

# 臺北市政府衛生局暨所屬機關現有員工概況分析

衛生局統計室  
108年1月

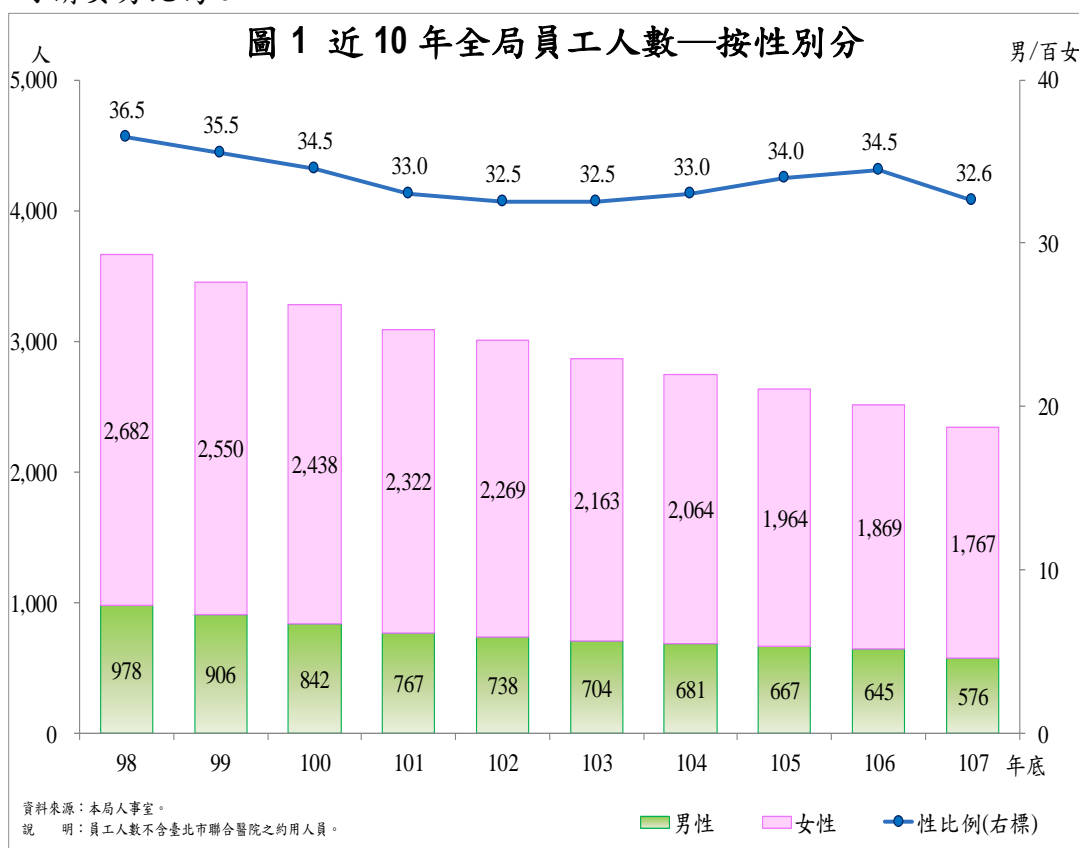
## 壹、前言

為配合衛生局(以下簡稱本局)研議性別平等及性別主流化之政策制定與相關議題參考，茲依據本局人事室協助提供近10年衛生局暨所屬機關(以下簡稱全局)之員工資訊，以檢視全局同仁性比例變化趨勢，並就107年底編制內職員，從年齡、考試進用及學歷別等觀點，闡釋性別結構。

## 貳、摘要分析

### 一、近10年員工性比例<sup>1</sup>變化(以現有員工數觀察)

近10年全球員工(不含臺北市聯合醫院之約用人員)的性比例狀況一路下滑，平均33.9，惟自102年底性比例盪至最低點32.5以後，逐漸緩慢回昇至106年的34.5。至於107年底全局員工數2,343人，較10年前減少36.0%，且性比例為32.6，其中女性1,767人(占總員工數75.4%)，男性576人(占24.6%)，可謂女男比為3:1。



