

# 臺中市政府客家事務委員會

## 參與客語薪傳師增能之學員性別落差分析

114 年 8 月

### 壹、前言

客家委員會自 91 年起定期辦理「臺灣客家民眾客語使用狀況調查研究」(以下簡稱客語調查)，作為制定客家政策及客家語言發展傳承之參考依據，是國內少見大規模依統計抽樣理論執行的族群人口調查。

根據 110 年度的客語調查，長期來看客家民眾的客語能力呈現下滑趨勢，年輕一輩客家民眾的語言能力不佳及居住環境缺少使用客語，成為客家家庭少用客語溝通主因。客家民眾客語能力每年約有 1.1% 的自然流失率，如不投入更多資源於推動及傳承之上，客語將會絕跡。

語言是文化的重要載體，客語傳承更關乎族群文化的延續與發展。客家基本法第 12 條第 2 項：「客語師資培育、資格、聘用等相關事項應積極推動，其辦法由中央教育主管機關會同客家委員會定之。」，而《行政院性別平等政策綱領》教育文化與媒體篇章強調，應在教育場域全面推廣性別平等，消除刻板印象，建立男女均等參與的學習環境。此外，《文化基本法》亦指出文化資源應平等提供予全民，確保各族群、不同性別均能享有文化傳承與參與的權利。

為配合中央推展客語傳承計畫，本會藉由客語薪傳師相關推動計畫，以營造客語友善環境，促使客語重返公共領域，使其傳承和發揚客家精神。

本會自辦理客語薪傳師增能以來，發現女性長期占多數。參與 109 年至 112 年客語薪傳師增能學員總人數為 354 人，其中女性為

308 人，平均比率大約為 87%，可得知參與增能學員大多皆以女性為主。

本市 113 年統計客語薪傳師總人數共 291 人，男性 72 人(占 24.74%)、女性 219 人(占 75.26%)，本分析將以此數據為母群體去計算參與課程之薪傳師之性別比率。

先前已分析 109 至 112 年臺中市客語薪傳師增能增能學員專長類別、腔調及性別，並提出不同面向之方案，希望能藉此使不同性別皆能無負擔之參與課程。此次分析將藉由 113 年之相關數據，與先前(109-112 年)數據加以比較分析，藉此檢視所提方案之成效，或加以反思其性別落差背後原因透過這些數據或原因，予以分析，作為本會後續性別主流化施政參考，以達性別平等之目標。

## 貳、性別統計分析

### 一、參與客語薪傳師增能學員性別分析

根據客家委員會自民國 98 年至 114 年客語薪傳師通過認定人數的性別統計資料顯示，女性比率自 98 年起即超過六成，除早期 98 年尚未突破七成外，其餘年度均穩定維持在七成至八成之間，顯示女性在客語薪傳師領域長期佔多數。由於中央客委會統計涵蓋全國樣本，數據具代表性，可客觀反映全國客語薪傳師性別結構的趨勢。

若聚焦至臺中市，自 109 年至 112 年間，本會參與薪傳師增能的學員亦呈現相同走勢。各年度女性比率均超過八成，且逐年上升，112 年更達 91%，創下高峰；113 年女性人數雖較 112 年略減，但比率仍達 91%，接近九成，顯示性別差距依舊顯著；另就 113 年統計客語薪傳師總人數共 291 人，男性 72 人(占 24.74%)、女性 219 人(占 75.26%)，男性薪傳師參與增能的比率為 10%、女性薪傳師參與增能的比率約 34%，

