

經濟部中小企業處
107 年度建構新興中小企業創新輔導機制與
資源服務計畫
執行成果報告

(案號：A31071203)

【分項二 中小企業白皮書編撰暨專題研究】
中小企業重要發展及統計資料研析—
臺灣女性的經濟地位與表現

委託單位：  經濟部中小企業處

執行單位：  中華經濟研究院

中華民國 107 年 12 月

目 錄

目 錄	2-I
表 次	2-II
圖 次	2-II
第一章 緒 論.....	2-1
第一節 研究動機與目的.....	2-1
第二節 研究架構與方法.....	2-2
第二章 主要國家女性企業經營現況.....	2-5
第一節 美國.....	2-5
第二節 英國.....	2-6
第三節 中國大陸.....	2-7
第三章 臺灣女性企業發展概況.....	2-11
第一節 女性創業國際比較.....	2-11
第二節 我國女性企業概況.....	2-13
第四章 全球性別平等概況.....	2-19
第一節 全球性別平等.....	2-19
第二節 女性職場賦權.....	2-22
第五章 各國縮小性別差距的作法.....	2-25
第一節 冰島.....	2-25
第二節 日本.....	2-28
第三節 臺灣.....	2-32
第四節 小結.....	2-33
第六章 結論與政策建議.....	2-37
第一節 結論.....	2-37
第二節 政策與建議.....	2-38
參考文獻.....	2-41

表 次

表 3-1	全球主要區域已開發國家女性企業經營特徵	2-12
表 3-2	全球主要區域女性創業態度指標	2-13
表 5-1	各國縮小性別差距的作法	2-35

圖 次

圖 1-1	研究架構.....	2-2
圖 2-1	美國與英國國家女性經營行業別	2-6
圖 3-1	近年臺灣女性企業家數及比率	2-14
圖 3-2	近年女性企業內銷額及成長率	2-14
圖 3-3	2017 年女性企業家數及銷售額之產業部門結構比	2-15
圖 3-4	2017 年女性企業家數及銷售額之行業別結構比	2-15
圖 3-5	2011 年至 2017 年公開發行公司女性董事人數及比率	2-16
圖 3-6	2017 年企業家年齡分布—按企業主性別	2-17
圖 3-7	2017 年企業家教育程度分布—按企業主性別	2-17
圖 4-1	近兩年全球性別平等指標	2-20

第一章 緒 論

第一節 研究動機與目的

隨著高齡少子化的來臨，勞動人口稀缺的困境日益彰顯，各國無不殫心竭慮以突破勞動人口不足帶來的種種問題，除了鼓勵已退休者再度就業、引入國際移工等，提高女性就業、創業與營業機會，更成為補足勞動缺口，甚至是擺脫經濟困境與帶領經濟前進的關鍵力量，所謂的「女性經濟」、「女力經濟」與「她經濟」可作為代表。

不過，女性的職涯發展往往面臨傳統刻板印象的制約，在家庭與職場上的調和、男性與女性在各類資源的擁有程度，以及國家政策的支持等，也都影響著女性在經濟的表現。近年來，隨著數位經濟的興起，提供了女性就業、創業與營運模式創新的大好機會，女性可望藉由網路，降低家庭與事業的衝突，並提高經濟地位與自主性，女性纖細與敏感的特質，亦有益於網路商機的發掘。

本專題旨在描繪臺灣女性企業的特徵與女性在經濟等各層面上的差距，以彰顯女性企業在我國經濟的地位，並喚起各界對性別差距的關注。在此之前，本章先介紹數個主要國家女性企業與創業的現況以及我國女性在國際創業評比的表現，以瞭解我國女性企業與國際的異同，並透過相關數據呈現我國與國際性別落差，以及女性職場賦權的狀況，接著，整理主要國家與我國縮小性別差距的作法，將各國與我國之經驗做完整之歸納與分析。

第二節 研究架構與方法

一、研究架構

為縮減我國兩性經濟地位的差距，本文參考數個主要國家女性企業與創業的現況以及我國女性在國際創業評比的表現，以瞭解我國女性企業與國際的異同，並透過相關數據呈現我國與國際性別指標間的落差，以及女性職場賦權的狀況。接著盤點主要國家與我國縮小性別差距的作法，歸納與分析各國經驗，希冀能為我國輔導女性企業與創業提供參考。本研究之研究架構如圖 1-1 所示：

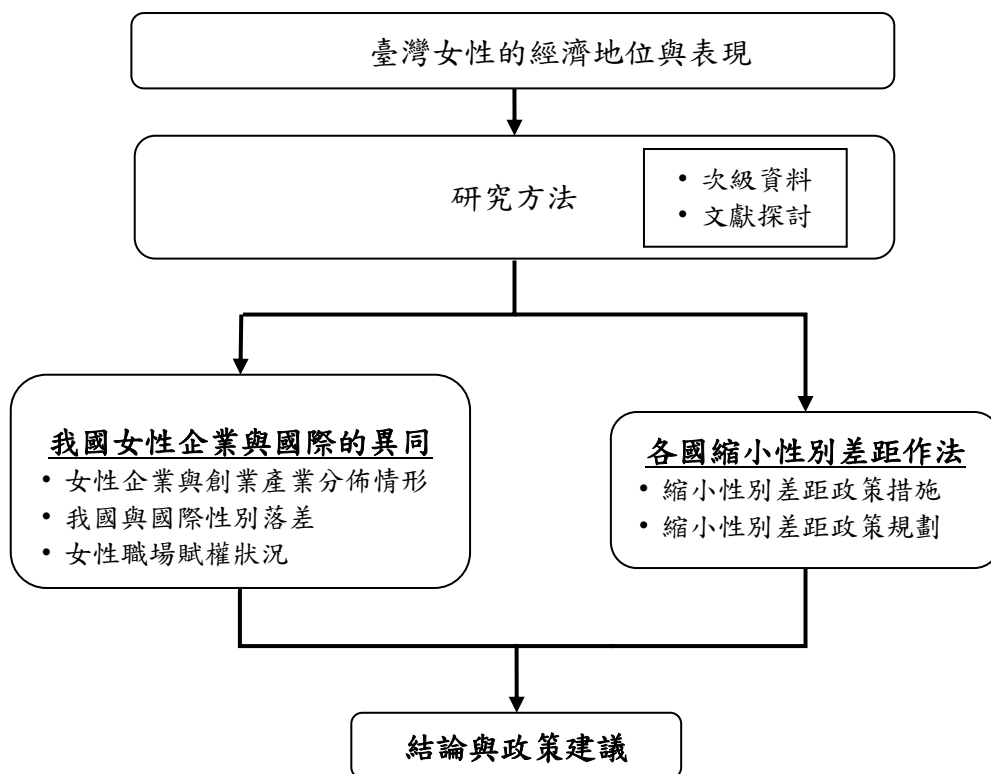


圖 1-1 研究架構

二、研究方法

- (一) 文獻探討：瞭解目前主要國家與臺灣女性企業與創業的現況與國際創業評比的表現，以及各國縮小性別差距的具體作法，進而作為我國輔導女性企業與創業相關策略之研究基礎。
- (二) 次級資料蒐集與分析：透過 American Express OPEN (2018)、Department for Business Innovation & Skills (2016)、中國女企業家發展調查報告等資料之數據，整理出各國女性企業家經營與創業概況，以瞭解我國女性企業與國際的異同，並運用全球創業觀察 2016/2017 女性報告 (Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Women's Report)、性別平等指數 (Gender Gap Index, GGI) 與女性職場指數 (PwC Women in work index) 等資料之數據，呈現我國與國際性別落差，以及女性職場賦權的狀況。

第二章 主要國家女性企業經營現況

女性在國家經濟的地位與發展，已成為許多國家關心的焦點，為瞭解女性企業在經濟體系的表現，有些國家或是組織陸續出版了有關女性企業經營的調查報告。本節以美國、英國與中國大陸為對象，簡要說明這些國家女性企業與創業發展的概況，由於報告當中所探討的女性企業可能為全體（如美國），有的為中小企業中的女性企業（如英國），有的為女性新創企業（如中國大陸），在缺乏一致性的情形下，不宜做過多的比較，但仍可提供讀者瞭解女性企業在不同主題下的面貌。

第一節 美國

American Express OPEN（2018）發布的年度報告指出，2018年美國女性企業家數約有1,230萬家，僱用約920萬人，企業營業收入約為1.8兆美元。在過去11年間（2007年至2018年），女性企業家數成長了58%，比全體企業的12%高出許多。即便如此，2018年女性企業在整體企業的家數占比為40%、僱用人數占比為10%、營收占所有企業的4.3%，仍有大幅成長的空間。

