

101 年至 105 年工業局職員性別統計分析報告

一、前言

依據本局組織條例第二條，本局主要任務為工業政策及法規之擬訂。亦即配合政府政策之推動，透過各項重點產業發展策略與措施，積極扮演產業輔導角色，以產業需求為導向，協助產業創新。因此，本局進用職員之男女性別比例，受限於以製造業為主之產業發展政策，造就本局職掌職務劃分，及職務歸系等職務類別多數以理工類職系為主，例如工業工程、化學工程、機械工程及土木工程等。而經建行政及一般行政之文職類職系則占少數。因此所進用之職員亦以理工科系男性人員為主，女性職員相對占少數。

二、職員性別比例

近年來由於女性選擇理工科系就讀及報考理工類職系的人數增加，亦使本局有機會多進用女性職員。這樣的情形可由本局 101 年至 105 年度職員性別比例得知。依表 1，男性職員 101 年 64.97%，102 年 64.68%，103 年 62.56%，104 年 63.80%，105 年 65%；女性職員 101 年 35.03%，102 年 35.32%，103 年 37.44%，104 年 36.20%，105 年 35%，顯示 101 年至 103 年進用女性職員比例逐年增加，104、105 年女性職員則較前幾年略低(詳表 1、圖 1、圖 2、圖 3、圖 4)。

