

臺北市政府捷運工程局 暨所屬工程處 員工性別統計分析

臺北市政府捷運工程局人事室

中華民國 111 年 12 月



目錄

壹、前言	1
貳、大專校院工程及營建相關領域畢業生性別統計分析	2
參、公務人員考試行政、技術類人員性別統計分析	3
肆、全國及臺北市公務人員（含主管人員）性別統計分析	6
伍、本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析	
一、分配民國 107 年至 110 年「考試錄取人員」性別統計分析	
.....	12
二、編制內員工性別統計分析	
(一)現有職員性別比例分析	18
(二)民國 102 年至 110 年職員性別比率趨勢	20
(三)各官職等女性職員所占比率趨勢	22
(四)行政、技術職系之職員性別比例趨勢	23
(五)現有行政、技術職系主管人員性別比例分析	27
(六)各官等主管人員性別比例分析	32
陸、本局相關性別友善措施	36
柒、本局亮點項目宣傳措施	40
捌、結論	42

臺北市政府捷運工程局暨所屬工程處員工性別統計分析

壹、前言

本局暨所屬工程處負責臺北都會區大眾捷運系統規劃及興建，成立之初為一臨時性派用機關，員工依《派用人員派用條例》進用及升遷，透過學、經歷遴選所需專業人才，不受國家考試分發進用之限制。《派用人員派用條例》於 104 年 6 月 13 日廢止，本局暨所屬工程處於 107 年改制為任用機關，人員進用改依公務人員任用法等相關規定，主要以考試分發遴補方式辦理，改制前後人員進用均秉持「專才、專業、適才、適所」之原則，不因性別而有差別待遇。

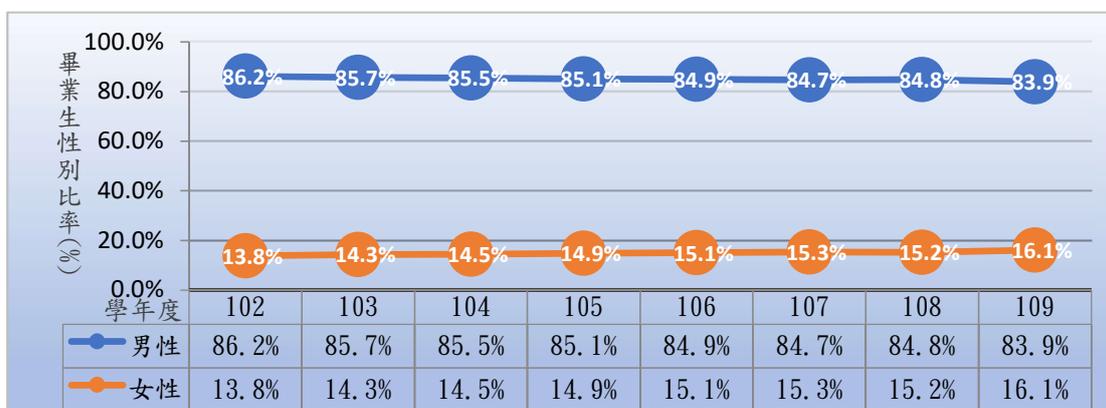
一般而言，承辦重大工程案件之機關，男性員工人數普遍高於女性，在其他工程相關領域，男多女少之現象亦普遍存在，然而隨著社經環境快速發展與性別主流化意識提升，性別比例是否出現變化？本文試就近年大專校院工程及營建相關領域畢業生性別比例、公務人員考試行政類與技術類性別統計資料及全國公務人員（含主管人員）性別比例進行簡要分析，進而對本局暨所屬工程處編制內員工及主管人員進行相關性別統計，據以瞭解本局員工性別差異情形及其趨勢。

貳、大專校院工程及營建相關領域畢業生性別統計分析

理工校系男性多於女性是普遍存在的現象，但隨著高等教育快速擴張及性別平等教育的持續推動，男女性別比例出現些微變化。

依據教育部統計處公布 102 學年度至 109 學年度大專校院畢業生資料（詳圖 1），若不分學校體系、公私立及學制，工程及營建領域畢業生仍以男性居多，比率均高於 8 成，惟女性畢業生比率自 102 年學度之 13.8% 提升至 109 學年度之 16.1%，有逐年微幅上升之趨勢，不過仍存在「男理工、女人文」之性別區隔。

圖 1 近年大專校院工程及營建領域畢業生性別比率



資料來源：教育部統計處-大專校院學科標準分類查詢系統(捷運局人事室繪製)

查詢條件說明：

學校體系別：全部 設立別：全部 日間/進修別：全部 學制別：全部

領域代碼/名稱：07 工程、製造及營建領域

學門代碼/名稱：071 工程及工程業學門

073 建築及營建工程學門

學類代碼/名稱：0713 電力及能源學類

0714 電機與電子工程學類

0715 機械工程學類

0716 機動車輛、船舶及飛機學類

0719 其他工程及工程業學類

0731 建築學及城鎮規劃學類

0732 營建及土木工程學類

0739 其他建築及營建工程學類

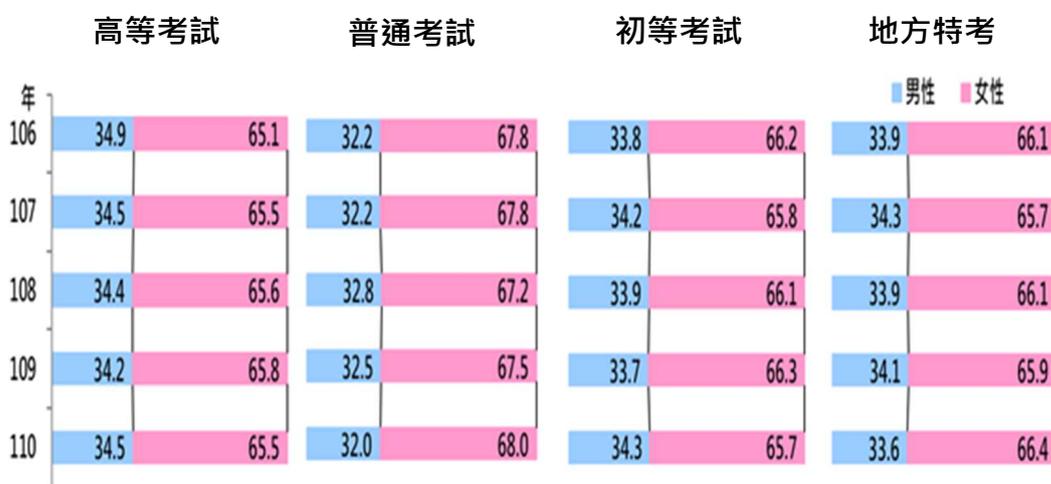
參、公務人員考試行政、技術類人員性別統計分析

本局人員遴補以提列「考試分發」為主要途徑，依據考試院「2021年性別統計指標」，技術職系報考、錄取人員、錄取率均以男性居多，行政職系男性錄取率則有上升之趨勢。

一、行政、技術類「報考人員」性別比率

近5年，行政類（詳圖2）報考人數均以女性居多，占65%以上，技術類（詳圖3）報考人數均以男性居多，占64%以上。

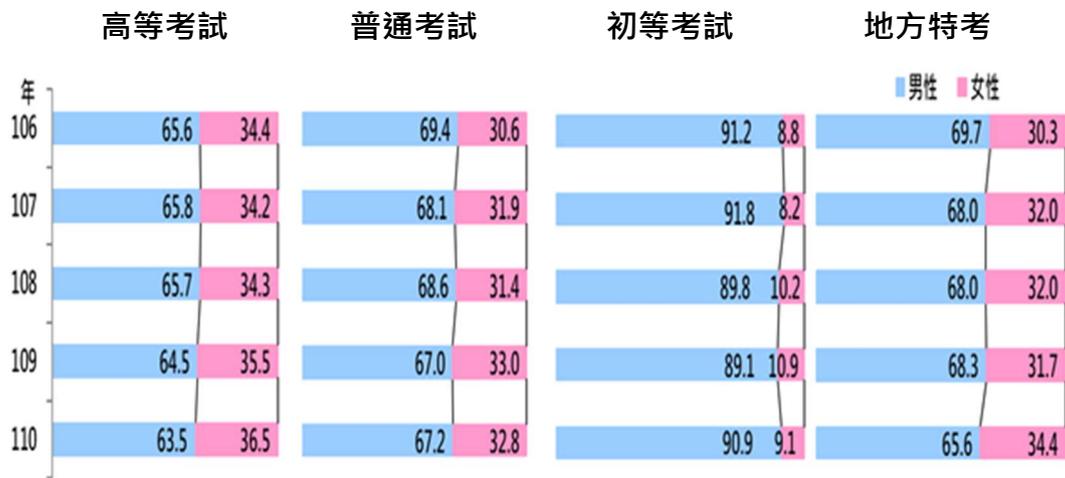
圖2 「行政類」報考人員性別比率 - 按考試等別分
中華民國106年~110年



說明：

1. 高等考試包含公務人員高等一級、二級及三級考試。
2. 地方特考為公務人員特種考試之地方政府公務人員考試，包含三等、四等及五等考試。
3. 資料來源：考試院2021年性別統計指標

圖 3 「技術類」報考人員性別比率 - 按考試等別分
中華民國 106 年~110 年

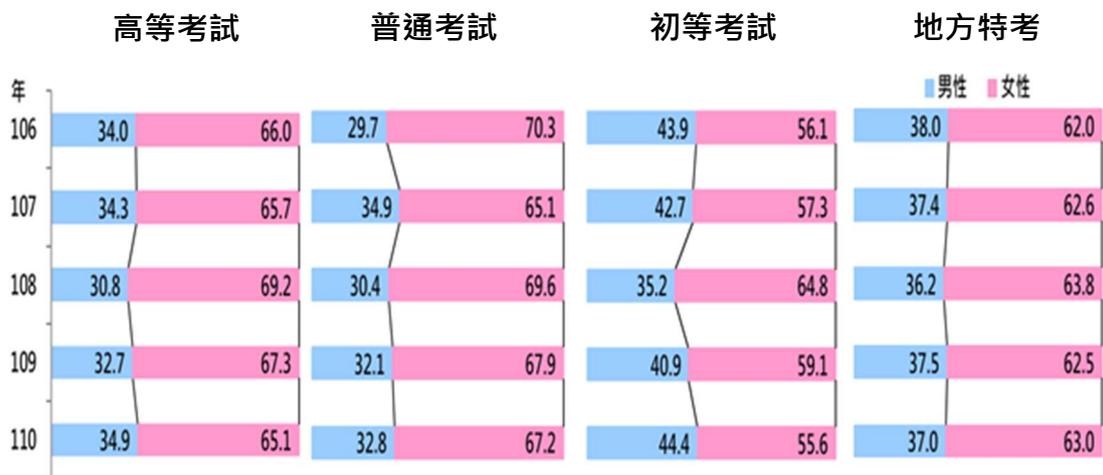


資料來源：考試院 2021 年性別統計指標

二、行政、技術類「錄取人員」性別比率

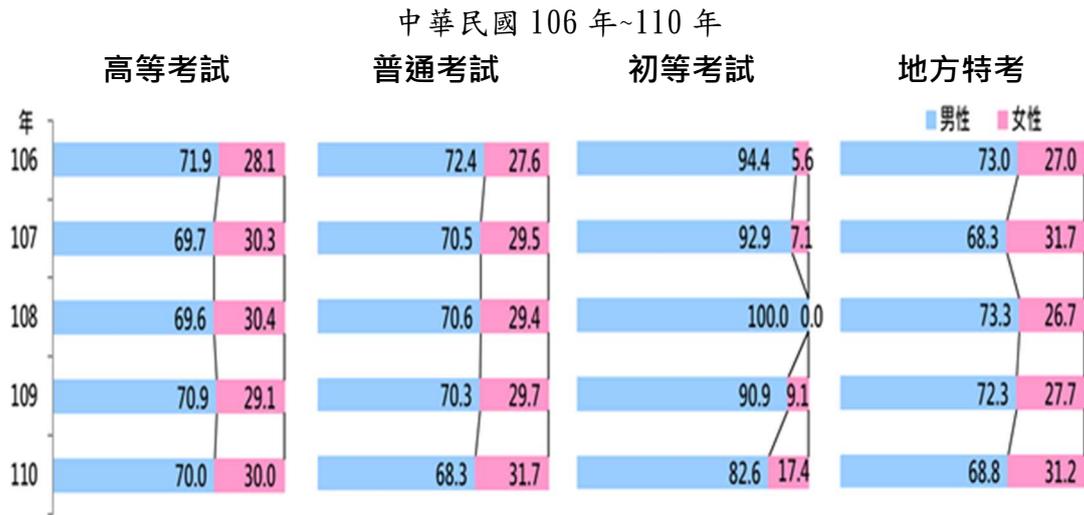
近 5 年，行政類（詳圖 4）錄取人員女性比率約 56%至 70%，技術類（詳圖 5）錄取人員男性比率約 70%至 90%。

