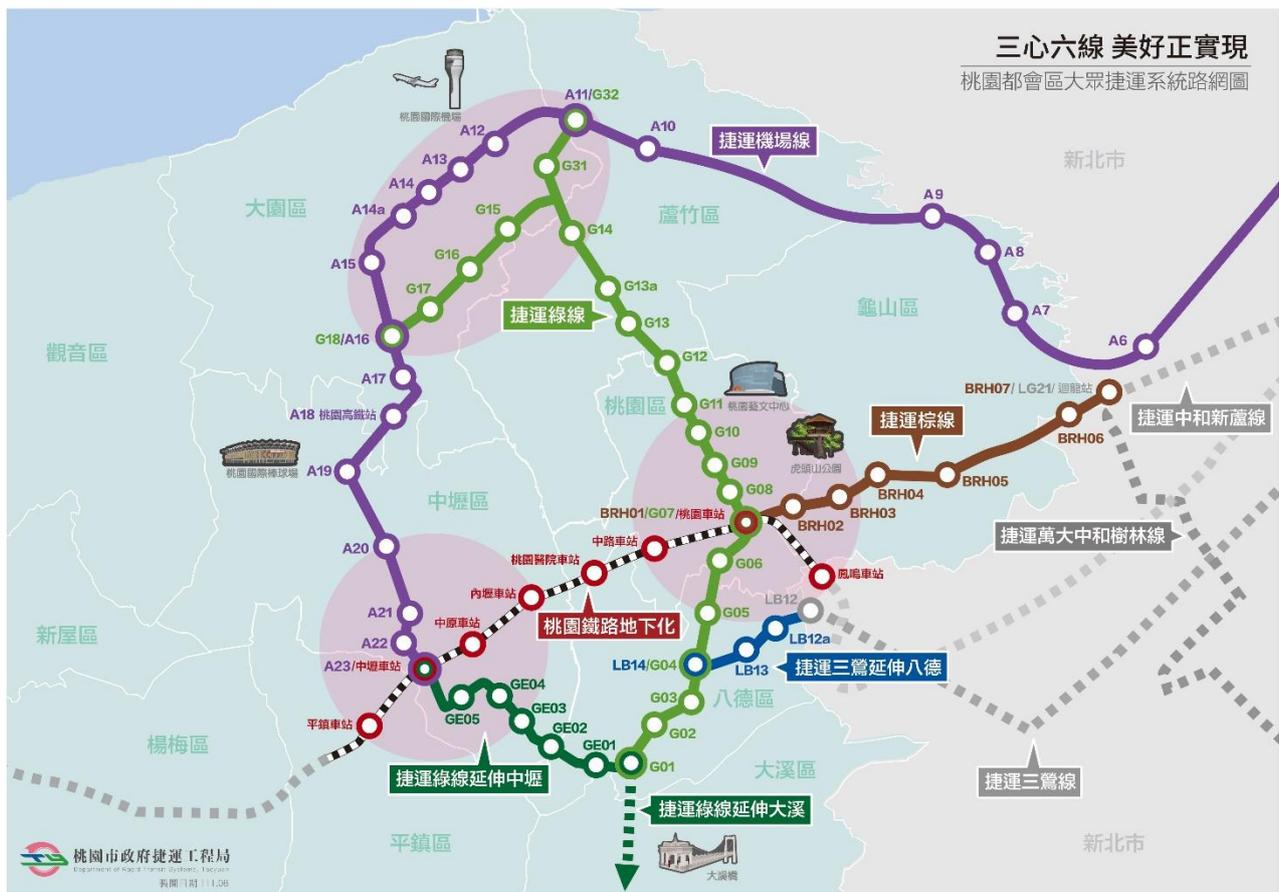


桃園市政府捷運工程局員工性別分析

壹、前言

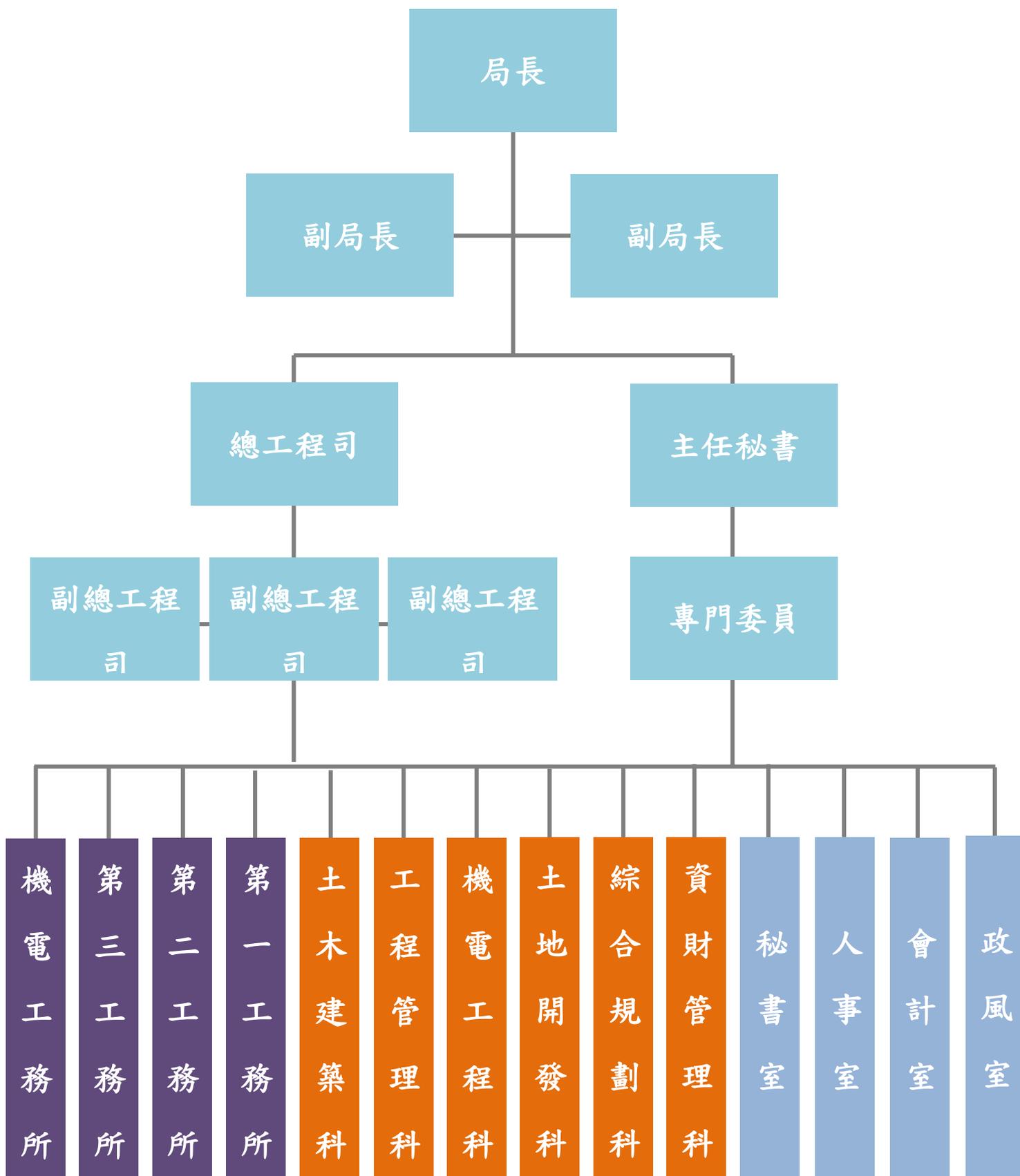
桃園市發展有三大核心，北以桃園為核心；南以中壢為核心；第三核心為深具發展潛力之航空城，因此本市規劃捷運機場線、捷運綠線、捷運綠線延伸中壢段、捷運棕線、捷運三鶯線延伸八德段及桃園鐵路地下化等「六線」串聯成環狀軌道系統，聯結航空城、桃園及中壢「三都心」，透過軌道運輸大量、快速及便捷的旅運服務特性，提供整體都市再發展的動力。



貳、現況描述

為辦理捷運建設各項業務，本局依桃園市政府捷運工程局組織規程設立六科四室，綜合規劃科負責大眾捷運路網規劃、路線及場站規劃、環境影響評估、營運規劃及財務計畫等事項；工程管理科負責工務管理事務、工程經費編擬與時程預算管控工程發包、品質管理、進度控制及環境監測執行等事項；土木建築科負責捷運工程之調查、測量、鑽探、設計、場站與附屬設施建築、景觀設計、材料規格及施工管理等事項；機電工程科負責車輛、行車監控、供電、通訊、機廠維修設備及特種車輛、自動收費、監控及資料擷取系統（SCADA）、月臺門、軌道、水電環控、電梯、電扶梯等系統之規劃、設計、採購、製造、安裝、測試、審查、系統保證、系統整合、試運轉、驗收及獨立驗證與認證（IV&V）管理等事項；土地開發科負責大眾捷運用地取得、路權管理、土地開發及開發合約之管理等事項；資財管理科負責大眾捷運財源籌措、預算管控、捷運財產管理及軌道建設發展基金管理等等事項。秘書室負責文書、檔案管理、公文管理、事務、印信、出納、採購、財產管理、法制、研考、資訊管理、公共關係、新聞發布、綜合業務及不屬於其他各單位事項；會計室依法辦理歲計、會計及統計事項；人事室依法辦理人事管理事項；政風室依法辦理政風事項；於工程需要時，設工務

