

臺南市政府經濟發展局性別平等工作小組 107 年第 2 次會議紀錄

壹、時間：107 年 12 月 7 日(星期五)上午 10 時 30 分

貳、地點：本局會議室

參、主席：徐代理召集人國清(蕭召集人富仁另有要公) 記錄：羅明玲

肆、人事室報告：

行政院性別平等處業於本年 8 月 23 日下午至本市進行 107 年度性別平等實地訪評(考核 105-106 年成果)完竣，有關各委員建議事項(詳 P6 - P10)，可供本局參考及注意事項摘陳如下：

一、性別統計分析部分：目前新增的性別統計分析多數僅有數字呈現，亦即只有性別統計及統計的「描述」，建議應再深入分析數字變化代表的意義，進而可與 CEDAW 第 4 條暫行特別措施連結，方可加速實質平等之達成。

二、性別影響評估部分：性別影響評估辦理案件數量非常多，但辦理品質尚待加強，此部分可能是教育訓練不足，期許未來能透過相關課程加強。

三、教育訓練部分：

(一)CEDAW 教育訓練內涵除了 CEDAW 條文概念介紹，建議可深入至辨識直接歧視、間接歧視及推動暫行特別措施等內容。

(二)受訓資料中，參加線上學習部分是男性多於女性，建議男性應多參與實體課程。

四、其他：經濟發展局辦理「老闆娘學院計畫」立意良好，惟建議以更合適的名詞，例如「女性老闆」、「女性企業家」取代「老闆娘」。

伍、討論事項：

案由：本局 107 年第 1 次性別平等工作小組會議決議事項辦理情形案，請審議。

說明：

一、臺南市政府 107 年 8 月 9 日府性平字第 1070894960 號函修訂「105-108

年臺南市政府推動各機關性別主流化實施計畫」略以，臺南市政府所屬機關及學校應成立性別平等工作小組，每年需召開 2 次定期會議，年度成果報告應提報至市府婦女權益促進委員會備查，並將成果公告於市府性別主流化專區網站。

二、本局 107 年第 1 次性別平等工作小組會議前於 6 月 1 日下午召開完竣，依提案單位及案由共決議 9 項目，各項目辦理情形如下：

提案單位	案由	決議	辦理情形
人事室	第一案：強化同仁性別主流化觀念，提升性別意識培力。	一、本局及所屬市場處公務員本年均應完成至少 2 小時性別主流化數位課程 。	一、至 107 年 11 月 30 日止，本局職員 141 人(公務人員 75 人，約聘僱 66 人)，完成 2 小時性別主流化數位課程人數為 141 人，完訓率 100% 。 二、本局所屬市場處職員共 72 人(公務人員 64 人，約僱 8 人)，完成 2 小時性別主流化數位課程人數為 72 人，完訓率 100% 。
		二、本局及所屬市場處一般公務員(含聘僱人員)及高階公務人員(薦任主管以上人員)本年度參加 3 小時 CEDAW 實體課程 (「一般公務人員班」及「高階公務人員班」)比例應分別達 40%，請各科室及市場處配合辦理並請配合調訓。	一、本年度本局及所屬市場處自行辦理 3 場次 CEDAW 實體課程 (3/16、3/23、4/13)；本局與民治五局共合辦 3 場次 (3/7、4/26、5/28)。每場次皆按人員(一般公務人員班及高階公務人員班)設計不同課程。 二、本局公務員 3 小時 CEDAW 實體課程參訓率分述如下： (一) 主管 ：14/22= 63.64% (女性

			<p>佔 28.6%；男性佔 71.4%)</p> <p>(二)<u>一般人員</u>： 65/119=<u>54.62%</u>(女性佔 52.3%；男性佔 47.7%)</p> <p>三、市場處公務員 3 小時 CEDAW 實體課程參訓率分述如下： (一)<u>主管</u>:10/10=<u>100%</u>(女性佔 50%；男性佔 50%) (二)<u>一般人員</u>： 49/62=<u>79.03%</u>(女性佔 44.9%；男性佔 55.1%)</p>
秘書室	<p>第二案：訂定「落實性別影響評估」及「性別平等相關法規推動、落實與檢視修正」目標案。</p>	<p>一、請投資商務科就「創新學院活動案」於 107 年 9 月底前完成性別影響評估。</p>	<p>投資商務科已依限提交「創新學院活動案」之性別影響評估檢視表。(P11-P16)</p>
		<p>二、請商業科就「臺南商圈暨特色店家英語標章認證輔導委託服務案」於 107 年 9 月底前完成性別影響評估。</p>	<p>本案商業科刻正撰寫性別影響評估檢視表，預於 107 年 12 月底前完成。</p>
		<p>三、請各單位依林委員幼雀意見，應依臺南市政府規定，新興中長程個案計畫全程所需經費總額為新台幣 5,000 萬元以上者或提送臺南市政府法規審查小組之自治條例草案或須由直轄市政府一層決行之計畫，均應辦理性別影響評估，請市場處參考上</p>	<p>本局業以 107 年 6 月 5 日南市經人字第 1070630282 號函請各單位及市場處依委員意見辦理。</p>

