

「家庭」非「她」不可嗎—台灣女性選擇家庭放棄職場之現況探討

朱葦如、莊培妤

☐ 高中生組

☒ 大學生組

☐ 研究生組

國立臺南大學經營與管理學系

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 112 年 12 月

摘要

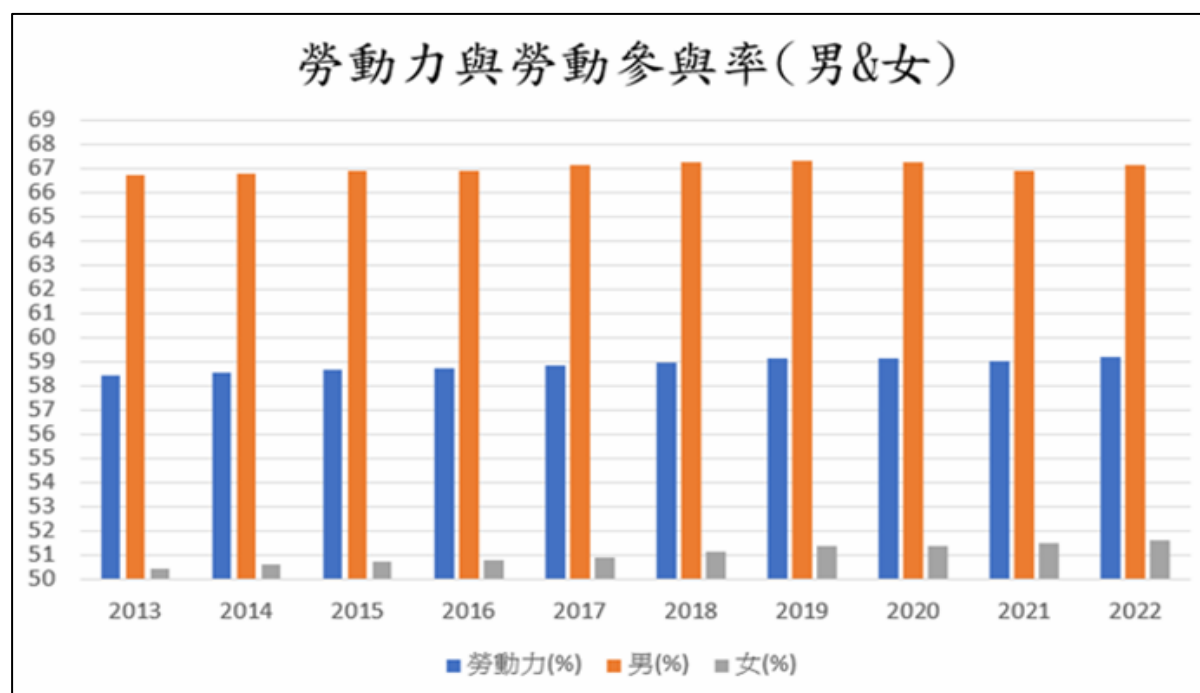
兩性議題一直是台灣社會需要解決的問題，雖然社會風氣已經比之前開放許多，愈來愈重視兩性平等，政府也會針對保障女性權利調整法規，但仍然有因為過去留下的觀念，深植於社會中，牽連到各個方面。各項研究顯示，雖然越來越多異性戀婚姻夫妻雙方收入大致相同，乍看之下兩性似乎逐步接近平等，但在表象的婚姻背後，無償工作仍極度不平衡，就像是默認的規則一樣難以去改變，而造就現今許多對女性不利的情況發生。加上根據行政院性平會公布的性別圖像，可觀察到女性平均每日無酬照顧的時間高於男性將近三倍，顯現出目前家務勞動方面，台灣仍以女性為主。且在台灣職場環境中，不單是薪資、升職的問題，甚至到家庭與個人，都有會讓女性站不住腳的情況發生，而當中造成這種現象的根源是什麼，為何導致女性選擇家庭放棄職場，以及它對於社會的影響有多大，是值得探討的課題。

此次研究將以「台灣女性選擇家庭放棄職場之現況探討」作為主題，針對本研究重大發現及分析結果提出實務上的改善建議。

壹、前言

根據聯合國提出的SDGs第十項全球永續發展目標：消除不平等，可知其目標內容主要是希望能呼籲國際之間，打造享有安全、平等權利、受尊重且擁有公平競爭機會的環境。另外根據行政院國家永續發展委員會對於台灣社會的期望及執行的相應措施，包括改善就業環境。另外根據行政院國家永續發展委員會對於台灣社會的期望及執行的相應措施，包括改善就業環境、促進性別平等、弱勢群體社會保障、提升社會底層家戶之所得，並且鼓勵社會創新與社會企業發展、促進開發中國家間之合作等，可知國內也相當關注此議題。綜觀上述資訊，企業永續ESG議題絕對是現今發展趨勢的關鍵，而其包含企業職場環境、社會責任與公司治理，以上三大面向於企業形象及策略發展皆擁有重要地位，使得企業需要積極謹慎去執行，遵守企業經營的重要原則。

