

統計應用分析報告

臺南市白河區公所近3年職務工作 內容暨性別分析

臺南市白河區公所

111年6月

摘要

現今職場上工作常見某類工作多為男性擔任居多、某類工作由女性擔任居多。長久下來容易造成社會對於某項工作的性別既定印象，導致職場歧視或騷擾等情事發生。時代演變至今，基於兩性平權及性別平等觀念已逐漸普及於社會中，追求的是適才適所，而非特定性別，亦成為機關(構)人力資源運用重要的指標。

本文將以臺南市白河區公所 108 年至 110 年之間，正式人員的異動數據及單位業務比對，期能彰顯業務與人員性別流動間的關聯程度，作為機關人力資源分配與工作效益雙贏之參考資料。

目錄

壹、前言.....	4
貳、本所 108~110 年職機關正式人員人數狀況.....	4
參、本所各年度正式人員異動比較.....	6
肆、本所業務單位業務職掌與編制人數.....	10
伍、各單位正式人員異動情形及簡析.....	11
陸、人數異動與業務影響簡析.....	15
柒、結論.....	16
捌、參考資料.....	16

壹、前言

政府機關本於為民服務、創造及維護公共利益為目的，設置各種職位來滿足、解決民眾所需、所盼、所爭。機關各項職務性質與要求不同，除考量同仁專業能力因素外，更須兼顧同仁對於職務工作的適應能力等面向，適度調整職務以利業務推展。在基層機關；例如各地的區公所，因為是第一線直接面對民眾，人員組成的流動統計與職務內容間亦有一定關聯，期待透過對本所 108 年至 110 年間各單位人員組成異動、工作內容的比對，能找出工作與性別的關聯，作為相關政策參據。

