

經濟部標準檢驗局職員性別統計分析

經濟部標準檢驗局

壹、前言

為落實我國國家政策與施政計畫，以及營造對產業與社會有利之基礎環境，經濟部標準檢驗局（以下簡稱本局）秉持「引領產業發展、保護消費權益」之精神，掌理國家標準制修訂、商品檢驗及度量衡管理等三大核心業務。前開業務涵蓋領域廣泛，執掌相關業務之職員則須具備化性、物性、電氣、電資及度量衡器檢校等專業知識與技術。

我國於 94 年開始積極推動性別主流化，旨在確保各機關所定之政策、計畫及法律，從制定、執行至評估，皆已納入性別觀點。性別主流化之落實，除可透過性別意識培力等教育訓練方式推動外，亦可從職員之性別平衡角度進行思考，以減少單位內因性別懸殊而造成限縮多元觀點等情形，進而提升單位於規劃與執行各項業務之包容性、多樣性及創新性。

本文就本局（含所屬分局）108 至 113 年之人事統計資料，並對照勞動部、考選部、教育部及銓敘部等部會資料，進行職員性別統計分析，以瞭解本局職員性別差距之程度，以及造成差距之可能原因。

貳、本局職員之性別統計分析

一、本局職員整體性別統計分析

依據本局近 6 年人事統計資料（113 年係截至 3 月之資料），本局 113 年女性職員計 302 人，占 36.65%，男性職員計 522 人，占 63.35%。與 108 年相較，女性職員比率增加 0.73 個百分點，性別差距¹亦由 108 年 28.16 個百分點縮小至 113 年 26.70 個百分點（表 1）。

¹ 依行政院性別圖像計算方式，性別差距=男性占整體比率(%)-女性占整體比率(%)，愈趨近於 0 代表性別差距愈小。

表 1、本局職員性別統計

年	合計(人)	男性(人)		女性(人)		性別差距(百分點)
	(A)=(B)+(D)	(B)	(C)占比(%)	(D)	(E)占比(%)	(F)=(C)-(E)
108	849	544	64.08	305	35.92	28.16
109	845	540	63.91	305	36.09	27.82
110	822	520	63.26	302	36.74	26.52
111	822	518	63.02	304	36.98	26.04
112	833	531	63.75	302	36.25	27.50
113	824	522	63.35	302	36.65	26.70

資料來源：經濟部標準檢驗局

說明：113 年係截至 3 月之資料

另依據勞動部近 6 年性別勞動統計資料(113 年係截至 3 月之資料)，我國 113 年女性就業者占 45.13%，男性就業者占 54.87%。與 108 年相較，女性就業者比率增加 0.57 個百分點，性別差距則由 108 年 10.88 個百分點縮小至 113 年 9.74 個百分點(表 2)。

表 2、我國性別勞動統計

年	合計(千人)	就業者/男性(千人)		就業者/女性(千人)		性別差距(百分點)
	(A)=(B)+(D)	(B)	(C)占比(%)	(D)	(E)占比(%)	(F)=(C)-(E)
108	11,500	6,376	55.44	5,124	44.56	10.88
109	11,504	6,378	55.44	5,126	44.56	10.88
110	11,447	6,332	55.32	5,115	44.68	10.64
111	11,418	6,313	55.29	5,105	44.71	10.58
112	11,528	6,339	54.99	5,188	45.00	9.99
113	11,580	6,354	54.87	5,226	45.13	9.74

資料來源：勞動部勞動統計查詢網

說明：113 年係截至 3 月之資料

以長期趨勢而言，本局職員性別差距與我國就業者性別差距皆大抵呈現逐年微幅縮小，惟本局職員性別差距仍高於我國整體勞動市場(圖 1)。

圖1、本局職員與我國就業者之性別差距



資料來源：經濟部標準檢驗局、勞動部勞動統計查詢網
說明：113年係截至3月之資料

二、本局職員考試職系性別統計分析

本局業務涵蓋領域廣泛，其中涉及標準制修定、度量衡器檢測、管理各類應施檢驗商品及自願性產品驗證與建立國家再生能源憑證制度等業務，皆須由具備相關專業知識及技術人員執行，對應至我國公務人員考試職系，即為電子電機、工程技術及化學工程等技術類職系。

