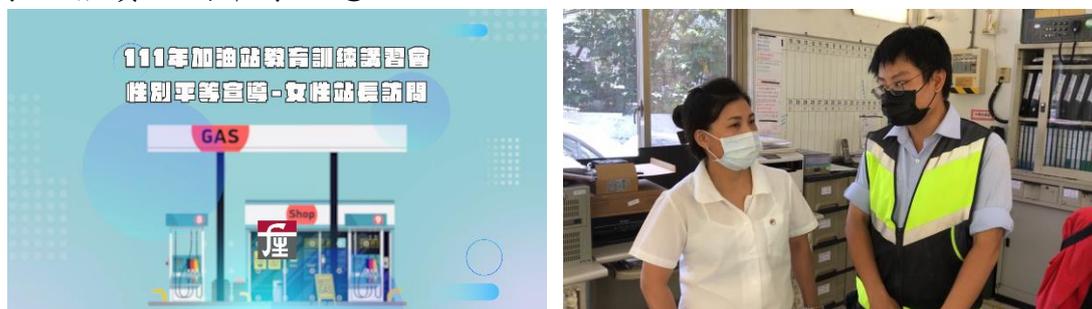


112 年度「加油站從業人員與經營管理人員性別統計分析」

壹、前言

本計畫主要透過輔導、檢查、講習與法規研議，使業者重視管理及工安檢測與污染防治，以及落實石油設施自行安全檢查制度，以預防工安與污染事件之發生。另針對發生污染問題之加油站或其他石油設施，提供污染防治或整治改善技術諮詢服務，協助業者進行改善計畫。計畫範圍包括實施加油站及其他石油設施營運設備查核與輔導、提供加油站及其他石油設施污染防治或整治之技術諮詢服務、檢討修正相關法規及執行補助經費查核、擴充及維護管理資訊系統功能、辦理石油設施經營管理及查核與污染防治宣導工作。

本計畫執行過程，主要透過現場查核時，調查加油站從業人員之性別比例，探討不同性別投入加油站工作之整體變化，並輔導業者於場址中設置性別友善廁所，透過改善廁所空間，達成尊重性別差異；此外，為鼓勵女性投入與決策參與，於辦理加油站相關會議時(如：講習會、研討會及專諮會等)，均優先邀請注重性別平權或女性之專家學者擔任講師或委員參與討論及決策，前於111年錄製女性站長訪談影片(圖1)，持續於每年查核過程中，推廣分享女性參與加油站營運決策經驗及優勢；以及舉辦講習訓練期間，將性平文宣納入教材內容等方式，向與會人員推廣相關性別主流化推動觀念，加深與會人員性平印象，推廣性別平等理念。



資料來源：經濟部能源署(2024)。

圖1、加油站女性站長訪談影片

貳、分析結果

本計畫112年加油站現場查核輔導對象及加油站教育訓練講習會參與人員之性別分析結果如下：

一、加油站從業人員性別統計資料

本計畫自107年起，調查統計有關加油站從業人員性別相關資料，並針對接受查核加油站之從業人員分別依加油站經營規模與區域進行性別統計，結果如下。

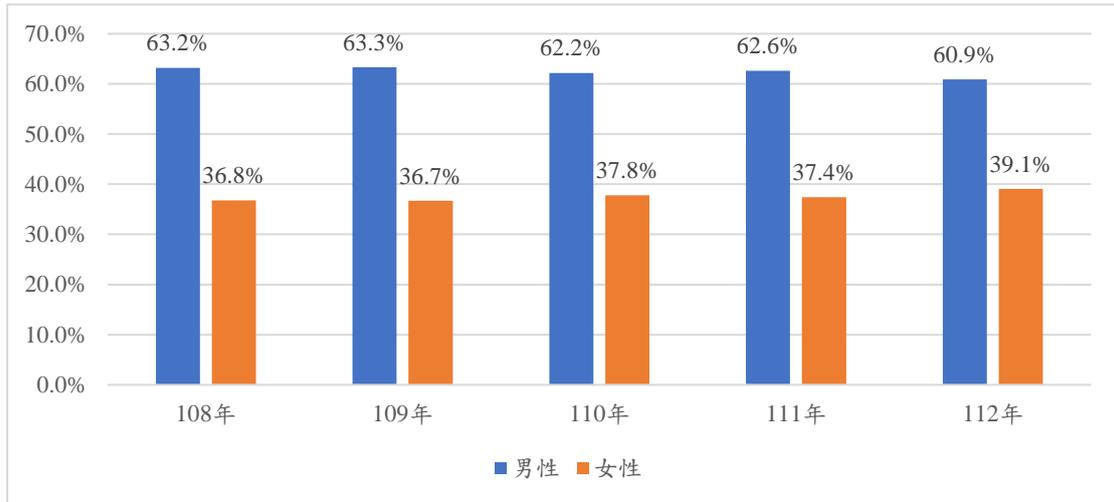
(一)近五年統計(108年至112年)

