

109 年桃園市政府消防局性別意識培力現況分析

一、前言

消防機關因職務特殊性，工作體能負擔重，工時長，一直以來都是男性為主的行業，隨著性別平等意識抬頭，性別工作環境改善，女性消防人力比率有微幅上升，隨著女性消防人員的日漸增多，消防政策的規劃與執行，不再以單一性別為思考模式，友善性別職場環境之措施陸續實施，而其中「性別意識培力」是推動性別主流化的六大工具之一，也是追求並落實性別平等的重要關鍵！為落實性別主流化之推動，培養同仁具有性別敏感度，本局依據相關性別主流化訓練計畫，針對不同身分施以至少 2 小時之實體或數位之性別意識培力訓練，透過性別主流化策略及性別意識相關教育訓練，協助同仁更了解不同性別者觀點與處境，以提升同仁性別平等意識與覺察，期能以多元開放的態度，尊重及接受彼此差異，逐步落實性別之實質平等。

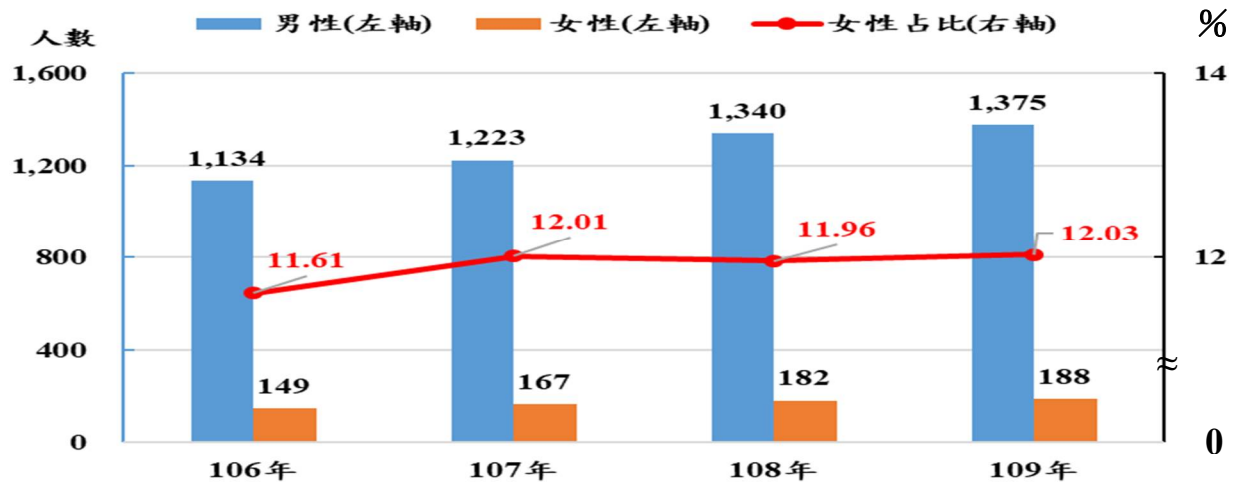
本文從檢視機關內部同仁性別結構出發，藉由分析同仁近 4 年（106 年至 109 年）性別意識培力課程學習狀況，以瞭解本局性別意識培力的進展與現況，並作為未來課程設計規劃之參考，據以提升性別主流化之推動品質。

二、現況描述及統計分析

（一）本局同仁性別結構分析

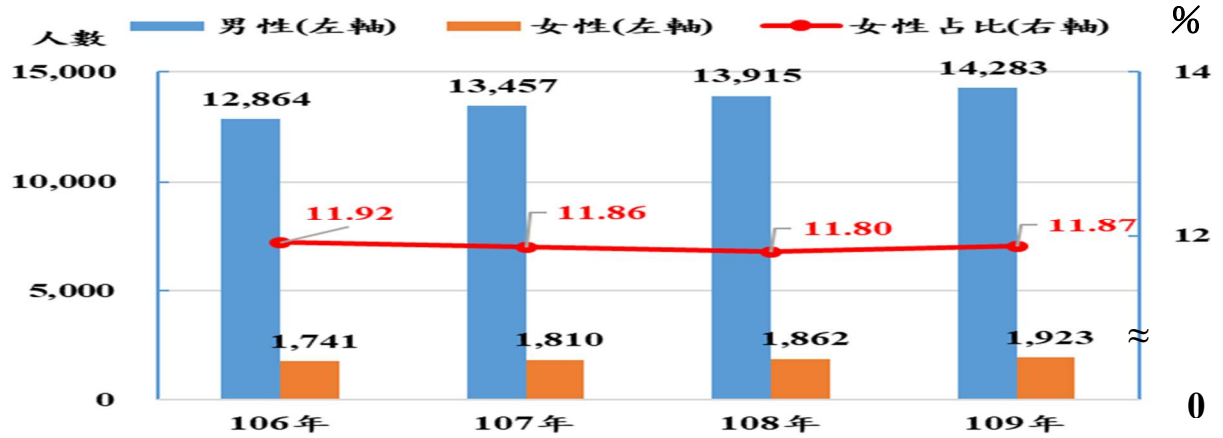
本局因消防業務屬性，一直以來皆是男性遠多於女性之性別結構，檢視近 4 年本局同仁之性別結構(如圖 1)可知，109 年男性 1,375 人，女性 188 人，女性占 12.03%，相較於 106 年男性增加 241 人(增幅 21.25%)，女性增加 39 人(增幅 26.17%)，女性占比增加 0.42 個百分點，另與近 4 年全國消防人力性別結構(如圖 2)比較，109 本局女性同仁占比 12.03%高於全國女性消防人力占比 11.87%，再與 109 年六都消防人力性別結構(如圖 3)比較，則僅次於新北市女性同仁占比 12.13%，為六都第 2 高，隨著女性消防人員日漸增多，消防政策規劃與執行，不再以單一性別為思考模式，如何針對性別生理條件差異之現狀，規劃理想適切的消防政策，營造友善性別職場環境至為重要，而其中透過「性別意識培力」，深化同仁性別平等意識，使其成為推動性別主流化之內在動能與力量，以期落實性別平等，營造各性別間和諧與尊重至為重要。

