



## 專題統計分析

# 新北市政府工務局暨所屬機關辦理 性別意識培力現況分析

工務局人事室 陳怡伶



新北市政府工務局  
Public Works Department,  
New Taipei City Government

新北市政府工務局

中華民國 108 年 12 月

# 目次

一、前言 .....	1
二、分析 .....	1
(一)、本局暨所屬機關同仁性別結構 .....	1
(二)、本局暨所屬機關辦理性別意識培力時數分析 .....	1
(三)、性別意識培力數位時數分析 .....	2
(四)、性別意識培力實體時數分析 .....	4
(五)、所屬機關同仁性別結構 .....	5
(六)、本局所屬機關辦理性別意識培力時數分析 .....	6
(七)、所屬機關性別意識培力數位時數分析 .....	6
(八)、所屬機關性別意識培力實體時數分析 .....	8
三、結語 .....	9

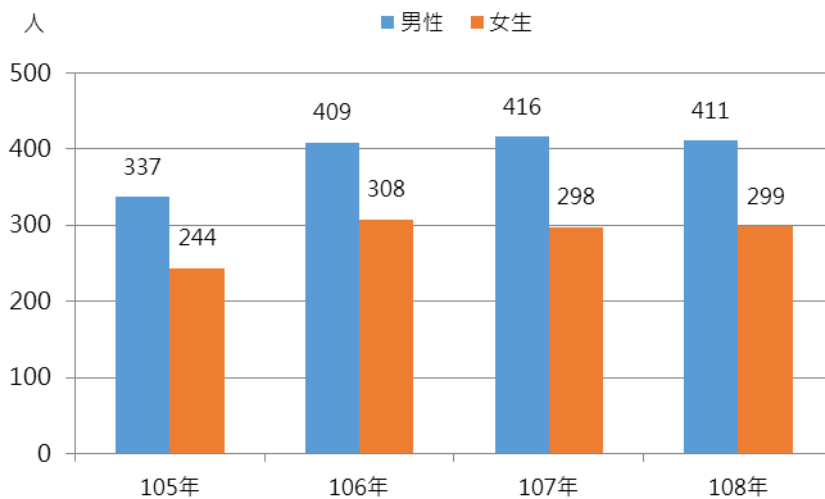
## 一、前言

「性別意識培力」是推動性別主流化的六大工具之一，為落實性別主流化之推動，培養同仁具有性別敏感度，本局自 105 年起即依據本府性別主流化訓練計畫，針對不同身分施以至少 2 小時之實體或數位之性別意識培力訓練，透過性別主流化策略及性別意識相關教育訓練，期能藉此更了解不同性別者觀點與處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。

## 二、分析

### (一)、本局暨所屬機關同仁性別結構

本局暨所屬機關同仁（含職聘僱）性別比例，105 年男性 337 人，女性 244 人、106 年男性 409 人，女性 308 人、107 年男性 416 人，女性 298 人、108 年男性 411 人，女性 299 人。顯示本局暨所屬機關男性同仁人數多於女性同仁之性別結構。

