

# 提升工務局暨所屬機關男性員工參與性別意識培力課程計畫

新北市政府工務局

「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，培養員工具有性別敏感度，新北市政府工務局暨所屬機關（以下簡稱本局）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。

為瞭解本局員工於既有性別結構上，參與性別意識培力各項訓練是否存有性別差異，爰藉由統計發現，男性於性別平等平均學習時數與人次及參與性平實體訓練之平均時數與人次均略低於女性，故研擬改善作法，以鼓勵男性參與相關訓練。

## 一、性別統計分析

依本府人事處統計本府員工參訓情形，近 3 年（106 年至 108 年）男性參訓人次平均約占 57.43%，女性約占 42.57%，顯示本府辦理各類訓練課程時，參訓學員似乎存在性別差異。

### （一）本局員工性別結構－男性多於女性

本局員工（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。顯示本局男性員工人數多於女性員工之性別結構（性別比例約為 137:100）。

表一 105 至 108 年本局員工人數及性別比率

年度	總計		男性		女性		性別比例 (女=100)
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	
105 年	581	100.00	337	58.00	244	42.00	138.11
106 年	717	100.00	409	57.04	308	42.96	132.79
107 年	714	100.00	416	58.26	298	41.74	139.60
108 年	710	100.00	411	57.89	299	42.11	137.46

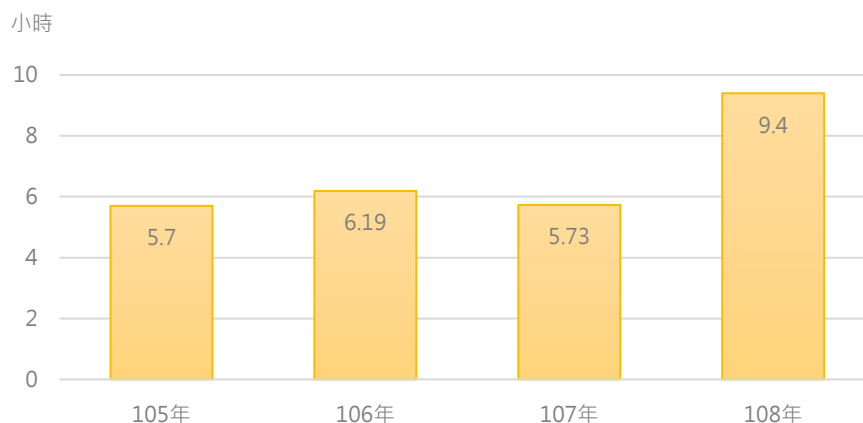
資料來源：本局人事室。

### （二）本局員工參與性別意識培力訓練情形分析

本局依本府性別主流化實施計畫要求員工每年務必完成性別主流化學習時數（依不同人員類別，要求一般人員每人每年 2-6 小時、性別平等業務相關人員 6 小時進階課程、專責人員及其主管含進階課程須完成 24 小時課程訓練），本局員工 105 年至 108 年歷年性別意識培力訓練參訓率均達 100%（每人每年至少 2 小時性別意識培力訓練時數），男女人數即為參訓人數。

經統計本局員工自 105 年至 108 年歷年性別意識培力訓練時數，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。



