

臺中市政府原住民族事務委員會

提高女性取得大客(貨)車和聯結車駕駛執照比例之分析

113年6月

壹、前言

依據 CEDAW 第 4 條：「1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。」，又依據第 11 條：「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」。再者第 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」。

近年來隨著性別平等政策綱領，女性在各項權益及條件雖有顯著提升，但傳統性別角色、定型化分工及性別歧視，在面對少子化、高齡化、新住民、新型態家庭等社會結構的變遷，女性的發展仍受到限制及阻礙，要達到權力實質平等，還需要積極努力促成，如在決策及經濟參與上的不足、性別刻板印象與偏見、性別暴力威脅、照顧女性化、性別友善環境不足等，普遍存在著不利處境者(如原住民族、新移民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)影響更深遠。要達到女性權力實質平等，尤須落實推動以下政策綱領的政策目標；

- 一、促進決策參與的性別平等增進女性培力與發展，強化領導力，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權的決策參與機制，增加不利處境者參與機會，以促進權力、決策及影響力的性別平等。
- 二、整合就業與福利提升女性經濟賦權 整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，營造性別友善職場，縮減職場性別隔離與薪資落差，維護女性勞動尊嚴與價值，推動混合式經濟體制，協助女性就創業及技能建構，

以提升女性 經濟賦權，保障女性經濟安全。

- 三、建構性別平等的社會文化 培養全民性別平等意識及尊重多元文化的觀念，認同性別平等 的價值並採取積極行動，消除各領域性別刻板印象、偏見、歧 視，完善性別平等教育體制，避免教育及職業等性別隔離，重視多元家庭的權利，以建構性別平等社會文化。
- 四、消除基於性別的暴力 建構有效的性別暴力防治網絡，加強性別暴力防治觀念宣導， 消除對被害人歧視，落實被害人權益保障，積極營造性別友善 社會與司法環境，研修法規及措施防治新興性別暴力，打造安全無虞的生活環境。
- 五、提供性別平等的健康照顧 制定具性別意識及公平的健康、醫療與照顧政策，積極推動性別友善的醫療與照顧環境，消弭性別刻板印象對身心健康的影響，確保女性普遍享有生育健康權利，重視醫療照顧過程中的 自主性，發展不同性別生命週期各階段的身心整合健康資訊與 服務，以提供性別友善的健康照顧及家庭支持服務。
- 六、落實具性別觀點的環境、能源與科技發展 促進女性在環境能源與科技領域進入與發展，縮減性別落差，確保參與決策機會；推動性別化創新，強化科學研究、科技產 品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計 等納入性別觀點，回應不同性別者的基本需求，以促進資源的 分配正義與社會的永續發展。

檢視本會近5年來開設大客(貨)車、聯結車駕駛訓練班，委託專業職訓機構招生執行，男性比例高於女性，男性取得駕照比例高於女性。為提高本市原住民女性競爭力、縮短男女之間就業差距、貫徹政府輔導原住民就業政策暨因應社會就業競爭環境，期能於最短時間內取得一技之長後，輔導其就業改善其生活。

貳、性別統計分析

一、現狀分析

根據統計數據，女性取得大客車(貨)車和聯結車駕駛執照的比例逐年上升，但仍顯著低於男性。截至2023年，全國女性持有大客車駕駛執照的比例約為10%，貨車駕駛執照的比例約為15%，聯結車駕駛執照的比例約為8%。儘管這些數據有了提升，但與男性駕駛員的比例相比，仍存在明

