

統計應用分析報告

臺南市關廟區公所
正式職員考試情形及年資統計暨性別分析



臺南市關廟區公所
112年6月

目 錄

壹、前言	1
貳、本所正式職員考試情形現況與分析	
一、本所正式職員考試情形現況	2
二、性別分析	4
參、本所正式職員年資現況	
一、本所正式職員年資現況	7
肆、結論	9

壹、前言

人才是國家發展之根本，政府治理人才是國家施政的基石。政府治理人才的育成從教育開始，經過考選、培訓再到任職，終成為一名中流砥柱的公務人員。

教育乃百年樹人之大計，攸關國家榮衰，對社會、經濟、文化等均有深遠影響，對個人能力的基礎建立有著舉足輕重的影響，是政府高度重視的部分。在公務人員任用方面，為了篩選出適當的人才，我國考選部舉辦的多項公務人員考試作為公務人員任用的依據，其中高普考試、地方政府特考及初等考是我國文官體制中具有代表性的任用考試，提供了來自於不同學習領域的人才就業機會，更滿足了國家適才唯用、多元化的用人需求。

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，第一部分分析職員的考試情形、考試及格的種類。接著第二部分，因資歷的深淺影響工作的效率及熟練程度，故本分析報告第二部分分析本所正式職員年資現況。另外，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官等的差異。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、本所正式職員考試情形現況與分析

一、本所正式職員考試情形現況

依照公務人員考試法第 6 條規定：公務人員之考試，分高等考試、普通考試、初等考試三等。高等考試按學歷分為一、二、三級。為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照前項考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。

表一 本所職員 111 年考試情形表

	高等考試	普通考試	初等考試	特種考試	升等考試	合計
薦任	6 人	4 人	0 人	9 人	9 人	28 人
委任	1 人	5 人	3 人	5 人	3 人	17 人
合計	7 人	9 人	3 人	14 人	12 人	45 人