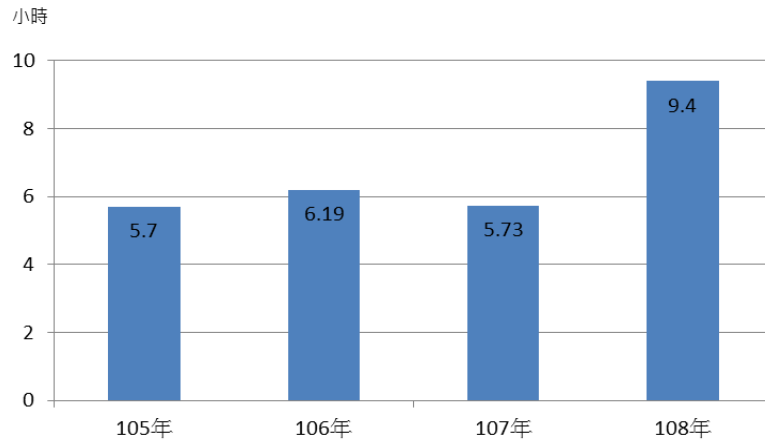


圖一 本局暨所屬機關同仁性別結構

資料來源:工務局人事室

### (二)、本局暨所屬機關辦理性別意識培力時數分析

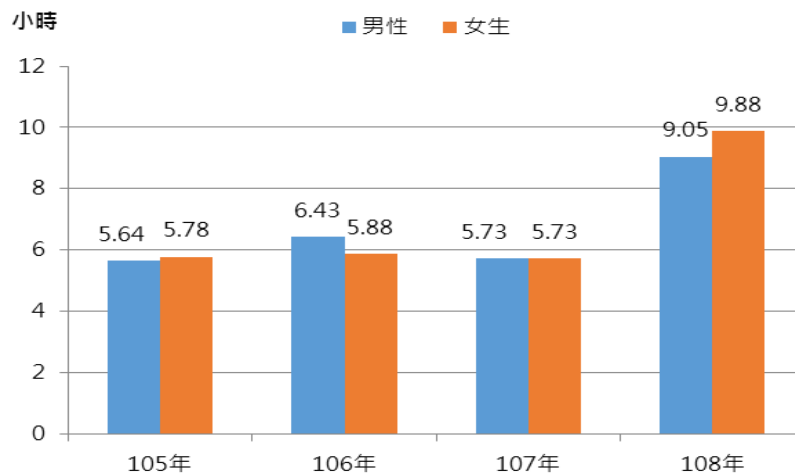
本局暨所屬機關依本府性別主流化實施計畫要求同仁每年務必完成性別主流化學習時數。經統計本局暨所屬機關同仁自 105 年至 108 年歷年之性別意識培力時數，平均皆在 5 小時以上(105 年 5.7 小時/人，106 年 6.19 小時/人，107 年 5.73 小時/人，108 年 9.4 小時/人)，符合本府每人每年至少 2 至 6 小時之課程訓練基本要求。



圖二 本局暨所屬機關同仁平均性平學習時數

資料來源:工務局人事室

若以性別分析，105年男性受訓平均時數5.64小時，低於女性5.78小時、106年男性受訓平均時數6.43小時，高於女性5.88小時、107年則男性與女性受訓平均時數相同，皆為5.73小時、108年則男性受訓平均時數9.05小時，女性9.88小時，受訓平均時數非常接近，顯見性別意識培力業成為本局基本訓練之一環，同仁多依據本府或本局規劃配合參訓，參訓時數上性別因素無明顯差異。