查我國國家考試制度，部分職系（特別是技術類職系）之應考資格須具備特定學歷資格，如公務人員高等考試電力工程職系之應考資格為公立或依法立案之私立獨立學院以上學校或符合教育部採認規定之國外獨立學院以上學校工程科學、醫學工程等各院、系、組、所、學位學程畢業得有證書者。因此，我國高等教育於STEM（科學、技術、工程及數學）領域畢業生之性別比例及前開國家考試制度，則可能成為影響本局職員性別比例之重要原因之一。

爰本節除以考試職系為劃分基準，將本局職員分為行政人員²與非行政人員³進行性別統計分析外，並將納入教育部、考選部之統計資料，以探究造成本局職員性別差距之可能原因。

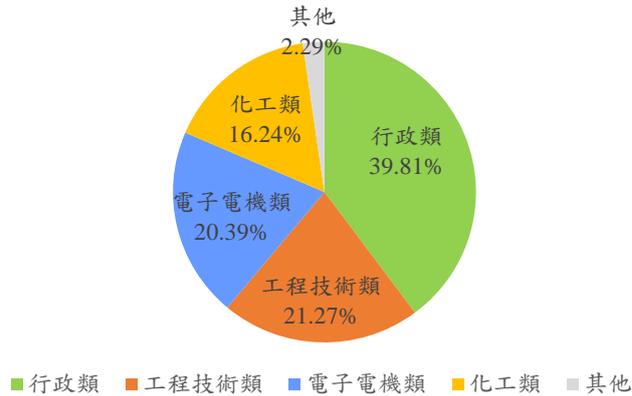
²本局行政人員係指一般、人事、法制、廉政、統計、會(審)計、經建及綜合行政等相關職系人員。

³扣除行政人員之職員。

(一) 本局行政人員與非行政人員之性別差距

依據本局近 5 年(108-112 年)人事統計資料，本局行政人員約占 39.81%，非行政人員約占 60.19%，後者並以工程技術、電子電機及化工類等職系為主(圖 2)。

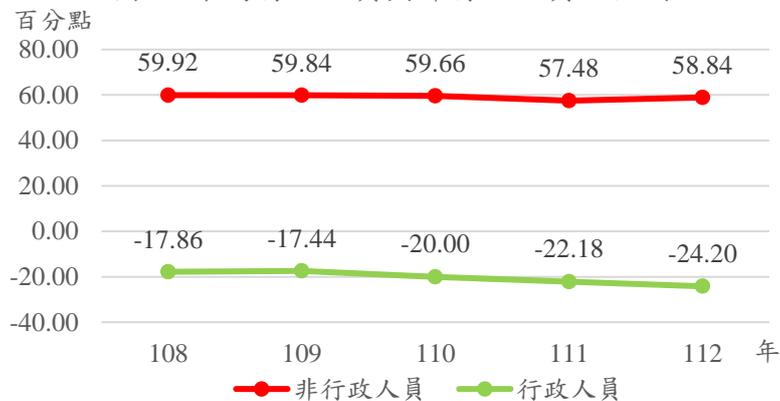
圖2、108-112年本局職員合計考試職系分類



資料來源：經濟部標準檢驗局

另檢視本局近 5 年行政人員與非行政人員之性別差距，行政人員之性別差距皆呈現負值(即女性占整體比率高於男性)，且於 108 年至 112 年間，性別差距呈現擴大之趨勢；而非行政人員之性別差距於 108 年至 112 年間，則呈現微幅縮小之趨勢(圖 3、表 3)。

