

經濟部產業園區管理局

勞動力性別統計及分析報告

目錄

目錄.....	I
壹、前言.....	1
貳、年度勞動力分析.....	4
一、園區員工人口統計資料分析.....	4
(一) 性別.....	4
(二) 年齡.....	5
(三) 教育程度.....	7
(四) 薪資.....	8
二、園區職員交叉表分析.....	11
(一) 職員性別與年齡交叉分析.....	11
(二) 職員性別與教育程度交叉分析.....	22
(三) 職員性別與薪資交叉分析.....	32
(四) 職員性別與年齡、教育程度、薪資總結.....	42
三、園區員工交叉表分析.....	43
(一) 工人性別與年齡交叉分析.....	43
(二) 工人性別與教育程度交叉分析.....	53
(三) 工人性別與薪資交叉分析.....	64
(四) 工人性別與年齡、教育程度、薪資總結.....	73
參、結論.....	75
一、敘述性統計.....	75
(一) 性別.....	75
(二) 年齡.....	75
(三) 教育程度.....	75
(四) 薪資.....	76
二、職員性別與年齡、教育程度、薪資.....	76
三、工人性別與年齡、教育程度、薪資.....	77

壹、前言

經濟部產業園區管理局，前身為「經濟部加工出口區管理處」，肩負全國科技產業園區及產業園區管理之責，主要辦理園區開發、招商引資、廠商輔導及永續環境等業務。設有臺北、臺中、臺南及高屏等 4 個分局，服務範圍擴及 13 個科技產業園區(原加工出口區)及 67 個產業園區(原工業區)，並通過多項服務措施，以提供廠商即時服務。其轄區面積高達 3.3 萬公頃，涵蓋全國逾 75% 產業用地，目前致力於優化營運環境和促進產業發展(經濟部產業園區管理局，2024)。

1950 年代，臺灣工業發展不善，面臨資金短缺、農村人口過剩、失業嚴重等問題，政府為振興產業，改善經濟困境，遂以「勞力密集型工業產品加工出口策略」，運用低廉薪資的勞動力，推動進口原料和中間產品之加工作業，達成累積資本、增加就業的目標。1966 年 12 月 3 日，高雄前鎮區成立臺灣的首個特區，也是全世界第一個加工出口區，不僅擁有自由貿易區和工業區功能，還推出單一窗口、租稅優惠、便捷通關、土地只租不售等制度，成功達成「拓展對外貿易、吸引投資、引進技術和增加就業」的目標。目前園區已形成半導體封測、顯示器、光學、電子、資訊軟體及數位內容等高值化產業聚落，2021 年 3 月 28 日，加工出口區正式更名為「科技產業園區」，彰顯園區的轉型有成和其高度科技量能(經濟部產業園區管理局，2024；國家發展委員會檔案管理局，2016)。

1970 年，經濟部工業局成立，同年下設工業區組，並設置基金支持園區開發，工業區主要以製造業為主，產業範圍涵蓋成衣、針織及紡織、皮革製品、玩具、傢俱製品等，結合技術與我國勞動力，吸引大量華僑進行投資，並達成發展臺灣經濟與提升工業水準之雙重目標(中衛發展中心，2022)。工業區是台灣產業發展的重要基石，對經濟成長和就業貢獻影響甚大，轄內現有約 1.3 萬家廠商，年產值高達新台幣 9 兆元。而工業區也配合「產業創新條例」，於

2010 年轉型為「產業園區」，成為各地高值化特色產業聚落 (國家發展委員會檔案管理局，2016)。

為配合行政院組織改造，經濟部及所屬機關於 112 年 9 月 26 日正式將「加工出口區管理處」與「工業局工業區組」整併成為「產業園區管理局」，目前致力於提供智慧、安全、永續的園區發展，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性別平等職場，期望成為「活力、幸福、多元、平權、永續」的產業園區，繼續為台灣經濟的長期穩定和繁榮貢獻力量 (經濟部產業園區管理局，2024)。

近年來，有愈來愈多的公司企業加入提倡「性別平等」的行列，實際上政府部門很早就針對性別平等的議題進行推動工作，「兩性工作平等法」於 2002 年正式施行。長久以來「男主外，女主內」的傳統思想根深蒂固，不論是在家庭或是職場，女性都屬於較為弱勢的一方。在女性主義的不斷演進及改革力量的推動之下，這樣的傳統現象才終於出現轉機，女性不僅能在社會上擔任愈來愈重要的角色，其對未來的貢獻和影響力也備受期望與關注 (黃煥榮，2007)。勞動部統計資料顯示我國女性勞動參與率於 2012 年首度突破 50%，且逐年穩定成長，儘管女性投入職場的人員比例有顯著之提升，但是現今的企業中，由女性擔任管理職的比率仍然偏低。為積極開發女性在行政機關的管理才能與領導潛能，行政院訂定「行政院暨所屬各機關女性人才培育計畫」，強化領導統御能力及增加參與決策機會，以利勝任中高階主管職務 (楊玉如、王雅雲，2019)。

「性別平等不只是一種社會企業責任，更是一個基本的人權原則」，雖然政府及各企業持續在為性別平等付諸努力，但過去我國女性不論是在求職或是就業時，因性別受到差別待遇的情形相當普遍；許多企業遵循傳統，領導大權通常交由男性執掌，女性若想在職場上和男性達到同等位階，就必須比男性加倍努力才有可能達成，所以女性往往都只位居企業一般職員階級 (許素蘭，2007；陳裔軒、莊允灝，2024)。而張景福 (2023) 則探討多數人較為關心的薪資問題，

並表示雖然女性薪資原先的確普遍低於同職位的男性同事，但是隨著「性別平等工作法」的嚴格實施，女性薪資呈現明顯漲幅，且多能獲得與男性同樣的薪資，實證結果認為「性別平等工作法」有助於縮小性別薪資的差異。

臺灣在多年不懈的努力下，由聯合國開發計畫署 (UNDP) 所公布的性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GII) 在 2023 年的世界排名上升到第 6 名，亞洲排名中也是保持指標最低的紀錄，也就是性別平等狀況為亞洲之冠，表現之佳超越許多已開發國家 (行政院性別平等處，2024)。如此臺灣的性別平等工作則被證明是有效推動，但在企業組織中，性別平等是否真的有在落實？性別歧視是否依然存在？行政院性別平等處 (2024) 近 20 年的資料顯示，女性整體的勞動參與率呈明顯上升趨勢；但近幾年在 30 歲左右的女性容易因家庭、生育問題而離開職場，導致其勞動參與率下降，反而是中高齡女性勞動參與率具有顯著的提升。在男性的部分，整體年齡層勞動參與率於 20 年間呈微幅上升，唯 15~19 歲因處於求學階段而出現下降情形。臺灣女性不僅就業人口穩定增加，其在 21 世紀初接受高等教育的比例與男性已無差異，然而，教育程度愈高，在學生與學位取得之女性占比卻愈低 (韓采燕，2023)。依據勞動部 (2024) 公布 2024 年初入職場受僱者的薪資水準：112 年女性初任人員薪資平均 3.4 萬元，而男性則為 3.7 萬元，推估應與其教育程度相關。而 Wu 等人 (2019) 的研究也指出現今工作中的女性在調薪幅度、考核 (考績或獎金)、升遷等方面其實還是能明顯感受到不平等，顯示臺灣職場中的女性勞工仍然未能擺脫職場不平等的思想約束。

在這樣的背景之下，說明我國的性別平等雖然有序的在進行，但卻無法確切掌握實際情況，因此我們應該去了解在真實的職場中，「性別」會在哪些方面存在明顯差異，以利未來能為政府、企業提供改善之方向。透過統整經濟部產業園區管理局位於全臺各園區的員工資料，本次「科技產業園區」官網公告資料探討在職場上，男女性別在年齡、教育程度及薪資等方面是否具顯著差異，期望結果能促進臺灣性別平等之發展，並提供政府、企業制定相關規範之參考。

貳、年度勞動力分析

一、園區員工人口統計資料分析

(一) 性別

統計園區 109 至 113 年的職員性別分析如表 1-1 所示，職員以男性居多，百分比維持在 65% 上下；而女性職員百分比則維持在 34% 左右，根據分析資料得知園區內的全部職員總人數近年雖未有明顯漲幅，但有持續緩升的現象。

表1-1 職員性別統計分析表

年度		男	女	總計
109 年	人數	23737	12740	36477
	百分比	65.1%	34.9%	100%
110 年	人數	23021	12387	35408
	百分比	65%	35%	100%
111 年	人數	25099	13044	38143
	百分比	65.8%	34.2%	100%
112 年	人數	25378	12931	38309
	百分比	66.2%	33.8%	100%
113 年	人數	25250	13213	38463
	百分比	65.6%	34.4%	100%

工人的性別分析如表 1-2 所示，近五年以女性居多，百分比多維持在 64%，而男性工人數在 109 年至 111 年呈逐年增長的趨勢，百分比從 35% 提升至 37%；然而在 112 年及 113 年則是相繼出現減少的趨勢，其人數百分比從 111 年的 37% 降低到 35%。

表 1-2 工人性別統計分析表

年度		男	女	總計
109 年	人數	16169	29385	45554
	百分比	35.5%	64.5%	100%
110 年	人數	17937	31011	48948
	百分比	36.6%	63.4%	100%
111 年	人數	18210	31050	49260
	百分比	37%	63%	100%
112 年	人數	17421	31644	49065
	百分比	35.5%	64.5%	100%
113 年	人數	16151	29498	45649
	百分比	35.4%	64.6%	100%

依照資料顯示，園區內職員數與工人數在近五年皆未出現明顯差異，其人數也並未有太大變動。進一步比對職員及工人之分析結果發現，職員性別以男性為多，女性為少，雖呈現男女人數不對等的情況；但是在工人的性別上則相反，以女性較多，男性少；整體而言園區在員工性別比例上的呈現上其實是平等的。

(二) 年齡

統計園區 109 至 113 年的職員年齡分析如表 1-3 所示，顯示在 109 及 110 年主要的年齡以 30~34 歲至 35~44 歲居多，百分比超過 50%；其次則為 45~54 歲的 16%。111 年較特別，職員年齡落在 25~29 歲至 30~34 歲，百分比近 60%；其次為 35~44 歲的 17%，整個年齡層趨於年輕化。112 年後職員的主要勞動力年齡開始上升，以 35~44 歲與 45~54 歲居多，占百分比約 55%，其次為 30~34 歲的 17%；113 年勞動力年齡亦同，也是以 35~44 歲與 45~54 歲居多，百分比更是上升到 60%，其次為 30~34 歲的 15%。

近五年職員的勞動年齡層以中高齡為主，雖然 111 年時可能受中高齡退休潮影響，主要勞動力偏向年輕族群，但到了 112 年，年輕族群人數又加速驟減，勞動主力重回中高齡，且人數還在穩定增加。

表 1-3 職員年齡統計分析表

年度		15	16~19	20~24	25~29	30~34	35~44	45~54	55~64	65以上
109 年	人數	0	19	1243	4939	9253	13180	6079	1620	144
	百分比	0%	1%	3.4%	13.5%	25.4%	36.1%	16.7%	4.4%	0.4%
110 年	人數	0	8	1212	4542	8845	12432	6317	1869	183
	百分比	0%	0%	3.4%	12.8%	25%	35.1%	17.8%	5.3%	0.5%
111 年	人數	21	1607	5049	9479	13038	6733	1959	257	0
	百分比	0.1%	4.2%	13.2%	24.9%	34.2%	17.7%	5.1%	0.7%	0%
112 年	人數	0	358	2373	8021	9756	16976	8931	2506	144
	百分比	0%	0.7%	4.8%	16.3%	19.9%	34.6%	18.2%	5.1%	0.3%
113 年	人數	0	45	1511	4871	6009	13206	9903	2643	275
	百分比	0%	0.1%	3.9%	12.7%	15.6%	34.3%	25.7%	6.9%	0.7%

工人的年齡資料分析如表 1-4 所示。從 109 起至 111 年工人的年齡以 30~34 歲與 35~44 歲居多，百分比占約 60%，其次為 25~29 歲的 17%。從 112 年起，其主要勞動力年齡開始上升，以 35~44 歲與 45~54 歲居多，已超過 50%，其次為 45~54 歲的 18%；113 年亦同，以 35~44 歲與 45~54 歲居多，占比近 60%，其次則為 45~54 歲的 20%。

進一步觀察數據可以得知從 109 年開始，工人的主要年齡層一直都維持在 25~44 歲的範圍，但 112 年時突然上升至 30~54 歲，且整體工人年齡具持續升高的情況；截至 113 年，園區內的中、高齡工人比例依然非常高；而年輕人的比例則在逐年減少，顯示中高齡年紀的工人數在緩慢持續增加中。

表 1-4 工人年齡統計分析表

年度		16~19	20~24	25~29	30~34	35~44	45~54	55~64	65以上
109 年	人數	468	3554	7993	12405	14192	5213	1659	70
	百分比	1%	7.8%	17.5%	27.2%	31.2%	11.4%	3.6%	0.2%
110 年	人數	618	3604	8140	12886	15395	6346	1873	86
	百分比	1.3%	7.4%	16.6%	26.3%	31.5%	13%	3.8%	0.2%
111 年	人數	424	3119	8228	13536	15502	6243	2086	122
	百分比	0.9%	6.3%	16.7%	27.5%	31.5	12.7%	4.2%	0.2%
112 年	人數	358	1906	7488	9756	16976	8931	2506	144
	百分比	0.7%	4%	15.6%	20.3%	35.3%	18.6	5.2%	0.3%
113 年	人數	351	2399	6155	8665	15796	9467	2672	144
	百分比	0.8%	5.3%	13.5%	19%	34.6%	20.7%	5.9%	0.3%

整體看來，在 109 至 111 年時園區的職員及工人之主要勞動力較偏向年輕與中年族群，但從 112 年開始，這兩者的勞動年齡同時發生變化，勞動主力由年輕族群轉變為中高齡族群，年輕人比例則是持續銳減，而這樣的情況也延續至 113 年，推估可能是因臺灣正面臨人口老化，中高齡工作者的比例增加，而年輕族群可能因現今教育程度提高、學業年限延長等因素而導致初入職場的年齡上升。

(三) 教育程度

統計園區 109 至 113 年職員的教育程度資料如表 1-5 所示，近五年職員的教育程度以大學畢業居多，百分比約落在 55%，其次則是碩士畢業，百分比約 17%，而各教育程度的人數比例在近五年則未有太大變化。

表 1-5 職員教育程度統計分析表

年度		國小	國中	高中(職)	專科	大學	碩士	博士
109 年	人數	34	279	4732	6008	19170	6061	193
	百分比	0.1%	0.8%	13%	16.5%	52.6%	16.6%	0.5%
110 年	人數	50	249	4291	4677	19466	6441	234
	百分比	0.1%	0.7%	12.1%	13.2%	55%	18.2%	0.7%
111 年	人數	33	276	4869	4646	21041	7104	174
	百分比	0.1%	0.7%	12.8%	12.2%	55.2%	18.6%	0.5%
112 年	人數	29	245	4967	4969	21247	6705	147
	百分比	0.1%	0.6%	13%	13%	55.5%	17.5%	0.4
113 年	人數	24	371	5611	4684	21170	6433	170
	百分比	0.1%	1%	14.6%	12.2%	55%	16.7%	0.4%

工人的教育程度如表 1-6 所示，是以高中(職)畢業為最多，百分比約在 50%左右，其次才是大學畢業，百分比約占 30%，各教育程度的人數比例在近五年也未有太大變化。

表 1-6 工人教育程度統計分析表

年度		國小	國中	高中(職)	專科	大學	碩士	博士
109 年	人數	206	2532	21939	6917	13422	530	8
	百分比	0.5%	5.6%	48.2%	15.2%	29.5%	1.2%	0%
110 年	人數	235	2479	23860	7589	14192	588	5
	百分比	0.5%	5.1%	48.7%	15.5%	29%	1.2%	0%
111 年	人數	213	2396	24693	7156	14268	525	9
	百分比	0.4%	4.9%	50.1%	14.5%	29%	1.1%	0%
112 年	人數	206	2237	21478	8363	16024	749	8
	百分比	0.4%	4.6%	43.8%	17%	32.7%	1.5%	0%
113 年	人數	171	2204	21614	6934	13968	747	11
	百分比	0.4%	4.8%	47.3%	15.2%	30.6%	1.6%	0%

比較職員與工人的教育程度，能發現職員的教育水平近五年顯著高於工人，許是因為職員工作內容較複雜，需具較優秀的能力而多會選擇較高學歷的人才，而工人的工作內容可能多以勞力為主，較不需要具備高學歷。

(四) 薪資

統計園區 109 至 113 年職員的薪資分析如表 1-7 所示，近五年職員薪資多在 45001 元以上，百分比約佔 50~60% 間不等，是所有職員薪資中占比最多的層級，尤其是 111 年，其占比是五年內最高的，百分比來到 60%，可能是因為疫情狀況逐漸好轉，科技產業對高技術人才的需求增加，企業為了吸引這些人才，提供了更高的薪資待遇。雖然 45001 元以上的薪資是每一年度占比最高的層級，且百分比皆超過一半以上，但由於該薪資層級並未進行細分，因此無法進一步分析此層級的分布情況。建議園區未來在資料分類時，可以針對 45001 元以上的薪資作出層級的區隔，或是擴大整個薪資層級の間距範圍，方能有更多空間進行更細緻的區隔。

工人近五年的薪資如表 1-8 所示，109 年時多落在 30001~35000 元以及 45001 元以上，分別占比約 17% 及 14%；110 年時表現亦同，較特別的是薪資在 45001 元以上的人數比例從 14% 飆升至 19%，明顯增長許多，可能是因園區內工人有分臺灣勞工及外籍勞工，且臺灣勞工通常薪資較高，而當年因新冠疫情肆虐，許多外籍勞工接連離開，使得臺灣勞工占比較多。到了 111 年，工人的薪資有顯著上漲的趨勢，其薪資多落在 40001~45000 元以及 45001 元以上兩個層級，共占比近 50%。而 112 年時，薪資 40001~45000 元及 45001 元以上這兩層級的比例又突然驟減，回到僅約 25%；占比最多的則變為 30001~35000 元及 35001~40000 元，共占比約 35%。以上情況推測可能是因疫情期間許多廠區皆停擺，但 111 年隨著新冠疫情逐漸被控制，經濟活動復甦，因此當年度的接單量較多，招收人力較多，收入也有增長跡象。而 112 年經濟慢慢回穩，業內可能不再需要多餘人力，

因而出現裁員或縮減規模的問題，導致整體薪資水平下降。而 113 年薪資在 45001 元以上的比例又回升至占比最高，百分比近 22%，相較於 112 年的 14% 增長許多；其次則以月薪 30001~40000 元為多，共占比近34%。可能是 113 年全球經濟回暖，帶動科技產業持續增長，工作量與薪資提高。

表 1-7 職員薪資統計分析表

年度	月薪	未滿一個月	基本工資	23801~24000	24001~26000	26001~28000
109年	人數	212	510	679	628	924
	百分比	0.6%	1.4%	1.9%	1.7%	2.5%
	月薪	28001~30000	30001~35000	35001~40000	40001~45000	45001以上
	人數	2317	4032	4306	4160	18709
	百分比	6.4%	11.1%	11.8%	11.4%	51.3%
110年	月薪	未滿一個月	基本工資	23801~24000	24001~26000	26001~28000
	人數	414	108	479	1097	1250
	百分比	1.2%	0.3%	1.4%	3.1%	3.5%
	月薪	28001~30000	30001~35000	35001~40000	40001~45000	45001以上
	人數	1485	3692	3851	3719	19313
	百分比	4.2%	10.4%	10.9%	10.5	54.5%
111年	月薪	未滿一個月	基本工資	25251~26000	26001~28000	28001~30000
	人數	455	256	1058	939	1341
	百分比	1.2%	0.7%	2.8%	2.5%	3.5%
	月薪	30001~35000	35001~40000	40001~45000	45001以上	
	人數	3729	3654	3625	23086	
	百分比	9.8%	9.6%	9.5%	60.5%	
112年	月薪	未滿一個月	基本工資	26401~28000	28001~30000	30001~35000
	人數	300	801	968	1367	4025
	百分比	0.8%	2.1%	2.5%	3.6%	10.5%
	月薪	35001~40000	40001~45000	45001以上		
	人數	4884	4869	21095		
	百分比	12.7%	12.7%	55.1		
113年	月薪	未滿一個月	基本工資	27471~28000	28001~30000	30001~35000
	人數	280	637	431	1259	4418
	百分比	0.7%	1.7%	1.1%	3.3%	11.5%
	月薪	35001~40000	40001~45000	45001以上		
	人數	4796	4323	22319		
	百分比	12.5%	11.2%	58%		

