

103年度經濟部能源局

有關能源業務之性別隔離初步統計分析

一、性別隔離（Gender segregation）現象最常見者為性別職業隔離，其定義是：「在勞動市場中男性和女性雇員被分配、集中到不同的職業，擔任不同性質的工作（Birkelund，1992；Watts，1998），亦即各職業中從業者性別分布呈現失衡狀態，且進入和昇遷管道被主流性別人口所壟斷。」另依美國貿易部之相關統計分析，可發現女性在科學、技術、工程與數學上（science, technology, engineering and math，STEM）存在性別隔離現象（亦即男女性別工作比例有顯著差異者）。

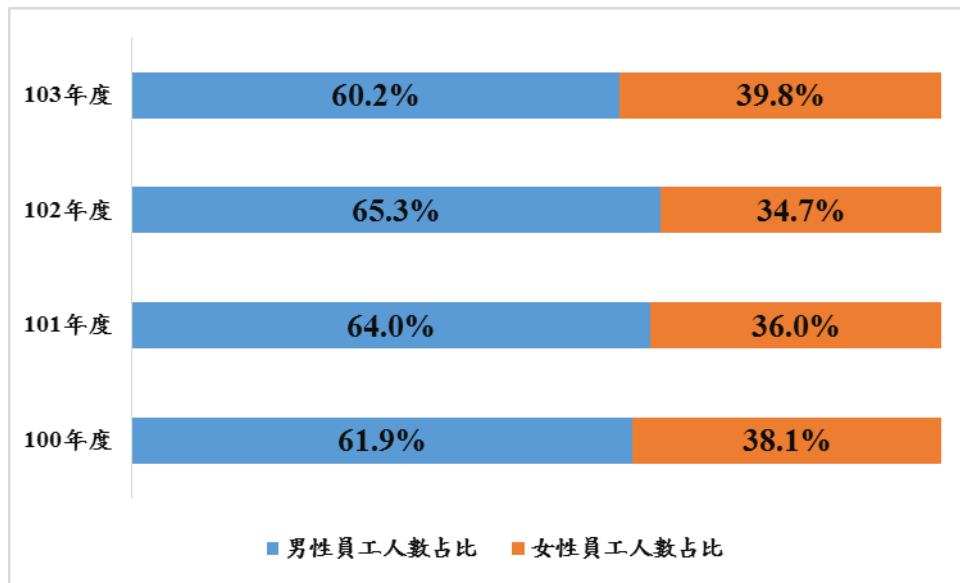
二、能源領域涵蓋範圍甚廣，亦瞭解此一領域之性別隔離現象，須經周延完整之調查及分析，並非短期間內可以提供。而欲對能源領域之性別統計分析進行瞭解，持續觀察近三年我國能源主管機關（經濟部能源局）不同業務分工下之相關性別統計分析資料。

（一）能源局員工總人數自100年度97人，近3年逐年增加，至103年度已達到123人。依據近四年的資料顯示，能源局男性員工人數占整體員工人數之占比約六成多；能源局女性員工人數占整體員工人數之占比則近四成。

表1、100-103年度能源局員工人數性別統計資料

年度	合計	男性員工人數	女性員工人數
100 年度	97	60	37
101 年度	114	73	41
102 年度	121	79	42
103 年度	123	74	49

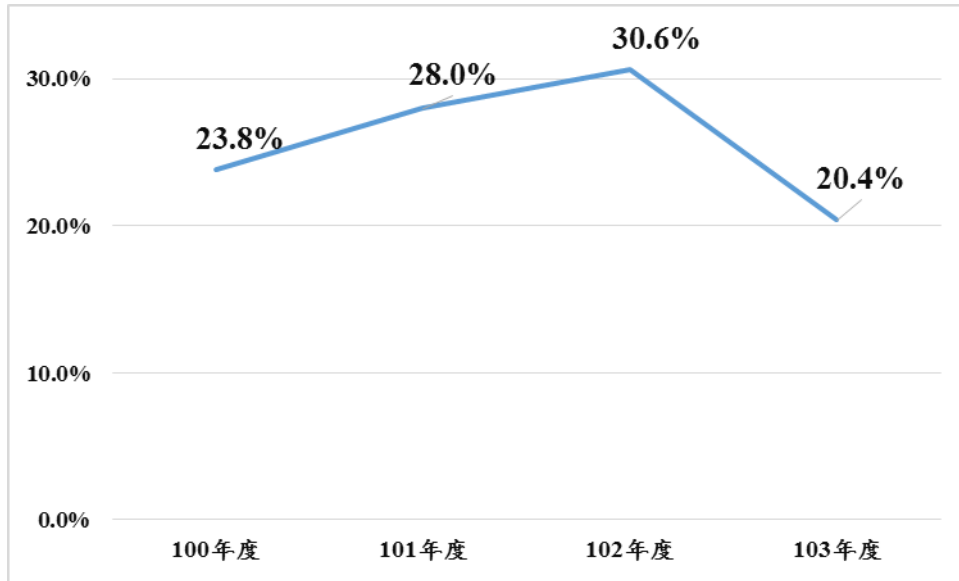
備註：合計之人數包含當年度簡任、薦任及委任之男女人數。



資料來源：本研究整理。

圖1、100-103年度能源局員工兩性占比性別圖像

(二) 觀察近四年性別差距比例，100年度性別差距比例為23.8%，之後雖逐年有上升的趨勢，但至103年度降至20.4%。整體而言，能源局雖仍有性別職業隔離現象，但近年有逐漸改善之趨勢。



