臺北市政府主管人員性別比率分析

報告單位：任用科

壹、前言

我國於 2007 年簽署聯合國消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)，該施行法第 4 條明定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現」，CEDAW 第 4 條第 1 項採用的暫行特別措施，係為達到加速婦女在政治、經濟、社會、文化、民間或其他任何領域的平等參與，期在享有人權和基本自由方面，實現法律和事實上的男女平等，且 CEDAW 第 23 號一般性建議明示，締約國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，參與政府政策的制定和執行，並擔任各級政府公職，執行一切職務。另行政院「性別平等政策綱領」亦揭示在決策平等上，應降低參與的性別區隔。

美國公共行政學者莫雪（F.Mosher，1968）提出文官人力結構應有消極代表性(passive representation)，即政府文官之人口背景特徵，應當反應整體社會人口特徵，以達成民主行政的象徵。而公共事務的決策與治理權利及公共資源的分配有著密切的關聯性，在公共議題之決策、執行過程應廣納不同性別立場，非由單一性別主導，故無論是民意代表、民選首長、內閣閣員或是文官體系等之組成，均應予以性別上平等。基於近年高等教育普及，相關性別意識提升及法令的推動實施，皆有助於女性於職場上的發展，其中女性擔任民意代表、政府主管等職務之比率得用以衡量政經參與及其權力影響的程度。根據行政院性別平等處所發布之 2020 年性別圖像資料，近 10 年公部門女性參與決策比率確實逐年提升，亦表示國家事務權力與影響力之性別差距逐漸縮小。

基此，本統計分析報告係就本府與全國及其他 5 都近 5 年公務人力性別比率變化之基礎上，以本府及所屬機關 109 年 12 月之現職編制內正式公務人員為主要研究對象，依性別、官等、主管、年齡、年資等變項分析其概況，檢視本府主管人員各變項之

性別比率情形。使用之統計資料係由行政院人事行政總處提供，統計機關包含「行政機關、公營事業機構及衛生醫療機構」，不含各級學校；統計人員類別為公務人員，不含約聘僱、駐衛警察、技工工友、駕駛及臨時人員。若涉及全國性資料則以銓敘部銓敘統計年報予以分析，並運用本處人事統計月報資料，以臻完備。

貳、公務人員性別組成現況分析

一、近 5 年(105 至 109 年)全國公務人員性別比率

依銓敘部全國公務人力統計報表顯示，105 至 109 年全國公務人員人數(含行政機關、公營事業機構及衛生醫療機構)每年平均 328,452 人，男、女性人數均逐年增加，其中男性平均占 60.61%，女性平均占 39.39%，女性比率大致呈微幅成長（如表 1）。

表 1：近 5 年全國公務人員人數及性別比率一覽表

年別	總計	男		女	
		人數	百分比	人數	百分比
105	320,415	194,646	60.75%	125,769	39.25%
106	322,322	195,691	60.71%	126,631	39.29%
107	328,284	198,903	60.59%	129,381	39.41%
108	333,388	202,027	60.60%	131,361	39.40%
109	337,850	204,127	60.42%	133,723	39.58%
平均	328,452	199,079	60.61%	129,373	39.39%

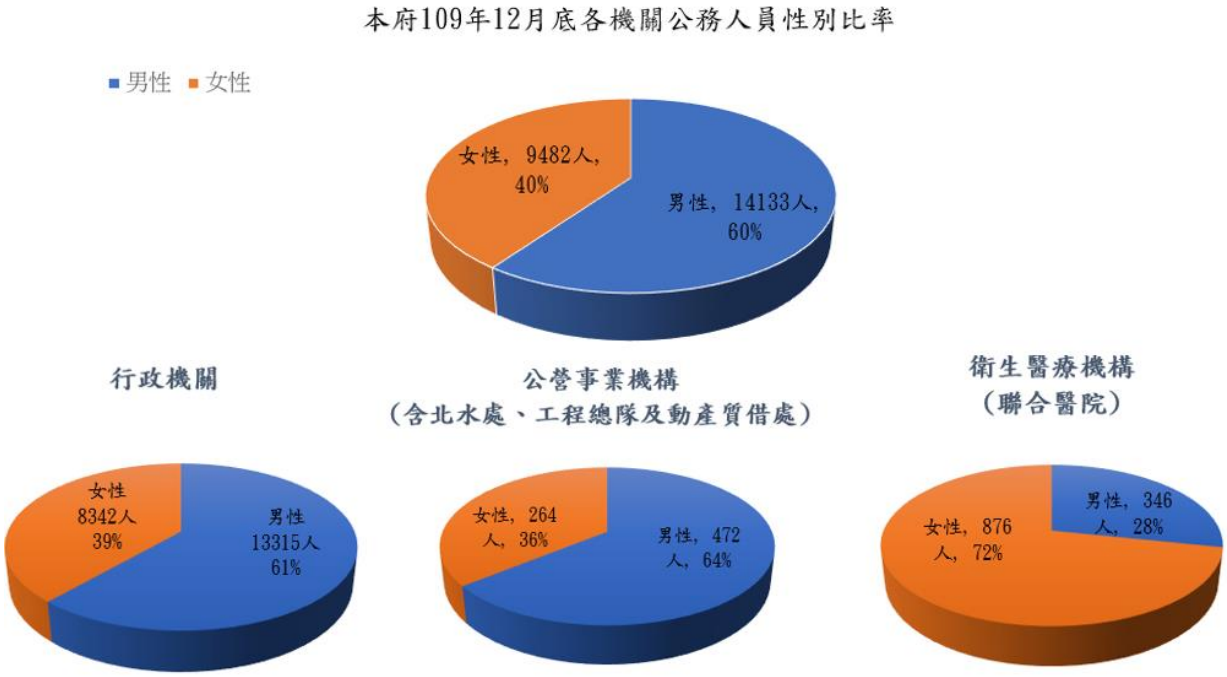
資料來源：銓敘部銓敘統計年報。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