若就各機關員工性比例觀察，以12區健康服務中心近10年間介於11.3~14.2最低，其中107年底為13.0，係因健康服務中心是由「臺北市12區衛

<sup>1</sup> 性比例公式：(男性人口/女性人口)\*100

生所」轉型而來，不再具備衛生所服務型態之基層醫療功能，完全以基層第一線之衛生行政管理，及深入社區推動各項防疫、衛生、保健之服務目標邁進。而員工工作屬性多屬行政範疇，與昔日衛生所服務型態屬性相較更貼近女性，以致性比例長期以來不易發生變化。

其次為衛生局，10年範圍介在23.8~35.3之間，此機關業務性質是公共衛生落實的基石，乃市民健康的守護者，透過預防醫學四段七級的預防保健概念，推動社區健康促進與預防保健服務，結合地區醫療資源並與社區夥伴共同促進市民健康、強化食品安全、完善長照安寧照護，精進防疫減毒等工作，協同市立聯合醫院團隊，積極投入社區健康照護服務工作，自然容易與公衛界及醫界之專業人才緊密結合，惟近10年投入此工作職場的女性同仁驟增，致男女差距擴大，性比例從98年的35.3一路下滑至104年的23.8，而近三年略為回穩，約在25.1~26.6之間。

至於性比例最高的聯合醫院，長期以來均高於歷年平均值，10年範圍介在37.1~42.6之間，性比例變動幅度僅有5.5之差距，且101年起，更是一路上揚至106年的42.6，可謂帶動全局員工性比例調升至鉅，而聯合醫院職掌本市市民健康之好幫手，讓健康成為臺北市民的基本權利，進而將臺北市推向亞太地區健康新都會，自然要海納百川，吸納各類專職醫護人才，使得男女差異較難縮減，也不易拉高男女比例差距。

