

2023 年 APEC 婦女與經濟指標¹—解析我國優勢與劣勢²

一、 背景概述

「APEC 婦女與經濟指標」(APEC Women and the Economy Dashboard, 下稱 Dashboard) 以獲得資本與資產 (access to capital and assets); 市場進入 (access to markets); 技能、能力建構與健康 (skills, capacity building, and health); 領導力、話語權及代表性 (leadership, voice and agency); 以及創新與科技 (innovation and technology) 等五個面向, 分別描繪 APEC 區域的女性經濟概況。該指標報告由 APEC 政策支援小組 (Policy Support Unit) 編製, 每兩年發布一次, 透過縱貫性的數據資料盤點, 分析比較亞太區域各經濟體女性經濟發展的趨勢與待加強面向。APEC 秘書處定期更新並公布婦女經濟指標, 期望提供可靠且更新的數據, 以供政策制定者作為擬訂政策之參考。

相較於 2021 年發布的 Dashboard 報告, 2023 年報告進行了若干調整, 以期更符合各指標意涵及提供情形, 以及符合當今發展趨勢並呈現疫後社會樣貌。調整後五大支柱項下子指標數量更為平均, 支柱五更成為關注重心, 反映疫情時期對數位工具、創新與科技依賴度增加的趨勢。調整後指標數量如下表所示。

表 1 APEC 婦女與經濟指標數量比較表

支柱項目	指標數量	
	Dashboard 2023	Dashboard 2021
1. 獲得資本與資產	17	16
2. 市場進入	17	20
3. 技能、能力建構與健康	15	15
4. 領導力、話語權及代表性	17	21
5. 創新與科技	24	23
總數	90	95

二、 獲得資本與資產

¹ <https://www.apec.org/publications/2023/08/the-apec-women-and-the-economy-dashboard-2023>

² 本文由行政院性別平等處及財團法人婦女權益促進發展基金會共同撰擬。

(一) 財產與繼承權

本指標盤點的三項女性權利保障法律，我國從 2017 年 Dashboard 第一次發布以來就已全數達標，包括：「1.1.1 男性與女性擁有對等的財產權」、「1.1.2 兒子與女兒擁有相同的繼承權」、「1.1.3 丈夫與妻子擁有相同的繼承權」。本次指標結果顯示，21 個經濟體中有 18 個經濟體的女兒和女性配偶，與兒子和男性配偶享有同等的繼承權，與我國情況相同，僅有汶萊、印尼及馬來西亞，法律上並未保障女兒或女性配偶的平等繼承權；但一直以來我國實務面上的繼承情形，女性繼承人拋棄繼承比例仍高於男性，惟近年來有緩步下降的趨勢(如圖 1)，自 2018 年到 2022 年，政府機關積極大力宣導平等繼承財產的觀念，女性拋棄繼承比率已從 56.2% 下降到 54.9%。



圖 1 我國遺產拋棄繼承人-性別比率(%)

(二) 勞動市場參與情形

本次指標以「1.2.3 女性與男性可在相同年齡退休並享有相同年金權利」，取代前次女性退休年齡的統計，我國女性與 APEC 其它 16 個 APEC 經濟體相同，在退休後與男性享有同等退休金權益。

在 APEC 整體女性勞動力統計方面，2020 年因疫情高峰導致經濟衰退，使女性勞參率明顯較前一年下跌 1.9 個百分點至 56.4%，而在近年各國重新開放國境邊界，以及政府和企業投入大量財政資源支持經濟復甦，包括女性就業集中的觀光旅行業及食品業等，使得 2021 年至 2022 年的女性勞參率逐步回升，然而迄今為止，APEC 區域的女性勞動參與率仍低於疫情前的水平。

比較我國與 APEC 女性勞參率(如圖 2)，2022 年我國 15 歲以上女性勞動參與率為 51.6%，依舊低於 APEC 平均的 57.9%，不過與 APEC 落差有逐漸縮小的趨勢(2017 年落差 7.2 個百分點；2022 年落差 6.1 個百分點)，且我國即使在疫

情期間，女性勞動參與率整體仍維持相當水平，可能與我國防疫戰略成功，使女性就業情形較未受到疫情衝擊有關；此外，「1.2.2 女性與男性勞動參與率占比」，我國為 79.4%，同樣略低於 APEC 整體平均的 80.5%。

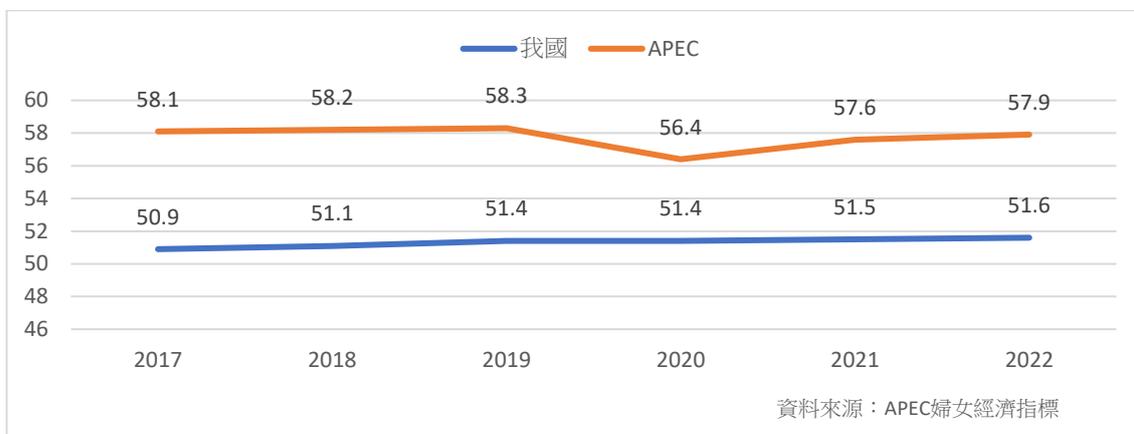


圖 2 15 歲以上女性勞動參與率(%)

若從年齡分組統計來看，或可更清楚定位出我國困境。下圖 3 係我國與日本、南韓與美國的女性勞動性別統計。其中，20-24 歲女性勞動力參與率較低，可能原因為就學年數延長，就讀研究所之女性人口增加；25-29 歲女性勞動力參與率為四國之冠，到達 89.9%。然而，與其他三國不同的是，我國女性勞動力參與率在 40 歲以上的年齡段持續下探，且未如其他國家出現反彈上升的情形。這顯示我國女性於婚育年齡離開職場後，較難重返職場。此外，45 歲以上的女性勞動力參與率快速下降，失去職場經濟收入，我國中高齡婦女晚年的經濟安全更值得進一步關注。

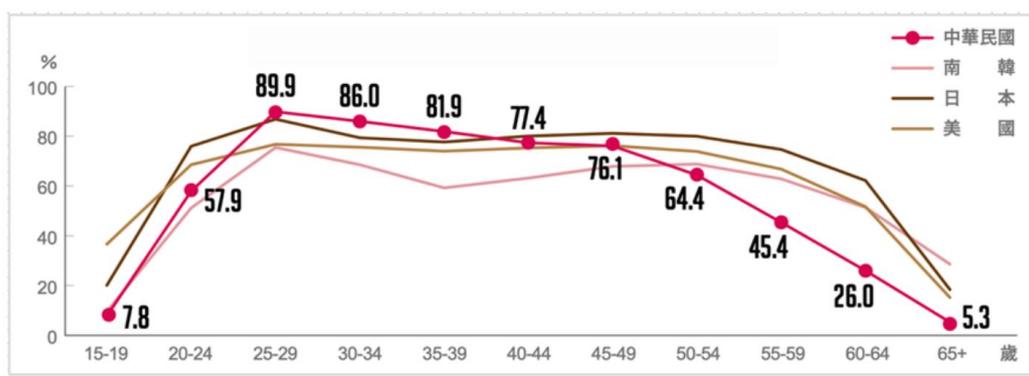


圖 3 2021 年主要國家女性勞動參與率 - 依年齡分³

³ 資料來源：行政院性別平等處《2023 年性別圖像》。

(三) 取得金融資源及貸款

從圖 4 顯示，APEC 區域女性從 2014 年到 2021 年在擁有銀行帳戶(1.3.4 及 1.3.5)、女性擁有金融機構存款(1.4.1)以及擁有金融簽帳卡及信用卡(1.5.1 及 1.5.2)的比例，整體呈上升趨勢。將 APEC 指標原始數據拉長時間軸來看，2011 年女性和男性擁有帳戶的比例分別為 59%及 64%；而 2021 年則為 81.2%及 82.8%，趨近衡平，性別落差在 10 年間從 5 個百分點縮減為 1.6 個百分點，而觀察男性及女性擁有金融簽帳卡及信用卡的趨勢也大致相同，性別落差在 10 年間從 4.3 個百分點縮減為 1.4 個百分點，以上數據顯示 APEC 區域金融體系越來越具包容性，且近年女性與男性持有金融資源的比例也大致相近。這項指標的重要性在於，平等獲得金融和信貸的機會，能使女性因此獲得更多賺取收入或進入投資的機會，女性收入得以提升且具有經濟決策權，將有助於讓整個家庭擺脫貧困，也提升女性在家庭決策中的平等發言權。

