



經濟部工業局 98 年度 專案計畫執行成果報告

計畫名稱：經濟部產業專業人才發展推動辦公室計畫

--1.2 新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究

執行期間：

全 程：自 94 年 9 月 15 日至 98 年 12 月 31 日止

本年度：自 98 年 1 月 1 日至 98 年 12 月 31 日止

主辦單位：



經濟部工業局

受委託單位：



工業技術研究院

中華民國 98 年 12 月 18 日

摘要

本計畫主要研究目的有三：其一是瞭解國內女性專業人士對於 ICT 的認知與使用情形，分析其對 ICT 職能學習的意願與障礙，並就此檢討我國現有彌補性別數位落差政策之執行成效；其二是分析 ICT 發展如何透過企業組織結構、組織文化、人力資源管理與職家衝突等因素的改變，影響女性專業人士的職涯發展；其三是分析國內女性創業者的 ICT 知能，以及 ICT 發展對女性創業之影響。茲就主要研究結論與建議分述如下：

國內女性專業人士 ICT 知能的使用與學習

本研究發現儘管女性教育程度提高，性別數位落差的問題依舊存在。尤其隨著高等教育擴張，相較於男性，女性就讀理工科系的比例反而降低。由於學校正規教育是女性學習 ICT 專業知能的重要途徑，故各國都將提高女性選修 ICT 科系或課程的人數列為重要施政目標，惟我國迄今仍未對此規劃採行任何因應措施，而這也是我國未來亟需努力的方向。

除了學校正規教育之外，我國女性專業人士大多性專業人士大都是透過工作上的自我學習或其他同事指導等非正式訓練管道來獲得 ICT 專業知能，甚少參加正規的職業訓練的重要因素。究其原因主要是工作太忙，或學習費用太貴。雖然如此，大多數女性專業人士對於參加 ICT 專業知能相關教育訓練的意願很高，而最想參加的課程包括「企業電腦化課程」、「資料庫」等。因此，政府相關單位應設法協助女性專業人士排除上列二項參訓障礙，例如提供 E-learning 課程，以提高女性專業人士在這方面的參訓比例，進而提升其 ICT 知能。

根據上述研究發現，本研究提出下列建議：

1. 政府相關單位應提高女性就讀理工科系的比例

- (1) 調整科普教育方式，從小培養女性接觸自然科學的機會，建立其對理工科目的學習興趣。
- (2) 蒐集對女性在 ICT 領域發展成功之案例，一方面藉由媒體宣傳，改變社會大眾認為女性不宜從事 ICT 工作的刻板印象；另一方面將其納入學校教材，以提升女學生未來從事 ICT 專業工作的興趣。
- (3) 鼓勵大專院校提高理工科系女性教師的比例，並以提供獎學金的方式，鼓勵女性選讀理工科系。

2. 政府相關單位應排除女性進入職場之後學習 ICT 知能之障礙

- (1) 提高女性參加 ICT 教育訓練課程之補助，並利用數位學習的方式，增加女性學習的便利性。
- (2) 就政府相關單位所提供的教育訓練課程中，挑選出適合女性的課程，透過 e-mail 及網站資訊公告方式，以提高女性專業人才產生更多典範學習的動機，並掌握本局辦理 ICT 之課程。

ICT 發展對國內女性專業人士職涯發展之影響

我國資訊科技專業女性在職場人數及比例仍顯著少於男性同儕，其中有關於勞動力供給部分，是被長期提及的原因。這部分的可能原因包括(1)女性就讀資訊科技專業的人數原本就少於男性，(2)部分業者僅偏好大學或研究所本科畢業之資訊科技專業應徵者，(3)部分業者偏好特定學校之本科畢業應徵者。所以在層層篩選下，女性資訊科技專業人才的供給量在市場上就顯的更少了。

此外，本研究也發現有關女性資訊科技專業人士在職場或生涯過程中的相

關阻礙，降低其留在相關領域的問題，我們發現這與部分工作措施相關，但更多可能來自於社會傳統對女性角色期待的影響。但我們仍可觀察到若是公司能協助女性資訊科技專業工作者，降低心理上及實質上的工作不確定，則有助於其留住好的女性資訊科技專業人才。

除上述企業面的影響因素外，本研究也發現女性專業人士的 ICT 知能與近用性也是影響其工作滿意與職涯發展的重要因素。當 ICT 專業知能越豐富，或 ICT 近用性越高時，女性專業人士對使用 ICT 的態度越正面，而且工作滿意度越高，職涯發展也越好。尤其是在研發或資訊部門工作之女性專業人士，上述影響效果也就愈明顯。因此，隨著 ICT 越來越普遍，政府實有必要協助國內女性專業人士提升 ICT 專業知能，並且降低其使用 ICT 的障礙，以提高其工作滿意度，擴展其職涯發展的機會。

根據上述研究發現，本研究提出下列建議：

1. 政府相關單位應政策性鼓勵或補助非本科系畢業，但有意願進入資訊科技專業的女性接受較長期的職業訓練，並協助取得相關證照之後輔導就業。
2. 政府相關單位應加強對理工科系畢業女生之就業輔導，包括在學期間提供企業實習機會，提高其對產業的認識與未來就業之意願。
3. 政府相關單位應補助企業辦理女性員工 ICT 專業知能訓練，並在企業內部建立工作家庭文化，形塑友善的職場環境，以降低女性專業人士之職家衝突。
4. 政府相關單位應結合民間團體成立女性就業的交流機制或平台，彼此分享女性在職場與家庭的經驗，有助於女性面對工作與家庭的衝突。
5. 企業應建立良好的生涯發展途徑，輔以工作上的導師制度，以降低員工對工作特性不確定的抗拒。

ICT 發展對女性創業之影響

國內多數創業者雖然認為 ICT 知能對其創業十分重要，但本身並未具備足夠的知能，有些甚至連基本的電腦使用或上網都不會。儘管如此，多數受訪者參加 ICT 訓練課程的意願不高，究其原因，主要是工作或家務太忙，或者是擔心自己基礎知識不足，學習效果差。此外，本研究也發現創業成功與否與創業者在製作網頁來行銷產品、電腦會安裝且常更新防毒軟體、運用網路搜尋與工作有關的資料、以及運用電腦來存貨控制等方面的能力有關。能力愈高者，創業也愈成功。

此外，透過文獻分析與深度訪談，本研究認為 ICT 對女性創業者而言是一個賦權與培力的機會，對性別不平等的社會而言，ICT 的應用是一種平權的機會，婦女可以自由的應用網路發表她的心聲及觀點。同時網際網路無國界，不限時間、地點、各種事務網絡的連結，可以增加學習、取得知識及技能、從事商務、組織社群、改變服務方式。對女性創業者而言，整體經濟環境（Macro-economic environment）是否提供資訊科技散播的誘因，政府扮演一個很重要的角色：創造出一個鼓勵數位科技的使用、鼓勵數位科技和基礎建設相關投資和建立有數位科技技能的人力等方面，換言之，政府在政策的革興，往往可以發揮改善女性創業者之數位落差的功能。

根據上述研究發現，本研究提出下列建議：

1. 政府相關單位應設立統籌規劃機關辦理相關活動且有網站雙向溝通，讓每一位女性創業者在現今商場的趨勢與數位化之現況，能夠體察資訊科技使用能力的必要性。
2. 政府相關單位應輔導成立同業的教學平台（例如基金會、同業公會），有專業的數位團隊提供管理諮詢，協助解決女性創業者 ICT 學習上的各種問題。

3. 政府相關單位應結合民間推動女創業者協會內的千家網路工程，為各地女企業協會會員以低廉的費用建設企業網站，以大幅度降低網站建設費用。
4. 政府相關單位應結合婦權會、勞委會、青輔會經濟部等與女性創業計畫相關部會之資源投入，避免政府資源重覆。

目次	
表次	IX
圖次	XII
第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究內容	4
第三節 研究方法與步驟	5
第四節 章節安排	12
第二章 我國 ICT 知能之性別落差	13
第一節 我國男性與女性 ICT 知能與應用之差異情形	13
第二節 我國婦女 ICT 知能之學習障礙	19
第三節 他國經驗之分析	42
第四節 我國既有政策措施之檢討	49
第五節 本章小結	51
第三章 ICT 發展對女性專業人士就業機會與職涯發展之影響	53
第一節 我國女性在 ICT 相關領域的就業狀況	53
第二節 ICT 發展對企業組織結構、組織文化與人力資源管理之影響	63
第三節 ICT 發展對女性專業人士職家衝突、工作滿意與職涯發展的影響	100
第四節 本章小結	120
第四章 ICT 發展對女性創業的影響與因應	123
第一節 分析國內女性創業的現況與未來發展趨勢	123
第二節 女性創業者的 ICT 知能與應用情形	131
第三節 ICT 發展對女性創業之影響	145
第四節 他國經驗	151
第五節 本章小結	168
第五章 結論與建議	171
第一節 結論	171
第二節 建議	173
參考文獻	177
附件一 企業人資主管問卷	185
附件二 女性專業人士個人問卷	193
附件三 女性創業者 ICT 使用之問卷調查	201

附件四	訪談紀錄.....	207
附件五	座談會會議紀錄.....	409
附件六	期初會議審查委員意見及處理情形.....	421
附件七	期中會議審查委員意見及處理情形.....	425
附件八	期末會議審查委員意見及處理情形.....	427

表次

表 1-1	受訪企業基本屬性.....	7
表 1-2	受訪女性專業人員基本屬性.....	8
表 1-3	受訪女性創業家基本屬性.....	9
表 2-1	性別數位落差之衡量構面與指標.....	14
表 2-2	兩性電腦使用率之比較—依年齡層分.....	15
表 2-3	兩性網路使用率之比較—依年齡層分.....	15
表 2-4	兩性收發電子郵件之比較—依年齡層分.....	16
表 2-5	兩性電腦安裝軟體、維修或中毒處理能力之比較—依年齡層分... ..	16
表 2-6	兩性就業者工作中使用資訊設備之比率—依年齡層分.....	17
表 2-7	86 學年~96 學年來大專男女學生修習類別比較—三大類別.....	20
表 2-8	86 學年~96 學年大專男女學生修習科系類別比較—按學門別.....	22
表 2-9	97 學年度大學院校各學門男女教師人數之比較.....	27
表 2-10	女性專業人士 ICT 知識技能主要學習獲得管道.....	30
表 2-11	女性專業人士學習 ICT 知識技能時曾遭遇之問題.....	32
表 2-12	女性專業人士對參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之意願... ..	34
表 2-13	女性專業人士不願意參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之原因	36
表 2-14	女性專業人士願意參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之原因	38
表 2-15	女性專業人士願意參加 ICT 訓練之課程種類.....	40
表 3-1	歷年男性與女性勞動參與率.....	54
表 3-2	男性與女性平均薪資之比較.....	55
表 3-3	歷年男性與女性擔任專業人員人數之比較.....	56
表 3-4	大學程度(含)以上就業者擔任理工專業技術人員之比較.....	57
表 3-5	大學程度(含)以上就業者擔任理工專業技術人員比較:按是否為理工 科系畢業.....	58
表 3-6	我國六大重點產業科技人才男女從業比率.....	59
表 3-7	專業人士應用電腦或資訊方式的性別差異.....	62
表 3-8	美國計算機協會(ACM)所建議六大課程類別之說明表.....	64
表 3-9	各職級資訊專業人員的職責與功能表.....	65
表 3-10	樣本特性產業分類表.....	70
表 3-11	受訪企業總僱用員工與女性員工人數.....	78
表 3-12	受訪企業資訊部門總僱用員工與女性員工人數.....	79
表 3-13	受訪企業研發部門總僱用員工與女性員工人數.....	80

表 3-14	受訪企業女性比例比較.....	81
表 3-15	受訪企業女性比例比較產業別.....	82
表 3-16	性別平等工作文化敘述統計.....	83
表 3-17	性別平等工作文化與女性員工比例相關分析.....	84
表 3-18	性別工作文化因素分析.....	86
表 3-19	性別平等工作文化各構面與女性員工比例相關分析.....	87
表 3-20	資訊部門與研發部門之招募甄選活動比較.....	88
表 3-21	資訊部門、研發部門之招募甄選活動與性別比例相關分析.....	89
表 3-22	資訊部門與研發部門之訓練比較.....	90
表 3-23	資訊部門、研發部門之訓練活動與性別比例相關分析.....	92
表 3-24	資訊部門與研發部門之資訊專業人員工作狀況比較.....	93
表 3-25	資訊與研發部門資訊專業人員工作狀況與性別比例相關分析.....	94
表 3-26	資訊部門與研發部門之績效與獎酬比較.....	95
表 3-27	資訊部門、研發部門之績效與獎酬與性別比例相關分析.....	96
表 3-28	資訊部門與研發部門之升遷與職涯比較.....	97
表 3-29	資訊部門、研發部門之升遷與職涯與性別比例相關分析.....	98
表 3-30	資訊部門與研發部門之工作家庭措施比較.....	99
表 3-31	資訊部門、研發部門之工作家庭措施與性別比例相關分析.....	99
表 3-32	女性專業人士之 ICT 近用性.....	107
表 3-33	女性專業人士之 ICT 知能.....	108
表 3-34	女性專業人士使用 ICT 看法與態度.....	109
表 3-35	女性專業人士之職家衝突（工作對家庭之影響）.....	111
表 3-36	女性專業人士之職家衝突（家庭對工作之影響）.....	112
表 3-37	女性專業人士之工作滿意度量表.....	114
表 3-38	女性專業人士職涯發展量表.....	115
表 3-39	女性專業人士之 ICT 近用性與專業知能、對使用 ICT 態度、職家衝突、 工作滿意與職涯發展之相關分析：全體樣本.....	117
表 3-40	女性專業人士之 ICT 近用性與專業知能、對使用 ICT 態度、職家衝突、 工作滿意與職涯發展之相關分析：在研發/資訊部門工作之受訪者	118
表 3-41	女性專業人士之 ICT 近用性與專業知能、對使用 ICT 態度、職家衝突、 工作滿意與職涯發展之相關分析：非在研發/資訊部門工作之受訪者	119
表 4-1	雇主與自營作業者人數.....	124
表 4-2	女性創業者 ICT 能力.....	131

表 4-3	女性創業者認為 ICT 應用對工作之重要性.....	132
表 4-4	女性創業者 ICT 從事的頻率.....	133
表 4-5	女性創業者具備的資訊知識技能主要是從哪裡學習獲得的.....	134
表 4-6	女性創業者學習 ICT 資訊知識技能時曾遭遇哪些問題 (複選題)	134
表 4-7	女性創業者學習 ICT 資訊知識之意願.....	135
表 4-8	女性創業者不會參加 ICT 課程的可能原因.....	135
表 4-9	女性創業者會參加的可能原因 (複選題).....	136
表 4-10	女性創業者會想學習的課程 (複選題).....	136
表 4-11	女性創業者對政府推動 ICT 之觀點.....	137
表 4-12	女性創業者受支持度高低與 ICT 近用之變異數分析.....	138
表 4-13	女性創業者教育程度與 ICT 使用之變異數分析檢定.....	139
表 4-14	女性創業者教育程度與 ICT 近用之變異數分析檢定.....	139
表 4-15	女性創業者成功與否與 ICT 能力之變異數分析.....	140
表 4-16	女性創業者創業成功與否與 ICT 近用變異數分析.....	141
表 4-17	女性創業者之創業業態與 ICT 使用之 F 檢定.....	142
表 4-18	女性創業者年齡高低對 ICT 使用的差異情形 (t 檢定).....	144
表 4-19	韓國女性企業設置電子商務的比率 (員工數別).....	165
表 4-20	韓國女性企業設置電子商務的比率 (產業別).....	165

圖次

圖 1-1	女性專業人才的機會與挑戰研究程序.....	11
圖 2-1	86 學年~95 學年來大專男女學生修習科系類別比較.....	20
圖 3-1	美國女性 2003-2005 年在資訊通訊科技專業職場所佔比率.....	60
圖 3-2	韓國女性 2003 年在資訊通訊科技專業職場所佔比率.....	61
圖 4-1	女性創業資金的來源.....	126
圖 4-2	女性創業行業選擇.....	146
圖 4-3	女性創業之阻力.....	148

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

自 1990 年代起，受到經濟全球化與科技技術進步的影響，我國出現新的經濟頻譜，其中尤以資訊通訊科技(Information and communication technology, ICT)發展所引發的產業結構調整最受矚目。所謂「資訊通訊科技」係泛指一連串複雜且多元的產品、設備及服務，它們被用以生產資訊、分流(distribute)資訊、處理(process)資訊並轉換(transform)資訊 (Marcelle 2000:8)。根據經建會對國外文獻的歸納整理，由資訊通訊科技所帶動的相關產業可以分為二類，其一是 ICT 生產產業，包括製造業的電腦、光纖、半導體、通訊設備、無線電與電視設備、儀器等，以及服務業的電信服務業、電腦服務等；其二是 ICT 使用產業，包括製造業的服飾、印刷出版、機械、電力機械、鐘錶儀器、船舶、航空、鐵路及其他，雜項製造業等，以及服務業的批發業、零售業、銀行業、保險業、證券業、機械租賃業、研究發展服務業、專門服務業等。

由於電子產品的數位化發展與通訊網路的普及已與大眾生活密不可分，資訊通訊科技(ICT)產業全面生活化將帶給消費者更便利的數位生活環境。無論是資訊、消費性、通訊等 3C 產業都往生活化的方向邁進，而此一發展帶動了龐大的商機，根據 DIGITIMES Research 預估全球 ICT 市場規模超過 2 兆美元。另根據資策會 MIC 的分析，2008 年台灣資訊硬體產業產值預期將達到 1156 億美元，年成長率為 9.7%，預估至 2012 年的產值將有機會突破 1500 億美元；在網路通訊產業方面，2008 年的產值預期將達到 108.9 億美元，年成長率為 15.1%。

ICT 的發展不僅對經濟成長率、進出口貿易、產業結構等經濟面向

有所影響，也衝擊工作樣態、教育學習，以及社會生活等社會層面（李碧涵，2002）。尤其，由於各國長期存在著性別數位落差問題，ICT 發展是否會使女性經濟相對弱勢的問題更加惡化，便成為聯合國、歐盟、OECD、APEC 等國際組織十分重視的議題。例如 1995 年聯合國第四屆世界婦女大會所通過的北京宣言特別呼籲各國應確保婦女平等取得包含科技、信息、通訊在內的經濟資源，以作為進一步提高婦女和女孩地位並賦予他們權力的手段。此外，APEC 也曾於 2006 年舉辦「2006 APEC 婦女數位經濟論壇」（APEC Forum on Digital Economy for Women 2006：“Innovation & Leadership”），探討 ICT 能力建構、縮短女性數位落差及協助女性創業政策等重要議題。

消彌性別數位落差與促進婦女就業，二者皆是政府當前的重要政策，而由政府相關統計數據來看，政府在這方面的努力已經獲致一些具體成效。根據行政院研考會的調查，在 2004 年至 2006 年間，雖然在「資訊使用」的性別落差並未改善，但在「工作應用」、「生活應用」、「資訊蒐集能力」等面向，性別落差的情況已經明顯改善。在婦女就業方面，根據行政院主計處的統計，在 1998 年至 2008 年間，我國婦女勞動參與率由 45.6% 逐年攀升至 49.7%，超越日本的 48.4%，逼近韓國的 50.0%。同期間，我國女性每月平均薪資由 32,686 元增加為 38,870 元佔男性平均薪資的比例則由 72.63% 上升為 79.22%。

上述成效雖值得肯定，但過去政府的政策目標大多侷限於中低技術層次，以及教育程度較低的婦女，對於從事專業工作或教育程度較高的女性則較少關注。究其原因可能是政府相關單位認為專業及高教育程度的女性的數位能力與就業處境較佳。誠然，專業與高教育程度的婦女有較佳的學習能力，但這不表示他們就不會因數位能力落差而面臨職涯發

展的限制。事實上，根據國內專家學者的觀察，雖然有些高等教育程度女性年輕時的數位能力不亞於男性，但隨著年齡增長，所負擔的家務責任加重，能持續進行數位學習的機會減少，數位能力落差的情況隨之日益明顯。

另根據行政院主計處的資料，儘管在全體就業婦女中，職業為「專業人員」的比例仍持續向上攀升，惟其增幅已經明顯下降。此外，在全體「專業人員」中，女性所占比例已經由原先上升趨勢轉為下降趨勢，由 1999 年的 51.75% 降為 2008 年的 47.75%。由此可見，就專業人士而言，目前經濟發展與產業結構的調整趨勢似乎相對有利於男性，而這是否與 ICT 的發展有關，值得進一步研究。

除了政策對象有侷限性之外，過去相關政策的另一缺失是政策思維過於保守，僅著眼於如何消彌性別數位落差，而忽略 ICT 發展對專業女性的就業所可能產生的正面影響。如前面所言，資訊通訊科技 (ICT) 產業的全面生活化將帶給消費者更便利的數位生活環境，也可以使工作時間與工作地點更加彈性化，而這些或許可以降低在職專業女性之職場與家庭衝突，使其能更專注於職涯發展。另一方面，ICT 的發展與應用將提高企業對所屬員工 ICT 知能的重視，而在國內既有性別數位落差的情況未獲充分改善之前，這將不利於國內專業女性之就業與職涯發展。此外，由於 IC 產業仍以男性員工為主，故其組織結構與組織文化可能也會造成女性專業人才進入相關產業就業的障礙，而對已經在此類產業工作的專業女性而言，其職涯發展也可能因此而受限。易言之，ICT 發展對女性專業人才就業與職涯發展的影響可能同時存在著正面與負面的效果，故如何強化正面效果，減少負面效果是另一個值得探討的課題。

創業是現代婦女新興的另一種就業模式。根據行政院主計處的統計，國內女性雇主與自營作業者人數逐年增加，且增加幅度超過男性，使得全體雇主與自營作業者中女性所占比例由 1991 年的 16.08% 增加為 2008 年的 23.54%。因此，從促進女性就業的角度來看，ICT 發展所形塑的網路商業模式對國內婦女創業之影響，也應獲得政府相關單位的重視。

展望未來，隨著國內專上女性勞動力數量的增加，ICT 發展對我國女性專業人才就業機會與職涯發展的影響，絕對是政府相關單位必須審慎以對的重大課題。爰此，本計畫之研究目的就是要分析上述各項需求面與供給面的議題，並據此研擬具體可行之政策建議，協助政府相關單位推動促進婦女就業之相關政策。為求聚焦，本研究所指女性專業人才將以女性主管、女性專業技術人員與女性創業者為限，而研究範圍將以 ICT 主要生產與使用產業業為主。

第二節 研究內容

為達成上述研究目的，本計畫主要研究內容包括：

- (一) 瞭解國內女性專業人士對於 ICT 的認知與使用情形，分析其對 ICT 職能學習的意願與障礙，並就此檢討我國現有彌補性別數位落差政策之執行成效。
- (二) 分析 ICT 發展如何透過企業組織結構、組織文化、人力資源管理與職家衝突等因素的改變，影響女性專業人士的職涯發展。
- (三) 分析 ICT 發展對女性創業意願之影響，並探討女性創業者的 ICT 知能對其創業行為與創業績效之影響。
- (四) 蒐集分析國外相關文獻，瞭解各國對上述各項議題之處理經驗。

(五) 根據上述研究結果，針對政府該如何協助女性專業人士因應 ICT 的發展，提出具體建議。

第三節 研究方法與步驟

本計畫採行的研究方法如下：

(一) 文獻探討

本研究的文獻探討可分為二部分，其一是分析國內外資訊通訊科技技術發展對女性專業人才職涯影響之相關文獻；其二是分析國內外女性在資訊通訊科技相關知識與技能的培育與使用情況之相關文獻。藉由對這些文獻的蒐集整理，以加強對本計畫研究問題背景的瞭解，並作為檢視國內問題與研提政策建議之參考。

(二) 次級資料分析

本研究利用行政院主計處人力運用調查資料比較理工科系與非理工科系之男女薪資差異，並探討此項差異是否會隨所從事的工作是否為理工專業技術人員而有不同。此外，本研究也利用行政院勞委會勞工生活及就業狀況調查、青年勞工就業狀況調查資料，分析比較國內大學以上男性女性在參加職業訓練、取得職業證照方面的差異。

(三) 問卷調查

本研究之問卷調查分為二類。第一類是採配對方式，以企業之人資部門主管，以及在該企業研究發展 (R&D) 部門與資訊科技 (IT) 部門工作之其女性專業人員為對象。如前面所言，ICT 發展對企業人力資源管理措施與組織文化氣候之影響，是本計畫主要研究項目之一。由於 ICT 發展欠缺客觀或可以量化的指標，本研究改以比較 R&D 與 IT 二個高度

使用 ICT 的部門與其他部門之間的差異。因此，在針對人資部門主管所設計的問卷內容中，除一般人力資源管理之性別差異情形外，主要問項還包括 R&D 與 IT 部門的人力資源管理措施與其他部門之間的差異比較，以及這些差異對女性員工之影響等，詳細問卷內容請見附件一。

針對在該企業 R&D 與 IT 部門工作之女性專業人員的問卷內容，則包括本身所具備之 ICT 知能與獲取這些知能的途徑、對 ICT 知能學習意願與學習障礙、將 ICT 知能運用於工作上的情形、個人所面臨的職家衝突、對所屬企業組織文化的認知、個人工作滿意度與職涯發展等，詳細問卷內容請見附件二。

第二類問卷調查是以女性創業者為為發放對象，主要問卷內容包括選擇創業的原因、創業所遭遇到的困難、本身所具備的 ICT 知能與獲取這些知能的途徑、對 ICT 知能的學習意願與障礙、以及將 ICT 知能運用於企業經營的情形與成效等，詳細問卷內容請見附件三。

上述第一類問卷調查將採便利抽樣，主要問卷發放對象為中央大學與中山大學人力資源管理研究所畢業校友所屬企業的人資主管與其他女性專業同仁。這部分共回收人資主管有效問卷 45 份，女性專業人員 131 份。表 1-1 與表 1-2 所列分別是這些受訪企業與女性專業人員的基本屬性。

第二類問卷則採立意抽樣，以青創會女性創業者訓練班與北、中、南之女性創業者之聯誼會為調查對象，分北、中、南發放問卷 112 份，回收 98 份樣本，其中有效樣本為 84 份。表 1-3 所列是這些受訪女性創業家之基本屬性。

表 1-1 受訪企業基本屬性

	家 數	百分比 (%)	累積百分比(%)
全體	45	100.0	
<u>按產業別</u>			
製造業	36	80.0	80.0
服務業	9	20.0	100.0
<u>按資金來源*</u>			
本國企業	36	85.7	85.7
合外資企業	6	14.3	14.3
<u>按員工人數*</u>			
49 人以下	9	20.9	20.9
50-99 人	2	4.7	25.6
100-199 人	5	11.6	37.2
200 人以上	27	62.8	100.0
<u>按是否有成立工會</u>			
有成立工會	5	11.1	11.1
沒有成立工會	40	88.9	100.0

註：*表該問項有部份受訪者未填答，以致總計廠商家數少於 45 家。

資料來源：本研究

表 1-2 受訪女性專業人員基本屬性

	人 數	百分比 (%)	累積百分比(%)
全體	131	100.0	
<u>按年齡*</u>			
未滿 35 歲	87	66.9	69.9
35 歲(含)以上	43	33.1	100.0
<u>按教育程度*</u>			
大學(含)以下	87	67.4	67.4
碩/博士	42	32.6	100.0
<u>按婚姻狀況*</u>			
已婚(含離婚、喪偶、分居)	59	45.4	45.3
未婚	71	54.6	100.0
<u>按畢業科系*</u>			
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	66	50.8	50.8
非本科系	64	49.2	100.0
<u>按服務產業別*</u>			
製造業	99	76.2	76.2
服務業	31	23.8	100.0
<u>按服務部門</u>			
資訊/研發部門	78	59.5	59.5
非資訊/研發部門	53	40.5	100.0
<u>按現職之工作年資</u>			
未滿 3 年	52	39.7	39.7
3 年~未滿 5 年	36	27.5	67.2
5 年(含)以上	43	32.8	100.0
<u>按職場工作總年資</u>			
未滿 10 年	71	54.2	54.2
10 年(含)以上	60	45.8	100.0

註：*表該問項有部份受測者未填答，以致總計女性專業人士之人數少於 131 人。

資料來源：本研究

表 1-3 受訪女性創業家基本屬性

	人 數	百分比(%)	累積百分比(%)
全體	84	100.0	
<u>按年齡</u>			
25~未滿 35 歲	6	7.1	7.1
35~未滿 45 歲	68	81.0	88.1
45~未滿 55 歲	9	10.7	98.8
55 歲(含)以上	1	1.2	100.0
<u>按教育程度</u>			
高中(含)以下	23	27.4	27.4
專科	28	33.3	60.7
大學	32	38.1	98.8
碩士	1	1.2	100.0
<u>按婚姻狀態</u>			
已婚	75	89.3	89.3
未婚	9	10.7	100.0
<u>按撫養小孩數</u>			
沒有小孩	12	14.3	14.3
一個小孩	26	31.0	45.2
兩個小孩	39	46.4	91.7
三個小孩	5	6.0	97.6
四個小孩	1	1.2	98.8
五個小孩	1	1.2	100.0

資料來源：本研究

（四）深度訪談

為彌補問卷調查之不足，本研究就相關研究議題進行個別深度訪談，訪談對象包括 9 位人資主管、7 位女性專業人士、5 位女性創業者，主要訪談紀錄列於附件四。

（五）召開座談會

本研究共召開二場座談會，第一場是在在初步資料收集完成後召開，主要目的是針對研究議題、研究設計、研究方法與研究工具，聽取與會者意見，並做出必要修正。第二場是在完成初步研究結論與建議後召開，主要目的是聽取與會者意見，對研究結論與政策建議的內容做必要之修改。詳細會議記錄列於附件五。

茲就上列各項工作之實施流程列於圖 1-1：

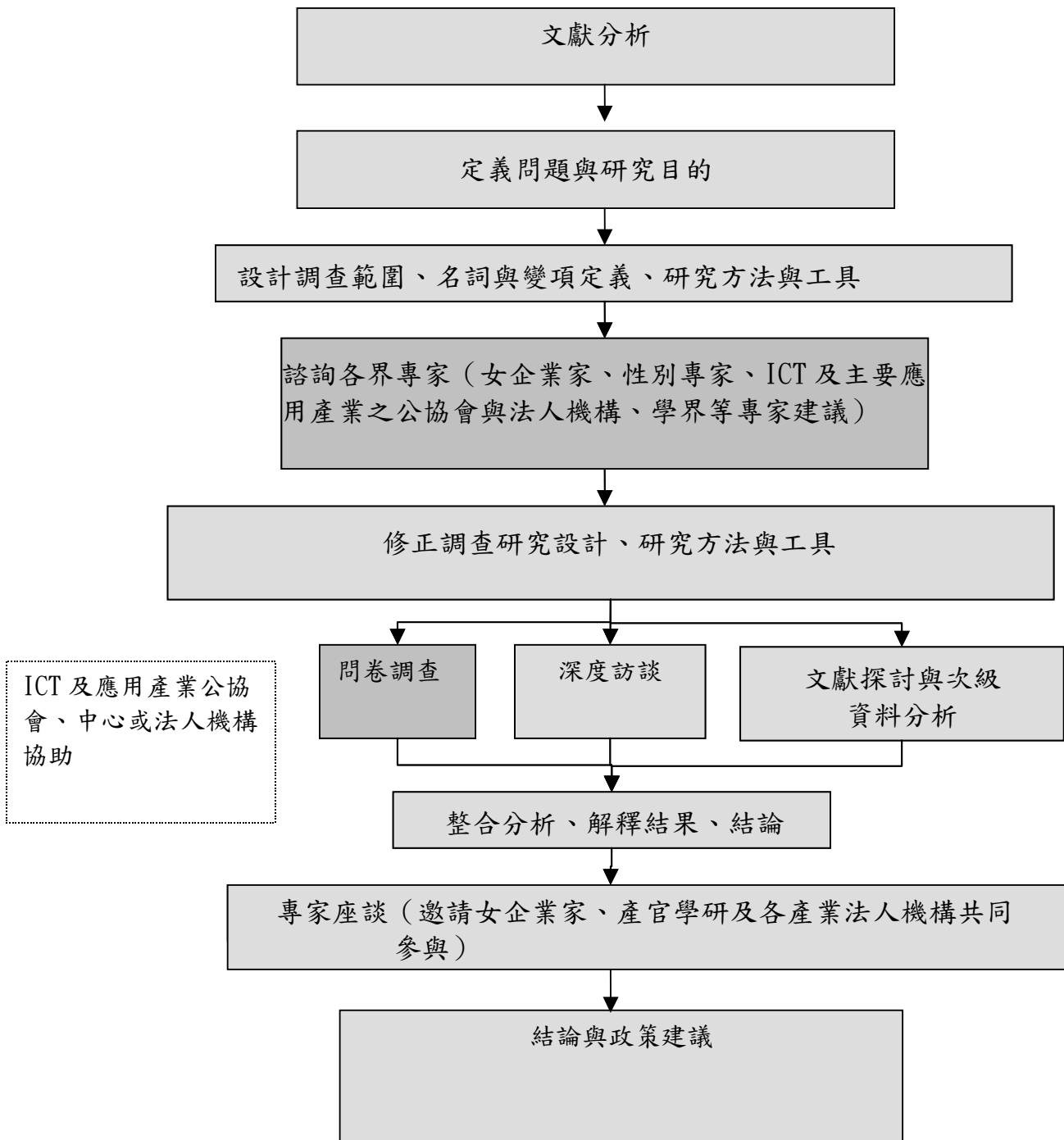


圖 1-1 女性專業人才的機會與挑戰研究程序

第四節 章節安排

本計畫研究報告預計分為五章。除本章緒論之外，第二章分析我國 ICT 知能方面之性別落差，第三章探討 ICT 發展對女性專業人士就業機會與職涯發展的影響與因應，第四章探討 ICT 發展對女性創業的影響與因應，第五章為結論與建議。

第二章 我國 ICT 知能之性別落差

本章共分為五節，第一節分析我國男性與女性 ICT 知能與應用之差異情形，第二節探討我國婦女在學習 ICT 知能方面所遇到的困難，第三節蒐集分析其他國家在消彌專業女性數位落差的作法，第四節檢討並改進現行消彌性別數位落差，強化女性專業人才 ICT 知能之相關政策之成效，第五節為本章小結。

第一節 我國男性與女性 ICT 知能與應用之差異情形

國內有關 ICT 知能性別落差的調查並不多見，其中樣本規模最大者當屬行政院研考會自 2004 年起每年所做的性別數位落差調查。該調查的樣本數每年不同，2007 年的樣本數為 15,007 位，其中男性受訪者 7,557 位，女性受訪者 7,449 位。該調查歷年都是從「資訊近用」、「資訊素養」與「資訊應用」三個主要面向探究台灣地區民眾的數位落差情形，每一個面向所涵蓋的指標列於表 2-1。其中，資訊近用的主要指標包括「電腦使用率」、「網路使用率」與「網路使用時間」，而調查結果顯示女性的電腦與網路使用率皆低於男性，惟此性別差異主要發生在 40 歲以上的世代，40 歲以下世代男女之間並無顯著差異（見表 2-2、表 2-3）。此外，該調查也發現女性不僅資訊使用率明顯不如男性，退用情形也比男性略為嚴重。曾經使用網路的女性中，有 7.1%目前已不上網，較男性高出 3 個百分點。在網路使用時間方面，女性平均每天使用網路 149 分鐘，較男性的 175 分鐘少了近半小時。

在資訊素養方面，該調查發現男女電子郵件收發能力的整體差異有限，男性受訪者有 88.6%會收發電子郵件，女性為 89.1%。然而，若依年齡層區分，則 30 歲以下年輕女性會收發電子郵件的比率較同年齡男

性高，31-40 歲則是兩性不分軒輊，超過 40 歲後，女性網路族電子郵件使用比率則微幅落後同齡男性（見表 2-4）。

表 2-1 性別數位落差之衡量構面與指標

主構面	次構面	指標
資訊近用	電腦近用	電腦使用率
	網路近用	網路使用率
		每日上網時間(時)
		行動上網使用率
資訊素養	資訊技術素養	自行維修故障電腦
		E-MAIL 收發能力
		精通或會部分網頁製作
資訊應用	工作應用	工作或學習電腦使用率
		工作或學習網路使用率
	生活應用	網路休閒活動
		線上傳呼
		生活資訊搜尋
		網路電話
		線上金融
		網路購物
	資訊蒐集能力	特定資訊搜尋
		檔案下載安裝能力
		英文網頁閱讀能力
	網路公民參與	知道政府機關設有網站
		查詢政策或公告事項
		線上申請
		反映意見或申訴

表 2-2 兩性電腦使用率之比較－依年齡層分

	男性	女性	差異 (男-女)
12-14 歲	99.3	99.4	-0.1%
15-20 歲	99.4	99.0	0.4%
21-30 歲	95.8	96.6	-0.8%
31-40 歲	89.0	89.8	-0.8%
41-50 歲	68.6	65.5	3.1%
51-60 歲	49.1	43.9	5.2%
61-64 歲	37.8	21.9	15.9%
65 歲以上	16.4	6.7	9.7%

資料來源：行政院研考會（2008）

表 2-3 兩性網路使用率之比較－依年齡層分

	男性	女性	差異 (男-女)
12-14 歲	98.3	98.7	-0.4%
15-20 歲	99.0	98.8	0.2%
21-30 歲	94.3	94.4	-0.1%
31-40 歲	84.8	83.6	1.2%
41-50 歲	61.1	56.5	4.6%
51-60 歲	37.9	33.3	4.6%
61-64 歲	32.8	11.9	20.9%
65 歲以上	7.9	2.5	5.4%

資料來源：行政院研考會（2008）

表 2-4 兩性收發電子郵件之比較—依年齡層分

	男性	女性	差異 (男-女)
12-14 歲	81.5	89.5	-8.0%
15-20 歲	94.2	97.6	-3.4%
21-30 歲	93.6	95.2	-1.6%
31-40 歲	88.8	88.5	0.3%
41-50 歲	85.5	81.2	4.3%
51-60 歲	80.5	74.3	6.2%
61-64 歲	66.7	69.2	--
65 歲以上	67.6	71.4	--

資料來源：行政院研考會（2008）

電腦軟體安裝、維修或中毒之解決能力是衡量資訊素養的另一重要指標，而該調查發現女性受訪者多半不具備硬體處理能力，遇上電腦故障時，有 21.2% 男性受訪者可以完全自行維修，比女性(6.1%)高出 15.1 個百分點；可以自行簡易維修的比率，男性為 38.3%，女性則為 30.8%。若依年齡層區分，則年齡層愈高，性別差異越大（見表 2-5）。

表 2-5 兩性電腦安裝軟體、維修或中毒處理能力之比較—依年齡層分

	男性	女性	差異 (男-女)
12-14 歲	40.4	30.7	9.7
15-20 歲	59.1	43.8	15.3
21-30 歲	75.3	49.6	25.7
31-40 歲	62.6	35.0	27.6
41-50 歲	53.0	29.3	23.7
51-60 歲	42.4	11.7	30.7
61-64 歲	9.1	0.0	--
65 歲以上	26.8	9.5	--

資料來源：行政院研考會（2008）

在資訊應用方面，該調查所涵蓋的構面較多，其中以「工作應用與線上學習」與本計畫研究主旨關係最為密切。該調查發現在受訪的就業者中，女性在工作中必須使用電腦或網路的比例高於男性，而且愈是年輕世代，兩性的差異愈大（見表 2-6）。此外，該調查也發現不同職業之間的男女差異情況也有所不同，男性經理主管的資訊使用率高於女性；專業人士則是男女差異不大；從事技術員或助理專業人員的女性就業者，工作中使用電腦或網路比率較同職業男性高出至少 10 個百分點，而從事事務工作的女性資訊使用率也比男性高出 4-6 個百分點。

表 2-6 兩性就業者工作中使用資訊設備之比率—依年齡層分

	電腦應用			網路應用		
	男性	女性	差異	男性	女性	差異
21-30 歲	53.2	76.7	-23.5%	40.9	61.4	-20.5%
31-40 歲	60.7	71.1	-10.4%	52.1	57.1	-5.0%
41-50 歲	50.7	56.0	-5.3%	40.9	45.1	-4.2%
51-60 歲	31.1	36.0	-4.9%	24.5	26.2	-1.7%
民意代表經理主管	69.8	67.0	2.8%	61.5	57.6	3.9%
專業人士	93.2	93.9	-0.7%	84.1	82.3	1.8%
技術員及助理專業人員	68.0	81.5	-13.5%	53.1	63.2	-10.1%
事務工作人員	86.3	92.7	-6.4%	70.4	74.7	-4.3%
服務工作人員及售貨員	21.4	26.8	-5.4%	14.6	16.6	-2.0%
農林漁牧工作人員	6.7	2.3	4.4%	5.3	1.2	4.1%
技術工及有關工作人員	17.0	22.7	-5.7%	10.4	12.2	-1.8%
機械設備操作工及組裝工	16.0	23.1	-7.1%	6.2	9.2	-3.0%
非技術工及體力工	10.1	10.8	-0.7%	1.5	3.7	-2.2%

資料來源：行政院研考會（2008）

雖然整體而言，女性就業者工作中使用電腦或網路的比率高於男性，但該調查結果也顯示女性使用電腦或網路的用途大多以例行之文書處理用途或工作專用軟體為主，而用於產品開發與設計、客戶聯繫溝通、或蒐集工作相關資料的比率都低於男性，這種情況在經理主管或專業等高階白領工作尤其明顯。

綜合上述各項調查結果，國內 ICT 知能的性別差異情形會隨著年齡層與知能內涵而有所不同。一般來說，年齡層較輕的性別差異較不明顯，但隨著年齡增加，女性所具備的知能越來越不及男性。這種現象究竟是單純的世代效果，還是女性隨著年齡增加，家務責任加重，越來越沒時間吸收 ICT 知能所致。仍有待進一步研究。在知能內涵方面，女性較擅長的是文書處理與一般工作軟體等比較不會涉及理工專業知識的知能，而男性則較擅長電腦安裝維修、產品開發與設計等較理工取向的知能。

除上述研考會的調查外，國內學者也針對性別數位落差情況進行質化或量化分析。其中，中研院社會所 1999 年針對都會區進行的調查顯示，在單身男性、單身女性、已婚男性、已婚女性四群樣本中，退用停用網際網路的比例，最低的是單身女性（9.7%），最高的是已婚女性（20.3%）（林鶴玲與方念萱，2002）。田芳華、傅祖壇（2003）針對 2719 位大學一年級學生所做的問卷調查分析結果顯示，在控制父親社經地位、所就讀大學的性質、學習領域等相關變數的影響下，男性在電腦擁有狀況與電腦知識方面，還是優於女性。陳忠榮（2007）利用交通部統計處「民眾使用網際網路狀況調查」原始資料進行分析，發現男女使用網際網路的頻率並無顯著差異，但男性使用網際網路的時間則明顯比女性多。

第二節 我國婦女 ICT 知能之學習障礙

一般而言，婦女對於 ICT 知能學習可以分為學校教育與職場學習二個階段。在學校教育階段，雖然政府或學校相關法令規定對學生就讀領域並無任和性別歧視，但長期以來，男性與女性在就讀科系的選擇上仍有明顯區隔，而高等教育的擴張並未縮小此一區隔。根據教育部統計處的「教育類性別指標辦理情形」報告，在 86 學年度國內大專學生修習理工類科的男性比例為 77.3%，女性為 22.7%；到了 95 學年度男性比例增加為 80.3%，女性減少為 19.7%，二者差距擴大（見圖 2-1）。

另依據 96 年度教育部統計處資料顯示，若區分「人文」、「社會」、「科技」三個大類別來看，86 學年人文類別方面男女比例為 27.78%：72.22%，96 學年 28.93%：71.07%，男性增加女性減少，但僅有 1.15 個百分比的變化（見表 2-7）。在社會類別方面 86 學年男女比例為 25.81%：74.19%，96 學年男女比例為 33.91%：66.09%，男性增加女性減少，男性增加將近 8.1 個百分點，使男女比例從約 1：3 縮小到 1：2。在科技類別方面，86 學年男女比例為 64.89%：35.11%，相差 29.78 個百分點，到 96 學年男女比例變為 68.07%：31.97%，使男女就讀科技類別的比例擴大到相差 36.10 百分點。顯示男女生在選讀「人文」「社會」與類科下，近十年來差距逐漸縮小，但男女選讀科技類別的比例卻逐漸擴大。

表 2-7 86 學年~96 學年來大專男女學生修習類別比較-三大類別

	86 學年度 (SY1996~1997)					96 學年度 (SY2007~2008)				
	總計	男	%	女	%	總計	男	%	女	%
人文	25,549	7,098	27.78%	18,451	72.22%	49,058	14,194	28.93%	34,864	71.07%
社會	73,069	18,856	25.81%	54,213	74.19%	116,502	39,506	33.91%	76,996	66.09%
科技	126,012	81,770	64.89%	44,242	35.11%	157,980	107,469	68.03%	50,511	31.97%

資料來源：教育部統計處

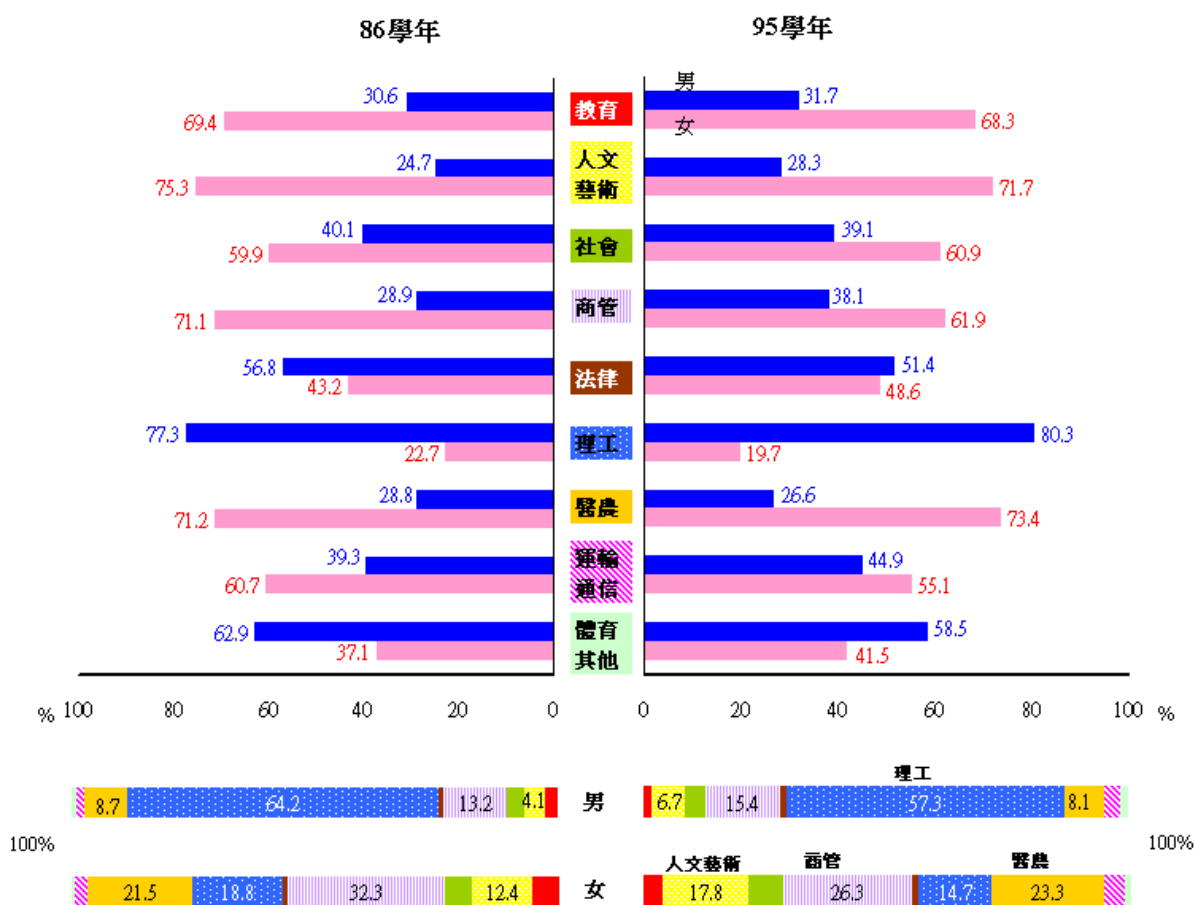


圖 2-1 86 學年~95 學年來大專男女學生修習科系類別比較

若按分類較細的學門來看，男生在選讀「生命科學」、「自然科學」、「數學與統計」、「電算機」、「工程」、「建築與都市計畫」、「環境保護」及「軍警國防」學科，相較於女生為高。其中，電算機學門在 86 學年時是男生比女生少 26.16%，到了 96 學年則變成男生比女生多 23.44%，前後差異將近 49.60 個百分比（見表 2-8）。再以工程學門為例，十多年來男生增加了 12.70%，從原先男生比女生多 63.82%擴大增加到 76.52%。反觀教育、藝術、人文、設計、社會及行為、傳播、商業及管理學門，近十年來男女就讀比例沒太大差異，雖然有些學門男生就讀比例有增加，但總體而言，女生仍居多數，尤其以人文學門男女差距 52.07%為最大。

針對上述男女理工科系就讀比例不均的現象，國內外學者已陸續提出不同的解釋。茲就這些解釋歸納分類如下：

（一） 個人心裡因素

性別角色態度（sex role attitude）係指社會上一般人對於男性或女性角色所持有的態度；也意指男性或女性對自己性別角色的態度（張春興，1989；蔡文山，2001）；或指個體對於性別角色有關的人、事、物之認知、情感、意向上較為持久的一致性傾向（羅瑞玉、郭明堂、張麗麗，2000）。這種心理傾向會使個人對兩性角色做適當的劃分（高淑娟，1998）。Bielby（1984）則認為性別角色態度是指個體認為何為男女合適的角色之看法，依性別的不同而對分工、權利、責任會有不同的角色期待。

Jacobs(1995)指出，人們在性別刻板印象下接受社會化歷程，以學校就讀科系而言，遵守著「不同性別有其合適的主修科系」

表 2-8 86 學年~96 學年大專男女學生修習科系類別比較—按學門別

	86 學年度 (SY1996~1997)					86 學年 男女差 異	96 學年度 (SY2007~2008)					96 學年 男女 差異
	總計	男	%	女	%	±%	總計	男	%	女	%	±%
學科分類：	224,630	107,724	47.96%	116,906	52.04%	-4.09%	323,540	161,169	49.81%	162,371	50.19%	-0.37%
教育學門	8,875	2,803	31.58%	6,072	68.42%	-36.83%	11,184	3,913	34.99%	7,271	65.01%	-30.03%
藝術學門	2,922	761	26.04%	2,161	73.96%	-47.91%	5,250	1,400	26.67%	3,850	73.33%	-46.67%
人文學門	10,830	2,484	22.94%	8,346	77.06%	-54.13%	25,379	6,082	23.96%	19,297	76.04%	-52.07%
設計學門	2,922	1,050	35.93%	1,872	64.07%	-28.13%	7,105	2,683	37.76%	4,422	62.24%	-24.48%
社會及行為科學學門	6,218	2,678	43.07%	3,540	56.93%	-13.86%	10,814	4,747	43.90%	6,067	56.10%	-12.21%
傳播學門	2,582	910	35.24%	1,672	64.76%	-29.51%	5,963	2,130	35.72%	3,833	64.28%	-28.56%
商業及管理學門	53,278	13,021	24.44%	40,257	75.56%	-51.12%	68,308	24,317	35.60%	43,991	64.40%	-28.80%
法律學門	1,836	988	53.81%	848	46.19%	7.63%	3,898	1,873	48.05%	2,025	51.95%	-3.90%
生命科學學門	1,149	609	53.00%	540	47.00%	6.01%	5,057	2,746	54.30%	2,311	45.70%	8.60%
自然科學學門	3,437	2,517	73.23%	920	26.77%	46.46%	5,354	3,847	71.85%	1,507	28.15%	43.71%
數學及統計學門	2,966	1,741	58.70%	1,225	41.30%	17.40%	3,768	2,375	63.03%	1,393	36.97%	26.06%
電算機學門	11,008	4,064	36.92%	6,944	63.08%	-26.16%	21,925	13,532	61.72%	8,393	38.28%	23.44%
工程學門	75,425	61,782	81.91%	13,643	18.09%	63.82%	81,699	72,108	88.26%	9,591	11.74%	76.52%
建築及都市規劃學門	2,818	1,838	65.22%	980	34.78%	30.45%	3,166	1,773	56.00%	1,393	44.00%	12.00%
農業科學學門	5,818	2,850	48.99%	2,968	51.01%	-2.03%	5,865	2,783	47.45%	3,082	52.55%	-5.10%
獸醫學門	411	279	67.88%	132	32.12%	35.77%	346	151	43.64%	195	56.36%	-12.72%
醫藥衛生學門	20,458	5,011	24.49%	15,447	75.51%	-51.01%	27,577	6,400	23.21%	21,177	76.79%	-53.58%
社會服務學門	2,975	146	4.91%	2,829	95.09%	-90.18%	9,984	540	5.41%	9,444	94.59%	-89.18%
民生學門	6,180	1,113	18.01%	5,067	81.99%	-63.98%	17,535	5,899	33.64%	11,636	66.36%	-32.72%
運輸服務學門	2,360	977	41.40%	1,383	58.60%	-17.20%	2,409	1,182	49.07%	1,227	50.93%	-1.87%
環境保護學門	162	102	62.96%	60	37.04%	25.93%	814	572	70.27%	242	29.73%	40.54%
軍警國防安全學門	-	-	-	-	-	-4.09%	107	102	95.33%	5	4.67%	90.65%
其他學門	-	-	-	-	-	-36.83%	33	14	42.42%	19	57.58%	-15.15%

(sex-appropriate majors)之原則，女生傾向於人文和醫療照護學科，而男性則擅長思考與分析。社會性別角色期待（如父母的影響）、大學科系性別隔離的現況以及職場性別隔離的現實，為男女大學生架構起非常不同的機會結構，致使男女學生對科系的選擇、校園經驗、以及對大學教育的期待與思考有所差異。

職業輔導與教育心理學的研究指出，性別意識、教育期望、科學成就、及職業成就之間存有密切的關聯（蔡培村，1998）。因此，對於以職業為社會地位指標的男性而言，教育的功效相當明顯，教育期望因而也較明確（謝小苓，1992）。由於傳統父系社會對於性別角色有明顯分化與嚴格規範，「男主外、女主內」的家庭分工與「男尊女卑」的社會價值觀，不論是社會或是女性自己，都會對女性抱持較低的教育期望。

Thomas(1990)、蔡麗玲(2005)指出修習領域的性別區隔也具有領域本身「性別化」的意涵。理工領域強調所謂的客觀、理性，與社會所編派給男性的「陽剛/男性」特質一致；而人文、教育或護理等領域重視感性、體驗、關懷，則與社會所編派給女性的「陰柔/女性」特質一致。於是，科系選擇不僅攸關職涯發展，更攸關著「自我認同」，是學生如何看待自己、如何想像自己未來成為哪一種人的認同抉擇。

謝小苓（2005）研究發現不論男女，當背景與學科能力相當時，重視「自己興趣」者，較傾向於選填「女性科系」；重視科系所代表的「工作機會」者，較傾向於選填「男性科系」。

（二）社會與家庭背景環境因素

謝小苓（2005）當代社會重視科技更甚人文的現象相當明顯。「唸理

工醫學的女生比較(唸文史的女生)優秀」的印象；女性主義學者與教育工作者積極鼓勵女生學習科學，做為追求性別平等的重要途徑之一，在顯示女生唸理工醫學有「向上流動」的意味。另一方面，「男生唸文史沒有出路/息」的說法時有可聞，可見在社會大眾的看法中，男性就讀女性為主的科系確有著「向下沉淪」的隱憂。

謝小苓運用「1991 台灣社會變遷基本調查第 2 期第 2 次」的問卷調查資料，發現在重男輕女觀念下，男性所受的期望較高，但也承受了較大的壓力。兩性教育期望的分析結果，學校教育擴張與提升並沒有改變民眾的性別意識型態。雖然女性的教育程度較低，且民眾對男性教育期望明顯高於女性，但是女性對教育的期望卻逐漸明顯高於男性。

吳嘉麗(1996)指出母親對數理科目的過分焦慮與懼怕，尤其會影響到女孩的學習心理。一個人的努力與別人對他的期望，以及自我的期許是成正比的。謝小苓(1995)指出家政、教師、醫療等領域，基本上是女性傳統角色與工作內涵的延伸；人文、社會科學等較重視感性與人際關係的領域，也比自然科學、工程顯得「柔性」，比較符合社會對於女性的期望。研究所階段是兩性就學機會差異最大的階段，女研究生比例佔少數的原因，可能受到傳統觀念影響，認為女性唸太多書會影響將來尋找對象或造成晚婚、不婚的問題有關。

蕭惠蘭及郭秋勳(2004)在「高中女生性別意識、教育期望、科學成就對升大學選擇科系之影響研究」發現，高中女生升大學選擇人文、理工的因素，教育期望有 6.8%的預測量。顯見父母期望、師長期望，以及主觀抱負對女生產生極大的影響力，此一發現與 Thorkildsen (1998) 的研究結果相似。謝小苓(2005)的研究也證實，不論男女，較高的家庭社

經地位是學生選填「非性別傳統科系」的重要支撐。不論男女，重視師長意見者，皆傾向於選填「男性科系」；而重視父母意見者，則傾向選填「傳統性別科系」。

(三)學習經驗因素

國外學者(Vockell & Lobonc, 1981)的實證研究顯示，男女分班學習，較有利於女生的科學學習成就，因為其發展不易被抑制，部分教師的性別成見，或是社會的刻板印象，較不會被引入單一性別的科學學習環境中。

楊叔卿(2002)指出，電腦相關學習活動上形成性別差異之理由為：
1. 電腦課程即數學焦慮，數學焦慮是形成電腦技術性別差異的主要原因，許多女孩直接把數學焦慮及對數學的態度轉移至電腦上；2. 刻板印象之期許，電腦通常被兒童視為是男性所操弄的「機器」，並且在很小的時候就開始把電腦與「男性文化」的觀念相聯結；3. 軟體的性別偏見，大多數早期的電腦遊戲都是由男性寫給男性玩的，而大部份的軟體內容設計都集中在競爭、侵略、快速、暴力行動等方面，不能吸引女性。

謝小苓(2005)指出理工與人文學科的學術訓練過程，也具有性別社會化的作用。女性選擇理工領域，往往面臨理工/男性化訓練與社會所期待的女性氣質之間的衝突；不但其理工能力常遭質疑，其「(欠缺)女性特質」更常被揶揄。相對的，男性選擇人文藝術科系，其學科能力似乎較不受挑剔，其「男性氣概」則可能倍受質疑。從「認同」觀點出發，選擇「非傳統性別科系」，不啻是挑戰社會主流性別價值的認同選擇。

在實證分析方面，黃幸美（1995）認為兩性在一般認知能力上無顯著差異，在數理科學上的成就與興趣態度，則男性優於女性，社會結構潛存的性別刻板意識，及女性在科技專業領域發展時的負向經驗，影響女性追求數理科學學習的成就動機。

除上述各項因素之外，本研究認為理工科系女性教師比例偏低也是造成大專女性學生比較不願就讀理工科系的重要因素之一。如表 2-9 所列，國內電算機學門與工程學門女性教師所占比例皆不及 10%。由於這二個學門是傳授 ICT 知識的最主要學門，故女性教師比例偏低的問題不僅會影響女性學生就讀意願，也可能會使 ICT 知能與相關產品的設計發展過度以男性為中心。

相較於學校教育階段，國內對於婦女離開學校，進入職場之後如何學習 ICT 知能的統計調查與研究較為不足。在統計調查方面，既有的資料大多只能比較男女參加職業訓練的比例，以及所參加的訓練職類有何不同，甚少觸及男女參訓動機與參訓障礙比較。截至目前為止，研究團隊在這方面所蒐集到的資料只有行政院勞委會於 2001 年所做的「台灣地區就業者職業訓練實況調查報告」。根據該報告的內容，我們發現女性就業者加職業訓練的比率略高於男性，而且其自行參訓的比率也高於男性。此外，其參訓遇到困難的比率也遠低於男性。

然而，就未參訓者而言，女性因「沒有時間接受訓練」而未參訓的比率高於男性。再者，就未來不願參訓的女性就業者而言，有超過四成表示「下班後料理家務無法分身」是造成其不願參訓的主要原因之一。由此可見，受限於必須兼顧家務、照顧及生產勞動等多重角色，女性往往沒有時間從事職能學習，當然也包含 ICT 知能的學習。

表 2-9 97 學年度大學院校各學門男女教師人數之比較

	總計			教授		副教授		助理教授		講師		其他		助教	
	計	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總計	50,078	33,348	16,730	7,995	1,638	9,886	3,820	8,498	4,178	5,452	5,014	1,046	719	471	1,361
教育學門	1,779	908	871	336	187	316	312	179	233	60	61	3	-	14	78
藝術學門	1,165	592	573	170	104	169	177	121	133	82	98	35	11	15	50
人文學門	4,651	2,100	2,551	527	267	532	658	592	782	396	692	17	5	36	147
設計學門	995	724	271	74	6	182	39	192	80	228	124	43	14	5	8
社會及行為科學學門	1,830	1,209	621	407	112	398	194	362	197	28	28	2	3	12	87
傳播學門	665	388	277	51	40	113	76	125	74	77	55	15	3	7	29
商業及管理學門	6,479	4,027	2,452	723	117	1,271	566	1,221	675	750	911	25	9	37	174
法律學門	544	396	148	132	23	118	47	122	50	13	7	4	-	7	21
生命科學學門	1,218	825	393	260	91	209	97	326	140	7	31	1	1	22	33
自然科學學門	1,343	1,090	253	539	61	276	45	213	48	19	19	-	-	43	80
數學及統計學門	855	631	224	238	45	220	65	127	49	28	9	1	-	17	56

	總計			教授		副教授		助理教授		講師		其他		助教	
	計	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
電算機學門	2,081	1,644	437	185	26	455	79	581	109	401	190	11	1	11	32
工程學門	10,563	9,670	893	2,642	110	3,200	213	2,237	227	1,429	204	39	-	123	139
建築及都市規劃學門	581	457	124	69	5	162	29	109	39	106	37	9	-	2	14
農業科學學門	906	676	230	258	38	213	83	141	53	55	39	2	-	7	17
獸醫學門	115	100	15	40	6	32	2	15	6	11	1	-	-	2	-
醫藥衛生學門	4,677	2,568	2,109	729	234	750	423	715	484	347	712	7	102	20	154
社會服務學門	749	267	482	43	40	71	113	116	184	32	129	4	2	1	14
民生學門	2,195	1,335	860	171	45	358	152	464	247	268	347	67	38	7	31
運輸服務學門	272	226	46	33	2	70	11	76	17	37	13	3	-	7	3
環境保護學門	168	146	22	33	2	51	6	41	9	20	5	-	-	1	-
軍警國防安全學門	13	13	-	1	-	4	-	5	-	3	-	-	-	-	-
其他學門	6,234	3,356	2,878	334	77	716	433	418	342	1,055	1,302	758	530	75	194
三分類															
人文	14,837	7,693	7,144	1,442	641	1,919	1,619	1,507	1,570	1,824	2,277	856	560	145	477
社會	12,462	7,622	4,840	1,527	377	2,329	1,148	2,410	1,427	1,168	1,477	117	55	71	356
科技	22,779	18,033	4,746	5,026	620	5,638	1,053	4,581	1,181	2,460	1,260	73	104	255	528

說明：其他學門教師含校長、共同科目、軍訓教官、護理老師、教育學程及計算機中心等教師。

雖然上述調查報告可以幫助我們瞭解婦女進入職場以後的學習障礙，但畢竟其調查對象與調查內容過於一般性，並非特別針對 ICT 知能的學習。因此，為能切合本研究計畫的需求，研究團隊在針對女性專業人士與女性創業者所設計的調查問卷中，特別詢問受訪者 (1) 既有的 ICT 知能如何獲得？(2) 在學習 ICT 知能方面是否曾經遇到困難或障礙？(3) 未來是否有意願參加 ICT 相關的教育訓練？以及想參加哪些種類的課程？希望經由這些問題的調查與分析，可以使研究團隊更能瞭解當前國內婦女 ICT 知能學習狀況，以及所遭遇到的困難，以作為檢討現行相關政策措施之參考。

表 2-10 所列是受訪女性專業人士主要學習獲得 ICT 知識技能的管道。其中，以「從工作經驗中自行學習」勾選比例最高，為 90.7%；其次是「以前在學校修習相關課程」，勾選比例 69.8%；再其次是「公司同事教導」，勾選比例 60.5%；其餘各項管道勾選比例皆在 40% 以下。此外，從表中所列數據亦可看出不同屬性之受訪者所利用的管道不同。例如年齡較輕、教育程度較高、或本科系畢業之受訪者透過在學校修習相關課程，以獲得 ICT 知識技能的比例就明顯較高。

表 2-11 所列是受訪女性專業人士在學習 ICT 知能方面所遭遇到的困難。其中，僅有 12.3% 表示在學習上沒有遭遇過問題，顯示儘管國內 ICT 學習環境已有所改進，但大多數專業女性還是面臨學習障礙。在所遭遇到的問題中，以「工作太忙，沒有足夠時間學習」的情況最為普遍，勾選比例 52.3%；其次是「學習所需費用太高」，勾選比例 40.0%；再其次是「基礎知識不足，影響學習效果」，勾選比例 37.7%；而「家務太多，沒有足夠時間學習」、「不知道自己應該學習什麼」、以及「不

表 2-10 女性專業人士 ICT 知識技能主要學習獲得管道

單位：人(%)

	以前在學校修習相關課程	參加公司的訓練課程	參加外面的訓練課程	自己購買(租借)相關教材學習	從工作經驗中自行學習	公司同事教導	家人朋友教導	其他
全體	90(69.8)	48(37.2)	51(39.5)	34(26.4)	117(90.7)	78(60.5)	32(24.8)	1(0.8)
<u>按年齡</u>								
未滿 35 歲	64(74.4)	24(27.9)	29(33.7)	20(23.3)	76(88.4)	51(59.3)	26(30.2)	0(0.0)
35 歲(含)以上	25(59.5)	24(57.1)	22(52.4)	14(33.3)	40(95.2)	26(61.9)	6(14.3)	1(2.4)
<u>按教育程度</u>								
大學(含)以下	53(62.4)	31(36.5)	34(40.0)	20(23.5)	77(90.6)	47(55.3)	19(22.4)	1(1.2)
碩/博士	35(83.3)	17(40.5)	17(40.5)	14(33.3)	39(92.9)	29(69.0)	12(28.6)	0(0.0)
<u>按婚姻狀況</u>								
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	31(53.4)	25(43.1)	22(37.9)	12(20.7)	55(94.8)	36(62.1)	10(17.2)	1(1.7)
未婚	58(82.9)	23(32.9)	29(41.4)	22(31.4)	61(87.1)	41(58.6)	22(31.4)	0(0.0)
<u>按畢業科系</u>								
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	52(80.0)	31(47.7)	36(55.4)	23(35.4)	57(87.7)	42(64.4)	8(12.3)	1(1.5)
非本科系	37(58.7)	17(27.0)	15(23.8)	11(17.5)	59(93.7)	35(55.6)	24(38.1)	0(0.0)

<u>按服務產業別</u>								
製造業	64(66.0)	32(33.0)	32(33.0)	24(24.7)	87(89.7)	55(56.7)	31(32.0)	0(0.0)
服務業	25(80.6)	15(48.4)	18(58.1)	10(32.3)	29(93.5)	23(74.2)	1(3.2)	1(3.2)
<u>按服務部門</u>								
資訊/研發部門	55(72.4)	33(43.4)	41(53.9)	26(34.2)	69(90.8)	46(60.5)	13(17.1)	1(1.3)
非資訊/研發部門	35(66.0)	15(28.3)	10(18.9)	8(15.1)	48(90.6)	32(60.4)	19(35.8)	0(0.0)
<u>按現職之工作年資</u>								
未滿3年	41(80.4)	15(29.4)	14(27.5)	15(29.4)	47(92.2)	31(60.8)	19(37.3)	0(0.0)
3年~未滿5年	22(61.1)	12(33.3)	16(44.4)	10(27.8)	31(86.1)	20(55.6)	8(22.2)	0(0.0)
5年(含)以上	27(64.3)	21(50.0)	21(50.0)	9(21.4)	39(92.9)	27(64.3)	5(11.9)	1(2.4)
<u>按職場工作總年資</u>								
未滿10年	51(72.9)	21(30.0)	21(30.0)	15(21.4)	60(85.7)	40(57.1)	19(27.1)	0(0.0)
10年(含)以上	39(66.1)	27(45.8)	30(50.8)	19(32.2)	57(96.6)	38(64.4)	13(22.0)	1(1.7)

資料來源：本研究

表 2-11 女性專業人士學習 ICT 知識技能時曾遭遇之問題

單位：人(%)

	沒有遭遇 問題	基礎知識 不足，影響 學習效果	工作太 忙，沒有足 夠時間學 習	家務太 多，沒有足 夠時間學 習	學習所需 費用太高	不知道自 己應該學 習什麼	不知道哪 裡有好的 師資可以 學習	其他
全體	16(12.3)	49(37.7)	68(52.3)	18(13.8)	52(40.0)	22(16.9)	22(16.9)	4(3.1)
<u>按年齡</u>								
未滿 35 歲	11(12.8)	32(37.2)	40(46.5)	10(11.6)	35(40.7)	19(22.1)	11(12.8)	4(4.7)
35 歲(含)以上	5(11.6)	16(37.2)	28(65.1)	8(18.6)	17(39.5)	2(4.7)	11(25.6)	0(0.0)
<u>按教育程度</u>								
大學(含)以下	12(14.0)	35(40.7)	39(45.3)	11(12.8)	38(44.2)	14(16.3)	15(17.4)	2(2.3)
碩/博士	3(7.1)	13(31.0)	28(66.7)	6(14.3)	13(31.0)	7(16.7)	7(16.7)	2(4.8)
<u>按婚姻狀況</u>								
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	8(13.6)	23(39.0)	35(59.3)	15(25.4)	21(35.6)	5(8.5)	9(15.3)	1(1.7)
未婚	8(11.4)	25(35.7)	33(47.1)	3(4.3)	31(44.3)	16(22.9)	13(18.6)	3(4.3)
<u>按畢業科系</u>								
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	9(13.8)	23(35.4)	31(47.7)	6(9.2)	34(52.3)	5(7.7)	13(20.0)	3(4.6)
非本科系	7(10.9)	25(39.1)	37(57.8)	12(18.8)	18(28.1)	16(25.0)	9(14.1)	1(1.6)

<u>按服務產業別</u>								
製造業	8(8.2)	39(39.8)	49(50.0)	16(16.3)	42(42.9)	19(19.4)	20(20.4)	2(2.0)
服務業	8(25.8)	10(32.3)	18(58.1)	2(6.5)	9(29.0)	3(9.7)	2(6.5)	2(6.5)
<u>按服務部門</u>								
資訊/研發部門	9(11.7)	31(40.3)	43(55.8)	9(11.7)	37(48.1)	8(10.4)	14(18.2)	4(5.2)
非資訊/研發部門	7(13.2)	18(34.0)	25(47.2)	9(17.0)	15(28.3)	14(26.4)	8(15.1)	0(0.0)
<u>按現職之工作年資</u>								
未滿3年	2(3.9)	20(39.2)	25(49.0)	7(13.7)	23(45.1)	9(17.6)	10(19.6)	2(3.9)
3年~未滿5年	9(25.0)	14(38.9)	14(38.9)	5(13.9)	15(41.7)	6(16.7)	5(13.9)	0(0.0)
5年(含)以上	5(11.6)	15(34.9)	29(67.4)	6(14.0)	14(32.6)	7(16.3)	7(16.3)	2(4.7)
<u>按職場工作總年資</u>								
未滿10年	9(12.9)	26(37.1)	32(45.7)	7(10.0)	27(38.6)	17(24.3)	7(10.0)	3(4.3)
10年(含)以上	7(11.7)	23(38.3)	36(60.0)	11(18.3)	25(41.7)	5(8.3)	15(25.0)	1(1.7)

資料來源：本研究

表 2-12 女性專業人士對參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之意願

單位：人（%）

	不願意參加	願意參加
全體	40(30.8)	90(69.2)
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	26(30.2)	60(69.8)
35 歲(含)以上	14(32.6)	29(67.4)
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	27(31.4)	59(68.6)
碩/博士	12(28.6)	30(71.4)
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚(含離婚、喪偶、分居)	23(39.0)	36(61.0)
未婚	17(24.3)	53(75.7)
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	14(21.5)	51(78.5)
非本科系	26(40.6)	38(59.4)
<u>按服務產業別</u>		
製造業	29(29.6)	69(70.4)
服務業	11(35.5)	20(64.5)
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	17(22.1)	60(77.9)
非資訊/研發部門	23(43.4)	30(56.6)
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	15(29.4)	36(70.6)
3 年~未滿 5 年	12(33.3)	24(66.7)
5 年(含)以上	13(30.2)	30(69.8)
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	18(25.7)	52(74.3)
10 年(含)以上	22(36.7)	38(63.3)

資料來源：本研究

知道哪裡有好的師資可以學習」的勾選比例則分別僅有 13.8%、16.9% 與 16.9%。

雖然大多數受訪者曾在學習上遭遇困難，女性專業人士對於參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之意願不低。如表 2-12 所列，高達 69.2% 的受訪者表示願意參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程。若按畢業科系來看，本科系畢業者比非本科系畢業者之願意參加人數多出 19.1%；若按服務部門來看，服務於資訊/研發部門者比非資訊/研發部門者之願意參加人數多出 21.3%。由此可知相較於非經常性接觸 ICT 者，經常性接觸 ICT 者願意學習比例較高。

為進一步瞭解影響女性專業人士參加教育訓練課程的原因，本研究在問卷中也詢問受訪者願意與不願意的主要理由，其結果分別列於表 2-13 與表 2-14。就不願意參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之受訪者而言，其最常見的理由為「目前所具備的 ICT 知識技能已經足以應付工作需要」，勾選比例為 47.5%；其次是「工作太忙，沒時間參加」與「沒有多餘預算可以參加」，二者勾選比例皆為 32.5%；再其次是「家務太忙，沒時間參加」，勾選比例是 27.5%；而勾選「工作上沒有需要用到 ICT 知識技能」者只有 17.5%。就願意參加的受訪者而言，其最常見的理由是「增加自己的 ICT 知識技能」，勾選比例為 86.5%；其次是「工作上需要更多 ICT 知識技能」，勾選比例 74.2%；再其次是「可以將所學用在日常生活」，勾選比例 43.8%。

表 2-15 所列是受訪女性專業人士願意參加 ICT 訓練之課程種類。其中，願意參加「企業電腦化課程」者最多，佔 46.2%；願意參加「資料庫」者次之，佔 45.4%；其餘願意參加課程之排序依序為：「網頁設計」，

表 2-13 女性專業人士不願意參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之原因

單位：人（%）

	工作上沒有 需要用到 ICT 知識技 能	工作太忙，沒 時間參加	家務太忙，沒 時間參加	沒有多餘預 算可以參加	目前所具備的 ICT 知識技能 已經足以應付 工作需要	擔心自己基 礎知識不 足，學習效果 差	其他
全體	7(17.5)	13(32.5)	11(27.5)	13(32.5)	19(47.5)	2(5.0)	2(5.0)
<u>按年齡</u>							
未滿 35 歲	5(19.2)	8(30.8)	7(26.9)	11(42.3)	14(53.8)	1(3.8)	0(0.0)
35 歲(含)以上	2(14.3)	5(35.7)	4(28.6)	2(14.3)	5(35.7)	1(7.1)	2(14.3)
<u>按教育程度</u>							
大學(含)以下	5(18.5)	7(25.9)	7(25.9)	9(33.3)	13(48.1)	2(7.4)	1(3.7)
碩/博士	2(16.7)	5(41.7)	3(25.0)	3(25.0)	5(41.7)	0(0.0)	1(8.3)
<u>按婚姻狀況</u>							
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	5(21.7)	9(39.1)	10(43.5)	9(39.1)	7(30.4)	1(4.3)	2(8.7)
未婚	2(11.8)	4(23.5)	1(5.9)	4(23.5)	12(70.6)	1(5.9)	0(0.0)
<u>按畢業科系</u>							
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	3(21.4)	2(14.3)	1(7.1)	3(21.4)	9(64.3)	1(7.1)	1(7.1)
非本科系	4(15.4)	11(42.3)	10(38.5)	10(38.5)	10(38.5)	1(3.8)	1(3.8)

<u>按服務產業別</u>							
製造業	5(17.2)	11(37.9)	11(37.9)	11(37.9)	12(41.4)	2(6.9)	1(3.4)
服務業	2(18.2)	2(18.2)	0(0.0)	2(18.2)	7(63.6)	0(0.0)	1(9.1)
<u>按服務部門</u>							
資訊/研發部門	2(11.8)	3(17.6)	3(17.6)	6(35.3)	10(58.8)	0(0.0)	1(5.9)
非資訊/研發部門	5(21.7)	10(43.5)	8(34.8)	7(30.4)	9(39.1)	2(8.7)	1(4.3)
<u>按現職之工作年資</u>							
未滿3年	4(26.7)	5(33.3)	4(26.7)	7(46.7)	5(33.3)	1(6.7)	0(0.0)
3年~未滿5年	0(0.0)	5(41.7)	6(50.0)	3(25.0)	7(58.3)	1(8.3)	1(8.3)
5年(含)以上	3(23.1)	3(23.1)	1(7.7)	3(23.1)	7(53.8)	0(0.0)	1(7.7)
<u>按職場工作總年資</u>							
未滿10年	4(22.2)	4(22.2)	4(22.2)	7(38.9)	11(61.1)	1(5.6)	0(0.0)
10年(含)以上	3(13.6)	9(40.9)	7(31.8)	6(27.3)	8(36.4)	1(4.5)	2(9.1)

資料來源：本研究

表 2-14 女性專業人士願意參加 ICT 知識技能教育訓練或進修課程之原因

單位：人(%)

	工作上需要更多 ICT 知識技能	可以將所學用在日常生活	增加自己的 ICT 知識技能	其他
全體	66(74.2)	39(43.8)	77(86.5)	2(2.2)
<u>按年齡</u>				
未滿 35 歲	42(71.2)	28(47.5)	51(86.4)	1(1.7)
35 歲(含)以上	24(82.8)	11(37.9)	25(86.2)	1(3.4)
<u>按教育程度</u>				
大學(含)以下	42(72.4)	23(39.7)	47(81.0)	0(0.0)
碩/博士	24(80.0)	16(53.3)	23(39.7)	2(6.7)
<u>按婚姻狀況</u>				
已婚(含離婚、喪偶、分居)	26(72.2)	17(47.2)	30(83.3)	1(2.8)
未婚	40(76.9)	22(42.3)	46(88.5)	1(1.9)
<u>按畢業科系</u>				
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	37(74.0)	15(30.0)	44(88.0)	2(4.0)
非本科系	29(76.3)	24(63.2)	32(84.2)	0(0.0)
<u>按服務產業別</u>				
製造業	51(73.9)	33(47.8)	58(84.1)	1(1.4)
服務業	15(78.9)	5(26.3)	18(94.7)	1(5.3)

<u>按服務部門</u>				
資訊/研發部門	47(79.7)	22(37.3)	51(86.4)	2(3.4)
非資訊/研發部門	19(63.3)	17(56.7)	26(86.7)	0(0.0)
<u>按現職之工作年資</u>				
未滿3年	22(62.9)	17(48.6)	29(82.9)	0(0.0)
3年~未滿5年	19(79.2)	12(50.0)	22(91.7)	0(0.0)
5年(含)以上	25(83.3)	10(33.3)	26(86.7)	2(6.7)
<u>按職場工作總年資</u>				
未滿10年	35(68.6)	24(47.1)	43(84.3)	0(0.0)
10年(含)以上	31(81.6)	15(39.5)	34(89.5)	2(5.3)

資料來源：本研究

表 2-15 女性專業人士願意參加 ICT 訓練之課程種類

單位：%

	作業系統	電腦入門基礎	辦公室應用軟體	網頁設計	多媒體設計	程式語言	網路管理	資料庫	認證課程	平面設計	電腦輔助製圖	企業電腦化課程	其他
全體	20.2	5.0	24.4	37.8	33.6	32.8	21.0	45.4	16.8	14.3	10.1	46.2	3.4
<u>按年齡</u>													
未滿 35 歲	20.5	5.1	26.9	38.5	34.6	34.6	21.8	48.7	19.2	14.1	12.8	46.2	2.6
35 歲(含)以上	20.0	5.0	20.0	37.5	30.0	30.0	17.5	37.5	10.0	15.0	5.0	45.0	5.0
<u>按教育程度</u>													
大學(含)以下	24.1	6.3	24.1	39.2	29.1	32.9	17.7	46.8	16.5	12.7	7.6	44.3	2.5
碩/博士	13.2	2.6	23.7	36.8	42.1	34.2	26.3	42.1	15.8	18.4	15.8	47.4	5.3
<u>按婚姻狀況</u>													
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	16.7	7.4	29.6	38.9	31.5	20.4	7.4	35.2	13.0	13.0	3.7	37.0	5.6
未婚	23.4	3.1	20.3	37.5	34.4	43.8	31.2	53.1	18.8	15.6	15.6	53.1	1.6
<u>按畢業科系</u>													
電腦、資訊、通相關科系(本科系)	26.2	3.3	9.8	34.4	21.3	49.2	26.2	65.6	21.3	8.2	3.3	49.2	3.3
非本科系	14.0	7.0	40.4	42.1	45.6	15.8	14.0	22.8	10.5	21.1	17.5	42.1	3.5
<u>按服務產業別</u>													
製造業	20.4	6.5	26.9	37.6	37.6	30.1	19.4	41.9	17.2	16.1	11.8	52.7	1.1
服務業	20.0	0.0	16.0	36.0	16.0	44.0	28.0	60.0	16.0	8.0	4.0	24.0	12.0
<u>按服務部門</u>													
資訊/研發部門	25.4	1.4	8.5	33.8	23.9	50.7	26.8	63.4	19.7	9.9	7.0	47.9	4.2
非資訊/研發部門	12.5	10.4	47.9	43.8	47.9	6.2	12.5	18.8	12.5	20.8	14.6	43.8	2.1

<u>按現職之工作年資</u>													
未滿3年	19.6	5.9	27.5	35.3	35.3	29.4	17.6	47.1	11.8	21.6	15.7	45.1	2.0
3年~未滿5年	30.0	6.7	30.0	36.7	30.0	30.0	30.0	43.3	26.7	10.0	10.0	56.7	0.0
5年(含)以上	13.2	2.6	15.8	42.1	34.2	39.5	18.4	44.7	15.8	7.9	2.6	39.5	7.9
<u>按職場工作總年資</u>													
未滿10年	21.5	6.2	24.6	40.0	38.5	33.8	23.1	49.2	23.1	18.5	13.8	50.8	0.0
10年(含)以上	18.5	3.7	24.1	35.2	27.8	31.5	18.5	40.7	9.3	9.3	5.6	40.7	7.4

資料來源：本研究

佔 37.8%；「多媒體設計」，佔 33.6%；「程式語言」，佔 32.5%；「辦公室應用軟體」，佔 24.4%；「網路管理」，佔 21.0%；「作業系統」，佔 20.2%；「認證課程」，佔 16.8%；「平面設計」，佔 14.3%；「電腦輔助製圖」，佔 10.1%；「電腦入門基礎」，佔 5.0%。

綜合以上分析，學校正規教育是國內大多數女性專業人士獲得 ICT 專業知能的重要管道，惟不論從次級資料分析或深度訪談，皆可發現國內女性在學期間修讀與 ICT 相關之理工科系比例偏低，而且與男性相對比例的差距有逐漸擴大趨勢。因此，如何鼓勵女性選讀 ICT 相關課程或科系便成為政府相關單位首要之務。

本研究也發現女性專業人士在學習 ICT 知能最常遇到的困難是工作太忙，或學習費用太貴，而這可能就是他們在進入職場之後大都是透過工作上的自我學習或其他同事指導等非正式訓練管道來獲得 ICT 專業知能，甚少參加正規的職業訓練的重要因素。雖然如此，大多數女性專業人士對於參加 ICT 專業知能相關教育訓練的意願很高，而最想參加的課程包括「企業電腦化課程」、「資料庫」等。因此，政府相關單位應設法協助女性專業人士排除上列二項參訓障礙，例如提供 E-learning 課程，以提高女性專業人士在這方面的參訓比例，進而提升其 ICT 知能。

第三節 他國經驗之分析

根據教育部對 OECD 國家的研究，¹上述大學生就讀領域性別區隔並非我國特有，而是多數 OECD 國家普遍存在的現象。茲就其主要發現摘要說明如下：

¹ 參閱 2009 年 1 月教育部統計處針對「我國與 OECD 各國女性高等教育之學科領域暨性別差異分析」報告。

一、OECD 各國在「教育」、「人文藝術」、「社會科學商業及法律」、「醫藥衛生」及「服務」等五大領域呈現女多於男，其中以「醫藥衛生」與「教育」領域之男女差異最大。

2006 年 OECD 各國於「教育」領域之女性畢業生比率平均為 76.28%、「人文藝術」領域之女性畢業生比率平均為 64.52%、「社會科學商業及法律」領域之女性畢業生比率平均為 57.71%、「醫藥衛生」領域之女性畢業生比率平均為 77.19%、「服務」領域之女性畢業生比率平均為 54.56%。顯見 OECD 各國平均在「教育」、「人文藝術」、「社會科學商業及法律」、「醫藥衛生」及「服務」等五大領域呈現女多於男，並以「醫藥衛生」與「教育」領域之男女差異最大。

二、OECD 各國在「科學」、「工程」、「農學」等三大領域呈現男多於女，其中以「工程」與「科學」領域男女差異最為顯著。

2006 年 OECD 各國於「科學」領域之女性畢業生比率平均為 38.02%、「工程」領域之女性畢業生比率平均為 24.16%、「農學」領域之女性畢業生比率平均為 47.79%。足見 OECD 各國平均在「科學」、「工程」、「農學」等三大領域呈現男多於女，並以「工程」與「科學」領域男女差異最為顯著。

三、OECD 各國女性畢業生平均在各領域所占比率多數呈逐年增加之勢，惟「科學」領域 7 年來減幅 1.66 個百分點。

2006 年與 2000 年資料相較，7 年來 OECD 國家女性平均在各領域所占比率大多呈逐年增加之勢，增幅較大的依序為：「農學」

領域增加 5.73 個百分點、「社會科學商業與法律」領域增加 3.91 個百分點、「服務」領域增加 3.09 個百分點、「醫藥衛生」領域增加 2.80 個百分點、「工程」領域增加 2.15 個百分點、「教育」領域增加 1.33 個百分點；「人文藝術」領域則變化不多，減幅在一個百分點內；惟「科學」領域則減少 1.66 個百分點。

除了分析 OECD 國家的情況之外，該報告也比較我國與 OECD 國家之間的異同，而其主要發現包括：

- 一、台灣在主要領域之女性畢業生比率與 OECD 各國的整體分布相近，惟 OECD 各國女性畢業生平均在各領域所占比率多數呈逐年增加之勢，我國則除「農學」與「醫藥衛生」領域外皆逐年減少。

OECD 各國高等教育學習領域差異較大者在於「教育」與「醫藥衛生」領域，呈現女多於男，而「科學」與「工程」領域則男多於女；我國男女差異較大者在「人文藝術」與「醫藥衛生」領域，呈現女多於男，而「科學」與「工程」領域則呈現男多於女。資料顯示，台灣與 OECD 各國於各領域之女性畢業生比率的整體分布相近，亦即「就讀領域區隔」非我國特有，乃 OECD 各國共有之現象。

- 二、台灣與 OECD 國家之畢業生比例皆以「科學領域」、「工程領域」及「醫藥衛生與社福領域」的男女差異最大。

「科學領域」之畢業生，我國與 OECD 各國大多以男性占多數，女性約占三成九，獨義大利占五成三例外。7 年來「科學領域」女

性畢業生比率呈逐年下降之勢，台灣更減幅 10.54 個百分點。「工程領域」之畢業生，OECD 各國平均以男性占多數，女性僅占二成四，台灣女性更僅占一成三，男女比率懸殊。「醫藥衛生與社福領域」之畢業生，OECD 各國女性平均占七成七，台灣占八成二，女性遠較男性為高。