		開規定辦理。	
		四、各單位於辦理各項業務如有性別平等或性騷擾相關爭議，請依陳委員雅芬建議洽請勞工局及社會局協助。	本局業以 107 年 6 月 5 日南市經人字第 1070630282 號函請各單位及市場處依委員意見辦理
會計室	第三案：檢視「性別預算」及「性別統計與性別分析」相關資料。	107 年性別統計與性別分析之預定年度目標為 3 件，請人事室、工商行政科及市場處分就業管項目自行擇訂主題撰寫一篇性別統計與性別分析，請各撰寫單位務必於 107 年 8 月底前完成撰寫。	一、人事室已依限提交「106 年度臺南市政府經濟發展局性別政策推動分析」。(P17-P30) 二、工商行政科已依限提交「臺南市 104-106 年度商業登記性別分析」(P31 - P41) 三、市場處已依限提交「106 年度臺南市市場處職員性別統計與分析」(P42-P51)
臨時動議	性別平等辦公室提	一、請各局處辦理性平相關活動應將性別平等辦公室列為指導單位，促使活動擴大至各局處一、二級單位共同參與，以加乘活動之效益。	本局業以 107 年 6 月 5 日南市經人字第 1070630282 號函請各科室及市場處依委員意見辦理
	性別平等辦公室提	二、各機關於撰寫性別統計與性別分析時，可參考本府主計處網站相關統計年報資料，加以運用分析並提出政策建議。	本局業以 107 年 6 月 5 日南市經人字第 1070630282 號函請各科室依委員意見辦理

決議：

- 一、 各案辦理情形洽悉。
- 二、 行政院性別平等處於本年 8 月 23 日下午至本市進行 107 年度性別平等實地訪評各委員建議事項，請各科室及市場處參酌委員建議事項辦理。
- 三、 請商業科就「臺南商圈暨特色店家英語標章認證輔導委託服務案」於 107 年 12 月底前完成性別影響評估。
- 四、 請工商行政科依林委員香瑩所提建議，修正「臺南市 104-106 年度商業登記性別分析」案。另爾後各科室完成性別統計與性別分析報告後，請先加會會計室，並於簽奉核可後將報告掛載於本局網頁性別平等主流化專區。
- 五、 有關林委員幼雀希望本局提供 106 年度性別預算編列人身安全計畫項目內容部分，請人事室於會後協助提供委員參考。

陸：臨時動議：有關陳委員雅芬建議除運用數位課程強化同仁性別主流化觀念外，各單位未來於科(室)務會議時可融入性別平等相關議題宣導資料，以提升同仁性別意識，請各科室及市場處參採委員意見辦理。

柒：散會時間：107 年 12 月 7 日上午 11 時 20 分

**107 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府
推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫
臺南市政府實地訪評會議記錄**

壹、 時間：107 年 8 月 23 日（四）下午 1 時 30 分至 17 時 30 分

貳、 地點：臺南市政府永華市政中心 6 樓簡報室及國際走廊

參、 主持人：臺南市政府張副市長紹源（開場致詞）

臺南市政府副市長宮落（綜合座談）

訂定，具制度化與結構化推動性別主流化，並於本(107)年成立性別平等辦公室，相信未來兩年在性別平等辦公室帶領下，貴府性別平等能更有不一樣的面貌，待會請各委員依項目評核，再請各位夥伴進行指教，謝謝。

柒、綜合座談：

- (二) 目前新增的性別統計分析多數僅有數字呈現，亦即只有性別統計及統計的「描述」，建議應再深入分析數字變化的代表的意義，進而可與 CEDAW 第 4 條暫行特別措施連結，方可加速實質平等之達成。
- (三) 建議參考中央版本的性別影響評估檢視表，以之為基礎，再微調、修正、發展成具有臺南市地方特色的檢視表，並精進評估流程。
- (四) 本次訪評「性別平等教育法」，相關資料著墨較少，希望

