

111 年計畫處性別結構及指標統計分析報告



雲林縣政府計畫處

111 年 8 月

圖 目 錄

圖 1	111 年計畫處人員年齡男女比.....	6
圖 2	111 年計畫處各科人數.....	7
圖 3	111 年計畫處人員生命週期男女比.....	8
圖 4	111 年計畫處人員社會經濟狀況男女比.....	9
圖 5	111 年計畫處人員居住地區及種族男女比.....	11
圖 6	111 年計畫處人員性向男女比.....	12
圖 7	111 年計畫處人員是否曾受家庭暴力男女比.....	13
圖 8	111 年計畫處人員家中是否有失智長者男女比.....	14
圖 9	111 年計畫處人員是否曾經擔任志工男女比.....	15

表 目 錄

表 1	111 年計畫處人員年齡男女比.....	6
表 2	110 年計畫處人員年齡男女比.....	6
表 3	111 年計畫處人員生命週期男女比.....	8
表 4	111 年計畫處人員社會經濟狀況男女比.....	10
表 5	111 年計畫處人員居住地區及種族男女比.....	11
表 6	111 年計畫處人員性向男女比.....	12
表 7	111 年計畫處人員是否曾受家庭暴力男女比.....	13
表 8	111 年計畫處人員家中是否有失智長者男女比.....	14
表 9	111 年計畫處人員是否曾經擔任志工男女比.....	15

壹、前言：

本處以規劃創新制度、資源整合、簡化管考作為，科技應用治理為施政目標，以行動走讀方式實地傾聽民眾需求，瞭解並協助解決地方發展困境，並結合聯合國永續發展目標（SDGs），建構雲林新政願景。推動區域、跨域議題合作與資源整合，以提升共享效益與政策能見度。簡化或減少報表製作，讓業務單位專注推展縣政，行政效能持續提昇。另，推動各項智慧治理新措施，並積極爭取中央相關部會投入本縣數位建設相關資源，形成雲林未來數位願景。

本處 111 年度施政目標包含

- 一、營造優質並兼具效能的為民服務環境：
- 二、在自主管理及分層負責精神，針對施政計畫的管考作為，研議簡化或減少報表及會議，讓業務單位專注推展縣政，行政效能持續提昇。
- 三、推動跨域治理、設計翻轉、地方創生及雙語政策，積極整合各項發展機會：
- 四、積極推動永續發展目標(SDGs)，建構雲林新政願景
以「幸福雲林，永續上場」為永續發展願景，涵蓋本縣「低碳永續、健康友善、整合創新、共容共融、智慧創生、服務效率」等六大價值，並致力推動永續發展、低碳永續家園等政策，達成聯合國永續發展目標(SDGs)。
- 五、氣候變遷之調適行動
全球暖化所導致的氣候變遷衝擊影響日益顯著，為降低災害對環境的衝擊，除減少溫室氣體排放外，本府將配合中央氣候變遷調適行動方案分階段推動氣候變遷調適行動方針，連結災害防救作為，並有效整合各方意見，提出跨局處氣候變遷調適行動策略及對應措施，以呼應永續發展之目標。
- 六、建構安全 e 化政府、落實電子化應用服務、擴大大便民服務，提升行政效率。
- 七、積極促進高齡者的健康幸福，及營造高齡友善的環境，透過跨局處合作與協調方式，並運用創新設計思考及推力策略，將各項計畫推入整合服務模式：

