

114 年度產業發展署人才培訓計畫性別分析報告

一、概述說明

民國 94 年 12 月 9 日行政院婦女權益促進委員會第 23 次委員會議通過「行政院各部會推動性別主流化實施計畫」，以進行推廣各部會執行性別主流化之相關作業。為配合性別主流化各項措施，依據本署 114 年度執行成果進行性別相關議題分析。

二、統計分析

(一)性別統計分析

114 年度共結訓 4,529 人次(包括在職培訓課程 3,716 人次、產學合作培育人才 813 人)，其中男性學員 3,420 人次(占 75.5%)，女性學員 1,109 人次(占 24.5%)。

(二)學員性別與學歷分析

本署培訓學員性別與學歷別分析結果，114 年度培訓學員以學士學歷為主共 1,947 人次(占 43%)，其中男性 1,291 人次(占總體 28.5%)，女性 656 人次(占總體 14.5%)。114 年度本署男女性培訓學員學歷分布情形，彙整如圖 1。

整體而言，男性及女性培訓學員皆以學士學歷為主，學歷分布趨勢大致相同，顯示本署培訓資源主要以大專以上在職人才為培訓對象。

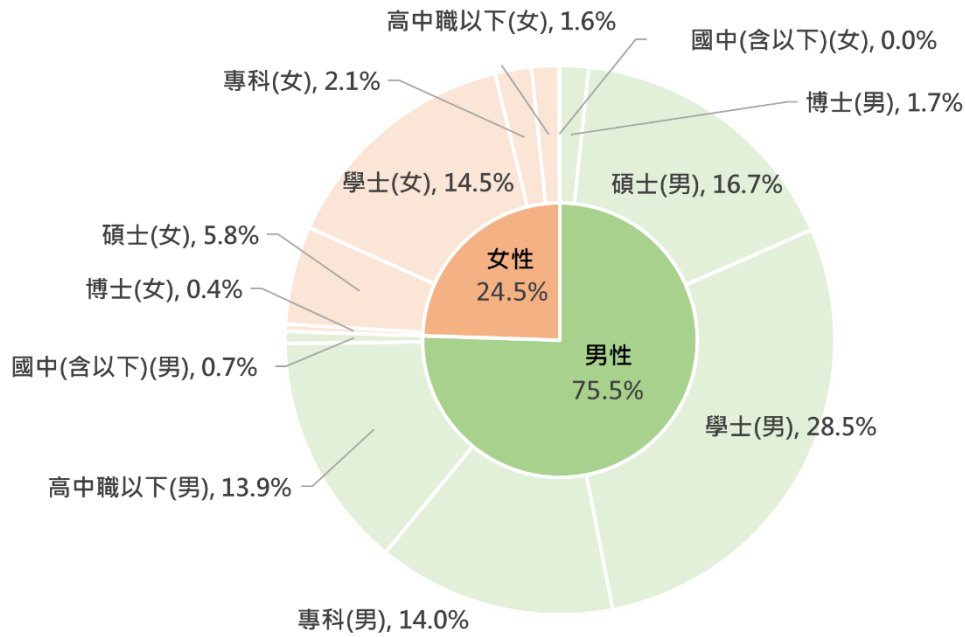


圖 1 培訓學員性別與學歷分布圖

(三)培訓學員性別與職位別分析

114 年度培訓學員以專業人士共 2,068 人次最多(占 45.7%)，其中男性 1,733 人次(占總體 38.3%)，女性 335 人次(占總體 7.4%)。主管階級方面，則以中階主管共 320 人次最多(占 7.1%)，其中男性 227 人次(占總體 5.0%)，女性 93 人次(占總體 2.1%)，詳如圖 2。