透過近5年加油站從業人員性別比例統計，近5年合計男女比例約為2：1，另加油站從業人員女性占比則由108年36.8%逐步提升至112年39.1%，顯示加油站行業之性別差異已有逐年改善情形，詳如表1及圖2所示。

表1、108年至112年加油站從業人員統計表-按性別分

年度	總計	男生		女生	
		人數	百分比	人數	百分比
108年	5,744	3,632	63.2	2,112	36.8
109年	8,479	5,370	63.3	3,109	36.7
110年	9,469	5,894	62.2	3,575	37.8
111年	8,931	5,592	62.6	3,339	37.4
112年	8,916	5,430	60.9	3,486	39.1
近5年合計	41,539	25,918	62.4	15,621	37.6

資料來源：經濟部能源署(2024)。



資料來源：經濟部能源局(2024)。

圖2、108年至112年加油站性別比例統計圖

(二)依加油站經營規模

若依加油站經營規模觀察，108年至112年查核之加油站經營規模結構比例變化差異不大，近5年合計主要以小型加油站占比最高(約為64.2%)，另以經營規模分析，則以規模較小的小型加油站女性比例(約40.7%)，則較中型(約32.4%)及大型(約29.5%)加油站略高，推測主要受到經營規模越大，則會提供汽車簡易保養及人工洗車等其他勞力為主之服務，以及採24小時營業，故多為男性員工應徵，導致男性比例較女性高。

表2 108年~112年加油站從業人員統計表-按經營規模分

年度/性別	總計	小型 (20人以下)	中型 (21~40人)	大型 (41人以上)
108年總計	5,744	3,733	1,753	258
百分比	100.0	65.0	30.5	4.5
男性	3,632	2,247	1,209	176
百分比	63.2	60.2	69.0	68.2
女性	2,112	1,486	544	82
百分比	36.8	39.8	31.0	31.8
109年總計	8,479	5,187	2,924	368
百分比	100.0	61.2	34.5	4.3
男性	5,370	3,078	2,029	263
百分比	63.3	59.3	69.4	71.5
女性	3,109	2,109	895	105

年度/性別	總計	小型 (20 人以下)	中型 (21~40 人)	大型 (41 人以上)
百分比	36.7	40.7	30.6	28.5
110 年總計	9,469	5,988	2,976	505
百分比	100.0	63.2	31.4	5.3
男性	5,894	3,557	1,997	340
百分比	62.2	59.4	67.1	67.3
女性	3,575	2,431	979	165
百分比	37.8	40.6	32.9	32.7
111 年總計	8,931	5,865	2,780	286
百分比	100.0	65.7	31.1	3.2
男性	5,592	3,552	1,854	186
百分比	62.6	60.6	66.7	65.0
女性	3,339	2,313	926	100
百分比	37.4	39.4	33.3	35.0
112 年總計	8,916	5,885	2,718	313
百分比	100.0	66.0	30.5	3.5
男性	5,430	3,376	1,800	254
百分比	60.9	57.4	66.2	81.2
女性	3,486	2,509	918	59
百分比	39.1	42.6	33.8	18.8
近 5 年合計	41,539	26,658	13,151	1,730
百分比	100.0	64.2	31.7	4.2
男性	25,918	15,810	8,889	1,219
百分比	62.4	59.3	67.6	70.5
女性	15,621	10,848	4,262	511
百分比	37.6	40.7	32.4	29.5

