

統計應用分析報告

臺南市關廟區公所

職員考試情形及近五年職員異動狀況統計暨性別分析



臺南市關廟區公所

111年6月

目 錄

壹、前言	1
貳、本所職員考試情形現況與分析	
一、本所職員考試情形現況	2
二、性別分析	4
參、本所職員近五年異動狀況分析	
一、本所職員近五年異動狀況	6
肆、結論	8

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，故本分析報告第二部分分析本所正式職員異動狀況，藉以歸納本所人力流動的原因。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考試及格類別的差異。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，以瞭解本所職員兩性現況及差異，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、本所職員考試情形現況與分析

一、本所職員考試情形現況

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。

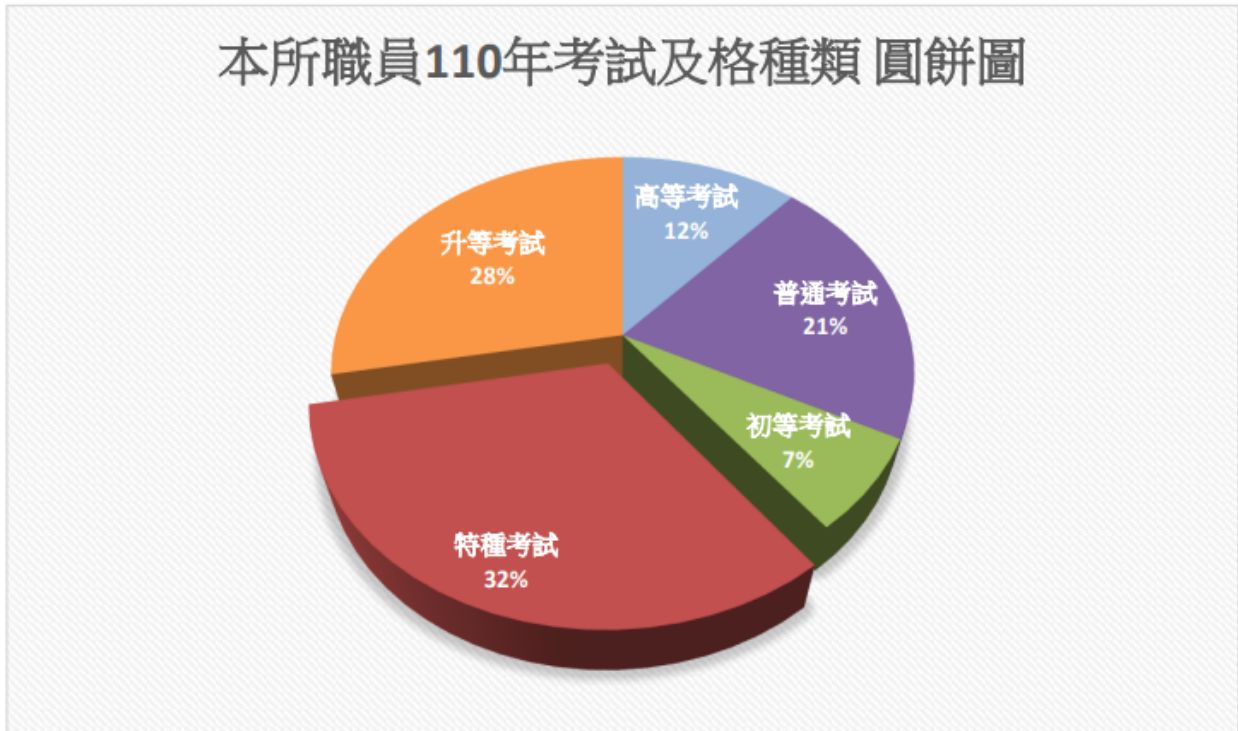
特種考試種類很多，其中包含特種考試地方政府公務人員考試，是為因應地方政府用人需要而舉辦，因此由表一本所正式職員考試情形表數據分布中可發現本所職員特種考試考試及格的人數為 14 人高於其他各項考試及格人數，並由圖一可發現本所職員特種考試及格比例為 32%，高於其他各項考試比例。由此可見，對地方政府而言，特種考試地方政府公務人員考試為公務人員人才提供的重要來源。