圖 1、近 4 年本局同仁性別結構



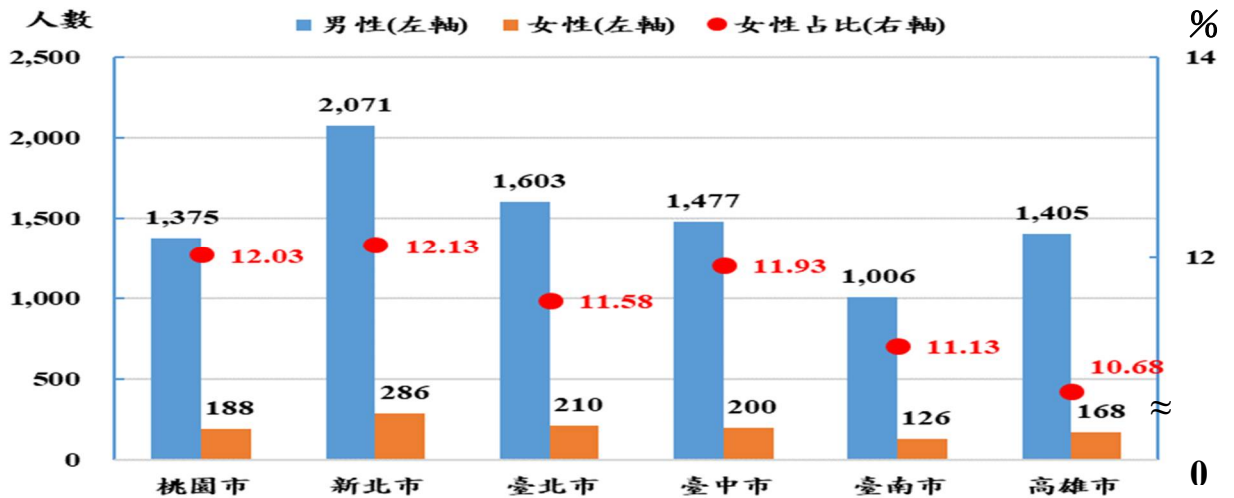
資料來源:本局人事室

圖 2、近 4 年全國消防人力性別結構



資料來源:內政部消防署

圖 3、109 年六都消防人力性別結構



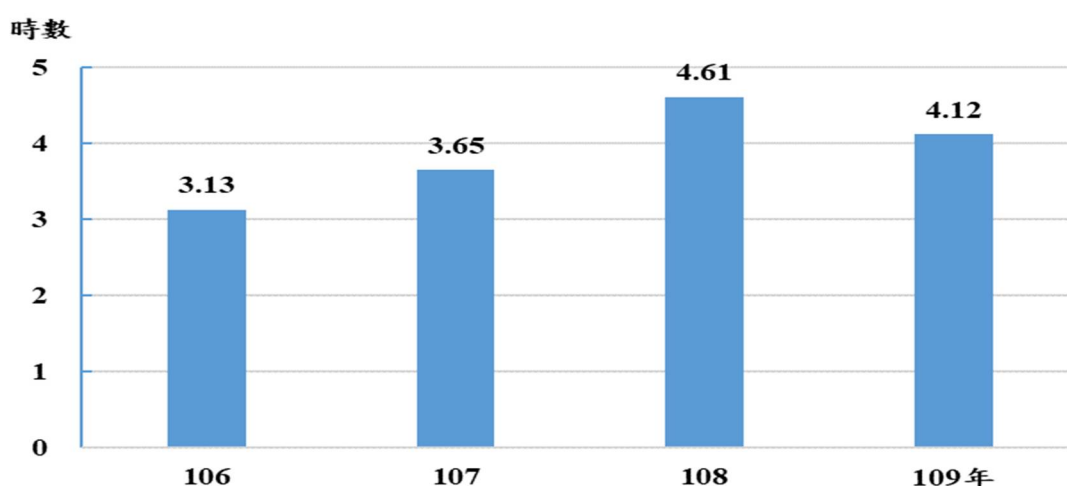
資料來源:內政部消防署

(二)性別意識培力學習時數分析

1. 平均每人性別意識培力學習時數

本局依性別主流化相關訓練計畫要求同仁每年務必完成性別主流化學習時數。觀察同仁近 4 年(106 年至 109 年)之性別意識培力學習時數(如圖 4)，106 年為 3.13 小時，107 年已增加至 3.65 小時，108 年更達 4.61 小時，109 年則略為下降至 4.12 小時，推測該小幅下降係因嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情影響，教育訓練課程多數延期或停辦所致。整體而言，本局近 4 年平均每人性別意識培力學習時數均達 3 小時以上，皆符合每年至少 2 小時之課程訓練要求，且近 2 年與 106 年相較已有顯著提升，足見本局對於性別主流化訓練的重視及同仁對深化性別意識的自我要求。

圖 4、近 4 年本局人員平均每人性別意識培力學習時數

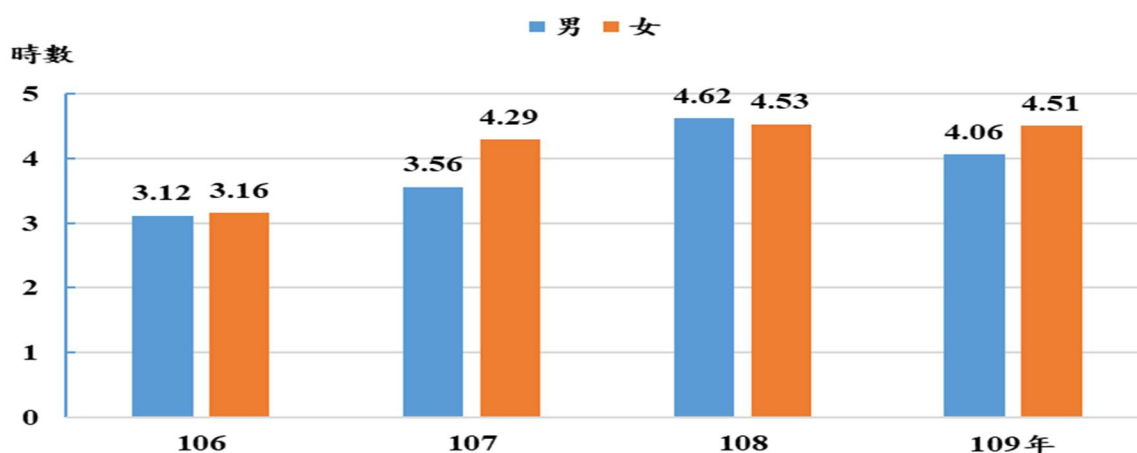


資料來源:本局人事室

2. 平均每人性別意識培力學習時數—按性別分

若以性別分析，106 年男性平均每人學習時數為 3.12 小時，女性為 3.16 小時，相差無幾；107 年男性平均每人學習時數為 3.56 小時，略低於女性的 4.29 小時；108 年男性平均每人學習時數為 4.62 小時，略高於女性的 4.53 小時；109 年男性平均每人學習時數為 4.06 小時，略低於女性的 4.51 小時，顯示性別意識培力已成為本局基本訓練之一，同仁參訓時數並無明顯的性別差異(如圖 5)。

圖 5、近 4 年本局人員平均每人性別意識培力學習時數—按性別分

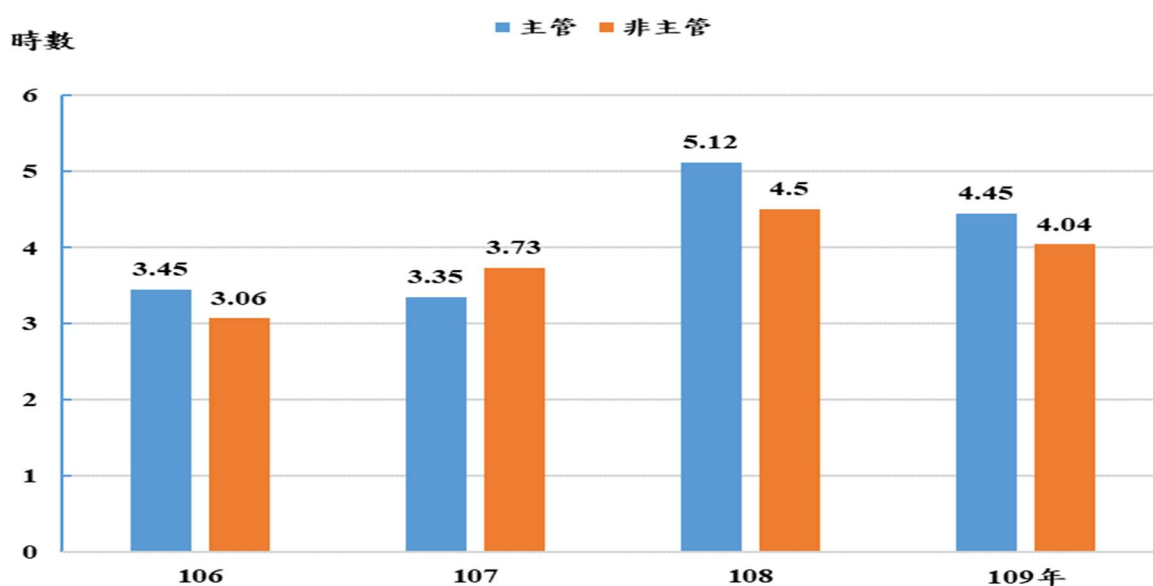


資料來源:本局人事室

3. 平均每人性別意識培力學習時數—按主管別分

若以主管層級分析，106 年主管人員平均每人學習時數 3.45 小時，略高於非主管人員 3.06 小時；107 年主管人員學習時數 3.35 小時略低於非主管 3.73 小時；108 年主管人員學習時數 5.12 小時則高於非主管人員的 4.5 小時；109 年主管人員學習時數 4.45 小時則略高於非主管人員的 4.04 小時。根據上述數據，顯示本局性別意識培力並不會因同仁是主管或非主管，而施以不同時數之訓練(如圖 6)。

