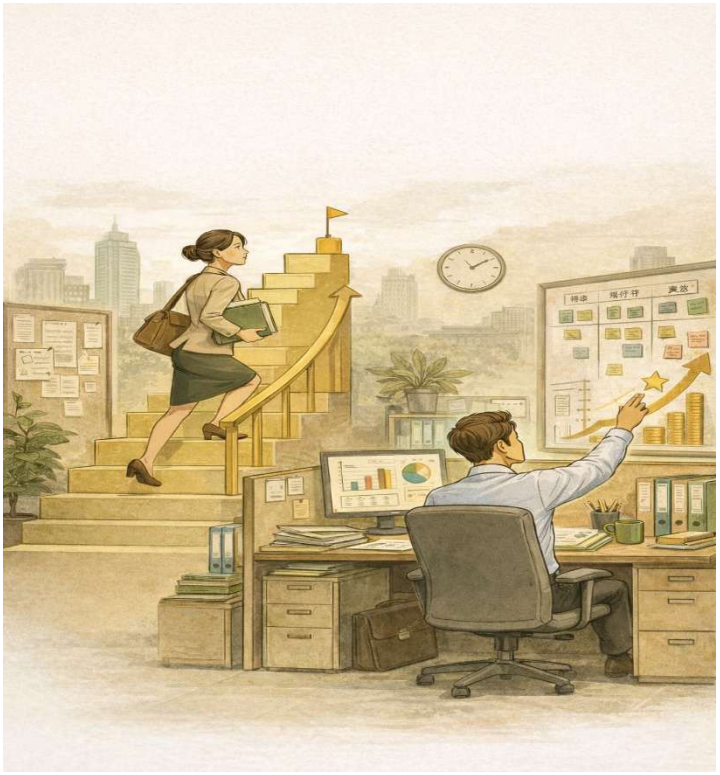
115 年度統計分析

誰在升、誰在動：
高雄市政府工務局人員調動中的性別樣貌



高雄市政府工務局

115 年 9 月

壹、前言

為落實性別平權理念並持續精進公部門人力資源管理，高雄市政府工務局暨所屬機關（以下簡稱本局）除關注人員進用及留任情形外，亦重視不同性別於職涯發展歷程中之流動與升遷樣貌。人員到職、離職及調升等異動情形，不僅影響組織人力配置與業務延續性，亦反映性別於公部門職涯入口與流動結構中的實際樣貌。

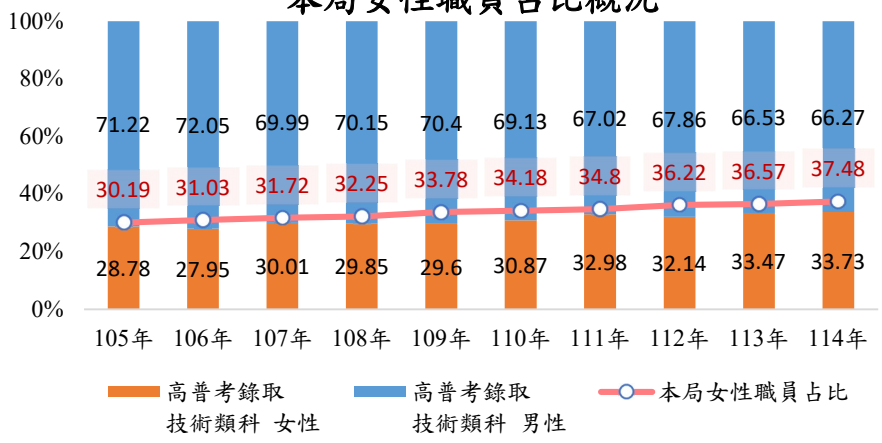
爰此，本分析依據本局近3年人員到職及離職資料，自性別觀點出發，觀察不同性別於人員進出與升遷型流動之分布情形，藉以呈現本局人力流動結構之性別樣貌，並作為後續人力培育與性別平權政策精進之參考。

貳、本局之性別隔離情形

本局女性職員占比近10年成長7.29個百分點，增幅超越全國高普考技術類科，延攬留才初具成效並逐步翻轉水平性別隔離。

本局全市公共工程建設，屬於典型之技術工程機關，然而隨著性別平等意識抬頭，翻轉傳統工程領域「男多女少」的刻板印象已成趨勢。觀察105年至114年近10年高考暨普考技術類科性別變化情形(圖1)，女性錄取占比由28.78%緩步遞增至33.73%，增加4.95個百分點，顯示