另外，由表一本所正式職員考試情形表數據分布中可發現本所升等考試及格人數有 12 人，為次多考試及格人數之考試種類，升等考試的考試目的在提升公務人員素質，係一鼓勵優秀公務人員人才上進、晉升的良好制度，甄拔優秀人才，並有效提振組織士氣，而本所共有 12 人為升等考試及格，佔整體百分之 28 的比例，由此可見，升等考試確實提供了公務人員暢通的晉升管道，鼓勵公務人員積極上進，追求更好的工作表現。

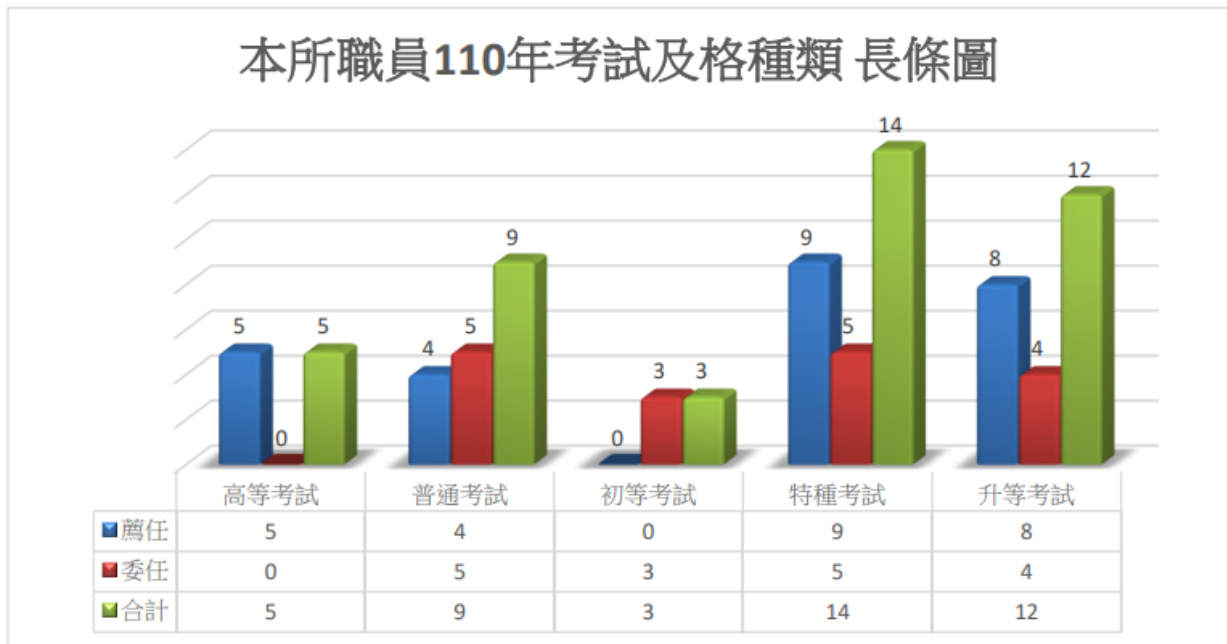
表一 本所職員 110 年考試情形表

	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

