

110 計畫處性別結構及指標統計分析報告

壹、前言：

雲林縣政府積極研討及推動實施地方創生計畫，計畫處藉由地方創生作為引導跨局處、跨地域及跨部門來解決地方結構性問題及帶動地方經濟發展，以促進地方人口和就業成長，營造友善的生活軟、硬體環境，並進一步擁有創新自主發展能量，能夠面對未來國內、外大環境變化的嚴峻挑戰！更領跑全國成立「雲林縣政府地方創生專案辦公室」，未來將作為資源整合、諮詢輔導及連絡單一窗口連結縣內3所大學、國家發展委員會等資源平台，協助鄉（鎮、市）公所、地方企業推動地方創生，以落實地方產業政策，促進雲林偏鄉翻轉！

另外計畫處創造價值、改變流程，以設計力改造公部門，也期待未來看到縣府透過設計，讓民眾更有感雲林的建築美、在地美、生活美，以更清楚、簡單的方式傳達正確的美學訊息。

同時化危機為契機，雲林縣政府將疫情扭轉為城市數位轉型的推手，打造雲林縣數位縣民「雲林Nubi 扭一下」App的扭幣(Nubi)大平臺，縣政資訊發布及活動報名簽到、社區防疫、在地良品行銷、志工行動應用、數位縣民身分及圖書證應用全都做得到，科技把關、守護健康。

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。

貳、計畫處人員性別統計概況：

一、年齡分析

表一：計畫處人員年齡男女比

處人員年齡	年齡				
	性別	組距			
		20-29	30-39	40-49	50 以上
本處共 科、管制考 規劃科、研 目前編制計 (跟 108 年 數相比，男 女性人數則無變化)	男	1	5	9	3
	女	0	4	6	3
	合計 (31)	1	9	15	6

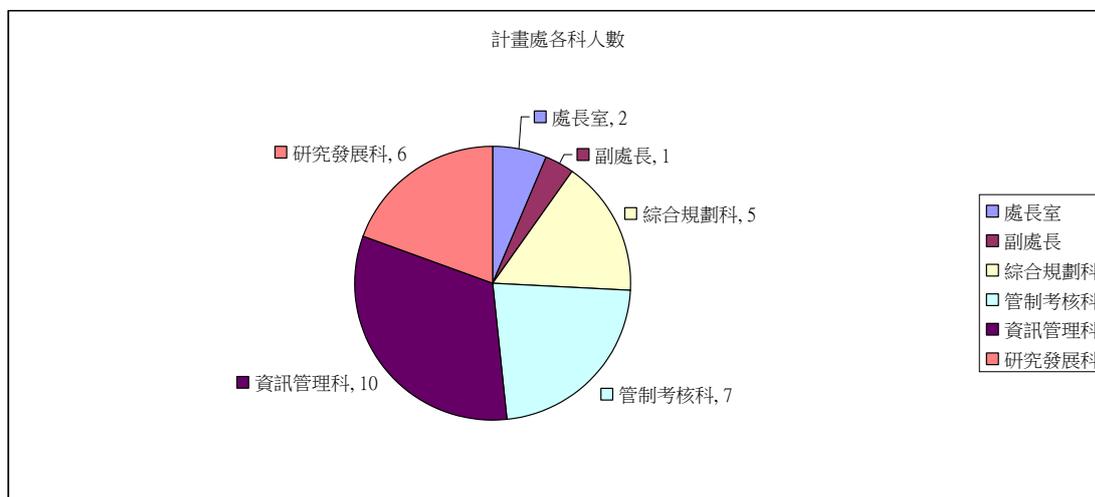
圖一：計畫處男女比

分資訊管理核科、綜合研究發展科，有31人
本處男女人性多3人，

其中男 18 人（佔 58.06%）女 13 人（佔 41.94%）男性比例高於女性，而又以 40-50 歲年齡層人數最多 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 3.2%），30-39 歲 9 人（佔 29.1%），50 歲以上 5 人（佔 19.8%）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，各項政策可