再來，隨著近年來女權意識逐漸抬頭，在職場和生活中，性別話題仍時常被放在刻板印象的框架上備受檢視，然而，傳統觀念上的「重男輕女」，終究隨著時代脈絡的延續被打破甚至從而改寫。首先，以行政院主計處統計來說，圖一顯示：女性勞動參與率越來越高，與十年前相比，數據上升了1.15%，可得知雖然男女勞動力差距逐漸縮小，但兩性之間實質差距仍有一大段距離。



資料來源：行政院主計處(自行繪製)⁽¹⁾

圖一、2013至2022年勞動力與勞動參與率(男&女)

另外，根據聯合國婦女署數據表明，新冠疫情可能使過去25年來獲得的某些性別平等成果化為烏有，而這也隨之可探討到兩性於照護責任的分工不均問題⁽²⁾。針對社會上種種經濟結構對女性造成的不利，以職業婦女的角度來說，雙重壓力時常使得女性身心負擔處於極限的邊緣，由於生活周遭各方面的複雜因素，職場與家庭保持平衡所產生

2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

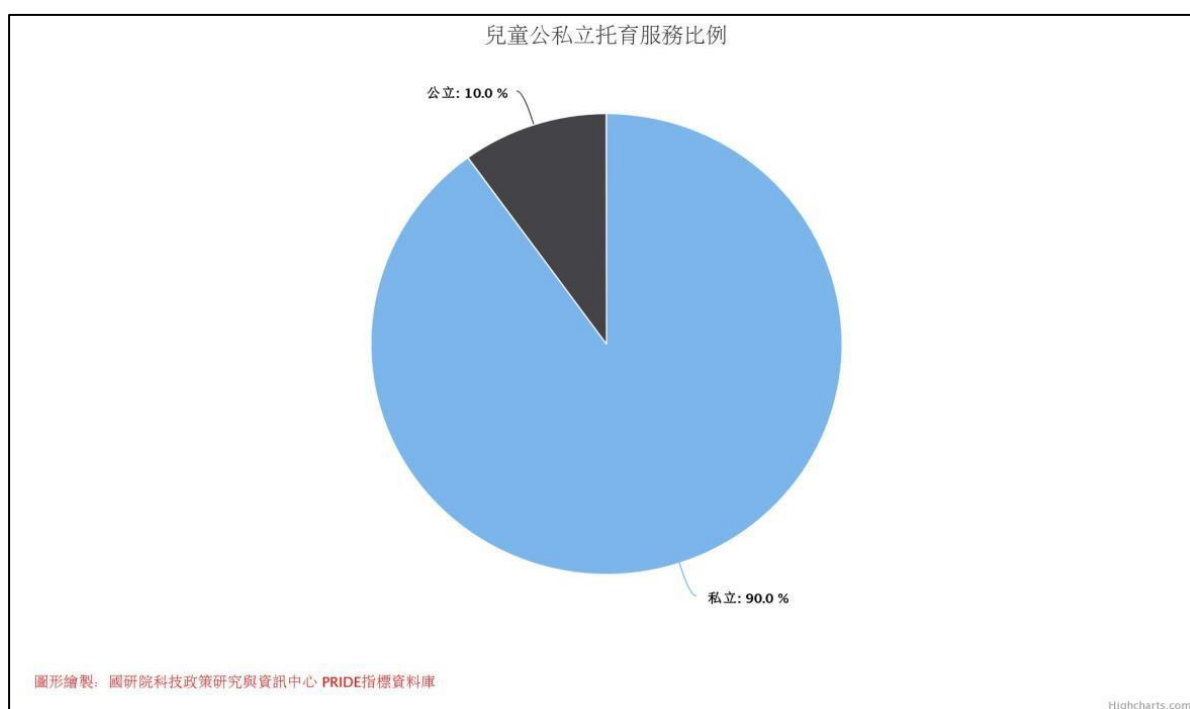
之壓力，成為壓倒女性的最後一根稻草。其背後的因果關係以及如何留住女性勞動力，打造友善包容職場環境是我們需要進一步學習並探討的。

貳、依然存在的「男主外、女主內」問題

根據壹蘋新聞網所述，從1111人力銀行2022年「職場女性就業調查」，來看女性在職場中最容易遇到的瓶頸，其中因「家庭因素」中斷職涯的占比很高(生育68.5%、婚姻56.3%)，另外主要原因則與「職場」有關(能力被低估61.3%、男女薪資待遇不同56.5%)⁽³⁾，因此，本段落欲從育兒、長照問題，以及工作三個面向，探討台灣女性因家庭選擇放棄職場的原因，造成生活與事業不可兼得的困境。

一、育兒不容易，新手媽咪承擔孩子教育

根據108至111年《衛生福利部性別平等推動計畫》，0-2歲公私立兒童托育服務比1：9(如圖二)，在私立托育服務收費較公立托育高的情況之下，許多家庭會考量到經濟支出，選擇由女性在家照顧小孩居多⁽⁴⁾。