*月薪單位以元計算

表 1-8 工人薪資統計分析表

年度	月薪	未滿 一個月	基本 工資	23801~24000	24001~26000	26001~28000
109年	人數	340	1036	4355	4777	5166
	百分比	0.7%	2.3%	9.6%	10.5%	11.3%
	月薪	28001~30000	30001~35000	35001~40000	40001~45000	45001以上
	人數	4974	7898	6309	4191	6508
	百分比	10.9%	17.3%	13.8%	9.2%	14.3%
110年	月薪	未滿 一個月	基本 工資	23801~24000	24001~26000	26001~28000
	人數	710	772	3273	4752	5072
	百分比	1.5%	1.6%	6.7%	9.7%	10.4%
	月薪	28001~30000	30001~35000	35001~40000	40001~45000	45001以上
	人數	4263	8131	6798	5785	9392
	百分比	8.7%	16.6%	13.9%	11.8%	19.2%
111年	月薪	未滿 一個月	基本 工資	25251~26000	26001~28000	28001~30000
	人數	1017	1334	4914	4133	3549
	百分比	2.1%	2.7%	10%	8.4%	7.2%
	月薪	30001~35000	35001~40000	40001~45000	45001以上	
	人數	5702	5689	6821	16101	
	百分比	11.6%	11.5%	13.8%	32.7%	
112年	月薪	未滿 一個月	基本 工資	26401~28000	28001~30000	30001~35000
	人數	510	5512	6055	7093	10013
	百分比	1%	11.2%	12.3%	14.5%	20.4%
	月薪	35001~40000	40001~45000	45001以上		
	人數	7690	5337	6855		
	百分比	15.7%	10.9%	14%		
113年	月薪	未滿 一個月	基本 工資	27471~28000	28001~30000	30001~35000
	人數	380	3807	4324	6662	8898
	百分比	0.8%	8.3%	9.5%	14.6%	19.5%
	月薪	35001~40000	40001~45000	45001以上		
	人數	6484	5125	9969		
	百分比	14.2%	11.2%	21.8%		

*月薪單位以元計算

二、園區職員交叉表分析

(一) 職員性別與年齡交叉分析

1. 109年

109年職員性別與年齡卡方分析結果 $X^2(7, n=36477)=449.3, p<.001$ ，故職員的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 2-1 的交叉分析可看出，109 年時男性職員人數多於女性，且男性職員在 16-19、20-24、25-29、30-34 歲以及 65 歲以上這幾個年齡層的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；女性職員則是在 35-44、45-54、55-64 歲的年齡人數顯著高於期望值。也就是說，男性職員在年輕群(34歲以下)以及高齡 65 歲以上的人數比例較高，而女性職員則是以中年人的比例為高。

表 2-1 109年職員性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	15	4	19
		預期計數	12.4	6.6	19.0
		年齡內的 %	78.9%	21.1%	100.0%
	20-24	計數	846	397	1243
		預期計數	808.9	434.1	1243.0
		年齡內的 %	68.1%	31.9%	100.0%
	25-29	計數	3318	1621	4939
		預期計數	3214.0	1725.0	4939.0
		年齡內的 %	67.2%	32.8%	100.0%
	30-34	計數	6741	2512	9253
		預期計數	6021.3	3231.7	9253.0
		年齡內的 %	72.9%	27.1%	100.0%
	35-44	計數	8169	5011	13180
		預期計數	8576.7	4603.3	13180.0
		年齡內的 %	62.0%	38.0%	100.0%
	45-54	計數	3565	2514	6079
		預期計數	3955.8	2123.2	6079.0
		年齡內的 %	58.6%	41.4%	100.0%
	55-64	計數	977	643	1620
		預期計數	1054.2	565.8	1620.0
		年齡內的 %	60.3%	39.7%	100.0%
	65 以上	計數	106	38	144
		預期計數	93.7	50.3	144.0
		年齡內的 %	73.6%	26.4%	100.0%
	總計	計數	23737	12740	36477
		預期計數	23737.0	12740.0	36477.0
		年齡內的 %	65.1%	34.9%	100.0%

109年男性職員的人數明顯高於女性，男女比例約為 65 : 35，男性職員數大約是女性職員數的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性職員在前半段 34 歲以下的年齡層比例明顯高於女性兩倍以上，而女性則是在後半段 35 歲以上到 64 歲以下的年齡層比例顯著高於預期，因此 109 年度職員男性以年輕人為多；女性以中老年人為多。

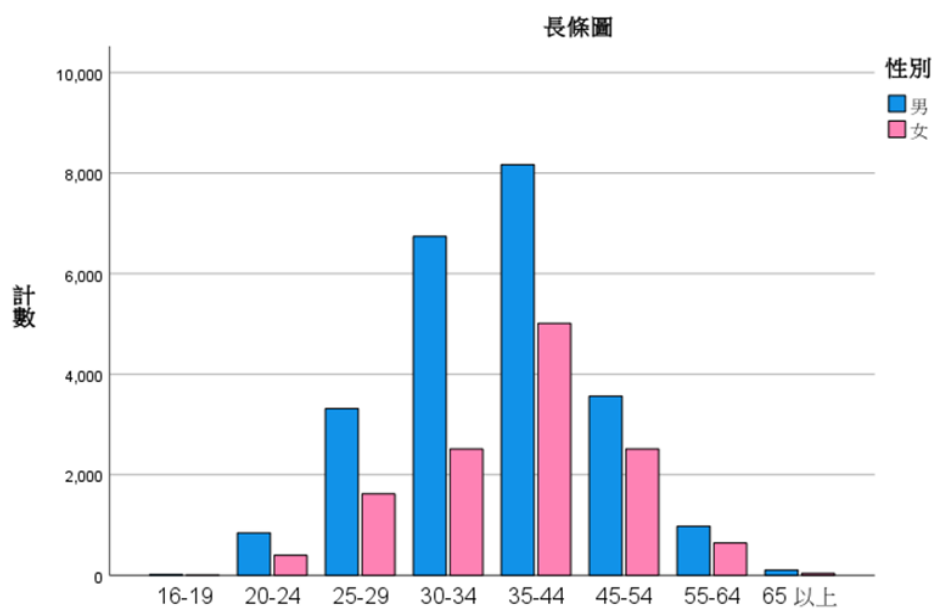


圖 2-1 109職員性別與年齡長條圖

2. 110年

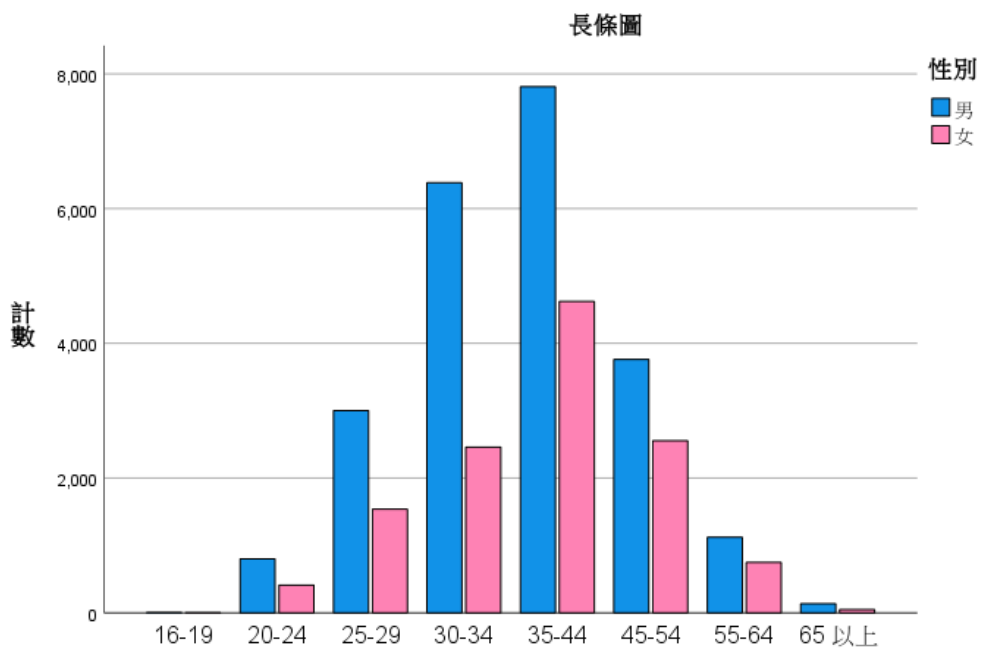
110年職員的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(7, n=35408)=338.4, p<.001$ ，故職員的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 2-2 的交叉分析可以看出，110 年男性職員人數明顯多於女性，而男性職員在 20-34 歲以及 65 歲以上這些年齡層的人數顯著高於期望值；女性職員則是在 16-19、35-44、45-54、55-64 歲的年齡人數高於期望值。也就是說，男性職員在年輕族群(34歲以下)以及高齡 65 歲以上的人數占比較高，而女性職員則是以中年人的占比較高。

表 2-2 110年職員性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	5	3	8
		預期計數	5.2	2.8	8.0
		年齡內的 %	62.5%	37.5%	100.0%
	20-24	計數	801	411	1212
		預期計數	788.0	424.0	1212.0
		年齡內的 %	66.1%	33.9%	100.0%
	25-29	計數	3003	1539	4542
		預期計數	2953.0	1589.0	4542.0
		年齡內的 %	66.1%	33.9%	100.0%
	30-34	計數	6384	2461	8845
		預期計數	5750.7	3094.3	8845.0
		年齡內的 %	72.2%	27.8%	100.0%
	35-44	計數	7809	4623	12432
		預期計數	8082.8	4349.2	12432.0
		年齡內的 %	62.8%	37.2%	100.0%
	45-54	計數	3763	2554	6317
		預期計數	4107.1	2209.9	6317.0
		年齡內的 %	59.6%	40.4%	100.0%
	55-64	計數	1121	748	1869
		預期計數	1215.2	653.8	1869.0
		年齡內的 %	60.0%	40.0%	100.0%
	65 以上	計數	135	48	183
		預期計數	119.0	64.0	183.0
		年齡內的 %	73.8%	26.2%	100.0%
	總計	計數	23021	12387	35408
		預期計數	23021.0	12387.0	35408.0
		年齡內的 %	65.0%	35.0%	100.0%

110年男性職員的人數明顯高於女性，男女比例約為 65 : 35，男性職員數大約是女性職員數的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性職員在前半段 34 歲以下及 65 以上的年齡層比例明顯超出女性兩倍以上，而女性則是在後半段 35 歲以上到 64 歲以下的年齡層比例顯著高於預期，因此 110 年度職員男性以年輕人為多；女性以中老年人為多。

圖 2-2 110年職員性別與年齡圖



3. 111年

111年職員的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(7, n=38143)=392.1, p<.001$ ，故職員的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 2-3 的交叉分析可以看出，111 年時男性職員人數多於女性，而男性職員在 15-29 歲這區間年齡層的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；女性職員則是在 30-64 歲這區間年齡層的人數高於期望值。也就是說，男性職員在年輕族群 (29歲以下)的人數占比較高，而女性職員則是以中老年人的占比較高。

表2-3 111年職員性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	15	計數	20	1	21
		預期計數	13.8	7.2	21.0
		年齡內的 %	95.2%	4.8%	100.0%
	16-19	計數	1127	480	1607
		預期計數	1057.4	549.6	1607.0
		年齡內的 %	70.1%	29.9%	100.0%
	20-24	計數	3330	1719	5049
		預期計數	3322.4	1726.6	5049.0
		年齡內的 %	66.0%	34.0%	100.0%
	25-29	計數	6917	2562	9479
		預期計數	6237.4	3241.6	9479.0
		年齡內的 %	73.0%	27.0%	100.0%
	30-34	計數	8312	4726	13038
		預期計數	8579.3	4458.7	13038.0
		年齡內的 %	63.8%	36.2%	100.0%
	35-44	計數	4090	2643	6733
		預期計數	4430.5	2302.5	6733.0
		年齡內的 %	60.7%	39.3%	100.0%
	45-54	計數	1136	823	1959
		預期計數	1289.1	669.9	1959.0
		年齡內的 %	58.0%	42.0%	100.0%
55-64	計數	167	90	257	
	預期計數	169.1	87.9	257.0	
	年齡內的 %	65.0%	35.0%	100.0%	
總計	計數	25099	13044	38143	
	預期計數	25099.0	13044.0	38143.0	
	年齡內的 %	65.8%	34.2%	100.0%	

111年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為 66 : 34，男性職員數大約是女性職員數的兩倍。仔細觀察下圖，會發現職員年齡在 30-34 歲的男女性人數比符合總體約 2:1 的比例，而在前半段 29 歲以下的年輕群體，男性占比已明顯超出預期之女性的兩倍，而女性則是在後半段 35 歲以上到 64 歲以下中老年群體的占比顯著高於預期，111 年度較為特別的是，男女性都並未出現年齡在 65 歲以上的群體。

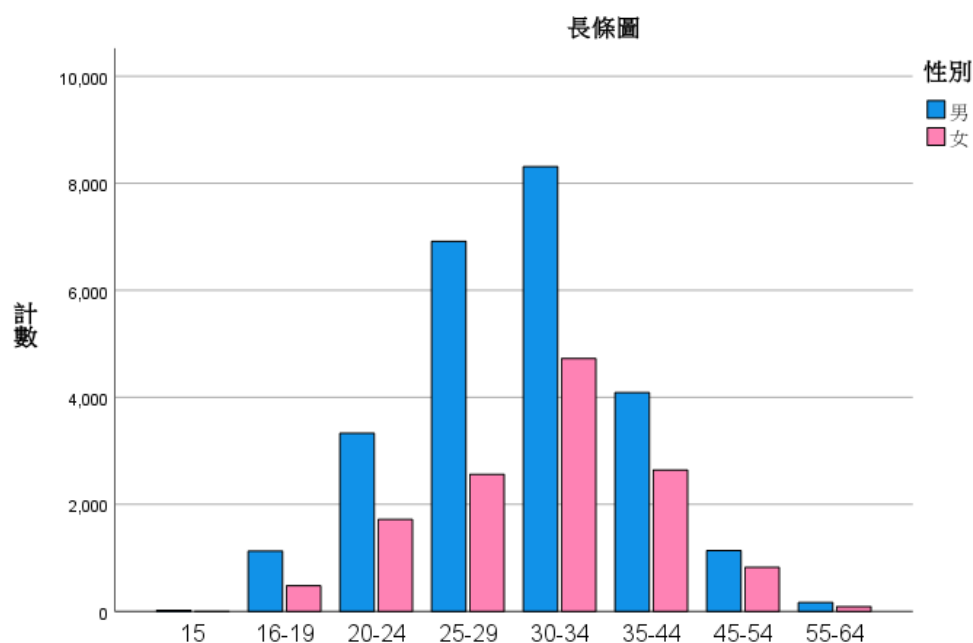


圖 2-3 111年職員性別與年齡圖

4. 112年

112年職員的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(8, n=38309)=88.9, p<.001$ ，故職員的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 2-4 的交叉分析可以看出，112 年時男性職員人數多於女性，而男性職員在 16-19 歲及 25-44 歲之年齡的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；女性職員則是在 20-24 歲及 45-65 歲以上年齡的人數高於期望值。也就是說，男性職員的組成以青年人與中年人為主，而女性職員則多由 20-24 歲的青年人及中老年人組成。

表2-4 112年職員性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	15	計數	0	1	1
		預期計數	.7	.3	1.0
		年齡內的 %	0.0%	100.0%	100.0%
	16-19	計數	24	4	28
		預期計數	18.5	9.5	28.0
		年齡內的 %	85.7%	14.3%	100.0%
	20-24	計數	1451	864	2315
		預期計數	1533.6	781.4	2315.0
		年齡內的 %	62.7%	37.3%	100.0%
	25-29	計數	3411	1631	5042
		預期計數	3340.1	1701.9	5042.0
		年齡內的 %	67.7%	32.3%	100.0%
	30-34	計數	4736	2053	6789
		預期計數	4497.4	2291.6	6789.0
		年齡內的 %	69.8%	30.2%	100.0%
	35-44	計數	8834	4470	13304
		預期計數	8813.3	4490.7	13304.0
		年齡內的 %	66.4%	33.6%	100.0%
	45-54	計數	5506	3127	8633
		預期計數	5719.0	2914.0	8633.0
		年齡內的 %	63.8%	36.2%	100.0%
	55-64	計數	1291	717	2008
		預期計數	1330.2	677.8	2008.0
		年齡內的 %	64.3%	35.7%	100.0%
	65 以上	計數	125	64	189
		預期計數	125.2	63.8	189.0
		年齡內的 %	66.1%	33.9%	100.0%
總計	計數	25378	12931	38309	
	預期計數	25378.0	12931.0	38309.0	
	年齡內的 %	66.2%	33.8%	100.0%	

112 年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為 66 : 34，男性職員數大約是女性職員數的兩倍。仔細觀察下圖，會發現 112 年度男女性職員的年齡分佈顯然出現變化，在 25-29、35-44、55-64 歲及 65 歲以上這幾個年齡層的男女職員人數比例都近約 2:1，與總體男女比相差無幾，表示職員年齡上的性別差異正在逐漸縮小。

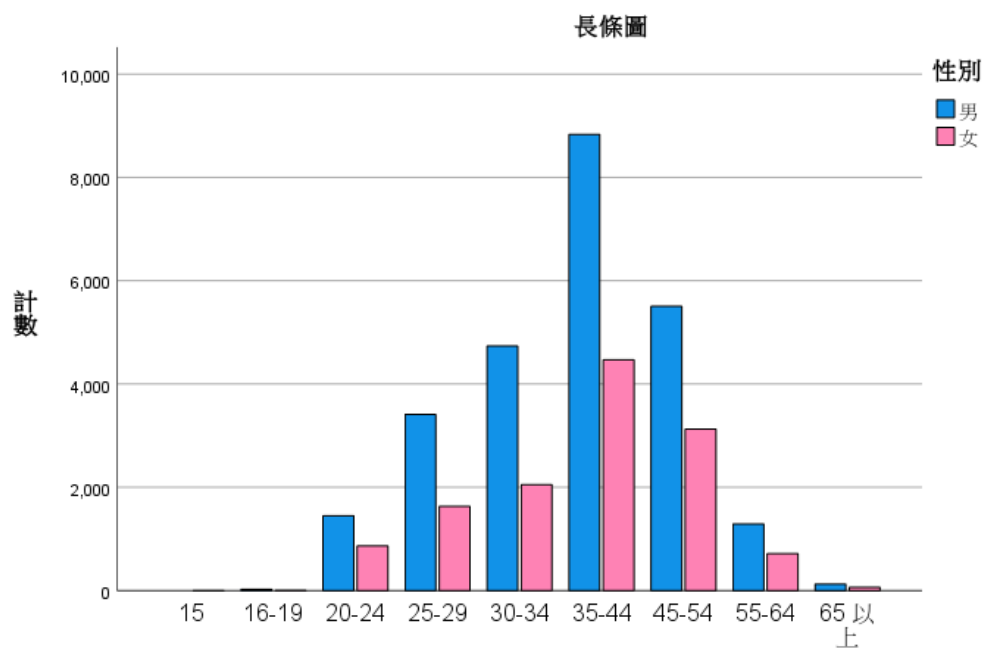


圖 2-4 112年職員性別與年齡圖

5. 113年

113年職員的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(8, n=38463)=101.9, p<.001$ ，故職員的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 2-5 的交叉分析可以看出，113 年時男性職員人數多於女性，而男性職員在 16-24 歲、30-44 歲及 65 歲以上之年齡的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；女性職員則是在 25-29 及 45-64 歲之年齡的人數高於期望值。也就是說，男性與女性職員的組成都有年輕人與中老年人。

表2-5 113年職員性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	39	6	45
		預期計數	29.5	15.5	45.0
		年齡內的 %	86.7%	13.3%	100.0%
	20-24	計數	1024	487	1511
		預期計數	991.9	519.1	1511.0
		年齡內的 %	67.8%	32.2%	100.0%
	25-29	計數	3190	1681	4871
		預期計數	3197.7	1673.3	4871.0
		年齡內的 %	65.5%	34.5%	100.0%
	30-34	計數	3988	2021	6009
		預期計數	3944.8	2064.2	6009.0
		年齡內的 %	66.4%	33.6%	100.0%
	35-44	計數	8916	4290	13206
		預期計數	8669.4	4536.6	13206.0
		年齡內的 %	67.5%	32.5%	100.0%
	45-54	計數	6334	3569	9903
		預期計數	6501.1	3401.9	9903.0
		年齡內的 %	64.0%	36.0%	100.0%
	55-64	計數	1561	1082	2643
		預期計數	1735.1	907.9	2643.0
		年齡內的 %	59.1%	40.9%	100.0%
	65以上	計數	198	77	275
		預期計數	180.5	94.5	275.0
		年齡內的 %	72.0%	28.0%	100.0%
總計	計數	25250	13213	38463	
	預期計數	25250.0	13213.0	38463.0	
	年齡內的 %	65.6%	34.4%	100.0%	

