

114 年度產業發展署 職員性別統計分析報告

一、前言

依本署組織法第二條，本署主要任務為產業政策及法規之規劃研擬與推動，透過各項重點產業發展策略與措施，積極扮演產業輔導角色，以產業需求為導向，協助產業創新。因此，本署進用職員之男女性別比例，受限於以製造業為主之產業發展政策，造就本署職務劃分及職務歸系等多以理工類職系為主，例如工業工程、化學工程、機械工程及土木工程等；而經建行政及綜合行政等文職類職系則占少數。爰此，所進用職員之性別比例便以理工科系較多之男性為主，女性職員則相對較少。

二、職員性別比例

近年來由於女性就讀理工科系及報考理工類職系的人數增加，使本署有較多機會進用女性職員，這樣的情形可由本署 104 年至 114 年職員性別比例得知。依表 1，男性職員 104 年 63.80%，105 年 65%，106 年 61.58%，107 年 61.08%，108 年 64.85%，109 年 63.37%，110 年 60.20%，111 年 61.90%，112 年 59.18%，113 年 57.60%，114 年 59.72%；女性職員 104 年 36.20%，105 年 35%，106 年 38.42%，107 年 38.92%，108 年 35.15%，109 年 36.63%，110 年 39.80%，111 年 38.10%，112 年 40.82%，113 年 42.40%，114 年 40.28%，顯示 105 年女性職員雖略低，惟 106、107 年又提升至近 4 成進用比例(詳表 1、圖 1 至圖 11)，108、109 年則因考試分發分別分配較多男性或女性，至女性性別

比例稍有波動，110 年至 114 年又再次提升至近四成。

另查銓敘部最新統計全國公務人員性別比例(113 年底資料)，男女比例為 56.63%及 43.37%，本署職員性別比例從 104 年至 114 年間，雖有起伏波動，但大體上女性職員比例有逐漸增加的趨勢，從 36.20%成長為 40.28%，亦逐漸趨近全國公務人員之性別比例。