- (四) 社會局辦理「女性照顧者特展」可以讓大家看見女性照顧者的辛勞，十分良好；惟在「照顧者培力」方面，建議應不侷限在女性，而是鼓勵更多男性一同參加。
- (五) 勞工局辦理之「溫心」職場徵選活動」評核項目已包含「彈性工作時間及地點」這個指標非常好，應持續推動。雖從訪談中得知目前公司職場上成效仍有待進步，但彈性工時之概念有助於友善家庭工作運作，建議政府應多加鼓勵企業實行。

四、趙委員惠文（專責人力之訪談）：

- (一) 今日訪談 8 位同仁中，承辦性平業務之同仁普遍年資都較短，半數同仁年資不到一年，僅有 2 位以上有 3 年以上年資，由此可見人員高流動率，將造成性平業務推動之斷層。
- (二) 目前市府跨局處合作計畫是婦女福利與權益施政計畫，惟該計畫偏向婦女福利部份，建議應有一個全面性的性別平等政策計畫來推動更多的性別友善措施。
- (三) 「105-108 年臺南市政府推動各機關性別主流化實施計畫」內容很完整但看不出臺南特色，建議納入地方特色，例如文化古都、各局處業務及各區產業等，因地制宜地推廣各項性平相關措施。
- (四) 性別影響評估辦理案件數量非常多，但辦理品質部分尚待加強，此部分可能是教育訓練不足，期許未來能透過相關課程來加強。
- (五) 現行 CEDAW 教育訓練及成效，偏重於性別主流化、性別意識培力等部分，建議加入間接歧視、直接歧視及暫行特別措施之內容以豐富課程品質。
- (六) 貴府性別平等專區網站目前仍以六大工具為主，其創意性及豐富度尚待加強，建議可參考性別平等會的相關網站，例如性別視聽分享站、文獻資源網等來精進，讓市民也可看見市府推動性平的成果。

五、吳處長秀貞：

二年前訪評委員的建議、主席的承諾，我們在二年後的今天都看到有很多成果，期待未來在市府性別平等辦公室以及各機關性別平等工作小組等機制的運作下，可以將性平更深入融入各局處業務領域之中。最後感謝吳副市長、沈處長、陳執行

臺南市政府性別影響評估檢視表

壹、計畫名稱	創新學院活動(中高階經理人創新學院推動計畫)	<input type="checkbox"/> 府一層決行計畫
		<input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行計畫
貳、主辦機關	臺南市政府經濟發展局	
參、計畫內容涉及領域	勾選(可複選)	
3-1 政治、社會、國際參與領域		
3-2 勞動、經濟領域	✓	

(請簡要說明計畫所擬訂之目標內容，其中涉及性別議題部分，即所謂性別目標)

一、計畫目標

本計畫以設籍於大臺南地區之公司行號企業主及中高階主管人員為主要邀請對象。特別量身打造「企業領袖專班」，以系列亮點式優質課程營造大臺南產業交流互動平台。藉由知名企業家或教授專業分享，引領南部企業擘畫未來；並透過活動辦理，有效鏈結南部企業經營主管

陸、受益對象(任一指標評定「是」者，請繼續填列「柒、評估內容」；如所有指標皆評定為「否」者，則免填「柒、評估內容」，逕填寫「捌、程序參與」及「玖、評估結果」)

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因 (請說明評定為「是」或「否」之原因)	備註
	是	否		
6-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		✓	本計畫活動以共同促進兩性在企業競爭力的提升為主軸，無針對特定性別之受益者。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
6-2 受益對象在區			本計畫活動並未涉及性別倫理，且該計畫	如受益對象除上述以外

7-3 宣導方式顧及不同性別、性傾向或性別認同者需求，避免歧視及協助弱勢性別獲取資訊	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>本計畫歡迎各企業專業經理人參與，尚無區分性別的限制，但尚無針對宣導方式考量不同性別的差異。</p>	<p>如宣導時間、文字或方式等已考量不同性別、性傾向或性別認同者資訊獲取能力與使用習慣之差異，請評定為「是」。</p>
7-4 搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>本計畫設置地點有規劃不同性別的廁所標示與設備，針對不同性別提供友善措施的服務。</p>	<p>如有搭配其他性別友善措施或方案者，請評定為「是」。</p>

