

# 101 年至 110 年工業局職員性別統計分析報告

## 一、前言

依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，造就本局職務劃分及職務歸系等多以理工類職系為主，例如工業工程、化學工程、機械工程及土木工程等；而經建行政及綜合行政等文職類職系則占少數。爰此，所進用職員之性別比例便以理工科系較多之男性為主，女性職員則相對較少。

## 二、職員性別比例

近年來由於女性就讀理工科系及報考理工類職系的人數增加，使本局有較多機會進用女性職員，這樣的情形可由本局 101 年至 110 年職員性別比例得知。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%，106 年 61.58%，107 年 61.08%，108 年 64.85%，109 年 63.37%，110 年 60.20%；女性職員 101 年 35.03%，102 年 35.32%，103 年 37.44%，104 年 36.20%，105 年 35%，106 年 38.42%，107 年 38.92%，108 年 35.15%，109 年 36.63%，110 年 39.80%，顯示 101 年至 104 年進用女性職員比例逐年增加，105 年女性職員雖較前幾年略低，惟 106、107 年又提升至近 4 成進用比例(詳表 1、圖 1 至圖 10)，108、109 年則因考試分發分別分配較

多男性或女性，至女性性別比例稍有波動，110年又再次提升至近四成。

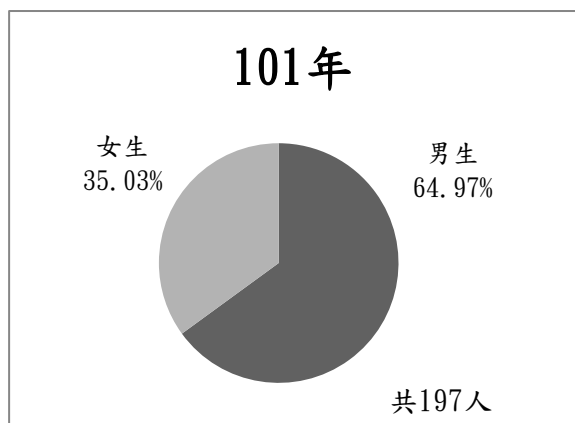


圖 1 101 年工業局職員性別比例分配圖

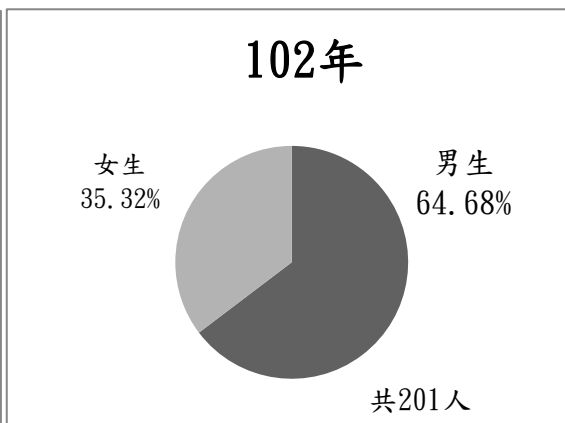


圖 2 102 年工業局職員性別比例分配圖

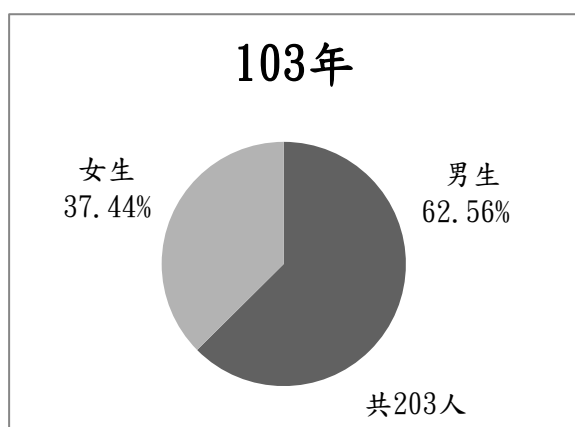


圖 3 103 年工業局職員性別比例分配圖

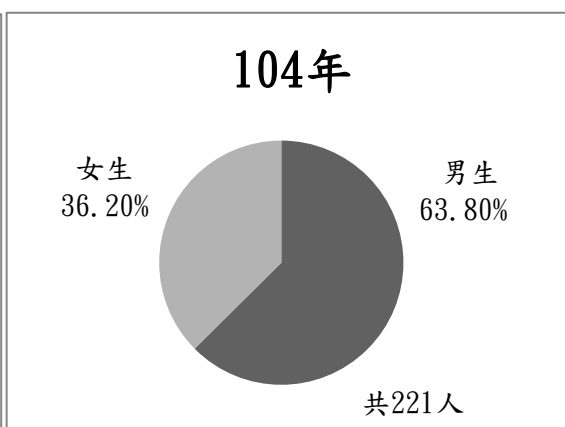


圖 4 104 年工業局職員性別比例分配圖

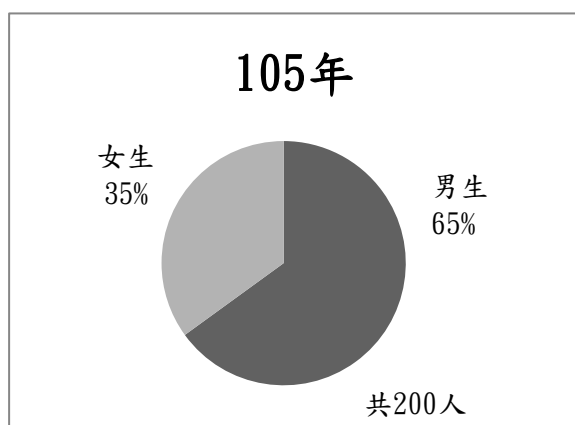


圖 5 105 年工業局職員性別比例分配圖

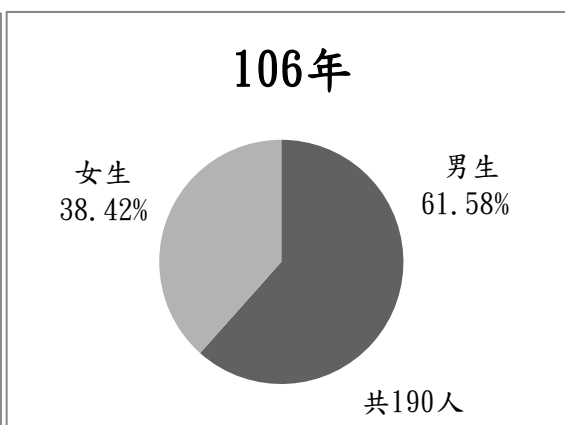


圖 6 106 年工業局職員性別比例分配圖