圖1、歷年高普考錄取技術類科性別結構與本局女性職員占比概況



資料來源：考選部、高雄市政府工務局。

技術領域之職場分工雖有改善，惟整體仍存在「水平性別隔離[1]」現象。

依上開考選部公布統計數據為基準，反觀本局近10年女性職員之配置情形，其占比由30.19%提升至37.48%，增加7.29個百分點，呈現穩定成長態勢，此數據不僅高於全國高普考技術類科的女性成長幅度，亦顯示本局在延攬與留任女性人才已初具成效，正逐步朝向更具包容性與性別平衡的友善職場邁進。

參、人員到離職之性別樣貌分析

本節所稱「到職人員」或「離職人員」，係指新到任或離開本局暨所屬機關職務之同仁，並排除本局與所屬機關間之內部調動、原職改派及機關修編等人事異動。

一、 人員到職性別人數概況及年齡分布

近3年女性到職率均高於男性，展現留才磁吸效應，新進人力結構以29歲以下青年世代為主要核心。

觀察近3年（112年至114年）本局職員之到職性別結構(表1)，由絕對人數來看，男性由112年33人增加至114年49人，女性則由26人增加至32人，各年度均呈現「男多女少」之現象。惟深究各性別之到職率，則呈現截然不同之樣貌：近3年男性到職率由10.03%上升至

表1、本局到職率概況-按性別分

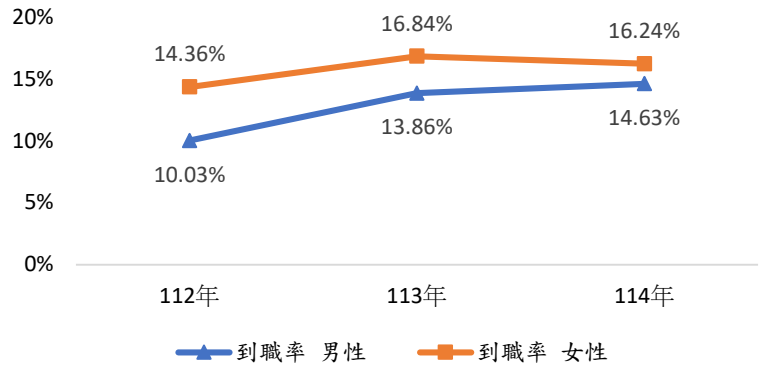
	本局年中職員數		到職人數			
	男性	女性	男性		女性	
	A （人）	B （人）	C （人）	到職率 C/A （%）	D （人）	到職率 D/B （%）
112年	329	181	33	10.03	26	14.36
113年	332	190	46	13.86	32	16.84
114年	335	197	49	14.63	32	16.24

資料來源：高雄市政府工務局。

[1] 水平性別隔離：男性與女性因為社會文化或刻板印象，集中在完全不同行業或職業類別中的現象。

14.63%，女性到職率則由14.36%穩定成長至16.24%，女性整體到職率均高於男性。此一「人數」與「比率」之背離現象，反映出本局雖受大環境工程人力結構限制，但在實質職場吸引力上，對女性同仁已展現出優於男性的留才磁吸效應。(圖2)