圖 4 中加入我國數據比較，我國在女性在擁有銀行帳戶及金融機構存款的比例，明顯大幅高於 APEC 平均值，2021 年我國 15 歲以上女性在金融機構擁有存款的比例為 68%，遠高於 APEC 平均的 42.2%。然而 2021 年「1.4.2 取得金融機構貸款」的女性比例，我國即使從 2019 的 20.9%上升到 2021 年的 24.3%，仍低於 APEC 平均的 39.1%（2021 年）。

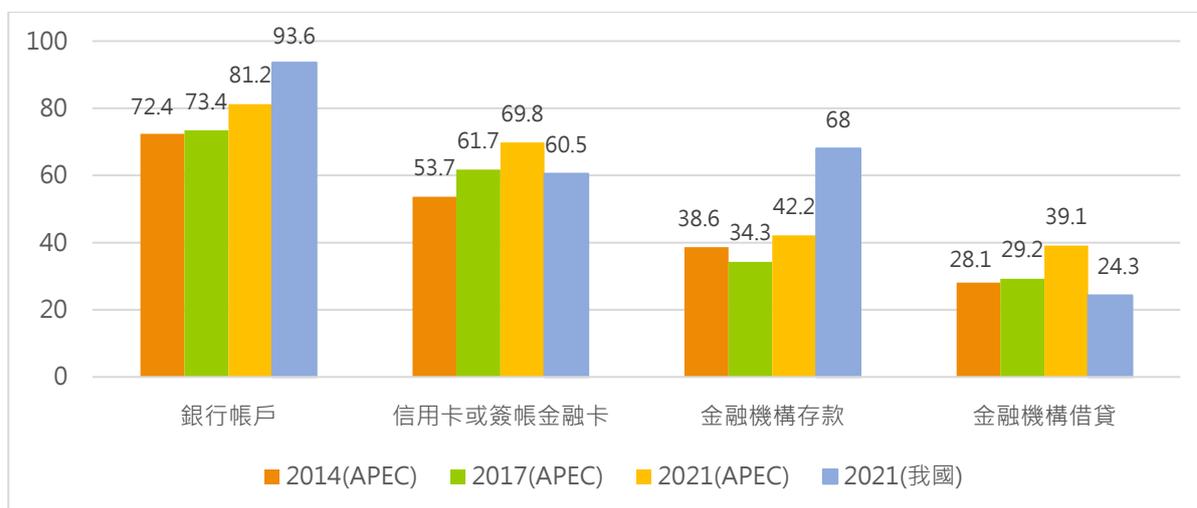


圖 4 女性資金取得情形 (15 歲以上女性比例，%)

在建立信用的面向，2023 年的 Dashboard 納入全新指標項目分別為「1.5.1 擁有簽帳金融卡或信用卡」的男女比例，以及「1.5.3 支付基礎設施帳單」的男女比例。2021 年，我國 15 歲以上女性擁有簽帳金融卡或信用卡的比例(60.5%)

略高於男性(56.1%)；與 APEC 整體平均男性(71.2%)多於女性(69.8%)的情況相反；而在支付基礎設施帳單方面，我國 2021 年女性比例(60.1%)低於男性(73.7%)，與 APEC 整體平均女性(63.4%)略低於男性(64.7%)的情況相同。在數位金融愈發盛行的今日，越來越多的數位服務需要綁定簽帳金融卡或信用卡。擁有簽帳金融卡或信用卡對於使用數位金融與商業服務是必要的。不論是男性或女性，未來可思考更多推廣數位金融可近性之服務措施。

三、 市場進入

(一) 基礎設施

從 2008 年到 2020 年 APEC 地區獲得安全飲用水的情況改善甚微，目前居住在 APEC 地區的人口約只有 81.4%能取得安全飲用水，72%能獲得衛生服務。各經濟體仍然迫切需要升級基礎設施和服務，並擴大涵蓋包括居住在偏鄉及農村的居民，以協助婦女將精力集中在其他具報酬的生產或創業活動。而我國在安全飲用水、城市及鄉村電力設施上的表現都優於 APEC 整體平均，在 2017 年「2.1.5 整體基礎設施品質」中，我國在 1-7 分的評分制度中獲得 5.4 分，高於 APEC 整體平均 4.8 分，只低於新加坡、香港、日本、美國、韓國等五國。

(二) 貿易可近性

「2.3.1 國內企業進入國際市場可近性」(詳圖 5)，我國在 1-100 分的評分制中獲得 86 分，高於 APEC 整體平均 80.5 分，可見我國國內企業，或中小企業，對於國際市場的進入與接觸表現較優，且該數據在疫情期間仍呈現持平趨勢，反觀 APEC 整體在疫情期間受到邊境關閉的不利影響，從 2020 年的 84.3 分下降至 2022 年的 80.5 分。然而，拉長時間軸來看，我國從 2008 年的 86.7 分至 2023 年的 86 分，表現在近 15 年間幾乎持平未有提升，甚至微幅退步；對照 APEC 整體平均從 2008 年的 78.1 分 2022 年的 80.5 分，顯示我國企業相較其他 APEC 經濟體，在國際貿易市場的競爭力有原地踏步的情形，政府也需積極關注培力國內企業掌握國際趨勢與市場先機，並規劃能力建構資源課程。

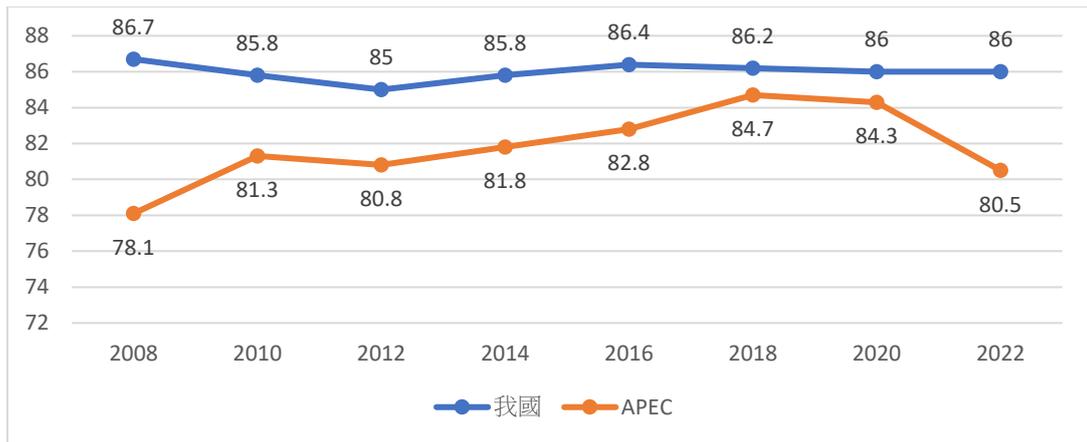


圖 5 國內企業進入國際市場可近性-APEC 及我國

(三) 就業機會

1. 非歧視性就業環境

法律層面而言，APEC 地區的勞動市場已逐步取消性別相關限制，以鼓勵更多女性參與勞動市場。例如，目前所有 APEC 經濟體的女性與男性同樣可以在夜間工作(2.5.6)；同時，有 16 個經濟體允許女性與男性同樣可以從事被視為危險的工作(2.5.5)。而在 2022 年，有 18 個經濟體已立法要求雇用過程不得有性別歧視(2.5.2)；此外，有 17 個經濟體禁止解僱孕婦(4.5.2)。儘管如此，各經濟體仍可以採取更多措施來促進女性進入勞動市場，尤其目前只有 14 個經濟體允許女性和男性同樣可以進入工業或能源領域的工作(2.5.4)。

我國《性別平等工作法》與《勞動基準法》以及相關勞動法令對於女性的勞動權利已有相當程度的保障。除了消除就業與職場的性別歧視，亦無限制女性在任何產業工作的權利，不論該工作是否被認為是危險工作（例如：礦業、營建業、工廠或需要搬抬重物的工作）或夜班工作時間。

2. 弱勢就業

我國在「2.4.1 自營企業或無酬家屬工作者」比例，從 2008 年 19.2%一路下降到 2022 年 15.7%，但仍高於 2021 年的 APEC 整體平均 8%(詳圖 6)。這可能與我國多有家族企業型態有關，檢視 2021 年數據，我國 16%與泰國相同，在 APEC 中僅低於巴布亞紐幾內亞的 18.5%。在「2.4.2 女性失業率」方面，2022 年 APEC 整體平均 3.7%相較 2021 年的 3.9%，下降 0.2 個百分點，可能顯示 APEC 區域女性疫情後就業市場復甦；而我國 2022 年女性失業率為 3.6%，與 APEC 整體未有明顯差距，且與 2021 年的 3.9%相比，同樣呈現下降的趨勢。

