

# 112 年南投縣政府工務處人員性別統計分析

## 一、前言

性別平等是當今社會關注的重要議題之一，各個組織和單位都在努力推動性別平等，並實施相應的政策和措施。工務處作為公部門單位，負責著公共工程的建設和維護，其性別結構的分析對於性別平等的推動至關重要。本文旨在分析工務處人員的性別結構，專注於探討男女人數比較。雖然僅有人數資料，但通過性別比例和性別分佈的分析，我們可以初步了解工務處人員在性別上的結構和可能存在的差異。

藉著對性別人數的比較，我們可以揭示工務處組織內外的性別差異情況，並進一步探討其背後的原因和影響。這有助於我們了解為甚麼工務處人員中性別比例存在差異，以及這些差異對組織運營和性別平等的重要性。性別平等不僅僅是一個道德和社會正義的問題，也是一個影響組織效能和可持續發展的關鍵因素。透過分析工務處人員的性別結構，我們可以更好地了解性別平等的現狀和挑戰，並提出相應的建議和改善措施，從而促進組織的性別平等和多元性。

## 二、工務處組織架構

本處組織由 1 位處長負責綜理全縣的工務業務，並設置 1 位副處長來協助處長處理處務及綜核全處的公文文稿。此外，還有 1 位技正和 1 位專員，負責綜合工務處的各項業務以及統理各項行政事務。本處根據業務性質又設有處長室、土木工程科、水利工程科、下水道科、資源開發科、道路養護科、交通工程科。

## 三、109-112 年本處人員性別數據分析

首先，就整體而言，處長室和各科室的性別比例相對較接近，然而，在具體科室的分析中，還存在一些差異。

在各科室的性別比例中，土木工程科呈現男性較多的情況。土木工程科的男女比例差距相對較大，其中男性人數顯著超過女性。這可能與土木工程領域在過去被視為男性優勢領域有關，可能存在著職業偏見和刻板印象。在其他科室中，如水利科、下水道科、資源開發科、道路養護科和交通工程科，性別比例相對平衡，男女人數差距不大。綜合而言，109-112 年間工務處人員的性別比例在大部分科室中呈現相對均衡的趨勢。然而，仍然存在一些科室中男性比例較高的情況，特別是土木工程科，這提醒我們仍然需要關注並解決性別均衡方面的挑戰，例如職業偏見和刻板印象。建立平等和包容的工作環境，提供平等的機會和支持，將有助於促進性別平等和多元化。

109-112年度工務處人員性別人數統計表

單位：人

科室	年度	男				女				合計
		編制內	編制外	小計	性別比例	編制內	編制外	小計	性別比例	
處長室	109	4	0	4	57.14%	0	3	3	42.86%	7
	110	4	0	4	57.14%	0	3	3	42.86%	7
	111	4	0	4	57.14%	0	3	3	42.86%	7
	112	4	0	4	44.44%	1	4	5	55.56%	9
土木工程科	109	7	5	12	57.14%	1	8	9	42.86%	21
	110	5	6	11	57.89%	1	7	8	42.11%	19
	111	7	5	12	57.14%	1	8	9	42.86%	21
	112	6	4	10	55.56%	0	8	8	44.44%	18
水利工程科	109	5	1	6	46.15%	1	6	7	53.85%	13
	110	5	1	6	46.15%	1	6	7	53.85%	13
	111	6	1	7	50.00%	1	6	7	50.00%	14
	112	6	1	7	53.85%	0	6	6	46.15%	13
下水道科	109	5	4	9	52.94%	1	7	8	47.06%	17
	110	3	4	7	46.67%	1	7	8	53.33%	15
	111	5	3	8	47.06%	1	8	9	52.94%	17
	112	5	2	7	43.75%	1	8	9	56.25%	16
資源開發科	109	4	4	8	57.14%	0	6	6	42.86%	14
	110	4	4	8	57.14%	0	6	6	42.86%	14
	111	4	6	10	71.43%	0	4	4	28.57%	14
	112	3	6	9	69.23%	0	4	4	30.77%	13
道路養護科	109	5	4	9	69.23%	0	4	4	30.77%	13
	110	5	4	9	69.23%	0	4	4	30.77%	13
	111	5	4	9	69.23%	0	4	4	30.77%	13
	112	5	4	9	69.23%	0	4	4	30.77%	13
交通工程科	109	3	1	4	57.14%	0	3	3	42.86%	7
	110	4	1	5	62.50%	0	3	3	37.50%	8
	111	4	0	4	57.14%	0	3	3	42.86%	7
	112	4	0	4	57.14%	0	3	3	42.86%	7

#### 四、各科室性別比例的差異解讀

1. 業界性別偏向：公共工程領域在過去常被認為是男性主導的行業，男性在此領域的從業比例較高。這可能是因為長期以來，社會對於某些職位或工作所認定的性別刻板印象，以及相關行業的歷史慣例所致。
2. 專業選擇差異：女性在職業選擇上可能更傾向於其他領域，導致公共工程的就業機會較少，進而影響了承辦人員的性別比例。這可能與個人的興趣、教育背景、社會壓力等因素有關。
3. 招聘和錄用偏差：在招聘和錄用過程中，可能與用人單位的價值觀或偏好有關，故存在性別偏見，導致更多的機會被給予男性候選人。

#### 五、結論

根據工務處人員的性別統計分析結果，我們可以觀察到在不同科室中男女比例存在一定的差異。特別是土木工程科的男女比例差距相對較大，男性人數普遍多於女性。這可能是由於土木工程科的業務職掌需要更多的勞動和工程技術方面的知識，導致男性在這個科室中的相對優勢，然而，其他科室的男女比例差異相對較小，並沒有明顯的性別偏向。

總體而言，工務處的人員性別比例分布具有一定的差異，其中土木工程科的男女比例差距較大。這可能與科室業務特點和性別角色分工有關。為了實現性別均衡和多元化，可以進一步探索促進女性參與工務領域的機會和措施，以建立一個包容性和平等的工作環境。