

致理科技大學應用日語系

一〇九學年度畢業實務專題報告

「她」們的職場人生

指導老師：吳米淑

組員：10622133 陳美芳

10622212 許慈豈

10622219 姜秉均

10622222 鄭宜昀

10622224 江欣蓉

10622235 季玫臻

2021 年 1 月

實務專題報告授權書

本授權書所授權之實務專題研究報告為授權人共__位於致理科技大學應用日語系__學年度第__學期完成之實務專題報告。

實務專題報告題目：

- 同意授權，開放全文檢索
不同意授權，僅開放書目資料及索引摘要相關資訊
(上述同意與不同意之欄位若未勾選,則視該組同學皆同意授權)

授權人茲將本報告電子檔與紙本裝訂成冊後，以非專屬、無償方式授權致理科技大學(以下簡稱本校)得不限地域、時間與次數，以紙本、光碟或數位化等各種方法收錄、重製與利用；為助益完整典藏全校之學術研究成果，同時提升學術產出之能見度及影響力，同意應用日語系辦公室留存，且本校圖書館得將本報告收錄於本校機構典藏系統，作者仍保有著作權；於著作權法合理使用範圍內，讀者得進行線上檢索、閱覽、下載或列印。授權人保證本報告係本組之原始創作，且並未侵犯任何人之智慧財產權。

指導教師：_____ (請親筆正楷簽名)

授 權 人：

學號：_____ 學生姓名：_____ (請親筆正楷簽名)

中 華 民 國 年 月 日

※本授權書請以黑筆撰寫，並裝訂於報告封面頁之次頁。

中文摘要

近年來，隨著女性意識逐漸抬頭，女性接受高等教育的比例已相當接近於男性，因此女性進入職場工作早已日漸普遍，甚至擔任中高階的女性主管也不在少數，然而我國先前因父權思想深植社會各個層面，導致性別議題在過去多年以來，並沒有受到應有的尊重。

然而近幾十年來，女性在職場上並非完全處於劣勢，因此本組組員欲更深入探討此議題，從中找出其發展脈絡。具體而言，本專題將以臺灣女性職場作為論述主軸，探討過去對女性的刻板印象是否對現今的職場依舊影響甚遠？至今的職場是否依舊存在於性別歧視的議題？是否會因自身是「女性」，而損失掉原本該有的權利？是否會自我侷限於「職場天花板」？本研究專題針對「一般職場女性」、「女主管」、「二度就業婦女」這三大類加以分析，不區分年齡、地區及職業別，以蒐集相關資料、實際訪談、問卷調查分析的方式進行研究探討。

研究結果顯示，其一，一般職場女性在職場上面臨升遷時，升遷主要為能力取向。女主管在提拔下屬時，也不會因為下屬的性別而改變其升遷的人選，升遷的要素更著重的是「能力」。其二，二度就業婦女再度重回職場的契機，大多是因為經濟因素，為了能改善家庭環境等並擁有經濟自主權，所以她們決定重返職場。

關鍵字：女性職場、一般職場女性、女主管、二度就業婦女、性別刻板印象

日本語要旨

近年、女性の意識が徐々に台頭してきて、女性が高等教育を受ける割合はすでに男性のほうに近くなってきた。その故に、女性は以前より職場で働くことが普遍化になり、管理職を務めている女性さえも少なくなってきた。しかしながら、わが国は以前から家父長制という伝統的な考えが人の心に強く根付いているから、この数年間にわたっても、職場での性差別の議題もあまり重視されていないようである。

ところが、女性は職場ですっかり劣勢の立場ではないと考えられる。したがって、本研究ではその議題を深く研究し、その経緯と発展を理解したいと考えている。具体的に、本研究は台湾における女性の職場を中心として、過去のステレオタイプのイメージが今の職場にも影響を与えているかどうかを探求する。セクシズム(性差別)の問題は今でも職場に存在しているか。自分が「女性」であることによって、本来あるべき権利が損なわれてしまうのではないか? 「ガラスシーリング (Glass ceiling ガラスの天井)」に自分を閉じ込めてしまうことがあるか? 本研究は「OL」、「管理職の女性」、「再就職の婦女」の三つの分野を分けてそれぞれを分析しようとする。それに、研究方法について、年齢と地域と職種を問わず、職場女性に関する資料を集めて、実際にインタビューをして、アンケート調査を実施するということになる。

研究の結果により、第一、OL(一般女性職員)は昇進に直面するとき、主に能力で決められることがわかる。管理職の女性は部下を引き立てるとき、部下の性別を問わず、女性を引き立てる人も変えられない。経営者も有能なら男女に関係なく活用する方針なのを明らかにした。第二、再就職の女性は再就職の理由が経済を改善するためであることがわかる。それは家庭収入を改善したり、経済の自主権を持ったりするため、女性たちは職場に戻る重要な理由だと考えられる。

キーワード：一般女性職場、管理職の女性、再就職の婦女、性別への偏見

目錄

中文摘要.....	1
日本語要旨.....	2
目錄.....	3
圖目錄.....	4
謝辭.....	6
第一章—緒論.....	7
第一節—研究動機.....	7
第二節—研究目的.....	8
第三節—研究流程.....	9
第二章—探討女性職場之刻板印象.....	10
第一節—「她」勇闖新世界.....	10
第二節—一起打破「她」.....	13
第三節—「她」重返職場.....	15
第三章—解決問題與分析.....	17
第一節—「臺」v.s「日」職場大小事.....	17
第二節—一探究竟臺灣日本職場文化.....	23
第三節—「她」不曾忘記職場夢.....	28
第四章——針對女性職場問題探討.....	33
第一節—「她」的職涯旅程.....	33
第二節—女主管們的二三事.....	47
第三節—「婦」出江湖.....	55
第五章—問卷調查與分析.....	61
第一節—問卷架構.....	61
第二節—問卷對象.....	61
第三節—問卷設定.....	62
第四節—問卷結果分析.....	63
第六章—結論與建議.....	82
參考文獻.....	84
參考書籍.....	84
網路資料.....	87

圖目錄

圖 4-1-1 由小山健創作的「生理ちゃん」	19
圖 4-1-2 「襟章」	19
圖 4-2-1 「國際勞工組織」	26
圖 4-3-1 工作體驗(試用期)	30
圖 4-3-2 實習期間心理上的轉變	31
圖 5-1 學歷	63
圖 5-2 年齡	63
圖 5-3 您在找尋這份工作當中可曾碰壁?	64
圖 5-4 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢?	64
圖 5-5 承上題, 如勾選「是」, 請您簡述事情發生之情況	65
圖 5-6 女性在職場中的人際關係該如何維持呢?	65
圖 5-7 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待進而損失掉了許多權利呢?	66
圖 5-8 剛進公司時, 和同事之間的相處上有沒有產生過摩擦?	67
圖 5-9 請問有沒有能夠巧妙維持好人際關係的技巧呢?	67
圖 5-10 您在職場面試時, 是否曾經有被面試官問到關於未來結婚生子等相關問題?	68
圖 5-11 您知道「玻璃天花板」嗎?	69
圖 5-12 簡述對於「升遷」, 您有什麼看法呢?	69
圖 5-13 剛進公司時, 會不會負責到一些不是您工作範圍內的事情?	70
圖 5-14 在職場中升遷困難度是否很高?	71
圖 5-15 承上題, 請您簡述升遷困難之處	71
圖 5-16 擔任主管時, 時間是如何分配的?	72
圖 5-17 請問哪一種類型的下屬較容易被提拔呢?	72
圖 5-18 承上題, 提拔的首要條件會是下屬的性別嗎?	73
圖 5-19 若是在同個職場中有男、女主管, 會經常被做比較嗎?	73
圖 5-20 若是在職場中遇到或看到不公平的事, 是否願意站出發聲?	74
圖 5-21 承上題, 如勾選「是」, 請簡述您的作法	74
圖 5-22 若遇到較主觀的下屬, 會如何應對?	75
圖 5-23 您第一份工作與第二份工作時間間隔多久呢?	76
圖 5-24 承上題, 找工作是否較困難?	76

圖 5-25 承第一題，什麼原因讓您再投身職場？	77
圖 5-26 離開職場團隊工作也有一段時間，現在是否會對團體工作上感到有壓力呢？	78
圖 5-27 在公司有跟您一樣同為二度就業婦女的夥伴嗎？	78
圖 5-28 承上題，如勾選「有」，當您遇到問題時，會先向她請求幫助嗎？	79
圖 5-29 您會不會覺得因為自己是二度就業婦女，而在公司感到不自在呢？	79
圖 5-30 您會不會覺得自己的所受到的待遇與一般員工有所差異呢？	80

謝辭

此次專題之所以能順利完成，首先非常感謝負責指導我們的專題老師－吳米淑老師。起初我們對專題感到徬徨無助、毫無頭緒時，感謝老師提供我們寶貴的意見，並細心的引導我們、教導我們。且每星期皆會撥空排出時間與我們討論，提供我們寶貴的建議，使我們在每次討論中能更加進步，在此向老師致上最崇高的敬意與最誠摯的感謝。

感謝同組的夥伴們。在製作專題的過程中，即使遇到許多挑戰與困難，但大家總是勇於面對問題、互相幫忙，經過不斷的會議重複檢討，才可成功解決問題，實屬難能可貴的經驗。此次專題亦讓我們在這一年相處的時間中，學習到如何與團隊相處與磨合，致使本專題可順利完成。

此外，亦感謝學校、國家圖書館、臺灣博碩士論文知識加值系統提供完善的設備與資源，讓我們可自由去搜索所需的資料。最後感謝實際訪談之受訪者、線上問卷之填答者、幫助我們發放問卷的親朋好友以及致理科技大學應用日語系所有師長們，正因為有大家的幫忙，本專題才可順利完成，令我們受益良多，我們將會利用學習到的種種事物，去開拓自己未來的路。

第一章 緒論

第一節 研究動機

根據香港大學 2019 年研究顯示，「雇用 500 名員工的大型企業中，僅 22% 女性位於中高層管理。¹」不論臺灣或是東西方各國，職場上女性的報酬、升遷、工作條件等，與男性比較皆有著明顯的落差。即使雙方貢獻度相同，多數仍歸功於男性。而政府、民間團體不斷的在宣導職場性別平等，抑或在法律上做出改善，但如同職場隱性性別歧視等事件，仍在職場與社會中層出不窮，而所有問題的產生都有因果，我們必須探究其原因所在。且在《臺灣勞工季刊》中有提到：「隨著產業結構改變，教育普及，加上政策鼓勵，國內女性漸積極投入職場，尤其自民國 91 年實施性別工作平等法(原兩性工作平等法)以來，政府持續推動各項措施，促使女性有更多機會在職場上發展，我國女性勞動力參與率由 91 年之 46.6% 升至 107 年之 51.1%，近 7 年皆有突破 50%，且逐年穩定成長。²」因此，女性的職場發展，已是未來不可或缺、必須深入探討的議題。

然而，我們亦對於女性未來在職場上會遇到的問題，例如：女性在職場上較常處於劣勢、男尊女卑的刻板印象、女性若想要升遷至高階主管，相較於男性就得付出更多的努力等諸如此類的事件略有所聞，希望藉此次的專題製作，能夠蒐集到更多的相關資料，讓未來在職場上的女性面臨到問題時，不僅可瞭解該如何應對進退，甚至可提前先掌握未來職場上的狀況，並替自己的未來做好萬全的準備。

¹「Vanna」，〈職場迷思：女人總是為難女人？〉，<https://vanna.com/articles/read/why-do-women-bully-each-other-at-work?hl=zh-Hant>，2020 年 5 月 16 日閱覽。

²〈臺灣勞工季刊〉，<https://www.mol.gov.tw/3016/32602/39634/>，2020 年 5 月 16 日閱覽。

第二節 研究目的

根據法國盧梭(Jean-Jacques Rousseau)在其書中《論人類不平等起源論》³提到，「在自然狀態中，不平等幾乎是不存在的，由於人類能力的發展和人類智慧的進步，不平等才獲得了它的力量並成長起來；由於私有和法律的建立，不平等終於變成根深蒂固而成為合法的了。」且我國受到傳統父權思想影響深遠，性別議題在過去長久以來皆沒有受到應有的重視，使得女性不論在家庭、工作、教育等方面，皆受到不公平的待遇，如今隨著時代的變化，以及政府與民間的支持，漸漸開始重視女性意識的覺醒和增權，女性意識亦逐漸抬頭。

然而，雪柔·桑德伯格(Sheryl Sandberg)於《挺身而進》⁴一書中，從她自己二十年工作經歷，問了一個最關鍵的問題：「為什麼到了今天，位居高階領導位置的女性，還是如此稀少？在已開發國家中，包括臺灣在內，女性大學畢業生早已超過50%，在競爭最激烈的法學院的比例也超過男性，但女性在全球議會、企業高層、董事席次所占的比例都不到20%，除了一些社會制度因素、女性生育的生理條件之外，女性是不是自己限制了自己？」⁵，即可得知相較於將近半數的女性工作者，擔任高階管理職務的女性更是少數。

因此，本文將以「女性」為研究前提，探討女性在職場上所會遇到問題及狀況，以階段性區分為「一般職場女性」、「女主管」、「二度就業婦女」這三大類，以不同身分的職場女性作為本次專題的研究方針。針對以上三種分類，本組說明如下，「一般職場女性」為第一次就業、新鮮人及持續工作之女性；「女主管」為晉升為管理職之女性，例如：經理、主任以上職位；「二度就業婦女」為曾經就業，但因生產、生病或其他個人因素，暫離職場一年以上，再重回職場之女性。藉由參考相關書籍、報章雜誌、網路資訊等資料統整後進行深入探討。

其研究方向分為以下二點：

1. 探討此三種身分女性，各具有哪些人格刻板印象？
2. 這些人設帶給他們的問題與影響該如何解決。

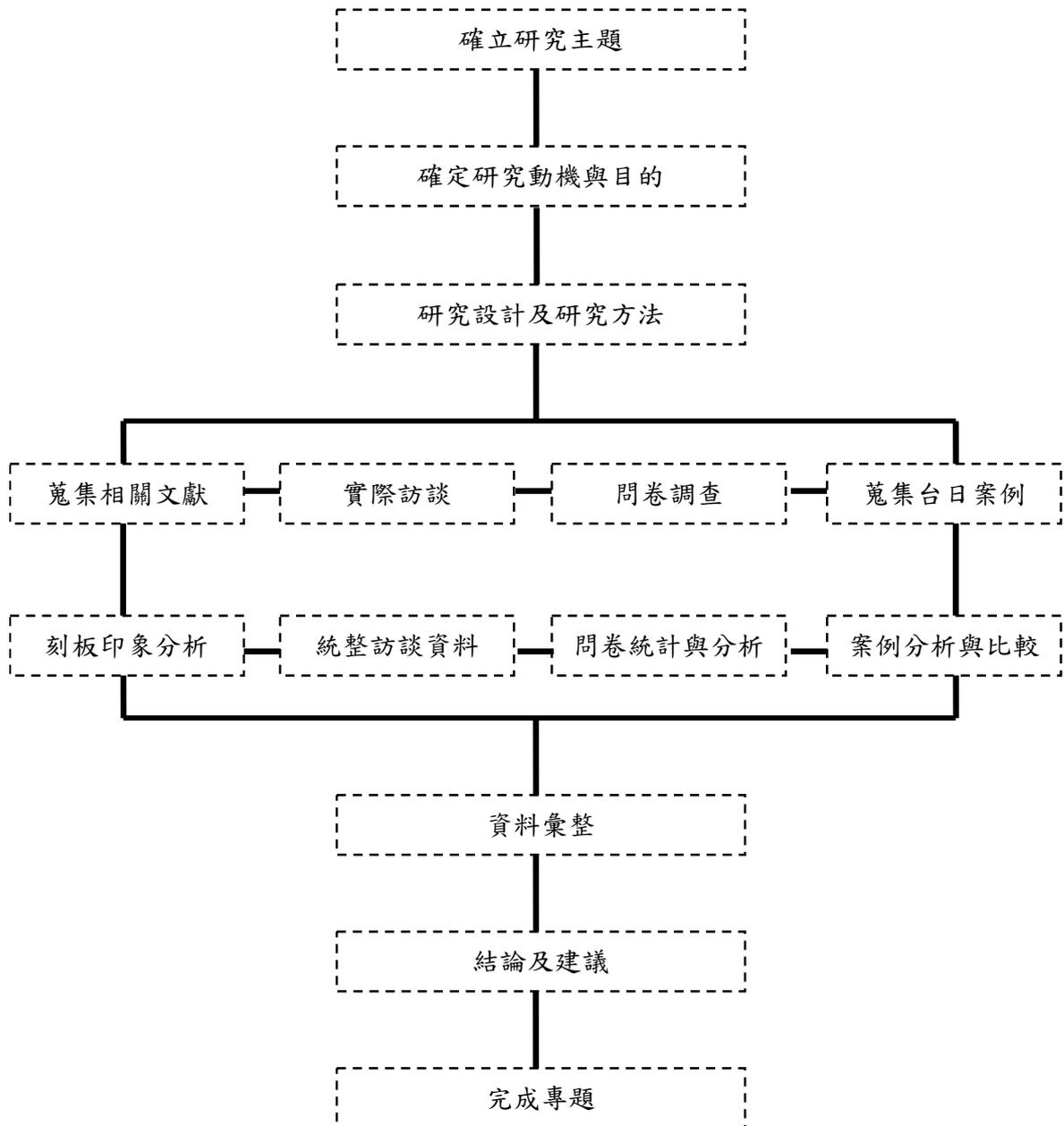
³張露，論人類不平等的起源與基礎(原作者：雅克·盧梭)。譯本出版地點：臺灣。(原著出版年：1755)，，2020年5月16日閱覽。

⁴「TED」，〈Why we have too few women leaders〉，2010年12月23日。

https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders/transcript，2020年5月16日閱覽。

⁵同上

第三節 研究流程



第二章 探討女性職場之刻板印象

第一節 「她」勇闖新世界

男性和女性在社會化的發展過程中，多多少少都會被貼上一些鮮明的標籤，像是「男生就應該留短髮，女生就得要留長髮」等諸如此類的標籤，而這些標籤通常都是人先入為主的觀念，且漸漸成為我們潛意識的判斷標準，此即是「性別刻板印象」。而性別刻板印象在職場上，可以說是對女性壓迫的根源。大多數的人們普遍認為女性各方面的能力皆不如男性、女性不適合當領導者等，這些印象往往變成對女性的負面限制，甚至壓抑了女性的才能。因此，本組於網路報章雜誌及圖書文獻中，歸納出對於女性正面及負面的刻板印象。

負面刻板印象：

- 一、「女孩子就適合學文科、男孩子適合學理科。」根據主辦「臺灣傑出女科學家獎」多年的臺灣萊雅公司於2017年實施的問卷調查分析發現，臺灣民眾或家長會擔心女生學理工，相較於男性之下，較難找到就業機會。因此，民眾普遍不贊成女性投入科學與工程領域。而是希望女性能選擇做「護理師、老師、會計師」的工作。⁶女性通常在家庭中，是扮演極為重要的角色。她們需要生育，並哺育孩子。比起男性，女性更適合待在家裡照顧孩子，而男性較適合在外工作養家。⁷
- 二、由於女性較欠缺自信心與勇氣，且缺乏冒險精神。因此女性於工作談判時，相較於男性更容易吃虧。⁸
- 三、女性通常比較謙虛，相較於男性，較少對自己的成功侃侃而談。女性通常不會將成功歸功於自己，而是把功勞歸功於其他因素。相較於「嶄露鋒芒」，她們更被鼓勵要「深藏若虛」。⁹

⁶「SETN 三立新聞網」，〈刻板印象仍在！女性職場大調查〉，2017年3月7日。
<https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=231238>，2020年5月16日閱覽。

⁷「每日頭條」，〈性別平等—打破刻板印象，我們都一樣〉，2019年9月12日。
<https://kknews.cc/zh-tw/news/oe4x56m.html>，2020年5月16日閱覽。

⁸同上。

⁹「Medium」，〈男女工作求職履歷大不同？LinkedIn 研究發現這個小差異帶來的大影響〉，2018年4月17日。
<https://medium.com/jandi-blog-tw/womanpower-resume-5d21711eda7d>，2020年5月16日閱覽。

- 四、根據美國碩士畢業生投入職場的研究指出，57%的男性會積極爭取更優渥的薪資，但卻只有 7%的女性願意這麼做¹⁰。顯示女性在爭取薪水的意願上是低於男性，抑或是選擇默不作聲。¹¹
- 五、女性在職場上，比起男性較不易取得升遷機會，女性對於高級職位只能望而不及，便造成「玻璃天花板」的現象。
- 六、企業將女性拒之門外的主要原因，依舊是「生育」。由於女性最終還是會面臨生育的問題，而選擇離職。但對企業來說，最終仍要失去自己培訓已久的人才。因此，企業會於面試時，隱晦地問應聘者未來的打算。

面試官對於應聘者會輾轉的提出以下的問題，如以下三點：

1. 是否有結婚的打算，不論結婚的時間早或晚，結婚前後需籌備的事項皆可能會影響你的工作品質。
2. 已經結婚但是否有打算受孕，在受孕的期間須關注身心狀況，生產後會請長假，不放心孩子給其他人照顧，因多重的原因而影響工作品質。
3. 已經結婚並生子，是否有打算繼續懷第二胎甚至第三胎，又會因為生產請長假並因為要兼顧家庭孩子而影響工作品質。¹²

隨著時代改變，女性自我意識逐漸提高，企業對於女性更加重視並對其需求越來越高。透過企業工作安排使女性能夠巧妙地去發揮自身的優勢，在職場上占一席之地。

¹⁰「風傳媒」，〈換個性別，工作上被對待的態度居然大有不同〉，2018年4月19日。
<https://www.storm.mg/lifestyle/426820>，2020年5月17日閱覽。

¹¹「商周-職場訓練」，〈哈佛研究：歧視？女性只要愛計較薪水，就會被看不順眼〉，2014年7月9日。
<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/8444>，2020年5月17日閱覽。

¹²「鏈聞 CHAIN NEWS」，〈女性職場生存調查：面試門檻高，備孕要報告，企業也有難處〉，2019年7月12日。
<https://www.chainnews.com/zh-hant/articles/897193933949.htm>，2020年5月17日閱覽。

正面刻板印象：

阿里巴巴集團的創辦人—馬雲，曾在一場演講中指出：「如果想要成為一家優秀的企業，女性應至少占公司性別比例的 50%。女性身兼多職，須兼顧家庭及工作，相較於男性，女性擁有許多優異的特質。」¹³

- 一、女性在職場中知道該如何展現自己天然的優勢，並藉由這些優勢替自己帶來巨大的能量。
- 二、女性相較於男性，女性的觀察力佳，透過朝夕相處能夠發掘出每位員工的特質、態度及強項，並有效性的去激發公司員工的動力。
- 三、女性在面對困難時，懂得應對進退、韌性很強。相較於男性在做決策時，則會先深思熟慮後再做出最完善的決策。
- 四、相較於男性的獨立自主領導方式，女性採用「柔性」的管理方式，藉由委婉的方式進行溝通，展現出強大的包容力和親和力。¹⁴

綜上所述，世界各國皆普遍存在著性別刻板印象，而此亦成為女性在職涯上的阻礙。由於刻板印象的作用，讓女性自我產生許多壓力。然而，性別刻板印象大多數對女性來說，為負面標籤，但仍有正面的刻板印象為女性發聲，並成為女性在職場上的助力。由此可知，職場目前並未完全實現性別平等，但有部分企業卻不再因為她是「女性」，而對她產生任何偏見，而是真正去審視其特質與能力進行選才，進而朝向好的趨勢去發展。

¹³「東森財經新聞」，〈女員工至少 50%！馬雲：優秀企業最好女多男少！〉，2018 年 8 月 10 日。<https://fnc.ebc.net.tw/FncNews/world/48310>，2020 年 5 月 17 日閱覽。

¹⁴「Atcc」，〈女性進入管理階層，會發揮出哪些獨特優勢？〉，2019 年 3 月 11 日。<https://www.atcc.co/?p=1103>，2020 年 5 月 18 日閱覽。

第二節 一起打破「她」

在現今的社會中，即使身為女主管，仍存在著性別刻板印象。大眾銀行信用卡陳永康協理表示「在工作上沒辦法適應女主管的男人部屬，最常見的是還抱著男高女低的心態。」由此可證，即便女性得到再高的職位，也容易被他人根深蒂固的思想而貼上標籤。除此之外，在職場環境中只要女主管將自身的情緒展現出來，就容易被貼上「情緒化」、「悍婦」等負面標籤。

現在多了一個新穎的詞彙是「女王蜂症候群」，根據德國研究顯示，在女主管底下工作的女職員，較容易出現憂鬱、失眠、頭痛、胃痛等症狀，有些人甚至會不孕。調查發現，女主管會特別針對女職員，同時女職員也表示他們在女主管底下工作的壓力，遠遠大於男主管。¹⁵因此，本組於網路報章雜誌及圖書文獻中，歸納出對於女性正面及負面的刻板印象。

根據以上刻板印象的問題，我們分析出了三項原因：

- 一、從古至今男尊女卑的刻板印象早已深深地刻在許多人的腦海裡，雖然現在的教育是教導著我們要男女平等、不帶有色眼光去看待人，但是已潛移默化的刻板印象並不會隨著現在提供的教育方式而迅速的改變。
- 二、從上述的女王蜂症候群可得知，受到玻璃天花板創傷症候群的女主管們，因為怕別人的閒言閒語或是怕重蹈覆轍，所以對於同性的女職員會有更多的排擠，也會刻意的不去提拔女性下屬。
- 三、依據《CHEERS 雜誌》的「She 勢力」調查顯示發現，對女主管的負面印象不只是情緒化、吹毛求疵、太敏感、常改變原有規則與指令模糊。「這些特質其實有許多男主管也會有，只是大家覺得女性比率高一些。」頂新味全大陸冷藏事業部陳亮邦總經理表示，「這是個性問題，不該是兩性相處問題。」¹⁶

¹⁵「元氣網」，〈女人為難女人？學者：刻板印象〉，2014年9月23日。
<https://health.udn.com/health/story/5966/354082>，2020年5月5日閱覽。

¹⁶「Cheers 快樂工作人」，〈我的老闆是女性〉，2002年1月1日。
<https://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5025576>，2020年5月5日閱覽。

對於女主管的刻板印象有部分兩極化¹⁷，以上所敘述的是屬於負面的刻板印象。提到正面的刻板印象：

- 一、絕大多數的女主管都富有同理心、注重細節且決策理智。因為女主管特別會换位思考，在團隊中扮演一個協調者的角色，能讓整個團隊更加地和諧有默契。
- 二、從醫學的角度看，女主管在做決策時，大腦裡的基底核和前腦島這兩個區域並不活躍，所以比較不容易受到情緒波動的影響，相對的能做出較理智的決策。