圖一 105 至 108 年本局員工每人平均性平學習時數

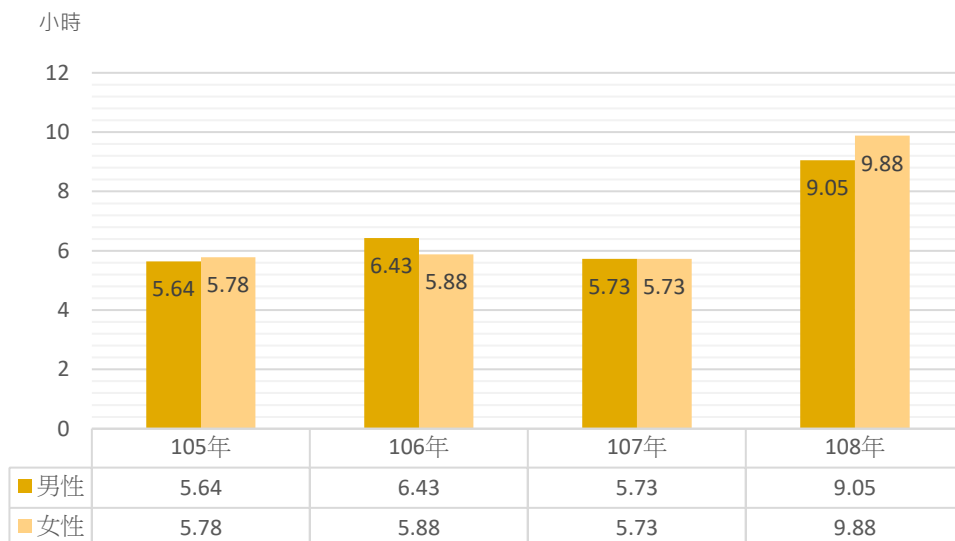
資料來源：本局人事室。

本局員工組成雖為男性多於女性，然比較 105 年至 108 年男性與女性參與性別意識培力訓練時數資料，以平均時數分析，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接近相同，為 5.73 小時、108 年則男性受訓平均時數 9.05 小時，低於女性 9.88 小時。呈現男性參與性別意識培力訓練平均學習時數略低於女性之情形（性別比例約為 99.7:100）。

表二 105 至 108 年本局員工參與性別意識培力訓練時數比率及平均時數

年度	總計		男性		女性		平均時數	男性 平均時數	女性 平均時數	性別比例 (女=100)
	時數	比率	時數	比率	時數	比率				
105 年	3,309	100.00	1,902	57.48	1,407	42.52	5.70	5.64	5.78	97.88
106 年	4,441	100.00	2,631	59.24	1,810	40.76	6.19	6.43	5.88	109.46
107 年	4,093	100.00	2,384	58.25	1,709	41.75	5.73	5.73	5.73	99.93
108 年	6,673	100.00	3,718	55.72	2,955	44.28	9.40	9.05	9.88	91.53

資料來源：本局人事室。



圖二 105 至 108 年本局員工平均性平學習時數

資料來源：本局人事室。

另比較 107 年及 108 年男性與女性參與性別意識培力訓練次數，107 年男性平均參訓次數 2.51 次，低於女性 2.64 次、108 年男性平均參訓次數 4.13 次，低於女性 4.49 次。呈現男性參與性別意識培力訓練上平均學習次數均低於女性之情形（性別比例約為 93.43:100）。

表三 107 至 108 年本局員工參與性別意識培力訓練次數比率及平均次數

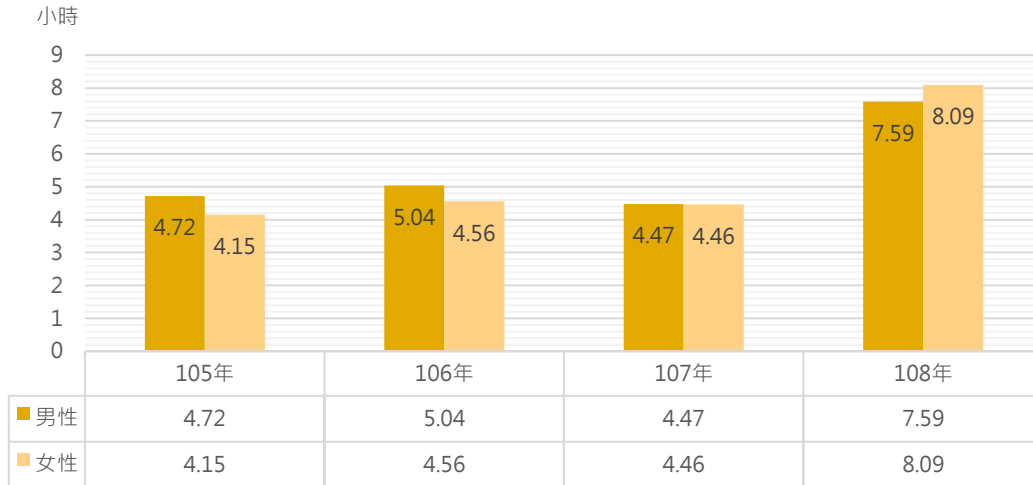
年度	總計		男性		女性		平均 次數	男性 平均次數	女性 平均次數	性別比例 (女=100)
	次數	比率	次數	比率	次數	比率				
107 年	1,833	100.00	1,045	57.01	788	42.99	2.57	2.51	2.64	95.00
108 年	3,041	100.00	1,697	55.80	1,344	44.20	4.28	4.13	4.49	91.86

資料來源：本局人事室。

### (三) 本局員工平均性平數位學習時數分析

本府性別意識培力訓練分為實體訓練及數位訓練。本局員工男性每人平均性平學習時數及次數均略低於女性，但不論男性或女性，性平數位學習時數占總學習時數比例均高於實體學習(數位學習時數占總學習時數比例均達 7 成以上)。

