

數位發展部 所轄研究機關(構)性別統計分析

數位發展部

【資訊工業策進會】

一、現況數據分析

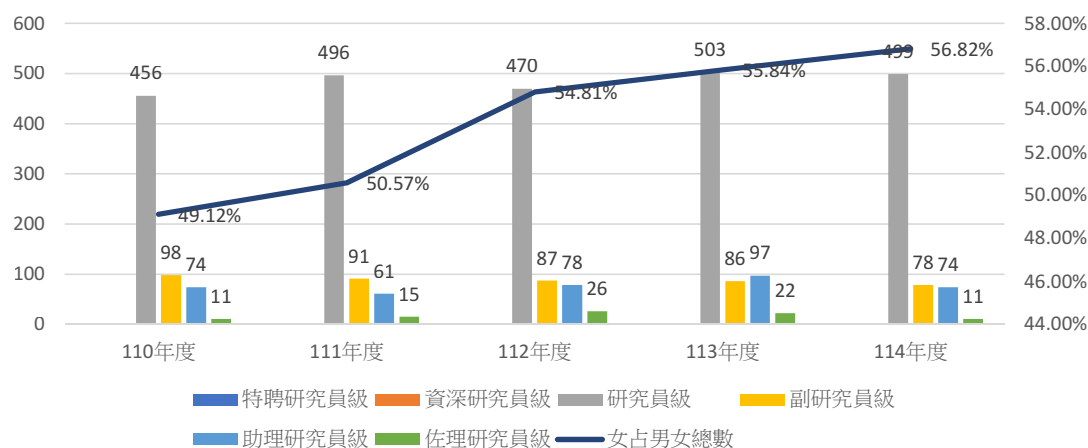
- 110年至114年間，資策會工程科技領域之研究人力平均約 1,304人，管理職主管平均約 261 人。
以下針對女性人力現況進行分析：

- 研究人力：近五年女性研究人力占比由110年的49.12%提升至114年的56.82%。此成長趨勢顯示資策會致力於拓展女性人才在工程科技領域的參與，進一步提升組織創新與競爭力。

- 管理職：近五年女性主管占比呈現穩健成長，由110年的35.9%提升至114年的41.39%。資策會持續推動性別平等措施，打造友善且支持的工作環境，協助優秀女性同仁兼顧職涯與生活，展現多元共融的組織文化。

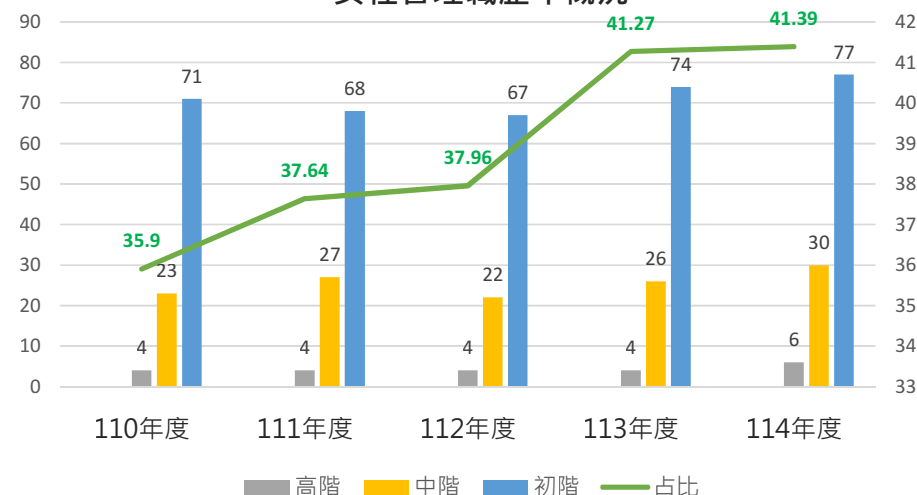
資訊工業策進會-研究人力

女性研究人力歷年概況



資訊工業策進會-管理職

女性管理職歷年概況



二、最佳實踐

多元共融的職場生態系：從招募到留任的全方位支持



性別世代共融

團隊成員橫跨五年級生至 Z 世代，女性在各年齡層均有代表，促進跨世代合作。



多元用人政策

積極延攬原住民、身心障礙者、及外籍女性專才，提升文化多樣性。



性平招募

建立內部轉調及推薦制度，提供兩性平權的職涯流動機制；校園招募注重性別平衡。



彈性友善工時

提供遠距工作機制，並針對育有國小以下子女者設有「減少工時制度」強化職場友善支持。



性平教育訓練

5場次

1,200+人次

涵蓋同理心溝通、領導力提升及職場尊重課程。
*114年課程

三、具體對策與目標

一、依主計總處統計數據，2023年OECD會員國中，本國「資訊通訊科技」畢業生性別差距擴大。資策會屬「資訊通訊科技」類法人，面臨就業人口已存在之差異，在女性員工之任用及晉升持續透過各項措施縮小差距，目前計畫管理職女性比例高於男性。

項目	部門管理職	計畫管理職	非管理職	總計
男	55%	44%	41%	44%
女	45%	56%	59%	56%
總計	100%	100%	100%	100%

