

「女性菁英工作坊」性別統計分析報告

說明：

(一)、班期規劃及緣由：

- 1、為強化女性同仁管理及領導能力，提昇政治及社會參與機會，並發展女性公務人員獨特潛力，本處自 96 年起本處每年皆規劃「女性菁英培育班」，每期研習時數 80~97 小時不等，研習對象為各機關薦任第 8 職等以上儲備主管並具潛力之女性公務人員，規劃課程主軸以核心管理能力、女性認知及自我發展等為主要面向。
- 2、105 年度起，改為「女性菁英工作坊」，課程改採議題式進行研討交流，結合經驗傳承方式辦理，每年度規劃辦理 2 期，每期 14 小時。

(二)、105 年班期執行概況：

- 1、105 年 6 月辦理第 1 期，結訓人數 19 人，課後問卷調查結果，學員對課程評估滿意度達 100%；原擬於年度內開辦第 2 期，因逢本府人事處為參加 105 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫之評審作業爭取佳績，於 6 月間委請本處辦理 2 期「中高階女性主管領導管理班」，考量課程及調訓人員與本處班期規劃重疊，為免浪費訓練資源，故取消開辦第 2 期。
- 2、針對「中高階女性主管領導管理班」進行課後評估，除有學員建議班期應以分組方式上課外，多位學員反映(如下表列)班期強調「女性」似有暗示女性能力不足才需上該班期之疑慮，結果反而營造歧視感，因此未來擬再整體檢討思考班期課程之規劃內涵。

不應僅限於女性主管需要上課。(1 人)
辦理課程無須強調「女性」，無任何意義。(1 人)
只有女性才需要參加，請問意涵是什麼。(1 人)
主管班應針對男女主管開課受訓，為何本班針對女性另開女性主管班。(1 人)
建議開設中高階男性領導管理班期。(1 人)

(三)、討論事項：

本班期規劃事宜業提本處 105 年 11 月 7 日第 2 次諮詢會議委員討論，並建議未來將調整研習對象為 7 職等以上女性公務人員；惟考量以下幾項因素，有關是否仍需針對女性公務人員開設專班部分，謹提請討論，敬請惠予提供卓見：

- 1、 檢視目前環境趨勢，女性政治及社會參與情形已有所提升。
- 2、 本處管理階層別訓練如「中階管理才能精進班」之參訓對象為「各機關 6-8 職等主管人員、或職務列等 7-8 及 8-9 職等非主管人員」，已廣納各機關相關職級公務人員，對象重疊性高，且課程內容容易相近。
- 3、 另查本府 104 年度統計資料，編制內員工人數，薦任主管部分，女性佔 13.84%，男性佔 11.19%，薦任女性主管比率略高於男性主管；惟簡任主管部分，簡任女性主管佔 19.79%，低於簡任男性主管的 43.05%，詳如下表：

身分別	簡任(共 286 人)				薦任(共 7693 人)				委任(共 5445 人)			
	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	124	57	70	37	883	1092	2935	2982	9	4	2381	3151

比率(%)	43.05 %	19.79 %	24.31 %	12.85 %	11.19 %	13.84 %	37.19 %	37.78 %	0.16 %	0.07 %	42.94 %	56.83 %
官等 性別比率	男：67.36% 女：32.64%				男：48.39 % 女：51.62%				男：43.10% 女：56.90%			

◎註：本表統計人數含本機關，一級單位，所屬一級機關、二級機關。

年度	班期名稱	期數	結訓人數	結訓(男)	結訓(男)%	結訓(女)	結訓(女)%
105	簡任文官班	1	33	19	58%	14	42%
104	簡任文官班	1	30	18	60%	12	40%
104	科長級主管人員培力班	2	46	26	57%	20	43%
103	科長級主管人員培力班	2	45	27	60%	18	40%
105	科長級主管人員育成班	2	67	36	54%	31	46%
105	中階管理才能精進班	5	155	81	52%	74	48%
104	中階管理才能精進班	7	214	106	50%	108	50%
103	中階管理才能精進班	7	200	98	49%	102	51%
105	基層主管人員研習班	9	334	144	43%	190	57%
104	基層主管人員研習班	9	357	167	47%	190	53%
103	基層主管人員研習班	9	377	170	45%	207	55%
	合計	56	1915	924	48%	991	52%

本案後續作為：「女性菁英工作坊」持續辦理，「中高階女性主管領導管理班期」的部分調整執行方式，以混成方式規劃課程，並盡量以線上為主。