圖一 本所職員 110 年考試及格種類 圓餅圖



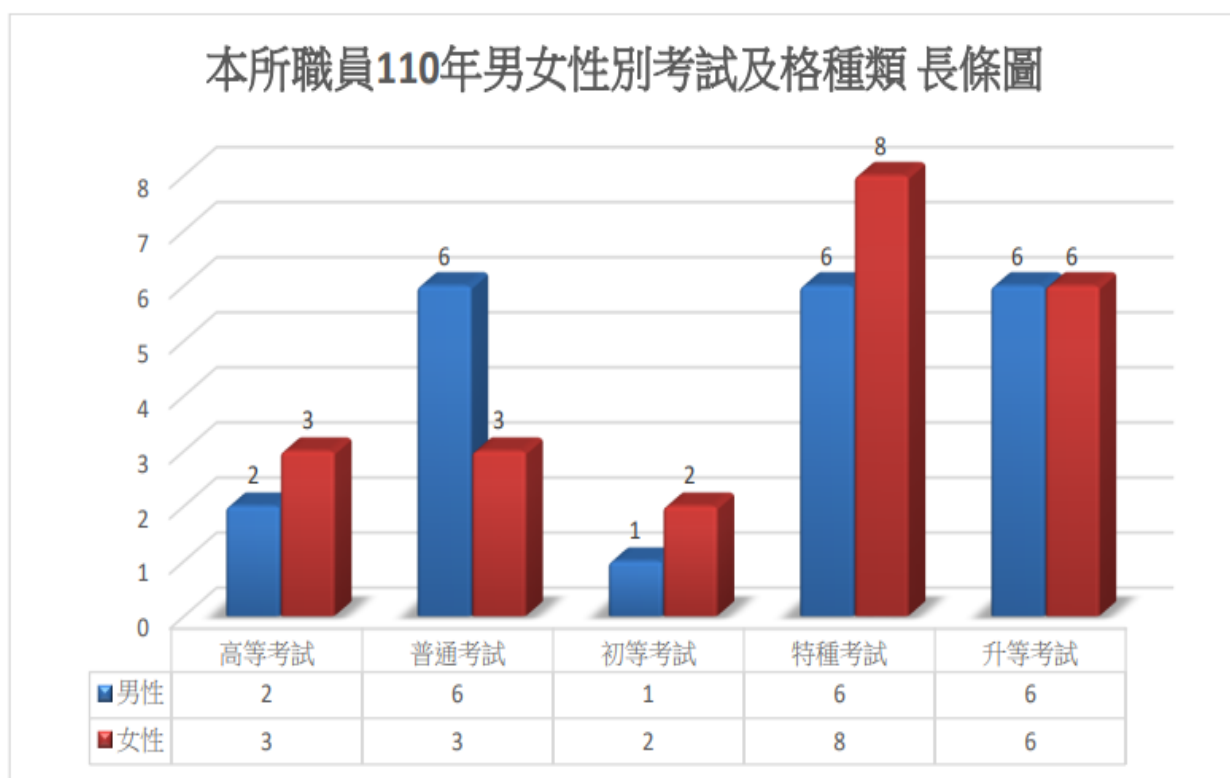
圖二 本所職員 110 年考試及格種類 長條圖



二、性別分析

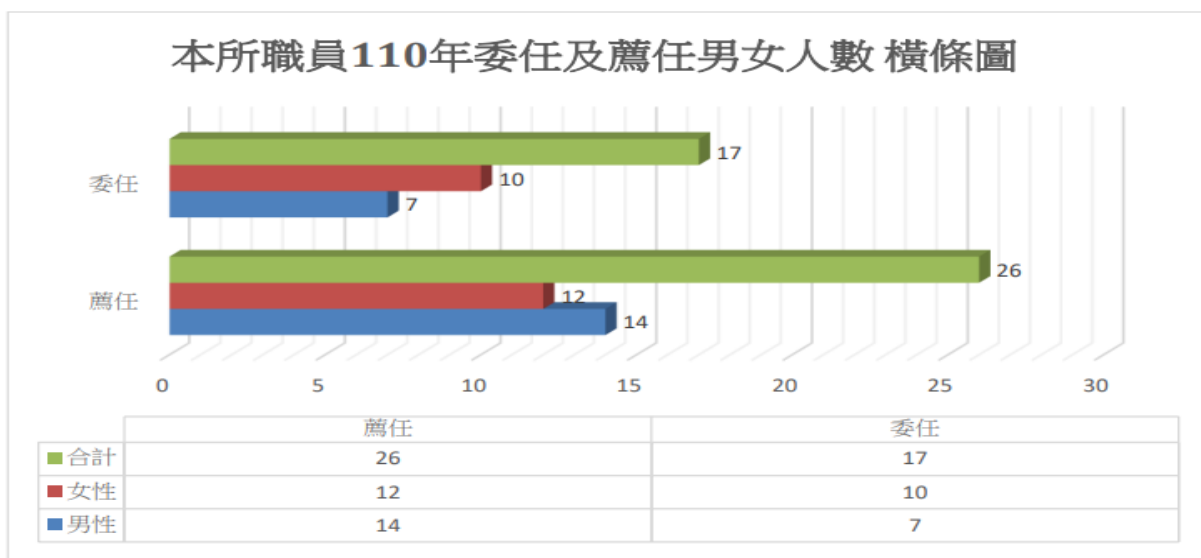
由圖三 本所職員 110 年男女性別考試及格種類長條圖可以看出，在本所職員在高等考試、初等考試及特種考試女性考試及格人數略多於男性，在普通考試則是男性考試及格人數略多於女性，而升等考試男性及女性考試及格人數為相同。整體來說，各項考試男性及女性考試及格人數差異不大，大致均衡。

