

探討我國公務人員玻璃天花板現象
—從全國與高雄市政府各官等公務人員性別比例觀之

高雄市政府人事處
企劃科科員 徐靜如

106年6月

壹、前言

貳、現況分析

一、統計範圍與對象

二、近五年全國公務人員性別比例概況

三、近五年高雄市公務人員性別比例概況

四、全國及高雄市高普考及地方特考三等、四等錄取人員情形

參、結論與建議

一、結論

二、建議

肆、參考資料

壹、前言

我國婦女權益的發展，早年受到國內外政治社會環境因素的影響，幾乎以民間婦女團體提供救濟及支援性質的服務為主，解嚴後隨著民主體制的成長與發展，婦女團體與政府的關係也由一開始的街頭抗爭到 1990 年代中期後，在抗爭外出現參與治理的夥伴關係，到近年政府部門對於性別主流化的推動，更加速了婦女權益的發展，也獲得國際肯定。

我國自 94 年起積極推動性別主流化工作，高雄市政府亦於同年函頒「高雄市政府推動『性別主流化』實施計畫」，經各機關積極配合推動之下，迄今已有顯著成效，如各機關委員會符合任一性別不低於三分之一之比例大幅提升、開放同性伴侶註記等。

經觀察近 5 年高階女性公務人員比例未有顯著提升，存在「玻璃天花板現象」，玻璃天花板指女性在職場中無法陞遷到高階管理階層，有一道可望不可及的無形阻隔，雖非明文規定，但卻存在於許多機關及民間企業，實為值得探討之議題。

貳、現況分析

一、統計資料：

本研究以全國及高雄市政府為統計範圍，統計對象為簡任(派)、薦任(派)及委任(派)公務人員，以及公務人員高等考試三級考試暨普通考試、特種考試地方政府公務人員三等考試、四等考試等考試之錄取人員，統計期間自 99 年 12 月至 104 年 12 月止。

