，較 106 年增加 1.7 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	百分比	人數	百分比
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，109 年以 35~44 歲年齡層職員人數最多，占職員總人數 35.1%，其中男性占 22.4%、女性占 12.7%；30~34 歲年齡層職員人數次之，占職員總人數 26.2%，其中男性占 19.2%、女性占 7.1%。與 106 年相較，35~44 歲年齡層女性比例由 106 年 10.5% 增加至 109 年 12.7%，次要人力 30~34 歲年齡層，女性比例由 106 年 9.3% 減少至 109 年 7.1%，推測可能係 30~34 歲年齡層女性職員晉升因素。

表 2 職員人數及占比 - 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	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	67.7	32.3	100.0	66.2	33.8	100.0	66.1	33.9	100.0	66.0	34.0				
16~19 歲	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
20~24 歲	3.3	1.9	1.3	3.4	2.1	1.3	3.7	2.4	1.3	3.5	2.4	1.1				
25~29 歲	17.8	12.5	5.3	15.2	10.5	4.7	15.3	10.2	5.2	13.9	9.5	4.5				
30~34 歲	33.7	24.4	9.3	28.9	20.7	8.1	27.7	19.9	7.8	26.2	19.1	7.1				
35~44 歲	29.8	19.3	10.5	35.0	22.1	12.9	34.8	22.1	12.7	35.1	22.4	12.7				
45~54 歲	11.6	7.1	4.5	13.4	8.1	5.3	13.9	8.7	5.2	16.6	9.8	6.8				
55~64 歲	3.5	2.3	1.2	3.9	2.4	1.5	4.1	2.5	1.6	4.3	2.6	1.7				
65 歲以上	0.3	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.4	0.3	0.1	0.4	0.3	0.1				

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，區內事業女性工人比率呈下降趨勢，109年女性工人比率為63.9%，較106年減少1.6個百分點，顯示女性逐漸由提供勞力基層工作邁向管理職領域。

表3 工人人數及占比

單位：人；%

年度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
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，109年以35~44歲年齡層人數最多，占工人總人數31.0%，其中男性占11.6%、女性占19.5%；30~34歲年齡層人數次之，占工人總人數27.4%，其中男性占9.9%、女性占17.4%。與106年相較，15~34歲男性與女性占比皆較106年減少，男性下降2.2個百分點，女性下降6.0個百分點，女性降幅明顯大於男性，顯示女性進入工人領域遞減。

表 4 工人人數及占比 - 按年齡分

	106 年			107 年			108 年			109 年		
	男	女		男	女		男	女		男	女	
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	34.5	65.5	100.0	35.3	64.7	100.0	34.8	65.2	100.0	36.1	63.9
15 歲	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
16~19 歲	1.4	1.0	0.4	1.4	1.1	0.4	1.3	0.9	0.4	1.0	0.8	0.2
20~24 歲	9.9	4.1	5.8	9.2	4.1	5.1	7.8	3.8	4.0	7.8	4.1	3.7
25~29 歲	20.1	6.8	13.3	19.6	6.5	13.1	18.9	5.9	13.0	17.7	5.9	11.8
30~34 歲	30.7	11.1	19.6	27.6	9.8	17.7	27.3	9.4	17.9	27.4	9.9	17.4
35~44 歲	25.6	8.6	17.0	29.0	10.5	18.5	29.9	10.9	19.0	31.0	11.6	19.5
45~54 歲	9.4	2.2	7.2	10.4	2.6	7.8	11.3	3.0	8.3	11.3	3.0	8.3
55~64 歲	2.7	0.7	2.0	2.7	0.7	2.1	3.4	0.7	2.6	3.6	0.7	2.9
65 歲以上	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1

