

一、專題名稱：「大港青年職涯發展暨產業導航」計畫中青年職涯選擇與性別之關聯及影響評估

二、內容架構：

(一)撰研動機：

現今社會雖積極倡導性別平權，惟在整體勞動市場與產業結構中，特定行業仍存在深層之性別刻板印象、傳統分工以及隱性職業隔離現象，導致部分產業人才性別分布未臻衡平，青年局「大港青年職涯發展暨產業導航」計畫，以參與計畫之講師、學員主為調查對象，深入探討性別因素對職涯選擇之多面向影響，進而作為未來擬定優化措施與精進平權政策之科學參採依據。

(二)撰研目的：

- 1.統計參與計畫之講師、學員性別比例。
- 2.統計計畫各產業體驗學員之性別差異。
- 3.分析相關政策精進之方向。

(三)內容綱要：

- 1.了解本計畫講師、學員性別差異，交叉比對不同學制學員對職涯引導之需求。
- 2.按分析結果提出政策建議。

一、前言

現今社會雖積極倡導性別平權，惟在整體勞動市場與產業結構中，特定行業仍存在深層之性別刻板印象、傳統分工以及隱性之「水平職業隔離」現象，導致勞動力市場之行業別性別分布未臻衡平。為引導青年學子打破性別疆界，本局戮力推動「大港青年職涯發展暨產業導航」計畫。本計畫旨在透過多元之職場體驗及業界導師實務分享，引導青年探索自我、思考未來職涯規劃並精準掌握產業概況。

為深化落實性別主流化政策，並積極回應「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」第 11 條關於保證男女在平等的基礎上享有相同就業機會、自由選擇專業與職業之核心精神，本局針對113至114年度計畫之公務統計數據進行性別分析。透過科學化檢視講師與學員之性別結構差異，深入探討性別因素對職涯探索之多面向影響，進而作為未來擬定優化措施與精進平權政策之科學參採依據。

二、相關項目數據分析

本計畫就113至114年度參與之全體學員、學歷階段以及各大體驗產業之師資進行公務統計項目分析，基礎數據結果如下：

(一) 整體參與學員性別比例

本計畫青年學員達2,075人次。其中，男性學員為1,026人次(49%)，女性學員為1,049人次(51%)。顯示在參與機會上，計畫之資源投放與男女青年之參與度相當均衡，無顯著之性別偏好或進入門檻。

(二) 參與學員教育階段性別分布

依據學員所處教育階段進行複分類統計，各學制參與人數與性別差異如下：

- 高中學員：總計575人，其中男性278人、女性297人。
- 高職學員：總計743人，其中男性329人、女性414人。
- 大專院校學員：總計757人，其中男性419人、女性338人。

(三) 職場體驗各產業類別師資性別結構

針對計畫中提供職場體驗之八大主要產業別，其授課與實務引導

之講師性別呈現高度集中現象。在批發及零售業、服務業、旅宿業、製造業、數位內容產業中,某一特定性別之占比均高達 60% 以上。其中,休閒農業與政府機關之男性講師占比達 100%,顯示高階實務師資端存在明顯的傳統產業性別定型。

三、相關數據交叉分析

為進一步探討青年職涯選擇與性別之關聯,本章節針對「學制別與參與意願」及「各產業職場體驗之學員與講師性別比」進行結構性交叉分析,重要發現如下:

職場體驗產業別	男性學員 (人數/占比)	女性學員 (人數/占比)	講師性別主要特徵	產業別交叉分析初步判斷 與隱性隔離評估
服務業	405位 (50%)	408位 (50%)	男性 60% / 女性40%	學員端兩性參與極為均衡,但講師端仍由男性稍佔優勢。
製造業	298位 (55%)	243位 (45%)	男性 60% / 女性40%	學員與講師結構對稱,男性參與率均較高,符合製造業之傳統性別分流。
數位內容產業	278位 (76%)	89位 (24%)	女性 69% / 男性31%	結構矛盾:學員端由男性主導(76%),但實務講師卻以女性居多(69%),顯示該產業基層初探與高階師資間存在顯著的性別反差斷層。
批發及零售業	102位 (40%)	151位 (60%)	男性 78% / 女性22%	結構不對稱:參與體驗之學員以女性居多(60%),但對外授課之職場導師卻有高達78% 為男性,顯示高階管理或代表性職位仍由男性壟斷。
運輸倉儲業	91位 (43%)	123位 (57%)	男性 45% / 女性55%	學員與講師結構皆以女性稍多(約5 成 5),呈現相對一致的產業分布。
旅宿業	72位 (33%)	143位 (67%)	女性 67% / 男性33%	學員與講師之女性占比皆高達67%,符合傳統大眾對於旅宿服務業偏向女性