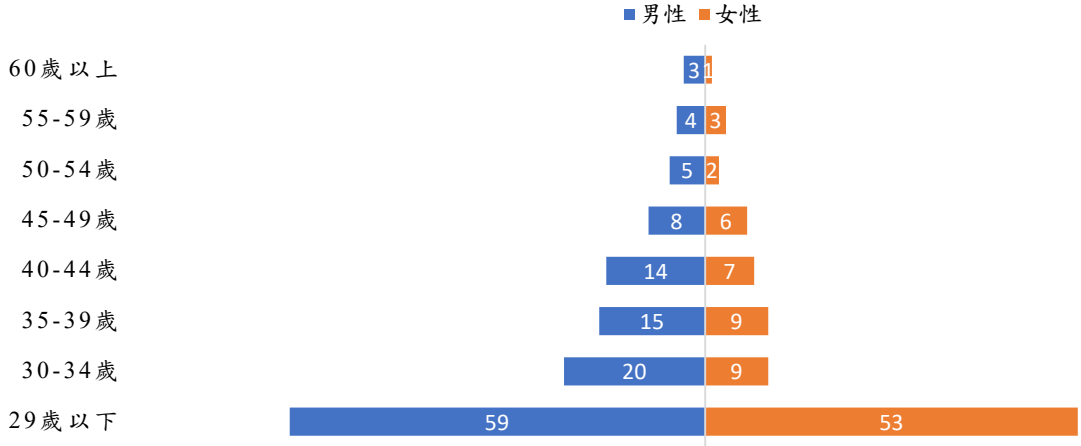
圖2、近3年本局到職率-按性別分



資料來源：考選部、高雄市政府工務局。

另由年齡角度觀察112年至114年累計到職人員之性別年齡結構(圖3)，不論男性或女性，均以「29歲以下」之年輕族群為主要核心。近3年該年齡層之累計到職人數，男性達59人、女性達53人，居各年齡層之冠；而到職人數亦隨年齡層之級距拉高而逐級遞減。此一趨勢顯示，本局新進人力結構明顯呈現「年輕化」特徵，並以29歲以下之青年世代為主要新血來源。

圖3、累計112年至114年本局人員到職年齡分布



資料來源：高雄市政府工務局

二、 人員離職性別人數及離職原因概況

近3年離職率呈現「男高於女」且男性辭職與調升比率相對較高，女性則呈自願退休與降調比率較高之樣貌。

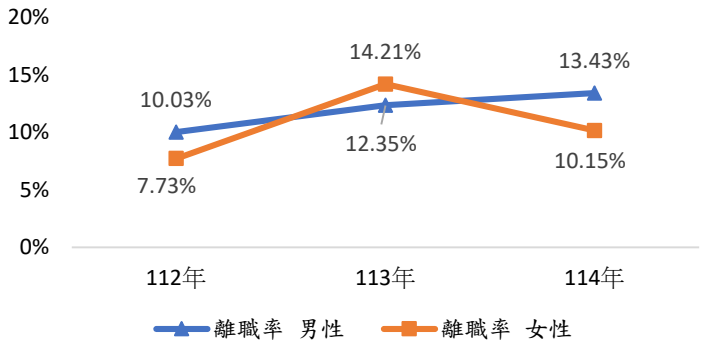
觀察近3年（112年至114年）本局職員之離職性別結構(表2)，由絕對人數來看，男性由112年33人增加至114年45人，女性則由14人增加至20人，各年度均呈現「男多女少」之現象，就離職率變動而言，男性由112年10.03%增加至114年13.43%，增加3.40個百分點，女性則由7.73%增至10.15%，增加2.42個百分點，在性別對比上，除113年兩性互有消長外，其餘年度之離職率均呈現男性高於女性 (圖4)。

表2、本局離職率概況-按性別分

	本局年中職員數		離職人數			
	男性	女性	男性		女性	
				離職率		離職率
	A （人）	B （人）	C （人）	C/A （%）	D （人）	D/B （%）
112年	329	181	33	10.03	14	7.73
113年	332	190	41	12.35	27	14.21
114年	335	197	45	13.43	20	10.15