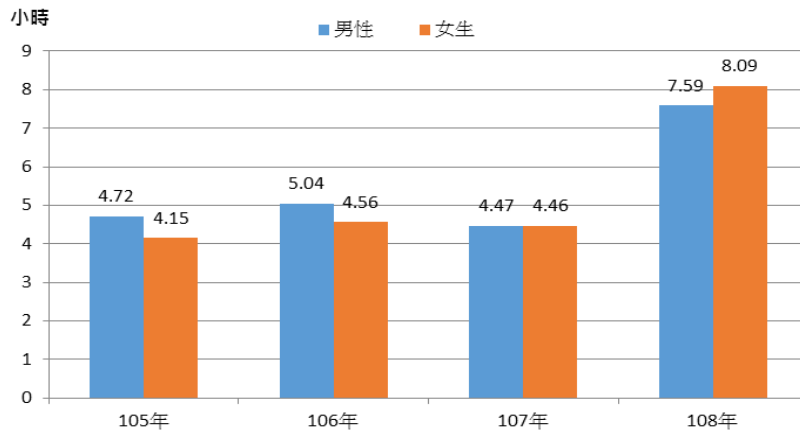
圖三 本局暨所屬機關男女同仁平均性平學習時數

資料來源:工務局人事室

### (三)、性別意識培力數位時數分析

本府性別意識培力訓練分為實體訓練及數位訓練。經分析本局暨所屬機關性別意識培力訓練時數，數位部分自105年至108年，平均皆在4小時以上，顯示本局暨所屬機

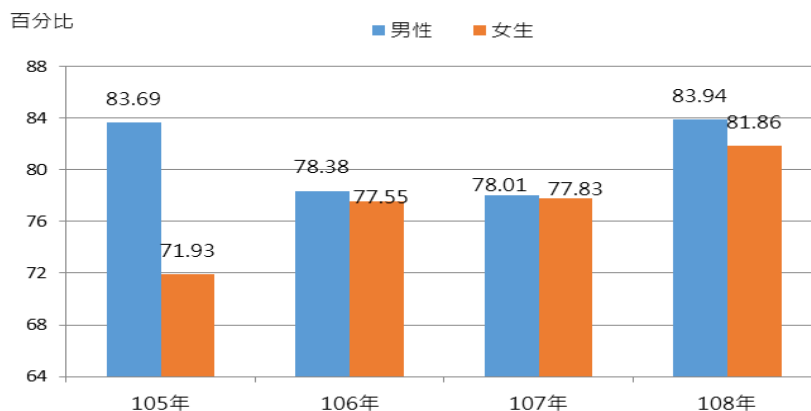
關同仁，多選擇以數位方式進行性別意識培力訓練。105年男性平均4.72小時，女性4.15小時、106年男性平均5.04小時，女性4.56小時、107年男性平均4.47小時，女性4.46小時、108年男性平均7.59小時，女性8.09小時，男性與女性平均數位學習時數差異不大。



圖四 本局暨所屬機關同仁平均性平數位學習時數

資料來源:工務局人事室

如比較各年度數位學習占總學習時數比例，105年本局暨所屬機關男性之平均時數高達83.69%皆採用數位學習，女性相對而言較低，僅71.93%採以數位學習、106年男性學習時數中78.38%採數位學習，女性略低僅77.55%採數位學習；107年男性78.01%採數位學習，女性比率則為77.83%，男女性數位學習時數趨近；108年男性83.94%採數位學習，女性比率稍低81.86%採數位學習。整體而言，本局暨所屬機關不論男性及女性，皆以數位學習為訓練之主要途徑，女性比例有逐年提升之趨勢。