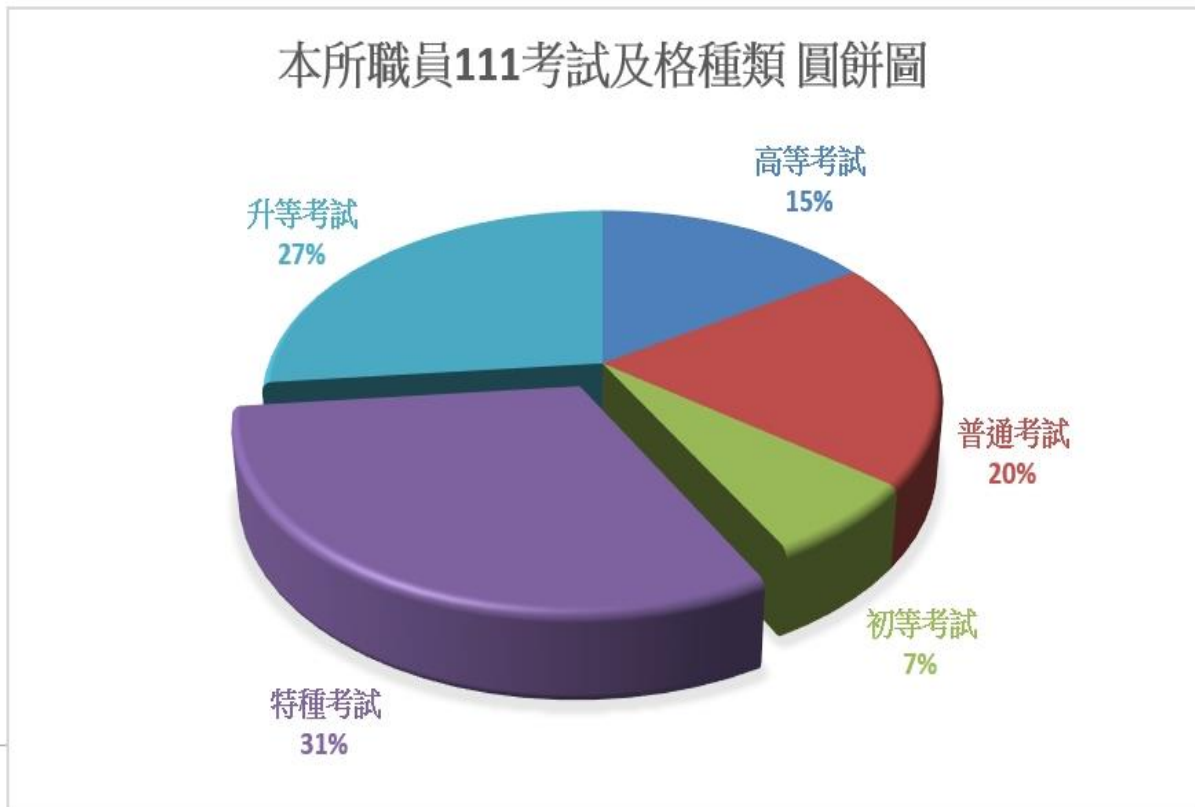
表二 本所職員 110 年考試情形表

	高等考試	普通考試	初等考試	特種考試	升等考試	合計
薦任	5 人	4 人	0 人	9 人	8 人	26 人
委任	0 人	5 人	3 人	5 人	4 人	17 人
合計	5 人	9 人	3 人	14 人	12 人	43 人

特種考試種類很多，其中包含特種考試地方政府公務人員考試，是為因應地方政府用人需要而舉辦，因此由表一 本所職員 111 年考試情形表及表二 本所職員 110 年考試情形表之數據分布中可發現本所職員兩年間特種考試考試及格人數皆為 14 人，高於其他各項考試

及格人數，並由圖一可發現本所職員 111 年特種考試及格比例為 31%，高於其他各項考試比例。由此可見，對地方政府而言，特種考試地方政府公務人員考試為公務人員人才提供的重要來源。

