

# 台水公司

## 一、員工性別比率

資料時間:108年1月1日

單位:人、%

### (一) 派僱用人員性別比率

	全公司總數 (100%)		派用人員 (29.07%)		僱用人員 (70.93%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5,682	100%	1,652	100%	4,030	100%
男	4,052	71.31%	1,117	67.62%	2,935	72.83%
女	1,630	28.69%	535	32.38%	1,095	27.17%

### (二) 主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (100%)		主管 (10.24%)		非主管 (89.76%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5,682	100%	582	100%	5,100	100%
男	4,052	71.31%	438	75.26%	3,614	70.86%
女	1,630	28.69%	144	24.74%	1,486	29.14%

	基層主管		中階主管		高階主管	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	207	100%	304	100%	71	100%
男	162	78.26%	215	70.72%	61	85.92%
女	45	21.74%	89	29.28%	10	14.08%

#### 說明:

- 1、本公司為用水供應業，核心業務內容以技術類工作為主，男性報考人數多於女性報考人數，故整體男性員工人數比率高於女性員工女性比率。男性員工大多數從事技術類之工作，故派用人員男性員工人數比率高於女性員工女性比率，惟派用人員相較僱用人員包含較多行政管理類業務，此類業務女性員工從事較多，故派用人員女性比率高於僱用人員女性比率。僱用人員則因基層主要業務為技術類工作，技術士比率高於營運士，男性員工大多數從事技術類之工作，故僱用人員男性員工人數比率高於女性員工女性比率。
- 2、本公司基層主管為各場所股長，各股股長多由執行業務優良同仁陞任，惟因本公司整體男性員工多於女性員工，技術類亦多為男性員工從事，故擔任基層主管女性比率低於男性比率。中階主管相較於基層主管含有較多執行行政管理類業務之單位，而女性員工從事該類業務者居多，可拔擢為主管人選亦

多，故中階主管女性比率高於基層女性主管比率。惟如僅以中階主管而論，技術類工作仍是多於行政管理類工作，故擔任中階主管男性比率仍高於女性比率。高階主管職位以技術類職務較多，且須對轄單位業務具相當熟悉度，故可拔擢人選亦為男性員工居多，擔任高階主管男性比率仍高於女性比率。

## 二、新進員工性別比率

單位：人、%

年 度	全公司總數			派用人員			僱用人員		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
105	395 (100%)	287 (72.66%)	108 (27.34%)	106 (100%)	76 (71.70%)	30 (28.30%)	289 (100%)	211 (73.01%)	78 (27.02%)
106	181 (100%)	123 (67.96%)	58 (32.04%)	83 (100%)	58 (69.88%)	25 (30.12%)	98 (100%)	65 (66.33%)	33 (33.67%)
107	776 (100%)	659 (84.92%)	117 (15.08%)	70 (100%)	53 (75.71%)	17 (24.29%)	706 (100%)	606 (85.84%)	100 (14.16%)

### 說明：

- 1、本公司因為自來水供應事業，核心業務內容以技術類工作為主，故基層人力招募亦以技術士為多，如操作、工程、化驗及裝修類等。加以公司供水幅員遼闊，自來水工程技術人員辦理工程規劃、設計、監造，無論係擴建或既設改善工程，均需至現場探勘瞭解或檢測，常需攜帶機具儀器，爰需一定之體能始能負荷是類業務；此外，淨水操作、水質取樣、管網設備檢測維修…等等技術類業務，亦需時常往返各場站、擔任外勤等業務，係屬消耗體力之工作，故男性報考人普遍較女性為多，連帶影響後續進用，新進員工男性比率高於女性。
- 2、查 106 年度經濟部新進職員甄試簡章，該年度行政類(企管、人資及財會類組)僅招募 10 人、技術類招募 39 人，報考人多為男性且錄取者大多為男性同仁，致 107 年度派用人員女性同仁進用比率偏低。
- 3、又 106 年度為各計畫運作人力需求與因應一例一休之故，請增技術士員額 277 名，故當年度技術士之錄取人數約營運士近 8 倍，另該年度又增考術科測驗，報考人多為有相當技術經驗之男性報考，致女性報考人數為近幾年之新低，僅約 41.42%，連帶影響 107 年僱用人員新進女性比率較前一年度有較大落差。