二、近 5 年（105 至 109 年）本府公務人員性別比率

本府 105 至 109 年公務人員人數亦呈小幅增加，每年平均 23,255 人，其中男性平均占 59.43%，女性平均占 40.57%，女性比率大致呈微幅降低；以 109 年統計數字觀之，其中衛生醫療機構之男性及女性比率分別為 28%及 72%，女性明顯多於男性，顯示因機關屬性不同，性別比率有所差異（如表 2、圖 1）。

表 2：近 5 年本府公務人員人數及性別比率一覽表					
年別	總計	男		女	
		人數	百分比	人數	百分比
105	22,826	13,428	58.83%	9,398	41.17%
106	23,098	13,665	59.16%	9,433	40.84%
107	23,276	13,855	59.52%	9,421	40.48%
108	23,461	14,025	59.78%	9,436	40.22%
109	23,615	14,133	59.85%	9,482	40.15%
平均	23,255	13,821	59.43%	9,434	40.57%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。 資料時間：每年 12 月 31 日止。					

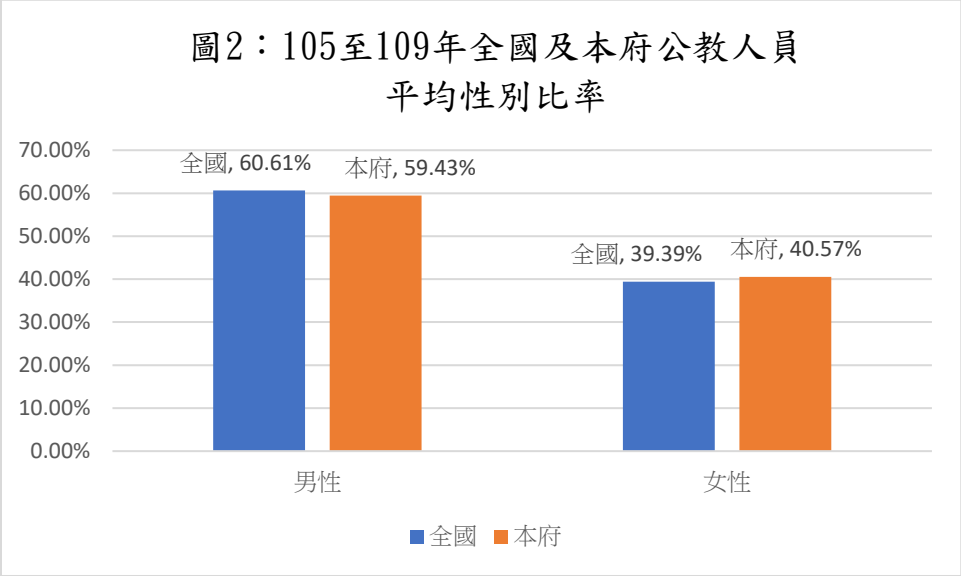
圖 1：本府 109 年 12 月公務人員性別比率-以機關性質區分



三、本府與全國公務人員性別比率比較情形

近 5 年全國公務人員男性與女性之平均比率分別為 60.61%、39.39%，本府公務人員男性與女性之平均比率分別為 59.43%、40.57%，兩者男女比率差距均為 1.18%，差距不大，惟女性比率之消長趨勢相反（如圖 2）。綜上，全國公務

人員女性比率微幅成長，本府公務人員女性比率逐年降低。



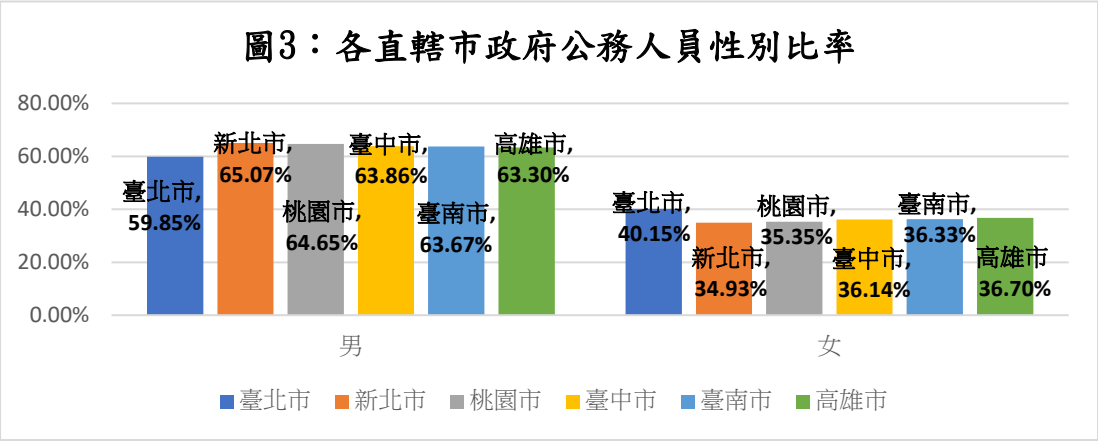
四、本府與其他直轄市政府公務人員性別比率情形

以 109 年資料顯示，各直轄市政府公務人員性別組成之男女比率，男性為 59.85%至 65.07%不等；女性為 34.93%至 40.15%不等，其中本府男女性別比率差距最小，且女性所占比率最高(如表 3、圖 3)。

表 3：109 年各直轄市政府公務人員人數及性別比率一覽表

直轄市	總計	男		女		比率差距
		人數	百分比	人數	百分比	百分比
臺北市	23,615	14,133	59.85%	9,482	40.15%	19.70%
新北市	19,508	12,694	65.07%	6,814	34.93%	30.14%
桃園市	12,067	7,801	64.65%	4,266	35.35%	29.30%
臺中市	15,663	10,003	63.86%	5,660	36.14%	27.72%
臺南市	11,127	7,085	63.67%	4,042	36.33%	27.34%
高雄市	17,976	11,379	63.30%	6,597	36.70%	26.60%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：109 年 12 月 31 日止。