貳、本所 108~110 年職機關正式人員人數狀況

本所 108、109 及 110 年正式人員人數如表 1 及圖 1~3。

表 1:本所正式人員男女人數概況

年度	編制人數	總人數	男性	女性
108	56	53	25	28
109		51	25	26
110		52	28	24

圖 1:108 年本所正式人員男女比例

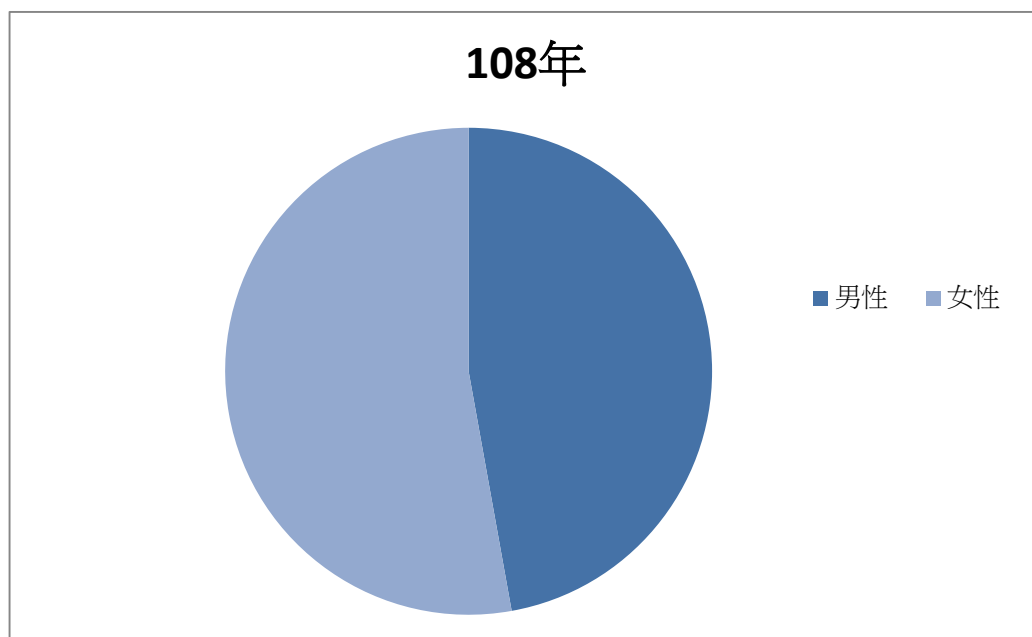


圖 2:109 年本所正式人員男女比例

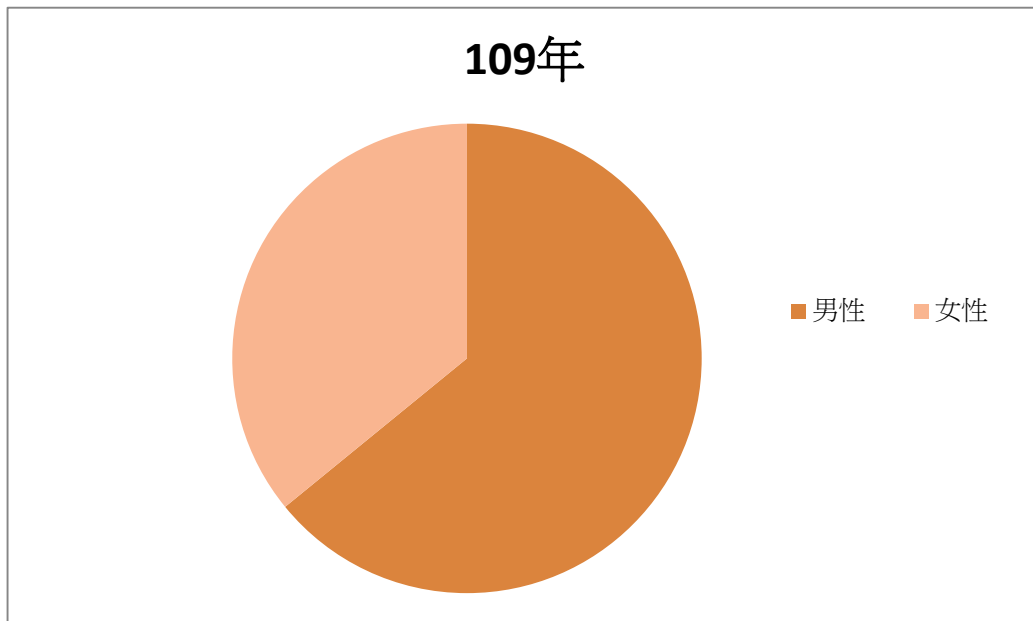
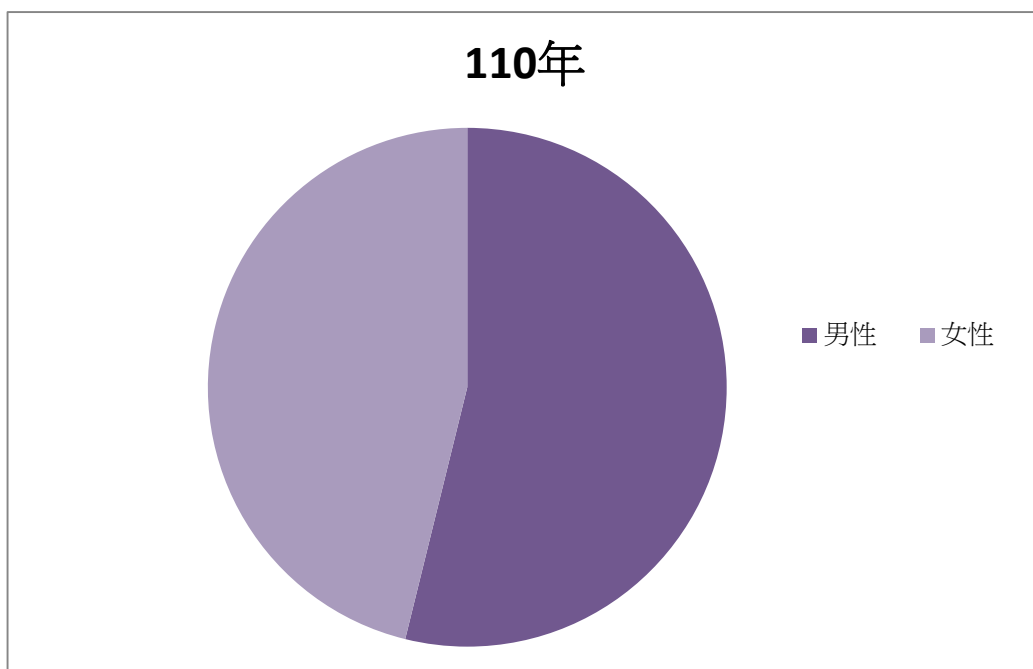
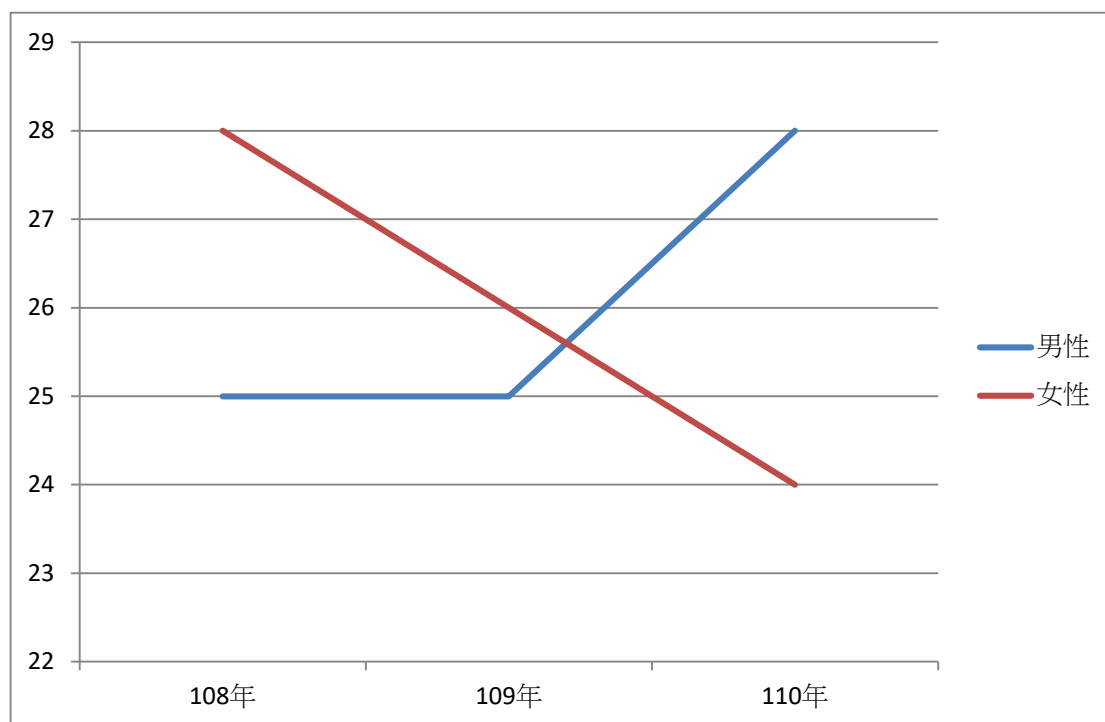


