

桃園市政府財政局簽核子系統教育訓練 性別統計分析

壹、前言

行政院主計總處(以下簡稱主計總處)為因應地方政府歲計會計與相關作業資訊化整合之需要,並為發揮資訊系統資源共享之效益,參考現行庫款支付、財務管理及憑單線上簽核系統功能與流程,及市縣共通性需求,於地方政府歲計會計資訊管理系統(CBA2.0)架構下完成擴充支付及簽核子系統功能。

本府為提昇支付及簽核與歲計會計間作業之整合效益與整體行政效能,規劃移轉導入主計總處「CBA2.0 支付及簽核子系統」,請各機關學校辦理支付相關業務之會計及出納人員,參加本局 108 年 9 月舉辦之 CBA2.0 簽核子系統教育訓練。

為了解從事支付相關業務人員之性別影響,爰以參加此系統教育訓練的學員為分析對象,分析結果希能提供各機關學校作為未來政策規劃的參考。

貳、資料分析

一、基本資料分析

隨著教育普及,經濟活動日趨頻繁,女性自我意識覺醒,紛紛踏入職場追求理想與成就感。在公職的領域中,因工作穩定,便成為女性進入職場的首選之一,依銓敘部 107 年「全國公務人員人數按職系分」統計資料(表 1),顯示從事支付相關業務職系(會計及一般行政),皆呈現男女比例懸殊,女性人數明顯高於男性的現象。

本次參加教育訓練之學員總人數共計 747 人,男性 125 人、女性 622 人(占比分別為 16.73%及 83.27%),男女比例較 107 年全國公務人員人數按職系分 31.33%及 68.67%差異更大。

表 1. 107 年全國公務人員人數按職系統計表

單位：人

職系別	總計	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
總計	46,454	14,554	31.33%	31,900	68.67%
會計	10,773	2,075	19.26%	8,698	80.74%
一般行政	35,681	12,479	34.97%	23,202	65.03%

資料來源：全國公務人力資料庫

二、性別影響差異交叉分析

(一)工作性質性別差異分析

本次教育訓練參訓對象主要為各機關學校會計及出納人員，參訓人數分別為 466 人及 256 人，其他 25 人則為本局及業務相關同仁，依工作性質統計(表 2)，顯示不論參訓者的工作是會計或出納，其男女比例情形皆相當，且女性人數皆大幅多於男性。

表 2. 參訓人員按性別及工作性質統計表

單位：人

工作性質	總計	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
總計	747	125	16.73%	622	83.27%
會計	466	80	17.17%	386	82.83%
出納	256	44	17.19%	212	82.81%
其他	25	1	4.00%	24	96.00%

(二)年齡層性別差異分析

本次參訓人員之年齡，從 20 歲至 65 歲每 10 年為一級距，以 40 至 49 歲 237 人人數最多，各年齡層男性占比介於 11.89% 至 20%(表 3)，30 至 59 歲年齡層(占比：19.31%、18.98%、11.89%)呈現有越來越多年輕男性從事支付相關業務。

男性以 30 歲至 49 歲為會計與出納人員之主力，占男性總人數 67.20%，50 至 59 歲為輔，占男性總人數 21.60%，兩者合計占男性總人數 88.80%；女性以 40 至 59 歲為主力，占女性總人數的

63.02%，30 至 39 歲為輔，占女性總人數 26.21%，兩者合計占女性總人數 89.23%。（圖 1 及圖 2）

表 3. 參訓人員按性別及年齡統計表

單位：人

年齡	總計	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
總計	747	125	16.73%	622	83.27%
20-29 歲	61	10	16.39%	51	83.61%
30-39 歲	202	39	19.31%	163	80.69%
40-49 歲	237	45	18.98%	192	81.01%
50-59 歲	227	27	11.89%	200	88.11%
60-65 歲	20	4	20.00%	16	80.00%