圖 4 「行政類」錄取人員性別比率 - 按考試等別分
中華民國 106 年~110 年



資料來源：考試院 2021 年性別統計指標

圖 5 「技術類」錄取人員性別比率 - 按考試等別分



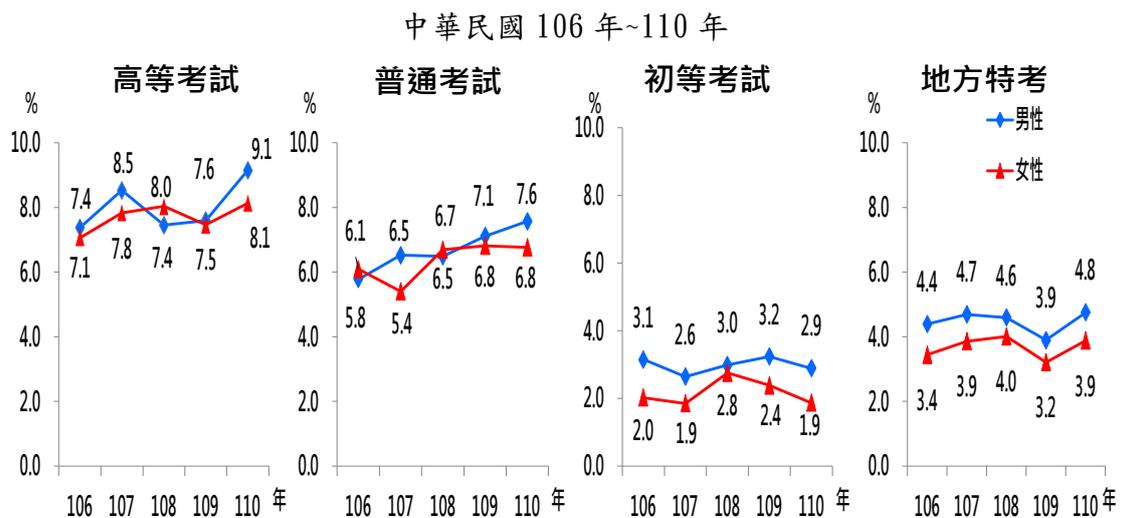
資料來源：考試院 2021 年性別統計指標

三、行政、技術類「錄取率¹」

(一) 「行政類」女性錄取率略低於男性

近 5 年各類考試「行政類」錄取率（詳圖 6），女性錄取率大多數略低於男性，各年各考試兩性差距約在 1 個百分點以內。

圖 6 「行政類」錄取率 - 按考試等別及性別分



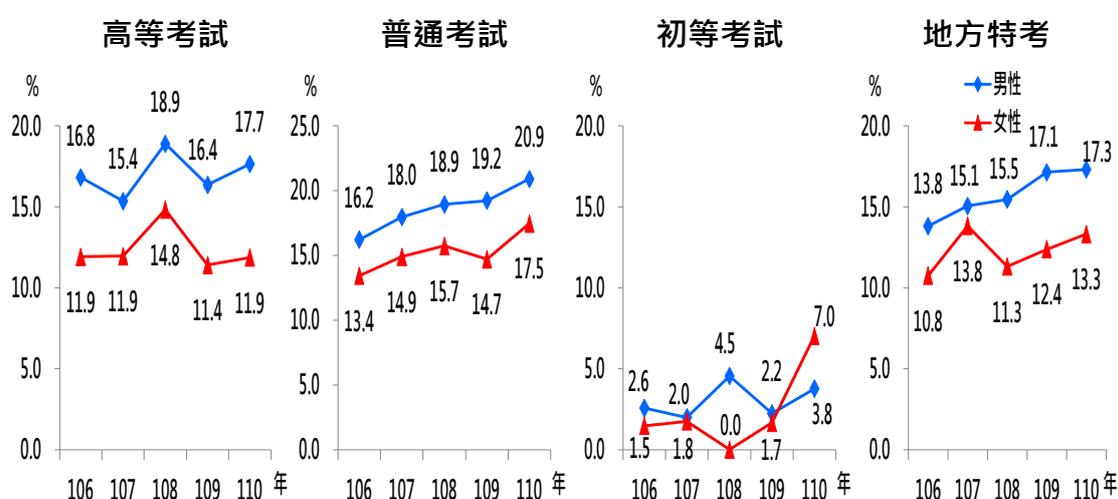
資料來源：考試院 2021 年性別統計指標

¹錄取率為男（女）錄取人數占男（女）到考人數之比率。

(二) 「技術類」女性錄取率低於男性

近5年各類考試「技術類」錄取率(詳圖7),男性大多數高於女性,各年各考試兩性錄取率差距逾1個百分點,差距較行政類為大。

圖7 「技術類」錄取率-按考試等別及性別分
中華民國106年~110年



資料來源：考試院2021年性別統計指標

肆、全國及臺北市公務人員(含主管人員)性別統計分析

一、全國公務人員及主管人員性別統計分析

(一) 全國公務人員男性比率高於女性,女性比率有微幅成長現象

依據銓敘部全國公務人員性別統計資料,110年底行政機關(含警察行政)及公營事業機構公務人員人數為363,197人,其中男性占57.5%,女性占42.5%,顯

示公務人員男性多於女性（詳圖 8），另公務人員女性比率由 107 年底之 42.2% 提升至 110 年底之 42.5%，有微幅成長之現象，但不顯著。

（二）全國公務人員男性主管比率高於女性，女性主管比率呈逐年穩定微幅成長

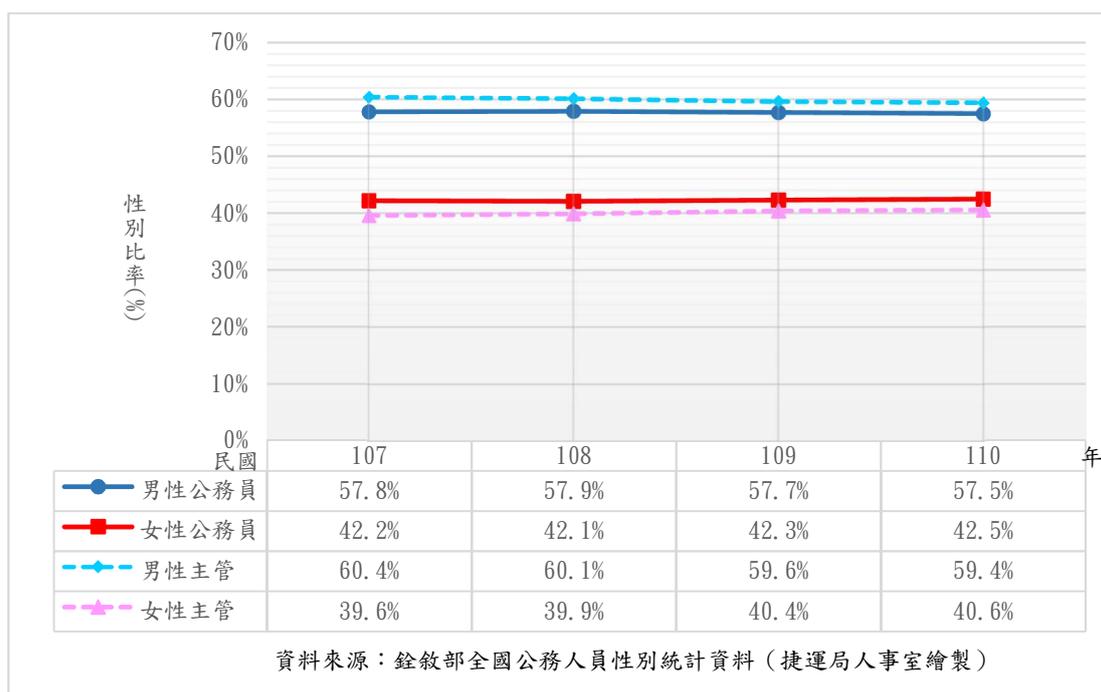
觀察全國公務人員主管性別比率之變化（詳圖 8），110 年底全國公務人員擔任主管之人數為 58,479 人，其中男性占 59.4%，女性占 40.6%，男性高於女性 18.8 個百分點，另公務人員女性主管比率由 107 年底的 39.6% 提升至 110 年底的 40.6%，呈逐年穩定微幅成長，成長幅度亦較前述全國女性公務人員成長比率為大。

（三）全國公務人員及主管人員性別比率差異均呈微幅縮小趨勢，惟主管人員性別比率差異較大

若細究民國 107 年至 110 年全國公務人員及主管人員性別比率差異變化（詳圖 8），可見主管人員性別比率差異明顯較公務人員性別比率差異為大，而公務人員性別比率差異自 107 年（15.6%）至 110 年（15.0%）呈微幅縮小趨勢，另主管人員性別比率差異自 107 年

(20.8%) 至 110 年 (18.8%) 亦逐年穩定縮小差距，且縮小幅度較公務人員比例為大，顯示兩性差距有逐漸縮小之現象。

圖 8 全國公務人員及主管人員性別比率趨勢



二、臺北市公務人員及主管人員性別統計分析

(一) 臺北市公務人員男性比率較高，近年呈微幅成長，女性比率則較全國平均為高，於各縣市排名第三

110 年底臺北市公務人員性別比率分別為男性 55.5% 及女性 44.5%，顯示臺北市公務人員男性比率亦較高（詳圖 9），惟女性比率高於全國平均，於各縣市

公務人員女性比率排名第三。另觀察臺北市公務人員女性比率由 107 年底之 45.0% 微幅下降至 110 年底之 44.5%，與全國趨勢略異。

(二) 臺北市公務人員男性主管比率較高，近年呈微幅成長，女性主管比率則為全國最高

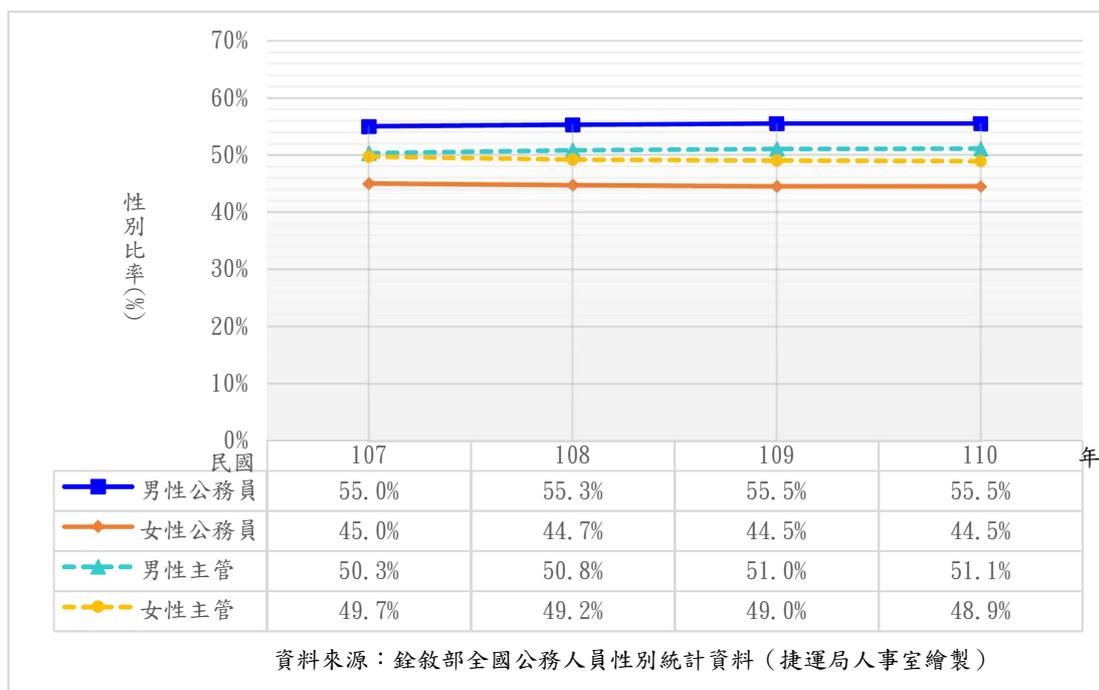
110 年底臺北市公務人員主管性別比率分別為男性 51.1% 及女性 48.9%，顯示臺北市公務人員男性主管比率亦較高（詳圖 9），惟女性主管比率明顯高於全國平均，於各縣市公務人員女性主管比率排名第一。另觀察臺北市公務人員女性主管比率由 107 年底之 49.7% 微幅下降至 110 年底之 48.9%，亦與全國趨勢略異。

(三) 臺北市公務人員及主管人員性別比率差異均呈微幅擴大趨勢，惟主管人員性別比率差異較小，與全國趨勢略異

若觀察民國 107 年至 110 年臺北市公務人員及主管人員性別比率差異變化（詳圖 9），可見其趨勢與全國略異，公務人員性別比率差異明顯較主管人員為大，且主管人員性別比率相近，而公務人員性別比率差異自 107 年之 10.0% 微幅上升至 110 年之 11.0%，另主管人員性別比率差異則自 107 年之 0.6% 微幅上升至 110 年

之 2.2%，顯示兩性差距雖較全國為小，卻有微幅擴大之現象，但不顯著。

圖 9 臺北市公務人員及主管人員性別比率趨勢



三、全國公務人員按行政及技術職系性別統計分析

為統計全國行政及技術職系公務人員性別概況，並進一步與本局進行比較分析，經檢視本局暨所屬工程處編制內人員職系，行政類計有綜合行政、人事行政、財稅金融、會計審計、統計、法制、廉政、經建行政及地政等職系，技術類計有土木工程、建築工程、測量製圖、交通技術、電機工程、資訊處理、機械工程等職系，故依據近年銓敘部銓敘統計年報資料，就前列職系進行相關性別統計分析。

(一) 全國公務人員「行政」職系女性比率較高，近年男性比率呈微幅成長

110 年底全國公務人員行政職系性別比率分別為男性 34.9%及女性 65.1%，顯示全國公務人員行政職系女性多於男性（詳圖 10），另行政職系男性比率由 107 年底之 34.8%提升至 110 年底之 34.9%，有微幅成長之現象，但不顯著。

