

# 臺北大眾捷運股份有限公司 114 年推動性別平等工作成果報告<sup>1</sup>

114 年 12 月 9 日經本公司性平專案小組決議通過

組別：C 群

	姓名	科室	職稱	任務
性平聯絡人	黃彥平	人力資源處	副主任	1. 熟悉本府性別主流化總計畫。 2. 具性別平等知能，協助單位及同仁落實性別主流化暨推展性別平等工作。
	褚朝陽	站務處	課長	
	蔡宏俊	人力資源處	課長	

## 1、本年度機關推動性別平等之特色或亮點。

### (1) 臺北捷運各車站即日起免費提供女性生理用品，提供旅客臨時需求

臺北捷運持續加強各項措施與服務，打造體貼女性旅客的友善環境，自 111 年 11 月 1 日起，優先於運量/轉乘量/遊客量大之車站，包括台北車站、市政府站、西門站等 20 站詢問處試辦提供女性生理用品，幫助有緊急需求的旅客免費索取。近期經評估試辦情形及各界反映，又自 114 年 7 月 1 日起擴大至捷運系統各車站詢問處辦理，服務範圍更升級。另捷運車站鄰近廁所區域，均設有衛生棉販賣機，旅客可依個別需求購買使用。不僅如此，捷運車站廁所均設有求助鈴，車站人員每日定時進行廁所巡檢，並實施反偷拍偵測，檢查有無異常孔洞或電線，以維護旅客如廁安全。

新聞稿網址：[https://www.metro.taipei/News\\_Content.aspx?n=30CCEFD2A45592BF&sms=72544237BBE4C5F6&s=B42F43A913DD5C8F](https://www.metro.taipei/News_Content.aspx?n=30CCEFD2A45592BF&sms=72544237BBE4C5F6&s=B42F43A913DD5C8F)



### (2) 臺北捷運榮獲 114 年度「友善育兒事業獎」績優事業獎與職場直接設置托兒服務(含契約)單項績優獎

本公司於 114 年度參加臺北市政府「友善育兒事業獎」評選，榮獲「績優事業獎」及「職場直接設置托兒服務(含契約)單項績優獎」兩項殊榮，顯示本公司推動友善育兒政策之成效獲市府專業評審肯定。

多項作為獲得本次獎項主要評審重點，包括：

A、設置全臺首家公營企業之職場互助教保服務中心，提供員工子女安全、優質的托育環境，減輕同仁育兒與就業間的壓力。

B、完善多元的育兒支持措施，涵蓋彈性工時、親職教育活動、員工家庭支持資源等，以提升員工在育兒期間的工作友善度。

C、持續完善育兒福利制度，並整合內外部資源，使員工能兼顧職涯發展與家庭照顧，提高整體職場性別友善環境。

本次獲獎不僅肯定本公司長期致力於推動性別平等及友善育兒政策之努力，也彰顯公司作為公共運輸機構在社會責任上的積極作為。未來本公司將持續精進相關制度與服務，打造更具包容性、支持性的幸福職場。



<sup>1</sup> 填報相關定義及內容，請見「臺北市政府暨各機關（構）落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（113-116 年）」。詳參性平辦網站：首頁>性別主流化>總計畫。

(3) 2025 臺北捷運集團婚禮-首度有同性伴侶員工參與，展現多元友善的職場文化

本公司於今年 11 月 15 日在捷運大安森林公園站陽光大廳舉辦「2025 臺北捷運集團婚禮」，共有 16 對新人在親友及貴賓見證下互許終身。本屆婚禮最具指標性的亮點，即首次有同性伴侶員工參與活動，象徵公司在推動多元性別友善、尊重不同家庭形式方面邁出重要一步，亦具體展現本公司致力於建構包容與平等職場環境的成果。

臺北市副市長張溫德蒞臨擔任證婚人，於致詞中肯定本公司多年來重視員工家庭生活與性別友善措施的努力，並強調集團婚禮不僅象徵企業文化的延伸，更是市府推動性別友善與婚育政策的重要實踐。公司總經理黃清信亦親自到場祝福新人，期勉新人在人生旅程中相互扶持、攜手並進，並持續感受企業所提供的支持與關懷。

整體而言，本次集團婚禮不僅呈現企業對員工家庭與幸福感的重視，更因首次有同性伴侶同仁參與，而在性別平等與多元包容的政策推動上具有象徵性里程碑，展現本公司持續深化性別友善文化的實質成效。



(4) 提倡女力活動：辦理女性領導力培訓計畫

本年度推動「女性領導力培訓計畫」，建構由性別意識提升至領導力養成的培力模式。計畫包含「職場女性進階指南-無懼·兌變·領導」訓練班、「多元性別平等系列宣導」、「女力報到-升職場適應力座談會」及「粉紓壓-女性工作坊」4 步曲，旨在強化女性同仁對性別刻板印象的辨識能力，並透過案例研討與情境演練培養其溝通協調與自我激勵等核心職能。同時，以座談會與 OA 電子公佈欄宣導深化性別友善文化，提升公司對女性職涯發展的支持度；另規劃藝術療癒課程，讓有興趣女性同仁報名紓解身心壓力，促進心理韌性與建立支持性社群。

本年度各項活動參與情形為：女性培力訓練班 96 人、職場適應力講座 65 人、女性療癒工作坊 6 人。透過系統性課程與性別意識推廣，效提升女性同仁自信與領導潛力，強化公司多元與性別平等氛圍，形塑更具包容性的晉升與決策環境。





## 2、性別平等專案小組

### (1) 成員

	總人數	男性人數	女性人數	(較低者) 單一性別比例	未達任一性別三分之一，請說明原因。 (並列出送性平辦備查之日期)
全體委員	17	11	6	35%	無

### (2) 運作情形

	會議主席 (請勾選，填報「其他」者，請直接提供職稱。)				全體委員出席比率(%) (代理出席可列計)	專家學者委員出席者 (請填報姓名)
	首長	副首長	主秘	其他		
114-1				V (人力資源處處長)	15/17 88%	顧燕翎、畢恆達、嚴祥鸞
114-2	V				17/17 100%	顧燕翎、畢恆達、嚴祥鸞
114-3				V (人力資源處處長)	16/17 94%	顧燕翎、畢恆達、嚴祥鸞

(三) 開會及辦理情形一覽表，請填妥後勾選，並記得免備文一併提供：

- 附件 2：性別平等專案小組開會情形一覽表
- 附件 3：性別平等專案小組辦理情形一覽表

## 3、性別意識培力(含所屬機關)

### (1) 一般從業人員參訓比率

總人數：5,826

男性人數：4,600

女性人數：1,226

	整體完成人數	整體完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成 3 小時 性別主流化訓練	5,826	100(%)	4,600	100(%)	1,226	100(%)

(2) 實體課程參訓率(一般公務人員完成 3 小時性別主流化訓練且其中含實體課程 1 小時以上者)為 3.89%

\*本公司 114 年 11 月 24 日員工數(不含留職停薪) 5,992 人,本年度參與實體課程 1 小時以上者共 233 人(233/5,992)。

### (3) 主管人員<sup>2</sup>參訓比率

主管總人數：42

男性主管人數：37

女性主管人數：5

	整體完成人數	整體完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成 3 小時 性別主流化訓練	42	100(%)	37	100(%)	5	100(%)

<sup>2</sup> 「主管人員」係指市府及機關正副首長、正副幕僚長及單位主管，每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練，其中 1 小時應為性騷擾防治相關課程。

(4) 性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員參訓時數<sup>3</sup>：完成比率 100 %

	姓名	年度培力總時數	進階課程時數
性平聯絡人	黃彥平	18	6
性平聯絡人	褚朝陽	18	6
性平聯絡人	蔡宏俊	18	6
辦理性別平等業務相關人員	李孟修	18	6

(5) 新聞聯絡人<sup>4</sup>及經營本府社群媒體小編(含本府以外單位人員)參訓情形核對：

總人數：4 男性人數：0 女性人數：4

	姓名	年度培力總時數	已完訓公訓處所開設之指定課程(請勾選)
新聞聯絡人	毛凱玲	6	
經營社群媒體小編	彭冠瑀	6	√
經營社群媒體小編	洪若軒	6	√
經營社群媒體小編	黃珮寧	6	√

(6) 自辦訓練(含實體、視訊直播課程,且含跨機關聯合辦理;欄位不足請自行增加)

項次	辦理日期	訓練班期名稱	訓練對象(可複選)	訓練目標(內容)或活動簡介	講師資料	課程類別(可複選)	訓練方式(可複選)	時數	參加人數
1.	114/7/11	女性培力訓練班	<input checked="" type="checkbox"/> 一般從業人員：本公司所屬員工 <input checked="" type="checkbox"/> 高階主管：二級主管以上人員 <input type="checkbox"/> 其他	培育公司具潛力之女性員工,提升其擔任管理職務或參與決策組織之意願或能力,並增進其職場之領導決策力及影響力。	涂喜敏(張老師基金會執行長)	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程 <input type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input type="checkbox"/> 多元形式 <sup>5</sup> <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查所辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計 92 人 男 0 人 女 92 人
2.	114/7/30	高階主管性別意識培力班	<input type="checkbox"/> 一般從業人員：本公司所屬員工 <input checked="" type="checkbox"/> 高階主管：一級主管以上人員 <input checked="" type="checkbox"/> 其他：性平聯絡人	協助主管於檢視、規劃及決策各項業務、軟硬體設施及法令時,確實將性別觀點等相關議題納入考量。	嚴祥鸞(第 14 屆臺北市性別平等委員會委員)	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程 <input type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input type="checkbox"/> 多元形式* <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查所辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計 103 人 男 91 人 女 12 人
3.	113/8/7	性別平等暨性騷擾防治班	<input checked="" type="checkbox"/> 一般從業人員：本公司所屬員工 <input checked="" type="checkbox"/> 主管：三級主管以上人員 <input type="checkbox"/> 其他	使同仁瞭解性別主流化、性別平等工作法及如何防治性騷擾防治等知能補充。	同上	<input type="checkbox"/> 基礎課程 <input checked="" type="checkbox"/> 進階課程 <input type="checkbox"/> CEDAW <input checked="" type="checkbox"/> 性別主流化	<input checked="" type="checkbox"/> 一般講授 <input type="checkbox"/> 多元形式* <input checked="" type="checkbox"/> 含實際案例討論 <input type="checkbox"/> 經課前問卷調查所辦理 <input checked="" type="checkbox"/> 設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計 125 人 男 90 人 女 35 人

4、性別統計

(1) 既有性別統計指標/項目

名稱	數量	
	主計處列管 <sup>6</sup>	機關(構)列管
既有性別統計指標	0	2
既有性別統計項目	0	0

(2) 新增性別統計指標：無

(3) 新增性別統計項目：無

<sup>3</sup> 每人每年均須完成 18 小時課程訓練,其中 6 小時以上應屬進階課程。年中間因職務異動者,則依人事處認定方式填列參訓時數。

<sup>4</sup> 「新聞聯絡人」係指各機關提報本府秘書處該職務承辦,須完成 3 小時性別平等相關訓練(同一門包含性別與媒體等主題),如公訓處每年開設「網路社群媒體性別意識培力」課程,惟不得計入 1 小時性騷擾防治相關課程之時數。

<sup>5</sup> 「訓練方式」之「多元形式」係指非僅以傳統講師授課方式辦理,如工作坊、座談會、參訪、電影賞析、讀書會、選讀性平相關媒材、個案研討、分組討論、角色扮演、體驗學習、案例演練、論壇、小旅行或實地踏查等;或其他具創意性且可提升前開各類受訓人員性別意識及知能等方式。

<sup>6</sup> 主計處列管係指為「臺北市性別統計指標」之指標項目,詳參主計處網站:首頁>業務項目>統計>性別統計>臺北市性別統計指標。若非前項所指則為機關(構)列管。

## 5、性別分析

項次	分析專題／委託研究（含性別專章） <sup>7</sup> 名稱	辦理科室／委託辦理單位	提報性平小組會議	報告結論之精進作為 <sup>8</sup> 辦理情形（勾選符合項目）
1.	台北捷運公司員工通勤方式性別分析	人力資源處	114年第2次	<input type="checkbox"/> 已擬訂具體辦理期程 <input checked="" type="checkbox"/> 確有執行精進作為項目 <input type="checkbox"/> 尚有待辦事項持續追蹤 <input type="checkbox"/> 已全部完成 請簡述辦理進度情形（300字內）：本案通勤優化措施已分階段推動並持續滾動檢視。工作場所周邊通勤環境部分，已建立照明設備與周邊動線之定期巡檢制度，以提升夜間及清晨通勤安全。在員工照顧政策宣導部分，已彙整各項優於法令之友善措施（含彈性工時、職務調整、托育服務、休假制度等），並透過內部宣達、會議加強曝光，提升同仁對既有政策之認知與使用率。整體辦理情形均穩健推動中，後續將持續依需求調整，以完善員工通勤支持體系。 <input type="checkbox"/> 無須提出精進作為（經性別平等專案小組會議檢視後，均無須研析參採之內容。）

