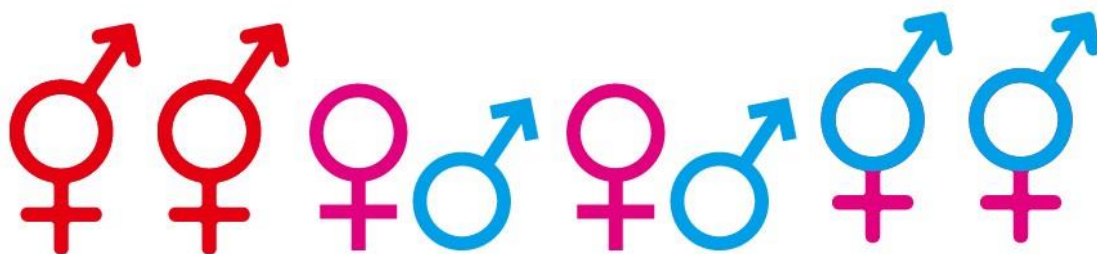


高雄市性別分析選輯



高雄市政府主計處彙編

113 年 2 月



目錄

壹、本市推薦參與金馨獎評鑑性別分析(依機關名稱筆劃排序)

- 人事處—高雄市政府公教人員以照顧家庭事由申請留職停薪性別統計分析
- 社會局—高雄市兒童少年保護服務數據分析及未來策進
- 政風處—從高雄市政府廉潔楷模得獎人性別結構探討遴選過程性評機制

貳、本市精選性別分析(依機關名稱筆劃排序)

- 民政局—「單身不是罪-聯誼配不配 淺談本市三民戶所辦理單身聯誼」性別統計分析
- 行政暨國際處—四維及鳳山行政中心公廁配置性別分析
- 法制局—高雄市政府 107 ~ 111 年度受理訴願案件—[勞工類別]之「性別平等工作法」類型辦理情形及分析
- 青年局—2022 青年求職媒合人才專區計畫實體媒合會參與者性別分析報告
- 毒品防制局—運用志願服務人員基本資料及成果統計
- 研究發展考核委員會—「高雄市政府 109-111 年人民陳情案件」性別統計分析
- 財政局—質借人性別統計情形研析
- 捷運工程局—高雄捷運岡山路竹延伸線第二 A 階段車站規劃之性別需求分析
- 衛生局—高雄市愛滋病毒篩檢衛教服務性別分析
- 警察局—高雄市高齡者公共安全統計分析

前言

本府積極推動性別主流化，以嶄新視角打造多元性別社會，致力消除性別歧視，將多元包容的種子灑向社會每個角落。性別分析為性別主流化六大工具之一，其突顯問題以協助解決之效能卓越，故 112 年度本府各機關配合施政方針，將「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 作為指導方針，運用性別政策工具及統計指標撰研性別統計分析，共計 37 篇，為性別政策分析努力不懈。

為使政策持續符合全球趨勢並蘊含在地特色，本府鼓勵各機關提升性別統計分析深度及技巧，除隨時檢視業務挖掘相關性別統計指標外，每年亦邀請專家學者開設性別統計工作坊，以腦力激盪等活潑方式引導性別分析多元深入思維並促進性別意識形成。另為提升性別分析應用價值，形成政策制訂之正向循環，特從 112 年度機關性別統計分析中挑選 13 篇優良文章集結成冊(下稱性別選輯)，包括 3 篇「本市推薦參與金馨獎評鑑性別分析」及 10 篇「本市精選性別分析」，供各界參用。

期望本府各機關能透過此性別選輯，以創新洞察視角，運用性別統計分析工具提出具體政策建議，以科學方法協助機關擬訂具前瞻及創新性之性別政策，共同推動本市邁向多元性別包容、無歧視之宜居城市。

壹、本市推薦參與金馨獎

評鑑性別分析

112 年公務統計分析報告

本府公教人員以照顧家庭事由申請留職停薪 性別統計分析

機關：高雄市政府人事處

姓名：古峰安

職稱：科員

中華民國 112 年 11 月

目 錄

壹、前言.....	1
一、撰研動機.....	1
二、撰研目的.....	5
貳、我國公教人員留職停薪規定及申請育嬰留職停薪情形.....	6
一、公務人員留職停薪辦法.....	6
二、教育人員留職停薪辦法.....	7
三、本報告統計分析之範圍及資料.....	7
四、我國公務人員申請育嬰留職停薪之情形.....	8
五、公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計.....	9
參、本府公教人員留職停薪性別統計分析.....	11
一、本府公教人員之性別結構.....	11
二、本府公教人員留職停薪性別比率.....	14
三、留職停薪性別比率按官等別區分.....	16
四、留職停薪性別比率按主管別區分.....	19
五、留職停薪性別比率按年齡區分.....	24
六、近五年（107至111年）申請留職停薪性別比率.....	28
肆、研究發現與改進策略.....	36
一、研究發現.....	36
二、SWOT分析.....	38
三、改進策略.....	38
四、未來展望.....	41
參考文獻.....	42

壹、前言

一、撰研動機

隨著時代的推移、社會的變遷，傳統「男主外、女主內」的單薪家庭明顯減少，雙薪家庭成為主流的家庭型態，夫妻雙方需同時兼顧職場工作、養育子女及照顧長輩的責任。

根據國家發展委員會《中華民國人口推估(2022年至2070年)》報告，我國已於1993年成為高齡化社會，2018年轉為高齡社會，推估將於2025年邁入超高齡社會(老年人口占比超過20%，如圖1)；而我國扶養比¹自2012年起逐年上升，2022年為42.2，預估於2060年超過100，並持續上升至2070年之109.1。(如圖2)



圖 1、我國高齡化時程

資料來源：國家發展委員會

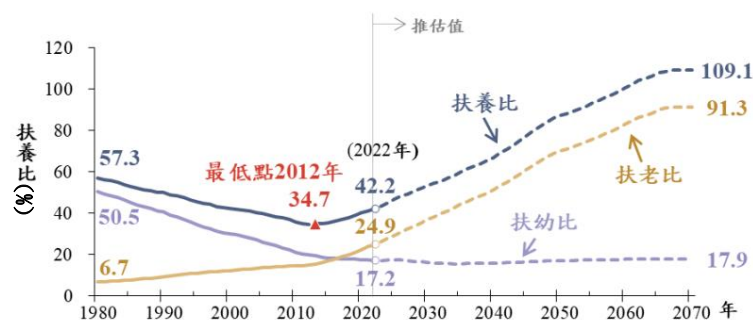


圖 2、我國扶養比變動趨勢

資料來源：國家發展委員會

我國已成為高齡社會，現代上班族所需負擔照顧長輩的責任加重，在工作壓力與家庭照顧工作漸趨繁重下，容易產生工作家庭衝突(work-family conflict)²，當無法調和該衝突時，可能會選擇離

¹ 扶養比係以年齡作為生產者與受扶養者之分界，計算出每百位工作年齡人口所需扶養之依賴人口數。

² 工作家庭衝突係指時間、能量不足以滿足工作角色、家庭角色的期待，而產生相互衝突的情形。例如：因工作要求必須加班完成，而無法做到陪伴及照顧家人的義務與責任，就會形成此衝突。(黃雅珍, 2015)

開職場去照顧長輩，依據衛生福利部《106 年老人狀況調查》顯示，照顧 65 歲以上老人的家庭照顧者中，女性占 60.98%，男性占 39.02%。另照顧前有工作者中，有 35.23%因照顧家人而辭去工作，其中女性因照顧辭去工作比率為 43.93%，較男性 24.42%高出 19.51 個百分點。

另一方面，對於大多數育有子女的雙薪家庭而言，同樣會經歷工作家庭衝突，雙薪家庭在沒有後援部隊的情形下，可能協調由夫妻一方暫時離開職場，全心投入養育子女的工作。根據行政院主計總處《111 年人力運用調查》顯示，15 至 64 歲有配偶者就業率受其年幼（15 歲以下）子女數之影響，育有 1 名年幼子女者，女性就業率為 73.59%，且隨年幼子女數之增加而逐漸下降，至育有 3 名以上子女者就業率已降至 67.32%，男性則維持在 9 成 5 左右(如表 1)，顯示女性仍負擔較多的育兒工作。

表 1、15 至 64 歲有偶或同居者就業率按最小孩子年齡與 15 歲以下子女數區分

民國 111 年 5 月 單位：%

	總計	男	女
總計	71.68	83.68	60.93
有子女	70.49	82.88	59.38
最小孩子年齡			
未滿 3 歲	84.50	96.70	70.31
3~未滿 6 歲	85.36	97.58	74.18
6~未滿 15 歲	83.12	93.45	73.06
15~未滿 18 歲	82.13	91.20	73.82
18 歲及以上	59.08	71.86	48.50
15 歲以下子女數			
有 15 歲以下子女	83.92	95.10	72.78
1 人	84.31	95.24	73.59
2 人	83.78	94.69	72.69
3 人及以上	82.05	96.89	67.32
子女均在 15 歲及以上	62.02	74.45	51.60
尚無子女	83.85	91.80	76.75

資料來源：中華民國統計資訊網

又依據衛生福利部《107 年兒童及少年生活狀況調查》結果，學齡前兒童母親有請過育嬰假的比率為 29.1%，高於父親的 4.6%；若就平均請育嬰假的月數而言，母親為 8.6 個月亦高於父親的 6.0 個月。再就父母親沒有請育嬰假的原因觀察，母親的前三項主要原因為當時無工作（占 37.8%）、小孩已有他人照顧（占 33.6%）及育嬰

留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水（占 17.5%）；而父親則為小孩已有他人照顧（占 51.0%）、改由配偶申請（占 23.9%）及育嬰留職停薪津貼不夠貼補短少的薪水（占 19.9%）。（如圖 3）

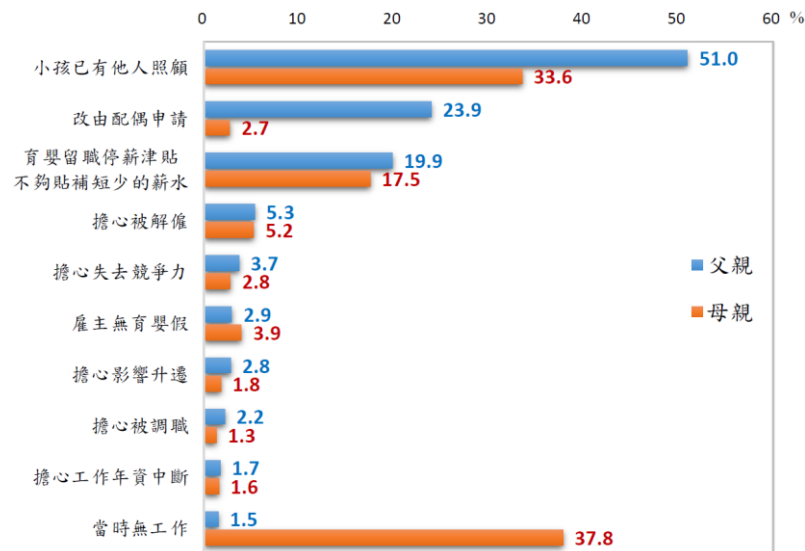


圖 3、學齡前兒童父母親沒有請育嬰假之原因

資料來源：衛生福利部統計處

從上述性別比率可以發現，女性有較高比率會因為照顧家庭而放棄工作，即使家務的性別分工模式已隨雙薪家庭的趨勢而逐漸改變，但仍存在女性家庭照顧者比率高於男性的現象，究其原因，受到長期社會文化給予性別的框架影響，人們對於性別角色賦予「男性應以事業為重、女人應以家庭為重」、「女性比較會照顧人」等刻板標籤，使得女性往往成為擔任家庭照顧者的第一順位。

至於工作相對保障且穩定的公教人員，似乎也存在此種「家庭照顧者女性化」情形，從公教人員保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼的資料可見，自 107 至 111 年間，男性之申請育嬰留職停薪比率落在 1.03%至 1.74%之間（如圖 6），雖有逐漸上升趨勢，仍有進步空間。

為了消除對婦女的歧視，聯合國大會於 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, 簡稱 CEDAW），明文規範締約各國應採取立法及一切適當措施，以保障婦女在教育、就業、

保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利，其中與本報告有關之權利如表 2：

表 2、本報告涉及 CEDAW 相關條文規定

條次	內容摘要
第 5 條 改變性別刻板 印象與偏見	締約各國應 (a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。
第 7 條 消除政治與公 共生活之歧視	締約各國應消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：(b) 參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。
第 11 條第 2 項 工作權	締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應 (a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。
第 16 條第 1 項 婚姻與家庭 生活權	締約各國應消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：(d) 不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重。

我國《公務人員留職停薪辦法》、《教育人員留職停薪辦法》分別自 86 年 5 月 20 日、102 年 4 月 22 日訂定施行迄今，已歷數次修正，現行留職停薪與照顧家庭有關之事由計有：育嬰、收養兒童、照顧三足歲以下孫子女、侍親、照護配偶或子女、依親等 6 種。

為瞭解本府所屬機關學校（以下簡稱本府）公務人員、教育人員、警消人員及醫事人員（以下簡稱公教人員）以照顧家庭事由申請留職停薪（以下簡稱留職停薪），是否存在「家庭照顧者女性化」之情形，本報告以近五年（107 至 111 年）申請留職停薪之公教人員

作為性別分析標的，並就渠等人員之官等、主管別、年齡等類別加以統計比較，試從家庭照顧者實際需求面進行初步推論及提出改進策略，期能落實兩性申請留職停薪均衡，並打造友善家庭職場環境，提供同仁平衡工作家庭衝突的支持力量。

二、撰研目的

本報告旨在探討近五年（107 至 111 年）本府公教人員申請留職停薪之情形為何？是否存在「家庭照顧者女性化」之現象？是否因不同人員類別而有所不同？具體而言，本報告主要目的有三個：

- （一）探討本府公教人員申請留職停薪之情形。
- （二）分析本府不同性別、官等、主管別、年齡之公教人員申請留職停薪之差異。
- （三）分析近五年本府公教人員申請留職停薪性別比率的變化。

貳、我國公教人員留職停薪規定及申請育嬰留職停薪情形

一、公務人員留職停薪辦法（警消人員比照、醫事人員準用本辦法規定辦理）

（一）第 4 條第 1 項-公務人員有下列情事之一者，應予留職停薪：

1. 依法應徵服兵役。
2. 選送國內外進修，期滿後經奉准延長。
3. 經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。
4. 配合國策奉派國外協助友邦工作。
5. 經核准配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關常務職務之職缺並支薪。
6. 經核准配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至公營事業機構或法人服務。
7. 受拘役或罰金之確定判決而易服勞役。
8. 請病假已滿公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 2 款延長之期限或請公假已滿同規則第 4 條第 5 款規定之期限，仍不能銷假。

（二）第 5 條第 1 項-公務人員有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第 1 款及第 2 款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務運作及個案實際情況依權責辦理：

1. 養育 3 足歲以下子女。
2. 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。
3. 照顧 3 足歲以下孫子女。但以該孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由者為限。
4. 本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病，且須侍奉。
5. 配偶或子女重大傷病須照護。
6. 配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在 1 年以上須隨同前往。
7. 受刑事確定判決並獲准許易服社會勞動。
8. 其他經考試院會同行政院認定之情事。

二、教育人員留職停薪辦法

(一) 第 4 條第 1 項-教育人員有下列情事之一者，其申請留職停薪，服務學校、機構或主管教育行政機關不得拒絕：

1. 依法應徵服兵役。
2. 請病假已滿教師請假規則第 3 條第 1 項第 2 款或公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 2 款延長之期限，或請公假已滿教師請假規則第 4 條第 1 項第 6 款或公務人員請假規則第 4 條第 5 款之期限，仍不能銷假。
3. 養育 3 足歲以下子女。
4. 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。
5. 經行政院或行政院授權所屬主管機關認定屬配合政策，經政府機關指派至國外協助友邦工作。

(二) 第 4 條第 2 項-除校長、社會教育機構及學術研究機構首長外，教育人員有下列情事之一者，其申請留職停薪，服務學校、機構或主管教育行政機關得考量業務或校務運作狀況依權責核准：

1. 服務學校、機構或主管教育行政機關基於業務需要，薦送、選送或指派國內外進修、研究，期滿後欲延長。
2. 自行申請國內外全時進修、研究，其進修、研究項目經服務學校、機構或主管教育行政機關認定與業務有關。
3. 因專長、所授課程相關或業務特殊需要，依相關借調規定辦理借調。
4. 3 足歲以下孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由，須照顧。
5. 本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲或重大傷病，且須侍奉。
6. 配偶或子女重大傷病須照護。
7. 配偶經服務之公私部門派赴國外執行政府工作、因政府公務需要指派或獲取政府公費補助出國進修研究，其期間在 1 年以上須隨同前往。

三、本報告統計分析之範圍及資料

(一) 統計分析範圍

依前開公務人員及教育人員留職停薪規定，與家庭照顧有關之留

職停薪事由計有育嬰、侍親、依親、照護配偶或子女、收養兒童及照顧3足歲以下孫子女等6種，惟查本府近五年(107至111年)均無人申請「收養兒童」及「照顧3足歲以下孫子女」等2種留職停薪，爰本報告將以其餘4種留職停薪事由進行各項性別統計分析，整理如表3：

表3、本報告統計分析範圍

事由	公務人員留職停薪辦法	教育人員留職停薪辦法
1.育嬰留職停薪	第5條第1項第1款	第4條第1項第3款
2.侍親留職停薪	第5條第1項第4款	第4條第2項第5款
3.照護配偶或子女	第5條第1項第5款	第4條第2項第6款
4.依親留職停薪	第5條第1項第6款	第4條第2項第7款

(二) 統計分析資料

1. 本報告運用人力資源管理資訊系統 (WebHR)，篩選近五年 (107 至 111 年) 本府公教人員申請留職停薪之動態資料，除了進行男、女性別統計分析，並加入其他複分類 (如申請者之官等、主管別、不同年齡階段等) 進行交叉分析，且為避免申請人數重複計算，同一事由之留職停薪 (含延長留職停薪) 僅採計一筆資料。
2. 另為分析近五年申請留職停薪之男女比率變化，各年申請同一事由之留職停薪 (含延長留職停薪)，於各年分別採計一筆資料。

四、我國公務人員申請育嬰留職停薪之情形

表4、我國公務人員申請育嬰留職停薪性別比率統計

年度	男性		女性		男性總人數	女性總人數
	人次	占男性總人數比率(%)	人次	占女性總人數比率(%)		
107年	390	0.19	2,529	1.68	206,160	150,718
108年	378	0.18	2,557	1.68	209,186	152,235
109年	311	0.15	2,388	1.54	211,431	155,063
110年	458	0.22	2,544	1.65	208,690	154,507
111年	591	0.28	2,526	1.62	208,651	156,003

資料來源：銓敘部全球資訊網

根據銓敘部 112 年 7 月出版之《2022 年銓敘部性別圖像》統計

資料，111年公務人員育嬰留職停薪共計3,117人次，其中男性591人次(占男性總人數0.28%)為近5年來最多，男性占比較107年0.19%增加0.09個百分點；而女性2,526人次(占女性總人數1.62%)，女性占比較107年1.68%減少0.06個百分點，男、女申請比率之差距似有縮減，惟女性申請人次為男性之4.27倍，仍是占了大多數。(如表4、圖4)

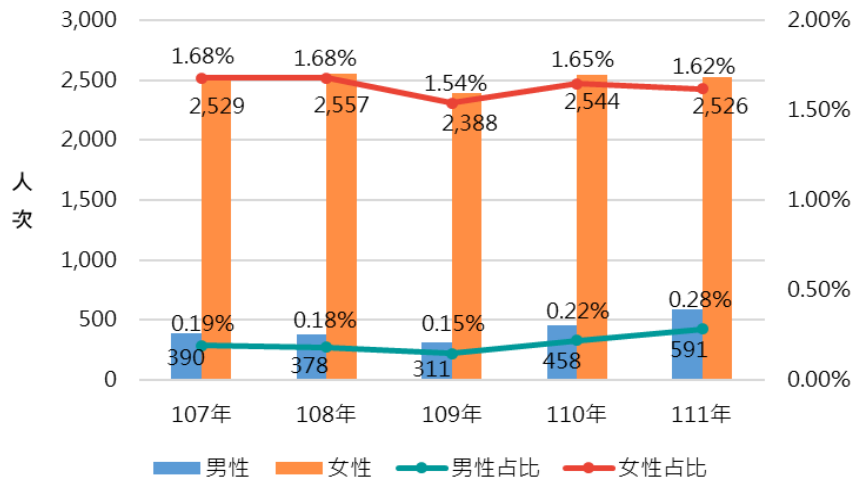


圖4、我國公務人員申請育嬰留職停薪性別比率統計

資料來源：銓敘部全球資訊網

說明：申請人次係當年度申請育嬰留職停薪並經銓敘部辦理登記之人次。

五、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

表5、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數、核發件數之性別比率統計

年度	初次核發人數				核發件數				被保險人數	
	男性	占男性被保險人數比率(%)	女性	占女性被保險人數比率(%)	男性	占男性被保險人數比率(%)	女性	占女性被保險人數比率(%)	男性	女性
107年	594	0.20	5,461	1.83	3,228	1.11	31,001	10.40	291,297	298,186
108年	605	0.21	5,136	1.72	3,290	1.13	29,234	9.76	292,424	299,432
109年	544	0.19	4,852	1.61	3,024	1.03	27,880	9.26	293,321	301,025
110年	674	0.23	4,728	1.58	3,445	1.19	26,471	8.87	289,067	298,399
111年	962	0.33	4,973	1.65	5,027	1.74	28,697	9.54	288,224	300,893

資料來源：臺灣銀行-公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

根據臺灣銀行統計資料，111年初次核發人數共計5,935人次，其中男性962人次(占男性被保險人數0.33%)為近5年來最多，男性占比較107年0.20%增加0.13個百分點；而女性4,973人次(占女性

被保險人數 1.65%)，女性占比較 107 年 1.83% 減少個 0.18 百分點，男、女所占比率略有縮小，惟女性申請人次為男性之 5.17 倍，女性申請者仍是多數。(如表 5、圖 5)

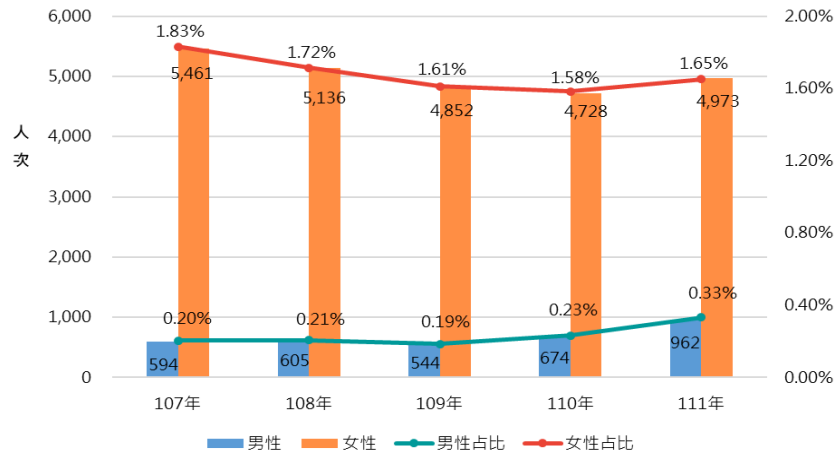


圖 5、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼初次核發人數之性別比率統計

資料來源：臺灣銀行-公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

再觀察 111 年育嬰留職停薪津貼核發件數共計 33,724 人次，其中男性 5,027 人次(占男性被保險人數 1.74%)亦為近 5 年來最多，男性占比較 107 年 1.11% 增加 0.63 個百分點；而女性 28,697 人次(占女性被保險人數 9.54%)，女性占比較 107 年 10.40% 減少 0.86 個百分點，男、女所占比率之差距似有縮小，惟女性申請人次為男性之 5.71 倍，可見女性仍是育嬰留職停薪主要申請者。(如表 5、圖 6)

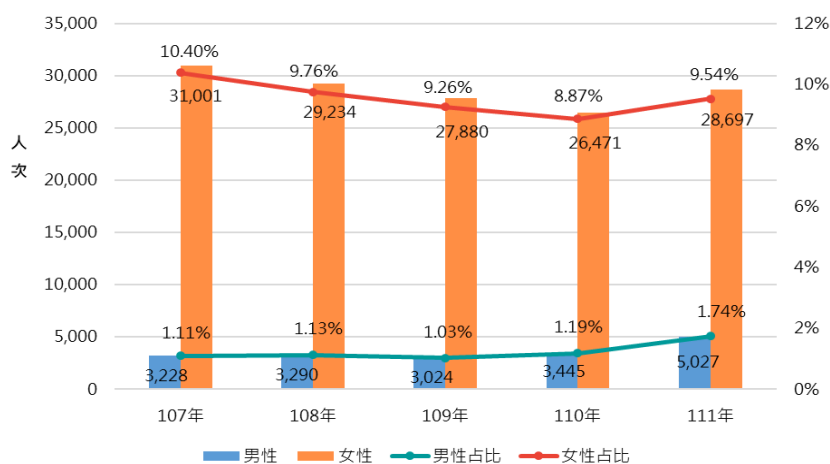


圖 6、我國公教人員保險育嬰留職停薪津貼核發件數之性別比率統計

資料來源：臺灣銀行-公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計

參、本府公教人員留職停薪性別統計分析

一、本府公教人員之性別結構

截至 111 年 12 月底，本府公教人員之官等及性別統計如表 6，分述如下：

表 6、本府公教人員官等及性別統計表

人員類別	現有人員				擔任主管職務			
	男性		女性		男性		女性	
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
公務人員	4,019	39.39	6,183	60.61	1,140	44.22	1,438	55.78
簡任	136	64.45	75	35.55	90	73.17	33	26.83
薦任	2,991	40.62	4,372	59.38	1,046	42.75	1,401	57.25
委任	892	33.94	1,736	66.06	4	50.00	4	50.00
教育人員	5,313	29.66	12,601	70.34	1,730	43.62	2,236	56.38
警消人員	7,281	87.50	1,040	12.50	887	95.89	38	4.11
警監	30	100.00	-	-	24	100.00	-	-
警正	4,592	91.40	432	8.60	862	95.78	38	4.22
警佐	2,659	81.39	608	18.61	1	100.00	-	-
醫事人員	218	17.15	1,053	82.85	13	61.90	8	38.10

資料來源：高雄市統計資訊服務網

(一) 公務人員：

1. 現有人員：男性總人數為 4,019 人(占 39.39%)，女性總人數為 6,183 人(占 60.61%)，男女比例約 1：1.54。(如圖 7)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 1,140 人(占 44.22%)，女性主管人數為 1,438 人(占 55.78%)，男女比例約 1：1.26。(如圖 8)

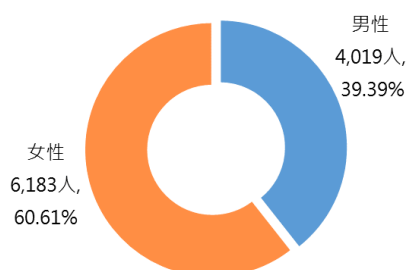


圖 7、現有公務人員性別統計

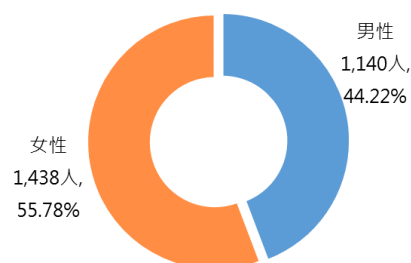


圖 8、公務人員擔任主管性別統計

3. 本府女性公務人員人數多於男性，於薦任官等(含主管)及委任官等

職務亦呈現女多於男的情況，惟簡任官等(含主管)職務卻多數由男性擔任，可能原因除了各業務單位本身即存在的性別比例失衡(例如：工程單位人員多數為男性)，另就陞任簡任官等職務通常須具一定資歷而言，申請留職停薪或多或少影響申請者的工作年資、考績、獎懲、訓練等陞遷積分，倘女性的申請留職停薪比率高於男性，可能形成阻礙女性陞任高階職務的「玻璃天花板」(glass ceiling)。

(二) 教育人員：

1. 現有人員：男性總人數為 5,313 人 (占 29.66%)，女性總人數為 12,601 人 (占 70.34%)，男女比例約 1：2.37。(如圖 9)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 1,730 人 (占 43.62%)，女性主管人數為 2,236 人 (占 56.38%)，男女比例約 1：1.29。(如圖 10)

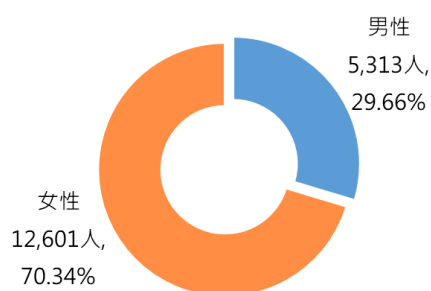


圖 9、現有教育人員性別統計

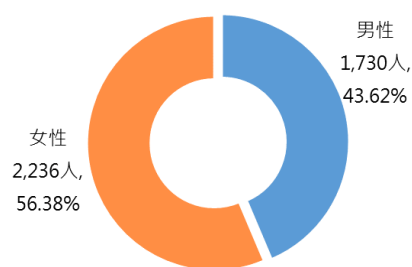


圖 10、教育人員擔任主管性別統計

(三) 警消人員：

1. 現有人員：男性總人數為 7,281 人(占 87.50%)，女性總人數為 1,040 人 (占 12.50%)，男女比例約 7：1，男性人數明顯高出女性許多。(如圖 11)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 887 人 (占 95.89%)，女性主管人數為 38 人 (占 4.11%)，男女比例約 23.34：1。(如圖 12)

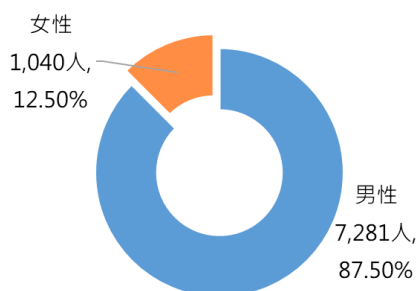


圖 11、現有警消人員性別統計

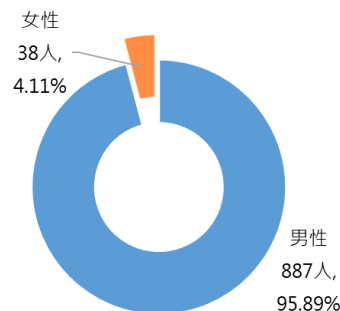


圖 12、警消人員擔任主管性別統計

3. 警察(含消防)特考雖自 100 年起取消錄取名額性別比例之限制，迄今本府警消人員之男女比例仍有懸殊差距，且男性警消人員擔任主管職務之比率(12.18%)亦高於女性(3.65%)，可能原因為受到性別刻板印象影響，女性被社會期待從事文書處理等行政工作，而非執行具有高危險性、須具備高度體能的警消勤務，進而影響其擔任警消職務及陞遷發展可能。

(四) 醫事人員：

1. 現有人員：男性總人數為 218 人(占 17.15%)，女性總人數為 1,053 人(占 82.85%)，男女比例約 1：4.83。(如圖 13)
2. 擔任主管職務：男性主管人數為 13 人(占 61.90%)，女性主管人數為 8 人(占 38.10%)，男女比例約 1.63：1。(如圖 14)

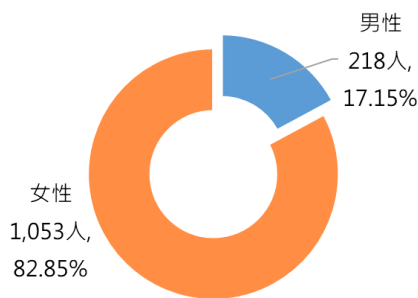


圖 13、現有醫事人員性別統計

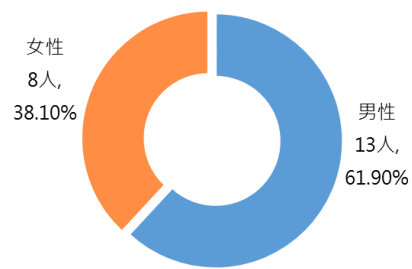


圖 14、醫事人員擔任主管性別統計

3. 本府醫事人員女性顯著多於男性，惟男性醫事人員擔任主管職務之比率(5.96%)卻高於女性(0.76%)，再佐以近五年(107 至 111 年)本府女性醫事人員之申請留職停薪比率高於男性的數據(表 19、圖 31)加以分析，可能原因為傳統社會建構「女性應具備細心、關懷、照顧特質」的性別框架，對女性產生「比男性更適合從事醫事照護工作」的期待，當家庭面臨有照顧需求時，又會因為其具有醫護專業而成為照顧家人的不二人選，多少影響其職務發展。

由以上統計數據可知，本府公務人員、教育人員及醫事人員為女性多於男性的性別結構；而警消人員則是呈現男性顯著高於女性之情形。

二、本府公教人員留職停薪性別比率

本府公教人員於 107 至 111 年申請留職停薪者共計 2,074 人(如表 7)，其中男性 275 人(占 13.26%)、女性 1,799 人(占 86.74%)，男女比例約 1：6.54。

表 7、本府公教人員申請留職停薪性別統計

留職停薪 類別	本府公教人員				合計 (人)
	男性		女性		
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
育嬰	168	10.85	1,380	89.15	1,548
侍親	102	20.56	394	79.44	496
照護配偶 或子女	4	20.00	16	80.00	20
依親	1	10.00	9	90.00	10
總計	275	13.26	1,799	86.74	2,074

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

另為瞭解各類人員男性、女性申請留職停薪情形，以下就各類人員申請人數進行統計分析(如表 8、圖 15)：

- (一) 公務人員：男性 93 人(占 15.00%)、女性 527 人(占 85.00%)，男女比例約 1：5.67。
- (二) 教育人員：男性 110 人(占 9.56%)、女性 1,041 人(占 90.44%)，男女比例約 1：9.46。
- (三) 警消人員：男性 69 人(占 35.03%)、女性 128 人(占 64.97%)，男女比例約 1：1.86。
- (四) 醫事人員：男性 3 人(占 2.83%)、女性 103 人(占 97.17%)，男女比例約 1：34.33。

表 8、本府公教人員申請留職停薪性別統計—按人員類別區分

留職停薪 類別	公務人員					教育人員				
	男性		女性		合計 (人)	男性		女性		合計 (人)
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
育嬰	65	12.36	461	87.64	526	46	5.97	724	94.03	770
侍親	27	30.34	62	69.66	89	62	17.13	300	82.87	362
照護配偶 或子女	1	25.00	3	75.00	4	2	15.38	11	84.62	13
依親	-	-	1	100.00	1	-	-	6	100.00	6
總計	93	15.00	527	85.00	620	110	9.56	1,041	90.44	1,151

留職停薪 類別	警消人員					醫事人員				
	男性		女性		合計 (人)	男性		女性		合計 (人)
	人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
育嬰	55	31.43	120	68.57	175	2	2.60	75	97.40	77
侍親	12	66.67	6	33.33	18	1	3.70	26	96.30	27
照護配偶 或子女	1	50.00	1	50.00	2	-	-	1	100.00	1
依親	1	50.00	1	50.00	2	-	-	1	100.00	1
總計	69	35.03	128	64.97	197	3	2.83	103	97.17	106

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

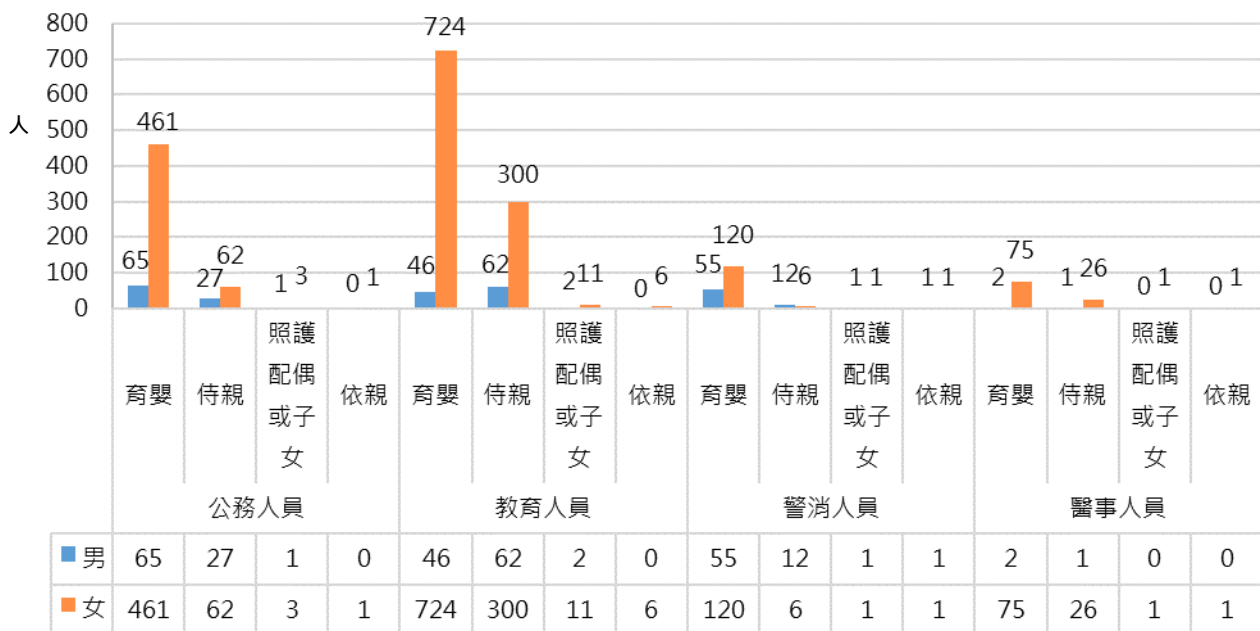


圖 15、本府公教人員申請留職停薪性別統計—按人員類別區分

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，本府公教人員於 107 至 111 年申請留職停薪的人數，由多至少依序為教育人員 (1,151 人)、公務人員 (620 人)、警消人員 (197 人)、醫事人員 (106 人)。又各類人員中男性申請留職停薪所占之比率，以警消人員為最多 (占 35.03%)，其次為公務人員 (占 15.00%)，再其次為教育人員 (占 9.56%)，最後則是醫事人員 (占 2.83%)。然而，本府公教人員申請留職停薪仍以女性申請占多數，即使是性別結構男多女少的警消人員，仍以女性警消人員申請比率較高。

三、留職停薪性別比率按官等別區分

(一) 本府各官等公務人員留職停薪性別統計

各官等公務人員申請留職停薪人數及所占該官等比率如表 9、圖 16：

1. 簡任官等：0 人。
2. 薦任官等：計有 369 人，其中男性 53 人 (14.36%)、女性 316 人 (85.64%)，男女比例為 1:5.96。
3. 委任官等：計有 251 人，其中男性 40 人 (15.94%)、女性 211 人 (84.06%)，男女比例為 1:5.28。

表 9、本府各官等公務人員留職停薪性別統計

官等	留職停薪類別	男性		女性		各官等合計人數(人)
		人數(人)	佔該官等比率(%)	人數(人)	佔該官等比率(%)	
簡任	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	-
	照護配偶或子女	-	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-	-
	小計	-	-	-	-	-
薦任	育嬰	39	12.19	281	87.81	320
	侍親	14	29.79	33	70.21	47
	照護配偶或子女	-	-	2	100.00	2
	依親	-	-	-	-	-
	小計	53	14.36	316	85.64	369
委任	育嬰	26	12.62	180	87.38	206
	侍親	13	30.95	29	69.05	42
	照護配偶或子女	1	50.00	1	50.00	2
	依親	-	-	1	100.00	1
	小計	40	15.94	211	84.06	251

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

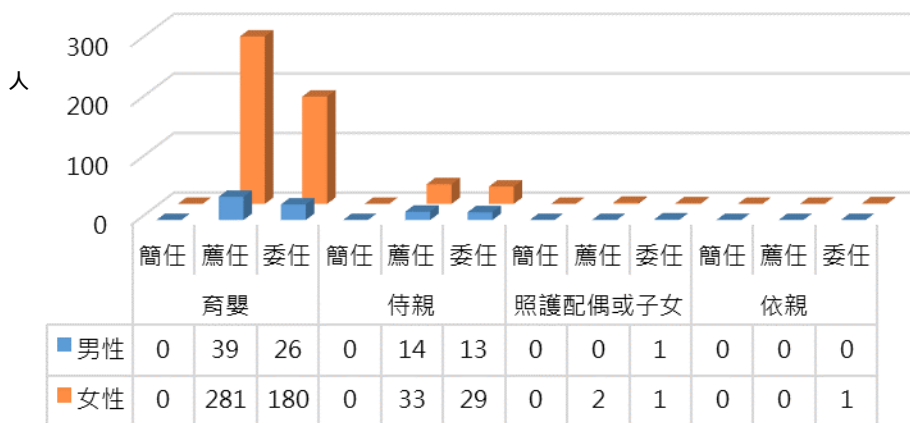


圖 16、本府各官等公務人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) - 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，薦任公務人員申請留職停薪人數最多，其次為委任公務人員，簡任公務人員則無人申請；另就留職停薪人數占各該官等總人數比率觀之，委任人員申請比率（9.55%）高於薦任人員申請比率（5.01%），可見官等越高者，申請留職停薪的比率越低。究其原因，擔任簡任公務人員通常已具備一定年資，子女多半已近成年，較無須長時間親自照顧，且該官等人員須承擔之工作責任最為繁重，無法隨意申請留職停薪，加上所領薪資報酬也較高，家中如有照顧需求者，可能會協調由其他收入較低的家庭成員負擔家庭照顧工作；至擔任薦任及委任公務人員平均年資短，可能剛邁入婚姻及擔任新手爸媽，申請育嬰留職停薪之比率最高，其中女性申請比率均高於男性。

（二）本府各官等警消人員留職停薪性別統計

各官等警消人員申請留職停薪人數及所占該官等比率如表 10、圖 17：

1. 警監官等：0 人。
2. 警正官等：計有 172 人，其中男性 52 人（30.23%）、女性 120 人（69.77%），男女比例為 1:2.31。
3. 警佐官等：計有 25 人，其中男性 17 人（68.00%）、女性 8 人（32.00%），

男女比例為 2.13:1。

表 10、本府各官等警消人員留職停薪性別統計

官等	留職停薪類別	男性		女性		各官等合計人數(人)
		人數(人)	佔該官等比率(%)	人數(人)	佔該官等比率(%)	
警監	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	-
	照護配偶或子女	-	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-	-
	小計	-	-	-	-	-
警正	育嬰	45	28.48	113	71.52	158
	侍親	5	50.00	5	50.00	10
	照護配偶或子女	1	50.00	1	50.00	2
	依親	1	50.00	1	50.00	2
	小計	52	30.23	120	69.77	172
警佐	育嬰	10	58.82	7	41.18	17
	侍親	7	87.50	1	12.50	8
	照護配偶或子女	-	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-	-
	小計	17	68.00	8	32.00	25

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

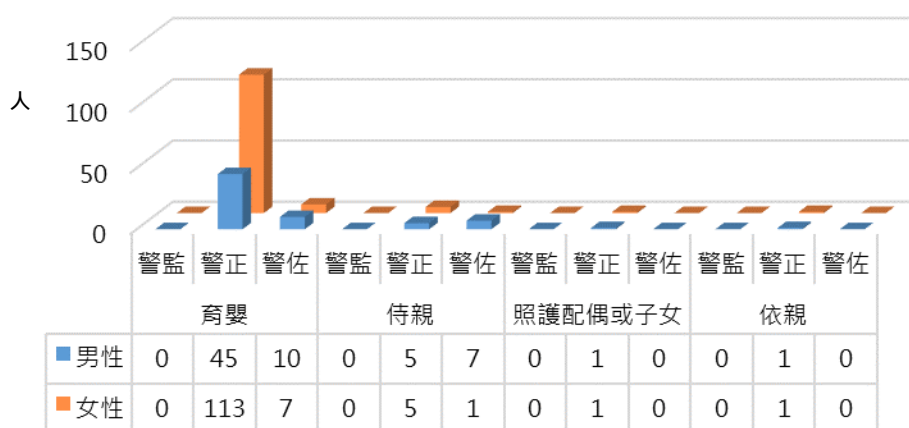


圖 17、本府各官等警消人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

警正官等人員申請留職停薪之人數最多，警監官等人員則無人申請，其可能原因與簡任公務人員相同，即子女多半已無須親自照顧、且須承擔較繁重工作，無法隨意申請留職停薪。

警正、警佐官等人員以申請育嬰留職停薪人數占大多數，其中警正官等申請留職停薪以女性比率較高；警佐官等則以男性比率較高，再參照本府警消人員男女比例約 7:1，可見女性警消人員申請留職停薪之比率仍相對較高。

四、留職停薪性別比率按主管別區分

(一) 公務人員

有關公務人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 11、圖 18：

1. 主管職務：計有 54 人，其中男性 6 人(11.11%)、女性 48 人(88.89%)，男女比例為 1:8。
2. 非主管職務：計有 566 人，其中男性 87 人 (15.37%)、女性 479 人 (84.63%)，男女比例為 1:5.51。

表 11、本府擔任主管、非主管公務人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	3	5.56	42	77.78	54
	侍親	3	5.56	6	11.11	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	6	11.11	48	88.89	
非主管	育嬰	62	10.95	419	74.03	566
	侍親	24	4.24	56	9.89	
	照護配偶 或子女	1	0.18	3	0.53	
	依親	-	-	1	0.18	
	小計	87	15.37	479	84.63	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

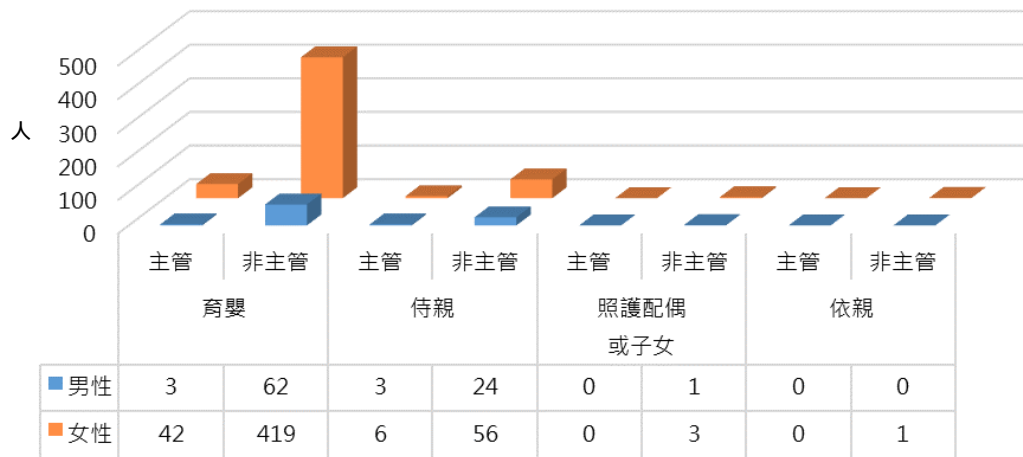


圖 18、本府擔任主管、非主管公務人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，非主管職務公務人員申請留職停薪之人數是擔任主管者 10 倍之多，可能原因為主管人員須負擔較重業務，可能協調其他家庭成員擔任家庭照顧者。而不論是否擔任主管職務，均以女性公務人員申請留職停薪比率較男性高，其中更以育嬰留職停薪占較高比率。

(二) 教育人員

有關教育人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 12、圖 19：

1. 主管職務：計有 91 人，其中男性 10 人 (10.99%)、女性 81 人 (89.01%)，男女比例為 1:8.1。
2. 非主管職務：計有 1,060 人，其中男性 100 人 (9.43%)、女性 960 人 (90.57%)，男女比例為 1:9.6。

表 12、本府擔任主管、非主管教育人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	6	6.59	65	71.43	91
	侍親	4	4.40	15	16.48	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	1	1.10	
	小計	10	10.99	81	89.01	

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
非主管	育嬰	40	3.77	659	62.17	1,060
	侍親	58	5.47	285	26.89	
	照護配偶 或子女	2	0.19	11	1.04	
	依親	-	-	5	0.47	
	小計	100	9.43	960	90.57	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

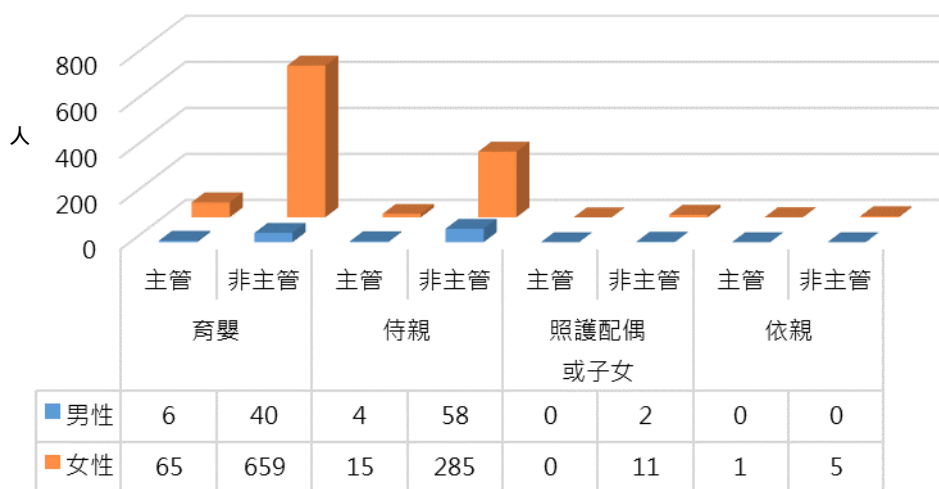


圖 19、本府擔任主管、非主管教育人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

根據統計資料，非主管職務教育人員申請留職停薪之人數是擔任主管者 11 倍之多，可能原因與公務人員相同，即主管須負擔較重業務，無法任意申請留職停薪。而不論是主管、非主管職務，女性教育人員申請留職停薪比率均高於男性教育人員，其中更以育嬰留職停薪佔較高比率。

(三) 警消人員

有關警消人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 13、圖 20：

1. 主管職務：0 人。
2. 非主管職務：計有 197 人，其中男性 69 人 (35.03%)、女性 128 人 (64.97%)，男女比例為 1:1.86。

根據統計資料，主管職務警消人員無人申請留職停薪，可能原因為

主管須負擔較重業務，無法隨意申請留職停薪；而非主管職務部分，以女性警消人員申請留職停薪比率高於男性警消人員，其中更以育嬰留職停薪占了最高比率(60.91%)。

表 13、本府擔任主管、非主管警消人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	-	-	-	-	
非主管	育嬰	55	27.92	120	60.91	197
	侍親	12	6.09	6	3.05	
	照護配偶 或子女	1	0.51	1	0.51	
	依親	1	0.51	1	0.51	
	小計	69	35.03	128	64.97	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

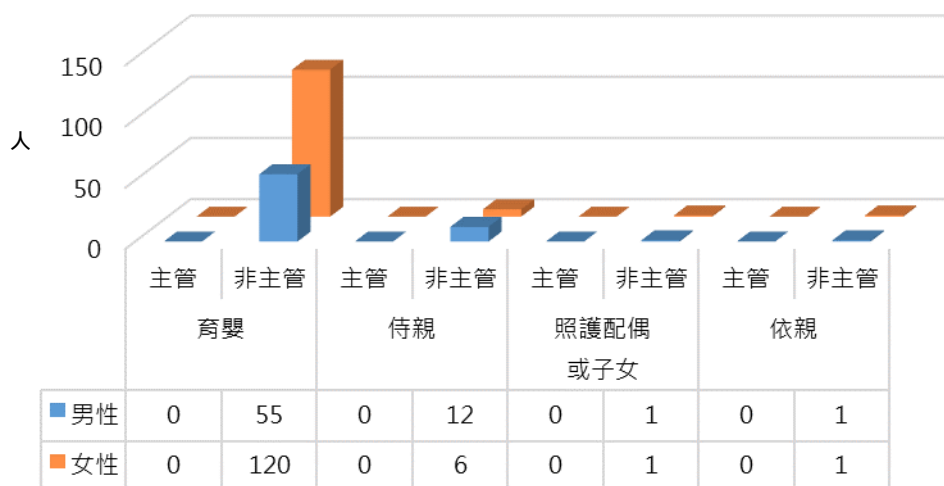


圖 20、本府擔任主管、非主管警消人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

(四) 醫事人員

有關醫事人員擔任主管、非主管職務之性別統計如表 14、圖 21：

1. 主管職務：0 人。

2. 非主管職務：計有 106 人，其中男性 3 人 (2.83%)、女性 103 人 (97.17%)，男女比例為 1:34.33。

根據統計資料，主管職務醫事人員無人申請留職停薪，可能原因為主管須負擔較重業務，無法隨意申請留職停薪；而非主管職務部分，以女性醫事人員申請留職停薪比率高於男性醫事人員，其中更以育嬰留職停薪占了最高比率(70.75%)。

表 14、本府擔任主管、非主管醫事人員留職停薪性別統計

主管/ 非主管	留職停薪 類別	男性		女性		合計人數 (人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
主管	育嬰	-	-	-	-	-
	侍親	-	-	-	-	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	-	-	-	-	
非主管	育嬰	2	1.89	75	70.75	106
	侍親	1	0.94	26	24.53	
	照護配偶 或子女	-	-	1	0.94	
	依親	-	-	1	0.94	
	小計	3	2.83	103	97.17	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

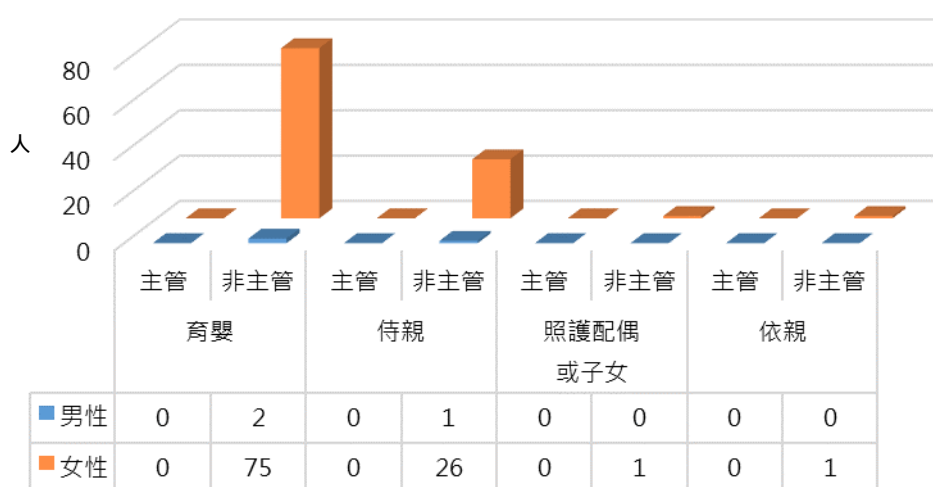


圖 21、本府擔任主管、非主管醫事人員留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

五、留職停薪性別比率按年齡區分

本府公教人員各年齡區間申請留職停薪之類別分析如下：

表 15、本府公教人員各年齡區間留職停薪性別統計

年齡區間	留職停薪類別	男性		女性		各年齡區間留職停薪人數(人)
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)	
20 歲以上 未滿 30 歲	育嬰	13	11.61	85	75.89	112
	侍親	4	3.57	9	8.04	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	1	0.89	
	小計	17	15.18	95	84.82	
30 歲以上 未滿 40 歲	育嬰	118	8.59	1,114	81.14	1,373
	侍親	20	1.46	114	8.30	
	照護配偶 或子女	-	-	4	0.29	
	依親	-	-	3	0.22	
	小計	138	10.05	1,235	89.95	
40 歲以上 未滿 50 歲	育嬰	35	7.20	181	37.24	486
	侍親	48	9.88	209	43.00	
	照護配偶 或子女	3	0.62	6	1.23	
	依親	1	0.21	3	0.62	
	小計	87	17.90	399	82.10	
50 歲以上 未滿 60 歲	育嬰	2	2.04	-	-	98
	侍親	28	28.57	59	60.20	
	照護配偶 或子女	-	-	6	6.12	
	依親	1	1.02	2	2.04	
	小計	31	31.63	67	68.37	
60 歲以上 至 65 歲	育嬰	-	-	-	-	5
	侍親	2	40.00	3	60.00	
	照護配偶 或子女	-	-	-	-	
	依親	-	-	-	-	
	小計	2	40.00	3	60.00	

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

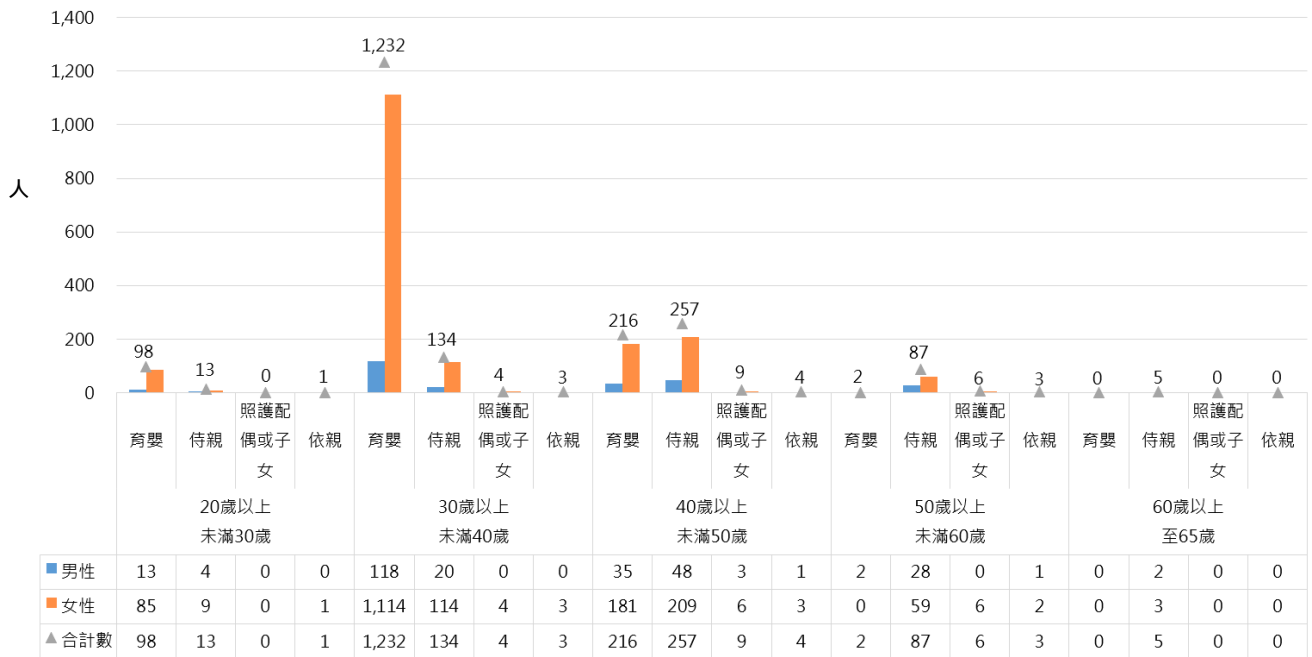


圖 22、本府公教人員各年齡區間留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

(一) 20 歲以上未滿 30 歲：女性申請育嬰留職停薪之人數最多（85 人，占 75.89%），男性申請育嬰留職停薪次之（13 人，占 11.61%），此年齡階段通常是剛進入婚姻生育子女的公教人員，照顧對象多為 3 足歲以下之年幼子女，加上公教人員保險育嬰留職停薪津貼及政府加發 20%津貼補助等鼓勵生育政策，此階段以申請育嬰留職停薪為主。（如圖 23）

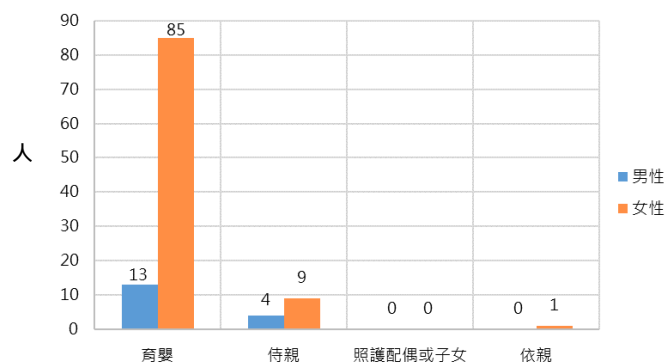


圖 23、本府公教人員 20 歲以上未滿 30 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

(二) 30 歲以上未滿 40 歲：此階段申請育嬰留職停薪人數共計 1,232 人，其中男性 118 人占 8.59%、女性 1,114 人 81.14%，育嬰需求為各年

齡區間最高。同時此階段因家中父母的年紀漸長，從照顧者變成被照顧者，申請侍親留職停薪人數也有明顯提升，惟此階段仍以育嬰留職停薪占最高比率。（如圖 24）

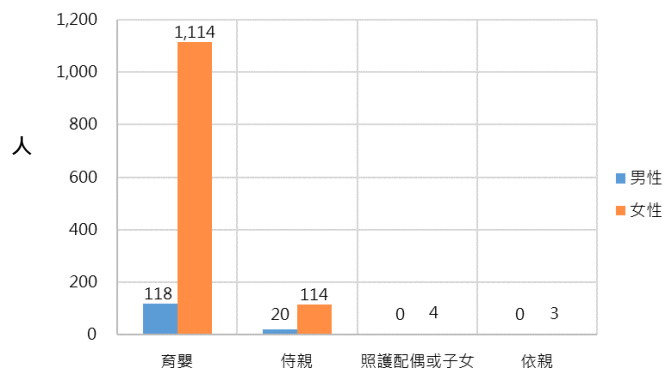


圖 24、本府公教人員 30 歲以上未滿 40 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) - 本府留職停薪人員資料

(三) 40 歲以上未滿 50 歲：此階段申請育嬰留職停薪人數共計 216 人，其中男性 35 人占 7.20%、女性 181 人占 37.24%，由於婚育高齡化現象，養育 3 足歲以下子女仍有一定需求；而申請侍親留職停薪人數共計 257 人，其中男性 48 人占 9.88%、女性 209 人占 43.00%，申請侍親留職停薪人數比率已站上第一，家中主要被照顧對象從子女轉變為父母。此階段同時也反映出在高齡化與少子化夾擊之下，肩負上有老、下有小雙重照顧責任的「三明治族群」。（如圖 25）

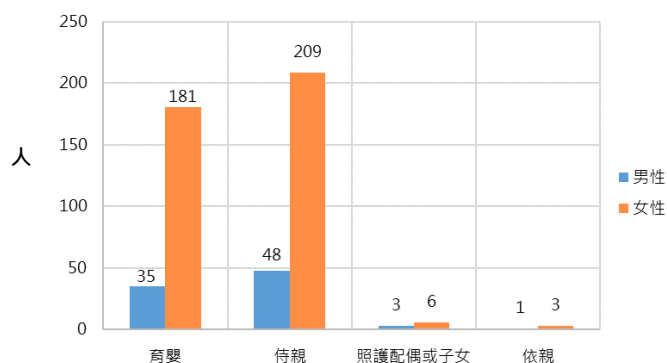


圖 25、本府公教人員 40 歲以上未滿 50 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) - 本府留職停薪人員資料

(四) 50 歲以上未滿 60 歲：此階段申請育嬰留職停薪人數明顯降低，以申請侍親留職停薪占大多數(共計 87 人，其中男性 28 人占 28.57%，

女性 59 人占 60.20%)，惟申請人數與前一階段申請人數相比仍有明顯下降。(如圖 26)

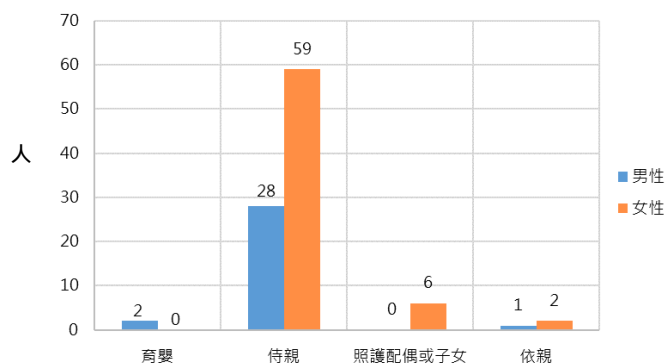


圖 26、本府公教人員 50 歲以上未滿 60 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) - 本府留職停薪人員資料

(五) 60 歲以上至 65 歲：此階段僅有 2 名男性、3 名女性申請侍親留職停薪，侍親需求與前一階段(50 歲以上未滿 60 歲)相較明顯減少，可能由於家中的長輩多已亡故所致。另本階段留職停薪需求為各年齡階段中最低，可能原因為此階段多已符合退休條件，家中如有須親自照顧者，將選擇自願退休，申請留職停薪較無實益。(如圖 27)

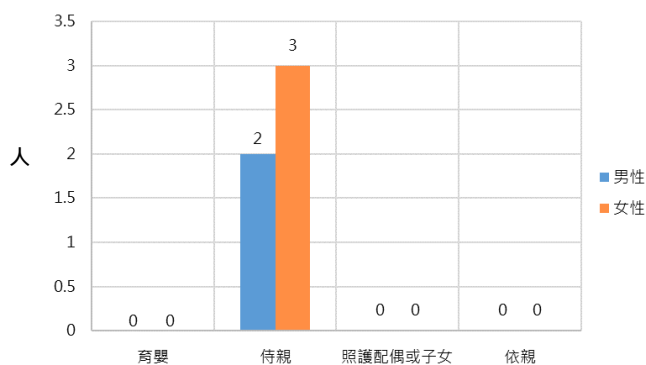


圖 27、本府公教人員 60 歲以上至 65 歲留職停薪性別統計

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) - 本府留職停薪人員資料

如表 15 及圖 22 所示，「20 歲以上未滿 30 歲」、「30 歲以上未滿 40 歲」此二年齡區間，均以申請育嬰留職停薪人數最多，其次為侍親留職停薪；「40 歲以上未滿 50 歲」以後各年齡區間，則以申請侍親留職停薪為主，各階段留職停薪事由適切對應一般家庭的照顧歷程，惟不論是哪一年齡階段，女性申請留職停薪人數比率均大幅高於男性。

六、近五年（107 至 111 年）申請留職停薪性別比率

（一）公務人員

根據統計資料，109 年男性申請留職停薪人數 9 人（占該年度整體男性公務人員 0.22%）為近 5 年最低，其後 110 年提升至 25 人（0.62%）、111 年提升至 26 人（0.65%）達近 5 年最高，男性申請比率有逐步提升；107 年女性申請留職停薪人數 148 人（占該年度整體女性公務人員 2.43%）為近 5 年最高，於 109 年降至 110 人（1.77%）為近 5 年最低後，又於 110 年升至 133 人（2.15%）、111 年略降至 131 人（2.12%）。（如表 16、圖 28）

表 16、近五年公務人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性公務人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性公務人員比率(%)
107	育嬰	17	0.41	135	2.22
	侍親	3	0.07	12	0.20
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.02
	小計	20	0.49	148	2.43
108	育嬰	13	0.31	121	1.98
	侍親	11	0.27	14	0.23
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.02
	小計	24	0.58	136	2.22
109	育嬰	5	0.12	96	1.55
	侍親	4	0.10	13	0.21
	照護配偶或子女	-	-	1	0.02
	依親	-	-	-	-
	小計	9	0.22	110	1.77

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性公務人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性公務人員比率(%)
110	育嬰	19	0.47	115	1.86
	侍親	6	0.15	16	0.26
	照護配偶或子女	-	-	2	0.03
	依親	-	-	-	-
	小計	25	0.62	133	2.15
111	育嬰	18	0.45	116	1.88
	侍親	7	0.17	14	0.23
	照護配偶或子女	1	0.02	1	0.02
	依親	-	-	-	-
	小計	26	0.65	131	2.12

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

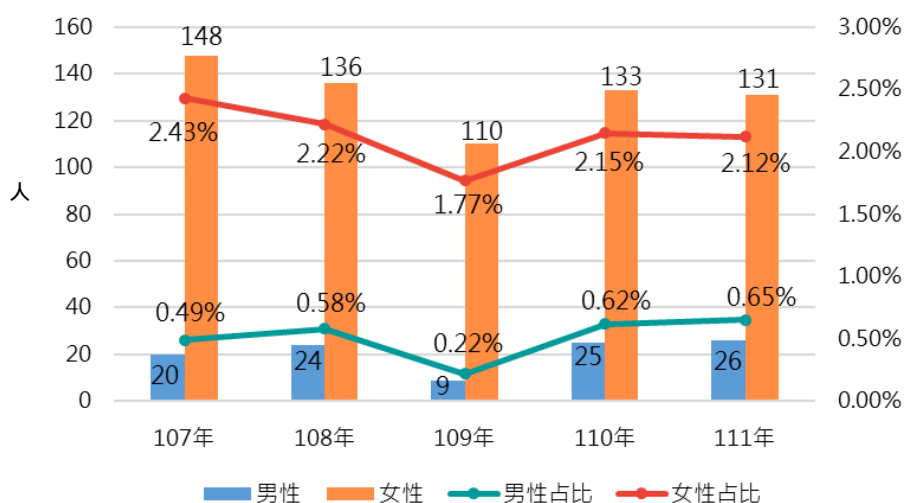


圖 28、近五年公務人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

(二) 教育人員

根據統計資料，108 年男性申請留職停薪人數 20 人（占該年度整體男性教育人員 0.37%）為近 5 年最低，其後 109 年提升至 31 人（0.58%）達近 5 年最高，於 110 年略降至 30 人（0.57%），再於 111 年回升至 31 人（0.58%），男性申請比率有逐步提升；107 年女性

申請留職停薪人數 309 人（占該年度整體女性教育人員 2.47%）為近 5 年最高，於 110 年降至 266 人（2.15%）為近 5 年最低後，又於 111 年升至 294 人（2.33%）。（如表 17、圖 29）

表 17、近五年教育人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性教育人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性教育人員比率(%)
107	育嬰	11	0.20	235	1.88
	侍親	13	0.24	72	0.58
	照護配偶或子女	-	-	1	0.01
	依親	-	-	1	0.01
	小計	24	0.45	309	2.47
108	育嬰	10	0.19	223	1.78
	侍親	9	0.17	70	0.56
	照護配偶或子女	1	0.02	3	0.02
	依親	-	-	-	-
	小計	20	0.37	296	2.37
109	育嬰	14	0.26	217	1.73
	侍親	17	0.32	82	0.65
	照護配偶或子女	-	-	2	0.02
	依親	-	-	1	0.01
	小計	31	0.58	302	2.41
110	育嬰	11	0.21	179	1.45
	侍親	19	0.36	82	0.66
	照護配偶或子女	-	-	3	0.02
	依親	-	-	2	0.02
	小計	30	0.57	266	2.15

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性教育人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性教育人員比率(%)
111	育嬰	12	0.23	196	1.56
	侍親	18	0.34	92	0.73
	照護配偶或子女	1	0.02	4	0.03
	依親	-	-	2	0.02
	小計	31	0.58	294	2.33

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

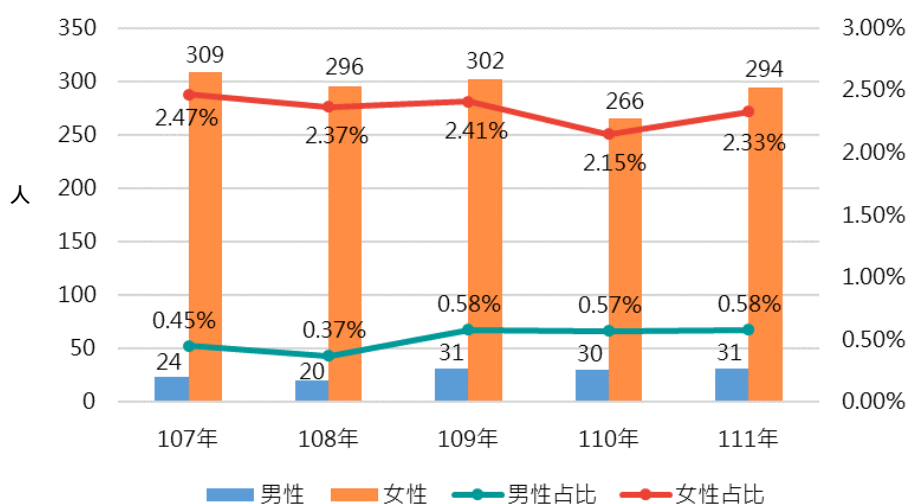


圖 29、近五年教育人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) – 本府留職停薪人員資料

(三) 警消人員

根據統計資料，108年男性申請留職停薪人數7人(占該年度整體男性警消人員0.09%)為近5年最低，其後109年提升至17人(0.23%)、110年再提升至24人(0.32%)達近5年最高，於111年略降至22人(0.30%)；107年女性申請留職停薪人數36人(占該年度整體女性警消人員3.93%)，其後逐年降至110年25人(2.39%)為近5年最低後，又於111年升至45人(4.33%)。(如表18、圖30)

表 18、近五年警消人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性警消人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性警消人員比率(%)
107	育嬰	9	0.12	35	3.82
	侍親	1	0.01	-	-
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	1	0.01	1	0.11
	小計	11	0.15	36	3.93
108	育嬰	5	0.07	30	2.96
	侍親	2	0.03	2	0.20
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.10
	小計	7	0.09	33	3.26
109	育嬰	11	0.15	27	2.68
	侍親	5	0.07	-	-
	照護配偶或子女	1	0.01	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	17	0.23	27	2.68
110	育嬰	21	0.28	23	2.20
	侍親	3	0.04	2	0.19
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	24	0.32	25	2.39
111	育嬰	18	0.25	41	3.94
	侍親	4	0.05	3	0.29
	照護配偶或子女	-	-	1	0.10
	依親	-	-	-	-
	小計	22	0.30	45	4.33

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) - 本府留職停薪人員資料

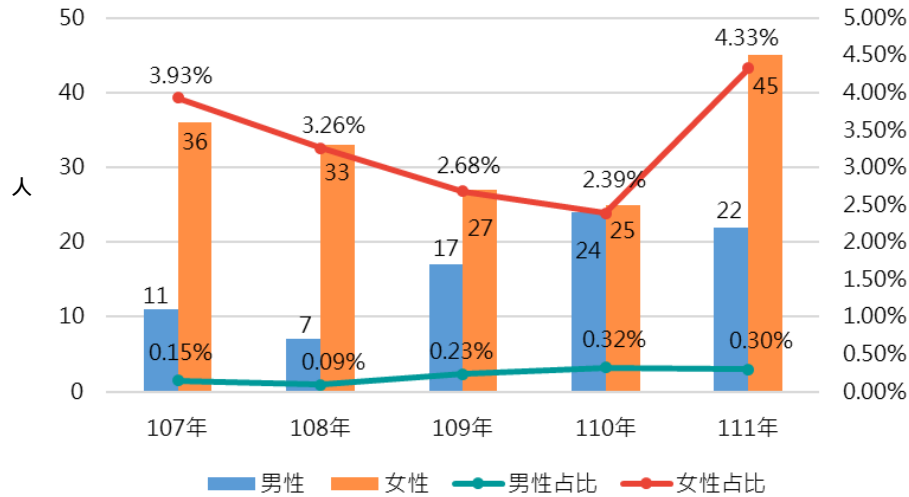


圖 30、近五年警消人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(四) 醫事人員

根據統計資料，108、109、110 年男性申請留職停薪人數各 1 人(分別占各該年度整體男性醫事人員 0.51%、0.48%、0.46%)，107、111 年則無男性申請；107 年女性申請留職停薪人數 30 人(占該年度整體女性醫事人員 2.94%)，其後逐年降至 109 年 16 人(1.55%)為近 5 年最低後，又逐年升至 111 年 36 人(3.42%)達近 5 年最高。(如表 19、圖 31)

表 19、近五年醫事人員申請留職停薪性別比率

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性醫事人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性醫事人員比率(%)
107	育嬰	-	-	22	2.16
	侍親	-	-	7	0.69
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	1	0.10
	小計	-	-	30	2.94
108	育嬰	-	-	22	2.11
	侍親	1	0.51	2	0.19
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	1	0.51	24	2.31

年度	留職停薪類別	男性		女性	
		人數(人)	占各年度男性醫事人員比率(%)	人數(人)	占各年度女性醫事人員比率(%)
109	育嬰	1	0.48	13	1.26
	侍親	-	-	3	0.29
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	1	0.48	16	1.55
110	育嬰	1	0.46	24	2.29
	侍親	-	-	6	0.57
	照護配偶或子女	-	-	-	-
	依親	-	-	-	-
	小計	1	0.46	30	2.86
111	育嬰	-	-	24	2.28
	侍親	-	-	11	1.04
	照護配偶或子女	-	-	1	0.09
	依親	-	-	-	-
	小計	-	-	36	3.42

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

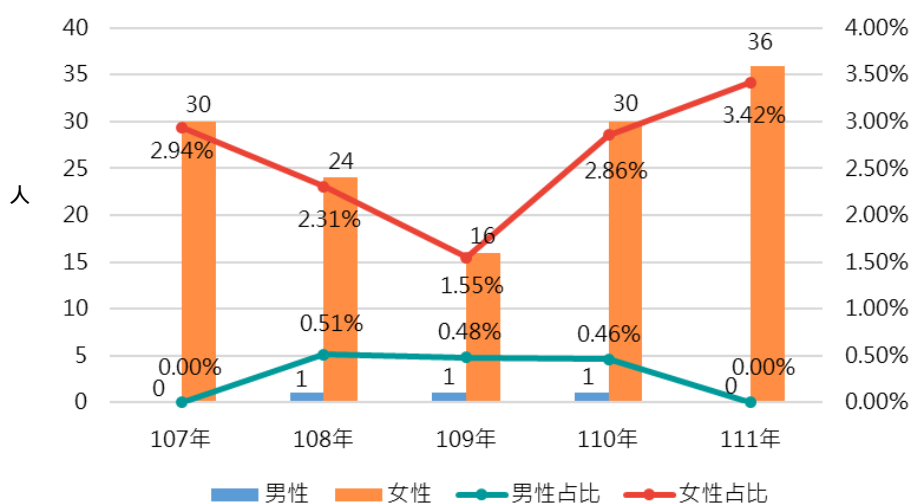


圖 31、近五年醫事人員申請留職停薪性別比率

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(五) 小結

由前開近五年各類人員男、女性申請留職停薪人數，及所占各年度該性別總人數之比率觀之，女性擔任家庭照顧者情形明顯多於男性，儘管男性申請人數、比率有逐步提升，惟相較於女性申請人數、比率仍有一段差距，可見仍有進步空間。

肆、研究發現與改進策略

一、研究發現

(一) 女性之申請留職停薪比率仍大幅高於男性

根據資料顯示，近五年女性之申請留職停薪比率均高於男性之申請留職停薪比率，即使是性別結構男多女少的警消人員亦復如此，可見女性往往是承擔家庭照顧責任的第一位，而男性則被列為候補，女性選擇留職停薪失去原有的經濟收入，成為經濟依賴者，更加劇兩性不平等的局面。儘管近期男性之申請留職停薪比率有緩步上升的趨勢，在兩性申請留職停薪均衡方面仍有進步空間。

(二) 官等越高或擔任主管職務，申請留職停薪比率越低

公教人員的官等越高，所擔負的工作責任也越繁重，尤其是擔任簡任官等或是主管人員，往往身處重要決策要職，無論是來自上級長官或同仁的無形壓力，抑或自身對工作的責任感，都可能削弱申請留職停薪的動機。此外，家庭成員的經濟能力也是主要考量因素，由於職位越高者所領薪酬也相對較高，在理性考量後，薪資收入較低的家庭成員往往成為犧牲工作者。

(三) 申請留職停薪之年齡層主要集中於 30 歲以上未滿 40 歲

根據資料顯示，30 歲以上未滿 40 歲之公教人員申請留職停薪人數最多，且以育嬰留職停薪占絕大多數，可能原因為此一年齡層甫進入生育子女階段，在無其他家庭成員作為後援部隊的情形下，只能選擇暫時離開職場，專心照顧年幼子女。

(四) 40 歲以上未滿 50 歲的三明治族群

根據資料顯示，此一年齡區間轉以照顧本人或配偶之長輩為主要留職停薪事由，而育嬰事由雖略降為次要，仍具有相當比率，細繹其原因為現代人晚婚晚育趨勢，導致在中年時期出現需同時照顧年邁父母及年幼子女，而成為肩負雙重壓力的「三明治族群」。

(五) 育嬰留職停薪人數最多，侍親留職停薪次之

政府為與時俱進及因應各種情況的家庭照顧需求，逐步增訂不同事由的留職停薪類別（如收養兒童、照顧 3 足歲以下孫子女），惟根

據資料顯示，近五年本府公教人員申請留職停薪事由仍僅有育嬰、侍親、照護配偶或子女、依親等 4 種，其中又以育嬰留職停薪人數最多，其次為侍親留職停薪（如圖 32）。

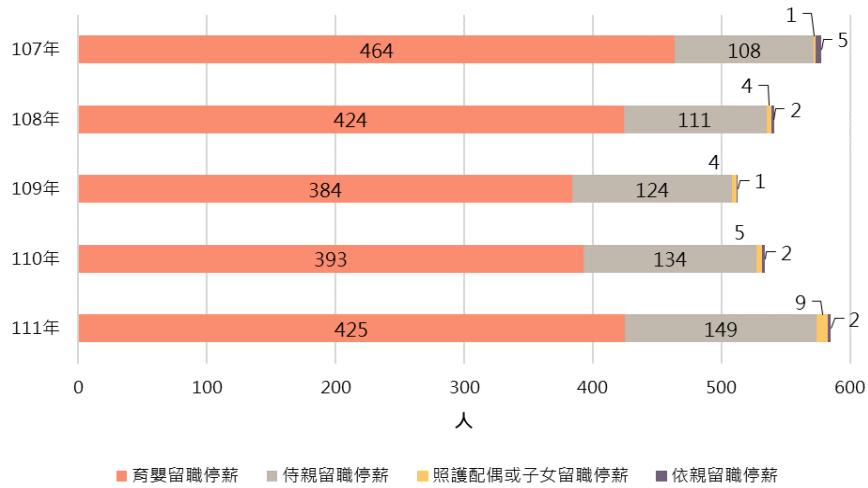


圖 32、近五年申請留職停薪人數

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

(六) 侍親留職停薪人數逐年增加

根據資料顯示，111 年申請留職停薪總人數（585 人）與 107 年總人數（578 人）相比，近五年申請總人數無顯著增加，惟近五年申請侍親留職停薪人數有逐年增加趨勢（如圖 33），反映出我國正面臨少子化及人口老年化的衝擊，政府針對長期照護的政策雖漸趨多元完善，然而平時照顧長輩之責任，仍不免由少數子女分擔，未來侍親留職停薪需求將有增無減。