(二) 全國公務人員「技術」職系男性比率明顯高於女性，女性比率呈逐年穩定微幅成長

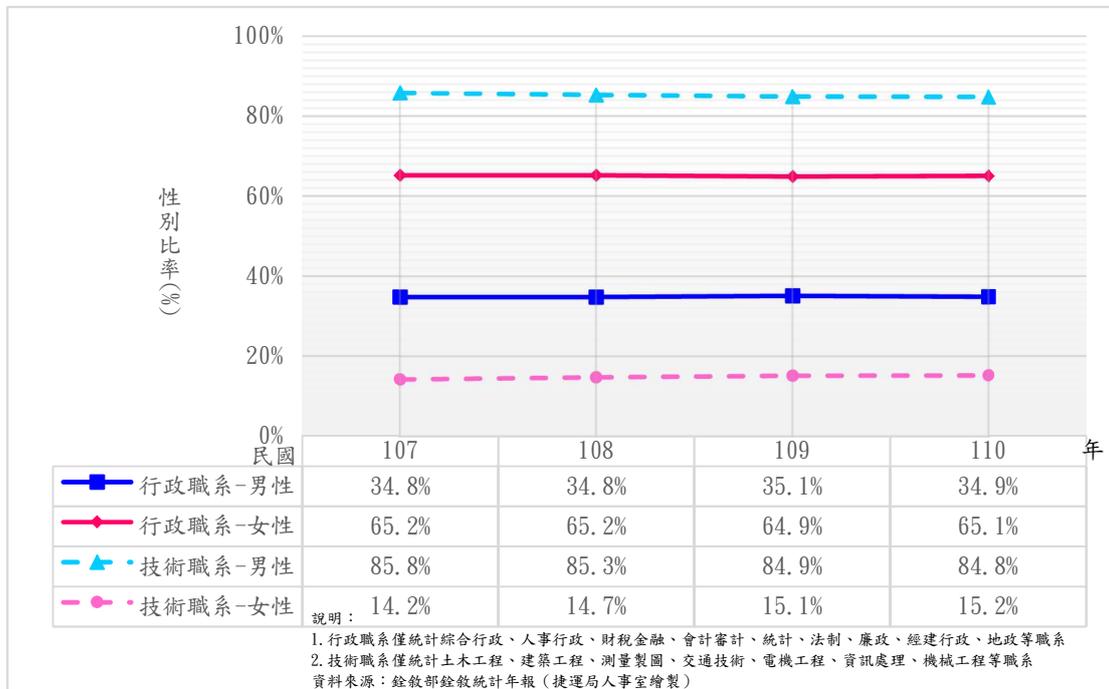
110 年底全國公務人員技術職系性別比率分別為男性 84.8%及女性 15.2%，顯示全國公務人員技術職系男性比率明顯高於女性（詳圖 10），惟女性比率由 107 年底之 14.2%微幅上升至 110 年底之 15.2%，有逐年穩定微幅成長之現象。

(三) 全國公務人員行政及技術職系性別比率差異均呈微幅縮小趨勢，並以技術職系較為顯著

若進一步觀察民國 107 年至 110 年全國公務人員行政及技術職系性別比率差異變化（詳圖 10），可見技術職系性別比率差異明顯較行政職系為大，而行政職系性

別比率差異自 107 年 (30.4%) 至 110 年 (30.2%) 呈微幅縮小趨勢，技術職系性別比率差異自 107 年 (71.6%) 至 110 年 (69.6%) 亦逐年穩定縮小差距，且縮小幅度較行政職系為大，顯示兩性差距有逐漸縮小之現象。

圖 10 全國公務人員行政及技術職系性別比率趨勢



伍、本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

一、分配民國 107 年至 110 年「考試錄取人員」性別統計分析

本局暨所屬工程處分配 107 年至 110 年考試錄取人員共計 152 人（詳表 1），行政及技術類報到人數性別比率均與考選部近 5 年錄取人員性別比率相近。

- (一) 「行政」職系報到 49 人 (占總獲配人數 32.2%)，其中男性 13 人，女性 36 人，女性約占 73.5%，女性比率較考選部近 5 年行政類女性錄取人員比率 (約 56%至 70%) 略高。
- (二) 「技術」職系報到 103 人 (占總獲配人數 67.8%)，其中男性員工 90 人，女性員工 13 人，男性約占 87.4%，與考選部近 5 年技術類錄取人員性別比率 (男性比率約 70%至 90%) 相近。
- (三) 「考試錄取人員」離職比率分析

◎ 「技術」職系離職比率相較「行政」職系為高

為了解新進「考試錄取人員」之異動情形，經統計至 111 年 8 月 31 日止，前列考試錄取人員共計 22 人離職 (詳表 1)，原因包含另有生涯規劃辭職 (14 人)、商調至他機關服務 (2 人) 及另錄取其他考試 (6 人) 等。其中「行政」職系 3 人 (約占 13.6%)，「技術」職系 19 人 (約占 86.4%)，可見「技術」職系新進同仁離職比率相對較高。

◎ 「行政」及「技術」職系離職比率均以男性較高

若就性別比率進一步分析，「行政」職系離職比率

男性約占 66.7%，女性約占 33.3%，另「技術」職系離職比率男性約占 84.2%，女性約占 15.8%，可見「技術」及「行政」職系離職比率均以男性比率較高。

表 1 捷運局暨所屬工程處分配考試錄取人員概況

考試年度	行政職系				技術職系				合計	
	男		女		男		女			
	獲配	離職	獲配	離職	獲配	離職	獲配	離職	獲配	離職
107	0	0	5	0	12	5	2	1	19	6
108	5	2	15	0	47	8	6	1	73	11
109	5	0	5	1	7	2	2	1	19	4
110	3	0	11	0	24	1	3	0	41	1
合計	13	2	36	1	90	16	13	3	152	22

說明：

1. 人數統計包含本局及所屬各工程處。
2. 離職人數統計至 111 年 8 月 31 日止。

資料來源：捷運局人事室

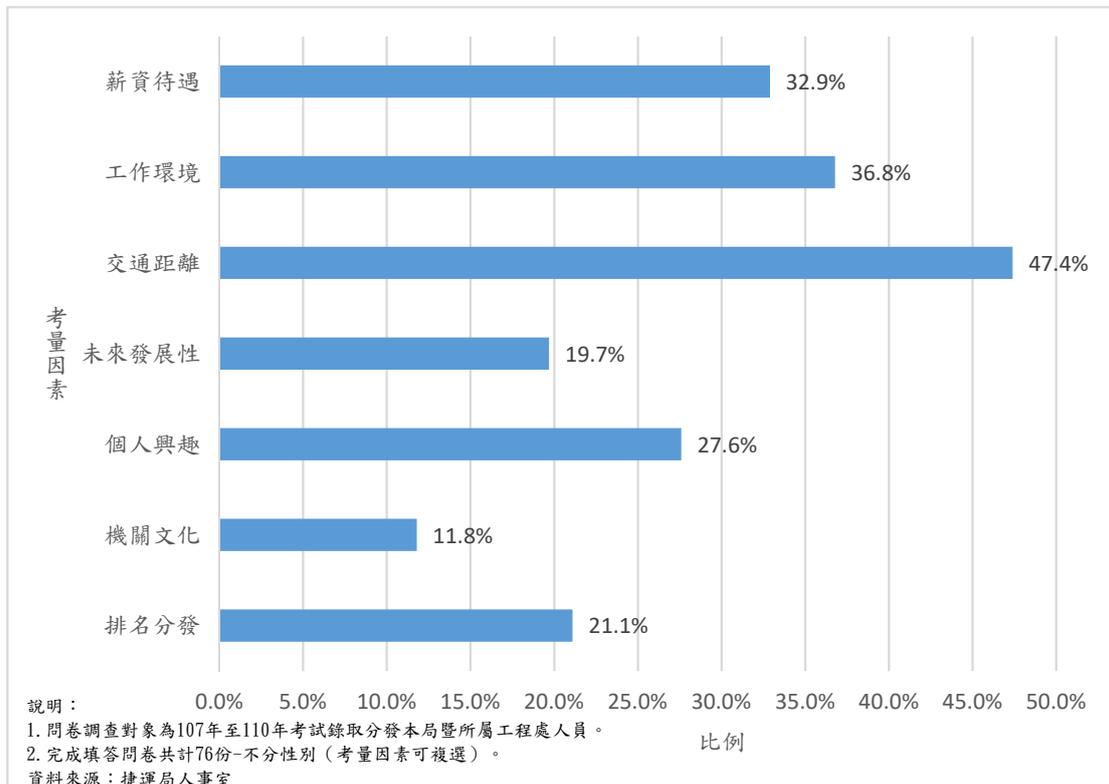
(四) 「考試錄取人員」選填分發至本局之考量因素分析

為了解新進同仁選填分發進入本局暨所屬工程處之考量因素，遂於 111 年 8 月針對前列目前仍在職之 107 年至 110 年分配考試錄取人員（共計 130 人）進行簡易問卷調查，並就不同性別之考量因素進行簡要分析。

◎如不區分性別，新進「考試錄取人員」選填本局之考量因素以「交通距離」比例最高，「工作環境」及「薪資待遇」次之。

本次問卷調查共計 76 人完成填答（男性 48 人、女性 28 人），若不區分性別，新進同仁選填本局之主要考量因素比例由高至低依序為「交通距離」、「工作環境」、「薪資待遇」、「個人興趣」、「排名分發」、「未來發展性」及「機關文化」（詳圖 11）。

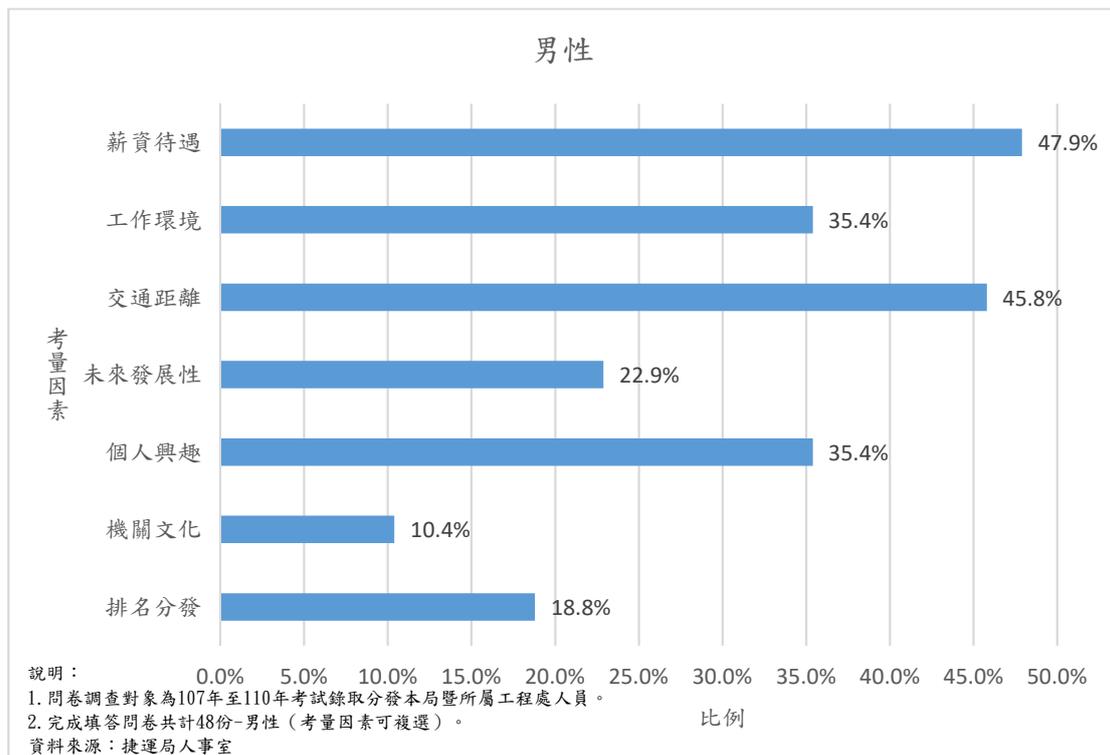
圖 11 「考試錄取人員」選填分發捷運局暨所屬工程處
考量因素調查—不分性別



◎「男性」新進同仁多以「薪資待遇」及「交通距離」為選填本局之主要考量因素，其次為「工作環境」及「個人興趣」。

若就本次 48 位「男性」同仁完成之問卷填答結果進行簡要分析（詳圖 12），可知近半數之男性同仁選填本局之主要考量因素為「薪資待遇」及「交通距離」，可能與本局之重大工程加給與交通便利性有關，其次則為「工作環境」及「個人興趣」，如工作能結合興趣，更易於工作中持續成長。