圖一 本所職員 111 年考試及格種類 圓餅圖

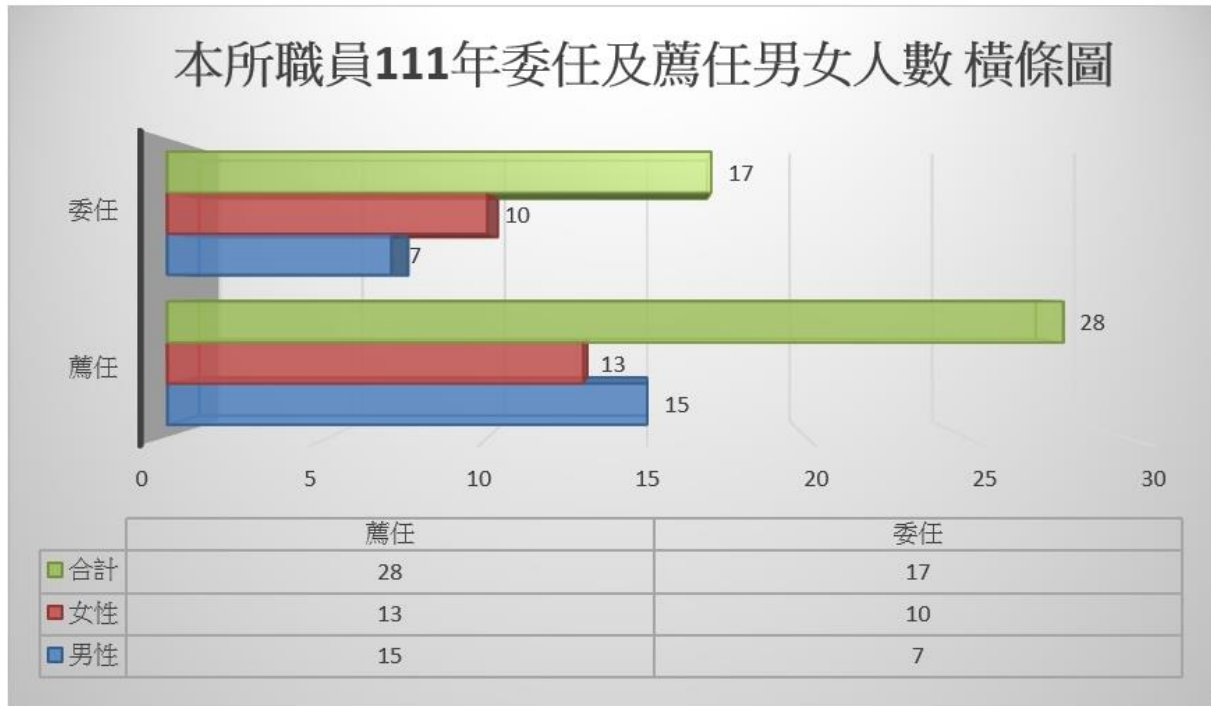


另外，由表一及表二中可以發現 111 年及 110 年中升等考試及普通考試，本所考試及格人數皆為 12 人及 9 人，並由圖一可以發現 111 年升等考試及普通考試之考試及格所佔比例為 27%及 20%，雖然略少於特種考試之及格人數，但此兩項考試連續兩年考試及格人數高居本所考試及格人數之第二、三名，可以發現升等考試及普通考試此二項考試對地方政府而言，也為公務人員人才提供的重要來源。