資料來源：高雄市政府工務局。

圖4、近3年本局離職率-按性別分

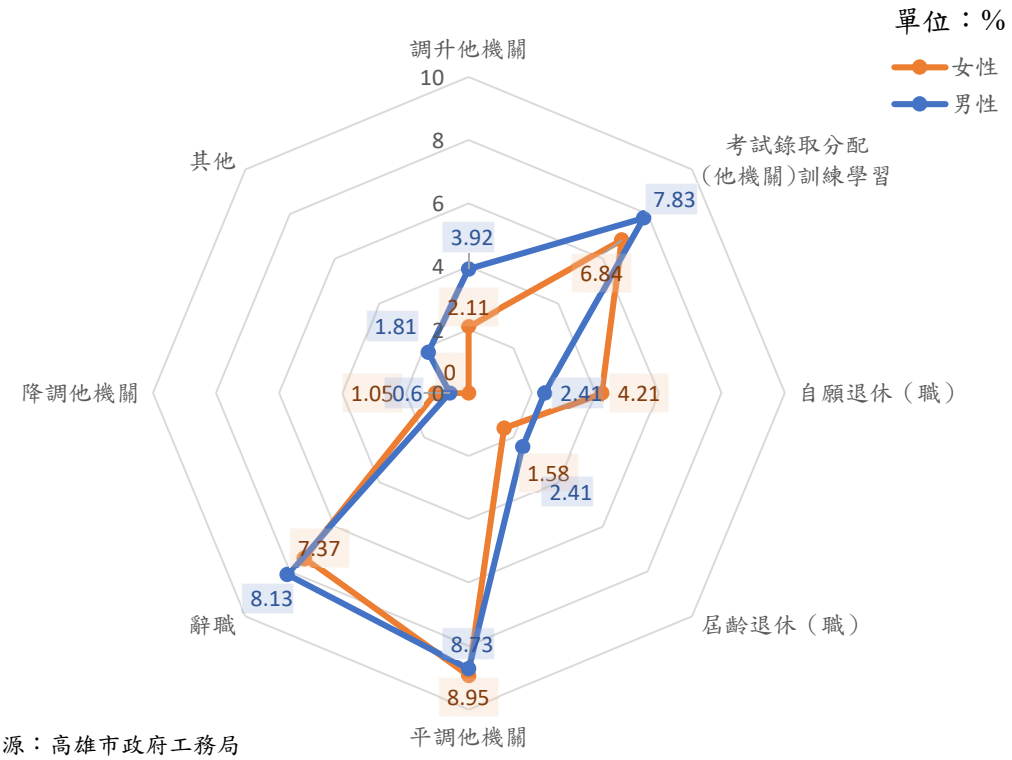


資料來源：考選部、高雄市政府工務局。

另深入觀察112年至114年累計各性別之離職原因分布（包含平調、辭職、考試錄取分發、退休及調升他機關等）(圖5)，兩性離職主因均以「體制內橫向平調」、「辭職」及「重考分發」為主。在離職流向

之差異上，男性於「辭職」（8.13%）及「調升他機關」（3.92%）之比率均高於女性（分別為7.37%及2.11%），此現象顯示，男性人力一方面面臨較高的體制外流失（辭職）傾向；另一方面，在透過跨機關商調獲取垂直晉升（調升）之管道上，男性亦展現出較高的流動率與競爭優勢。反觀女性同仁，其「自願退休（職）」比率達4.21%，遠高於男性之2.41%；而「屆齡退休（職）」比率（1.58%）則低於男性（2.41%），此一「自願退休高於屆齡退休」之情形，結合女性「降調他機關」比率（1.05%）亦高於男性（0.60%）之數據，展現出女性同仁在職涯後期或特定人生階段，可能受限於家庭照顧責任或職涯發展天花板，因而選擇提早離開職場或進行非升遷性之區域調動。