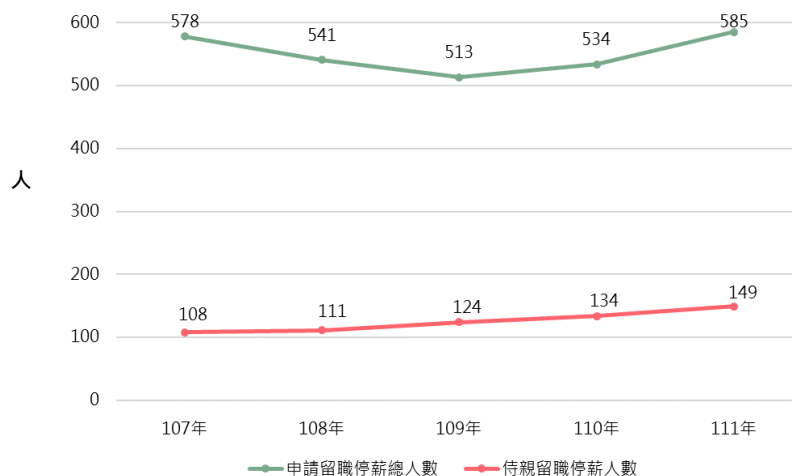


圖 33、近五年申請留職停薪人數（不含照護配偶或子女、依親留職停薪）

資料來源：人力資源管理系統 (WebHR) — 本府留職停薪人員資料

二、SWOT 分析

為研擬本府公教人員兩性申請留職停薪均衡改善策略，先就本府男性同仁申請留職停薪進行 SWOT 分析如表 20：

表 20、針對本府男性公教人員申請留職停薪進行 SWOT 分析

優勢 (strength)	劣勢 (weakness)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 男性廁所裝設嬰兒安全座椅、尿布床或兒童座便器，強化「爸爸也能帶小孩」的性平意識。 2. 市府辦理親子活動，鼓勵同仁參與家庭，與孩子建立親密親子關係。 3. 落實職務輪調及職務代理制度，無需擔心留職停薪期間所遺工作無人代理。 4. 機關內設置哺(集)乳室，使女性同仁不因哺(集)乳需求而無法兼顧工作。 5. 市府成立員工子女托育家園，並與其他托育機構簽訂特約合作，同仁可以就近托育子女，衡平工作職場及家庭照顧需求。 6. 各機關學校均置人事人員，可配合推動兩性申請留職停薪均衡的相關政策。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 留職停薪期間所遺業務由其他同事代理的壓力。 2. 部分男性同仁可能認為孩子跟爸爸不如媽媽親。 3. 部分男性同仁可能自認缺乏育兒或照護經驗。
機會 (opportunity)	威脅 (threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 國內女權意識與性別平等發展進步。 2. 注重親子教養關係、把握與家人相處時光的價值觀念逐漸普及。 3. 配偶雙方可同時申請同一子女之育嬰留職停薪，並同時請領育嬰留職停薪津貼。 4. 申請育嬰留職停薪者於回職復薪後參加陞遷，得擇優採計陞遷積分方式。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 傳統社會對於「男主外、女主內」性別角色期待。 2. 目前僅有育嬰留職停薪可請領津貼補助，其他留職停薪同仁須背負更重的經濟負擔。 3. 育嬰留職停薪津貼補助有限，父母僅能分別請領 6 個月育嬰留職停薪津貼。

三、改進策略

本報告根據上述研究結果及 SWOT 分析，提出促進性別平等之改進策略，主要分為「修改育嬰留職停薪制度」、「打破家庭照顧者女性化」及「建構友善家庭職場環境」三方面，分述如下：

（一）修改育嬰留職停薪制度方面

為增加男性同仁申請育嬰留職停薪誘因，建議修訂相關法規及補助政策如下：

1. 男性同仁回職復薪當年度考績不受甲等比率限制：依公務人員考績法相關規定，考績年度內請娩假日數達 21 日以上，或於考績年度內辦理育嬰、收養兒童留職停薪，且於年終辦理年終（另予）考績人員，不計列考績甲等比率人數。有關男性同仁申請育嬰留職停薪，於回職復薪當年度辦理考績者，建議比照上開規定免計入考績甲等比率人數。
2. 男性同仁留職停薪當年度另予考績不受連續任職限制：依現行規定，另予考績仍以連續任職達 6 個月以上為要件，換言之，須於當年度留職停薪前已連續任職達 6 個月，或於回職復薪後連續任職達 6 個月者，始得辦理另予考績。有關男性申請當年度育嬰留職停薪，建議可不受上開規定限制，前後任職期間合計達 6 個月者，仍得辦理另予考績。

（二）打破家庭照顧者女性化方面

為使家庭照顧工作去單一性別化，特別針對男性公教人員設計系列活動如下：

1. 進行性別平等宣導及辦理性別意識培力課程：透過張貼海報、DM 宣導、講座、融入教學課程、影片欣賞等多元方式，建立同仁「家務共好」、「家庭照顧不分男女」等觀念，尤其針對留職停薪進行多元宣導及資訊傳遞，機關首長或主管亦可鼓勵與支持男性同仁申請留職停薪，以提高男性申請比率，並顯示政府部門對推動性別平等之積極重視。
2. 辦理男性同仁家庭照顧訓練及經驗分享會：為改變以往社會對於「女性比較會照顧人」的刻板印象，辦理家庭照顧相關訓練及經驗分享會，並鼓勵男性同仁參加，除培養家庭照顧技能，並邀請有留職停薪經驗的男性現身分享育兒、照顧長輩之經驗，提供交流平

- 台，以增進男性對家庭照顧的認識，並提升其申請留職停薪之意願。
3. 辦理男性同仁親子活動：藉此打破「孩子和媽媽比較親」的情形，除了提升父親與孩子的親密程度，也讓父親在活動中更瞭解孩子並與之互動，可辦理男性較有興趣之活動（例如：戶外活動、體育活動等）以提高參與意願，在活動中逐步建立良好的親子關係以及提升男性的「共親職(co-parenting)」³意識。
 4. 另於上述課程及活動結束後，透過問卷調查瞭解男性同仁的參加動機與意見回饋，以作為後續辦理相關活動之參考。

（三）建構友善家庭職場環境方面

除了落實法定性別友善事項（例如：性別工作平等法第 19 條⁴規定為撫育未滿 3 歲子女，得向機關請求依法減少或調整工作時間。公務人員請假規則第 3 條所定家庭照顧假、陪產檢及陪產假等相關假別。公務人員安全及衛生防護辦法⁵規定，機關須基於女性公務人員妊娠中及分娩後未滿一年之需求，提供職場安全及衛生防護措施）外，並辦理以下事項：

1. 辦理壓力調適課程：在職的家庭照顧者須同時面對工作與家庭照顧的雙重壓力與挫折，可透過辦理筋膜放鬆、壓力調適等課程，使擔任家庭照顧者的同仁學習紓緩壓力的方法，更能從容應對工作業務及家庭照顧事務。

³ 共親職 (co-parenting)，是指伴侶能共同分擔照顧、教養孩子的責任，爸爸不再只是有空才來協助媽媽照顧小孩的幫手，而是和媽媽形成一個親職同盟，在相互支持、溝通合作及彼此尊重的原則下，建立愉快的親職同盟（許芳菊，2009）

⁴ 性別工作平等法第 19 條：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間。」

⁵ 公務人員安全及衛生防護辦法第 5 條：「各機關提供公務人員執行職務與辦公場所之安全及衛生防護措施，應考量基於職務性質、性別、年齡、身心障礙或女性妊娠中及分娩後未滿一年等因素之特殊需要。」同辦法第 9 條：「各機關應建置妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員所需環境及設備。」同辦法第 20 條：「(第 1 項)各機關對於妊娠中及分娩後未滿一年之女性公務人員，應依醫師適性評估建議，並聽取當事人之意見，採取必要之工作調整或其他健康保護措施。(第 2 項)前項人員於保護期間，因工作條件、作業程序變更、當事人健康異常或有不適反應，經醫師評估確認不適原有工作者，機關應參採醫師之建議，依相關公務人員人事法令規定，重新採取適當之處置。」

2. 增置哺（集）乳室及規劃幼兒友善空間：性別工作平等法第 23 條第 1 項規定僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供哺（集）乳室及托兒設施或適當之托兒措施，可視需求增置及改善女性同仁哺（集）乳室，以縮短其離開職場時間，並規劃設置幼兒遊憩場域，使同仁於加班等情況下，可暫時將幼兒就近安置，以利同仁兼顧工作與幼兒照顧。
3. 除持續增加市府特約托育機構簽約合作家數，本府亦自行設立員工子女托育及托嬰中心，為在職同仁提供更多就近、安心送托子女的資源與機會，以減輕家庭照顧負擔。
4. 提供家庭照顧者適時、適切的照顧相關訊息：整合公私部門的家庭照顧資源，掛架於人事服務網系統(iKPD)，提供擔任家庭照顧者的同仁參考運用，如遇有機關內同仁或其配偶生產時，主動關心及提供適切的相關資源，協助同仁在工作與家庭間取得平衡。

此外，持續追蹤同仁申請留職停薪情形及變化，針對申請留職停薪者進行問卷調查，依實際需求滾動調整執行方案。

四、未來展望

申請留職停薪對每個人而言，都是一項重要的決定，由本報告各項性別統計資料可見，女性往往擔任家庭照顧者的角色，性別刻板標籤仍深遠地影響著許多人的生活。

要改善「家庭照顧者女性化」現象，政府應將家庭照顧工作去私領域化，除了修改相關法規及提供補助等政策，以紓緩家庭照顧者的壓力，更應翻轉傳統性別刻板印象，提升性別意識及敏感度，積極協助男性在照顧上的角色轉換。

家中成員有照顧需求是每個家庭必然會面對的課題，也並非專屬於單一性別的責任，期能透過各項改進策略，竭力縮短兩性申請留職停薪比率差距，共同分擔家庭照顧責任，成為社會、工作及家庭和諧的力量。

參考文獻

中文部分：

- 行政院主計總處 (2022)。111 年人力運用調查性別專題分析。
- 行政院性別平等會 (2020)。民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例。
- 呂寶靜、陳景寧 (1997)。女性家屬照顧者的處境與福利建構。**女性、國家、照顧工作**，57-92。臺北：女書文化。
- 林東龍 (2015)。「高雄市男性公務人員育嬰留職停薪生活經驗之初探研究——男子氣概的視角」期末報告。高雄醫學大學。高雄市。
- 姜貞吟 (2010)。國家與性別：台灣照護政策性別探析。**國家發展研究**，10(1)，1-34。
- 國家發展委員會 (2022)。中華民國人口推估 (2022 年至 2070 年)。臺北：國家發展委員會。
- 黃雅珍 (2015)。公務人員的工作家庭衝突與休閒調適之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺東大學，臺東縣。
- 臺北市政府人事處管理科 (2020)。本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪事由及性別比例分析。
- 臺灣銀行 (2023)。公教人員保險育嬰留職停薪津貼統計。
- 銓敘部 (2023)。2022 年銓敘部性別圖像。
- 衛生福利部 (2019)。中華民國 107 年兒童及少年生活狀況調查報告兒童篇。
- 衛生福利部 (2018)。106 年老人狀況調查主要家庭照顧者調查報告。

網路部分：

- 小虎文 (2016)。照顧者女性居多……是歧視女性？還是歧視男性？別傻了，是歧視「照顧」這件事。愛長照，取自：
<https://www.ilon-termcare.com/Article/Detail/88>
- 李雅雯 (2018)。育嬰留停誰申請？男性人數遠低於女性。自由時報，取自：
<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2359855>
- 許芳菊 (2009)。父母同盟共親職。親子天下，取自：

<https://www.parenting.com.tw/article/5045380>

陳正芬 (2016)。照顧是誰的事？從女性照顧者的角色困境談照顧者支持服務之使用。Gender 在這裡-性別視聽分享站，取自：

<https://www.gender ey.gov.tw/Multimedia/System/Notes/DealData.aspx?sn=TChStJr9NFNg2PrBQzib3Q@@>

覃玉蓉 (2019)。照顧、勞動與性別平等：從婦女新知基金會的倡議經驗談起。婦女新知基金會，取自：

<https://www.awakening.org.tw/news/5293>

劉宏鈺 (2021)。從性別觀點省思照顧工作。產業人才發展資訊網，取自：

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20210500005>

蔡涓鈴 (2022)。如果工作與生活就是不可能平衡，我們該怎麼作？降低工作家庭衝突是解方。獨立評論，取自：

<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/541/article/12427>

統計分析專題

高雄市兒童少年保護服務數據分析及策進

撰寫人：李慧玲、莊美慧、陳致堯、

陳宗田、何彩燕、孔藝樺

撰寫單位：高雄市政府社會局家庭暴力及性侵害防治中心

2022年8月15日

目錄

壹、前言	3
貳、統計分析	4
一、本市通報來源分析	4
(一) 責任與非責任通報人員比例分析	4
(二) 責任通報人員比例分析	5
二、本市兒少保護案件類型性別分析	6
(一) 本市兒少保護案件類型的性別統計分析	9
(二) 本市兒少保護案件類型性別統計趨勢分析	11
三、本市施虐者的統計分析	15
(一) 本市施虐者身分別的性別統計分析	15
(二) 本市施虐者身分別的性別趨勢分析	20
(三) 本市施虐者不當對待兒少原因排序分析	22
(四) 本市施虐者不當對待兒少原因的趨勢分析	24
參、研究發現與建議	28
肆、資料來源	31

壹、前言

根據衛生福利部統計顯示，全國的兒少保護通報案件，如果包括在家內、外與其他情境的兒少保護通報案件，從 2005 年的 10,722 件，增加到 2017 年的 59,912 件，增幅達 5 倍多，通報量上升的主因，除了責任通報制度及民眾通報觀念提升外，亦反映出家庭關係的疏離與家庭支持系統的弱化(林萬億，2019)。而本市兒少保護通報調查服務人數自 2015 年度 5,825 人增加至 2020 年的 6,560 人，持續提供後續處遇服務也自 2015 年 860 人增至 2020 年 1,620 人，通報人數與後續處遇人數亦是逐年增加。

家庭對於兒童及少年的人格發展具有深遠的重要性。家庭除具有經濟照顧的功能，另有教育、情感、宗教、保護、文化傳承、社會化的不同功能。兒童及少年的自我照顧能力、自我保護能力、語言能力、經濟能力缺乏或有限，故需要仰賴成人的保護及照顧。但並非每個兒童及少年都能在備受呵護的家庭環境成長，若當家庭功能不彰或完全失去功能時，家長動輒時予毆打、傷不使療、衣不使暖、食不使飽，兒少身陷緊急危難，國家基於保護義務即有必要透過公權力介入。因為兒少是國家未來的主人翁，兒少不只是家庭成員，理應享有基本人權保障與人性尊嚴。特別是兒少在遭受不當對待後，不僅可能造成身體上的傷害，亦會不利於兒少學習表現與發展社交技巧等，影響其人格及身心發展甚深，後續都需要妥適的心理輔導等相關資源協助。在法治社會中，沒有人應該遭受暴力對待，因此國家的保護責任及功能發揮就更顯重要，目前行政院自 2018 年推動強化社會安全網政策，就是期望進行整合性服務，建立以家庭為中心，以社區為基礎的服務模式及早介入各項前端工作，透過公私部門協力關係，整合相關資源，提供多元家庭支持服務，使兒童與少年獲得妥善照顧。

綜上所述，本研究主要的目的即是透過分析本市近 5 年來的兒童及少年保護案件的通報來源、受害兒少類型、施虐者施虐成因等

統計數據，藉由不同面向的資訊分析，耙梳兒少保護數據下所呈現的現象，以提供本市後續兒少保護工作面向之建議與改進。

貳、統計分析

一、本市通報來源分析

(一) 責任與非責任通報人員比例分析

按兒童及少年福利與權益保障法第 53 條第 1 項規定：「醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、教保服務人員、警察、司法人員、移民業務人員、戶政人員、村（里）幹事及其他執行兒童及少年福利業務人員，於執行業務時知悉兒童及少年有下列情形之一者，應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時：……」爰法令所列舉的人員均為責任通報人員，倘知悉兒少保護事件，則應依法於法定時限內通報。至非責任通報人員，按同條第 2 項規定：「任何人知悉兒童及少年有前項各款之情形者，得通報直轄市、縣（市）主管機關。」，則亦可進行通報。其中責任通報人員從 2017 年至 2021 年共計通報 39,586 件次，佔所有通報件次的 89%，非責任通報人員共計通報 4,681 件次，佔所有通報件次的 11%（表一），責任通報人員為通報來源的大宗。

非責任通報人員包含家庭成員、兒童少年主動求助、鄰居及社會人士、其他、親友等，雖然僅佔總通報件次約 1 成數量，並非通報來源的大宗，但實務上發現民眾發現兒少受到不當對待，會立即通報 110，再由警方前往瞭解後，進行責任通報，因此即使非責任通報人員占比不高，但仍持續發揮守護兒少的功用。

表一：本市兒童少年保護責任通報人員與非責任通報人員件次數統

計（單位：件次）

單位	2017		2018		2019		2020		2021		合計	
	件次	%	件次	%	件次	%	件次	%	件次	%	件次	%
責任通報人員	6,872	88	6,583	92	7,890	88	8,467	90	9,774	92	39,586	89
非責任通報人員	953	12	895	8	1,059	12	936	10	838	8	4681	11
通報總數	7,825	100	7,478	100	8,949	100	9,403	100	10,612	100	44,267	100

資料來源：衛生福利部網站（2022）。保護服務-兒少保護，社會福利公務統計一覽表，2022年6月10日取自：<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5337-62357-113.html>。

（二）責任通報人員比例分析

從 5 年的通報案數據發現，兒童少年保護案件最常由教育人員（佔 35%）、社會工作人員（佔 20%）、警察（佔 19%）、醫事人員（佔 12%）等 4 類責任通報人員通報，5 年平均占有所有通報數據高達 86%。再從以上四類責任通報人員相較，發現教育人員為所有通報來源的最大宗，由於就學是 6 歲以上兒童少年的日常重要活動，教育人員是兒童少年僅次於家庭成員以外最頻繁接觸的對象，故其受到不當對待，由教育人員發現的可能性較高（表二）。至於未滿 6 歲的嬰幼童由於未就學，則需要透過鄰里發揮社區關懷精神，使無自保能力的嬰幼童受虐得以被及早發現。

表二：本市兒童少年保護前 4 大通報來源案件數統計（單位：件次）

單位	2017		2018		2019		2020		2021		合計	
	件次	%	件次	%	件次	%	件次	%	件次	%	件次	%
教育人員	2,281	29	2,308	31	3,084	34	3,599	38	4,303	41	15,575	35
社工人員	2,006	26	1,684	23	1,679	19	1,685	18	1,770	17	8,824	20
警察	1,487	19	1,493	20	1,611	18	1,704	18	2,165	20	8,460	19
醫事人員	963	12	943	13	1,173	13	1,133	12	1,200	11	5,412	12
四類總計	6,737	86	6,428	86	7,547	85	8,121	86	9,438	89	38,271	86
通報總數	7,825	100	7,478	100	8,949	100	9,403	100	10,612	100	44,267	100

資料來源：衛生福利部網站（2022）。保護服務-兒少保護，社會福利公務統計一覽表，2022 年

6 月 10 日取自：<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5337-62357-113.html>。

二、本市兒少保護案件類型性別分析

兒少保護案件的態樣多元，可大致區分為身體虐待、精神虐待與性虐待、不當管教、疏忽、遺棄、兒少物質濫用、目睹暴力、其他。在所有類型的兒少保護案件，以身體虐待類型最多，其次依序分別為不當管教、性虐待、疏忽、精神虐待、其他、兒少物質濫用、遺棄。其中 2018 年以前只有統計家內兒少保護案件，自 2019 年以後將家外兒少保護案件列入統計。不當管教類型於 2020 年以前原本是獨立項目統計，惟於 2020 年 7 月起則因該分類項目異動刪除，兒少物質濫用類型案件則於 2019 年起才新增列入統計，其他類型的案件則僅有在 2019 年至 2020 年列入統計，在 2021 年起又刪除該類型的統計項目。由於「兒少物質濫用、其他」二類的數據因統計年度欠缺過多，若與其他項目比較欠缺合理基礎，爰不予以分析。另目睹暴力由於非屬於兒少直接受暴樣態，為使統計分析聚焦，擇遺棄、身體虐待、不當管教、精神虐待、疏忽、性虐待等 6 種類型之統計予以分析（參表三）。又因 2018 年 2 月行政院核定推動強化社會安全網政策，整合保護性服務與高風險家庭服務，及早介入服務，使

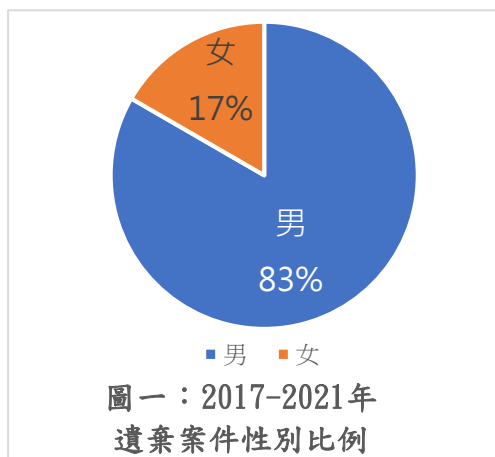
兒童及少年獲得妥善照顧，本市積極配合強化社安網政策，自 2019 年起兒童少年保護服務案件有逐年增加趨勢。以下將針對兒少受保護案件類型性別統計及趨勢進行分析。

表三：本市 2017 至 2021 年兒少受保護案件類型性別統計（單位：人次）

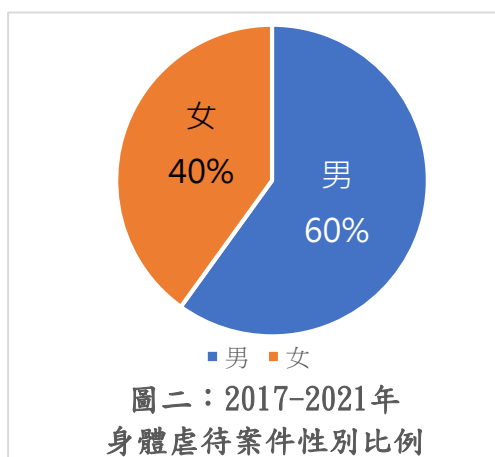
		2017	2018	2019	2020	2021	總計
遺棄	男	2	0	2	0	1	5
	女	0	0	1	0	0	1
	合	2	0	3	0	1	6
身體虐待	男	44	41	45	248	468	846
	女	45	22	36	139	323	565
	合	89	63	81	387	791	1,411
不當管教	男	124	165	299	143	該項目經調整，刪除。	731
	女	89	108	216	92		505
	合	213	273	515	235		1,236
精神虐待	男	20	9	13	36	53	131
	女	31	17	17	27	53	145
	合	51	26	30	63	106	276
疏忽	男	81	74	110	120	147	532
	女	82	74	97	84	141	478
	合	163	148	207	204	288	1,010
性虐待	男	9	12	83	50	63	217
	女	58	49	329	209	263	908
	合	67	61	412	259	326	1,125
目睹暴力	男	12	4	8	17	3	44
	女	14	5	8	19	5	51
	合	26	9	16	36	8	95
兒少物質濫用	男	0	0	12	55	70	137
	女	0	0	20	33	32	85
	合	0	0	32	88	102	222
其他	男	0	0	139	123	0	262
	女	0	0	131	225	0	356
	合	0	0	270	348	0	618
總計	男	292	305	711	792	805	2,905
	女	319	275	855	828	817	3,094
	合	611	580	1,566	1,620	1,622	5,999

資料來源：衛生福利部網站（2022）。保護服務-兒少保護，社會福利公務統計一覽表，2022 年 6 月 10 日取自：<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5337-62357-113.html>。

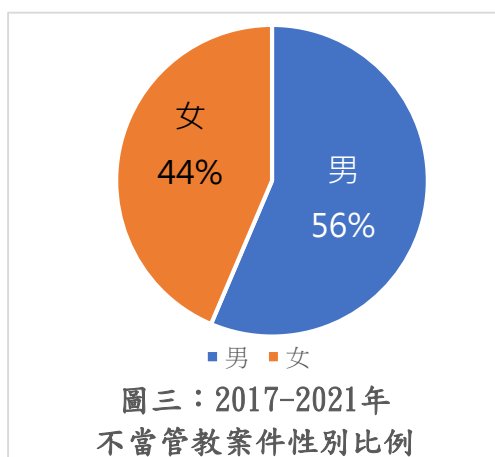
(一) 本市兒少保護案件類型的性別統計分析



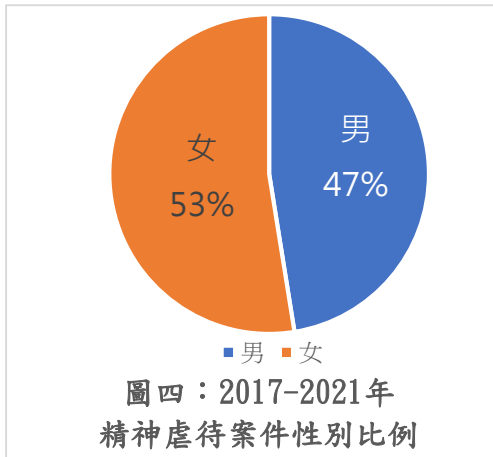
本市近 5 年的遺棄案件中，男性兒少有 5 件，占總件數中的 83%；女性兒少有 1 件，占總件數中的 17%。



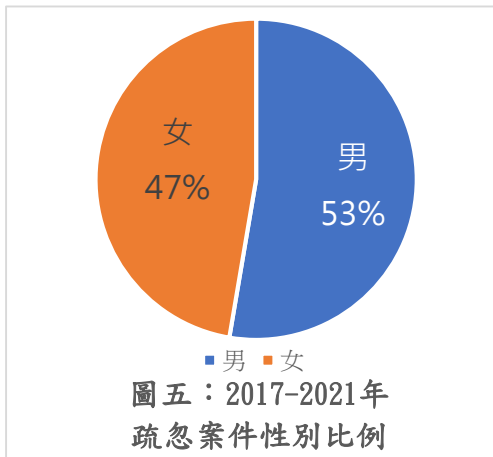
本市近 5 年的身體虐待案件中，男性兒少有 846 件，占總件數中的 60%；女性兒少則有 565 件，占總件數中的 40%。男性遭身體虐待的比例高於女性。



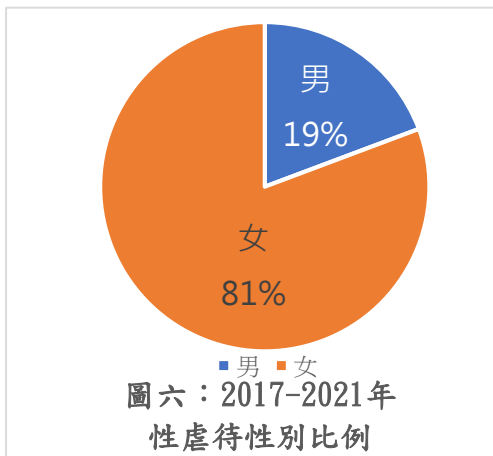
本市 2017 至 2020 年近 4 年的不當管教案件中（因 2021 年刪除本項統計），男性兒少有 731 件，占總件數中的 56%；女性兒少則有 505 件，占總件數中的 44%。男性遭不當管教的比率高於女性。



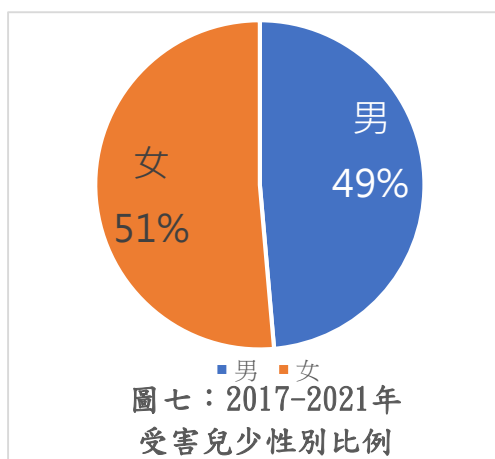
本市近5年的精神虐待案件中，男性兒少有131件，占總件數中的47%；女性兒少則有145件，占總件數中的53%。女性遭精神虐待的比例略高於男性。



本市近5年的疏忽虐待案件中，男性兒少有532件，占總件數中的53%；女性兒少則有478件，占總件數中的47%。男性遭疏忽的比例高於女性。



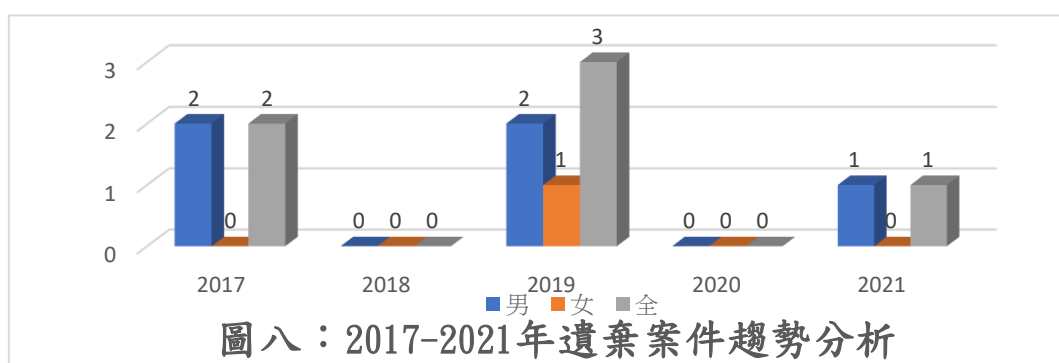
本市近5年的性虐待案件中，兒少性別女性多過於男性。男性兒少有217件，占總件數中的19%；女性兒少則有908件，占總件數中的81%。



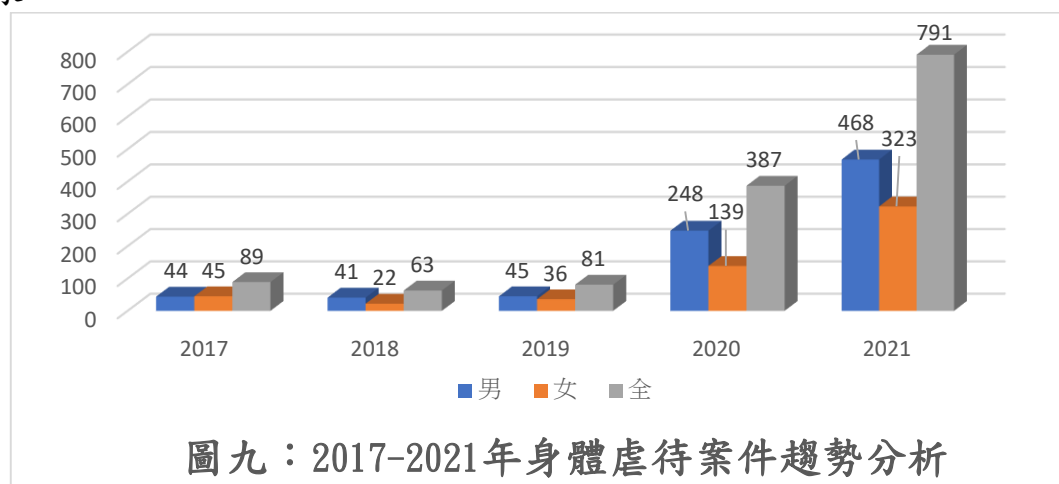
以上類型總和，本市近 5 年的兒少保護案件中，受害兒少性別女性多過於男性，但二者僅有些微落差。男性兒少有 2,462 件，占總件數中的 49%；女性兒少則有 2,602 件，占總件數中的 51%。

(二) 本市兒少保護案件類型性別統計趨勢分析

以下就遺棄、身體虐待、不當管教、精神虐待、疏忽、性虐待等 6 種類型，以「性別」分析近 5 年趨勢：

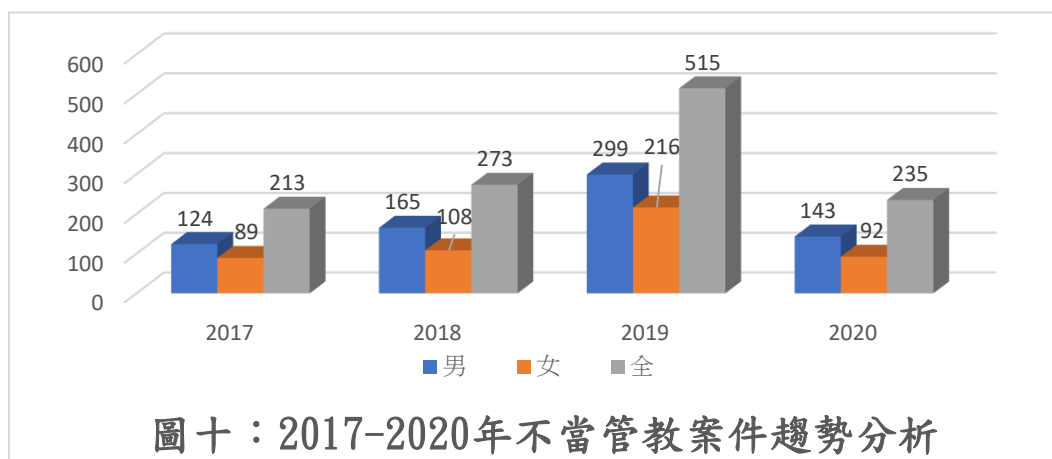


本市近 5 年的遺棄案件中，2017 年有 2 件，2019 年有 3 件，2021 年有 1 件，5 年內共有 6 件，但未發現有增加或減少的趨勢。由於遺棄兒少案件的數據屬於零星個案，較難分析或論證為社會現象。

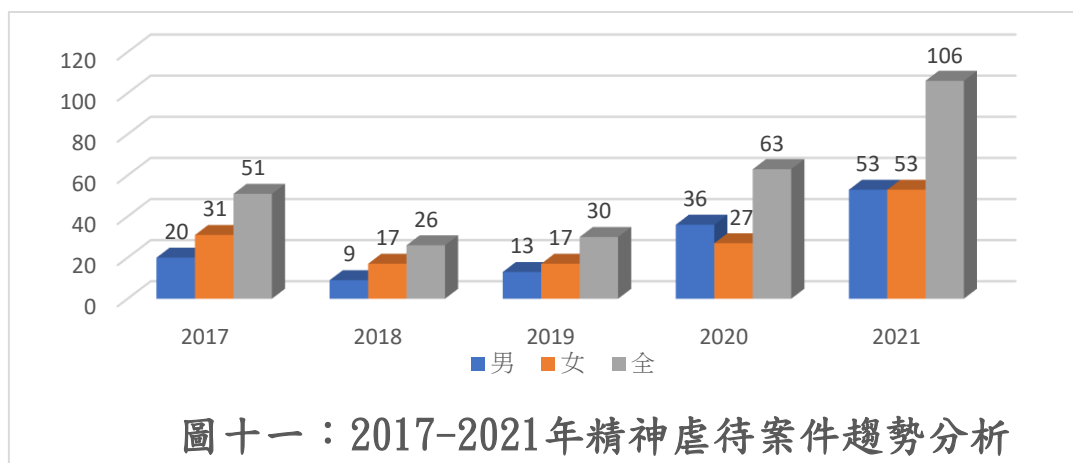


身體虐待係指使兒少發生非意外的傷害或致死，造成兒少身體外型或功能毀損或喪失。本市近 5 年的身體虐待案件，可發現從 2019 年之後有逐年增加的趨勢。男性身體受虐案件數於 2017 年至 2019 年與女性身體受虐案件數未有過多的差距。惟從 2020 年起，男性身體受虐案件數明顯高於女性身體受虐案件數。

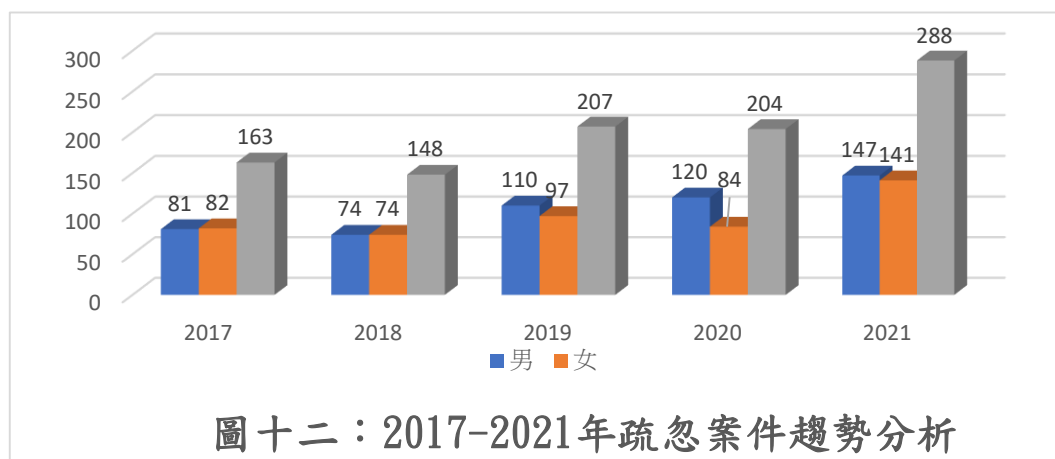
由於不當管教類型於 2020 年 7 月以前原本是獨立項目統計，於 2020 年 7 月以後因該項目異動刪除，部分不當管教案件屬於肢體不當對待事件者，則併入身體虐待項目，爰自 2020 年起身體虐待較過往案件數為多。



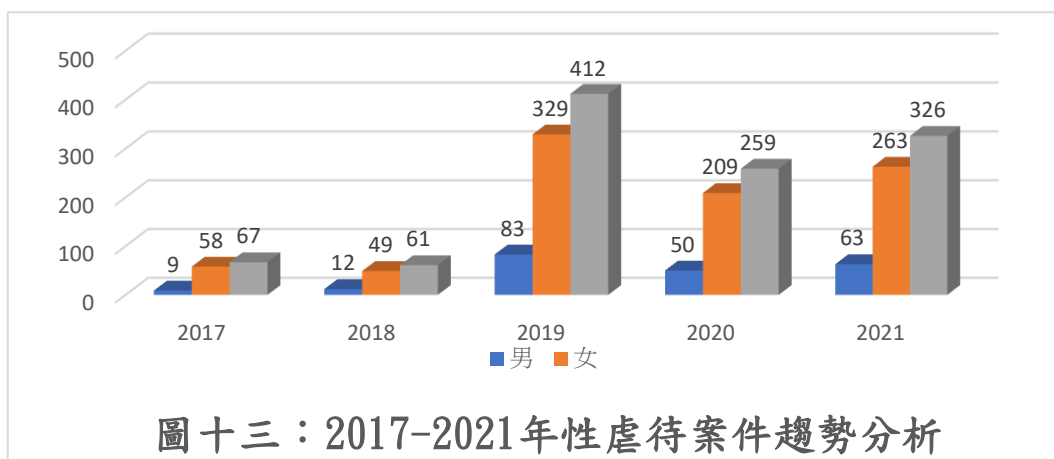
不當管教則是基於教育的前提，而以過當或不適當的管教方式達成目的。本市 2017 年至 2020 年的不當管教案件，可發現有增加的趨勢，惟 2020 年起有減少的趨勢。由於自 2020 年 7 月起因不當管教項目刪除，爰 2021 年無統計數據。另因 2020 年僅有 7 月以前有不當管教項目，故該項目數據下降。從趨勢分析長條圖可發現每年男性受到不當管教案件數皆高於女性受到不當管教案件數。



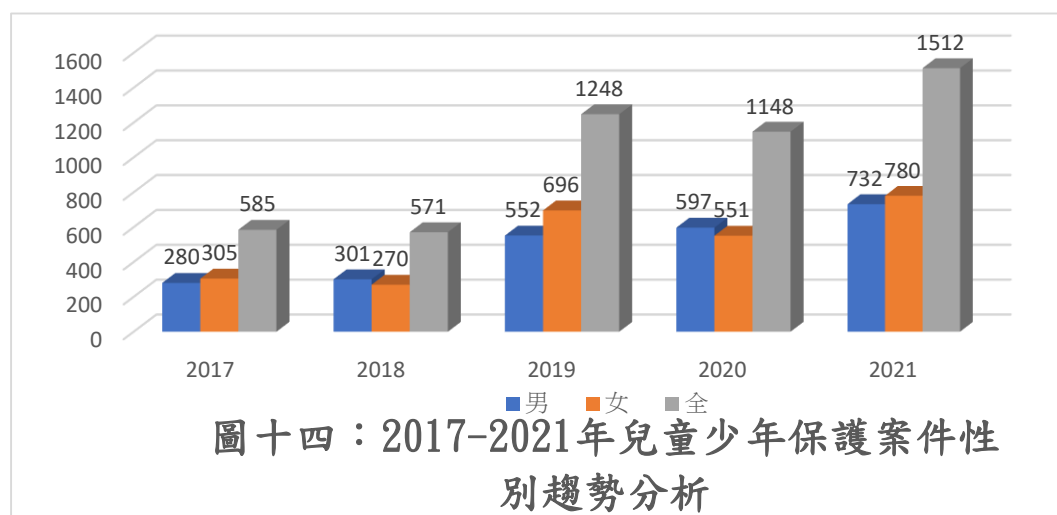
精神虐待則包含恐嚇、差別待遇、辱罵、藐視、威脅等，造成兒少心理狀態或社會功能的不利影響。本市近 5 年的精神虐待案件，雖然 2018 年有減少，但從 2019 年起可發現有逐年增加的趨勢。



疏忽是指照顧者對於兒少如食、衣、住、教育、醫療等基本需求，未予以滿足，或讓兒少處於可能發生危險的不當環境等。本市近 5 年的疏忽案件，雖然每年有高低起伏，惟從整體面向觀察還是呈現增加的趨勢。男性疏忽案件數雖於 2018 年有減少，但從 2019 年起可發現有逐年增加的趨勢。女性疏忽案件雖然每年有高低起伏，惟從整體面向觀察還是呈現增加的趨勢。



性虐待案件是指兒少遭受家內及家外人員性侵害案件，本市近5年的性虐待案件，雖然有高低起伏，惟從整體面向觀察還是呈現增加的趨勢。男性受到性虐待案件數雖於2018年受害人數較女性多，從2019年起與過往相比有增加的趨勢。女性受到性虐待案件雖然每年有高低起伏，但同樣於2019年受害人數最多，從2019年起可發現與過往相較有明顯增加的趨勢。由於2018年以前的統計數據只針對家內兒少保護事件進行統計，2019年起家外人士不當對待兒少保護事件亦列入統計，鑒於性虐待的施虐者多為家外人士（伴侶、師生、陌生人、網友），故案件數增加。



統計本市5年兒少保護案件類型，男女若以性別比較，則未有單一性別每年顯著多於另一性別。另以案件類型分析其中的性別趨勢，則發現身體虐待、精神虐待案件在男性與女性兒少近3年來分別都有增加的趨勢。疏忽案件在近4年男性有增加的趨勢；性虐待

的案件以女性受害居多，除了於 2019 年因加入家外人士不當對待案件的數據而有顯著增加，後續則未有持續增加的趨勢。

三、本市施虐者的統計分析

(一) 本市施虐者身分別的性別統計分析

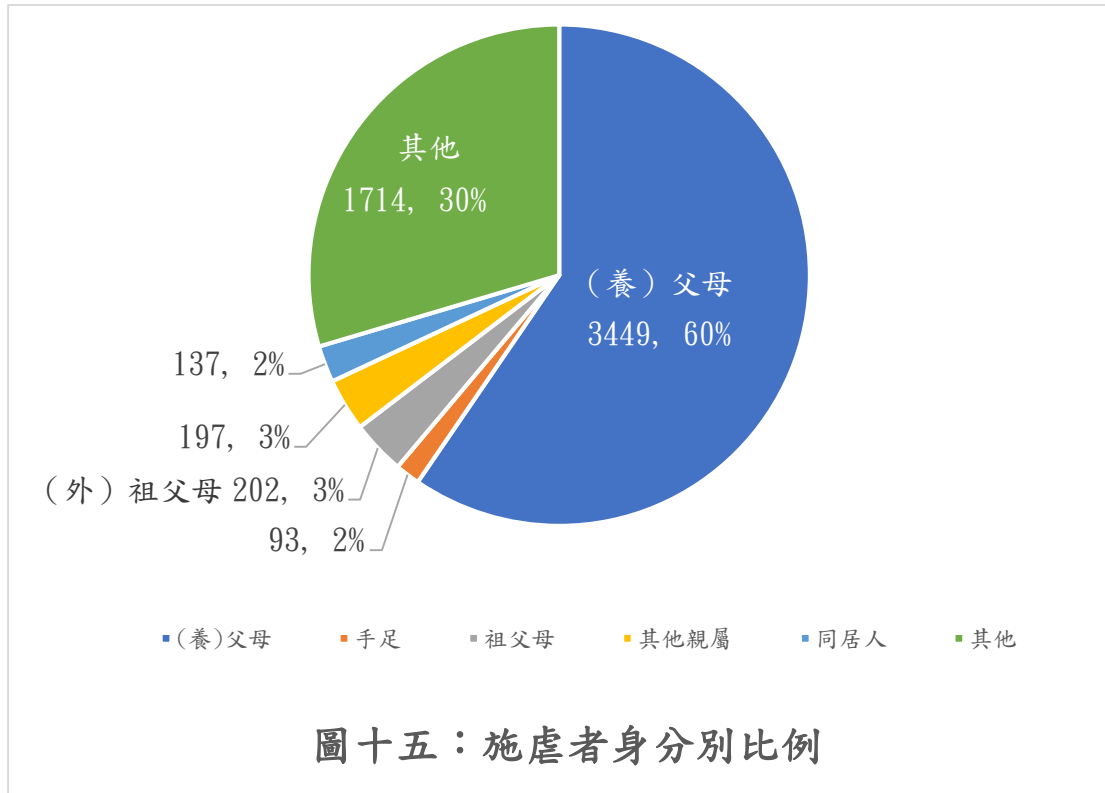
兒少保護的施虐者係指對兒少有不當對待行為之人，依身分別區分為父母（含養父母）、手足、（外）祖父母、其他親屬、同居人、其他人。其中手足包含兄弟姊妹、其他親屬包含伯姨叔姑、表堂兄弟姊妹等親屬、同居人則為無血緣關係，卻居住於同一生活空間之人，其他人則為兒少的男女朋友、教師、保母、教保服務人員、教練、陌生人、網友等（表四）。其中 2018 年以前只統計家內兒少保護案件，自 2019 年 7 月以後將家外兒少保護案件列入統計，因此自 2019 年起施虐者身分為其他人之數量就明顯增多。

表四：本市 2017 年至 2021 年兒少保護案件施虐者身分性別統計

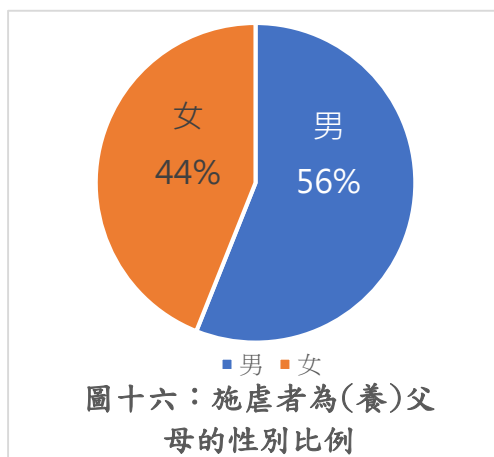
(單位：人次)

		2017	2018	2019	2020	2021	總計
1. (養) 父母	男	289	290	398	452	504	1,933
	女	194	212	343	333	434	1,516
	合	483	502	741	785	938	3,449
2. 手足	男	12	12	18	18	21	81
	女	2	1	1	3	5	12
	合	14	13	19	21	26	93
3. (外) 祖父母	男	10	5	13	27	27	82
	女	9	11	27	45	28	120
	合	19	16	40	72	55	202
4. 其他親屬	男	15	23	35	44	27	144
	女	6	3	17	9	18	53
	合	21	26	52	53	45	197
5. 同居人	男	18	22	25	19	23	107
	女	0	3	8	11	8	30
	合	18	25	33	40	31	137
6. 其他	男	15	21	475	464	328	1,303
	女	7	6	133	139	91	376
	不詳	0	0	14	12	9	35
	合	22	27	622	615	428	1,714
7. 總計	男	359	373	964	1,024	930	3,650
	女	218	236	529	540	584	2,107
	不詳	0	0	14	12	9	35
	合	577	609	1,507	1,576	1,523	5,792

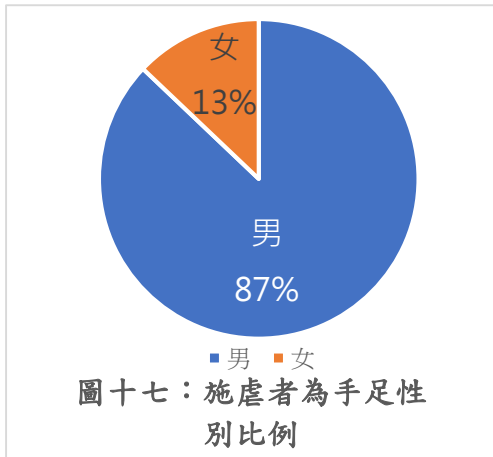
資料來源：衛生福利部網站 (2022)。保護服務-兒少保護，社會福利公務統計一覽表，2022 年 6 月 10 日取自：<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5337-62357-113.html>。



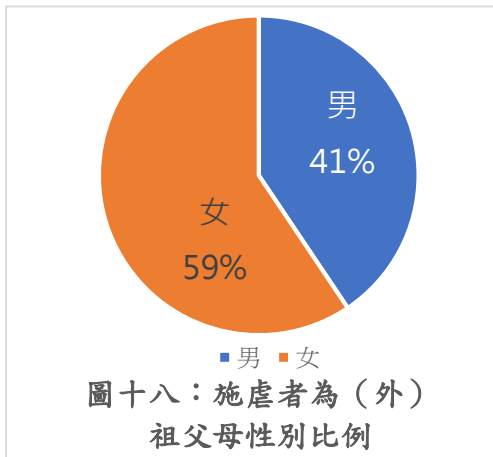
本市近5年的施虐者，仍是以（養）父母為大宗，有3,449件，佔60%，其次為其他施虐者則包含男女朋友、教師、保母、教保服務人員、教練、陌生人等家外人士，有1,714件，佔有30%的相當比例。由於教師、保母、教保服務人員、教練之家外不當對待案件、常涉及複數兒少受害，故其他身分別施虐者佔相當數量，占整體兒少保護案件近3成案量。其他家庭成員如手足、祖父母、其他親屬、同居人則佔10%。



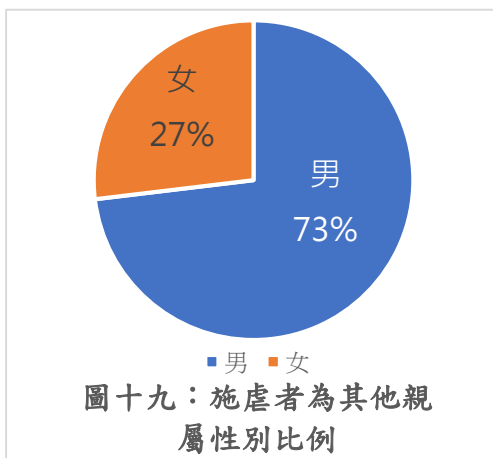
本市近5年的施虐者，(養)父母對兒少施虐的性別比例，父親為施虐者高於母親，父親佔56%，母親佔44%。



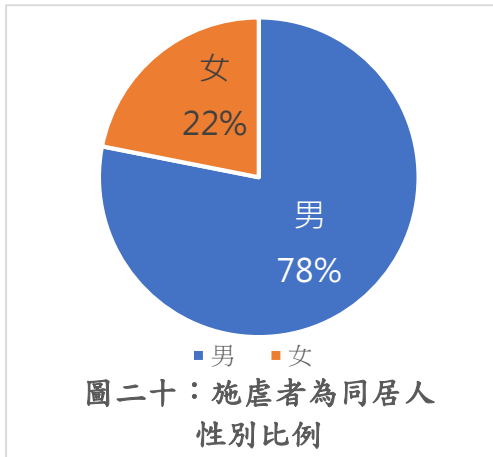
本市近 5 年的施虐者，手足施虐的性別比例，男性施虐者遠高於女性，男性佔 87%，女性佔 13%。



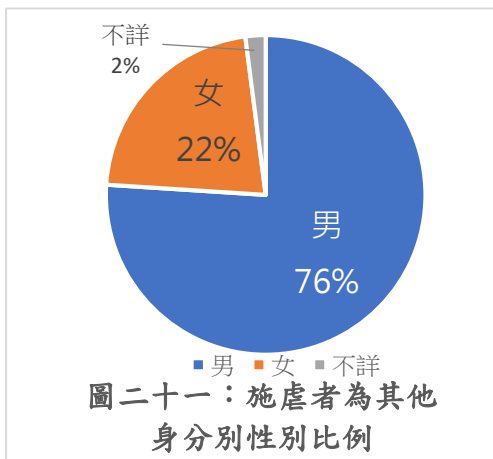
本市近 5 年的施虐者，(外)祖父母施虐的性別比例，(外)祖父為施虐者低於(外)祖母，(外)祖父佔 41%，(外)祖母佔 59%。與(養)父母施虐的性別比例相比，在父母階段是父親施虐比例較高，但外祖父母階段則是外祖母的施虐比例較高。



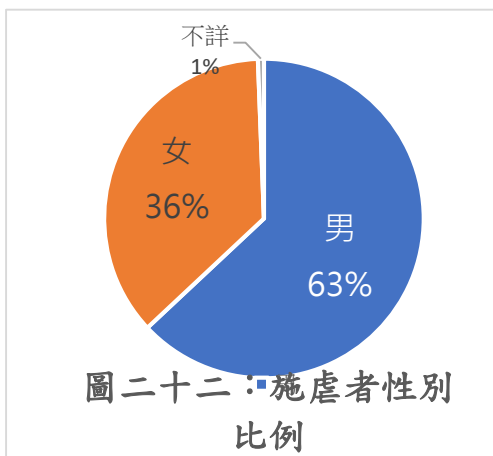
本市近 5 年的施虐者為其他親屬的性別比例，男性施虐者遠高於女性，男性佔 73%，女性佔 27%。



本市近 5 年的施虐者為同居人的性別比例，男性施虐者遠高於女性，男性佔 78%，女性佔 22%。



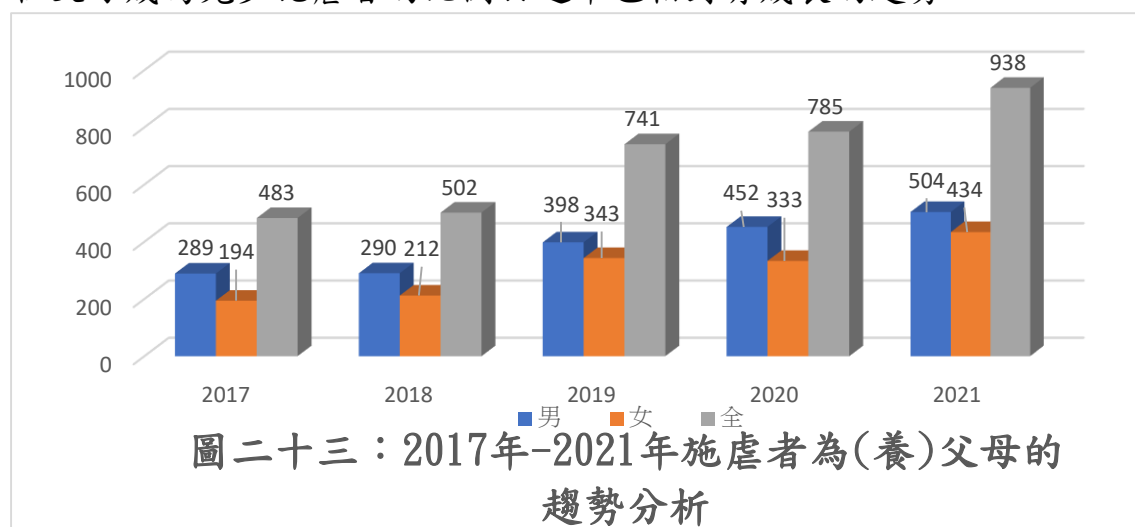
本市近 5 年的施虐者為其他身分（男女朋友、教師、保母、教保服務人員、教練、陌生人等家外人士）的性別比例，男性施虐者遠高於女性，男性佔 76%，女性佔 22%，性別不詳者佔 2%。



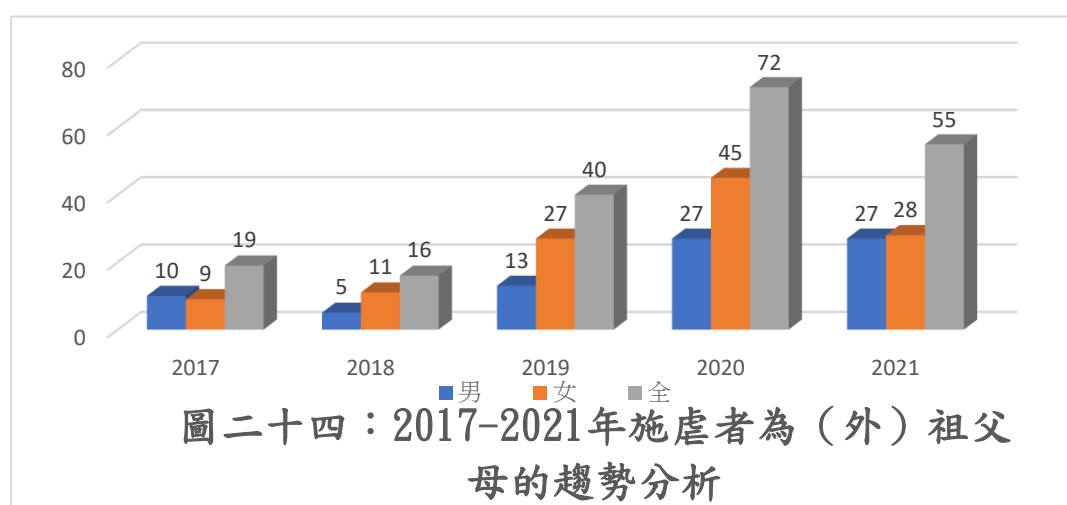
本市近 5 年的所有施虐者的性別比例，男性施虐者高於女性，男性佔 63%，女性佔 36%，性別不詳者佔 1%。

(二) 本市施虐者身分別的性別趨勢分析

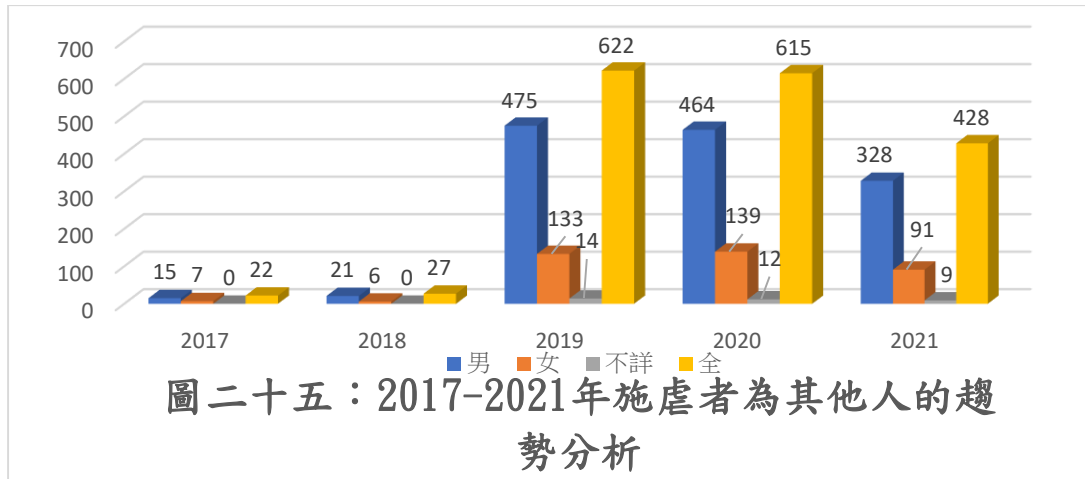
在施虐者的 6 種身分別中，以案件數最多的前 3 種身分別進行趨勢分析，分別為父母（含養父母）、其他人（男女朋友、教師、保母、教保服務人員、教練、陌生人等家外人士）、（外）祖父母。由於社會變遷，婚姻觀念與家庭型態改變，單親家庭與祖孫家庭型態日益增加，（外）祖父母擔任未成年兒少照顧者的比例增加，故（外）祖父母成為兒少施虐者的比例於近年也相對有成長的趨勢。



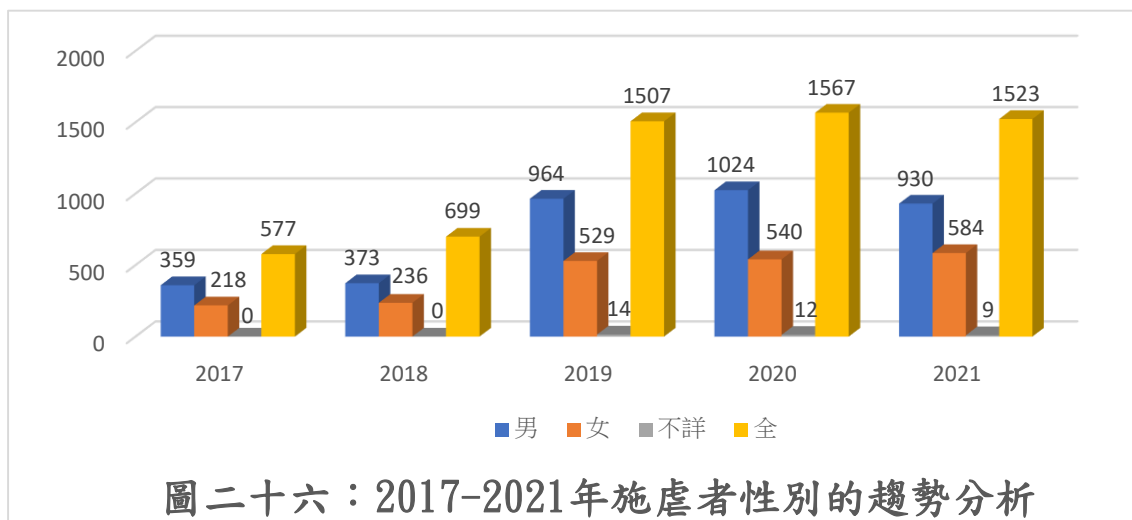
本市近 5 年的案件，施虐者為（養）父母者，有逐年增加的趨勢。2021 年的案件為 938 件，為 2017 年將近成長一倍的數量。男性施虐者逐年增加，女性施虐者雖然每年有高低起伏，惟從整體面向觀察還是呈現增加的趨勢。



本市近 5 年的案件，施虐者為（外）祖父母者從 2019 年至 2020 快速增加，到 2021 年又再下降的趨勢。性別落差最明顯的為 2020 年，施虐者數量（外）祖母的數量高於（外）祖父許多。



本市近 5 年的案件，施虐者為其他人身分，在 2017 年、2018 年案件數都相當少，但從 2019 年開始數量就增加，分析其中原因是因為 2018 年以前只有統計家內兒少保護案件，自 2019 年 7 月後將家外兒少保護案件列入統計，該類案件施虐者為兒少之男女朋友、教師、保母、教保服務人員、教練、陌生人等家外人士，故自 2019 年起施虐者為其他人的案件就明顯增加，雖然 2021 年有微幅下降，但仍有一定比例的數量。

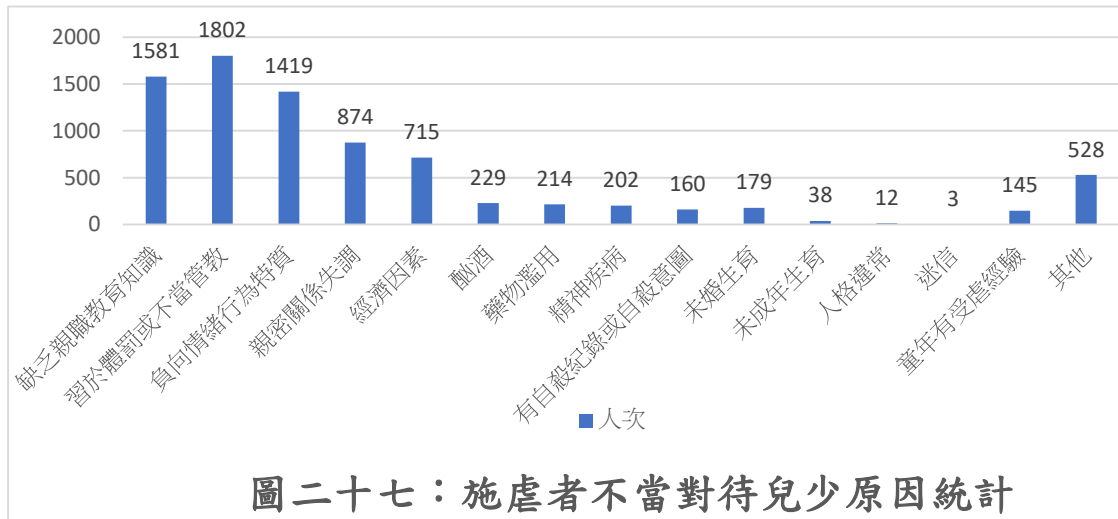


本市近 5 年的案件，不區分施虐者身分的趨勢，在 2017 年、2018 年案件數整體尚在低點，但從 2019 年開始就增加，幅度有 2 倍

至 3 倍。以性別區分，以男性施虐者增加幅度最為明顯，女性則為逐年些微成長。

(三) 本市施虐者不當對待兒少原因排序分析

探究施虐者不當對待的原因，有助於研議解決問題的服務方案。經檢視服務案件，歸納施虐者施虐原因包含缺乏親職教育知識、習於體罰或不當管教、負向情緒行為特質、親密關係失調、經濟因素、酗酒、藥物濫用、精神疾病、有自殺紀錄或自殺意圖，未婚生育、未成年生育、人格違常、迷信、童年有受創經驗、其他。每個案件可能符合複數原因，以下按施虐者不當對待兒少原因的人次統計如附表（表五）：



表五：本市 2017 年至 2021 年施虐者不當對待原因統計（單位：人次）

		2017	2018	2019	2020	2021	總計
1.	缺乏親職教育知識	231	200	249	297	504	1581
2.	習於體罰或不當管教	69	78	495	637	523	1802
3.	負向情緒行為特質	198	152	332	376	361	1419
4.	親密關係失調	63	56	114	143	472	874
5.	經濟因素	69	59	85	171	331	715
6.	酗酒	37	22	50	65	55	229
7.	藥物濫用	35	19	23	38	99	214
8.	精神疾病	29	26	36	50	61	202
9.	有自殺紀錄或自殺意圖	23	11	26	48	82	160
10.	未婚生育	26	20	32	38	63	179
11.	未成年生育	6	4	9	8	11	38
12.	人格違常	4	1	2	4	1	12
13.	迷信	1	0	0	1	1	3
14.	童年有受虐經驗	9	8	24	47	57	145
15.	其他	0	0	195	279	54	528

資料來源：衛生福利部網站（2022）。保護服務-兒少保護，社會福利公務統計一覽表，2022 年 6 月 10 日取自：<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5337-62357-113.html>。

針對施虐者不當對待兒少原因進行統計，**發現前 5 大原因依序為習於體罰或不當管教**，共計 1,802 人次、**缺乏親職教育知識**，共計 1,581 人次、**負向情緒行為特質**，共計 1419 人次、**親密關係失調**，共計 874 人次、**經濟因素**，共計 715 人次。其中習於體罰或不當管教為所有不當對待原因的首要原因，依社工實務經驗，其中可能原因有二，一種是家庭照顧者或教育、托育人員等人員因為「不打不成器」、「小孩會痛才會怕、要打才會乖」、「用打的是最快、最有效

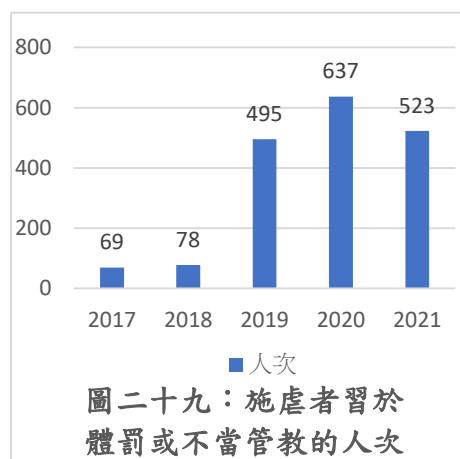
的管教方法」的教養觀念深植人心，另一種是不知道有其他正向的教養方式可以選擇，所以才會使用體罰的方式不當對待兒少。其中負向情緒行為特質則包含情緒不穩定、具有暴力傾向、控制慾強、經常使用負面言語等。

然而兒少受虐原因，可能不僅是施虐者教養知能欠缺，可能還包含如親密關係失調、經濟因素、酒精及藥物濫用、精神疾病與自殺、迷信、人格議題等，這些並非提供親職教育就能改變施虐者對兒少不當對待行為，須藉由轉介親密關係協談、藥酒癮戒治、身心科治療或媒合就業、經濟補助等輔導措施，協助改變施虐者行為。惟因部分服務如諮商並非強制性、藥毒癮難戒、人格長時間固著難以改變，故仍有可能無法改善施虐者的施暴行為。另其他施虐原因，則包含有入監服刑、無力照顧、重大傷病、移工因國籍因素逃逸等。

(四) 本市施虐者不當對待兒少原因的趨勢分析



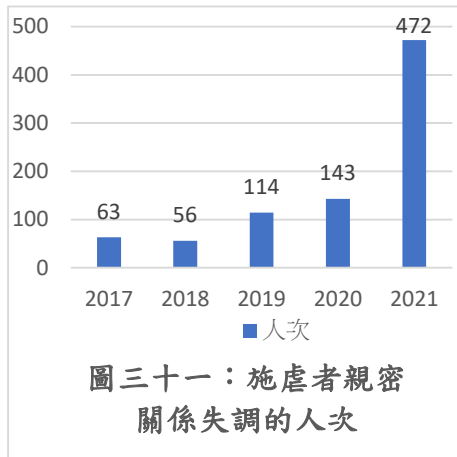
本市近 5 年施虐者缺乏親職教育的人次，從 2017 年到 2018 年有減少，但從 2019 年起又逐年增加，尤其到了 2021 年，更是大幅增加。



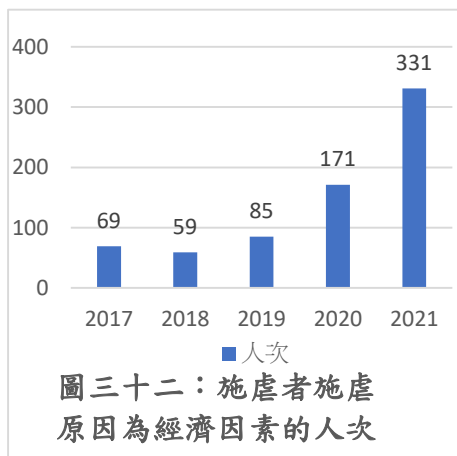
本市近 5 年施虐者習於體罰或不當管教的人次，從 2017 年到 2018 年尚在少數，分別為 69 人次與 78 人次，但從 2019 年後，因將家外人士不當對待兒少案件列入統計，故大幅增加。



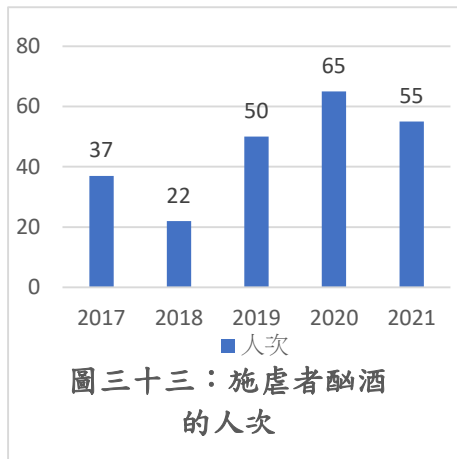
本市近 5 年施虐者具備負向情緒行為特質的人次，從 2017 年到 2018 年尚在少數，分別為 198 人次與 152 人次，但從 2019 年後即大幅增加，2019 年有 332 人次、2020 年有 376 人次、2021 年有 361 人次。



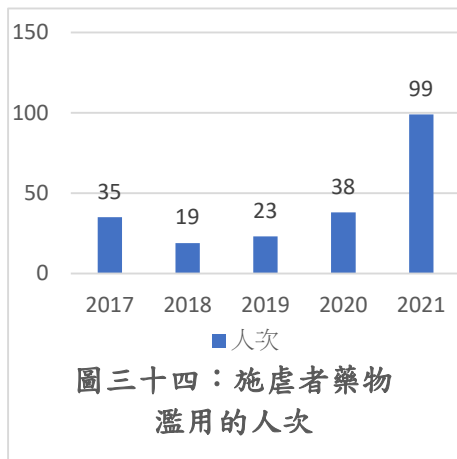
本市近 5 年施虐者親密關係失調的人次，從 2017 年到 2021 年間，有逐年增加的趨勢，其中又以 2021 年 472 人次增幅最多。



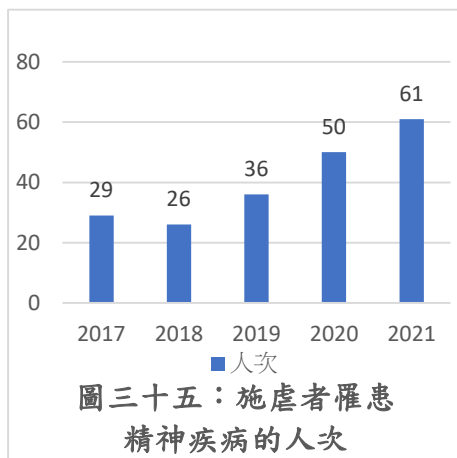
本市近 5 年施虐者施虐原因為經濟因素的人次，從 2018 年到 2021 年間，有逐年增加的趨勢，其中又以 2021 年 331 人次增幅最多。



本市近 5 年施虐者酗酒的人次，雖從 2018 年至 2021 年高低起伏的情況，儘管大方向是增加，惟從人數觀察，無大量增加情況。



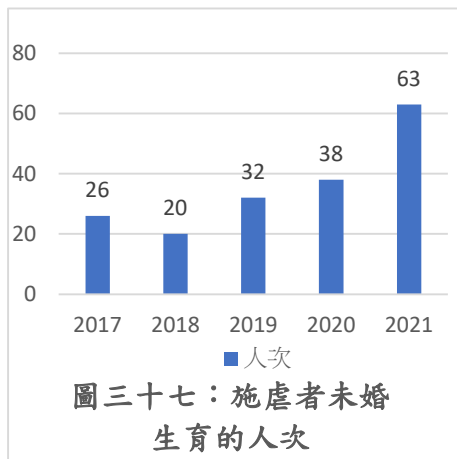
本市近 5 年施虐者為藥物濫用的人次，從 2018 年至 2021 年間明顯增加的趨勢。



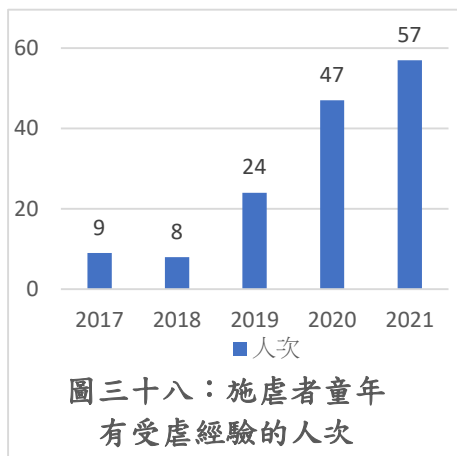
本市近 5 年施虐者罹患精神疾病的人次，從 2017 年到 2018 年雖有些為減少，但從 2019 年起又逐年增加。尤其到了 2021 年，已為 2018 年的 1 倍，可見罹患精神疾病，又無病識感，或穩定就醫服藥，增加施虐兒少可能。



本市近5年施虐者有自殺紀錄或自殺意圖的人次，從2017年到2018年雖有些為減少，但從2019年起又逐年增加。尤其到了2021年，為2020年的近1倍。殺子自殺的案件可能造成受害兒少嚴重死傷，施虐者自殺趨勢增加的現象需要關注與留意。



本市近5年施虐者為未婚生育的人次，從2017年到2018年雖有些為減少，但從2019年起又逐年增加。尤其到了2021年，為2020年的近1倍。



本市近5年施虐者有童年受虐經驗的人次逐年增加，可見童年曾有受虐經驗者，過往受管教經驗會影響其對兒少的教養態度，易複製暴力。

從施虐者不當對待兒少的原因觀察發現，5年來增加趨勢最多的項目為施虐者缺乏親職教育知識、習於體罰或不當管教、負向情緒行為特質、親密關係失調、經濟因素。在親密關係失調與經濟因素2

項，在 2021 年的數據增加，有可能與近兩年嚴重特殊傳染性肺炎新冠肺炎疫情引起的就業不穩定與經濟大環境受影響有關，親密關係失調、施虐者缺乏親職教育知識可能與經濟壓力增加亦有相關。另關於習於體罰或不當管教、負向情緒行為特質的施虐原因人次於 2019 年起大幅增加，係因 2019 年起家外人士不當對待兒少案件亦列入統計，且強化社會安全網計畫實施，為使更多兒少受到服務，在不當管教類型的案件擴大開案服務，故人次增加。

參、研究發現與建議

綜上所述，本次統計分析主要從通報來源、兒少保護案件類型、施虐者身分別的性別統計面向及施虐原因著手。可以發現在通報來源面向上，主要仍以教育人員為為主要的通報人員，佔全體數量的 35%。有鑑於未滿 6 歲幼童未就學，本身亦缺乏自我保護能力，因此需要更多的關注與保護，因此推動本市防暴社區，以提升市民大眾的保護意識。另外，於施虐者身分別的性別統計，可以發現施虐者的施虐原因多元且複雜，因此推動正向管教態度及提供跨專業、多元化的親職教育輔導措施是刻不容緩的。以下就上述發現提供實質建議：

一、強化社區鄰里、基層醫療診所通報量能，增強民眾防暴意識：

6 歲以上兒少，就學為主要的日常生活活動之一，故當遭遇不當對待情事時，容易被教育人員發現，亦因此教育人員通報比例為高。但 6 歲以下幼兒，本身缺乏自保能力，就亟需要依靠幼教托育及早療體系、社區鄰里、基層醫療診所多加關懷留意，故本局致力於推廣社區防暴的業務，主要是將暴力防治觀念推廣至社區各個角落，本市兒少保護案件通報數逐年增加，其中與社區民眾對暴力有更多的認識、覺察，並願意主動通報有關。社區是暴力防治的第一線雷達，當發現有疑似兒虐或家暴案件時，透過鄰里的辨識、覺察，進而通報，降低暴力事件的發生。本市從 2016 年起接受衛福部補助推動防暴社區，已累

積 102 個社區參與，透過社區推動暴力防治宣導，強化民眾對於兒少保護、家暴的辨識及敏感度。本市持續鼓勵鄰里通報，同時也積極結合社區防暴，增加市民防暴意識，藉由受理通報，讓兒少及家庭需求提早被發現並及早介入協助。

二、推動正向管教態度，破除不打不成器傳統管教迷思，並強化提升兒少自我保護能力：

兒少的健全成長，有賴正向的社會及家庭環境支持。從表三：本市 2017 至 2021 年兒少受虐類型性別統計分析上可發現，身體虐待與不當對待類型為最主要的兒少受虐類型。探究其原因，從表五：本市 2017 至 2021 年施虐者施虐原因統計上可發現，習於體罰或不當管教與缺乏親職教育知識為最主要的兩項原因。因此推動正向管教態度，破除不打不成器的傳統管教迷思就甚為重要，建議各級學校、社區團體、公私部門積極推動，持續倡議兒少零體罰理念及推動正向管教態度。另外，除了改善施虐者的因素之外，加強提升兒少的自我保護意識亦是必要的，持續與學校合作提供校園防暴宣導活動，除增強兒少自我保護觀念，亦提供兒少於性方面的保護意識、兩性相處的界線跟觀念等宣導。