圖 1. 男性年齡占比

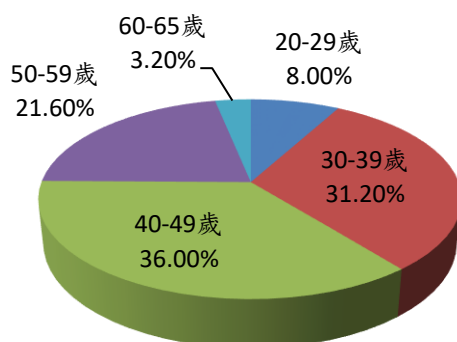
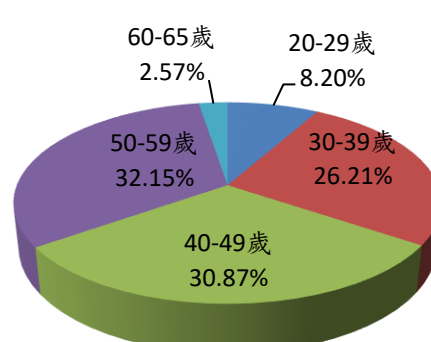


圖 2. 女性年齡占比



(三) 工作單位性別差異分析

將各機關依行政機關等級區分為一、二級機關，學校則區分高中、國中、國小及幼兒園，分別配合性別予以統計，不論男性或女性選擇國小作為任職單位的人數皆最多，分別有 46 人及 178 人，占全體男性的 36.80% 及占全體女性的 28.62%，係因國小職缺較多所致。再以男女比例分析，男性任職於學校之比例高於機關，其中以一級機關男性占比僅 12.12% 最低（表 4），主要係因一級機關支付業務量大，所需基層人力較多，且以女性從業人員

居多所致。

表 4. 參訓人員按性別與工作單位統計表

單位：人

工作單位	總計	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
總計	747	125	16.73%	622	83.27%
機關合計	338	50	14.79%	288	85.21%
一級機關	165	20	12.12%	145	87.88%
二級機關	173	30	17.34%	143	82.66%
學校合計	409	75	18.34%	334	81.66%
高 中	46	8	17.39%	38	82.61%
國 中	115	21	18.26%	94	81.74%
國 小	224	46	20.54%	178	79.46%
幼兒園	24	-	-	24	100.00%

(四)服務地區性別差異分析

經統計參訓學員的服務地區以桃園區為主，其中男性為 44 人，占全體男性的 35.2%，女性為 249 人，占全體女性的 40.03%(圖 3)，主要係本府一、二級機關大部分皆在桃園區，且辦理教育訓練的地點也在桃園區，不論是在上課前後，回辦公室處理業務都較方便，故服務地區在桃園區的人數比例較高。

