

## 報告案第四案

# 工程科技領域性別統計分析

【行政院性別平等會「環境、能源與科技組」第31次會議】

113年10月

國科會

工程科技領域計畫之計畫主持人 性別統計分析與對策

# 分析與對策



## 109-111年專案計畫 女性佔比

積層製造、創新醫材、數位經濟、循環材料、關鍵新興晶片等領域之女性佔比較高；先進製造、自駕車、下世代通訊、化合物半導體等領域之女性佔比較低。顯示不同領域之女性學者參與程度不同。



## 本會鼓勵女性 相關機制

本會鼓勵女性投入科學及技術研究，補助「鼓勵女性從事科學及技術研究專案計畫」及訂定「專題研究計畫生育支持措施」，以充沛女性研究能量，提高女性參與研究。



## 工程處持續 推動鼓勵女性 投入科技研究 之相關工作

- 召開召集人會議、新進教師暨研究人員研習座談會時，延續以往年度作法，加強宣導本會推動強化女性科研人才支持相關措施。
- 112年與自然處合辦「自然暨工程領域女性科學家聯合研討會」。113年已規劃於11月辦理工程領域女性學者研討會，藉由輔導、傳承、分享及交流科研生涯發展經驗，營造工程女性科研人才的友善研究環境與氛圍。

# 附件1-國科會工程處109-111年專案計畫主持人性別統計

專案計畫名稱	109年度				110年度				111年度				合計		女性 占比 (%)
	總計畫 主持人		子計畫 主持人		總計畫 主持人		子計畫 主持人		總計畫 主持人		子計畫 主持人				
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
積層製造跨領域專案計畫	7	3	31	7	0	0	0	0	0	0	0	0	38	10	21%
智慧聯網計畫	1	0	3	0	9	1	21	1	8	1	18	1	60	4	6%
先進製造技術專案計畫	12	0	70	3	11	1	66	2	19	0	93	1	271	7	3%
醫療器材創新研究專案計畫	8	1	20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	28	2	7%
創新醫材精準診斷與治療計畫	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	32	5	43	5	10%
單機或單元智能控制系統技術	5	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0%
數位經濟前瞻技術研發與應用專案計畫	21	0	45	13	0	0	0	0	0	0	0	0	66	13	16%
前瞻機器人模組與系統整合計畫	7	0	2	1	9	0	15	1	8	0	11	1	52	3	5%
循環材料之高值化專案計畫	18	2	24	6	0	0	0	0	0	0	0	0	42	8	16%
5G/B5G無線通訊網路技術研發專案計畫	14	2	29	2	0	0	0	0	0	0	0	0	43	4	9%
智慧終端半導體製程與晶片系統研發專案計畫	77	3	85	6	0	0	0	0	0	0	0	0	162	9	5%
自駕車次系統關鍵技術研發專案計畫	1	0	31	2	5	0	23	1	6	0	22	0	88	3	3%
物聯網應用場域資安強化推動計畫	1	0	3	0	8	0	34	0	8	0	35	0	89	0	0%
前瞻半導體一次奈米元件與晶片技術	0	0	0	0	9	1	28	2	9	1	29	2	75	6	7%
前瞻顯示科技專案計畫	0	0	0	0	7	0	44	4	7	0	44	4	102	8	7%
下世代通訊系統關鍵技術研發計畫	0	0	0	0	8	0	32	2	8	0	32	2	80	4	5%
次世代化合物半導體前瞻研發計畫	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	22	0	28	0	0%
關鍵新興晶片設計研發計畫	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	33	6	44	6	12%
合計	172	11	353	41	66	3	263	13	101	2	371	22	1326	92	6%
女性占比(%)	6%		10%		4%		5%		2%		6%		6%		

