

# 中油公司職員性別統計分析

中油公司

## 壹、前言

中油公司為跨國型的能源公司，亦是臺灣能源產業龍頭，業務範圍涵蓋石油與天然氣之探勘、開發、進口、煉製、輸儲與銷售及石油化學原料的生產供應，探勘礦區橫跨 4 大洲、全球營運布局遍及 15 國。石化能源產業爾來係以男性為主，中油公司卻於民國 62 年率先進用首批女性加油員，除提高加油站的顧客滿意度與發油量，更將女性就業風潮吹向各行各業，興起示範效果，大大提升婦女就業。105 年再創先例，拔擢國營事業史上第一位女性副總經理，107 年任用第二位女性副總經理，109 年 11 月迄今仍維持二位女性副總經理在職。中油公司於 108 年及 109 年獲頒 TCSA 台灣企業永續獎之「性別平等獎」，其推動性別平等之努力可見一斑。

中油公司為建立友善性別平等之工作環境，戮力於推動各項性別平等措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，本次透過職員性別統計分析，觀察近 3 年職員人數變化，並深入探討其原因及研擬相關因應作法，以促進中油公司女性就業人員人數提升。

## 貳、員工人數性別分析

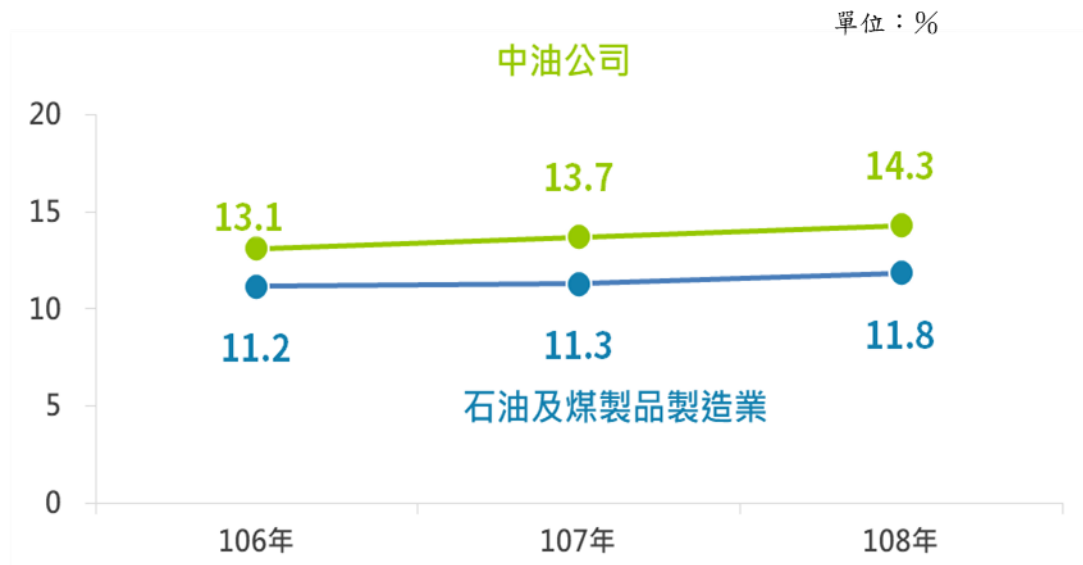
### 一、職員間之兩性差距逐漸縮小

中油公司因屬石油化學產業，業務屬性較為獨特，所招募專業人員多以大專院校理工科系為主（理工科系多為男性），致員工男女比率差異較大，惟近年因傳統觀念的改變，女性在就學科系所的選擇不再侷限於過去的文法商科，加上積極透過多元管道向理工科系女性人才宣導，提升女性報考意願，鼓勵女性投入化石能源領域，並落實性別友善環境及員工照顧，男女員工比率差距逐漸縮小。

108 年中油公司職員人數為 1 萬 5,836 人，其中男性 1 萬 3,578 人，占 85.7%，女性 2,258 人，占 14.3%，若與 106 年比較，女性員工比

率提高 1.2 個百分點，兩性比率差距由 106 年 73.8 個百分點，降至 108 年 71.4 個百分點。若依行政院主計總處統計，108 年石油及煤製品製造業全國受僱員工女性占比僅 11.8%，較 106 年僅提高 0.6 個百分點，顯示中油公司戮力消彌性別差異之成效優於其他同業。

圖1、女性員工占比



資料來源：行政院主計總處、台灣中油公司

表 1 職員人數及占比

單位：人；%

年度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106年	14,806	12,873	86.9	1,933	13.1
107年	15,704	13,546	86.3	2,158	13.7
108年	15,836	13,578	85.7	2,258	14.3