圖 6、近 4 年本局人員平均每人性別意識培力學習時數—按主管別分

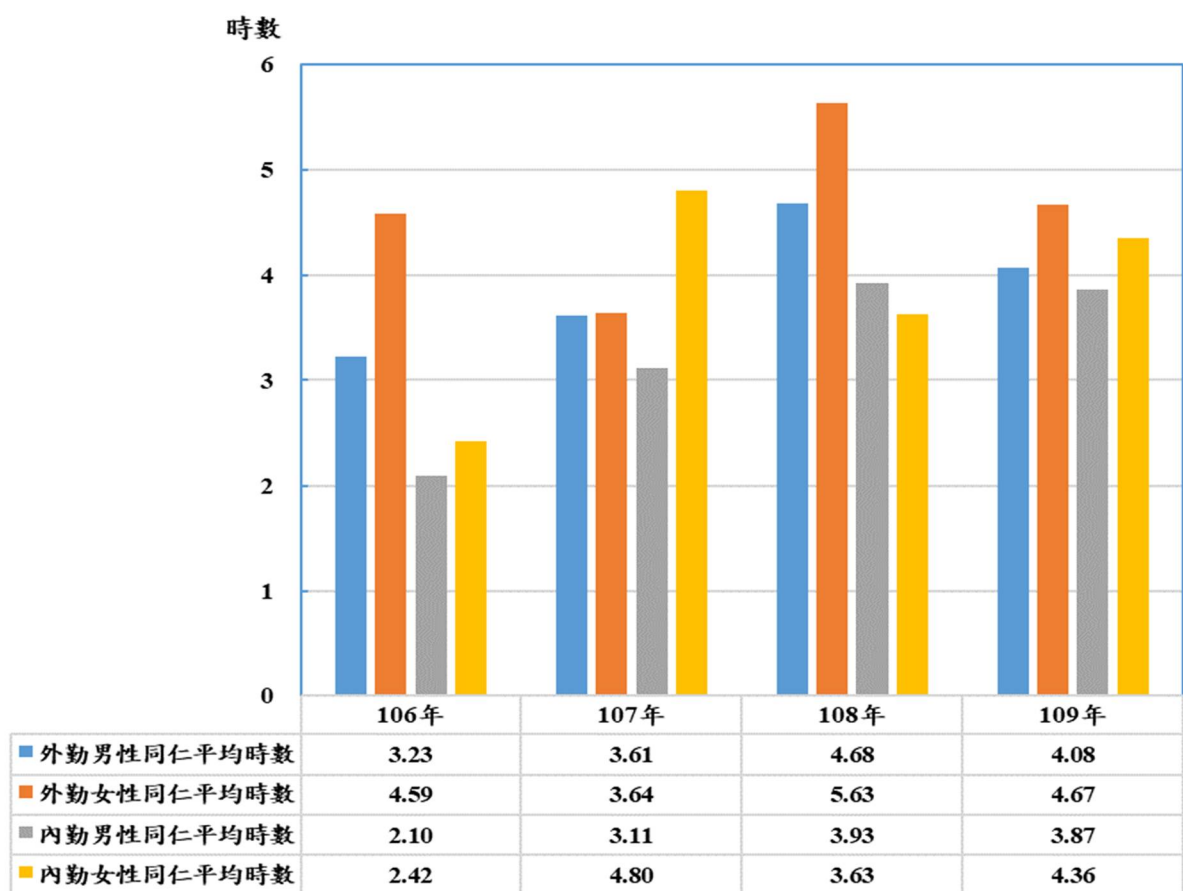


資料來源:本局人事室

4. 平均每人性別意識培力學習時數—按業務形態及性別分

若以業務形態分析，將同仁區分為從事救災救護工作之外勤人員及一般內勤人員並按性別加以統計近4年平均每人性別意識培力學習時數，數據顯示，除107年以內勤女性同仁平均時數4.80小時高於其他同仁外，其餘各年度(106年、108年及109年)，皆以外勤女性同仁平均學習時數最高，皆在4.5小時以上，另發現內勤男性同仁平均學習時數相較其他同仁略低，但持續呈增長趨勢，近2年與106年相較已有明顯提升(如圖7)。

圖7、近4年本局人員平均每人性別意識培力學習時數—按業務形態及性別分



資料來源:本局人事室

(三)性別意識培力課程內容分析

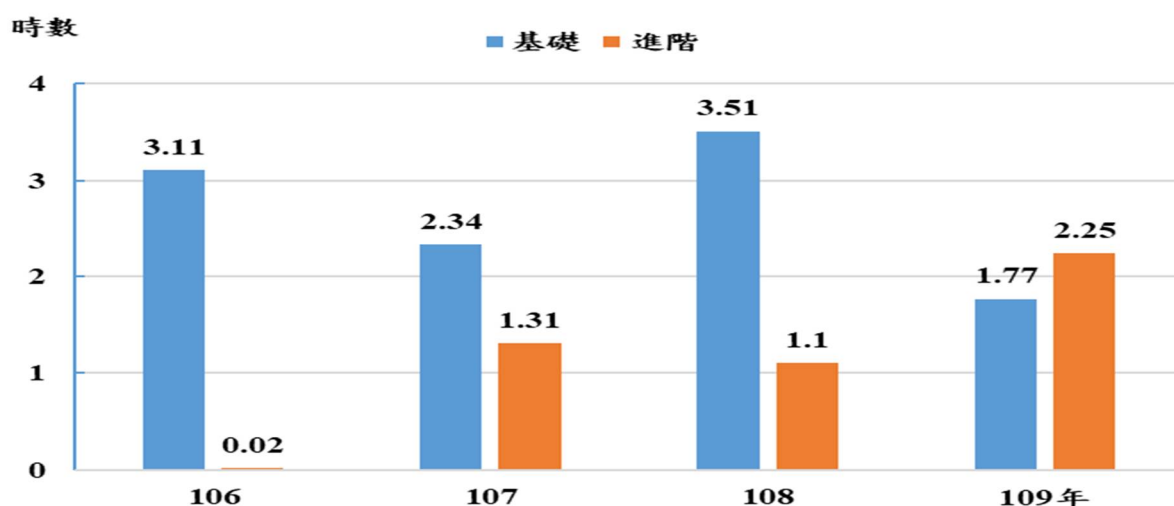
性別意識培力課程內容包括性別平等政策概論、性別意識一般通論、消除對婦女一切歧視公約導論等性別主流化基礎課程及性別主流化工具、性別平等政策綱領、消除對婦女一切歧視公約等實務運用與案例研討之性別主流化進階訓練，其中基礎課程之目標在使同仁具備性別主流化之基本概

念，而進階訓練之目標在使性別主流化之理念、目標和操作架構與業務工作相結合，以下茲就本局同仁性別意識培力課程內容進行分析。

1.平均每人性別意識培力學習時數—按課程內容分

觀察本局同仁近 4 年性別意識培力按課程內容分類（基礎及進階課程），106 年整體平均學習性別主流化基礎課程 3.11 小時，進階課程 0.02 小時；107 年基礎課程 2.34 小時，進階課程 1.31 小時；108 年基礎課程 3.51 小時，進階課程 1.1 小時；109 年基礎課程 1.77 小時，進階課程 2.25 小時，數據顯示，同仁性別主流化進階課程有增長趨勢，並在 109 年同仁進階課程時數已超越基礎課程(如圖 8)。

