

# 高雄市政府青年局

## 「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會參與者

### 性別分析報告

#### 一、 背景說明

1979 年聯合國大會通過《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)，並自 1981 年生效，為婦女人權重要法典，該公約鼓勵締約國採取具體措施，保障婦女在政治、經濟、家庭及個人自主領域的人權。根據 CEDAW 公約第 11 條略以：「…應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利…」，及行政院性別平等政策綱領提及整合就業與福利提升女性經濟賦權，建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等，皆顯示女性應於職場中受到相對的權益保障。

本局於 111 年推動「2022 青年求職媒合人才專區計畫」，旨在打造青年創業與就業之友善環境，協助青創事業招募青年，爰與人力銀行聯手搭建高雄青年人才求職專區，鼓勵青創事業踴躍刊登高雄市多元化的職缺，並配合就業市場需求，辦理線上媒合會及企業職缺說明會，使青年瞭解職缺內容或職場現況並投遞職缺，促進在地就業與發展。此外，本局首次於計畫中辦理實體媒合會，藉以瞭解高雄市青年在就業選擇上，是否存在性別差異，故本文依據該活動所投遞履歷之數據，輔以行政院主計總處人力資源調查及勞動部統計資料進行分析，作為本局擬定就業相關政策之參酌運用。

依據行政院主計總處統計資料顯示，高雄市就業情形於 109 年至 111 年間，男性及女性勞動力參與率皆有逐年上升的趨勢(詳表 1)。另觀察 111 年高雄市就業者行業結構比中，男性就業行業以製造業最高占 17.9%、批發零售業 7.63%次之，兩者差異 10.27 個百分點；女性就業行業前 2 名亦與男性相同，分別為製造業 9.23%、批發零售業 8.87%，惟差距不大，僅差異 0.36 個百分點(詳表 2、圖 1)。再就青年失業率情形觀察(詳表 3)，15-24 歲及 25-29 歲青年失業率近 3 年雖呈現下降的趨勢，然 15-24 歲失業率相較其他年齡層仍為最高，顯示青年就業議題尚有強化空間。

表 1：109 至 111 年高雄市就業統計

單位:千人,%

年度	男性 15 歲以上 民間人口	女性 15 歲以上 民間人口	男性勞動力	女性勞動力	男性勞動力 參與率	女性勞動力 參與率
109	1,164	1,240	760	625	65.29	50.4
110	1,160	1,237	769	637	66.29	51.5
111	1,148	1,229	763	635	66.46	51.67