針對女性就讀理工科系比例偏低的現象，有些國際組織與個別國家開始採行因應措施。根據國內學者蔡麗玲（2004）的歸納整理，本文將部分措施內容摘要說明如下

聯合國

在聯合國教科文組織（UNESCO）當中，有為拉丁美洲所設立的婦女與科學工程研究計畫，稱為「拉丁美洲婦女、科學、與科技」計畫。根據執行此計畫的學者指出，儘管拉丁美洲已有一些推動性別平等的運動與成效，例如在各政府機關都有一定的婦女保障名額，但拉丁美洲的科學與性別議題直到最近才成為女性議題研究者、女性主義行動者、以及各機關認定為重要的議題。聯合國的教科文組織之下所設立的「女性、科學、與科技」計畫，是根據一九九九年於匈牙利布達佩斯的國際科學會議決議執行的。在全世界各區域設立「女性、科學、與科技」常設公聽會（Forum），有超過一千五百位的科學家與此議題的專家學者參與。其目的是：深度了解女性在這些領域目前的情況，包括教育統計、生涯選擇等等；根據各國不同的狀況設立不同的女性與科學科技政策、提供建議與實際行動以促成兩性在科學與科技領域的平等。

歐盟

歐洲議會 (European Commission) 設立了一個「歐洲科技評估網絡」(ETAN, European Technology Assessment Network)，以跨歐洲二十九國的資深女性科學家為主，形成了一個名為「赫爾辛基小組」的團體，共同關注歐洲女性與科學的議題。這個小組於一九九九年開始運行，目前已經有顯著的成果，包括收集歐盟各國女性與科學的統計數字，以及比較各國不同的學術社群結構，以規劃出朝向性別平等的科學與科技社群與研究環境。在歐洲，科學與性別的議題已經從舊式的訴求平等對待，轉變成目前的「性別平等主流化」(Mainstreaming Gender Equality)，亦即在各級機關的政策訂立過程中，考慮性別平等成為首要的思考模式。

加拿大

1996年，加拿大「自然科學與工程研究會」(NSERC, Natural Science and Engineering Research Council，相當於台灣的國科會)創設五個「科學與工程女性主席」席位，分布於加拿大的五個地理區域，由政府、工業界主要的大公司、與大學共同支持，提供資源與經費。這五個席位通常由大學裡的資深工科女教授擔任，職責是以各百分之五十的時間與精力致力於校內事務，與提昇女性在工程界及科學界的參與地位。擔任主席的幾位資深大學理工科女教授亦提出進行此項工作的挑戰。作為資深且傑出的女教授，通常她們都在各自的學校裡已經被重用，負有相當的責任。在自己的研究工作與學校工作之餘，如何安排與分配推動此計畫的優先順序，並且使自己的時間精力付出，轉變成獲得肯定的工作表現，而不是被同仁視為「不務正業」，正是此項計畫的主要目的之一與執行主席的一項挑戰。

除了「科學與工程女性主席」席位之外，加拿大各地區也有由各大學執行的 WISE 計劃，對象是較年輕、尚在學校就讀的女生。以加拿大中部曼尼托巴大學為例，他們的 WISE 推廣計畫再過去幾十年來獲得很大的成功。這個推廣計畫從一九九零年開始，從一個小型計畫案，一年只有幾個科學與工程的大學生做十幾次報告，發展到目前共有十四位專職工作人員，一年做一千七百次服務報告，接觸二萬個學生的大型組織。成為加拿大中區最大的社區服務計畫。服務的對象從幼稚園到十二年級(即高中三年級)，包含女生和男生。這個計畫的主要目的除了鼓勵女孩子選讀科學與工程相關的生涯外，也致力於破除「科學是屬於男性」的迷思。值得注意的一點是，這個計畫一開始規劃時，便注意到要將男孩也引進此服務中。因為以前的研究發現，特別以女孩為對象的計畫或服務，常常不見得受到女孩子歡迎，而男孩子也傾向於認為，如果只有女孩子需要特別計畫與服務，就表示女孩子就是不夠好，不如他們。因此，此計畫便決定不只向女孩推廣，其對象也要包括男孩。但是，講課或做介紹的講員，則特別選定女性，以確立科學與工程界裡的女性角色模型。此計畫從小學與國中時期的男女同學開始，向他們推廣科學與工程相關行業的認識。活動包含教室工作站、社區計畫推廣、教師研習營、以及暑期夏令營等。

其他還有以三到十四歲學童為對象的民間組織，例如「咱們來聊科學」(Let's Talk Science)便是以提升加拿大國民的科學素養為主要任務的教育組織，以向民間募款作為經費來源，號召義工執行工作。目前在加拿大國內的十三所大學有超過五百位研究生義工，提供義務性服務，包括課內活動、課外活動、動手作學習、暑期研習等方式。另外也

包含帶領學生見識專業的科學與工程人士，以增進見識，達到正面的教育目標。

美國

在美國的麻州則有一個以訓練科學教師為任務的專門機構，稱為「科學、科技、工程與數學教育學程合作社」，由麻州地區一個大學、四個私立學院、三個社區學院所組成。其目的是以訓練各學門的老師為主，以提升女性在這幾個學科裡的教育專業為輔。美國的國家科學基金會 (National Science Foundation) 提供一年五百五十萬美金的補助。目前註冊的學生中有 85% 是女性，其中超過一半以上對於教授中等程度的數學與科學有興趣。這個機構提供的獎學金，有百分之八十提供給女性。

韓國

韓國近年來也在性別與科學議題上急起直追，並推出政府層級的實際行動。韓國自從金大中總統上任以後，即設立的「兩性平等部」 (Ministry of Gender Equality)，並強力要求政府與國家機構善用高等教育的女性人力，政府每個部會必須要至少 30% 的女性。韓國的「科學科技部」 (Ministry of Science and Technology) 即通過一個法案以保證女性在科學與科技領域有均等受僱用的機會；其另有一個 WISE (Women into Science and Technology) 「引女性進入科學與科技」計畫，以中學女學生為主要對象，提昇她們的科學興趣與選擇科學生涯的機會。「科學科技部」也設立了一個特別獎項，每年給三位科學與科技領域的傑出女性。

第四節 我國既有政策措施之檢討

針對國內性別數位落差問題，政府相關單位採行的因應措施十分有限。其中，「縮減婦女數位落差計畫」是目前政府針對此問題所採行的主要因應措施，而其目標是要縮減婦女數位落差，提供非都會區婦女基本電腦使用相關訓練，創造婦女社會與經濟方面的多重機會，進而提升其受僱或創業的能力。該計畫是由經建會自 2007 年開始推動，其內容是以未具電腦基本能力之婦女為訓練對象，針對基礎電腦概論、連結上網及收發電子郵件、數位相機使用及相片上傳等三大類核心課程，提供 24 小時免費訓練。

根據經建會統計，2007 年該計畫通過 11 個申請案，共計核定計畫經費新台幣 14,506.3 千元，約訓練 1 萬名以上婦女；2008 年共通過 21 個申請案，核定計畫經費約新台幣 2,260 萬元，訓練人數約 1.6 萬人。為瞭解計畫執行成效，經建會曾委託民間單位對參與的團體與學員進行問卷調查，其結果顯示 9 成以上的學員表示受訓課程有助於改善其生活品質，甚至半數以上的學員認為有助於提升其就業能力。此外，透過學員統計資料評估，該計畫的整體成效還包括縮減區域間數位差距、改善中高年齡婦女資訊應用能力、以及提高學員自費學習進階課程的意願。

惟經建會的評估報告也指出目前各部會多有推動「創造公平數位機會」的相關計畫，如：教育部的「創造偏鄉數位機會推動計畫」、原民會的「創造原住民族數位機會推動計畫」、研考會的「無障礙資訊服務暨數位落差評估計畫」之「推動民眾上網計畫」、內政部「提升弱勢族群數位運用能力暨充實設備計畫」，以及經建會「縮減婦女數位落差計畫」等。這些計畫所開辦的部分課程，在實務上恐難清楚加以區隔，可

能造成民眾重複使用政府資源的問題。以 97 年「縮減婦女數位落差計畫」為例，在推動的過程中，本會發現民眾先參加本計畫 24 小時基礎電腦課程，再參加研考會「推動民眾上網計畫」3 小時的課程，重複使用政府資源，但均符合政府規定。

為有效利用政府有限資源，經建會建議可考慮整併各部會間同質性高的計畫；若短期間內各部會計畫整合不易，亦或可考量各部會在計畫目標的設計上，作一清楚區隔，同時建立學員勾稽機制，以避免浪費政府資源。

綜觀上述計畫內容，其政策對象顯然是針對教育程度較低、年齡較長之婦女，而其目的主要是培養參訓學員基本資訊能力。因此，該計畫與培養女性專業 ICT 知能顯然有極大差距。

雖然目前政府辦理或委託辦理的 ICT 相關訓練課程並未限制女性報名參加，但根據受訪的女性專業人士自身經驗，很少有女性學員參加比較進階的訓練課程。這類課程往往一班只有一、二位女性學員，而其原因主要是女性對 ICT 專業知能的接受度在學校求學期間就已經大致決定。畢業之後，女性願意學習 ICT 專業知能的比例只會減少，不會增加。因此，政府相關單位若要培養女性 ICT 專業知能一定要從學校正規教育著手。

然而，不同於上一節所介紹各國之作法，我國對性別數位落差問題的因應措施大都與學校正規教育無關。根據研究團隊的深度訪談，教育部近年來雖已經開始重視國內女性就讀理工科系比例偏低的問題，但迄今仍未規劃採行具體的解決方案。究其原因，可能是社會各界並未意識到這個問題的重要性，故政府單位也就未將其列入施政重點。事實上，

在對女性專業人士的深度訪談中，我們發現多數受訪者甚至覺得女性就讀理工科系比例偏低是很自然的現象，政府無須刻意去改變它。因此，深化民眾在這方面的問題意識，進而形成對政府的社會壓力，使其仿效其他國家的作法，從學校正規教育著手來消弭性別數位落差，應是當前首要之務。

第五節 本章小結

本章主旨是探討國內性別數位落差，以及女性在學習 ICT 專業知能所面臨的問題，並參考其他主要國家的經驗，以對我國現行措施提出改進建議。根據國內次級資料的分析，本研究發現儘管女性教育程度提高，性別數位落差的問題依舊存在。尤其隨著高等教育擴張，相較於男性，女性就讀理工科系的比例反而降低。由於學校正規教育是女性學習 ICT 專業知能的重要途徑，故各國都將提高女性選修 ICT 科系或課程的人數列為重要施政目標，惟我國迄今仍未對此規劃採行任何因應措施，而這也是我國未來亟需努力的方向。

除了學校正規教育之外，我國女性專業人士大多性專業人士大都是透過工作上的自我學習或其他同事指導等非正式訓練管道來獲得 ICT 專業知能，甚少參加正規的職業訓練的重要因素。究其原因主要是工作太忙，或學習費用太貴。雖然如此，大多數女性專業人士對於參加 ICT 專業知能相關教育訓練的意願很高，而最想參加的課程包括「企業電腦化課程」、「資料庫」等。因此，政府相關單位應設法協助女性專業人士排除上列二項參訓障礙，例如提供 E-learning 課程，以提高女性專業人士在這方面的參訓比例，進而提升其 ICT 知能。

第三章 ICT 發展對女性專業人士就業機會與職涯發展之影響

本章主旨在探討 ICT 發展對女性專業人士就業機會與職涯發展的影響。為能與下一章的分析有所區隔，本章主要是以受僱的女性專業人士為分析對象。本章共分為五節，第一節分析我國女性在 ICT 相關領域的就業狀況，第二節 ICT 發展對企業組織結構、組織文化與工作技能要求的影響，第三節分析 ICT 發展對女性專業人士職家衝突、工作滿意與職涯發展的影響，第五節本章小結。

第一節 我國女性在 ICT 相關領域的就業狀況

隨著女性教育程度提高、社會觀念改變、服務業的興起、以及政府相關政策的推動，我國女性勞動參與率明顯上升，由民國 71 年的 39.30% 增加為民國 96 年的 49.44%（見表 3-1）。在薪資方面，2006 年國內女性受僱者每月平均薪資為 32,812 元，低於男性的 40,012 元，但女性薪資佔男性薪資的比例卻是逐年上升，2006 年時已經增加為 82.01%（見表 3-2）。儘管由上列數據可以看出國內女性整體就業情況已有所改善，但專業女性的情況則未必如此。如表 3-3 所列，雖然在全體就業婦女中，職業為「專業人員」的比例仍持續向上攀升，惟其增幅已經明顯下降。此外，在全體「專業人員」中，女性所占比例已經由原先上升趨勢轉為下降趨勢，由 1999 年的 51.75% 降為 2008 年的 47.75%。由此可見，就專業人士而言，目前經濟發展與產業結構的調整趨勢似乎相對有利於男性，而這是否與 ICT 的發展有關，值得進一步研究。

表 3-1 歷年男性與女性勞動參與率

	計	男	女
1982 年平均	57.93	76.47	39.30
1983 年平均	59.26	76.36	42.12
1984 年平均	59.72	76.11	43.30
1985 年平均	59.49	75.47	43.46
1986 年平均	60.37	75.15	45.51
1987 年平均	60.93	75.24	46.54
1988 年平均	60.21	74.83	45.56
1989 年平均	60.12	74.84	45.35
1990 年平均	59.24	73.96	44.50
1991 年平均	59.11	73.80	44.39
1992 年平均	59.34	73.78	44.83
1993 年平均	58.82	72.67	44.89
1994 年平均	58.96	72.44	45.40
1995 年平均	58.71	72.03	45.34
1996 年平均	58.44	71.13	45.76
1997 年平均	58.33	71.09	45.64
1998 年平均	58.04	70.58	45.60
1999 年平均	57.93	69.93	46.03
2000 年平均	57.68	69.42	46.02
2001 年平均	57.23	68.47	46.10
2002 年平均	57.34	68.22	46.59
2003 年平均	57.34	67.69	47.14
2004 年平均	57.66	67.78	47.71
2005 年平均	57.78	67.62	48.12
2006 年平均	57.92	67.35	48.68
2007 年平均	58.25	67.24	49.44

資料來源：行政院主計處

表 3-2 男性與女性平均薪資之比較

年 別	平 均	女 性	男 性	女/男 (男性=100)	兩 性
					差 距
1998 年	32,028	26,693	36,096	73.95	26.05
1999 年	33,114	27,783	37,234	74.62	25.38
2000 年	34,009	28,808	38,092	75.63	24.37
2001 年	34,551	29,704	38,404	77.35	22.65
2002 年	34,837	30,351	38,447	78.94	21.06
2003 年	34,945	30,596	38,456	79.56	20.44
2004 年	35,333	30,941	38,908	79.52	20.48
2005 年	35,683	31,406	39,172	80.17	19.83
2006 年	36,126	32,083	39,446	81.33	18.67
2007 年	36,764	32,812	40,012	82.01	17.99

資料來源：行政院主計處

表 3-3 歷年男性與女性擔任專業人員人數之比較

單位：千人；%

年別	男性			女性			在全體專業人員中女性所佔比例
	人數	年增率	佔全體男性就業者之比例	人數	年增率	佔全體女性就業者之比例	
1980	148	-	3.40	105	-	4.79	41.5
1981	146	-1.35	3.28	110	4.76	4.95	43.14
1982	149	2.05	3.30	116	5.45	5.04	43.77
1983	154	3.36	3.38	126	8.62	5.02	45.16
1984	163	5.84	3.50	130	3.17	4.91	44.37
1985	171	4.91	3.62	137	5.38	5.06	44.48
1986	181	5.85	3.75	147	7.3	5.05	44.82
1987	193	6.63	3.89	164	11.56	5.36	45.94
1988	198	2.59	3.93	174	6.1	5.68	46.77
1989	210	6.06	4.08	185	6.32	5.95	46.84
1990	223	6.19	4.31	204	10.27	6.56	47.78
1991	223	0	4.23	211	3.43	6.67	48.62
1992	237	6.28	4.41	225	6.64	6.92	48.7
1993	255	7.59	4.70	229	1.78	6.89	47.22
1994	243	-4.71	4.41	236	3.06	6.88	49.27
1995	246	1.23	4.43	255	8.05	7.31	51
1996	264	7.32	4.79	278	9.02	7.81	51.29
1997	275	4.17	4.94	286	2.88	7.92	51.07
1998	279	1.45	4.97	299	4.55	8.13	51.73
1999	290	3.94	2.16	311	4.01	8.27	51.75
2000	305	5.17	5.38	305	-1.93	7.98	50
2001	312	2.3	5.62	303	-0.66	7.91	49.27
2002	330	5.77	5.95	319	5.28	8.16	49.15
2003	344	4.24	6.17	334	4.7	8.36	49.26
2004	376	9.3	6.62	350	4.79	8.52	48.21
2005	413	9.84	7.18	382	9.14	9.12	48.05
2006	438	6.05	7.54	393	2.88	9.14	47.29
2007	452	3.2	7.70	414	5.34	9.35	47.81
2008	477	5.53	8.08	436	5.31	9.69	47.75

資料來源：行政院主計處「人力資源調查統計年報」。

由於 ICT 相關領域極廣，行政院主計處現行行職業分類標準表仍未有適切的界定標準，本研究遂以職業分類標準表中的與 ICT 關係最為密切的「物理學、數學研究人員及工程科學專業人員」，以及「物理、工程科學助理專業人員」為分析對象，並將二者合併為「理工專業技術人員」。本研究利用行政院主計處 2008 年人力運用調查統計之原始磁帶資料進行分析，發現在大學（含）以上教育程度，年齡介於 25 至 64 歲的就業者中，女性擔任理工專業技術人員的比例遠低於男性。如表 3-4 所列，在 2622 位女性受訪者中，只有 169 位擔任理工專業技術人員，所占比例只有 6.4%，反觀男性受訪者中擔任此類職務的比例則有 28.2%。

表 3-4 大學程度(含)以上就業者擔任理工專業技術人員之比較

單位：人（%）

	擔任理工專業技術人員	未擔任理工專業技術人員	合計
全體	1110 (18.6)	4847 (81.4)	5957 (100.0)
男性	941 (28.2)	2394 (71.8)	3335 (100.0)
女性	169 (6.4)	2453 (93.6)	2622 (100.0)

資料來源：本研究

為能瞭解女性擔任理工專業技術人員比例較低的原因是否與其就讀理工科系比例偏低有關，本研究進一步比較男女理工科系畢業的受訪者擔任理工專業技術人員的比例，其結果列於表 3-5。在男性受訪者中，理工科系畢業有 1723 位，占全體男性受訪者的比例為 51.7%；其中擔任理工專業技術人員的比例為 84.7%。反觀女性受訪者中理工科系畢業

的只有 277 位，占全體男性受訪者的比例僅 10.6%；其中擔任理工專業技術人員的比例為 29.6%。由此可知，除了就讀科系不同之外，男女對職業選擇的偏好差異也是造成國內女性擔任理工專業技術人員比例比較低的主要原因。

表 3-5 大學程度(含)以上就業者擔任理工專業技術人員比較:按是否為理工科系畢業

單位:人；%

	擔任理工專業技術人員	未擔任理工專業技術人員	合計
<u>男性樣本</u>			
理工科系	797 (46.3)	926 (53.7)	1723 (100.0)
非理工科系	144 (8.9)	1468 (91.1)	1612 (100.0)
合計	941 (28.2)	2394 (71.8)	3335 (100.0)
<u>女性樣本</u>			
理工科系	82 (29.6)	195 (70.4)	277 (100.0)
非理工科系	87 (3.7)	2258 (96.3)	2345 (100.0)
合計	169 (6.4)	2453 (93.6)	2622 (100.0)

資料來源:本研究

除上述政府單位調查統計資料分析外，本研究也蒐集分析國內外其他有關的調查研究。其中，依據 2008 年工研院針對我國 2009-2011 六大重點產業滾動式人才供需推估的調查結果，國內與資訊通訊科技的應用

相關的產業，如通訊產業、資訊服務產業、數位內容產業，在研發類、工程類的科技人才男女從業比率比較接近。而半導體產業、平面顯示產業偏硬體的科技人才男女從業比率則較為懸殊。而生技產業的男女從業比率則各佔一半(見表 3-6)。

表 3-6 我國六大重點產業科技人才男女從業比率

單位：%

產業別	性別	
	男	女
半導體產業	81	19
影像顯示產業	82	18
通訊產業	56	44
資訊服務產業	65	35
數位內容產業	60	40
生技產業	50	50

此外，OECD The Future of Female-dominated Occupations 報告中女性專業人員在教師、醫護人員、照護、個人服務等專業較有優勢，尤其在與知識經濟的發展趨勢中，逐漸改變傳統女性職涯的限制。OECD 另一個報告資訊通訊科技 s and Gender 中，也顯示資訊通訊科技的發展在各國逐漸增加了女性就業的機會，如果單看資訊通訊科技相關的專業，偏軟體的專業職位女性的比率也逐年增高(參見圖 3-1 及圖 3-2)。

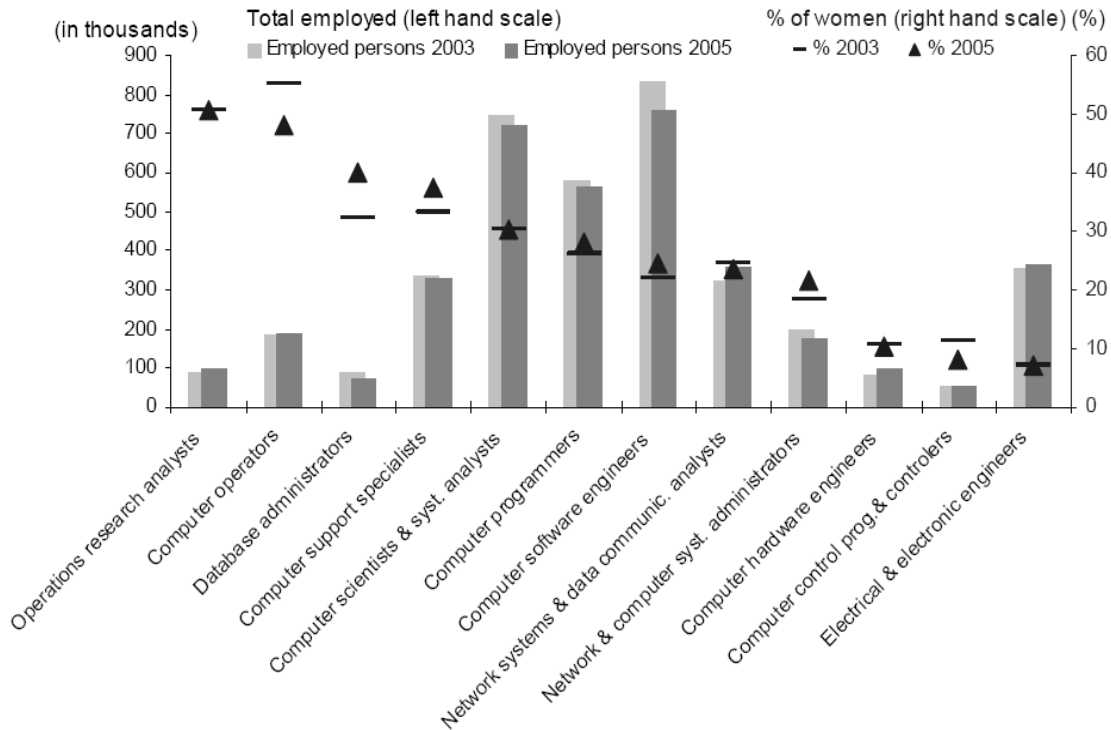


圖 3-1 美國女性 2003-2005 年在資訊通訊科技專業職場所佔比率

綜觀國內外調查與論述，顯示出 ICT 發展對消除女性職涯的限制有正面幫助，一方面女性專業人才可藉由 ICT 的應用，在新經濟體系中發揮性別特色的潛力，開拓個人職涯發展空間；另一方面，對於原本任職於 ICT 產業與生產性服務業中的女性勞動者而言，ICT 的革新也可望為她們開創新的商業機會。然而，另一方面，依據我國行政院研考會 93-97 年間進行的「性別數位落差調查報告」可發現，女性勞動者即便屬於高階白領專業人士，對於電腦與網路的應用多半仍侷限於例行文書處理或工作專業軟體之使用，用於產品開發與設計、客戶聯繫溝通或蒐集工作相關資料的比例仍明顯低於男性（見表 3-7）。此現象不僅呼應上述國內

女性擔任理工專業技術人員比例較低的情況，也指出我國女性專業人才目前在資訊通訊科技的掌握和進階應用方面仍和男性有一定程度的差距。

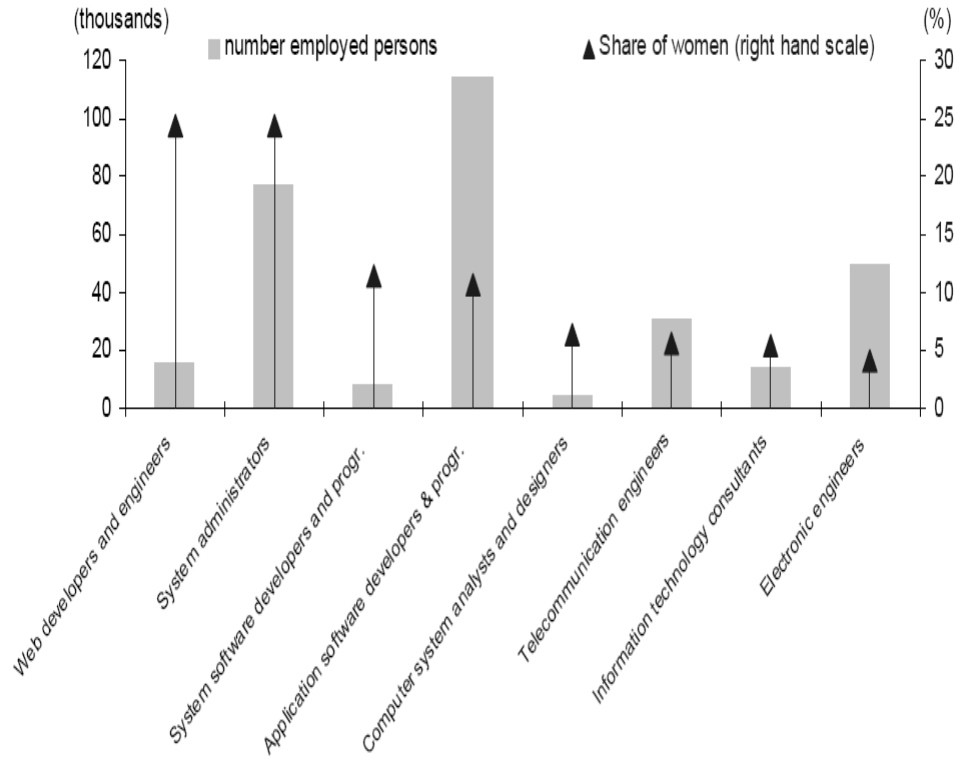


圖 3-2 韓國女性 2003 年在資訊通訊科技專業職場所佔比率

表 3-7 專業人士應用電腦或資訊方式的性別差異

單位：%

	文書處理	工作軟體	蒐集資料	設計開發	客戶聯繫
<u>民意代表經理主管</u>					
男性	82.9	77.4	75.5	39.4	74.5
女性	86.3	78.2	70.0	28.4	65.5
<u>專業人士</u>					
男性	84.2	69.1	81.3	36.3	63.1
女性	88.5	65.7	82.8	20.1	41.1
<u>技術員及助理專業人員</u>					
男性	79.6	65.1	69.2	24.9	54.0
女性	85.2	73.8	68.4	20.9	53.8
<u>事務工作人員</u>					
男性	78.9	70.8	59.8	11.2	44.5
女性	84.9	73.9	57.9	8.6	54.1
<u>服務工作人員及售貨員</u>					
男性	77.5	51.7	56.3	13.2	48.9
女性	68.4	74.2	48.6	8.1	48.7
<u>農林漁牧工作人員</u>					
男性	58.3	49.5	37.9	14.0	40.6
女性	55.9	8.6	13.0	31.1	0.0
<u>技術工及有關工作人員</u>					
男性	69.5	65.4	52.7	15.5	40.0
女性	78.3	65.7	47.2	22.4	44.3
<u>機械設備操作工及組裝工</u>					
男性	46.5	72.8	37.0	8.3	20.2
女性	80.3	87.8	68.9	22.6	26.3
<u>非技術工及體力工</u>					
男性	69.4	76.7	18.3	13.5	20.2
女性	80.3	50.9	31.2	6.0	10.5

資料來源：行政院研考會

第二節 ICT 發展對企業組織結構、組織文化與人力資源管理之影響

為了因應資訊科技的快速演進及應用層次的進步，企業組織所需的資訊人才技能也在快速的變動中（王建昌，1997）。由於組織開始需要具備 ICT 專業知識與技能的員工，而這些資訊人才的技能與特性，都與傳統組織的要求大不相同，所以資訊科技的發展，會更進一步地影響到企業對員工工作技能、組織結構與組織文化的各個構面。

本節將首先針對文獻進行匯整，接著說明本研究之主要發現：

（一）、文獻探討

根據 Hoogervorst, Koopman & van der Flier (2002)指出，資訊科技產業(ICT)的發展會改變企業組織的內部組織設計，。並且 Hoogervorst et al. (2002) 中更進一步提到在 ICT 發展之下，企業組織變革會對於組織中的員工行為、組織結構與組織文化皆具有一致性與連貫性的變化產生，因此 ICT 的發展影響，也會進一步地企業組織的人力資源管理策略。

以下則分別就幾項文獻簡要敘述如下：

1. ICT 對員工工作技能的影響

皮世明 (2006)認為 ICT 的發展中，對於 ICT 產業中的組織成員會產生影響，並且對於組織中的成員於技能需求上也會產生改變，他認為組織中的成員應加強專案管理及資訊技術類的課程訓練，並對客戶採取團體服務模式。而邱瑞金(2002)也根據 ACM 研究，歸納資訊管理人員從事資訊系統的應用與管理時須具備的知識與能力，共分為六個構面(表 3-8)：人(People)、模式(Model)、系統(Systems)、資訊科技

(COMPUTER)、企業組織(ORGANIZATION)與社會(范錚強, 1988 ; ASHENHURST, 1972 ; COUGER, 1973 ; NUNAMAKER ET AL, 1982) 。

表 3-8 美國計算機協會(ACM)所建議六大課程類別之說明表

美國計算機協會(ACM)所建議六大課程類別	
知識與技能	說明
人	瞭解使用者需求、協調相關系統間的介面、有能力與人相處、有效的溝通、人際關係。
模式	有一定水準的數學基礎，有能力辨認定義及應用一些數學與管理科學模式來解決常見的企業問題。
系統	系統的方法來分析問題，瞭解問題的從屬關係、互動關係。
資訊科技	瞭解電腦基本功能、架構以及各種替代科技，使用高階語言，將企業的問題以資料及通訊的模式來描述，尋求解決方案並將之落實，瞭解各種科技替代方案之間的取捨、衡量以及科技發展的趨勢及其對企業的衝擊。
企業組織	企業經營管理功能，企業目標、競爭能力的考量、策略與管制、成長的階段性問題，收集資訊的能力，系統的分析及描述一個特定企業的資訊需求，規劃資訊系統能力。
社會	瞭解資訊科技及其應用對社會產生的正面貢獻及其副作用，並有能力對這些課題做判斷及取捨。

資料來源：王建昌 (1997)

另外邱瑞金(2002)依據過去文獻分類，歸納各職級資訊專業人員的職責與功能如下：

表 3-9 各職級資訊專業人員的職責與功能表

職 責	功 能
1. 高級資訊應用主管	規劃整體資訊系統，並整合於組織發展之策略中，經由妥善分配資訊、人力、設備等資源，以協調全組織複雜的資訊系統活動。
2. 資訊部門主管	具有廣泛的專業知識背景，以助於協調與評核資料應用管理，應用系統發展，電腦行政作業管理、資訊技術的支援。
3. 專案經理	具備專業知識與管理技巧，以協調不同意見，控制資源、分配預算、發展進度控制、進而提高系統本身的水準。
4. 資料庫分析師	電腦化資料妥善管理與控制，以有效整合不同系統。
5. 系統分析師	分為兩大項(1)資料分析師，定義組織需求與管理決策。(2)系統設計師，設計有關檔案，程式規格等的電腦處理系統。
6. 程式設計師	分為三大項(1)應用設計師，依系統設計師規格，從事程式的設計、編碼與測試。(2)維護設計師，維護現有程式之運作與改進。(3)系統設計師，設計作業系統，資料庫管理等專業程式。
7. 資訊推廣幕僚	解決終端用戶問題，提供指導與教育訓練，以增進組織內各使用單位人員的知識，了解利用資訊科技增加生產力的方式，以達到資訊普及應用的任務。

資料來源：邱瑞金(2002)

WASTON ET AL., (1990)、張緯良與范錚強(1993)指出，資訊人員的工作類型就目前國內資訊管理人才的發展途徑大致循程式設計師、系統設計師、系統分析師、專案經理、到資訊部門經理以及資訊長(CHIEF INFORMATION OFFICER, 簡稱 CIO)等職位，形成資訊專業人員事業階梯。由管理人員、系統分析師、程式設計師的定義中，可以更看出資訊專業

人員的技能要求：

- 管理者：配合公司長期發展計劃擬定發展計劃、預算與其他資源的需求規劃與獲得、公司整體資訊架構之規劃、資訊作業制度標準之制定、績效評估、掌握並主導整個應用軟體的發展、工作分派、監督計劃進度與預算、與其他部門或使用者溝通協調、軟硬體設備的獲得與管理、訓練員工與使用者。
- 系統分析師：將使用者需求轉換成系統規格、包含瞭解使用者需求、定義系統目標與範圍、定義系統功能、可行性分析、界定系統規格(將系統規格轉換成系統設計文件、包含檔案及資料庫設計、輸出/輸入介面設計、系統架構設計、操作程序設計、撰寫系統設計文件)。
- 程式設計師：依據系統分析與設計的結果，進行程式設計、程式撰寫、測試等工作。

另外 BENBASAT ET AL., (1980)以 DPMA 中的 35 家公司為樣本，利用五等第 LIKERT 尺度問卷為工具，調查系統分析師、資訊系統主管兩個職務與組織資訊化成熟度，是否影響其技能需求的差異，以提供資訊管理學程未來規劃的參考，至於技能衡量指標，分屬於管理與科技兩大類別的 99 種技能為準，其中管理技能可分為人際溝通技巧、組織功能認知、社會衝擊與影響、系統發展等四類，專業技術技能可分為電腦科技技術、解題模式建立等兩類，研究結果發現資訊主管對技能需求重要性的排名依序為人際溝通、組織認知、社會衝擊；而系統分析師則依序為人際溝通、組織認知、系統發展。

DALE, SOOON(1997)調查資訊部門主管對新進資訊人員所需具備的技能重要性，其所利用衡量的技術包括人際溝通、作業系統、應用開發與管理、網路通訊、程式語言、個人電腦工具等六項，研究結果發現最重要的技能分別依序為：口語表達技巧(人際溝通類)、32-BIT 作業系統(作業系統類)、系統開發方法(程式語言類)以及個人電腦用資料庫工具(個人電腦工具)。

因此就以上討論，可以發現 ICT 專業人才不但應在資訊專業上具備足夠的技能，同時組織也愈來愈注重 ICT 專業人才在資訊科技專業以外的管理能力，如專案管理、領導、溝通與人際能力等等。

2. ICT 對組織結構與人力資源管理活動的影響

如同前段所述，當組織運用較多資訊科技時，組織會僱用更多的專業技術人才，而且就資訊技術本質而言，ZUBOFF (1988)認為資訊技術本身具有兩種特性：自動化 (AUTOMATED)及資訊傳播 (INFORMATED)，前者是視技術為協助組織穩定且正常運作，防止故障的系統，組織若採用此資訊策略，則在概念上接近於機械式組織或 X 理論的人性假定；後者則視技術為促進組織內部資訊傳播、交流及分享的平台，組織若採用此資訊策略，則在概念上接近於有機組織或 Y 理論。

同時根據皮世明 (2006)的研究結果發現，ICT 的發展，對於組織結構與組織變革皆會產生影響。在組織結構上，從產品導向的組織轉型為客戶導向的組織，主要目的為滿足客戶需求，有效維繫客戶高忠誠度；因此就實務運作而言，資訊技術專業組織多數以專案團隊為單位，團隊內成員有較高的互動性，專案團隊變動性較大，常因專案結束而組織進行改組，同時整體組織較為扁平，決策路線較短，以期能因應快速變化。

所以組織結構應會傾向有機組織，而且常會面對變革的情境。

此外依據 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2002)的看法，由於資訊科技的運用主要在於鼓勵員工透過資訊科技分享他們的知識，同時使員工有主動參與資訊技術而非被資訊技術監督或控制他們的工作行為，因此公司也會嘗試推動高績效人力資源管理活動，因為高績效人力資源管理活動包含了四個面向：員工投入、支援員工績效、獎酬員工績效及資訊與知識分享。因此從這角度來看，當公司採用較多資訊科技傳播為基礎的資訊科策略時，也應當會愈傾向採用高績效人力資源管理活動。

3. ICT 對組織文化的影響

就組織文化的層面而言，首先是大量使用資訊技術的組織及專業人員，常有過長的工作時數，而資深的主管也常超時的工作，因此這也對新進及年輕的工作者送出長時間工作是常態的隱性訊號。因而不願或無法超時工作的個人，往往無法適應這類工作，而自動離開此一專業。因此在資訊科技與組織文化的相關文獻中指出，在慣用 ICT 的工作環境裡，也有特定的組織文化類型，Moore (2000) 指出在慣用資訊科技的工作場域裡，常瀰漫著嚴峻的要求與極端耗竭的工作文化。同時因為資訊技術的特性，使得這類工作可能不受限於工作地點，即使在家中也能執行任務完成工作，而這也使得工作與非工作生活的界限日漸消失，工作與家庭疆域間失去了區隔。

而且更有甚者，在家中的工作並非是取代在辦公室裡工作，而是正常工作的延申，也就是工作負荷加重。所以這類型工作文化中，也特別容易對女性產生無法勝任此類工作的刻板印象，特別會對女性員工的工

作投入與生涯承諾產生質疑。而這類文化雖不是必然，但卻是女性工作者常見的生涯阻礙。

4. 女性專業人才

在資訊科技T產業中，男女工作者的數量有很大的差距(例如:在歐洲ICT產業中，女性占全員工人數少於平均值的20%)。因此過去研究提出，組織工作特性被用來解釋ICT產業男女比率的不平均，例如ICT產業一些組織特性包含:不可預期的工作結構、彈性的顧客導向、持續性的時間壓力、在教育與訓練不公平的機會、在軟體設計上性別的偏見和男性文化的運作。等，這些因素被認定為會阻礙女性進入此ICT產業。還有其它的研究假設認為，不平等的教育與訓練機會、軟體設計上的性別歧視和男性文化的操控等，會阻礙女性進入ICT產業。因此由資訊科技對工作特性、組織結構、人力資源管理活動與組織文化的影響，探討女性資訊科技專業人才的就業與發展，應是一個重要的切入觀點。

(二)深度訪談

本研究所採取深度訪談法是質性研究中經常使用之資料收集方法之一，藉由研究者與被訪問者雙向之互動，從而獲得研究者所需資料。經由受訪者對原始資料之陳述，研究者謹慎將資料之意義轉換為文字資料，以增加可信性。因此，本研究進行步驟亦採相同做法，首先針對首家ICT公司人事主管為特定受試者，透過認證與訪談之後，接著導引出第二家ICT公司人事主管為第二特定受試單位，以此類推，最後共抽樣八家ICT相關公司人力資源從業人員為受訪單位做為此次的研究樣本，其中有七家受訪對象為主管級的人力資源從業人員，另一位則為該公司技術及營業單位之直線主管。關於本研究對象之樣本特性產業分類整理

如下表：

表 3-10 樣本特性產業分類表

編號	樣本公司	受試者	
	產業	職稱	性別
1	網路服務產業	集團人資長	女
2	光電製造產業	集團人資處長	女
3	網路應用服務產業	人事部主管	女
4	半導體設計產業	人力資源專員	女
5	網路應用服務產業	人力資源主管	男
6	數位遊戲產業	總公司人資長	男
7	電腦周邊製造產業	人力資源部處長	男
8	網路應用服務產業	營運部門主管	男

資料來源：自行整理(2009)

茲就訪談結果摘要說明如下：

1. ICT 男女專業工作者在組織內人數上的差異

受訪的八家企業均指出，ICT 專業人員為他們企業的核心員工，但依受訪企業原先規模大小不同，企業內 ICT 人員的數目也各不相同，由最少的十餘位至最多的五六百人。但其中男女 ICT 專業人員比例上的差異，也依各個公司的營運項目不同而各有不同，男女比例由全無女性於核心技術單位的狀況，至男 9 女 1 的比例，再到接近 3:1 的狀況均有。就男女比例而言，我們發現，其中的共通性為女性員工數量均顯著少於

男性，但若公司強調其 ICT 核心能力偏重前端技術時，其女性比例均極少。

有數家 IT 公司強調該公司幾乎除了少部分行政支援人力外，員工均為 ICT 專業人士，且一開始認為公司內男女比例並未差異過大，如痞客邦(Pixnet)，在內容部分的工作者，女性甚或佔了 2/3 的人數，但若提及技術核心的員工，則全部都是男性；同樣的狀況也出現在線上遊戲公司中，遊戲橘子的人資長也提及全公司的男女比例為 1:1.3，女性員工甚或佔多數，但多數在客服或其他支援單位，若以技術開發來講，男女性比例則改變為接近 5:13 的狀況。而受訪之 IC 設計公司也提及，若不包含 layout 之人員，以設計核心之男女工程師比例來看，女性工程師頂多也僅佔核心人力之十幾個百分比而已。

2. 對 ICT 工作者之招募及僱用標準

受訪八家企業對於 ICT 工作者之僱用標準大致可分為兩大類型，光電、半導體及電腦周邊產業之受訪公司均強調，他們僅僱用大學以上正科畢業之應徵者，而且由於這三家公司的市值及公司績效於產業中均為前段，他們更強調希望能僱用來自台成清交的本科畢業生，這使得他們的應徵者來源較為稀少；但多數軟體相關產業受訪公司，則不強調應徵者一定要是資工資管或是 EE 科系畢業，也不強調一定要來自國立大學的本科生，但他們均強調證照或是專業機構的一定受訓時數也可以做為申請工作的依據，但軟體相關產業之受訪公司，在甄試時多會有相關程式語言的測驗，這些公司均強調實務經驗及實際的 coding 能力才是甄選時的關鍵。

另外有二到三家公司提到國防役是他們重要的人員招募管道，而且

也會放較多的努力在這個招募管道上，由於國防替代役（目前已改為科技替代役）的應徵者一旦錄取，其至少需工作三至四年，因此公司在招募新人上，也會著重這個管道（甚或以此為新人招募主力管道），這也許是招募管道所造成性別差異的可能原因。而這也似乎可以看出公司在男女性工作者差異的部分可能因素，以國立大學本科畢業生為主要來源的公司，多提及男女工作者差異的主要原因之一，即為應徵當時的男女性別差異即很大，即便公司認為在甄選時，並不會因應徵者性別而有所差異，但由於大學本科系的男女畢業生比例原本即有極大落差存在，因此使也造成公司在徵才時，由應徵至雇用都會產生性別落差的存在。而軟體產業公司多提及並不絕對一定要僱用大學本科畢業生的公司，而為證照或專業機構訓練證書均可視為能力證明，他們提及應徵者性別差異時，就較少表示應徵者來源性別差異過大，除了其中一家以外派為工作條件的軟體公司外，其餘公司的 ICT 男女員工比例在 4:1 到 2.6:1 間，也顯現僱用性別落差較為縮小。

3. ICT 工作者的工作環境

由受訪八家企業人資主管的描述中發現以下幾項工作環境的情況。

(1). 工時：

每一家公司的 ICT 專業人員的工作時數與工作時間都屬較長，超時或加班狀況是常見的狀況，例如某電腦周邊公司人資主管在受訪時，即表示公司鼓勵同仁多投入在工作上，所以長時間的工時是非常普遍的。而以網站經營為主的某公司人資主管，更指出當有活動進行，網站流量衝高，技術問題較多時，ICT 技術人員可能幾天回不了家的狀況也是有的。同時也可能有變形工時或的狀況產生。甚或自認比較正常上下班的

IC 設計產業受訪公司，下班時間也都要到八九點左右，因此長工時似乎是 ICT 專業的普遍狀況。在八家公司中，唯一較為例外的是以派遣為主的某軟體外包承接公司，因為是以時間向客戶計算價格，所以反而加班或延後下班狀況較不嚴重。而某些公司由於其工時較長，或是有時會有工作到半夜的狀況，公司對於女性同仁的安全較為顧慮，而這甚或使得有些部門主管因為對此顧慮，因此降低了招募女性工作者的意願。

(2). 彈性工時：

在受訪的八家公司裡，有一半及以上認為自己的上班時間具有彈性。特別是小型公司享有較高的彈性的工作時間，其中有公司不會硬性規定固定的打卡時間，而會給予員工一定的上班彈性調整的時段；有的公司僅要求每天打卡一次，也就是僅要證明每天都進到公司裡來即可，有的公司沒有要求打卡，僅要求同仁九點半以前到達即可；有的公司要求打卡，但不規定上班時間，晚一小時上班則晚一小時下班。

(3). 輪班制度：

受訪公司中，其中有一半以上公司稱其 ICT 專業人員是需要分三班二十四小時輪班的，特別是公司內有主機伺服器的設置，無論是提供給公司內部使用或是用以營業的核心設施，其均會有輪班人員的需求。另外 ICT 產業中的線上遊戲及入門網等產業，不僅是硬體人員需要輪班，因為需要即時解決客戶問題，所以客服平日也需二十四小時輪班；而若遇上做活動或促銷等等網路上的活動，更可能有大規模的輪班或加班。而輪班所產生的不便或是生活上的困擾，即有受訪公司的人資人員指出，輪班是造成女性員工離職的主要原因之一。

(4). 工作地點：

在受訪八家公司中，工作地點大致可分為三種型態，第一類是僅能在公司工作，無法將工作帶回家中再進行，軟體公司多有資訊安全的考量，公司管制外部連線進入公司主機，所以員工並不能將工作帶回家進行，work at home 的狀況是不被予許的。而半導體或光電產業的 ICT 人員，一方面也受限於資安管制，另一方面則是因為特殊設備儀器的運用，因此也不會將工作帶回家中處理。第二類是工作地點在屬派遣或外包性質，因此工作地點在客戶端，而通常這樣的工作方式，工作者依專案期限長短以客戶公司為工作地點，所以短則三個月長則一年的方式，以客戶端為當時之工作地，而這也使此類 ICT 工作者在工作地點上較為不穩定，以受訪公司而言，其客戶遍佈全國各地，員工常有可能半年在台北，下半年必須移居到新竹或台南等不同城市，員工必須有經常性移居的心理準備。第三類則是負有營運或業務任務的 ICT 專業人員，此類人員的工作地點雖以公司為主，但多數時間可能必須要經常出差拜訪客戶，商業旅行或出差成為不可避免的工作型態。

(5). 體力勞動：

在受訪八家公司中，除了長工時問題外，僅有一家小型的網路公司提及體力勞動的相關要求。因為該公司規模甚小，電腦網路之硬體設備均由設備團隊維護及搬動，因此這部分也是該公司男性主管目前較不傾向招募女性進入其技術團隊的原因之一。

(6). 人際互動：

就八家受訪公司而言，多強調 ICT 專業人員的工作任務，仍有不少

人際互動的情境。由於 ICT 專業人員工作組成多以專案團隊方式進行，團隊內溝通是常見的狀況；同時無論是軟體開發或是營運開發，人資主管均強調 ICT 人員要有聽的懂 USER 需求的能力，User 可能是公司內的其他部門員工，也可能是外包的客戶的要求，因此溝通仍是非常重要的工作項目與能力。但值得注意的是，若以技術開發為主的 ICT 人員及著重產品導向的 ICT 人員，口語溝通所佔的比重似有不同，其中一家以程式開發為主要的公司，即強調他們公司的 ICT 工作者工作時，常處於非常安靜的狀況，工作者較少在工作時與同事交談或互動，每個人均專注於自己面前的電腦及工作，即使需要與同事互動時，也可能是運用 IT 的溝通工具。但另一家以市場產品營運為主的線上遊戲公司則指出，他們公司裡的員工，需要跟非 ICT 部門人員（如美術、企劃或營運單位）溝通，因此口語溝通的運用也相對頻繁。

4. ICT 工作者的組織文化

八位受訪的企業人資主管幾乎都不認為自己公司裡有男性主導文化，但對於 ICT 部門或工作團隊的文化，多數以理性就事論事去溝通，或者是用”直接”來形容團隊或部門內的人際互動，受訪者多認為 ICT 工作者工作，即使是溝通也是主要著重於技術專業，強調不要過度涉入個人情感的理性討論，是他們最歡迎的溝通方式。但也有受訪公司提及，由於創業團隊男性較多，開會時多少會有直接不加修飾的語言出現，而這對後來加入的女性成員，多少產生難以適應的狀況。

同時數位受訪者指出，公司 ICT 直線主管對女性員工的看法會反應在用人決策上，不同的受訪者均提及，他們公司內有 ICT 主管覺得女性員工容易情緒化、不耐操、家庭責任重等等，因此對女性刻板印象，應

仍對這些組織 ICT 女性工作者或潛在工作者產生一定程度的負向影響。此外數名人資主管在描述他們公司裡的 ICT 女性專業員工時，也多用了陽剛文化特質較強烈的字眼，如”強悍”、”不會情緒化”、”直接”、”高度自主意識”、”敢於表達意見”等等，這似乎也意指著陽剛文化的確存在於 ICT 專業人員的團隊中。

5. 女性 ICT 工作者的職涯困境與企業協助做法

受訪八家公司均指出，性別並非是於 ICT 專業人員升遷考量的因素，但八家受訪公司在 ICT 相關部門上，女性主管的比例都偏低，甚或低於其 ICT 員工男女性的比例。多數女性僅到初階或中階主管的位置，若有高階主管，也為與營運關聯較高的部門或職位。受訪者多認為，這與女性在職涯過程中，所受到的工作家庭衝突有關，女性的家庭責任較重，較無法長時間的高度投入工作，對於工作的不穩定性的接受度也可能較低，生涯發展時也會考量家庭的責任，因此長期而言，主管可能會覺得女性員工的配合度不高，而女性在 ict 工作的折損就較高。而前面所提及的數項工作環境及條件，均會造成員工的工作家庭衝突，而這些狀況，對女性員工而言，特別顯著。這些狀況包括了：過長的工作時間、工時會延長至深夜、假日加班需求、變動的工作地點、頻繁的出差等、這些多數會造成員工在時間上的工作家庭衝突。

此外受訪主管認為，女性對不穩定性的接受度也較低，包括對身份的不穩定性，女性員工對於派遣身份的接受度較低；或是時間不穩定性，對於加班配合度較低；或是對地點不穩定性，對出差或上班地點改

變的接受度較低等，這些也會影響其職涯發展。另有主管認為職涯發展未必是女性員工在生涯裡的唯一目標，女性願意為工作犧牲的程度與男性工作者可能並不同，這也可能是造成職涯發展不如男性工作者的原因。

然而受訪公司也認為，目前的工作家庭措施對於女性員工的協助可能有限，特別是當女性面臨結婚生子的人生階段時，雖然目前法令給予員工育嬰假的權利，但在時間壓力較高的職位或公司內，女性員工多不會去申請相關長期育嬰假，員工多數不敢選擇過長的留職停薪，因為害怕一年或兩年後無法回到目前的職位上。而受訪公司也指出，停留時間過長，工作者的技能水準也可能無法跟上技術的變化。所以這部分的問題，是即使有法令與政策，但在實際執行上，員工仍不敢冒然使用的部分。

另外對於外派政策，也是造成另一個工作家庭衝突的來源，由於國際化的關係，外派或是出差海外對於員工發展及職涯發展，也日形重要。但在受訪的公司中多數未具有攜眷外派的政策，而且公司也多認為派遣女性有較不方便之處，因此若外派經驗為必要的管理經驗的話，女性通常對相關機會的考慮較多。

(三)問卷調查

本次問卷調查共計回收問卷 45 份，若依產業別作分類，則以製造業為主，包括電腦相關產業、IC 相關產業、光電產業、電子零組件產業與其他製造業等，共計 36 家，佔整體比例達 80%；服務業僅有 7 家。在主要產品別或服務方面，以半導體佔最高比例（9 家，20%），其次為光電元件及器材（7 家，15.56%）。

茲就主要調查發現，摘要說明如下：

1. 女性人力僱用概況

表 3-11 至表 3-15 所列是受訪公司於去年（民 97 年）年底總僱用人數、女性人數、資訊部門與研發部門中之總人數與女性人數。其中，有超過一半的受訪公司其僱用人數在 1000 人以下（25 家，55.55%），僱用人數超過 3000 人以上者也有 8 家企業（17.78%）。整體而言，平均僱用人數約為 1889 人（標準差為 3409 人）。

在女性員工人數比例部分，約有 16 家企業僱用人數在 100 人以下（42.22%），101 人至 500 人的企業數約有 12 家，僅有 9 家企業所僱用的女性員工比例超過 1000 人（17.78%）。整體平均為 796 人（標準差 1424 人）

表 3-11 受訪企業總僱用員工與女性員工人數

97 年總僱用員工人數	企業數	百分比	97 年僱用女性員工人數	企業數	百分比
500 人以下	19	42.22%	100 人以下	16	42.22%
501-1000 人	6	13.33%	101-500 人	12	13.33%
1001-3000 人	10	22.22%	501-1000 人	4	22.22%
3001 人以上	8	17.78%	1001 人以上	9	17.78%
未填答	3	6.67%	未填答	4	6.67%
總計	45	100%	總計	45	100%
平均人數	1889		平均人數	796	
標準差	3409		標準差	1424	
最小值	15		最小值	3	
最大值	20000		最大值	7300	

依下表 3-12 所示，大多數的企業所僱用的資訊部門人數在 10 人以下（18 家，40.0%）及 10-50 人（14 家，31.11%）之間，平均受僱人數為 41 人（標準差 69）。而絕大多數的企業所僱用的女性資訊員工也在 50 人以下（86.67%），平均受僱人數為 15 人（標準差 28）。表 3-13 所列則是研發部門的情況，此 45 家企業平均僱用 439 名研發人員（標準差 981），10 人以下的企業有 13 家（28.89%），僱用人數達 100 人以上的企業也有 13 家（28.89%），並且最多僱用人數達近 5000 人（4897）。但整體而言，平均女性研究同仁受僱人數僅有 90 名，有超過一半的企業僱用女性研發人力在 10 人以下（23 家，51.11%），僱用人數達 100 人以上的企業則只剩 6 家（13.33%）。

表 3-12 受訪企業資訊部門總僱用員工與女性員工人數

97 年僱用資訊部門人數	企業數	百分比	97 年僱用資訊部門人數（女性員工）	企業數	百分比
10 人以下	18	40.00%	10 人以下	25	55.56%
10-50 人	14	31.11%	10-50 人	14	31.11%
51-100 人	5	11.11%	51-100 人	1	2.22%
101 人以上	5	11.11%	101 人以上	1	2.22%
未填答	3	6.67%	未填答	4	6.67%
總計	45	100%	總計	45	100%
平均人數	41		平均人數	15	
標準差	69		標準差	28	
最小值	0		最小值	0	
最大值	400		最大值	400	

表 3-13 受訪企業研發部門總僱用員工與女性員工人數

97 年僱用研發部門人數	企業數	百分比	97 年僱用研發部門人數 (女性員工)	企業數	百分比
10 人以下	13	28.89%	10 人以下	23	51.11%
10-50 人	8	17.78%	10-50 人	7	15.56%
51-100 人	5	11.11%	51-100 人	3	6.67%
100 人以上	13	28.89%	100 人以上	6	13.33%
未填答	6	13.33%	未填答	6	13.33%
總計	45.00	100%	總計	45	100%
平均人數	439		平均人數	90	
標準差	981		標準差	230	
最小值	0		最小值	0	
最大值	4897		最大值	1227	

若進一步以每一受訪企業的女性員工比例來作比較，由下表 3-14 可以發現，樣本公司內女性員工的比例平均為 39.72%，接近四成。但其中資訊部門女性員工比例平均為 31.78%；而研發部門女性員工平均比例為 25.44%。在進行了配對樣本檢定後，我們發現在資訊部門的男女性員工比例，與全公司男女性員工比例並無統計上顯著差異；但在研發部門，男女性員工的比例甚或更顯著例於公司現有的男女性工作比例。這似乎顯示出在女性要進入研發部門的門檻或是留在研發部門的挑戰性，甚或比在資訊部門更高

表 3-14 受訪企業女性比例比較

	公司 女性員工比例	資訊部門 女性員工比例	研發部門 女性員工比例	差異檢定
個數	41	39	38	
平均數	39.72%	31.78%	25.44%	公司女性比例 > 研發部門 女性比例
標準差	15.98%	23.52%	24.39%	
最小值	10%	0%	0%	
最大值	77%	100%	100%	

以產業來看，不同產業在女性員工比例、資訊部門女性比例及研發部門女性員工比例也存在差異，但調查由於樣本數目僅有 45 家，故檢定力較弱，僅有在研發部門女性員工比例的產業差異達到顯著水準。

一般而言，電子零組件業在女性僱用比例上均偏低，在研發部門的女性僱用比例更是只到 7.35%，而其他製造業無論在女性員工比例或是資訊部門及研發部門女性員工比例均略高於其他產業（見表 3-15）。

表 3-15 受訪企業女性比例比較產業別

產業別	企業數	百分比	女性員工比	資訊部門 女性員工比	研發部門 女性員工比
電腦相關產業	5	11.11%	37.34%	25.88%	15.10%
IC 相關產業	9	20.00%	37.79%	32.66%	15.34%
光電產業	7	15.56%	44.65%	26.62%	25.06%
電子零組件	4	8.89%	20.65%	16.07%	7.35%
其他製造業	11	24.44%	48.38%	38.65%	46.92%
IT 服務業	4	8.89%	39.65%	34.82%	27.63%
其他服務業	5	11.11%	39.25%	35.36%	23.08%

2. 性別平等工作文化

(1). 性別平等工作文化概述

本問卷題項共分兩大部分，第一部分在詢問受訪者評估該公司的女性工作狀是否存在性別歧視或不平等的情形，一共包括 15 個題項，受訪者需在每題項中標示出同意程度，分別是從 1 分（非常不同意）、2 分（不同意）、3 分（有點不同意）、4 分（有點同意）、5 分（同意）、6 分（非常同意）。由於部分問項為反向題（第 5、6、7、8、9、10、12 題），故經處理後，結果如下表 3-16 所示，整體平均數為 4.60（標準差 1.08）。

若進一步區分高低分之題項，以「我們公司在進行公事討論時會排除女性意見（反向題）」及「相較於男性，我們公司的女性員工的訓練機會較少（反向題）」分數最高，經反向處理後，分數皆超過 5.2 分以上。

表 3-16 性別平等工作文化敘述統計

女性工作狀況	樣本數	平均數	反向題處理	標準差
1 我們公司裡有高階的女性主管能參與決策制定	45	4.69	—	1.26
2 我們公司重視性別平等	45	4.93	—	0.84
3 我們公司的管理者重視性別平等	45	4.78	—	0.97
4 我們公司不特別偏袒男性或女性	45	4.98	—	0.75
5 我們公司在進行公事討論時會排除女性意見*	45	1.71	5.29	0.89
6 我們公司的女性員工主要是負擔低挑戰性的工作*	45	2.16	4.84	1.04
7 在同樣工作中，女性員工獲得的薪酬低於男性員工*	45	2.40	4.60	1.29
8 相較於男性，我們公司的女性員工的訓練機會較少*	45	1.73	5.27	0.81
9 相較於男性，我們公司的女性員工不太有晉升的機會*	45	2.24	4.76	1.09
10 我們公司有部分工作並不鼓勵女性員工從事*	45	3.13	3.87	1.25
11 我們公司裡女性員工工作職掌範疇與男性無異	45	4.82		0.91
12 我們公司有些工作會優先考慮男性*	45	3.69	3.31	1.33
13 我們公司有提供適當的工作家庭福利（如留職停薪、托兒照顧、彈性休假、彈性上班等）給員工	45	4.60		1.40
14 我們公司支持員工使用工作家庭福利	45	4.24		1.19
15 我們公司的主管支持員工使用工作家庭福利	45	4.18		1.11
整體	45	4.60		1.08

* 表示反向題

(2). 性別平等工作文化與性別比例之相關分析

進一步進行公司在性別文化與女性員工僱用比例之相關性，在 15 個題項中，僅有第 14 與 15 中與工作家庭福利的使用相關題項，與全公司女性員工比例呈顯著負相關（見表 3-17），這個結果在控制了員工人數

與公司成立年數後仍然存在。似乎指出在女性員工比例較小的公司，其工作家庭措施的接受的接受程度較高。這個結果似乎指出鼓勵工作家庭措施使用與任用女性員工之間，存在著矛盾的現象。

表 3-17 性別平等工作文化與女性員工比例相關分析

		公司 女性員工比 例	資訊部門 女性員工比 例	研發部門 女性員工 比例
公司女性員工比例		1		
資訊部門女性員工比例		-0.05	1	
研發部門女性員工比例		0.44*	0.21	1
1	我們公司裡有高階的女性主管能參與決策制定	0.17	0.2	0.06
2	我們公司重視性別平等	0.07	-0.05	0.1
3	我們公司的管理者重視性別平等	0.04	0.11	0.12
4	我們公司不特別偏袒男性或女性	-0.02	0.1	0.2
5	我們公司在進行公事討論時會排除女性意見*	0.03	0	-0.03
6	我們公司的女性員工主要是負擔低挑戰性的工作*	0.07	-0.21	-0.31
7	在同樣工作中，女性員工獲得的薪酬低於男性員工*	0	-0.09	-0.07
8	相較於男性，我們公司的女性員工的訓練機會較少*	0.06	-0.25	-0.19
9	相較於男性，我們公司的女性員工不太有晉升的機會*	0.14	-0.26	-0.14
10	我們公司有部分工作並不鼓勵女性員工從事*	-0.11	-0.21	-0.01
11	我們公司裡女性員工工作職掌範疇與男性無異	0.02	-0.03	0.21
12	我們公司有些工作會優先考慮男性*	0.13	-0.19	0.01
13	我們公司有提供適當的工作家庭福利（如留職停薪、托兒照顧、彈性休假、彈性上班等）給員工	-0.18	-0.04	-0.05
14	我們公司支持員工使用工作家庭福利	-0.36*	-0.07	-0.2
15	我們公司的主管支持員工使用工作家庭福利	-0.36*	-0.01	-0.1

* 統計顯著性達 95%信心水準

註：由於相關分析表格過大，因此只截取性別平等文化與性別比例之相關係數

(3). 性別平等工作文化之因素分析

若進一步將此15題項經因素分析後，共可萃取出四個構面（見表3-18）。其中，第一個為兩性平等，第二個為重視工作家庭均衡，若在此兩構面分數上愈高，即表示性別文化愈加平等，愈少有性別歧視的情形發生；第三個為人力資源活動男性具優勢，最後一個是工作男性具優勢，若在此兩構面分數上愈高，表示存在嚴重的男性主導風格。

整體而言，在這四個構面上，我們發現前面兩性平等的平均值為4.84，重視工作家庭均衡為4.34，受調查公司多表示他們在性別文化上講求平等，且重視工作家庭平衡。

而另兩項構面上，人資活動男性具優勢為2.13，工作上男性具優勢為2.84。換言之，在受訪公司中，普遍而言，在人資活動上也不存在男性優勢問題，女性意見與訓練機會都有獲得一定程度的重視，性別歧視的問題並不算特別嚴重。但值得注意的是其中兩個題項：「我們公司有部分工作並不鼓勵女性員工從事」，同意度為3.13；「我們公司有些工作會優先考慮男性」同意度為3.69，並未顯出明顯的不同意度，這顯示雖然在理念上及人力資源活動的作法上，公司認為已趨向男女平等的文化及作法，但談及實質工作時，還是可能存在部分工作有男性優先的現象。

(4). 性別平等工作文化構面與性別比例之相關分析

若將上述四構面與公司雇用女性員工比例作相關分析後發現，公司女性員工比例與公司重視工作家庭均衡呈負相關（見表3-19），意即女性員工佔整體員工比例愈高，該公司反而愈不重視工作家庭均衡，此點值得注意。另外，兩性平等文化則與人力資源活動男性具優勢及工作男

表 3-18 性別工作文化因素分析

題項	因素構面				平均數	標準差
	兩性平等	重視工作家庭均衡	人力資源活動男性具優勢	工作男性具優勢		
4 我們公司不特別偏袒男性或女性	0.86	0.10	-0.27	-0.06	4.84	0.8
2 我們公司重視性別平等	0.86	0.11	-0.22	0.08		
3 我們公司的管理者重視性別平等	0.82	0.10	-0.30	-0.07		
11 我們公司裡女性員工工作職掌範疇與男性無異	0.76	-0.10	-0.14	-0.04		
1 我們公司裡有高階的女性主管能參與決策制定	0.72	0.07	-0.27	-0.03		
14 我們公司支持員工使用工作家庭福利	0.02	0.96	-0.12	-0.04	4.34	1.15
15 我們公司的主管支持員工使用工作家庭福利	0.13	0.93	-0.08	-0.02		
13 我們公司有提供適當的工作家庭福利（如留職停薪、托兒照顧、彈性休假、彈性上班等）給員工	0.04	0.89	-0.09	-0.03		
8 相較於男性，我們公司的女性員工的訓練機會較少	-0.29	-0.13	0.82	-0.12	2.13	0.85
7 在同樣工作中，女性員工獲得的薪酬低於男性員工	-0.18	-0.01	0.80	0.10		
9 相較於男性，我們公司的女性員工不太有晉升的機會	-0.43	-0.11	0.71	0.02		
6 我們公司的女性員工主要是負擔低挑戰性的工作	-0.38	-0.27	0.53	0.19		
12 我們公司有些工作會優先考慮男性	-0.04	-0.09	0.27	0.88	2.84	0.77
5 我們公司在進行公事討論時會排除女性意見	-0.13	-0.11	0.44	-0.56		
10 我們公司有部分工作並不鼓勵女性員工從事	-0.51	-0.12	-0.03	0.55		
特徵值	5.76	2.47	1.53	1.18		
解釋變異量	38.42%	16.43%	10.22%	7.86%		

萃取方法：主成分分析。 旋轉方法：旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Varimax 法

表 3-19 性別平等工作文化各構面與女性員工比例相關分析

	公司 女性員工比 例	資訊部門 女性員工比 例	研發部門 女性員工比 例	兩性平 等文化	重視工 作家庭 均衡	人力資 源活動 男性具 優勢	工作男 性具優 勢
公司女性員工比例	1						
資訊部門女性員工比例	-0.05	1					
研發部門女性員工比例	0.44*	0.21	1				
兩性平等文化	0.08	0.09	0.15	1			
重視工作家庭均衡	-0.31*	-0.04	-0.12	0.16	1		
人力資源活動男性具優勢	0.08	-0.25	-0.21	-0.63*	-0.27	1	
工作男性具優勢	0.03	-0.21	-0.01	-0.40*	-0.21	0.38*	1

* 統計顯著性達 95%信心水準

性具優勢皆呈顯著負相關。此點則不令人意外，當公司愈強調男女平等時，在工作安排與人力資源管理活動上，也會減少男性主導的情況發生。

3. 人力資源管理活動實施概況

本問卷第二大部分，係針對受訪公司之資訊部分與研發部門之人力資源管理活動實施情形作進一步探討。並請受訪者依實際情形，評估下列包括「招募甄選活動」、「訓練」、「資訊專業人員工作狀況」、「績效與獎酬」、「升遷與職涯」及「工作家庭措施」等六項主要人力資源活動構面，並同樣依 1 分（非常不同意）至 6 分（非常同意）等同意程度回答下列問題。

(1). 招募甄選活動

招募甄選活動一共包含六個題項，並請受訪者在下列題項中，分別

依據該公司資訊部門及研發部門的實際管理情形作出評估。整體而言，受訪企業在招募活動上的一致性算高，並不會依資訊或研發部門差異而有太大不同的作法，惟資訊部門人員甄選上會偏重應徵者是否具備相關證照（見表 3-20）。此外，第 5 與第 6 題則詢問受訪者在其公司內，是否面臨女性應徵者與錄用比例偏低的情形，受訪者大致也偏向於「有點同意」的程度，意指在就業市場上及錄取比例來講，女性仍偏少數。

表 3-20 資訊部門與研發部門之招募甄選活動比較

招募甄選活動	資訊部門			研發部門			差異
	樣本	平均數	標準差	樣本	平均數	標準差	
1 相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否為相關科系畢業？	45	5.36	0.68	41	5.44	0.81	-0.08
2 相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否參加專業訓練課程達到一定時數？	45	4.13	1.01	41	4.00	1.20	0.13
3 相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關證照？	45	4.27	1.01	41	3.63	1.18	0.63*
4 相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關工作經驗？	45	4.93	1.12	41	4.76	1.22	0.18
5 相較於其他部門，在應徵者男女比例上，資訊/研發部門女性應徵者明顯少於男性	45	4.13	1.52	41	4.37	1.51	-0.23
6 相較於其他部門，在新進員工錄取男女比例上，資訊/研發部門女性新進人員明顯少於男性	45	3.91	1.53	41	4.15	1.57	-0.24

* 統計顯著性達 95%信心水準

從相關分析來看，資訊部門女性比例愈高，公司在招募甄選時會較重視應徵者是否具備一定時數的專業訓練課程；另外，相關分析結果也

指出，專業的女性研發人員仍舊是就業市場上的相對少數(見表 3-21)。

表 3-21 資訊部門、研發部門之招募甄選活動與性別比例相關分析

		公司女性 員工比例	資訊部 門女性 員工比 例	研發部 門女性 員工比 例	
公司女性員工比例		1			
資訊部門女性員工比例		-0.05	1		
研發部門女性員工比例		0.44*	0.21	1	
資訊 部門	1	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否為相關科系畢業？	-0.14	0.20	-0.03
	2	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否參加專業訓練課程達到一定時數？	-0.23	0.34*	0.15
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關證照？	-0.29	0.30	0.04
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關工作經驗？	-0.15	0.15	0.07
	5	相較於其他部門，在應徵者男女比例上，資訊/研發部門女性應徵者明顯少於男性	-0.26	-0.19	-0.21
	6	相較於其他部門，在新進員工錄取男女比例上，資訊/研發部門女性新進人員明顯少於男性	-0.20	-0.13	-0.24
研發 部門	1	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否為相關科系畢業？	-0.10	0.05	-0.13
	2	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否參加專業訓練課程達到一定時數？	-0.13	0.17	0.25
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關證照？	-0.05	0.18	0.22
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關工作經驗？	-0.01	0.06	0.09
	5	相較於其他部門，在應徵者男女比例上，資訊/研發部門女性應徵者明顯少於男性	-0.33*	0.12	-0.37*
	6	相較於其他部門，在新進員工錄取男女比例上，資訊/研發部門女性新進人員明顯少於男性	-0.25	0.10	-0.37*

* 統計顯著性達 95%信心水準

(2). 訓練

訓練活動一共包含八個題項，並請受訪者在下列題項中，分別依據該公司資訊部門及研發部門的實際管理情形作出評估。整體而言，受訪企業在資訊部門與研發部門的訓練活動上有蠻大的差異性，以成對樣本 T 檢定部門管理差異性後發現，受訪企業對於研發部門的訓練專業性及完整性皆顯著偏高（見表 3-22）。而資訊部門在受訓時間較少利用下班時間或假日進行，在輪調與外派機會也顯著偏少。而第 8 題詢問受訪者是否女性員工的受訓機會有偏低的傾向，受訪者大致也認為不同意，即整體而言，性別不會是企業在考量培育員工的一個主要依據。

表 3-22 資訊部門與研發部門之訓練比較

訓練	資訊部門			研發部門			差異
	樣本	平均數	標準差	樣本	平均數	標準差	
1 相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的專業訓練	44	3.52	1.15	40	4.25	1.30	-0.73*
2 相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的管理（如團隊及人際能力等）訓練	44	3.32	1.20	40	3.65	1.21	-0.33*
3 相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常以內部訓練方式進行	44	3.95	1.29	40	4.15	1.17	-0.20
4 相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常透過 e-learning	43	3.02	1.08	39	3.13	1.17	-0.10
5 相較於其他部門，資訊/研發部門的訓練課程較常在下班後或假日時間進行	44	2.77	1.01	40	3.15	1.19	-0.38*
6 相較於其他部門，資訊/研發部門較常進行部門內輪調	44	2.82	1.06	40	3.20	1.22	-0.38*
7 相較於其他部門，資訊/研發部門外派機會較多	44	2.89	1.26	40	3.45	1.58	-0.56*
8 相較於其他部門，資訊/研發部門內的女性員工的受訓機會，少於同部門內的男性員工	43	1.93	0.94	39	1.97	1.06	-0.04

* 統計顯著性達 95%信心水準

從相關分析來看，資訊部門女性比例愈高，公司所提供的管理訓練也較完整。其餘部分，則未顯示出顯著的性別比例與管理活動之關聯性（見表 3-23）。

(3). 資訊專業人員工作狀況

資訊專業人員工作狀況一共包含八個題項，並請受訪者在下列題項中，分別依據該公司資訊部門及研發部門的實際管理情形作出評估。整體而言，受訪企業在人員工作狀況上的差異僅反映在兩個面向上，一是資訊部門的員工比較強調跨部門的互動合作，而研發部門員工的工作則較少互動情形；二是研發部門員工有較多的機會需要加班工作的情形（見表 3-24）。而第 7 與第 8 題項則反映了女性專業人員在工作上面臨超時工作與社會網絡建立的難度。但從分數來看，介於 2.63 至 2.81 分之間，意指受訪企業所僱用的女性專業人員並不會因為性別原因而有不同的待遇或面臨與他人相處的障礙（見表 3-25）。

(4). 績效與獎酬

績效與獎酬一共包含四個題項，並請受訪者在下列題項中，分別依據該公司資訊部門及研發部門的實際管理情形作出評估。整體而言，受訪企業在資訊部門與研發部門的績效與獎酬設計上有相當顯著的差異性。研發部門的員工無論在薪資水準、變動薪比例與個人績效考量上都比資訊部門員工來得高（見表 3-26）。然而，若考量女性專業人員在績效目標達成度來講，受訪者並不認同女性員工的目標達成度有偏低的情形，分數約為 2.25 分。

表 3-23 資訊部門、研發部門之訓練活動與性別比例相關分析

		公司 女性員 工比例	資訊部門 女性員工 比例	研發部門 女性員工 比例	
公司女性員工比例		1			
資訊部門女性員工比例		-0.05	1		
研發部門女性員工比例		0.44*	0.21	1	
資訊 部門	1	相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的專業訓練	-0.09	0.21	0.10
	2	相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的管理（如團隊及人際能力等）訓練	-0.36	0.34*	0.11
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常以內部訓練方式進行	-0.12	0.26	0.00
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常透過e-learning	-0.12	0.20	-0.09
	5	相較於其他部門，資訊/研發部門的訓練課程較常在下班後或假日時間進行	-0.09	0.22	-0.04
	6	相較於其他部門，資訊/研發部門較常進行部門內輪調	-0.11	0.17	-0.10
	7	相較於其他部門，資訊/研發部門外派機會較多	-0.28	0.11	-0.06
	8	相較於其他部門，資訊/研發部門內的女性員工的受訓機會，少於同部門內的男性員工	0.07	0.25	-0.10
研發 部門	1	相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的專業訓練	-0.18	0.23	-0.07
	2	相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的管理（如團隊及人際能力等）訓練	-0.40*	0.23	0.03
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常以內部訓練方式進行	-0.07	0.17	0.00
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常透過e-learning	-0.20	-0.01	-0.24
	5	相較於其他部門，資訊/研發部門的訓練課程較常在下班後或假日時間進行	-0.23	-0.22	-0.22
	6	相較於其他部門，資訊/研發部門較常進行部門內輪調	-0.13	-0.15	-0.08
	7	相較於其他部門，資訊/研發部門外派機會較多	-0.07	0.04	-0.12
	8	相較於其他部門，資訊/研發部門內的女性員工的受訓機會，少於同部門內的男性員工	-0.06	-0.21	-0.13

* 統計顯著性達 95%信心水準

表 3-24 資訊部門與研發部門之資訊專業人員工作狀況比較

	資訊專業人員工作狀況	資訊部門			研發部門			差異
		樣本	平均數	標準差	樣本	平均數	標準差	
1	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和部門內同事互動	44	3.82	1.45	40	4.13	1.22	-0.31
2	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和其他部門的同事互動	44	4.39	1.28	40	3.73	1.13	0.66*
3	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和組織外部人員聯絡（如：客戶、廠商）	44	3.73	1.17	40	3.70	1.26	0.03
4	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較有彈性的工作時間，可以不受朝九晚五限制	44	3.02	1.21	39	3.33	1.49	-0.31
5	相較於其他部門，資訊/研發部門人員較常有超時工作的狀況	43	3.19	1.31	40	4.30	1.49	-1.11*
6	相較於其他部門，資訊/研發部門人員工作地點較為彈性，有時候可以在家工作	44	2.80	1.19	40	2.55	1.20	0.25
7	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工加班超時的狀況，少於同部門男性員工	43	2.81	1.28	40	2.75	1.35	0.06
8	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工需要花費更多努力，才能建立個人在工作上的社會網絡	43	2.65	0.97	40	2.63	1.00	0.03

從相關分析來看，若公司強調資訊部門有比較彈性的工作時間時，其資訊部門女性比例往往也偏低；而在研發部門則無此類現象。

表 3-25 資訊與研發部門資訊專業人員工作狀況與性別比例相關分析

		公司女性員工比例	資訊部門女性員工比例	研發部門女性員工比例	
公司女性員工比例		1			
資訊部門女性員工比例		-0.05	1		
研發部門女性員工比例		0.44*	0.21	1	
資訊部門	1	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和部門內同事互動	-0.22	-0.10	-0.02
	2	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和其他部門的同事互動	-0.18	-0.12	-0.07
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和組織外部人員聯絡（如：客戶、廠商）	-0.20	0.14	0.02
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較有彈性的工作時間，可以不受朝九晚五限制	-0.32*	-0.33*	-0.13
	5	相較於其他部門，資訊/研發部門人員較常有超時工作的狀況	0.25	-0.01	0.00
	6	相較於其他部門，資訊/研發部門人員工作地點較為彈性，有時候可以在家工作	-0.22	-0.11	-0.12
	7	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工加班超時的狀況，少於同部門男性員工	0.07	-0.08	0.05
	8	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工需要花費更多努力，才能建立個人在工作上的社會網絡	-0.06	-0.18	-0.16
研發部門	1	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和部門內同事互動	-0.16	0.07	0.06
	2	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和其他部門的同事互動	-0.06	0.03	0.01
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和組織外部人員聯絡（如：客戶、廠商）	-0.03	-0.11	-0.04
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較有彈性的工作時間，可以不受朝九晚五限制	-0.37*	0.04	0.15
	5	相較於其他部門，資訊/研發部門人員較常有超時工作的狀況	-0.10	-0.02	-0.13
	6	相較於其他部門，資訊/研發部門人員工作地點較為彈性，有時候可以在家工作	-0.18	-0.13	-0.06
	7	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工加班超時的狀況，少於同部門男性員工	0.01	-0.09	0.03
	8	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工需要花費更多努力，才能建立個人在工作上的社會網絡	-0.05	-0.12	-0.16

* 統計顯著性達 95%信心水準

表 3-26 資訊部門與研發部門之績效與獎酬比較

績效與獎酬		資訊部門			研發部門			差異
		樣本數	平均數	標準差	樣本數	平均數	標準差	
1	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資水準在同業中比較具競爭力	43	3.79	1.04	39	4.44	1.14	-0.65*
2	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資中變動薪比例較大	44	2.68	1.07	40	3.33	1.47	-0.64*
3	相較於其他部門，資訊/研發部門薪資差異是較依個人績效決定	44	3.82	1.30	40	3.93	1.49	-0.11*
4	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工績效目標的達成度，低於同部門其他男性員工	44	2.25	0.72	40	2.25	0.71	0.00

* 統計顯著性達 95%信心水準

從相關分析來看，研發部門女性比例與變動薪比例呈負相關，意指女性研發人員愈多，公司在變動薪作為總薪資比例上也較低。其他則無太大關係連結（見表 3-27）。

(5). 升遷與職涯

升遷與職涯一共包含五個題項，並請受訪者在下列題項中，分別依據該公司資訊部門及研發部門的實際管理情形作出評估。相較於資訊部門而言，研發部門員工會有較清楚的生涯發展途徑，並有資深員工擔任導師(mentor)以協助資淺員工職涯發展（見表 3-28）。而第五 5 題項則詢問受訪者，是否在該公司內部，女性專業人員在職涯規劃與發展上有較大的困難，從分數上來看，介於 2.9 分至 3.1 分之間，接近於「稍微不同意」的評估程度，可能對於受訪企業而言，女性專業員工的職涯發展仍有部分疑慮，但並不算嚴重。若從相關分析來看，部門女性比例與升遷或職涯發展無太大關係連結（見表 3-29）。

表 3-27 資訊部門、研發部門之績效與獎酬與性別比例相關分析

		公司女性員工比例	資訊部門女性員工比例	研發部門女性員工比例	
公司女性員工比例		1			
資訊部門女性員工比例		-0.05	1		
研發部門女性員工比例		0.44*	0.21	1	
資訊部門	1	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資水準在同業中比較具競爭力	-0.14	-0.12	-0.02
	2	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資中變動薪比例較大	-0.32*	-0.11	-0.29
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門薪資差異是較依個人績效決定	-0.15	-0.27	-0.03
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工績效目標的達成度，低於同部門其他男性員工	0.11	-0.07	0.02
研發部門	1	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資水準在同業中比較具競爭力	0.10	-0.36*	-0.01
	2	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資中變動薪比例較大	-0.23	-0.24	-0.40*
	3	相較於其他部門，資訊/研發部門薪資差異是較依個人績效決定	-0.15	-0.26	0.02
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工績效目標的達成度，低於同部門其他男性員工	-0.02	-0.12	-0.10

* 統計顯著性達 95%信心水準

(6). 工作家庭措施

工作家庭措施一共包含五個題項，並請受訪者在下列題項中，分別依據該公司整體現況（第 1 與第 2 題）以及資訊部門及研發部門的實際管理情形（第 3 至第 5 題）作出評估。整體而言，受訪公司大多有提供工作家庭相關措施，但在多樣性上則依公司而異（平均數 4.13，標準差 1.42）；而在鼓勵員工使用的部分則與提供的分數有些許落差，僅達 3.78

分（標準差 1.20）（見表 3-30）。第 3 至第 5 題則詢問受訪者，是否在鼓勵員工使用工作家庭措施及使用普遍性上有所差異，根據結果，部門對於工作家庭措施的鼓勵性大致上也與公司看法一致，至於部門與性別在使用上也並無太大差異性。若從相關分析來看，部門女性比例與工作家庭措施也並無太大關係連結（見表 3-31）。

表 3-28 資訊部門與研發部門之升遷與職涯比較

升遷與職涯		資訊部門			研發部門			差異
		樣本	平均數	標準差	樣本	平均數	標準差	
1	相較於其他部門，研發/資訊部門高階職缺較常由內部升遷	45	4.16	1.17	41	4.22	1.24	-0.06
2	相較於其他部門，研發/資訊部門較有清楚的生涯發展途徑	45	3.87	1.12	41	4.17	1.18	-0.30*
3	相較於其他部門，研發/資訊部門裡，較有資深員工擔任導師(mentor)協助資淺員工職涯發展	45	4.11	1.17	41	4.37	1.20	-0.26*
4	相較其他部門，研發/資訊部門裡的升遷會較優先考量男性員工	45	2.93	1.23	41	3.12	1.38	-0.19
5	相較其他部門，研發/資訊部門裡的女性員工的職涯，較難進行規劃與發展	45	2.91	1.22	41	3.15	1.28	-0.24

* 統計顯著性達 95%信心水準

表 3-29 資訊部門、研發部門之升遷與職涯與性別比例相關分析

		公司女性員工比例	資訊部門女性員工比例	研發部門女性員工比例	
公司女性員工比例		1			
資訊部門女性員工比例		-0.05	1		
研發部門女性員工比例		0.44*	0.21	1	
資訊部門	1	相較於其他部門，研發/資訊部門高階職缺較常由內部升遷	-0.01	-0.27	-0.24
	2	相較於其他部門，研發/資訊部門較有清楚的生涯發展途徑	-0.07	-0.20	-0.20
	3	相較於其他部門，研發/資訊部門裡，較有資深員工擔任導師(mentor)協助資淺員工職涯發展	0.06	0.18	0.26
	4	相較其他部門，研發/資訊部門裡的升遷會較優先考量男性員工	0.01	-0.05	-0.19
	5	相較其他部門，研發/資訊部門裡的女性員工的職涯，較難進行規劃與發展	0.04	-0.21	-0.12
研發部門	1	相較於其他部門，研發/資訊部門高階職缺較常由內部升遷	-0.01	-0.38*	-0.10
	2	相較於其他部門，研發/資訊部門較有清楚的生涯發展途徑	-0.16	-0.09	-0.10
	3	相較於其他部門，研發/資訊部門裡，較有資深員工擔任導師(mentor)協助資淺員工職涯發展	0.12	0.20	0.31
	4	相較其他部門，研發/資訊部門裡的升遷會較優先考量男性員工	0.10	-0.02	-0.16
	5	相較其他部門，研發/資訊部門裡的女性員工的職涯，較難進行規劃與發展	0.01	-0.13	-0.13

* 統計顯著性達 95%信心水準

表 3-30 資訊部門與研發部門之工作家庭措施比較

工作家庭措施				樣本	平均數	標準差				
1	貴公司有提供多樣的工作家庭措施（如留職停薪、托兒照顧、彈性休假、彈性上班等）			45	4.13	1.42				
2	貴公司鼓勵員工使用工作家庭措施			45	3.78	1.20				
		資訊部門			研發部門			差異		
		樣本	平均數	標準差	樣本	平均數	標準差			
3	資訊/研發部門鼓勵員工使用工作家庭措施			45	3.62	1.23	41	3.59	1.22	0.04
4	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工使用工作家庭措施普遍性高			44	2.77	1.16	41	2.85	1.11	-0.08
5	相較於其他部門，資訊/研發部門男性員工使用工作家庭措施普遍性高			45	2.60	1.05	41	2.76	1.18	-0.16

* 統計顯著性達 95%信心水準

表 3-31 資訊部門、研發部門之工作家庭措施與性別比例相關分析

		公司女性員工比例	資訊部門女性員工比例	研發部門女性員工比例
公司女性員工比例		1		
資訊部門女性員工比例		-0.05	1	
研發部門女性員工比例		0.44*	0.21	1
資訊部門	1	貴公司有提供多樣的工作家庭措施（如留職停薪、托兒照顧、彈性休假、彈性上班等）		
	2	貴公司鼓勵員工使用工作家庭措施		
	3	資訊/研發部門鼓勵員工使用工作家庭措施		
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工使用工作家庭措施普遍性高		
	5	相較於其他部門，資訊/研發部門男性員工使用工作家庭措施普遍性高		
研發部門	3	資訊/研發部門鼓勵員工使用工作家庭措施		
	4	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工使用工作家庭措施普遍性高		
	5	相較於其他部門，資訊/研發部門男性員工使用工作家庭措施普遍性高		

* 統計顯著性達 95%信心水準

4. 小結

整體而言，在人力資源管理做法上，對資訊及研發專業人員則有許多管理活動上是有明顯差異的。包括在招募新人時，公司對於資訊部門的人員會較在乎相關證照；而對於研發部門的訓練提供也較完整、專業、且有較多輪調機會；在與其他部門工作互動上，資訊部門員工有較多機會在跨部門協調與合作；然而，研發工作同仁普遍有較常超時工作的情形發生；薪資的競爭性、變動薪比例以及與個人績效間的關連性，也以研發部門員工較高；在職涯發展路徑上與導師制度的完整性，同樣以研發部門員工獲得較高受訪公司的重視程度。

另外，進一步比較性別比例與人力資源活動間的相關連後發現，若在招募公司重視參加的訓練課程或是相關證照時，其資訊部門女性員工比例較高；若公司提及會提供足夠的管理訓練時，其資訊部門女性員工比例也較高；但若公司強調其工作時間較為彈性時，反而女性員工的比例降低。但是與研發部門女性比例相關連的人力資源管理變項與前者不盡相同，僅有在招募兩項有相同的正相關，也就是說公司若重視應徵者所受的正式訓練時數及相關證照，該公司研發部門的女性比例也會較高，但若公司較重視變動薪的話，研發部門女性專業員工比較低；最後則是公司研發部門內若有導師制度的話，其部門內女性員工比例是較高的。