圖5、112年至114年累計各性別之離職原因比率



資料來源：高雄市政府工務局

備註：

1. 其他包含「另有他就免職」、「死亡解職」、「廢止受訓資格」。
2. 離職比率：112年至114年各性別離職人數/113年各性別年中人數

肆、調升型人員流動之性別樣貌分析

本節所稱「調升型人員流動」，係指具職涯發展意涵之升遷或跨

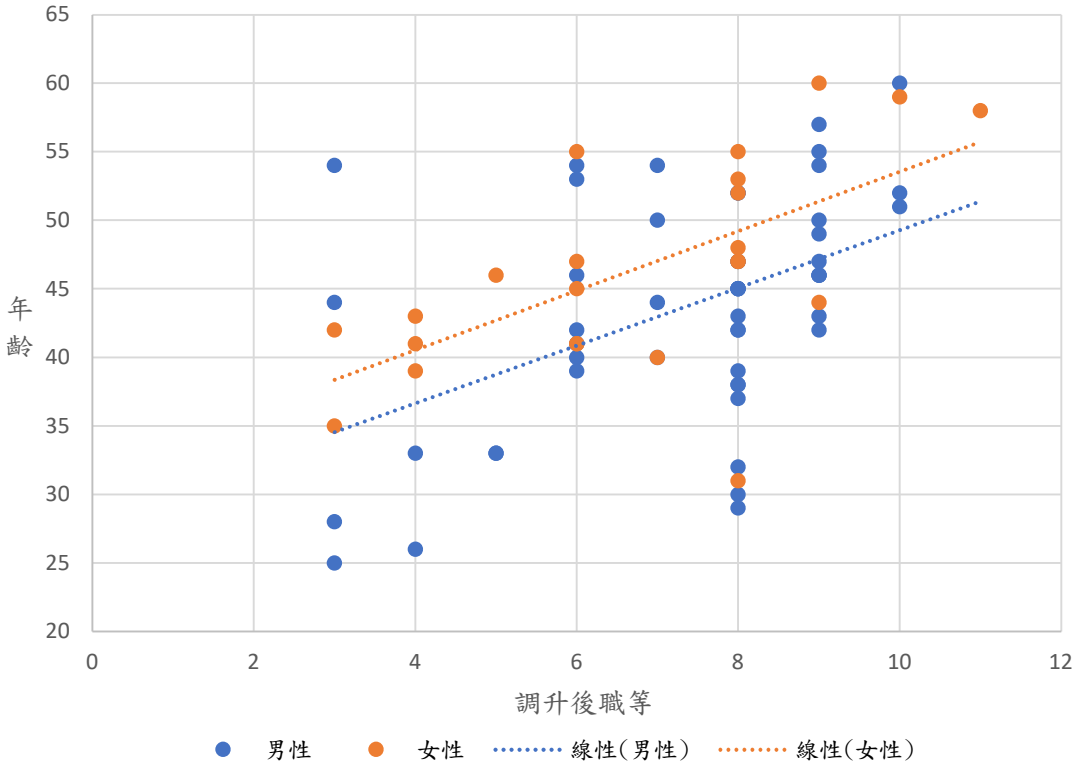
機關調任等人事異動，包含本機關調升、調升他機關等情形，爰不納入本機關內部平調、他機關調進、降調他機關、平調他機關、原職改派及其他非升遷性質之人事異動。

一、內部升遷之性別樣貌－本機關調升之到職人員

兩性調升趨勢線顯示升遷軌跡相似，惟女性調升相同職等之平均年齡普遍高於男性，反映女性晉升可能存在「蓄積期較長」現象。

觀察112年至114年調升人員之年齡與職等分布(圖6)，並輔以線性趨勢線分析兩性在「年齡」與「職等」間之相關性，結果顯示，男女兩性之趨勢線斜率近乎平行，惟女性趨勢線在垂直軸（年齡）之位置明顯高於男性。此一特徵在實務上意味著：在調升至相同職等的條件下，女性同仁所面臨的平均年齡普遍較男性同仁年長。這顯示兩性在升遷軌跡上雖具備相似的線性成長趨勢，但女性在公務職涯的晉升速度上，仍存在著「蓄積期較長」或「升遷時程相對延後」之現象。

圖6、累計112年至114年調升型人員年齡及職等分布



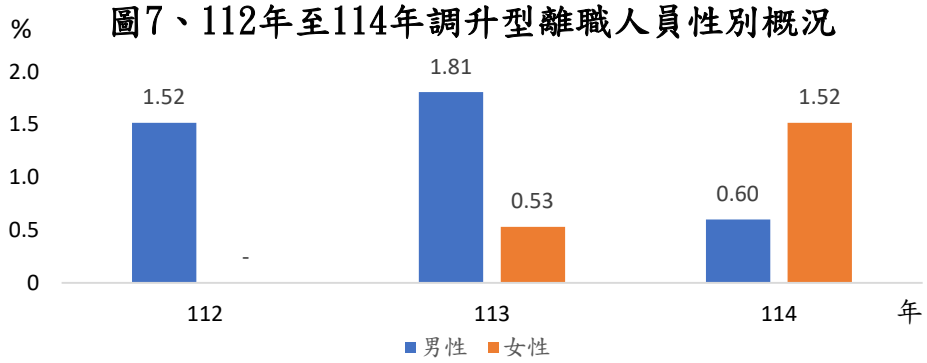
資料來源：高雄市政府工務局

二、跨機關升遷之性別樣貌－調升他機關之離職人員

女性「調升他機關」比率呈逐年倍數成長且基層商調積極，惟最高僅止於第8職等，第9職等調升率為0%展現中高階「垂直性別隔離[2]」。

觀察近3年（112年至114年）本局因「調升他機關」而離職之性別比率變動(圖7)，兩性呈現截然不同的發展軌跡。男性調升離職率在113年達到1.81%之高峰後，於114年大幅回落至0.60%；反觀女性同仁，112年雖無調升型離職人員，惟113年（0.53%）及114年（1.52%）則呈現逐年倍數成長之勢。此一消長態勢顯示，近年本局女性同仁在公務體制內之專業實力與競爭力正逐步展露，外流至其他機關擔任更高職等職務之誘因與機會亦隨之明顯增加。