圖 3:110 年本所正式人員男女比例



本所正式人員總人數因人員流動而有增減的情形，108 年總人數 53 人、109 年機關總人數 51 人到 110 年機關總人數為 52 人，本所男女比例於 108 年間約為各佔半數比例、109 年間轉為男少於女、110 年間再轉為男多於女。男女比率變化比較如下圖 4:

圖 4: 本所正式人員男女人數走勢



由圖 4 可知，本所男女比例曲線於 109 及 110 年間年發生交叉點，由原本男女人數相近轉變為男多於女，而 108 年至 110 年期間本所女性同仁人數是呈現持續下滑的趨勢，而男性同仁人數呈現上升的趨勢。接下來將透過各年度人員異動數與各單位(民政及人文課、農業及建設課、社會課、行政課、人事室、會計室及政風室等)業務狀況繼續簡單分析如下文。

參、本所各年度正式人員異動比較

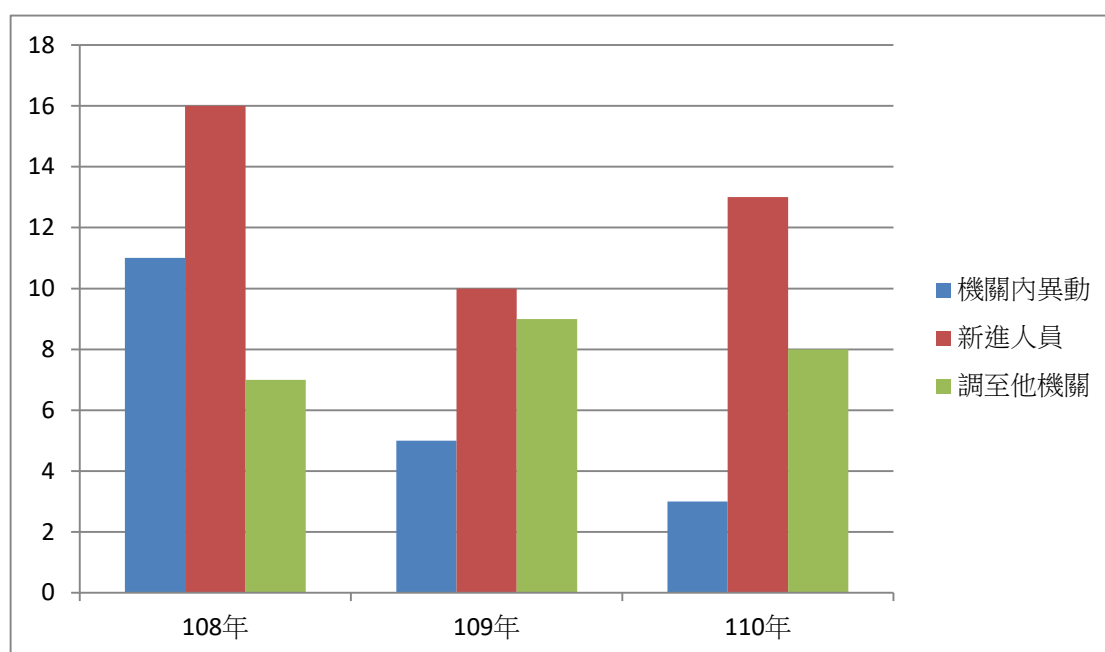
(一) 各年度正式人員流動數

本所 108 年度機關內正式人員異動共 11 人(調升 3 人、平調 5 人及降調 3 人)、新進人員共 16 人(考試分發 9 人、他機關調進 7 人)及調至他機關共 7 人(平調 5 人、降調 2 人)。

本所 109 年度機關內正式人員異動共 5 人(調升 2 人、平調 2 人及降調 1 人)、新進人員共 10 人(考試分發 8 人、他機關調進 2 人)及調至他機關共 9 人(調升 1 人、平調 6 人及降調 2 人)。

本所 110 年度機關內正式人員異動共 3 人(調升 1 人、平調 2 人)、新進人員共 13 人(考試分發 7 人、他機關調進 6 人)及調至他機關共 8 人(調升 1 人、平調 7 人)。

圖 5:本所正式人員流動數



由圖示可知，本所 108 年至 110 年間機關內人員異動數逐年降低；新進本所人數以 108 年最多、109 年最少；調離本機關人數以 109 年最多、108 年最少。

由圖表顯示可知，本所每年均有一定程度的人員進入及調離，而機關內的調動漸趨平緩，顯示機關人員外部流動性高，流動性高的原因可能與家庭因素、職期輪調、生涯規劃發展、獎懲結果及業務適應等因素相關。