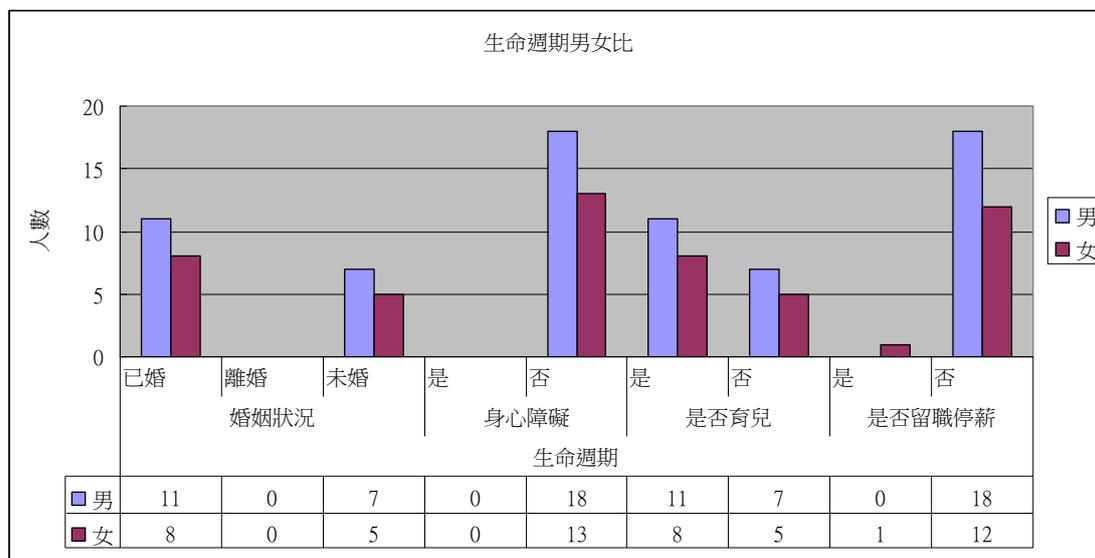
適度納入年輕族群女性同仁意見並鼓勵分享意見，以充分達到並吸納社會各項多元創新之意見與作法。

圖二：計畫處各科人數



二、生命週期分析

圖三：計畫處人員生命週期男女比



表二：計畫處人員生命週期男女比

性別	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	7	0	18	11	7	0	18	

女	8	0	5	0	13	7	6	1	12
合計	19	0	12	0	31	18	13	1	30

(一) 婚姻狀況分析

本處 110 年已婚 19 人，其中男 11 人（佔 35.5%）女 8 人（佔 25.8%），未婚 12 人，其中男 7 人（佔 22.6%）女 5 人（佔 16.1%），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 110 年無身心障礙 31 人（佔 96.4%），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 110 年育兒 18 人其中男 11 人（佔 35.5%）女 7 人（佔 22.6%），未育兒 13 人，其中男 7 人（佔 22.6%）女 6 人（佔 19.3%），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，較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

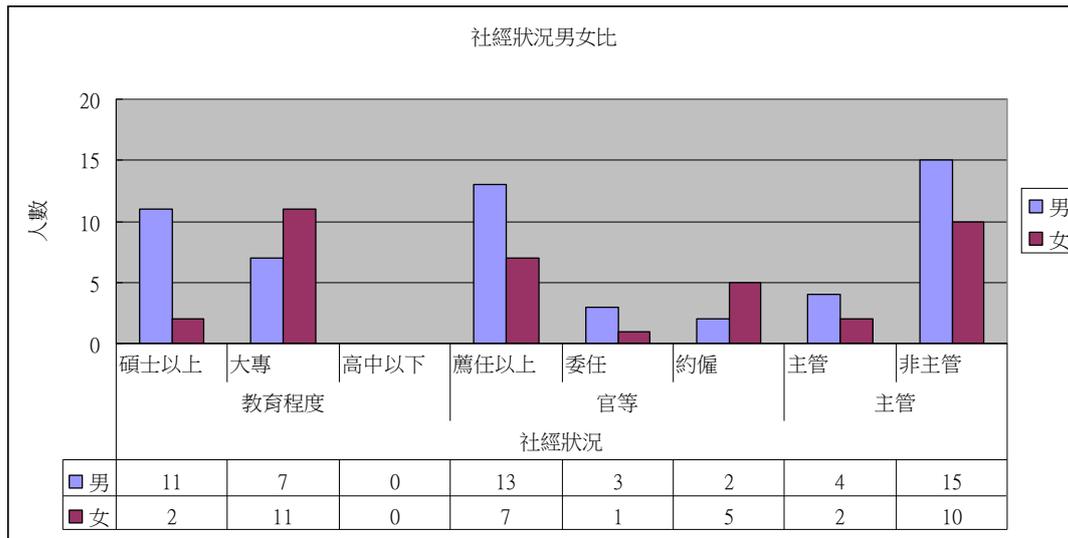
本處 110 年申請留職停薪 1 人（佔 3.2%），未申請留職停薪 30 人，其中男 18 人（佔 58.1%）女 12 人（佔 38.7%）。落實性別工作平等法有關育嬰留職停薪津貼政策的規定。

