

統計應用分析報告

臺南市關廟區公所
近五年職員異動狀況及年齡統計暨性別分析



臺南市關廟區公所

113年6月

摘 要

本分析報告目的在探討本所近五年職員異動狀況及年齡統計，第一部分為前言，接著於第二部分現況描述說明本所近五年職員異動狀況，並進行性別分析，歸納統整本所職員性別異動狀況，並說明本所職員年齡結構，最後為第三部分結論。

目 錄

壹、前言	1
貳、現況描述	
一、本所近五年職員異動狀況與分析	
(一)本所近五年職員異動狀況	2
(二)性別分析	4
二、本所職員年齡分析	
(一)本所職員年齡結構	5
參、結論	6

壹、前言

公務人員在公部門中擔當著重要的角色，隨著現代社會的變革與發展，公部門的人力資源管理日益成為國家關注的焦點。公務人員職員異動情況作為其中一個重要議題，對於機關運作、人才流動及效率提升有著深遠的影響。

另外，公務人員年齡分析也是一個關鍵性議題，直接關係到公務人員組成結構、組織文化、以及政府的運作效率。隨著社會的變遷和人口結構的演變，公務人員的年齡結構也在不斷發生變化，是一個關乎政府管理和治理的重要課題。

本分析報告內所稱「職員」係指依公務人員任用法所稱，指各機關組織法規中，除政務人員及民選人員外，定有職稱及官等、職等之人員。本分析報告以本所之職員為範圍，因各機關中公務人員人力流動穩定性的高低對施政的績效有著顯著的影響，故本分析報告第一部分分析本所正式職員異動狀況，藉以歸納及分析本所人力流動的原因及第二部分分析本所正式職員年齡，藉以歸納本所年齡分布及組織文化。

進行性別統計分析，落實性別主流化，目的在藉由數字適切反映出不同性別之職員人力流動的差異。運用性別統計之數據及相關資訊，從性別觀點分析造成不同性別者處境差異之原因，以瞭解本所職員性別現況及差異，期能對本所性別主流化相關政策及性別平等業務推展有所助益。

貳、現況描述

一、本所近五年職員異動狀況與分析

(一)本所近五年職員異動狀況

各機關中公務人員人力流動穩定性的高低對施政的績效有著顯著的影響，本所職員近五年(108年~112年)職員異動狀況，由表一 本所職員近五年異動狀況表統整 108年異動3人、109年異動4人、110年異動19人、111年異動10人、112年異動9人，108年及109年的異動人數在五年間相對較少，意味著公所組織的變化相對較小及穩定；而110年異動人數大幅增加，代表這是組織發展中的一個關鍵時期，可能因為人員異動頻繁而使組織較不穩定。從111年開始，異動人數有所下降，表示組織間穩定發展軌跡，較少的異動人數，有助於提高組織的工作績效。

表一 本所職員近五年異動狀況表

年度	合計	離職			調職				新進		其他	
		小計	退休 職	死亡	小計	本機 關調 動	調 進	調 出	小計	考試 分發	小計	留職 停薪
112	9	0	0	0	6	2	3	1	1	1	2	2
111	10	2	2	0	5	4	0	1	3	3	0	0
110	19	3	3	0	15	1	7	7	1	1	0	0
109	4	1	1	0	3	0	2	1	0	0	0	0
108	3	0	0	0	2	0	1	1	1	1	0	0