二、近五年全國公務人員性別比例概況：分為簡任(派)、薦任(派)及委任(派)觀之。

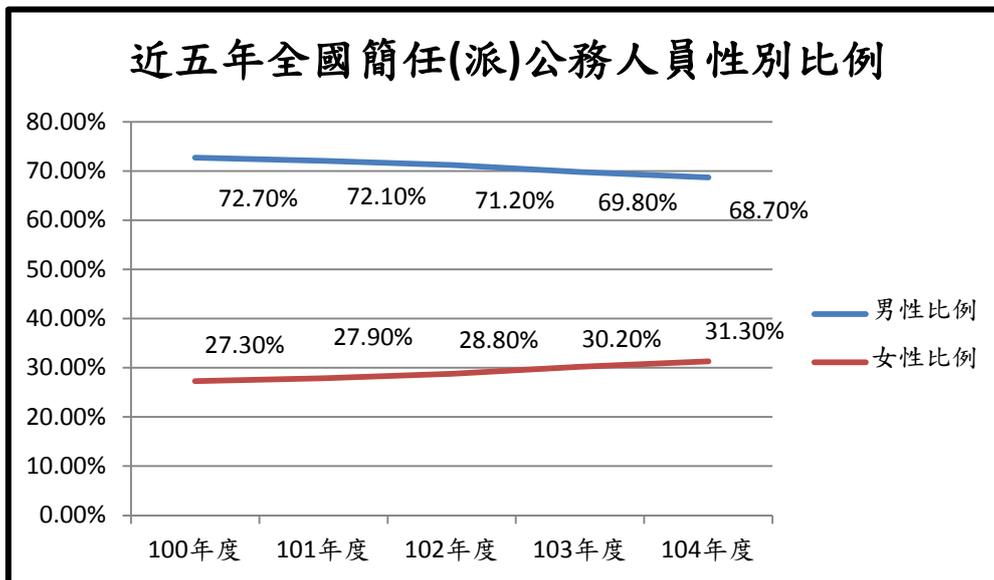


圖 1-近五年全國簡任(派)公務人員性別比例

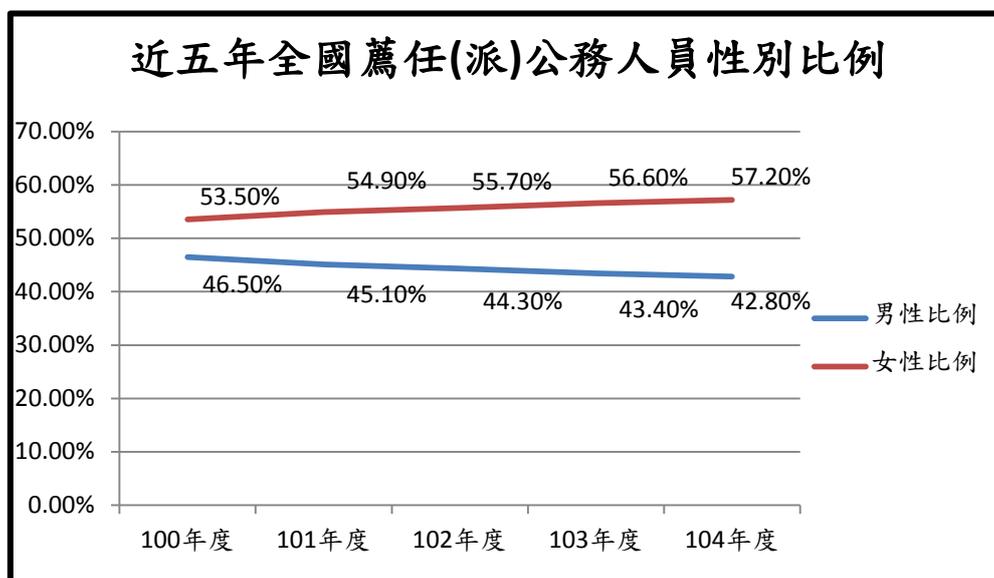


圖 2-近五年全國薦任(派)公務人員性別比例

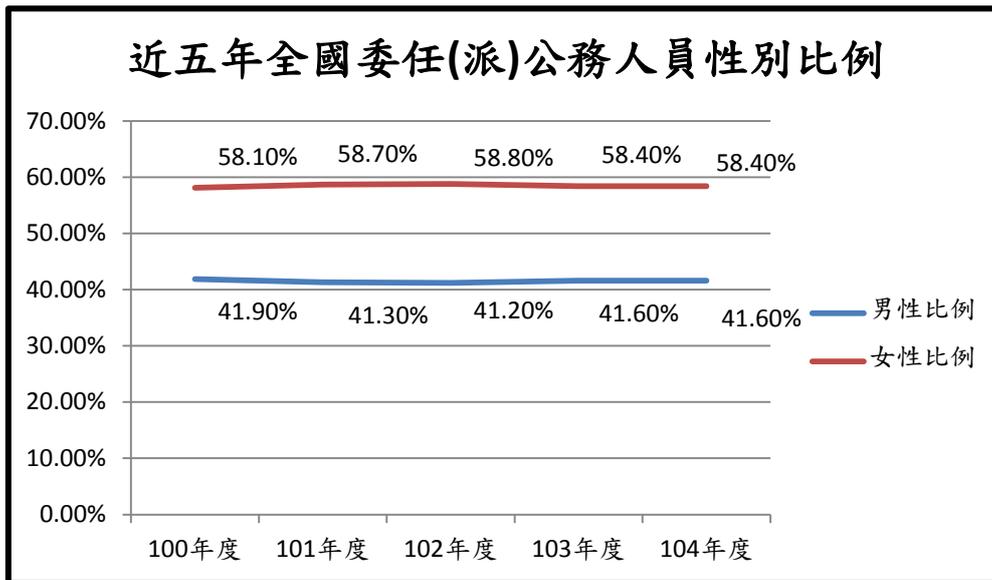


圖 3-近五年全國委任(派)公務人員性別比例

上開數據說明，100 年度至 104 年度全國各官等公務人員性別比例中，簡任(派)官等公務人員男性比例高於女性比例約 40%(圖 1)，且男女比例差距呈逐年下降之趨勢，100 年度至 104 年度男女比例差距縮減 8%。薦任(派)及委任(派)官等公務人員，則皆為女性比例高於男性比例，比例差距約為 20%以內，薦任(派)公務人員男女比例差距(圖 2)，呈逐年上升之趨勢，委任(派)公務人員男女比例差距(圖 3)，則維持穩定。

