

## 從女性參與訓練情形看新北市政府水利局的女性培力

為擘劃我國未來性別平等政策的方向，行政院婦女權益促進委員會自 99 年即邀集學者專家暨民間婦女團體，著手「性別平等政策綱領」草案之撰擬工作。為傾聽各級政府單位與社會基層對性別平等相關政策之建言，分由中央相關部會、各直轄市及縣(市)政府、民間團體辦理 38 場次會前座談會，讓公私部門得以溝通國家未來性別平等政策的方向。100 年 3 月 7、8 日內政部召開「全國婦女國是會議」，提出「性別平等政策綱領(草案)」進行討論，廣納各界建言，力求內容具前瞻性與完整性，並邀集相關部會研商修正內容，作為未來性別平等政策指導方針，並由 101 年成立之行政院性別平等處主政，規劃我國性別平等施政藍圖。性別平等政策綱領整體架構為總論及 7 篇專論(核心議題)，內容包含三大基本理念、七大核心議題。三大基本理念分別為：「性別平等是保障社會公平正義的核心價值」、「婦女權益的提升是促進性別平等的首要任務」、「性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑」。七大核心議題，包括「權力、決策與影響力」、「就業、經濟與福利」、「教育、文化與媒體」、「人身安全與司法」、「健康、醫療與照顧」、「人口、婚姻與家庭」及「環境、能源與科技」。其中「就業、經濟與福利」篇關注強化職業訓練培力女性就業、增加融資、創業輔導的資源管道與服務窗口，鼓勵企業建立性別友善職場。本篇即以女性參與訓練情形看新北市政府水利局的女性培力。

新北市政府水利局的業務主要是管理新北市防洪設施、推動排水、污水建設及整頓河岸親水空間，為市民創造「無髒亂、無水患」的新環境，另適時地擴建河濱公園並且結合市街及市區排水道自行車道，提供新北市民更好的綠生活圈，打造「治水、親水、清水、透水」四水新都市；為處理四水龐雜的業務，該局設置了河川計畫科、河川工程科、雨水下水道工程科、水利工程養護科、污水下水道計畫科、污水下水道工程科、污水設施科、抽水站管理科及水利行政科等 9 個業務科，以及 4 個幕僚單位(秘書室、人事室、會計室及政風室)處理行政事務。

### 一、近 6 年該局員工參加 5 大類訓練整體情形

本節將分析 100 年至 105 年該局員工參加 5 大類訓練整體情形，共分為政策法規、專業行政、專業技術、管理及人文素養等 5 類。茲就該局全體同仁接受課程總人數佔總人數比例(如表一、圖一)分述如下：

#### (一)政策法規：

主要包括公務人員相關法規訓練、綜合發展、政策宣導訓練等，其近六年之整體訓練情形呈現逐年上升之趨勢，並從 100 年 38.85% 排行最末快速攀升至 105 年 99.64% 排行最高，且完訓率幾近 100%。主要是近年政策及法規不斷變動與修改，同仁為適應此些改變，而積極參與此類訓練及學習，以達與時俱進之所需。

#### (二)專業行政：

主要係各個行政類職組之專業訓練，如經建行政、普通行政、財務行政等，其

近六年之整體訓練情形亦呈現逐年升高之趨勢，且亦由 100 年 39.93% 排行最後攀升至 105 年 87.05% 排行第一，係因民眾對於行政機關所提供各種服務之需求持續增加，使公務人員之專業知識必須不斷的增進，以提供民眾良好的服務品質。

(三) 專業技術：

主要係各個技術類職組之專業訓練，如交通技術、土木工程、電機工程等，其近六年之整體訓練情形亦呈現較大的起伏，由 100 年 47.84% 排行第四逐年振盪至 105 年 6.47% 排行最末，係國家文官學院配合政策，認為是項訓練應以實務操作方面為主，爰逐漸刪除是類訓練。