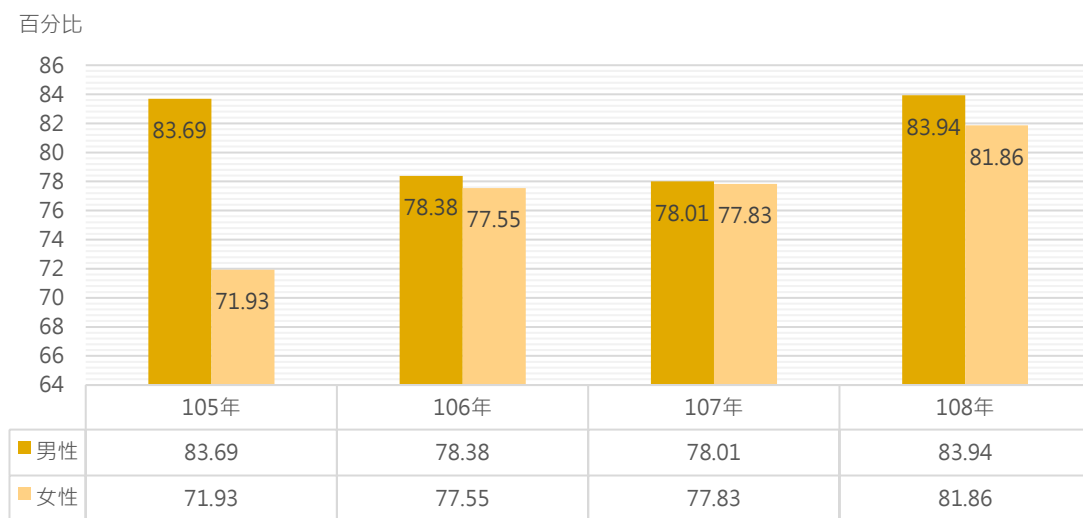
經分析本局員工性別意識培力訓練時數，平均數位學習時數自 105 年至 108 年，平均皆在 4 小時以上，顯示本局員工多選擇以數位方式進行性別意識培力訓練。105 年男性平均 4.72 小時，女性 4.15 小時；106 年男性平均 5.04 小時，女性 4.56 小時；107 年男性平均 4.47 小時，女性 4.46 小時；108 年男性平均 7.59 小時，女性 8.09 小時；男性與女性平均數位學習時數差異不大。



圖三 105 至 108 年本局員工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，105 年本局男性員工平均時數高達 83.69% 皆採用數位學習，女性相對而言較低，僅 71.93%；106 年男性員工平均時數中約 78.38% 採數位學習，女性略低僅 77.55%；107 年男性員工平均時數 78.01% 採數位學習，女性比率則為 77.83%，男性與女性數位學習時數漸趨近；108 年男性員工平均時數 83.94% 採數位學習，女性比率稍低 81.86%。整體而言，本局員工不論男性及女性，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。



