

分析結果政策參採情形表

分析名稱：以性別比例分析環境空間

項次	分析內容	頁碼	施政政策參採情形說明
一	重視各性別空間需求，檢討以男性為中心之硬體規劃	4	第二大隊中華分隊新建女性隊員專屬曬衣場、第四大隊大樹分隊進行廳舍新建時，召集各使用單位人員(包括大隊、中隊、基層分隊代表)，作充分討論與意見整合(如男女性消防員使用空間規劃、設置無障礙廁所及哺集乳室)，以滿足不同族群的空間需求。
二	加強女性同仁之住宿安全	4	為督導內部管理及女性同仁寢室安全管理情形，督察室特別於本局每月勤務督導計畫表中，將其列入督導重點，由督勤人員實地了解，以防有疏漏之處，隨時提供外勤單位改進參考。
三	各分隊預為因應規劃女性寢室與浴廁空間備用	5	人事室透過局務會議宣導，請各分隊提早規劃女性寢室與浴廁空間備用，經宣導後，可容納女性分隊數由 27 新增為 30 個分隊、可容納女性寢室間數由原 28 間擴增為 35 間、可容納女性人數由原 86 人擴增為 101 人。

四	建立女性消防人員諮商輔導及轉介機制，以紓解	5	訂定「推動員工協助方案(Employee Assistance Program)實施計畫」，落實員工關懷，發現並協助員工解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康的身心投入工作，並建立溫馨關懷的工作環境，使同仁互信互賴，營造互動良好之組織文化，強化團隊凝聚力，進而提升本局整體競爭力。期許透過多樣化的協助性措施提供或轉介，協助個人排除各種影響工作因素，使其全心投入職場，提供及時救災救護服務，並提高服務效能。	
五	加強本局性別平權教育	6	消防單位所出現的性別分工、保護主義、女性想調內勤，以及社會氛圍加諸對男女性之「理想」性別定義，必須藉由政府及社會的性別平權程度提升之後，才會有根本的改變。本局自本 104 年 3 月即設置「性別平等執行小組」，目的係將性別平等觀念融入各政策及法案及將性別意識融入各科室年度計畫。並自 106 年度起，平均每季均召開一次性別平等執行會議，並請各單位推派 1 名性別承辦窗口，以期在性別平權宣導之路上積極扮演助力之角色。	
撰研機關	高雄市政府消防局	科 室	人事室	
撰寫人	陳婷	職 稱	科員	

備註：請填列本篇分析於機關相關施政政策參採情形，於 106 年 7 月底前併同分析本文函送主計處。

高雄市政府消防局-以性別比例分析環境空間

一、撰研動機

消防工作被認為是屬於陽剛的工作屬性，目前消防人力組成多以男性為主，惟隨著性別主流化意識的抬頭，女性報考消防警察人員特考與錄取人數，自 96 年起有明顯增加：以四等特考為例，96 年兩次特考共錄取了 135 位女性消防人員，佔總錄取人數的 13.7%；到了 97 年又錄取了 237 位女性，佔總錄取人數的 26.2%。又以本局為例，105 年公務人員特種考試警察人員考試消防警察人員類科錄取分配 9 人中，女性即佔 5 名，消防男女結構比例已逐漸改變。若持續以這樣的比例增加，將可能大幅改變原有的組織生態與文化。

若制度或工作環境設計不當，反而易使女性進入消防體系後，因適應不良影響工作，導致較多的離職率，進而影響民眾權益。如何提供其友善的工作環境與氣氛，使之適應消防工作，進而落實推動性別主流化政策及確保本局工作效能。

二、撰研目的

現行本局消防分隊廳舍之空間配置、使用或設計，大多係延續既有以男性為主之模式，微妙的影響女性之職場處境。希冀各消防分隊廳舍設計或建造時，能破除既有的性別化空間配置，並於預算許可下，改建舊有廳舍。同時並應加強整體之性別平權教育。