因此計畫處致力於重視性別比例及結構平衡，將性別平等理念融入各項施政，展現推動性別平等的多元豐富能量。

貳、計畫處人員性別統計概況：

一、年齡分析

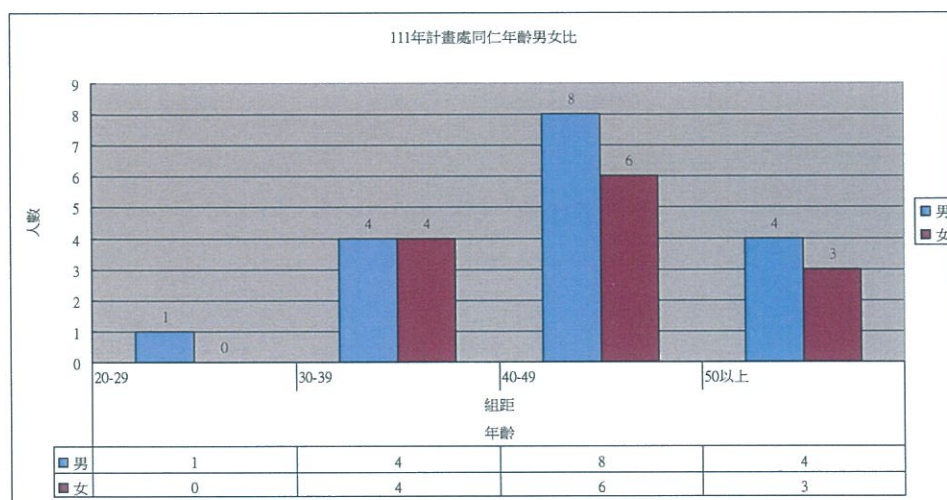
表一：111 年計畫處人員年齡男女比

	年齡			
	組距			
	20-29	30-39	40-49	50 以上
男	1	4	8	4
女	0	4	6	3
合計	1	8	14	7

表二：110 年計畫處人員年齡男女比

性別	年齡			
	組距			
	20-29	30-39	40-49	50 以上
男	1	5	9	3
女	0	4	6	3
合計(31)	1	9	15	6

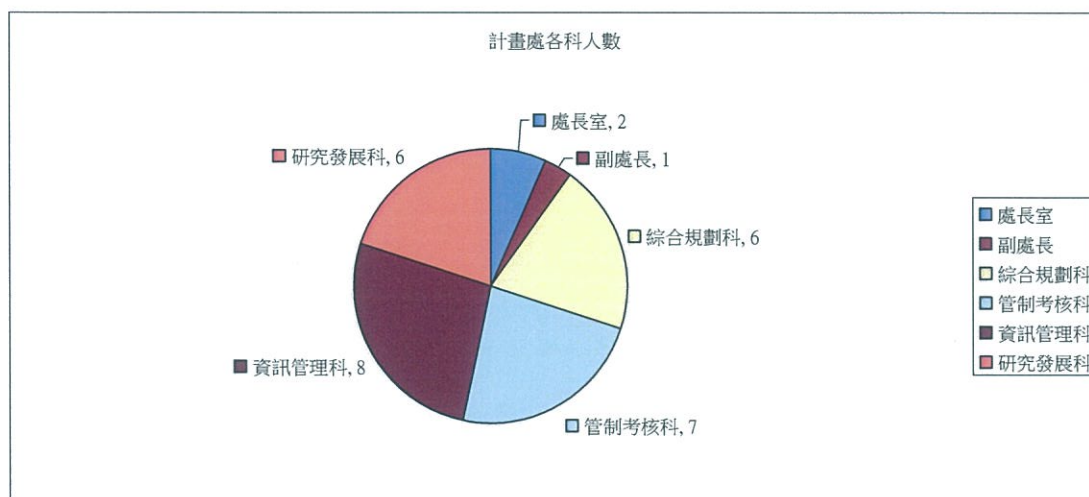
圖一：111 年計畫處人員年齡男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

本處共分資訊管理科、管制考核科、綜合規劃科、研究發展科，以111年5月調查時人數為基準，編制計有30人（跟110年本處男女人數相比，男性少1人，女性人數則無變化），其中男17人（佔56.67%）女13人（佔43.33%）男性比例略高於女性，惟比例趨近1:1，而又以40-49歲年齡層人數最多，計14人（佔46.67%）此年紀通常思慮較為成熟，有助於本處政策推展及決策較為圓融、穩定。其餘各年齡層20-29歲1人（佔3.33%），30-39歲8人（佔26.67%），50歲以上7人（佔23.33%）各年齡層人數尚稱平均，惟20-29歲年齡層比例偏低，現在是網路社群時代，而這群年輕世代也在文化、政治、社會上帶來重大改變。這群人在AI、物聯網等各種新科技的發展下長大，受過高等教育、卻比上一代心胸更開放且樂於參與。他們的思想和價值觀正透過自媒體和社交網絡擴散，持續影響這個世界。各項政策可適度納入年輕族群及女性同仁意見，鼓勵分享意見，以充分達到並吸納社會各項多元創新之意見與作法。