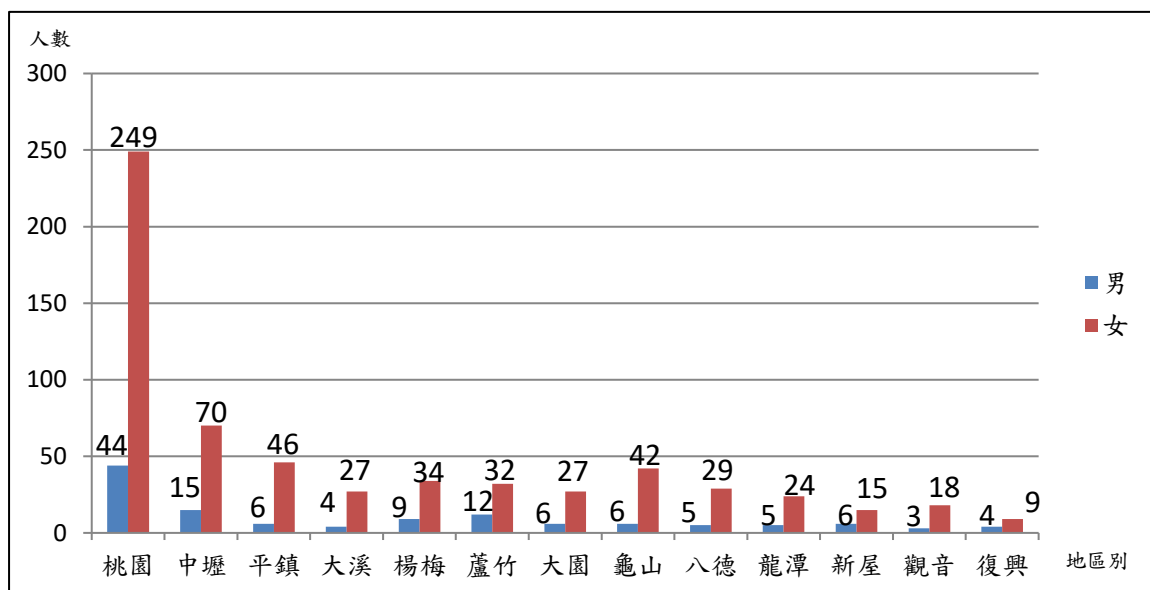
表 5、參訓人員服務地區與性別統計表

單位：人

區域別	總計	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
總計	747	125	16.73%	622	83.27%
桃園區	293	44	15.02%	249	84.98%
中壢區	85	15	17.65%	70	82.35%
平鎮區	52	6	11.54%	46	88.46%
大溪區	31	4	12.90%	27	87.10%
楊梅區	43	9	20.93%	34	79.07%

蘆竹區	44	12	27.27%	32	72.73%
大園區	33	6	18.18%	27	81.82%
龜山區	48	6	12.50%	42	87.50%
八德區	34	5	14.71%	29	85.29%
龍潭區	29	5	17.24%	24	82.76%
新屋區	21	6	28.57%	15	71.43%
觀音區	21	3	14.29%	18	85.71%
復興區	13	4	30.77%	9	69.23%

圖 3. 參訓人員服務地區與性別統計圖



由於女性參訓人數較多，因此各區之女性服務人員比例也較高，介於 69.23%至 88.46%，而其中女性比例較低的區域有復興區、新屋區及蘆竹區，女性各占該區人數比例為 69.23%、71.43%、72.73%(表 5)，這些區域都是離都會區較遠的偏鄉地區。

(五)教育程度及年齡性別差異分析

從教育程度層面統計，大學畢業者為主力，男性 77 人，占全體男性 61.60%，女性 395 人，占全體女性 63.50%，男女占比相當；其中碩士畢業者，男性 35 人，占全體男性 28.00%，女性 106 人，占全體女性 17.04%，相差約 10 個百分點；其餘為專科(含)以下畢業者，男性 13 人，占全體男性 10.40%，女性 121 人，占全體女性 19.46%(表 6)。

表 6. 參訓人員按性別及教育程度統計表

單位：人

教育程度	男性		女性	
	人數	占男性 總人數比例	人數	占女性 總人數比例
總計	125	100.00%	622	100.00%
碩士	35	28.00%	106	17.04%
大學	77	61.60%	395	63.50%
專科(含)以下	13	10.40%	121	19.46%

以相同教育程度比較，碩士部分男性比例較高，主要係男性大學畢業後為考量延後服役時間，選擇繼續就學者較多，且 30 至 59 歲間是呈現越年輕比例越高的情形(圖 4)，而專科(含)以下畢業者則為女性比例較高，經配合年齡統計(圖 5)，顯示年齡在 40 歲至 59 歲的女性，當時社會背景存有重男輕女的觀念，因此女性不被期許有高學歷、高成就，只能選擇提早就業。

圖 4. 男性教育程度為碩士之年齡人數統計圖

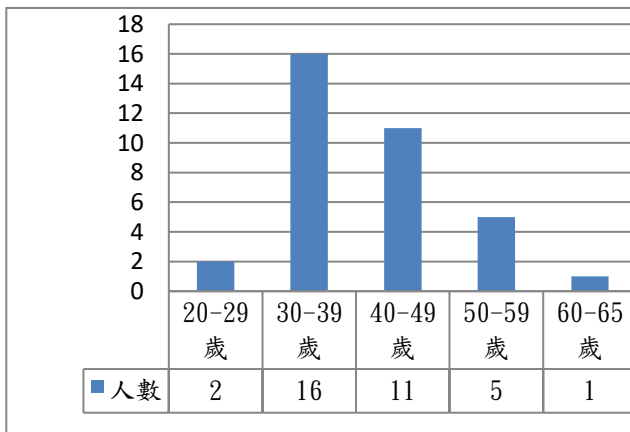
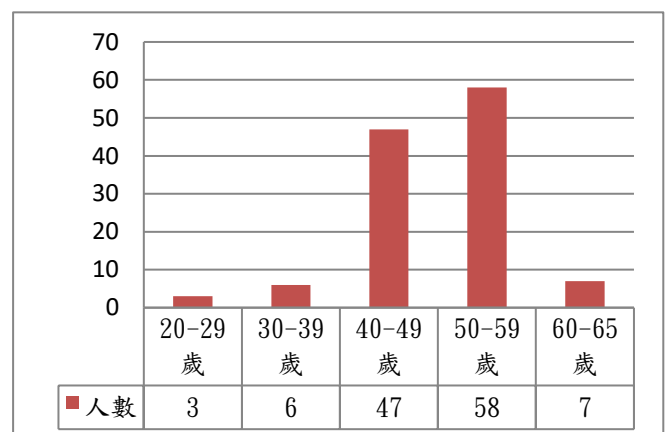