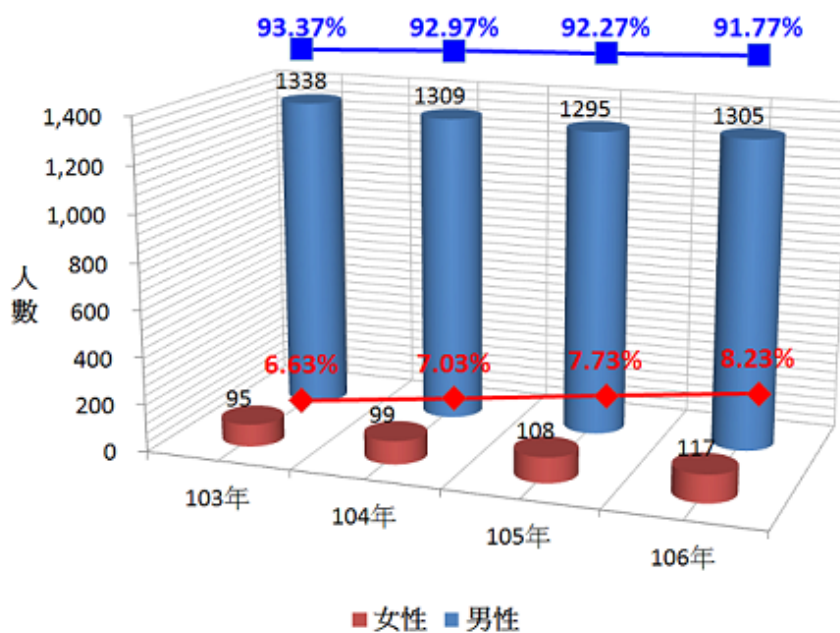
三、內容綱要

(一)消防人力男女比例結構逐漸改變

隨著女性報考警特考試意願提高、兩性平權之潮流下，相關特考已取消性別限制錄取名額，分發至本局的女性消防員也隨之提高。本局 103 年女性比例為 6.63%，至 106 年已提高為 8.23%，

本局 103 年至 106 年，消防男女人數統計如下:(下表人數係扣除非消防人員之秘書室、會計室、政風室及人事室之人員)

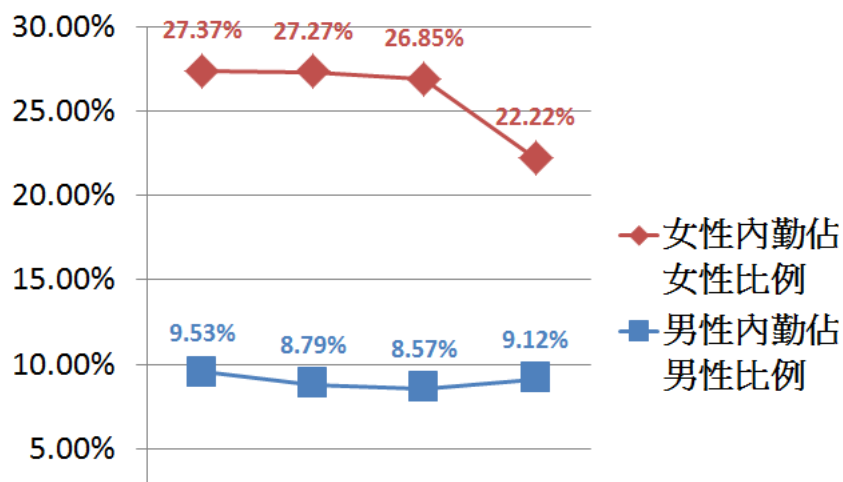
年度	總人數	男女人數		資料日期
103年	1433人	男	1338人	103年1月31日
		女	95人	
104年	1408人	男	1309人	104年1月31日
		女	99人	
105年	1403人	男	1295人	105年1月31日
		女	108人	
106年	1422人	男	1305人	106年1月31日
		女	117人	