綜上所述，我們可以得知「刻板印象」一詞，對人帶來的影響有多深，因為有了先前的偏見，在日後的職場中抱持著對女主管的刻板思維就更難以在大家心中消除。尤其，不斷地在宣導男女平等的議題，在職場中更是沒有被完整落實，根據上述的問題，大眾必須先將內心的標籤撕掉，重新審視女主管的特質，不再帶有因為她是「女性」而對她有任何的偏見，期望在未來的職場上，這些問題都能得以解決。

¹⁷「每日頭條」，〈哎！又是個做事不果斷的女同事：職場性別歧視，皆因刻板效應〉，2019年9月27日。<https://kknews.cc/career/y5qqya.html>，2020年5月6日閱覽。

第三節 「她」重返職場

根據 1111 人力銀行日前公布的調查發現，有八成六的受訪者希望自己在退休後，仍能持續工作。有許多的中年婦女想要重回職場，而在這競爭激烈、少子高齡化導致勞動力短缺的職場環境，大多數的公司對於中高齡或二度就業的婦女，仍抱有嚴重的刻板印象，因此對她們的接受度仍舊偏低。有二種可能導致此結果的原因，一是臺灣職場對於中高齡有歧視，特別是針對想重回職場的中年婦女們；另一原因則是在臺灣，母親因生育兒女而離開職場後，較少再回到職場工作。二度就業族群要重返職場困難重重，經常遭拒。而為何二度就業婦女難以重回職場，是因被固有的刻板印象所影響，由此將分為兩部分，負面和正面下去作為探討。¹⁸因此本組於網路報章雜誌及圖書文獻中，歸納出對於女性正面及負面的刻板印象。

負面刻板印象：

- 一、雖然有工作經驗，但已離開職場一段時間，有的專業知識可能過時、生疏或有中斷無法銜接的問題。
- 二、脫離公司團隊的生活過久，可能會對團隊工作這種方式感到有壓力。
- 三、要顧小孩，所以工作時間需要相當大的彈性。
- 四、會覺得因他們年紀通常偏高齡，動作較慢、學習能力較差。

正面刻板印象：

- 一、較具有責任感且做事有效率：因須趕回家顧小孩，懂得如何有效安排與利用時間，讓自己能在短時間內就完成工作，所以工作效率會比較高
- 二、較有耐心：二度就業的媽媽們，通常因長期處理繁瑣的家務以及有養育小孩的經驗，有較多的人生歷練，應有更大的韌性及包容力，且畢竟這類的特質，是現今一般年輕人身上較難找到的。
- 三、較有經營者的概念：要將家庭管理妥當，不是件容易的事，這其實跟管理公司的概念是很相近的，可能會遇到有很多意見的股東(公婆)或是不做事的員工(小孩)。

¹⁸「GRi 草根影響力新視野」，〈二度就業甚難？企業觀念應與時俱進〉，2015 年 8 月 6 日。
<https://grinews.com/news/%E4%BA%8C%E5%BA%A6%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E7%94%9A%E9%9B%A3%E7%BC%9F%E3%80%80%E4%BC%81%E6%A5%AD%E8%A7%80%E5%BF%B5%E6%87%89%E8%88%87%E6%99%82%E4%BF%B1%E9%80%B2/>，2020 年 5 月 10 日閱覽。

四、過去被忽略的高水準人才庫¹⁹：根據政府統計，在 30~54 歲間，具有專科、大學、碩博士學歷又未在職場的女性約 50 萬名。這群女性是一個常被企業忽略的高品質人才庫，值得關注。²⁰

2020 年 2 月，得人資源整合有限公司針對臺灣超過 2300 名重回職場的女性、在職的女性以及女主管進行首次重回職場大規模調查²¹。此調查內容為企業對她們重回職場的女主管印象，而對她們的看法依序為：工作穩定度高且不易轉職 79%、具有專業的技能 56%、有工作責任感 55%、能與不同年齡者共事 50%。根據此調查結果，得知未聘用過她們的企業主管的想法與聘用過的大致相同，但未聘用過她們的企業主管們，較擔心與不同年齡者共事的能力，對此沒有信心者高達 82%。由此可知「與不同年齡者共事」，是企業主管們主要擔憂的事。²²

綜上所述，想卸除對中高齡者與二度就業婦女的刻板印象，需齊心協力，積極建立符合二度就業的人力資源管理與相關規定與制度，設定相關職務的工作內容、人才訓練、福利條件等等，例如：可善用「育嬰留職停薪的短期職缺」創造雙贏的局面。企業可以把短期(半年)的職缺釋出，供具有專業能力的女性們能重回職場。而福利是半年後，她們有機會可成為正職員工。這有點類似校園博覽會，企業到各校園招募人才，提早找到優質具有專業能力，想重回職場的女性們，以半年為基準，也可藉此評估她們的能力。此方法可提高正職員工的招募品質，這是臺灣在人才短缺，社會又面臨少子高齡化的壓力下，既能提升企業競爭力又兼顧家庭發展的有效方法。有效善用富有工作專長與生活歷練的人才為企業工作與傳承專業，以利臺灣未來的企業與就業環境發展。²³

¹⁹「斜槓媽媽」，〈二度就業婦女可以做什麼？〉，2019 年 9 月 30 日。
<https://www.momrunsbiz.com/stayhomemombacktowork>，2020 年 5 月 10 日閱覽。

²⁰同上。

²¹「得人資源整合有限公司」，〈幫媽媽找工作〉，
<https://www.flexiblejobs.com.tw/about/introduction>，2020 年 5 月 10 日閱覽。

²²「經濟部工業局-產業人才發展資訊網」，〈善用重回職場女性，提升企業競爭力〉，2019 年 5 月 8 日。
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20190500007>，2020 年 5 月 10 日閱覽。

²³「GRi 草根影響力新視野」，〈二度就業甚難？企業觀念應與時俱進〉，2015 年 8 月 6 日。
<https://grinews.com/news/%E4%BA%8C%E5%BA%A6%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E7%94%9A%E9%9B%A3%E7%BC%9F%E3%80%80%E4%BC%81%E6%A5%AD%E8%A7%80%E5%BF%B5%E6%87%89%E8%88%87%E6%99%82%E4%BF%B1%E9%80%B2/>，2020 年 5 月 10 日閱覽。

第三章 解決問題與分析

第一節 「臺」v.s「日」職場大小事

臺灣案例一、「看過大肚子賣票嗎？」○○○懷孕歧視遭罰 10 萬

【案例分析】

女隨車員由於懷孕而向公司請調售票人員，但卻遭主管嘲諷拒絕，並同時強調公司並無準備孕婦尺寸的制服，但上班必須要按規定穿著，且女隨車員請調的工作也一律穿著高跟鞋，必須長時間站立售票，種種原因暗示這名女隨車員自動離職，慘遭懷孕歧視。遭受「懷孕歧視」的原因有很多種，不論是懷孕前或是懷孕後，皆有可能發生。如同案例，女性由於懷孕，因此可申請轉調單位，轉調到工作量較輕鬆的工作崗位、分娩期間有帶薪產假之福利、產後工作時有哺乳時間、亦可申請育嬰假等等²⁴，雇主無法體諒受雇懷孕者的狀況，並要求懷孕受雇者跟未懷孕受雇者一樣的工作效率，而給予其員工不公平的差別待遇。²⁵

【解決方法】

現今政府為了維護受雇者的權益，亦訂定「性別工作平等法」條例²⁶，性別工作平等法第 11 條所示「僱主對受雇者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇」，且特別立法規定舉證責任為僱主進行承擔。不過為了避免僱主銷毀證據，且必須證明自己提出的是事實，自行蒐證固然重要，人、事、時、地、物都要特別記錄下來，並錄音或錄影，若可請同事協助作證更佳，能加強自己佐證之效力。更需要警惕的是，若有被不當解雇或轉調的情況發生，也不要因此不去公司上班，如此公司即可用「無故曠職」作為解雇的理由。²⁷

²⁴「法律百科」，〈懷孕歧視前篇——什麼是懷孕歧視？〉，2018 年 10 月 24 日。
<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/201>，2020 年 8 月 4 日閱覽。

²⁵「痞客邦」，〈新聞分享-職場及校園中的性別歧視與性騷擾〉，2013 年 5 月 9 日。
<https://lovesexandlaw.pixnet.net/blog/post/147084742>，2020 年 8 月 11 日閱覽。

²⁶「全國法規資料庫」，〈性別工作平等法條例〉，2016 年 5 月 18 日。
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014>，2020 年 8 月 12 日閱覽。

²⁷「女新知基金會」，〈懷孕歧視〉，<https://www.awakening.org.tw/faq/category/59>，2020 年 8 月 12 日閱覽。

臺灣案例二、主管盯胸性騷擾 重罰 25 萬元

【案例分析】

一名女性員工表示，公司管理部門有一位男性經理看待女性員工時目光都集中於胸部上，和主管上訴反應卻反被要求提交申訴單，但三年前該公司內部也有一起性騷擾案件，不但處置不當，最後也是以自行內部和解的方式做為結束。但該位男性主管並未被處分，反之女性員工座位被移調至廁所、茶水間門口等，較為角落的坐位。被調過去四個月的期間內，不但沒有事情做，而津貼也被縮減，女性員工感到主管希望自己主動提起離職，並沒有幫忙解決到自身感到的不適。²⁸

【解決方法】

如上述遭遇性騷擾事件，和上層反應卻吃閉門羹，可以向主管機關提出勞資爭議調解，可以依照性別工作平等法²⁹ 中的性騷擾之防治法做處理。為保障自身權益，收集相關資料做為佐證，也可尋求身邊同樣遭受到性騷擾的女性員工協同作證。如有疑似被解雇的情況下，也可同樣尋求的管道替自己的權益發聲。

²⁸ 「中時新聞網」，〈主管盯胸性騷擾重罰 25 萬元〉，2011 年 4 月 28 日。

<https://www.chinatimes.com/newspapers/20110428000447-260106?chdtv>，2020 年 8 月 7 日閱覽。

²⁹ 「全國法規資料庫」，〈性別工作平等法條例〉，2016 年 5 月 18 日。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014>，2020 年 8 月 12 日閱覽。

日本案例一、【職場歧視】女店員須掛「月經徽章」 日本大丸百貨好心做壞事

【案例分析】

大丸百貨梅田店希望配合公司內女性專用區域「Michi Kake」（販賣月事產品，衛生巾、月經杯等），新推出一項「月經襟章」制度。且與漫畫家小山健合作有關月經的漫畫《ツキイチ！生理ちゃん》，胸前徽章的粉紅人偶即代表月經。因此，提倡「月經襟章」制度，讓公司內的女店員在生理期時，可在胸前配戴「月經徽章」。實施此措施的目的為期望此舉能促進同事之間的同理心，可以互相交流感受及痛苦，抑或是當客人發現與職員一樣正值經期時，便可因此產生共鳴感，乃至可增加一個與客人傾吐的話題與機會。然而，此舉卻引起不少投訴，不僅會引起騷擾之行為，職員本身亦會感到十分害羞、不舒服，並有無法理解公司為何需要這樣做等想法，而承受無名的壓力，因此公司先暫時收回徽章，並思考用新的方法提倡職員互助的指示。³⁰

圖 4-1-1 由小山健創作的「生理ちゃん」³¹



圖 4-1-2 「襟章」分為正反兩面，右圖表正值經期³²

³⁰「香港經濟日報」，〈女店員須掛「月經徽章」日本大丸百貨好心做壞事〉，2019年11月29日。
<https://inews.hket.com/article/2509407>，2020年8月4日閱覽。

³¹圖 4-1，〈小山健創作「生理ちゃん」圖片出處〉，2019年12月4日。

<https://hokkfabrica.com/japan-period-badge-controversy/>，2020年8月12日閱覽。

³²圖 4-2，〈「襟章」圖片出處〉，2019年11月25日。
<https://news.gamme.com.tw/1668516>，2020年8月12日閱覽。

【解決方法】

日本為最早制定生理假的國家之一，早在 1947 年，日本勞動基準法第 68 條針對在生理期時有工作困難的女員工，制定了「當女性員工在生理期，有顯著的工作困難而要求休假時，雇主不可以要求該員工在生理期工作」此條例，且不需要附上醫師證明，有同事口述證明便可生效³³。但此法例雖然給予女員工能夠在生理期時請假休養，但卻沒有提供帶薪假之福利。然而，在日本職場文化中，即便有此條例的存在，有許多女員工深怕請生理假的同時，會增加同事工作量之負擔，或使公司對自己的印象不佳等，依舊會忍受月經之痛苦繼續工作，因此，此條例就像是有名無實的存在。雖然大丸百貨梅田店提倡的措施並非完善，但報導還是有員工持正面回應，甚至有消費者致電於百貨公司表示支持。然而，此政策的出發點為希望同事之間互助的精神，實際上並不需要讓顧客知道職員正值月經期，僅需讓同事之間知道即可。本組認為可在員工休息室放一個白板，當女員工生理期來時，女員工自行在白板上放個月經磁鐵，同事便可幫女員工負擔一些工作量。亦可提倡每位女員工一個月共可有一至兩天的帶薪生理假，社會越多正面的回應與支持，相信可逐漸改善根深蒂固的職場文化。

日本案例二、生不生子都是錯，日本女性的職場兩難

【案例分析】

日本政府倡導要推廣性別平等，使得更多日本女性加入工作行列，但經調查結果發現，東京醫科大學的女性考生逐年下滑，因女性一旦步入婚姻組織家庭，結婚生子便會造成醫生人手短缺，醫院難以應付緊急的輪班制度；更有民黨議員上周刊投稿，批評 LGBT 性³⁴群族根本不會生育，沒有生育的念頭，引起網友在 Twitter 上質問女性到底該不該生子。日本女性醫師協會主席—前田佳子女士亦表示，應該創造一個讓女性能安穩工作的環境，而不是遷就於女人因為生兒育女會辭職導致人手不足的情況，應當創造一個不用顧慮性別、能讓每個人發揮最大工作能力的環境。³⁵

³³ 「Vocus 方格子」，〈日本月事假條例與由來〉，2020 年 4 月 15 日。

<https://vocus.cc/DaiwaNoodles/5e970986fd89780001b2d61a>，2020 年 8 月 12 日閱覽。

³⁴ 「維基百科」，〈LGBT 性〉，<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/LGBT>，2020 年 8 月 15 日閱覽。

³⁵ 「CUP Magazine 茶杯雜誌」，〈生不生子都是錯，日本女性的職場兩難〉，2018 年 8 月 9 日。

<https://reurl.cc/4mkXgK>，2020 年 8 月 7 日閱覽。

【解決方法】

日本政府推廣性別平等，但現今的工作環境，導致日本女性沒有生育的誘因，根據調查發現，日本女性逐漸從家庭走入職場，但由於日本高壓的工作文化使得女性在 30 歲左右時，必須在工作與家庭之間做選擇，因此多數日本女性寧可選擇工作³⁶。日本政府有制定了男女雇用機會均等法³⁷，裡面有一項條例表示雇主在女性員工懷孕、分娩、產前和產後假以及懷孕期間加班等因素之下，不得解雇及變動合約，人人都是平等的，不應該受限於你的性別、性向、年齡等。³⁸

【結語】

綜上述四個案例可發現，臺灣與日本職場的文化截然不同，例如：員工的福利、權益等，如生理假的案例，臺灣是目前亞洲國家中少數有明確制定生理假的國家之一，根據《性別工作平等法》，女性每年得請 3 日生理假、30 日病假，生理假若申請超過 3 天，即併入病假計算，而期間薪資減半。反之，日本為最早制定生理假的國家之一，卻並沒有明確制定生理假的規範，根據日本《勞動基準法》，女性每月申請生理假的天數並無特定的限制，但期間薪資是由雙方協商，並沒有法律的硬性規範。因此，請假期間資方亦有無提供薪資的可能性³⁹。除此之外，日本女性在職場上結婚生子相較於臺灣來說，是較為困難的。而日本高齡化程度遠過於臺灣，造成人口爆炸問題，因此日本政府提倡性別平等，鼓勵女性生子，推動許多優惠及政策，但是對於現今的日本社會來說，時間就是金錢，唯有更多可以支配的時間和金錢才能達成工作及家庭平衡的目標。而「終生僱用制度⁴⁰」，是日本特有的一種勞動雇用制度，它需要員工奉獻自己一生所有時間與精力在工作上，讓員工在職期間內能享有「做一輩子」的終身受雇保障，也因為這個制度，使決定生小孩的女性

³⁶ 「科技新報」，〈要女性工作又要女性生育，日本催生政策讓女性無感〉，2017 年 2 月 7 日。
<https://technews.tw/?p=224110>，2020 年 8 月 15 日閱覽。

³⁷ 「厚生労働省」，〈働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について〉，
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/01.html>，2020 年 8 月 19 日閱覽。

³⁸ 「スマートワーク総研」，〈1分でわかる スマートワーク用語集—男女雇用機会均等法〉，
2020 年 7 月 31 日。<https://swri.jp/glossary/%E7%94%B7%E5%A5%B3%E9%9B%87%E7%94%A8%E6%A9%9F%E4%BC%9A%E5%9D%87%E7%AD%89%E6%B3%95>，2020 年 8 月 19 日閱覽。

³⁹ 「The News Lens 關鍵評論」，〈世界上哪些國家有針對「生理假」立法？〉，2019 年 1 月 21 日。
<https://www.thenewslens.com/article/112326>，2020 年 8 月 12 日閱覽。

⁴⁰ 「維基百科」，〈終生僱用制度〉，
<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%B5%82%E8%BA%AB%E9%9B%87%E7%94%A8>，2020 年 8 月 16 日閱覽。

降低自己的職場價值，很難獲得晉升的機會。反之，臺灣女性在職場上遭遇不平等對待時，例如：性騷擾、懷孕歧視、婚育歧視等，即可立即協尋相關管道，現今「性別工作平等法」落實，讓於職場上的女性遭遇困難時，都可以即時替自己的權益發聲，不必忍受職場性別歧視，而影響自己的工作情緒。⁴¹

⁴¹「轉角國際」，〈「終身雇用」的崩壞；束縛日本上班族的職場魔咒？〉，2019年6月11日。
https://global.udn.com/global_vision/story/8664/3849076#prettyPhoto%5Bpp_gal%5D/1/，
2020年8月16日閱覽。

第二節 一探究竟臺灣日本職場文化

臺灣案例一、民營銀行女性主管比例低 性別平等待加強

【案例分析】

女性在銀行這個職業中擔任主管的比例還是偏少，多數還是由男性擔任。婦全會上網從銀行每年年報中，找出主管職位性別比例，抽選 12 間國內銀行，統計結果發現，國內 12 家銀行一面倒，董事長、副董事長幾乎都是男性，常務董事女性較多，但整體來說女性比例仍為少數。

其中性別最為失衡的為國內民營銀行，民營銀行舉例來說有臺灣銀行、臺北富邦商業銀行。另外數據也顯示上海商業儲蓄銀行及玉山商業銀行的女性主管人數比率甚至只有兩成，男女主管的比例落差可由數據得知，差距一直再拉大。比較起來，性別比率較為平均的是公股和外商銀行。

另外根據財政部金管會性別主流化專區公布的資料，2019 年底銀行員工性別比率男性為 39.96%，女性 60.04%，女性員工人數高出約 20%，但在董事職務的性別比率中，女性卻只有 17.18%，占比不到五分之一，可明顯看出性別結構失衡的現象。⁴²

【解決方法】

兩性工作平等法公布至今已有 18 年，卻依然可見職場中對女性不平等的現象。針對以上的問題，民間團體(臺灣婦女團體全國聯合會)期望勞動部能多加監督以及培養女性如何在職場上出頭，嶄露出自己最好的一面。除此之外也呼籲金管會，金管會應公開各銀行單位首長的性別比率資料，讓人民能監督性別平等的落實；金管會應要求銀行企業改善單位首長性別比率嚴重失衡的情況，以符合 CEDAW⁴³第 11 條保證女性平等的基礎上享有相同權利，也可用評鑑獎勵等，鼓勵私部門衡平性別組織比例。

透過以上民間團體、政府機關單位的努力發聲之下，不論在哪一個行業之下，女性在職場中都該得到平等的權力。

⁴²「聯合新聞網」，〈臺灣婦全會：民營銀行女性主管比例低，性別平等待加強〉，2020 年 7 月 24 日。<https://udn.com/news/story/7269/4727606>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

⁴³「行政院性別平等會」，〈消除對婦女一切形式歧視公約〉，<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

臺灣案例二、打破科技業刻板！Verizon Media：女力發揮溝通特質最迷人

【案例分析】

提到科技產業，大多數人的印象都是停留在那是男性在從事的行業、但在 Verizon Media 團隊中，臺灣產品研發工程部門的女性主管，占了近 4 成，這是跟平常大眾所想像的科技業不一樣之處。C 某作為工程部門女性高階經理人，透過她的觀察她發現，女性特別擅長溝通與跨團隊的協調，幫助彼此磨合，甚至提早發現問題，在專案的推進上，有非常大的幫助。

除此之外透過她在 2018 年參與的全球女性高階主管訓練當中，最令她印象深刻是「在傳統觀念中，女性被賦予照顧家庭的期待與責任比較高所以我們很難說『不』，就現在理解，說『不』，不代表做不到，而是懂得選擇先後順序，也因此想掌握工作與生活必須先從學會說『不』開始」，在那之後，於 2019 年底她在公司創立了 WIN 社團(Women's Inclusion Network)，社團時常一起分享生活、舉辦一些活動與開設一些創意課程，透過這個社團可以讓女性在生活與工作上找到平衡。⁴⁴

【解決方法】

在刻板印象嚴重的科技業，Verizon Media 團隊就像是黑暗中的一顆星，不僅顛覆了大家對科技業的印象，除此之外也讓女性在這塊領域上發光發熱，在公司裡創立 WIN 社團，是每個產業都可以去嘗試的，藉此可以消除女性在工作中的疲勞，也可以在這之中找到自己。

日本案例一、日本男尊女卑有多嚴重？難怪日本女人都想嫁中國男人

【案例分析】

日本在 1870 年左右，開始出現了「女子學校」(別稱「女紅場」(によこうば))。在日本，所謂女子學校的定義如同臺灣的女紅一樣，就是做針線活的女子。

就讀於日本女子學校的女性，必須要學縫紉(製作和服的能力，日語稱作和裁)、烹飪、寫字等；除此之外還需要學習「如何相夫教子」。在當時的那個年代，能去女子學校就學的大多都是有權勢的家族或是富裕家庭的小孩；她們在學校學習到的東西基本上都是為了未來成為人婦之後所需要用到的技能或是知識。從上述可知，日本的女性從二戰之前就漸漸地被潛移默化為必須支持丈夫且需要打理好家務的角

⁴⁴「聯合新聞網」，〈打破科技業刻板！Verizon Media：女力發揮溝通特質最迷人〉，2020 年 7 月 23 日。<https://udn.com/news/story/7269/4723172>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

色。

因第二次世界大戰的緣故，男性的勞動力不足，於是日本政府開始鼓勵女性們也一起出來工作。話雖如此，日本還是有嚴重的「男主外，女主內」的刻板印象，在日本有句話說：「女子三屆無家」，意思為，女性出生後，家是父母的；出嫁後，其家是丈夫的；丈夫身亡後，家是兒子的，所以日本的女性必須要「在家從父，嫁後從夫，夫亡從子」。⁴⁵在這樣的文化、環境以及教育下，以至於許多女性仍認為丈夫及家庭是第一位的。

日本女主管人數比例不高的原因是，許多剛進職場的女性職員經過多年的努力後，當要升遷到主管職位時，卻因日本盛行的壽退社文化(壽退社・ことぶきたいしや)，使大多數的女性選擇了結婚生子這條道路，因為這樣傳統及保守的觀念根深蒂固，致使女主管的人數比例無法上升。

即便到現在，日本職場女性，在公司中需為男性職員沏茶到水，即使能力及努力程度不亞於男性，也很難升遷到主管階級的職位，因此日本女性在職場中常陷於玻璃天花板的處境，鮮少有人能在職場中大有成就，也讓日本女性在社會中的地位難以提升。⁴⁶

【解決方法】

為了改善對女性的不公平待遇，日本國會在1985年通過了《男女雇用機會均等法》，於1986年起實施，1997年及2006年兩次修正，針對過去法制的問題點，例如：禁止男女雙方差別待遇、禁止間接差別待遇等法規。

⁴⁵「每日頭條」，〈日本男尊女卑有多嚴重？難怪日本女人都想嫁中國男人〉，2017年11月21日。<https://www.google.com.tw/amp/s/kknews.cc/emotion/qon82ng.amp>，2020年8月13日閱覽。

⁴⁶「換日線 Crossing」，〈從「女紅場」到「壽退社」—日本被壓抑已久的女性職場地位，有可能改變嗎？〉，2019年3月29日。<https://crossing.cw.com.tw/article/11527>，2020年8月13日閱覽。

如今的社會中，隨著越來越多國家開始倡導女性平權，眾多受過高等教育、曾在國外居住過或是曾在海外讀書的女性們，開始積極提倡工作平權。除此之外，從2014年起，每年日本都會舉辦國際女性會議WAW！（WAW為Word Assembly for Women的縮寫），會邀請世界各國許多在自身專業領域做領導者或是擔任高階主管的女性們參加，其目標為創造一個女性能夠閃耀的社會（女性が輝く社会）⁴⁷。

透過以上法律的改革再加上現今女性的覺醒，日本職場中女主管的人數持續增長，這樣的情況也體現出日本女性地位有逐漸提高的趨勢，日本女性在職場中能夠有更多的發展空間，男、女主管比例的差距也將越來越小。

日本案例二、G7 國家中墊底！日本職場女性主管僅占 12%

【案例分析】

日本政府於2005年提出目標，在2020年底前讓主管職位中的女性比例增加到30%，在此之後，政府於2015年12月25日重新更訂目標，將原先的30%的比例降為15%，除此之外還訂定了在2020年底之前，政府機構中女性課長及室長的比例須達到7%；督道府縣的女課長比例增長至15%；市町村女課長職位比例提升至20%，希望能提拔女性在未來的職場中更有機會發展至主管階級的職位。

