



專題統計分析

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 111 年 12 月

目次

一、前言.....	1
二、本局暨所屬機關 107 年至 111 年性別主流化學習時數分析.....	1
(一)本局暨所屬機關同仁性別結構-男性多於女性.....	1
(二)本局暨所屬機關辦理性別意識培力時數分析.....	2
(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
三、本局及所屬機關 107 年至 111 年性別平等學習時數個別趨勢說明.....	5
(一)本局及所屬機關同仁個別性別結構.....	5
(二)本局及所屬機關辦理性別意識培力個別時數分析.....	6
(三)本局及所屬機關性別意識培力個別數位時數分析.....	7
(四)本局及所屬機關性別意識培力個別實體時數分析.....	8
四、結語.....	9

工務局暨所屬機關辦理性別意識培力現況分析

新北市政府工務局人事室

一、前言

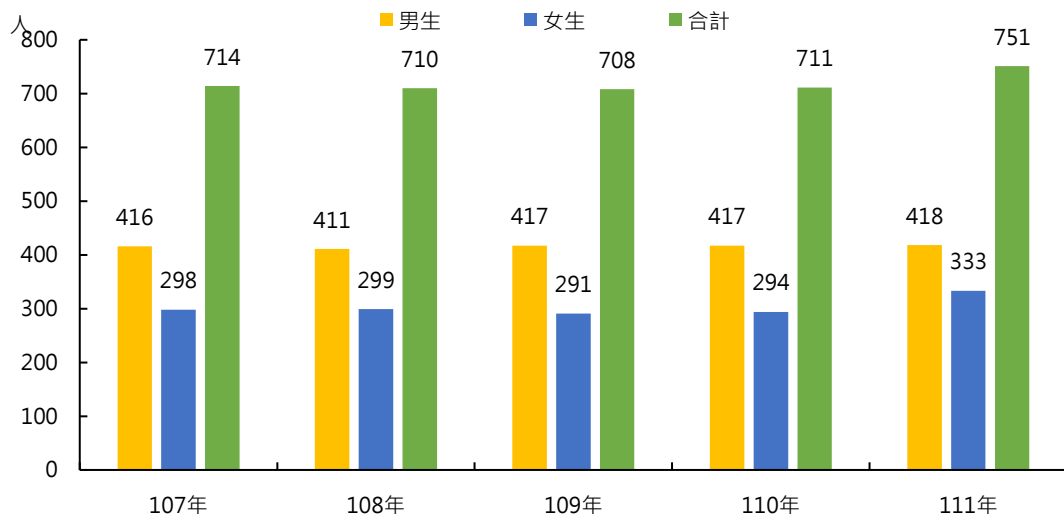
「性別意識培力」是推動性別主流化的六大工具之一，為強化人員之性別意識培力，培養同仁具有性別敏感度，促進瞭解 CEDAW 與所負責業務之關聯性，增進多元性別之間相互尊重及平等，進而於執行規劃業務時，納入性別平等觀念。

新北市政府工務局(以下簡稱本局)暨所屬機關，自 105 年起即依據本府性別主流化暨 CEDAW 教育訓練計畫，針對不同身分人員施以至少 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，藉此更了解不同性別者觀點與處境，將業務與性別平等觀念相結合，共同推動加速平等地位的實現。

二、本局暨所屬機關 107 年至 111 年性別主流化學習時數分析

(一)本局暨所屬機關同仁性別結構-男性多於女性

本局暨所屬機關同仁(含職聘僱)，107 年男性 416 人，女性 298 人、108 年男性 411 人，女性 299 人、109 年男性 417 人，女性 291 人、110 年男性 417 人，女性 294 人、111 年男性 418 人，女性 333 人。顯示本局暨所屬機關為男性同仁人數多於女性同仁之性別結構(詳圖一)。