(四) 管理：

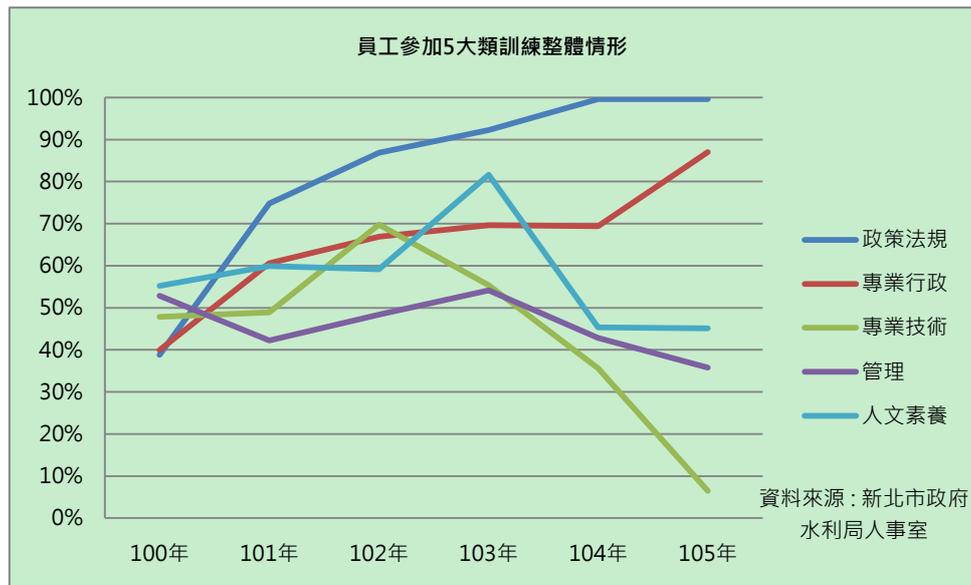
主要包括各種相關管理方面之訓練，如績效管理、目標管理、時間管理、危機管理等，其起伏較大，由 100 年 52.88% 排行第二逐年振盪至 105 年 35.79% 落到排行倒數第一。

(五) 人文素養：

指的是對人的活動，以及這種活動後面的本質，為一種深層的理解和關懷。個人對社會的關心及對文化理解的程度，反應在其思想與行動之中，是人類社會文明進展的重要指標。這種修養的陶成需要學習的過程及時間的累積。此類課程如運動、生態環保、語文、宗教、家庭、心理等，其整體訓練則呈現較大的起伏，由 100 年 55.22% 排行第四逐年振盪至 105 年 45.14% 落到排行最後，顯示本局尚待加強人文素養方面之提升。

年度	政策法規	專業行政	專業技術	管理	人文素養
100 年	38.85%	39.93%	47.84%	52.88%	55.22%
101 年	74.82%	60.61%	48.92%	42.27%	59.89%
102 年	86.87%	66.91%	69.78%	48.38%	59.17%
103 年	92.27%	69.60%	55.40%	54.14%	81.65%
104 年	99.64%	69.42%	35.61%	42.81%	45.32%
105 年	99.64%	87.05%	6.47%	35.79%	45.14%

