

## 從勞動市場供需面探究性別隔離現象

薛涵予

☒ 高中生組

☐ 大學生組

☐ 研究生組

國立臺南女子高級中學

主辦單位：財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心

中華民國 111 年 12 月

## 壹、前言

隨著社會經濟自由民主日益蓬勃發展，性別平等的普世價值受到重視，而台灣的性別平等發展在相關政策法令推動下，受到普遍性重視，在性平各項指標上也有長足進步。根據行政院性別平等處所發佈的 2022 年性別圖像報告資料，台灣在性別不平等指數(GII)表現上，2019 年位居全球第六、亞洲第一。在生殖健康、勞動參與、賦權等指數面向領先許多先進國家，而在以經濟參與、教育程度、健康與生存和政治參與面向為主的性別落差指數 (GGI)表現上，2021 年排名居全球第 38 名，表現亦優於所有主要亞洲鄰近國家。然而從分項指標來看，性別職業隔離現象尤為顯著，在某些特定領域更為明顯，例如：建築、醫藥護理等<sup>(1)</sup>。

學者指出，性別職業隔離是指因社會系統性因素，導致不同的性別集中在特定不同的行業和職位，亦是勞動市場上主要性別歧視方式之一<sup>(2)</sup>，亦是造成兩性薪資差距的主要因素<sup>(3)</sup>。我們進一步檢視兩性薪資變化趨勢，表一顯示，台灣從 80 年代高等教育擴張後，兩性薪資差異有長足進展<sup>(4)</sup>。然而近 10 年，兩性薪資差距縮減幅度卻相當小，從 2010 年的 82.32%到 2022 年的 83.86%，僅微幅縮小 1.54%，此現象引發本文思考，兩性薪資差異的縮小遲滯與性別隔離的持續現象是否有所關連？

表一、性別薪資變化趨勢

年度	經常性薪資 (元)			性別薪資比 (女/男; %)
	全體	女性	男性	
1980	7,760	6,144	8,905	69.99
1990	19,885	15,516	23,172	66.96
2000	33,953	28,761	38,037	75.61
2010	36,271	32,500	39,478	82.32
2022	44,000	38,625	46,057	83.86

資料來源：行政院主計總處 「薪資平台」<sup>(4)</sup>

說明：統計資料僅採計工業與服務業受雇員工，不包含農林漁牧業。

表格：本研究自行編製

誠然造成性別薪資差異的原因很多(如:年齡、教育、工作經驗及年資等)，其中教育是最為重要的一個因子，亦即為從勞動市場供給面解釋，除教育程度之外，男性和女性在學校就讀的科系，很大程度上會影響其進入勞動市場之後，從事符合性別標籤的工作<sup>(3)</sup>，學校教育的科系選擇，對其未來可能從事的職涯發展方向有密切關係。以往學者多從勞動市場需求面來解釋性別隔離持續的現象，然而要仔細探究性別不平等持續的因素，實需要更全面的檢視勞動市場的供給面與需求面的運作機制，釐清兩者的關聯性，才能有助於發展有效的決策，改善性別隔離持續的現象。本文希望能從近年來兩性在高等教育學門領域的分布來了解市場供給面的結構，對應到市場需求面的性別職業領域的

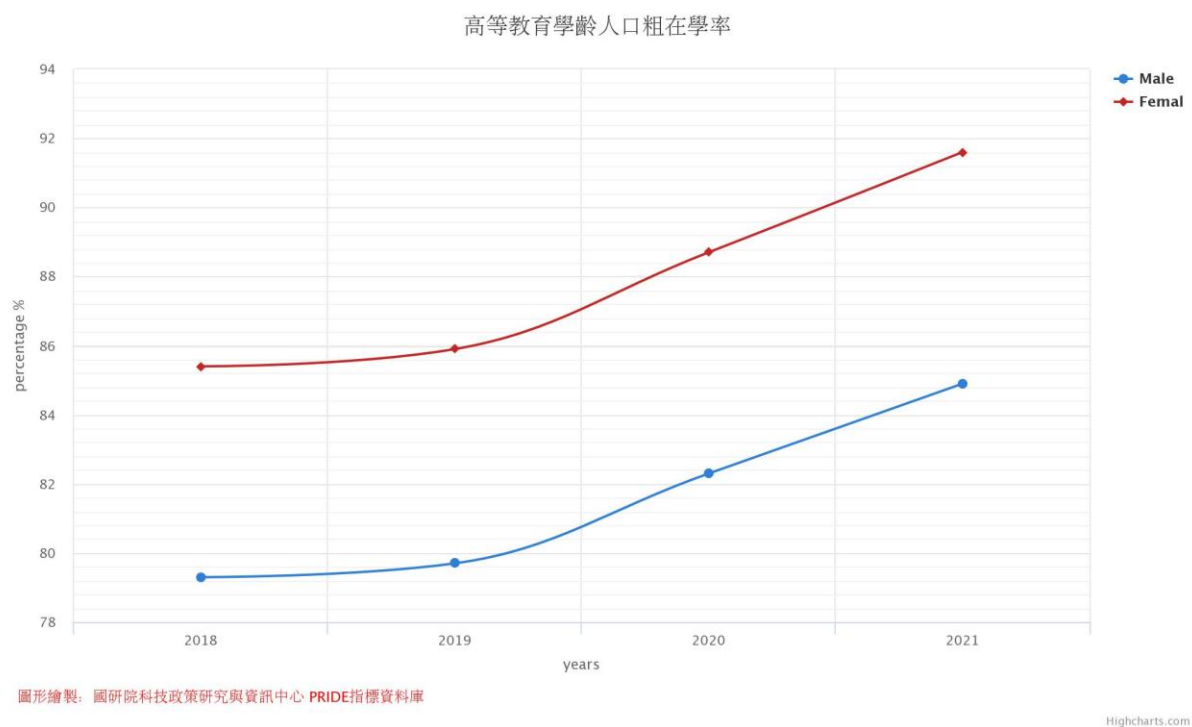
分布與薪資待遇，以及 110-112 年國家重點產業人才需求，以探究其可能的脈絡與連結關係。