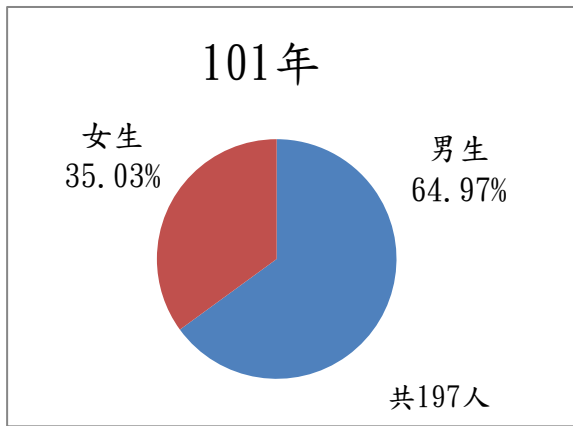


圖 1 101 年工業局職員性別比例分配圖

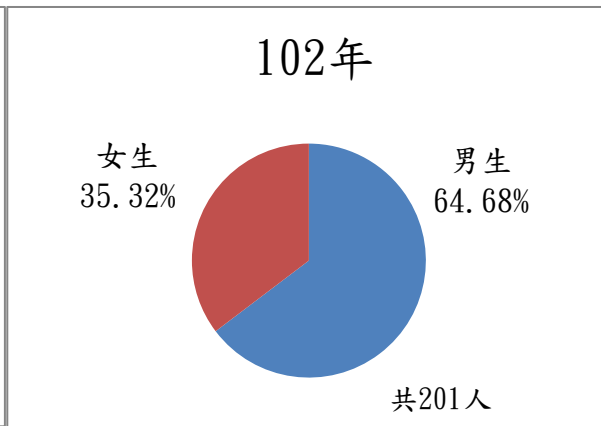


圖 2 102 年工業局職員性別比例分配圖

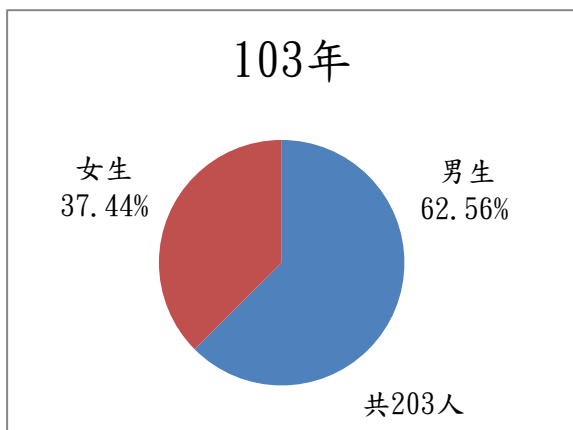


圖 3 103 年工業局職員性別比例分配圖

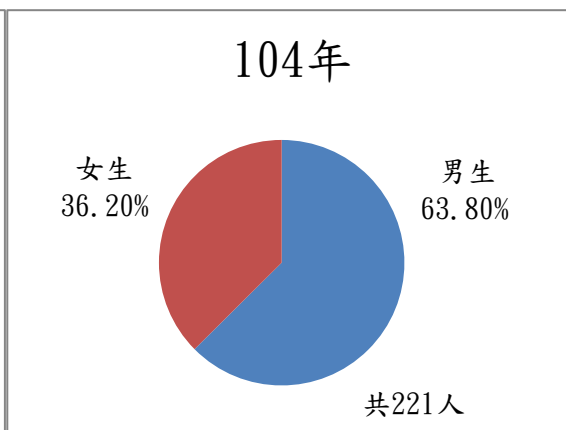


圖 4 104 年工業局職員性別比例分配圖

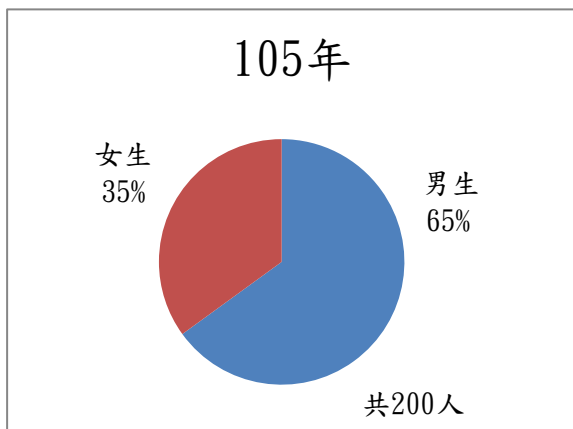


圖 5 105 年工業局職員性別比例分配圖

表 1、101 年至 105 年工業局職員性別比例一覽表

年度	類別	小計	男	女	男	女
101	職員	197	128	69	64.97	35.03
102		201	130	71	64.68	35.32
103		203	127	76	62.56	37.44
104		221	141	80	63.80	36.20
105		200	130	70	65.00	35.00

三、單位主管性別比例

本局為符合 CEDAW 提升女性參與決策程度增加女性進入決策階層之原則，於拔擢單位主管之時，優先考量維持一定的男女比例，再以人員能力及資歷等條件等辦理升遷作業。依表 2，一級單位主管組長及主任部分，101 年至 103 年均為男性 80%、女性 20%，104 年女性主管已達 30%。而二級單位主管科長部分，於 102 年首度女性人數突破 32%(詳表 2)，103、104、105 年逐年降為 29%、24%、17.4%；進一步分析簡任人員女性比例 102 年至 104 年皆逐年增加，104 年女性已高達 37.5%，雖然 105 年時又降為 27.8%，然在本局這種職務職系以理工類為主，男性為多的既有條件下，105 年度二級主管及簡任非主管女性人數比例的成果維持表現，仍為當前加強拔擢女性主管的重要議題。(詳表 2)。

表 2、101 年至 104 年工業局單位主管性別比例一覽表

年度	類別	人數			百分比(%)	
		小計	男	女	男	女
105	一級單位主管	10	7	3	70	30
104		10	7	3	70	30
103		10	8	2	80	20
102		10	8	2	80	20
101		10	8	2	80	20
105	二級單位主管	23	19	4	82.6	17.4
104		25	19	6	76	24
103		21	15	6	71	29
102		25	17	8	68	32
101		25	18	7	72	28
105	簡任非主管	18	13	5	72.2	27.8
104		16	10	6	62.5	37.5
103		18	13	5	72.22	27.78
102		16	14	2	87.5	12.5
101		18	13	5	72.22	27.78

四、結語

工業局為推動性別主流化業務，數年來均積極辦理各項內部性別意識培力課程邀請性別平等專家前來本局演講，及辦理多梯次之性別平等共識營，讓同仁在輕鬆的情況下了解並認知性別平等真正意義及重要性。在本局人事室多年積極努力之下，已讓本局大多數同仁具備了性別平等意識，進一步將此意識推廣到所輔導之企業，使各廠商成為建構性別平等環境的友善企業。然而，本局本身職員之性別比例，除全體職員符合單一性別業符合三分之一政府政策外，一級單位主管及簡任非主管部分，刻正積極規畫建議達成三分之一之性別政策目標。未來人才培育努力方向，除了希望具有理工背景的女性可以多報考公務人員，增加本局可進用的女性人才之外，亦將配合重點培

育女性人才之政策及優先拔擢女性主管之機制，以利更多女性在具備相關知識、技術及職能條件下，經由優先拔擢機制，進而達成增加女性參與決策階層的機會。