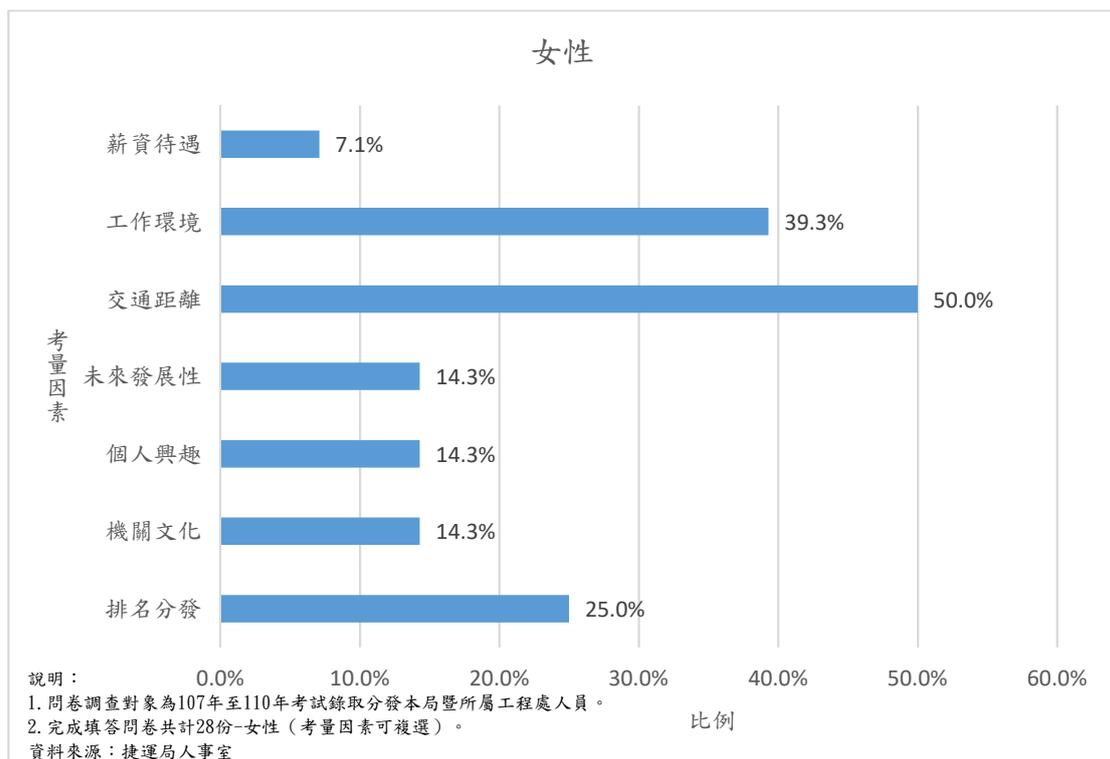
圖 12 「考試錄取人員」選填分發捷運局暨所屬工程處考量因素調查—男性



◎「女性」新進同仁半數以「交通距離」為選填本局之主要考量因素，其次為「工作環境」。

若進一步就本次 28 位「女性」同仁完成之問卷填答結果進行簡要分析（詳圖 13），可觀察近半數之女性同仁選填本局之主要考量因素為「交通距離」，可能與本局之交通便利性有關，其次則為「工作環境」，可見選填本局之女性同仁應對本局之工作情形略有知悉，且本局之工作環境對女性同仁應屬友善。另女性同仁考量「薪資待遇」之比例最低，此與男性同仁成明顯對比。

圖 13 「考試錄取人員」選填分發捷運局暨所屬工程處考量因素調查—女性



二、編制內員工性別統計分析

經彙整本局暨所屬工程處民國 102 年至 110 年編制內員工資料，試分別就職員（主管）性別比例、官職等及行政與技術職系等不同面向進行性別差異及趨勢分析。

（一）現有職員性別比例分析

◎本局暨所屬工程處現有編制內員工均以男性居多，女性比率以本局 44.1%最高，男女性別比率差異以本局 11.8%最小。

經統計民國 110 年底本局編制內員工資料（詳表 2、圖 14），本局暨所屬工程處現有員工均以男性居多，女性比率以本局 44.1%最高（依序為一工處 26.1%、二工處 24.2%、機工處 23.1%），男女性別比率差異以本局 11.8%最小，惟各工程處男性比率均遠高女性（性別比率差異分別為一工處 47.8%、二工處 51.6%、機工處 53.8%），與工程處技術職系男性比率較高有關。

若與全國及臺北市公務人員性別比率相較，本局女性員工比率（44.1%）較全國（42.5%）略高，與臺北市（44.5%）相近，而男女性別比率差異（11.8%）則較全國（15.0%）為低，較臺北市（11.0%）略高，惟各工程

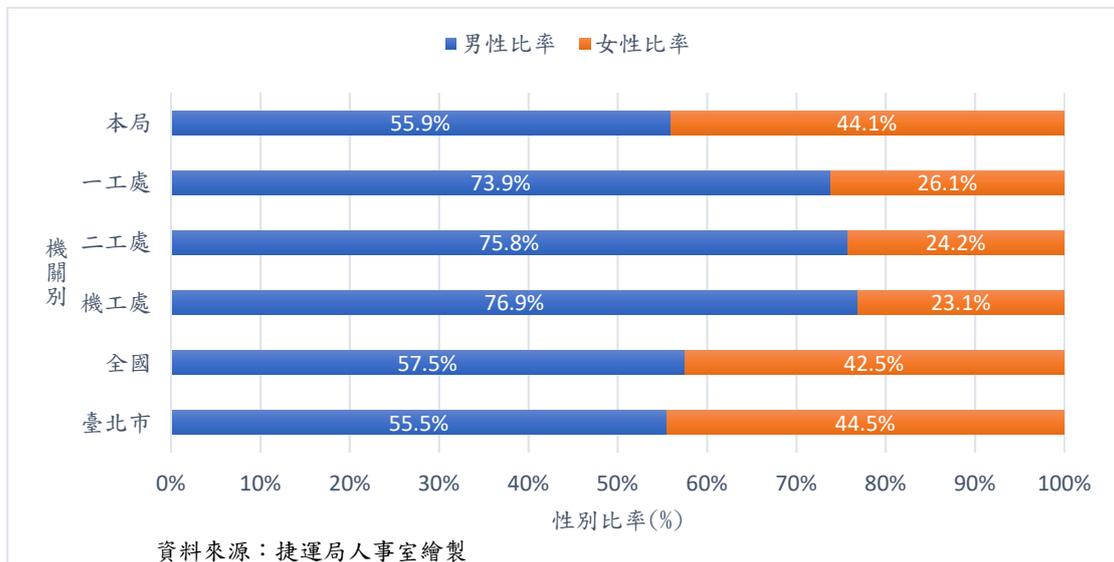
處兩性比率則與全國及臺北市有顯著差異。

表 2 捷運局暨所屬工程處編制內職員性別概況
民國 110 年底

機關別	男性		女性		總人數
	人數	比率	人數	比率	
本局	213	55.9%	168	44.1%	381
一工處	82	73.9%	29	26.1%	111
二工處	100	75.8%	32	24.2%	132
機工處	70	76.9%	21	23.1%	91

資料來源：捷運局人事室

圖 14 捷運局暨所屬工程處編制內職員性別比率—按機關別分
民國 110 年底



(二)民國 102 年至 110 年職員性別比率趨勢

◎總員額數逐年減少，女性職員比率微幅上升，性比例²呈下降趨勢。

本局暨所屬工程處編制內職員總數自民國 102 年起有逐年減少之現象（詳表 3），主因可能與年金改革退休潮、組織重整縮減員額及配合捷運工期等因素有關。

若細究民國 102 年至 110 年男女性別比率趨勢（詳圖 15），本局暨所屬工程處男性職員比率較全國及臺北市男性公務人員比率為高，惟近年職員性別比率趨勢與全國趨勢相近，女性職員比率呈微幅上升但不顯著，性比例呈下降趨勢，顯示男女性別比率差異雖持續存在，但有逐漸縮小之現象，與臺北市整體趨勢略有不同。

²性比例係指男性人口對女性人口的比例，即每百女子所當男子數。
公式=(男性人口／女性人口)*100。

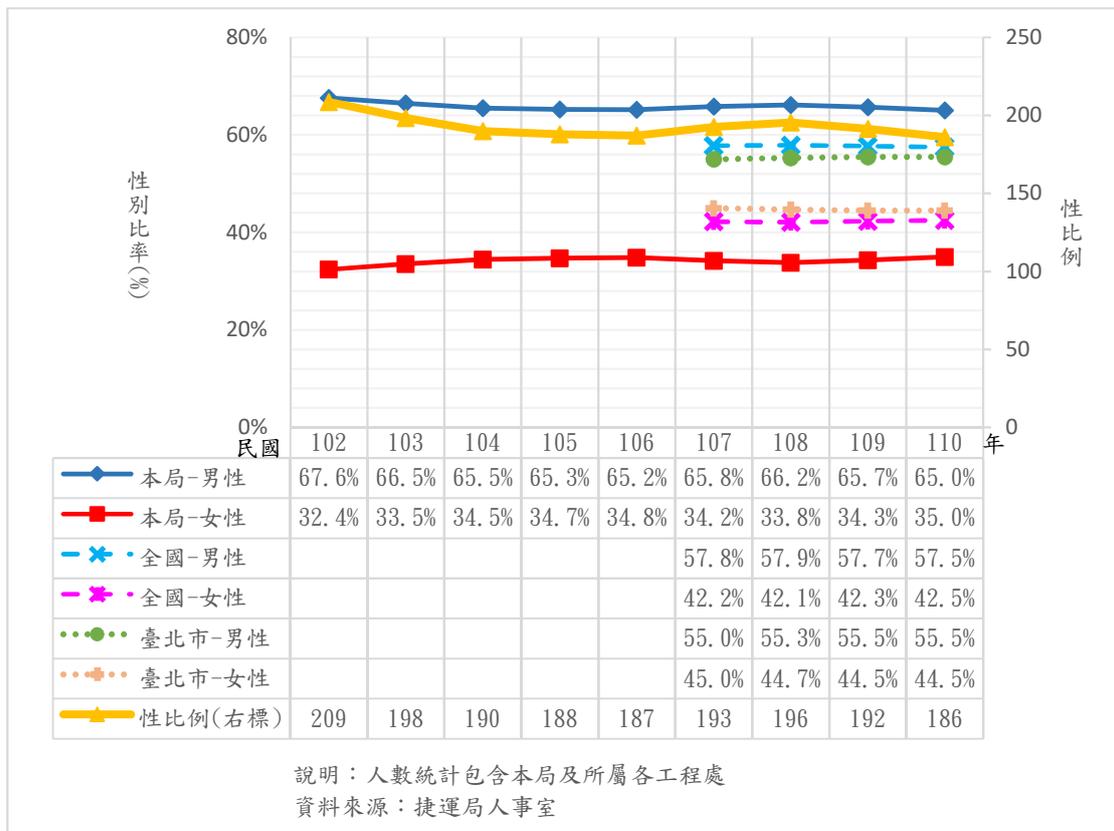
表 3 捷運局暨所屬工程處編制內職員性別概況

年度別	總人數	男性		女性		性比例
		人數	比率	人數	比率	
102	923	624	67.61%	299	32.39%	209
103	880	585	66.48%	295	33.52%	198
104	841	551	65.52%	290	34.48%	190
105	809	528	65.27%	281	34.73%	188
106	784	511	65.18%	273	34.82%	187
107	755	497	65.83%	258	34.17%	193
108	736	487	66.17%	249	33.83%	196
109	755	496	65.70%	259	34.30%	192
110	715	465	65.03%	250	34.97%	186

說明：人數統計包含本局及所屬各工程處

資料來源：捷運局人事室

圖 15 捷運局暨所屬工程處編制內職員性別比率趨勢



(三)各官職等女性職員所占比率趨勢

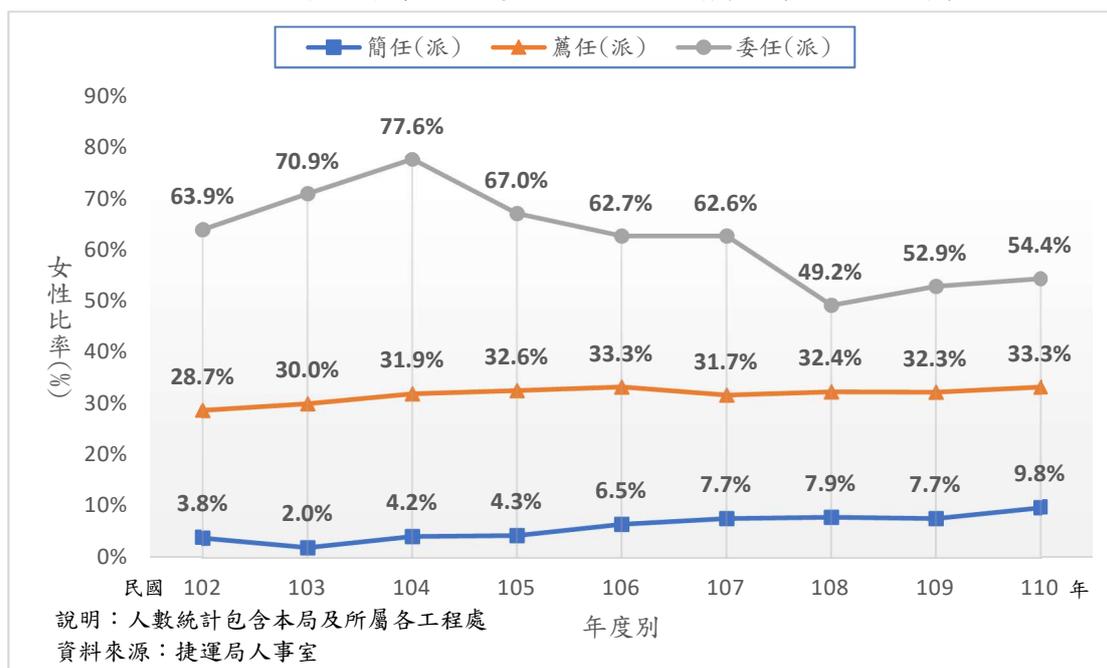
◎簡任（派）及薦任（派）女性職員比率上升，委任（派）比率則呈下降趨勢。

簡要分析本局暨所屬工程處各官職等女性職員所占比率之情形（詳圖 16），以委任（派）占比最高，薦任（派）及簡任（派）次之。

若細究各官職等女性職員比率趨勢，簡任（派）及薦任（派）女性職員比率均呈現上升趨勢（分別增加 6% 及 4.6%），委任（派）則呈現下降趨勢（減少 9.5%），顯示兩性高職等比率差距有逐漸縮小之現象。

