

撰研統計分析架構

一、撰研名稱：本府暨所屬各機關現有主管人員性別平等概況統計分析

二、內容架構：

(一)前言

1. 中華民國憲法第 7 條明文規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」又增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」為保障性別工作權之平等，落實憲法精神，我國於民國 91 年 01 月 16 日公布實施「性別工作平等法」，成為促進性別實質平等之重要法案。
2. 以公務人員為例，依據公務人員陞遷法規定，公務人員之陞遷，應本公平公正之方式經由甄審委員會審理，以其能力為主要考量，擇優陞任，方符陞遷法之立法意旨。惟陞遷法施行細則第 7 條規定略以，甄審委員會，應置委員五人至二十三人，其中包含主席、當然委員、指定委員及票選委員，除當然委員及票選委員外，其餘委員人選之決定權均為機關首長，故機關首長對甄審委員會運作具有相當之影響力。另陞遷法第 9 條更賦予機關首長決定最終陞遷人選之權力。是以機關首長決定人選時，若能擺脫性別刻板印象之束縛，以能力為主要考量，俾能強化公務職場上之性別實質平等。
3. 就政務人員而言，政務人員之進用，係屬民選首長之用人權，與上述以才能取向進用之常任文官制度有別。政務人員之職務，多屬機關首長等重要決策角色，民選首長進用政務人員時，若能秉持性別工作平等之精神，俾能提升女性參政比率、促進女性參與決策，落實公務職場上之性別實質平等。

(二)現況研析

1. 本統計分析以高雄市政府所屬各機關主管人員為研究對象。
2. 蒐集 105 年 12 月高雄市政府所屬各機關主管人員學歷、年齡、年資、官等性別等因素加以分析。

(三)結論與建議

依現況研析結果提出結論與建議。

(四)參考資料

1. 本府人事處人事服務網-統計平台。
2. 本府主計處統計資訊服務網。
3. 人事月刊 104 年 4 月第 356 期第 33 頁。

撰研機關	人事處	科 室	人力科
撰寫人	楊茵茹	職 稱	科員

備註：請填列預定撰研之統計分析名稱及簡要內容架構後，於本(106)年 2 月 18 日(六)前逕以電子郵件寄本處公務統計科 (craig45@kcg.gov.tw)彙辦。

高雄市政府暨所屬各機關現有主管 人員性別平等概況統計分析



撰寫機關：高雄市政府人事處

撰 寫 人：楊茵茹

撰寫日期：中華民國 106 年 6 月

目

錄

壹、前言

貳、現況分析

105 年 12 月主管人員之學歷、年齡、年資、官等性別分析

一、按學歷區分

二、按年齡區分

三、按年資區分

四、按官等性別區分

參、結論與建議

肆、參考資料

高雄市政府暨所屬各機關現有主管人員性別平等概況 統計分析

壹、前言

中華民國憲法第 7 條明文規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」又增修條文第 10 條第 6 項規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」為保障性別工作權之平等，落實憲法精神，我國於民國 91 年 01 月 16 日公布實施「性別工作平等法」，成為促進性別實質平等之重要法案。又立法院於 100 年三讀通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)並於 101 年正式施行。行政院依據此公約提出 4 項措施，包括提升女性參政比率、落實任一性別比例達 1/3 原則、加強能力建構及培植女性領導力、健全法治與行政措施以促進女性參與決策、消除隱形障礙等，以期落實公務職場上之性別實質平等。

以公務人員為例，依據公務人員考試法第 2 條規定：「公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，除本法另有規定外，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。」我國文官主要以公開競爭之考試用人制度建立常務人員體系。進用後之陞遷過程，主要以民國 98 年 04 月 22 日公布之公務人員陞遷法(以下簡稱「升遷法」)為依據，該法第 2 條明訂：「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。」又第 8 條第 1 項規定：「各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉(鎮、市)民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審(選)相關事宜。」是以，公務人員之陞遷，應本公平公正之方式經由甄審委員會審理，以其能力為主要考量，擇優陞任，方符陞遷法之立法意旨。惟陞遷法施行細則第 7 條規定略以，甄審委員會，應置委員五人

至二十三人，其中包含主席、當然委員、指定委員及票選委員，除當然委員及票選委員外，其餘委員人選之決定權均為機關首長，故機關首長對甄審委員會運作具有相當之影響力。另陞遷法第 9 條更賦予機關首長決定最終陞遷人選之權力。是以機關首長決定人選時，若能擺脫性別刻板印象之束縛，以能力為主要考量，俾能強化公務職場上之性別實質平等。

就政務人員而言，主要以民國 93 年 1 月 7 日公布之政務人員退職撫卹條例為依據。另政務人員法草案第 2 條第 1 項規定略以，所謂政務人員，係指依政治考量而進退之人員。政務人員之進用，係屬民選首長之用人權，與上述以才能取向進用之常任文官制度有別。政務人員之職務，多屬機關首長等重要決策角色，民選首長進用政務人員時，若能秉持性別工作平等之精神，俾能提升女性參政比率、促進女性參與決策，落實公務職場上之性別實質平等。