三、針對不同對象照顧者，提供跨專業、多元化之輔導措施：

依不同身分別的性別統計數據分析，在（外）祖父母的身分別的施虐者是以女性高於男性，其他身分別的施虐者皆以男性為多，佔 6 成比例。分析其原因，（外）祖母在負擔主要照顧孫子女的責任，若因年紀、照顧能力、健康、教養能力等因素影響，致發生不當對待情事，需佈建社區資源，協助教養，同時亦要提升親子溝通技巧與正確教養觀念。因此，在未來處遇服務可關注使用符合施虐者性別及年齡上可以接受的輔導方式，以及提供施虐者在不同性別子女的親子溝通上採用合適、有效的溝通策略，以促進親子、祖孫關係改善。

從不當對待兒少原因的趨勢分析，近年來增加人次較多與增幅較為明顯的項目包含施虐者缺乏親職教育知識、習於體罰或不當管教、負向情緒行為特質等。建議未來親職教育輔導、服務方案設計可關注上開趨勢與現象，提供輔以相成的課程主題與服務輸送，尤其在團體親職教育的課程，可聚焦於特定議題集中處理，以達事半功倍之效。

分析兒少受虐原因，除了施虐者教養知能欠缺，可能還包含如親密關係失調、經濟因素、酒精及藥物濫用、精神疾病與自殺、迷信、人格議題等，這些都不是單純只提供親職教育就能改善施暴行為的。建議留意其他面向的成因，引入毒品防制、精神醫療等輔導資源。另施虐者為藥物濫用的人次從 2018 年至 2021 年間明顯增加的趨勢，對於藥物濫用造成傷害及如何協助戒治，成為兒少保護社會工作人員需要學習的專業技巧，有必要安排相關的教育訓練課程。

施虐者身分中（養）父母佔 6 成，為施虐者中的最大宗，但其他身分類型的施虐者，亦佔 3 成，其中包含如教師、教練、保母、陌生人等家外人士，顯見兒少保護領域的處遇對象不應僅關注在家庭成員內的施暴事件。在家外兒少保護事件，由於教師、托育人員、教練、補習班工作人員係為專業人士，受過職前教育訓練，與家內兒少保護處理方向有所不同。除社政機關依兒少權法行政裁罰外，藉以汰除不適任工作人員外，建議各級學校、主管機關應加強在職訓練，提供管教輔導課程，增進專業知能，俾減少兒少受害事件的發生。

肆、資料來源

衛生福利部網站（2022）。保護服務-兒少保護，社會福利公務統計一覽表，2022年6月10日取自：
<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5337-62357-113.html>。

林萬億（2019）。（強化社會安全網:背景與策略），《社區發展季刊》，第165期，頁3。

112 年高雄市政府政風處統計專題

從高雄市政府廉潔楷模得獎人性別結構 探討遴選過程性平機制(調修版)

撰寫人:方振豪

中 華 民 國 112 年 11 月

我們應該開始將性別視為一道流動的光譜，而不是兩個對立的理想定型。因為男人和女人都應該能自由地表達脆弱以及顯現堅強，不受限於他們的性別。

聯合國世界婦女親善大使 Emma Watson 2014

目錄

壹、 緒論	3
一、 撰研動機	3
二、 撰研目的	4
貳、 廉潔楷模遴選意義、程序與性別之關係	5
一、 女性公共事務參與保障法制	5
二、 性別角色、性別刻板印象與行政官僚貪腐	7
三、 廉潔楷模與角色學習 (Role-Learning)、角色楷模 (Role Model) 之關係	8
參、 廉潔楷模遴選程序與性別平權機制	10
一、 遴選程序	10
二、 遴選程序與性平機制檢視	11
肆、 廉潔楷模統計分析	13
一、 性別統計分析	13
二、 機關統計分析	19
三、 年齡統計分析	27
四、 主管別統計分析	30
伍、 結論與建議	33
一、 結論	33
二、 建議	36
三、 預期成效	37
參考文獻	39

附件 1：高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點

附件 2：高雄市政府選拔模範公務人員實施要點

附件 3：法務部廉政署表揚廉政志（義）工楷模要點

附件 4：桃園市表揚模範公務人員實施要點

附錄 5：臺中市政府獎勵模範公務人員實施要點

附錄 6：內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施規定

附錄 7：教育部與所屬機關（構）學校模範公務人員選拔作業要點

壹、緒論

一、撰研動機

吾人深知貪腐被視為是「政治之癌」(corruption is known as the “cancer of politics”)(Gire, 1999; Heywood, 2018; Wolfensohn, 2005)。而世界銀行(World Bank)也曾指出一項有趣的貪腐現象：相較於男性，女性對於公部門的貪腐有較強烈的免疫能力。如果女性涉入公共生活越深，則政府的貪腐程度恐將越低(World Bank, 2001)。

近年來「性別主流化」(gender mainstreaming)的觀點日益受到重視，其內涵是對政策過程的(重新)組織、改善、發展和檢討，使性別平等的觀點能被參與政策制定過程的人士，納入所有層次及所有階段的所有政策之中，而成為國際社會推動性別平等實現的主要策略；性別主流化強調對結構層次的關注，將女性在發展中面臨到的不平等、不利益的處境，放到一個更寬廣的「性別關係」的議題架構中來審視與行動，女性／性別議題的核心主軸從以往的「婦女發展」，進入到「性別發展」的境界，為性別平等的推動立下了新的里程碑(林芳玫、蔡佩珍，2003)。

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關

係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

二、 撰研目的

性別比例原則 (Principle of Gender Quotas) 是在公共參與上積極促進性別平權的一種體制性措施，無論是展現在政治上的「婦女保障名額」，如《憲法》第一百三十四條規定：「各種選舉，應規定婦女當選名額，其辦法以法律定之。」或是《憲法》增修條文第四條第三款，「依政黨名單投票選舉之，由獲得百分之五以上政黨選舉票之政黨依得票率選出之，各政黨當選名單中，婦女不得低於二分之一」。此外展現於組織法制面的「性別比例提名原則」，如自 2003 年行政院婦女權益促進委員會推動下，決議院各部會所屬委員會，任一性別比例應達三分之一以上，此後催生各機關學校相關的考績委員會、申訴評議委員會、性平(教育)委員會等，必須符合三分之一性別比例原則，以提升婦女參與決策的機會與管道。

高雄市政府廉潔楷模 (原稱政風績優人員) 自民國 100 年實

施以來已歷經 11 年，相關統計資料如「廉潔楷模人數性別比例」、「推薦參加高雄市政府廉潔楷模遴選人數性別比例」等性別統計資料皆付之闕如，然依據銓敘部 110 年統計年報資料顯示，高雄市政府員工男女性比例分別為 58.3%與 41.7%，而以近 5 年（106 年至 110 年）高雄市政府廉潔楷模保薦及得獎人性別結構分析，女性雖獲保薦佔比皆超過三分之一，惟得獎者女性比例僅 107 年達到三分之一（33.3%），其餘各年皆未達三分之一，雖然 111 年女性得獎者比例提升至三分之二（66.7%），但此是否僅為曇花一現之現象，抑或代表此領域之性別平等已獲得突破性發展，又廉潔楷模遴選小組（委員會）成員組成尚無性別比例限制規定，是否為影響女性獲獎與否重要因素，值得吾人研究。

貳、廉潔楷模遴選意義、程序與性別之關係

一、女性公共事務參與保障法制

吾人觀察有關女性公共事務參與之保障，自社會層面不斷倡議後，逐漸在政治層面形成一股共識力量，並加以落實在法制層面，以下分別就相關法制檢視之：

（一）聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」

本公約第 1 條提到，"對婦女的歧視"一詞指基於性別

而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。另第 7 條具體指出，應保證婦女在與男子平等的條件下，參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。

(二) 行政院「性別平等政策綱領」

本綱領於【理念】中特別點出，尊重、保護與實現不同性別者在各領域的權利是國家的義務，而不同性別者都能享有機會平等、取得資源的機會平等及結果平等，政府應制定具性別觀點的法規、政策，中央與地方共同合作，結合民間力量並接軌國際，於決策參與、女性經濟賦權。並同時在綱領【政策目標】中提出，應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。

(三) 高雄市政府「第五階段推動性別主流化實施計畫」

本計畫中指出，本府各機關應應綜整運用性別主流

化六大工具並結合以下議題，發展業務創新措施，包含：…3. 去除性別刻板印象與偏見…5. 促進公私部門決策參與之性別平等。

二、 性別角色、性別刻板印象與行政官僚貪腐

性別角色(sex role or gender role)是指屬於一定性別的個體在一定的社會和群體中佔有的適當位置，以及被該社會和群體規範的行為模式，性別角色是根據行為組來界定，包括內在態度，觀念、外顯行為、服裝等(張春興，1989)，性別角色的劃定決定某一個人的社會化定向。如傳統觀念中男子的社會化定向是謀求成功和地位，女子的社會化定向則是在家當賢妻良母或重情感性的部分(蔡文輝、李紹嶸，1998)。

刻板印象(stereotype)，則指對社會某一特定群體中的人強烈地過度類化的情形(Basow，1992，劉秀娟、林明寬譯，1996)。當人們用既定刻板印象來判斷他人時，常因而犯了過度概化的錯誤，忽略了個體間的差異。

陳新、陳祖英(2008：150)曾基於傳統文化與規範價值面的視角，指出華人女性主體意識因對家庭廉政文化有重要支持的印象，而做出「女性較男性來得清廉」的結論。在經驗資料上，則是如郭夏娟、涂文燕(2017)針對中國大陸公職人員進行性別

與貪腐的研究，指出社會文化建構是造成差異的關鍵因素，並且發現女性較男性不能接受對權色交易的貪腐行為。周思廷、郭銘峰、林水波(2022)指出性別與貪腐具有關聯性，惟解讀相關因素時，應留意其非單一層面的直線發展，而是彼此交互作用的影響過程；包括：宏觀環境系絡層面之社會價值期待與性別刻板印象、中觀公務體系結構層面之男女權力網絡與升遷機會等資源的失衡、微觀個體動機層面之男女對涉貪的不同風險與報酬評估等，均對貪腐表現至關重要。在檢視臺灣的公共體系的性別貪瀆數據的情況，從法務部 2015-2020 年間貪瀆起訴統計資料顯示，男性公務員貪瀆起訴的比例趨近 9 成（2020 年公務員貪瀆起訴數據指出：男性 216 人，女性 33 人）。是以相關的研究似乎也都肯認「臺灣公務員女性較男性清廉」的結果。果如是，理當本府保薦廉潔楷模及廉潔楷模人數性別比例應女性多於男性，惟實際資料顯示卻不然。

三、 廉潔楷模與角色學習 (Role-Learning)、角色楷

模 (Role Model) 之關係

為官之道首重清廉，向為我國歷代重要官箴。在傳統儒家思想中，對於公務人員的要求，除必須具有才能外，更注重其品德，而

在當代的公務倫理中，在民主政治的監督下，對於公務人員「清廉」的要求更高，這也是目前世界先進國家所共同重視的普世價值。聯合國反貪腐公約第 8 條亦將廉正、誠實及盡責作為公職人員首要行為守則。也因此，行政院與考試院在釐訂公務人員核心價值時，更是將「廉正」擺在第一位。並為實現「廉能政府、透明臺灣」，奠定廉政堅實基礎，提升國家競爭力，行政院爰頒訂「國家廉政建設行動方案」，並以「落實公務員行為規範，建立政府典範」作為相關具體策略之一。我國針對公務員行為規範（義務）要求之法規不可謂不多，如公務員服務法、公務人員考績法、公務員懲戒法及公務員廉政倫理規範…等，惟僅有懲罰（棍子）並不足以有效導引公務員行為的工具，仍需透過獎勵（紅蘿蔔）並行，才能真正發揮行為規制的效果。

國內外許多遴選楷模（模範）人員之制度，其理論基礎皆源自現代心理學、社會學上的「角色學習」與「角色楷模」重要概念。所謂「角色學習」是在特定的社會和互動中掌握角色的行為規範、權利與義務、態度與情感、知識與技能的過程。它是一種社會學習，主要包括兩方面：一是在特定的社會環境的社會規範下的學習，主要學習角色的權利和義務；二是在與他人交互反應中的學習，主要學習、模仿角色的態度和情感反應。（陳會昌：1995）。

「角色楷模」是一種觀察學習，觀察他人而產生的模仿，會影響一個人的行為與人格（楊語芸譯，1994）。由小而大的成長歷程，我們逐步學習各式各樣的社會角色，並透過「角色楷模」的示範認同，內化角色的適當行為與價值。我們對於角色的學習，不是用抽象道理，而是實際地觀察模仿，「角色楷模」就是我們自己選擇來觀察模仿的對象；如果缺乏「角色楷模」，很容易引致行為錯亂與脫序。

「角色楷模」還有一層意義：這些楷模提供了最堅實最明確的權威（authority）。我們在觀察模仿的同時，自主、心甘情願地接受了他們的權威地位與影響。這些權威，由外燦而成內煉，構成了人格的核心部分。（楊照；2009）

參、 廉潔楷模遴選程序與性別平權機制

一、 遴選程序

依據「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」，本府廉潔楷模遴選程序分成以下二個階段：

（一） 各機關保薦階段：

本階段係由本府各機關提報所屬廉潔楷模，且需經各該一級機關廉政會報或其他同性質會議審議通過後，由該一級機關首長核定具名保薦。各一級機關每年得擇優保薦一人至二人，

但有附屬機關者，得擇優保薦一人至三人。

(二) 臨時性編組會議審議階段：

本階段又區分為初審、複審及核定程序，

1. 初審：由本府政風處就各一級機關遴薦廉潔楷模擬具初審意見。
2. 複審：採總評分法，由本府政風處、人事處、主計處、研考會、警察局及行政暨國際處各派簡任人員一人，就初審意見辦理評審，並依評分結果遴選推薦表揚人員。
3. 核定：複審推薦表揚人員經本府廉政會報或其他同性質會議審議通過後，簽報市長核定。

二、 遴選程序與性平機制檢視

有關遴選程序與性平機制檢視，本文擬從以下兩個構面加以探討：

(一) 遴選對象的性平機制：

吾人發現「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」中已有相關規定，如該要點第六點第三項規定：「各機關應避免遴薦同官等人員，且簡任官等人員至多以一人為限，併請考量性別比例之衡平性」。同要點第七點規定：「本府模範公務人員選拔，應兼顧官等、職務、性別等因素，依各機關所遴薦

符合資格人員之優良事蹟從嚴審議…」，已將「性別衡平比例」及「兼顧性別」納入該要點中。經檢視「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」卻無相關規定。尤有進者，如「內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施規定」第六條規定：「各消防機關最近三年每年遴薦人數均達二人以上者，受薦人員應至少包含一名女性消防人員。但消防機關甄選小組最近三年未遴薦女性消防人員，報經本署同意者，不在此限。」足見該機關對於「性別主流化」及「性別平等」的努力，即令在男性員工為絕大多數消防機關，藉由此方式鼓勵女性消防員，在職場上的工作表現一樣不會輸給男性消防員，不但具宣示效果，突破既有性別刻板印象的用心值得學習。

（二）遴選小組的性別平權機制：

參酌「法務部廉政署表揚廉政志(義)工楷模要點」第五點第一項規定：「評選委員會置委員九人至十三人，…其任一性別委員不得少於三分之一。」其法規說明特別指出係為落實性別主流化、促進性別平等，爰明定任一性別比例下限。又法務部廉政署「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」第四點明定：「本會報應置委員七人以上…前項委員任一性別比例不得少於百分之四十」，其修法說明指出，為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」

(CEDAW)第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議，爰修正旨揭要點第4點，擴大委員組成來源並訂定全體委員性別比例。再查「桃園市表揚模範公務人員實施要點」第七點規定；「本市模範公務人員選拔，由…專案小組審議，並得邀請外部專家學者擔任專案小組委員，專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。」經檢視「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」卻無相關規定。

肆、 廉潔楷模統計分析

一、 性別統計分析

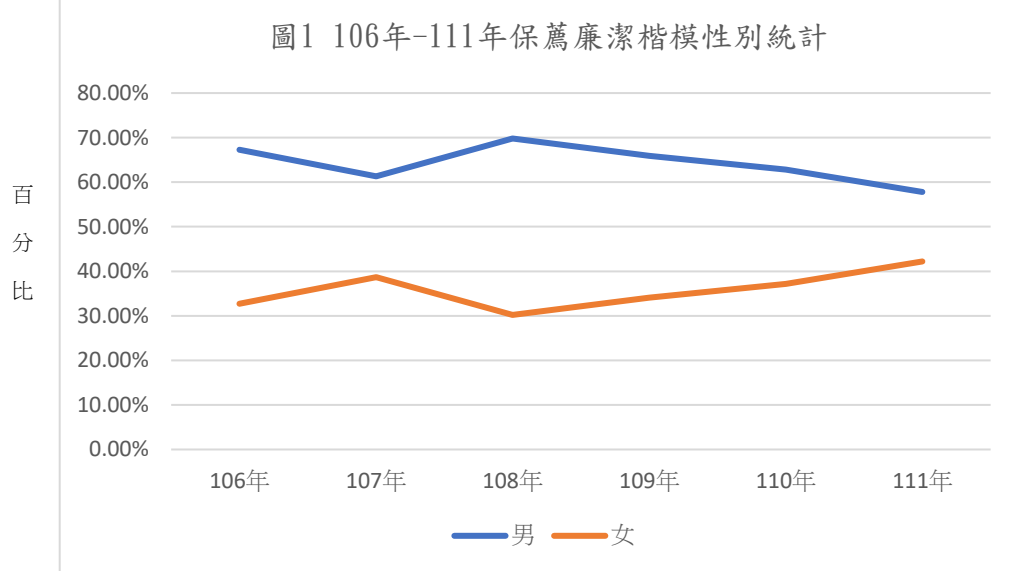
(一) 保薦廉潔楷模性別統計分析

分析 106 年-111 年高雄市政府各機關保薦廉潔楷模人數（參見表 1），於 107 年達到最高峰共計 62 人，109 年起修訂「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」下修各機關得保薦人數由最高 3 人調整為 2 人，有附屬機關者得保薦人數由 5 人調整為 3 人，故近 3 年則約為 40 餘人左右。進一步分析各年男女比例，106 年~110 年間，女性保薦廉潔楷模人數為保薦廉潔楷模總人數 3~4 成左右，其中 108 年男女比

例差距最大，女性保薦楷模人數約為 30%，111 年女性被推薦人首度突破 4 成達到 42.2%，已逐年呈現不同性別拉近情形。

表 1：106 年-111 年保薦廉潔楷模性別統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男	37(67.3%)	38(61.3%)	34(69.8%)	29(65.9%)	27(62.8%)	26(57.8%)
女	18(32.7%)	24(38.7%)	19(30.2%)	15(34.1%)	16(37.2%)	19(42.2%)
合計	55(100%)	62(100%)	53(100%)	44(100%)	43(100%)	45(100%)



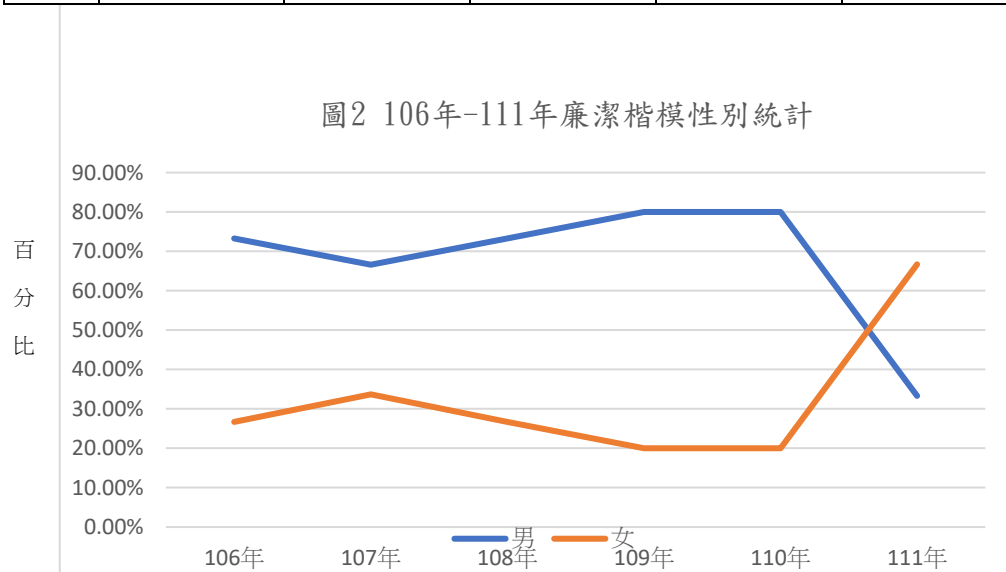
(二) 廉潔楷模性別統計分析

分析 106 年至 110 年當選廉潔楷模人員性別(參見表 2) 整體而言皆呈現男多於女的情形，差距最大為 109 年及 110 年，男性比例為女性 4 倍，差距最小為 107 年，男性比例為女性的 2 倍。但 111 年的男女比例則呈現大幅度變化，首度出現女多於男的情形且女性的比例為男性的

2 倍，推論可能原因與本府近年推動性別平等的努力，逐漸發酵並為遴選委員所重視有關，雖本府「廉潔楷模遴選表揚作業要點」中未明訂廉潔楷模性別比例，然因此無形中遴選委員對於女性保薦廉潔楷模之事蹟投入較高關注度，並獲得較多委員之青睞，進而導致經遴選後女性廉潔楷模多於男性廉潔楷模之結果。

表 2：106 年-111 年廉潔楷模性別統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男	11(73.3%)	10(66.6%)	11(73.3%)	12(80%)	12(80%)	5(33.3%)
女	4(26.7%)	5(33.7%)	4(26.7%)	3(20%)	3(20%)	10(66.7%)
合計	15(100%)	15(100%)	15(100%)	15(100%)	15(100%)	15(100%)



(三) 不同性別獲保薦廉潔楷模與當選廉潔楷模之比例差異分析

考量本府不同性別職員比例上先天差異，本文進一步

分析不同性別獲保薦廉潔楷模比例差異（參見表 3），106~110 年男性獲保薦廉潔楷模比例皆高於女性，其中以 106 年不同性別間差距最大達 0.1%，111 年首度出現不同性別獲保薦廉潔楷模比例相同，顯示本府整體而言，不同性別職員廉潔表現同樣獲得重視。

至於獲保薦廉潔楷模後經遴選結果，則拉大不同性別間之差距（參見表 4），明顯呈現男性高於女性之情形，尤其是 109 年、110 年性別差距更為男性為女性 2.5 倍，惟 111 年女性不僅人數首度超越男性，且女性比例為男性 3 倍，在性別平等上之努力值得肯定。

表 3：106 年-111 年不同性別獲保薦廉潔楷模比例

人數 \ 年度	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
保薦廉潔楷模(男)	37	38	34	29	27	26
保薦廉潔楷模(女)	18	24	19	15	16	19
本府男性職員	11,585	11,824	11,944	11,893	11,711	11,641
本府女性職員	8,085	8,263	8,399	8,425	8,434	8,471
保薦廉潔楷模比例(男性)	0.32%	0.32%	0.28%	0.24%	0.23%	0.22%
保薦廉潔楷模比例(女性)	0.22%	0.29%	0.23%	0.18%	0.19%	0.22%

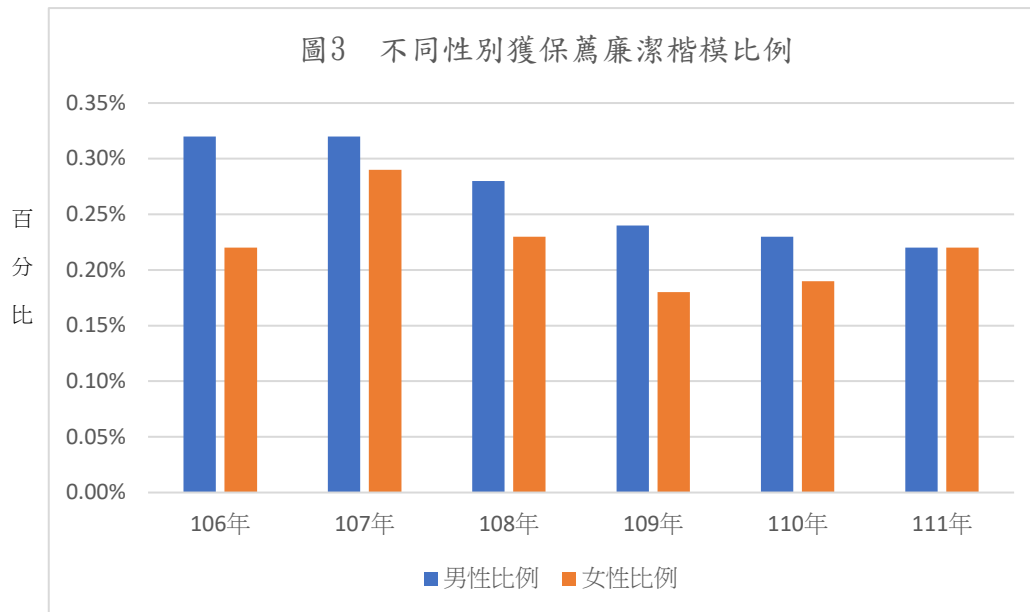
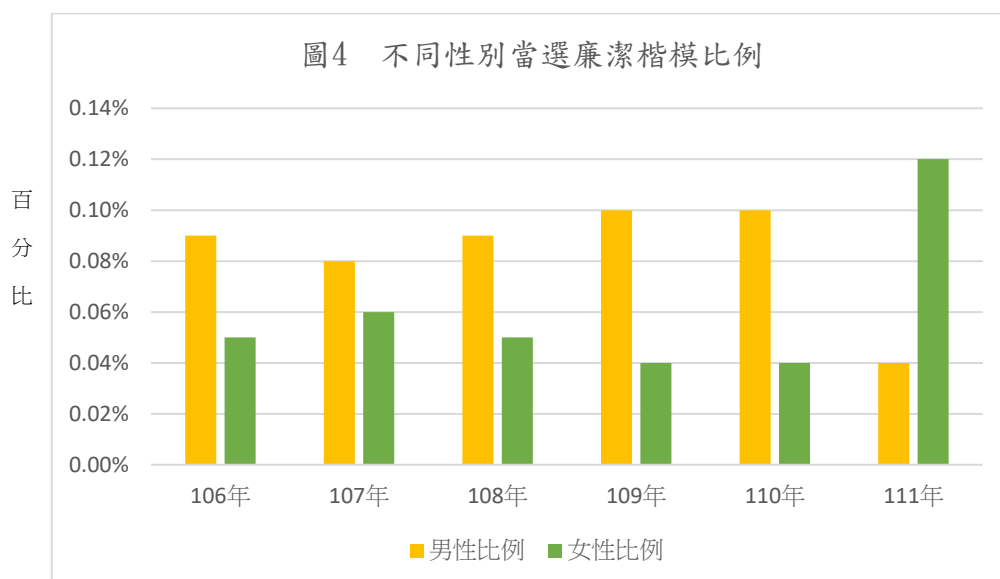


表 4：106 年-111 年不同性別當選廉潔楷模比

人數 \ 年度	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
廉潔楷模(男)	11	10	11	12	12	5
廉潔楷模(女)	4	5	4	3	3	10
本府男性職員	11,585	11,824	11,944	11,893	11,711	11,641
本府女性職員	8,085	8,263	8,399	8,425	8,434	8,471
廉潔楷模比例 (男性)	0.09%	0.08%	0.09%	0.10%	0.10%	0.04%
廉潔楷模比例 (女性)	0.05%	0.06%	0.05%	0.04%	0.04%	0.12%

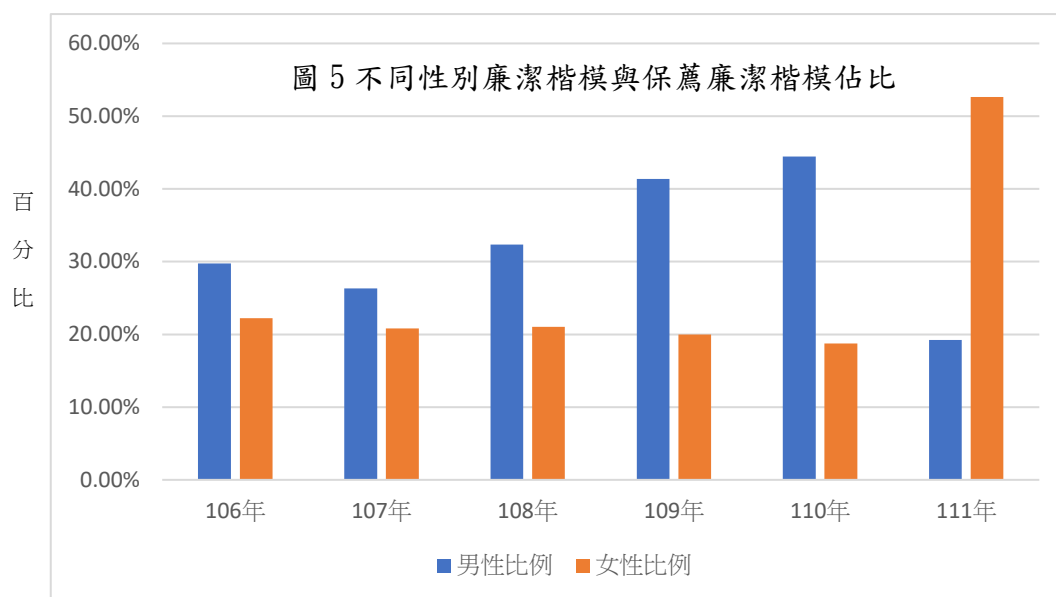


(四) 不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模之佔比分析

進一步分析不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模之佔比（參見表 5），106 年~110 年間，男性保薦廉潔楷模獲選為廉潔楷模約莫位於 26.3%~44.4%之間，且自 107 年至 110 年的 4 年間，呈現逐年增加趨勢，而同期間女性保薦廉潔楷模獲選為廉潔楷模約莫位於 18.7%~22.2%之間，期間並無明顯變化趨勢。惟 111 年不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模之佔比呈現較大幅度翻轉，男性自 44.4%大幅滑落至 19.2%，而女性則從 18.7%，大幅倍增至 52.6%，較可能原因與遴選委員較重視女性保薦廉潔楷模之表現有關。

表 5：106 年-111 年不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模佔比分析

人數 \ 年度	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
保薦廉潔楷模(男)	37	38	34	29	27	26
保薦廉潔楷模(女)	18	24	19	15	16	19
廉潔楷模(男)	11	10	11	12	12	5
廉潔楷模(女)	4	5	4	3	3	10
廉潔楷模與保薦廉潔楷模比例(男性)	29.73%	26.32%	32.35%	41.38%	44.44%	19.23%
廉潔楷模與保薦廉潔楷模比例(女性)	22.22%	20.83%	21.05%	20.00%	18.75%	52.63%



二、機關統計分析

(一) 機關別統計

106 年~111 年高雄市政府廉潔楷模被保薦人機關數量以 110 年最多，共計有 23 個機關保薦廉潔楷模人員參與遴選；108 年參與機關數最少，只有 17 個機關保薦廉潔楷模。從當選機關比例進一步分析當選分布情形，以 108 年最高（70.5%），約 7 成的機關保薦人皆能獲選，機關分布情形較平均，而 109 年最低（40.9%），顯示當年度當選人機關分布情形較集中（參見表 6）。

在廉潔楷模被保薦人人數方面（參見表 7），交通局、警察局及衛生局 3 個機關於 106 年-111 年間都保薦 24 人為最高，其次為財政局、環保局及地政局的 23 人居次；區公所

方面以岡山區公所保薦 10 人為最高，旗山區公所與前鎮區公所各保薦 5 人居次。106 年-111 年廉潔楷模當選人所屬機關（參見表 8），其中消防局與地政局當選人數皆為 9 人為最高，其次為財政局、警察局及衛生局皆為 8 人，而交通局與環保局 7 人；工務局與捷運局 6 人，則分列第 3、4 名。

吾人觀察經區公所保薦之廉潔楷模得獎人數並不多，資料顯示獲獎區公所僅有 4 所且獲獎人數皆僅為 1 人，又近 3 年（109 年至 111 年）皆無區公所保薦人員獲獎紀錄，可見其得獎相對困難，其原因值得進一步探討。

表 6：106 年-111 年保薦廉潔楷模與廉潔楷模機關數統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
保薦廉潔楷模機關數	20	21	17	22	23	21
廉潔楷模機關數	12	13	12	9	10	13
遴選機關比例	60%	62%	70.5%	40.9%	43.5%	62%

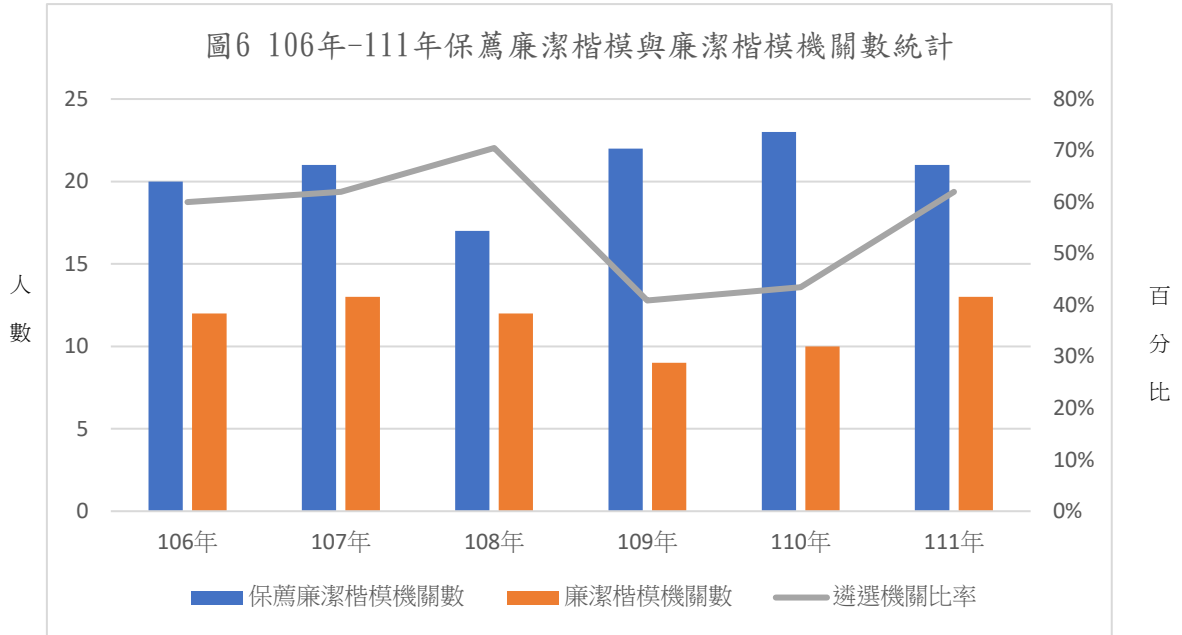


表 7：106 年-111 年保薦廉潔楷模人員數量統計分析（機關別）

機關	人數	機關	人數	機關	人數	機關	人數
民政局	11	消防局	15	主計處	1	岡山區公所	10
研考會	2	海洋局	5	經發局	6	燕巢區公所	2
財政局	23	環保局	23	農業局	3	彌陀區公所	2
教育局	10	地政局	23	新聞局	1	阿蓮區公所	3
運發局	1	都發局	1	新興區公所	2	林園區公所	3
觀光局	3	捷運局	14	左營區公所	3	前鎮區公所	5
交通局	24	警察局	24	旗山區公所	5	大社區公所	1
工務局	18	衛生局	24	內門區公所	1	X	
社會局	14	勞工局	22	小港區公所	1		

圖7 106年-111年保薦廉潔楷模人員數量佔全部機關人員數量比例(機關別)

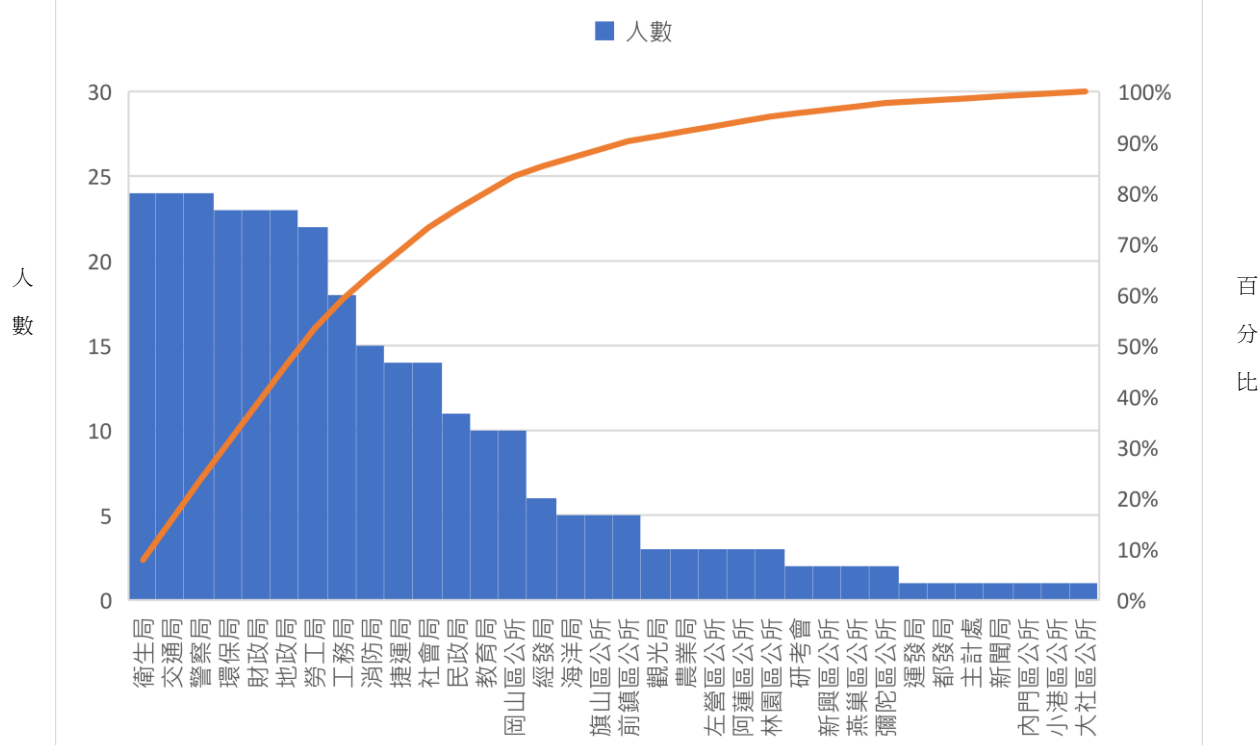
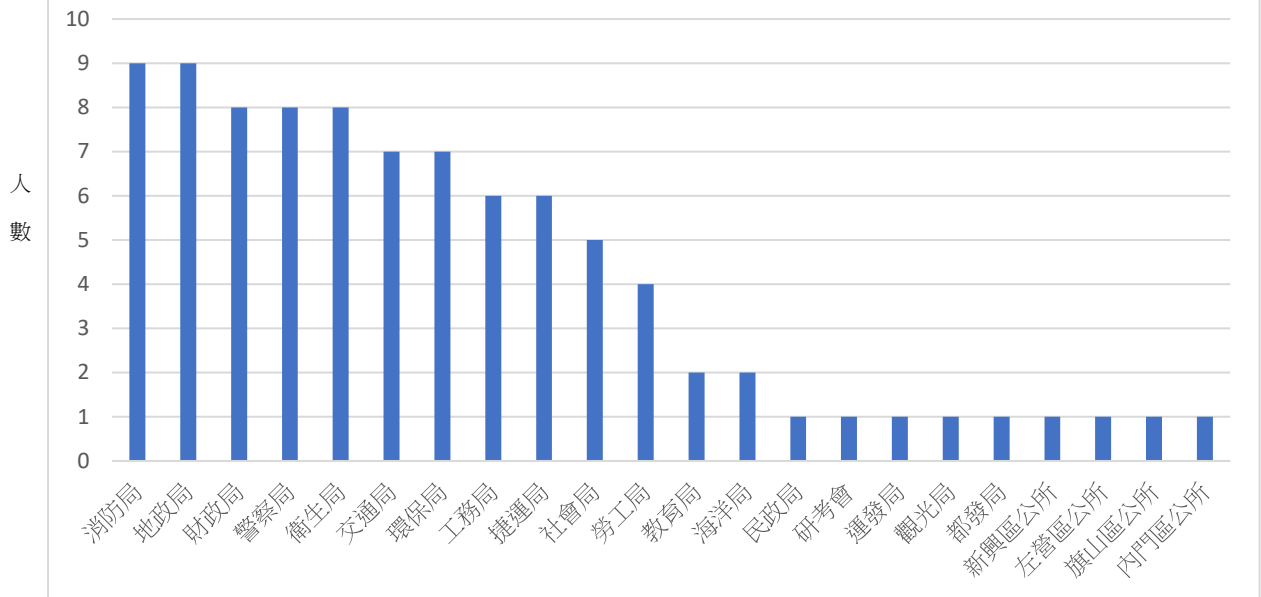


表 8：106 年-111 年廉潔楷模所屬機關與人數統計

機關	得獎人數	機關	得獎人數
1. 消防局	9	12. 教育局	2
2. 地政局	9	13. 海洋局	2
3. 財政局	8	14. 民政局	1
4. 警察局	8	15. 研考會	1
5. 衛生局	8	16. 運發局	1
6. 交通局	7	17. 觀光局	1
7. 環保局	7	18. 都發局	1
8. 工務局	6	19. 新興區公所	1
9. 捷運局	6	20. 左營區公所	1
10. 社會局	5	21. 旗山區公所	1
11. 勞工局	4	22. 內門區公所	1

圖 8 106 年~111 年廉潔楷模所屬機關與人數



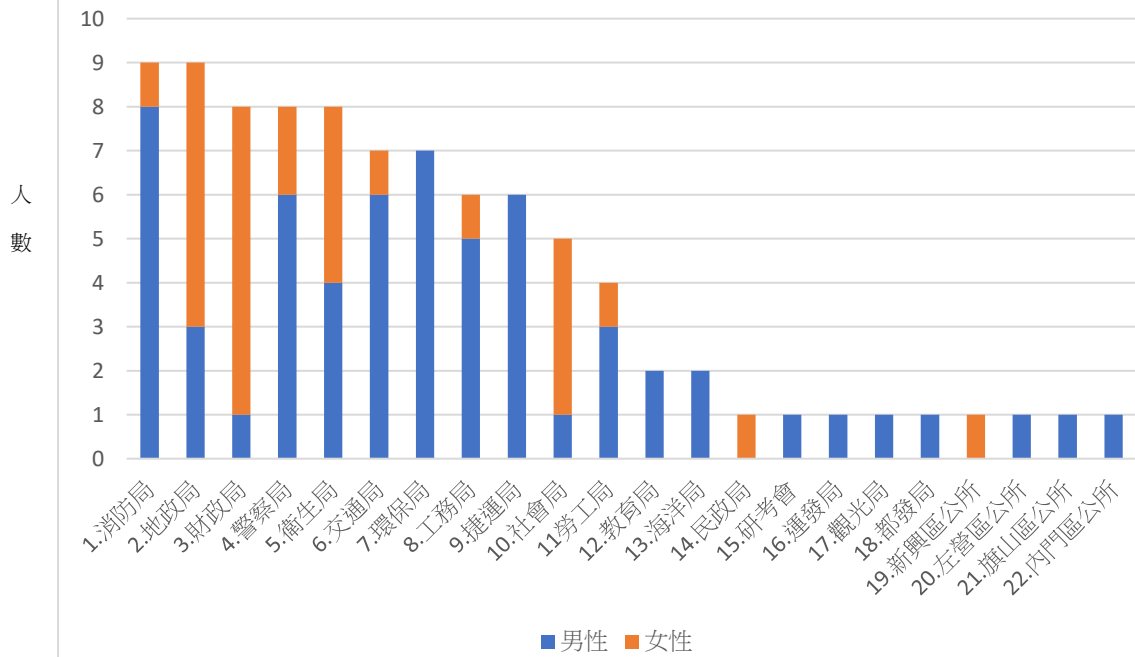
(二) 機關別與性別交叉統計分析

交叉統計分析 106 年-111 年各機關廉潔楷模之性別分布情形（參見表 9），可以發現環保局及捷運局等 2 機關全數皆為男性廉潔楷模，而消防局與交通局則是男性廉潔楷模明顯多於女性，另一方面，財政局則呈現女性廉潔楷模明顯多於男性。造成上述各機關男女得獎人明顯差距的原因，到底是遴選委員於遴選過程所造成的結果，抑或是機關保薦人員時即有明顯的性別比例差異所致，需進一步分析各機關保薦廉潔楷模人員性別分布加以釐清。

表 9：106 年-111 年廉潔楷模性別統計(機關別)

機關	得獎人數	男性	女性	機關	得獎人數	男性	女性
1. 消防局	9	8	1	12. 教育局	2	2	0
2. 地政局	9	3	6	13. 海洋局	2	2	0
3. 財政局	8	1	7	14. 民政局	1	0	1
4. 警察局	8	6	2	15. 研考會	1	1	0
5. 衛生局	8	4	4	16. 運發局	1	1	0
6. 交通局	7	6	1	17. 觀光局	1	1	0
7. 環保局	7	7	0	18. 都發局	1	1	0
8. 工務局	6	5	1	19. 新興區公所	1	0	1
9. 捷運局	6	6	0	20. 左營區公所	1	1	0
10. 社會局	5	1	4	21. 旗山區公所	1	1	0
11. 勞工局	4	3	1	22. 內門區公所	1	1	0

圖9 106年-111年廉潔楷模所屬機關及性別統計



深入分析消防局、交通局、環保局、捷運局及財政局等

五個機關保薦廉潔楷模人數性別分布資料(參見表 10), 吾人

有以下之發現：

1. 捷運局所保薦 14 位廉潔楷模皆為男性，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，112 位職員中男女性比約為 72%與 28%，顯示女性職員於捷運局內之廉潔表現不易獲得機關重視。
2. 交通局保薦 24 位廉潔楷模中女性僅佔 3 位，女性比例為 12.5%，進一步檢視該局 110 年職員(工)性別統計，224 位職員中男女性比約為 54.5%與 45.5%，比較兩者女性比例差距甚大，顯示女性之廉潔表現不易為該機關所重視。
3. 環保局保薦 23 位廉潔楷模中女性僅佔 4 位，女性比例為 17.4%，進一步檢視該局 107 年職員性別統計，495 位職員中男女性比約為 56.2%與 43.8%，比較兩者女性比例差距甚大，顯示女性之廉潔表現不易為該機關所重視。
4. 消防局保薦 15 位廉潔楷模中女性僅佔 1 位，女性比例為 6.7%，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，1,547 位職員中男女性比約為 89.3%與 10.7%，比較兩者女性比例雖有差距，推測其差距原因可能為該機關職員中女性職員比例原本就偏低，以致女性保薦廉潔楷模比例偏低。
5. 警察局保薦 24 位廉潔楷模中女性僅佔 3 位，女性比例為 12.5%，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，7,294 位

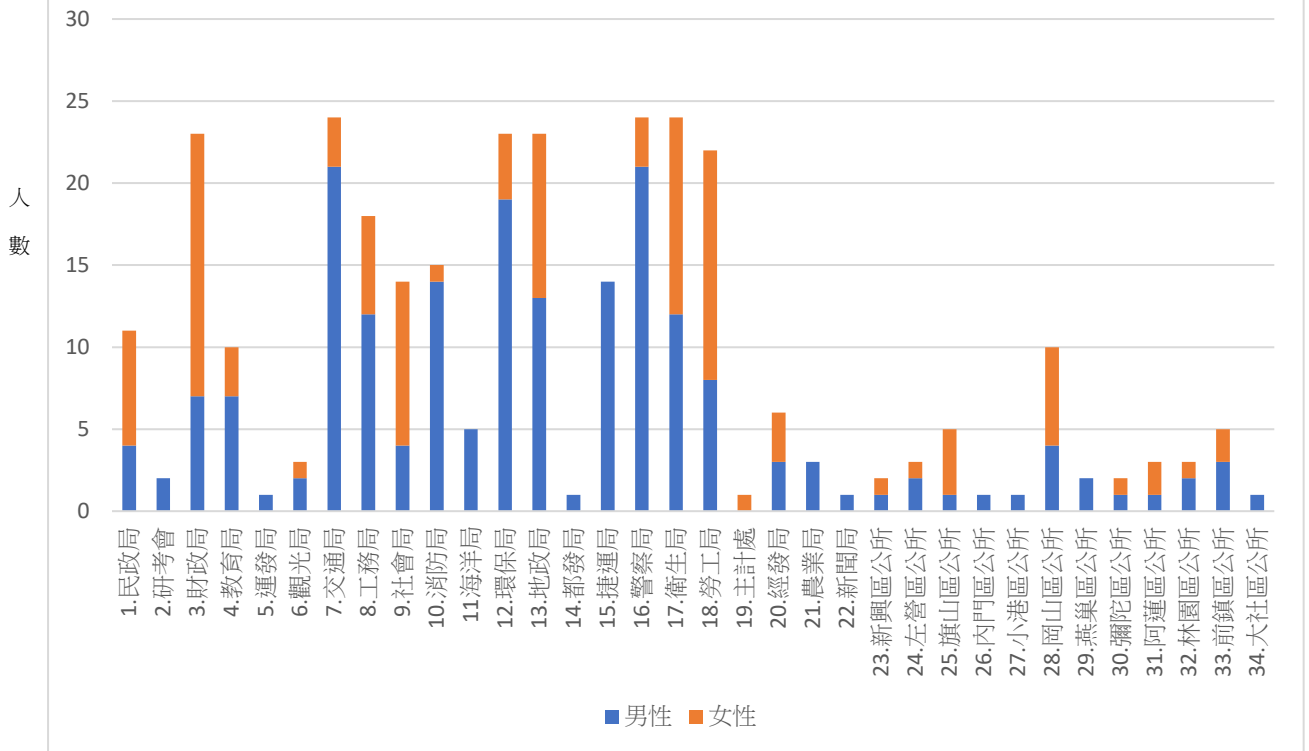
職員中男女性比約為 84.3%與 15.7%，比較兩者女性比例雖有差距，推測其差距原因可能為該機關職員中女性職員比例原本就偏低，以致女性保薦廉潔楷模比例偏低。

6. 財政局保薦 23 位廉潔楷模中男女性人數分別為 7 位與 16 位，男性比例為 30.4%，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，682 位職員中男女性比約為 21.6%與 78.4%，男性職員獲保薦廉潔人員比例尚無性別上偏差問題。

表 10：106 年-111 年各機關保薦廉潔楷模性別統計

機關	保薦人數	男性	女性	機關	保薦人數	男性	女性
1. 民政局	11	4	7	18. 勞工局	22	8	14
2. 研考會	2	2	0	19. 主計處	1	0	1
3. 財政局	23	7	16	20. 經發局	6	3	3
4. 教育局	10	7	3	21. 農業局	3	3	0
5. 運發局	1	1	0	22. 新聞局	1	1	0
6. 觀光局	3	2	1	23. 新興區公所	2	1	1
7. 交通局	24	21	3	24. 左營區公所	3	2	1
8. 工務局	18	12	6	25. 旗山區公所	5	1	4
9. 社會局	14	4	10	26. 內門區公所	1	1	0
10. 消防局	15	14	1	27. 小港區公所	1	1	0
11. 海洋局	5	5	0	28. 岡山區公所	10	4	6
12. 環保局	23	19	4	29. 燕巢區公所	2	2	0
13. 地政局	23	13	10	30. 彌陀區公所	2	1	1
14. 都發局	1	1	0	31. 阿蓮區公所	3	1	2
15. 捷運局	14	14	0	32. 林園區公所	3	2	1
16. 警察局	24	21	3	33. 前鎮區公所	5	3	2
17. 衛生局	24	12	12	34. 大社區公所	1	1	0

圖10 106年-111年各機關保薦廉潔楷模性別統計



綜上，吾人從廉潔楷模所屬機關中男女性別比例差距較大的機關，包含捷運局、交通局與環保局等機關進行保薦廉潔楷模性別交叉分析，發現上述機關所保薦女性廉潔楷模比例，皆遠低於機關內部職員的男女性別比例，可見女性員工的廉潔表現在上述機關內有不易被突顯的情形。

三、年齡統計分析

分析 106 年-111 年廉潔楷模與保薦廉潔楷模平均年齡(參見表 11、表 12)，顯示整體平均年齡約介在於 40-50 歲之間，其中以 111 年度的 47.4 歲(廉潔楷模)、45.5 歲(保薦廉潔楷模)為最高，109 年的 40.3 歲(廉潔楷模)、41.5 歲(保薦廉潔

楷模)為最低。另整體而言，男性廉潔楷模及保薦廉潔楷模年齡皆略高於女性。

進一步比較本府員工 106~111 年度平均年齡(參見表 13)，顯示廉潔楷模平均年齡有 2 年低於高雄市政府員工平均年齡(108 年、109 年)但差距不大，另有 4 年高於高雄市政府員工平均年齡(106 年、107 年、110 年、111 年)，顯示年齡並非影響廉潔楷模得獎與否絕對因素，但從另一角度觀察，廉潔楷模或保薦廉潔楷模平均年齡高於本府員工平均年齡，分析可能有以下幾種意義；

- (一) 顯示較年長者思考成熟度較年輕者為高，對業務熟悉度也相對較高，有較多機會對廉能政策的執行作出貢獻。
- (二) 相對於年輕者而言，年長者會較珍惜現有工作狀態，抗拒誘惑能力較高。

申言之，廉潔楷模得獎人或被保薦人平均年齡高於本府員工平均年齡或許是「路遙知馬力，日久見人心」的另一種寫照，各機關保薦廉潔人員除了具有重大明顯單一事件(如；舉發賄賂案因而破案)，仍會以整體事蹟做為考量(如；對機關貢獻度)。

表 11：106 年-111 年廉潔楷模平均年齡統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男性平均年齡	41.4	44.2	40.6	41	47.4	51.8
女性平均年齡	48.8	41	44	37.7	43.3	45.2
整體平均年齡	43.3	43.1	41.5	40.3	46.6	47.4

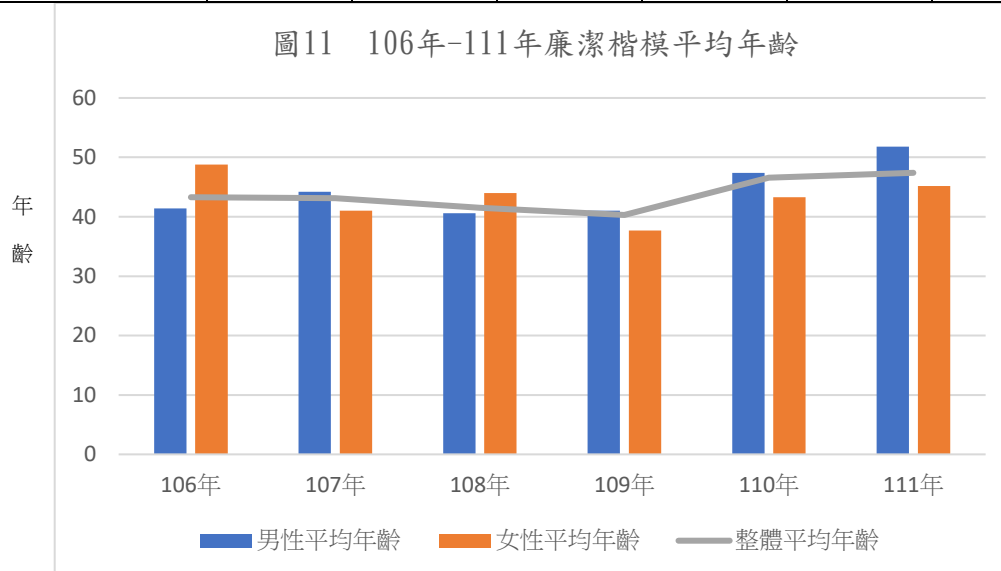


表 12：106 年-111 年保薦廉潔楷模平均年齡統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男性平均年齡	44.9	42.5	41.3	42.3	45.5	45.6
女性平均年齡	42.2	44.2	42.5	40.9	43.4	42.6
整體平均年齡	44	43.2	41.8	41.5	44.8	45.5

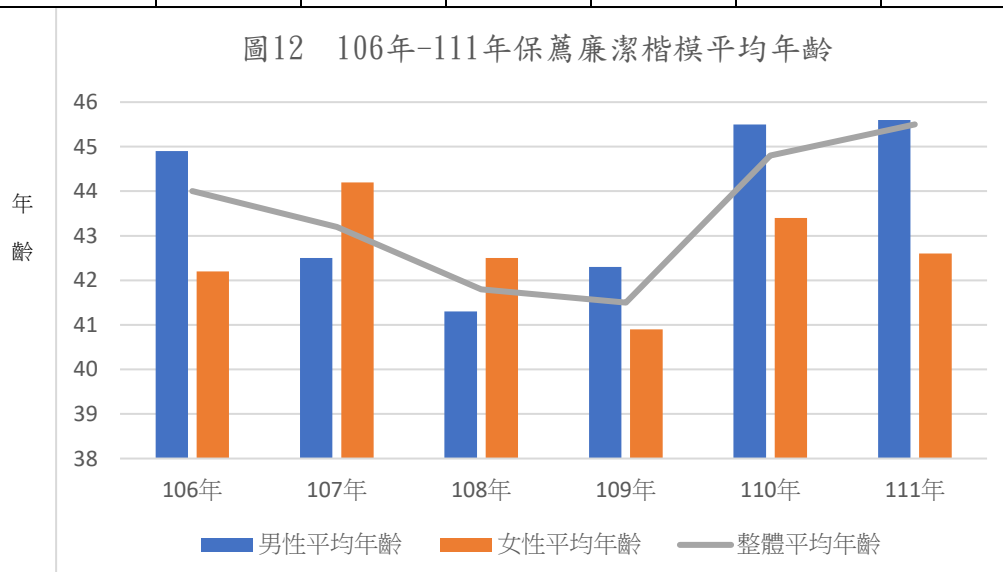


表 13：106 年-110 年高雄市政府公務人員平均年齡統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
平均年齡	42.29	42.57	42.83	43.21	43.74	43.92

資料來源：銓敘部統計年報/全國公務人員概況

<https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1841&Page=9854&Index=1>

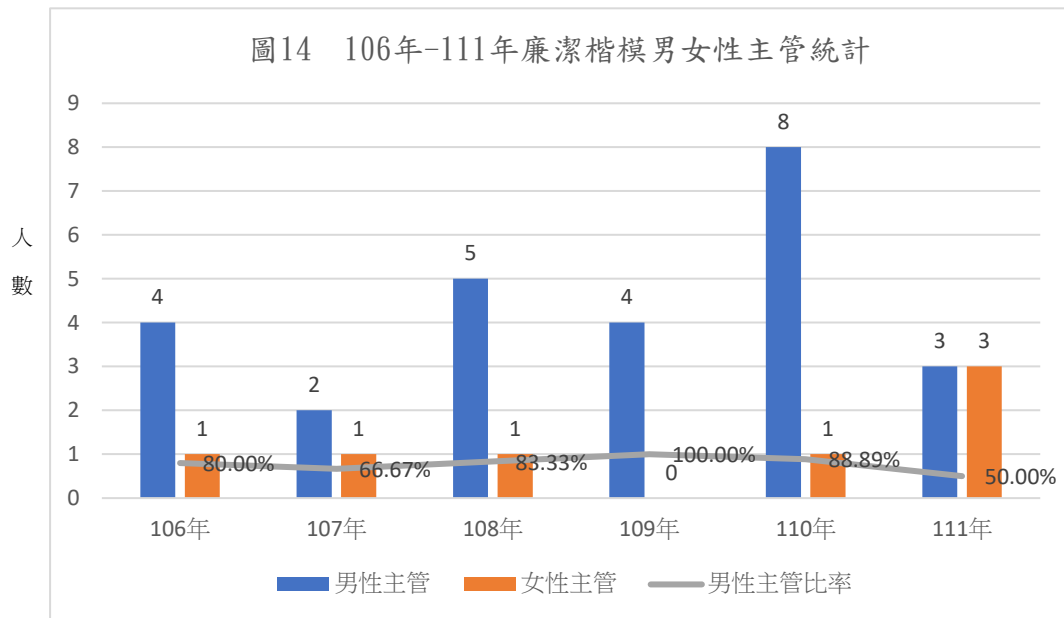
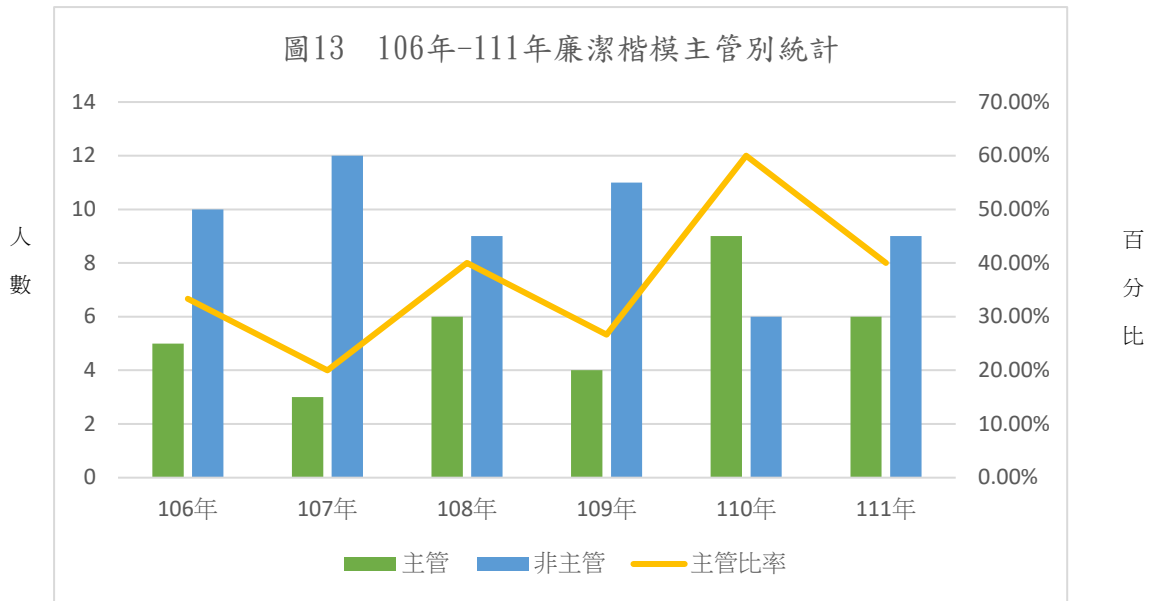
四、主管別統計分析

針對 106 年~111 年廉潔楷模以主管別及性別進行統計分析（參見表 14），吾人發現具主管身分之廉潔楷模比例最高為 110 年（60%），最低則為 107 年（20%），整體而言，主管職廉潔楷模佔全體比例，有成長趨勢；且 109 年度全數皆為男性主管，女性主管數目為零；110 年度男女性主管人數差距最大，男性多於女性 7 人，而 111 年男女性主管人數皆為 3 人，是近 6 年來最平均。然而遍查國內類似遴選（選拔）規定或文獻資料，皆未針對具主管身分與非主管身分的合理比例訂出相關規定，惟 110 年度主管人數較非主管人數為多的特殊狀況，其成因仍值得我們進一步研究。

表 14：106 年-111 年廉潔楷模主管別及性別統計

單位：人

	106 年		107 年		108 年		109 年		110 年		111 年	
主管	5(23.3%)		3(20%)		6(40%)		4(26.7%)		9(60%)		6(40%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	4	1	2	1	5	1	4	0	8	1	3	3
非主管	10(66.7%)		12(80%)		9(60%)		11(73.3%)		6(40%)		9(60%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	7	3	8	4	6	3	8	3	4	2	3	6



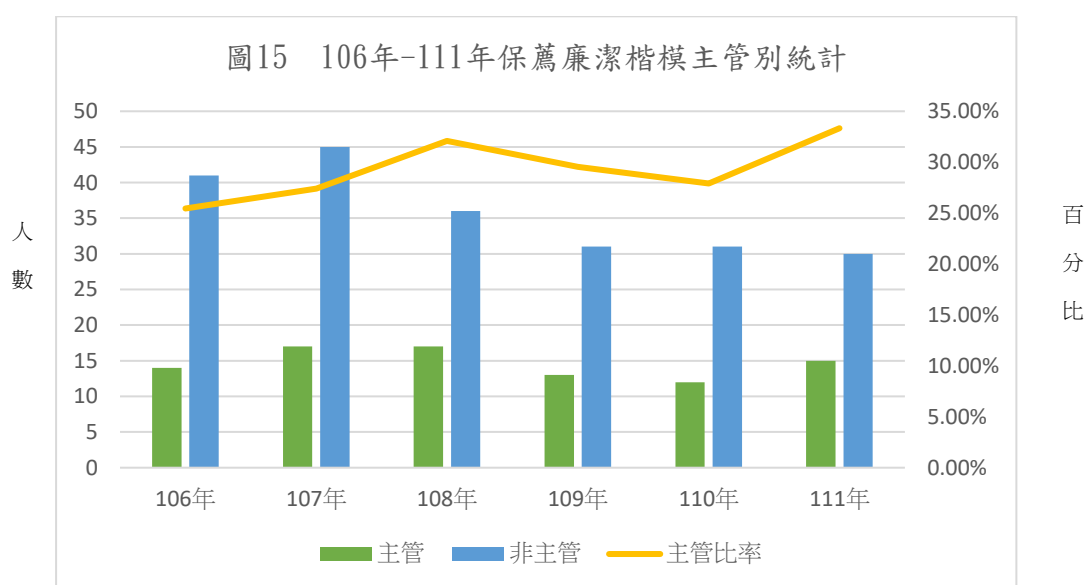
針對 106 年~111 年保薦廉潔楷模以主管別及性別進行統計分析 (參見表 15)，吾人發現具主管身分之廉潔楷模比例約介於四分之一(25.5%)至三分之一(33.3%)之間，最高為 111 年(33.3%)，最低則為 106 年 (25.5%)，整體而言，主管職保薦廉潔楷模佔全體比例，有成長趨勢。各年皆呈現男性多於女性情形，但男女性

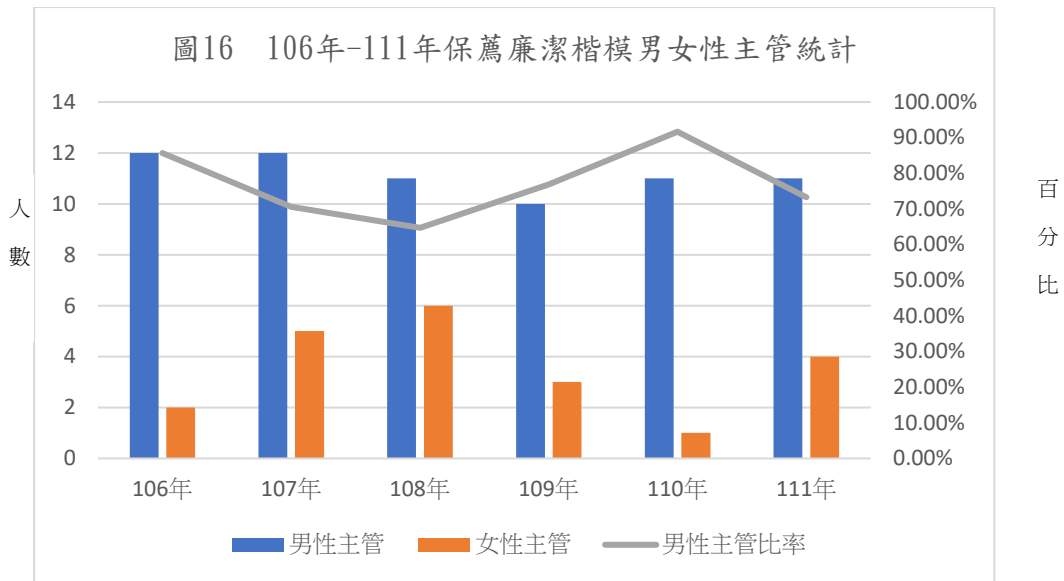
主管人數差距最大年度為 106 年及 110 年皆為 10 人，差距最
 小年度為 108 年的 5 人。進一步比較 109 年底高雄市政府一級主管
 男女性比例分別為 56.16%與 43.84%，男性主管與女性主管比約
 1.28 倍情況下，根據以上統計分析結果，男女性主管比從 1.8 倍
 至 11 倍，可以推論女性主管的廉潔表現不易為機關所重視。

表 15：106 年-111 年保薦廉潔楷模主管別及性別統計分析

	106 年		107 年		108 年		109 年		110 年		111 年	
主管	14(25.5%)		17(27.4%)		17(32.1%)		13(29.5%)		12(27.9%)		15(33.3%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	12	2	12	5	11	6	10	3	11	1	11	4
非主管	41(74.5%)		45(72.6%)		36(67.9%)		31(70.5%)		31(72.1%)		30(66.7%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	25	16	26	19	23	13	19	12	16	15	16	14

單位：人





伍、 結論與建議

一、 結論

2020 年乃是美國通過憲法第 19 條修正案，確立女性投票權的百年紀念，19 世紀末「女性參政權」的爭取，標示了近現代婦女運動與女性主義的發軔，1920 年美國女性投票權之誕生，乃是由此奠定了重要的性別革命里程碑。

世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司(Morgan Stanley Capital International)所編製的證券指數(MSCI)全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在 3 位以上；或女性為企業經理人(CEO)且在董事會中有至少 1 位女性成 2 員），較一般公司高出 36%的股本回報率（經

統計西元 2009 年底至西元 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%)，亦即女性參與領導職，能為公司創造 3 成以上的盈利能力。另 CEDAW 強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

本文從廉潔楷模遴選意義、性別因素與遴選程序等不同構面之關係加以探討，並結合心理學、社會學性別刻板印象、角色模仿與角色學習，闡明女性廉潔楷模扮演重要性角色，接續以現有「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」與其他類似楷模（模範）遴選辦法比較及 106 年-111 年保薦廉潔楷模與廉潔楷模相關（性別、機關別、年齡、主管別）交叉統計分析，得到以下結論：

- (一) 遴選程序中無論是遴選對象或遴選小組成員組成，皆無性平機制，不符合現代性別共同治理與決策精神。

- (二) 保薦廉潔楷模男性為多數，幾近乎女性 2 倍，但近 2 年兩者有拉近趨勢；廉潔楷模於 111 年女性首度超越男性，顯示女性廉潔表現逐漸受到重視。
- (三) 本府保薦廉潔楷模機關重疊性高，仍有少數機關未保薦廉潔楷模人選。
- (四) 本府捷運局保薦廉潔全數皆為男性，交通局、環保局保薦廉潔楷模男性多於女性，與機關內部男女性職員比例落差甚大，以致廉潔楷模遴選結果呈現男性多女性結果。
- (五) 保薦廉潔楷模或廉潔楷模 4 個年度平均年齡均較本府員工平均年齡高，以事蹟與年齡應呈現正相關前提之下，顯示各機關廉潔楷模保薦程序獲遴選作業，仍以其事蹟表現而定，事蹟表現應為各機關或遴選委員對於人員廉潔度評估之重要因素。
- (六) 無論保薦廉潔楷模或當選廉潔楷模，男性主管皆多於女性主管，兩差距幅度頗大。整體而言，主管職廉潔楷模與保薦廉潔楷模呈現增加趨勢，其中 110 年主管職人數高於非主管職，與獎勵基層非主管職精神不符。

二、建議

綜合上述結論，吾人提出以下 5 點制度上建議與 2 點後續研究上建議。

(一) 制度上建議：

1. 修訂「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」第四點，各機關保薦廉潔楷模人員達二人時應考慮性別衡平，達三人時，不同性別至少應有一人。
2. 修訂「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」第五點第二項，「複審：採總評分法，由本府政風處、人事處、主計處、研考會、警察局及行政暨國際處各派簡任人員一人，任一性別委員不得少於三分之一」。以同時符合本府各委員會（小組、會報）性別比例改善之要求。
3. 於「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」第五點增訂「銓敘審定委任官等人員及薦任官等非主管人員當選比例以不低於三分之一為原則」，以鼓勵非主管職人員廉潔表現，並衡平主管職與非主管職比例。
4. 給予多年未保薦廉潔楷模之機關適度關心，並了解其未保薦原因。
5. 本府網頁或政風處網頁設置廉潔楷模專區，並鼓勵各機關

網頁設置廉潔楷模專區，除是對廉潔楷模個人之肯定外，亦是提供本府員工學習仿效的最佳教材。

(二) 後續研究上建議：

1. 本文係以現有廉潔楷模與保薦廉潔楷模進行性別、機關別、年齡別及主管別「量化」的統計分析，建議後續研究可採深度訪談等方式之「質性」研究，了解不同性別相關人員（如廉潔楷模、保薦廉潔楷模、遴選委員或機關員工）之主觀想法。
2. 建議後續可進行不同直轄市政府(6都)之廉潔楷模間比較性研究，以達到標竿學習之效果。

三、預期成效

如同本文在研究動機中提到的相較於男性，女性對於公部門的貪腐有較強烈的免疫能力，因此女性在公共事務的參與應扮演更重要的角色，藉此挑戰長期為男性所主宰的政治權力結構，更期許女性在廉潔政治風氣塑造及廉能政府建構的努力與貢獻，能被機關所看見並加以肯定，並進而帶動公部門內組織學習的良性循環，這有待吾人規畫一個更進步而友善的性別平權機制。

本文認為有關性別平權，無論在社會層面再如何倡議、

政治層面再如何具有共識、法制層面再如何完備，惟最後一哩路終究必須在執行層面加以落實，以竟其功。公部門作為國家整體進步的領頭羊角色，更需肩負起引領社會進步的責任，確實地將聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」、行政院「性別平等政策綱領」及本府「第五階段推動性別主流化實施計畫」規範內容具體化實踐在本府廉潔楷模遴選機制上，俾符法制。

參考文獻

- 周思廷、郭銘峰、林水波(2021)。貪腐關乎性別？性別刻板印象影響廉能治理之初探。東吳政治學報/2021/第三十九卷第三期/頁 41-99。
- 黃煥榮、方凱弘、蔡志恒(2011)。公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析。文官制度季刊/2011/第三卷第二期/頁 49-80。
- 汪耀文(2013)。以婦女保障名額、性別比例原則檢視機關學校委員會之組織適法性。社區發展季刊/2013/142 期/頁 317-328。
- 于曉平、林幸台(2010)。角色楷模課程對高中數理資優女生性別角色、生涯自我效能與生涯發展影響之研究。教育科學研究期刊/2010/第五十五卷第一期/頁 27-61。
- 謝淑敏(2014)。角色楷模學習輔導方案應用於科技領域大學生之成效研究。教育研究與發展期刊/2014/第十卷第四期/頁 47-78。
- 王雅玄、陳幸仁、劉美慧(2013) 科技性別疆界的鞏固與流動—考察不同世代女學生科技學習的心路歷程。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告(NSC 98-2629-S-194-001-MY2)。
- 高雄市政府各委員會（小組、會報）性別比例 110 年改善情形調查表(資料時間：110.12.31) /高雄市政府工務局網頁
<https://pwb.kcg.gov.tw/Web/FileDownload/FileUpload/20220208165454223751.pdf>
- 高雄市政府各機關任務編組委員會落實 1/3 性別比例百分比。資料來源：高雄市政府人事處/公開資訊/統計專區/性別統計。
- 臺北市政府政風處性別統計指標、性別統計項目。資料來源：臺北市政風處全球資訊網/性別主流化專區
/https://doge.gov.taipei/News.aspx?n=60FE8D15A45B0081&sms=959194C19ED95518。
- 行政院環境保護署性別平等推動計畫（108 至 111 年）。
- 內政部消防署性別平等工作小組 108 年第 2 次會議會議紀錄。
- 臺灣山林的溫柔後盾。行政院農業委員會林務局/
[file:///C:/Users/user/Downloads/%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%A3%AE%E6%9E%97%E8%AD%B7%E7%AE%A1%E5%93%A1-%E8%87%BA%E7%81%A3%E5%B1%B1%E6%9E%97%E7%9A%84%E6%BA%AB%E6%9F%94%E5%BE%8C%E7%9B%BE-\(111%E5%B9%B4\)\(pdf\)%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%A3%AE%E6%9E%97%E8%AD%B7%E7%AE%A1%E5%93%A1-%E8%87%BA%E7%81%A3%E5%B1%B1%E6%9E%97%E7%9A%84%E6%BA%AB%E6%9F%94%E5%BE%8C%E7%9B%BE-(111%E5%B9%B4)(pdf)%20(3).pdf)
- 女性環保楷模。環保署全球資訊網/
<https://www.epa.gov.tw/Page/264A46FA663667F5>。
- 性別平等政策綱領（行政院 110 年 5 月 19 日院臺性平字第 1100174338 號函）

高雄市政府第五階段推動性別主流化實施計畫（109 年 4 月 22 日高市府社婦
保字第 10933410800 號函）

公務人力統計資料/全國公務人員人數按年別分。資料來源：銓敘部網站
[/https://www.mocs.gov.tw/pages/list.aspx?Node=1835&Type=1&Index=0](https://www.mocs.gov.tw/pages/list.aspx?Node=1835&Type=1&Index=0)

銓敘部統計年報/全國公務人員概況。資料來源：銓敘部網站
<https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1841&Page=9854&Index=1>

附件 1

高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點

高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點

中華民國 100 年 1 月 13 日高市府四維政預字第 1000005102 號函訂定
中華民國 100 年 7 月 1 日高市府四維政預字第 1000069472 號函修正名稱及部分條文
中華民國 101 年 3 月 22 日高市府政預字第 10130260200 號函修正第 7.8 點
中華民國 106 年 2 月 22 日高市府政預字第 10630147800 號函修正部分條文
中華民國 108 年 7 月 18 日高市府政預字第 10830591500 號函修正第 4.5 點

- 一、為遴選表揚本府廉潔楷模，以鼓勵員工廉潔自持，崇法務實，特訂定本要點。
- 二、本府各機關、學校及事業機構（以下簡稱各機關）現職教職員工，於遴選前一年度具有下列事蹟之一者，得遴選為廉潔楷模：
 - （一）對於主管或監督之業務，拒收賄賂、不當餽贈或其他不正利益，足為廉潔楷模。
 - （二）提供政風資料，有效預防貪瀆弊端或偵破貪瀆案件，有具體績效。
 - （三）於執行職務時，預防貪瀆弊端或節省公帑，著有績效或貢獻。
 - （四）協助策劃、推動或執行端正政風工作，績效優良。
 - （五）勤求民隱、發掘民瘼、解決民困，有助提昇本府廉能形象。
 - （六）其他特殊廉能事蹟，足為表率。
- 三、各機關現職教職員工有下列情形之一者，不得遴選為廉潔楷模：
 - （一）最近三年內曾受刑事、懲戒或平時考核記過以上之處分。
 - （二）最近三年考績曾列丙等。
 - （三）涉有違法失職等行為，經監察院彈劾、糾舉或移送公務員懲戒委員會審議，尚未結案。
 - （四）涉嫌犯罪，正由司法機關或司法警察機關調查、偵查、審理，尚未結案。
- 四、各機關應於每年二月底前，提報所屬廉潔楷模，經各該一級機關廉政會報或其他同性質會議審議通過後，由該一級機關首長核定具名保薦，並檢附廉潔楷模事蹟表（如附表）六份函報本府政風處。各一級機關每年得擇優保薦一人至二人。但有附屬機關者，得擇優保薦一人至三人。第一項經函報保薦之人員，如因職務異動或其他情事，致未任職於原機關者，原任職機關應即時函知本府政風處。
- 五、廉潔楷模之審議程序如下：
 - （一）初審：由本府政風處就各一級機關遴薦廉潔楷模擬具初審意見。
 - （二）複審：採總評分法，由本府政風處、人事處、主計處、研考會、警察局及行政暨國際處各派簡任人員一人，就初審意見辦理評審，並依評分結果遴選推薦表揚人員。
 - （三）核定：複審推薦表揚人員經本府廉政會報或其他同性質會議審議通過

- 後，簽報市長核定。必要時，得由本府政風處逕行簽報市長核定。
- 六、辦理遴選時，涉及檢舉不法、業務機密或有影響人身安全之虞，事蹟資料得適度加以隱匿或以編號、化名替代。
- 七、廉潔楷模之遴選，每年以不超過十五人為原則，並以最近三年未曾獲選者為優先。獲選為廉潔楷模者，公開表揚並頒發獎狀及獎品。
- 八、各機關保薦之人員，如有事蹟不實、資料錯誤或其他不宜保薦之情事者，應於本府核定前，撤回其保薦；已核定者，由本府撤銷核定，並追回已受領之獎狀及獎品。
- 九、辦理廉潔楷模遴選及表揚所需經費，由本府政風處編列年度預算支應。

附件 2

高雄市政府選拔模範公務人員實施要點

高雄市政府選拔模範公務人員實施要點

中華民國 100 年 1 月 6 日高市府四維人考字第 1000001716 號函訂頒

中華民國 110 年 5 月 24 日高市府人考字第 11030437500 號函修正全文及名稱

(原名稱：高雄市政府暨所屬各機關選拔模範公務人員實施要點)

一、為增進公務服務品質，激勵工作熱忱，並提升行政效能，特依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第八條規定訂定本要點。

二、本要點適用對象如下：

(一)本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關)依公務人員任用法律任用、派用、聘任之編制內人員、僱用、聘用及約僱人員。