(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：計畫處人員社會經濟狀況男女比



表三：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	
性別	碩士以上	大專	高中以下	薦任以上	委任	約僱	主管	非主管
男	11	7	0	13	3	2	4	15
女	2	11	0	7	1	5	2	10
合計	13	18	0	20	4	7	6	25

(一) 教育程度分析

本處 110 年碩士以上 13 人 (佔 42.0%)，大專 18 人最多 (佔 58.0%)，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 110 年薦任以上 20 人最多 (佔 64.5%)，委任 4 人 (佔 13.0%)，約僱

7 人 (佔 22.5%)，個別來看，薦任以上男性 13 人女性 7 人，顯示男性薦任

以上比重高於女性，約僱 5 人為女性多於女性，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 110 年主管 6 人 (佔 19.4%)，其中男性 4 人，女性 2 人，非主管 25 人 (佔 80.6%)，其中男性 15 人，女性 10 人，個別來看，一級正副主管皆

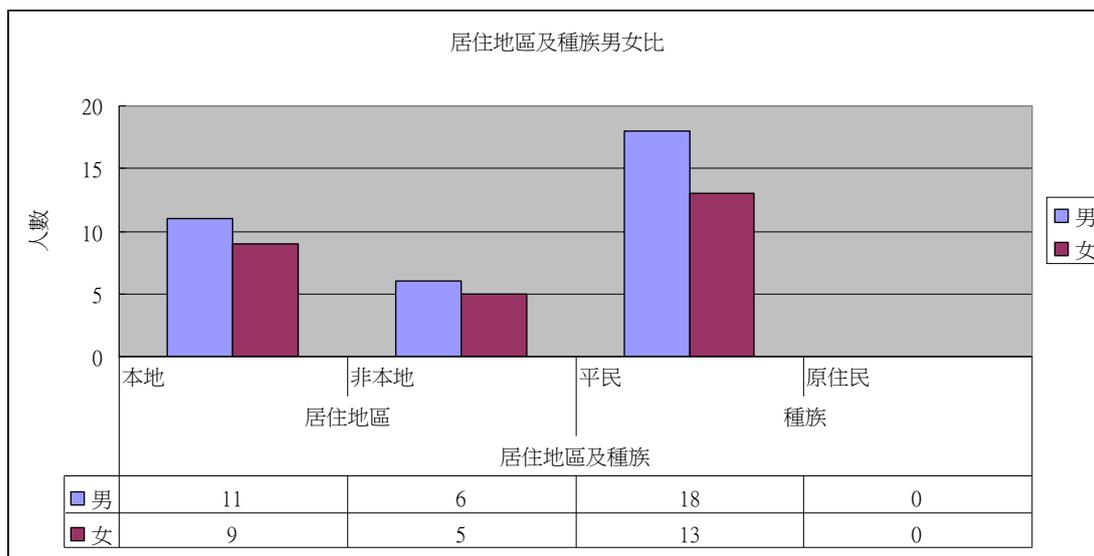
為男性外，二級主管（科長）及職員男女比例趨近為 1：1 尚稱平衡，有助政策性別意識提升。

（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



表四：計畫處人員居住地區及種族男女比

性別	居住地區及種族			
	居住地區		種族	
	本地	非本地	平民	原住民
男	11	6	18	0
女	9	5	13	0
合計	20	11	31	0

(一) 居住地區分析

本處 110 年本地 20 人 (佔 64.5%)，非本地 11 人最多 (佔 35.5%)，個別來

看，男性本地 11 人，非本地 6 人，女性本地 9 人非本地 5 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 110 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、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。

(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，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。