

統計應用分析報告

106 年度臺南市政府經濟發展局

性別政策推動分析

臺南市政府經濟發展局

107 年 7 月

摘 要

根據資料分析發現，近四年本局女性員工所占比例呈現上升趨勢，惟女性擔任科(股)長以上比例，106 年度與 103 年度相同。本局男性員工學歷多集中在碩士以上及大學(含四技及二技)，女性員工學歷則集中在大學(含四技及二技)及專科(二專及五專)。本局各單位中性別占比，幕僚單位女性比率較業務單位高。

目 錄

壹、前言	1
貳、性別政策推動情形	1
一、組織性別機制	1
二、強化性別意識培力	1
三、落實性別影響評估	2
四、強化性別統計及性別分析	2
五、逐步推動性別預算	3
六、持續辦理性別平等宣導	3
參、本局員工性別統計	4
一、員工性別比	4
二、主管性別比	4
三、各單位性別統計	5
四、學歷性別統計	6
五、年齡性別統計	7
肆、結論與建議	8
一、陞遷考核相關性別友善措施	9
二、促進女性學習	10
三、未來性別主流化的執行方式宜強化業務面向	10

106 年度臺南市政府經濟發展局性別政策推動分析

壹、前言

臺南市政府經濟發展局（以下簡稱本局）為有效將性別平等觀點納入本局政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視之環境，爰訂定本局性別主流化實施計畫(106 至 108 年)，實施內容為「組織性別機制」、「強化性別意識培力」、「落實性別影響評估」、「深化性別統計與性別分析」、「持續辦理性別平等宣導」及「性別平等相關法規推動、落實與檢視修正」等面向，以期達成強化公務人員性別意識與知能，推動性別觀點納入本局政策、計畫及方案制訂，預算編列及資源分配中，以促進性別平等。

本分析主要目的為瞭解本局性別政策推動過程中，本局員工性別比率的變化，期以提供適當之性平推動政策之建議。

貳、性別政策推動情形

一、組織性別機制

本局依據臺南市政府核頒之「106-108 年臺南市政府推動各機關性別主流化實施計畫」於 106 年 12 月 1 日組設本局性別平等工作小組，置委員 15 人，其中任一性別均不少於 5 人。

二、強化性別意識培力

106 年度本局共辦理 4 場有關性別之課程，分別為性別影響評估研習 2 場次、性別平等讀書會 1 場次及性別平等微電影欣賞 1 場次；

又本局銓敘有案職員(含主管及非主管人員)73人,均於106年9月底前完成性別主流化訓練相關課程2小時以上,達成比例100%。

三、落實性別影響評估

(一)本局產業發展科擬制「臺南市促進科技與新創產業發展自治條例」,業洽經專家學者檢視,評估結果為「本條例草案係以促進產業發展為目的提供企業經濟輔助及其他服務輔導,自始不是以自然人對象,與性別無關。」

(二)本局就106年度所提報之性平亮點計畫2案,分別洽經專家學者檢視完成,評估結果如下:

- 1.臺南市政府經濟發展局106年度推動友善育嬰室計畫:政策與性別有關連。
- 2.106年度經濟部『夏月·節電中』縣市競賽活動計畫:政策與性別有關連。

四、強化性別統計及性別分析

新增「臺南市政府經濟發展局職員官等、教育程度及年齡性別統計報表」及新增「臺南市地方產業創新研發推動計畫(地方型SBIR)核定補助廠商件數—按負責人性別區分」1篇性別統計分析,且公開於機關網頁。

五、逐步推動性別預算

本局 106 年度性別預算編列數 37,642,594 元，其中就業與經濟項目占 24,689,994 元，福利服務項目占 4,187,600 元，人身安全項目占 8,765,000 元。

84

台南市政府各機關性別預算表(1)

單位：新臺幣元

機關或基金名稱	類 型	計畫項目	預算數(1)	工作內容對促進性別平等之影響及預計執行成效	是否辦理性別影響評估	本市婦女權益促進委員會施政計畫				
			106年度			就業與經濟	福利服務	教育與文化	健康及醫療	人身安全
一、其他預算部分										
總計			37,642,594		是	24,689,994	4,187,600			8,765,000
總計			33,424,504		是	24,689,994				9,734,510
1-A	針對第一性別所編列的預算	1 全國性學能	991,000	提供辦理專業新知、提升視野、並提供人際關係的企業婦女一週進修的機會；56位女性參加國際學院課程。	是	86,000				
		2								
1-B	針對特定性別議題所編列的預算	1								
		2								
2	促進各種國際性別平等工作機會的預算	1 臺南市性別平等諮詢計畫	3,500,000	1.增進女性就業機會，增加就業機會，且今年參與國際第一、屆華人女性概念、選擇穩定地測試器、開拓女性美容美髮市場。 2.協助女性創業團隊，將師範本局身心障礙服務、開辦女性專業市場。	是	3,500,000				
		2 臺南女學	1,125,000	擬定對象為限制男女。	是	1,125,000				
		3 增進人員處理員工學習障礙障礙服務	512,704	促進工作平等，對障礙服務，先查、育兒提供相關服務，並提供相關人力資本。	是	512,704				
		4 性別工作平等與職業性騷擾防治講座	4,800	辦理「性別影響評估理念與實務」研習1場次，增進本局同仁對性別影響評估概念與操作程序之認識，促進性別意識融入日常工作當中。	是	4,800				