(二) 各年度人員流動男女數

表 2: 各年度本所異動正式人員男女人數

年度	異動總人數	男性人數	女性人數
108	34	17	17
109	25	11	14
110	24	15	9

圖 6: 108 年異動男女比例

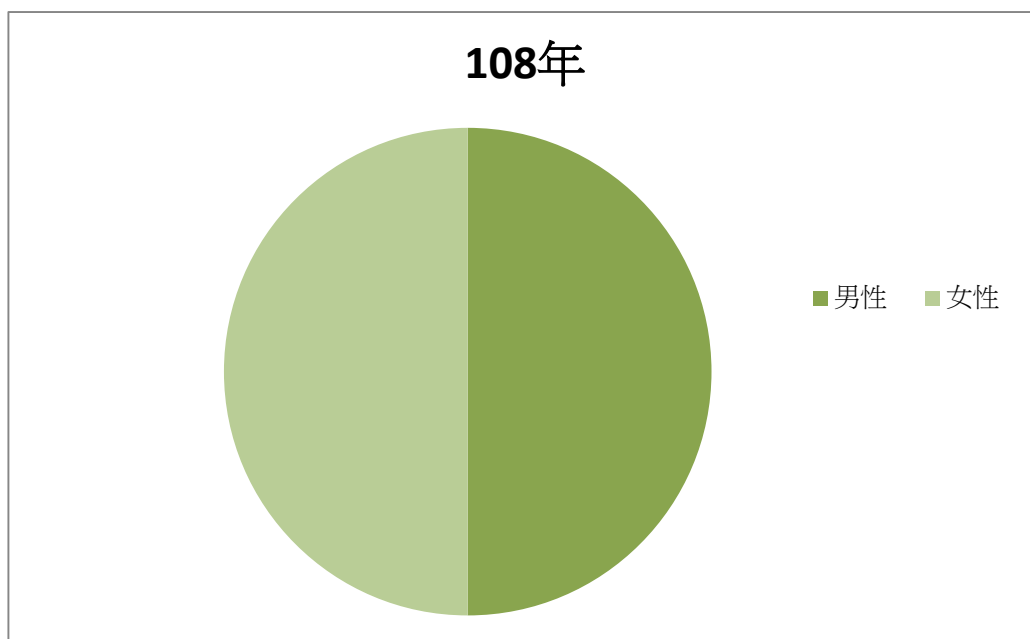


圖 7: 109 年異動男女比例

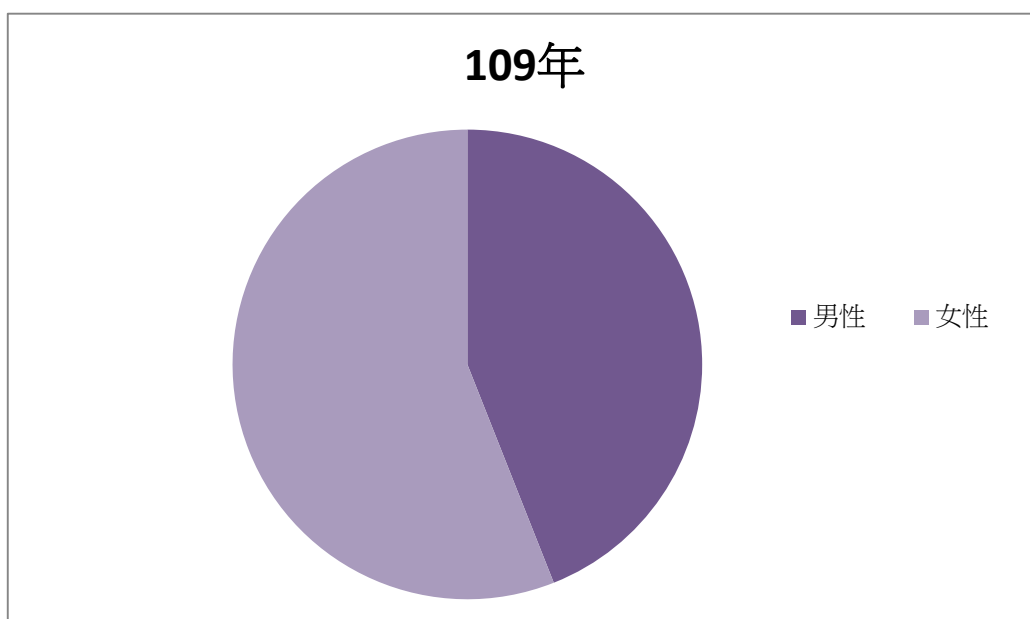


圖 8:110 年異動男女比例

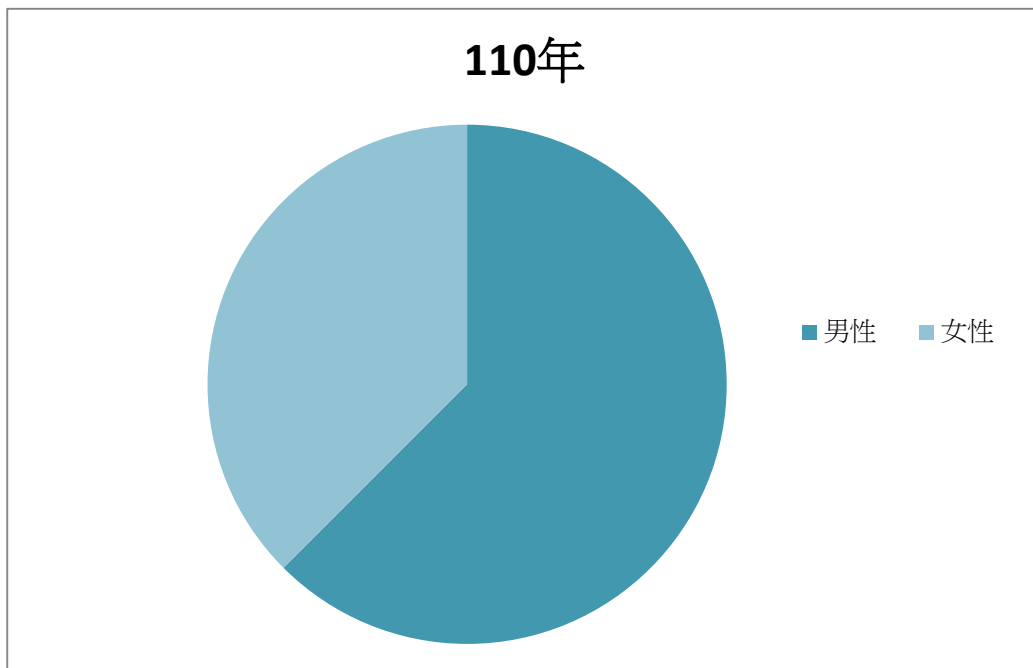
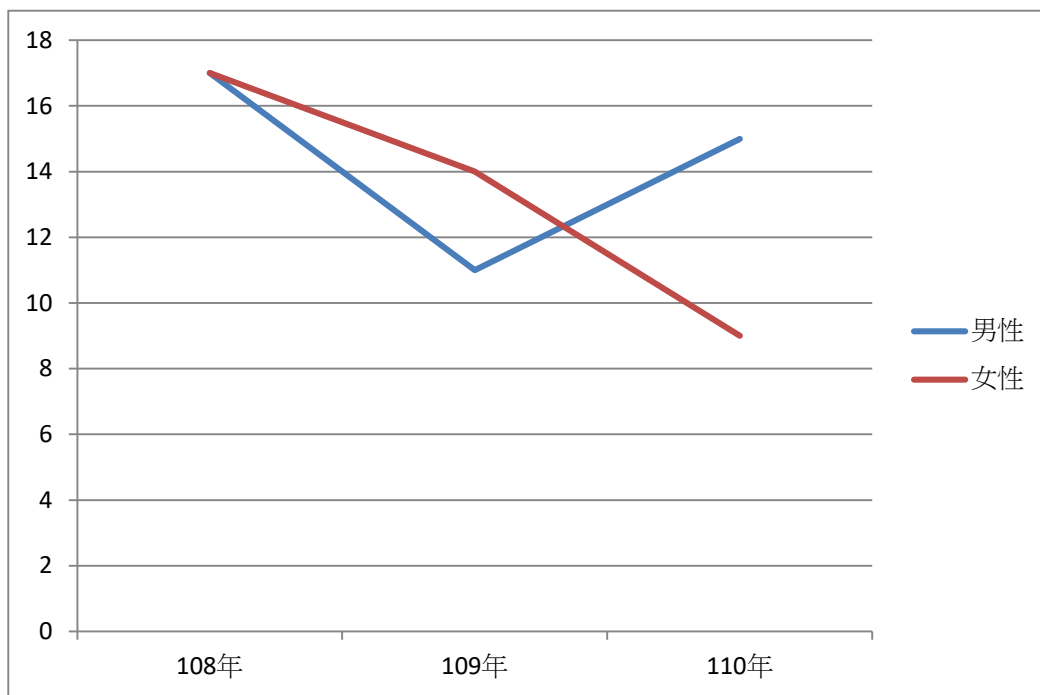


圖 9:異動男女人數趨勢



在本所各年度正式人員異動中，其中男性與女性異動比率 108 年為各佔半數，109 年為女性異動人數多於男性，110 年為男性異動人數多於女性，整體而言，本所人數 108 年至 110 年期間流動結果，機

關男性多於女性，男女差異人數增加。

肆、本所業務單位業務職掌與編制人數

課室名稱	業務職掌	編制人數
民政及人文課	掌理自治行政、選舉、里行政、原住民與客家事務行政、兵役行政、宗教禮俗、民防、災害防救、地政、環境衛生、殯葬管理、區民活動中心經營管理及其他有關民政事項。掌理人口政策宣導暨移民生活輔導、慶典活動、史蹟文獻、教育文化、國民體育、文化藝術、社區藝文、觀光宣導、圖書管理、文化館舍維護、社教終身學習及其他有關文化事項、調解行政、法制、國家賠償。	21