(二)女性消防人員擔任內勤職務相較男性比例明顯偏高

消防之核心工作內容，主要係從事外勤第一線救災救護工作，而其勤休制度為勤一休一(上班 24 小時，輪休 24 小時)，甚或是勤二休一(上班 48 小時，輪休 24 小時)。工作時間冗長，且大多屬耗費體力且高危(風)險勤務；內勤工作大多為承辦業務、文書處理等較靜態的工作，與外勤工作截然不同，

內勤之勤休制度也如同一般上班族，周休二日及國定假日均放假；女性可能考量執勤安全、體力等因素，以及婚後要照顧家庭、養育子女(社會加諸之傳統觀念)，難以配合外勤輪班之勤休制度及 24 小時全天候待命的特殊性，因此以本局為例，本局女性消防人員擔任內勤職務相較男性比例明顯偏高。自 103 年起迄今，女性內勤(各業務科室、大隊部及專責檢查小組，勤休制度較內勤相像之單位)比例皆高於男性。但 106 年女性擔任內勤比例明顯下降，經調查係自 105 年 3 月起有女性同仁退休及調整職務至外勤擔任分隊長或中隊長職務。因此，以消防工作而言，不再是以傳統「男主外、女主內」為常態，女性同仁亦能擔任外勤主管領導男性同仁；同時，由於既定刻板印象，認為女性優先分配內勤職務，此觀念已不合時宜，如此，女性消防人員之工作資訊應適時宣傳，避免產生期望落差。



(三)現有廳舍多以男性需求為主

一天 24 小時皆須在分隊待命的消防工作，就要考量女性消防人力留宿消防廳舍的空間需求。本局許多分隊廳舍屬舊式建築，規劃設計時均以男性為考量，許多分隊除大通鋪外無個人寢室，除分隊長或小隊長(幹部)有獨立寢室外，隊員都統一睡在通鋪，在此情況下，面對空間限制所帶來的影響，除了使女性隊員於生活在分隊造成困擾外(衛浴、晒衣場、活動

空間均受到限制)，亦同時限制了女性消防人員申請轉調分隊的權利及選擇。

四、策進作為

(一) 重視各性別空間需求，檢討以男性為中心之硬體規劃

為了使女性消防人員在分隊值勤休息時能有獨立性空間，本局第二大隊中華分隊已提出女性隊員專用曬衣場之增設工程。該分隊自 100 年 1 月起，有女性隊員服務迄今，惟僅在 5 樓後側樓梯一處小空間搭建簡易曬衣設備供女性隊員使用，毫無隱蔽性可言，造成女性隊員諸多不便。為使分隊女性隊員能擁有良好之曬衣空間，將增設一獨立之曬衣空間供女性隊員使用。