				優勢行業之刻板印象。
休閒 農業	39位 (51%)	38位 (49%)	男性 100% / 女性 0%	楷模缺乏:學員報名接近1:1，但講師全為男性。導致有志投入之女性青年在體驗中完全接觸不到女性職涯楷模。
政府 機關	16位 (53%)	14位 (47%)	男性 100% / 女性 0%	學員參與均衡(男53%:女47%)，但引領體驗之機關講師卻皆為男性，缺乏多元性別代表性。

結構性交叉洞察摘要:

1. 職涯初探端已現隱性職業隔離:雖然整體參與率均衡，但在具體產業選擇上，青年學子仍深受傳統性別刻板印象影響，此傾向恐延伸至勞動市場形成行業別性別隔離。
2. 學制別職涯輔導需求落差:高職學員以女性參與意願較高，大專院校則由男性學員主導，顯示不同學制青年之職涯引導需求具備顯著性別差異，未來應實施精準資源投放。

四、現行政策採取情況

針對職涯探索初期(學員端)已出現之隱性職業隔離跡象，本局目前已實際採行「非傳統領域探索鼓勵機制」：

- (一)對應之重要發現:青年學子在選擇特定職場體驗產業時，其選組意向具有明顯的傳統性別分流與刻板偏好。
- (二)政策描述與具體措施:本局積極打破行業別之隱形性別藩籬，針對選擇非傳統性別優勢產業進行體驗之學員，於審查報名時提供優先錄取之機制，實質鼓勵青年勇於跨越社會傳統性別框架進行多元職涯探索。
- (三)預決算數:新臺幣 50,000 元。
- (四)政策預期效益:期透過實質的優先錄取誘因，逐步淡化產業之性別標籤。預期於下一年度，將「數位內容產業」之女性學員比例由 24% 提升至 35% 以上;同時將「旅宿業」之男性學員比例由 33% 提升至 40% 以上，朝促進各產業基層新血性別衡平之目標邁進。

五、未來政策採取情況

為全面回應「師資結構傳統性別偏見」、「不同學制職涯需求落差」以及「特定產業單一性別偏高」，本局未來規劃精進平權措施為：

(一) 對應之重要發現: 各大產業職場體驗之講師性別比例極端失衡、高中職與大專青年職涯輔導需求存在性別落差，以及少數性別青年學員進入高度隔離產業時可能面臨環境調適與安全挑戰。

(二) 採行政策描述與精進措施：

1. 師資楷模衡平機制: 要求各產業別職場體驗之講師性別比例，單一性別原則上不得低於三分之一。優先邀請於傳統性別隔離產業中表現卓越之少數性別專家擔任講師，辦理特定產業分享會，建構平衡的「職場多元性別楷模」。
2. 學制導向精準輔導: 以學制為基礎翻轉既有分流。針對女性參與率高的高職端，加強媒合並策略性宣導「非傳統女性優勢」之科技、製造或數位內容體驗；針對男性參與率高的大專院校端，則積極引入「非傳統男性優勢」之高附加價值旅宿管理、文創服務等方案。
3. 建構性別友善職場安全機制: 要求所有參與本計畫提供體驗機會之企業與機關，必須確保性別平等與職場安全承諾，並在體驗前對內部員工及外部學員進行宣導。同時，建立暢通的即時反映與關懷機制，確保青年學員在非傳統性別優勢的職場環境中體驗時，免受性別刻板印象嘲弄、歧視或性騷擾風險。

(三) 預決算數(或其概估值): 預估編列概估值新臺幣 10萬元。

(四) 預期執行效益：

1. 師資端效益: 預期使休閒農業及政府機關之女性講師比例從0%提升至至少33%以上，翻轉管理與技術核心由單一性別壟斷之刻板印象。
2. 學員端效益: 透過精準投放，預期提升大專男性參與旅宿服務類體驗之比例達15%，並提升高職女性參與數位與製造類體驗之比例達20%。
3. 環境端效益: 促使本計畫之合作企業性別平等承諾及納入友善檢

核率達到100%，實質提升少數性別學員跨界體驗之安心感、職涯信心與留任轉職意願，切實落實 CEDAW 第11條消除職業隔離精神。

六、結語

綜上所述，本局透過辦理「大港青年職涯發展暨產業導航」計畫之公務性別統計，不僅掌握了本市青年在職涯探索初期的性別行為分流，更深刻洞察到職場講師端結構性失衡對青年楷模認同的潛在衝擊。本計畫雖然在總體資源服務的人次上達成男女49%比51%的實質衡平，但具體產業中講師與學員的交叉不對稱性，再次點出推動「消除水平職業隔離」之急迫性。

引導青年學子自主、自由且不受性別框架限制地選擇未來專業與職業，是實踐 CEDAW 第11條保障人人就業機會平等的基石。未來，本局將秉持科學統計所揭示之客觀發現，持續從「師資衡平引入」、「學制精準引航」以及「職場環境安心防護」三大面向深化精進，協助高雄青年跨越傳統社會性別藩籬，在多元產業中展現專業實力，逐步建構更為多元、平權且具包容性的在地就業市場環境。