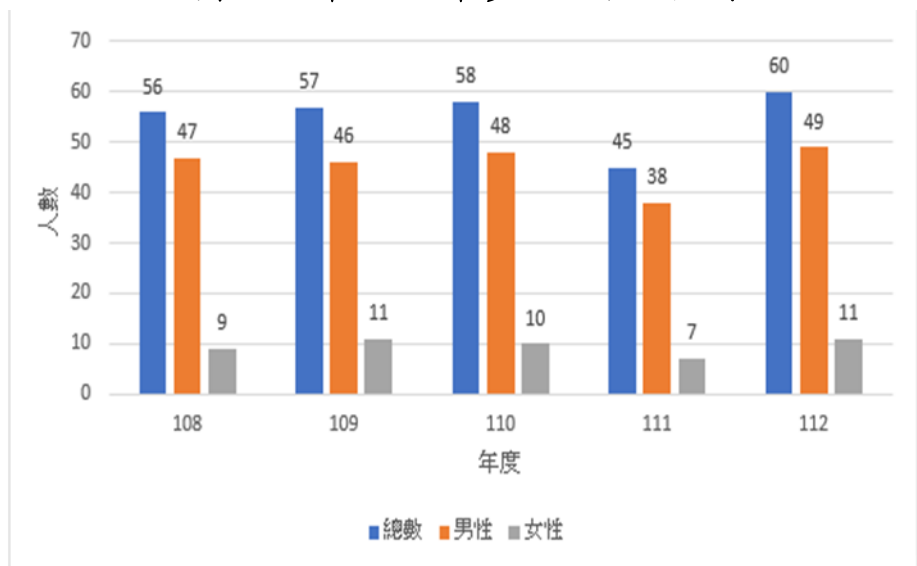
顯差距。

二、本會近5年開課之經驗(108年至112年)

(一)男女生取得駕照人數分析

本會近5年度開設大客(貨)車及聯結車參加人數及性別統計數：108年度參加人數計56人(男性47人、女性9人)、109年度參加人數計57人(男性46人、女性11人)、110年度參加人數58人(男性48人、女性10人)、111年度參加人數45人(男性38人、女性7人)、112年度參加人數60人(男性49人、女性11人)。依5年統計數字顯示，男性參加比例高於女性，女性參加率在18%~23%之間，因為疫情影響，111年度男女報名的人數皆明顯下降，如圖1所示：

圖1 108年至112年參加人數及性別



資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

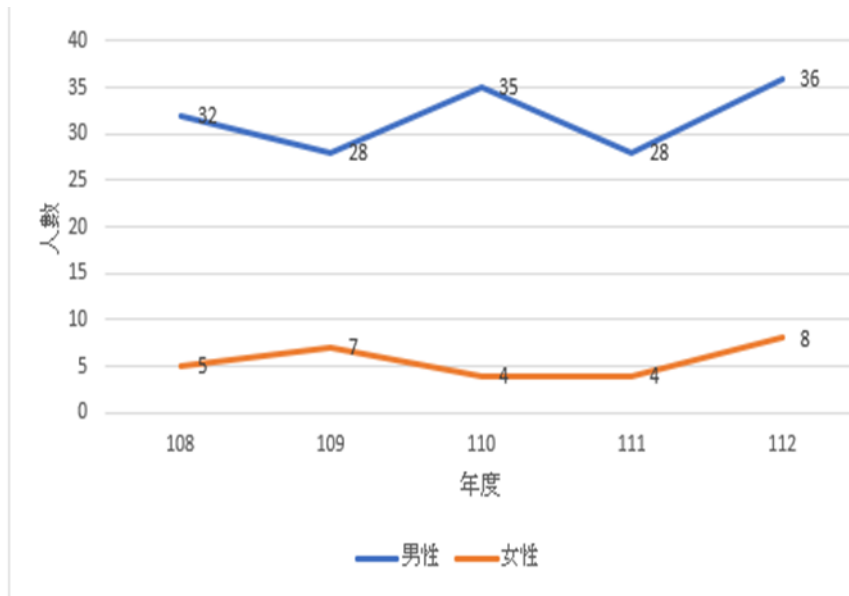
(二)取得駕照性別

1. 本會近5年度有關開設大客(貨)車及聯結車駕訓班取得駕照性別統計數：108年度取得駕照人數計37人(男性32人、女性5人)、109年度取得駕照人數計35人(男性28人、女性7人)、110年度取得駕照人數39人(男性35人、女性4人)、111年度取得駕照人數32人(男性28人、女性4人)、112年度取得駕照人數44人(男性36人、女性8人)，如圖2所示。
2. 依5年統計數字顯示，女性取得駕照比例有成長趨勢。109年結訓後通

