臺北市政府捷運工程局
暨所屬工程處
員工性別統計分析

人事室

111年12月

大綱

壹 前言

貳 大專校院工程及營建領域畢業生性別統計分析

參 公務人員考試行政、技術類人員性別統計分析

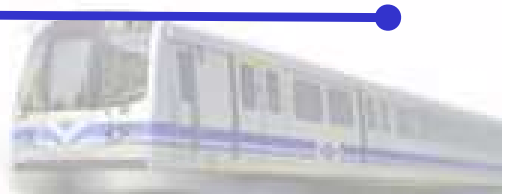
肆 全國（臺北市）公務人員及主管人員性別統計分析

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

陸 本局相關性別友善措施

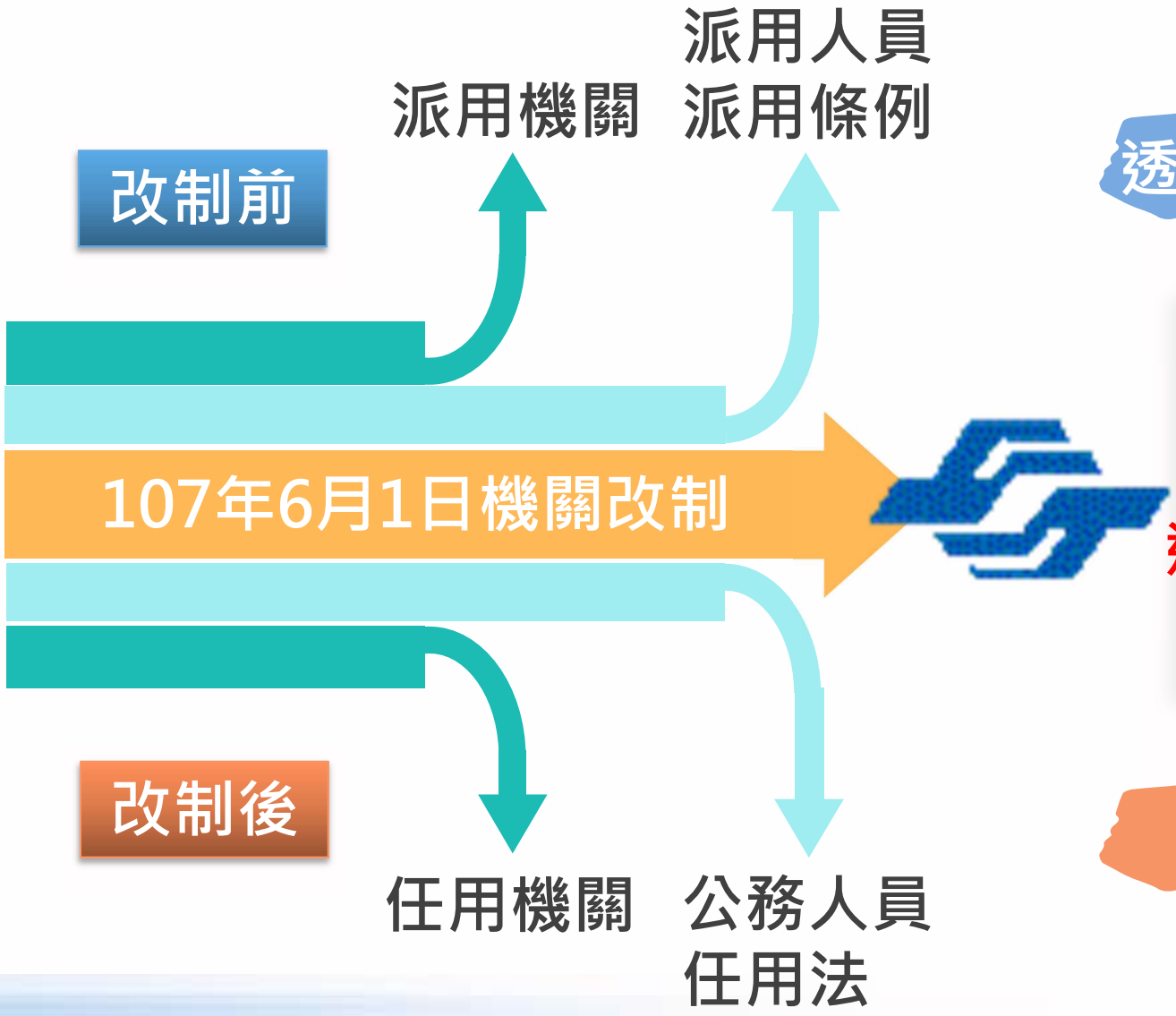
柒 本局亮點項目宣傳措施

捌 結論



壹、前言

壹 前言



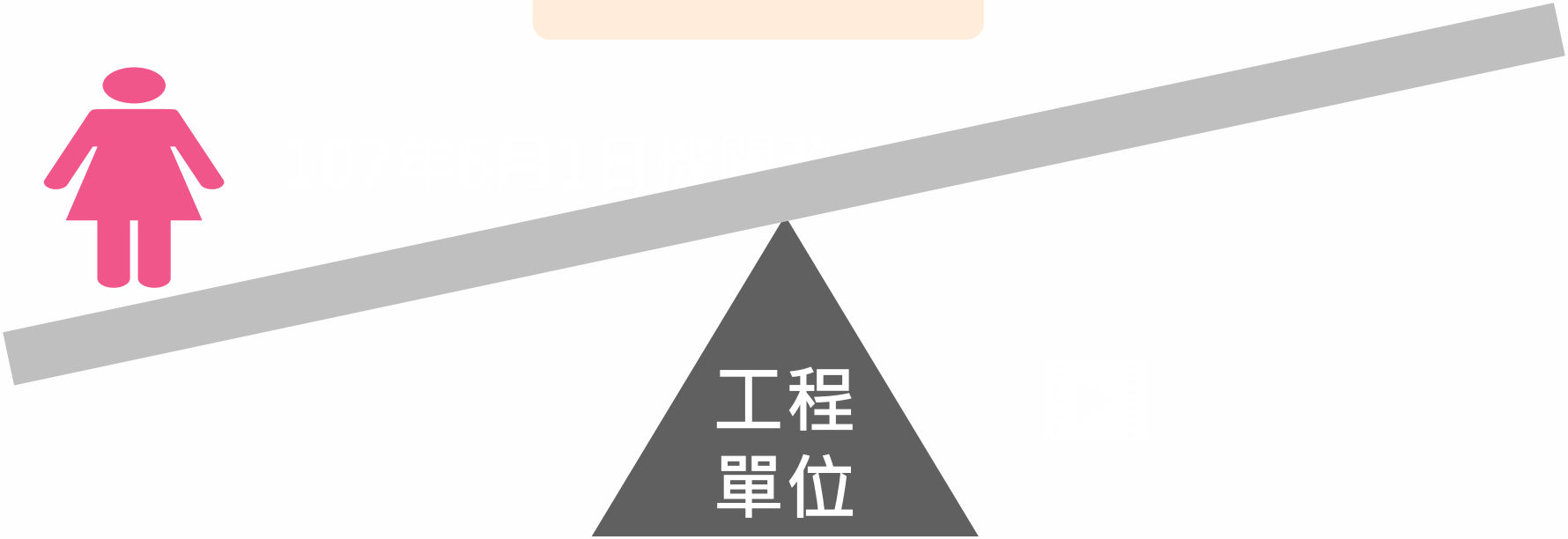
透過學、經歷選才

改制前後
人員進用秉持
「專才、專業、
適才、適所」原則，
不因性別
有差別待遇

考試分發遴補

壹 前言

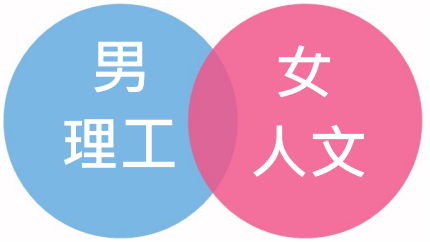
男多女少
普遍存在

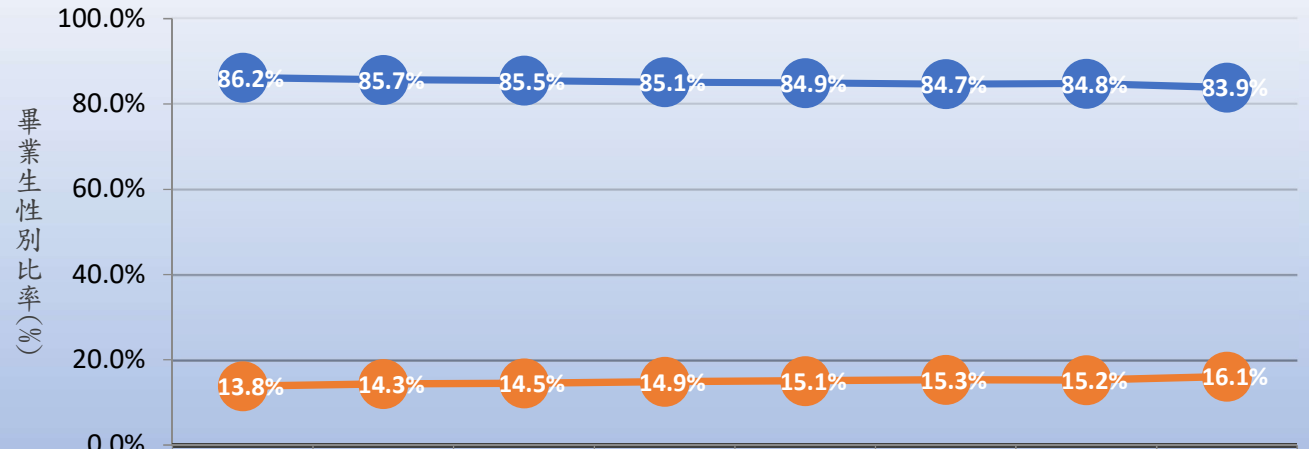


貳、大專校院工程及營建領域畢業生性別統計分析

貳 大專校院工程及營建領域畢業生性別統計分析

- 男性畢業生比率近年均高於8成
- 女性畢業生比率微幅上升，但不顯著





學年度	102	103	104	105	106	107	108	109
男性	86.2%	85.7%	85.5%	85.1%	84.9%	84.7%	84.8%	83.9%
女性	13.8%	14.3%	14.5%	14.9%	15.1%	15.3%	15.2%	16.1%