資料來源：經濟部能源署(2024)。

(三)依區域統計

從近5年區域統計數據觀察，除東部地區之加油站從業人員，性別比例差異相對較小(男女比例接近5：5)外，北部、中部及南部地區皆為男性比例較高；其中又以北部性別比例差異較大，男女比例約為7：3，推估為在人口較多或較都市化縣市之加油站，加油站以24小時經營比例較高，可能影響女性從事加油站行業占比。

表3、108年至112年加油站從業人員統計表-按區域分

年度	區域	北部	中部	南部	東部
108年	男性	1,638	803	1,084	107
	百分比	69.9	56.7	59.6	63.7
	女性	704	613	734	61
	百分比	30.1	43.3	40.4	36.3
109年	男性	2,234	1,414	1,616	106
	百分比	69.6	59.2	61.3	43.3
	女性	975	975	1,020	139
	百分比	30.4	40.8	38.7	56.7
110年	男性	2,350	1,620	1,766	158
	百分比	66.9	59.4	60.2	53.7
	女性	1,162	1,109	1,168	136
	百分比	33.1	40.6	39.8	46.3
111年	男性	2,198	1,504	1,722	168
	百分比	68.6	60.0	59.5	51.5
	女性	1,007	1,003	1,171	158
	百分比	31.4	40.0	40.5	48.5
112年	男性	2,301	1,376	1,600	153
	百分比	68.2	56.5	56.9	51.9
	女性	1,073	1,058	1,213	142
	百分比	31.8	43.5	43.1	48.1
近5年 合計	男性	10,721	6,717	7,788	692
	百分比	68.5	58.5	59.5	52.1
	女性	4,921	4,758	5,306	636
	百分比	31.5	41.5	40.5	47.9

資料來源：經濟部能源署(2024)。

備註：東部含離島地區。

(四)集團加油站性別統計

另針對111年至112年期間，國內大型集團站(台亞、中油)接受查核加油站之從業人員進行性別統計，發現近2年合計接受查核之大型集團加油站從業人員男性多於女性，男女比例約為2：1，與整體加油站產業之調查結果相似(如資料來源：經濟部能源署(2024)。

圖2)。

表4、111年至112年集團站加油站性別統計

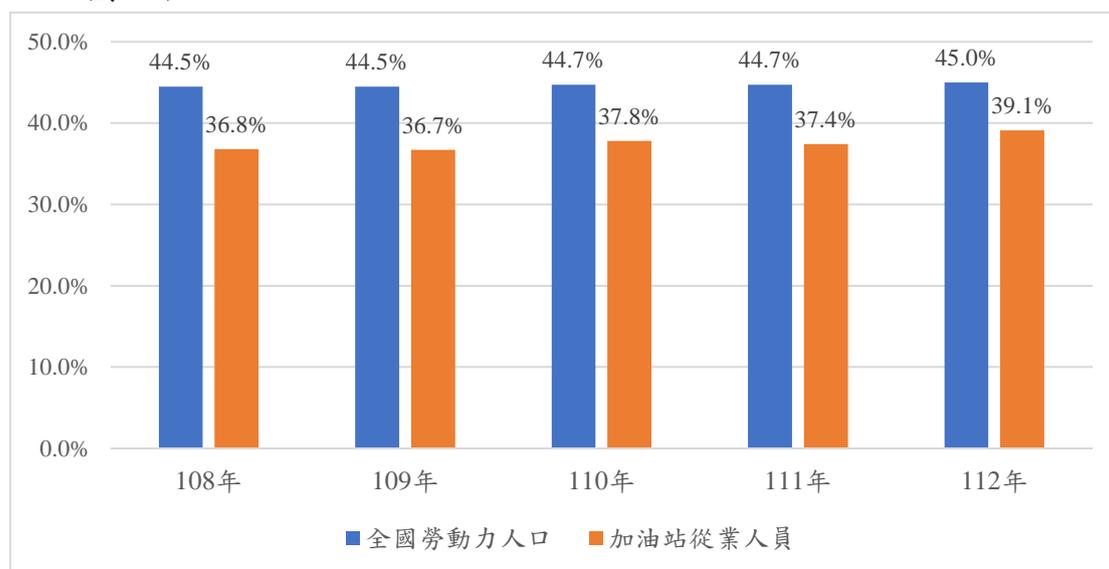
年度	業者	站數	男生		女生		合計
			人數	百分比	人數	百分比	人數
111年	台亞石油	21	143	60.9	92	39.1	235
	台灣中油	137	1,676	64.0	944	36.0	2,620
112年	台亞石油	31	268	63.2	156	36.8	424
	台灣中油	135	1,708	64.0	959	36.0	2,667
合計	台亞石油	52	411	10.8	248	11.5	659
	台灣中油	272	3,384	89.2	1,903	88.5	5,287