六、持續辦理性別平等宣導

(一) 相關研討會置入性平文宣及會前影片宣導：

1. 宣導方式：

(1) 利用本局辦理研習會時的平台，以文宣之方式在相關研習手冊後插入性平宣導文宣。

(2) 取得行政院別平等處性平影片，結合本市公有零售市場自治會座談會及申辦陽光電城說明會等場合，於座談(說明)會前，進行播放宣導。

2. 宣導成效：

表一 106 年度本局性平宣傳概況表

宣導場次	單位：人		
	計	男	女
合計	111	72	39
台南市公有零售市場自治會座談會	84	55	29
陽光電城說明會	27	17	10

(二) 本局公布欄宣導：妥善利用本局佈告欄，放置性平文宣。

參、本局員工性別統計

一、員工性別比

本局 106 年底員工人數計 155 人，其中女性 86 人占 55.48%較 103 年度 80 人增加 6 人(7.5%)；男性 69 人占 44.52%，較 103 年度 72 人減少 3 人(4.17%)。再進一步觀察本局女性員工職務概況，106 年底計 86 人，其中編制職員計 30 人占 34.89%；約聘僱人員計 41 人占 47.67%；適用勞基法之約用及臨時人員計 15 人占 17.44%。

從近四年資料顯示，本局女性員工所占比例逐年上升，從 103 年 52.63%上升至 106 年 55.48%，增加 2.85%。而本局女性員工職務主要為約聘僱人員暨適用勞基法之約用及臨時人員，從 103 年占女性員工 62.5%上升至 106 年 65.12%，增加 2.62%。

二、主管性別比

106 年底科(股)長以上人員計 26 人，其中女性 5 人占 19.23%，占編制員額人數的 6.67%；男性 21 人占 80.77%，占編制員額人數的 28%。

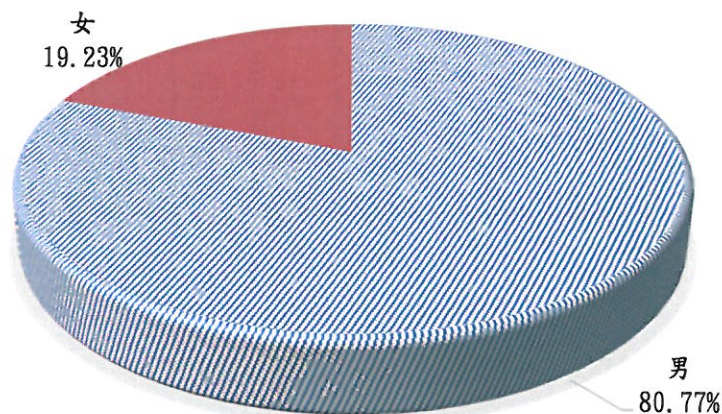
綜觀 103 年至 106 年統計資料，顯見兩性高職等比重差距仍有大幅改進空間。另由 103 年至 106 年統計資料觀之，可發現女性擔任約聘僱、適用勞基法之約用及臨時等契約性工作人員比重歷年均高於男性。

表二 本局員工職務別概況表

單位：人

職務別 年度	總計			編制員額						約聘僱人員			適用勞基法之約用及臨時人員		
				科(股)長以上			其他人員								
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
103年底	152	72	80	26	21	5	51	26	25	61	23	38	14	2	12
104年底	158	74	84	28	23	5	52	29	23	62	20	42	16	2	14
105年底	162	74	88	28	23	5	55	28	27	61	20	41	18	3	15
106年底	155	69	86	26	21	5	49	24	25	61	20	41	19	4	15

資料來源：本局人事室



圖一 本局 106 年主管性別比

三、各單位性別統計

106 年底本局女性員工計 86 人，其中工商行政科 29 人占 33.72% 最多，工業區科 11 人占 12.79% 次之，產業發展科 10 人占 11.63% 再次之。

綜觀本局 103 年至 106 年各單位性別統計資料顯示，局本部、能源科、工業區科及政風室歷年女性比重皆未達 50% 以上。另以業務屬

性來看，募僚單位局本部及政風室女性比率 42.86%及 0%外，秘書室、會計室及人事室女性比率分別為 72.73%、100%及 100%；而業務單位則以投資商務科女性比率 75.00%及產業發展科女性比率 71.43%佔居一及二。