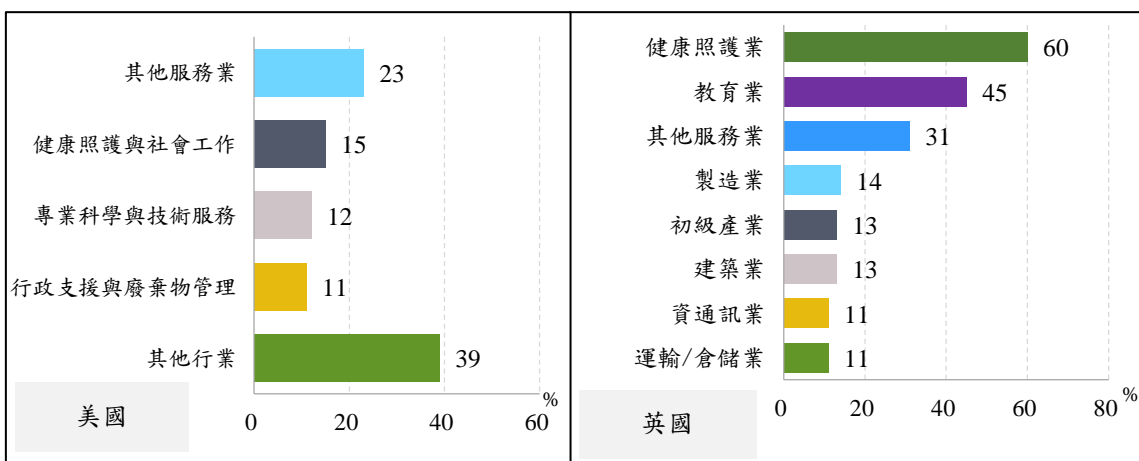
女性企業所在的產業分布，2018年以其他服務業（如美髮沙龍、寵物照護）占比最高（23%），健康照護與社會工作次之（15%），專業科學與技術服務第3（12%），第4為行政支援與廢棄物管理（11%），4者總和約6成左右。再以2007年至2018年近11年的女性企業家數的成長幅度來看，前五大產業以公共事業的成長幅度最高（151%）、其

次是其它服務（126%）、建築業（94%）、住宿與餐飲服務業（85%）、支援與廢棄物管理（70%）。（圖 2-1）

第二節 英國

英國商業、創新及技術部（Department for Business Innovation & Skills）（2016）的調查指出，在受調查的 6,897 家中小企業中，女性企業的占比為 20%，相較於 2015 低一個百分點，若以受僱人數將企業區分為微型企業（1~9 人）、小型企業（10~49 人）及中型企業（50~249 人），女性企業家在中型企業的占比（15%）低於微型與小型企業（均為 20%），並比 2015 年低一個百分點。

由行業別觀之，女性企業在健康照護業的家數超過半數（60%），教育業占 45%，其他服務業占 31%；而女性企業在運輸／倉儲業與資通訊業占比最少（均為 11%），建築業與初級產業占 13%，製造業占 14%。（圖 2-1）



註：英國數據是以所有性別的中小企業為計算基礎。

資料來源：整理自 1. American Express OPEN (April, 2018). *The 2017 State of Women-owned Businesses Report*；2. Department for Business Innovation & Skills (May, 2016). *Longitudinal Small Business Survey Year 12(2016): SME employers – cross-sectional report, BIS Research Paper, Vol. 289*

圖 2-1 美國與英國國家女性經營行業別

第三節 中國大陸

根據《中國企業家》的調查報告《2017 中國女企業家發展調查報告》，透過調查 1960 年代到 1990 年代的中國女性發現，有近七成的女性初次創業的時間落在 30 歲左右（26 至 30 歲占 27.90%；31 至 35 歲占 41.86%），顯示 30 歲為女性創業的黃金年齡。30 歲左右的女性生活可獨立自主、想法成熟多元，相對來說是適合創業的理想年紀。且相較於前幾個世代的中國女性，這些 1980 後至 1990 年代的生力軍普遍受過良好教育，且經濟狀況穩定，具國際事視野，上述種種優勢都反映在她們相對較高的創業率上。若觀察女性在創業前的工作經歷，44.46% 的女性有過商業經驗，這不只說明了商業經驗的累積能替女性創業加分，也隱含女性在創業時展現理性特質，待累積足夠的能量後才投入創業。

一、產業分布

2016 年中國的 131 家獨角獸公司中，該公司創辦人或聯合創辦人為女性的共有十家，占比為 7.6%。若以女性創業的行業別來看，前五大行業依次為互聯網（25%）、金融（15%）、服務行業（15%）、房地產（10%）、外貿（10%），其中，互聯網、金融與服務行業的加總占五成以上（55%）。整體來說，女性創業的產業分布相當多元，且越來越多新世代的女性創業家選擇進入科技與金融等傳統上由男性主導的產業。這或許可以歸功於女性善於傾聽與跨領域的能力，而不少 1980 後至 1990 年代的女性有過留學經驗，使的她們對於產業新型態與新趨勢更具敏銳度。

二、資金來源與創業模式

根據 TechCrunch 於 2016 年發布的調查報告顯示，2010 年至 2015 年間，全球有僅有 10% 的創業投資 (Venture Capital) 流向女性。《中國企業家》的調查報告顯示，女性創業所投入的資金依序來自自有資金 (48.13%)、家人、朋友的借款 (18.37%)、其它 (16.77%)，最後是銀行貸款 (9.50%) 與創業投資支持 (7.23%)。女性的創業資有近五成來自自有資金，且使用銀行貸款與創業投資的比例較低。顯示資金可能是制約女性企業女性創業可能原因，但從另一方面思考，也顯示出女性在創業過程中具有較高的風險控制意識。若觀察女性創業夥伴的組成，有近半數的女性選擇獨立創業 (48%)，其次為與家人或配偶一同創業 (23%)，顯示女性創業者的社交網路發展有限，不容易找到合適的對象，但同時也展現創業女性的獨立性，而在選擇創業夥伴時，女性偏好選擇更為信賴的家人或伴侶。

三、女性創業障礙

女性創業面臨的障礙前三名分別為，來自工作與家庭的雙重壓力 (57.14%)、男性主導的商業世界潛在的偏見 (42.86%)，女性必需照顧家庭的傳統觀念 (42.86%)，顯示女性在投身職場的過程，不管是在家庭或在職場中，都需要更多來自男性的支持和理解。而在未來，隨著互聯網與服務產業的發展，協助女性處理家務，女性可望保有更多時間與精力投入職場，發揮潛能。

四、自我能力提升

女性最希望提升的自我能力依序為宏觀戰略能力 (85.71%)、自信與抗壓能力 (64.2%)、人際與資源整合能力 (64.2%)、持續的創業動

力（50%）、學習能力（42.86%）、對外交往能力（14.29%）。在目前具影響力的大企業中，僅有少數為女性企業家所創辦，故女性企業家普遍渴望提升商務策略能力與眼光，結合女性自身細膩與細緻的特色，掌握更多未來的商業機會。

五、未來展望

2017年，在全球白手起家的女富豪中，中國就占了2/3，顯示中國女性企業家的成功，不只成為推動性別平等的力量，也是經濟發展的重要支柱。為進一步推動女性創業，中國大陸除了持續引導與提出女性企業扶持專案外，《中國企業家》建議女性創業家：（一）運用社群的力量，提高女性創業數量。社群活動可提供女性企業家更多資訊、培訓、資金、人脈等資源，彌補女性自行創業的不足之處。透過經驗分享與傳承，並尋得事業上的合夥人與投資人，將有助於女性創業的發展；（二）提升女性創業的熱情與狼性。創業的過程中，相較於投入社交活動，中國女性更傾向專注於工作。若女性企業家能讓自己具備性格開朗與自由開放的特質，積極投入社交，並動用社群媒體的力量打造自己的品牌，女性企業家將可望帶領企業持續成長。

第三章 臺灣女性企業發展概況

女性創業的議題在近年來備受關注，《全球創業觀察 2016/2017 女性報告》(Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Women's Report) 指出，臺灣女性創業態度、創業活動的表現已被亞洲已開發國家趕上，顯示我國女性創業的動能需要強化。然而，從我國女性負責的企業家數、內銷額與擔任上市櫃公司董事比率，其逐年增加的數據來看，顯示出我國已發展出較好的女性企業經營環境。進一步的說明如下：

第一節 女性創業國際比較

根據《全球創業觀察 2016/2017 女性報告》，臺灣女性總創業活動的比率 (Total Entrepreneurship Activity, TEA) 為 5.2%，低於東南亞及太平洋、歐洲及中亞國家的平均值 (分別為 10.5% 與 6.3%)，只高於的德國 (3.1%) (表 3-1)，顯示我國女性創業活動已落後於主要國家。以總創業活動性別比率 (TEA 性別比率) 來看，臺灣 (0.5%) 與英國、德國相當，低於東南亞及太平洋、歐洲及中亞國家的平均值 (分別為 0.8% 與 0.6%)，顯示在 18 至 64 歲的年齡層之間，臺灣女性在投入創業的人口僅有男性投入創業人口的一半，女性創業動能可再強化。(表 3-1)

表 3-1 全球主要區域已開發國家女性企業經營特徵

單位：%

區域 / 國家別	TEA ¹	TEA 性別比率 ²
東南亞及太平洋國家平均	10.5	0.8
臺灣	5.2	0.5
韓國	5.3	0.7
中國大陸	8.6	0.7
歐洲及中亞國家平均	6.3	0.6
英國	5.6	0.5
德國	3.1	0.5
美國	10.5	0.7

註：1.總創業活動率（TEA）為 18 至 64 歲女性人口中，新生創業（nascent entrepreneurs）與現有企業（new entrepreneurs）女性企業負責人比率。新生創業率為正在建立新企業，但尚未發放薪資或發放薪資未滿 3 個月的企業負責比率；現有企業率則是正在管理該企業且發放薪水超過 3 個月，但不足 42 個月之現有負責人比率。

2.總創業活動性別比率（Ratio F/M TEA）為女性與男性總創業活動率之比率。

資料來源：整理自 Global Entrepreneurship Monitor (September, 2017). 2016/2017 Women's Report.