評估指標	評定結果 (請勾選)	評定原因 (請說明評定為「是」、「否」或「無涉及」之原因)	備註
7-7 符合相關條約、 協定之規定或 國際性別/婦女 議題之發展趨 勢	✓	本計畫無對於性別之歧視，歡迎各中高階經理人有興趣者報名活動，符合國際性別議題之發展趨勢。	如符合世界人權公約、 消除對婦女一切歧視公 約、APEC、OECD 或 UN 等國際組織相關性別核 心議題者，請評定為 「是」；相關資料可至行 政院婦權會網站參閱 (http://cwrp.moi.gov.tw/index.asp)

評估指標	評定結果 (請勾選)	評定原因 (請說明評定為「是」、「否」或「無 涉及」之原因)	備註				
7-12 公共建設(含軟硬體)之空間友善性：兼顧不同性別、性傾向或性傾向者對於空間使用的特殊需求與感受	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>本計畫活動空間有規畫不同性別的廁所及孕婦專用之哺乳室，以兼顧不同性別對於空間使用的特殊需求。</p>	<p>如空間規劃已考慮不同性別、性傾向或性別認同者特殊使用需求者，請評定為「是」。</p>				
捌、程序參與		<p>【本欄由程序參與之性別平等專家學者填寫】</p> <p>一、參與者：</p> <table border="1" data-bbox="630 2206 1380 2240"> <tr> <td>姓名</td> <td>邱美月</td> <td>服務單位</td> <td>台南市女性權益促進會</td> </tr> </table>		姓名	邱美月	服務單位	台南市女性權益促進會
姓名	邱美月	服務單位	台南市女性權益促進會				

統計應用分析報告

106 年度臺南市政府經濟發展局

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

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

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

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。

機關名稱	預算總額	性別預算總額	性別預算佔比	性別預算項目
...

2. 宣導成效：

表一 106 年度本局性平宣傳概況表

單位：人

宣導場次	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

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

年度	103	104	105	106
				單位：人

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	8	17	21	5	16	21	5	16	18	3	15

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。

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

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

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。

臺南市 104-106 年度商業登記性別分析

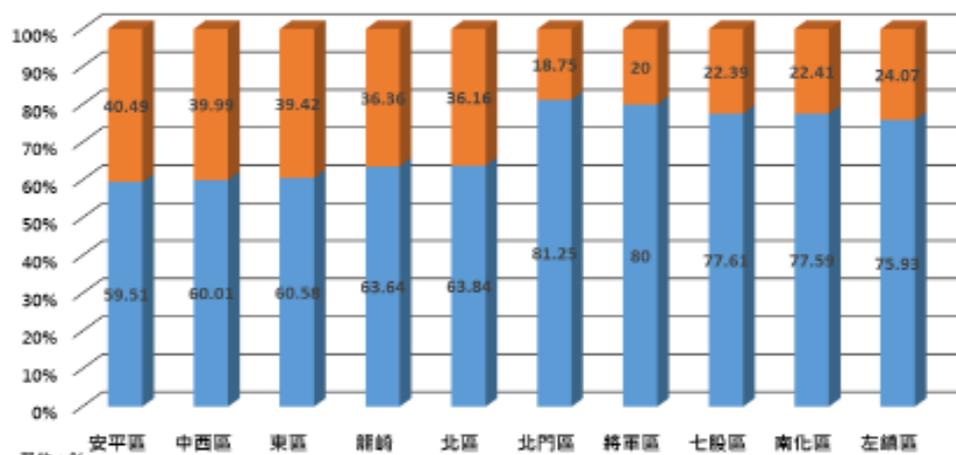
經發局工商行政科

一、行政區別之男女負責人比例及家數

(一)104 年度

104 年度商業登記家數行政區中從男女性負責人比例來看，女性負責人所佔比例前五名行政區域，依次排序為安平區佔 40.5%、中西區佔 39.95%、東區佔 39.43%、北區佔 35.62%及新營區佔 35.52%；男

男性負責人所佔家數前五名行政區域，分別為永康區佔 4,935 家、安南區佔 4,186 家、東區佔 4,153 家、中西區佔 3,703 家、北區佔 3,137 家。