註：資料來源為行政院主計總處網站，112 年 10 月查詢。

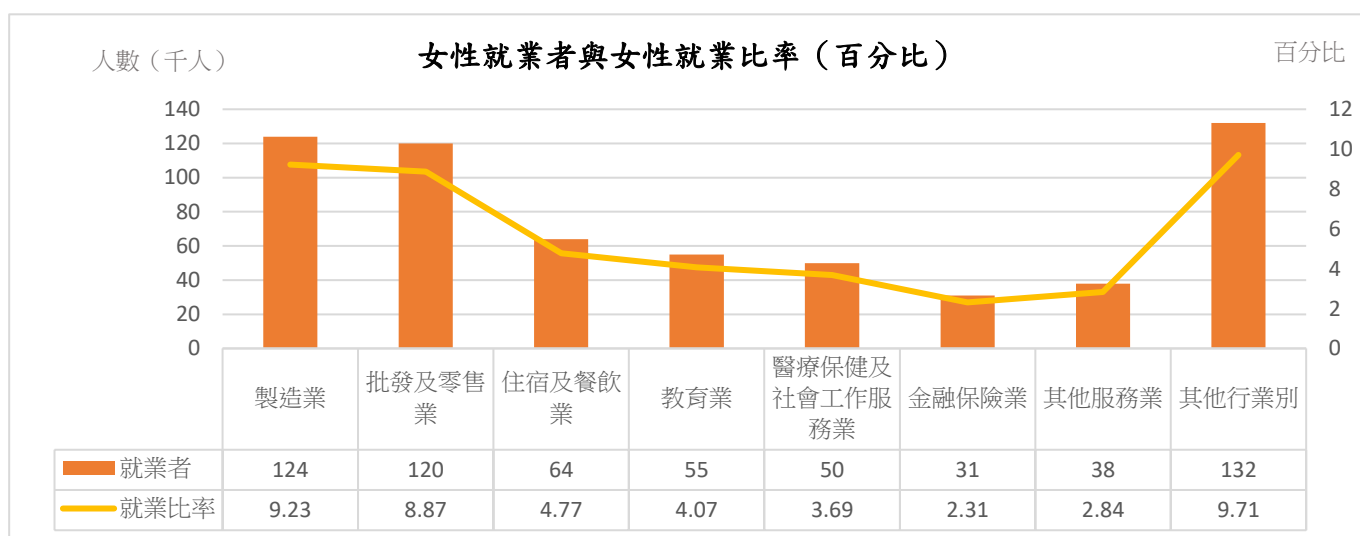
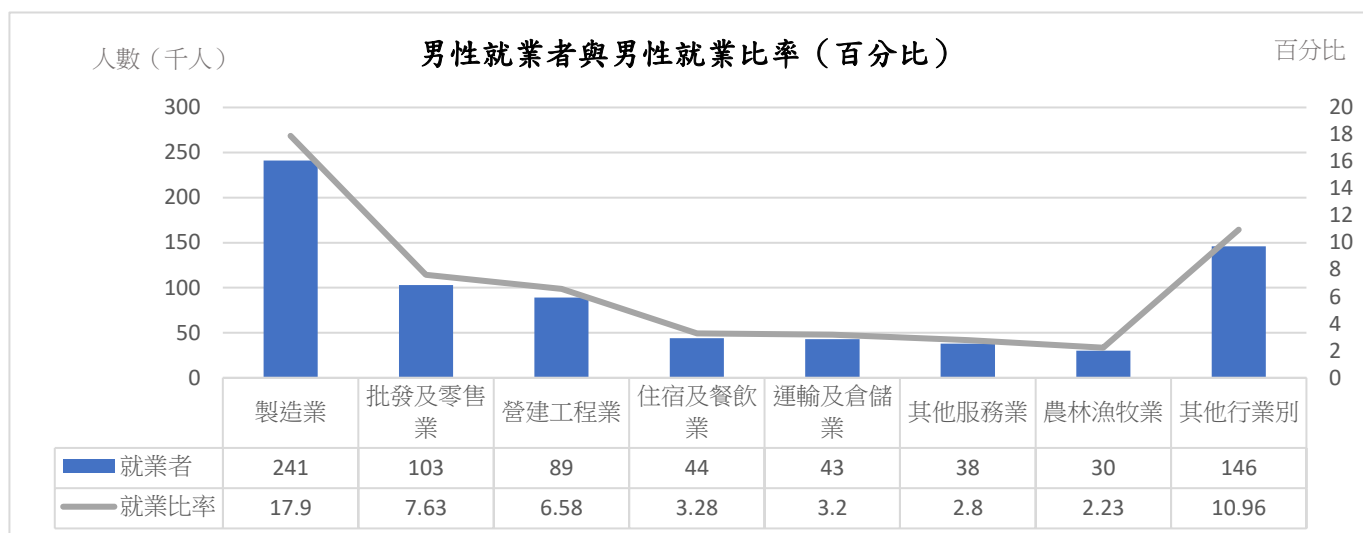
表 2：111 年高雄市就業者行業結構比

單位:千人,%

行業別		男性 就業者	女性 就業者	男性 就業比率	女性 就業比率
農林漁牧業		30	12	2.23	0.88
工業		344	147	25.51	10.89
工業	礦業及土石採取業	0	0	0.01	0.01
	製造業	241	124	17.90	9.23
	電力及燃氣供應業	4	1	0.31	0.04
	用水供應及汙染整治業	10	3	0.71	0.21
	營建工程業	89	19	6.58	1.39
服務業		361	454	26.77	33.72
服務業	批發及零售業	103	120	7.63	8.87
	運輸及倉儲業	43	15	3.20	1.08
	住宿及餐飲業	44	64	3.28	4.77
	出版影音及資通訊業	12	12	0.92	0.88
	金融保險業	13	31	0.94	2.31
	不動產業	6	6	0.47	0.44
	專業、科學及技術服務業	15	20	1.09	1.51
	支援服務業	20	17	1.51	1.26
	公共行政及國防；強制性社會安全	24	19	1.80	1.44
	教育業	22	55	1.60	4.07
	醫療保健及社會工作服務業	15	50	1.11	3.69
	藝術、娛樂及休閒服務業	5	8	0.40	0.57
其他服務業	38	38	2.80	2.84	

註：資料來源為行政院主計總處 111 年人力資源調查統計，112 年 10 月查詢。

圖 1：111 年高雄市就業者行業結構比



註：資料來源為行政院主計總處 111 年人力資源調查統計，112 年 10 月查詢。

表 3：108 至 111 年高雄市各年齡組別平均失業率統計

單位：%

年度	15-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲
108	11.3	7.4	2.6	2.4	2.8	2.7	1.8	2.5	1.8
109	13.2	5.5	3.6	2.4	3.2	2.5	2.3	2.4	3.1
110	9.8	6.7	4.4	2.8	3.2	2.4	2.8	2.5	3.8
111	9.8	6.3	3.9	1.8	3.3	2.6	3.1	2.2	2.5