第三節 ICT 發展對女性專業人士職家衝突、工作滿意與職涯發展的影響

近二十年來，職業女性以前所未見地速度進入了職場，雖然女性的勞動與相較於過去已顯著上升，但相較於男性仍舊較低，而在新興的資訊科技產業中，雖然同樣也看女性的進入，但男女從業比率差異卻依舊

存在，甚或更甚。因此眾多研究開始探討資訊科技專業女性的職場議題，如同其他產業研究指出，職業女性比男性更容易受到性別歧視、績效評價偏見、晉升和薪資等的問題，而資訊科技工作特性更可能影響這些狀況，因此性別在資訊科技產業仍是一項重要的議題。

對於職業女性而言，職涯發展是一個令人關注的問題，例如在生涯中段時，女性一方面在此階段時在組織內部，她們累積了許多未能輕易被取代的關鍵性知識、技能與人際關係能力；然而另一方面在這時期她們面臨到了許多問題包含：必須在工作與生活之間做取捨、滿足小孩子的需求和高績效的工作表現，而且這職涯中期的女性在晉升方面受到更多的性別歧視和偏見，許多研究顯示一旦這些職業女性邁向權力與職權的時候，組織內部給予她們的偏見會更加的明顯(Auster, 1993; Morrison, White & Van Velsor, 1992)。因此當職業女性成功晉升到管理階層時，更容易遭遇到嚴重的工作與生活的取捨問題。

而資訊科技專業工作，通常伴隨著過長的工作時間與工作負荷，這些更增加了女性工作者在工作與家庭角色維繫上的困難，而因此也使工作與家庭衝突 (Work - Family Conflict)問題，對資訊科技專業女性而言，似乎成為無可避免的難題。而過去研究也指出工作與家庭衝突對員工工作態度與工作績效會產生負向的影響，例如Kossek 與Ozeki (1999)在其後設分析的研究中，發現因工作與家庭衝突對績效、離職傾向、缺勤、組織承諾、工作承諾、工作投入、工作滿意、生活滿意及精力耗竭等等皆有影響。因此要探討資訊科技專業女性工作者的職涯發展與挑戰時，工作家庭衝突成為一項重要的議題。

另外在探討資訊科技專業女性職涯發展時，除了女性會面臨到的工

作家庭的衝突和平衡(包含照顧老者)與個人持續職涯能力與成就的挑戰時。女性多會採行以下措施包含:自行設定界線、增加個人時間、發展新的成功模式、除去多餘和浪費時間的活動、做抉擇、改變他們的工作或工作環境(Gordon and Whelan, 1998)。但從另一方面來看,既然專業女性面臨到許多問題,為什麼仍要堅持繼續工作呢?研究提出,工作滿意是一項用來解釋為什麼這群職業女性要堅持繼續工作的重要因素。因為當資訊科技專業女性少了工作滿意,她們其實可以改變職涯方向、換公司、暫時或永久的離開職場。由此可知雖然這些職業女性面臨到許多挑戰,但她們卻沒輕易放棄職場,這代表著有某些因素支持著這群職業女性堅持下去。而她們的工作滿意度某種程度,正可以反映出整個個人對於工作或職業生涯的評價,與個人職涯發展有莫大關係(Scandura & Lankau, 1997)。

以下則針對重要數項影響資訊科技專業女性工作滿意、工作家庭衝突與職涯發展的因素,簡要討論:

1. 個人特質

女性個人特質直接影響到職涯中期女性滿意度和間接地影響職涯特質、組織工作內容和壓力的大小。當個人特質可以用來解釋女性在職涯中期的滿意度時,過去研究也提出家庭結構和對子女養育的責任是影響女性職涯中期的關鍵,此外社會學研究指出種族與民族是影響滿意度的關鍵。身為父母的責任通常為職業女性所面臨到兩難問題(Friedman & Greenhaus, 2000; Kossek and Ozeki, 1998)。因此許多文獻提到這些因素皆會與女性職涯中期的滿意度有相關。

2. 家庭結構和家庭責任

家庭結構與家庭照顧問題也影響著專業女性的工作滿意度，Chusmir (1986) and Crosby (1984)早期的研究也發現到一個完整的家庭生活與工作滿意度有高度且強烈的正相關，且在韋爾斯利學院研究300位擁有雙重職涯的婦女發現到，小孩子可以降低工作與家庭之間的壓力並且職業婦女比沒有小孩的職業婦女感到較少的沮喪與壓力(Balanced by Babes, 1995)。所以雖然幼兒的家庭責任似乎加重了職家衝突，但似乎也帶來另一種職家促進，使專業女性在工作滿意與職涯發展上有正向的效益。Dubin & Champoux 早在1975年就提出來，對於小孩的責任，讓專業女性花費時間與體力在工作以外的事情，這可能會使女性覺得個人能力提高，而這也得以緩衝工作緊張的壓力)，並且可以提高工作滿意度(Balanced by Babes, 1995)。而Knight(1994)同時呼應了這項結果，他指出對於女性而言，擁有小孩和了解如何處理職涯的問題時會迫使女性去思考什麼東西給她們真實的生活意義和去思考賦予她們身分的基本來源。因此她們從中獲得了不同工作上的想法和這會讓她們感到更放鬆和具有工作效率(Knight, 1994, p. 148)。簡而言之，對於婦女而言能夠成功地平衡於緊張的工作壓力下和家庭當中，會讓她們感受到強烈的工作滿足感和成就感。因此由以上我們可以得知，為人父母的責任與影響職業女性的工作滿意度具有高度正相關。

但是在職涯發展上，小孩與職涯發展卻未必如同與工作滿意般的正向，Greenhaus (2000)發現，職涯中期的專業女性在工作與家庭之間，體驗到比其它男同事更大的壓力和抉擇的問題。因此這些競爭上的壓力會直接影響她們的職涯滿意與職涯選擇上。而Schneer和Reitman(1995)的研究也發現職涯中期的專業女性的職涯滿意度低於男性，究其原因則

在於組織內部缺乏支持女性的工作環境和高度對女性的歧視。

3. 組織特性與管理措施

因此近期也有越來越多的研究探討，組織對於這群白領階級專業女性的偏見，過去的研究也指出，有些偏見會認為，婦女被認為不適合待在以男性為主體的職業，特別是那些工作主要以管理或科技專業為主的工作(O' Leary, 1974)。過去研究也證實，組織對於專業女性的態度，會影響各種有關決定女性甄選，晉升和職業發展的內容，也就是說會影響專業女性職涯發展(O' Leary, 1974; Rosen and Jerdee, 1973, 1974)。因此過去研究多會針對組織內性別議題進行探討，例如導師制度(mentor coaching)、建立關係網絡、玻璃天花板、職涯路徑、工作/家庭措施等。這些多是會影響著女性專業人員職涯滿意度與職涯發展的各種組織管理措施或組織氣候，由於其對於專業女性的職涯發展有一定程度影響，因此這也是這個領域中常被討論的議題。

為瞭解目前在 ICT 產業蓬勃發展之下，對於女性工作者所帶來的影響或衝擊，本研究特別針對 131 位女性專業人士進行問卷調查。問卷內容包括女性工作者平常使用 ICT 產品的情況、本身所具備的 ICT 知識與技能、對於使用 ICT 的看法與態度、職場和家庭的情況、工作滿意度與職涯發展，以及受測者所處之企業組織文化與氣候。本研究問卷所測量各個構面之程度大小皆使用六等量表，並以阿拉伯數字 1~6，分別表示由低至高的同意程度。茲將問卷之統計分析結果闡述如下：

1. 女性專業人士之 ICT 近用性

ICT 近用性為 ICT 產品之日常使用情況，數值越高者，ICT 近用性

越高，表示受測者日常生活中使用 ICT 產品之頻率越頻繁。如表 3-32 所示，全體樣本 ICT 近用性程度之平均值為 5.38，標準差為 0.63，表示平均而言，全體受測者 ICT 近用性程度相當高，一些 ICT 產品如電腦、網路…等已成為日常生活中所不可或缺之工具。

若將全體受測者依據年齡來區分，未滿 35 歲以下的族群其 ICT 近用性程度為 5.48，略高於 35 歲(含)以上族群之 5.20；若以教育程度來區分，碩士或博士受測者之 ICT 近用性程度則略高於大學(含)以下之學歷者；若按畢業科系來區分，和我們觀念上所預期相同的是，自 ICT 相關科系畢業者，其 ICT 近用性程度大於非本科系者，但兩者之差距僅有 0.13；最後，若按所處公司服務部門來區分，資訊、研發部門之受測者其 ICT 近用性雖亦大於非資訊、研發部門之受測者，但兩者僅有 0.21 之些微差距。從畢業科系和服務部門之數據上可推測出，ICT 產品之使用已不再侷限於相關科系畢業或服務於相關部門的族群，各個族群對於 ICT 之近用性已不具有相當明顯的差距。

2. 女性專業人士之 ICT 知能

ICT 知能指使用 ICT 產品者，本身所具備之相關專業知識與技能，諸如對於電腦故障之排除能力、網頁的製作…等，其所測得之結果如表 3-33 所示。全體受測者平均之 ICT 知能分數為 4.72，標準差為 0.76。若按教育程度來區分，碩士或博士之 ICT 知能平均值為 4.92，高於大學(含)以下學歷者之 4.63，可推測出教育程度越高者，其所累積之相關知識技能越多；若按畢業科系來區分，更可明顯地看出，自電腦、資訊、通訊相關科系畢業者，所具備之 ICT 知能分數為 4.99，高出非本科系者或是全體平均值許多；若按服務部門來區分，亦可得到如同前述之結

果，於資訊/研發部門服務之受測者，其 ICT 知能分數為 4.97，不僅高出非資訊/研發部門之受測者達 0.63，亦高出全體受測者之平均值。由這幾項數據可約略地看出，相關的教育背景，或是身處之工作部門是否經常性地接觸相關的知識，或多或少影響著 ICT 知能程度。

3. 女性專業人士對於使用 ICT 之看法與態度

本量表主要測量受測者使用 ICT 之看法與態度，正面的看法與態度如電腦的使用是否能讓受測者在工作上感受到方便與效率、提高生產力；反面的態度如工作上使用電腦是否會帶來壓力…等。因此，此量表所測出之值越高，表示受測者本身對於使用電腦之看法與態度越趨正向。

如表 3-34 所示，全體受測者之平均值為 5.06，標準差為 0.62，表示平均而言，全體受測者對於使用 ICT 之看法與態度偏向正面，認為使用電腦對於工作上來說是有幫助的。以表 3-34 的分類來看，各個分類所得到的結果，其值和全體平均值的差距皆在正負 0.1 之間，差距相當的微小；就各個分類的比較，差距也在 0.1 左右徘徊。表示使用 ICT 的看法與態度，和下列之分類並無明顯的關係，且大致上而言，全體受測者對於使用 ICT 是抱持著正面的看法。

4. 女性專業人士之職家衝突

女性專業人士之職家衝突主要分為兩部分：工作對家庭之影響與家庭對工作之影響。工作對家庭的影響方面，是測試女性專業人士受測者，是否會因為工作或其他職場上的需求，影響對家庭的付出或是其他應履行的責任義務。例如：工作是否佔用受測者與家人相處的時間；反

表 3-32 女性專業人士之 ICT 近用性

	平均 值	標 準 差
全體	5.38	0.63
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	5.48	0.52
35 歲(含)以上	5.20	0.76
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	5.28	0.66
碩/博士	5.65	0.38
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	5.18	0.71
未婚	5.56	0.46
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	5.45	0.49
非本科系	5.32	0.72
<u>按服務產業別</u>		
製造業	5.35	0.63
服務業	5.46	0.64
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	5.46	0.51
非資訊/研發部門	5.25	0.77
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	5.45	0.50
3 年~未滿 5 年	5.27	0.77
5 年(含)以上	5.37	0.65
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	5.46	0.52
10 年(含)以上	5.27	0.73

資料來源：本研究

表 3-33 女性專業人士之 ICT 知能

	平均值	標準差
全體	4.72	0.76
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	4.75	0.76
35 歲(含)以上	4.67	0.74
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	4.63	0.77
碩/博士	4.92	0.73
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	4.53	0.67
未婚	4.88	0.80
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	4.99	0.69
非本科系	4.44	0.73
<u>按服務產業別</u>		
製造業	4.64	0.78
服務業	4.93	0.67
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	4.97	0.72
非資訊/研發部門	4.34	0.66
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	4.80	0.75
3 年~未滿 5 年	4.60	0.82
5 年(含)以上	4.71	0.73
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	4.71	0.78
10 年(含)以上	4.72	0.74

資料來源：本研究

表 3-34 女性專業人士使用 ICT 看法與態度

	平 均 值	標 準 差
全體	5.06	0.62
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	5.06	0.63
35 歲(含)以上	5.07	0.61
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	5.03	0.61
碩/博士	5.14	0.64
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	5.06	0.58
未婚	5.06	0.65
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	5.10	0.57
非本科系	5.02	0.66
<u>按服務產業別</u>		
製造業	5.05	0.62
服務業	5.08	0.62
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	5.10	0.57
非資訊/研發部門	5.00	0.68
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	5.03	0.59
3 年~未滿 5 年	5.15	0.57
5 年(含)以上	5.02	0.68
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	5.03	0.64
10 年(含)以上	5.10	0.59

資料來源：本研究

之，家庭對工作之影響，是測試女性專業人士受測者，是否會因為家庭的要求，影響工作上各個方面的表現。例如：家人對於工作時間上的限制或干預。因此，此量表所測得之數值越高，表示工作(家庭)對於家庭(工作)之影響程度越大。以下分別分析上述兩種情況：

(1) 工作對家庭之影響

工作對家庭之影響結果如表 3-35 所示。全體受測者之平均值為 3.59，標準差為 1.11，表示平均而言，全體受測者對於工作對家庭造成之影響，其態度無一致明顯之傾向。其中差異較明顯者，若按年齡來區分，35 歲(含)以上者，其值為 3.87，高於未滿 35 歲者之 3.46，其理由可能為若隨著年齡越高且工作的負擔壓力越大，對於能和家人相處的時間便越少；若按婚姻狀況來區分，已婚者認為工作對家庭之影響程度略高於未婚者；最後，若按現職之工作年資或按職場工作總年資來看，其趨勢皆為年資越高者，認為工作對家庭之影響程度越大，其理由或許如同就年齡來區分者，當年資越高，在企業所擔任的職位越上層，相對於年資較低者工作責任越大，間接地影響了家庭生活。

(2) 家庭對工作之影響

家庭對工作之影響結果如表 3-36 所示。全體受測者之平均值為 2.95，標準差為 1.06，表示平均而言，全體受測者對於家庭對工作造成之影響，略傾向不贊同的態度。但若按年齡來區分，未滿 35 歲者之同意程度低於 35 歲(含)以上者，表示 35 歲(含)以上者，較認為家庭會對工作造成影響。究其原因，35 歲(含)以上者，已婚的比例達 79.1%，表示家庭的負擔越大，因此影響到工作上的表現；相同地若按婚姻狀況來區分，已婚者對於家庭對工作之影響，亦較未婚者表示同意；若按現

表 3-35 女性專業人士之職家衝突（工作對家庭之影響）

	平 均 值	標 準 差
全體	3.59	1.11
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	3.46	1.13
35 歲(含)以上	3.87	1.00
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	3.64	0.97
碩/博士	3.51	1.35
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	3.69	0.94
未婚	3.52	1.22
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	3.46	1.03
非本科系	3.74	1.17
<u>按服務產業別</u>		
製造業	3.56	1.15
服務業	3.63	0.98
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	3.54	1.11
非資訊/研發部門	3.66	1.10
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	3.55	1.20
3 年~未滿 5 年	3.57	1.06
5 年(含)以上	3.64	1.05
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	3.44	1.07
10 年(含)以上	3.77	1.13

資料來源：本研究

表 3-36 女性專業人士之職家衝突（家庭對工作之影響）

	平 均 值	標 準 差
全體	2.95	1.06
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	2.79	0.96
35 歲(含)以上	3.30	1.16
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	3.07	1.05
碩/博士	2.73	1.05
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	3.09	1.06
未婚	2.85	1.05
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	2.98	0.93
非本科系	2.94	1.19
<u>按服務產業別</u>		
製造業	2.91	1.12
服務業	3.12	0.82
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	3.01	1.03
非資訊/研發部門	2.87	1.10
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	2.73	1.00
3 年~未滿 5 年	3.08	1.21
5 年(含)以上	3.11	0.97
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	2.72	0.98
10 年(含)以上	3.21	1.09

資料來源：本研究

職之工作年資與職場工作總年資來看，則年資越高者，越同意家庭對工作之影響。

綜合上述，由職家衝突量表所得出之結果可看出：年齡、婚姻狀況與工作年資，對於工作和家庭兩方面之間的相互影響性較明顯。受測者已婚、年齡或年資較長者，認為工作和家庭是彼此影響著。這也顯示出，職家衝突的問題對於一些特定族群的人而言，某種程度上來說是確實存在著。

5. 女性專業人士之工作滿意度

此量表主要測試受測者對於目前所服務公司的一些看法，受測者所得出之值越低，表示受測者對於目前工作的評價或滿意程度越低；反之，則越高。例如受測者是否有經常想換工作的念頭、是否喜歡在工作上所做之事…等。

表 3-37 為女性專業人士之工作滿意度量表結果。全體之平均值為 4.09，標準差為 0.73，表示全體平均來說，對於目前的工作有偏向正面的評價。綜觀各個分類，每一分類之間的工作滿意程度，差距皆在 0.1 左右，並無相當大的差異；且和全體的平均值來比較，每一分類和平均值的差異亦在 0.1 左右。其中值得注意的是，若按現職之工作年資和職場工作總年資來看，當年資越長，其工作滿意程度是呈現逐漸下降的情況。

6. 女性專業人士職涯發展量表

女性專業人士職涯發展量表是要測試受測者其對於目前工作在往後發展的情況，是否感受到能有穩定或是好的發展。因此，此量表所測

表 3-37 女性專業人士之工作滿意度量表

	平 均 值	標 準 差
全體	4.09	0.73
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	4.12	0.80
35 歲(含)以上	4.05	0.56
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	4.05	0.66
碩/博士	4.19	0.86
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	4.10	0.63
未婚	4.09	0.81
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	4.11	0.69
非本科系	4.08	0.78
<u>按服務產業別</u>		
製造業	4.12	0.75
服務業	4.05	0.64
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	4.16	0.68
非資訊/研發部門	4.01	0.78
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	4.22	0.82
3 年~未滿 5 年	4.08	0.59
5 年(含)以上	3.95	0.70
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	4.14	0.81
10 年(含)以上	4.04	0.61

資料來源：本研究

表 3-38 女性專業人士職涯發展量表

	平 均 值	標 準 差
全體	3.97	0.93
<u>按年齡</u>		
未滿 35 歲	4.05	0.95
35 歲(含)以上	3.80	0.89
<u>按教育程度</u>		
大學(含)以下	3.89	0.87
碩/博士	4.12	1.05
<u>按婚姻狀況</u>		
已婚 (含離婚、喪偶、分居)	3.84	0.91
未婚	4.08	0.94
<u>按畢業科系</u>		
電腦、資訊、通訊 相關科系(本科系)	3.92	0.98
非本科系	4.01	0.88
<u>按服務產業別</u>		
製造業	3.98	0.97
服務業	3.95	0.79
<u>按服務部門</u>		
資訊/研發部門	3.93	0.95
非資訊/研發部門	4.02	0.90
<u>按現職之工作年資</u>		
未滿 3 年	4.30	0.89
3 年~未滿 5 年	3.78	0.84
5 年(含)以上	3.71	0.94
<u>按職場工作總年資</u>		
未滿 10 年	4.09	0.92
10 年(含)以上	3.82	0.93

資料來源：本研究

試出之值，越大則代表受測者認為自己在公司往後能夠有好的發展；反之，則否。

表 3-38 為女性專業人士職涯發展所測試出之結果。全體之平均值為 3.97，標準差為 0.93，代表平均而言，全體受測者對於目前工作在往後能有好的發展表示些微認同。各個分類間之差距平均而言在 0.2 上下，其中僅現職之工作年資為未滿 3 年以及 3 年～未滿 5 年兩者之差距達 0.52 外，其餘各分類之職涯發展皆無明顯之差距。但從按現職之工作年資以及按職場工作總年資來看，可以看出如同工作滿意度量表，年資越長者，其職涯發展正向認同程度越低。

7. 女性專業人士之 ICT 知能與近用性對其工作滿意與職涯發展的影響

為瞭解 ICT 知能與近用性對女性專業人士工作滿意與職涯發展的影響，本研究遂利用上面所衡量各變數之量表分數進行相關分析。而根據前面文獻分析，女性專業人士的 ICT 知能與近用性除了會直接影響其工作滿意與職涯發展外，也可能藉由改變女性專業人士對使用 ICT 的態度，以及職家衝突而產生間接影響效果。因此，本研究將這二個變數也納入相關分析。

就全體受訪者而言，女性專業人士的 ICT 近用性與專業知能，和對使用 ICT 的態度皆呈顯著正相關，亦即近用性越高或專業知能越豐富，對使用 ICT 的態度也就越正面（見表 3-39）。此外，雖然 ICT 近用性與專業知能與女性專業人士的工作滿意與職涯發展無顯著相關，但後二者與對使用 ICT 態度則是顯著正相關。因此，女性專業人士的 ICT 近用性與專業知能可能會藉由對使用 ICT 態度來間接影響其工作滿意與職涯發

表 3-39 女性專業人士之 ICT 近用性與專業知能、對使用 ICT 態度、職家衝突、工作滿意與職涯發展之相關分析：全體樣本

	ICT 近用性	ICT 知能	ICT 看法與態度	工作對家庭之影響	家庭對工作之影響	工作滿意	職涯發展
ICT 近用性	1.000						
ICT 知能	0.493***	1.000					
ICT 看法與態度	0.293***	0.328***	1.000				
工作對家庭之影響	0.098	0.074	-0.203**	1.000			
家庭對工作之影響	-0.106	-0.024	-0.182**	0.620***	1.000		
工作滿意	-0.011	0.058	0.313***	-0.352***	-0.239***	1.000	
職涯發展	0.031	0.109	0.313***	-0.158**	-0.187**	0.676***	1.000

註：**表顯著水準為 5% 下，相關係數顯著大於(或小於)零；***表顯著水準為 1% 下，相關係數顯著大於(或小於)零。

表 3-40 女性專業人士之 ICT 近用性與專業知能、對使用 ICT 態度、職家衝突、工作滿意與職涯發展之相關分析：在研發/資訊部門工作之受訪者

	ICT 近用性	ICT 知能	ICT 看法與態度	工作對家庭之影響	家庭對工作之影響	工作滿意	職涯發展
ICT 近用性	1.000						
ICT 知能	0.500***	1.000					
ICT 看法與態度	0.478***	0.352***	1.000				
工作對家庭之影響	-0.004	0.145*	-0.086	1.000			
家庭對工作之影響	-0.108	0.033	-0.175*	0.731***	1.000		
工作滿意	0.138*	0.061	0.393***	-0.255**	-0.327***	1.000	
職涯發展	0.186**	0.190**	0.308***	-0.096	-0.242**	0.717***	1.000

註：*表顯著水準為 10%下，相關係數顯著大於(或小於)零；**表顯著水準為 5%下，相關係數顯著大於(或小於)零；***表顯著水準為 1%下，相關係數顯著大於(或小於)零。

表 3-41 女性專業人士之 ICT 近用性與專業知能、對使用 ICT 態度、職家衝突、工作滿意與職涯發展之相關分析：非在研發/資訊部門工作之受訪者

	ICT 近用性	ICT 知能	ICT 看法與態度	工作對家庭之影響	家庭對工作之影響	工作滿意	職涯發展
ICT 近用性	1.000						
ICT 知能	0.471***	1.000					
ICT 看法與態度	0.132	0.292**	1.000				
工作對家庭之影響	0.224**	0.040	-0.342***	1.000			
家庭對工作之影響	-0.130	-0.193*	-0.205*	0.474***	1.000		
工作滿意	-0.166	-0.036	0.221**	-0.469***	-0.159	1.000	
職涯發展	-0.112	0.045	0.335***	-0.258**	-0.097	0.647***	1.000

註：*表顯著水準為 10%下，相關係數顯著大於(或小於)零；**表顯著水準為 5%下，相關係數顯著大於(或小於)零；***表顯著水準為 1%下，相關係數顯著大於(或小於)零。

展。

由於 ICT 專業知能與近用性對女性專業人士工作滿意與職涯發展的影響，可能會隨其工作內容所使用 ICT 知能的專業程度不同而有所差異，因此，本研究特別將樣本按受訪者是否在研發或 IT 部門工作而分為二組，並分別進行相關分析，其結果列於表 3-40 與表 3-41。比較二組差異可以發現，在研發或資訊部門工作之受訪者，其 ICT 近用性與專業知能的影響力明顯大於在非研發或資訊部門工作之受訪者，除原有之間接影響外，ICT 近用性與專業知能也會直接女性專業人士之職涯發展。

第四節 本章小結

本章主旨在探討 ICT 發展對企業組織結構、組織文化、人力資源管理、以及女性專業人士個人工作滿意與職涯發展的影響。藉由質性與量化分析，本研究發現台灣資訊科技專業女性在職場人數及比例仍顯著少於男性同儕，其中有關於勞動力供給部分，是被長期提及的原因。這部分的可能原因包括(1)女性就讀資訊科技專業的人數原本就少於男性，(2)部分業者僅偏好大學或研究所本科畢業之資訊科技專業應徵者，(3)部分業者偏好特定學校之本科畢業應徵者。所以在層層篩選下，女性資訊科技專業人才的供給量在市場上就顯的更少了。

此外，本研究也發現有關女性資訊科技專業人士在職場或生涯過程中的相關阻礙，降低其留在相關領域的問題，我們發現這與部分工作措施相關，但更多可能來自於社會傳統對女性角色期待的影響。但我們仍可觀察到若是公司能協助女性資訊科技專業工作者，降低心理上及實質上的工作不確定，則有助於其留住好的女性資訊科技專業人才。

除上述企業面的影響因素外，本研究也發現女性專業人士的 ICT 知能與近用性也是影響其工作滿意與職涯發展的重要因素。當 ICT 專業知能越豐富，或 ICT 近用性越高時，女性專業人士對使用 ICT 的態度越正面，而且工作滿意度越高，職涯發展也越好。尤其是在研發或資訊部門工作之女性專業人士，上述影響效果也就愈明顯。因此，隨著 ICT 越來越普遍，政府實有必要協助國內女性專業人士提升 ICT 專業知能，並且降低其使用 ICT 的障礙，以提高其工作滿意度，擴展其職涯發展的機會。

第四章 ICT 發展對女性創業的影響與因應

本章主旨是探討 ICT 發展對國內女性創業的影響與因應。本章共分為六節，第一節分析國內女性創業的現況與未來發展趨勢，第二節分析女性創業者的 ICT 知能與應用情形，第三節探討 ICT 發展對女性創業之影響，第四節蒐集分析其他國家如何利用 ICT 協助女性創業的經驗，第五節針對上述國內可能發生之影響研擬具體的因應對策，第六節為本章小結。

第一節 分析國內女性創業的現況與未來發展趨勢

一、國內女性創業現況

女性創業在台灣近二十年蓬勃的發展，一方面是因為性別平等的觀念逐漸落實，開創事業不再是以男性為主；有更多女性參與創業行列，另一方面因教育程度的提高與這一波的「數位革命」(digital revolution) 將人類之經濟從腦力的角力中解放出來，資訊的高速公路改變了傳統的生產價值鏈，女性藉著創業，提升女性自身的經濟地位也帶動國家的經濟成長。從政府微型財務借貸方案鼓勵女性創業的範例，該方案讓女性能藉由創業獲得財務收入的穩定，進而達到貧窮減緩以及更多面向的女性培力。

國內女性創業者自營作業比率逐年增加，在 104 人力銀行的創業加盟網長期累積的資料庫也顯示²，2006 年起想投入創業市場的女性已經小幅超越了男性。且女性創業會員每月的平均成長幅度，較男性高出 16%，而女性會員主動索取創業相關資料的次數，也較男性會員高出二

² <http://blog.yam.com/employment/article/5617696>

倍，在在顯示隨著女性自主意識的抬頭，創業已經成為女性實現自我的一種方式，使得全體雇主與自營作業中女性所占比例從 1991 年的 16.08% 增加為 2008 年的 23.54%，佔全體女性就業者比例之 9.84%（見表 4-1）。

表 4-1 雇主與自營作業者人數

單位:千人；%

年別	男性			女性			在全體雇主與自營 作業中女性所佔 比例
	人數	年增率	佔全體男性 就業者比例	人數	年增率	佔全體女性 就業者比例	
1992	1662	-1.13	30.89	347	7.76	10.67	17.27
1993	1643	-1.14	30.30	351	1.15	10.56	17.6
1994	1662	1.16	30.16	351	0	10.24	17.44
1995	1659	-0.18	29.85	358	1.99	10.27	17.75
1996	1656	-0.18	30.07	367	2.51	10.31	18.14
1997	1649	-0.42	29.65	373	1.63	10.32	18.46
1998	1646	-0.18	29.34	372	-0.27	10.11	18.43
1999	1642	-0.24	29.20	392	5.38	10.42	19.27
2000	1644	0.12	28.99	392	0	10.26	19.25
2001	1586	-3.53	28.56	389	-0.77	10.16	19.7
2002	1590	0.25	28.66	398	2.31	10.19	20.02
2003	1571	-1.19	28.16	409	2.76	10.24	20.66
2004	1548	-1.46	27.25	421	2.93	10.25	21.39
2005	1516	-2.07	26.35	424	0.71	10.12	21.84
2006	1483	-2.18	25.52	440	3.77	10.23	22.88
2007	1476	-0.47	25.15	443	0.68	10.01	23.08
2008	1439	-2.51	24.38	443	0	9.84	23.54

資料來源:行政院主計處「人力資源調查統計年報」。

在國內女性創業的產業型態中，根據 2007 年阿甘創業加盟網市調中心統計女性最想投入的三大產業分別是連鎖餐飲、美容美髮業、服飾飾品業³，其所需的創業總資金平均約在 30-60 萬元；由於女性創業資金不多，大都是微型企業(SOHO)，另一方面根據另據行政院勞委會 2007 年創業鳳凰貸款申貸者統計指出，創業的行業以「餐飲業」最多，達 44.7%；其次是美容美髮業占 19.3%；零售業 13.7%；服飾業 8.6%；網路創業者 3.6%(行政院勞委會，2008)。

該調查也顯示女性創業的年齡方面：25 歲以上年輕女性的創業動機有愈來愈強烈的趨勢，女性想創業以 25 歲到 30 歲的比重最高佔 21%，而 20 歲到 25 歲的女性想創業動機比重其次佔 18%。而在家沒上班的女性⁴表示有意願想創業者比率高達 86%最高，其次以出社會的上班族中想要創業的女性比率高達 82%，學生族群裡女性表示有意願想創業者高達 62% (青輔會，2005)。而該調查也顯示，女性在創業的阻力方面，「創業資金不足和籌措不易」是創業時最大的阻力，在創業資金方面：女性創業者採所採取的方式以「獨資」的方式居多，一般而言女性創業者之創業的資本額都不大，公司規模也以微小型為主；另一方面女性創業者較男性創業者謹慎保守。而該調查也顯示，在女性創業者群裏高達 31%的受訪者表示會利用自己的存款做為創業的基金(青輔會，2005) (見圖 4-1) 。多數女性對創業者謹慎裹足不前的原因，是對” 尋找商機缺乏信心” ，而” 資金不足和籌措不易” 也是創業時的壓力來源之一。

³ 而根據女性創業業態統計，網路型態開店佔 24%，咖啡冷飲店佔 19%；服飾業佔 17%；補教業佔 15%；餐館佔 11%；美髮美容業佔 8%。會採加盟方式創業佔 38%，自行開店佔 47%；頂店創業 5%；其他創業方式佔 10%。

⁴在家女性於此不包含學生

「私房錢」是主要創業資金

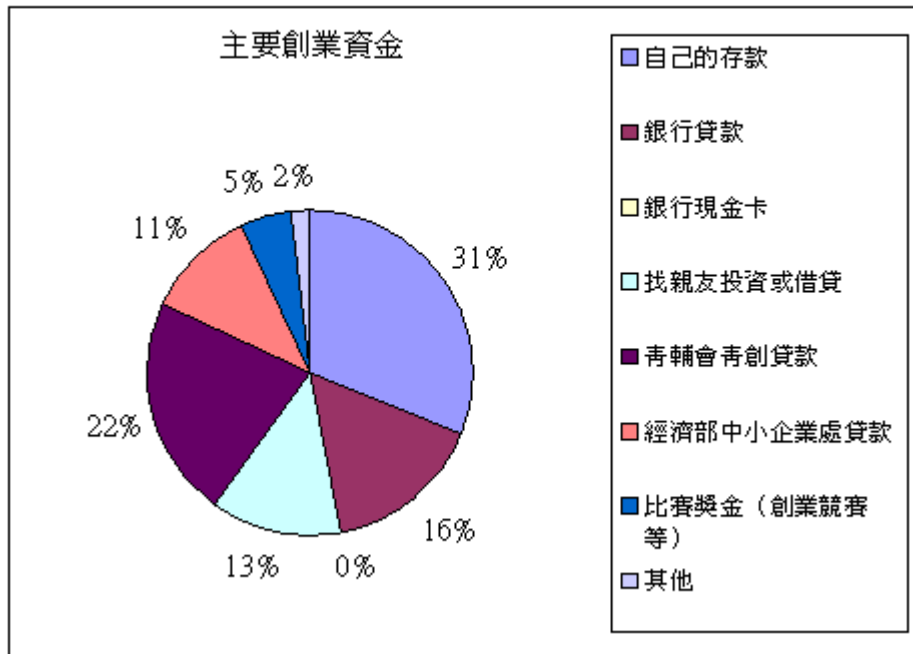


圖 4-1 女性創業資金的來源

女性創業者在心理方面，面臨家庭與社會的觀感對其仍是很大的壓力，誠如 Hisrich & O'Brien (1981,1982) 所述女性創業者表示最難克服的是社會對女性的負面觀感，被評擊的原因為工作而忽略了家庭與子女，在徐聖汶(2008)研究訪談中就指出女性創業者在工作上需要較多的家庭支持，並建議欲創業的女性先就自身及配偶的性別角色態度加以評估，以免影響創業營運及家庭狀況，在其研究訪談中也發現女性創業者在家庭有承擔”不能被承認的忌妒”之苦⁵。蔡璧如(1999)研究也歸納出

⁵訪談之對話:我覺得在苗栗這個地方，女孩子還是比較弱勢的，然後在家庭裡面，像我這樣創業十年，其實就是感受蠻深的，我覺得就是說女孩子在家裡還是要低調，比如說你表現出你今天的整個成就怎麼樣，或者是我今天的收入到怎麼樣的時候，其實會造成男孩子的壓力，然後就會有莫名其妙的衝突，那後來我就覺得說，我們好像女孩子在家裡，就要顯現的比較弱的，你不能把你的光芒展現出來。(徐聖汶，2008)

台灣父權社會對女性創業的阻礙，包括(1)男性的商場文化：男性的網絡與應酬文化讓女老闆很難打進他們的世界；(2)婚育責任的牽絆：男尊女卑的傳統下，未婚的女老闆很難找到匹配的對象；而已婚的女老闆則往往得面對不能適應妻子成就的丈夫，而生活在緊張的生活關係中；(3)男性下屬的不信服。綜歸女性在面臨性別刻板印象及社會性角色的束縛下，往往很難有勇氣及能力去投身創業，誠如在日本社會所提出四面牆(wall)之論點，女性很難突破四面牆的困境(1)制度的牆(2)法律的牆(3)社會的牆(4)教育的牆(胡愈寧、.2001)；在現代女性創業者雖有一部份的人已能投身職場，隨教育的提高與技能的增加，讓其從外緣經濟(Periphery Economy)之次勞動力市場，漸進入主勞動力市場(Primary Economy)⁶，讓其有工作及經濟上的自主權，然而社會的性別區隔仍然存在著，因此女性創業者臨家庭與社會的觀感、創業之高度風險及不確定性，需要大量的時間及精神投入，以及家庭親友的高度支持，才可能有所成就。

二、國內女性創業未來發展趨勢

趨勢一：創業風潮年輕化，勇敢冒險追求夢想

近幾年，台灣經濟不景氣，產業外移，傳統男性主導經濟的社會形態，也有了變化。逐漸改變台灣產業和社會地圖，那就是日益增多的女性創業者。根據 Cheer 在 2005 年之調查顯示在曾經創業的受訪者中，高達 6 成在 20 到 29 歲間就第一次創業，34% 在 30 到 39 歲首度創業⁷。女性擁有的細心、耐心、善於溝通，甚至是美學概念，都比男性強。在

⁶外緣經濟(Periphery Economy)之次勞動力市場與主勞動力市場(Primary Economy)之論點為雙元勞動市場之主要論點(Dual Labor Market Theory)，認為女性長處於次勞動力市場，久而久之就習慣很難翻身。

⁷ CHEER 快樂工作人雜誌 2005 終結創業失敗大調查(2005.06.07-15，其受訪者 5.6.7 年級佔 94.3%，網路問卷，N=3075)

更強調感性的服務業”心”年代，在加上網際網路發達，女性可在家從事居家業者(Telehome work)或居家創業，女性的確開始佔有優勢(青輔會和數位時代雙週，2005)⁸，加上銀髮族延遲退休上班族就業年齡加長，傾向個人創業更多，有九成上班族想創業，主要是想獲得更高的收入，創業風潮越來有年輕化趨勢。

趨勢二 休閒生活產業是創業首選

有高達 26% 的女性首選「休閒生活產業」(青輔會和數位時代雙週，2005)，想要開家個性商店或是主題餐廳。其中對於休閒生活產業最積極的。在投入行業中「連鎖加盟」型態業種，也具有吸引力。因為有加盟總部或是連鎖業者的標準化和格式化創業 Know-How，可以降低創業必須承擔的風險，縮短創業過程的學習曲線。

趨勢三 「網路事業」蓬勃發展，女性網創更是一大主流

網路創業蔚為風尚：台灣 B2C 電子商務產值已突破 1500 億，數十萬家網路商店競逐此一市場大餅，加上拍賣網站低進入門檻，網路泡沫之後的啤酒，也促使更多年輕人上網創業，女性網創更是一大主流，另一方面是網路開店門檻低，工作時間、地點又有彈性，自然吸引女性投入，但是有趣的是，選擇投入網路商店的女性，不僅是年輕的專利，也是 40 到 45 歲以上女性最想嘗

⁸ 青輔會和(數位時代雙週)於十月底進行「創意世代·玩創意·拚創業——年輕女性創業意向調查」(以下簡稱調查)結果顯示，「創業」依然是多數女性的夢想。在回收一千兩百份問卷中，不論從二十歲到五十歲的女性，有高達八六%的女性曾經有過創業的念頭。

試的創業方式，比率高達 31%。(青輔會和數位時代雙週，2005)

趨勢四：女性創業類型多樣化趨勢-分五大類型

在 2007 女性創業博覽會中百位女性創業者之展出發現⁹，台灣女性創業者融合文化、創意、手藝、技術與傳承，呈現女性創業的多重風貌，可概分為五大類型（1）時尚型：女性創業最大的資產就是對「美麗」的掌握，而流行時尚更是從頭到腳都可以展現創業的巧思，髮藝、美妝、服飾、香氛、保養。（2）美食型：從食坊的綠豆糕、永恆天詩的手工布丁與將傳統小吃提升為國宴料理的赤炭擔仔麵，女人也是天生的美食家。（3）創藝型：從自身熟悉的事物開始，先有專業才有創業，私房「女紅」經過現代女性創業的淬鍊，幾近藝術的層次，取材傳統的古蘭坊、夫妻檔藝術家創業的凡蓉精品、異國旅行創意的 Sone.E 與充滿年輕女孩幻想的芭特莉西亞。（4）品牌概念型：纖細的女性特質反應在創業上，就是更懂得經營一個屬於自己的品牌，例如自創「wardrobe」（衣櫥）品牌，希望這個品牌的設計，能滿足顧客衣櫥內的需求。走向高附加價值創意產業¹⁰（5）生活服務型：像家事服務的媽咪樂與以勒家管、將寵物打扮得像洋娃娃一般的愛心寵物美容與提供手作婚禮小品的 Fifi¹¹。

⁹ 青輔會在八年孵育台灣女性創業者，已培訓了一萬五千位飛雁學員「飛雁幫」，在「女性創業博覽會」特別開跋到南台灣的高雄，另外經由，66 個攤位超過百位女性創業家聯合展，更是整合群體價值，懂得分享是女性創業的特色之一。

¹⁰ wardrobe 的品牌精神是輕聲細語的簡單風格，而非大聲喧嘩，目標是從生活經驗出發，強調簡樸、具美感的簡約設計。因為，「在變動性高的社會，大家愈是追求簡單，這正是面對複雜的一種生活方式。」目前透過寄賣的方式銷售，但已有不少主顧客購買之後，變成她的顧客，向她下單採購商品。

¹¹ 到底台灣女力經濟有多少產值？行政院統計，光是彭婉如基金會推廣的居家照護、清潔服務，每年營收約 7 億元，主婦聯盟的共同購買一年商機也有約 6 億元。

趨勢五：女性創業「計劃性創業者」增加趨勢

根據勞委會統計，2007年台灣全年平均失業率為3.91%，失業人口41萬9000多人，2008年11月失業率已達4.64%，累計失業人口已有50萬7000多人。2008年全年申請失業給付者有13萬9000多人，比96年8萬餘人多了約六萬人，而2008年1到9月，每個月申請失業給付人數都低於1萬人，10月開始破萬，¹²2007年台灣地區女性3.7%的失業率。北市女性失業人口數為二萬人，較2006年增加11.11%。近年來經濟景氣不佳，台資外移至大陸，加上金融風暴的影響，對許多行業而言無疑是雪上加霜，許多人被迫放無薪假，或成為非志願性失業人口的一群，無論是面對職場男女薪資不平等，還是另一半的中年失業危機，女性朋友面臨了相當艱難的社會環境，間接促進了女性創業者之創業行動意願，機會屬於準備好的人，資訊發達與便利有助提升創業成功與行動，這些非志願型的失業人口在創業過程中，經由政府的輔導與協助「計劃性創業者」佔較高比率逐漸增加。

趨勢六：創新產品之獲利期大幅縮短

創新的有效時間，即機會窗口的打開，由於市場高度飽和且競爭者眾，進入障礙低，因此代謝速度加劇加快，進入者多競爭者也快速增加，獲利與寡佔時間就相對縮短，使得所有創新創業者都不能以現況自滿，因為後面新產品與新的競爭者競很快就會向你挑戰，從近五年來流行性餐飲店為例，今日的明星票房很可能很快就消逝成為明日的黃花。整體而言女性創業有年輕化、休閒產業、類型多樣化、網路事業、計劃性創業與機會窗口獲利的易逝性之六項趨勢。

¹² <http://news.sina.com/tw/chinapress/101-102-101-105/2009-02-23/03343660677.html>

第二節 女性創業者的 ICT 知能與應用情形

本研究運用問卷調查與深度訪談方式，以瞭解國內女性創業者的 ICT 知能與應用情形。表 4-2 所列是受訪女性創業者的 ICT 能力。其中女性創業者使用電腦頻率非常高者佔 36.9%，不高者佔 63.1%；常使用網路者佔 77.4%，不常者佔 22.6%；經常使用行動上網者佔 11.9%，不常者佔 88.1%；顯示女性創業者運用電腦主要目的在上網者居多，而運用電腦作其他的功能者較少，女性創業者具備電腦軟硬體安裝及故障維修能力者佔 8.3%，不具備者佔 91.7%；具備製作部落格的能力者佔 15.5%，不具備者佔 84.5%；製作網頁來行銷產品者佔 14.3%，未製作者佔 85.7%；電腦安裝且常更新防毒軟體者佔 10.7%，未安裝者或未經常更新者佔 89.3%，女性創業者在電腦能力仍有一個進步空間。

表 4-2 女性創業者 ICT 能力

單位：%

統計項目	不同意	同意
我使用電腦的頻率非常高	63.1	36.9
我常使用網路	22.6	77.4
我經常使用行動上網	88.1	11.9
我具備電腦軟硬體安裝及故障維修能力	91.7	8.3
我具備製作部落格的能力	84.5	15.5
我會製作網頁來行銷我的產品	85.7	14.3
我的電腦會安裝且常更新防毒軟體	89.3	10.7

資料來源：本研究

表 4-3 所列是 ICT 應用對於女性創業者工作之重要性。其中認為運用網路搜尋與工作有關的資料重要者佔 89.3%，不重要者 10.7%；認為使用客戶管理系統來記錄客戶資料中重要者佔 90.5%，不重要者 9.5%；認為經營過程中運用圖表呈現重要者佔 70.2%，不重要者 29.8%；認為運用電腦來存貨控制重要者佔 32.1%，不重要者 67.9%；認為使用電腦

來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦重要者佔 20.2%，不重要者 79.8%；認為從事線上經營與交易活動重要者佔 33.3%，不重要者 66.7%；認為使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡重要者佔 82.1%，不重要者 17.9%；認為使用網路電話與顧客溝通重要者佔 75%，不重要者 25%；認為使用部落格，與顧客建立溝通平台重要者佔 84.5%，不重要者 15.5%。因此對女性創業者而言，ICT 對其在網路搜尋工作有關資料、客戶管理系統、經營過程中運用圖表呈現、電腦來設計圖案、使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡、使用網路電話與顧客溝通是很重要的。

表 4-3 女性創業者認為 ICT 應用對工作之重要性

單位：%

統計項目	不重要	重要
運用網路搜尋與工作有關的資料	10.7	89.3
使用客戶管理系統，來記錄客戶資料	9.5	90.5
經營過程中運用圖表呈現	29.8	70.2
運用電腦來存貨控制	67.9	32.1
使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	79.8	20.2
從事線上經營與交易活動	66.7	33.3
使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	17.9	82.1
使用網路電話與顧客溝通	25	75
使用部落格，與顧客建立溝通平台	15.5	84.5

資料來源：本研究

除了重要性之外，本研究也就上列各項 ICT 知能，詢問受訪者在工作上實際使用的頻率，發現二者有些不一致（見表 4-4）。其中，經常運用網路搜尋與工作有關的資料者佔 32.1%，不常者 67.9%；經常使用客戶管理系統來記錄客戶資料中者佔 78.6%，不常者 21.4%；經營過程中經常運用圖表呈現者佔 54.8%，不常者 45.2%；經常運用電腦來存貨控

制者佔 16.7%，不常者 83.3%；經常使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦者佔 7.1%，不常者 92.1%；經常從事線上經營與交易活動者佔 15.5%，不常者 84.5%；經常使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡者佔 58.3%，不常者 41.7%；經常使用網路電話與顧客溝通重要者佔 15.5%，不常者 84.5%；經常使用部落格，與顧客建立溝通平台者佔 21.2%，不常者 79.8%。在使用頻率方面仍以運用網路記錄客戶的資料、經營過程中經常運用圖表呈現、經常使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡者居多，其他運用較少，仍有很大的成長空間。

表 4-4 女性創業者 ICT 從事的頻率

單位：%

統計項目	不從事	從事
運用網路搜尋與工作有關的資料	67.9	32.1
使用客戶管理系統，來記錄客戶資料	21.4	78.6
經營過程中運用圖表呈現	45.2	54.8
運用電腦來存貨控制	83.3	16.7
使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	92.1	7.1
從事線上經營與交易活動	84.5	15.5
使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	41.7	58.3
15.使用網路電話與顧客溝通	84.5	15.5
16.使用部落格，與顧客建立溝通平台	79.8	21.2

資料來源：本研究

表 4-5 至表 4-10 所列是與女性創業者 ICT 學習有關之問卷調查結果。其中，在學習管道方面，女性創業者在資訊知識技能的學習主要獲得管道，分別為”參加公司的訓練課程”(31%)、其次為”從工作經驗中自行學習”(21.9%)、與”以前在學校修習相關課程”(15.5%) (見表 4-5)，顯見公司的內訓 OJT(on job training)仍佔多數。

在學習障礙方面，有 90.4%女性創業者表示在吸收資訊通訊技術相

關知能時，碰到許多障礙(見表 4-6)，而在女性創業者學習 ICT 之障礙中。” 工作太忙，沒有足夠時間學習”(33.9%)” 家務太多，沒有足夠時間學習”(19.6%)” “基礎知識不足，影響學習效果”(14.9%)這三項為其學習中最大的問題。

表 4-5 女性創業者具備的資訊知識技能主要是從哪裡學習獲得的

統計項目	人數	百分比(%)	排名
以前在學校修習相關課程	24	15.5	3
參加公司的訓練課程	48	31	1
參加外面的訓練課程	20	12.9	
自己購買(租借)相關教材學習	3	1.9	
從工作經驗中自行學習	34	21.9	2
公司同事教導	11	7.1	
家人朋友教導	15	9.7	
總計	155	100	

資料來源：本研究

表 4-6 女性創業者學習 ICT 資訊知識技能時曾遭遇哪些問題(複選題)

統計項目	人數	百分比(%)	排名
(1)沒有遭遇問題	1	0.6	
(2)基礎知識不足，影響學習效果	25	14.9	3
(3)工作太忙，沒有足夠時間學習	57	33.9	1
(4)家務太多，沒有足夠時間學習	33	19.6	2
(5)學習所需費用太高	13	7.7	
(6)不知道自己應該學習什麼	17	10.1	
(7)不知道哪裡有好的師資可以學習	5	3	
(8)年紀較大跟不上學習	17	10.1	
總計	168	100	

資料來源：本研究

在學習意願方面，表示「非常願意充實本身的資訊通訊技術相關知

能」之女性創業者佔 96.4%，但是有相關 ICT 的課程之學習表示其不會參加者卻佔 76.2%，. 進一步解析其不參加的原因在於”工作太忙，沒時間參加”（佔 32.5%）其次為”擔心自己基礎知識不足學習效果差”（佔 27.5%），再而為”家務太忙，沒時間參加”（佔 25%）（見表 4-7 與表 4-8）。

表 4-7 女性創業者學習 ICT 資訊知識之意願

統計項目	次數	百分比	累積百分比
不會參加	64	76.2	76.2
會參加	20	23.8	100.0
總計	84	100.0	

資料來源：本研究

表 4-8 女性創業者不會參加 ICT 課程的可能原因

統計項目	人數	百分比(%)	排名
工作上沒有需要用到資訊通訊技術知識技能	2	5	
工作太忙，沒時間參加	13	32.5	1
家務太忙，沒時間參加	10	25	3
沒有多餘預算可以參加	3	7.5	
擔心自己基礎知識不足，學習效果差	11	27.5	2
其他	1	2.5	
總計	40	100	

資料來源：本研究

在學習動機方面，「為工作上需要更多資訊知識技能」（30.8%）、「可以將所學用在日常生活」（33.3%）與「增加自己的資訊知識技能」（35.9%），這三項為她們參加的主要原因（見表 4-9），而女性創業者最想要上的課程. 前三項分別為”辦公室應用軟體”、”網頁設計”、”多

媒體設計”其百分比分別為 20.8%居次為 24.6% 與 17.7%(見表 4-10)。

表 4-9 女性創業者會參加的可能原因 (複選題)

統計項目	人數	百分比(%)	排名
工作上需要更多資訊知識技能	36	30.8	3
可以將所學用在日常生活	39	33.3	2
增加自己的資訊知識技能	42	35.9	1
總計	117	100	

資料來源：本研究

表 4-10 女性創業者會想學習的課程 (複選題)

統計項目	人數	百分比(%)	排名
作業系統	4	3.1	
電腦入門基礎	6	4.5	
辦公室應用軟體	27	20.8	2
網頁設計	32	24.6	1
多媒體設計	23	17.7	3
程式語言	4	3.1	
網路管理	17	13.1	
資料庫	2	1.5	
認證課程	3	2.3	
平面設計	3	2.3	
電腦輔助製圖	2	1.5	
企業電腦化課程	7	5.4	
總計	130	100	

資料來源：本研究

表 4-11 所列是受訪者對政府推動 ICT 之觀點。其中為政府應該提出政策加強資訊通訊技術知能教育的推廣佔 96.4%，但是認為”政府有落實對資訊通訊技術知能學習途徑的宣導”僅佔 21.7%，一方面可能政府在推動上有很大的成長空間，另一方面可能是宣傳管道不足很多的女性創業者沒有收到相關的訊息。

表 4-11 女性創業者對政府推動 ICT 之觀點

單位：%

統計項目	不同意	同意
我認為政府應該提出政策加強資訊通訊技術知能教育的推廣	3.6	96.4
我認為政府有落實對資訊通訊技術知能學習途徑的宣導	78.3	21.7

資料來源：本研究

為瞭解女性創業者 ICT 知能與其他變項的相關程度，本研究進一步進行下列變異數分析與 T 檢定：

(一)女性創業者家庭支持度與 ICT 能力、近用、運用之檢定

(1)在家庭支持度上：發現不同家庭支持度對女性創業者 ICT 能力使用上沒有差異(2)而在 ICT 近用上：「運用電腦來存貨控制」(8.791)、「使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦」(6.270)、「運用網路搜尋與工作有關的資料(從事)」(3.648)、「運用電腦來存貨控制」(2.867)、「使用網路電話與顧客溝通」(5.414)等方面均有顯著差異(見表 4-12)。

(二)女性創業者教育程度、婚姻現況、創業成功與否與 ICT 能力、近用、運用之檢定

女性創業者「使用電腦的頻率」在不同教育程度之間有顯著差異(F 值 3.108)，教育程度高者其近用較高(見表 4-13)。另表 4-14 可以發現。「運用網路搜尋與工作有關的資料(重要性)」(F 值 3.108)、「使用客

表 4-12 女性創業者受支持度高低與 ICT 近用之變異數分析

統計項目	組別 (人數)	平均數	標準差	F 值/事後比較
運用電腦來存貨控制	1. 非常支持 (56)	2.14	1.086	8.791* 1>2, 3>2, 3>1
	2. 支持(22)	1.36	.581	
	3.很難說(6)	3	.632	
使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	1. 非常支持 (56)	1.82	.876	6.270* 3>1, 3>2
	2. 支持(22)	1.45	.800	
	3.很難說(6)	2.83	.753	
運用網路搜尋與工作有關的資料 (從事)	1. 非常支持 (56)	2.41	.708	3.648* 3>2
	2. 支持(22)	2.09	.426	
	3.很難說(6)	2.83	.753	
	2. 支持(22)	2.64	.581	
	3.很難說(6)	2.33	.816	
運用電腦來存貨控制	1. 非常支持 (56)	1.79	.825	6.461* 3>1, 3>2
	2. 支持(22)	1.41	.590	
	3.很難說(6)	2.67	.816	
	2. 支持(22)	1.36	.727	
	3.很難說(6)	2.17	.983	
	2. 支持(22)	2.50	.802	
	3.很難說(6)	2.33	.816	
使用網路電話與顧客溝通	1. 非常支持 (56)	1.80	.883	5.414* 1>2, 3>2
	2. 支持(22)	1.27	.550	
	3.很難說(6)	2.33	.816	
	2. 支持(22)	1.45	.739	
	3.很難說(6)	2.00	1.095	
	2. 支持(22)	5.45	.739	
	3.很難說(6)	5.33	.816	

戶管理系統，來記錄客戶資料」(F 值 3.809)、「使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡」(F 值 4.736)、「使用網路電話與顧客溝通」(F 值 3.764)、「使用部落格，與顧客建立溝通平台」(F 值 4.812)、「使用客戶管理系統，來記錄客戶資料」(F 值 3.872)等 ICT 運用，在不同教育程度之間也有顯著差異。

表 4-13 女性創業者教育程度與 ICT 使用之變異數分析檢定

統計項目	組別	平均數	標準差	F 值/事後比較
我使用電腦的頻率非常高	1.高中(含)以下	2.87	1.254	3.148*
	2.專科	2.96	1.527	3>1, 3>2
	3.大學(含)以上	3.76	1.621	

表 4-14 女性創業者教育程度與 ICT 近用之變異數分析檢定

題目	組別	平均數	標準差	F 值/事後比較
運用網路搜尋與工作有關的資料(重要性)	1.高中(含)以下	2.83	.491	3.108*
	2.專科	3.07	.466	3>1
	3.大學(含)以上	3.15	.508	
使用客戶管理系統，來記錄客戶資料	1.高中(含)以下	3.13	1.100	3.809*
	2.專科	3.68	.476	2>1, 3>1
	3.大學(含)以上	3.58	.614	
使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	1.高中(含)以下	2.57	.662	4.736*
	2.專科	2.82	.612	3>1
	3.大學(含)以上	3.09	.631	
使用網路電話與顧客溝通	1.高中(含)以下	2.57	.662	3.764*
	2.專科	2.68	.670	3>!, 3>2
	3.大學(含)以上	3.03	.684	
使用部落格，與顧客建立溝通平台	1.高中(含)以下	2.65	.714	4.812*
	2.專科	2.89	.685	3>1
	3.大學(含)以上	3.18	.528	
使用客戶管理系統，來記錄客戶資料	1.高中(含)以下	2.52	.947	2.872*
	2.專科	3.00	.471	2>1
	3.大學(含)以上	2.88	.740	

在 ICT 能力充實方面、教育程度高低與「非常願意充實本身的資訊通訊技術相關知能」方面(F 值 3.535)均有顯著差異。另在檢定女性創業者婚姻現況與 ICT 能力、運用、近用方面發現僅「運用電腦來存貨控制」方面有顯著差異(F 值-2.073)¹³。

創業成功與否與女性創業者 ICT 能力之檢定發現：電腦使用高者其創業成功未必較高，創業成功很難說者其運用電腦的比率高於成功者(見表 4-15)其 F 值為 5.403，經分析發現創業成功與否與製作網頁來行銷產品(F 值為 3.308)、電腦會安裝且常更新防毒軟體(F 值為 3.503)、運用網路搜尋與工作有關的資料(F 值為 3.028)、運用電腦來存貨控制(F 值為 4.625)有顯著差異(見表 4-16)。

表 4-15 女性創業者成功與否與 ICT 能力之變異數分析¹⁴

題目	組別 (人數)	平均數	標準差	F 值/事後比較
我使用電腦的頻率非常高	1.非常成功(11)	3.73	1.618	5.403 3>2
	2.成功(47)	2.79	1.232	
	3.很難說(26)	3.88	1.751	

不同行業別(製造業與服務業)之女創業者在 ICT 能力、使用上是否有差異?經由 T 檢定發現女性創業者在 25 項 ICT 能力使用都沒有顯著差異(見表 4-17)，但是在對政府之建議僅有在”認為政府應該提出政策加強資訊通訊技術知能教育的推廣”方面有顯著差異，從事服務業之女創業者期待政府在加強資訊通訊技術之能教育的推廣上更加努力高於從事製造業者。

¹³ 此表格以不顯著居多故省略部份表格

¹⁴ ICT 能力之其他測度因不顯著故省略

表 4-16 女性創業者創業成功與否與 ICT 近用變異數分析

題目	組別 (人數)	平均數	標準差	F 值/事後比較
我會製作網頁來行銷我的產品	1.非常成功(11)	2.45	1.753	3.308 3>2
	2.成功(47)	1.66	.915	
	3.很難說(26)	2.38	1.699	
我的電腦會安裝且常更新防毒軟體	1.非常成功(11)	2.09	1.300	3.503 1>2, 3>2
	2.成功(47)	1.43	.715	
	3.很難說(26)	1.92	1.164	
運用網路搜尋與工作有關的資料 (重要性)	1.非常成功(11)	2.91	.539	3.028 3>2
	2.成功(47)	2.96	.359	
	3.很難說(26)	3.23	.652	
運用電腦來存貨控制	1.非常成功(11)	2.09	1.044	4.625 3>2
	2.成功(47)	1.72	1.077	
	3.很難說(26)	2.46	.811	
使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	1.非常成功(11)	2.00	1.000	10.642 1>2, 3>2
	2.成功(47)	1.45	.746	
	3.很難說(26)	2.35	.846	
從事線上經營與交易活動	1.非常成功(11)	2.18	.982	10.901 1>2, 3>2
	2.成功(47)	1.51	.882	
	3.很難說(26)	2.58	1.065	
運用網路搜尋與工作有關的資料 (從事)	1.非常成功(11)	2.45	.820	3.709 3>2
	2.成功(47)	2.19	.495	
	3.很難說(26)	2.62	.804	
運用電腦來存貨控制	1.非常成功(11)	1.91	.701	6.501 3>2
	2.成功(47)	1.49	.655	
	3.很難說(26)	2.15	.967	
使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	1.非常成功(11)	1.64	.505	6.693 3>2
	2.成功(47)	1.36	.568	
	3.很難說(26)	2.00	.980	
從事線上經營與交易活動	1.非常成功(11)	1.64	.809	5.758 3>2
	2.成功(47)	1.38	.610	
	3.很難說(26)	2.04	1.038	
使用網路電話與顧客溝通	1.非常成功(11)	1.45	.688	3.216 3>2
	2.成功(47)	1.57	.773	
	3.很難說(26)	2.04	.958	
使用部落格，與顧客建立溝通平台	1.非常成功(11)	1.82	.874	5.543 3>2
	2.成功(47)	1.45	.746	
	3.很難說(26)	2.12	.952	

表 4-17 女性創業者之創業業態與 ICT 使用之 F 檢定

量表	行業別 (人數)	平均數	標準差	t 值
1.我使用電腦的頻率非常高	製造(21)	3.05	1.396	-.695
	服務(63)	3.32	1.584	
2.我經常使用網路	製造(21)	4.24	1.261	-.388
	服務(63)	4.37	1.311	
3.我經常使用行動上網	製造(21)	2.10	1.091	-.753
	服務(63)	2.30	1.087	
4.我具備電腦軟硬體安裝及故障維修能力	製造(21)	1.76	.625	-.481
	服務(63)	1.89	1.152	
5.我具備製作部落格的能力	製造(21)	2.29	1.384	.515
	服務(63)	2.11	1.333	
6.我會製作網頁來行銷我的產品	製造(21)	2.05	1.465	.231
	服務(63)	1.97	1.332	
7.我的電腦會安裝且常更新防毒軟體	製造(21)	1.76	.889	.509
	服務(63)	1.63	1.021	
8.運用網路搜尋與工作有關的資料(重要性)	製造(21)	3.05	.498	.125
	服務(63)	3.03	.507	
9.使用客戶管理系統,來記錄客戶資料	製造(21)	3.33	.913	-1.067
	服務(63)	3.54	.714	
10.經營過程中運用圖表呈現	製造(21)	2.62	.669	-1.353
	服務(63)	2.83	.583	
11.運用電腦來存貨控制	製造(21)	2.19	.981	.968
	服務(63)	1.94	1.061	
12.使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	製造(21)	1.95	.973	.907
	服務(63)	1.75	.879	
13 從事線上經營與交易活動	製造(21)	2.10	.995	.829
	服務(63)	1.87	1.085	
14.使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	製造(21)	2.71	.644	-1.145
	服務(63)	2.90	.665	
15.使用網路電話與顧客溝通	製造(21)	2.62	.669	-1.273
	服務(63)	2.84	.700	
16.使用部落格,與顧客建立溝通平台	製造(21)	2.71	.644	-1.825
	服務(63)	3.02	.660	
17.運用網路搜尋與工作有關的資料(從事)	製造(21)	2.52	.602	1.322
	服務(63)	2.30	.687	
18.使用客戶管理系統,來記錄客戶資料	製造(21)	2.86	.727	.252
	服務(63)	2.81	.759	

19.經營過程中運用圖表呈現	製造(21)	2.52	.680	.170
	服務(63)	2.49	.759	
20.運用電腦來存貨控制	製造(21)	1.95	.740	1.312
	服務(63)	1.68	.839	
21.使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	製造(21)	1.71	.717	.825
	服務(63)	1.56	.778	
22.從事線上經營與交易活動	製造(21)	1.67	.796	.300
	服務(63)	1.60	.853	
23.使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	製造(21)	2.43	.870	-.378
	服務(63)	2.51	.821	
24.使用網路電話與顧客溝通	製造(21)	2.00	.894	1.888
	服務(63)	1.60	.814	
25.使用部落格，與顧客建立溝通平台	製造(21)	1.86	.964	.935
	服務(63)	1.65	.845	
	服務(63)	4.03	1.332	
	服務(63)	5.49	.619	

年齡:根據調查分析女性年齡較高者其在學習 ICT 之障礙較高，訪談也發現女性創業者會希望兒女來學習網路部落格之建制，自己年齡大學習不易，而經本調查顯示 (T 考驗) 不同年齡對女性創業者 ICT 能力使用上，在「使用電腦的頻率非常高」、「運用網路搜尋與工作有關的資料(從事)」等方面有顯著差異 t 值為 3.353、2.266 達顯著達顯著。在此驗證年齡較低者其在電腦網路頻率上是高於年齡高職者(見表 4-18)。

表 4-18 女性創業者年齡高低對 ICT 使用的差異情形 (t 檢定)

分兩組：45 歲以下(1)、45 歲以上(2)

量表	行業別 (人數)	平均數	標準差	t 值
1.我使用電腦的頻率非常高	45 歲以下(74)	3.36	1.584	3.353*
	45 歲以上(10)	2.40	.699	
2.我經常使用網路	45 歲以下(74)	4.39	1.269	1.131
	45 歲以上(10)	3.90	1.449	
3.我經常使用行動上網	45 歲以下(74)	2.28	1.141	.774
	45 歲以上(10)	2.00	.471	
4.我具備電腦軟硬體安裝及故障維修能力	45 歲以下(74)	1.88	1.072	.505
	45 歲以上(10)	1.70	.823	
5.我具備製作部落格的能力	45 歲以下(74)	2.15	1.341	-.113
	45 歲以上(10)	2.20	1.398	
6.我會製作網頁來行銷我的產品	45 歲以下(74)	2.05	1.394	1.215
	45 歲以上(10)	1.50	.972	
7.我的電腦會安裝且常更新防毒軟體	45 歲以下(74)	1.68	.995	.227
	45 歲以上(10)	1.60	.966	
8.運用網路搜尋與工作有關的資料 (重要性)	45 歲以下(74)	3.05	.521	.910
	45 歲以上(10)	2.90	.316	
9.使用客戶管理系統，來記錄客戶資料	45 歲以下(74)	3.49	.745	-.052
	45 歲以上(10)	3.50	.972	
10.經營過程中運用圖表呈現	45 歲以下(74)	2.81	.589	1.529
	45 歲以上(10)	2.50	.707	
11.運用電腦來存貨控制	45 歲以下(74)	2.01	1.040	.322
	45 歲以上(10)	1.90	1.101	
12.使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	45 歲以下(74)	1.84	.922	1.113
	45 歲以上(10)	1.50	.707	
13 從事線上經營與交易活動	45 歲以下(74)	1.97	1.085	1.043
	45 歲以上(10)	1.60	.843	
14.使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	45 歲以下(74)	2.91	.645	1.846
	45 歲以上(10)	2.50	.707	
15.使用網路電話與顧客溝通	45 歲以下(74)	2.81	.715	.899
	45 歲以上(10)	2.60	.516	
16.使用部落格，與顧客建立溝通平台	45 歲以下(74)	2.99	.652	1.746
	45 歲以上(10)	2.60	.699	
17.運用網路搜尋與工作有關的資料 (從事)	45 歲以下(74)	2.39	.699	2.266*
	45 歲以上(10)	2.10	.316	
18.使用客戶管理系統，來記	45 歲以下(74)	2.85	.753	.999

錄客戶資料	45 歲以上(10)	2.60	.699	
19.經營過程中運用圖表呈現	45 歲以下(74)	2.51	.745	.455
	45 歲以上(10)	2.40	.699	
20.運用電腦來存貨控制	45 歲以下(74)	1.76	.841	.204
	45 歲以上(10)	1.70	.675	
21.使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版桌上型電腦	45 歲以下(74)	1.62	.789	.862
	45 歲以上(10)	1.40	.516	
22.從事線上經營與交易活動	45 歲以下(74)	1.64	.853	.478
	45 歲以上(10)	1.50	.707	
23.使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	45 歲以下(74)	2.50	.848	.356
	45 歲以上(10)	2.40	.699	
24.使用網路電話與顧客溝通	45 歲以下(74)	1.74	.877	1.206
	45 歲以上(10)	1.40	.516	
25.使用部落格，與顧客建立溝通平台	45 歲以下(74)	1.74	.892	1.167
	45 歲以上(10)	1.40	.699	
	45 歲以上(10)	5.44	.527	

第三節 ICT 發展對女性創業之影響

現今在現代經濟進程中，資訊通訊科技 (Information and communication technology, ICT) 的持續進步及網路的發展可視為重要元素，其發展不但改變既有產業結構及技術，也同步挑戰傳統商業經營模式，而這些改變與挑戰將透過需求與供給二個層面，直接影響女性創業之機會與職涯發展。就需求面而言，相較於傳統生產技術，ICT 的引進可以大幅將低工作流程所需之體力投入，使工作時間與工作地點更加彈性化，而這些都有助於女性在職場上的發展¹⁵。新經濟之數位革命帶來數位商機(Digital Economy)，也為女性帶來創業機會，藉由 ICT 發展所形塑的網路商業模式也能為婦女創業帶來新的契機，從調查顯示女性創

15 根據行政院青輔會自 94 年起委由青創總會推動「飛雁育成輔導機制」，持續提供飛雁姐妹在女性創業育成班培訓後的一系列充電課程，其中「女性創業新天地」自去年開辦以來就廣受欲創業女性的熱烈回響及好評，96 年度特別選出最適合女性投入、也最符合市場潛力的四大創業模式：電子商務、美容時尚、補教服務及熱門餐飲，希望女性朋友能藉由自己的特質及興趣找到專屬自己的舞台

業經網路創業比率最高（見圖 4-2）佔 32.79%（職業婦女群）與 22.12%（家庭主婦群）並且逐年提高比率。

另一方面在國際聯盟上APEC第九次女性創業高峰會議的焦點在提升女性對產業發展的努力及使命：包括

1、建立一個由商業模式來發展的使命：經濟整合成為 APEC 地區未來發展的重要元素，在建立公開、公平及透明化貿易體系時，由地方到區域間所有的商業協定過程都必須重視女性企業家的角色與能見度。從此觀點將特別討論商業協定如 WTO 及 NAFTA 對女性企業家的影響。

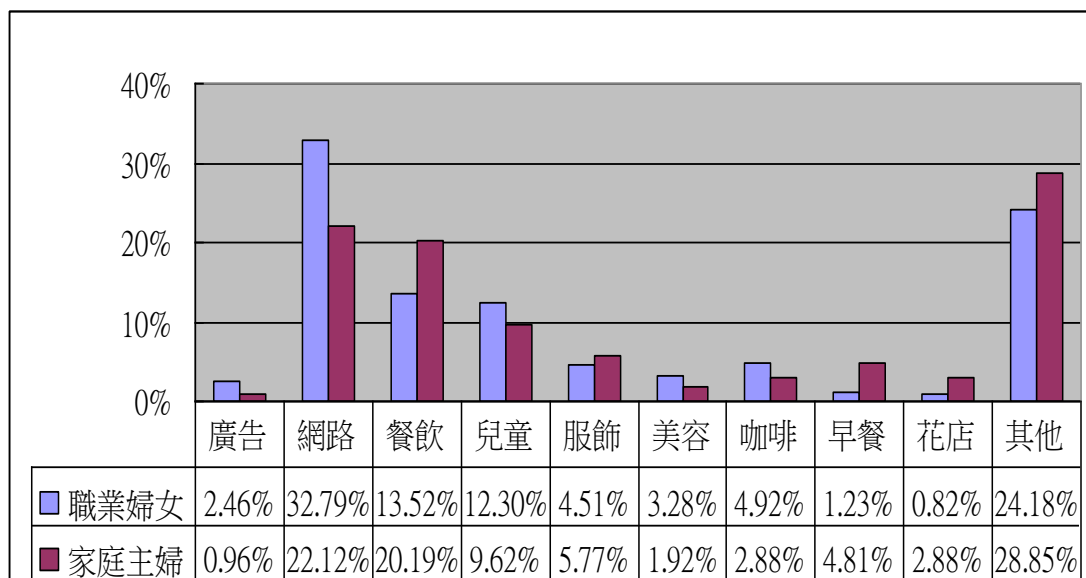


圖 4-2 女性創業行業選擇

2、新挑戰新技術：創業最大的阻力為何，以「專業不足」高居第一（見圖4-3），隨著資訊時代的來臨，亦逐漸出現所謂資訊富者（information rich or information-haves）與資訊貧者（information poor or information-have-nots）的差異。用以處理、傳遞資訊的資訊與通信科技

(information and communication technologies, or ICTs) 之發展在創業中扮演重要角色(德托羅斯, 1997; Loader, 1998; Haywood, 1998; Holderness, 1998; Aurigi and Graham, 1998; Waddell, 1999; Bridges.org, 2001; Norris, 2001)。雖然我國資訊科技相當發達,但「是資訊的貧富不均」(information inequality) 仍然存在著, 仍有相當多女性創業者是被此新的資訊時代拒於門外的。其結果是, 「資訊貧富不均」或「數位落差」(digital divide)¹⁶, 亦即所謂「資訊富者」與「資訊貧者」之間在資訊取用能力上的區隔與落差, 已成為重要議題和隱憂,

女性如何結合教育, 新技術及創新發明, 並成為生活一部份? 如何提供女性所需之訓練且不會資源錯置與機會不均等? 讓女性突破「數位之牆」就供給面而言, ICT發展將使女性數位落差的問題更為凸顯, 尤其當ICT相關知能逐漸成為許多職業之必備職能時, 女性職涯發展愈容易受到數位落差的負面影響, 使其人力資本較低影響其創業績效, 因此本研究目的即藉由上述需求面與供給面的分析, 探討資訊通訊科技發展對國內女性創業者所提供之創業平台之助力, 並解析ICT之技術對女性專業人才之職涯所採升之困境(進入障礙之困境)與其形成的機會與挑戰, 並據此研擬具體可行之政策建議, 協助政府相關單位推動促進婦女就業之相關政策。

¹⁶ 「數位落差 (Digital Divide)」一詞於一九九五年由「美國國家通信及資訊委員會」(National Telecommunications and Information Administration [NTIA], 1999) 首次提出。二〇〇一年「世界經濟合作與開發組織」(OECD) 定義數位落差為: 「存在於個人、家庭、企業和地理位置的資訊存取與通訊技術運用, 因不同的社會經濟環境以及運用網際網路活動而呈現的落差」(OECD, 2001)。除了強調資訊取用上的差別外, Hargittai (2002) 更提出「第二層次數位落差」的概念, 強調數位落差不只是網路近用上的不平等, 還包括個人線上技能上的差異。

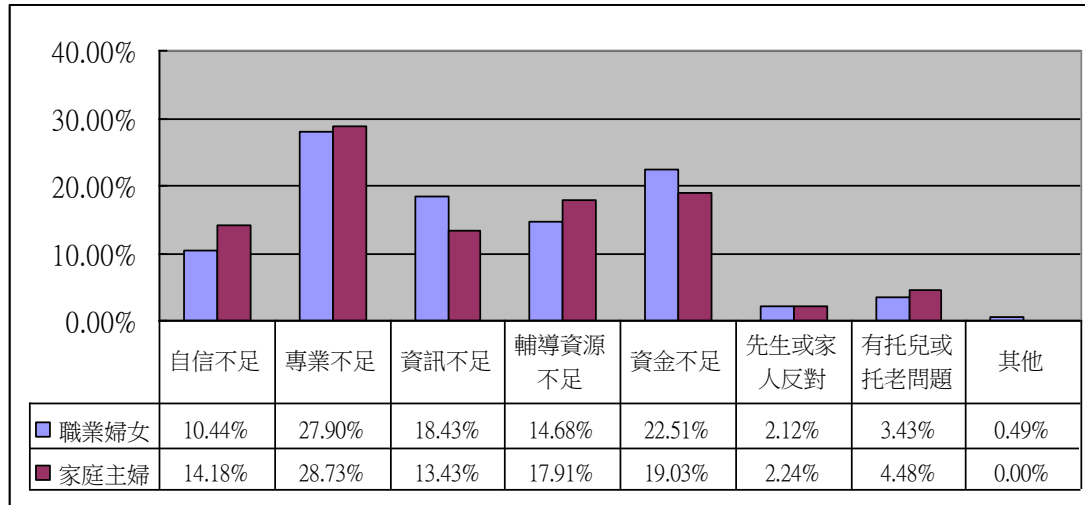


圖 4-3 女性創業之阻力

ICT 發展對女性創業之影響：根據 2006 年 4 月《經濟學人》的報導指出，過去十年，已開發國家新增女性勞工創造的國民生產毛額，甚至遠超過中國對全球經濟的貢獻，女性如今已成為促進全球經濟成長一股最主要的動力，而女性經濟學更是當代經濟顯學。2006 年在第一次資深官員會議 (SOMI) 期間進行的 CTI 會議中，紐西蘭負責簡報 2005 年的「支持潛在婦女出口者」(Supporting Potential Women Exporters) 研究計畫，對於從事小型或微型企業潛在出口者婦女在參與國際貿易市場時，的確經常面臨如下的幾種障礙，包括：

- 婦女企業規模太小，無法以單獨的個體參與國際貿易市場競爭。
- 婦女企業受限於規模太小以及資格不符，以致於無法與主流組織有效連結或是資格不符合國家及國際貿易計畫方案的條件。
- 在金融體系中還是存在著性別的差異。
- 在取得資訊及通訊技術 (ICT) 上還是有所障礙。

ILO 從推動性別平等與降低貧窮的出發點來思考貿易政策的制定本身，政策制定應融入含性別意識的設計。因為，制度是影響勞動市場對於性別的供給與需求的要素，也因此制度設計建議納入下列思考，以協助發展性別平等的貿易政策與資源技術能力：

- 兩性在生產（production）與再生產（reproduction）活動上的時間配置。
- 婦女在談判籌碼、家計資源、所有權與薪資上的控制。
- 兩性在技術上的落差、以及婦女在技術取得上的進入障礙。
- 勞動市場的性別偏差是否限制婦女在就業領域上的發展。
- 資訊偏差，尤其是資訊傳遞通常集中在男性之間。

產業部門間資源流動的困難，以至於婦女難以在不同產業領域中自由轉換。而 APEC 對於提昇婦女在經濟發展過程中的地位、以及在全球化過程裡保護婦女之利益皆有長足之關心，目前 APEC 將婦女議題視為跨領域之議題，在各級委員會、工作小組以及相關論壇下皆有討論。事實上，APEC 已經為婦女權益及國際貿易兩個領域開啟對話機制，而各經濟體的案例研究，將可為 APEC 的工作進程提供更確實的學術根據，落實兩屆婦女事務部長會議對於婦女經濟利益與機會之訴求。近年來 APEC 更將婦女議題結合貿易、中小企業和微型企業議題，研析如何支持有潛力婦女生產商，支持婦女創業、也促使婦女生產商（尤其是小型生產商）參與國際貿易¹⁷。另一方面在 APEC 的特別在女性創業者取得資訊及通訊技術（ICT）上還是有所障礙任務小組層級，因應網路時代

¹⁷ 於此女性創業台灣也有很好的成績。

所產生的數位落差與資訊科技能力（ICT）相關問題，電信暨資訊工作小組也開始使用性別資料來進行相關調查研究。注意到必須透過婦女 IT 能力建構以持續發展中小企業及微型企業。而在婦女創業之 ICT 能力培成上首先要分析婦女與 ICT (Information & Communications Technology) 的相關性這些年列為必談的議題¹⁸，有兩個主因：

1. 從影響力與擴散性觀點，在知識經濟與資訊時代，知識是一種權力，它也成為一種主宰的力量。再觀網際網路是一種媒體，較之傳統媒體有更大的影響力。ICT 雖然是一種工具，但它的影響力與擴散性正不斷擴增，它造成無所不在的 e 化 (e-business、e-bank、e-society……)，帶來各種新的作業模式及獲利機會。全球 67 億人口，已有 10 億以上人口使用網際網路，而每年至少以 1 億人口的速度持續成長，它也是一種社會典範的移轉（信用卡的使用、資訊的查詢），對社會經濟政治各個層面的衝擊持續擴大，它有一定的門檻（至少要有設備並學習如何使用）。傳統上婦女因需照顧家庭，易與社會脫節，如果在這一波 ICT 的應用與培成沒有搭上列車，不平等的差距將更形擴大。
2. 另一方面從應用與機會的觀點，對性別不平等的社會而言，ICT 的應用是一種平權的機會，婦女可以自由的應用網路發表她的心聲及觀點。同時網際網路無國界，不限時間、地點、各種事務網絡的連結，可以增加學習、取得知識及技能、從事商務、組織社群、改變服務方式（更直接、一對一）。已開發國家組織專家協助開發中國家成員，美其名為降低數位落差，實則也為未來商機鋪路。再觀已開發國家，婦女影響家庭成員，是家庭支出的主導者，鼓勵其運用網路線上購

¹⁸ 包括 UN、OECD、APEC、World Bank 等國際組織都將性別主流化納入議程或工作計畫，其中「婦女與 ICT」列為必談的議題

物，都是增加商機及獲利的機會。綜言之，婦女與 ICT 的發展已成為國際議題，因為它對婦女具有關鍵的機會及影響性，同時它也是一塊可開發的經濟大餅，成為有能力國家積極爭取的市場。

對女性創業者而言：(1) 新經濟的興起，科技的進展與市場需求，是兩股促動的力量，使企業逐漸導入 ICT 邁向電子化，它也是漫長的學習過程，做不一定成功但不做一定會被淘汰。ICT 一直不斷推陳出新，它的應用永無止境，它是一種隨環境趨勢 (trends)，動態持續轉變 (transitions) 的過程 (2) 策略及機制的推行會因各經濟體的國情及文化有所差異。各國經濟體需改善婦女在 ICT 應用的落差，包括：改善資訊基礎設施便於資訊的取用、針對婦女需求發展其能力、進行有關研究並分享典範、讓女性企業快速進入國際價值鏈。(3) 女性創業者應具備的能力是一種蛻變的能力 (meta capabilities)：企業應具備的能力，包括問題解決能力、如何運用外部資源 (與 ICT 等廠商建立長期夥伴關係)、學習如何學習 (透過個人及組織學習，不斷吸收新知)、從企業核心業務或從較易顯現成效的業務開始電子化，培養有效運用科技及創新商業模式的能力。

第四節 他國經驗

女性創業的契機來自於全球產業結構的變遷、資訊科技的革新、教育程度提升以及服務業的興起，使得女性在其社會化角色的限制下開始有其創業的舞臺空間。各國政府與民間的積極推動，並努力消除各種女性創業的制度環境障礙¹⁹，因此已逐漸呈現出女性創業的經濟成效。以

¹⁹ 2006 年 9 月於 WLN 會議舉行舉辦之「APEC 婦女數位經濟論壇」(APEC Forum on Digital Economy for Women 2006: “Innovation & Leadership”)，該會議係以電子商務研討及訓練為主軸，探討 ICT 能力建構、縮短女性數位落差及協助女性創業政策協助婦女運用科技與網路、掌握 ICT 商機議題，

美國為例，根據女性企業負責人基金會(The National Foundation of Women Business Owner, NFWBO)資料顯示，1997至2006年女性創業成長了13.9%，2006年女性企業約佔美國私人企業的2/5 (NFWBO, 2008)，可知女性創業已在美國形成不容忽視的經濟趨力。而台灣方面，2007年中小企業白皮書指出，女性企業主的企業家數占36.85%，已超過1/3的比例，而。女性投入創業比例逐年提高，2006年更高達37.17%，顯示女性創業狀況已大幅提昇²⁰，如下針對日本.韓國.美國政府對提升女性創業者之ICT能力之努力。

一、日本

(一)日本「e-Japan戰略」：

日本政府為推動「e-Japan戰略」²¹，使日本成為高度資訊通信網路社會之目標，並且能讓民眾以低廉之價格、具安全性地快速上網，故日本政府在早期就相當重視網路基礎建設之整備工作，日本總務省在思考如何建立日本成為全球最高水準之資訊通信網路國家的考量點如下有兩項：

同時加強性別主流化觀點、強化資訊科技產業及減少數位落差的訓練機制，增進女性數位經濟時代經濟潛力，共享科技發展的益處。其重要議題分別為(1)定義出重要策略來增強女企業家在知識社會中的創新與領導(2)提供交流機會和檢視之前的範例和平台(3)為女企業家提供可能的環境及電子商務政策等主軸。

20 現代女性揹負多重角色的壓力與責任，網路創業常常成為家庭婦女及崇尚自由者創業的第一選擇。因此用網站脫穎而出的經營，經濟部中小企業處「縮減產業數位落差計畫」從開辦已成功幫助32,000家中小企業運用電子商務創造20億商機。

²¹美國1990年代進入“新經濟”的高速增長、西歐經濟也有所發展的情況下，日本卻從1980年代的輝煌跌落下來，陷入長期經濟蕭條。日本各界普遍認為：整個1990年代日美經濟發展的巨大差距，在很大程度上是由於兩國在資訊化方面的巨大差距所導致的。日本資訊化社會的發展程度不僅與美國有很大的差距，與西歐各國也有一定的差距。1999年，計算機的平均臺數日本為0.29台，不僅低於美國的0.51台和加拿大的0.36台，也低於英國的0.31台和德國的0.32台；網路人口數日本為1830萬人，遠遠少於美國的11000萬人；網路人口占總人口的比率，日本為13.5%，低於美國的34.3%、加拿大的28.3%、英國的18.0%和德國的14.6%。正是基於對這種巨大差距日本提出了“建設高度資訊化社會”的國家戰略，並很快演變成日本的IT立國戰略

(1)建立使日本民眾可以安心利用之高速、低廉、且具豐富內容的安全網路環境的高度整備

(2)配合網路流量的快速增加以及利用形態的多樣性，有必要對網路基礎的高度化有所整備 為了達成上頁所述的兩個目標，可簡略分成「網路利用高度化」及「網路基礎高度化」兩部分：(1)在網路利用高度化中，又可分為技術開發方面與法令建立方面，前者包括IPv6技術、網路安全技術、著作權保護技術等三項，後者包括著作權保護相關法令之建立與推動、個人隱私權資訊保護與網路安全確保之推動等兩項 (2)在網路基礎高度化中，則可分為基礎建設與網域名稱兩方面，前者包括分散IX之地方、骨幹網路成本低廉化、網路接取業者之間之連結能順利進行、對國際網際網路的高度化發展能有所貢獻、產官學各界共同努力在網路流量之整備等五項，後者包括網域名稱之技術面與制度面的向上提升、建立充份使用日語之網路路環境，包括日語網域名稱之導入以及體制之建立與活動技援、由於產官學各界的共同努力使得在ICANN、IETF能在制度與技術的建構上有所貢獻。日本通訊網路的建立之目標：人人皆可透過網路傳送高品質的檔案、參與遠距離的活動、以低廉的費率、透過3D影像圖片從事線上採購活動、人人皆可下載網路音樂、使用線上會議系統、在自家取得遠距離的醫察看護、許多家中的電器設備皆可連上網路並且可以從戶外遠端控制、人人可以低廉的費用在戶外或透過行動設備在車上連接高速網路、數位傳播可以提供高品質的影像、音樂、及互動式服務。其ICT數位化教育其進度如下：

- 2001年所有公立學校連接上網
- 2005年之前所有課程使用電腦

- 2001年所有公立學校教師熟悉電腦操作
- 2001年約派1000位兼職資訊技術講師
- 2005年之前教有資源數位化並融入學校

提供資訊技術教育機會

- 2001年之前550萬成人接受基本資訊技術課程
- 2001年前50萬中小企業經理接受資訊技術課程
- 2001年前7000所圖書館與公共辦公廳增加資訊工具
- 2001年前140萬員工接受資訊技術職業課程

培育資訊研發專家

- 2001年允許國立大學更加彈性地規劃課程
- 2003年前與亞洲國家資訊技術認證書標準化
- 2001年修訂國外資訊技術專家引進之規訂
- 2005年數位內容市場規模達到兩倍成長

E-Japan 戰略使其-地位轉換，成果為互聯網普及率迅速提高，寬帶通信迅速普及，近年來日本寬帶用戶增加較快，在2007年3月底增至939.7萬，估計很快將突破1000萬。日本的寬帶通信迅速普及的原因主要是速度快、費用低廉。日本的寬帶通信上網費佔每個家庭收入的比例僅為0.8%，為世界最低，再加上速度快，因而被國際電聯（ITU）綜合評定為世界第一²²。日本《通信資訊白皮書》指出，日本寬帶市場5年間將