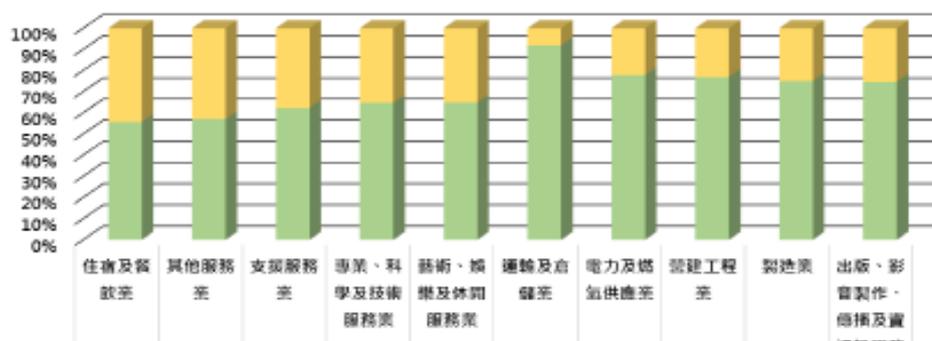


(三)106 年度

106 年度商業登記家數行政區別中從男女性負責人比例來看，女性負責人所佔比例前五名行政區域，依次排序為安平區佔 41.03%、中西區佔 40.05%、東區佔 39.56%、北區佔 36.8%、新營區佔 36.52%；

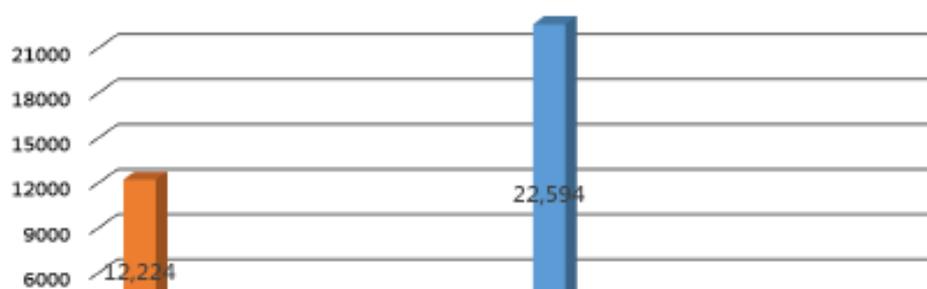
家、安南區佔 4,379 家、東區佔 4,272 家、中西區佔 3,731 家、北區
佔 3,162 家。





105 年度臺南市商業登記家數行業別中以男女性負責人比例來看，女性負責人所佔比例前五名行業，依次排序為住宿及餐飲業佔 43.47%，其他服務業佔 42.96%、不動產業佔 41.78%、支援服務業佔 38.10%、專業、科學及技術服務業佔 35.76%；男性負責人所佔比例前五名行

批發及零售業佔 22,594 家、營建工程業佔 4,187 家、住宿及餐飲業佔 3,436 家、製造業佔 3,121 家、其他服務業佔 2,438 家。





臺南市商業登記家數 104 年度至 106 年度男女性負責人，其各年度數量及比例分別為 104 年度女性佔 34.4%(20,807 家)、男性佔 65.6%(39,679 家)，105 年度女性佔 34.59%(21,314 家)、男性佔 65.41%(40,309 家)，106 年度女性佔 34.91%(21,949 家)、男性佔 65.09%(409,925 家)。

家)。

(二)從商業登記家數行業別以比例來看，104 年度至 106 年度女性負責人皆以住宿及餐飲業所佔比例最高(44.3%、43.47%、43.63%)，女性負責人則皆以運輸及倉儲業所佔比例最高(91.84%、91.36%、

106 年度臺南市市場處職員

性別統計與分析

臺南市市場處

107 年 8 月

目錄

壹、前言.....	1
-----------	---

貳、本處職員性別統計情形.....	1
一、職員性別比.....	1
二、主管性別比.....	2
三、各單位性別統計.....	3
四、官等別性別統計.....	4
五、教育統計性別統計.....	5
六、年齡性別統計.....	6
參、結論.....	8

壹、前言

本文所稱「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。本文將以 104 年至 106 年性別統計資料為基礎，以性別區隔建置的統計指標，從人數、主管職務、職務性質、官等、教育程度、年齡等面向探討，是否存在性別差異及相關因應措施。