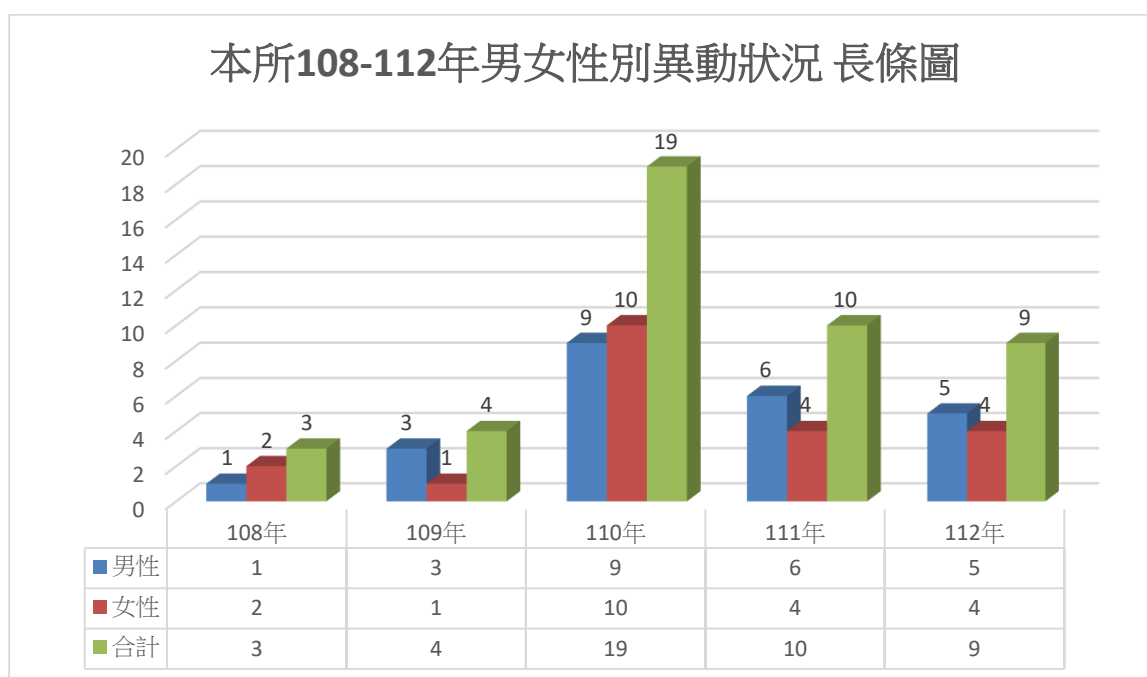
表二 本所職員近五年異動比例表

年度	總人數	離職		調職		新進		其他(留職停薪)	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
112	9	0	0	6	66.67%	1	11.11%	2	22.22%
111	10	2	20%	5	50%	3	30%	0	0
110	19	3	15.79%	15	78.95%	1	5.26%	0	0
109	4	1	25%	3	75%	0	0	0	0
108	3	0	0	2	66.67%	1	33.33%	0	0

另外，由表二 本所職員近五年異動比例表，可以看出本所由 108 年~112 年全部新進人員(考試分發)人數 6 人佔全部異動人數 45 人中僅約 13.33%，顯示絕大多數異動是由具有經驗的員工所構成。讓我們可以得出一些結論：

1. 組織穩定性：當新人佔比相對較低時，暗示著組織整體的穩定性較高。這可能是因為組織內部環境較為穩定，員工對於工作和組織的忠誠度較高，因此不太容易出現大規模的人員流動。
2. 組織文化和價值觀：低比例的新人可能反映了組織的文化和價值觀。這可能是因為組織注重保持內部文化的穩定性，並更願意從內部提拔和培養人才，而不是頻繁地進行對外開缺。
3. 人才流失風險：當新人佔比較低時，組織可能面臨著一定程度的人才流失風險。如果組織過於依賴現有員工，那麼一旦這些員工離職，組織可能面臨不穩定的狀況。

(二)性別分析



本所 108 年-112 年男女性別異動狀況，有些年度男性異動較多，有些年度女性異動較多，但各個年度大約平衡，這表示本所男性和女性之間的工作異動的機會大致均衡。反映出本所：

1. 工作異動機會平等：在本所，男性和女性各自擁有大約一半的機會獲得異動。這顯示在本所的職員工作升遷異動中，性別不再是一個顯著的因素。
2. 性別平等政策的影響：這樣的數字可能反映了政府或公共部門實施的性別平等政策的成效。這些政策可能包括積極的性別平等措施，如提供平等的培訓和發展機會。