三、近五年高雄市公務人員性別比例概況：分為簡任(派)、薦任(派)及委任(派)觀之。

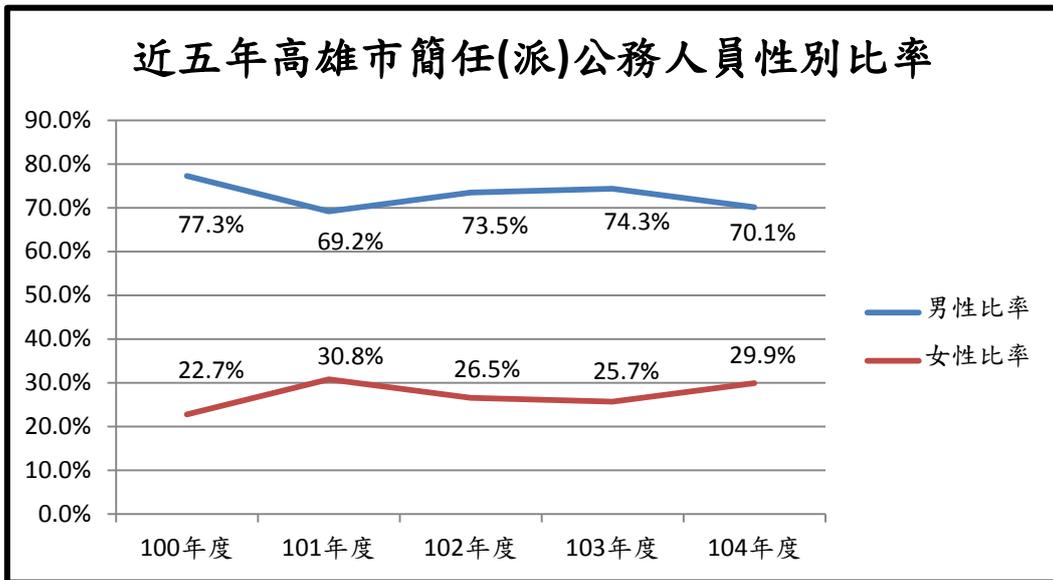


圖 4-近五年高雄市簡任(派)公務人員性別比例

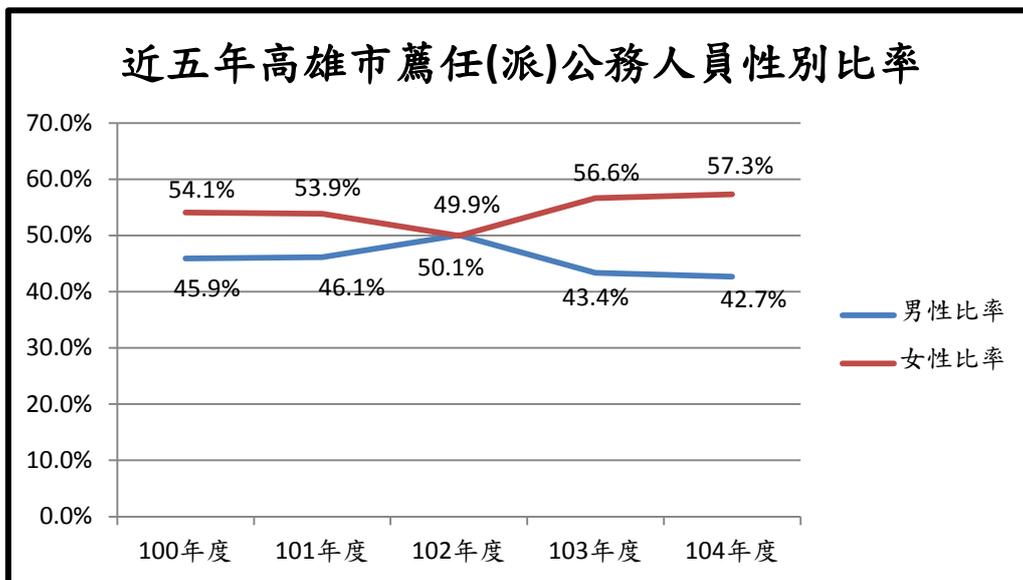


圖 5-近五年高雄市薦任(派)公務人員性別比例

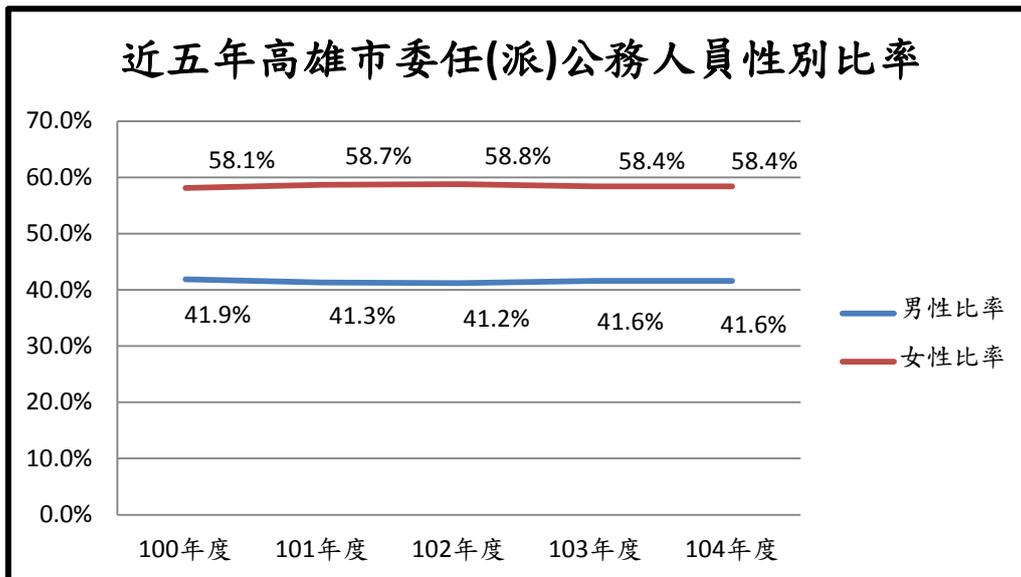


圖 6-近五年高雄市委任(派)公務人員性別比例

上開數據說明，100 年度至 104 年度高雄市各官等公務人員性別比例中，簡任(派)官等公務人員男性比例高於女性比例約 40-55%之間(圖 6)，且男女比例差距呈波動，由 100 年度 54.6%至 101 年度大幅下降至 38.4%，103 年度又拉開至 48.6%，104 年度再次下降至 40.2%。薦任(派)及委任(派)官等公務人員(圖 5)，則皆為女性比例高於男性比例，薦任(派)公務人員男女比例差距則由 100 年度 8.2%，至 102 年度達到 0.2%，惟至 104 年再度拉開至 14.6%，委任(派)公務人員男女比例差距(圖 6)，則維持穩定在 17.5%左右。