113年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為66:34，男性職員數大約是女性職員數的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性職員年齡在24歲以下及65歲以上的人數比例明顯已超越女性人數的兩倍，女性職員年齡在45-64歲的人數比例也顯著超出預期。以總體比例來看，從25歲起至44歲的年齡區間，其男女人數比例分布相對平均，將近約在2:1，顯示113年度職員年齡上的性別差異正在逐漸縮小。

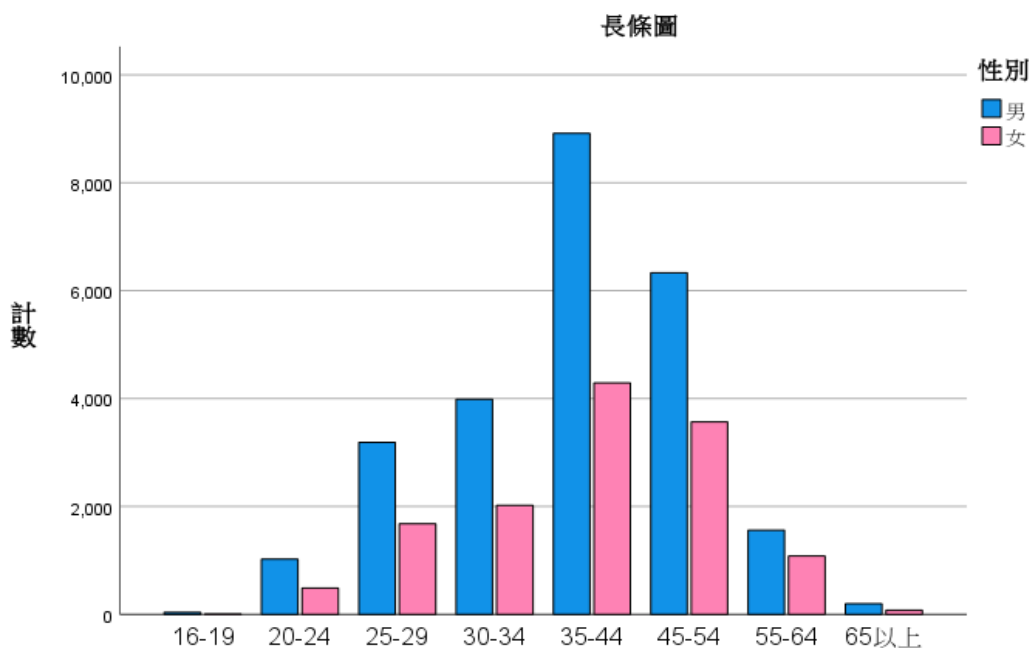


圖 2-5 113年職員性別與年齡圖

職員性別與年齡小結：在過去五年中，職員人數的呈現一直是男性多於女性，性別比例基本維持在2:1左右，其中男性職員多為34歲以下的年輕群體以及65歲以上的老年群體，而女性職員人數則持續穩定集中在45-64歲的中老年群體。而在這五年內較為特別的是，男女性職員年齡在65歲以上的年齡層，僅在111年度時消失不見，因當年正巧是新冠疫情肆虐嚴重的時期，推估許多高齡人士可能因此順勢退休。

近五年職員男性以年輕人與老年人為多；女性以中老年人為多，推測可能因男性較有事業心，求新求變無法安於現狀，容易於中年時離職，而女性與年事已

高的男性則偏向想要安穩生活，較可能久留同一職場。雖然這樣的情況維持至今，不過值得注意的是，從 112 年開始至 113 年，男性的中年群體增加，而女性則是年輕群體增加，使得男女性職員在各年齡層上的比例趨近於總體比例 2:1，顯示出職員在年齡上的性別差異正在逐漸縮小。這樣的變化揭示了社會和職場正在轉變，隨著性別平等的普及化，職場中的性別差異正在減少，雖然男性在人數上仍然更勝一籌，但這一趨勢也表明有更多不同年齡層的女性進入職場，而中老年女性可能會為了尋求安穩而多選擇留下。整體而言，此變化印證了社會結構的進步，職場性別平等正在逐步實現。

(二) 職員性別與教育程度交叉分析

1. 109年

109年職員的性別與教育程度卡方分析結果 $X^2(6, n=36477)=1537.9, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 2-6 的交叉表可以看出，女性職員的教育程度低於專科以下的人數皆明顯高於期望值。而男性職員則在大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；也就是說，男性職員擁有高教育程度的人比例較高，而女性職員則教育程度偏低。

表 2-6 109職員性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	8	26	34
		預期計數	22.1	11.9	34.0
		教育程度內的 %	23.5%	76.5%	100.0%
	國中	計數	139	140	279
		預期計數	181.6	97.4	279.0
		教育程度內的 %	49.8%	50.2%	100.0%
	高中(職)	計數	2126	2606	4732
		預期計數	3079.3	1652.7	4732.0
		教育程度內的 %	44.9%	55.1%	100.0%
	專科	計數	3448	2560	6008
		預期計數	3909.6	2098.4	6008.0
		教育程度內的 %	57.4%	42.6%	100.0%
	大學	計數	13272	5898	19170
		預期計數	12474.7	6695.3	19170.0
		教育程度內的 %	69.2%	30.8%	100.0%
	碩士	計數	4571	1490	6061
		預期計數	3944.1	2116.9	6061.0
		教育程度內的 %	75.4%	24.6%	100.0%
	博士	計數	173	20	193
		預期計數	125.6	67.4	193.0
		教育程度內的 %	89.6%	10.4%	100.0%
	總計	計數	23737	12740	36477
		預期計數	23737.0	12740.0	36477.0
		教育程度內的 %	65.1%	34.9%	100.0%

男女性職員人數不變，比例同樣約為 65：35，仔細觀察下圖，會發現女性在國小、國中、高中(職)及專科畢業的人數上高於預期，而男性職員則在大學、碩士及博士畢業的人數顯著超過女性的兩倍以上，因此 109 年度男性職員教育程度普遍較高；女性職員教育程度則普遍較低。

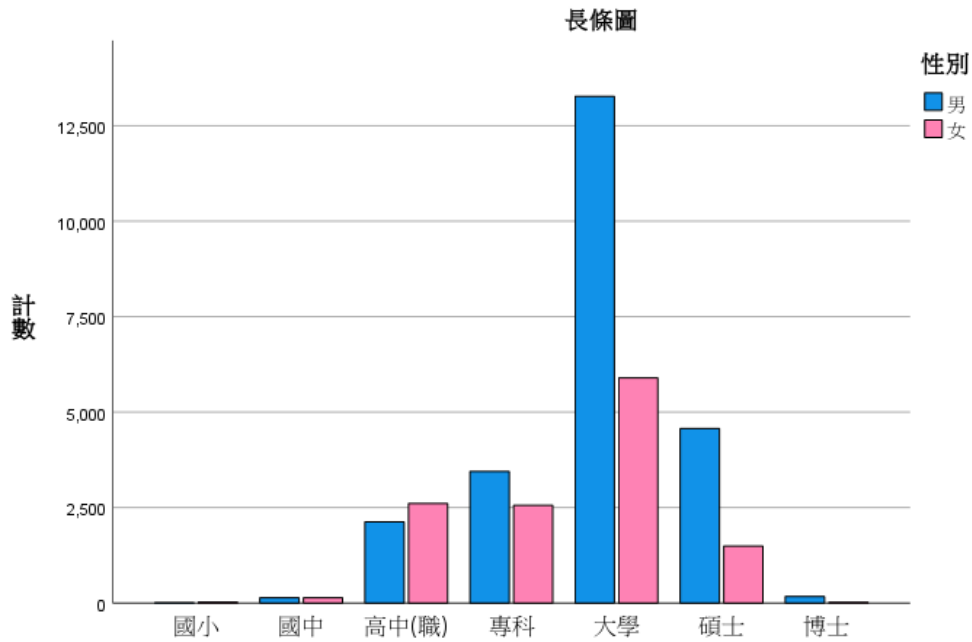


圖 2-6 109年職員性別與教育程度圖

2. 110年

110年職員的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=35408)=1087.4, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 2-7 的交叉表可以看出，女性職員的教育程度低於專科以下的人數皆顯著高於期望值，尤其以國中比例最高；而男性職員則在大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；也就是說，110年男性職員擁有高教育程度的人比例較高，而女性職員則教育程度偏低。

表 2-7 110年職員性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	31	19	50
		預期計數	32.5	17.5	50.0
		教育程度內的 %	62.0%	38.0%	100.0%
	國中	計數	101	148	249
		預期計數	161.9	87.1	249.0
		教育程度內的 %	40.6%	59.4%	100.0%
	高中(職)	計數	1957	2334	4291
		預期計數	2789.9	1501.1	4291.0
		教育程度內的 %	45.6%	54.4%	100.0%
	專科	計數	2886	1791	4677
		預期計數	3040.8	1636.2	4677.0
		教育程度內的 %	61.7%	38.3%	100.0%
	大學	計數	13118	6348	19466
		預期計數	12656.1	6809.9	19466.0
		教育程度內的 %	67.4%	32.6%	100.0%
	碩士	計數	4730	1711	6441
		預期計數	4187.7	2253.3	6441.0
		教育程度內的 %	73.4%	26.6%	100.0%
	博士	計數	198	36	234
		預期計數	152.1	81.9	234.0
		教育程度內的 %	84.6%	15.4%	100.0%
總計	計數	23021	12387	35408	
	預期計數	23021.0	12387.0	35408.0	
	教育程度內的 %	65.0%	35.0%	100.0%	

男女性職員人數不變，比例同樣約為 65：35，仔細觀察下圖，會發現女性在國小、國中、高中(職)及專科畢業的人數上高於預期，而男性職員則在大學、碩士及博士畢業的人數明顯超過女性的兩倍以上，因此 110 年度男性職員的教育程度普遍較高；女性職員的教育程度則普遍較低。

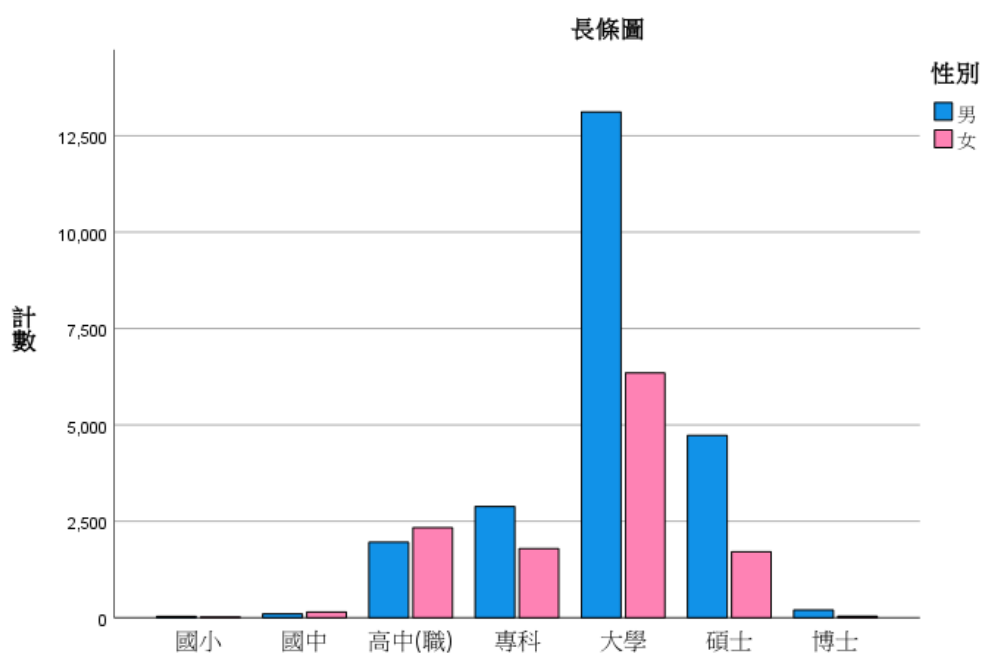


圖 2-7 110年職員性別與教育程度圖

3. 111年

111年職員的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=38143)=1536.4, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 2-8 的交叉表可以看出，男性職員教育程度在大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；女性職員的教育程度低於專科以下的人數皆顯著多於期望值。也就是說，男性職員中擁有高教育程度的人比例較高，而女性職員教育程度則偏低。

表 2-8 111年職員性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	10	23	33
		預期計數	21.7	11.3	33.0
		教育程度內的 %	30.3%	69.7%	100.0%
	國中	計數	106	170	276
		預期計數	181.6	94.4	276.0
		教育程度內的 %	38.4%	61.6%	100.0%
	高中(職)	計數	2141	2728	4869
		預期計數	3203.9	1665.1	4869.0
		教育程度內的 %	44.0%	56.0%	100.0%
	專科	計數	2842	1804	4646
		預期計數	3057.2	1588.8	4646.0
		教育程度內的 %	61.2%	38.8%	100.0%
	大學	計數	14621	6420	21041
		預期計數	13845.5	7195.5	21041.0
		教育程度內的 %	69.5%	30.5%	100.0%
	碩士	計數	5230	1874	7104
		預期計數	4674.6	2429.4	7104.0
		教育程度內的 %	73.6%	26.4%	100.0%
	博士	計數	149	25	174
		預期計數	114.5	59.5	174.0
		教育程度內的 %	85.6%	14.4%	100.0%
總計	計數	25099	13044	38143	
	預期計數	25099.0	13044.0	38143.0	
	教育程度內的 %	65.8%	34.2%	100.0%	

111年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為 66：34，仔細觀察下圖，會發現女性在國小、國中、高中（職）及專科畢業的人數上高於預期，而男性職員則在大學、碩士及博士畢業的人數顯著超過女性的兩倍以上，因此 111 年度男性職員教育程度普遍較高；女性職員教育程度則普遍較低。

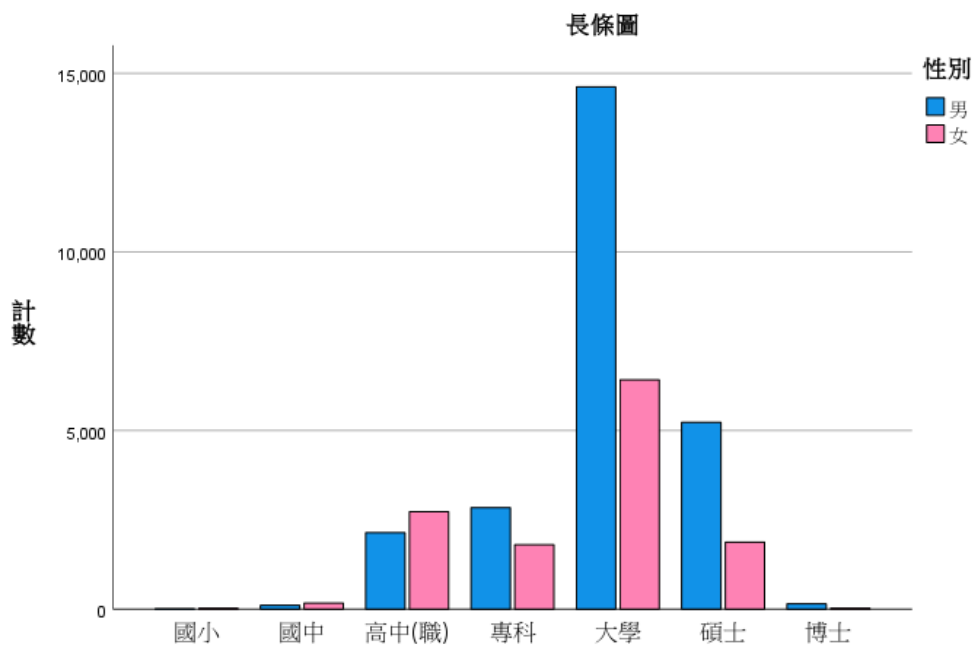


圖 2-8 111年職員性別與教育程度圖

4. 112年

112年職員的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=38309)=1309.9, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 2-9 的交叉表可以看出，男性職員教育程度在大學、碩士及博士的人數顯著多於期望值，已超過平均預期人數；女性職員的教育程度低於專科以下的人數皆顯著多於期望值。也就是說，男性職員中擁有高教育程度的人比例較高，而女性職員則教育程度偏低。

表 2-9 112年職員性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	10	19	29
		預期計數	19.2	9.8	29.0
		教育程度內的 %	34.5%	65.5%	100.0%
	國中	計數	103	142	245
		預期計數	162.3	82.7	245.0
		教育程度內的 %	42.0%	58.0%	100.0%
	高中(職)	計數	2318	2649	4967
		預期計數	3290.4	1676.6	4967.0
		教育程度內的 %	46.7%	53.3%	100.0%
	專科	計數	3025	1944	4969
		預期計數	3291.7	1677.3	4969.0
		教育程度內的 %	60.9%	39.1%	100.0%
	大學	計數	14868	6379	21247
		預期計數	14075.2	7171.8	21247.0
		教育程度內的 %	70.0%	30.0%	100.0%
	碩士	計數	4926	1779	6705
		預期計數	4441.8	2263.2	6705.0
		教育程度內的 %	73.5%	26.5%	100.0%
	博士	計數	128	19	147
		預期計數	97.4	49.6	147.0
		教育程度內的 %	87.1%	12.9%	100.0%
總計	計數	25378	12931	38309	
	預期計數	25378.0	12931.0	38309.0	
	教育程度內的 %	66.2%	33.8%	100.0%	

112年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為66:34，仔細觀察下圖，會發現女性在國小、國中、高中(職)及專科畢業的人數上高於預期，而男性職員則在大學、碩士及博士畢業的人數顯著超過女性的兩倍以上，因此112年度男性職員教育程度普遍較高；女性職員教育程度普遍較低。

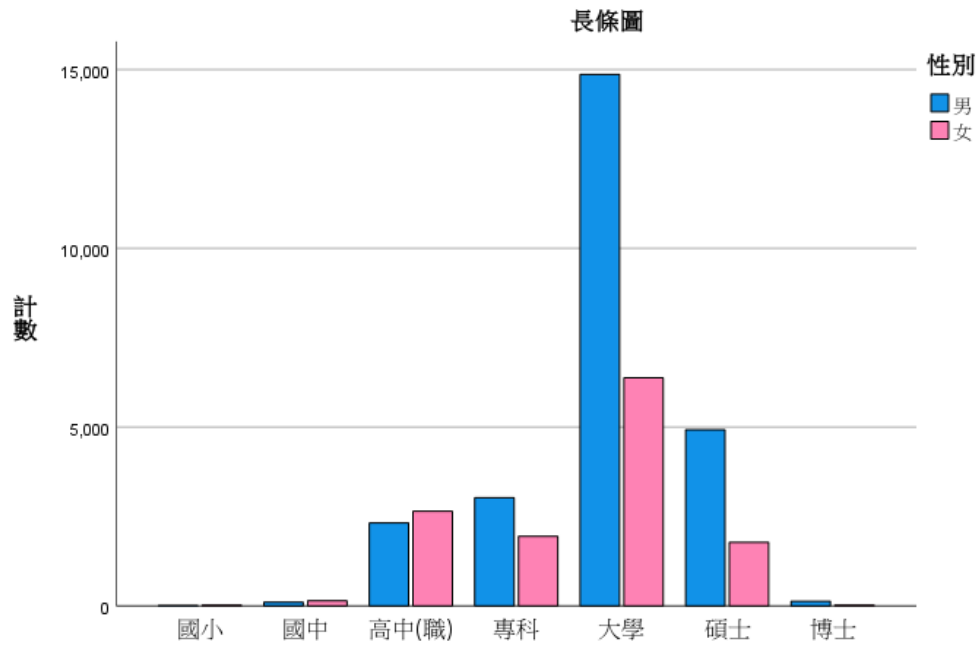


圖 2-9 112年性別與教育程度圖

5. 113年

113年職員的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=38463)=1343.9, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 2-10 的交叉表可以看出，男性職員教育程度在大學、碩士及博士的人數顯著多於期望值，已超過平均預期人數；女性職員的教育程度低於專科以下的人數皆顯著多於期望值。也就是說，男性職員中擁有高教育程度的人比例較高，而女性職員教育程度則偏低。

