

# 臺中市政府政風處

## 提升女力-政風人員中高階文官晉升之性別分析

113 年 8 月

### 壹、前言

依據聯合國「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，SDGs 提出 17 項核心目標，指引世界各國共同努力、邁向永續，其中核心目標 5：實現性別平等，並賦予婦女權力，即明確揭示在聯合國建立和平、安全、繁榮、公正世界的使命之下，促進性別平等已成為普世價值，女性在各項權利及資源中應確實獲得保障，並透過 SDGs 核心目標 5 中，9 大細項目標分別具體實踐之，亦即在人類未來共同生活的藍圖中，性別平等將持續成為不容忽視的議題。

我國各級政風機構依據政風機構人員設置管理條例設置，掌理機關政風業務，並受法務部廉政署指揮監督，屬一條鞭之管理制度<sup>1</sup>，依據政風人員陞遷甄審作業要點第 5 點之規定，由法務部參酌機關業務特性、人員專長與地區人員意願等因素，統籌辦理全國政風人力陞遷，並得由法務部廉政署或各主管機關政風機構，推薦適當人選。具體而言，當政風人員職務出缺時，第 8 職等晉升第 9 職等以下之晉升，約有三分之一缺額由主管政風機構推薦之；而其餘三分之二缺額以及第 9 職等以上職務之晉升，則由法務部廉政署推薦之。

另觀察臺中市政府政風主管人力之養成，8 等主管人力養成，多數由二級機關或區公所政風室歷練主任職務後，再由政風處首長拔擢調任政風處擔任股長職務，再依上揭程序推薦晉升第 9 職等職務；而 9 等主管人力養成，多數由一級機關歷練主任職務後，再由政風處首長拔擢調任政風處擔任科長職務，

---

<sup>1</sup> 法務部廉政署 111 年度工作報告，第 13 頁。

期間分別參加法務部薦任第9職等政風主管研究班以及薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練合格，始取得符合陞任簡任職務之資格，經考量各項表現優異，再由法務部派任簡任職務。

81年7月1日「政風機構人員設置條例」公布施行後，我國各機關人事查核單位於同年9月16日全面改制為政風機構（設政風處、室），改制前政風人員應考資格僅限男性，其後始開放女性應考，因此現職資深、高階政風人員仍以男性為主。似與消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第2條：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。(d)不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務」，以及同公約第11條：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利。(b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準。」未符；此外，在國內法規部份，亦與我國性別平等政策綱領政策目標(一)促進決策參與的性別平等：「增進女性培力與發展，強化領導力，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權的決策參與機制，增加不利處境者參與機會，以促進權力、決策及影響力的性別平等」，以及性別平等工作法第7條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」有異。

然而，有關政府女力的研究指出，現今陞遷天花板（glass ceiling）<sup>2</sup>現象已不多見，在薦任和委任官等，女力的天花板早已不存在，而是自然的平等競爭，在簡任官等則因政府人力資源管理制度高度強調逐級陞遷，在未來5至10年內，女力亦會更「自然」再成

---

<sup>2</sup> 陞遷天花板（glass ceiling）指在公司、企業和機關、團體中對某些群體（如女性、少數族裔）晉升到高級職位或決策層的潛在限制或障礙，正如玻璃一樣，這個障礙雖然不會明文規定，但卻是實實在在的存在。

長<sup>3</sup>。因此，為瞭解中高階政風人員性別落差的現象，除了前揭應考資格限制以外，是否尚有其他因素影響所導致，而在開放女性應考後，女力是否能夠自然增長，逐漸趨於性別平等，因此透過問卷分析臺中市政府政風處現職中高階女性政風人員對於工作環境、婚姻及家庭狀況、個人職涯規劃的認知，俾提出建議事項，期望在中高階政風人員晉升能加速消弭性別落差，對於性別地位實質平等有所助益。