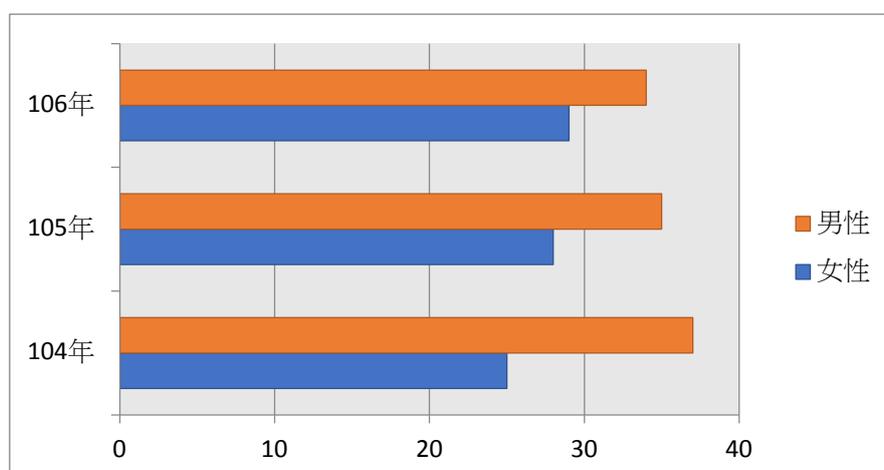
本分析主要目的為瞭解本處性別政策推動過程中，本處員工性別比率的變化，期以提供適當之性平推動政策之建議。

貳、本處職員之性別統計情形

一、職員性別比

106 年底職員總人數計 63 人，其中女性 29 人占 46.03%、男性 34 人占 53.97%。溯至 105 年底職員總人數計 63 人，其中女性 28 人占 44.44%、男性 35 人占 55.56%，104 年底職員總人數計 62 人，其中女性 25 人占 40.32%、男性 37 人占 59.68%。

以時間軸來看，104-106 年本處職員女性約佔 43.62%、男性約佔 56.38%，女性職員數雖較男性職員數為少，惟比例已有逐年提升之現象，從 104 年 40.32% 上升至 106 年 46.03%，增加 5.71%。



圖一 104 年至 106 年臺南市市場處職員性別比例概況

二、主管性別比

以主管職務分析，106 年底科長以上人員計 11 人，其中女性 5 人占 45.45%，占編制員額人數的 7.94%；男性 6 人占 54.55%，占編制員額人數的 9.52%。

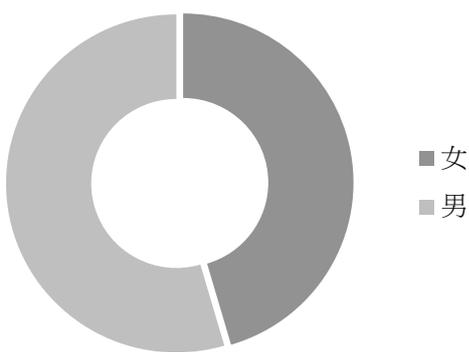
綜觀 104 年至 106 年資料，女性擔任科長以上人員所占比例由 104 年及 105 年的 36.36% 上升至 106 年的 45.45%，增加 9.09%，顯見兩性高職等比重，亦在成長中。

表一 本處職員職務別概況表

單位：人

年度	總計			編制員額					
	計	男	女	科長以上			非主管人員		
				計	男	女	計	男	女
104 年	62	37	25	11	7	4	51	30	21
105 年	63	35	28	11	7	4	52	28	24
106 年	63	34	29	11	6	5	52	28	24

資料來源：本處人事室



圖二 本處 106 年主管性別比



圖三 本處 106 年非主管性別比

三、各單位性別統計

106 年底本處女性職員計 29 人，其中經營二科 10 人占 34.48%最多，經營一科 8 人占 27.59%次之，秘書室 5 人占 17.24%再次之。

綜觀本處 104 年至 106 年各科室性別統計資料顯示，以業務屬性來看，業務單位除攤販科女性比率在 106 年達 60%外，其餘各業務單位女性比率均未達 50%。反觀幕僚單位則處本處及人事室女性比重均為 0%外，而秘書室、會計室、政風室女性比率均為 100%，位居第一。

表二 本處各科室性別概況表

單位：人

年度別 科室別	104			105			106		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
合計	62	37	25	63	35	28	63	34	29
本處	3	3	0	3	3	0	3	3	0
經營一科	21	13	8	20	12	8	20	12	8
經營二科	21	13	8	21	11	10	22	12	10
攤販科	5	3	2	6	4	2	5	2	3
工程科	5	4	1	5	4	1	5	4	1
秘書室	4	0	4	5	0	5	5	0	5
人事室	1	1	0	1	1	0	1	1	0
會計室	1	0	1	1	0	1	1	0	1
政風室	1	0	1	1	0	1	1	0	1