所，置主任一人，所需人員由本局員額內調兼之，依法督辦各捷運路線施工工程。本局截至 111 年 12 月 31 日止，各科室及局本部主管合計 164 人。



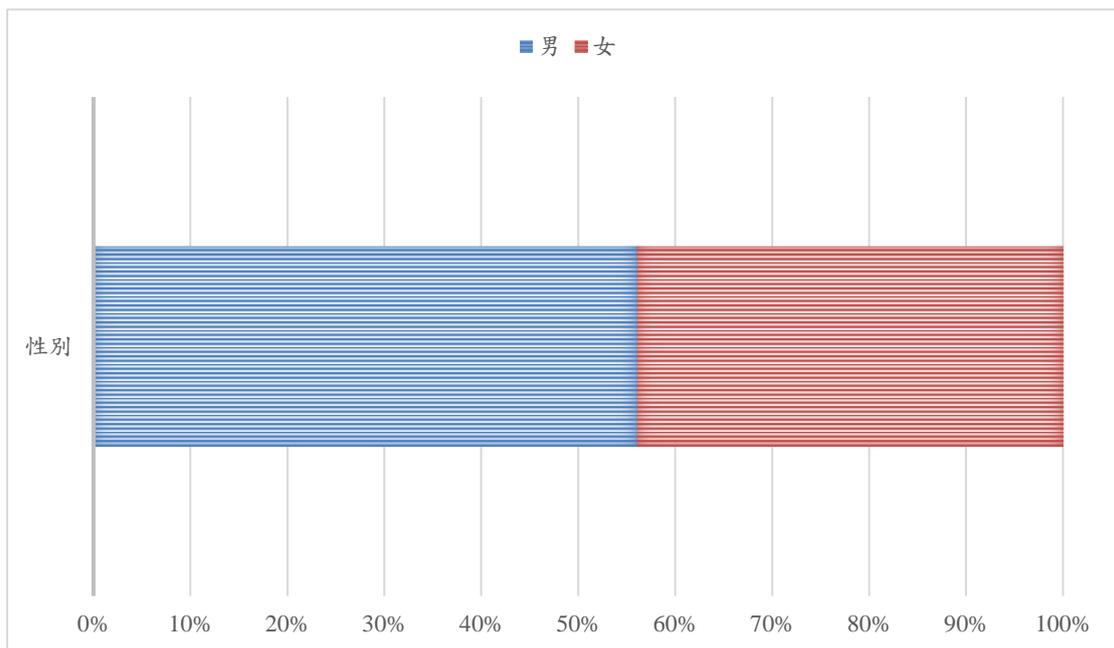
參、統計分析

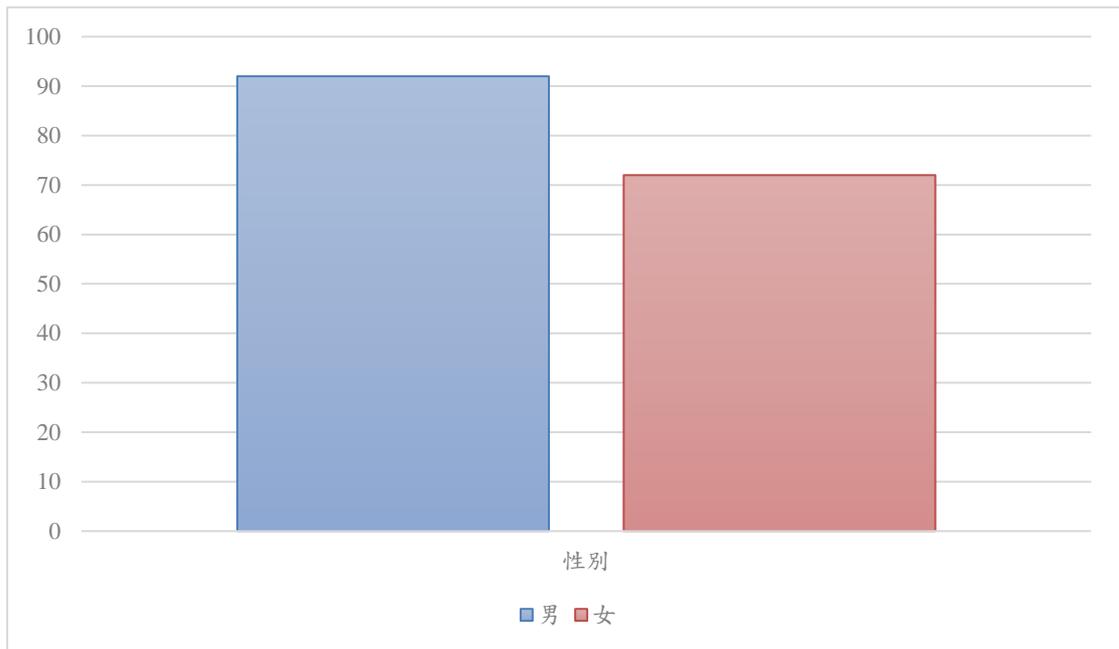
一、以性別分析桃園市政府捷運工程局員工：

本局員工共 164 人，其中男性 92 人，占全局總人數 56.10%，女性 72 人，占占全局總人數 43.90%。

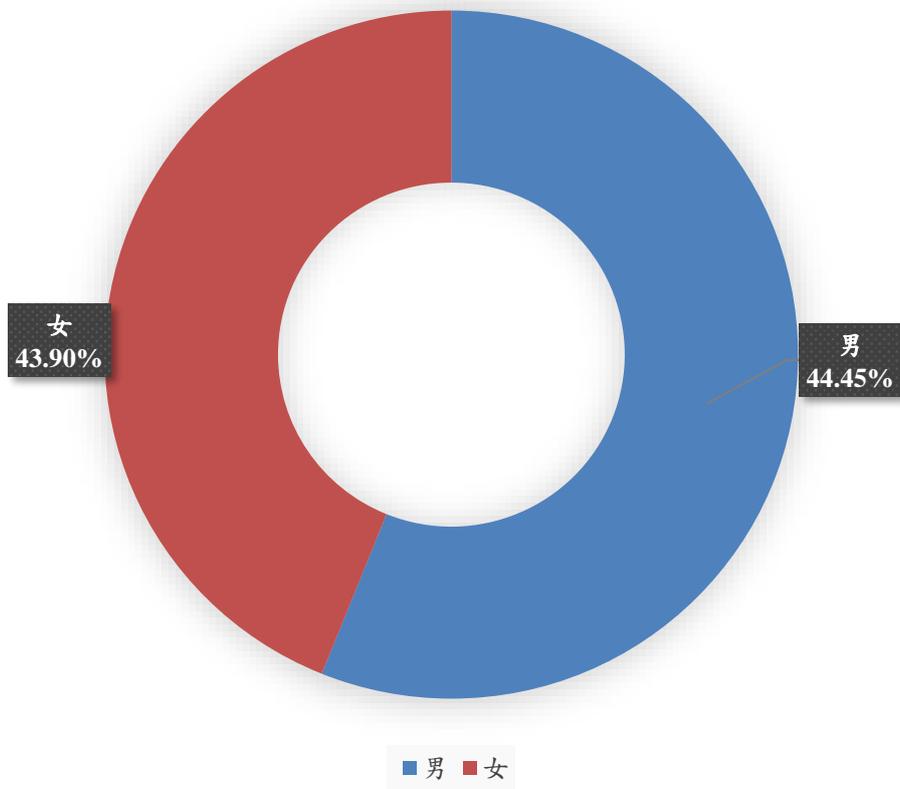
(單位：人)