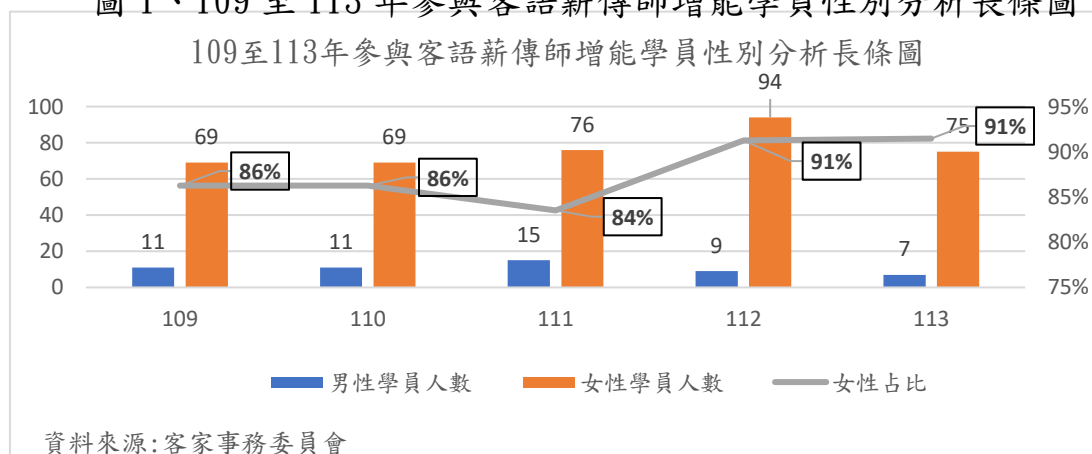
相對而言，仍是女性參與薪傳師增能的意願與積極度高於男性

整體而言，無論從臺中市薪傳師總人數及實際參與增能數據來看，客語薪傳師的性別比例長期明顯傾向女性。這反映出性別差異並非短期現象，而是結構性的常態，顯示男性在參與客語薪傳師增能過程中持續偏低，女性則扮演主導角色，性別落差未因政策推動而顯著改善。

表 1、109 至 113 年參與客語薪傳師增能學員性別分析

年度	女性客語薪傳師人數	女性占比(%)	男性客語薪傳師人數
113	75	91%	7
112	94	91%	9
111	76	84%	15
110	69	86%	11
109	69	86%	11

圖 1、109 至 113 年參與客語薪傳師增能學員性別分析長條圖



## 二、113 年參與客語薪傳師增能學員性別分析

綜觀 109 年至 112 年間，臺中市參與客語薪傳師增能學員中，人數皆以女性平均比率約為 87%；進一步觀察 113 年參與客語薪傳師增能數據，學員總人數為 82 人，其中女性 75 人、男性 7 人，女性比率為 91%，延續過去女性佔多數的趨勢，且仍維持近九成的高占比。由此可見，性別落差並未因時間推移或政策介入而顯著縮小。依據資料顯示，113 年申請推動「客語深根服務計畫」之客語薪傳師亦以女性居多，顯示女性不僅在人數上佔優勢，在實際推動客語教學與傳承的行動力上也展現高度積極性。這種長期的性別差異，反映出文化社會結構與學習動機上的差異化因素。因而進一步去分析當中的社會文化、興趣動機及學習方式及環境等因素，才能更全面地分析此差異所代表之意義。

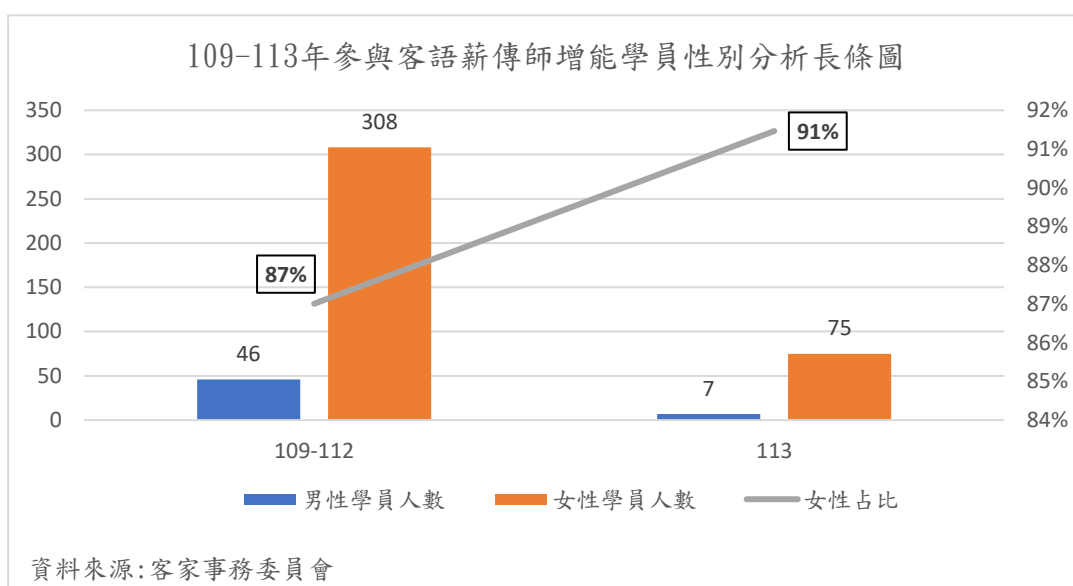
首先，在社會文化脈絡中，女性從小被鼓勵培養語言溝通和人際互動的能力，因此在語言學習領域展現更積極投入度，其次，許多研究顯示，女性在語言、人文和社會學科領域普遍上相對更投入，而男性則可能傾向科技或工程類學科更感興趣，這種興趣上之差異，直接影響其參與語言傳承的動機。再者，語言學習往往需要持續的交流、互動和細膩的觀察，女性在這方面的耐心和細心特質可能更突出，使其在語言教學與傳承過程中更容易取得進步與成就感。