參、本府主管人員性別統計分析

一、本府主管人員及非主管人員性別比率情形

行政院性別平等會公布之109年全國公務人員主管及非主管性別比率，主管人員中男性占59.63%、女性占40.37%。而本府公務人員中主管之性別比率，男性為59.72%、女性為40.28%，大致與全國公務人員的男、女性主管比率相符（如表4），而與其他直轄市相比，本府女性主管比率最接近全國女性主管比率，且為六都最高，主管之性別比率差距最小（如表5），與公務人員總數之性別比率情形相當。

表4：全國與本府公務人員主管及非主管性別比率一覽表

類別	主管			非主管		
	總人數	男性	女性	總人數	男性	女性
全國人數	58,080	34,631	23,449	308,414	176,800	131,614
全國比率	100%	59.63%	40.37%	100%	57.33%	42.67%
本府人數	3,327	1,987	1,340	20,288	12,146	8,142
本府比率	100%	59.72%	40.28%	100%	59.87%	40.13%

資料來源：

1. 全國資料彙整自行政院性別平等會國內指標「全國公務人員主管、非主管人數及比率」（銓敘部提供）
2. 本府資料彙整自行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：109年12月31日止。

表 5：109 年各直轄市政府主管及非主管人員性別比率一覽表						
直轄市	主管			非主管		
	男性	女性	比率差距	男性	女性	比率差距
臺北市	59.72%	40.28%	18.92%	59.87%	40.13%	19.74%
新北市	66.46%	33.54%	32.92%	64.84%	35.16%	29.68%
桃園市	67.34%	32.66%	34.68%	64.15%	35.85%	28.3%
臺中市	67.49%	32.51%	34.98%	63.16%	36.84%	26.32%
臺南市	72.50%	27.50%	45%	61.96%	38.04%	23.92%
高雄市	66.58%	33.42%	33.16%	62.66%	37.34%	25.32%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。 資料時間：109 年 12 月 31 日止。						

另本府近 5 年統計數據顯示，本府女性主管比率介於 39.49%至 40.39%之間，維持穩定（如表 6）。本府持續積極進用女性主管，努力縮小性別落差，確保不同性別均能在不同領域參與公共事務及獲取資源的機會，以利發揮實質的影響力。

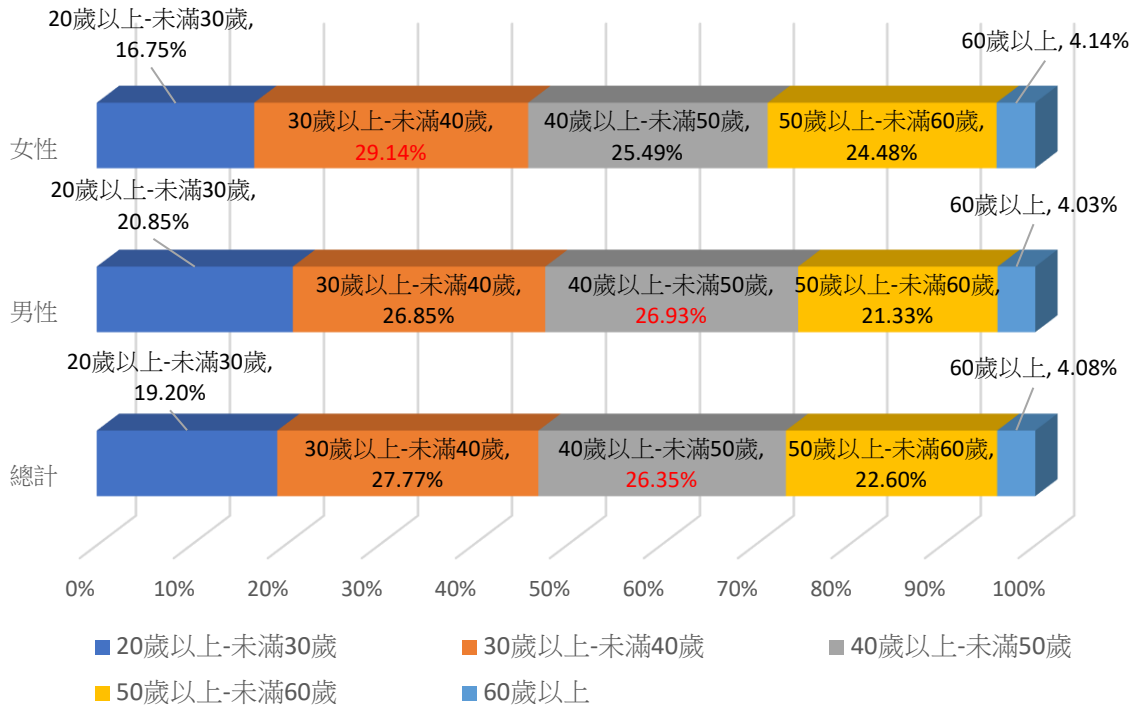
表 6：近 5 年本府主管人員及非主管人員性別比率一覽表				
年別	主管		非主管	
	男性	女性	男性	女性
105	60.51%	39.49%	58.54%	41.46%
106	60.57%	39.43%	58.92%	41.08%
107	59.61%	40.39%	59.51%	40.49%
108	59.74%	40.26%	59.79%	40.21%
109	59.72%	40.28%	59.87%	40.13%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。 資料時間：每年 12 月 31 日止。				