另觀察委任（派）女性職員比率自民國 107 年至 108 年驟減 13.4%，主因係本局暨所屬工程處 108 年分配考試錄取人員增加，其中委任男性職員遠多於女性，進而降低當年度委任女性職員所占比率。

圖 16 捷運局暨所屬工程處編制內女性職員比率—按官職等分



(四)行政、技術職系之職員性別比例趨勢

◎「行政」職系女性職員比率遠高於男性，女性比率較

全國為高，惟男性比率則遠低於全國

就機關別各別分析，本局暨所屬工程處行政職系女性比率（詳圖 18）均遠高於男性（詳圖 17），且女性比率均較全國行政職系女性比率為高，另除一工處外，本局、二工處及機工處行政職系男性比率均有逐步上升之趨勢，惟仍遠低於全國行政職系男性比率。

圖 17 捷運局暨所屬各工程處「行政」職系「男性」比率—按機關別分

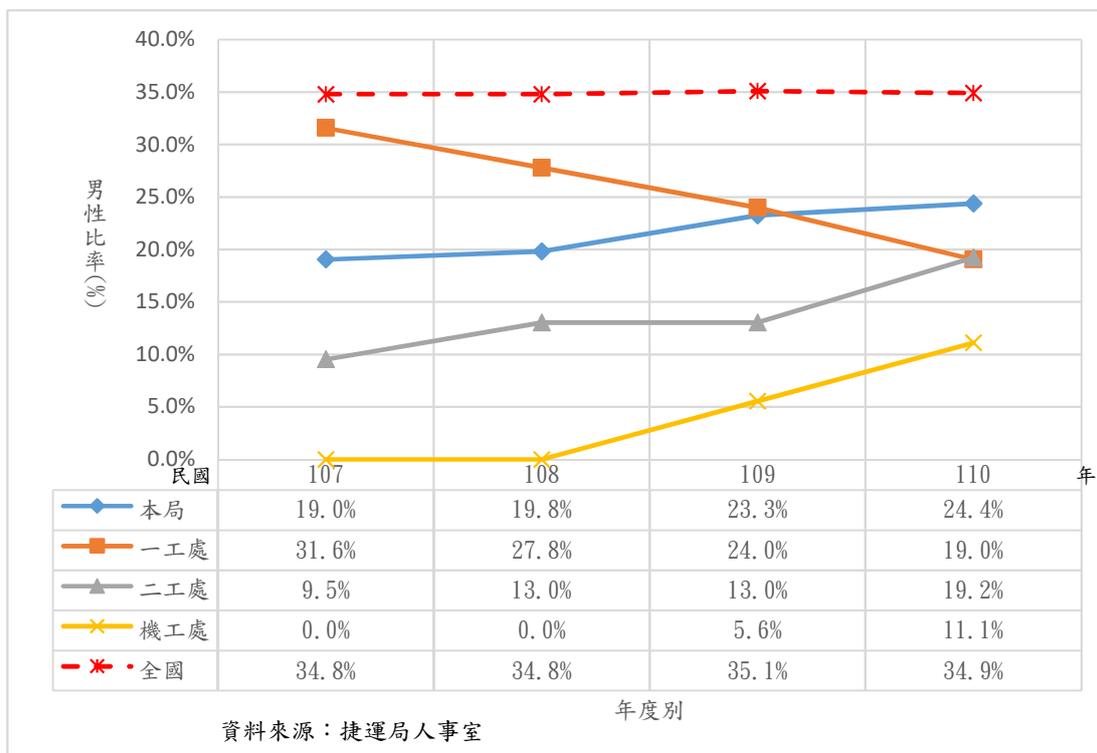
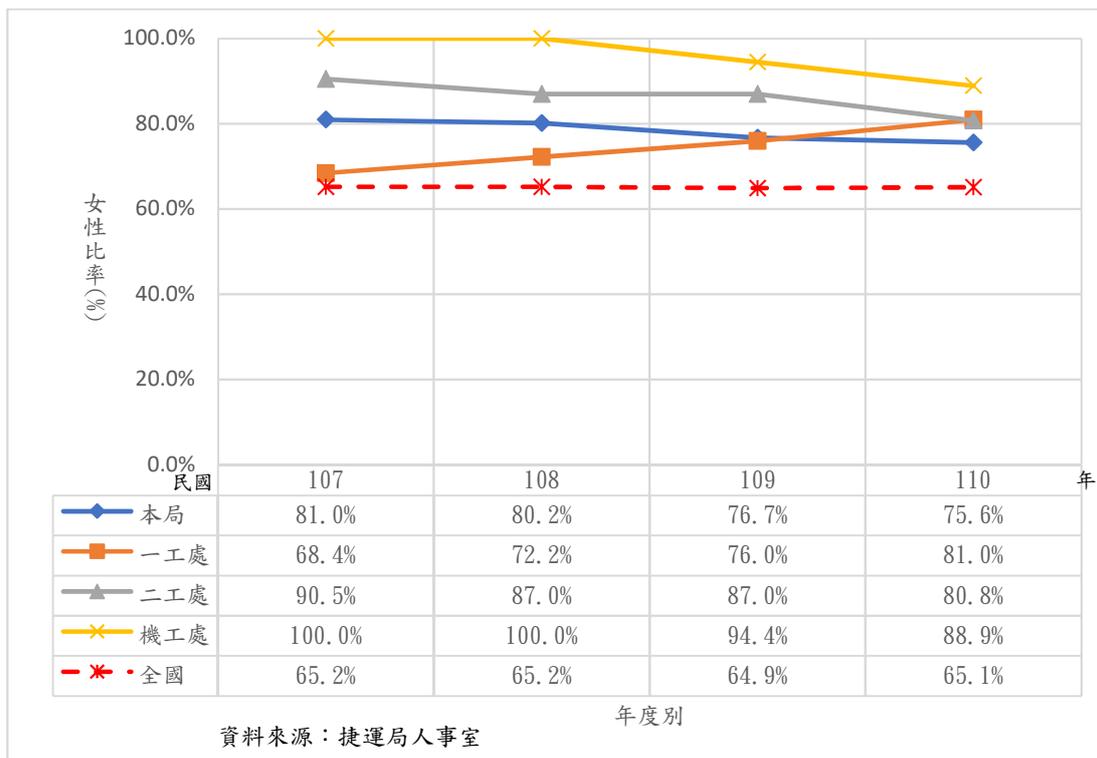


圖 18 捷運局暨所屬各工程處「行政」職系「女性」比率—按機關別分



◎ 「技術」職系男性職員比率顯著高於女性，本局「技術」職系女性比率呈逐年穩定成長趨勢

本局暨所屬工程處技術職系男性比率（詳圖 19）均顯著高於女性（詳圖 20），惟僅本局技術職系男性比率較全國為低，其餘各工程處技術職系男性比率均高於全國。

另本局技術職系女性比率同全國有逐步上升之現象，且上升趨勢較全國顯著，其餘各工程處均呈微幅下降趨勢。

圖 19 捷運局暨所屬各工程處「技術」職系「男性」比率—按機關別分

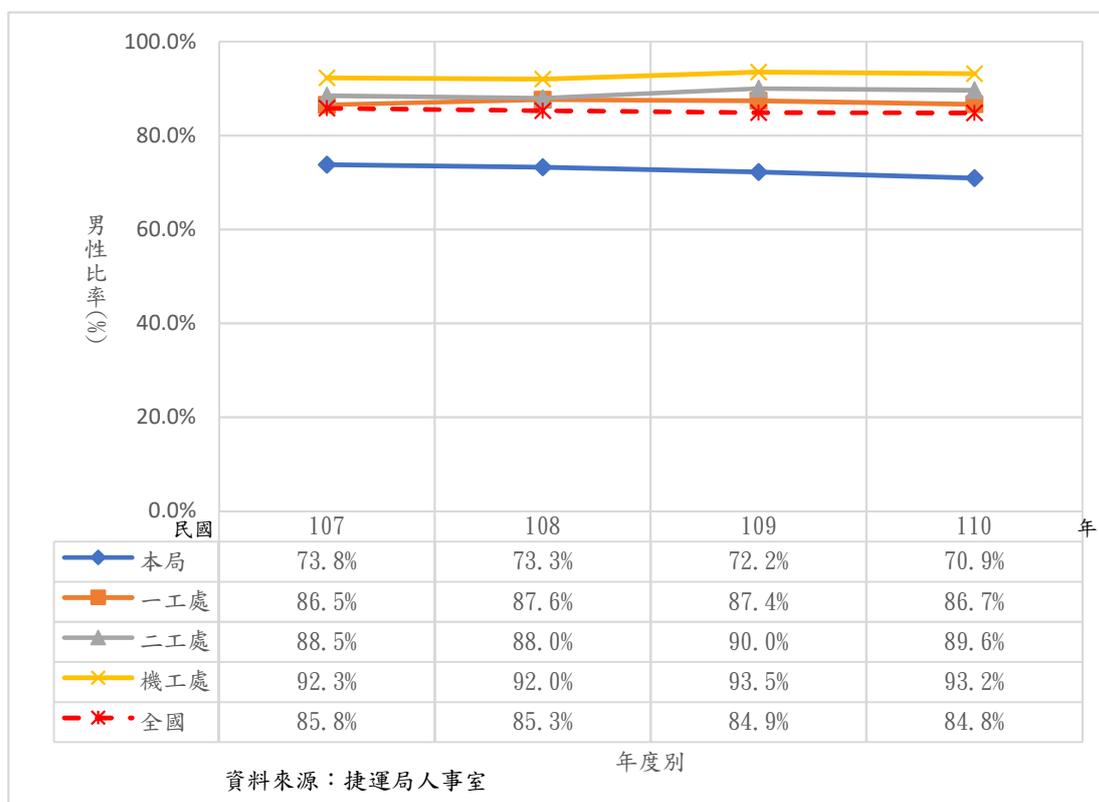
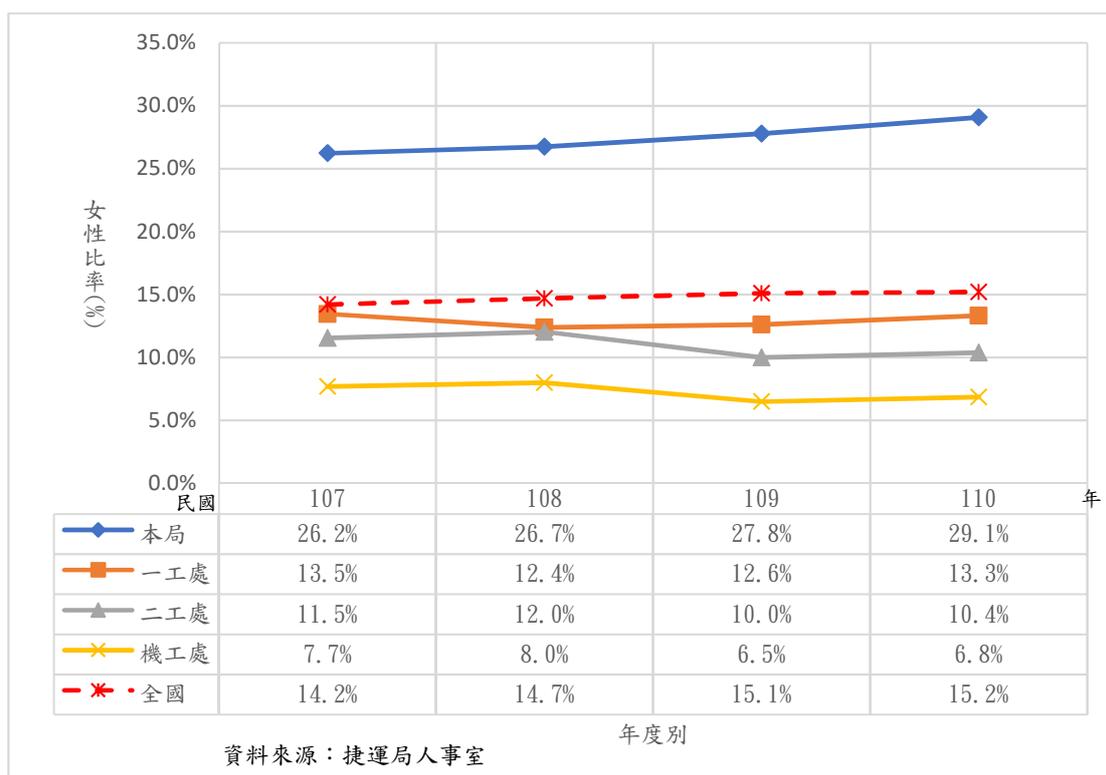