表 2-10 113年職員性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	5	19	24
		預期計數	15.8	8.2	24.0
		教育程度內的 %	20.8%	79.2%	100.0%
	國中	計數	131	240	371
		預期計數	243.6	127.4	371.0
		教育程度內的 %	35.3%	64.7%	100.0%
	高中(職)	計數	2660	2951	5611
		預期計數	3683.5	1927.5	5611.0
		教育程度內的 %	47.4%	52.6%	100.0%
	專科	計數	2955	1729	4684
		預期計數	3074.9	1609.1	4684.0
		教育程度內的 %	63.1%	36.9%	100.0%
	大學	計數	14613	6557	21170
		預期計數	13897.6	7272.4	21170.0
		教育程度內的 %	69.0%	31.0%	100.0%
	碩士	計數	4734	1699	6433
		預期計數	4223.1	2209.9	6433.0
		教育程度內的 %	73.6%	26.4%	100.0%
	博士	計數	152	18	170
		預期計數	111.6	58.4	170.0
		教育程度內的 %	89.4%	10.6%	100.0%
總計		計數	25250	13213	38463
		預期計數	25250.0	13213.0	38463.0
		教育程度內的 %	65.6%	34.4%	100.0%

113 年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為 66 : 34，仔細觀察下圖，會發現女性在國小、國中、高中 (職) 及專科畢業的人數上高於預期，而男性職員則在大學、碩士及博士畢業的人數顯著超過女性的兩倍以上，因此 113 年度男性職員教育程度普遍較高；女性職員教育程度普遍較低。

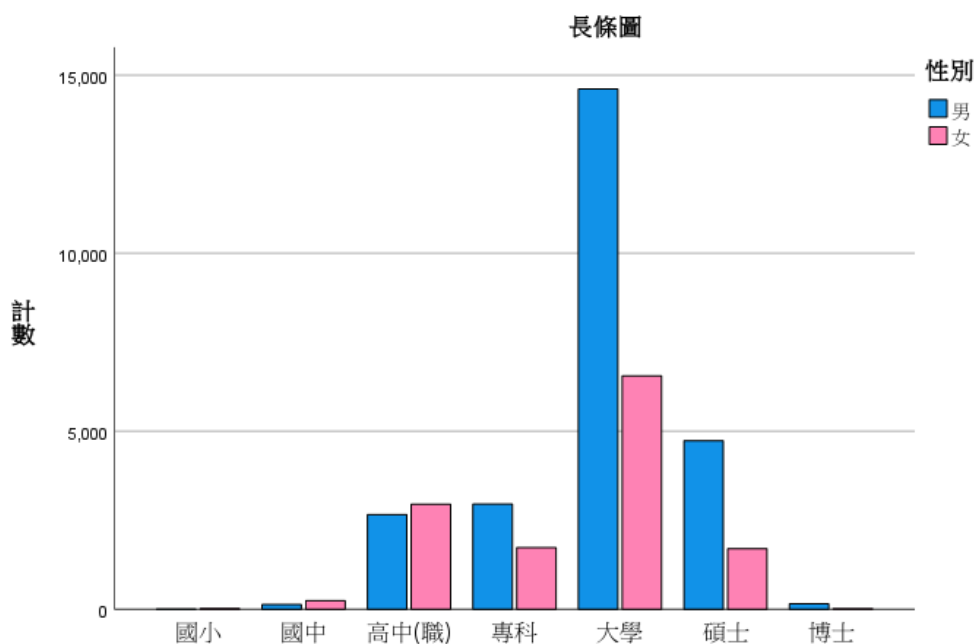


圖 2-10 113年職員性別與教育程度圖

職員性別與教育程度小結：在過去五年中，職員人數的呈現一直是男性多於女性，性別比例基本維持在 2:1 左右，教育部分男性職員在近五年的教育程度一直顯著高於女性職員，具有大學及以上學歷的人數占比更多。然而，較特別的是，在 111 年，擁有專科學歷的男性職員人數明顯增加，這與之前男性高學歷的趨勢有些許不同。相較之下，女性職員的學歷大多偏低 (大學以下)，並且這樣的情況在過去五年幾乎沒有變化。過去國內女性就學機會、有能力接受高等教育的人較少，而園區內女性職員又多以中老年族群為主，可能這就是造成女性職員教育程度偏低的原因，而男性則有較多就學機會，學歷也普遍較高。縱使現今女性在教育機會上已有大幅提升，但在職場上與男性相比，學歷的差距依舊非常明顯。

(三) 職員性別與薪資交叉分析

1. 109年

109年職員的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(9, n=36477)=4151.9, p<.001$ ，故職員的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 2-11 的交叉表可以看出，女性職員的薪資從基本工資起至 45000 元這區間的人數高於期望值，而男性職員薪資在未滿一個月及 45001 元以上的人數高於期望值，也就是說，男性職員薪資中以未滿一個月及 45001 元以上人數比例為高，而女性職員的薪資則基本落在45001 元以下。

表 2-11 109年職員性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	149	63	212
		預期計數	138.0	74.0	212.0
		薪資內的 %	70.3%	29.7%	100.0%
	基本工資	計數	82	428	510
		預期計數	331.9	178.1	510.0
		薪資內的 %	16.1%	83.9%	100.0%
	23801-24000	計數	346	333	679
		預期計數	441.9	237.1	679.0
		薪資內的 %	51.0%	49.0%	100.0%
	24001-26000	計數	214	414	628
		預期計數	408.7	219.3	628.0
		薪資內的 %	34.1%	65.9%	100.0%
	26001-28000	計數	339	585	924
		預期計數	601.3	322.7	924.0
		薪資內的 %	36.7%	63.3%	100.0%
	28001-30000	計數	964	1353	2317
		預期計數	1507.8	809.2	2317.0
		薪資內的 %	41.6%	58.4%	100.0%
	30001-35000	計數	1819	2213	4032
		預期計數	2623.8	1408.2	4032.0
		薪資內的 %	45.1%	54.9%	100.0%
35001-40000	計數	2440	1866	4306	
	預期計數	2802.1	1503.9	4306.0	
	薪資內的 %	56.7%	43.3%	100.0%	
40001-45000	計數	2641	1519	4160	
	預期計數	2707.1	1452.9	4160.0	
	薪資內的 %	63.5%	36.5%	100.0%	
45001 以上	計數	14743	3966	18709	
	預期計數	12174.7	6534.3	18709.0	
	薪資內的 %	78.8%	21.2%	100.0%	
總計	計數	23737	12740	36477	
	預期計數	23737.0	12740.0	36477.0	
	薪資內的 %	65.1%	34.9%	100.0%	

男女性職員人數不變，比例同樣約為 65：35，仔細觀察下圖，會發現男性之薪資在 45001 元以上的人數已明顯超出女性的兩倍以上，而女性之薪資從基本工資起至 45000 元這區間的人數顯著高於預期，24001~26000、26001~28000、28001-30000，以及薪資在 30001~35000 的女性職員數甚至超過了男性，因此 109 年度男性職員的平均薪資明顯高於女性職員。

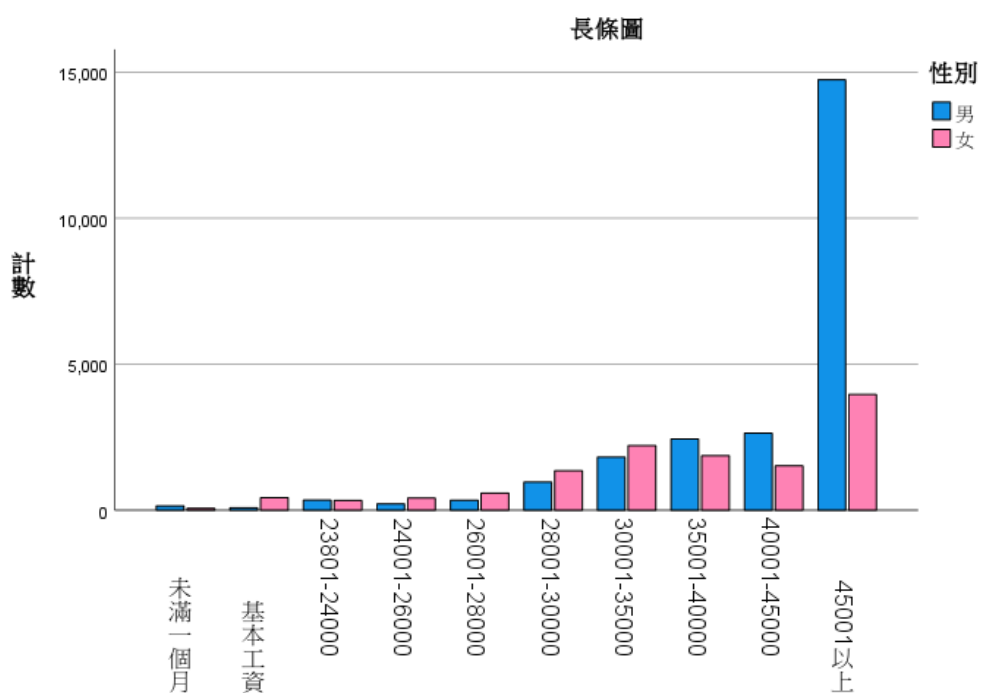


圖 2-11 109年職員性別與薪資圖

2. 110年

110年職員的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(9, n=35408)=3868.1, p<.001$ ，故職員的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 2-12 的交叉表可以看出，男性職員薪資在 23801-24000 元及 45001 元以上的人數顯著多於期望值，超過平均預期人數；女性職員的薪資則從未滿一個月起至 45000 元這區間的人數顯著多於期望值 (除了男性較多的 23801-24000 元)。綜合來看，男性職員薪資以 45001 元以上人數比例為最高，而女性職員的薪資則多在45001 元以下。

表 2-12 110職員性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	225	189	414
		預期計數	269.2	144.8	414.0
		薪資內的 %	54.3%	45.7%	100.0%
	基本工資	計數	66	42	108
		預期計數	70.2	37.8	108.0
		薪資內的 %	61.1%	38.9%	100.0%
	23801-24000	計數	337	142	479
		預期計數	311.4	167.6	479.0
		薪資內的 %	70.4%	29.6%	100.0%
	24001-26000	計數	280	817	1097
		預期計數	713.2	383.8	1097.0
		薪資內的 %	25.5%	74.5%	100.0%
	26001-28000	計數	473	777	1250
		預期計數	812.7	437.3	1250.0
		薪資內的 %	37.8%	62.2%	100.0%
	28001-30000	計數	620	865	1485
		預期計數	965.5	519.5	1485.0
		薪資內的 %	41.8%	58.2%	100.0%
	30001-35000	計數	1653	2039	3692
		預期計數	2400.4	1291.6	3692.0
		薪資內的 %	44.8%	55.2%	100.0%
	35001-40000	計數	2074	1777	3851
		預期計數	2503.8	1347.2	3851.0
		薪資內的 %	53.9%	46.1%	100.0%
	40001-45000	計數	2242	1477	3719
		預期計數	2418.0	1301.0	3719.0
		薪資內的 %	60.3%	39.7%	100.0%
45001 以上	計數	15051	4262	19313	
	預期計數	12556.6	6756.4	19313.0	
	薪資內的 %	77.9%	22.1%	100.0%	
總計	計數	23021	12387	35408	
	預期計數	23021.0	12387.0	35408.0	
	薪資內的 %	65.0%	35.0%	100.0%	

男女性職員人數不變，比例同樣約為 65：35，仔細觀察下圖，會發現男性薪資在 45001 元以上的人數已遠超女性的兩倍之多，而女性薪資則從 24001-45000 元這區間的人數明顯高於預期，有些薪資範圍內甚至超過了男性的人數，本年度男性職員的平均薪資依然高於女性職員。

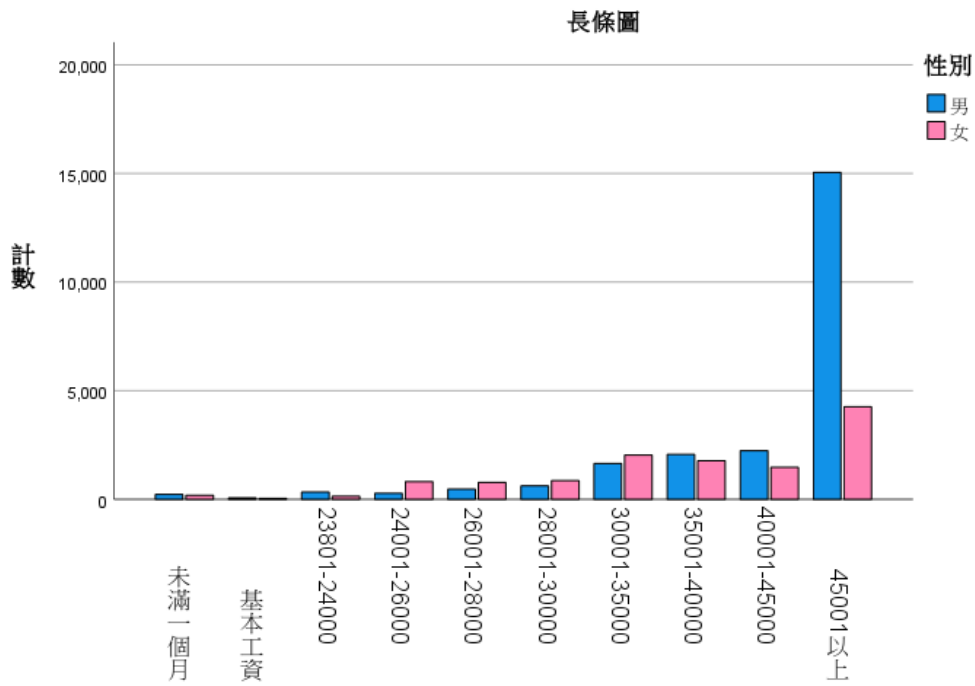


圖 2-12 110年職員性別與薪資圖

3. 111年

111年職員的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(8, n=38143)=3887.3, p<.001$ ，故職員的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 2-13 的交叉表可以看出，男性職員薪資在未滿一個月及 45001 元以上的人數顯著多於期望值，超過平均預期人數；女性職員的薪資則從基本工資起至 45000 元這區間的人數顯著多於期望值。也就是說，男性職員薪資在未滿一個月及 45001 元以上的人數為多，而女性職員薪資在 45001 元以下的人數為多。

表 2-13 111年性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	334	121	455
		預期計數	299.4	155.6	455.0
		薪資內的 %	73.4%	26.6%	100.0%
	基本工資	計數	146	110	256
		預期計數	168.5	87.5	256.0
		薪資內的 %	57.0%	43.0%	100.0%
	基本—26000元	計數	537	521	1058
		預期計數	696.2	361.8	1058.0
		薪資內的 %	50.8%	49.2%	100.0%
	26001—28000元	計數	291	648	939
		預期計數	617.9	321.1	939.0
		薪資內的 %	31.0%	69.0%	100.0%
	28001—30000元	計數	551	790	1341
		預期計數	882.4	458.6	1341.0
		薪資內的 %	41.1%	58.9%	100.0%
	30001—35000元	計數	1520	2209	3729
		預期計數	2453.8	1275.2	3729.0
		薪資內的 %	40.8%	59.2%	100.0%
	35001—40000元	計數	1833	1821	3654
		預期計數	2404.4	1249.6	3654.0
		薪資內的 %	50.2%	49.8%	100.0%
40001—45000元	計數	2067	1558	3625	
	預期計數	2385.3	1239.7	3625.0	
	薪資內的 %	57.0%	43.0%	100.0%	
45001元以上	計數	17820	5266	23086	
	預期計數	15191.1	7894.9	23086.0	
	薪資內的 %	77.2%	22.8%	100.0%	
總計	計數	25099	13044	38143	
	預期計數	25099.0	13044.0	38143.0	
	薪資內的 %	65.8%	34.2%	100.0%	

111年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為 66：34，仔細觀察下圖，會發現男性薪資在未滿一個月及 45001 元以上的人數都超出女性的兩倍之多；女性薪資則從基本工資起至 45000 元這區間的人數明顯高於預期，有些薪資範圍內甚至已超過男性的人數，而 111 年度男性職員的薪資依然高於女性職員。

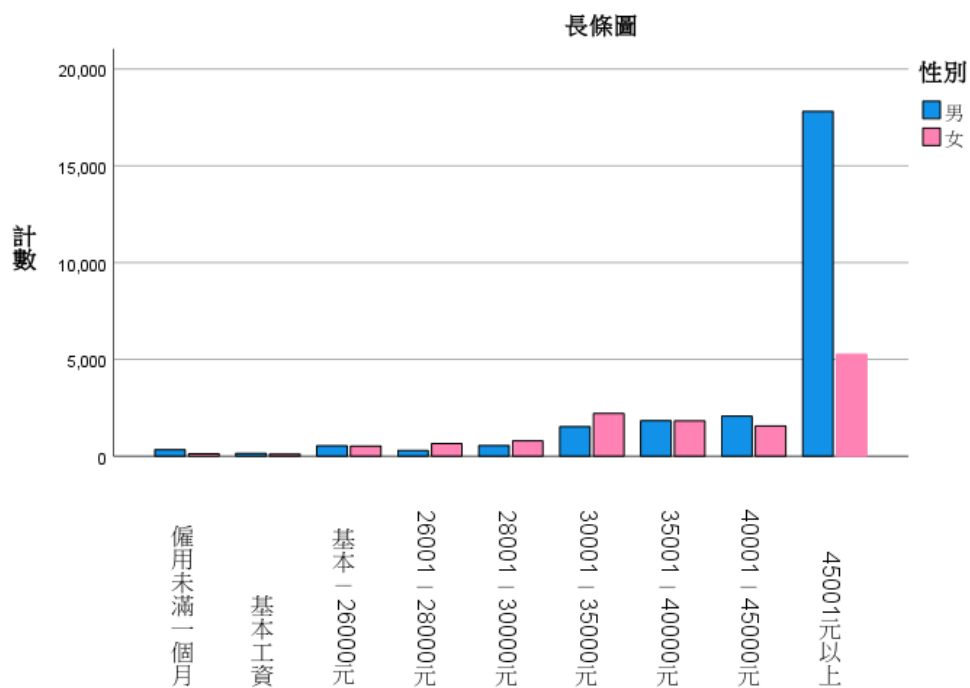


圖 2-13 111年性別與薪資圖

4. 112年

112年職員的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(7, n=38309)=3102.7, p<.001$ ，故職員的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 2-14 的交叉表可以看出，男性職員薪資在 45001 元以上的人數顯著多於期望值，超過平均預期人數；女性職員薪資在 45000 元以下的人數顯著多於期望值。也就是說，男性職員薪資在 45001 元以上的人數明顯較多，而女性職員薪資在 45001 元以下的人數較多。

表 2-14 112年職員性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	僱用未滿一個月	計數	179	121	300
		預期計數	198.7	101.3	300.0
		薪資內的 %	59.7%	40.3%	100.0%
	基本工資	計數	416	385	801
		預期計數	530.6	270.4	801.0
		薪資內的 %	51.9%	48.1%	100.0%
	26401－28000元	計數	388	580	968
		預期計數	641.3	326.7	968.0
		薪資內的 %	40.1%	59.9%	100.0%
	28001－30000元	計數	656	711	1367
		預期計數	905.6	461.4	1367.0
		薪資內的 %	48.0%	52.0%	100.0%
	30001－35000元	計數	1814	2211	4025
		預期計數	2666.4	1358.6	4025.0
		薪資內的 %	45.1%	54.9%	100.0%
	35001－40000元	計數	2533	2351	4884
		預期計數	3235.4	1648.6	4884.0
		薪資內的 %	51.9%	48.1%	100.0%
	40001－45000元	計數	3015	1854	4869
		預期計數	3225.5	1643.5	4869.0
		薪資內的 %	61.9%	38.1%	100.0%
45001元以上	計數	16377	4718	21095	
	預期計數	13974.5	7120.5	21095.0	
	薪資內的 %	77.6%	22.4%	100.0%	
總計	計數	25378	12931	38309	
	預期計數	25378.0	12931.0	38309.0	
	薪資內的 %	66.2%	33.8%	100.0%	

112年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為66:34，仔細觀察下圖，會發現男性薪資在45001元以上的人數已遠在女性的兩倍以上；女性薪資則幾乎都落在45000元以下，這區間的女性人數明顯高於預期，雖然男性職員的薪資依然高於女性職員，但是112年度的差距與前幾年相比特別明顯。本年度男性職員僅在45001元以上這個高薪資區間出現顯著的薪資差距，而薪資在45000元以下的女性人數明顯增加，但實際上整體人數及男女比例並未有過多變化，造成這一變化的原因指向職場薪資仍有可能存在性別薪資差異。首先，男性職員在高薪資區間的優勢可能反映出他們在職場上擁有更快晉升或獲得加薪的機會，另外，女性薪資集中在45000元以下的區間，可能與工作內容、較低學歷或性別薪資差異有關。