合計	男		女	
	人數	比例	人數	比例
164	92	56.10%	72	43.90%





性別

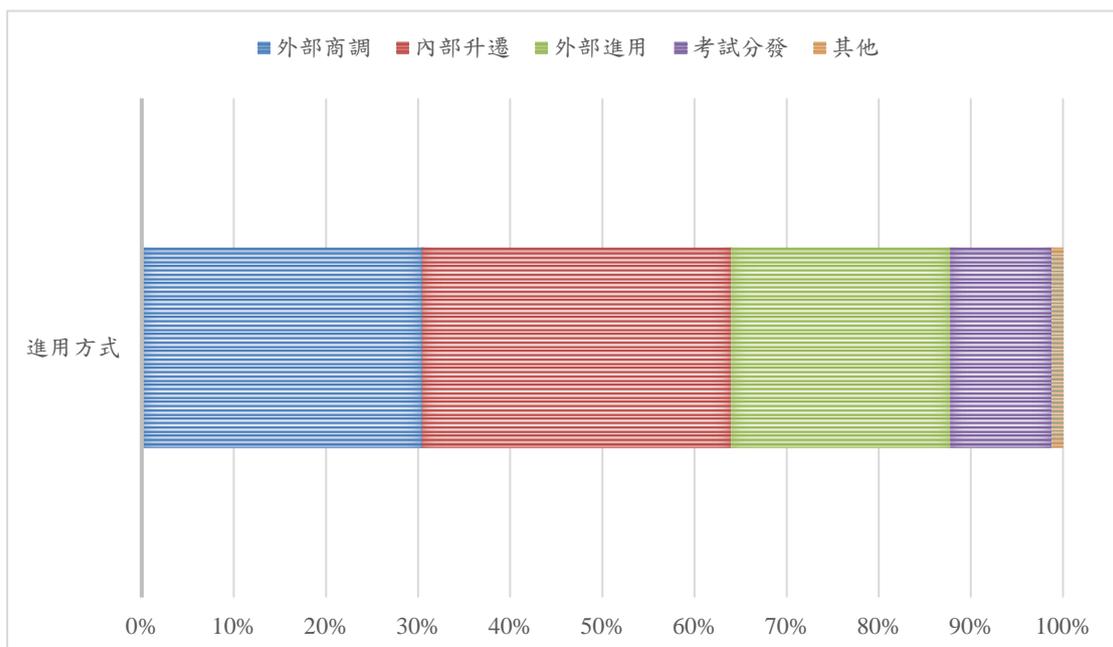


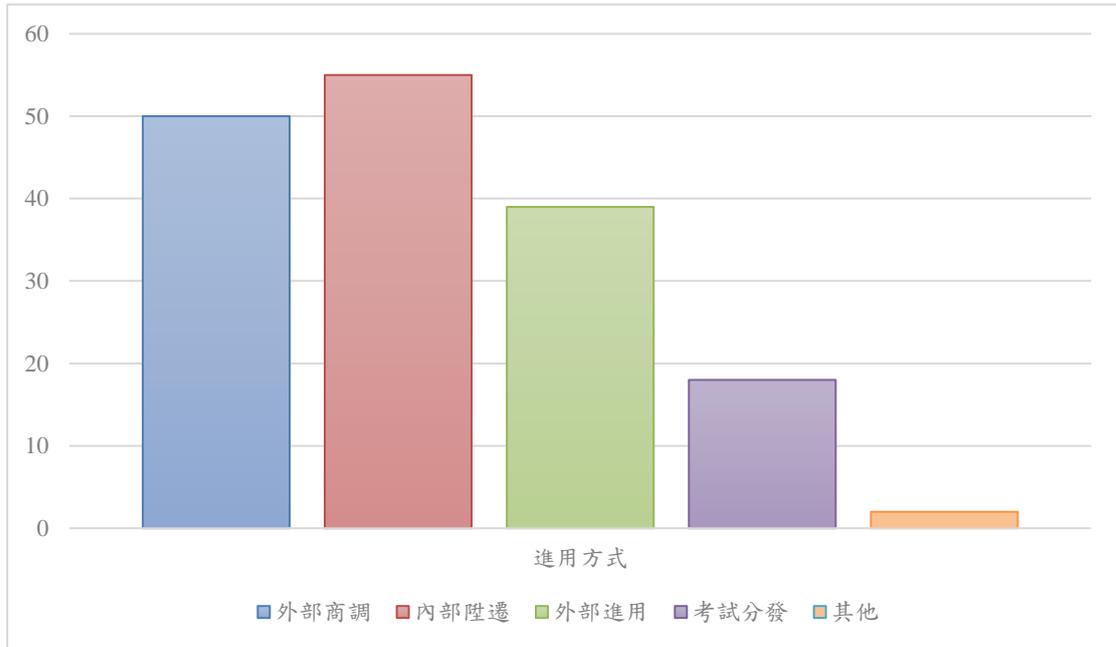
二、以進用方式分析桃園市政府捷運工程局員工：