圖 8、近 4 年本局人員平均學習時數-按課程內容

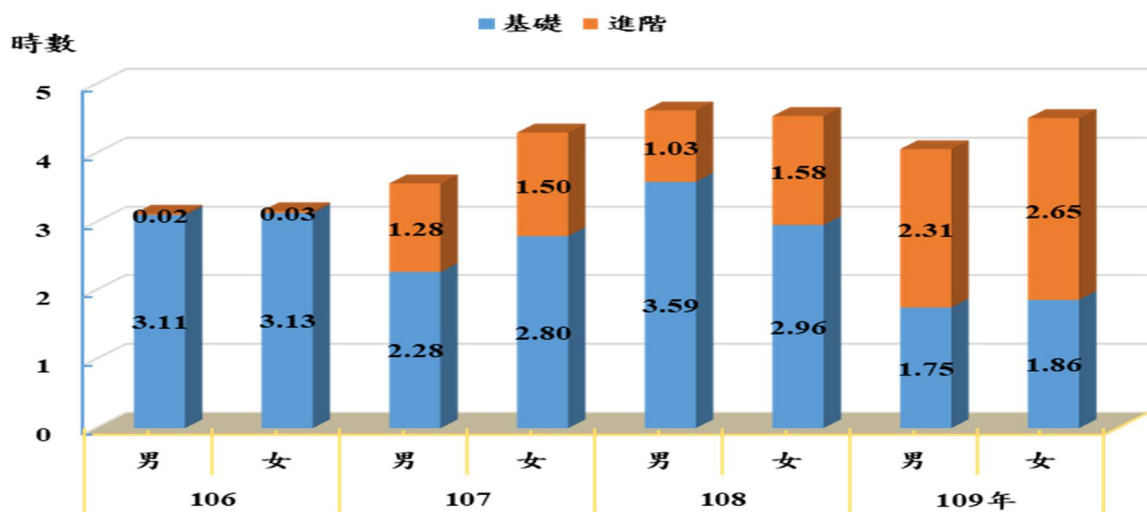


資料來源:本局人事室

2.平均每人性別意識培力學習時數—按課程內容及性別分

若以性別分析，106 年男性基礎課程 3.11 小時、進階課程 0.02 小時；女性基礎課程 3.13 小時、進階課程 0.03 小時。107 年男性基礎課程 2.28 小時、進階課程 1.28 小時；女性基礎課程 2.80 小時、進階課程 1.50 小時。108 年男性基礎課程 3.59 小時、進階課程 1.03 小時；女性基礎課程 2.96 小時、進階課程 1.58 小時。109 年男性基礎課程 1.75 小時、進階課程 2.31 小時；女性基礎課程 1.86 小時、進階課程 2.65 小時。數據顯示，同仁接受性別意識培力課程內容並無明顯之性別差異(如圖 9)。

圖 9、近 4 年本局人員平均學習時數-按課程內容及性別

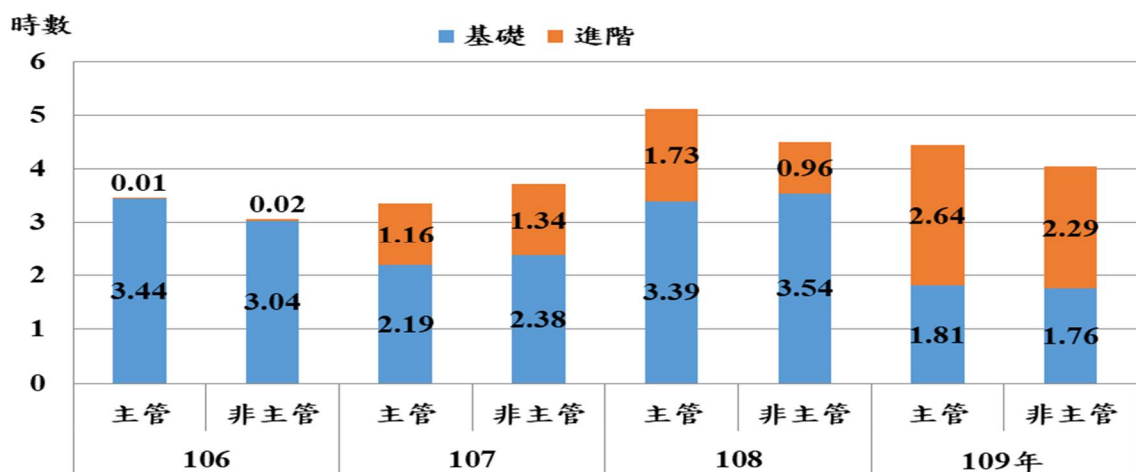


資料來源:本局人事室

3.平均每人性別意識培力學習時數—按課程內容及主管級別分

若以主管級別分析，106 年主管基礎課程 3.44 小時、進階課程 0.01 小時；非主管基礎課程 3.04 小時、進階課程 0.02 小時。107 年主管基礎課程 2.19 小時、進階課程 1.16 小時；非主管基礎課程 2.38 小時、進階課程 1.34 小時。108 年主管基礎課程 3.39 小時、進階課程 1.73 小時；非主管基礎課程 3.54 小時、進階課程 0.96 小時。109 年主管基礎課程 1.81 小時、進階課程 2.64 小時；非主管基礎課程 1.76 小時、進階課程 2.29 小時。數據顯示，同仁接受性別意識培力課程與是否為主管職，無明顯差異(如圖 10)。

圖 10、近 4 年本局人員平均學習時數-按課程內容及主管級別

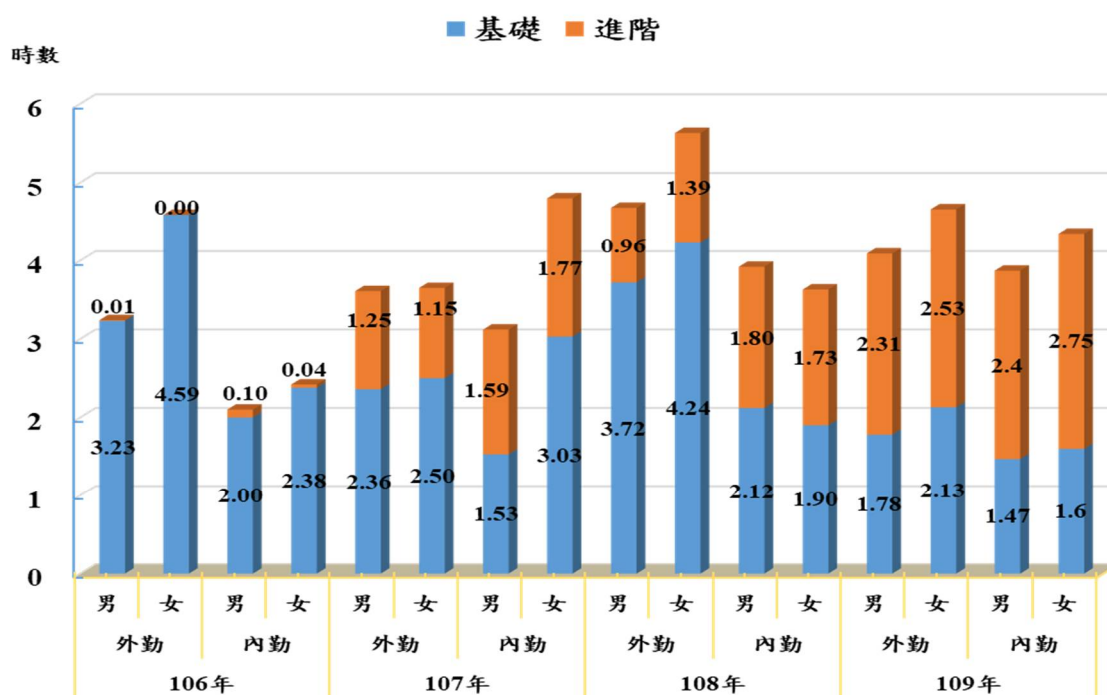


資料來源:本局人事室

4.平均每人性別意識培力學習時數—按課程內容及業務形態與性別分

若以業務形態與性別分析，106 年以外勤女性同仁基礎課程 4.59 小時高於其他同仁，而進階課程則同仁學習時數普遍偏低；107 年以內勤女性同仁基礎課程 3.03 小時高於其他同仁，而進階課程則內外勤同仁無明顯差異，但較 106 年有明顯成長；108 年以外勤女性同仁基礎課程 4.24 小時高於其他同仁，進階課程則以外勤男性同仁 0.96 小時低於其他同仁；109 年同仁進階課程相較其他年度有明顯成長，其中又以內勤女性同仁進階課程 2.75 小時高於其他同仁，惟同仁基礎課程則相對減少且皆低於進階課程，其中又以內勤男性同仁 1.47 小時低於其他同仁(如圖 11)。