資料來源：本處人事室

四、官等別性別統計

本處 106 年底簡任男性職員 1 人、薦任男性職員計 25 人、女性職員計 22 人；委任男性職員計 8 人、女性職員計 7 人。105 年底簡任男性職員 1 人、薦任男性職員計 24 人、女性職員計 21 人；委任男性職員計 10 人、女性職員計 7 人。104 年底簡任男性職員 1 人、薦任男性職員計 25 人、女性職員計 17 人；委任男性職

員計 11 人、女性職員計 8 人。總體而言，106 年底男性各官等比率均高於女性，若依官等觀察，簡任維持男性 100%，顯示高階文官之女性比率低於男性；薦任男性比率為 53.19%，女性為 46.81%，女性比重仍低於男性 6.38%；委任男性比率為 53.33%，女性為 46.67%，女性比重雖低於 6.66%，惟從 104 年起女性所占比重已逐年微幅提升，此二類官等女性比率皆已逐漸有超越男性趨勢。

表三 本處性別概況表-按官等分

單位：人，%

年 底 別	總計			簡任			薦任			委任		
	人 數	男 性 比 率	女 性 比 率									
104	62	59.68	40.32	1	100	0	42	59.52	40.48	19	57.89	42.11
105	63	55.56	39.68	1	100	0	45	53.33	46.67	17	58.82	41.18
106	63	53.97	46.03	1	100	0	47	53.19	46.81	15	53.33	46.67

資料來源：本處人事室

五、教育程度性別統計

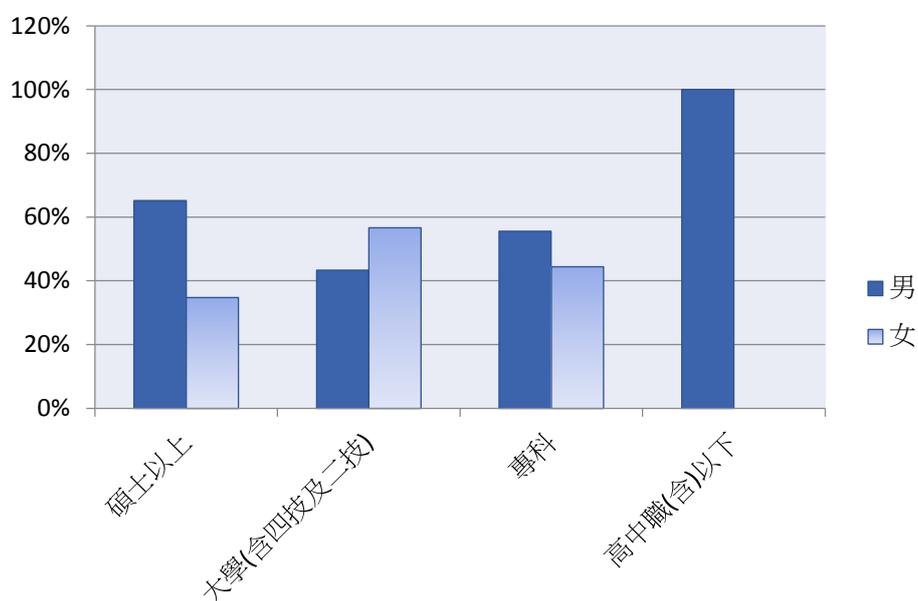
本處 106 年底女性職員 29 人中之學歷，大學 17 人占 58.62% 最高，碩士以上 8 人占 27.59% 次之，專科(二專及五專)4 人占 13.79% 再次之；男性職員 34 人中學歷，碩士以上 15 人占 44.12% 最高，大學 13 人占 38.24% 次之，專科(二專及五專)5 人占 14.71% 再次之，高中職 1 人占 2.94% 最低。就各學歷性別比重而言，高中職學歷男性比率 100% 為最高，碩士學歷男性比率為 65.22% 為其次，女性碩士學歷比率僅為 34.78%，大學及專科(二專及五專)男女比率皆高於 43% 以上，由碩士學歷兩性差異值達 30.44% 觀之，顯示本處男性學歷普遍比女性高。

表四 本處員工性別概況-按教育程度分

單位：人

學歷別	104 年			105 年			106 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
合計	62	37	25	63	35	28	63	34	29
碩士以上	24	16	8	23	15	8	23	15	8
大學(含四技及二技)	25	12	13	30	14	16	30	13	17
專科	12	8	4	9	5	4	9	5	4
高中職(含)以下	1	1	0	1	1	0	1	1	0

