

交通部性別平等案例教材一覽表

編號	提案機關/單位	案例名稱	頁碼
1	交通部統計處	近年來臺旅客暨國人旅遊概況之性別分析	1
2	運輸研究所	促進交通運輸服務產業(主要為司機職業)之性別分析評估及政策改善方案	17
3	鐵道局	性別友善車站執行成果暨滿意度問卷調查結果報告	77
4	高速公路局	有溫度的清水夜明珠	115
5	高速公路局	這些年我在國道工程—裙襖飄飄的日子	145
6	高速公路局	談高速公路服務區之 CEDAW 落實—友善女性設施	169

案例摘要表

機關(單位)	交通部統計處
案例名稱	近年來臺旅客暨國人旅遊概況之性別分析
案例緣由	經濟成長帶動國民所得逐年增加，推升國內外觀光旅遊需求，然觀光旅遊市場是否存在性別差異，值得深入探討與研究。
案例內容簡述	隨著經濟發展，人們對休閒生活與觀光旅遊愈加重視，因此觀光相關產業在世界各地蓬勃發展，並為各國帶來可觀之經濟收益。近年來我國政府致力推廣觀光產業，以永續、品質、友善、生活、多元為核心理念，落實執行國內、國外宣傳，以提升臺灣觀光品質形象，另一方面，積極營造友善旅遊環境，開發多元化旅遊產品，以提振我國觀光市場。 另依據聯合國世界觀光組織(UNWTO)於103年6月發布之報告，102年來臺國際旅客人數成長率(+9.6%)世界排名第9，躋身成長快速旅遊地點之一，領先亞洲鄰近香港、澳門、馬來西亞及南韓等國家，對於提升我國經濟及相關產業發展深具意義。為進一步瞭解我國觀光旅遊市場之性別、年齡、目的及地區等分配情形，爰就來臺旅客人數、國人國內旅遊及出國旅遊人數進行分析說明，供作交通部規劃及訂定相關政策之參考。
關鍵字	性別分析、來臺旅客、國人旅遊、觀光外匯收入
現行法規/措施/統計結果	一、我國積極推展國際觀光行銷，近年來臺旅客呈現逐年增加趨勢。 二、102年我國觀光外匯收入超過120億美元(+4.7%)，來臺旅客首度突破800萬，達802萬人次(+9.6%)，其中男性398萬人次，占49.7%，女性403萬人次，占50.3%，性比例為98.7，與日本(99.6)相當，然較南韓(85.2)為高，顯示我國、日本及南韓之國際旅客均為女性略高於男性。 三、102年國人出國1,105萬人次，平均每日3萬人次；其中男性586萬人次，占53.0%，女性519萬人次，占47.0%，性比例113.0，因近年女性出國人數較男性成長快速，已較97年下降20.2個百分點。

	四、102 年國人國內旅遊人數中，男性占 48.3%，較上年微增 0.2 個百分點，女性占 51.7%，性比例為 93.4。 五、另隨國內旅遊銀髮族人數逐年攀升，我國除積極營造友善之無障礙旅遊環境，如日月潭、大鵬灣等 5 條無障礙旅遊路線外，另為提供流暢、高品質之交通運輸服務，自 99 年起推動臺灣 EASY GO(臺灣好行)，執行「觀光景點無縫隙旅遊服務計畫」，輔導地方政府提供完善之觀光景點交通串接、套票整合與便捷之旅遊資訊等貼心服務，以期提供旅客旅行前、旅行中、旅行後無縫友善的旅遊服務，建構臺灣處處可觀光的旅遊環境。
相關 CEDAW 條文及一般性建議	第十三條 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。
教學目標	一、傳達交通性別統計之建立確有其必要性，實需業務單位與統計單位合作，積極蒐集，以掌握相關市場及社會經濟發展、了解性別差異情形，並增加政府政策資訊之可及性。 二、透過蒐集國際統計資料進行比較，深化性別分析，供作交通性別政策研擬之重要參據。 三、本教材透過統計分析及統計數據之呈現，宣導政府最新觀光政策、運輸服務及分析政策成效。
討論議題	一、如何解析我國觀光市場及各國國際旅客特性，並運用於政策規劃上？ 二、如何運用各國觀光調查報告結果，並配合我國旅遊環境，擬訂觀光政策，以吸引更多國內、外旅客在臺觀光？

教材講義

一、案例內容

隨著經濟發展，人們對休閒生活與觀光旅遊愈加重視，因此觀光相關產業在世界各地蓬勃發展，並為各國帶來可觀之經濟收益。近年來我國政府致力推廣觀光產業，以永續、品質、友善、生活、多元為核心理念，落實執行國內、國外宣傳，以提升臺灣觀光品質形象，另一方面，積極營造友善旅遊環境，開發多元化旅遊產品，以提振我國觀光市場。

政府相關單位之努力已獲致良好成果，自民國 97 年起，來臺旅客呈逐年增加，並未受當時全球金融風暴、國際景氣低迷的衝擊。102 年觀光外匯收入與國際旅客數雙雙創下歷史新高，觀光外匯收入超過 120 億美元，較上年成長 4.7%，來臺旅客首度突破 800 萬人次，較上年增加 9.6%。

此外，依據聯合國世界觀光組織(UNWTO)於 103 年 6 月發布之報告，102 年我國國際旅客人數成長率(+9.6%)世界排名第 9，躋身成長快速旅遊地點之一，領先亞洲鄰近香港、澳門、馬來西亞及南韓等國家，對於提升我國經濟及相關產業發展深具意義。

為進一步瞭解我國觀光旅遊市場之性別、年齡、目的及地區等分配情形，爰就來臺旅客人數、國人國內旅遊及出國旅遊人數進行分析說明，供作交通部規劃及訂定相關政策之參考。

二、統計結果

(一)我國積極推展國際觀光行銷，近年來臺旅客呈現逐年增加趨勢。

(二)102 年我國觀光外匯收入超過 120 億美元(+4.7%)，來臺旅客首度突破 800 萬，達 801 萬人次(+9.6%)，其中男性 398 萬人次，占 49.7%，女性 403 萬人次，占 50.3%，性比例為 98.7，與日本(99.6)相當，然較南韓(85.2)為高，顯示我國、日本及南韓之國際旅客均為女性略高於男性。

(三)102 年國人出國 1,105 萬人次，平均每日 3 萬人次；其中男

性 586 萬人次，占 53.0%，女性 519 萬人次，占 47.0%，性比例 113.0，因近年女性出國人數較男性成長快速，已較 97 年下降 20.2 個百分點。

(四) 102 年國人國內旅遊人數中，男性占 48.3%，較上年微增 0.2 個百分點，女性占 51.7%，性比例為 93.4。

(五) 另隨國內旅遊銀髮族人數逐年攀升，我國除積極營造友善之無障礙旅遊環境，如日月潭、大鵬灣等 5 條無障礙旅遊路線外，另為提供流暢、高品質之交通運輸服務，自 99 年起推動臺灣 EASY GO(臺灣好行)，執行「觀光景點無縫隙旅遊服務計畫」，輔導地方政府提供完善之觀光景點交通串接、套票整合與便捷之旅遊資訊等貼心服務，以期提供旅客旅行前、旅行中、旅行後無縫友善的旅遊服務，建構臺灣處處可觀光的旅遊環境。

三、相關 CEDAW 條文及一般性建議內容

第 13 條 經濟和社會福利

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

四、改進作為

透過統計數據分析，充分瞭解並掌握我國觀光市場態樣，配合國人國內旅遊及來臺旅客之銀髮族與女性占比逐年上升之趨勢，自 103 年起建置無障礙旅遊環境及推動樂齡旅遊路線方案，並針對女性市場特性擬訂不同主題與策略，以爭取國內、外銀髮族市場及滿足女性客群需求，為我國觀光發展帶來更大效益。

五、與 CEDAW 有關之討論議題及解析

(一) 議題

1. 如何解析我國觀光市場及各國國際旅客特性，並運用於政策規劃上？
2. 如何運用各國觀光調查報告結果，並配合我國旅遊環境，

擬訂觀光政策，以吸引更多國內、外旅客在臺觀光？

(二)解析

1. 透過觀光局「國人旅遊狀況調查」、「來臺旅客消費及動向調查」，以及日本「訪日外國人消費動向調查」及「南韓國際旅客調查」等統計報告，分析國內觀光市場趨勢及日、韓國國際旅客特性，藉以掌握不同地區間之旅遊偏好與習性，據以制定觀光政策及規劃旅遊產品與服務，以拓展我國觀光產業。
2. 藉分析比較我國、日本及南韓國際旅客之性別結構、年齡分布、參訪主因、主要花費、購物項目及重遊率等統計數據，搭配國人至其他國家旅遊經驗及參考各國政府國際觀光行銷策略，規劃推動簽證便捷措施、營造友善旅遊環境及結合特色觀光活動等觀光發展政策，以帶動國人國內旅遊及國際旅客來臺觀光熱潮。
3. 良好的政策規劃須以客觀的統計數據為基礎，政策執行成果亦須透過統計方法整理歸納，再將施政成果反饋，俾使政策規劃能與時俱進，故「政策規劃」、「政策執行」及「統計結果」三者相互循環，高度展現交通性別統計支援決策與檢視政策之核心價值。

CEDAW教材案例

近年來臺旅客暨國人 旅遊概況之性別分析

交通部統計處

1

簡報大綱

- 一、教學目標
- 二、案例內容
- 三、統計結果
- 四、相關CEDAW條文
- 五、改進作為
- 六、與CEDAW有關之
討論議題及解析

2

一、教學目標

- 傳達交通性別統計之建立確有其必要性，實需業務單位與統計單位合作，以掌握相關市場及社會經濟發展、了解性別差異情形，並增加政府政策資訊之可及性。
- 透過蒐集國際統計資料進行比較，深化性別分析，供作交通性別政策研擬之重要參據。
- 本教材透過統計分析及統計數據之呈現，宣導政府最新觀光政策、運輸服務及分析政策成效。

3

二、案例內容(1/3)

- 觀光相關產業在世界各地蓬勃發展，並為各國帶來可觀之經濟收益。
- 我國102年觀光外匯收入與國際旅客人數同創歷史新高。
- ✓ 觀光外匯收入超過120億美元，年增4.7%。
- ✓ 來臺旅客首度突破800萬人次，年增9.6%。

4

二、案例內容(2/3)

102年各國國際旅客人數及觀光收入成長率

排名	國家	國際旅客人數成長率	觀光收入成長率
1	日本	24.0	2.5
2	泰國	18.8	24.4
3	柬埔寨	17.5	8.0
4	希臘	15.5	18.7
5	秘魯	11.2	13.2
6	哈薩克斯坦	11.0	1.4
7	越南	10.6	9.9
8	俄羅斯	10.2	1.4
9	我國	9.6	4.7
10	菲律賓	9.6	15.3
11	印尼	9.4	12.2
12	南韓	9.3	6.3
13	葡萄牙	8.3	11.1
14	挪威	8.2	4.0
15	香港	8.0	17.7

資料來源：UNWTO Tourism Highlights 2014 Edition、交通部觀光局。

5

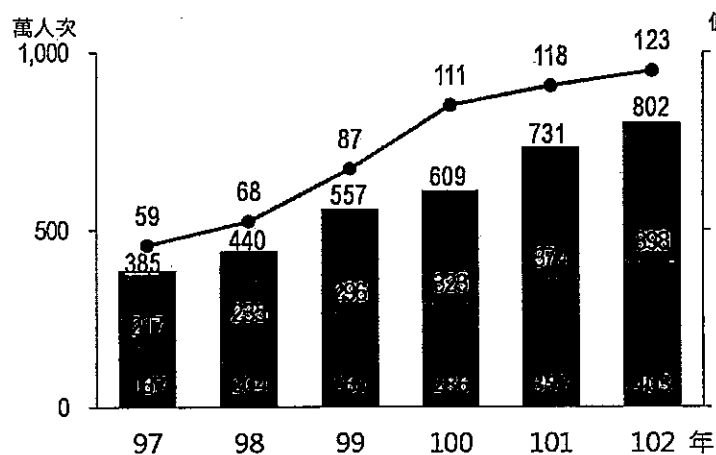
二、案例內容(3/3)

- 為進一步瞭解我國觀光旅遊市場之性別、年齡、目的及地區等分配情形，爰就來臺旅客人數、國人國內旅遊及出國旅遊人數進行分析說明，供作本部規劃及訂定相關政策之參考。

6

三、統計結果(1/5)

來臺旅客人數及觀光外匯收入



資料來源：交通部觀光局。

1. 近年來臺旅客呈現逐年增加趨勢。

2. 102年觀光成果：

✓ 來臺旅客802萬人次(+9.6%)

● 男性398萬人次(+6.5%)

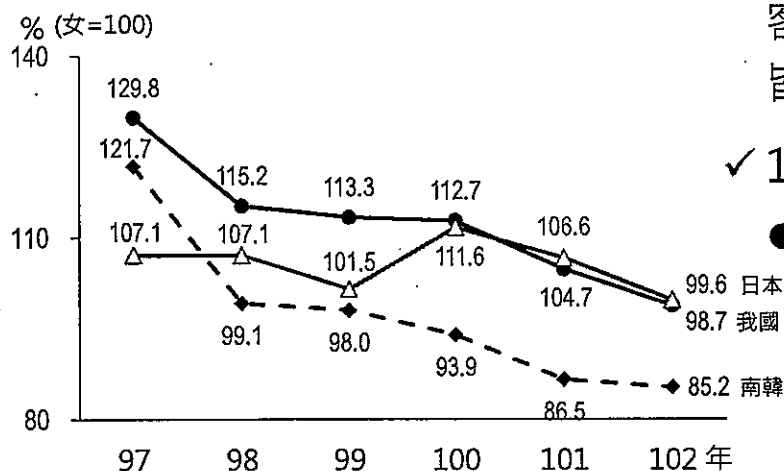
● 女性403萬人次(+12.9%)

✓ 觀光外匯收入123億美元(+4.7%)

7

三、統計結果(2/5)

我、日、韓國際旅客性比例



資料來源：交通部觀光局、日本法務省、南韓觀光公社。

✓ 各國女性國際旅客增加，至102年皆已多於男性。

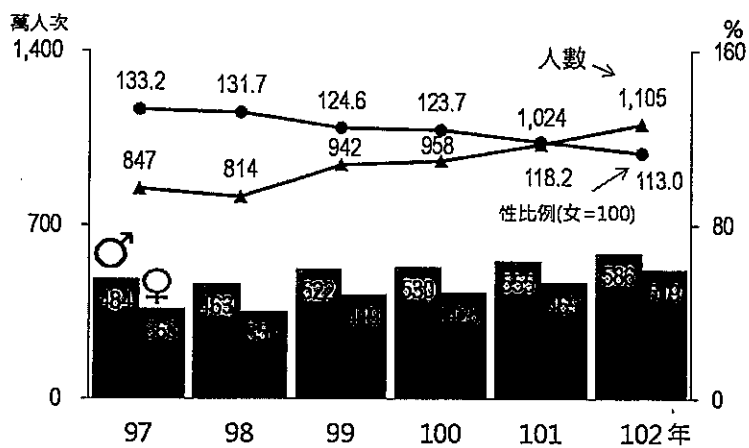
✓ 102年旅客性比例

● 南韓(85.2) < 我國(98.7) < 日本(99.6)

8

三、統計結果(3/5)

近年國人出國人數-依性別分



資料來源：交通部觀光局。

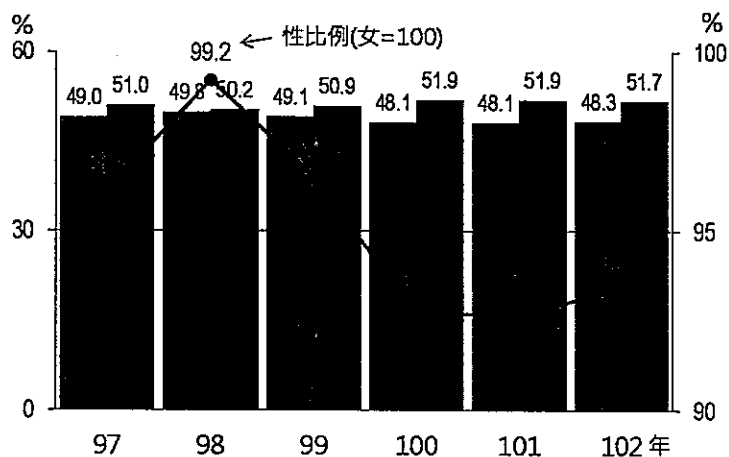
✓ 不分性別皆逐年增加。

✓ 女性出國人數較男性成長快速，102年性比例(113.0)已較97年(133.2)下降20.2個百分點。

9

三、統計結果(4/5)

國人國內旅遊人數占比-依性別分

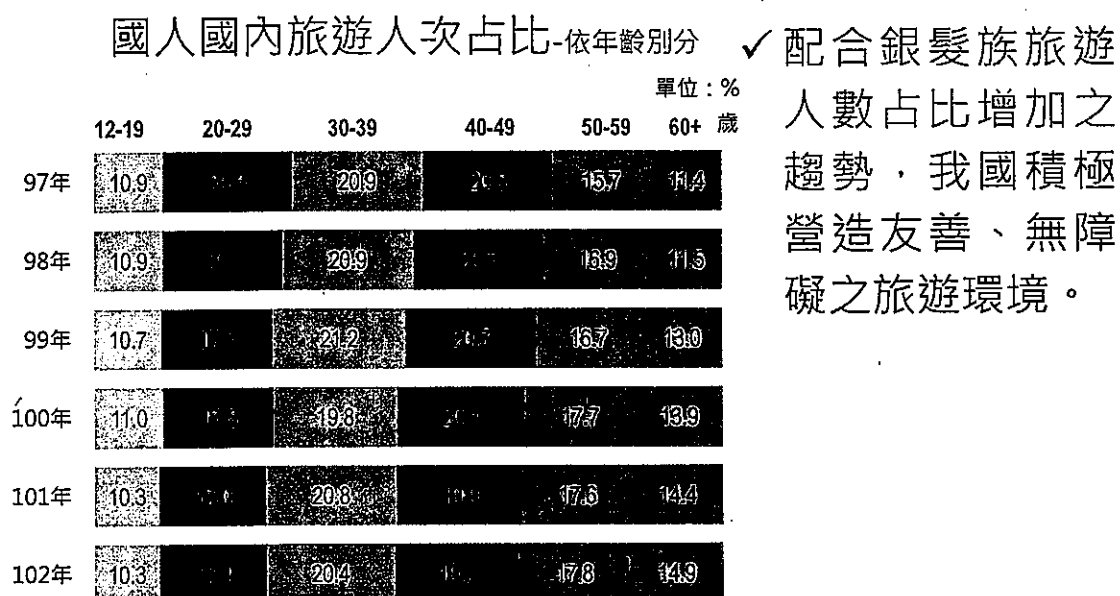


資料來源：交通部觀光局「國人旅遊狀況調查」。

✓ 102年國人國內旅遊人數中，男性占48.3%，女性占51.7%，性比例為93.4。

10

三、統計結果(5/5)



資料來源：交通部觀光局「國人旅遊狀況調查」。
說明：調查對象為居住國內之12歲以上國人。

11

四、相關CEDAW條文

➤ 第13條 經濟和社會福利

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：（c）參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

12

五、改進作為

- 透過統計數據分析，掌握我國觀光市場態樣，配合銀髮族與女性占比逐年上升之趨勢，建置無障礙旅遊環境，並針對女性市場擬訂主題與策略，以爭取國內、外銀髮族及女性客群市場。

13

六、與CEDAW有關之討論議題及解析(1/4)

- 議題
 1. 如何解析我國觀光市場及各國國際旅客特性，並運用於政策規劃上？
 2. 如何運用各國觀光調查報告結果，並配合我國旅遊環境，擬訂觀光政策，以吸引更多國內、外旅客在臺觀光？

14

六、與CEDAW有關之討論議題及解析(2/4)

➤ 解析

- 1.透過觀光局「國人旅遊狀況調查」、「來臺旅客消費及動向調查」，以及日本「訪日外國人消費動向調查」及「南韓國際旅客調查」等統計報告，分析國內觀光市場趨勢及日、韓國國際旅客特性，藉以掌握不同地區間之旅遊偏好與習性，據以制定觀光政策及規劃旅遊產品與服務，以拓展我國觀光產業。

15

六、與CEDAW有關之討論議題及解析(3/4)

➤ 解析

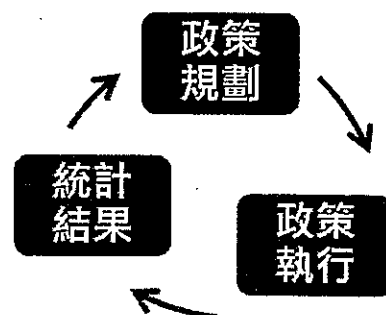
- 2.藉分析比較我國、日本及南韓國際旅客之性別結構、年齡分布、參訪主因、主要花費、購物項目及重遊率等數據，搭配國人國際旅遊經驗及參考各國國際觀光行銷策略，規劃推動簽證便捷措施、營造友善旅遊環境及結合特色觀光活動等政策，以帶動國人國內旅遊及國際旅客來臺觀光熱潮。

16

六、與CEDAW有關之討論議題及解析(4/4)

➤ 解析

3.良好的政策規劃仰賴客觀的統計數據，政策執行成果亦須藉統計數據整理歸納，反饋予政策規劃，故「政策規劃」、「政策執行」及「統計結果」三者相互循環，高度展現交通性別統計支援決策與檢視政策之核心價值。



17

簡報完畢
敬請指教

案例摘要表

機關(單位)	交通部運輸研究所
案例名稱	促進交通運輸服務產業(主要為司機職業)之性別分析評估及政策改善方案
案例緣由	依據勞動部 105 年 8 月 30 日召開行政院性別平等會就業及經濟組第 12 次會議決議「請交通部於下次會議提出促進交通運輸服務產業(主要為司機職業)之性別分析評估及政策改善方案」及科技部 105 年 8 月 29 日召開行政院性別平等會環境、能源與科技組第 12 次會議委員建議「交通部可將近 2 年飛行員等及各類運輸駕駛員之相關性別統計透明化，鼓勵女性從事交通產業」辦理。
案例內容簡述	案例一：自由時報 104.10.15「公車女駕駛逐夢 盼顛覆司機負面印象」報導：「中興巴士駕駛員許丞圻從小夢想開公車，卻因大客車駕照考試的身高限制，無法如願；10 餘年前，北市放寬考照資格，她順利取照並駕車上路，盼顛覆公車司機拒載、過站不停的負面印象，雖曾遭冷嘲熱諷，她仍堅持逐夢，悉心對待乘客，獲北市金輪獎肯定。」。 案例二：Cheers 快樂工作人雜誌 100.8「女駕駛的溫馨接送情」報導：「陳秀珠剛當公車駕駛員時，會受到男同事的冷嘲熱諷，」那時候總覺得自己是異類，但是她誠懇待人，做好每件自己份內的工作，不久就融入男同事的社交圈中。在以男人為主的工作環境中，陳秀珠自有一套應對進退的辦法。當男同事聚在一起開始男人之間的話題時，陳秀珠就會當作沒聽見或藉機離開去做其他的事。」 案例三：聯合報 106.12.10「在鐵道遇上愛 臺鐵首位女司機要結婚了」報導：「7 年前，在一片不看好聲中，七年級的邱千芳成為臺鐵創立 123 年來首位女司機。期間她曾為圓夢放棄愛情、更熬過各種流言蜚語，但長期內外壓力也讓她一度想放棄。....邱千芳說，剛上線時夜班多，日夜顛倒讓身體難以適應，加上司機員吃緊、臨時請假無人代班，即使生理期，」再痛也要完成工作，更常從早上 9 點上班，到下午 4、5 點簽退才衝去廁所。....但更難面對的是內部對女司機員雜音不斷，只要工作表現稍好，或出現晉升機會，總逃不過人身攻擊，就連肯定她的長官，也備受波及。...」 分析：多數乘客與客運業者對於駕駛員條件之期許，主要為能配合乘客需要(時間及地點)提供運輸服務、擁有良好的駕駛技能、服務態度與緊急事故處理能力等，駕駛員性別非其關注重點，因此似無必要刻意拉高女性駕駛員比率，但亦需確保有興趣有能力擔任駕駛員之女性不會因其性別而無

	法進入職場或在職場受到不公平待遇。上述案例中，反映出哪些可能造成女性職業駕駛員比率低之原因？可透過哪些措施來改善？值得探討分析。									
關鍵字	女性駕駛員、性別職業隔離、性別統計									
現行法規/ 措施/統計 結果	客運 業別	統計 年度	駕駛員 各性別比率		應徵駕駛員職務 者各性別比率		各性別應徵駕駛 員者錄取率		各性別駕駛員 離職率	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	市區 客運	105 年	97.18%	2.82%	97.12%	2.88%	78.26%	78.51%	30.56%	33.48%
		104 年	97.19%	2.81%	97.26%	2.74%	81.67%	79.84%	38.37%	39.79%
	公路 客運	105 年	98.79%	1.21%	97.22%	2.78%	75.00%	75.00%	30.45%	32.99%
		104 年	99.05%	0.95%	97.29%	2.71%	79.37%	77.69%	37.11%	46.39%
	鐵路	105 年	99.34%	0.66%	96.71%	3.29%	20.48%	19.15%	0.31%	0.00%
		104 年	99.51%	0.49%	97.47%	2.53%	15.48%	0.00%	0.95%	0.00%
	高鐵	105 年	89.50%	10.50%	91.24%	8.76%	2.36%	3.77%	1.86%	0.00%
		104 年	88.54%	11.46%	92.56%	7.44%	0.37%	0.00%	2.88%	0.00%
	捷運	105 年	80.90%	19.10%	67.83%	32.17%	6.87%	2.17%	4.21%	3.27%
		104 年	81.37%	18.63%	77.93%	22.07%	4.48%	2.73%	4.13%	2.52%
註 1. 市區客運統計 32 家業者資料，占總家數 58%，若以營運規模計則占 8 成以上。 註 2. 公路客運統計 28 家業者資料，占總家數 55%，若以營運規模計則占 8 成以上。										
相 關 CEDAW 條文及一 般性建議	一、CEDAW 第 5 條 締約各國應採取一切適當措施，(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。									
	二、CEDAW 第 11 條 就業 (一) 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利。 (二) 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施。									
教學目標	探討女性職業駕駛員比率低之原因及其影響程度，以及有助增加女性駕駛員之措施及其有效程度，提供相關主管機關、客運業者與勞工組織參考，期能打破性別職業刻板印象，並增進職場環境之性別友善度，以吸引更多女性勞動人口願意投入職業駕駛員工作，俾利改善職業駕駛員短缺問題，增加客運業者對應徵職務者之選擇性，進而提高職業駕駛員整體素質。									

討論議題	一、我國客運業駕駛員女性比率低之可能原因為何？有哪些措施有助於增加女性駕駛員？ 二、根據職業駕駛員肇事率性別統計分析結果，優先進用平均肇事率較低性別者為駕駛員，是否妥適？
------	---

教材講義

一、案例內容

案例一：自由時報 104.10.15「公車女駕駛逐夢 盼顛覆司機負面印象」報導：「中興巴士駕駛員許丞圻從小夢想開公車，卻因大客車駕照考試的身高限制，無法如願；10 餘年前，北市放寬考照資格，她順利取照並駕車上路，盼顛覆公車司機拒載、過站不停的負面印象，雖曾遭冷嘲熱諷，她仍堅持逐夢，悉心對待乘客，獲北市金輪獎肯定。」。

案例二：Cheers 快樂工作人雜誌 100.8「女駕駛的溫馨接送情」報導：「陳秀珠剛當公車駕駛員時，會受到男同事的冷嘲熱諷，”那時候總覺得自己是異類”，但是她誠懇待人，做好每件自己份內的工作，不久就融入男同事的社交圈中。在以男人為主的工作環境中，陳秀珠自有一套應對進退的辦法。當男同事聚在一起開始男人之間的話題時，陳秀珠就會當作沒聽見或藉機離開去做其他的事。」。

案例三：聯合報 106.12.10「在鐵道遇上愛 臺鐵首位女司機要結婚了」報導：「7 年前，在一片不看好聲中，七年級的邱千芳成為臺鐵創立 123 年來首位女司機。期間她曾為圓夢放棄愛情、更熬過各種流言蜚語，但長期內外壓力也讓她一度想放棄。....邱千芳說，剛上線時夜班多，日夜顛倒讓身體難以適應，加上司機員吃緊、臨時請假無人代班，即使生理期，”再痛也要完成工作”，更常從早上 9 點上班，到下午 4、5 點簽退才衝去廁所。....但更難面對的是內部對女司機員雜音不斷，只要工作表現稍好，或出現晉升機會，總逃不過人身攻擊，就連肯定她的長官，也備受波及。...」。

分析：多數乘客與客運業者對於駕駛員條件之期許，主要為能配合乘客需要(時間及地點)提供運輸服務、擁有良好的駕駛技能、服務態度與緊急事故處理能力等，駕駛員性別非其關注重點，因此似無必要刻意拉高女性駕駛員比率，但亦需確保有興趣有能力擔任駕駛員之女性不會因其性別而無法進入職場或在職場受到不公平待遇。上述案例中，反映出哪些可能造成女性職業駕駛員比率低之原因？可透過哪些措施來改善？值得探討分析。

二、現行法規/措施/統計結果

(一)我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率

我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率如表 1 所示。

表 1 我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率

業別		年度	臺灣				
			2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
市區客運	男性駕駛員人數		10,072	11,060	11,353	11,241	11,461
	女性駕駛員人數		230	240	239	252	331
	女性駕駛員比率		2.23%	2.12%	2.06%	2.19%	2.81%
公路客運	男性駕駛員人數		N.A.	N.A.	N.A.	6,492	6,493
	女性駕駛員人數		N.A.	N.A.	N.A.	57	62
	女性駕駛員比率		N.A.	N.A.	N.A.	0.87%	0.95%
鐵路	男性駕駛員人數		1,293	1,241	1,214	1,228	1,226
	女性駕駛員人數		2	3	3	3	6
	女性駕駛員比率		0.15%	0.24%	0.25%	0.24%	0.49%
高鐵	男性駕駛員人數		133	128	120	122	139
	女性駕駛員人數		13	11	15	16	18
	女性駕駛員比率		8.90%	7.91%	11.11%	11.59%	11.46%
捷運	男性駕駛員人數		616	643	689	719	751
	女性駕駛員人數		137	152	167	169	172
	女性駕駛員比率		18.19%	19.12%	19.51%	19.03%	18.63%

資料來源：參考文獻【1】~【4】及本報告自行整理。

分析：從表 1 可歸納得知，單趟行車時間較短、行車狀況較單純且屬新興行業者，女性駕駛員比率較高，例如捷運與高鐵；而在 2016 年底尚未通車因此未納入統計之桃園機場捷運，女性駕駛員比率達 28.06%，比臺北捷運、高雄捷運及高鐵還高。其他特性說明如下。

- 1.公共汽車相關業別中，市區客運女性駕駛員比率較公路客運高
相較於公路客運，市區客運單趟行車時間較短，且駕駛員不會有因配合行車排班，以致於在當日值勤完畢後，可能需在外地過夜無法返回居住地之問題，這可能是市區客運女性駕駛員比率較高之原因。
- 2.軌道運輸相關業別中，高鐵及捷運女性駕駛員比率遠較鐵路高
高鐵及捷運之專用路權等級以及列車自動化駕駛程度均

較鐵路高，行車狀況較單純；此外，高鐵及捷運之單趟行車時間也較鐵路短，不會像鐵路駕駛員可能會有因配合行車排班，以致於在當日值勤完畢後，需在外地過夜無法返回居住地之問題；另因高鐵及捷運均屬於新興行業，求職者比較不會有該職業屬於男性主導職場之預設立場；上述狀況都可能是高鐵及捷運女性駕駛員比率較高之原因。至於高鐵女性駕駛員比率不如捷運高之原因，可能與高鐵單趟行車時間較捷運長，且列車行駛速度較快但自動化駕駛程度較捷運低有關。

3. 軌道運輸相關業別女性駕駛員比率，除鐵路外，均遠高於公共汽車相關業別

相較於公共汽車，軌道運輸因具專用路權，某些列車(高鐵及捷運)還具有相當程度自動化駕駛功能，行車狀況較為單純，這可能是軌道運輸相關業別除了鐵路之外，女性駕駛員比率均遠高於公共汽車相關業別之原因。至於鐵路女性駕駛員比率不如市區客運或公路客運之原因，可能係因鐵路屬於歷史較悠久之產業，列車駕駛員為男性的印象較為根深柢固，此外，由於駕駛汽車之技能與經驗可以因日常開自用車而培養，讓女性對於能夠勝任公車駕駛員工作較有自信，駕駛火車之技術則不然。

(二) 比較我國與國外陸路大眾運輸各業別女性駕駛員比率

將我國及目前可蒐集到資訊之國外案例的陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率及女性員工比率彙整如表 2 所示。為利與我國統計數據進行比較，表 2 係依據我國對陸路大眾運輸所劃分之 5 種業別設計資料彙整欄位，然受下列 4 種因素影響，表中國外案例有些欄位並沒有相對應之統計值：

1. 國外案例對於陸路大眾運輸業別劃分方式與我國不同。此原因會造成相對應業別沒有國外案例統計值，或是國外案例統計值尚包括其他行業別。
2. 蒐集到之國外案例統計值其調查或歸納方式沒有細分至陸路大眾運輸各個業別。此原因會造成相對應業別沒有國外案例統計值，或是國外案例統計值尚包括其他行業別。

- 3.未蒐集到國外案例統計值。原因可能是該國尚未進行此項統計工作，或是本報告未掌握到資料來源。
- 4.某些國家並無該運輸業別服務，例如尚無高鐵等。

表 2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率

行業別	調查項目	臺灣		英國		備註	法國		備註
		2015 年	2015 年	2015 年	2015 年		2015 年	2015 年	
市區客運	女性駕駛員比率	2.81%	N.A.	N.A.			11.6%		駐法國代表處提供，此數據為巴黎大眾運輸公司(RATP) 經營之大巴黎地區市區客運統計值，非全國數據
	女性員工比率	N.A.	N.A.	N.A.			45%		
公路客運	女性駕駛員比率	0.95%	N.A.	N.A.			10%		駐法國代表處提供，此數據引用法國「世界報」2015.09.17 報導內容
	女性員工比率	N.A.	N.A.	N.A.			20%		
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	9%		電郵詢問 People 1st，此數據尚包括遊覽車客運		N.A.		
	女性員工比率	10.50%	18%		根據參考文獻【6】，此為 2013 年數據		N.A.		
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	5.4%		根據參考文獻【13】，此數據尚包括高鐵		1%		駐法國代表處提供，此數據為法國最大國營鐵路公司(SNCF) 之統計值，非全國數據，此數據為鐵路及高鐵之合計
	女性員工比率	14.04%	15%		駐英國代表處提供，引用英國運輸部前國會議員 Clair Perry 2015 年 11 月 18 日演說內容，此數據尚包括高鐵		20.35%		
高鐵	女性駕駛員比率	11.46%	5.4%		根據參考文獻【13】，此數據尚包括高鐵		1%		駐法國代表處提供，此數據為法國最大國營鐵路公司(SNCF) 之統計值，非全國數據，此數據為鐵路及高鐵之合計
	女性員工比率	34 %	15%		駐英國代表處提供，引用英國運輸部前國會議員 Clair Perry 2015 年 11 月 18 日演說內容，此數據尚包括鐵路		20.35%		
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	N.A.				7.2%		駐法國代表處提供，此數據為巴黎大眾運輸公司(RATP)經營之大巴黎地區捷運統計值，非全國數據
	女性員工比率	20.03%	23%		駐英國代表處提供，引用倫敦交通局 2014/15 年度報告資料，此數據為大倫敦地區統計值，非全國數據，此數據尚包括電車及公車		45%		
鐵路+高鐵路+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	8%		電郵詢問 People 1st，此數據尚包括電車		N.A.		
	女性員工比率	18.76%	20%		根據參考文獻【6】，此為 2013 年資料		N.A.		

表 2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率(續 1)

行業別	調查項目	臺灣		瑞典		備註	丹麥		備註
		2015 年	2016 年	2016 年	2016 年		2016 年	2016 年	
市區客運	女性駕駛員比率	2.81%	14%	14%	14%	駐瑞典代表處提供	16%	16%	駐丹麥代表處提供，此數據為丹麥哥本哈根最大公車公司 Arriva 之統計值，非全國數據
	女性員工比率	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.		N.A.	N.A.	
公路客運	女性駕駛員比率	0.95%	N.A.	N.A.	N.A.		16%	16%	
	女性員工比率	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.		N.A.	N.A.	
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	N.A.	N.A.	N.A.		16%	16%	
	女性員工比率	10.50%	N.A.	N.A.	N.A.		N.A.	N.A.	
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	15%	15%	15%	駐瑞典代表處提供	4%	4%	此數據為丹麥最大鐵路公司 DSB 之統計值，非全國數據。經以電郵向 DSB 確認，得知該公司有 1769 位駕駛員，其中 70 位為女駕駛員，比率為 4%
	女性員工比率	14.04%	N.A.	N.A.	N.A.		23.9%	23.9%	根據參考文獻【15】，此為 2010 年數據
高鐵	女性駕駛員比率	11.46%	無此運具	無此運具	無此運具	駐瑞典代表處表示，瑞典尚無高鐵服務	無此運具	無此運具	駐丹麥代表處表示，丹麥尚無高鐵服務
	女性員工比率	34%	34%	34%	34%				
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	30%	30%	30%		無人駕駛	無人駕駛	駐丹麥代表處表示，丹麥捷運係無人駕駛
	女性員工比率	20.03%	N.A.	N.A.	N.A.				
鐵路+高鐵+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	20.69%	20.69%	20.69%	此數據為根據駐瑞典代表處提供之鐵路與捷運女性駕駛員人數及比率推估而得	4%	4%	此數據為丹麥最大鐵路公司 DSB 之統計值，非全國數據。經以電郵向 DSB 確認，得知該公司有 1769 位駕駛員，其中 70 位為女駕駛員，比率為 4%
	女性員工比率	18.76%	N.A.	N.A.	N.A.		N.A.	N.A.	

表 2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率(續 2)

行業別	調查項目	臺灣	美國	備註	加拿大	備註
		2015 年	2015 年		2016 年	
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.81%	N.A.		11.5%	駐加拿大代表處提供，此數據為渥太華交通局統計值，非全國數據，此數據尚包括捷運
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.	
	女性駕駛員比率	0.95%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.	
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	47.1%	駐美國代表處提供，此數據係查詢美國勞動部統計資料庫得知	N.A.	
	女性員工比率	10.50%	39.3%	駐美國代表處提供，此數據係查詢美國勞動部統計資料庫得知，此數據為 bus service 及 urban transit 之合計	N.A.	
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	14.04%	6.6%	駐美國代表處提供，此數據係查詢美國勞動部統計資料庫得知	6.6%	
高鐵	女性駕駛員比率	11.46%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	34%	N.A.		N.A.	
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	N.A.		11.5%	駐加拿大代表處提供，此數據為渥太華交通局統計值，非全國數據，此數據尚包括市區客運
	女性員工比率	20.03%	N.A.		N.A.	
鐵路+高鐵路+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	N.A.		N.A.	
	女性員工比率	18.76%	N.A.		N.A.	

表 2 國外案例陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率(續 3)

行業別	調查項目	臺灣	韓國	備註	新加坡	備註	德國	備註	
		2015 年	2015 年		2016 年		2015 年		
市區客運	女性駕駛員比率	2.81%	1.60%	駐韓國代表處提供	6%	駐新加坡代表處提供，引用新加坡交通部部長 2016 年 7 月 11 書面回覆國會議員質詢案內容	11.9%	駐德國代表處提供，此數據為巴士及電車之合計	
	女性員工比率	N.A.	N.A.		N.A.		N.A.		
公路客運	女性駕駛員比率	0.95%	0.15%	駐韓國代表處提供	無此業別	駐新加坡代表處表示，新加坡為城市國家，無公路客運業別。	11.9%		
	女性員工比率	N.A.	N.A.				N.A.		
市區+公路客運	女性駕駛員比率	2.14%	1.32%	駐韓國代表處提供	6%	駐新加坡代表處提供，引用新加坡交通部部長 2016 年 7 月 11 書面回覆國會議員質詢案內容	11.9%	駐德國代表處提供，此數據為鐵路及高鐵路之合計	
	女性員工比率	10.50%	N.A.		N.A.		N.A.		
鐵路	女性駕駛員比率	0.49%	1.44%	駐韓國代表處提供	無此業別	駐新加坡代表處表示，新加坡無鐵路業別。	3.74%		
	女性員工比率	14.04%	N.A.				N.A.		
高鐵路	女性駕駛員比率	11.46%	0.24%	駐韓國代表處提供	無此業別	駐新加坡代表處表示，新加坡尚無高鐵路服務	3.74%	駐德國代表處提供，此數據為鐵路及高鐵路之合計	
	女性員工比率	34%	N.A.		運具		N.A.		
捷運	女性駕駛員比率	18.63%	N.A.		0%	駐新加坡代表處提供	N.A.		
	女性員工比率	20.03%	N.A.		N.A.		N.A.		
鐵路+高鐵路+捷運	女性駕駛員比率	8.48%	N.A.		0%	駐新加坡代表處提供	N.A.		
	女性員工比率	18.76%	N.A.		N.A.		N.A.		