## 貳、勞動市場供給面:男理工、女人文的高教性別隔離現象

隨著全球教育普及化發展，女性接受高等教育人口大幅提升，兩性受教權趨於平等地位，女性受高等教育比例甚至超越男性，而教育是決定薪資的關鍵因素之一，在兩性受教機會均等化的趨勢下，為何勞動市場中仍長期存在顯著的性別職業隔離與薪資性別差距？學者指出，要了解此矛盾現象，關鍵須了解性別在高等教育不同學科領域的分布狀況以及變化趨勢<sup>(5)</sup>。

### 一、女性接受高等教育占比高於男性

學者認為，女性在學人口比例與學科領域發展趨勢是台灣科系性別隔離的兩大影響因素<sup>(6)</sup>。因此，從政策研究指標資料庫，我們檢視 2018 至 2021 年高等教育男女生在學比率(見圖一)可知，男女生在學比率是呈現逐年增加趨勢，且女生比率均高於男生，2021 年男女差距更擴大至 6.7%<sup>(7)</sup>。顯見女性在兩性教育機會平等化的發展趨勢下，更願意接受高等教育的洗禮，以求未來在職場上有更均等的工作機會。



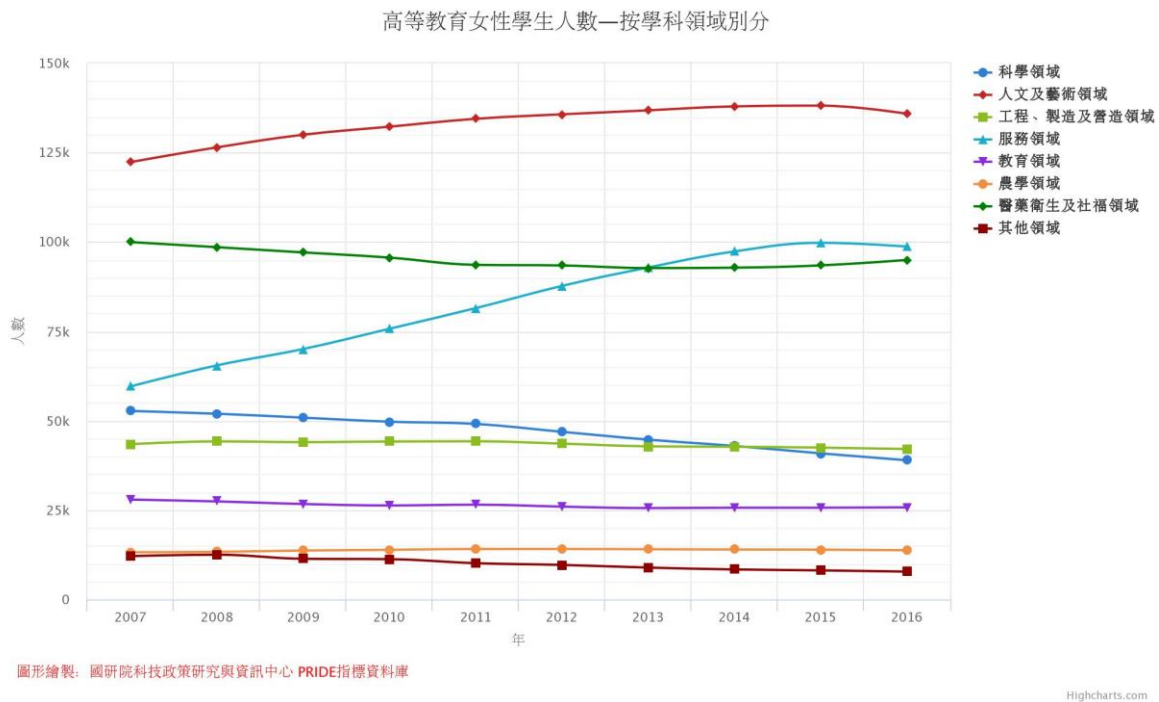
系統編號：MD10305-0251、MD10305-0318

資料來源：PRIDE 資料庫<sup>(7)</sup>

圖一、台灣兩性高等教育學齡人口粗在學率

## 「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

進一步檢視女性分布在高等教育各主要學科領域的人數變化，由圖二可知，女生就讀人數前三的學科領域分別為人文及藝術領域、醫藥衛生及社福領域、服務領域。值得關注的是服務領域從 2013 年開始超越醫藥衛生及社福領域，躍昇為第二，在少子化影響，就讀學生數逐年下降的情況下，尤顯得服務學科領域受到女性學生的青睞。