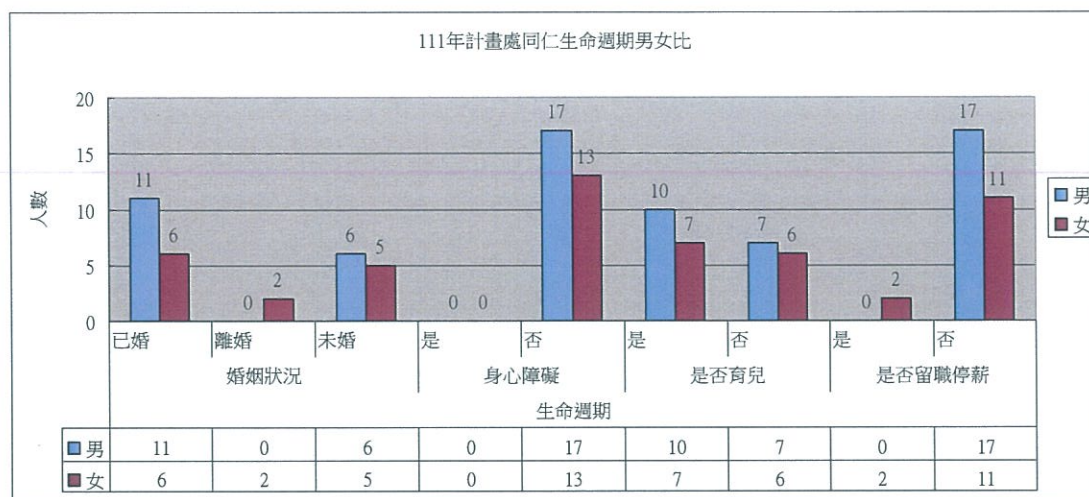
圖二：計畫處各科人數



資料來源：111年本處編制人員性別統計

二、生命週期分析

圖三：111 計畫處人員生命週期男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

表三：111 年計畫處人員生命週期男女比

	生命週期								
	婚姻狀況			身心障礙		是否育兒		是否留職停薪	
	已婚	離婚	未婚	是	否	是	否	是	否
男	11	0	6	0	17	10	7	0	17
女	6	2	5	0	13	7	6	2	11
合計	17	2	11	0	30	17	13	2	28

(一) 婚姻狀況分析

本處 111 年已婚 17 人，其中男 11 人（佔 36.6%）女 6 人（佔 20%），未婚 11 人，其中男 6 人（佔 20%）女 5 人（佔 16.6%），個別來看，已婚及未婚比例男皆高於女。

(二) 身心障礙分析

本處 111 年無身心障礙 30 人（佔 100%），身心障礙 0 人（佔 0%），未來如有進用正式或約聘僱新進人員時，可考慮以身心障礙人員為優先。

(三) 是否育兒分析

本處 111 年育兒 17 人其中男 10 人 (佔 33.3%) 女 7 人 (佔 23.3%)，未育兒 13 人，其中男 7 人 (佔 23.3%) 女 6 人 (佔 20%)，個別來看，雖然現代女性的生育觀發生了巨大的變化，不再有「生孩子是為了傳宗接代」的想法。惟本處同仁已婚者只有一人未育有兒女，多數傾向傳統社會養兒育女是「人生階段任務」，有兒女的人生才圓滿的價值觀。

(四) 是否申請留職停薪分析

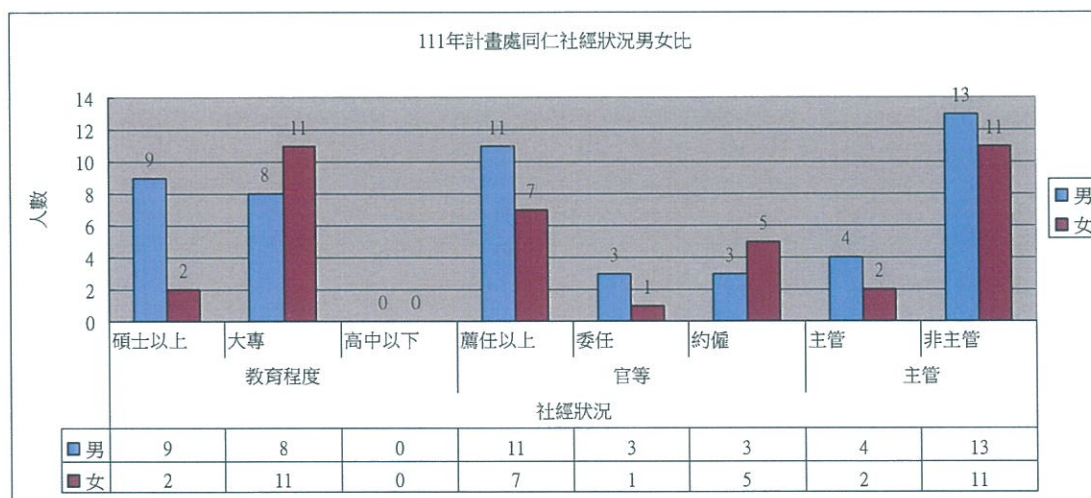
本處 111 年申請留職停薪 2 人 (佔 6.6%)，未申請留職停薪 28 人，其中男 17 人 (佔 56.7%) 女 11 人 (佔 36.7%)。落實性別工作平等法有關育嬰留職停薪津貼政策的規定，同時也鼓勵男性可以申請育嬰留職停薪。