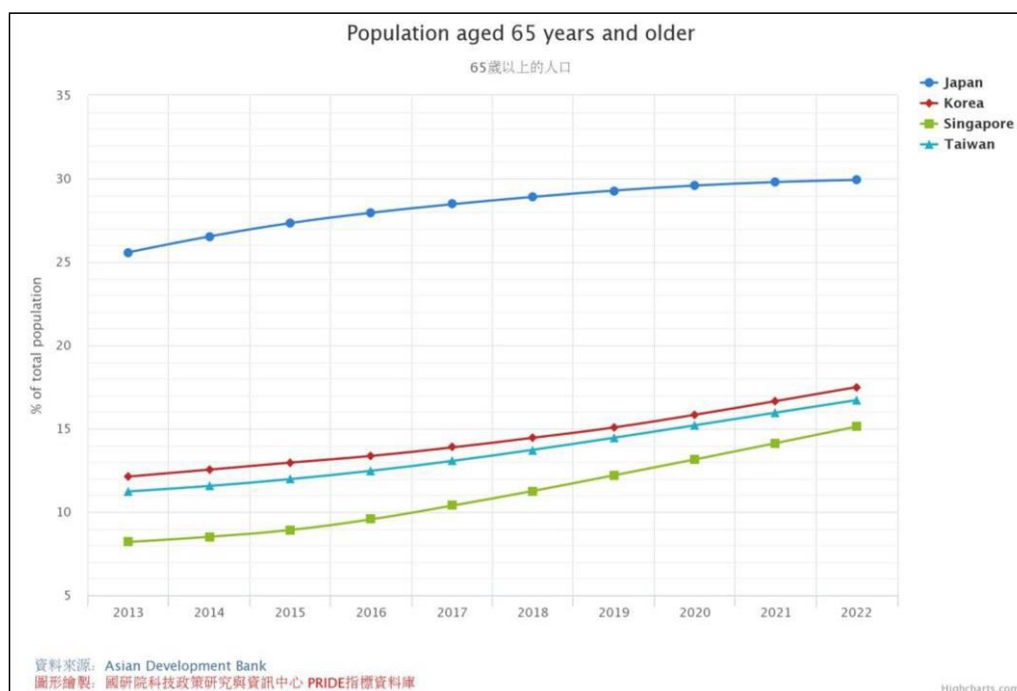
資料來源：108至111年衛生福利部性別平等推動計畫(自行繪製)⁽⁵⁾

圖二、兒童公私立托育服務比例

再者，根據兒福聯盟「2023台灣育兒現況調查—幼兒園篇」，其中蒐集到的幼兒園照顧不佳事件，準公幼幼兒園與私立幼兒園發生比率相距不大(分別為36.9%、39.1%)，主要出現餐點不好、違規、頻繁換老師等問題⁽⁶⁾，表示公立幼兒園並非大家想的這麼有保障。因此，不僅是學費問題，身為家長擔心孩子在不友善的環境中成長，在選擇公立