圖 11、近 4 年本局人員平均學習時數-按課程內容及業務形態與性別分



資料來源:本局人事室

(四)性別意識培力方式分析

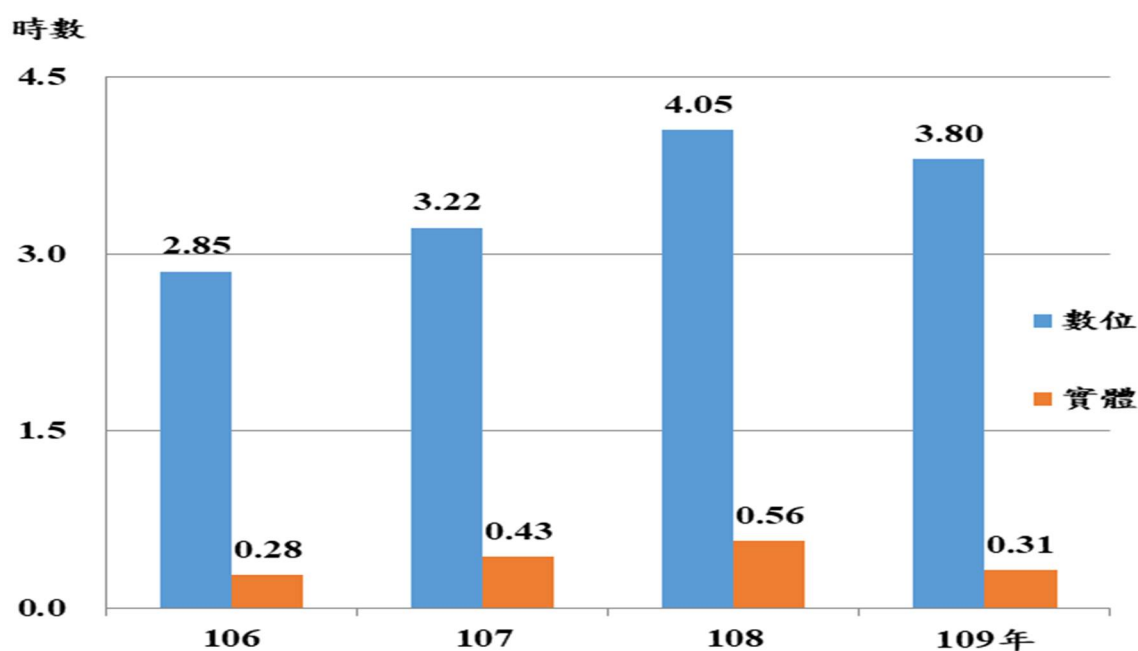
性別意識培力課程學習方式，除傳統開班授課、研討會、座談會等實體課程外，也可透過電腦網路等數位學習方式進行，以下就近 4 年本局同仁性別意識培力課程學習方式區分數位學習及實體學習進行分析。

1.平均每人性別意識培力學習時數—按學習方式分

進一步觀察本局同仁近 4 年性別意識培力學習時數按學習方式分類

(數位及實體),106 年平均每人實體學習 0.28 小時、數位學習 2.85 小時;107 年實體學習 0.43 小時、數位學習 3.22 小時;108 年實體學習 0.56 小時、數位學習 4.05 小時;以及 109 年實體學習 0.31 小時、數位學習 3.8 小時。數位學習時數明顯高出實體學習時數,顯示因地制宜、時間彈性的數位學習課程為本局最重要的性別意識培力方式(如圖 12)。

圖 12、近 4 年本局人員平均學習時數-按學習方式

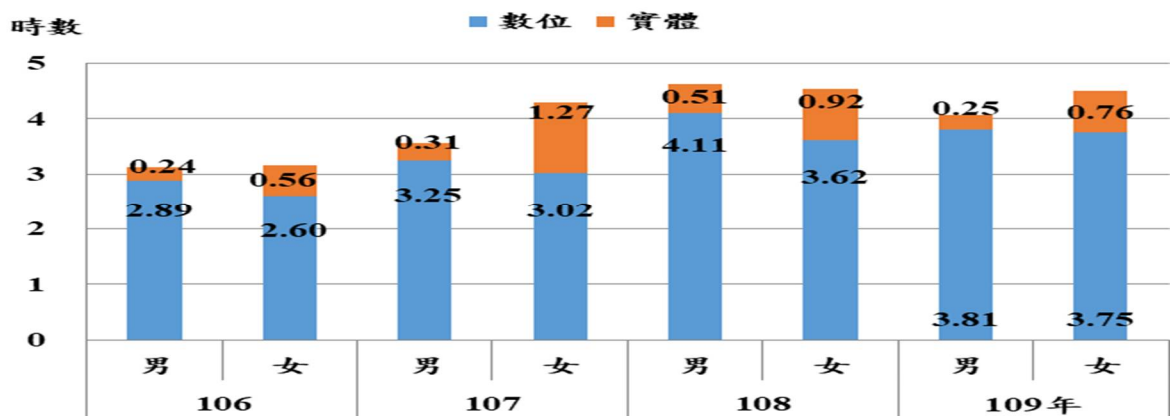


資料來源:本局人事室

2.平均每人性別意識培力學習時數—按學習方式及性別分

若以性別分析,106 年男性實體學習 0.24 小時、數位學習 2.89 小時;女性實體學習 0.56 小時、數位學習 2.60 小時。107 年男性實體學習 0.31 小時、數位學習 3.25 小時;女性實體學習 1.27 小時、數位學習 3.02 小時。108 年男性實體學習 0.51 小時、數位學習 4.11 小時;女性實體學習 0.92 小時、數位學習 3.62 小時。109 年男性實體學習 0.25 小時、數位學習 3.81 小時;女性實體學習 0.76 小時、數位學習 3.75 小時。除 107 年女性實體學習時數較高外,其餘年度學習時數顯示,同仁在接受性別意識培力課程學習方式,性別沒有明顯差異(如圖 13)。

圖 13、近 4 年本局人員平均學習時數-按學習方式及性別

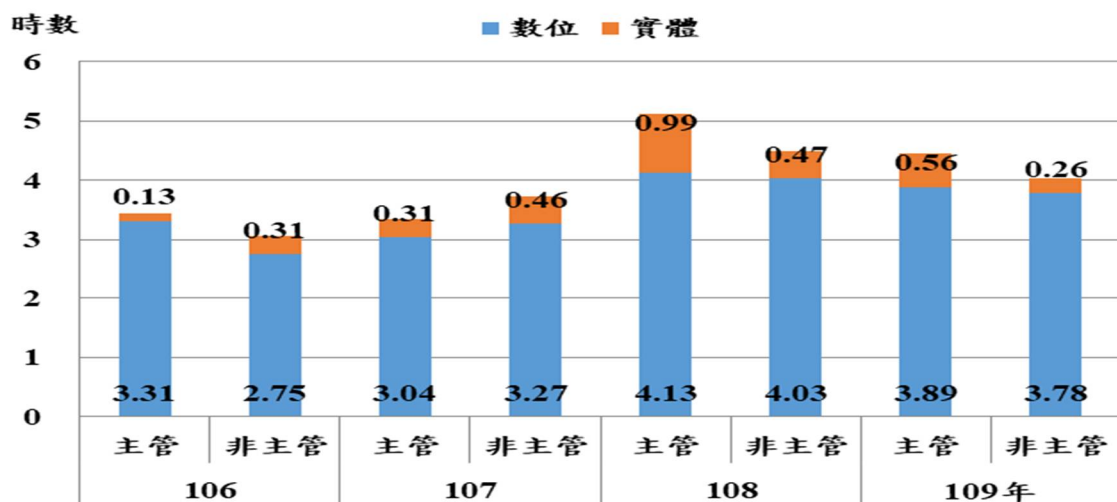


資料來源:本局人事室

3.平均每人性別意識培力學習時數—按學習方式及主管級別分

若以主管層級分析，106 年主管實體學習 0.13 小時、數位學習 3.31 小時；非主管實體學習 0.31 小時、數位學習 2.75 小時。107 年主管實體學習 0.31 小時、數位學習 3.04 小時；非主管實體學習 0.46 小時、數位學習 3.27 小時。108 年主管實體學習 0.99 小時、數位學習 4.13 小時；非主管實體學習 0.47 小時、數位學習 4.03 小時。109 年主管實體學習 0.56 小時、數位學習 3.89 小時；非主管實體學習 0.26 小時、數位學習 3.78 小時。這些數據顯示，同仁在接受性別意識培力課程學習方式與是否為主管職無明顯差異(如圖 14)。