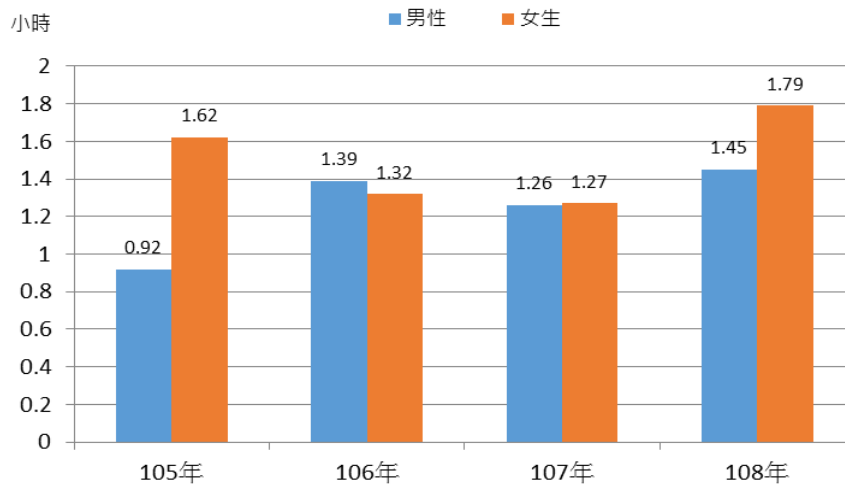


圖五 本局暨所屬機關同仁數位學習占總學習時數比率

資料來源:工務局人事室

#### (四)、性別意識培力實體時數分析

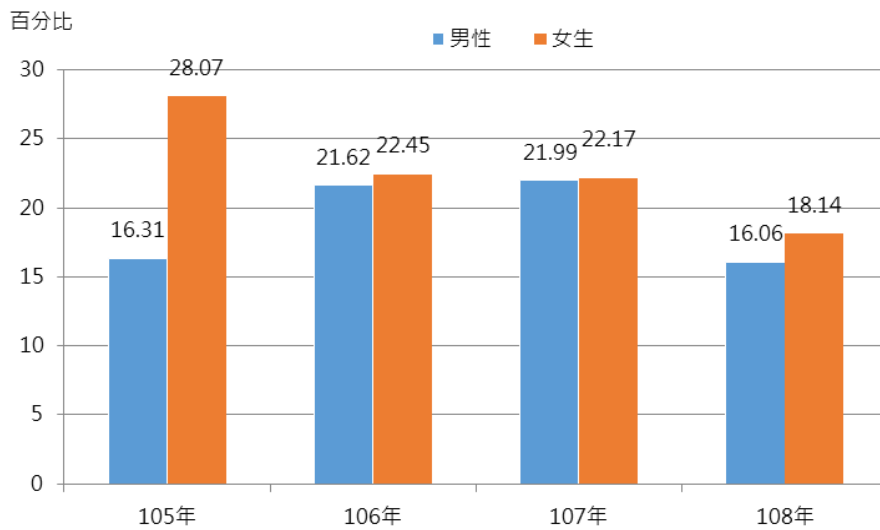
實體時數部分自 105 年至 108 年，平均皆低於 2 小時，顯示本局暨所屬機關同仁，較少以實體方式進行性別意識培力訓練。105 年男性平均 0.92 小時，低於女性 1.62 小時、106 年男性平均 1.39 小時，微幅高於女性 1.32 小時、107 年男性平均 1.26 小時，微幅低於女性 1.27 小時、108 年男性平均 1.45 小時，低於女性 1.79 小時，整體而言男性之實體平均學習時數微幅低於女性。整體而言，本局暨所屬機關不論男性及女性，實體學習訓練自 105 至今有提升之趨勢。



圖六 本局暨所屬機關同仁平均性別實體學習時數

資料來源:工務局人事室

比較各年度實體學習占總學習時數比例，105 年本局暨所屬機關男性之平均時數僅 16.31% 採用實體學習，女性相對而言較高，有 28.07% 以實體方式進行性別意識培力訓練；106 年男性學習時數中 21.62% 採實體學習，比例略為提升，女性 22.45% 採實體學習；107 年男性 21.99% 採實體學習，女性比率則為 22.17%，與男性比例趨近；108 年微幅下降男性僅 16.06% 採實體學習，女性比率則為 18.14%。整體而言，本局暨所屬機關不論男性及女性，以實體方式進行性別意識培力訓練之比例不高。另於本府推動性別主流化初期，實體訓練多由女性參訓，男性參訓比例不高，惟 106 之後，因性別意識培力業納入本府訓練之一環，男性及女性無論訓練時數或訓練方式皆趨近，但實體訓練時數仍遠低於數位學習時數。

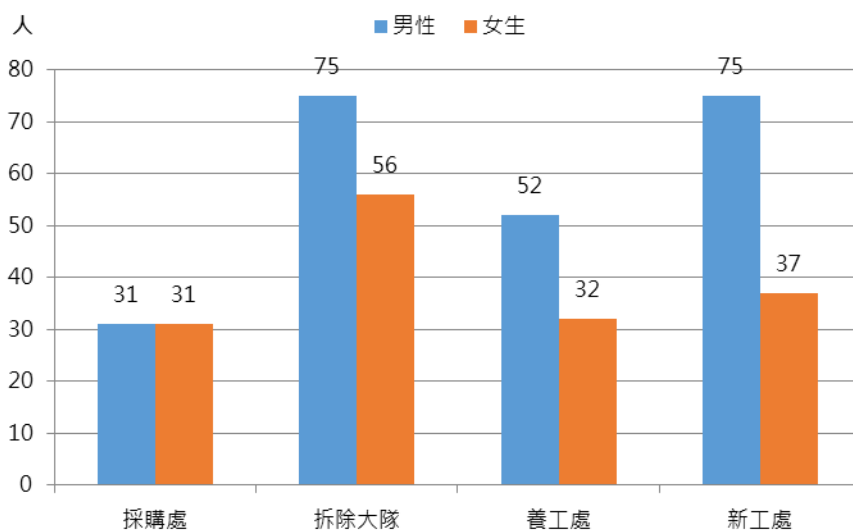


圖七 本局暨所屬機關同仁實體學習占總學習時數比率

資料來源:工務局人事室

#### (五)、所屬機關同仁性別結構

本局 4 個所屬機關同仁（含職聘僱）性別比例，108 年採購處男性 31 人，女性 31 人、拆除大隊男性 75 人，女性 56 人、養工處男性 52 人，女性 32 人、新工處男性 75 人，女性 37 人。顯示本局所屬機關，除採購處女性與男性同仁人數相同外，其他機關屬於男性多於女性之性別結構。