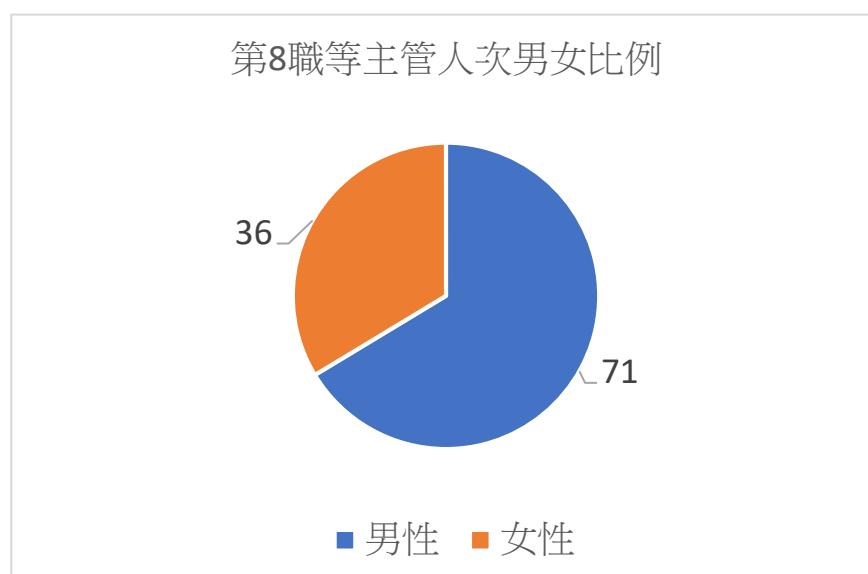
## 貳、性別統計分析

### 一、臺中市政府政風主管人員性別結構統計概況

自 99 年 12 月 25 日臺中縣市合併改制為直轄市起，統計至 113 年 4 月 30 日止，臺中市政府政風處、各一級機關及區公所政風主管人員性別比例，分別從第 8 職等主管人次、第 9 職等主管人次及晉升第 10 職等(簡任職務)人次觀察，可發現職務與性別落差成正比，亦即職務越高階，男女比例落差越大，性別落差情形越明顯。