系統編號：MD10909-0042~MD10909-0049

資料來源：PRIDE 資料庫<sup>(7)</sup>

圖二、高等教育女性學生人數-按學科領域分

## 二、高教性別隔離現象仍舊顯著

在學科發展趨勢上，可見以往具性別色彩之學科領域仍呈現性別隔離的現象，表二呈現 105 與 110 學年度大專校院各大學門類別的男女生百分比變化<sup>(8)</sup>。從資料中可發現，傳統的男理工、女人文的現象仍普遍存在，105 學年度，女生普遍在傳統人文相關學門居多數，特別是在教育、藝術、人文、語文等學門兩性差距甚至超過 30% 以上；另外醫藥衛生、社會福利學門差距達 48.54%，呈現男女比 1:3；而男生則在自然科學、數學統計、資通訊科技、工程、製造及營建類等學門居占多數，男女比例差距皆超過 30% 以上，工程、製造及營建學門男女比例差距甚至高達 69.18%。

110 學年度各學門仍舊維持男理工、女人文的性別隔離趨勢，然而在科技產業蓬勃發展，科技女力風潮引領下，部分傳統理工科技學門已有更多女生選擇就讀，例如：自然科學、數學及統計學門女性增加 7.5%，兩學年度男女比例差距由 30% 縮小為 15%；而在工程、製造及營建學門，男女比例差距縮小 8.74%，醫藥衛生、社會福利學門則維

## 「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

持原有男女比例，女生為男生的三倍人數，原因在於此類學門包含女生居多數的護理與社工等科系。由以上資料可知，雖然在部分學門的男女比例差距有縮小，但性別隔離現象在台灣高等教育環境仍相當顯著。由於不同學科領域的男女差異對其日後在勞動市場上的發展有一定程度的影響，實須進一步探究勞動市場需求面的發展現況，以便了解高等教育性別隔離與勞動市場性別不平等之間的連結。

表二、105 學年、110 學年度大專校院學生人數百分比—按學門別、性別分

單位: % 百分點

學門別	105 學年			110 學年		
	男性	女性	男女差距 百分點 (男-女)	男性	女性	男女差距 百分點 (男-女)
教育	33.67	66.33	-32.66	32.90	67.10	-34.2
商管、法律	42.32	57.68	-15.36	42.38	57.62	-15.24
藝術、人文、語文	33.45	66.55	-33.1	35.21	64.79	-29.58
社會科學、新聞學、圖書資訊	40.25	59.75	-19.5	39.92	60.08	-20.16
自然科學、數學及統計	65.00	35.00	30	57.50	42.50	15
資訊通訊科技	67.60	32.40	35.2	71.95	28.05	43.9
工程、製造及營建	84.59	15.41	69.18	80.22	19.78	60.44
農、林、漁及獸醫	49.64	50.36	-0.72	54.32	45.68	8.64
醫藥衛生、社會福利	25.73	74.27	-48.54	24.97	75.03	-50.06
服務	40.99	59.01	-18.02	44.00	56.00	-12
其他	50.63	49.37	1.26	50.12	49.88	0.24

資料來源：教育部「中華民國教育統計資料」<sup>(8)</sup>

說明：服務學門包含：社會服務、餐飲民生、運輸服務、軍警安全服務等。

表格：本研究自行編製

## 參、勞動市場需求面—垂直又水平的性別職業隔離現象

我們從勞動參與率、兩性就業者職業結構、兩性薪資差距等量化指標，來了解女性在勞動市場的就業趨勢，以及勞動市場需求面的垂直與水平的性別職業隔離現象，以此檢視其與勞動市場供應面的性別隔離趨勢是否一致？並進一步針對 3 年內(110-112 年)國家重點產業人才需求相關數據，來了解對高教體系中系科領域變動的可能影響。