### 三、員工性別平均年資

資料時間:108年1月1日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	16.80	15.47	17.35
男	15.90	15.48	16.06
女	19.06	15.46	20.81

#### 說明:

- 1、本公司為用水供應業，整體核心業務內容以技術類工作為主，如操作、工程、化驗及裝修類等，男性員工大多數從事技術類之工作，因本公司技術類工作與外界就業市場所需之技能大致相同，故男性員工轉換工作相較女性員工容易，致流動性較高；女性員工多為從事行政類之工作，工作穩定性相對較高且流動率低，爰女性員工之工作平均年資較男性長。
- 2、本公司派用人員性別平均年資較無落差，但僱用人員較具性別平均年資落差，主要係該類人員男性員工大多數從事技術類之工作，且技術類工作與外界就業市場所需之技能大致相同，故男性員工轉換工作相較女性員工容易，致流動性較高，平均年資短於多為從事行政類工作之女性員工。
- 3、綜上可知，因本公司核心業務因素、外部市場環境及員工流動等因素，致女性員工平均年資較長於男性員工。

#### 四、按月固定薪資性別落差

資料時間:108年1月1日

單位:元、%

##### (一)全公司員工性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	-2,872	-4,980
比率1(註3)	-5.28%	-9.68%
比率2(註4)	-5.01%	-8.83%

##### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	495	1,340
比率1(註3)	0.64%	2.02%
比率2(註4)	0.64%	2.06%

##### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註2)	-1,981	-8,710
比率1(註3)	-4.35%	-19.80%
比率2(註4)	-4.17%	-16.53%

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、男性標準基本薪給平均數(中位數)【A】，女性標準基本薪給平均數(中位數)【B】，平均數(中位數)落差值【C】=【A】-【B】
- 3、平均數(中位數)落差比率1【D】=【C】/【A】\*100%
- 4、平均數(中位數)落差比率2【E】=【C】/【B】\*100%

說明:

- 1、因本公司以工程技術類人員居多，且多由男性擔任是類工作，爰男性總員工人數多於女性，男性領取薪資分佈較女性為廣，致男性薪給平均數(中位數)低於女性。
- 2、本公司以工程技術人員居多，爰男性人數多於女性，且主管人員男性比率佔75.26%，致男性派用人員薪資平均值及中位數值皆高於女性。
- 3、本公司核心業務內容以技術工程工作為主，故基層人力招募亦以技術士為多，故男性僱用人員比女性多，且新進人員男性多於女性，致男性薪資平均值及中位數值皆低於女性。
- 4、綜上可知，因近年男性新進員級及士級人員均多於女性，致拉低全公司男性薪資平均值及中位數值。

## 五、經營績效獎金(4.4個月)性別落差

資料時間:106 年度

單位:元、%

### (一)全公司員工性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	1,031	-2,526
比率 1(註 3)	0.43%	-1.10%
比率 2(註 4)	0.44%	-1.09%

### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	6,326	11,665
比率 1(註 3)	1.94%	4.03%
比率 2(註 4)	1.98%	4.20%

### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	2,481	-16,136
比率 1(註 3)	1.24%	-7.99%
比率 2(註 4)	1.26%	-7.40%

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、男性領取經營績效獎金平均數(中位數)【A】，女性領取經營績效獎金平均數(中位數)【B】，平均數(中位數)落差值【C】=【A】-【B】
- 3、平均數(中位數)落差比率 1【D】=【C】/【A】\*100%
- 4、平均數(中位數)落差比率 2【E】=【C】/【B】\*100%

說明:

- 1、本公司男性總員工人數多於女性，致男性領取獎金平均數高於女性，因男性派用人員人數多於女性，且主管人員男性比率高於女性，致男性領取經營績效獎金平均值及中位數值皆高於女性。惟本公司核心業務內容以技術工程工作為主，故無論年資深淺，技術士人員皆佔多數，致男性僱用人員領取獎金平均數較女性為高，中位數則較女性為低。
- 2、綜上可知，男性無論是派用人員或僱用人員，新進及主管人員均多於女性，整體而言致男性獎金平均值及中位數值與女性差距不大。