#### (一)第 8 職等主管共 107 人次，男女比例 1.97：1

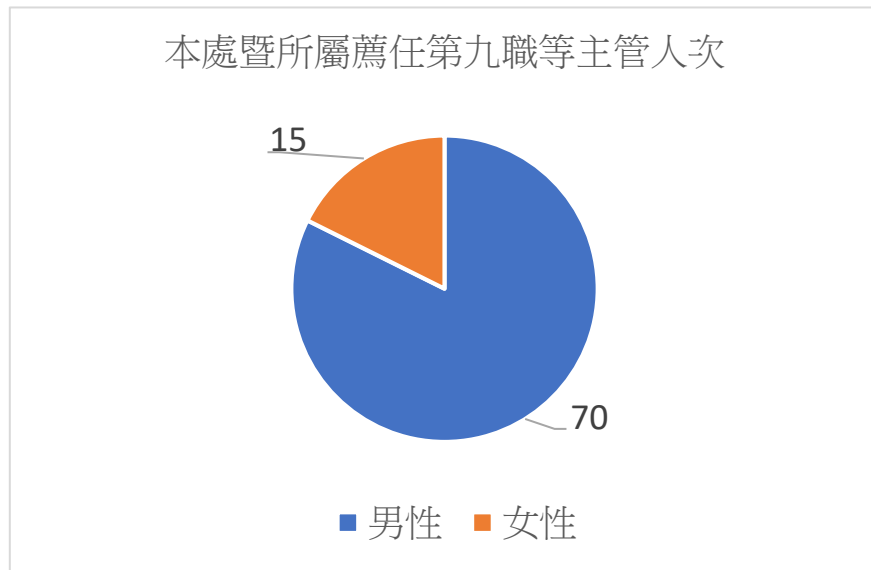
圖 1：第 8 職等主管人次男女比例



<sup>3</sup> 施能傑，2022，〈女性公務員依舊弱勢？女力早已撐起公共服務半邊天〉，《國家人力資源論壇 第 18 期》。

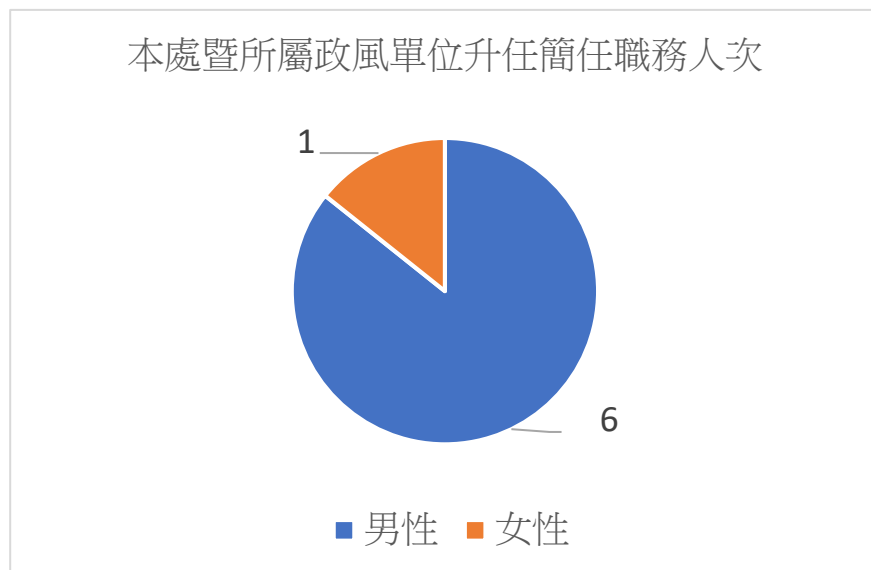
**(二)第 9 職等主管共 85 人次，男女比例 4.67：1**

圖 2：第 9 職等主管人次男女比例



**(三)晉升第 10 職等(簡任職務)共 7 人次，男女比例 6：1**

圖 3：晉升第 10 職等(簡任職務)人次男女比例



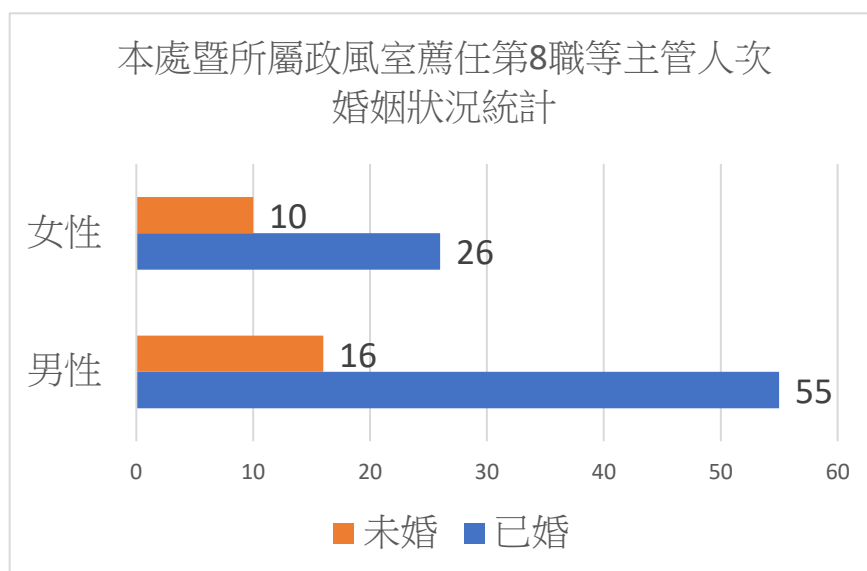
**二、臺中市政府中高階政風人員婚姻情形統計概況**

接續統計上揭人員婚姻狀況，可發現男性已婚比例明顯高於女性已婚比例，且職等越高者已婚比例越高。

**(一)第 8 職等主管**

共計 107 人次，男性 71 人次，已婚 55 人次、未婚(含已離婚)16 人次；女性 36 人次，已婚 26 人次、未婚(含已離婚)10 人次。

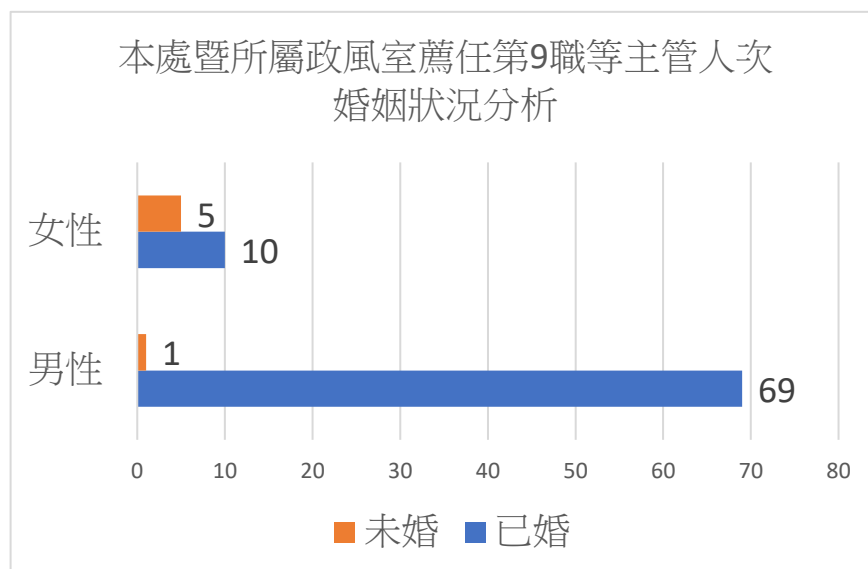