資料來源：本報告自行整理。

分析：從表 2 可知，我國和多數國外案例一樣女性駕駛員比率均不高，且低於該業別女性員工比率，有「性別職業隔離」之現象(指某職業人口超過 70%集中於某一性別，而被大眾認為理所當然，也對於由何種性別來從事該職業有所預期)，至於主要差異性說明如下。

1.我國公共汽車相關業別之女性駕駛員比率較多數國外案例低

我國公共汽車相關業別(市區公車與公路客運)之女性駕駛員比率較多數國外案例低，但該業別女性員工比率我國也較已知國外案例低，若僅比較該業別女性駕駛員與女性員工之比值，我國仍較已知國外案例低。惟在解讀此比較數值時，必須留意國內外在社會文化環境上存在之差異，例如某些國家公車駕駛員人力有相當比率來自外來移民(例如瑞典、丹麥及英國)或外籍勞工(例如新加坡)，此與我國移民政策與外勞政策不同；另外，國外很多女性職業駕駛員係擔任校車司機，校車女性駕駛員比率相較其他公車服務類型高出許多(例如參考文獻【6】提及，2013 年英國營業大客車女性駕駛員比率整體為 7%，但校車女性駕駛員比率則有 22%)，然而我國中小學學生大多由家長接送上下車，與歐美國家學童大多搭乘校車通學有所不同。此外，不同國家對於性別職業刻板印象亦有程度上之差異，這也會影響到不同國家女性應徵職業駕駛員之比率，進而造成女性職業駕駛員比率不同。

2.我國軌道運輸相關業別之女性駕駛員比率，除鐵路外，較部分先進國家高

我國高鐵或捷運女性駕駛員比率較部分先進國家高(例如英國、法國、韓國等)，惟我國鐵路女性駕駛員比率則較國外案例低。

(三)陸路大眾運輸業別駕駛職務各性別應徵率、錄取率及離職率

為釐清我國陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之原因係源自於前來應徵之女性較少？或是女性應徵者較不易被錄取？亦或是女性駕駛員較易離職？經函請相關業者提供近兩年應徵駕駛員人數、錄取駕駛員人數、在職駕駛員人數及離職駕駛員人

數之性別統計數據，據此統計出各業別應徵駕駛員職務者各性別比率、各性別應徵者錄取率及各性別駕駛員離職率，詳如表 3。從該表可知，我國陸路大眾運輸業別應徵駕駛員職務者女性所占比率遠低於男性，至於錄取率及離職率，整體而言女性與男性相近，差異並不大。

表 3 陸路大眾運輸業別駕駛職務各性別應徵率、錄取率及離職率

客運業別	統計年度	應徵駕駛員職務者各性別比率		各性別應徵者錄取率		各性別駕駛員離職率		備註
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
市區客運	105 年	97.12%	2.88%	78.26%	78.51%	30.56%	33.48%	1. 市區客運統計 32 家業者資料，占總家數 58%，若以營運規模計則占 8 成以上。
	104 年	97.26%	2.74%	81.67%	79.84%	38.37%	39.79%	
公路客運	105 年	97.22%	2.78%	75.00%	75.00%	30.45%	32.99%	
	104 年	97.29%	2.71%	79.37%	77.69%	37.11%	46.39%	
鐵路	105 年	96.71%	3.29%	20.48%	19.15%	0.31%	0.00%	2. 公路客運統計 28 家業者資料，占總家數 55%，若以營運規模計則占 8 成以上。
	104 年	97.47%	2.53%	15.48%	0.00%	0.95%	0.00%	
高鐵	105 年	91.24%	8.76%	2.36%	3.77%	1.86%	0.00%	
	104 年	92.56%	7.44%	0.37%	0.00%	2.88%	0.00%	
捷運	105 年	67.83%	32.17%	6.87%	2.17%	4.21%	3.27%	3. 鐵路、高鐵及捷運統計值均為母體資料。
	104 年	77.93%	22.07%	4.48%	2.73%	4.13%	2.52%	
北捷	105 年	未招募	未招募	未招募	未招募	2.05%	2.27%	
	104 年	70.93%	29.07%	8.09%	5.6%	2.70%	2.92%	
高捷	105 年	67.83%	32.17%	6.87%	2.17%	8.94%	9.52%	
	104 年	81.51%	18.49%	2.87%	0.43%	7.47%	0.00%	

資料來源：本報告自行整理。

(四)陸路大眾運輸業別女性駕駛員任職及離職主因

為瞭解女性擔任職業駕駛員之主因以及離職之主因，經透過訪調詢問相關業別女性駕駛員之看法，彙整如表 4 及表 5 所示。

表 4 陸路大眾運輸業別女性駕駛員任職主因調查結果

任職主因	市區客運	公路客運	鐵路	高鐵	捷運
第一名原因 (勾選比率)	薪資待遇較優渥(64%)	薪資待遇較優渥(73%)	薪資待遇較優渥(60%)	工作有挑戰性或成就感(80%)	徵人條件較不設限(學經歷、年齡)/受
第二名原因 (勾選比率)	對開車有興趣(47%)	對開車有興趣(52%)	對開車有興趣/徵人條件較不設限(學經歷、年齡)/受親朋好友影響或鼓勵(35%)	薪資待遇較優渥(47%)	親朋好友影響或鼓勵(35%)
第三名原因 (勾選比率)	徵人條件較不設限(學經歷、年齡)(41%)	工作有挑戰性或成就感(45%)	對開車有興趣/徵人條件較不設限(學經歷、年齡)/受親朋好友影響或鼓勵/工作	對開車有興趣(40%)	工作有挑戰性或成就感(26%)
第四名原因 (勾選比率)	工作可以接觸或服務群眾(32%)	工作可以接觸或服務群眾(33%)	可以接觸或服務群眾/其他(20%)	徵人條件較不設限(學經歷、年齡)/工作可以接觸或服務群眾/其他(7%)	對開車有興趣(22%)
第五名原因 (勾選比率)	工作有挑戰性或成就感(28%)	徵人條件較不設限(學經歷、年齡)(30%)			薪資待遇較優渥(13%)
訪調樣本數 (占母體比率)	75 人 (約 23%)	33 人 (約 53%)	5 人 (約 63%)	15 人 (約 79%)	45 人 (約 30%)

資料來源：本報告自行整理。

表 5 陸路大眾運輸業別女性駕駛員離職主因調查結果

離職主因	市區客運	公路客運	鐵路	高鐵	捷運
第一名原因 (勾選比率)	工作須輪班、假日出勤、外宿(65%)	工作須輪班、假日出勤、外宿/需要照顧家庭(67%)	結婚或懷孕生產/需要照顧家庭(80%)	結婚或懷孕生(73%)	工作須輪班、假日出勤、外宿(72%)
第二名原因 (勾選比率)	需要照顧家庭(63%)			工作須輪班、假日出勤、外宿/需要照顧家庭(60%)	需要照顧家庭(59%)
第三名原因 (勾選比率)	結婚或懷孕生產/工作具危險性(44%)	結婚或懷孕生產(55%)	工作須輪班、假日出勤、外宿(60%)		結婚或懷孕生產(37%)
第四名原因 (勾選比率)		工作具危險性(52%)	不喜歡男性為主的職場氛圍(40%)	工作發展沒有前景(20%)	工作發展沒有前景(33%)
第五名原因 (勾選比率)	家人要求離職(23%)	家人要求離職(36%)	家人要求離職(20%)	家人要求離職/薪資待遇不佳/工作具危險性/其他(7%)	薪資待遇不佳(17%)
訪調樣本數 (占母體比率)	75 人 (約 23%)	33 人 (約 53%)	5 人 (約 63%)	15 人 (約 79%)	45 人 (約 30%)

資料來源：本報告自行整理。

從表 4 可知，女性選擇擔任職業駕駛員之原因主要為「薪資待遇較優渥」、「對開車有興趣」、「工作有挑戰性或成就感」及「徵人條件較不設限(學經歷、年齡)」等。另從表 5 可知，女性駕駛員離職之原因主要為「工作須輪班、假日出勤、外宿」、「需要照顧家庭」及「結婚或懷孕生產」，另「工作具危險性」亦是公路客運及市區客運女性駕駛員離職主因之一。

(五)陸路大眾運輸業別駕駛員肇事率性別統計分析

有些人對於女性職業駕駛員之開車技術存疑，但亦有一些人認為女性職業駕駛員有行車較安穩之優勢，為釐清這些看法是否帶有性別偏見，茲將我國陸路大眾運輸業別駕駛員肇事率依性別進行統計分析，說明如后。

1.市區客運駕駛員肇事率性別統計分析

經引用最近 5 年(民國 100-104 年)之道路交通事故資料進行市區客運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 6。從該表可知市區客運男性駕駛員平均每人每年涉入事故(指涉入有人員傷亡之事故，經內政部警政署登錄有案者)之次數略低於女性駕駛員，但因二者肇事率均小，差異性並不顯著。

表 6 民國 100-104 年市區公車駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		涉入事故駕駛員人次(b)		肇事率(平均每人每年涉入事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
100-104 年 累計	55,187	1,292	5,749	155	0.10	0.12

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【1】，涉入事故駕駛員人次及肇事率由交通部運輸研究所依據內政部警政署資料加以彙整。

2.公路客運駕駛員肇事率性別統計分析

因為公路客運駕駛員人數性別統計僅有民國 103-104 年資料，因此本報告引用此二年期間之道路交通事故資料，進行公路客運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 7。從該表可知公路客運男性駕駛員平均每人每年涉入事故(指涉入有人員傷亡之事故，經內政部警政署登錄有案者)之次數低於女性駕駛員，但因二者肇事率均小，差異性不算顯著。

表 7 民國 103-104 年公路客運駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		涉入事故駕駛員人次(b)		肇事率(平均每人每年涉入事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
103-104 年 累計	12,985	119	1,584	28	0.12	0.24

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【2】，涉入事故駕駛員人次及肇事率由交通部運輸研究所依據內政部警政署資料加以彙整。

3. 臺鐵駕駛員肇事率性別統計分析

根據交通部臺灣鐵路管理局提供最近 4 年(民國 101-104 年)駕駛員發生責任事故資料進行臺鐵駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 8。從該表可知臺鐵男性駕駛員平均每人每年有責事故次數或是平均每小時執勤時數有責事故次數均略低於女性駕駛員，如果民國 104 年女性駕駛員沒有發生最近 4 年僅有的 1 次有責事故，統計結論會完全不同。然而因臺鐵男性或女性駕駛員肇事率均小，差異性並不顯著。

表 8 民國 101-104 年臺鐵駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		責任事故次數(b)		執勤(駕駛)時數(c)		肇事率(平均每人每年有責事故次數) (b/a)		肇事率(平均每小時執勤時數有責事故次數) (b/c)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
101	1,241	2	12	0	2,166,947	3,216	0.01	0.11	0.00006	0.00370
102	1,296	2	15	0	2,199,711	3,420				
103	1,294	1	12	0	2,187,442	1,800				
104	1,302	4	19	1	2,159,745	7,224				
合計	5,133	9	58	1	8,713,845	15,660				

資料來源：交通部臺灣鐵路管理局&本報告整理。

備註：駕駛員人數係指實際上線人數，民國 103 年女性駕駛員有 1 人請產假，前述資料均來自交通部臺灣鐵路管理局。

4. 高鐵駕駛員肇事率性別統計分析

根據臺灣高速鐵路股份有限公司提供最近 7 年(民國 99-105 年)駕駛員發生人為疏失導致異常事故次數資料進行高鐵駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 9。從該表可知高鐵男性駕駛員平均每人每年發生人為疏失導致異常事故次數略低於女性駕駛員，如果民國 105 年女性駕駛員沒有發生最近 7

年來僅有的 1 次因人為疏失所導致之異常事故，統計結論會完全不同。然而因高鐵男性或女性駕駛員肇事率均小，差異性並不顯著。

表 9 民國 99-105 年高鐵駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		駕駛(含工程車)人為疏失導致異常事故次數(b)		肇事率(平均每人每年發生人為疏失導致異常事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
99-105 年 累計	869	95	8	1	0.0092	0.0105

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【4】及臺灣高速鐵路(股)公司，肇事率由本報告依據臺灣高速鐵路(股)公司提供之駕駛(含工程車)人為疏失導致異常事故次數資料加以彙整。

備註：105 年有關人為疏失導致異常事故次數之資料僅統計至 105 年 9 月底。

5.捷運駕駛員肇事率性別統計分析

根據臺北大眾捷運股份有限公司提供最近 4 年(民國 101-104 年)駕駛員發生行車事故次數(指延誤 5 分鐘以上行車事故)資料進行臺北捷運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 10。從該表可知臺北捷運男性駕駛員平均每人每年發生事故次數略高於女性駕駛員，因女性駕駛員在近 4 年未曾發生任何延誤 5 分鐘以上行車事故。然而因臺北捷運男性或女性駕駛員肇事率均小，差異性並不顯著。

表 10 民國 101-104 年臺北捷運駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		延誤 5 分鐘以上行車事故次數(b)		肇事率(平均每人每年發生事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
101-104 年 累計	2,766	690	3	0	0.0011	0

資料來源：駕駛員人數來自參考文獻【4】，肇事率由本報告依據臺北大眾捷運股份有限公司提供之延誤 5 分鐘以上行車事故次數資料加以彙整。

另根據高雄捷運股份有限公司提供最近 3 年(民國 102-104 年)駕駛員發生行車事故次數(指人為造成行車延誤事故)資料進行高雄捷運駕駛員肇事率性別統計分析，詳如表 11。從該表可知高雄捷運男性駕駛員平均每人每年發生事故次數略低

於女性駕駛員，但因二者肇事率均小，差異性並不顯著。

表 11 民國 102-104 年高雄捷運駕駛員肇事率—依性別區分

年度	駕駛員人數(a)		人為造成行車延誤事故次數(b)		肇事率(平均每人每年發生事故次數) (b/a)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
102-104 年 累計	390	54	88	18	0.23	0.33

資料來源：高雄捷運股份有限公司&本報告整理。

備註：駕駛員人數係指實際上線人數，來自高雄捷運股份有限公司。

(六)陸路大眾運輸業別違反性別工作平等法統計分析

由於陸路大眾運輸產業女性駕駛員比率低，因此有人擔心該職場可能有對女性駕駛員不友善之職場氛圍，為釐清事實真相，經洽請勞動部提供最近 5 年(民國 100-104 年)陸路大眾運輸產業有關性騷擾案件、升遷歧視等違反性別工作平等法之申訴案件及勞動檢查案件統計資料，分析說明如后。

性別工作平等法第 33 條規定：「受僱者發現雇主違反第 14 條至第 20 條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起 7 日內，移送地方主管機關...」；另同法第 34 條規定略以：「受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別平等會申請審議或逕行提起訴願...」。違反性別工作平等法申訴案件之處理結果係登載於勞動部勞動條件及就業平等司業管之「全國勞工行政資訊整合應用系統」，經該司協助查詢該系統資料庫資料，得知最近 5 年(民國 100-104 年)全國事業單位違反性別工作平等法之申訴案件總計 1,666 件，其中屬於陸路大眾運輸產業違規申訴案件有 5 件(2 件屬公路客運業，2 件屬市區客運業，1 件屬鐵路運輸業)，其中僅有 1 件申訴案件裁處成立(屬公路客運業)，申訴原因為離職或解僱有性別歧視，詳如表 12。必須說明的是，此項統計並非僅針對女性駕駛員申訴案件進行統計，係涵蓋所有員工之申訴案件，

而阿羅哈客運股份有限公司並無女性駕駛員，因此 101 年該公司違反性別工作平等法遭裁罰之申訴案件的當事人應該不是女性駕駛員。

表 12 民國 100-104 年陸路大眾運輸業別違反性平法之申訴案件

年度	事業單位名稱	申訴原因			是否成立	是否處以罰鍰	罰鍰金額
		性別歧視方面	性騷擾方面	工作平等措施方面			
100 年	阿羅哈客運股份有限公司	-	敵意式性騷擾	-	否	否	-
100 年	大有巴士股份有限公司	招募、甄試、進用	-	-	否	否	-
101 年	阿羅哈客運股份有限公司	離職及解僱	-	-	是	是	10 萬元
103 年	府城汽車客運股份有限公司	招募、甄試、進用	-	-	否	否	-
103 年	交通部臺灣鐵路管理局	招募、甄試、進用	-	-	否	否	-

資料來源：勞動部勞動條件及就業平等司

另勞動檢查機構與地方主管機關執行例行性一般勞動條件檢查、性別工作平等法等法專案檢查及涵蓋性別工作平等法之其他申訴檢查時，如發現違反性別工作平等法之具體事實(例如未訂定性騷擾防治相關措施、未給予生理假、產假及適當休息時間等規定)，係併同例行性檢查結果登載於勞動部職業安全衛生署業管之「勞動檢查機構檢查資訊管理系統」及「地方政府勞動條件檢查資訊管理系統」，該署協助查詢該系統資料庫資料，得知最近 5 年(民國 100-104 年)全國事業單位經勞動檢查發現違反性別工作平等法之件數總計有 183 件，其中並無任何陸路大眾運輸產業有違規紀錄。

從上述統計分析可知，我國陸路大眾運輸產業應無明顯對女性駕駛員不友善之職場氛圍。然而需要補充說明的是，業者對於員工聘用或升遷與否之標準屬於自由心證問題，業者有否性別偏好考量之問題並無法完全藉由「性別工作平等法」之違反紀錄看出，也無法透過員工意見問卷調查之單方面說法來論斷實情。

(七)陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因

經徵詢相關主管機關、客運業者及工會組織之看法，以及參考國內外具代表性文獻之研究結論，分析陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因，歸納如表 13。

表 13 女性駕駛員比率低之可能原因類型與改變難易度

女性駕駛員比率低之可能原因	影響 層面	問題源頭		改變難易度	
		產業內 部問題	產業外 部問題	短時間 可改變	長時間 能改變
1.受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低	應徵率 離職率		V		V
2.對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小	應徵率 離職率		V		V
3.男性駕駛員為主的職場氛圍，影響到部分女性擔任駕駛員之意願	應徵率 離職率	V		V	
4.部分發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求，致影響部分女性擔任駕駛員之意願(問題主要存在於公路客運及市區客運業)	應徵率 離職率	V		V	
5.受性別角色刻板印象影響，部分女性想擔任駕駛員工作受到家人反對	應徵率 離職率		V		V
6.部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員	錄取率 應徵率 離職率	V		V	
7.受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	錄取率 應徵率	V		V (需要政策 引導)	
8.因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	錄取率 應徵率	V		V (需要政策 引導)	

資料來源：本報告自行整理。

三、相關 CEDAW 條文及一般性建議內容

(一)CEDAW 第 5 條 性別刻板印象和偏見

締約各國應採取一切適當措施，(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產

生的偏見、習俗和一切其他做法；....。

(二)CEDAW 第 11 條 就業

1.締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：

- (a)人人有不可剝奪的工作權利；
- (b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
- (c)享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
- (d)同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
- (e)享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
- (f)在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

2.締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

- (a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；
- (b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
- (c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；
- (d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

四、改進作為

經徵詢相關主管機關、客運業者及工會組織之看法，以及參考國內外具代表性文獻之研究結論與我國駐外單位所提供國外相關鼓勵

女性擔任職業駕駛員之措施，分析有助於增加陸路大眾運輸業別女性駕駛員之措施，歸納如表 14。

表 14 有助於增加女性駕駛員之措施類型與主協辦單位

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位	備註
1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。	行政院性別平等委員會	教育部	對於有「性別職業隔離」現象之職業應列為文宣重點。
2.透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。	相關運輸業者	相關運輸業主管機關	文宣內容無需僅針對女性駕駛員，但可將其列為重點內容。
3.透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。	相關運輸業者	相關運輸業主管機關	文宣內容無需僅針對女性駕駛員，但必須將其列為重點內容。
4.強化駕駛員招募方式。建議作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息。	相關運輸業者	勞動部 相關運輸業主管機關	文宣內容無需僅針對女性駕駛員，但必須將其列為重點內容。
5.提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。	財政部 勞動部	相關運輸業主管機關	本措施需財政部及勞動部評估可行性並修法。
6.放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤。	勞動部	相關運輸業主管機關	本措施需勞動部評估可行性並修法。
7.提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼。	勞動部 相關運輸業主管機關	相關運輸業者	本措施無需僅針對女性駕駛員辦理。 另因職業駕駛員工時較特殊，能配合其工時之托兒服務機構較少且可能收取較高經費，爰建議勞動部放寬「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」有關雇主若提供受僱者子女送托於托兒服務機構之托兒津貼每年最高補助 60 萬元額度之規定，就托兒員工數較多之運輸業公司給予每年高於 60 萬元之補助額

			度，以利實際達到協助職業駕駛員解決托育問題之效果。
--	--	--	---------------------------

表 14 有助於增加女性駕駛員之措施類型與主協辦單位(續 1)

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位	備註
8.各運輸業者應依據員工需求制訂一套允許或協助駕駛員更換輪班執勤時間之規範。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	執行本措施應與員工或工會組織充分討論。
9.主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構。	相關運輸業者	衛生福利部 相關運輸業 勞工組織	本措施無需僅針對女性駕駛員辦理。
10.配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間。	相關運輸業者	相關運輸業 主管機關 相關運輸業 勞工組織	運輸業主管機關對業者進行評鑑時，宜將員工勞動環境完善狀況納入考評，對於配置有女性駕駛員之調度場站，應將是否提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間納為考評重點。
11.各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方。	相關運輸業者	相關運輸業 主管機關 相關運輸業 勞工組織	本措施並非僅針對女性駕駛員辦理。主管機關應要求業者於申請新闢或變更路線時，於營運計畫書中對此加以說明，並於路線會勘時加以確認。既有路線則於對業者進行評鑑時納入考評。另建議業者應提供資訊讓駕駛員瞭解開車途中可應急上廁所之地點。此外，因捷運班距短，沒有足夠時間可讓駕駛員暫時離開列車到車站洗手間如廁，建議捷運系統規劃手冊應考量駕駛員如廁需求於月臺規劃設置駕

			駛員專用廁所，規範新建捷運車站時要配合辦理。
--	--	--	------------------------

表 14 有助於增加女性駕駛員之措施類型與主協辦單位(續 2)

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位	備註
12.各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。	相關運輸業者	勞動部 相關運輸業 勞工組織	本措施並非僅針對女性駕駛員辦理。
13.各運輸業者應安排女性同仁給予新進女性駕駛員指導或協助。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	該位女性協助人員宜以和該位新進女性駕駛員工作內容及工作場所相同者為優先。
14.允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	本措施可搭配措施 5 實施。
15.於運輸尖峰時段提供兼職擔任駕駛員之工作機會。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織	本措施並非僅針對女性駕駛員辦理。運輸業者執行本措施時宜與員工或工會組織充分討論。
16.各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織 相關運輸業 主管機關 勞動部	本措施無需僅針對女性駕駛員辦理，亦可一併關切男性駕駛員離職原因，以分析是否有需改進之處。

資料來源：本報告自行整理。

上述措施中，措施 5 及措施 6 具有有效性但經相關部會評估目前尚不具修法可行性，惟因目前應徵駕駛員職務之女性仍屬少數，該法令問題對女性造成之就職障礙尚不顯著，未來當有眾多女性應徵駕駛員，而業者仍受該規定影響對聘用女性駕駛員人數有侷限想法時，此問題才會顯著造成女性就職障礙。措施 8 及措施 15 在執行前需與員工或工會組織充分討論，因此屬中期措施。其他措施均為短期可推動措施，其中部分措施目前已執行，需持續或加強辦理。

五、與 CEDAW 有關之討論議題及解析

(一)我國客運業駕駛員女性比率低之可能原因為何？有哪些措施有助於增加女性駕駛員？

將上述表 13 陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因與表 14 有助於增加女性駕駛員之措施歸納彙整其彼此間之對應關係，詳如表 15。

表 15 女性駕駛員比率低之原因與相對應之改善措施

女性駕駛員比率低之可能原因	有助於增加女性駕駛員之措施
1. 受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低	1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 3. 透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 14. 允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。
2. 對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小	1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 2. 透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 7. 提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼。 8. 各運輸業者應依據員工需求制訂一套允許或協助駕駛員更換輪班執勤時間之規範。 9. 主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構。
3. 男性駕駛員為主的職場氛圍，影響到部分女性擔任駕駛員之意願	4. 強化駕駛員招募方式。具體作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息。 12. 各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。 13. 各運輸業者應安排女性同仁給予新進女性駕駛員指導或協助。 16. 各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。
4. 部分發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求，致影響部分女性擔任駕駛員之意願(問題主要存在於公路客運及市區客運業)	10. 配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間。 11. 各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方。 14. 允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。
5. 受性別角色刻板印象影響，部分女性想擔任駕駛員工作受到家人反對	1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 2. 透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 3. 透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。

表 15 女性駕駛員比率低之原因與相對應之改善措施(續)

女性駕駛員比率低之可能原因	有助於增加女性駕駛員之措施
6.部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員	1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象。 12.各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。 16.各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。
7.受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	5.提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。(經財政部及勞動部評估目前尚不具修法可行性) 6.放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤。(經勞動部評估目前尚不具修法可行性)
8.因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	5.提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。(經財政部及勞動部評估目前尚不具修法可行性)

資料來源：本報告自行整理。

為瞭解上述造成陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之 8 種原因類型之影響程度，以及有助於增加陸路大眾運輸業別女性駕駛員之 16 種措施類型之有效程度，經透過訪調分別詢問相關業別之業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工之看法，請其以 0~10 分表示影響程度(越高分表示該原因造成之影響越大)或有效程度(越高分表示該措施之效果越大)，受訪樣本數及比率如表 16 所示，訪調結果如圖 1 至圖 6 所示。

表 16 業者、女性駕駛員及非駕駛員女性員工受訪樣本數及比率

訪調對象	業別	受訪樣本數	受訪比率	備註
業者	市區客運	32	58%	1.兼營市區客運及公路客運之業者，其意見會分別納入該二業別統計。 2.桃園機場捷運於 2016 年底尚未通車，因此未納入受訪對象。
	公路客運	29	57%	
	鐵路	1	100%	
	高鐵	1	100%	
	捷運	2	100%	
	合計	42	55%	兼營市區客運及公路客運之業者僅算為 1 個受訪樣本數。
女性駕駛員	市區客運	75	23%	1.同時負責行駛市區客運與公路客運路線之駕駛員，其意見會分別納入該二業別統計。 2.桃園機場捷運於 2016 年底尚未通車，因此其駕駛員未納入受訪對象。
	公路客運	33	53%	
	鐵路	5	63%	
	高鐵	15	79%	
	捷運	45	30%	
	合計	168	29%	同時負責行駛市區客運與公路客運路線之駕駛員僅算為 1 個受訪樣本數。
非駕駛員女性員工	市區客運	120	10%	1.服務於兼營市區客運及公路客運之員工，其意見會分別納入該二業別統計。 2.桃園機場捷運於 2016 年底尚未通車，因此其員工未納入受訪對象。
	公路客運	74		
	鐵路	119	7%	
	高鐵	30	2%	
	捷運	97	7%	
	合計	374	5.4%	服務於兼營市區客運及公路客運之員工僅算為 1 個受訪樣本數。

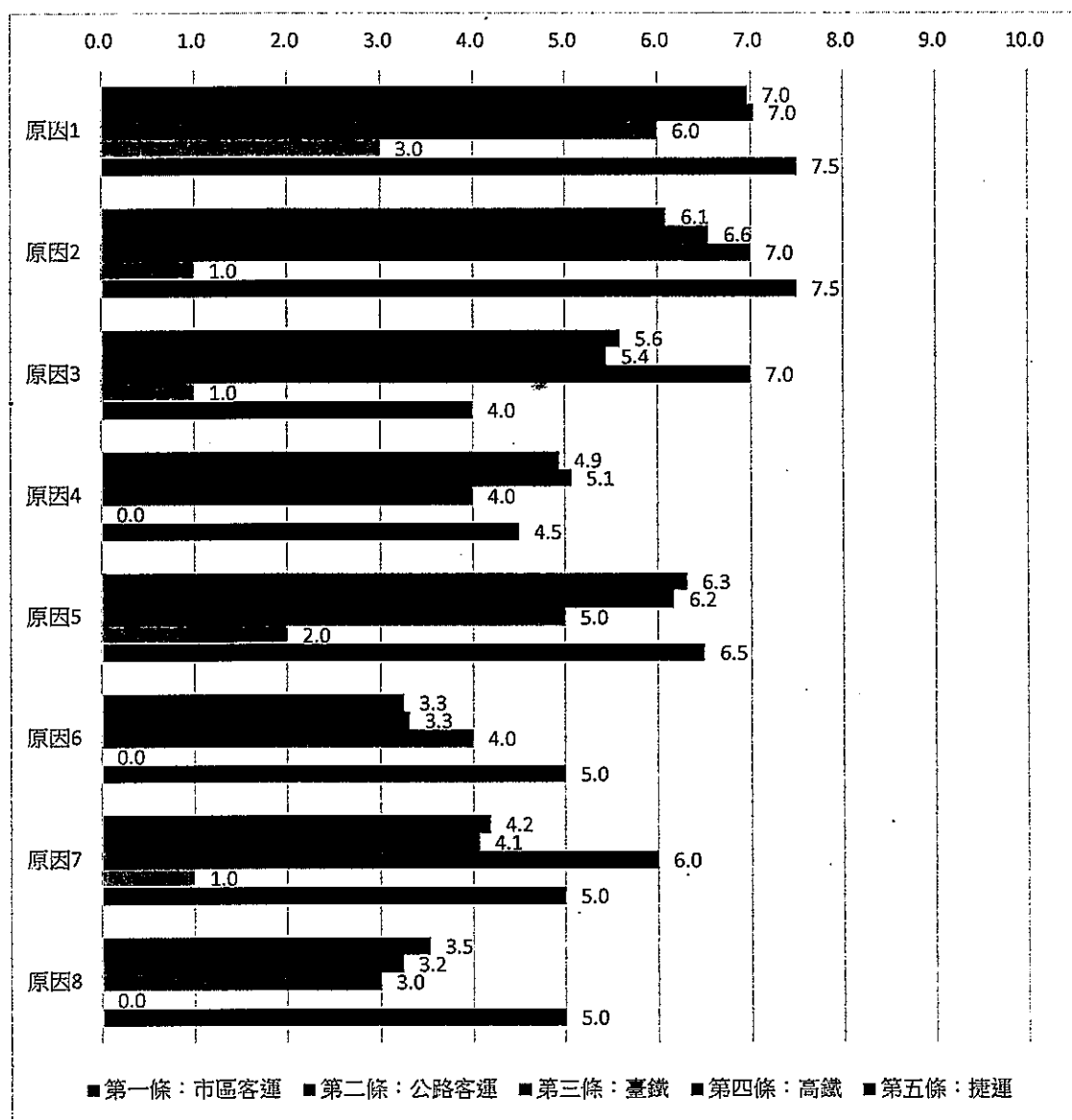


圖 1 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度－業者看法

從圖 1 可知，整體而言，業者認為影響程度較大的是原因 1「受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低」及原因 2「對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小」。

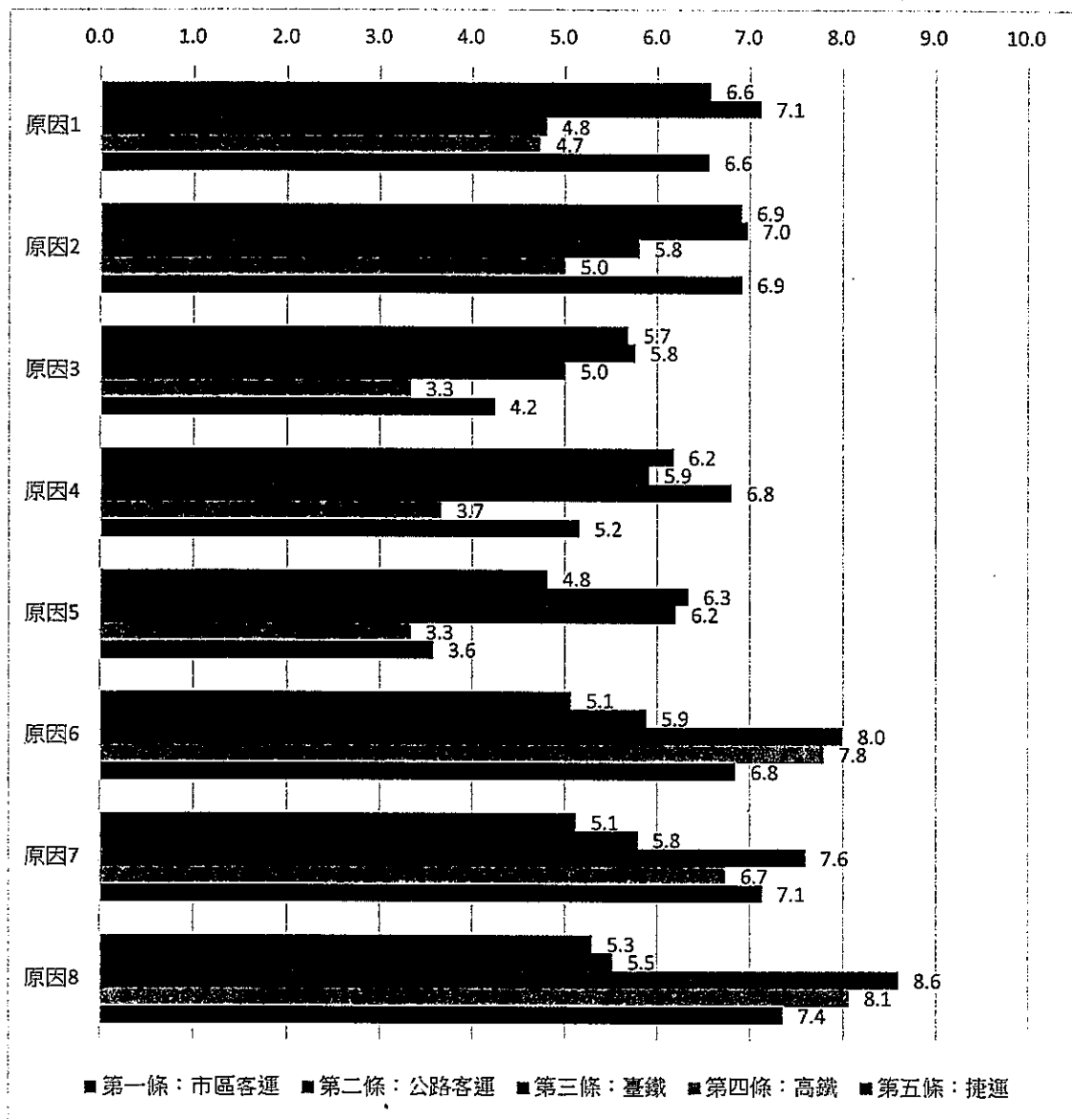


圖 2 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度—女性駕駛員看法

從圖 2 可知，整體而言，女性駕駛員認為影響程度較大的是原因 6「部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員」、原因 7「受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」及原因 8「因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」；此外，原因 1「受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低」及原因 2「對於需要輪班以及假日出勤甚至可

能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小」亦有相當程度影響。

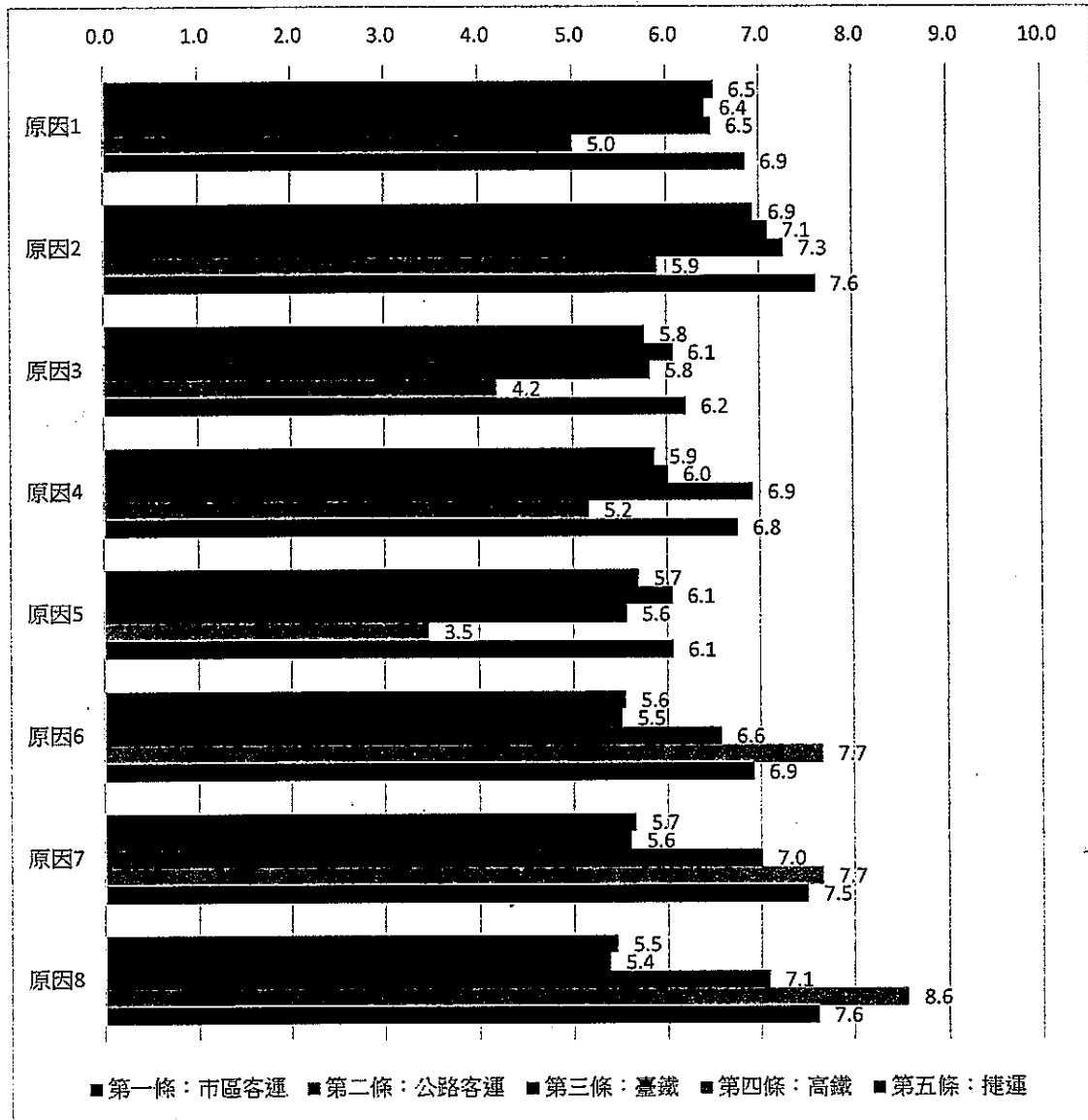


圖 3 女性職業駕駛員比率低之各項原因類型的影響程度—非駕駛員女性員工看法

從圖 3 可知，整體而言，非駕駛員女性員工認為影響程度較大的是原因 2「對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小」，其次是原因 7「受勞基法有關女工深夜工作禁止規範之影響，基於人力調派彈性之考量，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」及原因 8「因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員」。

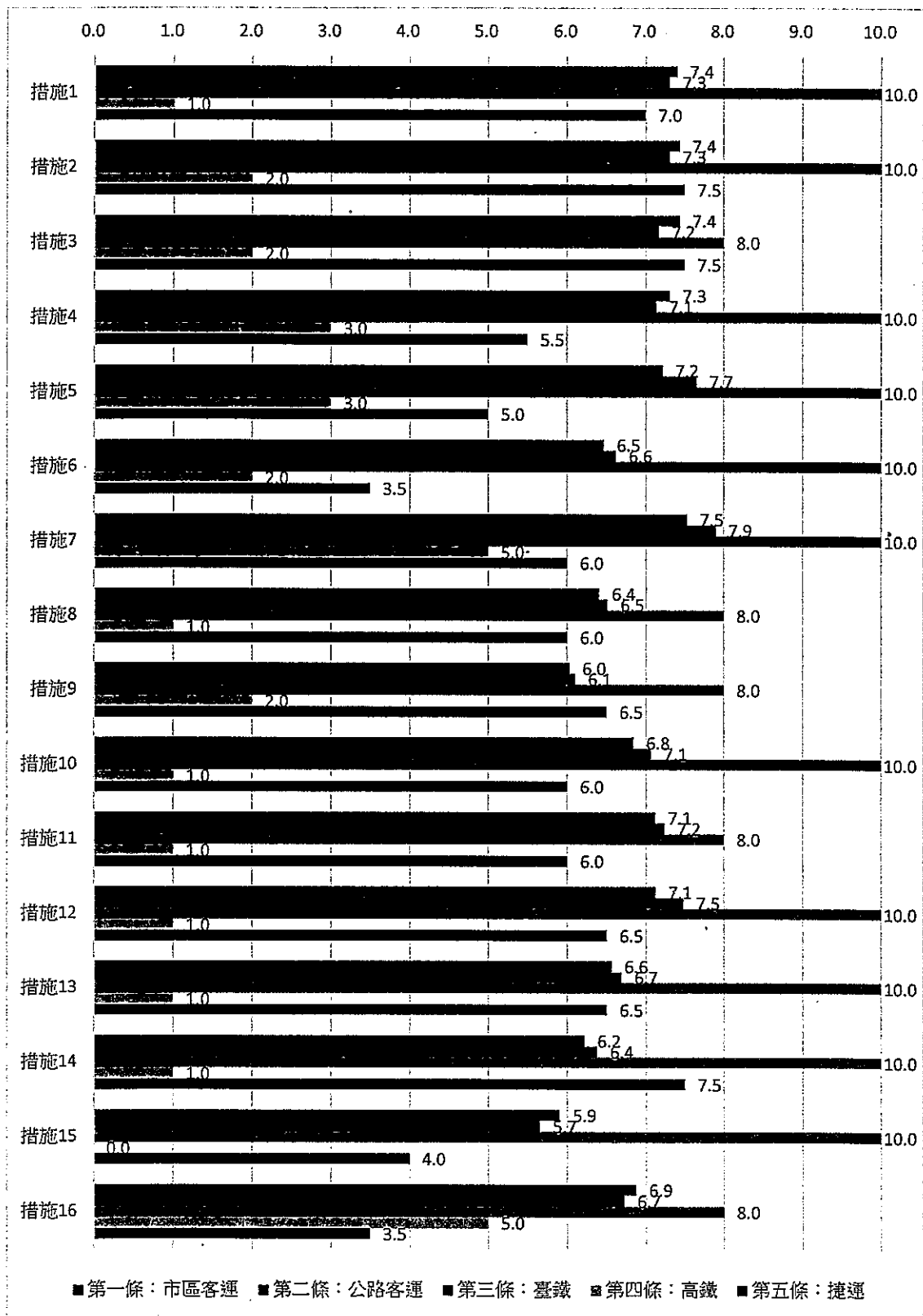


圖 4 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度－業者看法

從圖 4 可知，整體而言，業者認為有效程度較大的是措施 7「提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給與育兒津貼」、措施 2「透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)」、措施 4「強化駕駛員招募方式。建議作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息」及措施 5「提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助」；此外，措施 1「透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象」、措施 3「透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)」及措施 12「各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導」亦被認為具有較大有效性。

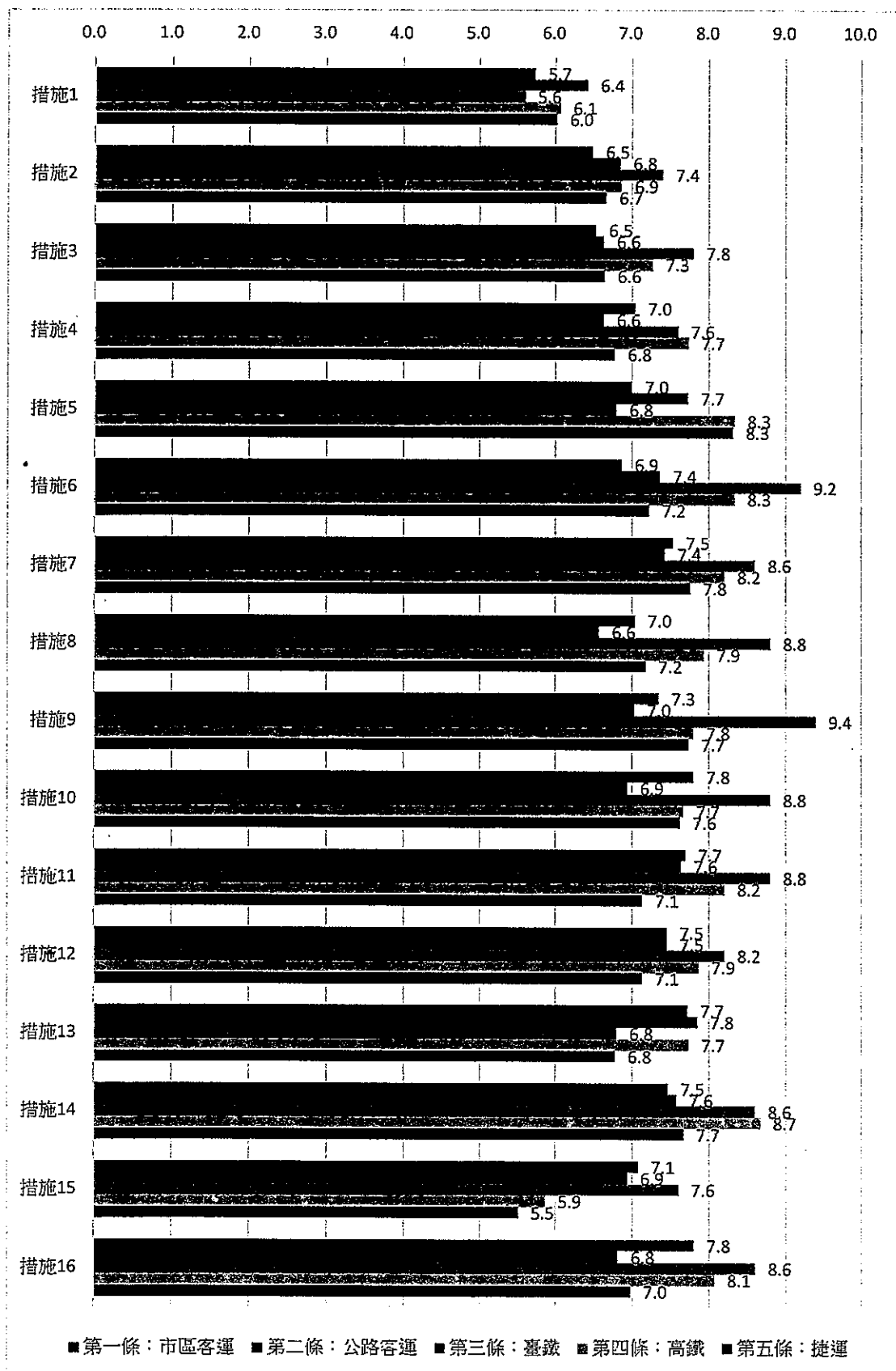


圖 5 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度—女性駕駛員看法

從圖 5 可知，整體而言，女性駕駛員認為有效程度較大的是措施 14「允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容」、措施 7「提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼」、措施 9「主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構」及措施 11「各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方」；此外，措施 6「放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤」及措施 10「配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間」亦被認為具有較大有效性。