(二)本市行政法人繼續任用之公務人員及聘任人員。

三、各機關現職人員最近三年有下列各款事蹟之一者，得選拔為模範公務人員：

(一)主辦業務，能針對時弊，提出革新措施，經採行確具成效。

(二)察舉不法，對維護國家安全、社會安寧或澄清吏治有重大貢獻。

(三)搶救災害，奮不顧身；或處置意外事故，措施得宜，對維護生命、財產著有貢獻。

(四)廉潔奉公，不為利誘勢劫，有重大具體事蹟足為模範。

(五)主動積極，戮力從公，對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。

(六)辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好，有具體事蹟。

(七)其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率。

四、各機關現職人員有下列情形之一者，不得選拔為模範公務人員：

(一)最近三年內曾受刑事處分、懲戒處分、彈劾、糾舉或平時考核受申誡以上之處分。

(二)最近三年內考績(成)曾列乙等以下。

五、本府選拔之模範公務人員，每年以十人為原則；必要時，得簽奉市長核定後酌予增加人數。

六、各機關辦理模範公務人員遴薦作業如下：

(一)遴薦名額：本府各一級機關(含所屬機關)、區公所現有職員總人數未滿一百人者，得遴薦一人；一百人以上者，得遴薦二人。

(二)遴薦方式：各機關應本寧缺勿濫原則，覈實遴薦績優人員參選，並以基層人員優先，經一級機關、區公所考績委員會評審後，於本府每年所定期限內，將遴薦事蹟表、事蹟簡介、簡歷表(格式如附表一、二、三)及佐證資料陳報本府評審。

(三)各機關應避免遴薦同官等人員，且簡任官等人員至多以一人為限，併請考量性別比例之衡平性。

本市行政法人依前項規定辦理。

七、 本府模範公務人員選拔，應兼顧官等、職務、性別等因素，依各機關所遴薦符合資格人員之優良事蹟從嚴審議，並以最近五年內未曾獲選為模範公務人員者為優先。

各機關遴薦人員於本府核定前，如有職務異動之情形，應隨時函知本府；如有不適宜推薦之情事發生，應報請撤回其遴薦。

八、 獲選之模範公務人員，由本府公開表揚，並頒給獎狀一幀、獎金新臺幣五萬元及給予公假五日。

前項公假應自獲選之次日起一年內請畢。

九、 各機關對獲選為模範公務人員者，得經甄審委員會同意優先陞任。

十、 獲選為模範公務人員者，事後如發現有不實之情事，各機關應自知悉之日起立即查明並函報本府註銷其獲選資格，並以書面行政處分請求返還已領受之獎金及獎狀；尚未實施之公假，不予實施。

十一、 辦理選拔模範公務人員所需經費，由本府人事處編列預算支應。

附件 3

法務部廉政署表揚廉政志（義）工楷模
要點

法規名稱： 法務部廉政署表揚廉政志（義）工楷模要點

公發布日： 民國 103 年 02 月 12 日

法規體系： 法務部廉政署

圖表附件： 附表 法務部廉政署○○○年度表揚廉政志（義）工楷模推薦表.PDF

立法理由： 立法總說明

條文對照表.PDF

一、法務部廉政署（以下簡稱本署）為鼓勵認真負責之廉政志（義）工，並激勵民眾投入國家廉政建設工作，發揚公民參與精神，特訂定本要點。

二、本要點甄選對象：

（一）依志願服務法規定，於法務部廉政署及各級政風機構從事廉政志願服務工作之志工。

（二）實際參與廉政服務工作，有特殊顯著貢獻，普獲推崇，且有具體優良事蹟足供佐證者。

三、廉政志（義）工於最近五年內未因違法情事經檢察官起訴或法院判決，一年內具有下列具體優良事蹟之一，足為廉政志願服務工作楷模者，經推薦得為甄選人：

（一）積極參與廉政工作，有優良事蹟者。

（二）提供民情反映或興革意見，對政府廉政工作著有貢獻者。

（三）參加志願服務績效卓著，有助提升廉政志（義）工形象者。

（四）持續參與廉政業務志願服務工作滿一年且服務時數累計三百小時以上者。

四、廉政志（義）工楷模由本署各單位、主管機關政風機構（以下簡稱推薦單位）遴薦符合資格之人員，並檢附具體事蹟簡介表（如附表）及有關證明文件；推薦單位對被遴薦人員之具體事蹟，應審慎查核。

五、推薦單位應於每年度公告期限內，將前點資料送達本署，由本署籌組評選委員會負責評選，其組織及作業如下：

（一）評選委員會置委員九人至十三人，以本署署長為委員兼召集人；其餘委員由本署及主管機關政風機構人員聘（派）兼之，其任一性別委員不得少於三分之一。

（二）評選委員應親自出席，但召集人不克出席時，得指定委員代理；會議以委員總數之二分之一以上出席為評選有效人數。

（三）評選委員與被遴薦人員係本人、現為或曾為配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親者，應自行迴避。

（四）被遴薦人員經評選委員會評選通過，報請署長核定後表揚。但每年度擇優評選以五人為原則。

六、被遴薦人員經評定為廉政志（義）工楷模者，其獎勵如下：

（一）本署發函邀請其參與公開表揚，並頒發獎座（牌）或獎品。

- (二) 本署編印其獲獎事蹟，函送各級政風機構參考，並公告於本署網站。
- 七、推薦單位於表揚前發現遴薦之人員有不良事蹟或不實之情事者，應即函報本署；本署於表揚後發現獲獎人有不良事蹟或不實之情事者，得撤銷其獲獎資格

附件 4

桃園市表揚模範公務人員實施要點

桃園市表揚模範公務人員實施要點

1. 104 年 6 月 17 日府人考字第 1040130490 號函

訂定

2. 107 年 2 月 13 日府人考字第 1070023425 號函修正

3. 108 年 1 月 4 日府人考字第 1070298764 號函修正

4. 110 年 7 月 12 日府人考字第 1100167990 號函修正

5. 111 年 1 月 24 日府人考字第 1110020760 號函修正

- 一、桃園市政府（以下簡稱本府）為表揚本市公務人員對國家社會之貢獻，以激勵服務熱忱及提高工作績效，特訂定本要點。
- 二、本要點適用對象為本府及所屬各機關學校、本市復興區公所及復興區民代表會（以下簡稱各機關學校）之編制內公務人員及約聘僱人員。
- 三、各機關學校現職人員，品行優良且上年度具有下列各款事蹟之一者，得被遴薦參加本市模範公務人員選拔：
 - （一）廉潔自持，不受利誘，有具體事實，足資表揚。
 - （二）熱心公益，主動察覺民眾急難，適時給予協助，事蹟顯著。
 - （三）持續參與社會服務，獲得高度肯定，提昇公務人員形象。
 - （四）主動積極，戮力從公，行為及工作上有特殊優良表現，且服務態度優良。
 - （五）對經辦業務，能針對時弊，提出重大革新措施，經採行確具成效。
 - （六）對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。
 - （七）辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好。
 - （八）其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率。
- 四、有下列情形之一者，不得遴薦為模範公務人員：
 - （一）最近三年內，曾受刑事處分、懲戒處分、彈劾、糾舉或平時考核受申誡以上之處分。

(二)最近三年內年終考績(成)、成績考核曾列乙等或相當等次以下或職務評定未達良好。

- 五、本市每年表揚模範公務人員名額上限，依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第八條第二項規定計算，並以當年度二月底各機關學校現有職員總人數為基準。
前項模範公務人員選拔，依符合條件人員之優良事蹟從嚴審議，考量機關官等、性別、職務及員額之配置比率，並以最近五年內未曾獲選為模範公務人員者為優先。
- 六、模範公務人員之遴薦，以配合行政院模範公務人員每年選拔作業之辦理期程為原則，其遴薦方式由各機關學校先提經本機關考績委員會或專案審查委員會確實評選後，檢具遴薦表(如附表一)、事蹟簡介(如附表二)及有關證明文件，依限送本府審議。
各機關學校應優先遴薦基層業務承辦人員，參與模範公務人員選拔。
- 七、本市模範公務人員選拔，由本府秘書長或本府指定人員擔任召集人，召集本府副秘書長、法務局局長、人事處處長、政風處處長及研究發展考核委員會主任委員組成專案小組審議，並得邀請外部專家學者擔任專案小組委員。
前項專案小組得由本市模範公務人員建議名單，擇優遴薦公務人員參加行政院模範公務人員選拔。
前二項審議結果由本府人事處簽陳市長核定。
- 八、本市模範公務人員，由市長公開表揚，並頒給獎牌一面及最高新臺幣五萬元獎金，另給予公假五日。
前項公假，應於通知核定次日起一年內請畢。
- 九、各機關學校對所遴薦人員於核定前，如有職務異動或意外事件發生，應隨時函知本府；嗣後發現有申報不實、第四點情形之一或其他不適宜遴薦之情事者，應報請本府撤回其遴

薦。

- 十、各機關學校被遴薦人員經核定為模範公務人員，嗣後發現有申報不實、第四點情形之一或其他不適宜遴薦之情事者，應由原遴薦機關學校報請本府撤銷其資格，其已受領之獎牌及獎金應予追繳，尚未實施之公假不予實施；有關人員應依情節予以議處。
- 十一、本府辦理模範公務人員選拔及表揚所需經費，由本府人事處年度相關預算支應。

附件 5

臺中市政府獎勵模範公務人員實施要點

臺中市政府獎勵模範公務人員實施要點

中華民國 100 年 1 月 7 日府授人考字第 0991000387 號函訂定
中華民國 102 年 1 月 24 日府授人考字第 1020017247 號函修正
中華民國 102 年 4 月 10 日府授人考字第 1020062004 號函修正
中華民國 103 年 5 月 23 日府授人考字第 1030096579 號函修正
中華民國 103 年 11 月 20 日府授人考字第 1030239125 號函修正
中華民國 105 年 4 月 13 日府授人考字第 1050075637 號函修正
中華民國 106 年 5 月 19 日府授人考字第 1060107294 號函修正
中華民國 108 年 2 月 18 日府授人考字第 10800340691 號函修正
中華民國 108 年 7 月 16 日府授人考字第 1080165895 號函修正

一、臺中市政府（以下簡稱本府）為激勵士氣，提升行政效能，表揚本府及所屬機關學校（以下簡稱各機關）模範公務人員，特依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法訂定本要點。

二、各機關編制內人員，最近三年具有下列事蹟之一者，得選拔為模範公務人員：

- （一）對經辦業務，能針對時弊，提出革新措施，經採行確具成效者。
- （二）對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務者。
- （三）個人發明或著作，經有關機關審查認定，對學術或本機關業務有重大貢獻者。
- （四）察舉不法，對維護國家安全，社會安寧或澄清吏治有重大貢獻者。
- （五）搶救重大災害或消弭重大意外事故，奮不顧身，處置得宜，對維護生命、財產有重大貢獻者。
- （六）其他特殊優良事蹟或落實執行核心價值著有成效，足為表率者。

本府表揚之模範公務人員以最近五年內未曾依本要點接受表揚且最近三年考績均考列甲等者為限。

三、有下列情事之一者，不得遴薦為模範公務人員：

- （一）最近三年內，曾受刑事處分、懲戒處分或平時考核受申誡以上之處分者。
- （二）經監察院彈劾、糾舉尚未結案者。
- （三）因違法失職等行為，正在調查中或移送法院偵辦或移送公務員懲戒委員會審議尚未結案者。

四、模範公務人員之遴薦，以配合行政院每年模範公務人員選拔作業辦理期程為原則，遴薦方式如下：

- （一）模範公務人員應由各機關遴薦，機關首長應由上一級機關主動遴薦。
- （二）各機關遴薦之模範公務人員，應以選(推)舉方式產生並經各機關考績委員會或專案審查委員會，依第二點及第三點選拔條件切實考評後，檢附相關具體資料，連同推薦表（格式如附件）層報本府評審。
- （三）各一級機關遴薦本府評審人數（含所屬機關）以二人為限；同一機關以

遴薦一人為限，但編制員額超過一千人者得遴薦二人。

(四) 各區公所遴薦本府評審人數以一人為限。

五、模範公務人員之審議程序如下：

(一) 初審：由臺中市政府人事處依第二點及第三點規定辦理初審。

(二) 複審：初審合格者由本府遴聘高級幕僚或市政顧問及前年度本府遴薦參加行政院模範公務人員選拔者共七人組成專案小組審議，評審時應以工作績效為依歸，審查候選人員所提具體事蹟，對機關或社會之貢獻、困難程度、創新、便民及廉潔等。審查結果由臺中市政府人事處簽報市長核定。為鼓勵基層人員，每年模範公務人員銓敘審定委任官等人員及薦任官等非主管人員當選比例以不低於三分之一為原則。在依名次錄取人員時，若銓敘審定薦任官等主管以上人員當選人數已達三分之二時，以下則直接依序錄取銓敘審定委任官等人員及薦任官等非主管人員。

六、評審方式：採序位法，以計點方式計算（即依每位評選委員所評定之名次順序換算相當之點數，再將所有點數合計，點數最低者為第一名，次低者為第二名，餘類推）。由評審委員就候選人依序評以名次，再由人事處換算成點數彙整。第一名至第二十一名，依名次給予點數；第二十一名以後均給予二十一點，第三十一名以後均給二十五點，計算點數後以累計點數最低者為第一名，依序排出名次，選出年度模範公務人員；若累計名次(點數)相同者，以多數委員評以較高名次(較低點數)者為優先。

七、依本要點核定之模範公務人員，由本府頒給獎狀一幀、最高新臺幣五萬元之獎金及給予公假五天，並公開表揚，同時登載於個人人事資料中，以供陞遷考核之重要參考。

前項公假，應於當年度請畢。

第一項模範公務人員依當選名次列前四名提請市長圈定二人參加行政院模範公務人員選拔。圈選名單中應有一名銓敘審定委任官等人員或薦任官等非主管人員。但經評選結果，前四名無上述人員時，第四名則直接由銓敘審定委任官等人員或薦任官等非主管人員名次最佳者遞補之。

依前項規定參加行政院模範公務人員選拔獲行政院表揚者，另記功一次。

八、獲選之模範公務人員，事後如發現有不實之情事，應由原遴薦機關自知悉之日起查明後，函送主辦機關註銷其獲選資格並追繳其獎金、獎狀，取消記功乙次之獎勵。

九、各機關模範技工、駕駛、工友之選拔，得準用本要點。

附件 6

內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施
規定

內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施規定

修正日期：112/03/15 [檢視歷史法規](#)

發布文號：消署訓字第 1121700347 號

一、內政部消防署（以下簡稱本署）為鼓勵績優消防人員，提升整體工作士氣及樹立消防新形象，特訂定本規定。

二、全國消防楷模應具備下列基本條件：

- （一）服務消防機關滿五年以上之編制內人員。
- （二）廉潔自持，品操優良，未曾因品操受申誡以上之懲處者。
- （三）工作勤奮，負責盡職，最近五年未曾因工作受記過以上之懲處者。
- （四）最近五年年終考績（成）均列甲等者。
- （五）最近五年未曾受刑事處分或受連帶責任以外之懲戒處分者。

擔任中央警察大學或臺灣警察專科學校消防教育工作達五年以上者，得不受前項第一款及第四款規定之限制。

三、全國消防楷模除應具備前點第一項各款基本條件外，並應符合下列特殊條件之一：

- （一）搶救重大災害，奮勇盡職，圓滿達成任務，有具體事實者。
- （二）冒險犯難，救護傷患，有具體事實者。
- （三）研訂消防法規，內容縝密、完備，或對消防工作之革新或推行，有具體績效者。
- （四）對消防學（戰）術或防救災害器材，有重大發明、著作或研究發展，有具體績效者。
- （五）承辦重要業務，認真負責，著有績效，或參加全國性業務競賽，考核成績列第一名者。
- （六）擔任幹部，領導有方，整體表現突出，足資表率，確有具體事蹟者。
- （七）熱心公益，樂善助人，濟難救急，對世俗有影響作用，確有具體事蹟者。
- （八）緝獲重大縱火嫌疑犯，或協助偵破重大縱火案件，對災害之防止，著有績效者。
- （九）發現公共危害，能及時排除或處置得宜，著有績效者。
- （十）服務資深績優，最近十五年年終考績（成）連續列甲等，或服務滿二十年以上，其中考績（成）列甲等達總年資五分之四以上者。如遇年資、考績相同者，以年資及考績計分比較擇優取之。
- （十一）從事消防教育、著作或研究，投稿國內外期刊獲得刊登，有具體績效者。

前項第一款至第九款特殊條件發生時間限最近五年內，並應檢附具體事證。

四、遴薦人數：

(一) 直轄市、縣(市)消防機關依現有實際員額分別規定如下：

1. 未滿一千人者：一人。
2. 一千人以上未滿二千人者：二人。
3. 二千人以上者：三人。

(二) 本署各單位及所屬機關：一人。

(三) 中央警察大學及臺灣警察專科學校：各一人。

五、甄選程序：由各消防機關組成甄選小組後，擇優遴薦績優人員函報本署，並由本署成立複核小組，審查受薦人員資格，與第二點及第三點規定資格相符者核定當選，當選總人數原則為三十二人。但遴薦不足額、超額或經本署審核不符資格者，本署得另遴薦人員或適時調整之。

六、甄選原則：

(一) 各消防機關遴薦人數達二人以上者，至少須有一人為薦任六職等或警正四階以下人員。

(二) 各消防機關最近三年每年遴薦人數均達二人以上者，受薦人員應至少包含一名女性消防人員。但消防機關甄選小組最近三年未遴薦女性消防人員，報經本署同意者，不在此限。

七、當選全國消防楷模人員，除由本署於每年消防節集中表揚，頒發獎狀或獎牌外，並得酌情舉行國內(外)參觀、訪問。

八、全國消防楷模當選人員，五年以內因品操受記過以上處分，或因工作且非連帶責任受記大過以上處分者，註銷其消防楷模榮銜。

九、各級消防機關應訂定年度計畫，辦理消防楷模表揚工作。

附件 7

教育部與所屬機關（構）學校
模範公務人員選拔作業要點

教育部與所屬機關（構）學校模範公務人員選拔作業要點

一、教育部（以下簡稱本部）為激勵工作士氣，提升行政效能，特依據公務人員品德修養及工作績效激勵辦法（以下簡稱激勵辦法）第八條規定訂定本要點。

二、本要點所稱公務人員，指本部及所屬機關（構）學校符合激勵辦法適用對象之下列人員：

- （一）依法任用、派用之有給專任人員。
- （二）聘任、聘用、僱用及約僱人員。

前項人員，不包括公立學校校長及教師。

三、現職公務人員品行優良且上年度在現職機關（構）學校具有下列各款事蹟之一者，得被選拔為模範公務人員：

- （一）廉潔自持，不受利誘，有具體事實，足資表揚。
- （二）熱心公益，主動察覺民眾急難，適時給予協助，事蹟顯著。
- （三）持續參與社會服務，獲得高度肯定，提升公務人員形象。
- （四）主動積極，戮力從公，行為及工作上有特殊優良表現，且服務態度優良。
- （五）對經辦業務，能針對時弊，提出重大革新措施，經採行確具成效。
- （六）對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。
- （七）辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好。
- （八）其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率。

四、公務人員有下列情形之一者，不得選拔為模範公務人員：

- （一）選拔當年度人選確定前三年內，曾受刑事處分、懲戒處分、彈劾、糾舉或平時考核受申誡以上之處分。
- （二）最近三年內考績（成）、成績考核曾列乙等或相當等次以下或職務評定未達良好。

五、本部及所屬機關（構）學校推薦之模範公務人員，應經公開評審程序後，詳細填具模範公務人員審查事實表，檢具相關證明文件，依第六點所定程序辦理。

前項模範公務人員審查事實表格式另定之。

六、本部及所屬機關（構）學校推薦所屬人員參加模範公務人員選拔，依下列程序陳報：

- （一）本部：本部各單位推薦名單由本部考績委員會審議後，提審議一）本部：本部各單位推薦名單由本部考績委員會審議後，提審議小小組審議。組審議。
- （二）本部所屬機關（構）、國立大專校院及其附設機構：報本部提（二）本部所屬機關（構）、國立大專校院及其附設機構：報本部提審審議小組審議。議小組審議。

(三) 國立大專校院附屬(設)學校、國立高級(三)國立大專校院附屬(設)學校、國立高級中等學校：由本部國民及學前教育署組成審查會審查後，提審議小組審議。及學前教育署組成審查會審查後，提審議小組審議。

七、本部及所屬機關(構)學校每年選拔之模範公務人員以不超過十九名為原則，並得視本部及所屬機關(構)學校符合激勵辦法適用對象之為原則，並得視本部及所屬機關(構)學校符合激勵辦法適用對象之員額調整而增減，且以最近五年內未曾獲選模範公務人員者為優先。員額調整而增減，且以最近五年內未曾獲選模範公務人員者為優先。

八、本部辦理模範公務人員選拔，應組成審議小組公正審議。審議小組成員由部長聘請本部及所屬機關(構)學校人員擔任，並指定政務次長員由部長聘請本部及所屬機關(構)學校人員擔任，並指定政務次長為召集人；其成員任一性別人數不得少於成員總數之三分之一。為召集人；其成員任一性別人數不得少於成員總數之三分之一。

九、獲選為模範公務人員者，除登載於個人人事資料外，並由本部公開表揚，頒給獎狀一幀，獎金最高新臺幣五萬元，當年度給予公假五日，揚，頒給獎狀一幀，獎金最高新臺幣五萬元，當年度給予公假五日，並依規定送銓敘部登記。並依規定送銓敘部登記。

前項所定公假五日，應自獲選之次日起一年內請畢。前項所定公假五日，應自獲選之次日起一年內請畢。

同一年度獲選本部及行政院模範公務人員者，得分別接受表揚及獎勵。同一年度獲選本部及行政院模範公務人員者，得分別接受表揚及獎勵。

各機關(構)學校推薦人員獲選為模範公務人員，事後如發現有不實之情事者，各機關(構)學校應自知悉之日立即查明並函送本部註銷獲選資格、追繳獎金、獎狀、送銓敘部登記備查，尚未實施之公假不予實施，已實施者，更改假別；有關人員並應依情節輕重予以議處。

貳、本市精選性別分析

單身不是罪-聯誼配不配
淺談本市三民戶所辦理單身聯誼
性別統計分析



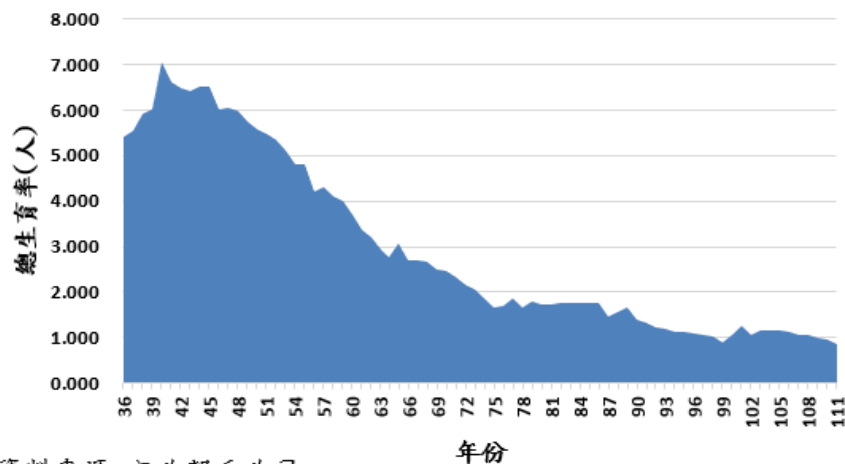
撰寫人：陳鼎欣
高雄市三民戶政事務所
中華民國 112 年 5 月

壹、前言

少子女化與人口老化問題是當前先進國家所面臨的重大隱憂，據美國中央情報局（Central Intelligence Agency, CIA）2021 年全球生育率預測報告內容指出，針對 227 個國家地區排名，亞洲國家在 221 到 227 名的後端席次就佔了 5 位（港、澳、星、韓、臺）；其中臺灣生育率名次更是敬陪末座（CIA 生育率 1.07/我國育齡婦女總生育率 0.975）¹，若在死亡人數不減的前提下，「生」不如「死」的警鐘儼然響起，我國正快速邁入超高齡社會。為有效因應當前少子女化挑戰，行政院於民國 103 年 12 月 27 日核定修正「中華民國人口政策綱領」² 倡導適齡婚育觀念，營造「樂婚、願生、能養」友善環境，以提升我國婚育率為目標，緩和 high 齡化速度，調整人口結構，有助於社會永續發展。

本報告內文彙整內政部戶政司及本戶所於民國 108 至 112 年間（109 及 110 年因疫情停辦）辦理 4 場次未婚男女單身聯誼活動，淺談報名與實際參加人員性別差異及問卷調查統計資料，期分析結果能作為未來舉辦聯誼活動規劃之參考依據。

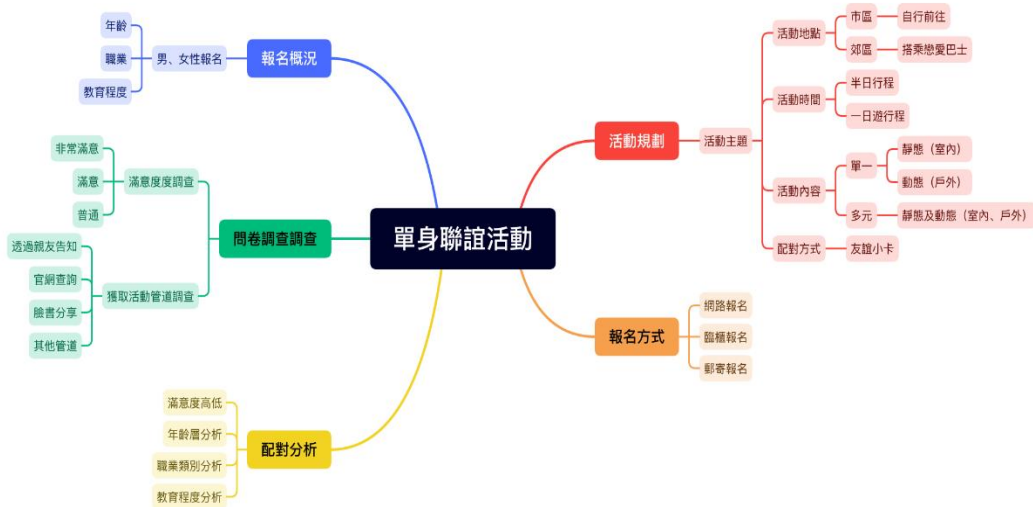
圖1、歷年我國育齡婦女總生育率



¹ 育齡婦女總生育率(Total Fertility Rate, TFR)係指一個假設世代育齡婦女(育齡期:一般指 15 至 49 歲之間),在無死亡之情況下,一生所生育之平均嬰兒數(人)或生育率(%)。歷年我國育齡婦女總生育率於民國 40 年為最高峰 7.04 人,自民國 73 年起均已低於人口替代水準 2.1 人,近 3 年來育齡婦女總生育率更突破 1 以下,分別來到 0.99、0.975 及 0.87 人,顯示少子女(女)化問題儼然成為我國國安重大危機。

² 我國「人口政策綱領」於民國 58 年 4 月 19 日由行政院發布,歷經 7 次修正,近期修正係於民國 103 年 12 月 27 日院臺法字第 1030073343 號核定發布。

貳、聯誼活動心智圖



Presented with xmind

一般而言大眾對於聯誼活動成效好壞，往往僅注重配對成功與否之比例，然舉辦一場單身聯誼其涵蓋許多細節，透過「聯誼活動心智圖」，可清楚了解聯誼活動至少包含五大層面(僅列舉常見層面)如下所列：

一、活動規劃(活動主題、地點、時間、內容及配對方式)

二、報名方式(網路、臨櫃或郵件報名方式)

三、報名概況(男、女性報名資訊)

四、問卷調查(活動滿意度、獲取活動資訊管道)

五、配對分析(滿意度、年齡層、行(職)業類別、教育程度)

本報告將會以上述五大層面為主軸貫穿，針對戶所舉辦單身聯誼活動進行性別統相關分析。

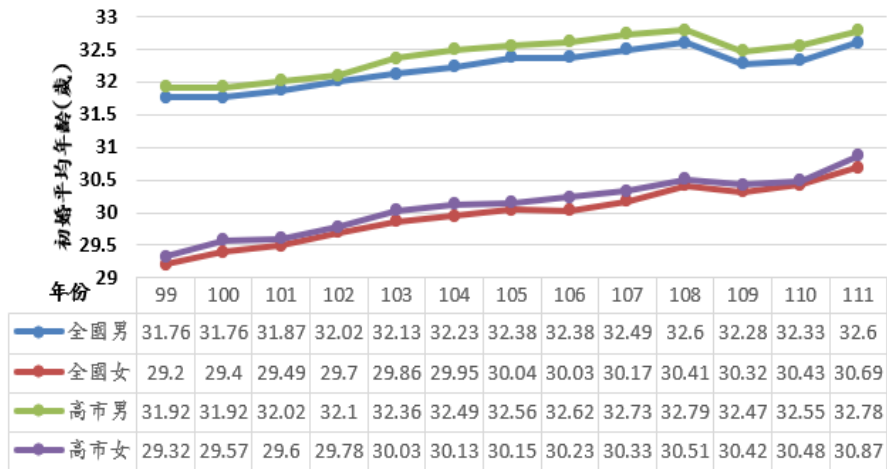
參、現況描述

一、近 10 年本市男女初婚平均年齡略高於全國

整體觀之，本市初婚平均年齡不論男女均略高於全國，且初婚男性年齡亦高於女性年齡。

依據內政部戶政司年度各縣市及全國人口統計資料，民國 99 年我國男性初婚平均年齡為 31.76 歲(高雄市男性為 31.92 歲)，我國女性則為 29.2 歲(高雄市女性為 29.32 歲)，至民國 111 年我國初婚平均年齡男、女性則各延後為 32.6 歲(高雄市男性 32.78 歲)及 30.69 歲(高雄市女性 30.87 歲)。

圖2、近十年國人及高市男女初婚平均年齡



資料來源：內政部戶政司

● 全國男 ● 全國女 ● 高市男 ● 高市女

二、近3年全國及高雄市25歲至44歲人口未婚比率逐年攀升

無論全國亦或本市未婚男女比率有逐年上升趨勢，且本市同年齡層未婚比率略高於全國，另男性未婚比率則高出女性約12%。

民國109至111年我國25歲至44歲人口未婚男女比率分別為48.2%（男性未婚比率54.1%，女性未婚比率42.3%）、49.3%（男性未婚比率55.3%，女性未婚比率43.3%）及50.2%（男性未婚比率56.2%，女性未婚比率44.2%）；而高雄市109至111年25歲至44歲人口未婚比率分別為50.5%（男性未婚比率56.6%，女性未婚比率44.4%）、51.5%（男性未婚比率57.7%，女性未婚比率45.3%）及52.2%（男性未婚比率58.4%，女性未婚比率46%）。

表1、近3年全國-25至44歲未婚人口性別比率

年度	109年			110年			111年		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
人口數	7,092,439	3,575,885	3,516,554	6,946,301	3,514,496	3,431,805	6,864,026	3,478,264	3,385,762
未婚數	3,420,628	1,933,062	1,487,566	3,428,462	1,942,252	1,486,210	3,447,698	1,951,951	1,495,747
比率	48.20%	54.10%	42.30%	49.30%	55.30%	43.30%	50.20%	56.20%	44.20%

表2、近3年高雄市-25至44歲未婚人口性別比率

年度	109年			110年			111年		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
人口數	827,170	417,235	409,935	807,121	408,314	398,807	794,166	402,323	391,843
未婚數	418,127	236,190	181,937	415,811	235,351	180,460	414,775	234,819	179,956
比率	50.50%	56.60%	44.40%	51.50%	57.70%	45.30%	52.20%	58.40%	46.00%

資料來源：內政部戶政司

肆、性別統計分析

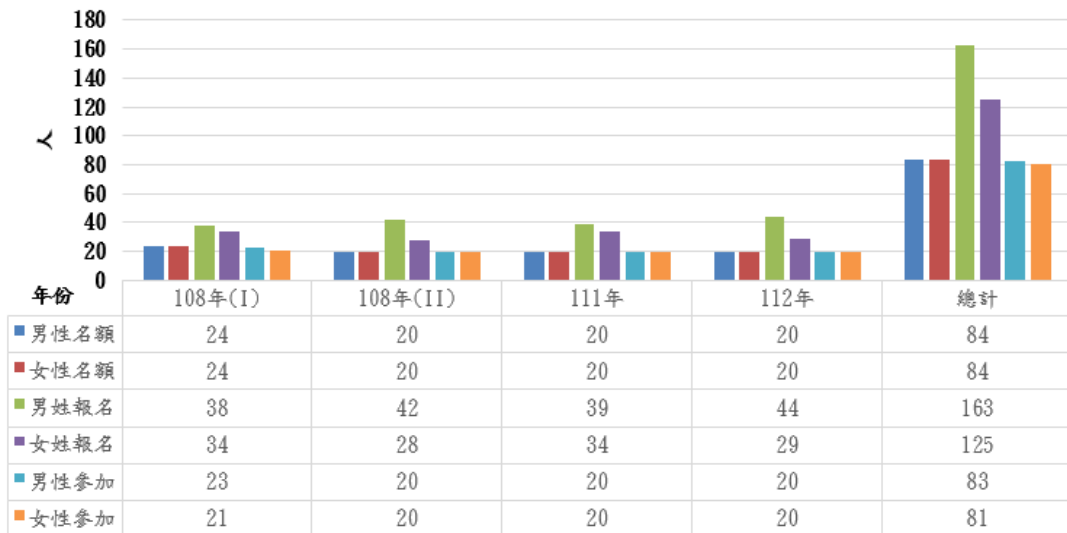
針對未婚單身聯誼活動報名及參加者統計分析，本所自 108 年至 112 年(109 及 110 年因疫情停辦)總計辦理 4 場次未婚單身聯誼活動，參加對象主要以 25 歲至 50 歲且設籍本市或於本市就業之單身男女；行(職)業類別除各機關(構)學校軍公教人員外，更開放醫療院所、金融機構、電信服務、國營事業及在地知名科技企業等未婚職員參加。經彙整相關統計分析資料如下：

一、108 年至 112 年聯誼活動報名及參加者-按性別人數分析

男性參與聯誼活動無論是在人數或積極度上相較於女性主動且踴躍。

統計近 4 場次報名男性計 163 人次，女性計 125 人次，各年度場次男性報名人數均高於女性，另 108 年(I)所舉辦之聯誼活動，女性於當日臨時未出席者達 3 位，男性則為 1 位。

圖3、三民戶所辦理歷年聯誼活動報名及參加者性別人數



資料來源：彙整歷年聯誼活動報名表

二、108 年至 112 年聯誼活動報名及參加者-按性別年齡分析

與近十年國人及本市男女「初婚」平均年齡相互比對，聯誼男、女性「報名者」及「參加者」之平均年齡，皆高於國人及本市「初婚」平均年齡。

4 場次單身聯誼活動男、女性「報名者」年齡區間人數最多者為 35 至 39 歲(男計 70 位，占 43%、女計 45 位，占 36%)；男、女性「參加者」年齡區間人數最多者亦落在 35 至 39 歲(男計 34 位，占 41%、女計 26 位，占 32%)。此外聯誼活動男、女性「報名者」平均年齡分別為 36 歲及 35.33 歲，男、女性「參加者」平均年齡分別為 35.89 歲及 35.09 歲。

年度	108(I)		108(II)		111		112		4場次總計	
項目別	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者
平均年齡(歲)	40.39	40.02	35.47	35.98	34.31	34.13	32.49	31.85	35.67	35.49
男性	40.11	39.57	34.90	36.20	34.95	34.40	34.05	33.40	36.00	35.89
女性	40.68	40.48	36.04	35.75	33.68	33.85	30.93	30.30	35.33	35.09
人數總計(人)	72	44	70	40	73	40	73	40	288	164
男性	38	23	42	20	39	20	44	20	163	83
女性	34	21	28	20	34	20	29	20	125	81

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表

年度	108(I)		108(II)		111		112		4場次總計	
項目別	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者
25-29歲	0	0	8	3	10	5	19	13	37	21
男性	0	0	7	2	4	3	5	3	16	8
女性	0	0	1	1	6	2	14	10	21	13
30-34歲	0	0	21	12	27	16	28	17	76	45
男性	0	0	13	6	13	6	21	10	47	22
女性	0	0	8	6	14	10	7	7	29	23
35-39歲	33	20	25	14	33	17	24	9	115	60
男性	20	12	13	6	21	10	16	6	70	34
女性	13	8	12	8	12	7	8	3	45	26
40-44歲	29	20	16	11	3	2	2	1	50	34
男性	12	9	9	6	1	1	2	1	24	17
女性	17	11	7	5	2	1	0	0	26	17
45-50歲	10	4	0	0	0	0	0	0	10	4
男性	6	2	0	0	0	0	0	0	6	2
女性	4	2	0	0	0	0	0	0	4	2

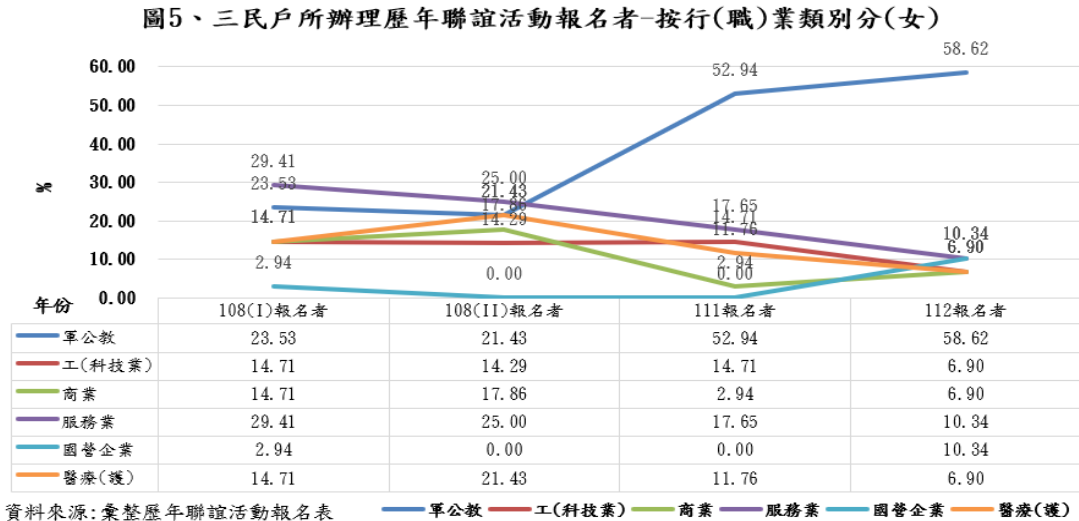
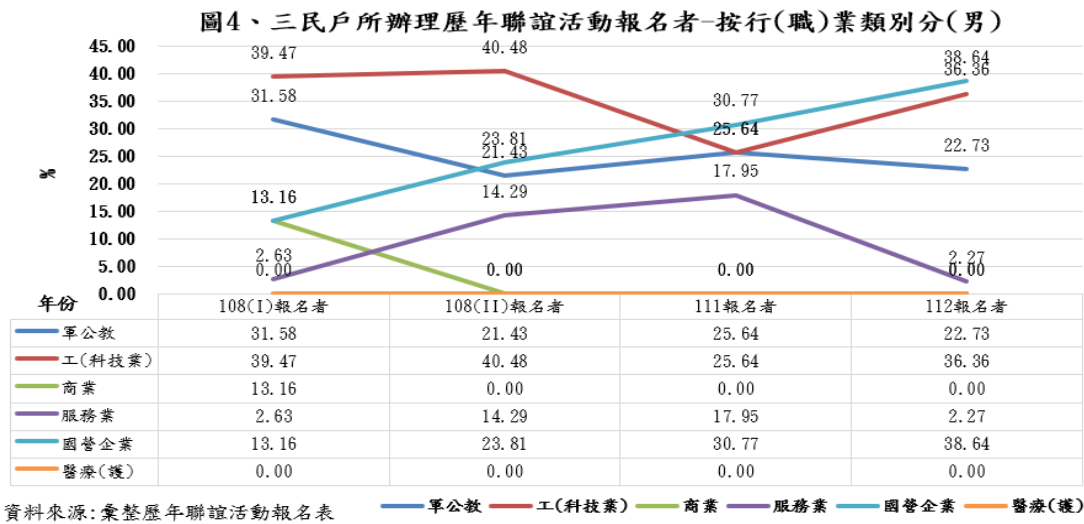
資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表

三、108年至112年聯誼活動報名者-按行(職)業類別分

由報名者行(職)業類別值得關注之處，男性在國營企業人數有逐年攀升跡象，而女性以軍公教人數上有顯著成長。

分析4場次單身聯誼活動報名及參加者行(職)業類別，108年(I)72位「報名者」中，男性行(職)業以從事工業(科技業)為多數(15位)，軍公教次之(12位)；女性行(職)業則以從事服務業居多(10位)，軍公教次之(8位)；108年(II)70位「報名者」中，男性行(職)業同樣以從事工業(科技業)為多數(17位)，國營企業次之(10位)；女性行(職)業以從事服務業居首(7位)，軍公教及醫護類居次(各6位)；疫情趨緩後重新舉辦聯誼活動，111年計有73位

「報名者」人數已超越 108 年，男性改由國營企業佔多數(12 位)，軍公教及工業(科技業)次之(10 位)；女性軍公教人數大幅提升(18 位)，反觀服務業人數則下降(6 位)；112 年聯誼活動「報名者」人數與 111 年相同，其中男性以國營企業為主且持續成長(17 位)，工業(科技業)次之(16 位)；女性仍以軍公教居多(17 位)，其餘行(職)業相差無幾(2-3 位)。



四、108 年至 112 年聯誼活動報名及參加者-按教育程度類別分

聯誼活動報名與參加之男、女性多數具備大學以上教育程度。

聯誼活動男、女性報名及參加者教育程度分析，4 場次累計碩士以上男性「報名者」累計 47 位(28.8%)，「參加者」20(24.1%)；碩士以上女性「報名者」累計 28 位(22.4%)，「參加者」17 位(20.1%)，男性具碩士以上學歷雖略高於女性，惟女性碩士人數有逐年提升之勢；此外，男女性專科學歷以下比例均呈現下滑。

年度	108(I)		108(II)		111		112		總計	
項目別	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者
國中	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
高中(職)	6	3	2	2	0	0	0	0	8	5
專科	3	1	4	3	3	1	2	0	12	5
大學	16	13	28	12	20	11	31	17	95	53
碩士	11	6	8	3	15	8	11	3	45	20
博士	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0
計	38	23	42	20	39	20	44	20	163	83

年度	108(I)		108(II)		111		112		總計	
項目別	108(I)報名	108(I)參加	108(II)報名	108(II)參加	111報名	111參加	112報名	112參加	累計報名者	累計參加者
國中	2.63%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.61%	0.00%
高中(職)	15.79%	13.04%	4.76%	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.91%	6.02%
專科	7.89%	4.35%	9.52%	15.00%	7.69%	5.00%	4.55%	0.00%	7.36%	6.02%
大學	42.11%	56.52%	66.67%	60.00%	51.28%	55.00%	70.45%	85.00%	58.28%	63.86%
碩士	28.95%	26.09%	19.05%	15.00%	38.46%	40.00%	25.00%	15.00%	27.61%	24.10%
博士	2.63%	0.00%	0.00%	0.00%	2.56%	0.00%	0.00%	0.00%	1.23%	0.00%

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表

年度	108(I)		108(II)		111		112		總計	
項目別	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者	報名者	參加者
國中	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高中(職)	3	2	2	1	0	0	0	0	5	3
專科	3	2	2	1	1	0	0	0	6	3
大學	25	16	19	16	24	16	18	10	86	58
碩士	3	1	5	2	9	4	11	10	28	17
博士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	34	21	28	20	34	20	29	20	125	81

年度	108(I)		108(II)		111		112		總計	
項目別	108(I)報名	108(I)參加	108(II)報名	108(II)參加	111報名	111參加	112報名	112參加	累計報名者	累計參加者
國中	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
高中(職)	8.82%	9.52%	7.14%	5.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.00%	3.70%
專科	8.82%	9.52%	7.14%	5.00%	2.94%	0.00%	0.00%	0.00%	4.80%	3.70%
大學	73.53%	76.19%	67.86%	80.00%	70.59%	80.00%	62.07%	50.00%	68.80%	71.60%
碩士	8.82%	4.76%	17.86%	10.00%	26.47%	20.00%	37.93%	50.00%	22.40%	20.99%
博士	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表

圖6、三民戶所辦理歷年聯誼活動報名及參加者-按教育程度分所占比(男性)

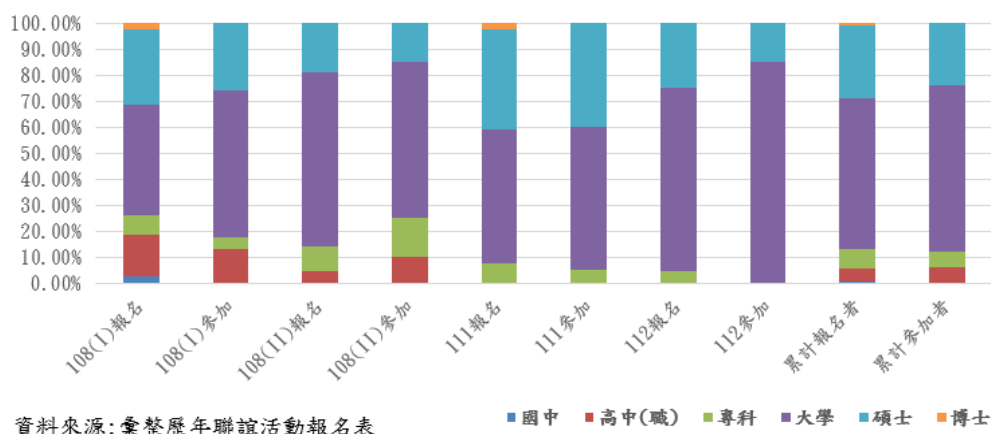
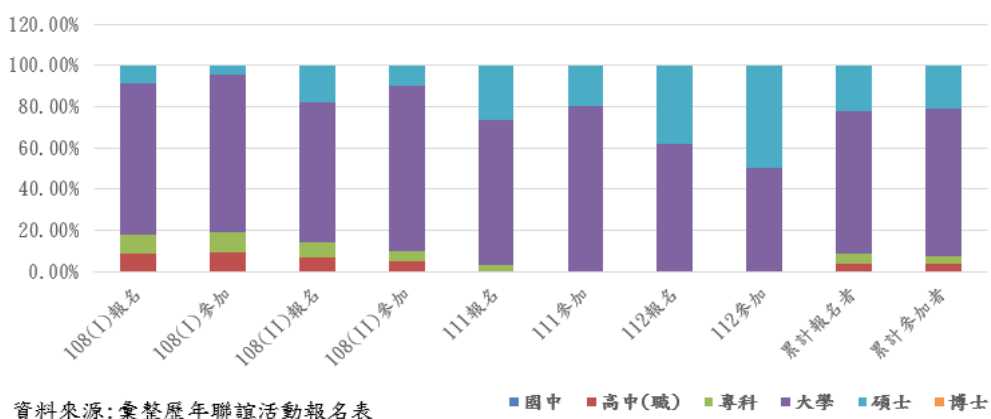


圖7、三民戶所辦理歷年聯誼活動報名及參加者-按教育程度分所占比(女性)



伍、問卷調查統計分析

為更加了解活動之成效及提升聯誼活動品質，作為未來辦理相關聯誼活動精進之參據，將針對 4 場次聯誼男、女參加者進行問卷意見調查，計回收 161 份有效問卷，其中填報男性 81 位占 50.3%、女性 80 位占 49.7%。

一、獲取聯誼活動資訊管道來源分析

親友間口耳相傳依舊是主要獲取資訊來源方式之一；網路與臉書社交平台結合是一種新型的傳播模式，不但具有高度的互動性，亦能在較短時間內將資訊迅速推廣至全網絡(即時性)，大幅提升聯誼訊息流通(流通性)。

報名者是如何獲取單身聯誼活動資訊來源，將有助於本所爾後推廣活動時，著重行銷宣傳之管道途徑；經分析 161 位男、女性參加者中，有 73 位(男:24 位、女:49 位，占 45.34%)藉由親友獲取資訊，56 位(男:38 位、女:18 位，占 34.78%)由官網得知，另有 24 位(男:13 位、女:11 位，占 14.91%)資訊來自臉書貼文，僅 8 位(4.9

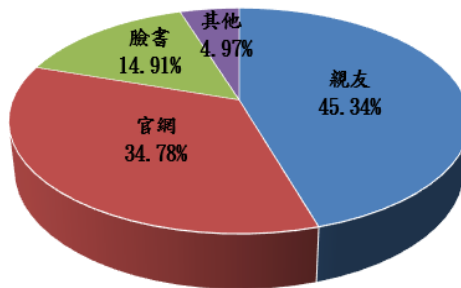
7%)經其他管道得知。結果顯示，高達6成(61.25%)女性透過親友告知訊息，而6成3(62.96%)男性自行上網站及臉書搜尋；意味著男性對於擇偶或交友較顯得主動，反之女性則呈現被動告知。

表7、三民戶所辦理歷年聯誼活動問卷調查-獲取聯誼活動資訊管道來源

年度	108(I)		108(II)		111		112		計		總計	占比
項目別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男+女	男+女
親友	8	12	6	14	5	13	5	10	24	49	73	45.34%
官網	11	5	9	3	13	4	5	6	38	18	56	34.78%
臉書	2	3	3	1	2	3	6	4	13	11	24	14.91%
其他	0	0	2	2	0	0	4	0	6	2	8	4.97%
計	21	20	20	20	20	20	20	20	81	80	161	100.00%

資料來源:彙整歷年聯誼活動問卷調查表

圖8、三民戶所辦理歷年聯誼活動問卷調查-獲取聯誼活動資訊管道來源



資料來源:彙整歷年聯誼活動問卷調查表

二、參加者偏好聯誼活動內容類型分析

女性於聯誼活動喜好較有安全感的團體互動模式，反觀男性偏好單獨座談深入了解對方。

聯誼活動內容的巧妙設計，其目的是協助每一位聯誼者卸下初次見面的拘謹陌生，由近距離談心、破冰開場活動、團體闖關遊戲(動態)、共進午餐、手作課程(靜態)及怦然心動真情告白，期望透過循序漸進的方式，打開彼此心防，自然地展現個人魅力，增進男女參加者對彼此的熟悉度及好感度，吸引真心欣賞之人。

由參加者偏好聯誼活動內容調查得知，**女性較偏好活動前三類型分別為：1. 分組團康(動態)41.25%、2. 共進午餐20%、3. 破冰開場18.75%**，而不偏好的活動類型為真情告白3.75%；**男性較偏好活動前三類型則為：1. 破冰開場25.93%、2. 真情告白、3. 共進午餐**，但不偏好的活動類型是為分組團康(動態)13.58%。從各項偏好活動類型調查中發現，男、女性共同偏好「共進午餐」及「破冰開場」活動，然而**女性最偏好及不偏好正好與男性相反!!**這樣的結果可以大膽推測，女性於聯誼活動開始是滿心期待想認識新異性朋友且喜好較有安全感

的團體互動模式，而面對真情告白階段是備感壓力產生抗拒；反觀男性一開始面對眾多女性卻顯得害羞保守，偏好單獨座談深入了解對方後，在真情告白時勇於主動表達情感，期待獲得心儀之人重視。

陸、聯誼活動配對成功分析

影響聯誼配對成功因素向來是值得探討的，以下將針對活動滿意度、教育程度、年齡及行(職)業類別更進一步細部分析：

一、聯誼活動滿意度與配對成功率分析

活動內容整體規劃獲得參加者滿意，能打動其卸下心防，願意透過遊戲(或課程)與異性有效互動，彼此誠心溝通，將有助提升成功配對機率。

活動滿意度高低，能直接反映參加者對於活動安排的喜好程度及是否符合期待的重要指標之一，彙整4場次聯誼活動，計有男性81人、女性80人，共計161人參與，成功促成38對男女，在歷年滿意度(含滿意及非常滿意)分別為73.17%、77.5%、97.5%及95%，而整體平均活動滿意度達85.72%，對應歷年配對率30%(6對)、45%(9對)、60%(12對)及55%(11對)，從滿意度與配對率相互比對發現，配對率伴隨活動滿意度高低起落，且呈現高度正相關。

圖9、三民戶所辦理歷年聯誼活動問卷調查-參加者偏好聯誼活動內容類型

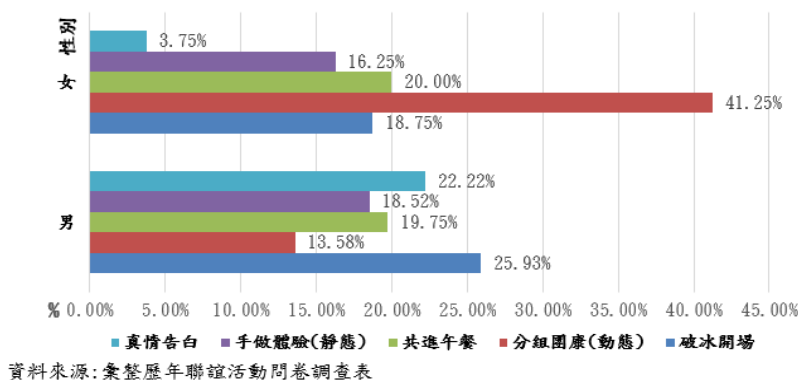
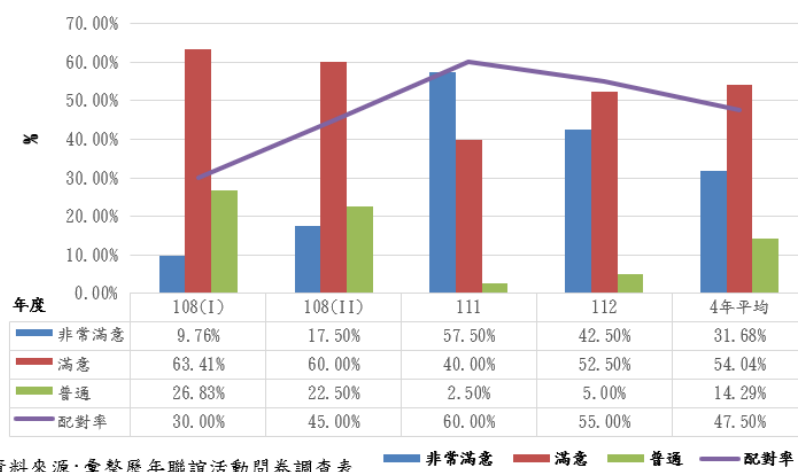


圖10、三民戶所辦理歷年聯誼活動滿意度與配對率分析



二、年齡別與配對成功率分析

男女「報名者」及「參加者」人數最多之年齡區間一致(35至39歲最多人報名及參加)。

針對4場次聯誼活動參加者男性81人、女性80人，成功配對38對男女，依性別年齡分析，男性部分高達近4成(39.47%)比例落在35至39歲區間配對最多15人，女性部分同樣在35至39歲區間配對最多13人，占3成4左右(34.21%)比例。

年度	108(I)		108(II)		111		112		計		占比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
25-29	0	0	0	0	2	2	3	7	5	9	13.16%	23.68%
30-34	0	0	3	3	5	6	5	2	13	11	34.21%	28.95%
35-39	3	2	4	5	5	4	3	2	15	13	39.47%	34.21%
40-44	1	3	2	1	0	0	0	0	3	4	7.89%	10.53%
45-50	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	5.26%	2.63%
總計配對	6	6	9	9	12	12	11	11	38	38	100.00%	100.00%

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表與配對表

三、行(職)業類別與配對成功率分析

參加者對於另一半，傾向優先選擇穩定升等或固定加薪且被資遣風險較低之行(職)業。

歷年成功配對人數中佔該類人數比例，男性前三行(職)業類別以國營企業62.50%居首，其次為軍公教43.48%，工業(科技業)36.67%，排第三位；女性部分前三行(職)業類別，醫護66.67%，軍公教比例過半數55.88%，第三排序為服務業46.15%。

年度	108(I)		108(II)		111		112		配對成功人數		該類參加人數		占比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
軍公教	2	1	2	2	3	7	3	9	10	19	23	34	43.48%	55.88%
工	1	1	6	1	1	1	3	0	11	3	30	10	36.67%	30.00%
商	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3	8	33.33%	12.50%
服務	0	2	0	2	1	1	0	1	1	6	3	13	33.33%	46.15%
國營	2	0	1	0	7	0	5	1	15	1	24	4	62.50%	25.00%
醫護	0	2	0	3	0	3	0	0	0	8	0	12	0.00%	66.67%
總計配對	6	6	9	9	12	12	11	11	38	38	83	81	45.78%	46.91%

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表與配對表

深入探討配對(男-女)行(職)業類型，在36種行(職)業交互配對組合³(僅表列出現過之組合)中，以國營企業(男)搭配軍公教(女)，計成功9對(23.68%)是最容易成功配對的組合；其次是軍公

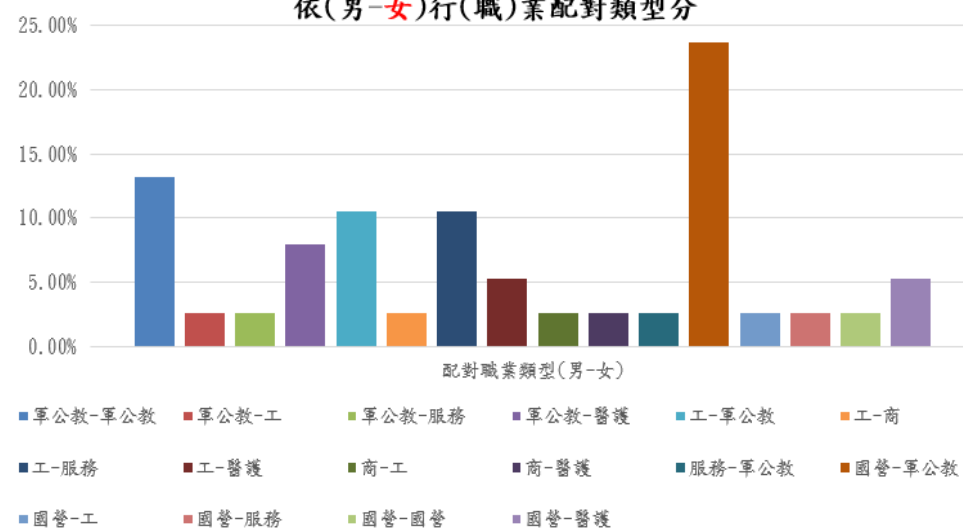
³36種行(職)業配對組合係指聯誼活動報名者行(職)業分別有軍公教、工業(科技業)、商業、服務業、國營企業及醫護業，經男女性行(職)業排列組合可產生36種配對類型。

教(男)搭配女性軍公教(女)，計成功 5 對(13.16%)。

配對職業類型(男-女)	108年(I)	108年(II)	111年	112年	計配對	配對職業類型(男-女)
軍公教-軍公教	0	0	2	3	5	13.16%
軍公教-工	0	1	0	0	1	2.63%
軍公教-服務	1	0	0	0	1	2.63%
軍公教-醫護	1	1	1	0	3	7.89%
工-軍公教	0	1	1	2	4	10.53%
工-商	0	1	0	0	1	2.63%
工-服務	1	2	0	1	4	10.53%
工-醫護	0	2	0	0	2	5.26%
商-工	1	0	0	0	1	2.63%
商-醫護	1	0	0	0	1	2.63%
服務-軍公教	0	0	1	0	1	2.63%
國營-軍公教	1	1	3	4	9	23.68%
國營-工	0	0	1	0	1	2.63%
國營-服務	0	0	1	0	1	2.63%
國營-國營	0	0	0	1	1	2.63%
國營-醫護	0	0	2	0	2	5.26%
總計配對	6	9	12	11	38	100.00%

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表與配對表

圖11、三民戶所辦理歷年聯誼配對成功-依(男-女)行(職)業配對類型分



四、教育程度與配對成功率分析

聯誼活動參加男、女對另一半會選擇學歷較相近者為主要考量。

最後分析配對成功男女數之教育程度，108年至112年配對男性學歷大學以上占比100%、88.89%、100%及100%，配對女性學歷大學以上占比66.67%、88.89%、100%及100%。而歷年成功配對人數中佔該類人數比例，男性前三教育程度以具備大學52.83%居首，其次為碩士45%，專科20%，排第三位；女性部分前三行(職)業類別，專科66.67%，碩士比例過半數58.82%，第三排序為大學43.10%。

年度	108(I)		108(II)		111		112		配對成功人數		該類參加人數		占比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高中(職)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5	3	0.00%	33.33%
專科	0	1	1	1	0	0	0	0	1	2	5	3	20.00%	66.67%
大學	5	4	7	7	6	10	10	4	28	25	53	58	52.83%	43.10%
碩士	1	0	1	1	6	2	1	7	9	10	20	17	45.00%	58.82%
博士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%
總計配對	6	6	9	9	12	12	11	11	38	38	83	81	45.78%	46.91%

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表與配對表

更進一步分析25種學歷配對組合⁴(僅表列出現過之組合)，教育程度大學(男)配大學(女)成功16對(42.11%)、大學(男)配碩士(女)成功10對(26.32%)、碩士(男)配大學(女)成功8對(21.05%)、大學(男)配專科(女)成功2對(5.26%)、專科(男)配大學(女)及碩士(男)配高中(職)(女)成功1對(2.63%)。

教育程度配對(男-女)	108年(I)	108年(II)	111年	112年	計配對	教育程度配對(男-女)
專科-大學	0	1	0	0	1	2.63%
大學-專科	1	1	0	0	2	5.26%
大學-大學	4	5	4	3	16	42.11%
大學-碩士	0	1	2	7	10	26.32%
碩士-高中(職)	1	0	0	0	1	2.63%
碩士-大學	0	1	6	1	8	21.05%
總計配對	6	9	12	11	38	100.00%

資料來源:彙整歷年聯誼活動報名表與配對表

⁴25種學歷配對組合係指聯誼活動參加者教育程度分別有高中(職)、專科、服務業、國營企業及醫護業，經男女性學歷排列組合可產生25種配對類型。

柒、結論與建議

綜上所述，本市男女未婚比率及初婚平均年齡均略高於全國，為促進本市婚育率，降低因人口減少衍生之國安危機，市府近年來除積極籌辦市民集團婚禮(民政局)、提高生育補助津貼(社會局)及增設公辦托育中心(教育局)等服務外，民政局所屬各戶政事務所亦於每年(因疫情停辦2年外)舉辦主題式單身聯誼活動，提供各行各業未婚男女交友平台，擴展其社交休閒領域並增進情感交流互動，希冀戶所化作「月老」分身為市民牽成好姻緣，努力實踐「樂婚、願生、能養」之良善環境。以下就各項數據分析所得結論及建議：

一、整體分析結論

(一)報名程度男性顯較女性主動踴躍

彙整108年至112年聯誼活動各場次報名表件，發現報名男性人數均多於女性，且活動資訊發布後，男性報名人數通常在一周內迅速額滿並提前截止受理報名，反觀女性報名者傾向於活動截止日當周，才決定選擇是否報名；顯示男性對於聯誼較女性踴躍且主動，因此如何提升女性參加聯誼意願，成為當前首要課題之一。

(二)報名者平均年齡有下降趨勢

細查各場次報名者男女平均年齡有逐漸下降趨勢，尤以女性下降最為顯著(歷年女性報名均齡:40.68、36.04、33.68、30.93)。這樣的結果可能與聯誼活動地點、時間、內容主題有關⁵；111及112年活動，以集體搭乘戀愛巴士前往郊區參加一日遊行程，內容同時有動態團康及靜態手作課程，與108年2場次相較之下，顯得更為多元生動活潑；而獲得多數年輕女性青睞，使報名女性報名年齡大幅降低。

(三)男女獲取活動資訊來源大不同

在81位男性參加者中，有高達51位(62.96%)，採主動上網搜尋(官網及臉書)方式來獲取聯誼資訊；而80位女性參加者中，有高達49位(61.25%)，由親友被動傳達得知活動訊息，意味著男性相較女性而言，會更主動積極搜尋有關聯誼資訊。

(四)活動滿意度高低影響配對成功率

活動滿意度高低取決於參加者對於活動內容安排的喜好程度及是否符合內心期待，藉由滿意度與配對率比對，可知活動滿意度高低影響配對率增減，呈現高度正相關；因此參加者對於活動產生高度滿意，將是影響成功配對機率關鍵指標之一。

⁵108年2場次聯誼活動由參加者自行前往「市區」參加「半日」活動(地點:科工館及愛河周邊)，111年與112年參加者集體搭乘戀愛巴士，前往「美濃區」(地點:美綠生態園)及「燕巢區」(阿公店水庫、沃野山丘景觀餐廳)舉辦「1日遊」活動。

(五)較容易配對成功之男女組合(依年齡、行(職)業及教育程度)

由配對成功之男女，依年齡、行(職)業及教育程度三方面交叉分析，其中男性以年齡 35 至 39 歲區間，從事國營企業且具備大學學歷者較易獲女性青睞；而男性則傾心選擇 35 至 39 歲區間，任職於軍公教且同樣擁有大學學歷之女性。顯示男女擇偶會以穩定升等、固定加薪、資遣風險低且學經歷、年齡相近者為優先考量對象。

二、未來規劃聯誼活動建議

(一)建議降低報名費用或提供精美禮品(券)

歷年女性報名聯誼活動人數及積極度低於男性，因此如何提升女性參加聯誼意願，成為當前首要課題之一，若在規劃活動經費充裕之前提下，建議採取降低女性報名參加費用或女性結伴同行享有費用折扣優惠，亦可由主辦單位或協力廠商提供優質場地及精美禮品或雙人套餐禮券，有助提高活動豐富度增加吸引力贈予活動中配對成功之男女，藉此鼓勵女性踴躍報名。

然而降低女性報名參加費用是否與「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)相違背?!(諾貝爾經濟學獎得主 Jean Tirole 曾提出一則理論⁶ 提供免費產品作誘餌，通過轉化機制，將一個市場轉移到另一個市場，進而挖掘出盈利點。)

爭議 1. 降低報名費用提升女性報名意願是否有歧視之疑慮?

爭議 2. 單身聯誼活動目的是以提升我國婚育率為目標，有助於社會永續發展，降低國安危機，亦言之我國「人口政策綱領」若與「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)相違背，孰輕孰重?

(二)建議針對宣傳管道進行改善以提高女性獲取活動資訊機會

由行(職)業類別可發現報名男性從事科技業及國營企業比例過半，乃因透過公司內部直接宣傳成效顯著，而女性則以親友傳遞為主，因此可針對以女性多從事之行(職)業多方宣導，例:加強對銀行(金融業)或醫護(醫療院所)宣導，改善男女獲取活動資訊管道不平等之現況，以提升女性獲取報名資訊機會。

(三)建議設計循序漸進活動有助配對成功率

由活動滿意度與配對率之相關性，可推知活動整體規劃(地點、時間及內容)是影響兩者關鍵指標因素，建議透過循序漸進的(破冰遊戲、動態團康、共進午餐、靜態課程、天生絕配)設計有效拉近男女距離打開拘謹心防，增進參加者對彼此的好感度提升成功配對機率。

⁶ 諾貝爾經濟學獎得主 Jean Tirole 提出「夜店裡，女性免費之夜是怎麼來的?」，內文提及店家透過提供免費產品作誘餌，通過轉化機制，將一個市場轉移到另一個市場，而新市場是在原有市場基礎上進而挖掘出價格潛力。

(四)建議打造專屬特定年齡層聯誼活動主題

男女性報名平均年齡，與聯誼活動主題息息相關，在規劃主題階段時，應考量報名者年齡層；如活動屬激烈強度(戶外、動態)，建議鎖定 25 至 35 歲年輕族群，反之強度和緩(室內、靜態)則可擴大年齡上限至 45 歲，打造專屬特定年齡層聯誼主題，亦有助於配對率大幅提升。

(五)公私協力合作，同心投入愛情產業

所謂「巧婦難為無米之炊」在資源相當有限的情況下，若由戶所獨自或結盟辦理聯誼活動實屬不易，建議將民間資源導入或以統一招標全權委由專業聯誼交友社辦理，共同響應本市愛情產業系列活動，促成單身男女配對成功締結良緣。

(六)建立參加者聯誼 LINE 群組，活動後亦能維繫彼此情誼

建議於活動當日成立 LINE 群組並邀請 40 位參加者加入；鼓勵單身男女活動結束後於群組中保持聯繫，後續更可相邀聚餐或出遊，讓情感持續加溫，促成進一步發展的可能性。

捌、資料來源及參考文獻

一、內政部戶政司全球資訊網

(<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>)

二、高雄市政府民政局人口統計

(<https://cabu.kcg.gov.tw/web/HRStatReports.aspx?appname=HRStatReports>)

三、歷年聯誼活動報名表

四、歷年聯誼活動問卷調查表

高雄市政府行政暨國際處

性別統計分析專題

「四維及鳳山行政中心公廁配置性別分析」

中華民國 112 年 11 月

目 錄

第一章	背景目的	1
第二章	現況統計與分析.....	2
	一、 四維及鳳山行政中心人員配置情形.....	2
	二、 現況統計.....	5
	三、 法規分析.....	11
	3-1、 依建築面積檢討大便器數量	11
	3-2、 依人數檢討大便器數量	12
	四、 分析比較.....	14
第三章	結論與建議	16
參考文獻	17

表 目 錄

表 1 二行政中心局處各類員工性別統計表.....	2
表 2 二行政中心員工性別人數統計表.....	4
表 3 四維及鳳山行政中心廁所設備統計表.....	6
表 4 大便器設置基本需求數量表	11
表 5 依居室面積檢討大便器數量表	12
表 6 依實際使用人數檢討大便器數量表.....	13
表 7 高雄市政府辦公廳舍公廁大便器設置比例統計表	15

圖 目 錄

圖 1 四維及鳳山行政中心各類員工性別比例圖	4
圖 2 四維及鳳山行政中心員工性別統計圖	4
圖 3 四維行政中心廁間大便器數比例.....	7
圖 4 鳳山行政中心（前棟）廁間大便器數比例	8
圖 5 鳳山行政中心（後棟）廁間大便器數比例	8
圖 6 二行政中心各類廁所大便器數比例圖	9
圖 7 各類廁所設置親子設備比例圖	9
圖 8 四維及鳳山行政中心廁所樓層指引圖	10

第一章 背景目的

鑑公共建築依法設置之廁所多採普遍認定男、女廁的二元性別設計，其空間及便器設備往往為均分配置，常讓許多廁所使用者造成困擾外，亦無法滿足各種多元使用需求，也阻礙現今社會多元價值提升與性別平權發展，故公廁設置也必須與時俱進，並兼顧多元使用權益。

市府四維及鳳山二行政中心公共廁所權責分工，以所轄區域機關進行維護管理，本處則統整維護共通管線及公共場域廁間與衛生設備，除應符合「建築技術規則」設置規定，為達成行政院「性別平等政策綱領」理念，建立包容與尊重多元差異的性別友善環境，以保障不同性別者的權利，提供同仁與到府洽公民眾友善、安全、舒適如廁環境，故藉由本次性別統計專題分析，重新檢視當前行政中心廁所設施配置是否符合法規及其性別友善與多元需求適宜性，作為未來增修改善計畫參考。

第二章 現況統計與分析

一、四維及鳳山行政中心人員配置情形

經表 1、表 2 統計四維與鳳山二行政中心員工人數共 4,733 員，暫採二元分類，不考量多元性別條件下，四維行政中心：女性（1,853 員）、男性（1,446 員），鳳山行政中心：女性（745 員）、男性（689 員），占比平均為 55% 與 45%（如圖 1、圖 2 示），可見市府整體女性工作者多於男性工作者，據此可推，市府合署辦公大樓公廁女性使用頻率及時間遠大於男性，藉此進而探討現行廁間設置是否符合使用需求。

表 1 二行政中心局處各類員工性別統計表

辦公地點	局 處	職員		約聘僱人員		工級人員		臨時人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
四維 行政中心	經濟發展局	78	79	18	65	11	25	0	7
	都市發展局	78	66	9	25	5	24	1	5
	法制局	19	24	0	0	3	1	0	0
	主計處	27	49	1	5	2	5	0	0
	政風處	17	34	0	0	1	4	0	2
	捷運工程局	80	32	2	1	3	5	0	0
	財政局	30	70	5	14	2	4	0	4
	工務局	116	75	9	25	18	30	3	3
	工務局養護工程處	108	50	8	6	221	64	3	6
	工務局新建工程處	78	47	5	11	11	34	2	9
	社會局	36	157	56	245	4	6	8	60

辦公地點	局 處	職員		約聘僱人員		工級人員		臨時人員		
		男	女	男	女	男	女	男	女	
辦公地點	新聞局	15	32	3	8	6	2	0	7	
	人事處	20	52	0	0	3	4	0	4	
	研究發展考核委員會	28	25	1	1	4	3	0	2	
	資訊中心	17	14	2	3	0	3	0	0	
	兵役處	18	23	0	1	3	0	1	2	
	地政局	59	73	1	6	13	8	0	8	
	地政局土地開發處	57	43	21	24	21	11	0	5	
	行政暨國際處	32	48	5	9	18	18	2	23	
	高雄市政府 (府本部)	18	13	0	0	0	0	0	0	
	四維合計	931	1,006	146	449	349	251	20	147	
	性別比例 (性別人數/群組總人數)%	48%	52%	25%	75%	58%	42%	12%	88%	
	鳳山 行政中心	海洋局	53	36	4	5	2	4	5	14
		觀光局	45	48	7	8	29	33	4	16
水利局		124	42	6	7	162	31	29	51	
農業局		46	70	7	11	5	6	2	12	
教育局		56	150	6	23	5	6	2	18	
原住民事務委員會		9	15	3	11	2	2	11	15	
民政局		44	68	0	2	4	6	0	4	
教育局家庭教育中心		2	3	0	2	0	1	0	0	
青年局		11	20	1	1	2	0	1	4	
鳳山合計		390	452	34	70	211	89	54	134	
性別比例 (性別人數/群組總人數)%		46%	54%	33%	67%	70%	30%	29%	71%	

表 2 二行政中心員工性別人數統計表

單位：員

	四維行政中心	鳳山行政中心(前棟)	鳳山行政中心(後棟)
男性	1446	515	174
女性	1853	501	244

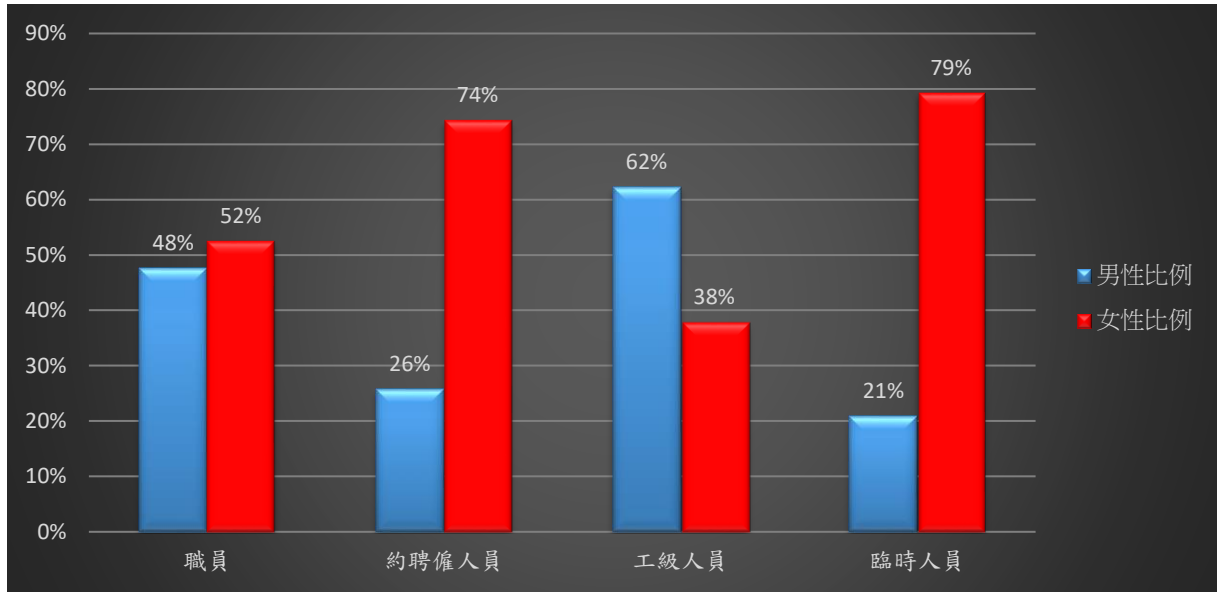


圖 1 四維及鳳山行政中心各類員工性別比例圖

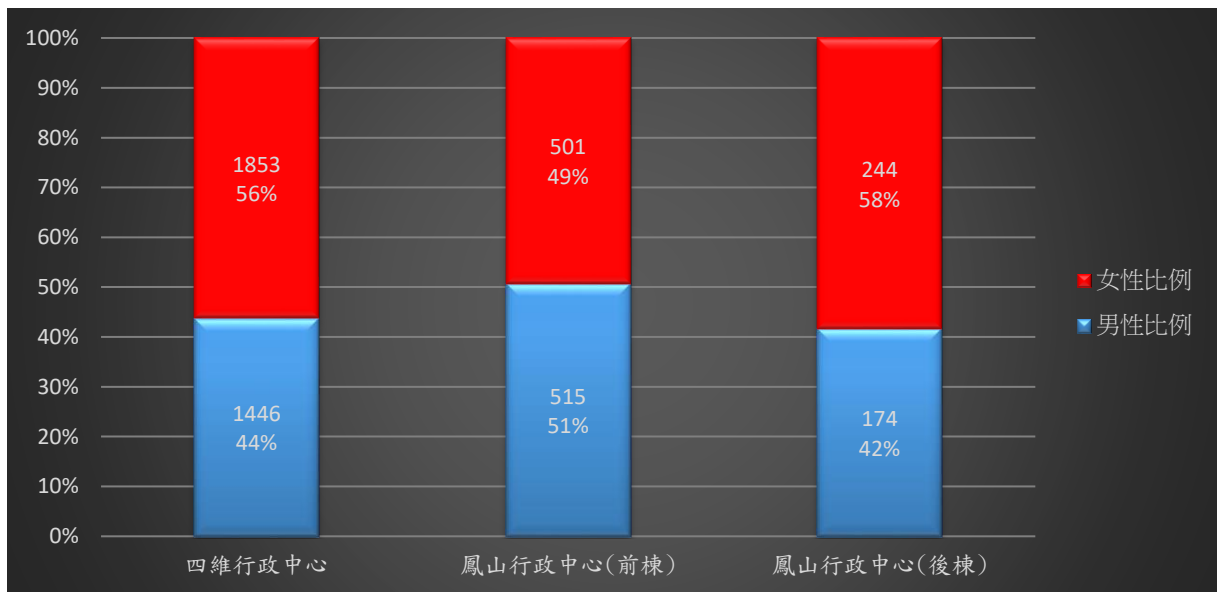


圖 2 四維及鳳山行政中心員工性別統計圖

二、現況統計

統計市府二行政中心既設公廁設施（含廁所數、大便器數、無障礙設備及親子設備數；表 3）顯示，男、女性廁所數比例約 1:1，性別友善廁所占比約 3%，另分析女、男性大便器數比例發現，現行供女性使用大便器數量，約大於男性使用量 15% 以上（如圖 6）；又考量身心障礙者使用需求，依「建築技術規則」建築設計施工篇規定，每三層樓服務範圍需設置一處無障礙廁所，共設置超過 109 座大便器，每增加 10 座大便器數，增設一處無障礙廁所，故市府於辦公大樓各樓層男、女及性別友善廁所平均設置足量無障礙廁間計 54 間，提供不同需求者安全無障礙環境使用；另常見男性陪同幼兒時，無適當場所如廁及替換尿布等情形，為擺脫以往親子照護多為女性責任之觀念，亦參考「兒童及少年福利與權益保障法」規定，規劃於男、女及性別友善各廁間平均配置親子照護設備，提供多元照護需求，其比例約 3（男廁；設 57 組設備；38%）:4（女廁；設 75 組設備；50%）:1（多元廁間；設 18 組設備；12%）（如圖 7），以營造友善服務空間。

市府二行政中心設置多元廁間包含性別友善、親子設備及無障礙設備，其分別位於四維行政中心一樓（東側）、四樓（西側）、九樓南側及鳳山行政中心後棟一、三樓計 6 廁間，由原男廁既有空間改建，於男性小便

斗與大便器間施作視覺阻礙隔屏，免除異性如廁尷尬情形，亦增加女性可使用便器數量 12 座，提升整體女性使用百分率達 6%(12/194(女性便器總座數)*100)。其多元廁間配置圖如圖 8 所示。

表 3 四維及鳳山行政中心廁所設備統計表

四維及鳳山行政中心廁所設備統計表									
		廁所數	大便器數	小便器數	親子設備				
					兒童小便器	兒童安全座椅	尿布臺	親子型馬桶	增高腳蹬
四維行政中心	男廁	41	82	194	3	15	4	13	1
	女廁	43	118	0	0	16	10	14	7
	性別友善廁所	4	7	6	0	1	0	2	1
	無障礙廁間	41	41	0	0	1	1	0	0
	小計	129	248	200	3	33	15	29	9
鳳山行政中心(前棟)	男廁	10	20	39	0	4	1	5	2
	女廁	10	43	0	0	5	2	7	2
	性別友善廁所	0	0	0	0	0	0	0	0
	無障礙廁間	5	5	0	0	3	2	0	2
	小計	25	68	39	0	12	5	12	6
鳳山行政中心(後棟)	男廁	6	13	24	0	3	1	3	2
	女廁	6	21	0	0	4	1	5	2