## 6、性別影響評估：年度性別影響評估檢視表提報情形

(1) 自治條例：無

(2) 公共工程中程計畫：無

(3) 重大施政或與性別議題相關之計畫

項次	方案名稱	摘述內容	程序參與方式 (擇一填入專家學者姓名)			專家學者 意見項數 (項數)	參採 項數 (項數)	提報性平小 組 <sup>9</sup> 會議	制定政策/參採措施之 執行辦理情形(勾選符合 項目,須前後連貫)	採購使用 CSR 評 選指標 <sup>10</sup> 納入 「落實性別平 等」項目
			研商會議	書面審查	性平小組					
1.	紅線臺北車站空間及智慧設備改造案	臺北車站因日益增加的服務需求與設備，致現有車站服務空間不足且缺乏系統性整合。本案延續中山站改造案經驗，導入服務盒模組，並應用捷運局新型態指標系統，優化整體服務體驗，全案預計114年底前完工。			畢恆達 嚴祥鸞 顧燕翎	2	2	114年第2次	<input type="checkbox"/> 參採建議之措施： 1. 擬訂具體期程：如115年10月26日前執行並新增至下年度計畫。 2. 確有執行：填寫成效，無則免填。 3. 持續追蹤：填寫成效，無則免填。 <input checked="" type="checkbox"/> 無須參採：本次作業承蒙專家學者委員及性平辦提供專業意見，使評估表得以更完整呈現性別影響內容。經性平辦審查後，本次改造案件無需增列新的制定或改善措施，僅需依意見調整與修正評估表內容，已全數完成。	<input type="checkbox"/> 巨額採購 <input type="checkbox"/> 非巨額採購 <input checked="" type="checkbox"/> 非採購案 <input type="checkbox"/> 已納入 <input type="checkbox"/> 未納入

<sup>7</sup> 如欲提報委託研究案則需納入性別專章/性別分析，且將分析結果提報至性平小組會議，才可列為該機關(構)專題篇數。

<sup>8</sup> 精進作為係指分析專題/委託研究(含性別專章)報告結論所提出之相關回應策略或政策調整、改善建議。

<sup>9</sup> 同註11。

<sup>10</sup> 巨額採購(工程採購2億元、財物採購1億元、勞務採購2千萬元以上者)之評選優先適用「企業社會責任評選項目表」，表單內容參考：<https://bit.ly/2X8KvgA>。

## 7、性別預算

### (1) 本年度(114)性別預算編列情形

項次	計畫項目名稱	預算數 (單位：元)	執行率 (%)	對促進性別平等的影響
1.	其他對促進性別有正面影響的一般預算-訓練計畫	13,800	100%	推動性別主流化議題，使主管、同仁瞭解性別主流化、性別平等工作法、如何防治性騷擾等知能補充、強化同仁對性騷擾事件的處理能力之訓練，並培養性別平等種子人員。
2.	其他對促進性別有正面影響的一般預算-管理費用	22,500	100%	召開性別平等專案小組會議，討論各項工作與措施，促進性別平等。
	總計	36,300		

### (2) 下年度(115)性別預算編列情形

項次	計畫項目名稱	預算數 (單位：元)	對促進性別平等的影響
1.	其他對促進性別有正面影響的一般預算-訓練計畫	13,800	推動性別主流化議題，使主管、同仁瞭解性別主流化、性別平等工作法、如何防治性騷擾等知能補充、強化同仁對性騷擾事件的處理能力之訓練，並培養性別平等種子人員。
2.	其他對促進性別有正面影響的一般預算-管理費用	22,500	召開性別平等專案小組會議，討論各項工作與措施，促進性別平等。
	總計	36,300	

### (3) 下年度與本年度相較之增減：0

## 8、推展性別平等工作策略及具體措施

【辦理單位及規範：各執行辦理單位依群組別每年辦理類別及項目如下（請依組別勾選）】

- A群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理5類，總計至少7項以上。
- B群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理4類，總計至少5項以上。
- C群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理3類，總計至少3項以上。
- D群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理3類，總計至少5項以上。
- DI組、E群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理2類，總計至少3項以上。

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
(一) 針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之一	1、2030 邁向永續發展的臺北市性別平等政策。		
	2、女性經濟賦權與照顧、勞動職場性別平等、促進工作與家庭平衡、婚育後女性重返職場、男性參與家務分工及分擔照顧責任等。	(1)辦理員工親子、聯誼與集團婚禮等員工活動	本年度辦理4場親子活動、1場聯誼及集團婚禮，透過多元形式強化員工家庭支持與性別友善文化： A、親子活動(貓空定向越野、淨灘、北投採稻趣、認識芝山生態文化)以家庭友善為核心，鼓勵同仁不分性別陪伴子女參與戶外體驗，減輕女性於家庭與育兒的主要負荷，提升男性參與家務與教養的社會支持度。 B、甜心捷配-甜蜜蜜大挑戰單身聯誼活動，以安全、尊重與平等互動為基礎，協助同仁建立正向人際連結，在家庭與婚育規劃上提升自主性，間接支持女性經濟賦權。 C、集團婚禮則以平等與包容為主軸，除肯定新婚同仁的家庭組成外，亦首度納入同性伴侶參加，展現公司推動家庭多元、性別平權與工作家庭平衡的具體作為。

<sup>11</sup> 請說明與性別平等關聯性，如具體說明性平相關法條與理念、場次總計、參與人數/次(含總數、不同性別數、百分比)等數值。

<sup>12</sup> 請提供佐證資料，如新聞稿、新聞報導、活動資訊(照片、報名連結)、各類宣導媒介、自製教材等，可自由排版呈現。前開佐證資料，如平面圖文、懶人包、繪本、桌遊、錄音、影像等，請盡量挑選可辨識舉辦之日期、場次、主題、講者且解析度品質較好之檔案，若檔案較大，請另行提供電子檔或下載連結。

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
			
	3、與性別相關之交織歧視議題，例如身心障礙女性、高齡女性、女童等。		
	4、關注男性處境及需求，提供具性別觀點之政策、計畫或服務。		
	5、重視性騷擾、性侵害、家庭暴力、數位性別暴力等議題，將防治觀念及因應措施融入業務。	(1)持續於車站、電聯車執行各項預防性騷擾(含數位性暴力)、妨礙秘密及因應措施，以保障顧客安全	<p>A、捷運系統性騷擾防治措施：系統內設有監視器、對講機、求助鈴等設備及夜間安心候車區，並推出台北捷運 AI 智慧客服系統，提供旅客緊急求助使用。站務及保全人員巡檢時加強留意異常狀況，捷運警察及本公司營運相關人員亦進行不定時之車站及列車巡邏，即時提供旅客協助。</p> <p>B、捷運系統性騷擾防治宣導措施：透過海報、廣播、閘門旁電子看板及月臺跑馬燈等多種管道進行宣導。</p> <p>C、站務人員定時巡檢車站廁所及哺集乳室，並實施反偷拍偵測，留意有無異常狀況。</p> 

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
			
<p>(二) 針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之二</p>	<p>1、因應司法院釋字第 748 號解釋施行法施行，提供同志家庭及其第二代相關服務與措施。</p>		
	<p>2、研析同志、跨性別者與雙性人等性少數之困境及需求，於政策措施層面檢視及改善。</p>		
	<p>3、針對性別歧視或造成不利處境之行為，訂有改善措施、方案或計畫。</p>		
	<p>4、於各業務或各類型計畫涉及人數、人次、人口比例等之 KPI，倘其性別數據卻有差異且確有可能達致性別不平等，於整體目標值外，分設男女目標值。</p>		
	<p>5、國際參與融入性別平等議題，如主辦或參與各類主題之年會、研討會、工作坊、參訪或拜會等國際交流，安排性別議題相關議程，分享或發表機關(構)或本府推動性別平等相關成果。</p>		
	<p>6、各機關(構)辦理府級政策規劃或管考業務融入性別平等概念，例如(委託)研究發展項目先期審查、創意提案競賽、智慧城市、運用性別統計之情形、臺北市政府企業社會責任納入評選項目表、臺北市供公眾使用之廁所設備及清潔維護檢查表、府層級及機關層級任務編組委員會委員任一性別達三分之一或40%等。</p>		
<p>(三) 積極運用與結合資源拓展性別平等業務，鼓勵、督導區公所、所屬機關、民間組織(如人民團體、基金會、機構等)與企業推動性別平等</p>	<p>1、鼓勵、督導所屬機關、自營館所等單位訂頒推動性別主流化實施計畫。</p>		
	<p>2、鼓勵、委託、合作或補助區公所、所屬機關、民間組織與企業訂定、辦理或推動性別平等計畫、方案或措施。</p>		
	<p>3、於各類補助、獎勵、徵選、評鑑及考核區公所、所屬機關、民間組織與企業之計畫或方案等，納入對象若有推動性別平等之事項得以加</p>		

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
	額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。 4、建立民間團體於性平小組間接提案機制，例如邀請民間團體於機關(構)性別平等專案小組列席、專案報告或提案。		
(四) 推動及實踐性別友善環境、設計及服務	1、建置或改建各類性別友善設施設備及服務，例如友善育嬰設施或空間、臨托服務、哺(集)乳室、廁所性別比例符合或優於法規、不分性別廁所或盥洗室、親子廁所盥洗室、照護床、男女廁均設置尿布臺、提供多元生理用品、性別友善宿舍等。	(1)男女廁間比例改善重置調整  (2)免費提供女性生理用品，供旅客臨時需求	<p>法規對於商場公廁男女比例規範已由早期 1:1，經逐年修正後為現行 1:3，透過廁所重置將中山地下街(M13、M14)及西門地下街廁所重新規劃，調整男女廁間比例，並考量家長帶孩子如廁多所不便，在有限空間下新增獨立親子兼無障礙廁所，便利家長攜子女出門時的如廁需求，另除親子兼無障礙廁所，男女廁所內皆設有尿布台，提供友善的育兒環境，讓男女共同分攤育兒責任。</p>  <p>公司原於 111 年 11 月 1 日起，優先於運量/轉乘量/遊客量大之車站，包括台北車站、市政府站、西門站等 20 站詢問處試辦提供女性生理用品，幫助有緊急需求的旅客免費索取。近期經評估試辦情形及各界反映，自 114 年 7 月 1 日起擴大至捷運系統各車站詢問處辦理，服務範圍更升級。另捷運車站鄰近廁所區域，均設有衛生棉販賣機，旅客可依個別需求購買使用。不僅如此，捷運車站廁所均設有求助鈴，車站人員每日定時進行廁所巡檢，並實施反偷拍偵測，檢查有無異常孔洞或電線，以維護旅客如廁安全。新聞稿： <a href="https://www.metro.taipei/News_Content.aspx?n=30CCEFD2A45592BF&amp;sms=72544237BBE4C5F6&amp;s=B42F43A913DD5C8F">https://www.metro.taipei/News_Content.aspx?n=30CCEFD2A45592BF&amp;sms=72544237BBE4C5F6&amp;s=B42F43A913DD5C8F</a></p> 

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
		(3)電梯增設關門投影警示功能	<p>為提升無障礙服務及營造性別友善搭乘空間，本公司持續優化捷運車站電梯設備，試辦電梯增設關門投影警示功能，在無法直視電梯關門之設備牆面，投影關門提醒圖示，提升旅客搭乘安全。部分車站除投影外，另增加聲音提醒，以提供更友善設施設備供民眾搭乘使用。(試辦場所及台數：大安站 1 台、台北小巨蛋站 1 台以及北投會館 1 台)</p> 
		(4)電聯車車廂部分手拉環調降高度	<p>為營造更友善搭乘空間，便利孩童及身高較嬌小之乘客，本公司調降車廂部分手拉環高度，將車廂近車門處的手拉環調降約 6 公分，並搭配不同顏色(黃色)吊帶，提供身高友善之乘車環境，讓乘客方便辨識及使用。各路線列車低高度手拉環增設作業，已於 114 年 8 月完成。</p> 
		(5)板南線列車親子友善區優化，提供更寬敞的嬰兒車放置空間	<p>為營造友善搭乘空間，便利嬰兒車的乘車環境、優化車廂進出動線，本公司首次針對「親子友善區」進行調整，在第 3 節車廂第 4 個車門至第 4 節車廂第 1 個車門間，拆除一處 3 人座椅，讓嬰兒車有寬敞的放置空間，方便其他乘客進出，車廂動線更加順暢。板南線列車親子友善區優化作業，於 114 年 10 月開始執行，目前已完成 7 列，預計 114 年完成 25 列車，全案 42 列預計 115 年 1 月底完成。</p> 
	2、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。		
	3、於活動場地提供各項性別友善設施設備及服務(另可參考附件 7「身心障礙友善措施建議	(1)捷運盃街舞大賽	<p>本次活動於台北市中山堂管理所辦理比賽，該場地均有完善的無障礙空間及性別友善設施。為推動性別平等，報名不限性別及男女裝扮限制，參賽隊伍中常見男女混合組隊參</p>

