

104年度能源業務之性別隔離初步統計分析

一、性別隔離 (Gender segregation) 現象最常見者為性別職業隔離，其定義是：「在勞動市場中男性和女性雇員被分配、集中到不同的職業，擔任不同性質的工作 (Birkelund, 1992; Watts, 1998)，亦即各職業中從業者性別分布呈現失衡狀態，且進入和昇遷管道被主流性別人口所壟斷。」另依美國貿易部之相關統計分析，可發現女性在科學、技術、工程與數學上 (Science, technology, engineering and math, STEM) 存在性別隔離現象 (亦即男女性別工作比例有顯著差異者)。

二、能源領域涵蓋範圍甚廣，亦瞭解此一領域之性別隔離現象，須經周延完整之9888調查及分析，並非短期間內可以提供。而欲對能源領域之性別統計分析進行瞭解，持續觀察近五年我國能源主管機關 (經濟部能源局) 不同業務分工下之相關性別統計分析資料。

(一) 能源局員工總人數100年度為97人，之後逐年增加，至103年度達到123人，但104年度員工總人數些許下降至120人 (詳見表1)。如依據近五年的性別資料顯示，能源局女性員工人數占整體員工人數之占比過去四年維持近四成水準，104年度已超過四成水準，顯示能源局近年積極培

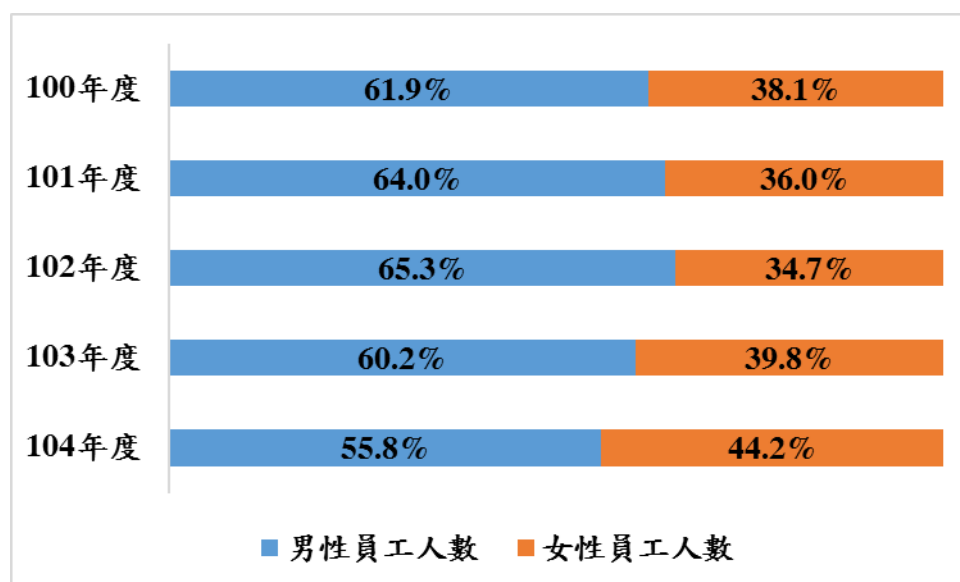
育女性員工（如圖1所示）。

表1、100-104年度能源局員工人數性別統計資料

年度	合計	男性員工人數	女性員工人數
100年度	97	60	37
101年度	114	73	41
102年度	121	79	42
103年度	123	74	49
104年度	120	67	53

資料來源：經濟部能源局(2016)。

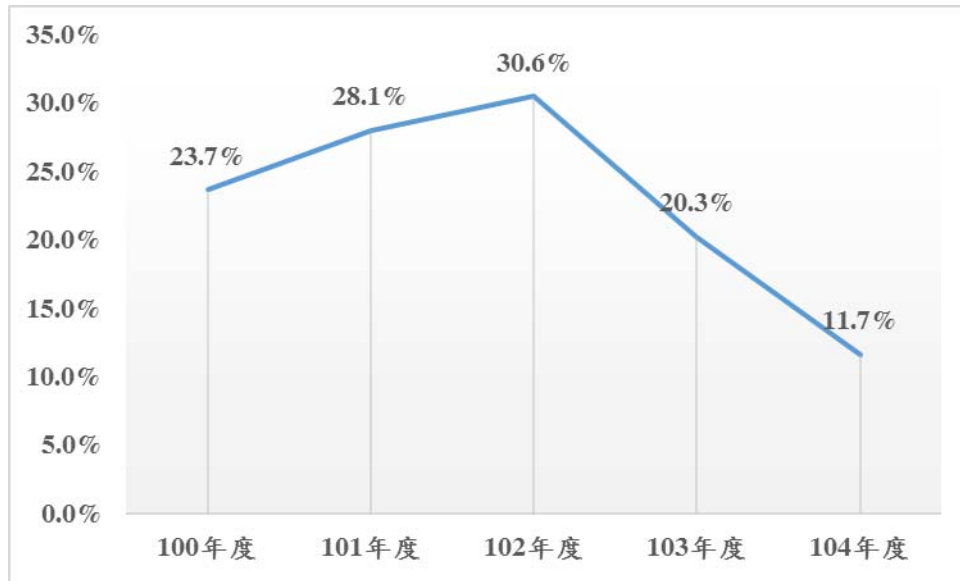
備註：合計之人數包含當年度簡任、薦任及委任之男女人數。



資料來源：經濟部能源局(2016)。

圖1、100-104年度能源局員工兩性占比性別圖像

(二) 觀察近五年性別差距比例，100年度性別差距比例為23.8%，之後至102年度期間皆呈現上升的趨勢，但自102年度起呈現下降趨勢。104年度能源局員工性別差距為11.7%，為過去五年差距最小，顯示能源局積極改善性別職業隔離現象（如圖2所示）。