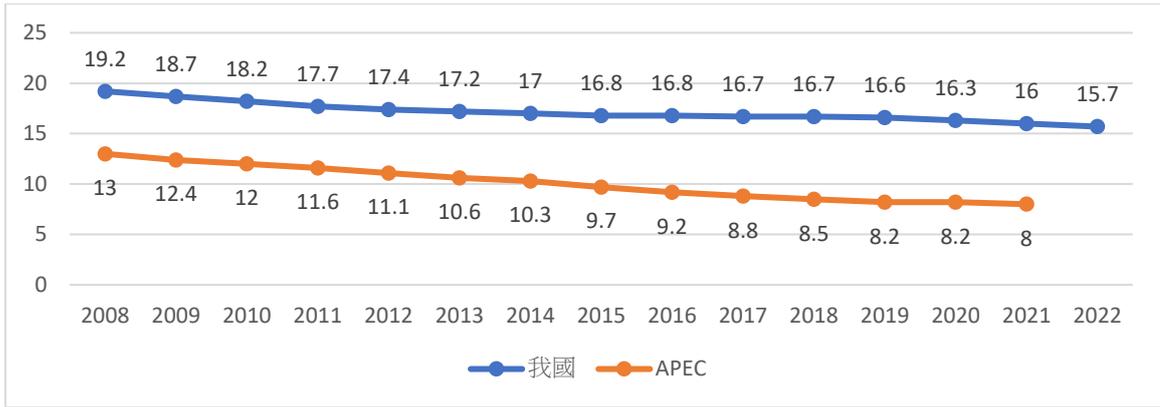


圖 6 自營企業或無酬家屬工作者 (%)

進一步分析我國非典型就業（部分時間、臨時性或人力派遣工作就業者，詳圖 7），可發現近十年女性非典型就業比率高於男性，但同時男性非典就業人數長期以來也呈現增加趨勢。惟在 2020 年和 2021 年疫情期間，女性非典型就業人數大減，比率也明顯下降，行政院主計總處表示因疫情衝擊，各行業又以內需型服務業受傷較大，當業務受到影響、想要縮減人力時，雇主會傾向先縮減非典型就業者，最後才會縮減到正職員工⁴，因此從數據上看，疫情期間女性非典就業者(如圖 7)減幅大於女性正式就業者(如圖 2)。然而於此同時，男性非典型就業的人數不減反升，可能係因疫情期間照顧需求遽增，較多女性就業者退出職場所致。

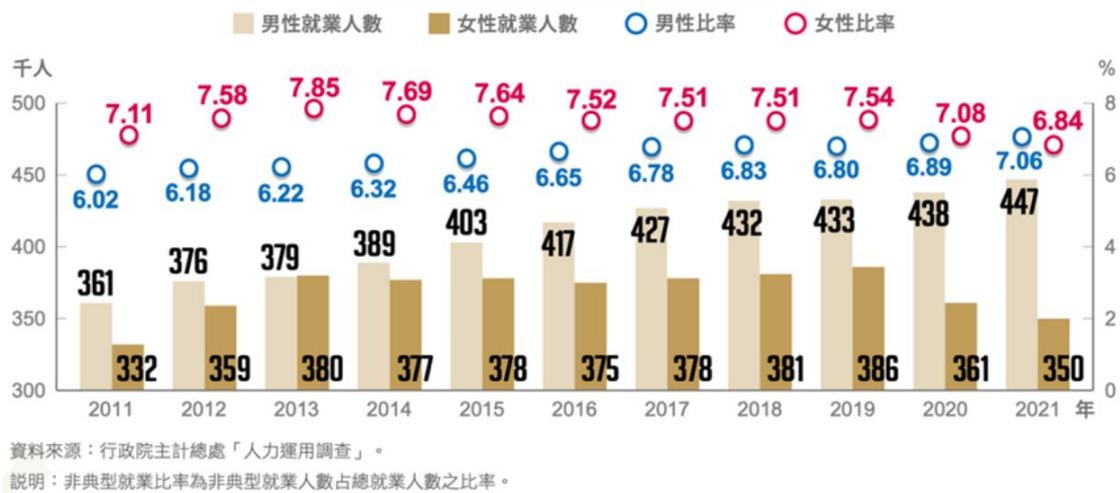


圖 7 我國歷年非典型就業男女人數與比率⁵

⁴ 中央通訊社，《疫情衝擊臨時工職務縮減 去年非典就業人數連 2 年降》，2022 年 4 月 25 日報導。

⁵ 行政院性別平等處，《2023 年性別圖像》。

3. 同工同酬

與全球趨勢相同，APEC 區域男女薪資差距依然存在，依據全球性別差距報告(GGGR)的數據顯示，十多年來，性別薪資落差一直維持在 0.66-0.69 的範圍內，到 2022 年提高至 0.7(2.5.3)，這意味著女性的薪資所得僅為男性所得的 70%。比較我國數據，2022 年女性做相同工作所獲得的薪水為男性的 84%，雖高於 APEC 整體平均，但仍有相當的進步空間。觀察 APEC 區域政府制定男女同工同酬的立法情形，截至 2022 年，只有 11 個 APEC 經濟體(包含我國)通過類似法律(4.5.1)，與 14 年前的 8 個經濟體相比，僅略有增加。

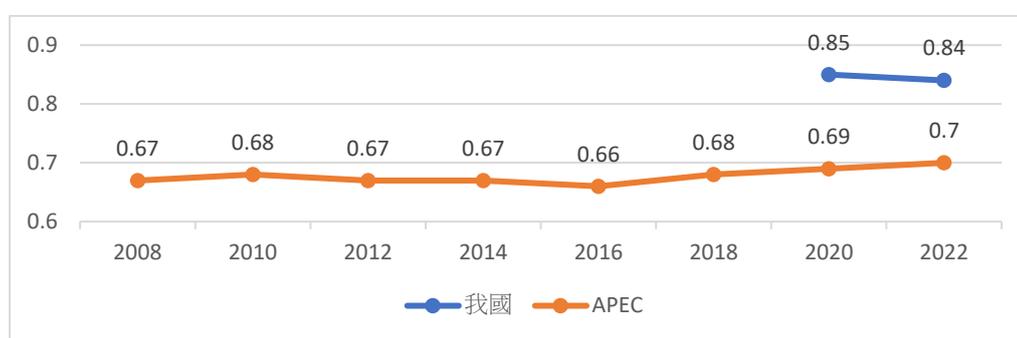


圖 8 性別薪資落差-APEC 及我國比較

四、技能、能力建構與健康

(一) 教育取得及成就

「3.1.1 識字率、義務教育和高等教育註冊率之性別差距」，數值 100 代表女性與男性在教育成就方面無落差。APEC 整體數據在過去十年間，穩定維持在 98.1 至 98.6 之間，但值得注意的是，疫情對 APEC 區域女性教育造成衝擊，女性教育程度略有下降，從 2018 年至 2020 年的 98.6 下降到 2021 年至 2022 年的 98.2 至 98.4 之間。

反觀我國數值歷年皆不低於 98，且 2021 年與 2022 年皆已達成 100，相較 2022 年於 APEC 平均的 98.4，我國表現較優。除此之外，2019 年我國取得學士學位者之女性已經高於男性（如圖 9 所示）；然而，取得碩、博士學位的人數仍以男性為多數，我國女性取得碩、博士學位人數僅高於日本，顯示我國女性進修碩、博士學位仍有提升空間。



圖 9 2019 年我國與主要國家高等教育女性畢業生占比⁶

依據 OECD 的 2018 年國際學生評估計畫(PISA)發現，APEC 地區的女孩在數學方面的成就與男孩相同(3.2.3)；而在閱讀方面，女孩的成就比男孩好(3.2.4)，我國也是同樣的情形。此外，我國不論男女學童的數學與閱讀成就皆高於 APEC 平均許多。值得注意的是，在同一份測驗之中，我國男性學童與女性學童在「害怕失敗指標」有相當顯著的差異：男性 0.54，女性 0.8 顯示女性學童在教育過程中更在意他人眼光，也更容易因失敗而自我質疑，並影響未來規劃。

「3.3.1 技職教育女學生占總體女學生比例」我國從 2008 年到 2020 年，一路呈現下降趨勢，在 2017 年我國技職教育女學生比率約 42.6%，低於 APEC 整體 44.4%；另觀察我國數據在 2021 年至 2022 年陡升至 47.3%(如圖 10)。然而 APEC 整體在 2018 年之後就缺乏數據，爰難以進行比較。技職教育的性別隔離受到傳統女性或男性就讀較多之科系擴張與縮減的影響較大，女學生進入技職比例增加，並不必然等於性別落差之縮減（陳婉琪、許雅琳 2011），需從更細緻資料來看整體技職教育的性別圖像。