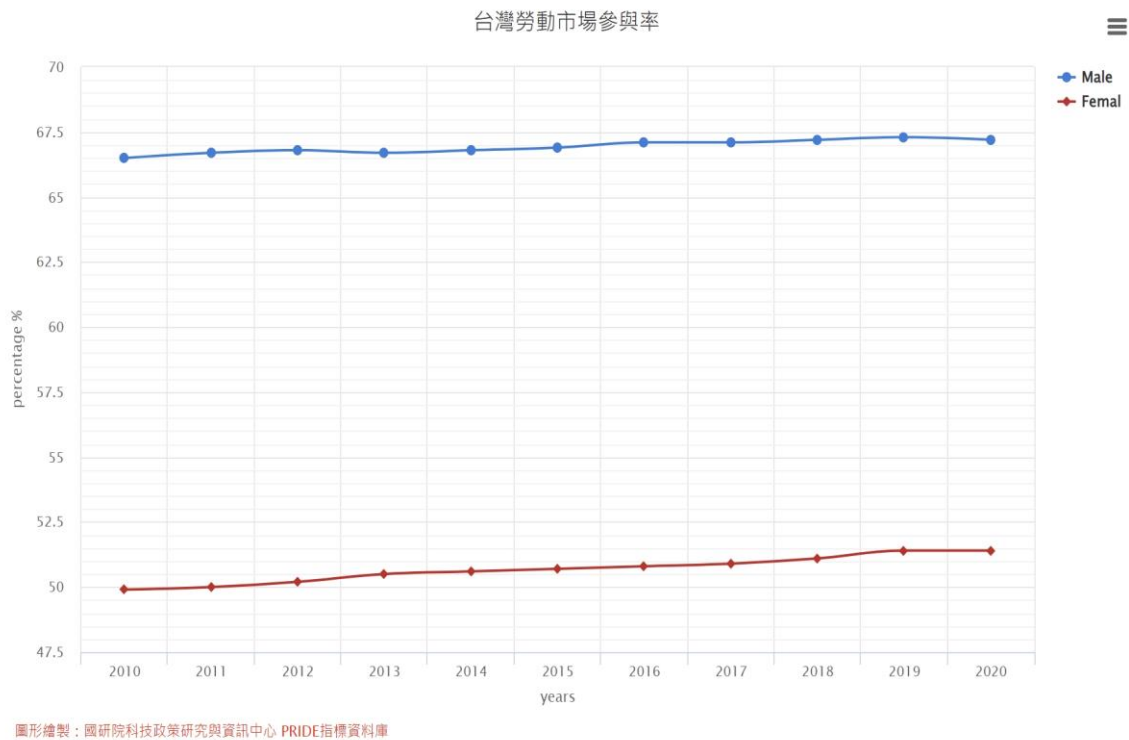
### 一、女性勞動參與率緩步提升

台灣從 90 年代中起推動高等教育，使得更多接受高等教育洗禮的女性有能力與意願投入勞動市場。圖三為 2010 年-2020 年台灣兩性勞動市場參與率<sup>(7)</sup> (以下簡稱勞參率)

## 「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

的變化圖，男性勞參率從 66.5% 增加到 67.2%，女性勞參率則從 49.9% 提升到 51.4%，分別微幅提升 0.7% 及 1.5%，兩性勞參率差距由 16.6% 微幅縮小至 15.8%，近十年間女性勞參率提升幅度雖大於男性，惟兩性勞參率差距仍相當大。

對照圖一與圖三的數據資料，可印證學者所提之論點：教育程度與對勞動參與率有正向的影響<sup>(3)</sup>。然而近十年間，女性高等教育在學率雖高出男性 6.7%，兩性勞參率差距卻達 15.8%，顯見女性投入勞動市場的限制遠大於男性。



系統編號：ML10304-0592；ML10304-0590

資料來源：勞動部<sup>(9)</sup>、PRIDE 資料庫<sup>(7)</sup>

圖三、台灣兩性勞動參與率變化

根據勞動部性別勞動統計資料<sup>(9)</sup>，表三分別以年齡別與教育程度來呈現兩性勞參率差距，109 年男女性各年齡層勞參率皆以 25-44 歲為最高；教育程度部分，109 年男性勞參率以高級中學 73.41% 最高，女性則以大專以上 61.82% 佔最多，兩性差距以大專以上差距最小，僅 9.06%。由此可知，女性接受高等教育，確實能大大提升其投入勞動市場的能力及意願，高學歷女性投入職場比例高，形成的替代效果也高，也是縮小兩性職場薪資差距的重要因素。

表三、兩性勞動參與率-年齡別、教育程度別

項目別	99 年			109 年		
	男性	女性	兩性差距 (男-女) 百分點	男性	女性	兩性差距 (男-女) 百分點
總計	66.51	49.89	16.62	67.24	51.42	15.83
按年齡分						
15-24 歲	26.46	31.06	-4.60	38.00	34.98	3.02
25-44 歲	93.15	76.51	16.64	95.83	83.31	12.52
45-64 歲	75.36	45.61	29.75	76.29	52.33	23.96
65 歲以上	12.07	4.43	7.64	13.82	4.55	9.27
按教育程度分						
國中以下	56.00	28.67	27.33	52.15	26.49	25.66
高級中學	70.87	53.78	17.09	73.41	51.71	21.70
大專以上	71.17	65.64	5.53	70.88	61.82	9.06

資料來源：勞動部性別勞動統計資料<sup>(9)</sup>

表格：本研究重製

## 二、垂直與水平的性別職業隔離現象普遍存在

性別職業隔離定義：「從事某些職業的勞動者因刻意的人為操作而幾乎完全或主要屬於單一性別」<sup>(10)</sup>。學者指出職業隔離現象有兩種型態：垂直隔離 (Vertical segregation) 與水平隔離(Horizontal Segregation)。水平隔離意指行業分隔，指的是某些職業有特定性別集中的現象，而被視為女性職業的工作，通常待遇條件比較差<sup>(10)</sup>。根據主計總處公布統計專區的資料<sup>(11)</sup>，表四呈現 109 年台灣職業別集中程度--性別職業隔離現況，從各職業類別與男女比例差異來看兩性就業者職業集中程度，部分行業有明顯集中在特定性別的現象。男性高度集中，兩性差距超過 50%的職業分別在農林漁牧業、工業類-電力及燃氣供應業、用水供應汙染整治業、營建工程業，以及服務業類的運輸及倉儲業；而女性高度集中的行業則是服務業中的教育業、醫療保健及社會服務業。此種水平職業隔離現象在特定職業領域中又存在著性別差異，例如：建築領域，僅有 8.46%領有開業執照的建築師為女性；而在醫療領域中，女性護理師多達 96.2%，是男性護理師的 25 倍，是醫事人員中性別差距最大的職業，而西醫師中亦僅有 21.2%為女性<sup>(1)</sup>。