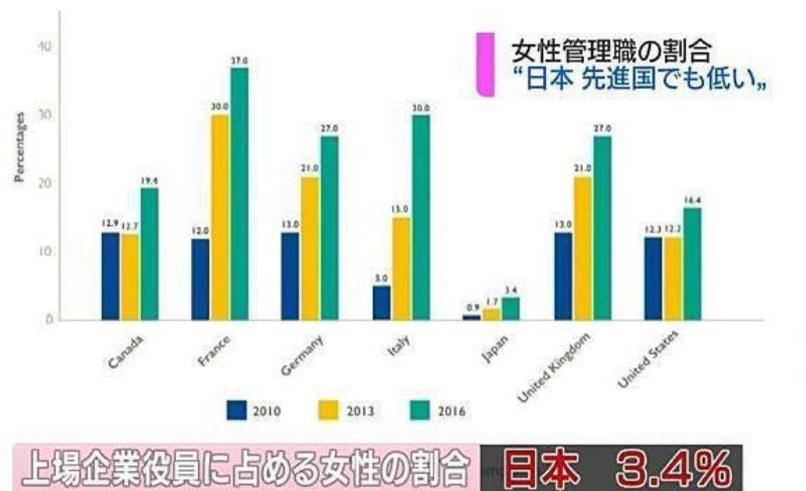


圖 4-2-1 「國際勞工組織」（ILO）於2019年3月7日發表的全球女性勞工數據

⁴⁷「外務省」，〈國際女性會議WAW!（World Assembly for Women）〉，2019年12月27日。
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/pc/page23_002346.html，2020年8月13日閱覽。

圖⁴⁸

從圖 4-2-1 可得知日本政府雖有意提升女主管在職場中的比例，但在現實中的成效並不理想；相較於其他 G7 國家，日本的增長幅度仍須努力。⁴⁹

【解決方案】

日本政府於 2000 年、2005 年、2010 年、2015 年相繼更新「男女共同參畫基本計畫」⁵⁰，可以從更改的細項中得悉女性在職場中升遷的機會大幅增加。

在 2015 年 8 月 28 日，日本參議院通過了「女性活躍推進法」⁵¹，且在 2016 年 4 月起全面實施，其法令的概要為，日本企業中只要員工人數超過 300 人，就必須回報給政府該公司有多少女性員工及主管，並要設立些目標去升遷女性員工。

由於有上述計畫的推動還有法律的保障，再加上近幾年來安倍首相不停的倡導「女性是創造經濟成長的力量」⁵²，相信在未來的職場中，能夠看到更多女性主管的出現。

【結語】

根據上述的四個案例顯示，目前不論在臺灣還是日本，都有相關的民間團體在替女性主管發聲，又或者是政府機關所提出的法案，有著法律的保障，以及人民的倡導，未來，每一個不同領域的女主管都一定能在適合她們的位置上發光發熱，也希望藉由傳播媒體的渲染力量下，讓大眾慢慢消除對於女主管的刻板印象這也是我們此次以女性職場為主題製作專題的初心。

⁴⁸「民視新聞網」，〈G7 國家中墊底！日本職場女性主管僅占 12%〉，2019 年 3 月 8 日。
<https://today.line.me/tw/v2/article/w7QDR5>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

⁴⁹「民視新聞網」，〈G7 國家中墊底！日本職場女性主管僅占 12%〉，2019 年 3 月 8 日。
<https://today.line.me/tw/v2/article/w7QDR5>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

⁵⁰「內閣府-男女共同參畫基本計畫」，〈男女共同參畫基本計畫〉，
http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/index.html，2020 年 8 月 15 日閱覽。

⁵¹「ウィキペディア」，〈女性活躍推進〉，
<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%B4%BB%E8%BA%8D%E6%8E%A8%E9%80%B2>，2020 年 8 月 15 日閱覽。

⁵²「換日線 Crossing」，〈從「女紅場」到「壽退社」—日本被壓抑已久的女性職場地位，有可能改變嗎？〉，2019 年 3 月 29 日。
<https://crossing.cw.com.tw/article/11527>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

第三節 「她」不曾忘記職場夢

臺灣案例一、助二度就業婦女重返職場

【案例分析】

為了鼓勵二度就業婦女重返職場，臺北市就業服務處舉辦二度就業婦女徵才暨宣導活動，現場有許多女性求職者到場，其中有一位婦女廖小姐因丈夫生病而需要幫忙分擔經濟，但離開職場有段時間，對工作有點生疏，就業服務處針對廖小姐的特質做分析，並給予適當的建議後，廖小姐便信心十足的去面試了；另外有一位為昱荳國際有限公司的訓練總監，因為照顧小孩暫時離開職場，回歸職場後，從助理開始做起，憑著自己的努力還有公司給予的支持和訓練，才有今日總監的位子。政府機關提供許多管道幫助二度就業婦女，求職者只需多運用就業服務處所提供的各項資源，並建立自信，就能排除重重就業障礙而重返職場。⁵³

【解決方法】

各縣市設有就業服務處提供給二度就業婦女的職涯諮詢服務，讓二度就業婦女們能看見自己的價值，就業服務處也安排免費的職業訓練。工作技能提升的同時，訓練期間亦提供非常多的資源，例如：可領取職涯訓練的生活津貼以及托兒、托老的補助津貼。在臺北市政府也有結合與不同局處的社會資源，提供給二度就業婦女支持和關懷，例如托兒、托老等照顧資源，讓婦女可以安心的重返職場，不會顧慮太多的問題。⁵⁴

⁵³「指傳媒」，〈助二度就業婦女重返職場〉，2016年11月20日。

<http://www.touchmedia.tw/?p=462294>，2020年8月9日閱覽。

⁵⁴「臺北市就業服務處」，〈二度就業婦女就業服務〉，2017年3月30日。

<https://www.okwork.taipei/ESO/content/tw/Article/161215112205>，2020年8月10日閱覽。

臺灣案例二、她「革命」了 22 次才找到工作

【案例分析】

許多已婚的婦女，為了照顧孩子而暫時離開打拼多年的職場，全心全意地照顧其家庭與孩子，多年後等到孩子長大了，仍有許多人期許自己能重返職場，完成那漸漸被遺忘的夢想，但求職的路程總是困難重重，除了企業的不友善對待外，更需要獲得家裡的支持。卞小姐因離職場已久、工作經歷不足等因素，在求職上屢屢碰壁，而在求職的過程中，卞小姐除了自我進修外，亦將每次失敗的面試當成學習，並思考如何改進，總算在第 22 次面試獲得工作。⁵⁵

【解決方法】

從卞小姐的例子中得知，求職者須先了解自己的特質與適合的行業，並針對該所需的技能進行進修或考取相關證照。卞小姐給女性工作者們的建議是「永遠不要委屈妳自己」，在可以平衡的情況下，希望所有女性不要忘記自己的夢想，當時機點到了就去做，不要輕易放棄，近年來政府給二度就業婦女相當多地管道和工作機會，求職者只要勇敢踏出第一步，便能找到份適合的工作。

日本案例一、〈銀髮趨勢〉退休後人生 日本銀髮族的二度就業

【案例分析】

由於日本高齡化的問題日趨嚴重，政府須積極解決此問題，由此案例可知，日本政府積極推動許多方案，並不單單只是處理表面上的問題而已，而是非常全面性地去探討與解決，讓高齡者即使老了以後，也能繼續工作，活動頭腦與筋骨，防止老化。政府懂得有效運用這些資源，就能將原本棘手的高齡化二度就業的問題，轉為另一商機。⁵⁶

⁵⁵ 「專案經理雜誌」，〈二度就業，她「革命」了 22 次才找到工作〉，2016 年 12 月 1 日。
https://www.pm-mag.net/Article/Article_content.aspx?Tid=12，2020 年 8 月 9 日閱覽。

⁵⁶ 「鉅亨網」，〈銀髮趨勢-退休後人生〉，2019 年 1 月 3 日。
<https://news.cnyes.com/news/id/4262903>，2020 年 8 月 9 日閱覽。

【解決方法】

日本政府在 2016 年時，針對高齡長者的僱用規定進行修法，在薪資與工作時數方面，皆有受到日本厚生勞動省的規定，每個月工作日數不得超過 10 天，每週不可超過 20 小時，這也是為了避免銀髮族們會和一般上班族搶工作而做出的規定。也允許銀髮族們，在特定的地方，從事特定的職種，每週工作 40 小時，期望可帶動銀髮就業市場的發展。⁵⁷

日本政府於 2017 年起實施「勞動型態改革實行計畫」，而此改革實行計畫中，安倍經濟學「第三支箭」的「女性經濟學」政策，主要目的是在 2020 年之前，將女性領導者的比例增至 30%，提高女性的參與度和活躍度。而實踐此方針的方法為，要求企業公開女性員工的雇用率和升遷率，並提升女主管的比例、培育女性董事候選人的實行計畫，以及完善的托育政策等，皆為消除職場上性別歧視為目標的具體行動。

日本案例二、日本的「女性經濟學」政策：讓女性發光的社會

【案例分析】

從 2010 年實施的有關於「山縣市男女共同參與計劃的市民意識調查」的結果來看，婦女無法二度就業的理由為①孩子們放長假時，須待在家照顧，難以工作②孩子若受傷或生病，需有人照料③很少有在徵時間短的工作④因工作經驗少，對於成為正式員工有許多的不安。山縣市主要的產業為製造業，有勞動力不足且無法發揮與活用主婦能力的問題。有許多人並不知道，在機械化環境的職場，也有許

多從事這方面工作的女性員工。根據前述實施的政策，為了消除勞動者與雇用者的不安，而有了

所謂的「試用期」工作體驗，此為 2015、2016 年開始實施。⁵⁸

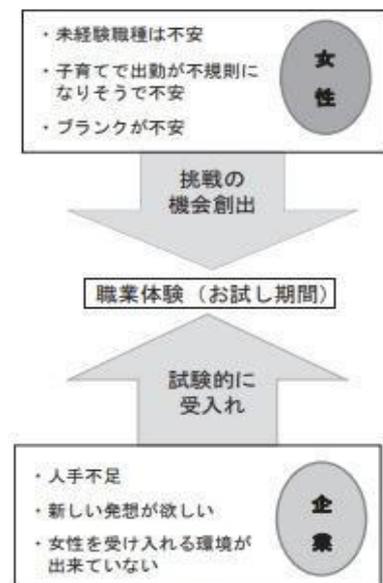


圖 4-3-1 工作體驗(試用期)

⁵⁷「經濟部工業局-產業人才發展資訊網」，〈日本的「女性經濟學」政策：讓女性發光的社會〉，2018 年 5 月 7 日。<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20180500001>，2020 年 8 月 9 日閱覽。

⁵⁸遠藤 雅子(2018)，〈女性の再就職支援-主婦インターンシップの取組み〉，《都市とガバナンス

【解決方法】

實習期間分為 1~3 個月；一週 3~5 天；一天 4~8 小時。為有想托育孩子的主婦著想，這次保育所和市內的托育中心有附設此設施及資源。使長期的實習計畫有更大的可能性。此計畫因有補助金，實習期間的時薪最高達千元，但最低有未滿 800 元。可能有許多因實習結束直接就職後，發現薪水與先前有極大的落差。但在此女性的時薪為 500 元，企業還會給予 500 元作為獎勵金，建立彼此雙贏的局勢。

在開始實施時，會針對女性招開事前說明會及根據專家的建議實施此計畫。對於「有想要開始工作」的主婦而言，不只要習慣與孩子分離和工作與家庭都須兼顧，還須維持此 1-3 個月的體驗計畫才有意義。

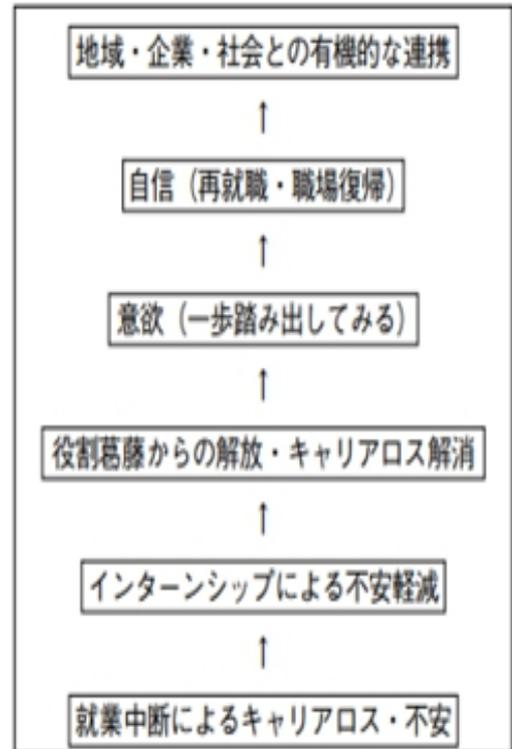


圖 4-3-2 實習期間心理上的轉變

【結語】

根據上述三個案例可得知，不論在日本還是臺灣皆提供相當多地就業機會且不排除重返職場的夥伴，也提供許多職業訓練課程可供有興趣的再就業者參考。日本總務省在 2019 年宣布日本 65 歲以上高齡人口約 3588 萬人，較前一年增加 32 萬人，占總人口比率約 28.4%，創歷史新高紀錄，高齡人口比率也居世界之冠。隨著日本平均壽命的提高，因此在日本有政府特地為銀髮族，設立銀髮人才中心機構，也懂得如何善用人才，將其能力發揮到最大，且為此議題找出相關的解決辦法，並針對其有相關法規與保護的政策，因有這些全面性地思考與實踐力，才能真正幫助到需要幫助的人。相對的在臺灣也給二度就業婦女很多就業機會，像是臺北市就業服務處有一個二度就業婦女專區，依據個人的工作意願、興趣及能力予以推薦就業，並視需要提供就業服務，也會有企業辦理就業徵才媒合活動，提供給有需要的

二度就業婦女，在勞動部也有一些針對二度就業婦女的保障條例以及舉辦二度就業婦女職業訓練，提高二度就業婦女可重返職場的機會，在這部分是非常完善的。

第四章 針對女性職場問題探討

第一節 「她」的職涯旅程

根據 2019 年人力銀行發現，有六成女性在應徵工作時，曾遭到歧視。另外，也有 63.6% 的人透露出，即使錄取亦曾遇過與男同事有同工不同酬的情況。其中，曾任職行銷專員的女性透露出，「上班打卡制、下班責任制，最不能接受的是跟我相同資歷的男同事，工作內容比我少，但薪資比我多了一萬元，詢問主管得到的回覆是，男生有養家壓力，薪水會較多。」而此職員月薪僅只有 22K，但卻需承受龐大的工作量，讓她對職場性別歧視深感無奈。此外，她回想畢業後的求職狀況，透露出經常會被面試官問起感情狀況，然而直到錄取後，主管才告知她說：「因行銷工作性質需頻繁加班，錄用女性單身者較能全心投入及配合加班」⁵⁹綜上述可知，由於職場性別歧視的問題，現今同工不同酬的現象仍然存在，且根據第二章第一節之負面刻板印象可得知，女性於求職面試時，大部分都會面臨到被面試官詢問感情狀況等問題。因此，我們統整問題時，亦有針對此方向進行訪談。

然而，根據 2019 年臺灣人力資源機構「yes123 求職網」發布的職場性別平權調查顯示，覺得「性別不平等」的女性占 51.8%；覺得「性別平等」的女性亦占了 48.2%。⁶⁰由此可知，現今社會都在強調兩性平權，女性意識也逐漸昂首。但在職場上仍有少數女性會受到些許的刁難和委屈，這讓在求職中的女性感到不平等，進而對工作感到壓力，也有文章提到：「做一名女性難，做一名職場女性更難，不僅要在家庭中獨當一面，還要努力在工作中占據一席之地。」⁶¹因此，我們統整出將近十二個一般職場女性在職場上較常遇到的問題進行訪談，訪談對象為：行政專員、會計、保險業務兼職行政專員、秘書。

⁵⁹「Money 錢雜誌」，〈6 成女性曾遇求職歧視！最常見的狀況是這個...〉，2019 年 3 月 7 日。
<https://www.money.net.com.tw/article/6863/6>，2020 年 7 月 20 日閱覽。

⁶⁰「每日頭條」，〈臺灣女性好的不平等待遇〉，2019 年 3 月 11 日。
<https://kknews.cc/zh-tw/career/ybl3lxg.html>，2020 年 7 月 19 日閱覽。

⁶¹「每日頭條」，〈八種職場女性最可能面臨的困境，你是否能僥倖逃脫？〉，2017 年 4 月 4 日。
<https://kknews.cc/career/nm6rv18.html>，2020 年 7 月 17 日閱覽。

行政專員訪談紀錄

- 訪談者年齡：30—39 歲
 - 訪談時間：2020 年 7 月 2 日 15：00
 - 訪談地點：○○大學
-

1. 請問您在職場中的身分別：正職

2. 職稱為：專員（行政職）

3. 貴公司會不會有應酬的場合

有的話，應酬中的女性通常扮演著什麼樣的角色？

沒有。

4. 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？

(1) 如果有的話，能請您簡述事件的發生嗎？

有遇到過。之前有一個主管稍為有一些父權的性格，他會下意識的叫你去做事情，要你去服從。

5. 女性在職場中的人際關係，該如何維持呢？

我覺得人跟人之間不可能完完全全沒有摩擦，因為每個人的背景和想法是有差異的。我覺得完全沒有摩擦這件事情是一件很困難的事情，除非你自己願意去忍受那些狀態。但是我又不是願意去忍受那種狀態的人，但是我也不會正面和人起衝突，我比較屬於一碼歸一碼的人，你的個性上有什麼缺陷那不關我的事情，你只要能好好的把事情做好就好。如果我有感到不舒服、不愉快的話那是另外一回事，不要拿工作開玩笑就好，公私分明，那是我的底線。

6. 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待？如是，您是如何解決這些不平等對待？

沒有。

7. 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？如有，當中有尋求相關協助嗎？

我一開始進學校工作的時候是服務業經營管理研究所的秘書。那時候還是獨立所的時候，就有應徵上服務業經營管理研究所的秘書。但是我一開始也不是要應徵所秘書，原本學校那個時候有市調中心，我碩士班的時候在學校的選研，就是民調中心工作，我覺得我對跑統計、寫研究、寫市調是有興趣的。因為那個時候有學姐丟這個職務給我，叫我去應徵，所以我原本是要應徵這個職位，但是那個職位有別的更適合的人選，可能他本來就有和統計有相關的背景，所以我沒有辦法去應徵那個職務。我的學經歷背景還算不錯，剛好那時候成立了一個研究所，他們希望是有碩士班學歷的人可以擔任那個所的秘書，他們覺得畢竟我經歷過研究所的資歷，比較可以知道研究生需要什麼，所以他們就有反過來問我有沒有要去應徵那個職位。

我覺得我算是一個在找工作很幸運的人，因為我以前認識的老師曾經在致理教過書，然後就是老師有幫我推薦，是在我沒有跟他講我來應徵的狀況下，他主動幫我推薦的。老師就覺得致理的整體工作環境在那個時候算是還不錯，然後薪資也還蠻好的，然後我那個時候進來的時候是正職，所以薪資水平本來就比一般的公司高，剛好我那時候進來的時機點很好，所以我就有來面試，然後就上了，就到了服務業經營管理研究所。但是我在那邊待了兩年的時候，服務業經營管理研究所要做系所合併的動作，後來被並到了那個企管系，所以我就有做了一些職務的輪調，我就輪調到了國貿系，所以我那時候就當了國貿系進修部業務的系秘書，大概4到5年吧。在國貿系待了一陣子之後，剛好就是有個機會可以出來行政單位，我就到了生輔組，所以我在學校待過三個單位。

8. 您在這份工作當中可曾遇過比較困難的事情嗎？

在學校工作不太好處理的事情通常都是跟學生的事情有關，我覺得並不是所有的學生對於學校的規則遵守的能力很高，通常都還是有些人遵守的能力很低，因為我自己的求學過程都是在比較正統的大學，其實基本上老師是不太管我們的，所為的不太管是指說我們必須管好我們自己，就是如果我們自己學分數沒有算好就是我們自己的問題；我們把自己搞到沒有辦法畢業也是我們自己的問題，沒有人會覺得那是有人要幫你的。

所以我一直覺得就是管好自己的事情是一件很基本的事，可是我一開始管獨

立所的時候我覺得還好，因為那時候研究所的學生畢竟是 23、24 歲，我覺得是已經到了一定年紀，所以他們比較能夠溝通而且比較會做好自己的事情。但是後來我去國貿系的時候，我發現學生不是我想像的那個樣子，進修部學生有兩種，有一種是他已經出社會了，然後非常的油條，可能那時候的我對他們而言太年輕，所以他們就會一副把我當成小妹妹來看待，就是有些年長者會瞧不起年輕人的那種心理，他們就會覺得說你就是小女生不懂事。

因為我個性在工作上比較悍，我可以對很多人都很和善，但是因為我在工作上是一個很強悍的人，所以當對方用這種態度對我，我不會理他們，可是我知道有這樣子的人存在，他們會處於一種你是小女生、你不懂得工作的那個、反正你就是睜隻眼閉隻眼沒有那麼難。我覺得太多學生就是不願意按照規則然後又不願意承擔責任，這件事情是我常常在處理學生事情感到比較棘手的部分，是因為我自己本身覺得那是基本，可是我發現我原本認為的基本到了一些學生身上他不是基本；然後在進修部學生又遇到的另外一個困境是，我會覺得你們出過社會年紀比我大應該要更懂事，結果他們就更討人厭，你會覺得說他們不能管好自己的事情，又很喜歡走旁門左道，但是又希望你可以符合他們的期望，就是他們希望你們做出來的決定是可以幫到他們的，但是你希望他們能夠承擔相對應的責任然後他們又不願意。

9. 請問貴公司會讓實習生來實習嗎？有的話，公司對正職員工和實習生的態度有差異嗎？

沒有差異。我覺得不應該有差，但又應該有差別，因為畢竟他是工讀生。我覺得工讀生畢竟他不是正職，所以對他們的工作要求不應該像對待正職一樣，如果要以對待正職的方式去對待他們，就應該以一個正式職員的身分去面對他們。態度上沒有差異，但是工讀生我覺得還是會有一點差異，因為有時候工讀生是老師課堂上的學生，我覺得對於學生，我們和主管對於學生的容忍度、包容度會比較高，因為在我們心裡面就會覺得他就是學生。因為是學生所以他會有學習的層次在，不會因為他做錯事情就去指責他，反而會用指導的方式，直接教導他們，畢竟他們未來出社會，或是未來繼續在同個職場工作，要在他成為正式員工之前須具備合適的態度和條件。

10. 剛進公司時，和同事之間的相處上有沒有產生過摩擦？有沒有能夠巧妙維持好人際關係的技巧呢？

我曾經在國貿系當系上秘書的時候，因為和另外一個系秘書的做事步調不太一樣，然後我當時跟那個時候的主管關係又比較好，他就有跟主管反映過，覺得主管對我比較好，他不是很喜歡這樣子。當我知道這件事情之後，我就變得有點不知道該如何和我們主管共事，還是我要調整我和主管相處的方式才不會讓他心裡有疙瘩，但是這樣會讓我覺得我沒有辦法做事情，我並不是要取得主管的喜愛在做事，我是好好的在做我的事情。但是如果我就是好好的在做的我的事情，他還是覺得有疙瘩，那我會不知道該怎麼去調整，所以那時候我就有和我們的主管討論過，就決定還是維持我自己的方式去處事。後來我也學習和那位同事談話，了解他的狀況，尋找去工作上的差異性，找出雙方擅長的項目，交付給對方讓他有成就感。因為後來我們有做出比較好的分工，也越來越熟悉彼此，所以我們就變得很好，即使被個別調離單位也還是會一起去吃飯。

11. 您在職場面試時，是否曾經有被面試官問到關於未來結婚生子等相關問題呢？

沒有。因為我那個時候才剛畢業，太年輕了。

12. 您知道「職場玻璃天花板」嗎？請問對於「升遷」，您有什麼看法呢？

一個人如果有足夠的能力去做夠多夠好的事情，就該給他相對應的報酬。我所指的報酬不是物質上的報酬，無論是獎勵、或是加薪、升遷那是必須有的。

13. 剛進公司時，會不會負責到一些不是您工作範圍內的事情？例如：倒茶、倒垃圾等等。

因為我那時候是一個人做事，所以有。就類似有點像整理周遭環境。

會計訪談紀錄

■訪談者年齡：40—49 歲

■訪談時間：2020 年 7 月 7 日 13：30

■訪談地點：金沙山環保股份有限公司

1. 請問您在職場中的身分別？正職

2. 職稱為：會計（行政職）

3. 貴公司會不會有應酬的場合？

有的話，應酬中的女性通常扮演著什麼樣的角色？

不會。

4. 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？

(1) 如果有的話，能請您簡述事件的發生嗎？

沒有，因為他們都把我當姐姐，沒有把我當女生。除非是遇到不好的同事，但大部分大家都是各做各的，但我遇到的同事都還沒有的，且基本上都是女性。

5. 女性在職場中的人際關係，該如何維持呢？

有什麼吃的就買給大家分享，要比較親近她們，若她們有小孩的話，可以試著去聊小孩方面的話題，或是大家一起抱怨老公等等。自己要先試著踏出那一步，因為自己畢竟是新來的，但他們已經是個小團體了，自己一定要先主動去跟她們說話。

6. 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待？

(1) 如是，您是如何解決這些不平等對待？

沒有。

7. 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？

(1) 如有，當中有尋求相關協助嗎？

不曾碰壁。

8. 請問貴公司會讓實習生來實習嗎？

有的話，公司對正職員工和實習生的態度有差異嗎？

會。基本上態度是不會有差異的。因為我也算是行政人員，算人事，所以我們都很樂意給年輕人一個機會，可能因為我有小孩，我也希望自己的小孩出去外面實習，也能被人家同等對待，所以當時我們還蠻照顧年輕人。

9. 剛進公司時，和同事之間的相處上有沒有產生過摩擦？有沒有能夠巧妙維持好人際關係的技巧呢？

摩擦還好，就要看人的個性，那時行政人員基本上都是忙自己的事情，每個單位要有摩擦的機會很少，平常見面講話的機會不多。

10. 您在職場面試時，是否曾經有被面試官問到關於未來結婚生子等相關問題呢？

這邊沒有，但之前會計的工作有，他會想說妳懷孕的話就不要，他會怕到時候小孩很小、小孩生病就會常請假。但當初他有想要外派我到大陸去看他們的文件管理，那時候真的小孩還小，又要出差一個月，所以我就拒絕，並辭掉這份工作。