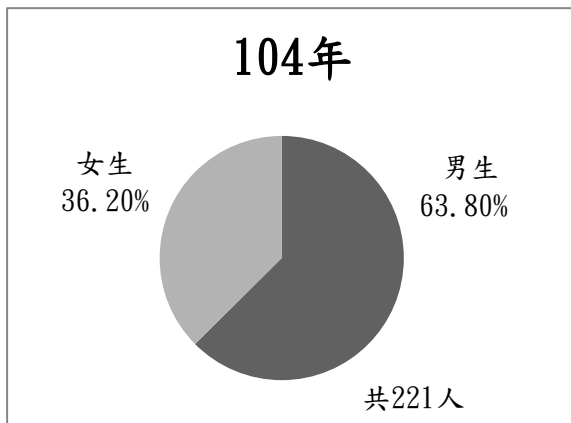


圖 1 104 年產發署職員性別比例分配

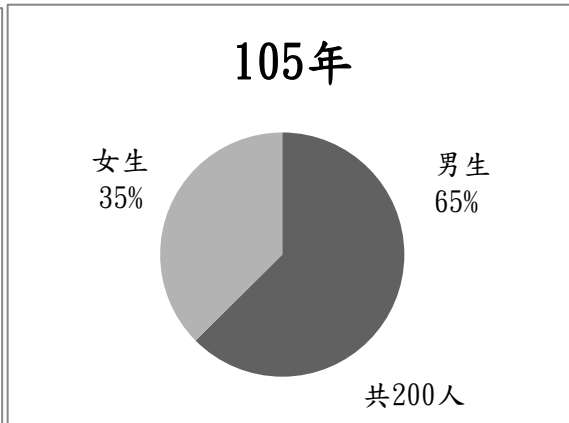


圖 2 105 年產發署職員性別比例分配

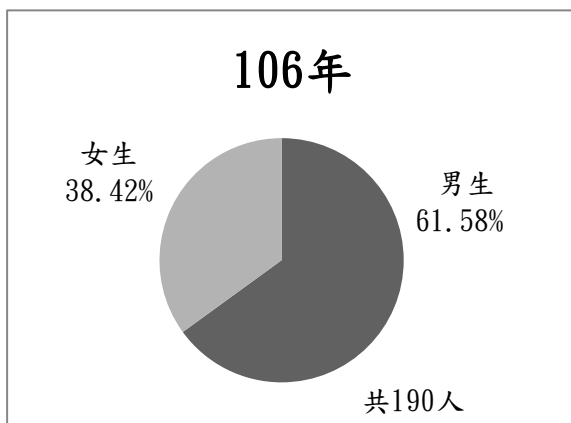


圖 3 106 年產發署職員性別比例分配

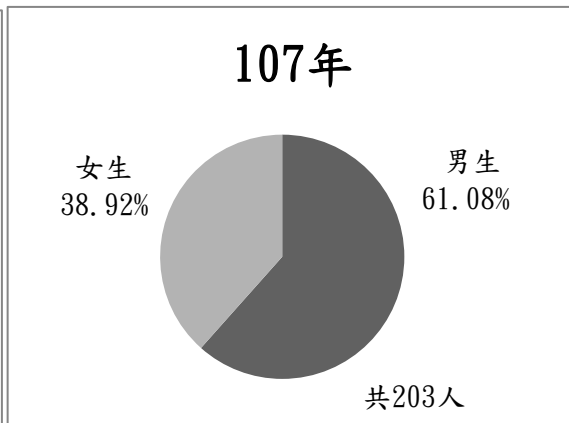


圖 4 107 年產發署職員性別比例分配

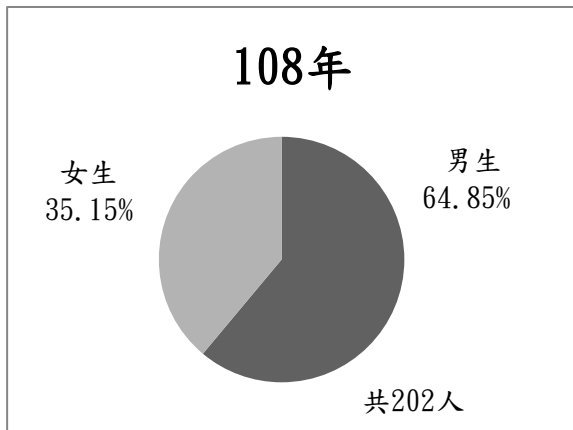


圖 5 108 年產發署職員性別比例分配

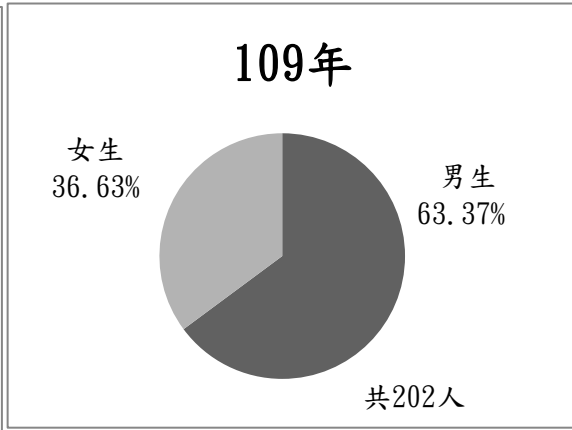


圖 6 109 年產發署職員性別比例分配

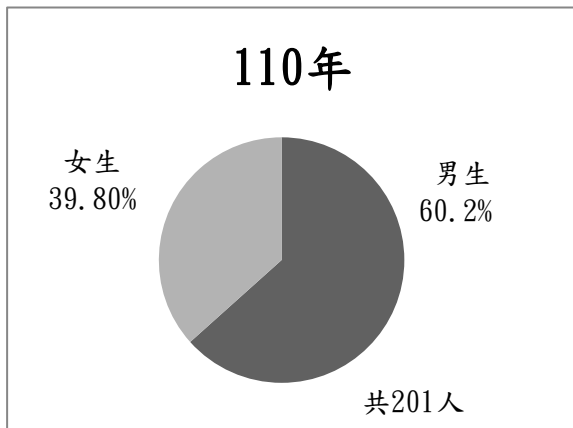


圖 7 110 年產發署職員性別比例分配

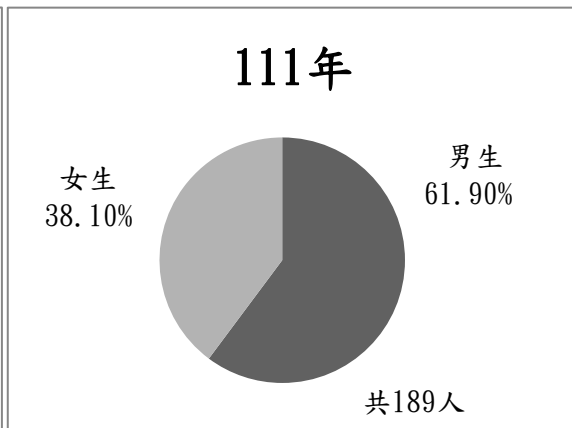


圖 8 111 年產發署職員性別比例分配