## 二、女性新進人員占比逐年上升

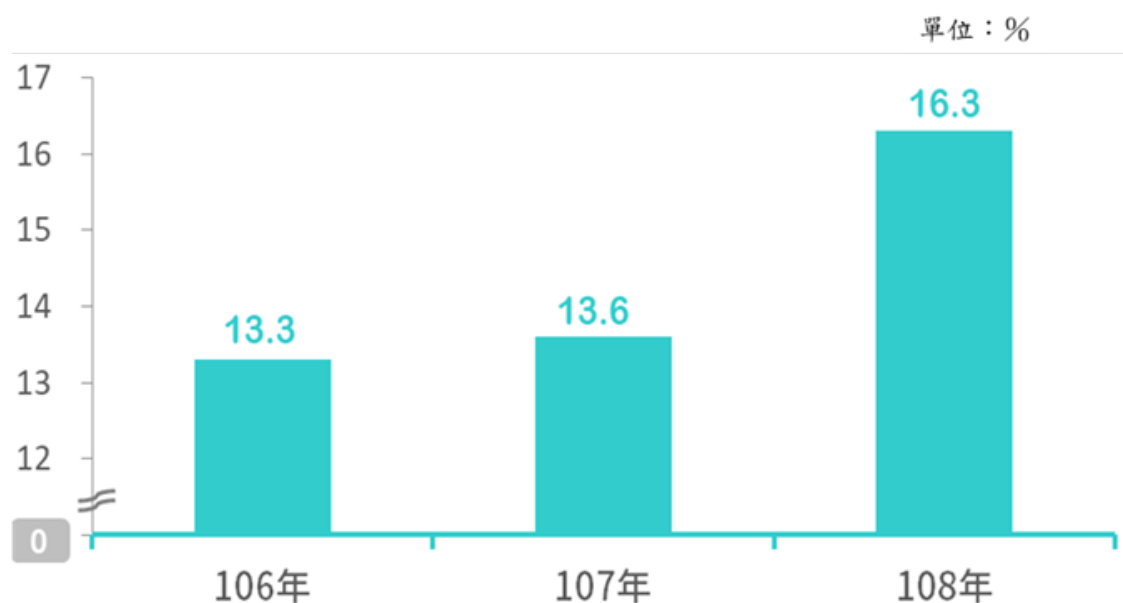
中油公司藉由女性故事分享，透過電子及實體刊物宣傳，柔化公司企業形象，提升女性報考意願，致新進女性僱用人員占比由 106 年 13.3% 上升至 108 年 16.3%，增加 3 個百分點，兩性差距逐漸縮小，顯示雖然新進人員男性仍多於女性，惟在持續推動性別友善職場及鼓勵女性投入石化產業之宣傳下，隨女性報考人數增加，連帶女性新進人員占比逐年上升。

表 2 新進僱用人員性別人數及占比

單位：人；%

年度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
106 年	761	660	86.7	101	13.3
107 年	1,330	1,149	86.4	181	13.6
108 年	644	539	83.7	105	16.3

圖 2、女性僱用人數占比



### 三、女性主管比率逐年提升，108 年已占 17.0%

就主管(9-15 職等)之性別分析，108 年以男性占 83.0%居多，女性占 17.0%，雖兩性落差顯著，惟女性主管比率逐年上升，108 年較 106 年增加 3.1 個百分點。另與女性非主管占比相比，近 3 年女性主管人員占比，皆高於女性非主管人員，顯示本部中油公司積極提升女性參與決策機會，員工升遷時不因性別而有所差異，女性已逐漸擁有發揮及成長的空間，目前女性主管人數雖仍低於男性，惟未來持續加強各級主管培訓課程及強化性別平權觀念宣導，成效將逐漸顯見。