(五) 小結：

營造性別友善職場，促進同仁工作與家庭平衡，從育嬰留職停薪、育兒等，皆避免限制特定性別，使不分性別的同仁都有平等的發展機會，享有法律給予之平等保障與平等受益，並禁止所有基於身心障礙之歧視，並持續推動落實性別工作平等法，以促進職場性別平等。

三、社會經濟狀況分析

圖四：111 年計畫處人員社會經濟狀況男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

表四：111 年計畫處人員社會經濟狀況男女比

	社經狀況							
	教育程度			官等			主管	
	碩士以上	大專	高中以下	薦任以上	委任	約僱	主管	非主管
男	9	8	0	11	3	3	4	13
女	2	11	0	7	1	5	2	11
合計	11	19	0	18	4	8	6	24

(一) 教育程度分析

本處 111 年碩士以上 11 人 (佔 36.7%)，大專 19 人最多 (佔 63.3%)，高中以下 0 人，個別來看，本處職員學歷皆有大專以上，男性以碩士居多，女性以大專居多，未來可鼓勵女性職員工作之餘自我進修取得碩士學歷，在高等教育階段能讓女性教育權有更顯著的進展。

(二) 官等分析

本處 111 年薦任以上 18 人最多 (佔 60%)，委任 4 人 (佔 13.3%)，約僱人 (佔 26.7%)，個別來看，薦任以上男性 11 人女性 7 人，顯示男性薦任以上比重高於女性，約僱 5 人為女性多於男性，未來如有進用約聘人員時宜考慮以男性為優先。

(三) 主管分析

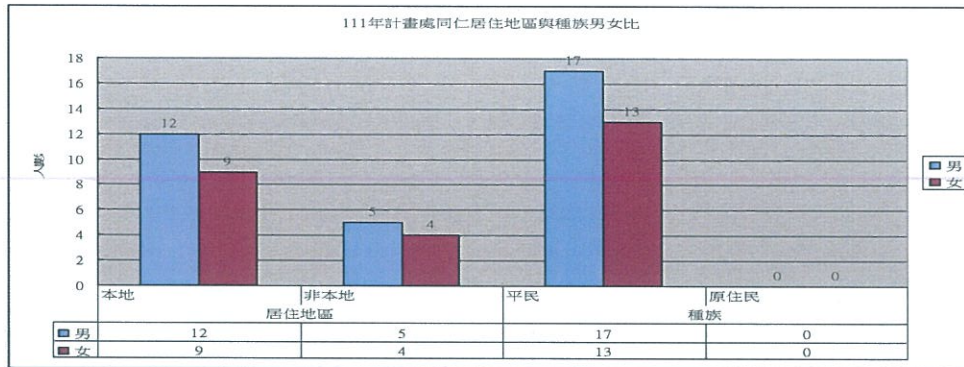
本處 111 年主管 6 人 (佔 20.0%)，其中男性 4 人，女性 2 人，非主管 24 人 (佔 80.0%)，其中男性 13 人，女性 11 人，個別來看，一級正副主管皆為男性外，二級主管 (科長) 及職員男女比例趨近為 1:1 尚稱平衡，有助推動政策時注入不同性別觀點提升性別意識。