註：資料來源為行政院主計總處網站，112 年 10 月查詢。

## 二、計畫說明

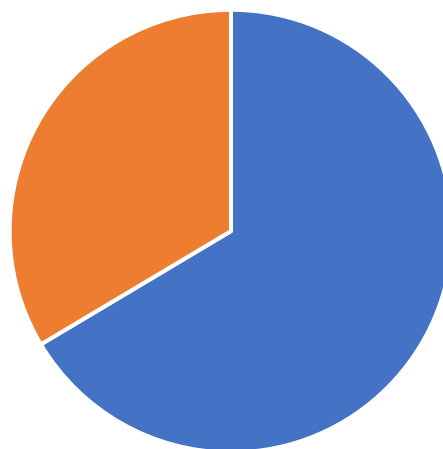
對初次尋職者而言，能否順利找到工作，與工作搜尋技巧或工作機會資訊的取得息息相關，「2022 青年求職媒合人才專區計畫」即是為了打造青年創業與就業友善環境，及協助青創事業招募青年，建立求職青年就業新選擇，爰與 104 人力銀行合作，建置高雄青年人才求職專區；透過該專區，將求職端及企業端需求公開於平台，以解決就業市場的資訊不流通，並曝光更多高雄市青創事業職缺，促進青年順利就業。

此外，為使青年與企業能面對面實際交流，本局延續青年求職媒合人才專區線上能量，鎖定年底前的預備轉職潮，於 111 年 12 月 23 日辦理線下實體媒合會，提供青年接觸不同性質之指標性企業，進行現場面試增加求職青年就業之機會，協助青年搭起與企業之橋梁，也為企業帶來所需人才。

## 三、性別分析

本報告係就本局執行「2022 青年求職媒合人才專區計畫」，於 111 年 12 月 23 日辦理實體媒合會參與者進行性別統計分析；共計 304 位青年報名參加，並於活動前完成履歷填寫並投遞職缺，其中男性投遞職缺者有 202 人，女性投遞職缺者則有 102 人，男性占約 66.4%，女性則為 33.6%(詳圖 2)。

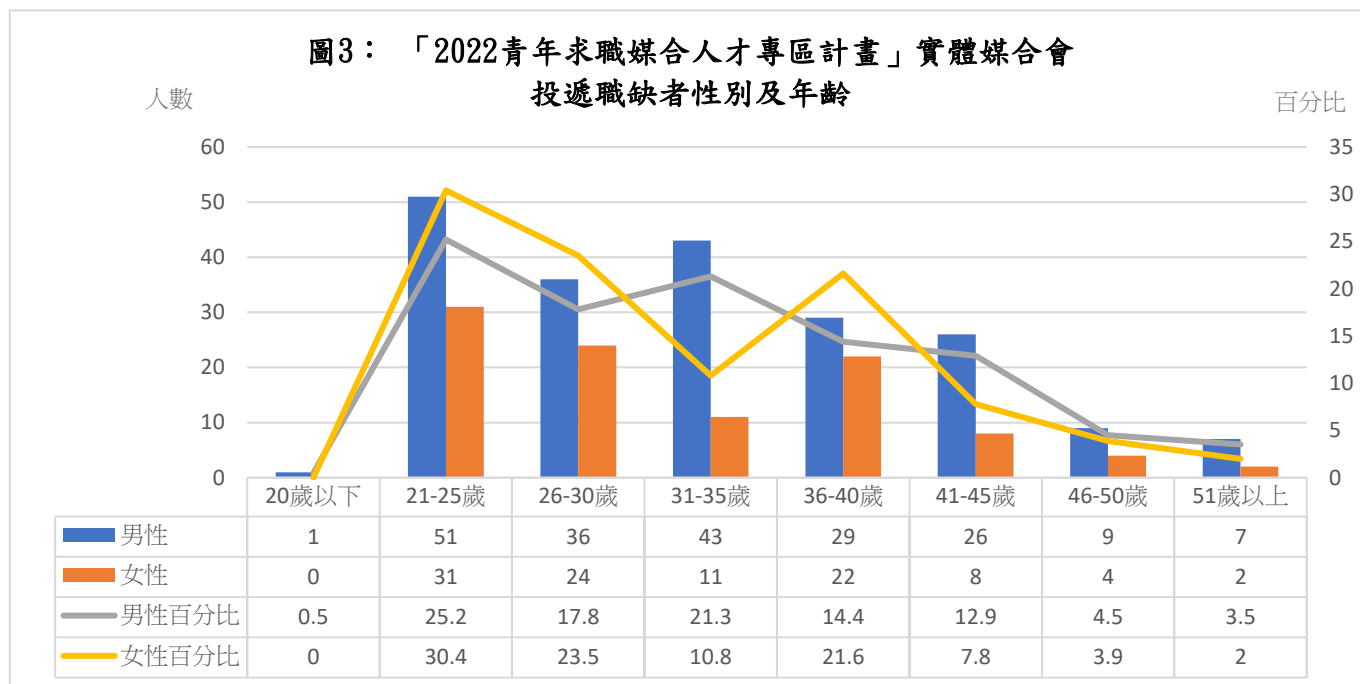
圖2：「2022青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會  
投遞職缺者性別占比