# 附件2-國科會計畫主持人生育期間支持措施

☆☆☆☆☆

## 友善生育科研環境 支持永續研究能量

**懷孕起 ~ 子女3足歲**

- 未有計畫 每年可隨到隨審 1 件研究計畫 擇優補助
- 已有計畫 可追加 1 位計畫助理或博士後 從優核給

適用對象	具備條件	應備文件
女性計畫主持人	懷孕及育兒	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 孕婦健康手冊 (須含封面及登載初次產檢紀錄日期內頁)</li> <li>• 醫師診斷證明 (須含開立日期)</li> <li>• 戶口名簿 / 戶籍謄本</li> <li>• 新生兒出生證明書</li> </ul> <p style="text-align: right;">(以上擇一隨申請案檢附)</p>
男性計畫主持人	留職停薪育兒 單親獨自育兒	<ul style="list-style-type: none"> <li>任職單位核准文件</li> <li>自主聲明文件 (依國家科學及技術委員會格式)</li> </ul>

國科會

所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策

01

**現況說明**

02

**多元措施打造科技女力**

03

**結語**

# 01 現況說明

- 法人任務：

- ✓ 配合國科會施政目標，所轄法人主要任務為**發展共用科研核心設施，推動尖端科技研究**，以助支援深耕基礎研究，創造**前瞻科研成果**

- 環境現況：

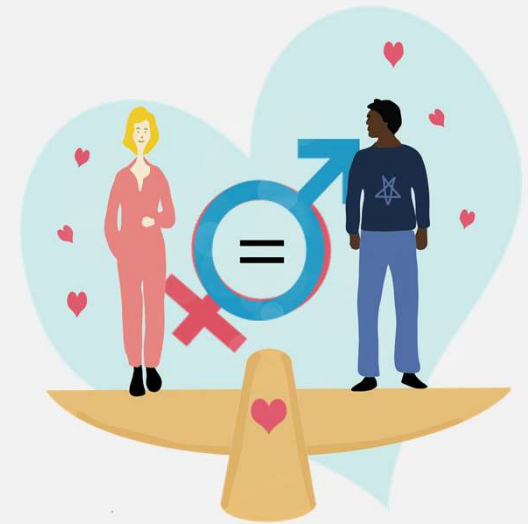
- ✓ 需求人力以**理工科碩博士生為主**，該類**應屆畢業生男性占比約為67%、女性占比約33%**。
- ✓ **人力需求與科學園區重疊**，又因部分業務研發環境(如：海洋研究船、輻射管制區域等)、**研究設施運作條件**(如：24小時運轉)、**負擔特殊任務**等因素，搶才不易。

# 01 現況說明

- ✓ **鼓勵女性從事科研**：近年法人新進員工女性性別比例37%，高於應屆畢業女性理工科碩博士生之佔比。
- ✓ **決策參與之性別平等**：科技女力參與決策包括國輻中心首長、太空中心副首長等；亦將**強化年輕員工儲備主管培訓**，中長期利於提升女性主管占比。