圖三 本所職員 110 年男女性別考試及格種類 長條圖

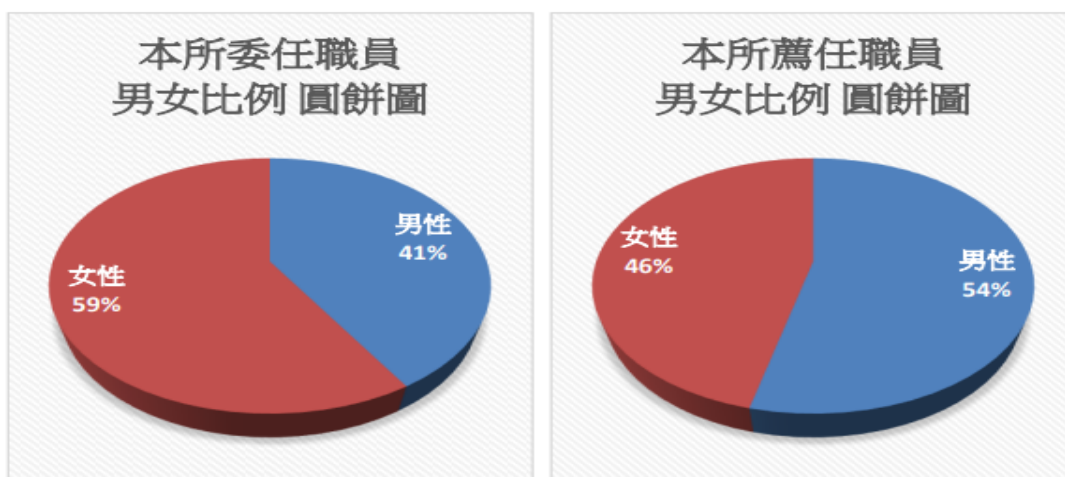


由另一角度分析，圖四 本所職員 110 年委任及薦任男女人數橫條圖可看出，本所職員人數 110 年共計 43 人，委任職員人數 17 人，其中女性有 10 人，男性有 7 人，女性多於男性；薦任職員人數 26 人，其中女性有 12 人，男性有 14 人，男性多於女性。再由圖五可以更清楚的發現，本所委任職員，女性占比較多；而本所薦任職員，男性占比較多。較高的職位，男性占比多於女性，這個現象在現今社會普遍發生，可能源於傳統「男主外，女主內」的觀念，這個觀念在多數家庭仍根深蒂固，也因此許多女性在步入婚姻後，將生活重心移至家庭，較不追求工作上的升遷。其實家庭是由雙方共同組織而成，照顧家庭及孩子的責任，應由雙方共同平均承擔。