圖 4：第 8 職等主管人次婚姻狀況統計



## (二)第 9 職等主管

共計 85 人次，男性 70 人次，已婚 69 人次、未婚(含已離婚)1 人次；女性 15 人次，已婚 10 人次、未婚(含已離婚)5 人次。

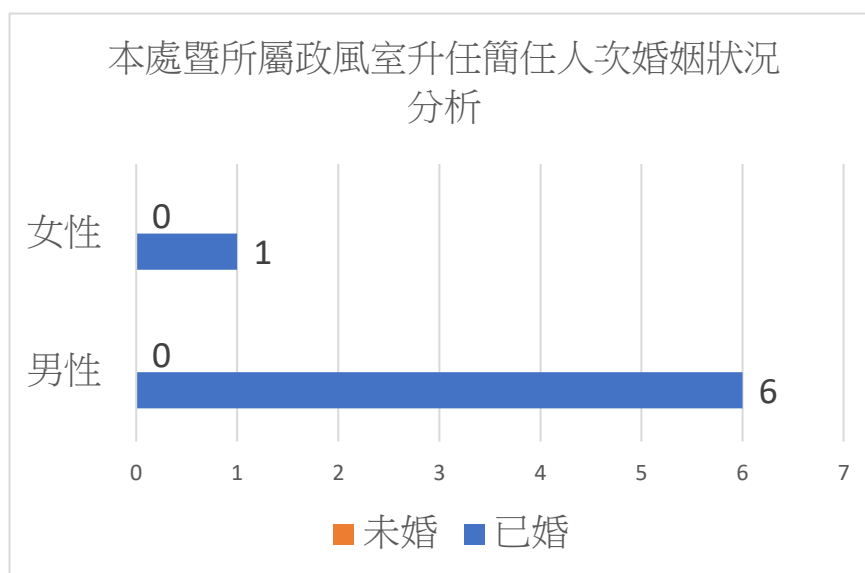
圖 5：第 9 職等主管人次婚姻狀況統計



### (三)晉升第 10 職等(簡任職務)

共計 7 人次，男性 6 人次，已婚 6 人次、未婚(含已離婚)0 人次；女性 1 人次，已婚 1 人次、未婚(含已離婚)0 人。

圖 6：晉升第 10 職等(簡任職務)人次婚姻狀況統計



### 三、中高階女性政風主管人員問卷分析

為有效培育及儲備地方政府中高階管理人才，在地方政府中高階文官意指第 9 至 10 職等公務人員<sup>4</sup>，而在現行高階主管仍以男性為多數的廉政職系中，女力的綻放更顯得難能可貴，因此以現任職於臺中市政府政風處以及各一級機關第 9 職等女性政風主管人員共計 12 人為對象，回收有效問卷共 11 份，分析如下：

#### (一)對於性別平等的感受

受測者有 81.8%認為在職場上感受到性別平等，男女享有平等的權利、待遇、措施等；而在家庭裡（包含母親、妻子、女兒的角色），對於性別平等的感受則有 45.5%認為