綜上參訓學員不論男性或女性，皆以專業人士為主要培訓對象；主管階級培訓學員則以中階主管為主，顯示本署人才培訓資源主要聚焦於產業專業人才及中階管理人才之職能提升。

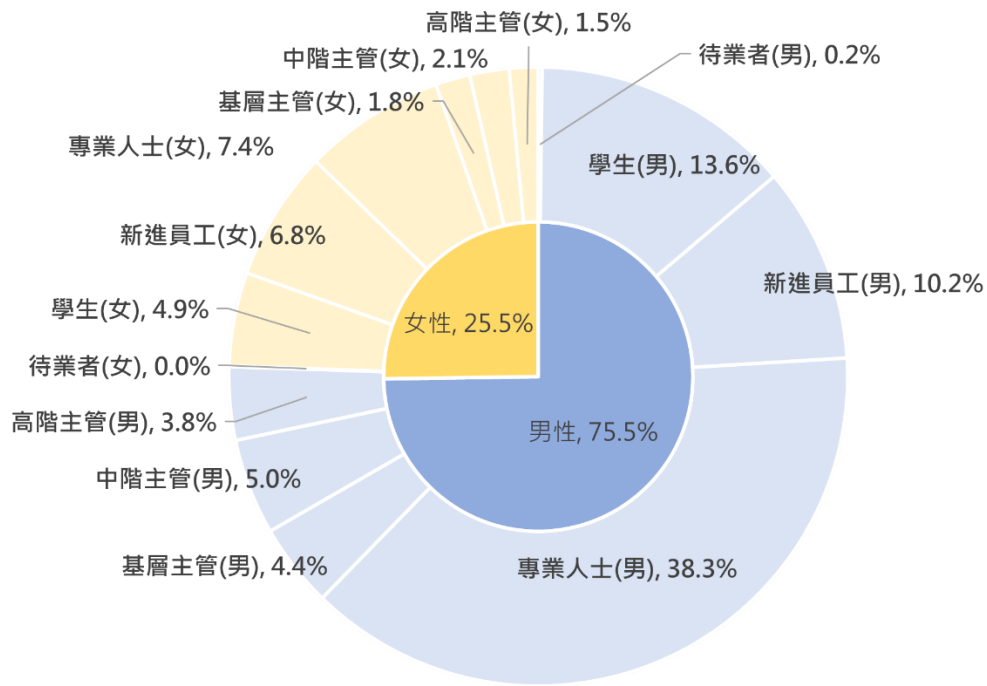


圖 2 培訓學員性別與職位別分布圖

(四)培訓學員性別與「不利處境者」複分類分析

114 年度培訓學員中(如下表)，在職培訓學員身心障礙者總計 9 人次，分別為男性 5 人次，女性 4 人次。年齡部分，年齡在 18 歲以下與 65 歲以上者，皆為在職培訓學員，18 歲以下者僅有 3 人次，且皆為男性；65 歲以上者男性占多數達 241 人次，女性則僅有 8 人次；原住民共計 6 人次，分別為男性 1 人次，女性 5 人次，且皆為在職培訓學員；新住民共 5 人次，分別為男性 4 人次，女性 1 人次，且皆為在職培訓學員。

由統計結果可知，身心障礙者、原住民及新住民等族群參與培訓人數相對有限，顯示相關族群參與產業人才培訓情形仍有持續關注之必要。

表 1 培訓學員之性別與不利處境者複分類統計表

單位：人次

性別 \ 複分類	身心障礙者	年齡		原住民	新住民
		18-	65+		
男性	5	3	241	1	4
女性	4	0	8	5	1
總計	9	3	249	6	5

註：產學合作人才培育未蒐集原住民、新住民、身心障礙者之性別，故本表未納入身心障礙者 1 人次。

(五)培訓(育)學員性別與所居縣市分析

1.在職培訓各縣市培訓人次

114 年度在職培訓學員不分性別，所居縣市以新北市最多，共計 661 人次(17.8%)，其次為臺中市 602 人次(16.2%)。男性主要來自臺中市共 487 人次(13.1%)，女性最多則自新北市 177 人次(4.8%)。

另由下表可知，參與本署在職培訓學員多來自六都共 2,918 人次，占整體完訓學員比例將近 8 成，顯示本署培訓資源主要集中產業聚集區域，東部及離島地區參與人數相對較少，後續可持續關注其培訓資源可近性情形。