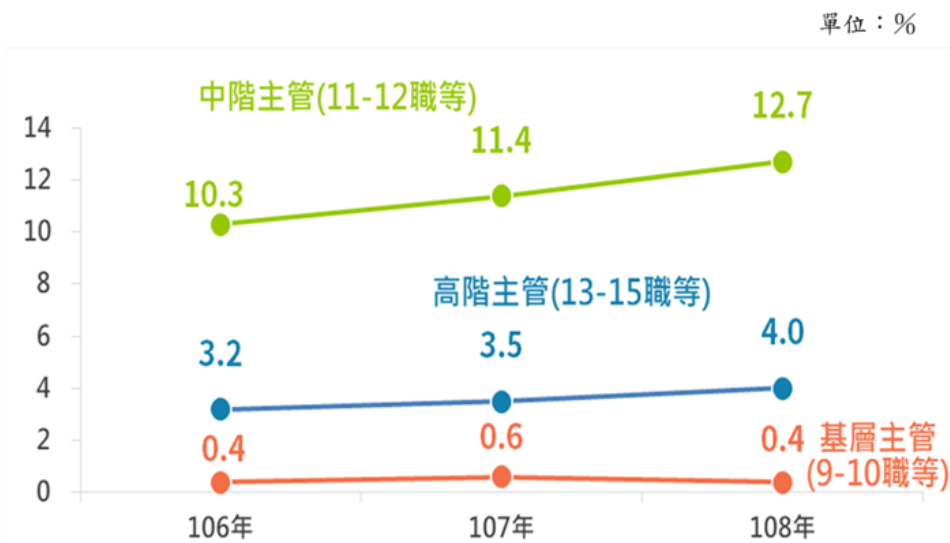
就職等觀察，女性高階主管（13-15 職等）占比由 106 年 3.2%上升至 108 年 4.0%，女性中階主管（11-12 職等）占比由 10.3%上升至 12.7%，女基層階主管（9-10 職等）占比為 0.4%，變動幅度小，顯示中油公司對女性不同職等之主管升遷均非常重視。

表 3 主管及非主管人員性別人數及占比

單位：人；%

	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
106 年	991	853	86.1	138	13.9	13,815	12,020	87.0	1,795	13.0
107 年	1,010	854	84.6	156	15.4	14,694	12,692	86.4	2,002	13.6
108 年	1,015	842	83.0	173	17.0	14,821	12,736	85.9	2,085	14.1

圖3、女性主管人員占比



### 參、有效提升中油公司女性員工比例的方案與措施

由於中油公司仍以男性占多數，為提升女性員工及主管之占比，該公司落實政府政策，配合辦理性別友善事項，並規劃各項性別平等工作，營造無性別歧視之環境，並採取下列各項措施，以消弭性別差異，期能達成促進性別平等之目標：

#### 一、積極宣導性別平等意識：

(一)透過多元管道向理工科系女性人才宣導，例如 108 年度新進人員甄試宣傳海報以女性員工作為主視覺宣傳標的。

(二)以專題方式於刊物報導優秀女性員工或主管事蹟，期藉由刊物宣傳，柔化企業形象，提升女性加入中油公司之意願及鼓勵女性員工擔任主管：

1.於 108 年 11 月《石油通訊》刊載「查德奧瑞油田誕生記」專題，報導 4 位優秀女性石油探採工程師前進非洲勇敢築夢，並自 109 年 2 月起陸續特別報導現場女性主管之故事。

2.於 2020 年《永續報告書》刊載特輯「佼佼女油人—女工程師在

查德」。

## 二、強化並落實性別平等觀念：

- (一)為落實性別平等觀念，中油公司開辦性別主流化教育訓練，108年度辦理性別主流化相關宣導課程共計 26 場次，共計 946 參訓人次，其中女性共計 319 人次，男性共計 627 人次，宣導職場反歧視、消除對婦女歧視（CEDAW）公約等，以提升員工性別平等意識。
- (二)設置性騷擾防治機制及申訴專線，對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練，108 年度辦理性騷擾防治宣導相關課程共計 30 場次，共計 1,551 參訓人次，其中女性共計 266 人次，男性共計 1,285 人次，平時亦加強宣導及防治工作。
- (三)於中油公司全球資訊網建置性別平等專區，公開揭露相關資訊、推動現況及成果。

## 三、營造性別平等友善環境：

- (一)設置優質認證的哺（集）乳室、女性專用淋浴間、提供符合女性尺寸之安全護具等，用心營造性別平等之優質職場。並獲 1111 人力銀行票選為「2019 幸福企業大賞」之幸福企業。
- (二)設置性別平等工作小組及探討女性員工及主管比例偏低工作圈，透過外部專家指導及人力資源業務主管集思廣益，創造更利於女性工作之環境，提升女性員工擔任主管之意願。

## 四、員工照顧：

- (一)落實女男同酬，建立完善制度與健全福利，包括設置托兒設施及提供員工托育服務(現有 2 幼兒園，另 1 托嬰中心規劃中)，並於年度員工協助方案課程中辦理相關長照 2.0 宣導課程，提供相關資訊供同仁參酌。

(二)對男性同仁加強宣導多參與家庭事務，改善雙薪家庭由女性獨自負擔家事之狀況。108年男性員工申請育嬰留職停薪人數約占總申請人數 26.7%，且員工之留任率與復職率皆 100%。

#### 肆、結語

中油公司在新進人才持續投入下，藉由擴充女性人才基數，營造讓更多女性能夠受到拔擢升遷與優質的工作環境，加上持續推動之友善職場方案，傳遞性別包容理念與互重的氛圍，使中油公司成為吸引更多女性人才投入之國營企業。