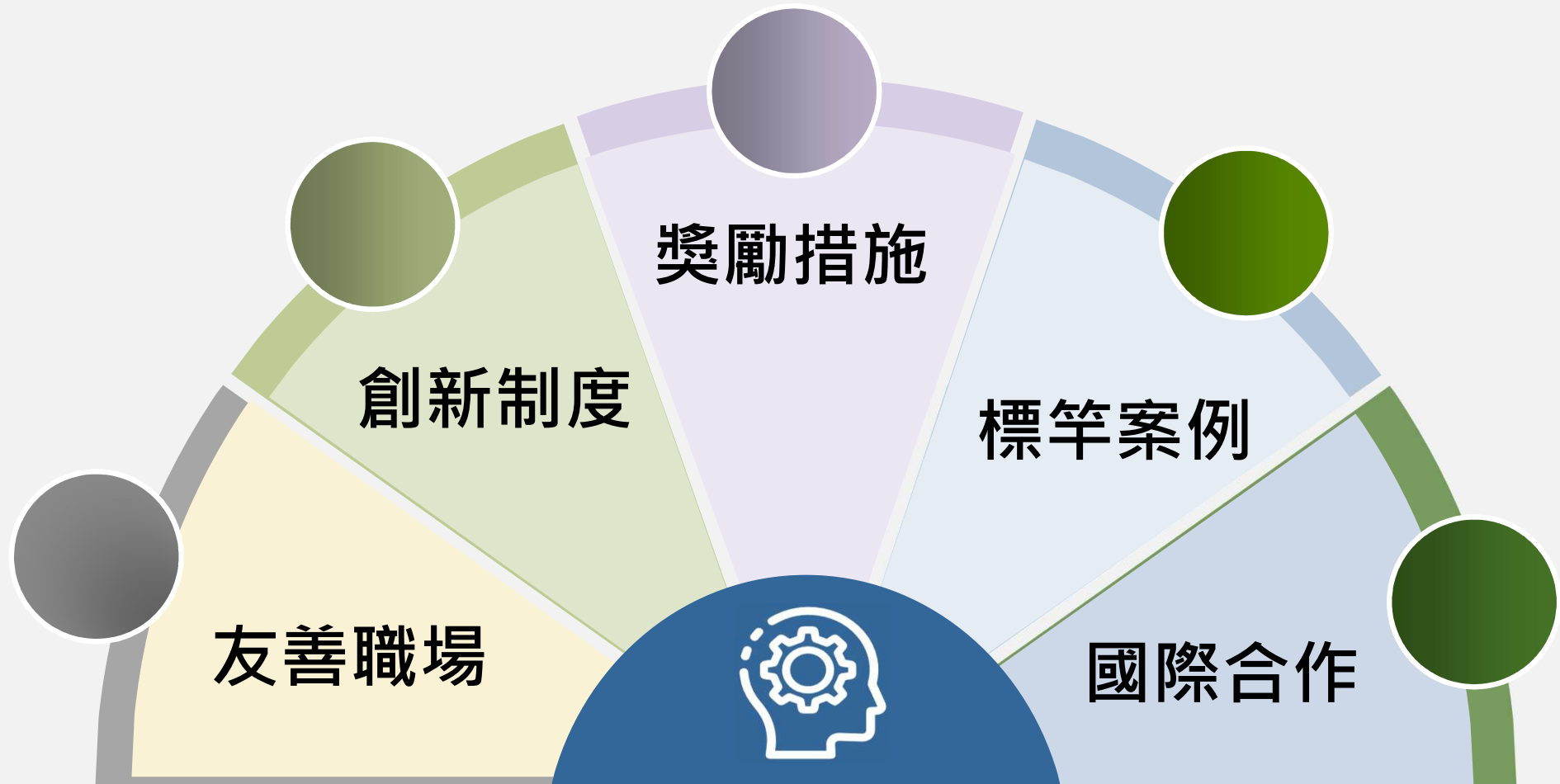
法人名稱	女性員工 人力占比	女性研究 人力占比 <sup>(備註 1)</sup>	女性主管 占比	新進員工 女性占比
災防中心	52%	50%	23%	48%
太空中心	32%	18%	24%	33%
國研院	40%	25%	33%	41%
國輻中心	22%	13%	20%	24%
四法人合計	37%	26%	29%	37%

備註1:女性主管占比未排除非工程科技領域職位。(資料統計截至113年8月)



資料來源：[https://zh.pngtree.com/freepng/gender-equality-concept-illustration\\_5441784.html](https://zh.pngtree.com/freepng/gender-equality-concept-illustration_5441784.html)

# 02多元措施打造科技女力



# 性別友善職場

#公平的人才招募及教育  
訓練機會

#包容與多元的職  
場文化

#工作與生活平  
衡的支持措施

- 禁止預設職缺性別立場
- 定期實施性別平等相關教育訓練，倡導多元包容的觀念
- 確保員工公平參與內外訓及社團活動的機會
- 提供性別友善設施，例如孕婦專用停車位、好孕休息室
- 舉辦紓壓之衛教課程，讓員工學習釋放壓力及舒緩情緒，並舒緩育兒壓力
- 提供員工協助方案，與第三方專業機構簽約，提供心理諮商服務
- 辦理員工親子日活動，認識父母的工作環境
- 設置員工意見信箱，讓員工可以表達意見與想法，創造雙向溝通的機會