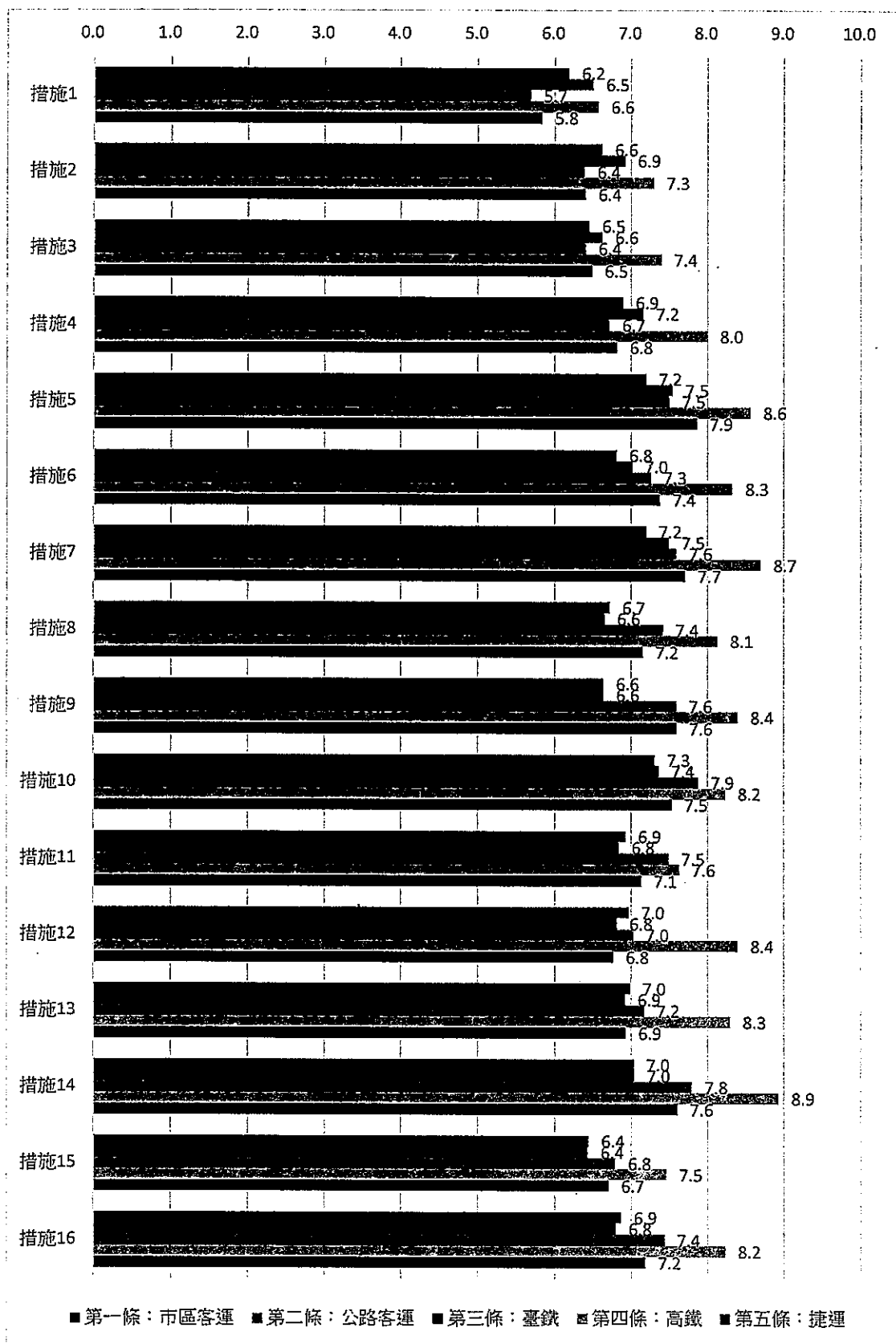


圖 6 有助於增加女性職業駕駛員之各項措施類型的有效程度—非駕駛員女性員工看法

從圖 6 可知，整體而言，非駕駛員女性員工認為有效程度較大的是措施 5「提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助」、措施 7「提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼」、措施 10「配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間」及措施 14「允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容」；此外，措施 6「放寬勞基法第 49 條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨 6 點前或晚上 10 時後執勤」及措施 9「主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構」亦被認為具有較大有效性。

(二)根據職業駕駛員肇事率性別統計分析結果，優先進用平均肇事率較低性別者為駕駛員，是否妥適？

解讀性別統計分析數據時，須認知「各性別群組之平均統計值不能和該性別群組之每個個體劃上等號」，爰在引述性別統計分析數據進行應用時，宜妥慎小心，以免助長性別刻板印象，或在打破一個性別刻板印象時又形塑出另一個性別刻板印象。因此無論是男性職業駕駛員平均肇事率較低或女性職業駕駛員平均肇事率較低，均不宜作為優先進用該性別應徵者為駕駛員之理由，仍須以該名應徵者之個人條件為判斷依據方較妥適。

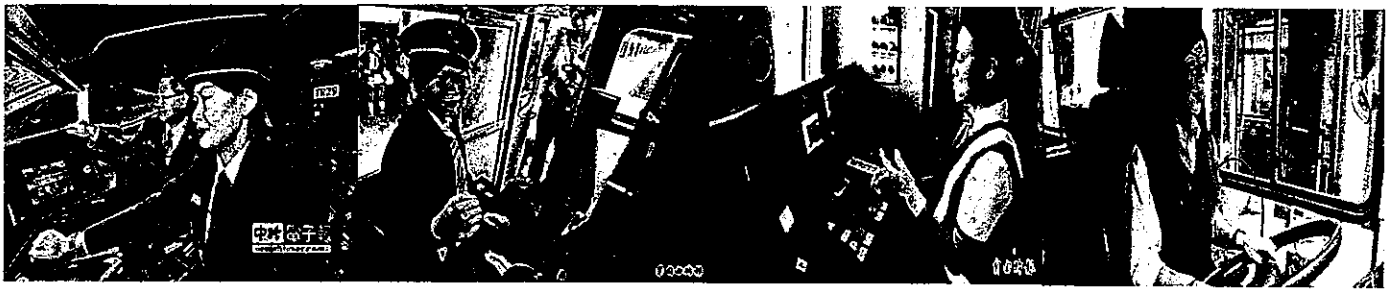
參考文獻

本教材講義主要摘述本所106年「促進交通運輸服務產業(主要為司機職業)之性別分析評估及政策改善方案」報告書內容，該報告參考文獻如下。

- 1.市區汽車客運駕駛員年齡及性別統計，交通部統計查詢網性別統計專區
<http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
- 2.公路汽車客運駕駛員年齡及性別統計，交通部統計查詢網性別統計專區
<http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
- 3.臺鐵列車駕駛員—按年齡、員工職別及性別分，交通部統計查詢網性別統計專區 <http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
- 4.高鐵、北捷及高捷列車駕駛員—按年齡及性別分，交通部統計查詢網性別統計專區 <http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
- 5.運輸及倉儲業受僱員工人數及平均薪資按性別分，交通部統計查詢網性別統計專區 <http://www.motc.gov.tw/ch/home.jsp?id=62&parentpath=0,6>
6. People 1st, “Male and Female Employment in the Passenger Transport Sector”, 2012.
7. Chan Luo Er, “Annual Tea Session Focuses on Encouraging More Women to Become Bus Captains”, Channel News Asia, 21 Aug 2015.
- 8.江岳樵，「初探女性公車駕駛員的勞動過程：以臺北市區公車為例」，東吳大學社會學系碩士論文，民國98年。
9. London Buses, “Action Plan to Increase the Number of Women in the Bus Industry”, 2004.
- 10.蔡欣霓，「非傳統女性職業的選擇與適應—以女性民航駕駛員為例」，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國100年。
11. International Transport Workers’ Federation, “Women Bus Workers-Driving to Equality”, 2013.
12. Employed 16-64 years by occupation (SSYK 2012), sex and year, 瑞典統計局網站
http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM020

8__AM0208E/YREG50/?rxid=411ebe7a-589a-4d93-a46f-bc3067af1cdd

13. Tamsin Rutter, "The Railways Are No Longer Just a Man's Domain: Meet the Female Train Drivers", The Guardian, 30 Aug 2016.
14. Muriel Robison, "On Track with Diversity 2012", ASLEF and The Institute of Employment Rights, 2012.
15. Employment and Industrial Relations in the Railways Sector, Eurofound 網站
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/employment-and-industrial-relations-in-the-railways-sector>



促進交通運輸服務產業 (主要為司機職業)之性別分析評估 及政策改善方案

交通部運輸研究所



簡報內容

- 一、教學目標
- 二、案例內容
- 三、現行法規/措施/統計結果
- 四、相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 五、改進作為
- 六、與CEDAW有關之討論議題及解析

● 探討女性職業駕駛員比率低之原因及其影響程度，以及有助增加女性駕駛員之措施及其有效程度。

- 提供相關主管機關、客運業者與勞工組織參考，期能打破性別職業刻板印象，並增進職場環境之性別友善度。
- 吸引更多女性勞動人口願意投入職業駕駛員工作，俾利改善職業駕駛員短缺問題，增加客運業者對應徵職務者之選擇性，進而提高職業駕駛員整體素質。

2

公車女駕駛逐夢 盼顛覆司機負面印象

4 5

2015-10-15 15:58

【記者郭逸／台北報導】中興巴士駕駛員許丞圻從小夢想開公車，卻因大客車駕照考試的身高限制，無法如願；10餘年前，北市放寬考照資格，她順利取照並駕車上路，盼顛覆公車司機拒載、過站不停的負面印象，雖曾遭冷嘲熱諷，她仍堅持逐夢，悉心對待乘客，獲北市金輪獎肯定。



50歲的許丞圻實現駕公車夢想，更因悉心對待乘客，獲北市金輪獎肯定。（記者郭逸攝）

第20屆金輪獎今舉行頒獎典禮，表揚優良公車駕駛、計程車駕駛、各機關優秀人員及導護志工等，台北市長柯文哲昨共襄盛舉頒獎，勉勵獲獎者不畏風雨日曬，為市民營造優良的交通環境，建立「友善城市」美名。

獲獎者、50歲的許丞圻今滿臉笑容，欣喜取獎。她說，從小看著公車司機開車時威風凜凜，且家庭生活較優渥，一直夢想有一天坐在駕駛座，笑著面對顧客，卻因大客車駕照限制160公分才能考照，她只能黯然打退堂鼓，擔任一般公司的小職員。

10餘年前，北市聯營公車成型，放寬考照限制，只要踩到離合器就能報考，許丞圻說，她雀躍地立即報名，並順利取得駕照，坐上夢寐以求的公車駕駛座，盼顛覆公車司機拒載、過站不停的負面印象。

許丞圻說，她以「忍」面對生活，「還過困境，別直

接回嘴、還手。」享受駕駛公車馳騁道路快感，實現夢想並悉心對待乘客，生活更海闊天空。

中興巴士駕駛員許丞圻從小夢想開公車，卻因大客車駕照考試的身高限制，無法如願；10餘年前，北市放寬考照資格，她順利取照並駕車上路，盼顛覆公車司機拒載、過站不停的負面印象，雖曾遭冷嘲熱諷，她仍堅持逐夢，悉心對待乘客，獲北市金輪獎肯定。

3



案例內容(2/3)

女駕駛的溫馨接送情

洪士輝 | Cheers第12期 | 2011-08 | 圖片來源：王竹君



笑容可掬的陳秀珠，工作中最大的成就，就是將乘客

在男人圈中討生活

陳秀珠剛當公車駕駛員時，會受到男同事的冷嘲熱諷，「那時候總覺得自己是異類。」但是她誠懇待人，做好每件自己份內的工作，不久就融入男同事的社交圈中。

在以男人為主的工作環境中，陳秀珠自有一套應對進退的辦法。當男同事聚在一起開始男人之間的話題時，陳秀珠就會當作沒聽見或藉機離開去做其他的事。

在競爭激烈的公車業中，司機們為了搶乘客，經常發生彼此大動干戈的火併場面。陳秀珠認為不需要為了爭奪乘客，而與人發生爭執，「這一趟沒有載到乘客，還有下一趟。」

陳秀珠從來沒有與人發生衝突。當她還是大客車的新手時，因為轉彎的角度沒有掌握準確，差一點與另一台大客車擦撞，也是在她慌忙的道歉聲中，誠懇而溫柔的笑容，一直是她化解衝突的最佳方法。

「保持心平氣和，快樂工作」是陳秀珠上班的座右銘。尤其是在擁擠的台北市道路上，更需要她「退一步海闊天空」。

把乘客當作朋友

就是因為陳秀珠和藹的個性，許多乘客都願意跟陳秀珠搭車。

台北市公共汽車總公司站長朱永水對陳秀珠讚不絕口，「她常常收到乘客的電話、旅客意見卡來讚賞阿珠。」陳秀珠是其所認識的駕駛員中最優秀的一位。

「開公車的最大的成就，就是能載著滿車的朋友到達他們想去的地方。」7年來，陳秀珠認真這條路線的大部分乘客，包括上班族、學生、老人等。

陳秀珠剛當公車駕駛員時，會受到男同事的冷嘲熱諷，「那時候總覺得自己是異類」，但是她誠懇待人，做好每件自己份內的工作，不久就融入男同事的社交圈中。在以男人為主的工作環境中，陳秀珠自有一套應對進退的辦法。當男同事聚在一起開始男人之間的話題時，陳秀珠就會當作沒聽見或藉機離開去做其他的事。

4



案例內容(3/3)

聯合新聞網

193

在鐵道遇上愛 台鐵首位女司機要結婚了

2017-12-10 00:14 聯合新聞網 記者黃西恩／台北報導



台鐵首位女司機邱千芳（右）與未婚夫王明輝（左）合影。圖／邱千芳提供

七年前，在一片不看好的聲中，七年級的邱千芳成為台鐵首位女司機。期間她曾為圓夢放棄愛情、更熬過各種流言蜚語，但長期內外壓力也讓她一度想放棄。....邱千芳說，剛上線時夜班多，日夜顛倒讓身體難以適應，加上司機員吃緊、臨時請假無人代班，即使生理期，「再痛也要完成工作」，更常從早上9點上班，到下午4、5點簽退才衝去廁所。....但更難面對的是內部對女司機員雜音不斷，只要工作表現稍好，或出現晉升機會，總逃不過人身攻擊，就連肯定她的長官，也備受波及。

過去台鐵司機員限制須是鐵路部門才能報考，因司機員工作辛苦，台鐵二〇一〇年起放寬員工、電務部門人員報考

力工程出身的邱千芳，通過嚴格體檢及卅五公斤實力測驗通過考驗，推倒了台鐵傳統的「防女牆」，改寫台灣歷史。



邱千芳（右）與未婚夫王明輝（左）合影。圖／邱千芳提供

然而在台鐵長期以男性為主的組織文化中，女司機員不僅要有吃苦耐勞的好身軀，更需堅強的心理建設。當時府委會王如圭更曾寫信勉勵她，在性別不平等的環境中，更要自己夢想走下去。

邱千芳說，剛上線時夜班多，日夜顛倒讓身體難以適應，加上司機員吃緊、臨時請假無人代班，即使生理期，「再痛也要完成工作」，更常從早上9點上班，到下午四、五點簽退才衝去廁所。

即便身體因此出現狀況，但她不想因性別而有差別待遇，「再累再晚的班，我都跑。」直到後來吃中藥調理一年及運動才慢慢改善。

但更難面對的是內部對女司機員雜音不斷，只要工作表現稍好，或出現晉升機會，總逃不過人身攻擊，就連肯定她的長官，也備受波及。

在一片不看好的聲中，七年級的邱千芳成為臺鐵創立123年來首位女司機。期間她曾為圓夢放棄愛情、更熬過各種流言蜚語，但長期內外壓力也讓她一度想放棄。....邱千芳說，剛上線時夜班多，日夜顛倒讓身體難以適應，加上司機員吃緊、臨時請假無人代班，即使生理期，「再痛也要完成工作」，更常從早上9點上班，到下午4、5點簽退才衝去廁所。....但更難面對的是內部對女司機員雜音不斷，只要工作表現稍好，或出現晉升機會，總逃不過人身攻擊，就連肯定她的長官，也備受波及。

5



現行法規/措施/統計結果(1/9)

我國陸路大眾運輸相關業別女性駕駛員比率

- 女性駕駛員人數及比率大致上均呈增長趨勢
- 單趟行車時間較短、行車狀況較單純且屬新興行業者，女性駕駛員比率較高，例如捷運與高鐵

業別		年度	臺灣				
			2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
市區客運	女性駕駛員人數		230	240	239	252	331
	女性駕駛員比率		2.23%	2.12%	2.06%	2.19%	2.81%
公路客運	女性駕駛員人數		N.A.	N.A.	N.A.	57	62
	女性駕駛員比率		N.A.	N.A.	N.A.	0.87%	0.95%
鐵路	女性駕駛員人數		2	3	3	3	6
	女性駕駛員比率		0.15%	0.24%	0.25%	0.24%	0.49%
高鐵	女性駕駛員人數		13	11	15	16	18
	女性駕駛員比率		8.90%	7.91%	11.11%	11.59%	11.46%
捷運	女性駕駛員人數		137	152	167	169	172
	女性駕駛員比率		18.19%	19.12%	19.51%	19.03%	18.63%

6



現行法規/措施/統計結果(2/9)

比較我國與國外陸路大眾運輸各業別女性駕駛員比率

- 無論國內或國外案例，女性駕駛員比率均不高
- 我國捷運與高鐵女性駕駛員比率，較部分先進國家高
- 我國鐵路、公路及市區客運女性駕駛員比率較多數國外案例低
- 多數乘客與業者對駕駛員條件之期許，性別並非重點

國家	臺灣	英國	法國	瑞典	丹麥	美國	加拿大	韓國	新加坡	德國
業別	2015年	2015年	2015年	2016年	2016年	2015年	2016年	2015年	2016年	2015年
市區客運	2.81%	9%	11.6%	14%	16%	47.1%	11.5%	1.60%	6%	11.9%
公路客運	0.95%		10%	N.A.			N.A.	0.15%	無此業別	
鐵路	0.49%	5.4%	1%	15%	4%	N.A.	N.A.	1.44%	無此業別	3.74%
高鐵	11.46%			無此運具	無此運具	N.A.	N.A.	0.24%	無此運具	
捷運	18.63%	N.A.	7.2%	30%	無人駕駛	N.A.	11.5%	N.A.	0%	N.A.

註：藍色字體為該國具代表性公司或都市統計數據，非全國性數據

7



現行法規/措施/統計結果(3/9)

陸路大眾運輸業別駕駛職務各性別應徵率、錄取率及離職率

客運業別	統計年度	應徵駕駛員性別比率		各性別應徵者錄取率		各性別駕駛員離職率	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
市區客運	105年	97.12%	2.88%	78.26%	78.51%	30.56%	33.48%
	104年	97.26%	2.74%	81.67%	79.84%	38.37%	39.79%
公路客運	105年	97.22%	2.78%	75.00%	75.00%	30.45%	32.99%
	104年	97.29%	2.71%	79.37%	77.69%	37.11%	46.39%
鐵路	105年	96.71%	3.29%	20.48%	19.15%	0.31%	0.00%
	104年	97.47%	2.53%	15.48%	0.00%	0.95%	0.00%
高鐵	105年	91.24%	8.76%	2.36%	3.77%	1.86%	0.00%
	104年	92.56%	7.44%	0.37%	0.00%	2.88%	0.00%
臺北捷運	105年	未招募	未招募	未招募	未招募	2.05%	2.27%
	104年	70.93%	29.07%	8.09%	5.6%	2.70%	2.92%
高雄捷運	105年	67.83%	32.17%	6.87%	2.17%	8.94%	9.52%
	104年	81.51%	18.49%	2.87%	0.43%	7.47%	0.00%

8



現行法規/措施/統計結果(4/9)

陸路大眾運輸業別女性駕駛員任職主因

任職主因	公路客運	市區客運	鐵路	高鐵	捷運
第一名選項 (勾選比率)	薪資待遇較優渥(73%)	薪資待遇較優渥(64%)	薪資待遇較優渥(60%)	工作有挑戰性或成就感(80%)	徵人條件較不設限(學經歷, 年齡)
第二名選項 (勾選比率)	對開車有興趣(52%)	對開車有興趣(47%)	對開車有興趣	薪資待遇較優渥(47%)	受親朋好友影響或鼓勵(35%)
第三名選項 (勾選比率)	工作有挑戰性或成就感(45%)	徵人條件較不設限(學經歷, 年齡)(41%)	不設限(學經歷, 年齡) 受親朋好友影響或鼓勵	對開車有興趣(40%)	工作有挑戰性或成就感(26%)
第四名選項 (勾選比率)	工作可以接觸或服務群眾(33%)	工作可以接觸或服務群眾(32%)	工作可以接觸或服務群眾	徵人條件較不設限(學經歷, 年齡)	對開車有興趣(22%)
第五名選項 (勾選比率)	徵人條件較不設限(學經歷, 年齡)(30%)	工作有挑戰性或成就感(28%)	其他(20%)	工作可以接觸或服務群眾 其他(7%)	薪資待遇較優渥(13%)
訪調樣本數 (占母體比率)	33人 (約53%)	75人 (約23%)	5人 (約63%)	15人 (約79%)	45人 (約29%)

9



現行法規/措施/統計結果(5/9)

陸路大眾運輸業別女性駕駛員離職主因

離職主因	市區客運	公路客運	鐵路	高鐵	捷運
第一名選項 (勾選比率)	工作須輪班、 假日出勤、 外宿 (65%)	工作須輪班、 假日出勤、 外宿 需要照顧家 庭 (67%)	結婚或懷孕 生產 需要照顧家 庭 (80%)	結婚或懷孕 生(73%)	工作須輪班、 假日出勤、 外宿(72%)
第二名選項 (勾選比率)	需要照顧家 庭 (63%)			工作須輪班、 假日出勤、 外宿 需要照顧家 庭 (60%)	需要照顧家 庭(59%)
第三名選項 (勾選比率)	結婚或懷孕 生產 工作具危險 性 (44%)	結婚或懷孕 生產(55%)	工作須輪班、 假日出勤、 外宿(60%)		結婚或懷孕 生產(37%)
第四名選項 (勾選比率)		工作具危險 性(52%)	不喜歡男性 為主的職場 氛圍(40%)	工作發展沒 有前景(20%)	工作發展沒 有前景(33%)
第五名選項 (勾選比率)	家人要求離 職(23%)	家人要求離 職(36%)	家人要求離 職(20%)	家人要求離 職/薪資待遇 不佳/工作具 危險性/其他 (7%)	薪資待遇不 佳(17%)
訪調樣本數 (占母體比率)	75人 (約23%)	33人 (約53%)	5人 (約63%)	15人 (約79%)	45人 (約29%) 10



現行法規/措施/統計結果(6/9)

陸路大眾運輸業別駕駛員肇事率性別統計分析

● 男性與女性駕駛員肇事率均小，差異性不顯著

類別	肇事率定義	統計年期 (民國)	男性	女性
市區客運駕駛 員肇事率	平均每人每年涉入有人 員傷亡之事故次數	100- 104年	0.10	0.12
公路客運駕駛 員肇事率	平均每人每年涉入有人 員傷亡之事故次數	103- 104年	0.12	0.24
臺鐵駕駛員肇 事率	平均每人每年有責事故 次數	101- 104年	0.01	0.11
高鐵駕駛員肇 事率	平均每人每年發生人為 疏失導致異常事故次數	99- 105年	0.0092	0.0105
臺北捷運駕駛 員肇事率	平均每人每年發生延誤5 分鐘以上行車事故次數	101- 104年	0.0011	0
高雄捷運駕駛 員肇事率	平均每人每年發生人為 造成行車延誤事故次數	102- 104年	0.23	0.33



現行法規/措施/統計結果(7/9)

陸路大眾運輸業別違反性平法統計分析

- 最近5年(民國100-104年)全國事業單位違反性別工作平等法之申訴案件總計1,666件，其中屬於陸路大眾運輸產業違規申訴案件有5件，其中僅有1件申訴案件裁處成立(屬公路客運業)，申訴原因為離職或解僱有性別歧視，申訴案件當事人不是女性駕駛員。
- 最近5年(民國100-104年)全國事業單位經勞動檢查發現違反性別工作平等法之件數總計有183件，其中並無任何陸路大眾運輸產業有性平法違規紀錄。
- 我國陸路大眾運輸產業應無明顯對女性駕駛員不友善之職場氛圍。

12



現行法規/措施/統計結果(8/9)

陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因

女性駕駛員比率低之 可能原因	影響 層面	問題 源頭		改變 難易度	
		產業 內部	產業 外部	短時 間可	長時 間可
原因1.受先天生理或心理因素影響，與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低	應徵率 離職率		V		V
原因2.對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小	應徵率 離職率		V		V
原因3.男性駕駛員為主的職場氛圍，影響到部分女性擔任駕駛員之意願	應徵率 離職率	V		V	
原因4.部分發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求，致影響部分女性擔任駕駛員之意願	應徵率 離職率	V		V	

13



現行法規/措施/統計結果(9/9)

陸路大眾運輸業別女性駕駛員比率低之可能原因

女性駕駛員比率低之 可能原因	影響 層面	問題 源頭		改變 難易度	
		產業 內部	產業 外部	短時 間可	長時 間可
原因5.受性別角色刻板印象影響，部分女性想擔任駕駛員工作被家人反對	應徵率 離職率		V		V
原因6.部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員	錄取率 應徵率 離職率	V		V	
原因7.受勞基法禁止女工深夜工作規定之影響，基於人力調派彈性考量，部分業者較無意願聘用女性駕駛員	錄取率 應徵率	V		V (需政策 引導)	
原因8.因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	錄取率 應徵率	V		V (需政策 引導)	

14



相關CEDAW條文及一般性建議內容

● CEDAW第5條 性別刻板印象和偏見

- 締約各國應採取一切適當措施，(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；....。

● CEDAW第11條 就業

- 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，....
- 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：....。



改進作為(1/4)

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位
措施1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象	行政院性別平等委員會	教育部
措施2. 透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告中安排女性駕駛員角色)	相關運輸業者	相關運輸業主管機關
措施3. 透過多元管道說明駕駛員工作內容文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告中安排女性駕駛員角色)	相關運輸業者	相關運輸業主管機關
措施4. 強化駕駛員招募方式。建議作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息	相關運輸業者	勞動部 相關運輸業主管機關

16



改進作為(2/4)

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位
措施5. 提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅或由就業安定基金給予雇主補助。(具有效性但目前尚不具修法可行性)	財政部 勞動部	相關運輸業主管機關
措施6. 放寬勞基法第49條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨6點前或晚上10時後執勤。(具有效性但目前尚不具修法可行性)	勞動部	相關運輸業主管機關
措施7. 提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予員工育兒津貼。	勞動部 相關運輸業主管機關	相關運輸業者

17



改進作為(3/4)

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位
措施8. 各運輸業者應依據員工需求制訂一套允許或協助駕駛員更換輪班執勤時間之規範。(中期措施:需與員工充分溝通作法)	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織
措施9. 主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構。	相關運輸業者	衛生福利部 相關運輸業 勞工組織
措施10. 配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間。	相關運輸業者	相關運輸業 主管機關 相關運輸業 勞工組織
措施11. 各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)讓駕駛員使用之地方。	相關運輸業者	相關運輸業 主管機關 相關運輸業 勞工組織

18



改進作為(4/4)

有助於增加女性駕駛員之措施	主辦單位	協辦單位
措施12. 各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範並對員工進行教育宣導。	相關運輸業者	勞動部 相關運輸業 勞工組織
措施13. 各運輸業者應安排女性同仁給予新進女性駕駛員指導或協助。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織
措施14. 允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織
措施15. 於運輸尖峰時段提供兼職擔任駕駛員之工作機會。(中期措施:需與員工充分溝通作法)	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織
措施16. 各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。	相關運輸業者	相關運輸業 勞工組織 相關運輸業 主管機關 勞動部

19



討論議題一：

我國客運業駕駛員女性比率低之可能原因為何？
有哪些措施有助於增加女性駕駛員？

20



女性駕駛員比率低之原因	有助於增加女性駕駛員之措施
原因1.受先天生理或心理因素影響與受後天教育或社會文化影響，整體而言，駕駛員工作對女性之吸引力較男性低	1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象 3.透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 14.允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。
原因2.對於需要輪班以及假日出勤甚至可能需要外宿之工作，整體而言，女性的接受度或選擇性較男性小	1.透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象 2.透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 7.提出誘因鼓勵女性擔任駕駛員。建議作法為政府補助就職者考照訓練費用、給予育兒津貼。 8.各運輸業者應依據員工需求制訂一套允許或協助駕駛員更換輪班執勤時間之規範。 9.主動協助有托兒或托老需求之駕駛員找到可配合其輪班工時之服務機構。

21



與CEDAW有關之討論議題及解析(3/16)

女性駕駛員比率低之原因	有助於增加女性駕駛員之措施
原因3. 男性駕駛員為主的職場氛圍影響到部分女性擔任駕駛員之意願	4. 強化駕駛員招募方式。具體作法為以多元管道增加徵人訊息之曝光度，文宣應強調歡迎女性駕駛員，並呈現駕駛員勞動條件改善以及職場對女性友善之佐證訊息。 12. 各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。 13. 各運輸業者應安排女性同仁給予新進女性駕駛員指導或協助。 16. 各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。
原因4. 部分發車場站及待班休息環境之設備不符合女性需求，致影響部分女性擔任駕駛員之意願	10. 配置有女性駕駛員之調度場站，應提供符合女性駕駛員需求之衛浴設備及休息空間。 11. 各路線如有路邊停等待班地點，應規劃於附近有公用廁所(包括商家提供顧客使用之廁所)可讓駕駛員使用之地方。 14. 允許女性駕駛員於妊娠或哺乳期間經專業醫師評估後適時調整工作內容。

22



與CEDAW有關之討論議題及解析(4/16)

女性駕駛員比率低之原因	有助於增加女性駕駛員之措施
原因5. 受性別角色刻板印象影響，部分女性想擔任駕駛員工作被家人反對	1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象 2. 透過多元管道提升駕駛員形象，文宣中應說明駕駛員之待遇福利與對社會之貢獻性(可於廣告內容安排女性駕駛員角色)。 3. 透過多元管道說明駕駛員工作內容，文宣中應強調這是一份女性可以勝任並喜愛的工作(應於廣告內容安排女性駕駛員角色)。
原因6. 部分業者決定人事聘用或升遷之主管有性別角色刻板印象，或擔心女性駕駛員較可能因家庭因素而中途離職，致較無意願聘用或升遷女性駕駛員	1. 透過教育宣導改變民眾對性別角色之刻板印象 12. 各運輸業者應明訂性騷擾防治及各性別升遷機會相同等性別工作平等規範，並對員工進行教育宣導。 16. 各運輸業者應瞭解女性駕駛員離職原因，並進行相關改善措施。

23



與CEDAW有關之討論議題及解析(5/16)

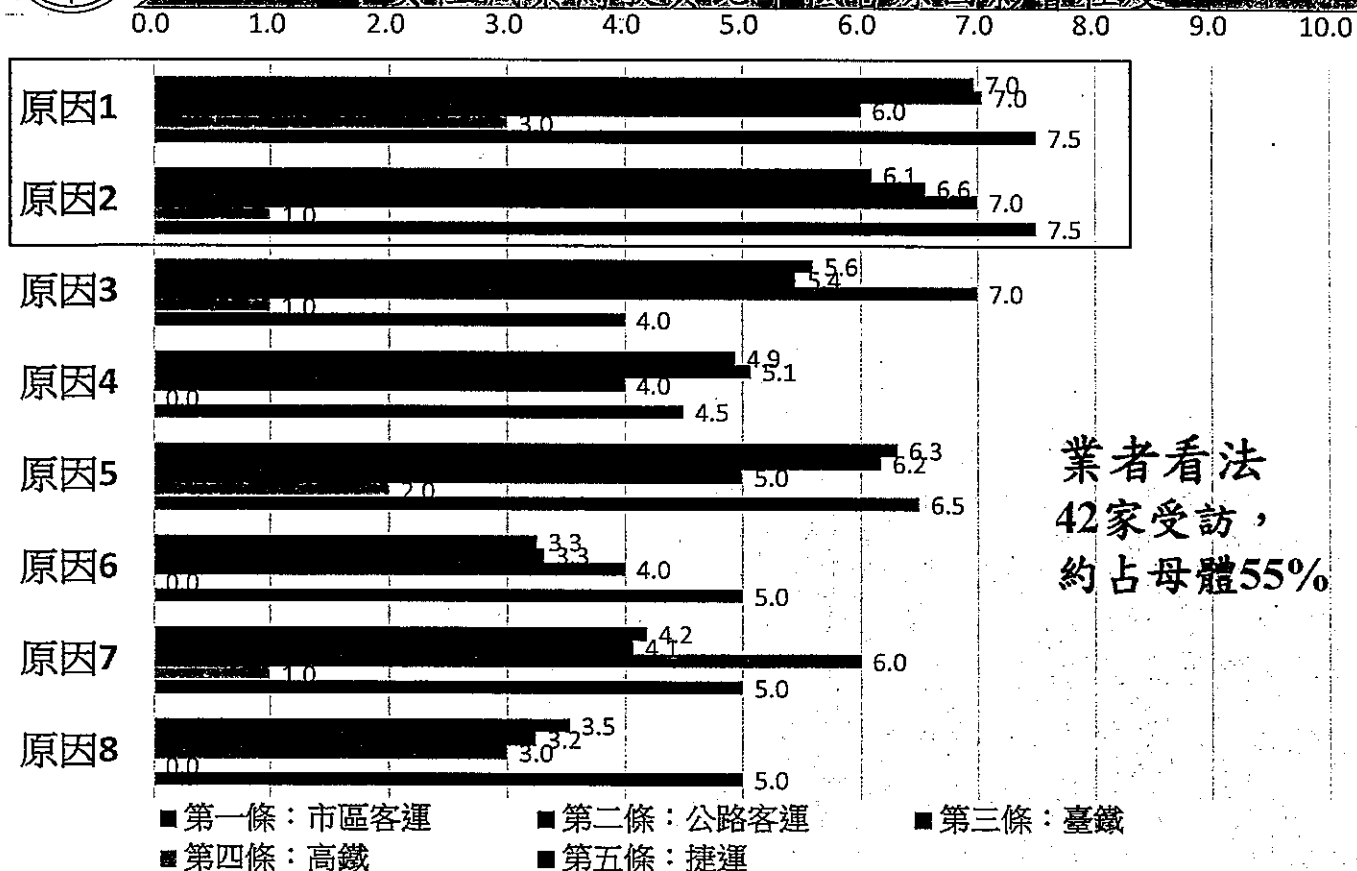
女性駕駛員比率低之原因	有助於增加女性駕駛員之措施
原因7. 受勞基法禁止女工深夜工作規定之影響，基於人力調派彈性考量，部分業者較無意願聘用女性駕駛員	5. 提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。(經財政部及勞動部評估目前尚不具修法可行性) 6. 放寬勞基法第49條有關禁止女工深夜工作之規定。建議作法為對於派遣女性駕駛員深夜工作應備條件予以放寬，允許運輸業可在徵得女性駕駛員同意自行開車上下班後安排其於清晨6點前或晚上10時後執勤。(經勞動部評估目前尚不具修法可行性)
原因8. 因擔心女性應徵者未來可能需要懷孕生產，對公司人力調派會造成影響，致部分業者較無意願聘用女性駕駛員	5. 提出誘因鼓勵業者增聘女性駕駛員。建議作法為對於女性員工於妊娠期、哺乳期或深夜時段無法配合工作以致雇主必須增加之人事費用支出，允許雇主得用以扣抵營利事業所得稅，或由就業安定基金給予雇主補助。(經財政部及勞動部評估目前尚不具修法可行性)

24



與CEDAW有關之討論議題及解析(6/16)

女性職業駕駛員比率低各原因影響程度



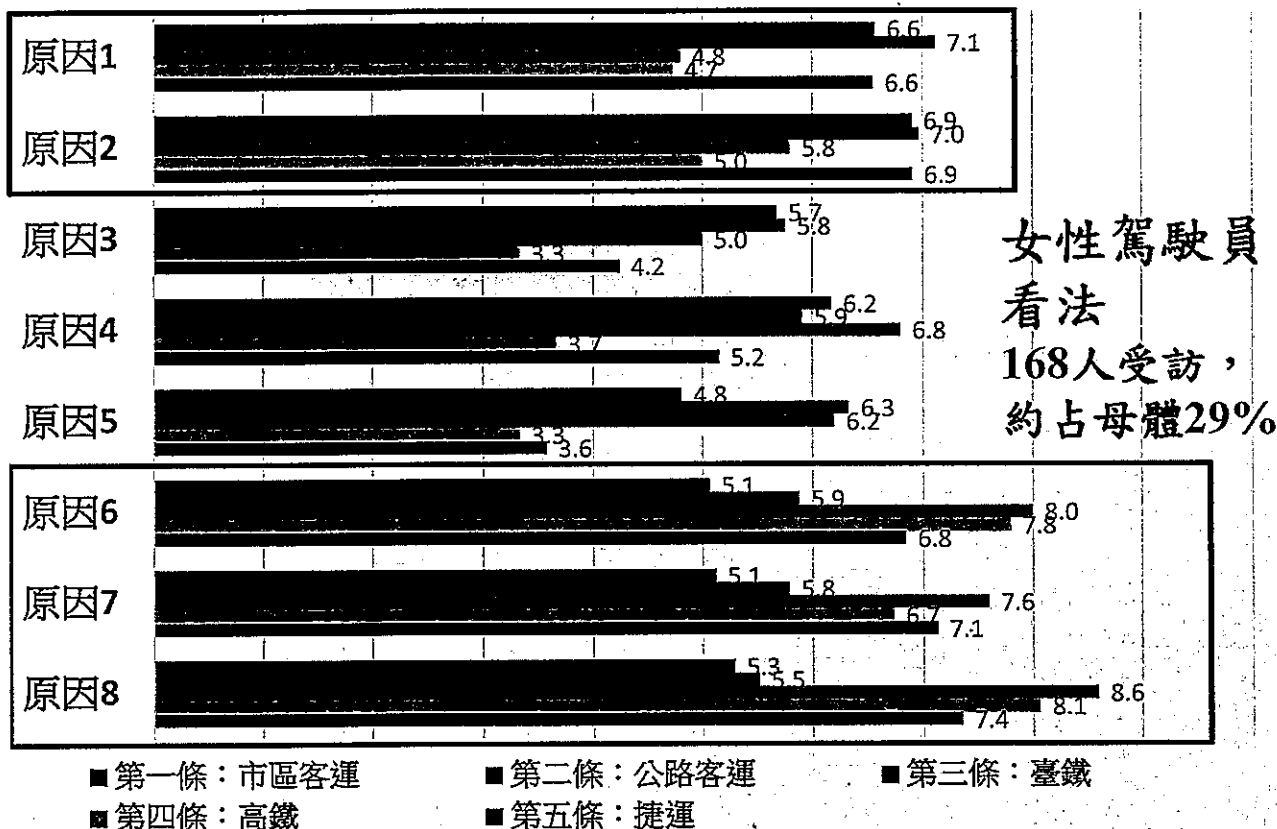
25



與CEBDAW有關之討論議題及解析(7/16)

女性職業駕駛員此率低各原因影響程度

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



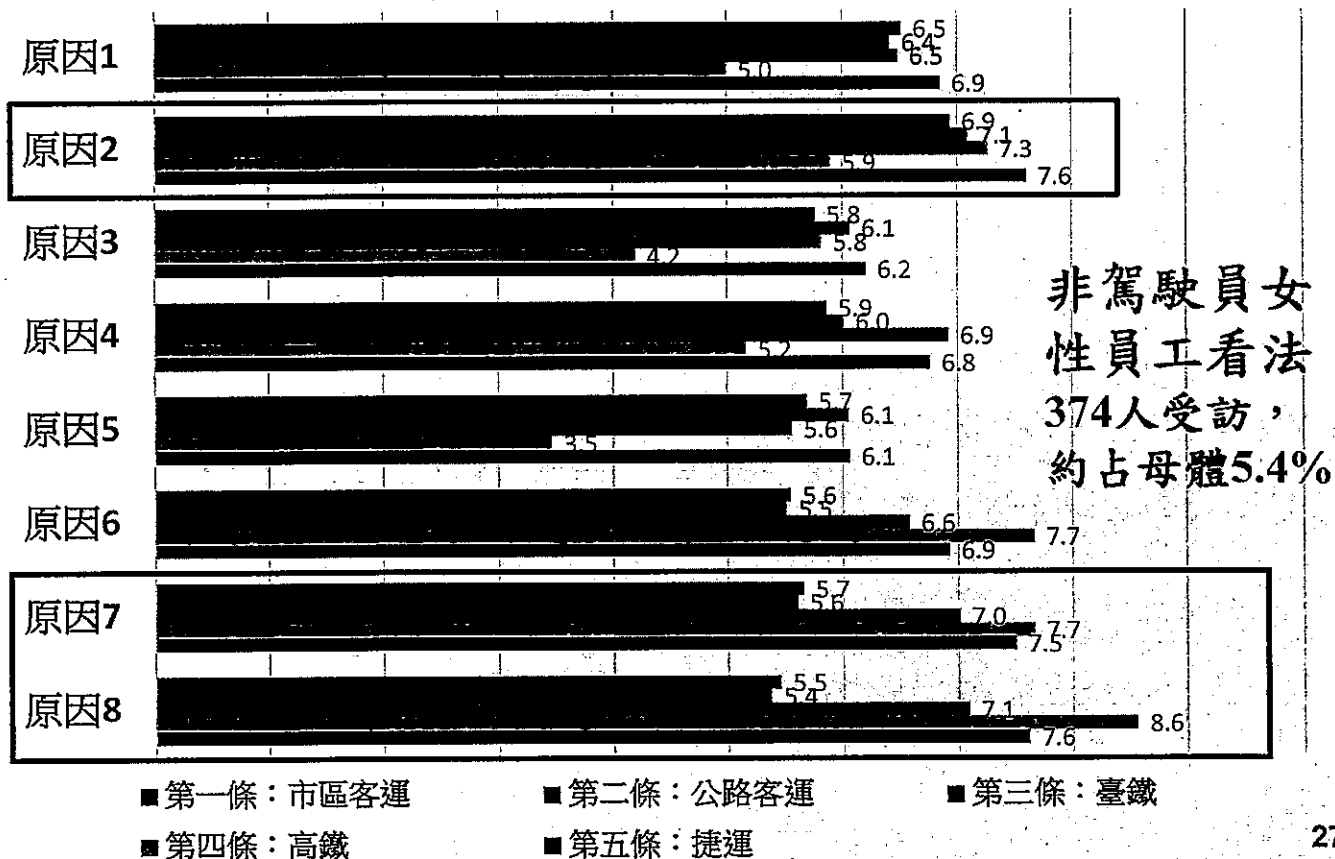
26



與CEBDAW有關之討論議題及解析(8/16)