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

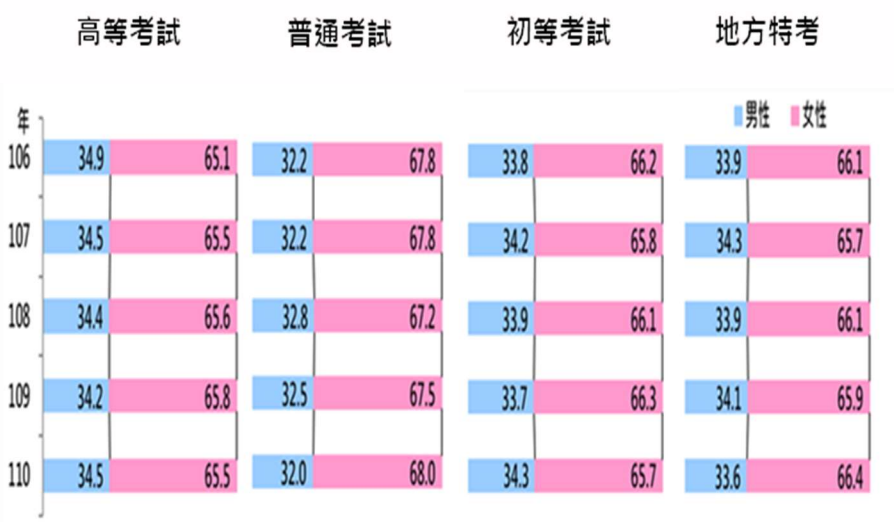
參 公務人員考試行政、技術類人員性別統計分析

報考人員 性別比例

行政類報考人數均以女性居多

行政類

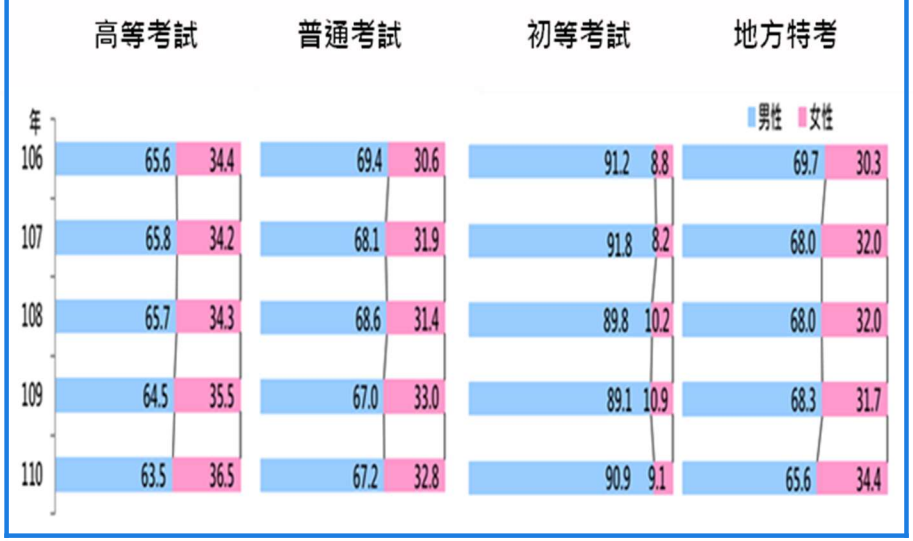
中華民國106年~110年



技術類報考人數均以男性居多

技術類

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

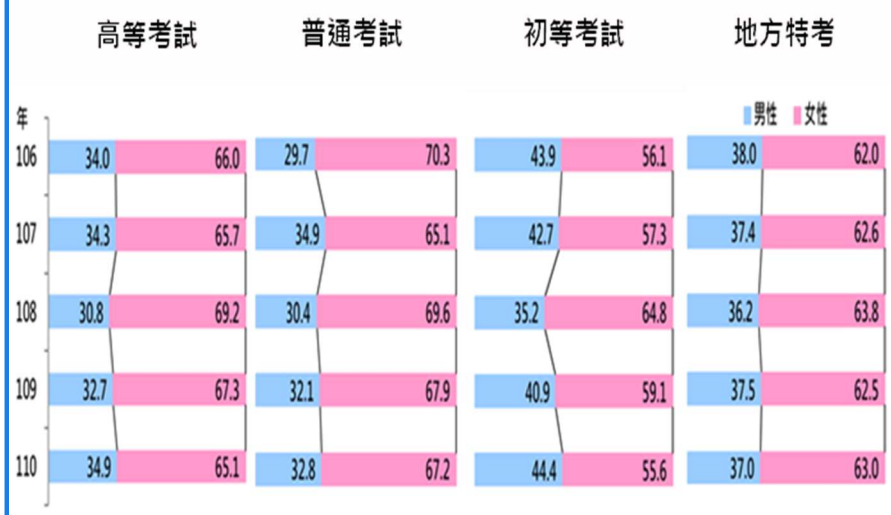
參 公務人員考試行政、技術類人員性別統計分析

錄取人員 性別比例

行政類錄取人員女性占比約6至7成

行政類

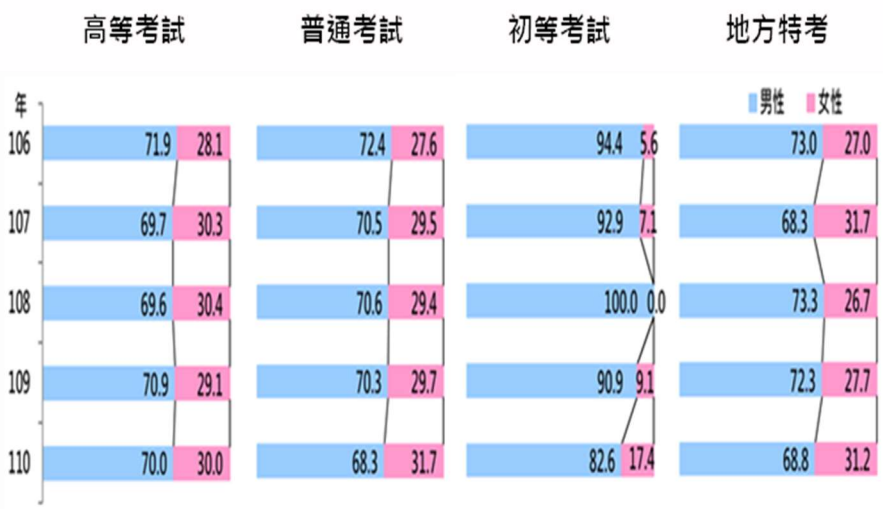
中華民國106年~110年



技術類錄取人員男性占比約7至9成

技術類

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

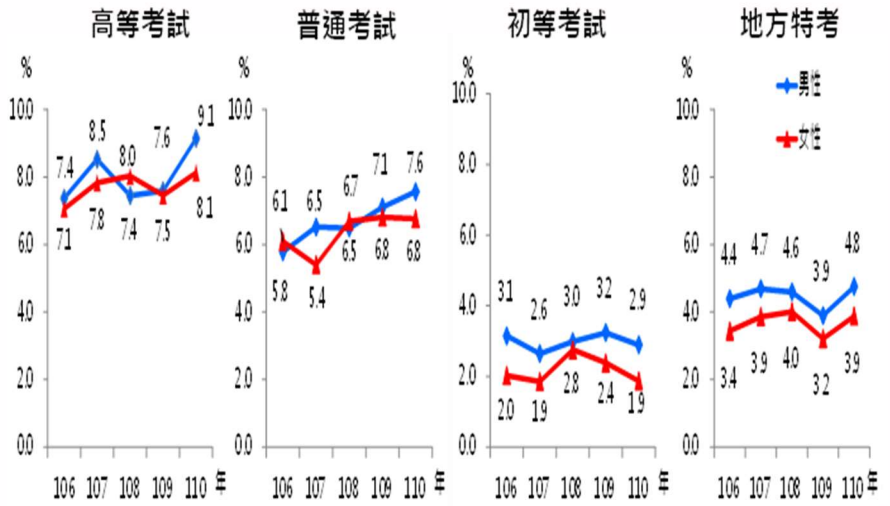
參 公務人員考試行政、技術類人員性別統計分析

錄取率 性別比例

行政類女性錄取率略低於男性

行政類

中華民國106年~110年

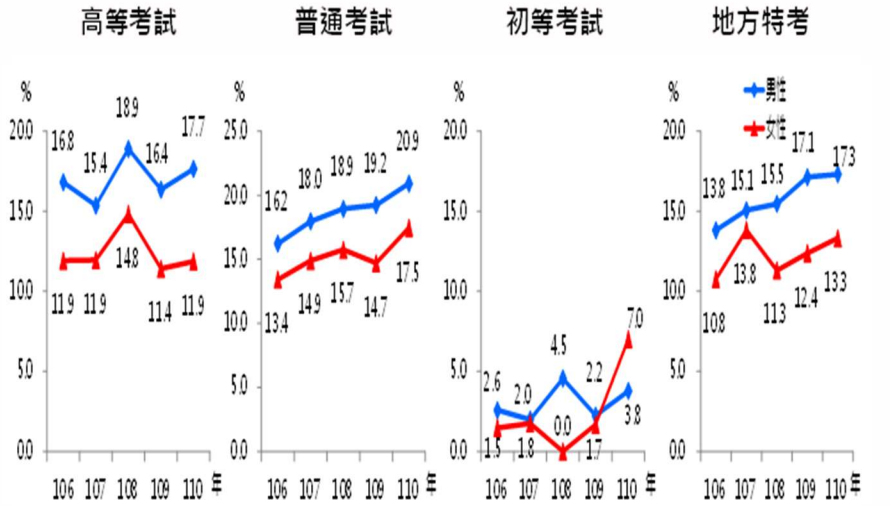


技術類女性錄取率均低於男性

兩性差距較行政類為大

技術類

中華民國106年~110年

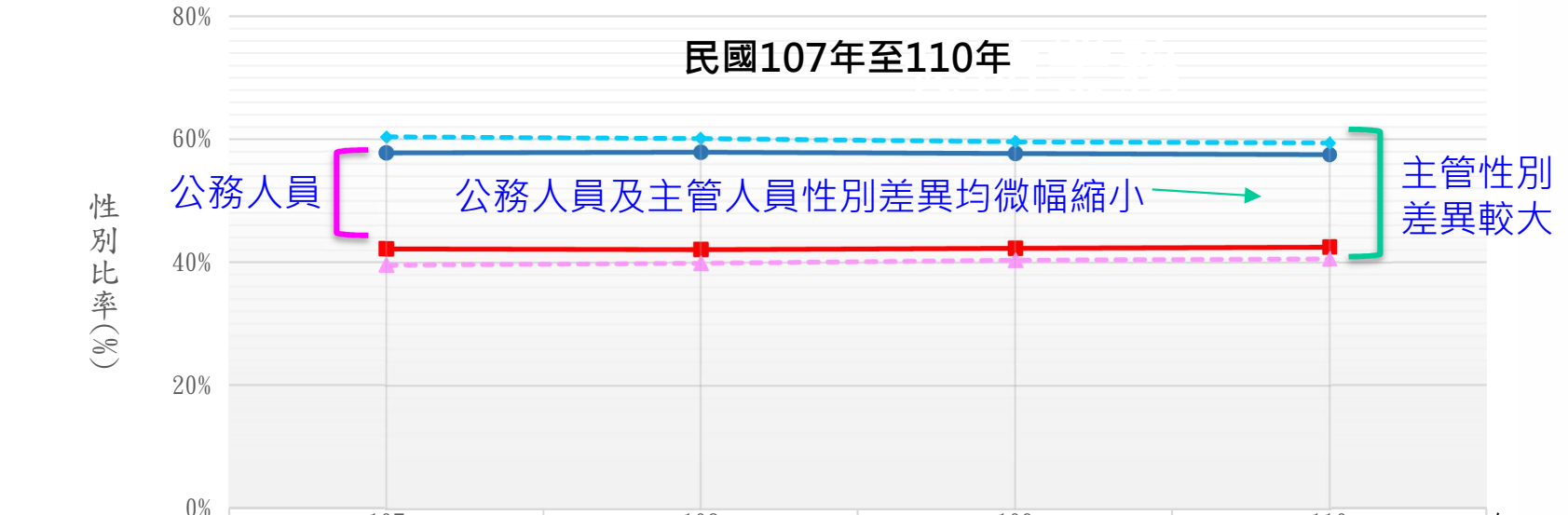


說明：
1.高等考試包含公務人員高等一級、二級及三級考試。
2.地方特考為公務人員特種考試之地方政府公務人員考試，包含三等、四等及五等考試。
3.錄取率為男（女）錄取人數占男（女）到考人數之比率。
4.資料來源：考試院2021年性別統計指標

肆、全國及臺北市公務人員（含主管人員）性別統計分析

肆 「全國」公務人員及主管人員性別統計分析

- 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
- 全國男性主管比率高於女性，女性主管比率逐年穩定微幅成長
- 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

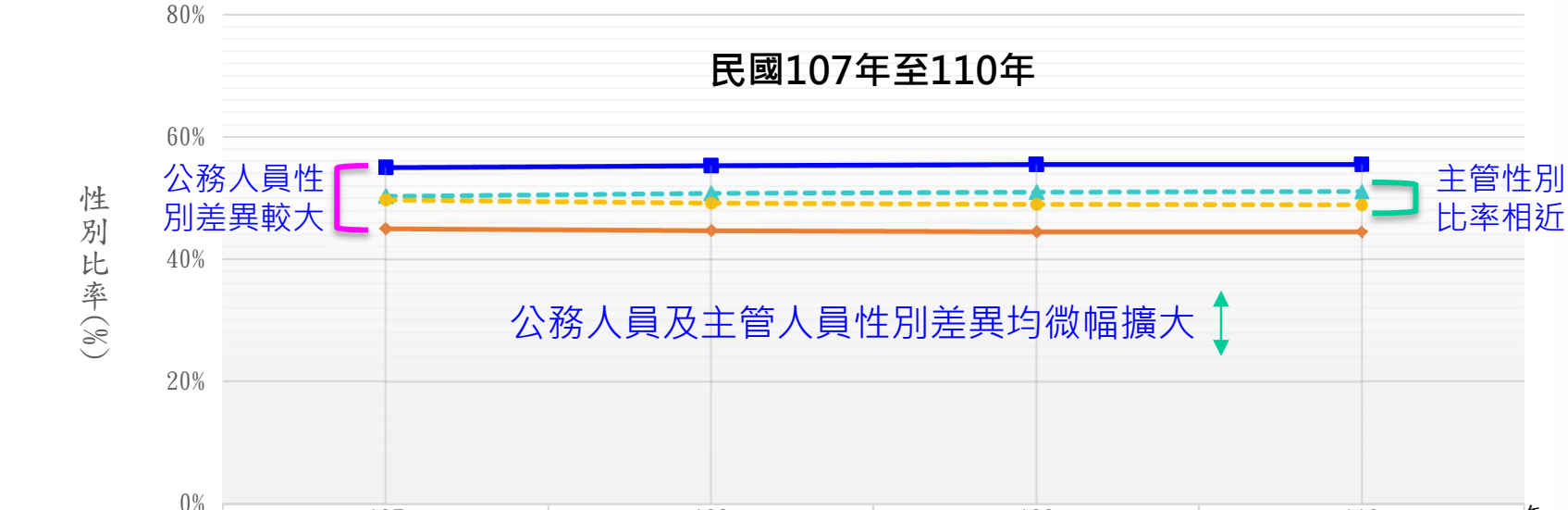


	107	108	109	110
男性公務員	57.8%	57.9%	57.7%	57.5%
女性公務員	42.2%	42.1%	42.3%	42.5%
男性主管	60.4%	60.1%	59.6%	59.4%