農業及建設課	掌理工業、商業、公用事業、公營事業、公平交易、消費者保護、度量衡業務、土木工程、道路養護、水利工程、公共設施、下水道工程、違章建築查報、小型排水設施、建築管理、公園及路燈管理、都市計畫、都市更新、非都市土地之規劃、交通管理及其他有關基層建設事項。掌理農林漁牧、農業推展、農藥管理、農情調查、動物防疫、動物保護、畜牧行政、生態保育、水土保持、農路改善、山坡地保育及其他有關農業事項。	12
社會課	掌理社會行政、社會救助、社會福利、社區發展、醫療補助、急難救助、中低收入戶家庭補	8

	助、全民健保、人民團體輔導、遊民收容輔導、社區關懷中心、公益慈善事業、老弱無後及災民收容安置、勞工行政、就業輔導及其他有關社政事項。	
行政課	掌理文書、事務管理、財產管理、工友及臨時人員管理、辦公廳舍、採購、出納、財稅、印信、檔案、研考發展、公共關係、資訊管理、行政革新、為民服務及不屬於其他課室事項。	7
人事室	人事業務	1
會計室	會計業務	2
政風室	政風業務	1
備註：區長 1 人、主秘 1 人、視導 1 人及秘書 1 人。		

伍、各單位正式人員異動情形及簡析

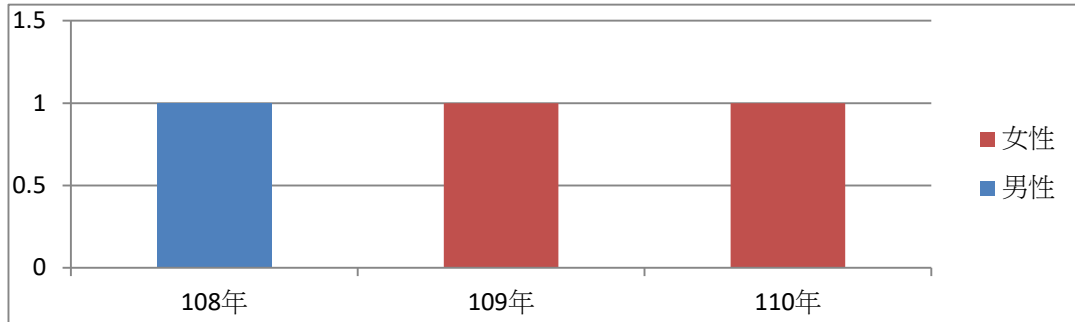
表 3: 各單位正式人員男女比例概況(秘書計入農建課)