四維及鳳山行政中心廁所設備統計表								
	廁所數	大便器數	小便器數	親子設備				
				兒童小便器	兒童安全座椅	尿布臺	親子型馬桶	增高腳蹬
性別友善廁所	2	5	3	0	1	0	0	0
無障礙廁間	8	8	0	0	0	0	0	0
獨立式親子廁所	1	1	0	0	1	1	1	1 兒童洗手台
小計	22	48	27	0	9	3	9	5
合計	177	364	266	3	54	23	50	20

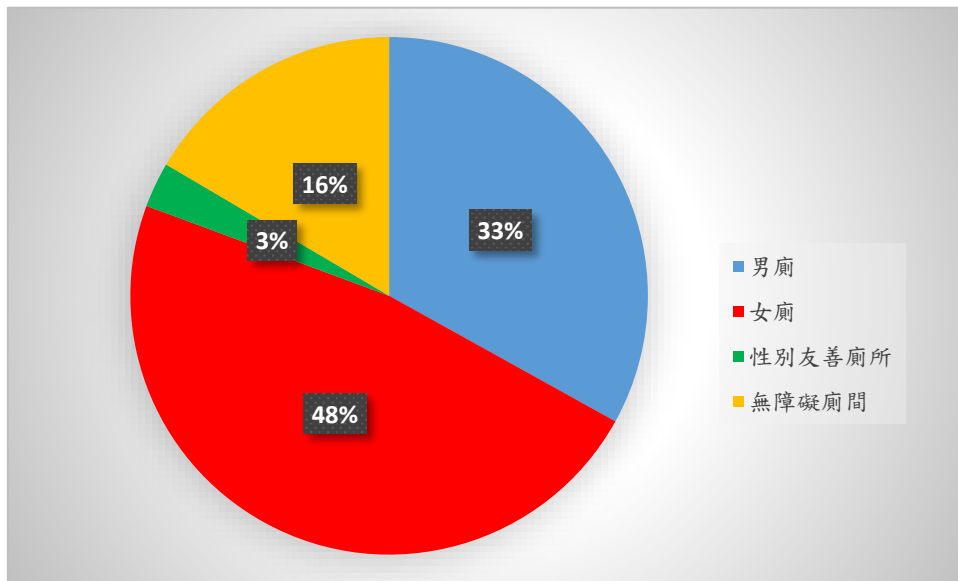


圖 3 四維行政中心廁間大便器數比例

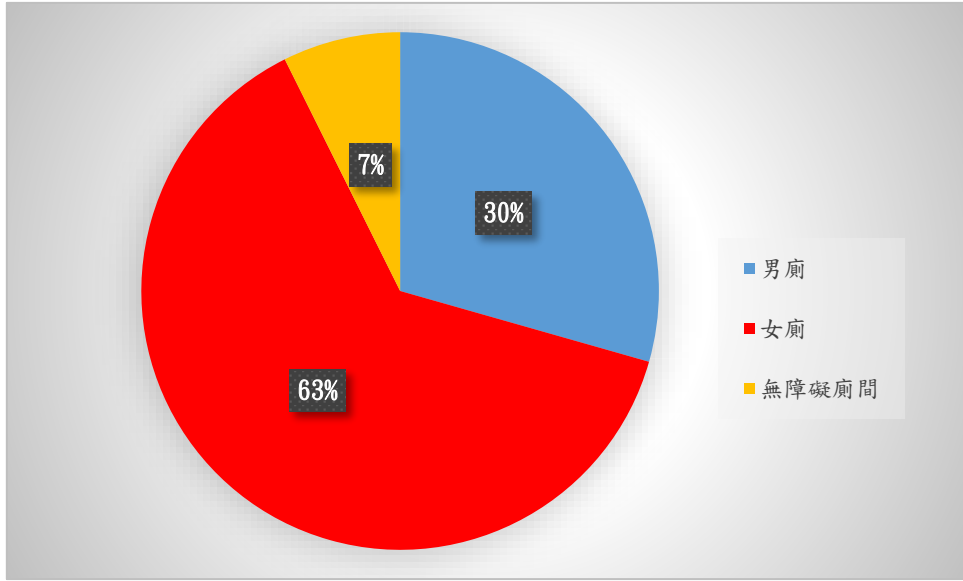


圖 4 鳳山行政中心（前棟）廁間大便器數比例

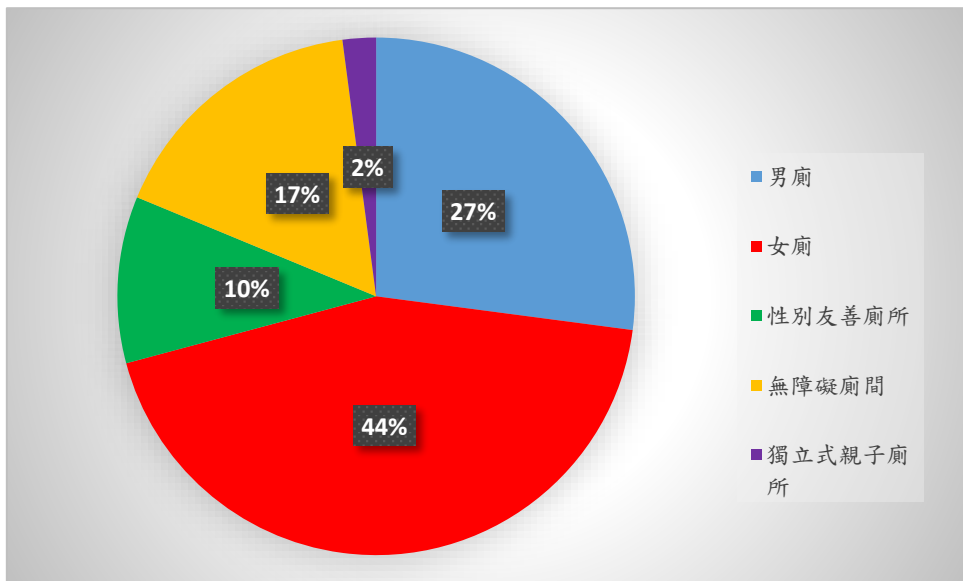


圖 5 鳳山行政中心（後棟）廁間大便器數比例

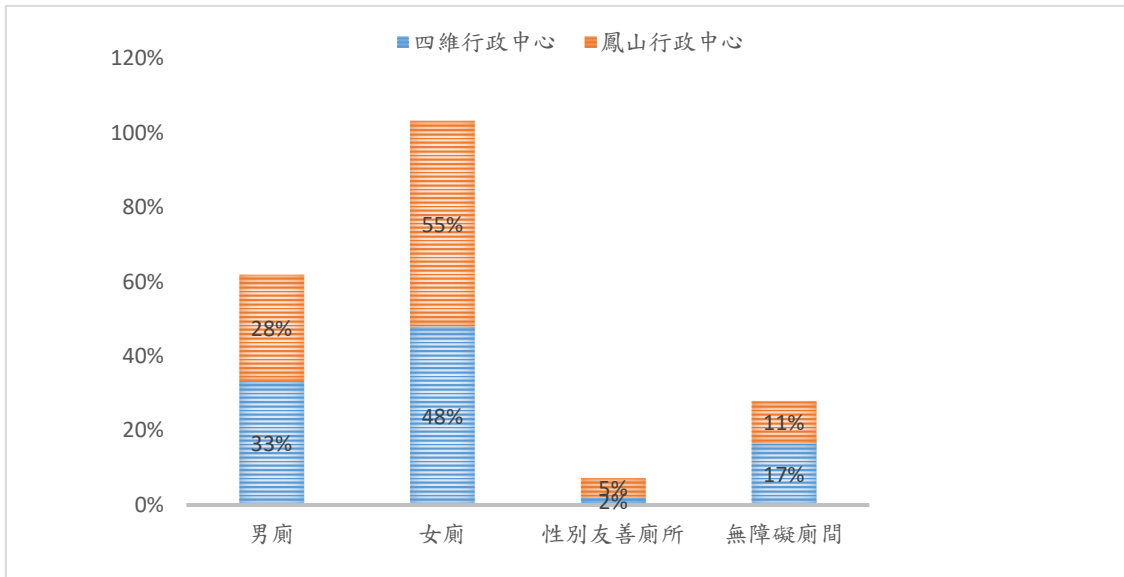


圖 6 二行政中心各類廁所大便器數比例圖

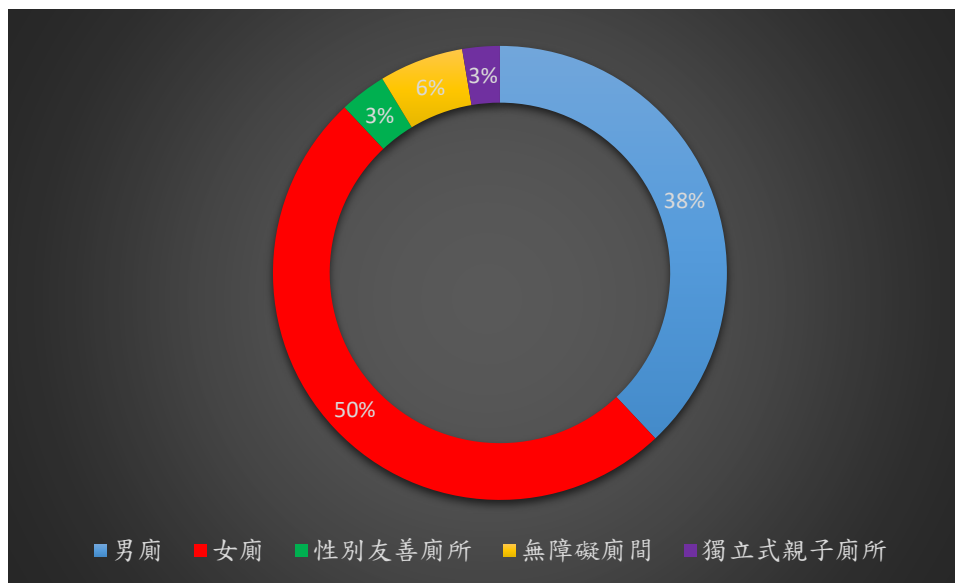


圖 7 各類廁所設置親子設備比例圖

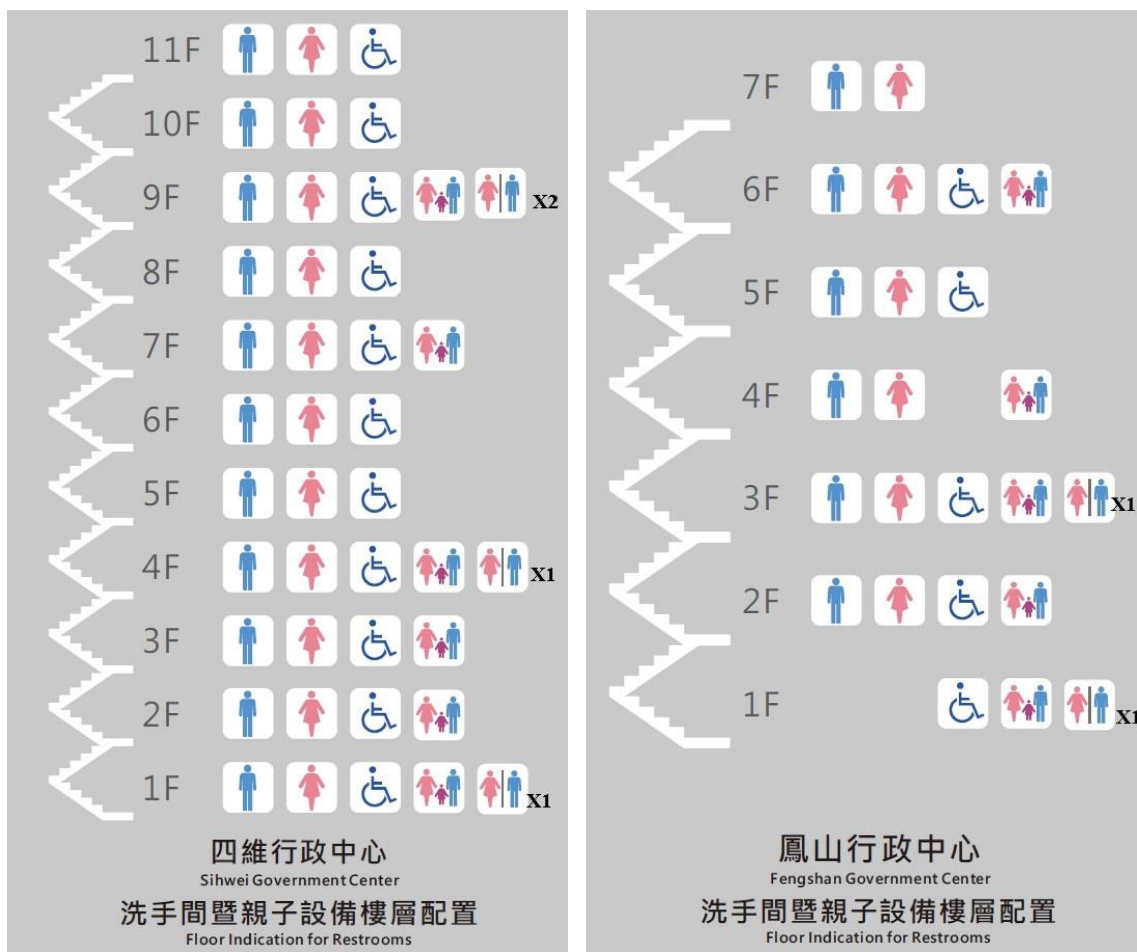


圖 8 四維及鳳山行政中心廁所樓層指引圖

三、法規分析

據「建築技術規則」設備篇第 37 條檢討，市府二行政中心屬第 4 類建築物（辦公廳舍），依上開規定裝設之衛生設備數量不得少於下表 4：

表 4 大便器設置基本需求數量表

建築物種類	辦公廳舍	
	大便器數（座）	
總人數（人）	男	女
1~15	1	1
16~35	1	2
36~55	1	3
56~80	1	3
81~110	1	4
111~150	2	6
超過 150 人時以人數男女各占一半計算，每增加男子 120 人，男用增加一個，每增加女子 30 人，女用增加一個。		

3-1、依建築面積檢討大便器數量

依「建築技術規則」規定，辦公廳之建築物，基本大便器數量按居室面積每平方公尺零點一人計算，以四維行政中心為例，核算辦公廳舍實際使用空間面積約 20,047 M²，換算最大人數 2,005 人，另依表 4 設置級距規定，逾 150 人，男性每增加 120 人增加 1 組大便器設備，女性每增加 30 人增加 1 組便器設備，故計算四維合署辦公大樓基本最大需求設置數為：男性大便器數 9 座、女性便器數 34 座。

核算鳳山行政中心辦公廳舍最大實際使用面積約 18,430 M²，同上述計算，鳳山合署辦公大樓最大基本需求設置數量為：男性大便器數 9 座、女性便器數 32 座。(如表 5)

表 5 依居室面積檢討大便器數量表

依居室面積計算				
合署辦公大樓	居室面積(M ²)	換算人數(人)	基本需求數量(座)	
			男	女
四維行政中心	20047.65	2005	9	34
鳳山行政中心(前棟)	15182.65	1518	7	26
鳳山行政中心(後棟)	3247.56	325	2	6
註. 1、假設換算之人數男、女性占比各半，並不考慮多元性別。 2、換算人數=居室面積*0.1 3、男性計算式： $2+\{[(\text{換算人數}/2)-150 \text{ 人}]/120\}$ 4、女性計算式： $6+\{[(\text{換算人數}/2)-150 \text{ 人}]/30\}$				

3-2、依人數檢討大便器數量

為深入探討實際使用情形，爰取行政中心公廁使用人數樣本作統計分析，先以四維行政中心為例，編制內男性職員人數 1,446 人，女性職員人數 1,853 人，並參考 111 年平均每日至四維行政中心洽公民眾約 2,600 人，又依市府民政局 112 年 5 月份統計年齡於 15 歲以上市民男、女性別比例約 1：1.05，換算男性洽公民眾約 1,268 人、女性洽公民眾約 1,332 人；據表 4 設置級距規定，逾 150 人時，男性每增加 120

人增加 1 組大便器設備，女性每增加 30 人增加 1 組便器設備，故四維合署辦公大樓最大設置需求數增加至：男性大便器數 23 座、女性便器數 107 座。

另鳳山行政中心因分屬前、後兩棟辦公大樓，其編制男性職員 689 人，女性職員 745 人，亦參考 111 年平均每日至鳳山行政中心洽公民眾約 900 人，又依上節 1：1.05 男女比例換算每日分流進二棟辦公大樓洽公民眾男、女性人數最大量各為 220 及 230 人，故核算鳳山合署辦公大樓最大設置需求數為，前棟：男性大便器數 7 座、女性便器數 25 座；後棟：男性大便器數 4 座、女性便器數 17 座。(如表 6)

表 6 依實際使用人數檢討大便器數量表

依使用人數計算						
合署辦公大樓	辦公同仁(人)		洽公民眾(人)		基本需求數量(座)	
	男	女	男	女	男	女
四維行政中心	1446	1853	1268	1332	23	107
鳳山行政中心(前棟)	515	501	220	230	7	25
鳳山行政中心(後棟)	174	244	220	230	4	17

註.

- 1、辦公同仁人數依人事處 112 年 2 月統計人數為分析基礎。(表 1)
- 2、每日洽公民眾人數，參考 112 年度 5 月份市府民政局統計 15 歲以上市民男 (1,184,056 人)、女性 (1,243,338 人) 比例約 1：1.05 作假設。
- 3、男性計算式： $2 + \{[(洽、辦公人數) - 150 人] / 120\}$
- 4、女性計算式： $6 + \{[(洽、辦公人數) - 150 人] / 30\}$

四、分析比較

市府二行政中心既有設置公共廁所之大便器數量遠超過法規基本需求數，符合「建築技術規則」設置規定，惟現行主流男、女性大便器數量趨勢比例建議達 1：3，審視市府四維及鳳山二行政中心既設大便器數量，男、女性比例僅約 1：2（如表 3、圖 6 示），顯示行政中心女性大便器數量尚未達友善服務量能；另以使用人數與便器數交叉分析，可知平均每十餘女性即可共用 1 座大便器（如表 7 示），所提供女性大便器設備比例高於男性，又客觀檢視於四維及鳳山二行政中心舉辦活動時公共廁所使用狀況，無發現男、女廁壅塞排隊情形，故評估市府公共廁所大便器提供服務量能尚充足。

綜上性平統計分析可觀，市府合署辦公大樓內公共廁所已遵循「建築技術則」、「建築物無障礙設施設計規範」、「既有公共場所親子廁所盥洗室替代改善計畫作業程序及認定原則」等規定，已實行措施彙列如下：

- 一、建置足量女、男性大便器數，且達平均女性每十餘人即可使用 1 座大便器。
- 二、均設無障礙廁間及求助鈴，達每 3 層服務範圍內即有無障礙廁間提供身心障礙需求者使用。

三、廣設親子友善設備，顧及男性育兒需求，除女性廁間提供親子設備外，亦於男性廁間增設相關設備，其設置比率達 38%，符合法規需求。

四、改建性別平等廁所，雖受既有建物空間及老舊管線限制，無擴增女性使用大便器數量可行性，然為提升男、女性大便器數比例達 1：3 性平趨勢，本處率先改建四維行政中心及鳳山行政中心共 3 間性別友善廁所(四維行政中心一、四樓；鳳山行政中心後棟一樓)，打造多元友善職場，並提供各局處規劃多元友善廁所之參考。

表 7 高雄市政府辦公廳舍公廁大便器設置比例統計表

	性別	基本需求數 (座)		已設置數量 (座)	檢核結果	使用人數 (員)	人數/設備 比例
		依面積換算	依實際人數				
四維行政中心	男	9	23	82	符合	1446	18
	女	34	107	118	符合	1853	16
鳳山行政中心 (前棟)	男	7	7	20	符合	515	26
	女	26	25	43	符合	501	12
鳳山行政中心 (後棟)	男	2	4	13	符合	174	13
	女	6	17	21	符合	244	12

第三章 結論與建議

性別平等議題是市府近年著重課題，也致力於發展與建設多元場域，行政暨國際處於維管二行政中心公共廁所推動性別平權服務更是不遺餘力，自民國105年起，本處即著手辦理「性別友善廁所改建工程」、「無障礙空間及設備改建工程」、「多元及親子廁所改建工程」及「公廁親子設備採購安裝工程」等案。

又考量二行政中心分別於民國80至102年間分別取得使用執照啟用，迄今已使用二十逾年，受限建物既有空間配置，評估已無餘裕再增設女性廁間，雖上開統計分析二行政中心男、女性大便器數量尚足，惟本市二行政中心為機關指標建物，秉持「CEDAW公約」、「性別平等政策綱領」理念，建構性別友善環境仍應持續進行，故本處建議如下：

- 一、各局處維管廁所改建會勘時，可提供本性別統計數據供參，並建議優先採規劃「性別友善廁所」為考量，非但可於既定建物內建構多元服務空間，亦增加女、男性大便器數比例，以提升市府性別平權發展，並兼顧多元使用權益。
- 二、查目前二行政中心廁間尚無設置衛生護墊、免治馬桶或照護台等親善設備，未來將視法規規定及使用者需求等，逐一檢視規劃，期建構多元友善職場環境。

參考文獻

- 1、內政部建築研究所，內政部建築研究所對公共場所之性別友善廁所規劃建議，2015
- 2、內政部建築研究所，性別友善廁所設計手冊之研究，2016
- 3、宜蘭縣政府秘書處，性別統計分析—辦公廳舍公廁配置，2019
- 4、吳明修，公共廁所男女便器數量之比，台灣衛浴文化協會會訊，30期，2013
- 5、臺南市政府秘書處，性別統計分析—辦公廳舍公廁之配置，2017
- 6、蔡蕙憶，「友善不友善？」—以大學生觀點探究性別友善廁所的推動與困境，台南應用科技大學碩士論文，2018

高雄市政府 107~111 年度受理訴願案件—[勞工類別]之「性別平等工作法」類型辦理情形及分析

一、前言

(一)撰研動機：

本次研究議題為 CEDAW 條次第 11 條工作平等，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，特別是：(a)人人有不可剝奪的工作權利；(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；(c)享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d)同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；(e)享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；(f)在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。另為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、

年資或社會津貼；(c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；(d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

今(112)年，台灣各領域爆出「#MeToo」事件，「#MeToo」(#我也是)是哈維·韋恩斯坦(Harvey Weinstein)性騷擾事件後在社交媒體上廣泛傳播的一個主題標籤，用於譴責性侵犯與性騷擾行為，經艾莉莎·米蘭諾(Alyssa Milano)的傳播而廣為人知。米蘭諾鼓勵女性在推特上公開被侵犯的經歷，讓社會大眾認識到這些行為的普遍性。自此之後，數百萬人使用這一標籤來公開她們的不愉快經歷，其中亦包括許多知名人士。這是台灣首次大規模揭露不同行業間許多潛在性騷擾案件，值此之際，也是我們必須正視、面對性別平等和性騷擾問題的重要時刻。

按本局業務職掌之一為辦理本府訴願案件審議，人民如認行政處分違法或不當，或行政機關怠於作成處分，得依訴願法規定向原處分機關或訴願管轄機關提起訴願，以貫徹憲法第 16 條所保障之訴願權，並提供行政機關就其所為處分是否具妥適性及合法性再次自我省察之機制，以有效疏減訟源，發揮行政救濟功能。查本府 107~111 年度訴願

案共 5,956 件，其中「勞工類」案件計 1,122 件，與性別有關之性別平等工作法類型計 35 件。而性別平等工作法第 1 條規定：「為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」其意旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視；排除受僱者就業障礙的部分，包括性騷擾之防治及促進工作平等措施兩部分。

訴願之目的，除在矯正行政機關違法或不當之行政處分，保障人民之權利或利益外，亦有助於統一行政步調、作法或措施，並藉由訴願程序中機關自我審查之功能，使原處分機關或其上級機關有再度重新審查其行政處分之合法性及合目的性之機會。而性別平等工作法第 13 條第 2 項規定之立法意旨，係課以雇主防治性騷擾行為之責任，雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，期藉以提供受僱人免受性騷擾之工作環境，以免侵害其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。所稱立即有效之糾正及補救措施，固不以滿足被騷擾者之主觀感受為必要，但若事業單位於受理性騷擾申訴案件時，未以審慎態度視之，並啟動所設置之處理機制，採取適當解決之措施，以免被騷擾者長期處於具敵意性、威脅性或冒犯性之工作

環境，即難認已盡其法定義務。

是以，為瞭解本府各機關作成行政處分之過程，是否符合正當法律程序，及符合性別平等工作法「保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神」意旨，實有加以分析及探討人民訴願案件「性別平等工作法」類型及其訴願決定結果之必要，爰本研究將從上開本府受理之訴願案件，針對勞工類別之性別平等工作法類型案件內容、訴願人之性別比率及審議之結果，分析違反性別平等工作法之態樣，並檢視機關行政處分是否合法妥適，進而體現行政機關之自省能力，並達成禁止性別歧視與促進性別平等工作之目標。

(二)分析範圍：

以高雄市政府 107~111 年度之訴願案件，有關勞工類別件數、違反性別平等工作法之態樣、審議情形及訴願人性別比率，為本報告分析範圍。

二、現況分析

(一)高雄市政府 107~111 年度訴願案件【勞工類別】處理情形分析表：

類	型	件	數	比	率
	勞動基準法	608		54%	
	就業服務法	235		21%	

職業安全衛生法	102	9%
性別平等工作法	35	3%
其他	142	13%
總件數	1122	100%
<p>※備註：「其他」欄位，係包含大量解僱勞工保護法、申請勞工離職證明、申請歇業事實認定、申請補助訴訟及律師費用、身心障礙者權益保障、核准企業工會成立登記、高雄市身心障礙者自立更生補助辦法、陳情、勞工退休金條例、勞工權益基金補助、勞動檢查法及歇業事實認定等事件之類型。</p>		

由分析表可知，107~111 年度高雄市政府訴願案件與性別有關之性別平等工作法類型計 **35 件**，在勞工類別案件中比例佔 **3%**。參照前揭數據分析結果，違反性別平等工作法等情形提起之訴願案件極少，很可能因為來自雇主與受僱者不平等的權力結構，造成當事人（受害者）在「權力不對等」的壓力下隱忍，或是因為在遭受騷擾當下，當事人大多害怕遭報復、擔心打破團體和諧，或因不熟悉法令規定，導致申訴案件極少的前提，衍伸出違反性別平等工作法提起之訴願案件極少的結果。

是以，本府主管機關除了配合中央法令、政策考量，依法裁罰以符合實情外，應就性別平等工作法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治

及促進工作平等措施納入勞動檢查項目，更需加強法令宣導來強化人民守法觀念。

(二)高雄市政府 107~111 年度訴願案件【勞工類別】性別平等工作法類型處理情形統計表：

處 理 情 形	件 數	比 率
訴願駁回	29	83%
原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為處分	4	11%
訴願不受理	2	6%
總件數	35	100%

由統計表可知，本府 107~111 年度高雄市政府訴願案件－勞工類別與性別有關之性別平等工作法類型 35 件，處理情形為「訴願駁回」29 件、「原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為處分」4 件、「訴願不受理」2 件。以上統計顯示，本府各機關對於人民違規行為之處罰，除已逐步建立在行政處分作成前、後應詳實調查、蒐證並檢視行政處分是否合法、妥當等概念外，亦能充分體現行政機關自我省察之功能，不因性別差異做出偏頗歧視之審議情形，尊重任何性別並保障其相關權利。又本府訴願審議會委員均秉持專業、客觀及公正立場審議訴願案件，對於違法或不當之行政處分，依法作成撤銷原處分並命原處分機關另為適法(當)處分之

決定，以有效糾正行政機關錯誤之行政處分，並避免原處分機關重蹈覆轍，以保障人民權益。

三、性別分析

(一)高雄市政府 107~111 年度訴願案件【勞工類別】處理情形性別統計表：

訴願人性別	件數	比率
男性	209	19%
女性	133	12%
其他	780	69%
總件數	1122	100%

※備註：「其他」欄位係包含法人、非法人團體等非自然人。

(二)高雄市政府 107~111 年度訴願案件【勞工類別—性別平等工作法】處理情形性別分析表：

處理情形	小計	比率	訴願人性別					
			男性		女性		其他	
			件數	比率	件數	比率	件數	比率
訴願駁回	29	82%	11	31%	5	14%	13	37%
原處分撤銷，由原處分機關於 2	4	12%	0	0	1	3%	3	9%

個月內另 為處分								
訴願不受 理	2	6%	0	0	1	3%	1	3%
總件數	35	100%	11	31%	7	2%	17	49%
※備註：「其他」欄位係包含法人、非法人團體等非自然人。								

本府 107~111 年度訴願案件—勞工類別件數為 1,122 件，依訴願人之性別比率顯示，男性提出之案件共計 209 件，占總件數比率 19%；女性提出之案件共計 133 件，占總件數比率 12%；「其他」欄位係包含法人、非法人團體等非自然人，案件共計 780 件，占總件數比率 69%。另有關【勞工類別—性別平等工作法】處理情形，男性提出之案件訴願駁回計 11 件，占總件數比率 31%；女性提出之案件訴願駁回計 5 件，占總件數比率 14%；「其他」欄位係包含法人、非法人團體等非自然人提出之案件訴願駁回計 13 件，占總件數比率 37%。而女性提出之案件原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為處分計 1 件，占總件數比率 3%；「其他」提出之案件原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為處分計 3 件，占總件數比率 9%。最後，訴願不受理案件則為女性及「其他」各計件，均占總件數比率 3%。由上開二項分析表可知，任一性別均存在違反性別

平等工作法案例。

此外，前揭性別平等工作法類型 35 件案件中，因「性別或性傾向而於招募時有差別待遇」案件計 14 件，「職場性騷擾」案件計 12 件，因「受僱者有懷孕之情事，而終止勞動契約」案件計 6 件，因「育嬰留職停薪」案件計 1 件，不受理案件計 2 件。

由上開資料顯示，「性別或性傾向而於招募時有差別待遇」及「職場性騷擾」案件類型佔多數，因「雇主對求職者因性別或性傾向而於招募時有差別待遇」案件計 14 件，係張貼招募廣告，內容登載「限女性」、「女性尤佳」、「誠徵桌邊女公關」、「限女生」、「男性尤佳」、「女性職缺已滿」及「女性優先」等字樣。另性別平等工作法所稱之性騷擾有兩種情形：一、「敵意性工作場所性騷擾」：指受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾；二、「交換式工作場所性騷擾」：指雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。上述 12 件「雇主未防治性騷擾行為之發生，或知悉有性騷擾之情形而

未採取應有措施致生職場性騷擾事件」案件均為「敵意性工作場所性騷擾」，受害者(申訴人)均為女性，包括具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

其次，因「雇主因受僱者有懷孕之情事，而有差別待遇(終止勞動契約)」案件計 6 件，申訴人亦均為女性，包括因懷孕遭資遣，或因安胎修養請假而致受僱者定期契約到期而未再續約等。另「育嬰留職停薪」案件計 1 件，不受理案件計 2 件。

四、結論與建議

職場上，雇主可能因不熟法令規範，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，因性別或性傾向而有差別待遇；或因輕忽對於職場性騷擾防治義務，於知悉性騷擾情事卻未採取立即有效之糾正及補救措施，而被主管機關認定違法進而裁罰。

此外，訴願制度對人民而言，是一種權利救濟制度；對行政機關而言，則具有貫徹監督權之作用，提昇施政品質與效能，發揮行政自我審查的功能。又我國訴願法自民國 19 年公布施行迄今，即以訴願制度應具有人民權利救濟之功能及貫徹行政監督權、發揮行政自我審查之作用為目的，為達上開目的並貫徹憲法第 7 條之平等原則，將賡續強化本府訴願審議之公正客觀性。

未來本局將藉由舉辦各項法制研習課程、研討會、輔導及宣導等機制，強化本府各機關人員有關法制作業能力，並能依法、正確作成行政處分，不因性別因素而

有差異，提升民眾對於行政機關之信任度。

五、參考資料

(一)資料來源：

1. 高雄市政府法制局訴願案件統計資料及訴願案件檢索系統。

2. #MeToo - 維基百科

<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%EF%BC%83MeToo>

(二)參考法令：

1. 訴願法第 1 條第 1 項：人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。但法律另有規定者，從其規定。

2. 訴願法第 3 條第 1 項：本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。

3. 訴願法第 79 條第 1 項：訴願無理由者，受理訴願機關應以決定駁回之。

4. 性別平等工作法第 1 條規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」

5. 性別平等工作法第 3 條第 1 款及第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。…三、雇主：指僱用受僱者之

人、公私立機構或機關。…。」

6. 性別平等工作法第 5 條第 4 項規定：「地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第 2 項之規定。」
7. 性別平等工作法第 7 條規定：「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。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」
8. 性別平等工作法第 11 條第 1 項規定：「雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」第 2 項規定：「工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。」
9. 性別平等工作法第 12 條第 1 項規定：「本法所稱性騷擾，謂下列 2 款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。」第 2 項規定：「前項性騷擾之認定，應就個

案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

10. 性別平等工作法第 13 條第 2 項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」

11. 性別平等工作法第 34 條第 1 項規定：「受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別平等工作會申請審議或逕行提起訴願。…。」

12. 性別平等工作法第 38 條之 1 第 1 項規定：「雇主違反第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」第 2 項規定：「雇主違反第 13 條…第 2 項規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。」第 3 項規定：「有前 2 項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

13. 高雄市就業歧視評議會設置要點第 1 點規定：「本府為保障轄內國民就業機會平等，避免雇主對求職人或所僱用員工有歧視行為，而造成不公平待遇，並為促進性別工作平等，特設高雄市就業歧視評議

會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」

14. 高雄市就業歧視評議會設置要點第 2 點第 6 款規定：「本會任務如下：…（六）性別工作平等申訴案件之調查及審議。」

高雄市政府青年局

「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會參與者

性別分析報告

一、 背景說明

1979 年聯合國大會通過《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)，並自 1981 年生效，為婦女人權重要法典，該公約鼓勵締約國採取具體措施，保障婦女在政治、經濟、家庭及個人自主領域的人權。根據 CEDAW 公約第 11 條略以：「…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…」，及行政院性別平等政策綱領提及整合就業與福利提升女性經濟賦權，建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等，皆顯示女性應於職場中受到相對的權益保障。

本局於 111 年推動「2022 青年求職媒合人才專區計畫」，旨在打造青年創業與就業之友善環境，協助青創事業招募青年，爰與人力銀行聯手搭建高雄青年人才求職專區，鼓勵青創事業踴躍刊登高雄市多元化的職缺，並配合就業市場需求，辦理線上媒合會及企業職缺說明會，使青年瞭解職缺內容或職場現況並投遞職缺，促進在地就業與發展。此外，本局首次於計畫中辦理實體媒合會，藉以瞭解高雄市青年在就業選擇上，是否存在性別差異，故本文依據該活動所投遞履歷之數據，輔以行政院主計總處人力資源調查及勞動部統計資料進行分析，作為本局擬定就業相關政策之參酌運用。

依據行政院主計總處統計資料顯示，高雄市就業情形於 109 年至 111 年間，男性及女性勞動力參與率皆有逐年上升的趨勢(詳表 1)。另觀察 111 年高雄市就業者行業結構比中，男性就業行業以製造業最高占 17.9%、批發零售業 7.63%次之，兩者差異 10.27 個百分點；女性就業行業前 2 名亦與男性相同，分別為製造業 9.23%、批發零售業 8.87%，惟差距不大，僅差異 0.36 個百分點(詳表 2、圖 1)。再就青年失業率情形觀察(詳表 3)，15-24 歲及 25-29 歲青年失業率近 3 年雖呈現下降的趨勢，然 15-24 歲失業率相較其他年齡層仍為最高，顯示青年就業議題尚有強化空間。

表 1：109 至 111 年高雄市就業統計

單位:千人,%

年度	男性 15 歲以上 民間人口	女性 15 歲以上 民間人口	男性勞動力	女性勞動力	男性勞動力 參與率	女性勞動力 參與率
109	1,164	1,240	760	625	65.29	50.4
110	1,160	1,237	769	637	66.29	51.5
111	1,148	1,229	763	635	66.46	51.67

註：資料來源為行政院主計總處網站，112 年 10 月查詢。

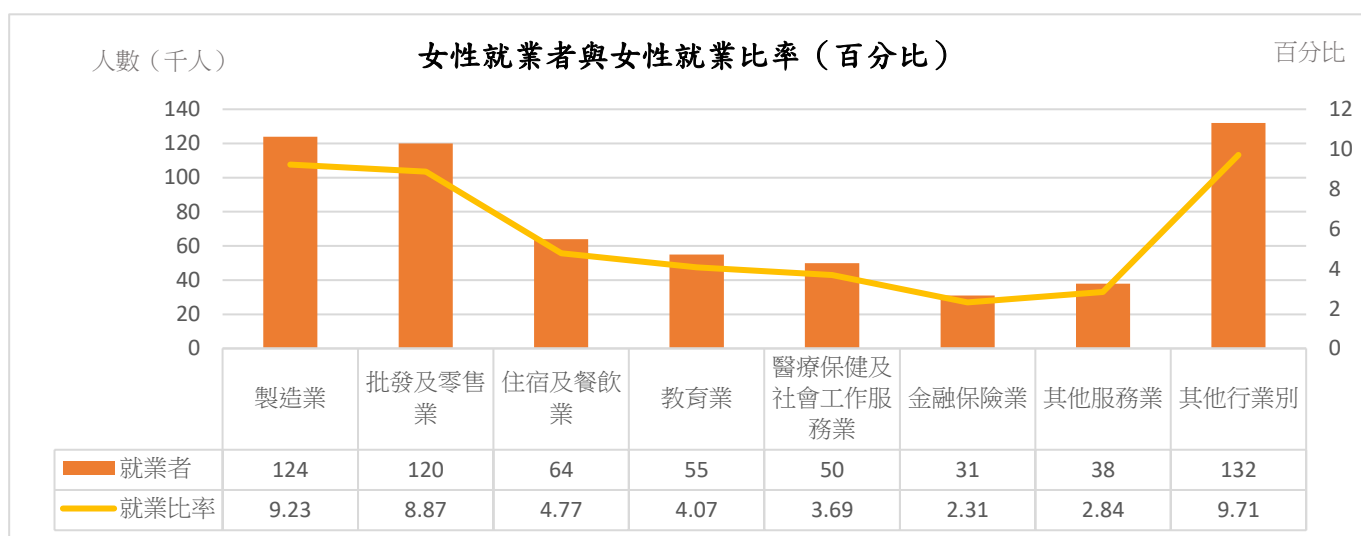
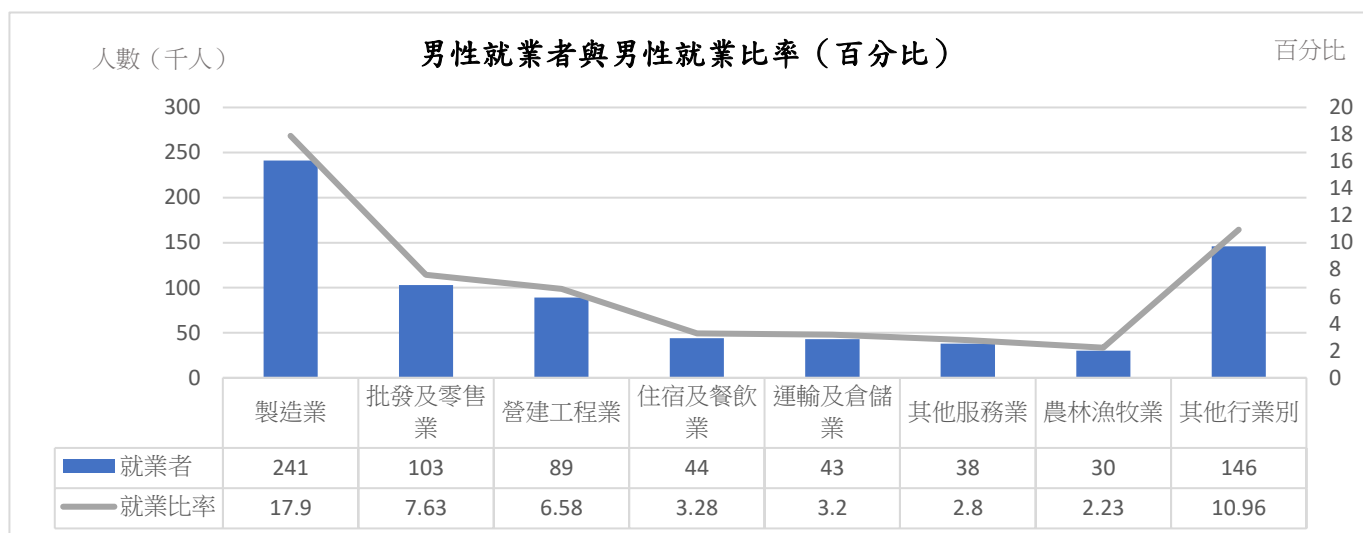
表 2：111 年高雄市就業者行業結構比

單位:千人,%

行業別		男性 就業者	女性 就業者	男性 就業比率	女性 就業比率
農林漁牧業		30	12	2.23	0.88
工業		344	147	25.51	10.89
工業	礦業及土石採取業	0	0	0.01	0.01
	製造業	241	124	17.90	9.23
	電力及燃氣供應業	4	1	0.31	0.04
	用水供應及汙染整治業	10	3	0.71	0.21
	營建工程業	89	19	6.58	1.39
服務業		361	454	26.77	33.72
服務業	批發及零售業	103	120	7.63	8.87
	運輸及倉儲業	43	15	3.20	1.08
	住宿及餐飲業	44	64	3.28	4.77
	出版影音及資通訊業	12	12	0.92	0.88
	金融保險業	13	31	0.94	2.31
	不動產業	6	6	0.47	0.44
	專業、科學及技術服務業	15	20	1.09	1.51
	支援服務業	20	17	1.51	1.26
	公共行政及國防；強制性社會安全	24	19	1.80	1.44
	教育業	22	55	1.60	4.07
	醫療保健及社會工作服務業	15	50	1.11	3.69
	藝術、娛樂及休閒服務業	5	8	0.40	0.57
其他服務業	38	38	2.80	2.84	

註：資料來源為行政院主計總處 111 年人力資源調查統計，112 年 10 月查詢。

圖 1：111 年高雄市就業者行業結構比



註：資料來源為行政院主計總處 111 年人力資源調查統計，112 年 10 月查詢。

表 3：108 至 111 年高雄市各年齡組別平均失業率統計

單位:%

年度	15-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲
108	11.3	7.4	2.6	2.4	2.8	2.7	1.8	2.5	1.8
109	13.2	5.5	3.6	2.4	3.2	2.5	2.3	2.4	3.1
110	9.8	6.7	4.4	2.8	3.2	2.4	2.8	2.5	3.8
111	9.8	6.3	3.9	1.8	3.3	2.6	3.1	2.2	2.5

註：資料來源為行政院主計總處網站，112 年 10 月查詢。

二、計畫說明

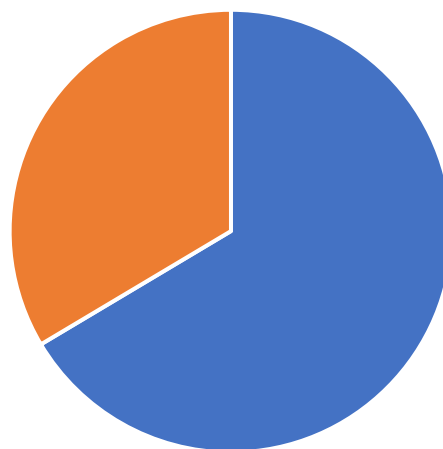
對初次尋職者而言，能否順利找到工作，與工作搜尋技巧或工作機會資訊的取得息息相關，「2022 青年求職媒合人才專區計畫」即是為了打造青年創業與就業友善環境，及協助青創事業招募青年，建立求職青年就業新選擇，爰與 104 人力銀行合作，建置高雄青年人才求職專區；透過該專區，將求職端及企業端需求公開於平台，以解決就業市場的資訊不流通，並曝光更多高雄市青創事業職缺，促進青年順利就業。

此外，為使青年與企業能面對面實際交流，本局延續青年求職媒合人才專區線上能量，鎖定年底前的預備轉職潮，於 111 年 12 月 23 日辦理線下實體媒合會，提供青年接觸不同性質之指標性企業，進行現場面試增加求職青年就業之機會，協助青年搭起與企業之橋梁，也為企業帶來所需人才。

三、性別分析

本報告係就本局執行「2022 青年求職媒合人才專區計畫」，於 111 年 12 月 23 日辦理實體媒合會參與者進行性別統計分析；共計 304 位青年報名參加，並於活動前完成履歷填寫並投遞職缺，其中男性投遞職缺者有 202 人，女性投遞職缺者則有 102 人，男性占約 66.4%，女性則為 33.6%(詳圖 2)。

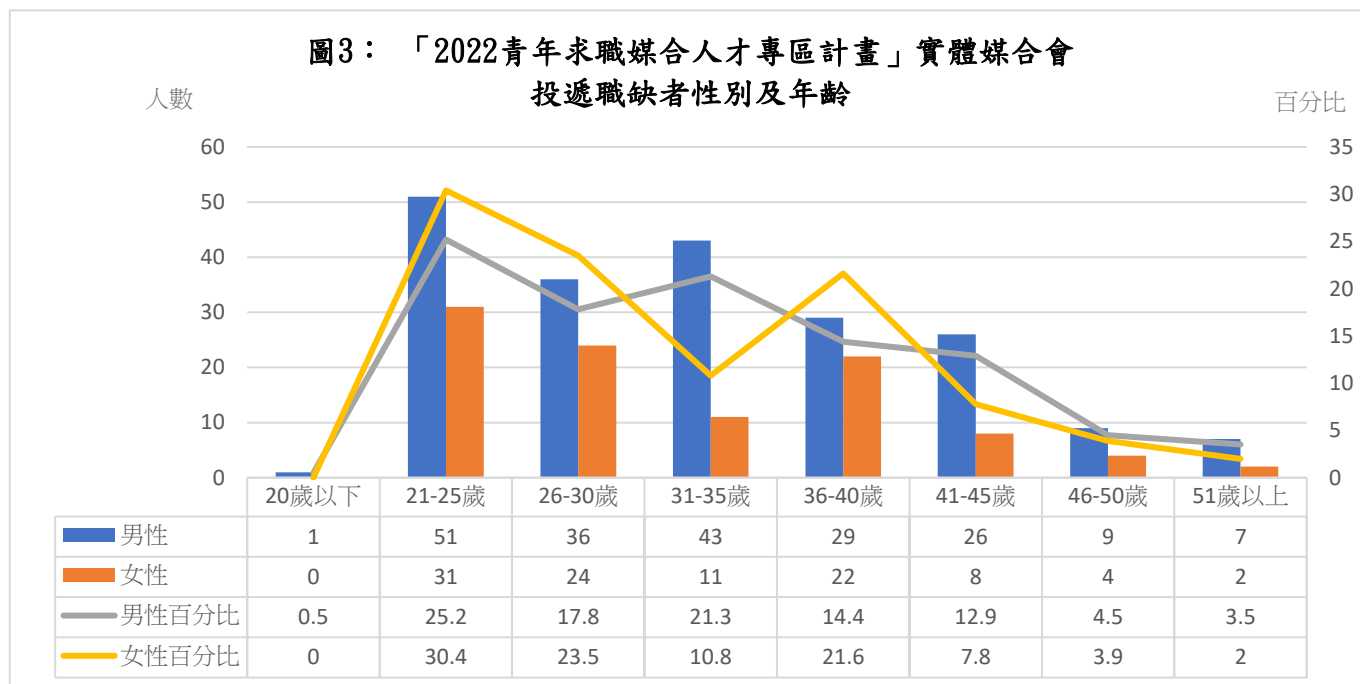
圖2：「2022青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會
投遞職缺者性別占比



■ 男性(202人；66.4%) ■ 女性(102人；33.6%)

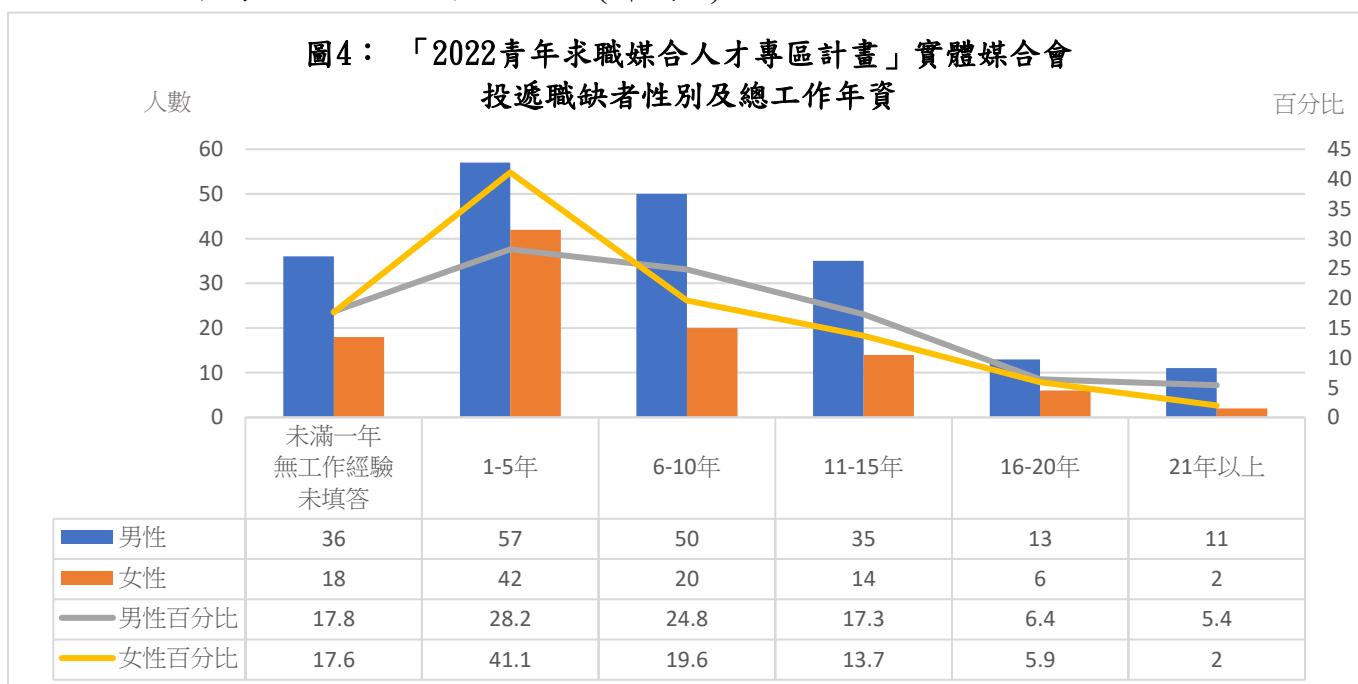
1. 投遞職缺者性別與年齡分析

根據投遞職缺者年齡調查顯示，21-25歲有82人，其中男性51人、女性31人，為投遞職缺者中占比最高；其次為26-30歲60人，其中男性36人、女性24人(詳圖3)。除了顯示青年族群有較為迫切的求職需求，亦表示本局針對青年族群所設計及推動之政策等規劃有所成效。



2. 投遞職缺者性別及總工作年資分析

根據投遞職缺者總工作年資調查顯示，工作年資1-5年者人數達99人，其中男性57人、女性42人(詳圖4)。



3. 應徵企業類別與職缺

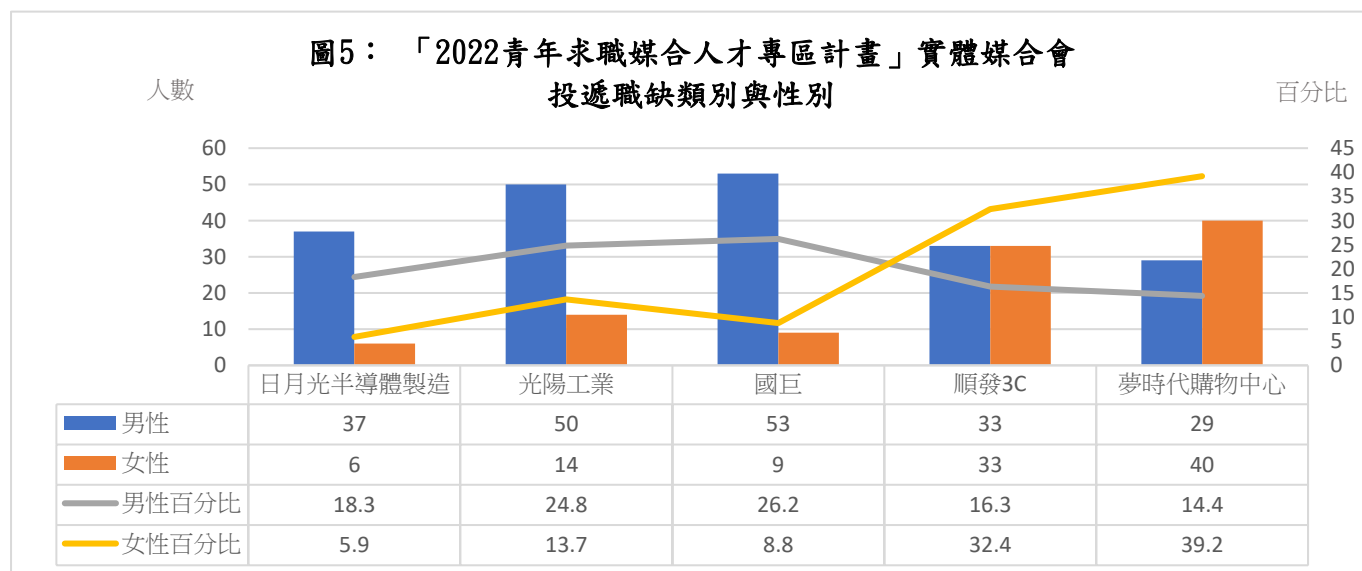
本次實體媒合會邀請 5 間企業參與，產業類別包含製造業、電子科技相關產業以及批發/零售/傳直銷業等(詳表 4)。

表 4：「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會
應徵企業類別與職缺

企業名稱	企業類別	職缺內容	求職者投遞職缺數
日月光半導體製造股份有限公司	半導體製造業	軟體設計工程師、研發工程師、CIM 自動化工程師	43
光陽工業股份有限公司	一般製造業	模具設計助理工程師、電子製程設計工程師、國外產品代工業務專員	64
國巨股份有限公司	電子資訊/軟體/半導體相關業	研發工程師、製程工程師、設備維修助理工程師	62
順發電腦股份有限公司	批發/零售/傳直銷業	門市人員、行銷企劃人員、店鋪設計專員	66
夢時代購物中心 統正開發股份有限公司			69

根據投遞履歷之統計資料分析「日月光半導體製造股份有限公司」、「光陽工業股份有限公司」及「國巨股份有限公司」等 3 家企業之男性投遞職缺者共計 140 人，比例占男性總體之 69.3%，且該 3 家企業均屬製造業，職缺以「研發工程師、製程工程師或設備維護助理工程師」為主，顯示此類職缺性質較符合男性求職者之尋職需求；「順發電腦股份有限公司」及「夢時代購物中心-統正開發股份有限公司」行業分類皆為「批發/零售/傳直銷業」，職缺為「門市人員、行銷企劃人員、店鋪設計專員或設計職員」，女性投遞履歷者合計達 73 人、占女性總投遞職缺人數比例 71.6%，顯示女性對於批發零售業別之求職需求較高(詳圖 5)。

圖 5：「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會
投遞職缺類別與性別



4. 投遞職缺者性別及教育程度分析

多數求職者具大專以上高等教育學歷，最高學歷為大學/四技/二技者為最大宗，共有 208 人，男性百分比為 67.3%，女性百分比則為 70.6%；最高學歷碩士及博士者有 58 人次之。(詳圖 6、圖 7 及圖 8)

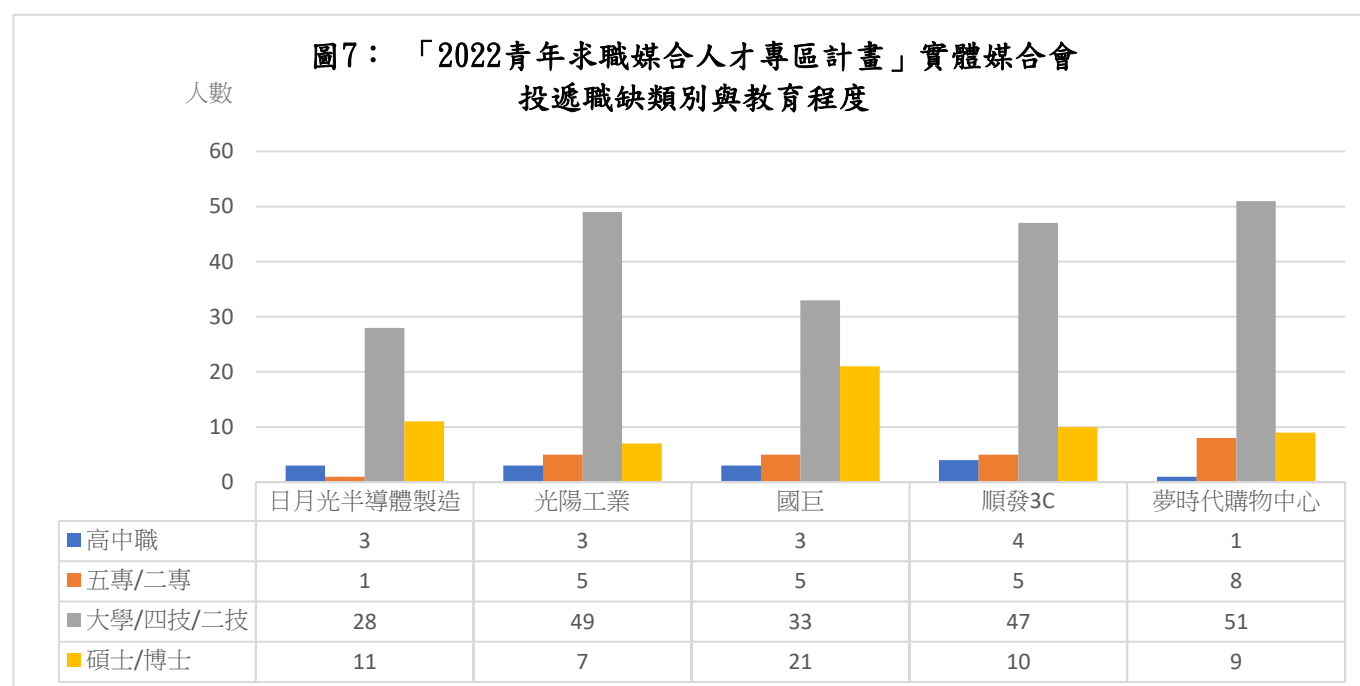
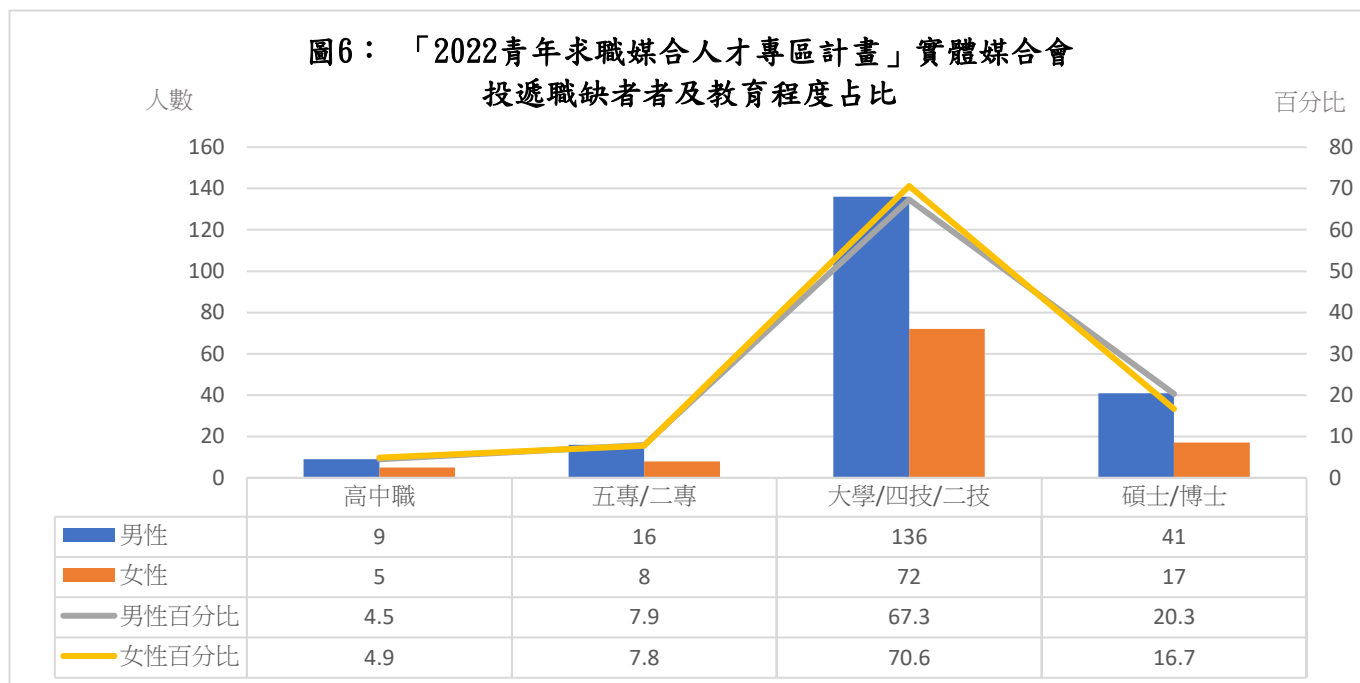
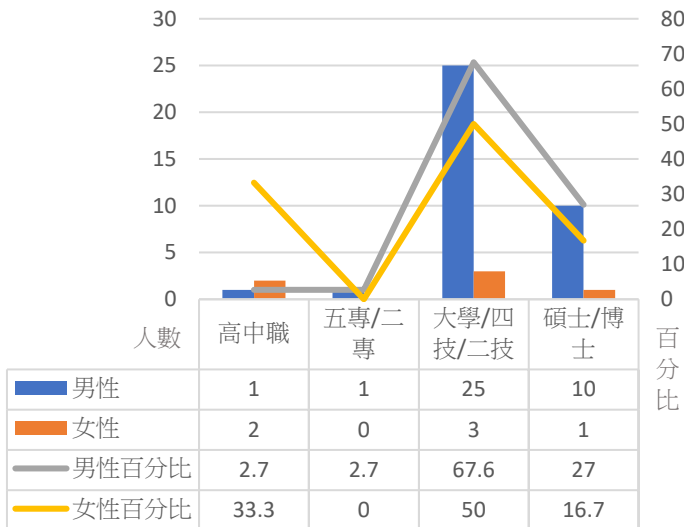
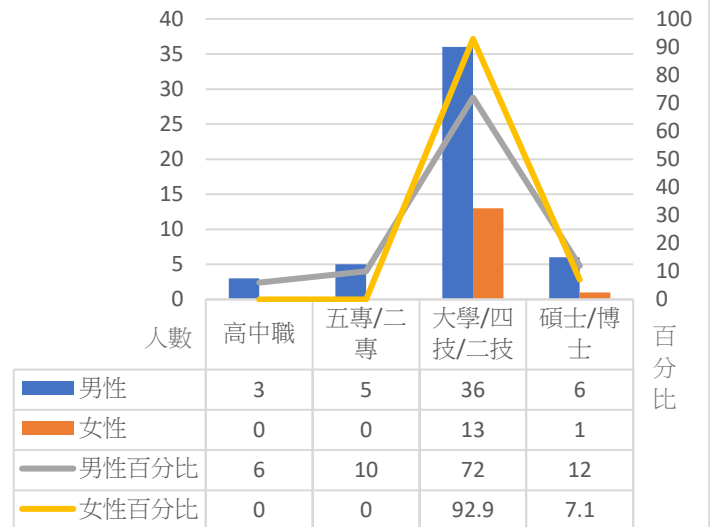


圖 8：「2022 青年求職媒合人才專區計畫」實體媒合會
投遞職缺者性別及教育程度

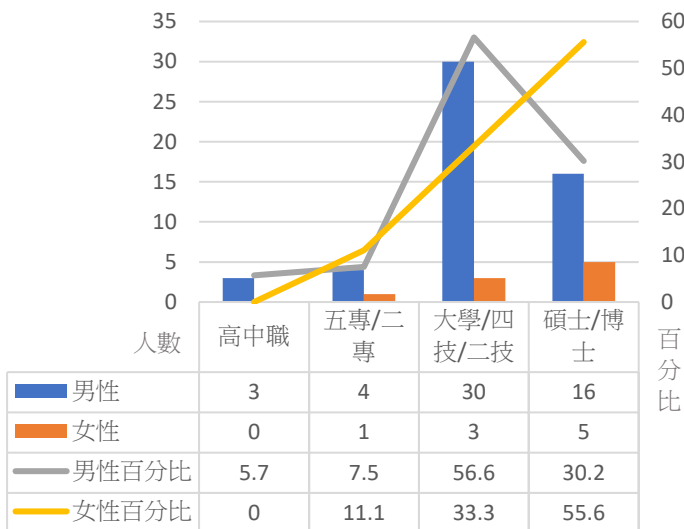
日月光半導體製造股份有限公司



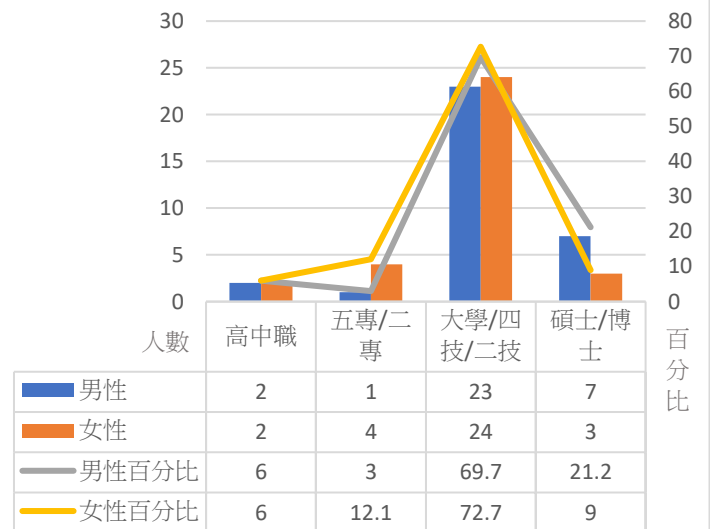
光陽工業股份有限公司



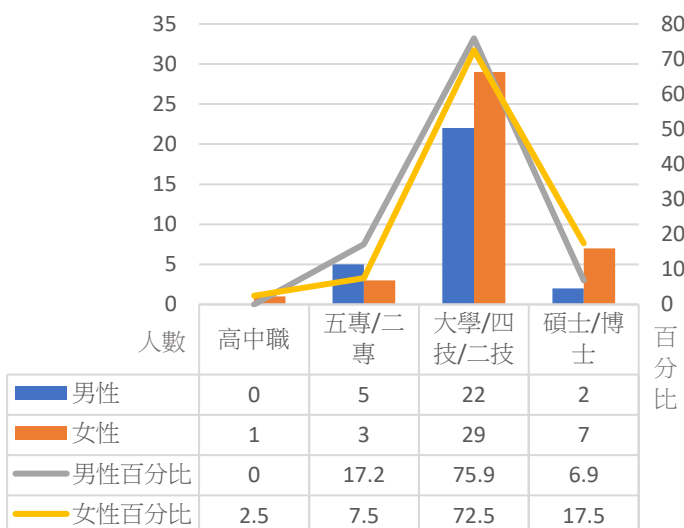
國巨股份有限公司



順發電腦股份有限公司



夢時代購物中心 統正開發股份有限公司



四、 精進作為

1. 根據上述性別分析後結果，顯示媒合會所邀請的企業性質、職缺類別等招商結果，可能影響不同性別之參與率。本次媒合會邀請的5間企業中，有3間企業及職缺性質偏重製造業及半導體產業，該產業本身即有較多男性有求職意願。因不同性別集中在特定職業的現象，源自於整體社會制度及性別刻板印象，並非性別天生差異，然現階段產業結構之性別差異，非短期內可矯正，就長期而言，本局未來在政策推廣上，將強化現行學生職涯探索與實習機制等計畫，讓青年學子在發掘個人性向過程中，有更多的機會可以跨領域探索，弱化傳統科系性別色彩，進而破除未來在職業選擇上的刻板印象。
2. 未來在辦理媒合會時，應多加注意資源配置之合理性，招商之企業及職缺性質，行業類別應多元，勿偏重特定產業與性別屬性，以避免限縮特定性別及年齡的求職選擇，以提升不同性別之參與意願，達到性別平等的目標。
3. 招商期間可評估向企業辦理性別友善說明會，提醒企業應建構友善兩性的職場環境，落實宣導性別平等觀念，不應因性別差異而有不同薪資、待遇或職業困境，藉此強化企業的性平意識，使男性及女性求職者可依自身興趣發展職涯，促進青年破除性別藩籬，為就業市場增加更多可能性。
4. 可於媒合會結束後加入回饋調查的機制，以瞭解青年在社會環境下選擇企業及投遞職缺之性別意識傾向，作為本局後續規劃辦理培力課程或職場體驗等活動或就業政策之參考。
5. 本次媒合會結束後，並未持續追蹤媒合成功率等相關數據，故難以分析參與者、所投職缺及媒合成功，三者間的性別落差是否存在漏斗效應，無法針對媒合成功者進行性別、年齡、學歷、教育程度與職業別進行交織性探究，未來在辦理類似計畫時，應將數據完整記錄，以利分析並探討性別差異情形，作為規劃青年就業政策之參考。

高雄市政府毒品防制局

運用志願服務人員基本資料及服務成果統計

單位:高雄市政府毒品防制局

日期:112 年 11 月

壹、前言.....	1
貳、各項統計分析定義.....	3
參、高雄市政府毒品防制局運用志願服務人員基本資料及服務成果統計專題分析.....	4
肆、結論與建議.....	18
伍、附件.....	20

壹、前言

一、撰研動機

聯合國於 2001 年(民國 90 年)宣布該年為「國際志工年」，我國亦於同年頒布「志願服務法」，顯示志願服務人力對於社會之重要性，希望有效運用志願服務人員，協助提升社會公益之量能。

為配合行政院新世代反毒策略行動綱領(第二期 110-113 年)，以三減新策略(減少供給、需求、傷害)，斷絕毒三流(掌握物流、人流、金流)，以達到三降(降低初犯、降低再犯，降低致死數)為目標。持續強化前端預防結合公部門及民間六大網絡(社區、校園、企業職場、宗教、商圈及多元族群)，建立綿密毒防網，推行「反毒、拒毒新運動」。毒防局為提升反毒宣導量能，於 108 年成立高雄市政府毒品防制局志工隊，鼓勵各界及專業人員等投入志工行列，並結合六大創新整合式防毒網絡等相關志工團體成為反毒志工，以生活化、互動多元方式推動，落實反毒、拒毒新運動。

本局為持續運用本市志願服務人力資源，永續經營毒品防制類志願服務，協助辦理為民服務毒品防制業務，108 年起毒品防制局成立毒防志工隊，透過本局官網、臉書粉絲團等自媒體招募，同時也透過毒品防制宣導時進行招募。截至 111 年志工隊人數共計 140 人，包含男性志工 27 人及女性志工 113 人，並分為「宣導組」、「行政組」、「陪伴組」、「青年志工組」共四組協助本局建構 6 大創新整合式毒防網，強化市民識毒、防毒、拒毒意識與價值觀，共同推行「反毒、拒毒新運動」。

本計畫與性別平等相關法規、政策相關性包括消除-

對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 之第 12 條健康權、24 號一般性建議「保健工作者的訓練課程納入全面、強制、具性別敏感度的婦女保健和人權相關科目」、第 27 號一般性建議「對高齡婦女提供長期保健，應包括促進行為和生活方式改變的干預措施」。聯合國 2030 永續發展目標 (SDGs) 之 SDG3 健康與福祉及 SDG5 性別平權。行政院 110 年性別平等政策綱領之策略五「健康、醫療與照顧」第一點提供公平的健康機會、醫療與照顧資源，以及第五點提升健康／醫療／照顧過程中的自主性。高雄市政府第五階段推動性別主流化實施計畫重要議題去除性別刻板印象與偏見及四「強化高齡社會之公共支持」辦理。爰本次專題報告分析高雄市毒品防制類志願服務人員基本資料及服務成果相關變相，如志工隊性別、年齡、教育程度、職業、服務時數、居住行政區、服務年資，以瞭解志工參與本局志願服務影響因素及狀態，俾利作為未來精進毒防志工業務政策規劃之參考。

二、撰研目的

- (一) 瞭解本局志願服務基本概況。
- (二) 提升本局毒品防制志願服務量能。
- (三) 有效運用本局毒品防制志願服務人力。

貳、各項統計分析定義

一、統計對象：高雄市毒防局志工隊志工

二、統計方法：

- (一) 依據本局「運用志願服務人員基本資料及服務成果統計」及「衛生福利部志願服務整合系統」資料，進行量化統計分析。
- (二) 本統計以 111 年 12 月 31 日在職志工資料進行分析(未含 111 年離隊志工)；另「服務時數」以全年統計資料標準時間。

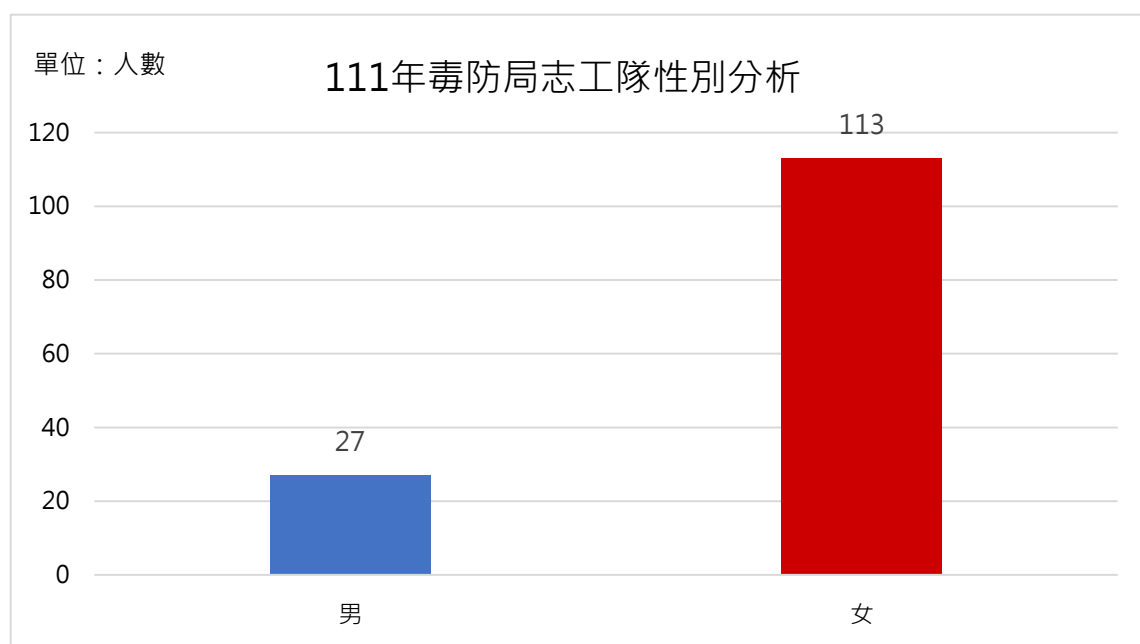
三、統計項目

- (一) 毒防局志工隊性別、年齡別及教育程度統計分析。
- (二) 毒防局志工隊性別與居住地行政區、職業統計分析。
- (三) 毒防局志工隊性別與年齡別、服務年資統計分析。
- (四) 毒防局 109-111 年志工隊男(女)性參與率增減情形統計分析。

參、高雄市政府毒品防制局運用志願服務人員基本資料及服務成果統計

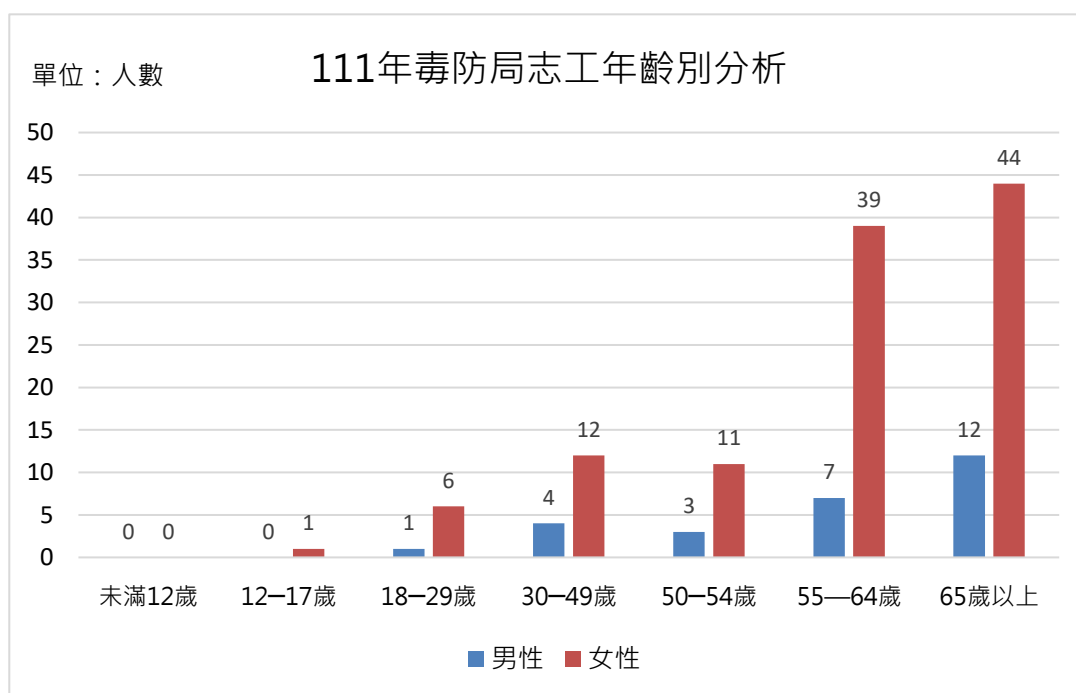
一、毒防局志工隊性別、年齡及教育程度統計分析

(一)性別分析:截至111年志工隊人數計140人,其中女性113人(佔81%),男性27人(佔19%),顯示本局志工隊組成以女性為主。(如圖一)



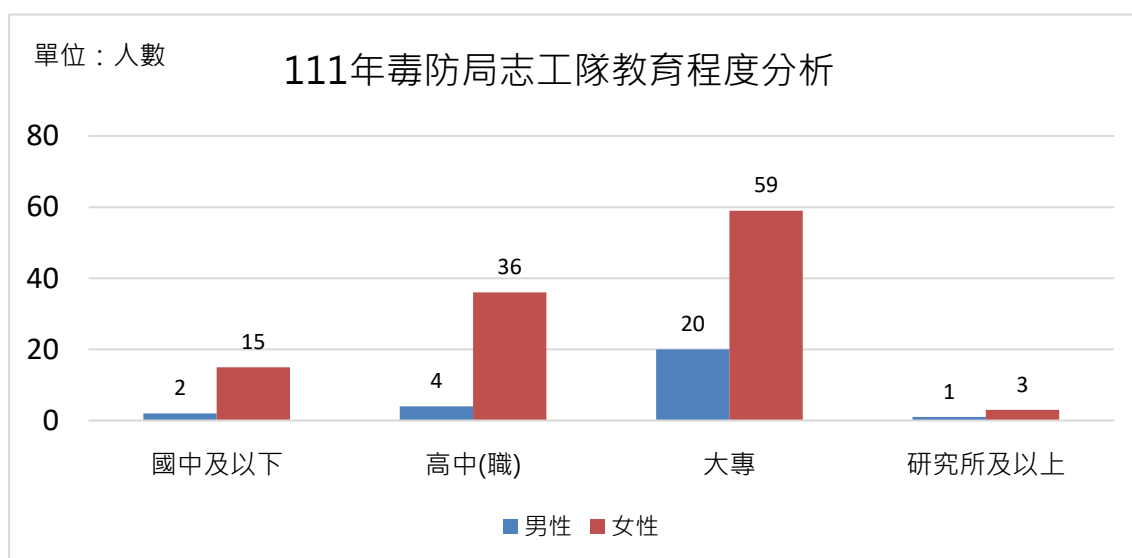
圖一、111年毒防局志工隊性別分析

(二)年齡別分析:本局志工隊男性志工以「65歲以上」12人(佔44%)居多、「55-64歲」7人(佔26%)次之、「30-49歲」4人(佔15%)位居第三;女性志工亦同,以「65歲以上」44人(佔39%)居多、「55-64歲」39人(佔35%)次之、「30-49歲」12人(佔11%)位居第三(如圖二)。



圖二、111年毒防局志工隊年齡別分析

(三) 教育程度分析: 男性志工27人中, 以大專教育程度20人最多(佔74%), 其次為高中職4人(佔15%), 而女性亦以大專教育程度59人最多(佔5%), 其次為高中職36人(佔32%) (如圖三)。



圖三、111年毒防局志工隊教育程度分析

(四) 志工隊年齡別及教育程度分析結果，除「未滿 12 歲」尚無志工、「12-17 歲」及「18-29 歲」這二階段年齡別志工尚屬就學階段，分別集中於高中職、大專院校外，其餘各年齡別及性別之教育程度與整體分布一致，以大專教育程度最多，高中職次之(如圖四)。