綜合這些因素，113 年數據不僅延續了女性在新傳師增能中的高比例現象，更突顯女性在學習客家語或文化傳承中扮演關鍵角色。這種性別差異的長期穩定性，提醒政策規劃需正視男性參與不足的問題，進一步探討如何營造更友善的學習與參與環境，以促進性別平衡。

表 2、109-112 及 113 年參與客語薪傳師增能學員性別分析

年度	男性薪傳師人數	女性薪傳師人數	女性占比(%)
109-112	46	308	87
113	7	75	91

圖 2、109-113 年參與客語薪傳師增能學員性別分析長條圖



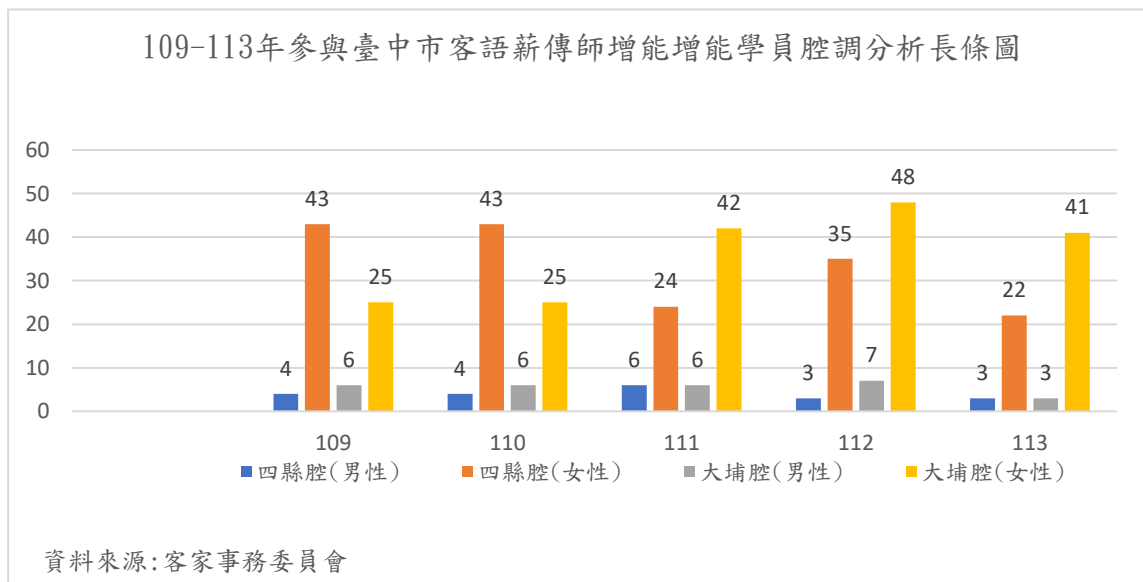
### 三、參與臺中市客語薪傳師增能增能學員腔調呈現在地性

依據《客家基本法》第 2 條規定，全臺客語主要腔調包括四縣腔、海陸腔、大埔腔、饒平腔與詔安腔。根據 110 年度客語調查，全臺使用人口比例以「四縣腔」最高，其次為「海陸腔」，顯示此二腔調為客語的主流。至於大埔腔，雖全臺使用人口相對較少，但在臺中市東勢、石岡、新社及和平區，以及苗栗縣卓蘭等地區，仍為在地重要的語言特色。根據 109-113 年參與客語薪傳師增能學員性別、腔調，可看出四縣腔為臺中市客語薪傳師增能中人數最多的腔調，其次