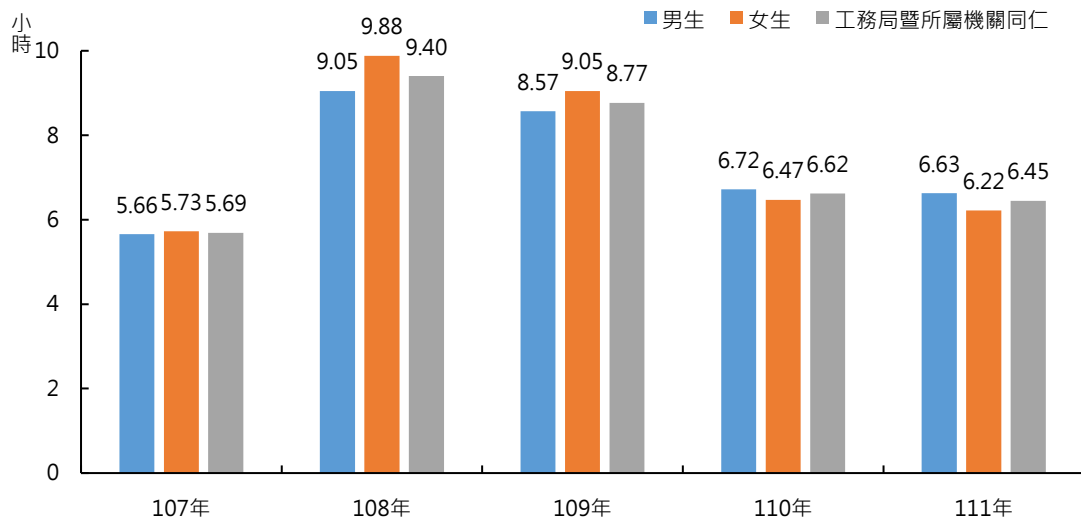
圖一 本局暨所屬機關同仁性別結構

資料來源：本局人事室

(二)本局暨所屬機關辦理性別意識培力時數分析

本局暨所屬機關同仁，依本府性別主流化暨 CEDAW 教育訓練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 107 年至 111 年歷年之性別意識培力時數(詳圖二)，平均皆在 5 小時以上(107 年 5.69 小時/人，108 年 9.40 小時/人，109 年 8.77 小時/人，110 年 6.62 小時/人，111 年 6.45 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。

若以性別分析，107 年男性受訓平均時數 5.66 小時，略低於女性 5.73 小時、108 年則男性受訓平均時數 9.05 小時，略低於女性 9.88 小時、而 109 年男性受訓平均時數 8.57 小時，也同樣略低女性 9.05 小時，110 年則男性受訓平均時數 6.72 小時，女性 6.47 小時、111 年男性受訓平均時數 6.63 小時，女性 6.22 小時，男性與女性之平均學習時數差距不大，均未落差逾 1 小時，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，故每年同仁平均參訓時數上並無性別因素影響而有明顯的差異性。

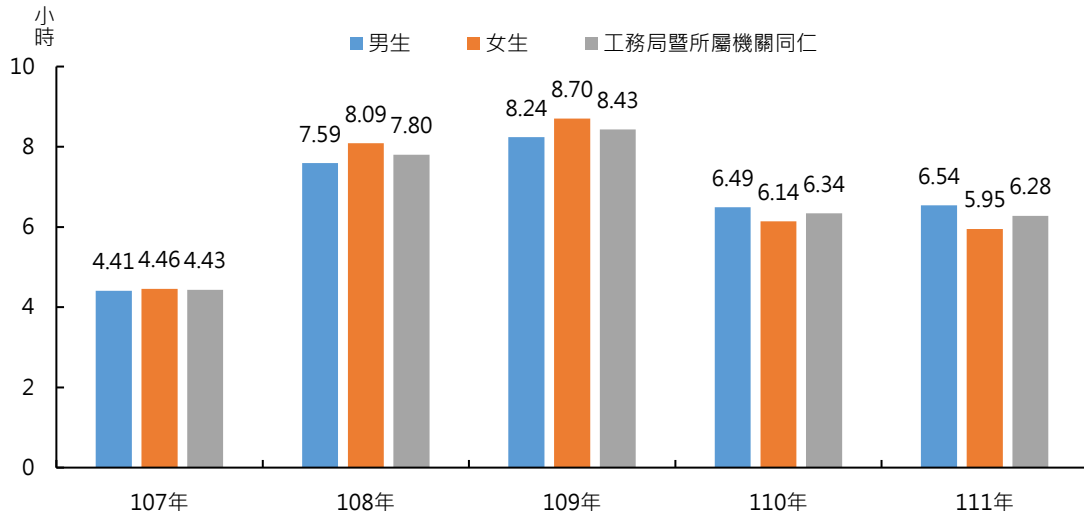


圖二 本局暨所屬機關同仁平均性別學習時數(小時)