資料來源：經濟部能源署(2024)。

(五)與全國勞動性別比較

依勞動部全國勞動人口統計數據顯示¹，112年全國勞動力人口為11,943千人，其中男性為6,568千人(約55.0%)、女性為5,375千人(約45.0%)，與112年加油站從業人員男性約60.9%、女性約39.1%(詳表1)相比，顯示加油站行業於職場性別平權仍有推動進步空間，有關全國勞動人口及從業人員之女性比例變化如資料來源：經濟部能源署(2024)。

圖3所示。



資料來源：經濟部能源署(2024)。

圖3、108年至112年全國勞動人口及加油站從業人員女性比例變化圖

¹ 行政院勞動部「勞動統計調查網」：https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx

二、加油站經營管理人員性別及學歷統計資料

本計畫除進行加油站設備安全檢查外，另輔導加油站業者就環保、消防及職業安全等面向，輔導加油站及其他石油設施經營管理人員(負責人或站長)遵循法令規範，並於輔導結束後由受訪之經營管理人員填寫調查問卷，並針對經營管理人員分別依性別及學歷進行統計，結果如下。

(一)加油站經營管理人員性別統計分析

依近5年合計，加油站經營管理人員性男女比例約為7：3，顯示加油站行業中，負責經營管理階層仍以男性為主，相關資料詳如表5所示。

表5、108年至112年加油站管理人員性別及學歷統計

年度/性別	合計	國中	高中職	大學/專科	研究所以上
108年	545	5	193	331	16
男性	368	2	109	243	14
百分比	67.5	0.5	29.6	66.0	3.8
女性	177	3	84	88	2
百分比	32.5	1.7	47.5	49.7	1.1
109年	700	10	230	437	23
男性	483	6	146	309	22
百分比	69.0	1.2	30.2	64.0	4.6
女性	217	4	84	128	1
百分比	31.0	1.8	38.7	59.0	0.5
110年	750	4	244	425	77
男性	507	3	153	300	51
百分比	67.6	0.6	30.2	59.2	10.1
女性	243	1	91	125	26
百分比	32.4	0.4	37.4	51.4	10.7
111年	650	7	214	370	59