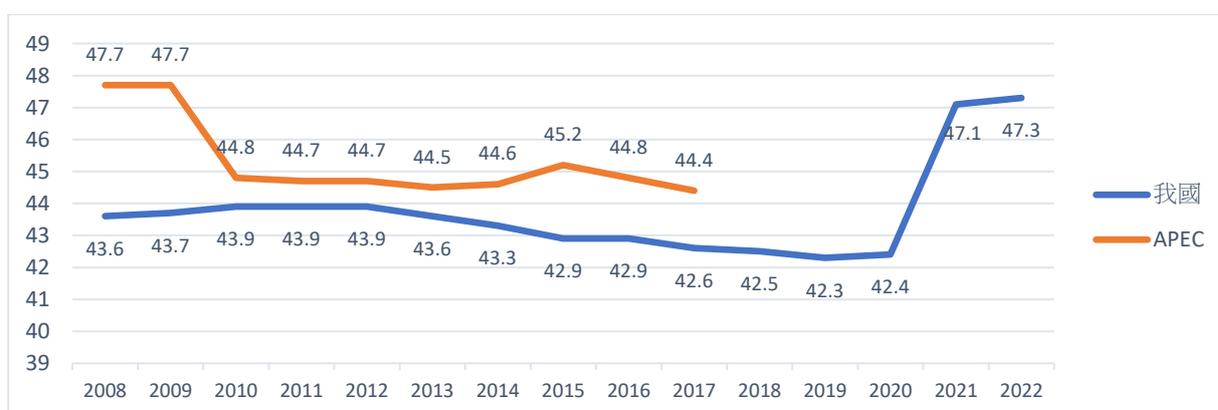


圖 10 歷年技職教育女性比例

⁶ 行政院性別平等處，《2023 年性別圖像》。

(二) 健康

健康領域方面，「3.4.1 育齡女性貧血比例」最新數據為 2019 年，APEC 區域的平均值 17.5%，我國為 18.7%，略高於 APEC 平均，且至 2020 年我國數據增加至 19.1%，應多加留意。衛福部國民健康署於第 1 孕期產前健康檢查血液常規檢查提供血紅素檢測，並自 2021 年 7 月 1 日起，於第 24-28 週新增貧血檢驗。另於產前健康檢查提供 2 次衛教指導服務，並透過記者會及新聞稿發布相關衛教資訊，提供民眾於孕前及懷孕期間瞭解如何攝取相關營養素、預防貧血。

APEC 整體「3.4.2 孕產婦死亡率」持續改善，從 2008 年的每 10 萬活產中有 70 名孕產婦死亡，下降到 2021 年的 27.7 名孕產婦死亡；此外，由熟練衛生人員接生的嬰兒出生率從 2008 年的 92% 上升到 2019 年的 98% (3.4.5)。依最新 2021 年數據，我國孕產婦死亡率為每十萬活產有 14 名孕產婦死亡，數據雖遠低於 APEC 整體的 27.7 名，卻遠高於日本 (4.0)、韓國 (9.0) 以及香港 (7.8)。拉長時間來看，我國孕產婦死亡率在 2019 年創下自 2008 年以來新高，每十萬活產有 16 名孕產婦死亡，2020 年則降至 13 名，然而 2021 年又略升為 14 名(詳圖 11)。

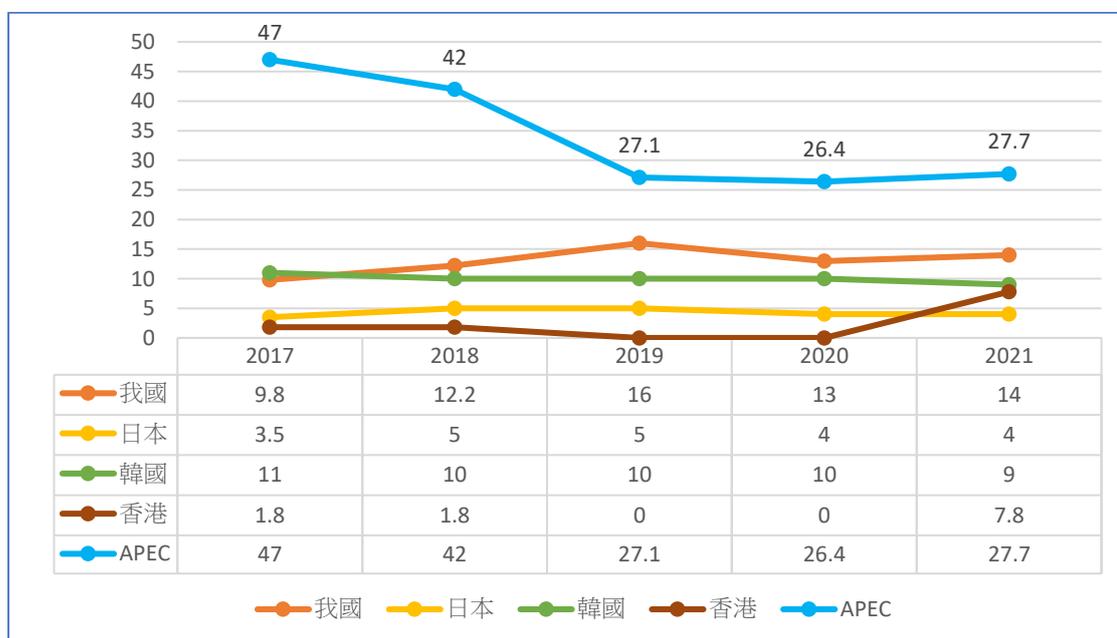


圖 11 孕產婦死亡率 (每 10 萬活產，%)

我國孕產婦死亡的比例相較其他重要國家偏高，為保障母嬰健康、降低妊娠併發症，衛生福利部擴大補助產檢次數及項目，自 2021 年 7 月 1 日起提供

14 次產檢、3 次超音波檢查、1 次乙型鏈球菌篩檢、2 次產前衛教指導、妊娠糖尿病篩檢及貧血檢驗，以及早發現異常，予以追蹤與治療。另為強化弱勢族群母嬰健康，推動「周產期高風險孕產婦（兒）追蹤關懷計畫」，針對孕婦具健康風險因子、社會經濟危險因子提供孕期至產後 6 週或 6 個月之關懷追蹤及轉介服務。

行政院核定「110-113 年優化兒童醫療照護計畫」，輔導每縣市至少一家兒童醫院為周產期母嬰醫療中心，負責高危險妊娠與新生兒加護照護及後續追蹤，提升母嬰的健康照護品質。此外，我國於 2016 年施行《生產事故救濟條例》，協助承擔婦女生產風險，這是我國首部相關醫療救濟法案，也是世界首創涵蓋所有生產事故的不責難救濟條例，條例中也明文規定，主管機關對經辦之生產事故救濟事件，應進行統計分析，每年公布結果。

依據衛福部《2021 生產事故救濟報告》，從歷年事件累積可發現，孕產婦死亡之預防與改善，應針對特殊高危險妊娠孕產婦，制定個別化照護模式，強化醫療院所應變及轉送機制。2021 年也藉由生產事件的事故原因分析及風險因子評估，建構出「產科安全風險管控」六大風險管控架構，透過產官學及跨部會合作，提升孕產婦全面性的醫療照護品質。

儘管有以上的政策，我國在預防孕產婦死亡方面卻仍有逐年退步的趨勢，我國社會環境、職場文化或勞動結構是否有不利於育齡女性生產因素，而導致我國女性生產年齡延後、孕產風險增加，值得進一步探究。從何著手根本地應對此議題，仍需短期與中長程政策的配合。

(三) 人身安全

在婦女人身安全方面，APEC 各經濟體自 2008 年以來普遍意識到需採取立法方式，為暴力受害者提供保護(詳圖 12)。至 2022 年 APEC 已有 20 個經濟體針對家庭暴力訂定專法(3.4.6)，僅俄羅斯迄今尚未訂定專法；同時，除了俄羅斯及中國以外，有 19 個經濟體已成立專責法庭或特定程序來處理家暴案件(3.4.7)；此外，除了汶萊、日本、巴紐、俄羅斯，其餘 17 個經濟體皆已針對職場性騷擾立法(3.4.8)。

