

# 台水公司

## 一、員工性別比率

資料時間:110年12月31日

單位:人、%

### (一)派僱用人員性別比率

	全公司總數 (%)		派用人員 (29.94%)		僱用人員 (70.06%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5495	100%	1644	100%	3851	100%
男	3875	70.52%	1101	66.97%	2774	72.03%
女	1620	29.48%	543	33.03%	1077	27.97%

### (二)主管人員及非主管人員性別比率

	全公司總數 (%)		主管 (%)		非主管 (%)	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5495	100%	628	100%	4867	100%
男	3875	70.52%	471	75%	3404	69.94%
女	1620	29.48%	157	25%	1463	30.06%

	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	237	100%	315	100%	76	100%
男	185	78.06%	223	70.79%	63	82.90%
女	52	21.94%	92	29.21%	13	17.10%

#### 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，故整體男性員工人數高於女性員工人數，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。
2. 本公司基層主管為各廠所股長，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

資料時間:110年12月31日

單位:人、%

	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
108	495 (100%)	355 (71.72%)	140 (28.28%)	64 (100%)	44 (68.75%)	20 (31.25%)	431 (100%)	311 (72.16%)	120 (27.84%)
109	347 (100%)	265 (76.37%)	82 (23.63%)	55 (100%)	43 (78.18%)	12 (21.82%)	292 (100%)	222 (76.03%)	70 (23.97%)
110	168 (100%)	112 (66.67%)	56 (33.33%)	99 (100%)	62 (62.63%)	37 (37.37%)	69 (100%)	50 (72.46%)	19 (27.54%)

### 說明:

本公司為自來水供應事業，核心業務內容以技術工程工作為主，故僱用人員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技術類業務，亦需時常往返各場站及擔任外勤等業務，係屬消耗體力之工作，故整體男性新進人數普遍較女性為多。

### 三、員工性別平均年資

資料時間:110年12月31日

單位:年

	全公司員工	派用人員	僱用人員
合計	14.12	13.58	14.35
男	13.09	13.09	13.10
女	16.54	14.58	17.60

#### 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:110年12月31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)	-3,610	-9,960
比率 1(註 3)	-6.92%	-21.43%
比率 2(註 4)	-6.48%	-17.65%

##### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-1,615	-180
比率 1(註 3)	-2.18%	-0.28%
比率 2(註 4)	-2.14%	-0.28%

##### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-2,252	-6,180
比率 1(註 3)	-5.18%	-15.83%
比率 2(註 4)	-4.93%	-13.67%

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且平均年資低於女性，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，且新進派用人員男性亦多於女性，又因近年退休人員多為男性，致男性派用人員薪資平均值低於女性。派用人員因性別平均年資較無落差，致男性、女性薪資中位數落差較小。
- 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，因近年男性新進人員多於女性，致拉低全公司男性薪資平均值及中位數值。

## 五、經營績效獎金性別落差

資料時間:領取 110 年度獎金

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)	-7,457	-24,975
比率 1(註 3)	-3.37%	-12.22%
比率 2(註 4)	-3.26%	-10.89%

### (二)派用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	3,381	2,329
比率 1(註 3)	1.12%	0.87%
比率 2(註 4)	1.13%	0.88%

### (三)僱用人員性別落差

	平均數落差	中位數落差
值(註 2)	-4,488	-14,190
比率 1(註 3)	-2.36%	-8.24%
比率 2(註 4)	-2.30%	-7.61%

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較多且平均年資低於女性，致男性領取獎金平均數低於女性，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，技術士人員以男性佔多數且多為新進人員，致男性僱用人員領取獎金平均數及中位數皆較女性為低。
- 2、綜上可知，因近年男性新進人員多於女性，致拉低全公司男性獎金平均數及中位數。

## 六、薪資四分位等級性別比率

資料時間:110年12月31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	2,261	75.52%	733	24.48%
級距 2	1,271	64.91%	687	35.09%
級距 3	64	51.61%	60	48.39%
級距 4	277	66.43%	140	33.57%

### (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	541	68.05%	254	31.95%
級距 2	227	69.42%	100	30.58%
級距 3	94	50.54%	92	49.46%
級距 4	237	70.96%	97	29.04%

### (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	1,259	75.71%	404	24.29%
級距 2	552	76.77%	167	23.23%
級距 3	405	63.98%	228	36.02%
級距 4	558	66.75%	278	33.25%

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、本公司以工程技術類工作為主，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。因適逢公司退休潮，新進員工人數較多，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、因退休潮，僱用人員以新進及趨進屆齡人員佔多數，致薪資級距1、4人數較級距2、3為多。

## 七、薪資四等分位性別落差

資料時間:110年12月31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	0	-1,020
Q2:第二等分位中位數	-1,020	6,410	-7,430
Q3:第三等分位中位數	-980	1,510	-2,490
Q4:第四等分位中位數	-970	8,780	-9,750

### (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	-1,220	30	-1,250
Q3:第三等分位中位數	-2,080	2,800	-4,880
Q4:第四等分位中位數	0	0	0

### (三)僱用人員性別落差

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	-1,020	0	-1,020
Q3:第三等分位中位數	-3,740	4,980	-8,720
Q4:第四等分位中位數	2,490	0	2,490

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、派用人員人數多為男性且平均年資較女性為低，致拉低男性第二等分位及第三等分位薪資中位數。
- 2、僱用人員人數以技術士人員居多且多為男性，資深技術士人員薪等大多高於女性(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，全公司因第一等分中位中僱用人員佔大多數且新進人員以男性居多，致男性中位數較低，而第二等分位中位數仍以僱用人員佔多數，因近年新進人員多為男性，平均年資較女性為低，致男性中位數低於女性。第三等分位中位數以派用人員佔多數，因女性平均年資高於男性，致女性中位數高於男性。本

公司男性總員工人數多於女性，平均年資低於女性，且僱用人員佔多數，致拉低男性第四等分位中位數。