11. 您知道「職場玻璃天花板」嗎？請問對於「升遷」，您有什麼看法呢？

是指在職場上性別差異，現今社會還是有男女之分的，如較粗重的工作，或是國外出差。升遷是一間公司對你辛苦的努力而得到應有的肯定，相信這是每個人都想追求的目標。

12. 剛進公司時，會不會負責到一些不是您工作範圍內的事情？例如：倒茶、倒垃圾等等。

如果公司有特別請清潔人員的話就只會清理自己工作範圍，如果是辦公室人員的工作就會分擔。

保險兼行政專員訪談紀錄

- 訪談者年齡：20—29 歲
 - 訪談時間：2020 年 7 月 4 日 17：30
 - 訪談地點：摩斯漢堡樹林店
-

1. 請問您在職場中的身分別？正職

2. 職稱為：保險、行政管理部門（管理人資）

3. 貴公司會不會有應酬的場合？

有的話，應酬中的女性通常扮演著什麼樣的角色？

有，做業務員時需要去應酬，算是做生意、交朋友。

4. 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？

(1) 如果有的話，能請您簡述事件的發生嗎？

有。同性戀也算是性別歧視的一種，公司有位男生比較女性化一點，公司的平均年齡也約莫二十幾歲的男性居多，所以會對那位較女性化的男生較不禮貌、動不動就會取笑他。

5. 女性在職場中的人際關係，該如何維持呢？

不要講太多話。女性聚集在一起時，很容易會跟公司的同事們一起聊八卦，基本上就聆聽就好，不要跟著一起說。因為從你口中說出來，下次可能全公司的人就會說：「某某某上次說…」，且說出來的話甚至被扭曲。有些同事看起來跟你很好，但實際上關係到利益的時候，傳出去的話就會變得很可怕，所以和女性同事講話的時候，盡量少講一點自己的看法，但跟男性同事相處的話就還好，可能男生神經比較大條。而且，女性同事的心機也比較細，可能你講話沒有那類的想法，但他們會想得比較深一點。

6. 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待？如是，您是如何解決這些不平等對待？

沒有，因為我的個性比較接近男性。

7. 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？如有，當中有尋求相關協助嗎？

沒有，我的每份工作剛好都是會有人介紹，原本的公司會幫我介紹到另一個公司上班，所以我的每份工作都是長官幫我轉職介紹過去的。

8. 請問貴公司會讓實習生來實習嗎？有的話，公司對正職員工和實習生的態度有差異嗎？

之前有，但最近比較少。基本上態度不會有差異。

9. 剛進公司時，和同事之間的相處上有沒有產生過摩擦？有沒有能夠巧妙維持好人際關係的技巧呢？

有，但我的身分比較特殊，因為前陣子我媽媽過世，所以我是去接他公司的那個位置去上班，他原本的位階是主管，但我是被他老闆介紹進去的，所以難免原本跟我媽媽是對立面的人可能就不太喜歡我，雖然不是進去之後起衝突，但算是知道我要進去前就不喜歡我，但之後情況有比較好一點，看到人就笑一點、多打聲招呼、嘴巴甜一點，對我的態度就有比較好了。技巧的話是要多會察言觀色，比如說四個人講話，但我就會不太講話、在旁邊看，可能就會看到他們在講這個話題，有人就會不太喜歡這個話題，那就會知道比如跟這個人相處時，就不要去刻意去講他不喜歡的話題。如果平常都是在講話的話，可能就不會花時間去觀察別人，反而一直在輸出，但跟一群人在一起的話，我比較常做的都是聽，也會比較多時間去觀察，會發現他喜歡什麼、他不喜歡什麼。

10. 您在職場面試時，是否曾經有被面試官問到關於未來結婚生子等相關問題呢？

有，但是問對未來有沒有什麼想法。我們公司在大陸、新加坡都有，有的人會長期被派駐過去，但我是主動說我可以被派駐到國外去，但他會問說：「妳是女生沒關係嗎？」、「那你男朋友怎麼辦？」，我是回答說：「沒關係，他可以跟我一起過去」、「就算他沒過去我也沒關係」。我覺得問這個問題有

時也一定算是性別歧視，因為實際層面上，大多數的女生還是會因為結婚、生小孩，而和公司請假、不願意派駐到國外等，所以這也算是禮貌性的瞭解一下，這樣以後也能知道怎麼幫你調配你的工作位置。

11. 您知道「職場玻璃天花板」嗎？請問對於「升遷」，您有什麼看法呢？

知道。我進公司前有先去瞭解我們公司的升遷制度，但我們公司可能做十年，還有可能是菜鳥，公司的福利太好，所以都沒有人想離職，大家做的平均年齡可能都已經四十、五十歲都有，到退休還在這裡做的也有。但如果能力夠好，還是可以在最快兩年就升職，所以我現在也是在看公司哪方面的能力比較缺，比如公司的會計人力比較不夠，我就會去補這方面的能力，之後可能就會比較容易被看到、被提拔。如果當老闆問這份工作有誰能做時，如果大家都不會做，只有你會做的話，就會比較容易被發現、被看到。

12. 剛進公司時，會不會負責到一些不是您工作範圍內的事情？例如：倒茶、倒垃圾等等。

有，很多。但我覺得那些庶務算還好，算是在幫忙。我會主動去做別人不想做的事情，可能很多人會不想去做打雜小妹的事情，但其實是要去以老闆的角度想，但老闆不會覺得這是打雜小妹在做的事情，像是老闆的秘書也會幫忙老闆的客人倒茶等，我反而覺得不能做倒茶相關的工作比較不好，是因為還要自己做自己文書的工作，能做倒茶的工作，反倒是你的職位比較高，才能去接待客人，不然基本上是連倒茶的資格都沒有。

秘書訪談紀錄

- 訪談者年齡：30—39 歲
 - 訪談時間：2020 年 7 月 2 日 14：00
 - 訪談地點：○○大學
-

1. 請問您在職場中的身分別？正職

2. 職稱為：秘書（行政職）

3. 貴公司會不會有應酬的場合？

有的話，應酬中的女性通常扮演著什麼樣的角色？

沒有。

4. 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？

（1）如果有的話，能請您簡述事件的發生嗎？

沒有遇到。

5. 女性在職場中的人際關係，該如何維持呢？

到新的環境一定會有恐懼感，在上一份工作時工作基本上就只有電腦、跟主管，但調換到這邊時，辦公室裡面就有六個人，所以就變得需要團隊合作，但好在是這裡女性多於男性，女性的心思也比較細膩，瞭解對於來到一個新的職場環境那份恐懼感是一定會有，她們也會認同，因此當時都是女性老師較會主動幫忙，這種情況都會有，所以自己要盡量能去克服這份恐懼感。

6. 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待？如是，您是如何解決這些不平等對待？

沒有。

7. 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？如有，當中有尋求相關協助嗎？

原先是念幼教，畢業後先當幼稚園老師兩年，但中途發現自己不適合當老師，

後來就轉成文書行政職的工作，並於德霖技術學院上班約兩年多。但後來調換到這裡，轉換跑道的原因為薪水較高、學生素質較好，且女生比較多，環境會較穩定。

8. 您在這份工作當中可曾遇過比較困難的事情嗎？

因為之前的業務偏向專案類，只要顧好眼前的事情即可，但現在的身分是秘書，一個人可能需要面對很多組的時候，可能會比較難拿捏我能幫忙的程度到哪裡，當我想要幫她們或是她們覺得我應該要幫忙時，會與我的想法產生衝突。也可能因為我離她們大家的主管比較近，所以會跟我分享她們內心的心事，希望我能替他們傳達。但這也是我比較為難的點，也比較不喜歡這樣的感覺，畢竟是她們當時的感受，我較難揣摩他們當時的心境，有時我說多或說少都是錯的，也有可能因為我讓主管去誤會、責罵到另一個人，中立這部分是目前較難拿捏的部分。剛開始來的前半年最為挫折的是我會被其他人用上一個秘書去比較，但我會想去做到面面俱到、做到好，但是當我發現自己的能力沒有那麼足夠時，這也是我很為難的地方，但我會盡量去維持那份心態，不要讓別人覺得你做不好，但也不要做太多，要拿捏好做事的分寸。

9. 請問貴公司會讓實習生來實習嗎？

有的話，公司對正職員工和實習生的態度有差異嗎？

有請工讀生來工作，基本上態度是不會有差異的。因為都是學生，都是抱持著學習的心態來的。

10. 剛進公司時，和同事之間的相處上有沒有產生過摩擦？有沒有能夠巧妙維持好人際關係的技巧呢？

就要看人的個性，因為我個性比較害怕尷尬，我會希望事情很圓融，比較不會想要去引起紛爭。如果今天遇到別人說我什麼，我會盡量地調整自己。技巧就是你希望別人怎麼對你，就怎麼對別人，但是也要那個人值得，職場如戰場，職場很多同事並不一定會成為朋友，成為朋友的話很幸運，每個人都希望開開心心來上班，所以盡量不要和別人產生摩擦。要怎麼樣去維持，因為每個人的個性都不一樣，像是我不太敢去跟人產生紛爭，我會盡量順著大家的毛去摸她們，但我

比較難拿捏那個分寸，怕自己做得太多。

11. 您在職場面試時，是否曾經有被面試官問到關於未來結婚生子等相關問題呢？

我覺得現在性別意識抬頭，這種問題是還好，有些工作可能會害怕你未來要生小孩，這個職位怎麼辦，但是學校是還好。

12. 您知道「職場玻璃天花板」嗎？請問對於「升遷」，您有什麼看法呢？

知道。其實職場中一定會想說自己能不能往上爬，但我比較安於現狀，我不太喜歡改變，基本上我過得去的話，我是不會跟人爭。但我是有遇過同事們可能會為了想要往上爬、往上升遷，就踩著別人的頭往上爬，而讓我覺得職場很黑暗，但我希望自己不要變成這種人，所以我比較還好，但比起升遷，加薪還比較好。

13. 剛進公司時，會不會負責到一些不是您工作範圍內的事情？例如：倒茶、倒垃圾等等。

這是一定會，做一些不是自己範疇內的事情是一定的，但我覺得這也是學習的部分，只要基於不要太誇張、小事情、能力範圍內的事情都可以。

【結語】

近年來女性意識抬頭，企業看中的是工作的能力、態度以及積極度，對於女性員工也抱持著性別平等的心態。從訪談中可以得知，作為女性在現今社會中求職碰壁的情況減少許多，而對於「升遷」，有部分女性較安於現狀，有部分女性則會展現自己較為擅長的一面替自己加分。在職場環境中，由於公司底下不分男女，有非常多的職員，公司無法一一關心每個職員的進度做到哪裡，抑或是對公司奉獻了什麼，所以「適時表現自己」其實相當重要，這樣被上司發現、提拔的可能性就會越大。

另外，企業面對女性結婚生子的看法也逐漸轉向，由於大多數的女性還是會因為結婚、生小孩，而和公司請假。因此，近期詢問女性求職員「是否往後會考慮結婚生子」諸如此類的問題也逐漸變少。即使有詢問此問題，也不完全是屬於過去性別刻板印象，這亦算是面試官禮貌性的瞭解求職者，也能瞭解未來如何調配求職者的工作位置。

女性在職場上維持人際關係也是相當重要的議題，多與同事問候、面帶微笑都是非常重要的訣竅，笑容能給予他人一個好的印象。在職場上與同事之間有時也會產

生摩擦，畢竟人與人相處難免會起衝突，但做事也要公私分明，不可公私不分。然而，和同事之間的相處模式，皆會影響到日後工作方面的合作，俗話說：「知己知彼，百戰百勝」，了解對方的長處和短處，在職場上與同事相處時亦可更加輕鬆愉快。

第二節 女主管們的二三事

從搜尋到的文章中能夠發現到許多關於女性主管的議題，像是日本安倍首相曾公開推動「女力經濟學」，讓日本女性在企業和職場上扮演更重要的角色，雖然人數上升的幅度不快，但每年都還是有以些微的數據持續成長，從中我們能知道現在的女性升遷已經有逐漸的被重視了。而最近有發現一個情況，平均職場上女性現在都比平均男性有更好的教育水準，也有更高的消費能力。許多國家現在女大學生比男性更多，有些甚至女碩士或博士也比男性多。

雖然如此，仍然有許多的大企業不讓中層階級的女主管升遷到更高的職位，美國《財星》雜誌調查⁶²，2017年財星500大企業中，僅32家企業的執行長為女性，能從中得知還是很多女主管會面臨到「玻璃天花板」的問題。文章中有句話說：「男員工與男主管打屁、攀關係，可以獲得一些好處，但跟著女主管的女員工則沒有同等好處」⁶³，根據這句話，我們會容易認為，女主管對下屬是苛刻的或是女主管肯定比男主管難搞。

由此可知女主管較不擅長與自己的下屬社交，除此之外也發現到男女主管之間的差異，在面對男女下屬之中，是更重視公平性的，所以較不會有特定性別額外的職場躍進，不過報告指出，女主管比較不會與自己的部屬社交，數據也顯示，女主管跟男主管不一樣，比較傾向公平地和男、女部屬社交，因此並不會帶給特定性別額外的職場躍進」。統整上述資料我們可以發現到男女主管的行事風格與處事態度大相逕庭。

⁶²「自由財經時報」，〈女主管增加，性別天花板，仍難打破〉，2018年2月5日。
<https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1174571>，2020年7月17日閱覽。

⁶³「天下雜誌」，〈跟主管打屁有助升遷？哈佛研究：看你的性別決定〉，2020年2月3日。
<https://www.cw.com.tw/amp/article/5098824>，2020年7月17日閱覽。

工廠老闆娘訪談紀錄

■訪談者年齡：40—49 歲

■訪談時間：2020 年 7 月 7 日 14：00

■訪談地點：金沙山環保股份有限公司

1. 請問您在職場中的身分別：正職

2. 職稱為：工廠老闆娘

3. 在職場中升遷困難度是否很高？

像我們這邊只有一個會計，一個我，其他都是員工，因為公司大多都是固定性的工作，只有分薪水沒有分職位。

4. 擔任主管時，時間是如何分配的？（家庭、工作、朋友…）

因為小孩都大了，正常的時間來講只有禮拜天比較有空陪他們。有時候晚上都要應酬什麼的，平時會比較少陪伴小孩們。

5. 哪一種類型的下屬較容易被提拔呢？

提拔前的首要條件會是下屬的性別嗎？

不會，不會看性別。會提拔有責任心、基本常識都要懂的。

6. 若是在同個職場中有男、女主管會常被相互做比較嗎？

不會被比較。

7. 若是在職場中遇到或看到不公平的事情，是否願意站出發聲？或是選擇隱忍？

(1) 如果會的話，能請您描述一下您的做法嗎？

會，先看事情，如果太過分的話，會去指責，並警告他們不准再犯。

8. 當了主管之後會刻意去改變自己的穿著打扮嗎？

不會，除非有應酬才會改變穿著。

9. 若遇到較主觀的下屬，會如何應對

會跟他溝通，找一個對他和對自己比較好的模式去進行溝通。

10. 有應酬的場合下，女性通常是扮演什麼樣的角色？

陪著老闆去，會與客戶溝通，也會和他們一起討論工作，如果有後續的喝酒之類的事，就不會繼續參與。

紡織業董事長、保險業業務副理、紡織業業務副總訪談紀錄

- 訪談者年齡：皆 40—49 歲
 - 訪談時間：2020 年 7 月 3 日 15：00
 - 訪談地點：訪談者自家
-

1. 請問您在職場中的身分別：正職

2. 職稱為：紡織業董事長、保險業業務副理、紡織業業務副總

3. 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？

如有，當中有尋求相關協助嗎？

廖董事長：我從來沒有碰壁過。

保險業副理：不會呀！

涂副總：應該是講說你們的年代跟我們的年代不一樣，以前可能是說，我們去面是一份工作，應徵者十個幾乎有九個都會上。學歷不見得要高，用心去做，做久了就是你的。但現在的門檻是學歷要到達甚麼樣子，進去之後才看能力，這相對的落差會很大。像我小女兒去應徵工讀生，十個只錄取一個而已，這落差是蠻大的。

4. 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？如果有的話，能請您簡述事件的發生嗎？

廖董事長：我本身是沒有啦，以前工作上也沒有遇過。公司行號比較沒有。

涂副總：工廠比較會有。如果是在一般傳統的工廠，有的老闆會比較注重女生，有的是會比較色眯眯的，這是兩種不同的，一個是色眯眯的，一個是覺得女性沒能力的。相對的要讓老闆去了解一段時間，去看出你能力的時候，他就會對你比較重視。

保險業副理：因為傳統工廠比較會重男輕女，現在一般的公司行號，第一的條件就是看你的能力，因為現在的女生也很棒，女生現在的處理能力，耐心度、細心度都比男生來的好。

三人：所以，原則上我們是還沒有碰到過這種事情。這幾年公司行號對女性來說，會比較吃香。

5. 女性在職場中的人際關係，該如何維持呢？

保險業副理：要比較親切和善，要大方活潑一點。不要一遇到事情就說我不會，要說好，我處理看看。

廖董事長：要誠懇、隨和，這樣人際關係會比較好。你如果太文靜的話，老實講人家不太可能會和你親近。

涂副總：要笑臉迎人。

6. 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待進而損失掉了許多權利呢？如是，您是如何看待及解決這些不平？

廖董事長：也是要看行業，目前我們都沒有。

涂副總：說真的，我目前這家公司，原則上我的下屬都是男性，女生相對的會比較細心，所以說就是要看行業跟老闆，老闆如果中看能力，那說真的女生反而會替老闆省很多錢，幫她處理得更加仔細，照顧到的更多；男生是屬於大刺刺的，覺得這個也行那個也好，可是我們為這辦公室多爭取更多機會、更多利潤，女生看得會比較仔細一點。

7. 貴公司會不會有應酬的場合？有的話，應酬中的女性通常扮演著什麼樣的角色？

廖董事長：有阿。談生意呀。像我們有需求的時候一定會以朋友優先，有一個角度是說要給別人賺，不如留給朋友賺。

涂副總：說真的啦，一方面是說談生意，二方面是，其實應酬大家很容易相處變朋友，不一定是說一定要做生意，變成好朋友大家都可以平時互相吃吃飯，像以前廖董事長是我的客人，我們也是變成好朋友，一起吃吃飯聊聊天，他只要之後有需要的時候就會來找我，不用說很刻意的去談生意，實際上他也是知道我是賣什麼東西的。生意不是因為生意而生意，應該是和他相處之後，他變成你的朋友，而不要去跟他談生意，他會自動有需求的時候就會來一通電話，

這才是最重要的。工作是要去經營朋友。男女不同的地方是，男生會直接去找老闆，女生會去找旁邊的秘書或是其他人。女生最吃香的就是，可以從與別人聊天當中得到很多訊息。

保險業副理：我覺得男女談生意不同的地方，男生有時候是比較直接的，東西賣多少就是多少；女生是比較柔性的，感情面會讓人覺得比較多。在談生意的當中真正要賣的東西沒幾分鐘，其他時間基本上都是在搏感情。

8. 選人的時候會以女性為優先嗎？

保險業副理：要看是找甚麼工作。如果使作業助的話，會找女生的比較多，像剛講的細心度跟耐心一定比男生好；如果是做業務，尤其是有一些是需要交際應酬的，當然會希望找男生。老闆在面是你的時候就會開始觀察你的應答、邏輯觀念等等，是不是他想要的，第一印象很重要。

涂副總：表達各方面跟你的常識到哪裡，最重要的是說你的個性要讓人覺得說活潑親切等等，該具備的基本都有，像是需要用到的英文啦或是開車你都有的情況下，都包含以上特點的，我們都是很願意帶的。像是我現在這邊的業務，原先都不是本行業的，都是慢慢帶出來的，有些老鳥會帶新人一兩個月，如果能待到半年，這個員工就可以直接接業務了。

9. 應酬中女生會比男生吃虧嗎？

三人：要堅持一個原則不要去喝酒，有時候是個人問題。

廖董事長：你說你不會喝，別人也不會去勉強你。現在這個年代都還蠻尊重女性的。

保險業副理：看行業，一般貿易、商類的，不會刻意說一定要喝酒。

涂副總：以後如果有人找你去吃飯說要喝酒，就算你會喝你也要說你不會喝。千萬不要逞強。

10. 在職場中升遷困難度是否很高？如果會的話，請簡述升遷過程中遇到最大的問題？（例如：能力、家庭...）

廖董事長：依照個人能力問題，不會因為是女性就升遷速度比較慢。

涂副總：依照個人能力、業績達成、處理事情的能力。

保險業副理：依照個人的能力來決定。

11. 擔任主管時，時間是如何分配的？（家庭、工作、朋友…）

涂副總：上班時間全部奉獻給公司，下班後就是家庭的時間。

保險業副理：也要看公司的性質、行業（若舉例保險業副理業，可能客戶晚上才有時間，能就只能晚上工作拜訪客戶）。

廖董事長：上班時間就是認真上班，時間到了準時下班，以前遇過我的助理在公司待到7、8點，那是因為能力問題。

12. 哪一種類型的下屬較容易被提拔呢？

（1）提拔前的首要條件會是下屬的性別嗎？

廖董事長：態度重要、積極度與責任感都很重要！

保險業副理：重視工作態度、好溝通、工作態度是最重要的！

涂副總：工作態度是最重要的！

13. 若是在同個職場中有男、女主管會常被相互做比較嗎？

三位：多少都會有。

涂副總：舉例來說，一件事情我的話、就是會快速的交代給小姐立刻處理、另外一位男主管則是會讓下屬等個三四天才給予回覆，相較於女性會比較散漫。

14. 若是在職場中遇到或看到不公平的事情，是否願意站出發聲，或是選擇隱忍？

（1）如果會的話，能請您描述一下您的做法嗎？

三位：當然願意說啊！一定要站出來講的。若是選擇隱忍因為擔心因此丟了工作的話，代表他的替代性夠高，有事情直接講會比較好。

15. 當了主管之後會刻意去改變自己的穿著打扮嗎？

廖董事長：會，依照各式各樣的場合去做穿搭！

保險業副理：從業務升到主管的穿搭，是一定要改變的。

涂副總：要有一個主管的樣子。

16. 若遇到較主觀的下屬，會如何應對？

涂副總：下屬的意見若是對的、具有參考價值的，會選擇聽聽看員工說的。

【結語】

我們平時只能透過報章雜誌或新聞報導中得知女主管在職場中的相關訊息，經由這次的訪談讓我們瞭解了更多相關的資訊，也讓我們打破了許多傳統迷思。像是職場中的性別刻板印象，在查找資料時，總是會出現較兩極化的評論，經過這次的訪談可以得知現在的職場環境中，與過往相比女性在職場中已逐漸受到重視。

此外升遷的問題，早期經常會看到同時期進公司的男女，但男性職員升遷機會比女性職員來的多，事實上不盡然如此，訪談者告訴我們，雖然還是會有企業這樣，但是現在也有許多的企業比起性別，更注重能力。上述種種問題經過此次訪談也替我們解答了許多，最後訪談者們也都有與我們分享許多職場上的一些經歷，像是做人處事、應酬問題等等，令我們受益良多。

第三節 「婦」出江湖

我國自 1987 年來逐漸展開本土婦女運動，在政府迫切關注之下，帶動了社會對婦女議題的關注，1990 年代國內的婦女政策，建制了許多法案。如自 2002 年訂定《兩性工作平等法》•（後更名為《性別工作平等法》）後，更致力於消除二度就業婦女被受歧視的問題以及協助職業婦女平衡工作與家庭，以促進女性工作的平等⁶⁴，然而建制了這麼多法案，為何二度就業婦女的成長率，還是無法有明顯的成長？⁶⁵2017 年我國女性勞動參與率於 25~29 歲達到高峰為 89.7%，較美、日、韓同年齡層女性之勞動參與率高。

近年來，新興服務業興起，提供女性較多工作機會，復以母性保護措施日漸改善，有助於婦女就業，35~49 歲勞參率達 70% 以上，與美、日同等水準，惟 50 歲以後低於美、日、韓。⁶⁶若從年齡層來看，亞洲國家的婦女在育兒階段，勞動參與率是呈下降趨勢，隨子女逐漸長大後，其勞動參與率又再度回升，由此可知我國婦女因家庭因素而退出職場後，再度復出就業之比率較低，我國婦女在 25 至 40 歲之壯年期勞動參與率雖然高過於日本與韓國，但 40 歲以上的婦女勞動參與率卻明顯低於日本和韓國，因此政府也積極關注婦女二度就業之議題。然而我們是否真的了解二度就業婦女重回職場的動機與困難點為何？若無法達到最初希望能重回職場的目的，即使找到了工作，倘若沒辦法做好工作與家庭間的調適，又無法展現出自我價值，導致她們極有可能再度放棄重回職場。綜上所述的動機與觀點，我們也做了實際的訪談，希望能更加深入地探討二度就業婦女的議題。訪談對象為：銷售員、會計。

⁶⁴樂說頭條-重回職場之路-女性二度就業之探討，<https://pse.is/39t67y>，2020 年 07 月 19 日閱覽。

⁶⁵「勞動部統計處」，〈近年我國女性勞動參與狀況〉，2019 年 12 月 23 日。
<https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/2473/39362/>，2020 年 7 月 24 日閱覽。

⁶⁶「勞動部」，〈開發婦女二度就業，充分有效運用中高齡婦女人力資源〉，2016 年 11 月 3 日。
<https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/7912/>，2020 年 7 月 22 日閱覽。

百貨公司銷售員訪談紀錄

- 訪談者年齡：50—59 歲
 - 訪談時間：2020 年 7 月 15 日 13：00
 - 訪談地點：醒了，咖啡
-

1. 請問您在職場中的身分別？二度就業

2. 職稱為：銷售員

3. 貴公司會不會有應酬的場合？

有的話，應酬中的女性通常扮演著什麼樣的角色？

沒有。

4. 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？

(1) 如果有的話，能請您簡述事件的發生嗎？

公司完全沒有。

5. 女性在職場中的人際關係，該如何維持呢？

就是主動親近人群，有空的話就是互相交流一下，多多談心。

6. 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待進而損失掉了許多權利呢？

(1) 如是，您是如何看待及解決這些不平？

我在這一櫃，跟她就是差在說我跟她的特休而已，那就是我們兩個也都是女性所以沒有這個問題。

7. 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？如有，當中有尋求相關協助嗎？

剛開始一樣是跟公司面試這樣，那我卻是還滿幸運就是公司的主管來面試的話，我就很順利的就被主管選上，然後就直接進來站這個櫃位當銷售員。因為我的第一份工作也是從事服務業，對我來說是一樣的性質，沒有什麼困難我