女性職業駕駛員此率低各原因影響程度

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0

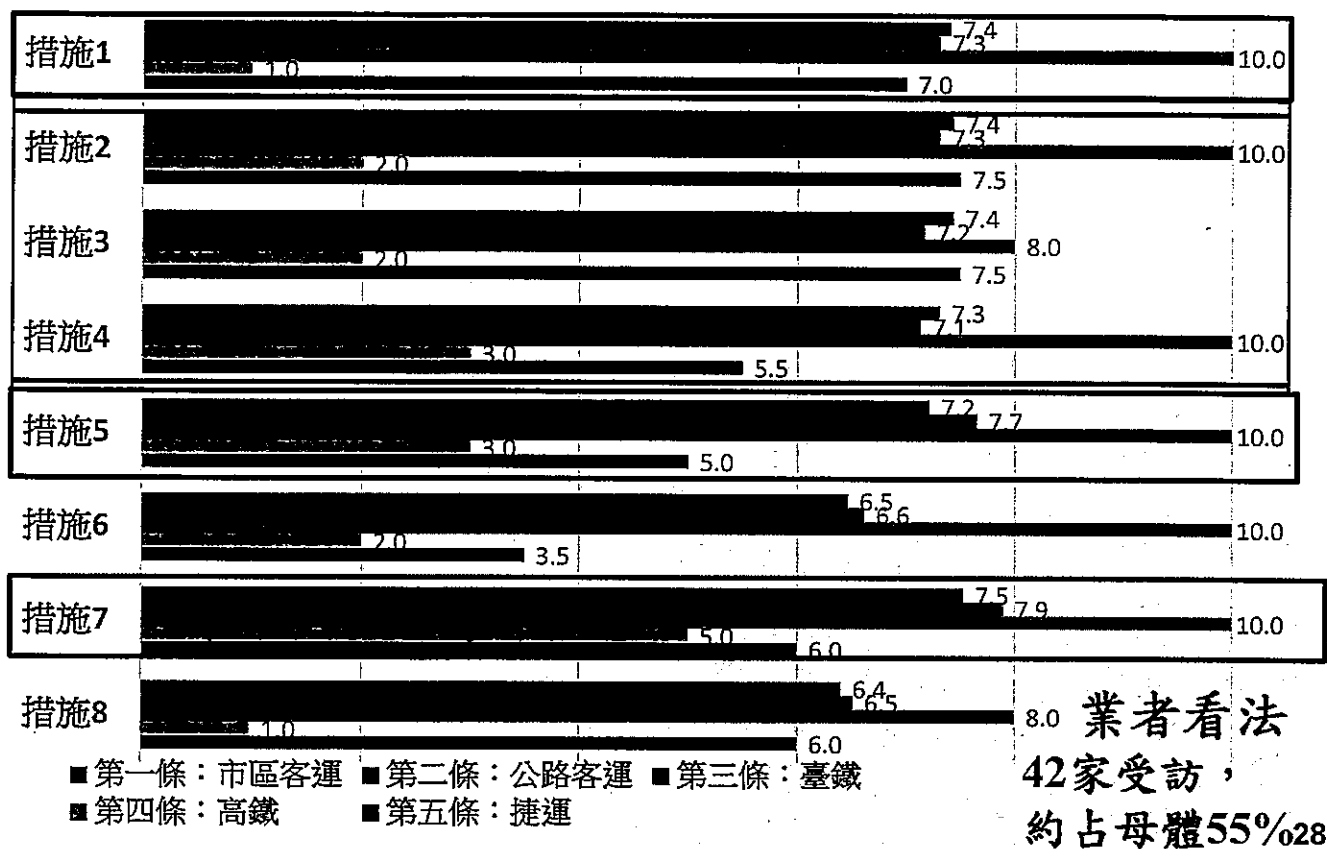


27



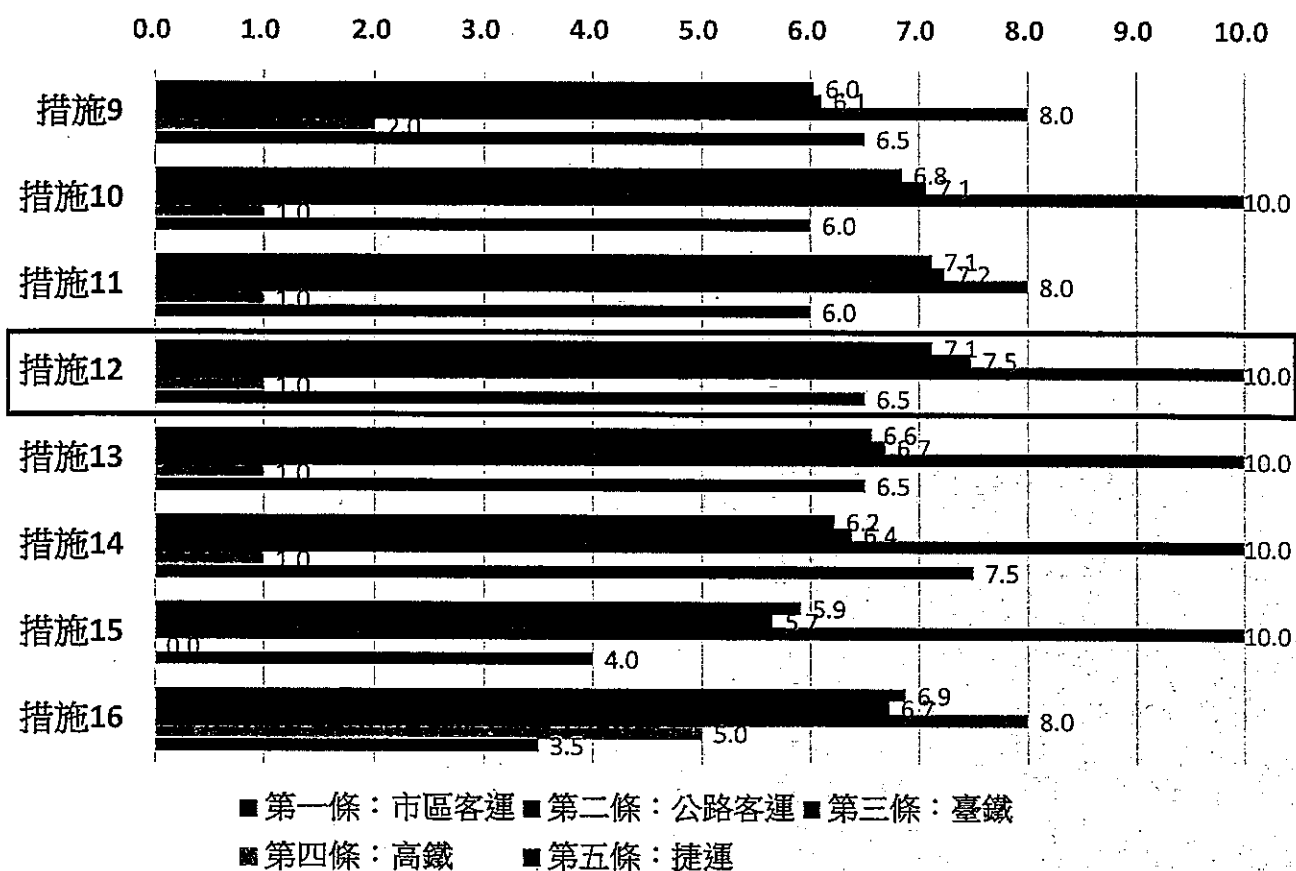
與CEDAW有關之討論議題及解析(9/16)

有助增加女性職業駕駛員各措施有效程度



與CEDAW有關之討論議題及解析(10/16)

有助增加女性職業駕駛員各措施有效程度

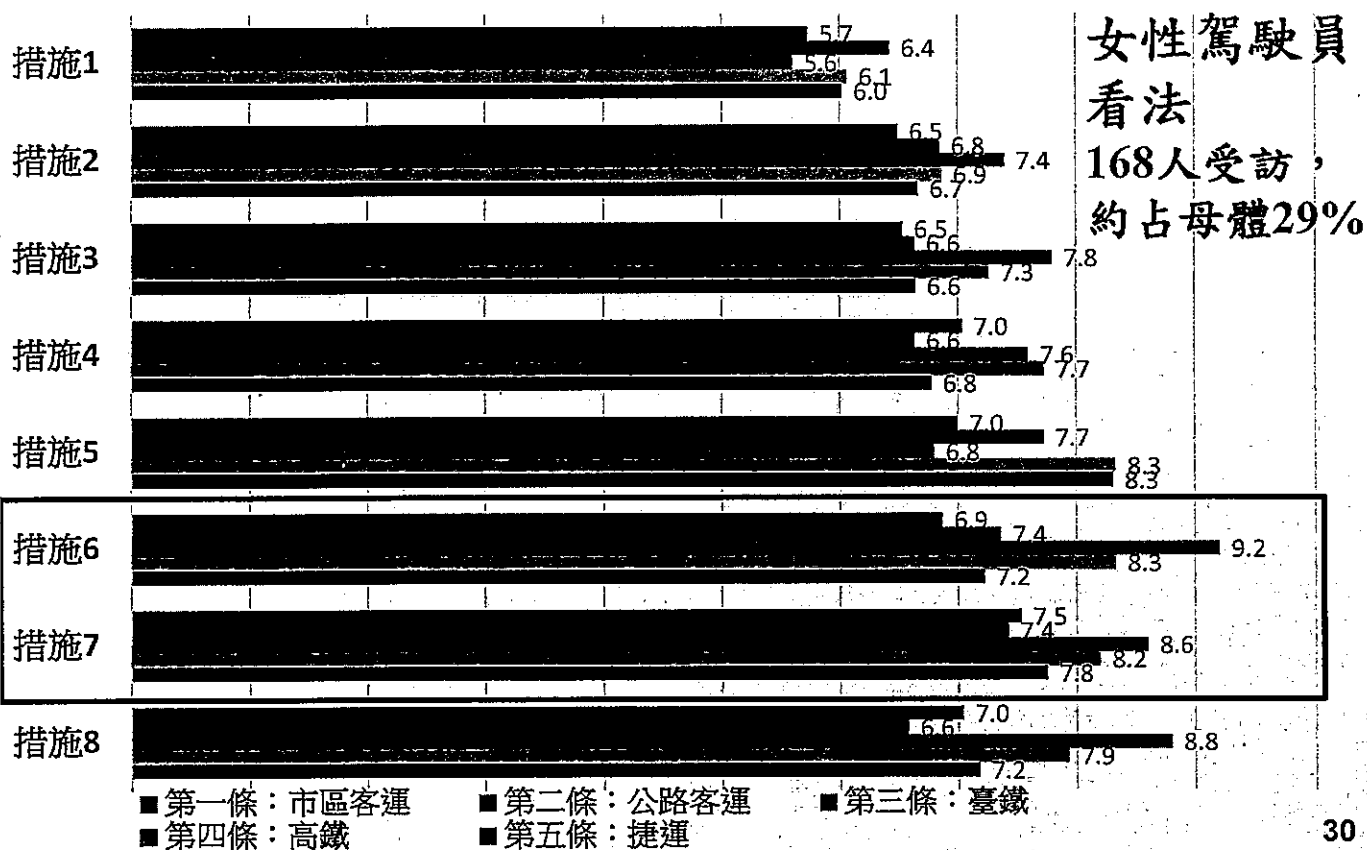




與CEDAW有關之討論議題及解析(11/16)

有助增加女性職業駕駛員各措施有效程度

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



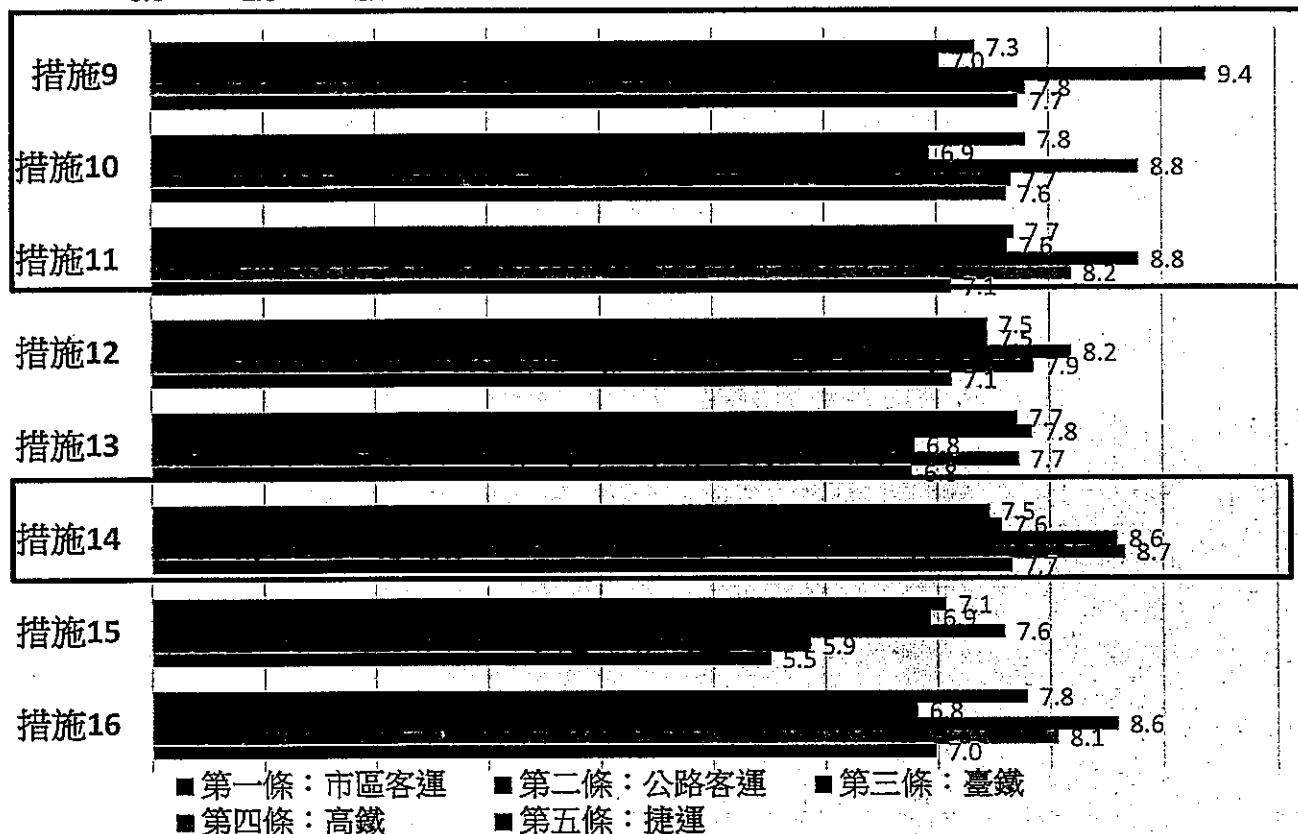
30



與CEDAW有關之討論議題及解析(12/16)

有助增加女性職業駕駛員各措施有效程度

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



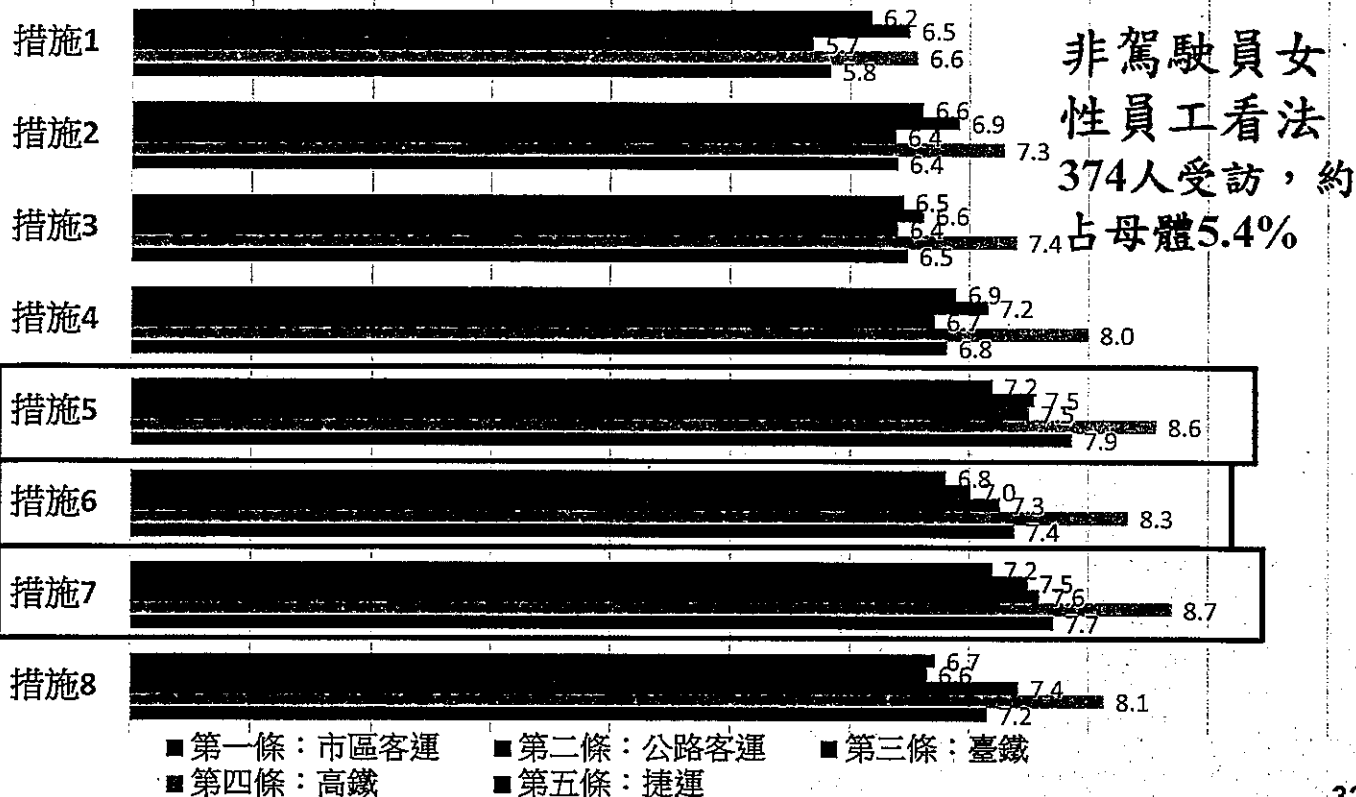
31



與CEDAW有關之討論議題及解析(13/16)

有助增加女性職業駕駛員各措施有效程度

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



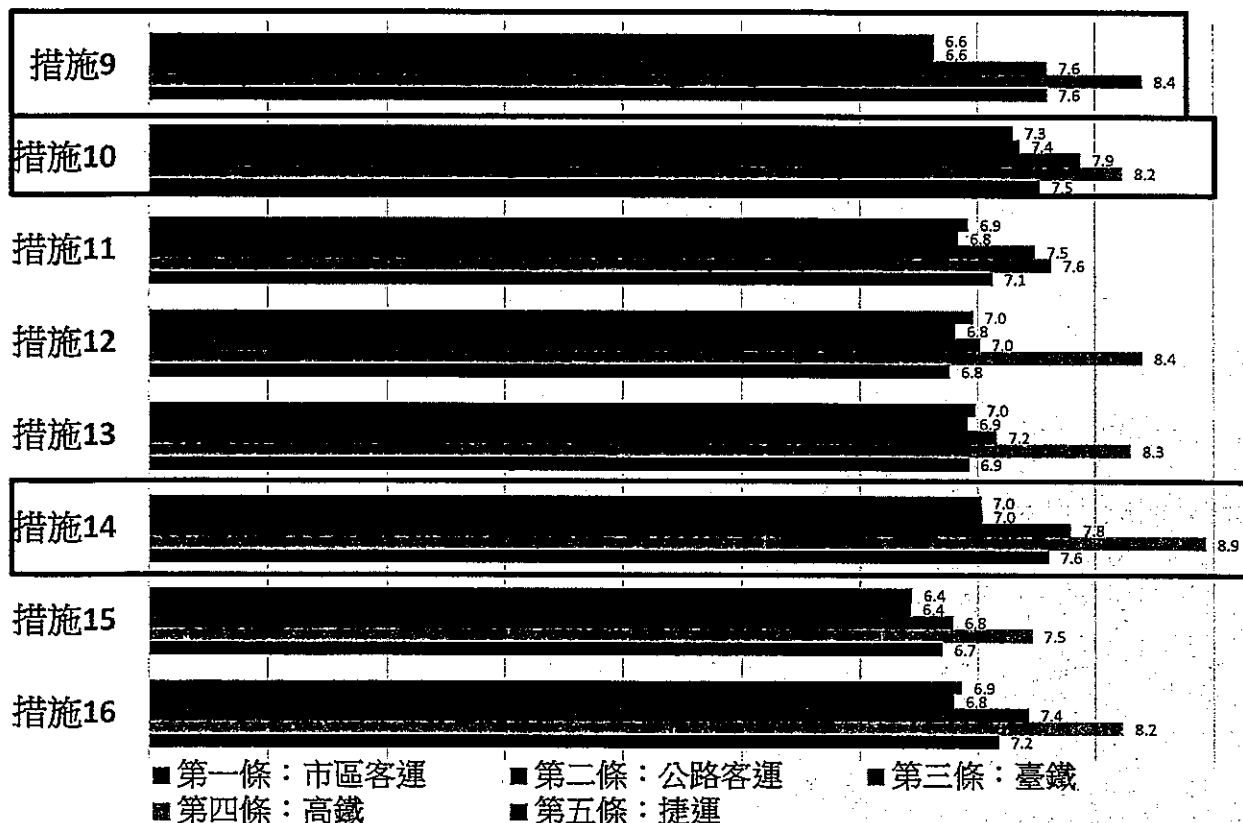
32



與CEDAW有關之討論議題及解析(14/16)

有助增加女性職業駕駛員各措施有效程度

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



33



討論議題二：

根據職業駕駛員肇事率性別統計分析結果，優先進用平均肇事率較低性別者為駕駛員，是否妥適？

34



- 解讀性別統計分析數據時，須認知「各性別群組之平均統計值不能和該性別群組之每個個體劃上等號」，爰在應用性別統計分析數據時，宜妥慎小心，以免助長性別刻板印象，或在打破一個性別刻板印象時又型塑出另一個性別刻板印象。
- 無論是男性職業駕駛員平均肇事率較低或女性職業駕駛員平均肇事率較低，均不宜作為優先進用該性別應徵者為駕駛員之理由，仍須以該名應徵者之個人條件為判斷依據方較妥適。

35



簡報結束 敬請指教



案例摘要表

機關(單位)	交通部鐵道局
案例名稱	性別友善車站執行成果及具體作為 ing
案例緣由	本局在推動性別友善車站之作為上可謂是已經成功邁步並逐見成效，爰將本案「性別友善車站執行成果及具體作為 ing」(榮獲第 16 屆「金馨獎」-性別平等創新獎)，作為 CEDAW 案例教材，藉此案例分享，供作其他單位辦理公共工程建設之參考。
案例內容簡述	本 CEDAW 教材案例係以深入簡出的方式，將本局在推動「性別友善車站執行成果及具體作為」作系統性的介紹，首先說明何謂性別友善車站設計，其次就本局實際執行成果作一說明，然後闡述執行過程中有那些創新積極作為，最後是結語及本局後續努力的期許。
關鍵字	性別友善車站、友善環境、核心價值、永續建築
現行法規/措施/ 統計結果	一、現行法規及措施 (一) 建築法 97 條 (二) 建築技術規則-建築設備編第三十七條 (三) 公共場所母乳哺育條例第五條 (四) 兒童及少年福利與權益保障法第 33-1 條、第 33-2 條 (五) 公共場所親子廁所盥洗室設置辦法 二、統計結果 透過民意回饋及性別友善車站滿意度問卷調查之統計分析結果，作為本局「鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項」定期編修增訂之依據，並採滾動檢討方式持續精進。
相關 CEDAW 條文及一般性 建議	依據消除對婦女一切形式歧視公約第 3 條：「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」

教學目標	一、 建構友善之車站性平空間，以落實 CEDAW 之精神：車站設計沒有最好；只有更好。各方回饋的意見與鼓勵都是我們持續成長進步的養分，吾將一本初衷，戮力以赴。 二、 發揚性別平等核心價值：我們以扮演「公共工程落實性別平等政策」之火車頭自詡，謹秉友善環境設計理念，發揚性別平等核心價值。 三、 貫徹執行機制持續精進：我們已建立滾動檢討及持續精進機制，在落實性別平等空間的道路上已昂首邁步，爾後亦將一往直前，永不停滯。
討論議題	一、 車站只是車站嗎？抑或應有更重要的功能或場所精神呢？ 二、 如何在車站設計時排除環境中的性別不平等障礙？ 三、 何謂「建構友善車站環境」理念？ 四、 如何建構安全無懼之車站空間與環境？

教材講義

一、教學目標

鐵路運輸乃國家重要之交通建設，而車站更是民眾生活重要之場域，究此，本局職司全島鐵路建設工程深感責任之重大，並以將「性別平等」理念落實在公共交通建設為念，不僅以提供安全、舒適、便捷之大眾運輸服務為依歸，更於車站設計之初即積極導入「性別友善車站設計」理念，其目標為：

1. 落實性平理念於公共交通建設

以扮演「公共工程落實性別平等政策」之火車頭自詡。

2. 建構友善之車站性別平等空間

以「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」之精神為本。

3. 貫徹執行機制全方位持續精進

以有效之回饋機制建立滾動檢討及持續精進作為。

亦即對旅客並無因性別、族群、年齡……之不同而有差別待遇。諸如：車站旅運與站務設施空間、旅客動線設施、售票與剪收票設施、服務設施及旅客資訊標誌…等，為使旅客皆能公平、自由地享有全方位的旅運服務，在設計上就必須有完整的構思以作空間應對，俾從使用者的觀點，建構友善之車站性別平等空間，並謹秉「性別平權」及創造友善環境之核心價值，落實消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)。

二、案例內容

「性別友善車站設計」更是永續建築理念在生活面向的重要一環，所謂永續建築(Sustainable Buildings)，乃是兼顧「生活、生產、生態」三生一體的均衡發展，永續建築不僅在滿足建築機能，更兼具「優化居民生活環境、促進地方產業發展、尊重基地自然生態」的效益。車站永續建築理念落實在生活面向是以「優化居民生活環境」為依歸，就車站設計而言，不僅著眼於車站主體建築，更關照與周邊環境的整體優化，使車站與地形地貌相應而生、相輔相成，營造車站整體風貌。如：站前廣場採融合地方自然人文特色方式，整合植栽、鋪

面、廣場傢俱之實質功能，並輔以色彩變化或其他方式以增加其趣味性、活潑性，使民眾樂更於親近及使用，以最佳化設計使廣場功能最大化，達到優化居民生活環境之效。此外，車站空間更充分納入友善車站環境設計，希望建構一符合「無障礙環境」、「性別平等空間」、「通用設計」之 21 世紀車站：

1. 無障礙車站環境：增設或改善各項軟、硬體設施，達成真正的無障礙環境，提供旅客安全、便利、舒適之旅運服務。(1)考量旅客動線設施。(2)提升售票與剪收票設施。(3)強化站區服務施。
2. 車站性平空間設計：考量不同性別及年齡之使用者需求，秉持「性別平權」，創造並落實車站友善環境之核心價值。(1)空間安全性考量。(2)設施友善性考量。
3. 納入通用設計：從使用者觀點思考，確認設施功能及使用之彈性與方便性。(1)容易行動。(2)容易了解。(3)容易使用。

此外，為深入瞭解旅客對本局車站改建有關性別友善設計之滿意度及具體建議，俾供作本局推動性別平等政策並建構性別友善車站之參考，本局更主動採取問卷調查方式，就 104 年~105 年完工之車站進行隨機問卷調查。其目的在使車站設計能與時俱進並契合實需，而本次積極採問卷調查方式，係為主動了解民之所需，並作為未來推動政策之依據。

綜上，本局在推動性別友善車站之作為實有目共睹且執行成果豐碩，就落實「性別平等」政策上可謂是已經成功邁步並逐見成效，而本局相關經驗及積極作為亦可作為其他單位辦理公共工程建設之參考，爰將本案「性別友善車站執行成果及具體作為 ing」（榮獲第 16 屆「金馨獎」-性別平等創新獎），作為 CEDAW 案例教材，之所以用現在進行式 ing 來表示，是因為本局執行成果仍在持續累積，具體作為仍在持續進行中，更難可貴的是「這是一個通案，而非個案」。希冀藉此能起拋磚引玉之效，爾後本局亦當持續努力，自詡以扮演「公共工程落實性別平等政策」之火車頭要角為己任。

三、現行法規/措施/統計結果

本局在執行性別友善車站上的努力可謂是不遺餘力，在車站設計

上，我們以性別友善空間的理念為本，儘量考量到因性別的差異和不平等所導致車站空間使用上的諸多問題，並藉由問題的反饋去解析在空間設計及規劃上具體可行的適切方案，消除潛在對不同性別、性傾向或性別認同者的威脅或不利影響，例如：車站月台區規劃夜間安心候車區、設置監視系統、緊急求救系統、夜間照明系統、規劃無障礙安全路徑、廁所安全設施、避免安全死角，及安全維護計畫…等。也就是將車站建構為「全方位的性別平等空間」，充分考量諸如：

1. 到達進站◎站前廣場◎停車空間◎引導標誌◎無障礙坡道◎服務鈴
2. 車站大廳◎明亮大廳◎購票窗口◎候車座區◎藝術賞析◎販賣餐飲
3. 旅運服務◎多功能廁所◎無障礙電梯◎求助鈴◎哺集乳室◎尿布台
4. 月台候車◎無障礙設施◎安心候車區◎監視系統◎安全路
5. 抵達出站◎諮詢服務◎遊客中心◎開放空間◎轉乘接駁……等

在本局「鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項」中，為落實無障礙建築設計及友善之車站環境，更明訂各項有利性別平等及高齡化需求之設計標準。因此，本局建構「性別友善車站」亦即在車站空間的設計與規劃之中透過融入性別敏感觀點與性別平等意識，讓使用者不會因為性別、性傾向或性別認同等弱勢處境而受到空間使用的限制，而可透過性別友善的空間設計，有尊嚴且舒適自在地在車站空間中暢行無阻，並享有同等之使用權利。茲將本局將性別觀點融入車站改建工程之作法說明如下：

(一) 建立推動性別友善車站之目標

本局推動性別友善車站之主要目標包括：

1. 建構友善之車站性別平等空間，以落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)之精神。
2. 使一般旅客大眾能認識、瞭解、並享有全方位之車站性別平等空間。
3. 鐵路車站以提供安全、舒適、便捷之大眾運輸服務為本，所提供之服務不因性別、族群、年齡、所得、教育等之差異而有不同。

4. 為使兩性旅客皆能公平、自由地享受大眾運輸服務，在鐵路設施之「空間」「安全」「友善」等層面均應妥善考量與因應，在設計上必須有完整的構思以做空間應對。

(二) 性別友善車站與 CEDAW 有關之現行法規

- 1、建築技術規則（內政部營建署）。
- 2、鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項（本局）。
- 3、建築物無障礙設施設計規範（內政部營建署）。
- 4、公共建築物衛生設備設計手冊（內政部營建署）。
- 5、公共場所母乳哺育條例（衛生福利部國民健康署）。
- 6、公共場所哺集乳室設置及管理標準（衛生福利部國民健康署）。
- 7、公共標示常用符碼設計參考指引（行政院研究發展考核委員會）。
- 8、車站及沿線景觀設計參考手冊（臺灣鐵路管理局）。
- 9、鐵路車站及轉乘設施通用設計規範草案（臺灣鐵路管理局）。
- 10、指標、示系統設計參考手冊（臺灣鐵路管理局）。

(三) 辦理滿意度問卷調查之創新作為

本局執行之各計畫以建構全面之友善車站環境為本，俾滿足各使用者（不同性別、弱勢族群、高齡長者、身障人士）之需求，為實際瞭解旅客對本局車站改建有關性別友善設計之滿意度及建議，俾供作本局推動性別平等政策並建構性別友善車站之參考，遂請本局各工程處就權管近年(104年~105年)完工之車站辦理問卷調查。其目的在使車站設計能與時俱進並契合實需，而本次積極採問卷調查方式，除積極主動了解民之所需外，更展現公部門主動了解民之所需的積極態度，是落實政府各項建設作為能讓人民有感的具體實踐。而問卷調查所得到的分析結果及民眾所反映的具體建議與期勉，都是引領鐵工局孜孜續航於鐵路建設的養分與未來政策推動的方針。

此外，為使本次問卷調查分析報告所得之結果能加以應用與深化，俾利充分運用並具體落實，本局後續並依問卷調查所得之結果積極研擬相關後續作為，諸如：持續推動相關規範之研修、優化車站設計、創新設計理念、深化建築涵養…等，俾使車站設計能與時俱進、更臻完善。

四、CEDAW 條文及一般性建議內容

依據消除對婦女一切形式歧視公約第 3 條，「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」，茲將本局在落實 CEDAW 條文以建構性別友善車站之具體成果說明如下：

(一)車站空間與性平理念結合

本局在落實無障礙車站環境及推動性別友善車站的努力可謂是不遺餘

力，車站設計上儘可能與性別平等理念結合，並落實整合在四大面向：

■建築法規面向包括：

設備數量、設施需求、安全監視、防護救護

■建築法規面向包括：

空間明亮、視野寬廣、方便到達、資訊正確

■友善設計面向包括：

便利性、安全性、適宜性、通用性

■貼心服務面向包括：

志工義工、提供諮詢、急難救助、緊急應變

(二)車站性別友善空間具體成果

本局在推動性別友善車站之執行成果豐碩，就落實「性別平等」政策上已經成功邁步並逐見成效，而相關經驗及積極作為實可作為其他單位辦理公共工程建設之參考，茲將本局辦理車站性別友善空間之各項具體成果諸如：

■無障礙電梯、電扶梯

■夜間照明

■監視系統

■哺集乳室

■無障礙售票窗口

■戶外廣場

■廁所、無障礙廁所及親子廁所

■廁所設置求助鈴

■服務鈴

■月台邊緣寬度

■旅客資訊標誌

五、改進作為

為實際瞭解旅客對本局車站改建有關性別友善設計之滿意度及建議，俾供作本局推動性別平等政策並建構性別友善車站之改進作為，遂辦理性別友善車站之滿意度問卷調查，而相關問卷分析所得之結論，更可作為後續車站設計精進之努力方向。

(一) 辦理滿意度問卷調查

1、問卷樣本說明

本次問卷調查係由本局各工程處於假日、非假日之上午、下午、晚上三個時段，就下述權管近年(104年~105年)已完工車站進行隨機問卷調查，調查樣本數份配如下：

- (1)北部工程處：基隆車站，問卷樣本數 120 份。
- (2)東部工程處：新城車站、壽豐車站、玉里車站、瑞穗車站，問卷樣本數各 60 份。
- (3)中部工程處：員林車站，問卷樣本數 120 份。
- (4)南部工程處：潮州車站，問卷樣本數 120 份、西勢車站，問卷樣本數 60 份。

■經本局各工程處陸續函送已完成調查之問卷，共計：實收問卷數:669 份；有效問卷數:660 份。

2、問卷內容說明

本次問卷調查係針對旅客對性別友善車站相關設施之滿意度，並運用性別與其他變項因子進行交叉分析，以了解交織性因素。故除性別外，其他變項因子尚包括：

- (1)時間的差異：分為假日之上午、下午、晚上；非假日之上午、下午、晚上，共計 6 個不同時段。
- (2)屬性的差異：將三種不同功能屬性的車站類別進行差異分析，包括：觀光車站、通勤車站、城際車站。

3、問卷分析

本次問卷調查經本局各工程處於 105 年 8 月底辦畢，並陸續將問卷函送本局後，遂積極辦理彙整統計分析事宜，總計實際回收之問卷數為 669 份，經過統計初判後，有效問卷數共計 660 份。而本次問卷調查所得到的分析結果及民眾所反映的具體建議與期勉，都是引領

我們孜孜續航於鐵路建設的養分與未來政策推動的方針。

(二) 問卷調查回饋：

1. 經統計發現 55%的旅客會使用車站廁所，因此如何精進廁所設計以符合使用者需求，並使嫌惡設施成為車站亮點將是課題所在。
2. 旅客普遍認為城際車站的擁擠程度較高(13%)，因此，在空間設計上應依車站功能屬性的特殊需求，納入彈性使用考量，並預留未來旅運增加之擴充機制，俾使車站能滿足旅運實需。
3. 旅客到車站的目的與車站的功能屬性有正相關，如旅客到觀光車站的目的係以旅遊為主，因此，相關旅客需求設施，如導覽地圖或觀光資訊應予備具。
4. 車站的一些貼心設施(如座椅、行動座充等)往往會讓旅客留下深刻印象，費用不多卻極具效益。

(三) 後續積極作為：

1. 旅客反映對車站性別友善設施之不滿意原因及具體意見，本局已納入後續「鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項」之編修，並將於細設階段遵循辦理。
2. 針對旅客就各車站地坪不平整、照明不足之意見回饋，本局已責成各工程處就各權責車站再予檢視並予妥處。
3. 有關旅客對車站缺乏空調及無電扶梯設備之意見，基於綠建築及節能減碳考量不予增設，惟後續設計可採更完善之通風換氣手法，及更合理的動線規劃來增進車站空間的舒適性。
4. 車站設計應續以使用者需求為本，在滿足實質功能的需求下倘能適當加入貼心的創意設計，將使車站成兼具理性與感性的空間亮點。

六、與 CEDAW 有關之討論議題及解析

車站不只是車站，它承載了人們的記憶、地方的情感，記錄美好歷程的起點與終點。車站也是地方的門戶，更是民眾重要的生活場域，設計上除遵循友善環境的理念外，並以綠建築手法落實「節能減碳、環保永續」，更積極以促進地方產業發展、優化居民生活環境、尊重

基地自然生態為念，以「生活、生產、生態」，三生一體的「永續建築」自詡，總而言之：

1. 車站設計應能與時俱進

車站設計沒有最好；只有更好。各方回饋的意見與鼓勵都是我們持續成長進步的養分，吾將一本初衷，戮力以赴。

2. 發揚性別平等核心價值

我們以扮演「公共工程落實性別平等政策」之火車頭自詡，謹秉友善環境設計理念，發揚性別平等核心價值。

3. 貫徹執行機制持續精進

我們已建立滾動檢討及持續精進機制，在落實性別平等空間的道路上已昂首邁步，爾後亦將一往直前，永不停滯。

綜上，本局在推動性別友善車站之執行成果豐碩，就落實「性別平等」政策上已經成功邁步並逐見成效，爾後本局亦當持續努力，自詡以扮演「公共工程落實性別平等政策」之火車頭要角為己任，並以下列與 CEDAW 有關之討論議題深自省思，時時刻刻自我期勉、務求精進。

(一) 車站只是車站嗎？抑或應有有更重要的功能或場所精神呢？

車站不只是車站，除具運輸功能外，也是民眾重要的生活場域，故應透過空間的改善、設備設施的充實，提供完善的性別平等車站環境。

(二) 如何在車站設計時排除環境中的性別不平等障礙？

排除車站環境中的各種有形和無形的性別不平等障礙，落實兩性平權觀念，謀求大眾運輸系統之設備與空間規劃符合不同性別、性傾向或性別認同者在使用上之公平性、便利性與合理性。

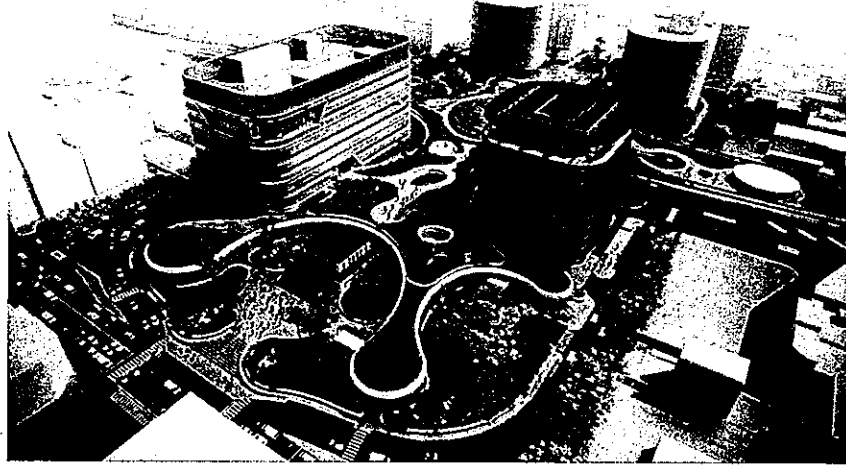
(三) 何謂「建構友善車站環境」理念？

謹秉「建構友善車站環境」理念，從規劃、設計之初即導入性平設計理念，全面推動並落實車站性平空間設計，以滿足不同性別、性傾向或性別認同者對於空間使用之特殊需求與感受。

(四) 如何建構安全無懼之車站空間與環境？

整體建構安全無懼之車站空間與環境，消除不同性別、性傾向或性別認同者潛在威脅或不利之影響。

性別友善車站執行成果 及具體作為ing



交通部鐵道局

0

簡報大綱

- 壹、教學目標
- 貳、案例內容
- 參、現行法規/措施/統計結果
- 肆、相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 伍、改進作為
- 陸、與CEDAW有關之討論議題及解析

1

壹、教學目標

1.落實性平理念於公共交通建設

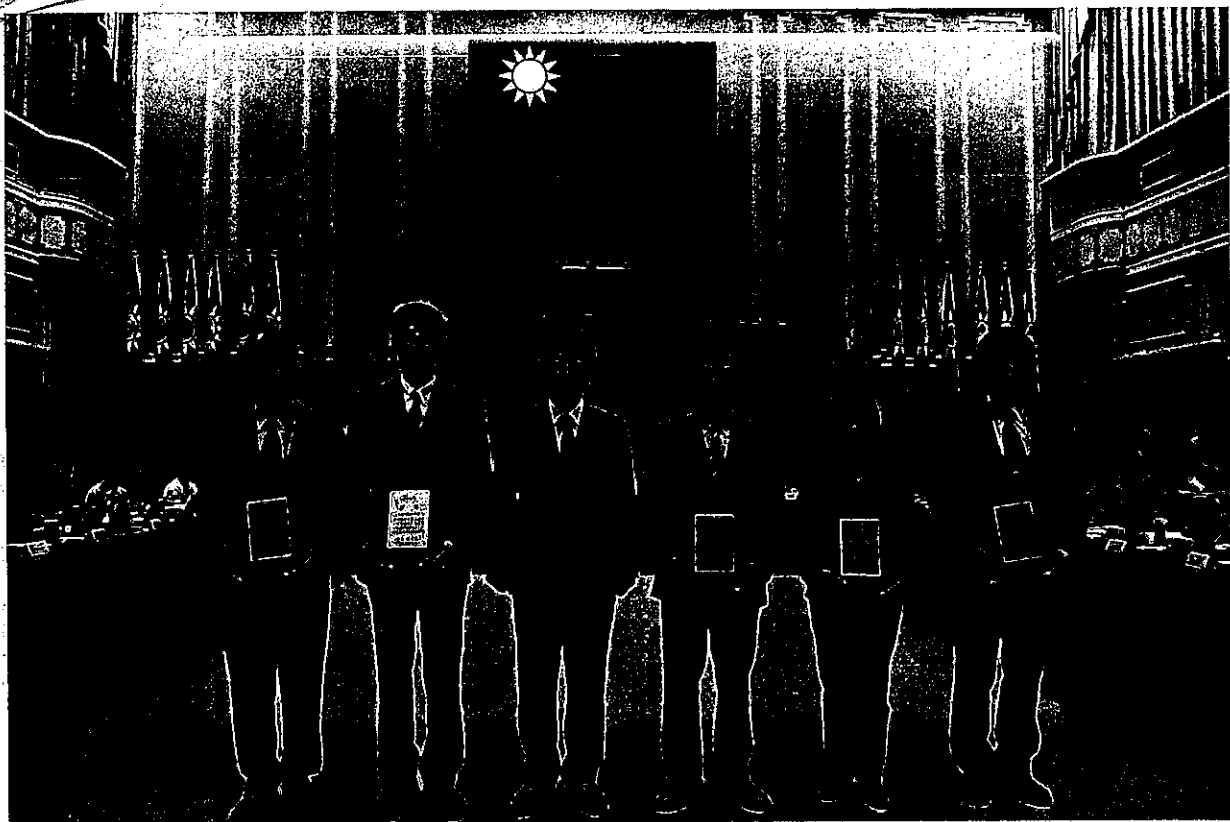
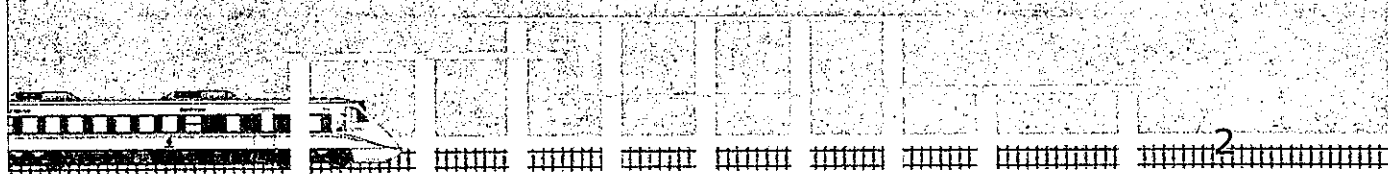
以扮演「公共工程落實性別平等政策」之火車頭自詡。