「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

表四、109 年兩性就業者職業結構比例

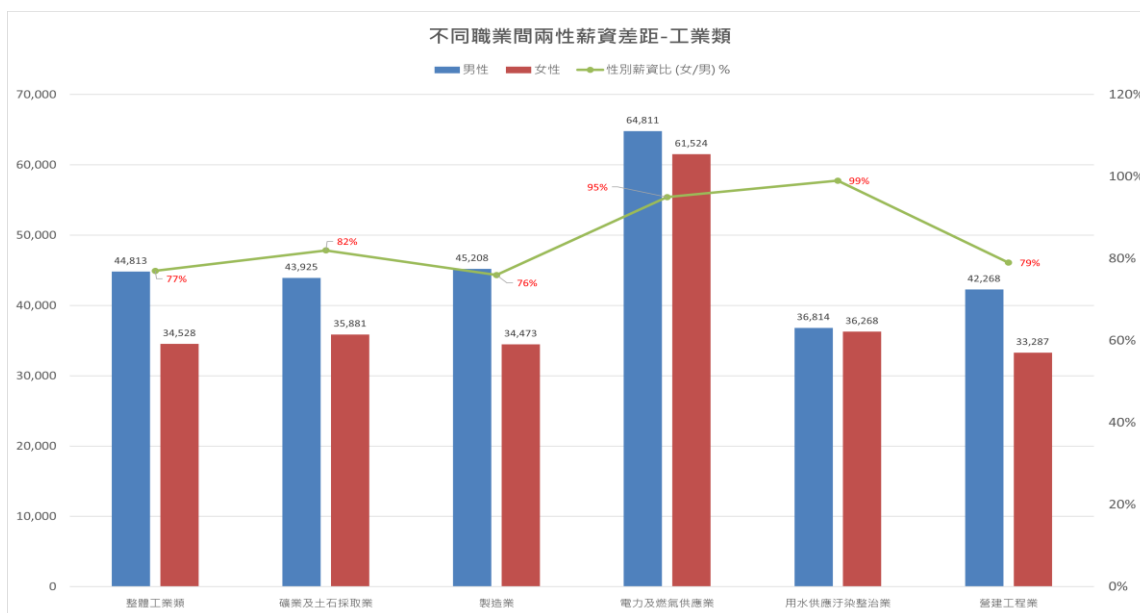
行業別	男性	女性	兩性差距% (男-女)
農林漁牧業	75.6	24.4	51.2
工業	68.31	31.69	36.62
礦業及土石採取業	75	25	50
製造業	62.03	37.97	24.06
電力及燃氣供應業	84.38	15.62	68.76
用水供應汙染整治業	79.08	20.92	58.16
營建工程業	87.6	12.4	75.2
服務業	46.2	53.8	-7.6
批發及零售業	48.21	51.79	-3.58
運輸及倉儲業	77.76	22.24	55.52
住宿及餐飲業	47.45	52.55	-5.1
出版影音製作、 傳播及通訊服務業	58.11	41.89	16.22
金融及保險業	37.11	62.89	-25.78
不動產業	48.11	51.89	-3.78
專業科學及技術服務業	44.24	55.76	-11.52
支援服務業	55.26	44.74	10.52
公共行政及國防強制性社會安全	49.59	50.41	-0.82
教育業	24.74	75.26	-50.52
醫療保健社會服務業	22.28	77.72	-55.44
藝術娛樂及休閒服務業	53.54	46.46	7.08
其他服務業	50.89	49.11	1.78

資料來源：主計總處-中華民國統計資訊網<sup>(11)</sup>

表格：本研究自行編製

垂直隔離是指男女從事同一職業，男性往往受雇於較高階職位得到較高的薪水；反之女性則多受雇於低階職位，得到較少的薪水，此亦即為玻璃天花板 (glass ceiling) 現象。從行政院主計總處薪情平台資料來看職場垂直隔離的薪資結構<sup>(4)</sup>，圖四顯示，工業類總體與各行業性別薪資差異中，只有用水供應汙染整治業與電力及燃氣供應業兩性薪資差異分別小於 1%、5%，其他行業性別薪資差異相當顯著，工業類總體薪資性別差距甚至高達 23%。