圖四 105 至 108 年本局員工平均性平數位學習時數占總學習時數比率

資料來源：本局人事室。

#### (四) 本局員工平均性平實體學習時數分析

本局員工性平實體學習時數部分，自 105 至 108 年平均皆低於 2 小時，顯示本局員工較少以實體方式進行性別意識培力訓練。雖不論性別均以數位學習為主要學習方

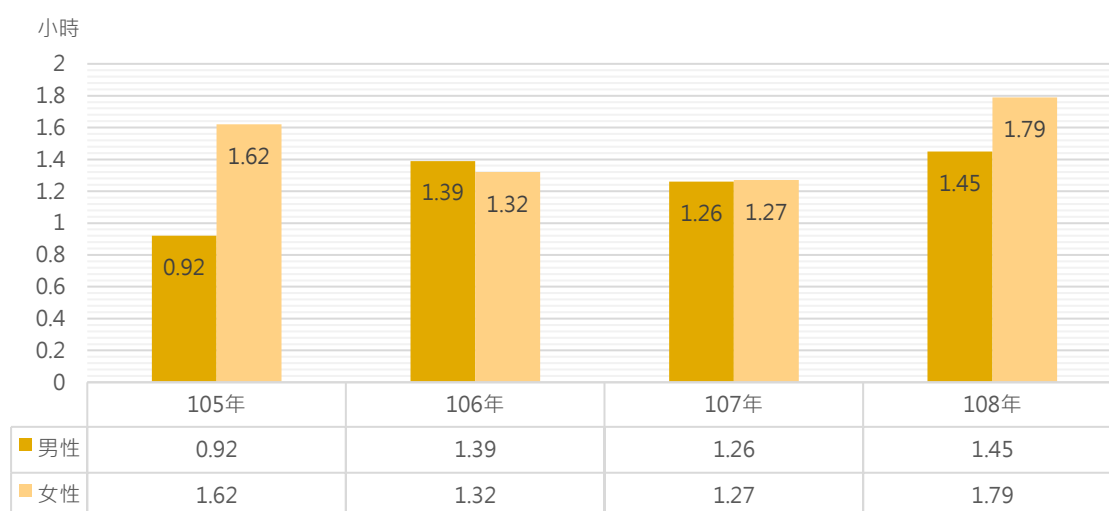
式，但比較 105 年至 108 年男性與女性參與實體性別意識培力訓練時數資料，以平均實體時數分析，105 年男性平均實體時數 0.92 小時，低於女性 1.62 小時、106 年男性平均實體時數 1.39 小時，略高於女性 1.32 小時、107 年男性平均實體時數 1.26 小時，與女性平均實體時數 1.27 差異不大，108 年男性平均實體時數 1.45 小時，低於女性 1.79 小時，呈現男性參與性別意識培力訓練平均實體學習時數略低於女性之情形（性別比例約為 85.66:100）。

表四 105 至 108 年本局員工參與性別意識培力訓練平均時數(分實體及數位)

年度	課程類別	總計		男性		女性		性別比例 (女=100)
		時數	平均	時數	平均	時數	平均	
105 年		3,309	5.70	1,902	5.64	1,407	5.77	97.88
	實體	705	1.21	310	0.92	395	1.62	56.82
	數位	2,604	4.48	1,592	4.72	1,012	4.15	113.90
106 年		4,441	6.19	2,631	6.43	1,810	5.88	109.46
	實體	974	1.36	568	1.39	406	1.32	105.35
	數位	3,467	4.84	2,063	5.04	1,404	4.56	110.65
107 年		4,093	5.73	2,384	5.73	1,709	5.73	99.93
	實體	905	1.27	526	1.26	379	1.27	99.42
	數位	3,188	4.46	1,858	4.47	1,330	4.46	100.07
108 年		6,673	9.40	3,718	9.05	2,955	9.88	91.53
	實體	1,133	1.60	597	1.45	536	1.79	81.03
	數位	5,540	7.80	3,121	7.59	2,419	8.09	93.86

資料來源：本局人事室。

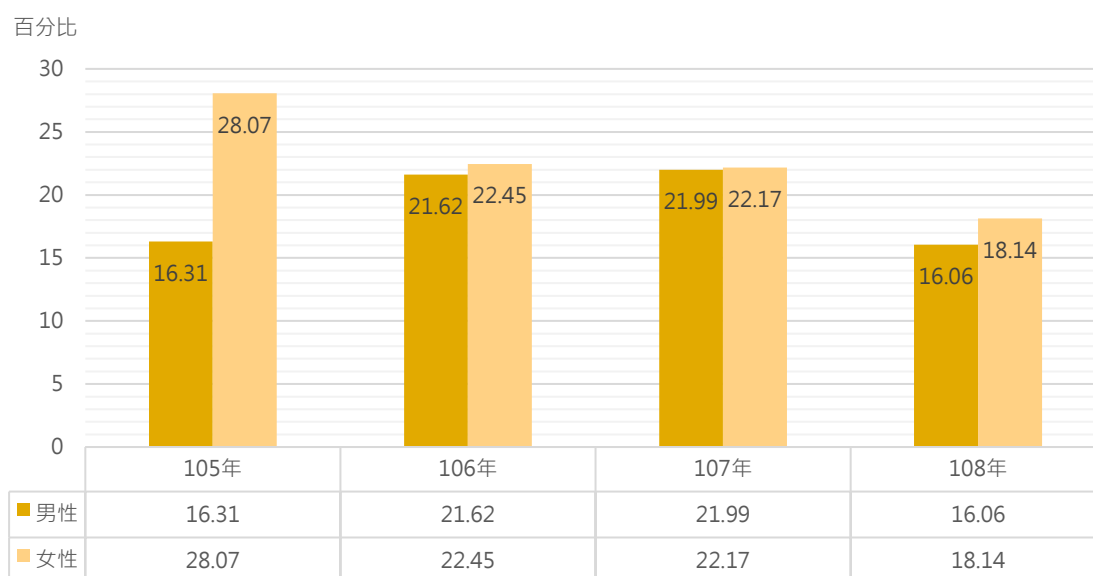
本局員工不論男性及女性，平均性平實體學習時數自 105 至 108 年有提升之趨勢。



