

台糖公司 114 年第 2 次性別平等工作小組會議紀錄

一、時間：114 年 12 月 17 日（星期三）下午 1 時

地點：總管理處第三會議室（教學大樓 1 樓）

二、主席：蕭召集人基淵

紀錄：莊凡緹

三、出席：曹委員瓊蓉、李委員育英、陳委員俊榮、黃委員子庭、何委員淑賢、房委員泳宏

四、列席：王副處長冠凱、王組長清木、王人力資源管理師俐心、徐副處長有盛（代）、郭會計管理師宗翰

五、主席致詞：（略）

六、工作報告：

（一）配合行政院修正「各機關性別平等訓練計畫」，並自 113 年 1 月 1 日起施行，規範不同對象規劃不同訓練方式，每人每年至少施予 2 小時以上訓練，人力資源處於 114 年 11 月 7 日將尚未完成訓練之名單電郵各單位人資部門，轉知同仁儘速至 e 等公務員學習平台學習，截至 114 年 12 月 10 日止完成受訓比率已達 99.90%，並持續督促同仁完成訓練。

（二）本公司 114 年 9 月 30 日辦理「性騷擾案件申訴調查程序及處理技巧訓練班」，邀請臺南市政府勞工局就業促進科陳家興科員及林錦輝律師事務所林家綾律師，講授「性騷擾案件該從何處開始調查」、「訪談申訴人、被申訴人的技巧及如何蒐證」等，受訓人數 38 人（女性 18 人），透過實例講授性騷擾案件發生時，性騷擾防治人員如何啟動調查及相關處理技巧，俾免對申訴人造成二次傷害。

七、討論事項：

（一）案由：有關本公司 116 年度性別預算編列情形，依業務權責單位提供彙整如附件 1，提請討論。

說明：詳如案由。

決議：照案通過。

（二）案由：有關本公司女性主管比例偏低之因應做法，提請討論。

說明：經濟部於 114 年 11 月 21 日召開性別平等專案小組第 3 次會議，請本公司女性主管占全體主管比率僅 8% 一節提出說明。本公司主管截至 114 年 12 月合計共 572 人（不含僱用身分），其中女性主管 52 人，占 9.10%，近 3 年女性主管比率成長雖有限但穩定上升，相較 112 年

6.90%及113年8.09%分別提升2.2及1.01個百分點(附件2)，相關內容分述如下：

1. 女性主管比率偏低原因：

- (1) 產業性質及工作地點等因素：公司早期以砂糖、畜殖及糖業副產品產銷為主，屬勞力密集型產業，且糖廠甘蔗原料、農場課等業務上需於戶外操作大型機具，對體能負荷的要求較高，受限男、女性生理上之差異，導致男性員工長期占多數。又早期糖廠、畜殖場多位於鄉下且地理位置相對偏僻，女性投入意願較低，形成本公司男性員工為主的結構。
- (2) 人力結構僵化：公司近十年人力精簡及員工退休年齡延長，呈現「多退少補」狀況，致比例結構僵化。
- (3) 主管職務性質：主管職務相較於非主管因業務需要職務輪調，更易調動工作地點，可能對有育兒或家庭照顧需求的女性造成壓力，使部分女性對主管職缺乏意願。
- (4) 主管培育時間：國營事業升遷體系需具備一定資歷，因現況女性員工基數較少，連帶能夠擔任主管職位的女性候選人亦相對較少。近年女性進用人數雖有上升趨勢，惟亦需有足夠工作資歷始得擔任主管職務。
- (5) 主管職位數相對穩定：本公司主管職位屬相對固定編制，且現因人力精簡等因素未補實，爰女性主管是否增加主要視離退或調職而職位出缺，即使女性員工已符合資格、擔任主管意願增加，仍會受限於現有主管職位數，無法短期內大幅提升女性主管比率。