過考照女性為培訓女性63%，高於同年男性培訓後通過的60%。112年女性培訓後通過率為72%，與同年男性73%相比，只略低1%。

3. 承2. 因為疫情或生活大環境變化所致，110年女性培訓後通過考照僅40%，低於男性72%，是5年中，通過考照差距最大。

圖2 108年至112年度取得駕照性別統計



資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

(三) 歷年原住民參與大客(貨)職訓年齡屬性資料分析

1. 歷年參與原民會大客(貨)車職訓計畫原住民共計223人，年齡25歲以下為10人占4.4%，介於25~34歲85人(含女性13人)占38.1%，年齡介於35歲~44歲為82人(含女性21人)占36.7%，45歲以上46人(含女性10人)20.6%。由以上資料顯示，歷年參與職業大客貨車職訓學員，年齡層介於35歲~44歲最多，此年齡層為壯年族群，皆為社會已具相當歷練，多為尋求生活穩定居多。其次，為年齡介於25~34歲有的初入社會之青年族群，或因需要技術性的職業，以及受到薪資報酬高的誘因等動機，選擇職業駕駛行業正可呼應此項需求。
2. 另參訓學員居住地分別依序為和平區81人、大雅區17人、潭子區19人、東勢區10人、太平區14人、大肚區9人、神岡區7人、北屯區9人、后里區7人、南屯區6人、龍井區5人、豐原區5人、烏日區4人、梧棲區4人、東區4人、沙鹿區各4人、大里區4人、北區4人、西屯區3人、新社區2人、西區2人、清水區1人、外埔區1人、南區1

人。

3. 依上述統計資料，和平區最多，其次為…顯示和平區對於大客貨車職訓較都會區需求高，主因係原鄉部落多為務農居多其他職缺選擇較少，同時近幾年由於子女求學、都會區各項便利性與就業職缺多元化，乃遷居都會區生活，考取職業駕駛執照，薪資遠較於一般職業薪資高，為最佳選擇。
4. 另根據統計資料顯示，歷年參與業駕駛訓練，女性比例有逐年增多趨勢，由於女性意識抬頭以及政府對於性別平等之重視，傳統職業大客貨車已非男性為主的職業項目，打破本項職業不利女性處境既有框架，有助於拉近性別平等差距，讓本項職業更加多元化。

108 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
56 人	男性: 47 人 女性: 9 人	25~34 歲: 男性:15 人 女性: 2 人 35~44 歲: 男性:22 人 女性: 4 人 45 歲以上: 男性:10 人、 女性: 3 人	獨立分擔家 計: 男性 14 人 中高齡: 男性 10 人	東勢區 3 人 神岡區 1 人 和平區 15 人 北屯區 5 人 西屯區 2 人 太平區 3 人 大肚區 2 人 大雅區 7 人 后里區 2 人 龍井區 1 人 潭子區 5 人 烏日區 2 人 大里區 1 人 清水區 1 人 外埔區 1 人 梧棲區 3 人 西區 1 人 南區 1 人	輔導就業 男性 47 人 女性 9 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 21 人 女性 2 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