■ 男性(202人；66.4%) ■ 女性(102人；33.6%)

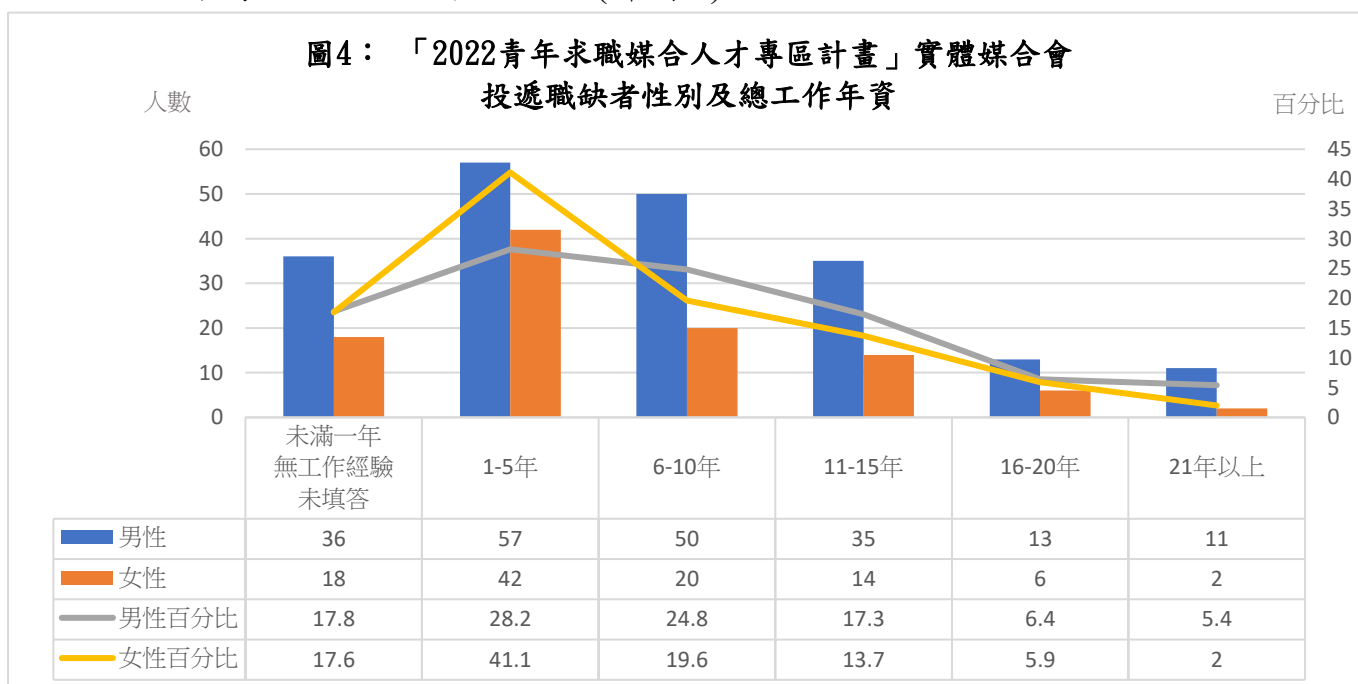
## 1. 投遞職缺者性別與年齡分析

根據投遞職缺者年齡調查顯示，21-25歲有82人，其中男性51人、女性31人，為投遞職缺者中占比最高；其次為26-30歲60人，其中男性36人、女性24人(詳圖3)。除了顯示青年族群有較為迫切的求職需求，亦表示本局針對青年族群所設計及推動之政策等規劃有所成效。