圖3、本局行政人員與非行政人員之性別差距



資料來源：經濟部標準檢驗局

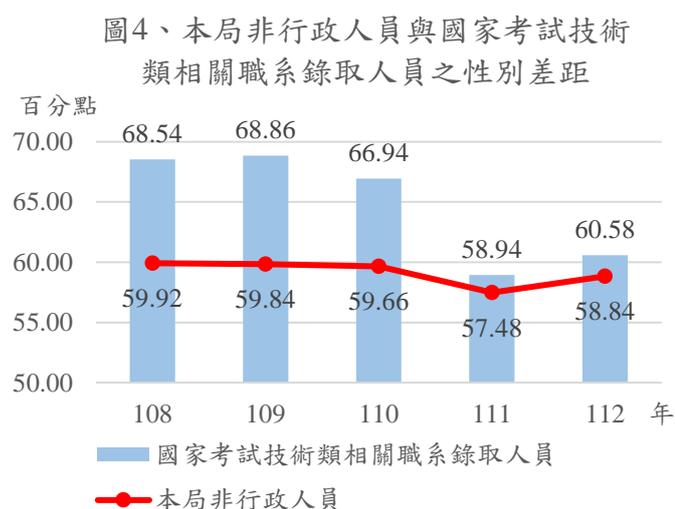
表 3、本局行政人員與非行政人員性別統計

年	本局行政人員性別統計			本局非行政人員性別統計		
	男性占比(%) (A)	女性占比(%) (B)	性別差距 (百分點) (C)=(A)-(B)	男性占比(%) (D)	女性占比(%) (E)	性別差距 (百分點) (F)=(D)-(E)
108	41.07	58.93	-17.86	79.96	20.04	59.92
109	41.28	58.72	-17.44	79.92	20.08	59.84
110	40.00	60.00	-20.00	79.83	20.17	59.66
111	38.91	61.09	-22.18	78.74	21.26	57.48
112	37.90	62.10	-24.20	79.42	20.58	58.84

資料來源：經濟部標準檢驗局

(二) 本局非行政人員與我國國家考試技術類相關職系錄取人員⁴之性別差距比較

進一步比較近 5 年本局非行政人員與國家考試技術類相關職系錄取人員之性別差距，可觀察到國家考試技術類相關職系錄取人員之性別差距介於 58.94 個百分點至 68.86 個百分點間，皆高於本局非行政人員之性別差距（57.48 個百分點至 59.92 個百分點間）（圖 4、表 4）。



資料來源：經濟部標準檢驗局、考選部考選統計專區

⁴ 在本分析中，國家考試技術類相關職系錄取人員係擷取 108 至 112 年公務人員高等考試三級考試暨普通考試、公務人員初等考試、特種考試地方政府公務人員考試及專門職業及技術人員考試中，土木工程、機械工程、電機工程、電子工程、電力工程、化學工程、工業工程及資訊工程等，與本局非行政人員相關職系之錄取人數。

表 4、國家考試技術類相關職系錄取人員性別統計

年	合計(人) (A)=(B)+(D)	男性(人)		女性(人)		性別差距(百分點) (F)=(C)-(E)
		(B)	(C)占比(%)	(D)	(E)占比(%)	
108	2,187	1,843	84.27	344	15.73	68.54
109	2,106	1,778	84.43	328	15.57	68.86
110	1,954	1,631	83.47	323	16.53	66.94
111	1,749	1,390	79.47	359	20.53	58.94
112	2,263	1,817	80.29	446	19.71	60.58

資料來源：考選部考選統計專區

(三) 我國高等教育於 STEM 領域畢業生之性別統計分析

依據教育部統計資料，102 至 111 學年我國高等教育於 STEM 領域之畢業生，男性占比均高於 7 成，性別差距介於 47.68 個百分點至 52.90 個百分點（表 5）。

表 5、高等教育中畢業於科學、技術、工程及數學領域性別統計

學年度	STEM 領域 畢業生總人數 (A)=(B)+(D)	STEM 領域 男性畢業生人數		STEM 領域 女性畢業生人數		性別差距(百分點) (F)=(C)-(E)
		(B)	(C)占比(%)	(D)	(E)占比(%)	
102	114,012	87,163	76.45	26,849	23.55	52.90
103	109,913	83,299	75.79	26,614	24.21	51.57
104	106,616	80,845	75.83	25,771	24.17	51.66
105	103,143	77,978	75.60	25,165	24.40	51.20
106	102,148	77,154	75.53	24,994	24.47	51.06
107	98,962	74,488	75.27	24,474	24.73	50.54
108	93,575	70,149	74.97	23,426	25.03	49.93
109	92,573	68,880	74.41	23,693	25.59	48.81
110	93,851	69,600	74.16	24,251	25.84	48.32
111	92,421	68,244	73.84	24,177	26.16	47.68

資料來源：教育部統計處

說明：

- 1.本表高等教育涵蓋大專校院、宗教研修學院、空大及大專進修學校之資料範圍。
- 2.本表係依 106.9.4 分行實施之「中華民國學科標準分類(第 5 次修正)」歸類。
- 3.本表 STEM 領域係指「自然科學、數學及統計」、「資訊通訊科技」及「工程、製造及營建」領域。