本研究以本府暨所屬各機關 105 年 12 月主管人員為研究對象，針對主管人員之學歷、年齡、年資、官等性別等變相作統計分析，嘗試透過比較不同性別之主管人員之學歷、年齡、年資、官等等項目，檢視現有主管人員性別平等概況，藉此觀察有無改善公務職場之性別實質平等空間。以破除玻璃天花板效應(Glass Ceiling Effect)，落實憲法保障性別工作權平等之精神。

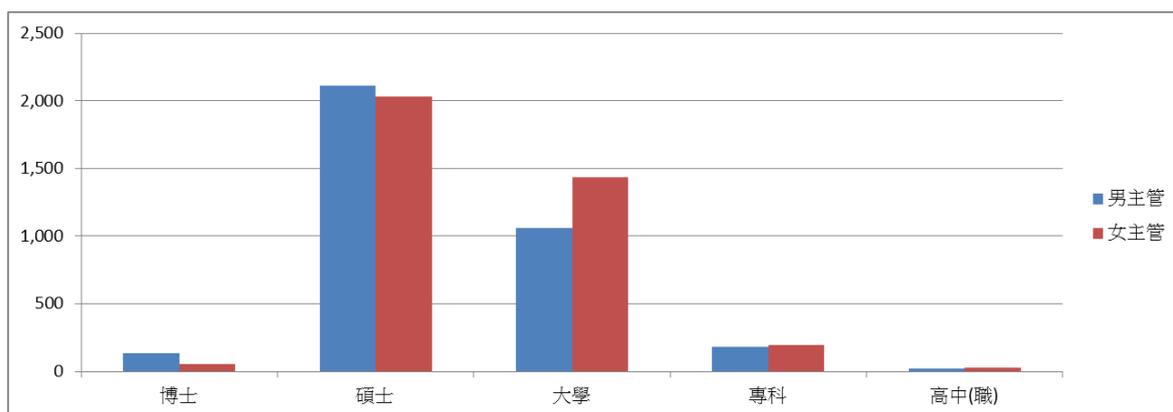
貳、現況分析：

茲就本府暨所屬各機關 105 年 12 月主管人員之學歷、年齡、年資、官等性別分析如下：

一、按學歷區分

105 年 12 月本府各機關主管人員所具學歷之男女性別平均比例，男性主管學歷為大學以上者約占男性主管的 94.21%，女性約占 93.94%，男性與女性主管人員學歷上並無明顯差距。

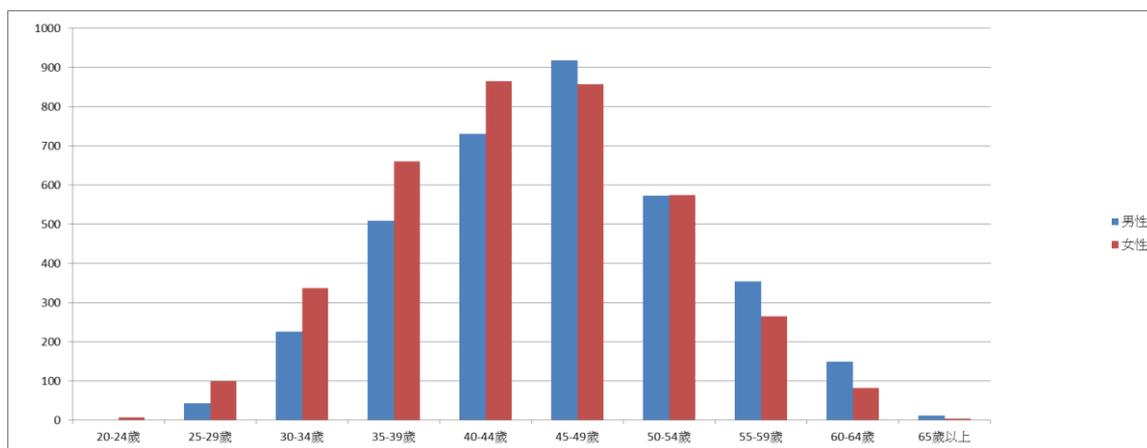
◎本府各機關 105 年 12 月主管人員所具學歷之男女性別統計圖



二、按年齡區分

105 年 12 月本府各機關主管人員年齡分布之男女性別平均比例，男性主管以 45 歲至 49 歲最多，占男性主管的 26.13%；女性主管則主要分布於 40 歲至 44 歲，占女性主管的 23.09%。