圖四 本所職員 110 年委任及薦任男女人數 橫條圖



圖五 本所職員 110 年委任及薦任男女比例比較 圓餅圖



參、本所職員近五年異動狀況分析

一、本所職員近五年異動狀況

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，由表二 本所職員近五年異動狀況表可以歸納出本所職員近五年(106年~110年)以調職為最主要的異動原因，由表三 本所職員近五年異動比例表可以看出本所四大異動原因(包括離職、調職、新進及其他)中有超過六成的異動原因為調職，甚至106年及107年有近九成的比例。相較之下，本所新進人員的人數極低，每年至多只有一名新進人員，於109年全年更是無任何新進人員，由此可見本所職員擔任公務人員的資歷較深，熟悉各項業務的進行，可能更有利於施政績效的提升。

表二 本所職員近五年異動狀況表

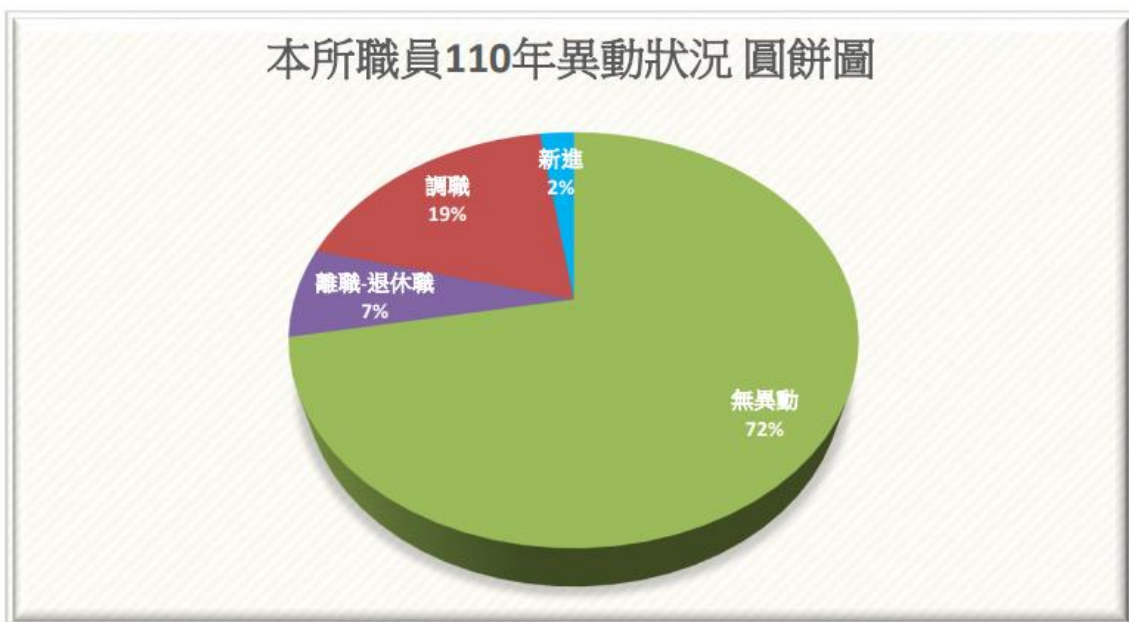
年度	合計	離職			調職				新進		其他	
		小計	退休 離職	死亡	小計	本機 關調 動	調 進	調 出	小計	考試 分發	小計	留職 停薪
110	19	3	3	0	15	1	7	7	1	1	0	0
109	4	1	1	0	3	0	2	1	0	0	0	0
108	3	0	0	0	2	0	1	1	1	1	0	0
107	24	1	0	1	21	9	5	7	1	1	1	1
106	16	0	0	0	14	12	1	1	1	1	1	1

表三 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	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
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
107	24	1	4.17%	21	87.5%	1	4.17%	1	4.17%
106	16	0	0	14	87.5%	1	6.25%	1	6.25%

另外，針對本所職員 110 年異動狀況分析，可以由圖五中看出本所職員 110 年無異動人數占整體人數比例為 72%，顯示出本所職員人力穩定性相對較高，可能更有利於本所推動各項業務工作及維持高度施政績效。

圖五 本所職員 110 年異動狀況 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」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。但家庭是由雙方共同組織而成，照顧家庭及孩子的責任，應由雙方共同平均承擔。

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。