2.建構友善之車站性別平等空間

以「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」之精神為本。

3.貫徹執行機制全方位持續精進

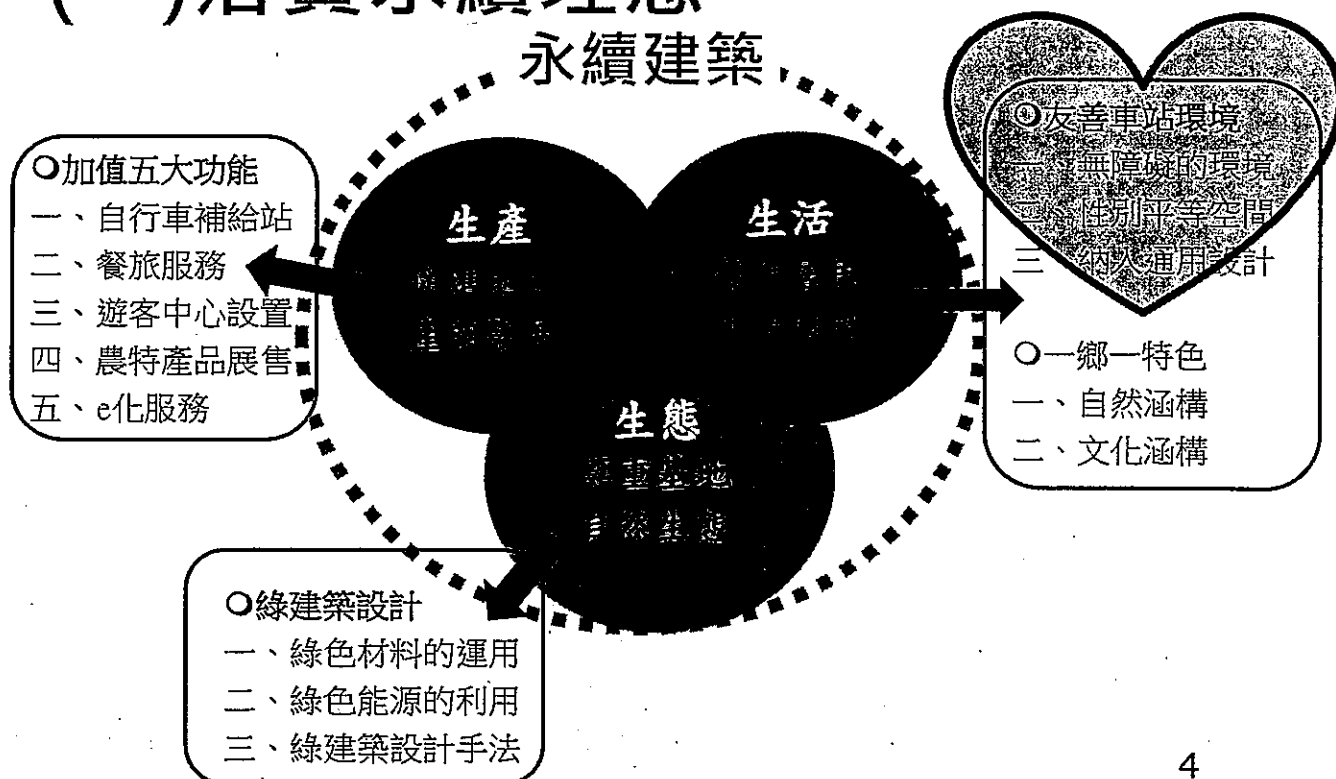
以有效之回饋機制建立滾動檢討及持續精進作為。



行政院推動性別平等獲第16屆金馨獎「性別平等創新獎」部會3

貳、案例內容

(一)落實永續理念



4

貳、案例內容

(二)性別友善設計

1.考量重點

◎空間安全性考量

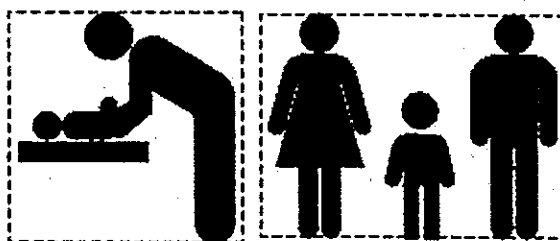
建構安全無懼之環境，消除潛在對性別的威脅或不利影響。

◎消除性別刻板印象

修正相關標示並採中性符碼。

◎設施友善性考量

旅運服務設施與設備應符合不同性別者使用上之便利性。



5

貳、案例內容

(二)性別友善設計

2.空間設計

- ◎舒適明亮
- ◎視野開闊
- ◎方便移動
- ◎資訊明確



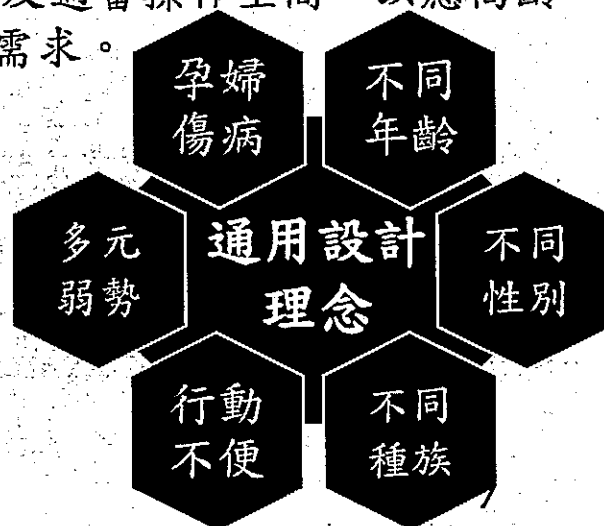
貳、案例內容

(二)性別友善設計

3.通用設計

關照多元弱勢需求，提供公平使用、彈性使用、簡單易用、正確資訊、容許錯誤、省力操作及適當操作空間，以應高齡化、女性與多元弱勢族群之特殊需求。

- ◎無障礙 去除可能之障礙
- ◎可適性 不同使用者需求
- ◎終身性 超越年齡及世代



參、現行法規/措施/統計結果

(三) 現行法規

- 建築法97條
 - 有關建築規劃、設計、施工、構造、設備之建築技術規則，由中央主管建築機關定之，並應落實建構兩性平權環境之政策。
- 公共場所母乳哺育條例第五條 (99.11.24)
 - 下列公共場所，應設置哺（集）乳室供民眾使用，並有明顯標示：
三、服務場所總樓地板面積一千平方公尺以上之鐵路車站、航空站及捷運交會轉乘站。
- 建築技術規則-建築設備編第三十七條 (最新103.8.19)
- 本局「鐵路車站旅運與站務設施設計注意事項」

8

參、現行法規/措施/統計結果

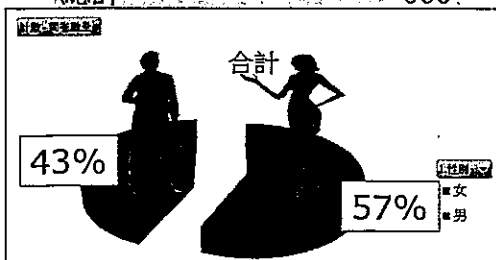
(四) 滿意度調查統計結果

1. 問卷說明

◎實收:669份

◎有效:660份

列標籤	計數 - 問卷數量
女	373
男	287
總計	660



友善車站滿意度調查問卷分配

(一) 觀光車站: 1. 新城車站(二等站) 2. 玉里車站(一等站) 3. 瑞穗車站(三等站)	各60份，共180份
(二) 通勤車站: 1. 西勢車站(三等站) 2. 壽豐車站(三等站)	各60份，共120份
(三) 城際車站: 1. 潮州車站(一等站) 2. 基隆車站(一等站) 3. 員林車站(一等站)	各120份，共360份

9

一、性別友善車站滿意度調查/問卷樣本說明

(一)觀光車站:

1.新城車站、2.瑞穗車站、3.玉里車站



10

一、性別友善車站滿意度調查/問卷樣本說明

(二)通勤車站:

1.西勢車站、2.壽豐車站

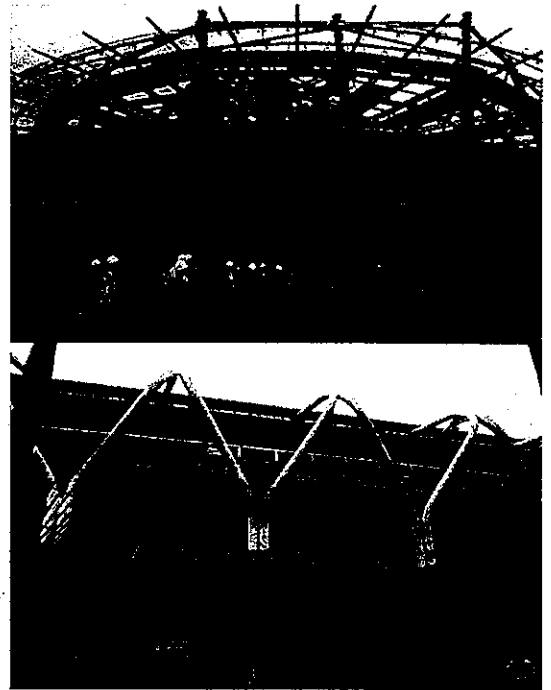


11

一、性別友善車站滿意度調查/問卷樣本說明

(三)城際車站:

1.潮州車站、2.基隆車站、3.員林車站



12

二、性別友善車站滿意度調查/問卷內容說明

交通部鐵路改建工程局推動性別友善車站滿意度問卷調查-(車站)

日期：月 日 時段：☐上午☐下午☐晚上 車站目前旅客量：☐擁擠☐適中☐稀少

卷調查目的：瞭解旅客對本站有關性別友善設計之滿意度及建議，提供本局作為車站性別問友善設計之參考。

1.性別	☐ 女	☐ 男		
2.年齡	☐ 19歲以下	☐ 20-39歲	☐ 40-59歲	☐ 60歲以上
3.有無同行者？				
☐ 無 ☐ 有(☐ 正常步行 ☐ 推嬰兒車 ☐ 老弱婦孺 ☐ 坐輪椅)				
4.您今天到車站的目的？				
☐ 通勤 ☐ 出差 ☐ 返鄉 ☐ 旅遊				
☐ 娛樂(購物、用餐) ☐ 其他				
5.您今天使用過車站提供之哪些設施(可複選)？				
☐ 廁所 ☐ 哺集乳室 ☐ 月台夜間婦女候車區 ☐ 無障礙電梯				
☐ 尿布檯 ☐ 其他設施 ☐ 以上均無使用，請跳至第11題				
6.請問您對如廁排隊等候時間滿不滿意？				
☐ 滿意 ☐ 無意見 ☐ 不滿意 ☐ 其他				
*不滿意原因：				

13

二、性別友善車站滿意度調查/問卷內容說明

7. 請問您對哺集乳室設計滿不滿意？

☐ 滿意 ☐ 無意見 ☐ 不滿意 ☐ 其他

* 不滿意原因：

8. 請問您對月台夜間婦女候車區設計滿不滿意？

☐ 滿意 ☐ 無意見 ☐ 不滿意 ☐ 其他

* 不滿意原因：

9. 請問您對無障礙電梯設計滿不滿意？

☐ 滿意 ☐ 無意見 ☐ 不滿意 ☐ 其他

* 不滿意原因：

10. 請問您對尿布檯設計滿不滿意？

☐ 滿意 ☐ 無意見 ☐ 不滿意 ☐ 其他

* 不滿意原因：

11. 請問您車站內外通路地坪，有無坑洞不平整之處？

☐ 無 ☐ 有，地點：

12. 請問您站內外各空間，是否有照明不足或安全死角？

☐ 無 ☐ 有，地點：

13. 請問您對推動性別友善車站有何寶貴意見或建議？謝謝！

14

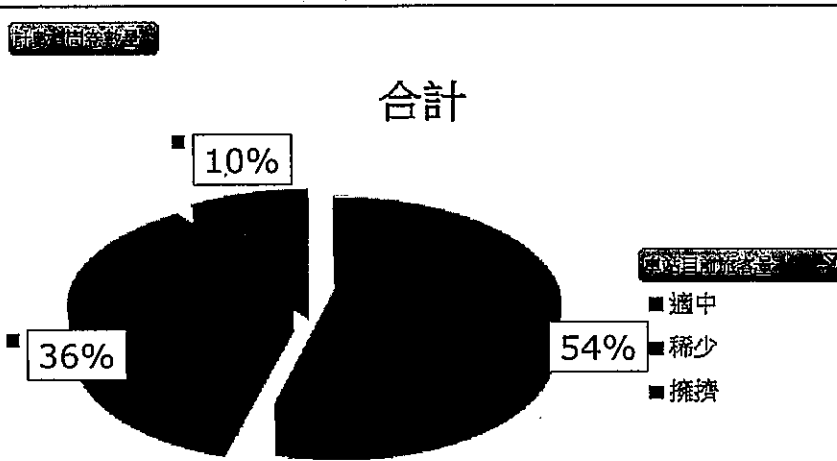
參、現行法規/措施/統計結果

2. 調查結果

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您認為車站目前旅客量多寡？

列標籤	計數 - 問卷數量
適中	355
稀少	233
擁擠	68
總計	656

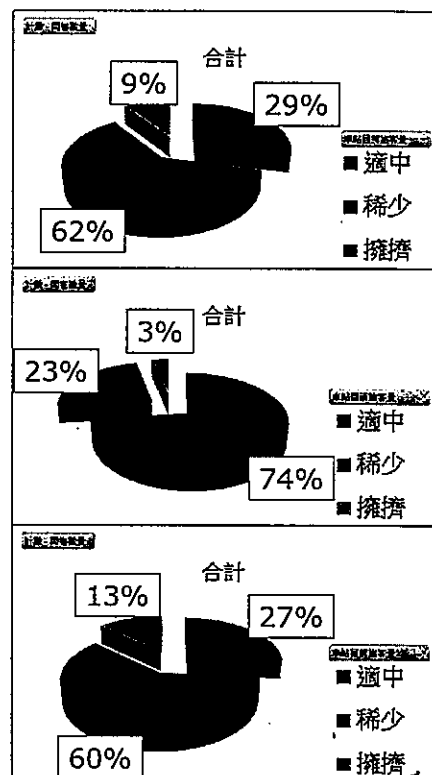


15

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-以車站功能屬性來分析認為擁擠的比例

觀光車站 9%	列標籤	計數 - 問卷數量
	稀少	52
	適中	111
	擁擠	17
	總計	180
通勤車站 3%	列標籤	計數 - 問卷數量
	稀少	86
	適中	27
	擁擠	4
	總計	117
城際車站 13%	列標籤	計數 - 問卷數量
	稀少	95
	適中	217
	擁擠	47
	總計	359

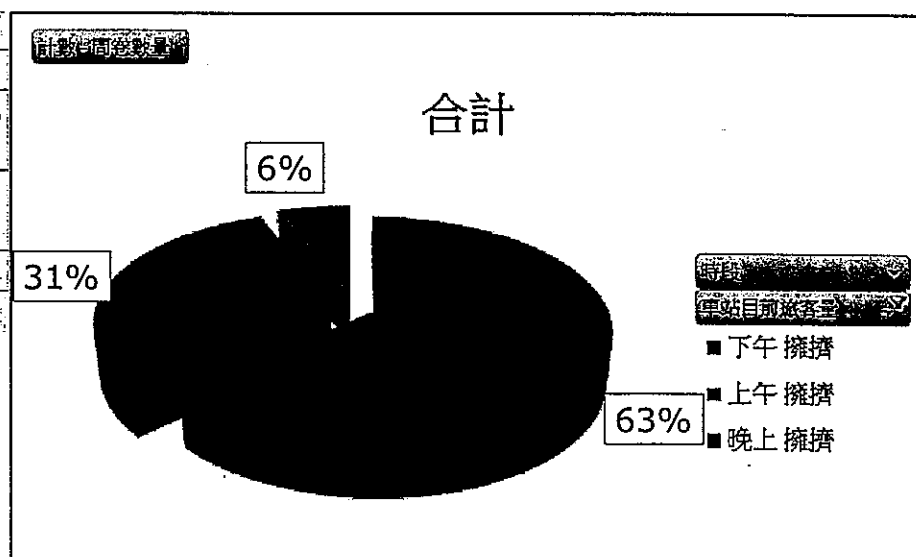


16

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-車站較擁擠的時間

列標籤	計數 - 問卷數量
下午	43
擁擠	43
上午	21
擁擠	21
晚上	4
擁擠	4
總計	68



17

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-以車站功能屬性來分析認為擁擠的時間

觀光車站	列標籤	計數 - 問卷數量
1.下午53%	擁擠	17
2.上午41%	下午	9
3.晚上6%	上午	7
	晚上	1

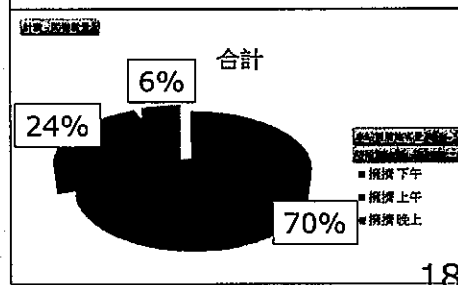
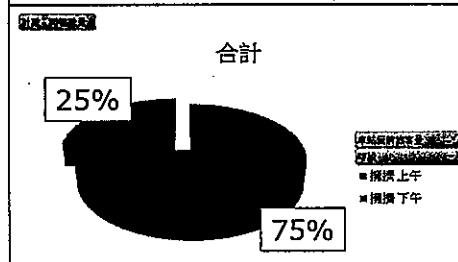
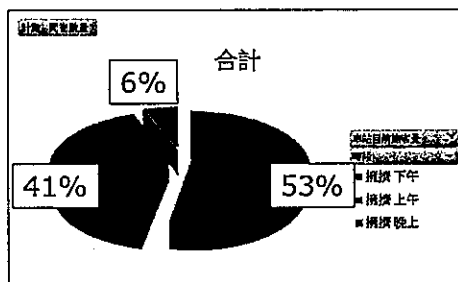
總計 17

通勤車站	列標籤	計數 - 問卷數量
1.上午75%	擁擠	4
2.下午25%	上午	3
3.晚上0%	下午	1

總計 4

城際車站	列標籤	計數 - 問卷數量
1.下午70%	擁擠	47
2.上午24%	下午	33
3.晚上6%	上午	11
	晚上	3

總計 47

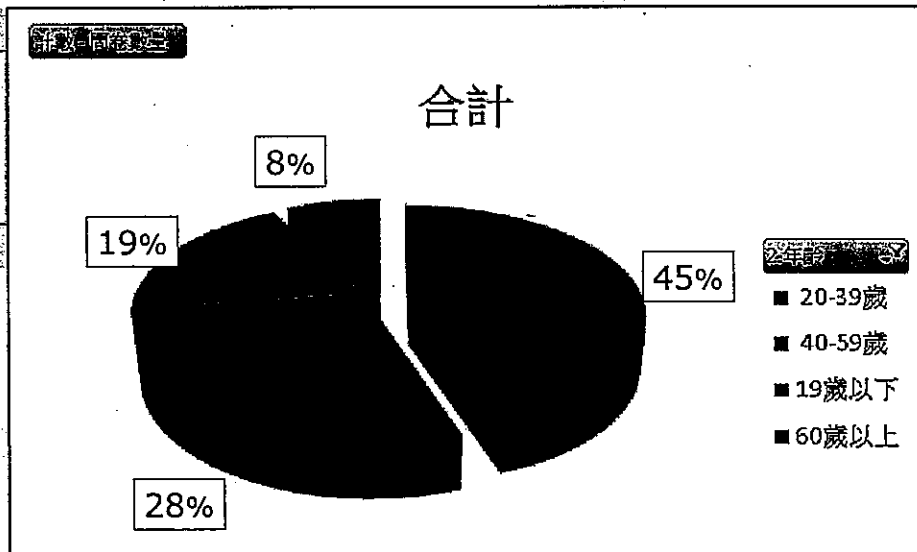


18

推動性別友善車站滿意度調查

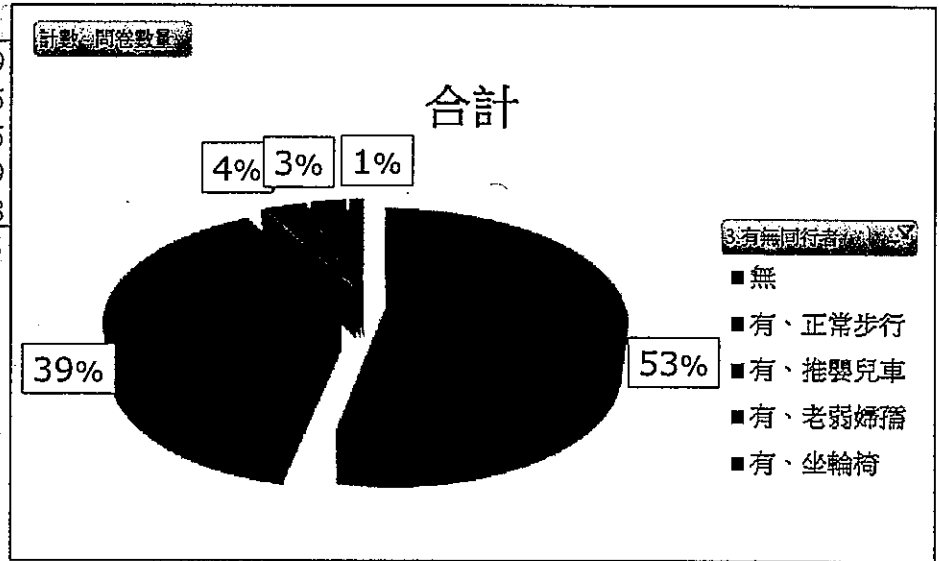
問卷內容-旅客各年齡層的比例

列標籤	計數 - 問卷數量
20-39歲	292
40-59歲	181
19歲以下	128
60歲以上	50
總計	651



推動性別友善車站滿意度調查 問卷內容-有無同行者?

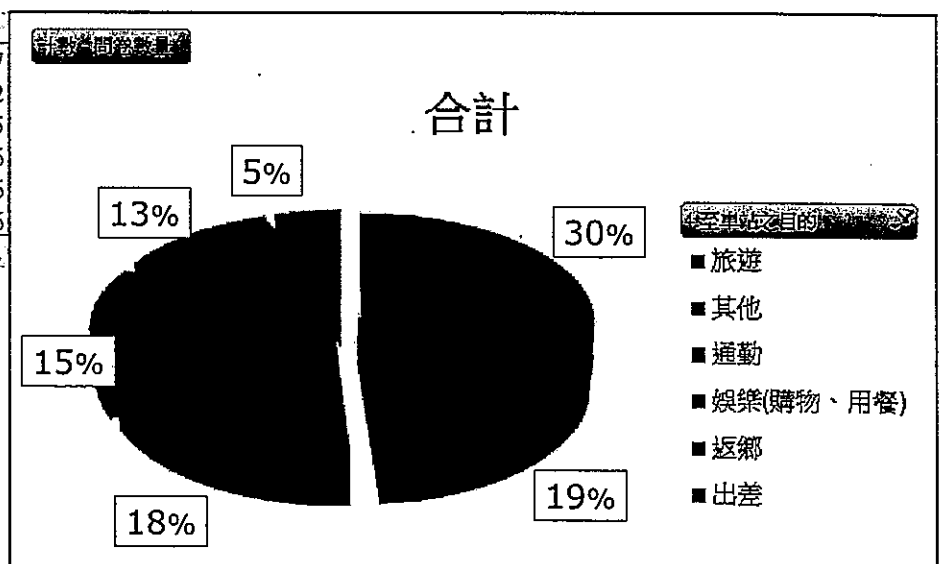
列標籤	計數 - 問卷數量
無	349
有、正常步行	255
有、推嬰兒車	25
有、老弱婦孺	19
有、坐輪椅	8
總計	656



20

推動性別友善車站滿意度調查 問卷內容-您今天到車站的目的?

列標籤	計數 - 問卷數量
旅遊	197
其他	122
通勤	115
娛樂(購物、用餐)	96
返鄉	86
出差	36
總計	652



21

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-以車站功能屬性來分析到車站的目的

觀光車站

- 1.旅遊
- 2.返鄉
- 3.其他

列標籤	計數 - 問卷數量
旅遊	106
返鄉	36
其他	12
通勤	12
出差	9
娛樂(購物、用餐)	4

總計 179

通勤車站

- 1.其他
- 2.通勤
- 3.旅遊

列標籤	計數 - 問卷數量
其他	33
通勤	27
旅遊	25
娛樂(購物、用餐)	15
返鄉	14
出差	6

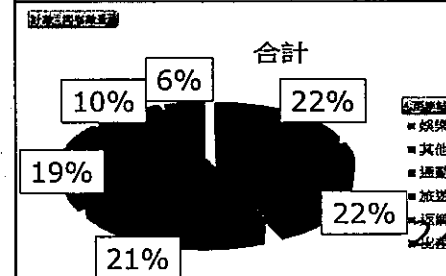
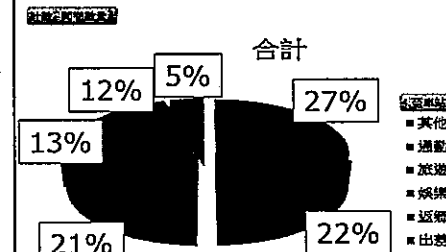
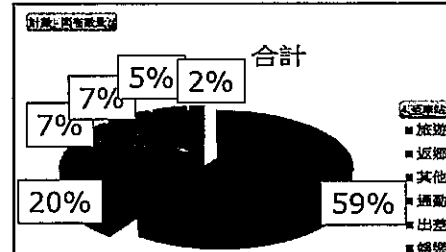
總計 120

城際車站

- 1.娛樂
- 2.其他
- 3.通勤

列標籤	計數 - 問卷數量
娛樂(購物、用餐)	77
其他	77
通勤	76
旅遊	66
返鄉	36
出差	21

總計 353



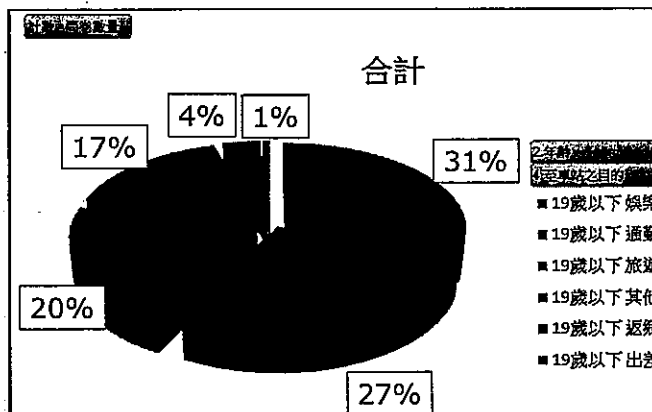
推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-您今天到車站的目的?

年齡層19歲以下

列標籤	計數 - 問卷數量
19歲以下	127
娛樂(購物、用餐)	39
通勤	34
旅遊	26
其他	22
返鄉	5
出差	1

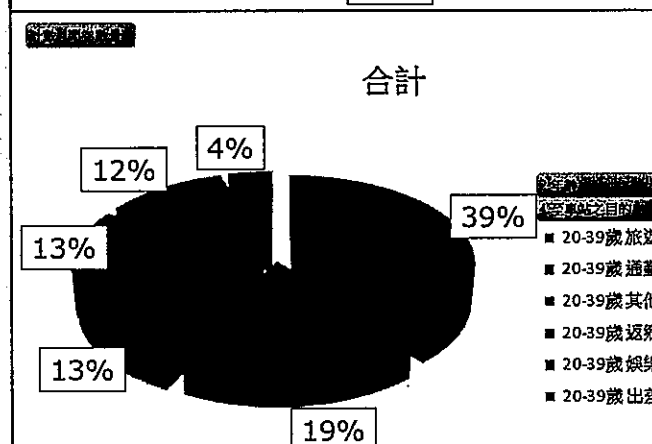
總計 127



年齡層20~39歲

列標籤	計數 - 問卷數量
20-39歲	289
旅遊	112
通勤	54
其他	37
返鄉	37
娛樂(購物、用餐)	36
出差	13

總計 289

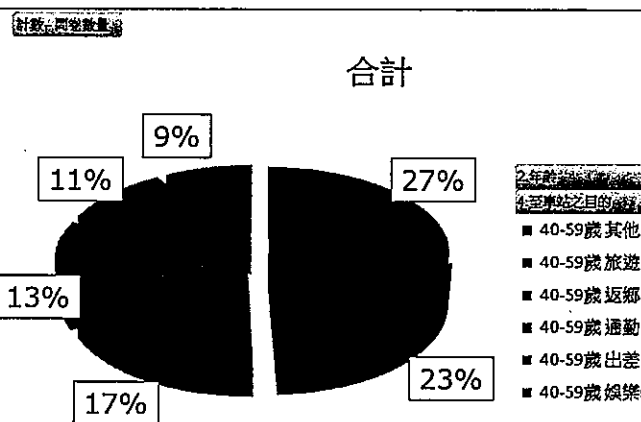


推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-您今天到車站的目的？

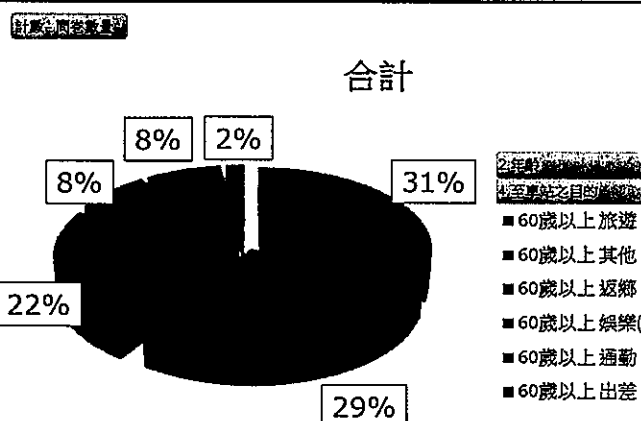
年齡層40~59歲

列標籤	計數 - 問卷數量
40-59歲	178
其他	48
旅遊	40
返鄉	31
通勤	23
出差	20
娛樂(購物、用餐)	16
總計	178



年齡層60歲以上

列標籤	計數 - 問卷數量
60歲以上	49
旅遊	15
其他	14
返鄉	11
娛樂(購物、用餐)	4
通勤	4
出差	1
總計	49

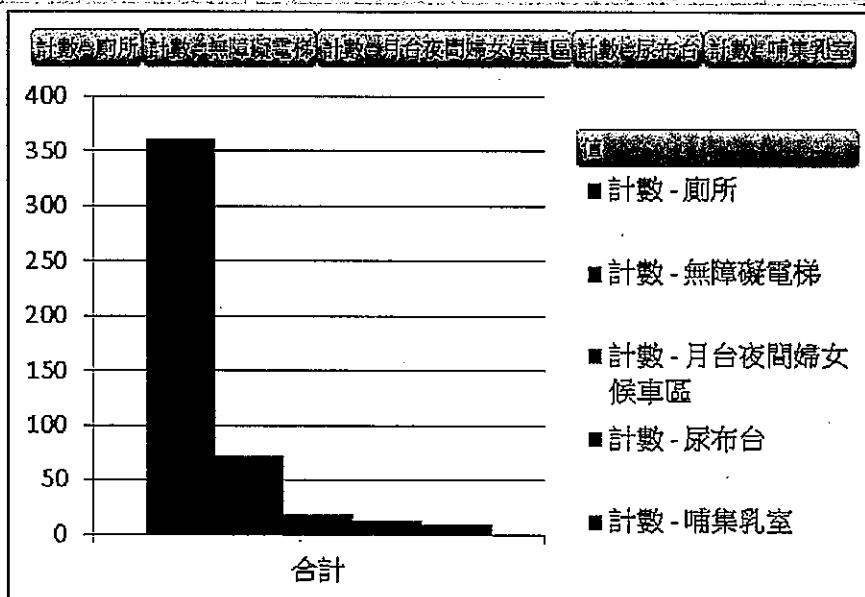


24

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-您今天使用過車站提供之哪些設施？

問卷數量 (全部)	計數 - 廁所	計數 - 無障礙電梯	計數 - 月台夜間婦女候車區	計數 - 尿布台	計數 - 哺集乳室
女	196	39	16	10	10
男	166	34	3	3	
總計	362	73	19	13	10



25

推動性別友善車站滿意度調查

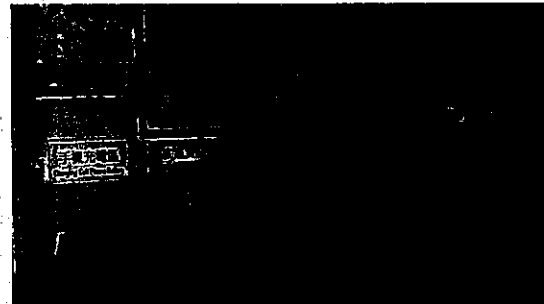
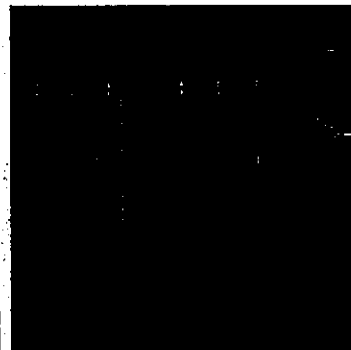
問卷內容-您今天還使用過車站哪些設施？

其他

◎親子廁所 ◎戶外座椅

◎行動座充 ◎販賣機

◎7-11

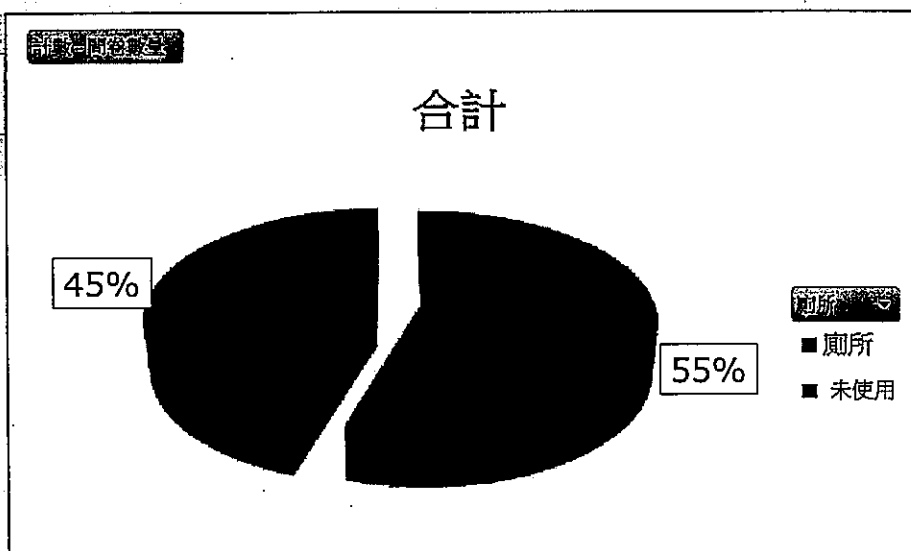


26

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-旅客使用廁所的比例

列標籤	計數	問卷數量
廁所	362	
未使用	298	
總計	660	

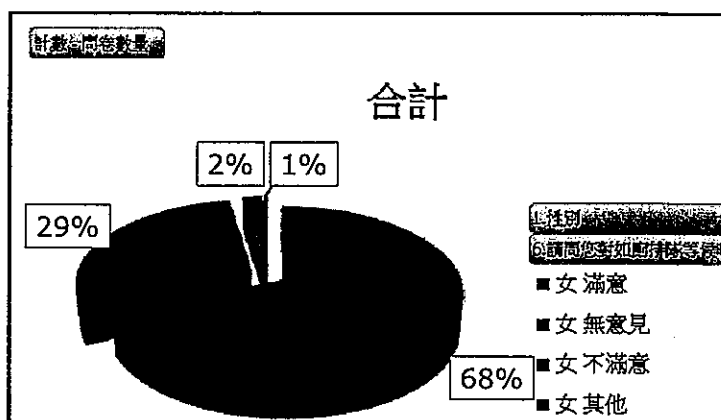


27

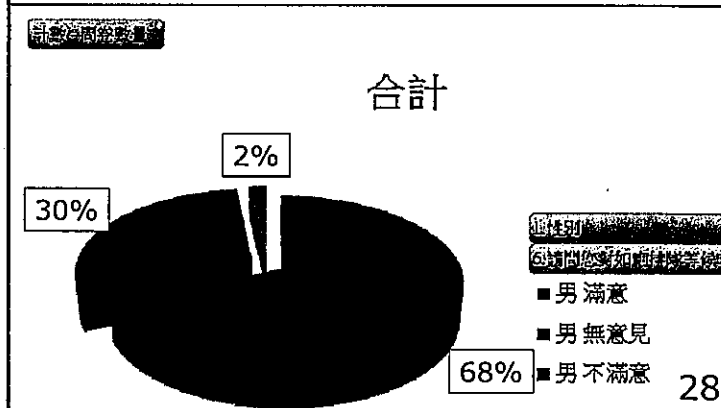
推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您對如廁排隊等候時間滿不滿意？

列標籤	計數 - 問卷數量
日女	194
滿意	132
無意見	57
不滿意	4
其他	1
總計	194



列標籤	計數 - 問卷數量
日男	165
滿意	113
無意見	49
不滿意	3
總計	165



推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您對如廁排隊等候時間滿不滿意？

不滿意的原因

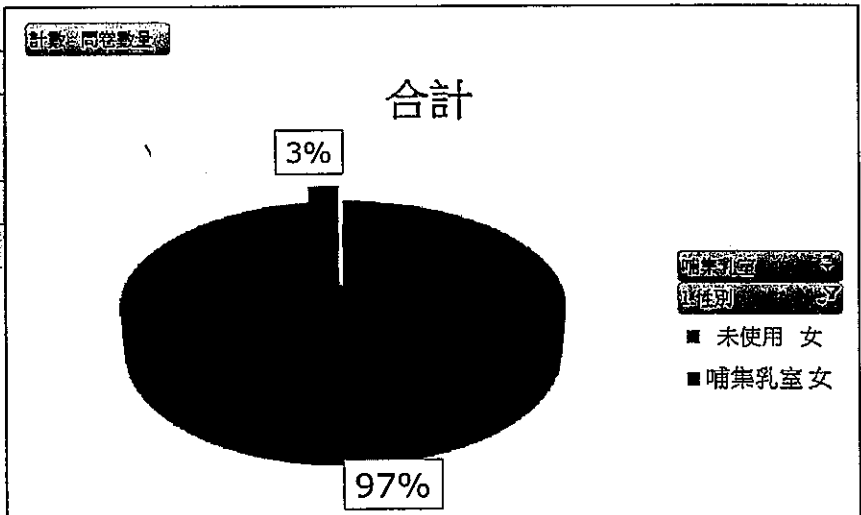
- ◎廁所間數太少、假日人多時間數不足(玉里車站)
- ◎洗手台男女隔開較適合,蹲式馬桶大一點(玉里車站)
- ◎空間過小(玉里車站)
- ◎廁所有異味(玉里車站)
- ◎廁所清潔度再加強(玉里車站)



推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-旅客使用哺集乳室的比例

列標籤	計數 - 問卷數量
未使用	363
女	363
哺集乳室	10
女	10
總計	373

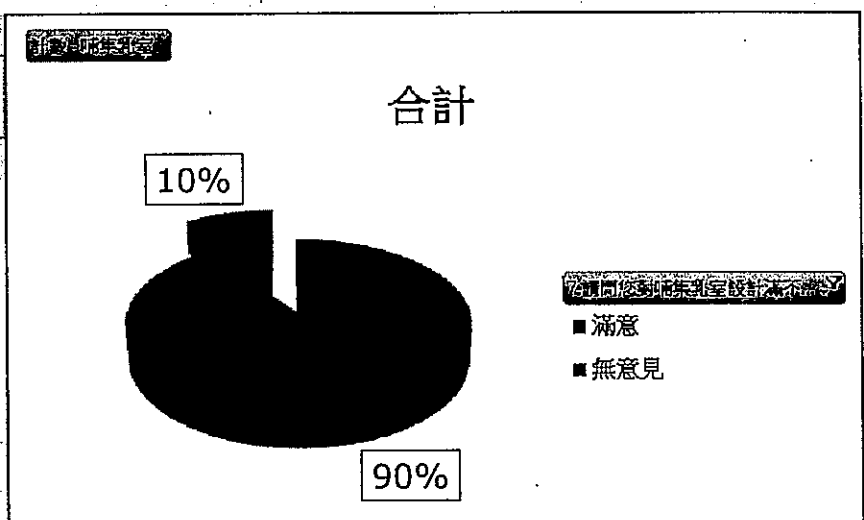
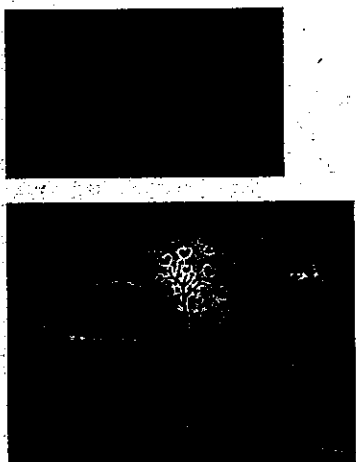


30

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您對哺集乳室設計滿不滿意？

列標籤	計數 - 哺集乳室
滿意	9
無意見	1
總計	10

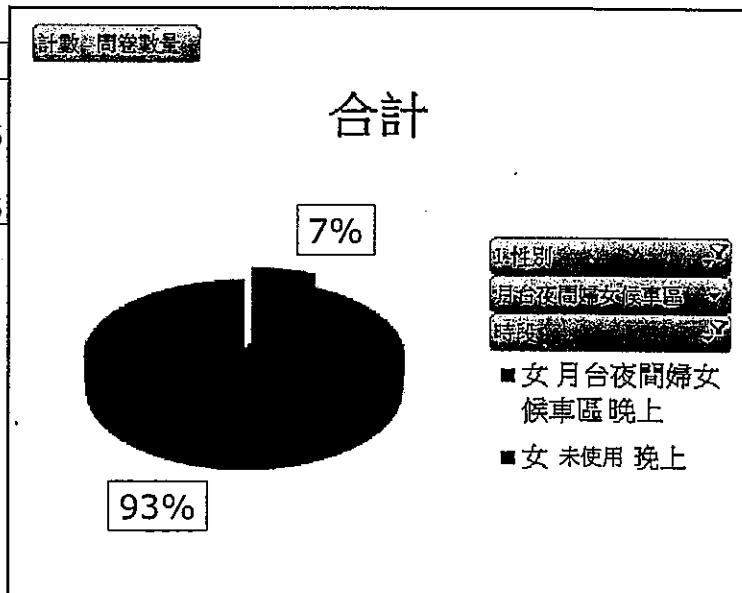


31

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-女性旅客使用夜間婦女候車區的比例

列標籤	計數 - 問卷數量
女	82
月台夜間婦女候車區	6
晚上	6
未使用	76
晚上	76
總計	82

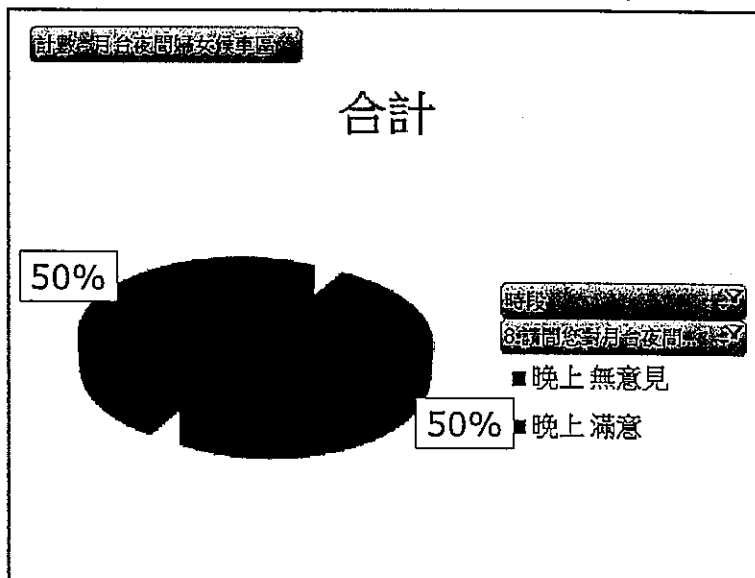


32

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您對夜間婦女候車區設計滿不滿意？

列標籤	計數 - 月台夜間婦女候車區
晚上	6
無意見	3
滿意	3
總計	6

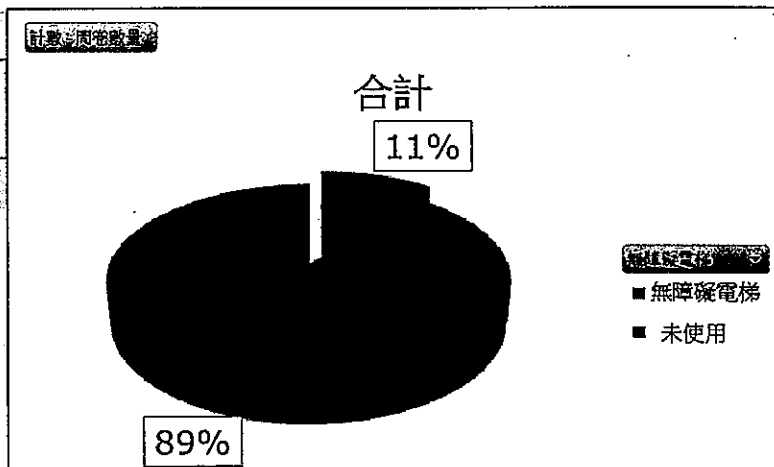


33

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-旅客使用無障礙電梯的比例

列標籤	計數 - 問卷數量
無障礙電梯	73
未使用	587
總計	660

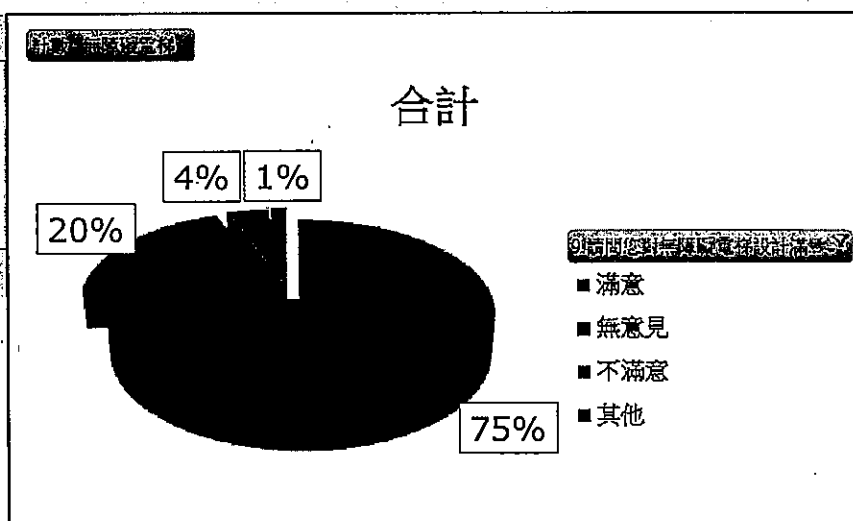


34

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您對無障礙電梯設計滿不滿意？

列標籤	計數 - 無障礙電梯
滿意	54
無意見	14
不滿意	3
其他	1
總計	72



不滿意的原因

◎等待時間太久(潮州車站)