本局員工進用方式主要可分為外部商調、內部陞遷、外部進用、考試分發及其他等五大主要類別，其中外部商調 50 人，占全局總人數 30.49%，內部陞遷 55 人，占全局總人數 33.54%，外部進用 39 人，占全局總人數 23.78%，考試分發 18 人，占全局總人數 10.98%，其他進用方式 2 人，占全局總人數 1.22%。

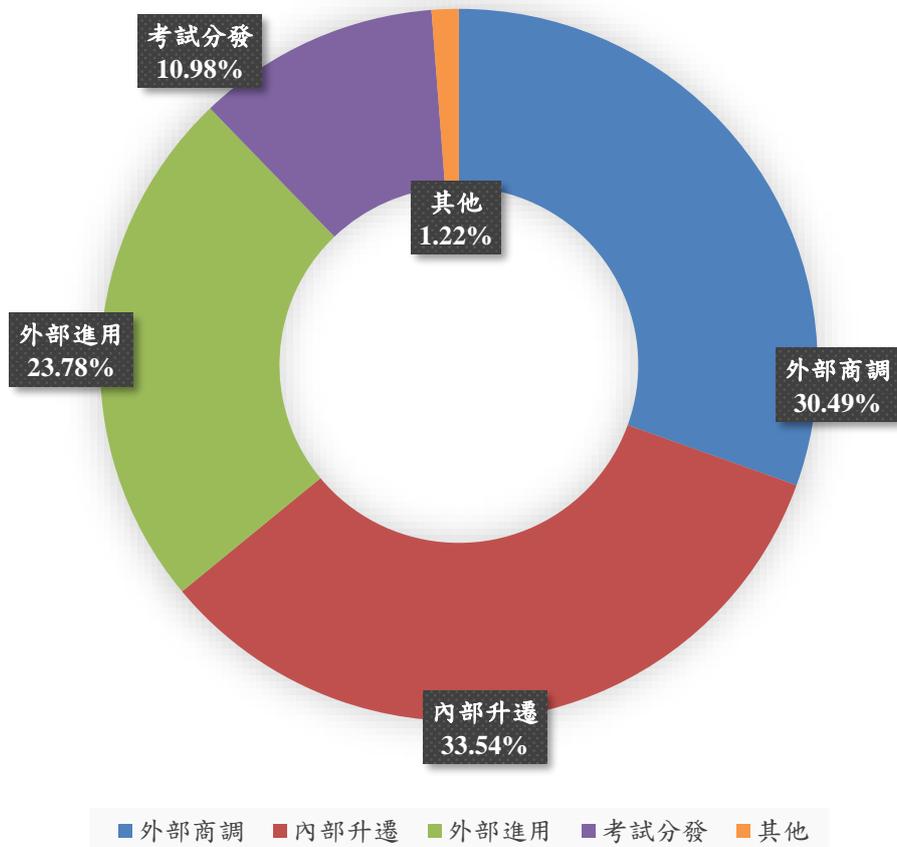
(單位：人)