## 2. 投遞職缺者性別及總工作年資分析

根據投遞職缺者總工作年資調查顯示，工作年資1-5年者人數達99人，其中男性57人、女性42人(詳圖4)。



### 3. 應徵企業類別與職缺

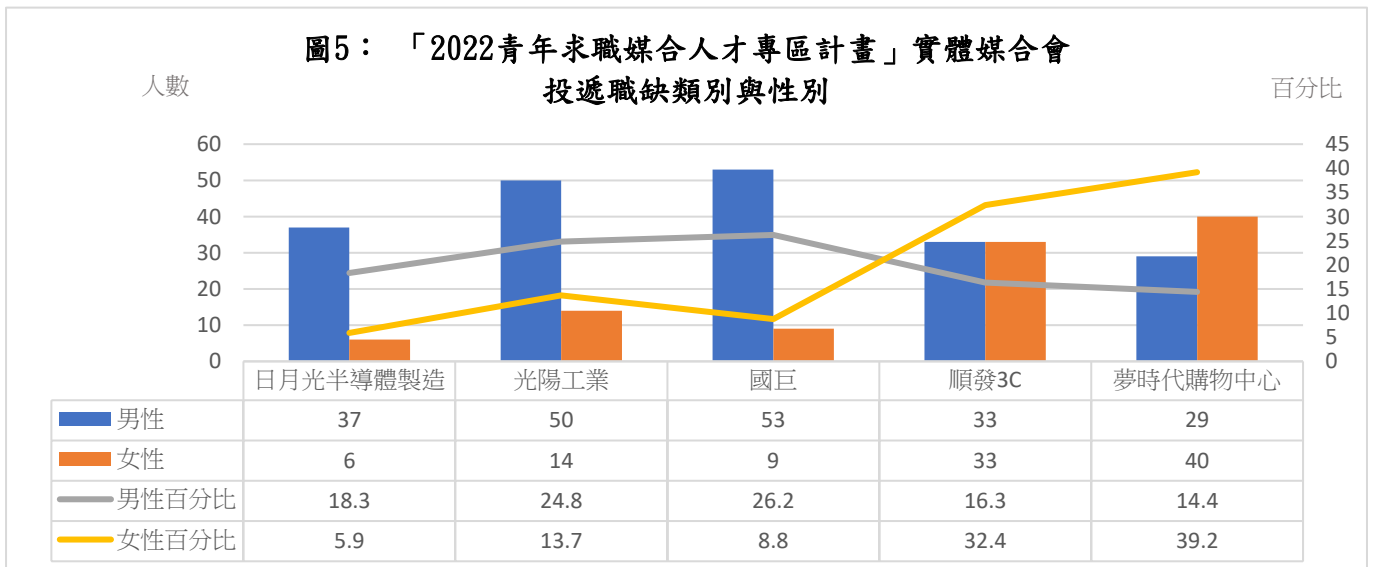
本次實體媒合會邀請 5 間企業參與，產業類別包含製造業、電子科技相關產業以及批發/零售/傳直銷業等(詳表 4)。

表 4：「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會  
應徵企業類別與職缺

企業名稱	企業類別	職缺內容	求職者投遞職缺數
日月光半導體製造股份有限公司	半導體製造業	軟體設計工程師、研發工程師、CIM 自動化工程師	43
光陽工業股份有限公司	一般製造業	模具設計助理工程師、電子製程設計工程師、國外產品代工業務專員	64
國巨股份有限公司	電子資訊/軟體/半導體相關業	研發工程師、製程工程師、設備維修助理工程師	62
順發電腦股份有限公司	批發/零售/傳直銷業	門市人員、行銷企劃人員、店鋪設計專員	66
夢時代購物中心 統正開發股份有限公司			69

根據投遞履歷之統計資料分析「日月光半導體製造股份有限公司」、「光陽工業股份有限公司」及「國巨股份有限公司」等 3 家企業之男性投遞職缺者共計 140 人，比例占男性總體之 69.3%，且該 3 家企業均屬製造業，職缺以「研發工程師、製程工程師或設備維護助理工程師」為主，顯示此類職缺性質較符合男性求職者之尋職需求；「順發電腦股份有限公司」及「夢時代購物中心-統正開發股份有限公司」行業分類皆為「批發/零售/傳直銷業」，職缺為「門市人員、行銷企劃人員、店鋪設計專員或設計職員」，女性投遞履歷者合計達 73 人、占女性總投遞職缺人數比例 71.6%，顯示女性對於批發零售業別之求職需求較高(詳圖 5)。

圖 5：「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會  
投遞職缺類別與性別



#### 4. 投遞職缺者性別及教育程度分析

多數求職者具大專以上高等教育學歷，最高學歷為大學/四技/二技者為最大宗，共有 208 人，男性百分比為 67.3%，女性百分比則為 70.6%；最高學歷碩士及博士者有 58 人次之。(詳圖 6、圖 7 及圖 8)