◎動線有改善空間(瑞穗車站)

35

推動性別友善車站滿意度調查

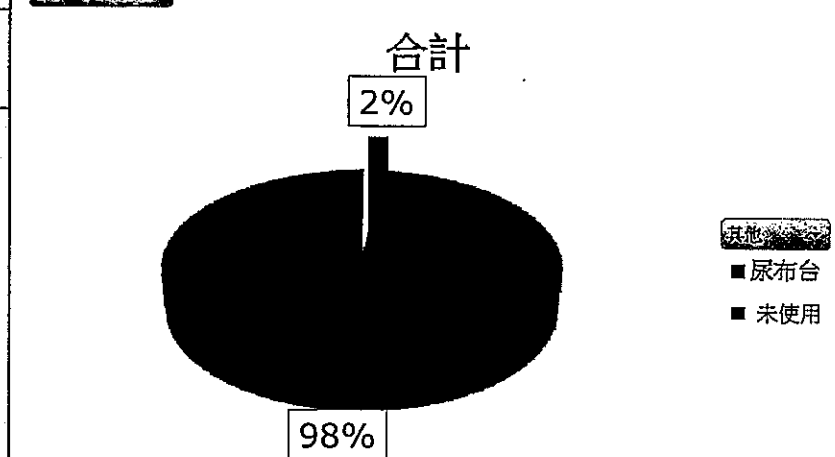
問卷內容-旅客使用尿布檯的比例

列標籤 計數 - 問卷數量

尿布台	13
未使用	647
總計	660



計數 - 問卷數量



36

推動性別友善車站滿意度調查

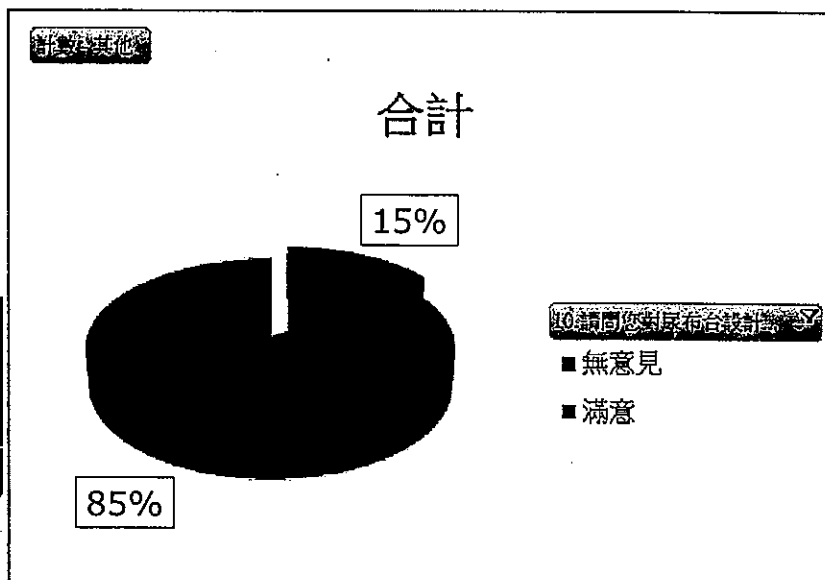
問卷內容-請問您對尿布檯設計滿不滿意？

列標籤 計數 - 其他

無意見	2
滿意	11
總計	13



計數 - 其他

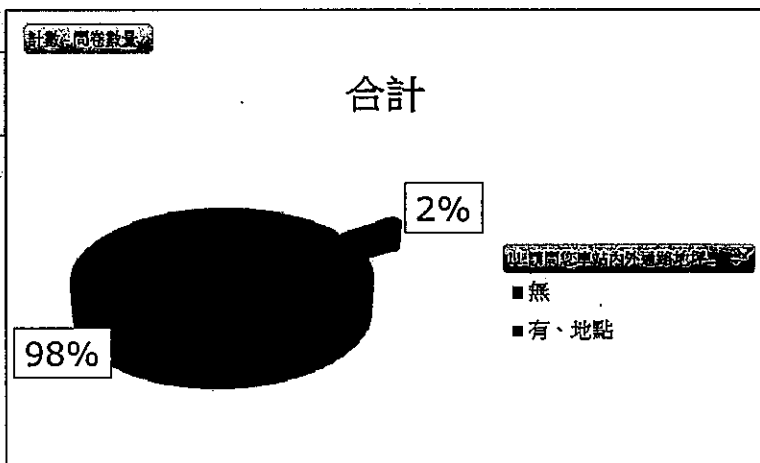


37

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您車站內外通路地坪，有無坑洞不平整之處？

列標籤	計數 - 問卷數量
無	643
有、地點	10
總計	653



不平整地點

◎車站旁、轉彎處(壽豐車站)

◎前面廣場、無障礙空間不平(玉里車站)

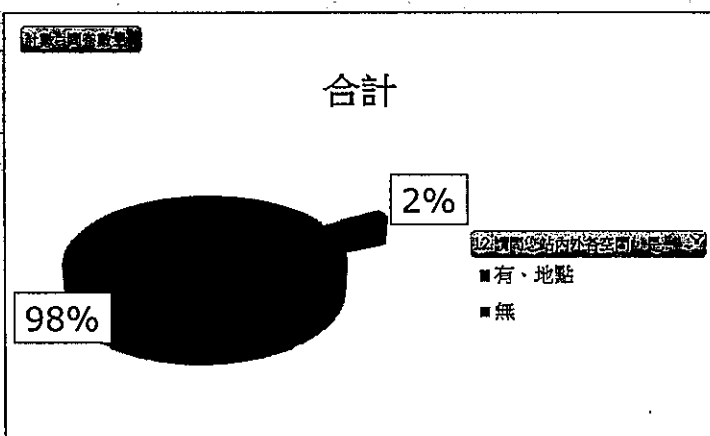
◎有(員林車站)

38

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您站內外各空間，是否有照明不足或安全死角？

列標籤	計數 - 問卷數量
有、地點	14
無	639
總計	653



照明不足地點

◎站外照明應加強(新城車站) ◎走道 (玉里車站)

◎地下道、面對售票口右邊太暗(瑞穗車站)

◎候車處(西勢車站) ◎廁所通道(員林車站)

39

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您對推動性別友善車站有何寶貴意見或建議？

意見或建議

◎潮州車站：下樓無電扶梯，不方便。

◎新城車站：候車室欠空調。

◎玉里車站：

希望有飲水機、候車室欠空調、無障礙坡道要短一點、通道太狹窄、可設計一點圖在正立面、車站牆面可再美化、車站前面可多種植物、希望儘快完工避免造成旅客不便、站前時鐘時刻與鐘響不一致、多一些友善關懷、希望讓更多有障礙的人方便。

◎瑞穗車站：

希望儘快完工避免造成旅客不便、自行車設施希望多加強、動線有改善空間、動線不方便、上下樓梯買車票及提重物爬樓梯不方便、候車室欠空調。

40

推動性別友善車站滿意度調查

問卷內容-請問您對推動性別友善車站有何寶貴意見或建議？

鼓勵

◎瑞穗車站：都很好、覺得意外的好、很棒、加油、
手機座充是很棒的設置希望繼續保持。

◎玉里車站：很好、加油、很乾淨、台鐵加油。



41

肆、CEDAW條文及建議內容

(一) 說明

依據消除對婦女一切形式歧視公約第3條，「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」

茲將本局在落實CEDAW條文以建構性別友善車站之具體成果說明如下：

42

肆、CEDAW條文及建議內容

(二) 全方位的性別平等空間



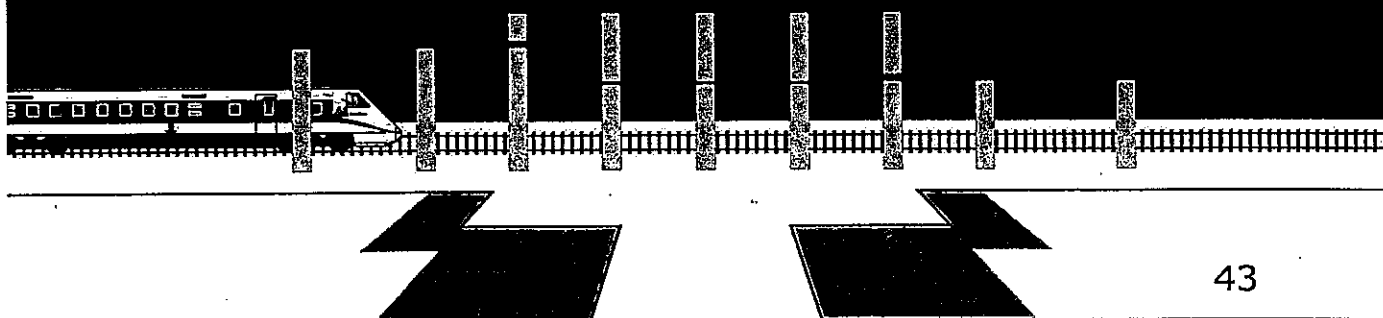
- ◎站前廣場
- ◎停車空間
- ◎引導標誌
- ◎無障礙坡道
- ◎愛心服務鈴

- ◎明亮大廳
- ◎購票窗口
- ◎候車座區
- ◎藝術賞析
- ◎販賣餐飲

- ◎多功能廁所
- ◎無障礙電梯
- ◎緊急求助鈴
- ◎哺乳室
- ◎尿布台

- ◎無障礙設施
- ◎安心候車區
- ◎監視系統
- ◎安全路徑

- ◎諮詢服務
- ◎遊客中心
- ◎開放空間
- ◎轉乘接駁



43

陸、與CEDAW有關之議題解析

(一) 議題解析

◎何謂「建構友善車站環境」理念？

從規劃、設計之初即導入性平設計理念，全面推動並落實車站性平空間設計，以滿足不同性別、性傾向或性別認同者對於空間使用之特殊需求與感受。

◎如何建構安全無懼之車站空間與環境？

消除不同性別、性傾向或性別認同者使用之潛在威脅或不利之影響。

48

陸、與CEDAW有關之議題解析

(二) 議題解析發現

◎廁所是車站的門面

統計發現55%的旅客會使用車站廁所，因此如何精進廁所設計，使嫌惡設施成為車站亮點將是課題所在。

◎需求與屬性正相關

到車站的目的與車站功能屬性有正相關，如觀光車站以旅遊為主，故相關需求設施，如導覽地圖等資訊應予備具。

◎預留彈性使用機制

城際車站的擁擠程度較高(13%)，因此，在空間設計上應依車站功能的特殊需求，預留未來旅運增加之擴充機制。

49

陸、與CEDAW有關之議題解析

(二) 議題解析發現

◎貼心設施溫暖人心

車站的一些貼心設施(如座椅、行動座充等)往往會讓旅客留下深刻印象，費用不多卻極具效益。

◎創意設計車站亮點

在滿足實質功能的需求下倘能適當加入貼心的創意設計，將使車站成為兼具理性與感性的空間亮點。

◎積極回應旅客意見

旅客反映對車站性別友善設施之具體意見已納入本局設計注意事項編修研議。另有關車站現況缺失亦予改善妥處。

50

(三) 結語

1. 車站設計應能與時俱進

車站設計沒有最好；只有更好。各方回饋的意見與鼓勵都是我們持續成長進步的養分，吾將一本初衷，戮力以赴。

2. 發揚性別平等核心價值

我們以扮演「公共工程落實性別平等政策」之火車頭自詡，謹秉友善環境設計理念，發揚性別平等核心價值。

3. 貫徹執行機制持續精進

我們已建立滾動檢討及持續精進機制，在落實性別平等空間的道路上已昂首邁步，爾後亦將一往直前，永不停滯。

51

將推動性別平等的熱忱，
沿鐵道的軌跡傳遞不息。

簡報完畢



52

案例摘要表

機關(單位)	交通部高速公路局中區養護工程分局
案例名稱	有溫度的清水夜明珠
案例緣由	情境一：原清水服務區室外排水溝蓋縫隙過大，造成穿高跟鞋的行人鞋跟易踩空而扭傷腳踝。 情境二：男性用路人反應有使用梳妝檯之需求；另外，多元性別者在使用男、女廁時易發生尷尬情形。 情境三：隨著外籍移工、外籍配偶與觀光客的增加，逐漸產生穆斯林祈禱室的需求，但現行公共場所的穆斯林祈禱室多為男、女共用，穆斯林教徒在使用上多有不便。
案例內容簡述	本分局由清水服務區作為性別平權推動的起點，以人性關懷的「溫度」為推動主題，落實細心、用心、貼心的服務宗旨，打造有愛無礙安全平權的優質休憩空間，以主題—「有溫度的清水夜明珠〔打造友善、多元、平權的幸福平臺〕」獲得行政院性別平等處第16屆「金馨獎」—性別平等創新獎優等。該獎項針對「與性別平等之關聯性」、「將性別觀點融入業務程度」、「開發及運用資源情形」、「創意性」、「影響程度(具體績效)」、「跨機關合作機制」等6面向作為考核基準。本案例之內涵即是以該6項指標為依據，呈現本局各項具體符應CEDAW條文之措施。
關鍵字	清水夜明珠、清水服務區、CEDAW第5條、CEDAW第13條
現行法規/措施/統計結果	清水服務區性別平等相關措施如下： 一、提供貼心的公共環境、保障隱私安全—清水服務區設有全方位的夜間安心車位，並於室外排水溝加裝細目金屬網版，避免穿高跟鞋之行人扭傷腳踝；另為避免遊客走光，將樓梯鏤空處以彩繪隔板阻隔，且每日辦理反針孔攝影偵測1次。此外，為保障婦女之權利與隱私權，獨立設置以實體區隔並有專人管理之男、女駕駛人休息室(綠舟小屋)。 二、消弭性別歧視、打造實質的性別平等—服務區設置中性廁所；男、女廁皆設置梳妝檯及更衣室，且皆設有親子廁所；考量到男、女穆斯林需求不同，特別將男、女祈禱室分開。

	三、此外，本分局平時利用國道資訊補給站、宣導電視、LED 跑馬燈等科技資源進行性別平權觀念宣導，並與 OT 營運商結合民間團體及弱勢族群之活動配合設立性別平等業務宣導小站，使往來民眾瞭解政府之性別平等政策推動方向。 其中，全方位的夜間安心車位、男廁設置梳妝檯以及男、女區隔之駕駛人休息室與穆斯林祈禱室，親子互動娛樂設施等皆為國道服務區之創新作為。
相關 CEDAW 條文及一般性建議	以下分別說明清水服務區設施及其所對應之 CEDAW 條文 一、服務區設立中性廁所且男、女廁所皆設置梳妝檯及更衣室，去除特定性別偏見—CEDAW 第 5 條 締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。 二、服務區之男、女廁所皆設有親子廁所及尿布檯，確保父、母親皆可照顧子女—CEDAW 第 5 條 締約各國應採取一切適當措施：(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。 三、服務區設置哺、集乳室，全方位之夜間安心停車位，防偷窺階梯，男、女分隔之綠舟小屋(駕駛人休憩室)，男、女分開的穆斯林祈禱室等，利用視訊科技設備以及結合政府機關與私人企業共同進行性別平等業務宣導等措施，皆有助於保障婦女參與娛樂生活等權利—CEDAW 第 13 條 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。
教學目標	促進公部門人員對 CEDAW 相關條文及其一般性建議之瞭解，進而應用於高速公路局所屬服務區或其他交通部所屬機關(構)設置用路人相關設施時之考量與改進。
討論議題	如何藉由改善服務區設施，滿足男、女性、多元性別者及穆斯林教徒之多元需求，保障不同族群在國道旅途中之平等權益？

教材講義

一、案例內容

情境一：服務區室外排水溝蓋縫隙過大，造成穿高跟鞋的行人鞋跟易踩空而扭傷腳踝。

情境二：服務區男性用路人反應有使用梳妝檯之需求；另外，多元性別者在使用男、女廁時易發生尷尬情形。

情境二：隨著外籍移工、外籍配偶與觀光客的增加，逐漸產生穆斯林祈禱室的需求，但現行公共場所的穆斯林祈禱室多為男、女共用，穆斯林教徒在使用上多有不便。

藉由以上幾則民眾反應之問題，本分局由清水服務區作為性別平權推動的起點，以人性關懷的「溫度」為推動主題，落實細心、用心、貼心的服務宗旨，打造有愛無礙安全平權的優質休憩空間，以主題——「有溫度的清水夜明珠〔打造友善、多元、平權的幸福平臺〕」獲得行政院性別平等處第 16 屆「金馨獎」——性別平等創新獎優等。該獎項針對「與性別平等之關聯性」、「將性別觀點融入業務程度」、「開發及運用資源情形」、「創意性」、「影響程度(具體績效)」、「跨機關合作機制」等 6 面向作為考核基準。本案例之內涵即是以該 6 項指標為依據，呈現本局各項具體符應 CEDAW 條文之措施。

二、現行法規/措施/統計結果

清水服務區性別平等相關措施如下：

1. 提供貼心的公共環境、保障隱私安全——清水服務區設有全方位的夜間安心車位，並於室外排水溝加裝細目金屬網版，避免穿高跟鞋之行人扭傷腳踝；另為避免遊客走光，將樓梯鏤空處以彩繪隔板阻隔，且每日辦理反針孔攝影偵測 1 次。此外，為保障婦女之權利與隱私權，獨立設置以實體區隔並有專人管理之男、女駕駛人休息室(綠舟小屋)。

2. 消弭性別歧視、打造實質的性別平等—服務區設置中性廁所；男、女廁皆設置梳妝檯及更衣室，且皆設有親子廁所；考量到男、女穆斯林需求不同，特別將男、女祈禱室分開。
3. 此外，本分局平時利用國道資訊補給站、宣導電視、LED 跑馬燈等科技資源進行性別平權觀念宣導，並與 OT 營運商結合民間團體及弱勢族群之活動配合設立性別平等業務宣導小站，使往來民眾瞭解政府之性別平等政策推動方向。

其中，全方位的夜間安心車位、男廁設置梳妝檯以及男、女區隔之駕駛人休息室與穆斯林祈禱室，親子互動娛樂設施等皆為國道服務區之創新作為。

三、相關 CEDAW 條文及一般性建議內容

以下分別說明清水服務區設施及其所對應之 CEDAW 條文：

(一) CEDAW 第 5 條 締約各國應採取一切適當措施：

- (a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。
- (b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

1. 清水服務區設立中性廁所，且男、女廁所皆設置梳妝檯及更衣室，可改變男女的社會和文化行為模式，消除特定性別偏見—對應 CEDAW 第 5 條(a)。
2. 清水服務區之男、女廁所皆設有親子廁所及尿布檯，確保父、母親皆可照顧子女，確認教養子女是父母的共同責任，且優先考慮子女的利益—對應 CEDAW 第 5 條(b)。

(二) CEDAW 第 13 條 經濟和社會福利

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

- (a) 領取家屬津貼的權利；
- (b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
- (c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

1. 服務區設置哺、集乳室，全方位之夜間安心停車位，防偷窺階梯，男、女分隔之綠舟小屋(駕駛人休憩室)，男、女分開的穆斯林祈禱室等，利用視訊科技設備以及結合政府機關與私人企業共同進行性別平等業務宣導等措施，皆有助於保障婦女參與娛樂生活等權利——對應 CEDAW 第 13 條 (c)。

(三) CEDAW 一般性建議第 28 號第 5 點

雖然《公約》僅提及性歧視，但結合對第 1 條和第 2 條(f)款和第 5 條(a)款的解釋表明，《公約》也涵蓋對婦女的性別歧視。這裏的「性」指的是男性與婦女的生理差異。而「性別」指的是社會意義上的身分、歸屬和婦女與男性的作用，以及社會對生理差異所賦予的社會和文化含義，正導致男性與婦女之間的等級關係，亦造成男性在權力分配和行使權利時處於有利地位，婦女則處於不利地位。婦女和男性的社會定位受到政治、經濟、文化、社會、宗教、意識形態和環境因素的影響，亦可透過文化、社會和社區的力量加以改變。這可能意味即使對婦女和男性給予相同或中性的待遇，若不承認婦女在性別方面，本來已處於弱勢地位且面臨不平等，前述待遇的後果或影響，將導致婦女行使其權利時受拒，則仍可能構成對婦女的歧視。

1. 藉由前述清水服務區男、女廁所一致之相關措施，將影響社會大眾之生活環境與意識形態，透過文化的力量加以改變婦女的不平等地位——對應 CEDAW 一般性建議第 28 號第 5 點。

四、改進作為

透過本次案列的情境內容，可以知道本分局清水服務區細目金屬網板水溝蓋、中性廁所、附有梳妝檯與更衣室之男、女廁所，以及男女分開之駕駛人休息室和穆斯林祈禱室、夜間安心停車位、親子廁所等設置均考量到性別平等。目前使用情形與使用頻率均呈現優良的效果，為持續推動性別平等與落實 CEDAW，將持續蒐集用路人之使用者經驗與相關數據，配合相關法令規定，持續改善更新。

五、與 CEDAW 有關之討論議題及解析

本案例討論議題為：如何藉由改善服務區設施，滿足男、女性、多元性別者及穆斯林教徒之多元需求，保障不同族群在國道旅途中之平等權益？

清水服務區落實 CEDAW 的精神，從服務區的細目金屬網板水溝蓋、中性廁所、男廁梳妝檯與男女分開之穆斯林祈禱室設置等，皆符合 CEDAW 的積極作法，創造支持、友善婦女人權之環境，確保實質上的男女平等，提升服務區品質。藉由本案例，期能形成推波助瀾的效應，促進公部門人員對 CEDAW 相關條文及其一般性建議之瞭解，進而應用於高速公路局所屬服務區或其他交通部所屬機關(構)設置用路人相關設施時之考量與改進，進一步影響其他公共場域與設施積極參與改善的之可行性。



教學目標

促進公部門人員對CEDAW相關條文及其一般性建議之瞭解，進而應用於高速公路局所屬服務區或其他交通部所屬機關(構)設置用路人相關設施時之考量與改進。

案例內容

- 情境一：原清水服務區室外排水溝蓋縫隙過大，造成穿高跟鞋的行人鞋跟易踩空而扭傷腳踝。
- 情境二：男性用路人反應有使用梳妝檯之需求；另外，多元性別者在使用男、女廁時易發生尷尬情形。
- 情境三：隨著外籍移工、外籍配偶與觀光客的增加，逐漸產生穆斯林祈禱室的需求，但現行公共場所的穆斯林祈禱室多為男、女共用，穆斯林教徒在使用上多有不便。

現行法規/措施/統計結果



· PART ONE 與性別平等之關聯性

· PART TWO 將性別觀點融入業務程度

· PART THREE 開發及運用資源情形

· PART FOUR 創意性

· PART FIVE 影響程度

· PART SIX 跨機關合作機制

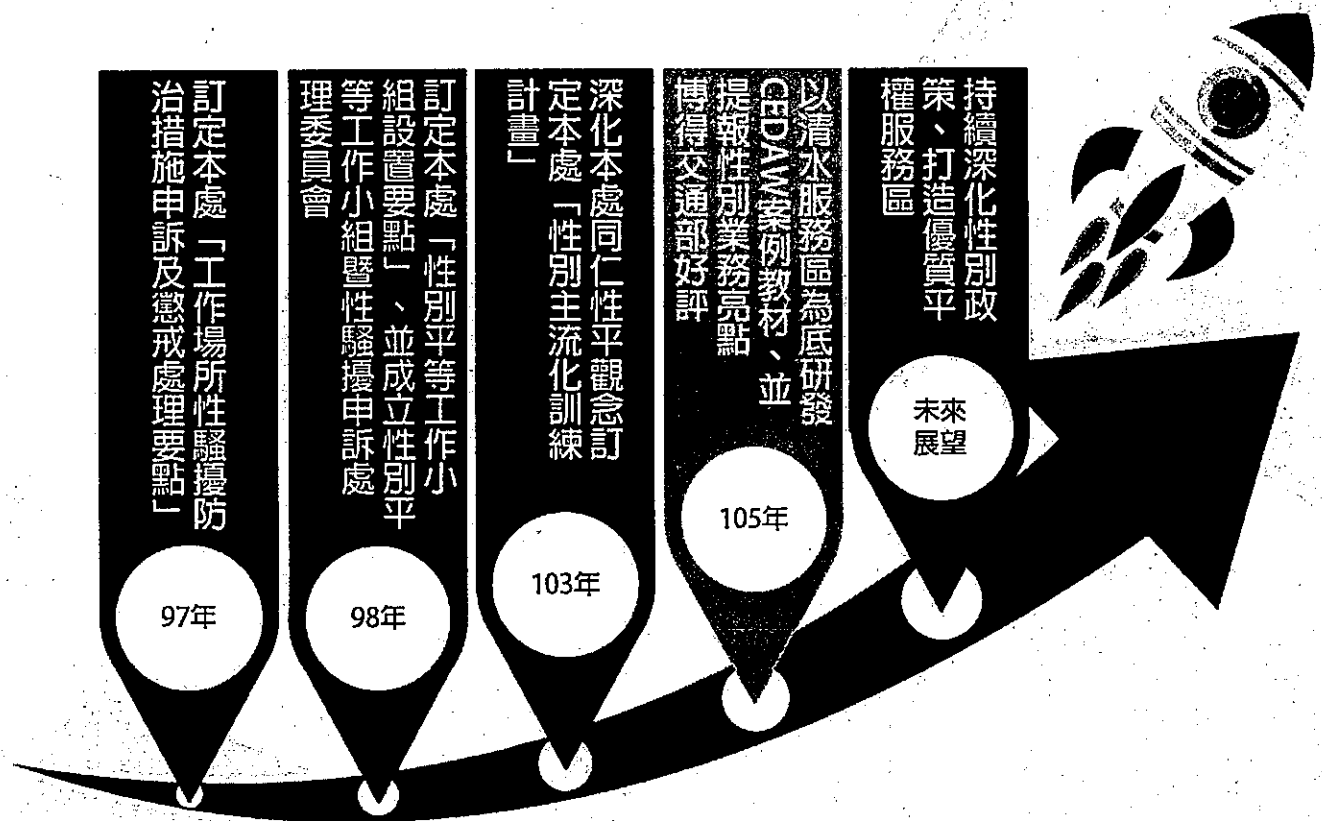
5

PART ONE

與性別平等之關聯性

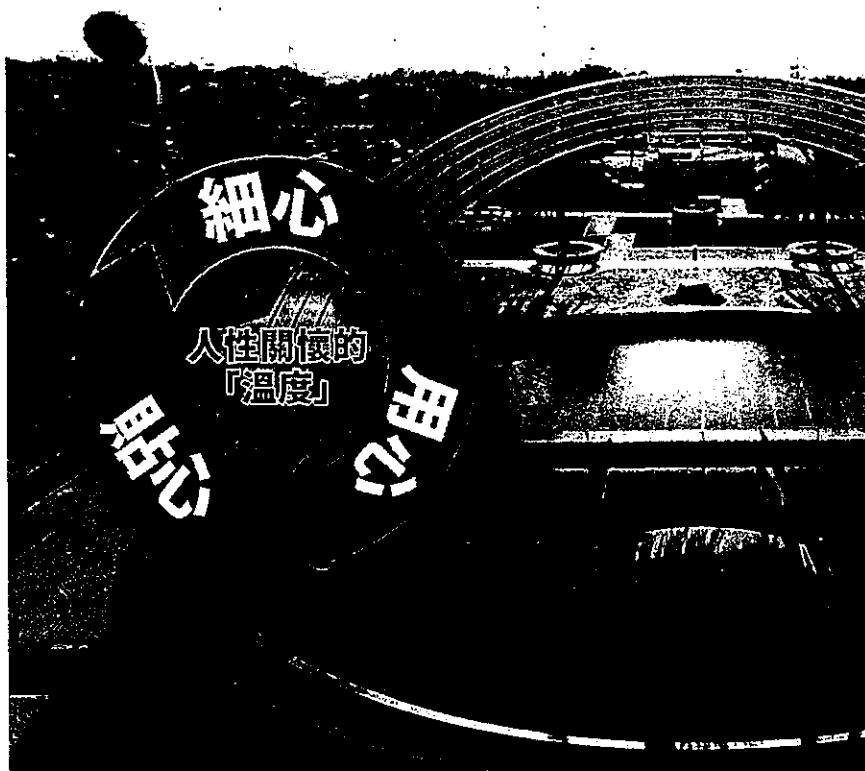
6

性別平等業務推動歷程



7

有溫度的清水夜明珠



硬體是冰冷的、制度是固定的，只有人是情感、服務是有溫度的。

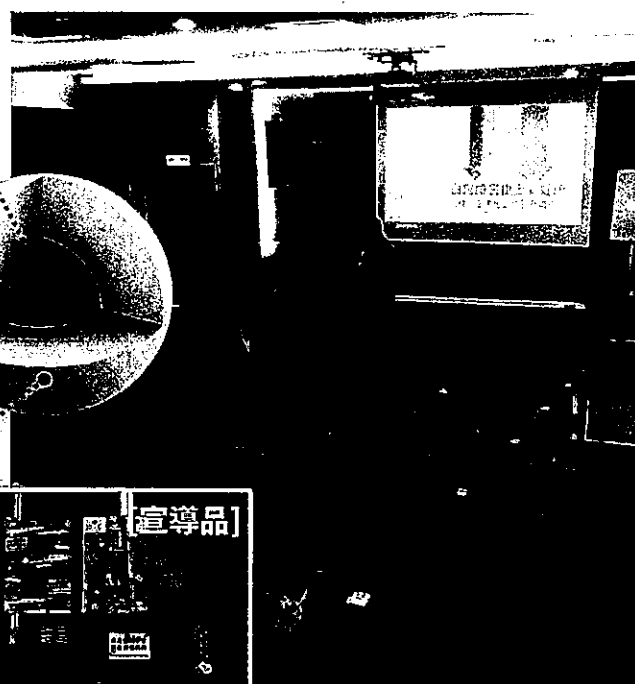
「溫度」是我們的主軸，搭配「用心、貼心、細心」三服務宗旨，將設施融入性別平等概念。

8

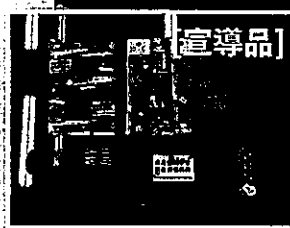
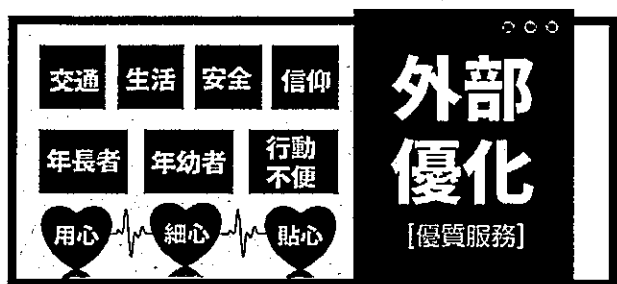
服務設施由內(軟體)而外(硬體)-融入性平觀念及意識



[談性別主流化之性別意識培力教育訓練]



達到促進實質性別平等之效



9

PART TWO

將性別觀點融入業務程度

打造安全平權的休憩空間

從進入服務區到離開、提供細心、用心、貼心服務。

平等對待、安全便利

便捷
停車

友善
如廁

貼心
環境

安全
防護

多元
滿足

安心車位

梳妝台

保護隱私

駕駛人休息室

親子

無障礙車位

中性廁所

安全防護

胎紋胎壓檢測

信仰

11

打造安全平權的休憩空間

性平不再只是口號! 而是具體實現!

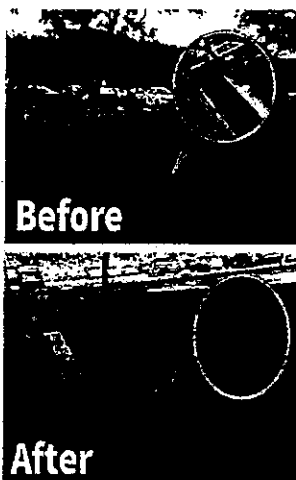
- STEP 1
01 行得抬頭挺胸
- STEP 2
02 展現迷人氣息
- STEP 3
03 拒絕異樣眼光
- STEP 4
04 不再恐懼害怕

- 1 提供貼心的公共環境
服務區室外排水溝蓋空隙過大，本處特予加裝細目金屬網板，避免女性行人鞋跟踩空扭傷腳踝，強化安全。
- 2 打造實質的性別平等
空間規劃導入性平概念，不分男女於廁所設置具梳妝台及更衣室，讓民眾神采奕奕、容光煥發的往下一個旅途前進。
- 3 消弭性別歧視
於服務區內設置中性廁所，方便不同人士使用，提供安心無障礙的如廁環境，有效保護每個人的隱私。
- 4 保障隱私安全
除每日辦理反針孔攝影偵測1次之外，為避免遊客走光，將樓梯樓空處彩繪隔板將其阻隔，打造安全自在的休憩環境。

12

打造安全平權的休憩空間

提供貼心的公共環境



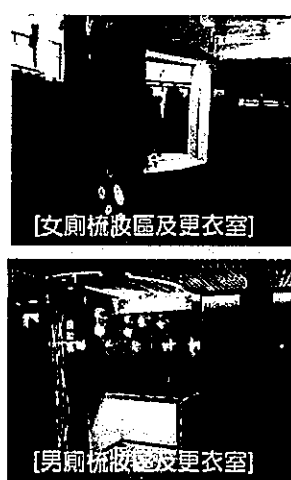
保持優雅、遠離狼狽

消弭性別歧視



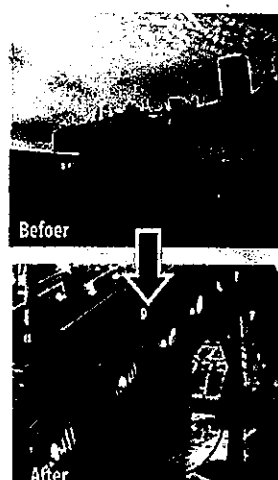
導入性平 保護隱私

打造實質的性別平等



風姿綽約、男女兼具

保障隱私安全



有效隔離避免走光

13

PART THREE

開發及運用資源情形

14

軟硬兼施-實踐社會公平正義

■ 展現軟實力



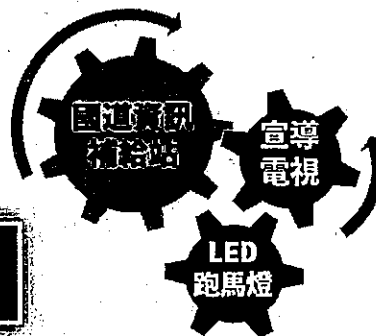
■ 善用活動資源



使民衆能即刻瞭解政府性別平等政策推動方向



■ 善用科技資源



[人講會嘴乾、機器抹喊累]

24小時

輪播的方式進行性別平權觀念宣導

178,416 次

105年播放性別平等意識宣導次數

15

軟硬兼施-實踐社會公平正義

■ 硬是要關懷 有愛無礙 3♥的優質休憩空間

- 各年齡層
- 男女並重
- 特殊需求服務提供



銀髮族比例增加

父母單獨帶小孩出遊比率高

保護及支持婦女哺乳權

夜間安心停車安全

行動不便者日增

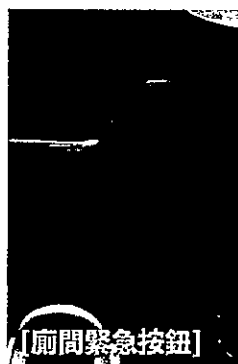
軟硬兼施-實踐社會公平正義

硬是要關懷 有愛無礙 3♥的優質休憩空間



符合各年齡層需求

有鑑於臺灣慢慢走入高齡化社會，為體貼行動不便者的銀髮族，於廁所設置扶手及成人換尿布床，並率先加裝了腸造口清洗盆，建構友善的公共服務空間。



【廁間緊急按鈕】



【友善公廁】



【入口加裝扶手】

【廁間加裝扶手】

17

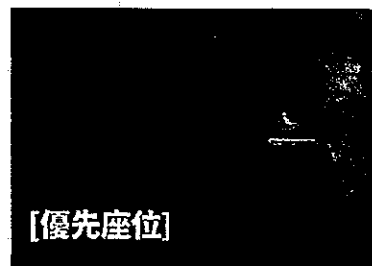
軟硬兼施-實踐社會公平正義

硬是要關懷 有愛無礙 3♥的優質休憩空間

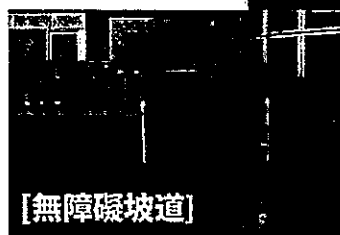


弱勢族群友善設施

落實人道關懷的服務理念於各服務據點，設置無障礙設施及用餐環境、用心打造優質的洽公、休憩環境。



【優先座位】



【無障礙坡道】



【無障礙電梯】



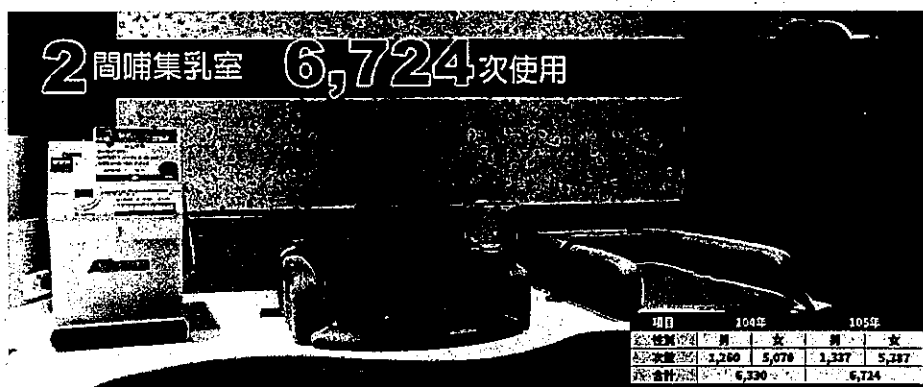
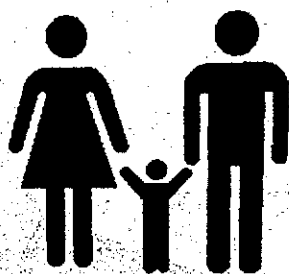
【無障礙廁所】

18

軟硬兼施-實踐社會公平正義

硬是要關懷 有愛無礙 3♥的優質休憩空間

幸福的親子環境



19

PART FOUR

創意性

20

國內標竿

安全的來-男女兼顧 夜間安心停車位



21

國內標竿

安心休憩-男女平權

五顆星的綠舟小屋



有別於僅以布幔為區隔之休息室，以實體區隔，並有專人協助管理及監視安全，更達到保障婦女之權利與隱私權，使其不受干擾的安心休息。

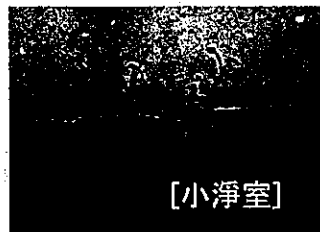


22

尊重多元宗教

幽靜、安全、舒適兼顧的穆斯林祈禱室

我們察覺政策執行及國際人權趨勢，增設國道唯一穆斯林祈禱室，此外祈禱室特別將男、女分開各1間，提供穆斯林兩性旅客優質且符合需求的貼心服務。



[小淨室]



[女祈禱室]



[男祈禱室]

106年共計**73**人次使用

跨域合作

國道唯一

性別平權

23

打造服務區成為幸福平台

為了讓用路人帶小孩有更好的休憩及活動空間，特別設置許多的親子設施，來提升互動，拉近彼此的距離，將服務區打造成親子同樂的樂園。

親子歡樂 求婚聖地

寓教於樂

● 寓教於樂

● 親子互動

● 老少咸宜

● 求婚聖地

「免換水環保水族箱」



親子互動



求婚聖地



老少咸宜



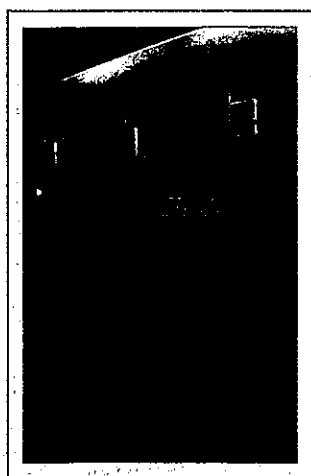
PART FIVE

影響程度

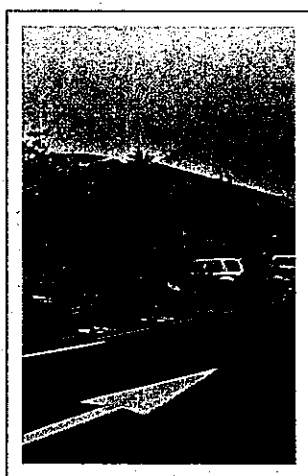
25

用心改變-國道楷模

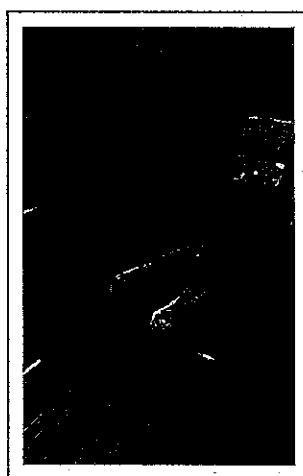
透過從服務區的性別政策統計，以符合CEDAW的積極作法，並推廣至其他公共場域與設施，成為國道性別平等發展楷模。



親子廁所



夜間安心停車位



哺集乳室

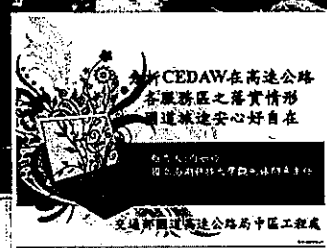


防偷窺改善

26

積極推廣-大受好評

以本處所轄服務區具性別指標設施為教案素材、製作CEDAW案例教材，於105年交通部辦理示範教學時，獲得評審小組及交通部所屬機關參與投票第一高票的肯定，並製成教材彙編廣發至各交通部屬機關。



27

機關交流-淺移默化

105年共計 **7** 個機關團體蒞臨參訪

地方

中央

友邦



28

媒體揭露-社會共鳴

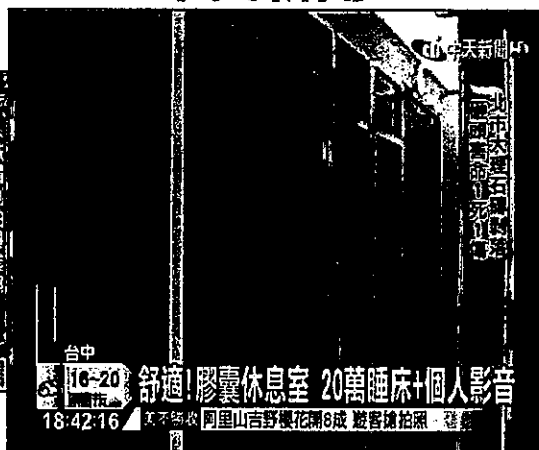
本處以人性關懷的「溫度」及秉持「用心、貼心、細心」的服務態度下，設置的相關性平措施及作為，經由媒體的揭露，推廣至全國人民的心中引起共鳴，達到推波助瀾的效應。