女性主管	39.6%	39.9%	40.4%	40.6%

資料來源：銓敘部全國公務人員性別統計資料（捷運局人事室繪製）

肆 「臺北市」公務人員及主管人員性別統計分析

- 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
- 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
- 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

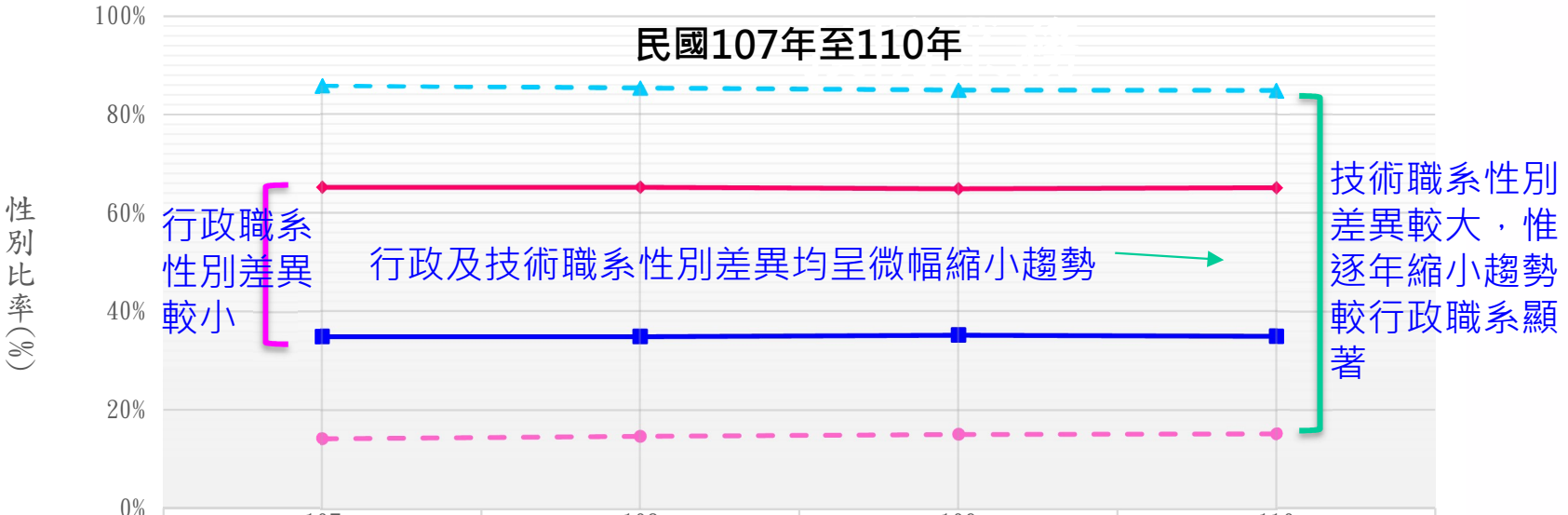


		107	108	109	110
男性公務員		55.0%	55.3%	55.5%	55.5%
女性公務員	V	45.0%	44.7%	44.5%	44.5%
男性主管	≈	50.3%	50.8%	51.0%	51.1%
女性主管		49.7%	49.2%	49.0%	48.9%

資料來源：銓敘部全國公務人員性別統計資料（捷運局人事室繪製）

肆 「全國」公務人員按行政及技術職系性別統計分析

- 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
- 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
- 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



	107	108	109	110
行政職系-男性	34.8%	34.8%	35.1%	34.9%
行政職系-女性	65.2%	65.2%	64.9%	65.1%
技術職系-男性	85.8%	85.3%	84.9%	84.8%
技術職系-女性	14.2%	14.7%	15.1%	15.2%

說明：
1. 行政職系僅統計綜合行政、人事行政、財稅金融、會計審計、統計、法制、廉政、經建行政、地政等職系
2. 技術職系僅統計土木工程、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
資料來源：銓敘部銓敘統計年報（捷運局人事室繪製）

伍、本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

01 分配「考試錄取人員」性別統計分析

02 現有職員性別比例分析

03 近年職員性別比率趨勢

04 各官職等女性職員所占比率趨勢

05 行政、技術職系之職員性別比例趨勢

06 現有行政、技術職系主管人員性別比例分析

07 各官等主管人員性別比例分析

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

01.分配「考試錄取人員」性別統計分析(到離職)