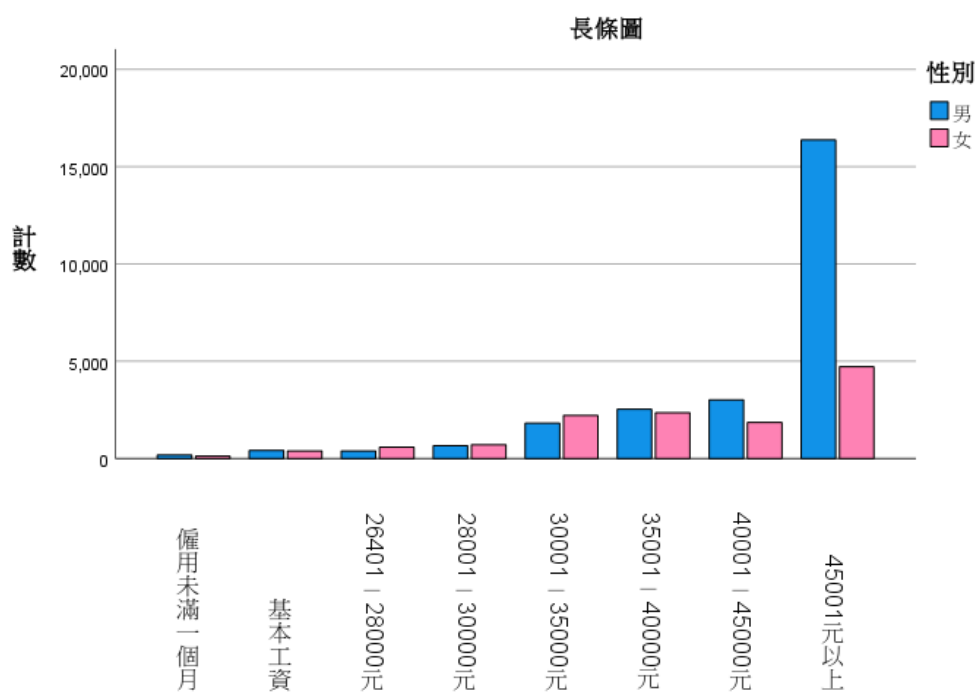


圖 2-14 112年職員性別與薪資圖

5. 113年

113年職員的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(7, n=38463)=4040.8, p<.001$ ，故職員的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 2-15 的交叉表可以看出，男性職員薪資在未滿一個月及 45001 元以上的人數顯著多於期望值，超過平均預期人數；女性職員薪資從基本工資起至 45000 元的人數顯著多於期望值。也就是說，男性職員的薪資多落在未滿一個月及 45001 元以上，女性職員薪資則基本不超過 45000 元。

表 2-15 113年職員性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	185	95	280
		預期計數	183.8	96.2	280.0
		薪資內的 %	66.1%	33.9%	100.0%
	基本工資	計數	290	347	637
		預期計數	418.2	218.8	637.0
		薪資內的 %	45.5%	54.5%	100.0%
	27471~28000	計數	87	344	431
		預期計數	282.9	148.1	431.0
		薪資內的 %	20.2%	79.8%	100.0%
	28001~30000	計數	401	858	1259
		預期計數	826.5	432.5	1259.0
		薪資內的 %	31.9%	68.1%	100.0%
	30001~35000	計數	1927	2491	4418
		預期計數	2900.3	1517.7	4418.0
		薪資內的 %	43.6%	56.4%	100.0%
	35001~40000	計數	2379	2417	4796
		預期計數	3148.5	1647.5	4796.0
		薪資內的 %	49.6%	50.4%	100.0%
	40001~45000	計數	2698	1625	4323
		預期計數	2837.9	1485.1	4323.0
		薪資內的 %	62.4%	37.6%	100.0%
45001以上	計數	17283	5036	22319	
	預期計數	14651.9	7667.1	22319.0	
	薪資內的 %	77.4%	22.6%	100.0%	
總計	計數	25250	13213	38463	
	預期計數	25250.0	13213.0	38463.0	
	薪資內的 %	65.6%	34.4%	100.0%	

113 年男性職員數明顯高於女性，男女比例約為 66 : 34，仔細觀察下圖，會發現男性薪資在未滿一個月及 45001 元以上的人數明顯在女性的兩倍以上；女性薪資則幾乎都在基本工資以上、45000 元以下，這區間內的女性人數明顯高於預期，因此 113 年度男性職員的薪資依然比女性來的高。

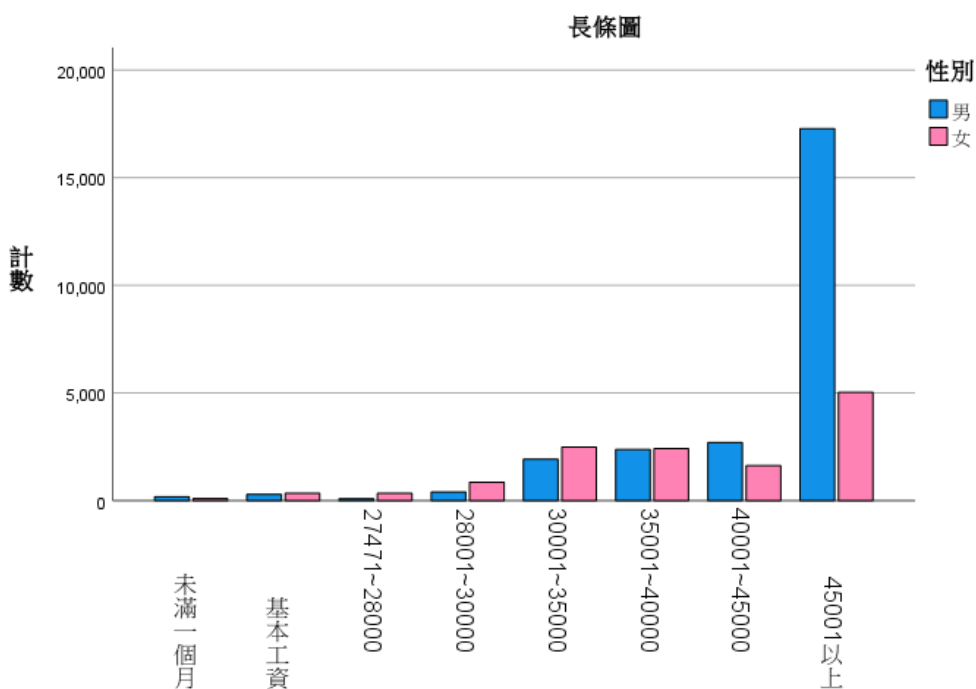


圖 2-15 113年職員性別與薪資圖

職員性別與薪資小結：在過去五年中，職員人數的呈現一直是男性多於女性，性別比例基本維持在 2:1 左右，男性職員的薪資明顯高於女性職員，且男性薪資在五年間主要都集中在 45001 元以上的區間，甚至在 110 年和 113 年時人數明顯增多，由於 45001 元以上薪資的區間並未進一步細分，因此無法進行更詳細的分析。而女性職員的薪資普遍不超過 45000 元，基本停留在不高也不低的中產水準，不過在 111 年時，薪資介於 35001-45000 元之間的女性職員有所增加，顯示出當年度女性薪資的輕微提升。

(四) 職員性別與年齡、教育程度、薪資總結

男性職員五年來的人數基本都維持在將近女性的兩倍之多，並以年輕群體及老年群體占比最高，不僅擁有較多的高學歷人才，男性職員也常年保持著其 45001 元以上的高薪資水準。女性職員的組成以中老年群體占比最高，教育程度多偏低，薪資並不如男性高，普遍落在基本工資以上。這反映出男性職員可能更傾向於在生涯的早期階段就投入工作，累積足夠經驗後便會積極尋找更好的發展機會，女性則多受國內過去的制度影響，無法得到與男性同等的受教育機會，連帶在工作的選擇與升遷機會上也備受限制，因此她們更可能傾向於擁有安穩的工作與生活。一般來說，高學歷能帶來更高的薪資，這可能解釋了男女職員之間顯著的薪資差異，或是現在職場上可能仍存在對性別的薪資刻板差異。

依分析資料顯示，目前園區的職員仍然是男性占據主導地位，不論是男性年輕人較多，勞動力較強；或在教育程度與薪資的呈現上，皆是男性高於女性，這些都明確表明男性比女性更具有優勢。因此總體來看，雖然隨著時間的推移，男女性職員的性別比例有出現微小變化，如年齡差異化逐漸縮小、女性薪資微幅提升等，但是園區內之職員性別在年齡、教育程度、薪資之間的差距卻依然明顯。

三、園區員工交叉表分析

(一) 工人性別與年齡交叉分析

1. 109年

109年工人的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(7, n=45554)=1262.1, p<.001$ ，故工人的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 3-1 的交叉分析表可以看出，109 年整體女性工人人數多於男性，而男性在16-19歲、20-24歲以及 65 歲以上這幾個年齡層的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；女性則是在 25-29歲、45-54 歲、55-64 歲的年齡層人數顯著高於期望值。因此可以知道男性工人主要以青少年以及高齡 65 歲以上的人數高於預期，但在這之中的 25-29 歲人數則是以女性為多，而 45-64 歲的中老年也是女性的人數較多。

表3-1 109年工人性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	367	101	468
		預期計數	166.1	301.9	468.0
		年齡內的 %	78.4%	21.6%	100.0%
	20-24	計數	1857	1697	3554
		預期計數	1261.5	2292.5	3554.0
		年齡內的 %	52.3%	47.7%	100.0%
	25-29	計數	2627	5366	7993
		預期計數	2837.0	5156.0	7993.0
		年齡內的 %	32.9%	67.1%	100.0%
	30-34	計數	4435	7970	12405
		預期計數	4403.0	8002.0	12405.0
		年齡內的 %	35.8%	64.2%	100.0%
	35-44	計數	5192	9000	14192
		預期計數	5037.3	9154.7	14192.0
		年齡內的 %	36.6%	63.4%	100.0%
	45-54	計數	1344	3869	5213
		預期計數	1850.3	3362.7	5213.0
		年齡內的 %	25.8%	74.2%	100.0%
	55-64	計數	314	1345	1659
		預期計數	588.8	1070.2	1659.0
		年齡內的 %	18.9%	81.1%	100.0%
	65 以上	計數	33	37	70
		預期計數	24.8	45.2	70.0
		年齡內的 %	47.1%	52.9%	100.0%
總計	計數	16169	29385	45554	
	預期計數	16169.0	29385.0	45554.0	
	年齡內的 %	35.5%	64.5%	100.0%	

109年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 36 : 65，女性工人數將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性工人在16-19歲、20-24歲、以及65歲以上的年齡層，比例顯著高於預期；而女性工人在 45-54歲以及55-64 歲的年齡層中，比例明顯高於男性，甚至超過男性的兩倍。因此，109 年度的數據顯示男性工人主要集中在年輕人和中年人群體中；而女性工人則集中在中老年人群體。

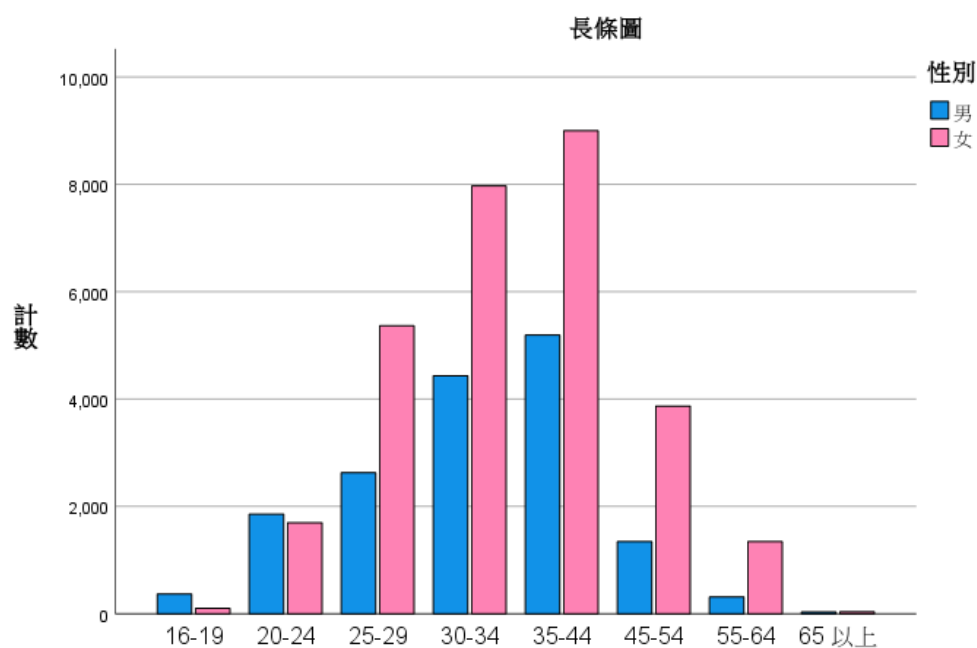


圖 3-1 109年工人性別與年齡圖

2. 110年

110年工人的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(7, n=48948)=725.4, p<.001$ ，故工人的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 3-2 的交叉分析可以看出，110 年女性工人人數多於男性，而男性在 16-24歲年齡層的人數顯著高於期望值；女性則是在 45-54歲、55-64 歲以及 65 歲以上的年齡人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人主要為 24 歲以下的年輕族群人數高於預期，而女性工人是以 45 歲以上的中老年人為多。

表3-2 110年工人性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	331	287	618
		預期計數	226.5	391.5	618.0
		年齡內的 %	53.6%	46.4%	100.0%
	20-24	計數	1830	1774	3604
		預期計數	1320.7	2283.3	3604.0
		年齡內的 %	50.8%	49.2%	100.0%
	25-29	計數	2854	5286	8140
		預期計數	2982.9	5157.1	8140.0
		年齡內的 %	35.1%	64.9%	100.0%
	30-34	計數	4590	8296	12886
		預期計數	4722.1	8163.9	12886.0
		年齡內的 %	35.6%	64.4%	100.0%
	35-44	計數	5986	9409	15395
		預期計數	5641.5	9753.5	15395.0
		年齡內的 %	38.9%	61.1%	100.0%
	45-54	計數	1902	4444	6346
		預期計數	2325.5	4020.5	6346.0
		年齡內的 %	30.0%	70.0%	100.0%
	55-64	計數	415	1458	1873
		預期計數	686.4	1186.6	1873.0
		年齡內的 %	22.2%	77.8%	100.0%
	65 以上	計數	29	57	86
		預期計數	31.5	54.5	86.0
		年齡內的 %	33.7%	66.3%	100.0%
總計		計數	17937	31011	48948
		預期計數	17937.0	31011.0	48948.0
		年齡內的 %	36.6%	63.4%	100.0%

110年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 37 : 63，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性工人在16-19歲、以及20-24歲的年齡層，比例顯著高於預期；而女性工人在 45-65 歲以上的年齡層比例明顯已高於男性的兩倍。因此，110 年度的數據顯示男性工人主要集中在青少年；而女性工人則主要多為中老年人。

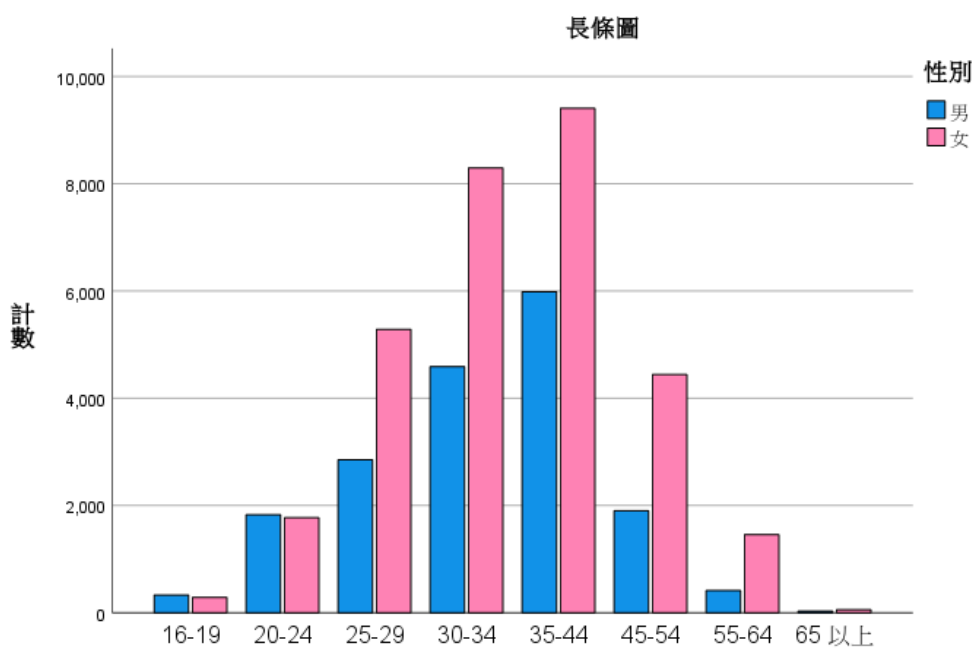


圖 3-2 110年工人性別與年齡圖

3. 111年

111年工人的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(7, n=49260)=708.2, p<.001$ ，故工人的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 3-3 的交叉分析表可以看出，111 年女性工人數多於男性，而男性在 16-19 歲、20-24 歲這區間之年齡層的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；女性則是在 45-64 歲以及 65 歲以上的年齡人數顯著高於期望值，也就是說，園區的男性工人為 24 歲以下的年輕族群人數高於預期；女性工人多為 45 歲以上的中老年族群。

表3-3 111年工人性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	257	167	424
		預期計數	156.7	267.3	424.0
		年齡內的 %	60.6%	39.4%	100.0%
	20-24	計數	1612	1507	3119
		預期計數	1153.0	1966.0	3119.0
		年齡內的 %	51.7%	48.3%	100.0%
	25-29	計數	3089	5139	8228
		預期計數	3041.7	5186.3	8228.0
		年齡內的 %	37.5%	62.5%	100.0%
	30-34	計數	4721	8815	13536
		預期計數	5003.9	8532.1	13536.0
		年齡內的 %	34.9%	65.1%	100.0%
	35-44	計數	6066	9436	15502
		預期計數	5730.6	9771.4	15502.0
		年齡內的 %	39.1%	60.9%	100.0%
	45-54	計數	1937	4306	6243
		預期計數	2307.9	3935.1	6243.0
		年齡內的 %	31.0%	69.0%	100.0%
	55-64	計數	490	1596	2086
		預期計數	771.1	1314.9	2086.0
		年齡內的 %	23.5%	76.5%	100.0%
	65 以上	計數	38	84	122
		預期計數	45.1	76.9	122.0
		年齡內的 %	31.1%	68.9%	100.0%
總計	計數	18210	31050	49260	
	預期計數	18210.0	31050.0	49260.0	
	年齡內的 %	37.0%	63.0%	100.0%	

111 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 37 : 63，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性工人在 16-19 歲、以及 20-24 歲的年齡層，比例顯著高於預期；而女性工人在 45-65 歲以上的年齡層比例明顯高於男性的兩倍。因此，111 年度的數據顯示男性工人主要集中在青少年；而女性工人則主要多為中老年人。

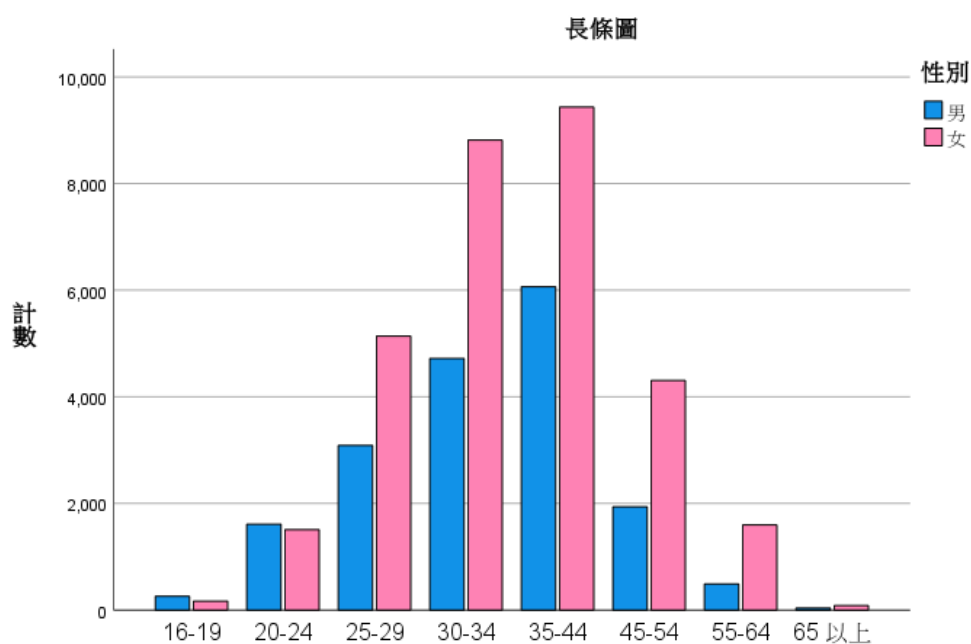


圖 3-3 111年工人性別與年齡圖

4. 112年

112年工人的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(7, n=49065)=487, p<.001$ ，故工人的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 3-4 的交叉分析可以看出，112 年女性工人數多於男性，男性在 16-19 歲、20-24 歲以及 25-29 歲這些年齡層的人數高於期望值，已超過平均預期人數；女性則是從 45 歲-65 歲以上的年齡層人數高於期望值，因此園區內的男性工人主要為 29 歲以下的年輕族群人數高於預期；女性工人則主要多是 45 歲以上的中老年人。