中天新聞

民視新聞



穆斯林祈禱室



五顆星的綠舟小屋

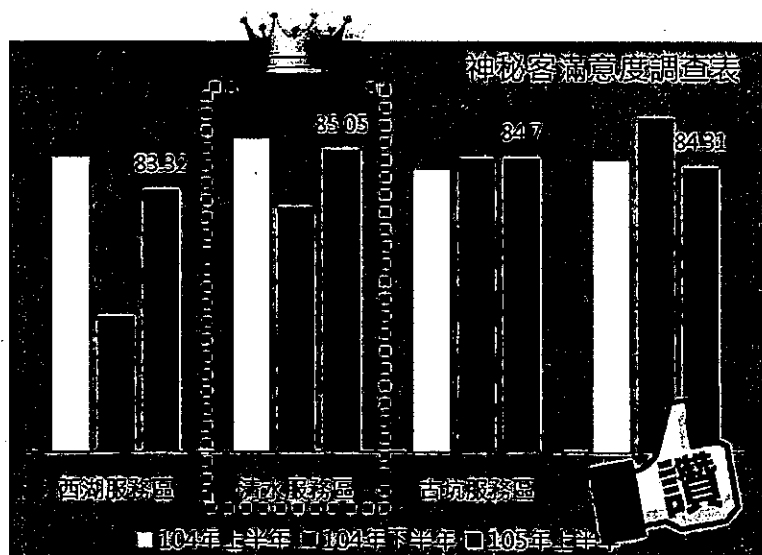
大台中新聞



監理自助櫃檯

29

深獲肯定-屢獲殊榮



105年服務區來客數統計表

項目	清水區	西湖區	南投區	泰安區	西螺區
來客數	4,837,046	2,642,748	2,044,252	3,193,087	3,565,880
營業額	753,894,498	337,737,596	298,528,969	361,406,596	417,933,413

外部認同

105年度

全國道服務區來客數第1名

高公局「神秘客調查」第1名

金路獎 優良場站環境維護第1名

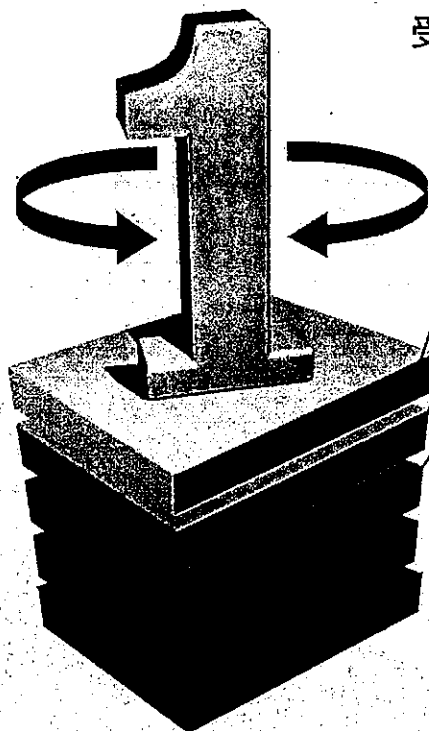


30

深獲肯定-屢獲殊榮

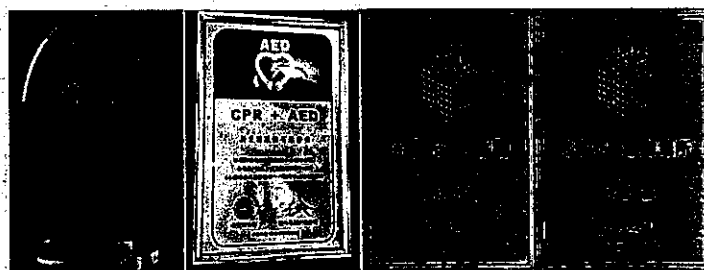
機關肯定

服務區的優質服務，面面俱到，也藉此提倡尊重、平等，提昇用路人心靈品質，讓性別平等的理念對象、地點，不受時間及空間之限制，達到效益。



105年獲獎事蹟

- 內政部特優友善餐廳
- 內政部特優友善遊憩場所
- 台中市特優公廁



31

PART SIX

跨機關合作機制

32

產

與服務區營運商公私合作

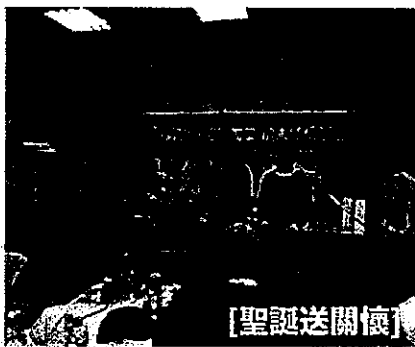
與OT營運商結合節目及辦理活動，
宣導強化平權及重視婦女。



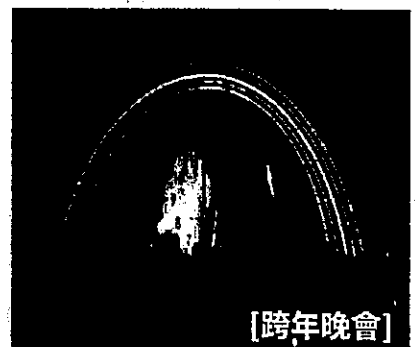
民間團體及弱勢族群



[母親節活動]



[聖誕送關懷]

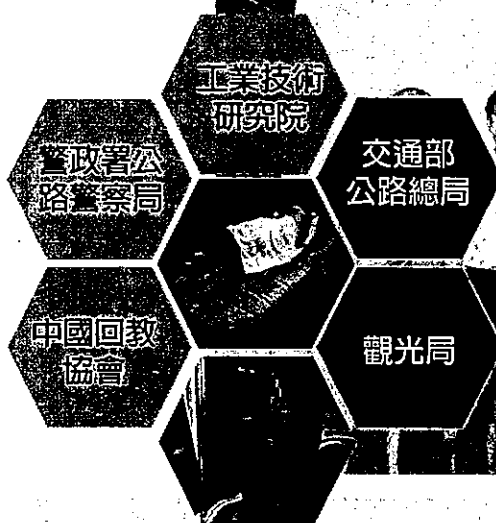


[跨年晚會]

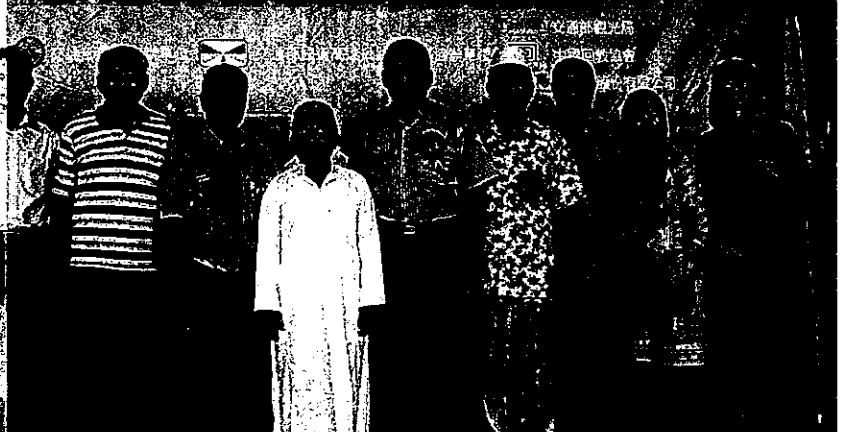
33

官

藉由設施啟閉，結合政府
機關與公私部門，共同宣
導及推廣。



國道清水服務區 穆斯林祈禱室啟用儀式



34

性別平等工作小組除導入學者外，並邀請澎湖科技大學白副教授共同編撰『國道旅途安心好自在』CEDAW教材，以達跨機關分享及推廣性別平等做法之目標。



相關CEDAW條文& 一般性建議內容

CEDAW第5條 締約各國應採取一切適當措施

- 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。
- 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

CEDAW第13條 經濟和社會福利

- 締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：
 - a) 領取家屬津貼的權利；
 - b) 銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
 - c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

CEDAW一般性建議第28號第5點

- 雖然《公約》僅提及性歧視，但結合對第1條和第2條(f)款和第5條(a)款的解釋表明，《公約》也涵蓋對婦女的性別歧視。
- 這裏的「性」指的是男性與婦女的生理差異。而「性別」指的是社會意義上的身分、歸屬和婦女與男性的作用，以及社會對生理差異所賦予的社會和文化含義，正導致男性與婦女之間的等級關係，亦造成男性在權力分配和行使權利時處於有利地位，婦女則處於不利地位。
- 婦女和男性的社會定位受到政治、經濟、文化、社會、宗教、意識形態和環境因素的影響，亦可透過文化、社會和社區的力量加以改變。

改進作為&

與CEDAW有關之討論議題及解析



討論議題

- 如何藉由改善服務區設施，滿足男、女性、多元性別者及穆斯林教徒之多元需求，保障不同族群在國道旅途中之平等權益？

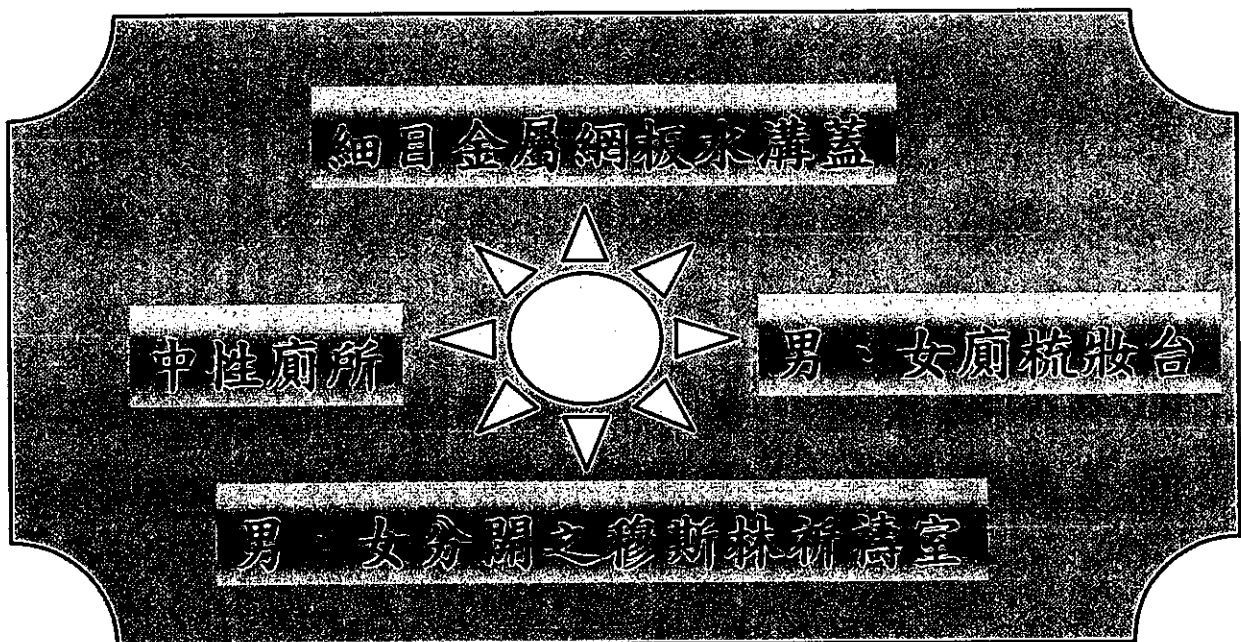
改進作為

- 服務區設置哺、集乳室，全方位之夜間安心停車位，防偷窺階梯，男、女分隔之綠舟小屋(駕駛人休憩室)，男、女分開的穆斯林祈禱室等，皆有助於保障婦女參與娛樂生活等權利——對應CEDAW第13條(c)

改進作為

- 藉由前述清水服務區男、女廁所一致之相關措施，將影響社會大眾之生活環境與意識形態，透過文化的力量加以改變婦女的不平等地位——對應CEDAW一般性建議第28號第5點

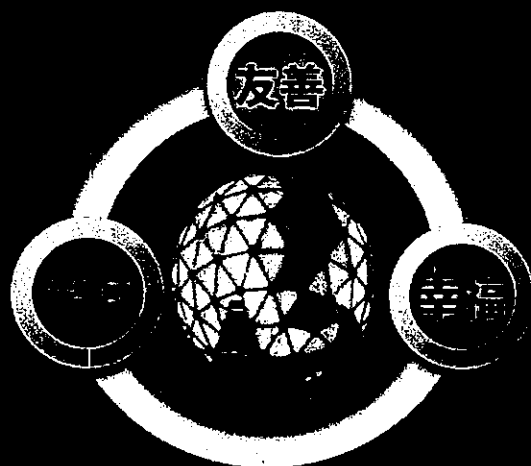
結語



➡ 創造支持、友善婦女人權之環境，
確保實質上的男女平等

共創

國道婦女權益與
性別平權的黃金時期



設施友善

- ☐ 三心服務
- ☐ 國內標竿
- ☐ 接軌國際



幸福平台

- ☐ 寓教於樂
- ☐ 親子互動
- ☐ 老少咸宜
- ☐ 求婚聖地



結合產官學

- ☐ 溫馨關懷
- ☐ 攜手推廣
- ☐ 教材編撰

45

用心) 細心) 貼心)

簡報結束

有溫度的清水夜明珠

案例摘要表

機關(單位)	交通部高速公路局第二新建工程處
案例名稱	「這些年我在國道工程—裙襖飄飄的日子」方案
案例緣由	藉由女工程師之故事，鼓勵女性勇於學習專業職能並發揮所長
案例內容簡述	我國已於 2012 年正式實施 CEDAW 施行法，使婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。 本案例介紹本機關女工程師(潘小珍)自 18 歲、28 歲、38 歲到目前，於各人生階段中的生活故事，透過故事表達女性於以男性為主的土木工程領域，不受性別刻板印象、僵化性別角色限縮女性之志向，雖須依國道工程興建任務而四處遷移工作地點(台北、宜蘭、台中、南投、嘉義、高雄及金門)，仍與同為工程人員的另一半共同面對人生各個挑戰，工作包含國道工程設計審查、興建督導管理與監造等，另外亦負責代辦交通部民航局中部國際機場國際航廈及教育部中興高中校舍工程，以工程專業及溝通協調專長圓滿達成交付任務，目前正投入金門大橋工程興建任務，將以往所學專業及經驗，協助推動金門大橋工程。
關鍵字	女工程師、國道工程、工地
現行法規/措施/統計結果	一、本案機關首長秉持落實兩性工作平權理念，依據女工程師個人志願調派至工地服務，與男工程師負責相同之業務工作，期間經歷 2 次懷孕生產，即適時調整工作內容，降低外業監造(督工)工作並轉換至內業技術審查及工程管理等業務，給予安全之工作環境，生產期間依規定給予帶薪產假，且不因此影響接續工作選擇權利、升遷及考績並提供友善性別之工作氛圍，使能持續於職場發揮所學。 二、提供本機關各領域工程業務選項—工程設計、督導考核、管理、監工等多面向工作職務選擇權利，讓女性工程師依個人職能、興趣與生涯規劃自由選擇業務屬性與工地地點(本機關工作地點遍及全台與外島)。 三、除國道工程外，本機關另奉示代辦教育部校舍興建工程及民

	航局中部國際機場國際航廈統包工程，鼓勵女性同仁勇於接受不同工作領域之挑戰，除增加工程業務歷練外，亦加強與其他公務機關、學校之溝通協調能力，以培養工程專業、管理協調等全方面公務人員人才。 四、統計本機關女工程師佔全體工程職缺人數之 7%，而中、高階職務(幫工程司，薦任(派)以上)女性佔 10%，顯示本機關落實女性享有相同就業機會及升遷權利之努力。
相關 CEDAW 條文及一般性建議	CEDAW 第 11 條 一、締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是： (b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準； (c)享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利； (d)同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利； (f)在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。 二、締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施： (b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼； (d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。
教學目標	宣導 CEDAW 相關條文之瞭解及女性同仁之工作權利，並進而鼓勵女性工程師投入工地相關實務工作並勇於接收挑戰，實現生涯規劃及自我成長。
討論議題	一、於男女性別數量差距大之職場，男女員工之各自工作調適討論。 二、提升性別友善之工程環境探討。 三、女性生涯規劃之困境與突破。

教材講義

一、案例內容

我是潘小珍，這是我的18歲日常—孕育未來的專業

「下一節課分組練習，4個人一組，同學們自己找分組同伴，下課。」我和OO對看，唉，又不能再同一組了，找好了另外3位男同學，轉身按照老師教的技巧，呃！呃！3號和4號鋼筋彎好了，也綁紮好了，看著鐵絲漂亮又整齊地把柱鋼筋固定好的，擎天狀的向天伸展，好不壯觀，我滿意地笑了笑，對隔壁男同學說：「我要和OO回宿舍K書了，明天的結構力學一定要考好，宋大刀可不是浪的虛名阿。」

15歲那年夏天，考上了第一志願的高中，我卻不怎麼開心，因為，五專入學考試沒考好，無法如願進入當時很熱門的高雄工專電子科，便隨便填了個土木工程科，心想一年後轉科應該不難，可是人算不如天算，經過一年的相處，同學間愉快的學習以及老師們寄予厚望的期盼，竟然讓我捨不得離開這個大家庭，從此便踏上土木工程這條不歸路。當時的高雄工專，號稱臺灣技職南霸天，老師們總是鼓勵我們說，以後台灣的巨大橋梁、超高大樓，就靠你們了，除了基礎理論學科以及專業的材料力學、測量學、結構工程…等學科，老師們也很重視實際操作，總是再三告誡：只有從最基本現場實習，體驗實際施工的困難性，才能設計出施工性佳的各種工法，和發展更科技化的材料！所以整棟土木專科大樓，大部分是各類試驗室和研究室，旁邊還有實作工廠，一、二年級的我們只能在普通教室上課，到了三年級才有資格回到土木大樓上課！到了高年級，老師們鼓勵大家可以依自己的興趣思考要繼續深造或就業，這也是我當初要念五專的初衷，不再被升學主義綁架，想工作的可以直接就業，要念書的也有升學管道，為了能更清楚自身的生涯探索以及畢業後可以跟業界無縫接軌，一有機會老師們便安排我們到工地和工廠參觀學習，例如高雄第一超高85大樓，中鋼結構公司及工廠，甚至遠至北二高和宜蘭雪山隧道工程。

進入工業學科，女生屈指可數，女生宿舍不用抽籤住到畢

業，男生宿舍除了一二年級不用抽籤，三年級後就得自己想辦法，這是我唯一想到的好處，除此之外，舉凡課業、試驗、實習…，甚至打靶，我們都得和男同學們一較高下，5年下來2個班8個女生，畢業時大家都在專業分組班上名列前茅，而我也順利的考上2年制技術學院，繼續的往更專業的領域學習。

我是潘小珍，這是我的28歲日常—投入工程女尖兵

「小珍，今天把進度和預算資料做好後，明天工地有陳情案會勘，你先看一下設計圖，明天再勘查一下現地狀況和百姓需求，回函給百姓時要給處長我們的專業建議。」我和OO對看，唉，昨天不是才到工地安衛檢查，桌上還有一堆計畫書要審、下禮拜又有長官視察，我們是工程幕僚單位，怎麼還是有做不完的業務呢！

23歲考進交通部國道新建工程局，號稱當時最年輕、最有創新的工程單位，局長和處長辦公室的環島高速公路路網，是我們機關的終極目標與願景，當時的第二條高速公路正如火如荼地展開，國工局引進最新的橋梁工法及施工材料，北二高的隧道首創女性工程師可進入隧道工地，高聳的二高橋梁柱上，也有女工程師的身影，我聽著女前輩的故事，幻想著自己也能在工地從容指揮作戰，於是在國道5號頭城蘇澳段興建計畫，國道工程首次大規模自辦監工時，我便舉起手，自願地投入第一線工地的業務。

「小珍，下個月你就要生了，就不要再到工地監工了，這陣子內業工作交給你，安心待產吧！」我點點頭後對自己苦笑，騎著小綿羊機車到工地30分的路程，慢慢觀賞蘭陽平原的風光，其實也是舒展身心的一種方式，進入頭城蘇澳段的最南段的C516標蘇澳交流道工地，右側有夜總會環伺，左側有高壓鐵塔群包圍，這裡原是工業區旁一片荒廢農地和溪床，只要工地有施工及檢驗，我們就得各自騎著摩托車到自己的責任區監工，除了要詳細閱讀契約條款的規定，設計圖資料也要搭配現場實地狀況，透過討論繪製成施工圖，再一一傳遞給現場施工者，通常承包商工地工程師比較注重進度執行，而我們監工卻是重視施工品質，常常需要透過不斷的討論與溝通，訂出雙方都可以執行的方向，如

果沒有專業的論述與堅持，是難以把工程品質把持住的。

宜蘭的濕冷是有名的，高架橋基礎施工那2年冬天對於在南部長大的我更覺得異常寒冷，尤其在新城溪畔，海風沿著河口灌入，而混凝土澆置作業一定要連續施工到完成，工作到半夜是家常便飯，常常是承包商工程師在一頭瑟縮地指揮工人施工，我在另一頭髮抖地確認混凝土澆置深度，然後各自喝著熱薑茶監看著接續的施工作業。比起冬天，夏天雖然不似南部酷熱，但在中午出勤監工，中暑是一定要的，辦公室前輩用湯匙幫我刮痧的痛楚，至今仍然印象深刻，我的美白保養品和防曬外套，其實也只能防止曬傷而已，黑珍珠是我故鄉的特產，也是久未見我的人看到第一眼驚呼的稱號！辦公室冰箱裡裝滿了大夥兒自製的各式退火偏方——青草茶、冷泡茶、仙草蜜…，有時還是無法消除剛從工地回來、被工地不安全的行為或不正確的施工所引起的熊熊火氣；而在工地的每個人，連主管也一樣，有著因為安全帽頸帶緊扣造成下巴沒變黑的白條狀帶，我們就戲稱「真操帶」——工地真的很操的代表。終於，在冷熱交替中，荒廢農地有了交流道的雛形，收費站和橋墩柱也一層層的升起，就像我肚子裡的孩兒漸漸長大一樣，成果讓人感動又欣慰！

生產完順利回到工作崗位，襁褓中的老二因我們工作性質無法兼顧而託付在南部的公婆，只能在沒有排假日值班的日子趕回探望，一高員林路段和二高關西龍潭段的定點塞車早已司空見慣，北宜公路的9彎18拐更把另一半的駕駛技術提升不少，回南部的路程至少要6小時起跳，最高紀錄是10小時吧，當時上了一高發現高速公路塞得厲害，只能迂迴繞到當時僅部分通車西濱公路及台17線，再連接台68東西向快速道路後走還在塞車的北二高，飆車開過北宜公路後，抵達宜蘭五結已是接近半夜，以前的同事曾經開玩笑的說，看我星期一上班的氣色，就可以知道前一天高速公路塞車嚴不嚴重了。

哺乳期間，我依然堅持和老大一樣的哺餵母乳，這時候冷凍宅急便就是我的好幫手，除了可以將宜蘭的海鮮寄回孝敬老人家外，冷凍母乳也讓小寶貝享有一絲絲母親的味道。終於，小孩慢

慢長大了，而工程也漸漸完成了。記得國道5號雪山隧道通車典禮那天，是我完成C516標工程調回中部那一天，即使長官曾說可以讓我依往例擔任司儀，當時我已懷著老三，望著已完成矗立在蘭陽平原的國5高架橋，我滿足地笑笑回答，很多工作，不一定非要得是誰才能做的，揮揮手，我告別了生活4年，滿載回憶的宜蘭。

回到西部後，在人力捉襟見肘的窘境下，還是被調派到工地，投入國道6號南投段工程及代辦中興高中校舍興建工程。白天得自駕手排老爺吉普車，爬上15層樓以上的墩柱，苦口婆心地繼續和工程師與施工人員溝通品質及安全的重要性，接受百姓陳情辦理現地會勘；晚上回到辦公室後，在夜深人靜，沒有雜務干擾時苦思簽辦公文，好讓工務推動順利無礙，當時國六路段C607標工程和南投中興高中校舍工程同時進行著，國六工地因為有著和國工局一樣觀念的監造單位監工，可以不用讓人太過費心，反倒是契約金額相差10倍的中興高中校舍工程，規模小卻讓我花費大部分的心力，這是由一家沒做過公共工程的中型營造商承攬，說安衛一沒概念，說品質一不用心，好言相勸的結果是很短暫和片面的，常常是一而再，再而三地碎念，最常掛在嘴上說教的是：如果再來一次921地震，你們可以讓這些未來的主人翁安全的活下去，這就是最大的功德了！當最後完工聚會時，承包商工程師向我提到，在這個工地學到對工程品質的堅持，是從業以來最大的收穫，我開心地回答，那也希望你能把這個觀念帶給以後的每個工地的每個工程師，這樣我們的營造業才能有未來啊

我是潘小珍，這是我的38歲日常—挑戰完成還有挑戰

生涯史上最具有挑戰的業務，是要在2年半內，設計及興建完成中部國際機場國際航廈工程，這是國工局代辦案子中最大規模採用統包的工程，當初主管要我接手主辦這個業務時，心裡其實很惶恐，以前的標案都是國道工程，有一定的脈絡和國工局完整的SOP可以遵循，也有資深前輩可以請教，但這次邊設計邊施工的統包工程，是前所未有的領域，加上它還是代辦民航局的計畫，很多要求和程序都不是我們機關可以單方掌控的，當時的主

管只跟我說，放手去做就對了，遇到問題就是去學習、溝通、協調和解決，這才是我們國工局存在的價值！於是我帶著不知哪裡來的信心，和國工局局本部以及台灣世曦公司3個女主辦工程師，共同去面對一個為了這個標案才臨時成軍的統包商。

國際航廈設計建築師是國際上機場設計知名的女建築師，為了表現飛行的展翅意象與恢弘的國際門戶，設計了流線型的屋頂和大面積的傾角玻璃帷幕牆，但是往往美好的建築外型，在施工過程中是異常艱辛的，加上臨時成軍的施工團隊，欠缺品質系統的公司體制，一開始的規劃設計要符合CIQS各單位和航空公司業務需求外，法規對大型的機場建築物要求更是嚴謹，這部分有國工局各單位的把關，而施工階段技術細節、工務和介面協調，才是考驗我們的EQ和身段，往往安排結構工班進場，水電工班就開始抱怨為何不先讓他們預留管線位置；帷幕牆工作完成了，屋頂工班說介面收尾還不夠完整；來一次颱風，就打臉設計師的排水規劃，只得緊急協調公路總局工務段讓航廈的排水系統部分進入鹿寮大排；今天甲航空公司說出境動線太長會影響旅客時間，明天移民署跳出來抱怨動線要再長一點安檢工作才能落實…，各式各樣的狀況，總在我們自以為施工暫告段落可以稍加喘息時，突然的冒出來惱人，如此地來來回回，吵吵鬧鬧，我們還是如期把國際航廈完成並同時啟用，啟用典禮那天冠蓋雲集好不熱鬧，我自個兒默默地把航廈上上下下巡檢一遍，回到會場看到民航局自製影片播放著，從剛開工開挖基礎，光禿禿地一片，到最後一張我站在屋頂監工的照片，民航局對於我們能如期完工並啟用國際航廈稱讚有加，能夠代表機關獲得其他單位的肯定，覺得過程中的辛苦和努力都值得了，我開心又驕傲地掉下眼淚，終於，又完成了一個不可能的任務！

我是潘小珍，這就是我的日常一家庭和工作永遠都在擺盪

「金門大橋開工後進度一直推展不開，主任和妳先生已經長駐工地，要不要也過去一起幫忙？」電話那頭，處長徵詢著，回想這陣子同機關的另一半每月回家天數降到5根手指頭都數得出來，有時回台灣開會出差，還沒回家看看又因為工地事務而匆匆

忙忙飛回金門；臨睡前通電話，不是還在開會就是忙著隔天要交的資料，還沒聊到孩子們的狀況就要草草道晚安，跟孩子們更是說不上話，距離好似愈來愈遠，我想著如果隻身前往，就要和多年前在宜蘭一樣和孩子分隔兩地，這次還隔著台灣海峽！而且現在3個孩子中有2個正在叛逆的青春期，沒有父母在旁正如脫韁野馬讓人擔憂！但如果帶著3個孩子去，一切就要從零開始，找房子、辦轉學、轉就學區…，還有生活適應問題，不過為了不讓3個孩子這人生最重要的階段有缺憾，我想再困難總還是可以克服的！於是我們一家五口，浩浩蕩蕩地來到金門，繼續另一個故事！

二、現行法規/措施/統計結果

- (一) 本案機關首長秉持落實兩性工作平權理念，依據女工程師個人志願調派至工地服務，與男工程師負責相同之業務工作，期間經歷2次懷孕生產，即適時調整工作內容，降低外業監造（督工）工作並轉換辦理技術審查、工程行政及管理業務，給予安全之工作環境，生產期間依規定給予帶薪產假，且不因此影響接續工作選擇權利、升遷及考績並提供友善性別之工作氛圍，使能持續於職場發揮所學。
- (二) 提供本機關各領域工程業務選項－工程設計、採購、督導考核、管理、監工等多面向工作職務選擇權利，讓女性工程師依個人職能、興趣與生涯規劃自由選擇業務屬性與工地地點（本機關工作地點遍及全台與外島）。
- (三) 除國道工程外，本機關另奉示代辦教育部校舍興建工程及民航局中部國際機場國際航廈統包工程，鼓勵女性同仁勇於接受不同工作領域之挑戰，除增加工程業務歷練外，亦加強與其他公務機關、學校之溝通協調能力，以培養工程專業、管理協調等全方面公務人員人才。
- (四) 統計本機關女工程師佔全體工程職缺人數之 7%，而中、高階職務（幫工程司，薦任（派）以上）女性佔 10%，顯示本機關落實女性享有相同就業機會及升遷權利之努力。

三、相關CEDAW條文及一般性建議內容

本機關主要任務為辦理國道工程興建及養護業務，工作同仁多為男性，女性於工作職場雖為少數，仍擁有平等之工作、待遇及升遷權利，不致因結婚或生育而受到歧視，並於懷孕期間給予健康安全之工作環境，落實 CEDAW 第 11 條第 1. (b)、(c)、(d)、(f)款及第 2. (b)、(d)款。

CEDAW 第 11 條

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
 - (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
 - (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
 - (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
 - (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。
2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：
 - (b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
 - (d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

四、改進作為

透過本案列之介紹，瞭解女性可透過專業學習與訓練，加上機關積極提供適切之工作環境及升遷管道，即使工作特性異於其他職業，仍可使女性依所學發揮所長，並將持續推動性別平等政策與落實CEDAW相關規定，鼓勵新進女性同仁投入第一線工地業務，進而培養本機關工程專業職能與管理等全方面公務

人員人才，使員工各司其職並透過競合關係，提高工作成效並達成交付任務。

五、與CEDAW有關之討論議題及解析

(一) 男女性別數量差距大之職場，男女員工之各自工作調適：

透過教育課程宣導CEDAW之基本人權、人身尊嚴和價值以及男女平等權利的信念，理解並尊重異性間存在差別但不因此受到歧視，並藉由營造友善之兩性工作環境，讓員工各司其職。

(二) 提升性別友善之工程環境探討：

於國道興建計畫設計階段，已將兩性平權觀念導入設計成果，如國道服務區設置哺乳室、夜間安心停車位、性別友善廁所等，施工階段之工作環境建議增加編列相關友善婦女措施(設施)項目，如女性工地廁所、女性員工休息場所等，建構友善婦女之工地環境。

(三) 女性生涯規劃之困境與突破：

傳統家庭照顧(托育、托老、殘障病弱照顧等)及家務分工大多由婦女負責，故在生涯規劃方面仍須顧慮前述問題，需透過與另一半或家庭成員之溝通協調或相互配合，而家人之觀念有賴國家採取適當措施與宣導，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見和習俗，並期消除婦女於教育、公共與社會生活、工作、生育保健及法律地位所受之歧視，在男女平等的基礎上享有相同權利。

那些年—— 我在國道。

裙襖飄飄的日子

交通部高速公路局第二新建工程處

簡報。大綱

- 一、教學目標
- 二、案例內容
- 三、現行法規/措施/統計結果
- 四、相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 五、改進作為
- 六、與CEDAW有關之討論議題及解析

教學目標

- 藉由女工程師之生涯故事，鼓勵女性同仁投入工地相關實務工作並勇於接收挑戰，實現生涯規劃及自我成長
- 宣導同仁對CEDAW之瞭解及婦女相關之權利。

3

案例內容

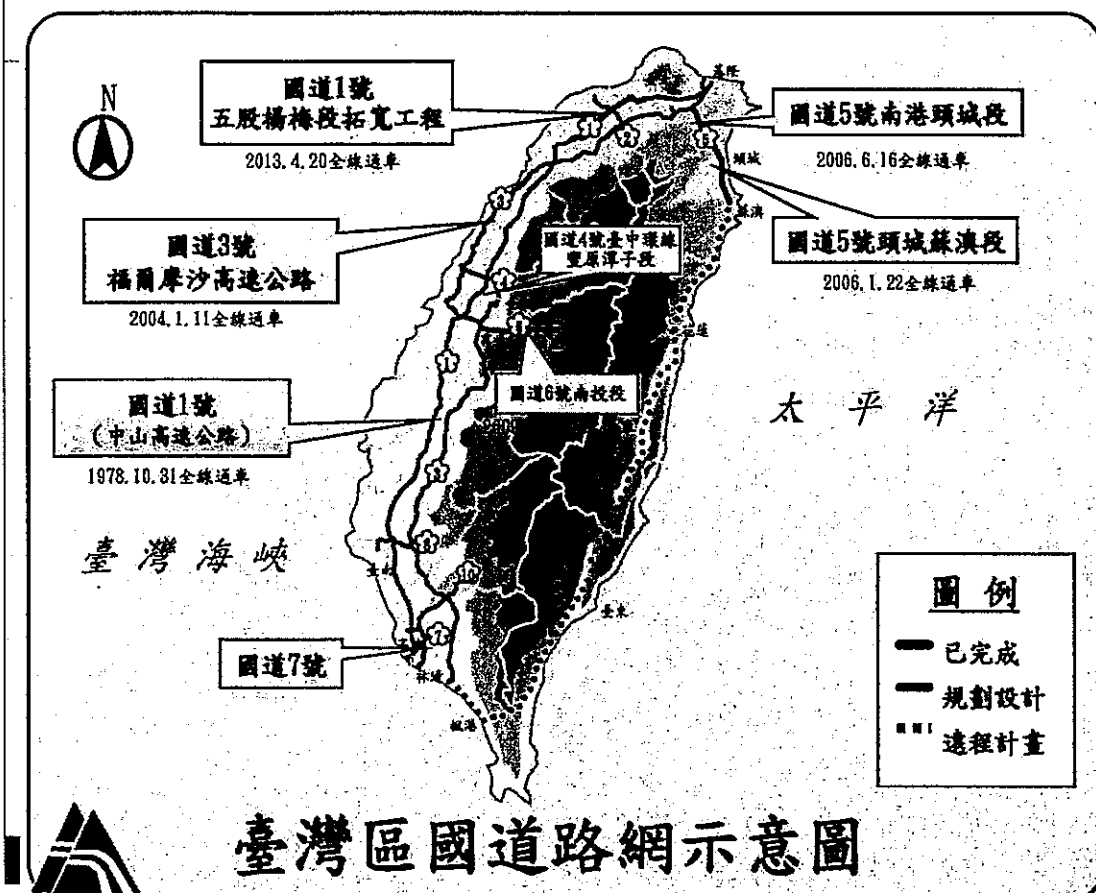
- 本案例係介紹本機關女工程師(潘小珍)自18歲、28歲、38歲到目前，於各人生階段中的生活故事，透過故事表達女性於以男性為主之土木工程領域，不受性別刻板印象、僵化性別角色限縮工作志向。
- 除辦理國道工程設計審查、興建督導管理與監造業務，亦負責代辦交通部民航局中部國際機場國際航廈及教育部中興高中校舍工程，以工程專業及溝通協調專長圓滿達成交付任務，目前正投入金門大橋工程興建任務，將以往所學專業及經驗，協助推動金門大橋工程。

4

這是我的18歲日常—孕育未來的專業



這是我的28歲日常—投入工程女尖兵



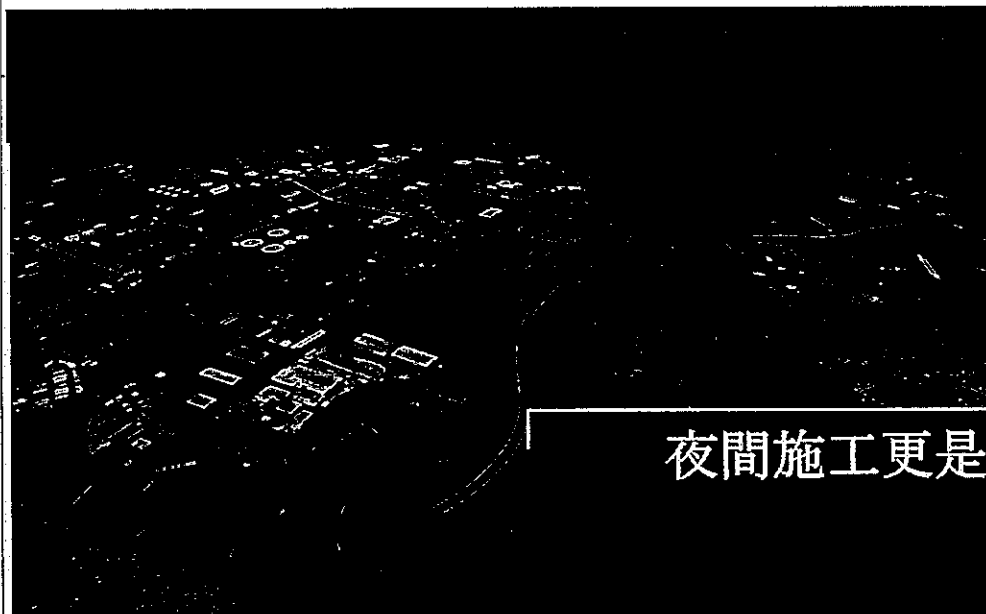
畢業後進入國道新局服務，參與國3、國5及國6工程

這是我的28歲日常—投入工程女尖兵

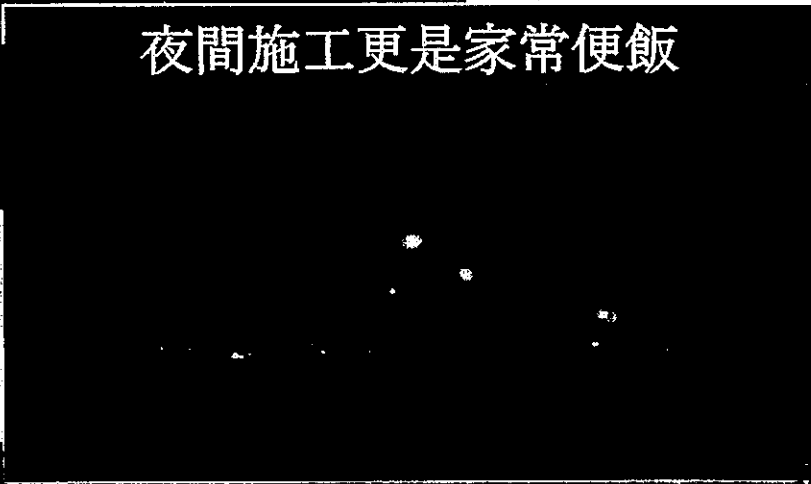
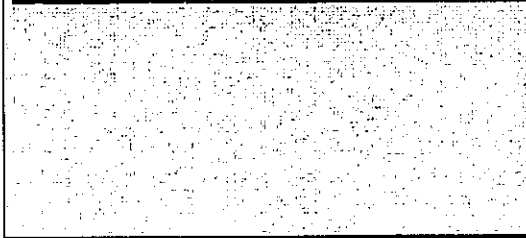
二高如火如荼展開，北二高首創女工程師可進入隧道工地，高聳的二高橋梁上，也有女工程師身影，聽著女前輩的故事，幻想著自己也能在工地從容指揮作戰，於是在國道5號頭蘇段自辦監造路段自願加入第一線工地的行列。