合計	進用方式	人數	比例
164	外部商調	50	30.49%
	內部陞遷	55	33.54%
	外部進用	39	23.78%
	考試分發	18	10.98%
	其他	2	1.22%





進用方式

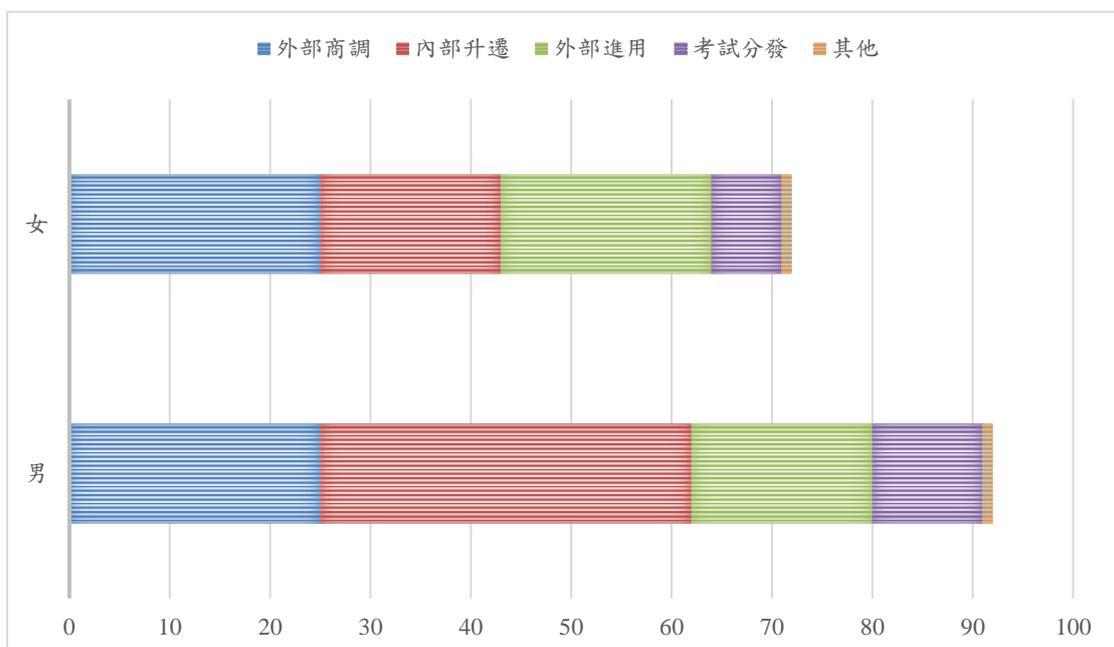


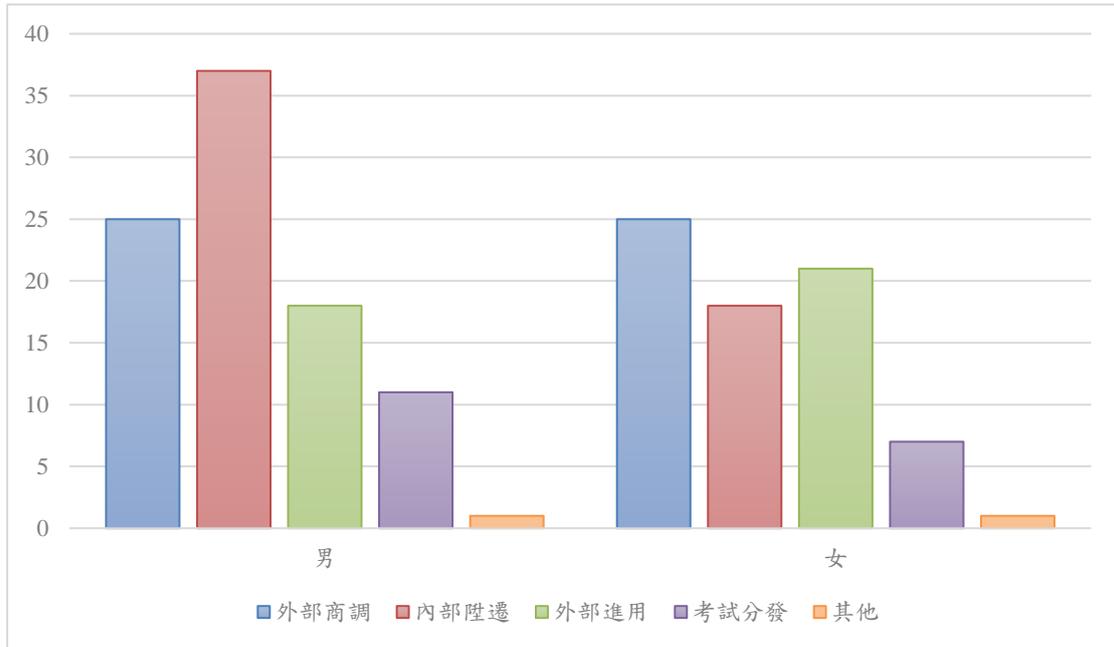
三、以性別及進用方式分析桃園市政府捷運工程局員工：

外部商調 50 人中，男性及女性各 25 人，均占全局總人數 15.24%，內部陞遷 55 人中，男性 37 人，女性 18 人，分別占全局總人數 22.56% 及 10.95%，外部進用 39 人中，男性 18 人，女性 21 人，分別占全局總人數 