二、本府主管人員性別結構以年齡分布之交叉分析

109 年本府公務人員年齡分布，以 30 歲以上未滿 40 歲之年齡組比率最高，占全體人員 27.77%；就性別分析，男性以分布於40歲以上未滿50歲者最多，占全體男性之26.93%；女性以分布於 30 歲以上未滿 40 歲為多，占全體女性之 29.14%（如圖 4）。

本府 30 歲以上未滿 40 歲、40 歲以上未滿 50 歲、50 歲以上未滿 60 歲之公務人員，3 個年齡組比率皆在 25%左右（如圖 4），顯示本府核心主力年齡結構比率相當。

圖4：本府109年公務人員性別結構-按年齡區分



109 年本府男、女性主管人員年齡分布情形，以 50 歲以上未滿 60 歲之年齡組比率最高，占全體主管人員 41.72%，就性別分析，其中 50 歲以上未滿 60 歲之男性主管占全體男性主管之 43.63%，50 歲以上未滿 60 歲之女性主管占全體女性主管之 38.88%，(如圖 5、表 7)。又以近 5 年本府主管人員年齡分布情形來看，原 40 歲以上未滿 50 歲人數最多，最近 3 年已逐漸傾向為 50 歲以上未滿 60 歲人數最多。

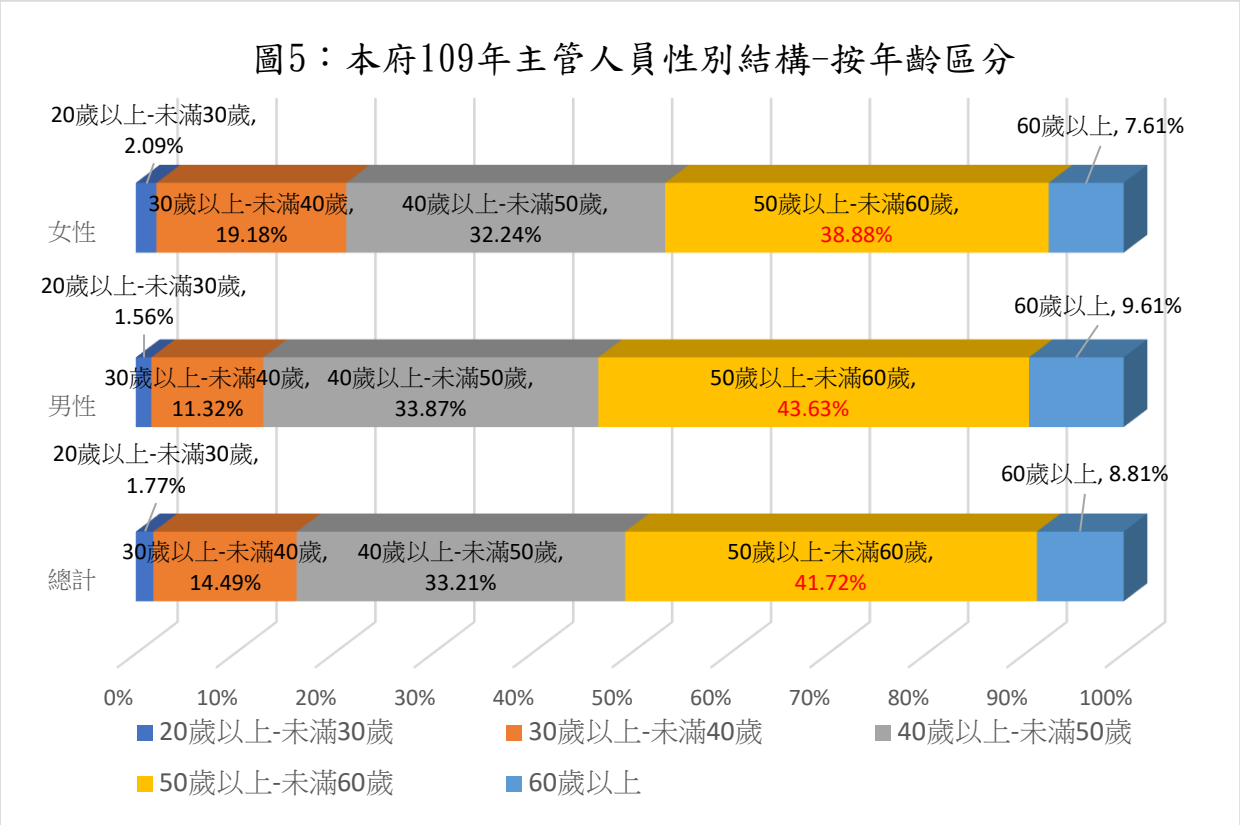


表 7：近 5 年本府主管人員性別年齡分布情形一覽表

年別	性別	總計		20 歲以上-未滿 30 歲		30 歲以上-未滿 40 歲		40 歲以上-未滿 50 歲		50 歲以上-未滿 60 歲		60 歲以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	男	2,047	100%	32	1.56%	286	13.97%	828	40.45%	758	37.03%	143	6.99%
	女	1,336	100%	27	2.02%	267	19.99%	551	41.24%	424	31.74%	67	5.01%
106	男	2,058	100%	48	2.39%	244	12.14%	821	40.85%	793	39.45%	152	7.56%
	女	1,340	100%	15	1.13%	275	20.75%	542	40.91%	442	33.36%	66	4.98%
107	男	2,012	100%	39	1.98%	243	12.32%	780	39.53%	789	39.99%	161	8.16%
	女	1,363	100%	25	1.87%	261	19.51%	516	38.57%	480	35.87%	81	6.05%
108	男	2,024	100%	46	2.27%	231	11.41%	730	36.07%	838	41.40%	179	8.84%
	女	1,364	100%	27	1.98%	250	18.33%	483	35.41%	516	37.83%	88	6.45%
109	男	1,987	100%	31	1.56%	225	11.32%	673	33.87%	867	43.63%	191	9.61%
	女	1,340	100%	28	2.09%	257	19.18%	432	32.24%	521	38.88%	105	7.61%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：每年 12 月 31 日止。