表 2 培訓學員性別與所居縣市表

單位：人次

項目 \ 縣市	完訓人次	比例	性別 \ 縣市	男性	比例	性別 \ 縣市	女性	比例
新北市	661	17.8%	臺中市	487	13.1%	新北市	177	4.8%
臺中市	602	16.2%	新北市	484	13.0%	桃園市	132	3.6%
臺北市	568	15.3%	臺北市	447	12.0%	臺北市	121	3.3%
高雄市	440	11.8%	高雄市	349	9.4%	臺中市	115	3.1%
桃園市	389	10.5%	桃園市	257	6.9%	高雄市	91	2.4%
臺南市	258	6.9%	臺南市	212	5.7%	彰化縣	63	1.7%
彰化縣	251	6.8%	彰化縣	188	5.1%	臺南市	46	1.2%
新竹縣	113	3.0%	新竹縣	74	2.0%	新竹縣	39	1.0%
新竹市	88	2.4%	新竹市	64	1.7%	雲林縣	26	0.7%
雲林縣	65	1.7%	雲林縣	39	1.0%	新竹市	24	0.6%
嘉義縣	47	1.3%	屏東縣	35	0.9%	嘉義縣	15	0.4%
苗栗縣	43	1.2%	嘉義縣	32	0.9%	苗栗縣	14	0.4%
屏東縣	43	1.2%	苗栗縣	29	0.8%	基隆市	9	0.2%

項目 縣市	完訓 人次	比例
基隆市	35	0.9%
嘉義市	33	0.9%
宜蘭縣	29	0.8%
南投縣	26	0.7%
花蓮縣	14	0.4%
臺東縣	5	0.1%
金門縣	4	0.1%
澎湖縣	2	0.1%
總計	3,716	100.0%

性別 縣市	男性	比例
嘉義市	29	0.8%
基隆市	26	0.7%
宜蘭縣	25	0.7%
南投縣	18	0.5%
花蓮縣	13	0.3%
臺東縣	5	0.1%
金門縣	4	0.1%
澎湖縣	2	0.1%
總計	2,819	75.9%

性別 縣市	女性	比例
南投縣	8	0.2%
屏東縣	8	0.2%
嘉義市	4	0.1%
宜蘭縣	4	0.1%
花蓮縣	1	0.0%
澎湖縣	0	0.0%
金門縣	0	0.0%
臺東縣	0	0.0%
總計	897	24.1%

註：產學合作人才培育未蒐集學員所居各縣市之性別資料，故本表僅計算在職培訓學員之資料。

2.產學合作人才培育各縣市培育人數

114 年參與本署產學合作人才培育學員以來自桃園最多有 178 人 (21.9%)，其次為臺中市 157 人(19.3%)，新竹縣、東部地區及外島完訓人數則皆不到 10 人。

表 3 產學合作人才培育學員所居縣市表

單位：人數

縣市	人數	比例
桃園市	178	21.9%
臺中市	157	19.3%
新北市	128	15.7%
彰化縣	51	6.3%
臺南市	50	6.2%
高雄市	40	4.9%
嘉義縣	36	4.4%
臺北市	34	4.2%
雲林縣	26	3.2%
新竹市	23	2.8%
苗栗縣	16	2.0%
屏東縣	15	1.8%
基隆市	13	1.6%
嘉義市	13	1.6%
南投縣	10	1.2%
新竹縣	7	0.9%
臺東縣	4	0.5%
金門縣	4	0.5%