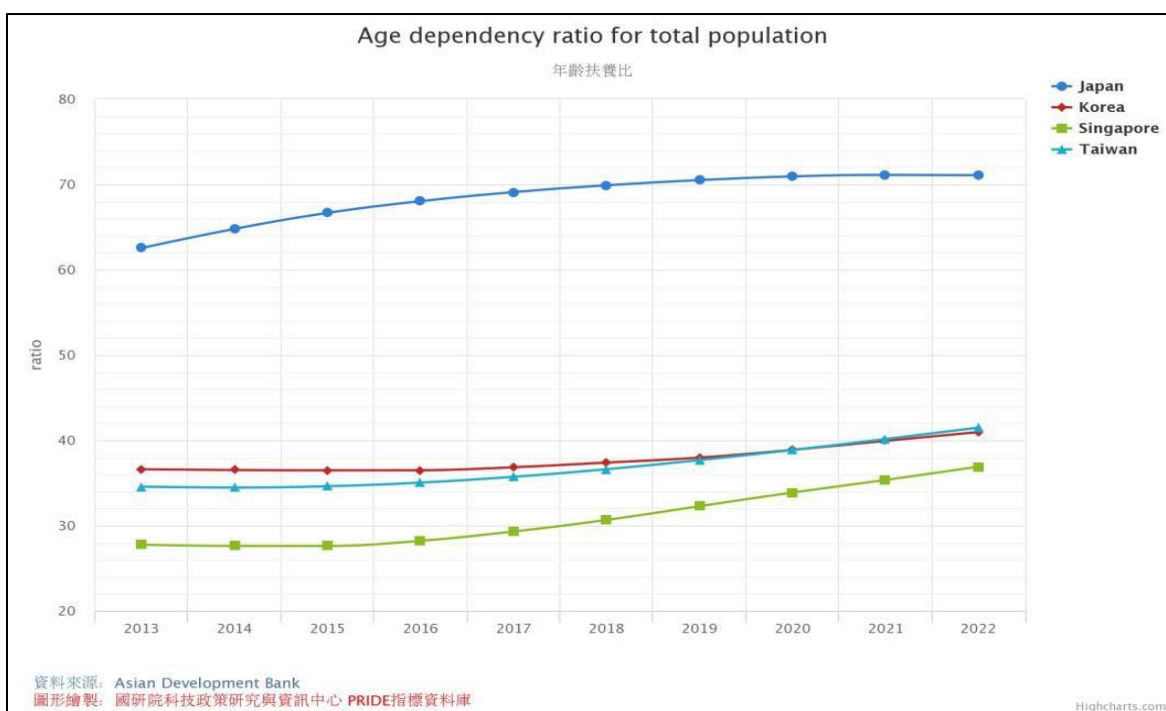
二、老年照顧需求增高

現今台灣面臨高齡化社會，許多女性也會選擇辭職，照顧家中老人。根據台灣近十年65歲以上人口比例(如圖三)，與日本、韓國、新加坡三個同為邁入高齡化社會的亞洲國家比較，雖然台灣僅排名第三，但老年人口逐年上升，來到16.71%，且扶養比在2022年高達41.49%，超越韓國，位居第二(如圖四)，表示老年人口的照顧者需求愈來愈高，在未來必定需要有照顧年長者的人手。



系統編號：AD10301-0262⁽⁷⁾

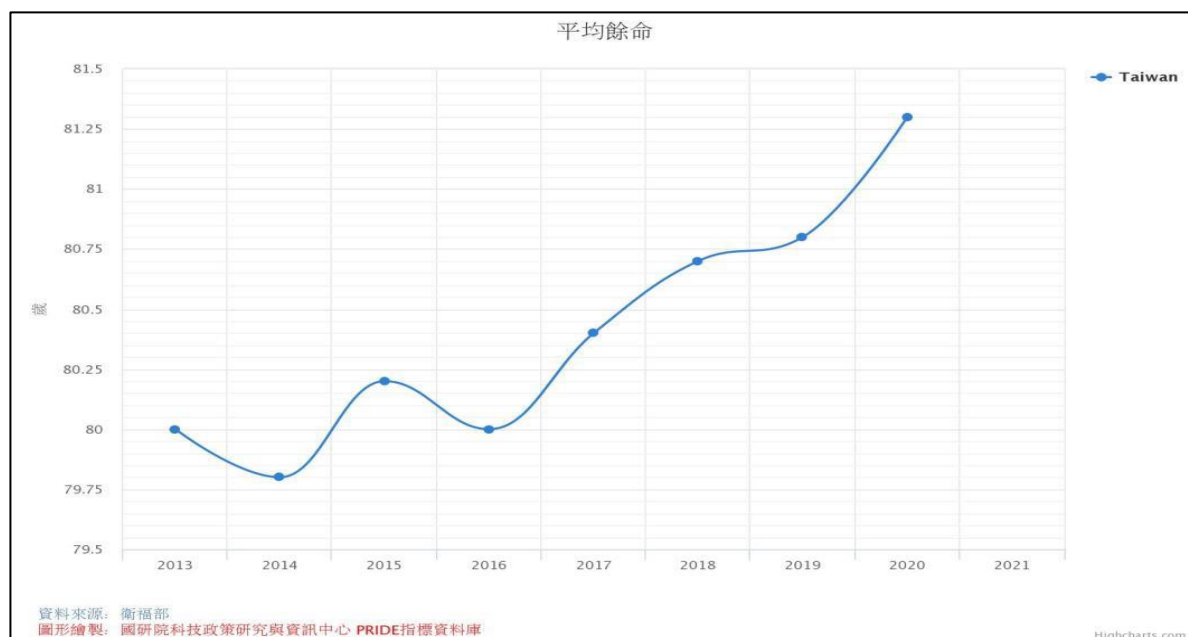
圖三、我國近十年65歲以上人口



系統編號：AD10304-0025⁽⁸⁾

圖四、我國近十年年齡扶養比

若年長者是投身家庭的主要原因，照顧者的復職率更會大大降低。現今我國邁入高齡化社會，社會更加注重醫療保健及長照環境，根據圖五，我國人口壽命愈來愈高，在2020年，我國平均餘命為81.3歲。照顧長老者並不像照顧孩子，過幾年升上小學之後，讓家長有更多的時間可以重回職場，反而是一場漫長的過程，因為難以預測老年人的生命盡頭，加上並非每個家庭都有經濟能力負擔養老院或是另請人幫忙照護的費用，在別無選擇之下，大多都是由女性成為照顧者，因此更難放掉家庭，返回職場。