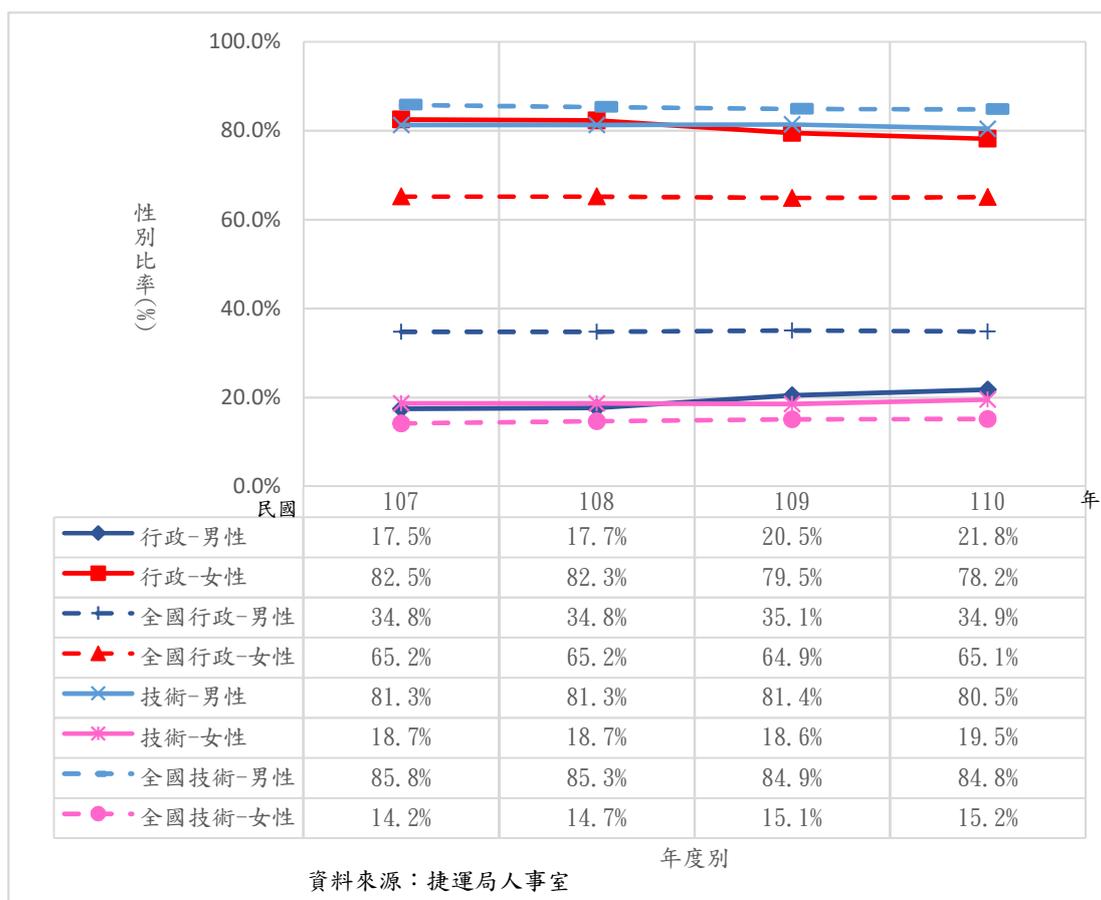
圖 20 捷運局暨所屬各工程處「技術」職系「女性」比率—按機關別分



◎行政及技術職系性別比率均存在顯著差距，但呈逐漸縮小之趨勢

綜觀本局暨所屬工程處（詳圖 21），「行政」職系女性職員比率遠高於男性，亦較全國行政職系女性比率為高，「行政」職系性別比率差異較全國顯著。另「技術」職系女性職員比率則遠低於男性，惟仍較全國技術職系女性比率為高，「技術」職系性別比率差異則較全國略低，本局暨所屬工程處行政及技術職系性別比率雖存在顯著差距，但均有逐漸縮小之趨勢。

圖 21 捷運局暨所屬工程處編制內職員性別比率—按行政、技術職系分



(五)現有行政、技術職系主管人員性別比例分析

◎整體男性主管比率遠高於女性，並以技術職系男性主管居多，女性主管比率較全國及臺北市低，主管性別比率差異較職員為大，又以各工程處主管性別差異最為顯著。

經統計民國 111 年 8 月底本局現有主管人員資料（詳表 4），本局暨所屬各工程處均無委任官等主管人員，各工程處女性主管人員多為行政職系薦任官等，且無行政職系簡任男性主管人員。

另本局暨所屬工程處整體男性主管比率（74.4%）遠高於女性（25.6%），其中女性主管又以行政職系比率（73.5%）居高（詳圖 22）。

若就機關別進行分析（詳圖 23），本局暨所屬工程處現有主管人員均以男性居多，女性主管比率以本局 37.5%最高（依序為機工處 15.0%、二工處 14.8%、一工處 13.6%），男女主管性別比率差異以本局 25.0%最小（依序為機工處 70.0%、二工處 70.4%、一工處 72.8%），惟均較職員性別比率差異為大，且各工程處主管性別比率差距更為顯著。

若進一步與民國 110 年全國及臺北市公務人員主管性別比率相較，本局女性主管比率（37.5%）較全國（40.6%）及臺北市（48.9%）為低，而各工程處女性主管比率則與全國及臺北市有顯著差距。另本局主管性別比率差異（25.0%）高於全國（18.8%）及臺北市（2.2%），各工程處主管性別比率差距則與全國及臺北市有顯著落差。

表 4 捷運局暨所屬工程處主管人員性別概況

民國 111 年 8 月底

機關別	簡任				薦任				委任				總計
	行政職系		技術職系		行政職系		技術職系		行政職系		技術職系		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
本局	3	2	13	2	4	14	20	6	-	-	-	-	64
一工處	-	-	4	-	3	2	12	1	-	-	-	-	22
二工處	-	-	4	-	1	4	18	-	-	-	-	-	27
機工處	-	-	3	-	2	3	12	-	-	-	-	-	20
總計	3	2	24	2	10	23	62	7	0	0	0	0	133

說明：本表統計不含本局局長。

資料來源：捷運局人事室

圖 22 捷運局暨所屬工程處主管人員性別比率

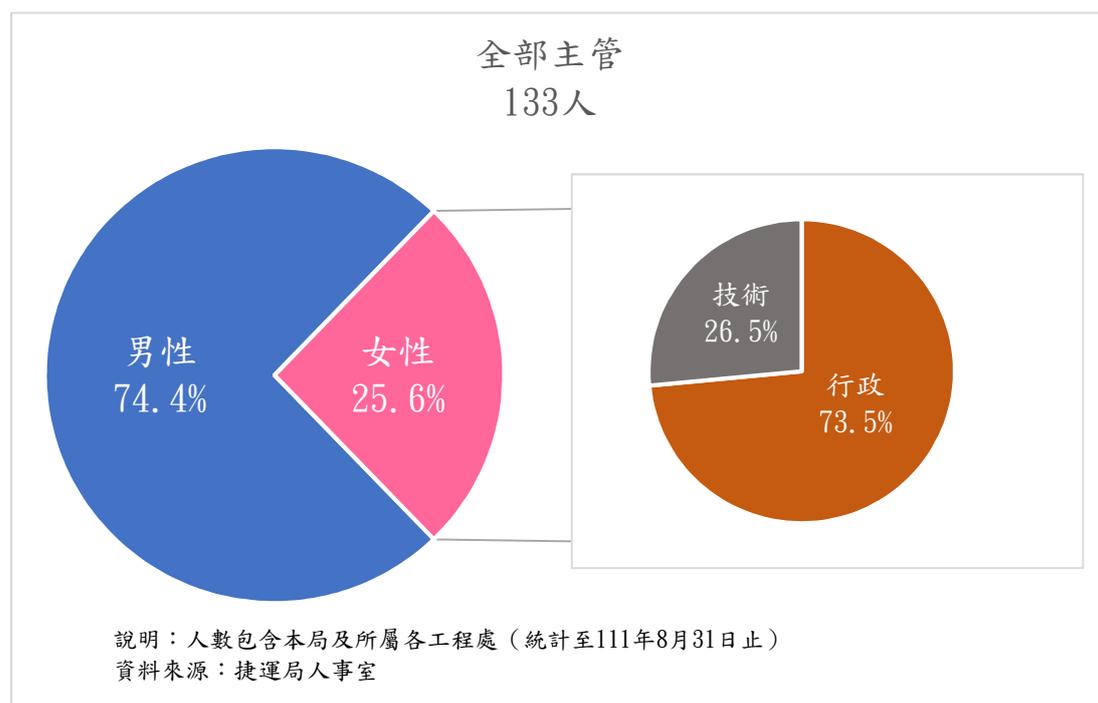
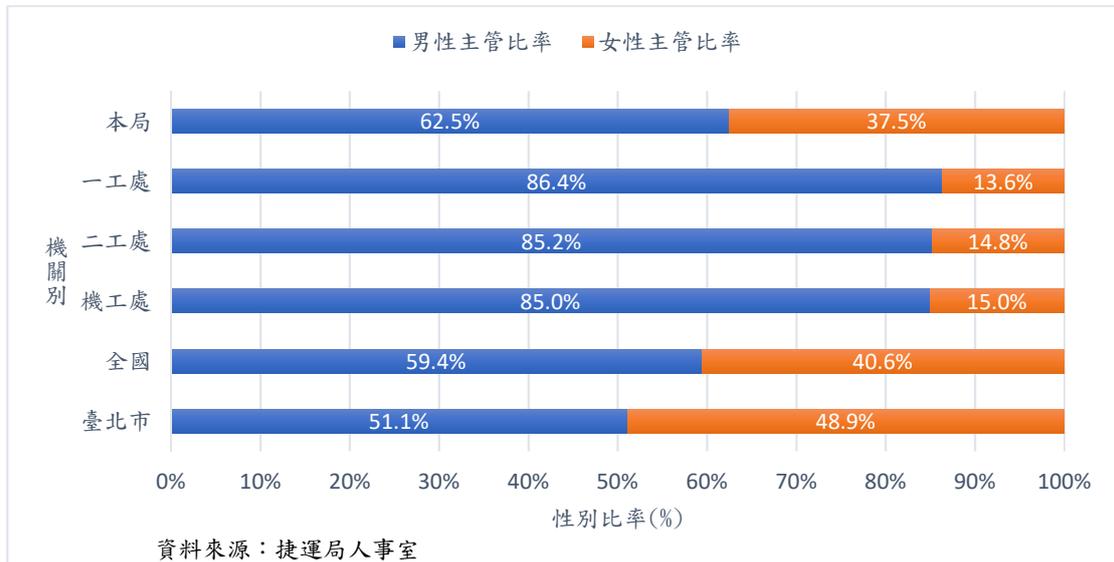


圖 23 捷運局暨所屬工程處主管人員性別比率—按機關別分
民國 111 年 8 月底



◎行政職系主管以女性比率較高，惟技術職系男性主管

比率明顯高於女性，且性別差異較行政職系顯著。

進一步就行政及技術職系分析，「行政」職系主管（詳圖 24）女性比率（65.8%）較男性（34.2%）為高。另「技術」職系主管（詳圖 25）男性比率（90.5%）則遠高於女性（9.5%），可見「技術」職系主管性別比率差異較「行政」職系更為顯著。

圖 24 捷運局暨所屬工程處「行政」職系主管性別比率

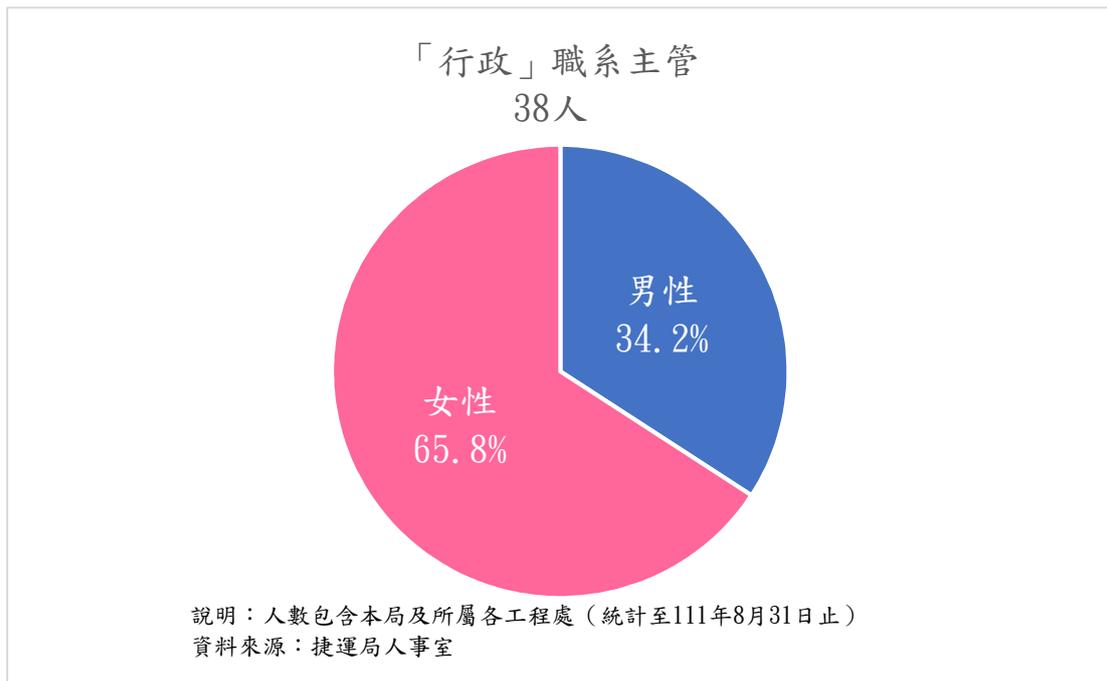
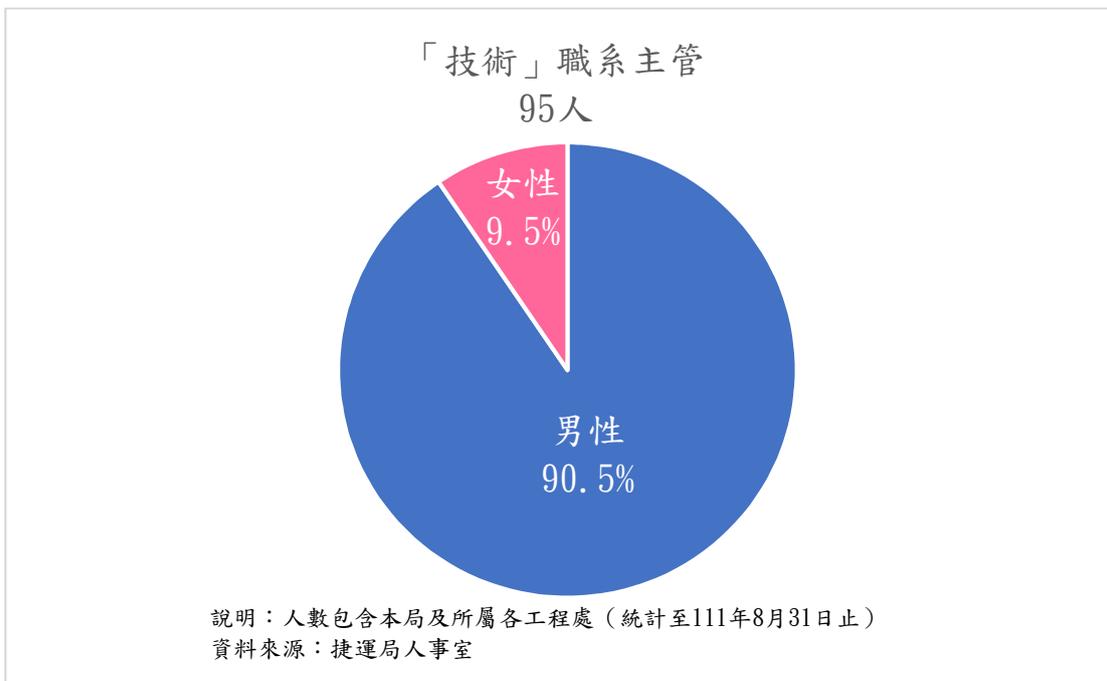