覺得。

8. 您第一份工作與第二份工作時間間隔多久呢？

十幾年。因要帶小孩，中間間隔很長的時間沒工作。

9. 找工作是否較困難？

還好，因為是之前的同事幫忙引薦。

10. 什麼原因讓您再投身職場？

因小孩漸漸步入就學階段，會有較多的開銷，也覺得自己在家沒什麼事做，所以想說再次步入職場。

11. 離開職場團隊工作也有一段時間，現在是否會對團體工作上感到有壓力呢？

剛開始會有，因時代不同，覺得跟年輕人們話題有隔閡。年輕人講話比較衝動、直接，而我們這年代的人講話較婉轉。但現在都已適應、習慣了，不會感到有壓力。

12. 在公司有跟您一樣同為二度就業婦女的夥伴嗎？如有，當您遇到問題時，會先向她請求助嗎？

有。不會，因覺得自己的問題，自己可以解決。

13. 您會不會覺得因為自己是二度就業婦女而在公司感到不自在呢？

不會。因自身個性較活潑且主動，容易跟別人相處。

14. 您會不會覺得自己的所受到的待遇與一般員工有所差異呢？

多少有一點。因為是較晚才進去的，公司給予的特休和補助金額與一般員工相比，都有些差異。

會計訪談紀錄

■訪談者年齡：40—49 歲

■訪談時間：2020 年 7 月 7 日 13：00

■訪談地點：金沙山環保股份有限公司

1. 請問您在職場中的身分別？二度就業

2. 職稱為：會計(行政職)

3. 貴公司會不會有應酬的場合？

有的話，應酬中的女性通常扮演著什麼樣的角色？

沒有，因是做行政方面的工作，不是跑業務類的，所以沒有應酬的場合。

4. 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？

(1) 如果有的話，能請您簡述事件的發生嗎？

沒有，因為是做行政方面的工作，且辦公室幾乎都是女生。

5. 女性在職場中的人際關係，該如何維持呢？

大方、懂得分享、熱情、主動和懂得積極找話題。

6. 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待進而損失掉了許多權利呢？

(1) 如是，您是如何看待及解決這些不平？

沒有。

7. 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？

(1) 如有，當中有尋求相關協助嗎？

沒有。

8. 您第一份工作與第二份工作時間間隔多久呢？

兩年。

(1) 找工作是否較困難？

有，因為已經跟社會脫節了，雖然已經有一技之長，但是還是會比較不適應，踏出去那一步還是會比較困難。

(2) 什麼原因讓您再投身職場？

要照實說的話，有婆婆當然是躲避婆婆啦，另一個就是有經濟壓力，現在幾乎都是雙薪家庭。

9. 離開職場團隊工作也有一段時間，現在是否會對團體工作上感到有壓力呢？

剛開始會，因為不適應，因為之前阿姨是在做早餐的，在那之前我是做會計工作，然後是因為老公他被資遣，然後才兩夫妻一起作早餐店做了8年，然後他是找到一份穩定的工作，變成我無業了嘛，我就整天跟我婆婆在家裡呀，然後所以我才又轉出來工作這樣子。

10. 在公司有跟您一樣同為二度就業婦女的夥伴嗎？如有，當您遇到問題時，會先向她請求助嗎？

有啊！會啊。

11. 您會不會覺得因為自己是二度就業婦女而在公司感到不自在呢？

不會。

12. 您會不會覺得自己的所受到的待遇與一般員工有所差異呢？

不會，這個之前的話，如果是我上一份工作的話會，因為畢竟他們是有，我是新進人員，所以他們已經是個小團體了，所以剛開始要踏進去，當他們要新進的時候需要一部份努力就對了，比來比去是還好，只是看你遇到的前輩要不要教你，他會想說妳已經有年紀了，他可能有些保留，他也不教妳，妳就自己會的感覺。如果是二度就業應該都會遇到這個狀況，他會想說妳已經年紀大了，妳應該社會歷練夠了，可以不要教妳了，其實我們剛踏出新的工作，有些

領域還是我們不熟悉的。

【結語】

本章節訪談對象共兩位，其一任職於工廠擔任會計，另一位則在百貨公司出任銷售員。根據研究動機與目的第一項人格刻板印象進行分析，從訪談的結果得知，兩位受訪者皆表示並沒有因其二度就業婦女的身分帶給她們有人格上的刻板印象，也不會覺得自己跟其他職場上的員工有所差異。再根據研究動機與目的的第二項人設帶給她們的問題與解決之道，兩位受訪者在工作場域並無受到明顯的差別待遇，即便在特休及相關補助津貼會因年資關係有所不一，但仍符合我國勞動相關法令所規範。

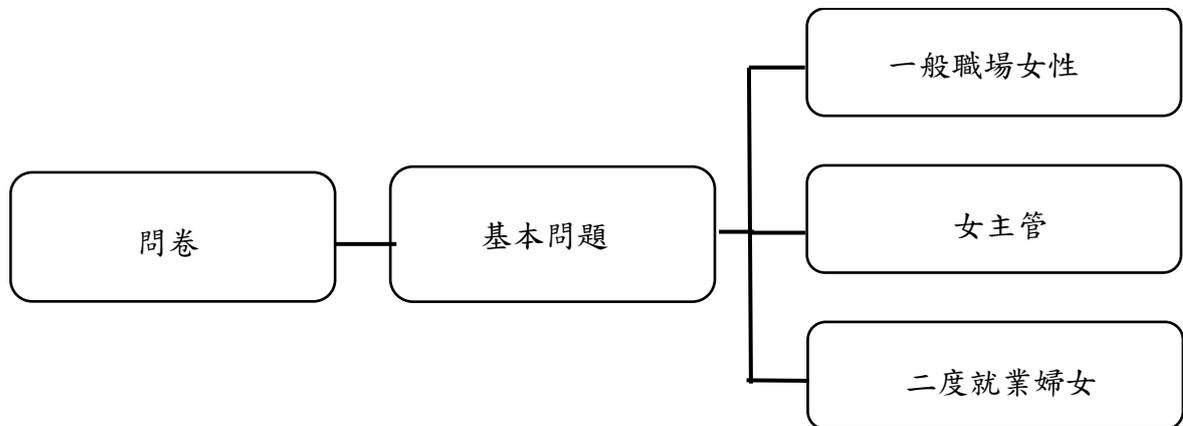
從此兩位的訪談過程中，得知在職場中維持良好的人際關係應要主動、積極且親近人群等，以便日後的我們也能在職場上展現出屬於自己的一面。

第五章 問卷調查與分析

第一節 問卷目的與架構

本研究主要目的為女性在職場上所遇到的問題為何？主要是以「問卷調查」的方式進行分析。透過問卷的調查結果，希望能夠瞭解現今女性在職場上面臨的問題及困難點。我們針對「一般職場女性」、「女主管」、「二度就業婦女」此三種身分進行圖表分析，提高調查結果的準確度與客觀性，下圖為本章節之問卷架構圖：

問卷架構圖



第二節 問卷對象

本研究對象是以臺灣全國就業婦女作為調查對象，其中並不區分年齡、地點與職業別，以「一般職場女性」、「女主管」、「二度就業婦女」三大類進行分析。並以 Google 表單的方式進行問卷發放，採用特定對象範圍，以隨機抽樣的方式進行線上問卷調查，探討現今臺灣女性於職場上的狀況。發放時間為 2020 年 7 月 29 日至 8 月 31 日，共回收了 104 份問卷，其中刪除資料不齊全之 11 份無效問卷，有效問卷共 93 份。

第三節 問卷設定

我們為了更瞭解現今的職業婦女在職場中的情況，本問卷總共分為兩大部分，第一部分為，基本資料及女性在職場中可能會遇到的問題，共分為八個問題。第二部分為，針對「一般職場女性」、「女主管」、「二度就業婦女」此三種身分於職場中分別會接觸到的各種問題。「一般職場女性」共分為八個問題；「女主管」共分為十個問題；「二度就業婦女」共分為八個問題。我們採用問答題與選擇題的方式進行問卷調查，期望透過此問卷的調查，能更加瞭解到現今臺灣女性職場的狀況為何。

第四節 問卷結果分析

一、第一部分 基本問題

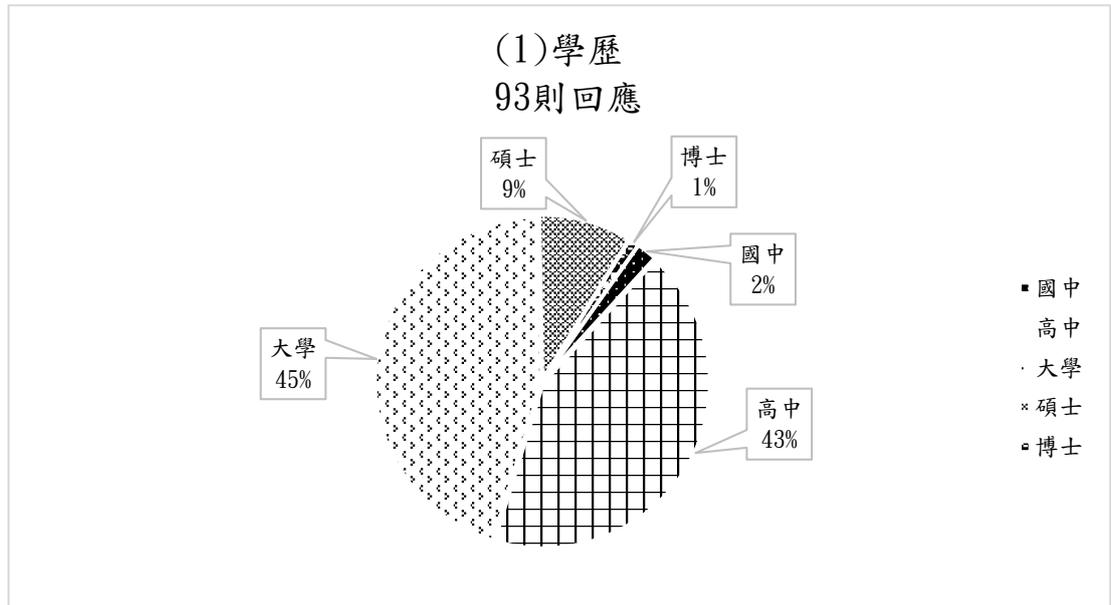


圖 5-1 學歷

根據圖 5-1 調查結果顯示，有關填答對象之學歷，大學畢業人數占了 45%，高中人數占了 43%，碩士人數占了 9%，國中人數占了 2%，博士人數占了 1%。大學以上畢業人數占 55%，由此可知，臺灣職場上的女性在教育程度上已有愈來愈高的趨勢。

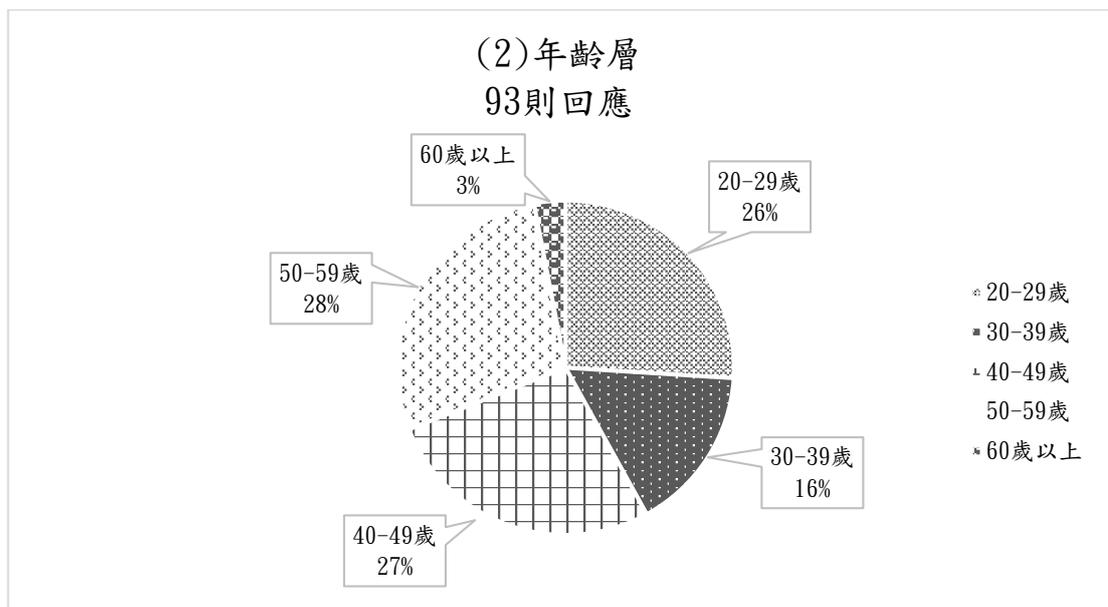


圖 5-2 年齡

根據圖 5-2 調查結果顯示，有關填答對象之年齡，50-59 歲占了 28%，40-49 歲占了 27%，20-29 歲占了 26%，30-39 歲占了 16%，60 歲以上占了 3%，由此可知，填答問卷對象大多集中在 40-59 歲的女性。

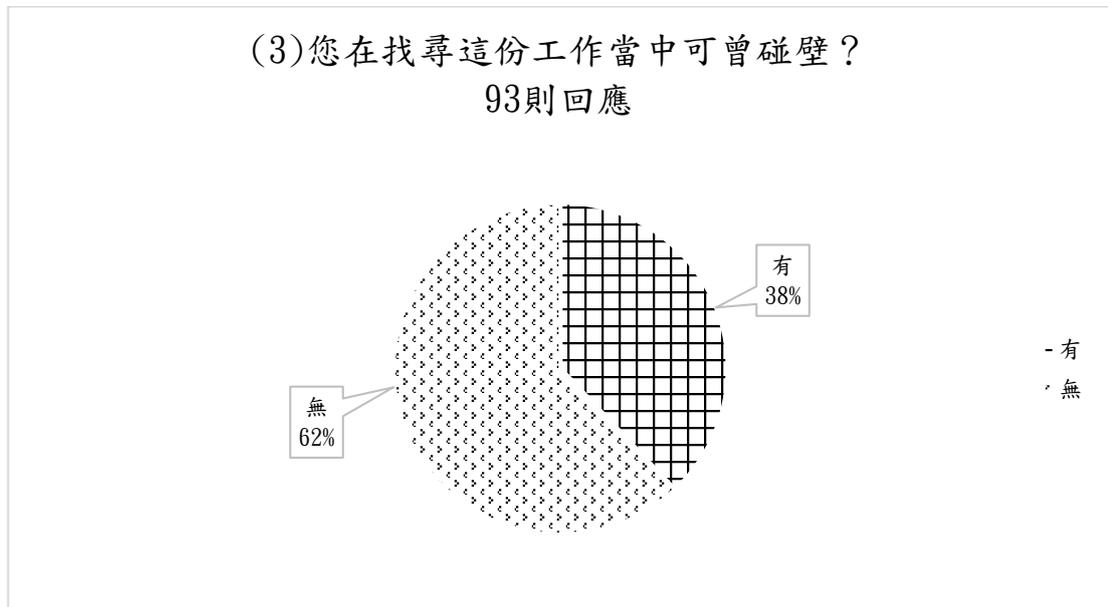


圖 5-3 您在找尋這份工作當中可曾碰壁？

根據圖 5-3 調查結果顯示，在找尋工作當中是否曾碰壁，沒有碰壁者占 62%，曾碰壁者占了 38%，雖然回答無碰壁者占了六成以上，但仍有將近四成的女性在過程中還是會遇到挫折，碰壁的原因可能是因為與理想不符，又或者是因環境問題造成，例如今年遇到了全球性的新冠肺炎疫情，亦會影響求職的狀況等。

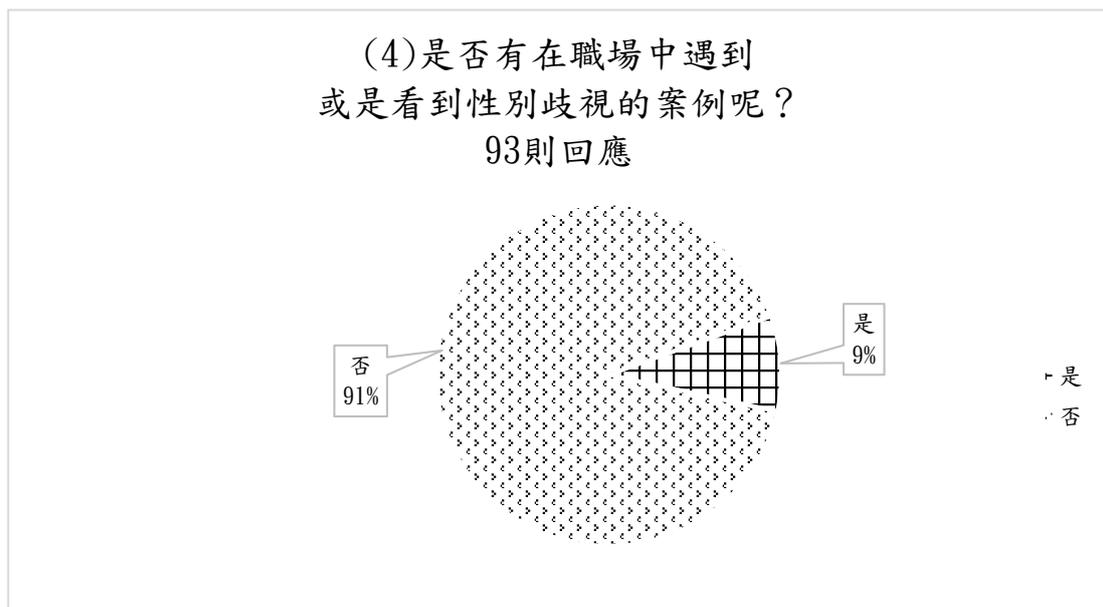


圖 5-4 是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例呢？

根據圖 5-4 調查結果顯示，是否有在職場中遇到或是看到性別歧視的案例，

沒有看見的為 91%，有看到性別歧視案例的則占了 9%，透過圖 5-5 的問答回應，我們可以清楚地得知，仍有少部分女性還是會在職場中遇到性別歧視的事件。

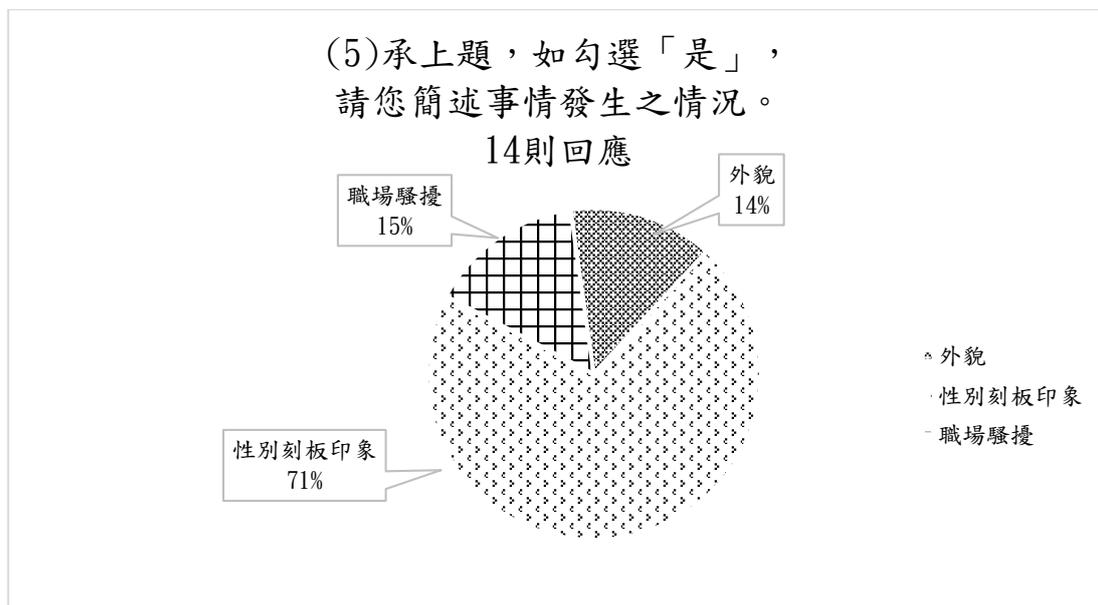


圖 5-5 承上題，如勾選「是」，請您簡述事情發生之情況。

圖 5-5 為問答題，我們將勾選「是」的回答分為三大類「性別刻板印象」、「外貌」、「職場騷擾」，根據調查結果顯示，性別刻板印象占了 71%，外貌占了 16%，職場騷擾占了 15%，根據上述圖表數據顯示，性別刻板印象的數據為最高的，表示現今的職場中女性仍會因刻板印象而受到歧視，例如：女生不用搬重物、女性工作能力不如男性等，在一個提倡兩性工作平等法的環境下，上述的狀況仍層出不窮。

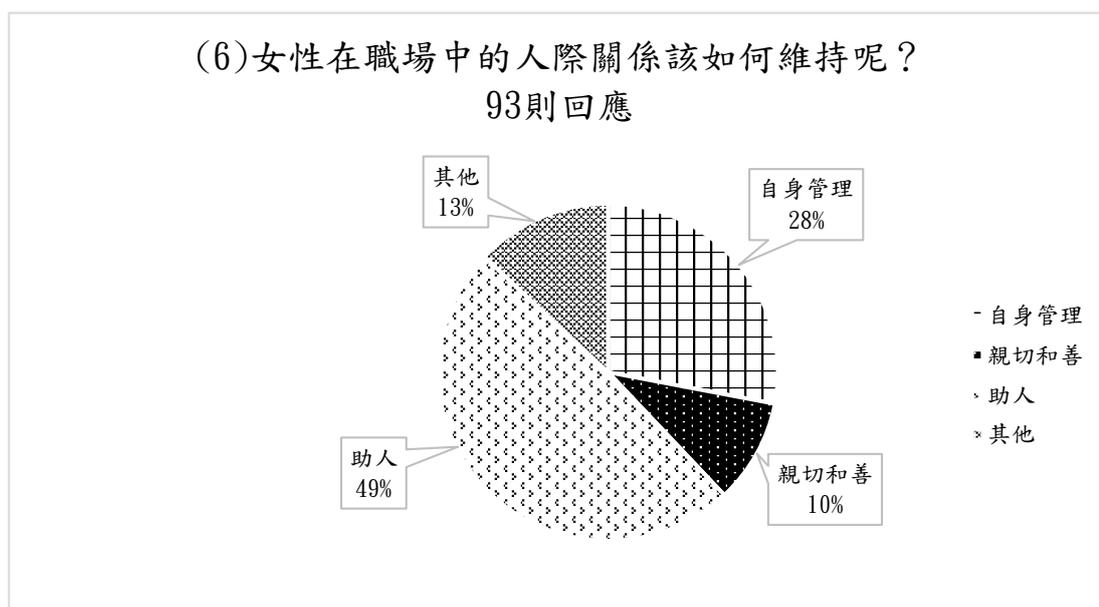


圖 5-6 女性在职場中的人際關係該如何維持呢？

圖 5-6 為問答題，我們將回答分為四大類「自身管理」、「親切和善」、「助人」、「其他」，女性在职場中的人際關係維持方法有很多種，例如：主動幫助他人、親切外向等，根據圖 5-6 圖表數據顯示，助人占了 49%，自身管理占了 28%，例如：做好自身份內工作、不與人談論他人是非，其他占了 13%，例如：兩性平權、互相尊重，親切和善占了 10%，由此可得知，樂於對他人伸出雙手，幫助他人，可以有效的維持職場上的人際關係。

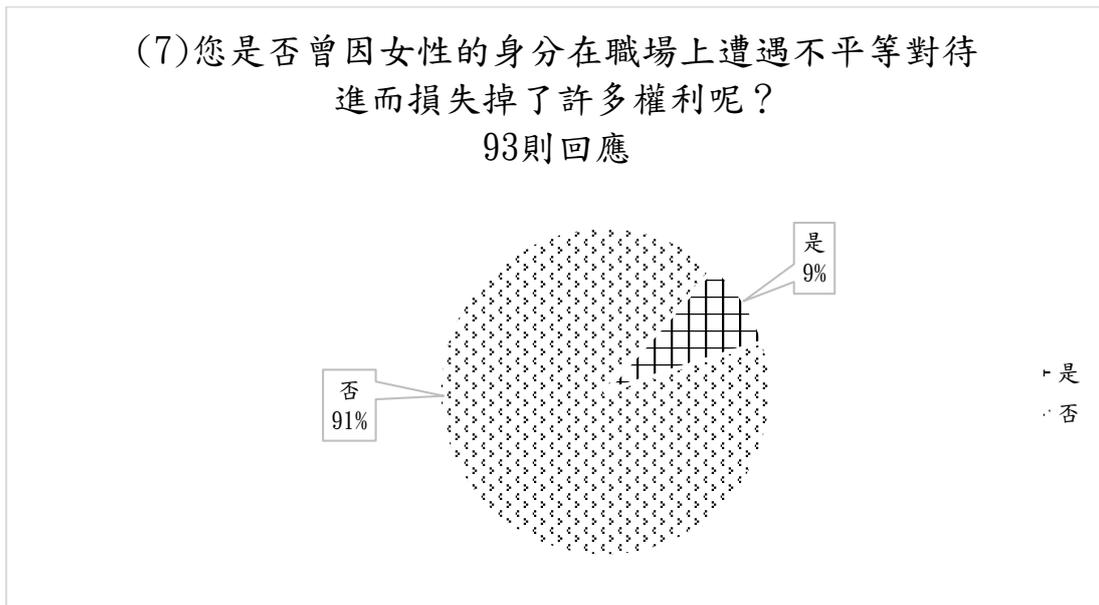


圖 5-7 您是否曾因女性的身分在職場上遭遇不平等對待進而損失掉了許多權利呢？

根據圖 5-7 數據結果顯示，有 91% 的女性沒有因為這樣的身分而受到不平等的待遇，但仍有 9% 的女性曾經因為女性的身分而受到不平等的待遇，對應下題問答的結果，我們可以得知，仍有 9% 的女性會因身為女性，而受到不平等的待遇。承上題，我們針對勾選「是」的回答者，整理發生的情境如下：

- 曾經有客戶原本要找 A 設計裝潢，但因當時 A 年紀較輕且又是女孩子，客戶反應女生比較情緒化，然後客戶就被公司的男員工簽走了。
- 同工不同酬。
- 孕婦。
- 不是女生的工作，上司會叫幫忙做。
- 會覺得女生沒辦法勝任工作。
- 因為女生能力通常會被質疑，所以很多機會都會溜走。
- 比較需要加班或者被分發更多工作。