為大埔腔。此結果與全臺整體趨勢一致，但也突顯出臺中市客庄因大埔腔分布區域集中，展現了獨特的在地性。無論是哪一腔調，女性學員皆遠多於男性，呈現穩定一致的性別結構。以 113 年為例，四縣腔學員女性比率達 93%，大埔腔亦同樣為 93%，顯示性別落差並非腔調差異所造成，而是整體文化與社會因素所致。

從數據可知，臺中市客語薪傳師增能在腔調上以四縣腔為主流，大埔腔則展現區域語言特色，反映臺中客庄的在地多元性。然而，性別差異跨越腔調類別均呈現女性占絕對多數，顯示性別結構問題具有普遍性，與腔調選擇無直接因果關係。這意味著在推動客語傳承政策時，除應考量在地腔調特色外，更需同步關注性別落差議題，避免文化傳承呈現單一性別主導的局面。

圖 3、109-113 年參與臺中市客語薪傳師增能增能學員腔調分析長條圖



#### 四、參與臺中市客語薪傳師增能學員薪傳師性別及年齡交叉分析

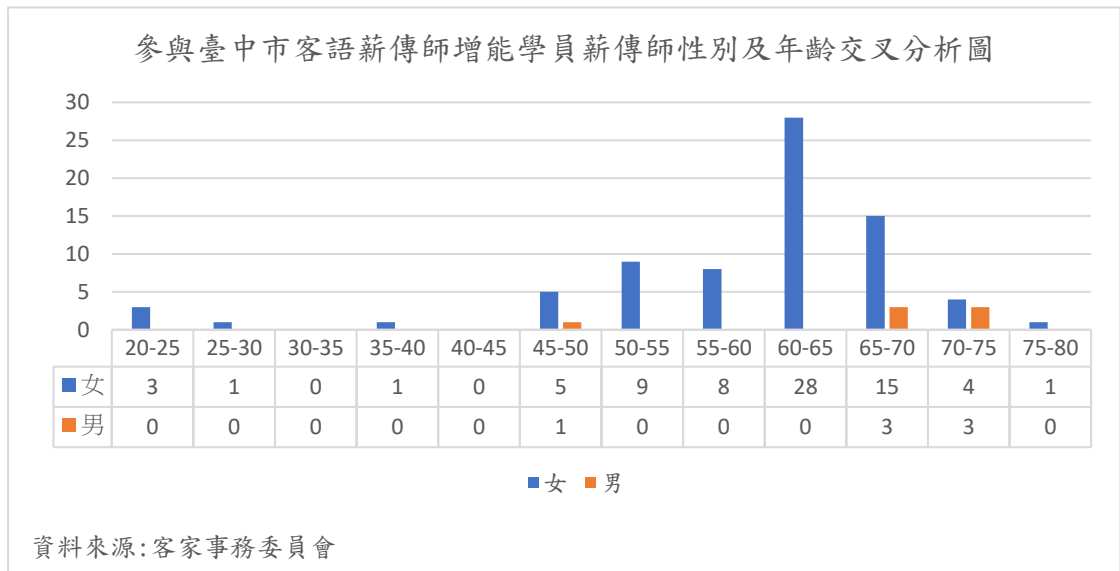
參與學員內不全然皆是薪傳師，其中尚有「客語現職教

師」及「從事客語傳承者」，扣除之後，其中女性薪傳師為 75 人，男性薪傳師為 7 人。

根據上述性別分布分析，再進一步去交叉分析其年齡分布狀況，可知於結構上，60-65 歲女性為最大宗群體，為 28 人，其次為 65-70 歲區間。男性則零星分布於 45-50 歲、65-70 歲及 70-75 歲等區間，數據呈現出以中高年齡層女性為主。