## 六、全公司薪資四分位等級性別比率

資料時間:108年1月1日

單位:人、%

### (一)全公司員工性別比率

薪資級距	男		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	2,105	75.97%	666	24.03%
級距 2	1,462	66.91%	723	33.09%
級距 3	122	57.01%	92	42.99%
級距 4	361	70.78%	149	29.22%

### (二)派用人員性別比率

薪資級距	男		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	488	66.39	247	33.61
級距 2	160	73.39	58	26.61
級距 3	206	60.41	135	39.59
級距 4	261	73.31	95	26.69

### (三)僱用人員性別比率

薪資級距	男		女	
	人數	比率	人數	比率
級距 1	1,240	78.18	346	21.82
級距 2	431	75.88	137	24.12
級距 3	319	47.83	348	52.17
級距 4	945	78.16	264	21.84

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、四分位等級:員工(薪資最高-薪資最低)/4, 區分 4 個薪資級距
- 3、級距 1 為最低薪資級距

說明:

- 1、本公司因男性總員工人數多於女性,致薪資各級距之男性人數高於女性。因近年來新進員工較多,致薪資級距 1、2 人數無論男、女性皆較多數。
- 2、派用人員因男性員工人數多於女性,且新進員工佔多數,致薪資級距 1 人數無論男、女性人數皆較其他級距為多。
- 3、因男性員工人數多於女性,且資深員工佔多數,近年適逢公司退休潮,105-107 年新進僱用人員共 1,093 人,故薪資級距 1、4 人數皆較級距 2、3 為多。

## 七、全公司薪資四分位等級性別落差

資料時間:108年1月1日

單位:元

### (一)全公司員工性別落差

四分位數	男性與全公司 落差值	女性與全公司 落差值	男性與女性 落差值
Q1:第一等分位中位數	-1,020	3,060	-4,080
Q2:第二等分位中位數	990	-2,490	3,480
Q3:第三等分位中位數	-2,705	400	-3,105
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

### (二)派用人員性別落差

四分位數	男性與全公司 落差值	女性與全公司 落差值	男性與女性 落差值
Q1:第一等分位中位數	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	0	-855	855
Q3:第三等分位中位數	370	-2,240	2,610
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

### (三)僱用公司性別落差

四分位數	男性與全公司 落差值	女性與全公司 落差值	男性與女性 落差值
Q1:第一等分位中位數	0	0	0
Q2:第二等分位中位數	0	0	0
Q3:第三等分位中位數	-2,490	2,490	-4,980
Q4:第四等分位中位數	1,250	-2,490	3,740

註:

- 1、資料不含董事長及總經理
- 2、Q1、Q2、Q3、Q4分別為公司員工第1、2、3、4等分中位數員工薪資
- 3、落差值為四分位各等分中位數男性數值-全公司數值、女性數值-全公司數值、男性數值-女性數值

說明:

- 1、本公司男性總員工人數多於女性，且男性新進員工多於女性，致薪資各級距中位數男性多低於女性。
- 2、因男性派用人員人數多於女性，且男生派用人員任中、低階主管人數也較多，致女性第二等及第三等分位薪資中位數皆低於男性。而僱用人員人數以技術士人員居多且多為男性，薪等大多高於女性(女性以營運士居多)，致男性第四等分位中位數高於女性，而女性第三等分位中位數高於男性。
- 3、綜上可知，全公司因第一等分位中僱用人員佔大多數，且新進男性多於女性，

致男性中位數低於女性，而第二等分位中仍以僱用人員佔多數，因技術士人員多為男性，薪等大多高於女性(女性以營運士居多)，致男性中位數高於女性。第三分位中以派用人員佔多數，因男性人數多於女性，致男性中位數低於女生。第四等分位以派用人員高階主管為主，無論男、女性因薪資等級差異不大，故男、女性中位數與全公司中位數相同。