(四) 小結：

鼓勵女性積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力，是未來政府各級機關推動性別平等永續發展的重要工作。女性已能在各行各業中綻放光彩，本處從女性教育權、工作權、成就表現、... 充分證明女性同仁有亮眼表現，也去除對性別角色之限制、縮短各領域的性別落差，鼓勵女性同仁積極參與社會、擔任本處決策角色。

四、居住地區及種族分析

圖五：計畫處人員居住地區及種族男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

表五：111 計畫處人員居住地區及種族男女比

	居住地區		種族	
	居住地區是否本地			
	本地	非本地	平民	原住民
男	12	5	17	0
女	9	4	13	0
合計	21	9	30	0

(一) 居住地區分析

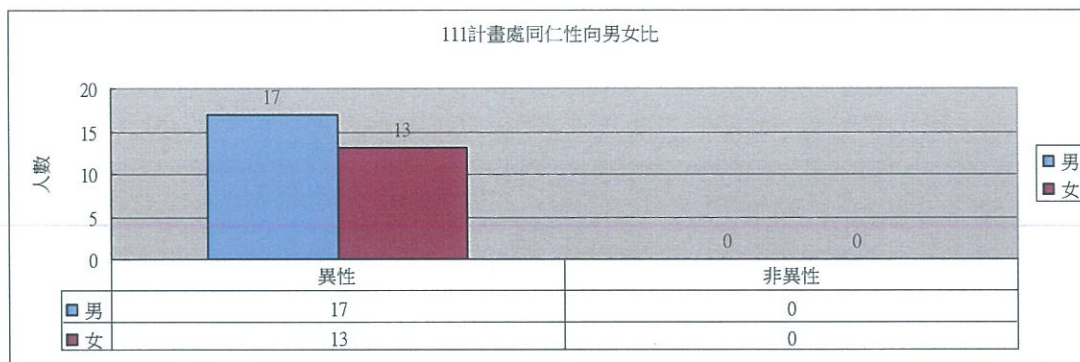
本處 111 年本地 21 人（佔 70.0%），非本地 9 人最多（佔 30.0%），個別來看，男性本地 12 人，非本地 5 人，女性本地 9 人非本地 4 人，非本地以男性居多，各項政策思考及促進雲林發展的同時，除了「在地範疇」也適度融入非本地人觀點。

(二) 種族分析

本處 111 年平地 30 人（佔 100%），原住民 0 人最多（佔 0%），未來如有相關政策討論時，多元文化政策強調不同的文化各有其獨特性，接納其他民族觀點尤其重要以落實族群平衡。

五、性向

圖六：計畫處人員性向男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

表六：計畫處人員性別男女比

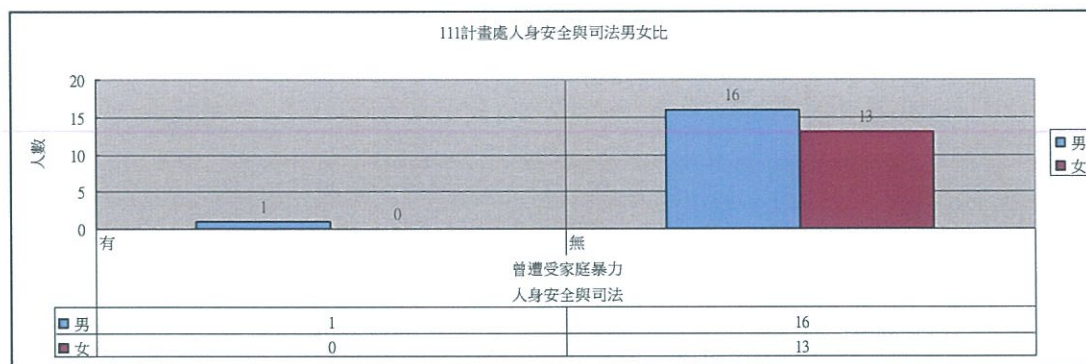
	性向	
	異性	非異性
男	17	0
女	13	0
合計	30	0

(一) 性向狀況分析

本處 111 年同仁性向分析，皆為異性性向，其中男 17 人（佔 56.7%）女 13 人（佔 43.3%），未有同性傾向同仁，因此部分政策討論時宜參考本處以外同性傾向員工意見，廣納不同同志族群意見。（LGBT 是四個英文字首的組合，是廣義同志族群慣用的字眼：Lesbian、Gay、Bisexual、Transgender，分別代表不同的性別族群，涵蓋了女同性戀、男同性戀、雙性戀及跨性別者）