民國107年至110年度

考試年度	行政職系(離職比率13.6%)				技術職系(離職比率86.4%)				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 (26.5%)	2 (66.7%)	36 (73.5%)	1 (33.3%)	90 (87.4%)	16 (84.2%)	13 (12.6%)	3 (15.8%)	152	22

說明：(近5年行政職系錄取女性比率約56%至70%) (近5年技術職系錄取男性比率約70%至90%)

1.人數統計包含本局及所屬各工程處。

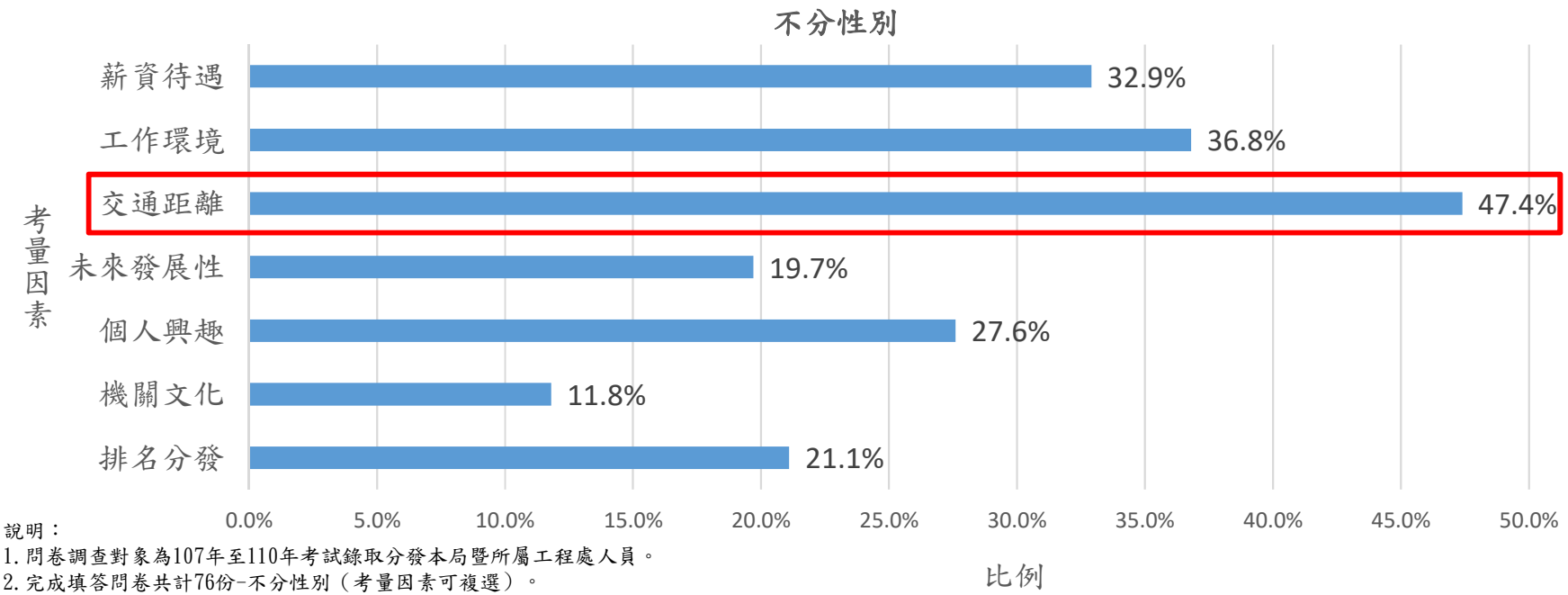
2.離職人數統計至111年8月31日止（原因包含另有生涯規劃辭職14人、商調至他機關服務2人及另錄取其他考試6人等）。

資料來源：捷運局人事室

「行政」及「技術」類報到人數性別比例均與考選部近5年錄取人員性別比例相近
「技術」職系離職比率較高，且「行政」及「技術」職系離職比率均以男性較高

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

01.分配「考試錄取人員」性別統計分析(分發考量)

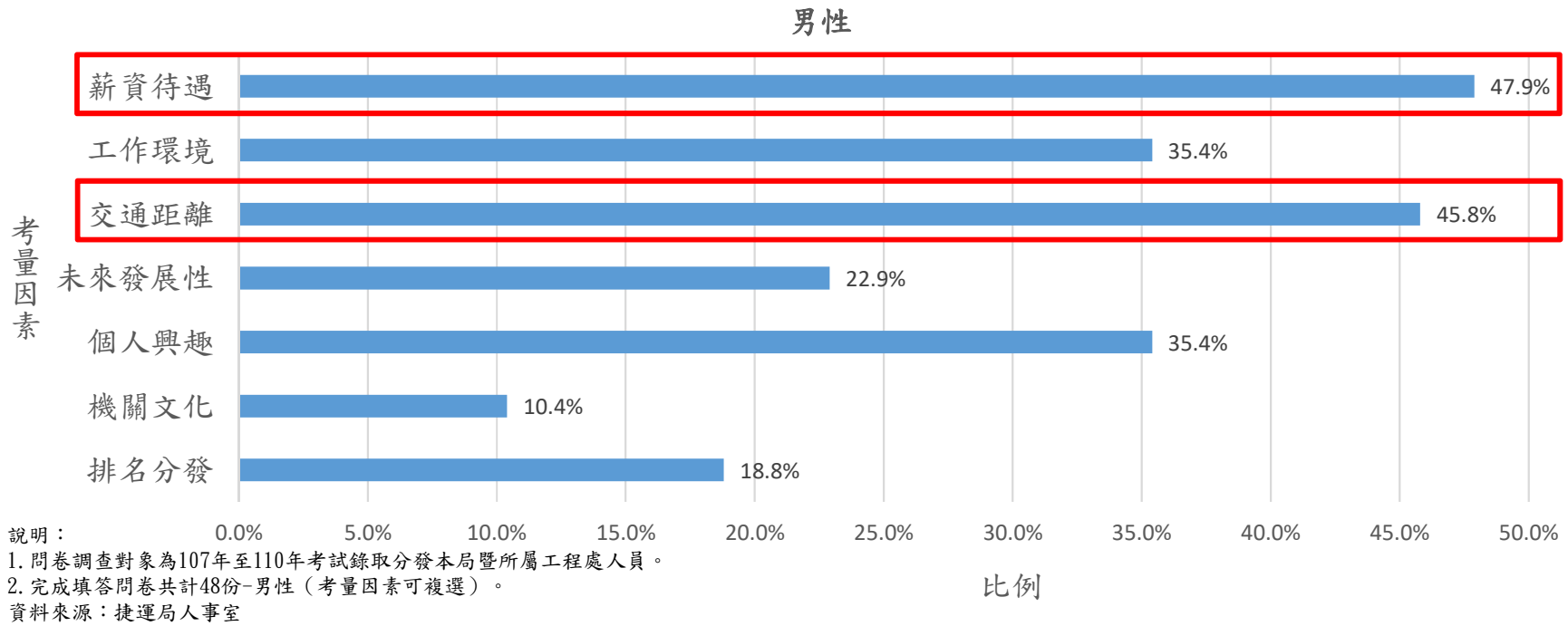


說明：
1. 問卷調查對象為107年至110年考試錄取分發本局暨所屬工程處人員。
2. 完成填答問卷共計76份-不分性別（考量因素可複選）。
資料來源：捷運局人事室

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

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

01.分配「考試錄取人員」性別統計分析(分發考量-續上頁)

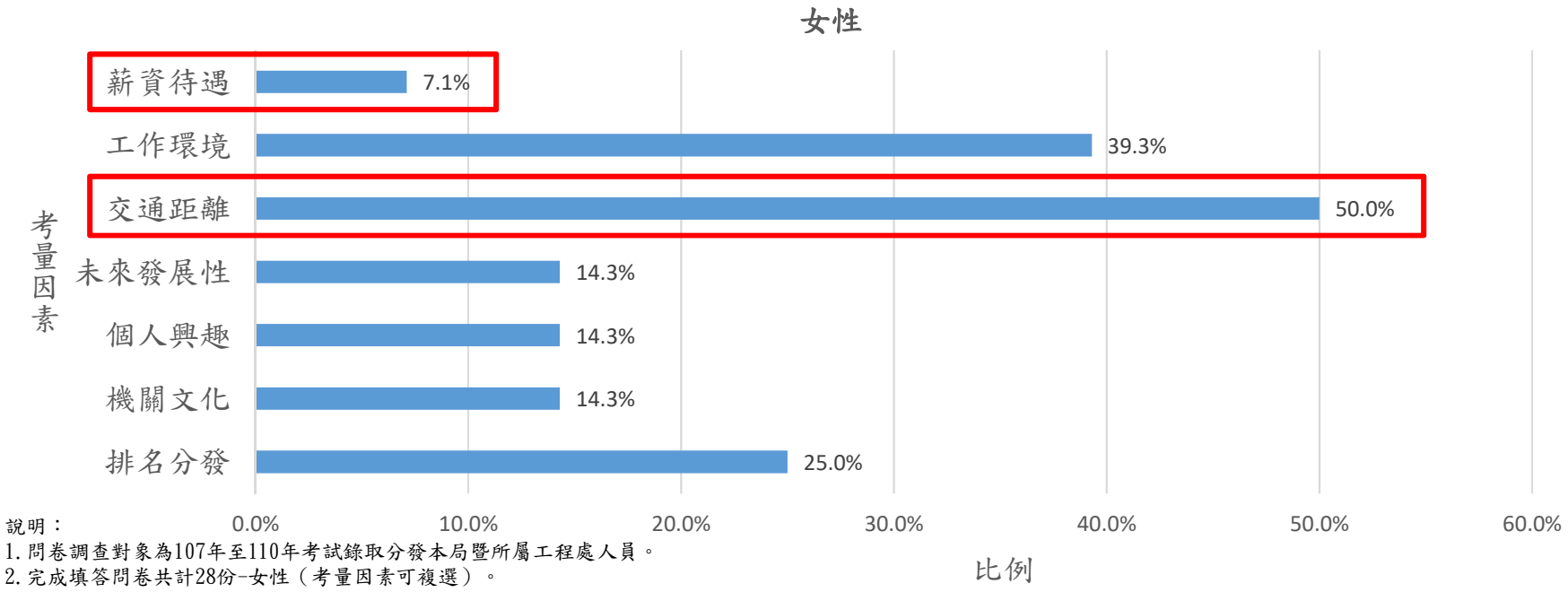


說明：
1. 問卷調查對象為107年至110年考試錄取分發本局暨所屬工程處人員。
2. 完成填答問卷共計48份-男性（考量因素可複選）。
資料來源：捷運局人事室

「男性」新進同仁選填本局多以「薪資待遇」及「交通距離」為之主要考量因素，可能與本局之重大工程加給與交通便利性有關

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

01.分配「考試錄取人員」性別統計分析(分發考量-續上頁)