資料來源：本局人事室

(三)性別意識培力數位時數分析

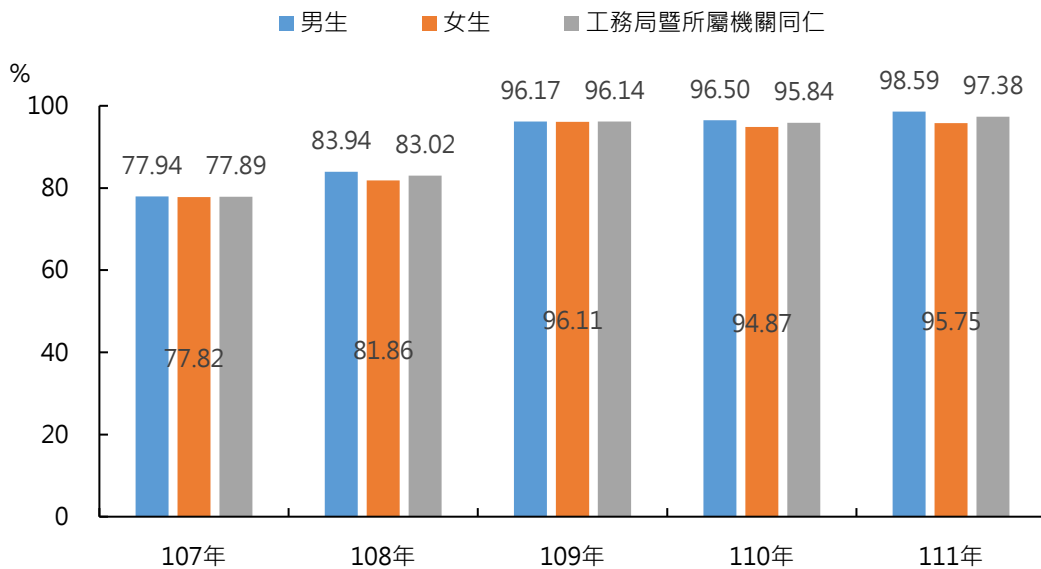
本府性別意識培力訓練分為實體訓練及數位訓練。經分析本局暨所屬機關性別意識培力訓練時數，數位部分自 107 年至 110 年，平均皆在 4 小時以上，顯示本局暨所屬機關同仁，多選擇以數位方式進行性別意識培力訓練(詳圖三)。107 年男性平均 4.41 小時，女性 4.46 小時、108 年男性平均 7.59 小時，女性 8.09 小時、109 年男性平均 8.24 小時，女性 8.70 小時、110 年男性平均 6.49 小時，女性 6.14 小時、111 年男性平均 6.54 小時，女性 5.95 小時，顯示本局暨所屬機關同仁平均數位學習時數以 109 年最高，雖 110 年起有些微下降之情形但仍維持在 6 小時左右，且男性與女性平均數位學習時數均差異不大。



圖三 本局暨所屬機關同仁平均性平數位學習時數

資料來源：本局人事室

如比較各年度數位學習占總學習時數比例(詳圖四)，107年本局暨所屬機關同仁 77.89%採數位學習，其中男性 77.94%採數位學習，女性比率則為 77.82%，男性及女性數位學習時數相近；108年男性 83.94%採數位學習，女性比率稍低 81.86%採數位學習；109年男性 96.17%採數位學習，女性比率則為 96.11%，男性及女性數位學習時數差異不大；110年男性 96.50%採數位學習，女性比率略低 94.87%採數位學習；而 111年男性則為 98.59%採數位學習，女性比率 95.75%採數位學習。整體而言，本局暨所屬機關不論男性及女性，皆採以數位學習為訓練之主要途徑，且比例有逐年提升之趨勢，尤以近 3 年受新冠肺炎疫情影響，致實體課程減少辦理更加明顯。