圖五 105 至 108 年本局員工平均性平實體學習時數

資料來源：本局人事室。

由比例觀之，105 年女性平均性平實體學習時數占平均性平學習時數比例為 28.07%，明顯高於男性 16.31%；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%。106 年至 108 年男性與女性比例差距雖有縮小趨勢，但女性平均性平實體學習時數比例歷年來均大於男性，實體訓練時數遠低於數位學習時數。



圖六 105 至 108 年本局員工平均性平實體學習時數占總學習時數比率

資料來源：本局人事室。

#### (五) 本局員工平均性平實體學習次數分析

另比較 107 年及 108 年男性與女性參與性別意識培力實體訓練次數，呈現男性參與性別意識培力訓練上平均實體學習次數均低於女性之情形（性別比例約為 79.60:100）。

表五 107 至 108 年本局員工參與性別意識培力訓練平均次數(分實體及數位)

年度	課程類別	總計		男性		女性		性別比例 (女=100)
		次數	平均	次數	平均	次數	平均	
107 年		1,833	2.57	1,045	2.51	788	2.64	95.00
	實體	399	0.56	201	0.48	198	0.66	72.72
	數位	1,434	2.01	844	2.03	590	1.98	102.47
108 年		3,041	4.28	1,697	9.05	1,344	4.49	91.86
	實體	626	1.60	340	1.45	286	1.79	86.49
	數位	2,415	7.80	1,357	7.59	1,058	8.09	93.31

資料來源：本局人事室。

## 二、促進性別平等之規劃及目標

### (一) 計畫規劃方案及比較

參與性別意識培力是培養員工性別敏感度、提升性別平等業務推動品質之重要方法。本局員工性別結構男性多於女性（性別比例約為 137:100），男性於性別平等平均學習時數與次數及參與性平實體訓練之平均時數與次數均低於女性，為確保不同性別員工在相關性平課程學習上能有同等參與機會，爰研擬以下 2 個方案，透過減少學習阻力及提醒衡平派訓之作法，以鼓勵男性參與相關訓練，促進性別平等。

1. 方案一「篩選並提供性平數位課程學習建議」：考量同仁平日業務繁忙，為減少同仁於不同學習平台間搜尋與選課之困擾，減少學習阻力，並兼顧各年度學習重點，衡平課程學習時數，爰提供數位學習課程建議單。
2. 方案二「性平實體課程派訓時，提醒考量性別比例」：於性平實體課程派訓時，提醒各單位推薦人員，應在業務推動許可之情形下，考量性別參訓比例，並於機關長官核（圈）定派訓人員時，提供性別參與情形。

由於方案一及方案二可相輔相成，並提高本計畫之執行成效，故決定採方案一及二同時併行。

表六 提升本局男性員工參與性別意識培力課程方案比較

	方案一	方案二
方案名稱	篩選並提供性平數位課程學習建議	性平實體課程派訓時，提醒考量性別比例
方案內容	考量同仁平日業務繁忙，為減少同仁於不同學習平台間搜尋與選課之困擾，減少學習阻力，並兼顧各年度學習重點，衡平課程學習時數，爰提供數位學習課程建議單	於性平實體課程派訓時，提醒各單位推薦人員，應在業務推動許可之情形下，考量性別參訓比例，並於機關長官核（圈）定派訓人員時，提供性別參與情形。
實施時間	配合年度市府規定目標辦理（1 年）	1 年
未來效益	1.節省同仁尋找、比較及選課時間，減少學習阻力。 2.衡平學習時數並確保同仁年度學習重點。	性平實體課程派訓時，於各單位推薦及機關長官核定階段，能納入性別因素考量，衡平性別參與。

資料來源：本局人事室。

### (二) 計畫目標

1. 達成市府年度每人參與性平課程時數相關規定。
2. 年度不同性別之性平課程平均學習時數差異 $\leq 0.5$ 小時。
3. 年度男性員工之性平課程平均實體學習次數性別比例 $\geq 95$ (女=100)

### (三) 計畫之執行、評估與監督

本計畫由本局人事室辦理，另由本局性別平等專案小組擔任督導單位，定期檢視評估本計畫執行成效。

未來可參考各機關員工之參訓方式，設計適合本局員工之性別意識培力課程，以充分發揮訓練綜效，提升本局員工之性別敏感度，落實性別平等政策，營造性別友善的環境及服務。