109 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性 別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
64 人	男性: 50 人 女性: 14 人	25 歲以下男 性 1 人 25~34 歲: 男性:15 人 女性: 4 人 35~44 歲: 男性:24 人 女性: 9 人 45 歲以上: 男性:10 人 女性: 1 人	獨立分擔家 計: 男性 47 人 中高齡: 男性 10 人	東勢區 4 人 豐原區 1 人 和平區 24 人 北屯區 1 人 西屯區 1 人 南屯區 4 人 太平區 2 人 大肚區 1 人 大雅區 6 人 后里區 2 人 龍井區 3 人 潭子區 3 人 烏日區 2 人 大里區 3 人 梧棲區 1 人 西 區 1 人 東 區 2 人 北 區 2 人	輔導就業 男性 6 人 女性 2 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 28 人 女性 7 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

110 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性 別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
43 人	男性: 34 人 女性: 9 人	25 歲以下: 3 人 25~34 歲: 男性:21 人 女性: 2 人 35~44 歲: 男性:5 人女 性:4 人 45 歲以上: 男性:6 人 女性:2 人	獨立分擔家 計: 男性 21 人 中高齡: 男性 8 人	東勢區 3 人 豐原區 1 人 和平區 18 人 神岡區 3 人 沙鹿區 1 人 南屯區 1 人 太平區 3 人 大肚區 4 人 大雅區 2 人 新社區 1 人 龍井區 1 人 潭子區 4 人 東 區 1 人	輔導就業 男性 0 人 女性 0 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 23 人 女性 4 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

111 年原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性 別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
30 人	男性: 24 人 女性: 6 人	25 以下: 1 人 25~34 歲: 男性:9 人 女性:3 人 35~44 歲: 男性:8 人、 女性:2 人 45 歲以上: 男性:6 人 女性:1 人	獨立分擔家 計: 男性 21 人 中高齡: 男性 7 人	豐原區 3 人 和平區 11 人 神岡區 2 人 沙鹿區 1 人 南屯區 1 人 太平區 3 人 大肚區 2 人 大雅區 2 人 潭子區 1 人 東 區 1 人 北屯區 1 人 北區 1 人 南屯區 1 人	輔導就業 男性 0 人 女性 0 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 17 人 女性 3 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

112 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性 別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
30 人	男性: 23 人 女性: 7 人	25 以下: 男 性 5 人 25~34 歲: 男性:9 人 女性:2 人 35~44 歲: 男性:5 人 女性:2 人 45 歲以上: 男性:4 人 女性:3 人	獨立分擔家 計: 男性 12 人 中高齡: 男性 7 人	和平區 13 人 神岡區 1 人 沙鹿區 2 人 太平區 2 人 新社區 1 人 潭子區 6 人 北屯區 1 人 后里區 3 人 北 區 1 人	輔導就業 男性 0 人 女性 0 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 15 人 女性 5 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

(四) 歷年臺中市原住民參與職業聯結車職訓年齡屬性資料分析

1. 歷年參與原民會聯結車職訓計畫原住民共計培訓45人，其年齡介於25~34歲20人(含女性2人) 占44.4%，年齡介於35歲~44歲為22人(含女性1人) 占48.8%，45歲以上3人佔6.6%。
2. 參與本項訓練學員其戶籍地依序以和平區9人，大肚區、豐原區各5人、東勢區4人，潭子區、太平區、北屯區、大雅區各3人，南屯區、西屯區、清水區各2人，大里區、神岡區、后里區、沙鹿區各1人。其結果仍以和平區最多，依據資料顯示和平區職業選擇性少，因遷居都會區，加上多為已取大客(貨)車滿一年之族人，參加聯結車職訓，有助於薪資提高，成為大客貨車進階版的最佳選擇。
3. 本訓練亦有女性參與，可能係因為聯結車較一般大客貨車操作性複雜，需要有一定穩定性或長期駕駛經驗方可駕馭，總的來說仍有少數女性，報以高度興趣參與訓練，來挑戰自我。