表3-4 112年工人性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	234	124	358
		預期計數	127.1	230.9	358.0
		年齡內的 %	65.4%	34.6%	100.0%
	20-24	計數	946	1427	2373
		預期計數	842.6	1530.4	2373.0
		年齡內的 %	39.9%	60.1%	100.0%
	25-29	計數	3451	4570	8021
		預期計數	2847.9	5173.1	8021.0
		年齡內的 %	43.0%	57.0%	100.0%
	30-34	計數	3292	6464	9756
		預期計數	3464.0	6292.0	9756.0
		年齡內的 %	33.7%	66.3%	100.0%
	35-44	計數	5855	11121	16976
		預期計數	6027.5	10948.5	16976.0
		年齡內的 %	34.5%	65.5%	100.0%
	45-54	計數	2915	6016	8931
		預期計數	3171.0	5760.0	8931.0
		年齡內的 %	32.6%	67.4%	100.0%
	55-64	計數	680	1826	2506
		預期計數	889.8	1616.2	2506.0
		年齡內的 %	27.1%	72.9%	100.0%
	65以上	計數	48	96	144
		預期計數	51.1	92.9	144.0
		年齡內的 %	33.3%	66.7%	100.0%
總計		計數	17421	31644	49065
		預期計數	17421.0	31644.0	49065.0
		年齡內的 %	35.5%	64.5%	100.0%

112年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為36:65，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性工人在16-29歲的年齡層，比例顯著高於預期；而女性工人在45-65歲以上的年齡層比例則明顯高於男性的兩倍。因此，112年度的數據顯示男性工人主要集中在年輕人；而女性工人則主要多為中老年人。

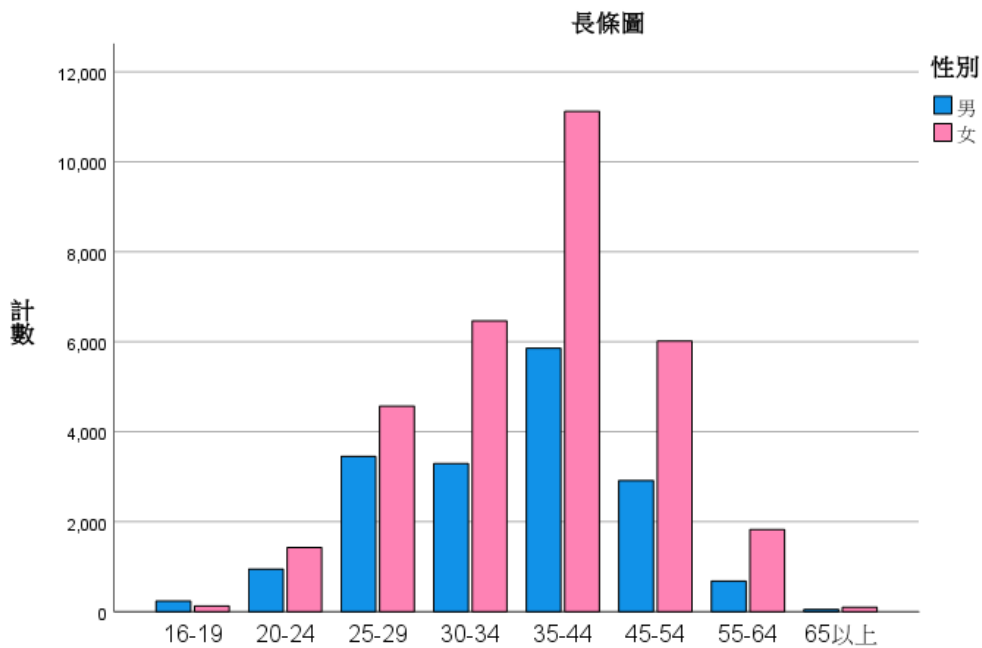


圖 3-4 112年工人性別與年齡圖

5. 113年

113年工人的性別與年齡卡方分析結果 $\chi^2(7, n=45649)=811.1, p<.001$ ，故工人的性別與年齡被證實具有顯著關聯。從表 3-5 的交叉分析可以看出，113 年女性工人數多於男性，男性在 16-19 歲 以及 20-24 歲的年齡層人數高於期望值，已超過平均預期人數；女性則是在 45-65 歲 以上的年齡層人數顯著高於期望值，因此園區內的男性工人主要為 24 歲以下的年輕族群人數高於預期；女性工人則多為 45 歲 以上的中老年族群。

表3-5 113年工人性別與年齡交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
年齡	16-19	計數	252	99	351
		預期計數	124.2	226.8	351.0
		年齡內的 %	71.8%	28.2%	100.0%
	20-24	計數	1196	1203	2399
		預期計數	848.8	1550.2	2399.0
		年齡內的 %	49.9%	50.1%	100.0%
	25-29	計數	2153	4002	6155
		預期計數	2177.7	3977.3	6155.0
		年齡內的 %	35.0%	65.0%	100.0%
	30-34	計數	2901	5764	8665
		預期計數	3065.7	5599.3	8665.0
		年齡內的 %	33.5%	66.5%	100.0%
	35-44	計數	6092	9704	15796
		預期計數	5588.8	10207.2	15796.0
		年齡內的 %	38.6%	61.4%	100.0%
	45-54	計數	2936	6531	9467
		預期計數	3349.5	6117.5	9467.0
		年齡內的 %	31.0%	69.0%	100.0%
	55-64	計數	576	2096	2672
		預期計數	945.4	1726.6	2672.0
		年齡內的 %	21.6%	78.4%	100.0%
	65以上	計數	45	99	144
		預期計數	50.9	93.1	144.0
		年齡內的 %	31.3%	68.8%	100.0%
	總計	計數	16151	29498	45649
		預期計數	16151.0	29498.0	45649.0
		年齡內的 %	35.4%	64.6%	100.0%

113 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 35 : 65，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現男性工人在 16-24 歲的年齡層，比例顯著高於預期；而女性工人在 45-65 歲以上的年齡層比例則明顯高於男性的兩倍。因此，112 年度的數據顯示男性工人主要集中在青少年；而女性工人則主要多為中老年人。

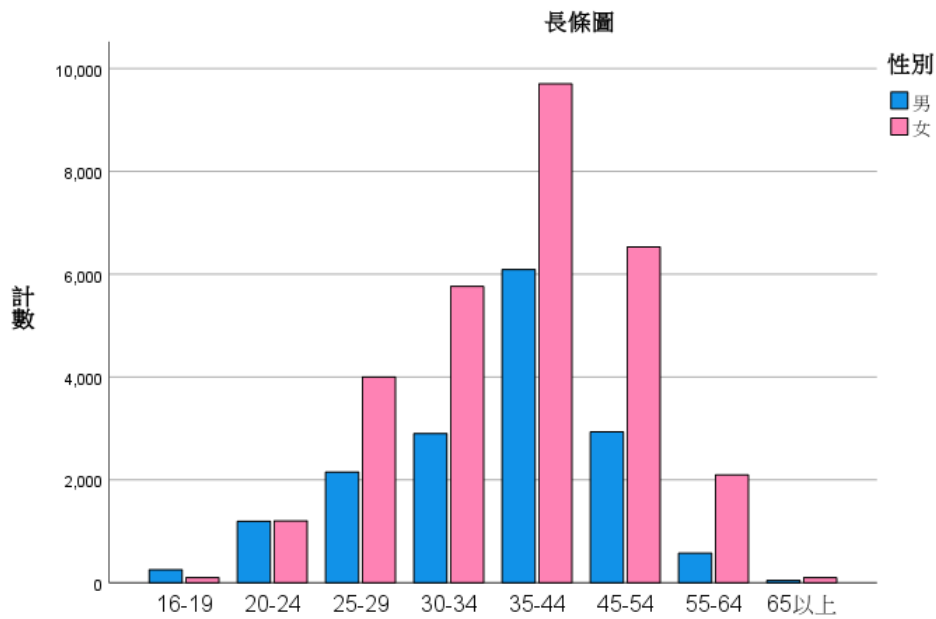


圖 3-5 113年工人性別與年齡圖

工人性別與年齡小結：在過去五年中，工人人數的呈現一直是女性多於男性，性別比例基本維持在 1 : 2 左右，這種趨勢可能與科技產業園區內的行業結構有關，許多製造廠對工人需求大，且女性願意從事不需要太多專業技能的工人職種的意願也高。整體來看，男性工人主要為年齡在 16-24 歲之青少年群體，而女性則主要多是 45-64 歲的中老年群體，較特別的是，112 年時年齡在 25-29 歲之男性工人人數超出預期，增長尤為明顯。綜合來看，109-113 年工人數，男性以青少年為多、女性以中老年人為多，推測男性工人多為年輕人，但隨著年齡、資歷的漸長，男性也會更傾向追求多樣化、高薪的職業發展而出現再繼續深造讀書或離職等情況，相較之下，女性多偏好穩定的收入、工作環境，因此會有較高的意願留在同個職場。

(二) 工人性別與教育程度交叉分析

1. 109年

109年工人的性別與教育程度卡方分析結果 $X^2(6, n=45554)=494.3, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 3-6 的交叉表可以看出，女性工人的教育程度在專科以下的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；而男性工人教育程度在、大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人中擁有高教育程度的人比例較高，而女性工人教育程度則多偏低。

表 3-6 109年性別與教育程度交叉分析表

工人			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	70	136	206
		預期計數	73.1	132.9	206.0
		教育程度內的 %	34.0%	66.0%	100.0%
	國中	計數	713	1819	2532
		預期計數	898.7	1633.3	2532.0
		教育程度內的 %	28.2%	71.8%	100.0%
	高中(職)	計數	7482	14457	21939
		預期計數	7787.1	14151.9	21939.0
		教育程度內的 %	34.1%	65.9%	100.0%
	專科	計數	2244	4673	6917
		預期計數	2455.1	4461.9	6917.0
		教育程度內的 %	32.4%	67.6%	100.0%
	大學	計數	5277	8145	13422
		預期計數	4764.0	8658.0	13422.0
		教育程度內的 %	39.3%	60.7%	100.0%
	碩士	計數	375	155	530
		預期計數	188.1	341.9	530.0
		教育程度內的 %	70.8%	29.2%	100.0%
	博士	計數	8	0	8
		預期計數	2.8	5.2	8.0
		教育程度內的 %	100.0%	0.0%	100.0%
總計		計數	16169	29385	45554
		預期計數	16169.0	29385.0	45554.0
		教育程度內的 %	35.5%	64.5%	100.0%

109 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 36 : 65，女性工人數將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性工人在國小、國中及專科畢業的比例超過男性的兩倍以上，而男性在大學、碩士及博士畢業的比例顯著高於預期，因此 109 年男性工人的教育程度普遍較高；女性工人的教育程度普遍較低。

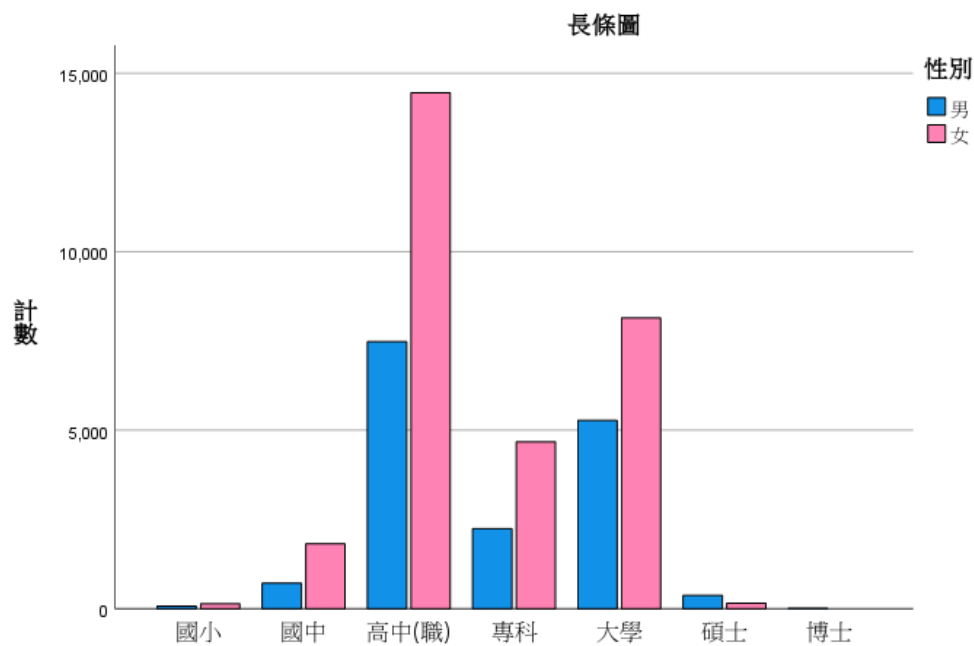


圖 3-6 109 工人性別與教育程度圖

2. 110年

110年工人的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=48948)=564.7, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 3-7 的交叉表可以看出，女性工人的教育程度在國中以下的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；男性工人教育程度在、大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人中擁有高教育程度的人比例較高，而女性工人教育程度則多偏低。

表 3-7 110年工人性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	63	172	235
		預期計數	86.1	148.9	235.0
		教育程度內的 %	26.8%	73.2%	100.0%
	國中	計數	616	1863	2479
		預期計數	908.4	1570.6	2479.0
		教育程度內的 %	24.8%	75.2%	100.0%
	高中(職)	計數	8315	15545	23860
		預期計數	8743.5	15116.5	23860.0
		教育程度內的 %	34.8%	65.2%	100.0%
	專科	計數	2692	4897	7589
		預期計數	2781.0	4808.0	7589.0
		教育程度內的 %	35.5%	64.5%	100.0%
	大學	計數	5853	8339	14192
		預期計數	5200.7	8991.3	14192.0
		教育程度內的 %	41.2%	58.8%	100.0%
	碩士	計數	393	195	588
		預期計數	215.5	372.5	588.0
		教育程度內的 %	66.8%	33.2%	100.0%
	博士	計數	5	0	5
		預期計數	1.8	3.2	5.0
		教育程度內的 %	100.0%	0.0%	100.0%
總計		計數	17937	31011	48948
		預期計數	17937.0	31011.0	48948.0
		教育程度內的 %	36.6%	63.4%	100.0%

110年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為37:63，女性工人數將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性工人在國小及國中畢業的比例顯著男性的兩倍以上，而男性在大學、碩士及博士畢業的比例顯著高於預期，因此110年男性工人的教育程度普遍較高；女性工人的教育程度普遍較低。

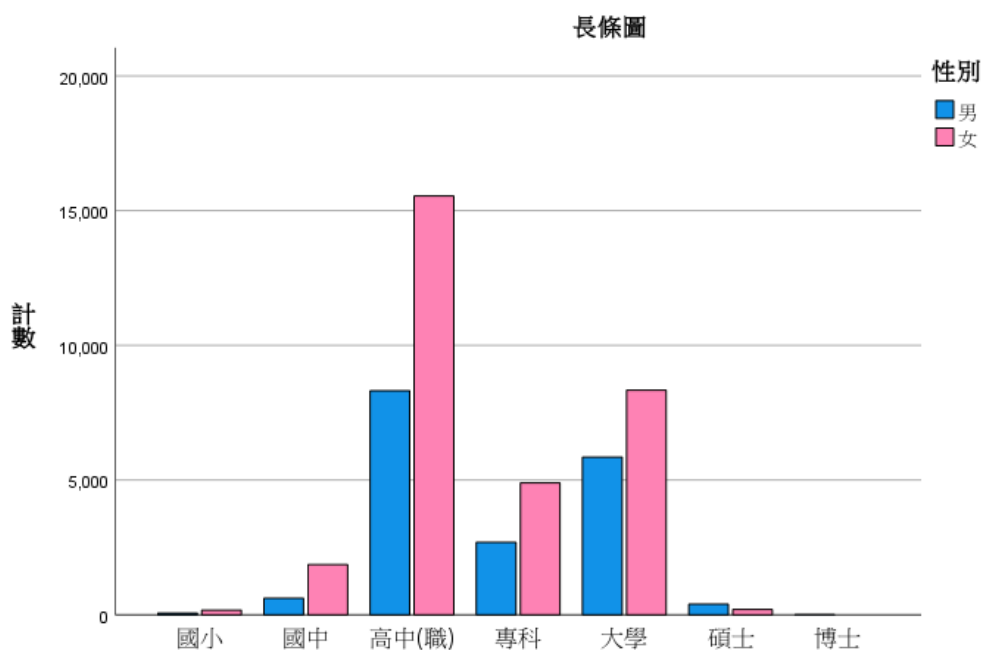


圖 3-7 110年工人性別與教育程度圖

3. 111年

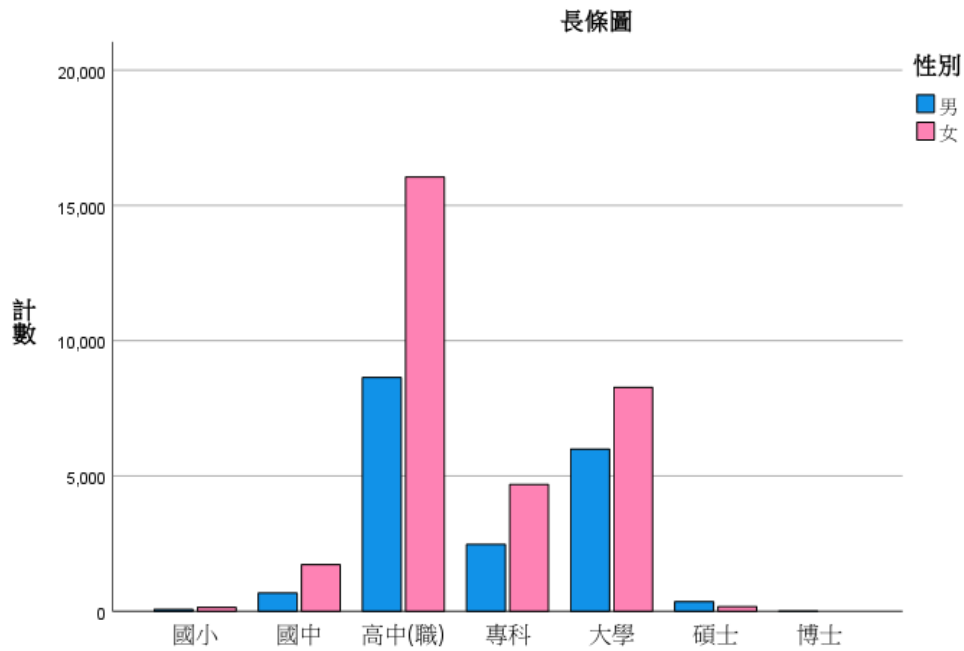
111年工人的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=49260)=527.2, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 3-8 的交叉表可以看出，女性工人的教育程度在國中以下的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；男性工人教育程度在、大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人中擁有高教育程度的人比例較高，而女性工人教育程度則多偏低。

表 3-8 111年工人性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	69	144	213
		預期計數	78.7	134.3	213.0
		教育程度內的 %	32.4%	67.6%	100.0%
	國中	計數	674	1722	2396
		預期計數	885.7	1510.3	2396.0
		教育程度內的 %	28.1%	71.9%	100.0%
	高中(職)	計數	8639	16054	24693
		預期計數	9128.3	15564.7	24693.0
		教育程度內的 %	35.0%	65.0%	100.0%
	專科	計數	2470	4686	7156
		預期計數	2645.4	4510.6	7156.0
		教育程度內的 %	34.5%	65.5%	100.0%
	大學	計數	5993	8275	14268
		預期計數	5274.5	8993.5	14268.0
		教育程度內的 %	42.0%	58.0%	100.0%
	碩士	計數	356	169	525
		預期計數	194.1	330.9	525.0
		教育程度內的 %	67.8%	32.2%	100.0%
博士	計數	9	0	9	
	預期計數	3.3	5.7	9.0	
	教育程度內的 %	100.0%	0.0%	100.0%	
總計		計數	18210	31050	49260
		預期計數	18210.0	31050.0	49260.0
		教育程度內的 %	37.0%	63.0%	100.0%