■ ²² 資策會 FIND 網站- <http://www.find.org.tw/>
■ 中華人民共和國外交部網站- <http://www.fmprc.gov.cn/>

擴展到 10 萬億日元，為現在的 5 倍。日本在資訊技術領域將由追趕階段邁進嚮導角色。其手機上網領先世界，在電視以及其他家用電器數位化方面走在世界前列，開始在 IT 核心技術方面謀求奪取新的優勢。

(二)日本女性創業者與 ICT

由於日本與許多先進國家一樣面臨少子高齡化的問題，勢必得更有效地增加女性在經濟體系中扮演角色的重要性；所謂發展 W 經濟(WOMEN ECONOMICS)為建構一個兩性平權的社會，日本政府在 1999 年頒布「性別平等社會基本法」(Basic Law for a Gender-Equal Society)。其希冀建構一個不論何種性別都能夠充分發揮其潛能的社會，平權發展的社會環境，進一步為改善環境。日本在 2001 年於內閣府(Cabinet Office)內成立，性別平等評議會 (Council for Gender Equality) 及性別平等局 (Gender Equality Bureau) 在二〇〇一年一月成立於內閣府 (Cabinet Office) 內，它們是日本促進性別主流化的關鍵機構。一九九九年，日本制訂了性別平等社會基本法 (Basic Law for a Gender-Equal Society)，來廣泛地將政策制度化。以此基本法為基礎，內閣決定了性別平等基本計畫 (Basic Plan for Gender Equality) 其中包含十一個優先目標，例如擴展婦女對政策決策過程的參與、支持女性與男性使工作與家庭和社區生活和諧的努力，以及保障就業有平等的機會和待遇。這些目標說明了到二〇一〇年長期措施的基本方向，以及在二〇〇五年結束前將實行的切實措施。

-
- <http://www.st-pioneer.org.tw/>
 - <http://big5.china.com.cn/>

目前，日本政府將二〇二〇年社會每一個領域的女性領導者要增加到至少 30%的目標視為優先事項。為了達到性別平等，政府已經努力擴大招募和晉升女性國家公共官員，並且促進女性成員參與國家諮詢評議會和委員會。此外，日本也加強國際合作，並進一步提升在國際社群中的性別平等。舉例而言，日本每年都舉辦「性別平等政策對話」(Policy Dialogue on Gender Equality) 來助長討論，此與聯合國婦女地位委員會 (UN Commission on the Status of Women) 的多年工作計畫一致²³。另一方面依估計日本到 2015 年 65 歲以上老人將超過三千萬人；特性：有錢、健康、孤單、傾向於購買，男性創業家比率為女性的 1.8 倍；但女性創業家增加率高於男性兩倍，而日本之女性創業家“伴隨著日本社會老齡化，經濟和產業出現停滯現象，為了恢復活力，新的創業不可缺少，女性創業，受到社會廣泛期待。全國商工會議會女性會聯合會積極推進男女共同參與社會經濟活動，援助、鼓勵並表彰女性創業者。政府特別針對這幾方面作輔導與改善，幫助女性創業者提升技術，開設課程，協助貸款，輔導商業通路的開發。政府特別創設女性創業者的交流平台，讓大家可以交換商業資訊技術通路等等。舉辦貿易展覽會，項目包刮美食、手工藝、皮件、紡織，讓國內女性創業者能充份參加。藉由政策的推動來改善女性創業機會，能夠有效刺激創業，創造國家財富，刺激國家經濟，因此政府正義無反顧來推行。希望能將女性微型創業也能發展成主流企業。

日本女性創業的共性和特點是，從身邊、從生活中獲取靈感，力所能及做起，腳踏實地開拓。例如歷屆‘女性創業者大獎’獲獎者是最好

²³ Women in Japan Today, 2004) 一文所提供的進一步資訊，顯示在 http://gender.go.jp/english_contents/index.html 中。

的佐證。，喜好烹飪，做家常菜起家，創立家常菜配菜和銷售公司；神奈川縣小宮山真佐子以經營保育園起家；靜岡縣園田正世從自身育嬰體驗中得到啟發創辦了育嬰商品公司。日本女性創業家運用 ICT 在經營上主要的好處在增加銷售額、吸引新顧客與留住現有的顧客、銷售流程縮短(B2C)、銷售及人事費用的減少，其運用比例非常高。而政府之政策主要如下：

1. **電子商務導入的補助措施**：EDI（電子資料交換）系統可說日本是電子商務的基礎，此方案的目的即為補助中小企業經營者導入EDI，中小企業可向各地經濟產業局提出事業計劃書申請補助；補助內容分為事前調查和評估費用（最高補助50%，金額為5百萬~3千萬日圓）及開發費用（最高補助50%，金額為1千萬~1億日圓）。而企業購置或租賃特定的IT設備及軟體（作業系統、伺服器、資料庫管理軟體、防火牆等），可享有租稅抵減；抵減額度為：設備價款的70%及租賃費用的42%可享有10%的租稅抵減；其中租賃部分限資本額一億日圓以下的企業申請。

2. **窗口服務與諮詢培育**：中小企業支援中心主要是在於協助事業創業者和商業創新。除了提供管理策略、行銷和其他諮詢服務外，對於欲創業者亦另提供中小企業分析師、會計師，和其他的專業諮詢來協助中小企業。2003年中小企業支援中心共處理了大約218,500件個案，並提供大約30,000件的現場專業支援。「Institute for Small Business Management and Technology」提供訓練給中小企業經理人、技術人員、支援人士，以及管理訓練，管理創新訓練和發展人力資源的訓練，目前全國有9個校區，每年訓練約14,000人。

3. 開拓運用資訊及通信技術居家就業(Telework)²⁴倍增計劃：居家就業是運用資訊及通信技術，使勞工能夠不限時間和地點投入工作；推廣 Telework 的對象，除了一般上班族、SOHO 族、老人及身心殘障者外，女性常因育兒及照顧家庭等因素而無法全時投入工作，因此若能夠在家上班，將能幫助女性達成工作與生活的平衡，同時也能更有效率的利用女性勞動力。2005 年日本 Telework 所佔比率約 10%，為 2010 年時將此比率提升至 20%²⁵，將居家就業工作模式列入勞動安全保障範圍，含蓋勞動法、社會保險以、健康與安全、訓練與各種權力福利等面項，將居家就業視為是雇主企業現代化的手段與雇主改善生活與工作之平衡與提升工作自主權的方法。實施全新的就業規定 (new Staff Regulations)，居家就業被納入人力資源管理與建構委員會 E 化 (e-Commission) 的重要手段。

4. 女性創業的協助：電子商務也是女性創業的途徑之一，日本提出了許多支持女性創業及就業的措施，其性別平等局並將相關資訊整合於其網站，提供整合性的資訊服務。女性在創業前後面臨的問題包括：如何擬定營運計劃？如何兼顧小孩及事業？如何籌措資金？如何改善營運狀況？針對這些問題，「創業支援中心」及「女性與工作的未來館」提供各種不同的課程及研討會，與女性創業者分享創業的專門知識及經驗，「WWB Japan」提供女性創業者的顧問 (Mentor) 服務，全國共有

²⁴ Telework：一種讓員工，在一週內選擇一天或一天以上，在員工自家或在公司定點辦公室以外的場合工作的彈性工作方式；選擇 Telework 方式工作的員工（也就是 teleworker，即居家就業員工），以電話、電腦、網路、其它方式，與公司保持聯繫並完成所賦予的工作 8、34。

²⁵ 估計在 2000 年，美國就有二千三百六十萬人居家就業，到了 2004 年，這數字會到達四千萬人。從 2001 年起，美國聯邦政府 15、19 將提供 25% 以上合格的聯邦員工居家就業的選擇，然後逐年增加 25%，也就是在 2004 底，每一位合格的聯邦員工都有權力選擇居家就業。北歐，尤其是丹麥、德國、盧森堡三國，一直是全球居家就業程度最高的區域 2、23。2004 年，歐盟估計 89% 企業已經在使用網際網路 (Internet)。歐洲促進生活與工作條件基金會 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) 估計在 2010 年，歐洲會有一千七百萬人居家就業。

約60名有經驗的女性創業者顧問，提供個別或團體的諮詢服務²⁶。

. 日本提出許多支持女性創業及就業的措施，其性別平等局並將相關資訊整合於其網站，提供整合性的資訊服務。

1. 女性再就職的支援

日本有針對女性的職業介紹機構及針對母親的就職支援中心，除一般的工作介紹之外，也提供 Telework 的工作資訊予女性工作者。

2. 支援需育兒及照顧家庭的女性工作者

鼓勵業者針對女性增加 Telework 的比率，使需要照顧家庭的女性更能在工作與家庭間取得平衡。

3. 推動於自宅之外的 Telework

由於家中的資訊設備可能不足，設置地區性的 Telework Center，並研擬結合託兒機構，使女性能夠放心工作。

4. ICT 電子商務課程

在女性職場能力的訓練方面，「女性與工作的未來館」及性別平等局在全國各地設立的兩性平等中心均提供 Skill-up Seminar 及 Career-up Seminar 等包含電腦、商務禮儀的基礎課程、生涯職業能力開發促進中心 (Ability Garden) 則提供較長期 (4~6 個月) 且專業的進階職訓，課程遍及國際貿易、物流、客服企劃、電子商務管理等，以上課程均為免費，學員僅需負擔教材費。

二、韓國

²⁶ <http://www.moeasmea.gov.tw/public/Attachment/8191133071.pdf>

根據國際電信聯盟針對 154 個國家進行 ICT 發展比較²⁷ 國際電信聯盟 (ITU) 使用新版資訊與通信技術 (ICT) 發展指數 (IDI)，針對全球 154 個國家，在 2002 年至 2007 年五年間的資訊與通信技術的發展狀況進行比較。ICT 發展指數結合了 11 項衡量指標²⁸，能夠用作對全球、地區及國家進行評測的基本工具。北歐國家高居榜首，ICT 最發達的國家大多來自北歐，只有韓國例外。瑞典在最新的 ICT 發展指數中位居榜首，其次是韓國、丹麥、荷蘭、冰島及挪威。這五年間，已開發國家及開發中國家的 ICT 水準都平均提高了 30% 以上，但開發中國家在 ICT 推廣及應用方面仍然落後。ICT 水準及個人平均收入 GNI (以購買力平均計算) 的對比，顯示了收入和 ICT 普及率之間的密切聯繫，當然也有一些例外。有些資訊通信技術領先的國家，就收入水準來說，其 ICT 水準高於預期，韓國就是一個典型例子。韓國的努力是 154 個國家中發展最快。過去二十年來，韓國在資訊化所做的努力使韓國在資訊科技具世界級水準的基礎建設及國際競爭力，在聯合國的電子政府整備度 (E-Government Readiness) 及電子參與指數 (E-Participation Index) 中，韓國各排名世界第五名及第四 (Informatization White Paper, 2006) 韓國的扶持政策是其成功發展的關鍵(王素灣. 2008)。

韓國的國家資訊基礎建設計畫的範圍包含通訊網路、網際網路服務、應用軟體、電腦及運作系統、及資訊產品及服務。此計畫是期望能讓所有韓國人隨時隨地獲取資訊及和他人溝通。KII 的建設不只是鋪設更多的地下電纜、鼓勵企業及家庭設置更多的電腦，其結合了新社會基

²⁷ http://www.ericsson.com/tw/images/ericsson/publications/outlook_2009_04/article_2009_vol04_03.pdf

²⁸ ICT 指數包括資訊通信技術的推廣、應用及技能 (例如擁有電腦的家庭數量)、網際網路用戶數量、及文化水準等。

礎建設的概念，範圍從建立豐富社會文化環境到建設無中斷資訊流的硬體及軟體設施的發展。其採用的策略包括教育社會大眾使用新技術及服務，以從新設施中獲利；檢討及更新可能會阻礙企業運用新技術的相關法規。韓國政府也將率先在其行政單位使用這些設施提升公共服務的效率與效果，並顯示資訊應用的成果。

韓國資訊基礎建設計畫也包括了科技發展的研究藍圖及二個高速政府及公用的資訊網路。²⁹並成立新韓國網路政府(New Korea Net-Government, NKN-G)的組織，以改善政府運作及公共服務傳遞的效率。並提供政府及公共組織(包括研究機構與大學)廉價的資訊與通訊服務。而應用服務及主要技術將由產業、大學及政府實驗室共同合作發展。當這些技術及應用經 HKN-G 測試及研究後，將由新韓國網路公眾(New Korea Net-Public, NKN-P)將之商業化。

韓國政府在 KII 執行上的相關政策包括：

1. 相關技術的發展及可應用性。
2. 以有效率的方式來設計、建構及維護網路。
3. 為未來可能會有的需求及應用發展，提供應用服務的準備。
4. 擴大會使服務產生效用的環境因素。
5. 資助支援活動及計畫。
6. 立法及機構設置。
7. 分析投資對社會及經濟的影響。
8. 在危機時進行協調與連繫。
9. 推動國內企業與國外企業的積極合作。

²⁹ http://mrp.tw/news_detail.php?lang=1&id=4

(1) 韓國對女性創業之協助

韓國於1999年通過女性企業支持法，並以Korea Venture Business Women Association(KWEA)作為推動女性創業的單位。KWEA同時也與韓國中小企業處合作，參與或執行許多政府婦女創業培訓計畫。韓國全國設有12個女性創業育成服務中心，提供有心創業的女性在技術，設施設備，辦公空間，營運基金等方面的支援，另外有女性專屬的創業課程，針對不同創業模式，透過不同的課程、電腦技術訓練、及獎勵教育方案協助女性一圓創業理想。

除了KWEA主辦的支援措施外，政府對女性企業提供了許多優惠，例如財務上的支援、政府採購案及工程招標案優先考慮女性企業、課程及研討會、創業資金上的協助，這些支援措施增加了女性創業的成功率，在2004年底，女性創業佔全體的10.6%，比2003年年成長了24.5%。

韓國是APEC研究中唯一針對女性電子商務有具體推動政策的國家，因為93%的女性企業屬規模較一般中小企業更小的微型企業，較不易針對其提出資訊化的協助措施；韓國的作法是先提升女性個人的資訊能力。在1999年推出的「One Million Homemakers' Internet Education」是針對女性及其孩童的一般性網際網路訓練課程；之後為增加女性在e化時代的經濟活動參與，訓練課程擴展到電子商務；例如：「Korea Agency for Digital Opportunity and Promotion」、韓國中小企業局、MOGEF都有提供或贊助女性電子商務訓練課程或研討會；訓練對象涵蓋一般女性工作者、主管和自由工作者（freelancer），課程中很大的比重是放在開設購物網站。

在培育女性電子商務人才方面，最大的進展是於2002年成立的女性

電子商務網路學院(E-Business Cyber Academy for Women)，這是由貿工能源部贊助並由Ewha Women University執行的三年期計劃，目標在培育女性電子商務人才，使優秀的女性人力能進入電子商務領域，此計劃雖於2005年結束，但其成果已經起了帶頭的示範作用。

(2)對女性創業者課程之培訓

韓國中小企業(員工人數少於300人)在2008年有300萬家企業，佔韓國企業總家數的99.8%，雇用1,042萬人，佔韓國86.5%的就業人口，出口值佔全體企業出口值的39.6%。韓國中小企業政策的首要目的是為中小企業創造好的商業環境，任何人擁有創意的點子或努力，都能夠開創一個具創新能力和全球競爭力的中小企業。各種政策的建立皆在中小企業擁有活力及創造力前提下發展出來的，希望中小企業能成為帶動韓國經濟成長的引擎和就業製造機。針對不同類型及處在不同成長階段的中小企業，韓國提出不同的對應政策和計畫，範圍包括：創業時期、創新、人力資源發展、金融和行銷。韓國中小企業局(Small and Medium Business Administration)於2001年啟動「中小企業資訊化推動計畫」(SME Informatization Promotion Program)，預期於未來三年協助三萬家以上的中小企業資訊化，並由政府補助部分的訓練成本及諮詢費用，以提升中小企業的競爭力，中小企業資訊銀行(The Information Bank for SMEs)搜集、整理、並建構中小企業資訊化時可能需要的資訊，為中小企業提供多樣化的資訊服務。

創業為重要經濟活動，是國家經濟的創新動力和根源。韓國政府為了培育年輕企業家、創造適合創業的商業環境，推出幾個方案，例如：創業課程(A Start-up Course);創業俱樂部(Start-up clubs);創業研究所

(Graduate School for Business Start-up)。政府透過以下方法來為剛創業的公司推廣優良的商業環境：

1. 移除或簡化過去可能阻礙創業活動的制度或程序。
2. 提供創業代理機構，幫助公司處理創業活動。
3. 透過育成中心(Business Incubators, BI)，在全國大學或研究機構內提供剛創業公司必要的辦公空間和器具。

關於創業，韓國政府有一系列的政策，首先開設創業課程，創業課程是一個短期的訓練計畫，目的為增加企業家和新創中小企業的管理能力和提高創業公司的生存率。當地大學和專業機構

每年提供約100次的課程。另外，為發展創業專家，五個研究所自2003年起實施創業課程。

4. 建構數位化(Digitisation)所需的基礎建設。

政府也運用新科技商業基金(New Technology Commercialisation Funds)來資助為了商業化新科技，所做的設備投資和原料購買的成本。為了強化企業或產業、學術界和機構之間的網路，採取的政策有：設置中小企業研發機構；產業、教育和研究聯合計畫；提供創業者訓練計畫；與大學及研究機構合作訓練中小企業員工。政府也協助中小企業增加生產力，政策有：評估中小企業適用資訊電信科技的能力；提供資訊電信科技運用的創新諮詢服務；在中小企業生產地點從事資訊科技(Information Technology, IT)的基礎建設。

表 4-19 韓國女性企業設置電子商務的比率（員工數別）

產業	設置公司網站	使用電子商務
少於 5 人	7.90%	1.70%
5-19 人	22.30%	3.80%
20 人以上	50.70%	9.70%

資料來源：Kim（2005）

表 4-20 韓國女性企業設置電子商務的比率（產業別）

產業	設置公司網站	使用電子商務
製造業	12.50%	3.50%
營造業	10.00%	-
批發零售業	7.70%	2.60%
住宿餐飲業	4.70%	0.60%

資料來源：Kim（2005）

三、美國

在促進及保障女性參與經濟活動方面，美國在 1910 年開始立法限制婦女工時和改善其工作環境；60 年代時通過了許多改善女性經濟地位的聯邦法律，1963 年通過的「平等報酬法案」（Equal Pay Act）要求企業對從事同樣工作的男女員工應支付同等的報酬，1964 年通過的「民權法案」（Civil Rights Act）禁止有 25 名以員工的公司對女性有任何形式的歧視，1967 年的總統行政命令則規定與聯邦政府往來之廠商在招募員工時不得歧視女性。目前支援女性參與經濟活動的政府機構包括美國婦女商業理事會（National Women's Business Council）、美國勞工部（Department of Labor）的 Women's Bureau 及中小企業署（Small Business Administration）的 Office of Women's Business

Ownership。而美國女性創業的速度比男性還快，是全國平均的兩倍。

廣義由女性創立的公司，在 2006 年約有 910 萬家，亦即全美所有企業約有 38% 的老闆為女性；女性所創立的公司共創造了二千七百萬個就業機會，比起 1996 年多出九百萬個。而以官方統計數字來看，美國官方普查單位 Bureau of Census 從 1997 年起更改了「女性企業 (women-owned business)」的定義，排除了女性股份未達 51% 以及公開上市的企業。² 即使按照這個較嚴格的定義，根據女性企業研究中心 (Center for Women Business Research) 最新公佈的一份調查顯示，從 1997 到 2002 年，女性企業家數將成長 14%，相較於全部企業家數成長 7%，依舊是兩倍快速，而到 2002 年，符合新定義的女性企業家數將達 620 萬家，年營收 1.15 兆美元，創造 920 萬個就業機會。就業機會的成長率將為全國企業的 1.5 倍。(CWBR, 2001)³⁰ 在行業別方面，有一半以上的美國婦女企業選擇服務業作為她們經營的產業。其次是零售業，再來是金融、保險和房地產。

女性電子商務之政策

(一)、幫助中小企業資訊化的政策：中小企業使用電子商務始終面臨人才、資金、技術等障礙；始自 1998 年，美國即由其商務部和中小企業局研擬幫助中小企業資訊化和導入電子商務的支援措施；中小企業在其 2000 年度的預算中，分配 550 萬美元在支援女性及少數族裔企業的電子商務支援措施，幫助中小企業自我評使用電子商務的條件，了解導入電子商務的初步措施和電子商務的發展途徑。

³⁰ 1 根據美國創業女性基金會 (the National Foundation for Women Business Owners, 簡稱 NFWBO) 2000 年調查。

(二)、女性創業者之 ICT 政策：美國在女性電子商務的政策著重於女性中小企業的支援及培訓，主要透過各地的婦女商業中心及線上課程，提供女性企業實行電子商務上的教育和訓練。

1. 婦女商業中心

美國中小企業署在各州設立婦女商業中心 (Women' s Business Center ; WBC)，這是以社區為基礎的計劃，並授權給經過認可的非營利組織接手經營。WBC 網站上提供女性如何開創小型事業的資訊，包括電子商務、財務、管理、行銷、採購和網路技術上的協助與訓練，以及家庭為基礎的經營，行政上的縮減開支、貸款、償還貸款與工作福利方面的諮詢，另外還將這些創業的資訊譯成中文、西班牙文、日文及阿拉伯文等不同語言，協助在美國其他少數族裔的女性創業。

2. 免費線上課程

中小企業局的中小企業訓練網路 (The Small Business Training Network) 提供目標導向的高品質線上資訊課程，課程範圍涵蓋創業、擬定營運計劃、財務會計、廣告行銷、電子商務、國際貿易等，課程是由中小企業局、企業或學校所設計，所有課程均為免費，除了提供高品質的訓練外，此網路也可作為宣導中小企業政策的窗口。

(三)、對女性創業的支持：美國勞工部體認到女性創業在 21 世紀的重要性，近年來曾在華盛頓特區、賓州、俄亥俄州、康乃迪克州等地舉辦女性創業家會議，討論女性創業家的需求及相關議題；勞工部也有針對殘障女性創業者的支援計劃，幫助她們擬定可行的商業計劃和籌措資金，目前本計劃已幫助超過 24 人的殘障女性成功創業。

中小企業局也在支援女性創業扮演重要角色，其對女性的支援措施包括：

1. 提供網路資源

中小企業局為中小企業的創業規劃提供了豐富的網路資源，從一開始的規劃步驟及企業初創階段，到企業管理和如何結束結束營業，不論在融資、法律、人力資源、稅務、保險等方面，均有非常詳細的指導；中小企業局同時也提供免費的線上創業課程，幫助創業者必須的知識的資源。(王素鸞，2008)

2. 女性創業家交流及顧問服務

在中小企業局的贊助下，成立了「Women's Network for Entrepreneurial Training; WNET」，提供女性創業者經驗交流的平台，除此之外，此網路也能協助女性創業者尋找訓練課程及顧問服務。

3. 幫助女性企業取得政府標案

「The Federal Acquisition Streamlining Act of 1994」規範女性企業佔每年政府採購金額的比率需在5%以上，因此各聯邦政府機構均設有針對女性企業的聯絡窗口，幫助女性企業取得政府採購及工程的標案。

第五節 本章小結

本章主旨是探討國內女性創業者 ICT 知能與使用情形，以及 ICT 發展對女性創業之影響。在女性創業者之 ICT 能力培成上，本研究發現女性創業與 ICT (Information & Communications Technology) 的關係如下：

(1) 實體的接取 (Physical Access)：相關技術與設備是否充足為解

析之一，由訪談中顯示女性創業者其相關設備與設備，其認為是足夠的，上網的比率高達 77.4%。

(2)在適當的 ICT 科技運用 (Appropriate Technology)：對於使用者而言何種技術才最適宜女性創業者方面：調查與訪談顯示女性創業者仍以網路部落格對其而言是最重要的。也發現自己在吸收 ICT 資訊通訊技術相關知能時，碰到許多障礙佔 90.4%，年齡也是要素之一。

(3)負擔性 (Affordability)：ICT 使用者是否有能力負擔資訊科技的費用，ICT 所需電腦費用對其而言如何？從訪談發現，女性創業者是足以 ICT 所需之資訊科技費用負擔的，反而是較讓女性創業者擔心的是個人能力問題。

(4) 資訊能力 (Capacity) 的問題：使用者是否有能力使用該項 ICT 資訊科技？全球 67 億人口，已有 10 億以上人口使用網際網路，而每年至少以 1 億人口的速度持續成長，網際網路也是一種社會典範的移轉 (信用卡的使用、資訊的查詢)，對社會經濟政治各個層面的衝擊持續擴大，它有一定的門檻(至少要有設備並學習如何使用)。本調查顯示女性創業經常使用者的網路高者佔 77.4%，而在學習中基礎知識不足，影響其學習效果資訊知識技能，工作太忙，沒有足夠時間學習，家務太多，沒有足夠時間學習這三大主因，讓他無法參加訓練提升個人 ICT 技能。

(5) ICT 相關內容 (Relevant Content)：是否提供使用者合宜的使用內容？從訪談顯示女性創業者其工作中所使用的軟體與內容，都是由專門軟體公司設計居多，例如會計系統，對他們而言從調查顯示網頁設計 (24.6%)、辦公室應用軟體 (20.8%)、多媒體設計 (17.7%) 是他們參與訓練最需要的技能。

(6) 社會與文化因素 (Socio-cultural factors)：解析 ICT 使用者是否因族群團體的因素而有對是項資訊科技使用之限制？ICT 對女性創業者而言是一個賦權與培力的機會，對性別不平等的社會而言，ICT 的應用是一種平權的機會，婦女可以自由的應用網路發表她的心聲及觀點。同時網際網路無國界，不限時間、地點、各種事務網絡的連結，可以增加學習、取得知識及技能、從事商務、組織社群、改變服務方式。對女性創業者而言，整體經濟環境 (Macro-economic environment) 是否提供資訊科技散播的誘因，政府扮演一個很重要的角色：創造出一個鼓勵數位科技的使用、鼓勵數位科技和基礎建設相關投資和建立有數位科技技能的人力等方面，換言之，政府在政策的革興，往往可以發揮改善女性創業者之數位落差的功能。

第五章 結論與建議

本計畫主要研究目的有三：其一是瞭解國內女性專業人士對於 ICT 的認知與使用情形，分析其對 ICT 職能學習的意願與障礙，並就此檢討我國現有彌補性別數位落差政策之執行成效；其二是分析 ICT 發展如何透過企業組織結構、組織文化、人力資源管理與職家衝突等因素的改變，影響女性專業人士的職涯發展；其三是分析國內女性創業者的 ICT 知能，以及 ICT 發展對女性創業之影響。茲就主要研究結論與建議分述如下：

第一節 結論

國內女性專業人士 ICT 知能的使用與學習

本研究發現儘管女性教育程度提高，性別數位落差的問題依舊存在。尤其隨著高等教育擴張，相較於男性，女性就讀理工科系的比例反而降低。由於學校正規教育是女性學習 ICT 專業知能的重要途徑，故各國都將提高女性選修 ICT 科系或課程的人數列為重要施政目標，惟我國迄今仍未對此規劃採行任何因應措施，而這也是我國未來亟需努力的方向。

除了學校正規教育之外，我國女性專業人士大多性專業人士大都是透過工作上的自我學習或其他同事指導等非正式訓練管道來獲得 ICT 專業知能，甚少參加正規的職業訓練的重要因素。究其原因主要是工作太忙，或學習費用太貴。雖然如此，大多數女性專業人士對於參加 ICT 專業知能相關教育訓練的意願很高，而最想參加的課程包括「企業電腦化課程」、「資料庫」等。因此，政府相關單位應設法協助女性專業人士排

除上列二項參訓障礙，例如提供 E-learning 課程，以提高女性專業人士在這方面的參訓比例，進而提升其 ICT 知能。

ICT 發展對國內女性專業人士職涯發展之影響

我國資訊科技專業女性在職場人數及比例仍顯著少於男性同儕，其中有關於勞動力供給部分，是被長期提及的原因。這部分的可能原因包括(1)女性就讀資訊科技專業的人數原本就少於男性，(2)部分業者僅偏好大學或研究所本科畢業之資訊科技專業應徵者，(3)部分業者偏好特定學校之本科畢業應徵者。所以在層層篩選下，女性資訊科技專業人才的供給量在市場上就顯的更少了。

此外，本研究也發現有關女性資訊科技專業人士在職場或生涯過程中的相關阻礙，降低其留在相關領域的問題，我們發現這與部分工作措施相關，但更多可能來自於社會傳統對女性角色期待的影響。但我們仍可觀察到若是公司能協助女性資訊科技專業工作者，降低心理上及實質上的工作不確定，則有助於其留住好的女性資訊科技專業人才。

除上述企業面的影響因素外，本研究也發現女性專業人士的 ICT 知能與近用性也是影響其工作滿意與職涯發展的重要因素。當 ICT 專業知能越豐富，或 ICT 近用性越高時，女性專業人士對使用 ICT 的態度越正面，而且工作滿意度越高，職涯發展也越好。尤其是在研發或資訊部門工作之女性專業人士，上述影響效果也就愈明顯。因此，隨著 ICT 越來越普遍，政府實有必要協助國內女性專業人士提升 ICT 專業知能，並且降低其使用 ICT 的障礙，以提高其工作滿意度，擴展其職涯發展的機會。

ICT 發展對女性創業之影響

國內多數創業者雖然認為 ICT 知能對其創業十分重要，但本身並未具備足夠的知能，有些甚至連基本的電腦使用或上網都不會。儘管如此，多數受訪者參加 ICT 訓練課程的意願不高，究其原因，主要是工作或家務太忙，或者是擔心自己基礎知識不足，學習效果差。此外，本研究也發現創業成功與否與創業者在製作網頁來行銷產品、電腦會安裝且常更新防毒軟體、運用網路搜尋與工作有關的資料、以及運用電腦來存貨控制等方面的能力有關。能力愈高者，創業也愈成功。

此外，透過文獻分析與深度訪談，本研究認為 ICT 對女性創業者而言是一個賦權與培力的機會，對性別不平等的社會而言，ICT 的應用是一種平權的機會，婦女可以自由的應用網路發表她的心聲及觀點。同時網際網路無國界，不限時間、地點、各種事務網絡的連結，可以增加學習、取得知識及技能、從事商務、組織社群、改變服務方式。對女性創業者而言，整體經濟環境 (Macro-economic environment) 是否提供資訊科技散播的誘因，政府扮演一個很重要的角色：創造出一個鼓勵數位科技的使用、鼓勵數位科技和基礎建設相關投資和建立有數位科技技能的人力等方面，換言之，政府在政策的革興，往往可以發揮改善女性創業者之數位落差的功能。

第二節 建議

根據上述研究發現，本研究提出下列建議：

加強國內女性專業人士 ICT 知能養成

3. 政府相關單位應提高女性就讀理工科系的比例

(4) 調整科普教育方式，從小培養女性接觸自然科學的機會，建立其

對理工科目的學習興趣。

- (5) 蒐集對女性在 ICT 領域發展成功之案例，一方面藉由媒體宣傳，改變社會大眾認為女性不宜從事 ICT 工作的刻板印象；另一方面將其納入學校教材，以提升女學生未來從事 ICT 專業工作的興趣。
- (6) 鼓勵大專院校提高理工科系女性教師的比例，並以提供獎學金的方式，鼓勵女性選讀理工科系。

4. 政府相關單位應排除女性進入職場之後學習 ICT 知能之障礙

- (3) 提高女性參加 ICT 教育訓練課程之補助，並利用數位學習的方式，增加女性學習的便利性。
- (4) 就政府相關單位所提供的教育訓練課程中，挑選出適合女性的課程，透過 e-mail 及網站資訊公告方式，以提高女性專業人才產生更多典範學習的動機，並掌握本局辦理 ICT 之課程。

善用 ICT 發展，促進國內女性專業人士職涯發展

- 6. 政府相關單位應政策性鼓勵或補助非本科系畢業，但有意願進入資訊科技專業的女性接受較長期的職業訓練，並協助取得相關證照之後輔導就業。
- 7. 政府相關單位應加強對理工科系畢業女生之就業輔導，包括在學期間提供企業實習機會，提高其對產業的認識與未來就業之意願。
- 8. 政府相關單位應補助企業辦理女性員工 ICT 專業知能訓練，並在企業內部建立工作家庭文化，形塑友善的職場環境，以降低女性專業人士之職家衝突。

9. 政府相關單位應結合民間團體成立女性就業的交流機制或平台，彼此分享女性在職場與家庭的經驗，有助於女性面對工作與家庭的衝突。
10. 企業應建立良好的生涯發展途徑，輔以工作上的導師制度，以降低員工對工作特性不確定的抗拒。

善用 ICT 發展，協助女性創業

5. 政府相關單位應設立統籌規劃機關辦理相關活動且有網站雙向溝通，讓每一位女性創業者在現今商場的趨勢與數位化之現況，能夠體察資訊科技使用能力的必要性。
6. 政府相關單位應輔導成立同業的教學平台（例如基金會、同業公會），有專業的數位團隊提供管理諮詢，協助解決女性創業者 ICT 學習上的各種問題。
7. 政府相關單位應結合民間推動女創業者協會內的千家網路工程，為各地女企業協會會員以低廉的費用建設企業網站，以大幅度降低網站建設費用。
8. 政府相關單位應結合婦權會、勞委會、青輔會經濟部等與女性創業計畫相關部會之資源投入，避免政府資源重覆。

參考文獻

英文文獻

Abbott, Pamela and Claire Wallace, 俞智敏、陳光達、陳素梅、張君玫譯, 1995《女性主義觀點的社會學》An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives。台北：巨流。

Assael, Henry, 黃明蕙譯, 2006《消費者行為—策略性觀點》Consumer Behavior: A Strategic Approach。台北：雙葉。

Batliwala, Sriliatha, 1997. *“What is female empowerment?”* Paper presented in Stockholm the 25 of April. Norway: October 2, 2003.
<http://www.qweb.kvinnoforum.se/Documents/Resources/Archive/RF SU1.htm>

Bisnath, Savitri, 2001, Poverty in a Globalizing World at Different Stages of Women's Life Cycle. Paper prepared for the United Nations for the Advancement of Women. New Delhi, India: 26-29 November 2001.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/empower/documents/Bisnath-EP3.pdf>

Drucker, Peter F., 蕭富峰、李樹田, 1997《創新與創業精神》Innovation and Entrepreneurship。台北：麥田。

Fisher, Helen, 莊安祺譯, 2000《第一性：女人的天賦正在改變世界》The first sex: the natural talents of women and how they changing the world。台北：先覺。

Hisrich, Robert D. & Brush, Candida G., 1986. *The Woman Entrepreneur*. Canada: D.C. Heath and Company.

I. Elaine Allen et al., 2006. *2006 Report on Women and Entrepreneurship*. Babson: The Center for Women's Leadership.

Kabeer, N., 1999. *The Conditions and Consequences of Choice: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*. UNRISD Discussion Paper No, 108. Geneva: UNRISD.

[http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/ab82a6805797760f80256b4f005da1ab/31eef181bec398a380256b67005b720a/\\$FILE/dp108.pdf](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/ab82a6805797760f80256b4f005da1ab/31eef181bec398a380256b67005b720a/$FILE/dp108.pdf)

Kabeer, N., 2003. *Gender mainstreaming in poverty eradication and the Millenium Development Goals: a handbook for policy makers and other stakeholders*. London: Commonwealth Secretariat.

Kinicki, Angelo & Williams, Brian K., 榮泰生譯，2007《管理學—第二版》Management: A Practical Introduction, 2e。台北：美商麥格羅·希爾。

Makombe, Iddi Adam Mwatima, 2006, *Women Entrepreneurship development and empowerment in Tanzania: The case of sido/unido-supported women micro entrepreneurs in the processing sector*. Doctor of Literature and Philosophy, University of South Africa, South Africa.

Malhotra, Anju, 2002. *Measuring Women's Empowerment as a*

Variable in International Development. Paper prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender.

<http://one.aed.org/LeadershipandDemocracy/upload/MeasuringWomen.pdf>

Mayoux, Linda, 2001. *Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the Policy Environment Right*. Seed Working Paper No. 15. Geneva: ILO.

<http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F228761170/WP15-2001.pdf>

Mayoux, Linda, 2005. *Women's Empowerment through Sustainable Micro-Finance: Rethinking "Best Practice."* Discussion Draft..

<http://www.enterprise-impact.org.uk/pdf/WomensEmpowermentthroughSustainableMicrofinance.pdf>

Minniti, Maria et al., 2004, *2004 Report on Women and Entrepreneurship*. Babson: The Center for Women's Leadership.

Minniti, Maria et al., 2005, *2005 Report on Women and Entrepreneurship*. Babson: The Center for Women's Leadership.

Mosedale, Sarah, 2003. *Towards a Framework for Assessing Empowerment*. Paper prepared for the international conference, New Directions in Impact Assessment for Development: Methods and Practices. Manchester UK: 24 and 25 November 2003.

<http://www.enterprise-impact.org.uk/pdf/Mosedale.pdf>

Naisbitt, J & Aburdence, P., 尹萍譯, 1993 《2000年大趨勢》

Megatrends 2000。台北：天下文化。

Schumpeter, Joseph A., 吳良健譯，2003《資本主義、社會主義與民主》Capitalism, Socialism and Democracy。台北：左岸。

Rissal & Remeo (1998). *A Study of The Characteristics of Entrepreneurs in Indonesia*. The George Washington

University , 0075, Degree: EDD Date: 196

Olson, Philip D. (1987). Entrepreneurship and Management, *Journal of Small Business Mgmt*, Vol.25 (3), 7-13.

Wright, Erik O. 1997 *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*.

Cambridge: Cambridge University Press

中文文獻

謝小苓 (2005)。誰唸「非傳統性別科系」？大學生性別與科系選擇的探討。「台灣高等教育資料庫之建置及相關議題之探討」研討會論文集。

陳榮昌(2008)教育類性別指標辦理情形。教育部統計處。

陳曉佩(2009)我國與 OECD 各國女性高等教育之學科領域暨性別差異分析。教育部統計處。

邱桂貞(2007)宜蘭地區高職學生性別角色態度與生涯選擇之研究。碩士論文。宜蘭。

林大森(2004)一般／技職大學新生科系流動與科系選擇機制之探討行政院國家科學委員會專題研究計畫

- 蔡麗玲 (2004)。性別與職涯的國際觀點與做法：科學女性的養成與挑戰。生涯快遞季刊
- 王素鸞等，2004，〈台灣女性企業發展現況及創業模式之研究〉。頁 1-40，收錄於《台灣經濟論衡》。台北：行政院經濟建設委員會。
- 王華鋒、李生校，2006，〈國外女性創業研究的歷程、動態與發展趨勢〉。《技術經濟》，25 (12)：24-29。
- 李碧涵，2002，〈資訊經濟下的社會鑲嵌性—資訊經濟下的產業發展與社會選擇〉，發表於 2002 網路與社會研討會，清華大學人文社會學院，2002 年 5 月 31 日~6 月 1 日。
- 林麗貞，2007，〈資訊通信科技與臺灣經濟成長〉，《台灣經濟論衡》，第 57 卷，第 7 期，頁 34-47。
- 胡愈寧，1997，〈女性「起」業家〉。頁 153-162，收錄於胡愈寧等編，《向成功女性靠攏》。台北：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心。
- 胡愈寧，1997，〈開展女性專業職能〉。頁 3-16，收錄於胡愈寧等編，《向成功女性靠攏》。台北：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心。
- 張奇，2003，〈改善女性創業的社會環境〉。《特區理論與實踐》，4：59-61。
- 張庭庭，2002，《台灣地區婦女創業動機與需求》。台北：行政院青年輔導委員會。
- 張惠鈴，1997，〈向優秀女性主管靠攏〉。頁 95-104，收錄於胡愈寧等編，《向成功女性靠攏》。台北：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心。
- 張曉楨，2003，《女性創業家人格特質、領導才能與經營績效關係之研

- 究》。苗栗：欲達商業技術學院企業管理研究所碩士論文。
- 梁德馨，1997，〈善用 EQ 兵法〉。頁 274-290，收錄於胡愈寧等編，《向成功女性靠攏》。台北：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心。
- 湛軍、張占平，2007，〈全球婦女創業現狀概述與分析〉。《河北大學學報：哲學社會科學版》，3（32）：125-129。
- 楊淑美，2001，《女性創業的困難與因應之道》。嘉義：中正大學企業管理研究所碩士論文。
- 經濟部，2003，《2003 中小企業白皮書》。台北：經濟部中小企業處。
- 經濟部，2004，《2004 中小企業白皮書》。台北：經濟部中小企業處。
- 經濟部，2005，《2005 中小企業白皮書》。台北：經濟部中小企業處。
- 經濟部，2006，《2006 中小企業白皮書》。台北：經濟部中小企業處。
- 董文娟，2004，〈促進中小企業女性創業的對策研究〉。《社會經緯》（3）：81-84。
- 趙亦珍，2001，《女性創業家性別角色與創業行為之研究》。高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 齊力，2005，〈質性研究方法概論〉。頁 1-20，收錄於齊力、林本炫編，《質性研究方法與資料分析》。嘉義：南華大學教育社會學研究所。
- 饒至堅等，2003，《我國性別統計及婦女生活地位之國際比較研究》。台北：行政院主計處。
- 呂玉瑕，2001，〈性別、家庭與經濟：分析小型家庭企業老闆娘的地位〉，《台灣社會學》，第二期，頁 163-217。

劉梅君 1992，〈我國女性人力資源低度利用之析探：現況檢討與政策發展〉，《勞動學報》，2：107-130。

附件一 企業人資主管問卷

「女性專業人才的機會與挑戰」調查問卷
企業人資主管問卷

敬啟者，您好：

後學承接財團法人工業技術研究院之研究計畫，該計畫目的在於探索資訊通訊技術（Information Communication Technology, 以下簡稱 ICT）的發展，對女性專業人士職涯發展之影響。希望您依照 貴公司實際情形填答下列問卷。您的熱心協助將有助於本研究的完成。本研究之調查結果與您所填寫的資料，僅作學術研究之用，絕不對外公佈，敬請安心作答，感謝您在百忙中撥空協助。（請收到後盡速回覆，謝謝！）

敬祝 萬事如意

計畫主持人
台大國家發展研究所
辛炳隆 博士 敬上
聯絡人：張筑晴
電話：02-33663344
傳真：02-23677314

A. 下列各題目，目的在於了解貴公司的女性工作狀況，請您依據實際情形，評估對下列各題項的同意程度，並請在適當的格子中打勾。

	非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我們公司裡有高階的女性主管能參與決策制定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我們公司重視性別平等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我們公司的管理者重視性別平等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我們公司不特別偏袒男性或女性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我們公司在進行公事討論時會排除女性意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我們公司的女性員工主要是負擔低挑戰性的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 在同樣工作中，女性員工獲得的薪酬低於男性員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 相較於男性，我們公司的女性員工的訓練機會較少	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 相較於男性，我們公司的女性員工不太有晉升的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我們公司有部分工作並不鼓勵女性員工從事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我們公司裡女性員工工作職掌範疇與男性無異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我們公司有些工作會優先考慮男性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我們公司有提供適當的工作家庭福利（如留職停薪、托兒照顧、彈性休假、彈性上班等）給員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. 我們公司支持員工使用工作家庭福利

15. 我們公司的主管支持員工使用工作家庭福利

B. 下列各題目，目的在於了解您公司資訊/研發部門相關人力資源管理情形，請您依據實際情形，評估對下列各題項的同意程度，並請在適當的格子中打勾。如果 貴公司無專門的資訊或研發部門，請以工作性質屬資訊或研發的員工所面對的人力資源管理措施為填答依據。

一、招募甄選活動		資訊部門						研發部門					
		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1..	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否為相關科系畢業？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否參加專業訓練課程達到一定時數？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關證照？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	相較於其他部門，資訊/研發部門在招募時，比較重視是否具備相關工作經驗？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	相較於其他部門，在應徵者男女比例上，資訊/研發部門女性應徵者明顯少於男性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	相較於其他部門，在新進員工錄取男女比例上，資訊/研發部門女性新進人員明顯少於男性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
二、訓練		資訊部門						研發部門					
		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意

1.	相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的專業訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	相較於其他部門，貴公司提供資訊/研發部門員工較完整的管理（如團隊及人際能力等）訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常以內部訓練方式進行	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	相較於其他部門，資訊/研發部門訓練較常透過 e-learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	相較於其他部門，資訊/研發部門的訓練課程較常在下班後或假日時間進行	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	相較於其他部門，資訊/研發部門較常進行部門內輪調	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	相較於其他部門，資訊/研發部門外派機會較多	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	相較於其他部門，資訊/研發部門內的女性員工的受訓機會，少於同部門內的男性員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三、資訊專業人員工作狀況		資訊部門						研發部門					
		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1.	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和部門內同事互動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和其他部門的同事互動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較需要和組織外部人員聯絡（如：客戶、廠商）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	相較於其他部門，資訊/研發部門人員比較有彈性的工作時間，可以不受朝九晚五限制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
5.	相較於其他部門，資訊/研發部門人員較常有超時工作的狀況	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	相較於其他部門，資訊/研發部門人員工作地點較為彈性，有時候可以在家工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工加班超時的狀況，少於同部門男性員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	相較於其他部門，資訊/研發部門內女性員工需要花費更多努力，才能建立個人在工作上的社會網絡	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
四、績效與獎酬		資訊部門						研發部門					
		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1.	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資水準在同業中比較具競爭力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	相較於其他部門，資訊/研發部門員工薪資中變動薪比例較大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	相較於其他部門，資訊/研發部門薪資差異是較依個人績效決定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工績效目標的達成度，低於同部門其他男性員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
五、升遷與職涯		資訊部門						研發部門					
		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1.	相較於其他部門，研發/資訊部門高階職缺較常由內部升遷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.	相較於其他部門，研發/資訊部門較有清楚的生涯發展途徑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	相較於其他部門，研發/資訊部門裡，較有資深員工擔任導師(mentor)協助資淺員工職涯發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	相較其他部門，研發/資訊部門裡的升遷會較優先考量男性員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	相較其他部門，研發/資訊部門裡的女性員工的職涯，較難進行規劃與發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
六、工作家庭措施								非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1.	貴公司有提供多樣的工作家庭措施（如留職停薪、托兒照顧、彈性休假、彈性上班等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	貴公司鼓勵員工使用工作家庭措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		資訊部門						研發部門					
		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
3.	資訊/研發部門鼓勵員工使用工作家庭措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	相較於其他部門，資訊/研發部門女性員工使用工作家庭措施普遍性高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	相較於其他部門，資訊/研發部門男性員工使用工作家庭措施普遍性高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

七、基本資料

1. 貴公司若以主要產品或服務內容區分，所屬的行業別為：

A. 製造業： (1) 電腦產品 (2) 電腦周邊設備 (3) 資料儲存媒體

(4) 電腦組件 (5) 視聽電子產品 (6) 通信器材

- (7) 半導體 (8) 光電元件及器材 (9) 電子零組件
 (10) 精密器械 (11) 印刷出版品業 (12) 一般通用機械
 (13) 金屬加工機械 (14) 工業專業機械 (15) 其他機械
 (16) 機械零件修配 (17) 家用電器 (18) 船舶
 (19) 汽車 (20) 機車 (21) 自行車
 (22) 其他運輸工具 (23) 其他 (請說明_____)

B. 服務業： (1) 電信服務 (2) 資訊服務 (3) 批發

(4) 國際貿易 (5) 郵政服務 (6) 金融

(7) 證券及期貨 (8) 保險 (9) 租賃服務

(10) 法律及會計服務 (11) 顧問服務

(12) 研究發展服務 (13) 廣告服務

(14) 其他專業及技術服務 (15) 其他 (請說明_____)

2. 貴公司資本來源： (1) 國人投資 (2) 僑外資 (3) 國人與僑外合資

3. 貴公司去 (民 97) 年年底總僱用員工總數共_____人；

 女性員工約_____人；

 資訊部門人數約有_____人；其中女性資訊科技專業人員約_____人。

 研發部門人人約有 _____人；其中女性研發專業人員約_____人。

4. 貴公司成立於民國_____年

5. 貴公司是否有成立工會？ (1) 有 (2) 沒有

附件二 女性專業人士個人問卷

「女性專業人才的機會與挑戰」調查問卷
女性專業人士個人問卷

敬啟者，您好：

後學承接財團法人工業技術研究院之研究計畫，該計畫目的在於探索女性專業人才如何藉由資訊通訊技術(Information Communication Technology, 以下簡稱 ICT) 的應用，在新經濟體系中發揮性別的特色與未來職涯發展問題。希望您依照個人在工作職場上的實際情形填答下列問卷，您的熱心協助將有助於本研究的完成。本研究之調查結果與您的個人資料，僅作學術研究之用，絕不對外公佈，敬請安心作答，感謝您在百忙中撥空協助。(請收到後盡速回覆，謝謝!)

計畫主持人

台大國家發展研究所

辛炳隆 博士 敬上

聯絡人：張筑晴

電話：02-33663344

傳真：02-23677314

敬祝 萬事如意

第一部分 下列各題是描述您平常使用 ICT 的情形，無所謂對錯，請您依您所同意的程度，勾選最適合的選項。	非常不同意 (1)	不同意 (2)	有點不同意 (3)	有點同意 (4)	同意 (5)	非常同意 (6)
1. 我在工作中經常使用電腦	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我在生活中經常使用電腦	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我使用電腦的頻率非常高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我經常使用網路	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我經常使用無線網路或其他設備行動上網	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第二部分 下列各題是描述您所具備 ICT 的知識與技能，無所謂對錯，請您依您所同意的程度，勾選最適合的選項。	非常不同意 (1)	不同意 (2)	有點不同意 (3)	有點同意 (4)	同意 (5)	非常同意 (6)
1. 我具備電腦軟硬體安裝及故障維修能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我具備收發電子郵件能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我會製作網頁	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我的電腦有安裝且常常更新防毒軟體	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我的電腦經常有設定個人密碼	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我的電腦經常會定期備份資料	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分 下列各題是描述您對使用 ICT 的看法，無所謂對錯，請 您依您所同意的程度，勾選最適合的選項。	非常 不同 同意 (1)	不 同 意 (2)	有 點 不 同 意 (3)	有 點 同 意 (4)	同 意 (5)	非常 同 意 (6)
1. 我認為使用電腦很容易	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 工作時使用電腦使我感到緊張	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 使用電腦讓工作變得較乏味	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 使用電腦讓工作變得更愉快	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 使用電腦可以減輕我的工作負荷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 使用電腦可以提高我的生產力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 使用電腦有助於我的工作表現	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 使用資訊通訊科技使我服務的部門能有效管理資源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 使用資訊通訊科技使我服務的部門能有效制訂決策	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第四部分 下列各題是描述您在職場與家庭面對的情形，無所謂對 錯，請您依您所同意的程度，勾選最適合的選項。	非常 不同 同意 (1)	不 同 意 (2)	有 點 不 同 意 (3)	有 點 同 意 (4)	同 意 (5)	非常 同 意 (6)
1 工作上的要求會干擾我跟家人的生活	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 工作所佔去的時間會讓我難以履行家庭責任	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 因為對工作的投入，會讓我無法完成想要做的家事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 工作壓力會讓我難以履行家庭責任	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 因為要完成與工作相關的任務，會讓我必須改變原先 計劃好的家庭活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 家人或配偶的要求會干擾我的工作活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 為了能有多點時間在家，我必須延遲我的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 因為家人或配偶的要求，讓我無法完成工作上想要完 成的事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我的家庭生活會干擾我的工作責任，例如：準時上班、 完成每天工作任務和加班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 來自於家庭的壓力會干擾我工作上的表現	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第五部分 下列各題是描述您對您留在目前所服務公司的一些看 法，無所謂對錯，請您依您所同意的程度，勾選最 適合的選項。	非常 不同 同意 (1)	不 同 意 (2)	有 點 不 同 意 (3)	有 點 同 意 (4)	同 意 (5)	非常 同 意 (6)
1. 一般而言，我對目前的工作感到非常滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我經常想要換工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 我很喜歡目前在工作上所做的事情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 凡從事過我目前工作的人，都會喜歡這份工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 凡從事過我目前工作的人，都會想要離職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我覺得我在這家公司未來有很好的發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我留在這家公司未來的發展對我現在的工作態度有正面影響	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我現在的工作態度很好是因為我覺得留在這家公司未來很有發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我對目前這份工作的穩定度感到非常不安	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我認為留在這家公司未來有很大的發展空間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第六部分 下列各題是描述您服務的部門在性別意識上的一些現象，無所謂對錯，請您依您所同意的程度，勾選最適合的選項。	非常不同意 (1)	不同意 (2)	有點不同意 (3)	有點同意 (4)	同意 (5)	非常同意 (6)
1. 我們部門裡有高階的女性主管能參與決策制定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我們部門重視性別平等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我們部門的管理者重視性別平等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我們部門不特別偏袒男性或女性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我們部門在進行公事討論時會排除女性意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我們部門的女性員工主要是負擔低挑戰性的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 從事同樣工作，我們部門女性員工獲得的薪酬低於男性員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 相較於男性，我們部門女性員工的訓練機會較少	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 相較於男性，我們部門的女性員工不太有晉升的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我們部門有部分工作是不鼓勵女性員工從事的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我們部門裡女性員工所職掌的工作範疇與男性無異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我們部門有些工作會優先考慮男性而非女性員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我們部門有提供適當的工作家庭福利給員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我認為我們部門支持員工使用家庭工作福利	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我認為我的主管支持員工使用家庭工作福利	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我們部門員工在工作時間安排上，有很高的彈性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我們部門員工的工作地點很有彈性，可以在家工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我們部門的工作時間很長，員工常常需要加班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第七部分、ICT 知識技能的學習

1. 您目前具備的 ICT 知識技能主要是從哪裡學習獲得的？（可複選）

(1) 以前在學校修習相關課程

- (2)參加公司的訓練課程
- (3)參加外面的訓練課程
- (4)自己購買（租借）相關教材學習
- (5)從工作經驗中自行學習
- (6)公司同事教導
- (7)家人朋友教導
- (8)其他（請說明_____）

2. 您在學習 ICT 知識技能時曾遭遇哪些問題？（可複選）

- (1)沒有遭遇問題
- (2)基礎知識不足，影響學習效果
- (3)工作太忙，沒有足夠時間學習
- (4)家務太多，沒有足夠時間學習
- (5)學習所需費用太高
- (6)不知道自己應該學習什麼
- (7)不知道哪裡有好的師資可以學習
- (8)其他（請說明_____）

3. 您現在會想參加有關 ICT 知識技能的教育訓練或進修課程嗎？

- (1)不會，您不會想參加的原因是什麼？（可複選）
 - (1)工作上沒有需要用到 ICT 知識技能
 - (2)工作太忙，沒時間參加
 - (3)家務太忙，沒時間參加
 - (4)沒有多餘預算可以參加
 - (5)目前所具備的 ICT 知識技能已經足以應付工作需要
 - (6)擔心自己基礎知識不足，學習效果差
 - (7)其他（請說明_____）
- (2)會，你會想參加的原因是什麼？（可複選）
 - (1)工作上需要更多 ICT 知識技能
 - (2)可以將所學用在日常生活
 - (3)增加自己的 ICT 知識技能
 - (4)其他（請說明_____）

你會想學習哪一類的課程？（可複選）

- (1)作業系統（例如 Windows、Vista、Unix、Linux 等）
- (2)電腦入門基礎（例如 Internet 基礎課程、中文輸入、電腦基礎班、電腦防毒等）
- (3)辦公室應用軟體（例如 Excel、Word、Powerpoint、Access 等）
- (4)網頁設計（例如 DHTML、Front Page、JavaScript、Flash 等）
- (5)多媒體設計（例如 3ds Max、After Effects、CakeWalk、Director、Maya、Media Studio 等）

- (6) 程式語言 (例如 Visual Basic、C 語言、Visual C++、Java 等)
- (7) 網路管理 (例如 Microsoft 系統、Cisco 系統、TCP/IP 等)
- (8) 資料庫 (例如 MySQL、Oracle、MSSQL 等)
- (9) 認證課程 (例如 ACE 認證、Adobe 認證、Autodesk 認證等)
- (10) 平面設計 (例如 CorelDraw、Illustrator、Indesign 等)
- (11) 電腦輔助製圖 (例如 AutoCAD、Pro-E 製圖、Revit 等)
- (12) 企業電腦化課程 (ERP、Intranet、E 化管理等)
- (13) 其他 (請說明_____)

第八部分、基本資料

1. 性別： (1) 男 (2) 女
2. 年齡： (1) 未滿 25 歲 (2) 25~未滿 35 歲 (3) 35~未滿 45 歲
 (4) 45~未滿 55 歲 55 歲 (含) 以上
3. 教育程度： (1) 高中 (含) 以下 (2) 專科 (3) 大學
 (4) 碩士 (5) 博士
4. 畢業科系： (1) 電腦、資訊、通訊相關科系
 (2) 非電腦資訊通訊相關之其他理工科系
 (3) 非理工科系
5. 目前服務的產業別：
- (一) 製造業：
- | | | |
|--------------------------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1) 電腦產品 | <input type="checkbox"/> (2) 電腦周邊設備 | <input type="checkbox"/> (3) 資料儲存媒體 |
| <input type="checkbox"/> (4) 電腦組件 | <input type="checkbox"/> (5) 視聽電子產品 | <input type="checkbox"/> (6) 通信器材 |
| <input type="checkbox"/> (7) 半導體 | <input type="checkbox"/> (8) 光電元件及器材 | <input type="checkbox"/> (9) 電子零組件 |
| <input type="checkbox"/> (10) 精密器械 | <input type="checkbox"/> (11) 印刷出版品業 | <input type="checkbox"/> (12) 一般通用機械 |
| <input type="checkbox"/> (13) 金屬加工機械 | <input type="checkbox"/> (14) 工業專業機械 | <input type="checkbox"/> (15) 其他機械 |
| <input type="checkbox"/> (16) 機械零件修配 | <input type="checkbox"/> (17) 家用電器 | <input type="checkbox"/> (18) 船舶 |
| <input type="checkbox"/> (19) 汽車 | <input type="checkbox"/> (20) 機車 | <input type="checkbox"/> (21) 自行車 |
| <input type="checkbox"/> (22) 其他運輸工具 | <input type="checkbox"/> (23) 其他 (請說明_____) | |
- (二) 服務業：
- | | | |
|---|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1) 電信服務 | <input type="checkbox"/> (2) 資訊服務 | <input type="checkbox"/> (3) 批發 |
| <input type="checkbox"/> (4) 國際貿易 | <input type="checkbox"/> (5) 郵政服務 | <input type="checkbox"/> (6) 金融 |
| <input type="checkbox"/> (7) 證券及期貨 | <input type="checkbox"/> (8) 保險 | <input type="checkbox"/> (9) 租賃服務 |
| <input type="checkbox"/> (10) 法律及會計服務 | <input type="checkbox"/> (11) 顧問服務 | |
| <input type="checkbox"/> (12) 研究發展服務 | <input type="checkbox"/> (13) 廣告服務 | |
| <input type="checkbox"/> (14) 其他專業及技術服務 | <input type="checkbox"/> (15) 其他 (請說_____) | |
6. 目前服務部門： (1) 研發部門 (2) 行政部門

- (3) 資訊部門 (4) 業務部門
 (5) 其他 (請說明_____)

7. 目前職位： (1) 課長級主管及以下 (2) 副理級主管
 (3) 經理級主管 (4) 處級主管
 (5) 協理級主管及以上 (6) 專案副理及以上

8. 在現職的工作年資： (1) 未滿 1 年 (2) 1 年～未滿 3 年
 (3) 3 年～未滿 5 年 (4) 5 年～未滿 10 年
 (5) 10 年 (含) 以上

9. 工作全部總年資： (1) 未滿 5 年 (2) 5 年～未滿 10 年
 (3) 10 年～未滿 15 年 (4) 15 年～未滿 20 年
 (5) 20 年 (含) 以上

附件三 女性創業者 ICT 使用之問卷調查

女性創業者 ICT 使用之問卷調查

敬啟者，您好：

後學承接財團法人工業技術研究院之研究計畫，該計畫目的在於探索女性專業人才如何藉由資訊通訊技術（Information Communication Technology，以下簡稱 ICT）的應用，在新經濟體系中發揮性別的特色與創業。希望您依照個人在工作職場上的實際情形填答下列問卷，您的熱心協助將有助於本研究的完成。本研究之調查結果與您的個人資料，僅作學術研究之用，絕不對外公佈，敬請安心作答，感謝您在百忙中撥空協助。（請收到後盡速回覆，謝謝！）

敬祝 萬事如意

聯絡電話：胡愈寧副教授(037-381386)

（國立聯合大學經濟與社會所）

林佩璇助理(037-381189)

（一）女性創業者 ICT 能力

下列各題是描述您對使用 ICT 的看法，無所謂對錯，請您依您所同意的程度，勾選最適合的選項。

	非常 不同 同意 (1)	不 同意 (2)	有 點 不 同意 (3)	同 有 點 意 (4)	同 意 (5)	非 常 同 意 (6)
1. 我使用電腦的頻率非常高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我經常使用網路	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我經常使用行動上網	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我具備電腦軟硬體安裝及故障維修能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我具備製作部落格的能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我會製作網頁來行銷我的產品	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的電腦會安裝且常常更新防毒軟體	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

（二）ICT 使用與重要性

請就以下各項電腦活動，勾選您認為對創業或事業經營的重要性，以及您平常從事這些活動的頻率。

※ 填答說明：如下需填寫兩欄”A”欄與”B”欄：您認為該項重不重要、還有該項工作你常不常做。

	非常 重要 (4)	重 要 (3)	不 重 要 (2)	非 常 不 重 要 (1)	經 常 從 事 (4)	常 從 事 (3)	不 常 從 事 (2)	不 從 事 (1)
8. 運用網路搜尋與工作有關的資料	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 使用客戶管理系統，來記錄客戶資料	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 經營過程中運用圖表呈現	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 運用電腦來存貨控制	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 使用電腦來設計圖案、商業性的繪圖或出版 桌上型電腦	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 從事線上經營與交易活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 使用 MSN、SKPY 與顧客聯絡	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 使用網路電話與顧客溝通	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 使用部落格，與顧客建立溝通平台	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. 妳覺得哪些 ICT 的電腦程式，對於您在經營上是很重要的?(可複選)

- (1) SCM (2) SCRM (3) ERV
 (4) C++ (5) Java (6) VisualBasic
 (7) Word (8) Access (9) paradox
 (10) Oracle (11) 電子試算
 (12) 電腦基礎 (13) 網路拍賣
 (14) 文書處理班 (15) 簡報大師
 (16) 網路部落格 (17) Pro E Painter
 (18) 網際網路 (19) Soliwork (20) 其他 _____

(三) ICT 知識技能的學習

請就以下各項 ICT 知識技能的學習，無所謂對錯，請您依您所同意的程度，勾選最適合的選項。

18、目前妳具備的 ICT 知識技能主要是從哪裡學習獲得的？(可複選)

- (1) 以前在學校修習相關課程
 (2) 參加公司的訓練課程
 (3) 參加外面的訓練課程
 (4) 自己購買(租借)相關教材學習
 (5) 從工作經驗中自行學習
 (6) 公司同事教導
 (7) 家人朋友教導
 (8) 其他(請說明 _____)

19. 妳在學習 ICT 知識技能時曾遭遇哪些問題？(可複選)

- (1) 沒有遭遇問題

- (2)基礎知識不足，影響學習效果
- (3)工作太忙，沒有足夠時間學習
- (4)家務太多，沒有足夠時間學習
- (5)學習所需費用太高
- (6)不知道自己應該學習什麼
- (7)不知道哪裡有好的師資可以學習
- (8)年紀較大跟不上學習
- (9)其他（請說明_____）

20. 妳現在會想參加有關 ICT 知識技能的教育訓練或進修課程嗎？

(1)不會，妳不會想參加的原因是什麼？（可複選）

- (1)工作上沒有需要用到 ICT 知識技能
- (2)工作太忙，沒時間參加
- (3)家務太忙，沒時間參加
- (4)沒有多餘預算可以參加
- (5)目前所具備的 ICT 知識技能已經足以應付工作需要
- (6)擔心自己基礎知識不足，學習效果差
- (7)其他（請說明_____）

(2)會，妳會想參加的原因是什麼？（可複選）

- (1)工作上需要更多 ICT 知識技能
- (2)可以將所學用在日常生活
- (3)增加自己的 ICT 知識技能
- (4)其他（請說明_____）

妳會想學習哪一類的課程？（可複選）

- (1)作業系統（例如 Windows、Vista、Unix、Linux 等）
- (2)電腦入門基礎（例如 Internet 基礎課程、中文輸入、電腦基礎班、電腦防毒等）
- (3)辦公室應用軟體（例如 Excel、Word、Powerpoint、Access 等）
- (4)網頁設計（例如 DHTML、Front Page、JavaScript、Flash 等）
- (5)多媒體設計（例如 3ds Max、After Effects、CakeWalk、Director、Maya、Media Studio 等）
- (6)程式語言（例如 Visual Basic、C 語言、Visual C++、Java 等）
- (7)網路管理（例如 Microsoft 系統、Cisco 系統、TCP/IP 等）
- (8)資料庫（例如 MySQL、Oracle、MSSQL 等）
- (9)認證課程（例如 ACE 認證、Adobe 認證、Autodesk 認證等）
- (10)平面設計（例如 CorelDraw、Illustrator、Indesign 等）
- (11)電腦輔助製圖（例如 AutoCAD、Pro-E 製圖、Revit 等）
- (12)企業電腦化課程（ERP、Intranet、E 化管理等）
- (13)其他（請說明_____）

- | | 非常不同意 | 不同意 | 有點不同意 | 有點同意 | 同意 | 非常同意 |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 21. 我能透過有系統的管道學習 ICT 相關知能 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. 我認為政府有落實對 ICT 知能學習途徑的宣導 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. 我非常願意充實本身的 ICT 相關知能 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. 我發現在吸收 ICT 相關知能時，碰到許多障礙 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. 我認為政府應該提出政策加強 ICT 知能教育的推廣 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. 在 ICT 能力提升上你希望政府給予哪些協助:(列舉三項) | | | | | | |
| 1. _____ | | | | | | |
| 2. _____ | | | | | | |
| 3. _____ | | | | | | |

第四部分、個人基本資料

1. 年 齡： (1) 未滿 25 歲 (2) 25~未滿 35 歲 (3) 35~未滿 45 歲
 (4) 45~未滿 55 歲 55 歲 (含) 以上
2. 教育程度： (1) 高中 (含) 以下 (2) 專科 (3) 大學
 (4) 碩士 (5) 博士
3. 婚姻狀況： (1) 已婚 (2) 未婚 (3) 單身
4. 妳有幾個小孩：
5. 妳家人對於妳的創業支持度？
 (1) 非常支持 (2) 支持 (3) 很難說
 (4) 不支持 (5) 非常不支持
6. 妳創業的主要動機(可複選)：
 (1) 自己想要創業
 (2) 環境影響被迫創業
 (3) 認為其他機會都是有限的而創業是唯一的路
 (4) 不喜歡為他人工作
 (5) 維持生計
 (6) 家庭傳統
 (7) 其他

第五部分、公司基本資料

7. 目前妳經營的產業別：

(一) 製造業：

- | | | |
|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1) 電腦產品 | <input type="checkbox"/> (2) 電腦周邊設備 | <input type="checkbox"/> (3) 資料儲存媒體 |
| <input type="checkbox"/> (4) 電腦組件 | <input type="checkbox"/> (5) 視聽電子產品 | <input type="checkbox"/> (6) 通信器材 |
| <input type="checkbox"/> (7) 半導體 | <input type="checkbox"/> (8) 光電元件及器材 | <input type="checkbox"/> (9) 電子零組件 |
| <input type="checkbox"/> (10) 精密器械 | <input type="checkbox"/> (11) 印刷出版品業 | <input type="checkbox"/> (12) 一般通用機械 |
| <input type="checkbox"/> (13) 金屬加工機械 | <input type="checkbox"/> (14) 工業專業機械 | <input type="checkbox"/> (15) 其他機械 |
| <input type="checkbox"/> (16) 機械零件修配 | <input type="checkbox"/> (17) 家用電器 | <input type="checkbox"/> (18) 船舶 |
| <input type="checkbox"/> (19) 汽車 | <input type="checkbox"/> (20) 機車 | <input type="checkbox"/> (21) 自行車 |
| <input type="checkbox"/> (22) 其他運輸工具 | <input type="checkbox"/> (23) 其他(請說明_____) | |

(二) 服務業：

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1) 電信服務 | <input type="checkbox"/> (2) 資訊服務 | <input type="checkbox"/> (3) 批發 |
| <input type="checkbox"/> (4) 國際貿易 | <input type="checkbox"/> (5) 郵政服務 | <input type="checkbox"/> (6) 金融 |
| <input type="checkbox"/> (7) 證券及期貨 | <input type="checkbox"/> (8) 保險 | <input type="checkbox"/> (9) 租賃服務 |
| <input type="checkbox"/> (10) 法律及會計服務 | <input type="checkbox"/> (11) 顧問服務 | |
| <input type="checkbox"/> (12) 研究發展服務 | <input type="checkbox"/> (13) 廣告服務 | |
| <input type="checkbox"/> (14) 其他專業及技術服務 | <input type="checkbox"/> (15) 其他(請說_____) | |

8. 妳創業的行業是：_____

9. 妳公司的員工人數，大約為：

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (1) 自己就是老闆，沒有聘請員工 | <input type="checkbox"/> (2) 僱用1-5人 | |
| <input type="checkbox"/> (3) 僱用6-10人 | <input type="checkbox"/> (4) 僱用11-20人 | <input type="checkbox"/> (5) 僱用21-50人 |
| <input type="checkbox"/> (6) 僱用51-100人 | <input type="checkbox"/> (7) 僱用101-200人 | <input type="checkbox"/> (8) 僱用201人以上 |

10. 妳目前經營的公司，自設立至今，已經營多少年？ _____ 年

11. 你對於目前公司的損益平衡狀況？

- (1) 非常滿意 (2) 滿意 (3) 普通 (4) 不滿意 (5) 非常不滿意
 (4) 非常不滿意

12. 妳覺得妳公司的創業績效很成功？

- (1) 非常成功 (2) 成功 (3) 很難說 (4) 不成功
 (4) 非常不成功

所有題目到此結束，謝謝妳的填答。

敬祝 心怡

附件四 訪談紀錄

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談記錄(一)

時 間：98 年 2 月 2 日下午 3 時

訪問者：辛炳隆副教授

受訪者：A 軟體企業公共事務部副總

紀 錄：林宜蓁

本次訪談主要在於釐清研究內容與方向，原先的研究架構分為三個部份，第一部分探討 ICT 技術的興起對於 ICT 相關產業結構產生何種衝擊與改變；第二部份探討 ICT 技術如何影響各產業的勞動需求，間接影響女性就業與創業機會；第三部份則針對勞動供給面，探討女性數位能力與性別數位落差的情況。受訪者主要的建議可歸類為兩大部份，分述如下：

一、關於研究架構第一部分和第三部分建議整併，因兩者互有關聯：

(1) *ICT 產品設計忽略女性需求*：

ICT 產業最重大的問題在於其產品研發從未考慮女性使用者，產品研發團隊中缺少女性人員，因此產品過於技術導向，缺少人性化介面，更拉大性別數位落差與貧富差距—但 ICT 產業男女比例不均的情況，其實從大學選科系的時候就已經發生，這是整體社會刻板印象的問題。不過，事實上消費性電子產品的購買者有 70-80% 為女性，但技術層次過於複雜，無法符合她們基本的需求。若未來電腦能夠像數位相機一樣使用方便，則能大大提升女性使用 ICT 技術的可能性。

(2) *ICT 能力對於女性就業的重要性*：

台灣目前有 359 萬名婦女不會使用電腦，311 萬名男性不會使用電腦，當中存在著 48 萬人的差距。這些缺乏基本 ICT 技術能力的女性無法進入勞動市場，即便進入勞動市場薪資仍低。因此重點在於 ICT 技術如何協助女性在各產業提升其經濟能力。

二、ICT 技術對於勞動市場的影響，最主要還是在於勞動供給面的問題：

(1) 婦女在勞動市場面臨的困境與未來：

台灣目前婦女勞動參與率仍無法突破 50%，主要是因雇主原有的性別歧視和刻板印象仍在，故婦女二度就業和投入部份工時工作的情況仍不理想。因此提升婦女的 ICT 技術能力對於「就業」本身可能沒有多大幫助，但可以協助婦女進行創業。

(2) 現行政府訓練課程機制仍缺乏 ICT 能力的培養：

目前政府協助創業的機制，如勞委會推動的創業鳳凰計畫、職訓局推動的多元就業方案等訓練課程，仍缺少 ICT 的部份，有待未來加強。若缺少 ICT 基本能力，則女性不論就業或創業都甚為困難，因此若能有效加強婦女 ICT 基本能力，則對於其經濟能力的提升將有很大幫助。

(3) 推動 ICT 相關技術課程的困境：

職訓局之前曾發放電腦券，意在幫助失業者提升電腦技能。但事實上其開課時間(上午 9-12 點，下午 2-5 點)對於必須料理家務和準備飲食的女性而言相當不便，且已婚婦女也容易受到家人的意見影響而中斷學習。對電腦課程的開課業者來說，這群女性學員在基本電腦課程結訓後繼續進修的可能性很低，因此業者開設電腦基本技能課程的意願也不高。

**(4) 家庭角色是產生性別數位落差的重大因素：*

女性在進入婚姻之後，其家庭角色多半被定位為家務料理者和家庭照護者，因此缺少接觸 ICT 產品的時間與機會。以現有數據來看，目前台灣性別數位落差的情況隨著年齡的增加而差距更大，尤其是 40 歲以上的婦女最為嚴重。在這樣的情況下，許多女性專業人才為了保住工作，只好選擇不婚。此現象若持續下去，對台灣社會將造成不少負面影響。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談記錄(二)

時間：98年06月06日上午10:00~11:00

訪問者：辛炳隆副教授

受訪者：B 科技公司資訊部工程師

紀錄：張筑晴

訪談提綱：

1. 您目前所具備的資訊通訊科技知能是如何學習得來的？在學習過程中，受否曾遇到什麼樣的困難？而具備這些資訊通訊科技知能，對於您的工作與生活產生哪些正面效益？
2. 您目前的工作是否需要用到許多資訊通訊科技方面的知能？這些需要是否會造成您工作上的壓力，以及職涯發展的障礙？
3. 就您的觀察，貴公司使用資訊通訊科技知能較多的部門（例如 IT 部門、研發部門），其組織氣候、工作樣態與同仁之間的互動，是否會和其他部門不同？如果會，這是否會使女性同仁比較不容易適應這些部門的工作環境，或比較難以發展？
4. 就您的觀察，資訊通訊科技的發展對女性所面對的工作家庭衝突是有緩和效果，還是會使其更加惡化？
5. 一般來說，國內女性從事與資訊通訊科技相關工作的比例遠低於男性，您認為可能的原因是什麼？
6. 就您的觀察，目前國內女性在資訊通訊科技方面的知識與技能，是否不及男性？如果是，您認為可能的原因是什麼？
7. 您認為政府在提升女性資訊通訊科技知能方面，還有哪些需要努力改進之處？

訪談紀錄：

受訪者為資訊管理系畢業，畢業後先從事行政助理的工作，後來認為該類工作被取代性高，於是參加資策會的資訊就業養成課程密集班，包含網管等課程，

並考取相關證照。後服務於目前的單位，原先負責的公司內部硬體與網管部分(MIS)，後因個人興趣及職涯發展考量，於公司內部由主管以及同事帶領下，也開始學習軟體程式撰寫。

其主要學習管道，受訪者原即就讀資管科系，對資訊方面資訊已有一定程度，而其後再進修，參加資策會所舉辦之資訊就業養成課程，該課程有政府補助，密集上課半年，自付學費 10 萬元，並有輔導考取微軟的認證證照。受訪者說，證照在找工作時只是加分用，不能說是一定必要，而是要看各家公司的決定。目前公司有提供內部學習的機會，是由主管以及同事們帶領來學習程式語言的撰寫。受訪者認為，大學所學的只是基本觀念，較難直接應用在工作中。就受訪者的觀察，在學習資訊科技方面，女性人數的確較男性來的少。原就讀之資管系在該校定位中較偏重管理部份，故屬於社會組科系，男女人數約為一比一，但進入職場後從事與本科系相關工作的比例則男性明顯大於女性。此外，離開學校後，男女進修 ICT 相關知能的比例也是男性高於女性，例如在資策會的課程中，全班 40 人中僅有兩位女性，而在目前的工作環境中，亦為男多女少的狀態。受訪者表示，男女在資訊學習上能力沒有太大差異，但在就業上有比例有明顯的差異；目前女性從事此行業的女性並不多，受訪者認為原因可能是大部分女性覺得資訊科技並不是她們的興趣，而且此行業需要時常加班，所以在進入職場前就不會選擇這方面的科系或工作。

受訪者表示，由於科技日新月異，資訊科技產業必須不斷學習新知，對受訪者而言，可說是一種挑戰，但不認會這是障礙。因為本身從事與資訊有關的工作，所以在工作上一定會用到許多資訊科技方面的技能。目前感到較有壓力部分，是由於學習撰寫程式的時間未久，但必須立刻要應用，在繳件上時間的壓力，偶爾就需要加班工作，但對受訪者而言，能夠多學習是一件好事，所以也不會覺得太過辛苦。

受訪者所在的資訊部門仍以男性為多數，女性只有受訪者一人。在相處上，受訪者認為並不會有特別的不同之處，且由於受訪者已習慣在男性較多的環境中

學習或工作，故對這樣的工作環境並不會有不適應感。該資訊部門由於工作的關係，相較其他部門更常有加班的機會，而在昇遷方面，由於該公司著重績效，所以並不會以性別做考量而不加薪。

受訪者認為，ICT 此種專業知識對女性工作的職涯發展來說是利基。以受訪者自身經驗而言，由於女性在這方面的人才較少，且許多人認為女性在這方面的表現會較男性差，對女性的期望較低，因此，若進入此行業後並且能不斷提升自己能力，較可以得到他人的肯定。至於女性在資訊部門所能發揮的效果，受訪者表示，在會議時雖然有機會發言，但最後定案不一定會以女性的立場出發，這是因為該部門所設計的是比較制度化的產品，無關乎性別的差異。但受訪者也表示，自己本身在設計程式軟體時，確實會從女性認為方便的角度去設計使用的介面，不同於其他男性設計者在設計時較著重於較新潮但不方便的介面，受訪者會朝向女性所希望簡單好用的介面來做設計。

針對國內女性在資訊通訊科技方面的工作比例遠低於男性，受訪者表示其可能原因為既有觀念以及個人本身興趣，並認為這兩部分都是在學校教育階段就已經被決定。既有社會觀念會認為女性較適合念文科或是商科，所以在高中選組或是大學選科系就不會考慮理工科或是資訊相關科系，另外，大部分女性覺得資訊科技並不是他們的興趣，所以在進入職場前就不會選擇這方面的科系或是工作。雖然男生也可能會認為資訊科技不是自己的興趣而轉行，但此比例還是較女性為低；另一方面，男性會因為職場上的需要而進入資訊相關行業。受訪者表示，由於坊間有開設許多資訊相關的課程，從基礎到專業進階的課程都有，透過這些課程的學習，也可以進入專業的資訊相關領域工作。

受訪者認為，女性在 ICT 使用上會因為不了解、不懂而有畏懼感。年輕的女性對於電腦的使用操作較熟悉，但僅限於常使用的軟體，較年長的女性會有 3C 的產品一碰就會壞的觀念，因此阻礙她們的 ICT 學習；在遇到 ICT 產生問題的時候，大多數女性並不會去探究問題是如何產生，而是只希望能夠趕快解決問題即可。另外，就受訪者的觀察，女性在軟體以及網路的使用上也會因為世代不同而

有差異，較年輕的女性會因為有工作或是自己本身的需求而學習新的軟體，並對於新研發的東西較能夠接受並且學習。

關於政府是否應鼓勵女性投入資訊相關產業，受訪者表示同意此一觀點，至於對於政府應該如何協助女性提昇資訊通訊科技方面知能，受訪者認為，在教育方面，可以增加女性師資的培訓，若多些女性師資，或許能夠提高女性學習資訊科技的信心，或可以由女性科學家的傳記發表或紀錄片來做宣導，提升女性學習資訊科技的意願。另外，政府若要鼓勵女性學習資訊科技，可以多優惠女性在資訊科技相關培訓課程中的學費，更能夠吸引女性有意願學習資訊科技相關技術。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談記錄(三)

時間：98年06月10日下午

訪問者：辛炳隆副教授

受訪者：C 科技公司資訊部工程師

紀錄：張筑晴

訪談提綱：

1. 您目前所具備的資訊通訊科技知能是如何學習得來的？在學習過程中，受否曾遇到什麼樣的困難？而具備這些資訊通訊科技知能，對於您的工作與生活產生哪些正面效益？
2. 您目前的工作是否需要用到許多資訊通訊科技方面的知能？這些需要是否會造成您工作上的壓力，以及職涯發展的障礙？
3. 就您的觀察，貴公司使用資訊通訊科技知能較多的部門（例如 IT 部門、研發部門），其組織氣候、工作樣態與同仁之間的互動，是否會和其他部門不同？如果會，這是否會使女性同仁比較不容易適應這些部門的工作環境，或比較難以發展？
4. 就您的觀察，資訊通訊科技的發展對女性所面對的工作家庭衝突是有緩和效果，還是會使其更加惡化？
5. 一般來說，國內女性從事與資訊通訊科技相關工作的比例遠低於男性，您認為可能的原因是什麼？
6. 就您的觀察，目前國內女性在資訊通訊科技方面的知識與技能，是否不及男性？如果是，您認為可能的原因是什麼？
7. 您認為政府在提升女性資訊通訊科技知能方面，還有哪些需要努力改進之處？

訪談紀錄：

受訪者目前服務於該公司 IT 部門，主要工作為程式軟體撰寫。該公司 IT 部門包含程式設計以及 OA 維修、網路等工作項目，就整個部門來看，男女比例約

為二比一，OA 維修部門男女比例懸殊，幾乎都是男性，而軟體部分男的比例差距不大。

受訪者為大學資訊管理系畢業，畢業後即繼續從事與本科系相關的工作。目前大多數為 OJT，工作上所需部份則是透過資深同事領導，以及坊間課程的學習。由於課程設計上，有學習管理等相較於網路資訊來說較軟性的課程，所以女生從事相關方面工作者亦不在少數。大學時期，同班男女比例相差不大，而系上女老師師資人數不多；而在大學同學目前狀業狀況，男女從事本科系工作的比例差距不大。在考照方面，受訪者大約是在 2003 年公司要導入 FAT 才有考取證照。在學習過程中，受訪者表示由於大學時期時就是依照學校課程的安排，故並沒有遇到太大困難，而在要就業時才有考慮是否繼續找本科系的相關工作。

就個人經驗而言，受訪者不認為女性不適合走 IT 方面，家人也沒有反對其選擇就讀資訊管理。受訪者表示，到工作到目前為止，自認還滿適合走資管相關領域。而就受訪者所知，大學同學畢業後還有很多人在留本行，只有少數幾人轉行；在工作能力上，受訪者認為男女間的差異並不大。

至於在專業上的需要是否會造成壓力？受訪者說，壓力不在於技術上的精進，因為基本的邏輯觀念差異不大，花時間就能夠克服。或許有人會認為 IT 資訊替換很快，但受訪者表示即使如此，還是可以根據過去的經驗，很快的追上新的知識，所以並不會因為資訊更新快速而感到有很大的壓力。而是否需要利用下班時間額外學習和工作相關的技能，受訪者表示，其他同事下班後學的反而是和工作無關，而是會和其他領域的人做接觸，較不會利用額外的時間做工作的相關學習。若是有工作需要學習的部分，則公司會利用上班時間安排相關教育課程。

在組織氣候方面，受訪者表示會和其他部門有不同的原因可能是既有組織文化或是主管的領導風格的因素。在該部門中，中高階男性主管較女性主管多。受訪者表示，即使主管與同事多為男性，但並不會使女性有言語或是互動上的困擾，整體而言，公司環境對女性是友善的。至於女性主管會較少的因素，根據受訪者觀察，其原因可能是和個人特質有關，無法單純以性別去評斷。受訪者目前

為專業職，以個人經驗來說，並不會覺得必須要比男同事花更多努力才能晉升，受訪者自己本身在工作並沒有預設的職涯發展，主要還是處理自己分內的工作。

該 IT 部門女性平均約 35 歲，已婚的比例較高。對於家庭是否會影響女性學習科技新知的問題，受訪者認為，不一定會有影響，主要必須看實際狀況和時間是否能與家庭配合。受訪者表示自己應該不會因為家庭因素，而在學習科技新知上產生影響。該部門流動率不高，男性女性離職比例差不多。至於是否加班，受訪者表示是看個人，但基本上大家不會都準時下班，而已結婚的女性主管也有很晚下班的經驗。下班後，同事間也會一起約出吃飯聚餐，偶爾假日一起出遊，基本上男女都會參與。另外，在家工作的可能性不高，不會想把工作帶回家，休假日時也不會想工作的事情，但若有嚴重的系統問題必須處理，還是會在家裡連線回公司或是直接進公司處理事務。

針對女性就讀理工科的人數少的問題，受訪者認為應該是和女性特質有關。以受訪者自己為例，雖然有信心可以處理理工科系的學業，但因為對理工的興趣不大，所以就不會想要接觸。而資管系雖然也會學習網路等較硬的課程，但因為包含了管理這類軟性的課程，對這方面也較有興趣，故選擇此科系和工作。而女性就讀資訊相關科系者，在畢業後可能覺得自己不適合該類工作，而選擇另外領域的工作，但工作後有可能因為工作關係於是再回到原本的工作領域。男性與女性的工作投入度其實差不多，甚至女生投入的心力更多。受訪者認為，是否於適合資訊科技業和性別的關係其實不大，主要還是看個人特質是否適合該類工作，以及其工作領域和所負責的系統有關，像是負責工廠 ERP 系統對資料敏感度不需要太高，但 HR 部分因為涉及到較多個人隱私資料，所以在個性較外放的人可能就不甚適合。

對於 IT 部門是否會因為有女性從業人員，而使得女性使用者覺得其所設計出來的軟體較友善?受訪者表示這是有可能的。由於系統設計最主要的目的就是讓使用者覺得方便好用，而男女思考有差異，故會在設計上提出不同的看法。但到目前為止，受訪者設計程式時並不會將 user 區別性別，也不會特別因為女性

的角度來設計軟體。受訪者認為，使用者會覺得系統操作複雜，並不一定是因為性別的緣故。

女性使用資訊產品時會有恐懼，而不敢嘗試使用 3C 產品或是學習新軟體，受訪者認為，這應該是因為年齡層上的差異。相對於較年長的女性，年輕女性在使用 3C 產品或是學習新軟體都較容易上手。除了年齡差異外，受訪者認為不同產業中的女性工作者對電腦的看法也會不同，受訪者舉例，像傳統產業的女性工作者，很難會對電腦產生興趣，進而會覺得電腦不易操作或是有恐懼感。

「新經濟頻譜下女性專業人才的挑戰與機會研究」

訪談紀錄（四）

時間：98年06月17日12:00~13:00

訪問者：辛炳隆副教授

受訪者：D科技公司醫療科技研發部門RD

紀錄：張筑晴

訪談提綱：

1. 您目前所具備的資訊通訊科技知能是如何學習得來的？在學習過程中，受否曾遇到什麼樣的困難？而具備這些資訊通訊科技知能，對於您的工作與生活產生哪些正面效益？
2. 您目前的工作是否需要用到許多資訊通訊科技方面的知能？這些需要是否會造成您工作上的壓力，以及職涯發展的障礙？
3. 就您的觀察，貴公司使用資訊通訊科技知能較多的部門（例如IT部門、研發部門），其組織氣候、工作樣態與同仁之間的互動，是否會和其他部門不同？如果會，這是否會使女性同仁比較不容易適應這些部門的工作環境，或比較難以發展？
4. 就您的觀察，資訊通訊科技的發展對女性所面對的工作家庭衝突是有緩和效果，還是會使其更加惡化？
5. 一般來說，國內女性從事與資訊通訊科技相關工作的比例遠低於男性，您認為可能的原因是什麼？
6. 就您的觀察，目前國內女性在資訊通訊科技方面的知識與技能，是否不及男性？如果是，您認為可能的原因是什麼？
7. 您認為政府在提升女性資訊通訊科技知能方面，還有哪些需要努力改進之處？

