

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

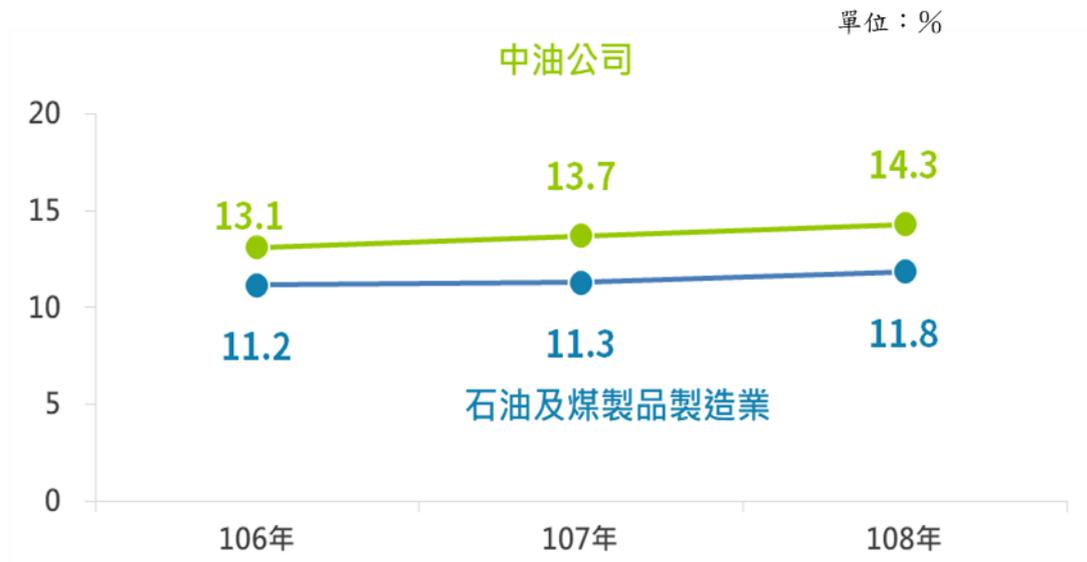
一、職員間之兩性差距逐漸縮小

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

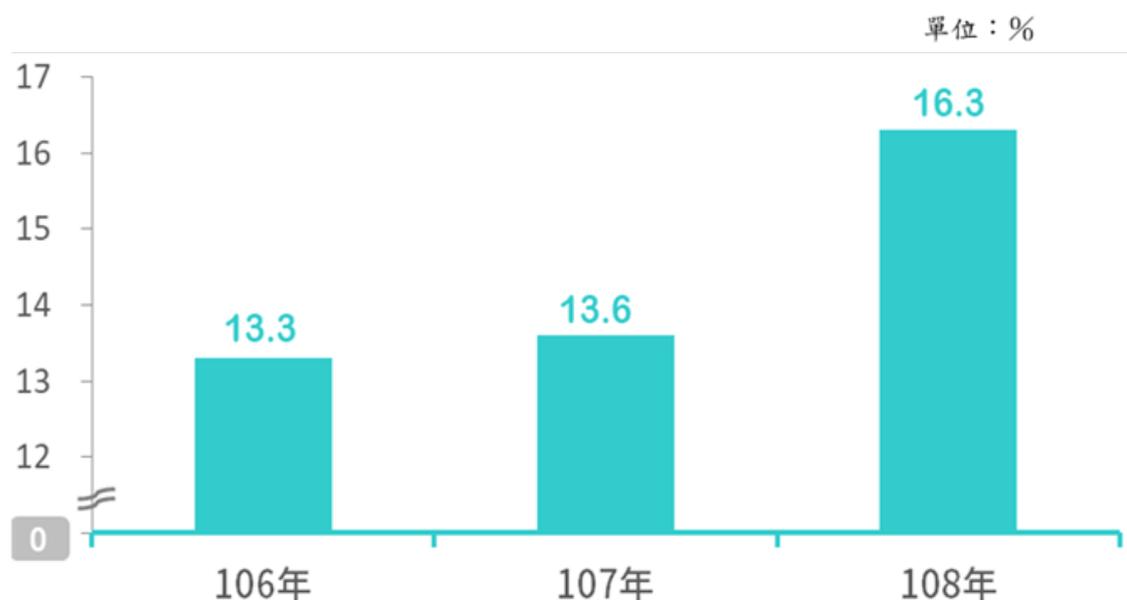
中油公司藉由女性故事分享，透過電子及實體刊物宣傳，柔化公司企業形象，提升女性報考意願，致新進女性僱用人員占比由 106 年 13.3% 上升至 108 年 16.3%，增加 3 個百分點，兩性差距逐漸縮小，顯示雖然新進人員男性仍多於女性，惟在持續推動性別友善職場及鼓勵女性投入石化產業之宣傳下，隨女性報考人數增加，連帶女性新進人員占比逐年上升。

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。

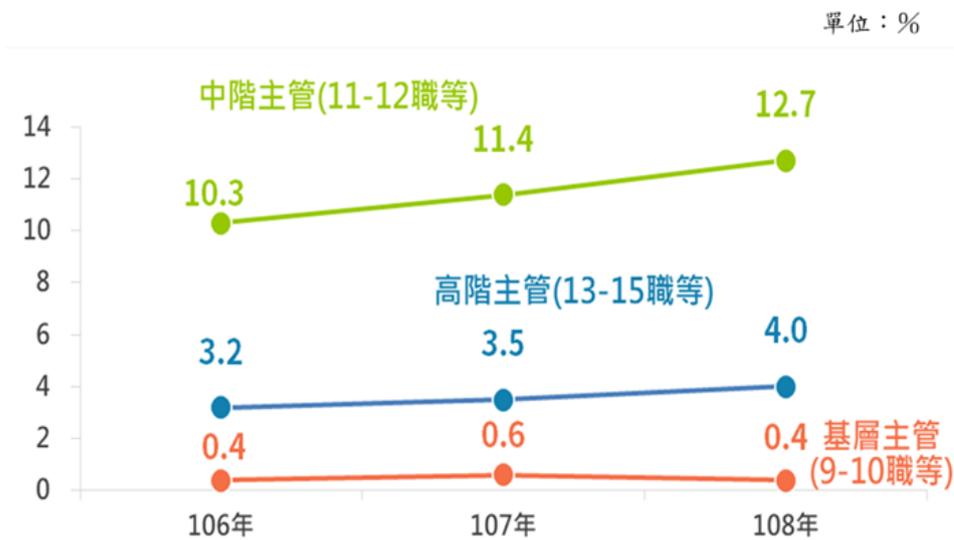
就職等觀察，女性高階主管（13-15職等）占比由106年3.2%上升至108年4.0%，女性中階主管（11-12職等）占比由10.3%上升至12.7%，女基層階主管（9-10職等）占比為0.4%，變動幅度小，顯示中油公司對女性不同職等之主管升遷均非常重視。

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。