再從女性創業態度指標觀察，我國女性對於創業機會的認知（26.2%），低於東南亞及太平洋國家（41%）與歐洲及中亞國家的平均（35.4%）。在相信自己有能力可展開創業的創業能力認知指標上，臺灣（20.4%）低於表 3-2 中的國家；在無懼創業失敗的比率上，臺灣（57.6%）表現稍高於東南亞及太平洋國家，與歐洲及中亞國家的平均（分別是 57.0% 與 56.4%）；預計在 3 年展開創業的創業意圖比率上，臺灣表現較為亮眼，達到 24.7%，次於韓國（27.7%），但高於其他地區。（表 3-2）

從以上數據發現，相較於其它主要國家的表現，臺灣女性對於創業機會的判斷與創業的自信都還有很大的進步空間，而不畏失敗的信心與其它國家相去不遠，實現創業的意圖甚至優於大多數的國家。

表 3-2 全球主要區域女性創業態度指標

單位：%

區域 / 國家別	創業機會 認知 ¹	創業能力 認知 ²	無懼失敗 的比率 ³	創業意圖
東南亞及太平洋國家平均	41.1	39.3	57.0	20.4
臺灣	26.2	20.4	57.6	24.7
韓國	34.7	41.0	65.2	27.7
中國大陸	36.3	24.5	48.3	23.1
歐洲及中亞國家平均	35.4	35.8	56.4	12.4
英國	37.2	39.1	59.2	8.6
德國	33.2	30.9	53.6	5.5
美國	53.7	47.7	63.9	14.9

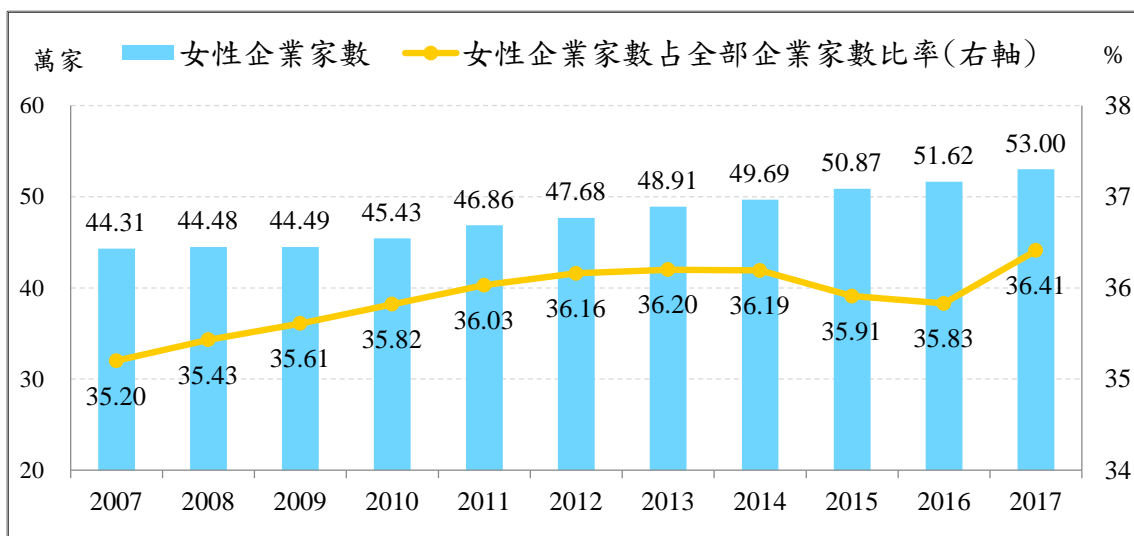
註：1.創業機會認知，指 18 至 64 歲之間的女性看到良好創業機會的人口比率。2.創業能力認知，為 18 至 64 歲之間的女性相信自己有能力與知識展開創業活動的人口比率。3.無懼失敗的比率為 18 至 64 歲之間的女性有創業機會且不因害怕失敗而阻礙其創業的人口比率。

資料來源：整理自 Global Entrepreneurship Monitor (September, 2017). *2016/2017 Women's Report*.

第二節 我國女性企業概況

一、家數變化

整體看來，臺灣女性企業家數持續成長，由 2007 年的 44.3 萬家，至 2017 年已增加至 53 萬家左右，成長了 19.62%。再以女性企業家數占全部企業家的占比觀之，平均維持在 3 成 6 左右，顯示女性企業在我國經濟地位的重要性。(圖 3-1)

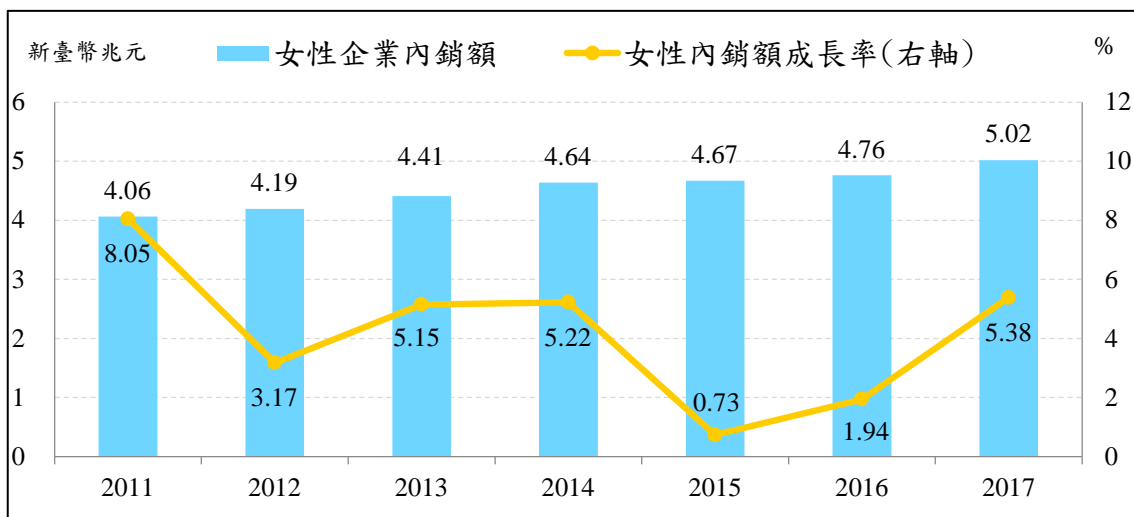


資料來源：整理自 2008-2018 年《中小企業白皮書》。

圖 3-1 近年臺灣女性企業家數及比率

二、銷售變化與行業分布

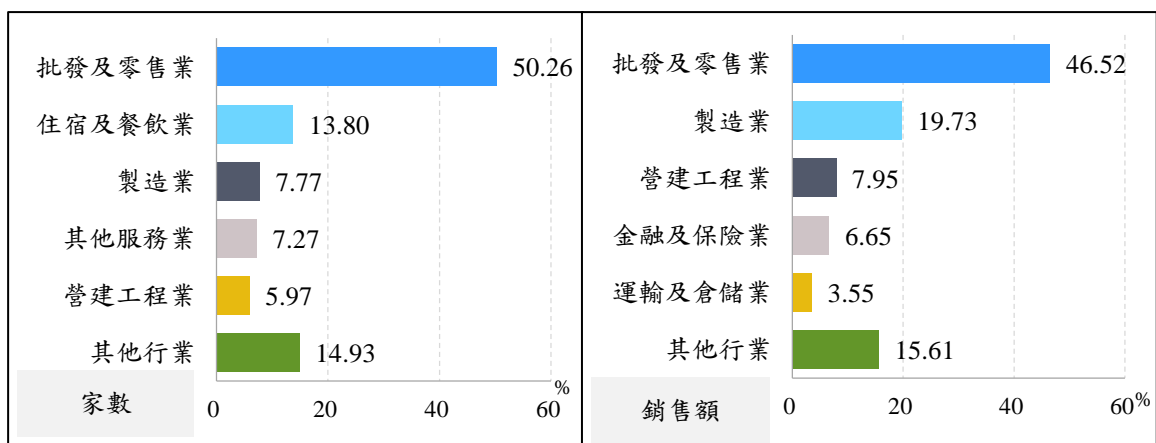
觀察近 6 年來女性企業內銷額的變化，從 2011 年的新臺幣（以下同）4.06 兆元成長至 2017 年的 5.02 兆元，成長 23.52%，隨著景氣復甦，內銷額持續增加（2017 年內銷成長率為 5.38%），女性的經營表現優異。（圖 3-2）