訪談紀錄：

受訪者畢業自電機所碩士班，大學時亦就讀電機系。會選擇讀電機系的原因是出自於畢業後就業考量。目前在公司醫療產品研發部門擔任RD人員，負責影

像處理的工作。

對於資訊相關知能的學習，受訪者表示是透過學校教育，以及在網路上的討論社群這兩者為主要的學習來源。受訪者說，網路上有許多討論較深入專門知識的社群，大多數都是國外或是中國大陸的所架設，台灣架設的較少；此外，受訪者本身有在網路上搜尋資料的習慣，所以對其而言，網路也是主要的學習管道。在學習過程中，不論在知識的學習或是人際的相處上，都沒有遭遇到太大的困難。對於在校所學是否可以實際應用到工作上，受訪者表示，由於唸碩士班時就已和目前任職公司進行產學合作，故所學可以實際應用在工作上，至於其他的相關領域，由於在校時已學過基礎觀念，所以進入職場時雖然不完全可以直接應用，但由於有基礎，所以能較快進入狀況。而在生活中，由於本身具備資訊相關知識，所以在 3C 產品的購買或是維修，都有一定程度的了解。

受訪者就讀大學時，系上男女同學間比例懸殊，該比例低於 10 比 1，女性教師也僅有一人；進入職場後，以目前所在的部門而言，20 位員工中僅有受訪者一位女性。受訪者認為會造成理工科男女不均的狀況，可能是由於傳統社會觀念所認定的女性和男性適合的行業不同，在這樣的價值觀之下，男女自然選擇的路就會不同；另外，不同性別在行的事情也不相同，就受訪者觀察，男性在處理結構化問題的上會比較突出，而女性則在細節問題的處理上表現較優異，基於上述兩點，男女在選擇科系時會產生差異。受訪者說，就學時期的同學到目前為止留在本行業的人數很多，其中女性同學也會從事相關方面的行業，但不一定是做 RD。

在科技知識迅速更新是否會造成工作上的壓力方面，受訪者表示，的確會有壓力的產生，但因為自己本身會針對不了解的知識在網路上進行資料搜尋進而學習，所以知識更新迅速這件事是可以克服的；而此對未來職涯發展造成何種影響，受訪者認為，若養成自己搜尋資料的習慣，知道以何種方式搜尋資訊，則未來學習新知會較容易上手，也更能掌握快速更新的知識。另外，受訪者表示，在目前工作中不會特別希望自己要晉升某特定的位階，而且該行業的前景會讓受訪

者考慮是否要轉而從事其它不同領域的工作，例如業務類型的工作。

受訪者目前所在部門共 20 人，其中僅有受訪者 1 位女性。由於就學時期已經習慣男多女少的環境，故對受訪者而言，已經很習慣以男性為多數工作環境；受訪者認為自己個性較大而化之，加上長久處於以男性為多數的環境中，個性亦較為男性化，且部門男同事也不會特別意識到受訪者的性別，所以在與男性同仁的相處上，會覺得沒有太大的問題。受訪者認為，女性特質很明顯的或是會在意小細節的女性可能就較不能適應這樣的環境，不過，受訪者表示，如果有這種類型的女性在該部門工作，部門工作同仁還是會給予適當的尊重。

由於受訪者目前工作主要是為影像處理，所製作的並非消費性產品，故在設計時並不會以女性的觀點為出發，而是以通用的角度去設計。但受訪者亦表示，女性消費者的確會注重產品的外觀設計，較不在意實際的功能，不過受訪者自己在購買 3C 商品時則會以產品的實用性為主，會選購有較多功能、產品規格較好的產品。

就受訪者工作部門而言，加班是常態，至於是否會因此對家庭造成影響，受訪者認為，主要還看個人如何調配這兩者的時間。由於目前大部分都是雙薪家庭，所以過去傳統觀念「男主外，女主內」可能已經不再適用，女性亦必須外出工作，就受訪者本身而言，是希望加班工作不要對家庭生活有太大的影響，能多陪伴家人對受訪者來說是較重要的事情。另外，受訪者認為 ICT 的特性的確會使工作場所從公司延伸到家中，受訪者雖然偶爾會帶工作回家完成，但此狀況並不常有，休假日時都還是以陪伴家人為主。

受訪者認為，女性較少人選擇讀理工科系或是從事理工相關行業的因素基本上是因為傳統觀念有刻板印象，認為女性不適合從事這樣的工作，必須要照顧家庭，以及女性對這方面的知識可能覺得學習上有困難，難以產生興趣，或者是對該科系有認知落差，進入該科系就讀之後會發現和自己所想不同，於是就不會想要從事原本的科系的職業，而想轉換跑道；針對是否會因為有女性教師授課而使女性願意就讀理工科系，受訪者表示，其實還是教的好的老師來教授會比較重

要，授課教師的性別對學生而言並不是這麼重要的問題。

受訪者表示，若女性有 ICT 方面的專業知識，加上人數較少，對女性在 ICT 行業的發展也許會是個助力。最後，受訪者建議政府應教育國民的觀念，試圖扭轉「女性不適合理工科系以及相關工作」這樣的看法，如此方能使女性在學習或工作上有更多的選擇，進而使女性在資訊科技領域有更多的發展。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（五）

時間：98年07月02日 11:00~12:00

訪問者：辛炳隆副教授

受訪者：E數位科技公司顧問

紀錄：李昀輯

訪談提綱：

1. 您目前所具備的資訊通訊科技知能是如何學習得來的？在學習過程中，是否曾遇到什麼樣的困難？而具備這些資訊通訊科技知能，對於您的工作與生活產生哪些正面效益？
2. 您目前的工作是否需要用到許多資訊通訊科技方面的知能？這些需要是否會造成您工作上的壓力，以及職涯發展的障礙？
3. 就您的觀察，貴公司使用資訊通訊科技知能較多的部門（例如IT部門、研發部門），其組織氣候、工作樣態與同仁之間的互動，是否會和其他部門不同？如果會，這是否會使女性同仁比較不容易適應這些部門的工作環境，或比較難以發展？
4. 就您的觀察，資訊通訊科技的發展對女性所面對的工作家庭衝突是有緩和效果，還是會使其更加惡化？
5. 一般來說，國內女性從事與資訊通訊科技相關工作的比例遠低於男性，您認為可能的原因是什麼？
6. 就您的觀察，目前國內女性在資訊通訊科技方面的知識與技能，是否不及男性？如果是，您認為可能的原因是什麼？
7. 您認為政府在提升女性資訊通訊科技知能方面，還有哪些需要努力改進之處？

訪談紀錄：

受訪者於民國八十一年自五專畢業，就讀的是資料處理科系。在學期間的學習領域是以軟體開發為主，即電腦語言的設計。受訪者剛進入五專時，就當時的

時代背景，資訊的部分是以學習電腦語言為主，一直到了民國八十年代，通訊的發展（TCP/IP；通訊協定）逐漸成熟，才開始從學校中學習到這方面的知識。由於通訊在當時尚屬於較新的科技，且電腦的作業系統普遍是較封閉的 UNIX 作業系統，所以受訪者在畢業後並未立即將所學明顯的應用在工作上。一直到畢業後第三年的工作，接觸到 WINDOWS 這類比較開放的作業平台後，才開始對實務上通訊的領域有所瞭解。

受訪者就讀五專時期，班上的 45 位同學中，僅有 13 位女性。且在班上 13 位女性同學中，畢業後從事 ICT 產業相關工作的只有受訪者一個人。所以不僅就讀資訊相關科系的女性少，甚至自相關科系畢業後從事 ICT 產業相關工作的女性比例也偏低。

由於受訪者在學校主要是學習電腦語言，所以學校畢業進入職場後，最初是擔任程式設計師，在企業 MIS 單位(管理資訊系統)負責開發 MIS 系統。大約於畢業的五年後擔任系統分析師。和程式設計師不同的地方在於，程式設計師是負責寫出系統分析師所要求的程式；而系統分析師則必須先利用訪談，了解客戶端的需求後，再將這些需求轉成可執行的程式塊交由程式設計師去寫程式。接下來的發展則是開始走專案管理的部分，當公司的專案經理人。在還沒進來現在這間公司之前，是在一間軟體開發公司服務八年，目前則在這間公司服務三年。

ICT 產業的工作特性為必須要頻繁的學習新的事務，在早期網際網路尚未普及的年代，受訪者在畢業後學習的管道主要是從相關的雜誌中獲取新的資訊。在生涯學習的過程中，受訪者認為最大的學習障礙是在一開始求學的階段。她認為一般而言，女性的邏輯能力較男性弱，因此以某種程度來說，女性在學習上的反應無法像男性一樣快速，所以會對女性產生一些在學習上的障礙。受訪者認為造成這樣的原因，可能是男女本質上即存在這樣的差異。對於女性在這方面學習上的障礙，受訪者舉出一個例子：因為大多數女性在閱讀電腦語言的書籍上，能理解的程度有限，因此很多女性會轉而朝向電腦繪圖方面發展，其理由是圖像相對於文字而言，女性的接受程度更高。

受訪者在工作上學習到最多的階段是在軟體開發公司的時期，學習的方式都是從做中學，且因為工作上的學習有一定的目的，所以學習的效果會比較良好。至於其他的學習方式，例如受訪者要帶領公司的技術人員，必須要隨時瞭解最新的技術發展，經常需要上網找資料。所以在網路上尋找資料對受訪者而言是一種習慣上獲取新知的的方法，其優點是便利且可在短期內找到想要的資訊。

一種特殊的論調：「從事 ICT 產業工作的男性和女性，其數位落差會隨著年齡的增加而擴大，主要的原因是當女性結了婚之後，為了照顧家庭，可能會沒有時間去吸收 ICT 產業裡新的知識，因此產生男女的數位落差。」對於這樣的說法，受訪者表示確實有這樣的現象。因為 ICT 產業的職涯發展是一個金字塔型的結構，從一開始的程式設計師，到最頂端的管理人員，若想要不斷的由下往上發展，必須要付出更多的時間在工作上。如果隨著年紀越來越大卻沒有繼續向上發展，大多數的人會難以在這個產業繼續工作下去。因為這個產業的工作性質必須隨時隨地吸收新的資訊，倘若已婚女性分配較多的時間在家庭上，腦中的知識只停留在某一個程度的話，很快的就會被新進來產業的人所取代，所以女性在 ICT 產業工作，若要家庭和事業兩者兼顧會非常辛苦。資訊和通訊科技這個產業的生態，平均來說每五年會有一次大幅度變動，倘若無法完全專注在工作上，一旦每五年甚至更短的時間內要學習新的東西，那麼這些人便很容易會被取而代之。所以會產生一種現象：從事 ICT 產業工作的女性，若在剛開始發展的階段就結了婚，很多人會選擇離開 ICT 產業，是因為她瞭解自己未來沒有太多的時間來學習新的東西，自己的發展可能就只能到目前這個階段，沒有辦法再往上升遷，才選擇放棄 ICT 產業的工作。

從畢業後開始工作到現在，受訪者所待的部門女性人數都很少，且目前受訪者有帶領一個三人的團隊，成員也都是男性。從目前整個公司的角度來看，公司內部的女性團隊領導人比例也不多。技術團隊的話，領導人都是男性；行銷團隊的領導人性別比例則大約各占一半。IT 部門女性人數少的原因在於，如同前面所述，女性在學習上會碰到瓶頸，無法突破的人，也就是沒有跟上學習腳步的人，

當公司的一些設備或技術都更新，但專業知識並沒有跟上更新速度的話，好的公司可能會幫員工安排別的職位，比較差的情況就是公司會基於成本考量，勸退員工。因此，IT部門的領導人，無論男女，都必須要隨時做好學習的準備，才能跟上整個公司的發展。

造成女性人數在 ICT 產業較少的原因，除了前述學習上的障礙和家庭的因素之外，在組織文化方面，以受訪者其自身的經驗，並沒有遭遇過會排斥女性員工的組織。在受訪者目前的公司，雖然 IT 部門的男性人數較多，但行銷單位的男女比例較均衡，所以整體說來並沒有排斥女性的組織文化。

身為女性主管，在帶領男性的部屬上，受訪者並沒有遇到太大的困難，主要是因為受訪者在 28 歲時就有擔任專案經理的經驗，所以在這方面的調適都還算良好。另外，受訪者認為女性主管必須講求管理的方法，尤其是在 IT 部門。舉例來說，在 IT 部門，技術人員許多事情必須要親自做，不能把事情都交代由部屬來做，因此對於女性主管而言，上班時的服裝就要能配合工作，多數時候都會穿褲子而不會穿裙子，所以在帶領員工上需要講求一些特定的方法。受訪者還另外提到，會盡量避免帶領比自己年長的男性員工。當部屬和自己的年齡太接近甚至比自己還年長時，在管理上往往會比較沒有效果，甚至有時會感到挫折。這是因為在傳統的職場觀念上，許多男性會認為不應該被比自己年紀小的女性來管理。因此，當有比較資深或年長的男性要進到受訪者的組織時，她會希望進來組織的男性員工是以顧問的角色進來，而不是直接和自己是主管對部屬的關係。

在前面的訪談內容中有提及，受訪者在學生時期班上的女性同學中，只有受訪者一人是從事 ICT 產業的工作。其他的女性同學在畢業之後，大多數都是從事服務業，和當初在學校所學習的知識沒有什麼關聯。受訪者表示，有些同學是在學生時期就決定未來不會朝 ICT 產業發展。因為在學生時期，就曾有一些女性同學在第一年或第二年發現自己對這方面並沒有太大的興趣。和這些同學比較不同的是，受訪者在尚未唸五專之前就已經先決定未來要念什麼科系，所以並無產生在學校所學和自己興趣不合的問題。在當時，受訪者會想就讀資訊這方面的科

系，是認為電腦將會是未來發展的趨勢。也因為父母親在學業上給予較多的自由，讓受訪者能朝著自己的興趣前進，所以受訪者認為她在求學過程中並沒有走錯方向。反而是身邊的同學，甚至也有男性，認為自己不適合走這個領域（男性同學似乎畢業後從事 ICT 產業工作的也不多），這方面受訪者則歸因於台灣教育的問題，父母親對於子女教育太多的性別刻板印象，會讓子女無法在未來的工作和學生時期所學有所連接。

回到工作面，談到男性和女性的工作表現是否有明顯的差異時，受訪者表示，兩者的工作表現實際上並無太大的不同，比較明顯的差異，是在於工作時所表現出的人格特質。女性相對於男性比較細心，所以在給予職務上會有特別的考量。例如，程式設計的工作可能會交給男生來做，但如系統分析這類比較需要細膩心思的工作，會比較傾向帶領女生來做。此外，女性雖然比男性細心、負責，但相對的來說，創造力和反應力則稍嫌不足。因此，受訪者認為性別對於工作表現並沒有太大的影響。

至於男女數位落差擴大的原因是否因為男性從事 IT 產業的人比較多，所設計出來的產品往往只考慮技術上的層次，所以在使用上會對女性產生困擾，進而讓女性開始排斥這類的產品。對此受訪者認為當 ICT 產業女性的從業人員若增加，或許可以將性別的考量納入產品的設計裡。受訪者表示，目前公司並無特地以女性使用者的角度來考慮產品的設計，主要的原因在於，從事 IT 產業的人，不論男性或女性，所設計出來的產品大多是以「產品功能」為導向，因此男、女所設計出來的產品不會有太大的差異。這方面若要改進，可能需要非 IT 本科系的來執行，例如找一些美術專業人員來設計一些比較適合女性的產品，一般來說不會要求從事 IT 的人員去創造這樣的產品。以從客戶端的角度去改變供應端產品的設計，目前公司尚未發生這樣的情形。主要是因為，研發一個產品主要還是要仰賴一個團隊共同的合作，雖然團隊中有些人會有一些想法，但個人的主張意識還是比較無法實現在合作開發的產品上。

對於 ICT 產業的女性專業人才稀少，受訪者認為這是一個很值得探討的議

題。因為工作代表著一個個社會群體，男女之間在相處上一定有需要注意的地方。尤其在 ICT 產業，女性是少數，在和男性相處時，女性不僅要瞭解如何應對，甚至懂得保護自己。若先不從女性是否可以創造出比較符合女性需求的產品來看，女性在整個組織內部扮演著一個柔和組織的重要角色，所以這個產業對女性有保障的名額，或許也是必要的。一般來說，男性主管比較傾向找男性的部屬來工作，甚至當男性和女性的專業能力相同時，任用男性的比例還是比較大。因此，若沒有對女性這方面的工作名額有所保障，女性往後在 ICT 產業的工作機會將會越來越少。一旦涉及到這個層面，女性願不願意從事 ICT 產業工作的議題反而變得不重要，新的問題會是當一個組織完全朝男性化為主要的方向來發展時，很有可能將來女性就業會被排除在 ICT 產業之外。

政府的政策方面，除了前段所提及的 ICT 產業應訂定女性保障名額外，由於受訪者經常參與和電腦資訊相關的研討會，所遇到的問題是，研討會的發表人往往是以男性的思維方式來表達，因此會讓女性的參與者難以吸收。受訪者期望，往後官方所舉辦的研討會，其內容能以女性易於吸收的表達方式為主。這方面或許能仰賴政府補助的角度切入，開授一些女性專門的課程，或是提供可適用女性的教材…等。

至於教育的層面，受訪者認為還是要以個人的興趣為主，再來選擇自己的學習方向，若要在將來從事 ICT 產業的工作，可能從小就要培養類似這方面的興趣。另外，父母的教育觀念也應跳脫傳統上的框架，讓子女有自己選擇的空間，往後的職涯發展才能和自我的興趣相符。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（六）

時間：98年07月03日 14:00~15:00

訪問者：辛炳隆副教授

受訪者：F 科技公司測試工程部經理

紀錄：李昀輯

訪談提綱：

1. 您目前所具備的資訊通訊科技知能是如何學習得來的？在學習過程中，是否曾遇到什麼樣的困難？而具備這些資訊通訊科技知能，對於您的工作與生活產生哪些正面效益？
2. 您目前的工作是否需要用到許多資訊通訊科技方面的知能？這些需要是否會造成您工作上的壓力，以及職涯發展的障礙？
3. 就您的觀察，貴公司使用資訊通訊科技知能較多的部門（例如 IT 部門、研發部門），其組織氣候、工作樣態與同仁之間的互動，是否會和其他部門不同？如果會，這是否會使女性同仁比較不容易適應這些部門的工作環境，或比較難以發展？
4. 就您的觀察，資訊通訊科技的發展對女性所面對的工作家庭衝突是有緩和效果，還是會使其更加惡化？
5. 一般來說，國內女性從事與資訊通訊科技相關工作的比例遠低於男性，您認為可能的原因是什麼？
6. 就您的觀察，目前國內女性在資訊通訊科技方面的知識與技能，是否不及男性？如果是，您認為可能的原因是什麼？
7. 您認為政府在提升女性資訊通訊科技知能方面，還有哪些需要努力改進之處？

訪談紀錄：

本次受訪者所服務的公司，為一家 IC 設計廠商。受訪者於這間公司是負責產品之測試，主要的工作內容是開發產品測試程式，來測試公司所設計出來的產

品有無瑕疵。

受訪者之學歷背景為二專畢業，就讀電子科。因為本身對於電子產品有高度的興趣，所以從學校畢業之後就是從事電子產業的工作。在受訪者剛出社會的年代，社會上電子產品的主流是屬於應用工程的部分，如電視、音響…等，因此受訪者畢業後的第一份工作是在一間台中的音響公司上班。在這段工作期間，一次偶然的機會下，發現交通大學有開設認識半導體的課程，由於當初在學校所學的是電晶體的課程，對新興的半導體並不瞭解，因此受訪者決定辭去當時的工作，到交通大學修習半導體的課程。在交通大學上了兩個月密集的課程之後，在課程的最後一週，學校安排了一些 IC 設計廠商到學校來招募新的人員，受訪者便因緣際會的通過廠商的面試，進入了竹科。受訪者一開始進入竹科的公司，是從事公司產品部門的工作，主要負責控管和改善公司產品的良率。但因為產品的良率若不好，往往無法立即的找出原因，因此比較無法在工作上獲得即時的成就感。之後受訪者發現自己對於寫程式方面很感興趣，所以轉到了公司的測試部門。到了最後因為現在目前服務的公司有缺少產品部門和測試部門的人才，才輾轉的來到現在服務的公司，並且在這間公司已經服務了六年。

除了當時學校所學與另外到學校上課進修之外，對於其他學習專業知識的管道，受訪者表示，由於在學校所學的是電晶體的課程，沒有學過半導體的東西，在一開始上班的時候，一些瞭解半導體的同事，會開設一些教學課程和準備相關的教材讓大家學習。除了由同事之間的學習外，為了要時常更新自己的專業知識，受訪者也會利用網路來找資料。且對於受訪者而言，使用網路來搜尋資料是很常見的管道之一。

從學生時期到現在的工作，在學習的過程中，受訪者表示在學習上並沒有出現太大的問題，也沒有因為性別而產生學習上的困擾。主要的原因，在於受訪者所選擇的學習領域和自己小時候的興趣有關。至於父母方面，對於子女的學習並無太多的限制，因此受訪者可以基於自己的興趣來選擇適合自己的科系。

在學生時期，受訪者表示，班上的女性同學並不多。受訪者在就讀二專時，

班上女性同學只有四人，其他班級女性同學最多的人數也大約是四人，所以女性大約只占了所有學生十分之一的比例。雖然女性同學當時在班上是少數，但因為受訪者在這之前都是男女合班上課，所以即使到了二專時男女比例懸殊，在和男性同學之間的相處上也沒有產生太多的困擾。至於班上的女性同學在畢業之後仍然從事和本科系相關工作的人，受訪者並不清楚確切的情形，但她認為，可能只有一位會從事和這個產業有關的工作，所以畢業後從事這方面工作的女性同學並不多。

由於受訪者目前已婚，並育有二子，對於女性在結婚之後，是否在工作 and 家庭之間會產生衝突，受訪者表示的確會有這樣子的情況，且當家庭裡有孩子需要照顧時，女性的工作時間會受到壓縮，當事人在時間上需要做適度的調整。以受訪者自身的經驗，在孩子出生的前幾年期間，生活的重心是放在孩子身上，當孩子漸漸長大，認為孩子需要自己獨立時，重心會慢慢的回到自己的工作。因此，子女的照顧和事業之間的重心要自我拿捏得宜。此外，受訪者表示，工作所處部門的不同感受上也會有差異。舉例而言，她認為 RD 部門的女性，會遠比自己所處部門的工作壓力要來的大，會更擔心自己的職涯發展受到家庭的影響。

面對工作上專業知識日新月異的變化，在知識的取得方面，受訪者表示，並不會感覺到太大的壓力，但工作上同儕之間的競爭會產生壓力。主要是因為同事之間彼此會比較工作能力或是工作績效的好壞，當有同事有好的表現時，相對來說，會對其他的同事產生壓力，若壓力處理不當，可能會造成同事之間的衝突。因此工作的表現和人際關係之間要找到一個適當的平衡點。

對於國內 ICT 產業女性從業人員少的原因，受訪者認為，男女之間對 ICT 產業知識的接受程度差異不大，因此造成上述現象的原因可能在於，女性往往是以家庭為第一優先考量，有的女性會願意放棄自身的工作，選擇照顧好自己的家庭。另一方面，也可能和父母教育的刻板化有關，父母對子女的要求，會影響子女在學業上的選擇。在這樣以男性居多的產業和以男性為中心的組織文化上，受訪者表示，會對女性的職涯發展有所影響，且和女性在工作上所要追求的目標有

很大的關係。當一位女性在這個產業設定未來職涯發展的目標，是希望擔任一個能掌握權力的主管階級時，職涯的發展可能就會受到性別上的限制。

當部屬和主管的性別不同時，這方面也會產生某些問題。例如，當一位男性主管要晉升自己的部屬時，男性的部屬往往會比女性佔有優勢。受訪者表示自己曾經發生過的情況是，曾有男性同事和自己的能力相當，主管難以抉擇晉升的對象，受訪者便選擇自願退出晉升的行列。這樣的決定，一方面是不讓主管為難，二來是為了顧及男性同事的感受。因此如同前面所述，女性會因為性別在職涯發展上受到某種程度上的限制。至於當遇到比自己年紀大或是較資深的男性部屬時，管理上也會遇到某些困難，資深的男性部屬往往會比較不願意受資歷淺的女性主管管理。受訪者表示，這就必須仰賴主管和部屬之間慢慢的溝通協調來化解彼此的不信任感。

延續同樣性別的議題，雖然身處男性比例高的產業，但受訪者在工作上並無不習慣男性的社交方式。受訪者表示，在和男性的相處上比較沒有太大的問題，反而是和女性的相處上需要多加留意。這方面的原因，受訪者認為是同性之間比較會有互相比較的心態，在相處時容易引起不必要的誤會，進而彼此之間產生心結。因此，受訪者和男性同事的相處上並沒有產生不適應的問題，反倒是較注意和女性同事間相處的模式。

對於未來的職涯規劃，受訪者表示，在 IC 設計公司工作的優點在於能不斷的接觸新的科技產品，讓自己能隨時跟上時代的腳步，符合自己求新的個性和興趣，因此往後會希望能繼續留在這個產業工作。至於公司男性同事對未來發展的看法，據受訪者的觀察，男性會比較傾向未來能在工作上取得某種程度的權力，這和女性只希望專注在目前的事業上，或是培養自己的第二專長，職涯發展的想法上有些差異。

談到是否會以女性使用者的角度來設計適合女性使用的產品時，受訪者給予肯定的回答。但以受訪者本身所處的測試部門來說，女性和男性所寫出來的程式，在功能上的差異往往不大。兩者的差異性，僅在於女性會比較注意寫程式時

細節的部分，而男性卻是大而化之的特性。對受訪者以主管的角度而言，兩者的差異，僅在於寫程式使用方法上的不同，只要所寫出的程式能達到目的即可，不會因此讓受訪者有孰優孰劣的感受。

對於目前社會上一個特殊的現象，女性在 ICT 產業的從業人員稀少，受訪者認為這是相當值得探討的議題。受訪者表示，若整個產業都是以男性為主，往後所設計出來的產品可能就不會考量到女性使用者的需求。但男性是否會排擠女性在 ICT 產業的工作，受訪者則表示並不一定，還是需視工作的內容而定。例如目前時下流行的網路開發，是以年輕族群為主，且並沒有明確的男女之分。因此，性別在 ICT 產業的議題，就新的世代而言，也有可能逐漸的被淡化。

最後，問及受訪者對於未來政府若增加理工科系女性教師的人數，是否能引起女性在這方面的興趣，或是政府是否可以在這方面做出什麼貢獻時，受訪者認為，增加學校女性教師的影響性可能不大，會吸引女性就讀理工科的原因，主要還是要仰賴自己本身對這方面的知識，是否有足夠的興趣和動機想瞭解，才會使得女性自行願意進入這個領域。至於在政府的政策上，受訪者認為，政府或許可以利用廣告的方式，來宣傳女性就讀理工科系的優點，也就是可以藉由廣告來達到行銷的目的。另外，一些女性在 ICT 產業成功的案例，或許也可以誘發一些本身在這方面有企圖心的女性。總而言之，政府若能使得社會大眾或是女性對 ICT 產業的「形象」有所轉變，或許對於女性在 ICT 產業的議題上，能有正面的幫助。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（七）

時間：98年09月02日 16:00~17:00

訪問者：辛炳隆副教授

受訪者：G電腦公司研發部門經理

紀錄：李昫輯

訪談提綱：

1. 您目前所具備的資訊通訊科技知能是如何學習得來的？在學習過程中，是否曾遇到什麼樣的困難？而具備這些資訊通訊科技知能，對於您的工作與生活產生哪些正面效益？
2. 您目前的工作是否需要用到許多資訊通訊科技方面的知能？這些需要是否會造成您工作上的壓力，以及職涯發展的障礙？
3. 就您的觀察，貴公司使用資訊通訊科技知能較多的部門（例如IT部門、研發部門），其組織氣候、工作樣態與同仁之間的互動，是否會和其他部門不同？如果會，這是否會使女性同仁比較不容易適應這些部門的工作環境，或比較難以發展？
4. 就您的觀察，資訊通訊科技的發展對女性所面對的工作家庭衝突是有緩和效果，還是會使其更加惡化？
5. 一般來說，國內女性從事與資訊通訊科技相關工作的比例遠低於男性，您認為可能的原因是什麼？
6. 就您的觀察，目前國內女性在資訊通訊科技方面的知識與技能，是否不及男性？如果是，您認為可能的原因是什麼？
7. 您認為政府在提升女性資訊通訊科技知能方面，還有哪些需要努力改進之處？

訪談紀錄：

受訪者任職於該電腦公司之研發部門，主要為負責公司之軟體開發，目前擔

任管理職的工作，旗下帶領有五位男性員工。由於是擔任管理階層的職務，現階段之工作內容較偏向專案控制 (project control) 的部份。受訪者表示，工作上經常需要和外界進行聯絡與溝通，身為女性在這方面相較於男性會顯得較有優勢。甚至於在和公司內部之男性員工進行溝通時，由於受訪者本身具有 ICT 的專業知識，彼此在意見之交流上會更順利。

受訪者畢業於台北技術學院，讀的是電子科系，畢業之後即開始從事研發方面之工作。就學習 ICT 專業知識的管道，受訪者認為，在學校所學習的知識，以理論方面居多，和目前工作上需應用的知識較難以互相連結，因此從學校學習到的知識只能算是替往後的工作打下一部分的基礎，工作上主要的 ICT 專業知識還是需依賴實務經驗不斷累積得來。且由於受訪者目前任職之公司所開發出來的產品，近幾年來才逐漸的普及，因此一些技術知識取得的方式並非透過特別的訓練課程，大多是新進員工在資深的員工的帶領下，從做中學 (learning-by-doing) 而得來。就工作上的經驗，受訪者任職於目前的公司已有七、八年的時間，在這之前則曾待過兩個公司，工作性質皆屬於研發方面。目前的公司和先前不同之處在於，除了一些特有的技術知識 (domain know-how) 不同，公司經營之方向與專注的範疇也有差異。在進入這間公司之前，受訪者雖然並不擔心因轉換領域後專業知識上落差造成的問題，但受訪者在進入目前公司工作的初期，也經歷過一段摸索期來適應與瞭解這間公司。

從學生時代來看，大學時期受訪者就讀的科系女性和男性的比例相當懸殊，當時班上僅僅只有受訪者一位女性。對此受訪者表示，由於同儕都是男性，因此在學校學習的過程中多多少少也產生一些學習上的壓力，特別是在和男性同學在相處時，一開始會較無法融入，需要有一段時間來適應和男性的相處模式。而目前的職場上，受訪者所處的研發部門雖然同樣是以男性居多，對此受訪者則表示在和男性同事的相處上並沒有太大的問題。身處於男性居多的研發部門，組織氣候雖然會顯得較其他部門來的陽剛，受訪者認為，這樣的組織氣候，並未帶給女性在工作上的不便，反倒是組織內部的成員，會期望能有女性同事的加入，且女

性往往也能因此在工作上得到更多的協助。

因為工作上的需求，必須額外不斷地更新專業知識，受訪者雖然目前未婚，卻也表示這對於已婚或有子女的女性工作者而言，會構成不小的工作壓力。以受訪者來說，平常在公司的時間比在家裡的時間要來的長，若要在工作之餘額外的再花時間去取得一些新的訊息來充實自我，對於已婚或有子女的女性工作者而言，想要工作與家庭兩者兼顧無疑是一個不小的負擔。就受訪者身處的研發部門來說，目前僅有一位女性同事已婚，但並無小孩，受訪者認為這或許就是因為工作時間較長的緣故。一旦女性工作者已婚且有了自己的子女，除非自己的另一半也是從事相同性質的工作，否則因為工作而忽略家庭的情形可能很難被家人所諒解，甚至最後可能必須要轉調至其他工作時間較短的部門，才能化解工作與家庭之間的衝突。

回到學校教育層面，對於女性就讀理工科系人數少，使得畢業後女性從事 IT 產業的人數也少的原因，受訪者認為，可能是因為社會上傳統的觀念，認為男性應該讀理工科系，女性應該往文科或商科發展所造成。在大學時期，受訪者所遇到的老師是以男性居多，對此受訪者認為，增加學校理工科系女性老師的比例，對於女性選擇理工科系就讀並無太大的幫助。從學生的角度來看，要引發學生學習的興趣，老師教學的方式和內容才是主要的關鍵，而非性別上的差異。因此，受訪者以為，要使女性就讀理工科系或從事資訊通訊科技產業工作的比例增加，主要還是必須先打破傳統社會上對性別發展的刻板印象，讓女性在選擇未來的發展不受傳統觀念的限制；甚至社會上可以型塑一些在 ICT 產業中女性經營者的模範，如此不僅能淡化傳統上男女發展的刻板印象，且讓對於選擇 ICT 產業的女性有追尋的目標。

對於男女數位落差的問題，女性研發人員是否會特別以女性使用者的角度，設計出適合女性使用的數位產品，受訪者對此觀點的看法則有所保留。受訪者表示，在針對特定族群設計產品時，例如男性與女性、年輕與老年族群，大多數會在產品的外觀或是使用的介面上有所區隔，而並不會特別在設計整個產品所需要

的底層技術上做太大的改變。另外從客戶端的角度，受訪者認為，男女數位落差的產生，可能是由於女性在日常生活中較不會特別去注意這方面的訊息，往往是當自我本身對某些產品有需求時，才會去搜集該方面的資訊。以受訪者周遭朋友的經驗，平時會對資訊通訊產品有所研究的女性朋友比例並不多。這樣的結果，可能還是導因於從小傳統觀念上所培養、型塑出來的習慣，以至於多數女性在這方面的涉獵程度會低於男性。

雖然女性在 ICT 產業的從業人員人數遠低於男性，但受訪者並不擔心往後會產生排除女性進入 ICT 產業的現象。受訪者觀察其團隊成員，有不少成員期望往後能有女性成員的加入，且公司在招募的政策上，也非常歡迎女性員工的加入，並沒有排斥女性進入 ICT 產業的情況。因此，受訪者認為，女性在 ICT 產業的從業人員人數少的原因，主要是來自供給方面，也就是女性自我選擇不從事 ICT 產業的工作，而非 ICT 產業對女性從業人員的需求少。

最後，對於已婚且育有子女的女性從業人員而言，在 ICT 產業知識不斷地隨著時代變動的情況下，若因為家庭的因素，而無法持續自我進修，往後的職涯發展可能會受到相當的限制。對此受訪者表示，曾經耳聞國外一些規模較大的企業，在公司內部設立托嬰中心或是幼稚園等機構，就近照顧公司內部員工的孩童。如此一來，育有子女的女性員工便可將更多的時間投入在工作上或是自我進修，不會因為家庭因素而影響到女性的職涯發展。此一措施對於員工來說，毫無疑問地是一大福利，且對於公司的人力資源管理來說，在某種程度上也有留住優秀女性專業人才的作用。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談記錄(八)

時間 98 年 5 月 27 2:00-4:00

受訪者:H 蠶絲公司創辦人(以下簡稱受訪者)

訪談者:胡愈寧教授(以下簡稱胡)

紀錄: 林佩璇(以下簡稱林)

背景:創業 10 年、子女數 2、夫妻共同創業、創業績效成功

訪談提綱:

1. 請自我評估您的資訊能力?
2. 以您目前所擁有的資訊能力,在經營上是否足夠?如果不足夠您覺得應該增加哪些?
3. 如果政府要協助您在您創業過程中所面臨的數位落差,您覺得應該增加哪些?
4. 您覺得提升 ICT 能力對您的公司是否有幫助?如果有幫助覺得是哪些?
5. 是否有哪些的 ICT 能力提升是來自於顧客的期待?而且是您目前所極需提升的,請說明。
6. 是否有哪些 ICT 的能力是目前競爭者所擁有的,且認為應該極需提升的,請說明。
7. 您覺得 ICT 能力是否會造成您經營中的障礙?

訪談內容:

受訪者:漸漸有在使用網路,設計看能不能把他做好一點,能夠在線上購物啦,那些。

胡:所以你有加入 PC Home 嗎?

受訪者:剛剛才加入。

胡:因為他們抽很少,好像是抽 2%。

受訪者:對、對、對。

胡:所以像是攝影都是有人在幫你們做嗎?

受訪者:對,PC Home 也會幫我們做,不過他們拍的不好看。

胡:還是需要自己去弄。

受訪者:對,比較好。

胡:那你覺得電腦對你創業來講,重不重要?

受訪者:重要,我覺得非常重要,所以連我自己都要學,因為我有很多點,自己就像要買個電腦慢慢學,至少每個店你自己看的到。

胡:自己可以知道每個分店,公司中間的狀況。

受訪者:對、對、對。

胡:所以像那你覺得那如果要學電腦的話,你覺得有哪些是你最想學哪些課程?

因為他們也要開這些的課。

受訪者:主要就是像是自己能夠修圖,像我自己很電腦白痴,像我女兒怎麼就很好,像我打字打不好,現在都有手寫版,有手寫版就好一點,就一些,我是想說看電腦上可以換圖,在網路上自己能夠換圖,能夠自己處理好來。

胡:那現在像我們講說條碼管理這個部分。

受訪者:對,我現在也是,也我就是請一個文中資訊在幫我們做條碼,大概今天剛簽約,就是做條碼。沒有條碼不行,因為東西太多,像我們現在就是慢慢步入軌道,這樣我也好管理,因為點太多,這樣也比較好管理。你要到每個點,去每個點盤點,也比較好盤點。

胡:對阿,像現在政府就是說想要知道說培養高階女性就想知道說有哪些障礙。還有就是說幫助女性縮短數位落差,因為我們可能像年齡,年紀大電腦比較不強。

受訪者:對阿,電腦真的就是什麼都不懂,什麼都不懂,我看別人電腦做得很好,在網路上這方面,我現在也是請人家設計,專業還是要找專業去做,像我們就是說像我們就是教我們去哪裡怎麼找資料,應該怎麼去找,看一些什麼的話,像我的孩子都會,我們就真的都不會,有時候叫他們弄他們都還會笑我們。

胡:這方面好像蠻需要的,

受訪者:對阿,因為現在走到 E 化世界,因為很多人大部分都在網路上買東西,宅男宅女的世界。

胡:E 化世界,因為宅男經濟。

胡:那像跟你們同樣品牌的競爭者也有在做這方面?

受訪者:有的有在做,慢慢都有在做,當然都還沒有一個我覺得都做的特別好,我也想做。

胡:像是網路下單,或者是你跟你的上下游用網路,就很方便。

受訪者:很欠缺。

胡:像我自己原來電腦很不好,有時候電腦不太好,後來現在就是打字是練出來的,為了要跟別人講話,打也要打出來,打久了,就越來越利害,當然也沒有像他們年輕人厲害。像是做圖阿,那些。

受訪者:都不會,我覺得很笨。

胡:不會啦。我們這個年紀都不會,那像你有使用 SKYPE 或是部落格?

受訪者:對阿,像我也想要弄一個部落格,部落格很好,就是不會怎麼弄?部落格要怎麼弄?

胡:部落格怎麼弄?

林:要先去申請一個免費的網址,然後可以請人家設計,或者你的兒女就可以設計,然後放上一些你們的照片、圖片,還有就是怎麼去你們那裡的地圖,就是可以直接設定連接,那別人就可以連結設定連結你們家的地圖,有時間做就可以做到,跟網頁比較不一樣的就是部落格你可以放一些影音阿,動畫還有閃爍的部分。

胡:那就是可以介紹你們附近的風景,別人來玩都可以介紹。別人順便來介紹客家美食阿,跟你們做連結。現在都是上下游連結,好山好水心情的描述阿。

受訪者:那別人怎麼來搜尋你的部落格?

林:譬如說我打苗栗的字就出現苗栗關鍵字阿，或是我打上食物關鍵字就會出現河塘居，你可以設定，名字讓人家印象深刻。

胡:那她們進到你的網頁，還可以跟你留言互通。

林:別人可以跟你互通的。

受訪者:可以跟顧客溝通的。應該來用部落格。

胡:人氣指數，1895 也是靠網路打出來的，跟顧客溝通

受訪者:對對對

胡:你們這個蠻需要的，你也可以建議政府阿，就是經濟部要幫助婦女，婦女就是說你在創業上碰到的瓶頸，其實婦女碰到困境就是第一個就是財物能力和第二個就是專業能力，如果要開課，要開什麼課，就像是 PPT，我也不會做。

受訪者:你也有部落格?

胡:我沒有部落格，不過我有看到有個老師，我們上次去大陸，每天都有人在招待，風景拍拍照，吃的東西，他就把東西放在部落格上面，寫得好好，你是學生一定會被他的部落格吸引，你一定會很喜歡這個老師，我也是看他做出來的，我原本以為只要回來寫寫文章就好。就把你所有的菜阿，例如你學琴學畫。你的心得阿。人家就是可以跟你溝通阿。

林:或者是你的朋友在搜尋你的畫，例如說畫藝。結果就搜尋到發現你有在經營這一塊。他可以在跟你合作。

胡:我也是看到這個女老師，我也一樣跟你一起去玩，為什麼你回來就做得這麼漂亮。就是照片拍成部落格，行銷就很強，因為美美的環境，風景阿，人家點進去就會覺得好好。

受訪者:喔。

胡:上次亞軒是不是說每天點閱率可以找人去點，每天找人去點。那是部落格嗎?

林:不是，那是關鍵字，那是網頁，雅虎奇摩有關鍵字，例如說減肥，每天都有人在搜尋減肥，就會出現第一個減肥。

胡:例如你的公司名稱，例如現在有個雇主來了，他打上蠶絲，就會出現你的公司名稱，讓你跑在前面，我們通常都是看前面的，就人氣指數，他打上蠶絲，就可以搜尋到蠶絲。

林:關鍵字，要上的話一天大概要十幾萬的點閱率，YAHOO 關鍵字空格打上很多，公司名稱加上蠶絲或是蠶絲加上公司名稱，每天打，就令他有個曝光率，類似曝光率，

受訪者:就常常去打。

胡:就是他們就是就是會利用這種方式，我學生講的，他們公司

受訪者:他們也會自己打?

林:只是那個真的需要很多人，對，就像學生有工讀生，每天打

受訪者:請人家打。

林:就像公司有工讀生，每天打。

胡:像你們那些顧客有沒有會要求說你們要有部落格，提升你們的網頁?

受訪者:你說顧客喔!有人在講，不過我們一直還沒做。

胡:那目前是有想要去 PC Home 還沒去。

受訪者:PC Home 已經上去了,剛上。

胡:然後就是網頁有嗎?

受訪者:網頁,本來就有,可是只是不漂亮。

胡:對,真的要美感,現在是感官行銷。

受訪者:你們這個 ICT 是什麼?

胡:資訊管理,這裡有寫蠻多的。

林:小朋友會幫你做網頁的部分?或是給你一些意見。

受訪者:不會,他們好懶。

林:因為他們最瞭解自己家裡在做什麼,要怎麼樣呈現出來。

受訪者:對。

胡:那你現在財務管理有在用 EXCEL?也是請人家設計?

受訪者:有,現在有請人家做。他有專門一定的格式可以用。

胡:那你們目前的員工大概有多少位?

受訪者:好像二、三十位。

胡:我覺得你們應該會經營得很好,因為現在是所謂的自然風時代。

受訪者:對,還可以啦,還不錯。

胡而且你們強調公館在地結合。我覺得很不錯,

林:你們歷史悠久。

胡:信用,品牌都不錯,國際上有訂單嗎?

受訪者:還不錯,日本有,其他我們也還在找尋。

胡:有時候是貿易公司來。

受訪者:不過憑良心講,你現在要跟大陸經營,競爭不過,工資很便宜,而且現在原料都在大陸,像我們也是在大陸養蠶原料。他們本身就佔有天時地利人和,我們就只有往精緻方面去做。

胡:像是品牌和美感行銷就很重要。因為我家對面貿易公司老闆也是跟我說,他經常都跑公館地方,搜蠶絲,日本訂單來了,他都到處去搜蠶絲,不過現在政府的稅增加,覺得自己都在做白工。因為貿易公司在中間。利潤也很薄。

受訪者:不好做,現在要跟大陸沒有這麼簡單。

胡:可能就是要走國際市場,其實現在就是所謂的寧靜的革命,就是你用網路,以前都需要大型廣告,現在就是說小蝦米可以對付大鯨魚,就是說看不起的公司,漸漸的訂單都一直來。所以現在都是有很多人都走,而且你這個就是屬於高品質的,一般來說都是有錢的國家都是可以消費,基本上他們都有用網路。網路的擁有率很高。

受訪者:其實以後我們可以說放在網路,外國也是可以點閱我們。

胡:最重要的是英文字,他點才會點到你。

林:因為他們看不懂中文,最好有照片在說話。

胡:就是一排中文一排英文,或是日文字。自然可以點到你。所以像我現在有時候都刻意寫一些英文,讓人家可以來點到。

受訪者:那你上面有英文，他們就會點到你。

胡:對對對，關鍵字有下那一個。

受訪者:你關鍵字要怎麼寫，他才會點到你?

胡:就是你的那篇報導裡面，例如你的關鍵字是下蠶絲或是公館，蠶絲品牌，他就會搜尋到你。你就會在他的資料裡面。他就會去點閱你。

受訪者:像你都寫什麼?

胡:我沒有，我沒有寫程式，不過我都會買新聞，買網路的東西。像一般來講，我都不會去打平面媒體廣告，我會打網路媒體，我就跟他講說，你要幫我報導幾次，網路有個好處都放在那裡很久，有兩三年。因為報紙買一個放一天，網路和 PC Home 一樣都不貴阿。

受訪者:那要跟誰那個?

胡:錫霞就有，他搞網路媒體，他現在已經不搞平面搞網路新聞，買一條兩千，對我來說滑算，我登個廣告七八萬。

受訪者:喔，那我跟他連絡。

胡:他很會寫，叫他寫幾個故事報導，就利用他的文筆和才華去幫你行銷，以前報紙還要被總編輯什麼要改，他現在在 NOW NEWS，所以我現在辦一個演討會，都會跟他講，我要幾則，他的文筆很好，他會講感動的故事，或者他幫你設計一個故事，你自己看了就很高興。不騙你，我常常看。

受訪者:真的唷!那他怎麼沒有來找我咧，以前他跑新聞還會來找我，會來我這裡，好久沒看到他，今天聽說他要來。我就趕快。

胡:打給他跟他講，我現在都在跟他買新聞，

受訪者:那他怎麼沒有來找我?

胡:他可能說不好意思。像他前一陣子寫山林線，又沒有特色但是他把他寫成一個美美的故事，就像是 1895 的小米酒，別人看到故事就會去買，他幫你創造一個故事，我現在都幫他買新聞。又有效。

受訪者:他都沒跟我說，便宜又有效最好。

胡:他也是最近才剛去這裡沒多久。

受訪者:待會要去苗栗喬育國小學油畫。

胡:上次我辦演討會，要讓大陸的副主席高興，網路新聞是無國界，跟席霞講，把這個新聞超兩下。

受訪者:他剛剛說的蠶絲的產品

胡:就像是故宮的翠玉白菜，一只是蠶斯，一只是蝗虫，有兩隻蟲，都是象徵“多子多孫”之意。是光緒帝的妃子瑾妃的嫁妝，白菜就是百財，翠玉白菜就是故宮的鈔票，像是大陸光光客，一年上千萬，每個員工都可以分到十幾萬，一個 100 一個成本 70，有些回國庫，有一些員工分紅就賺翻了。

受訪者:那也是大陸製。

胡:一定要有故事，歷史學家都說翠玉白菜根本不是故宮的國寶，就是典故，多子多孫、擺財，製造一個故事產品，就會賺翻了。

林:你可以設計一個蠶絲寶寶。

受訪者:只要有公仔,就有周邊商品,就是我的,可以印在商品上。

胡:你的東西就是使用品,錫霞就是鬼才,因為你這個東西就是要故事,就要用這個鬼才。因為他的文筆很好。

受訪者:好想念他,以前都會來採訪,很會寫。

胡:寫到很棒,就在網路上 po 這幾個,大陸學者人沒到風聲先到,他回到大陸很好交代,還沒到那裡,大陸新聞就出來。

受訪者:錫霞說今天認識胡老師就是賺到,你也很多寶好學。

胡:就是互相腦力激盪,他跟我說 Now news 會打破國家的界,等於有個歡迎,不會被民進黨打。

受訪者:是阿,又省錢。

胡:這一次苗栗縣政府叫我弄女性主流化,女性電影,我有編 NOW NEWS 的預算最主要是媒體,會把你放在網頁,因為我沒有通路,錫霞有通路,我頂多只能敲鑼打鼓,這真的蠻可怕的。網路新聞,就像郝容斌,就像周錫瑋,那你就買新聞,網路媒體。

受訪者:周錫瑋怎麼會這麼慘?墊底!我覺得她們這麼差啊。

胡:他也不會這麼差,就不會造勢。

受訪者:劉政宏多利害。

胡:非凡什麼的,你為什麼沒有上電台?

受訪者:有阿,我婆婆有上高峰客家力,他想說我是客家媳婦,我爸爸外省人我媽媽閩南人,他以我是客家媳婦又是一個女企業家,以前就是台灣蠶絲我們作上游,必多尼是做下游,現在台灣沒有生產,現在都做日本和服的布料,日本成年禮。剛開始的時候,負債累累,負債 4000 多萬,跟地下錢莊借錢,我去收爛攤子,是我去翻身,現在才開始翻身有血有類,我好想出一本書,本公司的奮鬥史,

胡:我可以幫你做,我前一陣子,剛做完男性創業家,現在要找英池。我要找英池。

受訪者:有血有淚,其實我就喜歡看這種故事,很激勵人心,有血有淚,是我學習的對象,其實我最喜歡看這樣的東西,最會激勵人心,就是給人也是這樣苦過來的,就是很多人就會有希望。

胡:這就是英池。

受訪者:對阿。我最喜歡看人怎麼成功。

胡:我有訪問有一位女性是做化學的,就是他們給我的,我寄給你,這就是一個蠻好的在地故事,而且是在地的,你的產品也很有名。我剛就在想是不是讓客家每個人,結婚的時候都準備蠶絲被,我就在想如果婚禮裡有一個是客家蠶絲被,12 禮就有蠶絲被。

受訪者:有阿,4 年前的桐花婚禮就是送我們公司的蠶絲被。

胡:你跟桐花配對出現,就是帶來幸福,有更美的詞。

受訪者:客家婦女的精神,人家來我就跟他講,我覺得身邊的客家婦女,工作又種菜阿,就是我學習的對象,堅毅不拔。很棒,我爸爸說娶到客家妹就是賺到了。

胡:我也是剛演講完畢,卓蘭婦女是 18 鄉鎮最強的,壓貨也做,男生就只有噴藥,他們就在講,老師你講對了,我們卓蘭婦女就是這樣很能幹,大小事都做。

大湖婦女說說看,賺翻天,走路都右肩朝前。你不知道我們的辛苦,晚上半夜去採草莓,白天還拿個籃子這樣。

受訪者:大湖草莓打的夠響。

胡:你以為我不知道你們過年的時候,一天打了五萬張發票,我有去問統計,你那個更好就是我們講的所謂的高單價,美感行銷。

受訪者:要看你們,我們就是不懂,因為我們有時候做出來就不一樣,又貴到不行。計畫書拿出來,我就說你可以幫我做到什麼程度?但是每一次做出來都不滿意,

胡:這個我可以理解,因為美感很難。

受訪者:除非你瞭解我蠶絲的感覺,很輕、很柔、很自然又珍珠白的光澤,妳沒有辦法呈現出來,不然沒辦法吸引到客人,但是他們都不懂。

胡:其實只要一張圖,我也自己常常委託這一種,很多人家說妳為什麼做的這麼美?都是靠孫文做的,我也沒有花很多錢,我也說不上什麼叫做美,

受訪者:我們都是做都不會,看可以,我也不會,但是我知道什麼做的可以,什麼不可以。我也很會講,但是沒有人可以瞭解妳心裡想的。

胡:感官啦!那個東西無法被量化或複製。就會有這樣子,但我知道他美美的,有很多人來跟我談,但是做出來不怎麼樣。

受訪者:我會看成品。沒有看到很好,錢都花下去,要花在刀口上。經濟越來越差,也許網路現在一定要上去,不上去就拿不到這市場。

胡:上星期我給學生看 PC HOME 戴比蛋糕,很可愛。

受訪者:很可愛,都要想,消費者錢掏出來,就是有特殊性。

胡:老師要講講不出來,要去看。

受訪者:我常在跟大陸廠商用 SKYPE,我女兒在美國會用 SKYPE,其他都不太會。

胡:生活中有使用電腦?妳會不會用行動上網?

受訪者:不會,這也要學,這也很重要,我一直也想要買一個小型電腦,小小的,又有手寫版。

胡:因為人家都會

受訪者:我的小孩也都罵我,媽,妳好笨唷!連現在的照相機太聰明的我又不會,我只會用傻瓜的,像這個手機我也不會。

胡:別人留言,我就跟他說我又不聽留言。妳會收 Mail?

受訪者:只會簡訊,這個我覺得也要學,因為我小姐會,所以我都沒有去學他

胡:這個就可以找錫霞,如果政府要開課,可以開部落格。我自己都想要學。

受訪者:好好好,這個很好。

胡:我倒是絕得部落格這個,很好,妳會有電腦備份資料?你會定期去找資料嗎?很常嗎?

受訪者:不會備份,我覺得去找別人的網頁,我覺得這很重要,設計網頁也很重要。

胡:你會用顧客資料建檔?

受訪者:沒有,我現在是有,但是以前都是留住址寄目錄,現在都傳簡訊,因為有時候寄都花很多錢。我小姐會傳簡訊。

胡:你們繪常用電腦圖表?

受訪者:例如什麼?

胡:Power Point 簡報?

受訪者:對,我絕得很重要,像有時候大陸團來,沒有。

胡:這很重要,如果大陸團來,這就很清楚方便。

林:只是條碼現在都在建檔了嗎?

受訪者:對阿。以前的電腦我都不會。

胡:現在小孩子都不用學都會,我的小孩子好會用。小孩子好厲害。

受訪者:對阿。我的小孩也是。

胡:你們有從事經營線上交易?

受訪者:有,網購。

胡:有 MSN?

受訪者:沒有 MSN,有 SKYPE。

胡:叫林錫霞作,他不會就去學會。他很可怕。上次有老師教 3D 動畫,他也跑去學。例如現在房子你要加屋頂,那就是未來的建築,那是 3D 動畫,整個美感是怎麼樣?我跟他講的,妳閒的也要去學,他就跑去,他回來說我會了,我說這麼快。他說因為別人不會攝影。我會阿。

胡:所以你覺得部落格設計很重要?

受訪者:對。

胡:你覺得要有管道來學電腦。

受訪者:對。

胡:你覺得政府有執行力?

受訪者:我覺得不夠,我覺得太表面了,不曉得是執行力不夠,還是怎麼樣。

胡:你覺得有障礙?

受訪者:不曉得是不是年紀大了,總覺得每天都在動腦,所以我都學其他東西,減輕自己的壓力,不然我有空都在想什麼事業怎麼樣,怎麼生產,別人說你怎麼學這麼多?你精力怎麼這麼好。我不去學那些課外活動,我會瘋掉,事業真的是 24 小時。

胡:前幾天我和飛狼董事長碰面,他就跟我說你一定不能想像我 24 小時都在想,怎麼讓事業更好。

受訪者:我先生也覺得不可思議,他都跟我說不用賺這麼多錢,不過他不了解我們不是要賺大錢,是要讓事業永續經營,因為我們也有社會責任經營個事業好幾個家庭在身上,所以我們不能被淘汰,大陸現在出來,你不去趕在她們前面,真的很可怕。我都是跟我的小孩說,再不認真,早晚會被幹掉,以後就會喝西北風,大陸太可怕了我們這一代太舒服了,像我的女兒也學的我不可思議,我們也覺得他不可思議,就像是這一陣子生意不太好,我就會上網去看看,哪裡有問題,

我就會去各各門市去看看，他就說媽妳會不會太神經質。

胡:就像腳踏車一樣，一直要往前。

受訪者:我跟小孩說以後就會變台勞，顧客群一直被佔領，很可怕，

胡:競爭者永遠不會原諒你，都回頭看你。

受訪者:對。還會對你笑。

胡:以前我也在產業，就說為什麼初一要想到月底。就是怕跟不上。

受訪者:我常也跟我女兒說有錢時想到沒錢時怎麼辦?

胡:年輕人有的聽不進去，就像是啃老族。

胡:妳覺得現在創業多少年?

受訪者:老牌子。

胡:妳覺得損益還滿意嗎?還可以?

受訪者:還可以。我現在就在想說是要從網路開始還是每個縣市再開店面!竹北阿。

林:竹北不錯。

胡:妳覺得政府要加強什麼?

受訪者:資訊方面嗎?

胡:對。幫助女生的資訊方面。

林:政府開課還是補助?

受訪者:現在經濟不景氣，至少可以資助我們人力最好。當然我們要自己學一點。

胡:其實你可以跟我們另一個系的作合作，資社所，我們的網頁就是她們學生做的，美美的就不知道怎麼形容，你可以給他一個舞台，有個實踐的經驗，一個網路的平台，例如桐花去設計，學生希望我們給他讚美，對老師來說，這對學生父母來說也有交代。我覺得可以耶。我們兩個都有名。

受訪者:對對對，這樣很好。

胡:叫林錫霞去做，他現在在傳播有上實做。像你們不是有在苗栗電台有實做。

林:對阿，我們上次做桐花婚禮。

受訪者:那可以幫我們做廣告阿。我老公不太管事，以前就是他創業，不過現在他當公館鄉鄉長後就很忙。我的創業是環境影響，嫁過來就是這個環境。

胡:我覺得你這產業很有特色，可以做。

受訪者:對阿，我也覺得很有特色。

胡:謝謝您願意接受我們的訪談。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談記錄(九)

時間 98 年 6 月 9 12:00-15:00

受訪者: I 健康食品公司總經理(以下簡稱受訪者)

訪問者:胡愈寧教授(以下簡稱胡)

背景:創業 2 年、子女數 3、夫妻共同創業、創業績效成功

員工人數:4

地點:台北市台灣大學丹堤

訪談提綱:

1. 請自我評估您的資訊能力?
2. 以您目前所擁有的資訊能力,在經營上是否足夠?如果不足夠您覺得應該增加哪些?
3. 如果政府要協助您在您創業過程中所面臨的數位落差,您覺得應該增加哪些?
4. 您覺得提升 ICT 能力對您的公司是否有幫助?如果有幫助覺得是哪些?
5. 是否有哪些的 ICT 能力提升是來自於顧客的期待?而且是您目前所極需提升的,請說明。
6. 是否有哪些 ICT 的能力是目前競爭者所擁有的,且認為應該極需提升的,請說明。
7. 您覺得 ICT 能力是否會造成您經營中的障礙?

訪談內容:

胡:請自我評估您的資訊能力?

受訪者:我只會用基本的資訊能力.上網看產品.跟客戶聯絡.跟公司聯絡不會做部落格.網頁.那些都是我孩子幫我做的,也會跟客戶用 SKYPE 聯絡.因為加拿大.台灣兩地跑需要用 SKYPE 較便宜.沒辦法每件事都要學,要做生意就要進步與學習。其實 15 年前我是在學校電腦中心工作,我是學統計的,15 年重新創業卻發現自己電腦差人家如此多,這 10 幾年我都是家庭主婦.帶孩子、現在她們都大了.我有更多時間研究我的產品.每次回台灣就覺得台灣發展好快好快.覺得自己很落伍,人脈反應都比別人慢,加拿大生活步調較慢很多。

胡:以您目前所擁有的資訊能力,在經營上是否足夠?如果不足夠您覺得應該增加哪些?

受訪者:是足夠、但是如果事業大起來可能就不夠,我應該增加網頁設計、動畫製作來行銷我的產品,我看到別人的都設計很精彩,這方面是應該去學。

胡:如果政府要協助您在您創業過程中所面臨的數位落差，您覺得應該增加哪些？

受訪者:部落格製作、網頁設計等，自己架站部落格可以獲得全面的功能和發展空間，但都要花時間認真學如:虛構主機功能、自架部落格的功能，會有新知與新發現，其實對我而言目前最重要的還是人脈，多參加一些活動多認識一些人來開創業務，另外我真的部是學商的. 學行銷. 管理也是很重，如您之前提到的創業班我覺得自己應該積極去參加，也可以異業交朋友。

胡:您覺得提升 ICT 能力對您的公司是否有幫助？如果有幫助覺得是哪些？

受訪者:當然有幫助拉，協助業務推廣、自己相關知識的獲得，可以在 GOOGLE 收到很多資訊，在新經濟時代，女性不管是職業婦女或是家庭主婦，善用 ICT 能力創業籌碼將越普遍，像我的公司是小蝦米但經營的不錯可以跟大鯨魚比一比，而且又可以兼顧家庭在家工作，台灣. 加拿大兩地跑資訊都很快連上。

胡:是否有哪些的 ICT 能力提升是來自於顧客的期待？而且是您目前所極需提升的，請說明。

受訪者:顧客希望可以將產品直接下單. 我目前還是用人工這是我要改善的。經常有同業的”網聚”我都沒去很可惜，有時也想創業中該對技術找 partner，依我對創業的觀察所有人後續發展的經驗，很難用”網聚”這種方式找到 partner。更別太期待會經過這樣的牽線來一人一人的牽到 partner，我自己也勉強算是一個有點子的人，再加上懂創投與美國行銷等等，但如果一個人突然今天你要跑來找我，跟我合作要幫你創點子，可以容忍的那條線一定非常的細、細得一震就斷，一震就放棄、就拆夥、就 Say goodbye。除非靠交情。交情，交情，我們是一群沒有什麼交情，我們不可能只能靠”網聚”這種聚會要繼續得到同儕幫助，可能嗎?技術會協助嗎?繼續找其他辦法。

胡：是否有哪些 ICT 的能力是目前競爭者所擁有的，且認為應該極需提升的？

受訪者:應該很多、常常看別人的網頁都設計很好、內容有很好的介紹. 不單單是影像有很多是創意與技術，像日本的 QR CODE 做得很好、RFID、WEB3.0 的運用，目前我公司小所以沒做，大公司都有做。

胡:您覺得 ICT 能力是否會造成您經營中的障礙？

受訪者:會、像一些簡報還有海報技術我都覺得自己應該多學多用，剛剛說的 QR CODE，現在都是我兒女幫忙每次他們說建議網卡跟顯卡驅動別急著都更新... 掃讀或木馬軟體. 用費*托*特實驗室與家裡辦公室.. 便宜好用. 可支援高達 5 台電腦設備... 還隨時可以更換設備. 掃毒跟木馬我覺得比一些"大廠牌掃毒軟體"好用到爆. 無限時間更新，好用、其他那些廣告狠兇的"大廠牌掃毒軟體"..... 難用又佔資源..... 我沒有一個聽懂得，我很落伍

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談記錄(十)

時間 98 年 6 月 4 日

訪問者:劉念琪教授(以下簡稱 A)

受訪者:J 光電人資處長(以下簡稱 B)

C:訪問者之研究助理

訪談題綱:

1. 請問貴公司具有 ICT 專長的員工是否是貴公司的核心員工? 他們多在那些部門? 人數大約有多少人?
2. 請問貴公司 ICT 專業人員的男女比例是否有顯著差異?
 - A、如果有差異
 - i. 請問您認為這樣的差異是否是因為貴公司用人政策(招募 甄選)造成的? 為什麼貴公司形成這樣的用人政策?
 - ii. 如果您認為並非是用人政策影響, 那您認為什麼是主要因素?
 - iii. 這些差異對公司未來發展有沒有影響?
 - B、如果沒有差異
 - i. 過去文獻指出, 這類工作常有男女差異, 為何貴公司沒有此項差異? 貴公司用人政策(招募 甄選)有沒有影響? 為什麼貴公司形成這樣的用人政策?
 - ii. 這些對公司未來發展有沒有影響?
3. 請問您認為以下工作及人資活動是否會對女性專業人員在貴公司的發展產生困擾?
 - A、工作特性
 - i. 團隊成員組合?
 - ii. 工作時間?
 - iii. 工作家庭衝突?
 - iv. 男性主導文化?
 - B、訓練升遷機會
 - i. 訓練機會
 - ii. 生涯途徑
 - iii. 工作輪調
 - iv. 外派或 business travel
 - C、績效及薪酬
 - i. 績效評估
 - ii. 薪績及獎酬
4. 請問你認為以上各點可能是女性專業工作者最主要的困擾來源?

訪談記錄：

- A：請問貴公司具有 ICT 專長的員工是否是貴公司的核心員工。你覺得呢？
- B：是，我們公司是有分兩種，一種是 IT，一種是 CIM。在科技業一般都有這兩種人嘛！IT 就是 Information technology，CIM 就是 Communication interpreter manufacture 就是製造整合。那這些只要是在高科技業裡所有的機器設備、所有的參數都要透過這個來統整。一般就這兩種。
- A：那會不會在同一個部門？通常是在哪一個部門？
- B：他會分。有些公司會在同一個部門，我們公司是分兩個單位。那~~一個是叫…是 IT 這邊，這個是(什麼中的)…，就是有一個主管人在那邊的。 ，
- A：各自？
- B：各自？恩~~，原來是這樣設計，現在是拆成兩個啦，都以後給總經理。
- A：他們之間會不會有衝突，他們有副總嗎？
- B：恩~~IT 是 intra trater 的，他沒有副總，他是當協理。可是公司非常重視這一塊，他有很多的…quality 的 comfort。所以安全資訊的關係，所以以後都給總經理。
- 那 CIM 的部份，他會透過廠端的主管，到副總這邊再到總經理，那條虛線到總經理，是製造端的啦。
- A：那大概有多少人？
- B：總共有兩百多位。
- A：兩個加起來？
- B：恩！兩個加起來。
- A：忘記問了，男生、女生？
- B：ㄟ！男生的比率大概佔了九成，女生大概佔一成。
- A：為什麼？其實差別很大。
- B：因為阿！其實是科系的關係，其實我們沒有一定要選男生或女生，剛剛提到的天(???)，他其實是我們公司的核心員工，公司在 IT 的部份是跟公司的 KM 部分是有絕對的相關性。那~~公司很注重 KM，所有的系統必須有這樣的 infrastructure 來把它架構完成，他幾乎是公司的血脈。那一般在職場上，我們要找這種 background 女孩子的比較少，可能是學習科系的關係。
- A：你們一般要什麼樣的科系？
- B：ㄟ就一樣是選 IT 背景的居多，那他最好會做 program，有這樣的經驗會比較好。
- A：那你們如果是 RD 的人呢？你們 prefer 他們什麼？
- B：RD？喔！那差太多了。因為我們是光電業呀！就要學光電的呀！double E 的呀，電子、電機、化學、化工呀！就跟他的所學會完全的不一樣，
- A：其實在…一點，他們似乎也是這種情況。因為你們這個產業，你們的產品是這個產業，
- A：所以你覺得 IT programing 女生會比較少？

B：恩~~比較少，但是還有一個，可能女孩子來面談之後他會覺得說，他也會問這個團隊的男女比例大概多少，他也會關心她在這個團隊裡面會不會變最少數，在這裡他會不會變成弱勢族群，不過透過面談之後，我們會告訴她這是你不用操心的，因為其實在這個團隊裡面女性的主管也不算少，雖然人少，但是女性主管就佔了兩、三個，其實算不錯的。

A：那一般你們在招募的時候，你們會要比較…還是…，還是都沒關係？

B：看位子，因為它這邊最高到協理嘛！

A：會不會越往上，女生就越少。

B：會！現在的處級還沒有女孩子。

A：是說，尤其是來應徵的。

B：來應徵的，極少。

A：就是說還是可以看出來這種…跟…的情況。

A：那你們跟自己…的時候，也會發現這種女生比較少的情況嗎？

B：會，其時…的時候，他們其實不太會來耶。

A：不太會來！！那會不會是因為你們是光電業，所以來攤位的大都是理工背景的人。

B：會呀！！大概都是跟光電所學相關的，理工背景的居多！大概佔九成。

A：所以，女生就直接不來了。

B：很少，一般來的女生大概都是行政、HR 或是企管的呀！

A：你覺得你們本身在用人的時候並不會特別的調整，是吧？

B：不會，女性在友達裡面其實是不會被不被重視的，其時他真的很看能力。

A：其實跟所學有關的部門也沒有影響。

B：不會，因為我們現在是這樣，IT 和 HR 現在被公司定義為特別單位，因為我們都是每個月要跟總經理有一個會報，他是真的會花一兩個小時的時間跟我們談，我們現在在做什麼事情，那這兩個團隊是聚在一起跟總經理一起報告的。大部分，只要是女性主管報告的話題其實都是很重要的話題，而且總經理是看重的。

A：那你們在面談的時候，會不會因為什麼性別的問題，就特別去問什麼性別的主管？(這句聽不太清楚)

B：不會，性別在這家公司不會被特別地區隔出來。

A：那通常這樣子篩選的過程是怎樣，我可以問一下流程？

B：恩！應該是這樣子講說，有分兩個，IDL，IDL 就是我們講的間接員工，我們就不講 DL 了啦，IDL 他進來的時候，還有一個要分的是主管，IDL 他要進來的話一定要經過英文測驗，然後還要經過人格特質測驗，這兩個做完後才可以進行面談，那面談就看他屬於哪一個單位，一般都會有副理級以上的主管面談，那有時候是會經、副理一起親自面談，談完之後才會到處級主管，那如果真的需要用到理字級的主管，協理一定會來。

A：人資談嗎？

B：人資？人資談完才換我們談。

A：最後談。

B：現在看主管。有些主管會說 HR 幫我們過濾，人資談完再我們談。那我們現在跟主管講，因為我們現在有跟主管訓練面試技巧嘛！如果他談完他自己有信心，他會再給人資，要人資幫他看人格特質的部份，他的主管主要談的是他的專業，人資主要談的是人格特質的部份。

A：基本上這都是一個標準的流程。

B：那如果是主管來應徵的，我們就比較少讓他做英文測驗，我們就直接讓他去做管理 DNA，看他有沒有具備管理的特質，然後就直接由高階主管面談。

A：那誰去做第一步的履歷篩選？

B：篩選的部份有 rebouter。每一個產區都有一個 rebouter 的團隊。他會先用你下的條件先幫你做篩選，那主管可能會說，我這次要找的人，我希望設定是要哪些科系的，然後他有幾年的工作經驗，他的年齡大概是在哪個程度，那可能是哪個業跌的公司(聽不懂)，他會先下條件。他條件設完後，我們一掃可能就有 500 封，那我們掃完後再拿給主管去做篩選，那主管他自己心中有一把尺，可能是學校、科系。

A：那在這種狀況下，來應徵的女性本身就比較少。

B：本身就少，主要是他的所學啦。

A：你們也認為主要是這樣。

B：嗯！對~主要是這樣。

A：我可不可以就問到這個樣子。那我們就進行到第三個問題。你覺得這兩類人就是或這兩個部門，他們在公司裡面的女性員工，他們的工作特性是怎樣的？比如說他們是 routing 的方式嘛？

B：是，應該這樣講。CIM 的女性更少，她需要有 IT 的背景，那些工業工程的東西會幫助它在設定參數時，讓他了解很多流程，還有人因工程，這些他都要非常清楚，所以女生會非常的少。還有他如果做 CIM，她必須在廠端輪班。

A：喔~他要輪班

B：嗯 那它如果夜班

A：那它的型態是怎麼樣

B：就四二，七~四二輪，嘿，然後夜輪，這個對女性來說，可能她就會覺得照顧家庭不方便，嘿，然後身體上他也比較不能配合，對，所這個會比較少，那~可能我剛談到說比較多會是在 IT 的產業，那

現在 IT 幾乎比較少說一個工作是透過你一個人就可以完成的，因為它必須去做很多的 coordination，它不是純粹只是去做所謂的 programme，一個人做就好了，

A：二個人都是嗎？C I M 跟 I T，

B：對~嗯，

A：嗯，所以~所以它也是~

B：可是 I T 的不用輪班，I T 不用，他是~

A：所以他的工作時間

B：工作時間很長，最主要他的案子不容易做，然後要花比較多時間去做溝通，

A：他們，所以他們有加班～～

B：在我們公司那加班啊，那叫延長工時間，哈～

A：哈～～

B：大家都是這樣

A：那C I M的～他輪班之後比較不會～這樣子的狀況嗎

B：因為他們本來那個倫理本來就是這樣子，他們叫固定，然後就～應該就這樣講，他如果輪班那個他的系統是正常的，對他來說就沒有特別的壓力嗎？

但是那個狀況是比較少的，他是在maintain，確保他是不會有特殊狀況，那有特殊狀況，他就必須把它馬上進信行內馬上找開隨～

A：嗯～所以他們也都是，就是在工時上其實是很長，然後～然後～

B：對～沒錯，

A：他們的年齡大概多少？

B：嗯～平均三十歲，三十歲，嗯～對，差不多二八到三十二之間，

A：～～過來講

B：哈～

A：嗯～所以基本上他們，因為你們比例，因為你們裡面比例是九一嘛，所以基本上他的男女團隊組合，他們一個團隊大概多少人？

B：嗯～不一定，不一定，他們分的還蠻細的，因為～，想說我們一百人來看，他們每一個團隊大概三到五個人跑不掉，

A：所以～嗯～有沒有女性的員工曾經覺得要那麼密集的跟男性的團隊合作是辛苦的

B：嗯～我跟他們的女性主管談過，不覺得耶～

A：不覺得～

B：他們覺得男生比較好帶耶～

A：男生比較好帶～

B：比較沒有脾氣，

A：OK～

B：女性主管是這樣覺得～

C：哈哈～

A：那有沒有女性的工程師覺得～

B：就男性～

A：就是說就是～跟全男性的，才～就好像面談會問到一樣，有沒有人他們覺得說跟就是這麼多的男性工程師～團隊是比較好的合作，還是比較辛苦的，或是沒有辦法？

B：劉老師我跟你講～其實他們的回應都是好的，

A：都是好的～

B：他們覺得他們男生比較好相處～

A：我其實真的很想問：就是你面談的時候會問那些的女生後來有沒有進來？

B：問他們～

A：就說~就說~啊~男生有多少人，女生有多少人，
B：對~~後來還是會進來，
A：還是會進來，
B：因為你要讓他知道為什麼這一家公司是你值得投入你的職涯
A：OK~他們原先的consent其實是consent有接替，嗯~就是有 f e e l i n g，
B：對
A：而不是consent說其實都是男同事很不好相處，
B：很好呀，現在女生其實我想在學校的女孩子跟男孩子相處他們比以前我們那個年代更覺得 e a s y 吧~
A：OK~
C：我覺得會不會因為他們在學校的時候班上男孩子多了，已經習慣了，
A：對~
B：嗯~沒錯，他只是擔心他會沒有出頭的機會，他不擔心他跟男孩的相處，
A：嗯~然後他們的工作時間其實就是~
B：就是真的很長，是真的長~蠻辛苦的
A：然後~
B：現在 u s e r 要求是很多的
A：對呀，那~他們在這個階段裡面，階段~他們會不會因為這個樣子有不一樣的~比如說調班啦！或者是怎麼樣子的狀況~有沒有因為這樣子~
B：我要講的是，我覺得的~這一群女生，跟我看到的做行政的女生不太一樣，他們一但投入他們的工作時候，就很像男性，
A：嗯~
B：不知道是不是因為那個環境的關係，還是工作類型的關係，他們是很理智的，因為他做 I T 的東西是需要很理性的，是很有邏輯性，所以他們在溝通，談事情的時候，其實個人期許是比較少，
A：嗯~
B：可能也是因為這個特質，所以我們很容易用他
A：嗯~
B：那他可能他在談他工作的時候，我想他也會很理性的跟他另外一半可能也是會很理性的溝通這件事情，所以 s o ~ 也沒有因為這件事情我要結婚而要離開，可能有得話
A：可能有
B：對~可能有的不清楚，可是我接觸到這幾位他們倒還蠻OK的~他們擔心的不是這個，他們擔心的是說，我說我要是在這家公司我要是出頭了，我做到某一個位置了，那我的男朋友又在這一家公司，那你們可能二個人不能在同一公司，必須離開，那到底誰該要離開，他們談的是這件事，對~
A：所以你們有這個policy喔？
B：有，就是~

A：是不同部門?還是不同公司?

B：嗯~要在不同部門，嗯~如果就是你的主管是~就是你的另外一半已經做到處級以上的主管，你另外一半是~必須離開的，對~因為這個是~你要讓你的主管是很能夠帶團隊的時候是很公正的，

A：所以所以~你~就是這個問題的

B：嗯~最近就會遇到這個，那就是看誰爬的比較快，所以有時候是男生離開的時候，有時候女生離開，對~其實我覺得現在年輕人還蠻能接受這種的，他不會叫女生回去帶小孩，反而是女性說我覺得說我爬的比你快，那~請你先離開這家公司，對~

A：所以你並無此認為覺得友達沒有所謂的男性主導文化，

B：男性主導文化，因為我自己是女性主管嗎! 所以在這邊我倒沒有覺得，反而我覺得女性在這家公司是很受尊重，可能是它從ky到hb，他們都很尊重女性，然後到現在的來至總經理他尊重的是專業，所以~嗯~沒有那種感覺，只要能夠在會議上大家誰要能說的出道理，就以道理為主了，嗯~

A：所以其實也沒有沒有所謂男性主導，

B：還好耶~你像我今天開會，我屬下就跟我說，還好你跟著來，我們十分鐘就解決了，我說為什麼?他說，我說我要，他說，因為我屬下是男生嘛，他說我是男生去對副總講，可能要講二十分鐘，因為我跟他沒有那麼多的cannily，就是我一坐下來我就是跟副總開玩笑，其實那氣氛會比較柔和一點，

A：嗯~

B：然後就說，A~你叫我簽那個東西，他可能還沒有完全看完，我就告訴他說，你~副總你要簽這，然後就，說你會不會把我賣掉，我就說~啊~你提醒我了，我應該要開始想要把你賣掉，然後他就開始很認真的簽了，可是如果是男性的主管跟他溝通，可能就是，他會詳細看，然後看完才說，你會不會把我賣掉，他說他可能會接不下去啊，

A：可是像這樣子的一個狀況在，那種像他們那種，像他們那種的工作團隊，應該不會像這樣的~的~形態吧，

B：對~他們就~他們就談數字啦~談流程啦~對~然後談你到底demo出來的東西長什麼樣，他們是非常理性的，

A：所以，所以其實就回到剛剛你有提到的一點喔，就是連女性主管都覺得男性的比較俗稱是好帶的，所以他們其實，就是如果其實女性特質重一點的工程師，其實~

B：就不一定是那一個團隊，

A：就~會不會工作起來比較辛苦

B：女性特質重一點的~

A：就是所謂的女性特質，比較重~人性啊，然後覺得你們要care情緒啊，然後~之類

B：其實你不要有太多個人的情緒，應該都OK~

A：應該都OK~

B：對~因為他還是看結果，當老闆跟他談日期的時候，全都是講結果，假如這個會議上有十個人，九個男生都是在很理性的情緒之前說，那麼那個女生那就會自然很用很理性的，他不會在那個時候展現女性化，因為是行不通的，嗯~

A：其實講的應該~對~其實在他們團隊裡面，其實就是~就是更是重視數字，然後事實，然後這樣子的~在專業上要取勝，

B：可是，我~我最近的感覺是，這個團隊裡面，會往上走的人，或是會升官的人啊，嗯~他是除了他的專業以外，他有一個特質，他會溝通，他懂得整合，跟做coordination，這個是非常~愈來愈重要了，他的影響力是占他的專業裡面的一個很大的透涉，嗯~

A：所以我們其實有在就是想要問說，接下來就是談訓練，其實那像這樣的團隊的訓練，你們就是會安排怎麼樣的訓練，專業訓跟非專業訓都有嗎？

B：都有，專業訓的部份，是由，他們自己單位的有一個叫做~乜~教委會~教育訓練委員會他們有幹事，他會跟他們的主管談他們年度的教育訓練，那第二個是，他自己的人格特質這個部份是我們有一個叫做績效考核裡面有一個personal develop的部份，那我們有分類別，然後由他去勾選，勾選完之後，我們會做一個全公司性的課程，然後讓他們去，嗯~就是讓他們去安排，

A：那他們的課程都是內訓嗎？然後在上班的時間嗎，

B：是啊~我們只要是他勾出來的東西是公司開的，一定是上班時間的課，

A：那專業訓呢？

B：專業訓他去外面上，

A：那~通常是很長的時間嗎，就是說，比如說是一天的，二天的，或者甚或是那種很長期的，甚或是出國或是派出國的~非常~

B：出國的我是沒有聽過~

A：沒有聽過~

B：反而是國內的部份可能就是，三天到一週的比較多，嗯~

A：所以~通常這樣的狀況就是，就是他們就是接照需要，還是主管指派，還是什麼樣~就是強迫式的~

B：主管指派的會比較多，因為現在他們IT的學習已經不是課堂上的學習居多了，他們那個叫做制式學習，他們現在比較多的是e-learning的方式，然後還有另外一個是異業學習，他們比較常跟supplier做學習，比如說IBM啦，Orcal啦，SAP這個部份，都是他們都是會請他們到公司來，然後是我們的人派過去跟他們一起去做學習，那個才是他們現在那個叫做動力的來源，

A：OK~

B：嗯~因為現在都有很多新出來的東西，包括我們那個最近常聽到的什麼雲端試算啦，openhouse啦，什麼這些東西，都是他們在用的，然後他們現在一直要在公司推陳出新，用什麼 部落格，然後 部落格是每個員工就可以用，裡面有什麼cd_control，那麼東西都是我們現在看重要的，東西都是學校沒學到，又必須會，那你就可能是外面的開的課程，再加上現在的，

A：其實現在也很多，尤其為了training

B: training的部份算多, 對, 然後另外一個是他必須到海外去, 我們海外是有另外的office的, 他需要去做輪調,

A: 需要去做輪調, 那這個東西對員工~~

B: 嗯~有~他們有, 輪調其實有將家庭因素了, 因為一般出去輪調要二到三年~他就不一定可以去, 那我們現在是歐洲跟大陸嘛~所以~那

A: 那現在, 通常輪調的階段, 是怎麼樣子的幾歲? 怎麼樣階段的員工,

B: 只要我們的新廠區出來就會問他們要不要去

A: 就不管經歷幾年都可以去

B: 對~

A: 無論是較年長或年輕的, 需要有什麼資歷的嗎?

B: 對~我們要有資歷的大概三年以上, 他有經驗、我們想要派她去或他有意願

A: 那這樣會不會造成後來的 concern, 例如公司你們的生涯升遷或是發展

B: concern ? 是他們怕自己沒有升官機會嗎?

A: 就說他們若不願意輪調的話

B: 這單位還好, 因為這不是 OU 的其它單位, 因為他不用帶大團隊, 若假如你今天是製造端的, 假若你沒出去你沒辦法跟人家說, 你在大陸歷練過, 我現在帶你你就要聽我的。這 IT 用到哪裡都是一樣的, 而且她現在 serve 是夠的, 它可以作 remove control, 做雲端就好。

A: 那這樣子的話, 你們輪調要怎樣派?

B: 由她們的協理去做 selection plan, 她裡面就會談到說下一個位子可能何時發生, 誰有資歷可做? 那我剛剛就提起說, 這裡面最重要的是看她有沒有一些 integration 的經驗, 會去看他的人格特質, 再來決定了。

A: 那如果女生有 concern 呢?

B: 哪一個 concern, 是他在乎? 還是女生在乎?

A: 女生員工如果不能出去輪調呢?

B: 那女生不能出去, 那就不勉強。而且這就是我們公司有趣的地方了, 男生不去呢, 他就說你怎可以不去, 那女生不去, 喔好呀沒關係。我有家庭呀, 我不能因為這樣毀了家庭, 男生就是一家之主, 你要配合, 所以回去好好對你老婆說一說, 所以其實男性主管在這家公司, 他應有同儕的壓力, 他希望他的職涯裡面, 決定權和自由度在家庭裡是更大的。

A: 那你們有沒有一些像這樣的問題有沒有一些 work family Policy 來控管, 不管是在工時過長或在公司輪調這部分

B: 對女性嗎?

A: 男生女生都一樣, 因為都會有 concern 呀。

B: 分兩個啦, 一個是外派這一塊, 我們希望未來外派的人主要會少一些, 因為兩岸直航的關係, 如果我們講的是純粹是大陸的, 因為有直航變成通勤式外派。

A: business travel 那樣

B: 你又必須 locate 在那地方, 你又必須常回來, 我會機票給你多一些, 你就可以常回來, 但這情況其實這對管理上和員工家庭照顧上都是有幫助的, 因此這樣

我們做了調整，我們從五月的時候就開始調整，基本上是 OK 的。但另一個是歐洲就沒有辦法了，你不可能 remove，所以這個就有 concern，那第二個工時的部分，工時這裡是沒解，只要你進入這行業，你進入了科學園區的大門，大家都一樣了。

A: 不管你做什麼職位都一樣嗎? 包含你做行政、組織那些?

B: 你越到 entry level 的下班時間會好一些啦，可是越往上走是責任，就不容易了。

A: 跟你的 occupation 較無關，跟你的 level 較有關。

B: 多多少少，可是有時候是公司的整個氣氛，那個氛圍會讓你多學習，有時候可是事情也真的會很多，其實這樣講好了，去年我們還在講說，不景氣的時候員工加班時間並沒有因此而減少，因為我們在想的是景氣回來你要做什麼? 大家反而花更多時間再做更多的 study，就是在蹲的時候我們會花更多時間。那景氣回來更不用說了，根本就忙不完了。所以你幾乎長年工作都維持在 high level 的公司，平均你七點進公司，若能在七點離開公司，你就算超幸福的

A: 你們有做什麼事別讓大家如此忙嗎?

B: 我們會推親膳計畫，我們推一個禮拜至少要回家 2 次共進晚餐，但我們可沒說是幾點的晚餐，不是六點晚餐或七點，當然我們期待你們可以這樣做，週末可以多陪陪家人，我們會去推行，但工作的部分，若要能做到其實是要你的主管別規定六、七點開會呀，不然你的員工，怎可能這麼早下班。

A: 你們有政策去鼓勵主管不要這樣做嗎?

B: 我們會宣導，可是沒有強制，因為真的不容易，因為事情真的很多，好啦老闆說你六點下班但是老闆心理急，因為顧客跟你說明天東西就要出來，你還是會請她多幫忙把它做出來這樣。

A: 對呀，輪調跟外派。那最後是績效評估跟獎酬

B: 績效評估做法大部分是跟一般員工相同，不會因為是 IT 單位就有特別、或是女性就有不同

A: 就跟績效差不多，其實這因為有研究指出女性員工，因為前面的因素，他比較不能外派啦，她的工時上的確有限制，所以其實看起來，能夠接受這種狀況。那外派好像不是那麼大的 concern。

B: 其實我覺得很多是家庭的，父母的狀況呀，其實人生是個階段，你到了 30 到 35 歲，父母都差不多 60 幾歲了，那他們的身體開始會慢慢出現一些狀況，那你可能會因為他而留在台灣一陣子，那之後好一點再出去，那這年齡也是她們成家的年齡，可能他的太太有第一個孩子出生，那他又必須留在這邊，所以總是會有這些狀況出現。所以這不是能勉強得來，可是一旦我們再找人的過程，所以我們都會跟她說你覺得你的移動力如何，這都是面談一定要問的，那你的移動力的定義為何? 我們不是台灣島內換而已，你可能在龍潭廠，我們會問你可以調台中廠，期待他們的答案是可以，那以往對大家來說我們從龍潭到新竹就很遠了，可是在這家公司，從五個廠區之間輪調是很正常，很可能今天講，你下禮拜就要搬下去了，那他家庭就是跟著下去。

A: 你們會協助他們善後嗎?

B: 這個 OK 啦，我們會有協助轉型津貼跟搬家津貼在這部分，但我們有個政策是它有分區域，比如說龍潭到埔心就一定沒有，不管你家住哪哩，這距離算是近的，一般來說要超過 30 公里才有轉型津貼，若低於 30 是沒有的

A: 所以其實這部分

B: 大家都已經清楚了，以往是對 IDL 這個的規範，因為最近不景氣從去年，廠區跟廠區第二個輪調也必須要做了，所以也要開始輪調了，所以廠區裡的 DL 也開始進行輪調

A: 那她們還好嗎?

B: 很多人不能配合，尤其是 DL 會說我的薪水不高，我為什麼要配合你，今天這件事情她看不到未來，今天他願意配合你是因為他看的到下個階段，或有不同的廠區歷練，不同的主管或工作性質不同，我甘願配合，而且可以拿著這理由去說服他的家人，因為這樣的關係對我的 career 是有幫助的，DL 在哪個廠區都一樣呀，那我這邊不做，我可能離開這家公司，所以那時候勸他們請他們協助，若他們不配合，你也不能怎麼樣。

A: 最後一個，那剛剛談了那麼多，這兩個部門的女性員工，你覺得他們在組織內，她可能有最主要的困擾對她自己而言

B: 最主要的困擾喔?