表一、111 年毒防局志工隊年齡別及教育程度分析

年齡層	大學/ 專科	其他	高中職	國中	博士	碩士	總計
12-17歲			1				1
女			1				1
18-29歲	7						7
女	6						6
男	1						1
30-49歲	11	1	3			1	16
女	9	1	1			1	12
男	2		2				4
50-54歲	12		2				14
女	9		2				11
男	3						3
55-64歲	24	4	14	2	1	1	46
女	19	4	14	1		1	39
男	5			1	1		7
65歲 以上	25	6	20	4		1	56
女	16	5	18	4		1	44
男	9	1	2				12
總計	79	11	40	6	1	3	140

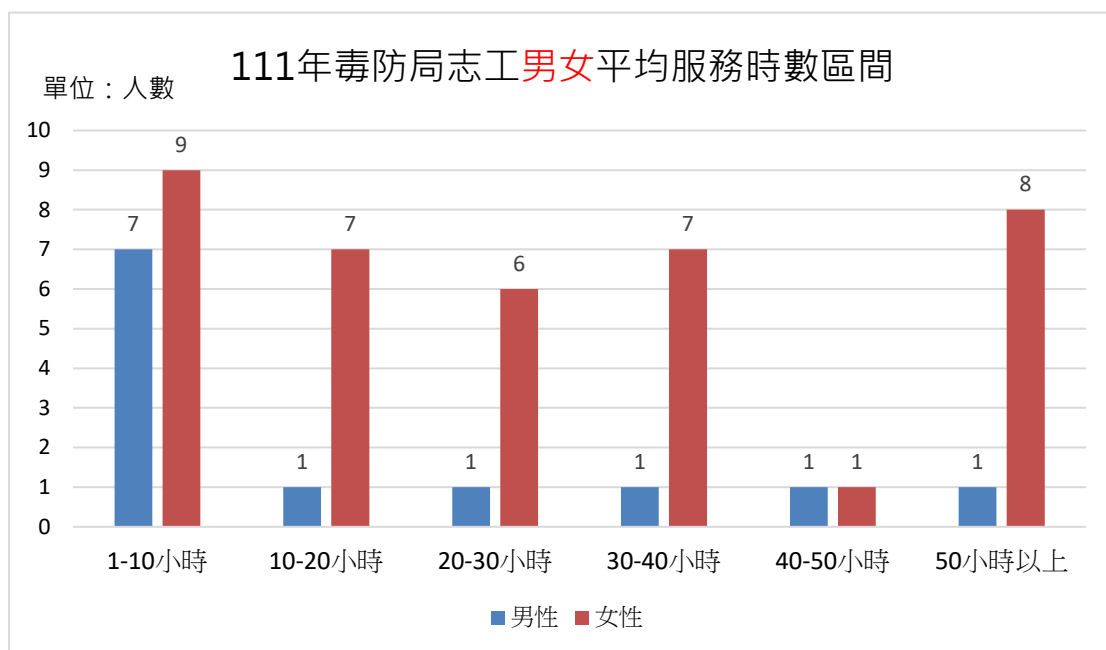
二、毒防局志工隊服務時數及居住行政區分析

(一)服務時數

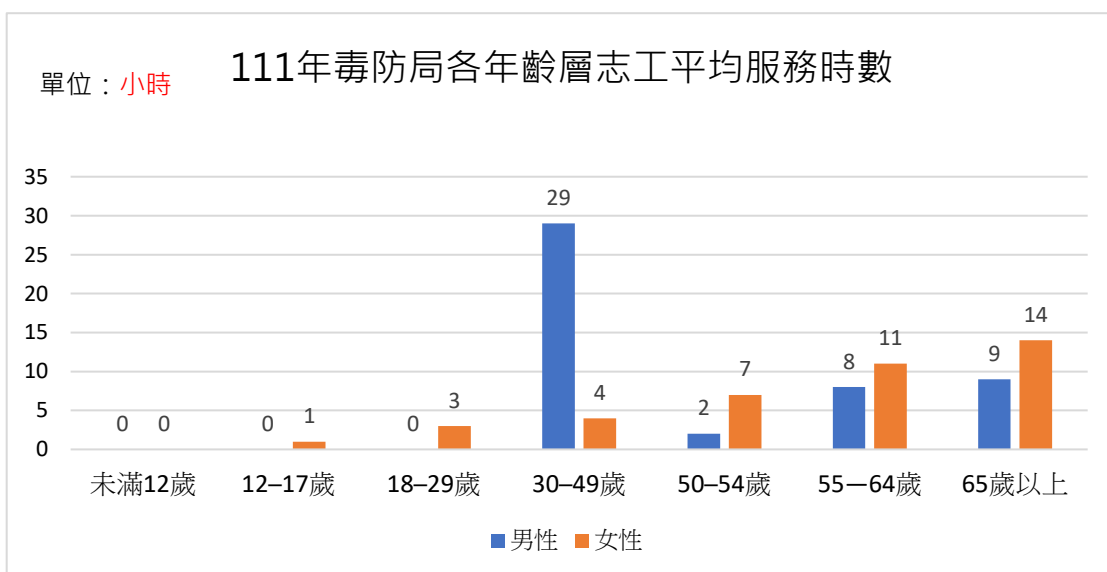
1. 111年毒防局志工男女志工平均服務時數區間分析結果，男性志工以「1-10小時」7人最多，其餘時段均為1人。女

性志工亦以「1-10小時」9人最多，其次為「50小時以上」，另「10-20小時」7人、「30-40小時」7人位居第三。

2. 又依各年齡層志工平均服務時數分析，男性以「30-49歲」每人平均服務29小時居多，「65歲以上」每人平均服務9小時次之；女性則以「65歲以上」每人平均服務14小時居多、「55-64歲」服務11小時次之(如圖五)。



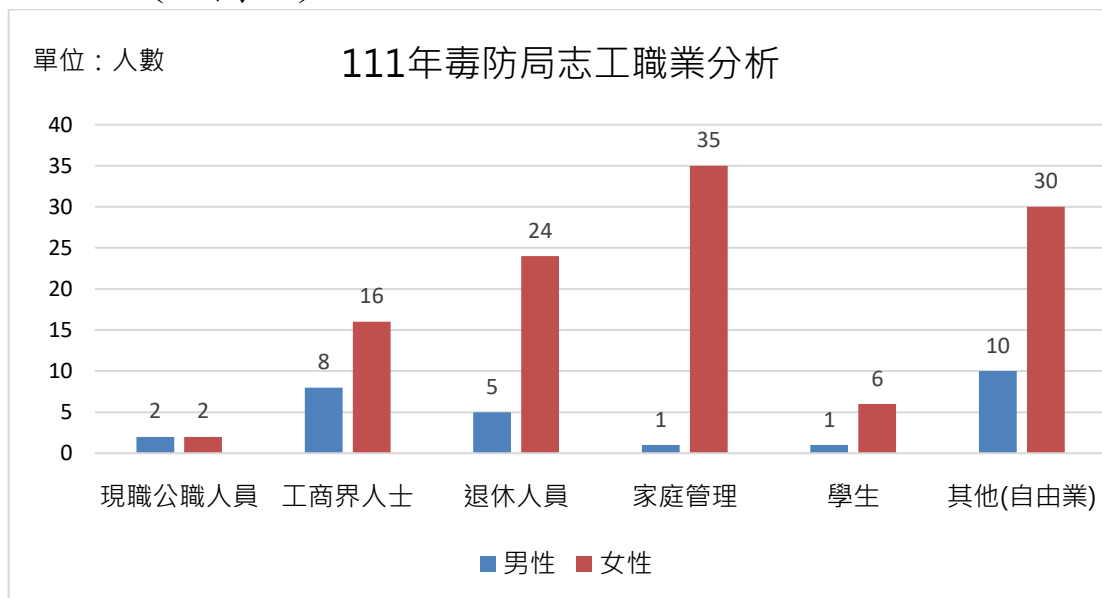
圖四、111年毒防局男女志工平均服務時數區間



圖五、111年毒防局各年齡層志工平均服務時數

(二)毒防局志工職業分析

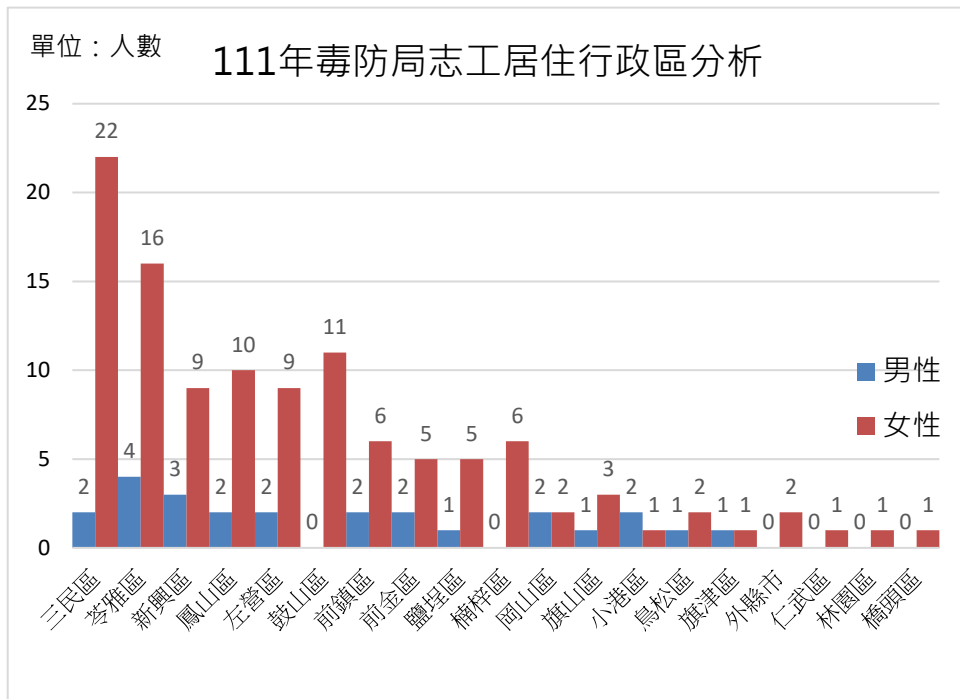
依衛生福利部及本府社會局針對志工職業分類為公職人員、工商界人士、家庭管理、學生、退休人員、其他等六類，本局志工職業類別係依衛福部及社會局之分類進行分析。112年男性以自由業10人(37%)居多，工商業8人(30%)次之，退休人士5人(19%)位居第三；女性以家管35人(31%)居多，自由業30人(27%)次之，退休人員24人(21%)位居第三(如圖六)。



圖六、111 年毒防局志工職業分析

(三)毒防局志工居住行政區分析

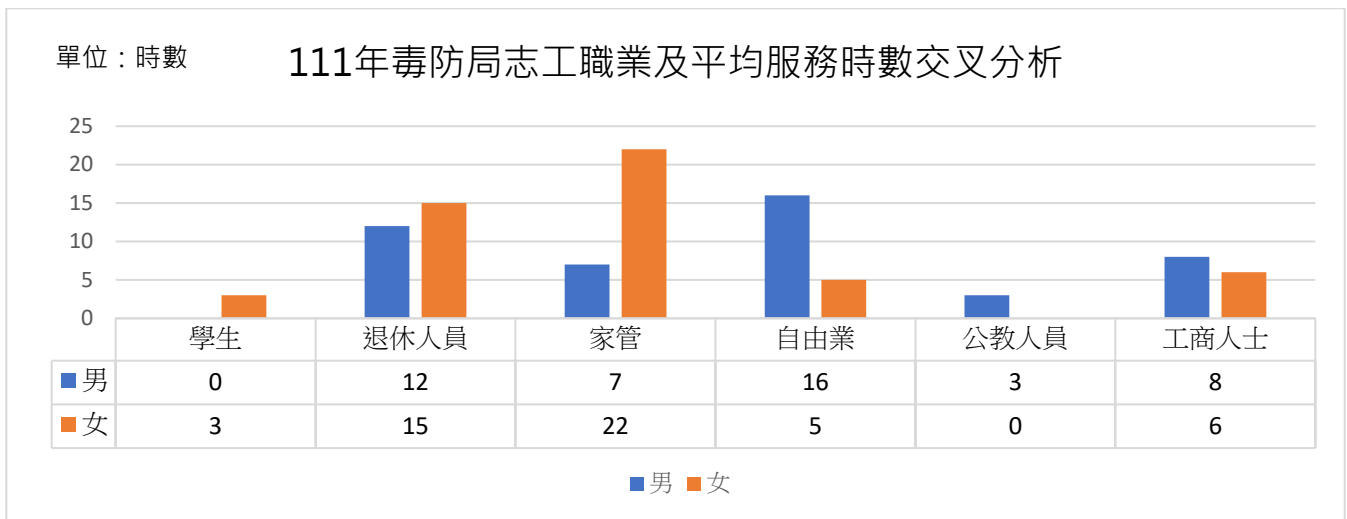
男性志工居住區域以苓雅、新興等市區行政區最多，女性志工以三民、苓雅、鼓山居住區域最多，部份志工居住於林園、小港等較遠地區，統計顯示男性志工參加志工服務(如本局服務台值班)會以鄰近行政區為考量，女性志工居住較遠，如林園、楠梓亦配合本局社區或校園毒品防制宣導活動前來市區服務。(如圖七)。



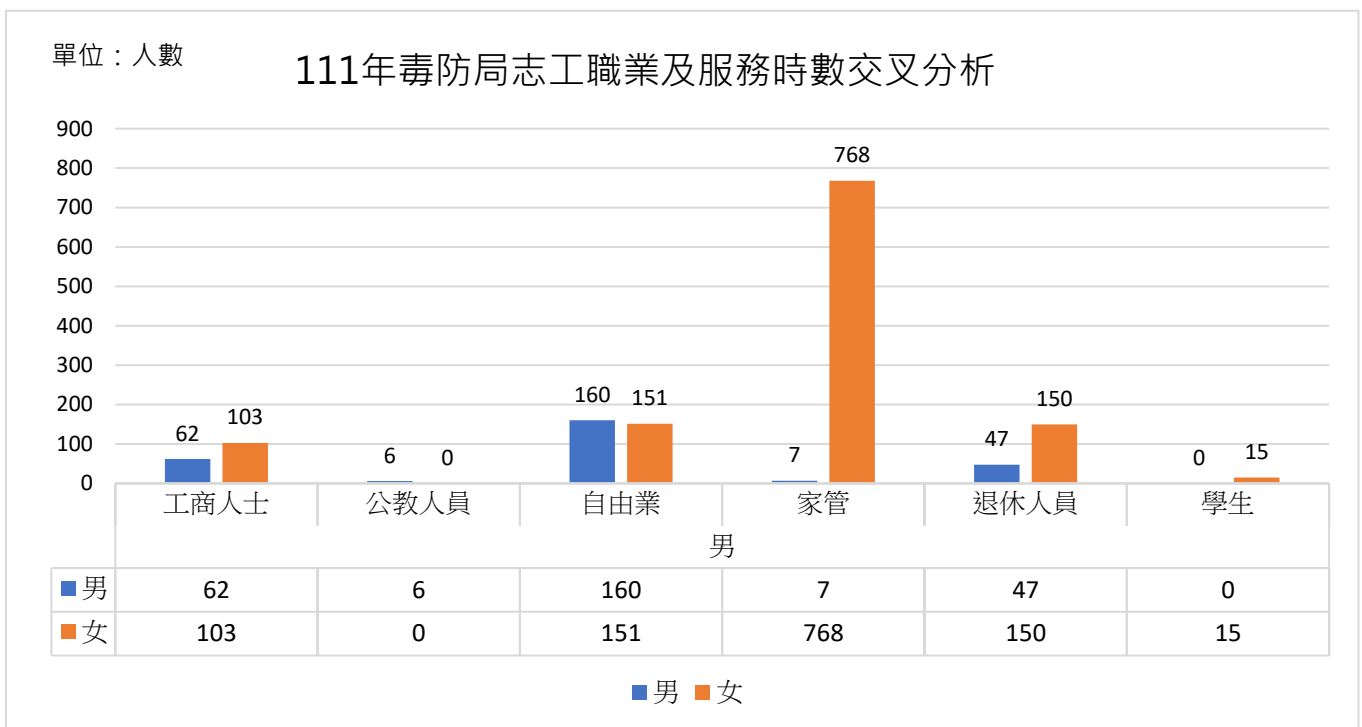
圖七、111年毒防局志工居住行政區分析

(四)毒防局志工居住行政、職業及服務時交叉分析

承上，本局男性志工居住區域及服務時數顯示，居住於三民、新興、苓雅等市區之志工服務時數最多，女性志工則以三民區、鼓山區、左營區等行政區之志工服務時數最多；另外再分析毒防局志工職業及平均服務時數，發現男性志工以自由業服務時數最多，退休人員次之，工商業位居第三，女性志工以家管、退休人員、工商服務時數位列前三名，另家管女性志工僅35人(占志工人數25%)，服務時數卻占半數以上，(768/1470小時)，顯示家管女性志工在閒暇之餘願意奉獻自我來擔任志工。(如圖八~九)。



圖八、111年毒防局志工職業及平均服務時數交叉分析

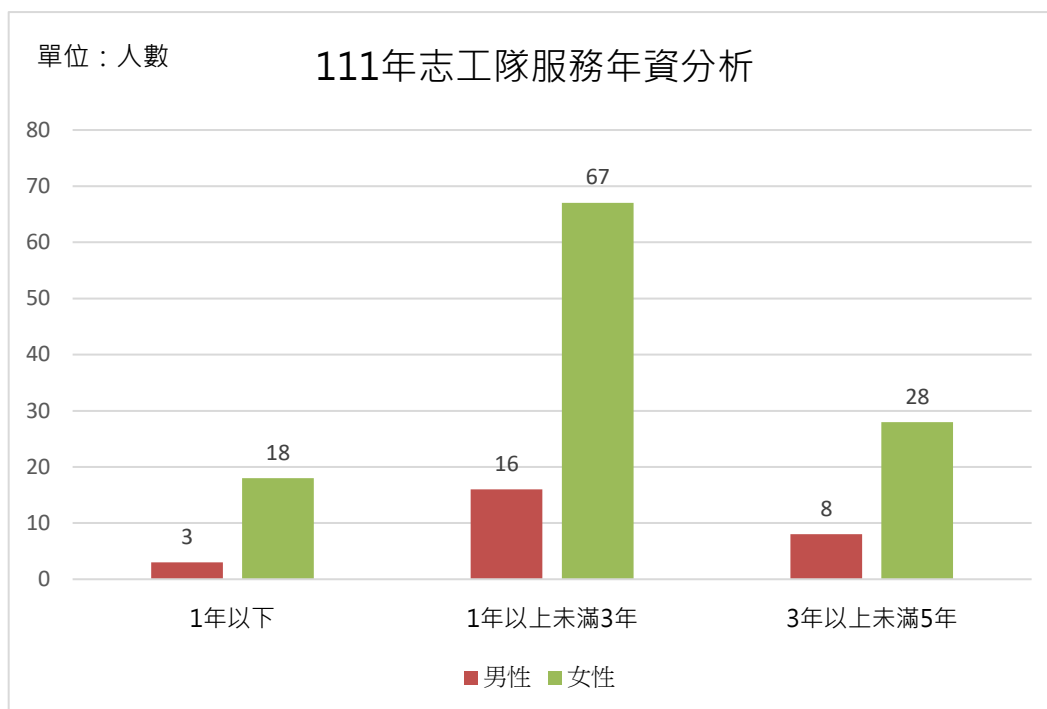


圖九、111年毒防局志工職業及服務時數交叉分析

三、毒防局志工隊服務年資分析

(一)本局志工服務年資，男性志工以服務「1年以上未滿3年」16人(59%)最多，其次為「3年以上未滿5年」8人(30%)，「未滿一年」3人(11%)位居第三，而女性志工亦同(如圖十)。

單位：人數



圖十、111年毒防局志工隊服務年資分析

(二) 依志工隊服務年資、年齡層及性別交叉分析結果，服務年資「一年以下」者，男性志工均分布於「18-29歲」、「55-64歲」、「65歲以上」各1人，女性志工以「18-29歲」5人最多、「30-49歲」、「55-64歲」各4人並列第二；而服務「1年以上未滿3年」者，男性志工以「65歲以上」8人最多、「55-64歲」4人次之、「30-49歲」、「50-54歲」各2人並列第三，女性志工則以「65歲以上」31人最多、「55-64歲」24人次之、「50-54歲」8人位居第三；而服務「三年以上未滿五年」者，男性志工以「65歲以上」3人最多、「55-64歲」、「30-49歲」各2人並列第二，女性志工以「65歲以上」、「55-64歲」各11人並列最多、「30-49歲」5人次之(如表二)。

表二、111年志工隊服務年資、年齡層及性別交叉分析

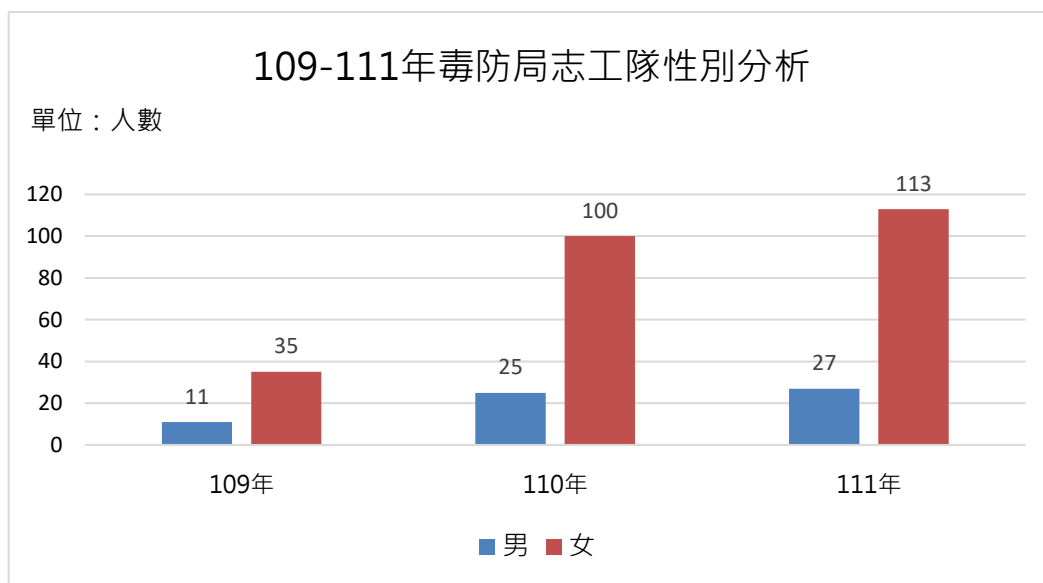
服務年資	年齡分層	男	女	合計
一年以下	12-17歲	0	1	1
	18-29歲	1	5	6
	30-49歲	0	4	4
	50-54歲	0	2	2
	55-64歲	1	4	5
	65歲以上	1	2	3
一年以上未滿三年	12-17歲	0	0	0
	18-29歲	0	1	1
	30-49歲	2	3	5
	50-54歲	2	8	10
	55-64歲	4	24	28
	65歲以上	8	31	39
三年以上未滿五年	12-17歲	0	0	0
	18-29歲	0	0	0
	30-49歲	2	5	7
	50-54歲	1	1	2
	55-64歲	2	11	13
	65歲以上	3	11	14
總計		27	113	140

(三) 本局志工隊自108年成立，迄111年已滿4年，男性志工以年資1年以上未滿3年最多，女性以3年以上未滿5年居多，顯示本局成立以來在招募男性志工略有成效。

四、109-111 年毒防局志工隊志願服務趨勢分析

(一) 109-111 年毒防局志工隊性別分析

針對本局 109-111 年志工隊歷年性別趨勢分析結果，男性及女性志工人數均有逐年成長，另近 3 年來女性志工佔比由 109 年 76%、110 年 80%至 111 年 80.7%呈現遞增趨勢。



圖十二、109-111 年毒防局志工隊性別分析

(二) 109-111 年毒防局志工隊年齡層分析

分析 109-111 年毒防局志工隊各年齡層分析發現，109 男性志工以「30-49 歲」最多，其次為「55-64 歲」、「65 歲以上」、「50-64 歲」位居第三；女性則以「55-64 歲」最多，其次為「65 歲以上」、「30—49 歲」位居第三。而 110 年擴大招募志工，男性以「65 歲以上」最多，其次為「55-64 歲」、「30—49 歲」位居第三；女性則以「65 歲以上」最多，其次為「55-64 歲」、「50—54 歲」位居第三。111 年男性分布與 110 年相同，女性則以「65 歲以上」最多，其次為「55-64 歲」、「30-34 歲」位居第三(如表三)。

表三、109-111 年毒防局志工隊年齡層分析

年度	年齡層	男性	女性
109 年	未滿 12 歲	0	0
	12—17 歲	0	0
	18—29 歲	0	0
	30—49 歲	4	6
	50—54 歲	1	4
	55—64 歲	3	16
	65 歲以上	3	9
110 年	未滿 12 歲	0	0
	12—17 歲	0	0
	18—29 歲	0	1
	30—49 歲	5	8
	50—54 歲	1	10
	55—64 歲	8	37
	65 歲以上	11	44
111 年	未滿 12 歲	0	0
	12—17 歲	0	1
	18—29 歲	1	6
	30—49 歲	4	12
	50—54 歲	3	11
	55—64 歲	7	39
	65 歲以上	12	44

(三) 109-111 年毒防局志工隊教育程度分析

分析 109-111 年本局志工教育程度分析發現，各年度男性志工教育程度皆以大專居多、高中(職)次之，國中及以下最少；女性志工教育程度亦同(如表四)。

表四、109-111 年毒防局志工隊教育程度分析

年度	教育程度	男性	女性
109 年	國中及以下	1	5
	高中(職)	4	12
	大專	6	17
	研究所及以上	0	1
	合計	11	35
110 年	國中及以下	2	14
	高中(職)	5	40
	大專	17	44
	研究所及以上	1	2
	合計	25	100
111 年	國中及以下	2	15
	高中(職)	4	36
	大專	20	59
	研究所及以上	1	3
	合計	27	113

(四) 109-111 年毒防局志工隊職業分析

分析 109-111 年毒本局志工隊職業分析發現，各年度男性志工均以「其他(自由業)」居多，「工商界人士」次之，「退休人員」位居第三；女性亦同(如表五)。

表五、109-111 年毒防局志工隊職業分析

年度	年齡層	男性	女性
109 年	現職公職人員	1	0
	工商界人士	3	6
	退休人員	2	6
	家庭管理	0	14
	學生	0	0
	其他(自由業)	5	9
	合計	11	35
110 年	現職公職人員	2	1
	工商界人士	7	10
	退休人員	5	21
	家庭管理	0	39
	學生	0	1
	其他(自由業)	11	28
	合計	25	100
111 年	現職公職人員	2	2
	工商界人士	8	16
	退休人員	5	24
	家庭管理	1	35
	學生	1	6
	其他(自由業)	10	30
	合計	27	113

(五) 109-111 年毒防局志工隊服務時數分析

分析 109-111 年本局志工隊服務時數分析發現，109 年男性服務時數以「1-10 小時」6 人最多，「51 小時以上」4 人次之，而女性以「51 小時以上」15 人最多，「1-10 小時」8 人次之。而 110 年男性以「1-10 小時」2 人、「51 小時以上」2 人最多，而女性則以「51 小時以上」10 人最多，「1-10 小時」6 人次之。111 年男性以「1-10 小時」7 人，其餘區間均為 1 人，女性則以「1-10 小時」9 人最多，「51 小時以上」8 人次之(如表六)。

表六、109-111 年毒防局志工隊服務時數

年度	年齡層	男性	女性
109 年	1-10 小時	6	8
	11-20 小時	0	7
	21-30 小時	0	1
	31-40 小時	0	3
	41-50 小時	1	0
	51 小時以上	4	15
110 年	1-10 小時	2	6
	11-20 小時	0	2
	21-30 小時	0	2
	31-40 小時	1	3
	41-50 小時	1	4
	51 小時以上	2	10
111 年	1-10 小時	7	9
	11-20 小時	1	7
	21-30 小時	1	6
	31-40 小時	1	7
	41-50 小時	1	1
	51 小時以上	1	8

肆、結論與建議

一、結論

- (一) 111年毒防局志工140人，其中女性志工113人，佔志工人數之81%，而男性志工27人，佔志工人數之17%，顯示本局志工組成仍以女性志工為主；而各性別教育程度以大專為主，高中職次之。
- (二) 男性志工年齡別以65歲以上居多，55-64歲次之，女性志工亦同，從職業及服務時數分析，發現有從事毒防局志願服務男性志工以自由業、工商業、退休人士居多；女性志工以家管、自由業、退休人士居多，顯示男性志工加入本局志工隊動機多為退休後為奉獻社會、自我充實或於工作閒暇時，志願參與服務；而女性在兼顧家庭之餘或是退休、工作閒暇之餘，奉獻一己之力從事志工服務行列，提升自我價值。
- (三) 111年毒防局志工居住行政區，男性志工以三民、新興、苓雅等市區行政區最多，女性志工則以三民、鼓山、左營等行政區最多，部份志工居住於林園、小港等較遠地區，進一步交叉分析毒防局志工居住區域及服務時數，顯示男性志工參與毒防局服務會以居住行政區為考量，女性志工則較不會考量服務地點之行政區域。
- (四) 毒防局志工隊自108年成立，迄今已滿4年，男性志工以年資1年以上未滿3年最多，女性則以3年以上未滿5年居多，顯示本局近2年強化招募男性志工略有成效。
- (五) 本局透過本局官網、臉書粉絲團等自媒體招募志工，同時也透過毒品防制宣導時進行招募；發現自願報名志工者以女性居多，分析志工性別特質，發現大部分的女性志工較為細膩、熱情、行動力佳，而男性志工比較慢熟、謹慎，需要慢慢了解後才會有意願加入，爰本局招募志工時仍以女性志工加入較多。
- (六) 分析109-111年毒防局志工人數逐年遞增增長，顯示本局招募志工略有成效，而教育程度男、女性均以大專居多，職業類別以「其他(自由業)」、「退休人員」最多。

二、建議

(一)加強招募男性志工

1. 未來擬持續招募男性志工，讓性別比例落差縮小，短期努力目標擬設定為任一性別朝三分之一邁進，同時增加招募夫妻志工或家庭志工，平衡志工性別。
2. 結合本局志工培訓課程納入多元性別課程增進志工的性別知識。
3. 擬持續追蹤與分析不同性別的志工與服務對象的影響，包括女性志工與男性服務對象、女性志工與女性服務對象、男性志工與女性服務對象、男性志工與男性服務對象，對於結果可能的意義與現象加以探討。

(二)強化非市區志工之服務量能

1. 111年毒防局志工服務多以居住地於市區為主要，未來將媒合在地男性志工就地服務，如於林園、楠梓、橋頭等離市區較遠區域，於本局辦理宣導活動時，邀請在地志工參與服務。
2. 於較遠地區宣導時，提供志工搭乘本局公務車共同前往，提升志工出勤意願。

(三)強化青、壯年志工服務量能

1. 結合大專院校服務學習課程，邀請學生加入本局毒防志工，並利用學校既有之人力及資源，培養青年志工並成為反毒種子。
2. 連結本市大專院校資源，運用青年志工深入校園及社區進行毒防宣導服務，使年輕志工服務高齡者或是與高齡志工共同服務，與長輩交流經驗，青銀共同攜手防毒。
3. 協助本局支援社區、校園或本局大型活動，如：626國際反毒日系列活動。

(四)每年度定期表揚績優志工

毒防局每年度定期辦理年終表揚大會，表揚年度優秀志工，設置「特殊事蹟獎」及「服務績優獎」表揚志願服務上有特殊事蹟者及本局服務時數當年度前10名者，頒授志願服務獎狀及獎品。

伍、附件

高雄市政府毒品防制局志工隊
111 年度運用志願服務人員基本資料及服務成果統計表
志願服務人員基本資料統計

	項目	性別			
		合計	男	女	
志工年齡統計	未滿 12 歲	0	0	0	
	12—17 歲	1	0	1	
	18—29 歲	7	1	6	
	30—49 歲	16	4	12	
	50—54 歲	14	3	11	
	55—64 歲	46	7	39	
	65 歲以上	56	12	44	
	合計	140	27	113	
志工教育統計	國中及以下	17	2	15	
	高中(職)	40	4	36	
	大專	79	20	59	
	研究所及以上	4	1	3	
	合計	140	27	113	
志工職業統計	公教人員	現職	4	2	2
		已退休	12	4	8
	非公教人員	工商界人士	24	8	16
		退休人員	17	1	16
		家庭管理	36	1	35
		學生	7	1	6
	其他	40	10	30	
合計	140	27	113		
志工服務年資 (任職運用單位)	1 年以下	21	3	18	
	1 年以上未滿 3 年	83	16	67	
	3 年以上未滿 5 年	36	8	28	
	5 年以上未滿 10 年	0	0	0	
	10 年以上	0	0	0	
	合計	140	27	113	
具原住民身分之志工人數		1	0	1	
合計		1	0	1	
公部門所屬志工人數		140	27	113	
私部門所屬志工人數		0	0	0	
合計		142	27	115	
領有志願服務紀錄冊志工人數		136	27	109	
尚未領有志願服務紀錄冊志工人數		4	0	4	
合計		140	27	113	

高雄市政府毒品防制局志工隊
110 年度運用志願服務人員基本資料及服務成果統計表
志願服務人員基本資料統計

	項目	性別			
		合計	男	女	
志工年齡統計	未滿 12 歲	0	0	0	
	12—17 歲	0	0	0	
	18—29 歲	1	0	1	
	30—49 歲	13	5	8	
	50—54 歲	11	1	10	
	55—64 歲	45	8	37	
	65 歲以上	55	11	44	
	合計	125	25	100	
志工教育統計	國中及以下	16	2	14	
	高中(職)	45	5	40	
	大專	61	17	44	
	研究所及以上	3	1	2	
	合計	125	25	100	
志工職業統計	公教人員	現職	3	2	1
		已退休	12	5	7
	非公教人員	工商界人士	17	7	10
		家庭管理	39	0	39
		學生	1	0	1
		退休人員	14	0	14
	其他	39	11	28	
合計	125	25	100		
(任職本單位) 志工服務年資	1 年以下	85	15	70	
	1 年以上未滿 3 年	40	10	30	
	3 年以上未滿 5 年	0	0	0	
	5 年以上未滿 10 年	0	0	0	
	10 年以上	0	0	0	
	合計	125	25	100	
原住民志工人數		1	0	1	
領有志願服務紀錄冊志工人數		123	25	98	
尚未領有志願服務紀錄冊志工人數		2	0	2	
合計(志願服務紀錄冊領有情形)		125	25	100	

高雄市政府毒品防制局志工隊
109 年度運用志願服務人員基本資料及服務成果統計表

志願服務人員基本資料統計

		性別			
		合計	男	女	
志工年齡統計	未滿 12 歲	0	0	0	
	12—17 歲	0	0	0	
	18—29 歲	0	0	0	
	30—49 歲	10	4	6	
	50—54 歲	5	1	4	
	55—64 歲	19	3	16	
	65 歲以上	12	3	9	
	合計	46	11	35	
	志工教育統計	國中及以下	6	1	5
高中(職)		16	4	12	
大專		23	6	17	
研究所及以上		1	0	1	
合計		46	11	35	
志工職業統計	公教人員	現職	1	1	0
		已退休	3	2	1
	非公教人員	工商界人士	9	3	6
		家庭管理	14	0	14
		學生	0	0	0
		退休人員	5	0	5
		其他	14	5	9
	合計	46	11	35	
(任職本單位) 志工服務年資	1 年以下	7	2	5	
	1 年以上未滿 3 年	39	9	30	
	3 年以上未滿 5 年	0	0	0	
	5 年以上未滿 10 年	0	0	0	
	10 年以上	0	0	0	
	合計	46	11	35	
原住民志工人數		0	0	0	
領有志願服務紀錄冊志工人數		46	11	35	
尚未領有志願服務紀錄冊志工人數		0	0	0	
合計(志願服務紀錄冊領有情形)		46	11	35	

高雄市政府研考會
112 年度性別統計分析報告

「高雄市政府 109-111 年人民陳情案件」
性別統計分析

112 年 10 月 24 日

目 錄

一、背景沿革	1
二、問題現況	2
三、統計指標選用	
(一) 定義.....	3
(二) 陳情案件數量分析	3
(三) 陳情案件與行政區分析	5
(四) 陳情案件類型分析.....	10
四、分析重要發現	14
五、建議計畫評估及管考	
(一) 建議政策計畫說明.....	15
(二) 預決算數或其概估值.....	17
(三) 會議討論情形.....	17
(四) 預期執行計畫效果.....	18

機關：高雄市政府研究發展考核委員會

分析名稱：高雄市政府 109-111 年人民陳情案件性別統計分析

一、背景沿革：

(一)消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 7 條規定：對於參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務之情形，締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件。

(二)除此之外，消除對婦女歧視委員會第十六屆會議第 23 號一般性建議當中，亦有提及於政治和公共生活方面，當中指出：「多數國家的憲法和法律以及所有的國際文書，皆申明男女平等原則。然而過去五十年內，婦女仍未能實現平等於公共及政治生活的低度參與，強化其不平等地位；僅由男性制定的政策和決定…」，反映出對於公共事務的參與應鼓勵納入各性別間之建議。

(三)另我國行政院 110 年 5 月發布性別政策綱領當中，為達成促進決策參與的性別平等之政策目標，未來對於政府的施政應擴大女性參與政治、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，故本案希望能透過性別統計分析以回應 CEDAW 及性別政策綱領各性別間對於提升參與公共政策之目標。

二、問題現況：

- (一)在現今的民主社會當中，民眾以法定程序授予政府權力，故在此框架中政府應當以人民為主體，為人民服務為宗旨，建立以民眾為主體的服務型政府；而藉由民眾對市府的建議與革新，亦可瞭解民眾對於市政上之需求，讓政府的施政能更貼近民眾所需。故本案就 109 年至 111 年之陳情案件數量並分析反映民眾的性別與案件態樣之關聯性，作為本府持續改善市政缺失及加強施政之參考依據。
- (二)依據「高雄市政府及所屬各機關處理人民陳情案件要點」，民眾可由 1999 市民專線、市長信箱及便民服務櫃台等管道進行陳情，本府受理陳情案件後將登錄系統列管，並轉知權責機關對民眾進行回覆。
- (三)本報告主要從性別角度切入，針對陳情案件在不同性別間之數量比例、行政區塊及反應事項類別進行統計分析，進一步探究其可能原因，並提出政策建議，以擴大不同性別間對公共事務之參與程度，及暢通民眾與政府間之溝通管道，提升民眾對於市府各項施政滿意度。

三、統計指標選用：

(一) 定義：

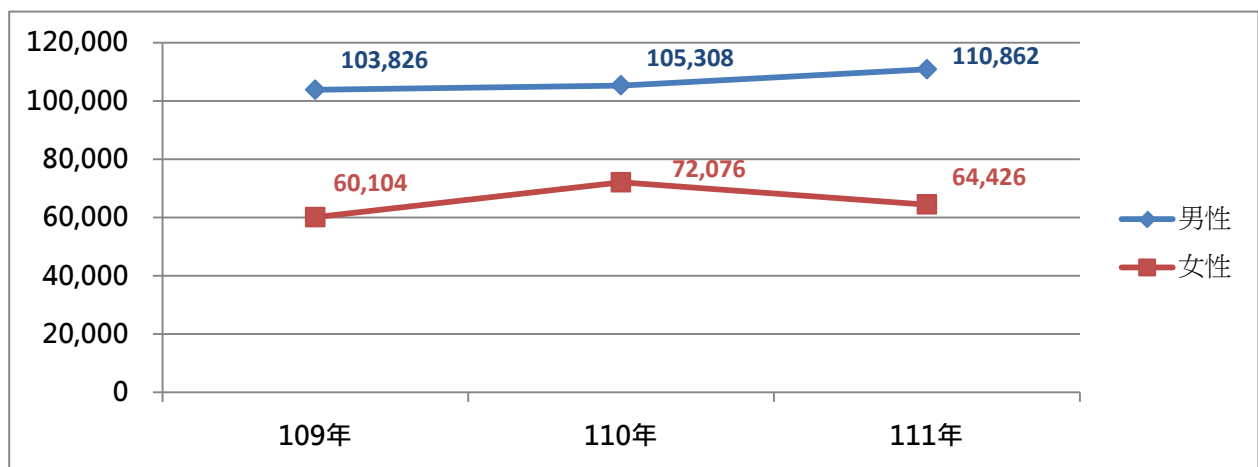
本分析報告資料來源係由本府 109 年至 111 年公務資料產出，且其中陳情人性別係由話務人員或協助錄案人員統計，如陳情人未提供性別或無法辨別時，則統計為其他性別；惟本分析報告為聚焦於本市 109 年至 111 年間男女性別間對於陳情習慣之差異，故本分析報告僅就統計生理性別男性與女性進行分析探討。

(二) 陳情案件數量分析：

1. 陳情案件數量分析：

(1) 據本會公務統計資料顯示本府 109 年至 111 年各年度人民陳情案件總數各分別為 170,824 件、185,280 件及 187,142 件，排除未留性別資料，以性別進行統計數據如下：

圖 1：109 至 111 年本市陳情案件數量



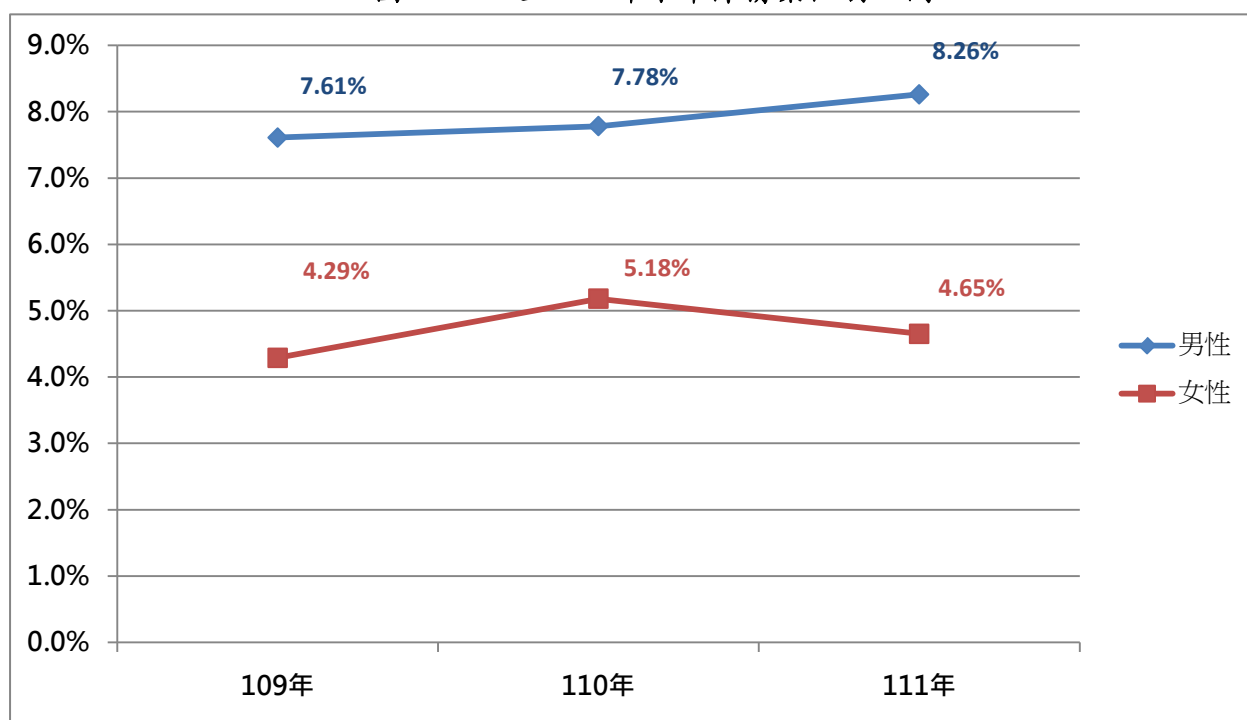
單位：件

(2) 由上圖資料顯示，對比本市 109 年至 111 年男性及女性陳情人案件數量，本市男性陳情人案件數量較多。

2. 陳情案件性別比例分析：

(1) 經查本市 109 年至 111 年男性人口計有 1,364,243 人、1,352,711 人及 1,341,492 人；女性人口 1,401,689 人、1,391,980 人及 1,386,645 人，為突顯各性別間差異，分別就案件數量占人口比例統計數據如下：

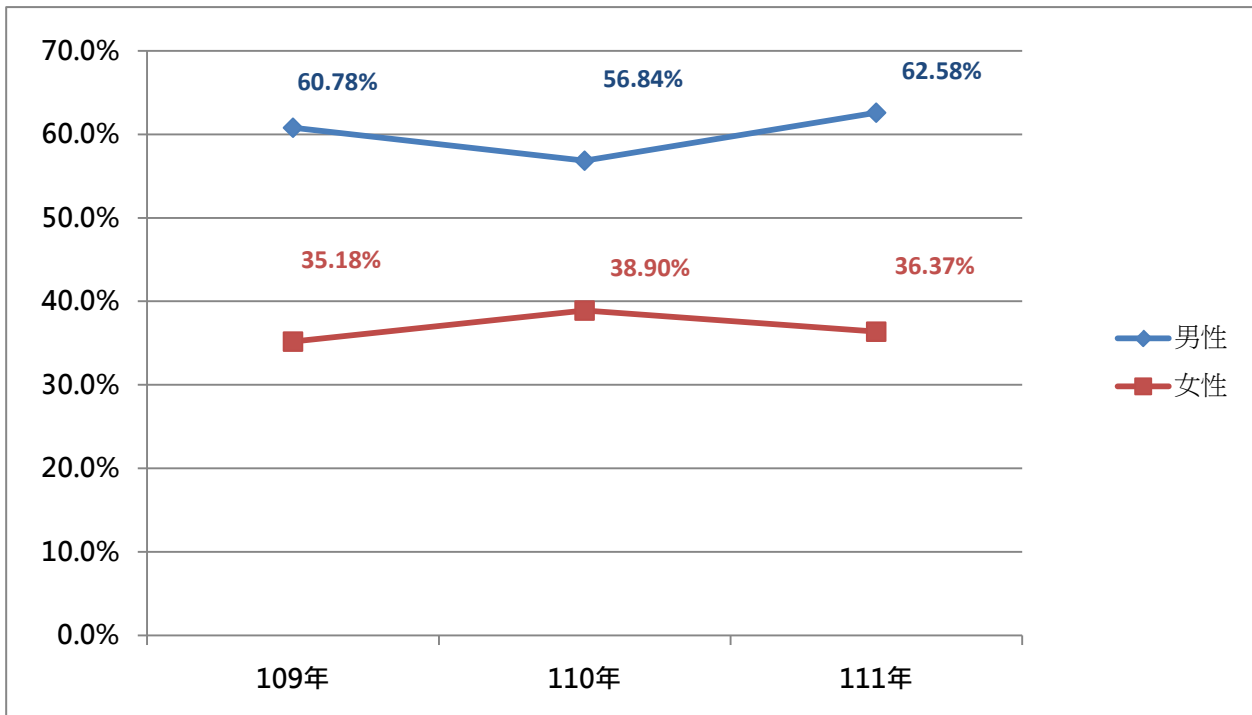
圖 2：109 至 111 年本市陳情案性別比例



單位：百分比

(2) 另依據本會公務統計資料顯示 109 年至 111 年各分別陳情案件數量為 170,824 件、185,280 件及 187,142 件，為顯示在本市陳情案件中各性別間占比多寡，就各性別佔總案件數比例如下：

圖 3：109 至 111 年本市各性別佔總案件比例



單位：百分比

(3) 經查本市 109 年至 111 年女性人口數皆大於男性，但由圖 2、圖 3 資料顯示，本市 109 至 111 年男性陳情案件數量及整體案件比例仍較女性高。

(三) 陳情案件與行政區分析：

1. 行政區區分：

自縣市合併以來，本市計有 38 行政區為全台最多行政區之縣市，且本市幅員廣闊，各行政區間對於周遭生活環境及關心之市政議題亦不盡相同。

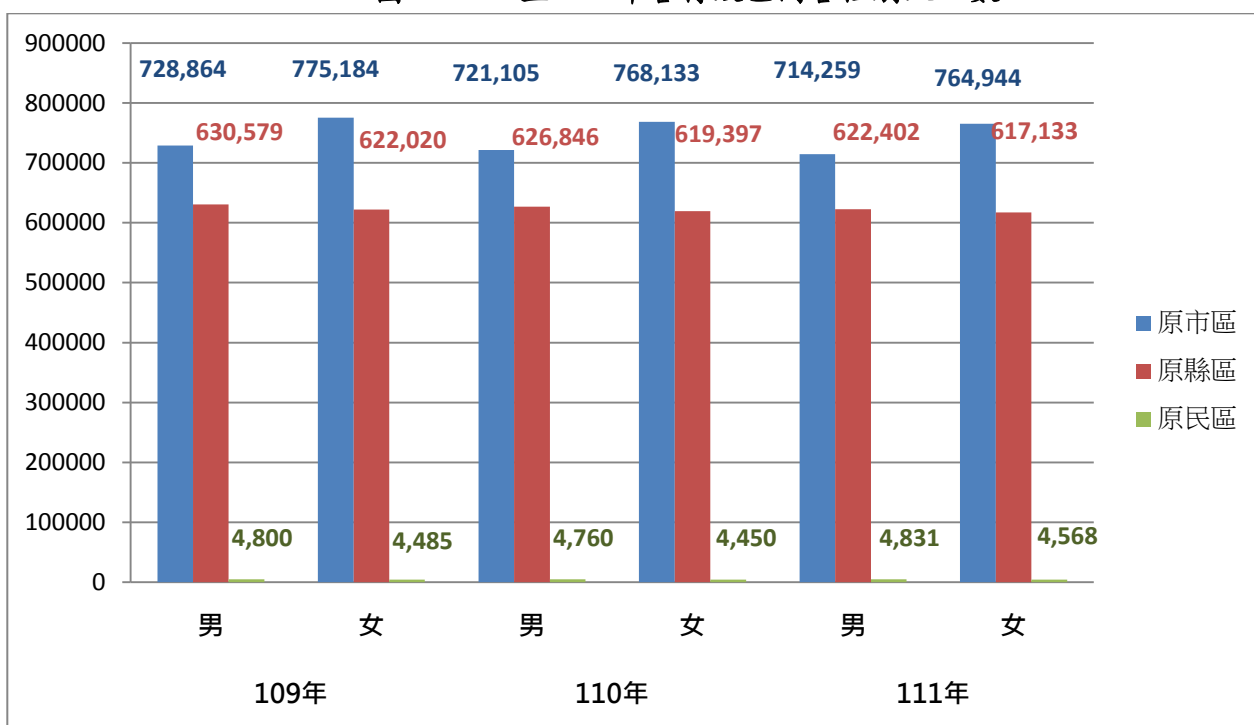
因礙於篇幅，且為讓本分析報告更簡潔明瞭顯示出各不同行政區之間之差異，僅就地緣關係相近、生活環境相似及原住民自

治等原因，將本市 38 個行政區分類為 3 大區塊：原市區(縣市合併前高雄市)、原縣區(縣市合併前高雄縣)及原民區(茂林區、桃源區、那瑪夏區)。

2. 各行政區與性別人口結構：

為分析各行政區之間陳情案件所占各性別人口比例，故統計人口結構如下：

圖 4：109 至 111 年各行政區間各性別人口數



單位：人

表 1：109 至 111 年各行政區間各性別人口數

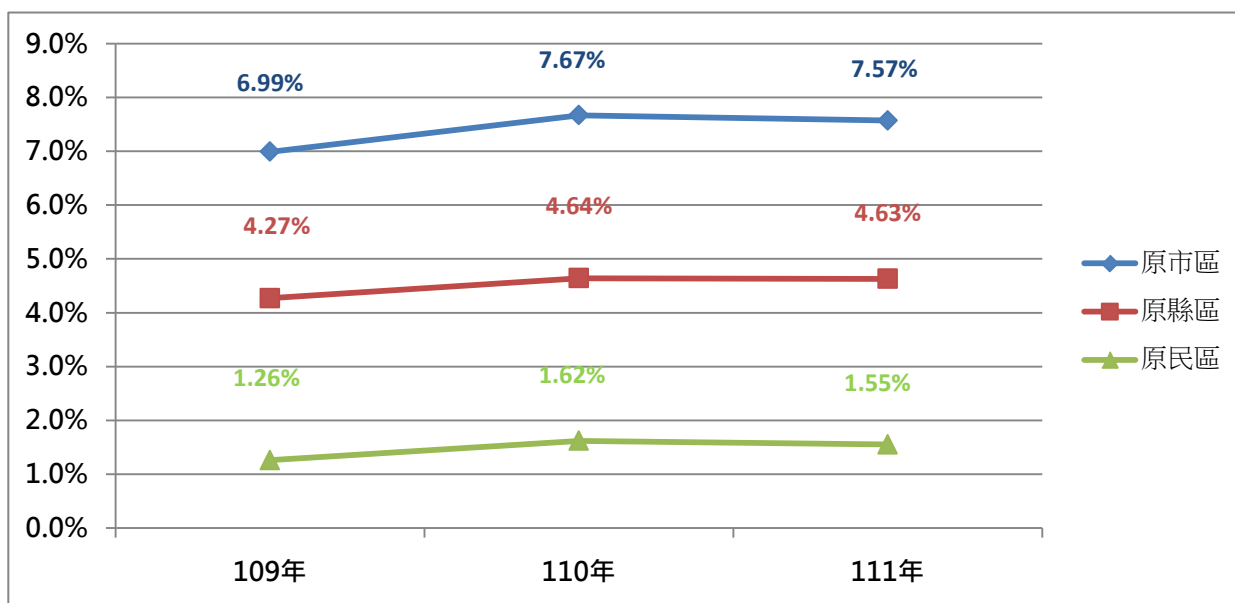
年度 行政區	109		110		111	
	男	女	男	女	男	女
原市區	728,864	775,184	721,105	768,133	714,259	764,944
原縣區	630,579	622,020	626,846	619,397	622,402	617,133
原民區	4,800	4,485	4,760	4,450	4,831	4,568
合計	1,364,243	1,401,689	1,352,711	1,391,980	1,341,492	1,386,645

單位：人

3. 各行政區塊案件比例分析：

依據本會公務統計資料計算 109 年至 111 年間，本市各行政區塊分別案件數佔總人口數比例，為原市區案件比例最高，原縣區次之，原民區案件比例最少，顯示 109 年至 111 年間原市區市民較常提出陳情，原民區最少，統計資料如下：

圖 5：109 至 111 年本市各行政區塊案件總數比例



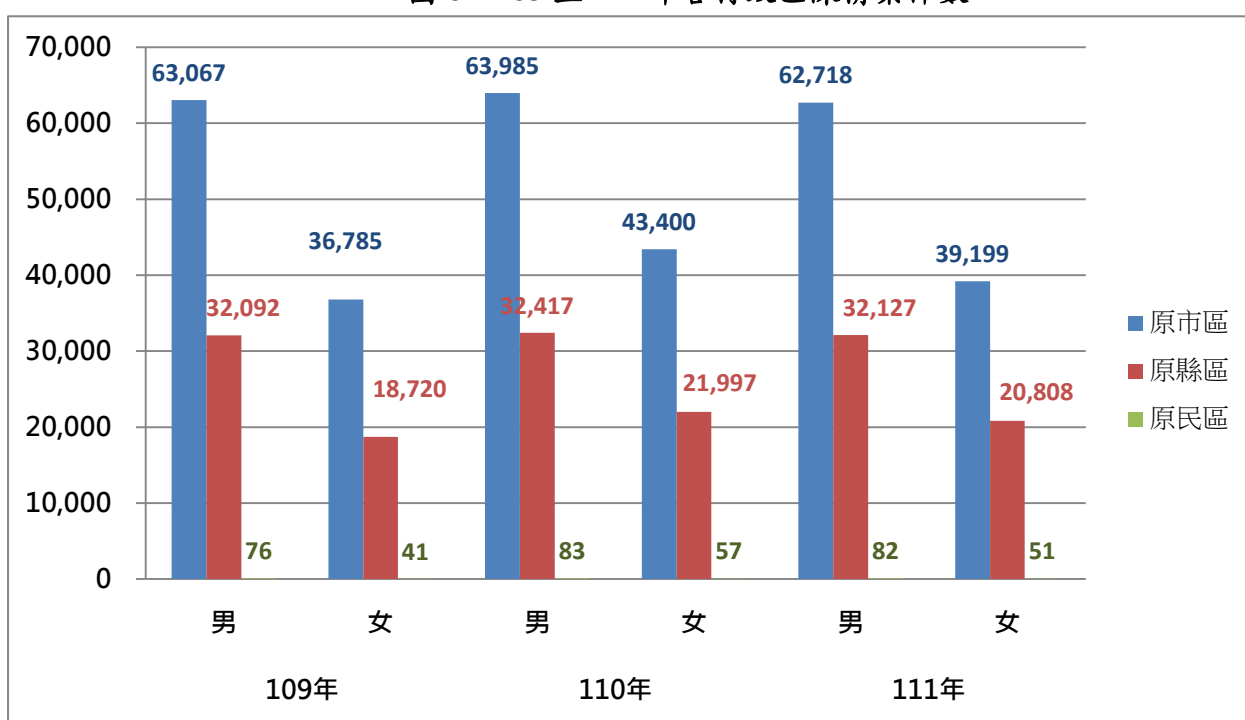
單位：百分比

4. 各行政區塊與陳情人性別分析：

(1) 各行政區塊案件數與陳情人性別分析：

比對各不同行政區塊類型與陳情人性別案件數，顯示 109 至 111 年間本市原市區陳情案件佔本市總陳情案件半數以上，且皆為男性陳情人較多，統計資料如下：

圖 6：109 至 111 年各行政區陳情案件數



單位：件

表 2：109 至 111 年各行政區陳情案件數

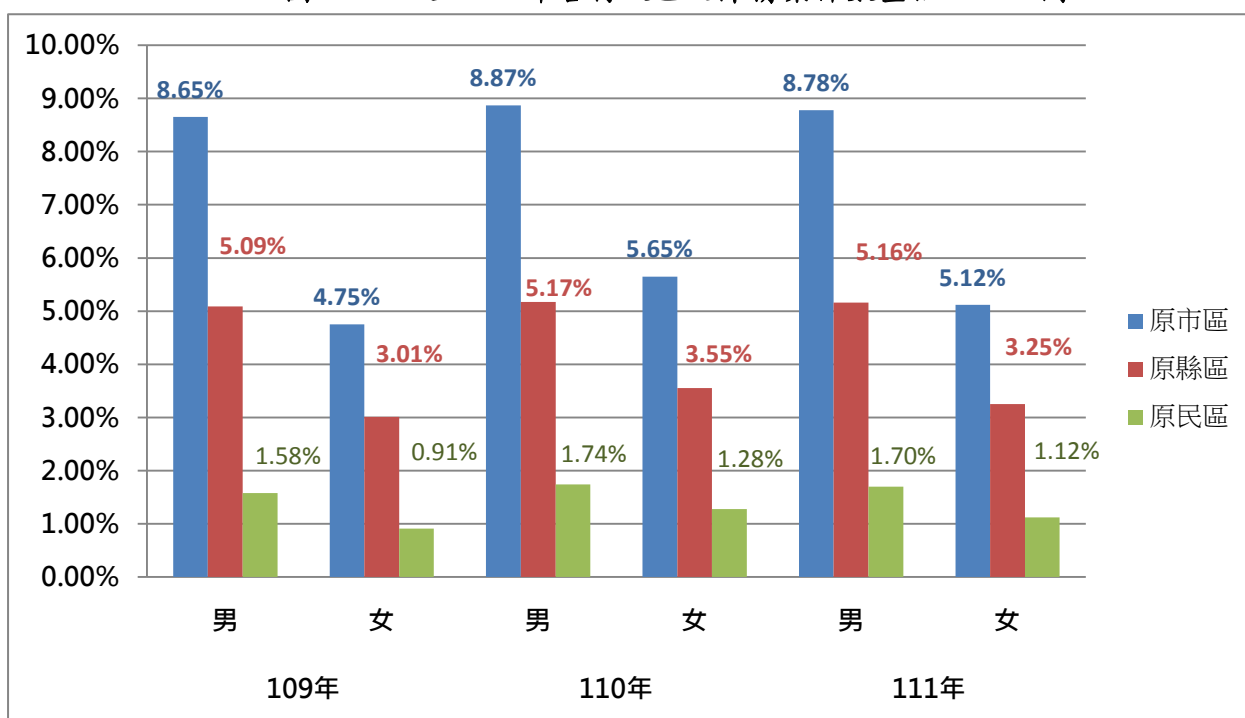
年度 行政區	109		110		111	
	男	女	男	女	男	女
原市區	63,067	36,785	63,985	43,400	62,718	39,199
原縣區	32,092	18,720	32,417	21,997	32,127	20,808
原民區	76	41	83	57	82	51

單位：件

(2) 各行政區塊案件比例與陳情人性別分析：

分析案件陳情人性別占各類型行政區塊人口總數比例，顯示出本市原市區陳情人最常提出陳情案件，且各區皆是男性陳情人案件比例較高，統計資料如下：

圖 7：109 至 111 年各行政區之陳情案件數量佔人口比例



單位：百分比

表 3：109 至 111 年各行政區之陳情案件數量佔人口比例

年度 行政區	109		110		111	
	男	女	男	女	男	女
原市區	8.65	4.75	8.87	5.65	8.78	5.12
原縣區	5.09	3.01	5.17	3.55	5.16	3.25
原民區	1.58	0.91	1.74	1.28	1.70	1.12

單位：百分比

(四) 陳情案件類型分析：

1. 定義：

因市民陳情態樣眾多，本分析報告就 109 年至 111 年間市民最常陳情的事項匯集並進行分類，以下就各分類中最常見之議題舉例：

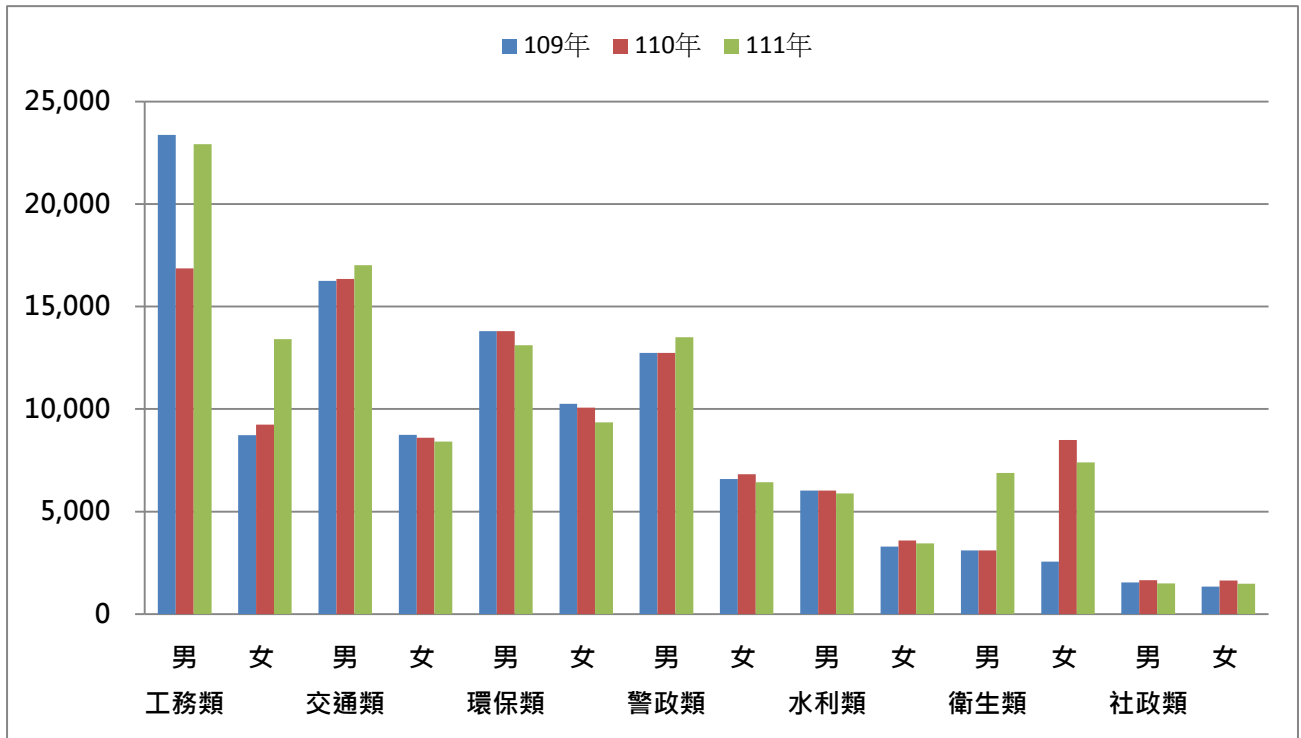
- (1) 工務類：一般違建舉報、路面維護管理、行人樹維護管理、公寓大廈管理。
- (2) 交通類：交通標線、公車業務、號誌新設、公民營停車場管理督導。
- (3) 環保類：環境髒亂、廢機動車輛、堆放垃圾、動植物影響環境衛生。
- (4) 警政類：違規停車、長期人行道騎樓設攤、佔用道路、妨害安寧。
- (5) 水利類：溝蓋維護、溝渠維護、清疏作業
- (6) 衛生類：傳染病管制、衛生稽查、抽菸取締。
- (7) 社政類：街友安置與輔導、低收入戶及中低收入戶、急難救助及馬上關懷急難救助、老人福利機構。

2. 陳情案件類別數量與陳情人性別分析：

- (1) 依據本會公務統計資料，本市 109 年至 111 年就民眾最常陳

情項目數量，並以不同性別統計數據如下：

圖 8：109 至 111 年民眾最常陳情項目數



單位：件

表 4：109 至 111 年民眾最常陳情項目數

年度 行政區	109		110		111	
	男	女	男	女	男	女
工務類	23,366	8,724	16,857	9,242	22,920	13,416
交通類	16,247	8,737	16,353	8,607	17,019	8,413
環保類	13,804	10,249	13,804	10,067	13,107	9,356
警政類	12,735	6,579	12,735	6,821	13,501	6,437
水利類	6,019	3,297	6,019	3,586	5,884	3,450
衛生類	3,096	2,564	3,096	8,484	6,875	7,396
社政類	1,540	1,344	1,648	1,629	1,490	1,477

單位：件

(2) 從上述資料顯示，比對 109 年至 111 年間最常提出陳情的議

題皆工務類，惟 110 及 111 年度受新冠肺炎疫情影響，衛生

類案件數量明顯較 109 年度增加許多。

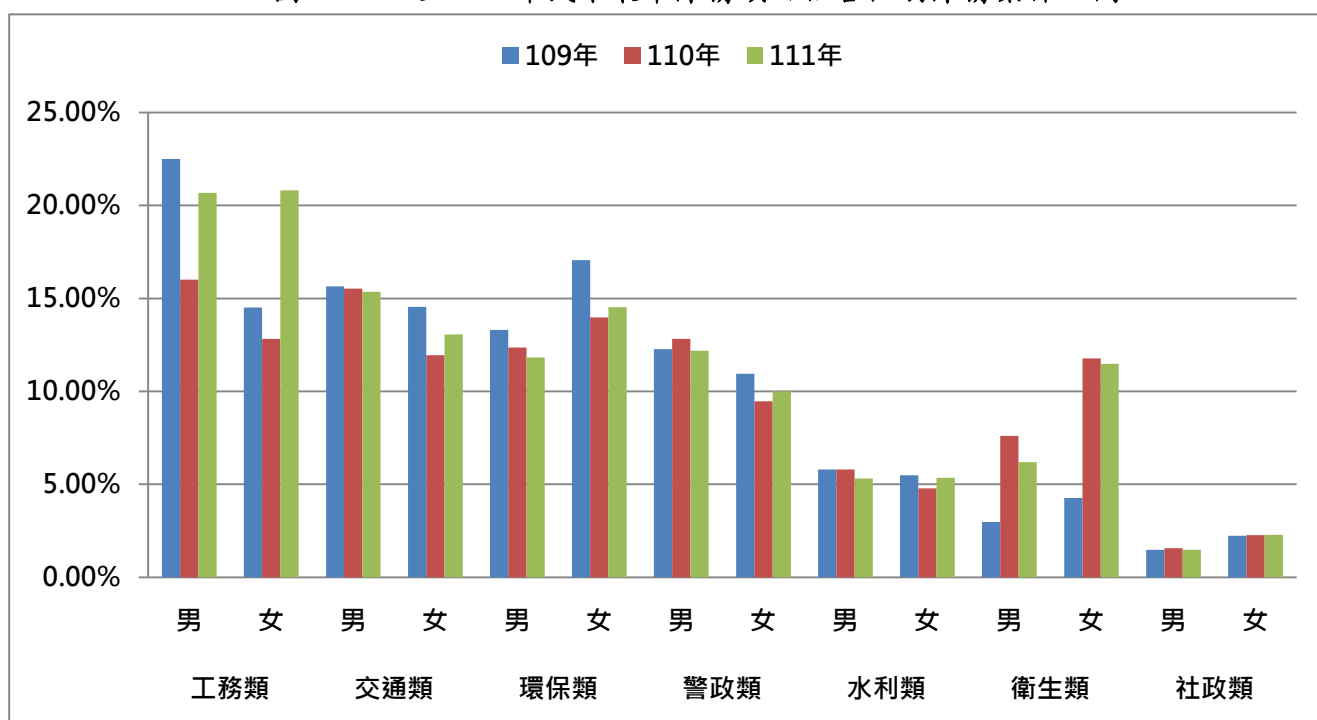
3. 陳情案件類型比例與陳情人性別分析：

(1) 為分析不同性別間，分別最關心議題為何，依據本會公務統

計資料，以案件數量占總案件數之比例計算，統計數據如

下：

圖 9：109 至 111 年民眾最常陳情項目佔各性別陳情案件比例



單位：百分比

表 5：109 至 111 年民眾最常陳情項目佔各性別陳情案件比例

年度 行政區	109		110		111	
	男	女	男	女	男	女
工務類	22.50	14.51	16.01	12.82	20.67	20.82
交通類	15.65	14.54	15.53	11.94	15.35	13.06
環保類	13.30	17.05	12.35	13.97	11.82	14.52
警政類	12.27	10.94	12.82	9.46	12.18	9.99
水利類	5.80	5.49	5.80	4.78	5.31	5.35
衛生類	2.98	4.27	7.60	11.77	6.20	11.48
社政類	1.48	2.24	1.56	2.26	1.48	2.29

單位：百分比

- (2) 分析不同性別之間最常陳情之議題，男性陳情人 109 年為工務類、交通類及環保類，110 及 111 年為工務類、交通類及警政類，顯示出男性最關心之議題為工務類及交通類，警政類及環保類次之。
- (3) 然而女性陳情人最關心之議題為 109 年環保類、交通類及工務類，110 年為環保類、工務類及交通類，111 年為工務類、環保類及交通類，相對於男性陳情人，女性陳情人更關心環保類議題。

四、分析重要發現：

- (一) 109 年至 111 年本市女性人口數皆大於男性，但男性陳情人比例卻明顯較女性高，顯示出本市男性較女性更願意向本市提出市政建議及陳情。
- (二) 根據本會公務統計資料 109 年至 111 年案件數依據行政區類別區分，皆為原市區案件數量最多，原縣區案件數量次之，原民區案件數量最少；考量人口結構差異，若以案件比例計算仍然為原市區案件比例最高，原縣區案件數量次，原民區案件比例最少
- (三) 本市陳情案件為工務類案件為大宗，經查工務類案件內容大多為一般違建舉報、路面維護管理、行人樹維護管理問題；雖然男性陳情案件數皆較女性多，但環保類案件卻明顯係女性案件比例較男性高，經查大多數案件為舉報環境髒亂等事項。
- (四) 110 年受疫情嚴峻影響，且觀察 110 年女性陳情人案件較往年增加，且反映案件內容大多為傳染病管制等事項；另婦女新知基金會 110 年「疫情下的照顧與勞動」調查報告也指出，近 7 成女性受訪者表示疫情嚴峻期間，其家庭照顧時間有增加，故可推論出在疫情期間當中以及傳統家庭角色觀念下，女性仍家庭中主要照顧者。

五、建議計畫評估及管考：

(一) 建議政策計畫說明：

1. 提高女性公民參與意識：

女性在人民陳情中的比例明顯低於男性，造成這種現象可能有多重原因，例如社會結構、性別刻板印象、教育程度等因素。此外，女性在一般傳統家庭觀念中，通常承擔較多家庭照顧責任，在時間和精力較為有限情況下，也可能影響到她們參與人民陳情的意願和能力；因此，要加強女性參與公共事務的教育和宣傳，這可以通過社區講座課程、婦女活動等途徑進行。同時，女性參與公共事務的經驗和成功故事，也可以作為社會宣傳的重點，提高女性公民參與的意願。

2. 健全民眾陳情多元管道：

透過 1999 免費市民專線、臨櫃服務、傳真、書信、網頁、智能客服等多元反映管道，提供民眾諮詢、市政建議及陳情事項，因民眾居住不同區域及接受訊息能力不盡相同，為了讓民眾得以了解並利用市府所提供人民陳情管道，持續向民眾宣傳，暢通民眾與政府部門間溝通的橋樑，並持續統計分析各區民眾關心之議題做為未來施政建議。

3. 提高偏鄉地區陳情的便利性及可及性：

本市行政區幅員遼闊，相較於都會地區居民，偏鄉地區居民尚未養成逕行上網或是打電話反映市政的習慣；建議未來可透過區公所召開里民大會或基層建設座談會時，加強宣導本市陳情管道，鼓勵民眾遭遇市政問題時可向市府直接反映，或是可透過鄰里長轉介市政問題，鼓勵偏鄉居民養成反映市政的習慣。

4. 完善陳情後續處理機制：

為提高民眾對於各項施政的滿意度，針對民眾陳情反映事項，積極追蹤管控，確保各主責單位依人民陳情處理要點規定時效內，快速回應妥適處理，以持續精進檢討。另外，對不同性別、不同區域所陳情反映事項，進行大數據分析，反饋機關改善，讓各機關根據反映事項的不同，針對在地特性制定相應的政策和措施。

5. 加強施政計畫性別影響評估：

在各項施政計畫擬定規劃階段，就將性別平等觀點納入評估，可降低政策實施後檢討修正的機率，目前已實施重要施政計畫性別影響評估的措施，建議可加強性別影響評估的深度，以及追蹤委員所提意見參採情形的落實程度，讓各項重要施政計畫可以有更深入且多元的思考面向，確保政策更為周延，以期使除達成原政策效益外，也可促進性別平等的目標。

(二) 預決算數或其概估值：

1. 每年辦理 1999 市民專線業務宣導費用 98,000 元。
2. 大數據分析系統租賃費用每年 1,000,000 元。

(三) 會議討論情形：

1. 會議日期：112 年 6 月 19 日
2. 會議地點：本會副主任委員辦公室
3. 重要決議：

(1) 本市區公所辦理公民參與活動時，可以與本市婦女權益促進會合作，並納入宣導本市相關政策及福利。

(2) 針對本市陳情管道應持續加強便利性及可及性；例如針對聽障族群可以提供手語視訊服務，而對於資訊接觸較不便利地區，可與區政系統合作以利市民更便於提出陳情。

(3) 每月統計陳情案件處理情形，並提供簡訊連結方便陳情民眾查閱，且針對對不同性別、不同區域所陳情反映事項，進行大數據分析，反饋機關改善，讓各機關根據反映事項的不同，針對在地特性制定相應的政策和措施，做為本市處理陳情案件檢討精進之工具。

(4) 未來本會審核各局處重大計畫時，應注意是否納入性別觀點，並依專家學者建議落實於計畫內容。

(四) 預期執行計畫效果：

1. 本市區公所及婦女權益促進會辦理公民參與活動，在活動中藉由辦理培力課程、工作坊及座談會並宣導本市政策，可讓市民瞭解本市政策並逐步加強本市女性對於參與公共事務的動力。
2. 本市已跨局處整合成立「高雄市民服務平台」，此平台可讓市民透過電腦及手機以線上方式申請臨櫃服務，並同時有智能客服功能，可讓市民以線上方式查詢本市市政資訊；而在陳情管道方面，除撥打 1999 市民專線陳情之外，也可透過電腦及手機至此平台進行陳情及派工案件，對於有聽障的市民，也可透過「1999 手語視訊服務」進行陳情，未來也將持續優化系統，讓市民以更便利的方式獲得市政服務。
3. 針對市長信箱處理滿意度每個月將彙整分析報表，並公布於市府官網供長官及市民查閱，以做為本市處理陳情案件檢討精進之依據；另針對不同陳情類別，以大數據分析並結合視覺化圖像呈現並公布於市府官網，做為本市未來施政之參考。
4. 本市目前重大建設已有納入性別影響評估程序，未來將針對各局處性別影響評估之專家建議參採情形進行追蹤列管，除了讓本市重大建設納入性別意識之外，更讓專家學者的意見能夠更

具體落實到計畫內容當中。

高雄市政府財政局動產質借所
質借人性別統計情形研析

高雄市政府財政局動產質借所
112年11月

目錄

一、前言	1
二、現況分析	2
(一)質借人次及平均質借金額	2
(二)質借人次及質借物品	8
(三)質借人次及身分別	8
三、結論與建議	10
(一)結論	10
(二)建議	12

高雄市政府財政局動產質借所

市政專題分析

高雄市政府財政局動產質借所質借人性別統計情形研析

一、前言

當舖業法第 35 條規定，公營質借機構，應自負盈虧，不得以公務預算負擔其人事、業務及房地租賃等費用。爰此，本所經營雖不以營利為目的，然自給自足之經營模式與民間業者無異，又本所向以舉債方式經營，故在秉持永續經營、解決民眾應急資金需求，追求低利減輕質借民眾利息負擔的同時，如何維持自給自足損益兩平，並肩負扶助社會經濟弱勢、適時調整質借利率以抑制民間高利、安定社會等重要任務下，勇於創新並發揮融資濟急功能最大化，一直是本所努力不懈的目標。

本所屬類金融小額貸款性質，為充分掌握質借市場變化，自 105 年起分別就質借人職業、年齡等進行統計，並於近年加入性別相關數據觀察，期透過實際營運數據分析充分瞭解質借業務之運作，並配合高雄市政府第五階段推動性別主流化實施計畫，運用性別為基礎之相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，分析不同性別之處境差異及現象成因，以作為未來施政之參考，將有限資源做出最適配置促進實質性別平等，充分落實 CEDAW 第 13 條次：「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是銀行貸款、抵押和其他形式的金融信貸的權利」。

二、現況分析

質借人次職業別分析，可觀察到何種職業別之質借人占本所客群大宗，再從各職業別之平均質借金額面向探討，可得知各職業別質借人的資金需求，另從質借物品探討各年齡別之質借人次占比，探究各年齡層之質借物品種類，此外加入身分別複分類研析經濟弱勢者之質借人次占比及各年趨勢。

(一)質借人次及平均質借金額

使用指標：動產質借所質借人次及平均質借金額

複分類名稱：職業別

統計指標(複分類)資料變動說明：

本所質借人次按職業別觀察，以「服務及銷售工作人員」占大宗，該類別人員之占總質借人次 60.76%，男性 2,341 人(9.76%)、女性 12,230 人(51.00%)。本所平均質借金額按職業別觀察，各職業別平均質借金額兩性幾乎無差註，惟「基層技術工及勞力工」男性平均質借金額為女性之 1.68 倍，另「軍人」之女性平均質借金額為男性之 6.25 倍。

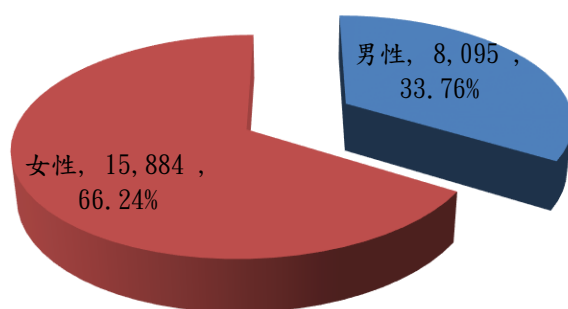
1. 質借人次按性別分：

- (1) 質借人次於不同性別存在明顯差異，女性質借人次較男性為高：男性8,095人，約占來所總人次33.76%；女性15,884人，約占來所總人次66.24%。

依行政院主計總處 111 年薪資及生產力統計性別統計分析(含國際比較)中，女性受僱員工每人每月總薪資為男性之 81.68%，以

此推測女性質借人次較多可能因素其一為女性婚嫁時收取聘禮嫁妝或飾品；其二，依上述主計總處分析指出女性受僱薪資不如男性，但當經濟遭遇困難時，透過典當物品尋求緊急資金融資支援卻又以女性居多；其三，部分女性勞工因結婚轉為非勞動力，本所營業時間為正常上班時間 9-17 點，故多為女性撥冗前來質借。