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
	表」)，例如臨托服務、多功能親善流廁車、臨時哺(集)乳設施等。		賽。   
	4、規劃性別友善專區提供服務，例如兵役體檢友善服務、性別平等主題書展、市立聯合醫院親善服務櫃台等。		
(五) 市民性別平等宣導及教育	1、辦理以性別平等為主軸之活動。		
	2、辦理活動時，於主題融入性別平等概念，或於內容納入性別平等專題活動。	(1)兒童新樂園「樂Fun幼童軍活動」，結合性平教育概念納入活動	兒童新樂園於114年8月樂Fun幼童軍活動，結合國防教育及性平教育(宣導男女平等)透過活動跨領域學習，培養童軍合作品格精神，養成服務與終身學習態度，本次活動共計1,000人參與。  
	3、依節日規劃與性別平等相關之專題活動或方案，例如兒童節、婦女節、社工日、母親節、護理師節、國際不再恐同日、父親節、臺灣女孩日、性別平等教育日等。	(1)「捷伴馨意 點亮妳心」康乃馨送媽媽活動	114年5月本公司與「台北花卉產銷公司」聯手，推出「捷伴馨意 點亮妳心」母親節限定快閃活動，使用捷運點免費兌換1組康乃馨盆花。本活動以母親節為主軸，贈送康乃馨盆花來表達對母親的愛與敬意，透過送花行動展現對女性角色尊重與感謝，其背後也傳遞出肯定女性在家與社會中多元貢獻。

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
			 
	<p>4、運用多元宣導方式(含平面、網頁、廣播、影音、座談會、說明會、記者會、活動、性別意識培力課程等)或擴大宣導涵蓋範圍及對象(含屬學校教師學生、民間組織、人民團體、基金會、機構、企業、里長、一般民眾等)。</p>	<p>(1)提供公益宣傳管道(燈箱、月台電視等)推廣性別平等主題</p>	<p>A、公益燈箱：受理各單位申請之性別平等主題宣導廣告，如：拒絕數位影像性暴力、愛相挺助偏鄉婦女邁向好日子、科技女力公益計畫、影像性暴力預防倡議、性侵害防治宣導、支持弱勢婦女再就業服務計畫、男女一樣好、兒少性影像下架求助管道、114 年彩虹觀光推廣活動等。</p>      

類別	項目	成果 (請檢視年度政策、方案、措施或計畫，擇符合類別項目填入)	成果佐證詳述說明 (包含與性別平等關聯性 <sup>11</sup> 、提供佐證資料 <sup>12</sup> )
			 <p>B、月台電視：本公司自製之2025父親節形象影片、2025集團婚禮(跟我結婚好嗎)</p>  <p>2025年11月15日 大安森林公園站 台北捷運集團婚禮</p>
(六) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	<p>5、自製具性別平等意識之宣導文宣：須有具體宣導內容。</p> <p>1、針對與機關(構)業務相關專業人員研發具性別平等意識之教材或案例，如教育人員、社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。</p> <p>2、針對機關(構)業務研發一般具性別平等意識之教材或案例彙編等。</p> <p>3、針對一般民眾研發性別平等宣導教材，如繪本、桌遊、案例彙編等。</p>	<p>(1)捷運小學堂微課程：淺談性別多元與跨性別</p>	<p>透過公司內部影音學習平台-捷運小學堂，製作、上架約 2 分鐘多元性別議題微課程及測驗問卷，供內部員工自主學習、觀看。截至 114 年 12 月計有 473 次觀看人次。</p> 

## 9、其他推動性別平等作法<sup>13</sup>

勾選欄位	其他推動性平之作法，請具體說明並列出佐證
<input checked="" type="checkbox"/>	<p>推動性平創新作為（安排參訪活動、運用性別平等概念檢核表之業務、專案報告或提案等）：</p> <p>本公司經營企劃處於影片製作過程均依性別平等概念檢核表進行審視。在製作「機廠高塔裡的神祕角色！塔台調度員工作內幕大公開」影片時，原剪輯版本於 00:23 出現女性角色撥弄長髮的鏡頭，雖為呼應片頭設計，但可能造成將特定外貌特徵與女性形象連結之疑慮。經檢視後已調整相關畫面，並送臺北市性別平等辦公室確認無虞後，再行於 114 年 8 月 18 日上架至臺北捷運 YouTube 頻道及社群平台。(https://youtu.be/JEQnWSMnVIw?si=KgkQZlfbBmXcrrH)</p> <p>1、修正前</p>  <p>2、修正後，將上述有疑慮片段刪除。</p>
<input type="checkbox"/>	CEDAW 條文宣導露出：
<input type="checkbox"/>	性別統計相關資訊應用於政策措施（如政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳等）：
<input type="checkbox"/>	跨機關合作之性別平等相關計畫：
<input type="checkbox"/>	其他(請自行增列)：

## 10、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為<sup>14</sup>

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益
1.				
2.				

<sup>13</sup> 除總計畫所規定應辦理事項外，機關（構）自行推展或優於其他機關構之促進性別平等相關作為，如推動性平創新作為、CEDAW 條文宣導露出、性別統計於新聞稿、新增業務評鑑機制中性別平等相關評選指標項目等，可爭取「臺北市府各機關(構)113 至 114 年推動性別平等工作獎勵計畫」之加分。

<sup>14</sup> 各執行辦理單位於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關措施與作為（擇重點填寫，無則免填）。

臺北大眾捷運股份有限公司 性別平等專案小組 (114年) 開會情形 一覽表

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一系列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
臺北捷運公司	1	114.01.09 黃總經理清信 (人力資源處王秋惠處長代理) 專家學者委員出席數／總數 3/3 出席委員數／總數 15/17	顧燕翎委員○、 畢恆達委員○、 嚴祥鸞委員○、 王秋惠委員○、 陳忠助委員○ 曾朝暉委員○、 姚惠芳委員○、(徐千芬代理) 胡宗禮委員○、(黃朗倩代理) 陳韻如委員○、 劉志偉委員X、 胡正倫委員○、 陳國棟委員○、 李朝聰委員○、 黃彥平委員X、 邵健誠委員○、 蔡宏俊委員○	報告案1：確認本公司性別平等專案小組113年度第3次會議紀錄	紀錄確認	無
				報告案2：報告上次會議指（裁）示暨決議事項執行情形	准予備查	無
				報告案3：113年運用統計資訊於業務推動情形	請持續在新聞稿及相關載體中，適時納入性別統計數據，如車站男女廁間比例改善等，強化政策措施的宣傳效果	依決議事項辦理
				報告案4：114年性別平等工作規劃說明	1、女性培力課程請新增霸凌議題內容，以強化相關問題的認識與應對能力 2、「淺談性別多元與跨性別」自製微課程，可洽性平辦並以淺顯易懂方式製作	依決議事項辦理
				討論案1：114年性別分析專題擬定	以「員工通勤方式性別分析」作為114年性別分析專題，並依性平辦提供之性別分析應用及撰寫指引作為專題大綱架構，於下次會議提報	依決議事項辦理
	2	114.08.20 黃總經理清信 專家學者委員出席數／總數 3/3 出席委員數／總數 17/17	顧燕翎委員○、 畢恆達委員○、 嚴祥鸞委員○、 王秋惠委員○、 陳忠助委員○、 劉士莒委員○、(周志隆代理) 姚惠芳委員○、 胡宗禮委員○、 陳韻如委員○、 李周陽委員○、 胡正倫委員○、 陳國棟委員○、 李朝聰委員○、	報告案1：確認本公司性別平等專案小組114年度第1次會議紀錄	紀錄確認	無
				報告案2：報告上次會議指（裁）示暨決議事項執行情形	除男女廁間比例外，有關公司持續增加坐式馬桶數量之統計，請適時於公司各載體呈現，加強政策措施的宣傳效果	依決議事項辦理
				報告案3：114年性別影響評估「紅線台北車站空間及智慧設備改造案」	1、針對車站地圖方向設計邏輯，請於台北車站規劃設置具教育功能之裝置，與旅客分享車站地圖使用的方式 2、於性別影響評估表補充相關法規依據、人數統計、性別比例及安全面向等具體建議完成該評估	依委員及性平辦意見辦理
				報告案4：114年性別分析「台北捷運員工通勤方式性別分析」	1、修正部分母體與樣本數據，加強分析報告中表格與文字論述之連結性後完成報告。 2、分析員工婚姻與照顧責任關聯性於下次會議簡報	依委員及性平辦意見辦理

臺北大眾捷運股份有限公司 性別平等專案小組 (114年) 開會情形 一覽表

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數/總數 出席委員數/總數	委員出席狀況： 1、逐一系列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人(主席)已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容(摘要)	(後續)具體作為
			黃彥平委員○、 褚朝陽委員○、(陳芷瑩代理) 蔡宏俊委員○	臨時動議1：有關台北捷運各車站提供旅客免費生理用品的措施，予以肯定，並建議納入本年度推動性別平等成果報告	依性平辦建議辦理	無
		114.12.09 黃總經理清信 (人力資源處王秋惠處長代理) 專家學者委員出席數/總數 3/3 出席委員數/總數 16/17	顧燕翎委員○、 畢恆達委員○、 嚴祥鸞委員○、 王秋惠委員○、 陳忠助委員○ 劉士莒委員○、 姚惠芳委員○、 胡宗禮委員○、 陳韻如委員○、 李周陽委員○、(魏宏羽代理) 胡正倫委員○、 陳國棟委員X、 李朝聰委員○、 黃彥平委員○、 褚朝陽委員○、 蔡宏俊委員○	報告案1：確認本公司性別平等專案小組114年度第2次會議紀錄 報告案2：報告上次會議指(裁)示暨決議事項執行情形 報告案3：114年推動性別平等工作成果報告	紀錄確認 准予備查 依委員建議修正後，准予備查	無 無 依委員意見修正
				討論事項1：「臺北大眾捷運股份有限公司推動性別主流化暨性別平等實施計畫(113-117年)」修正草案	准予備查，另依性平辦江研究員建議，彙整115年性別意識培力宣傳規劃予性平辦核備	依性平辦建議辦理

臺北大眾捷運股份有限公司 性別平等專案小組 辦理情形 一覽表

機關構編號	機關構	一、委員會組成 (2.-7.項請以最新名單填報)							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 (無特殊情況需說明可免填)
		1.成立時間 (名單奉核時間)	2.委員總 人數	3.男 性委 員人 數	4.女 性委 員人 數	5.專家學者委員姓名/性別(請一一列出,近三屆(含現任)為臺北市性平會委員請加註O)	6.性平聯絡人委員、 職稱	7.全體委員是否 符合1/3 性別比 例原則	1.通過日期	2.最新修正 日期	1.成立至 114年12 月底開會 次數	2.開會日期 (請一一列 出)	3.報告案/ 討論案/臨 時動議案量	4.議案總計	
1.	臺北捷運公司	102.3.25	17	11	6	顧燕翎委員/女 畢恆達委員/男 嚴祥鸞委員/女/ O	黃彥平副主任/女 褚朝陽課長/男 蔡宏俊課長/男	O	102.09.09 (102-104年)  105.07.04 (105-108年)  109.02.20 (109-112年)  112.12.25 (113-112年)  114.12.09 (115-117年)	102.11.14  103.02.18 104.03.23   109.12.16 110.08.31	41	1-102.06.18 2-102.09.09 3-102.12.25 4-103.02.24 5-103.06.23 6-103.08.14 7-103.11.06 8-104.03.23 9-104.05.11 10-104.09.14 11-104.12.22 12-105.07.13 13-105.10.26 14-105.12.19 15-106.02.14 16-106.07.26 17-106.11.23 18-107.03.01 19-107.07.03 20-107.11.21	3/1/0 2/1/0 3/0/0 2/0/0 2/1/1 3/0/1 3/0/0 3/0/0 5/0/1 2/0/1 5/2/0 13/0/0 10/1/0 6/1/1 9/0/1 8/0/3 11/1/1 10/0/2 7/0/1	148	

臺北大眾捷運股份有限公司 性別平等專案小組 辦理情形 一覽表

機關構編號	機關構	一、委員會組成 (2.-7.項請以最新名單填報)							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 (無特殊情況需說明可免填)
		1.成立時間 (名單奉核時間)	2.委員總 人數	3.男 性委 員人 數	4.女 性委 員人 數	5.專家學者委員姓名/性別(請一一列出,近三屆(含現任)為臺北市性平會委員請加註O)	6.性平聯絡人委員、 職稱	7.全體委員是否 符合1/3 性別比 例原則	1.通過日期	2.最新修正 日期	1.成立至 114年12 月底開會 次數	2.開會日期 (請一一列 出)	3.報告案/ 討論案/ 臨時動議案量	4.議案總計	
											21-108.02.22	5/1/1			
											22-108.07.11	11/0/0			
											23-108.12.11	8/2/0			
											24-109.02.20	9/2/0			
											25-109.08.04	12/0/1			
											26-109.12.16	11/1/1			
											27-110.04.28	10/1/3			
											28-110.08.31	8/1/0			
											29-110.12.21	4/1/0			
											30-111.04.12	4/2/1			
											31-111.08.18	2/2/1			
											32-111.12.19	3/2/0			
											33-112.04.17	5/2/0			
											34-112.08.24	6/2/0			
											35-112.12.25	5/2/2			
											36-113.02.26	5/1/0			
											37-113.08.22	2/1/1			
											38-113.11.15	4/0/1			
											39-114.01.09	4/1/0			
											40-114.08.20	4/0/1			