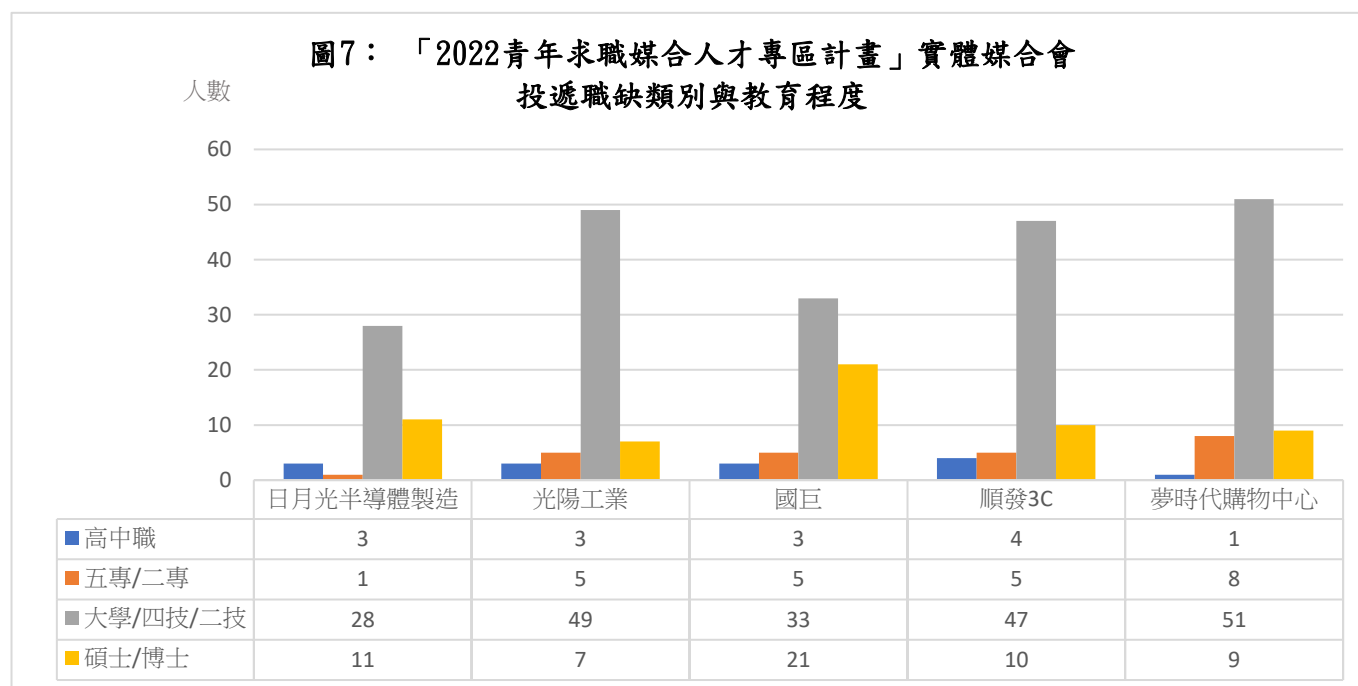
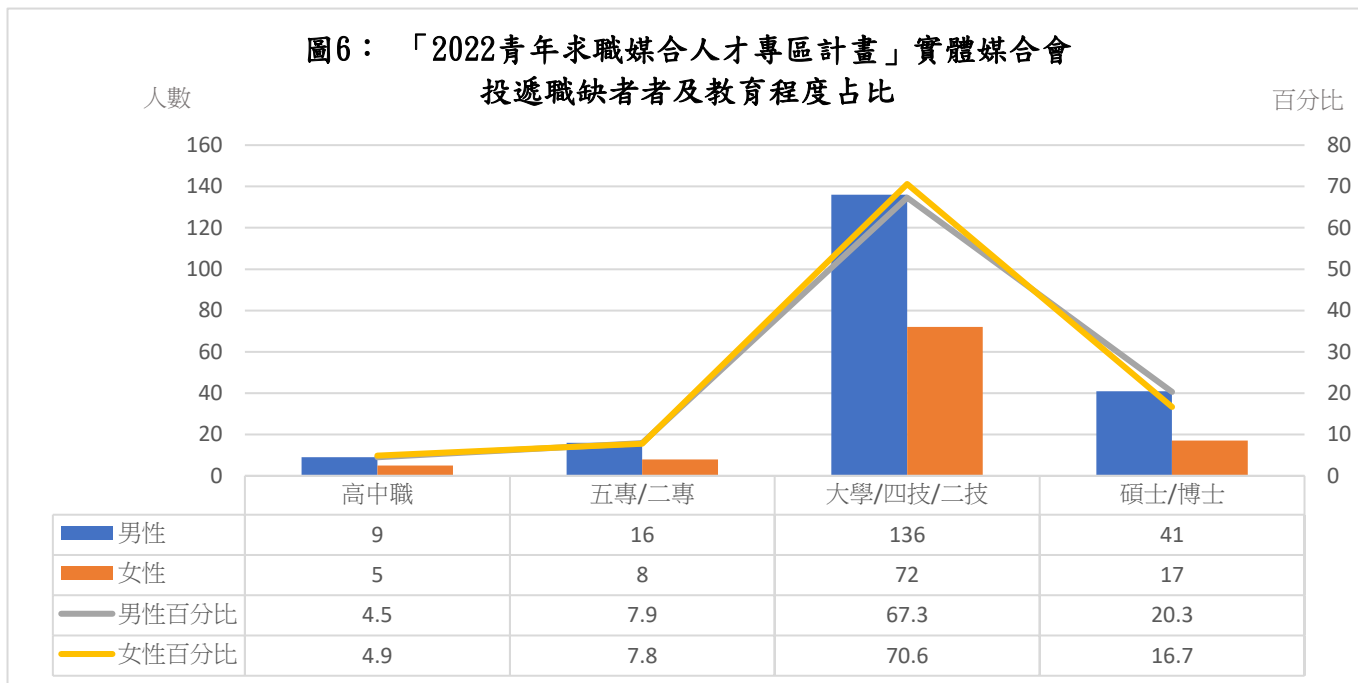