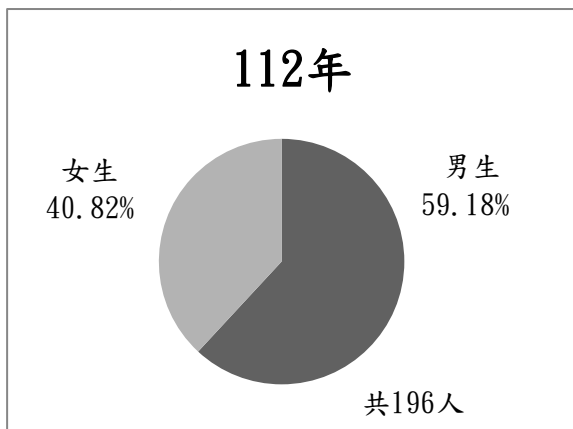


圖 9 112 年產發署職員性別比例分配

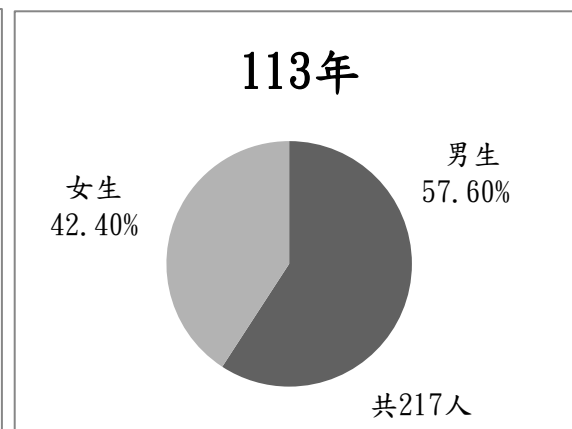


圖 10 113 年產發署職員性別比例分配

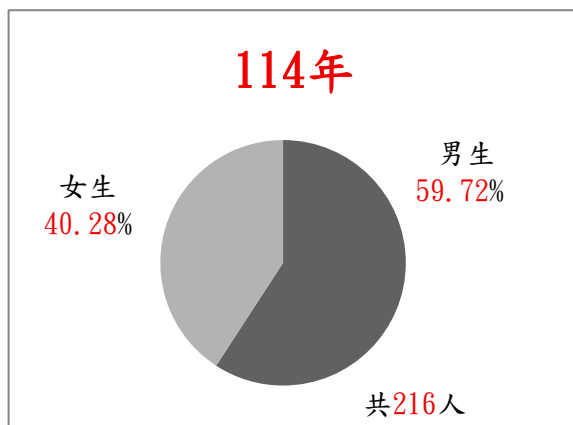


圖 11 114 年產發署職員性別比例分配

表 1、104 年至 113 年產發署職員性別比例一覽表

年度	類別	小計	男	女	男	女
104	職員	221	141	80	63.80	36.20
105		200	130	70	65.00	35.00
106		190	117	73	61.58	38.42
107		203	124	79	61.08	38.92
108		202	131	71	64.85	35.15
109		202	128	74	63.37	36.63
110		201	121	80	60.20	39.80
111		189	117	72	61.90	38.10
112		196	116	80	59.18	40.82
113		217	125	92	57.60	42.40
114		216	129	87	59.72	40.28