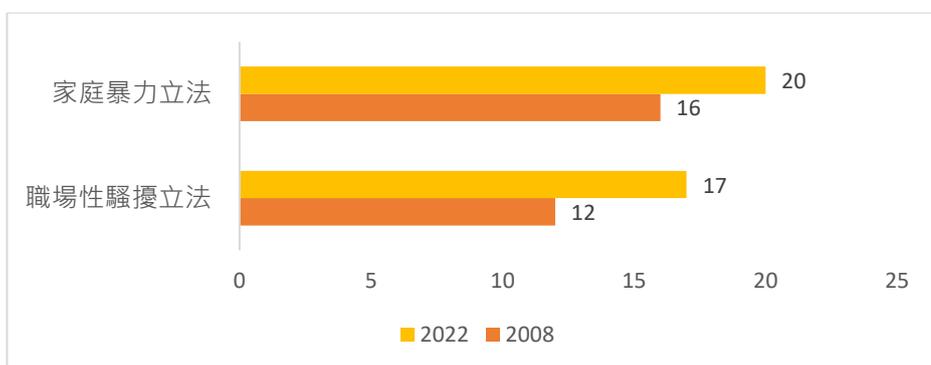


圖 12 女性人身安全立法 (APEC 經濟體數)

上述各項指標我國皆已達成立法保障。除此之外，在 2021 年疫情最嚴重的期間，我司法院發布「法院辦理遠距視訊開庭參考手冊」，增加遠距視訊開庭作為直接審理的例外，範圍涵蓋家暴案件的審理與保護令的聲請。惟此類案件的遠距視訊開庭與審理，司法院未訂定較為一致性的作法和配套措施，而是交由個案的法官自行決定。另外，我國家暴通報案件數自 2019 年來有逐年增加的趨勢(如表 2)。

表 2 我國近年家暴案件通報數及比較⁷

項目 年度	家暴案件通報總數	同性親密關係暴力 事件通報數	較前一年增加比例 (通報總數, %)
2019	128,198	-	-
2020	141,872	1,071	10.66
2021	185,588	1,348	30.81
2022	192,873	1,509	3.93

五、 領導力、話語權及代表性

(一) 無酬照顧時間

「4.4.1 女性每日無酬工作平均時數」指標僅有部分經濟體提供數據，爰無 APEC 整體平均值。我國資料來源為衛生福利部每 4 至 5 年進行一次之「婦女生活狀況調查」，而最新一次調查為 2019 年，結果顯示 15-64 歲女性平均每日

⁷ 資料來源：衛福部保護服務司統計。〈家庭暴力事件通報案件統計(含通報人員別、案件類型及兩造關係)〉、〈同性親密關係暴力通報案件統計(含通報人員別、暴力類型及兩造關係)〉。取用日期：2023/11/18。

花費 3.18 小時在無酬勞家務勞動。其中，做家務占 1.73 小時，照顧家人 1.38 小時。依不同年齡女性及其時間分布如表 3 所示。

表 3 我國婦女平均每日無酬照顧時間⁸

	總計	照顧家人			做家務	志工服務	
		合計	未滿 12 歲兒童 ⁵	65 歲以上家人 ⁶			12-64 歲家人 ⁷
總計	3.18	1.38	1.04	0.24	0.10	1.73	0.08
按年齡分							
15-24 歲	0.98	0.22	0.15	0.05	0.02	0.70	0.06
25-34 歲	2.64	1.49	1.39	0.05	0.05	1.13	0.02
35-44 歲	4.20	2.41	2.17	0.14	0.10	1.75	0.04
45-54 歲	3.31	0.99	0.43	0.40	0.16	2.21	0.10
55-64 歲	4.06	1.36	0.74	0.48	0.14	2.54	0.16

註：本表資料為每位婦女之平均每日無酬照顧時間，包含完全未從事者。

據調查結果顯示，照顧工作最密集的年齡段為 35 歲至 44 歲女性，每天花 4.2 小時投入無酬勞動活動，其中 2.41 小時在照顧家人，1.75 小時在家務工作。進行無酬工作次密集的年齡段為 55 歲至 64 歲女性，每天花 4.06 小時在無酬照顧活動，其中 1.36 小時為照顧家人，2.54 小時做家務。

對照 2019 年 APEC 有提供數據的經濟體，其跨國數據比較如圖 13。該圖顯示，我國女性花費在無酬工作的時間是 APEC 經濟體中最少的。若搭配勞動統計（前面圖 3）來看，我國女性勞動力參與率在 25-29 歲達到高峰（89.9%），在照顧負擔最重的 35-44 歲，我國婦女之勞動參與率仍高過美、日、韓等國，顯示她們同時肩負家庭與職場的無酬與有酬工作。因此，彈性化育嬰假制度、健全友善職場環境、完善公共托育及長照服務等相關津貼與支持性社區照顧資源，應能更減輕婦女的負擔。

⁸ 資料來源：衛福部《108 年婦女生活狀況調查報告》。

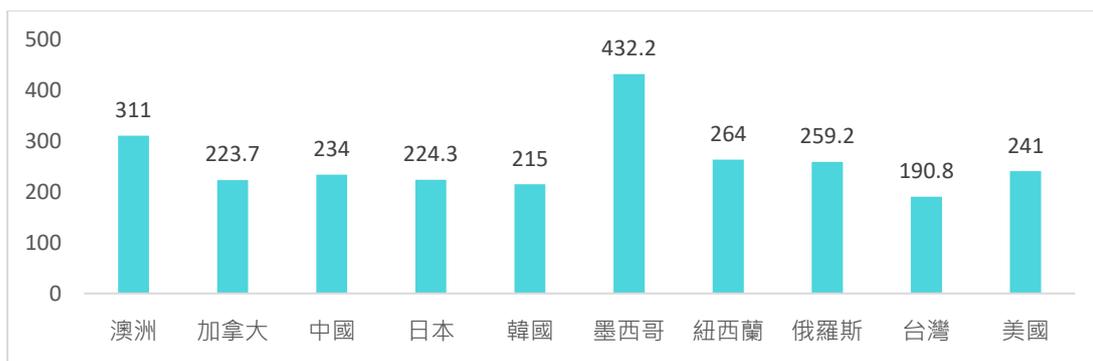


圖 13 2019 年女性每日無酬工作時間(分鐘)

(二) 職涯發展

隨著各經濟體採取更多鼓勵女性進入勞動市場的措施，如何讓女性留任於職場亦是同等重要，除了取消女性進入勞動市場的障礙與限制，以及意識到職業女性所肩負的家庭照顧責任以外，也必須透過法定有薪假來支持育齡女性的職涯發展。

2022 年 APEC 總計有 14 個經濟體提供至少 14 週的有薪產假；11 個經濟體提供有薪育嬰假，比 2008 年僅有 3 個經濟體有了顯著改善，但整體而言，APEC 區域仍有進步的空間，我國在這部分的兩項指標都已達成立法保障。

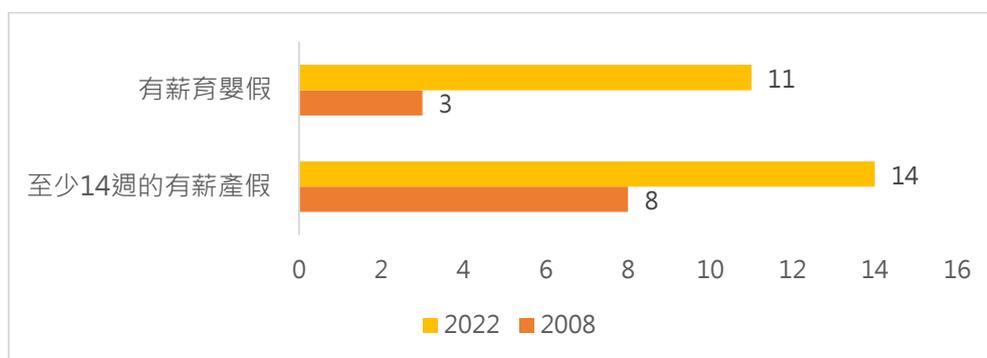


圖 14 女性職涯發展 (APEC 經濟體數)

(三) 私部門領導職位

Dashboard 指出近 20 年來，女性在私部門參與管理職的相關數據一直很缺乏，且提供數據的各經濟體間存在很大差異，因此很難監測這領域的進展，亦無法掌握 APEC 整體平均水準。參考全球研究機構 Equileap 發佈的 2022 年「性別平等全球報告與排名」，也有同樣發現，該報告指出亞太地區職場性別平等的進展多有落差，僅有 4% 女性擔任執行長(CEO)、10% 女性擔任首席財務官(CFO)

和 5% 的女性擔任董事會主席。

參考麥肯錫(McKinsey)「2022 年職場中的女性(Women in the Workplace 2022)」研究發現結果，從職涯起步直到擔任經理職為止，平均每 100 名男性在職涯中升遷時，只有 87 名女性獲得升遷，女性面臨「斷裂的梯級(broken rung)」，這意味著在職涯初始階段，男性就已取得相對優勢，因此女性可能在之後都無法趕上。此外，該研究指出，儘管女性與男性一樣渴望擔任高階職位，但她們表示性別或母職是他們認為被剝奪晉升機會的因素。