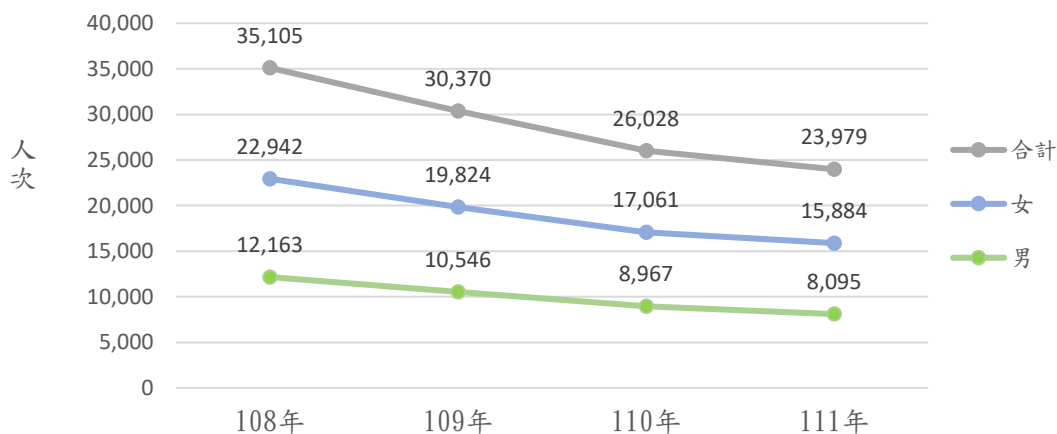
圖1 111年度質借人性別統計比率圖



資料來源：本所

- (2) 質借人次呈逐年下降趨勢，111 年度來所總人次較前一年度減少 7.9 個百分點，再依性別觀察，111 年度男、女性質借人次較前一年度分別減少 9.7 及 6.9 個百分點。

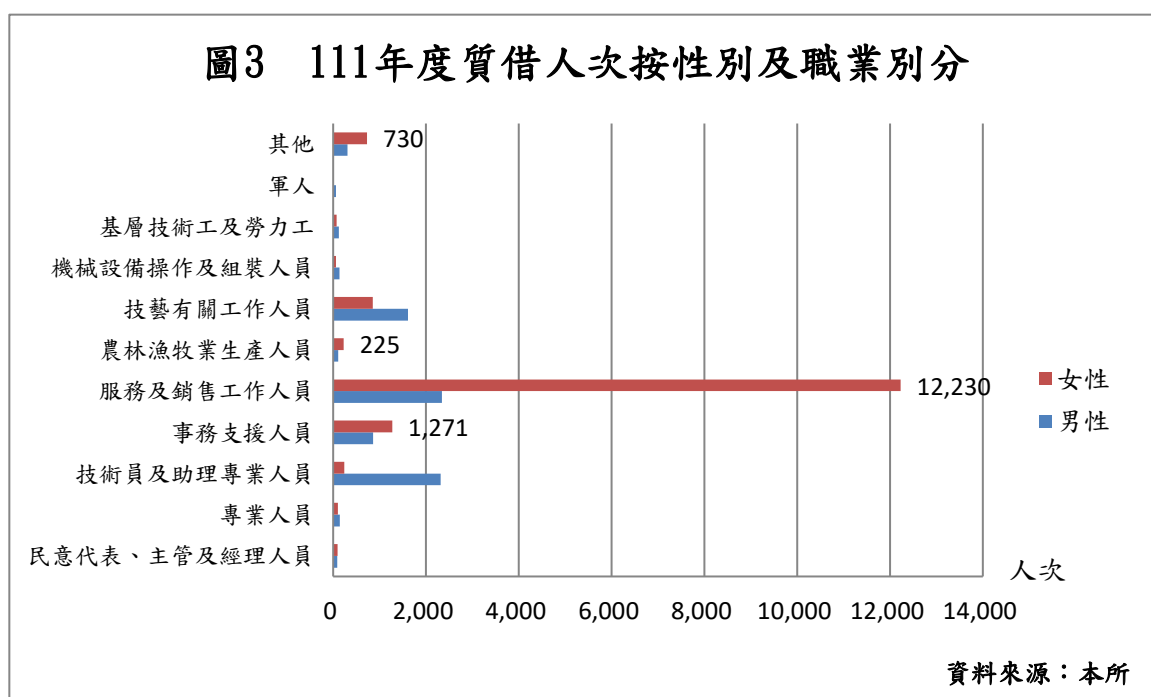
圖2 108-111年度質借人次按性別分



資料來源：本所

2. 質借人次按職業別分

- (1) 民意代表、主管及經理人員：男87人(48%)、女94人(52%)
- (2) 專業人員：男143人(59%)、女101人(41%)
- (3) 技術員及助理專業人員：男2,317人(91%)、女243人(9%)
- (4) 事務支援人員：男862人(40%)、女1,271人(60%)
- (5) 服務及銷售工作人員：男2,341人(16%)、女12,230人(84%)
- (6) 農林漁牧業生產人員：男109人(33%)、女225人(67%)
- (7) 技藝有關工作人員：男1,609人(65%)、女852人(35%)
- (8) 機械設備操作及組裝人員：男139人(70%)、女59人(30%)
- (9) 基層技術工及勞力工：男121人(61%)、女76人(39%)
- (10) 軍人：男58人(95%)、女3人(5%)
- (11) 其他：男309人(30%)、女730人(70%)



綜上111年度質借人之職業別仍與往年相同，以「服務及銷售工作人員」、「技藝有關工作人員」、「技術員及助理專業人員」等流動性較大、專業門檻較低、工作收入較不穩定、工作替代性較高(合計81.70%)之行業工作者居多；且此三類質借人女性共計13,325人次、男性6,267人次，無論總質借人次、總貸放金額均以女性為主。

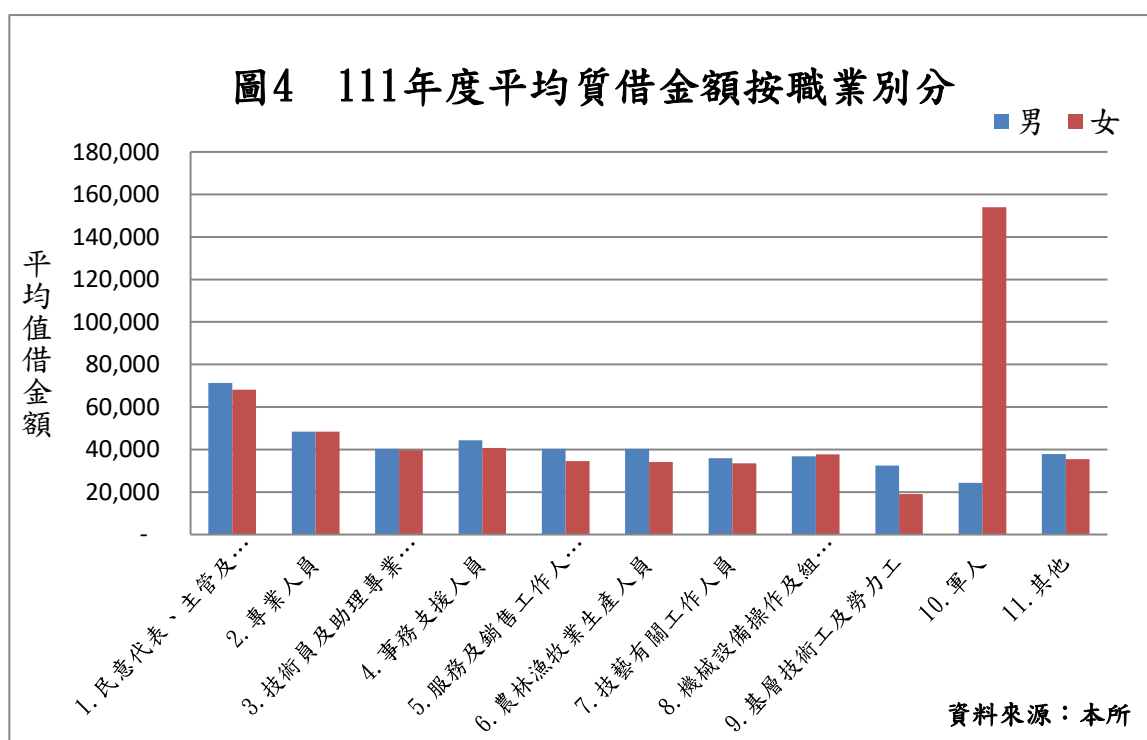
表 1 質借人次金額按職業別、性別分

民國 111 年								
職業別	年齡別	性別	總計				單項人次比	單項金額比
			人次	百分比	金額	百分比		
總計			23,979	100.00%	884,387,400	100.00%		
合計	男		8,095	33.76%	322,886,400	36.51%		
	女		15,884	66.24%	561,501,000	63.49%		
1. 民意代表、 主管及經	男		87	0.36%	6,204,000	0.70%		
	女		94	0.39%	6,410,000	0.72%		
2. 專業人員	男		143	0.60%	6,922,300	0.78%		
	女		101	0.42%	4,889,000	0.55%		
3. 技術員及助 理專業人	男		2,317	9.66%	93,185,500	10.54%	90.51%	
	女		243	1.01%	9,645,600	1.09%	9.49%	
4. 事務支援人 員	男		862	3.59%	38,179,300	4.32%		
	女		1,271	5.30%	51,855,800	5.86%		
5. 服務及銷售 工作人	男		2,341	9.76%	94,104,800	10.64%	16.07%	
	女		12,230	51.00%	422,521,900	47.78%	83.93%	
6. 農林漁牧業 生產人員	男		109	0.45%	4,388,000	0.50%		
	女		225	0.94%	7,672,000	0.87%		
7. 技藝有關工 作人員	男		1,609	6.71%	57,769,700	6.53%	65.38%	
	女		852	3.55%	28,513,600	3.22%	34.62%	
8. 機械設備操 作及組裝	男		139	0.58%	5,112,000	0.58%		
	女		59	0.25%	2,222,500	0.25%		
9. 基層技術工 及勞力工	男		121	0.50%	3,932,100	0.44%		
	女		76	0.32%	1,441,700	0.16%		
10. 軍人	男		58	0.24%	1,407,400	0.16%		
	女		3	0.01%	462,000	0.05%		
11. 其他	男		309	1.29%	11,681,300	1.32%		
	女		730	3.04%	25,866,900	2.92%		

資料來源：本所

3. 平均質借金額按職業別分

- (1) 民意代表、主管及經理人員：男7.1萬元、女6.8萬元
- (2) 專業人員：男4.8萬元、女4.8萬元
- (3) 技術員及助理專業人員：男4萬元、女4萬元
- (4) 事務支援人員：男4.4萬元、女4.1萬元
- (5) 服務及銷售工作人員：男4萬元、女3.5萬元
- (6) 農林漁牧業生產人員：男4萬元、女3.4萬元
- (7) 技藝有關工作人員：男3.6萬元、女3.3萬元
- (8) 機械設備操作及組裝人員：男3.7萬、女3.8萬
- (9) 基層技術工及勞力工：男3.2萬、女1.9萬
- (10) 軍人：男2.4萬、女15萬
- (11) 其他：男3.8萬、女3.5萬



本所平均質借金額於各職業別依不同性別觀察，各職業別平均質借金額兩性幾乎無差異註，惟基層技術工及勞力工男性平均質借金額較女性高，推測原因為該職業別男性每人每月總薪資為女性1.35倍(參考主計總處111年薪資及生產力統計性別統計分析表)，故較有能力取得黃金、名錶鑽進而質當，另軍人之女性平均質借金額顯著較男性高，經查該職業別之女性3人次皆為同一質借人，質借原因為個人理財所需。

表2 111年度質借人次及平均質借金額按職業別分

職業別	性別	總計人次	單項人次比	平均質借金額
總計		23,979	100%	36,882
合計	男	8,095	34%	39,887
	女	15,884	66%	35,350
1. 民意代表、主管及經理人員	男	87	48%	71,310
	女	94	52%	68,191
2. 專業人員	男	143	59%	48,408
	女	101	41%	48,406
3. 技術員及助理專業人員	男	2,317	91%	40,218
	女	243	9%	39,694
4. 事務支援人員	男	862	40%	44,292
	女	1,271	60%	40,799
5. 服務及銷售工作人員	男	2,341	16%	40,199
	女	12,230	84%	34,548
6. 農林漁牧業生產人員	男	109	33%	40,257
	女	225	67%	34,098
7. 技藝有關工作人員	男	1,609	65%	35,904
	女	852	35%	33,467
8. 機械設備操作及組裝人員	男	139	70%	36,777
	女	59	30%	37,669
9. 基層技術工及勞力工	男	121	61%	32,497
	女	76	39%	18,970
10. 軍人	男	58	95%	24,266
	女	3	5%	154,000
11. 其他	男	309	30%	37,804
	女	730	70%	35,434

資料來源：本所

(二)質借人次及質借物品

使用指標：動產質借所質借人次及質借物品

複分類名稱：年齡別

統計指標(複分類)資料變動說明：

本所質借物品按年齡別觀察，40歲以前男女質借人次之差距甚微，40歲以後呈現各物品之女性質借人次普遍較男性為高之現象，且鑽石之女性質借人次與男性人次相差倍數最大，黃金次之。

表3 質借人次按物品及年齡別分

質借物類別	性別	年齡層										小計	合計
		20-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60以上	%		
黃金	男	141	1%	579	3%	1,869	9%	2,749	13%	1,814	9%	7,152	21,184
	女	144	1%	1,002	5%	4,290	20%	4,196	20%	4,400	21%	14,032	
手錶	男	1	0%	26	2%	77	7%	175	16%	231	22%	510	1,067
	女	3	0%	9	1%	63	6%	219	21%	263	25%	557	
鑽石	男	0	0%	4	0%	77	5%	183	11%	163	10%	427	1,673
	女	0	0%	59	4%	182	11%	514	31%	491	29%	1,246	
電子產品	男	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	1
	女	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	

資料來源：本所

(三)質借人次及身分別

使用指標：動產質借所質借人次

複分類名稱：身分別、性別

統計指標(複分類)資料變動說明：

本所質借人次按身分別觀察，質借人身分可分為一般及低收入戶兩類，且本所於限定額度內提供低收入戶較優惠之質借利率。

1. 質借人次按身分別分

111年度之質借人中，「一般身分」計23,747人(占總人次

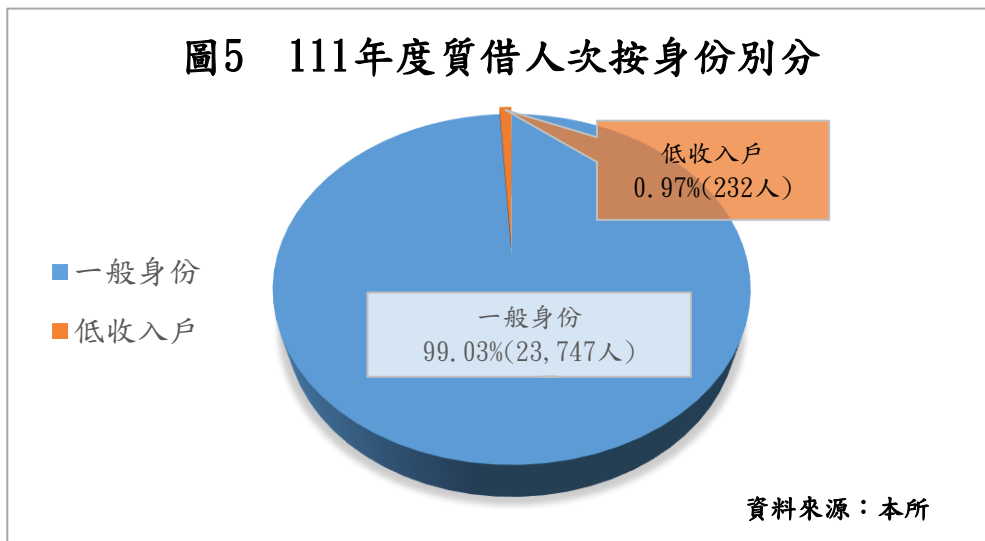
99.03%)、「低收入戶」計 232 人(占總人次 0.97%)。

表 4 108-111 年度質借人次及金額按身分別分

身分	年度	108年		109年		110年		111年	
		人次	質借金額	人次	質借金額	人次	質借金額	人次	質借金額
合計	總計	35,105	1,209,724,700	30,370	1,051,699,600	26,028	943,048,000	23,979	884,387,400
	男	12,163	450,337,100	10,546	395,067,100	8,967	347,280,700	8,095	322,886,400
	女	22,942	759,387,600	19,824	656,632,500	17,061	595,767,300	15,884	561,501,000
一般身份	男	12,153	450,056,600	10,495	393,588,600	8,901	345,786,700	7,995	320,540,400
	女	22,907	758,195,600	19,693	653,447,400	16,931	592,913,900	15,752	557,880,800
低收入戶	男	10	280,500	51	1,478,500	66	1,494,000	100	2,346,000
	女	35	1,192,000	131	3,185,100	130	2,853,400	132	3,620,200

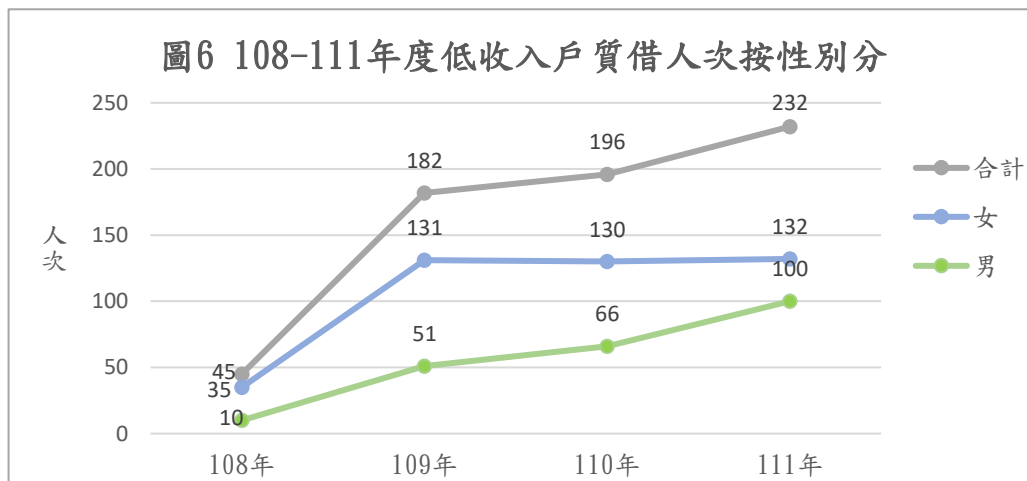
資料來源：本所

圖5 111年度質借人次按身份別分



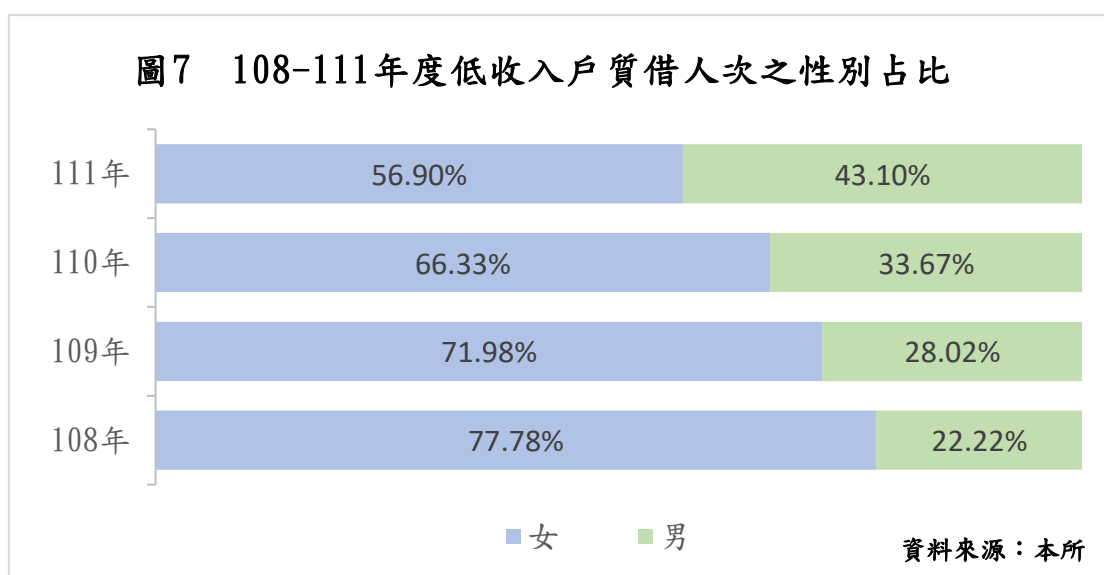
2. 低收入戶質借人按性別分

(1) 低收入戶總質借人次呈逐年增加趨勢，109-111年間女性質借人次幾無變化；男性增加幅度明顯(110、111年度分別較前一年度增長29.41及51.5個百分點)。



資料來源：本所

(2) 108-111年度低收入戶質借人次之男性占比逐年增加，女性則逐年減少，兩性差距逐年縮小，惟近一年(111年)女性占比仍較男性高13.8百分點，促進實質性別平等僅差最後一哩路，如何從社會扶助觀點協助性別弱勢之低收入戶，實為本所發揮融資濟急及社會安全重要功能。



三、結論及建議

依據前述分析做出相關結論及建議，設計合理資源配置，以落實CEDAW第13條次之兩性經濟與社會福利權。

(一)結論

1. 將111年度與110年度相較，質借民眾雖較110年度減少，平均每人質借金額卻微幅成長，推估111年先是全球疫情持續燃燒、2月底爆發俄烏戰爭，緊跟著全球性通膨接踵而來，衝擊內需市場及中小企業，各國為了抑制通

膨，紛紛採取緊縮性貨幣政策如調升利率等，致全球景氣步向蕭條，然台灣為小型開放經濟體，易受全球經濟之牽連，質借民眾資金缺口壓力未見緩解。

2. 本所統計資料顯示，質借人次於不同性別存在明顯差異，女性質借人次為男性 1.96 倍，另質借客群各年齡層皆為女性居多，依職業別又以「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」、「農林漁牧業生產人員」女性多於男性，其中「服務及銷售工作人員」女性質借人數占總質借人次 51.00%，且該職業別女性質借金額占總質借金額 47.78%。
3. 本所平均質借金額依職業別觀察，各職業別平均質借金額兩性幾乎無差異註，惟「基層技術工及勞力工」男性平均質借金額較女性高 1.68 倍、「軍人」女性平均質借金額較男性高 6.25 倍，其餘無太大差異。
4. 40 歲以下質借物品之兩性人次差距倍數甚微，其中 30 歲以下趨近零，40 歲以後顯著呈現各物品之女性質借人次較男性為高之現象，且質借鑽石之性別差距倍數最大，黃金次之。
5. 111 年度「一般身分質借人」計 23,747 人(占總人次 99.03%)、「低收入戶質借人」計 232 人(占總人次 0.97%)，其中 109-111 年間低收入戶總質借人次呈逐年增加趨勢，其中女性人次幾無變化(占比逐年減少)、男性人次增加幅度明

顯(占比逐年增加)，但低收入戶之女性總人次仍較男性高(111年度男性100人、女性132人)。

(二)建議

1. 本所雖為營業基金，核心價值卻不以營利為主要目的，本所最終目標為扶助經濟弱勢、提供便捷安全的融資服務，有別於民間銀行信用貸款依來客身分職業而有所區分借款利率，本所原則上皆一視同仁提供相同質借利率，綜上分析，本所可藉此加強行銷企業形象，以陽光、溫馨且快速安心之環境消弭民眾進入”當舖”之疑慮，即使女性單獨光臨也能感到溫暖放心。
2. 長期以來，本所質借人之職業別向來以勞動密集、流動性大、專業門檻較低、工作收入較不穩定、工作替代性較高等行業工作者居多，即本所質借人仍以維持基本生活所需者占多數，據統計資料又以「服務及銷售工作人員」的女性質借人為本所客群大宗，因此本所經營質當業務之政策尤為重要，本所以發揮安定社會任務、秉持救急、照顧弱勢及服務市民為首要目標，故擬延續「增加展延繳息次數」、「暫緩流當品拍賣」、「加強分期還本」經營方向，願略盡綿薄，協助民眾度過難關。
3. 近4年本所質借人次中低收入戶女性人次皆較男性高，為

能持續有效協助經濟弱勢之女性，擬維持「低收入戶利率優惠」措施以幫助低收入戶身分質借民眾渡過難關，從社會扶助觀點照顧經濟弱勢族群而達 CEDAW 實質平等，充分發揮本所融資濟急及安定社會功能。

4. 本所主要質借客群為 40 歲以上之女性，依據財團法人台灣網路資訊中心《2022 台灣網路報告》，臉書使用率占有社群媒體之 51.61%，仍穩坐台灣社群媒體龍頭，且社群媒體使用率依性別分為男 69.32%、女 71.33%。本所為經營質借業務，鞏固並開拓客群，目前擬廣續臉書(Facebook)粉絲團專頁經營方式，定期舉辦粉絲團抽獎活動，利用網路資訊行銷本所業務，讓更多人了解全台唯二公營當舖(高雄市政府財政局動產質借所)存在的目的與功能。
5. 據本所統計資料顯示，111 年男性質借人次僅為女性一半，且電子產品之質借人次為本所四類物品中最低，爰擬增加男性持有比較高之質借收當品項如電競型筆記型電腦等，並拓展推廣男性質借客群。為達此計畫，需提升本所業務組同仁鑑定 3C 品項能力及相關電競產品知識，爰擬計畫辦理「3C 鑑定能力技術講座」，並請業務組將其列入預算編審程序優先辦理，期能開發潛在客群並增加主要營業收入(利息收入)。



高雄市政府捷運工程局

高雄捷運岡山路竹延伸線第二A階段車站規劃
之性別需求分析

中華民國一一二年十一月

高雄捷運岡山路竹延伸線

第二A階段車站規劃之性別需求分析

目錄

壹、	概述	1
貳、	捷運岡山路竹延伸線計畫辦理情形	2
參、	捷運系統與性別平等之關聯性說明	3
	參.一 捷運系統與性別平等之關聯性	3
	參.二 捷運業務融入性平觀點	6
肆、	捷運岡山路竹延伸線第二A階段性別友善設施說明	8
伍、	結論與建議	13

高雄捷運岡山路竹延伸線 第二A階段車站規劃之性別需求分析

圖目錄

圖 2-1 岡山路竹延伸線第二階段路線示意圖	2
圖 3-1 車站友善環境設計理念	3
圖 4-1 RK2站穿堂層性別平等設施示意圖	9
圖 4-2 廁所標示(左)、親子廁所(右)	9
圖 4-3 哺集乳室空間及陳設	9
圖 4-4 RK2岡山農工站穿堂層無障礙設施及動線規劃(都審圖).....	10
圖 4-5 RK2岡山農工站月台層無障礙設施及動線規劃(都審圖).....	10
圖 4-6 無障礙加值/售票機(左)及無障礙驗票閘門(右)(高捷公司網站).....	11
圖 4-7 月台層安心候車區及緊急求救按鈕(高捷公司網站).....	11
圖 4-8 RK2岡山農工站地面層無障礙設施規劃(都審圖)	12
圖 4-9 捷運凱旋站地面層無障礙車位設置情形(GOOGLE街景)	12
圖 4-10 捷運凱旋站1號出入口地面層無障礙設施(GOOGLE街景)	12

高雄捷運岡山路竹延伸線 第二A階段車站規劃之性別需求分析

表目錄

表 1-1	台鐵車站性別友善車站問卷調查結果因應對策	1
表 3-1	歷年捷運旅客男女比率統計表	4
表 3-2	高雄捷運近三年整體滿意度情況	5
表 3-3	高雄捷運近三年服務項目整體滿意度差異(節錄).....	5
表 3-4	捷運車站性別友善空間規劃考量(以廁所規劃為例).....	7
表 4-1	公廁之設計標準(節錄自捷運岡山路竹延伸線第二階段設計規範).....	8

壹、概述

性別主流化係聯合國為促進婦女權益及性別平等所提出的全球性策略方向，是一項優良和現代化的政策管理措施，許多國家相繼跟進，於決策過程中增加性別主流化面向的考量，目的在促使制定政策時，考慮性別的因素，平衡不同性別的需要，讓決策者作出更明智全面性的決定，使人民對政策更為接受且支持，使政策更有成效及效率地實施執行。

我國行政院婦女權益促進委員會(現為行政院性別平等會)於民國100年12月19日頒布「性別平等政策綱領」，為我國性別平等政策最高指導方針，涵蓋7大領域之政策願景與內涵、255項具體行動措施。近年因應國際趨勢發展、順應時代潮流，於106年、110年兩度修正綱領內容，110年修正後的性平綱領含括6大面向、33項推動策略，期能營造尊重多元與性別平等的公義社會。

大眾捷運系統是一個城市發展的大動脈，注入城市生命力與活力的動能，城市發展型態與大眾捷運系統是緊密相關，它引導了民眾的居住、商業與購物活動空間，轉往捷運場站緊鄰地區去集中移動。友善、安全、便捷及可靠的軌道運輸系統服務，進而促進都市縫合、改善環境、擴大觀光發展，提升國人生活品質，對城市發展影響很大。

因此車站規劃僅保證不同性別待遇相同是不夠的，尚必須考量各族群的生理差異以及社會、文化造成的差別。參考交通部鐵道局針對旅客進行之性別友善車站問卷調查之分析結果，提出以下因應對策：

表 壹-1 台鐵車站性別友善車站問卷調查結果因應對策

性別友善車站問卷調查意見	因應
1. 廁所是車站的門面	統計發現55%的旅客會使用車站廁所，因此如何精進廁所設計，使嫌惡設施成為車站亮點是課題所在
2. 無障礙環境的建構	車站設計以使用者需求為本，無障礙設施及設備是建構友善車站環境的必備要項
3. 需求與屬性正相關	到車站的目的與車站功能屬性有正相關，故相關需求設施，如環境資訊設備需齊全
4. 預留彈性使用機制	市區車站的擁擠程度較高，因此，在空間設計上應依車站功能的特殊需求，預留未來旅運增加之擴充機制
5. 貼心設施溫暖人心	車站一些貼心設施(如座椅、行動座充...等)往往會讓旅客留下深刻印象，費用不多卻極具效益
6. 創意設計車站亮點	在滿足實質功能的需求下，適當加入貼心的創意設計，將使車站成為兼具理性與感性的空間亮點
7. 積極回應旅客意見	旅客反映對車站性別友善設施之具體意見，及車站現況缺失，應予以改善處理

貳、捷運岡山路竹延伸線計畫辦理情形

岡山路竹延伸線接續捷運紅線南岡山站(RK24)尾軌跨越阿公店溪後轉進入省道臺一線道路中心，規劃岡山車站(RK1)、岡山農工站(RK2)、本洲產業園區站(RK3)、高雄科學園區站(RK4)、高苑科技大學站(RK5)、南路竹站(RK6)、路竹站(RK7)，終點站大湖站(RK8)等8座車站，路線長度約13公里，採高架型式建造，其中岡山車站(RK1)為第一階段興建，岡山農工站(RK2)至大湖站(RK8)為第二階段興建(第二階段路線圖詳如圖2-1)。

第一階段刻正進行RK1車站主體及出入口相關工程，預計113年6月通車營運；第二階段分為二A及二B兩階段執行，第二A階段刻正進行捷運系統路線、場、站之細部設計作業，及主變電站、正線基樁施工；第二B階段刻正研商後續擴充事宜。第二階段預計118年底通車營運。有關本篇所提第二A階段車站之性別友善規劃作為，已於細部設計作業中納入考量。

岡山路竹延伸線計畫為行政院積極推動的「前瞻基礎建設計畫」中大眾運輸之重要建設計畫之一，亦是高雄地區30分鐘生活圈政策目標的重要捷運指標建設，未來捷運紅線往北延伸，將打造友善無縫、具有產業機會、安全可靠且具觀光魅力的北高雄骨幹運輸服務，以符大岡山、路竹及湖內地區35萬民眾殷切期盼。



圖 貳-1 岡山路竹延伸線第二階段路線示意圖

參、捷運系統與性別平等之關聯性說明

參.一 捷運系統與性別平等之關聯性

高雄大眾捷運系統之建設目標主要在為全體民眾提供準點、快速、便捷的大眾運輸服務，提供性別、族群、年齡、所得、教育等無顯著差異之服務。為使民眾皆能公平、自由地享受大眾運輸服務，在捷運路線及場站位置等規劃設計中，對於「空間」、「安全」、「友善」等3個層面須加以妥善考量與因應(詳圖3-1)。

在捷運旅客男女比例統計顯示，不論臺北或高雄捷運，女性乘客遠高於男性乘客(詳表3-1，歷年捷運旅客男女比率統計表)，茲彙整高雄捷運近3年(109年~111年)依性別及年齡等面向的滿意度調查詳表3-2，及營造友善乘車環境的滿意度調查結果如表3-3。如何打造對於各族群更友善的捷運環境，讓乘客感受到無差異之服務，是需要被重視的。首先，就捷運系統之「空間」、「安全」、「友善」對性別平等的關聯性進行說明。

- (一) 空間：捷運設備與空間之規劃應符合不同性別、性傾向或性別認同者使用上之便利性，空間規劃上避免產生令人感到不適的配置，營造舒適明亮的空間氛圍。
- (二) 安全：捷運建設考量民眾乘車安全及轉乘之便利性，設施設備於使用介面上均以安全使用為前提，消除潛在對不同性別、性傾向或性別認同者的威脅或不利影響。
- (三) 友善：捷運建設兼顧不同性別、性傾向或性別認同者對於捷運路線及場站設置的需求及感受，從動線規劃、設施設備使用方式、材料及色彩的選用皆以友善環境作為考量。



圖 參-1 車站友善環境設計理念

表 參-1 歷年捷運旅客男女比率統計表

單位(Unit)：%

調查資料時期 The Period of Survey	臺北捷運 Taipei Metro		高雄捷運* Kaohsiung Metro	
	男 Male	女 Female	男 Male	女 Female
93 年 2004	30.5	69.5	-	-
94 年 2005	32.6	67.4	-	-
95 年 2006	36.8	63.2	-	-
96 年 2007	36.1	63.9	-	-
97 年 2008	36.4	63.6	48.0	52.0
98 年 2009	35.2	64.8	39.3	60.7
99 年 2010	35.2	64.8	46.6	53.4
100 年 2011	36.2	63.8	35.0	65.0
101 年 2012	34.1	65.9	41.0	59.0
102 年 2013	35.7	64.3	38.6	60.4
103 年 2014	37.9	62.1	41.0	59.0
104 年 2015	40.3	59.7	39.6	60.4
105 年 2016	37.8	62.2	43.1	56.9
106 年 2017	33.1	66.9	43.4	56.6
107 年 2018	41.0	59.0	45.7	54.3
108 年 2019	35.9	64.1	42.6	57.4
109 年 2020	38.4	61.6	40.2	59.8
110 年 2021	32.3	67.7	41.4	58.6
111 年 2022	34.0	66.0	43.2	56.8

說 明：高雄捷運自97年4月7日起正式營運。
資料來源：臺北及高雄捷運股份有限公司「旅客滿意度調查」。

表 參-2 高雄捷運近三年整體滿意度情況

單位：%

面向	類別	109 年	110 年	111 年
性別	男	92.5	94.7	88.4
	女	93.1	93.7	92.8
年齡	18 歲以下	91.2	97.4	92.0
	18-25 歲	94.1	94.4	93.3
	26-35 歲	93.3	91.5	93.4
	36-45 歲	91.4	92.3	83.9
	46-55 歲	98.6	94.2	67.9
	56-65 歲*	100.0	97.0	94.4
	65 歲以上*	100.0	94.4	100.0
*註：樣本數較少，百分比數字無法反映群體				

表 參-3 高雄捷運近三年服務項目整體滿意度差異(節錄)

單位：%

問項	109 年	110 年	111 年
車站內照明充足度	90.20	93.38	89.41
加值機使用的方便性	81.90	86.35	84.23
進出驗票閘門的安全性	90.99	90.85	86.44
車站化妝室使用清潔度	87.43	89.15	89.11
月台間隙的安全度	93.52	93.58	91.62
車門開關的安全度	93.99	92.56	90.63
列車行進平穩度	89.09	87.03	88.58

參.二 捷運業務融入性平觀點

基於捷運車站設施規劃設計應考量性別平等所需相關設施，並強化每一位捷運使用者之搭乘安全性，避免存在安全死角空間。在捷運建設之空間規劃與工程設計上，對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者，以各個立場全面性的考量，進行公平、平等之規劃，提供無差別的服務。

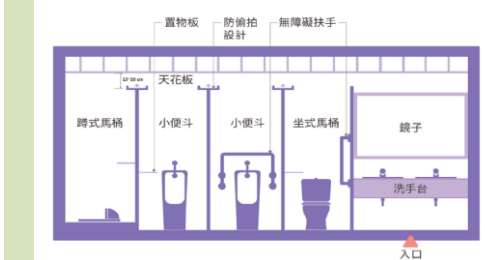
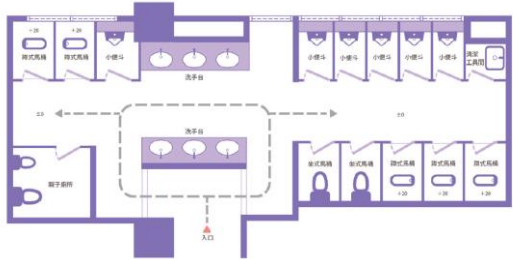
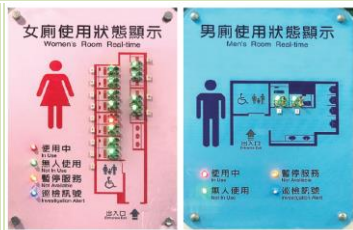
捷運業務融入性平觀點相關工作，在規劃設計上考量因素有：

- (一) 男女如廁使用需求差別、車站內廁所數量作合理分配。
- (二) 設置親子廁所，父母親可單獨使用之尿布台。
- (三) 建置幼兒哺乳或集乳空間，滿足女性有幼兒哺乳或擠母乳之需求。
- (四) 捷運車站月台區規劃夜間安心搭乘區域、設置監視系統、緊急求救系統(求救或停車按鈕、對講機等)、夜間照明系統、維護廁所安全所需相關設施、加派保全或安全維護人力等，避免安全死角。
- (五) 考量車站特性及地區特性，觀察是否存在可能之車站進出量之性別差異，例如未來某捷運車站鄰近之重要據點多數為女性使用，則該車站相關捷運設施之設計需特別增加女性使用設施之比例。
- (六) 空間規劃採用中性色彩，不用刻板的色彩印象區分不同性別、性傾向或性別認同者的使用空間。
- (七) 候車座椅應能滿足旅客短暫候車乘坐之需求，應避免設計有尖角或銳利材質，並應防止座椅間隙夾手。
- (八) 建置無障礙空間及設備，滿足行動不便者乘車需求，如地面層設置無障礙汽機車格位、路緣斜坡、無障礙坡道、指引標誌、視障導引設施等，穿堂層設置站務室、無障礙廁所、無障礙加值/售票機、無障礙驗票閘門、無障礙電梯、指引標誌、公共電話、樓梯及扶手、資訊顯示系統、行動不便者候車區等。
- (九) 改善月台與車廂間高低差及間隙，以利行動不便者進出車廂，及防止肢體、輪椅車輪陷入月台間隙。
- (十) 車廂內座椅、欄杆扶手等之配置能在符合安全的需求下，盡可能確保行動不便者進出車廂動線是暢通的。
- (十一) 規劃宣導電子海報、廣告螢幕空間，運用媒體教育正確性別平等觀念，消弭民眾疑慮。
- (十二) 成立性平專責小組，收集性平議題相關資訊，調查設施使用狀況與性別差異的關聯性，提供改善方案；不定期與當地社區合作辦理性平推廣教育活動，以座談會、園遊會或是演唱會等形式吸引民眾參與；或於捷運站空間舉辦與性別議題有關之特展或藝廊，宣達性平觀念及相關創作。

而在業務推動上，亦融入性平觀點，在業務工作分配不因性別特質而有所差別，並依工作性質的危險性配置適當人力，保障人員安全並定期執行員工性平教育訓練，將性別平等觀念融入工作環境中。

表 參-4 捷運車站性別友善空間規劃考量(以廁所規劃為例)

項目	空間規劃
1. 主體色彩	性別友善廁所整體空間視覺呈現應明亮寬敞，主體色彩須避免使用性別刻板印象之顏色
2. 入口設置	<p>1. 入口應為無障礙通路，可採無門扇設計。</p> <p>2. 如空間大小、配置合宜，可採取雙入口設置，增加廁所空間安全性、良好通風等優點。</p> <p>3. 等候線或地點：性別友善廁所建議劃設等候線或地點。使用人數較多之場所建議加設燈號裝置於入口，方便等候者瞭解廁間即時使用狀況。</p>
3. 動線與便器配置	<p>1. 同一類便器建議集中設置，方便使用者容易找到。但在大型廁所且分隔為不同區域的空間，建議每一區域皆包含小便器廁間與坐式／蹲式便器廁間，以減少性別友善廁所內空間性別區隔之情形，惟區域內的同一種便器仍以集中設置為原則。</p> <p>2. 近入口處之廁間建議配置坐式馬桶廁間，方便行動不便者使用。</p> <p>3. 近入口處之坐式便器廁間及小便器廁間建議加裝無障礙扶手，方便行動不便者使用。</p> <p>4. 建議無障礙廁所獨立設置於性別友善廁所之外，且動線上優先到達，對行動不便者提供更為友善的空間。</p>
4. 化妝空間	<p>1. 依使用人數或實際需求，建議設置化妝空間</p> <p>2. 型式尺寸並無限制，以能滿足化妝需求為原則。</p> <p>3. 洗手台空間亦得提供化妝品擺放之功能。</p>
5. 主體視覺顏色、視覺識別圖示	<p>1. 整體圖像識別與標準字組合以易解、清晰、友善情緒表達為設計內涵。</p> <p>2. 性別友善廁所標誌應置於明顯處，並標示明確中英文名稱。</p>



肆、捷運岡山路竹延伸線第二A階段性別友善設施說明

捷運岡山路竹延伸線第二A階段考量性別差異之影響作為，納入車站設計考量。

- (一) 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。如廁所內設有供兒童使用之面盆，男廁小便斗降低，方便兒童使用。
- (二) 安全性：消除空間死角、相關安全設施。
- (三) 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊需求。如男女廁所皆有尿布台，讓父親或是母親都可以為小孩更換衣物。
- (四) 便利性：廁所出入口外使用狀態顯示板，縮短使用者搜尋廁間時間，避免打開使用中廁間門的尷尬；適當地點設置服務鈴，需要協助時可立即與站務人員取得聯繫。

捷運相關設施規劃設計注重性別權益，所需之性別友善設施皆可配合納入評估，以RK2車站為例(相關圖面詳圖4-1)，設施部分具體考量包括：

- (一) 樓梯、圍牆、護欄之設計，納入女性衣著考量。避免鏤空設計，以保護穿短裙女性在上下樓梯時之隱私及安全，電扶梯加設白膜玻璃；溝蓋、排水孔及地面接縫應妥適處理，洩水溝蓋採用細格目格柵，以免女性鞋跟之卡住而跌傷。
- (二) 車站內供旅客使用之公共廁所皆設置於未付費區，並設置無障礙設施。公廁之設計標準規定如下表：

表 肆-1 公廁之設計標準(節錄自捷運岡山路竹延伸線第二階段設計規範)

尖峰小時雙向 旅客容量	男			女		行動不便	
	便器	小便器	洗手盆	便器	洗手盆	便器	洗手盆
5000人以下	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>10</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
5000~10000人	3	6	2	15	4	1	1
10000~15000人	4	8	3	20	5	1	1

單位：座

註：1.應獨立設置1間無障礙親子廁所及1間無障礙廁所(含脊椎損傷照護床)，其需求應視為上表中總數之一部分。

2.便器型式採用坐式及蹲式各半數，總數為奇數時，以蹲式為多。

3.無障礙洗手盆龍頭應採感應式。

- (三) 於男女廁所外單獨設置1間設立獨立親子無障礙廁所，設置兒童安全座椅、尿布臺、兒童馬桶、兒童洗面盆及照顧者使用之馬桶、洗面盆。
- (四) 廁所出入口動線設計轉折處，提升使用者隱私，避免窺視或不經意的視線交流。
- (五) 提供可近性及友善、無償使用的哺、集乳空間：
 1. 為維護隱私，避免非哺育母乳者占用，於哺乳室內設置2間明顯區隔之空間且為專用。
 2. 維持使用之隱密性及有安全保護措施，並確保光線充足及良好有效之通風。
 3. 提供洗手台、尿布台、有蓋垃圾桶、靠背椅。

(六) 在空間指標處，製作清晰的指示牌，以標示哺、集乳室、男女廁、親子廁所的所在位置。並利用牌面設置，方便使用者辨識各式設施之位置及各項設施配置。

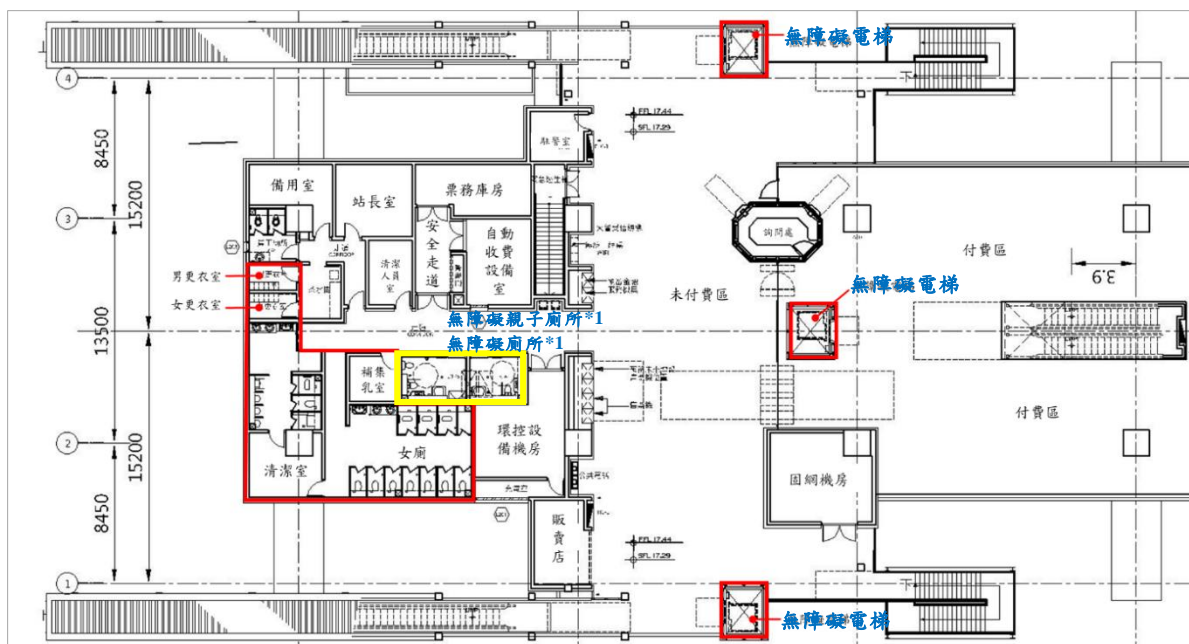


圖 肆-1 RK2站穿堂層性別平等設施示意圖

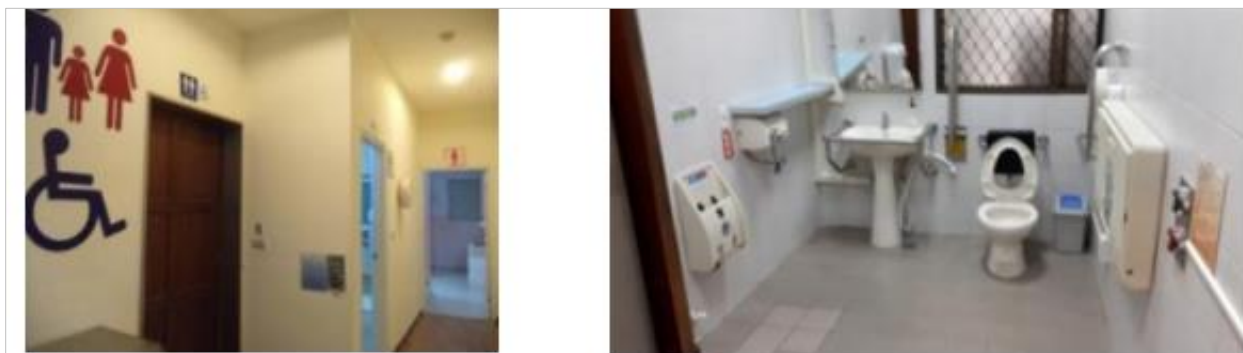


圖 肆-2 廁所標示(左)、親子廁所(右)



圖 肆-3 哺集乳室空間及陳設

(七) 無障礙電梯設於接近驗票閘門之地點，便於行動不便者進出付費區。電梯設置服務鈴、對講機，電梯外、車廂內操作盤按鍵高度應考量輪椅使用者，並應有點字板供視障者使用。車廂內設置不鏽鋼扶手，及語音播報梯門開啟或關閉及抵達樓層。

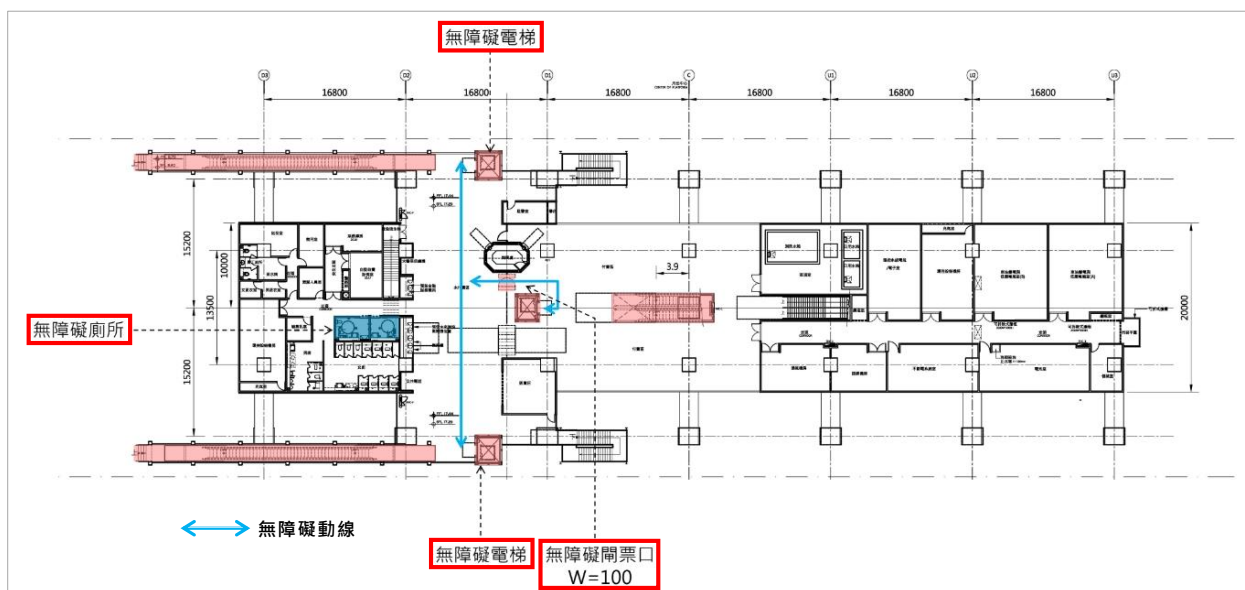


圖 肆-4 RK2岡山農工站穿堂層無障礙設施及動線規劃(都審圖)

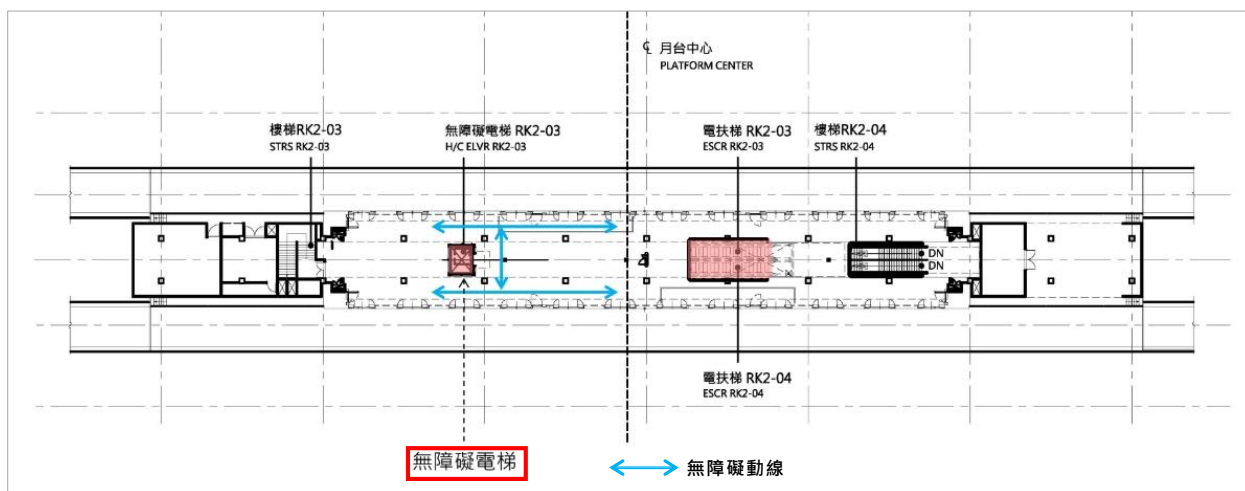


圖 肆-5 RK2岡山農工站月台層無障礙設施及動線規劃(都審圖)

- (八) 公共區域設置無障礙加值/售票機，進入付費區於近站務室處設置無障礙驗票閘門(至少淨寬1.1m)，以供輪椅族或行動不便者使用。



圖 肆-6 無障礙加值/售票機(左)及無障礙驗票閘門(右)(高捷公司網站)

- (九) 加強安心候車區的監視設備，裝設監視器及緊急求救按鈕。



圖 肆-7 月台層安心候車區及緊急求救按鈕(高捷公司網站)

- (十) 所有車廂內裝設監視器及緊急按鈕。以維護晨間及深夜搭車民眾之安全或緊急事件之應變處理。

- (十一) 車站出入口周邊加強照明，避免產生治安死角，保障夜歸民眾安全。

(十二) 車站地面層於出入口周邊設有轉乘運具設施，及一般、無障礙汽機車停車格位、無障礙斜坡道、無障礙電梯，無障礙停車格位應設置指示牌面，並應鄰近無障礙電梯，以利行動不便者進出車站。

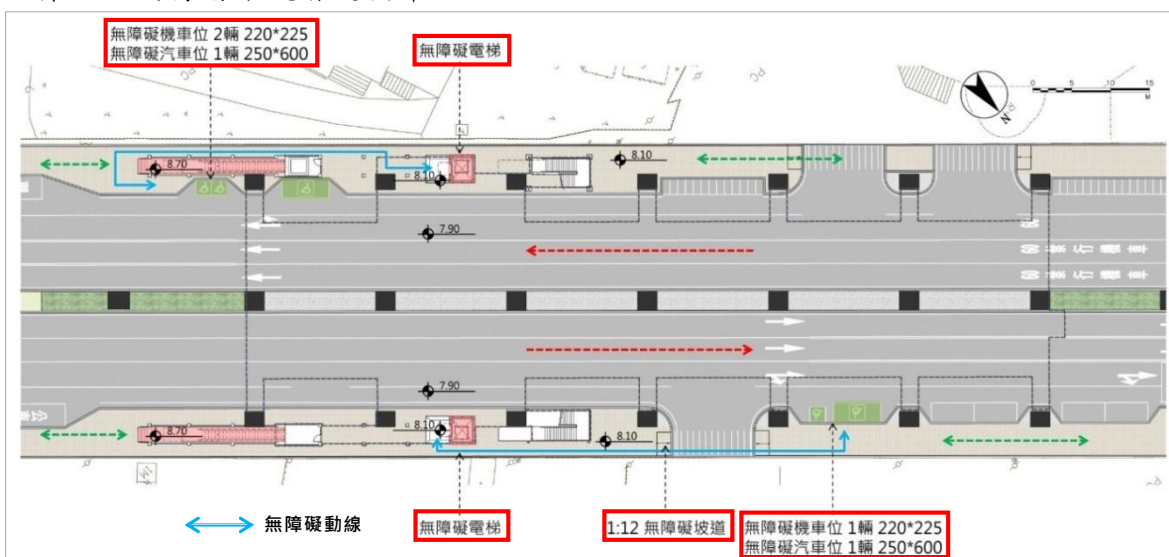


圖 肆-8 RK2岡山農工站地面層無障礙設施規劃(都審圖)



圖 肆-9 捷運凱旋站地面層無障礙車位設置情形(Google街景)



圖 肆-10 捷運凱旋站1號出入口地面層無障礙設施(Google街景)

伍、結論與建議

大眾捷運系統以運輸功能為導向，運能大且班次密集，而捷運車站是匯聚乘客的重要交通節點，提供便捷、準點且有效率的載客服務，滿足民眾通勤、就學、就醫、購物、觀光休憩等日常需求。國內大眾捷運系統從萌芽發展的階段迄至今日，捷運建設機構及營運機構已積累相當之規劃、設計、施工、營運維管經驗，然而對於車站應具備的功能及所應提供的服務，亦與時俱進不斷地精進及檢討優化，也因此捷運工程一直位居城市公共基礎建設的領導地位。

揆諸行政院110年函頒修正之性別平等政策綱領，以「性別平等是公平正義、永續社會的基石」、「提升女性權益是促進性別平等的優先任務」、「性別主流化是實現施政具性別觀點的有效途徑」、「尊重、保護與實現不同性別者在各領域的權利是國家的義務」為理念真諦，而在「環境、能源與科技」推動策略第2點：「打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者」。綜合上述內容，回歸到「行」的議題上，應該就是促成「交通平權」的公義社會。近期以來不論是中央或地方政府，均投入相當的資源及心力，朝著建構「交通平權」的社會邁進。如行政院推行的「TPASS通勤月票」，讓民眾享有以低廉價格搭乘公共交通運具的服務，並藉以刺激公共運輸使用率，達到節能減碳、環保永續的目的；高雄市政府在偏遠地區推出「公車式小黃」，優化公共運輸服務，維護偏鄉民眾交通、就醫等權益；高雄環狀輕軌捷運建設於大順路路段，由高雄市政府在兩側人行道推動「人本造街計畫」，改善原本的步行環境，營造安全、可靠、舒適、健康的人本交通氛圍，讓各族群得以平安且平順地行走於人行道上。

相較於高雄市中心精華地帶，已有營運中及施工中的捷運路網，岡山路竹地區位處高雄市北邊行政區，人口密度、產業發展、交通便利性不若高度發展的市中心，為促進當地產業轉型升級，吸引高科技人才駐足，政府推動半導體S廊帶科技聚落，同時為兼顧在地鄉親及產業人才「行」的權益，戮力推動捷運岡山路竹延伸線，及辦理捷運場站周邊土地聯合開發。捷運岡山路竹延伸線的建設，是實現「交通平權」的積極作為，祈在導入性別平等思維，確實解決不利處境者所遭遇的困境，建構安全、友善、易親近且符合各性別族群使用需求的捷運乘車環境。

高雄市愛滋病毒篩檢衛教服務

性別分析



報告單位：衛生局疾病管制處

中華民國 112 年 11 月

目次

壹、 前言	2
貳、 愛滋防治背景與民眾接受	3
篩檢衛教現況分析		
參、 本市愛滋篩檢服務與成效	11
肆、 結論	13
伍、 建議	14
陸、 參考資料	15

壹、前言

一、愛滋防治政策發展

我國愛滋疫情屬低盛行率國家，惟愛滋感染主要人口為年輕族群，影響國家競爭力。我國新通報愛滋感染人數雖自 2018 年起開始下降，但排除急性初期感染者人數後，延遲診斷（診斷為愛滋感染後，90 日內即確診通報發病為愛滋病）比例仍超過 3 成。衛生福利部疾病管制署將 2019 年通報個案進一步以年齡層進行分析，以 25-34 歲延遲診斷比例高於平均（44%），可見年輕族群延遲診斷問題嚴重。

愛滋病毒感染者之早期診斷，不論是公共衛生面向或是臨床面向上皆具有重要的意義，但經由衛生福利部疾病管制署以數理模型推估，仍有 12%愛滋感染者尚不知道自身愛滋感染狀態。根據研究指出，當確診為愛滋感染者後，會減少 68%不安全性行為之發生（衛生福利部疾病管制署，2021），且透過規律之治療，可有效降低感染者體內之愛滋病毒量，亦會減少將愛滋病毒傳染給其他人之機會。因此，在公共衛生層面上，需提高愛滋篩檢率，及早找出潛在感染者，可有效降低愛滋病毒傳播之機會。而潛藏的愛滋感染黑數，因其不知道自身感染的病情狀況下，透過不安全性行為將大幅增加感染他人之機會。

所以愛滋防治工作需持續精進預防、篩檢、個案管理及照護治療等基礎策略外，期透過強化暴露愛滋病毒前預防性投藥及篩檢主動發現策略，透過更強而有力的預防與及早介入措施，降低病毒傳播風險，朝向 2030 年消除愛滋之目標前進。但分析 2019-2022 年各式篩檢管道 HIV 篩檢人數，多是男性多於女性，女性除孕婦愛滋

篩檢是被動篩檢，其他會主動篩檢的情形並不多。

二、性別平等政策發展

性別主流化於 1980 年代自聯合國提出與發展以來，會員國被要求在制定法律、擬定政策、方案與活動時，必須納入性別意識及思維，並重新檢視過去的政策、立法與資源，對於不同處境之性別者，是否有不公平的影響，期許透過具有性別意識的法律修訂和執行，創造一個符合性別平等的社會。

綜上，因應愛滋防治工作依據傳染病防治法及人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例訂定，衛生機關應依據前項條例辦理防治教育宣導，且需具備性別意識並著重反歧視宣導，並由所轄各衛生所、醫療單位、職場、學校等協助推行。本文將依據本市近年來愛滋篩檢人數及愛滋病衛教、感染者人數等統計資料進行分析，來審視目前本市愛滋防治政策推動現況，期能藉此分析，提供政府制定相關政策之參考。

另本市執行愛滋病防治衛教與篩檢是為落實 CEDAW 第 12 條（女性健康權）、CEDAW 第 15 號一般性建議、第 24 號一般性建議第 18 段、第 28 號一般性建議第 21 段與《性別平等政策綱領》健康、醫療與照顧篇具體行動措施(三)、破除性傳染疾病之性別迷思，以建立正確防治觀念。將透過本次分析報告據以檢視落實度。

貳、愛滋防治背景與民眾接受篩檢衛教分析

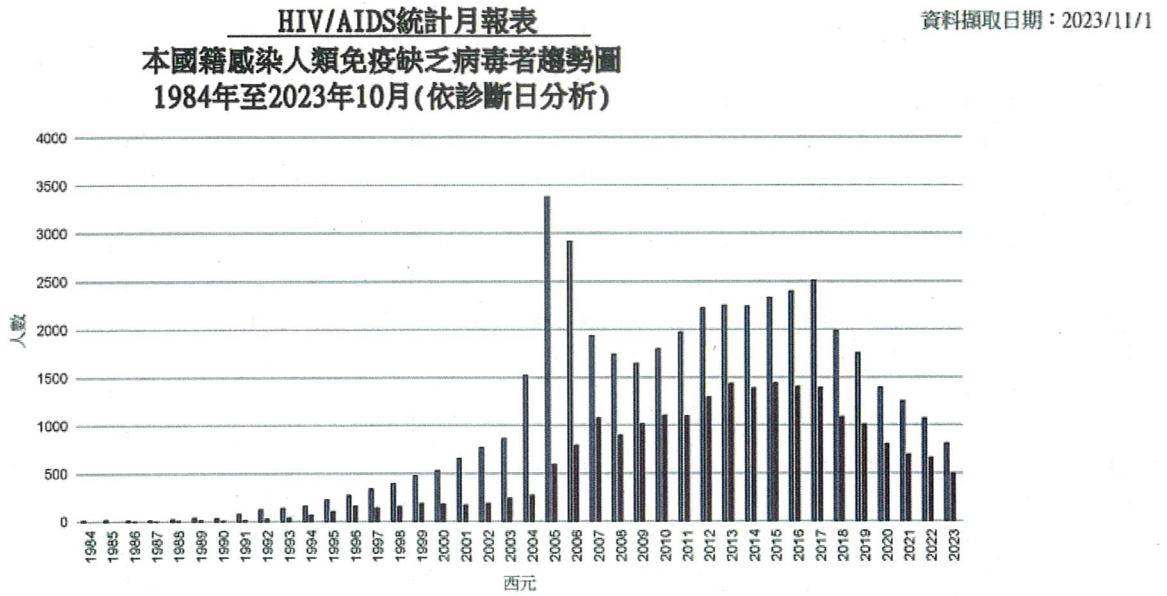
一、感染人口概況

（一）現況及疫情分析

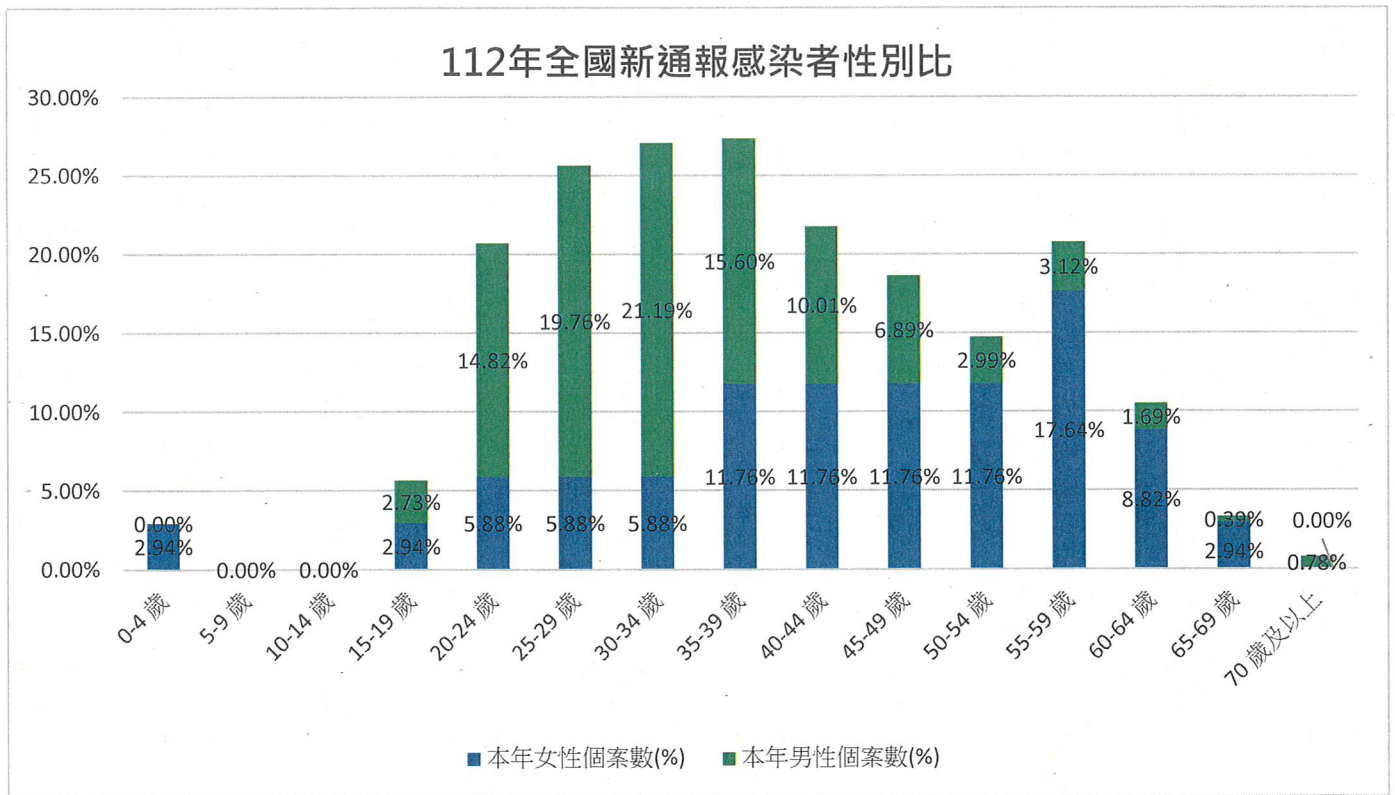
我國自 1984 年發現第 1 例愛滋感染者以來，截至 2023 年 10

月，本國籍通報數 44,123 人、存活感染者人數 35,508 人。2023 年新增通報人數計 804 人，主要傳染途徑仍以不安全性行為最多，佔約 9 成。其中男男間不安全性行為(76.62%)、其次為異性間不安全性行為(11.94%)。以性別分析：男性佔 95%，女性約 5%。另分析本市統計愛滋病毒感染個案截至 2023 年 10 月為止，累積感染者計 6,112 人，佔全國感染人數 44,123 人之 13.85%，僅次於新北市 9,980 人(為六都第二)，其中 HIV/AIDS 存活率 80.62%/75.71%與全國平均相近(81.64%/75.44%)。分析感染年齡層，以 15-49 歲為主要感染對象，查 2023 年(1-10 月)新增診斷年齡別前三位，依序為 15-29 歲(佔約 38.34%)、30-39 歲(佔約 35.98%)、40-49 歲(佔約 17.17%)，與全國疫情年齡層相近。依據行政院 110 年 5 月 14 日核定 2030 年消除愛滋第一期計畫所述感染愛滋主要人口為年輕族群，影響國家競爭力現今平均餘命達 80.69 歲(男性 77.55 歲，女性 84.05 歲)，距離其感染年齡尚有 45 至 65 年，如未能好好治療與控制體內之愛滋病毒，除造成愛滋疫情持續傳播，其後續發病、共病等所需的治療費用等皆會造成國家財政額外負擔，影響國家競爭力甚鉅，不可不慎。

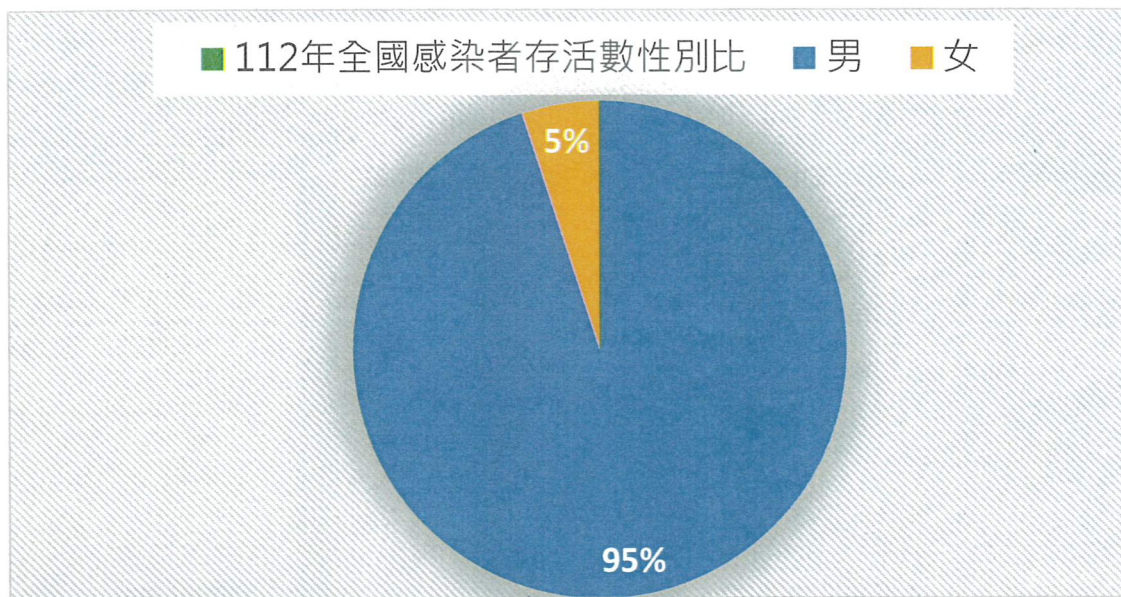
圖一、本國籍愛滋感染者趨勢圖 資料來源:衛生福利部疾病管制署



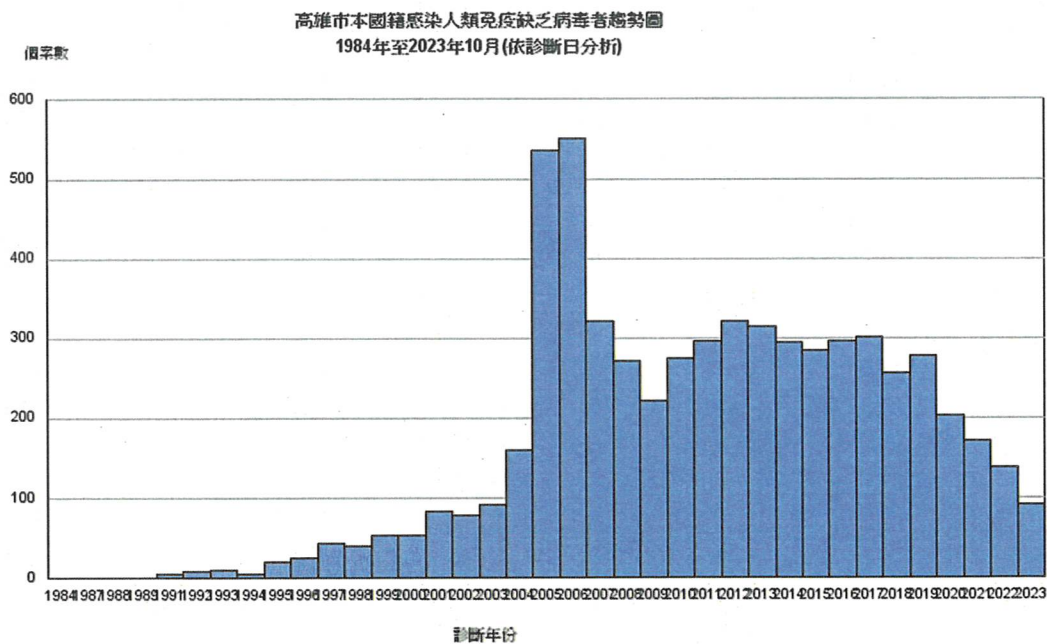
圖二、全國 112 年本國籍感染人類免疫缺乏病毒者性別趨勢圖



圖三、全國感染者存活數性別比



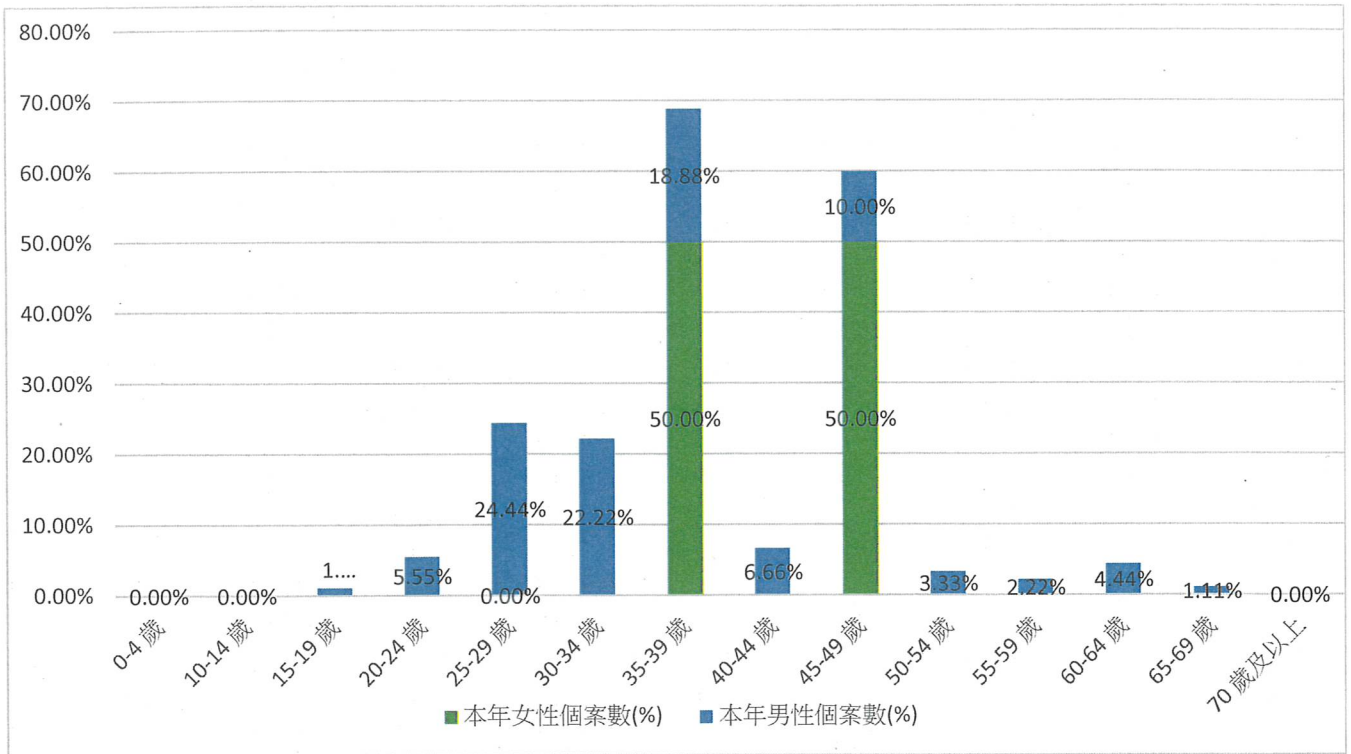
圖四、高雄市本國籍感染人類免疫缺乏病毒者趨勢圖



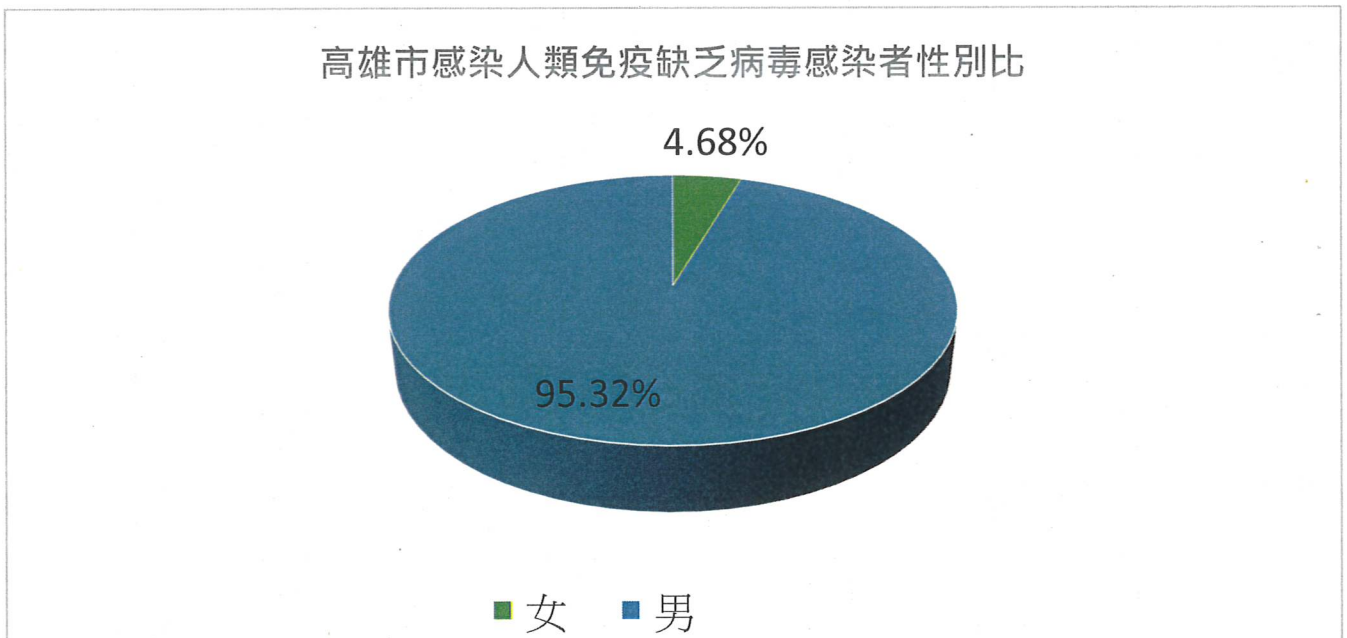
資料來源：疾管署 2023年11月13日 18:57

資料來源：疾管署 2023年11月13日 19:00

圖五、高雄市 112 年新增感染人類免疫缺乏病毒者性別比



圖六、高雄市感染者存活數性別比



表一、本國籍人類免疫缺乏病毒感染者性別統計表

本國籍感染人類免疫缺乏病毒者依性別統計表

性別	感染者數 ※1			發病者數			全死因死亡數		
	本月 通報數(%)	本年 個案數(%)	累積 個案數(%)	本月 通報數(%)	本年 個案數(%)	累積 個案數(%)	本月 死亡數(%)	本年 死亡數(%)	累積 個案數(%)
女	4 (4.3%)	12 (2.94%)	2,219 (5.07%)	1 (1.75%)	11 (4.66%)	1,153 (5.43%)	4 (10.53%)	9 (5.52%)	604 (7.33%)
男	89 (95.7%)	396 (97.06%)	41,508 (94.93%)	56 (98.25%)	225 (95.34%)	20,082 (94.57%)	34 (89.47%)	154 (94.48%)	7,637 (92.67%)
總計	93 (100%)	408 (100%)	43,727 (100%)	57 (100%)	236 (100%)	21,235 (100%)	38 (100%)	163 (100%)	8,241 (100%)