四、全國及高雄高普考及地方特考三等、四等錄取人員情形

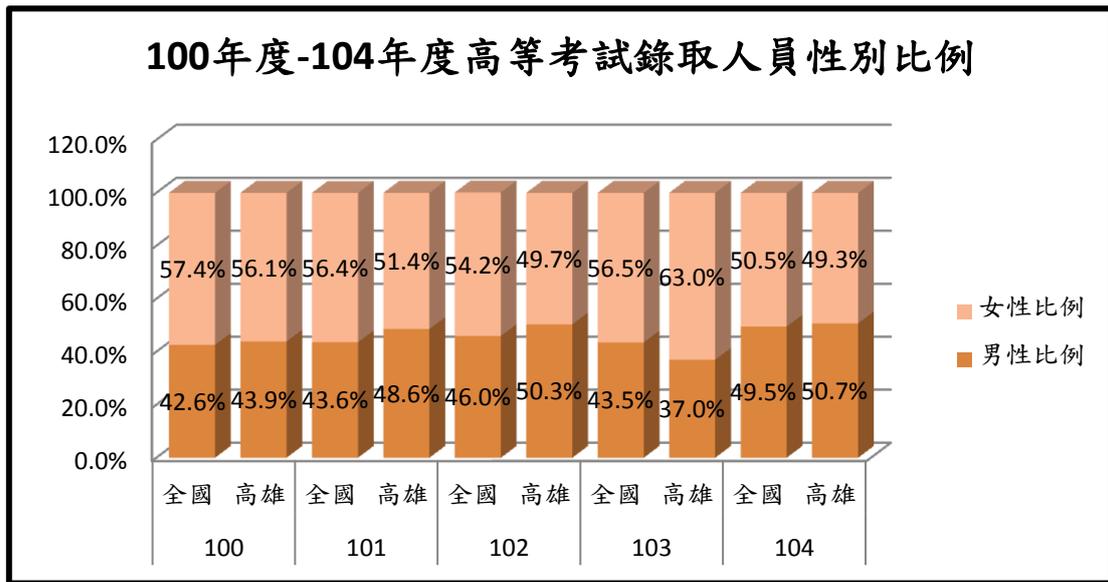


圖 7-100 年度-104 年度高等考試錄取人員及分發至高雄市人員性別比例

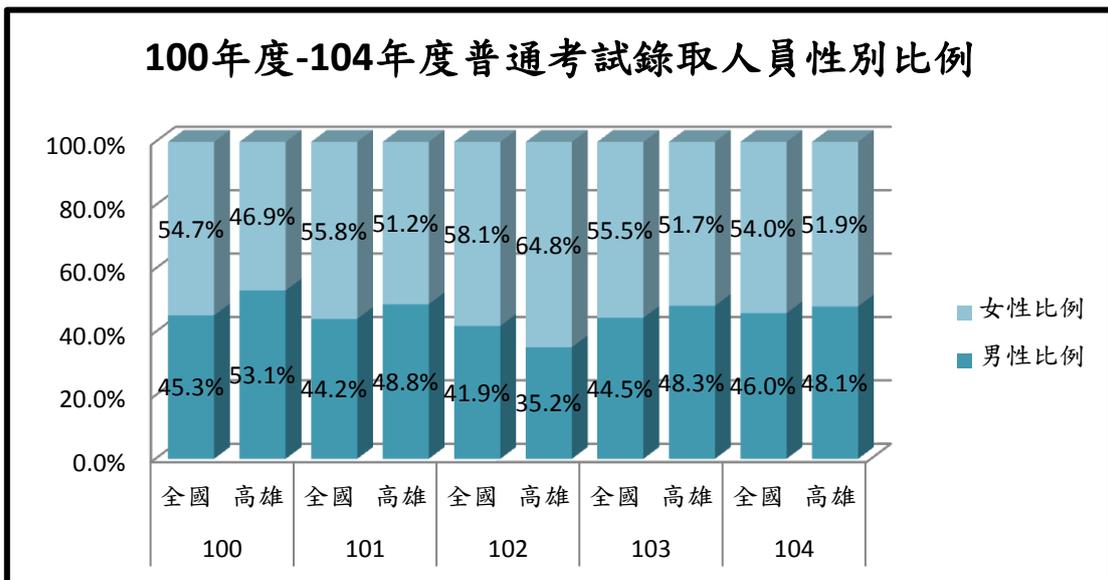


圖 8-100 年度-104 年度普通考試錄取人員及分發至高雄市人員性別比例

上開數據說明，100 年度至 104 年度高等考試及普通考試錄取人員性別比例，高等考試、普通考試錄取人員男女比例相近，5 年內波動在 5% 以下，且女性比例均高於男性，高等考試男、女性比例平均分別為 45% 及 55% (圖 7)，普通考試男、女性比例平均分別為 44.4% 及 55.6% (圖 8)；上開兩項考試分配

至高雄市之錄取人員男女比例，相差不遠且女性比例皆稍高，高等考試男性比例約在43%-50%間，僅103年度比例降低至37%，而普通考試男性比例約在分別為48%-53%間，僅102年度比例降低至35.2%。