A: 比如說是男性同事相處、工作時間長、輪調、不停的接收資訊或者是說你覺得呢?

B: 我聽到她們說基本上是以這家公司，她們覺得從來沒有可以停下腳步什麼叫做安定的時候。公司一直在成長，他們想喘口氣一直沒機會，他們會思考為什麼別的女性可以 5 點下班，為什麼她們不行，又回過來想，若她們在這裡要出頭就必須和男性有一樣的工時，我覺得這是她們的兩難。

A: 所以說意思說男性也是這樣

B: 對，應該是大家的困擾，不只是女性工作者的困擾，以往的困擾會少一些些，當她在思考這些問題的時候，他終究會想說我當初進來的目的是什麼，我留在這邊期待的是什麼，那他期待的東西可分兩種，第一種是公司的 image，另一個是個人的部分，個人可分為第一個是薪資，一個是 career move，這兩個都是可以看的到，她可以說服我自己再怎麼忙，我覺得這是我的期望，這是我們在期望理論裡談的，我的投入與我的產出可以平衡我內心的感受。可是現在分紅費用化後我們再觀察這件事，假如他的家在台北到新竹來上班，每天開車要兩個小時，每天她在開車的過程她會去思考 for what? 就我這麼辛苦我到底得到的是什麼東西。

A: 你覺得女性會比男生更想這件事嗎?

B: 會，因為男性在職場上，他們通常比較的東西是地位，公司的重視度和我的 career move，而女性比的是你要為自己多想一點，你要為自己多活，你看我們現在許多的雜誌和刊物裡面，多麼要求女性要愛自己，已經不只是 spa，她談的是你心靈的部分，所以為什麼現今的出國旅行對女性而言是另一個

recognition，可是她並不會因為出國回來，她工作就會更認真，她會認為對自己是個 break、可能對我自己一個 recognition 而已，所以當她的同伴在談這個時會做比較，她比較的方式不是比你的同伴，而是請你去比較女性族群的時候，她會覺得為什麼我要這麼辛苦，分紅費用化後拿得比較少了，你要不要想想看，要不要回台北，還可以有朝九晚五的工作，以你現在的位階、資歷可以找到更好的啦，我們在想的是未來她們可能會被拉出去，我們在觀察啦。

A:所以其實在工作家庭、工作時間、工作型態上對他們是影響最大的。

B:我覺得對，而且我覺得公司不會因為是女性，而對他們在工作水準、要求減低，可是我們重視她們，我很佩服她們，她們真的是很厲害了，

A:你們有做 women club 嗎?

B:沒有，我們只有秘書 club，你們怎麼做?還是老師聽她們怎麼做?

A:中央沒有做，我聽過 cisco 有在做。她們有 women club

B:我們只有秘書會而已，應該是一個很好的聚會。

A:就是對他們的女性，讓她們在公司裡有更多 life 的平衡

B:我們也很需要

A:那她下次回來我介紹你們

B:好呀

C:我有個問題，turnover rate 也是九比一嗎?

B:不會耶，這是我們現在要觀察會不會，但過去觀察以往女性離職不多耶，反而是男性，因為 IT 產業市場很大，都是男性的市場，反而男生被拉出去的機會多太多了

A:反而友達對女生還不錯?

B:對，她相形之下還 OK 啊

A:你有聽過他們形容過在同樣類型的工作但不同的公司嗎?

B:有，她們覺得這裡好玩，很多東西可以去嘗試，因為公司重視這一塊，比如說：前年總經理就說為什麼我們公司不能用部落格，那剛開始 IT 就會講很多原因，說安全問題啦，那總經理如果我堅持一定要呢，我希望讓全友達的人都可以用部落格，那我就給你一個目標，我要你一年內開啟 350 個部落格，那 IT 去做，講完之後，兩個禮拜 IT 開始要提 prupose，就開始報告，報告後那些女性也在 project 裡面就做出成績，因此他們覺得很好玩呀，因為這東西是在別家公司總經理不會要求做這件事的，第二個例子是老闆要求 IT 開 forum，就是你 IT 在這家公司、你對這家公司的 value 給展現出來，你去開一個兩天的論壇，要讓所有人看到喔，所以 IT 就去把他所有的軟硬體，就把它開成就像外面的 IT 電腦展一樣，開了一個光廊，叫我們去試，我們會發現說天呀你們怎麼那麼厲害，你們做了這麼多的 program 都是我們不知道的，包含對 hr 的 portal 哪個單位的 Portal 啦，就一個個讓我們去試，因為是虛擬的大家都可以試，所以做完叫我們去填問卷，是 on line 的，且馬上可以看到結果，他會送你一個部落格的點數，所以 IT 就再玩這些東西。我們也很開心，當他們開了一個論壇時，他會邀請我們所有的 vendor 來分享，請問你們現在這家公司最新的技術是什麼?那我們就開始邀

請我們的供應商，還有我們集團的 IT、HR 呀，大家都來聽且有很多的互動，聽完之後總經理就會來問，請問你們在 forum 學到了什麼？那你們可以做什麼，你們下一季的 KPI 就是要做這些事情，所以她們一直被推著要創新，對所以他們會覺得好玩呀，

A:OK 那我再補一個問題，其實當這部分從 HR 的觀點和還有剛剛的觀點，在這部門，你覺得女性本身多一些會不會有一些不一樣的優勢

B:我期待多一些，我剛剛講說現在 IT 最重要的特質是影響力了，他的溝通能力佔很重要的部分，因為現在不只看硬體，硬體對她們來說很簡單，你很容易被取代，只要 outsource 出去就好了，但是軟體而言，你跟 user 溝通這個介面是無法取代的，且必須透過他們來跟我們溝通，如果是女性特質的話這方面會更強，它的特質是說我們一定會講不清楚我們要什麼？我們有時候要透過自己的語言把它轉換成它的程式碼 code，她寫程式碼才有辦法說明白，寫完之後你還要想辦法講得讓我聽得懂，這要有耐性的，因此 IT 人員慢慢的被訓練為更有耐性的，因為 user 一直很不清楚你到底在做什麼，那最後她被訓練出來她就可以做出這些東西，所以如果女性越多對我們來說越愛，對 user 端來講啦，但對他們主管我不是那麼清楚。

A:這問題要記得去問 line manager，

B:對呀，或許說不定他們有不同的看法。

C:你們要的人是以碩士為主嗎？

B:對呀，大部分是因為讀過碩士，他有蒐集資料的經驗，然後她跟學校的互動也會比較多，就大學跟碩士真的是不一樣，且有學過統計手法，這些東西都是我們在工作上非常需要的。

C:以資工的人嗎？

B:對，以資工的居多，不過也有些人不是讀資工，但她在外面有做過 IT 的，有這樣的經驗我們也很喜歡，她們有不同的想法來做事情其實還滿好的。IT 在友達算是滿有前途的。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十一）

訪談時間（19:30~20:30）：2009/07/07

訪談地點：人資所辦

與談人名：K 人力銀行人力資源主管

A：劉老師（訪問者）

B：（受訪者）

C：志袁學長

D：雅茹

訪談開始：

A：ICT 的人數大概是幾位？

B：差不多 150 位！

A：你是說，476 位，476 位中只有 150 個？

B：對！

A：那你們 50 幾個人資學院裡面有幾個需要 IT 的能力？

B：24。

A：就二分之一

B：對！

A：就是你這部份。嗯~到怎樣的程度呀？

B：就是包含程式撰寫嘛！系統分析、然後還有~還有~一些系統規格、系統流程牌理這些。

A：好~那~多少女生？

B：多少女生喔~24 個，大概 6 個。

A：只有四分之一，為什麼那麼少？

B：女生就找不到呀！

A：什麼意思。

B：就是工程師女生先天上就是比男生少，

A：你開了什麼樣的規格？然後找不到。

B：就很正常的規格，我們都開技術的規格，譬如說他會 JAVA、GARVENT 呀！

A：那是什麼樣的科系畢業。

B：我們的科系都很雜耶，我們合計所有男生女生中，純資工背景的人只有一位。

A：阿~其他咧。

B：其他，有些像是工業管理呀~有些是資管，阿~現在資管也很少在寫程式了，所以這對他來說也是一個挑戰。然後，還有那種森林系。

A：那你怎麼知道他會 JAVA？

B：因為他們有很多都是自己有興趣。自己去學都去

A：自己有興趣你們就會用嗎？

B：自己去學，我們進來都會有考試，會有筆試。

A：那如果他去資策會或是什麼地方去學，你們會去看那個證書嗎？

B：會呀~

A：你有最低的標準嗎？如果他不是本科系畢業的，你會希望他具備哪些資格？

B：就是有資策會的證書，那之前有一、二年產業經驗就可以。

A：OK~資策會證書他們時數大概是多少？

B：400~600 都有，可是我覺得 400~600 那都還不是很能夠保證，大概都還要一、二年的產業經驗，才比較能確保。

A：那你們為什麼會找不到人咧？你們有那們大的 data base。

B：第一個：因為資訊人員很難撈，資訊有分好幾類，一類是 MIS，一個是軟體開發，軟體開發人很少。

A：你們就是屬於…。

B：軟體開發。

A：可不可以再具體描述你們到底需要什麼樣的人？

B：就是~我們會看專業比較強，譬如說像是寫資料庫程式的，然後寫網頁程式的呀？因為資訊部門有分另外一種就是 MIS，那 MIS 就是很簡單，就管網路嘛，那些 looter 會操作呀，掃掃毒呀？幫大家上 base，那種 MIS 是每一個公司都會有啦~那種人人數就是比較少，像我們公司 400 多人，正職大概配三位，有些公司配到兩位，這是 MIS。

A：你們 IST 的 Server 這個部份的管理，不在你們這裡是不是？

B：嗯~不在我們這裡。

A：這裡女生多不多？

B：女生喔~ 1 位。

A：他們大概有多少人。

B：大概有 30 位。

A：他們大概都是什麼科系畢業，都一定要資工的嗎？

B：他們那邊資管也可以，因為他們那邊相對來說就比較像管理那邊的網路有沒有，他們的門檻就比較沒有那麼高。

A：那~沒有那麼高，還女生那麼少？

B：對~就是那麼少，因為只看到一個女的。

A：那回到你們好了，你們是四個女的？

B：六個。

A：六個女生。你是說不好找是不是？

B：不好找，真的不好找。其實找的時候已經沒有講男生女生了，就是厲害一點，有經驗一點的就可以了。

A：就是說來丟履歷的就很少？

B：就很少。那去撈也撈不到什麼東西。

A：什麼意思呀？

B：就去資料庫撈，因為我們可以去資料庫撈嘛!那也撈不到什麼好的履歷表。

A：是撈不到人還是撈不到好的女生？

B：撈不到人，不管男女啦！都撈不到，很難。

C：所以他們都不用 104？

B：也不是啦！

C：他們都還沒畢業就都有工作？

A：還是因為你們要的太雜，而他們太專，你們要的太廣，他們會了一樣就不會兩樣？

B：也不會耶~因為現在就兩個主流，一個 JAVA 一個 GARNET。其實現在會願意要寫程式的人越來越少，很多都是冷門科系，再自己去學，那很多資工的，他真的很不喜歡寫。

A：資工都幹麻去了？

B：資工都跑去寫韌體呀，跑去做一些線上的工作呀。

A：線上工作？你是說遊戲橘子嗎？

B：不是，就是跑去做像是宏達電呀，或是跑去開發套裝軟體的那一種，或是說寫韌體呀，因為資工他還會教一些電路設計呀，它可以做一些 PC，資工真的會來寫軟體的，十個大概只有兩個，所以很難真的找到資工系的。

A：你們現在平均的年資大概是多少？

B：大概 30 歲。

A：他們大概都待在 104 多久？

B：我們部門嗎？因為我去的時候一大堆人離職，所以後來招進來，他們年資都比我輕。

A：基本上來講，他們工作的型態大概是怎麼樣？你們的上班時間呀？

B：就是以軟體公司來說，我們算是比較輕鬆的啦~就一天上班大概 8~9 個小時。

A：就是固定的嗎？朝九晚六？

B：對。偶爾會加班一下。

A：然後他們有專案的形式？

B：有好幾個 team 啦。研發的部份就是研發團隊嘛~寫客製的就是寫客製團隊。

A：研發和寫客製，都是在同一個辦公室嗎？

B：對。

A：一個 team 大概都是多大？

B：一個 team 大概都 4~5 個工程師。

A：至少一個 team 都會有一個女生？

B：對。

A：現在實際的情況真的是這樣嗎？

A：為什麼會有這樣子的分法？

B：為什麼會有這樣子的分法？

A：剛剛好？

B：可是有一個 team 沒有女生，寫客製的那個沒有女生。

A：你們在分配的時候跟性別有關係嗎？

B：可能因為我們客製 team 要常常跑客戶，那女生比較不喜歡在外面跑，所以就比較喜歡做一些研發類的。

A：為什麼？

B：不知道，他們就出自個人的意願。

A：有沒有問過為什麼？你們跑外面的型態是怎麼樣？

B：做需求訪談呀~寫客製呀。

A：可是是當天往返嗎？然後會有遠一點要到外底去的嗎？

B：會。本島都當天來回。

A：你們這邊的女生平均年齡多大？

B：最年輕的 25 歲，最老的 66 年次，32 歲。

A：結婚了嗎？

B：有結婚的，只有一位沒結婚。

A：所以你們那邊都結婚了，那他們沒結婚的時候也不喜歡跑外面嗎？

B：沒結婚的時候？其實你問的問題我真的答不出來耶，因為我真的沒有去問他

們為什麼，可能是我先入為主的觀念也有可能啦。

A：所以你都沒有問他們，就認為他們不想跑外面。那你們的工作都是在辦公室裡面做嗎？可以帶回家做嗎？

B：可以呀。

A：那你們有打卡嗎？

B：有打卡啦~可是上班時間就是你晚半個小時來上班就晚半個小時走。

A：所以就是只要有到固定的上班時間就好，也可以帶回去做，你們有沒有彈性上班，就是上班時間更有彈性？

B：喔~那就是要用專案來看，只要他最近很累的話，就幫他申請。

A：所以也有這種可能，就是他只要在家裡完成他的部份。你的員工對這部份都感覺還不錯嗎？

B：女生很少，幾乎都是男生會帶工作回去做。

A：女生比較不會帶東西回去做就是了。

B：他們通常都下班就 close 了。

A：你覺得你的員工會有工作與家庭的衝突嗎？

B：其實我們公司是還好，因為我有一個同事的太太在另一家公司，她已經懷孕且只差一個月就要生了，還常常留到晚上 11~12 點。那我們都是在年底有要更新的時候，才會特別留到晚上 10~11 點。

A：所以這問題你覺得你們公司還好。所以從你來了以後，流動率高嗎？

B：我一開始去的時候流動率很高，目前為止我想大概 10% 吧。

A：你覺得你們有男性主導文化嗎？

B：女生也是會嗆聲嗆的很大聲。

A：有女生的 team leader 嗎？

B：有一個是潛在的 team leader。那她有獲得一個專案，那目前的 team leader 都是男的。

A：你們的訓練是怎麼樣？

B：我們的訓練有兩種，一種是…，因為我們是微軟的 partner，它常常給我們課上，那就看誰比較有空就給誰去上。另一種是我們每年會給大家排一些課，然後給大家一起上。

A：所以這些訓練聽起來是蠻平等的，你們有管理訓嗎？

B：有，那是主管上的。

A：所以以這 20 幾人來說，都還沒有需要上管理訓。你覺得在這樣子的工作途徑，你期望這些 IT 人員會有什麼樣的發展？

B：他們有一個期望就是，希望以後可以不要寫程式，因為寫程式寫多了也會煩，他們可能希望以後就變成 PM 或顧問，有的還不會排斥作業務。

A：那女生呢？

B：女生有些會傾向做系統分析師啦！就是做一些文件，但是自己不用寫程式，叫別人寫。

A：那你們自己的規劃呢？

B：因為我們部門還太小，沒辦法分工，每個人都要寫，長期的話，會漸漸把它分開來啦。

A：那你有沒有跟你的員工談過？我是說女生的部份，如果他的生涯期望如果都不喜歡跑客戶，不喜歡寫程式，要怎麼做系統分析，怎麼去做 PM？

B：他會變成是說，別人跑回來的東西，她去做分析，把規格開好再讓別人去寫程式。

A：你覺得你會給他們一些比較強迫的工作輪調嗎？

B：我們目前工作沒有分工的很細啦~所以也沒有辦法這樣做，就每個人都在寫程式。

A：所以他們有工作輪調嗎？你們跟別的部門之間有工作輪調嗎？

B：沒有。

A：為什麼？你們這邊跟人力銀行那邊應該有一些 overlap 的地方。

B：沒有，從來沒有。

A：為什麼？

B：不知道。

A：那你們部門之內咧？

B：好像也沒有耶~

A：那專案呢？

B：不清楚耶~

A：那他們比如說現在所做的這些東西有輪調嗎？那再 project 和 project 之間

B：現在的女生主要負責開發，開發就是新的系統讓她們開發啦，可是也沒有輪調，

A：Ok

B：沒有開發得跑去客制這樣子

A：你沒有讓他再回到訓練，他們沒有再去上 HR 的課嗎？

B：我們內部自己有開

A：OK 所以這是大家都要上嗎？所以不管它是什麼，對，我在想說若是她們這塊不上的話要怎麼寫程式，那你們有外派嗎？

B：沒有

A：你們大陸那塊沒有打算要

B：沒有

A：有規畫嗎？

B：沒有

A：所以在用人的時候有考慮到外派的事情嗎？

B：沒有

A：所以，對，你們訓練都是上班時間？

B：都是利用下班時間

A：這樣子人家會喜歡嗎？都 OK？

B：都 OK 啦，就是我們長久以來的習慣就都是這樣，

A：所以男生女生對這也都沒問題

B：反而是有些男生有問題，男生說要接小孩，

A：哈，男生要去接小孩喔

C：結了婚的女生有小孩嗎？

B：現在都沒有

A：所以還沒有接小孩的問題，所以基本上在外訓這部分，還是會利用非上班時間顧慮

B：對，訓練內部職員都是用非上班時間，例如說從六點到九點

A：對，所以這部分還是有 concern，所以外派在島內的話都是一天來回，這部分的話女生有比較 concern 嗎？

B：恩，這我沒有問過

A：主管沒有問過，主管沒有派去過？是你派嗎？

B：對呀，我派

A：還是他們的 team leader 派

B：其實今年才有 team leader，去年只有我一個人帶 25 個

A：所以去年以前只有一個 team leader，

B：對

A：所以就都你派

B：對

A：你不知道為什麼就是沒派

B：對對

A：你是固定只派特定的人去嗎

B：對

A：你怎麼挑哪個人應該去

B：因為有幾個是從別的公司挖腳過來，他很會寫客制程式，

A：所以他有克制程式的經驗，

B：對

A：所以你的女工程師對客制經驗比較不熟悉

B：對

A：那你出去的時候都幾個人？

B：都是一個人搭配一個顧問

A：OK，你沒讓你的 junior 點跟著去看一下嗎？

B：沒有

A：cost down 的原因嗎？

B：對呀，經營有困難

A：那績效的部分是？績效比較好是怎樣的員工

B：績效比較好就是程式開發能力、會比較去學習新東西

A：OK

B：然後願意他會比較多花時間再工作上，

A：在你認為績效比較好的有女生嗎？

B：有，有一位

A：恩，在你認為所謂績效比較好的總共有多少位？

B：大概有六位

A：所以有一位是，所以這比率比原先的女生比率少，女生從 4 分之 1 到現在變成六分之一

B：對

A：為什麼，你覺得是個偶發現像嗎，還是？

B：恩，有幾個…。有個女生專案做不完，她會願意會把她趕完，另外有個女生她，她就是說比較不會配合部門的需要，她會沒做完就沒做完，

A：你會覺得女生配合度比較低嗎？

B：也是，也不是耶，就是說她們上班時間會認真啦，就是說有些可能若要他額外付出額外的時間，他們可能比較會不願意，配合度其實都還好不會比較低啦。

A：可是你為什麼覺得人家技術不好

B：那還有就是技術能力的關係，就說他在寫程式的時候，她的品質跟產出都比較差，就是專業能力的問題，有些女生專業能力還不錯嘛，但那幾個相較之下比較不會學習新東西

A：為什麼？

B：相較之下，都是要我們去餵她新東西啦

A：相較誰

B：相較男生，都要男生去餵她

A：OK，那主動性上

B：對

A：可是你剛講出去訓練大家也都會去呀

B：對呀，但是很多電腦的東西要自己去看、自己去 try

A：所以在這樣的狀況下，你真的覺得是男女的差別嗎？

B：恩，我覺得比較不是男女的差別，因為男生也是有比較不願意去嘗試的人也是有呀

A：恩，可是比例上？

B：差不多，比例上好像是，就是說以這六個人來說，他們比較願意去嘗試新東西，比例上可能女生比較少

A：也在這六個人上都是喔

B：對呀，這六個人比較願意去試，這六個人 5 個男生一個女生嘛

A：對呀，所以你們剩下 18 個都有問題

B：18 個或多或少都有啦

A：ok，所以相較之下，你也知道這到底是不是性別的問題

B：性別問題我想

A：年齡、原先的專業

B：對對對，都有點關係，性別的問題…..，恩還有些，我一個個想好了，有個

女生還是很愛玩，女生很年輕才 25 歲還是很愛玩啦]，然後有幾個很重視家庭，一下班就趕回去這樣子

C：這邊打個岔，你認為績效的好，第一個是程式能力很好，第二個是很願意加班，是這意思嗎？

B：對

C：有需要加班他都會自己留下來，第三個是他會很願意去學新東西不用人家逼

B：對

A：你們績效評估怎麼打，用 360 度嗎？

B：沒有，那是一部分的分數啦，主要是看他年度目標

A：年度目標的部分，是你打還是 leader 打

B：現在是 leader，主要是 leader 打

A：主要還是上對下的分數占比較高

B：對

A：你們的薪資水準怎麼樣，

B：薪資水準，就名目薪資跟別人差不多就月薪來看，但全部年薪來說算不好

A：為什麼？

B：因為我們公司在分紅上面…

A：人家是指誰，鼎新？

B：喔，如果是跟其他的公司的話，是比軟體公司好啦，可是因為我們工程開發人員也可以去其它公司啦

A：什麼叫其它公司？

B：分兩塊好，假設是軟體公司的話我們是跟人家差不多，甚至比較好一點點，例如鼎新，瑞陽是好一點點，可是假設軟體工程師他是中性，它也可以去宏達電去寫程式呀

A：進不去了

B：跟其它 IT 人員比較起來比較少

A：你們把自己定位的市場競爭對像是宏達電呀

B：沒有啦，哈哈舉例啦

A：可是其實你們的薪資還不錯呀

B：對呀跟軟體公司比較起來算不錯

A：在勞動市場你們算是不錯

B：對，

A：譬如說你們工程師也可以去遊戲橘子呀

B：對呀，也可以去遊戲橘子

A：你們跟他們類似這樣的都還差不多

B：都還差不多，可是我們月薪比較好一點，但年薪可能輸他們

A：因為他們有分紅

B：而我們分紅很低不到一個月

A：ok，然後你們在起薪的時候，有沒有就是性別會不會有影響

B：不會

A：你們怎麼起薪

B：就看她的經驗，主要看她過去的經驗，因為其實這市場上大概有個價碼

A：所以性別這部分沒有

B：男生也不會因為他有當過兵然後就

A：也都沒有

B：對，

A：你們福利有哪些

B：福利很少，就是一年旅遊假一天，生日假一天呀

A：所以這些也沒針對工作家庭啦這些

B：沒有沒有，

A：你們女生沒有懷孕嗎，

B：努力中

A：你們有人打算要請育嬰假嗎？

B：好像沒有聽說

A：你覺得你們那裡請育嬰假，你的態度如何？

B：希望她不要請，因為我們那個工程師系統養成，程式開發的技巧，養成要很長一段時間，至少我們正式上線沒經驗要半年，有經驗至少要3個月

C：即使進來前有經驗進來還是需要養成？

B：對對對

A：所以希望你希望她不要請，若是請半年才回來你會覺得

B：會覺得成本很高呀，因為我們現在工作卡得剛剛好呀。

A：我的意思是第一個當然馬上人力上調度的問題，不管怎樣等他在回來的時候，其實…你覺得他在知識上面的銜接 ok 嗎，在你們產業裡面或專業裡

B：是還好

A：一年或兩年都 OK，所以女生請個育嬰假還 Ok

B：一年是還好，兩年就有點多

A：假若今天有個資工畢業的女生，她其實離開市場很久，然後才回來要二度就業，你有可能考慮嗎，如果她們是4、5年前畢業的？

B：會呀，我們會考慮程式基本觀念呀，另外他不會要求薪水太過分的話，

A：Ok 即使她離開職場有一段時間

B：對對對，其實現在很多資工的人薪水要求的很過分，有，沒有研究所畢業，兩年經驗就可以拿到，45K 這樣子

A：45K 是多少？

C：4 萬 5

B：大學畢業這樣子

A：ok 所以這樣子是很多嗎？

B：這樣子的話以大學畢業，兩年經驗這樣算是多呀，因為研究所畢業大概是3萬6到4萬之間

A：5 年的話大概可以到多少薪水

B：若是 5 年可以到 5 萬多塊

C：大學還是碩士

B：他們都是專科畢業

A：假若你要 5 年的經歷，你會去在乎他是大學或碩士嗎？

B：不會呀

C：我們都會說起薪不一樣

A：其實你到了那個經歷時，你 care 的不是學歷嘛

B：對呀，他的能力比較重要

A：你會在乎證照嗎？現在不是有很多認證，像 java 啦

B：其實那個認證 nice to have，沒有也沒關係啦

A：那是什麼意思？

B：有更好啦，沒有也沒關係

C：會寫最重要

A：若真的有，你真的覺得那是有用的嗎？

B：ㄟ，其實很多人有證照寫程式也沒有特別好

A：所以我再問你 nice to have 到底是什麼意思？

B：就有也可以啦，沒有也沒關係

A：實力最重要，就你真正上過什麼樣的課，考試那些你是真的可以做的

B：對

A：ok 問一下你們徵試的過程到底是什麼？

B：我們有三關，專業我們有出題目，一些程式的東西大概四到五題，大概寫兩個小時，一小時到兩小時，看他寫多快啦

A：ok

B：第二個是人格測驗，再來是面談

A：所以你們還是很重視專業和態度

B：專業跟態度

A：好，我們剛剛講那麼多，你覺得剛剛那六個女生最常跟你提起最主要的困擾，最希望公司可以協助的部分

B：困擾喔，我覺得其實他們比較沒跟我提啦，但之前我有聽說是錢的問題啦 A：你不是說其實你們已經還不錯啦，為什麼他們還會

B：他們的錢可能會跟同學比較或怎麼樣，但我們在跟別人講薪資時會主動幫自己加薪兩成啦，所以其實困擾也還好啦，其實我們那部門還滿互相幫忙 A：若從你的角度來看，你會不會覺得女生會有別於男性的困擾，在管理上…

B：不會

A：即使你不能外派她們

B：也不會，也沒有人跟我反應她想要什麼東西，

A：比如說你在 promotion 或是你的整個人力布局的時候，你覺得這個有影響嗎？

B：是有，時候會有，有時候去客戶那會很晚回來呀，尤其有些客戶在荒郊野外，很多工廠在荒郊野外，那是比較危險

A：所以這個地方，你只能派一個人去

B：對

A：這部分有時候，對，那再下一步的發展上有沒有什麼問題

B：到目前都是從總工程這邊來做發展，變成資深工程師呀，然後，因為我們有專業職呀，從專業職這邊晉升，那管理職目前是比較有卡住，都有人做了 A：你們跟人資學院那邊就另外一個部門可能會有 rotate

B：目前沒什麼機會，因為專業差太多他們掉不過來，我們當然掉得過去

A：當然當然，你們跟人力銀行那理也沒有

B：沒有。

A：你們有沒有問題

D：請問學長你那部門的全名是？

B：人資學院。

A：104。

B：對，

C：你在那邊那麼多年通常人走的原因是什麼

B：人走的原因….

C：男女有別嗎？

B：大概…其實有幾個男生是忍受不了壓力啦，男生忍受不了壓力，有幾個男生服務客戶，客戶常常電話來呀，阻礙到他手邊的工作，手邊工作就越堆越多，那有幾個女生在那做久了，想去別家公司看看，那還有一個女生去別家公司看看，看了半年又跑回來了

A：為什麼？

B：她覺得什麼我們這邊比較平等啦，她覺得比較自在啦

A：什麼叫做你們這邊比較平等

B：就是我們這邊，階層，權力距離比較低啦

A：ok，不是性別平等是職位平等。

B：對

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十二）

訪談時間（14:00~15:00）：2009/07/03

與談人名：L 科技公司人事部主管

A: 劉老師(訪問者)

B: 人事部主管(受訪者)

訪談開始：

A：基本上我今天訪談的部份會比較著重在公司本身的做法部份，你可不可以先介紹一下你們公司？

B：我們公司呀！我們就是一家 design house，那其實現在在，我覺得呀，就是說現在目前台灣的電子產業 design house 還是以屬於人才聚集的中心，大部份就是說我們要的台、清、交這些人呢！他大部份還是往 design house 這邊靠攏，對！然後我們就是最近這幾年來就是我們有在產品線，我們一開始從語音 IC、那現在在多媒體 IC、跟 MCU-IC 我們都有展獲，算是一家，老實說在之前我們算是一家小型公司，嘿~對對對！慢慢慢就現在變成我們台灣部份已經三百多個員工，算是一個中型，而且還算穩定的一家 IC 設計公司。對對~因為其實超過五百家的現在在台灣真的不多，對對~

A：OK！所以現在以資訊科技這樣子的一個專長來講就是說你們的員工你覺得覺得這一群員工是不是你們的核心員工？

B：是呀！是一定的呀！對一定是核心員工！

A：那~請問一下！那就是說你們在部門上怎麼畫分？

B：部門，我們是以產品線。

A：所以產品線。

B：對！我們以產品線。有一些是以產品線，有的是以職能的部份，對~

A：OK！那你們研發工程師多少？

B：我們目前大概占將近快八成，譬如說我們家現在 320 個人嘛！它將近快要八成，那我們~我的八成它是包含譬如說：測試工程師、產品工程師、IT 工程師，這些就包含八成。那如果假如純 R&D 的話，大概是七成，所以純 R&D 可能是數位 IC、類比 IC、系統、分位、演算法這些等等。

A：嗯~我知道。所以這八成的裡面，這八成的人其實它都包必須要俱備相當的資料科技的能力？

B：嗯~還算要吧！

A：那有多少女生？

B：女生呀！我真的沒有去記耶！那時候我們應該要先把它統計。

A：沒關係，我們可以再寫 e-mail 來問你？

B：可以呀~那我們大概何時~

A：那比例上呢？

B：我們比例上，我們有抓，我們大約 3 個會有 1 個女生。

A：很多耶！

B：對~差不多百分之三十左右。

A：嗯~這真的很多耶！因為我們才剛做完一個 design house 的調查。

B：對！百分之三十。

A：我們很多做出來都是百分之十。

B：百分之十！！真的呀~

A：有一些公司在~

B：我們百分之三十，你看這三十的女生是那幾個部門？你看譬如說好了，那個管理部，我們管理部其實也還好，我們管理部就 3 個男生，4 個女生，然還有 NPC，生管這一塊大概 10 個都是女生，對！~10 個都是女生，還有會計。

A：不是~我們說百分之十用 R&D 那一塊那算的話！

B：喔！所以你的意思是說~

A：對！

B：喔！這我沒有，你再 e-mail 給我，我再計算，因為這樣

A：對，因為你說有八成，就是說你那個 R&D~

B：我瞭解你的意思，就那個部份女生是占，好~

A：嘿!~

B：嗯~應該就像你說的，搞不好也只頂多十幾%

A：對~我們看起來是，所以我剛才才聽到說三十我非常訝異！

B：喔~~對不起！我可能就~剛才是會錯意了。

A：對~我們下面的討論，其實就是多數，主要就是以那種 R&D 部門或是這種核心的這些 ICT 專業的女生當做我們討論的一個重點。

B：嗯~

A：那我們就說其實事實上，嗯~即時沒有很精確的數字是在今天現在場，我們手上沒有，可是就是還是聽起來就是一定就是差異蠻大的？

B：因為其實老實講那時候 Wendy 他只有跟我說要約談女工程師，對~他沒有說主管，然後接下來他就跟我說，我要的是主管喔！我那時候就腦筋有點那個提上來，哇~女生主管？在那裡？

A：哈~

B：哈~完蛋了！好像沒有？因為那一天我們開主管會議嘛！主管會議那一天 Wendy 跟我說本來要確認是那一個？然後我們禮拜一我們才那個主管會議的時候全部都是男生，就是有我跟會計還有生管 3 個女生，所有都是男生。對~

A：為什麼？對~從人資的角度為什麼這麼少女生？

B：對呀~其實這個跟我們的~就是說，工科其實都是男生，而且，理工比較利害也都是男生，你可以看到我們從學校，我們家交大人還蠻多，那譬如說交大電子所，一般可能四十幾個人，他男生比較多，女生來講也比較容易數的出來，對~那它等於一般公司就等於他們研究室的延伸~那就是說比例其實還是有，還是一樣的。

A：所以你們有特定合作的學校嗎？或是特定的研究室嗎？

B：我們沒有耶，我們這一塊就比較 weak 一點，對~我們沒有去特別說跟學校產學合作，對~

A：所以在 recruiting 上面的時候拋開男女你們主要的 recruiting 的做法是什麼？

B：你是說在招募 R&D 人力方面嗎？就是說我們在進行的方式嗎？

A：對~

B：我們進行，其實以前我們會進入校園，大部份還是找交大，我們會去做說明會，對~那可能就是說我們副總是跟那個我們交大電子的那個好像是系主任，他們是同學，對~那我們就~好像辦了一、二次吧！我們就跟新生做說明會，那另外那個校園徵才或替代役，現在變成替代役，以前是國防役。

A：OK~

B：那我們也會進入校園，讓學校讓這些學生，會去清大、或是台大、或是成大、或是交大，讓他們知道松翰是一家是在做什麼樣的公司，對呀~至少因為這是我們的 key person。

A：所以基本上你還是覺得說，主要還是因為原來那個你們的目標市場的女生就很少？

B：對~

A：所以~

B：對~就像我家是交大電子人的比較多嘛，然後他們說他們班上女生不到，他們班上大概四十幾個吧！他應該女生 5、6 個而已，對~他們班上，所以我就說，哇~好少喔！可是那些女生，我有聽我老公講，其實他們都發展的還不錯耶！

A：嗯~還是主要還是進~

B：嘿~都是進園區。都是 design house，嘿~他們大部份進入 design house 比較多。

A：OK~所以基本上來講，有沒有說想刻意要去找一些女性工程師呢？

B：嗯~沒有~其實我們在 recruiting 階段，我們還是以他的專長為主，像我們最

近面試，蠻高興就是前陣子清大資工畢業的新鮮人，我們去清大校園徵才，然後大概收了 4~5 封吧！還蠻多封都是女生，都清大資工的，他們一個一個逐一逐一面試，然後看他有沒有興趣，其實不是不是我們不要他，而是他們要不要來我們公司。

A：OK~所以其實主要還是他們來的主要還是比較少。

B：對~來源比較少。

A：好~我們現在聽到的問題喔~也大部份都是這樣，包括 IT 嗎？我相信你們還有一些不是 design 的，IT 這邊~

B：IT 喔~IT 女生就不少了耶~

A：那~

B：IT 女生蠻多的耶！IT 女主管，IT 目前我們大概 12~13 個，女生的話就~主管就是女生了~~1, 2, 3...有 5 個女生。

A：所以相較 IT 就比較多。那 IT 的話，你們主要需要什麼科系呀？學校？這樣子。

B：嗯~大部份都是資管跟資工，嘿~就像是女生多的，design house 的 layout 就都女生，我們 layout 九成都是女生。

A：layout 指的是？

B：layout 指的是 IC-layout。

A：OK~

B：IC-layout 這一塊。

A：為什麼？

B：因為其實我覺得還蠻好玩的，IC-layout 這一塊他的人才養成，我發現現在學校不注重這一塊，嗯~它沒有在做 IC-layout，但 IC-layout 部份都會出現在一些可能他是技職，技職學校厚~譬如說明新科大、大華技術學院啦~什麼聯合~什麼...從這些...還有擎益工專，類似就是從這些學校來，那這些大部份都是，這些女生可能他可能就是工科，他們就是在學校做一些 layout 相關的，但就是沒

有很深入，然後就像：思源科技，就有辦一些 IC-layout，為期三個月的 IC-layout 的養成班。

A：OK~

B：對~他就會去上，就會被業界所用，嘿~那這些女生本來就要一個很穩定的工作，嘿~那相較之下，其實女生會比較多就是。那第二個我聽到就是 layout 需要細心，女生比較細心，因為男生坐不住，對~我聽到就是這二個原因，對~大部份一般，像你們過來是中央大學或是那個譬如說台、成、清、交，或是像淡江、中原這些，這些都是理工科系的學生，其實他們不可能去做 layout，尤其唸到研究所，不可能。

A：OK~就比較繁瑣。

B：對~layout 是一個很細的工作，而且他們也沒學，他們大部份都是做到有關於跟產品、或跟系統整體有關係的，對~~~~

A：那~所以在用人這個部份，其實在，可以看出來有二十大塊在 R&D，IT & layout 這個部份，其實是有差的。

B：對~女生，女生還比較多是這樣。

A：其實上，有一些，其實就像您剛講的，特別像 layout 這一塊喔，他們有一些的能力其實是在業界的像那種職訓啦！或是這種地方在提供這個部份。

B：對~有！

A：然後這個部份對你們也很重要。

B：對~我們也是 source 自那裡。嗯~對呀~有些 source 來自那裡，因為他們在學校，其實我發現在學校開 layout 的課不多，我覺得還蠻可惜的，對呀~

A：我也不知道那是什麼東西，嗯~那像這樣子他們也是沒有經驗，然後去上這樣子的課，你們也會就是會用~

B：我們也 OK~

A：也 OK~

B：對~

A：好，那我們就是說，如果就是說，接下來其實就是第三個部份，他們進了公司之後有一些有關於他們工作上的問題，我想要問喔！第一個就是就 design 的 R&D 工程師來講，他們到底工作的狀況是怎麼樣呀！就是說你們，他們工作時間的長短呀~有沒有一定要~規定要打卡呀~或者他們團隊的合作性是如何？類似像這樣子啦~

B：你是說女生這個部份嗎？

A：沒有~是整體的。

B：整體的，像就譬如 R&D 的你說的 designer、system 都是我們的 R&D，其實我覺得要看各家耶！我們家的工程師的工作的緊迫性沒有那麼的急、跟那麼的趕，所以我們家的工程師算是還蠻幸福的，有一些就七點多就可能回家，有家庭生活…

A：真的很幸福~

B：很幸福~像我們下面有惠隆資訊跟雷林科技啦~ 那個雷林科技 HR

A：啊~惠隆在樓下，等一下要去跟美慧打一下招呼~

B：對~美慧在樓下，那個雷林科技 HR 的欣怡還不錯，她就跟我說你們松翰的員工真的好幸福喔，因為雷林還蠻操的，要看業界狀況，像業界最有名的就是聯發科跟誠興科技，嘿~他們的系統都很大，他們東西就很大，像 TV、手機這種要很多人 teamwork，那為什麼 teamwork 他為什麼會在工作，因為我們就比較單一的 SOC，2、3 個人或 3、4 個人就可以完成，他們系統很大的情況下，要很多人投入很多人力，可能演算法的人力、類比啊、數位啊、或是分位等等軟體下去做支援，那 project leader 他就要 coordinate 去連絡這幾個最主要的 key person，對~所以他們要把時間，就他們連絡就是整個交涉的時間就會拉長，對~就是他們的系統太大，所以就要去兜，對~再者就是說，第二個就是公司，公司它會壓迫你，在什麼時間要把這個 Project 完成，嘿~因為客戶要了，他們這二家公司是這樣子，對呀！

A：那像你們這邊？

B：像我們這邊就會比較幸福一點點，但有時還是壓力也有，但是我們是有 cycle 的，我們家公司就是有 cycle，不是那種維持在那種繃著神經啦！

A：所以他們上班時間啦…蠻正常..就是九、七點？有時候…

B：他們加班就九點、十點，一般的話就七、八點是還 OK。那我們一般上班是九點多，就九點到九點多。

A：你們有打卡嗎？或是…？

B：我們是沒有打卡，但是我們大家九點半以前會到，對~因為我們有在看，我們管理部有在看，我們就希望就，我們之前有發生一個 case，就是說有一些 FAE，就是客戶服務的這一塊，我們叫 FAE，然後他就是就十點多再來，客戶打電話來找不到，所以老闆還蠻生氣，他是說九點到九點半，你們九點半之前一定要到，他不希望大家加班到九點、十點以後，但就是說至少早上，至少那個紀律要有一定遵守的一個規範。

A：那~團隊大概有多大，就說說如果沒有那麼大，就是說他們大概都多大？

B：你是說…譬如說進行的，大概十來個也有、2~3 個的也有。

A：他們一個 team 大概維持的時間是多久？隨著 project 或是…？

B：不一定耶！像我們最近比較紅的是 PC camera，因為我們 PC camera 占的市場大概 60%~70%，現在很多家公司都要切入這個市場，像譬如說這個 project，跟它有關的有 30 位、40 位，嘿~還蠻多的，因為你還要包含 designer、FAE，包含客戶服務，或是包含 PM 這一塊都要投入，它是一直持續的，它已經開發，它是一個成熟性的東西。但是客戶相要加入一個新進的什麼東西，譬如說要加入一個軟體進去或是什麼功能進去，那你工程師後面 support 就要趕快加進去。

A：那你們會有固定的 team 嗎？

B：對！像我們就以產品為，像譬如說…嗯…

A：像他們合作的對象其實還蠻固定的，或是…

B：沒有！不會變來變去！對~就非常固定。

A：所以他們一個 team 裡面平常關係都很密切？

B：算還蠻密切的。

A：所以他們其實，譬如說在找新人的時候是會學長、學弟呀！類似這種的！

B：會~其實我們家透過介紹的還是有一些，對呀！還蠻方便的。對呀~因為學長學弟大家在這邊，問一下他們要找什麼人，就會問一下學弟呀！而且至少還不錯！

A：像你會不會覺得這個工作女生做這工作沒有性別上的影響？還是…

B：沒有，

A：還是~~

B：沒有，就是他要忙的時候還是要跟著一起忙，但是我們老闆有說，女生最還好不要超過十點，對，老闆有提。

A：那這樣子會不會讓 line manager 在挑人會比較…

B：有一些主管其實不太喜歡用女生耶！有一些，但是有一些就完全沒有這種考量！

A：那~不喜歡的、和不考量的是怎麼樣觀察出來。

B：譬如說，像他不喜歡，第一種可能是女生未來會結婚生子呀，有些工程主管的男生他會覺得，第二個，女生你不能熬夜也不能加班。

A：雖然那不是很長，可是那也是 cycle？…

B：可是我覺得那是觀念！

A：那是觀念！

B：那是觀念，但是，其實那真的要 hire，譬如說做我們的 PC camera 的，其實還有很多，譬如像我們前年還 hire 很多交大跟成大的女生，就是新鮮人他一進來。還是照做呀~他不會說因為他是女生，我們就會對他有優厚的，就是把他們當人看就對了，他是工程師就是工程師，

A：都一樣，所以主管在挑的時候其實，有的主管還是有比較舊的觀念，可是有些就已經覺得…

B：對呀！都好用啦！

A：那其實在這樣子的狀況下的話，有沒有就是因為團隊很密切，會不會，女生在團隊裡面，除了那個時間這種實質的裡面內，有沒有跟一堆男生相處的問題？

B：沒有，這個完全沒有。在我們公司是沒有啦！

A：其實會不會因為他們在讀書的時候就這樣樣子了？

B：就已經是這樣了，大家已經打成一片。

A：OK~

B：倒真的沒有~完全，而且我覺得這些女生還是在跟男生相處，因為大家也知道畢竟他們還是會覺得男生比較好相處。

A：所以你們進來的，你們怎麼挑人，你們挑人的時候怎麼挑？除了專業以外，你們其他的會去挑什麼？

B：我們還是以他學的東西耶！因為其實大部份女生進來的話，新鮮人也有、有工作經驗的也有，新鮮人最近比較多，我們還是以他所學的為主。譬如說…他可能是清大資工，他學CAD，我們就請他…對，我們剛好就有個缺，就請他…

A：以這個為主。

B：對

A：所以很自然而然就挑到，在這種狀況所以那種個性，也很自然而然也能夠融入男生的團隊裡面。

B：的確！而且老師，其實女生在工程，應該說他假如唸電子電機的話，這些男生比較多，我覺得女生本來就比較吃香，因為男生本來就會讓女生呀！對呀！對他們而言，這個環境一直都是這樣。

A：所以其實從過去到現在就一直，就本來也很…

B：對呀！說到這一點，我發現呀~反而這個產業，這個產業的女生還比較幸福耶！

A：你是說 design house 嗎？還是…你們這個產品的 design house

B：應該說我們的 design house，對！那其他的產業，應該說電子產業，因為女生畢竟是少，嘿！他比較幸福，就是相對跟人相處又很好，第二個男生會比較照顧女生，可能會讓啦！可能就不會，而不會在性別上，對呀！其實我覺得女生在

這個產業上是個優勢。

A：對~其實在就會注意到，接下來去我們講談訓練跟升遷喔！其實就是喔，嗯~當 project 愈來愈大，你會不會覺得說某一些特質，女生反而會比較吃香，還是不會，譬如說 coordination 就是協調、管理這一些，還是…

B：也還好耶！其實我們都是因個人的能力，還有他，譬如說我剛找那一個他是一個很資深的測試部門的主管，他也做了十幾年了，那他是很投入，那他是很投入。那像譬如說有一些人他可能譬如說結婚生小孩之後，他可能是以小孩、家庭為主，那相對的，他升遷就會比較慢一點點，對~這是一定的。因為老闆就是注重每天加班能配合，或是加班的時候你可以加班啦！或是假日可能真的有事 IC 出問題，你可以馬上回來協助，那他就是其中之一。對！

A：所以就是說，還是要投入！

B：對，要投入！就是我們的平台是一樣的，但就是說我們不會因為他是女生升遷的機會就會比較大，還是因為他是女生升遷的機會就會比較小，我們的平台都是一樣的，我們都是同一個，因為有些結婚生小孩，他就是要一個穩定的工作，他假日也沒辦法加班，那相對的，當然我們就會給他一個固定的環境。

A：像這樣子的話，會就是~他的工作性質會變成怎麼樣？

B：還是一樣，只是他可能永遠都是一個工程師、或是一個資深工程師，那他就不會有機會帶人，帶 project、或是帶領工作團隊，因為他沒有時間。

A：OK~所以你們還是…他們的工作性質還是差不多。

B：對~差不多，工程師就是這個樣子。

A：那個特質~如果回來看 layout 跟 IT 的人他們上班的時間會~那個 cycle 性會很明顯嗎？

B：還蠻明顯的。

A：也是跟著這個嗎？

B：IT 倒還蠻穩定的，IT 可能譬如說盤點的時候會比較忙，那可能其他 7、8 點就會離開了。

A：你們很多系統是外購還是自己做？

B：我們…譬如說 ERP 我們是外買的、外購的，只是說我們還是自己開發比較多，像譬如說~我們的 portal 的我們內部的 web 這一塊是我們自己開發的。嘿~ERP 我們就是直接買頂新，但是一定要有人去 maintain，去做一些報表修改等等。對呀~還有 web，就是我們那個…我公司所有同仁的 PC 那些維固等等。其實他們上班就還算是穩定，嘿~除非是他們盤點，或是比較忙的時候初一、初二，初一不是有休息，他們就要過來加班，對~我覺得 layout 比較辛苦，嘿~layout 有時候 IC 要 take out~出去的時候，嘿~他你有時候要過來加班，厚~然後到晚上九點、十點還有的。

A：那他們女生不會…

B：a~我覺得他們還蠻配合的耶~倒是真的，女生每個都有家庭跟小孩，他們都可以配合的還不錯。

A：所以他們工作年資都多久？

B：年資~我們家的 layout 年資~穩定性好高喔！我們現在公司 13 年嘛，layout 的話 7、8 年的就有好幾個了，對~然後~前陣子大概 2 年前找了 4、5 個妹妹，就像我剛才說的，就像剛才跟所長你剛才說的…就是從訓…

A：對~從職訓~OK

B：對~就是現在都還在！

A：所以就是他們進來的時候，對應該就是你們應該也沒有那種~~~是有 cycle

B：對！對！對！我們加班是有 cycle，不是那種…對~所以就是那種資深已經有小孩的那種女工程師們，他們還能配合，對~畢竟公司帶他們不錯，而且他們是有 cycle，並不像有一些公司，像我們之前有認識一個聯永的 layout，對~聯永的 layout 的一個女生，喔~他是常態性的，有時候到 10 點多，有時候趕的時候還會到 11~12 點，他會覺得好累，他會受不了。

A：那你們~就像這樣子的狀況，你們公司會有那一些工作家庭福利呀~

B：那一個家庭福利？

A：就是法定的呀~什麼育嬰啦！你們其他的…

B：針對女生喔！

A：對~對~有什麼其他的…benefit~福利這樣子嗎？

B：沒有耶

A：那是氣氛喔~

B：沒有耶~汗顏！呵~

A：呵~呵~你們有人請過育嬰假嗎？

B：沒有！

A：也沒有喔！

B：因為我發現我們家 layout 前陣子有人休產假呀~對~你們就二個月就回來了，他們就會覺得不好意思耶！他們就~不知道是不是覺得我不在，這二個月我會增加其他同仁的 loading、他會覺得不好意思，那他們就會二個月回來就立即上工，對呀~

A：對~我現在就在想說，對~忘了問，如果剛才說你們那邊 R&D 如果要請育嬰假的話，不知道那邊的 R&D 主管不知道會怎麼呀~哈~~

B：對呀~我們沒有這個 case~對呀~

A：嗯~

B：對呀~我覺得在私人企業，那時候我在看報導的時候，當初那個政府設定不是連公務人員也要！

A：嘿~

B：我覺得這根本是為公務人員所設定的呀！私人企業怎麼可能，我們是 HR，我們都自己很明白，我們都不敢了，我們自己 HR 都不敢了，只是寫在那邊好看而已，老實講，沒有人敢耶！

A：有~有幾個公司，我是知道有幾個人請。

B：嗯~

A：那個~可以要跟辛炳隆講，他們那個勞委會，呵~

B：對呀~我們家公司也是沒有啦！

A：其實你們家公司蠻~支持性很高的環境呀~聽起來~大家都覺得上班還不錯！

B：對~大家都還蠻~~就像環境~我剛才跟所長講的，我們公司不是說…一個那麼…

A：不是利益那麼大的~~

B：對，它是創造氣氛他們是很和樂的，對~公司是一家這樣的公司，對呀~對呀~有些主管也真的待人挺不錯的，就像 layout 的主管待人很好，對呀~就像他們的氣氛就很好，對呀~他們~幾個女生就很互相。

A：那個~你們訓練~你們主要訓練是，R&D 的話就內訓跟外訓？

B：外訓！

A：外訓~主要是外訓！

B：對，主要是外訓，內訓的話主要是一個 project 完成~~喔~那或是譬如說他們出去外面上什麼課回來做分享。

A：那~他們外訓的話是一天，或幾天？

B：對~都有~有些是連狀的，譬如說可能是每幾個禮拜上去上，那當然他就去上。

A：就在…工研院、清交，或自強？

B：嗯~對對對~

A：所以，你們的訓練也不會說要去~外地三天、五天~這樣子？

B：沒有~我們沒有，對。

A：OK~

B：對~就是新竹，我們就 local 在新竹，方便的地方。

A：方便~對~其實這樣子，男生、女生都沒有什麼差別耶！

B：對呀~他就是把他譬如說平常他可能要上班，他要上課，那他就上班時不來上班，他就去上課，就對了。

A：OK~

B：他還是一樣晚上就回家。對~

A：她們男女在升遷沒有很大的差別，就他無法全部投入就會升遷比較慢，有這

樣的男生例子嗎

B: 有呀。男生也有呀

A: 現在有越來越多的男生不是這樣的拼命。

B: 對呀，老闆都會說怎麼這樣，我們最近有這樣的例子，有一個部門的男生工程師 8、9 年績效都無法提升，他的能力真得不好，隨著年資薪資會越高，但是他的工作績效一直都是最低的，那老闆會問他的主管要給他機會嗎？還是要請他離開，若要給的話，要給他幾次機會，我們公司都可以接受。那工程師一直到現在都無法升上去。

A: 那沒想幫他換功能嗎？

B: 因為他的專長在這一塊他是軟體的，她做其它沒辦法，工程師很現實就是這樣很難換領域。

A: 他們很難換領域

B: 對，很難換領域

A: 他們可以換別的公司

B: 對，他去別的公司還是做這一塊，還是軟體，例如說我做 HR、當然會計我完全沒辦法，但是我還可以去生管，我還有機會去輪調一下。但我們的工程師就比較難，除非換產品線，例如做 software 從 A 產品換到 B 產品去支援，但能力還是一樣的，不會說他換產品線能力就能馬上提升。

A: 對呀，這是在 design house 的狀況都這樣還是？

B: 我覺得在坊間的電子產業都一樣，看公司是否忍心，有些公司會忍心就說那你就離開。有些公司會不好意思。

A: 他們沒辦法做 sales 或 PM 嗎？也不可能嗎？

B: 要看他的人格特質和興趣，第一個是他的興趣，再來是他的人格特質。

A: 這當然我是知道，所以其實若要在 RD 專業上換可能性比較小。

B: 像我剛說的那個 case，我覺得剛那個人工作能力不好，我覺得去其他領域也會很辛苦，例如我舉的例子，有個新鮮人在我們公司待 7 年，他從 RD 開始做，

往 PM 之後，也做得很好之後接觸各大廠，之後他就當 leader 因為那產品線已經成熟，你就要找很多 PM 和 FAE 進來做支援客戶的動作，他已經變成 team leader，他是個很成功轉型的個案。

A: 像在這樣的路線上男女生沒太大的差別，沒有女生在協調上比較強的嗎？很多人都這樣說

B: 在我們公司女生，case 我想想，在我們公司女生我倒想不出來

A: 你們女生工程師還是以工程師為主

B: 對呀，還是以工程師為主，還沒到說要聯絡跨部門。

A: 原因是因為年紀比較小，

B: 對，有一些年紀比較小，

A: 他們比較後期才進來，那你們早期創的時候還是男生為主

B: 對，除非 lay out 還有你剛才說 IT 的那個主管女生，是 IT 的那個女主管再溝通方面能力比較強，因為之前是男生，因為她的關係完成 IT 上很多事情，她溝通能力和執行力比較強。

A: 這可能跟男女沒有太大的關係，這可能是跟他的個性上比較有關係

B: 對呀，我也覺得

A: 你們有外派嗎？

B: 你是說外派到海外的嗎？

A: 對

B: 我們現在大陸有 sales 和 RD 的 head，

A: OK，是有長駐在那裡嗎？是男生去的？但因為你們 RD 本身很 junior

B: 對，是常駐，都是男生，對業務是男生，RD 也是男生，成都都是男生

A: 是直接挑都是男生，還是本來也沒想能挑的本來就是男生。

B: 那時候挑時，一般以他的意願耶，我們以他的意願為優先，再來是能力，到不是以性別

A: 我是意思是說在挑的時候有考慮到女生候選人嗎？

B:沒有耶，沒有想到，去大陸這個地方，老闆給我的感覺由其去大陸，女生比較不方便，你又再創立初期，創立初期你接觸的人比較雜，男生做事、出外都比較方便，這都有考量到。

A:那這會不會影響你們再找人會不會考慮以後更多發展的機會

B:你是說以男生為主嗎?

A:對呀。

B:其實倒還好，因為女生進來是工程師，假若她願意的話，那是以後的事啦。他要熟悉這個地方和這裡的產品，還要好一陣子。

A:你們沒有找中階以上的主管，女性的機會不是很大?

B:不大耶，我們大部分都是內部升遷，從外找還是有

A:你們在績效上面呢?你們在績效有做 360 度?

B:沒有，我們就做上對下、和下對上

A:蛤，你們有做下對上喔

B:對呀

A:我以為你們做自評，你們很勁爆喔!

B:下對上，直接到總經理室，但有些人不想講，但我會強迫性，若不講會影響到你的績效考核，因為我在這裡久了，我會比較霸道一點點，那大家都了解所以是還好，是你的權益也是義務，你幫你的主管打分數對你也是好的。而且我們不是給主管，我們是給總經理室。

A:在績效評估上，基本上你有看到性別評估的差異嗎?

B:到沒有，真的沒有

B:沒有耶，除非有些女生擺明了不加班，這主管會很傷腦筋呀，但我們公司的女工程師到沒有，我有聽到曾經有主管有跟我說過，所以那主管不喜歡用女生，他會避免用女生，女生會說我 7 點之前要下班，我有家庭要照顧家庭。

A:那再薪資這部分呢?

B:都一樣呀，例如說台成清交，目前 50K~52K 無論是男女生都一樣，

A: 你們在獎籌分配是按照年度的績效?

B: 是按照年度績效、經歷，表現、學校也會考量。

A: 你們是半年一次?

B: 對，半年一次，最近差不多，我最近比較忙，告一段落，我這裡要開始著手整理。

A: 對呀，最近我們在看的時候，在績效評估和薪資上沒有很大的差異，基本上制度本身不會有很大的差異，那我們通常會問一下，尤其是績效考核在做的時候有沒有主管本身會有個人的差別。

B: 恩，我們公司真的不多耶，例如我剛說的 lay out 那個部門，他們叫做設計服務部，設計服務部下面有 CAD，CAD 很多女生、lay out、IT 也是在這部門、還有 CB lay ou，這部門女生比較多，那這部門的主管就會說，例如有個女生假日都來，她覺得她表現真的是超讚的，每次優秀員工就提她，或是績效都給她打 A，他不會因為她是女生而有績效評估有差異，還滿一視同仁的。

A: 我們剛談了這麼多喔，所以針對你們公司來說，有沒有什麼是女生最大的煩惱呢?

B: 不敢休育嬰假，就像我也是我也不敢休，其實很想呀

A: 其實很想後。

B: 很想要休息呀，一輩子頂多一次到兩次很了不起了，我覺得很多人跟我生小孩的那些應該會想，但是她們連提都沒提

A: 所以一開始就斷了這個念頭

B: 對呀，一開始就斷了這個念頭。對呀，我自己也是媽媽呀，也會想

A: 除了公司的氣氛以外，比起其他園區公司算好的

B: 對，還不錯

A: 所以這還是你們覺得不可以提的事情...

B: 可以提，但是不敢。

A: 怕給主管造成困擾還是?

B:像我 case 來說，我的老闆是總經理，我連提都不敢提耶，若我跟他提的話，他可能就說會答應，因為他尊重女生。但我覺得不敢提的原因，第一個是我的工作要丟給誰，若 2 個月還可以應付，若為期半年到一年，你的工作誰能幫你做，因為一個蘿蔔一個坑，若長期支援對其他員工也不公平呀。再來就是在這環境公司也待你不薄，公司對你不錯，上班也滿上手的，你會不好意思就斷了這個念頭。

A:我要追問一個問題，你們三組 RD、layout、IT 的工程師工作可以帶回家去嗎，所謂 work at home

B:我們家的 designer 不行，軟體可以，要看工作性質，軟體他在家寫程式，若他在家有那個環境的話他可以，但是 designer 是設計為一個工作站所以沒辦法，除非你家也要設一個工作站，工作站是對公司的一個試服

A:我知道。

B:所以 designer 很難，他一定要在公司做，

A:那個 lay out?

B:包含 layout 要在公司做。

A:IT?

B:IT 也要在內部，因為他是處理內部的問題

A:其實看似非常資訊的，但是因為一些其它安全的原因和其他特殊的也只能在內部，

B:就只有軟體啦，他彈性比較大。會帶回家做

A:基本上他們其實也很少帶回家做?

B:有，還滿多的，有些還是會帶回家做。

A:那他們帶回家做，休假會比較正常嗎?

B:對呀，我們家軟體上下班很正常，

A:所以可以回家做，上下班就會很正常。

B:對呀，大概 7 點多就下班囉，當然也有些東西帶回家做

A:所以基本上來說你們還是要在公司完成，那他們的休假狀況？

B:休假，你是說會不會休完嗎？

A:對呀

B:大部分都會休完，一定會休完，因為我們不給薪呀，那他們在年底不休完他們會覺得浪費的了，他們都會休完。

A:他們會休很長的假嗎？

B:有呀。有一、兩個星期的還是有。像我剛剛提的那個女生 CAD，他一年 365 天都很配合，但他要求一年給他 2 個禮拜去渡假，那我們主管說很 OK 呀，只要你的工作沒那麼趕，告一段落，甚至一個月也 ok。

A:所以他們的休假也很 OK

B:對，為什麼他們穩定性那麼高，是因為公司對他們也還不錯，這一塊很有彈性。在他盡心盡力的情況下，也不會因為請假還被主管刁難，所以他們的穩定性很高。

A:你們 RD 女生結婚的多嗎？

B:這個要再查

A:有人因為結婚而離職嗎

B:沒有，這個沒有，完全沒有

A:可能是因為還年輕，那 lay out 那幾個剛剛談過了

B:layout 那幾個女生結婚生小孩都沒人離職

A:你們離職率不是很高？

B:對呀，還是有呀

A:為什麼呢被挖走？

B:對，最近有個男性業務主管被挖走，離職有些是因為能力不好，主管會跟他說你能力不好，不然就工作與興趣不 match，有些事做了 2、3 個月跟當初主管談的完全不 match，有些是因為，像最近有個待七年的想離開，他跟我還不錯，因為我們是同一期進來的，他離開我還滿難過的，但我還是祝福他。因為他一

直做同樣的產品，但是一直無法起來。它的產品其實還滿有趣的，但它的市場很小，就像個智慧筆，運用在教育性的，

A:我知道上次人家有給我一個

B:這是我們家的產品他做了7年，但他已經32歲了，他想出去闖一闖做一下其他的產品，他怕萬一過了35歲，所以他就離開了。

A:所以 designhouse，若是年紀大了不能……怎麼辦呢，你們有規畫到他的生涯？

B:你是說年紀大了，然後

A:對呀，年紀大了不能熬夜呀，而且說實話創造力確實會比較低。

B:對呀，會弱呀，但他們本來就沒什麼機會熬夜啦，畢竟年輕也沒機會熬夜呀，真的啊，老實講是這樣子。

A:所以他們很多會轉 PM 和 sales 嗎，或別的呢？

B:sales 沒有，這就要看人格特質，PM 有一些，但 PM 在一家公司算是少數而 RD 才是佔大數。

A:所以他們覺得遇到生涯瓶頸呢。

B:恩，就我剛說的那些 case，我看一下有沒有遇到瓶頸，例如說不滿意現狀，我們之前有個人待了6年半多了，但他不是瓶頸，是因為一直都沒主管職，她已經做10幾年了

A:差不多，30歲這個年紀。

B:他在我們公司待6年多，在其他公司也待了4年多，所以也10幾年，在這裡他覺得上面卡再那裡他無法升遷，所以剛好外面有個機會也是主管職他就離開了。

A:我們今天也差不多了。

(以下談論加入辛老師談論育嬰假內容)

A:劉老師(訪問者)

B: 人事部主管(受訪者)

C: 辛炳隆老師

C:非常感謝月華，她非常有活力和健談。

A:我跟你講美惠在樓下

C:美惠是?

A:呂美惠

C:喔!

B:我覺得育嬰假是位公務人員量身訂做的，譬如我公公的弟弟，我叫他二叔，他的大媳婦是書記官，生第一個時她就提留職停薪兩年，我覺得還滿羨慕的，那我婆婆就跟我說難道你不行嗎?我就說若我提了老闆會直接叫我走路，我這樣子回她，我剛跟所長提了我沒有這種想法。因為一些因素，因為他們工作是被保障的，我們是一個蘿蔔一個坑。若在這的情況下，誰來做我的工作。

C:王主委會這樣跟你說，這只是多一個選擇，雖然沒有法則，但這東西會導致勞資糾紛和爭議、和造成一些困擾。基本上這東西，我們也討論過，我不贊同育嬰假，我比較贊成的是你要提供更好的小孩照顧。因為對很多的職場婦女而言，我不用離開，也可以就近照顧我的小孩，他們的回應會說我們那邊也在做，這邊也會就是多個選擇。但跟政府的補助不一樣，你請育嬰假，把小孩送到有證照的保母那裡補助 5 千元，但這裡不住等於是 6 成薪嗎?所以這是有點不公平，所以你這育嬰假到底是鼓勵女性留在職場還是離開職場。

B 應該是留在職場

C:所以說這東西變成倒過來，這有造成勞資上認定的困擾嗎?

B:不會，指是我覺得說這有設等於沒設是一樣

C:沒關係，這是在滿足一些人的需要。

B:所以這對我們私人企業還滿難得。

C:員工有人想請嗎?

B:目前……

A:應該是這樣子講啦，我覺得說若是員工可以什麼都不顧的話，員工當然想請呀

C:所以我之前就跟他們討論，這東西只是在補貼有更好的工作安全的人啦，一般人用不到的。

A:這東西本來就是，在台灣不像是北歐的文化，整個社會的文化和價值觀到那個地步，所以在我們的狀況因此有些公司很心酸啦

B:我覺得我們為了要保障自己的工作權，所以不會去想這塊，包含我們最近去生小孩的，他們一定也兩個月就回來。

C:那王主委今年去調查，申請的人大幅增加

A:但那是無薪假的延伸呀。

C:對啊，任何政策的產生背後都有很多利益團體去推動，像這政策的產生是很多女性去推動，王主委是那個背景團體出來的，所以他後面承受的壓力很大。

B:這難怪

C:不過會跟你說台灣企業的觀念會改變

B:我覺得台灣企業的老闆大部分還是男生耶，所以這要改變還滿困難的

A:這部分的邏輯卡再說，它不會一下子因為掉到說男生或女生誰該請育嬰假，這的問題在於說台灣在經營企業根本就是一個蘿蔔一個坑的思維在主導

C:王主委會跟你說，這東西是不能改變的東西，這東西當初在立法的人，這真的不能改變嗎?為什麼北歐國家可以改變，台灣沒辦法改變，這就是理想跟現實之間的拉扯，需要透過法令來引導企業做這方面的改變。但企業會跟你說我的競爭壓力很大沒辦法做這樣的改變，所以才會說到現在都沒有法則。你們公司RD部門女生的多嗎?

B:到時候比例要算一下

A:純RD

B:純 RD 真的不多，我們家的 IT 和 lay out 特別多，大部分是女生，尤其是 lay out 八、九成都是女生

C:lay out 是指什麼

B:IC lay out，就是 IC 人員設計完後，lay out 人員要把它畫成圖。去給台積、聯電去下製程。它讓台積聯電可以懂得圖

C:所以他算是工程師

B:對，他是工程師

C:女性比較多？

B:對，

C:是所有公司，還是你們公司比較特別

B:所有 design house 都這樣

C:為什麼

A:因為它比較瑣碎、需要比較細心，技術層次也比較低

C:那沒辦法往上升吧？

B:可以呀，還是可以。有 lay out 的主管耶，他還是一家公司必備的一群人

A:就在這部門裡面

B:他不太可能去兼任其他產品線的主管，但是他可以當到這部門的 head，一定可以。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十三）

訪談時間（16:30~17:30）：2009/07/17

與談人名：M 遊戲軟體公司人資長

A：劉老師（訪問者）

B：（受訪者）

C：欣怡學姊

訪談開始：

A：這個公司~你們的主流是…

B：因為我們現在比較尷尬的事情是因為我們研大部份遊戲研發的都被我們 stand off 出去變成子公司了。

A：OK。

B：對，那如果我們只講橘子的話，橘子現在比較 focus 在遊戲營運，那營運大概是六百個人。

A：那他們研發那一塊的話，他的 HR 在哪裡？

B：研發那塊就是我自己兼 HR。

A：OK，那就~我想應該那塊去做討論。

B：那如果這樣話他 total 大概在七百五十位左右。

A：那~男女比率是多少。

B：公司的男女比率嗎？

A：可不可以分營運跟研發兩個。

B：如果~如果我們講全公司的男女比率其實非常接近 1 比 1~我記得是 1.1 3 比例~呃男生~多一點點~對~那如果說是~對不起 1 比 1，3 比 1 女生多一點點，那因為主要是客服的關係~那如果我們講的是技術，就是我們談技術開發的話，大概就會是~男生多很多~~~

(接手機中…)

B：那如果說是整個技術單位的話，男生跟女生的比是~他們雖然是 5 比 13，所以大概是 1 比 2.6 吧！就是男生多很多。

A：為什麼？

B：為什麼喔！呃~

A：你覺得啦！這個人資的人數

B：我覺得啊~

A：對！

B：我覺得的理由是~我覺得一個是本來好像女生走技術開發的人就比較少，學技術的就比較少。

A：你們需要的技術開發是怎樣一個狀況？

B：其實我們這邊大部分我們剛剛在講的技術開發比較多是比方說資料庫的~網路傳輸的~然後伺服器端~對！

A：所以你們基本上是要資工的人。

B：對~對~那當然還有一些程式開發，就是做什麼 3D 影型啦這些的。

A：除了資工的這個科系以外，還有什樣的科系會~

B：其實大部份在這一塊大概就是資管或資工的人。

A：那如果說譬如說去資策會上七百個小時的課。

B：喔也有~也有人！

A：也 OK。

B：對~也 OK！

A：所以不一定是一定大學要是這部份的，可是光是這樣還是女生很多！

B：還是比較多啦！我還覺得我們的女生比較多了一點！

A：相較於~

B：半導體產業。

A：對！

B：你看待過安國，待過創緯，我們那公司幾乎~對~ICT design house 幾乎都是女生！

A：所以~所以基本上來看的話，你說比較還是就是說你應徵的時候來的男生就比較多！

B：是~就是來應徵的~我覺得這跟某一些方尋有關，在這個公司的有些 IT 的部門是輪班的，我們叫做 OP 人員，他們管理網路或伺服器，那他們是輪班的，那我印象中他們就一個女生都沒有，就是那個 team 裡面就沒有女生。

A：那女生比較多的是會在什麼地方？

B：那女生多的~還是多半在於~就是~我們搞不好程式開發的女生還會多一點點。

A：你們 drafter 那一塊的話，那個的話就女生會多一點嗎？你們還是應該會有一些~

B：呃 draft 那一塊的話，當然就是如果說就是那個那個美術部門，那個女生就很多，可是那就好像不是 IT！

A：IT 那你把他放在營運那裡？

B：沒有~我們剛剛講的那個 IT 裡的人，就是我們在談~在我們公司裡面所謂的研發案裡面的技術研發中心，就是他們就是做技術研發的，就是美術企劃就不在裡面，就是只是技術研發方面，只是程式開發的人，做遊戲的程式開發，然後再來就是我們公司的 IT 網路伺服器這些的管理，然後 MIS，或者我們公司自己在用的一些 ERP 啊~電子簽合流程的開發的這些人。

A：所以你們再找的時候女生就比較少？

B：是是女生本來就比較少

A：回到那個營運就像剛剛講的那樣，他們需要的 IT 技術強嗎？像~應該是說像美術！

B：如果說是~是跟營運比較有關的，他們其實需要的 IT background 就稍為門檻就比較低，他們大部份就是做一些 trouble suit，就是比方說~網路斷線的時候，他們必須要去做一些處理，那或者是有新的遊戲要上線的時候，他們會去~就是

把遊戲 build store 到一個伺服器裡面，然後去看看他的那個效能怎麼樣！

A：那部份還滿煩的

B：對對對！

A：就是 user 的程度這樣！

B：就是比一般 user 好一些，就是他們必須要能夠知道說~好~如果說這個東西有問題的時候，呃問題會出在哪裡，他們必須要去找，那因為~因為那個伺服器跟我們一般在用的不一樣，其實他們可能是同時好幾萬人在連線！

A：OK！

B：的那種。

A：所以他們也要有 IT 的那個就是客服那個的部份。

B：就是整個~就營運端也有 IT 的人。

A：那他們有~他們大概是什麼樣的人。

B：他們也~他們也多半是資管或資工，可是他們可能不是大學念資管或資工，他們其實很多人是那種五專，以前的五專科念資訊相關的，來做這一塊，或者是~真是很多就是那種資策會上課來的人。

A：所以你看~像你們比較核心的那一塊的話，雖然還是有像資策會那樣子，可是還是比較少。

B：對~如果我們真講到公司跟公司非常非常 core 跟產品有關的那種 3D 影型的開發，什麼~他們就幾乎是碩士以上，資工背景的人，那他們就真的幾乎~我們整個技術研發中心~好像~幾乎沒有女生。

A：在核心那一塊！

B：對對~幾乎沒有女生~對！

A：OK~所以基本上來講的話~這跟你們公司 policy 沒有關係吧！

B：沒有關係啊。

A：哈~就是女生比較少。

B：就是來 interview 的女生也比較少，你看我們今年整個研發替代役的名額就

8 個人，就~對不起！…

A：你們除了研發替代役的來源之外會找新的人嗎？

B：會找新的人

A：所以其實不會只要 8 個人嗎？

B：對！

A：當然有一個條件來做稽核！

B：就整個編制上來說，整個技術研發中心，好像幾乎都沒有女生！

A：講一下他們的工作特質好了！

B：呃~工作…

A：剛講說有一組是要輪班的

B：對~所以呃~應該說因為這個公司最大多數還是遊戲營運，那遊戲營運的 IT 背光的人，包括網路的管理，伺服器的管理，那那些人就是要輪班的

A：那個 team 比較沒有~

B：那個 team 比較沒有女生~對！

A：你剛說研發核心！

B：那研發核心就是做一些什麼~什麼網路傳輸的一些技術，或者是分散式運算或者是平行運算這些東西，好像非常艱深的，他們好像也沒有！

A：那他們上班的狀況是怎麼樣的~是~他們上班是不是一定都得在辦公室裡面

B：呃~技術研發中心的~他們是在公司裡面做一些技術開發，他們應該說是上、下班不能說非常準時，可是加班應該不嚴重！

A：加班不嚴重！

B：我覺得我們公司的 R&D 或者是技術人員加班都不嚴重啊！

A：所以他們其實沒有必要~就是~特別~有時候很長的時間跟 overnight！

B：呃~沒有耶

A：那我們訪問過 tras nate(誠邦??)，那個淑儀講那個有什麼活動的話，技術核心幾乎都要~~~~

B：我們幾乎…

A：你們是不用~因為上線的那一塊並不是開發這邊！

B：對！

A：你們這邊應該是這樣~~可是他們這樣為什麼沒有女生？

B：所以應該是來 interview 本身就少吧！

A：OK！所以其實你們加班的情況是沒有很嚴重的。

B：我們 BU 的就是遊戲營運的加班狀況很嚴重，可是他們反而是做行銷的人

A：OK

B：做 marketing 的人，他們並不是做技術開發的人，那我們 ITbackground 的人加班其實都不嚴重！

A：那們基本上就是在公司~就是說~呃並不是因為他們的體質是非常依賴 IT，所以他就可以不用在公司工作？

B：呃！

A：你們有 work at home 嗎？

B：沒有~沒有~主要的理由是因為資安的考量，我們公司的防火牆非常的嚴密~對~因為公司的所有的 payment，所有的東西都是在網路上運作的，所以公司的制安規定還真的非常繁！

A：那他們工作的狀況是以團隊為主？為主這樣~還是各自~因為~

B：多半以團隊為主！

A：所以他們的溝通很頻繁，我還是訪問過另外一個軟體的~就是 JAVA 的~他們就是上班~你就會發現全部好像是整個 team 沒有錯，可是他們都不講話？然後整個上班就非常非常的安靜！

B：喔我們比較不會，那我們大部份做 ITC 的人，他們只需要跟很多美術的或企劃的去溝通或是維運那邊去溝通，好比方說現在 IT 人員，我們說程式開發人員但他可能，這個問題是別人畫了一個什麼樣而草圖，然後他覺得在效果上，在比方說程式開發上可是做不出來，那必須要去跟畫美術的人做溝通，或者是說~呃~

遊戲企劃的人他要什麼樣的動作特效。

A：你們有 PM 嗎？

B：我們有 PM

A：你們的 PM 都男生嗎？

B：我們的 PM 都男生嗎？~對只有一個！

A：這樣其實你們這種的 PM，女生有沒有那種個性上的優勢啊！

B：我可以說一個聽起來像是歧視嗎？就是說我們女性的 PM 其實個性都很像男生。

A：喔這個~這個我們每一個公司都是這樣子講！

B：對！

A：怎麼說呢？

B：就是他們其實都是非常~呃~我覺得他們都講話都很直接，然後他們都好如果說你問我是不是有性別上的優勢？也許，就是再怎麼說我們還是會覺得他還是女生，可是我覺得 behavior 或是在很多，我還是覺得他們其實還滿~還滿像男生的

A：所謂的像男生的意思，其實就是比較直接，然後比較的爽快！

B：對~然後比較不細膩！

A：我其實剛才講的意思只是因為像橘子的產品不是有很多畫，然後女性的圖像，類似這樣的，我是說他其實是綜合了很多女性比較熟悉的產品跟 IT 的部份，其實我的意思並不說女生的特質，而是說你們的產品有一些是！

B：可是我還是覺得是~以遊戲產業來說大部份還是主打宅男的市場，所以說你說故事裡面的女生，大概都是男性的角色去看我喜歡我覺得這樣的女生很美，然後去把去畫成這個樣子！

A：OK~所以還是男生自己的想像！

B：對對對！

A：所以不一定~就是說在這一個部份。

B：對不一定代表那是女生畫出來的

A：OK！

B：並不一定。

A：所以其實~你們有多少 PM 啊！

B：如果以公司~其實還真的滿難去記算的！

A：滿難記算的！

B：因為公司的產品~或大或小！

A：所以其實意思就是說，你的 PM 的人數不算少，可是只有一個 PM 是女生！

B：喔如果說比較 junior 的其實還滿多女生的！

A：junior 的。

B：junior 的就比較多，就是幾個負責比較小的產品，大概會有女生！

A：然後 senior...

B：senior 他就枱面上就比較不會...

A：那是一個怎麼樣的 background 出身的

B：他是...

A：辛老師上次訪問的那個一個！

B：他是...他是做軟體開發的，那一個是在技術長室底下，資訊...技術長室底下做的。

A：(通話中)

B：辛老師上次訪談的那個是做軟體的...就是資工背景的，對！

A：所以可是也不是最核心的那一群，OK~所以現在我問的這個是~所以他這個~這個的 background 是什麼？

B：如果我們講這個的 PM 的話，我真的不記得這事情，好像是做 marketing 的吧！

A：OK~所以他不是 IT！

B：對~他不是 IT！

C：那個 hr 的那個...

B：嗯嗯！

C：那個網路遊戲…就很單純的…

B：嗯~~對！

A：對！所以基本上來講的話…

B：是 human product 的！

A：OK~所以你會不會覺得你們這邊工作的員工有工作家庭衝突呀，就是工作時間很長啊~你們平均年齡多少？

B：30 歲！

A：所以結婚的狀況不高？

B：不會現在越來越高，現在大概也有四成多的人是

A：你們流動率，平均~流動高嗎？

B：去年比較低，去年大概是 14%，去年去 08 年嘛，07 年我進來的時候是 24%，那是那時候科技產業還是很一般~對~那去年是 14！

A：我只是在想說你們會不會面對越來越多工作家庭的需求

B：其實我們比較大的這一塊，我指的是客服的人，反而不是 ITC 背景的人。

A：為什麼？

B：因為客服的人要輪三班，然後客服就真的大部份都是女生，他們要輪三班然後不幸的事，他們薪資是公司比較低等群的人。

A：OK！

B：對~所以他們的流動率，反而是公司裡最可怕的！

A：所以你還是覺得工作家庭衝突還是工作時間很多造成的…

B：對對！

A：公司還是很少針對這事情是檢討這個？

B：我必要很誠實的說，這個公司花很少的…在關心員工的家庭

A：因為你們很年輕。

B：因為我們還年輕，所以大家都覺得這個東西是個問題。

A：這個公司好像過去的例子裡面，滿花時間去~care 員工的需求的。

B：他現在還是~可是他~

A：是花力氣在什麼樣子的地方？

B：可是他多半還是在~辦活動啊~爬玉山啊，其實還是這一類的 event 辦的比較多，我們公司大概每年什麼運動會啊中秋晚會這個尾牙，大概是我們公司非常重要極的活動，而且公司在辦這些活動，我剛來那一年真的被嚇到，因為我從來沒有看過一家公司，就是那個尾牙看起來大概就跟那種 TVBS 那種很多藝人的表演水準是非常相當的。

A：是員工自己表演的。

B：是員工自己表演的~對~那公司花非常多力氣在這事情上面，然後公司辦什麼員工大會啊，這些事情會讓大家覺得見見他的老闆，有問題可以直接發問，可是你說公司花了什麼事情在照顧員工，讓員工覺得他可以平衡他的家庭生活跟工作，我必須要很誠實的說，公司好像沒有並沒有覺得說這是一個問題。

A：因為那個時候你們大家都是還很年輕！

B：對，然後其實大部份離職的員工也不會，只有很少數人是因為家庭因數，大部份覺得家庭因數的很多都是父母親覺得待在遊戲產業不好，就是我很少聽到有人是因為是必需要照顧老公小孩而離開的！

A：不過你們平均年齡已經 30 歲了！

B：對~其實慢慢這問題，其實我們自己也會開玩笑啊，就是每年過去，你就發現平均年齡就增加了，去年來我這個問題我是 29 歲，我剛加入這個公司是 28 歲，所以其實就每一年，就向上長一年…

A：你覺不覺得你們公司有男性主導文化？

B：我覺得我們公司很糟糕的地方是，我們公司的高階主管~幾乎都是男生！

A：幾乎是什麼意思？

B：就是好~在這個公司裡面后…就是劉柏園先生的 one down，我們稱為首長級之一的主管，只有一位是女性同仁，對~謝太后~謝姐~因為都叫他謝太后，好像只有她是女生其他都是男生，所以這地方就變成說~說這樣可以講嗎？就是大家

開會的時候，或是會比方說會把三字經當作口頭禪的，這個是在公司裡會發生的！

A：所以只有高階的會因為他們女生很少的，還是這個會變成文化在你們的會議裡面流串啊！

B：呃~他來加入的時候，我們台灣區的..對他說過一樣的話！

C：他說要習慣，就是主管們在開會的時候會！

B：會講髒話~對~就是比方說公司的策略會議討論，然後我剛加入公司的那一年策略會議然後公司的主管會說讚成的請說幹，諸如此類。

A：可是這個部份的話，事實上會讓你就是女生的主管會覺得，因為也只有一個，那其他的！

B：如果是處級主管就會比較多是女生！

A：那他們有習慣？

B：他們就會~比方說他們會抗議說~對不起我不說髒話~之類的。

A：那 OK 嗎？

B：OK 啊！OK~其實我覺得我覺得橘子的好處是就是一個還滿尊重多人的公司，可是壞處也就是這個，就是所以說就很多事情好像就會被合理化，就是從某種角度上來說我們就是一個很注意多元的公司，可是這個公司卻是一個怪人很多，可是從另外一個角度上來說就會變成好像我們缺乏一個~一個機制或是缺乏一個正當性去告訴那些人說對不起我們不應該說這個話、或你不應該這樣做。

A：所以在~就是說其實像這樣聽起來的話~就是說你們的就是~呃~意見的話要非常勇於表達，那會~呃~你說會比較不敢在這個公司裡面表達意見嗎？強勢或都是講話比較直接的男生？

B：可是我其實必需要說~其實我覺得這家公司最有趣的地方，就是這家公司有很多很多很強勢的女生，可是他們真的就是個性上非常像男生。

A：你們招募的時候有特別挑嗎？在 personality 上你們覺得合適橘子的人

B：嗯~有特別挑嗎？應該這樣說好了，我們其實是有會知道~有些人我們會知道

他活不下來！

A：可不可以更具體一點？

B：呃嗯~

A：你怎麼知道有些人會活不下來？

B：他~呃~我覺得這是一個好問題，但是我完全無法回答…哈哈

A：哈哈。

B：我覺得他是一個聰明伶俐的人，但我必需說這個在橘子是很重要的特質！

A：對~那到底是怎樣的一個！

B：呃嗯~我覺得我會這樣看這個事情喔！反而你知道有一次開會的時候，就是劉柏園先生，就是 Albert 他就跟我說，說~他就問我說~他覺得我是一個乖乖牌，他就會我說我怎麼覺得你是個乖乖牌，那我就說喔？他就說喔也沒有不好啊~就是覺得你怎麼會接受就是他還滿訝異我為什麼會覺得我會來這家公司~對因為他覺得我比較~在個性上他那個時候覺得我看起來就比較像是~像是就是那種經理人來加入這家公司，那他們比較像是~我們自己都會開玩笑~我們公司文化上很像幫派，就很像幫派文化，我們其實有這樣特質，那我可是講一個很鮮明的故事喔~就是我們公司大概在去年的時候，我們找我們試著是找一個 IT 主管然後他是一個女生然後他加入公司，他從一個軟體公司跳槽到我們公司來，跳槽到我們公司來當 IT 主管，然後我們第一次主管晚餐會的時候，他就跟我們說也很會喝，那~在橘子膽敢跟大家嗆聲說你很會喝的人是很可怕的，一定會遭到非常非常…

A：嚴厲的對待！

B：對對對~那當然就會每個人輪流去敬他，一直到他最後完全喝掛，然後他那天 R&D，然後過了幾天他就自己辭呈了，因為他家人非常非常的不諒解！

A：那他結婚了嗎？

B：沒有他男朋友非常不諒解他~就是覺得說~你到底去了怎樣亂七八糟的公司，需要讓你喝到吐~對~

C：吐在包包裡那一個嗎？

B：對~沒錯？吐在包包裡那一個。呵~可是你知道他後來為了這個理由辭職然後我們大家都覺得我們大家都覺得~可是是你跟我們說你很會喝的啊~可是我必須要說的事情是~其實我來看這家公司的差異~其實他不只是性別上的差異~可是我覺得這家公司是一個很沒有分寸的公司，就是這家公司在玩所有的事情的時候~就是非常~就是你覺得只會說說的而已的那種玩笑，就是那家公司大家就會很認識去執行的~這是我過生日的時候他們來我公司畫的，然後那一天基本上這整個辦公室都做過改裝。

A：這個是~遊戲產業都有這樣的傾向，還是？

B：只有這家公司？

A：不見得？

B：對~智冠跟網龍跟鈦象都沒有這個~都沒有這個文化，只有橘子有這個文化

A：這是公司關係？

B：對~那我覺得在這件事情上面，我覺得對我覺得卻實會對一些人造成困擾！

A：嗯~

B：就是說呃~那這樣困擾是不是來自於性別~有可能~就是比方說我們公司也有主管，就是生日的時候~大家是去找…對~那個算是客氣的啊~就是~對~他過生日的時候，他車在主管停車位上，大家去把他的廢輪胎拔掉，那藏在四個角落拍四張拍立得給他，他請他自己從那個拍背景~猜出他的廢輪胎在哪裡，那你去把他找回來，可是那個算是一個很 normal 會發生的玩笑。

A：所以任何的主管都會這樣？

B：呃~人緣比較好的主管~比較容易被鬧！

A：女性主管？

B：也會~那當然大家會走溫馨路線，女性主管可能會走溫馨路線，那溫馨路線可能就會是~是把你所有東西都全部搬空，所以你隔天來上班會發現你的辦公室裡面所以東西就什麼都不剩！

A：嗯！

B：對！

A：所以基本上來說的話~所以他有某一種很強烈的主導文化？

B：是的~所以我~我會這樣~我難免會這樣想~就是在做這些事情的人不見得是因為性別，可是我認為這些事情對男性或女性所造成的衝擊也許是很不一樣的，就是男生如果喝到吐，那就喝到吐就算了！可是如果是一個女生，社會上就會對他有不一樣的…

A：所以這個公司，就是同事常常很長下班還是在一起

B：是

A：所以團隊氛圍其實是很重的？

B：是的

A：會不會有人，若是每天準時下班回家不參加活動，會不會比較辛苦

B：也可以，可是大家會覺得公事公辦，在這家公司做人與做事很重要，

A：他需要一些革命情感

B：對對對

A：不見的在辦公室就可以培養出來

B：對，我們公司就有高階主管從來不參加這些所有的活動，我其實有跟你講過，就是甚至我們去花蓮開策略會議，白天開會晚上吃飯，他都不去，我們大家就在花蓮的那個飯店裡面，就在飯店一樓的餐廳吃飯，他開完會跟你說我晚上不回來吃，他就回他的房間去，我不知道他要吃什麼，可是他就是不會來跟我們吃飯，我們公司也有高階主管是這樣形式的，但是當然我們大家就很清楚他是這樣的人，所以大家就公事公辦，我會覺得說革命情感是花在搞砸事情時別人會幫你cover，比較多這種所以我常常就會說，在這家公司如果我們是朋友的話，你會得到額外的 favor，你讓我們覺得我們不是朋友，那大家就公事公辦也可以。

A：ok，那這邊的訓練呢？你們自己做很多訓練嗎，例如 IT 這些人的 training，你們自己提供專業訓還是他們自己要去外面上課？

B：其實都有耶，若是以 IT 專業訓練的話大部分是去外面上，或是公司的高階主

管代，技術比較好的帶技術就差的

A：在就是上班時間嗎，還是

B：對，在上班時間，另外假設如果有女生要請留職停薪類似過了一兩年，你覺得她還能回到這產業嗎？尤其是以 IT 這樣子的工作

B：恩，一兩年呀

A：通常這種狀況是，對呀

B：我覺得其實比較困難的地方，是他的技術能否銜接上，但這問題說真的我無法回答，若好今天我是個技術員，我回家兩年，對，我回家帶小孩兩年再回來，不要說是女生，如果是男生可能也會有同樣的問題，我覺得這是比較大的問題，可是以公司來說，我們公司在這一點上面我覺得倒是還算 ok，我們不會因為你今天要回家帶小孩，我們大家就覺得你很麻煩或你很難搞，這公司到是沒有這樣子的文化

A：你們有人請了育嬰留停嗎

B：沒有聽說過，可是我們公司去年有一個同仁，她有點安胎代請產假，她就有一個禮拜五下午下班回家，禮拜一就打電話跟我說，她必須去住院安胎，就非常得措手不及，大家就搞得手忙腳亂，但是我們從來也沒有人覺得說怎麼這麼麻煩

A：所以 IT 其實他們的訓練是很多的

B：是，其實是很多的，但其實主要的原因是，技術是我們自己開發出來的

A：所以你並不能回答這個問題，可是其實也是他們也是一直必須在工作上有訓練

B：是，很有可能兩年後他的技術跟不上，這是有可能發生的

A：所以你們訓練大部分，是很多是內訓，你覺得他們的 career 呢？你們像現在主管基本上，平均 30 幾嗎？

B：主管的話，對，我算是公司老的主管

A：你算老了喔

B：對，我算老了，大部分台灣區的主管幾乎都比我年輕，30 到 35 之間吧

A：他們基本上是走功能的專業路線，這樣子再前進

B：是的，

A：目前在 rotate 上

B：其實這家公司的組織異動狀況還滿多的，可是因為公司太大，可是技術背景和 IT 背景的職位太多，所以說 rotate 也有，可是也還滿容易再找到另外一個，

A：可是還是在專業上接近度很高

B：對，對

A：所以生涯這部分在這家公司本身不是，所以你們在挑主管的時候就是說 get promotion 的時候，你們的資格是什麼，性別是個議題?其實最主要都會回到這個問題

B：不是耶，個性是我們公司最在乎的地方

A：不是，就像剛剛講的文化啦

B：對，就你是不是 team player

A：你們有外派或是這樣的狀況會發生嗎，你們其實好多個點

B：有呀，很多人會

A：那外派多嗎?