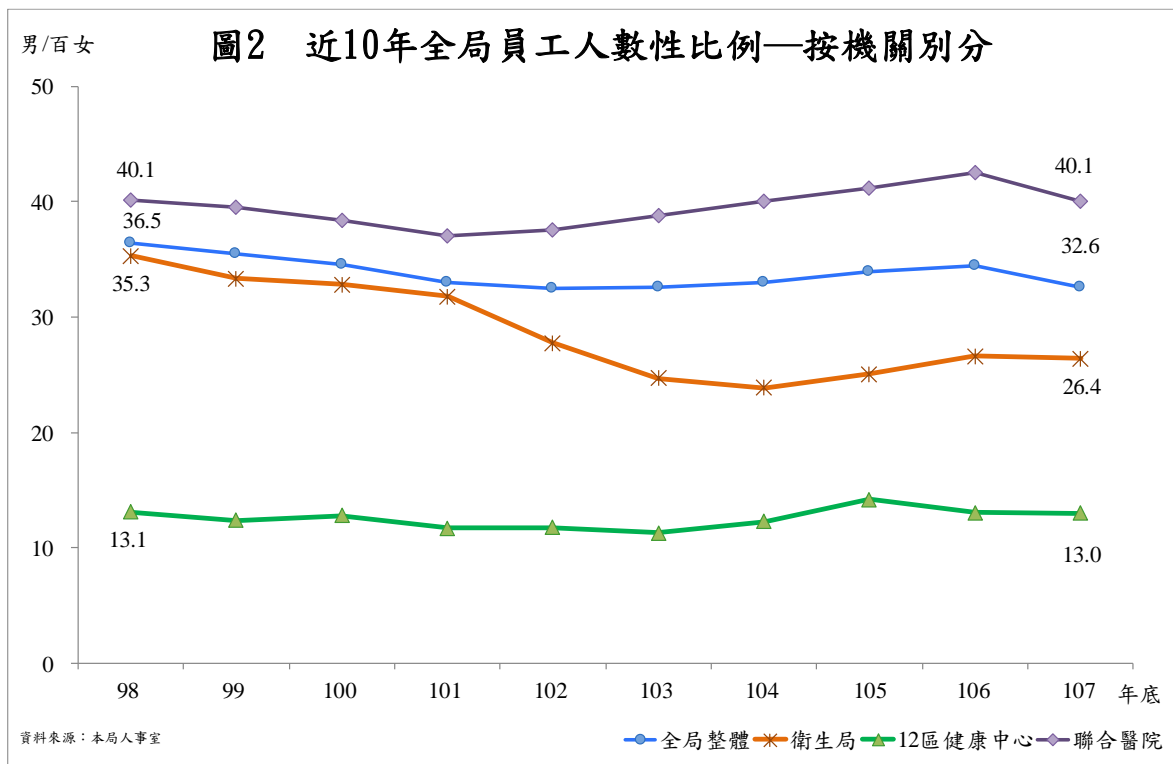


表1 近10年全局員工人數性比例—按機關分

單位：男/百女

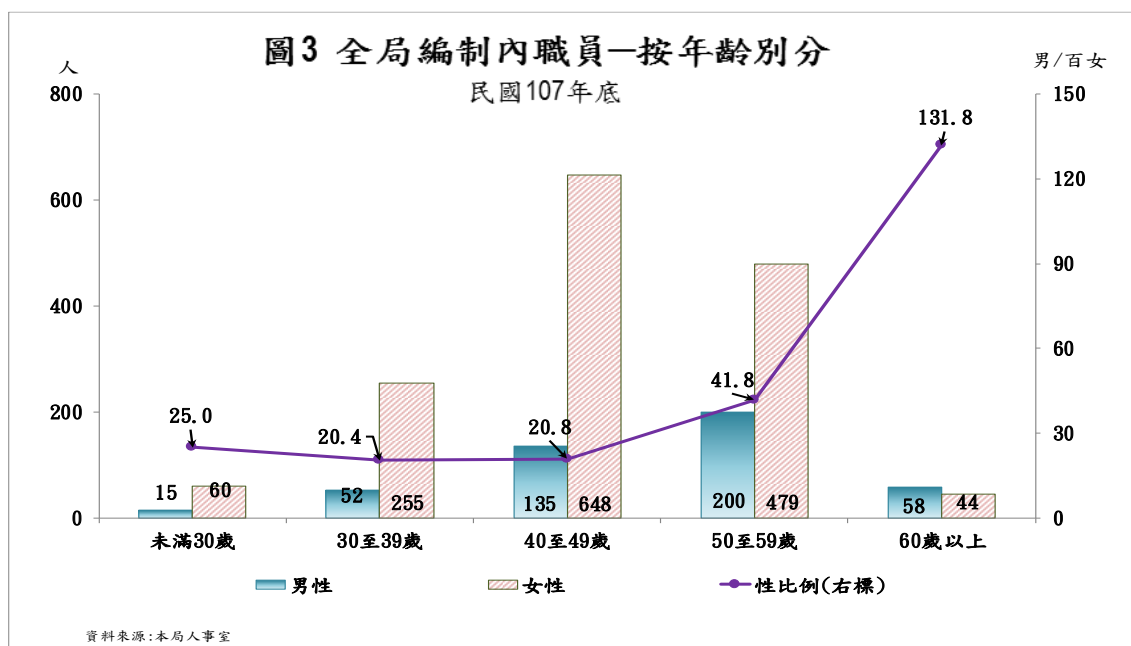
機關名稱/年底	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107
全局整體	37.85	36.47	35.53	34.54	33.03	32.53	32.55	32.99	33.96	34.51	32.60
衛生局	36.00	35.32	33.33	32.81	31.80	27.75	24.72	23.85	25.07	26.60	26.42
12區健康中心	14.20	13.13	12.38	12.78	11.71	11.78	11.29	12.26	14.19	13.03	13.00
聯合醫院	41.39	40.14	39.51	38.41	37.08	37.60	38.85	40.07	41.16	42.58	40.05