資料來源：行政院主計處薪情平台<sup>(4)</sup>

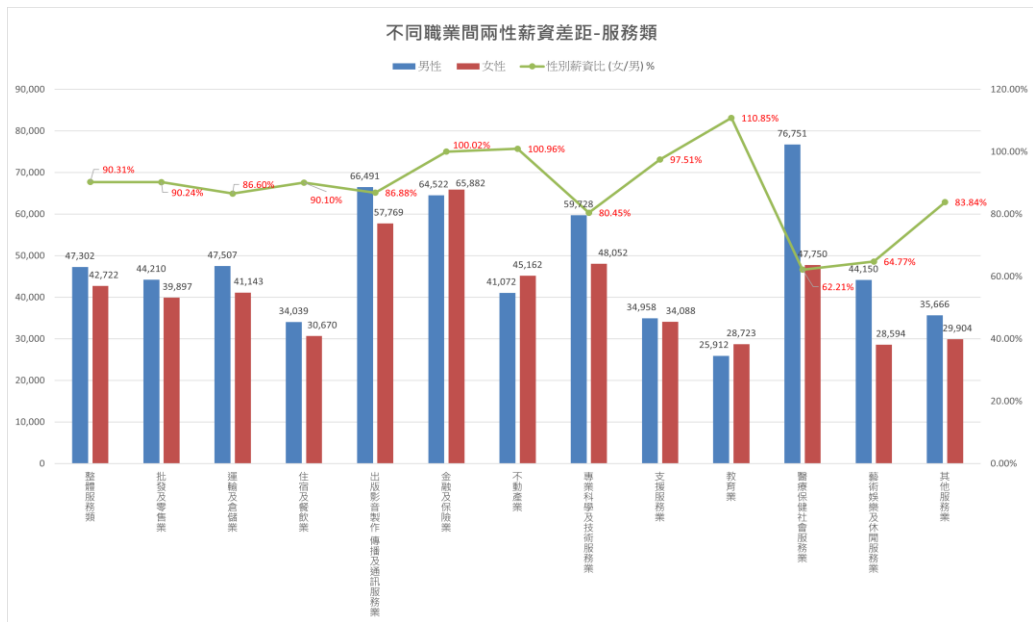
圖形：本研究自行編製

圖四、110年工業類不同職業間兩性薪資差距

圖五顯示，即使在女性工作人口比例集中的服務業中，男性整體薪資仍是高於女性，僅有在金融及保險業、不動產業、教育業是呈現女性薪資高於男性之外，其他行業皆是男性高於女性。在醫療保健社會服務業的男性薪資甚至遠高於女性，女性薪資僅占男性的 62.21%，相當於兩名女性勞動力才能抵得上一位男性勞動力收入。原因在於這當中男性都集中於從事高薪的醫師職業，而女性多從事護理保健類工作。

此外，根據 104 人力銀行調查 2022 年全體 63 個產業的薪資差距<sup>(12)</sup>，41 個產業的平均月薪低於全體平均線 43,570 元，集中於住宿餐飲、批發零售、運輸倉儲、教育藝文、婚攝美容美髮、社會福利等；僅 22 個產業高於均線，集中於半導體、軟體網路、電信通訊、化學製造、金融業等。最低薪產業社會福利服務業平均月薪 35,238 元，相較於最高薪產業電腦及消費性電子製造業 56,531 元，僅占其平均月薪的 62%，其薪資待遇存在相當顯著差距。由此可見，服務業中性別的垂直隔離現象仍舊相當普遍，而服務業眾多女性多從事較為低薪工作，受到既垂直又水平的雙重性別隔離的不平等待遇。

## 「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿



資料來源:行政院主計處薪情平台<sup>(4)</sup>

說明: 教育業僅含「教育輔助及其他教育業」

圖形: 本研究自行編製

圖五、110年服務類不同職業間兩性薪資差距

另一方面，從女性從事高位階相關數據亦可見職業性別垂直隔離現象，在女性決策



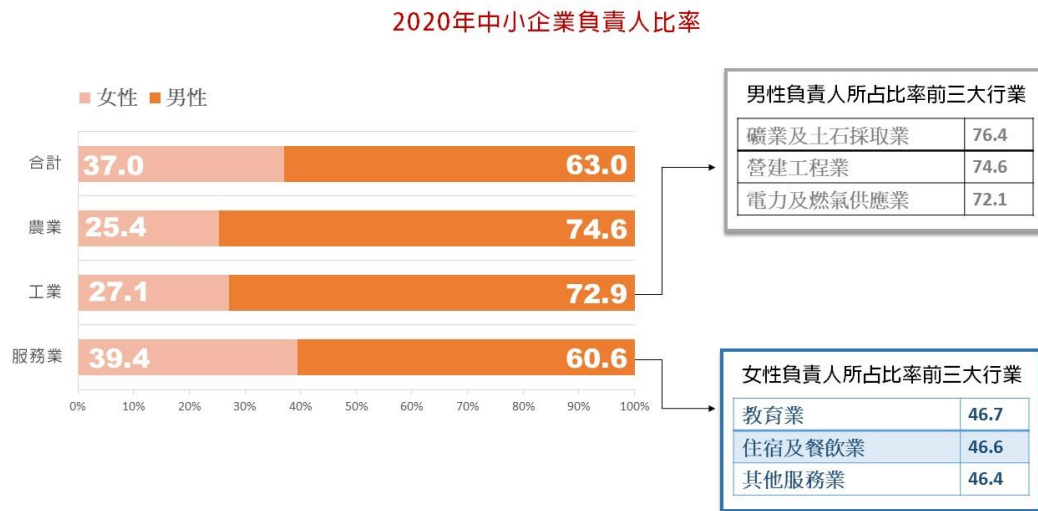
資料來源: 行政院性別平等會<sup>(1)</sup>

圖形: 本研究重製

圖六、公開發行公司董事人數及女性比率

## 「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

在我國主要的經濟推手-中小企業部分，圖七顯示，女性負責人比例整體占 37%，產業別部分，在女性集中程度高的服務業中，有近四成為女性負責人，比傳統男性集中的農工業中比例高很多，然而整體而言，中小企業各行業的負責人皆是男性占比遠高於女性，亦呈現顯著的性別垂直隔離現象。