111 年臺中市原住民參與聯結車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	教育程度	身分別	訓練成效				
15 人	男性: 14 人 女性: 1 人	25~34 歲: 男性:6 人 女性:0 人 35~44 歲: 男性:7 人 女性:1 人 45 歲以上: 男性:1 人 女性:0 人	國小: 男性 1 人 國中: 男性 10 人 高中職: 男性 2 人 女性 1 人 專科: 男 1 人	獨立分擔家 計: 男性 14 人 中高齡: 男性 1 人	輔導 就業 男性 14 人 女性 1 人	自行 創業 男性 0 人 女性 0 人	考取 證照 男性 14 人 女性 1 人	未 就 業 0	其 他 0

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

112 年臺中市原住民參與聯結車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	教育程度	身分別	訓練成效				
15 人	男性: 14 人 女性: 1 人	25~34 歲: 男性:6 人 女性:1 人 35~44 歲: 男性:7 人 女性:0 人 45 歲以上: 男性:1 人 女性:0 人	國小: 男性 1 人 國中: 男性 10 人 高中職: 男性 2 人 女性 1 人 專科: 男 1 人	獨立分擔家 計: 男性 14 人 中高齡: 男性 1 人	輔導 就業 男性 14 人 女性 1 人	自行 創業 男性 0 人 女性 0 人	考取 證照 男性 14 人 女性 1 人	未 就業 0	其 他 0

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

113 年臺中市原住民參與聯結車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	教育程度	身分別	訓練成效				
15 人	男性: 14 人 女性: 1 人	25~34 歲: 男性:6 人 女性:1 人 35~44 歲: 男性:7 人 女性:0 人 45 歲以上: 男性:1 人 女性:0 人	國小: 男性 1 人 國中: 男性 10 人 高中職: 男性 2 人 女性 1 人 專科: 男 1 人	獨立分擔家 計: 男性 14 人 中高齡: 男性 1 人	輔導 就業 男性 14 人 女性 1 人	自行 創業 男性 0 人 女性 0 人	考取 證照 男性 14 人 女性 1 人	未 就業 0	其 他 0

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

參、問題及原因分析

一、傳統性別觀念的影響

傳統性別角色觀念認為駕駛大客車(貨)車和聯結車是男性的工作，女性更

適合從事護理、教育等職業。這種觀念在一定程度上限制了女性選手這些職業和考取相應駕照的意願和機會。

二、培訓資源和機會的不足

女性在考取大客車、貨車和聯結駕照時，往往面臨培訓資源和機會不足的問題。許多駕駛培訓機構未充分考慮女性學員的特殊需求，如靈活的培訓時間、安全的培訓環境等。

三、就業市場的性別偏見

即使女性取得了相應的駕駛執照，在就市場上仍可能遭遇性別偏見。雇主可能更傾向於雇用男性駕駛員，認為男性在體力和駕駛技術上更具優勢。這種偏見進一步打擊了女性進入這一行業的信心和動力。

肆、提出對策及建議

一、性別敏感度訓練

推行女性駕駛訓練專班，實為建立性別主流化觀念之基礎，增加1門性別平等課程，邀請專業之學者教授這門課程，並於課程結束之後進行測驗，以增強訓練強度。教育訓練課程內容方向如下：

- (一) 透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等課程，將「性別意識培力」導入受訓學員之認知及思維中，協助其更瞭解不同性別者觀點與處境，並提昇個人追求並落實性別平等之能力。
- (二) 利用教育訓練打破固有傳統文化中性別刻板印象利器，在破除社會文化中對女性不利與造成女性成為弱勢性別者的因素，進而更積極地將知識化為行動力量，以啟發受訓學員的性別意識，成為推動政府政策中性別主流化的內在動能與執行政策的力量。

二、運用現有獎勵機制，提高經費，鼓勵女性考取駕照

- (一) 依據「臺中市政府原住民族事務委員會辦理原住民取得職業駕照大貨車補助作業要點」第2點規定：凡設籍臺中市三個月以上之原住民，取得職業大貨車、大客車、或聯結車駕駛執照，一年內得向本會申請補助。
- (二) 補助每名申請人補助3,000元整。為鼓勵本市原住民女性參加駕駛訓練專班，並取得職業大客車、大貨車及聯結車，增加經費獎勵補助每名