圖7、112年至114年調升型離職人員性別概況



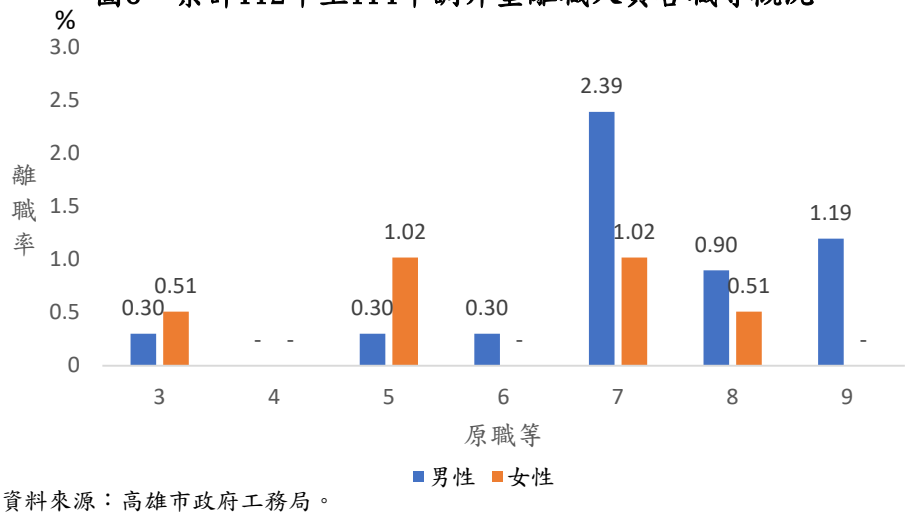
資料來源：高雄市政府工務局。

另由職等角度觀察各性別累計112年至114年調升型離職人員之職等結構(圖8)，男性同仁之調升職等分布，主要集中於薦任第7職等至第9職等之高階職位，其中以第7職等之2.39%為最高，第9職等（1.19%）及第8職等（0.90%）次之。此一偏態顯示，男性人力透過跨機關商調獲取垂直晉升的行為，多發生在「基層主辦晉升資深主辦（7、8職等）」以及「邁向中階主管（9職等）」之職涯關鍵期。反觀女性同仁，其調升型離職多密集發生於中低職等，其中以第5職等（1.02%）及第7職等（1.02%）最高，第3職等（0.51%）次之。值得

[2] 垂直性別隔離：是指在同一個行業或組織內部，男性多數擔任高階、高薪、具決策權的職位，而女性則集中在低階、低薪或基層支援職位的現象。

注意的是，女性在第3職等與第5職等之調升比率均高於同職等男性，顯示基層女性同仁透過跨機關流動以尋求職涯突破的取向更為積極；

圖8、累計112年至114年調升型離職人員各職等概況



資料來源：高雄市政府工務局。
備註：離職率=離職人數/該性別114年底職員數。

惟女性調升之最高層級止於第8職等（0.51%），第9職等之調升比率則為0%，與男性於高職等（7至9職等）的離職率形成強烈對比。

三、調升型人員流動之之整體性別樣貌綜述

綜觀112年至114年本局「調升型人員流動」之性別結構，兩性在職涯晉升與跨機關流動上呈現「垂直性別隔離」現象。

女性特徵—「基層活躍、厚積薄發」：女性同仁在初中階職等（委任第3、5職等）透過跨機關調升的意願與比率均高於男性，且調升型離職率呈逐年倍數成長，足見女性人才專業力崛起；惟女性升遷普遍存在「年資要求度較高、升遷時程相對延後」之現象。