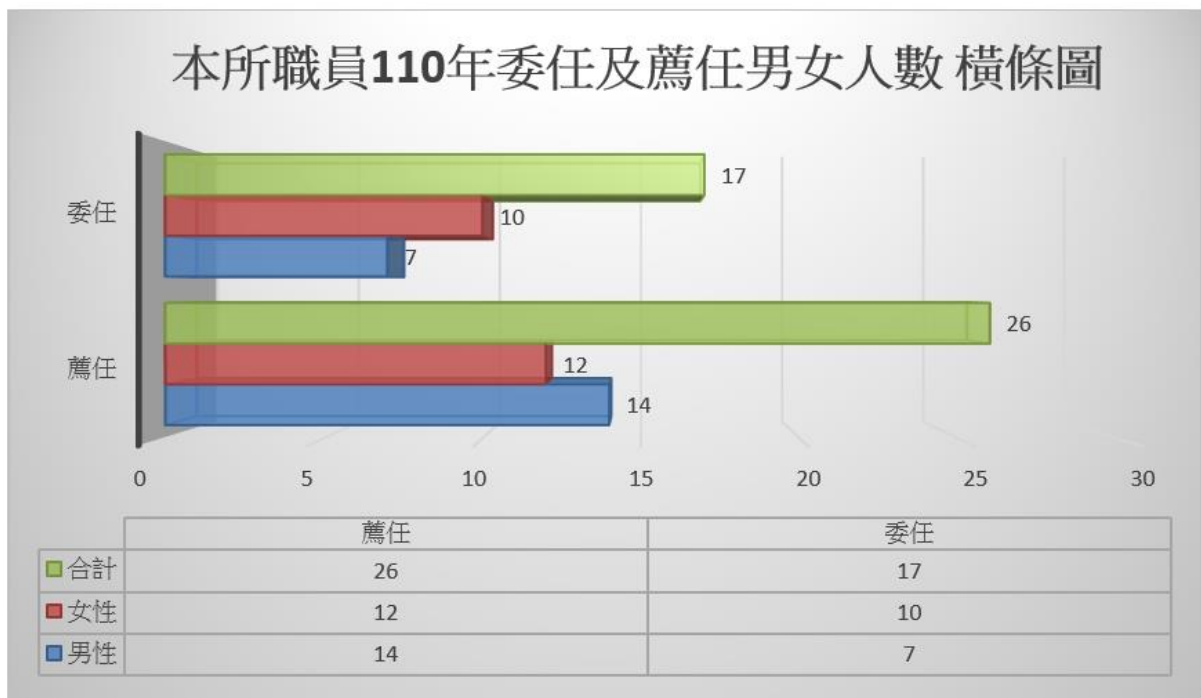
二、性別分析

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，以瞭解本所職員不同性別間不同官等人數之現況及差異。

圖二 本所職員 111 年委任及薦任男女人數 橫條圖

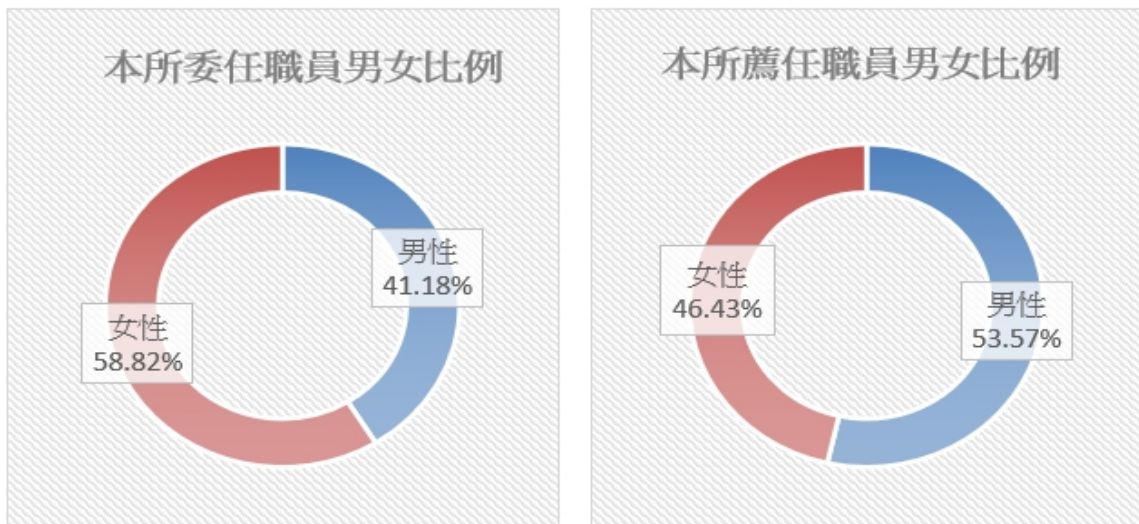


圖三 本所職員 110 年委任及薦任男女人數 橫條圖

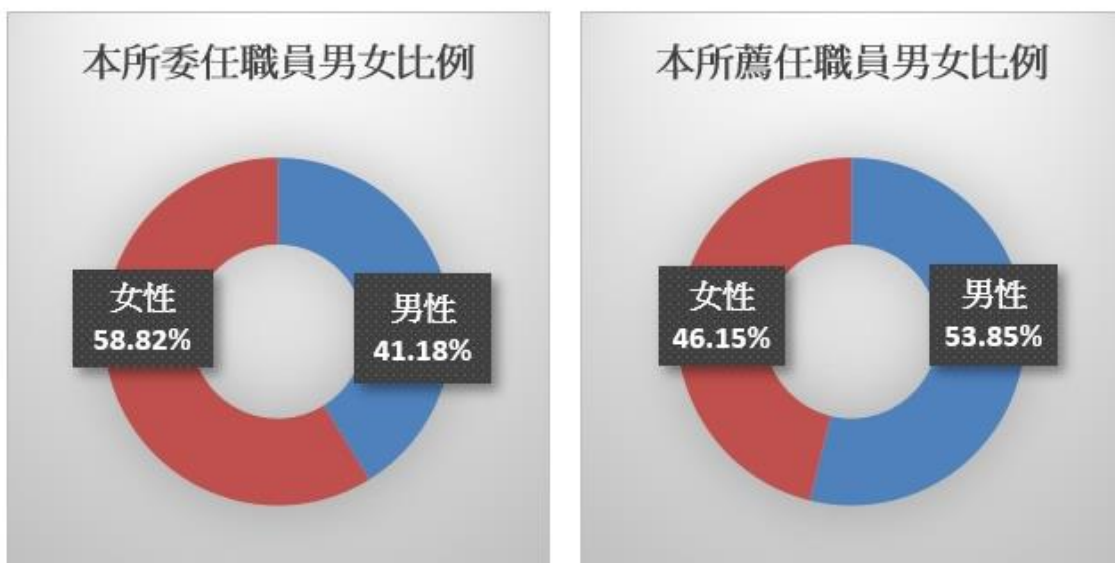


由圖二 本所職員 111 年委任及薦任男女人數橫條圖中，本所職員人數 111 年共計 45 人，委任職員人數 17 人，其中女性有 10 人，男性有 7 人，女性多於男性；薦任職員人數 28 人，其中女性有 13 人，男性有 15 人，男性多於女性。再由圖三 本所職員 110 年委任及薦任男女人數橫條圖中，本所職員人數 110 年共計 43 人，委任職員人數 17 人，其中女性有 10 人，男性有 7 人，女性多於男性；薦任職員人數 26 人，其中女性有 12 人，男性有 14 人，男性多於女性。兩個年度中，本所不同官等中男女人數，薦任皆為男性多於女性，委任皆為女性多於男性。