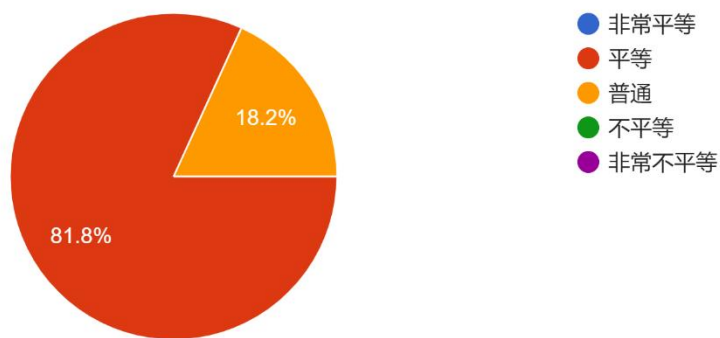
<sup>4</sup> 劉阿琴，2009，[淺談地方中高階文官培訓規劃現況]。《數位典藏與數位學習聯合目錄》。  
<http://catalog.digitalarchives.tw/item/00/55/38/38.html>（2024/05/09 瀏覽）。

平等、45.5%認為普通，傳統觀念及年長者仍有部分重男輕女的認知。職場相較於家庭，性別平等程度較高，另外值得注意的是，無論在職場上或在家庭裡，均無受測者認為不平等或非常不平等。

圖 7：職場性別平等感受統計圖

問題1：以您身處在職場上的經驗，認為性別平等的情形為何？

11 則回應

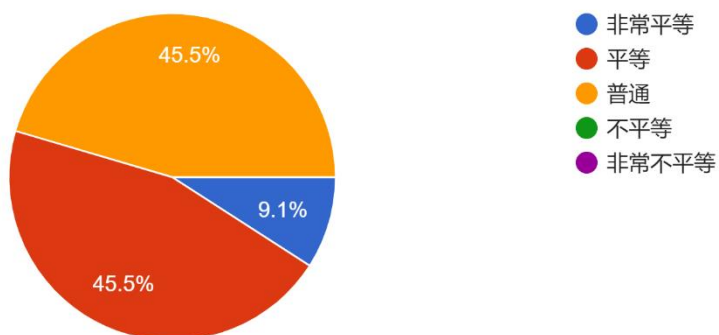


資料來源：臺中市政府政風處第一科 113 年 4 月問卷統計

圖 8：家庭性別平等感受統計圖

問題3：以您身處在家庭裡(包含母親、妻子、女兒)的經驗，認為性別平等的情形為何？

11 則回應



資料來源：臺中市政府政風處第一科 113 年 4 月問卷統計

## (二)在政風職系中影響升遷因素的感受

接續分析在政風職系中，性別、婚姻、育兒等因素對於升遷的影響，並以女性為主體，疊加上述變因，以分析不同情境下的女性政風主管人員，在升遷時可能面臨的不利處境。

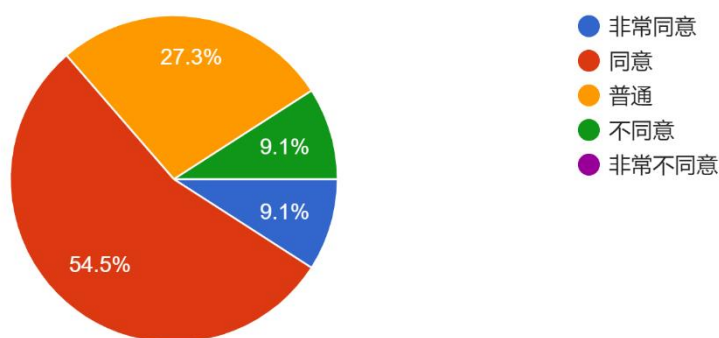
### 1、性別對於升遷的影響

受測者有 54.5%同意男性相較於女性更具有優勢，27.3%認為普通，而不同意及非常不同意共計 18.2%，顯見有超過半數的意見認為，在政風職系中性別因素深刻地影響升遷，男性相較於女性更有優勢。