資料來源：整理自 2012-2018 年《中小企業白皮書》。

圖 3-2 近年女性企業內銷額及成長率

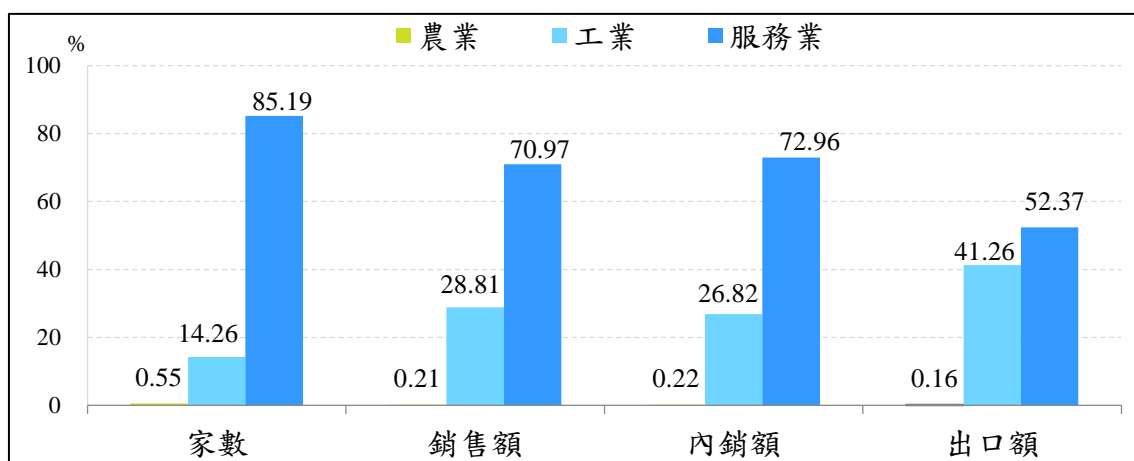
再從女性企業 2017 年在農業、工業與服務業的家數及銷售額（包含內銷與外銷額）的分布觀察，女性企業以服務業為主（服務業家數占 85.19%、服務業銷售額占 70.97%），在內銷額與出口額也以服務業為主（72.96%與 52.37%），顯示服務業對女性企業之重要性。（圖 3-3）



資料來源：整理自整理自財政部財政資訊中心，營業稅徵收統計原始資料，2017 年。

圖 3-3 2017 年女性企業家數及銷售額之產業部門結構比

進一步觀察女性企業在行業中的家數與銷售額，女性企業在批發及零售業的占比均高於其他業別（家數占 50.26%、銷售額占 46.52%），顯示女性企業以經營批發及零售業為大宗。（圖 3-4）

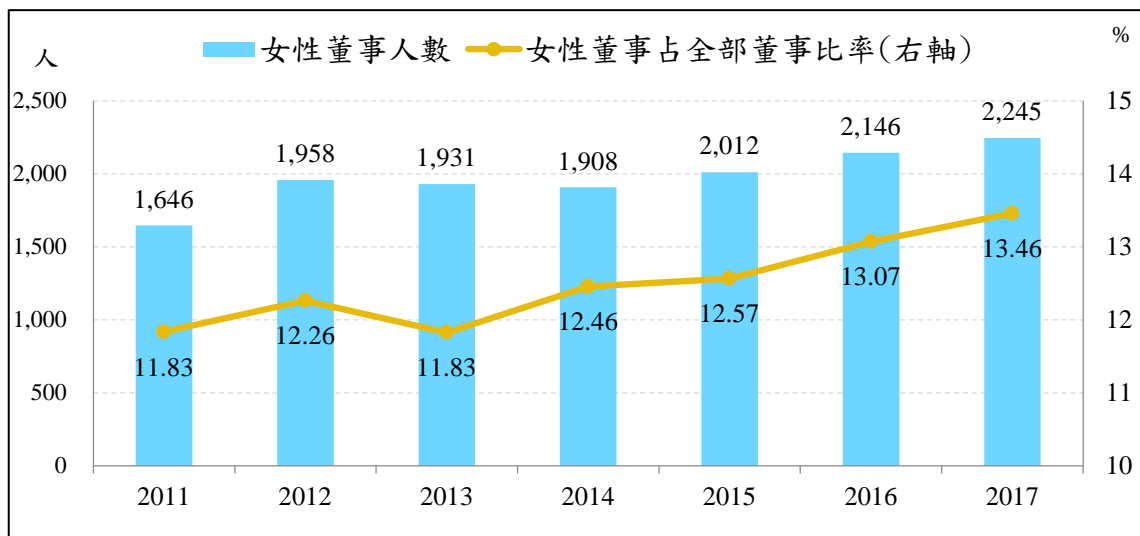


資料來源：整理自整理自財政部財政資訊中心，營業稅徵收統計原始資料，2017 年。

圖 3-4 2017 年女性企業家數及銷售額之行業別結構比

三、公開發行公司董事比率

公開發行公司雖家數相對較少，惟因營收、資產規模龐大，對經濟影響力更甚於中小企業。與 2011 年底相較，2017 年公開發行公司女性董事增加 599 人，至 2017 年底人數為 2,245 人，佔所有董事的 13.46%。女性董事比率雖然較過去有所增加，但中大型企業領導階層仍有明顯的性別落差。(圖 3-5)



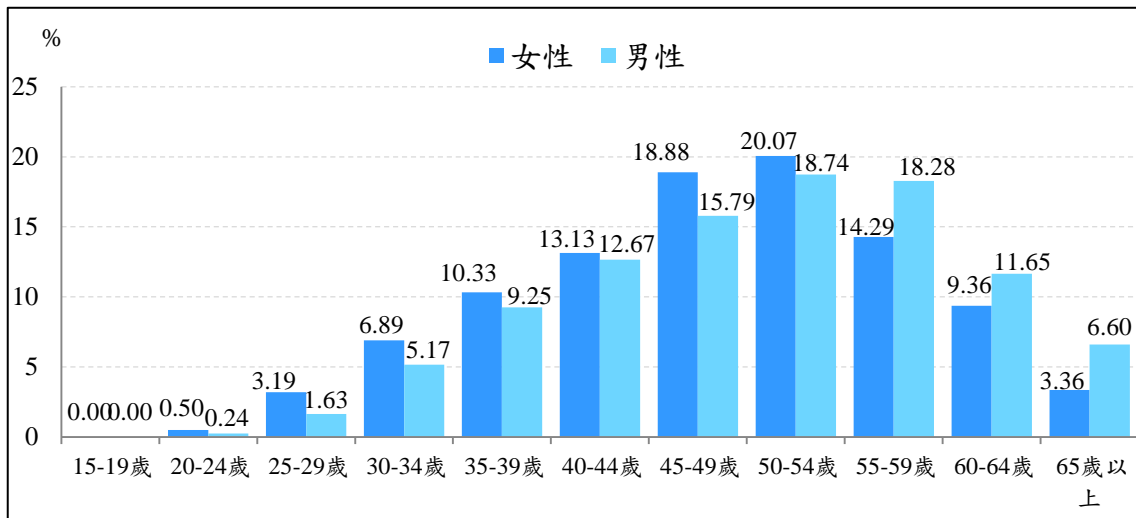
註：公開發行公司包括 1.上市櫃公司及 2.未上市、未上櫃公開發行公司（含興櫃公司）。

資料來源：整理自金融監督管理委員會「性別統計專區」。

圖 3-5 2011 年至 2017 年公開發行公司女性董事人數及比率

四、年齡分布

女性企業家年齡分布，以 50~54 歲占比最高 (20.07%)、45~49 歲居次 (18.88%)、55~59 歲第 3 (14.29%)。男性企業家年齡分布，同樣以 50~54 歲占比最高 (18.74%)，但是 2、3 位則不同，55~59 歲居次 (18.28%)，45~49 歲第 3 (15.79%)。(圖 3-6)

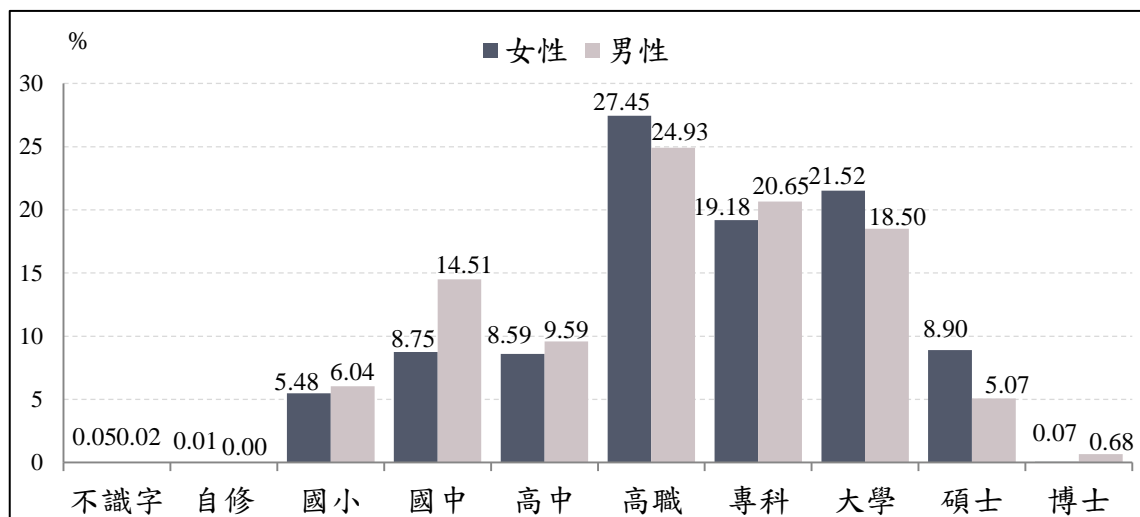


資料來源：整理自行政院主計總處，人力資源調查統計原始資料（推估值），2017年。

圖 3-6 2017 年企業家年齡分布—按企業主性別

五、教育程度

女性企業家教育程度分布，以高職占比最高（27.45%）、大學居次（21.52%）、專科第 3（19.18%）。男性企業家年齡分布，前 3 名與女性相同，惟順序略不同，依序為高職（24.93%）、專科（20.65%）、大學（18.50%）。（圖 3-7）