圖 5. 女性教育程度為專科(含)以下之年齡人數統計圖



(六)職務及年齡性別差異分析

經統計本次受訓學員中擔任主管之男性有 60 人，占全體男性的 48.00%，女性有 269 人，占全體女性的 43.25%，顯示各機關辦理人事升遷評比時，女性擔任主管的比例與男性比例接近中(表 7)，倘併入年齡因素考量，選擇 30 至 59 歲之主要年齡層進

行統計，男性主管年齡 30 至 39 歲占有所有男性主管的 25.00%，40 至 49 歲者占 36.66%，50 至 59 歲者占 30.00%，人數分布較平均；女性主管年齡是 30 至 39 歲者占有所有女性主管的 17.84%，40 至 49 歲者占 32.71%，50 至 59 歲者占 46.09%，從年齡層呈逐級上升趨勢(圖 6)，顯示主管機關在選任女性主管時，是否具備足夠工作經驗為其重要因素之一。

表 7. 參訓人員按性別及職務統計表

單位：人

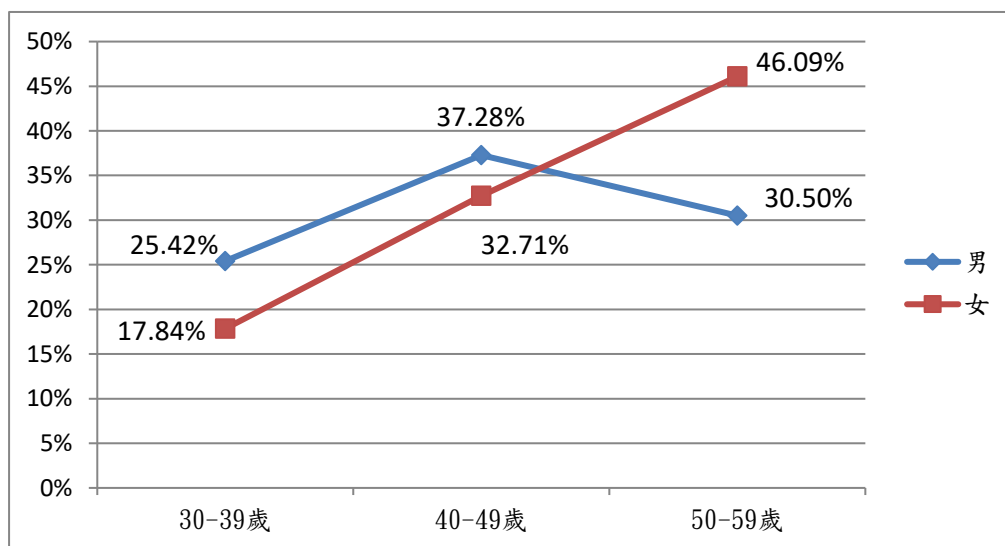
職務	男性		女性	
	人數	占男性 總人數比例	人數	占女性 總人數比例
總計	125	100.00%	622	100.00%
主管	60	48.00%	269	43.25%
非主管	65	52.00%	353	56.75%