申請人補助5,000元整。

三、配合原住民族就業服務據點辦理徵才就業媒合安心方案

臺中市原住民族就業服務員輔導女性擔任大客(貨)車、聯結車駕駛員，配合運輸業廠商徵才，媒合考取駕照之女性就業。

四、提高公眾意識

需要通過各種宣傳和教育手段，改變傳統性別角色觀念，鼓勵更多女性參與大客車、貨車和聯結車駕駛員的職業選擇。同時，媒體應更多地報道女性駕駛員的成功案例，樹立榜樣，激勵更多女性。

五、增加培訓機會

政府和相關機構應加強對女性駕駛員培訓的投入，提供更多的培訓資源和機會。例如，設立女性專用培訓班，提供彈性的培訓時間和安全的培訓環境，或是課程中保障女性的名額。

六、改善就業境

企業應制定公平的招聘和晉升制度，消除性別偏見，為女性駕駛員提供平等的就業機會。同時，政府應加強對企業的監督和管理，確保其遵守相關法律法規。

伍、方案選定及可行性分析

以上方案的選定應綜合考慮其針對性、可行性、影響力和成本效益。以下是對每個方案的分析，可選定最有效的措施：

一、性別敏感度訓練

(一) 選定理由：

這一方案旨在提高駕駛培訓中的性別意識，破除性別刻板印象。通過專業課程和測驗，加強對學員性別平等觀念的培養，有助於從根本上改變學員的性別意識，並將其應用於實際工作中。