三、單位主管性別比例

為符合 CEDAW 提升女性參與決策程度，增加女性進入決策階層之原則，本署於拔擢單位主管時皆優先考量維持一定的男女比例，再以人員能力及資歷等條件辦理陞遷作業。依表 2，一級單位主管(組長、主任)性別比例於 104 年開始女性主管已達 30%，惟 106 至 108 年女性比例又回復至 20%，109 及 110 年因多位一級單位主管退休並均改以女性陞任，爰比例大幅提升至 50%，而 111 年部分主管商調，112 年進行組織改造，部分主管隨業務移撥至他機關，爰女性比例稍有下降。而二級單位主管(科長)部分，從 104 至 108 年呈現逐年下降趨勢為 24%、17.4%、12%、12%及 8%，109、110 及 111 年較 108 年增加女性 1 至 2 人，比例回升至 16.67%，112 年藉著組織改造機會，通盤檢視組織架構及人力配置情形，重新規劃科別並審視本署同仁專業知能與發展潛力，調升多名女性同仁擔任科長，比例大幅再提升至 41%；進一步分析簡任非主管女性比例 104 年女性已高達 37.5%，105 年時雖降為 27.8%，然 106 年至 109 年再度

攀升至 33%，110 年因大量女性晉升，爰比例略降為 27.78%，111、112 年則因疫後業務繁重、男性二級主管晉升等人力配置因素，女性比例略降至 17.39%。

在本署職系以理工類為主，男性為多的既有條件下，112 年至 114 年簡任非主管女性人數比例雖有下降，惟二級主管女性比例則相對大幅提升，顯見本署雖仍有改進空間，但一直有將加強拔擢女性主管視為重要課題，並納入選才考量條件之一。(詳表 2)。

表 2、104 年至 114 年產發署單位主管性別比例一覽表

年度	類別	人數			百分比(%)	
		小計	男	女	男	女
104	一級單位主管	10	7	3	70	30
105		10	7	3	70	30
106		10	8	2	80	20
107		10	8	2	80	20
108		10	8	2	80	20
109		10	7	3	70	30
110		10	5	5	50	50
111		9	5	4	55.56	44.44
112		10	7	3	70	30
113		10	7	3	70	30
114		9	6	3	66.67	33.33
104	二級單位主管	25	19	6	76	24
105		23	19	4	82.6	17.4
106		25	22	3	88	12
107		25	22	3	88	12
108		24	22	2	91.67	8.33
109		25	22	3	88	12
110		24	20	4	83.33	16.67
111		24	20	4	83.33	16.67
112		24	14	10	58.33	41.67
113		27	14	13	51.85	48.15
114		31	18	13	58.06	41.94

104	簡任非主管	16	10	6	62.5	37.5
105		18	13	5	72.2	27.8
106		18	12	6	66.7	33.3
107		18	12	6	66.7	33.3
108		18	12	6	66.7	33.3
109		18	12	6	66.7	33.3
110		18	13	5	72.22	27.78
111		18	14	4	77.78	22.22
112		23	19	4	82.61	17.39
113		18	15	3	83.33	16.67
114		18	15	3	83.33	16.67

四、結語

產發署為推動性別主流化業務，數年來均積極辦理各項內部性別意識培訓課程，邀請性別平等專家演講及辦理多梯次之性別友善宣導活動，讓同仁在輕鬆的氣氛下認知多元性別及性別平等真正意義和重要性。在本署人事室多年積極努力之下，已讓大多數同仁具備性別平等意識，並進一步將此意識推廣到所輔導之企業，促使各廠商建構友善的性別平等環境。然而，本署職員之性別比例除全體職員單一性別及一級單位主管皆符合三分之一之政府政策外，二級單位主管女性比例業從原本的 24%成長到 41.94%，已超過 4 成，簡任非主管部分亦刻正積極規劃達成三分之一之性別政策目標。

經檢視近 3 年本署技士、科員多採考試分發進用，參考考選部統計資料，技術職系錄取人數性別比率(本署常見職系如：工業工程、土木工程、電機工程等)男性比例均高達 8 成，顯示本署能進用人員的母體數中，以男性為大宗。本署已盡量控管男女比例，每月陳報人員總表時，亦有特別標註女性比例供長官參考，並適時提醒長官男女比例問題。

爰長官決策時受原始結構因素限制，於國家考試取才時，應即妥為研酌性別比例問題，在國家整體未來人才培育時，應推展平等教育、科系不設限、打破社會框架等努力方向，除希望具理工背景的女性可以多報考公職，增加本署可進用的女性人才外，亦將配合重點培育女性人才政策及優先拔擢女性主管機制，以利更多女性在具備相關知識、技術及職能條件下，提高於本署參與決策階層的機會。