圖 14、近 4 年本局人員平均學習時數-按學習方式及主管級別



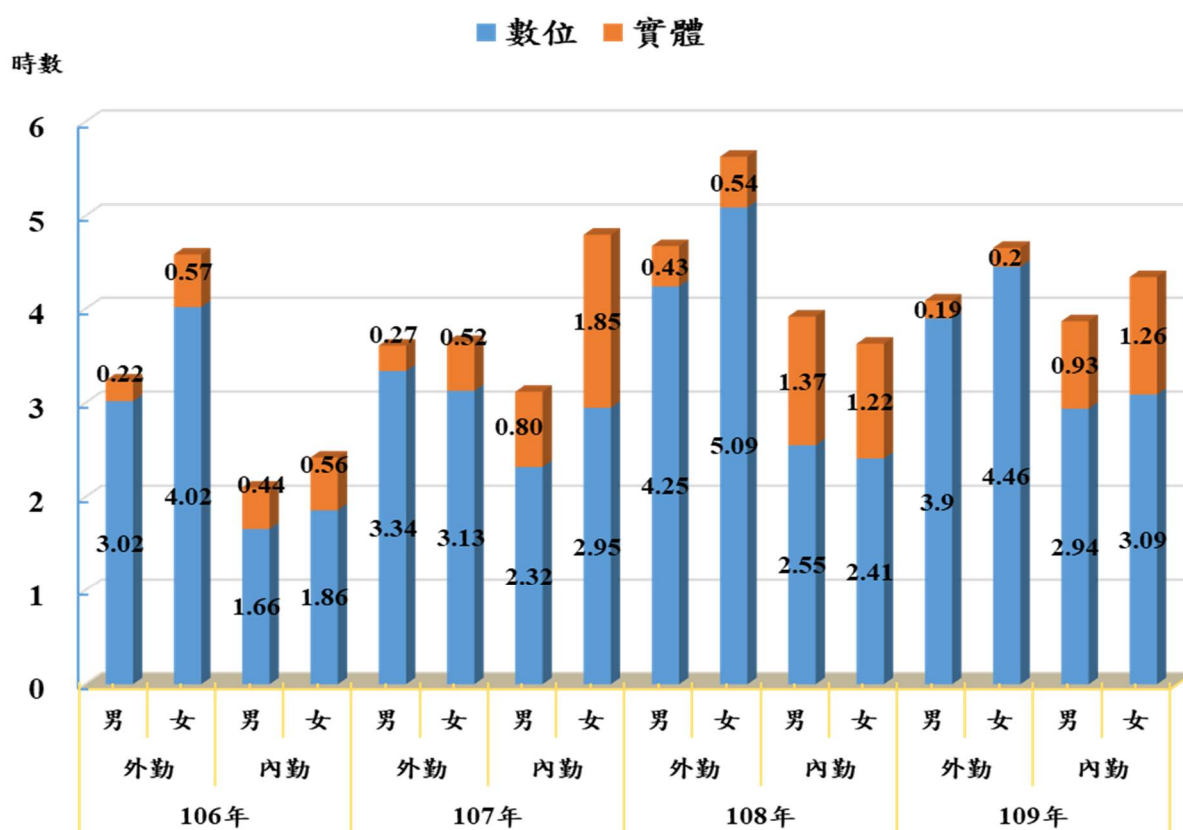
資料來源:本局人事室

4.平均每人性別意識培力學習時數—按學習方式及業務形態與性別分

若以業務形態與性別分析，近 4 年本局同仁平均每人數位學習時數外勤同仁皆高於內勤同仁，其中除 107 年以外勤男性同仁平均時數 3.34 小時高於其他同仁外，其餘各年度(106 年、108 年及 109 年)，皆以外勤女性同仁平均學習時數最高，皆在 4 小時以上；另 106 年內勤同仁平均數位學習時數較低，但近 3 年與 106 年相較已有提升。

另觀察近 4 年本局同仁平均每人實體學習時數，不論內外勤同仁皆明顯低於數位學習時數，其中 106 年內外勤同仁實體學習時數無明顯差異，107 年以內勤女性同仁平均實體學習時數 1.85 小時略高於其他同仁，108 年以內勤男性同仁平均實體學習時數 1.37 小時略高於其他同仁，109 年以內勤女性同仁平均實體學習時數 1.26 小時略高於其他同仁，就整體來看，近 3 年(107 年至 109 年)本局同仁平均每人實體學習時數，內勤同仁皆略高於外勤同仁(如圖 15)。

圖 15、近 4 年本局人員平均學習時數-按學習方式及業務形態與性別



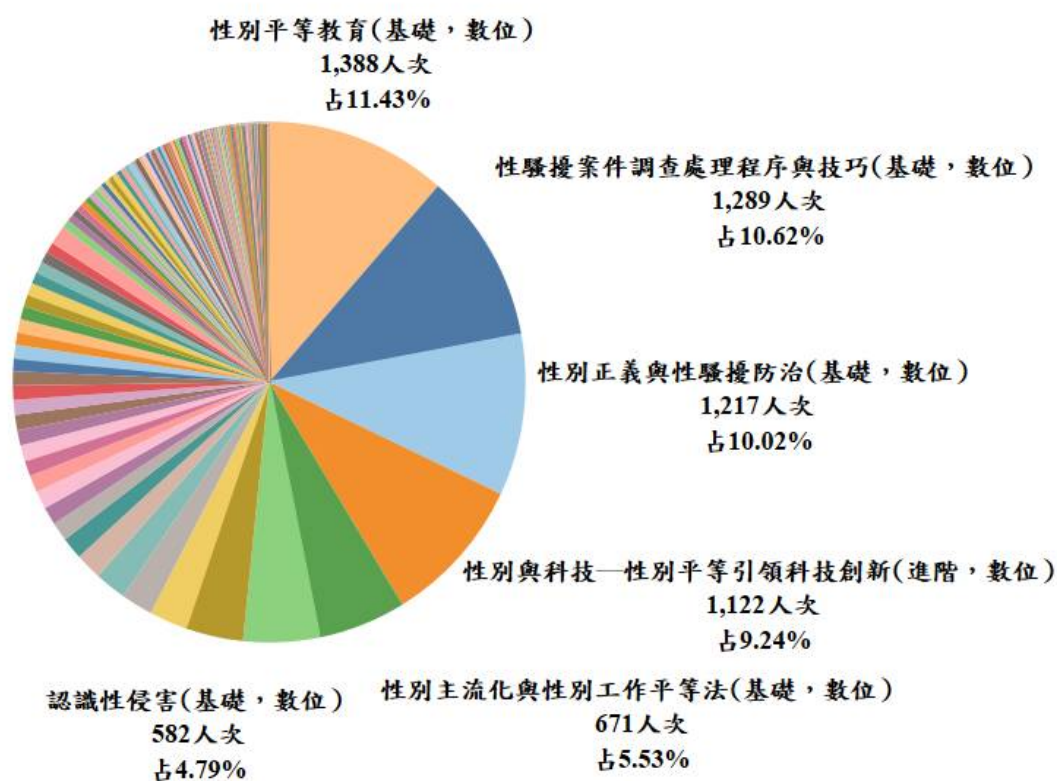
資料來源:本局人事室

(五)性別意識培力授課主題分析

1.最受本局同仁青睞的授課主題—按學習累計人次統計

統計近 4 年本局同仁參與學習各項性別意識培力課程之累計人次，其中參與學習人次在千人以上者有 4 種課程主題，分別是「性別平等教育(基礎，數位)」1,388 人次占總學習人次 11.43%最多，「性騷擾案件調查處理程序與技巧(基礎，數位)」1,289 人次占總學習人次 10.62%次之，「性別正義與性騷擾防治(基礎，數位)」1,217 人次占總學習人次 10.02%第 3 名，「性別與科技—性別平等引領科技創新(進階，數位)」1,122 人次占總學習人次 9.24%第 4 名(如圖 16)。