111 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 37 : 63，女性工人數將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性工人在國小及國中畢業的比例超過男性的兩倍以上，而男性在大學、碩士及博士畢業的比例顯著高於預期，因此 111 年男性工人的教育程度普遍較高；女性工人的教育程度普遍較低。

圖 3-8 111年工人性別與教育程度長條圖



4. 112年

112年工人的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=49065)=884, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 3-9 的交叉表可以看出，女性工人的教育程度在高中(職)以下的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；男性工人教育程度在專科、大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人中擁有高教育程度的人比例較高，而女性工人教育程度則多偏低。

表 3-9 112年工人性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	64	142	206
		預期計數	73.1	132.9	206.0
		教育程度內的 %	31.1%	68.9%	100.0%
	國中	計數	567	1670	2237
		預期計數	794.3	1442.7	2237.0
		教育程度內的 %	25.3%	74.7%	100.0%
	高中(職)	計數	6518	14960	21478
		預期計數	7626.0	13852.0	21478.0
		教育程度內的 %	30.3%	69.7%	100.0%
	專科	計數	3117	5246	8363
		預期計數	2969.4	5393.6	8363.0
		教育程度內的 %	37.3%	62.7%	100.0%
	大學	計數	6677	9347	16024
		預期計數	5689.5	10334.5	16024.0
		教育程度內的 %	41.7%	58.3%	100.0%
	碩士	計數	471	278	749
		預期計數	265.9	483.1	749.0
		教育程度內的 %	62.9%	37.1%	100.0%
	博士	計數	7	1	8
		預期計數	2.8	5.2	8.0
		教育程度內的 %	87.5%	12.5%	100.0%
總計		計數	17421	31644	49065
		預期計數	17421.0	31644.0	49065.0
		教育程度內的 %	35.5%	64.5%	100.0%

112 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 36 : 65，女性工人數將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性工人在國小、國中及高中(職)畢業的比例超過男性的兩倍以上，而男性在專科、大學、碩士及博士畢業的比例顯著高於預期。雖然 112 年男性工人的教育程度依然普遍較高；女性工人的教育程度依然普遍較低，不過可以看到男性工人在專科畢業的人數上有顯著增長，其教育程度有些微下降之趨勢。

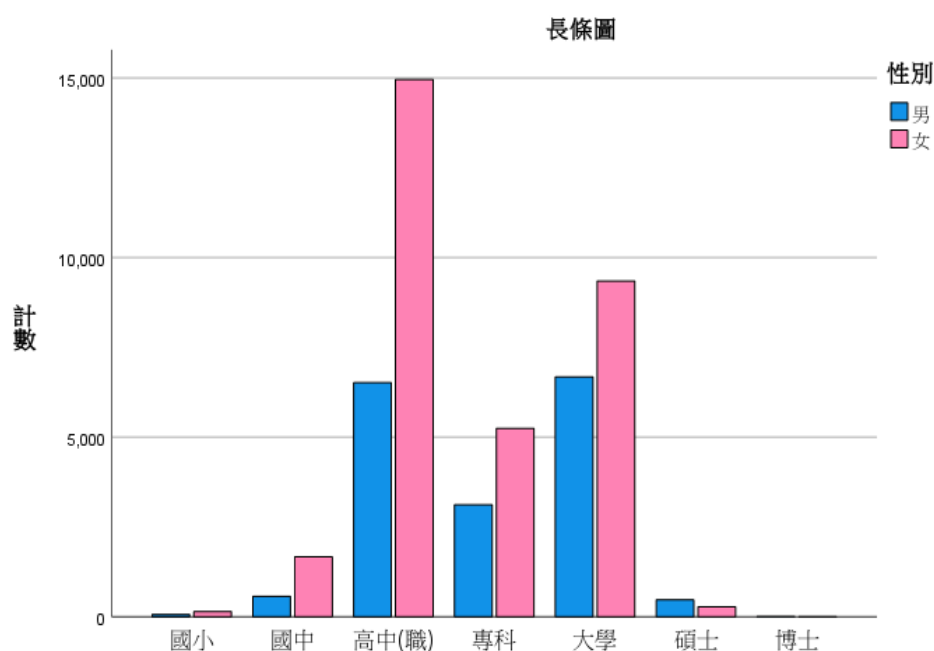


圖 3-9 112年工人性別與教育程度長條圖

5. 113年

113年工人的性別與教育程度卡方分析結果 $\chi^2(6, n=45649)=534.9, p<.001$ ，故職員的性別與教育程度被證實具有顯著關聯。從表 3-10 的交叉表可以看出，女性工人的教育程度在專科以下的人數顯著高於期望值，已超過平均預期人數；男性工人教育程度在、大學、碩士及博士的人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人中擁有高教育程度的人比例較高，而女性工人教育程度則多偏低。

表 3-10 113年工人性別與教育程度交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
教育程度	國小	計數	57	114	171
		預期計數	60.5	110.5	171.0
		教育程度內的 %	33.3%	66.7%	100.0%
	國中	計數	631	1573	2204
		預期計數	779.8	1424.2	2204.0
		教育程度內的 %	28.6%	71.4%	100.0%
	高中(職)	計數	7153	14461	21614
		預期計數	7647.2	13966.8	21614.0
		教育程度內的 %	33.1%	66.9%	100.0%
	專科	計數	2255	4679	6934
		預期計數	2453.3	4480.7	6934.0
		教育程度內的 %	32.5%	67.5%	100.0%
	大學	計數	5560	8408	13968
		預期計數	4942.0	9026.0	13968.0
		教育程度內的 %	39.8%	60.2%	100.0%
	碩士	計數	488	259	747
		預期計數	264.3	482.7	747.0
		教育程度內的 %	65.3%	34.7%	100.0%
	博士	計數	7	4	11
		預期計數	3.9	7.1	11.0
		教育程度內的 %	63.6%	36.4%	100.0%
總計		計數	16151	29498	45649
		預期計數	16151.0	29498.0	45649.0
		教育程度內的 %	35.4%	64.6%	100.0%

113 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 35 : 65，女性工人數將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性工人在國小、國中、高中(職)及專科畢業的比例超過男性的兩倍以上，而男性在大學、碩士及博士畢業的比例顯著高於預期，因此 113 年男性工人的教育程度普遍較高；女性工人的教育程度普遍較低。

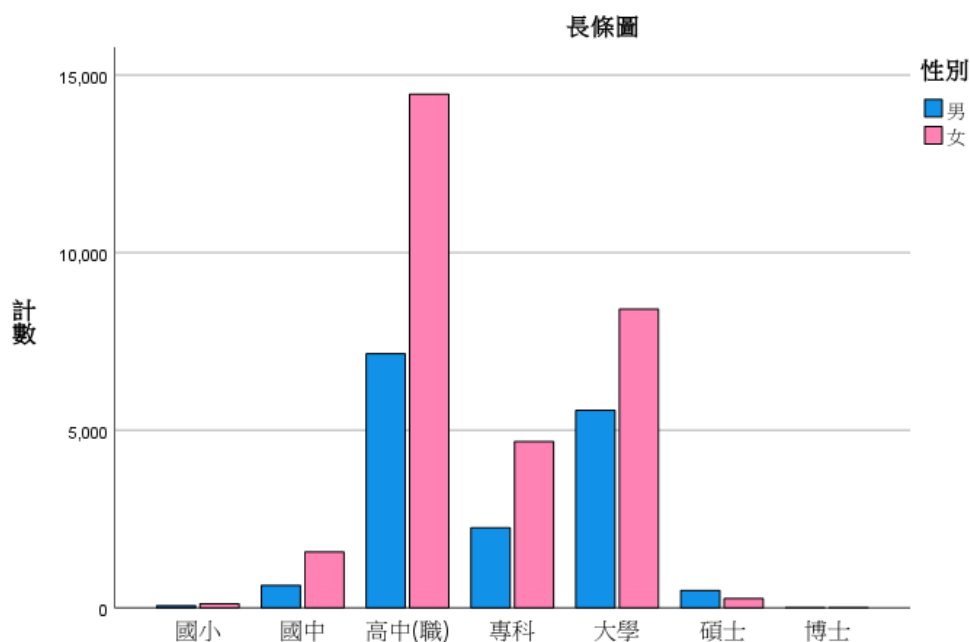


圖 3-10 113年工人性別與教育程度長條圖

工人性別與教育程度小結：在過去五年中，工人人數的呈現一直是女性多於男性，性別比例基本維持在 2:1 左右，其中女性工人的教育程度大多偏低 (專科以下)，而男性工人的教育程度則一直明顯高於女性工人，具碩士以上教育程度的男性比例更是偏高。由於園區內有許多工廠，相較於女性，推估可能有較多男性在廠內擔任廠長這類較需高學歷的管理職，因而產生工人中男性教育程度偏高之結果。而過去國內女性有能力接受高等教育的人較少，男性則相反，不僅擁有較多就學機會，學歷也普遍偏高。這一現象反映出，儘管女性現在的受教育機會已經有顯著提升，但在高學歷人才的數量上，女性依然無法超越男性。整體而言，這種狀態顯示出性別之間的教育差距雖然在縮小，但仍存在一定的鴻溝，反映了社會和職場中的性別平等仍有進一步推動的空間。

然而特別的是，在 112 年時男性工人的教育程度出現下降的趨勢，專科畢業的男性工人數增加，甚至超過當年的預期人數，這與往年男性一直維持在高學歷的趨勢有些許不同，這樣的趨勢也僅出現在 112 年。這種變化也許是因為當時處於後疫情時期，企業需補足因疫情失去的大量員工，因此對工人的需求結構改變，降低錄取門檻，並且隨著專科教育在技術種類的多元發展，選擇受過專科教育的員工也能有必要的專業技術。

(三) 工人性別與薪資交叉分析

1. 109年

109年工人的性別與薪資卡方分析結果 $X^2(9, n=45554)=635.9, p<.001$ ，故工人性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 3-11 的交叉表可以看出，女性工人的薪資從基本工資起至 26000 元的人數顯著高於期望值，而男性工人薪資在未滿一個月及 35001-45001 元以上的人數高於期望值，因此男性工人中薪資以未滿一個月及 35001-45001 元以上的比例為高，而女性工人的薪資中以 26000 元以下之比例為高。

表3-11 109年工人性別與薪資交叉分析表

工人			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	184	156	340
		預期計數	120.7	219.3	340.0
		薪資內的 %	54.1%	45.9%	100.0%
	基本工資	計數	290	746	1036
		預期計數	367.7	668.3	1036.0
		薪資內的 %	28.0%	72.0%	100.0%
	23801-24000	計數	1160	3195	4355
		預期計數	1545.8	2809.2	4355.0
		薪資內的 %	26.6%	73.4%	100.0%
	24001-26000	計數	1408	3369	4777
		預期計數	1695.6	3081.4	4777.0
		薪資內的 %	29.5%	70.5%	100.0%
	26001-28000	計數	1669	3497	5166
		預期計數	1833.6	3332.4	5166.0
		薪資內的 %	32.3%	67.7%	100.0%
	28001-30000	計數	1670	3304	4974
		預期計數	1765.5	3208.5	4974.0
		薪資內的 %	33.6%	66.4%	100.0%
	30001-35000	計數	2793	5105	7898
		預期計數	2803.3	5094.7	7898.0
		薪資內的 %	35.4%	64.6%	100.0%
35001-40000	計數	2360	3949	6309	
	預期計數	2239.3	4069.7	6309.0	
	薪資內的 %	37.4%	62.6%	100.0%	
40001-45000	計數	1753	2438	4191	
	預期計數	1487.6	2703.4	4191.0	
	薪資內的 %	41.8%	58.2%	100.0%	
45001 以上	計數	2882	3626	6508	
	預期計數	2310.0	4198.0	6508.0	
	薪資內的 %	44.3%	55.7%	100.0%	
總計	計數	16169	29385	45554	
	預期計數	16169.0	29385.0	45554.0	
	薪資內的 %	35.5%	64.5%	100.0%	

109年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 36 : 65，女性工人數將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性之薪資從基本工資起至 26000 元這區間的比例明顯超出男性的兩倍以上，而男性之薪資在未滿一個月以及 35001-45001 元以上這區間的比例顯著超出預期。綜合來看，109 年男性工人的薪資普遍較高，女性工人的薪資普遍較低。

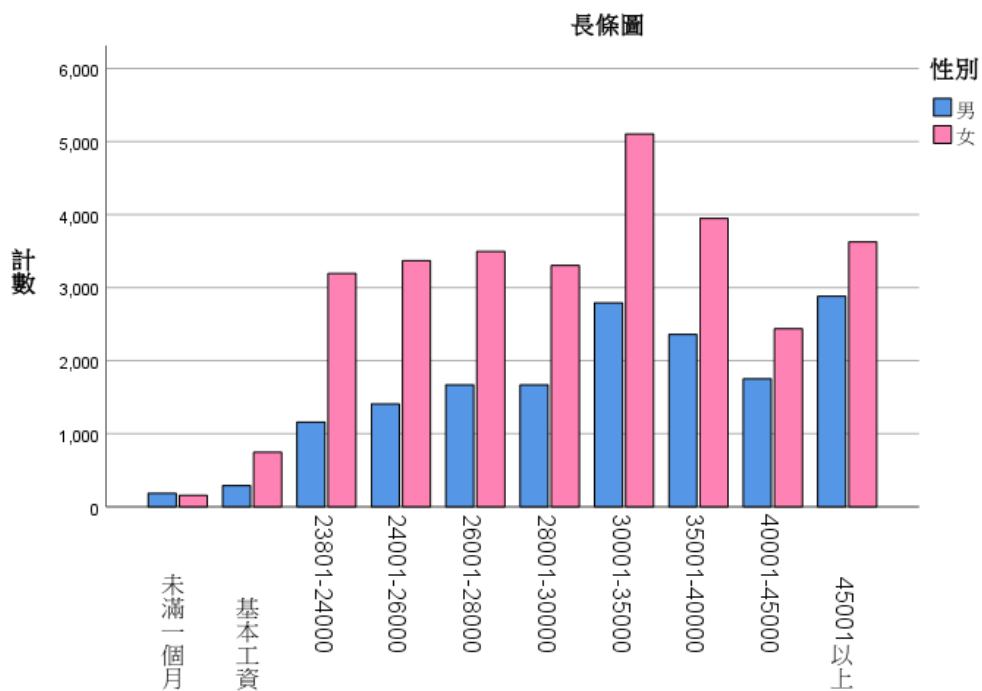


圖 3-11 109年工人性別與薪資圖

2. 110年

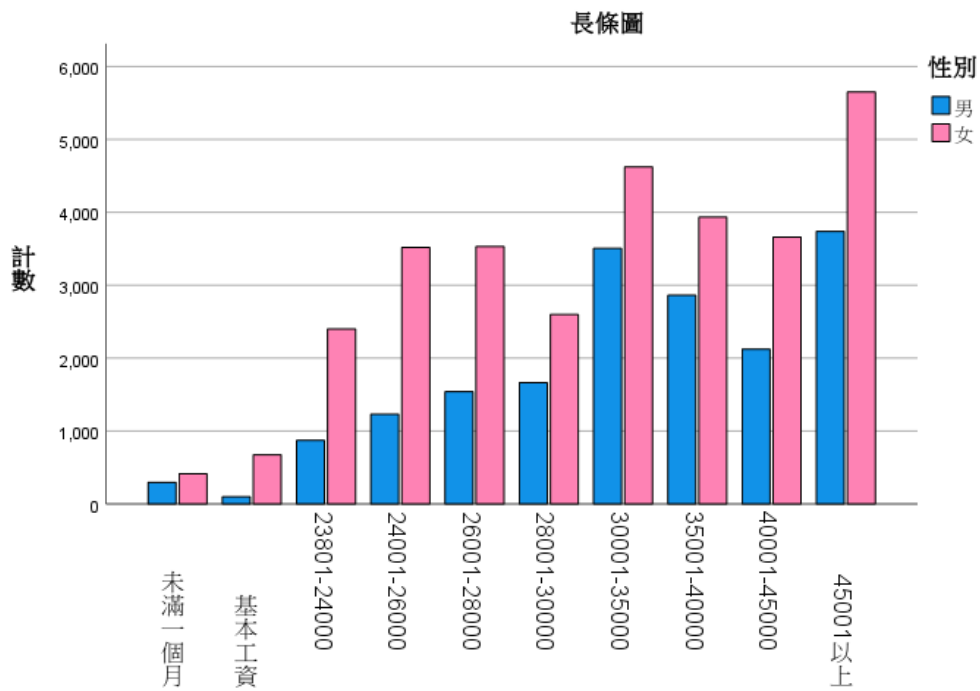
110年工人的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(9, n=48948)=946.7, p<.001$ ，故工人的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 3-12 的交叉表可以看出，女性工人的薪資從基本工資起至 28000 元這區間的人數高於期望值，超過平均預期人數，而男性工人薪資在未滿一個月及 28001-45001 元以上這區間的人數高於期望值。因此男性工人薪資中以未滿一個月及 28001-45001 元以上之比例為高，而女性工人的薪資中則以 28000 元以下之比例為高。

表 3-12 110年工人性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	296	414	710
		預期計數	260.2	449.8	710.0
		薪資內的 %	41.7%	58.3%	100.0%
	基本工資	計數	98	674	772
		預期計數	282.9	489.1	772.0
		薪資內的 %	12.7%	87.3%	100.0%
	23801-24000	計數	872	2401	3273
		預期計數	1199.4	2073.6	3273.0
		薪資內的 %	26.6%	73.4%	100.0%
	24001-26000	計數	1232	3520	4752
		預期計數	1741.4	3010.6	4752.0
		薪資內的 %	25.9%	74.1%	100.0%
	26001-28000	計數	1541	3531	5072
		預期計數	1858.6	3213.4	5072.0
		薪資內的 %	30.4%	69.6%	100.0%
	28001-30000	計數	1664	2599	4263
		預期計數	1562.2	2700.8	4263.0
		薪資內的 %	39.0%	61.0%	100.0%
	30001-35000	計數	3507	4624	8131
		預期計數	2979.6	5151.4	8131.0
		薪資內的 %	43.1%	56.9%	100.0%
	35001-40000	計數	2863	3935	6798
		預期計數	2491.1	4306.9	6798.0
		薪資內的 %	42.1%	57.9%	100.0%
	40001-45000	計數	2124	3661	5785
		預期計數	2119.9	3665.1	5785.0
		薪資內的 %	36.7%	63.3%	100.0%
45001 以上	計數	3740	5652	9392	
	預期計數	3441.7	5950.3	9392.0	
	薪資內的 %	39.8%	60.2%	100.0%	
總計	計數	17937	31011	48948	
	預期計數	17937.0	31011.0	48948.0	
	薪資內的 %	36.6%	63.4%	100.0%	

110年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為37:63，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性薪資從基本工資起至28000元這區間的比例明顯超出男性的兩倍以上，而男性在未滿一個月及28001元以上的薪資比例顯著超出預期。綜合來看，110年男性工人的薪資普遍較高，女性工人的薪資普遍較低。

圖 3-12 110年工人性別與薪資圖



3. 111年

111年工人的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(8, n=49260)=798.5, p<.001$ ，故工人的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 3-13 的交叉分析可看出，女性工人的薪資從基本工資起至 26000 元這區間的人數顯著高於期望值，超過平均預期人數，而男性工人薪資在未滿一個月、30001-40000 元及 45001 元以上這些區間的人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人中薪資在未滿一個月、30001-40000 元及 45001 元以上的比例較高，女性工人的薪資中則是 26000 元以下之比例為高。

表 3-13 111年工人性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	386	631	1017
		預期計數	376.0	641.0	1017.0
		薪資內的 %	38.0%	62.0%	100.0%
	基本工資	計數	274	1060	1334
		預期計數	493.1	840.9	1334.0
		薪資內的 %	20.5%	79.5%	100.0%
	基本-26000元	計數	1213	3701	4914
		預期計數	1816.6	3097.4	4914.0
		薪資內的 %	24.7%	75.3%	100.0%
	26001-28000元	計數	1453	2680	4133
		預期計數	1527.9	2605.1	4133.0
		薪資內的 %	35.2%	64.8%	100.0%
	28001-30000元	計數	1383	2166	3549
		預期計數	1312.0	2237.0	3549.0
		薪資內的 %	39.0%	61.0%	100.0%
	30001-35000元	計數	2518	3184	5702
		預期計數	2107.9	3594.1	5702.0
		薪資內的 %	44.2%	55.8%	100.0%
	35001-40000元	計數	2554	3135	5689
		預期計數	2103.1	3585.9	5689.0
		薪資內的 %	44.9%	55.1%	100.0%
40001-45000元	計數	2316	4505	6821	
	預期計數	2521.5	4299.5	6821.0	
	薪資內的 %	34.0%	66.0%	100.0%	
45001元以上	計數	6113	9988	16101	
	預期計數	5952.1	10148.9	16101.0	
	薪資內的 %	38.0%	62.0%	100.0%	
總計	計數	18210	31050	49260	
	預期計數	18210.0	31050.0	49260.0	
	薪資內的 %	37.0%	63.0%	100.0%	