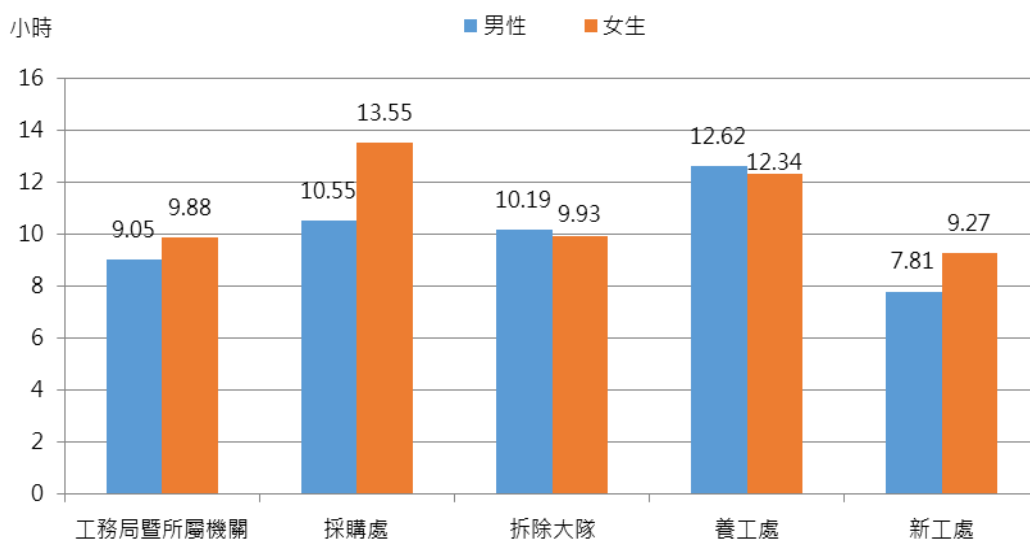
圖八 本局所屬機關同仁性別結構

資料來源:工務局人事室

## (六)、本局所屬機關辦理性別意識培力時數分析

經統計本局各所屬機關同仁 108 年性別意識培力時數，採購處女性同仁平均時數最高，平均達 13.55 小時，高於本局暨所屬機關女性同仁平均時數 9.88 小時。採購處男性同仁平均時數 10.55 小時，亦高於本局暨所屬機關男性同仁平均時數 9.05 小時。

拆除大隊及養工處同仁 108 年不論男性或女性同仁平均時數，皆高於本局暨所屬機關平均時數。新工處不論男性或女性同仁，平均時數皆低於 10 小時，在本局暨所屬機關中學習時數略低。顯示各機關性別意識培力成效，並非因機關性質是否屬工程機關而有差異，而在於各機關是否有計畫之執行與推動。此外，除拆除大隊及養工處為男性受訓平均時數高於女性平均時數，其他所屬機關女性受訓平均時數皆高於男性。