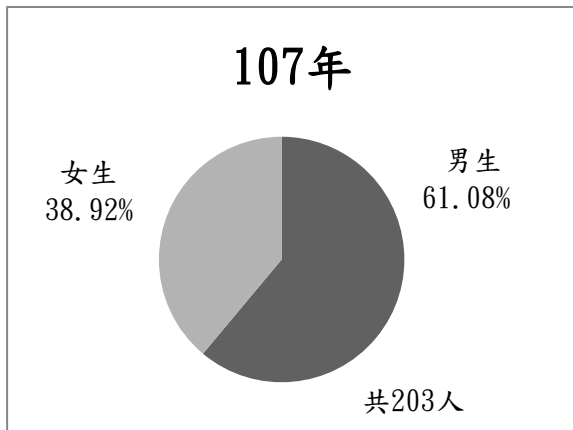


圖 7 107 工業局職員性別比例分配圖

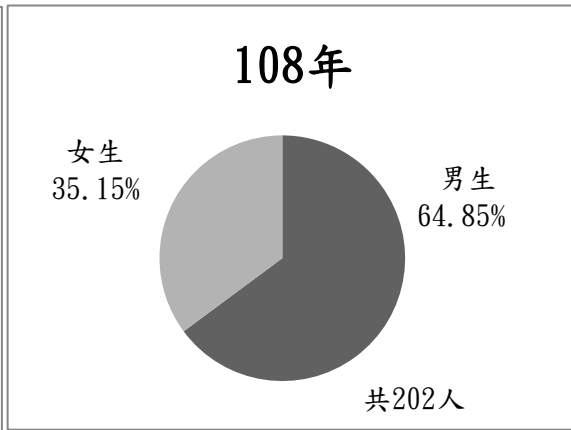


圖 8 108 工業局職員性別比例分配圖

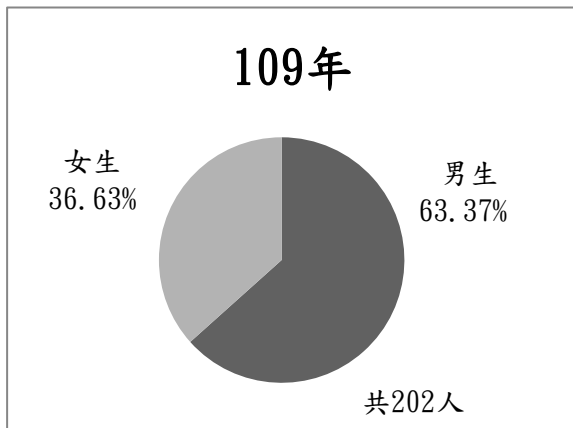


圖 9 109 工業局職員性別比例分配圖

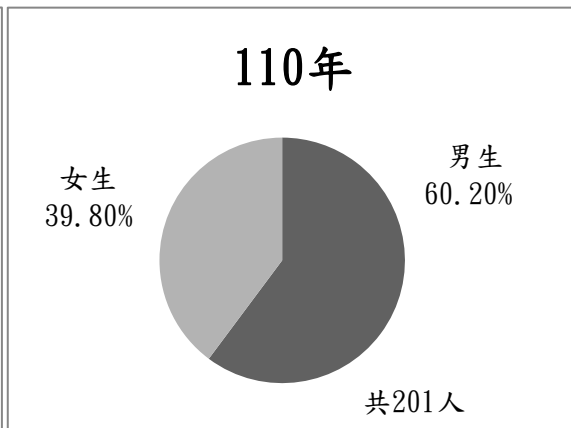


圖 10 110 工業局職員性別比例分配圖

表 1、101 年至 110 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
106		190	117	73	61.58	38.42
107		203	124	79	61.08	38.92
108		202	131	71	64.85	35.15
109		202	128	74	63.37	36.63
110		201	121	80	60.20	39.80

### 三、單位主管性別比例

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，本局於拔擢單位主管時皆優先考量維持一定的男女比例，再以人員能力及資

歷等條件辦理陞遷作業。依表 2，一級單位主管(組長、主任)性別比例於 101 年至 103 年均為男性 80%、女性 20%，104 年開始女性主管已達 30%，惟 106 至 108 年女性比例又回復至 20%，109 及 110 年因多位一級單位主管退休並均改以女性陞任，爰比例大幅提升至 50%。而二級單位主管(科長)部分，於 102 年女性人數首度突破 3 成，103 至 108 年逐年降為 29%、24%、17.4%、12%、12%及 8%，109 及 110 年較 108 年增加女性 1 至 2 人，比例回升至 16.67%；進一步分析簡任非主管女性比例 102 年至 104 年皆逐年增加，其中 104 年女性已高達 37.5%，105 年時雖降為 27.8%，然 106 年至 109 年再度攀升至 33%，110 年因大量女性晉升，爰比例略降為 27.78%，在本局職系以理工類為主，男性為多的既有條件下，110 年二級主管及簡任非主管女性人數比例維持互有增減，仍為當前加強拔擢女性主管的重要課題。(詳表 2)。