資料來源：本研究整理。

圖2、100-103年度能源局員工性別差距比例

三、由於能源局人力配置有限，須辦理之能源事務則隨能源環境之變遷及多元複雜化而快速增加，因此除了既有人力外，能源局亦會透過委辦機關網羅各能源領域專業人才執行委辦計畫，以協助推動能源領域相關事務，包含能源管理、能源政策及法規、能源技術、能源服務推廣、能源國際合作等。若續針對參與委辦計畫之人員進行性別分析，可進一步佐證不同能源領域可能存在之性別隔離情形：

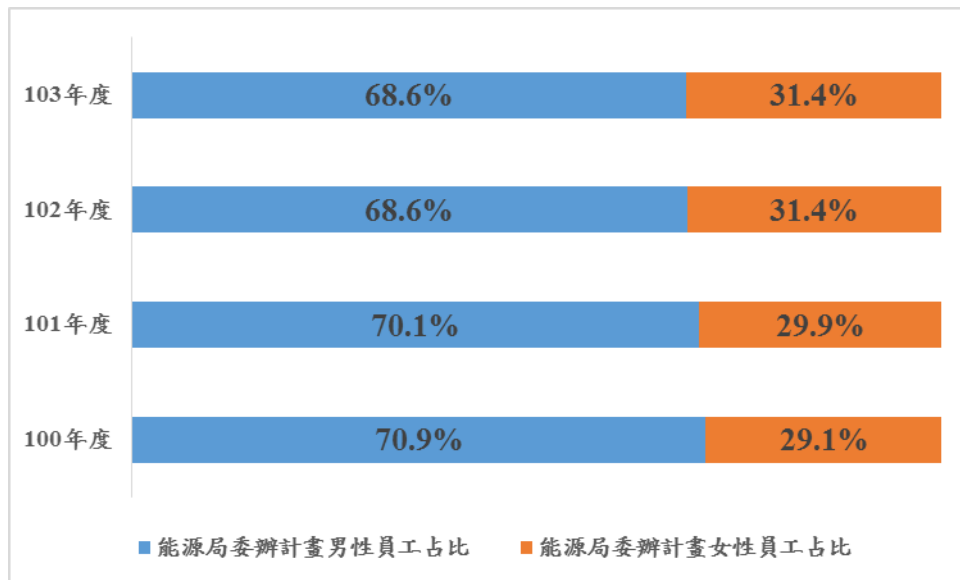
- (一) 由能源局委辦計畫人員之性別比例分析可發現，參與計畫人員仍以男性居多，如以103年度為例，男性員工人數為1,350人（68.6%）、女性員工人數為619人（31.4%），雖仍存在性別職業隔離之現象(兩性比例差距達37.1%)，

但近四年性別比例差距已有縮減趨勢，顯見委辦計畫近年積極拔擢女性研究人員、培育女性專業人才。

表2、100-103年度能源局委辦計畫員工人數性別統計資料

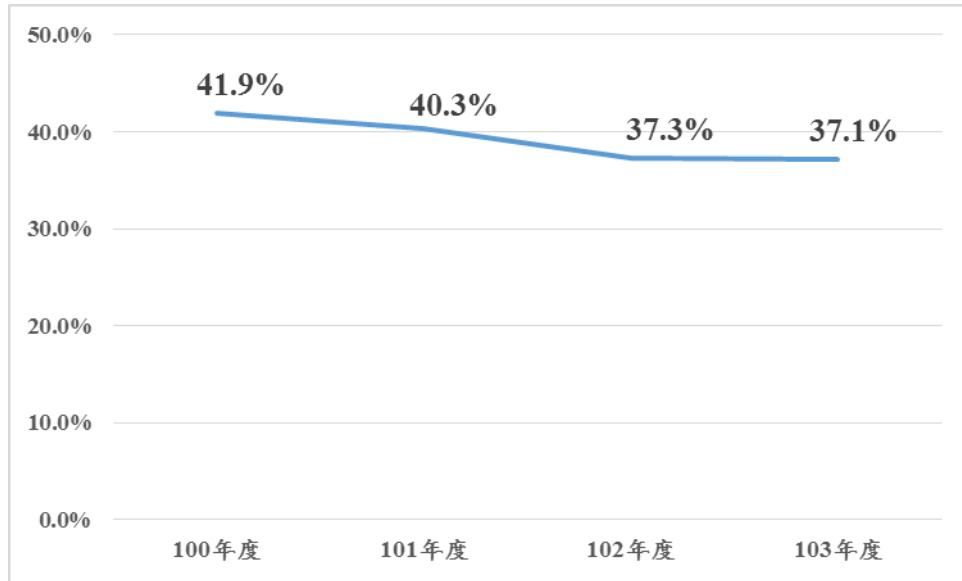
年度	合計	男性員工人數	女性員工人數
100年度	2,209	1,567	642
101年度	2,056	1,442	614
102年度	2,455	1,685	770
103年度	1,969	1,350	619

資料來源：本研究整理。



資料來源：本研究整理。

圖3、100-103年度能源局委辦計畫員工兩性占比性別圖像



資料來源：本研究整理。

圖4、100-103年度能源局委辦計畫員工性別差距比例