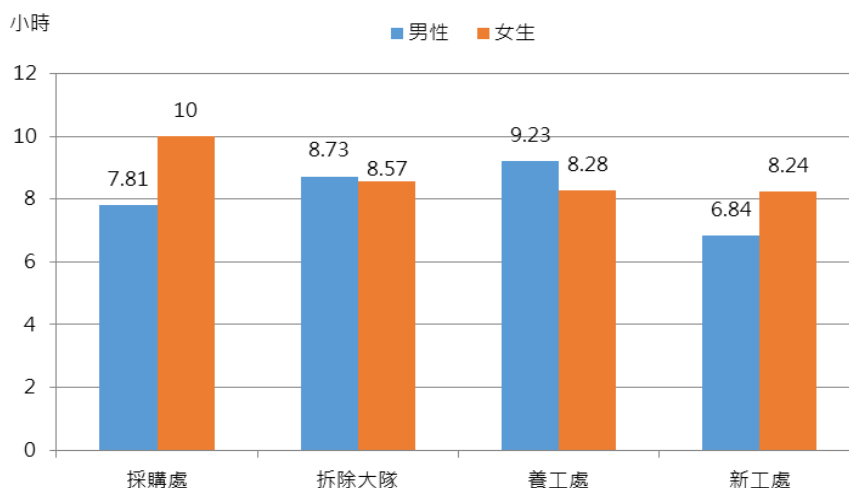
圖九 本局暨所屬機關同仁 108 年平均性別學習時數

資料來源:工務局人事室

## (七)、所屬機關性別意識培力數位時數分析

經分析本局各所屬機關性別意識培力訓練時數，數位部分除新工處男性同仁僅 6.84 小時略為偏低外，平均皆在 7.5 小時以上。顯示本局各所屬機關同仁，亦多選擇以數位方式進行性別意識培力訓練。

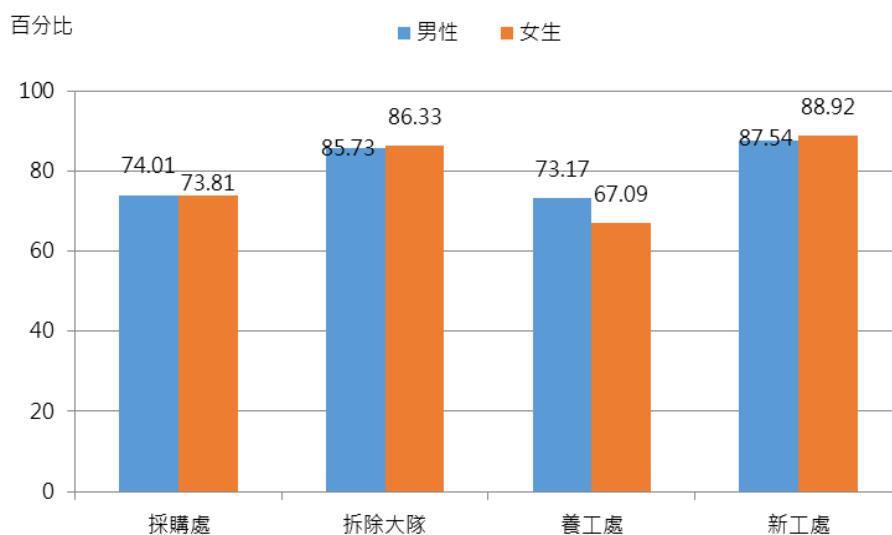




圖十 本局所屬機關同仁 108 年平均性平數位學習時數

資料來源:工務局人事室

如比較本局各所屬機關數位學習占總學習時數比例，拆除大隊及新工處同仁不論男性或女性之學習時數皆高達 8 成以上採數位學習，且數位學習時數比例相當趨近。相對而言，採購處和養工處同仁數位學習比例較低，亦皆低於 8 成採數位學習，養工處之女性同仁數位學習比例約僅 6 成多。據此，本局各所屬機關推動性別意識培力採取策略不同：拆除大隊及新工處男性及女性同仁選擇以數位學習作為進行性別意識培力之方式，而採購處及養工處男性及女性同仁，則除了數位學習，亦採用一定比例之實體課程學習方式。