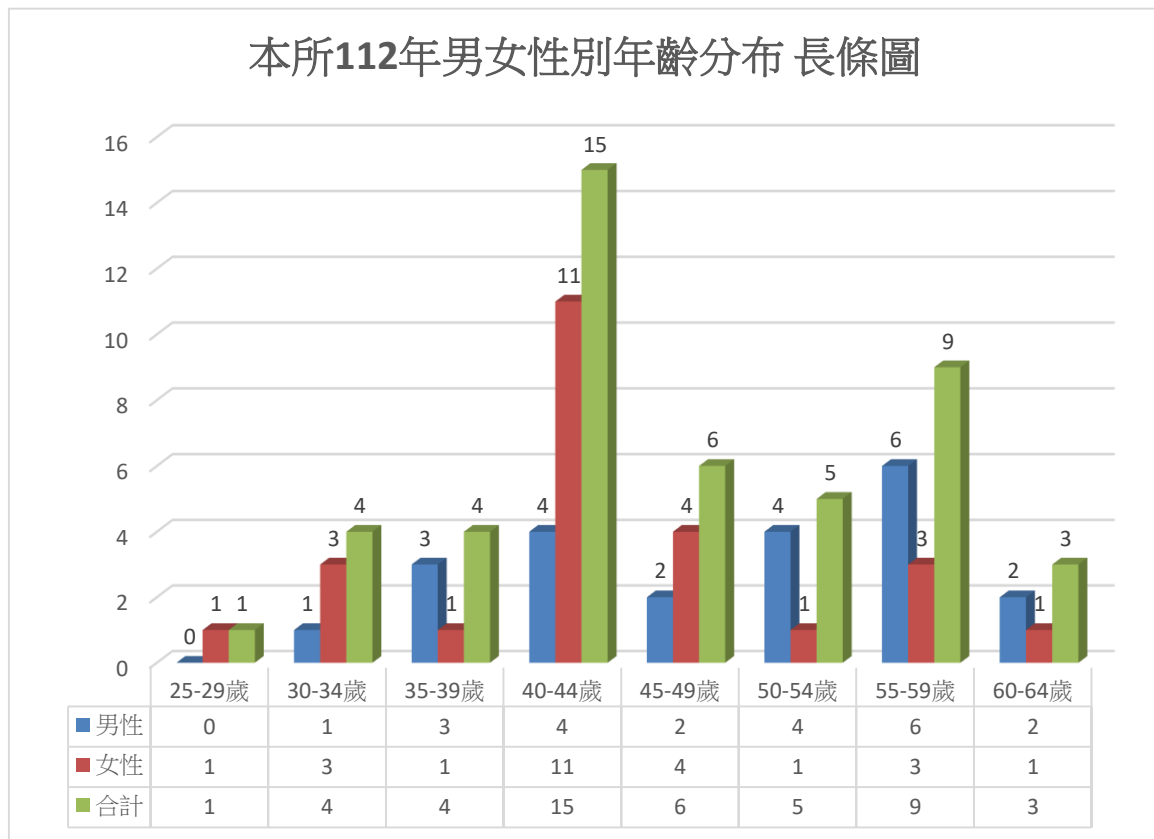
總的來說，本所公務人員男女性別異動各自近 5 成，這可能是一個積極的跡象，表明在本所性別平等的理念已經取得了一定的成果，但仍需要持續的努力來消除可能存在的性別歧視和不平等現象，確保公務領域的真正性別平等。

二、本所職員年齡分析

(一)本所職員年齡結構

觀察本所職員年齡，112 年本所職員年齡分布以 40-49 歲為公所主力佔 44.68%，其次為 50-64 歲佔 36.17%、39 歲以下佔 19.15%為最少。

本所職員年齡分布多為 40 歲以上，佔比 80.85%， 39 歲以下，僅佔比 19.15%，年齡分布呈現年齡偏高情況，這樣的分布反映了多方面因素的影響。首先，可能是因為本所職員的工作穩定性較高，且長期任職者居多，導致較少的新職缺釋出，而無法補充年輕人力；再者，關廟區遠離市中心，偏鄉地區可能因為面臨人口外流的問題，使得留在當地的人口結構偏向於年齡較大的一方，導致本所職缺非年輕公務人員的優先考量。



參、結論

本所 108 年-112 年男女性別異動狀況，男性總異動人數 24 人，女性總異動人數 21 人，這表示本所男性和女性之間的工作異動的機會大致均衡，這可能是一個積極的跡象，表示在本所性別平等的理念已經取得了一定的成果，但仍需要持續的努力來消除可能存在的性別歧視和不平等現象，確保公務領域的真正性別平等。

性別統計分析在整個性別主流化工作中，占有極重要的角色，可以明確的觀察到社會現象中性別差異，提供有關不同性別群體在各個領域中的參與情況、機會分配、以及可能存在的平等現象的關鍵信息。而縮小性別之間的落差，讓不同性別能有公平發揮的機會，仍是未來需要繼續努力的方向。