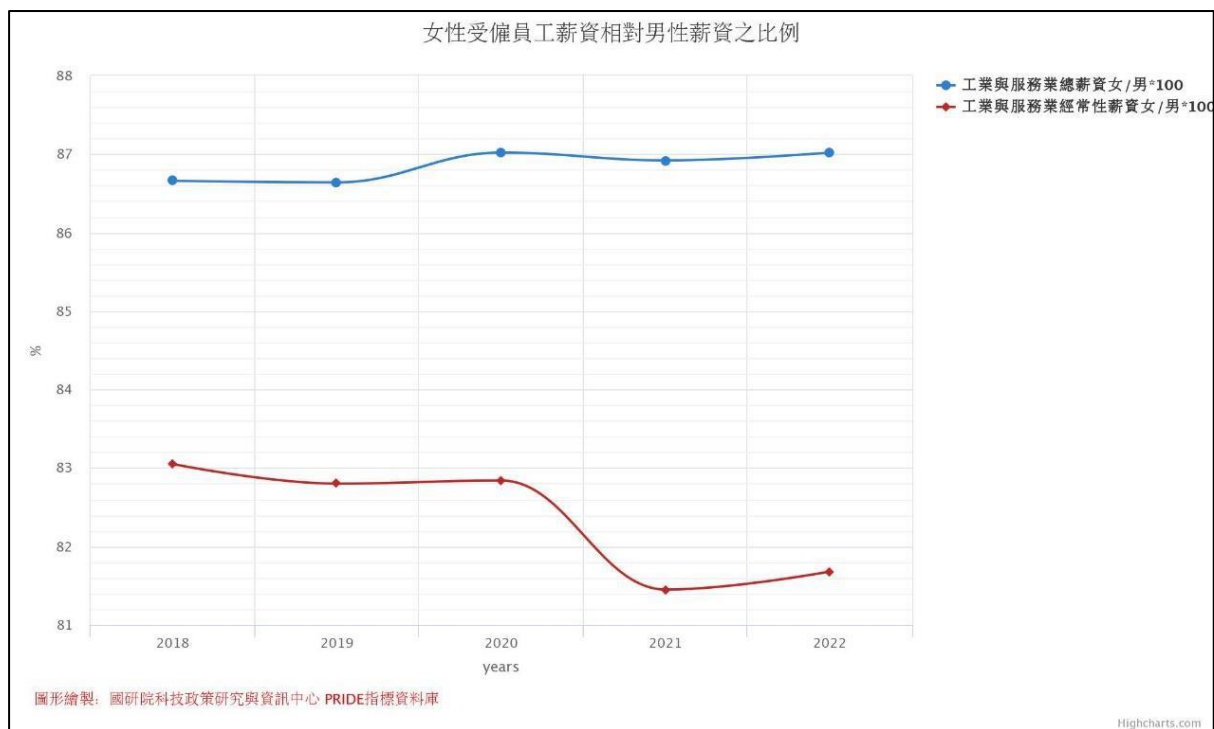
統系編號：MH10306-0052⁽⁹⁾

圖五、我國2013至2020年平均餘命

三、男女職場待遇有別

為何都是女性投入照顧者工作呢？根據行政院主計處《111年薪資及生產力性別統計分析》(如圖六)，女性受僱員工每人每月總薪資為男性的81.68%，雖然兩性薪資差距有逐漸縮小，但女性薪資仍少於男性，另外以就業人口占比大的服務業來看(如表一)，除了教育業，其餘行業皆是男性薪資比較高，甚至在「專業、科學及技術服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」相差甚大⁽¹⁰⁾。

由此可見，對於女性或男性較多的職業，在給予薪資存有偏差，表示是否會因為性別而獲得同工不同酬的待遇？更何況是其他行業，大多是男性薪水較高，因而衍生出在不得不由一方擔任全職照顧者的情況下，通常由薪資較低的女性退出職場。



資料來源：111行政院主計處薪資及生產力性別統計分析(自行繪製)⁽¹¹⁾

圖六、近五年女性受僱員工薪資相對男性薪資之比例

表一、111年服務業兩性受僱員工每人每月總薪資

(台幣：元)

	男性	女性
批發及零售業	55,819	48,594
運輸及倉儲業	65,184	56,594
住宿及餐飲業	38,248	34,405
出版、影音製作、船波及資 通訊服務業	85,735	72,517
金融及保險業	106,843	96,318
不動產業	57,606	56,856

專業、科學及技術服務業	75,030	58,947
支援服務業	39,317	37,545
教育業(不含小學以上各級學校等)	28,877	33,298
醫療保健及社會工作服務業	98,813	58,517
藝術、娛樂及休閒服務業	47,811	31,191

