

桃園市政府人事處所屬人事人員參加訓練情形
性別分析

111 年 11 月



桃園市政府人事處
Department of Personnel, Taoyuan

目錄

壹、前言	1
貳、現況描述及統計分析	1
一、按性別分析學習情形.....	1
二、按數位及實體學習方式分析.....	4
三、按課程類別分析	7
參、發現與建議.....	15
一、發現.....	15
二、建議.....	16
三、方案分析與選定	17
肆、參考資料.....	18

桃園市政府人事處所屬人事人員參加訓練情形性別分析

壹、前言

公務人員是推動政策及服務人民最重要的基石，在全球化競爭及知識經濟的時代下，行政院亦致力推動公務人員終身學習，以增進公務人員專業職能並促進自我成長。惟自 109 年起因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情影響，公務人員終身學習人均時數有持續下降的趨勢，依照公務人員保障暨培訓委員會統計，108 年公務人員終身學習時數平均每人 27.6 小時（女性 26.9 小時、男性 28.2 小時），110 年下降為平均每人 20.6 小時（女性 20.2 小時、男性 20.9 小時）。本性別分析為瞭解在疫情影響下，不同性別人員對於終身學習情形之變化，爰以本處所屬人事人員 108 年至 110 年參加訓練情形為例，就行政院人事行政總處公務人員終身學習入口網統計資料進行分析，找出不同性別人員終身學習之差異情形，期以提出符合不同性別人員需求之相關精進措施，保障渠等平等接受培訓的權利。

貳、現況描述及統計分析

一、按性別分析學習情形

（一）本處所屬人事人員之性別人數

依行政院人事行政總處人事資源管理資訊系統（以下簡稱 WebHR）所產製資料，110 年底本處所屬人事機構人事人員數計 521 人，女性 381 人，占 73.1%、男性 140 人，占 26.9%，其中並以薦任官等女性人數 310 人最高；另相較於銓敘部網站公布之 110 年底全國人事人員概況（女性 70%，男性 30%），本處所屬人事人員之女性比率略高。

表 1：近 3 年本處所屬人事人員之性別與各官等占比

單位：人、%

項目別		108 年底				
		總人數	女性	女性占比	男性	男性占比
官等別	總計	513	386	75.2	127	24.8
	簡任	4	2	50.0	2	50.0
	薦任	416	310	74.5	106	25.5
	委任	93	74	79.6	19	20.4
項目別		109 年底				
		總人數	女性	女性占比	男性	男性占比
官等別	總計	514	379	73.7	135	26.3
	簡任	4	2	50.0	2	50.0
	薦任	414	304	73.4	110	26.6
	委任	96	73	76.0	23	24.0
項目別		110 年底				
		總人數	女性	女性占比	男性	男性占比
官等別	總計	521	381	73.1	140	26.9
	簡任	4	3	75.0	1	25.0
	薦任	428	310	72.4	118	27.6
	委任	89	68	76.4	21	23.6

(二) 各性別近 3 年學習時數情形分析

本處所屬人事人員女性人數較多，女性及男性性別比約 2.7:1，故各類學習時數合計數以女性高於男性，近 3 年整體學習時數由 108 年 40,695 小時下降為 110 年 27,929 小時（如圖 1），整體人均學習時數逐年下降，由 108 年每人 79.3 小時降為 110 年每人 53.6 小時（如圖 2），女性人均時數由每人 78.5 小時降為 50.5 小時，減少 28 小時（35.7%），男性亦由每人 81.7 小時降為 62 小時，減少 19.7 小時（24.1%），又各官等人員中（表 2），以薦任官等女性人均學習時數下降較多，由每人 86.6 小時降為 49.4 小時，減少 37.2 小時（43%）。

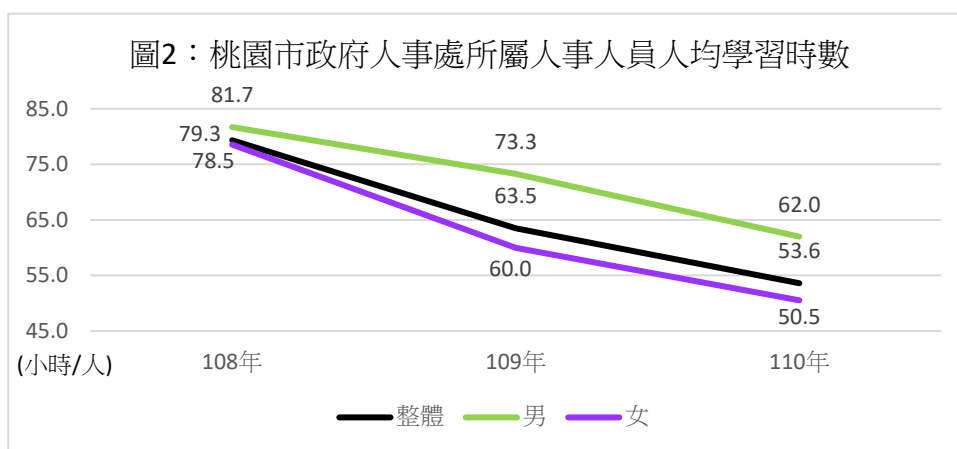
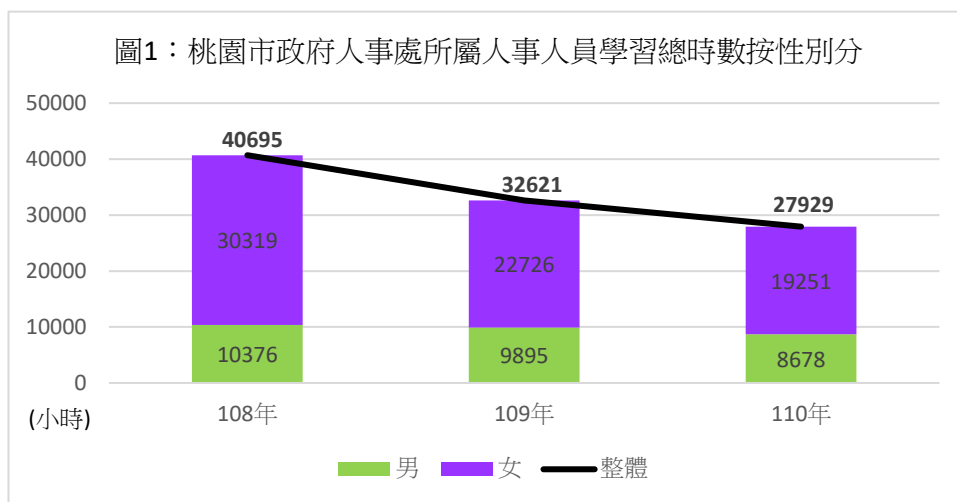