男性特徵—「中高階主力、全面發展」：男性同仁透過跨機關調升獲取垂直晉升之行為，高度集中於薦任第7至第9職等之關鍵中高階職位。

簡言之，本局女性人力雖於基層展現出優異之專業實力與跨機關競爭力，但邁向中高階領導職位（第9職等以上）時，仍面臨較高之隱形屏障。

伍、結論與建議

一、結論

(一)翻轉外部「水平隔離」結構，本局現職女性占比明顯躍升：全國高普考技術類科雖具傳統「男多女少」之水平性別隔離，惟近10年女性錄取占比已成長4.95個百分點。反觀本局同期女性職員占比由30.19% 穩定提升至37.48%，增幅達7.29個百分點，不僅高於國家考試之人才供給增幅，更實證本局在延攬與留住女性專業人才上已初具磁吸效應。

(二)新進人力呈現年輕化與女性留才磁吸效應，離職流向則具男性體制外流失與女性職涯後期早退之現象：新進人力結構高度集中於「29歲以下」之青年世代，組織具備良好之新血傳承。在性別對比上，雖受大環境受限而呈現「男多女少」之絕對人數現象，但女性到職率（114年達16.24%）近3年均高於男性，反映出本局職場環境對女性同仁已展現優良之磁吸效應。離職率整體呈現「男高於女」之趨勢。男性同仁在「辭職」（8.13%）與「調升他機關」（3.92%）之比率高於女性，顯示男性面臨較高之體制外流失壓力，且在跨機關商調獲取垂直升遷上較具優勢；反觀女性同仁在「自願退休」（4.21%）與「降調他機關」（1.05%）之比率則高於男性，反映女性在職涯後期或特定人生階段，可能受家庭照顧責任或職涯發展天花板影響，因而傾向選擇提早退休或進行非升遷性之調整。

(三)基層調升動能活躍，惟中高階仍存有「垂直性別隔離」之隱形屏障：交叉比對調升型人員流動，本局女性人力雖於委任基層（第3、5職等）之跨機關調升比率優於男性，展

現強烈之職涯突破動能，惟整體仍面臨「垂直隔離」之三大窒礙：

1. **升遷時程延後（年資蓄積期長）：** 線性趨勢線呈現在調升至同職等之條件下，女性同仁平均年齡普遍較男性年長。
2. **高階職等出現斷層：** 調升型離職人員中，男性於薦任第7至9職等全面開花，女性則多侷限於委任至薦任初階，調升最高層級僅止於第8職等，第9職等之中高階領導職調升率則為0%。
3. **職涯後期早退：** 女性「自願退休」（4.21%）明顯高於「屆齡退休」（1.58%），且「降調他機關」比率（1.05%）亦高於男性，反映女性在職涯後期可能受家庭照顧責任或發展天花板影響而提早離開職場或降調。

二、建議

(一)精進中高階女性人才培育，戮力打破垂直晉升之玻璃天花板：鑑於女性同仁於基層展現優異之專業實力，惟中高階（薦任第8職等以上）流動及第9職等主管職出現斷層，建議機關應強化少數性別人才培育，在辦理重大公共工程專案、推派關鍵訓練或指派關鍵歷練職務（如工務、工程主辦）時，應在考核公平原則下，積極給予表現優異之女性同仁發揮舞台，協助其縮短「蓄積期」，暢通女性同仁邁向中高階主管職（第9職等以上）之晉升管道。

(二)整合友善職場與托育支持，留住青年世代優質工程人力：本局不論男女新進人力均高度集中於「29歲以下」之年輕族群，且女性到職率優異。為避免女性同仁於職涯中後期因家庭照

顧責任而選擇降調或自願提早退休，建議機關持續優化「友善職場環境」，如推動育有12歲以下子女員工縮減工時或彈性工時制度及落實育嬰留職停薪同仁之回任關懷，並評估與周邊教保機構或府內托育資源之連結。透過降低家庭照顧責任對青年及女性同仁帶來的職涯中斷風險，進一步落實公部門之永續留才。

(三)持續觀測男性辭職及平調原因，建立預警留才面談機制：數據顯示男性離職率（114年達13.43%）及「辭職」比率（8.13%）均高於女性，顯示男性人力體制外流失風險相對較高。建議人事單位未來可針對男性離職人員(辭職、平調及降調人員)建立「離職引退面談與預警機制」，深入瞭解男性同仁辭職之主因（如民間企業薪酬磁吸或工作負荷壓力），並滾動檢討業務配置，以維持組織人力的永續發展。