圖 9：政風體系升遷優勢統計圖

問題5：您認為男性在政風體系升遷上，相較於女性更具有優勢？

11 則回應



資料來源：臺中市政府政風處第一科 113 年 4 月問卷統計

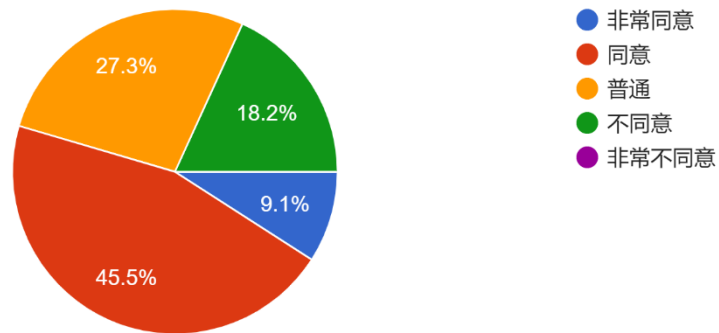
### 2、婚姻對於升遷的影響

受測者共有 9.1%非常同意、45.5%同意未婚女性相較於已婚女性更具有優勢，27.3%認為普通，18.2%不同意，累計有超過半數的意見認為，對於女性群體，在政風職系中婚姻因素顯著地影響升遷，未婚女性相較於已婚女性更有優勢。

圖 10：政風體系升遷優勢統計圖

問題6：您認為在政風體系升遷上，未婚女性相較於已婚女性更具有優勢？

11 則回應



資料來源：臺中市政府政風處第一科 113 年 4 月問卷統計

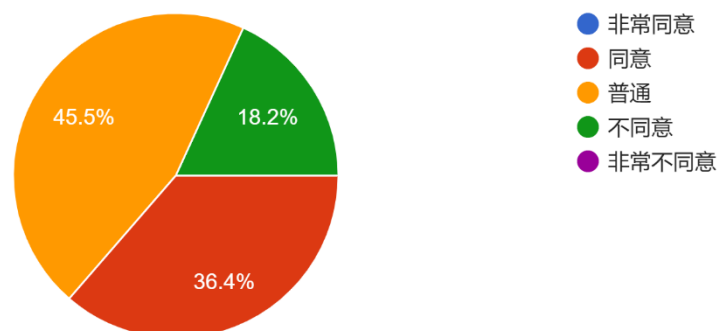
### 3、育兒對於升遷的影響

受測者有 36.4%同意已婚未生育女性相較於已婚已生育女性更具有優勢，45.5%認為普通，18.2%不同意，相較於性別及婚姻因素，育兒對於升遷的影響較輕微，但亦顯現出已婚未生育女性相較於已婚已生育女性更有優勢。

圖 11：政風體系升遷優勢統計圖

問題7：您認為在政風體系升遷上，已婚未生育女性相較於已婚已生育女性更具有優勢？

11 則回應



資料來源：臺中市政府政風處第一科 113 年 4 月問卷統計

#### 4.小結

依據 104 人力銀行甫公布的職場調查，女性感受職場性別不平等，以「男女升遷不平等」的感受比例最高，除了升遷不平等外，52.6%反應懷孕生產者易受不平等對待，51.8%結婚及需要育兒者易受不平等對待<sup>5</sup>。本文針對中高階女性政風主管人員進行問卷分析，結果與 104 人力銀行職場調查大致雷同，可見無論公私部門，均認為性別影響升遷的感受度最高；其次，婚姻及育兒對於女性政風主管人員升遷的影響則次之，然而當性別、婚姻、育兒等因素疊加後，已婚已育的女性政風主管人員，在職場上與男性競爭升遷機會時，明顯屈居劣勢。