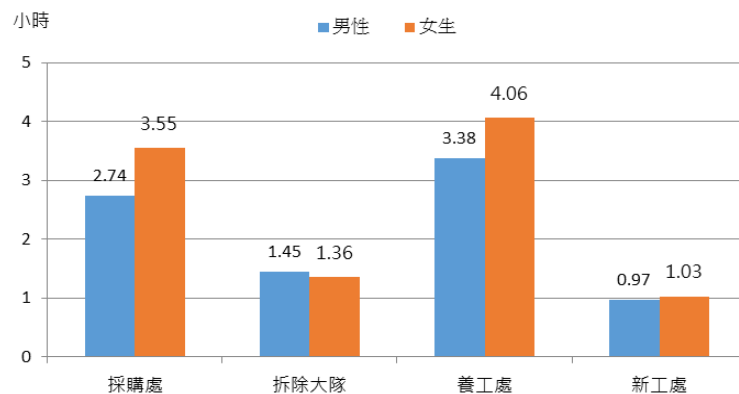


圖十一 本局所屬機關同仁數位學習占總學習時數比率

資料來源:工務局人事室

### (八)、所屬機關性別意識培力實體時數分析

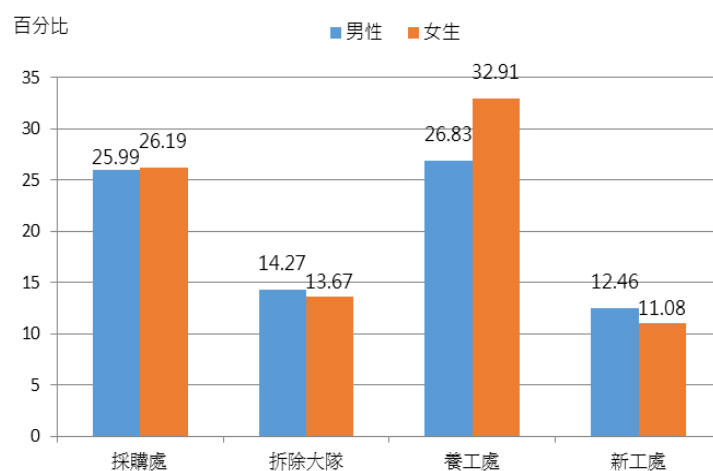
本局所屬機關同仁實體時數部分，採購處、養工處高於 2 小時，拆除大隊及新工處皆低於 2 小時。顯示本局所屬機關同仁，採購處及養工處同仁有一定比例採用實體方式進行性別意識培力訓練，拆除大隊及新工處同仁多選擇以數位方式進行。



圖十二 本局所屬機關同仁平均性平實體學習時數

資料來源:工務局人事室

比較本局所屬機關實體學習占總學習時數比例，養工處女性同仁總學習時數中平均有 3 成以上採用實體方式學習，相對而言拆除大隊及新工處同仁僅不到 1 成 5 採用實體學習。據此觀之，本局各所屬機關推動性別意識培力策略各有不同，採購處及養工處以實體、數位學習方式並進，且養工處男性及女性參訓方式有其差異，拆除大隊及新工處無論男性或女性，皆較少以實體方式學習。



圖十三 本局所屬機關同仁實體學習占總學習時數比率

資料來源:工務局人事室

### 三、結語

- (一) 本局暨所屬各機關，係屬男性同仁人數多於女性同仁之性別結構。如單就所屬觀之，僅採購處女性同仁等於男性同仁，其他機關亦為男性同仁多於女性同仁。
- (二) 本局暨所屬機關同仁自 105 年至 108 年歷年之性別意識培力時數，平均皆在 5 小時以上，而就本局所屬機關同仁 108 年時數觀之，採購處女性同仁平均時數最高，達 13.55 小時。此外，採購處及新工處為女性受訓平均時數高於男性，拆除大隊及養工處則為男性同仁受訓平均時數略高於女性。
- (三) 數位部分自 105 年至 108 年，平均皆在 4 小時以上，顯示本局暨所屬機關同仁，多選擇以數位方式進行性別意識培力訓練。如比較本局各所屬機關數位學習占總學習時數比例，拆除大隊及新工處同仁選擇以數位學習作為進行性別意識培力之方式，而採購處及養工處同仁，則除了數位學習，亦採用一定比例之實體課程學習方式。未來可參考各機關同仁之參訓方式，設計適合各機關性別結構之性別意識培力課程，以充分發揮訓練綜效，提升本局暨所屬機關同仁之性別敏感度，落實性別平等政策，營造性別友善的環境及服務。