臺北大眾捷運股份有限公司 性別平等專案小組 辦理情形 一覽表

機關構編號	機關構	一、委員會組成 (2.-7.項請以最新名單填報)							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 (無特殊情況需說明可免填)
		1.成立時間 (名單奉核時間)	2.委員總 人數	3.男 性委 員人 數	4.女 性委 員人 數	5.專家學者委員姓名/性別(請一一列出,近三屆(含現任)為臺北市性平會委員請加註O)	6.性平聯絡人委員、 職稱	7.全體委員是否 符合1/3 性別比 例原則	1.通過日期	2.最新修正 日期	1.成立至 114年12 月底開會 次數	2.開會日期 (請一一列 出)	3.報告案/ 討論案/ 臨時動議案量	4.議案總計	
												41-114.12.09	3 / 1 / 0		

# 台北捷運員工通勤性別分析報告

## 第一章 前言與背景

### 一、背景與動機

在當代社會快速發展的背景下，員工通勤已不僅是從居住地到工作場所的簡單移動，而是涉及時間成本、經濟負擔、安全考量、家庭責任協調的複雜議題。對公司而言，員工通勤不僅關係到員工的工作滿意度和生活品質，也間接影響到人才招募、員工留任、組織績效以及企業社會責任的履行。

近年來，隨著性別平等意識的提升和多元包容理念的普及，越來多企業重視通勤政策的性別敏感度。我國交通部制定的《交通部性別平等推動計畫(111至114年)》進一步強調了將性別觀點融入交通業務規劃的重要性，並提出營造無障礙、性別友善且安全的交通運輸環境的目標。因此在此政策框架下，公司有義務檢視自身的通勤支持制度，確保其能夠回應不同性別員工的實際需求，消除隱性的性別障礙。

### 二、通勤問題陳述與探討

本報告欲探討的問題是：在現有通勤支持制度下，不同性別的員工是否面臨不同的通勤挑戰和限制？這些差異如何影響員工的工作與生活平衡？公司應該如何設計更具包容性的通勤政策？

一般通勤政策往往採用「性別中立」的設計原則，假設所有員工面臨相同的通勤需求和挑戰。然而，這種「一體適用」的政策設計可能掩蓋了性別間的實質差異，甚至可能加深既有的不平等現象。例如，女性員工可能因為承擔更多的家庭照顧責任而需要更靈活的通勤安排，也可能因為安全考量而在夜間通勤時面臨更多限制。此外，女性員工在某些交通工具的使用上可能面臨技術或社會文化的障礙。

這些性別差異的存在，不僅影響個別員工的福祉，也對企業的整體績效產生影響。研究顯示，當員工感受到通勤壓力和不公平待遇時，其工作投入度、創新能力和留任意願都會下降。對於追求多元包容的現代企業而言，忽視通勤

政策中的性別議題，不僅可能導致人才流失，也可能影響企業的社會形象。

### 三、目的與目標

本報告的主要目的是通過對員工通勤行為的深入分析，從性別平等視角出發，為公司通勤政策的優化提供實證基礎和具體建議。具體而言，本研究旨在達成以下目標：

#### (一)分析員工通勤行為的性別差異

透過量化與質化分析探討不同性別員工在通勤方式選擇、通勤時間、安全考量等方面的差異，並分析這些差異的成因和影響因素

#### (二)評估照顧責任對通勤的影響

關注家庭照顧責任，包括育兒和長者、身障者的照顧，如何影響不同性別員工的通勤選擇和調整，並分析照顧責任與通勤行為之間的交織關係。

#### (三)評估現有通勤政策的性別敏感度

檢視現有通勤政策措施是否滿足不同性別員工需求，找出改善空間。

#### (四)提出具體可行的優化建議

依據分析結果，提出通勤政策改善方案。

### 四、調查範圍與限制

本報告以今(114)年度 5 月於公司運務管理系統辦理之「113 年度員工通勤與碳盤查整合問卷調查」為主要數據來源，涵蓋 4,634 份有效樣本，包括不同性別、年齡、班型和家庭狀況的員工。調查範圍包括員工的通勤方式選擇、通勤時間、安全考量、照顧責任影響、通勤滿意度以及對未來通勤支持的期望等多個面向。

在研究方法上，結合量化統計分析和質化內容分析，以期獲得更全面和深入的研究結果。量化分析主要包括描述性統計、交叉分析、相關分析等，質化分析則聚焦於開放式問題的回答，以試圖找出關鍵問題和性別差異背後的制度性原因。

## 第二章 問卷設計與樣本說明

### 一、問卷設計與內容

「113年度員工通勤與碳盤查整合問卷調查」內容主要包括以下幾個部分：

#### (一)基本資料

包括性別、年齡、年資、單位、工作班型、婚姻狀態等變項，用於描述樣本特徵。

#### (二)通勤行為

詳細調查員工的通勤起點和終點、最常使用的通勤方式、單趟通勤時間等。對於需要更換運具的員工，進一步詢問各段路程使用的運具和相關站點資訊。有助於準確了解員工的通勤模式，也為優化接駁服務提供數據支持。

#### (三)通勤動機與考量

探討員工選擇特定通勤方式的主要原因，以及在通勤過程中最在意的安全因素。透過這些回饋，可以更了解員工的想法與需求，有助於日後設計更貼近員工需求的通勤政策。

#### (四)性別與通勤關係

直接詢問員工是否認為性別影響其通勤方式選擇，並請其說明具體的影響情境或原因。這是本報告的核心議題之一，有助於從員工主觀感受的角度理解性別與通勤的關係。

#### (五)照顧責任

調查員工的照顧責任類型（育兒或長者、身障者等）、在家庭中的照顧者角色、是否為主要負責家務者，以及是否曾因照顧責任調整通勤方式。這部分資訊對於理解家庭責任與通勤行為的相互影響關係至關重要。

#### (六)通勤挑戰與滿意度

了解員工目前面臨的主要通勤挑戰、對公司現有通勤政策的滿意度，以及因班型等因素導致的通勤困難。這些資訊有助於評估現有政策的有效性和識別改善空間。

### (七)開放式回饋

設置多個開放式問題，讓員工自由表達對通勤政策的建議和對性別通勤差異的看法。這些質化資料為量化分析提供重要補充，有助於發現問卷設計中可能遺漏的重要議題。

## 二、樣本特徵與代表性

截至本問卷調查結束(114年6月初)，公司正職員工計 5,925 位(不含留職停薪員工)，男性員工共計 4,683 人(79.04%)、女性員工 1,242 人(20.96%)。本次調查共回收問卷 4,795 份，約有 8 成回收率，刪除無效問卷後，有效問卷計 4,634 份，有效性達 97%，樣本的基本特徵如下：

### (一)性別分布

樣本中男性員工 3,602 人 ( 77.73% )，女性員工 1,013 人 ( 21.86% )，其他性別 19 人 ( 0.41% )，與母體性別比例相近。整體而言，男性員工比例較高，反映了公司性別分布特徵，但也可能影響性別比較分析的代表性。

表 2.1 員工人數與性別比例表

員工性別	人數	百分比(%)
男性	3,602	77.73
女性	1,013	21.86
其他	19	0.41
總計	4,634	100

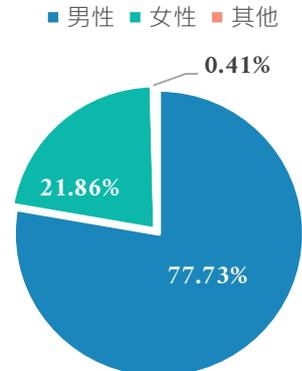


圖2.1 員工人數與性別比例圖

### (二)年齡分布

員工平均年齡約為 45 歲，年齡範圍從 20 歲到 65 歲。年齡分布呈現輕微的右偏態，25%的員工年齡在 40 歲以下，50%的員工年齡在 46 歲以下，75%的員工年齡在 51 歲以下，與母體年齡比例相近。

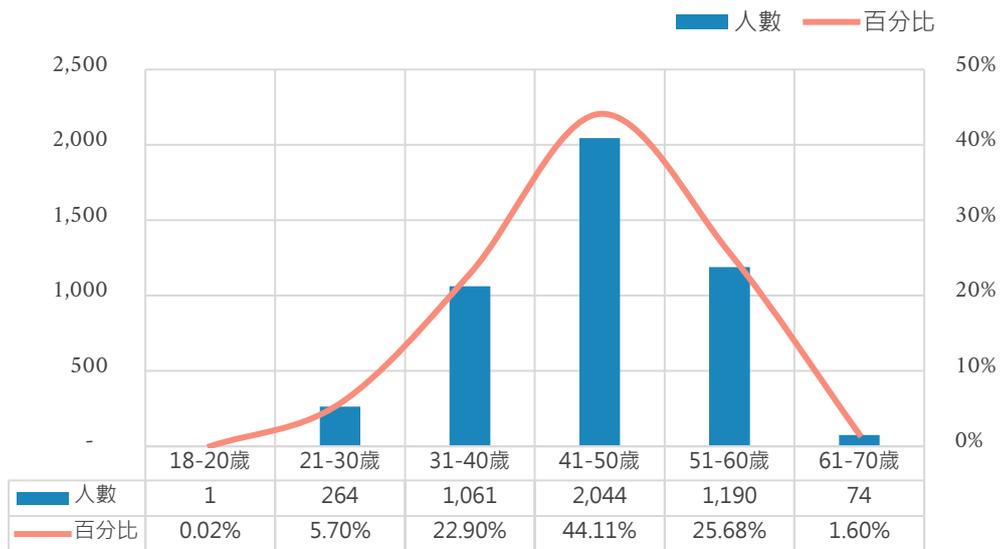


圖2.2 員工年齡分布圖

### (三)工作班型分布

輪班(含夜班)員工 2,807 人( 60.57% )，固定日班員工 1,827 人( 39.43% )。輪班員工比例較高，與公司本業運營特性有關，也為分析班型對通勤行為的影響提供了良好的樣本基礎。

表 2.2 員工班型人數與比例表

班型	人數	百分比(%)
日班	1,827	39.43
輪班	2,807	60.57
總計	4,634	100

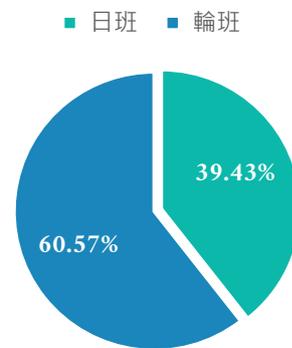


圖2.3 員工工作班型比例圖

### (四)婚姻狀態分布

已婚員工佔絕大多數(62.00%)，約與公司員工以中年為主的年齡結構一致，亦顯示相當比例的員工可能正承擔家庭照顧責任。

表 2.3 員工婚姻狀態比例表

婚姻狀態	人數	百分比(%)
未婚	1,647	35.54
已婚	2,873	62.00
其他	114	2.46
總計	4,634	100

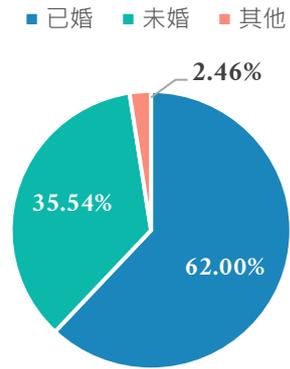


圖2.4 員工婚姻狀態比例圖

(五)居住地分布

員工居住地涵蓋台北市(32.07%)、新北市(60.12%)及周邊地區(7.81%)，通勤距離和時間存在較大差異，為通勤行為的影響提供了不同的數據。

表 2.4 員工居住地比例表

居住地	人數	百分比(%)
台北市	1,486	32.07
新北市	2,786	60.12
基隆市	145	3.13
桃園市	189	4.08
宜蘭縣	21	0.45
新竹市	3	0.06
新竹縣	4	0.09
總計	4,634	100