資料來源：本處人事室



圖四 106 年本處職員性別概況-按學歷分

六、年齡性別統計

以十年為一級距計算，本處 106 年職員 63 人中年齡以 30-39 歲 19 人占 30.16% 最多，50-59 歲 17 人占 26.98% 次之。其中女性職員中以 29 歲以下 9 人占女性職員（29 人）比例 31.03% 為最高，其次為 40-49 歲及 50-59 歲皆為 7 人各占女性職員比例 24.14%。男性以 30-39 歲 13 人占男性職員（34 人）比例 38.24% 最高，其次 50-59 歲 10 人占男性職員比例 29.41%，最低比例 2.94% 位於 60 歲以上。

106 年底各年齡區間女性比重以 29 歲以下女性比率 31.03%最高，30-59 歲年齡區間均未超過 25%；男性比重以 30-39 歲男性比率 38.23%最高，40 歲-59 歲區間分佈比率均未超 30%，顯示本處男女兩性職員年齡層偏向年輕化。

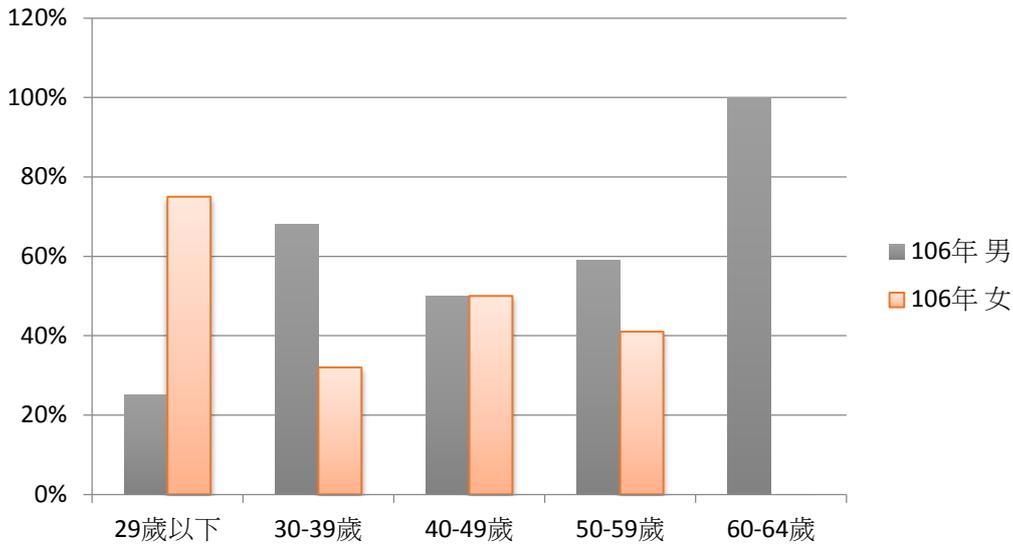
表五 本處員工性別概況-按年齡分

單位：人

年度別 學歷別	104 年			105 年			106 年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
合計	62	37	25	63	35	28	63	34	29
29 歲以下	10	4	6	10	3	7	12	3	9
30-39 歲	15	10	5	19	12	7	19	13	6
40-49 歲	21	10	11	15	7	8	14	7	7
50-59 歲	15	12	3	18	12	6	17	10	7
60 歲以上	1	1	0	1	1	0	1	1	0

資料來源：本處人事室

另就本處職員 106 年學歷及年齡來看，碩士以上學歷 23 人，分布於 30-39 歲 9 人比例最高（男性職員 7 人、女性職員 2 人）；大學(含四技及二技)30 人，亦分布於 30-39 歲 10 人比例最高（男性職員 6 人、女性職員 4 人），就此觀之，男女兩性比較結果，大學以上學歷年齡層仍以男性所占比重較高。



圖五 106 年本處職員性別概況-按各年齡分

參、結論

由上述各統計報表資料發現，本處職員仍以男性占多數，究其原因或許與本處職務屬性有相關聯性，數據資料分析呈現，業務單位男性職員比率確實較女性為高。整體而言，顯示女性比例尚有成長空間，然而除了考量女性比例，應更進一步地促進男性及女性在各職務上的實質平等。

性別平等對政府部門而言，必須藉由機關首長對性別平等有正確的認知，才能落實各階層性別平等意識。本處具性別落差較大之職務(如工程科、秘書室等)，男、女兩性職員占比均未達 50%以上，建議應適時於對外掄才時機，在不違反功績陞遷原則下，參酌性別比例分析，由機關首長考量優先進用具發展潛能之少數性別(女性或男性)，以促進性別平等。