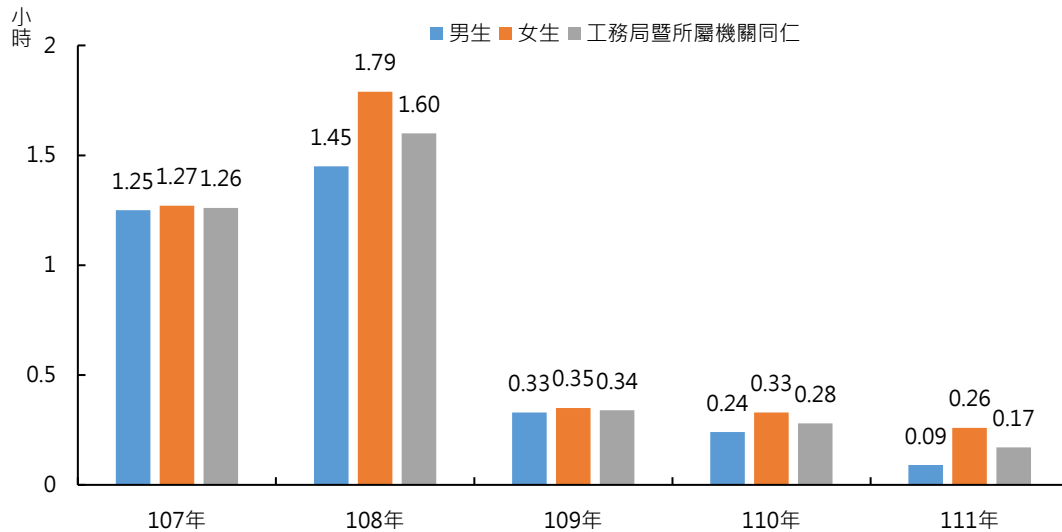


圖四 本局暨所屬機關同仁數位學習占總學習時數比率

資料來源：本局人事室

(四)性別意識培力實體時數分析

實體時數部分自 107 年至 111 年，平均皆低於 2 小時(詳圖五)，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。107 年男性平均 1.25 小時，微幅低於女性 1.27 小時、108 年男性平均 1.45 小時，較低於女性 1.79 小時、109 年至 111 年因受新冠肺炎疫情影響實體學習時數男性及女性同仁平均皆低於 0.5 小時，觀之整體而言男性之實體平均學習時數均微幅低於女性。

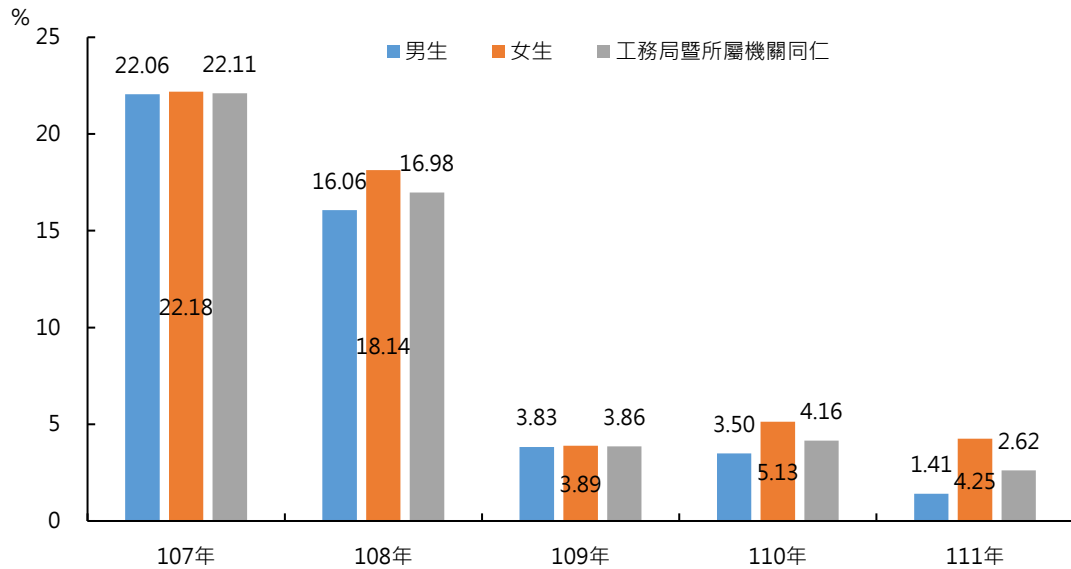


圖五 本局暨所屬機關同仁平均性平實體學習時數

資料來源：本局人事室

比較各年度實體學習時數占總學習時數比例(詳圖六)，107 年男性 22.06% 採實體學習，女性比率則為 22.18%，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%；109 年至 111 年因受新冠肺炎疫情影響實體學習偏低，僅 1.41% 至 5.13% 之間。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均不高。分析可能原因為本局人數較多，而每年度本府及本局辦理之實體課程場次分配名額有限，爰同仁多以數位學習方式進行學習。