資料來源：本局人事室

## 二、107 年底員工性別結構(以編制內職員人數<sup>2</sup>觀察)

### 1. 以「60 歲以上」之性比例最高，「30 至 39 歲」性比例最低

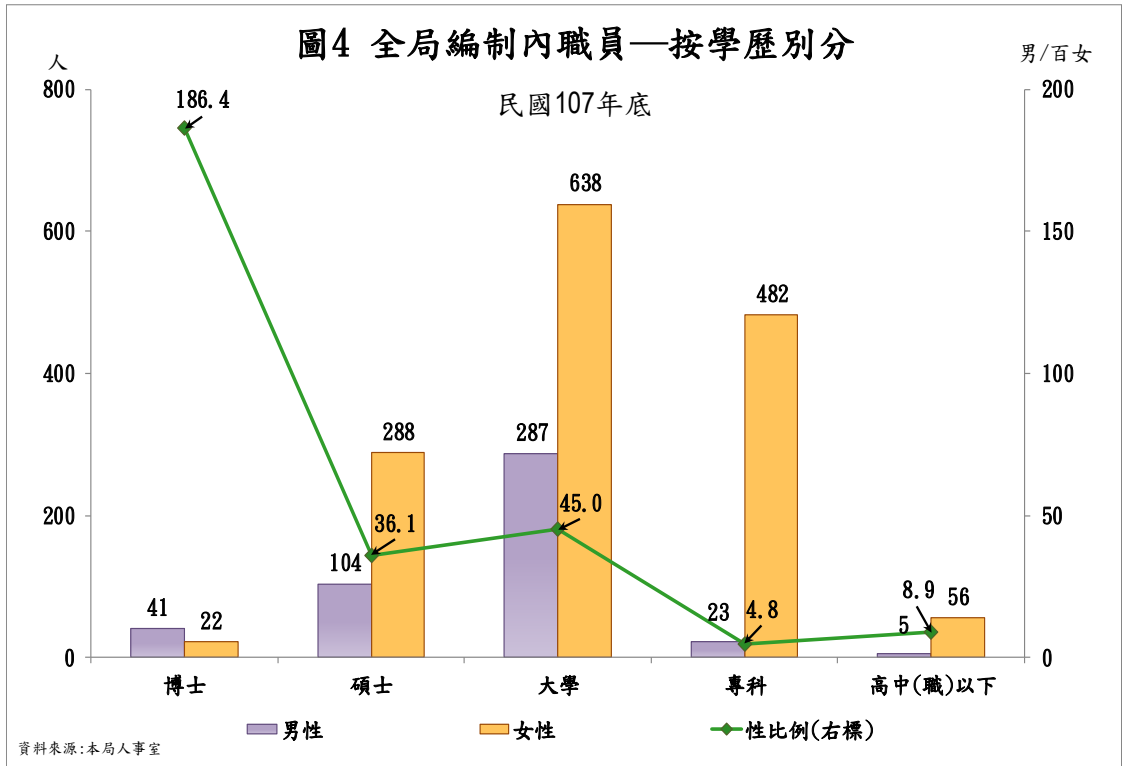
觀察 107 年底職員年齡別，以「60 歲以上」之性比例 131.8 最高，男、女性分別為 58 人與 44 人，「50 至 59 歲」以 41.8 次之，亦即女性人數約為男性 2.4 倍，而 49 歲以下之三組年齡層性比例分別僅 20.8、20.4 與 25.0，呈現年輕同仁中男女性的比例嚴重失衡中。