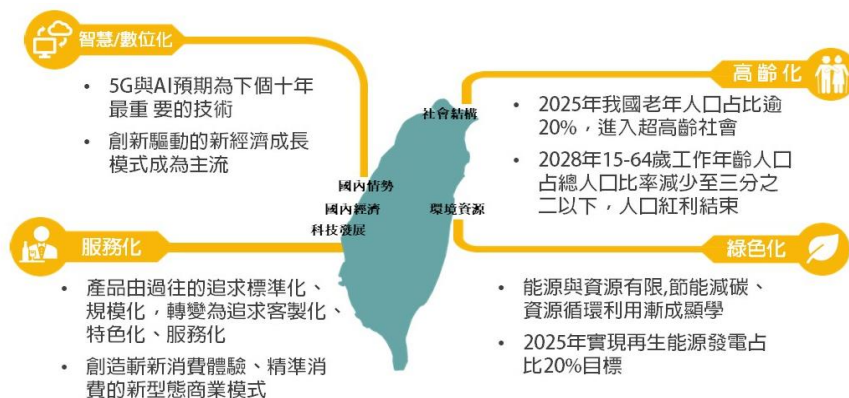
資料來源：行政院性別平等會<sup>(1)</sup>

圖形：本研究重製

圖七、2020 年中小企業負責人性別比率

### 三、未來人才需求--具高度男性性別色彩顯著之產業類別的迫切性高

在勞動市場的需求面上，需要關注的重點在於產業發展與未來人才需求變化，對於進一步推估性別差異的趨勢變化上有所掌握。根據國家發展委員會報告<sup>(13)</sup>，整合國內外情勢科技發展、社會結構變化、環境資源等，提出未來產業發展趨勢（如圖八）。四大重點產業發展面向分別為：AI 5G 引導的智慧與數位化的創新技術、高齡化的銀髮族、市場客製化服務的創新商業模式、綠色化再循環利用的永續產業等。



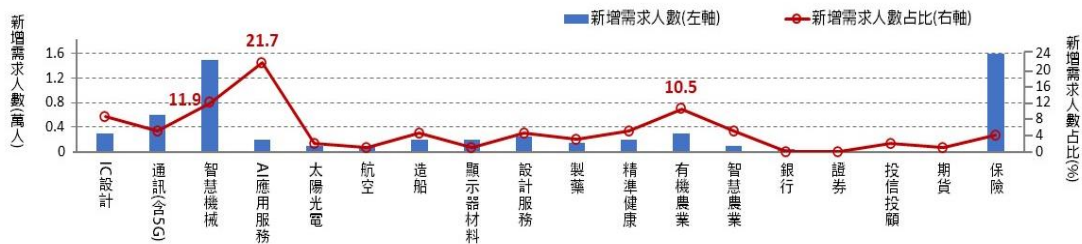
資料來源：國家發展委員會－產業人力供需資訊網<sup>(13)</sup>

圖形：本研究重製

圖八、未來產業發展趨勢

## 「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

從國發會產業人力供需資訊網所提供的數據<sup>(13)</sup>，圖九當中的新增需求人數所占該產業的比例來看，產業人才需求急迫性最高的前三項產業分別為：AI 應用服務 21.7%，其次為智慧機械 11.9%，有機農業 10.5% 再次之。在「AI 人工智慧應用服務」方面，隨著新冠疫情影響，醫療生技與照護領域需要更多 AI 技術與相關人力的投入；而在政府「智慧機械產業推動方案」下，智慧機械產業的數位轉型與跨域整合，皆亟需相關人力的需求；而面臨生態環境變遷，消費者對於永續議題及食品安全的重視與日俱增，企業對有機農業相關產品的需求極為迫切，因而帶動有機農業人才的需求。



資料來源：國家發展委員會--產業人力供需資訊網<sup>(13)</sup>

圖形：作者重製

圖九、110-112 年重點產業人才平均每年新增需求人數及其占比

以上三項人才需求急迫性高的產業，皆為具男性性別色彩高度顯著的職業類別，而產業人才的迫切需求性又牽動著教育政策，特別是大專校院科系的擴張與限縮，勢必會影響高教體系性別隔離現象的變化程度，實需要政府研擬更具體可行的政策來因應可能的影響。

## 肆、結論

近年來，台灣不遺餘力地持續推動性別平權，使得關鍵數據指標的排名皆領先亞洲鄰近各國，然而在性別職業隔離的現象上，仍舊相當顯著。由於性別區隔的職業發展傾向，通常在學校教育的科系選擇就已經萌芽，這也凸顯供給面的重要性。然而以往的研究大多單向地從勞動市場需求面來探討性別差異現象，因此本文希望能同時檢視勞動市場供給面與需求面所呈現的性別隔離現象，以便釐清之間的脈絡關係，從相關指標數據的呈現，我們歸納以下重點：

- 一、台灣高等教育擴張，女性接受高等教育的比例高達九成以上，然而這樣的比例卻無法有相對應的女性投入勞動市場，顯見仍有為數不少的女性，因為某些因素而未能投入勞動市場，實需進一步探究，排除限制女性進入勞動市場的障礙，才能研擬更完善的機制，鼓勵更多所得替代高的女性勞動力投入勞動市場。
- 二、在勞動市場供給面的高等教育環境中，仍舊存在著男理工、女人文的性別隔離現象，但值得注意的是在自然科學及數理統計此學門，男女比例差異從 30% 所減為 15%，原因可能在於近年來各國積極培育科學、技術、工程及數學(STEM)領域人才，

## 「2022 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

鼓勵更多女性投入 STEM 領域的學習研究<sup>(14)</sup>。國科會近年就提出「女性科技人才培育計畫」，透過營隊活動、專書閱讀、工作坊等多元方式，從學校教育培育女性對數理科技學科領域的興趣，期望能藉此打破以往工程、科技、資訊等領域「男多女少」的性別區隔情形，期望能增加未來女性科技勞動力人口<sup>(15)</sup>，為國家重點發展人才需求急迫性高的產業，提供更多女性科技勞動人口與優質的勞動力品質，以充實我國在科技產業的發展量能。