二、第二部分

(一) 一般職場女性

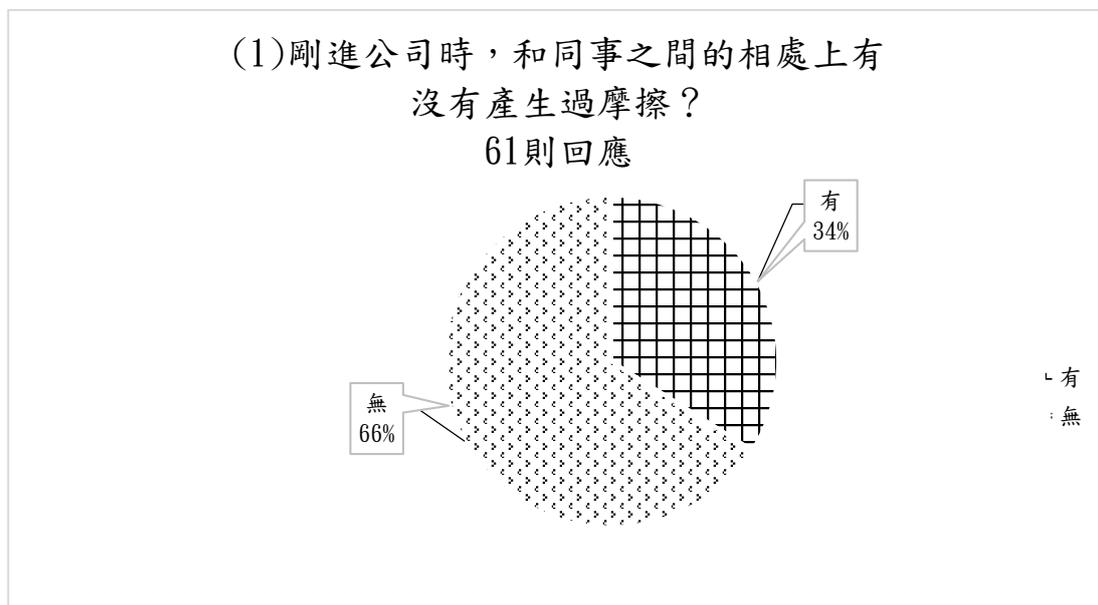


圖 5-8 剛進公司時，和同事之間的相處上有沒有產生過摩擦？

依據圖 5-8 調查結果可得知，剛進公司時和同事之間的相處上沒有產生過摩擦占 66%；剛進公司時和同事之間的相處上有產生過摩擦占 34%。剛進公司時可能會受到一些來自資深同事之間的欺壓，認為是菜鳥所以必須多接觸事務不懂得拒絕，導致和同事之間相處的不太愉快。

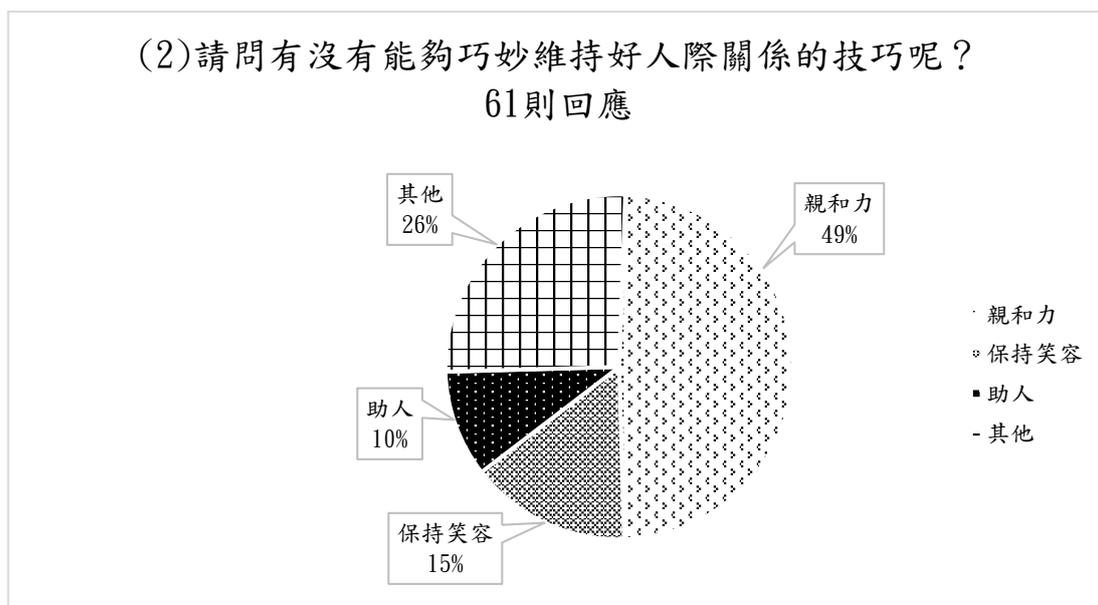


圖 5-9 請問有沒有能夠巧妙維持好人際關係的技巧呢？

依據圖 5-9 此題為問答題，我們將回答分為四大類，「亲和力」、「保持笑

容」、「助人」、「其他」。根據調查結果，認為「親和力」維持人際關係之女性占有 49%；回答「其他」答案之女性占有 26%，例如，對此無能為力並想知道該如何維持人際關係等，認為職場上「保持笑容」也可以維持人際關係之女性占 15%，以「助人」來維持人際關係之女性占 10%。依據上述圖表可以瞭解，「親和力」是職場上維持人際關係的一大助力，讓彼此熟悉、多參加聚會活動、互相尊重都很重要。

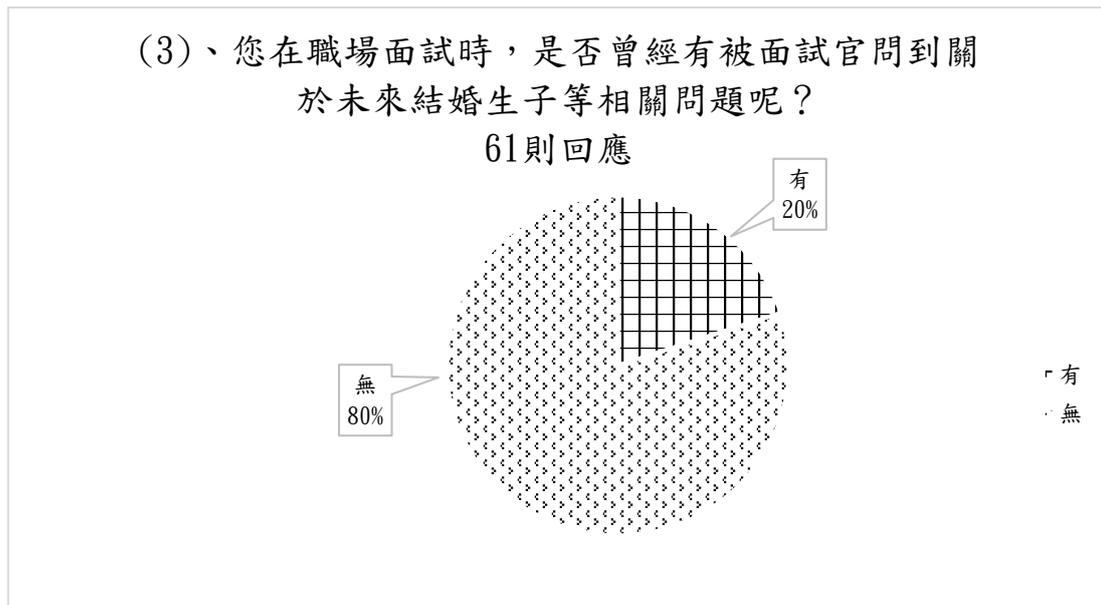


圖 5-10 您在職場面試時，是否曾經有被面試官問到關於未來結婚生子等相關問題？

依據圖 5-10 調查結果顯示，於職場面試時，未曾被面試官問到關於未來結婚生子等相關問題的女性共占 80.3%；曾經被詢問過者占 19.7%。可先參照第二章第一節之負面刻板印象，由於面試官過去受到女性生育之刻板印象的影響，通常會對應聘者詢問將來結婚生子的打算，但根據圖 5-12 調查結果可發現，現今面試官並不會根據過去刻板印象，特別去詢問應聘者未來的打算等諸如此類的問題。

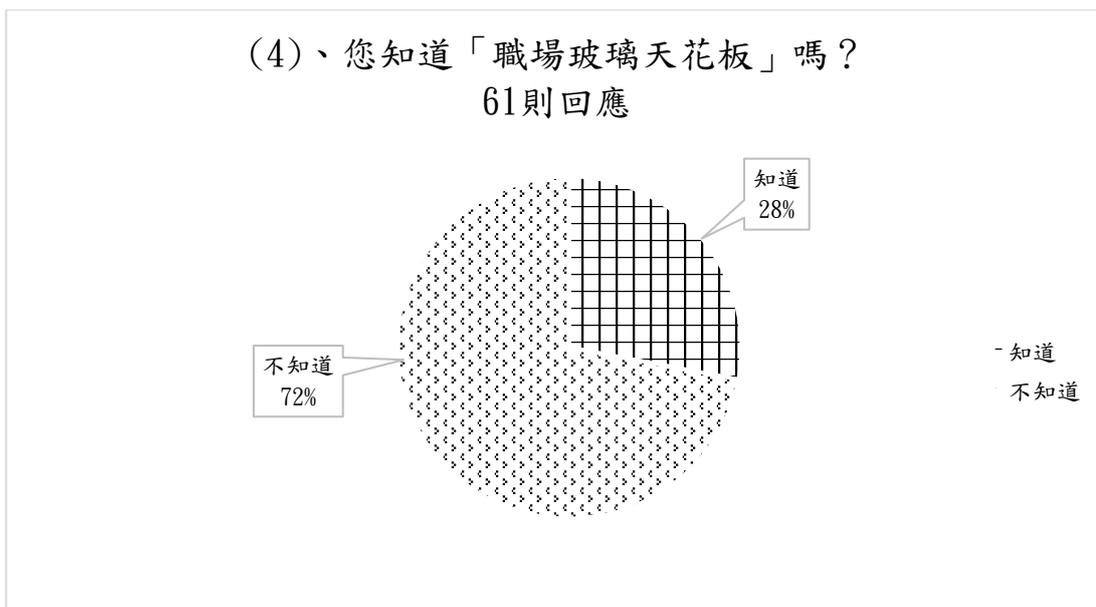


圖 5-11 您知道「玻璃天花板」嗎？

根據圖 5-11 調查結果，不知曉「職場玻璃天花板」的女性共占 72.1%，知曉者僅占 27.9%。由此可發現，「玻璃天花板」不盡然是無人不曉的詞彙，仍有大多數者對此並不瞭解，事實上現今的臺灣職場女性曾經面臨過此情況，但仍許多女性不知曉此現象為「玻璃天花板」，可能是因為這個專有名詞在臺灣並不普遍，導致約七成的人對此並沒有很深入的認知。

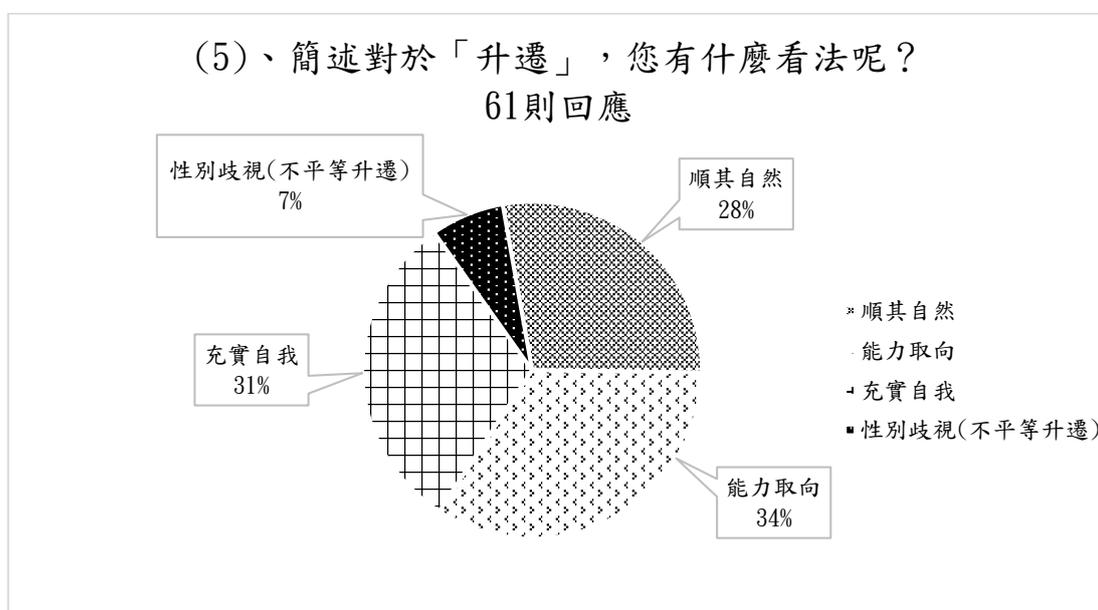


圖 5-12 簡述對於「升遷」，您有什麼看法呢？

由於為簡述題，本組將回答概略分為「顺其自然」、「能力取向」、「充實自我」、「性別歧視（不平等升遷）」此四大類。根據圖 5-12 調查結果，認為「升遷」是依能力取向者共占 34%；需不斷努力、充實自我者共占 31%；抱持著顺其自然的

想法之女性共占 28%；認為升遷含有性別歧視者共占 7%。根據調查可發現，若有一定能力並符合公司要求，且工作態度良好者較易受到上司提拔，更容易能獲得升遷的機會。

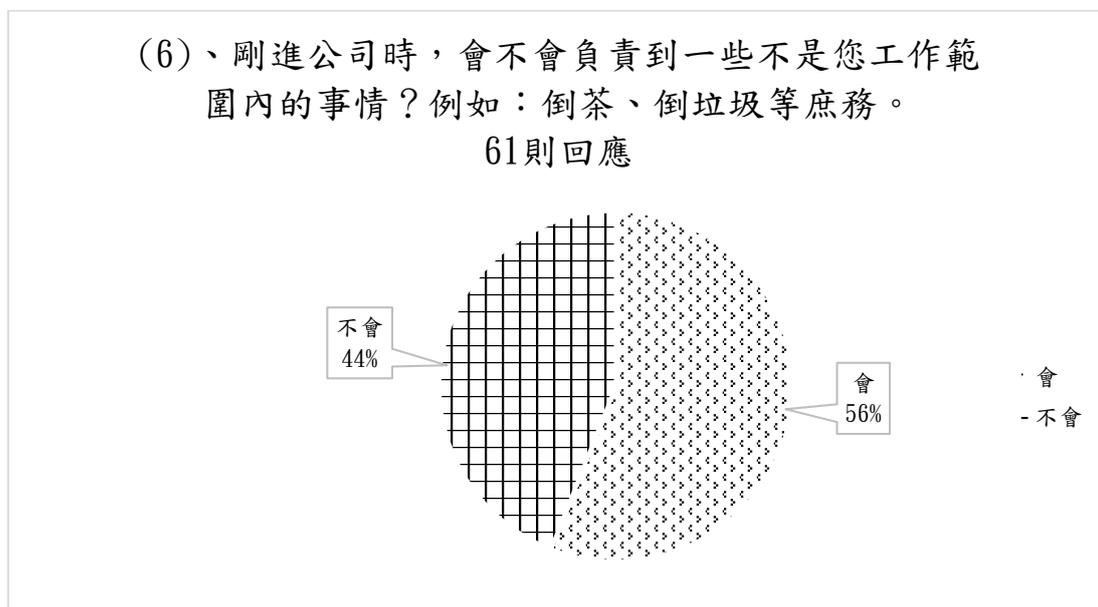


圖 5-13 剛進公司時，會不會負責到一些不是您工作範圍內的事情？
例如：倒茶、倒垃圾等庶務。

依據圖 5-13 調查結果，剛進公司時，會被負責到一些不是其工作範圍內的庶務之女性共占 55.7%；不會者占 44.3%。由上述圖表可發現差距僅有 10%，原因可能出自於資深同事與主管處事方法、下達的指令有所不同，而導致每個人被分派到的工作範疇亦不同，或者是工作者進入職場後因工作能力高低而被調整工作內容，產生女性工作者與上司觀念上有些微落差。

(二) 女主管

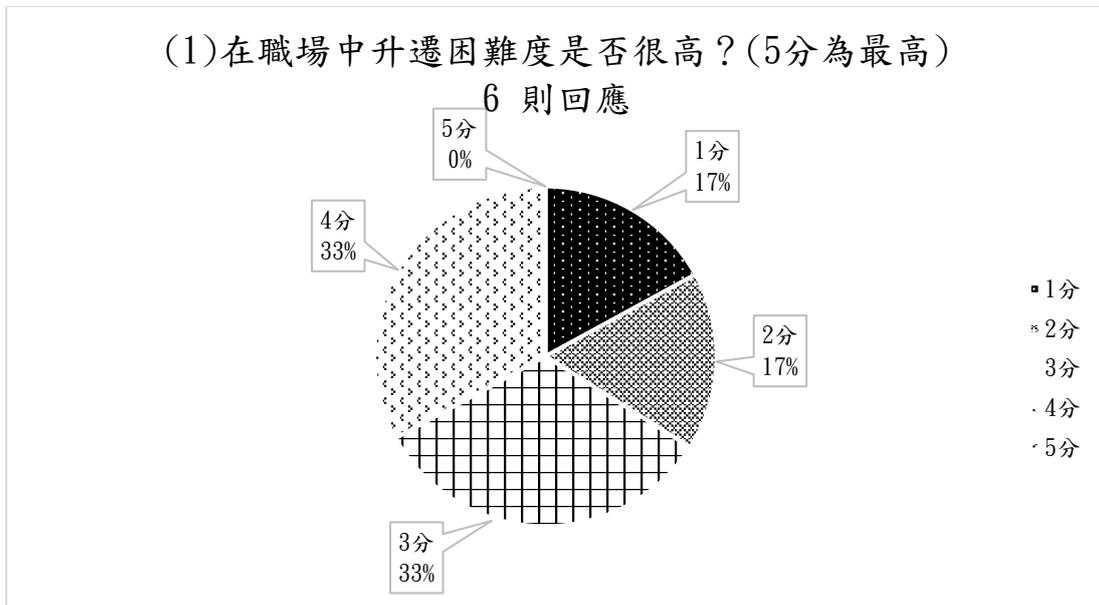


圖 5-14 在職場中升遷困難度是否很高？

根據圖 5-14 調查結果顯示，認為困難度 3 分的女主管共占 33%，4 分的女主管共占 33%，認為困難度 1 分的女主管共占 17%，認為困難度 2 分的女主管共占 17%，認為困難度 5 分的女主管為 0%。困難度 3 分以上的女主管占 66%，可得知，現今女性升遷仍是較為困難的。

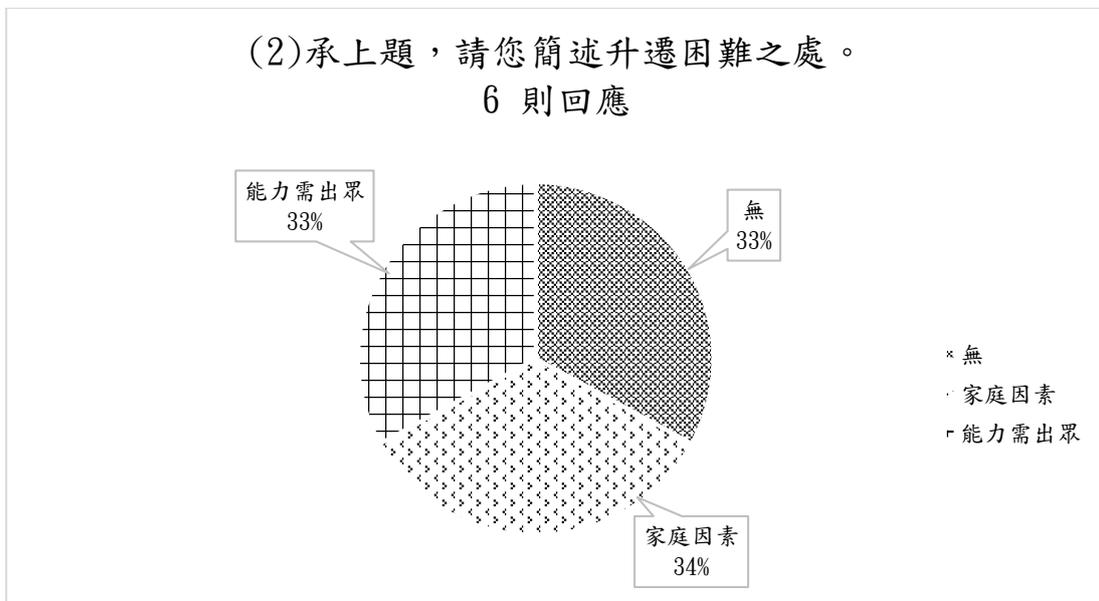


圖 5-15 承上題，請您簡述升遷困難之處。

此題為問答題，我們將回答概略分為三大類，「無」、「家庭因素」、「能力需出眾」。根據圖 5-15 調查結果顯示，家庭因素者占 34%；認為無困難之處者

占 33%；能力需出眾者占 33%。由此可得知，家庭及能力出眾為升遷困難之處之原因。

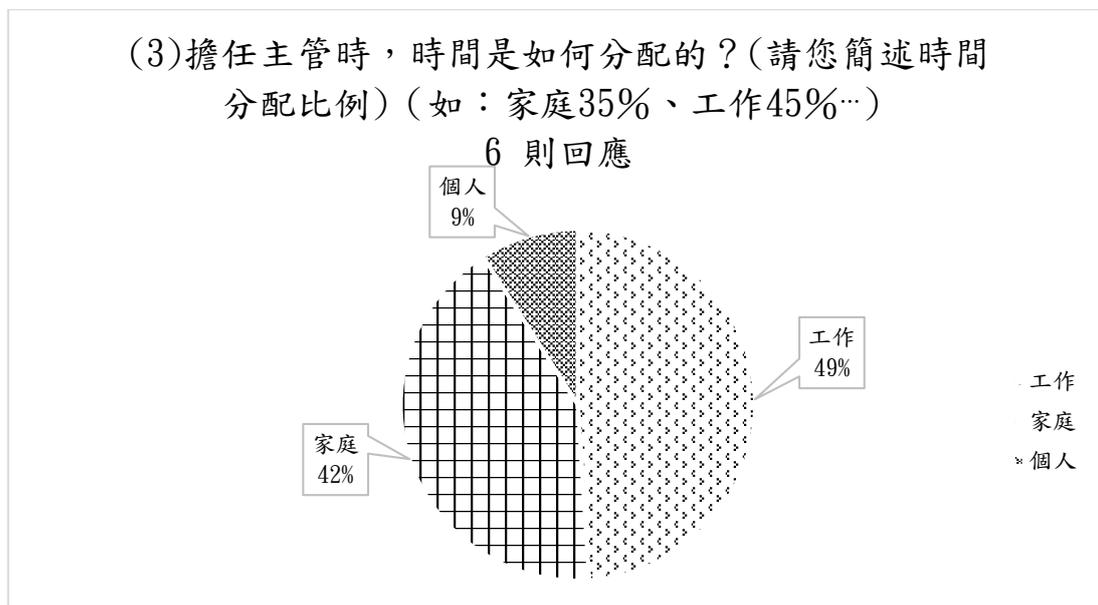


圖 5-16 擔任主管時，時間是如何分配的？

此題為問答題，我們以「家庭」、「個人」、「工作」此三項進行排序。圖 5-16 調查結果顯示，女主管任職時的時間分配為「工作」>「家庭」>「個人」。根據上述圖表可得知，大多數的女主管在擔任主管時，是以工作為重的。

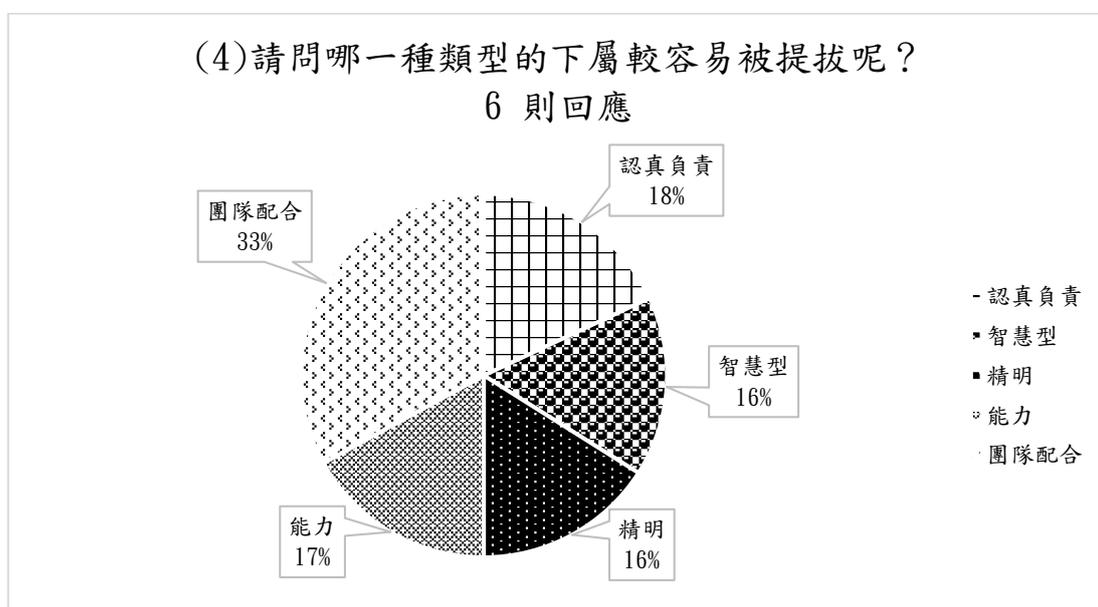


圖 5-17 請問哪一種類型的下屬較容易被提拔呢？

此題為問答題，我們將回答概略分為五大類，「認真負責」、「智慧型」、「精明」、「能力」、「團隊配合」。根據圖 5-17 調查結果顯示，認為會團隊配合的下屬較容易被提拔者占 33%，認為認真負責的下屬較容易被提拔者占 18%，認為

能力較好的下屬較容易被提拔者占 17%，認為智慧型的下屬較容易被提拔者占 16%，認為較精明的下屬較容易被提拔者占 16%。由此可知，懂得團隊合作的下屬較容易被上司提拔。