資料來源：111行政院主計處薪資及生產力性別統計分析(自行繪製)⁽¹²⁾

參、女性勞動力離開職場將會造成的影響

一、對家庭的影響

(一)、影響孩子的發展

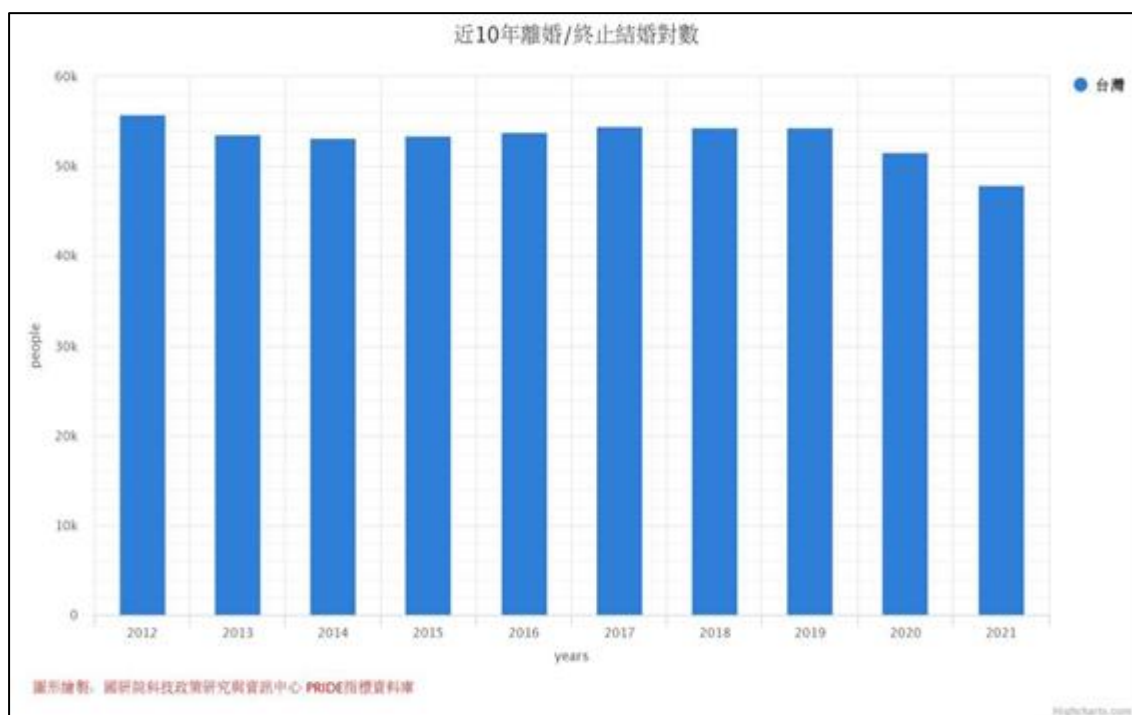
若由女性在家教育孩子，對於孩子的影響有多大？雖然可以針對孩子實施適性教育，讓孩童能完善地接收所獲得的知識、樂趣，但相對地，在人際互動這部分的學習還是比較薄弱的，對於往後的學校生活或許難以適應。根據2022年《台灣教育評論月刊—幼兒人際互動的問題與解決之道》提到較少與同齡的人溝通與協調的獨生子女，大多會以自己的想法為優先，且發生衝突時，也會認為是對方的錯，缺少同理心，也建議父母多讓孩子多接觸其他同齡的人，讓孩子有更多與人相處的機會⁽¹³⁾。因此，父母除了要花時間準備教材，確保孩子的教育完善之外，也要注意孩子是否有足夠的人際互動，畢竟這是孩子與人相處時影響很大的因素。

(二)、經濟收入牽連到夫妻失和

根據Yes123求職網2023年報導，目前有小孩的家庭中，雙薪家庭占66.2%，單薪家庭占33.8%，且不論是雙薪或是單薪家庭，對於目前生活感到財務吃緊的家庭高達81.6%⁽¹⁴⁾，若被照顧的身分換成年長者，當家中老人不只一人時，支出也是非常可觀。可見對於雙薪家庭來說，要照顧整個家庭已經不容易了，更不用說女性離開職場後，收

入來源剩下男性擔起單薪家庭。

另外根據內政部統計，近十年台灣離婚人口，幾乎每一年都突破五萬對(如圖七)。若女性長期投入家庭，告別職場，則會沒有主動收入來源，也沒有退休金，在金錢都需要從另一伴獲得的情況下，容易產生金錢觀不合及爭執，這也是台灣常見的離婚原因。且女性長期待在家的情況下，日子過得一成不變，當回顧過往時，或許也會想念曾經在職場奮鬥的自己，對於家庭現狀的不滿足，也有可能是造成夫妻之間失和的原因。