表2：近3年本處所屬人事人員之人均學習時數按官等別分 單位：小時/人

項目別		108 年底		
		總人均時數	女性人均時數	男性人均時數
官等別	全體	79.3	78.5	81.7
	簡任	66.5	65.5	67.5
	薦任	86.6	86.6	86.8
	委任	47.1	44.1	59.2
項目別		109 年底		
		總人均時數	女性人均時數	男性人均時數
官等別	全體	63.5	73.3	60.0
	簡任	47.0	39.5	54.5
	薦任	66.2	61.3	79.9
	委任	52.3	53.9	47.0
項目別		110 年底		
		總人均時數	女性人均時數	男性人均時數
官等別	全體	53.6	50.5	62.0
	簡任	38.0	38.7	36.0
	薦任	53.7	49.4	65.0
	委任	53.7	56.0	46.3

二、按數位及實體學習方式分析

行政院人事行政總處於「公務人力資源數據分析－疫情與學習時數變化」課程中，針對106年至109年行政院所屬中央及地方各機關公務人員學習時數進行研究，發現疫情造成公務人員整體學習時數降低及數位學習比重相對提升。而本處所屬人事人員近3年參加訓練之學習方式以實體學習為主、其次為數位學習，混成學習則最低（圖3）；然而數位學習占比有逐年提升的趨勢，其中又以女性增加最多，由108年20.4%提升至110年51.5%（圖4），而男性數位學習占比雖有提升，惟主要仍以實體學習方式為主（圖5），數位及實體學習變化情形如下：

圖3：桃園市政府人事處所屬人事人員參加數位及實體學習占比

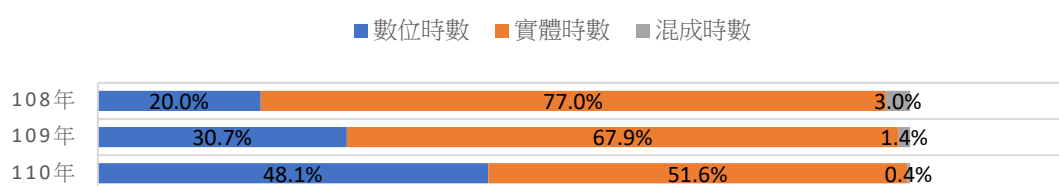


圖4：桃園市政府人事處所屬女性人事人員參加數位及實體學習占比

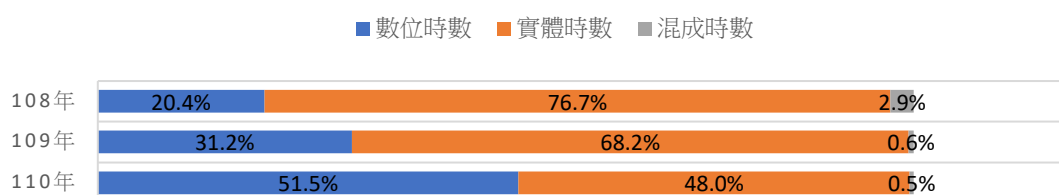
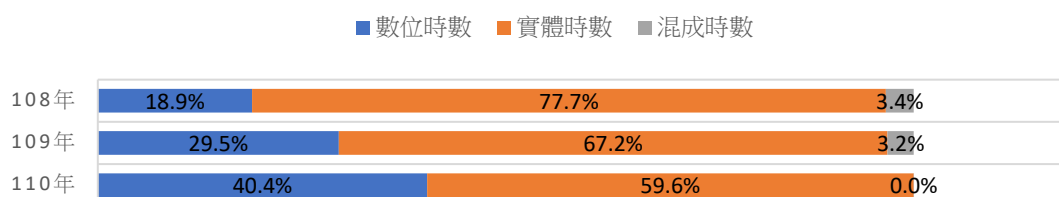


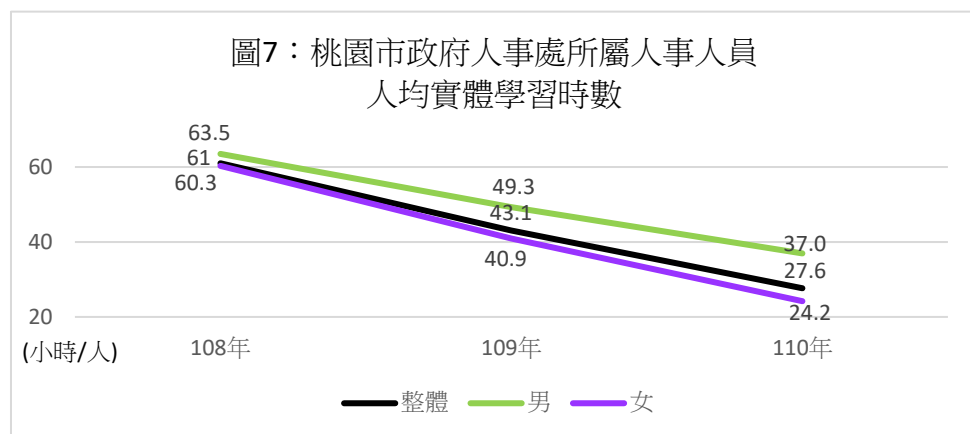
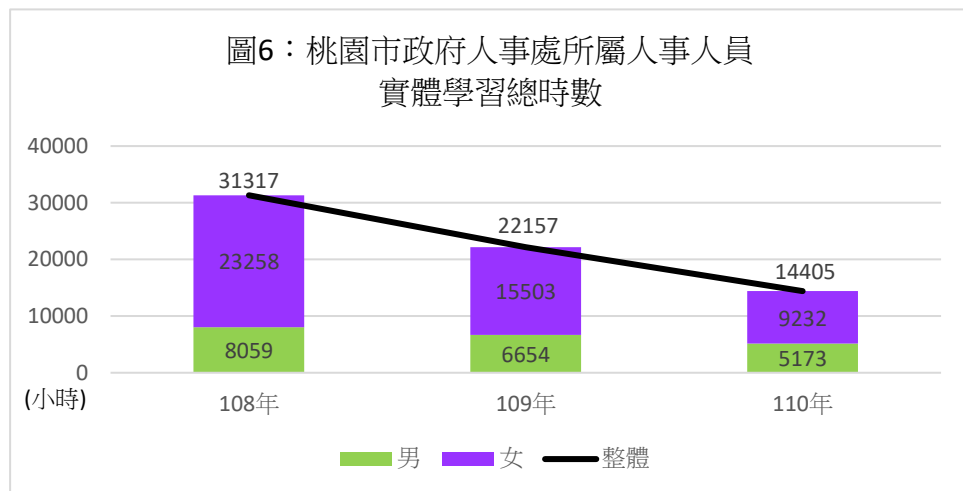
圖5：桃園市政府人事處所屬男性人事人員參加數位及實體學習占比