B：大概 15、16 位

A：都男生嗎

B：有個離職了，所以都是男生，她其實是因為家庭因素

A：對，她是因為別的外派，跟著去外派

B：有一位女生派到香港去，其它的都是男生

A：是業務為主嗎

B：外派的，遊戲研發的大概有 5、6 位，其它的都是營運的

A：在挑外派時有什麼樣的考量

B：他願意去的

A：所以主要願意的~

B：應該是這樣說，會外派出去大概都是某個階層以上了，對，幾乎都是公司的高階主管，所以大概就是像我這樣處級以上的主管，才會考慮他要不要外派。

A：你覺得移動力有無性別上的差異？

B：這問題對我來說比較難回答的原因，是因為我們公司目前外派的人都是單身，兩個特別的例子是我們中國的營運長，他太太就辭掉工作跟他一起去中國，另外一個就是我說香港的那個，她先生就辭掉工作去香港找工作，對，所以其他人看起來好像都單身。

A：所以你們當時以有意願為主，所以你們並不是先詢問你們覺得合適的人。

B：恩，很不幸的，對，我們幾次遇到外派的機會，OK，我們知道那邊有個 position，我們當然也有考慮過檯面上我們認為可以的人選，然後我會去尋問他們，然後對我的老闆來說，他一直覺得這家公司的人比較像是他的弟弟妹妹，所以他其實都以你們有沒有意願為很重要的考慮。

A：所以相較起來，已婚的人的意願沒有比較大

B：對，好像也沒有聽過已婚的人，他覺得我願意派到哪個國家去。

A：這部分未來有考慮是個問題嗎

B：未來有考慮是個問題嗎，是有，其實我們最近在討論這個問題，因為其實我們中國那個營運長去的時候我還有點訝異，是因為他老婆小孩，老婆辭掉工作跟他一起去，然後他就跑來問我眷屬津貼的 package，然後我就跑去問老闆這件事，然後我還滿訝異的是，老闆就跟我說，其實他比較希望的是單身婦人，這件事情其實是我出乎意料的事情，因為他一直都很照顧員工，我本來還預期他會有很大方的幫忙，那老婆小孩的津貼就應該要照顧到，可是他就跟我說，我一直都覺得要到海外工作的人，我們都是考慮是他一個人要去，我們沒考慮到他的眷屬耶，那我沒辦法回答為什麼當初他這樣告訴我。

A：現在呢？你們現在有

B：因為那個也沒有發生很久，也不過半年前

A：所以現在是有 package 嗎？

B：有，現在是有眷屬津貼，可是是因為那個 case 以後，最後他這樣告訴我，我就告知他，你不覺得全家願意一起過去代表一種穩定性，代表他願意在那長期的發展下去，我覺得也不錯啊，所以我老闆聽一聽，那他才告訴我說那好呀，你覺得該怎麼樣？

A：所以香港也是有同樣的….

B：是的是的

A：因此基本上來說，婚姻的確對移動力有影響

B：對

A：那單身的狀況下男生舉手的程度比女生高嗎？

B：恩~我其實覺得還好，這點我覺得還好的原因是，我們公司海外的據點都還不錯，就是說好，無論是東京、首爾或者是香港、北京跟上海，那我們上海在徐匯區，所以就說我們公司的整個工作環境都還不錯，所以不會讓大家覺得我到海外工作非常辛苦，所以若是單身的人，其實我覺得並不會讓我覺得說

A：男生女生的比率是差不多的？

B：對對對

A：那好，現在講到績效，你們這邊績效，基本上來說，這兩個跟薪資是問說，先問薪資好了，就是說，男女生在薪資上，例如在 entry 來說會有差別嗎，比如說當過兵多加兩千塊，

B：不會，完全不考慮這個

A：所以基本上…你們的起薪好嗎？不是你啦，是 entry 的 RD 啦

B：起薪好嗎？不算非常的有競爭力，就很誠實的說，我們公司在遊戲產業薪資算很不錯的，可是若你拿我們公司跟外面商用軟體公司，我不覺得我們公司的薪水有競爭力，可是我們公司比較好玩

A：所以找人好找嗎

B：對，所以我說我們公司好玩，這一直都是很重要的吸引力，就是所以我們公司多半還是會吸引玩遊戲的 gamer。

A：所以在這點性別上不會是

B：對，我們不會因為你當過兵就多給你兩千塊，基本上沒這回事

A：男生遊戲玩的比較好嗎？遊戲玩得好

B：我不覺得男生遊戲玩的比較好耶，但我必須承認在過去玩遊戲的男生比較多，也許不是好或不好的問題，是量的問題。

A：OK，這也是另外一個部分，那你們在績效怎麼評估？

B：一樣，定目標，看目標達成率呀

A：是主管打？然後就單方…沒有做

B：是，員工會自評然後會主管打

A：基本上也沒有明顯的男女性別問題

B：對，我還特別去算了一下數字沒有

A：什麼意思？

B：就是說我還特別去看了一下考績在前面這一等，是男生比較多還是女生，我大概還去跑了一下數字，發現其實並沒有很明顯的性別差異。

A：其實你覺得重要的是，你們的主導文化的這部分，是不是個 team player 這東西

B：對對對

A：這東西是不是隱含著有特殊的氣質，就…是不是有男女相關

B：那是另外一個故事

A：問一下，剛剛講了那麼多 HR 和訓練的部分，你覺得在遊戲橘子裡面，IT 女性專業工作者，你覺得她可能遇上的工作上最大的困擾是什麼？

B：恩~

A：你們有新 promote 女性 junior 到較高階一點的主管嗎，IT 呀

B：說真的沒有，

A：為什麼，其實老實說女生也不少，你們那麼大，女生也不少。

B：其實很有趣的事情，辛老師那天所訪問的女主管，她恐怕是我們公司在 IT 背

景所有員工裡面 level 最高的

A：不管男女

B：沒有，就是女生，她是 IT 背景裡面 level 最高的，非常不幸的是她才是經理，意思就是我們公司沒有 IT 背景處長是女性，更不用說是處長以上的高階主管

A：為什麼？

B：所以其實我還滿好奇，辛老師訪談的結果，因為她離職過，她前一陣子才離職又回來，離職的原因我聽說是因為 career 的關係，就是她覺得她做到了她在公司可以做到的最後一個位置，就是經理，她覺得她沒辦法在往上爬。後來因為我們有個計畫非常非常需要她的經驗才又把她找來，所以我還滿好奇辛老師訪談的結果，

A：為什麼呢

B：其實，我也許不覺得我們公司的某些文化是跟性別有關，可是我相信男生和女生在適應這些文化上是不一樣的，就好像，解釋你跟我最大的差別是你不喝酒，對，所以我曾經聽說過，所以就真的不知道適不適合講這件事情。

A：沒關係，所以我的意思是說，我們都覺得績效評估，制度上本身沒什麼差別，可是來看最後的結果的話

B：不是，我可理解的是，你要到最後某個 level，某個高階主管的位階上的時候你….

A：是她的 IT 程度比起，對她是女生最好，可是比起其它的男生又差了一些嗎？

B：恩~~我覺得要這樣看喔，就是說比方說我們網路的這個男生，他以前是管伺服器、網路的，他一天 24 小時都可以來公司、可以睡在公司，可能女生不見的可以。這是我可以理解的，那我們的資訊長那邊，我現在覺得很難回答這問題，我們來 review 我們資訊長是資訊安全出生的，他是國安局退伍下來

A：大概多少處長的位置，

B：我們處級以上主管大概有 20 來位。

A：所以經理上去就是處級

B：對，對，所以我們資訊長因為他是資安背景，他是國安局出生的，然後我們做遊戲開發的技術部門主管是資工背景、是寫程式，他當年是寫 ps3 和 Xbox 的遊戲。

A：如果用那個女經理，剛講的那位經理當例子，你覺得她有 potential 在這裡可以 get promotion 嗎？我們可以把它刪掉

B：我覺得她沒有，但我覺得她沒有的原因是因為個性的關係，她是一個非常 tough 的女生，在遊戲橘子非常 tough 的女生是非常不受歡迎的，所以我才會說我來看高階主管的時候，我沒辦法回答這問題是因為，比方說你要讓 Alber 覺得你是 team player，這件事情會有性別上的差別，我沒辦法回答是不是這個問題

A：我覺得 IT 的人，男生如果很強的人也很 tough 也很難搞

B：所以我才會說我沒辦法回答，女生很 tough 會讓大家覺得是個特別的 sign，比如說有個男生很 tough，我們也許不會覺得很奇怪，但若有個女生很 tough，大家就會覺得，哇，最好不要靠近她。這是不是個問題我覺得我很難回答

A：所以這實在是很兩難

B：因為我知道那位女性主管的評價一直都很兩極，那我印象非常非常深的是，我們去年在談強迫分配時，她是有被提出來的，就是她到底可不可以被列為考績在前面的人，然後有幾個提出來對她有負面評價，都是說她的溝通能力不好，什麼叫做溝通不好，就代表說她在跨部門溝通時她很強勢。那我當時就也提出來說，我沒有覺得這是個問題，我也不覺得說其它男性主管在溝通上就比較弱勢，我也沒有這樣子覺得，可是她的強勢卻特別被人家點名

A：這就回到你一開始講說在這裡的女生其實都很…，當女生很男生的時候

B：對，我們又會覺得怎麼天呀怎麼那麼難搞，所以搞不好這是你覺得，也許這是非常隱性的困境，可是很深沉。

B：所以我只能說我也許沒辦法回答這個問題，因為我覺得這問題還滿難的

A：這是訪問到現在，恩，最有深度的困境

B：對，但我必須承認遊戲橘子文化上很奇特的公司，我們所有的人…..對，所

以我可以理解就是

A：所以你現在也不知道會不會列進去，所以男生其實不喜歡女幫主，哈哈，不知道。

B：我還真的不知道，那你知道小于，你知道他是最早開始做天堂的人，所以她跟我們公司台灣區的副營運長，她是個女生，天堂是她一手做起來的，所以你可以想像她在這公司的地位，可是她做到副營運長時她就完全是沒有意願要當營運長，否則應該很多很多年前就是她了，對，可是她是完全沒有意願。

A：CEO？

B：COO 的位置，在台灣區，不是整個集團或是 head quarter，對，因為天堂一直在台灣是很重要的產品，她是把天堂做起來的人，可是她一直沒做到那個位置是因為她的意願，可是我不知道你瞭不了解她，她其實個性是個非常男生的人，對，去年我們去跑 21 公里，就她跟我們去跑。

A：你們也有不一樣的特質，

B：對，就是快速這些是被 appreciate，可是，恩權威未必就是

B：對對，應該是這樣說是的，如果你做事的方法很像男生，大家會覺得 OK，可是你如果在 inter person 這種事情上面表現非常的強悍，對，若在

A：這邊男生的主管會很強悍嗎

B：不會呀，

A：所以高階主管並不會….

B：你覺得我是個強悍的人嗎？

A：可是你不是那邊，所以你跟他們都長得很像嗎

B：聽說我是這公司裡面很兇悍的高階主管

A：基本上，OK

B：可是我是那種有話一定會說，然後我看不過事情的我一定會去問，我在這家公司最有名的就是，我兩年前加入公司七月的時候，七月，2007 年來時我遇到的第一件事情就是員工分紅配股，然後 alber 就做了一個分紅配股的試算表出

來，我就跑去跟他說我可不可以問問題，他就說你問，我就說為什麼是這樣分，他就說問題出在哪裡，我就說這分配方式跟我心目中公平正義相差很遠，對，後來有人告訴我說我非常冇種，可是可是，對，我們公司應該這樣說好了，在遊戲橘子大部分的主管不會在檯面上起衝突

A：包含 IT 的人嗎

B：對，包含 IT 的人

A：的確非常很不一樣，因為我們常聽到很多那種 IT，理工的他們都很直接。

B：可是我們 IT 主管最神奇的是隔壁班那位，可是他是個男生，他講話非常非長直接，就是前一陣子就是營運單位，行銷單位有個主管遇到 IT 的問題跑來問他，他就直接跟那主管說，我想看看我跟你解釋你聽得懂嗎，我認為不會，所以我不想跟你解釋，然後這爭端就跑到我這邊來，他跑到我這邊來是因為他覺得他非常難溝通，那我就告訴他們兩位主管說，我不覺得這樣說話是非常不當，可是他們大家都覺得這樣說話非常不當，對

A：如果那女生會這樣說話嗎？

B：是，他們就會覺得更奇怪了，

B：那女生也會這樣子說話，對那女性主管也會這樣說話

A：所以你們隔壁的那個是處長

B：是，處長

A：可是他還是當處長

B：對，可是大家都覺得他的溝通是有問題，對，只是他還是當處長。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十四）

訪談時間（14:00~15:00）：2009/06/30

訪談地點：伯朗咖啡廳（北科大對面）

與談人名：N 文化出版事業集團人資處長

A: 劉老師（訪問者）

B: （受訪者）

訪談開始：

A：今天訪談的對象是某數位內容產業的人資長。非常感謝今天接受訪問。

B：那因為我們集團裡面有很多的產品，那今天老師要想訪問的應該是數位內容的單位為主。

A：那想請問有資訊科技技術的員工，是不是主要的核心員工。

B：對對對，那當然是。而且這個公司其實是一個單獨的法人，我們從購併過來以後，並沒有把原本的法人拆開，結合到我們的 legal entity。而當初的公司也保留了原先數位科技的員工。

A：那以原先的公司來說，數位科技的員工是在特定的部門呢？還是幾乎就是整個組織都是。

B：應該是說，假如老師是問程式撰寫的人阿。他是一個特定的部門，但是因為痞客邦他是專業經營的部落格嘛！所以他還有一個很重要的工作是做社群發展。那不知道這個部份是不是有包含在老師說的科技裡面。

A：那~~那些人也需要具備 ICP 的技術嗎？

B：會。但是我想不會是那麼重度的。因為我們有一個技術研發組。

A：那這兩類人大概各有多少人？

B：恩~~我有準備一個清單，還有組織圖，技術研發組大概十多個吧。那社群發展就是他們會研究目前大家撰寫部落格會有哪些傾向或是偏好呀！那這部份會

比較偏向市場研發，那這部份本身還是需要 ICP 的技術。

A：那這個部份大概多少人？

B：那這個部份大概就是十個以內。

A：那他們總共有多少人？

B：整個公司大概有四十五個人。但是他們這個公司是不含後勤，因為整個後勤都是在我們城邦。

A：那四十五個人中男女的比例大概是多少？

B：如果我們只講技術研發組，他目前全部都是男的。但是他們還有廣告 IE 的部份，那個部份女生會比較多一點，那男女生大概一半一半。

A：內容的話呢？

B：內容的話女生很多，女生大概有到 2/3。

A：大概是多少人？

B：人數的話~~大概是 6~7 個。

A：我們先談技術組，你對這男女現象差別這麼大有什麼看法？為什麼男生、女生差這麼多？這樣的技術女生都不會嗎？為什麼會有這樣的結果？是不是因為你們的用人政策所引起的？

B：恩~這個現象，如果撇開我的直覺判斷啦!事實上這個技術專門的部份，不管我們招募政策怎麼招，本身這個 market 女生就很少，那我們是因為購併的時候，招募進來的就已經全部都是男生，併購的時候他們就已經在這裡了。

A：所以他們基本的要求是什麼？為什麼本來的 market 就很少。

B：他們需要比較特別的程式語言，這部份我還要請教他們程式語言的正式名稱。

A：主要是什麼科系畢業的？

B：主要科系都是電子、電機、資訊。

A：像資管的可能嗎？

B：比較少耶！我看他們的背景資管系的比較少。

A：那他們這是需要什麼的證照呀？

B：他們比較不在意證照的部份，比較在意他們在面試的時候，他們通常都是在面試的時候溝通比較專業的程式語言。

A：那像現在 Micro soft 和 Java，都會推比較專業的證照，那他們會比較要求這些部份嗎？

B：恩~沒有。至少我知道的部份，他們沒有特別的要求。

A：所以在他們被購併進來以後，沒有很高的流動或是遞補新人的狀況嗎？

B：他們遞補進來的技術人員沒有很高的流動。那我們目前碰到的困窘就是他們都快要當兵了。

A：他們都那麼年輕嗎？

B：對。其實痞客邦是從成大一個社群，自己做的網站開始的，這些人其實在大學的時候就開始玩，他們其實很像年輕人的夢實現一樣，當我們購併他們的時，他們每個人都得到百萬、千萬以上的資產。

A：所以他們還沒有畢業喔？

B：已經畢業了。我們就是在他們畢業的時候把他們買下來，只是剛好就是在這一兩年要當兵，他們是在大學的時候就在做這個部落格，所以現在幾個人都正要去當兵，我們正打算幫他們爭取國防役，看能不能繼續留在公司當兵就好。

A：那你們現在有開始在找新的人嗎？

B：他們現在沒有打算遞補太多新的技術人員，因為現在這一群的技術團隊，他們認為他們是全台灣最強的，而且他們幾乎都是彼此認識介紹進來的，然後這群人目前已經把痞客邦衝到全台灣部落格的前五名，所以我們公司也燒掉一億了。

A：那對於內容的部份，其招募政策大概是怎樣？看他男女比率就是比較平常了。那為什麼在這個部份男女的差別就沒有那麼大？

B：這個我昨天有問過創辦人中唯一的女生，王靜蓉小姐，那我可能會安排她接受另一個老師的訪問，那他的意思是說，他們在招募新的社群的人員的話，會傾向於本身已經經營一個部落格蠻成功的，那其實就無所謂的男生或女生。

A：可是為什麼女生的比例佔的蠻高的？

B：恩~這個其實我沒有仔細的研究過，這可能要問她比較清楚，我只知道他們招募進來的，憑藉的是他們都已經有經營一個蠻成功的部落格，那他們覺得它有經營這部份的能耐。

A：經營部落格，他們認為其能力是在那邊？

B：應該是對趨勢很有敏銳度，對於現在的課程，他們想要得到什麼資訊，比如說：娛樂的呀。

A：所以現在大都是什麼樣的背景？

B：沒有特別去分析耶。之後可以在補這部份的資料進來，就是他們的學經歷背景。

A：我想知道他們的學經歷背景的部份，還有他們在部落格技術的能力大概在哪裡。

B：社群經營的部份。

A：或是他 IT 的部份會到哪裡。除了部落格的使用，還有沒有需要其他的 IT 資訊能力，後台的管理是只要需要會使用你們的軟體就好了嗎？

B：他不只是要有會使用部落格的背景，就是那些後台管理能力，他還要會去處理別人，比如說在娛樂這整個 function 裡面，所有部落客要幫他們找 solution，但是我可以去詢問一下他們專業能力要到怎樣的地步，還有專業能力是不是也是他們在求才中的必要考量。如過是的話，再看為什麼會有這麼多女生？

A：再去問他們對畢業科系的要求？

B：好好好。

A：那接下來我還是繼續用這兩組人做分類，繼續往下問。我很有興趣的是，技術團隊的部份，目前知道的是那邊幾乎都是男生，請問他們工作情形大概是怎麼樣？工作時間？

B：他們的上班時間非常非常地不固定。從我們併購以後我們就一直維持他們的彈性，並沒有去規範他們的上班時間。

A：可不可以講得更具體一點。

B：他們常常是半夜來工作，就是當他們流量衝大的時候，他們會特別來公司看整體的流量，如果他們有比較大的週年慶活動，他們會期望這段期間的流量是衝大的，他們幾乎都是日以繼夜的在工作，所以他們其實是沒有打卡，沒有固定的上班時間。但是其實這個情況現在改變了。

A：現在改變了？

B：因為現在他們的總經理，他覺得這些小朋友目前上班的時間很亂，所以他也要要求他們每天至少要打一次卡，但是工作多久沒關係，他只要還繼續存在在這間公司，讓我們知道他每天都有進公司一次。

A：所以他們其實是可以在家裡做事的？

B：他們其實都會到公司來做，但是他們會不會在家裡做其實我沒有很清楚，因為其實我們公司對那個 VPN 的管制還蠻嚴的，所以他們在家裡有沒有那麼容易撥入公司我沒有那麼清楚，另外，他們也傾向來公司工作，他們常常一做就做到半夜做到凌晨，然後之後回去就睡十二個小時，那是技術部門啦，那社群部門就比較正常。

A：社群部門的上班狀況是？

B：他們大概都是早上 10 點多到晚上 7、8 點，然後他們都會打卡，他們目前也都是要求一天一次就好，也不會去累計他的工時。

A：所以基本上他們都沒有回家工作？

B：沒有，沒有特別設計回家工作的機制。

A：請問他們的平均年齡是多少？

B：平均年齡呀？我記得是 27。

A：所以他們幾乎都沒有結婚嘛！

B：這個我要再查一下，兩組分別的結婚狀況，我可以肯定技術組都還沒有結婚，那總經理雖然已經四十歲，不過他也還沒有結婚。

A：所以工作量的衝突議題，還沒有在這個組織形成。應該是說工作平衡吧。

B：我覺得他們的工作、家庭應該是說會怕父母罵。他們其實會有一點討論到這

個問題，他們曾經有過一兩次女性加班太晚，然後父母會擔心抱怨的問題，這是社群組織前有過。

A：那你有沒有幫他們考慮過工作、生活平衡的問題？

B：這個問題在城邦集團比較沒有考慮的，因為我們本身工作時間就是很有彈性，所以在城邦集團裡面，很多工作都是可以帶回家做的，我們沒有特別去設計這個機制，但是我們的工時非常有彈性，所以事實上如果有人做不完，他其實是可以帶回家做的。

A：我還很好奇為什麼他們找人都是找很親近的人？是不是因為這間公司還很小？

B：我想是因為他們在部落格上面所認識到的人群和我們實際在現實生活中所認識到的人群是有很大的不一樣，他們常常在部落格中找人。

A：技術組也是嗎？

B：技術組其實新進的人員不是很多，幾乎都是他們創辦人的學弟啦，就是成大資訊系的學弟。

A：可不可以回去問一下他們，問一下為什麼他們沒有找學妹？

B：學妹喔，我再想說學妹也很少

A：一方面是這樣，還是可以問她們說若有好的學妹，她們會不會考慮找？我想用人決策都在她們的考量，我想下一次我們會補這一段的記錄，如果有學妹的話會不會考量，不考慮的話是什麼原因，女性在她們團隊工作有沒有影響？

B：女性在技術團隊的工作，比如說：包含她們工時、不能這樣超她們

A：她們其實是很親密的團隊，她們休閒是否再一起？

B：這個我就要問了。

A：接下來她們的訓練，你們是否有特別提供？

B：我們提供只提供管理的訓練，專業的訓練我們之前導入系統的工程師 oracle，他們時常去專業公司上一些具有證照的課程，但這個團隊她們覺得他們擁有的技術是最頂尖的。

A:那她們都怎麼學?

B:她們幾乎是靠自修，她們幾乎不會去上課。

A:你們有想把它們的訓練制度化嗎?

B:他們會覺得自己是最頂尖的，沒有人可以訓練他們。

A:她們沒有新人嗎，若有新的人來怎麼辦?

B:她們會訓練專業的部分

A:他們怎麼訓練?on the job training?

B:對，是師徒制的方式學長帶學弟

A:這樣會不會影響她們對雇用新人有特別顧慮?。

B:這也就是他們常常用學弟的關係，所以他們用學弟，他們已經知道他們在學校學過什麼東西。

A:我在想說會不會是因為這樣就不要帶學妹。

B:為什麼?是覺得學妹學不會嗎?

A:學妹罵了會哭呀

B:第一個學妹也少啦，第二個學妹是否可以這樣超，我就不知了。但是對於人資部，他們最需要我們協助的部分是績效考核，這可能後面會問到。

A:所以她們幾乎都是 on the job training。

B:訓練幾乎都是

A:對內容組呢?

B:內容組更是不需要我們提供任何的訓練

A:為什麼呢?

B:因為 HR 可以提供的訓練其實很少

A:她們就不需要訓練嗎?

B:她們都是廣泛的自修、師徒、廣泛來吸收資訊。

A:你們都不需要提供訓練經費給她們嗎?

B:她們有編列訓練經費，但我看他們訓練經費是出去玩啦，我會稍微看一下而

已。我們會辦數位內容產品，他們都會表達說搞不好都沒她們那麼厲害，我們前一陣子數位出版聯盟有辦，她們有一些人會來。他們會覺得恐怕沒自己厲害，她們很年輕也不會驕傲就是了，她們只是沒有特別的….

A: 應該都還沒考慮到 career 這件事吧?

B: 目前沒考慮，但她們對於她們績效考核很在乎，我們去年協助他們做一些職等跟職級的規畫，他們總經理希望他們這些年輕人可以看到 career 未來。

A: 有開始想她們職涯未來會往哪個方向走嗎?

B: 就是會把他們分成兩個 job family，技術的部分是資深工程師，不一定是帶人的，但是社群的部分也是從 PM 制度，往上升到最後是 team leader，所以她們已經在規畫職等職級。

A: 他們應該沒有什麼工作輪調的問題吧。

B: 她們沒有常常再做工作輪調，但他們很常再做改組。所以我今天帶了兩張組織圖，她們很常再變換他們的產品線，她們有考慮一組人員配合一個產品線，或是配合 function 的方式

A: 她們是做 function 還是 team?

B: 她們目前很清楚是做 function

A: 所以她們沒有做 team?

B: 隊，我們之前有考慮過，像之前我們有個美妝社群，就分幾個工程師、幾個美編、幾個 AE、還有內容的人這樣幾個人這樣組成一個社群團隊，還跟我們尖端的做化妝品雜誌的配合，因為後來沒有很成功，又回歸 function 的型態，每次 REORG，她們同事多少都會受到影響，她們必須學習跟他不同專長的團隊的人相處在一起。

A: 所以你們是否沒有外派或 business travel 的問題

B: 除了他們的廣告 AE，廣告的 AE 跟一般雜誌的不太一樣，她們還是要懂一些技術，因為每次再安排廣告時間點和頻率都跟一般雜誌的 AE 不太一樣，所以她們 AE 跟別人有點不一樣，她們這些 AE 也常要出差，他們 AE 的女生大概一半，就

是廣告的部分，她們的 leader 也是個女生。

A: 他們的技術群會跨到社群組這邊來嗎?

B: 比較不會

A: 所以這兩個 line 的生涯線是很清楚的，幾乎無法互跨。

B: 我覺得不是這樣，只是剛好他們公司比較沒有。例如有一個很有名的網站重灌狂人，那是我們 pchome 的技術編輯出去開的，他就是技術很強跨到內容，光一個人的流量就非常的大。

A: 它只是個網站，她不是個 ISP 的 provider 啊，那不相同呀。

B: 對，但我覺得已它的例子來說，若你對 content 有感覺的人又加上技術很強，若技術很強又加上經營部落格的話，他會認為其實你應該要怎麼做。我是覺得有可能，只是剛好我們這個組比較沒特別。

A: 尤其是那些男的小朋友沒想到要跨到內容組去，還是因為你們不是以技術為內容 ISP 的經營方式?

B: 恩，你覺得像什麼公司? 中華電信?

A: 就像重灌狂人呀，你們是個入口比較像 yahoo, MSN,

B: 技術也是占很大的一部分，技術在我們網站越擴大之後，讀者對於我們技術的要求會越苛刻。

A: 可是技術不是內容的重點，技術是後台的重點。

B: 對沒錯，是後台的重點。雖然她們說內容的呈現要靠技術啦。

A: 但技術不會去主導內容的走向，所以其實還是很有趣，在內容的部分人才需具備什麼方面的能力。內容那塊流動高嗎?

B: 內容流動的比技術高

A: 那新人怎麼找?

B: 我剛有談到，他們都是在網路上找，他們會傾向把百萬以上流量部落主挖來我們公司上班，他是要我們這邊上班呢? 還是要給他一些優惠的條件。只要能把他的網站移到我們公司來。以前就開發說你只要在無名維護，所以這樣就必須技術

的資源，例如說：內容網站的同事認為說很多一些大的明星的部落格都已經根深蒂固了，若你要移動的話其實不容易，那技術組會提出一些解決方案，經過一些研究，只要你以後在無名、天空維護了什麼東西，這邊就會自動復職，用這樣的方式把一些有的部落客挖過來。

A: 所以她們兩個的導向還是很大的不一樣喔。所以剛有提到內容組基本上也是年輕

B: 對，都是 20 幾歲，他應該是我們公司單位最年輕的

A: 所以她們都沒有考慮 work-family 的問題？他們對於職業成就的想法是什麼啊？

B: 她們最再乎的是他們自己的流量，比較讓我意外的是，他們比較不會爭取自己的薪水，之前我們併購進來都很擔心因為他們是科技新貴，是否只考量加薪紅利呀，這方面反而還好，他們很努力再衝他們的流量。

A: 兩組都一樣嗎？

B: 目前是一樣

A: 她們還沒想過 30 歲以後的人生？

B: 對，好像還沒有特別的傾向像爭取高薪、job title 等

A: 事業的走向呢？除了流量

B: 大概是技術，覺得技術是她們成就的導向。

A: 所以她們的績效評估要如何改變呢？

B: 工作分析的方式把核心能力一項項的列出來並跟他們的工作目標結合，目前再協助他們做這件事。她們可能會分成不同的 job-family 和 position，把他們的核心能力列出來。

A: 績效的方式？

B: 獎金的部分就是半年一次績效考核，一年一次的年終獎金，除非他們有特殊，像有一次他們衝到百萬流量，我們針對專案發了一筆獎金之外。

A: 基本上男女在這部分沒有太大的差別吧？

B:沒有，我們傾向對技術組比較優厚，對當然男生會多一些，到不是男女的關係啦，我們對技術組的獎金比較重。

A:所以基本上福利措施，男女有差別嗎?

B:其實我們公司的福利措施不特別多，也沒男女什麼差別，像他們一些旅遊呀其實差不多，沒太大的差異。

A:他們開始遇到升遷的問題了嗎?

B:還好，你的問題是指說?

A:升不上去或是升遷上是否有男女的差異?

B:目前還沒有看到這樣的問題，第一個技術組只有男生，內容組只有女生然後彼此也不太會互相

A:那內容組女生的工作績效是很好的

B:對，目前內容組的績效是很好的

A:所以男生女生也沒特別的差異。所以我們今天還滿簡單的，特別在兩組在選人的條件，假設有新的女性成員的工作狀況他們覺得是如何?內容組整個挑人的條件?

B:主要是兩組的徵選、訓練、升遷這樣子。我確認一下是否有人結婚的

A:在內容組的女生是否會顧慮這樣的工作時間很長、工作時間不固定等

B:關於女性關於工時方面的部分~

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十五）

訪談時間（12:00~13:00）：2009/07/05

與談人名：O 外商資訊軟體服務公司台灣分公司人力資源專員

A：劉老師（訪問者）

B：（受訪者）

訪談開始：

A：ICT 的人數大概是幾位？

B：我們現在台灣這邊的話是 50 位。

A：50 個人。

B：對~那裡面的話，包括 sales、跟後勤的。

A：所以除了是行政以外，幾乎都是 IT 專長的？

B：全部都是！

A：全部都是，大概有多少人，50 個裡面？

B：44 個，對~

A：44 個，那裡面有多少男生、多少女生？

B：女生比例很少，目前只有 4 個，對~40 個全部都是男生。

A：嗯~~

B：為什麼會這樣子嗎？

A：對~~~為什麼會這樣？哈~

B：因為厚~我覺得厚~~這個是因為外包的性質有很大的影響。

A：OK~

B：因為外包你要把人員放到外面的公司，對~嗯~~~就是以前的工作經驗跟現在的工作經驗，老闆考量的都考量都是一樣，因為男生頂多怕他會對別人怎樣，但~你不用會擔心他被別人怎麼樣，就是安全性的考量。

A：可是~~嗯~~然後有~那個~就是找人的時候，也是男生來的比較多嗎？

B：對

A：招募的時候。

B：其實，因為我們現在在找人的時候會發現，雖然~嗯~派遣的~這種講~它跟派遣有一點類似嘛~那~~雖然說現在派遣的人接受度是比較高的！但是就 for 譬如說 IT，就是軟體這邊開發部份，我們發現願意做~外包派遣的女生的比例比男生的比例還要少。

A：所以~他們來找的就比較少~

B：對~男生投履歷比例就比女生還要多。

A：那~就~那就讀的專長上其實會不會有影響？

B：專長其實是一樣的。

A：我的意思是說~那你們會不會覺得唸 IT 的女生也比較少。

B：不會~像現在唸 IT 的比例男女其實是一半一半。

A：對~所以以這個性質來講還是會有影響到。

B：對！

A：那你們就是一定要~那個就是~學校就是證~嗯~怎麼講，就是資訊，或是資工、資管畢業的。

B：嗯~原則上會希望是~啊但是呢~對我們現在來講的話，我們會發現，就是說，其實光學校畢業的就都夠的，那大部份的人，若對這方面有興趣，那他就會去像資策會啦~橫溢再去做進修。

A：大概要多久的？他們通常的上課，因為就資策會有半年的、一年的 program，你們希望他們大概是多久的進修。

B：我們有做過~權益的計劃，我們後來發現大概要就是至少半年，720 個小時的這樣子的 training，就是從 tool 開始學，到一個小小的 project，到成果發表，這樣子。

A：所以說，假設他原本不是 IT background，可是他去資策會做這樣子的訓練，

然後其實他學的也還蠻不錯，那就是說你們也可能會用？

B：對！

A：所以說不一定是大學本科。

B：對~不一定！

A：所以說人是一樣，只是因為女性本身投的就比較少。

B：對~沒錯！

A：OK~那我們可不可以就講一下工作性質？那基本上你們派出去一個 team 多少人，多久的時間在客戶那邊？

B：其實 team 的大小會根據客戶需求不同而不同，所以說沒有人數一定多寡，那目前我們的 case 至少都有 4 個人以上，那~對~那我們目前最大的 team 有 20 個人。

A：所以他們一出去是~三個月、半年這樣，也都不一定。

B：對~不一定，對~比~在二、三年前他們的一個 turn 大部份客戶就是一簽就是一年，但是，就這半年來，客戶就是半年一簽，6 個月、6 個月這樣子！

A：那他們在那邊的~的工作狀況是怎麼樣，譬如說工作的時間啦、或者是其他的狀況。

B：其實就我觀察，其實做外包的人，他還蠻開心的，他只要配合客戶的上、下班時間，在時間內做完，原則上他不太需要加班對。

A：所以其實他們本身還蠻 OK 的。

B：其實他們很開心，因為他們不用背負著老闆臨時叫你加班下來做事，那如果是客戶要求的話，就那一定就是算 overtime。

A：可是他們這樣子的話，女生為什麼會不想去呢？這樣不是很好嗎？

B：嗯~主要因為，嗯~其實就女生來講的話，我們一方面，其實一般願意做外包的女生有限，大部份他們還是希望做穩定性，就是說我不需要為了這個說專案結束之後我是不是還要去適應新的環境、新的客戶，他們會有這樣子的考量。

A：OK~就是說你在面談裡面你都會有這樣的感覺。

B：對！

A：嗯~OK~因為其實，因為聽起來上班時間是還蠻誘人的呀！

B：是還蠻開心的。

A：男生其實就是這個樣子！因為其實你們不算是真正的派遣。

B：對~

A：因為你們還是有主公司在這裡呀~

B：對~

A：喔~其實他們對一個計劃一個計劃是不習慣的。

B：以單身來講他們是OK~因為他們就是很多時間可以去進修、去運動幹麻的！

其實男生也是，我發現結婚的通常比較不喜歡做這一份工作。

A：因為你們可能地點都會不一樣！

B：對~異動！

A：你們目前顧客目前分佈的區域，就是還有可能台北呀、桃園啦、新竹，甚至有到南部嗎？

B：有~目前有最遠有到高雄。

A：所以它這個有可能會影響到。

B：對~

A：那他們這樣去，你們會有安排所有的住宿呀、什麼這些嗎~

B：會，公司有給 allowance。

A：OK~那他自己去找？還是？

B：目前的就是盡量請當地的同事協助他去找，其實因為他們工作都在同一個地點，除非感情很好，不然其實他們都會希望有一些私人的空間~對！

A：OK~所以他們也不是那種上班下班通通都在一起！這樣子！

B：對！

A：喔所以女生會有比較高的工作家庭衝突的考慮？

B：對！

A：男生不會嗎？結了婚的！

B：男生還是會，可是男生的話，他們就是假日影響比較大，因為像我們公司辦 training、或 out team 的活動，男生就會說他們不行，因為我沒辦法參加，因為我小孩還太小，沒辦法丟我老婆一個人在家！

A：OK~

B：對~所以平日的話就還 OK~

A：OK~所以女生的 consent 是比較大的？

B：對！

A：那你有沒有觀察，就是說~其實因為他們大部份都在外面，還是想問一下，那這個 team 男生那麼多，就是說女的，女的 IT 工程師或是...他們工作起來會不會覺得有性別上的融入的狀況？對~

B：目前來講因為我們外面女生的 team 目前是沒有特殊會有融入上的問題。

A：因為他們夠接受其實本來就他們彈性就比較大

B：對~就是變成說他們本身個性就比較獨立了，

A：那你們挑人的時候，會不會比較注意什麼特質呀？

B：挑人的時候，會去看他之前的工作經驗。然後會去跟他談比較多工作自主性，對~他必須要自我管理比較強，對~

A：OK~所以是這個部份男生、女生都比較沒有特別的差別！

B：對~

A：你們會不會有去挑那種譬如說這種呀~溝通能力比較好的？因為他們要去跟客戶往來。

B：會~因為我們後來有發現中間有幾個員工跟客戶處不好，那很多當就是客戶丟 message 出來時候，他本身接收理解能力就會比較弱，比較有負面思想的人，容易會對客戶產生抱怨，呵呵~

A：OK~所以像這個的部份你們也還沒觀察出這個部份跟性別的關聯？

B：跟性別的關聯，目前沒有特別，可是實際上我們發生問題比較多的員工都是

在男生。

A：都是在男生~你們男生也比較多。

B：因為~嗯...對~有可能是這樣子。

A：嗯~OK~所以基本上，這個~~這個部份有一個基本的瞭解，喔~所以你們真的覺得唸 IT 的女生其實也是很多，只是他們不來而已？

B：其實唸 IT 的女生真的很多，那像其實那像我前一個工作經驗，我們是純軟體公司，我有發現一個部份，就是說如果就是說是在產品研發單位，軟體的部份，男生工作者真的比女生多，但是如果是屬於一般性產品開發，也就是說可能比較 routine 或是專門做程式修改類的，這種的話因為就是重覆性比較高，女生會比較多。

A：為什麼？

B：因為男生耐不著性子，因為一天到晚叫我修改，已經寫好了，你又說這個有問題，這個功能要調整，男生的耐性沒有女生的好。

A：OK~所以男生都寫新的、寫創新的？

B：對！他們的那種自我成就感就是比較大的。

A：a~女生沒有那種去開發全新的軟體，這樣子的！

B：也是有~但是比較低。

A：比較低。

B：對~比例比較低。

A：是你們進來就分配這樣子，還是他們自己也會表達說什麼他最什麼？

B：我覺得這二個都會有，因為那女生的話，嘖~比如說有男朋友的、或是有家庭的，再怎麼樣還是以家庭為重，還是會有家庭因素。

A：所以比較穩定性的工作性質他們也比較偏好？

B：對~

A：好~那~嗯~那就看訓練跟這個部份，因為你們上次上課你們有講到，你們本身提供的性質其實是都在假日嗎？

B：嗯~不一定，有時候是平日，但是真正的訓練也不是非常的多。

A：他們會出去外面上課嗎？

B：出去外面上課，大部份都是被指派或是種子人員才會。

A：才會~所以說基本上你們這種機會就是說…

B：比較低。

A：那怎麼挑？怎麼挑訓練的人呢？

B：你是說被訓練的人？

A：對~怎麼挑那個 training

B：大部份的話~嗯~如果是屬於新技術的話，一定是在這個 team 表現比較優秀，然後，機會比較大，而且他是有意願的人？

A：嗯~有意願是什麼意思？

B：就是說，本身他對學習新的技術，他是有那種比較大的動力的人。

A：那剛剛說那種表現比較好，或者有意願的比較高，你有沒有觀察有沒有性別上的差別。

B：嗯~目前以外派來講的話，並沒有特別，因為其實來講的話大部份都是男生，那~我覺得就男生來講的話，跟女生一樣，同樣是男生，有些人的特質就是喜歡去 try 新的東西，對~

A：OK~所以這個上面也沒有特別的部份。

B：嗯~

A：那生涯這個部份，其實這個部份。

B：其實生涯這一段部份，就是以外派會~稍微比較弱一點，因為本身客戶需求就是他階段性的技能，對~除非說公司內部，像我們嗯~內部有幾個人他變成 manager，那是因為本身公司就有那個需求跟缺，那他的技術能力，就之前跟 team、跟客戶溝通還不錯，才有機會晉升上來。

A：他們的 team 是換來換去，還是固定的人嗎？

B：不一定

A：就是有可能~那個~變來變去？

B：其實這會有二個因素。有一個因素在於本身業務的需求，他因為某個案子需要某個技能，那剛好有人合適，那就會把他抽出來。那另外一個因素就在於員工自己本身。

A：現在公司怎麼分組呀？就是說基本的架構？或是？

B：我們現在是以客戶。

A：以客戶以主。

B：對~以客戶來區別。

A：所以也有可能臨時把既有的把人~抽到另外一個地方去。

B：臨時性並不是那麼高，因為其實軟體專案的形成或需求 term 比較長

A：所以我直接在想下面的績效，他們是怎樣評估

B：績效很有趣的事，一個是客戶滿意度，一個是每個 team 都有個 team leader，再來是他們的直接主管

A：他們的直接主管是什麼意思？

B：因為這群技術人員，他們目前是公司配一個 leverage manager

A：例如整個 30、40 人就只有一個

B：對，所以其實這個 manager 會對很多 team leader，也會去看到每個人的狀況

A：ok，我剛剛是在想說，如果你們有分好幾個的話你們是要歸在哪裡，因為太小了所以只有一個

B：對，目前是，但在下個月會有個新的 manager 過來，他是直接從外面找過來，因為下面有 JAVA 和 SAP 這兩技術的部分，因為 sap 是未來規畫的市場，所以從外面再找一個 manager 過來。

A：所以會按技術來區部門，所以你們的員工都很年輕嗎？

B：其實並沒有耶，因為資深的人也有 40 幾歲

A：所以他們也都還很習慣外派、專案這樣子

B：我覺得那個真的就是特性。

A：你們的 pay 應該算不錯吧

B：對呀，我們公司在業界算是 P75

A：在業界算是 P50 大概是多少？新進的人

B：新進的人大概是 3 萬 5 到 4 萬 5，

A：那也還 OK，所以這樣子的狀況生涯不是那麼……可是還是很多人

B：因為在薪資的部分他會獲得滿足，他在別的公司也許有”名”利上的東西，但實際上拿到的薪水就沒那麼高。

A：若年紀到了 40 幾歲做 IT 工程師不會很辛苦嗎？

B：其實這是很好玩的地方，你把它延伸到所謂一個公司的 mis 部門其實是一樣的，只是今天是否有機會掛一個主管的角色，實際上骨子裡是做同一件事

A：他就等於去協助其他公司，一個公司換過一個公司去協助他們這個部分，資深還是沒那麼大的部分

B：對，資深會有好處當然在能力程度上方面的晉升，他可能技術方面剛開始可以做 PROGRAMMER，可是因為他長期跟客戶接觸和跟接觸專案多之後，他可能變成系統設計、或系統分析師或未來變成專案經理

A：你們現在有比較資深的有女生嗎？可以描述她們這個人嗎？

B：你是說她們的特性嗎？

A：對對對

B：有兩個女生比較資深的

A：大概多久？

B：大概 3 年多到 4 年，那特性是她們是自我意識比較主觀的人，她們在工作上的付出，她也很認真和敢要你必須給我的。

A：OK 其實也很直接

B：對，她們再反應，我在外面幫你賺錢，你應該給我的你應該不能少或者是說為什麼我們沒有什麼

A：所以不是典型的溫柔的女性

B：並不是，但有個女生算是比較文靜型的，雖然她不會主動跟你爭取什麼，但實際上不代表她沒意見。

A：ok，所以其實基本上她們有一定的強勢，她們大概都幾歲?都結婚了嗎?

B：沒有，目前我們公司的女生全部都單身

A：因為很辛苦嗎?

B：也不是很辛苦吧。我覺得這是 IT 產業裡面，這邊我有做準備喔，我有發現在我之前待的公司 10 幾年到現在，我有發現 IT 產業的女生，尤其是寫程式的女生單身比率很高，除非她們在之前唸書時就交了男朋友。

A：為什麼?

B 我不知道耶，這件事我一直覺得很有趣

A：她們工作都不講話的嗎?都跟電腦而已?

B：大部分做 programmer 的人都是這樣子，她們工作的時候，當她們討論完，就在自己的框架裡面想我應該要怎麼做，所以工作的氣氛是很安靜。

A：所以他們很少講話、互動的嗎?

B：會啦，除了休息的時候。

A：她們有固定的休息時間嗎?

B：沒有，例如她們剛好中午去吃個飯或剛好有人回來買個下午茶大家休息，不然屬於自己的工作時還滿安靜的

A：他們只能在，尤其你們是去客戶那理，工作其實就在客戶那理，他們也不太可能帶回家做。

B：不太會

A：因為很多安全上的考慮，所以她們工作和生活是區分得很開的。

B：沒錯

A：她們休假正常嗎?

B：她們休假正常，而且我們公司休假超好的

A：難怪，其實喜歡工作和生活分得很開的就很合適，原來工作時是不說話的

B：當你在做自己程式的那一段時候，其實不太需要與別人溝通。

A：你可不可以描述一下，恩他們不在辦公室裡面嗎？你們辦公室裡有….

B：我們辦公司也有做專案的人

A：你們的 layout 像這樣的 partition open 的嗎？

B：我們裡面的辦公室，有個會議室就像這個樣子，六個人就面對面

A：這樣也不講話

B：就每個人做自己的，裡面有個行動辦公室，就是一個口字型的，其實每個人都跟別人沒直接關連，盯著自己的螢幕這樣。

A：你會覺得在那裏會不會很安靜

B：還好，因為我們會很吵，他們太安靜了，變成我要不斷主動問他什麼東西。

A：這真的很不一樣

B：那即使在我之前的純軟體公司也是，那時公司好一點是也有自己 partition，但實際上每個 partition 都有一定的高度，若是做研發的她們位置會更高，他們位置大概有 2 公尺那麼高

A：就是一個人一格

B：對。就一個人一格

A：對，因為我看過一些辦公室一個 partition 好幾個人在裡面，有 2 到 3 個在裡面

B：這環境都有，像那他們外派到外面的，他們的工作環境就是一個長桌，中間有個比較低的隔板，每個人還是面對自己的位置在工作，人際互動比較低。

A：就算是互動也是 msn 講就算了，你們外派是比例很高的，就是隨著你們的專案，這東西也是讓女生比較不習慣的地方。

B：對

A：績效考核和獎酬，你們有 bonus 的部分嗎？

B：目前都是 13 或 12 個月，那現在的話剛好轉型，我們也發現，因為組織內激

勵的因子變得比較小，所以在今年下半年我們會再做個股票選擇權的東西。

A：好，最後一個問題，今天得有點趕，你覺得她們最大的困擾可能是什麼，對女性在你現在的公司，若她要長期發展的話。

B：最大的困擾，我覺得女性 IT 工程，其實我覺得女性最大的困擾是在職務發展這塊，若你願意到這樣一個 outsource 的公司，你對這樣的環境是可接受的，那區域性影響並不大，即使你在台北的不同公司，大部分也在台北市交通算方便，那大部分到最後大家都會想說我真的要寫程式寫一輩子嗎？這是最大的問題

A：這是男和女的問題

B：對，是男女同樣的問題

A：男生接受度會比女生高嗎？

B：目前看來男生接受度比女生低，因為女生若是要步入家庭，她覺得 OK 這算是很穩定的工作，薪水也覺得還不錯，但男生通常在工作成就感這塊和自我滿足動機會比較強。

A：所以你看過幾個像上次你講的自己出去創業的例子？一個就上次那個嗎？

B：以這家公司來看目前是一個，其實是應該算兩個，可是光是那個人就帶走了 4、5 個資深的人。

A：其實都男的嗎？

B：對、全部都是男生

A：男生在這樣的狀況下，創業企圖會比較高？

B：對，女性相對會弱一些

A：他為什麼可以帶走那麼多人呀？

B：其實這一方面除了自己的理念，另一方面會和現在的主管的領導風格有關

A：我剛只是在想若假設帶走的人是女生，有沒有可能帶走那麼多人跟他去創業，

B：不可能，在我前面那個 hr 主管，他跟前面那批人幾乎都是創始人，之前有聽過他們有再討論說，若大家都願意，就由一個發起人出來，他們自己就變成另一個公司

A：所以是不可能

B：有些還是跟領導有關，因為帶那些人出去的那個人，他自己屬於比較有個人風格。

A：這基本上是個案中的個案了，所以其實不知道該如何界定。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十六）

A: 劉老師(訪問者)

B: (受訪者)

C: 學長

訪談開始：

A：請問貴公司具有 ICT 專長的員工是否是貴公司的核心員工。你覺得呢？

B：是，我們公司是有分兩種，一種是 IT，一種是 CIM。在科技業一般都有這兩種人嘛！IT 就是 Information technology，CIM 就是 Communication interpreter manufacture 就是製造整合。那這些只要是在高科技業裡所有的機器設備、所有的參數都要透過這個來統整。一般就這兩種。

A：那會不會在同一個部門？通常是在哪一個部門？

B：他會分。有些公司會在同一個部門，我們公司是分兩個單位。那~~一個是叫…是 IT 這邊，這個是(什麼中的)…，就是有一個主管人在那邊的。

A：各自？

B：各自？恩~~，原來是這樣設計，現在是拆成兩個啦，都以後給總經理。

A：他們之間會不會有衝突，他們有副總嗎？

B：恩~~IT 是 intra trater 的，他沒有副總，他是當協理。可是公司非常重視這一塊，他有很多的…quality 的 comfort。所以安全資訊的關係，所以以後都給總經理。

那 CIM 的部份，他會透過廠端的主管，到副總這邊再到總經理，那條虛線到總經理，是製造端的啦。

A：那大概有多少人？

B：總共有兩百多位。

A：兩個加起來？

B：恩！兩個加起來。

A：忘記問了，男生、女生？

B：ㄟ！男生的比率大概佔了九成，女生大概佔一成。

A：為什麼？其實差別很大。

B：因為阿！其實是科系的關係，其實我們沒有一定要選男生或女生，剛剛提到的天(???)，他其實是我們公司的核心員工，公司在 IT 的部份是跟公司的 KM 部分是有絕對的相關性。那~~公司很注重 KM，所有的系統必須有這樣的 infrastructure 來把它架構完成，他幾乎是公司的血脈。那一般在職場上，我們要找這種 background 女孩子的比較少，可能是學習科系的關係。

A：你們一般要什麼樣的科系？

B：ㄟ就一樣是選 IT 背景的居多，那他最好會做 program，有這樣的經驗會比較好。

A：那你們如果是 RD 的人呢？你們 prefer 他們什麼？

B：RD？喔！那差太多了。因為我們是光電業呀！就要學光電的呀！double E 的呀，電子、電機、化學、化工呀！就跟他的所學會完全的不一樣，

A：其實在…一點，他們似乎也是這種情況。因為你們這個產業，你們的產品是這個產業，

A：所以你覺得 IT programing 女生會比較少？

B：恩~~比較少，但是還有一個，可能女孩子來面談之後他會覺得說，他也會問這個團隊的男女比例大概多少，他也會關心她在這個團隊裡面會不會變最少數，在這裡他會不會變成弱勢族群，不過透過面談之後，我們會告訴她這是你不用操心的，因為其實在這個團隊裡面女性的主管也不算少，雖然人少，但是女性主管就佔了兩、三個，其實算不錯的。

A：那一般你們在招募的時候，你們會要比較…還是…，還是都沒關係？

B：看位子，因為它這邊最高到協理嘛！

A：會不會越往上，女生就越少。

B：會！現在的處級還沒有女孩子。

A：是說，尤其是來應徵的。

B：來應徵的，極少。

A：就是說還是可以看出來這種…跟…的情況。

A：那你們跟自己…的時候，也會發現這種女生比較少的情况嗎？

B：會，其時…的時候，他們其實不太會來耶。

A：不太會來！！那會不會是因為你們是光電業，所以來攤位的大都是理工背景的人。

B：會呀！！大概都是跟光電所學相關的，理工背景的居多！大概佔九成。

A：所以，女生就直接不來了。

B：很少，一般來的女生大概都是行政、HR 或是企管的呀！

A：你覺得你們本身在用人的時候並不會特別的調整，是吧？

B：不會，女性在友達裡面其實是不會被不被重視的，其時他真的很看能力。

A：其實跟所學有關的部門也沒有影響。

B：不會，因為我們現在是這樣，IT 和 HR 現在被公司定義為特別單位，因為我們都是每個月要跟總經理有一個會報，他是真的會花一兩個小時的時間跟我們談，我們現在在做什麼事情，那這兩個團隊是聚在一起跟總經理一起報告的。大部分，只要是女性主管報告的話題其實都是很重要的話題，而且總經理是看重的。

A：那你們在面談的時候，會不會因為什麼性別的問題，就特別去問什麼性別的主管？（這句聽不太清楚）

B：不會，性別在這家公司不會被特別地區隔出來。

A：那通常這樣子篩選的過程是怎樣，我可以問一下流程？

B：恩！應該是這樣子講說，有分兩個，IDL，IDL 就是我們講的間接員工，我們就不講 DL 了啦，IDL 他進來的時候，還有一個要分的是主管，IDL 他要進來的話一定要經過英文測驗，然後還要經過人格特質測驗，這兩個做完後才可以進行面

談，那面談就看他屬於哪一個單位，一般都會有副理級以上的主管面談，那有時候是會經、副理一起親自面談，談完之後才會到處級主管，那如果真的需要用到理字級的主管，協理一定會來。

A：人資談嗎？

B：人資？人資談完才換我們談。

A：最後談。

B：現在看主管。有些主管會說 HR 幫我們過濾，人資談完再我們談。那我們現在跟主管講，因為我們現在有跟主管訓練面談技巧嘛！如果他談完他自己有信心，他會再給人資，要人資幫他看人格特質的部份，他的主管主要談的是他的專業，人資主要談的是人格特質的部份。

A：基本上這都是一個標準的流程。

B：那如果是主管來應徵的，我們就比較少讓他做英文測驗，我們就直接讓他去做管理 DNA，看他有沒有具備管理的特質，然後就直接由高階主管面談。

A：那誰去做第一步的履歷篩選？

B：篩選的部份有 rebouter。每一個產區都有一個 rebouter 的團隊。他會先用你下的條件先幫你做篩選，那主管可能會說，我這次要找的人，我希望設定是要哪些科系的，然後他有幾年的工作經驗，他的年齡大概是在哪個程度，那可能是哪個業跌的公司(聽不懂)，他會先下條件。她條件設完後，我們一掃可能就有 500 封，那我們掃完後再拿給主管去做篩選，那主管他自己心中有一把尺，可能是學校、科系。

A：那在這種狀況下，來應徵的女性本身就比較少。

B：本身就少，主要是他的所學啦。

A：你們也認為主要是這樣。

B：嗯！對~主要是這樣。

A：我可不可以就問到這個樣子。那我們就進行到第三個問題。你覺得這兩類人就是或這兩個部門，他們在公司裡面的女性員工，他們的工作特性是怎樣的？比

如說他們是 routing 的方式嘛？

B：是，應該這樣講。CIM 的女性更少，她需要有 IT 的背景，那些工業工程的東西會幫助它在設定參數時，讓他了解很多流程，還有人因工程，這些他都要非常清楚，所以女生會非常的少。還有他如果做 CIM，她必須在廠端輪班。

A：喔~他要輪班

B：嗯 那它如果夜班

A：那它的型態是怎麼樣

B：就四二，七~四二輪，嘿，然後夜輪，這個對女性來說，可能她就會覺得照顧家庭不方便，嘿，然後身體上他也比較不能配合，對，所這個會比較少，那~可能我剛談到說比較多會是在IT的產業，那

現在IT幾乎比較少說一個工作是透過你一個人就可以完成的，因為它必須去做很多的coordination，它不是純粹只是去做所謂的programme，一個人做就好了，

A：二個人都是嗎？C I M跟 I T，

B：對~嗯，

A：嗯，所以~所以它也是~

B：可是 I T 的不用輪班，I T 不用，他是~

A：所以他的工作時間

B：工作時間很長，最主要他的案子不容易做，然後要花比較多時間去做溝通，

A：他們，所以他們有加班~~

B：在我們公司那加班啊，那叫延長工時間，哈~

A：哈~~

B：大家都是這樣

A：那C I M的~他輪班之後比較不會~這樣子的狀況嗎

B：因為他們本來那個倫理本來就是這樣子，他們叫固定，然後就~應該就這樣講，他如果輪班那個他的系統是正常的，對他來說就沒有特別的壓力嗎？

但是那個狀況是比較少的，他是在maintain，確保他是不會有特殊狀況，那有特

殊狀況，他就必須把它馬上進信行內馬上找開隨～噠

A：噠～所以他們也都是，就是在工時上其實是很長，然後～然後～

B：對～沒錯，

A：他們的年齡大概多少？

B：噠～平均三十歲，三十歲，噠～對，差不多二八到三十二之間，

A：～～過來講

B：哈～

A：噠～所以基本上他們，因為你們比例，因為你們裡面比例是九一嘛，所以基本上他的男女團隊組合，他們一個團隊大概多少人？

B：噠～不一定，不一定，他們分的還蠻細的，因為～，想說我們一百人來看，他們每一個團隊大概三到五個人跑不掉，

A：所以～噠～有沒有女性的員工曾經覺得要那麼密集的跟男性的團隊合作是辛苦的

B：噠～我跟他們的女性主管談過，不覺得耶～

A：不覺得～

B：他們覺得男生比較好帶耶～

A：男生比較好帶～

B：比較沒有脾氣，

A：OK～

B：女性主管是這樣覺得～

C：哈哈～

A：那有沒有女性的工程師覺得～

B：就男性～

A：就是說就是～跟全男性的，才～就好像面談會問到一樣，有沒有人他們覺得說跟就是這麼多的男性工程師～團隊是比較好的合作，還是比較辛苦的，或是沒有辦法？

B：劉老師我跟你講～其實他們的回應都是好的，

A：都是好的～

B：他們覺得他們男生比較好相處～

A：我其實真的很想問：就是你面談的時候會問那些的女生後來有沒有進來？

B：問他們～

A：就說～就說～啊～男生有多少人，女生有多少人，

B：對～～後來還是會進來，

A：還是會進來，

B：因為你要讓他知道為什麼這一家公司是你值得投入你的職涯

A：OK～他們原先的consent其實是consent有接替，嗯～就是有 f e e l i n g，

B：對

A：而不是consent說其實都是男同事很不好相處，

B：很好呀，現在女生其實我想在學校的女孩子跟男孩子相處他們比以前我們那個年代更覺得 e a s y 吧～

A：OK～

C：我覺得會不會因為他們在學校的時候班上男孩子多了，已經習慣了，

A：對～

B：嗯～沒錯，他只是擔心他會沒有出頭的機會，他不擔心他跟男孩的相處，

A：嗯～然後他們的工作時間其實就是～

B：就是真的很長，是真的長～蠻辛苦的

A：然後～

B：現在 u s e r 要求是很多的

A：對呀，那～他們在這個階段裡面，階段～他們會不會因為這個樣子有不一樣的～比如說調班啦！或者是怎麼樣子的狀況～有沒有因為這樣子～

B：我要講的是，我覺得的～這一群女生，跟我看到的做行政的女生不太一樣，

他們一但投入他們的工作時候，就很像男性，

A：嗯～

B：不知道是不是因為那個環境的關係，還是工作類型的關係，他們是很理智的，因為他做 I T 的東西是需要很理性的，是很有邏輯性，所以他們在溝通，談事情的時候，其實個人期許是比較少，

A：嗯～

B：可能也是因為這個特質，所以我們很容易用他

A：嗯～

B：那他可能他在談他工作的時候，我想他也會很理性的跟他另外一半可能也是會很理性的溝通這件事情，所以 S O ～也沒有因為這件事情我要結婚而要離開，可能有得話

A：可能有

B：對～可能有的不清楚，可是我接觸到這幾位他們倒還蠻OK的～他們擔心的不是這個，他們擔心的是說，我說我要是在這家公司我要是出頭了，我做到某一個位置了，那我的男朋友又在這一家公司，那你們可能二個人不能在同一公司，必須離開，那到底誰該要離開，他們談的是這件事，對～

A：所以你們有這個policy喔？

B：有，就是～

A：是不同部門？還是不同公司？

B：嗯～要在不同部門，嗯～如果就是你的主管是～就是你的另外一半已經做到處級以上的主管，你另外一半是～必須離開的，對～因為這個是～你要讓你的主管是很能夠帶團隊的時候是很公正的，

A：所以所以～你～就是這個問題的

B：嗯～最近就會遇到這個，那就是看誰爬的比較快，所以有時候是男生離開的時候，有時候女生離開，對～其實我覺得現在年輕人還蠻能接受這種的，他不會叫女生回去帶小孩，反而是女性說我覺得說我爬的比你快，那～請你先離開這家公

司，對~

A：所以你並無此認為覺得友達沒有所謂的男性主導文化，

B：男性主導文化，因為我自己是女性主管嗎！所以在這邊我倒沒有覺得，反而我覺得女性在這家公司是很受尊重，可能是它從ky到hb，他們都很尊重女性，然後到現在的來至總經理他尊重的是專業，所以~嗯~沒有那種感覺，只要能夠在會議上大家誰要能說的出道理，就以道理為主了，嗯~

A：所以其實也沒有沒有所謂的男性主導，

B：還好耶~你像我今天開會，我屬下就跟我說，還好你跟著來，我們十分鐘就解決了，我說為什麼？他說，我說我要，他說，因為我屬下是男生嘛，他說我是男生去對副總講，可能要講二十分鐘，因為我跟他沒有那麼多的cannily，就是我一坐下來我就是跟副總開玩笑，其實那氣氛會比較柔和一點，

A：嗯~

B：然後就說，A~你叫我簽那個東西，他可能還沒有完全看完，我就告訴他說，你~副總你要簽這，然後就，說你會不會把我賣掉，我就說~啊~你提醒我了，我應該要開始想要把你賣掉，然後他就開始很認真的簽了，可是如果是男性的主管跟他溝通，可能就是，他會詳細看，然後看完才說，你會不會把我賣掉，他說他可能會接不下去啊，

A：可是像這樣子的一個狀況在，那種像他們那種，像他們那種的工作團隊，應該不會像這樣的~的~形態吧，

B：對~他們就~他們就談數字啦~談流程啦~對~然後談你到底demo出來的東西長什麼樣，他們是非常理性的，

A：所以，所以其實就回到剛剛你有提到的一點喔，就是連女性主管都覺得男性的比較俗稱是好帶的，所以他們其實，就是如果其實女性特質重一點的工程師，其實~

B：就不一定是那一個團隊，

A：就~會不會工作起來比較辛苦

B：女性特質重一點的~

A：就是所謂的女性特質，比較重~人性啊，然後覺得你們要care情緒啊，然後~之類

B：其實你不要有太多個人的情緒，應該都OK~

A：應該都OK~

B：對~因為他還是看結果，當老闆跟他談日期的時候，全都是講結果，假如這個會議上有十個人，九個男生都是在很理性的情緒之前說，那麼那個女生那就會自然很用很理性的，他不會在那個時候展現女性化，因為是行不通的，嗯~

A：其實講的應該~對~其實在他們團隊裡面，其實就是~就是更是重視數字，然後事實，然後這樣子的~在專業上要取勝，

B：可是，我~我最近的感覺是，這個團隊裡面，會往上走的人，或是會升官的人啊，嗯~他是除了他的專業以外，他有一個特質，他會溝通，他懂得整合，跟做coordination，這個是非常~愈來愈重要了，他的影響力是占他的專業裡面的一個很大的透涉，嗯~

A：所以我們其實有在就是想要問說，接下來就是談訓練，其實那像這樣的團隊的訓練，你們就是會安排怎麼樣的訓練，專業訓跟非專業訓都有嗎?

B：都有，專業訓的部份，是由，他們自己單位的有一個叫做~乜~教委會~教育訓練委員會他們有幹事，他會跟他們的主管談他們年度的教育訓練，那第二個是，他自己的人格特質這個部份是我們有一個叫做績效考核裡面有一個personal develop的部份，那我們有分類別，然後由他去勾選，勾選完之後，我們會做成一個全公司性的課程，然後讓他們去，嗯~就是讓他們去安排，

A：那他們的課程都是內訓嗎?然後在上班的時間嗎，

B：是啊~我們只要是他勾出來的東西是公司開的，一定是上班時間的課，

A：那專業訓呢?

B：專業訓他去外面上，

A：那~通常是很長的時間嗎，就是說，比如說是一天的，二天的，或者甚或是那

種很長期的，甚或是出國或是派出國的~非常~

B：出國的我是沒有聽過~

A：沒有聽過~

B：反而是國內的部份可能就是，三天到一週的比較多，嗯~

A：所以~通常這樣的狀況就是，就是他們就是接照需要，還是主管指派，還是什麼樣~就是強迫式的~

B：主管指派的會比較多，因為現在他們IT的學習已經不是課堂上的學習居多了，他們那個叫做制式學習，他們現在比較多的是e-learning的方式，然後還有另外一個是異業學習，他們比較常跟supplier做學習，比如說IBM啦，Oracle啦，SAP這個部份，都是他們都是會請他們到公司來，然後是我們的人派過去跟他們一起去做學習，那個才是他們現在那個叫做動力的來源，

A：OK~

B：嗯~因為現在都有很多新出來的東西，包括我們那個最近常聽到的什麼雲端試算啦，openhouse啦，什麼這些東西，都是他們在用的，然後他們現在一直要在公司推陳出新，用什麼 部落格，然後 部落格是每個員工就可以用，裡面有什麼 cd_control，那麼東西都是我們現在看重要的，東西都是學校沒學到，又必須會，那你就可能是外面的開的課程，再加上現在的，

A：其實現在也很多，尤其為了training

B：training的部份算多，對，然後另外一個是他必須到海外去，我們海外是有另外的office的，他需要去做輪調，

A：需要去做輪調，那這個東西對員工~~

B：嗯~有~他們有，輪調其實有將家庭因素了，因為一般出去輪調要二到三年~他就不一定可以去，那我們現在是歐洲跟大陸嘛~所以~那

A：那現在，通常輪調的階段，是怎麼樣子的幾歲?怎麼樣階段的員工，

B：只要我們的新廠區出來就會問他們要不要去

A：就不管經歷幾年都可以去

B：對~

A：無論是較年長或年輕的，需要有什麼資歷的嗎？

B：對~我們要有資歷的大概三年以上，他有經驗、我們想要派她去或他有意願

A：那這樣會不會造成後來的 concern，例如公司你們的生涯升遷或是發展

B：concern ？是他們怕自己沒有升官機會嗎？

A：就說他們若不願意輪調的話

B：這單位還好，因為這不是 OU 的其它單位，因為他不用帶大團隊，若假如你今天是製造端的，假若你沒出去你沒辦法跟人家說，你在大陸歷練過，我現在帶你你就要聽我的。這 IT 用到哪裡都是一樣的，而且她現在 serve 是夠的，它可以作 remove control，做雲端就好。

A：那這樣子的話，你們輪調要怎樣派？

B：由她們的協理去做 selection plan，她裡面就會談到說下一個位子可能何時發生，誰有資歷可做？那我剛剛就提起說，這裡面最重要的是看她有沒有一些 integration 的經驗，會去看他的人格特質，再來決定了。

A：那如果女生有 concern 呢？

B：哪一個 concern，是他在乎？還是女生在乎？

A：女生員工如果不能出去輪調呢？

B：那女生不能出去，那就不勉強。而且這就是我們公司有趣的地方了，男生不去呢，他就說你怎可以不去，那女生不去，喔好呀沒關係。我有家庭呀，我不能因為這樣毀了家庭，男生就是一家之主，你要配合，所以回去好好對你老婆說一說，所以其實男性主管在這家公司，他應有同儕的壓力，他希望他的職涯裡面，決定權和自由度在家庭裡是更大的。

A：那你們有沒有一些像這樣的問題有沒有一些 work family、Policy 來控管，不管是在工時過長或在公司輪調這部分

B：對女性嗎？

A：男生女生都一樣，因為都會有 concern 呀。

B:分兩個啦，一個是外派這一塊，我們希望未來外派的人主要會少一些，因為兩岸直航的關係，如果我們講的是純粹是大陸的，因為有直航變成通勤式外派。

A:business travel 那樣

B:你又必須 locate 在那地方，你又必須常回來，我會機票給你多一些，你就可以常回來，但這情況其實這對管理上和員工家庭照顧上都是有幫助的，因此這樣我們做了調整，我們從五月的時候就開始調整，基本上是 OK 的。但另一個是歐洲就沒有辦法了，你不可能 remove，所以這個就有 concern，那第二個工時的部分，工時這裡是沒解，只要你進入這行業，你進入了科學園區的大門，大家都一樣了。

A:不管你做什麼職位都一樣嗎?包含你做行政、組織那些?

B:你越到 entry level 的下班時間會好一些啦，可是越往上走是責任，就不容易了。

A:跟你的 occupation 較無關，跟你的 level 較有關。

B:多多少少，可是有時候是公司的整個氣氛，那個氛圍會讓你想多學習，有時候可是事情也真的會很多，其實這樣講好了，去年我們還在講說，不景氣的時候員工加班時間並沒有因此而減少，因為我們在想的是景氣回來你要做什麼?大家反而花更多時間再做更多的 study，就是在蹲的時候我們會花更多時間。那景氣回來更不用說了，根本就忙不完了。所以你幾乎長年工作都維持在 high level 的公司，平均你七點進公司，若能在七點離開公司，你就算超幸福的

A:你們有做什麼事別讓大家如此忙嗎?

B:我們會推親膳計畫，我們推一個禮拜至少要回家 2 次共進晚餐，但我們可沒說是幾點的晚餐，不是六點晚餐或七點，當然我們期待你們可以這樣做，週末可以多陪陪家人，我們會去推行，但工作的部分，若要能做到其實是要你的主管別規定六、七點開會呀，不然你的員工，怎可能這麼早下班。

A:你們有政策去鼓勵主管不要這樣做嗎?

B:我們會宣導，可是沒有強制，因為真的不容易，因為事情真的很多，好啦老闆

說你六點下班但是老闆心理急，因為顧客跟你說明天東西就要出來，你還是會請她多幫忙把它做出來這樣。

A:對呀，輪調跟外派。那最後是績效評估跟獎酬

B: 績效評估做法大部分是跟一般員工相同，不會因為是 IT 單位就有特別、或是女性就有不同

A:就跟績效差不多，其實這因為有研究指出女性員工，因為前面的因素，他比較不能外派啦，她的工時上的確有限制，所以其實看起來，能夠接受這種狀況。那外派好像不是那麼大的 concern。

B:其實我覺得很多是家庭的，父母的狀況呀，其實人生是個階段，你到了 30 到 35 歲，父母都差不多 60 幾歲了，那他們的身體開始會慢慢出現一些狀況，那你可能會因為他而留在台灣一陣子，那之後好一點再出去，那這年齡也是她們成家的年齡，可能他的太太有第一個孩子出生，那他又必須留在這邊，所以總是會有這些狀況出現。所以這不是能勉強得來，可是一旦我們再找人的過程，所以我們都會跟她說你覺得你的移動力如何，這都是面談一定要問的，那你的移動力的定義為何?，我們不是台灣島內換而已，你可能在龍潭廠，我們會問你可以調台中廠，期待他們的答案是可以，那以往對大家來說我們從龍潭到新竹就很遠了，可是在這家公司，從五個廠區之間輪調是很正常，很可能今天講，你下禮拜就要搬下去了，那他家庭就是跟著下去。

A:你們會協助他們善後嗎?

B:這個 OK 啦，我們會有協助轉型津貼跟搬家津貼在這部分，但我們有個政策是它有分區域，比如說龍潭到埔心就一定沒有，不管你家住哪哩，這距離算是近的，一般來說要超過 30 公里才有轉型津貼，若低於 30 是沒有的

A:所以其實這部分

B:大家都已經清楚了，以往是對 IDL 這個的規範，因為最近不景氣從去年，廠區跟廠區第二個輪調也必須要做了，所以也要開始輪調了，所以廠區裡的 DL 也開始進行輪調

A:那她們還好嗎?

B:很多人不能配合，尤其是 DL 會說我的薪水不高，我為什麼要配合你，今天這件事情她看不到未來，今天他願意配合你是因為他看的到下個階段，或有不同的廠區歷練，不同的主管或工作性質不同，我甘願配合，而且可以拿著這理由去說服他的家人，因為這樣的關係對我的 career 是有幫助的，DL 在哪個廠區都一樣呀，那我這邊不做，我可能離開這家公司，所以那時候勸他們請他們協助，若他們不配合，你也不能怎麼樣。

A:最後一個，那剛剛談了那麼多，這兩個部門的女性員工，你覺得他們在組織內，她可能有最主要的困擾對她自己而言

B:最主要的困擾喔?

A:比如說是男性同事相處、工作時間長、輪調、不停的接收資訊或者是說你覺得呢?

B:我聽到她們說基本上是以這家公司，她們覺得從來沒有可以停下腳步什麼叫做安定的時候。公司一直在成長，他們想喘口氣一直沒機會，他們會思考為什麼別的女性可以 5 點下班，為什麼她們不行，又回過來想，若她們在這裡要出頭就必須和男性有一樣的工時，我覺得這是她們的兩難。

A:所以說意思說男性也是這樣

B:對，應該是大家的困擾，不只是女性工作者的困擾，以往的困擾會少一些些，當她在思考這些問題的時候，他終究會想說我當初進來的目的是什麼，我留在這邊期待的是什麼，那他期待的東西可分兩種，第一種是公司的 image，另一個是個人的部分，個人可分為第一個是薪資，一個是 career move，這兩個都是可以看的到，她可以說服我自己再怎麼忙，我覺得這是我的期望，這是我們在期望理論裡談的，我的投入與我的產出可以平衡我內心的感受。可是現在分紅費用化後我們再觀察這件事，假如他的家在台北到新竹來上班，每天開車要兩個小時，每天她在開車的過程她會去思考 for what?就我這麼辛苦我到底得到的是什麼東西。

A:你覺得女性會比男生更想這件事嗎?

B:會，因為男性在職場上，他們通常比較的東西是地位，公司的重視度和我的 career move，而女性比的是你要為自己多想一點，你要為自己多活，你看我們現在許多的雜誌和刊物裡面，多麼要求女性要愛自己，已經不只是 spa，她談的是你心靈的部分，所以為什麼現今的出國旅行對女性而言是另一個 recognition，可是她並不會因為出國回來，她工作就會更認真，她會認為對自己是個 break、可能對我自己一個 recognition 而已，所以當她的同伴在談這個時會做比較，她比較的方式不是比你的同伴，而是請你去比較女性族群的時候，她會覺得為什麼我要這麼辛苦，分紅費用化後拿得比較少了，你要不要想想看，要不要回台北，還可以有朝九晚五的工作，以你現在的位階、資歷可以找到更好的啦，我們在想的是未來她們可能會被拉出去，我們在觀察啦。

A:所以其實在工作家庭、工作時間、工作型態上對他們是影響最大的。

B:我覺得對，而且我覺得公司不會因為是女性，而對他們在工作水準、要求減低，可是我們重視她們，我很佩服她們，她們真的是很厲害了，

A:你們有做 women club 嗎?

B:沒有，我們只有秘書 club，你們怎麼做?還是老師聽她們怎麼做?

A:中央沒有做，我聽過 cisco 有在做。她們有 women club

B:我們只有秘書會而已，應該是一個很好的聚會。

A:就是對他們的女性，讓她們在公司裡有更多 life 的平衡

B:我們也很需要

A:那她下次回來我介紹你們

B:好呀

C:我有個問題，turnover rate 也是九比一嗎?

B:不會耶，這是我們現在要觀察會不會，但過去觀察以往女性離職不多耶，反而是男性，因為 IT 產業市場很大，都是男性的市場，反而男生被拉出去的機會多太多了

A: 反而友達對女生還不錯?

B: 對，她相形之下還 OK 啊

A: 你有聽過他們形容過在同樣類型的工作但不同的公司嗎?