資料來源：整理自行政院主計總處，人力資源調查統計原始資料（推估值），2017年。

圖 3-7 2017 年企業家教育程度分布—按企業主性別

第四章 全球性別平等概況

第一節 全球性別平等

一、性別平等指數

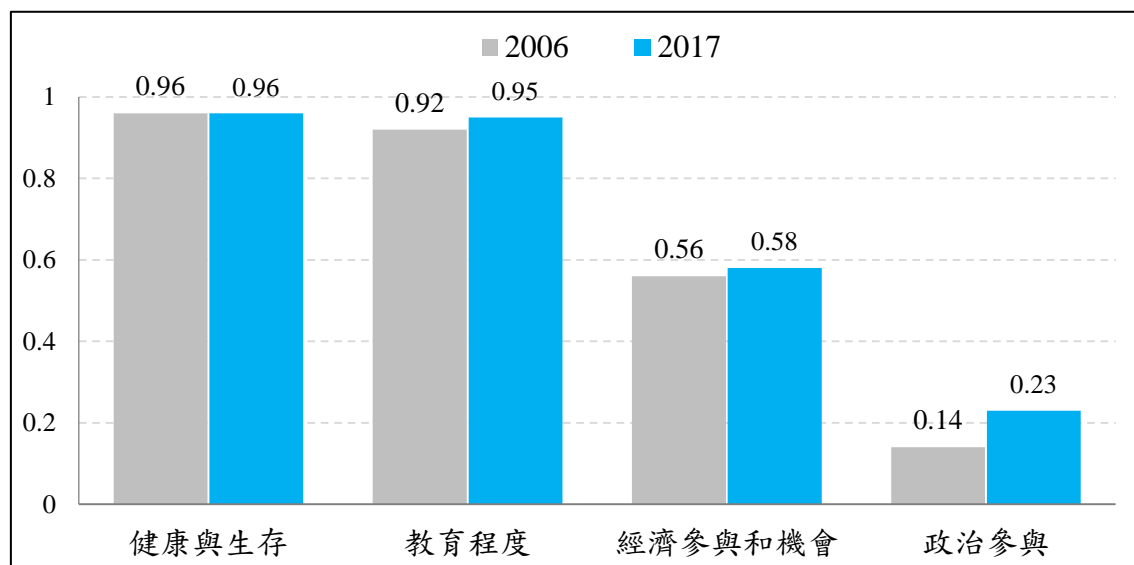
根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於 2006 年編製的性別平等指數（Gender Gap Index, GGI）。該指數包含了四個面向：

- （一）經濟參與和機會：如勞動力參與率女男比例，女男薪資公平性，按購買力平價計算之女性平均每人工作所得占男性比例，民意代表、主管及經理人員女男比例，專技人員女男比例；
- （二）教育程度；
- （三）政治參與；
- （四）健康與生存。

性別落差指數的數值介於 0 至 1 之間，愈接近 1 代表性別平等程度愈高，愈接近 0 代表性別平等程度愈低。

2017 年全球的性別平等指數為 0.680，表示從整體四個面向來看，欲達到普世的性別平等，尚有 32% 的性別落差需要被消除。若從各面向的指標觀察（圖 4-1），2017 年雖然在健康與生存、教育程度的面向上都有良好的表現，兩者分別各消弭了 96% 與 95% 的性別差距，但在經濟參與和機會面向上僅有 58% 的性別差距被消除，這不僅是從 2016 年以來連續第二度呈現負成長，也是該指標從 2008 年以來的最低值，而在政治參與的面向上消除的性別差距仍舊偏低，維持在 23%。因此，

未來應將政治參與視為首要改善的目標，其次為經濟參與機會，其他面向則應維持。



資料來源：整理自 *The Global Gender Gap Report* (2017).

圖 4-1 近兩年全球性別平等指標

二、長期趨勢的變化

就 2006 至 2017 年個別性平指標趨勢來看，經濟參與和機會的性別平等推動正遭遇重重挑戰，該指數在 2013 年達到顛峰後一路下滑，至 2017 年已跌回 2013 年時的水準，顯示在全球經濟上的兩性平等在這幾年來並未有太多的進步。

教育程度指標則表現相當樂觀，預計在 13 年後達到性別平等；存在最大差距的政治參與指標，自 2006 年以來縮減了 9% 的性別差距，然而仍需要 99 年以達到性別平等。健康與生存指標的變化微小，顯示健康與生存性別差異改善的空間有限。

三、經濟面之性別平等

若觀察各國家 2017 年在經濟參與和機會面向上的表現，雖然已有 13 個國家（包含了 6 個薩哈拉沙漠以南非洲地區的國家：布隆迪、貝南、波札那、盧安達、納米比亞與幾內亞；2 個北歐地區的國家：挪威與瑞典。）已消除超過 80% 的性別差距，但仍有 18 個國家（包含了 13 個中東與北非地區的國家）僅消除不到 50% 的性別差距，其中又以巴基斯坦與以色列居於最後兩名。整體來說，有 2/3 的國家在經濟面向的性別平等表現低於平均值 0.585，顯示仍有許多國家的女性在爭取經濟參與與經濟機會時相較於該國的男性處於劣勢。

若分別就經濟參與和機會面向中的三項細項指標（勞動力參與率女男比例、女性平均每人工作所得占男性比例與民意代表、主管及經理人員女男比例）進行觀察，2006 年至 2007 年，全球兩性的勞動力參與率均逐年降低，然而女性的勞動參與下跌的幅度又比男性更為明顯，造成兩性勞動參與率落差加劇。

若從兩性的工作所得來看，男性與女性的工作收入自 2008 年金融海嘯隔年以來持續穩定增加，但因男性工作所得成長幅度更為顯著，故兩性的平均工作所得的差距加大，顯示經濟成長的果實並未被平等地分配在男女兩性的工作者身上。

最後，女性在政府或公司擔任資深主管的比率未見明顯改善，2017 年為 22%，顯示女性在位居管理要職的比例上要追上男性仍有很長一段路要走。

第二節 女性職場賦權

一、女性職場指數

根據資誠聯合會計師事務所 (PricewaterhouseCoopers, PwC) 於 2000 年編製的女性職場指數 (PwC Women in work index)，該指數反映女性在職場中被賦予權利的程度高低，由兩性薪資差距、女性勞動參與率、兩性勞動參與率落差、女性失業率與女性全職受僱者比例 5 項指標加權組成。女性職場指數的數值介於 0 至 100 之間，愈接近 100 代表女性賦權程度愈高，愈接近 0 代表女性賦權程度愈低。調查的對象涵蓋 OECD 中的 33 個國家 (不含土耳其與拉脫維亞)。

相較於 2015 年，2016 年各國女性職場指數均有小幅度的成長，整體來說，OECD 各國在女性賦權 (women empowerment) 的推動均有所展獲。其中，又以北歐國家的表現最為亮眼，搶下前三名，同 2015 年，依序為冰島、瑞典與挪威。若觀察長期趨勢，盧森堡與以色列從 2000 年以來有長足進步，受惠於兩性薪資差距的大幅縮減，2016 年排名向上竄升，分別來到第 7 名與第 14 名。而葡萄牙與美國則因女性工作前景的成長緩慢，排名自 2000 年大幅下滑，2016 年的排名分別為第 18 名與第 21 名。

二、女性經濟潛在利得

長期而言，女性職場賦權的落實確實是有助於經濟發展的。根據 2018 年女性職場指數指出，若 OECD 國家的女性受僱者比例皆能提高至瑞典的水準，OECD 國家的 GDP 總合可望增加 6 兆美元。此外，若能全面消除 OECD 國家的兩性薪資差異，整體女性薪資所得可望增加 2 兆美元，對於兩性薪資差距較大的國家，例如：韓國、德國、愛沙尼

亞與日本，消除兩性薪資差距能大幅度增加女性薪資收入。顯示賦予女性在職場上更平等的權利，不只實現兩性平等的原則，同時也成就各國經濟上的表現。

三、兩性薪資差距的主因

僅管近年來女性在職場上的參與率提高，兩性友善工作環境與多元價值的意識逐漸普及，但女性的薪資水準仍低於男性。若探究兩性薪資差距的背後原因，影響的要素繁多，包括經濟發展程度、女性雇主比例、高等教育女性比率(Share of tertiary-qualified individuals who are female)、女性發明家比例、女性在服務業的受僱用比率、兩性勞動參與率落差、政府對家庭福利支出、消除兩性薪資落差的規定、有薪產假的長度、女性董事名額。其中，經濟發展程度(平均每人 GDP)、女性創業家的數量的增長均有助於兩性薪資差距縮減；相反的，有薪產假、兩性勞動參與率落差、女性在服務業的受僱用比率的增長均不利於兩性薪資縮減。

四、縮減薪資差距

政府的相關家庭政策，如有薪產假、政府對家庭福利支出，均會影響兩性薪資的差距。以政府對家庭福利支出來說，政府提供的家庭社會福利有助於縮減兩性薪資差距。根據 OECD (2012) 的調查報告指出，當家庭必須負擔的托嬰成本越高，女性越可能親自照顧，而僅從事兼職的工作。當女性從事兼職的比例提高，將擴大兩性薪資差距。故維持相對低廉的托嬰服務、或增加托育補助有助於女性回歸職場，從事正職的工作，縮減薪資的差距。