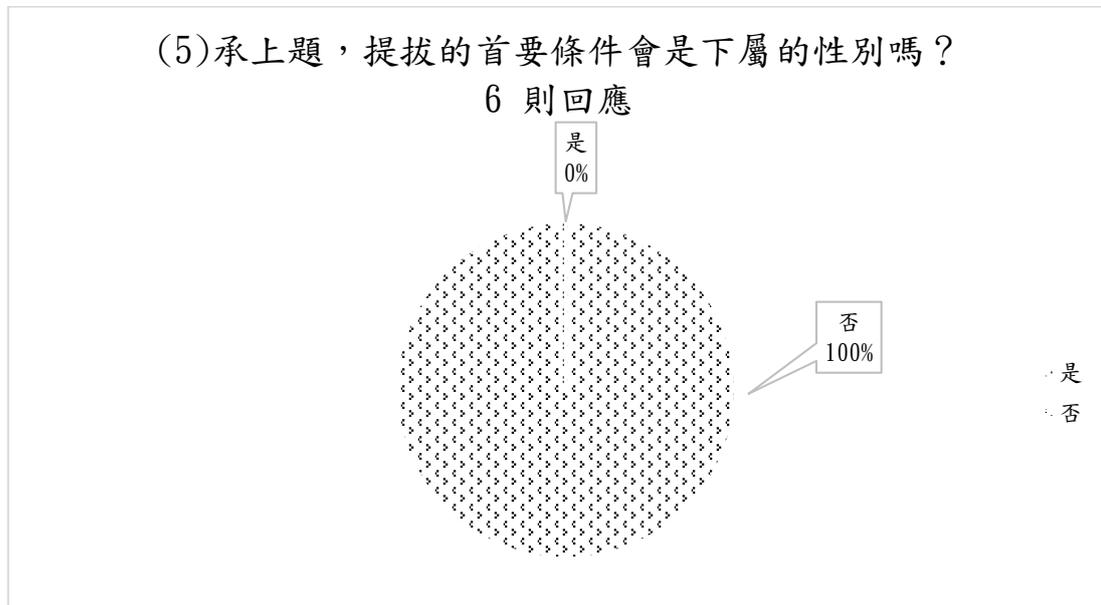


圖 5-18 承上題，提拔的首要條件會是下屬的性別嗎？

根據圖 5-18 調查結果顯示，提拔的首要條件會是下屬的性別嗎？選擇「否」的共占 100%；選擇「是」的共占 0%。根據圖 5-17、圖 5-18 可得知，上司在提拔下屬時，是著重看下屬的團隊配合，不會因為下屬的性別而改變決定。

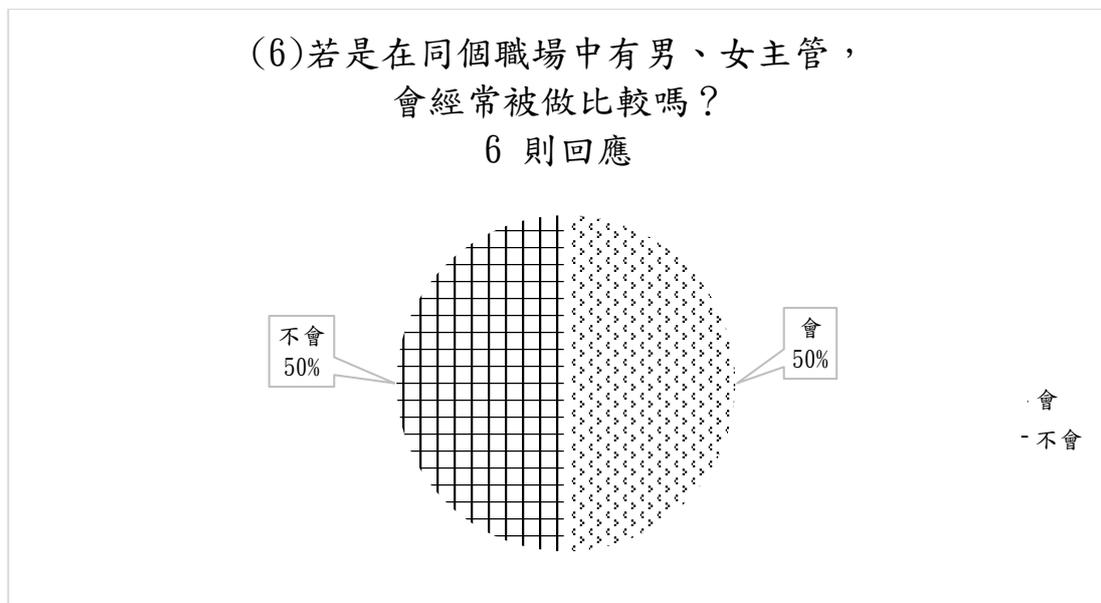


圖 5-19 若是在同個職場中有男、女主管，會經常被做比較嗎？

根據圖 5-19 調查結果顯示，選擇「會」的女主管占 50%，選擇「不會」的女主管占 50%。有些人會因為對於女性先入為主的刻板印象，例如，小心眼、情緒

化、細心、貼心等；對於男性的刻板印象，例如，不拘小節、理性、獨裁、自以為是等，也許是因為上述的刻板印象已根深蒂固在許多人的腦海裡，男、女主管才會經常被做比較。不過仍有 50% 的女主管選擇了「不會」被比較，可以發現到，雖然現今社會中男、女主管還是容易會被做比較，但是被比較的數量已有減少的趨勢。

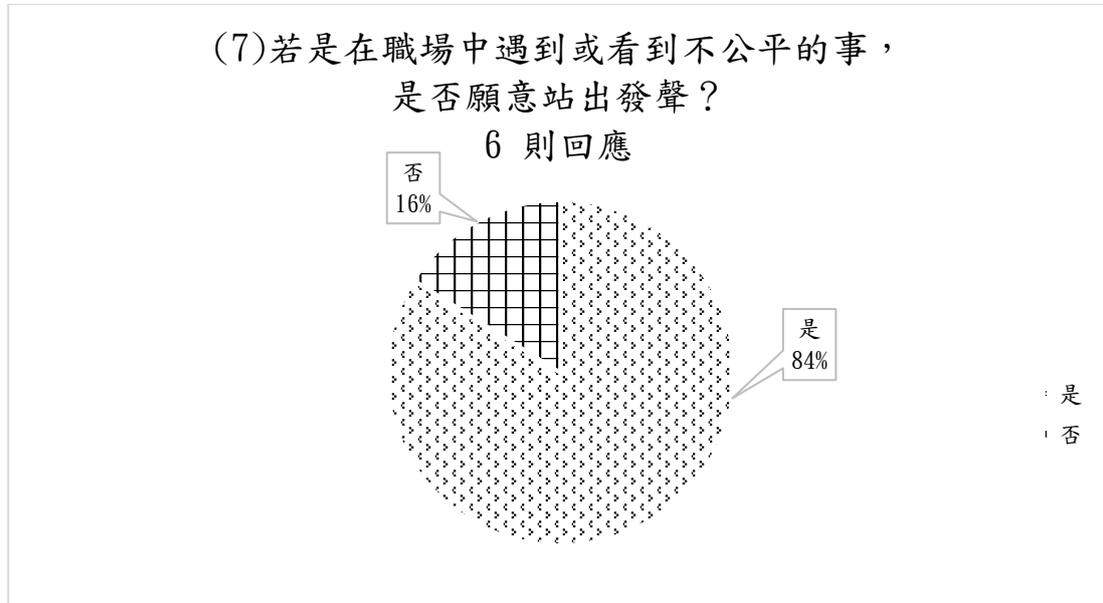


圖 5-20 若是在職場中遇到或看到不公平的事，是否願意站出發聲？

根據圖 5-20 調查結果顯示，願意站出發聲者占 84%，不願意者占 16%。由此可知，大多數的女主管是願意挺身而出解決事情的；16% 不願意站出來發聲的女主管，也許是因為不想給自己找麻煩，或是只想做好自身的份內工作，並不想參與其中。

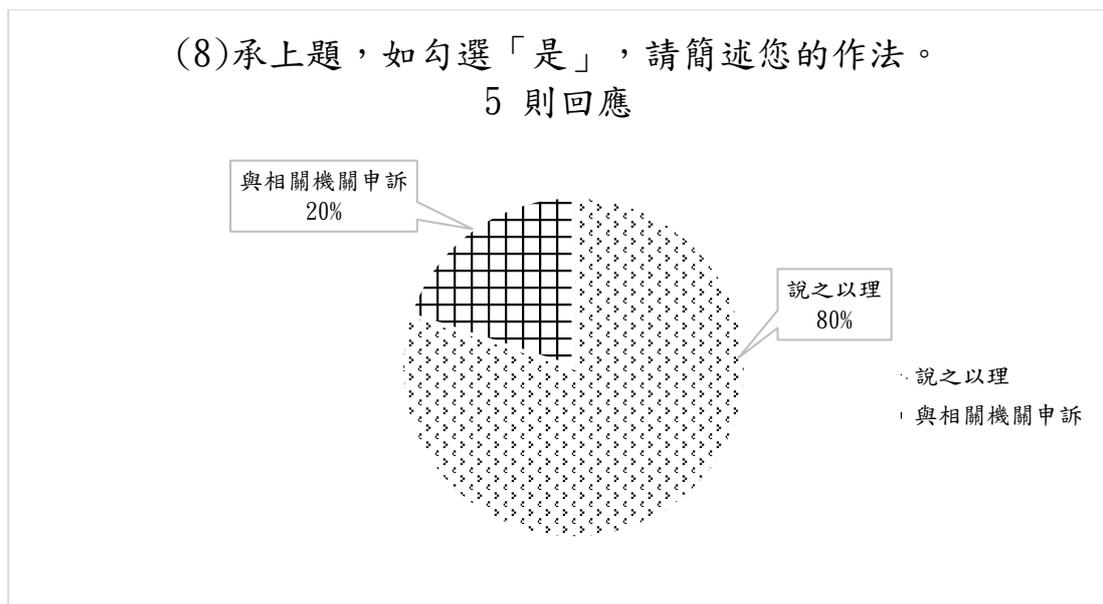


圖 5-21 承上題，如勾選「是」，請簡述您的作法。

此題為問答題，我們將回答概略分為兩大類，「說之以理」及「與相關機關申訴」。根據調查結果，以「說之以理」為解決方法者占 80%，以「與相關機關申訴」為解決方法者占 20%。由此可知，女主管們最常使用的解決方式為說之以理，其次為與相關機關申訴。可見溝通能力的重要性。

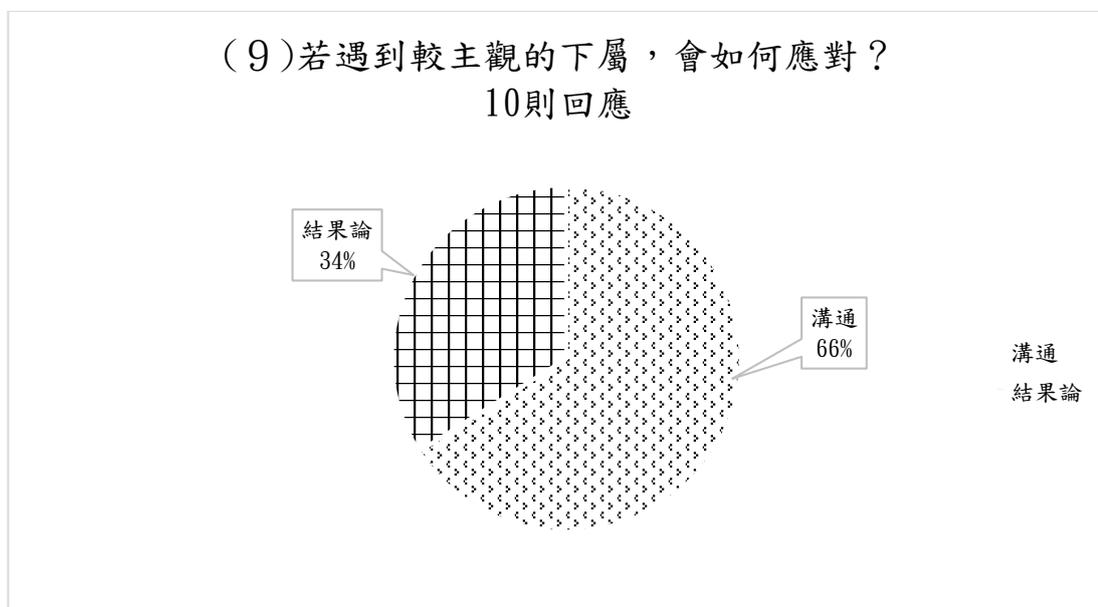


圖 5-22 若遇到較主觀的下屬，會如何應對？

此題為問答題，我們將回答概略分為二大類，「溝通」及「結果論」。根據圖 5-22 調查結果顯示，以「溝通」的方式者占 66%，以「結果論」的方式者占 34%。由此可得知，女主管們在遇到較主觀的下屬時，會先瞭解下屬為何會這樣做，並與下屬理性溝通。

(三) 二度就業婦女

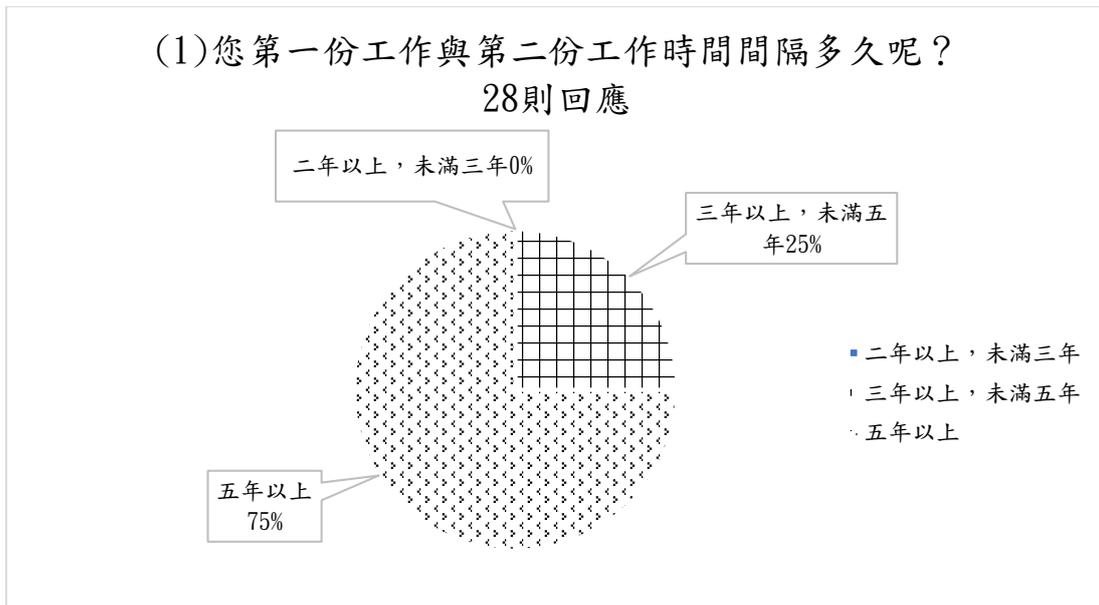


圖 5-23 您第一份工作與第二份工作時間間隔多久呢？

根據圖 5-23 調查結果顯示，其中有 75% 的女性第一份工作與第二份工作時間間隔五年以上，另外有 25% 的女性工作間隔時間為三年以上，未滿五年。由此可見，參照圖 5-25，可能因孩子處在年幼階段，需投入更多心力在孩子身上，因此她重返職場工作的間隔時間長達五年以上。

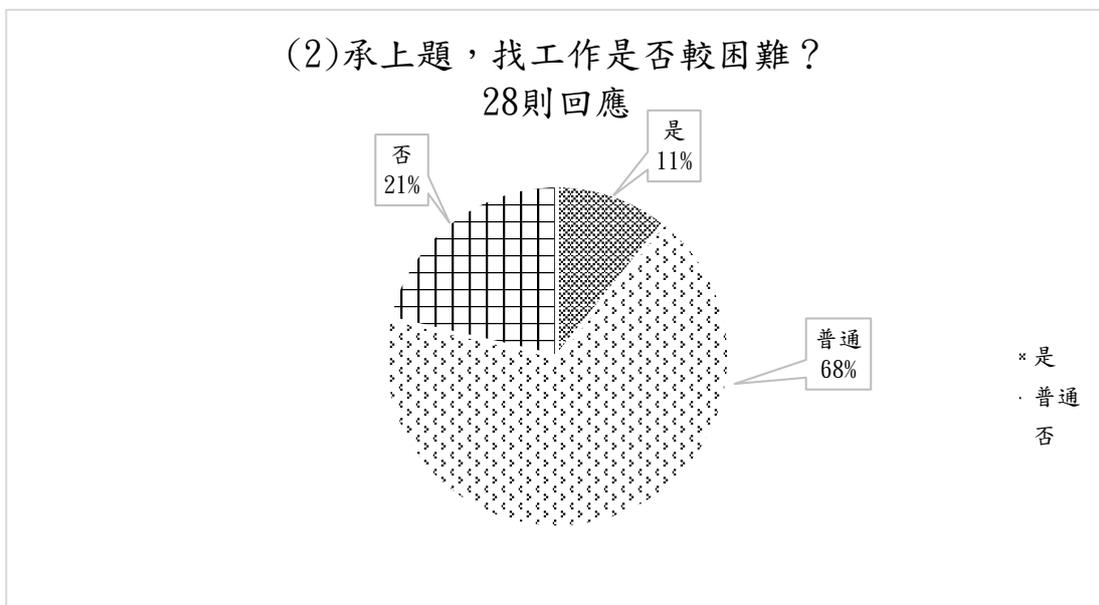


圖 5-24 承上題，找工作是否較困難？

根據圖 5-24 承上題，有 68% 的二度就業女性覺得找工作普通困難，另外有 21% 的女性覺得找工作不會困難，剩餘的 11% 覺得找工作是困難的。由此可見，有

68%的女性可能覺得離開職場有段時間，會對自己比較沒有信心，但面試後發現沒想像中困難，因此二度就業女性覺得找工作的困難度並沒有太高或太低的情況，二度就業的女性對於出來找工作已經趨近普遍化。

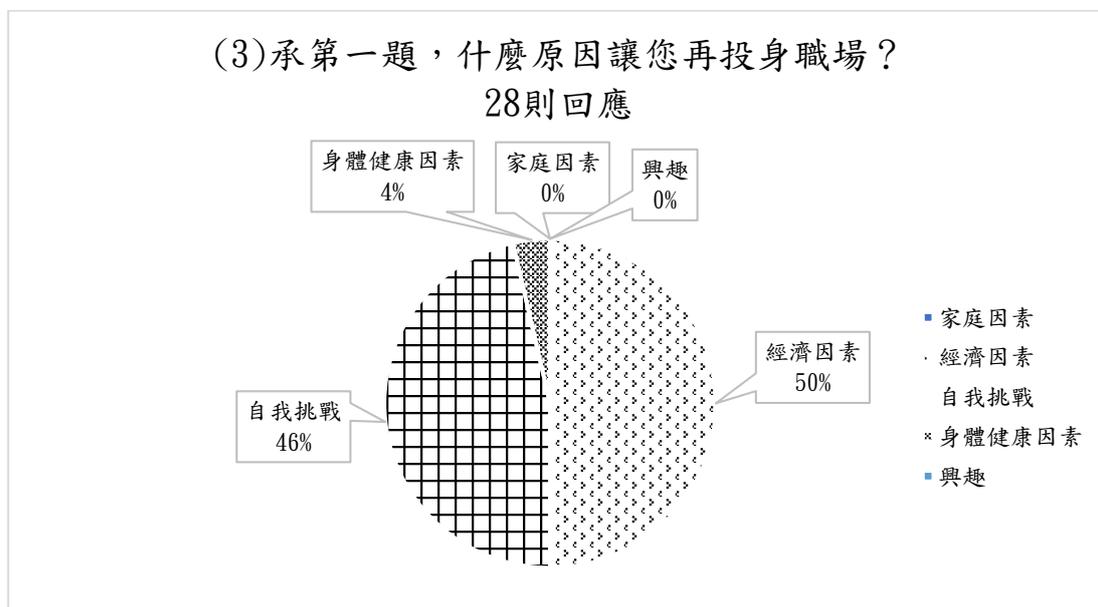


圖 5-25 承第一題，什麼原因讓您再投身職場？

根據圖 5-25 調查結果顯示，我們將回答分為五大類，「家庭因素」、「經濟因素」、「自我挑戰」、「身體健康因素」、「興趣」，其中「自我挑戰」為他想去完成他想做的事情，一個自我的期許；「身體健康因素」為原本身體狀況不好，休息靜養一段時間後，身體狀況變好，有 50% 的女性因經濟因素再投身職場，這裡的經濟因素包括弱勢家庭、家庭唯一經濟支柱或家中有人生病需負擔醫療等經濟壓力，另外有 46% 的女性是因自我挑戰，剩餘的 4% 是因身體健康因素再投身職場。由此可見因經濟因素再投身職場占為多數。

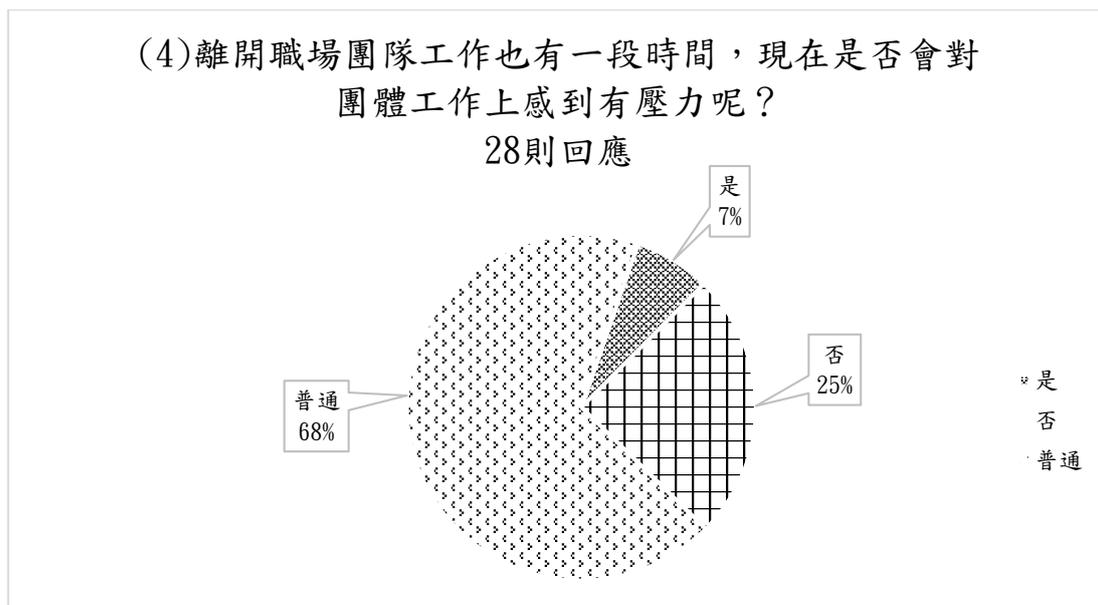


圖 5-26 離開職場團隊工作也有一段時間，現在是否會對團體工作上感到有壓力呢？

根據圖 5-26 調查結果顯示，離開團體工作有一段時間，現在對團體工作有 68% 的女性感到的壓力程度為普通，有 25% 的女性不會感到壓力，剩餘的 7% 感到有壓力。由此可見，大多數離開團體工作一段時間後，現在對團體工作感到的壓力程度為普通。

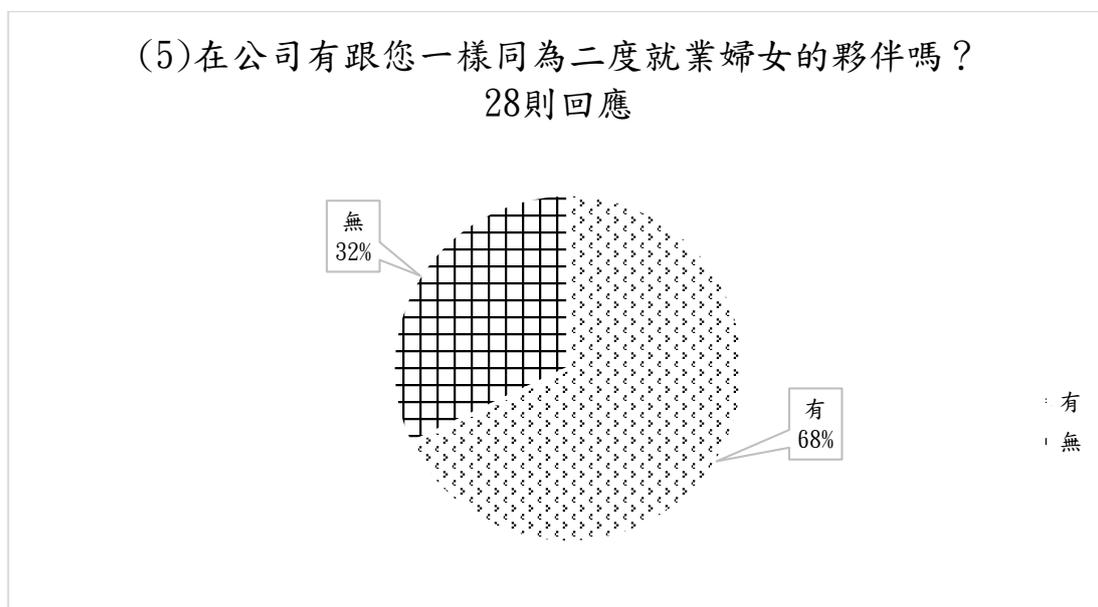


圖 5-27 在公司有跟您一樣同為二度就業婦女的夥伴嗎？

根據圖 5-27 調查結果顯示，其中有 68% 的女性在公司有同為二度就業婦女的夥伴，另外 32% 的女性在公司是沒有二度就業婦女的夥伴。可能是依據產業有所差異，例如：服務業二度就業婦女的比例較多，反之科技業較少，因此有將近七成的女性為二度就業婦女，在公司裡已為普遍現象。

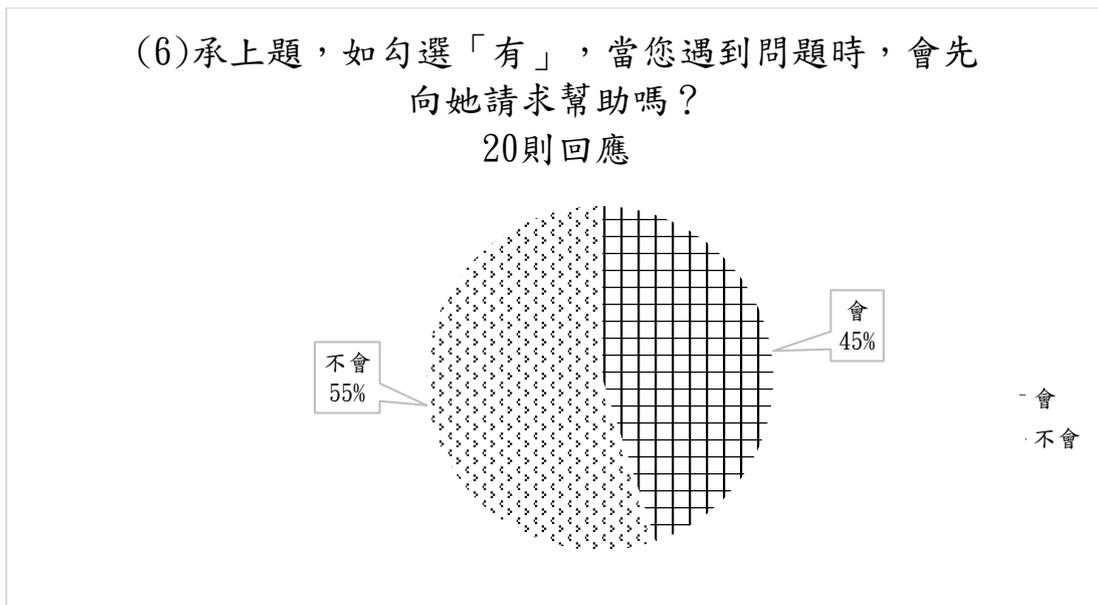


圖 5-28 承上題，如勾選「有」，當您遇到問題時，會先向她請求幫助嗎？

根據圖 5-28 調查結果顯示，在公司有二度就業婦女夥伴，有 55% 的女性是不會向夥伴請求幫忙，另外有 45% 的女性是會向夥伴請求幫忙。由此可見，有些同為二度就業婦女的夥伴，可能是因為怕麻煩別人不好意思，因此不會向夥伴請求幫忙的占為多數。