表三 本局各單位性別概況表

單位：人

年度 單位	103			104			105			106		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
合計	152	72	80	159	75	84	162	74	88	155	69	86
局本部	7	4	3	8	5	3	8	5	3	7	4	3
工商行政科	46	17	29	49	19	30	48	18	30	49	20	29
商業科	11	5	6	11	5	6	11	5	6	11	6	5
工業區科	26	15	11	25	16	9	28	17	11	25	14	11
產業發展科	14	5	9	16	5	11	14	4	10	14	4	10
投資商務科	7	4	3	9	4	5	10	4	6	8	2	6
能源科	19	15	4	19	14	5	22	16	6	21	15	6
秘書室	12	4	8	12	4	8	12	3	9	11	3	8
會計室	5	2	3	5	2	3	4	1	3	4	-	4
人事室	4	-	4	4	-	4	4	-	4	4	-	4
政風室	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-

資料來源：本局人事室

四、學歷性別統計

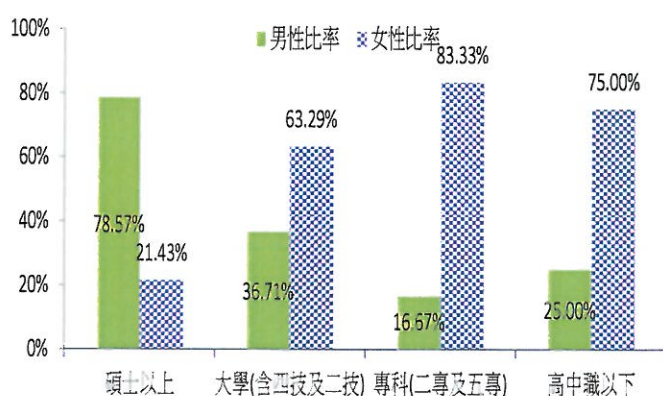
本局 106 年底女性員工 86 人學歷，以大學 50 人占 58.14%最高，專科(二專及五專)15 人占 17.44%次之，高中職以下 12 人占 13.95%再次之；男性員工 69 人學歷，以碩士 33 人占 47.82%最高，大學 29 人占 42.03%次之，高中職以下 4 人占 5.80%再次之。就各學歷性別比來看，碩士學歷女性比率為 21.43%為最低，以專科(二專及五專)及高中職以下學歷女性比率皆高於 75%以上，顯示本局女性學歷普遍比男性低。

表四 本局員工性別概況-按學歷分

單位：人

學歷 年度	103年			104年			105年			106年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
合計	152	72	80	159	75	84	162	74	88	155	69	86
碩士以上	46	35	11	48	38	10	49	39	10	42	33	9
大學(含四技及二技)	68	28	40	73	29	44	77	27	50	79	29	50
專科(二專及五專)	23	6	17	21	5	16	21	5	16	18	3	15
高中職以下	15	3	12	17	3	14	15	3	12	16	4	12

資料來源：本局人事室



圖二 106 年本局員工性別概況-按學歷分

五、年齡性別統計

本局 106 年員工年齡以 40-49 歲 52 人占 33.55% 最多，30-39 歲 51 人占 32.90% 次之。女性員工中以 30-39 歲及 40-49 歲皆為 28 人各占女性員工比例 32.56% 最高。

106 年底各年齡區間女性比重以 60 歲以上女性比率 66.67% 最高，50-59 歲女性比率 53.33% 最低，各年齡區間女性比例率皆超過 50%，

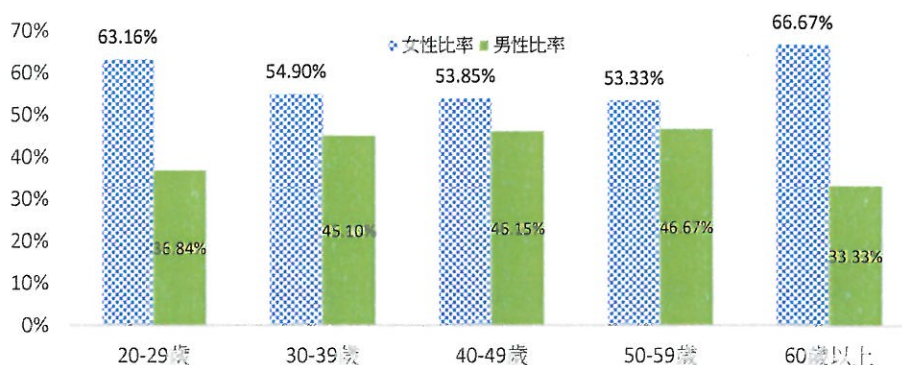
顯示本局女性各年齡區間性別比重皆高於男性。

另就本局女性員工 106 年學歷及年齡來看，碩士學歷 9 人，其中 30-39 歲 4 人比例最高；大學(含四技及二技)50 人，為女性學歷中人數最多，其中 30-39 歲 21 人比例最高；高中職以下 12 人是各學歷中人數最低，其中 50-58 歲 7 人比例最高。本局女性學歷以大學(含四技及二技)為主，年齡層大多為 30-39 歲。