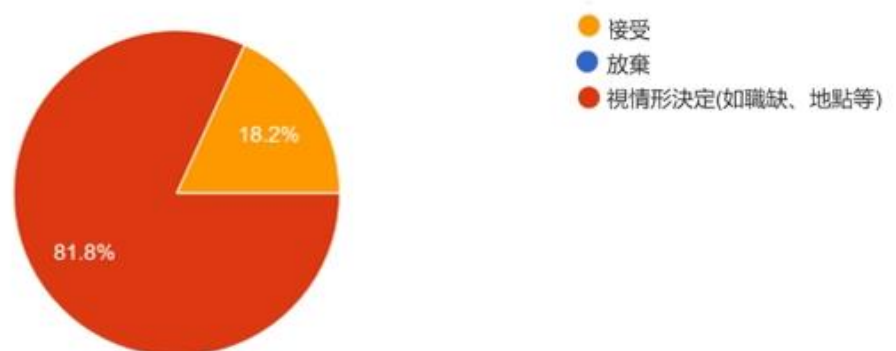
#### (三) 中高階女性政風主管人員升遷意向

此外，當女性政風主管人員獲得升遷機會時，婚姻、育兒等家庭因素，亦可能影響接受升遷與否，其中有 70%受測者將視情形決定(職缺、地點等)，30%受測者選擇接受。

圖 12：中高階女性政風主管人員升遷意向統計圖

問題8：假若您獲拔擢晉升簡任職務(第10職等)，您是否接受？

11 則回應



資料來源：臺中市政府政風處第一科 113 年 4 月問卷統計

<sup>5</sup> 聯合新聞網，2024，職場媽媽不容易 逾半女性升遷、婚生育兒遭不平等對待，<https://udn.com/news/story/7269/7954862>，(2024/05/14 瀏覽)。

進一步檢視受測者選擇視情形決定(職缺、地點等)的原因，多數會考量家庭因素再決定接受升遷與否，反映出女性兼顧工作及家庭的需求，在追求更高工作報酬及自我實現之前，仍然必須優先考慮家庭因素。

圖 13：中高階女性政風主管人員升遷意向圖

問題9：承上，原因為何？

8 則回應

|                       |
|-----------------------|
| 無                     |
| 視情形決定(如職缺、地點等)        |
| 現行制度晉升簡任多須離鄉背井,無法兼顧家庭 |
| 綜合考量家庭因素。             |
| 會優先考量孝親,職期及個人發展後決定    |
| 會考慮離家遠近               |
| 以家庭為重，選擇就近職缺          |
| 平常心看待                 |

資料來源：臺中市政府政風處第一科 113 年 4 月問卷統計

## 參、規劃&目標

### 一、方案建議

依據上揭統計分析結果，性別影響升遷的感受度最高，婚姻及育兒亦是影響升遷的重要因素，即便女性政風主管人員獲得升遷機會，仍會優先考慮家庭因素，再決定接受升遷與否。據此，為使中高階女性政風主管人員享有相同升遷機會，並增進升遷意願，因此研提以下方案措施，達到提高女性晉升比例之目的。

#### (一)提供更完善的家庭照顧措施

大多數家庭由女性負擔主要照顧責任，為給予女性同仁更

多支持，可在差勤管理上實施彈性措施，例如擴大彈性上班制。現行公務機關依業務實際需要，常見彈性調整辦公時間，臺中市政府政風處彈性辦公時間為 30 分鐘（上班時間為上午 8 時至 8 時 30 分；下班時間為下午 5 時至 5 時 30 分），如有照顧家庭需求者，可專案簽准彈性上班時間為 90 分鐘；另查性別平等工作法第 19 條規定：「受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者為撫育未滿 3 歲子女，每天可減少工作時間 1 小時或調整工作時間。」臺中市政府政風處總人力數約為 60 餘人，建議可參考以上法規，提供更彈性的辦公時間，並鼓勵同仁提高工作效率，如期且如質完成工作內容。

再者，例如申請家庭照顧假時，有關條文中「家庭成員」可援引民法第 1123 條之規定，包含具備血緣關係之「親屬」、同住一家之「家屬」及以永久共同生活為目的同居一家之「視為家屬」者，在「嚴重之疾病」及「其他重大事故」，則不另加以定義，應依個案事實認定，避免限縮立法意旨，此外，建議在請假程序及證明文件上，亦應從寬認定，使同仁可同時兼顧家庭照顧責任與職場工作。

## **(二)優先推薦女性晉升簡任職務**

根據銓敘部統計，2022 年底行政機關有 9733 位簡任第 10 至第 14 職等人員，其中新陞任第 10 職等女性占比，已由 2011 年的 39% 攀升到 44%，以 2011 年至 2022 年的平均數來看，各級政府主計人員女性占比高達 76.6%、人事人員有 55.2%、最低的則是政風人員僅有 13.6%<sup>6</sup>。以全國統計數據觀之，新陞任簡任職務的女力占比增加，已是各級政府的普遍現象，惟在行政類職系中，簡任政風人員的性別落差仍十分顯著，因此為加速消弭性別不平