10.98% 及 12.8%，考試分發 11 人中，男性 11 人，女性 7 人，分別占全局總人數 6.71% 及 4.27%，其他方式 2 人分別為男、女各 1 人，均占全局總人數 0.61%。

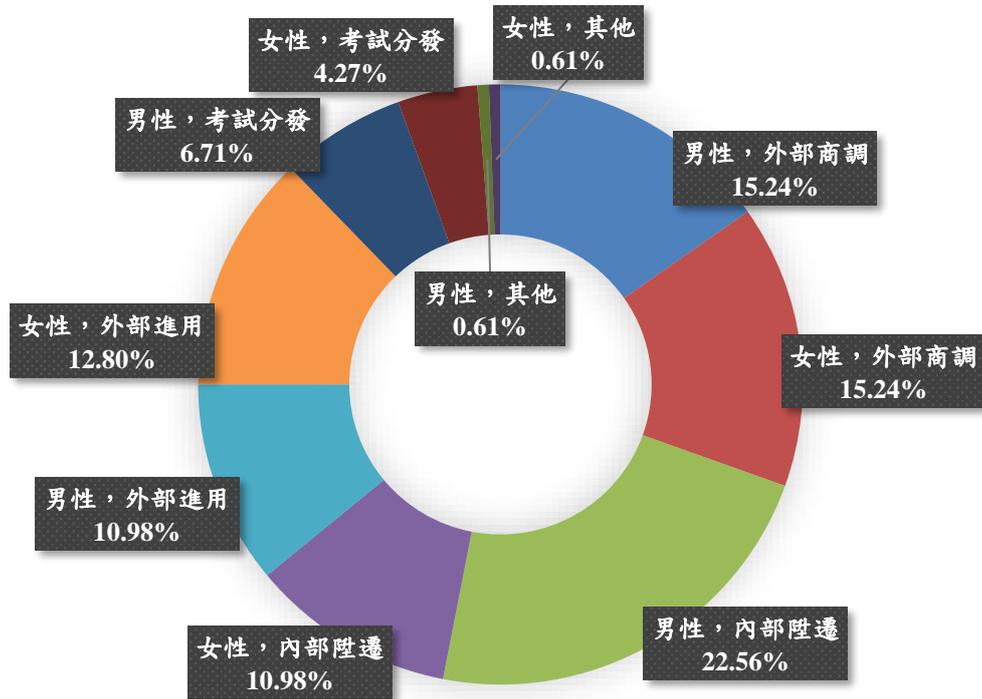
(單位：人)

合計	進用方式	男		女		小計
		人數	比例	人數	比例	
164	外部商調	25	15.24%	25	15.24%	50
	內部陞遷	37	22.56%	18	10.98%	55
	外部進用	18	10.98%	21	12.80%	39
	考試分發	11	6.71%	7	4.27%	18
	其他	1	0.61%	1	0.61%	2
	小計	92	56.10%	72	43.90%	