(一) 實體學習逐年下降：

推測係因疫情前主要學習方式以實體學習為主，疫情後各機關配合防疫需要，停辦、緩辦相關研習課程，或配合室內集會人數限制調降參訓人數，致使實體課程大幅減少。以本處為例，108年自辦實體課程39班(參訓人次計2,391人)、109年起配合防疫措施，降為19班(參訓人次計737人)、110年則辦理23班(參訓人次計818人)。

另實體學習時數由108年31,317小時下降為110年14,405小時(如圖6)，人均學習時數逐年下降，由108年每人61小時降為110年每人27.6小時(如圖7)，女性人均時數由108年每人60.3小時下降為110年每人24.2小時，減少36.1小時(59.9%)，男性由108年每人63.5小時降為110年每人37小時，減少26.5小時(41.7%)



(二) 數位學習逐年增加：

數位學習情形增加，數位學習時數由 108 年 8,158 小時提升至 110 年 13,426 小時（如圖 8），人均學習時數由 108 年每人 15.9 小時增加為 110 年每人 25.8 小時（如圖 9），女性人均時數由每人 16 小時增加為 26 小時，增加 10 小時（增加 62.5%），男性由每人 15.5 小時增加為 25 小時，增加 9.5 小時（增加 61.3%）。

(三) 各官等性別人員學習方式變化情形：

各官等人員中（表 3），以委任官等男性實體時數占比下降最高，由每人 74.4% 降為 33.3%，減少 41.4%，數位時數占比則相對由 24.8% 提升為 66.7%；另人數占比較高之薦任官等女性實體時數占比則由每人 77.0% 降為 49.9%，減少 37.2%，數位時數占比則相對由 19.9% 提升為 50%。

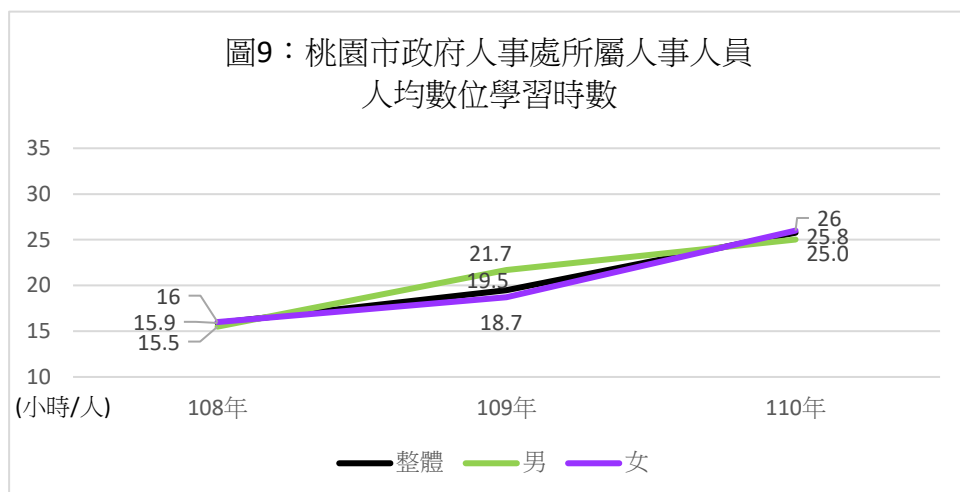
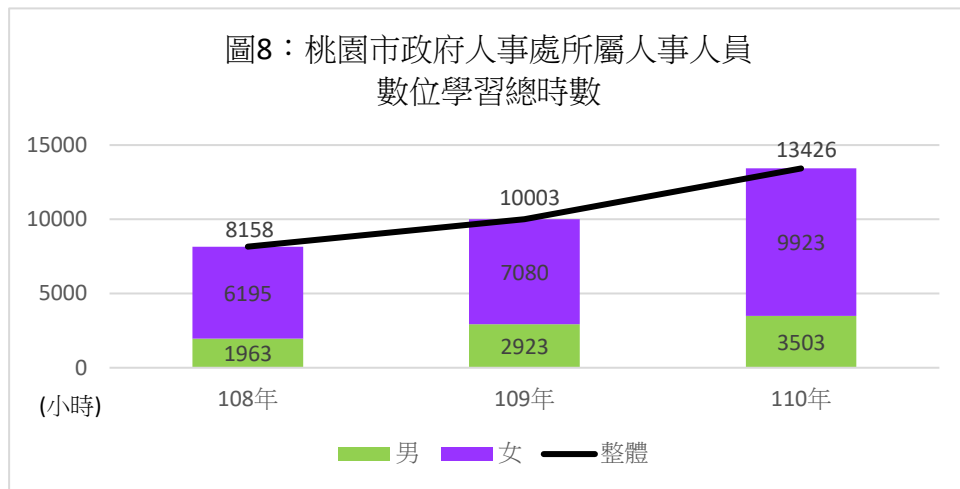