資料時間:2026年7月31日

二、為防堵管漏現象，資策會研擬相關對策如下

策略維度	具體行動方案	績效指標及年度目標值
組織治理	【DEI 指標納入主管 KPI】 將性別多樣性納入主管培育人才的成效檢視。	1.培育女性儲備主管比例≥50% 2.推薦女性晉升率不低於全會平均推薦晉升率
績效文化	【績效考核去偏見化】 導入標準化評鑑指標，盤點男女晉升所需時間之差異。	
晉升制度	【候選名單多樣性審查】 參考國際30% Club 核心精神，管理職候選人名單包含至少 30% 以上女性為原則。	
人才招聘	【關注委員會委員性別比例】 參考國際30% Club 核心精神，規定委員會委員至少30% 以上女性為原則。	
職涯支持	【彈性領導職方案】 提供管理職彈性工時，支援育嬰留停後無縫銜接管理職。	

數位發展部

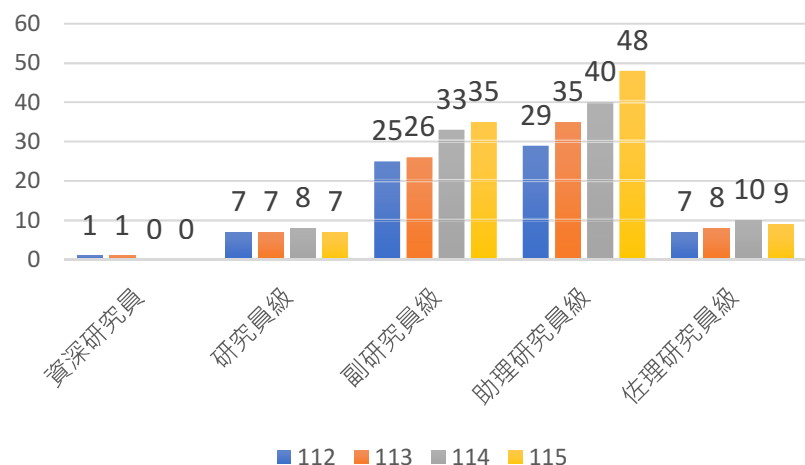
【國家資通安全研究院】

一、現況數據分析

- 研究人力：女性佔比從112年的34.5%提升至115年的36.0%，與教育部112年度之學生性別統計動態資訊中，就讀〔工程業〕、〔資通訊科技〕、〔管理學〕及〔法律學〕等四學門之女性佔比49.5%接近。

國家資通安全研究院-研究人力

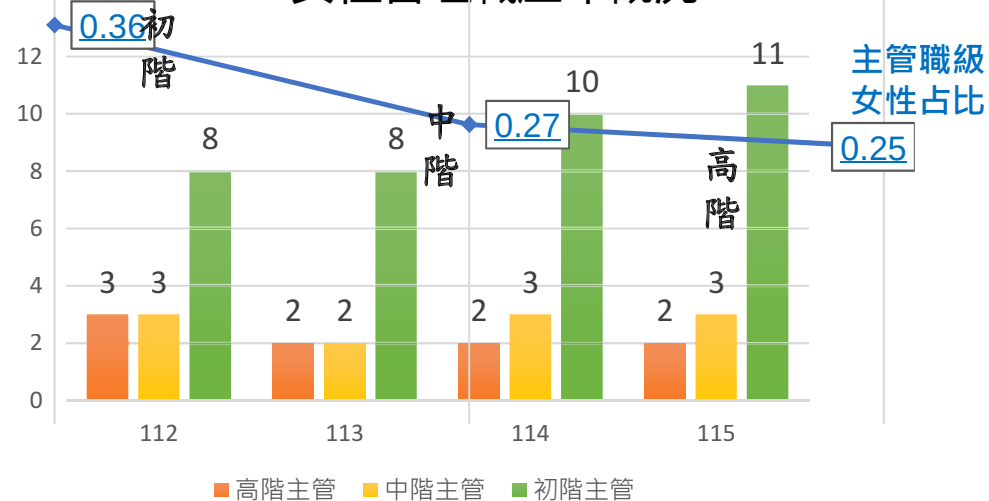
女性研究人力歷年概況



- 管理職：管理職級女性佔比，高階主管25%、中階主管27%、初階主管36%，顯示在主管職從初階、中階、到高階略有管漏現象。

國家資通安全研究院-管理職

女性管理職歷年概況



資料日期：115年7月31日

二、性別議題

- ◆ **陪伴成長，職涯同行：**規劃完善的主管專業培力課程，用心支持不同性別的同仁展現領導力，讓各層級的管理能量更加豐沛且均衡。
- ◆ **看見力量，翻轉限制：**在每一次的晉升與傳承中，我們兼顧專業實力與性別視角，積極為優秀女性提供展翅高飛的舞台與機會。
- ◆ **用心傾聽，友善共融：**持續透過職場溝通、平權倡議與安全防護講座，將同理心與尊重融入日常，營造溫暖、無後顧之憂的大家庭。
- ◆ **落實承諾，攜手共好：**參照國際平權精神，在管理層級的提名與升遷中融入多元包容的思考，讓公平與正義成為組織最堅實的文化。