年度	區長	主秘	視導	民人	農建	社會	行政	會計	人事	政風
108	男 1	男 0	男 1	男 10	男 7	男 0	男 2	男 1	男 0	男 0
	女 0	女 1	女 0	女 9	女 4	女 7	女 3	女 1	女 1	女 1
109	男 0	男 0	男 1	男 10	男 8	男 1	男 3	男 1	男 0	男 0
	女 1	女 1	女 0	女 10	女 3	女 7	女 3	女 0	女 1	女 1

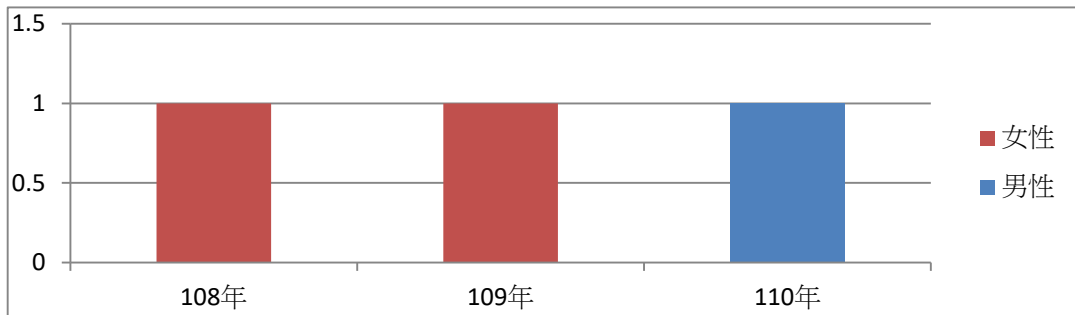
110	男 0	男 1	男 1	男 12	男 6	男 1	男 3	男 1	男 1	男 1
	女 1	女 0	女 0	女 10	女 4	女 7	女 3	女 1	女 0	女 0