表一 水利局 100 年-105 年員工參加 5 大類訓練整體情形



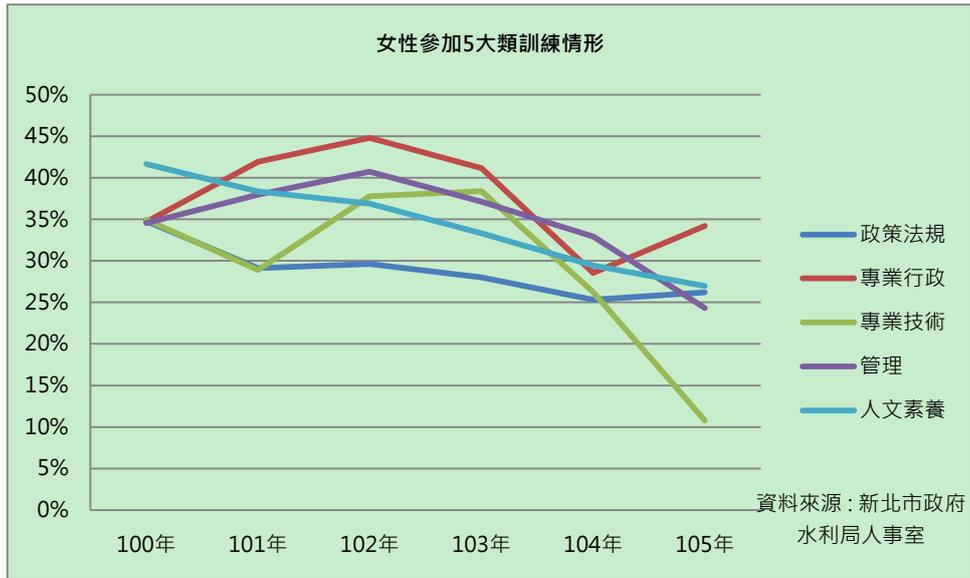
圖一 水利局 100 年-105 年員工參加 5 大類訓練整體情形

## 二、近 6 年該局女性員工參加 5 大類訓練情形

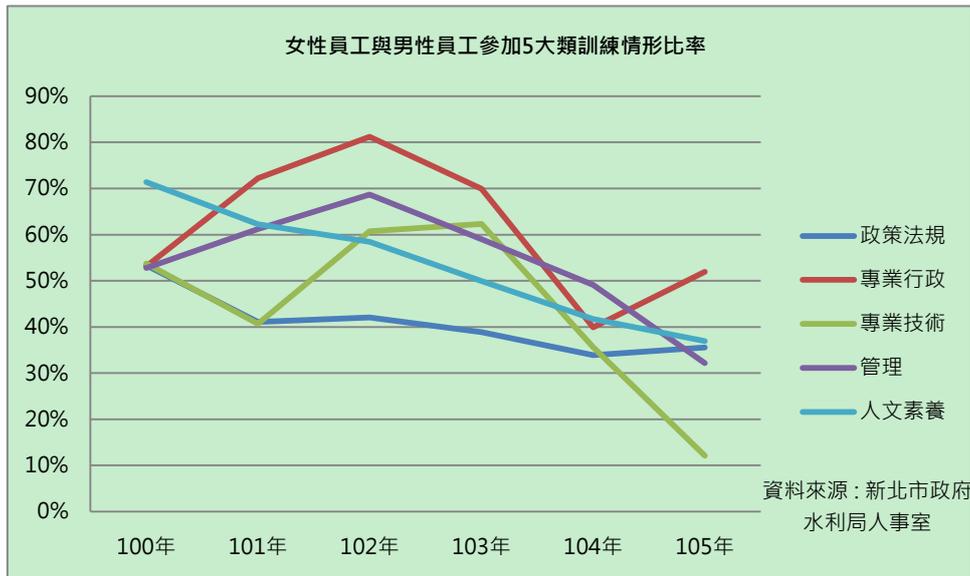
本節則分析100年至105年該局女性員工參加5大類訓練情形，並仍以政策法規、專業行政、專業技術、管理及人文素養等5類為統計標的。首先，就該局女性同仁接受課程人數佔全體同仁接受課程總人數比例來看(如表二、圖二)，除政策法規及專業行政，從100年至104年逐漸下滑並於105年有所提升外，其餘訓練情形均呈現下滑的趨勢，其中人文素養訓練更是逐年下滑，而無上升之現象；在政策法規訓練部分，排行則始終居於後三名；專業行政訓練方面，則從100年到102年逐漸爬升至排行第一，104年短暫下滑後，又逐漸升高；管理訓練方面，其走勢自100年逐漸上升至102年後開始逐年下滑；最後，專業技術訓練呈現較大的起伏，由100年的排行第三逐年振盪至105年排行倒數第一。

年度	政策法規	專業行政	專業技術	管理	人文素養
100年	34.77%	34.68%	34.96%	34.54%	41.66%
101年	29.11%	41.93%	28.91%	37.97%	38.36%
102年	29.61%	44.81%	37.77%	40.72%	36.90%
103年	28.01%	41.16%	38.39%	37.12%	33.31%
104年	25.31%	28.53%	26.26%	32.95%	29.42%
105年	26.21%	34.19%	10.81%	24.32%	26.96%

表二 水利局 100 年-105 年女性參加 5 大類訓練情形



圖二 水利局 100 年-105 年女性參加 5 大類訓練情形



圖三 水利局女性員工與男性員工參加 5 大類訓練情形比率

依據105年新北市性別圖像，該市105年員工參與該市公務人員訓練班訓練人次男性為827人次，女性為1,200人次，分別較104年減少22人次（-2.59%）、178人次（-12.92%）。而該局業務內容係以工程類別為主，男性員工亦遠多於女性員工，惟由圖三資料可瞭解到該局女性員工接受課程總人數占總人數比例之趨勢與男性員工無顯著差異，顯示了該局女性員工和男性員工均平等的接受各種訓練，充分的符合性別主流化的趨勢。而性別主流化是聯合國為達致兩性平等而倡議全球策略，目的是確保兩性可以同等享有並受惠於社會的資源和機會。未來該局可鼓勵女性員工積極參與各種專業技術、管理及人文素養等訓練，以充實該性別於此些方面的能力，以獲得全能的發展。