另外可發現不論性別，皆以 60 歲以上之區間人數為大宗，呈現出現階段薪傳師在年齡分布上有極大斷層，對於新生代薪傳師之培養，應更加重視，以達到語言世代傳承之銜接。

圖 4、參與臺中市客語薪傳師增能學員薪傳師性別及年齡交叉分析圖



## 參、規劃&目標

### 一、規劃

女性客語薪傳師不管在人數亦或是比例上長期多於男性，儘管本會在辦理客語薪傳師增能增能課程時，透過一些

方式額外鼓勵男性來參與課程，惟男性客語薪傳師實際參與增能人數仍無法有明顯增長。未來在規劃課程時，將考慮社會文化因素、興趣及動機及學習方式與環境，課程設計強化客語特色，以呼應本市客庄在地語言分布的獨特性，透過營造更友善的學習氛圍、提供彈性課程時段，以確保增能內容和方式能夠使男性更能感受到投入語言傳承的價值且自在地參與傳承學習客語的領域，同時也考量兩性在課程安排等因素，兼顧女性訴求。

## 二、目標

為了使所有性別都能自在參與，跳脫只增加男性參與率的窠臼，同時也要更細緻去探討女性積極參與之因素。增能內容也將持續融入性別平等教育，協助薪傳師在教學中翻轉傳統刻板印象，並以多元教材呈現不同性別在語言與文化上的角色。本會逐年檢視學員的性別、年齡、職業與腔調分布，藉以追蹤性別落差是否逐步縮小，並根據回饋持續調整課程規劃。最終的目標，不僅是維持女性在語言傳承上的優勢與熱情，更要讓男性逐步成為更積極且自在地參與語言學習者，提升男性客語薪傳師參與度。首先透過實際讓男性看到學習語言的好處，並設計更多有趣、有挑戰性的語言學習活動或課程，來吸引男性的興趣。最後，營造一個鼓勵和支持的學習環境，減少性別刻板印象，讓男性也能自在地投入語言學習，並感受到這是個共同成長的機會。期望在未來能達到相對均衡的性別比例，建立一個兼具在地腔調特色與性別共融的客語傳承環境。

## 三、發展選擇方案

在檢視臺中市客語薪傳師增能的性別落差後，可以發現女性學員長期佔據絕對多數，男性參與比率始終偏低。這不

僅反映社會文化對性別角色的期待，也顯示出語言傳承社群在吸納男性上存在挑戰。因此，未來的發展策略需要同時回應兩個面向：一是如何延續女性在語言傳承上的優勢與貢獻；二是如何營造更具包容性的學習與參與環境，以吸引男性加入並縮小性別差距。在此脈絡下，「辦理多元化課程」與「建立獎勵方案措施」成為兩個可行的發展方向。

表 3、各選擇方案內容說明表

序號	方案名稱	方案內容
方案 1	辦理多元化課程	<p>調查參與學員對課程內容的滿意度、考量男女學員在課程時間安排及語言經驗等面向。透過結果及上述考量來加以研擬課程內容及進行的方式。</p> <p>課程先強調語言學習的實用價值和多元應用場景。其次透過課程設計更多有趣遊戲化與情境式及有挑戰性的語言學習活動，彈性的課程時段安排，透過循序漸進的方式來吸引男性投入學習的興趣；女性部分則去分析，為何女性如此積極參與課程，將此</p>

		因素結合前述手法，加入非性別導向之課程，以打造讓所有性別都能自在參與之課程。
方案 2	建立獎勵方案措施	<p>男性因社會文化期待或職涯規劃，往往對語言傳承缺乏積極動機，建立獎勵機制方案給予參與課程的男性學員實質支持，或在語言傳承上之男、女性模範。透過男性模範來分享成功經驗，使男性學員認為這是值得投入的領域，看見自身在語言教育領域的可能角色，並透過多元管道宣傳，讓社會大眾認同男性在語言傳承上的價值，逐步營造榮譽感與社會支持氛圍。希冀能由男學員再去邀請或激勵更多男性來參與課程。女性部分同樣請女性楷模來分享及交流相關經驗，從中能分析出，即使同為女性學</p>