表 3：近 3 年本處所屬人事人員學習方式占比按各官等分

單位：%

項目別		108 年底			
		女性 實體時數占比	女性 數位時數占比	男性 實體時數占比	男性 數位時數占比
官 等 別	整體	76.7	20.4	77.7	18.9
	簡任	68.7	31.3	85.9	14.1
	薦任	77.0	19.9	78.0	18.2
	委任	74.3	24.4	74.7	24.8
項目別		109 年底			
		女性 實體時數占比	女性 數位時數占比	男性 實體時數占比	男性 數位時數占比
官 等 別	整體	68.2	31.2	67.2	29.5
	簡任	72.2	27.8	77.1	22.9
	薦任	69.4	30.0	67.6	28.8
	委任	62.7	36.7	63.6	36.4
項目別		110 年底			
		女性 實體時數占比	女性 數位時數占比	男性 實體時數占比	男性 數位時數占比
官 等 別	整體	48.0	51.5	59.6	40.4
	簡任	54.3	45.7	63.9	36.1
	薦任	49.9	50.0	62.9	37.0
	委任	40.1	57.9	33.3	66.7

三、按課程類別分析

(一) 公務人員學習類型之定義

公務人員課程之類型，經行政院人事行政總處公務人力發展學院綜合歸納為「政策能力訓練」、「機關業務知能訓練」、「領導力發展」、「自我成長及其他」四大類型（表 4）。

表 4：公務人員學習類型

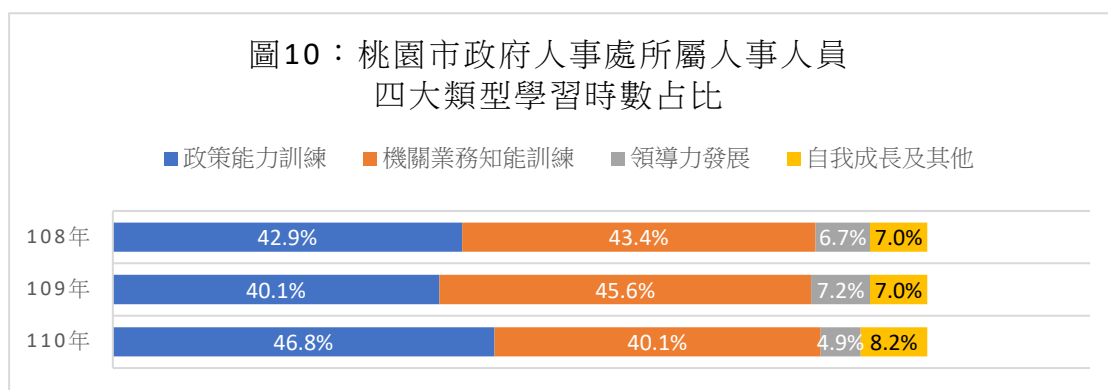
課程類型	定義
政策能力訓練	依當前政府核心政策與政見及行政院人事行政總處施政計畫深入探討當前政府重大政策，規劃民主治理重要核心價值之研習，深化政策規劃與執行之關鍵能力。
機關業務知能	本項訓練係以回應關鍵性議題之需求，提升公務人

訓練	員跨機關共同議題專業知能為目標，加強中央與地方施政之聯結，增進中央及地方公務人員業務執行能力。
領導力發展	依行政院函頒「行政院所屬機關及地方機關公務人力培訓推動方案」、103年9月29日修訂「行政院所屬機關中、高階主管職務管理核心能力項目」及行政院院長施政方針報告等規劃，以強化關鍵性人才培訓成效為訓練目標。
自我成長及其他	本項訓練係以促進公務同仁終身學習為目標。藉由「e 等公務園+學習平臺」的營運，建構學習資源開放與共享的環境，俾利人才培訓之規劃及推展。

資料來源：行政院人事行政總處公務人力發展學院

(二) 四大類型學習時數占比：

依目前行政院對公務人員每人每年學習時數規定，主要聚焦於業務相關之學習活動 20 小時，其中 10 小時必須完成當前政府重大政策、法定訓練及民主治理價值等政策能力訓練，另 10 小時由公務人員自行選讀與業務相關課程。因此，本處所屬人事人員近 3 年總學習時數中，主要以政策能力訓練、機關業務知能訓練為主，各占 40.1%~46.8%，領導力發展、自我成長及其他則各占 4.9%~8.2%(如圖 10)。



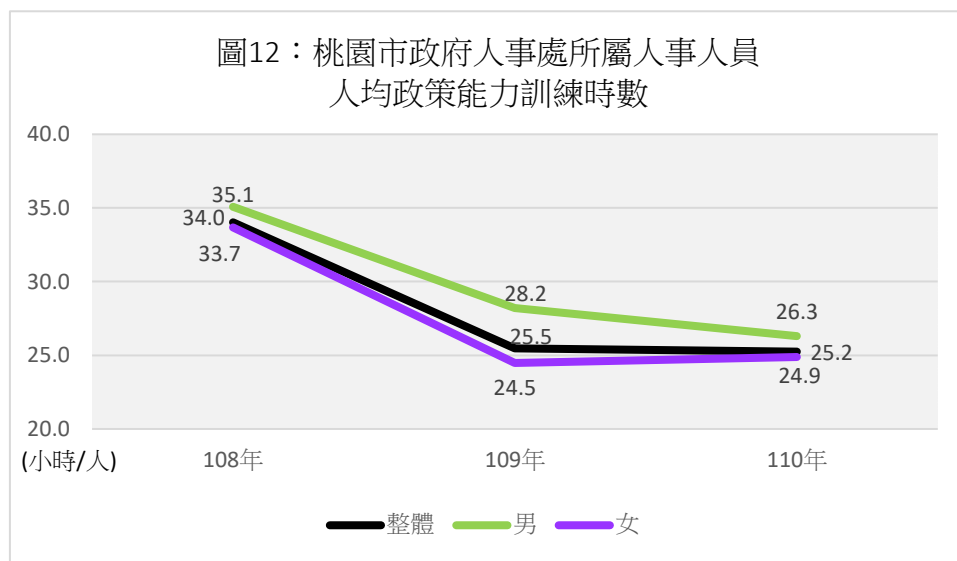
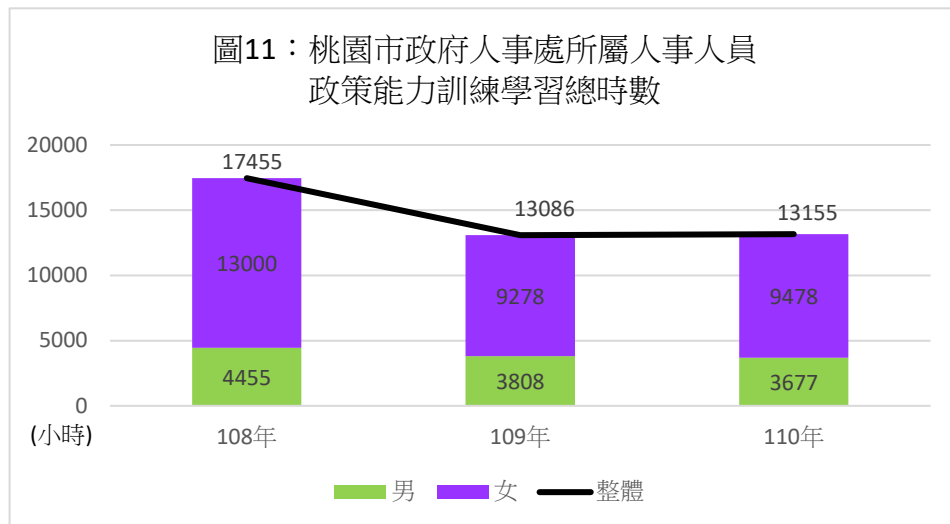
另受疫情影響，致整體終身學習時數及人均學習時數持續下降，惟110年本處所屬人事人員之人均終身學習時數(整體53.6小時、女性50.5小時、男性62小時)仍較全國平均值高(整體20.6小時、女性20.2小時、男性20.9小時)，而不同性別人員對各類型課程之學習情形如表5。