2. 現行策略與作法：

- (1) 儲備幹部制度：公司推動MA儲備幹部制度，拔擢表現良好具發展潛力的新進職員提早遞補36~50歲之職務缺口，並鼓勵女性員工多參與培訓，以提早拔擢為主管。
- (2) 強化女性主管候用列冊：辦理公司主管列冊作業時，通函名列宣導各單位於候用列冊時應納入性別觀點，114年女性從業人員列冊基層主管者為33.33%，較113年28.07%增加5.26個百分點；列冊中階主管者為14.96%，較113年12.87%增加2.09個百分點。
- (3) 營造友善職場環境：本公司除透過各單位定期辦理危害鑑別及風險評鑑、職場安全訓練，以建立安全舒適之工作環境外，部分單位亦設有親子廁所及婦幼停車位等設施，保障女性從業人員擁有良好工作環境。
- (4) 員工關懷與協助：本公司建置「員工關懷小組」，協助同仁解決工作、生活及健康等方面遭遇之問題；另持續強化推廣員工協助方案

，設有「員工協助方案專區」，提供相關申請表格與資源連結供同仁使用，並於新進人員研習營中宣導諮詢管道，使其能全心全力投入工作，以達成友善職場目標。

(5) 強化托育相關服務：本公司持續強化托育相關措施，並宣導運用彈性工作時間、哺（集）乳時間及家庭照顧假等性工法相關假別。另有撫育未滿3歲子女之從業人員得申請每日減少工時1小時，且薪資照給之優於法令措施，且自113年9月1日起，將育嬰縮減工時（無薪）對象擴大至撫育3歲以上至未滿6歲子女之從業人員。

3. 未來可因應措施：

- (1) 繢辦女性主管培力坊：本公司於112年曾舉辦為期2天之女性培力工作坊，安排共30位候用列冊或培訓班結業之女性從業人員參與訓練，藉由課程提升女性員工在職場與家庭之間的角色平衡能力，並培植女性擔任主管企圖心，可研議續辦此類課程的可能性。
- (2) 針對女性主管問卷調查：為了解公司女性主管於升任過程所經歷之挑戰、需具備之能力等，以及其他女性員工對於擔任主管職之意願、期待與可能的疑慮，可設計問卷以探討本公司女性從業人員調升主管時所需的關鍵職能、職場支持及心理調適因素，並協助建立更友善且具包容性的職涯發展環境。

決議：

1. 檢視本公司員工及主管性別比率，女性均有實質增加趨勢。
2. 分析女性主管比率偏低原因，除主管與非主管待遇差距有限，致擔任主管職務誘因不足外，當事人考量接任主管職所需付出之心力與時間，可能影響其生活品質與家庭照顧，亦為關鍵主因。
3. 考量上述結構性與實務面因素，本案請持續依現行策略及作法執行，並滾動式調整。

八、意見交流：

曹委員致蓉：女性同仁並不一定都沒有意願擔任主管，但擔任主管必須付出更多的心力與時間，且隨著知識水準增加，女性同仁的重心不見得會都放在職位晉升上，有時候是追求生活品質上的提升，而非單純承擔更多工作責任。

李委員育英：

- (一) 現在的年輕世代可能認為擔任主管的職責繁重，且與所獲待遇之回報未必相符，在考量責任與所得的平衡後，對於承擔更大的管理責任較為卻步。
- (二) 近年公司有不少年輕女性主管上任，這代表了年輕化的趨勢。然

而，過於年輕接任主管職務，在領導上確實可能面臨挑戰。年輕主管或許專業能力足夠，但行政歷練尚待累積，在管理實務上也承受較大壓力。後續可針對年輕主管開設管理實務與領導相關課程，協助其補足經驗落差，以利業務推動。

黃委員子庭：針對如何提升女性擔任主管的誘因，或許可從職場文化調整。若主管在遴選候用人選時過度偏重以「年資」排序，女性同仁可能因申請育嬰留職停薪導致年資落後於同期男性，進而影響其爭取主管職的信心與意願。建議公司可加強宣導，在遴選人才時應更重視實質能力與表現，而非僅以年資為首要考量。

九、散會：同日下午 1 時 55 分