六、人身安全與司法

圖七：111 計畫處人員是否曾受家庭暴力男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

表七：111 計畫處人員是否曾受家庭暴力男女比

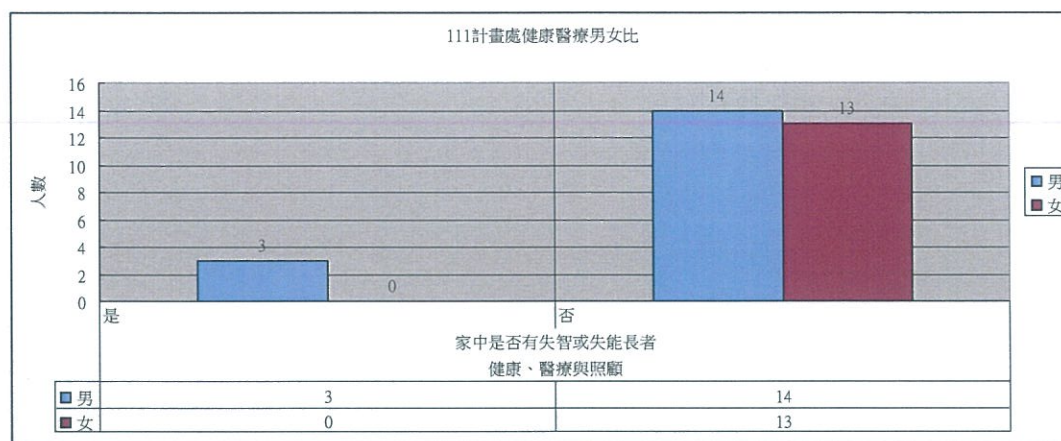
	人身安全與司法	
	曾遭受家庭暴力	
	有	無
男	1	16
女	0	13
合計	1	29

(一) 是否曾受家庭暴力分析

本處 111 年同仁是否曾經遭受家庭暴力分析結果，除了一名男性曾經遭受家庭暴力（佔 3.3%），其餘同仁皆未遭受家庭暴力（佔 96.7%），比較特別的是遭受家庭暴力的是男性，並非是一般認為較弱勢的女性，可見過去男性受家暴恐藏黑數，因為被家暴的男人通常會因為愛面子，或是擔心被調侃，選擇隱忍；但近些年性別平權意識抬頭，許多男性家暴被害人也較願意站出來捍衛自己權益。提醒男性受害者求助也是大丈夫，也值得更好的幸福。

七、健康醫療與照顧

圖八：111 計畫處人員家中是否有失智長者男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

表八：111 計畫處人員家中是否有失智長者男女比

	健康、醫療與照顧	
	家中是否有失智或失能長者	
	是	否
男	3	14
女	0	13
合計	3	27

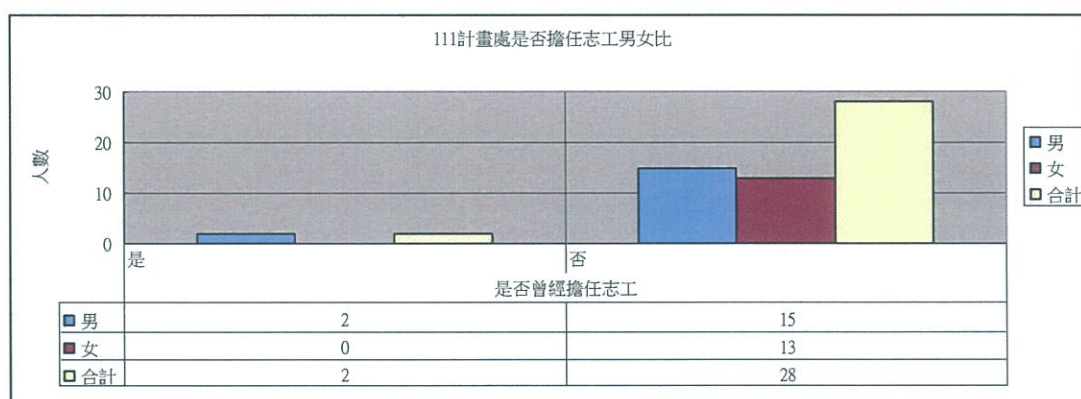
(一) 家中是否有失智、失能長者分析

本處 111 年同仁家中是否有失智、失能長者分析結果，共有 3 名男性家中有失智、失能長者（佔 10.0%），其餘 27 名同仁家中沒有失智、失能長者（佔 90.0%），隨著人口高齡化趨勢，失智症成為全球健康重要議題及面臨的挑戰之一，各國極力倡議失智症照護防治與推廣「在地老化」與「友善社區」的概念，推展重點策略包括失智症行動計畫、失智者的支持性環境設計、失智友善社區，建立以社區為基礎的在地化照顧服務網絡，提供照護失智者多元