圖四 本所職員 111 年委任及薦任男女比例比較 環圈圖←



圖五 本所職員 110 年委任及薦任男女比例比較 環圈圖←



圖四及圖五可以更清楚的發現 111 年及 110 年此二年度中，本所委任職員，女性占比較多；而本所薦任職員，男性占比較多。較高的職位或者主管職位，男性占比多於女性，這個現象在現今社會普遍發生，可能源於傳統「男主外，女主內」的觀念，這個觀念在多數家庭仍根深蒂固，也因此許多女性在步入婚姻後，將生活重心移至家庭，較不追求工作上的升遷，男性則因為婚後主要承擔家庭經濟上的負擔，而積極追求工作上的升遷，因此造成此一現象。

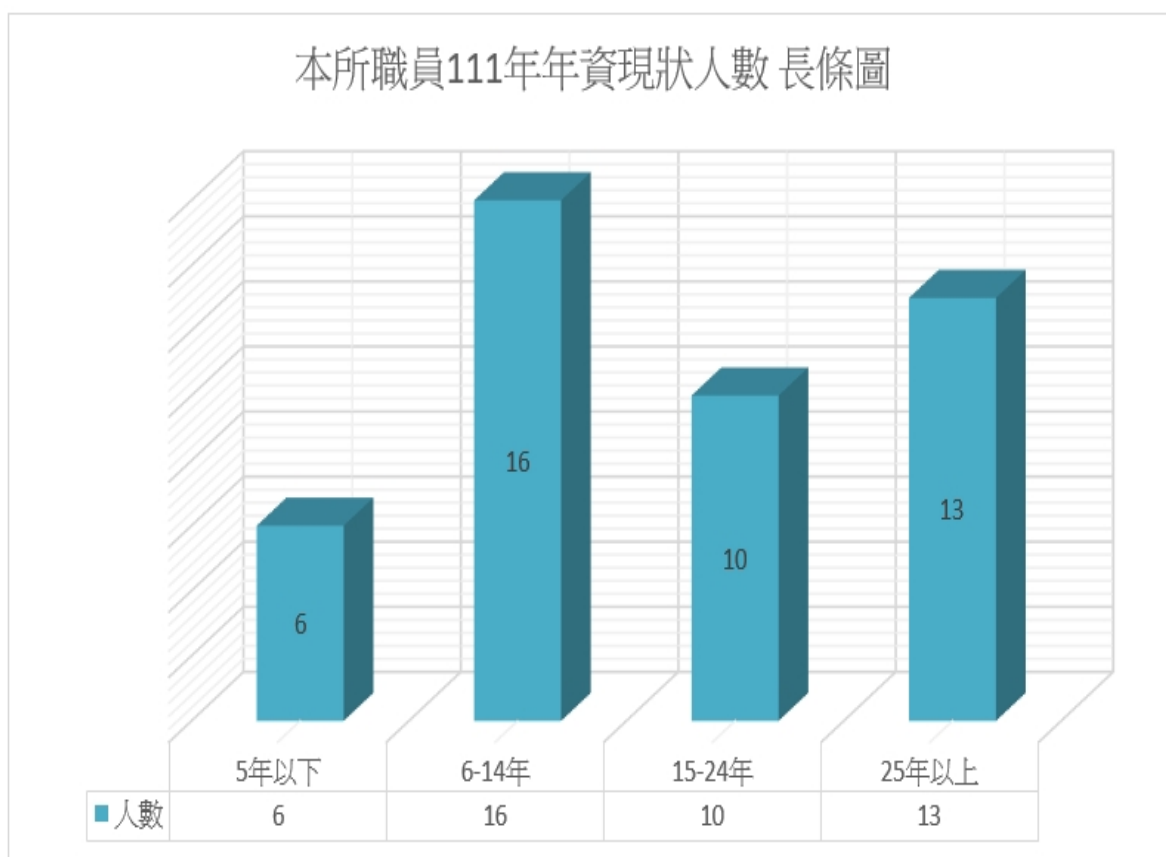
不過值得注意的是比較本所 110 年及 111 年薦任職員女性比例由 46.15%微幅上升至 46.43%，薦任職員男性比例由 53.85%微幅下降至 53.57%，顯示本所傳統的「較高的職位或者主管職位，男性占比多於女性」這個現象正在緩步改善，雖然進步幅度不多，但仍為正面發展，期待未來繼續進步，實現性別平權。