Dashboard 私部門領導力的部分共有兩項指標，「4.6.1 女性企業主占比」以及「4.6.2 女性擔任高階主管的企業占比」，反映女性在企業擁有權和最高決策權的參與狀況。「4.6.1 女性企業主占比」我國歷年使用經濟部「中小企業白皮書」的女性企業比率，截至最新一期 2023 年 10 月公布的數據顯示，我國 2022 年女性企業占比為 37.11%，比前一年略升 0.16%，且自 2008 年的 35.3% 呈現微幅上升趨勢，顯示我國女性創業的比例持續增加，且女性企業以中小企業為主。因本項指標 APEC 各經濟體跨年度數值多有缺漏，比較 Dashboard 近兩年有提供數據的經濟體，我國幾乎是唯一一個女性企業主占比呈上升趨勢的經濟體，多個經濟體 2021 年女性企業主較前一年大幅下降(如圖 15)，需進一步研究了解是否與疫情期間的衝擊有關。

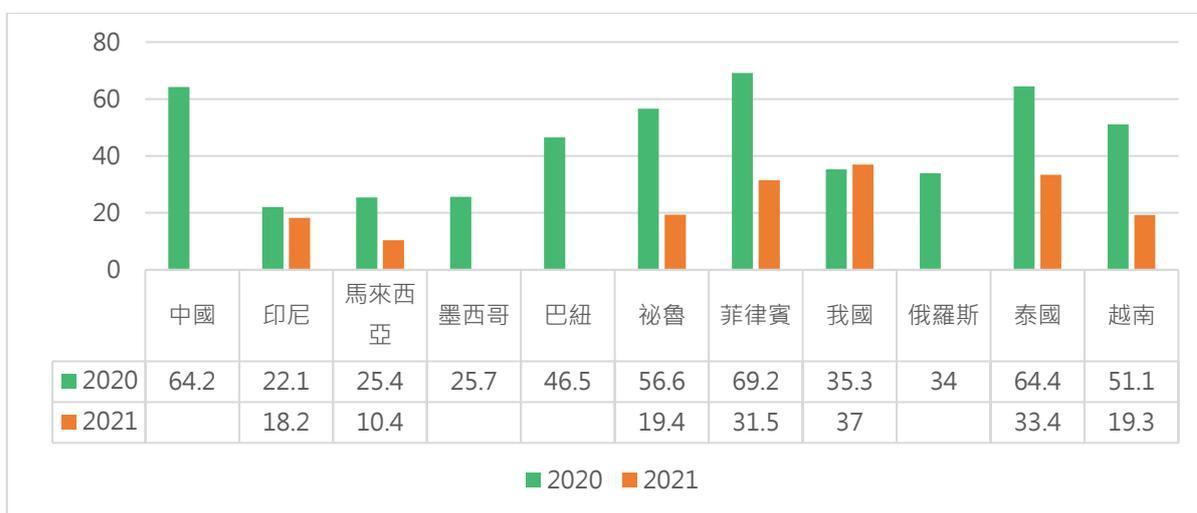


圖 15 女性企業主占比 (%)

「4.6.2 女性擔任高階主管的企業占比」引用自世界銀行的企業調查數據，我國目前未被納入，而最新的 Dashboard 中僅有智利(5%)、墨西哥(15%)、巴布

亞紐幾內亞(14%)三個經濟體有數據，且皆是令人擔憂的偏低情形。參考台灣證券交易所公司治理中心「上市櫃公司董事會成員平均性別比例」，我國 2022 年上市公司女性董事比例為 14.47%，上櫃公司為 15.48%，較過去數年有緩慢提升的趨勢(如圖 16)。然此資料僅顯示上市櫃公司的女性董事比例，未能全面反映我國女性在私部門參與領導決策的總體情形。

表 4 我國上市櫃公司董事會成員性別比例⁹

市場別 / 年度	上市公司 女性董事比例	上櫃公司 女性董事比例
111	14.47%	15.48%
110	13.90%	14.57%
109	13.37%	14.34%
108	13.17%	13.75%
107	13.17%	13.72%
106	12.48%	13.43%

(四) 公私部門領導職位

政治領導力包含三項指標「4.7.1 女性部長占比」、「4.7.2 女性議員占比」、「4.7.3 最高政治決策層級」，其中前兩項指標是女性占比，第三項指標是 0-100 分，分數越高代表越平等。從 Dashboard 的結果可發現，APEC 區域領導職位的女性代表性明顯不足。對比 2008 年至 2022 年的數據顯示(如圖 16)，截至最近一年，議會和部長職位中只有約 27% 的席位由女性擔任，即使這是迄今為止的最高水準，仍然低於三分之一性別比例。總體而言，2022 年 APEC 區域政治決策性別平等的得分為 27.6 分，距離理想得分 100 分與男性平等的狀態還很遙遠。

⁹ 資料來源：台灣證券交易所公司治理中心「上市櫃公司董事會成員平均性別比例」。
<https://cgc.twse.com.tw/boardDiversity/chPage>。取用日期：2023/11/19。

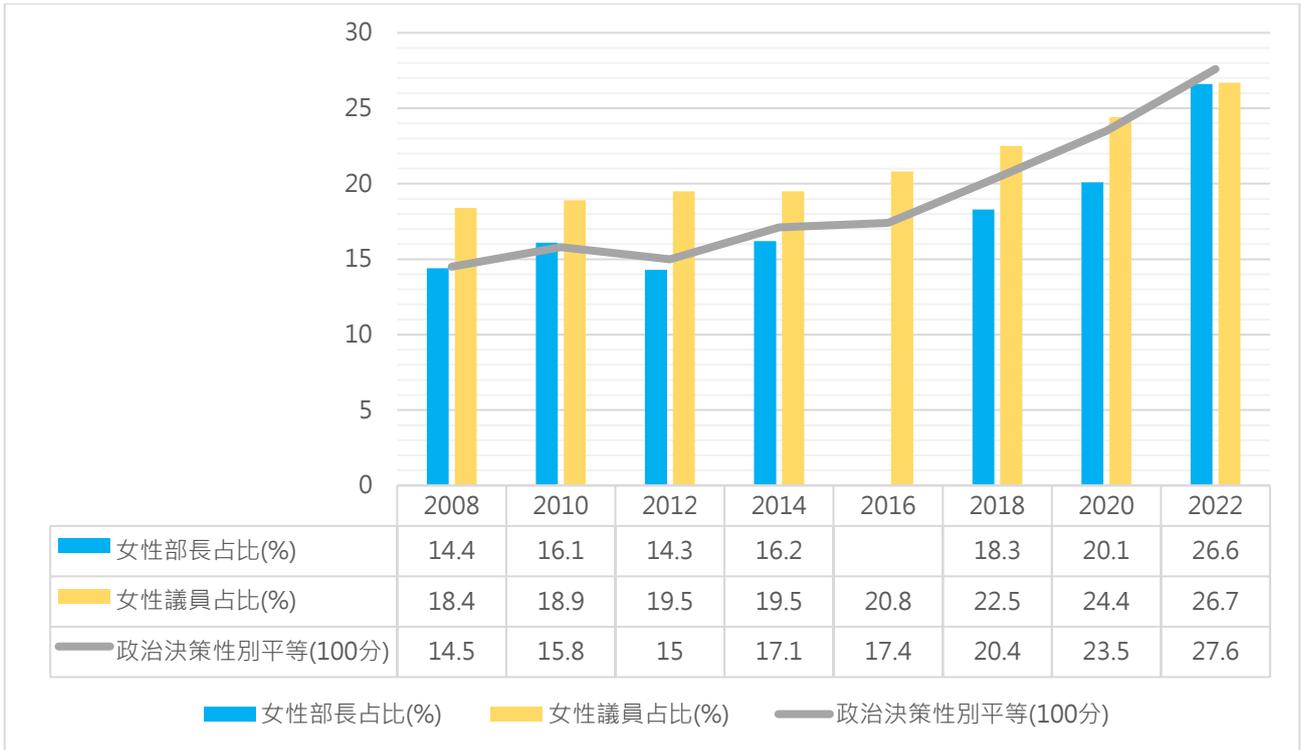


圖 16 APEC 女性政治領導力

我國女性擔任部長級職位在 2020 年最低為 11.5%，2021 年與 2022 年皆超過 30%，高於 APEC 平均 26.6%，但仍有努力空間。在國會議員的部分，我國自 2020 年大選之後，女性立委比例突破四成，且截至 2023 年 8 月，已達 42.86%，遠高於 APEC 整體平均 26.7%。值得注意的是，墨西哥與紐西蘭在最新的 Dashboard 報告中，皆已在 2022 年達成國會議員男女衡平 50-50 的目標(如圖 17)。