另就各年齡組而論，男性主管大致以 60 歲以上所占比率最高，女性主管則大致以 30 歲以上未滿 40 歲所占比率最高；男性主管年齡愈大，比率愈高，女性主管反之，年齡愈大，比率則愈低（如表 8）。參考本府近 5 年男性主管平均年齡為 48.48 歲、女性主管平均年齡為 46.88 歲；男性主管平均退休年齡為 58.35 歲、女性主管平均退休年齡為 57.43 歲（如表 9），顯示本府男性主管平均年齡較女性主管平均年齡高，且女性主管較男性主管傾向提早退休。而主管人員平均年齡較高與工作年資具有相關性（影響陞任評分），部分原因係公部門具有永業久任性質。

表 8：近 5 年本府主管人員各年齡組性別比率情形一覽表

年別	年齡組	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	20 歲以上-未滿 30 歲	59	100%	32	54.24%	27	45.76%
	30 歲以上-未滿 40 歲	553	100%	286	51.72%	267	48.28%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,379	100%	828	60.04%	551	39.96%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,182	100%	758	64.13%	424	35.87%
	60 歲以上	210	100%	143	68.10%	67	31.90%
106	20 歲以上-未滿 30 歲	63	100%	48	76.19%	15	23.81%
	30 歲以上-未滿 40 歲	519	100%	244	47.01%	275	52.99%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,363	100%	821	60.23%	542	39.77%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,235	100%	793	64.21%	442	35.79%
	60 歲以上	218	100%	152	69.72%	66	30.28%
107	20 歲以上-未滿 30 歲	64	100%	39	60.94%	25	39.06%
	30 歲以上-未滿 40 歲	504	100%	243	48.21%	261	51.79%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,296	100%	780	60.19%	516	39.81%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,269	100%	789	62.17%	480	37.83%
	60 歲以上	242	100%	161	66.53%	81	33.47%
108	20 歲以上-未滿 30 歲	73	100%	46	63.01%	27	36.99%
	30 歲以上-未滿 40 歲	481	100%	231	48.02%	250	51.98%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,213	100%	730	60.18%	483	39.82%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,354	100%	838	61.89%	516	38.11%
	60 歲以上	267	100%	179	67.04%	88	32.96%
109	20 歲以上-未滿 30 歲	59	100%	31	52.54%	28	47.46%
	30 歲以上-未滿 40 歲	482	100%	225	46.68%	257	53.32%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,105	100%	673	60.90%	432	39.10%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,388	100%	867	62.46%	521	37.54%
	60 歲以上	293	100%	191	65.19%	102	34.81%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

表 9：近 5 年本府主管人員平均年齡、退休年齡一覽表				
年別	平均年齡		平均退休年齡	
	男性	女性	男性	女性
105	47.99	46.32	56.68	57.47
106	48.15	46.63	59.07	58.13
107	48.35	46.89	59.31	56.23
108	48.66	47.18	58.11	57.31
109	49.23	47.40	58.55	58.00
近 5 年平均	48.48	46.88	58.35	57.43
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。 資料時間：每年 12 月 31 日止。				

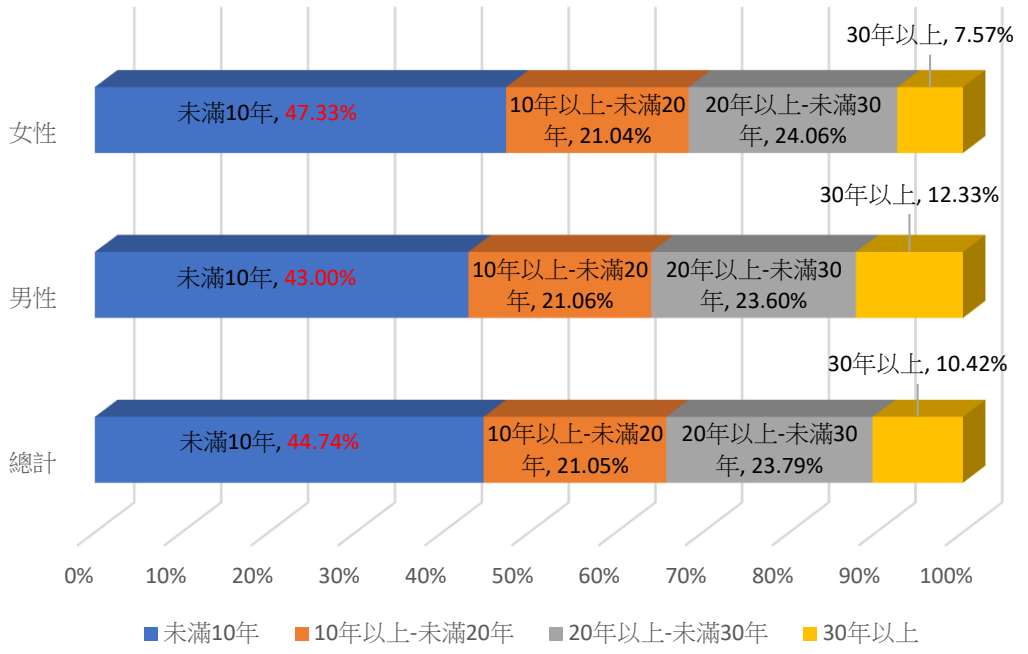
再由各直轄市政府數據資料顯示，除新北市及桃園市之男、女性主管人員均以分布於 40 歲以上未滿 50 歲比率最高外，其他四都主管人員均以 50 歲以上未滿 60 歲者比率最高，其中男性主管為 43.63%至 49.64%不等；女性主管為 38.88%至 42.15%不等（如表 10）。