### 2. 以「博士」學歷之性比例最高，而「專科」最低

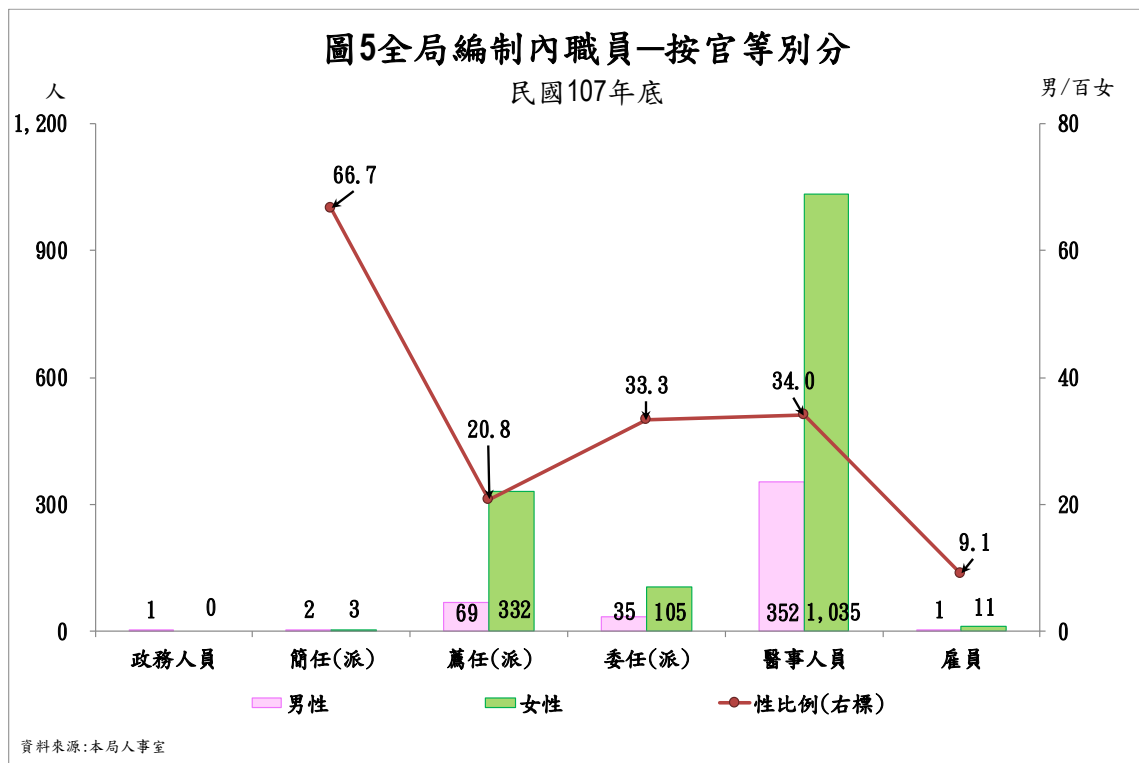
按學歷別觀察，107 年底博士之性比例為 186.4 最高，顯示全局職員中，博士學歷者之男職員數多於女性，而大學程度之性比例以 45.0 次之，但已驟降低於 100，同時專科學歷之性比例更低至僅 4.8，呈現女性員工數較男性員工多達 20 倍數，說明在今日教育普及化與專業化下，此公衛背景的職場環境，依然較吸引女性相繼投入。