# 創新制度



**2024 GiCS**  
第4屆 尋找資安女婕思  
Girls in CyberSecurity

## 全臺唯一專屬女學生的 資安競賽平台

**兩大主題**      **多元競賽**

**資安闖天關**      **創意發想賽**

#線上資安競賽 #資安科普-資安場域應用      #創意發想影片 #創意應用-資安解決方案

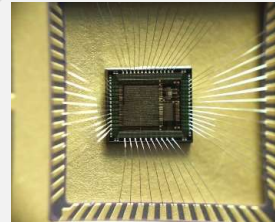
**報名期間 03/08-03/31**

創意發想賽的大專校院組現已新增非資訊科系組  
為同學們打開了公平競技的起跑線

- 資安向下扎根，鼓勵女性投入資安科技領域。
- 2021年~2023年，累積超過6,000人次參加。
- 協助女學生了解優勢、提升自信，提前佈局未來職場方向。



## 女高中生之 一日 IC 設計工程師 體驗計畫



Step1.  
淺談IC晶片



Step2.  
電子設計自動化



Step3.  
奈米世界體驗

- 激發女性學員對IC設計的興趣，並從而引導未來於半導體領域就業發展的可能性。

# 獎勵措施

## 舉辦科學探究競賽

- 2014年起國研院國網中心開始推動辦理科學探究競賽，扎根科學教育，提升科學素養。
- **設有女性桂冠獎**，鼓勵女性參與STEM（科學、科技、工程、數學）領域，**提升女學生的科學學習興趣以及理工領域的學習動機**。

## 舉辦科普活動

- 科普推廣上，鼓勵加強女性學員參與，如前往女子高中進行科普演講、辦理女性科普營。
- 活動舉辦上，重視講師的性別組成，**增加太空女性專家授課比例**，強化女性對太空議題的興趣。
- 計畫研擬、審議及執行時，在考量領域專業的資格條件下，專家學者以任一性別比例不少於1/3為目標。



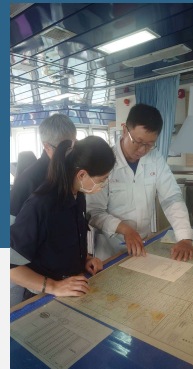
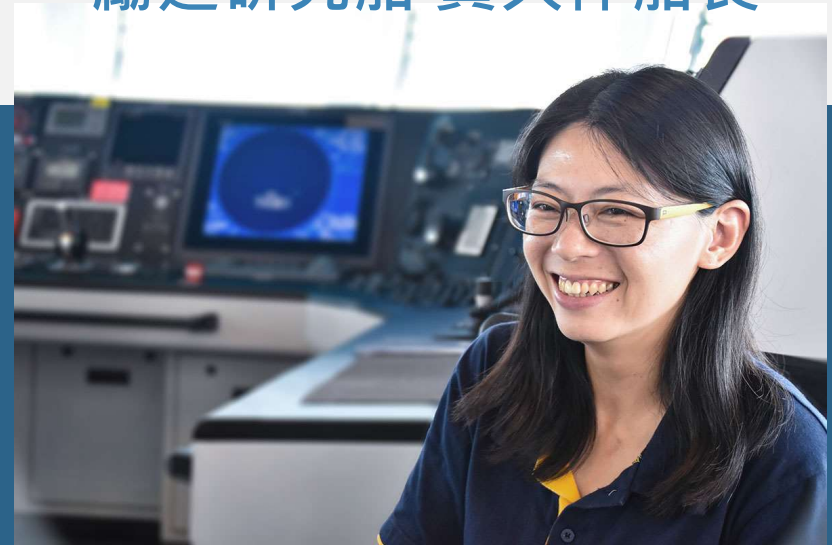
培養女學生的太空夢想