自 105 年本府開始大力推動性別主流化學習，106 年之後因性別意識培力業納入本府訓練之一環，自 107 年起男性與女性同仁實體學習時數占總學習時數比率趨近，惟女性同仁略高於男性同仁，且於 110 年及 111 年更加明顯，未來本局在執行實體課程調訓及派訓時將加強宣導各單位及所屬機關妥適分配男女受訓人數。



圖六 本局暨所屬機關同仁實體學習占總學習時數比率

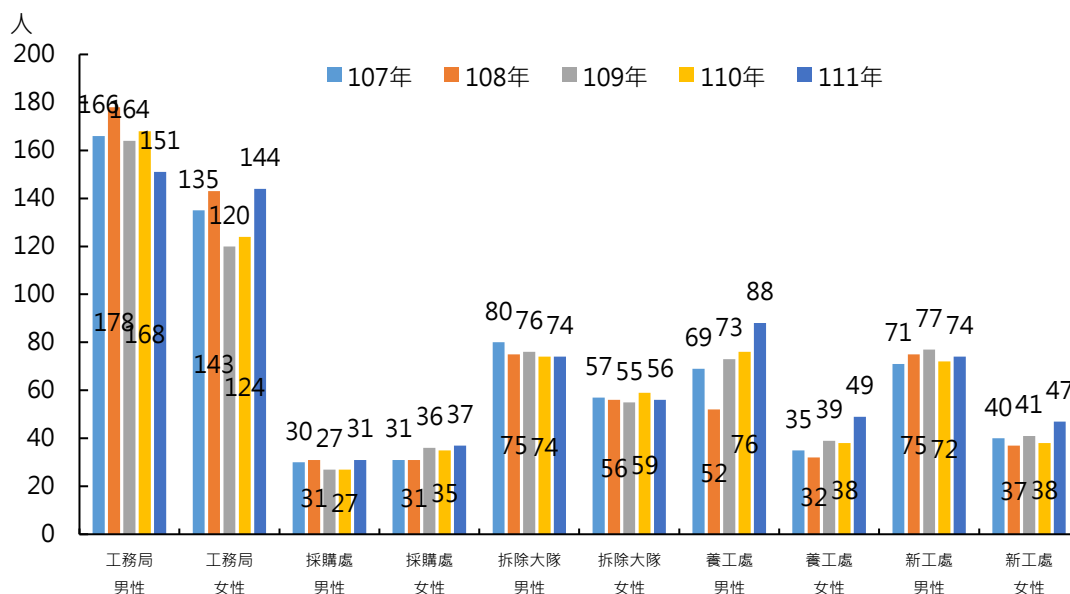
資料來源：本局人事室

三、本局及所屬機關 107 年至 111 年性別平等學習時數個別趨勢說明

(一)本局及所屬機關同仁個別性別結構

本局及 4 個所屬機關同仁(含職聘僱)(詳圖七)，107 年本局男性 166 人、女性 135 人，採購處男性 30 人、女性 31 人，拆除大隊男性 80 人、女性 57 人，養工處男性 69 人、女性 35 人，新工處男性 71 人、女性 40 人；108 年本局男性 178 人、女性 143 人，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；109 年本局男性 164 人、女性 120 人，採購處男性 27 人、女性 36 人，拆除大隊男性 76 人、女性 55 人，養工處男性 73 人、女性 39 人，新工處男性 77 人、女性 41 人；110 年本局男性 168 人、女性 124 人，採購處男性 27 人、女性 35 人，拆除大隊男性 74 人、女性 59 人，養工處男性 76 人、女性 38 人，新工處男性 72 人、女性 38 人；111 年本局男性 151 人、女性 144 人，採購處男性 31 人、女性 37 人，拆除大隊男性 74 人、女性 56 人，養工處男性 88 人、女性 49 人，新工處男性 74 人、女性 47 人。

由 107 年至 111 年本局及所屬各機關人數統計，可顯示出本局及所屬各機關，除採購處女性同仁略高於男性同仁外，本局及其他所屬機關均屬於男性同仁多於女性同仁之性別結構。