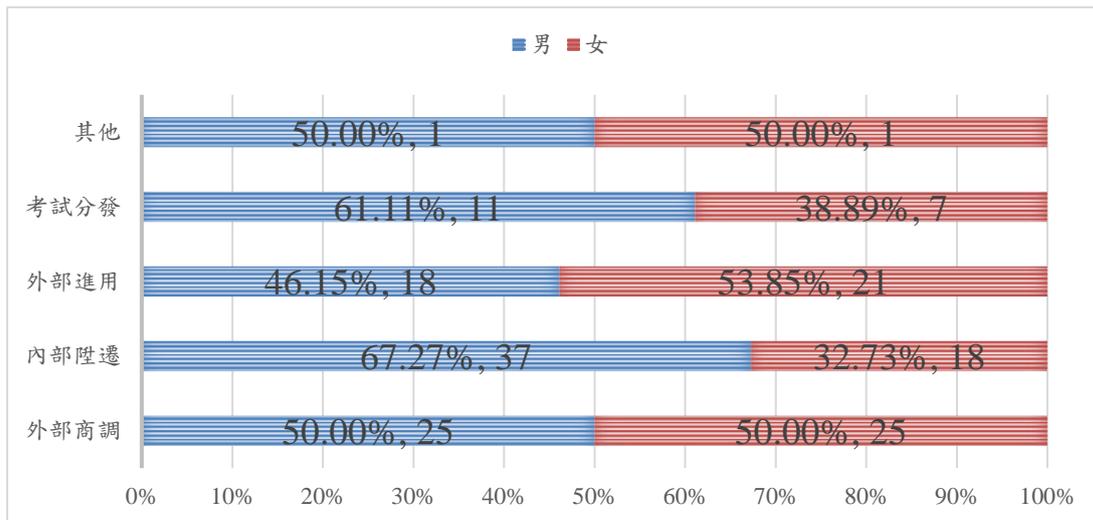


性別及進用方式



- 男性，外部商調
- 女性，外部商調
- 男性，內部陞遷
- 女性，內部陞遷
- 男性，外部進用
- 女性，外部進用
- 男性，考試分發
- 女性，考試分發
- 男性，其他
- 女性，其他

肆、結論與建議



形式上的平等，又名齊頭式平等，就是每個人都拿到一樣的，相同的(每個人所得的相同事物在數量和容量上與他人所得相同)；而實質平等係依照事物本質作合理的差別待遇，即「對實質上相同的事物作相同處理；實質上不相同的事物，須依其特性做不相同的處理」。例：收入不一樣的人民，就應該要繳納不同金額的稅捐，這就是在租稅的負擔上依照事務本質，所作的合理差別待遇。

中華民國憲法第 7 條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」及增修條文第 10 條第 6 項：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」及性別工作平等法均為促進性別實質平等之重要法據。

依據公務人員考試法第 2 條：「公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，除本法另有規定外，不得因身分而有特

別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。」我國文官主要以公開競爭之考試用人制度建立常務人員體系。進用後之陞遷過程，主要以公務人員陞遷法為依據，該法第 2 條：「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。」；可知公務人員之陞遷，應本公平公正之方式經由甄審委員會審理，以其能力為主要考量，擇優陞任，方符陞遷法之立法意旨。

茲分析本局各項員工任用方式如下：

一、本局外部商調與其他進用方式，均係考量機關職務需要，以其能力為主要考量，擇優進用，男女比例均各為 50%，核與前揭法規保障性別工作權平等之立法精神無違。

二、本局考試分發之男女比例為 61.11%及 38.89%，因考試分發人選固定，係以成績論斷，與性別無關；綜合考量考試分發之男女比例，已男性高於女性，爰於本局外部進用方式時，透過性別統計及考量機關職務需要，以其專業為主要考量，兼顧女性取得工作機會的實質平等，擇優進用，呈現本局外部進用的男女比例分別為 46.15%及 53.82%，實際改變了女性不利處境之結果。

三、本局內部陞遷，承如前述，陞遷主要以公務人員陞遷法為依

據，本公平公正之方式經由甄審委員會審理，以其能力為主要考量，擇優陞任，雖呈現男女比例為 67.27%及 32.73%，男性人數遠高於女性，實因本局係執掌工程專業，又工程專業領域本以男性居多，於兼顧陞遷法及性別工作平等法等立法意旨，根據機關職務需要，以實質上相同的專業能力作相同陞任處理。

綜觀本局各項員工進用方式，外部商調與其他進用方式之男女比例均為 50%，外部進用的男女比例分別為 46.15%及 53.82%，考試分發之男女比例為 61.11%及 38.89%，上述性別比例，任一性別比例未低於 3 分之 1，至於內部陞遷男女比例為 67.27%及 32.73%，則任一性別比例接近於 3 分之 1，為落實憲法保障性別工作權平等之精神，於任用人才時，除應考量專業素養等進行篩選外，亦應注意遴用之性別比例或考慮設立性別保障名額，以強化公務職場上之性別實質平等，落實性別工作平等之目標。