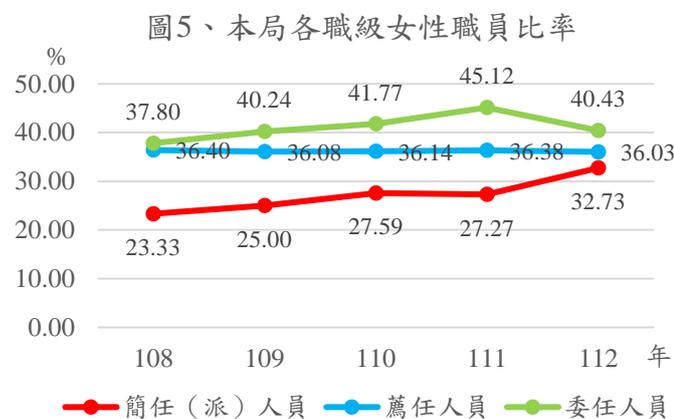
綜上，就整體而言，本局非行政人員、國家考試技術類相關職系錄取人員，以及我國高等教育 STEM 領域畢業生之性別比例，皆存有相當之落差，從就學至就業端，性別隔離現象仍屬明顯，皆顯示「男理工、女人文」性別差距依然存在於各自領域內。

三、本局職員於不同職級之性別統計分析

(一) 本局職員於不同職級之女性比率

依據勞動部性別勞動統計資料，113 年 3 月我國女性勞動力參與率已提升至 51.90%，然而女性因承擔較多照顧責任之社會期待及受婚育因素等影響，可能影響其於職場之投入與晉升，進而導致決策領導階層女性比率較低。我國為提升女性參與決策之機會，政府部門持續推動 1/3 性別比例原則，以推動性別平衡為目標，致力縮小決策權力之性別差距。

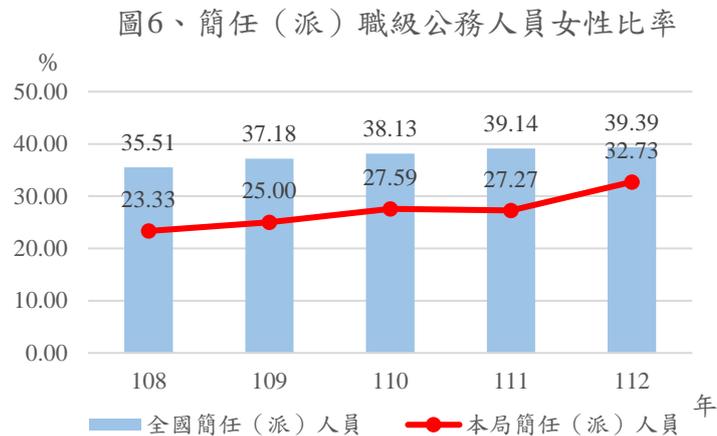
依據本局近 5 年人事統計資料，本局 112 年簡任（派）職級女性職員占 32.73%，與 108 年相較，增加 9.4 個百分點；112 年薦任職級女性職員占 36.03%，與 108 年相較，減少 0.37 個百分點；112 年委任職級女性職員占 40.43%，與 108 年相較，增加 2.63 個百分點（圖 5）。



整體而言，本局存在職級愈高，女性比率愈低之情形。惟 108 至 112 年間，本局簡任（派）職級女性職員比率增加 9.4 個百分點，增幅明顯，高於薦任職級（減少 0.37 個百分點）及委任職級（增加 2.63 個百分點）。

（二）本局與我國簡任（派）職級公務人員女性比率比較

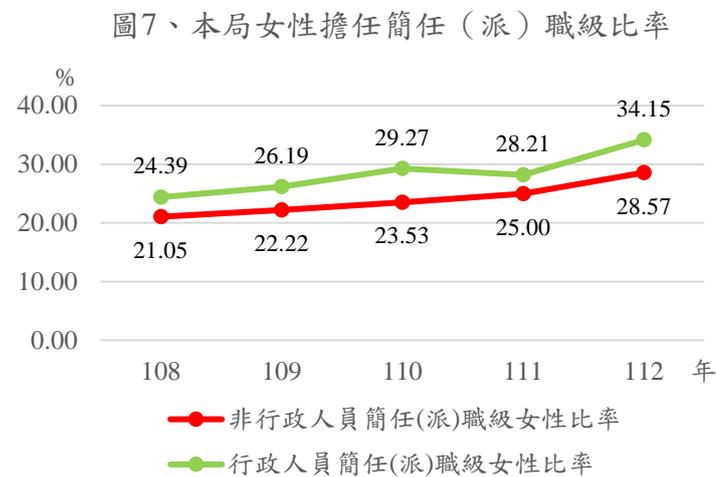
依據銓敘部統計資料，112 年我國簡任（派）職級公務人員女性占 39.39%，與 108 年相較，增加 3.88 個百分點，108 年至 112 年間呈現穩定上升趨勢，並於 112 年達最高點（圖 6）。