這是我的28歲日常—投入工程女尖兵



夜間施工更是家常便飯



國5完成後的心情故事 情牽北宜：國5故事集 天平的兩端。

工作與家庭 兼顧與平衡



行過利澤簡馳征洪橋

漫想著倚在右岸彩石

吸飲著藍山咖啡的溫潤般苦甘

浪漫得手機音樂悠揚響起

把我從幻夢中拉回

「潘工程師，工人和機具再半個鐘頭就準備好了，妳到工地了嗎？」

「哦！就快到了」

遠眺龜山島翠綠山色

回憶著站在遊艇甲板

驚嘆著龜尾沙灘的神奇變化

規律的震動聲嘎然停止

把我從回憶中喚回

「潘工程師，屋頂混凝土已經澆注結束，可以下去吃飯了嗎？」

「OK！大家辛苦了」

幻想與現實，像是天平的兩端，我總是來回飄盪！游移著！

學校教授的告誡仍猶言在耳

「要完整參與一項工程，年者時牽著子孫的手，

驕傲地訴說著當年的豐功偉業」

工程前輩的感嘆也銘記在心

「二高結束後開車行經曾付出心血的路段上，

會有一種眼淚奪眶而出的感動」

如今站在C516標45M微波鐵塔上

俯瞰逐漸成型的蘇澳交流道、收費棚亭及建築工程

已略能體會前人的心情

只是在宜蘭努力一滴滴累積的成果與嘉義稚女一聲聲哭喊的不捨

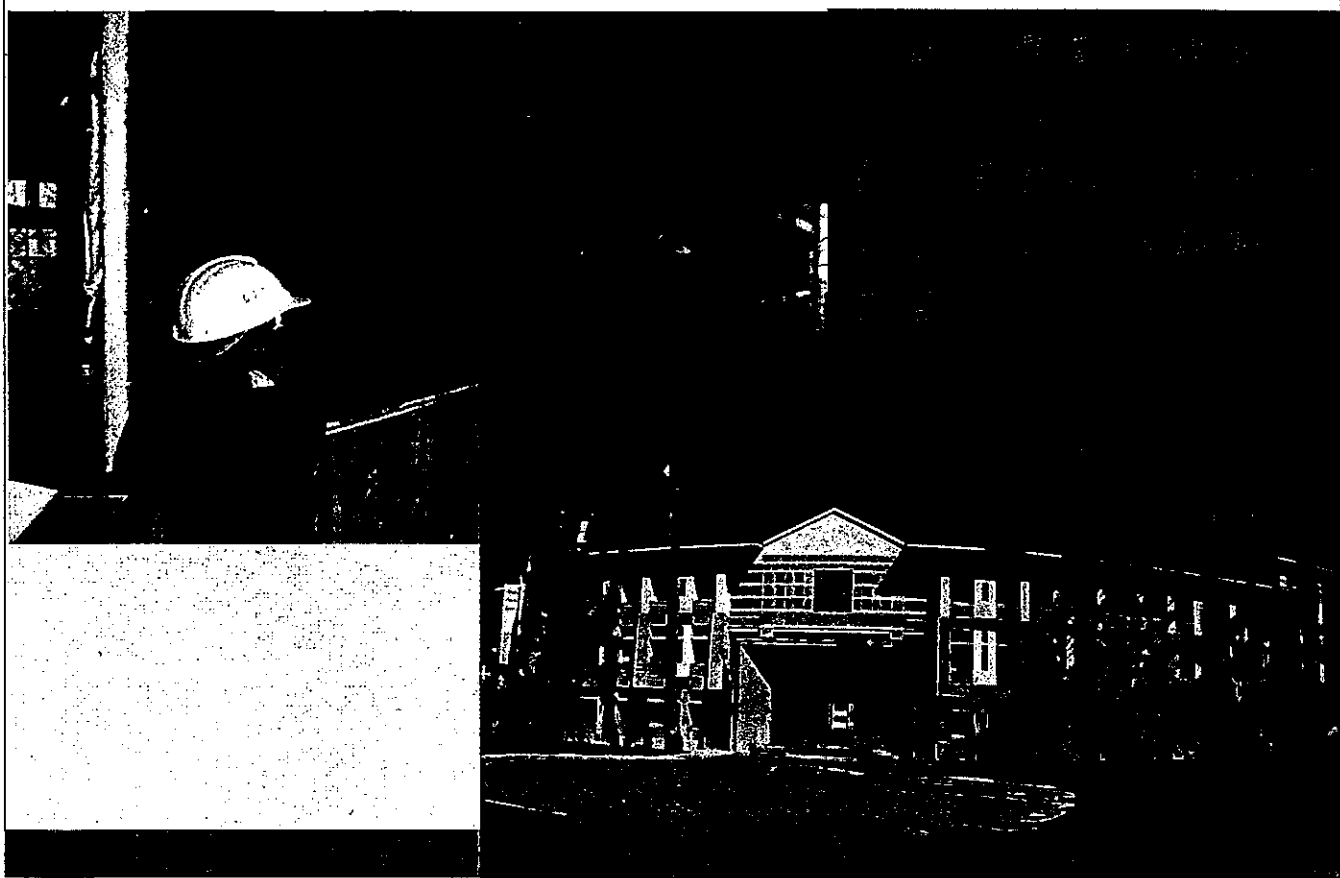
我又在天平的兩端失衡了

北宜

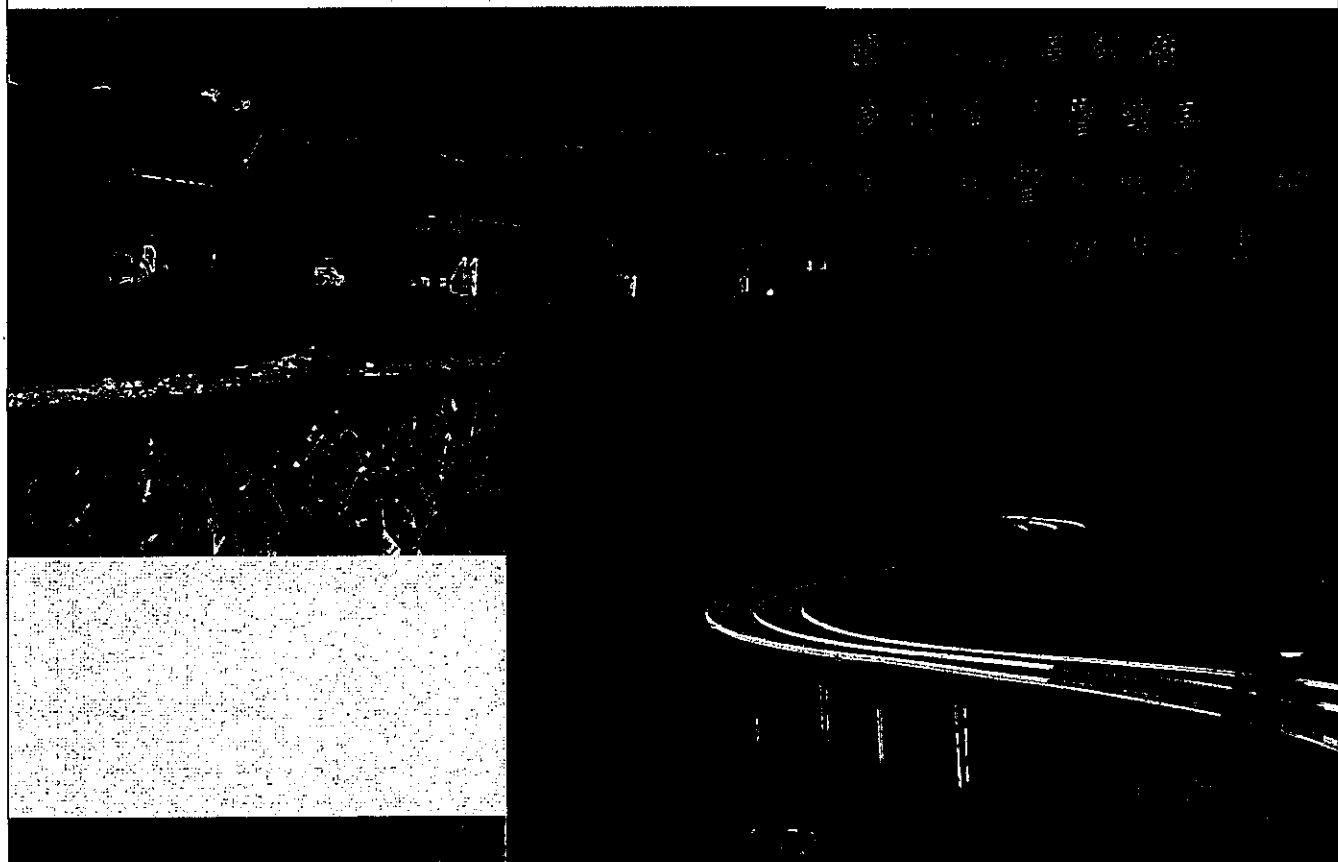
人間四月天

9

這是我的28歲日常—投入工程女尖兵



這是我的28歲日常—投入工程女尖兵



這是我的28歲日常—投入工程女尖兵



完成任務—國道6號高速公路通車典禮

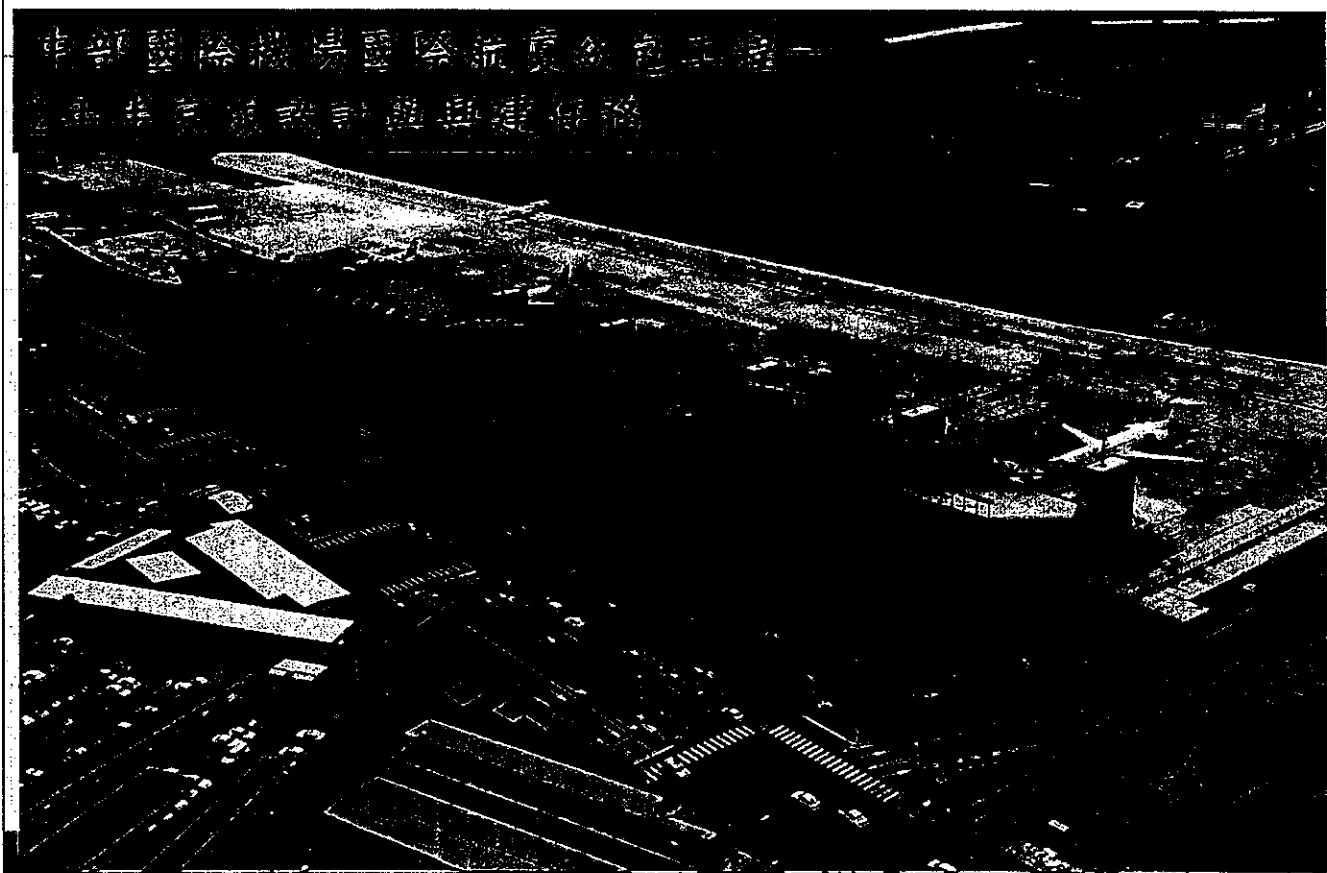
行政院工程會— 國6英雄榜



- ◆國3—拉近了南北的距離
- ◆國5—打破了東西的藩籬
- ◆國6—開啟了繁僕的交替
- ◆30分鐘旅程，從台中到日月潭，美麗風景層層堆砌，進入了世外桃源
- ◆5年來無數次天災地禍，從地底深處基礎到高聳入雲綠色長龍，成就霧峰到埔里美麗安全大道
- ◆橋造了，路通了，工程師的精采年華也付出了，
- ◆又得再次負笈離鄉，邁向更另一個更大的工程挑戰！

13

這是我的38歲日常—挑戰完成還有挑戰



這是我的38歲日常—挑戰完成還有挑戰



這是我的38歲日常—挑戰完成還有挑戰



這是我的38歲日常—挑戰完成還有挑戰

中部國際機場

國際航廈啟用典禮

國際航廈順利完工

立即啟用



這是我的38歲日常—挑戰完成還有挑戰

金門大橋 建設高深且艱難之跨海大橋工程



這就是我的日常—

家庭和工作永遠都在擺盪



現行法規/措施/統計結果

- 機關首長秉持落實兩性工作平權理念，依據女工程師個人志願調派至工地服務，與男工程師負責相同之業務工作，期間經歷2次懷孕生產，即適時調整工作內容，降低外業監造工作並轉換至內業技術審查及工程管理等業務，給予安全之工作環境。
- 生產期間依規定給予帶薪產假，且不因此影響接續工作選擇權利、升遷及考績並提供友善性別之工作氛圍，使能持續於職場發揮所學。

現行法規/措施/統計結果

- 提供本機關各領域工程業務選項－工程設計、督導考核、管理、監工等多面向工作職務選擇權利，讓女性工程師依個人職能、興趣與生涯規劃自由選擇業務屬性與工作地點。
- 除國道工程外，本機關另代辦教育部校舍興建工程及民航局中部國際機場國際航廈統包工程，鼓勵女性同仁勇於接受不同工作領域之挑戰，除增加工程業務歷練外，亦加強與其他公務機關、學校之溝通協調能力，以培養工程專業、管理協調等全方面公務人員人才。

21

相關CEDAW條文及一般性建議

➤ CEDAW第11條

1. 締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：
 - (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
 - (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
 - (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
 - (f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

22

相關CEDAW條文及一般性建議

➤ CEDAW第11條

2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：

- (b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；
- (d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

23

改進作為

- 透過本案列之介紹，瞭解女性可透過專業學習與訓練，加上機關積極提供適切之工作環境及升遷管道，即使工作特性異於其他職業，仍可使女性依所學發揮所長。
- 持續推動性別平等政策與落實CEDAW相關規定，鼓勵新進女性同仁投入第一線工地業務，進而培養本機關工程專業職能與管理等全方面公務人員人才，使員工各司其職並透過競合關係，提高工作成效並達成交付任務。

24

與CEDAW有關之討論議題及解析

- 1) 男女性別數量差距大之職場，男女員工之各自工作調適：

透過教育課程宣導CEDAW之基本人權、人身尊嚴和價值以及男女平等權利的信念，理解並尊重異性間存在差別但不因此受到歧視，並藉由營造友善之兩性工作環境，讓員工各司其職。

- 2) 提升性別友善之工程環境探討：

施工階段之工作環境建議增加編列相關友善婦女措施(設施)項目，如女性工地廁所、女性員工休息場所等，建構友善婦女之工地環境。

25

與CEDAW有關之討論議題及解析

- 3) 女性生涯規劃之困境與突破：

傳統家庭照顧(托育、托老、殘障病弱照顧等)及家務分工大多由婦女負責，故在生涯規劃方面仍須顧慮前述問題，國家需採取適當措施與宣導，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見和習俗，並期消除婦女於教育、公共與社會生活、工作、生育保健及法律地位所受之歧視，在男女平等的基礎上享有相同權利。

26

案例摘要表

機關(單位)	交通部高速公路局中區養護工程分局																																																					
案例名稱	談高速公路服務區之 CEDAW 落實—友善女性設施																																																					
案例緣由	情境一：一名父親想協助哺餵嬰兒，於是走進哺集乳室，卻因哺集乳室符碼為女性懷抱嬰兒，因此引人側目。 情境二：帶著幼童出遊之用路人時有反應，讓幼童由停車場走入服務區賣場的過程，險象環生，特別是晚上。																																																					
案例內容簡述	隨著時代的演進及性別意識的抬頭，追求性別平等為目標的政策在我國愈趨重視，2012 年 CEDAW 施行法正式實施，本案例係以高速公路各服務區性別平等相關設施及性別平等之宣導來觀察其在執行性別平等相關措施之現況及成效來檢視 CEDAW 之落實。																																																					
關鍵字	高速公路服務區、友善女性設施、CEDAW																																																					
現行法規/措施/ 統計結果	一、本分局於服務區設置夜間安心停車位，透過統計分析平均車位使用率、「平均停車延時」、「平均車位小時轉換率」及「平均車位使用率」等指標，以數據客觀量化的部分分析夜間安心車位使用情形(107 年 1-6 月)： <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <th rowspan="2">項目 服務區</th><th colspan="2">平均停車延時</th><th colspan="2">平均車位小時轉換率</th><th colspan="2">平均車位使用率</th></tr> <tr> <th>北</th><th>南</th><th>北</th><th>南</th><th>北</th><th>南</th></tr> <tr> <td>泰安</td><td>0.12 時/輛</td><td>0 時/輛</td><td>0.31%</td><td>0%</td><td>0.04%</td><td>0%</td></tr> <tr> <td>西湖</td><td>0.34 時/輛</td><td>0.28 時/輛</td><td>0.4%</td><td>0.13%</td><td>0.13%</td><td>0.04%</td></tr> <tr> <td>西螺</td><td colspan="2">0.5 時/輛</td><td colspan="2">0.81%</td><td colspan="2">0.41%</td></tr> <tr> <td>清水</td><td colspan="2">1.39 時/輛</td><td colspan="2">0.5%</td><td colspan="2">0.7%</td></tr> <tr> <td>南投</td><td colspan="2">0.43 時/輛</td><td colspan="2">0.23%</td><td colspan="2">0.1%</td></tr> </table> 二、此外，本分局於服務區設置無障礙停車動線、行動不便之友善廁所、友善親子廁所以及性別友善廁所、夜間安心停車位 & 孕婦及育友 6 歲以下幼兒停車位等貼心設施。 三、本分局特別設計父、母親皆可進入之哺集乳室符碼，各服務區親子廁所及哺集乳室之使用情形如下(107 年 1-6 月)：						項目 服務區	平均停車延時		平均車位小時轉換率		平均車位使用率		北	南	北	南	北	南	泰安	0.12 時/輛	0 時/輛	0.31%	0%	0.04%	0%	西湖	0.34 時/輛	0.28 時/輛	0.4%	0.13%	0.13%	0.04%	西螺	0.5 時/輛		0.81%		0.41%		清水	1.39 時/輛		0.5%		0.7%		南投	0.43 時/輛		0.23%		0.1%	
項目 服務區	平均停車延時		平均車位小時轉換率		平均車位使用率																																																	
	北	南	北	南	北	南																																																
泰安	0.12 時/輛	0 時/輛	0.31%	0%	0.04%	0%																																																
西湖	0.34 時/輛	0.28 時/輛	0.4%	0.13%	0.13%	0.04%																																																
西螺	0.5 時/輛		0.81%		0.41%																																																	
清水	1.39 時/輛		0.5%		0.7%																																																	
南投	0.43 時/輛		0.23%		0.1%																																																	

設施 服務區	親子 廁所 (間)	使用次數		男女 比	哺乳 室 (間)	使用次數		男女比
		男生	女生			男生	女生	
泰安	4	540	2,700	1:5	4	580	2,319	1:4
西湖	4	1,195	4,778	1:2.39	2	543	4,887	1:9
西環	2	6,480	19,440	1:3	2	1,080	4,320	1:4
清水	6	1,114	3,341	1:3	1	623	2,495	1:4
南投	4	1,125	3,375	1:3	1	150	2,550	1:17

四、本分局在今(107)年母親節以及端午節期間，配合服務區廠商進行性別平等業務宣導，並於5服務區播放「行政院看見多元性別攝影展」，影片內介紹多元性別定義及跨性別者之處境，培養用路人尊重多元性別意識，各服務區播放次數約4,319次。

相關 CEDAW
條文及一般性
建議

- 一、CEDAW 第 13 條 C 款：締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。
- 二、CEDAW 第 25 號一般性建議第 8 點、第 9 點：僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。
- 三、CEDAW 第 28 號一般性建議第 5 點：婦女和男性的社會定位受到政治、經濟、文化、社會、宗教、意識形態和環境因素的影響，亦可透過文化、社會和社區的力量加以改變。
- 四、CEDAW 第 23 號一般性建議第 48 點：締約國針對第 7 條提出報告時，應提出按性別所做的統計數據，說明享有上述權利的男女比例。

教學目標

從服務區的性平意識宣導、夜間安心車位&孕婦及育有 6 歲以下幼童車位、親子廁所、本分局設計之哺乳室符碼等，將可形成推波助瀾的效應，影響其他公共場域與設施積極參與改善的可行性。

討論議題

如何打破男、女刻板印象的藩籬，並以協助女性發展經濟、社會文化、政治、教育、勞動、健康各方面潛能之自主能力為目標，而不是以保護女性或讓女性倚賴政府為目標，來推動各服務區在性別平等相關設施之服務品質？

教材講義

一、案例內容

1. 情境一：一名父親想協助哺餵嬰兒，於是走進哺集乳室，卻因哺集乳室符碼為女性懷抱嬰兒，因此引人側目。
2. 情境二：帶著幼童出遊之用路人時有反應，讓幼童由停車場走入服務區賣場的過程，險象環生，特別是晚上。

二、現行法規/措施/統計結果

1. 本分局於服務區設置夜間安心停車位，透過統計分析平均車位使用率、「平均停車延時」、「平均車位小時轉換率」及「平均車位使用率」等指標，以數據客觀量化的部分分析夜間安心車位使用情形(107年1-6月)：

項目 服務區	平均停車延時		平均車位小時轉換率		平均車位使用率	
	北	南	北	南	北	南
泰安	0.12時/輛	0時/輛	0.31%	0%	0.04%	0%
西湖	0.34時/輛	0.28時/輛	0.4%	0.13%	0.13%	0.04%
西螺	0.5時/輛		0.81%		0.41%	
清水	1.39時/輛		0.5%		0.7%	
南投	0.43時/輛		0.23%		0.1%	

2. 此外，本分局於服務區設置無障礙停車動線、行動不便之友善廁所、友善親子廁所以及性別友善廁所、夜間安心停車位&孕婦及育友6歲以下幼兒停車位等貼心設施。
3. 本分局特別設計父、母親皆可進入之哺集乳室符碼，各服務區親子廁所及哺集乳室之使用情形如下(107年1-6月)：

設施 服務區	親子 廁所 (間)	使用次數		男女 比	哺乳 乳室 (間)	使用次數		男女 比
		男生	女生			男生	女生	
泰安	4	540	2,700	1:5	4	580	2,319	1:4
西湖	4	1,195	4,778	1:2.39	2	543	4,887	1:9
西環	2	6,480	19,440	1:3	2	1,080	4,320	1:4
清水	6	1,114	3,341	1:3	1	623	2,495	1:4
南投	4	1,125	3,375	1:3	1	150	2,550	1:17

4. 本分局在今(107)年母親節以及端午節期間，配合服務區廠商進行性別平等業務宣導，並於 5 服務區播放「行政院看見多元性別攝影展」得獎作品。攝影展影片內介紹多元性別定義及跨性別者之處境，培養用路人尊重多元性別意識，各服務區播放次數約 4,319 次。

三、相關 CEDAW 條文及一般性建議內容

以下為本分局所屬服務區友善女性設施所對應之 CEDAW 條文及一般性建議內容：

1. 本分局所屬服務區設置之夜間安心停車位&孕婦及育有幼童停車位、服務區廁所、親子廁所、性平意識的宣導及哺乳室符碼的轉換等，皆呼應以下 CEDAW 條文及一般性建議：
 - (1) CEDAW 第 13 條 C 款：締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。
 - (2) CEDAW 第 28 號一般性建議第 8 及第 9 點：僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。
 - (3) CEDAW 第 28 號一般性建議第 5 點：婦女和男性的社會定位受到政治、經濟、文化、社會、宗教、意識形態和環境因素的

影響，亦可透過文化、社會和社區的力量加以改變。

2. 另外，本分局服務區進行友善女性相關設施之使用統計，符合 CEDAW 第 23 號一般性建議第 48 點：締約國針對第 7 條提出報告時，應提出按性別所做的統計數據，說明享有上述權利的男女比例。

四、改進作為

本分局各服務區友善女性之設施：夜間安心停車位&孕婦及幼童停車位、性平意識的宣導、服務區廁所、親子廁所、哺集乳室符碼的轉換等，目前使用情形與使用頻率均呈現優良的效果。為推動性別平等與落實 CEDAW，本分局將持續蒐集使用者經驗與相關數據，配合相關法令規定，持續改善更新。

五、與 CEDAW 有關之討論議題及解析

師大潘慧玲教授等(2000)文中指出，性別平等教育有 4 種模式：

1. 第一種「同化」模式：

- (1) 假設男、女有相同的學習能力，不同性別間沒有差異，給予相同的學習機會，教育的結果也應該相同。
- (2) 此模式否認男、女間有差異存在，表面上提供一樣的教育機會，將男性、女性一視同仁地以「人」看待，其實根本沒有意識到女性生存的社會脈絡及因此形塑而出的不利處境。
- (3) 避開現存男、女差異不看的結果，只以男性的標準為依歸，而不去質疑現存的價值體系是否利於女性。

2. 第二種「缺陷」模式：

- (1) 學習群體間因差異造成某方面的不平等，此模式對不同的缺陷提供不同的環境和補償性的教育。
- (2) 雖然意識到男女之間的確有差異可言，可是卻以優勢族群的

特質為標準，將弱勢族群呈現出來的差異視為次等的「缺陷」，並要她們努力「改進」，以便能像男性一樣好，無異於將女性貶抑為「他者」，再度打入邊緣次等的處境。

3. 第三種「多元」模式：

- (1)認為人帶著各自的文化背景或性別間的重要差異，針對這些變項施以不同的對待，將會導致獨特的結果和目標。
- (2)此模式已能尊重、珍視各種不同族群的特質，可是就國家發展的政策規畫及資源有限的考量，為每種弱勢族群都規畫特別的措施，的確有困難之處。

4. 第四種「正義」模式：

- (1)我們需要相同的機會，提供數量上的均等；有時也要根據不同的族群差異與需要，提供不同的措施，達成品質上的公正。
- (2)如果能釐清哪些部份是屬於人的共通性，應該擺脫刻板印象給予相同對待；而針對那些因為受到後天建構的影響的確有性別上差異的部分，可以進一步思索怎麼做才算公平。

綜上，如何打破男、女刻板印象的藩籬，並以協助女性發展經濟、社會文化、政治、教育、勞動、健康各方面潛能之自主能力為目標，而不是以保護女性或讓女性倚賴政府為目標，來推動各服務區在性別平等相關設施之服務品質？本分局服務區「夜間安心車位&孕婦及育有6歲以下幼童車位、親子廁所、哺集乳室」等設施即是以此目標協助女性發展各方面潛能之自主能力來推動，打破男、女刻板印象的藩籬，符合我國《CEDAW施行法》第一條所列之立法目的，亦符合「正義」模式的積極作法。



設高速公路服務區之CEDAW 落實-友善女性設施

交通部高速公路局中區養護工程分局

© TemplatesWise.com

簡報大綱

- 一、教學目標
- 二、案例內容
- 三、現行法規/措施/統計結果
- 四、相關CEDAW條文及一般性建議內容
- 五、改進作為
- 六、與CEDAW有關之討論議題及解析

教學目標

透過藉由本分局服務區落實CEDAW的精神：

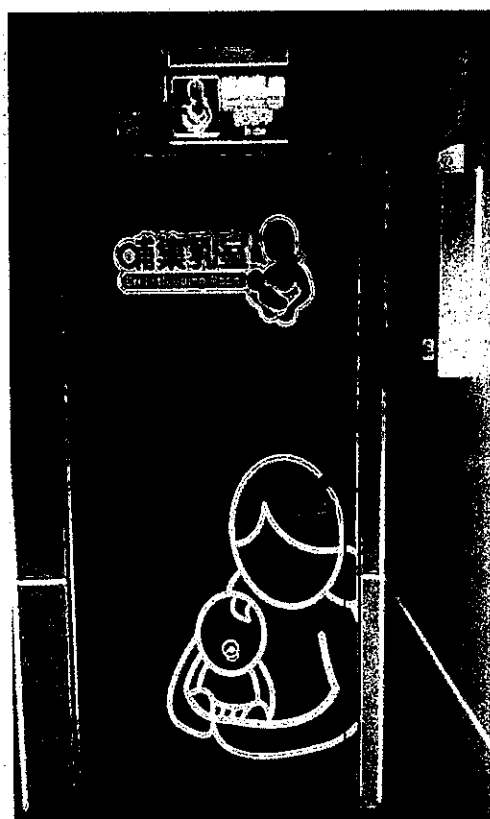
從服務區的性平意識宣導、夜間安心車位&孕婦及育有6歲以下幼童車位、親子廁所、本分局設計之哺集乳室符碼等

皆符合CEDAW的積極作法，將可形成推波助瀾的效應，影響其他公共場域與設施積極參與改善的可行性。

案例內容

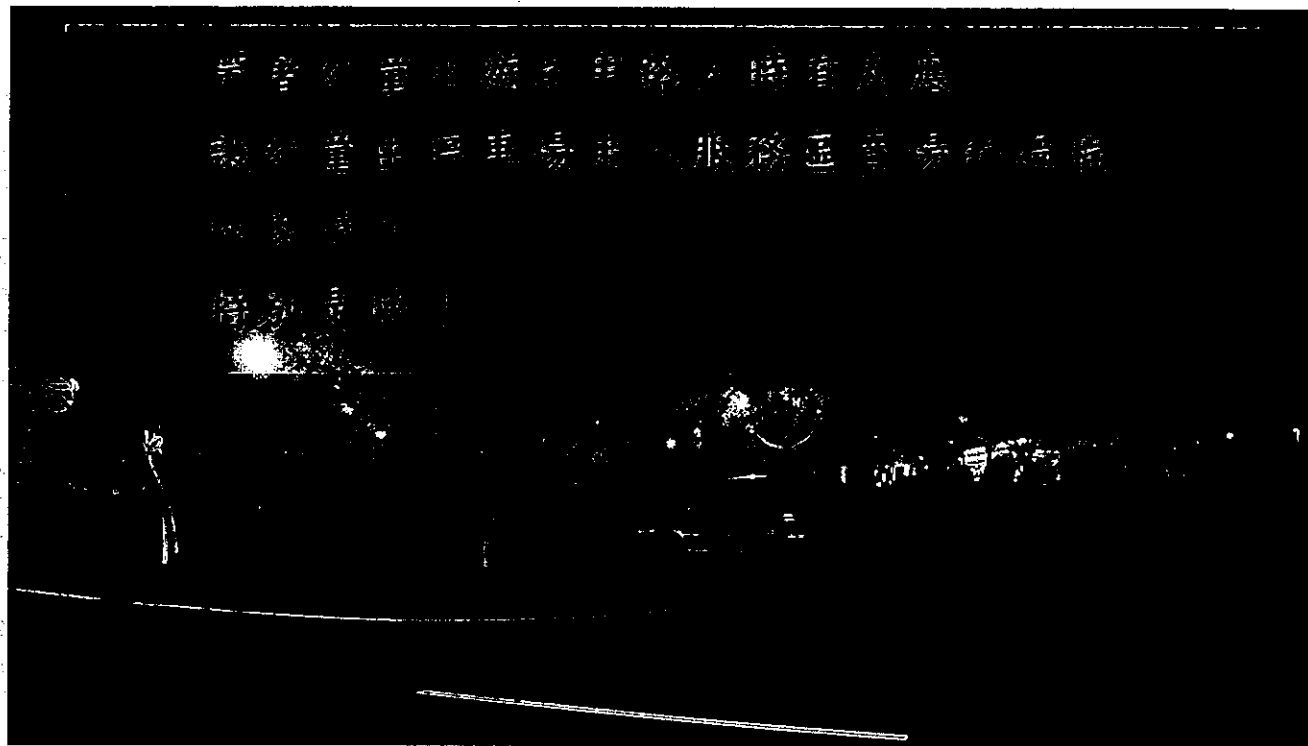
情境一

- 一名父親為了餵6個月的女兒喝奶
- 於是前往了哺集乳室
- 雖然對門口的符碼標示有點遲疑，但看著因飢餓而哭鬧的孩子他還是進去了
- 結果因此引人側目。



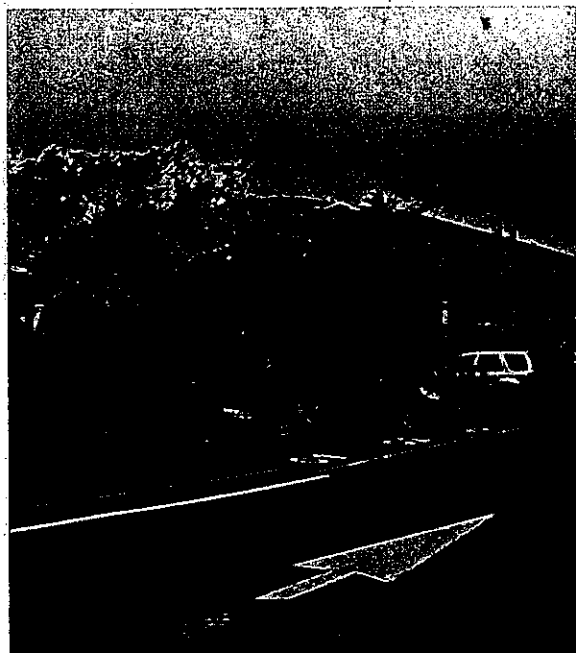
案例內容

情境二



現行法規/措施/統計結果

便捷停車-夜間安心停車位& 孕婦及育有6歲以下幼童停車位



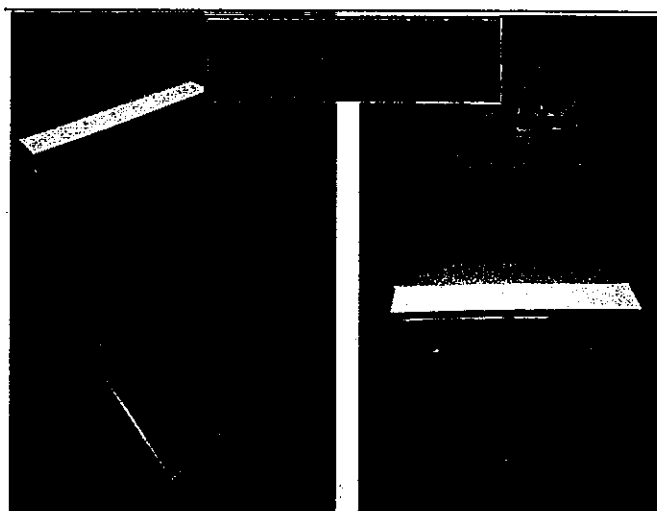
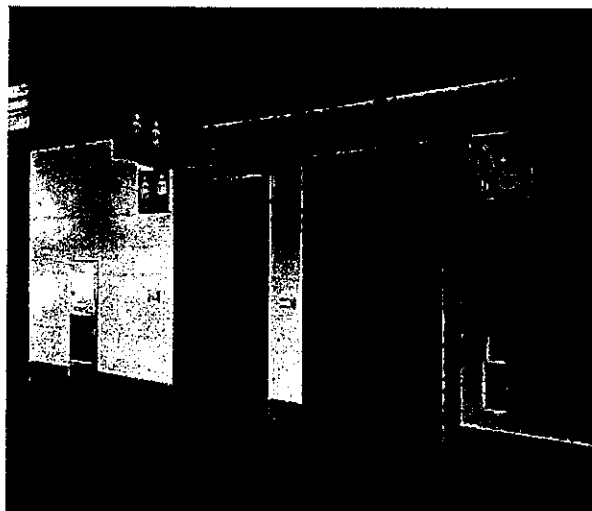
服務區夜間安心停車位統計分析

期間：107年1~6月

項目 服務區	平均停車延時		平均車位小時轉換率		平均車位使用率	
	北	南	北	南	北	南
泰安	0.12時/輛	0時/輛	0.31%	0%	0.04%	0%
西湖	0.34時/輛	0.28時/輛	0.4%	0.13%	0.13%	0.04%
西螺	0.5時/輛		0.81%		0.41%	
清水	1.39時/輛		0.5%		0.7%	
南投	0.43時/輛		0.23%		0.1%	

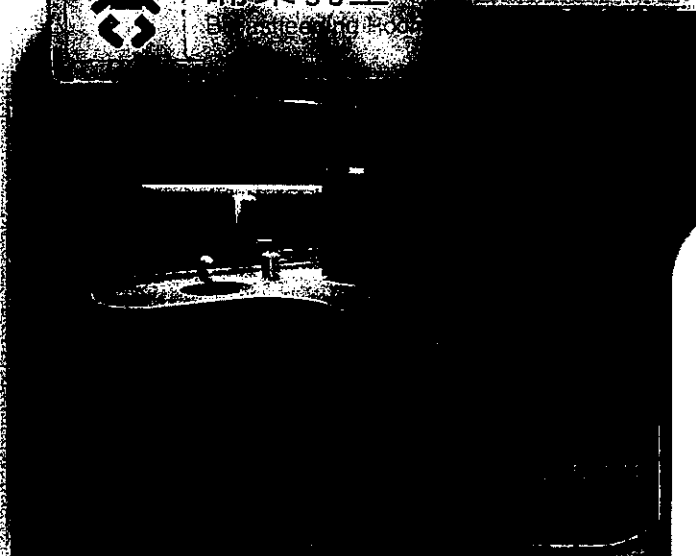
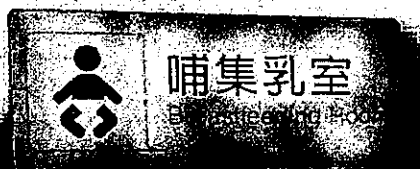
友善公廁—貼心設施

泰安服務區



設置性別友善廁所、無障礙廁所 性別友善廁所內亦設置更衣平台

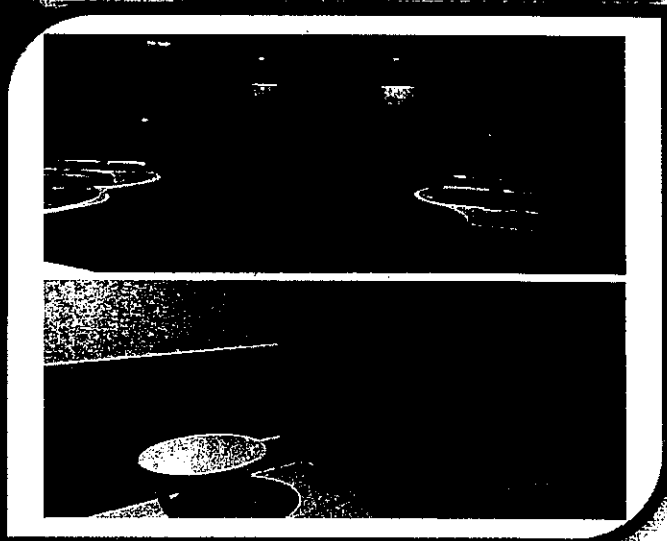
多元需求—親子專用哺集乳室



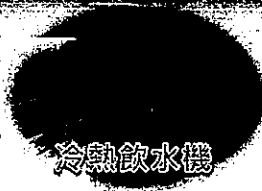
衛生紙



緊急求救鈴



育兒新知



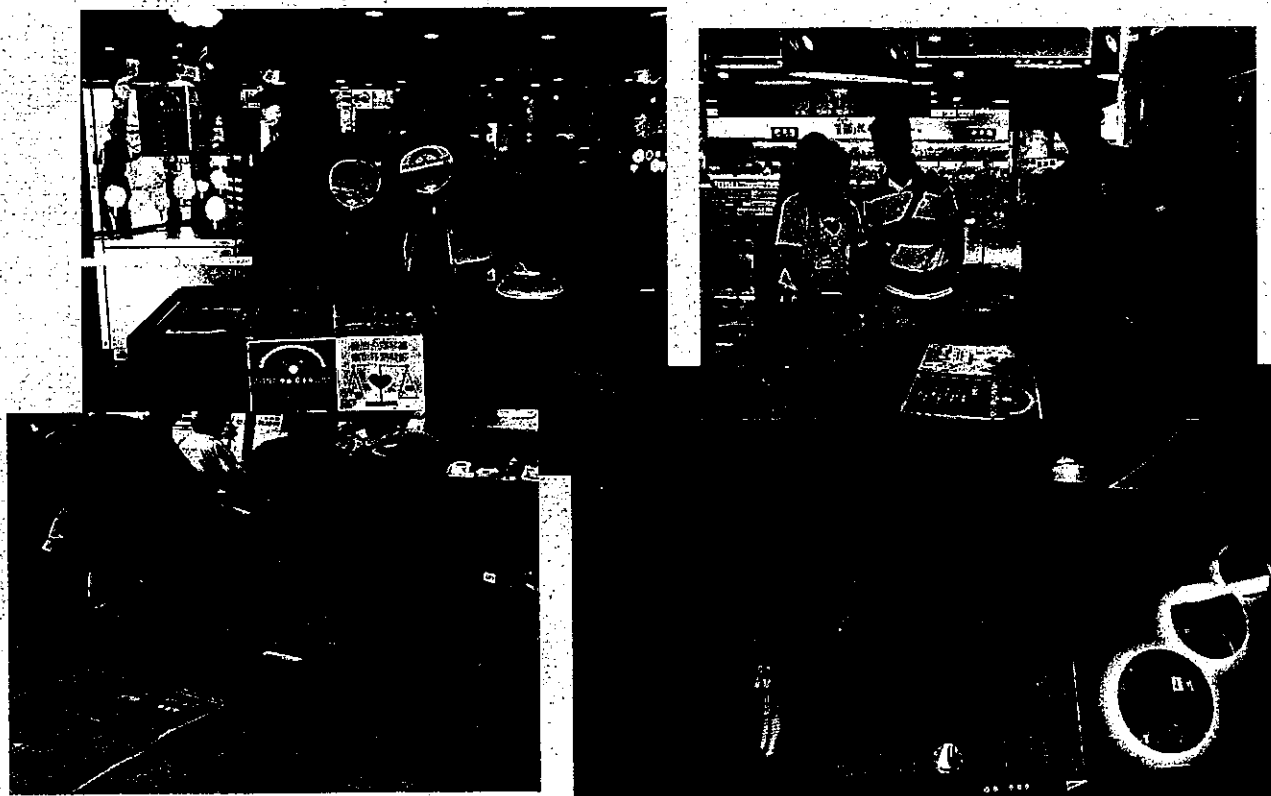
冷熱飲水機

服務區親子廁所及哺集乳室使用統計

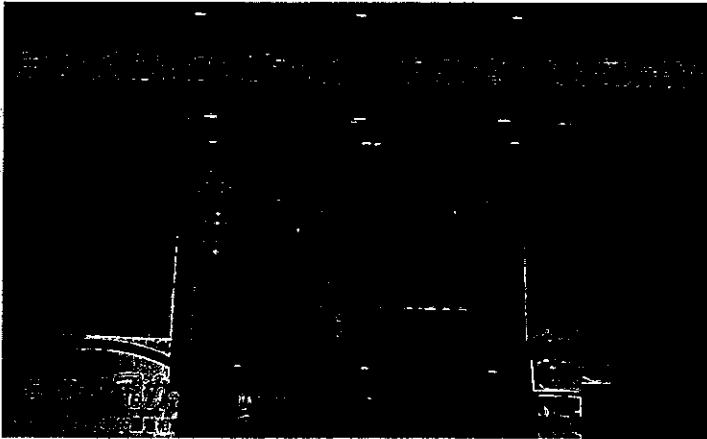
期間：107年1~6月

設施 服務區	親子廁所(間)	使用次數		男女比	哺集乳室(間)	使用次數		男女比
		男生	女生			男生	女生	
泰安	4	540	2,700	1:5	4	580	2,319	1:4
西湖	4	1,195	4,778	1:2.39	2	543	4,887	1:9
西螺	2	6,480	19,440	1:3	2	1,080	4,320	1:4
清水	6	1,114	3,341	1:3	1	623	2,495	1:4
南投	4	1,125	3,375	1:3	1	150	2,550	1:17

服務區性平意識宣導活動

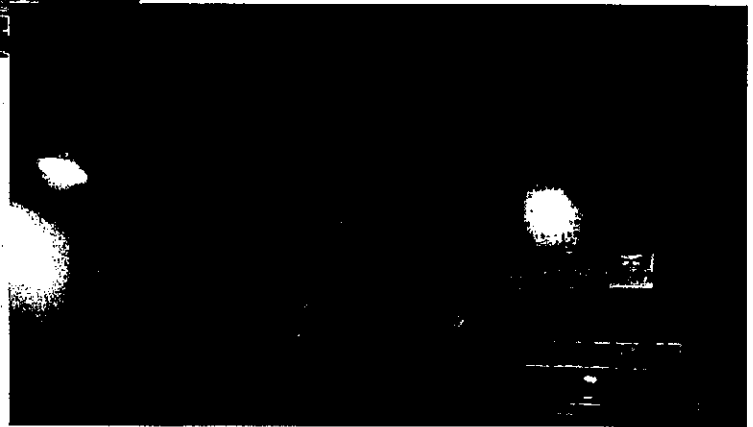


服務區性平宣導影片播放



- 在母親節以及端午節期間於5服務區播放「行政院看見多元性別攝影展」，影片內介紹多元性別定義及跨性別者之處境，培養用路人尊重多元性別意識

各服務區播放次數
約4,319次



相關CEDAW條文及一般性建議內容 1

CEDAW第13條 經濟和社會福利

締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：

- (a)領取家屬津貼的權利；
- (b)銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利；
- (c)參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。

相關CEDAW條文及一般性建議內容 2

- **CEDAW第23號一般性建議**

48.締約國針對第7條提出報告時，應：

(d)提出按性別所做的統計數據，說明享有上述權利的男女比例。

- **CEDAW第28號一般性建議第8、9點**

僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。

- **CEDAW第28號一般性建議第5點**

婦女和男性的社會定位受到政治、經濟、文化、社會、宗教、意識形態和環境因素的影響，亦可透過文化、社會和社區的力量加以改變。

改進作為

- 本分局各服務區友善女性之設施：

夜間安心停車位&孕婦及幼童停車位

性平意識的宣導

服務區廁所、親子廁所

哺集乳室、母乳轉換等

均考量並落實性別平等

- 目前使用情形與使用頻率均呈現優良的效果
- 為推動性別平等與落實CEDAW，將持續蒐集使用者經驗與相關數據，配合相關法令規定，持續改善更新。

與CEDAW有關之討論議題及點解析1/5

- 師大潘慧玲教授等(2000)文中指出，性別平等教育有4種模式：

第一種「同化」模式：

- 假設男、女有相同的學習能力，不同性別間沒有差異，給予相同的學習機會，教育的結果也應該相同。
- 沒有意識到女性生存的社會脈絡及因此形塑而出的不利處境。
- 避開現存男、女差異不看的結果，只以男性的標準為依歸，而不去質疑現存的價值體系是否利於女性。

與CEDAW有關之討論議題及點解析2/5

第二種「缺陷」模式：

- 學習群體間因差異造成某方面的不平等，對不同的缺陷提供不同的環境和補償性的教育。
- 雖然意識到男女之間的確有差異可言，可是卻以優勢族群的特質為標準，將弱勢族群呈現出來的差異視為次等的「缺陷」，並要她們努力「改進」，以便能像男性一樣好，
- 無異於將女性貶抑為「他者」，再度打入邊緣次等的處境。

與CEDAW有關之討論議題及點解析3/5

第三種「多元」模式：

- 認為人是帶著各自的文化背景或性別間的重要差異，針對這些變項施以不同的對待，將會導致獨特的結果和目標。
- 已能尊重、珍視各種不同族群的特質，
- 可是就國家發展的政策規畫及資源有限的考量，為每種弱勢族群都規畫特別的措施，的確有困難之處。

與CEDAW有關之討論議題及點解析4/5

第四種「正義」模式：

- 我們需要相同的機會，提供數量上的均等；有時也要根據不同的族群差異與需要，提供不同的措施，達成品質上的公正。
- 如果能釐清哪些部份是屬於人的共通性，應該擺脫刻板印象給予相同對待；
- 哪些部份因為受到後天建構的影響的確有性別上的差異，
可以進一步思索怎麼做才算公平。

與CEDAW有關之討論議題及點解析5/5

- 本分局服務區「夜間安心車位&孕婦及育有6歲以下幼童車位、親子廁所、哺集乳室等」設施不是以保護女性或讓女性倚賴政府為目標，打破男、女刻板印象的藩籬，
- 以協助女性發展經濟、社會文化、政治、教育、勞動、健康各方面潛能之自主能力為目標來推動。
- 符合我國《CEDAW施行法》第一條所列之立法目的
- 亦符合「正義」模式的積極作法