說明：
1. 問卷調查對象為107年至110年考試錄取分發本局暨所屬工程處人員。
2. 完成填答問卷共計28份-女性（考量因素可複選）。
資料來源：捷運局人事室

半數之「女性」新進同仁選填本局「交通距離」為之主要考量因素
女性同仁考量「薪資待遇」之比例最低，與男性同仁成明顯對比

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

02.現有職員性別比例分析

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

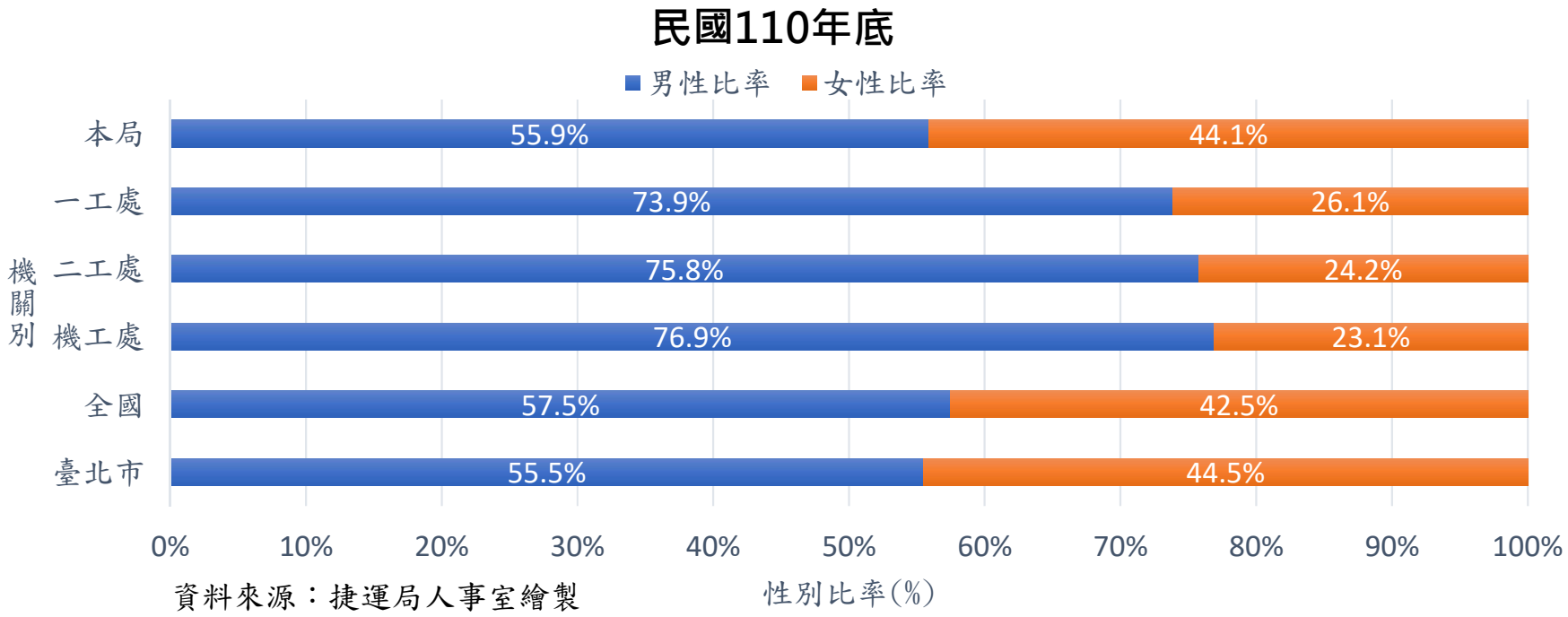
資料來源：捷運局人事室

110年：全國公務員女性比率42.5%
臺北市公務員女性比率44.5%

本局暨所屬工程處員工均以「男性」居多
各工程處男性比率均遠高女性，與技術職系男性比率較高有關

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

02.現有職員性別比例分析(續上頁)



資料來源：捷運局人事室繪製

女性比率以「本局」最高（較全國略高，與臺北市相近）
職員性別比率差異以「本局」11.8%最小（比全國15%低，較臺北市11%略高）
各工程處男性比率均遠高於女性（性別比率差異較全國及臺北市顯著）

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

03.近年職員性別比率趨勢

民國102年至110年

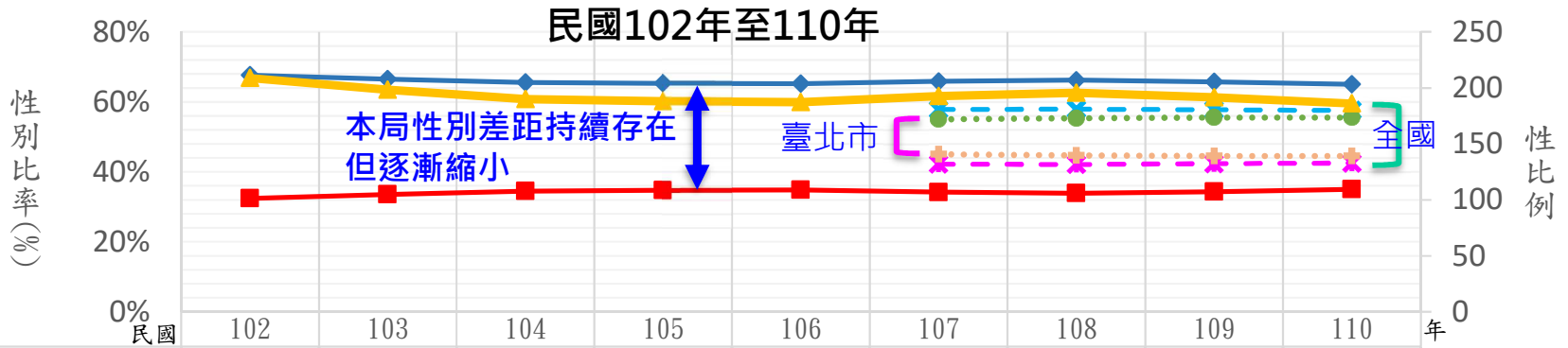
年度別	總人數	男性		女性		性比例
		人數	比率 ↓	人數	比率 ↑	
102	923	624	67.61%	299	32.39%	209
103	880	585	66.48%	295	33.52%	198
104	841	551	65.52%	290	34.48%	190
105	809	528	65.27%	281	34.73%	188
106	784	511	65.18%	273	34.82%	187
107	755	497	65.83%	258	34.17%	193
108	736	487	66.17%	249	33.83%	196
109	755	496	65.70%	259	34.30%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

說明：
1.人數統計包含本局及所屬各工程處。
2.性比例係指每百女子所當男子數，即(男性人口 / 女性人口)*100。
資料來源：捷運局人事室

總員額數逐年減少
男性比率微幅下降/女性比率微幅上升

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

03.近年職員性別比率趨勢(續上頁)



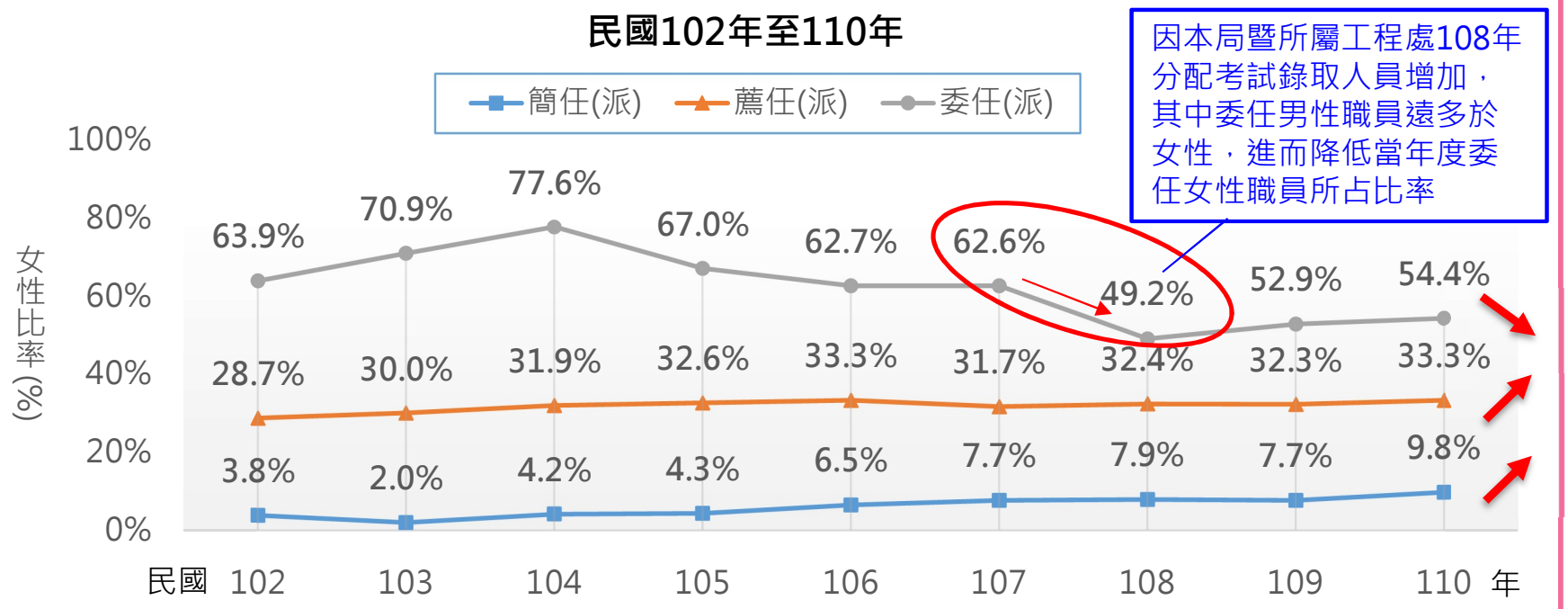
民國	102	103	104	105	106	107	108	109	110
本局-男性	67.6%	66.5%	65.5%	65.3%	65.2%	65.8%	66.2%	65.7%	65.0%
本局-女性	32.4%	33.5%	34.5%	34.7%	34.8%	34.2%	33.8%	34.3%	35.0%
全國-男性						57.8%	57.9%	57.7%	57.5%
全國-女性						42.2%	42.1%	42.3%	42.5%
臺北市-男性						55.0%	55.3%	55.5%	55.5%
臺北市-女性						45.0%	44.7%	44.5%	44.5%
性比例(右標)	209	198	190	188	187	193	196	192	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