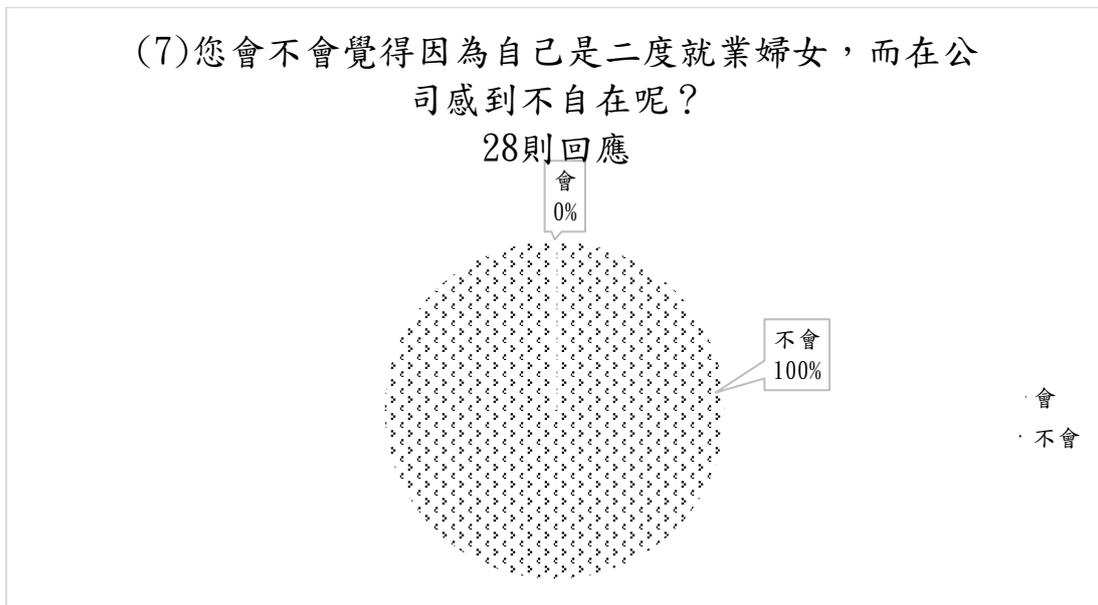


圖 5-29 您會不會覺得因為自己是二度就業婦女，而在公司感到不自在呢？

根據圖 5-29 調查結果顯示，有 100% 的女性不會因為自己是二度就業婦女而在公司感到不自在，另外 0% 的女性會感到不自在，由此可見，二度就業婦女已越來越多，加上可能公司待遇好，大家會互相體諒幫忙，因此不會因為自己是二度就業婦女而在公司感到不自在。

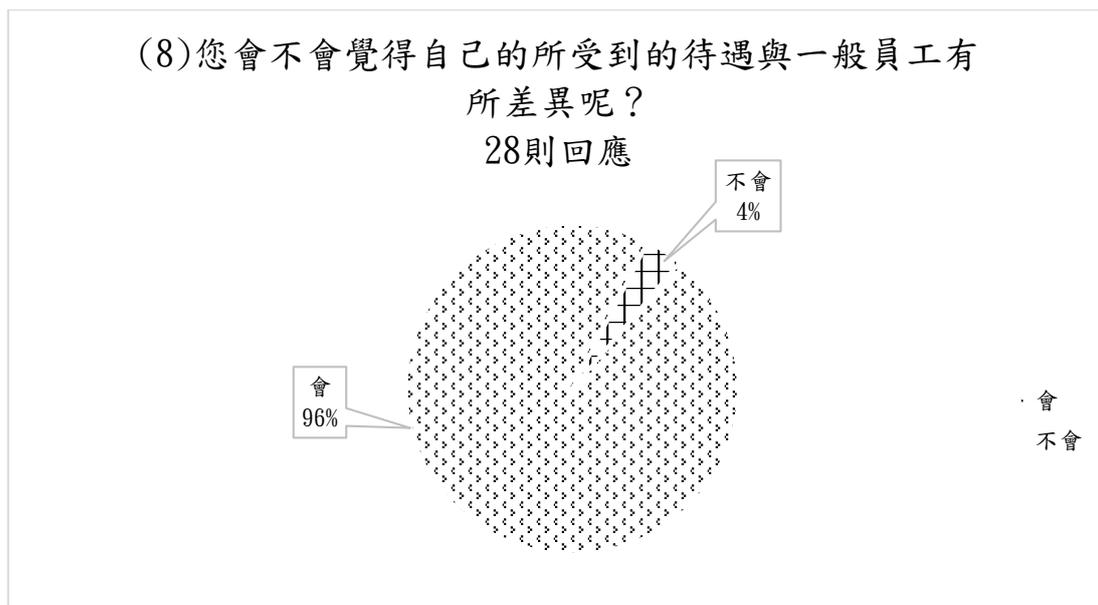


圖 5-30 您會不會覺得自己的所受到的待遇與一般員工有所差異呢？

根據圖 5-30 調查結果顯示，有 96% 的女性不會覺得自己所受到的待遇與一般員工有差異，另外 4% 的女性覺得待遇與一般員工有差異。由此可見，少數 4% 的女性可能因年資、經歷等，相對比一般員工來得少，而導致覺得待遇有差別，但是不會覺得所受到的待遇與一般員工有差異還是占大多數。

結語

現今的女性在職場中，雖然仍有部分女性會因為自己性別的緣故，而在職場中遭受到性別歧視或是不公平對待，但透過此問卷的填答我們可以得知，上述的情況發生數已有逐漸趨緩。在職場上工作，人際關係固然重要。根據問卷統計可得知，樂於助人、自律、不搬弄是非等，皆是有效維持人際關係的方法。透過此問卷的調查結果，對於即將邁入職場的新鮮人來說，是一項很好的參考依據。

具體而言，本研究問卷結果可知，其一，一般職場女性在職場上面臨升遷時，有許多人會安於現狀，但依舊有朝著目標，努力向上的人存在。依數據可發現，升遷主要為能力取向，「提升自身的專業能力」、「積極良好的工作態度」、「持續不斷的努力、借鑑別人」，皆為升遷不可或缺的條件。而此問卷結果讓我們消除以往大眾對女主管的刻板印象。例如，女主管在提拔下屬時，並不會因為下屬的性別而改變他升遷的人選，他們更注重的是「能力」。

其二，受訪的二度就業婦女，大多數對於再次重回職場，是感到不適與有壓力的，而為何會有這樣的狀況，是因為已與社會脫節了一段時間，因此自身會感到自卑，覺得自己跟別人不一樣，所以壓力會更沉重。為解決此問題，本組建議可持續不斷的學習，在離開職場的空窗期間，可抽空參加政府機關提供的免費職場課程，提升自身的專業能力與自信心。

其三，二度就業婦女再度重回職場的契機，大多數是因為經濟因素，為了能改善家庭環境等並擁有經濟自主權，她們決定重返職場。臺北市就業服務處有針對二度就業婦女提供相關的協助，如職訓生活津貼、就業津貼等方案，讓二度就業婦女不會因經濟問題而產生壓力，還有提供托兒、托老服務，讓二度就業婦女們能安心外出找工作，不會有顧慮。

綜合上述，我們得知現今女性職場中，「刻板印象」的問題仍然存在著，新一代的我們需要透過更多不同的方式以及相互體諒，來改善上述的問題，例如：舉辦小型講座邀請女性主管分享自身經驗，因應現在網路平臺的發達，我們亦可運用影音平臺讓大眾聽到女性的聲音，唯有改變，才能使我們的職場環境變得更加友善。

第六章 結論與建議

藉由本次專題研究可得知，隨著女性意識逐漸抬頭，教育水準的提升，自我追求意識愈來愈高，投入職場的女性已日益增長，職場女性的力量成為不可或缺的主力。然而，性別刻板印象亦成為部分職場女性的壓力來源之一，因此女性職場的議題，在近年來備受重視。例如：有部分的人們認為女性性格過於優柔寡斷、情緒化，較不適合擔任決策者等。反之，仍有部分的人們認為女性觀察能力強、富有同理心，且懂得應對進退等，亦有許多正面刻板印象替女性發聲。

隨著時代的變遷，職場文化與結構也有許多的轉變。相較於以往，已沒那麼地封閉傳統與存有嚴重地刻板印象。從訪談及問卷結果可得知，女性在職場中遭遇性別歧視的案例僅占少數，例如：我們原先認為女性的升遷難度與男性相比較高，但實際上，上司提拔下屬時注重的為下屬自身的能力，並不會將性別納入首要考量；根據刻板印象，我們原先認為面試官詢問女性應聘者未來結婚生子等問題時，估計女性會因「生育」的問題，最後選擇離職，而將女性拒之門外。但實際上，現今大部分的面試官並不會根據過去刻板印象，特別去詢問應聘者未來的打算，即便有詢問此問題，並不完全侷限於性別刻板印象，亦可算是禮貌性地瞭解女性的需求，如此一來企業亦可瞭解如何幫應聘者調配工作位置等，與我們原先認知的不盡相同。

從以往案例分析可發現，不論是臺灣或是日本，現今政府皆有設立相關法條保障女性，例如：臺灣的「性別工作平等法」；日本的「男女雇用機會均等法」、「女性活躍推進法」、安倍經濟學「第三支箭」的「女性經濟學」政策等。除此之外，亦會開設許多講座、課程，並鼓勵女性參與，例如：臺灣的臺北市就業服務處，針對二度就業婦女提供職訓生活津貼、就業津貼、托兒及托老的服務；日本的人事院，針對股長級以上的女性職員，辦理「女性職員研習」、各都道府縣設置「公共職業能力開發設施」，針對離職者及在職者，以及大學畢業的女性，提供職業訓練的機會、厚生勞動省以母親就業服務站及「母親一隅」，針對育嬰的母親，提供就業協助、女性產假津貼、實施「女性晉陞補貼（キャリア形成促進助成金）」制度、增設女性復職訓練課程等。不僅如此，民間機構亦提供許多管道，使女性可為自己的權益發聲。

根據第五章問卷分析結果，二度就業婦女再度重回職場的契機，大多為經濟因素，其次為自我挑戰及家庭因素等。因此為了改善家庭環境，並擁有經濟自主權，

她們決定重返職場。不論是剛畢業的女性、二度就業婦女，以及在職女性，現今政府與民間團體皆有提供許多管道給予其協助。因此，女性千萬不要因自身性別，而侷限於自身的能力，抑或是被以往刻板印象及他人的框架所侷限住，每個人都有權利為自己發聲。根據問卷統計結果，不論是一般職場女性、女主管、二度就業婦女在職場中，都有著完善的體制給予她們保護，就業率也比以往提升許多。樂於助人、親切、做好自身分內的工作、不與他人談論是非等，皆是有效維持職場人際關係的方法，且積極提升自身工作能力，且工作態度良好較容易受到上司提拔，更容易獲得升遷機會，相信掌握好以上原則，就可讓自己在職場上的表現更加分，更加發光發熱。

參考文獻

圖書

1. 洪慧芳(2018)，《挺身而進》，臺灣：天下雜誌，頁 47。
2. 肖衛(2018)，《妳可以成功：女人成為職場贏家的 11 種生存智慧》，臺灣：菁品文化，頁 108。
3. 李建興(2019)，《提升的時刻》，臺灣：遠流，頁 258。

期刊

1. 楊玉如、王雅雲(2019)，〈女力開發及權益保障〉，《臺灣勞工季刊》第 57 期，第 1 卷，第 16 頁。
<https://www.mol.gov.tw/3016/32602/39634/>。
2. 陳芬苓、蔡滄鈴(2019)，〈重回職場之路-女性二度就業之探討〉，《臺灣勞工季刊》第 57 期，第 32 頁。<https://is.gd/blWZt6>，2020. 7. 19。

日本網站

1. 「厚生労働省」，〈働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について〉，<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/01.html>，2020 年 8 月 19 日閱覽。
「スマートワーク総研」，〈1 分でわかる スマートワーク用語集—男女雇用機会均等法〉，2020 年 7 月 31 日。<https://swri.jp/glossary/%E7%94%B7%E5%A5%B3%E9%9B%87%E7%94%A8%E6%A9%9F%E4%BC%9A%E5%9D%87%E7%AD%89%E6%B3%95>，2020 年 8 月 19 日閱覽。
2. 「外務省」，〈国際女性会議 WAW! (World Assembly for Women)〉，2019 年 12 月 27 日。https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/pc/page23_002346.html，2020 年 8 月 13 日閱覽。
3. 「内閣府-男女共同参画基本計画」，〈男女共同参画基本計画〉，http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/index.html，2020 年 8 月 15 日閱覽。

4. 「ウィキペディア」，〈女性活躍推進〉，
<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%B4%BB%E8%BA%8D%E6%8E%A8%E9%80%B2>，2020年8月15日閲覧。
5. 遠藤 雅子（2018），〈女性の再就職支援-主婦インターンシップの取組み〉，
《都市とガバナンス》第30期，頁83-88。<http://tinyurl.com/yy3f3f6t>，2020年9月12日閲覧。

官網

1. 「經濟部工業局-產業人才發展資訊網」，〈善用重回職場女性，提升企業競爭力〉，2019年5月8日。
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20190500007>，2020年5月10日閲覧。
2. 「經濟部工業局-產業人才發展資訊網」，〈日本的「女性經濟學」政策：讓女性發光的社會〉，2018年5月7日。
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20180500001>，2020年8月9日閲覧。
3. 「經濟部工業局-產業人才發展資訊網」，〈得人資源整合有限公司〉，
<https://www.flexiblejobs.com.tw/about/introduction>，2020年6月3日閲覧。
4. 「全國法規資料庫」，〈性別工作平等法條例〉，2016年5月18日。
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014>，2020年8月12日閲覧。
5. 「女新知基金會」，〈懷孕歧視〉，
<https://www.awakening.org.tw/faq/category/59>，2020年8月12日閲覧。
6. 「行政院性別平等會」，〈消除對婦女一切形式歧視公約〉，
<https://gec.ey.gov.tw/Page/FA82C6392A3914ED>，2020年8月13日閲覧。
7. 「勞動部統計處」，〈近年我國女性勞動參與狀況〉，2019年12月23日。
<https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/2473/39362/>，2020年7月24日閲覧。
8. 「勞動部」，〈開發婦女二度就業，充分有效運用中高齡婦女人力資源〉，2016

年 11 月 3 日。<https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/7912/>，2020 年 7 月 22 日閱覽。

9. 「得人資源整合有限公司」，〈幫媽媽找工作〉，<https://www.flexiblejobs.com.tw/about/introduction>，2020 年 5 月 10 日閱覽。

新聞

1. 「聯合新聞網」，〈臺灣婦全會：民營銀行女性主管比例低，性別平等待加強〉，2020 年 7 月 24 日。

<https://udn.com/news/story/7269/4727606>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

2. 「聯合新聞網」，〈打破科技業刻板！Verizon Media：女力發揮溝通特質最迷人〉，2020 年 7 月 23 日。<https://udn.com/news/story/7269/4723172>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

3. 「每日頭條」，〈性別平等—打破刻板印象，我們都一樣〉，2019 年 9 月 12 日。<https://kknews.cc/zh-tw/news/oe4x56m.html>，2020 年 5 月 16 日閱覽。

4. 「每日頭條」，〈哎！又是個做事不果斷的女同事：職場性別歧視，皆因刻板效應〉，2019 年 9 月 27 日。<https://kknews.cc/career/y5qyqya.html>，2020 年 5 月 6 日閱覽。

5. 「每日頭條」，〈日本男尊女卑有多嚴重？難怪日本女人都想嫁中國男人〉，2017 年 11 月 21 日。

<https://www.google.com.tw/amp/s/kknews.cc/emotion/qon82ng.amp>，2020 年 8 月 13 日閱覽。

6. 「每日頭條」，〈臺灣女性好的不平等待遇〉，2019 年 3 月 11 日。

<https://kknews.cc/zh-tw/career/ybl3l1xg.html>，2020 年 7 月 19 日閱覽。

7. 「每日頭條」，〈八種職場女性最可能面臨的困境，你是否能僥倖逃脫？〉，2017 年 4 月 4 日。<https://kknews.cc/career/nm6rv18.html>，2020 年 7 月 17 日閱覽。

8. 「SETN 三立新聞網」，〈刻板印象仍在！女性職場大調查〉，2017 年 3 月 7 日。<https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=231238>，2020 年 5 月 16 日閱覽。

9. 「鏈聞 CHAIN NEWS」，〈女性職場生存調查：面試門檻高，備孕要報告，企業也有難處〉，2019 年 7 月 12 日。

<https://www.chainnews.com/zh-hant/articles/897193933949.htm>，2020年5月17日閱覽。

10. 「東森財經新聞」，〈女員工至少50%！馬雲：優秀企業最好女多男少！〉，2018年8月10日。<https://fnc.ebc.net.tw/FncNews/world/48310>，2020年5月17日閱覽。

11. 「中時新聞網」，〈主管盯胸性騷擾重罰25萬元〉，2011年4月28日。<https://www.chinatimes.com/newspapers/20110428000447-260106?chdtv>，2020年8月7日閱覽。

12. 「香港經濟日報」，〈女店員須掛「月經徽章」日本大丸百貨好心做壞事〉，2019年11月29日。<https://inews.hket.com/article/2509407>，2020年8月4日閱覽。

13. 「科技新報」，〈要女性工作又要女性生育，日本催生政策讓女性無感〉，2017年2月7日。<https://technews.tw/?p=224110>，2020年8月15日閱覽。

14. 「The News Lens 關鍵評論」，〈世界上哪些國家有針對「生理假」立法？〉，2019年1月21日。<https://www.thenewslens.com/article/112326>，2020年8月12日閱覽。

15. 「民視新聞網」，〈G7國家中墊底！日本職場女性主管僅占12%〉，2019年3月8日。<https://today.line.me/tw/v2/article/w7QDR5>，2020年8月13日閱覽。

16. 「鉅亨網」，〈銀髮趨勢-退休後人生〉，2019年1月3日。<https://news.cnyes.com/news/id/4262903>，2020年8月9日閱覽。

網路

1. 「TED」，〈Why we have too few women leaders〉，2010年12月23日。https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders/transcript，2020年5月16日閱覽。

2. 「GRi 草根影響力新視野」，〈二度就業甚難？企業觀念應與時俱進〉，2015年8月6日。<https://grinews.com/news/%E4%BA%8C%E5%BA%A6%E5%B0%B1%E6%A5%AD%E7%94%9A%E9%9B%A3%EF%BC%9F%E3%80%80%E4%BC%81%E6%A5%AD%E8%A7%80%E5%BF%B5%E6%87%89%E8%88%87%E6%99%82%E4%BF%B1%E9%80%B2/>，2020年5月10日閱覽。

3. 「斜槓媽媽」，〈二度就業婦女可以做什麼？〉，2019年9月30日。
<https://www.momrunsbiz.com/stayhomemombacktowork>，2020年5月10日閱覽。
4. 「換日線 Crossing」，〈從「女紅場」到「壽退社」—日本被壓抑已久的女性職場地位，有可能改變嗎？〉，2019年3月29日。
<https://crossing.cw.com.tw/article/11527>，2020年8月13日閱覽。
5. 「維基百科」，〈LGBT 性〉，
<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/LGBT>，2020年8月15日閱覽。
6. 「維基百科」，〈終生僱用制度〉，
<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%B5%82%E8%BA%AB%E9%9B%87%E7%94%A8>，2020年8月16日閱覽。
7. 「轉角國際」，〈「終身僱用」的崩壞；束縛日本上班族的職場魔咒？〉，2019年6月11日。
https://global.udn.com/global_vision/story/8664/3849076#prettyPhoto%5Bpp_gal%5D/1/，2020年8月16日閱覽。
8. 「Medium」，〈男女工作求職履歷大不同？LinkedIn 研究發現這個小差異帶來的大影響〉，2018年4月17日。
<https://medium.com/jandi-blog-tw/womanpower-resume-5d21711eda7d>，2020年5月16日閱覽。
9. 「Atcc」，〈女性進入管理階層，會發揮出哪些獨特優勢？〉，2019年3月11日。
<https://www.atcc.co/?p=1103>，2020年5月18日閱覽。
10. 「Money 錢雜誌」，〈6成女性曾遇求職歧視！最常見的狀況是這個…〉，2019年3月7日。
<https://www.money.net.com.tw/article/6863/6>，2020年7月20日閱覽。
11. 「CUP Magazine 茶杯雜誌」，〈生不生子都是錯，日本女性的職場兩難〉，2018年8月9日。
<https://www.cup.com.hk/2018/08/09/dilemma-for-japanese-women-in-work-environment/>，2020年8月7日閱覽。
12. 「專案經理雜誌」，〈二度就業，她「革命」了22次才找到工作〉，2016年12月1日。
https://www.pm-mag.net/Article/Article_content.aspx?Tid=12，2020年8月9日閱覽。
13. 「天下雜誌」，〈跟主管打屁有助升遷？哈佛研究：看你的性別決定〉，2020

年2月3日。<https://www.cw.com.tw/amp/article/5098824>，2020年7月17日閱覽。

14. 「自由財經時報」，〈女主管增加，性別天花板，仍難打破〉，2018年2月5日。<https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1174571>，2020年7月17日閱覽。

15. 「臺北市就業服務處」，〈二度就業婦女就業服務〉，2017年3月30日。

<https://www.okwork.taipei/ES0/content/tw/Article/161215112205>，2020年8月10日閱覽。

16. 「風傳媒」，〈換個性別，工作上被對待的態度居然大有不同〉，2018年4月19日。<https://www.storm.mg/lifestyle/426820>，2020年5月17日閱覽。

17. 「指傳媒」，〈助二度就業婦女重返職場〉，2016年11月20日。

<http://www.touchmedia.tw/?p=462294>，2020年8月9日閱覽。

18. 「商周-職場訓練」，〈哈佛研究：歧視？女性只要愛計較薪水，就會被看不順眼〉，2014年7月9日。

<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/8444>，2020年5月17日閱覽。

19. 「元氣網」，〈女人為難女人？學者：刻板印象〉，2014年9月23日。

<https://health.udn.com/health/story/5966/354082>，2020年5月5日閱覽。

20. 「Cheers 快樂工作人」，〈我的老闆是女性〉，2002年1月1日。

<https://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5025576>，2020年5月5日閱覽。

21. 「法律百科」，〈懷孕歧視前篇——什麼是懷孕歧視？〉，2018年10月24日。

<https://www.legis-pedia.com/article/labor-work/201>，2020年8月4日閱覽。

22. 「Career」，〈女性特質在職場上是阻礙還是助力？〉，2015年3月16日。

<https://careher.net/trending-topic-does-women-character-help-your-career/>，2020年8月12日閱覽。

23. 「Vanna」，〈職場迷思：女人總是為難女人？〉，

<https://vanna.com/articles/read/why-do-women-bully-each-other-at-work?hl=zh-Hant>，2020年5月16日閱覽。

24. 「痞客邦」，〈新聞分享-職場及校園中的性別歧視與性騷擾〉，2013年5月9日

日。<https://lovesexandlaw.pixnet.net/blog/post/147084742>，2020年8月11日閱覽。

25. 「Vocus 方格子」，〈日本月事假條例與由來〉，2020年4月15日。

<https://vocus.cc/DaiwaNoodles/5e970986fd89780001b2d61a>，2020年8月12日閱覽。

圖

1. 圖 4-1，〈小山健創作「生理ちゃん」圖片出處〉，2019年12月4日。

<https://hokkfabrica.com/japan-period-badge-controversy/>，2020年8月12日閱覽。

2. 圖 4-2，〈「襟章」圖片出處〉，2019年11月25日。

<https://news.gamme.com.tw/1668516>，2020年8月12日閱覽。

組員工作分配表

項	任務內容	姜秉均	陳美芳	許慈豈	鄭宜昀	江欣蓉	季玫臻
1	資料查詢	<input type="checkbox"/>					
第一章							
2	動機目的	<input type="checkbox"/>					
3	研究流程				<input type="checkbox"/>		
4	目錄				<input type="checkbox"/>		
第二章							
5	第一節			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6	第二節	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
7	第三節					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第三章							
8	第一節			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9	第二節	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
10	第三節					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第四章							
11	第一節			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
12	第二節	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
13	第三節					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第五章							
14	第一節					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	第二節			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
16	第三節	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
17	第四節	<input type="checkbox"/>					
第六章							
18	結論	<input type="checkbox"/>					

專題報告修正要點

評審老師建議
<ol style="list-style-type: none">1. 修正註腳須加入出版時間。2. 研究目的處的三種身分類別須加強說明。3. 問卷分析內容須再詳細說明。4. 第二章格式錯誤，須重新修改。
修正要點
<ol style="list-style-type: none">1. 已在註腳內加入出版時間。2. 已於研究目的處加強說明三種身分類別。3. 已將問卷分析中的內容進行詳細說明。4. 已修改第二章格式。

表格若不足，請自行增加。

專題1108

原創性報告



主要來源

1	www.italent.org.tw	網際網絡來源	1%
2	labor-elearning.mol.gov.tw	網際網絡來源	1%
3	www.businessweekly.com.tw	網際網絡來源	<1%
4	tw.news.yahoo.com	網際網絡來源	<1%
5	m555.cn	網際網絡來源	<1%
6	www.news111.com.cn	網際網絡來源	<1%
7	www2.tpa.edu.tw	網際網絡來源	<1%
8	www.cheers.com.tw	網際網絡來源	<1%
9	www.storm.mg	網際網絡來源	<1%