連續性的醫療與長照服務。面對社區高齡失智者日趨增加，社區中有愈來愈多的失智者與家庭照顧者有疾病、醫療、長照服務與社會資源的需求，又因新冠肺炎疫情影響，對失智者的照護問題更具迫切性需求，居家照護與遠距健康照護是後疫情時代重要照護趨勢之一。本處共有 3 名男性同仁面臨長期照護的負擔，更能感同身受家中有失智、失能長者所面臨的經濟、醫療及社會壓力，因此積極促進高齡者的健康幸福，及營造高齡友善的環境，透過跨局處合作與協調方式，並運用創新設計思考及推力策略，將各項計畫推入整合服務模式。

八、環境能源與科技

圖九：111 計畫處人員是否曾經擔任志工男女比



資料來源：111 年本處編制人員性別統計

表九：111 計畫處人員是否曾經擔任志工男女比

	環境、能源與科技	
	是否曾經擔任志工	
	是	否
男	2	15
女	0	13
合計	2	28

(一) 是否曾經擔任志工分析

本處 111 年同仁是否曾經遭受家庭暴力分析結果，除了一名男性曾經遭受家庭暴力（佔 3.3%），其餘同仁皆未遭受家庭暴力（佔 96.7%），比較特別的是遭受家庭暴力的是男性，並非是一般認為較弱勢的女性，可見過去男性受家暴恐藏黑數，因為被家暴的男人通常會因為愛面子，或是擔心被調侃，選

擇隱忍；但近些年性別平權意識抬頭，許多男性家暴被害人也較願意站出來捍衛自己權益。提醒男性受害者求助也是大丈夫，也值得更好的幸福。

九、結論

(一)

現代社會基於自由、平等、民主與人權，性別平等已是普世價值。多年來，臺灣社會在法令政策推動及多元對話後，性別平權普遍受到重視，臺灣女性已能在各行各業中綻放光彩，從女性教育權、工作權、成就表現、社會福利保障，乃至國家或組織事務的決策參與，都有女性溫柔而堅毅的力量在其中。因此計畫處重視性別比例及結構平衡，將性別平等理念融入各項施政，展現推動性別平等的多元豐富能量。並縮短各領域的性別落差，鼓勵女性同仁積極參與社會、擔任決策角色並發揮潛能及影響力，也是未來計畫處繼續推動性別平等永續發展的重要工作。

(二)

上揭計畫處性別結構及指標統計分析有以下幾點特色及趨勢：

- 1、本處女性受教育機會普遍提高，在部分專業領域，女性表現甚至有後來居上趨勢。
- 2、營造性別友善職場，促進工作與家庭平衡，持續推動落實性別工作平等法，以促進職場性別平等。
- 3、本處從女性教育權、工作權、成就表現、... 充分證明女性同仁有亮眼表現，也去除對性別角色之限制、縮短各領域的性別落差，充分體現消除性別刻板印象，提升性別平權意識。
- 4、本處發揮創意與活力，將性別平等理念融入各項施政，展現推動性別平等的多元豐富能量。
- 5、性家暴被害人也較願意站出來捍衛自己權益。

(三)

但仍有許多改善空間，如進用約聘人員時宜考慮以男性或身心障礙人員為優先、各項政策適度納入年輕族群女性同仁及其他種族觀點意見、鼓勵女性職員工作之餘自我進修取得高等教育學歷、鼓勵男性同仁申請育兒留職停薪、高階主管任用女性等，鼓勵同仁公餘多從事社會服務性活動如志工，未來將持續完善性別平等各項工作，以將性別平等理念融入各項施政為努力的目標。

參考資料

1. 111 年計畫處編制人員性別統計
2. 雲林縣政府 111 年度中程施政計畫