資料來源：內政部人口相關統計(自行繪製)⁽¹⁵⁾

圖七、近十年台灣離婚人口數量

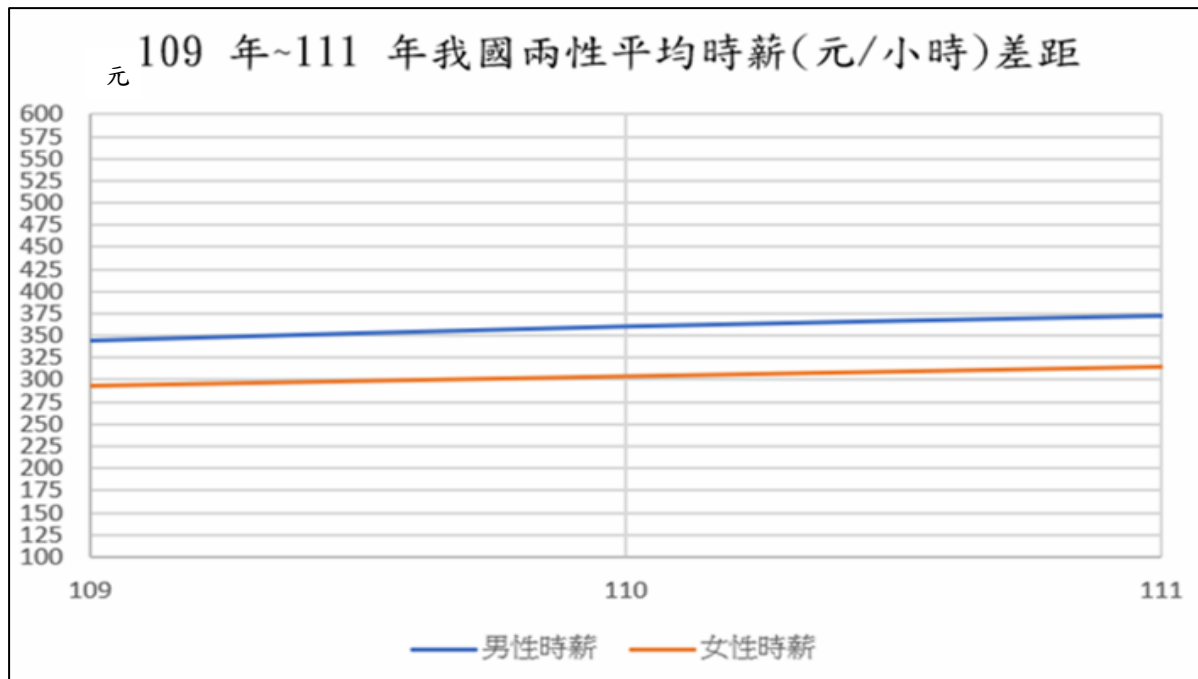
二、對職場的影響

(一)、女性職場現況概要

以女性於職場上的定位，第一，從工作性質來看，即使兩性的教育程度與勞動參與率水準持平，且近年來國際上越來越關注培育並留住女性科研人才，我國女性研究人員占整體研究人員比率低，僅將近17.5%，女性大多從事支援與基層人員的角色，可知台灣在培育及僱用人才方面仍有努力空間來改變社會分工模式；第二，從職場高層職位來看，根據台灣證券交易所111年度數據顯示，台灣女性高層比率不高，上市公司女性董事比例占比為14.47%，上櫃公司女性董事占比為15.48%，決策階層仍存在性別

2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

落差⁽¹⁶⁾；第三，以經濟方面來說，根據勞動部依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」顯示出，女性的平均時薪為304元，男性為361元(如圖八)，相比之下，女性的平均時薪為男性84.2%，而兩性薪資差距為15.8%，以一年365日計算，女性較男性需多工作58天⁽¹⁷⁾，才能達到整年總薪資相同，由此可知所謂的「同工不同酬」問題仍有待改善。



資料來源：行政院主計處(自行繪製)⁽¹⁸⁾

圖八、109至111年我國兩性平均薪資差距

(二)、女性離職帶給職場的影響

職場女性因家庭、個人因素而暫時或永久退出勞動市場，影響到一定的職場勞動力供給量。從民意代表、主管及經理人女性之比率可得知(如圖九)，女性於職場上的影響力正處於爬升的狀態，若女性選擇離開職場對於各領域造成的影響也是不容小覷。



系統編號：ML10305-0095⁽¹⁹⁾

圖九、民意代表、主管及經理人員女性之比率

先就企業而言，員工離職所造成的替換成本支出，尤其是管理或核心階層人員的離職對企業所造成的損失，皆會導致企業營運成本的增加；而就職場而言，其影響的層面涵蓋了組織文化、企業形象、企業ESG表現及社會責任等，所付出的成本也隨情況加劇而增加。以人才缺工、多元化團隊需求上升，組織組成之難度逐漸提升等相關的問題來看，這將影響台灣於勞動方面的未來趨勢。另外以現況分析，女性離職潮問題其實已迫在眉睫，根據PwC Taiwan發布的《2023全球女性工作指數報告》指出，雖然女性工作指數自疫情低點反彈⁽²⁰⁾，但全球工作場域仍呈現男女不平等的狀況，且由於疫情的發展導致兩性於照護方面的責任產生不均的現象，育兒成本提升是加劇性別不平等的潛在威脅，迫使許多女性因過高的育兒花費而留在家中育兒無法工作，對於職場而言，將會大幅度降低組織團隊執行任務之效能與效率，若女性又為高層決策人員，甚至影響到公司策略發展停滯亦或者團隊無法為企業帶來效益的問題。

女性離開各領域職場帶來的影響，無論對於企業、執行團隊來說都是不樂見的事，對於企業永續、社會人口發展及性別平權等都會帶來很大的影響。若面臨到大量女性離職帶來的滾雪球效應，會使得職場氛圍越來越凝重，團隊員工造成的不安全感也隨之上升。離開職場彷彿成為模仿常態，對於整個大環境來說，必然是需盡快解決的問題，若沒有針對這類問題提出解方或策略，職場所受到的環境影響將迅速蔓延，使得組織建立變成困難重重的課題。