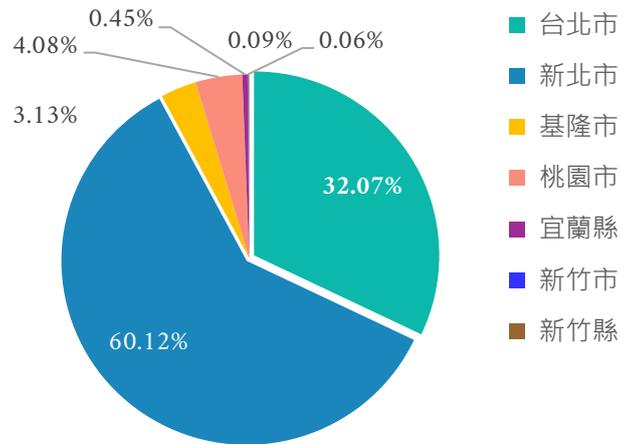


圖2.5 員工居住地比例圖

### 第三章 員工通勤性別資料分析：量化與質化的交織性探討

#### 一、通勤運具的性別分析

透過本問卷的量化分析顯示，不同性別員工在運具選擇上存在顯著且系統性的差異。根據本次調查的結果，我們發現這些差異不僅反映了個人偏好，更深層地揭示了性別角色、社會期待和制度性限制的影響。

##### (一)主要通勤運具的性別分布

根據調查數據，男性員工最常選擇的通勤運具是全程機車，比例高達48.11%，遠高於女性員工的24.68%。相對地，女性員工最常使用捷運，比例達32.87%，而男性員工使用捷運的比例僅為16.74%。在需要多重運具轉乘的通勤方式上，女性員工的比例(22.11%)也顯著高於男性員工(12.49%)。

表 3.1 員工主要通勤運具之人數與性別比例表

通勤運具	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
步行	109	3.03	42	4.15	3	15.79
自行車	90	2.50	30	2.96	-	-
機車	1,733	<b>48.11</b>	250	24.68	8	42.11
汽車	506	14.05	57	5.63	1	5.26
捷運	603	16.74	333	<b>32.87</b>	2	10.53
公車(客運)	71	1.97	70	6.91	3	15.79
台鐵	38	1.05	7	0.69	-	-
高速鐵路	2	0.06	-	-	-	-
多重運具	450	12.49	224	<b>22.11</b>	2	10.53
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

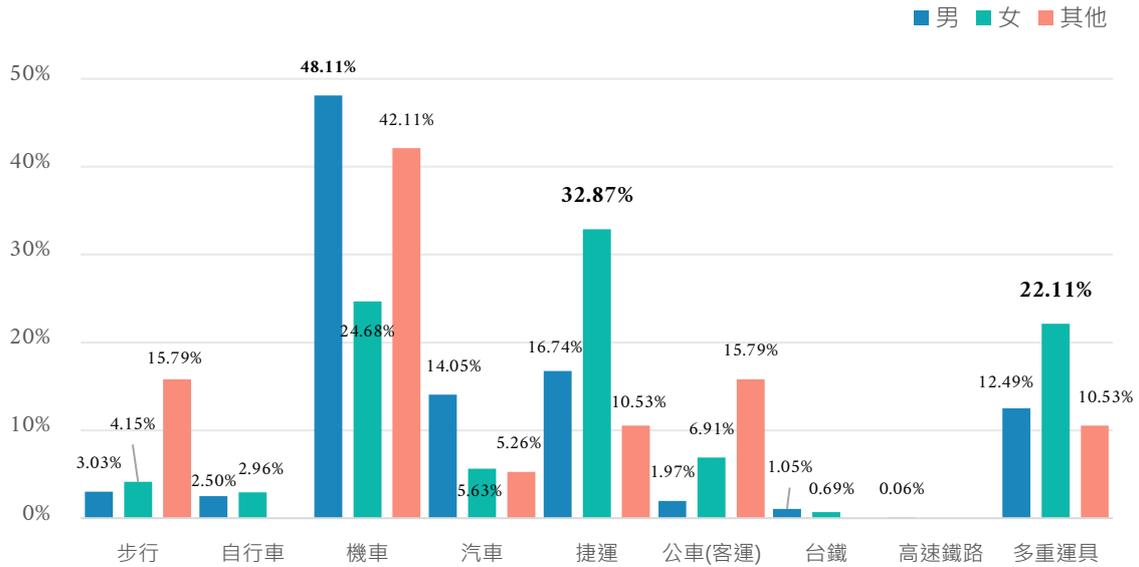


圖3.1 員工主要通勤運具之性別比例圖

從這些數據可以看出，男性員工似乎更偏好私人運具(自行車、機車和汽車合計 64.66%)，而女性員工可能傾向於使用大眾運輸工具(捷運、公車與客運、台鐵等合計 40.47%)。

表 3.2 員工選擇私人與公眾運具之人數與性別比例表

通勤運具	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
步行	109	3.03	42	4.15	3	15.79
私人運具	2,329	<b>64.66</b>	337	33.27	9	47.37
大眾運輸	714	19.82	410	<b>40.47</b>	5	26.32
多重運具	450	12.49	224	22.11	2	10.53
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

## (二)探討分析通勤運具選擇的原因

為進一步理解員工在通勤運具選擇上的主要考量因素，本次問卷統計「運具選擇之主因」，並依性別進行比較，整體而言，各性別員工選擇通勤方式的首要因素均為「省時 / 快速」，其次為「經濟實惠 / 成本低」。然而，比例差異顯示，不同性別在通勤偏好上可能存在特定傾向，推測可能與輪班制度、生活責任、時間彈性及性別角色期待等多重因素

相關。

表 3.3 員工運具選擇原因之人數與性別比例表

運具選擇原因	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
省時/快速	2,100	<b>58.30</b>	610	<b>60.22</b>	6	31.58
經濟實惠/成本低	601	<b>16.69</b>	140	<b>13.82</b>	4	21.05
安全考量	322	<b>8.94</b>	91	<b>8.98</b>	1	5.26
無其他替代選項	217	6.02	104	10.27	2	10.53
家庭責任需求	217	6.02	41	4.05	1	5.26
環保考量	77	2.14	10	0.99	-	-
其他	68	1.89	17	1.68	5	26.32
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

結合表中數據與開放性問答內容顯示，員工不分性別皆反映：「上下班時間非一般通勤時段，可能無大眾運輸工具可搭乘」、「工作需輪班且夜間須前往不同工作地點」、「下班精神疲憊，不宜駕車」、「接送子女後恐影響到班時間，且須順道購買餐點」、「可隨時轉往其他地點」等情形。由此可推論，通勤運具的選擇並非僅取決於交通工具本身特性，更受到工作型態與生活責任的共同影響。以下分別說明潛在成因：

#### 1、時間效率與彈性優先：反映輪班結構下的務實選擇

數據顯示，超過半數男性（58.30%）與女性（60.22%）將「省時/快速」列為通勤方式的主因，顯示員工對通勤時間效率高度重視。由於公司有高達 60.57%的員工需配合輪班制度，如早班需清晨到班或夜班結束後通勤，常出現大眾運輸服務時間或路線不足的情況。因此男性可能多傾向選擇具彈性高的私人運具（如機車），女性則似乎在可行情況下選擇捷運或多重運具搭配，以兼顧效率與安全穩定性。

#### 2、經濟成本與運具可得性：性別間的差異

男性選擇「經濟實惠/成本低」的比例（16.69%）高於女性（13.82%），可能與男性較常使用機車通勤有關。機車不僅維持成本低，亦提供

彈性行程控制，符合輪班通勤的實用需求。女性相對較少將「便宜」作為第一考量，可能優先考量其他複合性因素。

### 3、安全與風險考量：潛在的性別敏感因素

將「安全考量」列為通勤主因的比例，男性(8.94%)與女性(8.98%)相近。然而，女性實際通勤方式中，較少使用機車等高風險運具，這可能顯示女性對安全的重視程度可能高於其在問卷中表達的比例。在開放性回覆中，有女性員工提及：「晚上捷運最安全」、「長途通勤利用大眾運輸工具較安全，有急難便於求救且有 CCTV 留下畫面」、「女性要考量搭乘運具對其安全性，是否會被騷擾或其他安全性問題。可能比較不會搭乘計程車(只有緊急趕時間、或其他公共運輸到不了的地方)，大眾公共運具(台高鐵、捷運、公車)就還好。」、「搭乘大眾捷運工具感覺環境明亮、同時也有其他通勤者一起搭乘，較為安全」，可推論，文化與社會對女性安全風險的警覺，可能在不自覺中影響其通勤方式選擇。

### 4、性別角色與家庭責任的影響

雖然整體將「家庭責任需求」列為主要原因的員工比例不高(男女性皆約6%以下)，但在開放性回覆中，有女性員工提及：「下班後改搭捷運去照護家人」、「因有時間壓力，須盡早回去照顧生病家人，由搭乘公車調整為搭乘台鐵」等情形。且女性選擇「大眾運輸」(40.47%)或「多重運具」(22.11%)的比例，明顯高於男性，顯示女性在通勤路徑上可能常需配合接送子女或照護家人，並與配偶分工完成接送安排等，因此傾向選擇較能與其他移動方式銜接的大眾運具。

因此推論，不同性別在通勤運具上的選擇不僅呈現些微差異，更反映了時間安排、家庭責任、安全感與文化預設的多重影響。

### (三)多重運具使用現況分析

據問卷調查結果，在4,634位有效樣本中，共有676位員工(14.59%)選擇「需換乘不同運具」進行通勤。這些多重運具使用者的性別分布

為：男性 450 人 ( 66.56% )、女性 224 人 ( 33.13% )、其他性別 2 人 ( 0.003% )。相較於整體樣本的性別分布( 男性 77.73%、女性 21.86% )，女性在多重運具使用者中的比例相對較高，顯示她們更傾向採用多重運具模式，可能與照顧責任需求、重視通勤安全及對單一運具依賴度較低等因素有關。

另外透過對第一段、第二段、第三段運具的詳細分析，發現員工的運具組合呈現明確的模式特徵：

1、第一段運具的選擇以私人運具為主：前 3 名運具分別為機車 341 人 ( 50.44% )、公車 ( 客運 ) 224 人 ( 33.14% )、台鐵 42 人 ( 6.21% )

表 3.4 第一段運具之人數比例表

第一段運具	人數	百分比(%)
機車	341	<b>50.44</b>
公車(客運)	224	<b>33.14</b>
台鐵	42	<b>6.21</b>
自行車	32	4.73
汽車	24	3.55
捷運	10	1.48
高速鐵路	3	0.44
總計	676	100

2、第二段運具則以大眾運輸為主：前 3 名運具分別為捷運 561 人 ( 82.99% )、台鐵 70 人 ( 10.36% )、公車 ( 客運 ) 18 人 ( 2.66% )

表 3.5 第二段運具之人數比例表

第二段運具	人數	百分比(%)
捷運	561	<b>82.99</b>
台鐵	70	<b>10.36</b>
公車 (客運)	18	<b>2.66</b>
自行車	9	1.33
公車	8	1.18
機車	4	0.59
高速鐵路	3	0.44
汽車	2	0.30
無	1	0.15
總計	676	100

3、大部分員工的通勤僅需要兩段運具，但仍有 57 人 ( 8.43% ) 需要使用第三段運具：分別為捷運 55 人 ( 8.14% )、公車 2 人 ( 0.30% )

表 3.6 第三段運具之人數比例表

第三段運具	人數	百分比(%)
無(僅使用二段)	619	91.57
捷運	55	<b>8.14</b>
公車(客運)	2	<b>0.30</b>
總計	676	100

4、根據運具組合的分析，做主要的運具組合為機車搭配捷運，人數 263 位 ( 38.91% )，其次為公車搭配捷運 211 位(31.21%)、第 3 為台鐵搭配捷運 33 位(5.62%)。

表 3.7 多重運具組合前 3 排名之人數比例表

多重運具組合前 3 排名	人數	百分比(%)
機車+捷運	263	<b>38.91</b>
公車(客運)+捷運	211	<b>31.21</b>
台鐵+捷運	38	<b>5.62</b>

從上表可以看出，前兩大運具組合「機車搭配捷運」和「公車(客運)搭配捷運」就佔了多重運具使用者的 70.12%，由於多數員工的工作地點位於捷運站或沿線，因此第二段運具多以捷運為主。同時，私人運具(機車、汽車、自行車)作為第一段運具的比例高達 58.72%，反映出需要多重運具以完成通勤旅次的員工，仍以機動性較高的交通工具達成。

#### 4、運具組合的性別差異分析：

從性別分布可以觀察到以下重要發現：機車搭配捷運組合的性別偏向：男性使用此組合的比例(77.57%)遠高於女性(22.43%)，這可能顯示男性更傾向使用機車作為接駁工具。而公車搭配捷運組合的性別分布相對平衡，女性比例(43.60%)明顯高於其在多重運具使用者中的整體比例(22.11%)，顯示女性更偏好使用大眾運輸進行接駁。

表 3.8 多重運具組合前 3 排名之人數與性別比例表

多重運具組合 前 3 排名	總人數	男性		女性		其他	
		人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
機車+捷運	263	204	<b>77.57</b>	59	<b>22.43</b>	-	-
公車(客運)+捷運	211	118	55.92	92	<b>43.60</b>	1	0.47
台鐵+捷運	38	26	68.42	12	31.58	-	-

