

嘉義市政府工務處性別分析

114 年嘉義市政府工務處人員性別統計分析

壹、前言

隨著性別平權理念的逐步推展，政府機關在推動業務與內部管理上，越來越重視性別主流化的落實。

嘉義市政府工務處作為負責公共工程規劃、設計與施工與維護的專業單位，除了確保公共空間與設施的性別友善外，組織內部的性別平等亦為不可忽視的重要議題，在性別主流化的推動下，也可以進行多方面的性別分析，以確保公共設施與空間能符合不同性別與族群的需求。

主要職掌包括：市政建設工程之規劃與執行、道路與橋梁之維修、排水與防洪系統管理、污水下水道工程推動、市有建築物使用管理及設施設備維護等。工務處下設六個業務科室，分別為新建工程科、土木工程科、養護工程科、水利工程科、污水下水道科、使用管理科。

截至 113 年，工務處員工總數為 123 人，其中男性 68 人、女性 55 人，男性比例為 55%；114 年員工總數為 112 人，男性 55 人、女性 55 人，性別比例趨於平衡。由此可見，工務處在人事結構上已逐漸呈現性別均衡的正向發展。

本報告旨在分析嘉義市政府工務處 111 年至 114 年間之性別比例變化，探討不同用人類別與職務屬性之性別差異，並提出性別平等推動方向與未來目標，以作為本處持續精進性平政策之依據。

貳、性別統計分析

2.1 整體趨勢概述

根據 111 年至 114 年間之統計資料，工務處整體性別比例逐年趨於平衡。男性雖仍略多於女性，但差距明顯縮小，顯示性別平等推動已有具體成效。

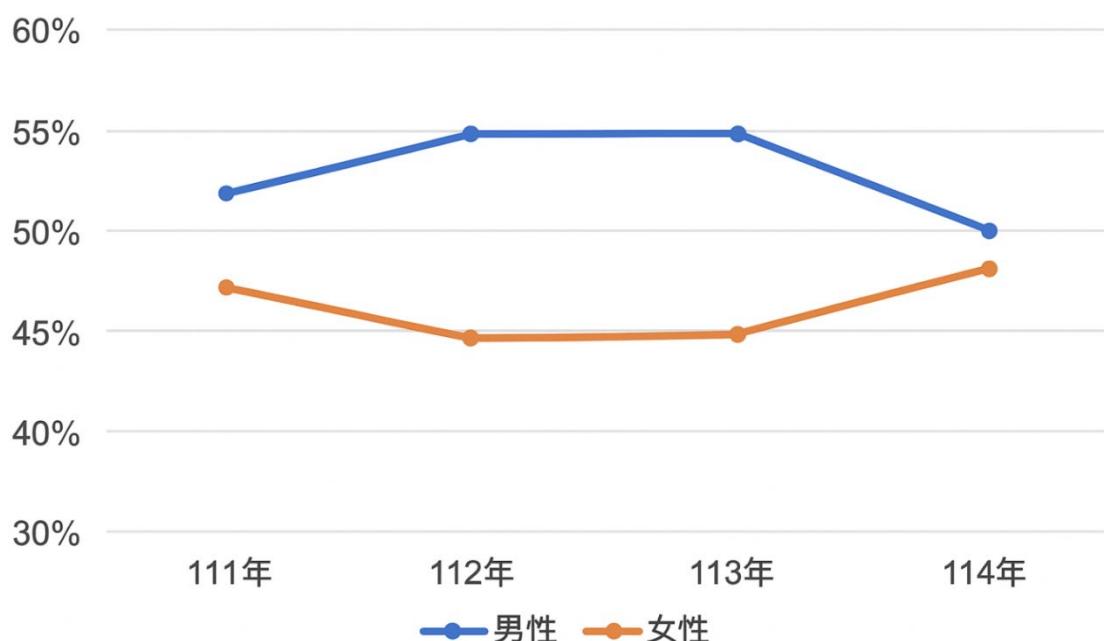
嘉義市政府工務處性別分析

114 年嘉義市政府工務處人員性別統計分析

表 1. 嘉義市政府工務處職員性別比例統計指標

年度/編制		正式人員	約僱人員	臨時人員	總計人員
111年	男性	70%	59%	32%	53%
	女性	30%	41%	68%	47%
112年	男性	71%	64%	35%	55%
	女性	29%	36%	65%	45%
113年	男性	74%	60%	35%	55%
	女性	26%	40%	65%	45%
114年	男性	70%	58%	25%	51%
	女性	30%	42%	75%	49%