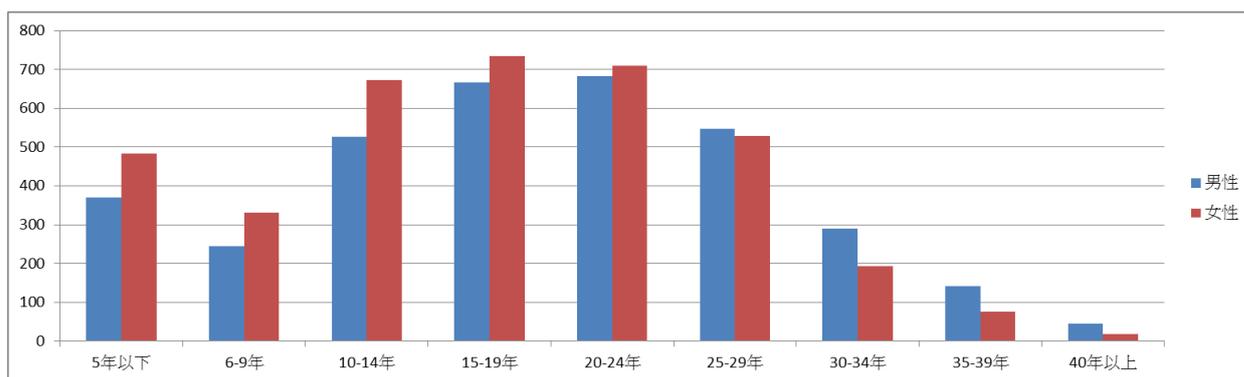
◎本府各機關 105 年 12 月主管人員年齡分布之男女性別統計圖



三、按年資區分

105 年 12 月本府各機關主管人員年資分布之男女性別平均比例，男性主管年資位於 10 至 29 年者約占男性主管的 68.97%；女性主管年資位於 10 至 29 年者約占女性主管的 70.6%，兩者之間並無顯著差距。

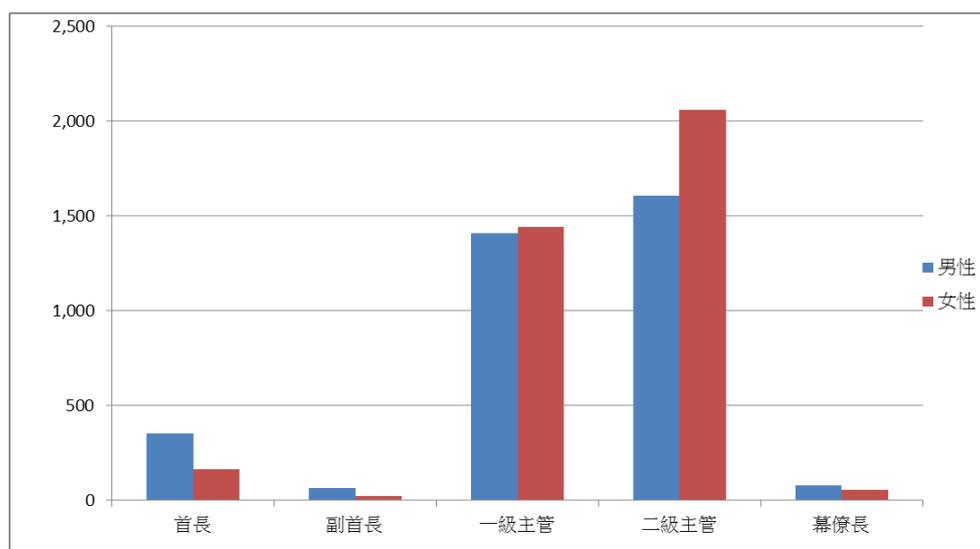
◎本府各機關 105 年 12 月主管人員年資分布之男女性別統計圖



四、按官等性別區分

105 年 12 月本府各機關主管人員擔任主管級別之男女性別平均比例，就首長而言，男性主管擔任首長人數達 351 人，約占男性主管的 10%，女性主管擔任首長僅 163 人，約占女性主管的 4.35%。另就整體觀之，女性多數以擔任二級主管為主，人數達 2062 人，約占女性主管的 55.04%。

◎本府各機關 105 年 12 月主管人員主管級別之男女性別統計圖



參、結論與建議

一、結論-主管級別差異

針對本府主管人員之學歷、年齡、年資、官等性別等變相作統計分析後，可以發現，男性與女性主管人員多以修得碩士學歷居多，年齡主要落在 40 至 49 歲之間，且多數均累積 10 至 25 年公務經驗。是以，男性與女性主管之學歷、年齡、年資等條件，並無顯著差異，由此可知，男性與女性主管之人力素質應屬相當。

惟就官等性別變項觀之，可以發現擔任首長、副首長職務之主管，男性約占男性主管的 11%，女性則僅約占女性主管的 5%，由此可知，民選首長仍偏好選擇男性為主要機關首長，而女性則以擔任二級主管為主。是以，雖然男性與女性主管之人力素質相當，惟擔任主管之級別仍存有差距。

二、建議-破除玻璃天花板效應，落實性別工作平等

為落實憲法保障性別工作權平等之精神，應鼓勵民選首長於遴用政務首長時，得採用公平競爭之選拔制度，例如針對政策決策、危機處理、應具備之專業素養等進行篩選。同時亦應注意遴用之性別比例，以落實憲法保障性別工作平等之目標，藉以破除女性玻璃天花板效應 (Glass Ceiling Effect)。

肆、參考資料

- 一、本府人事處人事服務網-統計平台。
- 二、本府主計處統計資訊服務網。
- 三、人事月刊 104 年 4 月第 356 期第 33 頁。