#### (四)班型與性別的交互影響：輪班制度下的通勤選擇差異

考量前述結果顯示，時間效率與通勤彈性皆為員工選擇通勤方式的主要因素，我們進一步交叉分析工作班型對通勤運具選擇的影響，並探討其中是否存在性別意涵。結果顯示，班型與性別在影響通勤工具選

擇上可能呈現顯著交互作用，尤其在輪班員工群體中最为明顯：輪班女性員工中有 35.69% 選擇大眾運輸(輪班男性僅 16.75%)，即使班次有限仍願意等候。相對地，輪班男性員工則有 65.51% 選擇私人運具(如機車、汽車等)，遠高於輪班女性的 33.57%，顯示男性似乎更重視時間掌控與彈性。

表 3.9 輪班員工主要通勤運具人數與性別比例表

通勤 運具	男性				女性				其他			
	日班		輪班		日班		輪班		日班		輪班	
	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
步行	22	1.61	87	3.90	10	2.24	32	5.65	1	9.09	2	25.00
自行車	26	1.90	64	2.87	6	1.34	24	4.24	0	-	-	-
機車	526	38.42	1,207	<b>54.05</b>	79	17.67	171	30.21	3	27.27	5	62.50
汽車	250	18.26	256	11.46	38	8.50	19	3.36	1	9.09	-	-
大眾運輸	339	24.76	374	16.75	208	46.53	202	<b>35.69</b>	4	36.36	1	12.50
多重運具	206	15.05	245	10.97	106	23.71	118	20.85	2	18.18	-	-
總計	1,369	100	2,233	100	447	100	566	100	11	100	8	100

這項發現呼應員工普遍對通勤效率的重視，但不同性別在應對輪班通勤挑戰時，所採取的策略卻有所不同。從質化資料來看，女性夜班員工更傾向以「安全感」為主要考量，具代表性的開放式回應包括「夜班下班後，大眾運輸班次少，但還是比自己騎車安全」、「曾因夜間行走不安而避免步行通勤」、「大眾工具人多安全，有車站人員管理」，這些回應突顯，即使大眾運輸在夜間效率較低，女性員工可能仍願意選擇安全性相對較高的通勤選項。相對而言，男性輪班員工的回應更聚焦於效率與速度，例如在意「交通時間的長短」、「大眾運輸夜間班次少，等車時間太長」，這顯示出男性在夜間通勤中，更傾向於追求主動掌控時間與快速返家的通勤策略。

綜上所述，在輪班制度下，性別差異不僅體現在通勤工具的選擇上，更深層地可能反映了對「安全」與「效率」認知與重視程度的不同。

## 二、通勤時間的性別分析

### (一)通勤時間的統計差異

在通勤時間方面，數據顯示男性員工的平均單趟通勤時間為 35.7 分鐘 (標準差 19.7 分鐘)，女性員工為 34.8 分鐘 (標準差 18.1 分鐘)，其他性別員工為 32.0 分鐘 (標準差 16.5 分鐘)。雖然平均值差異不大，但因樣本數龐大，統計分析結果顯示男女之間的差異在統計上達到顯著水準，顯示此差異並非完全由隨機變異造成。

進一步比較通勤時間分布，發現男女呈現不同特徵：女性員工主要集中於 16-30 分鐘 (40.97%) 與 31-45 分鐘 (23.49%) 區間，而男性員工在極短 15 分鐘以下 (15.74%) 和長時間 46-60 分鐘 (17.80%) 及 61 分鐘以上 (6.19%) 通勤時間的比例較高。這種分布差異可能與不同性別員工的通勤方式選擇有關：大眾運輸雖然總時間相對穩定，但通常需要較長的總通勤時間；而私人運具雖然平均時間較短，但在交通狀況不佳時可能出現極長的通勤時間。

表 3.10 員工通勤時間人數分布與性別比例表

通勤時間	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
0-15 分鐘	567	<b>15.74</b>	149	14.71	3	15.79
16-30 分鐘	1,393	38.67	415	<b>40.97</b>	10	52.63
31-45 分鐘	778	21.60	238	<b>23.49</b>	4	21.05
46-60 分鐘	641	<b>17.80</b>	161	15.89	1	5.26
61 分鐘以上	223	<b>6.19</b>	50	4.94	1	5.26
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

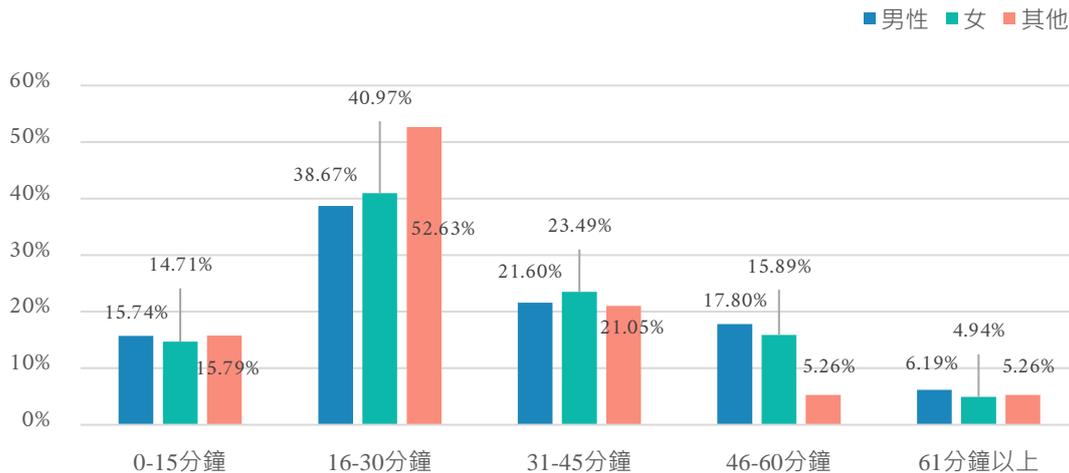


圖3.2 員工通勤時間性別比例圖

## (二) 通勤時間變異性的性別差異

男性員工通勤時間的變異性 (標準差 19.7 分鐘) 高於女性員工 (標準差 18.1 分鐘), 顯示男性通勤時間波動較大。這與運具選擇特性一致: 私人運具 (如機車) 雖可縮短時間, 但受交通壅塞或天氣影響, 耗時可能大幅增加。開放式回應也支持此觀察, 例如有男性員工提到:「下班回家省時間, 上班需 90-110 分鐘, 19:00 後下班僅需 35-40 分鐘」、「不想擠車, 自行騎車自由度高, 下班可以自由去其他地方, 不想受大眾運輸工具限制, 只是雨天會比較慢, 時間不太固定」。

相對地, 女性員工使用大眾運輸比例較高, 通勤時間雖可能較長, 但穩定性較佳, 如有員工回應:「雖然要轉乘比較麻煩, 但時間比較固定, 可以安排其他事情」、「捷運方便又有冷氣, 不需尋找停車位」。

## 三、照顧責任的性別分析

家庭照顧責任在常理上皆被認為會影響通勤選擇的因素之一, 因此本次調查也加入照顧責任來探討對員工的影響度, 透過量化數據分析與員工回應內容, 探悉照顧責任如何與性別角色相互交織, 進而影響員工的通勤決策與行為模式。

### (一) 照顧責任承擔的性別差異

根據統計調查結果, 在照顧責任的承擔上, 不同性別員工呈現明顯的分工模式。在「是否有照顧責任」的調查中, 男性員工中有 56.27% 表示

有照顧責任，女性員工則有 47.88%。需要注意的是，由於樣本中男性員工比例較高 ( 77.73% )，因此在絕對數量上男性承擔照顧責任的人數較多，但這並不代表男性在照顧責任上的負擔比女性重。

當進一步檢視「是否為家庭中主要的照顧者」時，男性員工中有 33.01% 表示自己是主要照顧者，而女性員工的比例為 21.52%。值得關注的是「與家人共同分擔」照顧責任的比例，男性員工達 44.34%，女性員工為 47.19%，顯示現代家庭中照顧責任的分工趨向協作模式。

表 3.11 員工有照顧責任之人數與性別比例表

照顧責任		男性			女性			其他				
		人數	百分比(%)		人數	百分比(%)		人數	百分比(%)			
無		1,575	43.73		528	52.12		10	52.63			
有	12 歲以下子女	803	2,027	22.29	56.27	239	485	23.59	47.88	2	9	10.53
	長者/身障者	905		25.12		202		19.94		4		21.05
	皆有	319		8.86		44		4.34		3		15.79
總計		3,602	100		1,013	100		19	100			

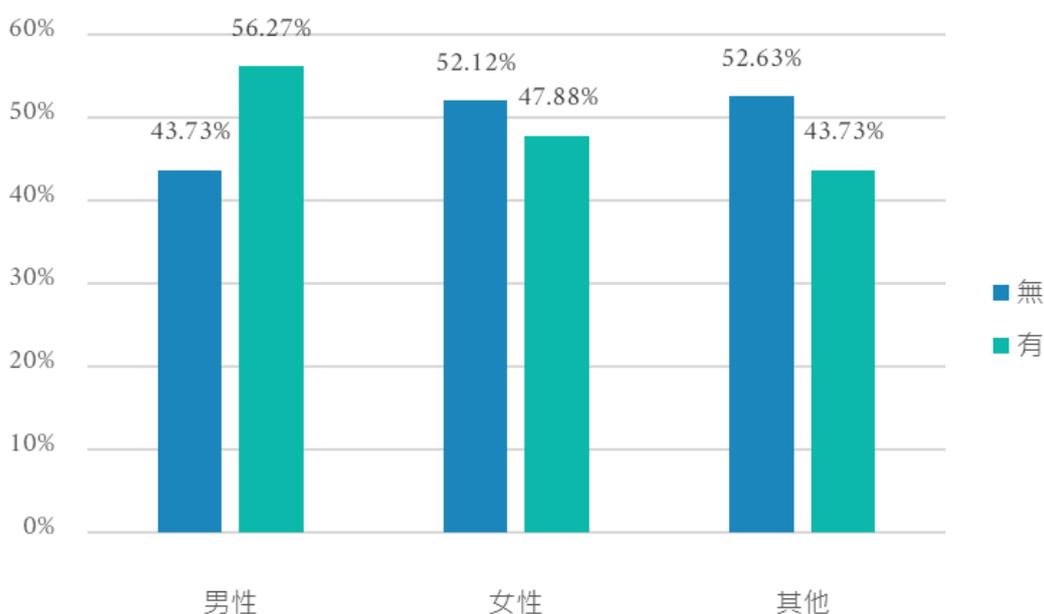


圖 3.3 員工有照顧責任之性別比例圖

表 3.12 員工是否為家中主要照顧者之人數與性別比例表

是否為家中 主要照顧者	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
無照顧責任	368	10.22	101	9.97	7	36.84
是(主要)	1,189	<b>33.01</b>	218	<b>21.52</b>	2	10.53
否(非主要)	448	12.44	216	21.32	2	10.53
與家人共同分擔	1,597	<b>44.34</b>	478	<b>47.19</b>	8	42.11
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

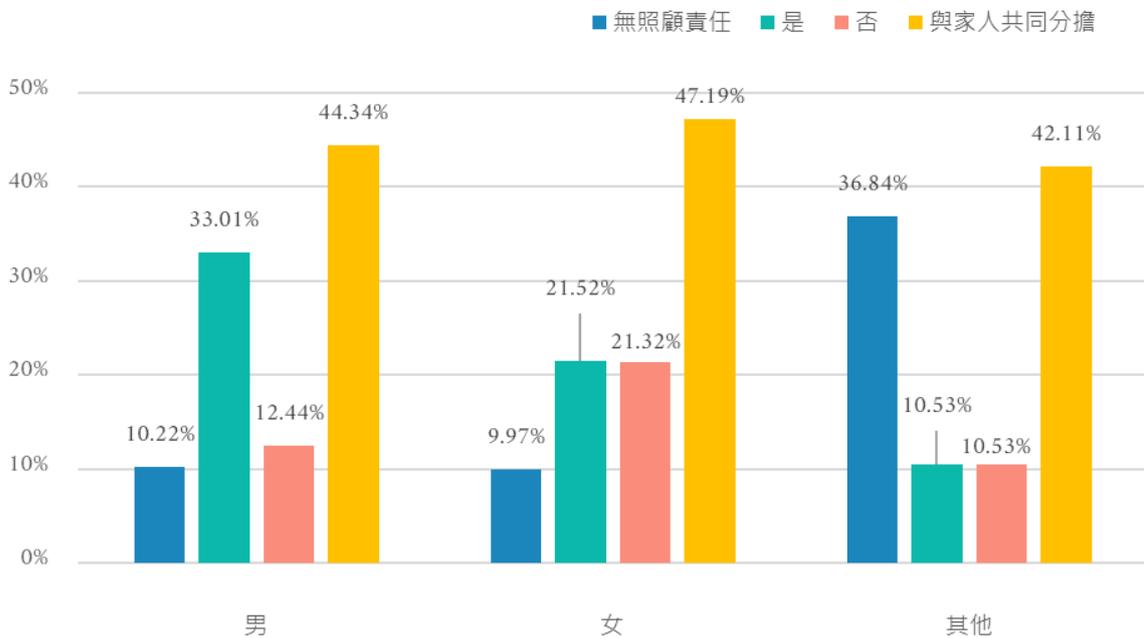


圖 3.4 員工是否為家中主要照顧者之性別比例圖

然而，在家務責任的分擔上，性別差異卻有不同呈現。女性員工中有 26.36% 表示自己是家庭中主要負責家務者，而男性員工僅有 23.10%。同時，女性員工選擇「與家人共同分擔」家務的比例為 57.26%，低於男性員工的 64.60%，這反映出傳統性別角色期待在家務分工上仍有一定影響。