表5：110年女性及男性對於四大類型課程學習情形 單位：小時、%

類型	女性		男性	
	人均時數	學習占比	人均時數	學習占比
政策能力訓練	24.9	49.2	26.3	42.4
機關業務知能訓練	18.4	36.4	30.3	48.8
領導力發展	2.4	4.8	2.3	3.6
自我成長及其他	4.8	9.6	3.2	5.2
合計	50.5	100	62	100

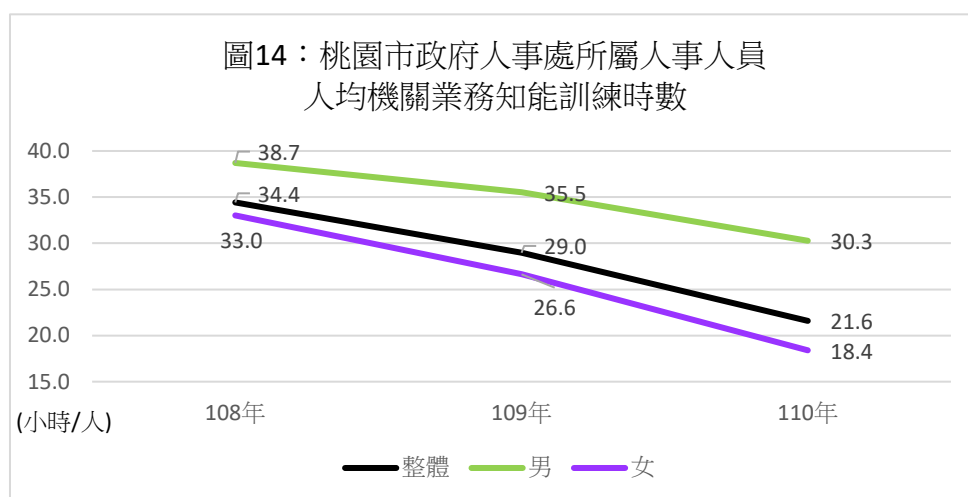
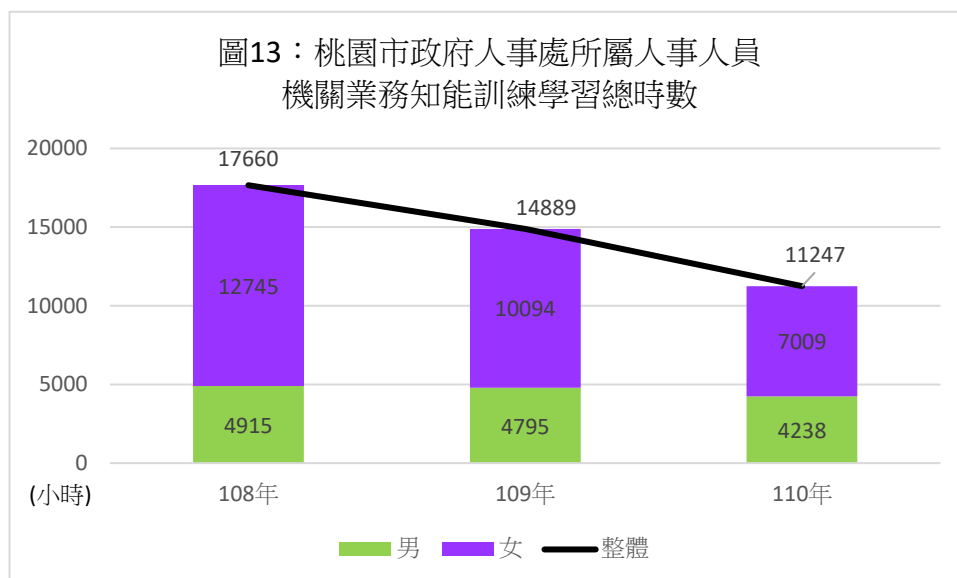
(三) 政策能力訓練學習情形：

本類型課程每年至少須完成10小時，內容包含當前政府重大政策、環境教育、性別主流化、廉政與服務倫理、人權教育、行政中立、多元族群文化、公民參與等；學習時數由108年17,455小時下降為110年13,155小時(如圖11)，人均學習時數由108年每人34小時降為110年每人25.2小時(如圖12)，女性人均時數由每人33.7小時降為24.9小時，減少8.8小時(26.1%)，男性由每人35.1小時降為26.3小時，減少8.8小時(25.1%)。