資料來源：經濟部標準檢驗局、銓敘部銓敘統計專區

相較於我國簡任（派）職級公務人員女性比率，本局簡任（派）職級職員女性比率則低於全國平均；惟若以整體趨勢而言，本局 112 年簡任（派）職級職員女性比率與 108 年相較，增加 9.40 個百分點，高於全國女性簡任（派）職級公務人員之增加 3.88 個百分點。

考量國家考試技術職系男性占比較高可能對本局性別比例產生之影響，故進一步將本局簡任（派）職級女性職員劃分為行政職系與非行政職系進行比較。可觀察到本局行政職系簡任（派）職級女性職員比率皆高於非行政職系。惟以整體趨勢而言，兩者皆呈現穩定上升趨勢，並皆於 112 年達最高點（分別為 34.15%及 28.57%），另該年行政職系簡任（派）職級女性職員比率與 108 年相較，增加 9.76 個百分點，而非行政職系則增加 7.52 個百分點（圖 7）。



資料來源：經濟部標準檢驗局

參、本局推動性別平等之積極作為

隨著數位科技的進展，相關經濟活動呈現成長趨勢，惟女性因於 STEM 領域參與程度較低，而未必能從經濟成長中獲益。

因此，經濟部於性別平等推動計畫中，即將「提升女性經濟力」列為重要目標之一，希望透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，以提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權。為配合性別平等政策之推動，消弭性別落差，本局積極推動性別平等之作為如下：

一、召開性別平等工作小組會議

每年召開本局性別平等工作小組會議 2 次，每次至少 1 位以上外聘委員參加，藉由專家學者提供具性別觀點之政策、計畫或服務，以協助本局職員提升性別平等意識、落實性別平等政策。

二、辦理性別主流化專題演講

每年辦理性別主流化專題演講合計達 5 場次以上，近一年平均參訓率達 80%以上，透過分享性別主流化之重要性、挑戰及解決方案，以提高職員性別意識，進而打造友善與包容之工作環境。

三、周邊環境整修改善

考量男性與女性生理上之差異，逐步改建整修本局及所屬分局之廁所⁵，提升不同性別使用之便利性；另於新建工程⁶中規劃無障礙設施設置（無障礙廁所、電梯及附屬無障礙設施），期建構性別友善與安全空間，以兼顧不同性別者之基本需求。

四、宣導職場多元性別平等觀念

建立性別平等專區，不定期提供經濟部性別平等文宣海報，以強化員工對於職場平權之正確觀念、營造良好性別友善環境及打破性別刻板印象，達到尊重性別隱私與多元共融的目標。

⁵ 本局 109 年性別預算中，臺南分局 1 樓男（女）廁所及無障礙廁所改建工程、高雄分局男（女）廁所維修工程；110 年性別預算中，臺北總局報驗發證大樓 3 樓男（女）廁所改建工程；113 年性別預算中，臺南分局 2 至 4 樓男（女）廁所整修及周邊環境改善工程。

⁶ 本局 113 年性別預算中，建置度量衡檢測基磐環境計畫之「汐止度量衡專業實驗室新建工程」案。

肆、結論

由前揭職員性別統計分析，可觀察到本局職員整體性別差距雖高於我國整體就業市場，惟近年已呈現微幅縮小之趨勢；另本局因職掌業務屬性，約 6 成職員國家考試職系屬技術類，前開人員之性別差距雖較行政人員大，惟近年已呈現微幅縮小之趨勢；又本局簡任（派）職級職員女性比率雖低於全國公務人員整體比率，惟近年來簡任（派）職級職員女性占比之增加幅度已高於全國公務人員。前開數據顯示，本局致力於推動性別平等措施及提升女性參與決策之機會漸顯成效。

性別平等與性別主流化之推動，有助於機關於業務規劃與執行中，納入包容、多元及創新之觀點，本局已透過多元方式持續推動性別平等，期能打造更為友善之職場環境。