表 10：109 年各直轄市政府主管人員年齡分布情形一覽表													
直轄市	性別	總計		20 歲以上-未滿 30 歲		30 歲以上-未滿 40 歲		40 歲以上-未滿 50 歲		50 歲以上-未滿 60 歲		60 歲以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
臺北市	男	1,987	100%	31	1.56%	225	11.32%	673	33.87%	867	43.63%	191	9.61%
	女	1,340	100%	28	2.09%	257	19.18%	432	32.24%	521	38.88%	102	7.61%
新北市	男	1,861	100%	47	2.53%	328	17.62%	711	38.21%	679	36.49%	96	5.16%
	女	939	100%	17	1.81%	246	26.20%	323	34.40%	286	30.46%	67	7.14%
桃園市	男	1,276	100%	22	1.72%	235	18.42%	487	38.17%	465	36.44%	67	5.25%
	女	619	100%	10	1.62%	151	24.39%	221	35.70%	213	34.41%	24	3.88%
臺中市	男	1,719	100%	8	0.47%	219	12.74%	604	35.14%	791	46.02%	97	5.64%
	女	828	100%	8	0.97%	115	13.89%	306	36.96%	349	42.15%	50	6.04%
臺南市	男	1,313	100%	3	0.23%	128	9.75%	493	37.55%	596	45.39%	93	7.08%
	女	498	100%	3	0.60%	71	14.26%	184	36.95%	205	41.16%	35	7.03%
高雄市	男	1,970	100%	16	0.81%	165	8.38%	627	31.83%	978	49.64%	184	9.34%
	女	989	100%	4	0.40%	157	15.87%	329	33.27%	399	40.34%	100	10.11%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。 資料時間：109 年 12 月 31 日止。													

三、本府主管人員性別結構以年資分布之交叉分析

109 年本府公務人員年資分布情形，以未滿 10 年者之年資組比率最高（男女皆同），年資 30 年以上者最低（男女皆同）（如圖 6）。

圖6：109年本府公務人員性別結構-按年資區分



至本府 109 年主管人員年資分布情形，以分布於 20 年以上未滿 30 年人數最多，占全體主管人員 37.99%，無論男性或女性主管，亦屬此年資區間人數最多，其中男性占全體男性主管之 37.49%，女性占全體女性主管之 38.73%，比率差距不大，男性主管次多者為年資 30 年以上者，男性主管比率高出女性主管比率 14.13 個百分點，女性主管次多者為年資 10 年以上未滿 20 年者，此與前開女性主管年齡分布比率較男性主管為低相符（如圖 7，表 11）。

值得注意的是，本府近 5 年主管年資統計顯示，未滿 10 年的女性主管比 30 年以上占比高，而男性主管 30 年以上年資占比遠高於未滿 10 年者，顯見本府落實拔擢年輕優秀女性同仁陞任主管之政策，惟其差距恐亦因年金改革人員久任因素呈現逐年縮小趨勢。