第三大隊鳳山分隊擬新購冰箱，專供女性隊員使用，並將冰箱置於女性生活樓層，以方便女性冷藏較私密之用品(如母乳等)，也方便女性免於冷藏物品時進入男性樓層造成不便。

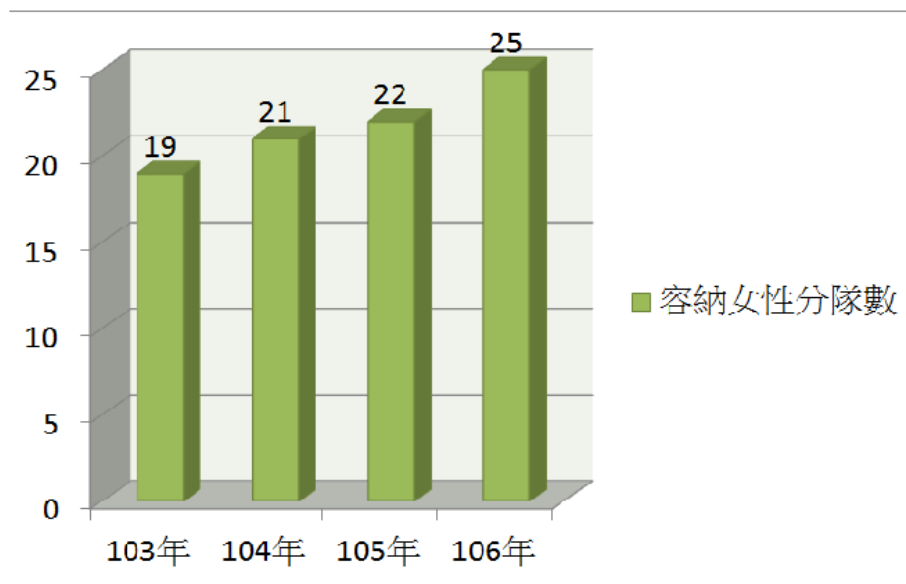
第四大隊大樹分隊進行廳舍新建時，有召集各使用單位人員(包括大隊、中隊、基層分隊代表)，作充分討論與意見整合(如男女性消防員使用空間規劃、設置無障礙廁所及哺集乳室)，以滿足不同族群的空間需求，並於明(107)年經常門預算中添購女性寢室單人床及女性寢室內務櫃以供女性同仁使用。

(二) 加強女性同仁之住宿安全

本局督導內部管理及女性同仁寢室安全管理情形，督察室特別於本局每月勤務督導計畫表中，將其列入督導重點，由督勤人員實地了解，以防有疏漏之處，隨時提醒提供外勤單位改進參考。現行各分隊女性同仁寢室鑰匙(含備用鑰匙)皆由女性同仁保管、幹部均無備份鑰匙、女性同仁寢室內並有加裝內鎖等相關安全措施。第五大隊彌陀分隊更將寢室內電話設定直通值班台專線(可全棟廣播)，以達防範外勤女性同仁遭不法侵害之情事發生，亦是本局關懷外勤女性同仁之具體作為。

(三)各分隊預為因應規劃女性寢室與浴廁空間備用

本局目前共計有 50 個分隊，103 年計有 19 個分隊有容納女性隊員，至 106 年已增為 25 個分隊有容納女性。



人事室並於 105 年 10 月時於本局局務會議上宣導，請各分隊規劃女性寢室與浴廁空間備用，經各分隊配合擴增情形如下：

項目	擴增前	擴增後
可容納女性分隊數	27	30
可容納女性寢室間數	28	35
可容納女性人數	86	101

(四)建立女性消防人員諮商輔導及轉介機制

本局雖已致力改善並提供女性良善的工作環境，惟男、女比例失衡之消防職場，仍是以「男性中心」的思考邏輯運作，不利女性參與的空間配置及互動文化，女性身處其中，心理面臨之壓力或適應不可言喻。本局於 106 年訂定「推動員工協助方案(Employee Assistance Program)實施計畫」，各單

位皆須推派 1 人擔任專責人員，藉由平時關懷、提供協助，更貼近同仁生活。女性同仁如於分隊適應上有困難，人事室設有單一窗口，以提供適切諮詢資源、安排關懷服務，協助其解決問題，以使安心、免除工作或生活之無助與徬徨。

(五)加強本局性別平權教育

消防單位所出現的性別分工、保護主義、女性想調內勤，以及社會氛圍加諸對男女性之「理想」性別定義，必須藉由政府及社會的性別平權程度提升之後，才會有根本的改變。本局自本 104 年 3 月即設置「性別平等執行小組」，目的係將性別平等觀念融入各政策及法案及將性別意識融入各科室年度計畫。並自 106 年度起，平均每季均召開一次性別平等執行會議，並請各單位推派 1 名性別承辦窗口，以期在性別平權宣導之路上積極扮演助力之角色。

五、結語

不可諱言，消防體系以男性為中心的工作環境與文化，無法於朝夕之間改變。希冀未來能全盤規劃，以因應女性人數日增之趨勢。不論係重行規劃空間配置，使各分隊均能容納女性人員，或是加入女性觀點檢視管理方式，由制度面向改善女性隊員處境，以落實性別平權。