本局男性職員比率較全國及臺北市為高
性比例微幅下降，表示男女性別比率差距雖持續存在，但有縮小之現象
近年職員性別比率趨勢與全國趨勢相近，與臺北市整體趨勢略異

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

04.各官職等女性職員所占比率趨勢



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

簡任（派）及薦任（派）女性職員比率呈上升趨勢
委任（派）女性職員比率呈下降趨勢

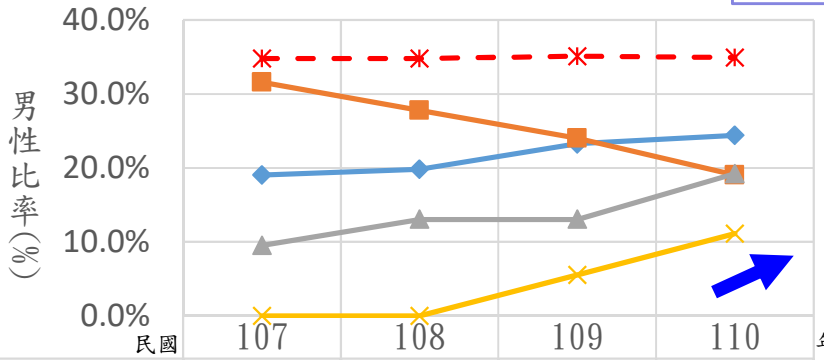
伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

05.行政、技術職系之職員性別比例趨勢

民國107年至110年

行政職系

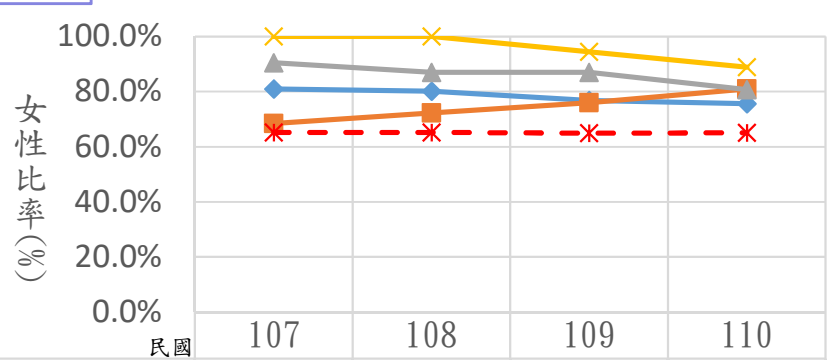
男性



	107	108	109	110
本局	19.0%	19.8%	23.3%	24.4%
一工處	31.6%	27.8%	24.0%	19.0%
二工處	9.5%	13.0%	13.0%	19.2%
機工處	0.0%	0.0%	5.6%	11.1%
全國	34.8%	34.8%	35.1%	34.9%

資料來源：捷運局人事室　　年度別

女性



	107	108	109	110
本局	81.0%	80.2%	76.7%	75.6%
一工處	68.4%	72.2%	76.0%	81.0%
二工處	90.5%	87.0%	87.0%	80.8%
機工處	100.0%	100.0%	94.4%	88.9%
全國	65.2%	65.2%	64.9%	65.1%

資料來源：捷運局人事室　　年度別

本局及各工程處行政職系女性職員比率均遠高於男性
行政職系男性比率有逐步上升趨勢（一工處除外）
行政職系女性比率均較全國為高，男性比率則遠低於全國

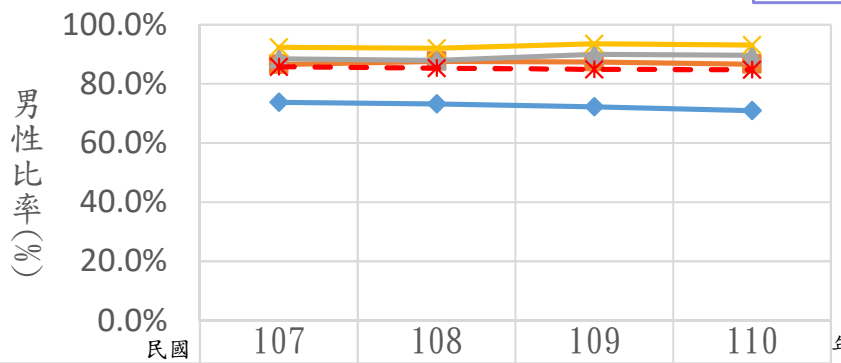
伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

05.行政、技術職系之職員性別比例趨勢(續上頁)

民國107年至110年

技術職系

男性

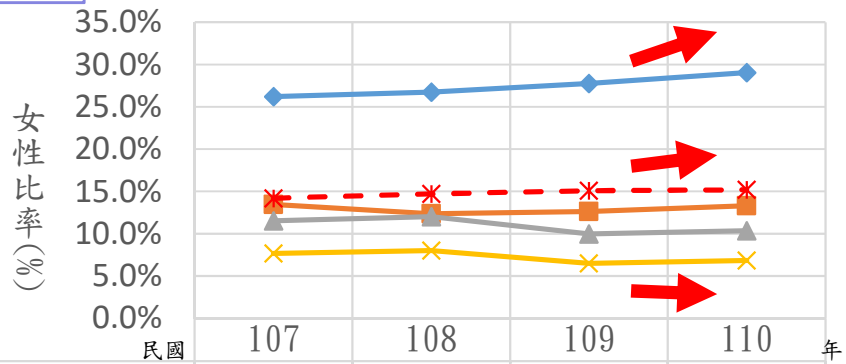


民國	107	108	109	110
本局	73.8%	73.3%	72.2%	70.9%
一工處	86.5%	87.6%	87.4%	86.7%
二工處	88.5%	88.0%	90.0%	89.6%
機工處	92.3%	92.0%	93.5%	93.2%
全國	85.8%	85.3%	84.9%	84.8%

年

資料來源：捷運局人事室　　年度別

女性



民國	107	108	109	110
本局	26.2%	26.7%	27.8%	29.1%
一工處	13.5%	12.4%	12.6%	13.3%
二工處	11.5%	12.0%	10.0%	10.4%
機工處	7.7%	8.0%	6.5%	6.8%
全國	14.2%	14.7%	15.1%	15.2%

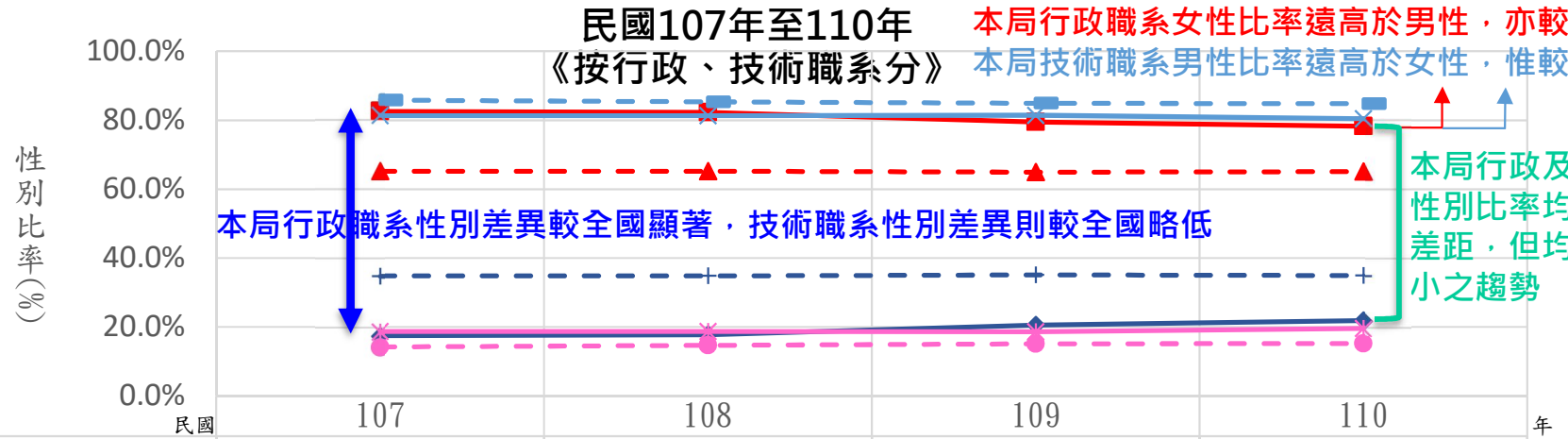
年

資料來源：捷運局人事室　　年度別

本局及各工程處技術職系男性職員比率均顯著高於女性
本局技術職系男性比率較全國為低，各工程處技術職系男性比率均高於全國
本局技術職系女性比率呈逐年穩定成長趨勢，且上升趨勢較全國顯著

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

05.行政、技術職系之職員性別比例趨勢(續上頁)



	107	108	109	110
行政-男性	17.5%	17.7%	20.5%	21.8%
行政-女性	82.5%	82.3%	79.5%	78.2%
全國行政-男性	34.8%	34.8%	35.1%	34.9%
全國行政-女性	65.2%	65.2%	64.9%	65.1%
技術-男性	81.3%	81.3%	81.4%	80.5%
技術-女性	18.7%	18.7%	18.6%	19.5%
全國技術-男性	85.8%	85.3%	84.9%	84.8%
全國技術-女性	14.2%	14.7%	15.1%	15.2%