表 8. 參訓人員職務按性別、職務及年齡統計表

單位：人

年齡	男性		女性	
	主管人數	占男性主管總人數比例	主管人數	占女性主管總人數比例
總計	60	100.00%	269	100.00%
20-29 歲	1	1.67%	3	1.11%
30-39 歲	15	25.00%	48	17.84%
40-49 歲	22	36.66%	88	32.71%
50-59 歲	18	30.00%	124	46.09%
60-65 歲	4	6.67%	6	2.23%

圖 6. 主管職務與年齡趨勢圖



(七)工作性質及職務性別差異分析

由參訓之會計及出納人員統計擔任主管的比例分別為 57.08%及 22.27%，再納入性別統計，會計主管之男性占 61.25%，女性為 56.22%，男性較女性多約 5 個百分點，出納主管之男性占 22.73%，女性占 22.17%，占比較平均（表 9），因此在這一項統計中，可知會計人員的升遷機會較多，但卻較受性別因素影響。

表 9. 參訓人員按性別、職務及工作性質統計表

單位：人

工作性質	男性			女性			總計		
	人數	主管人數	男性擔任主管比例	人數	主管人數	女性擔任主管比例	人數	主管人數	擔任主管比例
總計	125	60	48.00%	622	269	43.25%	747	329	44.04%
會計	80	49	61.25%	386	217	56.22%	466	266	57.08%
出納	44	10	22.73%	212	47	22.17%	256	57	22.27%
其他	1	1	100.00%	24	5	20.83%	25	6	24.00%

(八)教育程度及職務性別差異分析

對參訓學員擔任主管，依教育程度類分碩士、大學及專科(含)以下統計，職務為主管之參訓人員，擁有碩士學位者，男性 54.28%，女性 49.05%，都將近有半數或以上的比例；大學學位者男性 45.45%，女性 44.05%，兩者差距微小，近乎一致，而在專科(含)以下的教育程度，男性 46.15%，女性 35.53%(表 10)，是屬差距最大的族群。

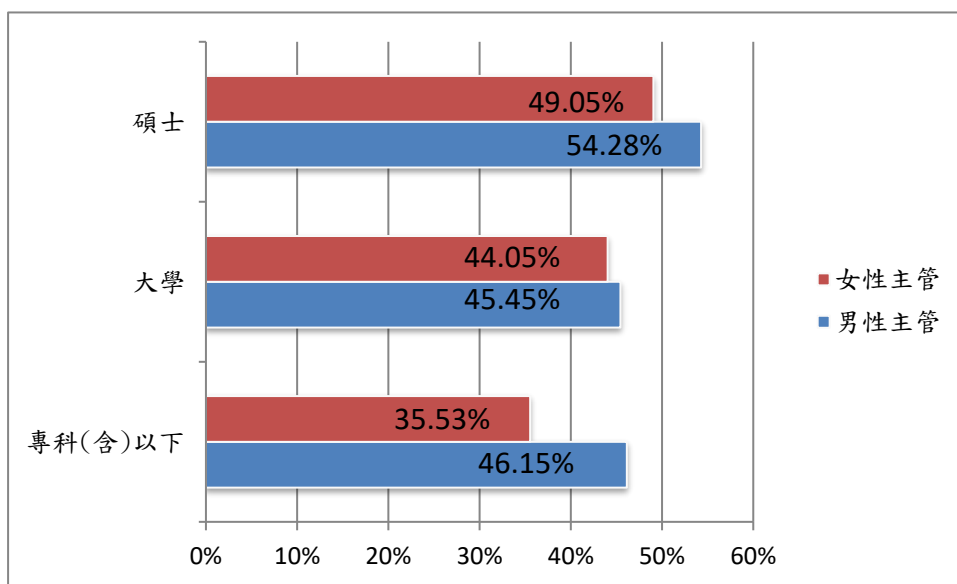
綜上資料，顯示男性在升遷管道上較不受教育程度影響，而女性則是學歷越高，擔任主管的機會才會較多。

表 10. 參訓人員按性別、職務及教育程度統計表

單位：人

教育程度	男性			女性			總計		
	人數	主管人數	男性擔任主管比例	人數	主管人數	女性擔任主管比例	人數	主管人數	擔任主管比例
總計	125	60	48.00%	622	269	43.25%	747	329	44.04%
碩士	35	19	54.28%	106	52	49.05%	141	71	50.35%
大學	77	35	45.45%	395	174	44.05%	472	209	44.06%
專科(含)以下	13	6	46.15%	121	43	35.53%	134	49	36.57%