表五 本局員工性別概況表-按年齡分

年度 單位	103			104			105			106		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
合計	152	72	80	159	75	84	162	74	88	155	69	86
20-29歲	28	9	19	25	8	17	23	8	15	19	7	12
30-39歲	48	25	23	46	23	23	50	23	27	51	23	28
40-49歲	49	22	27	54	26	28	57	27	30	52	24	28
50-59歲	27	16	11	30	16	14	30	15	15	30	14	16
60歲以上	-	-	-	4	2	2	2	1	1	3	1	2

資料來源：本局人事室



圖三 106 年本局員工性別概況-按各年齡分

肆、結論與建議

性別平等及人權保障是普世價值，也是一種基礎價值觀念，對政府部門而言是一大課題，尤其是性別意識培力部份，必須藉由機關首

長對性別平等有正確的觀念和認識，才能帶動各階層以性別平等意識與觀念，落實所有政策、方案規劃。當政府的各項政策規劃均能融入性別平等意識與觀念後，整個大環境的性別平等意識，才可能逐步建立，並成為人民的基礎價值觀念，達到真正平等。

針對本局性別政策推動分析後續建議如次：

一、陞遷考核相關性別友善措施

依據本局 103 年至 106 年統計資料，女性科(股)長以上人員比重均低於男性，差距倍數達 4.2 倍，為提升性別平等，營造性別友善職場，確保婦女參與公務行政及決策領導之平等機會，縮短兩性主管比例上的差距，以平衡各級主管職務人員進用之性別比例，建議本局於內部陞遷考核時實施相關性別友善措施如下：

(一)本局各單位辦理各級主管職務異動時，應以局內現有職員單一性別占機關人數比例為平衡目標，並積極拔擢女性進入領導階層，凡於辦理主管職務陞遷、調動或遴補時，在候選人員資歷相當情形下，適時提供首長了解機關內各職務性別比例現況，並依公務人員陞遷法相關規定，辦理優先陞遷。

(二)辦理簡任職務任免遷調案時，提供機關內相關職務目前進用之男性、女性人數供首長評分參考，並建請首長優先晉升少數性別(女性或男性)。

(三)積極拔擢女性人員進入領導階層，於科(股)長以上各級主管職務出缺，以其平時工作表現績優，具有特殊貢獻，或參加相當培育訓練者，本功績原則評審，優先拔擢陞遷，如在候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，建議優先晉升表現優異且具發展潛能之女性人員，以提高女性擔

任主管之機會。

- (四)辦理職務調動作業，於符合公務人員陞遷法規定前提下，適時提供女性人員離家工作且其家中有學齡前幼兒之情形予首長，作為職務調動參考。

二、促進女性學習

- (一)依據本局 106 年學歷來看，女性學歷以專科(二專及五專)女性比率 83.33%最高，碩士女性比率為 21.43%為最低；其中專科(二專及五專)及高中職以下之女性比率皆高於 75%以上。顯示本局女性學歷普遍比男性低，政策上可以多多鼓勵女性於公餘時間或利用部分辦公時段進修，以縮短男女性別在學歷占比上的差異。

- (二)又以本局具性別落差較大之專業領域職務(如工業區科、能源科等)，女性職員占比均未達 50%以上，建議應適時培植女性人員參加相關專業訓練及取得資格(如工程、電力等)，以平衡各領域職務之性別比例。

三、未來性別主流化的執行方式宜強化業務面向

本局及所屬市場處過去在推動性別主流化的執行方式，多以人事部門為主責單位，重點放在性別機制與性別意識培力兩項工作上，偏向內部的改造工程。對於與人民生活息息相關的業務面向工作，著墨較少。未來在政策推動上若能從包括「性別統計」、「性別分析」、「性別預算」、「性別影響評估」等不同面向，由業務單位藉由針對按性別區隔並能顯現不同性別特殊狀況的統計資料進行分析，除可了解不同性別在不同境遇、活動之下，所遭

遇的問題與衝擊，進一步針對這些問題與衝擊進行符合性別公平、社會正義的資源分配，搭配性別意識的提升及性別機制的建立，來進行性別主流化的推動，最後再針對性別統計與分析的工作上多下點功夫，必可以找到無限想像空間及獲得更多的創新來源。