圖 1. 嘉義市政府工務處員工性別比例



2.2 性別比例觀察分析

1. 整體性別比例逐年趨於平衡

嘉義市政府工務處性別分析

114 年嘉義市政府工務處人員性別統計分析

111 年至 113 年間，男性比例維持約 55%，女性約 45%；到了 114 年，男性比例下降至 51%，女性比例上升至 49%，顯示性別結構正朝均衡方向發展。此趨勢代表女性在工務處內的職場參與度已顯著提升。

2. 正式人員男性居多，但性別差異不影響政策推動

正式人員長期以男性為主，女性約佔三成。惟實際業務推動中，性別差異並未影響工作執行與性平目標的達成。工務處所屬工程類科（如新建、土木、水利等）多屬專業技術性質，執行時均依相關法令與程序辦理，並設有專業評選委員會制度，委員組成亦注重性別平衡原則，確保評選公正與專業。依據《性別平等工作法》第 21 條規定，政府機關應落實性別平等理念於決策過程中；同時，本處在各項公共工程規劃設計中，皆會透過專業審查與性別觀點檢視，以避免因性別比例懸殊而產生偏差。

3. 約僱人員性別比例相對穩定

約僱人員的性別比例在 111 年至 114 年間維持在「男性 58~64%、女性 36~42%」之間，整體呈現漸趨平衡的趨勢，顯示在約僱職位的用人政策上性別差距較小。

4. 臨時人員女性比例高，顯現職務型態差異

臨時人員女性比例明顯偏高，111 年即達 68%，114 年更上升至 75%。顯示女性多集中於臨時或短期工作類型，而男性則偏向正式及技術性職位，反映出性別職業分隔現象仍存在。

2.3 工程規劃中性別平等之落實（以人行道設計為例）

在人行道改善及公共空間整建相關工程中，嘉義市政府工務處除注重施工品質與安全，更積極落實性別平等理念，確保不同性別、年齡及身心狀況的市民皆能安全便利地使用公共設施。具體作法如下：

1. 積極向中央爭取經費，推動人行道友善環境建設

嘉義市政府工務處性別分析

114 年嘉義市政府工務處人員性別統計分析

工務處持續爭取中央補助經費，辦理市區人行道改善工程。改善重點包括行人空間拓寬、降低高低差、設置無障礙斜坡道與導盲磚等，期能兼顧男女老幼與身心障礙者的行走需求，實現「以人為本」的城市空間。

2. 依據《市區道路及附屬工程設計標準》辦理設計規劃

人行道規劃設計係依據內政部公告之《市區道路及附屬工程設計標準》進行，明確規範道路寬度、坡度、無障礙通行設施、導盲設施、樹穴配置及排水設計等細節。此設計基準不僅強調功能與安全，也考量性別差異及族群多樣性，確保工程成果兼具安全性與友善性。

3. 導入性別觀點，落實公平使用原則

工務處於規劃階段即導入性別分析思維，審視不同性別族群的使用需求與行為差異。例如：女性與高齡者夜間通行安全、嬰幼兒照護者推嬰兒車之通行便利、輪椅使用者的空間需求等，皆納入設計考量，體現性別友善與公共安全並重的理念。

2.4 綜合分析

整體而言，雖工務處正式人員以男性為主，但在實際工程規劃與執行層面上，性別比例並未對性平政策造成負面影響。透過法令遵循、中央審查及專業委員制度，工務處能有效確保公共工程的公平性與專業性，同時兼顧性別平權、公共安全與社會包容。

參、性別平等規劃與目標

3.1 規劃理念

工務處以「平等參與、專業共融」為推動原則，落實性別主流化於各項業務中，強化性別意識與包容文化，建構公平友善的工作環境。

3.2 短期目標（1-2 年）

- 建立性別統計制度，定期追蹤人員比例變化。

嘉義市政府工務處性別分析

114 年嘉義市政府工務處人員性別統計分析

2. 鼓勵女性同仁參與技術職系甄選與專業訓練。
3. 推動性別友善職場措施，如彈性工時與親職假支持。
4. 推動性別平等教育及專業培訓，提升員工性別敏感度。

肆、結語

嘉義市政府工務處自 111 年至 114 年間性別比例逐年改善，顯示性別平權政策推動已具初步成果。雖正式職位仍以男性居多，但女性在行政、規劃與管理職務的參與度明顯提升，組織整體朝向性別平衡發展。

在人行道與公共設施等工程推動過程中，工務處以法規為依據，結合中央補助、專業審查與性別觀點融入設計，確保工程成果兼具安全性、公平性與包容性。

未來，工務處將持續以「性別平權」為核心價值，深化制度化管理與教育培力，推動性別主流化政策，使每位員工無論性別皆能在公平、尊重的職場環境中發揮專業，共同為嘉義市永續建設與市民福祉努力。