圖 16、近 4 年最受本局同仁青睞之授課主題-按學習累計人次統計



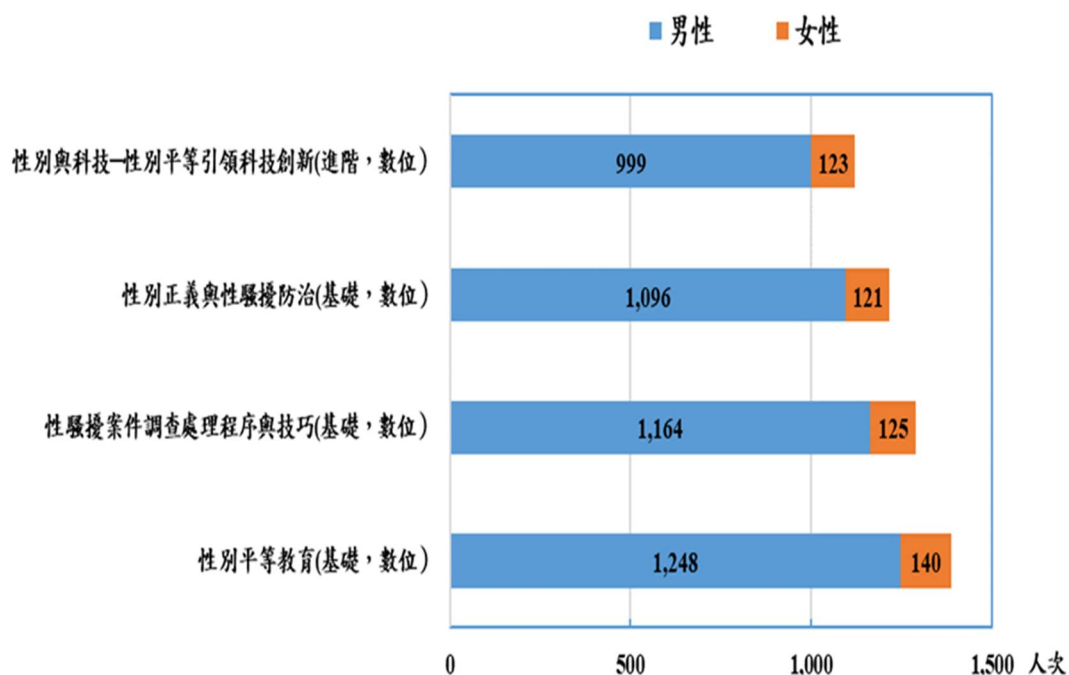
資料來源:本局人事室

2.最受本局同仁青睞的授課主題—按性別統計

再進一步分析上述 4 種課程主題，累計學習人次之性別統計，分別是「性別平等教育(基礎，數位)」1,388 人次中，男性 1,248 人次占 89.91%、女性 140 人次占 10.09%，「性騷擾案件調查處理程序與技巧(基礎，數位)」1,289 人次中，男性 1,164 人次占 90.3%、女性 125 人次占 9.7%，「性別

正義與性騷擾防治(基礎，數位)」1,217 人次中，男性 1,096 人次占 90.06 %、女性 121 人次占 9.94%，「性別與科技—性別平等引領科技創新(進階，數位)」1,122 人次中，男性 999 人次占 89.04%、女性 123 人次占 10.96% (如圖 17)。

圖 17、近 4 年最受本局同仁青睞之授課主題(前 4 名)-按性別人次統計

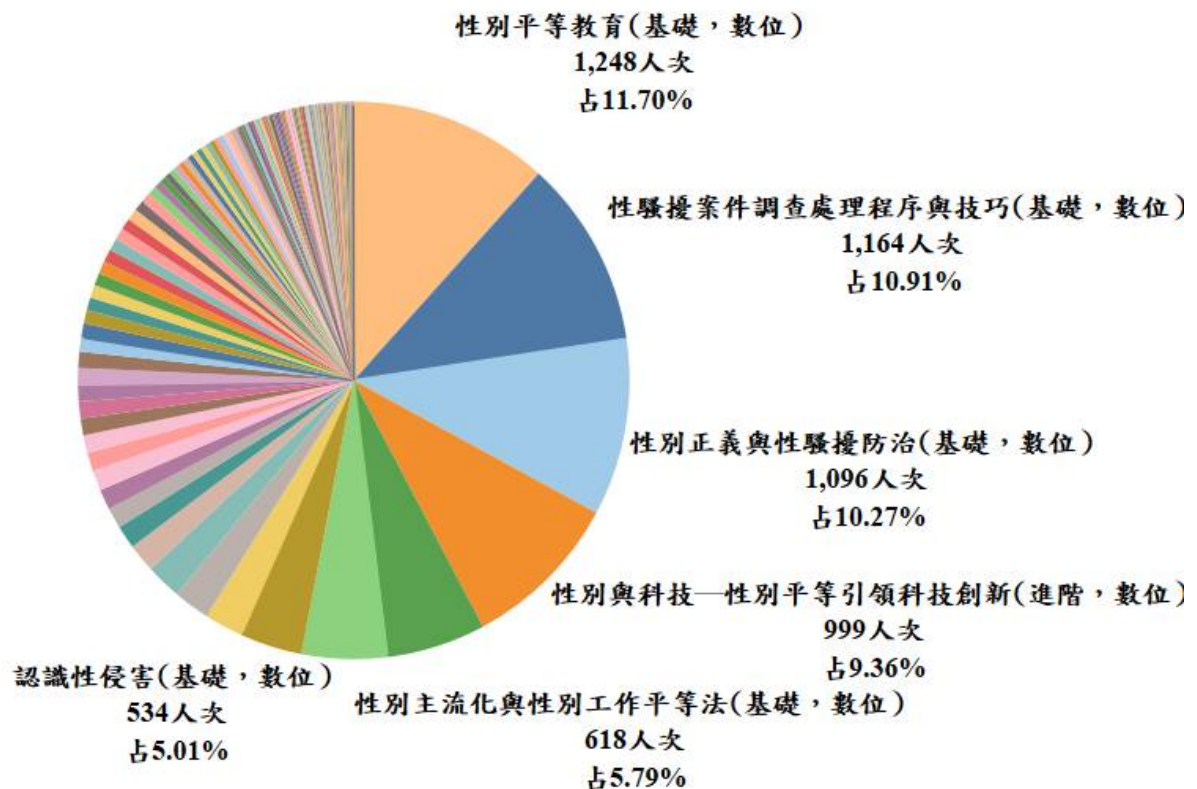


資料來源:本局人事室

3.最受本局男性同仁青睞的授課主題—按學習累計人次統計

統計近 4 年本局男性同仁參與學習各項性別意識培力課程之累計人次，其中前 4 名分別是性別平等教育(基礎，數位) 1,248 人次占男性總學習人次 11.7%最多，性騷擾案件調查處理程序與技巧(基礎，數位) 1,164 人次占男性總學習人次 10.91%次之，性別正義與性騷擾防治(基礎，數位) 1,096 人次占男性總學習人次 10.27%為第 3 名，性別與科技—性別平等引領科技創新(進階，數位) 999 人次占男性總學習人次 9.36%為第 4 名，數據顯示，最受男性同仁青睞的授課主題排名前 4 名，與全局同仁為基礎統計出來的排名比較無差異。(如圖 18)。