圖 7. 參訓人員教育程度與擔任主管職務占比統計圖



(九)居住與服務地異同及職務性別差異分析

從擔任主管之受訓學員居住地區與服務地區進行統計分析，男性主管居住地與服務地區相同者占男性主管總人數的48.33%，不同者占45.11%，外縣市者占6.67%，總計男性主管跨區服務的比例共有51.78%；女性主管居住地與服務地區相同者占女性主管總人數的45.72%，不同地區者占48.33%，外縣市者占5.95%，因此女性主管跨區服務的比例為54.28%(表11)。女性主管跨區服務比例高於男性主管的統計結果，顯示女性為了爭取到難得的升遷機會，選擇跨區服務，須花較多的通勤時間。

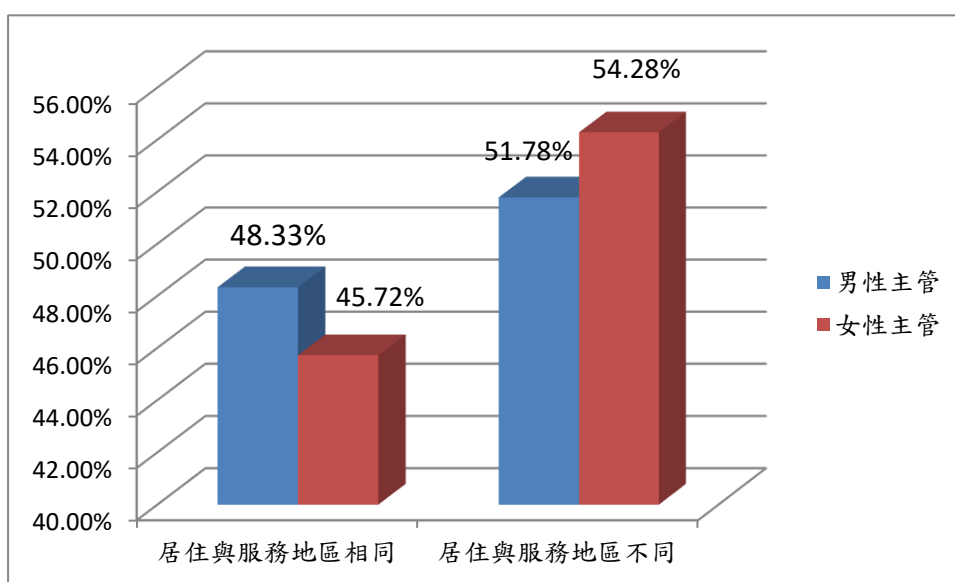
另以受訓學員擔任非主管統計分析，男性非主管居住與服務地區相同者占有所有非主管男性的41.54%，而女性非主管居住地與服務地相同者占有所有非主管女性的50.71%(表11)，女性較男性比例高且差距較大，顯示女性常須為了照顧家庭放棄升遷機會而選擇離家近的工作單位服務。

表 11. 參訓人員按性別、居住地區差異及職務統計表

單位：人

性別	職務	總計	居 住 地 區					
			桃園市 (與服務地區同)		桃園市 (與服務地區不同)		非桃園市	
			人數	占總計人數 比例	人數	占總計人數 比例	人數	占總計人數 比例
男性	主管	60	29	48.33%	27	45.11%	4	6.67%
	非主管	65	27	41.54%	31	47.69%	7	10.77%
女性	主管	269	123	45.72%	130	48.33%	16	5.95%
	非主管	353	179	50.71%	153	43.34%	21	5.95%

圖 8. 參訓人員居住地區差異與擔任主管職務占比統計圖



參、分析結果及建議

透過此次女性同仁參與率極高的教育訓練統計並分析性別與各層面因素後，發現仍有諸多潛藏因性別造成機會不均等的問題。

一、分析結果

(一) 男性會計人員參與比例偏低

簽核系統的程式規劃中，有八成的操作步驟須由會計人員執行，依照本府主計處統計主計人員性別統計人數核算，女性有

86.68%參訓，男性只有 67.83%參加。

(二)女性會計人員擔任主管的比例較男性存在明顯差距

參訓學員中，會計人員的男女占比與出納人員相當，但男性出納人員擔任主管的比例與女性相當，可是男性會計人員擔任主管的比例(61.25%)卻比女性(56.22%)多出約 5 個百分點，顯示男性擔任會計主管的比例較高。