然而，看似不錯的福利措施，也可能帶來反效果。例如以有薪產假為例，政府提供越長的有薪產假反而會擴大兩性薪資差距。Thévenon et al. (2012) 指出，較長的有薪產假雖能讓女性給予子女更多的陪伴，但有可能導致女性工作技能退化，增添女性回歸職場的難度。若能透過如共享育嬰假 (shared parental leave) 的制度，讓男性可分攤照護幼兒的任務，避免女性脫離職場過久，有助於平衡職場的競爭能力。故較為適當的作法，應可鼓勵男性分擔育嬰的責任，來取代女性有薪產假的延長。

第五章 各國縮小性別差距的作法

第一節 冰島

冰島兩性同工同酬的法案可追溯至 1961 年，在當時，如何扭轉人民對於兩性經濟地位的刻板印象是個嚴峻的挑戰，而冰島政府認為，推動兩性同工同酬是抹去經濟上性別歧視最佳的解方。2008 年冰島通過了〈兩性平等與平權法〉(Act on the Equal Status and Equal Rights for Women and Men)，以賦予與維持兩性平等擁有權力與機會為目標，由福利部 (Ministry of Welfare) 執行，並由獨立機構性別平等中心 (Centre for Gender Equality) 監督法令的執行、提供政策建議與公眾教育宣導。然而，時至今日，距離首次冰島政府立法規定男女薪資已達半世紀的歷程，但實際上男女雙方的薪資仍存在差距。

在輔導女性創業的方面，根據 Atvinnumalkvenna 網站的資料，自 1991 年開始，冰島的福利部每年提供補助金給冰島的女性企業家，鼓勵女性投入創業，並提供創業所需要的資金。該創業基金由勞動部 (Directorate of Labour) 所成立，並由福利部頒發補助金，補助金的總金額高達 3,500 萬冰島克朗 (約 880 萬新臺幣)。申請該補助金的主要兩項資格，其一為該計畫或公司 (project or company) 50% 的所有權需由女性持有，其二為該計畫或公司的創意必須可以被執行。這項補助金須於在一年內依期初計畫內容執行，並於期末製作成報告，以供評估該計畫的施行成效與各項支出投入的檢討。資金可被用於公司新創時制定商業計畫、行銷策略、商品開發、或員工薪資與補助津貼的支出，但需留意的是，資金不可用於與市場上其它現有的商品與服務作市場競爭。申請表上必須詳加說明該項產品或服務的理念，並說

明現階段該產品或服務的市場概況、競爭對手，以及企業的融資規劃。該計畫所有申請案件將交由諮詢委員會進行評估，評估的內容包含了申請案件的品質、計畫發想是否創新、商品與服務是否具競爭力，以及未來創造出的工作機會數量。

冰島另一項支持女性創業的計畫為 Svanni 信用保證基金 (Svanni-loan guarantee fund)。Svanni 基金成立於 2011 年，該計畫由福利部產業與創新處 (The Ministry of Industry and Innovation) 主持，由勞動部 (Directorate of Labour) 管理該基金之運作。Svanni 信用保證基金的主要服務為提供貸款與貸款信用保證給女性擁有與管理的企業。Svanni 基金與一家冰島的金融機構 Landsbankinn 合作，Landsbankinn 負責給予貸款與授予近半數的貸款信用。申請該項計畫的企業須為女性所擁有的企業，最高貸款額度可達 1,000 萬冰島克朗 (約 250 萬新臺幣)。申請的條件為計畫本身須能為冰島增加工作機會，且必須有所創新與突破。貸款的部份將提供公司作為行銷、產品開發、生產方式改良等用途。申請者須於申請時附上企業的商業計畫、融資計畫，以及公司所有權證明等文件。而申請案件的審合的標準包含計畫的介紹、創新與突破、可能增加的就業機會、商品或服務價值的創造、商業計畫、融資計畫、風險評估，以及公司財務狀況等項目。

在創造職場性別平等方面，依據行政院網站的資料，冰島〈兩性平等與平權法〉第 15 條的配額規定提到，無論是國家或地方政府的委員會、議會或理事會，只要上述會議參與人超過 3 名成員，任一性別的比例均不得小於 40% (該比例又稱為性別平等比例原則)，且當新成立會議進行提名時，各會議須同時提名足比例的男性及女性，如果無法達成性別比例原則，必須提出客觀理由解釋為何無法達成目標。

該法案也同樣適用於國家或地方政府持有多數股份的企業與公眾有限公司 (public-owned limited company)。冰島議會亦於 2010 年通過上市公司的公共有限公司的性別比例法案 (Act respecting Public Limited Companies)，要求員工數 50 人以上的公司於 2013 年前必須讓公司的理事會能確實符合性別比例原則，該法案適用對象包含了國有企業與私人企業。員工數 50 人以下的私人公司不受此法限制，而 25 人以上的公眾有限公司仍需遵守性別比例原則。然而，配額規定法案並未對違規的公司處以罰則，故該法規的成效還有待觀察。

在促進工作與家庭平衡方面，冰島〈兩性平等與平權法〉第 21 條主張雇主必須讓男女兩性員工都能顧及工作與家庭生活之間的合諧，根據冰島〈產假與育嬰假法〉(Act on Maternity / Paternity Leave and Parental Leave) 第 8 條規定，新生兒誕生或領養的前 24 個月，父母親雙方均被給予三個月育嬰假，不得轉讓給另一方使用，此外，雙方也能取得三個月的共同的育嬰假，可全數交由一方使用，或雙方分配使用，故單一家庭遇新生兒誕生時可享有的育嬰假的總長度九個月，育嬰假期間受僱人員會被支付 80% 的平均薪資。該法案的目的是要讓新生兒可受到父母親雙方的照護，讓兩個家長都能同時兼顧工作與家庭生活。

在消除薪資性別歧視的方面，2018 年冰島政府彷彿再一次的領導了世界的性別平等運動，根據 Government Office of Iceland 網站的資料，〈兩性平等與平權法〉第 15 條強制性的規定員工數 25 人以上的企業或組織，均需通過同工同酬認證 (equal pay certification)，表示該公司男性與女性的雇員受僱時，雇確實給予相同職位的雇員同等的薪資與員工福利。且依據立法，兩性平等薪資認證必須符合 IST85 平等薪

資管理系統(Equal Wage Management System- Requirement and guidance)的標準，以確保在該標準之下的同工同酬認證能確保各企業貫徹同工同酬的理念與做法。

該法案採用階段性實施，給予中小型公司較長的時間準備與適應，並讓先行取得認證的大公司能夠作為其它中小型公司參考的範例，第一階段適用公司與機構員工人數達 250 以上的單位，必須在 2018 年 12 月 31 日前完成認證；第二階段適用公司與機構員工人數介於 150 至 249 人之間的單位，必須在 2019 年年底前完成認證；第三階段適用公司與機構員工人數介於 90 至 149 人之間的單位，必須在 2020 年年底前完成認證；最後一階段適用公司與機構員工人數介於 25 至 89 人之間的單位，必須在 2021 年年底前完成認證。故所有員工人數達 25 人以上的公司都必須在 2021 年年底完成認證。然而，雖然該法案要求男女同工同酬，但公司仍有權力依員工不同的教育背景、工作經驗、專業知識、責任感與抗壓性等因素給予員工不同薪資，不過企業必須證明該薪資差距非因性別差異所導致。若企業未通過認證，將受到政府開罰，以天數計算，一天須繳 50,000 冰島克朗（1.2 萬新臺幣）罰鍰。

第二節 日本

以下內容主要參考中華經濟研究院（2014）與中華經濟研究院（2018）兩份報告。日本女性勞動參與率長期以來呈現M型化的形態，因為女性勞動力均在 25 歲至 34 歲區間大量退出勞動市場，加上製造業女性人口比率及女性管理者偏低，故日本女性人力資源一直以來未能完整投注於勞動市場。由於日本於 2007 年正式邁入超高齡社會，高

齡化比率達 21.5%（六十五歲以上老年人口占總人口的比例達百分之二十時，稱之為超高齡社會），製造業人力不足的問題浮現。故如何活用女性人力資源，改善日本製造業人力不足的問題，成為日本政府急需正視的問題。

在輔導女性創業的方面，日本安倍於 2013 年提出了「日本再興戰略」，宣示要擴大日本創業比率。其中，針對女性協助日本婦女創業融資部份，1999 年起日本政策金融公庫（Japan Finance Corporation, JFC）提供有創業意願的女性、青年與長者，且為 5 年內的新創企業低利率的貸款，貸款項目涵蓋設備資金與長期運營資金，額度最高可達 7.2 億日圓（約 1.9 億新臺幣）。2001 年起，新創事業的女性創業更可申請 1,500 萬日圓（約 410 萬新臺幣）的免擔保與免證人融資。除了便利女性創業資金取得之外，日本政策投資銀行（Development Bank of Japan, DBJ）於 2011 年成立「女性企業家中心」（Women Entrepreneurs Center），提供女性在創業過程中所需要的全面性支援，包含資金、網路與創業相關專業技能等。不只如此，DBJ 更每年舉辦「女性新創業計畫大賽」，優勝者可得到 1,000 萬日圓（約 270 萬新臺幣）的高額獎金，並提供專業顧問協助優勝者進行創業，發揮女性在創新與創業上的發展潛力。