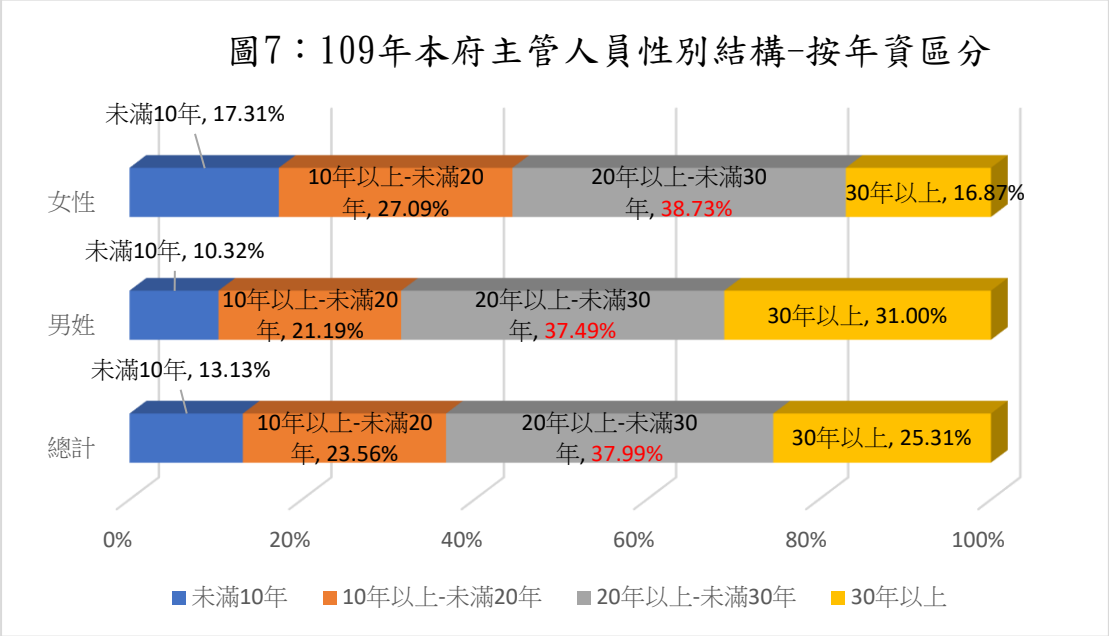


表 11：近 5 年本府主管人員各年資組性別比率情形一覽表							
年別	年資組	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	未滿 10 年	480	100%	231	48.13%	249	51.88%
	10 年以上-未滿 20 年	752	100%	406	53.99%	346	46.01%
	20 年以上-未滿 30 年	1,522	100%	936	61.50%	586	38.50%
	30 年以上	629	100%	474	75.36%	155	24.64%
106	未滿 10 年	497	100%	266	53.52%	231	46.48%
	10 年以上-未滿 20 年	758	100%	415	54.75%	343	45.25%
	20 年以上-未滿 30 年	1,513	100%	910	60.15%	603	39.85%
	30 年以上	630	100%	467	74.13%	163	25.87%
107	未滿 10 年	506	100%	261	51.58%	245	48.42%
	10 年以上-未滿 20 年	764	100%	409	53.53%	355	46.47%
	20 年以上-未滿 30 年	1,405	100%	821	58.43%	584	41.57%
	30 年以上	700	100%	521	74.43%	179	25.57%
108	未滿 10 年	500	100%	245	49.00%	255	51.00%
	10 年以上-未滿 20 年	775	100%	419	54.06%	356	45.94%
	20 年以上-未滿 30 年	1,349	100%	798	59.15%	551	40.85%
	30 年以上	764	100%	562	73.56%	202	26.44%
109	未滿 10 年	437	100%	205	46.91%	232	53.09%
	10 年以上-未滿 20 年	784	100%	421	53.70%	363	46.30%
	20 年以上-未滿 30 年	1,264	100%	745	58.94%	519	41.06%
	30 年以上	842	100%	616	73.16%	226	26.84%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

且以近 5 年本府主管人員年資分布情形來看，年資 30 年以上男、女主管比率均有逐年增加的趨勢，而年資 20 年以上未滿 30 年之男、女主管比率則有逐年降低的趨勢，可能與年金改革退休人數減少導致缺額減少、主管久任、年資增加有關（如表 12）。

表 12：近 5 年本府主管人員年資分布情形一覽表

年別	性別	總計		未滿 10 年		10 年以上-未滿 20 年		20 年以上-未滿 30 年		30 年以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	男	2,047	100%	231	11.28%	406	19.83%	936	45.73%	474	23.16%
	女	1,336	100%	249	18.64%	346	25.90%	586	43.86%	155	11.60%
106	男	2,058	100%	266	12.93%	415	20.17%	910	44.22%	467	22.69%
	女	1,340	100%	231	17.24%	343	25.60%	603	45.00%	163	12.16%
107	男	2,012	100%	261	12.97%	409	20.33%	821	40.81%	521	25.89%
	女	1,363	100%	245	17.98%	355	26.05%	584	42.85%	179	13.13%
108	男	2,024	100%	245	12.10%	419	20.70%	798	39.43%	562	27.77%
	女	1,364	100%	255	18.70%	356	26.10%	551	40.40%	202	14.81%
109	男	1,987	100%	205	10.32%	421	21.19%	745	37.49%	616	31.00%
	女	1,340	100%	232	17.31%	363	27.09%	519	38.73%	226	16.87%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：每年 12 月 31 日止。

另各直轄市政府各年資組之數據中亦顯示以分布於 20 年以上未滿 30 年年資者人數最多，且年資超過 30 年以上之男性主管比率皆高於女性主管比率（約 9.23 至 15.26 個百分點），差距頗大（如表 12）。

表 12：109 年各直轄市政府主管人員年資分布情形一覽表											
直轄市	性別	總計		未滿 10 年		10 年以上-未滿 20 年		20 年以上-未滿 30 年		30 年以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
臺北市	男	1,987	100%	205	10.32%	421	21.19%	745	37.49%	616	31.00%
	女	1,340	100%	232	17.31%	363	27.09%	519	38.73%	226	16.87%
新北市	男	1,861	100%	252	13.54%	513	27.57%	660	35.46%	436	23.43%
	女	939	100%	213	22.68%	291	30.99%	315	33.55%	120	12.78%
桃園市	男	1,276	100%	159	12.46%	359	28.13%	478	37.46%	280	21.94%
	女	619	100%	133	21.49%	184	29.73%	225	36.35%	77	12.44%
臺中市	男	1,719	100%	141	8.20%	438	25.48%	660	38.39%	480	27.92%
	女	828	100%	96	11.59%	225	27.17%	352	42.51%	155	18.72%
臺南市	男	1,313	100%	66	5.03%	327	24.90%	506	38.54%	414	31.53%
	女	498	100%	52	10.44%	153	30.72%	212	42.57%	81	16.27%
高雄市	男	1,970	100%	119	6.04%	439	22.28%	712	36.14%	700	35.53%
	女	989	100%	98	9.91%	284	28.72%	370	37.41%	237	23.96%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。 資料時間：109 年 12 月 31 日止。											

又 109 年本府簡任官等主管人員中，男性以年資 30 年以上者最多，女性則以年資 20 年以上未滿 30 年者最多，大致與前開統計相符（如表 13）。

表 13：109 年本府簡任主管人員年資分布情形一覽表				
性別	未滿 10 年	10 年以上-未滿 20 年	20 年以上-未滿 30 年	30 年以上
男	1.32%	4.61%	36.84%	57.24%
女	1.43%	5.71%	50.00%	42.86%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。 資料時間：109 年 12 月 31 日止。				

肆、結論及建議

以往銓敘部、行政院人事行政總處及各縣市政府人事主管機關等相關部門雖均有出版年度業務統計人力資源概況，說明政府組織結構人力統計情形，惟鮮少單獨對主管人員以性別為主軸，輔以年齡及年資變項進行有系統之觀察及研究分析。本文聚焦於本府主管人員性別、年齡及年資等變項予以觀察，並根據相關統計及事實歸納出以下結論：

一、本府公務人員之性別比率已逐漸具消極代表性，惟不同機關性質仍存在性別隔離現象：

消極代表性的目標是讓公務體系的人口特性比例，特別是種族、性別等和社會整體人口分佈比例相近，以達成民主行政的象徵。本府女性公務人員比率相當於全國公務人員之女性比率（女性主管比率亦相當於全國女性主管比率），且在六都中占比最高，可見已逐漸具消極代表性，惟機關屬性不同，性別比率仍有所差異，如行政機關、公營事業機構之人員組成係男性高於女性；衛生醫療機構則女性高於男性。而行政機關中，亦因不同職務性質（如警消人員與簡薦委制人員）致女性公務人員比率相差甚大，顯示仍有性別隔離現象。