縣市	人數	比例
宜蘭縣	3	0.4%
花蓮縣	3	0.4%
澎湖縣	1	0.1%
其他地區	1	0.1%
連江縣	0	0.0%
總計	813	100.0%

(六)與前一年(113 年)比較分析

114 年度相較於 113 年度，男性結訓人次比例由 74.5%提升至 75.5%，女性結訓人次則減少 1%，詳如圖 3。

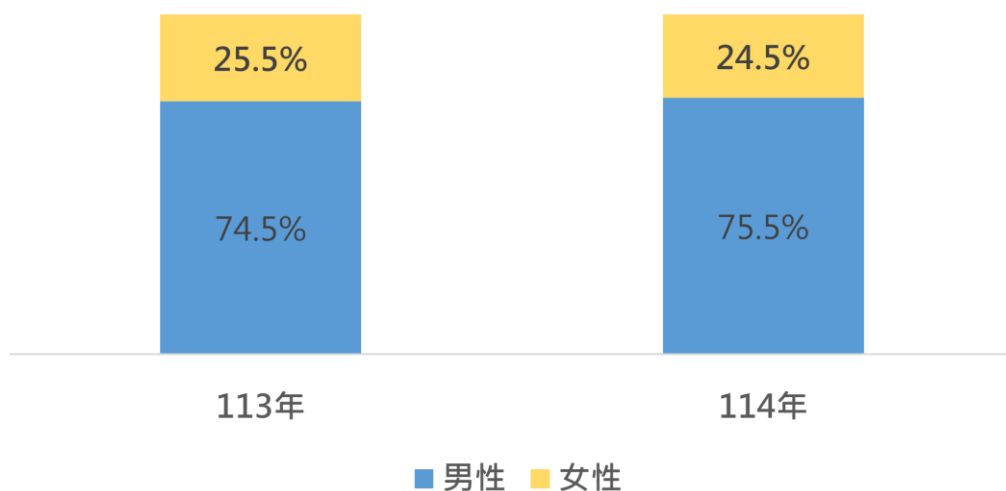


圖 3 113 及 114 年度本署人培計畫結訓人次性別占比比較圖

另外就在職培訓課程而言，女性結訓人次佔一半以上的課程數，由 113 年的 26.5%略降為 114 年的 25.2%，且多集中於紡織、醫材製藥、印刷、食品等產業。

三、結論

依上述分析結果，114 年度本署培訓學員以男性為主，占 75.5%，女性占 24.5%。經分析培訓學歷別及職位別等資料，男性與女性參訓情形大致反映我國製造業從業人口結構，尚未發現特定性別於參與培訓課程情形方面有明顯差異。

另就不利處境者複分類統計結果觀察，身心障礙者、原住民及新住民等族群參與培訓人數相對較少；高齡學員則以男性居多，女性參與人數較少。此外，培訓學員主要集中於六都地區，東部及離島地區參與人數相對有限，顯示不同族群及地區民眾參與產業人才培訓情形仍存在差異，相關差異可能與資訊取得及培訓資源可近性等因素有關。

為持續落實性別主流化精神，促進不同性別及多元族群公平參與產業人才培育資源，未來將持續辦理下列措施：

(一)持續提供公平且友善之培訓參與機會

本署辦理各項人才培訓計畫時，將持續秉持性別平等及機會均等原則，不因性別、年齡、族群或身分背景而有差別待遇，確保各類對象均能公平取得課程資訊及參訓機會，共同提升專業職能與技術能力。

(二)強化性別平等及多元共融觀念

於課程推廣及執行過程中，持續向培訓單位宣導性別平等、多元包容及尊重差異等觀念，鼓勵建構友善學習環境，避免因性別、年齡、身心狀況或族群背景等因素影響參訓意願及學習成效，促進多元人才共同發展。

(三)關注不利處境者及偏遠地區培訓需求

持續關注身心障礙者、原住民、新住民、高齡者及青年等族群參與培訓情形，並適時檢視課程規劃及推廣方式是否符合其培訓需求；另針對東部、離島及其他培訓資源相對不足地區，透過數位學習及跨區培訓資源整合等方式，提升產業人才培育資源之可及性。

(四)提升培訓資源可近性

持續結合實體課程、數位學習及混成教學等多元培訓模式，並鼓勵培訓單位依課程特性及學員需求提供彈性學習機制，以降低時間、地域及交通等因素造成之參訓限制，提升各類學員參與培訓之便利性。

(五)持續追蹤性別及多元族群統計資料

透過定期蒐集及分析培訓學員之性別、年齡、學歷、職位別、居住地區及不利處境者等相關統計資料，掌握不同群體參與培訓之趨勢與變化情形，作為後續課程規劃、招生推廣及資源配置之參考依據，並適時檢視是否存在參與落差情形，以持續精進人才培育措施。