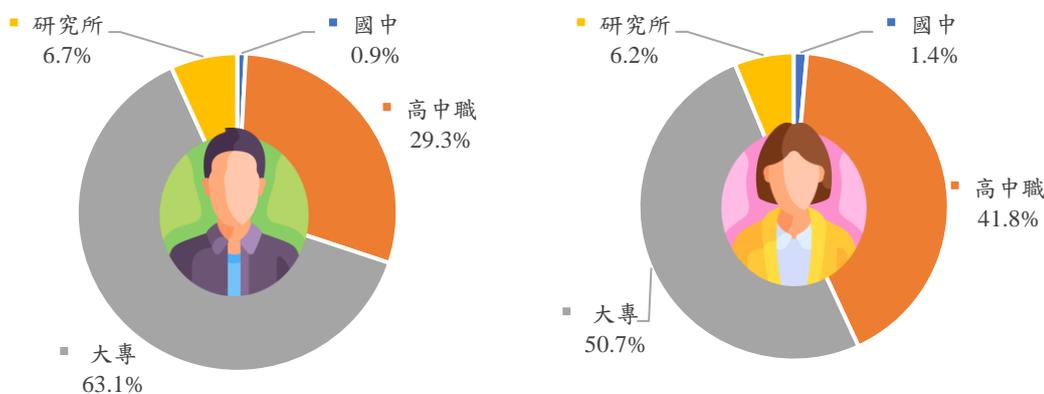
年度/性別	合計	國中	高中職	大學/專科	研究所以上
男性	429	4	119	277	29
百分比	66.0	0.9	27.7	64.6	6.8
女性	221	3	95	93	30
百分比	34.0	1.4	43.0	42.1	13.6
112年	650	8	219	382	41
男性	423	4	120	266	33
百分比	65.1	0.9	28.4	62.9	7.8
女性	227	4	99	116	8
百分比	34.9	1.8	43.6	51.1	3.5
近5年合計	3,295	34	1,100	1,945	216
男性	2,210	19	647	1,395	149
百分比	67.1	55.9	58.8	71.7	69.0
女性	1,085	15	453	550	67
百分比	32.9	44.1	41.2	28.3	31.0

資料來源：經濟部能源署(2024)。

(二)加油站經營管理人員學歷統計分析

另針對學歷進行分析，可知加油站經營管理階層中，女性學歷為大專以上之比例(56.9%)，仍較男性(69.8%)少12.9%，顯示推動高學歷女性參與加油站行業經營管理仍有待加強，相關資料詳如資料來源：經濟部能源署(2024)。

圖4所示。



資料來源：經濟部能源署(2024)。

圖4、108年至112年加油站管理人員學歷分布-按性別區分

參、結論

綜合上述統計結果，近5年整體加油站從業人員男性仍多於女性(詳表1)，整體男女從業人員比例大約是2:1，男性占據較大的比例。然而，女性從業人員比例亦在逐年成長，顯示行業內對於性別平等的關注和推動可能開始產生效果，促使更多女性加入到加油站行業中。

然因經營規模不同，小型加油站從業人員之女性投入比例高於中、大型加油站，其主要原因為中、大型加油站多為連鎖加油站，提供汽車簡易保養及人工洗車等其他服務，以及採24小時營業，故多為男性員工應徵，導致男性比例較高，而小型加油站的工作可能對體力要求較低，這對於一些女性來說是更友好的工作條件。另依近5年統計，顯示女性比例參與加油站行業已有逐年增加情形，惟與全國女性勞動力比例(如資料來源：經濟部能源署(2024)。

圖3)相比，仍有改善進步空間，建議可透過錄製加油站性別平等經驗分享訪談影片，輔導業者強化女性友善工作環境。

另從區域統計分析來看(如表3)，北部加油站從業人員男女比例約為7:3，中部及南部加油站從業人員男女比例約為3:2，東部離島地區男女比例約為5:5，推估其原因係北部都市化程度較高，各種職業領域及就業環境較為多元，導致加油站之工作對女性從業人員吸引力不高，可能更傾向於從事其他職業，且北部地區加油站較多為24小時營業，以及有較高之體力要求，使得男性比例較高，而中部、南部、東部及離島地區，部分加油站僅白天營業，故女性員工所占比例相對較高。

另以集團站數據進行分析，大型集團站(如台亞、中油公司)中，男女比例約為2:1。此種比例顯示大型企業中之性別分布與行業整體趨勢一致，推估其原因為大型集團站企業提供更好福利和晉升機會。

由加油站經營管理人員統計分析，可發現經營管理人員主要仍以

男性為主，加油站工作常被認為是體力要求較高且工作環境較為艱苦，這可能對女性的吸引力較低。顯示於加油站行業中，女性投入與決策參與仍有待提升，建議持續輔導集團站業者訂定女性人才培訓保障名額，為女性提供更多之職業培訓和晉升機會，以提升女性加油站管理比例，並鼓勵女性投入決策參與。