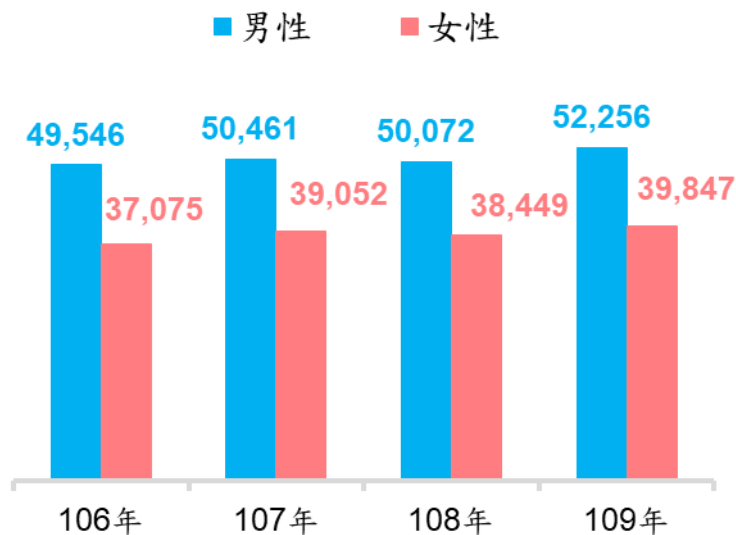
三、女性薪資漲幅較高

109 年區內事業各業受僱員工平均薪資為 45,883 元(含經常性薪資及非經常性薪資)，男性員工平均薪資為 52,256 元，女性員工平均薪資為 39,847 元；106 年區內事業各業受僱員工平均工資為 43,005 元(含經常性薪資及非經常性薪資)，男性員工平均薪資為 49,546 元，女性員工平均薪資為 37,075 元，男女平均薪資差異由 106 年 12,471 元略減至

109 年 12,409 元。

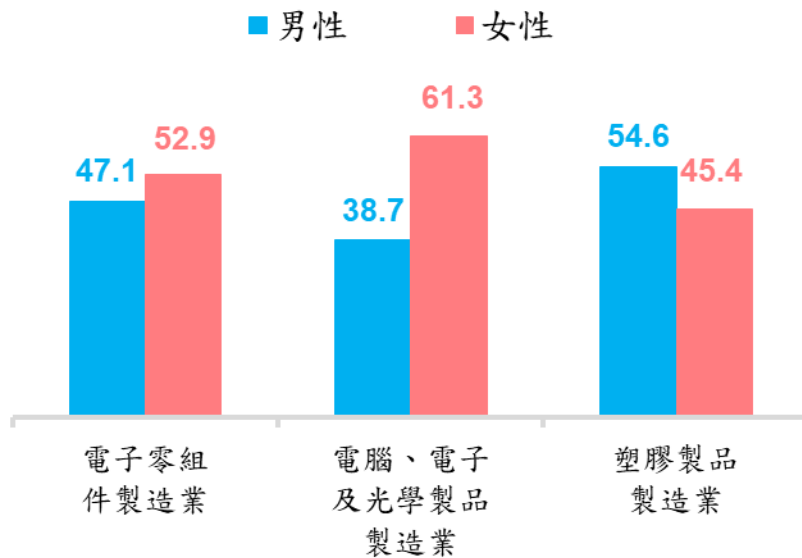
109 年區內事業各業受僱員工平均薪資較 106 年增加 6.7%，男性薪資漲幅為 5.5%，女性薪資漲幅則為 7.5%，高於平均值。

圖1、加工出口區男女員工平均薪資



區內事業員工人數前三大業別為電子零組件製造業(109 年占區內事業員工總人數 67.9%，男性占該行業總人數 47.1%，女性占 52.9%)；電腦、電子及光學製品製造業(109 年占區內事業員工總人數 9.6%，男性占該行業總人數 38.7%，女性占 61.3%)；塑膠製品製造業(109 年占區內事業員工總人數 3.3%，男性占該行業總人數 54.6%，女性占 45.4%)，前二大行業女性員工人數比例高於男性，主因該兩行業國際移工女性占約 8 成，國際移工普遍薪資較低，故拉低女性平均薪資。

圖2、109年加工出口區前3大業別員工人數男女占比



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 標竿企業措施
109年加工出口區

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，管理者與員工間相處融洽、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習管道。

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。

華素電子股份有限公司

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：安排鄰近辦公區域車位，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。

台虹科技股份有限公司

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，輔以提供備選津貼、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 廣告
經濟部加工出口區管理處關心您

性平專線0800711536、07-3611212分機417 廣告
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。