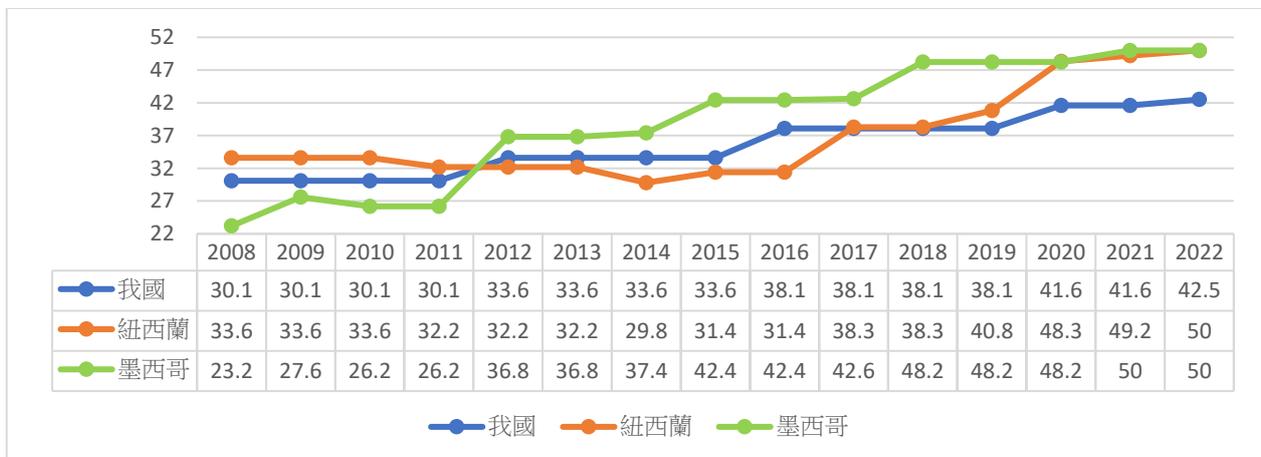


圖 17 女性占國會議員占比

「4.8.1 法官性別比」與「4.8.2 大專校院校長性別比」兩項指標代表具影響力的職位，其計算方式是男性人數除以女性人數的比值，數值大於 1 即代表男性多於女性，反之亦然。2022 年 Dashboard 僅有汶萊、香港、日本、馬來西亞、新加坡及我國共 6 個經濟體提供數據(日本僅提供校長數據)，因此無法算出 APEC 區域平均值。比較我國與其他經濟體 2022 年之數據，法官部分僅汶萊及我國趨近於性別衡平；而在大專院校校長方面，可發現各經濟體皆有明顯的性別落差，男性校長明顯多於女性，其中以日本落差 15.3 倍最懸殊，我國 13.8 倍次之(如圖 18)。

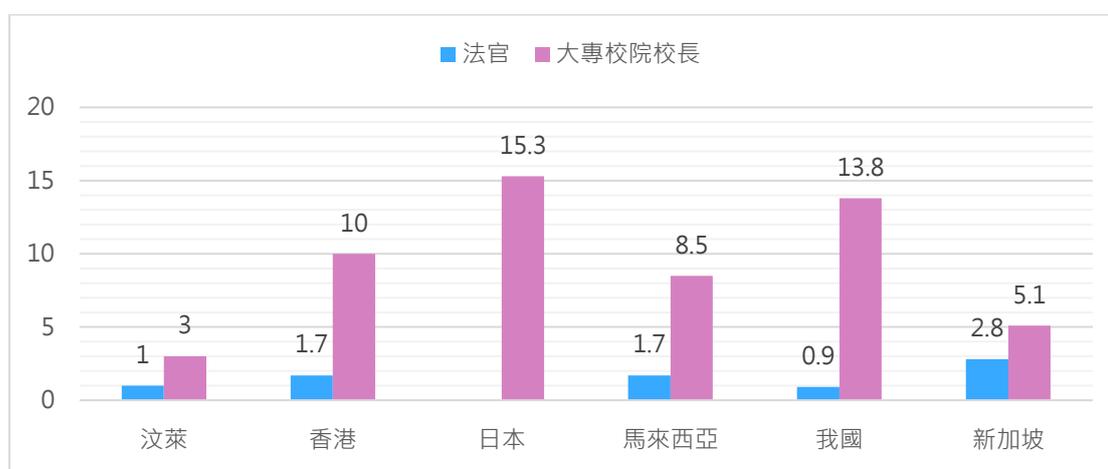


圖 18 2022 年具影響力職位性別比

拉長時間來看，我國兩項指標的表現從 2008 年至 2022 年呈現相當不同的發展趨勢。我國法官性別比在 2018 年首次達到 1.0，顯示法官的男女人數已無差異，而 2021 年更是降到 0.9，顯示女性法官人數已多於男性。而大學校長的性別比從 2008 年統計以來便較為波動，難見一致的發展趨勢，而近三年(2020-2022)大專校院校長的性別比數值有較大的提升，代表近年女性校長比例大幅降低，2022 年男性校長已高達女性校長的 13.8 倍(如圖 19)。

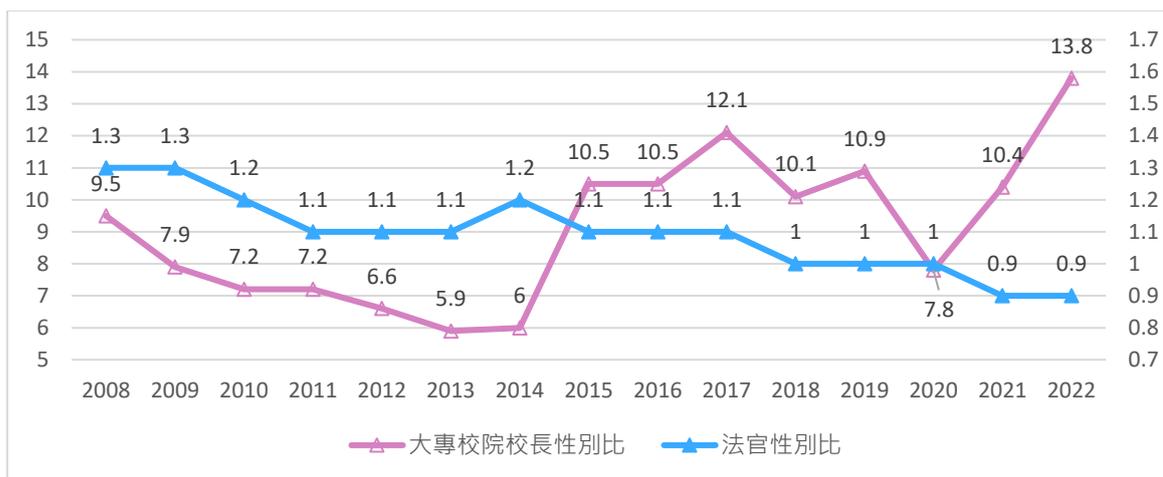


圖 19 我國具影響力職位性別比

六、創新與科技

(一) 通訊科技及網路使用

Dashboard 從「5.1.1 行動手機持有率」及「5.1.2 行動網路訊號覆蓋率」觀察行動通訊科技的人均使用情形，自 2008 年開始，我國的行動網路覆蓋率便已達成 100%，APEC 為 99%；另我國 2021 年平均每人有 1.24 支手機，與 APEC 區域平均每人 1.27 支相近。

金融和數位包容性需要快速、可靠和安全的網路連線，以及深入偏遠地區的廣泛的網路覆蓋範圍。在網路使用方面，2021 年我國總體人口中有 90.1% 為網路使用者(5.2.1)，女性人口中則有 89.6% 為網路使用者(5.2.2)，女性網路使用情形與整體人口的比率並未落差太多；再對照 APEC 區域，全體人口中 76.3% 為網路使用者，女性人口中 75.9% 是網路使用者，我國無論是在全體人民或是女性的網路使用比率都明顯高於 APEC 平均。

疫情期間因隔離的限制，加速了數位轉型與通訊科技應用，提升全球在網路上透過金融服務進行日常生活交易機率。APEC 區域越來越多的女性(15 歲以上)使用手機或網路線上購物，從 2017 年的 41% 上升到 2021 年的 64%(5.2.3)，相當於增加了約 23 個百分點。此外，2021 年使用過數位支付的女性比例較 2017 年躍升 14 個百分點，達到 77%(5.2.5)，與男性平均 78% 也大致相似。對照我國男性與女性的使用狀況(如圖 20)，可以發現，APEC 區域女性使用網路購物的比率在 2014 年及 2017 年都低於我國女性，然而在 2021 年已超過我國女性 8.5

個百分點(APEC 女性為 64.3%、我國女性為 55.8%)，推測可能與疫情期間的電子商務蓬勃發展相關。而在使用數位支付的比例上，我國女性使用情形近年皆高於 APEC 女性平均。