參、本所正式職員年資現況

一、本所正式職員年資現況

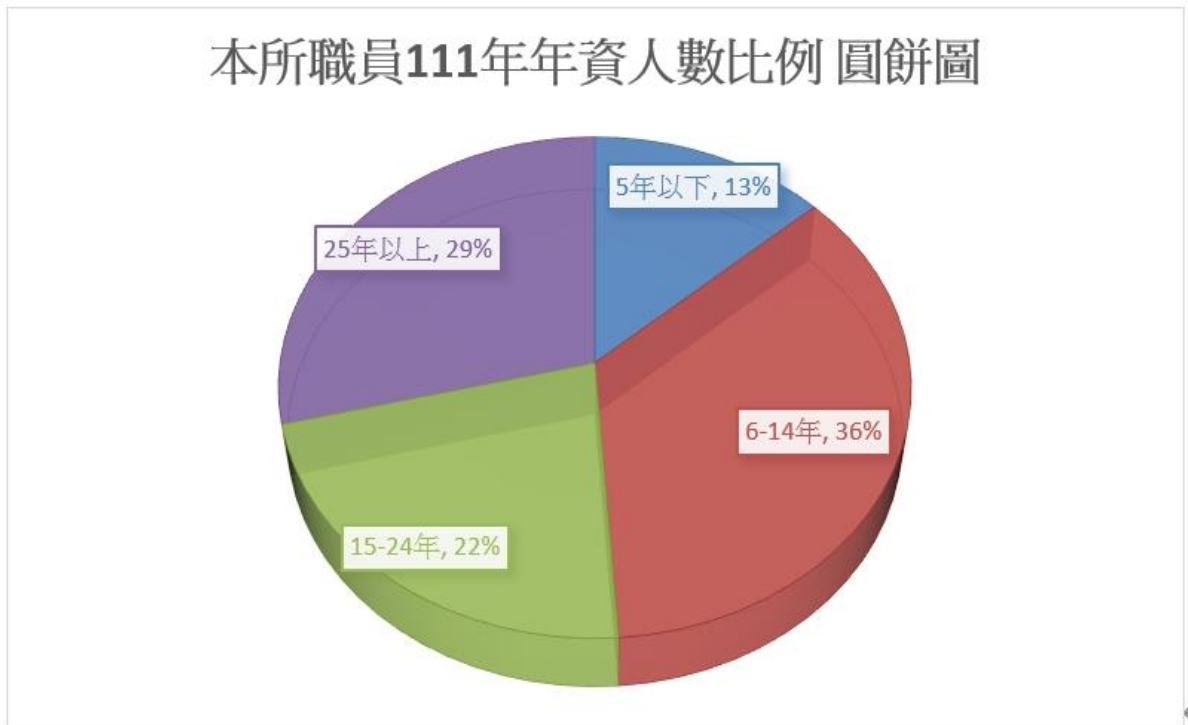
各機關公務人員之資歷的深淺影響工作的效率及熟練程度，而從機關人員年資分布的狀況可以得知資歷的深淺。

圖六 本所職員 111 年年資現狀人數 長條圖⁴



由圖六 本所職員 111 年年資現狀人數 長條圖中可以發現本所 45 名正式職員中只有 6 人之年資在 5 年以下，其餘 39 人之年資皆在 6 年以上，甚至 15 年以上年資之職員有 23 人，也就是有高達 51% 的職員年資皆在 15 年以上，可以發現本所職員多為資歷較深、有一定工作年資之公務人員，可以推論出本所職員工作經驗較豐富，對於承辦工作的熟練度也較高。

圖七 本所職員 111 年年資人數比例 圓餅圖



肆、結論

本所薦任男性職員人數多於薦任女性職員人數，顯示出公務人員「職等越高，女性越少、男性越多」的現象。女性公務人員面臨生兒育女、負擔家務的家庭責任，及職場方面的工作責任，在這雙重壓力下家庭與工作之間的角色衝突，導致女性可能無法全心投入職場，因而減緩升遷的速度，甚至放棄某些升遷的機會。男性公務人員則因為婚後主要承擔家庭經濟上的負擔，而積極追求工作上的升遷，導致公務人員「職等越高，女性越少、男性越多」的現象。

不過值得注意的是本所 110 年至 111 年薦任職員女性比例微幅上升，薦任職員男性比例微幅下降，顯示本所正在緩步改善「職等越高，女性越少，男性越多」的現象，雖然進步幅度不多，但仍為正面發展，期待未來繼續進步。

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。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。