資料來源：經濟部能源局(2016)。

備註：性別差距=男性員工人數占總人數之占比-女性員工人數占總人數之占比

圖2、100-104年度能源局員工性別差距比例

三、由於能源局人力配置有限，須辦理之能源事務則隨能源環境之變遷及多元複雜化而快速增加，因此除了既有人力外，能源局亦會透過委辦機關網羅各能源領域專業人才執行委辦計畫，以協助推動能源領域相關事務，包含能源管理、能源政策及法規、能源技術、能源服務推廣、能源國際合作等。若續針對參與委辦計畫之人員進行性別分析，可進一步佐證不同能源領域可能存在之性別隔離情形：

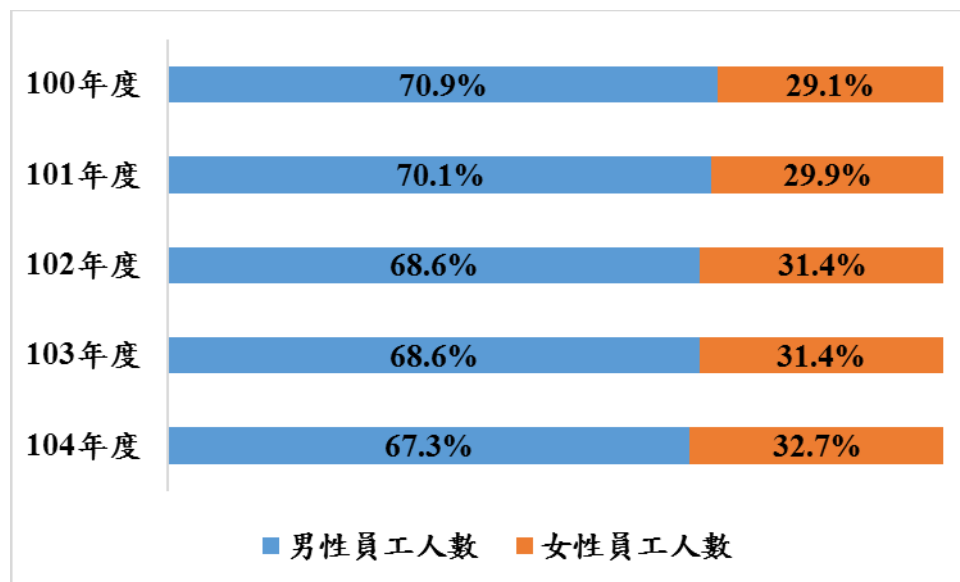
(一) 由能源局委辦計畫人員之性別比例分析可發現，參與計畫人員仍以男性居多，如以104年度為例，男性員工人數為1,265人（67.3%）、女性員工人數為614人（32.7%）（詳

見表2)，雖仍存在性別職業隔離之現象（性別差距比例為34.6%）（如圖3、圖4所示），但如以過去五年的資料進行檢視，能源局委辦計畫人員的性別差距逐年縮小，顯見能源局委辦計畫積極拔擢女性研究人員、培育女性專業人才。

表2、100-104年度能源局委辦計畫員工人數性別統計資料

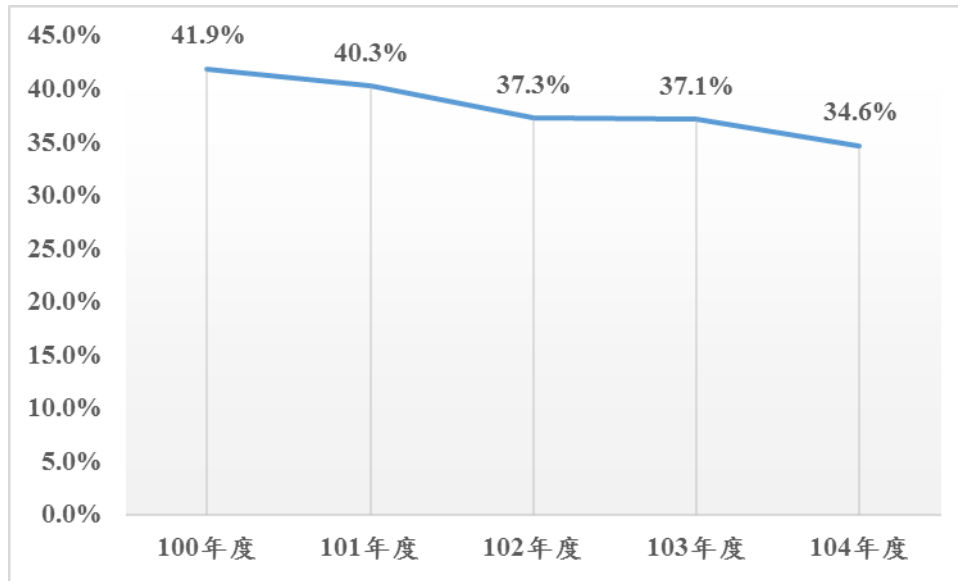
年度	合計	男性員工人數	女性員工人數
100年度	2,209	1,567	642
101年度	2,056	1,442	614
102年度	2,455	1,685	770
103年度	1,969	1,350	619
104年度	1,879	1,265	614

資料來源：經濟部能源局(2016)。



資料來源：經濟部能源局(2016)。

圖3、100-104年度能源局委辦計畫員工兩性占比性別圖像



資料來源：經濟部能源局(2016)。

備註：性別差距=男性員工人數占總人數之占比-女性員工人數占總人數之占比

圖4、100-104年度能源局委辦計畫員工性別差距比例