另 105 年至 109 年本府公務人員性別比例與全國公務人員性別比例差距不大，惟女性比率大致呈微幅降低（最高與最低差距不到 1%），與全國之趨勢相反，此可能與新進人員性別（含考試分發）、機關需用人力及退離情形等有關。

二、本府女性主管比率為六都最高，性別比率差距最小，足見本府努力縮小性別落差，確保不同性別均能在不同領域參與公共事務及獲取資源的機會，以利發揮實質的影響力：

（一）本府表現績優者之女性得依相關規範予以優先陞遷：

本市女性權益保障辦法第 6 條第 3 項規定，本府所屬各機關遇有主管職務出缺時，宜就相同績優人員中之女性，考量優先予以陞任。又銓敘部為促進性別平等，於 102 年 4 月 26 日及 106 年 6 月 26 日函請中央及地

方各主管機關於職務出缺遞補人員時，在資歷相當情況下，考量優先晉升少數性別（女性或男性）同仁，上開規定並分別經本府於 102 年 7 月 3 日及 106 年 6 月 28 日函轉所屬各機關學校配合辦理。而內政部為提升女性於公共治理領域之決策參與機會，前於 107 年 12 月 3 日檢送「民選地方首長服務規範手冊」（納入落實性別平等等內容）本處已轉陳市長參考。基此，本府目前對表現優異之女性均依上開相關規範予以優先陞任，積極拔擢女性進入領導層級。

（二）強化性平觀念，增進首長用人之性別意識：

近 5 年本府女性公務人員占比雖有逐年微減之趨勢(從 41.17%降至 40.15%)，惟女性主管比率維持穩定。考量主管陞任情形涉及首長用人權，為落實性別平等，提升女性主管比率，增進本府長官及各機關首長性別意識，避免性別刻板印象，將性別議題及性平觀念納入相關課程及規範。如本府暨所屬各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（109-112 年）明定本府主管人員（含市長、機關首長等政務人員）每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練，以強化性平觀念。

（三）提升女性同仁專業職能，利於爭取擔任主管職務機會：

政府機關係以功績制度為重要的衡量標準，意即無論在考選或任用上均強調能力之表現，故在職培訓將有助於縮小任一性別陞遷上的落差，而職務歷練與培育訓練機會不應依性別而有所不同，以利陞任時獲得相對公平的競爭機會。爰本府女性公務人員可積極參加各項訓練機會，加強其職務上的職能，增加其領導才能與發展潛力，機關亦可運用多元和彈性的調配方式（如：職務輪調、職務代理、臨時交辦事項等）進一步增進實務歷練之機會，以建立主管儲備人才，破除玻璃天花板之限制。

本案專題研究報告除上述結論外，尚提出下列幾點建議：

一、建議關注公務人力高齡化對政府組織之影響

由主管年齡組比率之資料顯示，超過 50 歲以上比率呈現正成長,40 歲以下則略微減少趨勢,此可能涉及年金改革、政府部門人力是否有邁向高齡化之趨勢等問題；而由主管年資各組別之資料顯示，年資 30 年以上之男、女性主管比率均有增加的趨勢，而年資 20 年以上未滿 30 年之男、女性主管比率則有降低的趨勢，工作年資的累積理論上可有更豐富的工作經驗，然在現代環境快速變動環境下，公務人力老化及過去經驗固著是否影響工作績效等，此亦為可關注之議題。

二、未來可就影響主管人員退休因素之性別差異進行探討

於統計主管人員性別比率等背景資料時，發現本府男性主管平均年齡較女性主管平均年齡高，而女性主管較男性主管傾向早退休，為聚焦本研究主題，未能深入探討不同性別主管人員決定退休之關鍵因素為何，未來可延續本文發現之情形，進一步研究探討女性主管較男性主管早退休之各種因素，並考量相關因應措施。

三、「權力、決策與影響力」其他相關議題持續檢討改進

有關性別平等政策綱領之「權力、決策與影響力」篇章，除女性主管議題外，尚有本府所屬委員會、公營事業等組織之委員、董事、監察人性別比例議題，而依本市女性權益保障辦法第 6 條第 2 項規定略以，本府任務編組之委員會任一性別委員人數，以不低於委員總數三分之一為原則；另依本市女性權益促進委員會(現為本市性別平等委員會)第 10 屆第 4 次委員會會議紀錄，將官派之董監事納入任一性別符合三分之一性別比例規定。為達目標，已採行建議將本府各局處特定職務委員改為簡任以上代表，以增加派兼彈性，並請於依規定需辦理遴選之委員確定後再派兼府內委員。而本府相關府級任務編組及董監事遴派案會簽本處時，偶有不符合性別比例之案例，均會與主管機關溝通，依上開原則處理或請相關機關於改選或委員異動時，將性別納入規劃考量，積極達成目標。

伍、參考資料

銓敘部（2018）。銓敘統計年報，2021 年 9 月 10 日，取自：https://www.mocs.gov.tw/pages/law_list.aspx?Node=449&SecenNode=1222&Index=9。

行政院性別平等會(2020)。重要性別統計資料庫-全國公務人員主管、非主管人數及比率，2020 年 9 月 10 日，取自：https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=fB1qpuPmNT44FELgdiotLA%40%40

考試院（2020）。重要性別統計資料庫-全國公務人員主管、非主管人數及比率，2020 年 9 月 10 日，取自：https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=fB1qpuPmNT44FELgdiotLA%40%40

行政院性別平等委員會（2019）。性別圖像，2020 年 9 月 10 日。取自：https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE

施能傑（2009）。公務人力年齡結構分析及對人力資源管理的意涵。文官制度季刊，1(3)，1-24。

施能傑（2016）。政府部門女性公務人員的代表性分析。臺灣政治學刊，20(1)，169-227。