---

<sup>6</sup> 周刊王 CTWANT，2024，女力崛起！新陞任高階文官 女性占比攀升至近 5 成，<https://www.ctwant.com/article/320580>，（2024/05/15 瀏覽）。

等的現狀，可向法務部優先推薦女性同仁晉升簡任職務，再由法務部統籌辦理全國政風人力陞遷，抑或優先推薦女性參加晉升訓練，取得陞任簡任職務之資格。

### (三)辦理女性培力課程

針對女性同仁辦理培力課程，除了提供公領域相關課程，提升公共治理人力、參與公共事務及進入決策階層之機會，以培養女性宏觀視野、啟發再延伸公共治理的能力；此外，亦提供私領域相關課程，學習接納自己、欣賞自己、愛自己，管理並調適情緒與壓力，在蓄積愛的能量後，進而關懷家人、朋友等，善用溝通及關懷的技巧，建立良好的婚姻、親子、社群關係，提升內在幸福感。透過培力課程，在公私領域中學習幸福人生的經營模式，勇於實現自我。

## 二、方案分析並提出建議

### (一)方案評量指標

| 評量指標   | 提供更完善的家庭照顧措施        | 優先推薦女性晉升簡任職務         | 辦理女性培力課程                               |
|--------|---------------------|----------------------|----------------------------------------|
| 減輕家庭壓力 | 友善措施可減輕女性照顧家庭的責任與壓力 | 僅提供職場晉升機會，家庭壓力未實質減輕  | 以女性培力課程喚醒女性自我意識，建立良好家庭關係及家務分工，有助減輕家庭壓力 |
| 增加晉升意願 | 減緩家庭因素的影響，女性有較高晉升意願 | 優先推薦女性晉升簡任職務有助增加晉升意願 | 鼓勵女性在職場及家庭積極實現自我，公領域與私領域兩者並非競爭關        |

|     |                |              |                |
|-----|----------------|--------------|----------------|
|     |                |              | 係，有助於增加晉升意願    |
| 成本  | 彈性運用人事管理措施，成本低 | 性質上屬行政處分，成本低 | 另辦理教育訓練課程，成本較高 |
| 可行性 | 高              | 低            | 中              |

## (二)方案選定說明

綜上分析，中高階女性政風主管人員多數認為婚姻及育兒因素深刻影響升遷，縱然取得晉升機會且有晉升意願，仍需考慮家庭因素。因此「提供更完善的家庭照顧措施」，實施擴大彈性上班制並從優核准家庭照顧假等友善措施，適度減輕中高階女性同仁照顧家庭的責任與壓力，賦予更多的彈性以調配工作時間，並鬆綁相關請假程序及準備文件，減免申請家庭照顧假的限制與不便，以此鼓勵同仁善加利用；在提供更完善的家庭照顧措施下，投入職場工作較無後顧之憂，亦可提高擔任更高職等職務的意願，協助女性同仁兼顧工作及家庭；此外，僅以放寬相關差勤管理等規定，未增加機關成本，相比之下可行性較高，故為本次分析建議之最適合方案。

## 肆、結語

就女性參與公共事務觀之，在公部門，立法委員女性比例已超過4成，名列亞洲第一，地方縣市首長比例甚至超過5成<sup>7</sup>，而女性公務人員簡任主管人數也逐步提升，相較於其他行政職系，簡任政風女力發展仍有進步空間，因此透過此次性別分析，藉以瞭解中高階女性主管政風人員對於升遷的感受、影響因素及意願等，並提出

<sup>7</sup>經濟日報，2023，女性擔任地方首長 創高，  
<https://money.udn.com/money/story/8888/7075273>，（2024/05/15 瀏覽）。

相關方案，協助女性同仁在工作與家庭間取得平衡，讓職場與家庭不再是零和遊戲，勇敢創造自我價值，進而建構兩性實質平等的工作環境。