在創造職場性別平等方面，日本國會於 2015 年通過「女性活躍推進法」，目標為擴大日本企業聘用女性以及提高女性升遷的機會，所有員工數超過 300 人以上的企業均需公布其行動計畫，且有義務對外公開公司所設定的聘用女性的目標。企業在考量自身聘雇現狀後，訂立量化目標，並將行動計畫進行匯整，包括計畫完成的時間，以及未達目標將採取的補救措施等資料。而各企業需按照實際執行的狀況進行

每 2 到 5 年一次的行動計畫驗證。同時，日本政府亦投注心力制定女性有善的法律規範，與地方政府、民間企業共同調查各企業女性員工的雇用情形，並推行認證制度確保職場上女性員工的權益。當日本政府舉辦公共建設招標或 BOT (Build-Operate-Transfer) 案時，除了了解投標業者與外包廠商的營運現況之外，亦將女性員工雇用情形與管理幹部比率等數據作為政府發包之參考。

此外，日本政府規定各企業均需在其企業財務報表上詳細記錄女性員工比率，並將女性員工的錄用情況、女性人力資源發展策略與女性管理幹部比例等項目記錄於公司治理 (Corporate governance) 的申報資料上。日本政府也將企業女性員工相關資料進行整合，並公開於網路上，藉以刺激企業制定與時俱進的女性雇用政策。同時，日本政府也建立「女性活躍企業」的選拔制度，如「大和民族女性概念股企業」與「多角化經營企業 100 選」來表揚活用女性人力的企業。其中，「大和民族女性概念股企業」認同活用女性的企業具有較好的績效的企業成長理論，每年選出每個產業的「促進女性職場活躍的優良企業」，作具中長期成長潛力的股票標的，介紹給創投基金與一般投資者，使企業順利進行募資。而「多角化經營企業 100 選」則著重於含實踐性、革新性與領導統御性三項指標，透過這三種指標選出能夠活用與發揮多元化人才（女性、高齡人士、外國人與身障人士等）潛能的優秀企業，獲獎的企業事蹟將被用於政府的廣告宣傳活動中，故企業除了獲得受獎肯定之外，能更提升企業本身的優良形象。

日本政府亦有意提高女性參與國家政策的制訂，除了提高公務員中女性員工的比率，同時密切注意女性公務員的工作負擔是否能夠保持家庭與職場的平衡。除了一般職場與公部門外，日本政府亦想提高

女性從事學術研究的意願，除了提供研究機構的就業鄉資訊外，也投入改革研究制度，使技術勞動環境更有利於女性研究人員兼顧生育與工作。同時，積極推廣女性參與國際協力機構（Japan International Cooperation Agency, JICA）的國際義工活動，該機構是日本對外實施政府開發援助（ODA）的主要執行機構之一，在全球 54 個國家設有事務所，透過義工活動的參與，女性得以增加工作經歷，以提高學術研究機構錄取女性的意願。

在修改稅制與社會保障制度的方面，2014 年安倍內閣所提出的「新成長策略」中，將稅制公平性問題以及社會保障列為女性勞動政策的重點之一。稅制改革的部份，由日本政府搭配經財政會議，鎖定男女平等的稅制改革問題進行改革。而社會保障制度則為女性再次進入職場的重大阻礙，若已婚女性年收入超過一定金額，將取消丈夫原有的所得稅扣除額的稅制優惠，妻子的所得也會被課徵所得稅，且妻子若年收入超過特定水準亦需繳納國民年金及保險費用，可能造成家庭整體收入減少，故應調整稅制優惠與國民年金及保險費的收費水準。在雇主方面，若其已婚女性員工的勞動時間超過了規定時數，雇主須負擔的額外的保險費，導致雇主有誘因減少此類員工之工作時數，故應調整已婚女性員工勞動時間的規範或雇主額外負擔的保險費。另外，日本政府亦考慮調整已婚男性員工的配偶津貼，以增加已婚女性進入職場的意願。

在有善家庭與促進工作與家庭平衡方面，2013 年日本內閣批准「世界最先端 IT 國家創造宣言」與「實現就業多樣化與公作及家庭生活平衡」，鼓勵企業採取多樣化的工作方式，如縮短工時、兼職、遠距離辦公與在家公作等以家庭為基礎的工作方式來鼓勵婦女持續就業。

同時，為了創造有善育兒的職場環境，若企業符合相關促進工作與家庭平衡的措施的規範，即可獲得政府授與的認證標章，該標章不只有利增進公司形象，也利於企業投標政府採購。此外，日本政府為促進男性與女性申請育嬰假，將前六個月育嬰休假津貼從原本的 50% 調升至 67%，自第七個月起，育嬰休假津貼為工資的 50%，津貼最長可領至 1 年半。最後，2017 年日本政府督促各部會共組「育人革命」籌備室，擬推動 3 歲至 5 歲幼兒教育免費以及減輕高等教育負擔等措施。

第三節 臺灣

根據經濟部中小企業處與勞動部發展署網站的資料，在輔導女性創業的方面，我國有兩項主要的計畫，其一為「女性創業飛雁計畫」，為我國中小企業處自 2012 年啟動的計畫，適用的對象為有志創業、新創企業與經營企業的女性創業者，或負責人為女性或業務執行者為女性的企業。該計畫根據女性創業的特質，給予不同階段創業女性客製化與整合性的服務，並輔以女性創業育成的相關措施，創造友善的女性創業環境，提升女性經濟力與競爭力。計畫輔導內容包含提供已創業與即將創業的女性免費培訓課程，並提供後續的相關輔導與協助；辦理女性企業家領導力班，以「知能建構」、「女性菁英」與「國際事業」等三大主題規劃課程內容，培養女性企業經營能力；創立女性創業飛雁計畫官方網站及粉絲團，並定期更新女性創業相關資訊；依照不同階段的女性創業家提供輔導，協助女性成立新創事業與申請政府技術類補助；提供產品上架輔導，並建立實體與虛擬通路，導入電子商務平臺；提供青年創業與啟動金貸款的轉介服務，並透過女性創業菁英賽來吸引創業投資與天使投資；辦理女性創業菁英賽，遴選女性企業菁英，發掘國內擁有創新性之商品、服務或營運模式的女性企業

或新創企業，分享女性創業成功典範；建立女性創業大使名單，讓成功的女性創業者經驗成為學習標竿；針對 1,000 名參與創業育成班與主題班的學員進行個案追蹤，並蒐集國內外女性創業政策，作為未來政策之參考。

另外一項計畫為 2007 年由勞動部所推動「微型創業鳳凰計畫」，該計畫適用對象為年滿 20 至 65 歲的婦女、年滿 45 歲至 65 歲的國民，以及年滿 20 歲至 65 歲且設籍與離島的居民。目標為提高我國婦女與中高齡國民與離島居民的勞動參與率並降低創業風險，建立友善的創業環境，協助發展微型企業，並創造就業機會。除了提供創業顧問全程創業陪伴輔導之外，亦實施技能培訓，開辦適合不同階段創業者的入門與進階課程，並提供職場見習的機會。另外，該計畫也提供最高達 100 萬元的貸款額度，貸款年限七年，按郵政儲金二年定期儲金機動利率加年息 0.575% 機動計息，前兩年免息，且該貸款由政府提供貸款戶 9 成 5 的信用保證，免提擔保人與擔保品。此外，該計畫更提供成長互助社群，協助建立商品行銷網路及政府資源轉介。

第四節 小結

在各國政府各國縮小性別差距的作法上，大致可整理出四項主要政策類別：一、鼓勵女性創業；二、創造性別平等的職場環境；三、促進工作與家庭平衡與修改社會保障制度；四、消除薪資性別歧視。

在鼓勵女性創業方面，不管是在兩性平權上的引領者，冰島，或在平權上努力追趕的日本，又或者是長期關注性別平等議題的我國，均透過創業補助金、信用保證基金，或優惠貸款等各種方式，以較低的門檻，提供女性創業所需資金，輔以創業諮詢與支援。這也反映出

各國政府均認同女性創業不僅為產業注入生命力，更能拉近性別男女兩性的經濟地位。

從創造性別平等的職場環境方面來看，冰島與日本政府均有制訂性別平等的職場環境的相關策略，冰島政府採用性別比例原則的規範管理階層的男女比例，不論是政府機關或私人企業都應該遵守此原則，反映冰島政府期待有更多女性參與公司治理；日本政府則是透過敦促企業公佈聘用女性目標等方式，來確保企業給予女性平等的工作機會與升遷機會，反映日本政府不只在意女性雇員是否能順利進入職場，也關心女性雇員在組織中高階層的比例。

在促進工作與家庭平衡方面，冰島推行夫妻共享育嬰假的制度，讓男性協助分擔育嬰重擔，反映冰島政府著重於兩性家庭分工普及化；日本政府則採用鼓勵多樣化的工作方式、提高育嬰津貼與減輕高等教育負擔等方式，減輕女性職業婦女的負擔，顯現日本政府積極鼓勵女性走出家庭，投入勞動市場的決心。此外，再修改社會保障制度方面，日本政府以男女平等的稅制改革，改善社會保障制度，調整已婚男性員工配偶津貼調整等方式，讓職業婦女被賦與更多社會保障，同樣反映日本渴望日本女性得以無後顧之憂的投入勞動市場。

而在消除薪資性別歧視方面，冰島是少數透過立法直接規範企業需支付同工同酬的薪資的國家，積極的作為與其後續成效值得我國參考與持續觀察。(表 5-1)