圖十:各單位正式人員男女比例消長圖

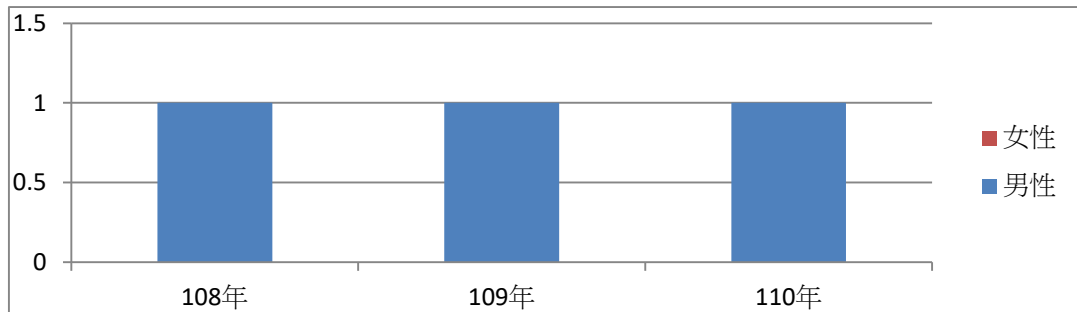
區長



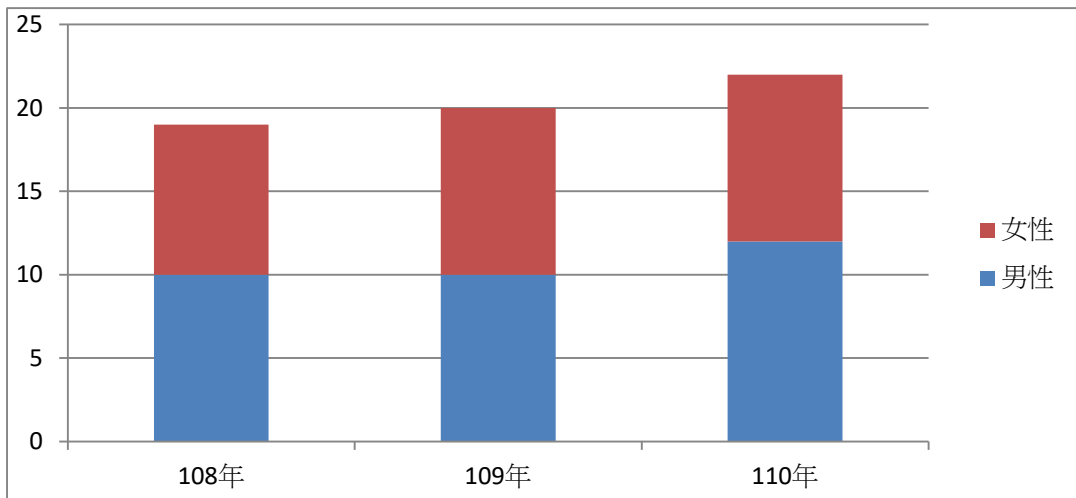
主任秘書



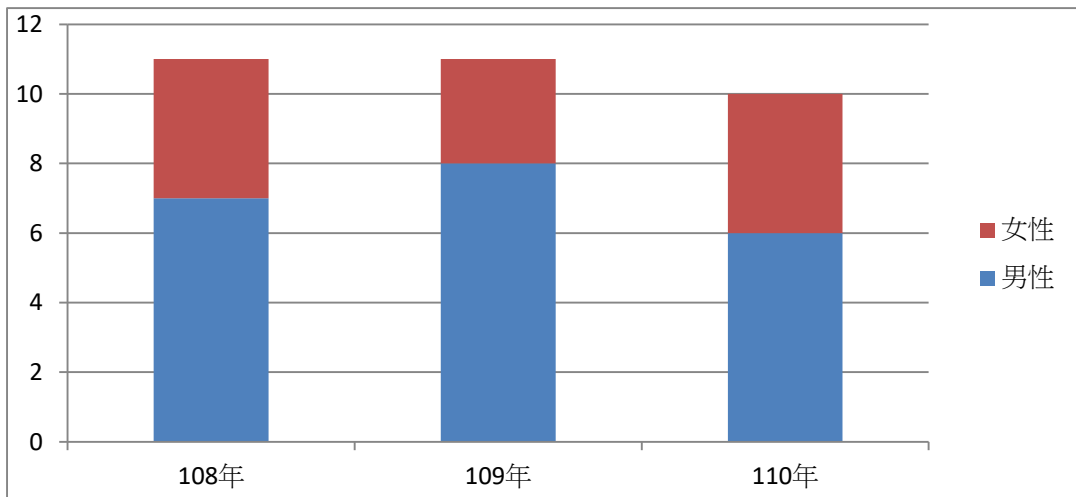
視導



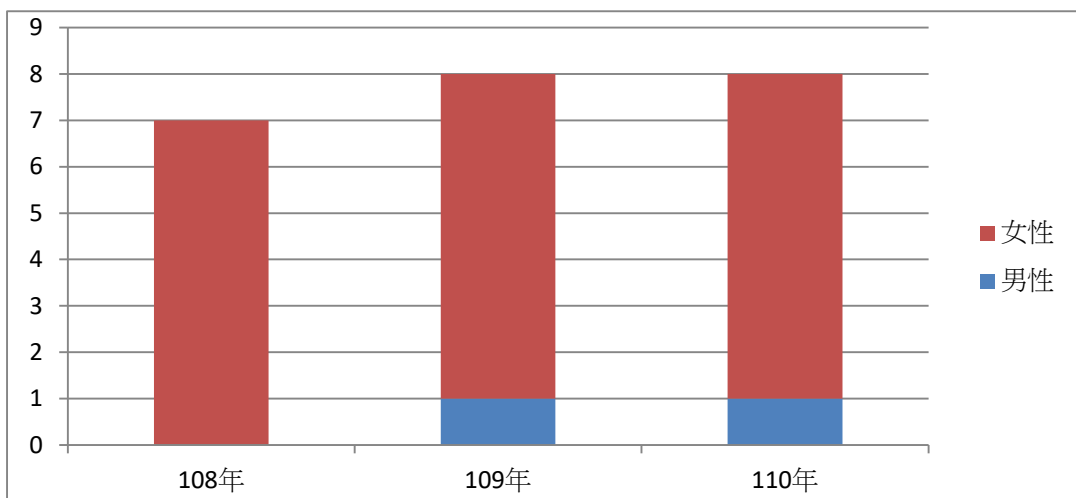
民政及人文課



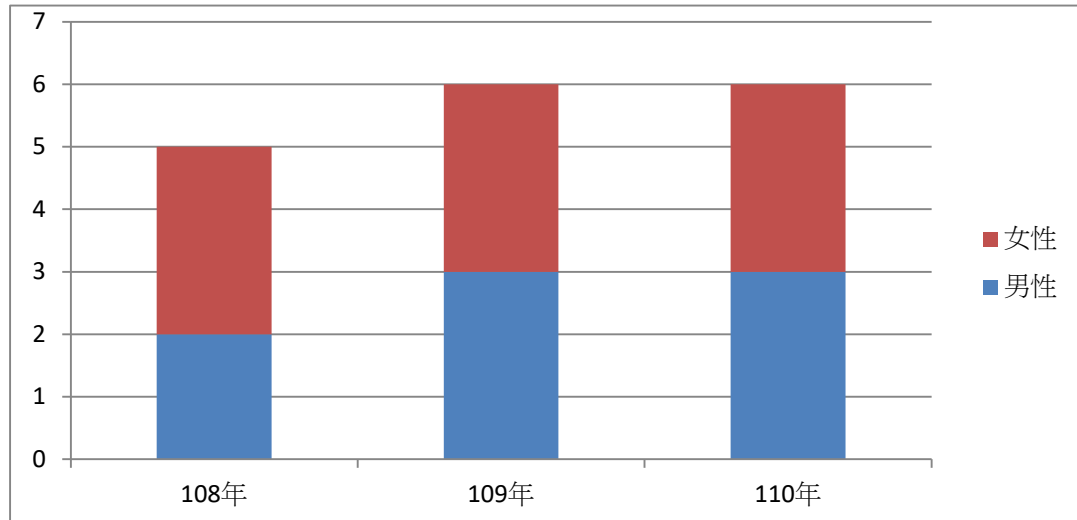
農業及建設課(含秘書)