圖 18、近 4 年最受本局男性同仁青睞之授課主題-按學習累計人次統計

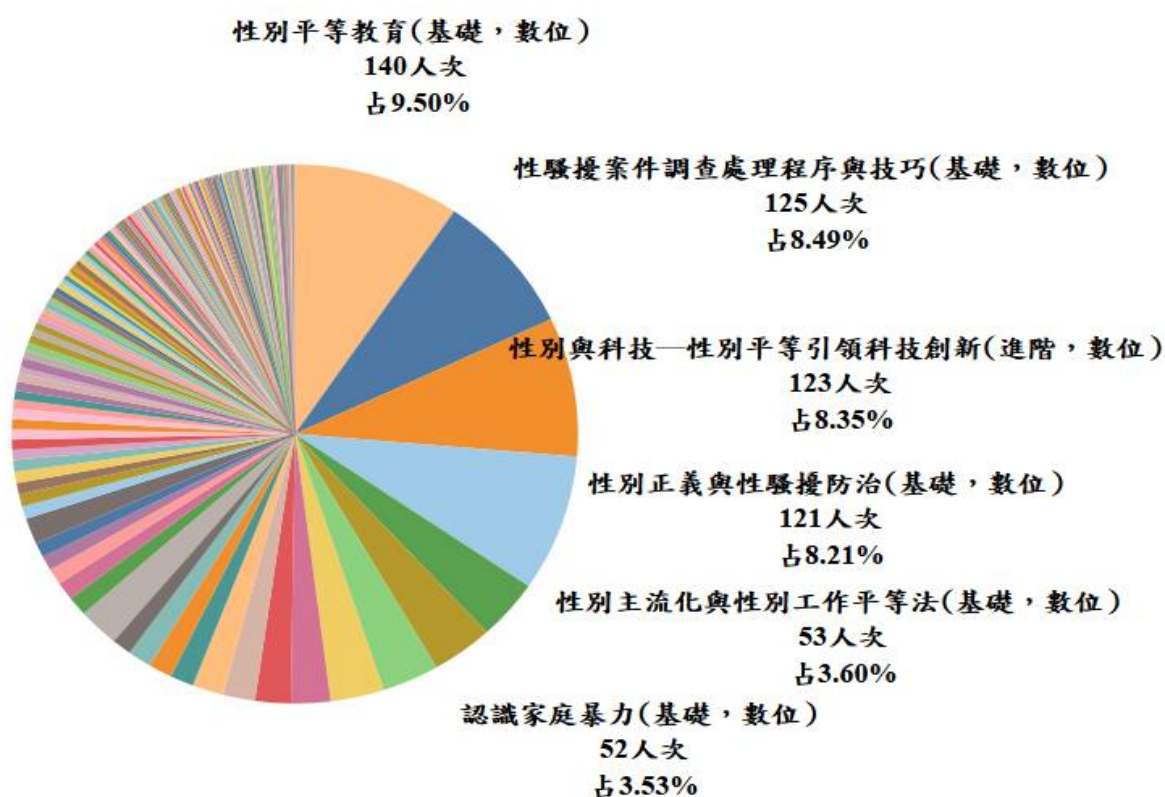


資料來源:本局人事室

4.最受本局女性同仁青睞的授課主題—按學習累計人次統計

統計近 4 年本局女性同仁參與學習各項性別意識培力課程之累計人次，其中前 4 名分別是性別平等教育(基礎, 數位) 140 人次占女性總學習人次 9.5%最多，性騷擾案件調查處理程序與技巧(基礎, 數位) 125 人次占女性總學習人次 8.49%次之，性別與科技—性別平等引領科技創新(進階, 數位) 123 人次占女性總學習人次 8.35%為第 3 名，性別正義與性騷擾防治(基礎, 數位) 121 人次占女性總學習人次 8.21%為第 4 名，數據顯示，最受女性同仁青睞的授課主題排名前 4 名，與全局同仁為基礎統計出來的排名比較僅差在第 3 名與第 4 名互換，至於前 2 名並無差異。(如圖 19)。

圖 19、近 4 年最受本局女性同仁青睞之授課主題-按學習累計人次統計



資料來源:本局人事室

(六)性別意識培力學習成果

- 1.檢視本局近 4 年男性同仁申請育嬰留職停薪人次分別為 106 年 4 人次、107 年 2 人次、108 年 3 人次、109 年 2 人次，合計 11 人次，男性育嬰留職停薪人次隨著性別平等意識之增長，較以往有略為增加之趨勢，值得鼓勵。
- 2.檢視本局近 4 年同仁間性騷擾案件，除 106 年有 1 件外，近 3 年皆無同仁間性騷擾案件，顯示隨著性別平等意識之增長，同仁間更懂得彼此尊重。
- 3.隨著性別平等意識之增長，近年女性消防人力有逐年增加之趨勢，爰此，本局有多項友善性別職場環境之措施，包括在新建、遷建消防廳舍時，審慎規劃不同性別同仁辦公及備勤休憩場所，給予不同性別同仁更優質、舒適之辦公環境；有效改善同仁備勤空間之舒適，並設置無障礙廁所、

親子廁所，消除性別使用上限制，且設置多功能哺乳室供女性同仁與民眾使用。

4.在人力運用方面，隨著女性消防人力增加，摒除性別迷思，以能力為導向，陞遷多名女性主管，其中 108 年即有本市首位女性消防分隊長之產生，109 年增加為 2 位女性消防分隊長，110 年更成長到 4 位；除此之外，亦薦送優秀女性同仁，參選本市傑出女性公務人員選拔，並於 109 年及 110 年各有女性同仁獲此殊榮。

三、結論與建議

(一)結論

1.性別結構：本局男性同仁居多

本局因消防業務屬性，一直以來皆是男性遠多於女性之性別結構，然在本局努力下，109 年男性 1,375 人，女性 188 人，女性占 12.03%，僅次於新北市女性同仁占比 12.13%，為六都第 2 高。

2.學習時數：近 4 年平均每人性別意識培力學習時數均達 3 小時以上

本局近 4 年平均每人性別意識培力學習時數均達 3 小時以上，皆符合每年至少 2 小時之課程訓練要求，且近 2 年與 106 年相較已有顯著提升，足見本局對於性別主流化訓練的重視及同仁對深化性別意識的自我要求。

3.課程內容：分為基礎課程及進階課程

106 年至 108 年本局性別意識培力課程內容，仍以基礎課程為主力，而進階課程近 3 年(107 年至 109 年)較 106 年有增長趨勢，並在 109 年同仁進階課程時數已超越基礎課程。

4.學習方式：分為數位學習及實體學習

數位學習時數明顯高於實體學習時數，顯示因地制宜、時間彈性的數位學習課程為本局重要的性別意識培力方式。

5.學習方式以業務形態(區分外勤同仁與內勤同仁)比較：

因業務屬性，外勤同仁多為勤一休一執勤方式，因此要利用上班時間參加實體訓練學習機會較少，加上疫情期間，勤務繁重，導致實體學習時數相較於內勤同仁為低，反觀因地制宜、時間彈性的數位學習課程即成為

外勤同仁的最愛，數據顯示，近 4 年本局同仁平均每人數位學習時數，外勤同仁皆高於內勤同仁。

6.最受本局同仁青睞的授課主題：

數據顯示，最受同仁青睞之授課主題，第 1 名是「性別平等教育(基礎，數位)」，第 2 名是「性騷擾案件調查處理程序與技巧(基礎，數位)」，第 3 名是「性別正義與性騷擾防治(基礎，數位)」，第 4 名是「性別與科技—性別平等引領科技創新(進階，數位)」，另外「性別主流化與性別工作平等法(基礎，數位)」、「認識性侵害(基礎，數位)」及「認識家庭暴力(基礎，數位)」等授課主題，亦頗受同仁青睞。

(二)建議

1.規劃多場實體課程：

- (1)將性別意識培力課程加入每年消防人員常訓課程中，以增加外勤同仁參與實體課程比例。
- (2)在經費與資源許可下，加開教育訓練場次、場地，同時參考「機關行事曆」，避開機關大型活動或業務繁忙期間，以提高可參訓人數。

2.規劃多元課程內容

主管人員性別意識培力課程內容仍以基礎課程為主，未來針對主管人員培訓，可針對性別影響評估、性別平等綱領及相關之國際公約等，進行深化之訓練。

3.設計課程工作坊

針對本局男女比例落差之性別結構，設計符合本局之性別意識培力課程，諸如，性別友善工作職場的探討課程；另外本局 109 年及 110 年各有女性同仁榮獲桃園市政府傑出女性公務人員殊榮，可規劃邀請得獎人做工作經驗分享，暢談如何兼顧工作與家庭之平衡。

4.宣導本局男性同仁多多運用育嬰留職停薪政策

本局男性同仁育嬰留職停薪人次隨著性別平等意識之增長，較以往有略為增加之趨勢，然相較於女性同仁仍偏低，因此宣導鼓勵男性同仁共同分擔養育未滿三歲幼兒之機會。