B: 有，她們覺得這裡好玩，很多東西可以去嘗試，因為公司重視這一塊，比如說：前年總經理就說為什麼我們公司不能用部落格，那剛開始 IT 就會講很多原因，說安全問題啦，那總經理如果我堅持一定要呢，我希望讓全友達的人都可以用部落格，那我就給你一個目標，我要你一年內開啟 350 個部落格，那 IT 去做，講完之後，兩個禮拜 IT 開始要提 prupose，就開始報告，報告後那些女性也在 project 裡面就做出成績，因此他們覺得很好玩呀，因為這東西是在別家公司總經理不會要求做這件事的，第二個例子是老闆要求 IT 開 forum，就是你 IT 在這家公司、你對這家公司的 value 給展現出來，你去開一個兩天的論壇，要讓所有人看到喔，所以 IT 就去把他所有的軟硬體，就把它開成就像外面的 IT 電腦展一樣，開了一個光廊，叫我們去試，我們會發現說天呀你們怎麼那麼厲害，你們做了這麼多的 program 都是我們不知道的，包含對 hr 的 potal 哪個單位的 Potal 啦，就一個個讓我們去試，因為是虛擬的大家都可以試，所以做完叫我們去填問卷，是 on line 的，且馬上可以看到結果，他會送你一個部落格的點數，所以 IT 就再玩這些東西。我們也很開心，當他們開了一個論壇時，他會邀請我們所有的 vendor 來分享，請問你們現在這家公司最新的技術是什麼?那我們就開始邀請我們的供應商，還有我們集團的 IT、HR 呀，大家都來聽且有很多的互動，聽完之後總經理就會來問，請問你們在 forum 學到了什麼?那你們可以做什麼，你們下一季的 KPI 就是要做這些事情，所以她們一直被推著要創新，對所以他們會覺得好玩呀，

A: OK 那我再補一個問題，其實當這部分從 HR 的觀點和還有剛剛的觀點，在這部門，你覺得女性本身多一些會不會有一些不一樣的優勢

B: 我期待多一些，我剛剛講說現在 IT 最重要的特質是影響力了，他的溝通能力佔很重要的部分，因為現在不只看硬體，硬體對她們來說很簡單，你很容易被取

代，只要 outsource 出去就好了，但是軟體而言，你跟 user 溝通這個介面是無法取代的，且必須透過他們來跟我們溝通，如果是女性特質的話這方面會更強，它的特質是說我們一定會講不清楚我們要什麼？我們有時候要透過自己的語言把它轉換成它的程式碼 code，她寫程式碼才有辦法說明白，寫完之後你還要想辦法講得讓我聽得懂，這要有耐性的，因此 IT 人員慢慢的被訓練為更有耐性的，因為 user 一直很不清楚你到底在做什麼，那最後她被訓練出來她就可以做出這些東西，所以如果女性越多對我們來說越愛，對 user 端來講啦，但對他們主管我不是那麼清楚。

A: 這問題要記得去問 line manager，

B: 對呀，或許說不定他們有不同的看法。

C: 你們要的人是以碩士為主嗎？

B: 對呀，大部分是因為讀過碩士，他有蒐集資料的經驗，然後她跟學校的互動也會比較多，就大學跟碩士真的是不一樣，且有學過統計手法，這些東西都是我們在工作上非常需要的。

C: 以資工的人嗎？

B: 對，以資工的居多，不過也有些人不是讀資工，但她在外面有做過 IT 的，有這樣的經驗我們也很喜歡，她們有不同的想法來做事情其實還滿好的。IT 在友達算是滿有前途的。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十七）

訪談時間（16:00~17:00）：2009/07/24

與談人名：Q 科技公司人力資源部主管

A：劉老師（訪問者）

B：（受訪者）

訪談開始：

A：本身這個研究是工業局的一個計畫，他在講說所謂新時代的人力資源，那我們是這當中的一部分，其實是跟婦權會有關，他是想要了解專業女性的工作狀況，那這一個部份主要是去訪問人力資源主管，去看看 ICP 為主或是以 ICP 的員工做為核心員工的公司，他們在人力資源的作法上會不會對女性員工有所影響，基本上就大概這些題目。我們先問說，稅公司其實有 ICP 專長的員工是不是你們的核心員工？

B：我可以先確定一下 ICP 員工的定義嗎？

A：恩~資訊、通訊科技，所以其實這是很廣泛很 loose 的定義。

B：就是資訊、通訊就通通都包含在裡面？

A：就是要有這樣的專長呀，就基本上來講，資訊、通訊專長，我們最會講說 R&D 或資訊都算。

B：假如說廣泛的來說，大概具備資訊、通訊這一類型專長基礎、科學能力的員工，在我們公司來說一定屬於核心能力的員工，因為以圓剛他來講，在全球大概 1000 名員工，當然 1000 名會有些上下的變動，不過所謂技術型的員工或所謂研發、工程性質的員工，大概就佔了圓剛將近 400 人，大概在 350~460 中間這樣波動，但是維持在 350~400 人這樣的規模，所以一般來講，我們將近到達接近三成五的技術型員工或工程性質的同仁，所以這一部分當然是公司的核心。而且圓剛他的競爭策略是希望領先同業的策略模式，然後再發展他在產業上的能力，因為

它是自有品牌的公司，所以他所有的產品，包含我們講的各種數位電視棒，就是放在 NB 上面可以看電視，我們講跟通訊、影像解碼有關係的技術型產品，他其實都是最主要技術型的來源，那既然要在技術的基礎上要超越同業，他是不是要有大量的研發人力，所以他三條主產品線，包含了實物投影機、線上的監看系統以及我們剛剛談到的消費性電子產品當中的視訊性的產品，他在 NB 上面的可以觀看電視的用品、傳輸線等等，應該可以很清楚的定義像這樣技術型的員工在圓剛這家公司裡面他確實是核心的人員，那大部分都是在研發單位和製造工程單位。

A：都在台灣嗎？

B：恩~都在台灣。只有極少部份在中國大陸，一些軟體的部份，我們在蘇州成立了軟體的研發中心，但是人大概只有 25 個，只少到我變動之前，他都沒有超過 30 個人，那有擴展的需要，有擴展的打算，他在北京已經考慮設立一個新的研發團隊，那目前大概就是 5 個人左右，還沒有正式建立起來，那那個團隊跟所謂的 ICP 比較沒有那麼直接的相關，他是做實物投影機這個產品的研發，所以他在這個部份來說，中國大陸沒有製造，只有銷售還有剛剛我們講的在蘇州的一個研發中心，這是比較實際的狀態。

A：所以製造也是在台灣嗎？

B：全部都在台灣。

A：所以 400 位員工，大概有多少女生？

B：我們講個大概，抓 350 位跟資訊、技術、電子友關係的員工，大概女性員工有 1：3，

A：1：3，那就算 100 位，那算很多耶！

B：算不少。

A：那女性多數比較常在哪些部門或是什麼類型的工作？

B：研發助理的工作比較多，包含製作模具的，非真正的研發人員，這一部份是比較多的。至於研發工程師的部份，假設如剛剛以 300 人、100 人的情況下，真

正擔任研發工程師的人大概就佔 100 人中的一半，另外一半就是我們所謂的研發助理或工程助理的角色和工作。

A：那你們對研發工程師要求的資格是什麼，什麼樣的人可以去應徵圓剛這樣的工作？

B：第一個就是當然唸到大學或技術學院畢業的電子、資訊這方面的。

A：一定要本科系畢業？

B：一定要本科系，因為圓剛這在一點上面，雖然公司不是那麼的大，但是在人才的上頭還是有所堅持，譬如說我們一定要找台清交的。

A：OK~

B：拼老命要去找台清交的，但是實際上我們內部做過一個調查，從績效考核做過一個調查，像台清交的表現並不如一般的學生，並沒有說絕對的關係，就是我們海內外還做了一些檢驗的工作。

A：OK~

B：那至少要本科系畢業，那基本上以圓剛的規模來講還是需要具有經驗的，至少要一年到二年經驗的，真的是說沒有經驗的實際上是不多的。

A：OK~

B：這是基本資格。

A：所以他們一定是本科的，你們其實有沒有像不是本科，儲但是有一些認證的？像資策會呀…之類的！

B：大概還是會說具備本科系的學歷背景，但是有一點，如果他是很資深的工程師，那就沒有那個問題的，對~

A：我講的是 entry 的。

B：一、二年的，如果是新進的話，就一定會看。

A：那在這樣子的狀況底下，女生的比例比較少會不會…你會覺得女性應徵者少嗎？

B：並不會呀~就是說，應該這樣子講，我覺得跟人力上的結構有關係，就是說唸

這一些本科系的的女生相對來講就是本來就是不多。那如果就在篩選上，喔~如果要用一些國立大學的同學的話，那比例又減低一些，所以就是從 104 網站呀這些管道取得資料來，男生比例來，男生就是絕大多數，女生反而比較少，但是剛剛談到一個觀念就是說這個職缺本來就設定工程助理，那事實上只希望是本科系的，那一般…對不起我這樣講，我沒有別的意思，就是說技術學院女生畢業了我們會考慮了，就是說他在唸技術學院之前又是唸高工的那種我們更會要，因為他對於很多從很多職係出身的那種他事實上他概念比較清楚，不管是從一般的機構電子對那種電路板瞭解程度等等，他都是比較容易上手，因此這樣子上，工程助理一般我們都比較會優先用。

A：OK~

B：就是說會去考慮『你是國立大學畢業的？』就不會這樣。

A：OK~你們除了專業以外，你們其他要求，personality，就是人格或是態度這個部份你們要求什麼樣子的條件？

B：我們基本上還是要求，第一個對工作要有熱誠，那態度要積極，我們也強調要誠信正直嘛！所以也希望在跟他討論的過程當中，或問題回覆的過程當中，盡量他是一個有創意的人，那另一方面就是說希望說剛講的品德概念這樣子他能去做一些堅持，這個還是我們最希望的還是這樣子的工作態度。

A：那你剛才講的那樣工作投入呀、工作態度、或是說創意這個部份，你覺得在面談的裡面，男性女性有差別嗎？譬如投入呀，你會去…

B：我這邊講的就是說我面談基層同仁比較少，多都是我底下同仁在幫忙的，但是我就是談到的過程當中，我覺得多數女孩子還是比較有創意耶！（笑）~當然這個創意是用在研究發展這個上面，還是他可以很天南地北的去跟你談很多事情，其實這二者之間有一個特徵，就是說，當他可以做很多連結的時候，或是做旁針博引的時候，基本上，他的腦筋不是僵化的，所以現在他投入專業化工作的時候，我倒認為他的創意會比男生好；那我看到男生的部份厚~很多大部份就是我們說的…

A：比較專注？

B：對~比較專注，那他會去想的太多，那現在尤其看到很多技術科系畢業的女生來講，我認為說他們以後未來的競爭力會愈來愈好。

A：OK~

B：我真的是這樣子看，只是說因為這台灣的這樣子教育體制之下，好的大學的技術學校科系的很多男生的分數上就是怎麼樣，在理工科的競爭上他的人數比較少而已。

A：OK~基本上來講的話，你們會認為說，貴公司其實並沒有直接的在性別上有用人的取捨？

B：我覺得沒有，就是說電子資訊這個產業，相對來說，因為我在傳統產業也服務過呀，我在軟體公司也服務過呀，軟體產業我覺得更沒有性別差異性，我只要用男生或女生，因為它真的是只看軟體的撰寫能力，那個很現實，參加過競賽並且得過名，他一定馬上就進來，他不會因為你是哪一個學校畢業或是說你是男生還是女生，那麼以我現在服務的圓剛來講，我覺得它在男女生上面的篩選，他沒有特別這套關卡，但是有個別性的情況，比如說公司從來沒有在SBU裡面要求，可是主管自己會要求，反正你給他的履歷表他看到女生就把它拿到旁邊去，你問他，他就回答：「我就覺得資歷不合格」，從長期的工作過程中你可以發現到他就是會把女生篩掉，但是不多這樣的主管不多，有、真的有，我在看的時候，大概只有比較傳統的如：傳統的家電產業，他可能會說技術工作他一定要用男生，她有很多方便性，他可以去跑客戶、去幹麻幹麻的都比較方便，可是像我們就有比較好一點，在這一方面倒是沒有比較明顯的差異化。

A：如果說現在講是人已經進到公司以後喔！他們的工作狀況、工作時間是怎麼樣，圓剛是一個有經常超時工作文化的公司嗎？

B：圓剛是一個大家都非常有責任感的公司，大家都是做到8:00以後才考慮要不要下班，大家都非常認真的投入在工作上。

A：所以工作時間其實是蠻長的。

B：是蠻長的。對圓剛來講，我覺得這是企業文化的一部份，老闆其實也不諱言的說：「希望大家在工作上多投入」，那他也在不同的場合都間接地或是半直接的提醒大家說：「我們要成為在技術領先的公司，然後要做自由品牌的公司，我們要比別人付出更多，所以大家要在在工作上投入更多的時間」，那你的績效表現可能有不同的狀況去衡量，可是我覺得最能更明顯看到的是你都能夠做到很晚，那圓剛也很明顯希望員工可以做到比較晚。

A：那你覺得這對於…

B：這個對於女生是有高度殺傷力的，這個議題對於我們整個社會的觀念轉變還沒有完全，比如像我結了婚，我有孩子了，我跟我太太家事都是兩個人分著做，我不會要我太太一個人去做家事，好像跟我都沒有關係，那如果有些家庭他不是這個樣子，那他就會有問題，那他就會阻礙到，在家庭角色扮演裡面，女性在職場上的發展，所以如果你到圓剛這個公司擬就慘了。

A：你有遇到如你所說的例子嗎？

B：有、其實很多，有那種因為家庭的關係他就是要換工作，那不只是講說是具備 ICP 專長，他連業務、業務助理他都有這樣子情況。或是來之前沒有講清楚，來了之後才發現你們公司原來是這個樣子，可是撐一段時間就走了。

A：女生的折損率比男生高嘛？

B：我覺得把家庭因素放進去的話，應該是，折損率比男生高多了，因為就是的社會裡面，大家稱男生是一家之主或是好像是經濟的負責人，所以家裡就是先是女生，如果先生剛好也在電子資訊業的話，那當然就是太太壓力更大呀，因為太太還要帶孩子的話，你可以想像那個壓力有多大！那當然不在資訊業是最好，那如果太太在的話，面臨同樣的狀況，二個就要有一個人取捨，所以我看在我們公司看到很多狀況就是女性的同事他因為家庭的因素就是面臨抉擇的時候，他先生也是沒有辦法，他先生是公務員，他先生一定是在正常穩定的服務業的那一種型態，他就是沒有辦法跟公司稱。那即使如此我覺得那後面的家庭壓力還是會發生，所以我覺得這是整個大環境的關係啦，我覺得那觀念沒有辦法改變之前女性

在工作上面，尤其在科技產業裡面，就是有很多無形束縛，而且他終究要是從這邊退下來的，除非他就很快的就跳到比他先生社會認知上更高的部份，那才有機會來說誰要做取捨，不然女生就會自然而然的被…不能說是委曲求全，就是犧牲小我完成那個大我，那個大我，我不曉得。

A：那~那個員工有工作家庭福利的落實嗎？

B：什麼？(笑)這個問題我要問的清楚一點！

A：我的意思是說，有上班時的工作彈性呀！或者是？

B：我們上班完全沒有彈性！

A：因為都已經超時了？

B：其實我們講九點鐘是標準上班，那九點十分來可以，但是我以前上班的待過的公司單位來講，譬如說我待過的軟體單位做人事主管，那個彈性就更大，那個一個小時，你可以晚一個小時進來，晚一個小時走，或者中間有一個小時你可以工作，那個才叫做我們講的彈性工作，對於說婦女在職場上的支援性的安排，圓剛它完全沒有，反正就是說你早上進來不用刷卡，可是要你晚上八點鐘以後走的要刷卡，這很吊詭對不對？我們說那是為了你的安全，但是(笑)，有那一些人是會看那些人是八點以後下班的？

A：OK~

B：那就叫企業文化，那個沒有對錯，那個就是企業文化。

A：OK~你認為，當然現在有很多工作家庭福利是政府要求的！

B：政府要求的都會做到，我跟你保證，這個沒關係，這個不錄我們都可以這樣講，！

A：是~圓剛有沒有人請育嬰假，而且…

B：育嬰假？

A：嗯~~最近才剛開始。

B：沒有，印象中沒有，我不知道是不是沒有人敢來請，但是就是沒有人來請，但是以前有人請過留職停薪回家帶小孩，公司是準的！

A：公司是準的！OK~所以在這個部還是要配的。

B：我覺得其實這個部份，嗯~在我們實務經驗上面，只要你能配合工作角色，過去的工作表現是符合公司期望的，這我講的比較現實，符合說公司期望的，通常公司都會準，譬如說沒有育嬰假的時候，三個月到六個月、到一年都是可以，都是被允許的，我們沒有特別定義說，這種型態只能半年，我們沒有！還有人做到精神狀況有變化，我們還是照樣給他留職停薪，六個月以後再說。

A：OK~所以說你們覺得留停這個部份就是在一定的時間內，三個月、六個月沒有問題…

B：喔~~這絕對沒有問題。

A：OK~所以圓剛這個部份，就是其實女性同仁的運用有，但是也是不高，我覺得不高，一年內可能只碰到一、二個而已。

B：為什麼呢？

A：你們有了這樣子的例子，好像也是同意的？

B：是同意的呀！

A：對呀~

B：嗯~我不太確定耶！是不是他們沒有這個缺，還是他家裡的支援狀況比較好一點，譬如說婆婆呀、或是家裡的父母親呀怎麼樣？

A：所以在你們比較高階的女性 ICT 專業的同仁，你可不可以描述一下特質。

B：我看一下，技術的部份沒有，只有一個副理是，我跟你講這個很特別喔，就是說我印象中技術部份的副理，女籍主管的女生好像有一位，好像。

A：女生最高只到副理呀！

B：只到副理呀。還沒有到 manager，到副理對！我想好像沒有耶。可是我們的財務主管，高階的就是女生的，採購的高階主管也是女生，到好像比較像後勤系統的喔！

A：對~

B：技術工程沒有更高階的。

A：為什麼？

B：這好問題耶~嘖~~~從我的角度來看厚，因為圓剛的流動率也不小，而且因為很多女性在他變成女性主管之前還繼續留在公司的。

A：為什麼？

B：就我剛剛講的他工作時間很長呀！

A：OK~

B：工作時間很長呀！就是女性他如果無法擺脫家庭因素這個，這一個點的話，我覺得他要在一個職場當中，以一個資訊產業裡面，他要做到一個主管的話，他要比別人多付出一點努力。

A：對，我想要請問的是說，你在別的公司有看到，還是就突破了這個關卡做了高階主管，為什麼圓剛讓…這個是績效，是女生的績效會比較不好嗎？或是 promotion 都沒有考慮？

B：至少我在那邊三年嘛！

A：對呀~

B：女性被 promotion 也不少，但是工程師，到達乙級主管的，我印象中…沒有耶！

A：為什麼？

B：如果從年資上來看，一個就是說，我現在這樣回想一下，就是說大部份的女生，他原來就是說他離職率就比較大，在工程師這一段，所以有些女性工程師即便他很優秀，他如果說進來，除非他一進來就是女性的工程主管，但是沒有說我們沒有找過女性工程主管進來，這點很特別！

A：OK~

B：而且不是在設限的情況之下說，我們不找女性的工程主管，但是我們幾乎在 interview，用人的時候就是說在 interview 篩選的時候，我們沒有說找到適合的女性工程的主管。

A：為什麼？是覺得技術能力不夠還是領導風格的問題還是，有談過嗎？

B：有談過！譬如說之前有一個 MIS 的主管，要用一個女生的，那後來談過，一直談到董事長之後，還是覺得他不適合，那個部份我覺得有點弔詭，就是說那個女生只是在實務的 MIS 上經驗上面如我們後來選的那一個，那個男生從精英電腦 director 那邊過來，那女生是在惠普呀，還有在一家軟體公司都做到，她是在那個，也是一家外商公司做到專案協理，可是因為對於 mis 整體的部分她沒那麼熟，所以如果從這角度來看。

A：因為每個每個都有它獨特的個案，

B：個案不太同，

A：OK

B：但是我們過去從沒刻意去想到說她是女性主管所以我們不用，

A：我現在想請問個問題是說，在這樣的工作場合裡面，會不會覺得女性主管有太多男性部屬在帶領上是有問題，有沒有這樣子的假設。

B：沒有耶，因為我們跟，比如說我們跟研發單位大家在談的時候，我至少實務上的溝通他們並沒有說，再考慮一個部門的主管不去考慮女生，但圓剛有個特色，它的系統，他有三、四百個研發人員，它比較從內部升，就是說不會去從外面找個更符合資格或資深得主管進來，男生女生都一樣，除非是個特定的技術我們沒有

A：OK

B：那所有的人，以圓剛的這個組織文化是從下面上來，那下面上來的，很多年輕的女生也好或是剛一兩年畢業的人，他不會那麼快到主管的位置，在過程中又受到企業文化的擠壓，例如說我在職場上工作了三年或四年，我在第一年或第二年沒找到比較好的方向，第三年開始我決定進入圓剛，圓剛也還不錯我就進去，做一做我發現說考慮要結婚的時候，公司的文化和工作的要求是我不能~

A：所以相較起來，在這樣年紀，和這樣的發展途徑，女生的折損力比男生高

B：對，比男性高，這結論是個合理的推定。

A：ok

B：像我剛剛講的那位，她是硬體的主管，她在公司已經 11 年了，她是少數碩果僅存的女性走技術體系一直上來得

A：我是說她的個性如何？

B：她的個性就跟你很像有話就講，就很衝，管你得我就對什麼不滿，權威我不鳥你，因為技術在我手上，她是個非常優秀的機構工程師一路這樣上來

A：我們幾乎每個訪談對象，都有請她描述他們公司傑出女性技術主管的特質

B：我們公司、女性的技術主管可以取樣的不多，但圓剛有個特色是說所有的女性主管都很強悍

A：對

B：都比男生強悍，非常強悍

A：現在聽到的結果都是說，強悍

B：你們都很厲害

A：好，那這部分，其實是不是需要這樣的特質在公司裡面，其實男性主導文化不如講說是陽剛文化，其實公司本身也是非長陽剛文化導向，直接然後

B：對，老師如果說認為直接，這比較衝突性的對話、有建設性衝突性的對話算陽剛，在圓剛是這樣子沒錯，在圓剛因為工程師背景的人比較多，講話比較不會很委婉得去描述一件事情，然後透過一種比較含蓄會顧慮對方立場的方式一起來解決問題，反而是直來直往，但這一點，在去年我們再調整組織文化，當然從董事長開始把圓剛那個圓的部分一直透過企業文化的改變，我們還成立一個企業文化改造委員會，我也要負責那一塊，那都在推這一塊，希望大家講話不要那麼直接，但是女性得主管到現在為止，我看她們都沒有改變，像我們財務主管是個女生，再圓展系統，我們有分圓剛和圓展系統，圓展那個是個女生，那個女生得到我們董事長百分之百的信任，那採購部分也是一樣，我們講後勤的主管也是女生，她是創辦人之一。也是都是很強悍的，剛我講那位機構、部門的女性主管也是一樣，她們講話都是很直接得，她們不會因為你是處長而我只是部門經理，我不敢把一個犀利的問題拋出來或是你是總經理我不敢

A：所以以前的時候，你是比較婉轉，比較要鬧著彎子來比達，有很多女性是這個樣子，

B 很多女性是這樣子呀

A：那這樣子在公司裡面，會讓人聽不懂你說什麼或者是

B：對，是這樣子沒錯，老師講了個重點就是，因為圓剛的許多高階主管，你不把蠟燭點亮她是看不到光線，你若是很委婉得講，她是聽不懂你在講什麼得，所以當你用比較委婉的方式講時，她會問你你到底要什麼，這跟理解能力跟傾聽能力是有關係得，這沒辦法，可能她接受的背景就是這個樣子，

A：好那我們現在，我想問一下研發助理喔，她們的生涯是怎麼樣子呀

B：我比較誠實的講說，我們研發助理的工作大致上有人做到 40 歲還在做研發助理，35 歲的女生還在做研究助理，那因為有一些就是你聽年紀，你就知道她是很早出來，可能是高工背景五專背景，她可能出來做一做但後來她也在這公司定型了，她也甘之如飴，她已沒有想說要升上去，她也沒有想要說爭取很多的專案一起去做，她也不會，還是比較傳統女性的觀點，我家裡面顧好很重要，我沒有辦法熬就跟你熬到 8 年、9 年，但是最多就這麼多了，那年輕女性我們講說的工程助理，我們幫她做生涯規畫也是，希望她能一階階往上升，給她一些專業的訓練，再往工程師再往專業領域往上走，這是一個方向，另一個方向是，希望她們將來走 project manager，她們會因為理解產品，跟我們行銷和業務部門去合作，去客戶端去替客戶解決問題，他們也幫忙做客服的工作，這就是個領域，大概是這兩個領域外，另外就往業務的方向走，大概是這三條路徑走，若你一直做甘之如飴研究助理我們不會去動她，她想要做研究助理就一直做下去，我們不會去動她得。

A：目前的狀況怎麼樣

B：恩~因為那個部分的折損力其實不低呀，後面進來的，我覺得說老師問說到底狀況怎麼樣

A：到底是走哪個路線比較多呀

B：以現狀比例來說，那些已經做很久的不管，已經習慣做研究助理的工作了，那年輕的、剛進來的其實她們是希望往工程師方向走，我們也提供外派的訓練和也做了外派課程和內部也辦了非常多類似訓練課程給她

A：那你們的工程主管對這樣子上來得工程師滿意度如何

B：我印象中我在上半年，大概我簽過兩個個案，從工程助理轉工程師這個工作得，但是還沒有特別去看過，但還沒接過評鑑，因為剛剛才做評鑑，

A：這是新的嗎

B：不是，就以前就有這樣子的一個路徑，可是沒有這麼積極、主動

B：對對，現在會鼓勵就是希望他們能朝著這方向走，不然會有折損，因為有些工程主管就是說我得 project 能夠走就好了，我就找我最相信的那群人去做就好了，那工程助理就做工程助理的事情我也不會太她未來的生涯發展，但是從去年下半年開始，觀念有點改變就是說，不是特別針對男生或女生，希望針對基層工程師的升遷，希望透過更多的訓練和提醒他要往上走成長這樣子的概念喔，讓他自己往前走，我覺得不是刻意針對女性的工程助理，因為這條路是開著的，有做過一些晉升實際的案例去啟動他們對這件事情，這是個可能的方向，所以並沒有壓抑這部分的發展

A：所以那兩個

B：都還好，也都還好，雖然還沒有做過績效的評鑑，可是當他們晉升完後，在工作表現上沒有特別說有負面的或是不勝任，到是沒有

A：那他們有，在 project 之間會輪調嗎，整個工程 team，不只是助理呀

B：我們產品的型態，工程上面輪調得比較少，都是 by project based，一個頭帶一個 team 這樣走，

A：都是要技術走很深的

B：對，希望他們往單一技術走得比較深

A：OK，在 rotate 上其實

B：我們在 rotate 上做得不好，也沒有刻意做，而且我們那人力狀態還沒打破就

是說，主管對於人調動這件事情，及少數有調動，大部分都是進來從一而終了，多半是這樣子

A：那外派呢，現在有~

B：我們在外派上，技術的部分很少，惟一技術有外派就是到中國大陸，準備要成立，像當初成立蘇州的研發團隊，就會派人過去，去當地做管理和訓練這件事情，因為我們在海外的 base 很小以工程類來說，然後我們在 10 個據點在全球來講都是銷售型態的公司，所以沒有技術主管和技術輪調的問題

A：所以他們沒有這樣子的問題，所以也不會造成女生這方面的 travel 的困擾

B：不會，我們的女生在業務掉出去非常多，完全沒問題，這點很特別喔，我們女性的業務主管也很多，不要講說技術同仁，女性業務主管很多，到海外獨當一面的也有

A：是 family 一起去還是自己去呀

B：好像都沒有結婚

A：哈哈

B：這不曉得是不是當初選她的原因，真的，也許有這因素在裡面，但是派出去好像都是未婚

A：OK

B：調到俄羅斯的那個業務經理絕對相信她未婚，她大概快 180 公分高

A：哈哈

B：對，我還記得她是淡江國貿，她會講俄文還不錯

A：你們在績效評估這部分，有無遇過因為性別而產生問題

B：前年那段有一些聲音出來，幾乎每個研發助理都覺得說，每個研發助理都出來表達說評鑑有問題，就是說她們的績效評量幾乎都落在後段，那後來我們去做了一下，確實落在後段，這怎麼講，我覺得人資單位也有責任就是說，我讓他們落入說誰對組織的貢獻比較大的角度去評這件事情。而沒有從一個人的工作，績效目標的設定來很公正去評，他對工作和工作目標達成的關係，

A：它是整個研發 team 一起

B：這件事後來我們就改了

A：OK

B：前年有那個現象，後來就從新調整，那後來去年在做的時候，因為一年做兩次，去年第一次做的時候，就跟所有的研發主管先做溝通，希望她能把年初的目標設定得更落實，然後告訴他每個人都以單一個體的角度來和你所設定目標的達成來做衡量，給她比較公平的評量目標達成的狀態，你不要講說哪個對我比較重要，有時候我們會落入一個陷阱就是說這三個人比較重要，我的部門不能沒有這三個人，可是他們三個人都沒有做到他們目標，我還是要 cover 她們，我的排序就扭曲了嘛！反而是只有工程助理把老闆目標做得最好，可是沒有用他，的排序還是比較弱的

AOK：

B：為什麼後來有這件事情，是因為跟我們老闆要推 bottom five 有關係，本來工程助理也不管你，工程助理就想說好呀隨便給我幾分我都沒關係，反正我養家活口比較重要，你不要動到我就好了，可是前年老闆就說你要開始推 bottom five 的觀念，大家開始害怕啦，所以才會出來講說為什麼我們若在後面

A：OK

B：因為有這樣的干擾進來的變數，讓大家對這件事開始更注意了，所我們整個系統上就做了些調整

A：所以你們薪資跟獎酬和績效的連結強不強

B：你問我，我會覺得非常不夠完整、我們都會把，比如說我們在公司設計年度調薪的時候，我們會說評等會對應到百分比的調整數還會去乘與她在那職等 ration 的一些概念，我們會這樣子，人資會丟出一個參數說你們大概是在這間變動，若是特殊表現我們在給你一個什麼樣的權限。我們會跟主管這樣講，可是在圓剛來講，第一個他們沒有要求我們這樣做，第二個是老闆隨便去改得。

A：OK

B：大老闆可以隨便，老闆可以改到下面來了

A：ration 比例多嗎

B：個案比例嗎

A：不是，平均，我說比如說非常賺錢的一些公司變動薪比例非常高，我是說就你們圓剛而言變動薪比例高嗎

B：我覺一半一半，至少一半一半

A：50 呀

B：對

A：那很高耶，你們會希望因為會有這樣的因素、吸引到，或者讓某些女性比較風險趨避會不會覺得這樣子，那你們固定薪比例高嗎，水準在

B：在中上

A：所以其實還不錯

B：所以還不錯，所以我們公司，比較少員工在離職訪談點到薪資太低的，倒真的不多

A：如果固定新低的那風險

B：我們固定薪比華碩好，我們當初做過這樣的調查

A：所以會吸引一些希望穩定的研發助理啦

B：對對，這部分還 OK

A：她就是做很久這樣子

B：對

A：我剛還有個問題想問你，你們的研發助理像這一波景氣，她們有被解雇的風險嗎

B：沒有，我們沒有 lay off。我們公司很幸運，就是說這一波金融海嘯，我們公司都沒有受到太大的影響

A：OK

B：我們都沒有受到太大的影響，有沒有影響，當然是有訂單有下降，可是我們

還是獲利呀，我們到現在每一季都還獲利呀。

A：所以其實追求穩定的人在某個程度

B：反而工程師在我們這待了 3~5 年後的工程師，這種人是我們這領域反而是風險最大的一群

A：為什麼呀

B：在幾年當中在我們公司磨得還不錯了，那外面若是有一些誘因的話，容易把他們挖走，可是因為公司給的還不差，所以說雖然說在 BBS 上罵得很難聽，說我們公司沒有人性呀什麼的，可是進來的人穩定性還算 ok

A：我們最後一個問題，我們剛剛談了那麼多，你覺得女性專業工作者在貴公司，你覺得她在整個工作、或生涯最大困擾是什麼

B：我認為以資訊產業，或是以我們公司這種比較，文化沒有真正得好外壞就是說，以這樣的組織文化來說，專業技術的工作女性，工作女性來說她要兼顧家庭是有困難得，除非她的位置或位階，或是她家裡的調適狀況 OK，或她先生是公務人員可以早一些回家煮飯帶孩子

A：恩 work loading 實在太重了

B：對，我覺得男生女生都一樣都很重要，我覺得女性很重又牽涉到傳統社會角色的要求，所以她自然而然會退下來，我覺得那才是一個比較大的變數說，就是說我覺得影響因素啦

A：這是我們最後的一個訪談，辛老師每次要我問我都忘了問，請問一下，在這種狀況下政府可以做什麼事

B：其實喔，政府可以做什麼喔，

A：不要做最好，做了越做越不好，

B：對呀，以上僅代表我個人的~我覺得政府什麼都不要做比較好，因為你要企業主去改變他的計畫不可能嘛，他不會理你得呀，你們不是說男女平等嗎，為什麼男生可以做那麼晚，為什麼女生不可以做那麼晚，反正他一直圈圈裡面打轉，我覺得最後一點的是在職場上沒有男女的分別，只有能力的差異化，如果說以我看

過那麼多公司來說，若是女性夠優秀當她初期進入這家公司取得所有主管的信賴之前，她所投入得程度跟男性一樣或比男性還多，或是說大家都一樣沒有什麼男女性得分別，我就覺得這件工作我要把它做好，就覺得它是我人生很重要的，我們講說事業是男人的全部，若是一個女人擺脫性別的差異化，她也把事業經營當作他人生的全部，我覺得她拿到的結果應該會是一樣的。我覺得現在在台灣產業刻意去分男女的，金融業我不敢講更傳統更封閉的，可是我覺得在資訊業還是真的以實力和投入的態度當家，只要你夠符合資格，你就可以一直很快往上衝，真的是這樣子。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十八）

訪談時間（11:00~12:00）：2009/07/23

與談人名：R 資訊公司人力資源部處長

A: 劉老師(訪問者)

B:(受訪者)

C: 淑儀學姊

訪談開始：

B：我們產品線，只要跟 IT 有關係的，就是 IT 的雜貨店吧~呵~~

C：你們家有上市櫃嗎？

B：我們上櫃。

C：對~我們上櫃公司

A：所以你們是代銷？還是導入？

B：我們有所謂的~

A：還是

B：嗯~都有，只要跟 IT 有關係的都有做，但是除了 HR 的 parities...那個什麼不做以外，其他都做~那我們專業的產品主要還是在金融業跟儲存。

A：金融業跟儲存？

B：對~精業的就是~

C：就是從以前的精業...

B：以前精業的股市報價系統。

B：股市報價系統，嗯嗯~

C：我們那個是占 80%還是 90%的，那我們也做~那你們拿的那個電子帳單，啊~電子帳單，啊那個實體的也是我們印制的，像那個遠傳呀~還是台灣大哥大也是我們公司印的，對~~所以我們的範圍差很多。有很 local 的那種印制帳單，也有

那種 high-in 的 issue。

A：那你們有多少位員工啊~

B：我們目前在台灣有一千八百位，那全球應該是二千八百位。

A：主要的員工是~都是 IT 的人嗎？

B：當然不是，我們有分成三大類族群，厚~有我們所說的行政服務類，就像我們這樣的角色、那還有所謂的 sales、那還有所謂的技術人員，那~還有第四類~所謂的 PM 專案管理類的人。

A：那~除了行政服務以外，其他的對於 IT 的他們要的能力~要多強？

B：啊~~所謂的能力，就是要…

A：就是~~~像我們的話就是蠻 user 的部份，那~那個技術的他們那個，他們就是 IT 背景。

B：對~是 IT 背景呢？

A：那~那個 PM 也要？

B：那個 PM 不用 IT 背景，但他要有至少也是 project manager 的能力。

A：OK~

B：那對產品要懂。

A：OK~

B：對~

A：那主要還是以 IT 的背景。

B：就是那個技術類就是 IT。

A：請問一下那個部份大概有多少人？

B：OK~那個部份大概應該有三分之一強。

A：三分之一強，那大概有多少女生？

B：女生的話，我沒有做過很真實的統計。但那個女生在技術人員是偏少的。

A：比較偏少~

B：對對~

A：因為我們有一些比例大概是十分之一呀~那最~聽到過最多的公司是三分之一。

B：那麼多呀~OK~

A：大概是一比二，那你們公司大概是？

B：確實數字是我們沒做這個過統計。就是我們 unit fast 都是女生，即使你比較可以，我們就用，我們沒有性別的差異。

A：對~可是我們就這個計劃，這個計劃是工業局下面的一個計劃，

B：OK~

A：那主要是談女性專業人才的發展，那這個部份，我們這一次是談就是那個俱有那個女性科技專長的員工。然後尤其是這樣子的一般職場的發展的問題。

B：OK~

A：那其實貴公司很符合這個訪談的。

B：對~~我們是台灣最大的 ICT 公司。

A：對~所以那個有三分之一那樣子的員工。

B：對！

A：嗯~所以，雖然我們沒有很明確的比例，可是你還是覺得女性是比較少的？

B：對呀！當然~因為曾~從學校的培養女生說真的會去選讀 IT 的就比較少。對~

A：所以你們就是說~

B：就來源較少，所以就~

A：所以你們需求的人才，所需要具備的條件是什麼？

B：譬如說一些程式語言的能力嘛！譬如說 C++、或 java、dominant 等等的。對~

A：會不會~就是一定要~我們說~正科的學校畢業的..或者是？

B：我們倒沒有這樣的限制，但我覺得還是要看不同部門，或是不同主管等等的，嗯~有的主管偏好，我就是非得台成清交不可，因為他就是這樣子的代表！

A：資工~

B: maybe~是資工~資訊管理，或資訊科學，對~他自己覺得他是在那個學校被養成的，他覺得他 member 就是需要這樣子的人，但這是少數。即時在竹科也是有這樣子的狀況在嘛，呵。

A: 所以你們 IT 部門其實可以接受主修不是 IT，但是是~

B: 但是他可能假設他不是本科系，但是他必須要有相關的認證，譬如說 dominant，或是 java 的認證，這些都是必要的，或甚至我們在 interview 的時候，我們會去做一些軟體的測試。

A: OK~所以就是說~如果沒有那個時數，但是有那個認證也可以？

B: 對~可以！

A: OK~

B: 反正只要會寫都可以，不管是什麼樣的！呵呵~~~不管是什麼樣的背景的！

A: OK~您覺得主要的原因就是說，女生的原因就是比較少的？

B: 對~來源比較少。對~

A: 你們男女面談的時候會~有什麼差別嗎？我不是說篩選的差別，而是你會覺得~就是覺得說…因為我們也訪談過很多公司，女生譬如說比較說會覺得說，他們進來是一個一個女生很少的公司，他們會不會 consent 這些？

B: 嗯~~我們倒不會像竹科這樣男女性別差很多，並不會，因為其實我們很多大部份 sales 都是女生構成的，所以~我們男女比例不會落差那麼多，對~

A: OK~就是你們不會有差那麼多。

B: 不會有性別的。

A: 那你們就是招募的方式，其實是以透過 recruiting 的管道，還是…

B: 我們招募其實…OK~~我們招募其實還是透過電子網站、104 的網站、或什麼四個一(1111 人力銀行)，然後就是在去年我們就是在推廣所謂的校園招募的部份，那我們有一些建教合作。

A: 那會去向資策會呀~這個部份？

B: 嗯~資策會是我們的 compacter。

A：資策會是你們的 compacted 喔！

B：對~

A：他們的 training...

B：因為我們有一個事業部是橫益，在做 IT 的 training，那~~

A：OK~你們也是有一些

B：yes~但是資策會~~就是我們有一些主管跟同事是從資策會過來的。

A：可是你們不會直接去那邊做 recruiting 呀！

B：嗯~應該有管道埋在那邊，但是，那不是最主要的...

A：informal 的。

B：對

A：OK~所以基本上來講的話，好~就是你們本身不會認為在招募的時候，這一些男女上就是公司本身不會有怎麼樣的...

B：不會。

A：沒有什麼樣的差別！

B：只要你能表現出績效，那些都是沒有問題的部份。

A：我問一下，他們 IT 型態，IT 他們的工作型態是怎麼樣？

B：就是宅男宅女呀~哈哈！

A：哈哈！

B：OK~為什麼我們的企業識別是用一個電腦那種方型，這就是一個 IT 人員他們每天看的就是電腦平面嘛！所以就是說他其實可能邏輯、或是他的工作思維會比較單一的，因為他面對的是客服那邊系統上的需求，對~。

A：OK~他們工作的地點主要是在這邊？還是在那裡？

B：OK~都有~是要看怎麼樣的產品線，就是我們有所謂的委外服務，就像我知道城邦有那種 IT、outsourcing 的，那個就是會去客戶那一邊。那可能就是去做導入的話，假設就是純粹就是技術人員的話，就是在公司裡面。

A：那在客戶那邊的話他就是等於常駐嗎？像 vendor 一樣？

B：對~常駐，譬如說像機台維護，或是設備的維護，那就是常駐在那邊。

A：所以這些都有。

B：這些都有。

A：那就是一般技術的話就是…

B：純粹 programming 或是 developer 的話，大概就是在所謂的總公司，或是我們在羅斯福路還有辦公室。

A：那他們上班的時間是？

B：嗯~我們原則是早上九點到下午六點，但是我們上、下彈性半小時。

A：那你們加班狀況嚴重嗎？

B：嗯~加班狀況還好，對~不過就有那個專案在趕的話就比較多時間，去 meet 客戶的需求。

A：那他們可以在家上班嗎？

B：嗯~我們公司目前並沒有這樣子機制，但是其實是假如說有安排是沒有問題，因為我們的網路都是可以從…我們公司內部網路都是 internet base，所以我也曾是從公司去做一些事情。

A：所以目前還沒有？

B：這不是一個 policy。

A：這不是一個 policy。

B：但是只要是一些主管同意，那是沒有問題的，我想還是可以的。

A：所以就是~有人開始這樣子嗎？

B：咧~~~這個我不是那麼確定，但是我們公司是很多在職，請留職停薪的狀況，因為他可能工作真的很忙，就是他就是需要休息，我們留職停薪的狀況還蠻多的，對，非常多~

A：多久呀？

B：嗯~最多就大概是三個月吧！

A：三個月這樣子的時間！

B：對~

A：那這樣子，這個時間會在家裡做事嗎？

B：就留職停薪，就不應該做事，不需要做事！

C：留職停薪，就不需要了！

A：OK~所以 OK~他們不是 work at home。

B：對~我們有主管，其實特休是不能延期使用的，他就是不想讓公司占這個便宜，他就是硬是要請假，不過他們還是會在家裡處理公務。

A：所以他們的一般的工作時間其實是還好？

B：還好~其實我們不會那麼的操~對！只要你們自己 handle 掉手上的工作就還 OK~

A：那其實他們在公司的工作的狀況就是面對電腦？

B：support 就是大概目前的狀況對~

A：很安靜嗎？

B：嗯~~相對會比較安靜一點。對~相對而言，因為他自己要去把客戶的需求，這些軟體的設計要去處理，需要一些專心的環境。

A：所以那其實根本..就是他們多數的時候，相對工作會比較獨立一點。

B：對~相對比較獨立、比較靜態一點的。

A：聽到好幾個公司就是都會有這樣子的狀況。

B：然後當然就是他們可能也許要去陪同 sales 去拜訪客戶，因為有些技術的支持，支援或是他們比較懂，那也許有一些，但他們不會是主要要去跟客戶接洽的人，對。

A：所以基本上來講的話，會不會有女性員工曾經講過有所謂的工作家庭衝突的狀況，或者是男性。

B：嗯~我想~不見得是只有女性，男性應該也是有，對~那當然真的無法的話，就是要嘛你就是選擇留職停薪，假設你的條件符合的話~對！

A：通常的狀況的話就是~~~就是剛出生的小孩或是什麼？

B：也許有~有這種狀況，因為二性工作平等法本來就是有這樣子的規定呀！或是說一胎就是有二年的時間，這就是我們都有！

A：所以你們就是…

B：我們都是 follow 法令。

A：嗯~你們也都是還蠻…

B：對，這些都是沒有問題的！

A：嗯~你們覺得你們有男性主導文化嗎？

B：沒有~我不認為有~對~

A：你們在 IT 裡面有多少人，比較高階的女性主管？

B：OK~我們高階的女性主管其實還蠻多的，之前有二位，算是多了~~因為本來人數就不多了~對！所以在高階主管我們並沒有在性別上的歧視。

A：可不可以描述一下你們高階主管的特質？就是跟男性或是。

B：其實我們 IT 服務業特質大家都差不多！對~都是都還蠻講道理的，對！

A：所以其實~男女性其實你覺得並沒有！

B：我不認為有什麼特別不一樣的地方。

A：OK~我的意思是說~譬如說他除了專業能力以外，更善於溝通能力或者是 handle，有人會認為女生會有這些的優勢？

B：當然有一些性別上的特質那是免不了的，但是我認為這個會對工作會有任何的影響。

A：OK~

B：Even，就是說你要在那位置，嗯~表現出他的績效的話，他就是這樣子，對不會因為他特別這個強烈的性別，而有任何所謂的比較大的差異，我認為是沒有，但是，我會覺得~嗯~就我而言這不是誤差，就是說男性對於 IT 的技術，我簡單的說就是會比較專業，或者比較有興趣，對！所以你說一些技術部門嘛，或者是比較前瞻技術的高階主管還是以男性為主。

A：這是什麼意思呢？

B：就是說像女性的話，像我們二個女性高階主管，一個是其實是在做代理進銷，對~那代理進銷的技術，他就沒有辦法去 handle 那麼高階的技術。

A：OK~

B：對~那他就是純粹是 sales 導向，對~

A：OK~其實這個在前幾個訪談裡面也都隱約好像有聽到這樣子的點，也都覺得，好像男生比較會對技術的投入度，或是都比較高。

B：是的，會比較，會花比較多的時間，even 是興趣或是他的花時間…

A：愈高階的技術，好像看起來的比例上，男生投入度的比較高。

B：應該說幾個技術部門的主管目前應該都只有男生，~

A：其實，這個也是想請較就是的現象，就是說先不管進來的女生比較少，或男生比較多，就是在這樣子的一個概念下的素質就是說其實應該都差不多。

B：都差不多。

A：都差不多，可是聽到後來的發展上，那種比較困難的技術，那~那個男生願意花比較多的。

B：男生可能比較容易突破這一個關卡，我是這樣覺得。

A：就是說~~就是說~也就是有這個子的一個現象？

B：也許！但是我不知道是不是有因果關係？

A：不知道，我們至少現在就是聽到幾個。

B：我純粹就是就結果而言去導因嘛，那~不確定是不是這樣子！

A：可是現在就聽到幾個公司有這樣子。

B：其實也許只是這二位女性主管或怎麼樣，他就是本身就是…對！

A：其實我會特別問，也是因為我不是只是在這裡…你們公司有聽過，他們有說~~嗯~~譬如說有一個人力主管的說法就是男生會想要做很難很難的東西，女生會比較修改啦，那些東西！

B：嗯~

A：女性的耐性又比男生好！

B：嗯~~

A：我不知道在貴公司有這樣子的現象嗎？或是？

B：嗯~~~

A：發展跟…

B：修改？？

A：就是他們對產品的 refine 這個的持續性比較高。

B：嗯~~這個我不是那麼確定！

A：不是那麼確定！

B：可以回答你這個問題！對~

A：OK~

B：因為我沒有這樣子的訊息進來，對！

A：可是至少是說高階技術上在貴公司看到的是男生。

B：對！至少我們目前組織而言 take head 是男性主管。

A：那其實我可以跳著問，那先問一下，你們認為什麼樣是績效好？就是在這樣子的部份你們的績效…

B：就是你有達成組織賦與的目標，就是表示你績效好，而且你有那個相關的要求。

A：對~通常在他們的 IT 部門，可不可以根據提供？

B：OK~就是你能如期完成客戶的專案，對~~

A：是他們的需求的職能，尤其在你稍微再中階一點的位置大概是怎麼樣？

B：OK ~嗯~中階的職能嗎？中階主管？

A：對！

B：我們大概會和管理職能為主。

A：就是管理職能。那技術職能本身？

B：嗯~我們沒有所謂的專業職能，我們只有核心跟管理職能，

A：可是他們在達成目標的部份除了管理職能之外，技術能力也是？

B：是的，那個是…那個不是我們職能的定義裡面。

A：對，我知道！

B：那是在專業的工作的專業領域那是被要求的。

A：對！

B：對！

A：所以在 get promotion 的時候，二個怎麼考慮呀？

B：嗯~我們二個是百分之五十、百分之五十，對~都要看！

A：OK~二個都要看。

B：對！

A：二個都要看，所以其實在這個部份的話，事實上，不是性別的考量，而是這是這二個之中都必須要…

B：就我們所有的 policy，或是整個我們 program 我們完全不會因為性別而有任何的，不會把性別因素當做是考量的因素，對~~

A：可是其實我們在台灣，應該是都不會

B：可是台灣的法令就是在歧視女性，因為他覺得女性就是需要被保護的，

A：哈哈，

B：像性別平等法、或性騷擾，其實都是啦，就像原住民保護，你就認為她不是一般人，反而刻意去制定很多的規矩、規範去保護她，其實反而是種歧視。

A：其實，我們應該是要這樣說，它有很多隱性的部分才是必須要被…

B：可是我覺得在台灣或我所就業的職場，其實就我覺得其實已經很淡薄了，應該不是最主要 concern 的問題，

A：ok，那他們訓練機會多嗎

B：一般，就是一樣，只要是大家有相關的訓練資源公司，大家都可以報名。

A：主要是在上班時間嗎還是

B：我們都是在上班時間

A：都在上班時間，對，也不會…

B：除非一些比較長的比如說我們有一些很特別的 work shop 是兩天三夜的，

A：在外面？

B：對呀，我們之前在金融風暴前是在外部，現在就在公司內部，那部分可能必須佔用到大一點的時間，但我們會提供相關補休的時數

A：OK，其實

B：對，我們是兩天，maybe 是占用兩天得 weekday 了，那就適度會給一天，他也必須投入一點點的時間在學習上

A：問一下就是他們的 ICT 專業人員的生涯途徑是怎麼規畫的

B：OK，我們其實在我們內部有雙軌發展的機會，一個是往直得走，一個就是管理職方向，但是不是所有技術的人員適合或是去做管理職，而且管理職缺在公司本來就比較缺少，像我們也有許多平行的，像許多 IT 的 program 比如說你要當 SA、SI 或是 PG 等等的，都有或是你要當 PM，sales 那我們就是一個橫向工作的升級，對

A：在這樣子有沒有看得出來，比如說女生或男生在他們選擇這個地方有差別，直線或是，

B：基本上男性的話可能會一直往技術上專研，假若他是技術人員傾向很高的話，那女性的話，恩，我覺得到還好

A：到還好就是都有

B：對，都有，是有一些女性就繼續往技術去專研，可能她是某個技術產品的高階主管，

A：可是還是滿多女生走管理職？

B：恩，管理職~不一定，女性有些不見得走管理職

A：那她就

B：她就繼續做她原來的工作

A：原來的工作，不 get promotion

B：，喔，我們的 promotion 不見的是

A：不見的跟 career

B：對，有的可能是他的專業度或是她的年資，對

A：所以他們可能在一個工作上很年資嗎

B：是的，有些就做到退休

A：做 programing 的工作做到退休，這樣子不是很辛苦嗎

B：對呀，可是那要是有興趣，why not

A：OK

B：對對對

A：她也不見到會換

B：她們要換也不見的可以換得比較好呀

A：那她們會換其它的

B：因為主要是他們的，比如說她們就是在金融產品繼續專研，不見的換別的公司就有相關的產品可以做，那可能外面的機會不見的就比較好，對，我們已經是全台灣最大的軟體公司了。

A：他們有 rotate 的狀況嗎，在公司裡面

B：rotate 的話，不是那麼高

A：會換客戶嗎

B：客戶是一定會換的，對，產品不見的換的了，因為你的 domain knowledge 不一樣的話

A：在同一個產品理面他也不見得能夠換

B：應該是說，其實她的 function 會變成比較 senior 的人，會去做系統開發或是系統整合，若是比較資淺的人就是做程式的開發，它有所謂的基礎跟進階的關係在，你不可能較一個很 Senior 去做 programmer，其實還滿難對她而言，這樣的人對我們來說也太貴了

A：等一下再來問說，薪資這個部分，那我們現在來談，那現在基本上，你們現在外派和 business travel 的狀況如何，你們外派很頻繁嗎

B：很頻繁，我們在中國區有子公司

A：OK

B：還有東南亞也有

A：ok，外派的人怎樣子得如何挑選或是

B：外派的人原則上還是以主管為主，那我們挑選基本上他的績效表現不錯，還有他也有這個意願還有一些管理能力，基本上派過去他要能 handle 一個部門，甚至是一個子公司

A：OK，所以現在外派有男生也有女生

B：有男生也有女生，對，都有

A：你們都有外派的 package 是有包含 family 還是

B：有，若你有 family，我們有包含 family 的 issue

A：所以說其實都，那在挑外派的時候，有些會不會有 concern 或他決定不要外派，這有差別嗎

B：恩，當然是有，但我們還是盡量用鼓勵的方式

A：所以其實

B：因為有可能在台灣就已經有天花板了，你必須要到外面去得到一個更好的競爭和更好的機會

A：所以性別本身在這部分也沒有造成

B：我不認為是，除非就是我們挑選的 pool 裡面本身就沒有女生，那也沒辦法，對

A：所以你們挑的時候還是以他的能力呀、觀念呀

B：是，他是不是適合未來外派那個位置，對

A：你們一開始並不會考慮到說並不會把它本身，整個在挑 pool 的時候 B：恩~~我們這個不是在 policy 裡面規定的，對，但不確定主管有沒有，因為可能，還是要去看他績效的問題，是有高階主管派過去做那邊子公司的總經理，但她又被派回來，對，但我不曉得是不是因為性別的關係還是因為他本身沒這方面的能力

去服務那邊的市場跟客戶

A：那在~你們，另外跟這個有關係喔，像剛剛講說，你們是需要長期在客戶那邊喔

B：對

A：那著個部分就是，恩，接受度也沒有男女的問題

B：沒有，對呀，應該是說你在 interview 的時候或是討論這工作的時候你就談清楚，你要外派過去，那就跟一般的面試一樣，也不會特別有男女生，就是誰的履歷表過來我們就開始去，對，OK，可是應該是說會外派的話，較多像是機台維修，通常這女生通常比較少來 apply 這樣的工作

A：為什麼

B：因為有些可能要搬重物呀，對，不見的女生就喜歡這樣

A：你們有輪班的工作嗎

B：輪班的話應該是沒有，沒有，比較少，

A：績效其實看過，薪資跟獎酬?你們得薪資水準大概在~

B：恩，在本土公司大概就是跟，不見的是前面，我們未必比的上一些小型的 IT 公司因為他們比較彈性，因為我們的人那麼多，至少是貼近於市場水準，對，那當然跟外商公司還是有落差，他們還是領先的族群嗎!

A：那你們在變動薪的比例

B：比例不一定這要看你的工作性質，像我們的行政人員變動薪是 9 比 1，那技術方面就是 7 比 3，那業務就是 5 比 5，

A：所以技術它本身還是變動薪這樣子的一個部分

B：對對，

A：這部分，若是在其它政策上，我在想這部分在性別上也不會

B：也不會，這不應該是個議題，對

A：，其實應該是說這樣子的一個變動接受程度，性別的接受程度是個 issue，policy 其實基本上不是個 issue

B：不是

A：好，基本上你會覺得在你公司的女性專業工作者，她可能面對的最大的困擾是什麼嗎

B：恩，不外乎女性有些懷孕生孩子的需求，那對，這對工作多少有一些影響，像產假是兩個月，這兩個月的時間工作還是要進行呀，就變成說你額外要再去考量去 maybe 是去請一個 part time 的人，或是說某些部門內部工作輪調，若假若我們沒額外請人的話，會變成其它人的 loading 就變得比較重

A：對，可是你剛講說你們有很多留停的狀況有些超過兩個月，對，可是像這樣子，留停再回來其實都還好吧

B：都還好

A：你們公司其實很習慣這個部分

B：我們不會，除非真的是組織調整沒多餘的位子的時候，那個另當別論基本上應該都還沒有問題

A：原因是因為，因為其實你們以 project basd，他的期間、然後人的這種就是

B：對

A：事實上反而比較彈性

B：對比較 project 為主啦

A：你們有沒有人請過兩年的留停

B：沒有沒有

A：為什麼

B：就沒有，也不敢啦

A：即使像你們

B：若一個公司若是兩年都沒人的話，我不曉得

A：其實像你們有留停文化的話~

B：申請人不見的敢申請這件事情啦，雖然法令有這樣的規定的話

A：特別，若是在技術職兩年的話，若兩年的話在進來，除了組織內部變化的障

礙，還有技術上的障礙會有嗎

B：一定是會有的，因為技術的發展其實很快

A：OK

B：除非是他自己還有在累積這樣子的技術能力的話，不然其實是有點困難的

A：你們像這樣子三個月的這個問題還好

B：恩，還好，三個月還好

A：可是半年~

B：半年也是有，但兩年是真的沒有聽說過了

A：對你會覺得，兩年這個部分，

B：對，對企業主而言是個很大的困擾，對用人主管也是個非常大的困擾

A：對，其實即使你們有這種東西~有

B：我覺得我們可以鼓勵員工做留職停薪，若是他有一些短期的 family issue 要去處理的話，但是期限太久對老闆而言都是種困擾

A：對，其實最主要還是說，女性還是會在工作家庭上的考量

B：對，我想是這樣，但其實我沒辦法代表他們是不是就是這樣的問題，這只是我自己的臆測而以

A：你覺得公司可以提供一些什麼樣的解決嗎，看起來好像

B：公司的解決呀，假若說在部門工作室公司的目標沒有太大的影響，公司還是都可以提供這樣子請假的機會，對，我想這也只是公司能夠做的，那其它的，對

C：友達有設立托兒所呀

B：可是那都是因應法令的規定必須所設，我們有育嬰室，沒有托兒所，友達不可能設托兒所

A：只有那個有托兒所，只有智邦有托兒所，還排不進去。

C：你們也沒有考慮育嬰室

B：應該沒有，我們有，性別工作平等法規定的那個

A：哺乳室

B：要有哺乳室，法令規定的我們都有設，那其它我們沒有設

A：去問辛老師

C：對呀，政府制定很多企業用不到的

B：因為你畢竟要去設立，對呀很多都是成本的考量，企業不可能無限上綱，畢竟還是獲利為主嗎，尤其是現在生意也不是很好做，能夠省就省吧。

C：服務業的員工跟老闆，製造業的員工跟老闆需要政府的一些都是不太一樣的

B：我們建議政府的干擾越少越好，那種干擾代表一種障礙我是這們認為 A：比如說

B：設立很多法規要企業買單，比如說原住民或殘障人員，對，應該說我們不見的有那麼多原住民的缺可以進來可以使用，那他的專業或專長不一樣，我們為了要去撻伐這一塊，用一個可能不是我們很需要的人，那其實對企業是很大的困擾，對，所以很多可能只能做一些總務或行政的工作了

C：你們有用身障

B：有，身障有

A：你們有用原住民的？

B：我們有，兩位櫃台同仁就是原住民，

A：因為要投標，對，

B：我們一定要用原住民，因為我們要投標政府的專案

A：我知道身障的要求是所有都要，好像原住民好像不是所有的

B：不是必要，可是我們還是有，都有用，我們都會去考量說白白繳這個錢，到不如說用一些可用的人，但不見的原住民的 pool，我們去找還透過，我們有個長老教會還去山地部落去找人，對

A：去找人。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（十九）

訪談時間 98 年 6 月 20 12：00-15：00

受訪者：S 會計事務所會計師（以下簡稱劉）

訪談者：胡愈寧教授（以下簡稱胡）

背景：創業 12 年、子女數 2、夫妻共同創業、創業績效成功

訪談內容：

胡：請自我評估您的資訊能力？

劉：我都是用會計的軟體，而這些軟體都是請軟體公司設計的。其他的軟體較少運用，平常工作較忙也很少上網或用 SKYPE 等。

胡：您目前所擁有的資訊能力，在經營上是否足夠？如果不足夠您覺得應該增加哪些？

劉：是不足夠、我都是用基本軟體公司設計的會計軟體，但是如果事業要大起來就不夠，基本上我的客戶都是相互介紹，如果要做大的 CASE 必須要會一些簡報或管理的軟體，其實會計事務所是做服務協助報帳作帳，如果要協助該公司管理與經營層面應該要有更多軟體的運用與學習。

胡：哪有想去學習嗎？

劉：不太知道有哪些管道與地方有這方面的學習，因為我們運用會計方面的軟體或管理的不是坊間都有這些課程。現在小孩還沒畢業暫時不會想要擴大營運，等小孩大些，會考慮強化管理的部分。

胡：當時為何會想創業？

劉：我從輔大會計系助教、私人企業的會計專員、財務經理大約做了 13 年，縱然職位再高，老闆也會說問問會計師、他仍然不放心，其實我們對公司最了解、外面會計師未必比我們了解，自己想想如果要考會計師應該不是很難，所以休息一年研修就考上會計師，開業至今都是靠口碑業績還不錯，緩慢逐年成長。從事這個工作時間較彈性也可以兼顧家庭，大洋有兩個部分、有兩位會計師我這邊有

9位員工，自己是經營者時間較多較有時間與金錢，公司的業績都還不錯，管理也都很上軌道，我對員工也不錯，除了年終獎金外年中也有獎金，彼此常常聚餐所以感情不錯，我也鼓勵她們考會計師，現在考會計師比以前難

胡：為何比以前難？

劉：競爭激烈必須每一科都需要及格、過去可以靠一科很強補其他科，我女兒現在也在準備考會計師，雖然他想學設計但是我都鼓勵他都一些證照總是較好。

胡：如果政府要協助您在您創業過程中所面臨的數位落差，您覺得應該增加哪些？

劉：前面我提到的簡報技巧、管理的部分。因為如果要做較大的案子不能只有會計的服務應該要增加管控面稽核等，政府可以透過公會來辦理這些課程，因為這方面較專業透過公會我們彼此是同業吸收與討論也較快，另一方面會建議補貼交通費用會誘因會較大。

胡：有沒有想過參加青創會增加人脈擴大業務？或是擔任青創會會計創業顧問？

劉：會計事務所是服務業但他有很多是信賴部分，通常是一個公司被服務過覺得不錯她介紹另一個公司來，公司行號起起落落每年新增很多也很多消失，光依賴人脈是較難的，我很少應酬也較少參加活動結社，但有參加會計公會的活動。

胡：您覺得提升 ICT 能力對您的公司是否有幫助？如果有幫助覺得是哪些？

劉：當然有幫助啦，協助業務推廣、自己相關知識的獲得，我們公司經營與顧客資料管理全部依賴電腦，除了資料外網路與資料的收集也靠電腦。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（二十）

訪談時間 98 年 10 月 2 日上午 10 時

受訪者：T 企業管理顧問公司陶總經理

訪談者：胡愈寧教授(以下簡稱胡)

背景：創業 13 年、子女數 2、個人創業、創業績效非常成功、員工人數 30 人分佈海峽兩岸（台北、新竹、上海、天津）

訪談內容：

一、談您的創業經驗與自我評估您的資訊能力？

陶總經理：自輔仁大學企管系畢業後，在學校任職了兩年的助教。當時麥當勞進軍台灣，為了解台灣流通服務產業的發展，因此進入麥當勞任職兩年，後進入中國生產力中心工作 9 年多，我找到最美的事情—傳遞知識的事業，重視經驗分享、知識傳承，透過企業管理這服務找到了自己的價值。在 1995 年 8 月成立盟亞，以專業訓練服務為核心定位，期望建立一個優質知識服務的平台，創造在知識傳遞中的驚喜經驗，讓上課成為一種享受是我們的職志。至於電腦能力普通，一般文書處理，簡報應該是最重要的技能，我想目前我對於 ICT 的問題與障礙不大。

二、以您目前所擁有的資訊能力，在經營上是否足夠？如果不足夠您覺得應該增加哪些？

陶總經理：是足夠。因為管理者主要的是策略、計畫與協調、電腦技能所用的目前都有套裝，不困難，而且員工可以協助。

三、您覺得提升 ICT 能力對您的公司是否有幫助？如果有幫助覺得是哪些？

陶總經理：現今企業重視人才培養，培訓已是企業的基本需求，而培訓產業因大環境日新月異的改變、知識經濟的衝擊、產品發展迅速多元、政府經費的釋出而有所變化。原本傳統的企管顧問公司事不重視顧客的管理，現在有電腦來管理可以做得非常好，同仁都做得不錯。自己本身是作培訓的，我很重視培訓，培訓產業重視實務以及經驗累積，在進入障礙低、品質界定困難、產品創新速度快的情況下，若想提供顧客優質的培訓經驗，並與國際品牌相抗衡，需要不停自問公司的價值在哪裡。我 1995 年創立盟亞企管顧問公司，就將其定位為「創造與知識相遇的那一刻驚喜經驗」，抱持的理念除了專業、品質、服務外，特別強調熱誠的重要性。心中抱持著一把尺、以熱誠的心服務他人是成功的關鍵因素，而 ICT 能力就是技術可以協助員工將產品做的更好更有競爭力與獨特性，有需要就會去學習與培訓。

四、您覺得 ICT 能力是否會造成您經營中的障礙？

可能因為業態關係，我不認為 ICT 能力會造成我經營中的障礙，如果有我會很快去克服他，.我公司經營很成功主要在有健全的系統及制度，擁有很高的機構價值.值得企業同業與顧客信任才能使團隊發揮最大的潛能。在分享的公司文化下，秉持著「助人成長，是我們一生不悔的抉擇與承諾」的理念，10 年多口碑商譽、重視創新且內力深厚的服務培訓團隊繼續成長！

五、您覺得 ICT 能力是否會造成女性創業或就業的障礙？

ICT 產業最重大的問題在於其產品研發從未考慮女性使用者，這是一個很大的市場，產品研發團隊中缺少女性人員，因此產品過於技術導向，缺少人性化介面，更拉大性別數位落差，整體社會刻板印象就是那是男性的事業，不過，事實上消費性電子產品的購買者有 70-80% 為女性，但技術層次過於複雜，無法符合她們基本的需求。若未來電腦能夠像數位相機一樣使用方便，則能大大提升女性使用 ICT 技術的可能性，想想女性消費者需要何種 ICT 技術與設備就是一個很大的市場？EPC 的產生對女性而言就是一個很大的改善。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」

訪談紀錄（二十一）

訪談時間 98 年 8 月 15

受訪者：U 貿易公司胡總經理

訪談者：胡愈寧教授(以下簡稱胡)

背景：創業 20 年、子女數 2、個人創業、創業績效非常成功、員工人數 10 人

訪談內容：

一、談您的創業經驗與自我評估您的資訊能力？

胡總經理：我在讀大學時就跟同學創業過，並不是所有的大學生創業都那麼的一帆風順。從小自己就夢想着創業。這不完全是因為錢，而更多的是因為信念，作為一位公務員的子女，我的夢想並不是去做一位老師，但更加希望自己的人生是自由豐富而變動的。因為一個偶然的機會，我了解了電子商務是當今世界的主流發展方向，於是我堅決地走入了這一行。剛開始的時候是做網絡僱用，做了三個月，成績算是比較好的。但我不得不承認工資太低，在這個非常緊急的時刻，為了給自己生存下去的理由，也為了給自己失敗找一個藉口，我選擇了一家貿易公司。因為心裡認為它可能是我在創業路上必須學習的一課，於是在這個貿易公司開始了通過網絡幫助公司接單的日子。看似不錯的工作並沒有給我的創業道路帶來太多的收益，叛逆和逃離再次席捲而來。我想我是該自行創業作貿易，到目前我的公司經營的不錯。我的電腦資訊能力是不錯，因為我喜歡挑戰新的知識與技能，Donald N. Sull 在「成功不墜」一書中指出，企業要能成功不墜，就必須打破日久累積的「行動慣性」，在企業最成功的時候，就是其最需要學習，變革與轉型之時。持續學習是決定成敗的重要關鍵因素之一，透過學習，不僅累積智慧的資本建構競爭優勢，更能保持活力與熱忱。我就是閒不住的人，每日不斷求新與求變，很願意學習新事務與認識不同的人群挑戰自我，要求自我成長。

二.以您目前所擁有的資訊能力，在經營上是否足夠？如果不足夠您覺得應該增加哪些？

40 歲以上的人基本上電腦是有落後的.我個人花很多時間跟上時代腳步，學習電腦對我個人而言，讓我的生活步調跟著調整，目前資訊能力士跟上了沒很大的障礙在經營上，但是我發現我所接觸的面變少了，有時中文字有時候寫不出來，文化衝擊更大，我發覺得我的人文素養越來越低了，經濟花費也提高，從 86 年我開始學習網際網路，我個人大概擁有 2 部電腦，1 台手提電腦.一年我大概花 20-30 萬在我個人電腦硬體上。數位學習對個人的思維也有衝擊，網路的使

用符號、文字都需遵循網路的發源地美國，這和我們從小到大的學習文化是不同的。只能說有得有失。現在因文書寫能力、語言應用能力也不斷降低。

三、您覺得提升 ICT 能力對您的公司是否有幫助？如果有幫助覺得是哪些？您覺得政府應如何協助女創業家之數位落差？

答：提升自己的 ICT 能力對我的公司是有幫助。現今商場資料與技能訊息千變萬變。必須不斷的學習。至於您提到的如何消弭女創業家之數位落差？在台灣政府應該從何著手？我看到的是美國，美國有一個統籌規劃機關，貫徹中小企業處執行相關任務，規劃企業間之遠距教學、提高網路易讀性、編撰同業的輔導手冊。這在美國都相當被重視；在韓國我看到的是協助創業方面。較特別的是則提供殘障人士的特別服務，給資訊配備、服務，特別照顧弱勢族群資金的協助，這些台灣都可以學習。我們應從人、事、地、物著手，每一位創業者的心態應察覺資訊科技使用能力的必要；國家應成立專責機構、師資培訓機制，提供無障礙機制；讓創業者有公平的使用機會，並且能保障隱私權；也需物盡其用，也建議成立可同業的教網中心，有專業團隊、管理諮詢，協助解決女創業者教學疑難雜症，讓大家充分運用硬體，輕易擷取資訊。

附件五 座談會會議紀錄

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」座談會

會議紀錄

紀錄：廖語婕

時間：民國 98 年 05 月 14 日（星期四）上午 9:30~13:00

地點：臺灣大學國家發展研究所 204 室

主持人：臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授

出席人員：行政院經濟建設委員會劉參事玉蘭、中央大學人力資源管理研究所鄭教授晉昌、中華經濟研究院陳研究員信宏、經濟部技術處甘專門委員薇璣

列席人員：經濟部產業專業人才發展推動辦公室徐顧問文杰、經濟部產業專業人才發展推動辦公室王研究員國烜、經濟部產業專業人才發展推動辦公室張副研究員雲翔、臺灣大學國家發展研究所辛副教授炳隆、中央大學人力資源管理研究所劉所長念琪、聯合大學經濟與社會研究所胡副教授愈寧、廖研究助理語婕

會議摘要：

辛炳隆副教授

今日主要是針對本計劃將發出的三份問卷—「女性專業人員個人問卷」、「企業人資主管問卷」以及「女性創業者問卷」的內容做討論。第壹部分是針對女性職涯發展、職家衝突、升遷等等的影響為何，第貳部分是企業在ICT產業徵才上的採用原則為何，第參部分則是從創業方面來看，一個女性若具備ICT知能對她創業是否有幫助。問卷基本上分為這三部分，期望藉由各位先進針對目前問卷題目設計上的不足或是需要修正之處提出意見。

壹、女性專業人員問卷：

辛炳隆副教授：

1. 對於女性專業人員問卷，首要探討的是關於職家衝突、職涯發展的影響。

2. 將再補上「女性如何學習到ICT知能」以及「學習上有何障礙」這兩項。
3. 另外將增加「ICT的學習意願」、「政府可以提供哪些協助」。個人資料部分會加上部門別，有些不便在「企業人資主管問卷」問的或問不出來的細節，可以透過這部份來彌補。

甘薇璣專委：

1. 辦公室做了許多評估報告，以產生政策建議給政府及工業局，主要目的似乎是針對不同產業發展上需要去做該知能的改進。

陳信宏研究員：

1. 建議委辦雙方將範圍定得更清楚些；這個題目範圍很廣，現在出來的東西看起來有比較聚焦；在題目這部份，必須與工業局達成共識，特別是工業局於前言時先強調，雖然是以新經濟頻譜為出發點，但內容是探討ICT的skill應用對於女性生涯發展的影響，最後問卷的定調能讓之後閱讀者聚焦在女性ICT知能的具備與運用。
2. 問卷中提到「職家衝突」、「職能發展」，這兩項是不限定在ICT也可以討論，建議要建立ICT與兩者之間的關聯性。

劉玉蘭參事：

1. 問卷取向雖然比較偏向女性，到目前為止女性跟男性似乎仍有落差；性別主流化的議題是各部會都考慮到的，譬如各項政策制定都會考慮到對女性影響如何。
2. 根據婦權會反應，他們首先關心的是在行業當中的性別比例情形，第二則是在這總體比例中，女性低階比例相對高於女性高階，關於這點調查比較困難，不知道可否找到相關資訊。
3. 建議探討女性低階比例大於女性高階的現象，是受到什麼樣的因素影響，以及是否有可以改變這個狀況的應對方法。
4. 工業局提出的大綱領是新經濟頻譜下，由於範圍很廣，建議縮小研究範圍，譬如：分行業、分職等、專業人員性別比例如何（多數統計資料顯示偏低，須找出原因）。

5. 建議探討「訓練經費」、「待遇條件」是否有差異。
6. 問卷架構設定為針對女性員工，則「貴公司對性別議題的看法」這份問卷中必須注意題型與性別的關聯。譬如：第1題「公司有提供我晉升機會」，這種題型答案幾乎是同意的；第2題「我很滿意公司提供給我的晉升機會」，滿意不代表不會沒興趣，另一方面，女性員工也可能認為「我雖然滿意，但是我必須比男性員工更努力才能得到晉升機會」
7. 「貴公司對性別議題的看法」：第30題「我有人能幫助我分攤照顧小孩的責任」與第31題「我的另一半會花時間幫我照顧小孩」，兩句題型語句中的「幫我」意味著照顧家庭勢必為女性責任。

貳、企業人資主管問卷：

辛炳隆副教授：

1. ICT的發展在某些公司內部文化裡針對女性是較負面的影響，譬如ICT產業較密集的公司會對女性刻板印象較強；另外為了工作需要，他們在進用人員promotion的時候對ICT知能要求也較嚴格。
2. 為了避免發送問卷給企業時造成範圍上的疑義及填答上的困擾，因此問卷內容分為資訊部門及研發部門，本團隊認為在一般企業而言，這兩個部門中ICT知能運用的比例相對是較高的。
3. 未來問卷的調查途徑將先鎖定企業的人資主管，以他們企業本身為主的問卷及針對其員工的問卷來做發送，以便區隔，也會在基本資料讓他們選填公司產業類別，譬如製造業抑或服務業，目的是透過問卷回收後來比較ICT產業與非ICT產業的差異性。
4. 給企業人資主管填寫的問卷，其中會牽涉到填答者本身對自己公司文化的感受。而是否有對女性員工分化，這是主觀的看法，就人資角度來看主管多半不會認為徵才時設定的條件有偏差。
5. 一個員工在企業會受到的影響可能有：第一、歧視問題，此部分將在個人問卷增列問項；第二、公司可能沒有歧視女性，但需考量到HR、研發部門主管的執行特性，譬如在加班、與同事互動這些方面有所要求時，會無形中對女性能力造成負擔。

6. 將會在組織文化的題型做更改，不只針對男性，亦考量到男女性答案不同，再多一份更細的填答者基本資料。

劉玉蘭參事：

1. 第一部分「貴公司的女性工作狀況」都有牽涉到性別問題，但是在第二部分「資訊/研發部門相關人力資源管理情形」看不到涉及性別的議題，這完全是overall的，是否要與前面問題做交叉比對。
2. 建議釐清性別主流化的要求是為何。
3. 問卷第一頁第6題「在同樣工作中，女性員工獲得的薪酬有別於男性員工」，措詞上「有別於」應改成「低於」較恰當。
4. 就供給面的問題而言，研發部門女性低是因為研發需求男性本就較大。
5. 供給面的問題從根本性來看差異就大，因為在求學時期男女選擇科系時分布就不均。

劉念琪所長：

1. 問卷裡會更直接詢問填答者的工作狀況，譬如工作時間、地點的彈性以及在工作環境內互動性是否很強。
2. 釐清一個概念，企業並沒有義務特別為女性升遷做額外的管道，他們是採取統一政策。
3. 整體人資決策講求公平性，本研究必須從「公司/部門文化」與「人資政策」的角度各別切入。
4. 用問卷去調查部門內部的決策，對方未必會誠實回答；此外，人資部門未必會有這些分歧，但用人的主管不一定會完全遵從大政策的平等取向，而沒有對女性造成歧視。由於這涉及到組織文化等，所以政府政策也很難干涉。
5. 問卷考慮加上「應徵時男女的標準是否有差別」、「新進人員男女比例差別」、「內部作法實際實施後潛藏的影響」、「訓練時數男性是否多於女性」，讓這些議題回到讓問卷去呈現。
6. 工作家庭的福利並沒有爭對性別上有差別，譬如育嬰假，男性也可用，法律已有保障。

7. 問卷最大的問題是，裡面有些題目是只有某些人才能夠回答的問題，像這份問卷牽涉到的細節，因為人資部門政策與內部主管文化的歧異，會造成不同結果。

8. 關於供給面的問題，第一、有界定填答者為在公司初階人事部分，第二、有考量到這類型的工作，是否考慮接受經由非學校教育養成的人才。部門的差異也可以

銜接這部份的資訊。

鄭晋昌教授：

1. 問卷第 1 題「我們公司的男性員工會懷疑女性的專業能力」，語意限定男性懷疑女性，或許會產生疑義，因為男性也會懷疑男性專業能力，用詞上需要修正。

2. 人資政策通常都很公平，難以分析出落實在具體事項上的性別差異，這點概念需注意。

陳信宏研究員：

1. 問卷架構已限定女性主管，題目設計上很難面面兼顧。

2. 建議在細項的內容上可以問新進人員比例、各級女性主管的分佈人數、晉升訓練方面的人數比例。

3. 建議問卷題型不要設限研發或資訊，最後基本資料再請對方填所屬部門；需在業別的控制也是個 issue。

參、女性創業者問卷：

辛炳隆副教授：

1. 這份問卷從女性創業者認為具備 ICT 知能在經營上可以帶來的幫助，以及運用 ICT 創業時，覺得政府可以給予哪些協助來切入。

2. 請參閱各位手邊的一份單張問卷，這是胡老師準備的女性創業家質性訪談，給各位參考。

鄭晋昌教授：

1. 可以提到具體實例與應用。例如：某業務員利用軟體記錄客戶喜歡哪種車型和顏色；某些女性創業也利用Skype、部落格推銷商品。

劉玉蘭參事：

1. 不建議採用創業鳳凰的資料，倒是建議可以參考青輔會、青創會，應會有更多資訊；飛燕計畫仍有其代表性。

甘薇璣專委：

1. 建議加入創業績效問項，如：公司的創業績效、有關個人創業的財務與利潤，藉由問卷回歸到這方面的探討，以及個人創業經營的資本額、營業額。

胡愈寧副教授：

1. 先前利用創業鳳凰的資料，但其實創業鳳凰在ICT運用並不多，將會配合質性訪談做必要的補充。
2. 這部份以女性創業家的網路創業的數位內容為例，並在質化方面補強；目前有一位做了前測的網路標會創業家，是國內非常成功的案例，這部份已錄音訪問，會將內容整理出來作為參考依據。

陳信宏：

1. 由於此問卷中也有處理ICT的近用性的問題，建議這個部分有些項目是不是要跟女性創業那部分做調整。另外，專業與創業雖然有一些差異，但一些重要項目是否要一致？

辛炳隆副教授

感謝各位先進今天提供的意見，本團隊將會依據這些建議調整問卷內容，最後我們會將整個問卷修改後的方向再給各位做個說明，也會以 e-mail 寄發，如果各位還有意見也請給予指教。

「新經濟頻譜下女性專業人才的機會與挑戰研究」座談會

會議紀錄

紀錄：李昫輯

時間：民國 98 年 11 月 09 日（星期一）下午 15：00～17：00

地點：臺灣大學國家發展研究所 202 室

主持人：臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆副教授

出席人員：致理技術學院陳副教授瑛琪、中國青年創業協會總會陳副秘書長麗華、中華龍網股份有限公司梅總監驊、香港商軟通動力有限公司陳專員燕燕、艾波比股份有限公司黃前主任蕙媛、美商台灣莫仕股份有限公司陳經理玉鎂、遊戲橘子數位科技股份有限公司人資室林經理欣怡

列席人員：李研究助理昫輯

議程：15：00～15：30 研究成果簡報

15：30～17：00 綜合討論

會議摘要：

辛炳隆副教授

今日邀請在座各位與談人，要來瞭解本研究至目前為止所得出之結果，並請與談人對於本研究結果提出其他看法或政策建議。本研究結果之政策建議如下：

1. 提高女性選讀 ICT 相關科系或課程的比例
 - (1) 應由中學起多提供女學生們接觸自然科學的機會，建立女性學生對理科的學習興趣，從最根本植基女性科技專業人才的供給。
 - (2) 大學相關專業系所，在甄選新生時應注意甄選工具（如甄試面談等），是否會加深男女學生比例差異的問題。
 - (3) 加強對女性科技專業人才的標竿人物加以介紹其經歷，使年輕女性學子產生更多典範學習的動機。

- (4) 以年輕女性學子做為參加對象，辦理資訊科技相關企業之參訪活動，就其對於資訊科技專業所期望的工作內容及所需工作技能等進行介紹。
2. 提高女性從事 ICT 相關專業工作之比例，並協助其職涯發展
 - (1) 政策性鼓勵或補助原本專業不同，但有意願進入資訊科技專業的女性接受較長期的職業訓練，並取得相關證照。
 - (2) 強化相關專業在證照或職能認證機制，以改變部分企業對於資訊科技專業相關職能認定，仍偏重校系等傳統篩選標準的習慣。
 - (3) 鼓勵或協助企業本身在科技專業的內訓上多所投資，降低對招募的過度依賴，如此可以使應徵者的範疇不至太過狹小，以增加有女性應徵者的機會。
 - (4) 在企業內部建立工作家庭文化，形塑友善的職場環境，以降低女性專業人士之職家衝突。
 - (5) 建立良好的生涯發展途徑，輔以工作上的導師制度，以降低員工對工作特性不確定的抗拒。
3. 提高女性創業者 ICT 知能，並協助其應用於企業經營
 - (1) 設立統籌規劃機關辦理相關活動且有網站雙向溝通，讓每一位女性創業者在現今商場的趨勢與數位化之現況，能夠體察資訊科技使用能力的必要性。
 - (2) 輔導成立同業的教學平台，有專業的數位團隊提供管理諮詢，協助解決女性創業者 ICT 學習上的各種問題。
 - (3) 推動女創業者協會內的千家網路工程，為各地女企業協會會員以低廉的費用建設企業網站，以大幅度降低網站建設費用。
 - (4) 依女性特質來建構考量課程，尤其應考量女性移動空間有限，肩負育兒的責任，故在授課時間與地點皆須考量其可近性與可及性。
 - (5) 全面推動女性創業者運用網際網路之電子化管理。

以上為本研究政策之建議，以下就前述之提綱進行討論。

陳瑛琪副教授

女性目前在 ICT 產業就業人數少的情況或許會因為世代交替效果而逐漸改善。以當代的年齡層來看，40-50 歲之間的女性，雖然從事 ICT 方面產業的人數較少，但以自身任職於資管系為例，目前女性學生所佔的比例並不低。因此在往後幾年的世代交替之下，女性從事 ICT 產業的人數應會逐漸的增長；若就在 ICT 產業之工作範圍來看，目前在 ICT 產業工作的女性可能僅侷限於某些工作，但在 ICT 產業發展下，相對的來說日後在工作上對於資訊的取得能力或需求也會提升，女性工作者的工作範圍應也會逐漸地擴大。

對於就讀理工科系，但日後工作卻非從事相關工作者，不可否認這是社會上既有觀念對於女性角色的另一種期盼。但在就業上，女性應徵 ICT 工作且受僱用的機會或許也比男性要來的低。因為工作性質特殊的關係，ICT 工作者必須投入相當長的時間在工作上，且女性往往又背負著照顧家庭或子女的責任。基於上述的原因，這使得女性在 ICT 就業上可能因此變得弱勢。

目前社會上對於女性角色的刻板觀念，事實上是不斷地在改善當中，以自身雇用學生工讀的經驗，或許在某些理工領域男性的能力會優於女性，但並非絕對的情況。女性在一些領域的工作表現也常比男性要來得好。因此相信社會上既存舊有的觀念會逐漸地式微。

陳麗華副祕書長

對於參加 ICT 訓練課程方案，在陳教授先前承接經建會的計畫之前，微軟公司也曾舉辦消弭偏遠地區婦女數位落差的計畫。其中來參加的婦女，學習的動機除了工作上的需求外，另一個重要的學習動機在於取得和下一個世代的族群溝通的能力。因此對於 ICT 的需求或許已不僅在工作上，而是涉及了其他生活層面。

陳玉鎡經理

關於公司在招募上性別的議題，或許本身所任職之公司為美商公司，在招募上並所謂無性別歧視的問題產生，也就是女性在招募過程中並非弱勢的族群。反倒是有些部門(如 IT 部門)，在任用人力上會傾向聘僱女性。但在公司招募的過程當中，由於女性本身就讀 IT 相關科系者少，因此前往應徵者往往也以男性居多，使得公司的 IT 部門最後才所呈現出性別比例不均的問題。因此基本上自身的公司並無在招募人員過程中做性別的限制。

梅驊總監

先前曾任職於 E-BAY 集團，當時除了總經理之外為男性，公司其他部門之主管皆為女性；也曾任職於 PCHOME 公司，其中女性主管所佔的比例也不低。但社會上認為女性在 ICT 產業就業的比例仍偏低的原因，本人認為或許是受到工作性質的影響。就本身所處的網路產業，IT 部門主管本身除了需具備管理能力、專業能力之外，還經常需要拆裝機器設備。對於女性而言，或許不一定無法勝任，但相對於男性來說，若工作過程中考量到工作傷害與安全性的問題，男性或許會比女性來的合適。本身目前所任職公司之 IT 部門，雖然主管為男性，但旗下女性員工的比例也不低。就先前所任職之 E-BAY 公司來說，其女性比例高的原因，或許如同陳玉鎡經理所說，外商公司普遍而言無性別上的爭議，其往往考量到的是個人專業能力的部分。

陳欣怡經理

在目前所任職之遊戲橘子公司之前，曾任職於一家 IC 設計公司。情況就如同先前陳教授所說，當時在人才的聘用上會因會性別而有所差異。主要是因為男性和女性在溝通方式上的不同，使得男性主管傾向僱用男性而非女性；目前任職之遊戲公司，雖然在任用人力上不會特別排斥女性，但因為工作性質的關係，員工即使下班後也需二十四小時待命，因此對於女性，特別是有家庭、子女需照顧者，便無法勝任這樣性質的工作。

陳燕燕專員

過去十幾年來皆服務於資訊軟體產業，在公司的新產品研發部門裡，員工以男性居多，女性所佔的比例相當少，主要的原因在於員工的工作時間不固定，甚至常常需要額外加班，因此對於女性來說無疑是不小的負擔；公司另外一個客製化產品研發部門，則有不同的樣貌呈現：女性員工的比例比新產品研發部門女性員工比例要來的高。可能的原因在於客製化產品研發部門的工作時間較具彈性，員工有更多額外的時間可以利用，因此此一部門女性員工之任職期間普遍來說會比新產品研發部門要來得長。

除了部門性別比例不均的問題外，另一個現階段公司在招募上所遇到的問題為，越來越多從資管系或相關系所畢業的社會新鮮人，不願從事寫程式的工作。許多人的工作意願偏向電子商務，或是管理資訊系統(MIS)等方面，而願意寫程式的人才似乎越來越難得。相較於從相關科系畢業者，許多非本科系，且學習的管道是透過民間所開設的專業訓練課程者，其對於寫程式的工作意願整體而言似乎要比本科系出身者要高的多，這也是目前所觀察到的問題之一。

黃蕙媛前主任

就職家衝突的問題，以自己本身的經驗來說，將未完成的工作帶回家中，往往會使得自己的家人不高興。ICT 普遍的發展下，資料的流通或是人與人間的聯繫更為方便，因此在家裡工作的情況也是顯得稀鬆平常。因此 ICT 的發展下，雖有利於工作上各個需求，但職家衝突的情況可能因此增加。

辛炳隆副教授

感謝各位先進今天提供的意見，本團隊將會依據這些建議調整問卷內容，最後我們會將整個問卷修改後的方向再給各位做個說明，也會以 e-mail 寄發，如果各位還有意見也請給予指教。

附件六 期初會議審查委員意見及處理情形

審查意見	辦理情形
<p><u>經建會劉參事玉蘭</u></p> <p>1. 建議考慮本報告以創業鳳凰計畫作為調查對象之適切性，另可考量將本年 ICT 產業失業人數中是否以女性居多及其影響因素，列入研究項目之一。</p>	<p>1. 已依評審意見將女性創業者抽樣對象擴大至青創會會員與青輔會輔導創業者名單。至於 ICT 產業失業人數是否女性居多，則因無法蒐集到相關資料，而未能納入分析。</p>
<p><u>全國工業總會蔡秘書長練生</u></p> <p>1. 本研究應闡明 ICT 產業與女性就業的關聯。另台灣教育普及，報告第十六頁所述之性別數位落差情況是否恰當，應予以確認。</p>	<p>1. 已依評審意見調整研究方向與報告內容。</p>
<p><u>中央大學人力資源所鄭教授晉昌</u></p> <p>1. 建議研究應就藍領白領、自行創業/受薪階級、區域性/年齡、或教育程度等面向分類女性從業者，較能切入 ICT 的發展對婦女就業之影響。</p>	<p>1. 謝謝評審意見。在考量研究時程與預算限制之後，本計畫將以女性專業人士與女性創業者為主要研究對象。</p>
<p><u>中華經濟研究院陳研究員信宏</u></p> <p>1. 新經濟頻譜到 ICT 產業兩者間仍有很大的連結關係待釐清。</p> <p>2. 建議以工業局主管之 ICT 相關產業為範圍，就數位內容、設計創意等人培計畫之受訓學員進行問卷調查。追蹤分析後續就業、發展、創業等之性別差異，就其結果推導對工業局之人才政策與人培計畫意涵。</p> <p>3. 研究過程應參考 gender studies 的相關文獻與論點。</p>	<p>1. 謝謝評審意見，未來在報告中會對此多加說明。</p> <p>2. 謝謝評審意見，惟受限於資料取得性，本研究無法針對這些結訓學員進行問卷調查。</p> <p>3. 謝謝評審提醒，未來在研究過程中會多蒐集這類文獻。</p>
<p><u>經濟部技術處甘專門委員薇璣</u></p> <p>1. 對產業人才發展及推動而言，女性主管或女性專業人才之數位落差(ICT 知能不足)是否為重要或急迫需解決問題?請補充說明。</p> <p>2. 女性創業問題牽涉甚廣，不僅為技能層面，請評估在本計畫下研究之妥適性，建議是否與 1.1 分項研究工作結合，探討未來新領域人才培訓下女性</p>	<p>1. 謝謝評審意見，未來在報告中會特別凸顯研究議題的重要性。</p> <p>2. 謝謝評審意見，由於本研究與 1.1 分項研究取向不同，故較難加以結合。</p>

<p>技能發展之問題及政策。</p>	
<p><u>工業局產業政策組黃副組長郁瑩</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化報告中選定 ICT 產業為研究範圍之鋪陳，並更明確定義研究變數及研究對象，以瞭解 ICT 產業女性專業人才就業情形。 2. 女性議題為馬總統人權宣言政策重點之一，建議將此納入研究背景，並擬訂具體且經濟部可行之女性專業人才發展建議方案。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 謝謝評審意見。由於 ICT 使用不限於 ICT 產業，故本研究將以各行業之 R&D 部門與 IT 部門女性專業人士為主要研究對象。 2. 謝謝評審意見，將遵照辦理。

附件七 期中會議審查委員意見及處理情形

審查意見	辦理情形
<p><u>經建會劉參事玉蘭</u></p> <p>1. 本研究大致掌握研究所需探討的問題，因曾參與問卷設計會議，會中提供相關之建議予研究團隊，可行性意見已採納執行。</p>	<p>1. 謝謝評審意見。</p>
<p><u>輔仁大學管理學研究所吳教授秉恩</u></p> <p>1. 本研究以企業、女性從業人員的角度，探討 ICT 女性專業人才的機會與挑戰之研究，應更明確出政府所應扮演之角色。</p>	<p>1. 謝謝評審意見，將遵照辦理。</p>
<p><u>工業局產業政策組黃副組長郁瑩</u></p> <p>1. 請將簡報資料 P. 86 中 95 學年度國內大專學生修習理工類科的男女性比例，更為最新學年度之資訊。</p> <p>2. 研究產出以研擬工業局可行之女性專業人才發展建議方案，可以聚焦 ICT 產業研究或者選擇若干產業，分析應用 ICT 之從業人員的機會與挑戰。</p>	<p>1. 謝謝評審意見，將遵照補正資料內容。</p> <p>2. 謝謝評審意見，惟 ICT 使用不限於 ICT 產業，故本研究的範圍也將其他產業之 ICT 相關專業女性納入。</p>

附件八 期末會議審查委員意見及處理情形

審查意見	辦理情形
<p><u>經建會劉參事玉蘭</u></p> <p>1. ICT 女性專業人才於教育的供給端就少，加以社會對性別的傳統觀念，致影響其就業人數。建議本報告從消除女性職場障礙切入，較易達成女性在 ICT 產業的就業改善。</p>	<p>1. 謝謝評審意見。本報告所提政策建議已包含協助輔導女性進入 ICT 領域就業，以及形塑友善職場環境。</p>
<p><u>全國工業總會蔡秘書長練生</u></p> <p>1. 企業對女性就業並無歧視，應就目前女性投入職場問題尋求解決方案。</p>	<p>1. 同意評審看法，本報告的結論與政策建議也與此呼應。</p>
<p><u>輔仁大學管理學研究所吳教授秉恩</u></p> <p>1. 本報告應清楚說明女性專業人才的機會為何？挑戰為何？</p> <p>2. 結論與建議中，應依據政策建議對象切入，如對政府、企業等面向建議並分條列示。</p>	<p>1. 謝謝評審意見。本計畫研究內容是經與委託單位確認之後定案，是特別針對 ICT 發展對女性專業人士職涯之影響，而本報告的結論與建議即針對此議題撰寫，並非廣泛探討女性專業人才的机会與挑戰。</p> <p>2. 已依評審意見標明每項政策建議的建議對象。</p>
<p><u>中央大學人資所鄭教授晉昌</u></p> <p>1. 從教育的供給端切入，提高女性在 ICT 相關科系的就讀比例較為困難，建議成立女性就業的交流機制或平台，彼此分享女性在職場與家庭的經驗，有助於女性面對工作與家庭的衝突。</p>	<p>1. 已將評審意見補充至政策建議中。</p>
<p><u>中華經濟研究院陳研究員信宏</u></p> <p>1. 結論與建議中應具體說明本研究案對「人才辦公室」的意涵？</p>	<p>1. 謝謝評審意見。本辦公室未來將就所提政策建議與委託單位討論擬定必要之推動方案。惟為求文章體例符合一般研究報告，這個部分暫不納入正文中。</p>

<p>2. 建議結合現有兩性平等作法的延伸，如婦權會、女性創業計畫等部會資源投入，避免政府資源重覆。</p>	<p>2. 已將評審意見納入本報告政策建議中。</p>
<p><u>工業局產業政策組黃副組長郁瑩</u></p> <p>1. 在「專案計畫執行成果報告」中，請加入本年度審查會議各委員意見回覆。</p> <p>2. 本案成果報告資料 P. 27 中「86 學年～96 學年大專男女學生修習科系類別比較—按學門別」內容資訊請更新。</p> <p>3. 請研擬一項具體且可行之政策建議供工業局實施，或由人才辦公室間接推動政策建議。</p>	<p>1. 已依評審意見辦理。</p> <p>2. 謝謝評審意見，惟報告中表 2-7 與 2-8 96 學年度大專男女學生修習科系類別的資料對象是以"畢業生人數"來計算（見附件 大專校院概況表(87-97 學年度)）而目前教育部 97 學年度的大專男女學生修習科系類別資料中"畢業生"的人數尚未統計出來。另，報告中表 2-9 所列應是 97 學年度大學院校各學門男女教師人數之比較，原報告誤植為 96 年度。</p> <p>3. 已依評審意見繳交委託單位一份具體可行之政策建議。</p>