(四) 機關業務知能訓練學習情形

本類型課程每年亦須完成 10 小時，課程以機關專業知能為目標，包含各類人事法規、人事業務實務、資訊安全、公文文書處理及其他業務所需之專業知能等；而學習時數由 108 年 17,660 小時下降為 110 年 11,247 小時（如圖 13），人均學習時數由 108 年每人 34.4 小時降為 110 年每人 21.6 小時（如圖 14），女性人均時數由每人 33 小時降為 18.4 小時，減少 14.6 小時（44.2%），男性由每人 38.7 小時降為 30.3 小時，減少 8.4 小時（21.7%）。



又本類型訓練各性別人均學習時數落差增加較多，以 110 年為例女性人均學習時數較男性少 11.9 小時，而女性學習時數減少之因，考量係因此類型訓練以實體課程為主，又近 3 年實體學習時數下降較多(圖 15)，如以實體課程主辦機關區分，又以本府其他機關及非本府機關所舉辦之實體課程參與情形下降較多(圖 16)，為僅能推測與各機關實體課程配合相關防疫措施停辦或緩辦相關，致使學習時數下降，至於影響各性別人員參訓意願之因，現有 108 年至 110 年之統計資料尚無相關數據可進一步分析。

圖15：桃園市政府人事處所屬女性人事人員近3年機關業務知能訓練時數按學習方式分

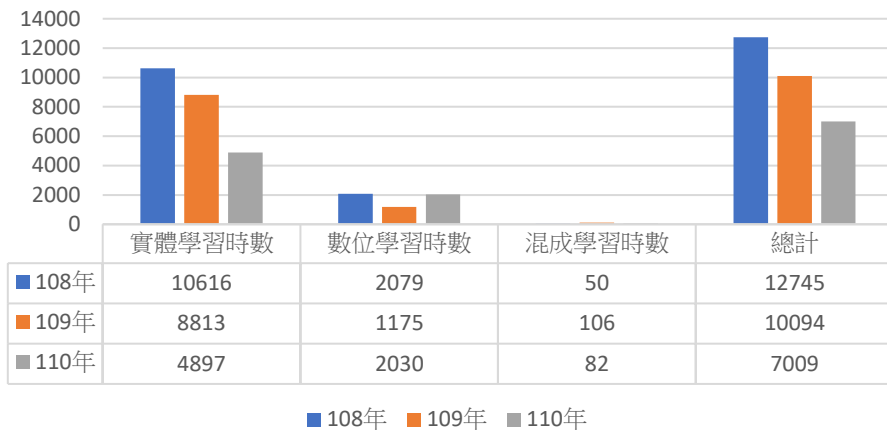
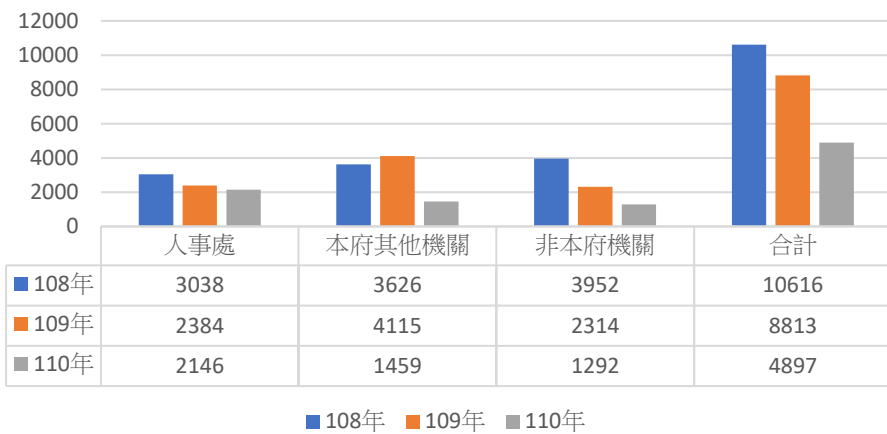


圖16：桃園市政府人事處所屬女性人事人員近3年機關業務知能訓練時數按主辦機關分



(五) 領導力發展學習情形：

本類型課程旨在強化主管人員管理核心職能並培育儲備人才，課程包含問題分析、危機處理、績效管理、團隊建立及各類人力資源管理等；領導力發展學習時數由 108 年 2,723 小時下降為 110 年 1,236 小時（如圖 17），人均學習時數由 108 年每人 5.3 小時降為 110 年每人 2.4 小時（如圖 18），女性人均時數由每人 6.2 小時降為 2.4 小時，減少 3.8 小時（61.3%），男性由 108 年每人 2.4 小時降為 110 年每人 2.3 小時，減少 0.1 小時（4.2%），女性人均時

數下降應與參訓人次減少相關(表6)，另參訓人次雖有下降，但在派訓安排上，持續注意性別比率之衡平，確保平等參訓機會，以110年為例，計190人參訓，女性135人次(71.1%)、男性55人次(28.9%)，參訓人員性別比率與110年人事主管性別比率相近(女72.7%、男27.3%)。