圖七 本局及所屬機關同仁性別結構

資料來源：本局人事室

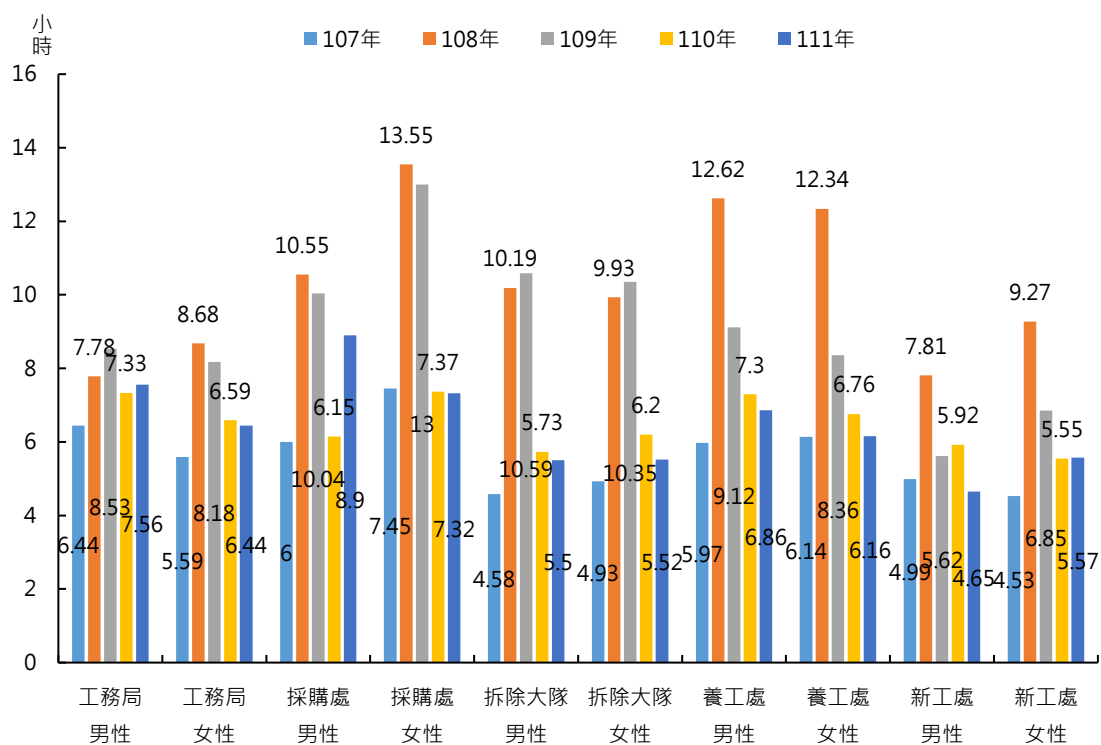
(二)本局及所屬機關辦理性別意識培力個別時數分析

經統計本局及所屬機關同仁 107 年至 111 年性別意識培力時數(詳圖八),107 年女性同仁以採購處平均學習時數 7.45 小時為最高,男性同仁則以本局平均學習時數 6.44 小時為最高;新工處女性同仁平均學習時數 4.53 小時及拆除大隊男性同仁平均學習時數 4.58 小時為最低。108 年女性同仁以採購處平均學習時數 13.55 小時為最高,男性同仁則以養工處平均學習時數 12.62 小時為最高;本局女性同仁平均學習時數 8.68 小時及男性同仁平均學習時數 7.78 小時為最低。109 年女性同仁以採購處平均學習時數 13 小時為最高,男性同仁則以拆除大隊平均學習時數 10.59 小時為最高;新工處女性同仁平均學習時數 6.85 小時及男性同仁平均學習時數 5.62 小時為最低。110 年女性同仁以採購處平均學習時數 7.37 小時為最高,男性同仁則以本局平均學習時數 7.33 小時為最高;新工處女性同仁平均學習時數 5.55 小時及拆除大隊男性同仁平均學習時數 5.73 小時為最低。111 年女性同仁以採購處平均學習時數 7.32 小時及男性同仁平均學習時數 8.9 小時為最高;最低則以拆除大隊女性同仁平均學習時數為 5.52 小時及新工處男性同仁平均學習時數 4.65 小時。

由上數據資料顯示出,採購處女性同仁近 5 年平均學習時數均高於本局其他機關,表示同仁願意投入較多時間於性平課程上的學習,而新工處及拆除大隊平均學習時數均明顯低於本局及其他機關。