		員，在參與動機上仍有差異。
--	--	---------------

#### 四、分析建議方案

##### (一) 分析比較

表 4、各方案分析比較表

評量指標	方案 1	方案 2
實行的難易度	難，調查母群體-參與男性學員數少，調查結果參考可信度較低，且需要重新規劃課程架構，並針對不同性別需求進行設計。	易，制度建置相對簡單，實際給予獎勵應能直接提升學員參與度。女性語言傳承者占大宗，也因此楷模數量也多，在邀請上較為容易。
成效評估的難易度	即使參與學員對課程滿意度高，仍無法確定此課程內容是否能吸引其他性別成員參與。惟數據取得相對容易，但需時間累積以呈現趨勢。	成效可量化，即使參與率提升，仍無法確定其參與動機是否與傳承客語有關，其影響不易評估。
可延續性	可持續辦理，並針對參與學員	可持續辦理，惟投入

	回饋意見，依需求滾動斟酌調整授課內容。	經費後，需長期分析參與率之成長幅度。
性別平等意識	藉由了解不同性別對於課程之期待、訴求及困難點，從中加入具性別敏感之課程，塑造性別友善之上課環境。	透過楷模學員實際經驗，直接了解在不同性別上，學習及傳承語言著重面向不同，進而去分析性別不平等之現象及其成因。

- 1、方案1係與男性強調學習語言的價值和應用環境，比如在科技、商業、遊戲設計等領域中如何運用語言能力，讓男性看到學習語言的實際好處。其次，設計更多有趣、有挑戰性的語言學習活動，例如通過遊戲化學習、競賽或團隊合作項目來吸引男性的興趣。女性部分則進一步去探討，積極參與課程之因素，綜合考量後去設計課程。此方案的關鍵優勢在於，它能逐步建立制度化的學習平台，長期提升男女兩性對客語的參與動能，同時培養性別平等意識。
- 2、方案2係建立獎勵方案，獎勵實際來參與之男性學員，或在語言傳承領域上之模範。透過男性楷模來進行分享交流，使男性學員認為這是使人值得投入之領域，希望藉由實質獎勵來鼓勵更多男性投入。女性學員因數量較多，也因此優秀人才數量相對多，透過更加多元之經驗分享，能看出在參與動機及訴求等面相仍有差異，鬆動刻板印象，使女性經驗更為生動且細緻。此方案的強項在於能在短期內提升男性比例，但其挑戰在於依賴外在誘因，若缺乏持續資源，可能難以維持長期穩定成效。

## (二) 方案選定

針對2種規劃方案進行分析比較後，2種方案可行性皆高，納

入實行的難易度、成效評估的難易度以、可延續性等指標評量及性別平等意識後，將其進行順位排序，選擇順位一為「方案 2-建立獎勵方案措施」；選擇順位二為「方案 1-辦理多元化課程」，若在計畫經費及人力允許下，可多管齊下併行辦理，或依順位排序陸續進行規劃及施行。

#### 肆、結語

縮小參與客語薪傳師增能之學員性別落差，進而打造出所有性別都能自在參與，是本會施行此課程的重要目標之一。從 109 至 113 年之數據進行分析，可觀察到女性比率近乎佔 8-9 成，此次分析藉由文化社會及學習環境等原因來進一步討論，造成此性別落差甚大背後之因素為何，並從中去制定方案來進行優化，藉由業務單位定期去調查學員經驗，以追蹤方案成效，才能更有效地打造出性別友善之課程及環境，使更多人能自在投入客語傳承。

方案之施行成效並非短期即能看見成效，但藉由本會多方的方案施行，希望能逐漸減少對語言學習的性別刻板印象，營造出一個鼓勵和支持的學習場域，能讓更多不同性別學員願意投入語言傳承的領域，以達成「保持女性參與人數並提高男性參與比例」之目標，進而落實 CEDAW 第五條(A)項宗旨，同時兼具性別平等意識及落實客語傳承。