<sup>2</sup> 編制內職員僅包含編制內現有職員及臨編職員



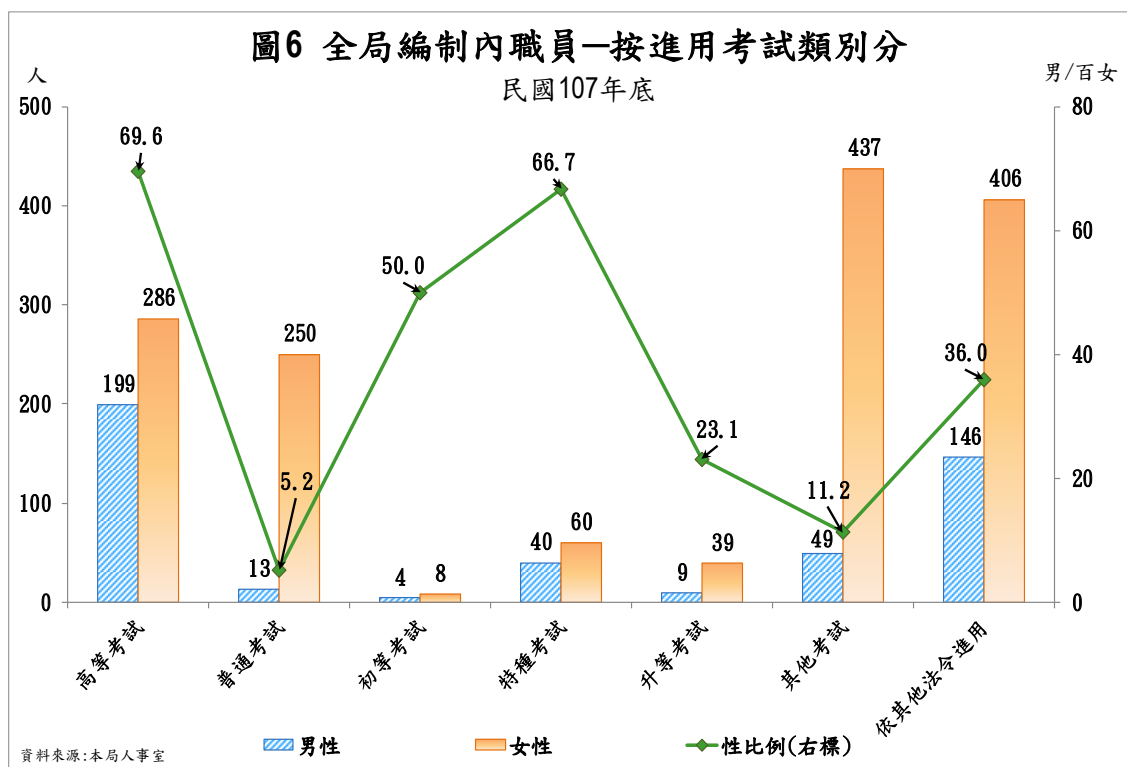
### 3.以「簡任(派)」66.7 最高，「雇員」9.1 最低

107 年底職員性比例，若僅以簡薦委等三類官職等觀察，則「簡任(派)」66.7 最高，「委任(派)」33.3 次之，「薦任(派)」20.8 最低，另外，醫事人員的性比例亦僅 34.0，雇員更低至 9.1，似乎說明全局編制內職員在學經歷差距與時空嬗變之加乘效應下的必然現象。



#### 4.以「高等考試」之性比例最高，「普通考試」最低

107年底各種進用考試類別依然是女職員數多於男性，其中以「普通考試」及「其他考試」之男女職員數差距最大，性比例分別為5.2與11.2；惟「高等考試」進用之職員，是各類考試中所進用之男女職員數差距最小，卻也是女多於男，性比例僅69.6。



### 參、結語

「打造亞洲第一健康城市」是本局的願景，透過強化食品安全、促進市民健康、精進防疫減毒、優化醫療照護、推廣貼心醫療及完善長照安寧等策略主題，以激勵市民健康安全，期許藉由各樣衛生教育宣導活動，推動各類健康生活觀念與行為，推廣各項健康篩檢服務，以達早期預防、早期發現、早期治療之目的，對已生病者提供身心的整體照護，罹患慢性病或無法治癒之患者，努力延緩控制病程惡化，維持身體現有機能，此乃新世紀維護市民眾健康，促使本局成為衛生福祉全方位領航者之重要課題。是以，基於長期社會氛圍與工作性質，編制組織確實不易達成性別均衡，然經由性別平等觀念的賡續宣導與工作環境的不斷改善，希冀未來可透過以下兩點建議與落實，逐漸形成性別不再是影響進入此職場的因素，進而實現「性別」不是此職場的無形枷鎖。

#### 一、重塑職場環境，兩性互補互利翻轉思維

縱觀本局業務性質，雖屬女性較易投入的照護服務範疇，惟近年來隨著

經濟富裕與教育普及下，民眾對健康知能的不斷提升，促使個人對健康自主的重視與危機感反應，容易以不同形式躍然在行為上，進而凸顯此職場環境的不安全感，亟需透過兩性對於面對壓力與處置，有截然不同的思維方式，來友善環境育，翻轉大眾對此行業有根深柢固的迷思，並賡續改進與加強宣導，以強化男性投入願意，將為本局推動性別平衡帶來突破性發展。

## 二、入校宣傳，吸引年輕學子

從 107 年性別結構可看出，全局未滿 30 歲之年輕同仁性比例雖然僅 25.0，卻高於 30~49 歲年齡層，部分原因可能為過去學習相關科系的男性並不多，然隨著社會風氣改變，越來越多擁有公衛或護理背景的女性，對這個領域懷抱熱情與憧憬，透過入校宣傳，使他們更加了解本局業務和工作環境，吸引更多年輕女性報考。