(二) 可行性：

高。這種培訓可以整合到現有的駕駛培訓課程中，並且需要一定的專業師資和課程設計，但技術上易於實施。

(三) 影響力：

中至高。隨著受訓人員的性別意識增強，這些人未來將能夠在職場上推動更多的性別平等行動，但需要一定時間才能看到顯著效果。

二、提高經費鼓勵女性考取駕照

(一) 選定理由：

通過增加經費補助，直接激勵女性特別是原住民女性參加駕駛培訓班並取得駕照，有助於消除經濟障礙，促進更多女性進入交通運輸行業。

(二) 可行性：

高。這一方案依賴於現有的補助政策，只需增加經費投入即可實施，操作相對簡單。

(三) 影響力：

高。短期內即可看到女性參加培訓和考取駕照人數的增加，直接促進性別平等。

三、配合原住民族就業服務據點辦理徵才就業媒合方案

(一) 選定理由：

該方案將駕駛培訓與就業機會直接對接，確保女性駕駛員培訓後能夠迅速進入相關行業，增加她們的職業穩定性和收入水平。

(二) 可行性：

中至高。需要與多個運輸業廠商建立合作關係，並且需要完善的媒合機制和就業支持系統。

(三) 影響力：高。此方案能有效提高女性在駕駛職業中的就業率，減少培訓後的失業風險，提升政策的實際效果。

四、提高公眾意識

(一) 選定理由：

通過宣傳和教育，改變公眾對女性駕駛的刻板印象，有助於創造更有利的社會環境，支持女性進入駕駛行業。

(二) 可行性：

中。需要與媒體、社會組織合作進行廣泛宣傳，並且需要長期不斷地努力。

(三) 影響力：

中至高。社會文化的轉變需要時間，但對性別平等的促進作用不可低

估。

五、增加培訓機會

(一) 選定理由：針對女性的特殊需求設立專門的培訓班，提供更多的培訓資源和靈活的時間安排，有助於降低她們的參與障礙。

(二) 可行性：

中。需要擴展現有的培訓設施和課程，但這些投入都是可以計劃和實施的。

(三) 影響力：

中至高。增加培訓機會有助於提高女性的參與度，尤其是那些因時間或家庭原因難以參加現有課程的女性。

六、改善就業困境

(一) 選定理由：

這一措施通過制定公平的招聘和晉升制度，消除職場中的性別偏見，為女性駕駛員提供更平等的職業發展機會。

(二) 可行性：

中至低。需要企業配合進行內部制度改革，並需要政府和相關機構的監督和管理。

(三) 影響力：

中至高。若成功實施，這一措施將對改善職場性別平等環境具有長期的積極影響。

以可行性和影響力，優先選擇以下幾個方案進行實施：

提高經費鼓勵女性考取駕照：操作簡單、成本低且影響力大，短期內即可見效。

(一) 配合原住民族就業服務據點辦理徵才就業媒合方案：有助於解決培訓後的就業問題，提升政策效果。

(二) 性別敏感度訓練：長期提升性別平等意識，為未來推動更多性別平等政策奠定基礎。

(三) 其他方案如提高公眾意識和增加培訓機會也可以逐步推進，作為輔助措施進一步支持主要政策的實施。而改善就業困境需要長期努力和多

方配合，可以視實際情況逐步推行。

陸、未來規劃及目標設定

一、未來規劃

- (一) 各機關協助宣導，鼓勵臺中市原住民參加原住民族女力駕駛訓練專班，深化各受訓人員性別主流化與性別平等觀念融入承辦業務之重要性。
- (二) 透過原住民族委員會每年辦理重大活動及會議時，加強宣導，並於官網及FB粉絲專頁公開宣導，強化訊息傳遞。
- (三) 函請臺中市政府各機關宣導相關資訊，也請原住民各相關社團理事長或負責人，協助宣導，鼓勵參加，並請部落大學講師及助教，於課堂期間協助宣導培訓訊息。

(四) 宣傳和教育

通過宣傳和教育，改變社會對女性駕駛大客車(貨)車和聯結車的傳統觀。利用媒體、社交平台和社區活動，宣傳女性駕駛員的成功故事，樹立榜樣。另利用在中學和大學開設職業導向課程，介紹駕駛職業的多樣性和潛在職業發展機會，鼓勵更多女性選擇這一職業。

(五) 培訓和支持

為女性學員設立專門的駕駛培訓班，提供彈性的培訓時間和安全的學習環境；另通過獎學金、補助等方式，減輕女性員的經濟壓力，使她們能夠安心學習。

(六) 政策支持

調整現有政策，消除對女性考取大客車(貨)車和聯結車駕照合理環境。例如提供女性在考駕照時，提供育嬰照顧的政策，或是制定鼓勵企業招聘女性駕駛員的政策，如稅收優惠、補貼等，推動企業提供更多就業機會。

(七) 就業和職業發展

為女性駕駛員提供職業規劃和發展指導，幫助她們在職業生涯中不斷進步。可建立女性駕駛員聯盟，建立女性駕駛員互助平台，提供經驗交流、技術支持和職業發展機會。

二、目標設定

(一) 短期目標 (1-3年)

1. 提高知名度：通過宣傳和教育，提高社會對女性駕駛員的認可度和支持度。
2. 增加培訓人數：設立專項培訓班，力爭在3年內將參加大客(貨)車和聯結車駕駛培訓的女性人數增加20%。
3. 政策調整：推動相關政策的，如增加對女性取得駕照的保障及補助。

(二) 中期目標 (3-5年)

1. 提高駕照持有率：通過政策支持和培訓，力爭在5年內女性大客車(貨)車和聯結車駕駛執照的持有率提高到20%。
2. 增加就業機會：與企業合作，提供更多女性駕駛員的就業機會，力爭在5年內使女性駕駛員的就業率增加15%。

(三) 長期目標 (5-10年)

1. 實現性別平等：通過持續的努力，力爭在10年內實現女性在大客車(貨)車和聯結車駕駛執照持有率 and 就業率上的性別平等。
2. 打造多樣化職業環境：建立一個多樣化、包容性的職業環境，使女性駕駛員能夠在各類運輸行業中充分發揮作用，達到職業發展的最高水平。