以 107 年觀之,拆除大隊及新工處不論男性或女性同仁平均學習時數皆低於 5 小時,而 108 年本局及新工處不論男生或女性同仁平均學習時數皆低於 10 小時,但本局及所屬機關同仁學習時數均有明顯提升。109 年至 111 年同仁平均學

習時數，不論男性或女性都以新工處為最低。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所差異，而是在於各機關是否有極積規劃執行與推動。



圖八 本局及所屬機關同仁平均性別學習時數

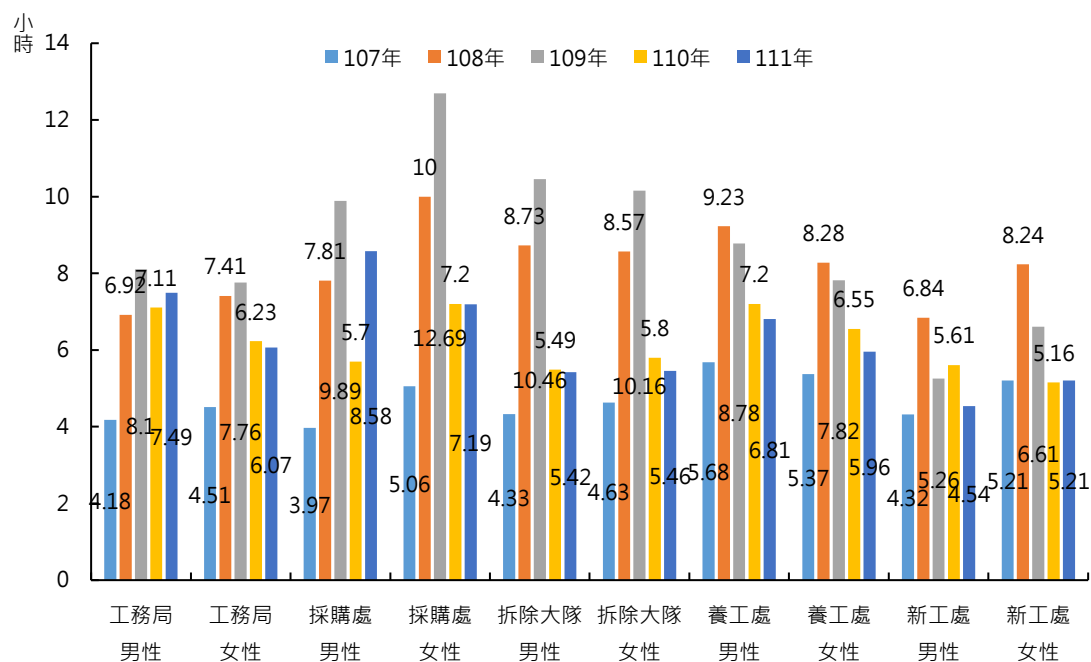
資料來源：本局人事室

(三)本局及所屬機關性別意識培力個別數位時數分析

經分析本局及各所屬機關性別意識培力數位訓練時數(詳圖九)，107 年數位平均學習時數部分，以養工處女性同仁 5.37 小時及男性同仁 5.68 小時為最高；而採購處男性同仁 3.97 小時及本局女性同仁 4.51 小時為最低。108 年數位平均學習時數部分則為採購處女性同仁 10 小時及養工處男性同仁 9.23 小時為最高；以新工處男性同仁 6.84 小時及本局女性同仁 7.41 小時為最低。109 年以採購處女性同仁 12.69 小時及拆除大隊男性同仁 10.46 小時為最高，均達 10 小時以上；而新工處男性同仁 5.26 小時及女性同仁 6.61 小時則為最低，均未達 7 小時。110 年則以採購處女性同仁及養工處男性同仁平均學習時數皆為 7.2 小時最高；新工處女性同仁平均學習時數 5.16 及拆除大隊男性同仁平均學習時數 5.49 小時為最低。111 年以採購處女性同仁平均學習時數 7.19 及男性同仁平均學習時數 8.58 小時為最高；新工處男性同仁 4.54 小時及女性同仁 5.21 小時之平均學習時數為最低。