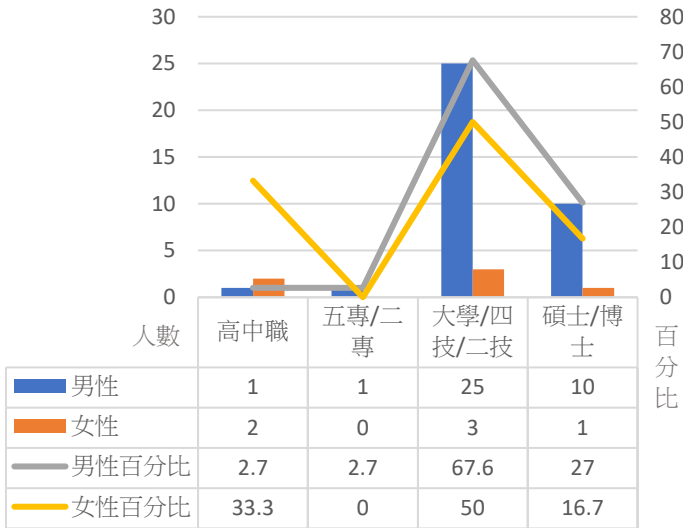
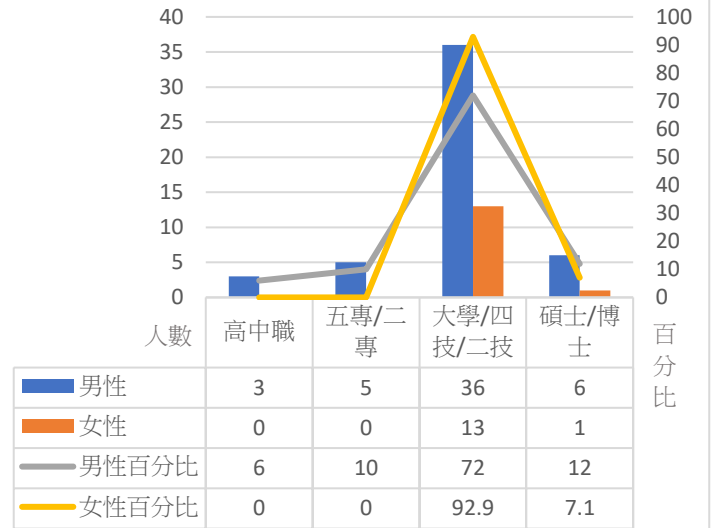


