

把握**女性人才**  
解決缺工問題。

營造多元包容職場，  
共創**組織績效與品牌形象**。

# 職場性別友善 贏得人才大戰

#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場



**Q: 人才荒與ESG浪潮下，  
為什麼要重視性別友善職場？**



#解決缺工 #多元包容 #性別友善職場

# ① 吸引&留住優秀人才，解決人才短缺問題

調查

報告

## 《新世代人才白皮書》<sup>1</sup>

針對18歲-45歲之受僱者進行調查：

84.2%

轉職新公司前  
會考慮公司形象

71.6%

會留意公司福利  
與員工照顧條件

76.1%

認同女性應佔  
公司主管半數

結果顯示年輕世代更加重視

「多元平等共融文化」和「女性友善」。

數據來源：

1. DailyView 網路溫度計、Alpha plus 《新世代人才白皮書暨職場 DEI 聲量指數洞察報告》
2. 天下學習、Cheers 《2023 台灣企業員工福祉大健檢》

## 《2023台灣企業員工福祉大健檢》<sup>2</sup>

近8成受訪者認為

「公司是否重視多元共融福祉」

是入職或留任的重要因素。



## ② 帶來多元觀點，促進創新發展， 滿足不同客戶的多元需求

具有不同性別、種族、年齡、社會背景的團隊，  
能提供多元觀點，產生創新思維，  
更能**服務各式各樣的客戶**。

《2023全球十大消費者趨勢》  
女性消費者傾向購買根據女性需求製作的商品，  
且願意選擇倡導女性力量的品牌。

資料來源：食力〈2023 全球十大消費者趨勢出爐！  
Z世代與女性力量崛起 後疫情時代消費習慣大不同〉



### ③ 提升績效與利潤，增加競爭力

#### 麥肯錫(2017) 研究<sup>1</sup>

- ✓ 增加女性參與，是高齡化國家經濟成長與企業贏得人才的關鍵。
- ✓ 高階主管女性人數越多，越能提升組織績效與財務表現，增加企業面對未來挑戰的能力。

#### 臺灣證券交易所(2020) 研究<sup>2</sup>

- ✓ 增加董事會中不同性別的成員，能提升公司利潤。
- ✓ 女性的認知模式和人力資本會正面影響公司的營運表現。



資料來源：

1. McKinsey & Company (2017) Women Matter: Ten years of insights on gender diversity.

2. 臺灣證券交易所(2020)。上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯性研究。

# ④ 符合ESG趨勢，達到永續經營，吸引投資人與消費者



資訊透明  
職業道德  
股東權利

- ✓ 董事制度
- ✓ 薪酬制度

- ✓ 員工福利
- ✓ 勞工權益
- ✓ 人權多樣

社區計畫  
資訊安全



金管會公布

(2023年)

## 上市櫃公司永續發展行動方案



2023 年申請 IPO 的公司，應至少委任 **1** 名女性董事。



2024 年上市櫃公司應依董事屆期委任至少 **1** 名女性董事。



2025 年女性董事未達 **1/3** 者，須於年報揭露原因及改善措施。

# ⑤ 友善職場認證，提升企業形象

★ 性別友善職場為評分/加分項目之一 ★



營造性別友善職場、支持工作生活平衡，建立雇主品牌，提升企業形象。

# 職場性別友善 贏得人才怎麼做？



掃我看更多

工作生活  
平衡

人才招聘  
與支持

多元包容  
文化

組織結構  
與制度

人才  
競爭力