

公務人員參與終身學習性別分析- 以新北市政府研究發展考核委員會為例

公務人力是推動國家政務的主體，也是政府執行各項政策之操盤手，在資訊科技進步與知識一日千里的今天，公務人員終身學習不但是時代潮流，亦是公務人員時時增進與強化職能的關鍵力。

公務人員的終身學習，按照終身學習系統的課程性質區分為「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，有關四大類課程之例舉如表一，為瞭解性別在參與公務人員終身學習，爰以本會為例，進行分析、探討，以提出均衡任一性別在公務人員終身學習的方案。。

表一 終身學習系統四大類型課程例舉

項次	四大類型	課程例舉
一	政策能力訓練	行政中立與倫理、全民國防教育、多元族群文化研習、性別主流化、性別平等研習、環境教育等
二	機關業務知能訓練	肅貪業務專精講習、議會審議預算案各機關應行注意事項講習、文書處理教育訓練、公務人員應有的境界、資訊安全稽核介紹與實務等
三	領導力發展	高效率自我工作管理、危機處理與問題解決、知識管理概論、風險管理理論與案例解析、精實管理在組織的運用等
四	自我成長及其他	情緒管理與壓力調適講座、心靈健康的新知、活動主持人培訓基礎班、家庭教育講座、員工關懷暨健康講座等

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會自行整理

一、性別統計分析

(一)本會性別比率

依據行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點(以下簡稱本要點)規定，有關本要點適用對象為各機關依法任用、派用之有給專任人員，依法聘任、聘用及僱用人員，公務人員考試錄取人員。

本會適用本要點之公務人員係指依法任用有給專任人員，即正式公務人員與依法聘用及僱用人員，爰此，有關本統計係以本會正式公務人員、聘用人員及約僱人員為對象，以 105 年、106 年及 107 年三年女男性別人數比率分述，如表二。

表二 本會 105 年、106 年及 107 年女男性別人數比率表

年度	總人數	項目	女性	男性
105	79	人數	55	24
		比率	70%	30%
106	79	人數	55	24
		比率	70%	30%
107	79	人數	55	24
		比率	70%	30%

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會自行整理

本會在 105 年、106 年及 107 年三年參與公務人員終身學習的人數，均為 79 人，女性人數每年都是 55 人(佔 70%)，男性人數每年均為 24 人(佔 30%)，在女男的比率上為 2.3:1，雖然，女性人數比率大於男性，但人員性別上的流動尚屬穩定。

(二)四大類型課程參與的性別比率

「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」是公務人員終身學習的四大類型，本會在 105 年、106 年及 107 年三年參加前開四大類型終身學習的性別比率，如表三。

表三 本會參加終身學習四大類型女男性別人數比率表

年度	性別	總人數		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	
		79									
105	女性	79	55	74	55 (100%)	47	37 (67%)	47	39 (71%)	21	19 (35%)
	男性		24	(94%)	19 (79%)	(59%)	10 (42%)	8 (33%)	(27%)	2 (8%)	
106	女性	79	55	75	55 (100%)	75	55 (100%)	67	49 (89%)	59	45 (82%)
	男性		24	(95%)	20 (83%)	(95%)	20 (83%)	18 (75%)	(75%)	14 (58%)	
107	女性	79	55	77	55 (100%)	76	55 (100%)	29	24 (44%)	46	37 (67%)
	男性		24	(97%)	22 (92%)	(96%)	21 (88%)	5 (21%)	(58%)	9 (38%)	

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會自行整理

公務人員終身學習中的「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，按表三所示，在 105 年、106 年及 107 年這三年，以參與「政策能力訓練」的人數比率最高，至少都有 95%以上，且女性參與比率均達

100%高於男性；參與「自我成長及其他」的人數比率最低，105 年度有低於 27%者，但女性參與比率仍高於男性；另有關「機關業務知能訓練」與「領導力發展」參與的性別比率，仍然是女性高於男性。

二、促進性別平等之目標

增加男性公務人員參加公務人員終身學習之比率。

三、促進性別平等之規劃

(一)建置終身學習課程類型登錄

1. 方案說明：政府機關提供的終身學習機會，大多是免費，但同仁可能因業務繁忙或個人因素，致影響課程的參與，針對四大類型課程，期望能建構吸力式的自主學習，以型塑自動自發的學習模式，並將透過問卷調查瞭解男性公務人員的課程實際需求，且加強課程包裝，以提升男性參加率。
2. 辦理方式：結合行政院規定公務人員每人每年最低學習時數及業務相關學習時數 20 小時之規定，並落實學習類型的登錄。
3. 預期成效：以網路代替馬路，透過網路學習系統及實體課程等，並輔以全面全員之研習登錄，有助同仁各類型終身學習之均衡發展。
4. 預算經費：免增加經費。

(二)實體課程派訓注意性別均衡

1. 方案說明：本府年度的實體課程一年大約派訓 247 人次，現行的派訓，係以業務相關性為主要的考量，且參加研習的人員名單由單位推薦，往往會不經意的落在少數同仁身上。於未來派訓時，將建請推薦單位注意性別的均衡性，以免造成參與研習的性別差異。
2. 辦理方式：將單位的終身學習課程類型登錄情形，提供該單位參考，以利派訓時能顧到性別，又能顧到學習課程的類型。
3. 預期成效：降低參與研習的性別差異，提高任一性別參與研習的均衡。
4. 預算經費：免增加經費。