圖 8：「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會  
投遞職缺者性別及教育程度

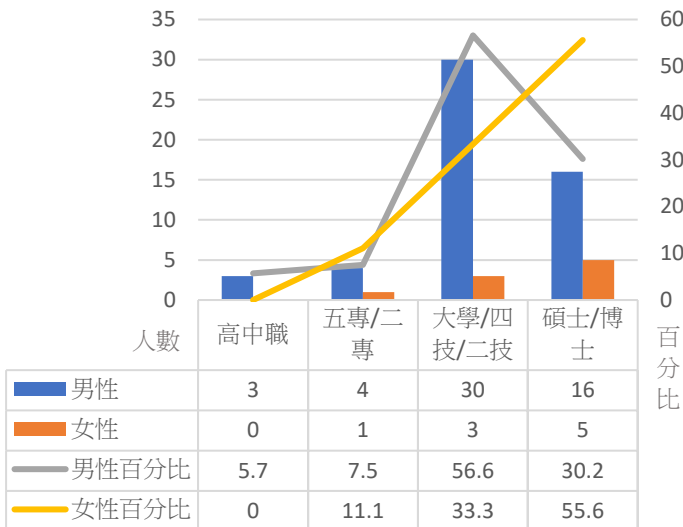
日月光半導體製造股份有限公司



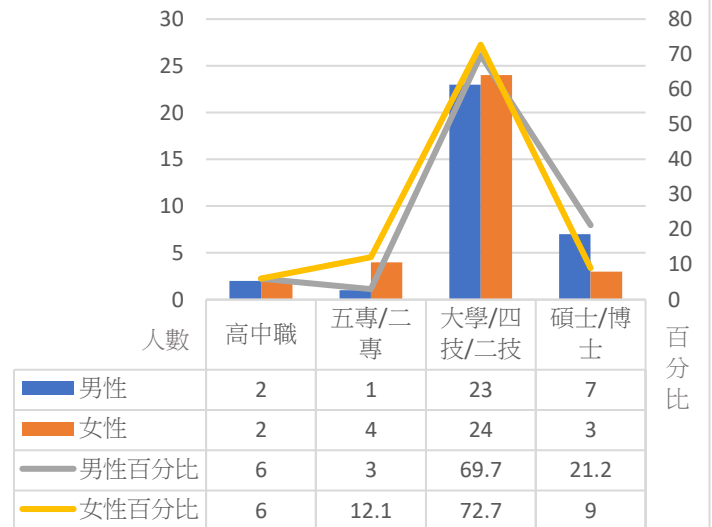
光陽工業股份有限公司



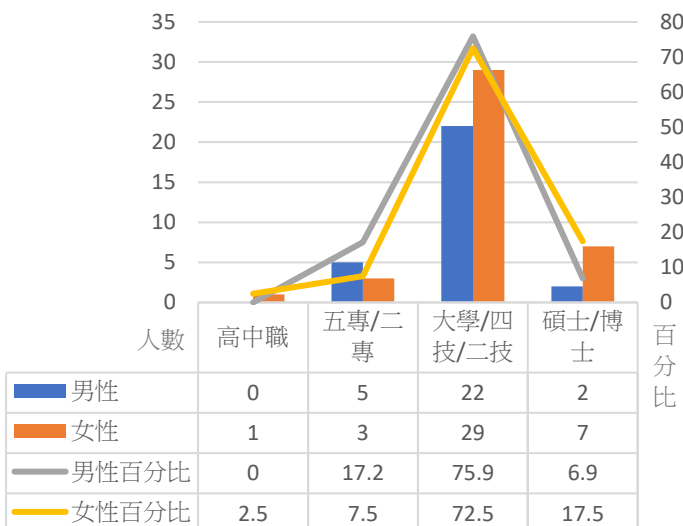
國巨股份有限公司



順發電腦股份有限公司



夢時代購物中心 統正開發股份有限公司





#### 四、 精進作為

1. 根據上述性別分析後結果，顯示媒合會所邀請的企業性質、職缺類別等招商結果，可能影響不同性別之參與率。本次媒合會邀請的5間企業中，有3間企業及職缺性質偏重製造業及半導體產業，該產業本身即有較多男性有求職意願。因不同性別集中在特定職業的現象，源自於整體社會制度及性別刻板印象，並非性別天生差異，然現階段產業結構之性別差異，非短期內可矯正，就長期而言，本局未來在政策推廣上，將強化現行學生職涯探索與實習機制等計畫，讓青年學子在發掘個人性向過程中，有更多的機會可以跨領域探索，弱化傳統科系性別色彩，進而破除未來在職業選擇上的刻板印象。
2. 未來在辦理媒合會時，應多加注意資源配置之合理性，招商之企業及職缺性質，行業類別應多元，勿偏重特定產業與性別屬性，以避免限縮特定性別及年齡的求職選擇，以提升不同性別之參與意願，達到性別平等的目標。
3. 招商期間可評估向企業辦理性別友善說明會，提醒企業應建構友善兩性的職場環境，落實宣導性別平等觀念，不應因性別差異而有不同薪資、待遇或職業困境，藉此強化企業的性平意識，使男性及女性求職者可依自身興趣發展職涯，促進青年破除性別藩籬，為就業市場增加更多可能性。
4. 可於媒合會結束後加入回饋調查的機制，以瞭解青年在社會環境下選擇企業及投遞職缺之性別意識傾向，作為本局後續規劃辦理培力課程或職場體驗等活動或就業政策之參考。
5. 本次媒合會結束後，並未持續追蹤媒合成功率等相關數據，故難以分析參與者、所投職缺及媒合成功，三者間的性別落差是否存在漏斗效應，無法針對媒合成功者進行性別、年齡、學歷、教育程度與職業別進行交織性探究，未來在辦理類似計畫時，應將數據完整記錄，以利分析並探討性別差異情形，作為規劃青年就業政策之參考。