圖 9-99 年度-103 年度全國及高雄市地方特考三等錄取人員性別比例

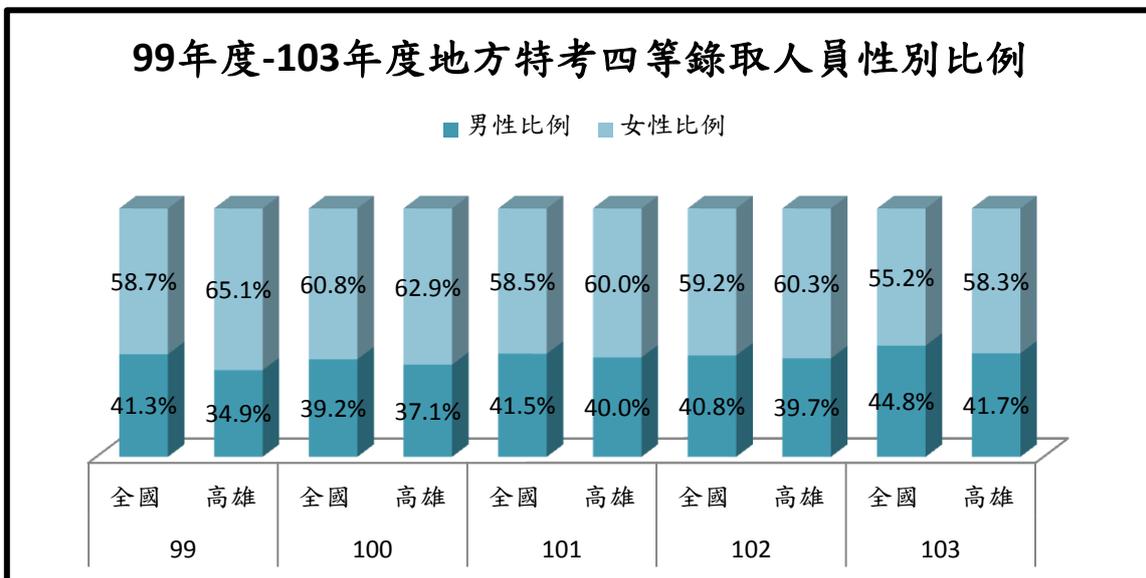


圖 10-99 年度-103 年度全國及高雄市地方特考四等錄取人員性別比例

上開數據說明，99 年度至 103 年度地方特考三等及四等考試錄取人員性別比例，三等考試、四等考試錄取人員男女比例相近，且女性比例均高於男性，其中四等考試女性比例

較三等考試女性平均約高 6.34%，三等考試全國男、女性比例平均約為 47.86%及 52.14%(圖 9)，四等考試全國男、女性比例平均約為 41.52%及 58.48%(圖 10)；上開兩項考試分配至高雄市之錄取人員男女比例，與全國比例接近，四等考試女性比例較三等考試女性平均約高 5.12%，三等考試男性比例約在 43%-48%間，僅 101 年度比例降低至 36.2%，而四等考試男性比例約在 35%-42%間。

參、結論與建議

一、結論-玻璃天花板確實存在於政府部門

聯合國於 1979 年訂定「消除婦女一切形式歧視公約」(簡稱 CEDAW)締約國應採取立法及一切措施，消除對婦女的歧視，確保男女在社會、經濟及政治等方面享有平等權利。

而我國從早期的婦女運動到近年政府致力推動性別主流化，亦於 2007 年簽署 CEDAW，為明訂 CEDAW 具國內法效力，亦於 2012 年頒布施行「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，要求各級政府機關必需採取立法或行政措施，消除性別歧視，以落實性別平等，甚至近年已有部分聲音主張女權過於高漲，應保障男性權益，才能夠真正達到性別平等。

事實上，以政府部門而言，不論在全國或是高雄市，委任及薦任官等公務人員男女比例均接近 4:6，而每年公務人員錄取人數最多的高普考及地方特考，高考及三等、普考及四等錄取人員男女比例，亦接近 4:6。而簡任公務人員皆為薦任公務人員經通過簡任升官等考試或簡任升官等訓練合格，但近五年簡任公務人員男女比例，卻幾乎維持在 7:3，顯示玻璃天花板現象確實存在於政府部門。

二、建議-從根本做起

(一)社會循環：

傳統「男主外，女主內」、「照顧孩子是母親天責」等觀念依然存在於多數家庭，也因此許多女性在步入婚姻後，將生活重心移至家庭。其實家庭是由雙方共同組織而成，照顧家庭及孩子的責任，不應由單方主責承擔。

從小灌輸的觀念不易改變，因此應利用「社會循環」，從下一代開始種下性別平等觀念種子，期待在未來能夠發芽、茁壯成長。

(二)鼓勵從小探索：

現行技術類科仍以男性為多數，如土木、電子及化工等類科，而行政類科仍以女性為多數，如人事及一般行政等，「男性數理能力佳、女性背誦能力佳」性別刻板觀念依然存在，但吾人認為人各有所長，應從小鼓勵孩子多探索不同領域，發掘長才，找出適合自己的方向。

肆、參考資料

本處 99 年-104 年高普考及地方特考三等、四等考試分發清冊

中華民國考選部/考選統計年報

http://wwwc.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu_id=268

行政院性別平等會/性別政策綱領

<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=363DC330E476B467>

銓敘部全球資訊網/銓敘統計/性別統計

<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1208&Page=5340&Index=4>

王大方(1996)：玻璃天花板-管理女性 V.S. 女性領導。台北市：時報文化。