整體觀之，除 107 年採購處男性同仁平均數位學習時數 3.97 小時外，其他全數機關自 107 年起平均皆在 4 小時以上。顯示本局及各所屬機關同仁，亦多選

擇以數位方式進行性別意識培力訓練。

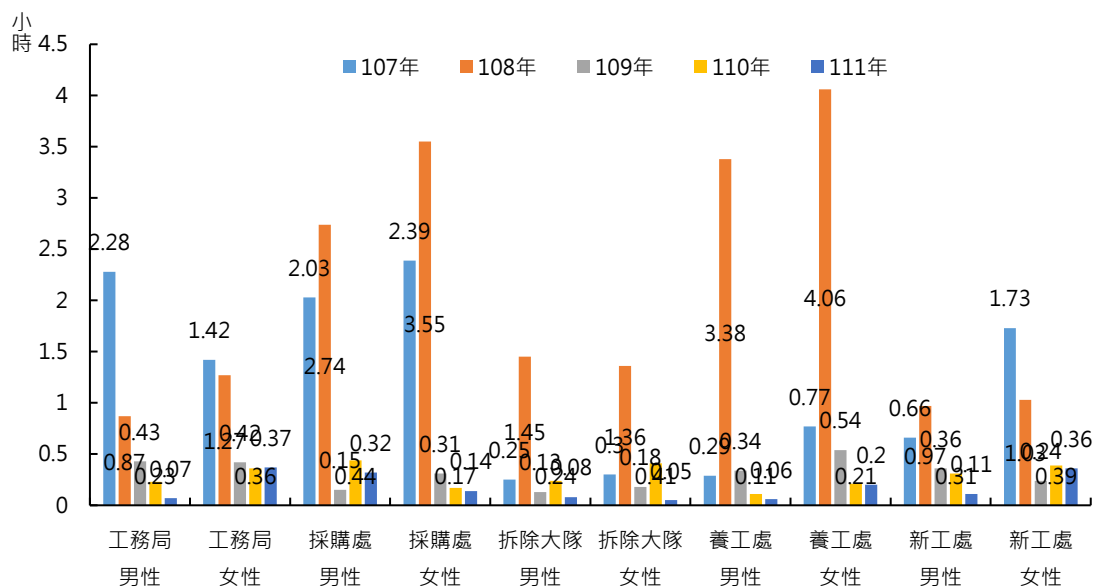


圖九 本局及所屬機關同仁平均性平數位學習時數

資料來源：本局人事室

(四)本局及所屬機關性別意識培力個別實體時數分析

本局及所屬各機關同仁實體時數部分(詳圖十)，107 年以本局男性同仁平均學習時數最高為 2.28 小時，女性則為採購處同仁 2.39 小時；而拆除大隊男性同仁平均時數 0.25 小時及女性同仁 0.30 小時為最低。108 年則以養工處男性同仁平均學習時數 3.38 小時及女性同仁 4.06 小時為最高；而以新工處男性同仁平均學習時數 0.97 小時及女性同仁 1.03 小時為最低。109 年至 111 年因新冠肺炎疫情影響，本局及所屬各機關同仁實體時數部分均低於 1 小時，顯示本局及所屬各機關同仁不論其工作性質，各自有其學習的方式，但整體觀之，所屬各機關因較少辦理實體課程供同仁學習，故同仁採實體學習的方式偏低，未來可加多加規劃實體課程，以提升同仁之實體受訓時數。



圖十 本局及所屬機關同仁平均性別實體學習時數

資料來源：本局人事室

四、結語

- (一)本局及所屬各機關，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，僅採購處女性同仁人數略高於男性同仁，其他機關亦為男性同仁多於女性同仁。
- (二)本局及所屬各機關同仁 107 年至 111 年歷年之性別意識培力時數，除 107 年拆除大隊及新工處之外，平均皆在 5 小時以上，而就本局及所屬各機關同仁 111 年平均學習時數觀之，採購處男性同仁平均時數最高，達 8.90 小時。此外，拆除大隊及新工處為女性受訓平均時數高於男性，採購處及養工處則為男性同仁受訓平均時數略高於女性。由此可知，機關學習時數與男女性人數分布情形無正相關，而與個人學習動機及組織策略有關。
- (三)本局及所屬機關同仁，多數選擇以數位方式進行性別意識培力訓練，尤以 109 年至 111 年資料顯示，因新冠肺炎疫情影響，實體時數均遠低於數位學習，考量實體學習有不可取代之訓練效果(如問答及互動)，如何於疫情影響下改變數位課程辦理方式(如採線上直播)，值得再予考量，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。