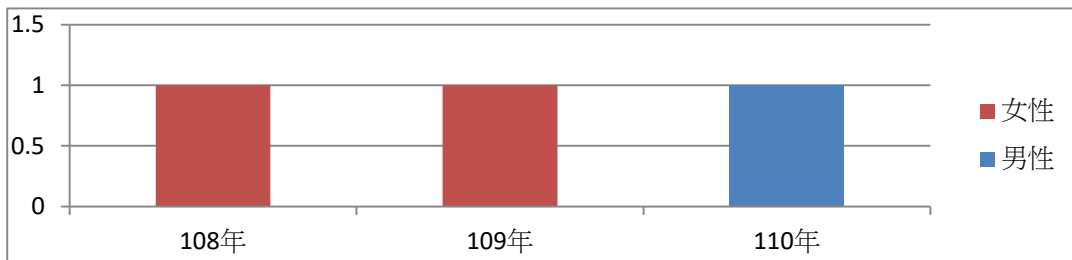
社會課



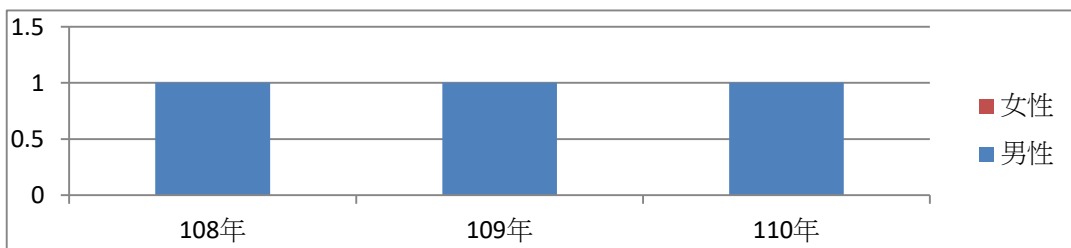
行政課



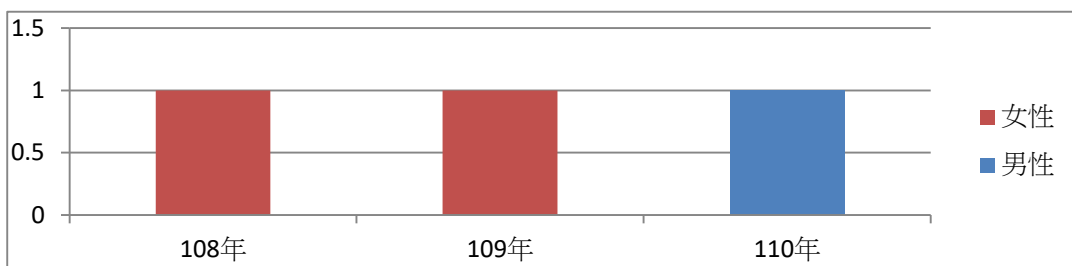
人事室



會計室



政風室



陸、人數異動與業務影響簡析

綜合以上各圖表內容比較後，我們可以發現 108-110 年間本所新進人員共 39 人，其中考試分發者達 24 人，此類人員通常進入機關後仍需一段時間瞭解熟悉業務內容及程序，並完成相關法定訓練後，工作表現方能逐漸穩定。實際執行業務需資深同仁協助教導，故落實業務交接及積極輔(指)導措施可讓新進同仁盡速進入狀況，減短適應期。

本所民人課編制人數 21 人，權責項目包含殯葬、兵役、寺廟、登革熱、區里、調解及選舉等，業務項目繁雜外，業務量亦大，需大量人力應處文書及外勤工作，108-110 年間人數逐年補齊滿編，人員總數增加且男性增加，持續呈現男多於女情況，惟此等變動包含機關內不同單位間調動及外部調入等情況，而如遇有需輪值夜班或路程跋涉等涉及人身安全與體能等工作，仍需考量同仁經驗及體能等因素適當分配，善盡溝通協調，定期檢討工作執行成果，避免工作紛爭。

本所農建課編制 12 人，權責項目如農損查報、公共設施興建修繕、路燈維護及工程等業務，常有外出巡檢查勘工程(地)等需求，安全體能及工程專業知識等因素是業務執行重要依據。該課 108-110 年人員流動一直處於未滿編狀況，人員總數逐年減少，意味每人工作量可能增加，增加業務風險；而男女比例部分雖男多於女，呈現該課人力配置似較無矛盾之處，惟該課人員總人數減少且異動頻繁，補足人力缺口、業務協調與提升支援能力應是可行方向。

本所社會課編制 8 人，主要辦理社會行政相關業務，如獨老、供餐、低收入戶補助等業務，為民眾來所洽公或電話詢問之主要業管課，常需與民眾接洽，該課 109 年期間雖增加 1 名男性同仁達到人員滿編，仍呈現女性明顯多於男性的組成狀況，未來仍應適時考量男女比例衡

平問題。

本所行政課編制 7 人，主要負責文書、檔管、資訊、總務、出納及辦理財物勞務採購等業務，以機關內部為主較少與民眾接觸。108-110 年間該課總人數雖有增加，人員仍未滿編。男女比例部分為各占半數，屬均衡狀態，建議未來仍應補足編制人員職缺，並適時調整人員職務歷練。

柒、結論

現今職場上工作性別已逐漸從男多於女逐漸走向男女平衡，而性別平等的觀念已亦已普及成為一種普遍認同的價值觀念。故某項工作已非是男生較適合女性不適合等刻板印象，仍應考量每人工作經歷專長與能力，結合工作設定要件與實際需求，將適合的人放在適合的位置，亦非僅考量數據上的平等，才是真正落實性別平等的工作職場。

捌、參考資料

1. 本所 108-110 年正式職員人事異動狀況資料。
2. 年度業務職掌表。