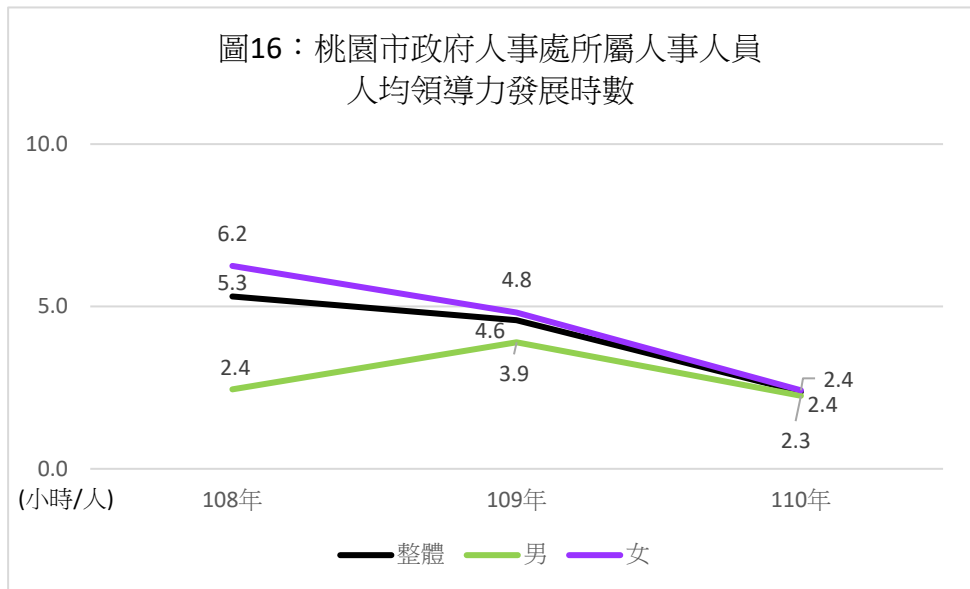
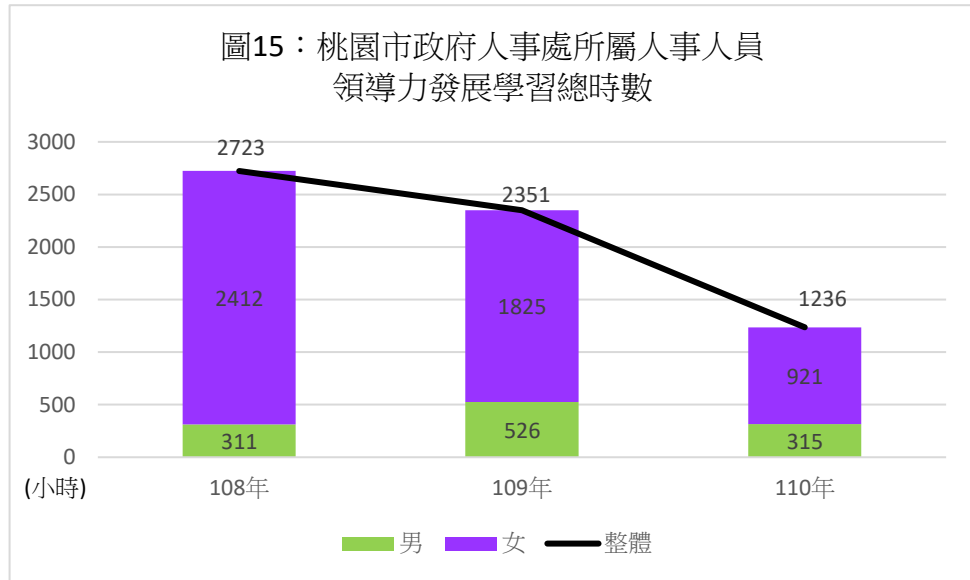


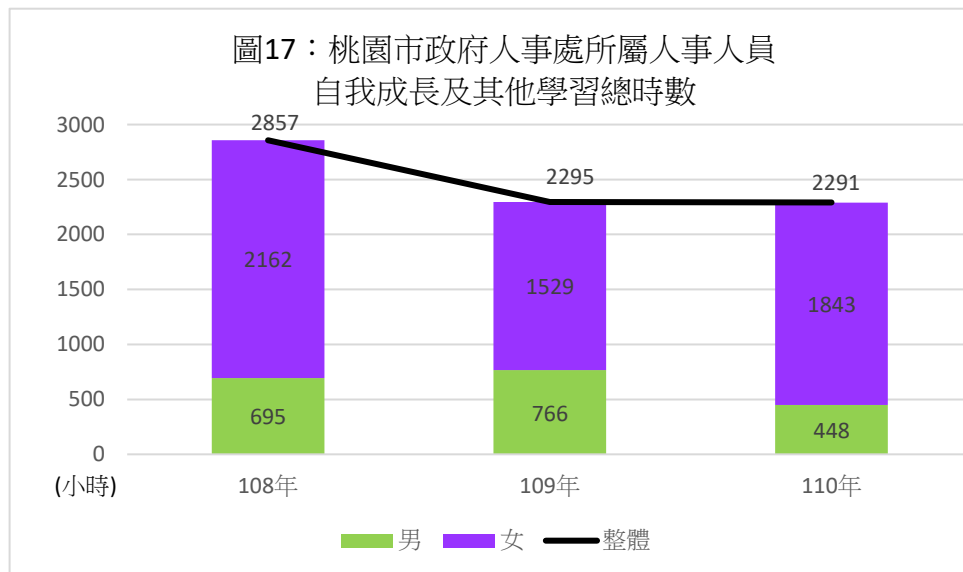
表 6：近 3 年本處所屬人事主管及領導力發展課程參訓人員之性別比率

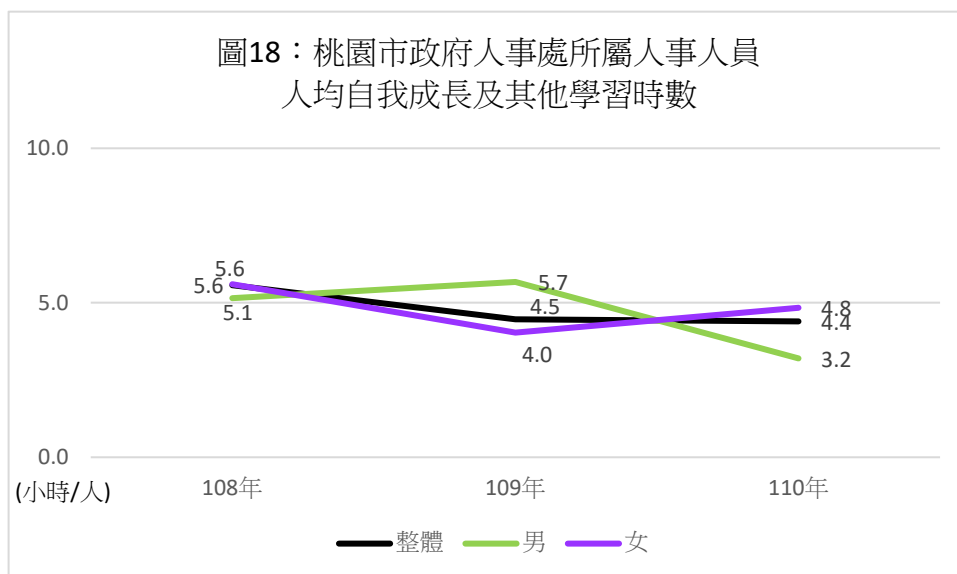
單位：人、人次、%

項目別		總計	女性	女性占比	男性	男性占比
108年	實有人數	303	218	71.9	85	28.1
	參訓人次	571	493	86.3	78	13.7
109年	實有人數	304	222	73.0	82	27.0
	參訓人次	325	246	75.7	79	24.3
110年	實有人數	311	226	72.7	85	27.3
	參訓人次	190	135	71.1	55	28.9