表 3.13 員工是否為家中主要負責家務者之人數與性別比例表

是否為家中 主要負責家務者	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
無家務責任	109	3.03	33	3.26	6	31.58
是(主要)	832	<b>23.10</b>	267	<b>26.36</b>	1	5.26
否(非主要)	334	9.27	133	13.13	-	-
與家人共同分擔	2,327	<b>64.60</b>	580	<b>57.26</b>	12	63.16
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

## (二)照顧責任對通勤方式調整的影響

在「是否曾因照顧責任調整或犧牲通勤方式」的調查中，女性員工的比例 ( 20.93% ) 略低於男性員工 ( 22.88% )，但考量到女性員工在樣本中的比例較小，實際上可能顯示女性因照顧責任調整通勤的情況相當普遍。

表 3.14 員工曾因照顧責任調整通勤方式之人數與性別比例表

曾因照顧責任 調整通勤方式	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
無照顧責任	568	15.77	186	18.36	7	36.84
是(主要)	824	<b>22.88</b>	212	<b>20.93</b>	3	15.79
否(非主要)	2,210	61.35	615	60.71	9	47.37
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

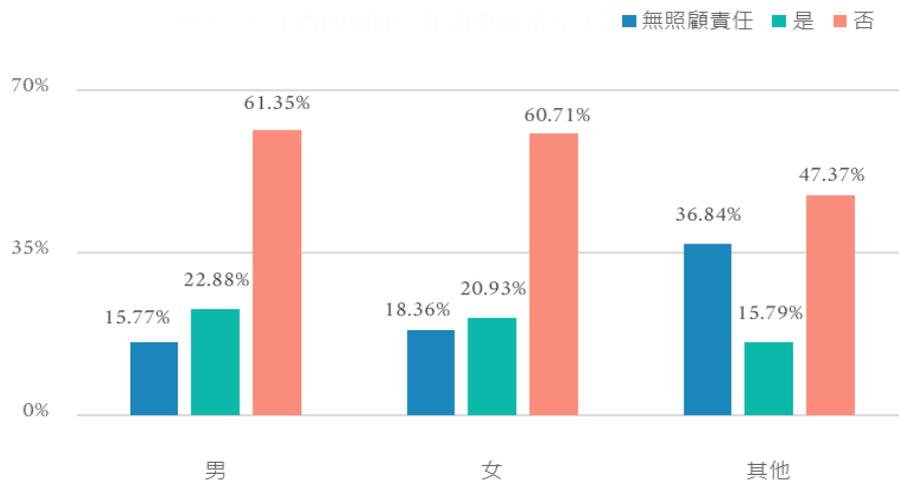


圖 3.5 員工曾因照顧責任調整通勤方式之性別比例圖

從開放性回答中可以發現，不同性別員工在面對照顧責任時，所採取的通勤調整策略存在差異。男性員工的回應多聚焦於時間安排的彈性調整，例如「因應小朋友生病需看醫生，調整通勤方式」、「偶爾開車要載父母去看醫生」、「如不需接送小孩上學或趕回家做晚餐，會使用自行車作為通勤交通工具」、「必須在有限的時間內，帶年幼的小孩上、下課」、「配合照顧者調整不同通勤方式」。這些回應可能顯示男性員工傾向將照顧責任視為需要配合的時間安排，通過調整通勤時間或運具來滿足照顧需求。

女性員工的回應則更多反映出照顧責任對通勤選擇的深層影響，例如「曾因照顧責任調整與犧牲原有通勤方式，如改搭計程車」、「因出入醫院或照顧事宜，改騎機車或搭計程車」、「因晚間需接送小孩，所以原本搭乘台鐵區間車轉高鐵，改成騎乘機車轉高鐵」、「因照顧(小孩)責任，常會遇到各式突發狀況，因此非常需要通勤彈性，希望能增加上下班緩衝時間半小時」、「因家中只有我 1 人負責照顧國小及國中小孩，故必需以最快之交通工具返家」。這些回應可能顯示女性員工在面對照顧責任時，往往需要做出更大的通勤犧牲，包括增加通勤成本(搭計程車)或接受較不便利的通勤方式。

### (三)照顧責任與通勤運具選擇的關聯性

照顧責任的承擔會直接影響員工對通勤運具的選擇偏好。從質化資料分析可以發現，承擔照顧責任的員工更傾向選擇具有彈性和便利性的通勤方式。男性員工多選擇私人運具(如機車或汽車)來應對照顧責任，如「要接送小孩有時須開車」、「若雨天改為開車通勤便於接送小孩」、「若需要則改為開車通勤」。這種選擇可能反映出**男性在承擔照顧責任時，優先考慮時間效率和行程彈性**。

女性員工在面對照顧責任時，通勤選擇呈現更複雜的考量模式。一方面，她們需要配合家庭分工安排，如「依照當時需要的時間裕度及臨時事項選擇不同交通工具」、「要接送小孩上課只能騎乘機車」；另一方面，她們也會考慮安全性和穩定性，如「因省時間而選擇騎車或開車方式

通勤」、「搭車接孩子」、「接小孩改至他站下車」。這些回應可能顯示**女性員工在承擔照顧責任時，需要在效率、安全、成本等多重因素間取得平衡。**

#### (四)照顧責任的時間壓力與性別差異

照顧責任所帶來的時間壓力，在不同性別間呈現不同的應對模式。男性員工的回應多強調時間安排的策略性調整，如「若家中長輩白天需要人幫忙家務，會協調上一些較晚下班的班型，騎車上下班是較好的選擇，否則會沒捷運能搭或通勤時間加倍」、「早上先送小孩上學後，再通勤上班」。這些回應可能顯示**男性傾向通過工作時間的調整來配合照顧責任，體現出較強的時間管理意識。**

女性員工則更多反映出照顧責任帶來的時間緊迫感和壓力，如「曾因需要照顧長者、小孩，故不得不選擇目前通勤方式照護」、「因照顧家人致時間緊迫，改搭計程車上班」。這些回應可能顯示**女性在承擔照顧責任時，往往面臨更大的時間壓力，需要在有限的時間內完成多重任務，因此在通勤選擇上較少有彈性空間。**

這種差異可能反映出社會對不同性別在家庭責任承擔上的期待差異。傳統上，女性被期待承擔更多的直接照顧工作，而男性則更多承擔經濟支持的角色。雖然現代社會中這種分工模式正在改變，但從員工的通勤調整行為中，仍可觀察到這種性別角色期待的影響。

總體而言，照顧責任作為影響通勤選擇的重要因素，在不同性別間呈現複雜的交織關係。**男性員工似乎傾向通過時間安排和運具選擇的策略性調整來配合照顧責任，而女性員工則可能面臨照顧責任帶來的通勤限制和壓力。**這種差異不僅反映出個人選擇的不同，更深層地揭示了社會性別角色期待對員工通勤行為的影響。

#### 四、通勤體驗的性別差異分析

通勤體驗作為員工日常工作生活的重要組成部分，在不同性別間呈現顯著差異。本問卷透過對員工主觀感受、通勤挑戰、滿意度評估等多個面向的分析，

試著探討性別如何影響員工的通勤體驗，以及這些差異背後的結構性因素。

(一)性別對通勤方式選擇的主觀影響認知

在「性別是否影響您目前的通勤方式選擇」的調查中，大多數員工認為性別不影響其通勤方式選擇，男性員工中有 81.18%持此觀點，女性員工為 79.96%。然而，值得注意的是，女性員工中有 5.73%明確表示性別會影響其期通勤運具選擇，高於男性員工的 3.36%。同時，女性員工中有 14.31%表示「不確定/從未思考過」，略低於男性員工的 15.46%，這可能顯示女性員工對性別與通勤關係的敏感度相對較高。

表 3.15 有關性別是否影響目前的通勤方式選擇之人數與性別比例

性別是否影響目前 通勤方式選擇	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
是(有影響)	121	3.36	58	5.73	-	-
否(無影響)	2,924	<b>81.18</b>	810	<b>79.96</b>	5	26.32
不確定/未思考過	557	15.46	145	14.31	14	73.68
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

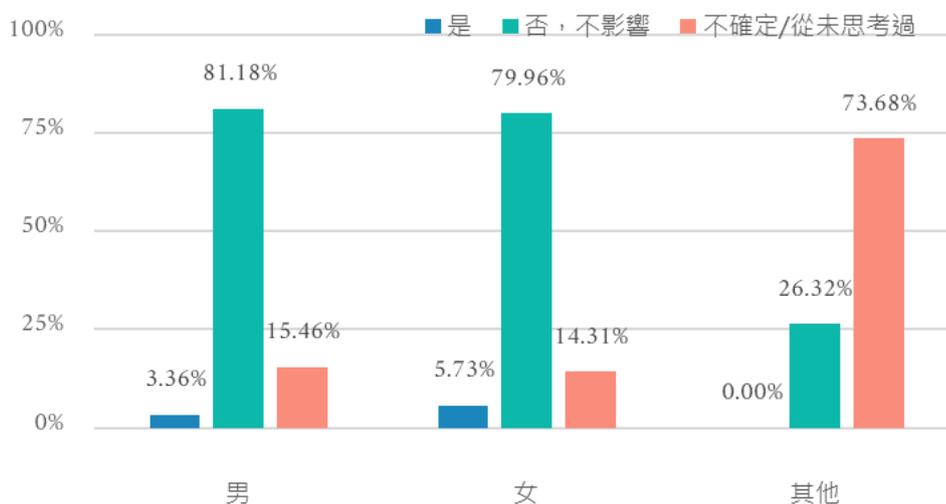


圖 3.6 有關性別是否影響目前的通勤方式選擇之性別比例圖

從開放性回答中可以發現，認為性別會影響通勤方式選擇的員工，其關注焦點存在明顯的性別差異。男性員工的回應多從觀察者角度描述女

性面臨的挑戰，如「女性應會選擇擁擠但安全的交通工具」、「女性有較多穿著及天候因數考量，男性較多喜歡便利性」、「女性夜間行走不安而避免步行通勤」、「女性大多為搭乘大眾運輸」、「女性搭乘大眾運輸較為安全」。這些回應可能顯示男性員工普遍認知到女性在通勤中面臨的安全考量和限制。

女性員工的回應則更多基於親身經驗，反映出實際面臨的挑戰和困擾，如「夜間公車少，而且曾遇過騷擾」、「女性或許會因為曬太陽或破壞妝容而避免騎車」、「女性不擅長停車，自行開車無法控制找車位及停車時間，容易遲到」、「搭乘大眾捷運工具感覺環境明亮、同時也有其他通勤者一起搭乘，較為安全」。這些回應顯示女性員工在通勤中確實面臨多重考量和限制。

## (二)通勤安全感的性別差異

安全考量是影響通勤體驗的重要因素，在性別間呈現顯著差異。女性員工的回應中頻繁提及安全相關議題，如「常因配合支援車站大型活動較晚及通勤距離遙遠，而趕不上末班車、遇見精神行為異常人士騷擾、竊盜及生命安危等」、「曾因夜間行走不安而避免步行通勤、選擇擁擠但安全的交通工具、穿著考量影響交通工具」、「晚上捷運最安全」、「長途通勤利用大眾運輸工具較安全，有急難便於求救且有 CCTV 留下畫面」。這些回應可能反映出女性員工在通勤中面臨的安全問題是多面向的，包括人身安全（騷擾、竊盜）、交通安全（夜間駕駛風險）、以及環境安全（照明、監控）等。女性員工普遍認為大眾運輸工具相對安全，主要原因包括環境明亮、有其他乘客同行、有監控設備、有站務人員管理等。男性員工雖然也關注安全議題，但其關注焦點與女性有所不同。男性員工更多從技術層面或客觀條件討論安全問題，如「機車操控性男性較佳」、「女性駕駛車輛普遍比男性觀念差」、「行駛路程皆有大車行駛故選擇安全交通工具」。這種差異可能反映出男性和女性對安全威脅的認知和應對策略存在差異。