年度別

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

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

06.現有行政、技術職系主管人員性別比例分析

民國111年8月底

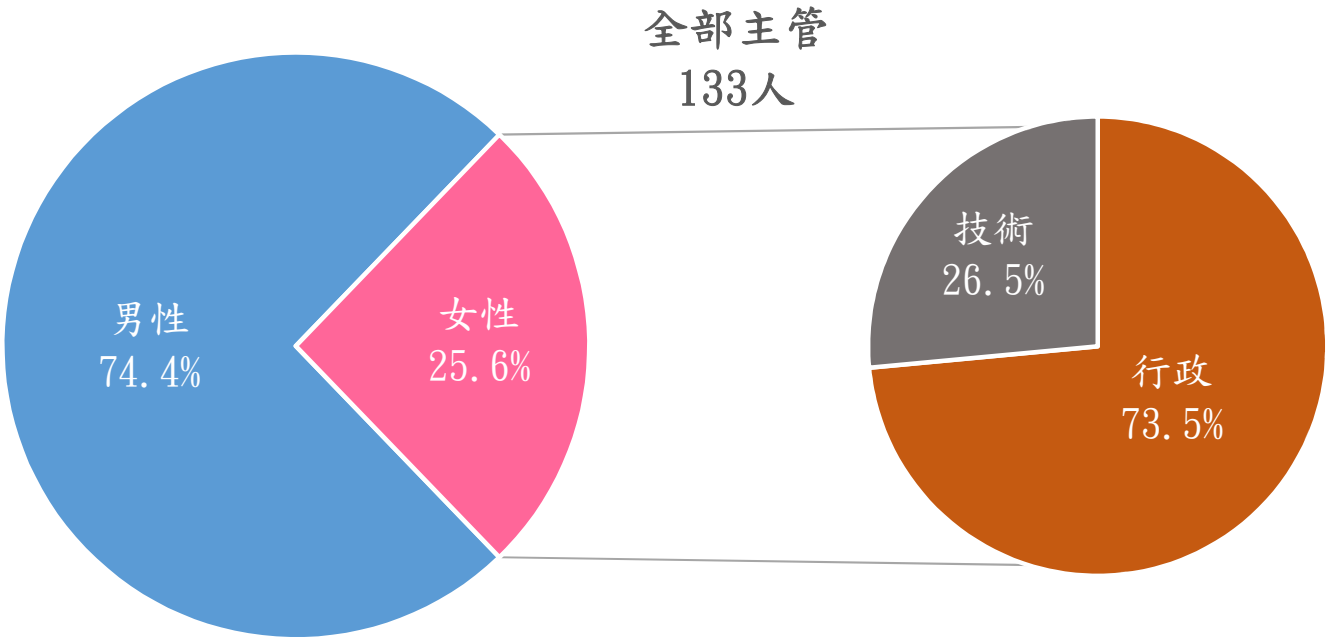
機關別	簡任				薦任				委任				總計
	行政職系		技術職系		行政職系		技術職系		行政職系		技術職系		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
本局	3	2	13	2	4	14	20	6	-	-	-	-	64
一工處	-	-	4	-	3	2	12	1	-	-	-	-	22
二工處	-	-	4	-	1	4	18	-	無委任主管				27
機工處	-	-	3	-	2	3	12	-	-	-	-	-	20
總計	3	2	24	2	10	23	62	7	0	0	0	0	133

說明：本表統計不含本局局長。
資料來源：捷運局人事室

本局暨所屬工程處以技術職系男性主管較多
各工程處女性主管多為行政職系薦任官等

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

06.現有行政、技術職系主管人員性別比例分析(續上頁)

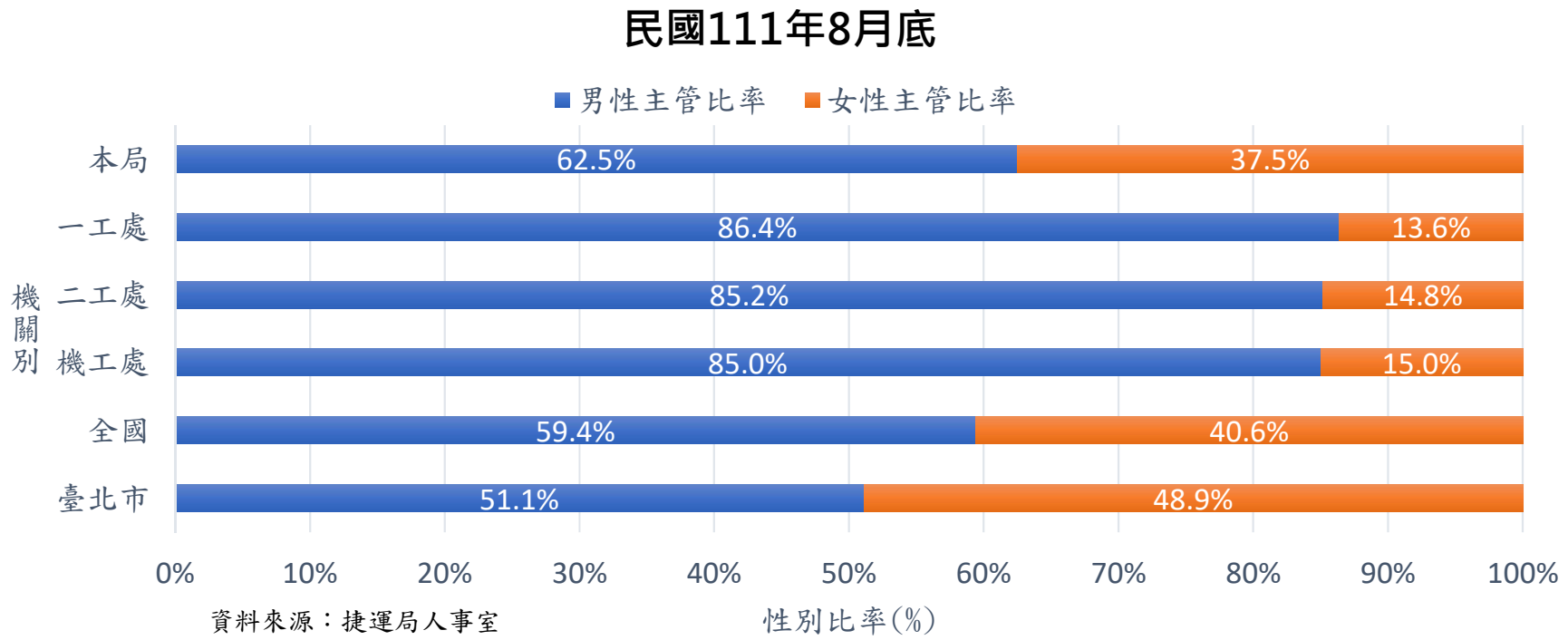


說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

整體男性主管比率遠高於女性
女性主管以行政職系比率較高

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

06.現有行政、技術職系主管人員性別比例分析(續上頁)



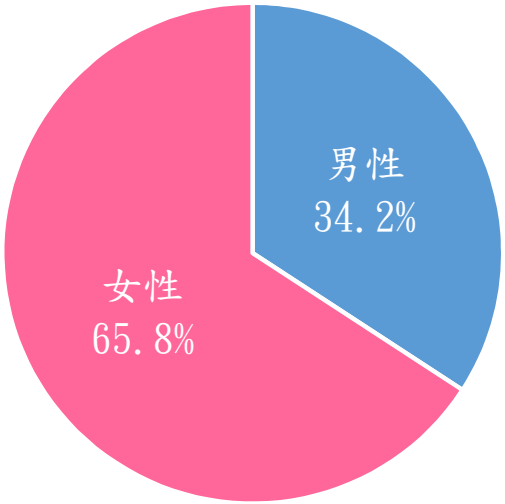
資料來源：捷運局人事室

女性主管比率以「本局」最高（較全國及臺北市為低）
主管性別比率差異以「本局」25%最小（高於全國18.8%及臺北市2.2% /較職員大）
各工程處主管性別比率差異較全國及臺北市顯著

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

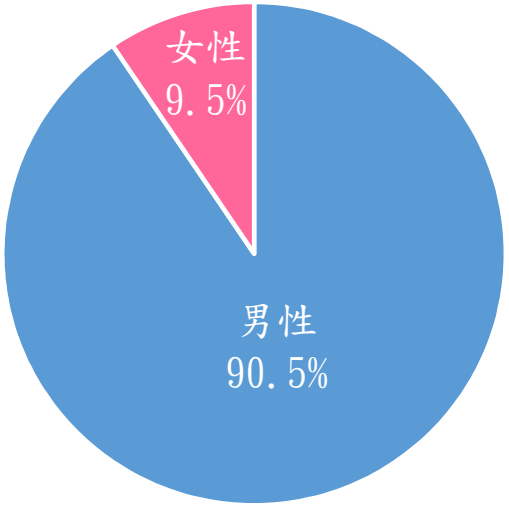
06.現有行政、技術職系主管人員性別比例分析(續上頁)

「行政」職系主管
38人



說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

「技術」職系主管
95人



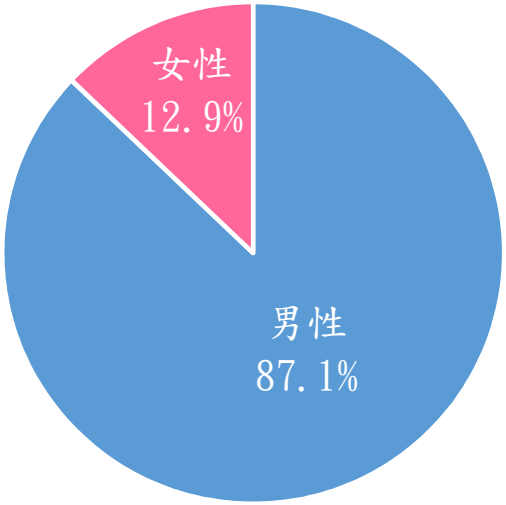
說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