表 2、101 年至 110 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
101	一級單位主管	10	8	2	80	20
102		10	8	2	80	20
103		10	8	2	80	20
104		10	7	3	70	30
105		10	7	3	70	30
106		10	8	2	80	20
107		10	8	2	80	20
108		10	8	2	80	20
109		10	7	3	70	30
110		10	5	5	50	50
101	二級單位主管	25	18	7	72	28
102		25	17	8	68	32
103		21	15	6	71	29

104		25	19	6	76	24
105		23	19	4	82.6	17.4
106		25	22	3	88	12
107		25	22	3	88	12
108		24	22	2	91.67	8.33
109		25	22	3	88	12
110		24	20	4	83.33	16.67
101	簡任非主管	18	13	5	72.22	27.78
102		16	14	2	87.5	12.5
103		18	13	5	72.22	27.78
104		16	10	6	62.5	37.5
105		18	13	5	72.2	27.8
106		18	12	6	66.7	33.3
107		18	12	6	66.7	33.3
108		18	12	6	66.7	33.3
109		18	12	6	66.7	33.3
110		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，邀請性別平等專家演講及辦理多梯次之性別平等共識營，讓同仁在輕鬆的氣氛下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，已讓大多數同仁具備性別平等意識，並進一步將此意識推廣到所輔導之企業，促使各廠商建構友善的性別平等環境。然而，本局職員之性別比例除全體職員單一性別業符合三分之一之政府政策外(女性比例近 4 成)，一級單位主管男女比例已各達 50%，二級單位主管部分亦刻正積極規劃達成三分之一之性別政策目標。至未來人才培育的努力方向，除希望具理工背景的女性可以多報考公職，增加本局可進用的女性人才外，亦將配合重點培育女性人才政策及優先拔擢女性主管機制，以利更多女性在具備相關知識、技術及職

能條件下，提高於本局參與決策階層的機會。