圖 25 捷運局暨所屬工程處「技術」職系主管性別比率



(六)各官等主管人員性別比例分析

◎簡任主管男性比率遠高於女性，薦任主管亦以男性比率較高，另無委任官等主管人員。

就本局暨所屬工程處各官等主管性別比率進行分析（詳圖 26、27），除無委任官等主管人員外，簡任及薦任主管男性比率均明顯高於女性，惟簡任主管性別比率差異更為顯著。

圖 26 捷運局暨所屬工程處「簡任」主管性別比率

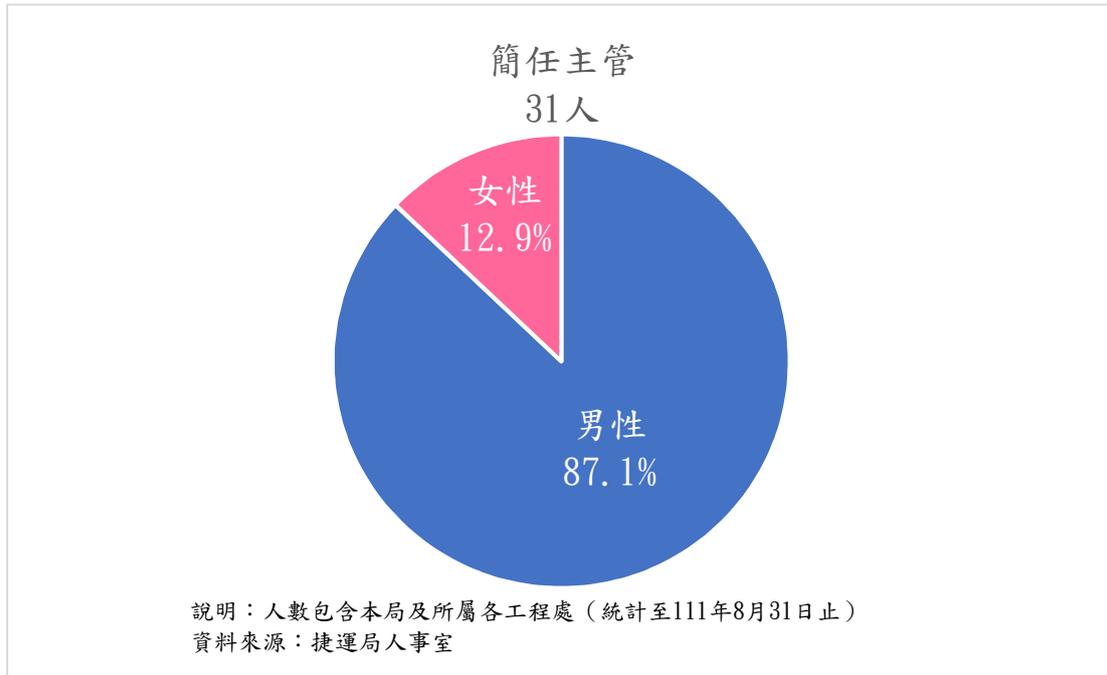
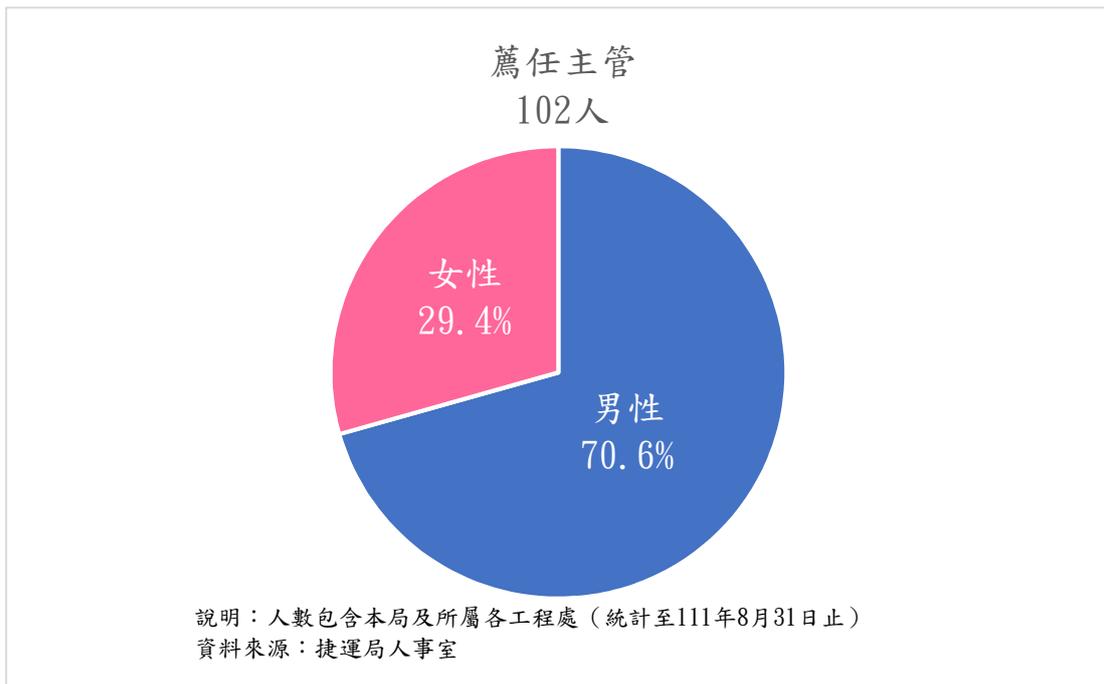


圖 27 捷運局暨所屬工程處「薦任」主管性別比率



◎行政及技術職系簡任主管均以男性比率較高，惟技術職系簡任主管性別差異較行政職系顯著。

若就行政及技術職系進一步分析，行政及技術職系簡任主管均以男性比率較高（詳圖 28、29），惟因簡任主管以「技術」職系居多，且技術職系簡任女性主管僅本局 2 人，故「技術」職系簡任主管性別比率差異較行政職系更為顯著。

圖 28 捷運局暨所屬工程處「行政」職系簡任主管性別比率

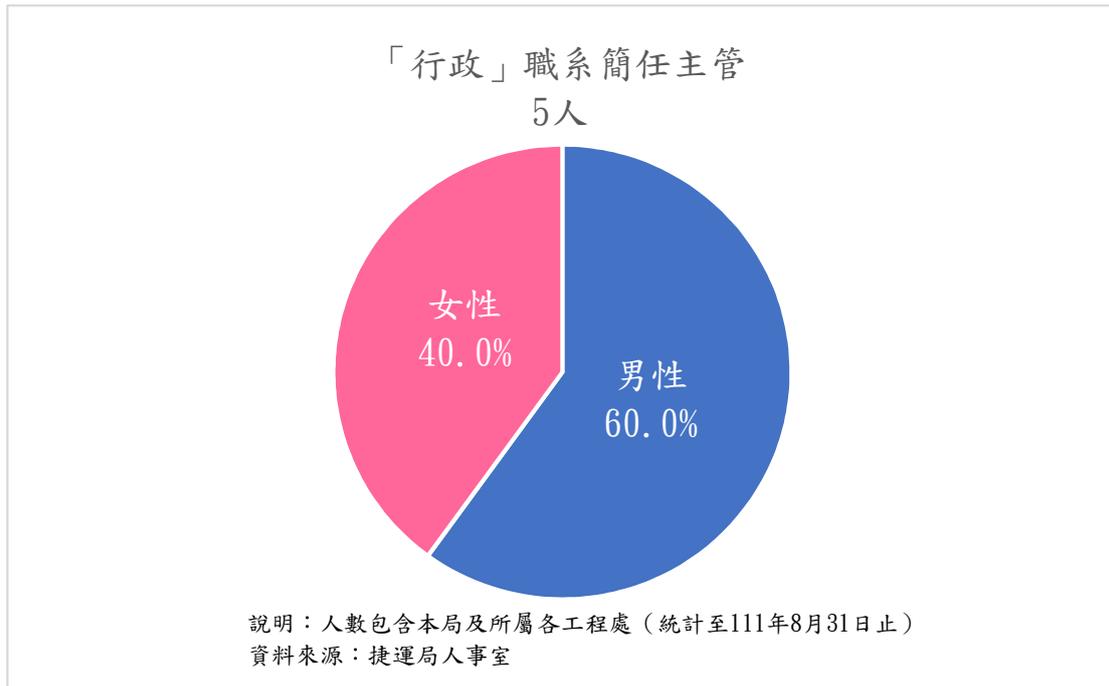
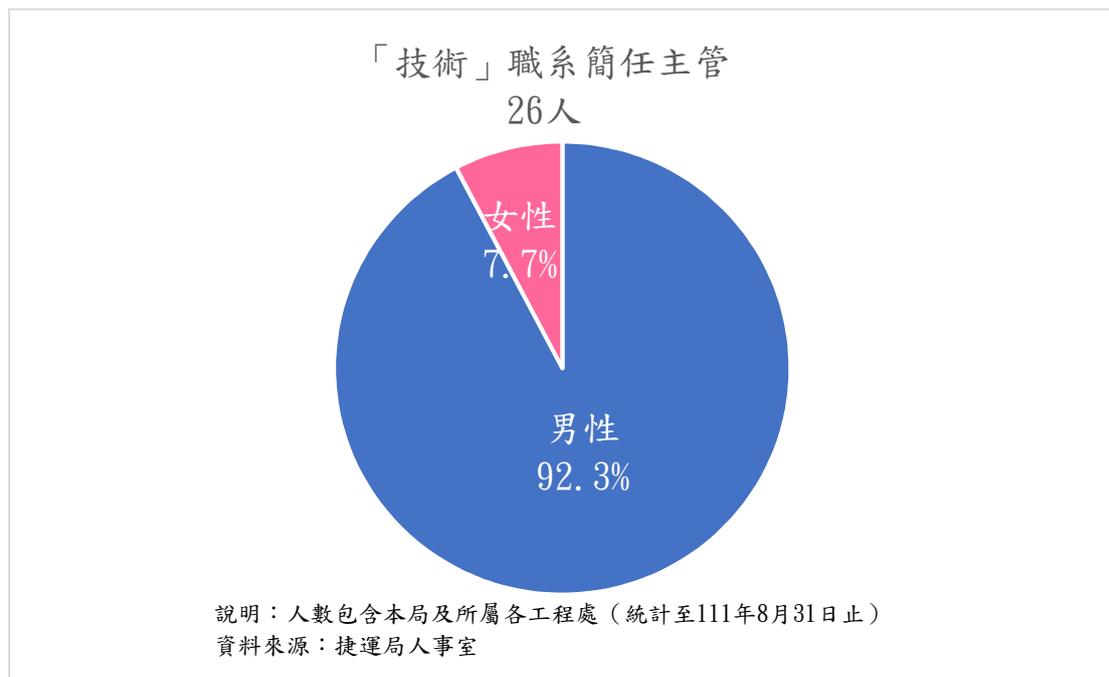


圖 29 捷運局暨所屬工程處「技術」職系簡任主管性別比率



◎行政職系薦任主管女性比率明顯高於男性，惟技術職系薦任主管男性比率仍顯著高於女性。

另就薦任主管性別比率進行分析（詳圖 30、31），「行政」職系薦任主管女性比率明顯高於男性，惟「技術」職系薦任主管仍以男性居多，且性別比率差異與技術職系簡任主管同為顯著。