(三)女性較須憑藉經驗才能爭取到升遷的機會

男性晉升為主管的年齡分布較平均，只要有職缺，30 歲開始就可能被委以重任，而女性卻在 40 歲之後，即經驗累積到一定程度，才會開始被重視。

(四)教育程度是女性升遷評比的重要因素

30 至 59 歲的男性擔任主管的比例平均都比女性高，擁有碩士學位的男性係評比時的加分強項；而女性的晉升機會明顯受教育程度高低影響，學歷低者，必須付出更多的努力，才會被重視。

(五)家庭因素為女性是否爭取升遷機會之重要考量因素

女性為了獲取升遷的機會而選擇跨區服務的比例較男性高，且有不少比例的女性為了家庭隱藏自己的抱負，只好選擇離家近的服務單位，繼續擔任基層員工。

(六)女性至偏鄉服務的比例較低

離都會區較遠的偏鄉地區，公共運輸體系統較不發達，由居住地至服務地區無便利之交通工具，且生活機能較不健全，導致女性較無意願至該區服務。

二、促進性別平等之措施及建議

(一)提升參加訓練的機會

1. 理由

本次教育訓練除了介紹系統之架構與操作說明外，尚包含支付業務注意事項及錯誤案例分享，並統合本局財務管理科之重要宣導，對參訓學員而言，實為累積支付業務經驗之捷徑，

不僅可協助學員迅速熟悉業務，避免可能的錯誤，提升工作效率，並減少學員們的加班情形及壓力。

2. 措施及建議

- (1)配合參訓人員於業務較空閒時段辦理訓練，並參考交通及環境因素，擇定合適場地辦理，以讓大部分會計及出納同仁皆有機會參訓為原則。
- (2)建議總處製作網路教學課程並公告於系統專區，提供無法於現場參訓的相關業務同仁學習，於平時則以本局網站溝通園地或系統公告區置放宣導資料，以更彈性便利的方式協助會計及出納人員解決支付業務問題。
- (3)本訓練對各機關學校會計及出納人員是非常重要的課程，為鼓勵男性學員多加參與學習，可安排科內審核同仁於訓練前一定期間，提醒各機關學校從事支付相關業務之男性同仁，參加訓練課程。

(二)推動女性同仁友善工作環境

1. 理由

由於影響女性參加訓練與升遷的重大干擾因素為家庭，因此各機關應正視這個問題並扮演積極角色，協助女性同仁排除困擾，得以全心全意投入工作職場發揮所長，爭取升遷機會。

2. 措施及建議

於教育訓練問卷規劃題型，提供女性學員表達其對於因家庭因素影響工作時，期望主管機關協助之事項。

(三)提供相對弱勢族群協助

1. 理由

公部門的人事制度除延攬拔擢優秀人才，建構良善健全公務體制，提昇行政效能外，更肩負著引領社會，服務人群的重責大任，因此實有必要協助兩性中相對弱勢的一方，訂定合理之獎勵措施，以落實兩性間之實質平等。

2. 措施及建議

- (1)由於參與支付業務之女性同仁多於男性，本局可利用網站溝通園地專區，宣導機關鼓勵男性同仁，從事支付相關業務，以衡平性別比例。
- (2)建議相關主管機關強化偏遠地區公共交通運輸系統，縮短城鄉差距，及研議以居住地與服務地區超過一定里程數訂定補助標準的方式，改善女性同仁通勤問題，紓解其不安的負面情緒。

肆、結語

各機關預算執行的確實，必須仰賴具備細心、耐心與學習心的會計及出納人員，倘能使其皆擁有均等的潛能開發機會，在更平等的升遷與福利條件下實現自己的理想，就會減少因性別歧視或偏見所造成的對立衝突，使各機關學校推動之計畫更具成效。