肆、建議與結論

從數據發現，女性被認為是照顧者的既定印象已難以改變，育兒、長照的責任容易成為女性職涯發展的絆腳石；在職場中，則又因為薪資待遇不平等，讓女性投入家庭的比例增加，經濟收入由男性全權負責。時至今日，女性不論在家庭或職場，仍然受到性別刻板印象所影響，而無法發揮自己的職場能力，要如何解決職場女性因家庭而不再繼續工作的問題，是個急迫且需要長期抗戰的議題，但若可以先從基本做起，給予女性平等的尊重，仍有機會留住職場高價值的女性員工。

針對本研究問題，我方提出以下實務上的改善建議。從家庭面來看，若針對女性照護方面去進行相關學術研究，則可以透過數據去突顯女性付出的比例上更明確的證據，使得在家務分工上有更正確的觀念；從職場面來看，除了薪資、晉升條件及工時要兩性平等之外，可以對於家中有須被照顧者的員工，給予調整工時的權利，使他們有更彈性的時間去掌握家庭與職場之間的平衡，且現今有許多企業會增設幼兒園，提供給員工的小孩就讀，若是預算有限的企業，也可以增設幼兒友善空間，不僅讓女性可以帶幼兒到職場，也讓幼兒在空間中獲得完善的照顧及學習。另外針對照顧年老者，可作補助方案，例如在績效達標或是通過員工評核的條件之下，給予適當的補助金，這樣不僅能使照顧者減少因照顧老人而產生的經濟負擔，也能向公司證明，自己在公司中的存在價值，反而成為不可或缺的人才。

為了實踐多元共融，打造「多元、平等、包容」的職場環境是現今企業不可忽視的任務，若能藉由企業與政府共同努力，提出專屬方案及政策，在改變兩性局勢及提升女性職場權利的同時，也為企業永續打造雙贏的局面。

參考文獻

1. 政策研究指標資料庫(2023年)。檢索日期：2023年9月29日，取自：
<https://pride.stpi.narl.org.tw/index> (1、7、8、9、19)
2. BBCNEWS 中文(2020年)。疫情與性別：女性承擔的更多瑣事和受到威脅的性別平等。檢索日期：2023年10月8日，取自：<https://www.bbc.com/zhongwen/trad/world-55085114> (2)
3. 壹蘋新聞網(2022年)。女性職場最新調查結婚生子是職涯最大瓶頸。檢索日期：2023年10月5日，取自：
<https://money.udn.com/money/story/5613/6852582> (3)
4. 衛生福利部(2022年)。性別平等推動計畫(108至111年)。檢索日期：2023年9月29日，取自：<https://www.mohw.gov.tw/cp-5404-46467-1.html> (4、5)
5. 兒福聯盟(2023年)。2023年台灣育兒現況調查報告—幼兒園篇記者會 | 準公幼，不是家長安心送托標準？！。檢索日期：2023年10月14日，取自：
https://www.children.org.tw/news/news_detail/2928 (6)
6. 行政院主計處(2022年)。薪資及生產力性別統計分析(111年)。檢索日期：2023年10月13日，取自：
[https://ws.dgbas.gov.tw/001/Upload/463/refile/11150/89258/111%E5%B9%B4%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%8F%8A%E7%94%9F%E7%94%A2%E5%8A%9B%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%80%A7%E5%88%A5%E7%B5%B1%E8%A8%88%E5%88%86%E6%9E%90\(%E5%90%AB%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E6%AF%94%E8%BC%83\)%20\(2023\).pdf](https://ws.dgbas.gov.tw/001/Upload/463/refile/11150/89258/111%E5%B9%B4%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%8F%8A%E7%94%9F%E7%94%A2%E5%8A%9B%E7%B5%B1%E8%A8%88%E6%80%A7%E5%88%A5%E7%B5%B1%E8%A8%88%E5%88%86%E6%9E%90(%E5%90%AB%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E6%AF%94%E8%BC%83)%20(2023).pdf) (10、11、12)
7. 台灣教育評論月刊(2022年)。幼兒人際互動的問題與解決之道。11(7)，頁212至217。檢索日期：2023年10月18日，取自：<http://www.ater.org.tw/journal/article/11-7/free/21.pdf> (13)
8. Yes123求職網-職場情報站(2023年)。兔年勞工婚育規劃報告。檢索日期：2023年10月17日，取自：
https://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/article.asp?id=20230331075601 (14)
9. 內政部人口相關統計。離婚人口。檢索日期：2023年10月17日，取自：
<https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=15372> (15)
10. TWSE公司治理中心資料庫(2023年)。檢索日期:2023年10月17日，取自：
<https://cgc.twse.com.tw/boardDiversity/chPage?paginate=searchList&type=&year=&search=&offset=80&max=20> (16)

2023「Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

11. 行政院(2022年)。行政院111年我國兩性薪資差距(2023年)。檢索日期：2023年10月5日，取自：https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx (17、18)
12. PwC(2021年)。PwC Taiwan發布《2021全球女性工作指數報告》新冠疫情加重女性育兒及家務負擔加快女性離職速度。檢索日期：2023年10月11日，取自：<https://www.pwc.tw/zh/news/press-release/press-20210308.html> (20)