圖 30 捷運局暨所屬工程處「行政」職系薦任主管性別比率

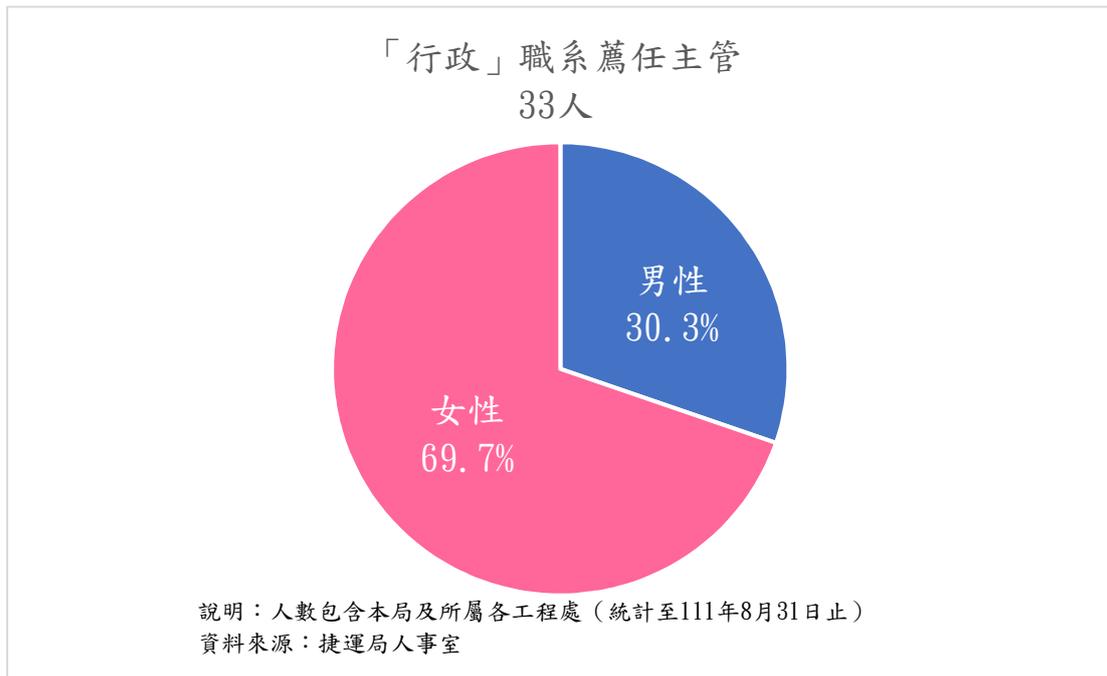
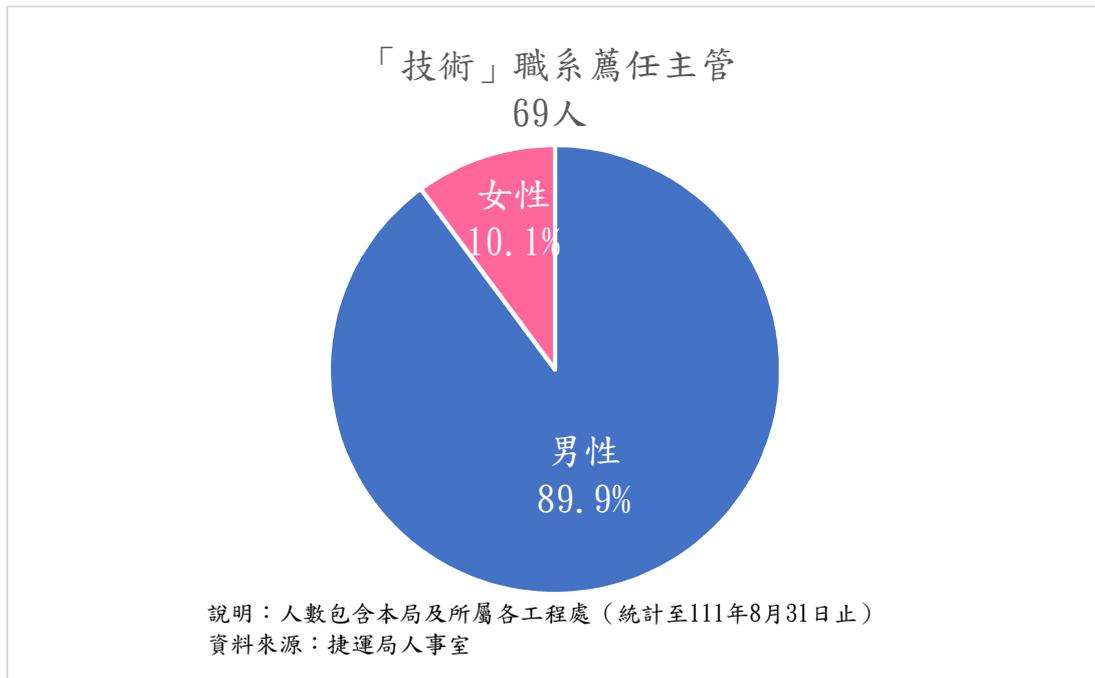


圖 31 捷運局暨所屬工程處「技術」職系薦任主管性別比率



陸、本局相關性別友善措施

一、友善生養職場措施

（一）育嬰留職停薪

為保障同仁之工作權並兼顧家庭價值，無論男性或女性均得申請育嬰留職停薪，經統計民國 108 年至 111 年 8 月底，本局暨所屬工程處共計 8 人申請，其中男性 1 人，女性 7 人。

（二）同仁因懷孕或須親自接送（照顧）幼兒得申請比照星期五之擴大彈性上下班

同仁如因懷孕有定期回診或照護自身健康之需求，或須於上班前、下班後親自接送或照顧就讀國民小學之學童、學齡前之幼兒或嬰兒，其星期一至星期四之彈性時間及核心時間，得向機關申請比照星期五之擴大彈性上下班措施辦理，以兼顧同仁工作及家庭需求。

經統計至 111 年 8 月底，本局暨所屬工程處共計 3 人（男性 1 人、女性 2 人）因接送照顧幼兒需求申請擴大彈性上下班。

（三）懷孕同仁於懷孕期間得申請實施居家辦公

為協助懷孕同仁能兼顧工作與家庭照顧責任，懷孕同仁於懷孕期間得經機關同意後實施居家辦公，以健全友善生產職場環境，經統計至民國 111 年 8 月底，本局暨所屬工程處尚無人申請。

（四）同仁得視需求申請「陪產檢及陪產假」7 日、「產前假」8 日

同仁如有陪伴其配偶妊娠產檢之需求，或其配偶分娩時，得申請「陪產檢及陪產假」7 日，並得以時計（原「陪產假」為 5 日，因 111 年法規修訂改為

「陪產檢及陪產假」共計 7 日)；另懷孕同仁於分娩前，得申請「產前假」8 日，並得分次申請。

經統計民國 108 年至 111 年 8 月底，本局暨所屬工程處共計男性 18 人申請陪產檢及陪產假（各年度請假人數依序為 6 人、4 人、5 人及 3 人），於法規修訂後請假人數尚無明顯增加，另計女性 6 人申請產前假（各年度請假人數依序為 2 人、0 人、1 人及 3 人）。

二、營造性別友善職場環境

（一）設置哺（集）乳室

本局持續提升環境性別友善程度，將女性需求納入相關規劃考量，本局與捷運公司共用捷運行政大樓 2 樓哺（集）乳室，提供有需要之女性同仁使用。

經統計至 111 年 2 月底於捷運行政大樓辦公女性職員人數共計 486 人（局 210 人、公司 276 人），另經捷運公司提供民國 108 年至 110 年哺（集）乳室使用情形，各年度使用人次依序為 404 人次、333 人次及 802 人次（局及公司併計）。

（二）提供特約托兒機構優惠服務

本局暨所屬工程處現與 6 所特約托兒機構簽約，

提供本局同仁托育子女之相關優惠，其中本局提供場地供臺北大眾捷運股份有限公司自民國 110 年 8 月起，委託財團法人彭婉如文教基金會於捷運行政大樓 1 樓開辦「臺北市臺北捷運職場互助教保服務中心」，招收滿 2 足歲至未滿 6 足歲之適齡幼兒（招收幼兒總人數上限 55 名），提供職場就近托兒服務，使同仁工作更安心。

經統計 110 學年度報名情形，本局共計 5 名同仁登記錄取，共送托子女 6 名。

（三）提供特約產後護理中心優惠服務

為持續推動友善生育之職場環境，本局於 111 年 4 月 12 日與 1 家合法登記立案之產後護理之家簽訂合作備忘錄，提供本局暨所屬工程處女性員工及員工配偶產後護理中心優惠服務，經統計至 111 年 8 月底，本局暨所屬工程處尚無人使用。

三、落實性別意識培力

本局除鼓勵同仁選讀性別主流化線上課程外，仍持續推動性別平等宣導，每年均自辦實體性別講座，邀請專家學者蒞臨演講，以提升同仁性別敏感度。

本局 111 年度共辦理 2 場次性別講座，分別於 111 年 4 月 27 日邀請明新科技大學蔡淑怡輔導員（社會工作師）講授「性別意識培力～性別主流化之理念與運作」課程及 111 年 9 月 14 日邀請空中大學張雪芳講師講授「你 性別友善了嗎？－談性別平權與 CEDAW」課程，持續深化同仁性別平等意識。

柒、本局亮點項目宣傳措施

因本局辦理捷運工程採自辦監造，與一般工程不同，為讓大家進一步了解捷運局實際之工作內容，本局持續藉由各種宣傳措施，帶領大家深入了解捷運工程之特性，期許吸引更多女性同仁加入，藉以改善性別刻板之印象。

一、辦理「打開臺北 | Open House Taipei」之「捷運萬大線植物園站暨潛盾隧道工程」活動

本局於 2020 及 2021 年，連續 2 年辦理「打開臺北 | Open House Taipei」活動，開放捷運萬大線植物園站工區供民眾參訪，反應熱烈，屢獲民眾讚賞，藉由影片及實際導覽，讓大家親身體會捷運工程之奧祕。

經統計 2020 年（搶票制）共計 120 人參加，其中男性占

50.8%，女性占 49.2%，另 2021 年（抽籤制）共計 131 人參加，其中男性占 41.2%，女性占 58.8%，顯示對工程感興趣之女性仍不少。

二、辦理大專院校暑期實習課程

本局自民國 106 年起，每年辦理大專院校暑期實習課程，鼓勵學生藉由至本局實習，實際接觸相關工作，進而對捷運工程有進一步之認識。

除 110 年因疫情停辦外，經統計 106 年至 111 年止，計有來自 29 所大專院校 245 名學生報名，其中男性約占 73%，女性約占 27%，最後經錄取者，共計有 22 所大專院校 75 名學生，其中男性占 68%，女性占 32%，顯見對捷運工程感興趣之女性比率略較前述大專院校工程及營建領域女性畢業生比率（16.1%）為高，期能藉由實習開啟踏入捷運工程之鑰匙。

三、經營網路社群媒體

現今數位時代，網路社群媒體的影響力不如小覷，本局持續經營相關社群媒體，如 YouTube「北市捷運局影音頻道」、YouTube「捷運局一工處」、Facebook「北捷局二工處」、Instagram「北捷局二工處」、YouTube「北捷局二工處」、YouTube「臺北市府捷運工程局機電系統工程處」

等，經由訊息不斷推播，藉以宣傳本局相關之特色。

此外，本局亦與多位 Youtuber 合作，如超認真少年、鐵道事務所、Iku 老師、圓糖混哪裡、宅水電、山小日子、普通女子 孫女等，藉由不同宣傳管道，期許讓更多人能對捷運工程有進一步之認識。

捌、結論

在傳統「男理工、女人文」之刻板印象影響下，理工相關科系一向以男性居多，並有層級越高，女性所占比率越少之「管漏現象³」。惟工程是人與物質之互動，當工程參與者更多元，工程便可展現多元之思考與面貌。

本局暨所屬工程處因機關屬性關係，男性員工數明顯多於女性，職場性別比例存在顯著差距。然而近年來，女性職員比率微幅上升，員工性比例呈現下降趨勢，且兩性高職等比率差異亦同步縮小差距，顯示男女性別比例差距有逐漸縮小之現象，但受限於業務性質多與工程或其他專業技術相關，在教育體系下就讀與工程、營建相關領域等技術類科的學生又以男性居多，導致報考公務人員考試經錄取且選填志願分配至本局暨所屬工程處者仍多為男性。

³ 「管漏現象」(Leaky Pipeline) 為性別與科技研究中常用的譬喻，用以描述女性在理工學科以及科技專業領域中，越往高層人數越少的現象，猶如在漏水的管道中流動，水量愈來愈少。

為讓大家進一步了解捷運局實際之工作內容，本局持續藉由不同宣傳措施及媒體行銷，讓外界對捷運工程有更深入的認識，期許吸引更多女性同仁加入行列。

惟現今欲解決工程領域性別失衡之情形並非一蹴可及，本局除推動多元進用人才，鼓勵各單位外補人力時，積極尋找優秀女性人才外，亦持續培育女性優秀同仁，優先遴薦參加中階管理才能發展訓練、科長級管理才能發展訓練、簡任文官管理才能發展訓練及優秀青年、模範公務人員選拔，並將績優人員列入優先拔擢參考。

此外，本局暨所屬工程處仍積極辦理內部性別意識培力課程，邀請專家學者蒞臨演講，藉以深化同仁性別意識，培養同仁性別敏感度，並營造性別友善職場環境，重視女性實際能力及具體貢獻，持續拔擢女性主管人員，提升女性之工作決策參與，期能實質提升女性人權，實現「性別平等」之願景。