三、評估和調整

有關以上措施的目標是通過多種策略促進性別平等，特別是提高女性在駕駛職業中的參與度。以下是對這些措施的平等效應、社會及文化接受度、參與度和可行性程度的分析：

(一) 性別平等效應

1. 增強性別平等意識：推行性別敏感度訓練和性別平等課程，有助於打破性別刻板印象，培養對性別平等的認知。這可以促使學員理解並尊重不同性別的觀點，從而促進更平等的職場環境。
2. 增加女性經濟自主性：通過鼓勵女性考取駕照和提供經費補助，有助於增加女性的經濟自主性和就業選擇，特別是在交通運輸行業，

這對於提高女性的經濟地位和生活質量有積極影響。

3. 提升女性職業參與度：配合原住民族就業服務據點的媒合措施，將有效促進女性在大客車、貨車和聯結車駕駛職業中的參與，進一步改善職業性別分工的現狀。

(二) 社會及文化接受度

1. 逐步提高的接受度：隨著社會對性別平等意識的提升，這些措施的社會和文化接受度將逐漸增加。特別是通過媒體報導女性駕駛員的成功案例，可以改變公眾對女性駕駛的固有看法，促使更多人接受和支持女性從事這類職業。
2. 需要時間轉變的文化：然而，由於性別刻板印象和傳統性別角色觀念根深蒂固，社會和文化的完全接受可能需要一段時間和持續的努力。

(三) 參與度

1. 參與度有望提高：通過提供經費補助、專業訓練和就業支持，女性參加駕駛培訓的意願和實際參與度有望顯著提高。特別是針對原住民女性的補助政策，能夠有效激勵她們參加駕駛訓練並進入相關行業。
2. 存在一定挑戰：參與度的提升還取決於女性對這些職業的認同感以及社會支持的程度。某些女性可能仍然受到家庭、文化或個人因素的影響，對從事這類職業持保留態度。

(四) 可行性程度

1. 政策可行性高：這些措施在政策層面上具有較高的可行性，因為它們針對具體的問題（如性別平等和就業機會）提供了明確的解決方案。政策的制定和實施也有助於提升政府和相關機構的公信力。
2. 執行挑戰：實施過程中可能面臨一些挑戰，如資金分配的有效性、培訓課程的質量保證、企業招聘政策的改變等。為了保證政策的成功落地，需要多部門協作和有效的監督管理機制。

以整體來看，這些措施在提高性別平等、促進女性職業參與、改善女性就業環境方面具有積極意義。然而，為了達到最佳效果，需要長期

的持續推動以及多方面的支持，包括社會文化的逐步轉變、政府政策的強化推行，以及企業和社會的廣泛合作。隨著時間的推移，這些措施預計將會對性別平等和社會包容性產生積極的影響。為了確保規劃的實施效果，需要定期進行評估和調整。通過數據監測和反饋機制，了解各項措施的實施效果，及時發現問題並進行改進，確保目標的實現。

通過上述規劃和目標設定，可以有效地提高女性取得大客車(貨)和聯結車駕駛執照的比例，促進性別平等，滿足市場需求。

柒、結語

提高女性取得大客(貨)車和聯結車駕駛執照的比例，不僅有助於實現性別平等，也能緩解行業人力資源短缺的問題。通過改變傳統觀念、增加培訓機會及改善就業環境，女性在這一領域的參與度和比例將會顯著提升。此外，女性駕駛員的加入夠為行業帶來不同的視角和技能，提升整體服務質量和安全性。長期來看，這不僅有助於促進運輸行業的可持續發展，還能推動社會進步，營造一個更加包容和多元的職業環境。因此，政府、企業和社會各界應共同努力，消除障礙，提供支持，為女性駕駛員創造更多機會和更好的發展空間。