- 三、勞動市場的需求結構上，呈現垂直與水平的職業性別隔離現象。而在特定行業的性別結構中，甚至同時存在著兩種性別隔離現象，例如：男性居多數的製造業薪資水平高；社會福利服務業卻是女性高度集中而低薪的產業。在這些低薪職業中，為數眾多的女性工作者，長期以來都處於高工時低報酬的不平等待遇，政府實應多加關注並擬定具體可行的政策，積極改善此低薪職業中女性薪資嚴重低於男性的問題。
- 四、根據國家重點產業發展人才需求的急迫性，我國在 AI 應用服務、智慧機械及有機農業等典型男性集中的產業亟需人才。在政府強力推動發展重點產業與未來人才需求急迫的雙重加乘效果下，都會影響未來教育政策的擬定。例如：系科領域的擴張（資訊、科技、工程相關科系）與限縮（餐飲休閒等相關科系），直接間接地影響到大專科系性別隔離程度的變化。因此，政府實應從教育的供給面上著力，探究影響高教環境中選讀科系明顯性別分化的成因，研擬相關教育政策，並落實鼓勵培植更多女性投入重點產業相對應的相關學科領域，以求產業發展人才需求上與職場性別平權的平衡發展。

綜合上述結論，本文透過勞動市場供需面的重要指標來呈現性別隔離一致性的連結脈絡，期望對性別隔離在高等教育體系與勞動市場的獨特性結構，有更清楚的輪廓樣貌。政府每年針對各項性平指標數據進行檢視，由勞動部主導提出「111-114 年性別平等推動計畫」<sup>(16)</sup>，就是期望能制定更符合社會現況，與時俱進的全面性性別平等政策。由於勞動市場性別不平等的狀況仍持續影響勞動市場供需面的運作機制，而造成此運作機制的成因複雜。從總體的國家經濟發展、產業結構調整、大學系科整併，到個體學生的職能專業等，皆攸關勞動市場供需力量的變動。在未來仍必須投注更多努力從不同角度，深入探究造成勞動市場性別差異的成因，做為政策規劃執行的重要參考依據，以期早日達到實質性別平等的終極目標。



## 參考文獻

1. 行政院性別平等會 (2022)。2022 性別圖像。檢索日期：2022 年 9 月 25 日，取自：  
<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>
2. 葉羽曼 (2021)。女超人任務：勞動市場階層化之跨國比較。《休閒研究》，11(1)，  
157-168。
3. 張晉芬 (2017)。性別平等了嗎？男性和女性受雇者薪資差距解析。載於川上桃子、  
王振寰（主編），未竟的奇蹟：轉型中的台灣經濟與社會（160-187 頁）。台北市中央  
研究院社會學。
4. 行政院主計總處 (2022)。行政院主計總處薪情平台。檢索日期：2022 年 10 月 12  
日，取自：[https://earnings.dgbas.gov.tw/query\\_payroll.aspx](https://earnings.dgbas.gov.tw/query_payroll.aspx)
5. 陳婉琪、許雅琳 (2011)。重探高等教育科系性別隔離的影響因素：技職與學術取向  
教育之對比。《台灣社會學刊》，48，151-199。
6. 劉正、陳建州 (2007)。台灣高等教育學習領域之性別區隔與變遷：1972-2003。《教育  
與心理研究》，30(4)，1-25。
7. 財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心 (2022)。政策研究指標資料庫  
(PRIDE)。檢索日期：2022 年 9 月 15 日，取自：<https://pride.stpi.narl.org.tw/index>。
8. 教育部 (2022)。中華民國教育統計資料。檢索日期：2022 年 10 月 8 日，取自：  
[https://www.edu.tw/News\\_Content.aspx?n=829446EED325AD02&sms=26FB481681F7  
B203&s=B19AF3B0B4D7BFAC](https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=829446EED325AD02&sms=26FB481681F7B203&s=B19AF3B0B4D7BFAC)
9. 勞動部 (2022)。勞動部性別勞動統計專輯。檢索日期：2022 年 10 月 15 日，取自：  
<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2464/2474/>
10. 黃淑玲、游美惠主編 (2012)。性別向度與臺灣社會，第二版。台北市：巨流圖書。
11. 行政院主計總處 (2022)。中華民國統計資訊網--性別統計指標。檢索日期：2022  
年 10 月 12 日，取自：
12. 葉卉軒 (2022)。2022 年全產業平均月薪 4.4 萬 上班族薪資呈「金字塔型」。《經濟  
日報》。檢索日期：2022 年 10 月 15 日，取自：  
<https://money.udn.com/money/story/5930/6591742>
13. 國家發展委員會 (2022)。產業人力供需資訊網。檢索日期：2022 年 10 月 6 日，取  
自：[https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content\\_List.aspx?n=B615E37678E4E021](https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=B615E37678E4E021)
14. 陳怡如 (2021)。改變世界的力量——科技女力崛起。《今周刊》。檢索日期：2022 年 10  
月 15 日，取自：  
<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/80394/post/202103120025/>
15. 楊鳳麟 (2020)。打破性別隔離，全球化下女性勞動力與經濟提振的關連性。產業人  
才發展資訊網。檢索日期：2022 年 10 月 18 日，取自：  
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/10/ePaper20200500003>
16. 勞動部 (2022)。111-114 年性別平等推動計畫。檢索日期：2022 年 10 月 20 日，取  
自：<https://www.mol.gov.tw/1607/28752/28798/28804/lpsimplelist>