(六) 自我成長及其他學習情形：

本類型課程以促進公務同仁終身學習為目標，課程包含情緒管理、壓力調適、身心健康新知、家庭關係、職涯發展等；而學習時數由 108 年 2,857 小時下降為 110 年 2,291 小時（如圖 17），人均學習時數由 108 年每人 5.6 小時降為 110 年每人 4.4 小時（如圖 18），女性人均時數由每人 5.6 小時降為 4.8 小時，減少 0.8 小時（14.3%），男性由每人 5.1 小時降為 3.2 小時，減少 1.9 小時（37.3%）。





參、發現與建議

一、發現

(一) 整體學習時數無論性別均有下降趨勢

自 109 年起整體學習時數下降，又 109、110 年女性人均學習時數較男性分別少 13.3 及 11.5 小時，據前述課程類別分析情形，落差較大之課程類型為「機關業務知能訓練」，考量主要係受嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情影響，而本處所屬人事人員學習方式原以實體課程為大宗，各機關實體課程因應疫情停辦或緩辦，致使學習時數下降，至於為何以女性人均學習時數下降情形較多，現有統計資料尚無女性參訓意願之相關數據，爰無法進一步分析 108 年至 110 年女性人均學習時數差距逐漸擴大之明確原因。

(二) 數位學習逐年增加，女性數位學習略高於男性

疫情影響下，整體實體學習占比下降、數位學習占比由 20.0%增加為 48.1%，其中女性人均數位學習時數 26 小時略高於男性 25 小時。

(三) 政策能力訓練及機關業務知能人均學習時數減少較多

110年女性人均學習時數110年較108年減少28小時、男性人均學習時數減少19.7小時。其中，此兩類課程女性減少23.4小時(占83.6%)，男性減少17.2小時(占87.3%)。惟女性及男性所達成時數(女性43.3小時、男性56.6小時)仍高於行政院要求公務人員每人每年學習時數應達成20小時之規定。

二、建議

(一) 方案一：推動多元化學習方式，確保訓練不中斷

公務人員培訓是不斷循環推動的過程，以增進其專業職能，提供良好的服務品質，因應疫情趨緩，本處將廣續規劃各類實體課程，並注意性別比率之衡平，確保平等參訓機會，亦鼓勵踴躍報名其他機關(如行政院人事行政總處公務人力發展學院)所舉辦之各類課程，善用學習資源；另為避免訓練中斷，建議於實體課程外，發展推動多元化學習方式，如因應疫情調整授課方式，實體課程改以小班制方式進行；此外，除「非同步」數位學習外，可增加「同步」遠距線上學習方式，並提升線上互動、交流及分享，以強化遠距線上學習之效果，以多元化學習方式，確保訓練不中斷。

(二) 方案二：鼓勵參與數位學習，瞭解學習誘因

目前本處所屬人事人員中，數位學習占女性學習方式51.55%，男性40.37%，未來將持續宣導e等公務園+學習平臺等各類線上學習資源及其相關學習抽獎活動，以鼓勵同仁自主線上學習。另可透過問卷調查，進一步瞭解不同性別人員參與數位學習的誘因及其可改進之處，並將結果反饋予權責機關，使數位學習平臺更為貼近各類使用者之

需求。

(三) 方案三：賡續推動終身學習，促進自主學習

持續要求同仁確實完成政府重大政策、性別主流化等各類政策能力訓練，並於年度訓練規劃時，辦理訓練需求或參訓意願調查，依不同性別、層級人員所需職能，規劃辦理機關業務知能相關課程，另可蒐集既有的線上學習資源，將相關課程資訊推薦給同仁，鼓勵同仁積極學習，充實自身知能。

三、 方案分析與選定

方案分析	優點	缺點
方案一：推動多元化學習方式，確保訓練不中斷	依分析結果，女性以數位學習占 51.5%、男性則以實體學習占 59.6%，不同性別人員之學習方式略有差異，因應疫情趨緩實體課程將賡續規劃推動，另本方案提供實體小班制課程、數位課程、遠距課程等多元授課方式，提供不同性別人員更多選擇。	大班制及小班制實體課程仍需配合防疫措施隨時調整授課方式，而遠距課程講師與學員間之互動性需再提升。
方案二：鼓勵參與數位學習，瞭解學習誘因	數位學習不受時間及空間限制，不同性別人員均能自由報名參加，並可透過既有線上學習平台快速取得學習資源。	數位學習多屬同仁自發性參加，且不限參訓資格，參訓之性別比率如有落差，則需進一步透過問卷調查不同性別人員參訓之誘因及可改進之處，提供權責機關作為課程規劃參考。
方案三：賡續推動終身學習，促進自主學習	本方案於年度訓練規劃時，辦理訓練需求或意願調查，依不同性別、層級人員所需職能，量身打造課程內容，期能符合不同人員需求差異，並蒐集既有的線上學習資源，將相關	年度訓練經費有限，爰於年度訓練規劃時，需整體考量課程效益度及預算可行性。

	課程資訊推薦給同仁，鼓勵同仁積極學習。	
方案選定	三項方案間可相輔相成，有助達成目標，故各方案可同時併行。	

肆、參考資料

公務人員保障暨培訓委員會：行政院人事行政總處公務人力發展學院全球資訊網 (<https://www.csptc.gov.tw/>) 首頁/保訓統計/年報資料

行政院人事行政總處公務人力發展學院：行政院人事行政總處公務人力發展學院全球資訊網 (<https://www.hrd.gov.tw/>) 首頁/資訊公開/年度訓練成果

銓敘部：銓敘部全球資訊網 (<https://www.mocs.gov.tw>) 首頁/銓敘統計/銓敘統計年報

行政院人事行政總處：公務人力資源數據分析－疫情與學習時數變化