※1：合發病數、死亡數

表二、本國籍人類免疫缺乏病毒感染者居住地區統計

HIV/AIDS統計月報表

資料擷取日期：2023/6/1

本國籍感染人類免疫缺乏病毒者依居住地區別統計表

目前居住地區	感染者數 ※1				
	本月通報數(%)	本年個案數(%)	2022年個案數(%)	2021年個案數(%)	歷年累計個案數(%)
基隆市	1 (1.08%)	3 (0.74%)	10 (0.94%)	15 (1.2%)	726 (1.66%)
台北市	7 (7.53%)	49 (12.01%)	119 (11.13%)	155 (12.45%)	5,772 (13.2%)
新北市	32 (34.41%)	107 (26.23%)	229 (21.42%)	246 (19.76%)	9,951 (22.76%)
桃園市	14 (15.05%)	52 (12.75%)	119 (11.13%)	148 (11.89%)	4,397 (10.06%)
新竹市	0 (0%)	10 (2.45%)	33 (3.09%)	25 (2.01%)	788 (1.8%)
新竹縣	2 (2.15%)	8 (1.96%)	28 (2.62%)	31 (2.49%)	715 (1.64%)
苗栗縣	0 (0%)	1 (0.25%)	21 (1.96%)	12 (0.96%)	393 (0.9%)
台中市	12 (12.9%)	49 (12.01%)	128 (11.97%)	172 (13.82%)	4,979 (11.39%)
彰化縣	1 (1.08%)	7 (1.72%)	31 (2.9%)	35 (2.81%)	1,608 (3.68%)
南投縣	0 (0%)	3 (0.74%)	12 (1.12%)	8 (0.64%)	781 (1.79%)
雲林縣	2 (2.15%)	6 (1.47%)	14 (1.31%)	17 (1.37%)	1,030 (2.36%)
嘉義市	0 (0%)	3 (0.74%)	12 (1.12%)	12 (0.96%)	245 (0.56%)
嘉義縣	0 (0%)	9 (2.21%)	14 (1.31%)	9 (0.72%)	519 (1.19%)
台南市	4 (4.3%)	24 (5.88%)	80 (7.48%)	88 (7.07%)	2,845 (6.51%)
高雄市	12 (12.9%)	54 (13.24%)	137 (12.82%)	170 (13.65%)	6,062 (13.86%)
屏東縣	3 (3.23%)	11 (2.7%)	28 (2.62%)	39 (3.13%)	1,467 (3.35%)
台東縣	1 (1.08%)	5 (1.23%)	14 (1.31%)	18 (1.45%)	291 (0.67%)
花蓮縣	1 (1.08%)	3 (0.74%)	20 (1.87%)	25 (2.01%)	568 (1.3%)
宜蘭縣	1 (1.08%)	3 (0.74%)	15 (1.4%)	19 (1.53%)	523 (1.2%)
澎湖縣	0 (0%)	1 (0.25%)	3 (0.28%)	0 (0%)	38 (0.09%)
金門縣	0 (0%)	0 (0%)	2 (0.19%)	1 (0.08%)	27 (0.06%)
連江縣	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
其他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0%)
總計	93 (100%)	408 (100%)	1,069 (100%)	1,245 (100%)	43,727 (100%)

※1：合發病數、死亡數

二、感染愛滋危險因子以男男間不安全性行為為主且合併藥愛問題

本市 112 年度 10 月份因男男性行為及雙性性行為感染愛滋者計 32 人，佔全部新案的 59.3%，相較 111 年五月份（53 人、89.8%），呈微幅減少現象，但仍占新增感染危險因子首位，顯示愛滋病毒傳播目前仍以男男間性行為為主，因此在整體愛滋防治本市深入男同志族群，強化自我風險認知，針對男同志提高篩檢服務，例如增加篩檢服務點、提供夜間與假日篩檢服務及愛滋自我篩檢試劑並強化相關的篩檢前後諮商與安全性行為衛教，特別是針對每位受檢者，應衛教落實全程使用保險套及水性潤滑液，定期做篩檢，以降低個人感染風險。查衛生福利部疾病管制署 102 年度科技研究發展計畫即已針對男男間用藥與不安全性行為進行相關性調查。隨 COVID-19、猴痘疫情發生後，國內更發現特殊交友圈是為防疫的挑戰。且愛滋感染者、男男間性行為者等更易暴露於感染風險。本市也在疫情期間透過疫調與個案訪談，更加了解藥愛文化與青壯年同志族群是無法分開的情境。我國男男間性行為者一直是感染愛滋病毒的高危險族群，回溯國內的同志文化中，使用搖頭丸、K 他命、大麻、威而剛、RUSH 等俱樂部濫用物質，藉以放鬆心情或幫助肛門括約肌放鬆等情形有所增長，加上無套性行為，助長不安全性行為的發生，進而增加感染愛滋等性傳染病的風險。因應藥愛特殊文化與性行為、交友行為且交通便利等多重情境，均成為防疫人員的重大考驗。且所發生的共病問題，皆大幅增加愛滋與性傳染病感染風險。

三、仍有 12%愛滋感染者不知道自身狀況

依據疾病管制署資料顯示，我國 2019 年尚有 12%愛滋感染者未經診斷，如依據危險因子分類，男男間不安全性行為者估計未診斷率為 14%，異性間不安全性行為者未診斷率為 13%，注射藥癮者估計未診斷

率為 3%；如依據年齡層分類，15-24 歲未診斷人數為 539 人，未診斷率為 6%，25-34 歲未診斷率為 16%，35-44 歲、45-54 歲及 55 歲以上未診斷人數分別為 9%、6%及 6%。鑒於台灣為能推動愛滋病防治 95—95-95 目標(2021 年感染者已知道自己感染比率 90%-已知感染者服藥比率 94%-已服藥感染者病毒量測不到比率 95%)，高雄市執行成效 89%-94%-94%。因此本市仍須加強執行提高愛滋篩檢率-落實感染者追蹤與安排就醫及服藥。

四、社會大眾對愛滋感染認知仍不足，疾病污名化及歧視之問題仍存在

依據台灣愛滋病學會及台灣愛滋病護理學會於 2020 年「愛滋認知網路調查」結果顯示，仍有多達 5 成民眾對於愛滋仍存有負面印象，有 4 成民眾對感染者有錯誤的認知或負面想法，包含感染者的就醫、就學等會影響他人健康，甚至醫療專業人員拒絕替愛滋感染者看診等，顯見社會大眾對於愛滋的歧視與污名仍然存在。UNAIDS 指出，外界對於愛滋感染者的歧視與疾病的污名，仍是目前愛滋防治工作中最關鍵的阻礙，可能導致愛滋感染者不願意出來接受篩檢或接受治療，進而影響防疫成效。此外，民眾對於愛滋感染認知仍不足，且風險知覺偏低，進而導致民眾沒有動機或沒有意識到自己有愛滋篩檢之需要，進而延遲就醫，影響健康狀況。尤其是女性通常不認為自己有篩檢必要，除懷孕初期接受篩檢外，欠缺主動篩檢意願，因缺乏篩檢動機致延誤確診後的就醫時機。

五、篩檢選擇多元化，推展在家自我篩檢試劑成效好

鑒於愛滋病的疾病特性，民眾有風險行為時已習慣至匿篩醫院、衛生局(所)、同志中心或外展場域等接受篩檢，每年本市衛生局所與本市匿篩醫院可提供 10,000 多人次愛滋病毒免費篩檢。自 105 年起，本市配合衛生福利部疾病管制署政策開始推動在家自我篩檢試劑(唾篩、血篩)，執行成效良好，陽性率可至 2%，積極推廣多元篩檢，以提升民眾篩檢可近性。

綜上，透過上揭問題分析，包括社會氛圍仍存對於性傳染病之不友善或歧視，進而使有風險行為的民眾怯於接受篩檢或接受預防性投藥資

源等，同時藥物濫用造成不安全性行為感染人數增加等皆為現在愛滋防治新挑戰。

參、本市愛滋篩檢服務與成效

一、醫療端篩檢服務

我國依據 2030 年消除愛滋第一期計畫，針對性病患者、注射藥癮者等，以醫療機構為提供愛滋篩檢服務之主體，配合衛生福利部疾病管制署政策，邀請十家愛滋病指定醫院推廣「一站式愛滋匿名快速篩檢計畫」及「愛滋匿名篩檢服務拓點計畫」，導入快速檢驗工具，縮短檢驗空窗期，加速確診時效，儘速將感染者轉介連結至醫療照護體系，及早治療，以減少病毒傳播之風險。也進而透過提供民眾友善篩檢諮詢服務外，同時針對篩檢陰性之民眾，持續進行衛教、保險套使用或轉介 PrEP 服務；另針對確診之感染者，儘速連結至醫療照護及個案關懷服務，俾利及早治療以減少社區傳播風險導入新式快速檢驗工具，縮短檢驗空窗期，加速確診時效，儘速將感染者轉介連結至醫療照護體系，及早治療，以減少病毒傳播之風險。

表一、本市指定醫院、診所推動匿名篩檢成果

年度	106	107	108	109	110	111
男	11,746	10,359	11,129	1,938	900	1,000
女	1,305	1,151	1,000	10,976	10,324	6,853
合計	13,051	11,510	12,129	12,914	11,224	7,853

二、自我篩檢服務

自我篩檢試劑為一種較具隱私且便利的選擇。為了讓更多不願意至醫院、衛生局所接受篩檢之民眾，可在家或隱密性高的地點進行自我篩檢，本市也配合中央政策，於 2016 年起辦理「在家愛滋篩檢計畫」，以人工發放點、自動服務機及網路訂購便利超商取貨付款等服務，提供超過篩檢服務。109-112 年本市購買在家自我篩檢之民眾分別為 1,692 人次、3,473 人次、3,229 人次、1,283 人次。侑因民眾是

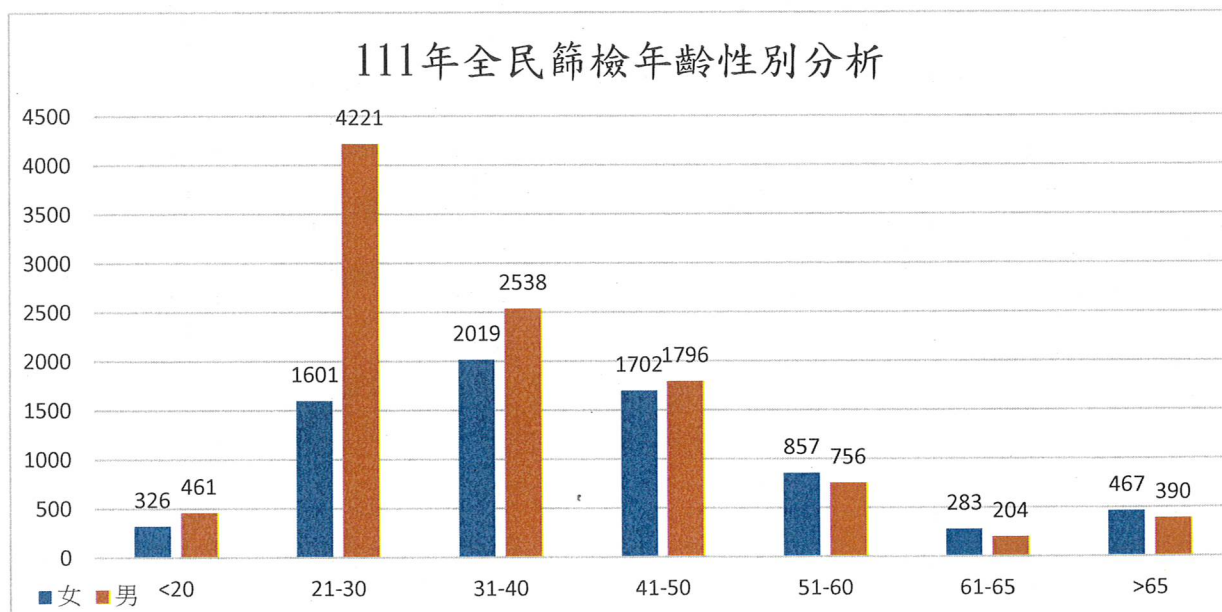
採匿名方式透過超商取貨、自動販賣機、點對點匿名管道取得試劑，爰難以確認使用對象之性別，在此無法進行使用對象複分類分析。僅針對至衛生局所購買的民眾初步分析，9 成為男性、1 成為女性。且民眾購買後也不一定立即使用，檢出情形無法確實掌握。但只要持檢驗陽性的試劑到本市愛滋病指定醫院就診，得減免掛號費，以提升民眾就醫動機。

三、結合民間團體提供便利愛滋篩檢服務

本市衛生局社置彩虹逗陣聯盟愛滋篩檢衛教服務站，由同儕教育員提供市民一對一篩檢服務，更提供外展篩檢服務。近 4 年(109-112)篩檢人次分別為:464/650/728/328 人次。另衛生局並於 2018 年也配合中央政策推展「約會新文化運動」，與衛生局、民間團體及相關醫院或醫事檢驗機構合作，透過獎金誘因設計，動員同儕導師於社群宣導安全性行為、定期篩檢等衛教觀念及身體力行，本市動員篩檢 600 人次，初篩陽性率約 0.7%，成效頗佳。惟性別統計，9 成也以男性為主。

四、公衛端推展社區職場校園篩檢服務

本市衛生局所積極廣愛滋篩檢服務，提升目標族群主動篩檢意願，使主動發現診斷及早介入。同時也透過社區篩檢衛教，增加宣導去除歧視，也針對愛滋感染者進行篩檢、鼓勵使用暴露愛滋病毒預防性投藥，以保護伴侶健康權益。分析本市 108-111 年篩檢成果分別為 52,951 人次-27,706 人次-50,732 人次-32,827-20,565 人次。分析本市民眾接受愛滋病毒篩檢之性別年齡分析如圖一：



五、公衛端執行衛教成果

本市衛生局所積極至校園職場等辦理衛教宣導活動，分析近 5 年衛教成果如下，本局仍需廣續拓展衛教對象，以提升衛教對象之性別衡平性。

表二、高雄市愛滋病防治衛教性別成果

年度	108	109	110	111	112(截至5月)
男	34268	7047	15528	13085	15008
女	34149	9486	16769	13759	15963

肆、問題分析與策略

一、問題:篩檢對象性別未平衡:

因應愛滋病主要感染對象以男性為主，爰篩檢族群以男性佔九成。除懷孕婦女、診斷為性病對象會接受愛滋病毒篩檢外，女性篩檢意願較低。

二、篩檢策略:拓展衛教篩檢場域宣導與內容如下:

- 1、建議有性行為者，愛滋篩檢頻率至少一次。
- 2、有無套性行為者，建議每年至少接受愛滋篩檢一次。
- 3、有感染風險行為(性病、多重性伴侶、藥愛、針具共用等)，建議每 3-6 個月至少檢驗一次。

4、廣為宣導匿名篩檢模式，提升民眾篩檢意願並降低篩檢障礙。

肆、結論

- 一、為減少延遲診斷及提升潛在愛滋感染者知道自身感染狀態的比例，落實辦理篩檢諮詢服務為十分重要之工作。
- 二、愛滋感染者大都以男性為主，但因應近年本市也有女性被感染，所以只要有發生不安全性行為，都應該接受定期篩檢。
- 三、考量篩檢對象以年輕族群為主，應採取多元篩檢策略，篩檢對象擴及各類易感族群且應提升女性篩檢意願，以使性別健康平等權益。
- 四、透過各類場域(職場、醫院、診所、校園等)制定因地制宜的篩

檢計畫，也可規劃於民眾體檢時，經其同意推廣愛滋篩檢項目。

五、結合民間團體、市府跨局處、醫院、社區、學校等規劃多元愛滋防治宣導與篩檢活動，可運用社區行動、電台、新聞、媒體等加強提升自我篩檢、去除歧視、汙名等正確知識宣導。

伍、建議

- 一、因應愛滋篩檢受汙名化，為提早達到95-95-95目標，提高醫院與公衛端及民間團體服務量能。依據衛生福利部疾病管制署2030年消除愛滋第一期計畫之目標辦理。
- 二、拓展衛教篩檢服務場域，針對民眾推動愛滋篩檢服務與建立性別平等教育訓練，透過教育訓練納入性別意識概念，使市民都能夠瞭解及關注性別平等之議題，提升篩檢意願。
- 三、加強性別平等多元宣導，逐步消除或打破性別刻板印象與性別隔離，提高女性主動接受篩檢意願，使有篩檢需求者不因社會性別差異，而產生篩檢服務資源取得之障礙。

四、相關機關配合事項：

單位	配合事項
醫療院所	1. 愛滋病指定醫院:負責愛滋病個案醫療診斷治療、伴侶追蹤、相關檢驗研究、預防疫工作等事宜。 2. 友善性病診所:本市皮膚科、泌尿科、家醫科、婦產科等診所，加入篩檢拓點計畫、落實性病篩檢愛滋病防治政策、推動母嬰愛滋防治政策、堆動預防性投藥、疫苗接種等服務。
各級學校及民間團體	相關學術及社會團體 與學術及衛生單位共同辦理愛滋防治教育宣導、學術研究、 疾病偵測及國際交流合作等事宜。
市府跨局處單位	1.經濟發展局:定期提供本轄營業目的符合推動愛滋病防治工作事業單位名單，俾利政策推動。 2.觀光局:規劃提供旅宿業者進行愛滋病防治衛教篩檢事宜。 3.警察局:定期針對查獲對象(性交易服務者及其相對人、使用毒品對象)，通知衛生單位進行愛滋防治篩檢衛教事宜。

4.教育局:落實各級學校愛滋病防治教育宣導。

5.毒防局:協同辦理各級毒品使用對象之愛滋病防治衛教與篩檢。

陸、參考資料

一、衛生福利部疾病管制署統計專區

<https://www.cdc.gov.tw/Category/List/ZrvS2zJwZ03tI8CbKYdl8g>

二、2030 年消除愛滋第一期計畫

三、黃彥芳副組長(2013)。衛生福利部疾病管制署 102 年度科技研究發展計畫:男男間用藥與不安全性行為之相關性調查研究報告(報告編號:DOH102-DC-2701)，未出版。

高雄市警政統計分析



高雄市高齡者人身及公共 安全性別統計分析

高雄市政府警察局統計室

中華民國 112 年 11 月

壹、前言

111 年底本市 65 歲以上高齡人口占總人口比率達 18.33%，已邁入高齡社會，依據國家發展委員會推估，預計 114 年全國高齡人口將超過 20%，進入「超高齡社會」，而本市邁入「超高齡社會」進程會更提早於全國。為達到行政院核定因應超高齡社會對策方案(112-115 年)五大目標之一「建構高齡友善及安全環境」：即破除社會對高齡者的刻板印象與年齡歧視，協助改善居家環境與安全，並提升社會環境對於高齡者的友善性與安全性。本市應積極建構高齡友善的居住與社會環境，讓高齡者享有健康、尊嚴的老年生活。而高齡者的行動力及反應力皆隨著年齡增長而降低，因此提供高齡者安全安心的生活環境，為市政重點工作之一。

我國「性別平等政策綱領」揭示面對高齡化等社會結構的變遷，限制及阻礙女性的發展，權利尚未達到實質平等，在決策及經濟參與上的不足、性別刻板印象與偏見、性別暴力威脅、照顧女性化、性別友善環境不足等，尤其對高齡女性的影響更為嚴重。因此本文特從高齡者保護、失蹤人口、刑案被害、交通安全等議題，從年齡、性別差異探討本市高齡者公共安全現況，俾利剖析高齡公共安全問題及提供本局相關單位施政決策參考。

貳、現況分析

一、高齡人口概況

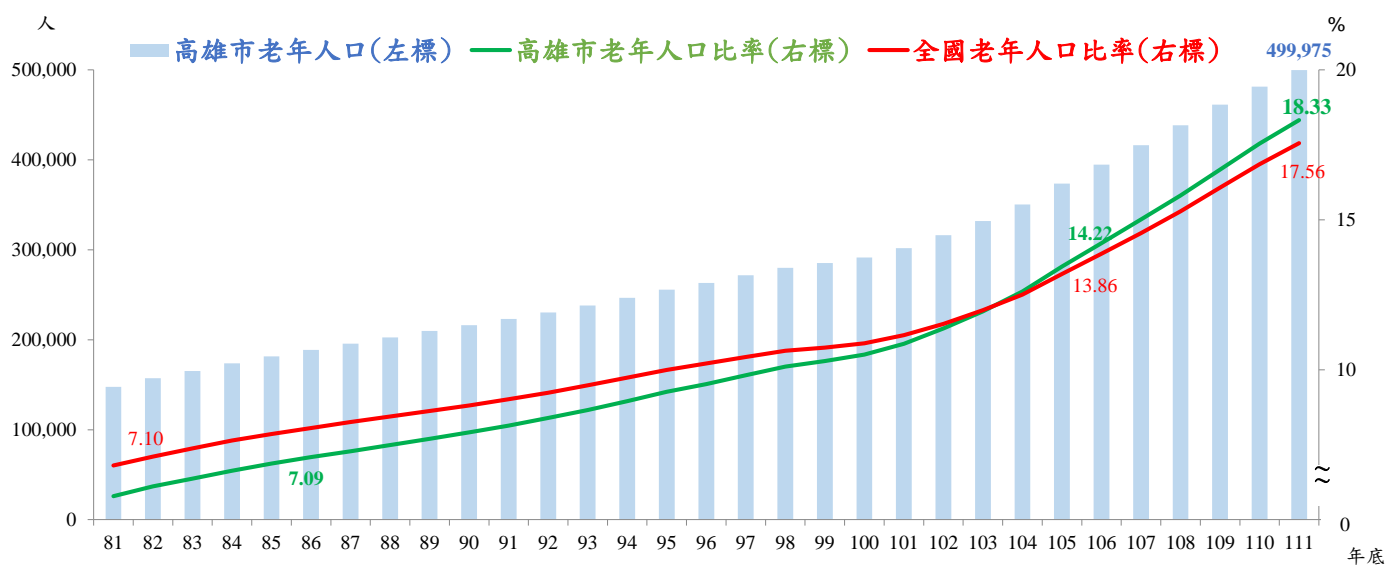
(一)高雄市高齡人口變動趨勢

本市高齡人口比率於 106 年提早全國超過 14% 進入高齡社會，且自 107 年起快速上升，至 111 年底已達 18.33%，本市邁入「超高齡社會」進程將會更提早於全國

本市 65 歲以上高齡人口數歷年來持續增加，由 81 年底 14 萬 7,577

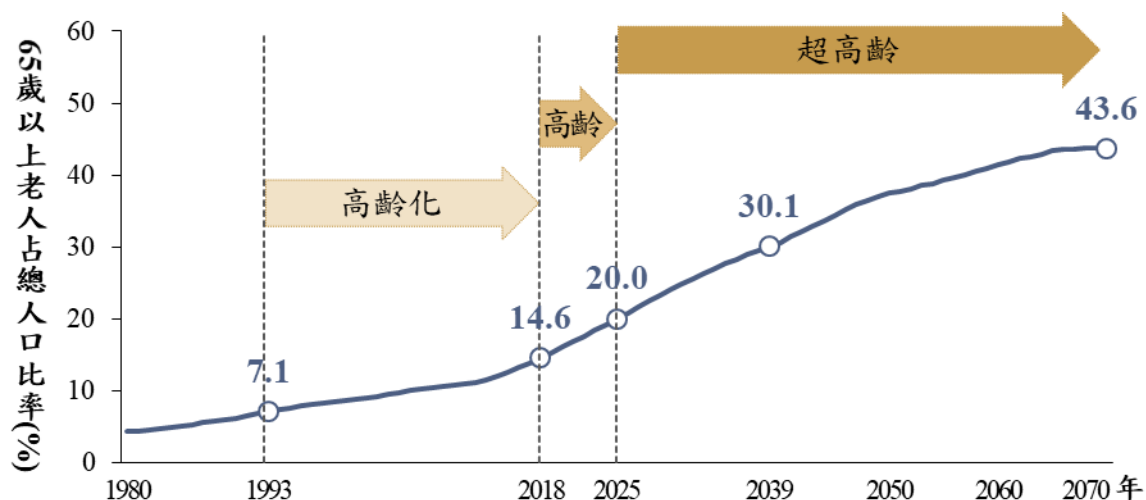
人增加至 111 年底 49 萬 9,975 人，30 年來增加 3.39 倍；高齡人口占總人口比率亦逐年遞增，81 年底本市高齡人口比率 5.78%，於 86 年底達 7.09%，成為高齡化社會，104 年底增加為 12.61% 並首次超過全國之 12.51%，而至 106 年底增加為 14.22%，提早全國超過 14% 之「高齡社會」門檻，且自 107 年起高齡人口比率快速上升至 111 年底為 18.33%，依據國家發展委員會推估，預計 3 年後（114 年）全國高齡人口將超過 20%，進入「超高齡社會」，而本市邁入「超高齡社會」進程將會更提早於全國(詳圖 1、圖 2)。

圖 1、歷年全國及高雄市高齡人口概況



資料來源：內政部統計處。

圖 2、高齡化時程—中推估



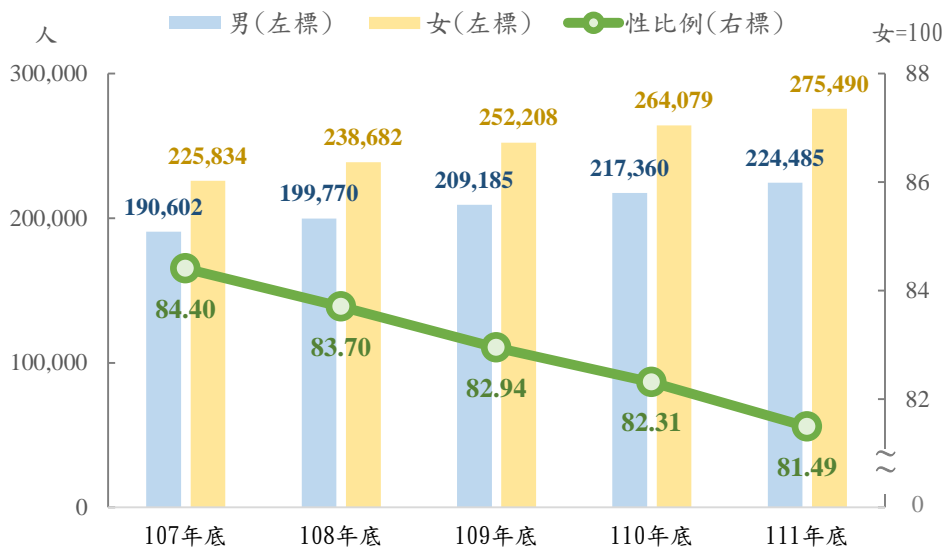
資料來源：國家發展委員會「中華民國人口推估（2022 至 2070 年）」。

(二) 高雄市高齡人口性別概況

近 5 年本市兩性高齡人口數皆呈逐年增加趨勢，而性比例自 107 年底 84.40 逐年遞減至 111 年底 81.49，顯示女性高齡人口數多於男性且增加幅度亦高於男性

111 年底本市高齡人口男性 224,485 人(占 44.90%)，女性 275,490 人(占 55.10%)，107 年底至 111 年底兩性高齡人口數皆呈逐年增加趨勢，而性比例¹自 107 年底 84.40 逐年遞減至 111 年底 81.49，顯示女性高齡人口數不僅大於男性且成長幅度亦快於男性(詳圖 3)。

圖 3、高雄市高齡兩性人口數及性比例概況



資料來源：內政部統計處。

(三) 六都高齡人口概況比較

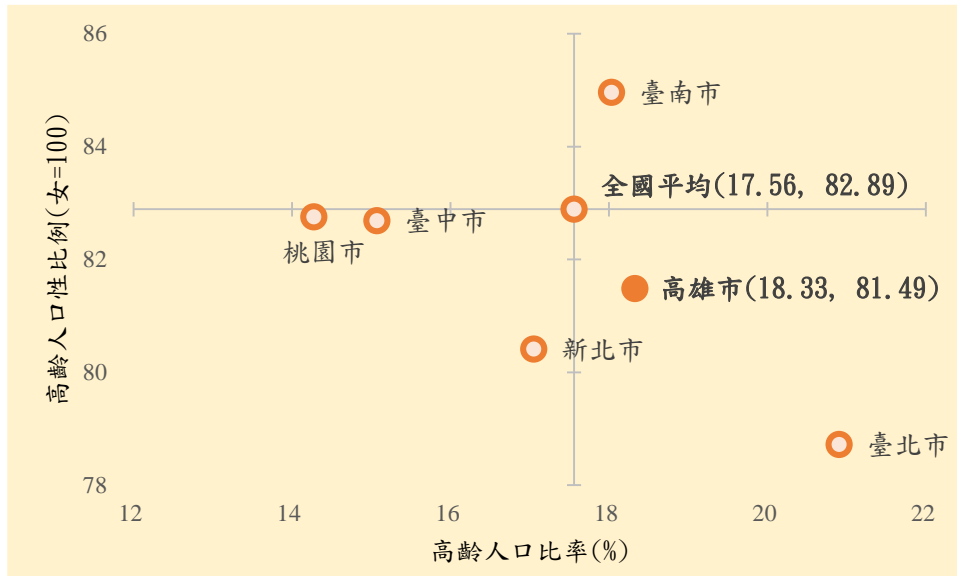
111 年底本市高齡人口比率居六都第 2 高，高齡人口性比例居六都第 4 高，打造高齡者安全及性別友善宜居城市刻不容緩

與其他直轄市比較，111 年底本市高齡人口比率居六都第 2 高，僅次於臺北市之 20.91%，而本市高齡人口性比例居六都第 4 高，僅高於新北市 80.41 及臺北市 78.92。因此如何打造高齡者安全及性別友善宜

¹ 性比例係指男性人口對女性人口的比例，即每百女子相對男子數。

居城市，本市相較其他直轄市更加刻不容緩(詳圖 4)。

圖 4 、111 年底六都高齡人口概況



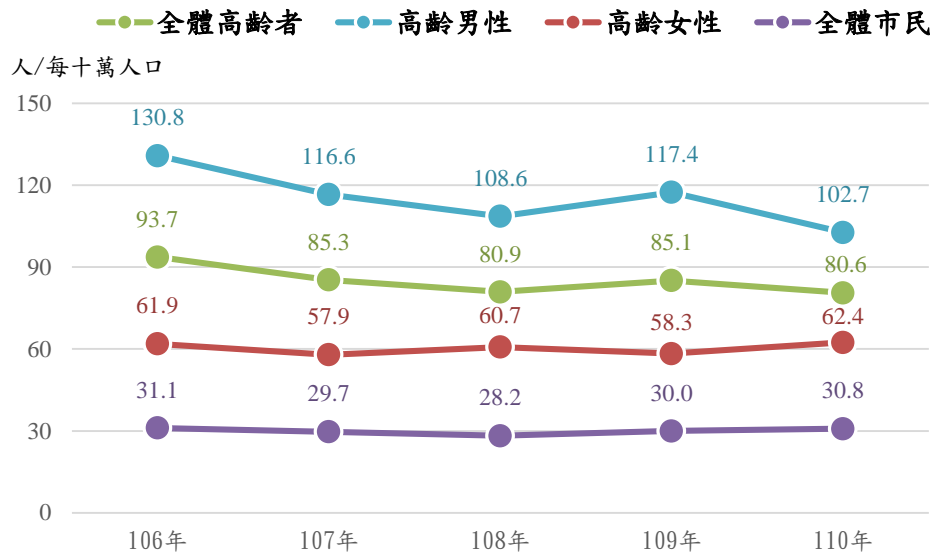
資料來源：內政部統計處

二、高齡人口事故傷害概況

事故傷害死亡居 110 年本市高齡人口死因第 10 位，死亡率為每十萬人口 80.6 人，為全體市民之 30.8 人之 2.6 倍，高齡男性事故傷害死亡率每十萬人口 102.7 人，為女性 62.4 人之 1.65 倍

事故傷害死亡係指因非蓄意性傷害事件而死亡，110 年居本市高齡人口死因第 10 位，事故傷害死亡人數為 380 人，較 109 年減少 3 人(-0.78%)，死亡率為每十萬人口 80.6 人，較 109 年 85.1 人減少 4.5 人。110 年高齡者每十萬人口死亡率，為全體市民之 30.8 人之 2.62 倍；依性別觀察，110 年高齡男性事故傷害死亡率每十萬人口 102.7 人，為女性 62.4 人之 1.65 倍，與 106 年相較，男性死亡率每十萬人口減少 28.1 人，女性則增加 0.5 人相當(詳圖 5)。

圖 5、高雄市高齡者事故傷害死亡率概況



資料來源：高雄市政府衛生局

參、統計分析

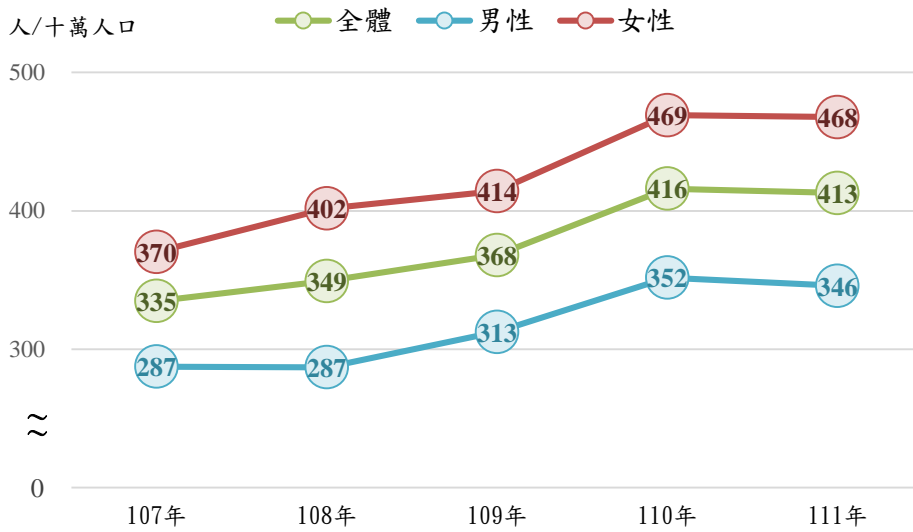
高齡社會提供高齡者安全安心的生活環境，為市政重點工作之一，本市人口變動及事故傷害死亡率，不僅有年齡差異，更存在明顯性別差異，因此不論是推動家暴防治計畫、高齡失蹤人口協尋、犯罪防制宣導計畫或各項交通措施改善等，皆需考量不同性別高齡者處遇及因應措施，故本文從高齡者保護、失蹤人口、刑案被害、交通安全等議題探討本市不同性別高齡者人身及公共安全現況。

一、高齡者家庭暴力受害概況

111年本市家庭暴力事件通報案件，其中高齡者虐待通報1,577件，5年增幅40.43%；高齡者家庭暴力被害人口率女性高於男性，且近5年兩性差距有擴大趨勢

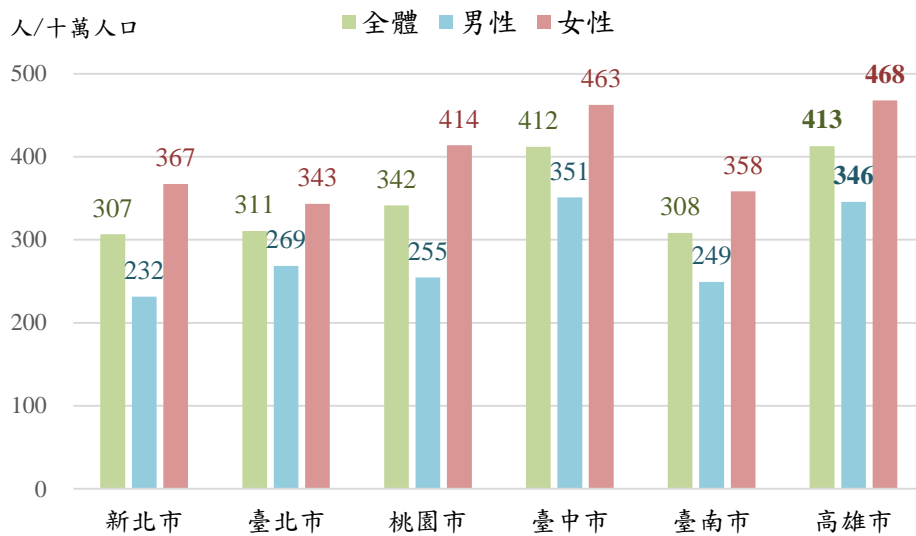
政府為防治家庭暴力行為及保護被害人權益，設立113婦幼保護專線、強化通報網絡及支援系統，讓家暴被害人不再隱忍求全，勇於挺身尋求協助。高齡者常受家醜不可外揚的傳統觀念影響，遇到受暴選擇隱忍，或因受限身體的失能或失智而無法向外求助，因此高齡者受暴比起其他類型的家暴事件更不易被發現，111年本市高齡者家庭暴力被害人口率每十萬人口413人，其中女性之468人高於男性之346人，且兩性被害人口率107至110年間皆呈逐年上升趨勢，111年仍維持高點，近5年兩性被害人口率差距有擴大趨勢。另本市高齡者家庭暴力被害人口率與臺中市相當，相較其他直轄市為高，值得關注(詳圖6、圖7)。

圖 6、近 5 年高雄市高齡者家庭暴力被害人口率



資料來源:衛生福利部。

圖 7、111 年六都高齡者家庭暴力被害人口率

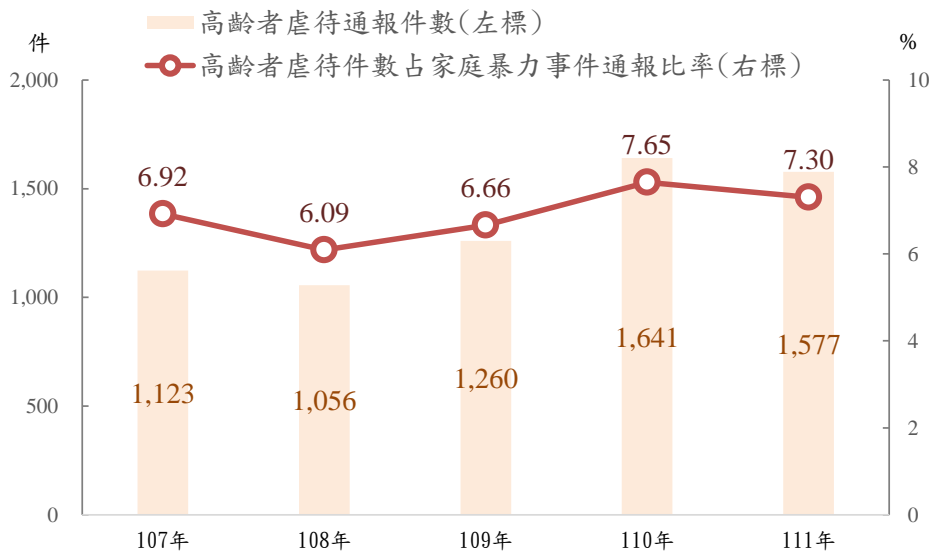


資料來源:衛生福利部。

另觀察近 5 年本市家庭暴力事件通報案件，其中高齡者虐待通報件數大致呈逐年成長趨勢，自 107 年 1,123 件增加至 110 年 1,641 件最高，而 111 年轉增為減勢略降為 1,577 件，5 年增幅達 40.43%，惟高齡者虐待件數占家庭暴力事件通報比率 110 年跳升為 7.65%，111 年略降為 7.30%，仍為近 5 年高點。預防高齡者受暴受虐，須社會大眾共同努力，

多關心生活周遭長輩，提高社區高齡者受暴敏感度，勇於通報或諮詢，及時制止暴力傷害持續擴大(詳圖 8)。

圖 8、近 5 年高雄市高齡者虐待家庭暴力事件通報概況



資料來源:衛生福利部。

備註：本圖高齡者虐待係指家庭暴力事件通報之案件類型為直系血(姻)親卑親屬虐待尊親屬，且被害人年滿 65 歲以上，107 年以前名稱為老人虐待案件。

二、高齡者失蹤人口概況

(一)高齡者失蹤人口發生尋獲概況

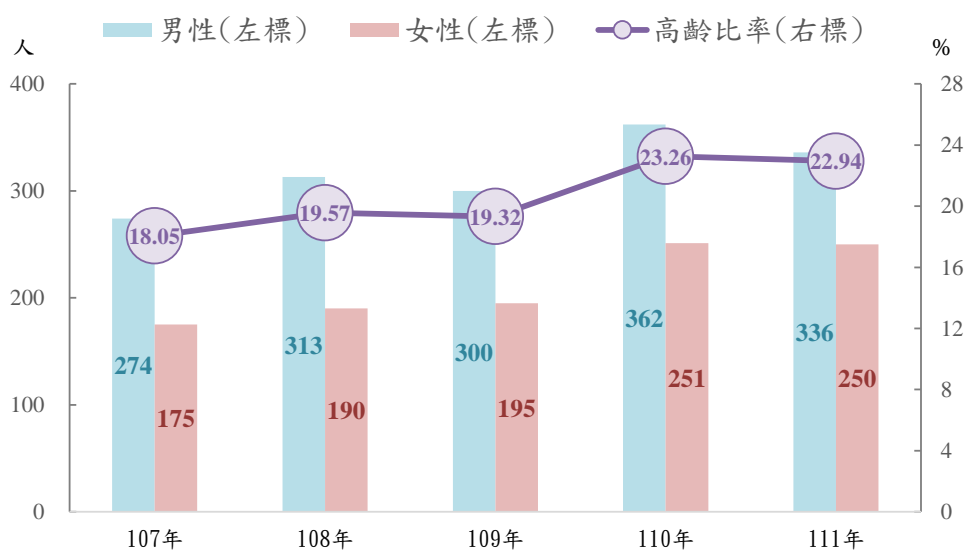
高齡社會 65 歲以上失蹤人口呈逐年增加趨勢，本局積極利用各項勤務加強尋人作為，近 5 年高齡失蹤人口尋獲率亦持續提升，平均尋獲率近 100%。

為減少失蹤人口帶給家庭與社會的動盪，近年警方建置「失蹤人口暨身分不明者系統」，將失蹤人口資料逐案建檔管理，以利查尋比對；另訂定「失蹤人口查尋作業要點」，主動結合社群媒體及民間公益團體，共同投入協尋服務。本市失蹤人數從 100 年 4,257 人高點，近年來已趨緩為 2,500 人上下，惟高齡社會年長失智症患者人數逐年增長，且為易走失人口，致近 5 年本市 65 歲以上高齡失蹤人數大致呈逐年增加趨勢，自 107 年 449 人增加至 110 年 613 人最高，111 年略降為 586 人，

5年增幅為30.51%，觀察失蹤人口中高齡者占整體比率，110年跳升至23.26%，111年略降至22.94%，仍為近5年高點，值得關注。按性別觀察，本市111年受理高齡失蹤人口男性336人(占57.34%)高於女性250人(占42.66%)，分別較110年減少26人(-7.18%)及1人(-0.40%)。

本局為協助尋找失蹤人口，利用各項勤務加強尋人作為，亦結合社群媒體及民間公益團體，擴大協尋服務，111年高齡失蹤人口尋獲數(含尋獲以前年度失蹤之人口)596人(其中男性尋獲344人，女性尋獲252人)，皆高於同期之受理失蹤人口，尋獲率分別為102.38%及100.80%，較110年增加2.38及3.19個百分點，近5年平均尋獲率²99.58%，本局致力守護高齡者安全，讓家人安心(詳圖9、圖10)。

圖9、高雄市高齡者失蹤人口發生數統計

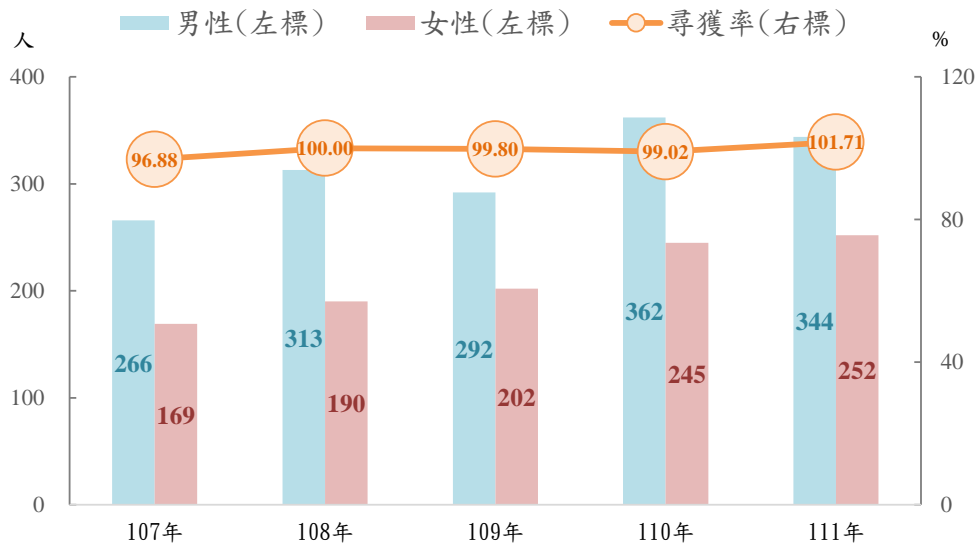


資料來源:高雄市政府警察局。

備註:高齡占比(%)=當年高齡者失蹤人口發生數/當年全部失蹤人發生數*100。

² 5年平均尋獲率=5年失蹤人口尋獲數/5年失蹤人口發生數*100%

圖 10、高雄市高齡者失蹤人口尋獲數統計



資料來源:高雄市政府警察局。

(二)高齡者失蹤原因分析

109年至111年間全國高齡者失蹤原因，以失智症走失占30.87%最高，離家出走占27.90%次之。111年本市因失智症走失人數計184人，較110年減少14.02%走失情形已有減緩趨勢，且近3年平均尋獲率為100%

觀察全國109年至111年間受理高齡者失蹤人口14,404人之失蹤30.87原因，以失智症走失4,447人(占30.87%)為最高，離家出走4,019人(占27.90%)次之，再依性別之失蹤原因觀察，男性「迷途走失」占比15.05%高於女性之13.60%，而女性「失智症走失」占比34.32%高於男性之28.53%，及「精神疾病走失」占比3.58%高於男性2.31%；109年至111年共尋獲15,342人，尋獲率為106.51%，亦以尋獲失智症走失4,430人(占28.87%)為多，尋獲率為99.79%，離家出走4,197人(占27.36%)次之，尋獲率為104.43%；在男性失蹤占比較高的「迷途走失」案件中，男性分別尋獲1,354人，尋獲率為105.04%，而女性失蹤占比較高的「失智症走失」及「精神疾病走失」案件則尋獲1,993人及219人，尋獲率分別為99.50%及104.78%(詳表1)。

表 1、109 至 111 年全國高齡者失蹤人口失蹤原因統計

資料來源：內政部警政署警政統計查詢

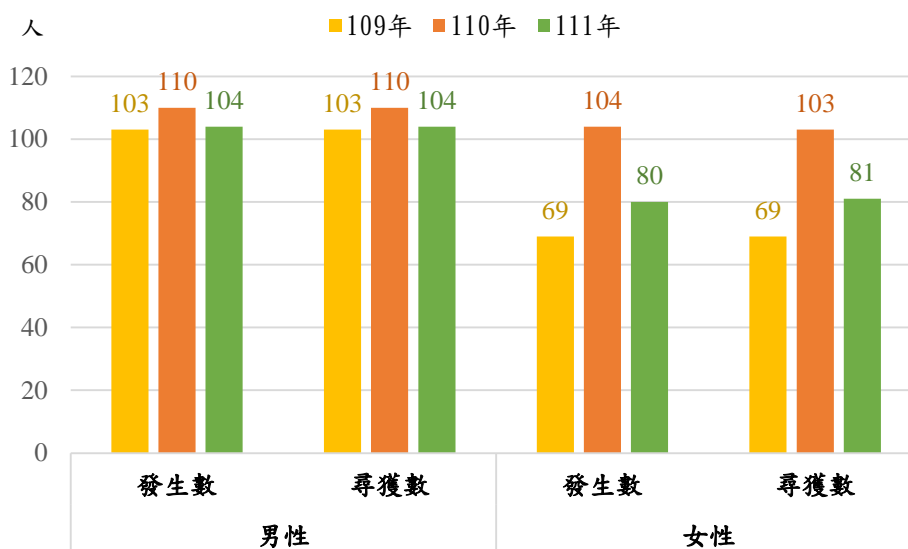
單位：人、%

項目別	總計	隨父(母)或親屬離家	離家出走	意外災難	迷途走失	上下學未歸	智能障礙走失	精神疾病走失	失智症走失	天然災難	其他原因	
發生數	合計	14,404	212	4,019	49	2,083	35	516	407	4,447	38	2,598
	男	8,567	97	2,388	34	1,289	22	297	198	2,444	17	1,781
	女	5,837	115	1,631	15	794	13	219	209	2,003	21	817
發生數結構比率(%)	合計	100.00	1.47	27.90	0.34	14.46	0.24	3.58	2.83	30.87	0.26	18.04
	男	100.00	1.13	27.87	0.40	15.05	0.26	3.47	2.31	28.53	0.20	20.79
	女	100.00	1.97	27.94	0.26	13.60	0.22	3.75	3.58	34.32	0.36	14.00
尋獲數	合計	15,342	217	4,197	54	2,168	33	539	441	4,430	40	3,223
	男	9,402	98	2,550	38	1,354	20	314	222	2,437	21	2,348
	女	5,940	119	1,647	16	814	13	225	219	1,993	19	875
尋獲率(%)	合計	106.51	102.36	104.43	110.20	104.08	94.29	104.46	108.35	99.62	105.26	124.06
	男	109.75	101.03	106.78	111.76	105.04	90.91	105.72	112.12	99.71	123.53	131.84
	女	101.76	103.48	100.98	106.67	102.52	100.00	102.74	104.78	99.50	90.48	107.10

網。

進一步觀察 109 至 111 年本市因失智症走失人數計 570 人(男性 317 人、女性 253 人)，111 年計 184 人，男性 104 人、女性 80 人，分別較 110 年減少 14.02%、5.45%及 23.08%，且近 3 年平均尋獲率³為 100%。(詳圖 11)

圖 11、高雄市失智症走失及尋獲數統計



資料來源：高雄市政府警察局。

截至 111 年底本市累計未尋獲計 1,067 人，其中高齡者 174 人(占

³ 3 年平均尋獲率=3 年失蹤人口尋獲數/3 年失蹤人口發生數*100%

16.31%)，以男性 154 人為多數，女性為 20 人。失智症走失尚未尋獲者僅 1 人，本局為強化失蹤人口受理報案後續作為及查尋工作，並於 109 年 9 月 25 日高市警治字第 10936440800 號函明定，受理失智症者失蹤案件，應實施緊急查尋，啟動刑案偵查作為積極辦理，以提升查尋效能，並協助申請配戴防走失 QRcode、安心手鍊及自願指紋捺印建檔服務，協助身分辨識，以期能用最短時間替走失的人找到回家的路。111 年本局協助指紋捺印共計 170 件、宣導防走失網絡共計 124 件、安心手鍊申請共計 83 件。

三、高齡者刑事案件被害概況

(一)高齡者被害主要案類分析

111 年本市高齡全般刑事案件被害人數 2,100 人，較 107 年增加 198 人(+10.41%)，其中以詐欺案件 475 人，5 年增加 130 人(+37.68%)最多；主要案類中女性被害人數占比較高者為違反保護令案及詐欺

111 年本市高齡全般刑事案件被害人數 2,100 人占全體被害人數之 9.57%，較 107 年增加 198 人(+10.41%)，男性高齡被害人數為女性之 1.04 倍。111 年高齡者被害案類主要為駕駛過失 513 人、詐欺 475 人、竊盜 268 人、一般傷害 180 人及公共危險 140 人等 5 案類，合計占 75%。與 107 年相較，主要案類中以詐欺增加 130 人最多、駕駛過失 81 人次之，而以竊盜及違反保護令罪分別減少 17 人及 13 人。主要案類中高齡被害人數占全體被害人數比率以違反保護令案(占 19.03%)、駕駛過失(占 16.07%)較高。

依性別觀察，男性被害人 1,071 人中，以駕駛過失(占 23.34%)及詐欺(占 18.77%)居多；女性被害人 1,029 人中，則以詐欺(占 26.63%)及駕駛過失(占 25.56%)居多；主要案類中女性被害人數占較高者為違反保護令案(女性占 62.71%)、詐欺(女性占 57.68%)及駕駛過失(女性占 51.27%)。觀察兩性高齡占比差異，發現男性在違反保護令案

類為 28.21% 較高於女性之 15.95%，而女性竊盜案類為 9.58% 較高於男性之 6.04% (詳表 2)。

表 2、111 年高雄市高齡者全般刑案被害概況

單位：人，%

案類	被害人數					高齡占比			與107年比較	
	總計	結構比	男性	女性	女性占比	計	男性	女性	增減數	增減率
總計	2,100	100.00	1,071	1,029	49.00	9.57	9.12	10.09	198	10.41
駕駛過失	513	24.43	250	263	51.27	16.07	15.64	16.50	81	18.75
詐欺	475	22.62	201	274	57.68	8.66	7.51	9.76	130	37.68
竊盜	268	12.76	139	129	48.13	7.35	6.04	9.58	-17	-5.96
一般傷害	180	8.57	99	81	45.00	10.79	9.91	12.11	15	9.09
公共危險	140	6.67	79	61	43.57	11.99	13.08	10.82	13	10.24
妨害自由	126	6.00	67	59	46.83	9.31	8.56	10.35	65	106.56
妨害名譽(信用)	59	2.81	31	28	47.46	6.88	6.35	7.59	23	63.89
違反保護令罪	59	2.81	22	37	62.71	19.03	28.21	15.95	-13	-18.06
毀棄損壞	55	2.62	38	17	30.91	9.89	10.92	8.17	7	14.58
侵占	47	2.24	25	22	46.81	6.02	5.97	6.08	13	38.24
其他	178	8.48	120	58	32.58	6.09	8.28	3.93	-119	-40.07

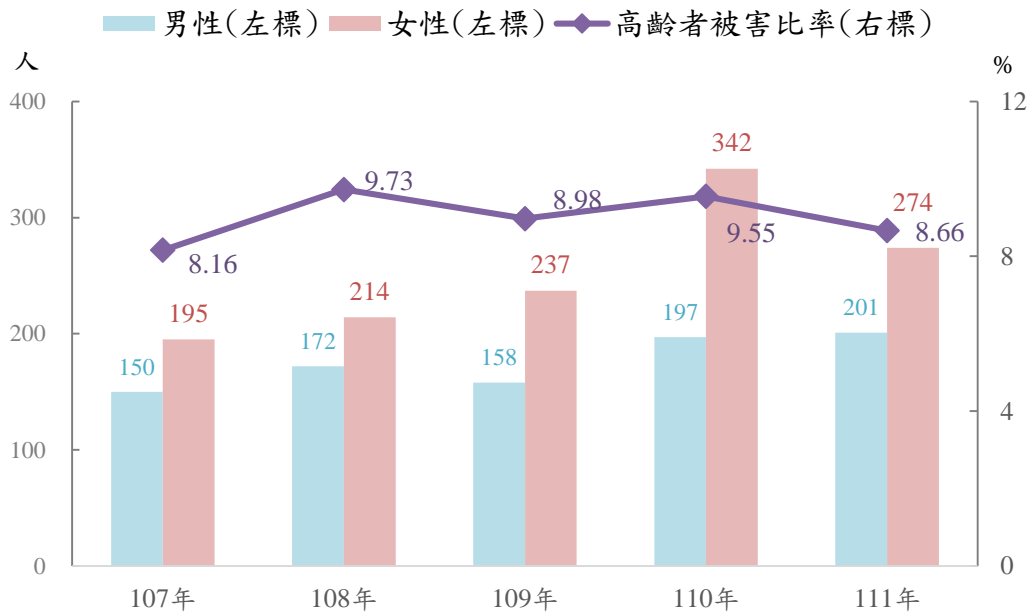
資料來源：高雄市政府警察局。

(二)高齡者詐欺案件被害分析

111 年本市高齡詐欺案件被害人數 475 人，其中女性 274 人高於男性之 201 人，兩性前 3 大高齡詐欺被害犯罪方法為「猜猜我是誰」、「投資詐欺」及「假冒機構(公務員)」合計占比 58.95%，應持續加強高發犯罪方法高齡者反詐騙宣導

新冠肺炎疫情延燒，而詐欺犯罪升溫，詐騙集團運用新興科技不斷翻新詐騙手法，造成民眾蒙受財產損失及精神受害，高齡者易成為詐騙集團鎖定的目標，111 年本市高齡詐欺案件被害人數 475 人，其中女性 274 人高於男性之 201 人，分別較 110 年減少 64 人(-11.87%)，女性減少 68 人(-19.88%)，而男性微增 4 人(+2.03%)，且詐欺案件被害人中高齡者比率，111 年占 8.66% 較 110 年下降 0.88 個百分點(詳圖 12)。

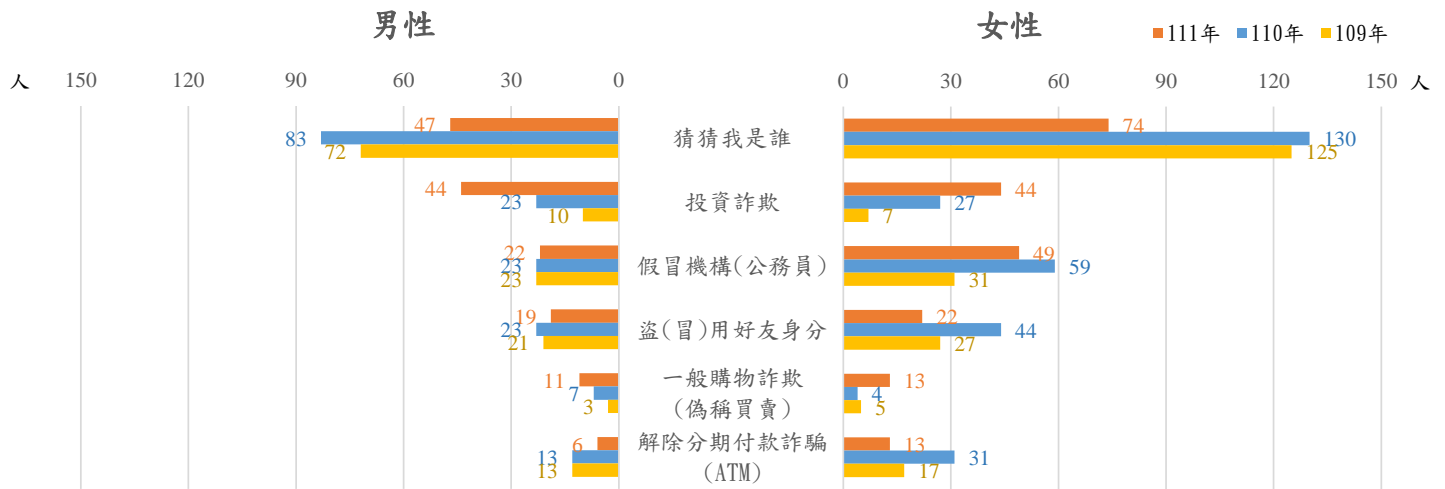
圖 12、高雄市高齡者詐欺案件被害概況



資料來源：高雄市政府警察局。

111年本市高齡者女性詐欺被害計274人，其中以「猜猜我是誰」74人最多，「假冒機構(公務員)」49人居次，「投資詐欺」44人排名第3，前3大詐欺犯罪方法被害人數合計占比60.95%，分析近3年變化情形發現，「猜猜我是誰」及「假冒機構(公務員)」一直高居第一及第二，「投資詐欺」由109年及110年第5位提高至111年第3位，「盜(冒)用好友身分」由109年及110年第3位略降至第4位。男性詐欺被害計201人，其中「猜猜我是誰」47人最多，「投資詐欺」44人居次，「假冒機構(公務員)」22人排名第3，前3大詐欺犯罪方法被害人數合計占比56.22%，分析近3年變化情形發現，「猜猜我是誰」持續高居第一，「投資詐欺」由109年第5位提高至110年及111年第2位，「假冒機構(公務員)」由109年及110年第2位略降為111年第3位，「盜(冒)用好友身分」由109年第3位及110年第2位略降至第4位。高齡者兩性被害人數除「投資詐欺」相當外，其餘犯罪方法女性被害人數皆高於男性，另近3年兩性「投資詐欺」被害增幅皆明顯提高，值得關注(詳圖13)。

圖 13、近 3 年高雄市高齡者詐欺被害主要犯罪方法



資料來源:高雄市政府警察局

本局將持續針對高發及新興詐欺案類「分齡分眾」加強宣導，深入年長者族群、義警、志工、民防人員等，尤其銀髮族定期聚會等場所，針對該年齡層高發詐騙手法不定期舉辦實體宣導、社群軟體網路宣導等加強其防詐意識 以降低詐騙發生數。並持續與金融機構從業人員建立聯繫窗口，定期提供最新詐騙手法，針對協助攔阻被詐款項之有功金融機構從業人員，即時給予獎狀及獎金並公開表揚。

四、高齡者道路交通事故概況

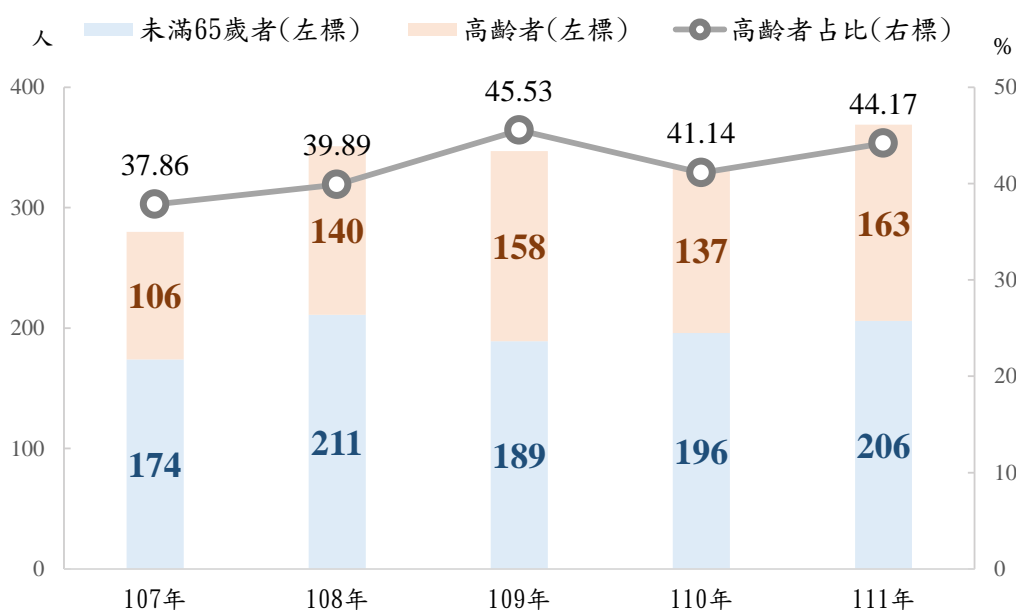
(一)高齡者道路交通事故 30 日死亡人數變動趨勢

111 年高齡者道路交通事故 30 日死亡人數 163 人，較 110 年增加 26 人 (+18.98%)，近 3 年高齡者占比逾 40%，明顯高於高齡人口比率 16% 至 18%，維護高齡者行的安全刻不容緩

111 年本市道路交通事故 30 日死亡人數計 369 人為近 5 年高點，較 110 年增加 36 人(+10.81%)，高齡者死亡人數趨勢亦同，111 年 163 人較 110 年增加 26 人，增幅達 18.98%，高齡者占比(65 歲以上死亡人數/總死亡人數)則由 107 年 37.86% 增至 109 年 45.53% 最高後降至 110 年 41.14% 及 111 年 44.17%，皆高於高齡人口比率 17% 至 18% 間 (詳圖 14)。

111 年高齡者死亡人數男性 98 人高於女性之 65 人，並分別較 110 年增加 10 人(+11.36%) 及 16 人(+32.65%)，惟女性增幅高於男性，且 111 年高齡者占比女性 53.28% 高於男性 39.68%，兩性差異 13.60 個百分點。高齡者因身體機能退化，發生事故造成身體的傷害更為嚴重，保障高齡者行的安全刻不容緩(詳圖 15)。

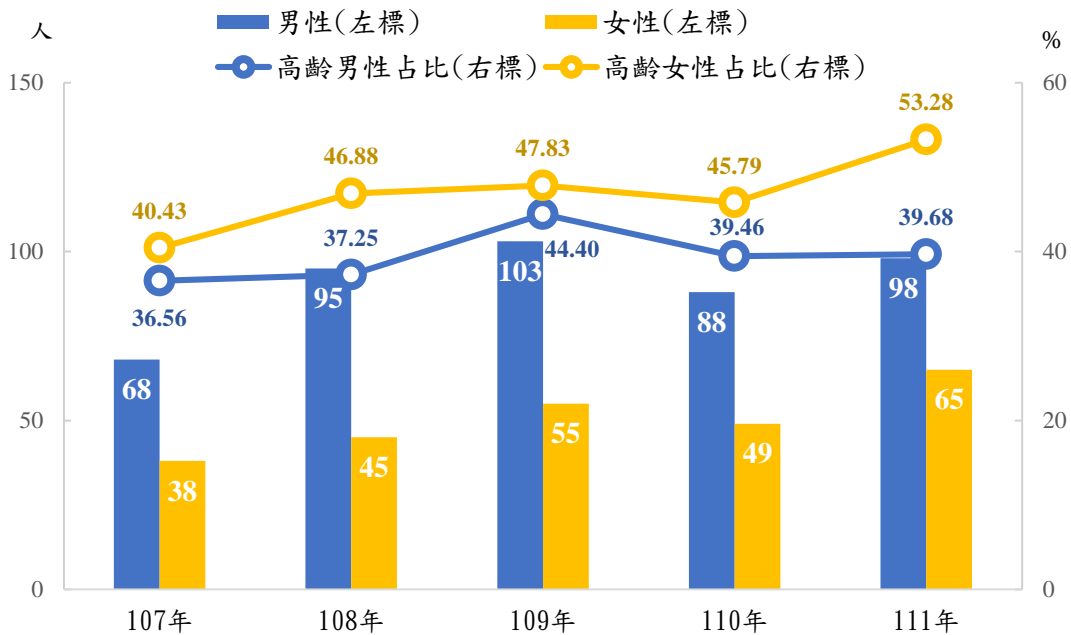
圖 14、近 5 年高雄市道路交通事故 30 日死亡人數概況



資料來源:交通部道安資訊查詢網。

備註: 高齡者占比=(65 歲以上死亡人數/總死亡人數)*100%

圖 15、近 5 年高雄市高齡者道路交通事故 30 日死亡人數性別概況



資料來源:交通部統計查詢網。

備註:高齡者占比=(65歲以上死亡人數/總死亡人數)*100%

(二)高齡者交通事故使用運具分析

111年本市高齡者發生死亡事故時以機車為主要運具占 61.35%最高，其次為「自行車」占 15.95%，「行人」占 14.11%居第 3，三者合計 91.41%；「自行車」與「行人」道路交通死亡事故，以高齡者占比為 6 分別為 6.67%及 58.97%相對較高

111年本市高齡者發生死亡事故時，以機車為主要運具占 61.35%最高，其次為「自行車」占 15.95%，「行人」占 14.11%居第 3，合計逾 9 成 1；騎乘「自行車」與「行人」發生道路交通事故死亡，高齡者占比分別為 66.67%及 58.97%較高。

以高齡者為第一當事人機車事故，排名前三的肇因為未注意車前狀況、未依規定讓車、左轉彎未依規定，另自行車事故排名前三的肇因則為左轉彎未依規定、變換車道或方向不當、逆向行駛，顯示高齡者路權觀念未建立或駕駛習慣有待改善（詳表 3、圖 16）。

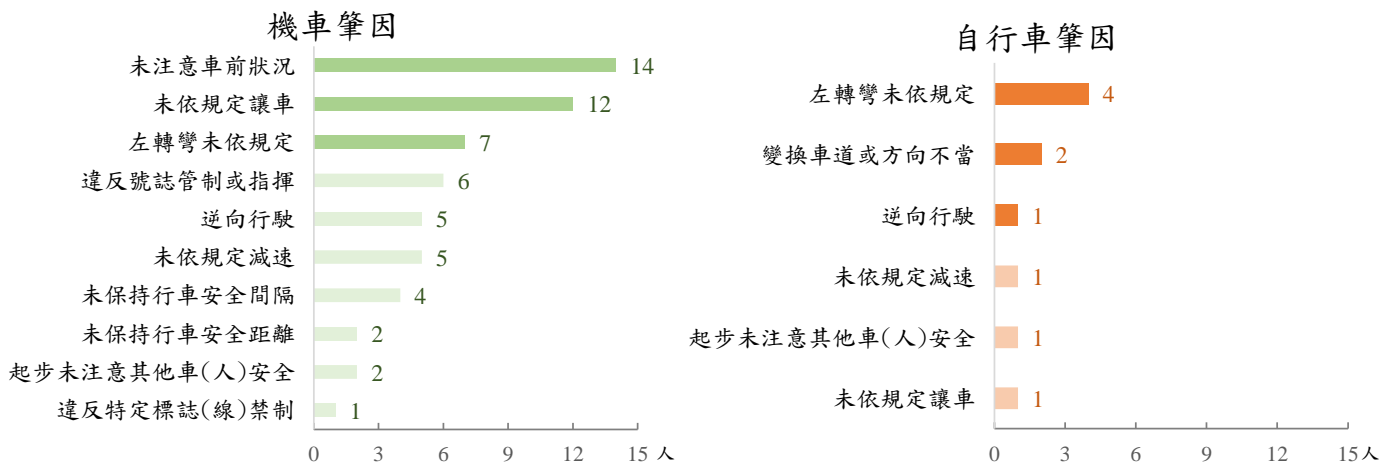
表 3、111 年高雄市交通事故 30 日死亡人數-按運具別分

單位：人，%

運具別	總計	高齡者	高齡者占比(%)	
			結構比(%)	高齡者占比(%)
總計	369	163	100.00	44.17
機車	251	100	61.35	39.84
自行車	39	26	15.95	66.67
行人	39	23	14.11	58.97
小型車及其他	40	14	8.59	35.00

資料來源：交通部道安資訊查詢網。

圖 16、111 年高雄市高齡者為第一當事人事故肇因排名統計



資料來源：交通部道安資訊查詢網。

備註：1. 死亡人數係指發生交通事故 30 日內死亡人數。

2. 本圖機車事故肇因僅列出前十大排名，自行車事故列出前六大排名。

3. 第一當事人係指發生事故時，初步分析研判肇事責任較大之一方。

(三)高齡行人路口交通事故分析

近 5 年本市高齡者交通事故 30 日死亡者之事故地點，超過 5 成發生於路口；111 年平均每 1.25 日即有 1 名高齡者發生路口行人死傷事故，賡續落實防制路口交通事故。

近 5 年本市高齡者交通事故 30 日死亡者之事故地點，超過 5 成發生於路口，110 年高齡者路口事故比率為 56.20%，為自 106 年以來最高，111 年下降為 52.15%。而近 5 年高齡者之行人死傷人數由 107 年 651 人增加至 108 年 711 人最高，109 年起轉為減少趨勢，111 年為 551 人，其中在路口行人死傷人數由 107 年 297 人增加至 108 年 351 人，111

年下降為 292 人，平均一日發生死傷人數為 0.80 人，交通事故時鐘為平均每 1.25 日即有 1 名高齡者發生路口行人死傷事故，更顯示加強路口行人安全刻不容緩，易肇事路口增設科技執法設備並加強高齡者路口交通事故宣導防制(詳表 4、表 5)。

表 4、高雄市高齡者交通事故 30 日死亡人數-按事故位置(路口、路段)分

單位：人，%

年別	總計	路口		路段	
		死亡人數	占比(%)	死亡人數	占比(%)
107年	106	50	47.17	54	50.94
108年	140	75	53.57	62	44.29
109年	158	85	53.80	72	45.57
110年	137	77	56.20	58	42.34
111年	163	85	52.15	73	44.79

資料來源：交通部道安資訊查詢網。

備註：路口係實質兩條道路以上重疊的「交岔路口」地理區塊及「路口附近」所構成之範圍，其中路口附近定義為轉角處向路口外延伸 10 公尺以內之範圍，路口亦包含圓環之事故案件。

表 5、高雄市高齡者行人交通事故死傷人數

單位：人，人/日，日/人

年(月)別	總計	路口 交通事故	平均一日發生路口 交通事故死傷 人數(人/日)	路口交通事故時 鐘(平均每隔幾 日發生1人死傷 事故)
107年	651	297	0.81	1.23
108年	711	351	0.96	1.04
109年	630	349	0.95	1.05
110年	597	299	0.82	1.22
111年	551	292	0.80	1.25

資料來源：交通部道安資訊查詢網。

備註：1. 路口係實質兩條道路以上重疊的「交岔路口」地理區塊及「路口附近」所構成之範圍，其中路口附近定義為轉角處向路口外延伸 10 公尺以內之範圍，路口亦包含圓環之事故案件。

2. 平均一日發生路口交通事故死傷人數(人/日)=當期道路交通事故死傷人數/當期日數。

3. 路口交通事故時鐘(平均每隔幾日發生 1 人死傷事故)= 當期日數/當期道路交通事故死傷人數。

肆、結論

一、高雄市高齡人口及事故傷害概況

- (一)本市高齡人口比率於 106 年提早全國超過 14% 進入高齡社會，且自 107 年起快速上升，至 111 年底已達 18.33%，本市邁入「超高齡社會」進程將會更提早於全國。
- (二)近 5 年本市兩性高齡人口數皆呈逐年增加趨勢，而性比例自 107 年底 84.40 逐年遞減至 111 年底 81.49，顯示女性高齡人口數多於男性且增加幅度亦高於男。
- (三)事故傷害死亡居 110 年本市高齡人口死因第 10 位，死亡率為每十萬人口 80.6 人，為全體市民之 30.8 人之 2.6 倍，以運輸事故死亡 140 人占 36.84%（其中機動車交通事故 131 人）為首因。

二、高齡者家庭暴力受害概況

- (一)111 年本市高齡者家庭暴力被害人口率每十萬人口 413 人，其中女性之 468 人高於男性之 346 人，且兩性被害人口率 107 至 110 年間皆呈逐年上升趨勢，111 年仍維持高點，近 5 年兩性被害人口率差距有擴大趨勢。
- (二)111 年本市家庭暴力事件通報案件，其中高齡者虐待通報 1,577 件，近 5 年增幅 40.43%。高齡者虐待件數占家庭暴力事件通報比率 110 年跳升為 7.65%，111 年略降為 7.30%，仍為近 5 年高點，預防高齡者受暴受虐，需社會大眾共同努力，及時制止暴力傷害持續擴大。

三、高齡者失蹤人口概況

- (一)111 年本市高齡者失蹤人口 586 人，5 年增幅為 30.51% 並呈逐年增加趨勢，本局積極利用各項勤務加強尋人作為，近 5 年高齡失蹤人口尋獲率亦持續提升，平均尋獲率近 100%。

- (二)109 年至 111 年間全國高齡者失蹤原因，以失智症走失占 30.87% 最高，離家出走占近 27.90% 次之；依性別之失蹤原因觀察，男性「迷途走失」占比 15.05% 高於女性之 13.60%，而女性「失智症走失」占比 34.32% 高於男性之 28.53%。
- (三)111 年本市因失智症走失人數計 184 人，較 110 年減少 14.02%，走失情形已有減緩趨勢，且近 3 年平均尋獲率為 100%。本局強化失蹤人口協尋，並協助申請配戴防走失 QRcode、安心手鍊及自願指紋捺印建檔服務，協助身分辨識等讓失蹤者重回家人懷抱。

四、高齡者刑事案件被害概況

- (一)111 年本市高齡全般刑事案件被害人數 2,100 人，較 107 年增加 198 人(+10.41%)，被害案類主要為駕駛過失 513 人、詐欺 475 人、竊盜 268 人、一般傷害 180 人及公共危險 140 人等 5 案類，其中以詐欺案件較 107 年增加 130 人(+37.68%) 最多。
- (二)111 年本市高齡者被害案類中女性被害人數占比較高者為違反保護令案、詐欺及駕駛過失。各案類高齡占比，男性在違反保護令案類為 28.21% 較高於女性之 15.95%，而女性竊盜案類為 9.58% 較高於男性之 6.04%。
- (三)111 年本市女性高齡詐欺案件被害人數 274 人，高於男性之 201 人，兩性前 3 大高齡詐欺被害犯罪方法為「猜猜我是誰」、「投資詐欺」及「假冒機構(公務員)」合計占比 58.95%，其中高齡者「投資詐欺」被害近 3 年增幅明顯提高，應持續加強高發及新興犯罪方法高齡者反詐騙宣導。

五、高齡者道路交通事故概況

- (一)111 年高齡者道路交通事故 30 日死亡人數 163 人，較 110 年增

加 26 人(+18.98%)，近 3 年高齡者占比逾 40%，明顯高於高齡人口比率 16%至 18%，維護高齡者行的安全刻不容緩。

(二)111 年本市高齡者發生死亡事故時以機車為主要運具占 61.35%最高，其次為「自行車」占 15.95%，「行人」占 14.11%居第 3，三者合計 91.41%；「自行車」與「行人」道路交通死亡事故，以高齡者占比分別為 66.67%及 58.97%相對較高。

(三)近 5 年本市高齡者交通事故 30 日死亡者之事故地點，超過 5 成發生於路口；111 年平均每 1.25 日即有 1 名高齡者發生路口行人死傷事故，賡續落實防制路口交通事故。

伍、建議

一、**建構高齡者友善的居住與社會環境，營造高雄市成為高齡性別友善城市：**高齡社會 65 歲以上人口比率快速增加，高齡者受限於眼力、聽力、動作退化及平衡感變差，較易發生事故，且因身體機能退化，一旦發生事故，傷害程度較為嚴重，因此高齡者的相關安全議題更應受到重視，除保障高齡者人身安全及提供保護服務外，應積極建構高齡友善的居住與社會環境，從高齡者個人到周遭生活範圍，一層層打造高齡友善環境，建立安全、友善及健康的社區生活圈，讓長者在地健康、活躍老化，享有健康、尊嚴的老年生活。因此高齡者應不拘年齡、性別、種族、教育、區域、失能與否等狀況，都應被公平看待且獲得尊重，檢視性別差異之高齡需求，並提出友善方案，納入各相關業務之行動計畫，營造性別平等之高齡友善環境。

二、**落實高齡者家庭暴力案件通報，整合警政、社政及衛政等資源，建立高齡者保護體系：**依據 CEDAW 第 12 號及第 27 號一般性建議，締約國應採取保護婦女不受發生在家庭、工作崗位或其他社會生活領域內的任何暴力行為之害，以及並禁止對高齡婦女涵括家庭暴力、性暴力和體制環境下的暴力。為慎防高齡者虐待，遇有疑似高齡者家庭暴力案件時即時通報，藉由確實通報讓警政、社政及衛政等資源介入，各網絡單位協力合作，提供整合性保護服務，以保護市民人身安全。本局各單位可藉由進行社區婦幼安全宣導，拉近居民與警察的距離，提供高齡者防暴教育及多元求助系統，警民互助合作，共創安居樂業與美好生活。

三、**強化失蹤人口受理報案後續作為及查尋工作，對於緊急查尋案件，啟動刑案偵查作為積極辦理，以提升查尋效能：**鑒於近年高齡者失蹤人數持續增加，占整體失蹤人口比率攀升，失蹤原因以「失智症走失」占 3 成最高，本局加強防制及查尋作為，推廣易走失高齡者

申請自願捺印指紋服務，宣導推廣患有失智症或易走失之高齡者，向區公所申請預防走失愛心手鍊並確實配戴。如有走失情形，即可立即確認身分由家屬帶回。受理緊急性案件，立即依報案人與家屬提供之情資及線索整合相關人力，調閱相關監視器及手機發話位址等全力搜救。建議辦理失蹤人口查尋案例分享，據以強化各單位執行查尋工作技巧，提升查尋效能。

四、積極推動高齡詐欺防制宣導及加強及時阻詐作為：以性別導向針對高齡者易遭受的犯罪型態，預先規劃防制之道，並以活動、媒材及教育等方式，加強運用網路社群媒體及地方性媒體，推出圖文影音式宣導，製拍防詐騙、詐騙手法說明宣導影片等，加強推播至各分局友善通報網絡，並深入廟宇、公園、社區活動中心等高齡者易聚集處所宣教，增加高齡詐欺防制防詐騙宣導效益。並加強及時攔阻防詐作為，持續分析阻詐資料庫針對不同性別高齡者遭受詐騙態樣，因地制宜提供宣導素材主動向金融機構宣導，深化警銀聯防合作機制，加強金融行員宣導，遇有民眾疑似遭詐騙或高齡者突有申辦網路銀行等情形，應即時啟動關懷提問機制並立即通報警方到場協處，俾能有效攔阻遭詐騙款項之提領(交付)或匯出。

五、為保障高齡者行的安全，須強化交通安全意識及融入性平觀念交安宣導，建立高齡者正確的交安觀念，以降低事故發生：為維護行人及高齡者通行安全，於轄區易肇事路口加強易引起高齡者事故之「闖紅燈」、「嚴重超速」、「搶越行人穿越道」等違規行為取締力道。另方面為使行人及高齡者遵守道路交通標誌、標線及號誌規定，養成正確通行道路習慣，於轄區重要路口、易肇事、行人違規穿越車道或闖越平交道之地點或路段，加強行人違反路權取締工作。因應不同性別高齡者使用交通運具習慣，推動高齡者交通安全宣導性平促進計畫，提供融入性平觀念交安宣導，讓不同性別高齡者對於本身道路風險及交通事故預防有所認知，營造性別友善、尊重差異的

交通安全環境，進而降低高齡者交通事故風險。並持續分析高齡者交通事故態樣，適時調整防制宣導及執法重點，提升防制作為效益。