111 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 37 : 63，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性薪資從基本工資起至 26000 元區間的比例明顯超出男性的兩倍以上，而男性薪資則在未滿一個月、30001-40000 元及 45001 元以上區間的比例顯著超出預期。綜合來看，111 年男性工人的薪資普遍較高，女性工人的薪資普遍較低。

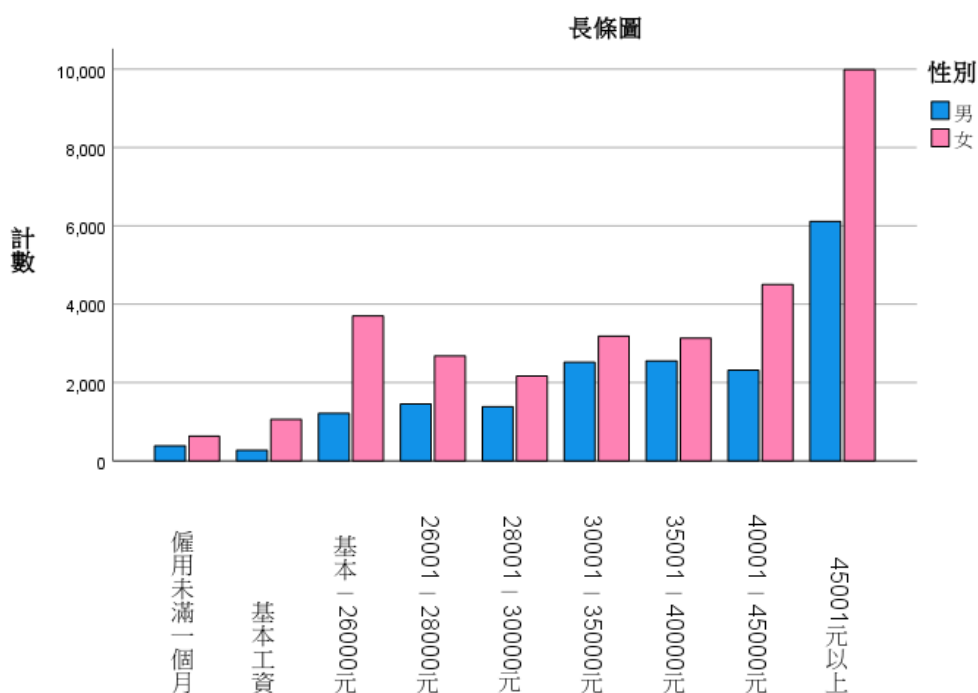


圖 3-13 111年工人性別與薪資圖

4. 112年

112年工人的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(7, n=49065)=1186.4, p<.001$ ，故工人的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 3-14 的交叉分析可看出，女性工人的薪資從基本工資起至 30000 元這區間的人數顯著高於期望值，超過平均預期人數，而男性工人薪資在未滿一個月及 35001-45001 元以上這區間的人數高於期望值，因此男性工人薪資中以未滿一個月及 35001-45001 元以上之比例為高，而女性工人的薪資中以 30000 元以下之比例為高。

表 3-14 112年工人性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	僱用未滿一個月	計數	251	259	510
		預期計數	181.1	328.9	510.0
		薪資內的 %	49.2%	50.8%	100.0%
	基本工資	計數	1594	3918	5512
		預期計數	1957.1	3554.9	5512.0
		薪資內的 %	28.9%	71.1%	100.0%
	26401 – 28000元	計數	1378	4677	6055
		預期計數	2149.9	3905.1	6055.0
		薪資內的 %	22.8%	77.2%	100.0%
	28001 – 30000元	計數	2051	5042	7093
		預期計數	2518.4	4574.6	7093.0
		薪資內的 %	28.9%	71.1%	100.0%
	30001 – 35000元	計數	3652	6361	10013
		預期計數	3555.2	6457.8	10013.0
		薪資內的 %	36.5%	63.5%	100.0%
	35001 – 40000元	計數	3392	4298	7690
		預期計數	2730.4	4959.6	7690.0
		薪資內的 %	44.1%	55.9%	100.0%
	40001 – 45000元	計數	2157	3180	5337
		預期計數	1895.0	3442.0	5337.0
		薪資內的 %	40.4%	59.6%	100.0%
	45001元以上	計數	2946	3909	6855
		預期計數	2433.9	4421.1	6855.0
		薪資內的 %	43.0%	57.0%	100.0%
	總計	計數	17421	31644	49065
		預期計數	17421.0	31644.0	49065.0
		薪資內的 %	35.5%	64.5%	100.0%

112 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 36 : 65，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性之薪資從基本工資起至 30000 元這區間的比例明顯超出男性的兩倍以上，而男性之薪資在未滿一個月以及 35001-45001 元以上這區間的比例顯著超出預期。綜合來看，112 年男性工人的薪資普遍較高，女性工人的薪資普遍較低。

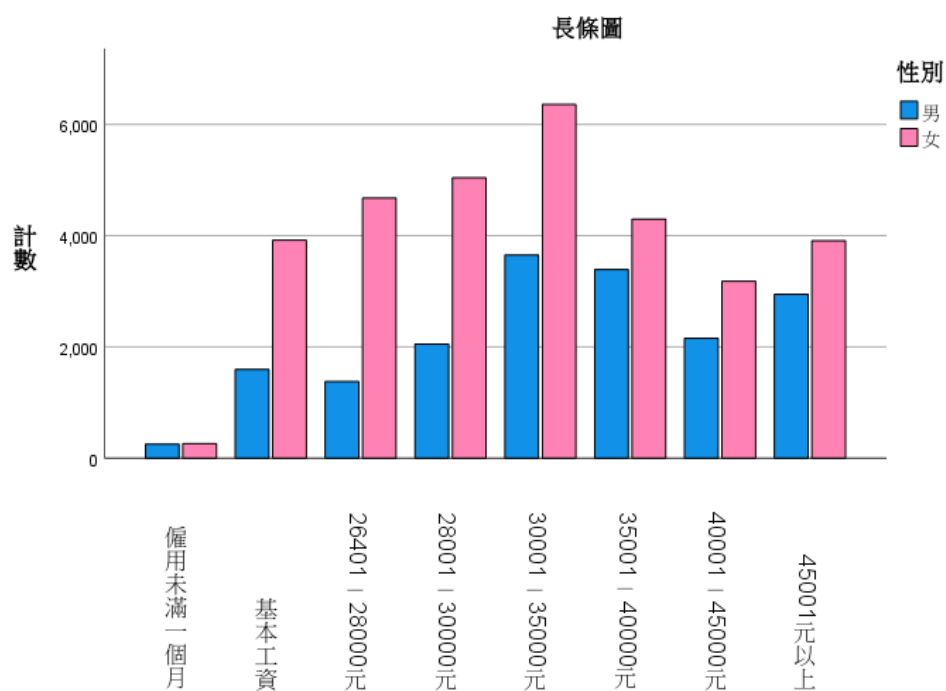


圖 3-14 112年工人性別與薪資圖

5. 113年

113年工人的性別與薪資卡方分析結果 $\chi^2(7, n=45649)=1124.1, p<.001$ ，故工人的性別與薪資被證實具有顯著關聯。從表 3-15 的交叉分析可看出，女性工人的薪資從基本工資起至 35000 元這區間的人數顯著高於期望值，超過平均預期人數，而男性工人薪資在未滿一個月、35001-45001 元以上這區間的人數顯著高於期望值。也就是說，男性工人薪資以未滿一個月以及 35001 元以上的比例為高，女性工人的薪資中則以 35000 元以下之比例為高。

表 3-15 113年工人性別與薪資交叉分析表

			性別		總計
			男	女	
薪資	未滿一個月	計數	163	217	380
		預期計數	134.4	245.6	380.0
		薪資內的 %	42.9%	57.1%	100.0%
	基本工資	計數	1051	2756	3807
		預期計數	1346.9	2460.1	3807.0
		薪資內的 %	27.6%	72.4%	100.0%
	27471~28000	計數	1175	3149	4324
		預期計數	1529.9	2794.1	4324.0
		薪資內的 %	27.2%	72.8%	100.0%
	28001~30000	計數	1727	4935	6662
		預期計數	2357.1	4304.9	6662.0
		薪資內的 %	25.9%	74.1%	100.0%
	30001~35000	計數	2786	6112	8898
		預期計數	3148.2	5749.8	8898.0
		薪資內的 %	31.3%	68.7%	100.0%
	35001~40000	計數	2608	3876	6484
		預期計數	2294.1	4189.9	6484.0
		薪資內的 %	40.2%	59.8%	100.0%
	40001~45000	計數	2193	2932	5125
		預期計數	1813.3	3311.7	5125.0
		薪資內的 %	42.8%	57.2%	100.0%
45001以上	計數	4448	5521	9969	
	預期計數	3527.1	6441.9	9969.0	
	薪資內的 %	44.6%	55.4%	100.0%	
總計	計數	16151	29498	45649	
	預期計數	16151.0	29498.0	45649.0	
	薪資內的 %	35.4%	64.6%	100.0%	

113 年女性工人的人數明顯多於男性，男女性別比例約為 35 : 65，女性工人數量將近是男性的兩倍。仔細觀察下圖，會發現女性之薪資從基本工資起至 35000 元這區間的比例明顯超出男性的兩倍以上，而男性之薪資在未滿一個月以及 35001-45001 元以上這區間的比例顯著超出預期。綜合來看，113 年男性工人的薪資普遍較高，女性工人的薪資普遍較低。

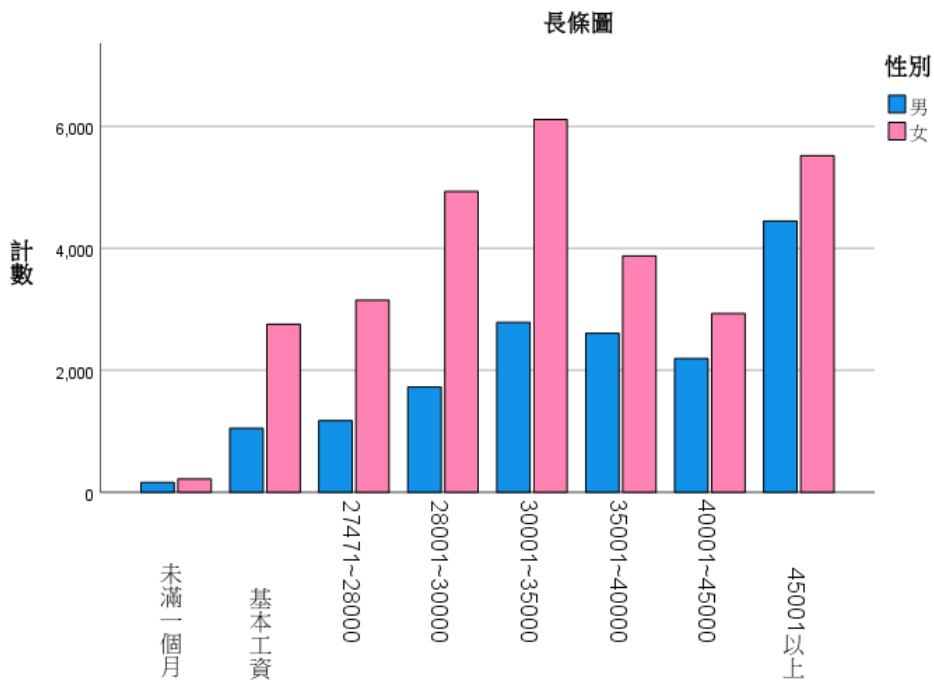


圖 3-15 113年工人性別與薪資圖

工人性別與薪資小結：在過去五年中，工人人數的呈現一直是女性多於男性，性別比例基本維持在 2:1 左右，其中女性工人的平均薪資基本在109-111年在 28000 元以下的人數明顯高於預期，而在 112 年後整體薪資水平上漲，女性工人薪資也提升到 28000~30000元為超過預期的水準，113 年更是增加為 30000~35000 元的女性工人薪資超過預期。另外，男性的薪資主要集中在未滿一個月以及 45001 元以上這兩個薪資階層，此現象與職員薪資部分相似，年輕男性可能剛進入職場試水溫，而後決定離開繼續念書提升工作能量，且同樣因為 45001 元以上的區間並未進一步細分，因此無法進行更詳細的分析。

(四) 工人性別與年齡、教育程度、薪資總結

女性工人五年來的人數基本都維持在將近男性的兩倍之多，雖然女性工人的人數比例較高，但是不論從年齡、教育程度，還是薪資的占比數據來看，男性的表現都比女性好。男性工人不僅擁有較多的高學歷人才，其平均薪資也基本保持在 45001 元以上的高水準區間，甚至還擁有更多年輕勞動力。女性工人以中老年群體占比最高，教育程度與薪資則多偏低、不如男性高。這代表男性工人更願意在年齡尚輕的階段進入職場工作試水溫，但了解過後便可能會離開並繼續念書以提升工作能量，女性則多受國內過去的制度影響，無法得到與男性同等的受教育機會，連帶在工作的選擇與升遷機會上也備受限制，因此她們更可能傾向於擁有安穩的工作與生活。通常擁有高學歷就能擁有高薪資，而園區之女性工人普遍學歷偏低且多為中老年人，再加上男性工人在高學歷人數上亦勝過女性，種種原因導致了男性工人的薪資水平遠高於女性工人的薪資水平。

這樣的現象反映出，男性工人以年輕人居多，勞動力較強，教育程度也較高，而女性工人儘管人數較多、受教育機會有顯著提升，但由於過去的諸多限制，女性在高學歷人才的數量上依然無法超越男性，因此男性依然擁有更多的高學歷人才。實際上，女性工人的薪資在 111 年前普遍不超過 30000 元，與男性差距甚大，不過 112 年突然出現上升趨勢，女性薪資水平來到 30000 元，在 113 年則上升至 35000 元，兩年內漲幅了 5000 元。雖然女性工人的薪資依然較男性來得低，但近兩年明顯的上漲趨勢，代表工人薪資上的性別差異可能正在逐漸縮小。整體而言，雖然園區內之工人性別在年齡、教育程度、薪資上的差距有在緩慢縮小，但仍存在一定的鴻溝，可能在職場上仍存有對性別差異的刻板思想，而這也反映了社會和職場中的性別平等仍有進一步推動的空間。

參、結論

一、敘述性統計

(一) 性別

園區內的職員與工人人數比例在 109 至 113 年這五年並未出現明顯變化，在比對職員及工人的分析結果後發現，職員性別以男性為多，女性為少；工人則相反，以女性為多，男性為少。雖然職員與工人在性別比例上分別呈現男女人數不對等的情況，但就整體而言，園區的所有員工在性別比例上的呈現其實是平等的。

(二) 年齡

109 至 113 年這五年間，職員與工人的主要勞動年齡層逐漸轉向中高齡群體，雖然職員在 111 年時因疫情影響而出現中高齡人士的退休潮，短暫讓年輕群體成為了勞動主力，但這一趨勢並未持續。到了 112 年，年輕族群的勞動力加速減少，中高齡群體重新成為主要勞動力量，並且直到 113 年人數仍在穩定增加。而工人的年齡層截至 113 年，皆呈現中、高齡工人比例逐年升高；年輕工人比例逐年減少的情況。

這一變化揭示了園區內勞動力老齡化的趨勢，可能會對企業的生產力和創新能力產生影響。隨著中高齡勞動力比例的增加，企業可能需要考慮調整勞動力管理策略，重視年輕人才的吸引和培育，以保持組織的活力和競爭力。不論是在職場或是社會上，老齡化都是一大挑戰，因此政府應持續關注年齡結構的變化，並研究應對方案，確保在整個大環境中，老齡化不會演變成具有威脅性的問題。

(三) 教育程度

職員的教育程度自 109 至 113 年這五年來，一直顯著高於工人，這可能是因為職員的工作內容相對較複雜，需要具備較高的能力和專業知識，因此企業更傾向選擇擁有較高學歷的人來擔任。相較之下，工人的工作多以勞動力為主，對學歷的要求也相對較低，因此工人的教育水平普遍較低。

教育程度的高低會直接影響人們的職業發展，這是一直以來沒有改變過的趨

勢，但是這樣的教育程度差異極有可能導致職場內的結構不平等，特別是當工人因學歷較低而被限制在較低的職位時，這種現象可能加劇職場內的階層分化。企業可能需要考慮如何提供更多的職業培訓和教育機會，幫助工人提高技能，從而縮小職場內的教育差距。

(四) 薪資

在 109 至 113 年這五年間，職員薪資在 45001 元以上的占比最高，幾乎有一半以上的比例都落在這裡，約在 50% 至 60% 之間。尤其是在 111 年的比例達到最高，這一現象可能是當時疫情狀況逐漸好轉，企業對專業技術人才的需求增加，且許多人早因疫情離職，人手不足，因而祭出更高的薪資用以吸引人才。工人在過去五年間的薪資雖然與職員同樣是以 45001 元以上為占比最高，但其相對分佈較為平均，且波動較大。在 111 年時，薪資 45001 元以上的比例顯著上升，反映出隨著疫情逐漸被控制，經濟活動復甦帶來的正面影響。然而，112 年工人的薪資水平突然呈現下降趨勢，推測可能與企業縮減規模和裁員有關。隨後在 113 年，薪資 45001 元以上的比例再次回升，顯示出全球經濟回暖所帶動的工資增長。

整體來看，職員的平均薪資高於工人，這可能代表工人的工作多是勞動力為主，專業性不如職員，因此薪資也相對不如職員高，而長期的薪資差異可能加劇經濟不平等。較高薪職員和較低薪工人之間的收入差距，會影響社會的財富地位和生活水平，要想改變就需要政府或企業設立更多的社會保障和福利措施來進行調節。不論是職員或工人，薪資在 45001 元以上皆是所有層級中占比最高的，因此必然有其分析的價值，然而 45001 元以上的薪資並未進行更詳細的區分，因此難以對此區間內的具體分佈情況進行深入的分析與了解，建議未來應考慮進一步細分這個高薪區間，以便能精確評估更完整的薪資結構。

二、職員性別與年齡、教育程度、薪資

自 109 至 113 年這五年中，園區職員的性別與年齡、薪資、教育程度之間的差異雖然持續存在，但目前已有呈現縮小的趨勢，這間接證明政府與企業對於社

會和職場上性別平等的重視並不只是紙上談兵，而是有真正落實性別平等之規範。從分析的結果來看，職員不管是在年齡、教育程度或薪資上，其性別差異依然非常明顯，特別是在年輕勞動力、高學歷與高薪群體中，男性占據優勢，雖然這樣的結果不盡人意，但也正巧說明了我們仍有改善和進步的空間。

為了進一步推動職場上的性別平等，政府應時刻掌握產業結構的變動，並多督促國內各企業在未來徵才、員工培訓計畫和薪資政策中能更加注重性別平衡，積極促進多元化、無歧視的職場環境。同時也應該持續追蹤造成性別差異化如此之大的影響因素，並對其進行深入的研究與探討，當我們能清楚了解到性別趨勢變化的原因，就能打造有效的對應政策，朝向真正的性別平等之路邁進。

三、工人性別與年齡、教育程度、薪資

109 至 113 年這五年中，園區工人的性別與年齡、薪資、教育程度之間的差異雖然持續存在，但目前也呈現縮小的趨勢，這樣的現象與職員相似，這也表明政府在推動性別平等方面的政策不僅針對室內辦公的職員，還涵蓋了工廠等勞力工作者，且其政策也有確實產生效果。從分析的結果來看，工人不管是在年齡、教育程度或薪資上，其性別差異亦非常明顯，在年輕勞動力、高學歷與高薪群體中，依然由男性占比較高，這與職員的分析結果一致。同時這也證實就算職業類別不同，其在性別差異的表現上也是一樣的，男性依然在多方面占據優勢。

這樣的現象表明雖然政府的性別平等政策多有效果，但仍然無法改變在現今的職場環境中，男性依然作為主導者的事實。為了進一步弱化職場上的性別差距，政府和企業應針對女性提出更多的教育和培訓計畫，特別是在高學歷和高技能領域，提供更多的學習和發展機會。同時政府應鼓勵企業採取不同的措施來促進職場的多樣化與包容性，嘗試打破性別刻板印象，為女性創造更多機會，提升她們在職場上的競爭力和話語權，並且應定期追蹤性別平等政策的實施效果，通過數據分析了解政策的實際影響，並根據結果進行政策之調整，確保性別平等的持續推動。