行政職系女性主管比率較高
技術職系男性主管比率明顯高於女性
技術職系主管性別差異較行政職系顯著

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

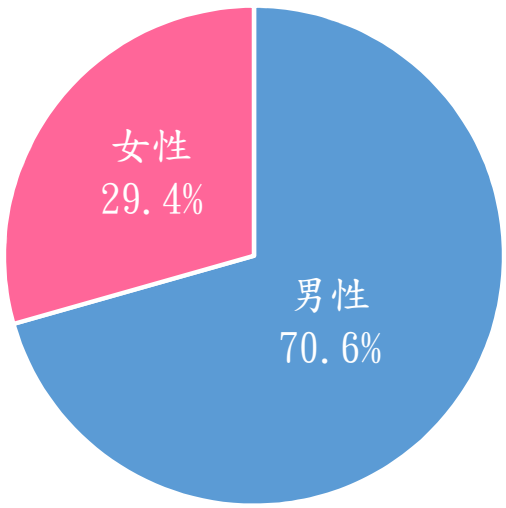
07.各官等主管人員性別比例分析

簡任主管
31人



說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

薦任主管
102人



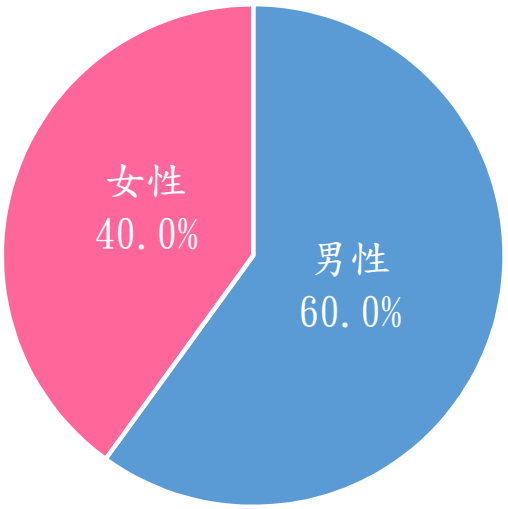
說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

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
無委任官等主管人員

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

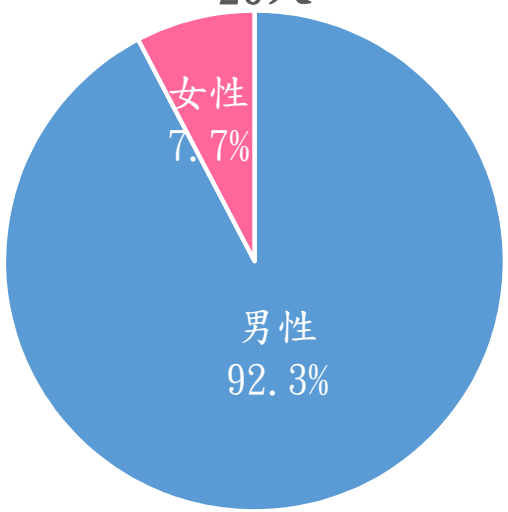
07.各官等主管人員性別比例分析(續上頁)

「行政」職系簡任主管
5人



說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

「技術」職系簡任主管
26人



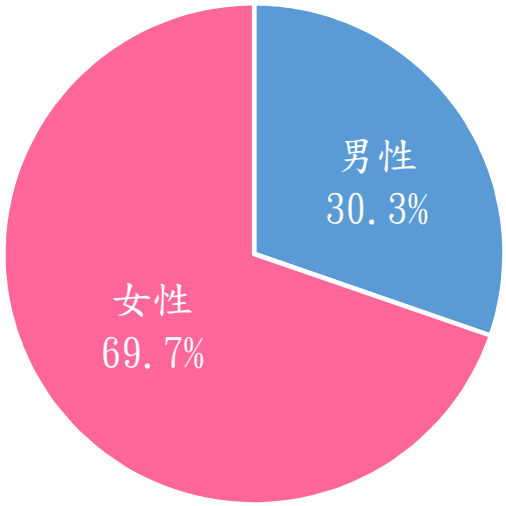
說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

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

伍 本局暨所屬工程處編制內員工性別統計分析

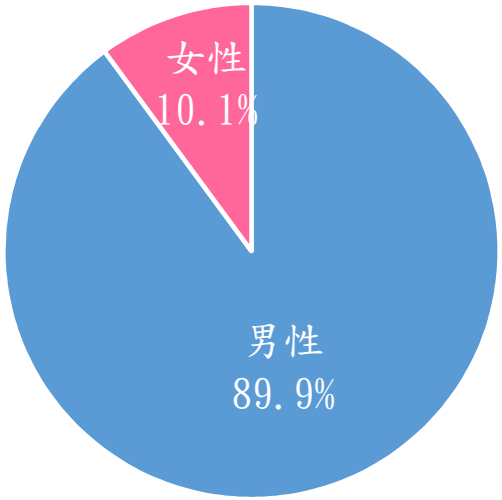
07.各官等主管人員性別比例分析(續上頁)

「行政」職系薦任主管
33人



說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

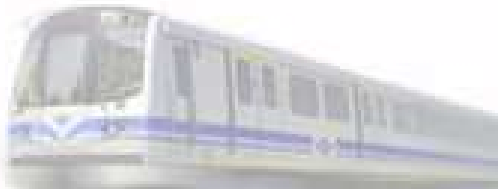
「技術」職系薦任主管
69人



說明：人數包含本局及所屬各工程處（統計至111年8月31日止）
資料來源：捷運局人事室

行政職系薦任主管女性比率明顯高於男性
技術職系薦任主管男性比率顯著高於女性

陸、本局相關性別友善措施



陸 本局相關性別友善措施

友善生養職場措施

1.育嬰留職停薪：

男性或女性均得申請，經統計民國108年至111年8月，本局暨所屬各工程處共計**8人**申請（**男性1人**、**女性7人**）。

2. 同仁懷孕或須親自接送照顧幼兒得申請比照星期五擴大彈性上下班：

同仁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，其星期一至星期四得向機關申請比照星期五之擴大彈性上下班。
經統計至111年8月，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。

3.懷孕同仁於懷孕期間得申請實施居家辦公：

懷孕同仁於懷孕期間得經機關同意後實施居家辦公，以協助其能兼顧工作與家庭照顧責任，本局暨所屬工程處至111年8月尚無同仁申請。

4.同仁得請「陪產檢及陪產假」7日、「產前假」8日：

同仁如有陪伴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（原「陪產假」5日，111年法規修訂）；另懷孕同仁於分娩前，得申請「產前假」8日。
經統計民國108年至111年8月，本局暨所屬各工程處共計男性**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）。

陸 本局相關性別友善措施

營造性別友善職場環境

1.設置哺（集）乳室：

本局與捷運公司共用捷運行政大樓2樓哺（集）乳室，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）。

2.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，提供同仁托育優惠服務，其中本局提供場地供捷運公司自民國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），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。

3.提供特約產後護理中心優惠服務

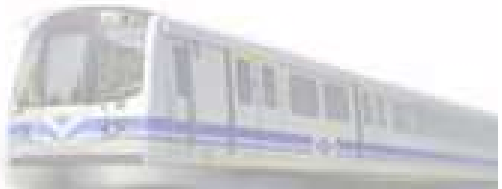
本局於111年4月12日與1家合法登記立案之產後護理之家簽訂合作備忘錄，提供本局暨所屬工程處女性員工及員工配偶產後護理中心優惠服務，經統計至111年8月底，本局暨所屬工程處尚無人使用。

落實性別意識培力

持續推動性別主流化線上課程學習及自辦實體性別講座

本局111年度分別於4月27日邀請明新科技大學蔡淑怡輔導員講授「性別意識培力～性別主流化之理念與運作」課程及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

柒、本局亮點項目宣傳措施



柒 本局亮點項目宣傳措施

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

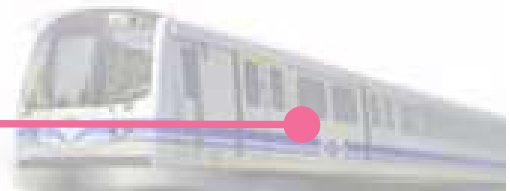
本局藉由開放捷運萬大線植物園站工區供民眾參訪，親身體驗以了解捷運工程之特性，民眾反應熱烈，屢獲讚賞，有興趣之女性亦多，期許吸引更多女性同仁加入行列。

2020年

搶票制，共計120人參加
男性占50.8%，女性占49.2%

2021年

抽籤制，共計131人參加
男性占41.2%，女性占58.8%



柒 本局亮點項目宣傳措施

2. 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（110年因疫情停辦），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。

報名

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%。

錄取

最後經本局錄取者，共計有22所大專院校75名學生，其中男性占68%，女性占32%，可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。

柒 本局亮點項目宣傳措施

3. 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，經由訊息不斷推播，藉以宣傳本局相關特色。

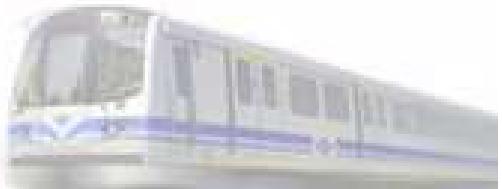
相關社群媒體

YouTube「北市捷運局影音頻道」、YouTube「捷運局一工處」、Facebook「北捷局二工處」、Instragram「北捷局二工處」、YouTube「北捷局二工處」、YouTube「臺北市政府捷運工程局機電系統工程處」

Youtuber合作宣傳

本局與多位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局有進一步之認識。

捌、結論



柒 結論

本局暨所屬工程處因機關屬性關係，以技術職系人員居多，且男性遠多於女性，職場性別比例存在顯著差距。

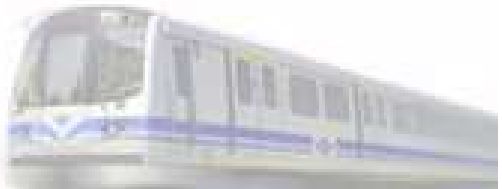
然而近年來，本局女性職員比率微幅上升，員工性比例呈現下降趨勢，且兩性高職等比率差異亦同步縮小差距，顯示男女性別比例差距有逐漸縮小之現象。

惟在傳統「男理工、女人文」之刻板印象影響下，就讀工程、營建領域的學生以男性居多，導致報考公務人員考試經錄取分配至本局暨所屬工程處者仍多為男性。

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之認識，期許吸引更多女性同仁加入行列。

柒 結論

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，期使工程參與者更多元，進而讓工程展現多元之思考與面貌，以實現「性別平等」之願景。

簡報結束
敬請指教