表 5-1 各國縮小性別差距的作法

類別	冰島	日本
鼓勵女性創業	<p>一、創業補助金：適用女性所有權過半的計畫或公司；補助金總額 880 萬新臺幣。</p> <p>二、Svanni 信用保證基金：適用女性擁有的公司；貸款金額最高 250 萬新臺幣。</p>	<p>一、女性、青年及長者創業貸款：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 方案 1：適用女性、30 歲以下青年與 50 歲以上長者，且須為 5 年內的新創企業；金額最高 1.9 億新臺幣。 • 方案 2：適用女性，且為新創企業；金額最高 410 萬新臺幣，免擔保與免證人。 <p>二、女性企業家中心：提供創業過程全面性支援。</p> <p>三、女性新創業計畫大賽：優勝者得 270 萬新臺幣獎金與顧問協助。</p>
創造職場性別平等	<p>一、配額規定：國家或地方政府的委員會、議會及理事會成員超過 3 人時，任一性別占比須達 40%。</p> <p>二、公司須符合性別比例原則：員工人數 50 人以上公司，董事會需符合性別比例原則。</p>	<p>一、女性活躍推進法：員工人數超過 300 人以上的企業，需對外公布聘用女性目標。</p> <p>二、制定女性友善法規：調查各企業女性員工雇用情形，推行認證制度。</p> <p>三、女性錄用制度透明化：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 財務報表須記錄女性員工比率。 • 公司治理申報資料記錄女性員工的錄用情況等項目。 <p>四、女性活躍企業選拔：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 大和民族女性概念股企業。 • 多角化經營企業 100 選。 <p>五、提高女性公務員比率。</p> <p>六、支援女性研究者與專業技術人員。</p>
促進工作與家庭平衡與修改社會保障制度	<p>父母共享育嬰假：總長度 9 個月，含 3 個月共同配額。</p>	<p>一、鼓勵企業採多樣化的工作方式。</p> <p>二、促進工作與家庭平衡的認證標章。</p> <p>三、提高育嬰休假津貼。</p> <p>四、推動幼兒教育免費與減輕高等教育負擔。</p> <p>五、男女平等的稅制改革。</p> <p>六、改善社會保障制度：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 所得稅扣除額的稅制優惠與國民年金及保險費用調整。 • 已婚女性員工超時工作保險費調整。 • 已婚男性員工配偶津貼調整。
消除薪資性別歧視	<p>兩性平等薪資認證：適用員工數 25 人以上的企業或組織；違規一天 1.2 萬新臺幣罰鍰。</p>	<p>無。</p>

資料來源：本研究整理。

第六章 結論與政策建議

第一節 結論

細看《全球創業觀察報告中女性報告》，2012 年臺灣女性總創業活動比率為 6%，在當時雖不及幾個主要國家，如中國大陸（11%）與美國（10%），但確能與英國（6%）並駕齊驅，並且比韓國（3.1%）與德國（4%）更為出色。經過五年的時間，許多國家在輔導女性創業上的努力均有所收穫，2017 年臺灣女性總創業活動比率沒有成長，反而微幅滑落至 5.2%，看似差強人意，但相較之下，韓國的表現相形出色，女性總創業活動比率一舉攀升至 5.3%，超越我國，並且直追歐美大國。雖然，整體來說，各主要國家女性總創業活動比率在 2017 年的表現皆各有程度不等的衰退，表現不甚理想，但我國多項創業指標衰退，需加以注意，重新檢視女性企業與創業輔導的相關政策措施。以下是本文的重要結論：

一、我國女性就業選擇相對傳統

我國以批發及零售業與住宿餐飲業等服務業為大宗，少部分從事製造業與營建工程，且較少選擇進入製造營建等傳統以男性為主的產業。相較之下，英美的女性企業分布不似我國，而是以健康照護與社會工作為主；在中國大陸，女性創業家則有半數投入互聯網及金融等行業。我國女性企業在傳統領域之外，仍有寬廣的開拓空間。

二、我國的女性創業家缺乏信心

在創業態度指標的表現上，我國女性創業態度的四項指標中有三項呈現衰退，其中又以「機會認知」的衰退最嚴重，反映創業自信不

足；只有「創業意圖」依舊高昂，僅次於韓國。整體來說，我國女性企圖心足夠，但信心不足，信心不足可能限制了創業能量的發揮。相較之下，韓國女性不管是創業信心、勇氣與企圖心都超越我國，反映出韓國女性努力爭取機會的精神，而歐美各國則以美國表現最佳，過半女性認為自己具創業機會，展現高昂的創業信心。

三、全球女性經濟參與和機會進展緩慢

在全球性別平等指標的部份，可看出全球女性在政治參與上雖遭遇嚴重不平等處境，但這樣的困境已隨時間逐漸改善；然而，在「經濟參與和機會」的項目十年來成長緩慢，反映女性在職場參與度與薪資待遇仍與男性有所差距。經濟參與和機會差距的改善，未來仍是各國持續關切與努力的方向。我國尚未納入評比之中，若為展現國內追求性平的決心，可考慮爭取納入全球經濟論壇性別平等指數的統計對象內。

第二節 政策建議

不論是冰島或是日本政府，在縮小性別差距的議題上，均採多管齊下的方式行動，除了持續鼓勵女性企業家投入創業，也致力於創造性別平等的職場環境、促進工作與家庭平衡、修改社會保障制度，以及消除薪資性別歧視。未來我國政府可將上述兩國政府多面向的政策措施作為政策參考。我國中小企業處近幾年來對提升女性經濟地位的議題著力甚多，其中，「女性企業飛雁計畫」即為女性企業家提供豐富的創業資源，增添不少中小企業創業能量。未來中小企業處可參考與精進的作法如下：

一、鼓勵女性創業

- (一) 冰島政府推出的 Svanni 信用保證基金，為特別為女性企業所設計的方案，故可建議中小企業信用保證基金於未來推出女性主題的信用保證基金。
- (二) 效法日本政府女性創業計畫大賽，推行我國女性新創計畫比賽，優勝者給予獎助金或顧問服務等資源，鼓勵有志創業的女性參與提案。

二、創造職場性別平等

- (一) 參考冰島政府，推廣員工數達 25 人以上企業的董事會符合性別比例原則，即各董事會達任一性別比佔 40% 的目標，並可進一步採行立法規定。
- (二) 參考日本政府措施，調查中小企業女性員工比例，給予對女性友善的企業認證，並將該認證納入輔導、表揚與獎勵的評選準則項目之中
- (三) 參考日本政府，鼓勵中小企業將女性員工錄用狀況、女性人力資源發展計畫與女性中高階主管比例等資訊記錄於公司治理的申報資料中，提升企業形象。
- (四) 參考日本政府，統整中小企業女性相關資料，並公佈於網路上，藉以敦促中小企業制定女性友善的內部法規；
- (五) 學習日本推行女性活躍企業選拔，頒布我國女性概念股企業，強化女性中小企業籌資管道。

三、創造工作與家庭平衡

- (一) 參考日本政府多樣化工時的策略，鼓勵企業採取彈性工作時間地點，並推行促進工作與家庭平衡認證標章，將企業是否採取彈性工作與該認證納入輔導、表揚與獎勵的評選準則項目之中。
- (二) 參考日本政府育嬰金補助作法，建議我國政府機關提高育嬰休假津貼，減輕家庭於新生兒誕生時的育兒開支。
- (三) 效法日本政府教育補助政策，建議我國政府機關推出減輕幼兒教育與高等教育負擔的相關措施，減輕子女教育支出對家庭帶來的負擔。

參考文獻

一、中文部分

- 1.中華經濟研究院（2014），《主要經貿國家產業競爭研究及政策規劃計畫：因應亞洲勞動市場變化之產業發展相關人力政策》。台北：經濟部工業局。
- 2.中華經濟研究院（2018），《促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議委託報告》。臺北：行政院。
- 3.經濟部中小企業處（2017），《2017年中小企業白皮書》。臺北：經濟部中小企業處。

二、英文部分

- 1.Aerican Express (2018), *The State of Women-Owned Businesses Report*.
- 2.Department for Business Innovation & Skills (2016), *Longitudinal Small Business Survey 2017: SME Emplyers*.
- 3.European parliament (2010), *The Policy on Gender Equality in Iceland*.
- 4.Global Entrepreneurship Research Association (2017), *Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Women's Report*.
- 5.PwC. (2018), *PwC Women in Work Index: Closing the Gender Pay Gap*.
- 6.World Economic Forum (2018), *The Global Gdender Gap Report*.

三、網路資源

1. 「2017 中國女企業家發展調查報告」，中國企業家網，網址：
<http://www.iceo.com.cn/com2013/2017/0420/302629.shtml>
2. 「如何提升婦女決策參與機會」，行政院，網址：
https://www.gender ey.gov.tw/mobile/System/International/Gender Policy_DealData.aspx?SN=fF9SGv/vCZiGxlgqLAdb6A==
3. 「微型創業鳳凰計畫介紹」，勞動部發展署，網址：
<https://beboss.wda.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=26>
4. 「女性創業飛雁計畫」，經濟部中小企業處，網址：
<https://www.moeasmea.gov.tw/ct.asp?xItem=15047&ctNode=1218&mp=1>
5. Atvinnumalkvenna, “Grants for Women Entrepreneurs in Iceland”,
retrieved from <http://atvinnumalkvenna.is/english/>
6. Government Office of Iceland, “Equal Pay Certification”, retrieved
from
<https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>