## (三)通勤挑戰的性別差異表現

在「目前的通勤方式對您來說最主要的挑戰是」的調查中，不同性別員工面臨的挑戰呈現不同特徵。女性員工面臨「交通擁擠/不舒適」挑戰的比例(21.22%)高於男性員工(14.83%)，這可能與女性更多使用大眾運輸工具有關。同時，女性員工面臨「缺乏安全性」挑戰的比例(6.91%)略低於男性員工(7.88%)，考慮到女性員工在通勤方式選擇時已經優先考慮安全因素，且男性較多比例使用私人運具，因此這個數據可能低估了女性對安全的實際關注程度。在「轉乘不便等候時間久」方面，女性員工的比例(7.60%)高於男性員工(5.94%)，這與女性員工更多選擇多重運具通勤的模式一致。

表 3.16 有關目前的通勤方式最主要的挑戰之人數與性別比例

目前的通勤方式 最主要的挑戰是	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
天氣變化大	1,050	29.15	266	26.26	3	15.79
時間過長	673	18.68	159	15.70	3	15.79
交通費昂貴	356	9.88	67	6.61	1	5.26
交通擁擠/不舒適	534	<b>14.83</b>	215	<b>21.22</b>	3	15.79
缺乏安全性	284	<b>7.88</b>	70	<b>6.91</b>	1	5.26
轉乘不便等候時間久	214	<b>5.94</b>	77	<b>7.60</b>	3	15.79
無法配合接送小孩或 照顧安排	164	4.55	35	3.46	3	15.79
環保考量	117	3.25	34	3.36	-	-
其他	210	5.83	90	8.88	2	10.53
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

從開放性回答中可以發現，女性員工面臨的通勤挑戰更多元化，如「尋找停車位」、「步行至最近捷運站約 10-15 分鐘，天氣熱步行真的很熱」，這些挑戰反映出女性在通勤中需要考慮更多細節性問題。

#### (四)公司通勤協助政策滿意度的性別差異

目前公司提供員工在通勤協助政策有下列幾項：「夜間逾 24 時工作之交通補助」、「員工停車定期票」、「行政大樓孕婦專用汽車停車位」。在對公司通勤政策的滿意度調查中，性別間呈現微妙差異。女性員工表示

「不滿意」的比例 ( 9.87% ) 略高於男性員工 ( 9.16% )，而表示「非常滿意」的比例 ( 9.18% ) 則低於男性員工 ( 12.16% )。這種差異可能反映出女性員工對通勤支持的需求與現有政策之間存在較大落差。

表 3.17 公司通勤政策之滿意度調查

公司通勤政策 滿意度	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
非常滿意	438	<b>12.16</b>	93	<b>9.18</b>	-	-
滿意	972	26.99	261	25.77	1	5.26
普通	1,640	45.53	536	52.91	11	57.89
不滿意	330	<b>9.16</b>	100	<b>9.87</b>	3	15.79
非常不滿意	222	6.16	23	2.27	4	21.05
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

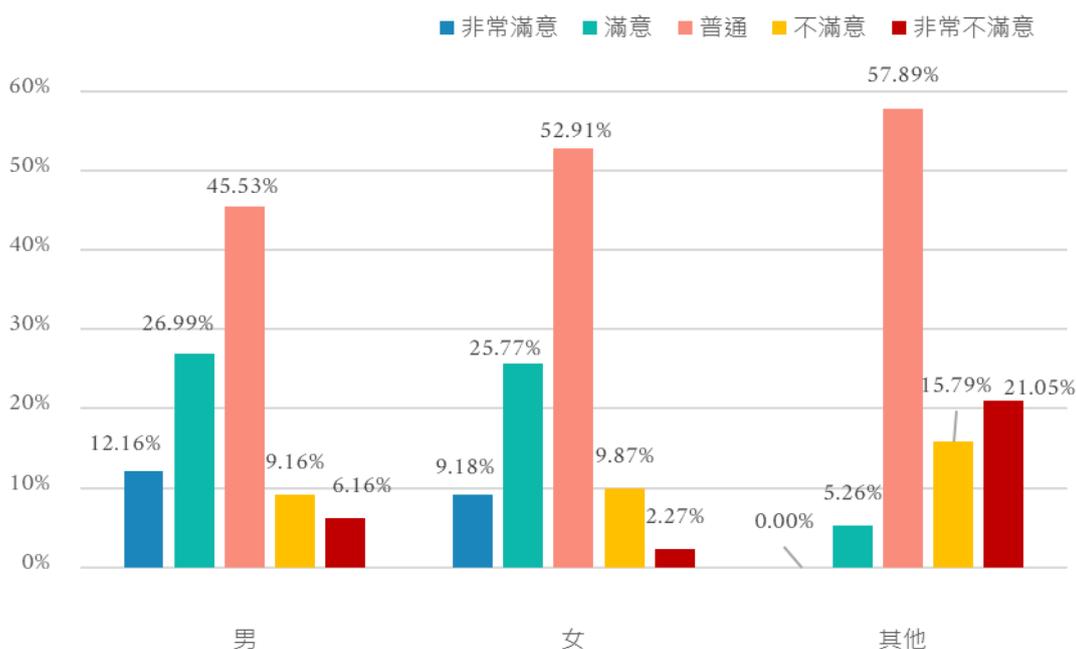


圖 3.7 公司通勤政策之滿意度調查之性別比例圖

為進一步了解員工對通勤支持政策的具體需求，本次問卷調查詢問員工「希望公司提供那些通勤支持」，結果顯示員工對各項通勤支持服務存在明確且多元的需求。

從數據統計可以看出，除了排名第 1 之「交通津貼」和第 2 之「提供通勤保險」等需要較大預算投入的項目，以及第 4 之「照顧者通勤專屬彈

性」目前有部分支持政策外，排名第 3 之「停車補助增加」需求高達 1,861 人次，排名第 5 之「機廠接駁車」需求達 759 人次，顯示這兩項服務對員工通勤的重要性。值得注意的是，女性員工對「照顧者通勤專屬彈性」的需求比例 ( 11.10% ) 高於男性員工 ( 9.10% )，反映出女性員工在兼顧工作與照顧責任方面面臨更大挑戰。

針對這 2 項員工期望增進之通勤政策，可以從問卷開放性回答中了解員工對通勤政策改善的具體建議：有員工反映「希望南港機廠能增設 Youbike 站點，以利騎乘至昆陽站」，「希望有機廠往來捷運站的 YUBIKE 站」，這與上表中 759 人次的「機廠接駁車」需求相呼應，顯示員工對機廠接駁服務存在明確需求。

在停車服務方面，員工反映「應增加轉乘停車場員工優惠名額，目前提供的位置太少了，還要抽籤造成員工不便」，特別是女性員工提到「在那個時間點根本很難在捷運站附近找到停車位」，這與下表中 1,861 人次的「停車補助增加」需求形成強烈呼應，顯示現有轉乘停車場名額不足的問題對員工通勤造成實際困擾。這些量化數據與質化回饋相互印證，不僅解釋了為何女性員工對現有通勤政策的滿意度相對較低，也為後續政策優化提供了明確的改善方向。

表 3.18 希望公司提供那些通勤支持(複選)之人數與與性別比例

望公司提供那些通勤支持	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
交通津貼	2,700	31.52	828	37.35	16	21.33
提供通勤保險	1,571	18.34	382	17.23	11	14.67
<b>停車補助增加</b>	1,532	17.88	319	14.39	10	13.33
照顧者通勤專屬通勤彈性	780	9.10	246	11.10	8	10.67
<b>機廠接駁車</b>	611	7.13	138	6.22	10	13.33
夜班接送安排	535	6.24	157	7.08	9	12.00
加強員工通勤安全設施	474	5.53	90	4.06	6	8.00
交通安全實體	364	4.25	57	2.57	5	6.67

講座						
總計	8,567	100	2,217	100	75	100

#### (五)班型與大眾運輸銜接性別差異

在大眾運輸銜接問題上，女性員工表示「是」(因班型等因素導致與大眾運輸首末班車無法銜接)的比例(22.70%)低於男性員工(27.43%)，這與女性員工更多選擇大眾運輸、對班次時間更為熟悉有關，也可能意味著女性員工為了配合大眾運輸時間，在工作時間安排上做出了更多妥協。

表 3.19 員工因班型影響無法享用公共政策優惠或搭乘首末班之人數與性別比例

班型影響無法享用公共政策優惠或搭乘首末班	男性		女性		其他	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
是	988	<b>27.43</b>	230	<b>22.70</b>	10	52.63
否	2,564	71.18	769	75.91	7	36.84
其他	50	1.39	14	1.38	2	10.53
總計	3,602	100	1,013	100	19	100

總體而言，通勤體驗的性別差異是多層次、多面向的。女性員工在通勤中似乎面臨更多安全考量、社會偏見和生理限制，而男性員工則更多關注效率和便利性。這些差異不僅影響個人的通勤選擇，也反映出更深層的社會性別不平等問題。未來在優化通勤政策時，應充分考慮這些性別差異，創造更安全、更包容的通勤環境。

## 第四章 員工通勤優化政策建議

基於前述對員工通勤行為的分析探討，特別是通勤運具選擇、通勤時間、承擔的照顧責任以及通勤體驗等面向的性別差異發現，於本章節試著提出具體可行的通勤優化政策建議。這些建議旨在建構更具包容性和更有彈性的通勤支持體系，以回應員工的實際需求，提升整體員工福祉和工作滿意度。

### (一)加強工作場所周邊通勤環境

通勤安全是影響員工通勤體驗的基礎要素，尤其員工對夜間通勤的安全關注度較高。調查顯示，部分員工須在清晨或深夜通勤，易面臨照明不足、人煙稀少等風險。建議公司系統性改善車站及機廠周邊安全設施，建立定期巡檢制度，每星期至少檢查一次照明設備（涵蓋出入口、停車場、人行道、機廠周邊道路等），並即時修復故障或增設照明，優先採用節能 LED 燈具，提升清晨與夜間通勤安全感。

### (二)提供相關的通勤支持服務

#### 1、設置公共自行車租賃站及改善機廠外交通號誌

針對員工通勤至土城機廠或蘆洲機廠的員工通勤現況，因路程遙遠，有部分員工因「最後一哩路」缺乏公共運具選項，只能全程使用私人運具（如機車、汽車）。這不僅增加碳排放與油資負擔，也在尖峰時段造成周邊道路壅塞。建議可向新北市政府交通局爭取於機廠外設置公共自行車租賃站，讓員工可在捷運站或周邊交通節點轉乘自行車進入機廠，減少全程私人運具使用率並提升公共運輸占比。同時，請市政府時常維護機廠外的交通號誌，以確保鄰近路段之交通安全與秩序。此項措施預期可降低私人運具通勤比例，並明顯提升員工在清晨與夜間輪班時段的通勤安全性，亦有助於公司永續與 ESG 目標的落實，達成減碳與節能的實質效果。

#### 2、增加捷運轉乘停車場員工定期票名額

針對願意轉乘捷運但受限於轉乘停車場員工定期票名額不足的情況，建議公司適度增加名額，讓更多員工能將機車或汽車停放於

轉乘站，再搭乘捷運進入市區。此舉可有效減少市區道路私人運具流量與停車壓力，並提升員工通勤的安全性與舒適度，尤其可避免長時間騎乘或駕駛所帶來的風險與疲勞。同時，亦有助於鼓勵更多員工選擇部分路段使用公共運輸，進一步響應公司減碳政策。此措施投入成本低，主要為行政協調與名額管理，卻能直接服務包括日班與輪班在內的多元群體，對於提升員工通勤體驗與外部形象均具實質效益。

### (三)持續宣導推廣公司原有照顧員工之優良政策

公司已建立多項優於法令的員工照顧政策，對平衡工作與家庭責任尤為重要，特別是承擔照顧責任的員工。然而，部分員工對這些政策了解不足或未善加運用。持續宣導與推廣，不僅能提升政策使用效益，也有助於增進員工對公司照顧措施的認知與滿意度，公司現有的優良照顧政策涵蓋多個面向，包括：

- 1、工作時間彈性安排：依《性別工作平等法》規定，撫育未滿 3 歲子女者可每日減少工作時間 1 小時；輪班同仁可依需求與業務單位協調早小夜排班；日班同仁可選擇 A0 彈性 1 小時班別。
- 2、職務調整機制：提供多元輪班型態，員工可透過平調機制至所需單位，滿足個人需求。
- 3、托育服務支持：公司已設置全臺第一家公營企業「職場互助教保服務中心」，持續提供及推廣優質平價托育服務。
- 4、休假制度優於法令：持續推廣包含事假、喪假、前 5 日給薪家庭照顧假、8 天產前假、1 日給薪家庭假等。
- 5、臨托資訊提供：配合同仁上班地點，提供政府臨托資源資訊供同仁使用。

總結而言，員工通勤優化政策的制定應以性別平等和包容性為核心原則，透過建立完善的安全保障機制、彈性的照顧責任支持政策，有效提升所有員工的通勤體驗。這不僅有助於促進性別平等，也能提升企業的整體競爭力和社會責任形象。