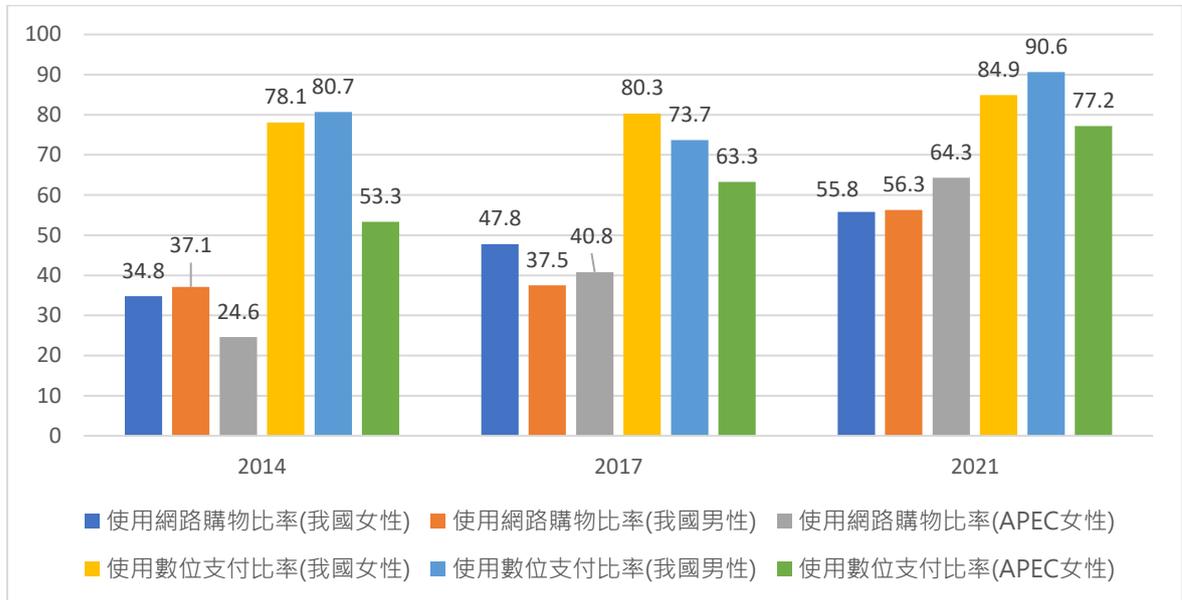


圖 20 網路購物使用情形

網路、數位平台、行動貨幣和金融服務的普及可以為女性帶來一系列全新的商業機會，進入更高報酬的數位工作、創業或金融投資來賺取收入。此外，數位金融服務的便利性、取得和使用金融機構帳戶所有權，為實現更大程度的金融和數位包容性提供了重要途徑。

(二) 女性參與 STEM 之學習、研究與發展

擁有科學、技術、工程和數學(STEM)相關能力有助於全面參與這個數位時代，還能使女性具備進入高成長、高薪行業(如資訊技術、人工智慧 AI 和機器人技術等)所需的技能。然而，近二十年來，APEC 女性在 STEM 領域的參與度一直很低。Dashboard 在本面向包含四個指標，「5.4.1 STEM 領域高等教育女性畢業生」、「5.4.2 工程、製造與營建領域女性畢業生」、「5.4.3 女性研究人員」、「5.4.4 女性 R&D 人員」，較為可惜的是，多數 APEC 經濟體並未提供完整數據，且提供的數據大多僅截至 2018 年或 2019 年，因為收集到的數據並不完備，難以進行 APEC 區域的比較分析。

依現有數據顯示，許多 APEC 經濟體中，女性在 STEM 就學以及研究領域

仍佔少數。從就學階段，在 APEC 區域 STEM 領域女性畢業生，僅有汶萊(54.3)及秘魯(47.8)兩個經濟體提出的女學生比率接近或略高於 50%；其他有提供數據的經濟體，普遍女性就學於 STEM 領域之比率大多低於 35%。我國高等教育 STEM 領域的女性畢業生比率從 2008 年 22.7% 一路提升到 2022 年的 25.8%，呈現緩慢上升的趨勢。但「工程、製造與營建」領域，女性畢業生比例更低，至 2022 年僅有 20.1%，同樣呈現「男理工、女人文」的性別隔離現象。

APEC 區域女性研究人員和研發部門女性人員的比例也同樣偏低，而且數據多有缺漏無法連貫；我國 2021 年女性研究人員比例為 23.1%，研發部門女性人員為 27%，皆未達 3 成。

鑑於新興技術日新月異，女性參與 STEM 和研發領域的明顯落差令人不安，該領域持續蓬勃並轉化為高成長、高薪酬的職業別，深化性別薪資落差。根據 2021 年 OECD 提出的 SIGI 東南亞區域報告，女性在 STEM 領域的參與度偏低，導因於社會規範、刻板印象和基於性別的偏見等交互綜合效果，這些偏見可能從小學開始透過教材和教學方法逐漸內化，致女孩和男孩職業和技能的刻板印象；而進一步使問題更加複雜的是缺乏典範(role models)，因為 STEM 領域少有女性教師和專家，可以鼓勵女孩追求 STEM 領域的學習。

七、 結語¹⁰

透過最新一期 Dashboard 的五大支柱與 90 項指標，不僅可以進行 APEC 區域內跨經濟體的比較分析，也可針對單一經濟體進行縱貫性與橫斷性分析，定位出該經濟體的優勢領域，以及相較其他經濟體有待加強的部分。

(一) APEC 整體趨勢

2023 年 Dashboard 是從 COVID-19 疫情流行後第一次公布的數據，可以將女性目前面臨的狀況與疫情前進行相互比較，觀察部分變化很可能是疫情所引起的。例如：

1. 疫情期間女性獲得金融和信貸的機會有所改善，越來越多的女性擁有金融帳戶或簽帳金融卡。更值得注意的是，女性和男性在取得金融貸款的落差也顯著縮小，有助於確保 APEC 金融和數位包容性。

¹⁰ 本文針對 2023 年的 Dashboard 報告進行我國相關數據與議題分析，有關其他年度的報告分析可在行政院性別平等會「[Gender 萬花筒—國際資訊交流站](#)」瀏覽相關內容。

2. 疫情開始後，許多女性集中的第一線服務產業受到限制；此外，許多婦女必須在家照顧生病或就學中的家庭成員，使得 APEC 區域女性勞動參與率大幅下降，即使近年來略有回升，但仍低於疫情前水準。

此外，我們也可以從最新的 Dashboard 中發現，越來越多的 APEC 經濟體已取消工作上基於性別的限制，包括允許女性與男性一樣從事危險性工作；然而性別薪資落差仍然存在，且只有少數經濟體制定了同工同酬的法律規定；女性參與 STEM 領域的研發工作仍然過少；而且，在公私部門領導職位所推動性別平等的努力還不夠，女性在領導職的代表性仍然不足；與男性相比，女性從事無酬照顧和家務勞動的時間更長，可能進而限制女性參與勞動市場和擔任領導職的機會。

（二） 我國優勢領域

我國各項反歧視法制相對完備，落實情形亦在 APEC 區域獲得較高評價，包含完善非歧視性就業環境，立法保障女性勞動權利，保障女性在任何產業工作、夜間工作、有薪產假及育嬰假等權利；在人身安全方面，也已建置專法防治家庭暴力及職場性騷擾，2023 年我國更進一步完備性平三法修法(性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法)，打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度。

在政治領導力方面，我國國會議員女性比率在 APEC 區域名列前茅；且法官的性別比也趨近於男女平衡的 1，顯示女性在我國司法體系可具有較高的影響力。

我國高等教育的畢業生性別比已低於 1.0，表示女性基礎勞動力素質優異。此外，我國的基礎設施和科技整備度也相對完善，尤其在網路普及率與 ICT 採用程度上，在 APEC 的評量基準中處於優勢地位。

（三） 我國待加強指標

在女性勞動力參與方面，我國女性的勞動曲線顯示我國勞動環境不利於女性在婚育後回到原本的崗位上，這與我國的高教結構、生育支持政策與薪資結構等經濟環境因素相關，若要改善女性參與勞動情形、提升女性經濟賦權，乃至提升生育率，應從結構面進行長期政策介入，方可有效改善女性經濟賦權（1.2）。除此之外，女性在 STEM 領域研究與發展相關的學習和勞動參與同樣具有相當大的進步空間（5.4）。

在女性健康方面，我國孕產婦死亡率雖低於 APEC 整體平均，但與部分已開發經濟體相比卻表現不佳，尤其近年有逐年升高的趨勢，應予重視(3.4.2)。

在領導力方面，我國部長級職位的女性比例波動較大(4.7.1)，行政院自 108 年起將「促進公私部門決策參與之性別平等」列為性別平等重要議題之一，透過強化女性中高階文官人員培力、促進公私部門女性人才交流、建立人才推薦管道，讓更多的女性人才有機會被看見與拔擢。

在破除性別隔離方面，我國女性參與 STEM 領域，無論就學或就業都明顯低於三成，即使我國已是 Dashboard 中少數能提供數據的經濟體，但女性低度參與的情形仍值得擔憂，建議應該從國中小學基本義務教育改善性別刻板印象，鼓勵女學生有平等機會參與學習，並廣泛樹立女性典範，以破除社會文化中的刻板印象。