## 標竿案例

- 女力標竿 - 國內研究船首位女船長

國研院海洋中心勵進研究船(R/V LEGEND)為我國現役最大艘的海洋研究船，黃久倬船長更是國內研究船首位女性船長，擁有商船多年經歷，掌舵勵進研究船。

### 勵進研究船 黃久倬船長



# 標竿案例

國家太空中心女性員工在組織及計畫執行上扮演重要角色，  
多項重要工作負責人由女性擔任

- 副主任、主秘
- 福衛八號計畫主持人、副主持人
- B5G低軌通訊衛星計畫主持人
- 福衛五號遙測影像處理分項主持人

國家太空中心 朱崇惠副主任



福衛八號計畫主持人  
劉小菁



B5G低軌通訊衛星計畫主持人  
陳秀莉



# 標竿案例

## • 女力標竿 - 榮獲聯合國支持之2023年無障礙計畫獎(Zero Project Award 2023)

- ✓ Zero Project旨在鼓勵研發並分享具包容性的解決方案，期能打造出對身心障礙者沒有障礙的世界。
- ✓ 災防科技中心出版的「身心障礙者防災萬年曆」由女性同仁李香潔及吳郁琇籌劃，從78個國家320件參選作品中脫穎而出，與42個國家71件作品，共同獲得「2023年無障礙計畫獎」的殊榮。



災防科技中心同仁赴聯合國維也納辦事處領獎

# 國際合作

## 推動 Women in HPC全球計畫，串聯國際女性科研人才網路。

- 國研院國網中心於2023年10月，通過WHPC全體會員審查通過，正式加入Women in HPC計畫
- 透過國際合作，促進台灣HPC女科學家、研究員或工程師與國外合作交流。



2023. 11 WHPC Taiwan Chapter 於SC大會商討推動事務

## 安排 Women in space 主題演講，接軌國際女性科研人才網路

- 太空中心於112年，在TASTI國際太空年會安排「Women in space」主題，邀請 4 位在在科學、技術、工程和數學 (STEM) 領域有卓越貢獻的女性講者進行演說，探討女性在太空領域的領導力及影響力。
- FB等推廣資料上凸顯太空領域女性研究者參與及其成果

Space Law and Policy Forum  
STEM Education and Women Leadership in Space  
3rd Session – 1:30 PM – 3:00 PM October 31, 2023

TASTI 2023

 <p><b>Rajika Bhandari</b> • Principal, Rajika Bhandari Advisors • Co-founder, South Asia International Education Network</p>	 <p><b>Neevy Van Laningham</b> • U.S. State Department</p>
 <p><b>Jung Sun Kim</b> • Executive Vice President, Dongseo University • President, International Network of Women Engineers and Scientists (INWES)</p>	 <p><b>Cynthia S. J. Liu</b> • Division Director, Ground Research and Development Office, Taiwan Space Agency (TASA)</p>
 <p><b>Raji Rajagopalan</b> • Director, Centre for Security, Strategy and Technology (CSST), Observer Research Foundation (ORF)</p>	

## 03 結語

# 本會所屬法人均努力朝性別平等目標邁進

精進科研人才培育

持續提升工作環境

性平推廣消除刻板印象



本會將持續督導各法人，以達職場性別平等之目標。

**經濟部**

**工程科技領域計畫之計畫主持人** 性別統計分析

# 背景說明

## 行政院性別平等會「環境、能源及科技組」第30次會議

「建議相關部會盤點工程科技領域計畫之計畫主持人及研發人員性別統計」一案

- 請相關部會就目前所盤點之統計資料(109至111年資料)，區分計畫、研究機關(構)，進一步分析及提出對策
- 提報各單位性平專案小組會議討論後，再提至下次分工小組會議檢視

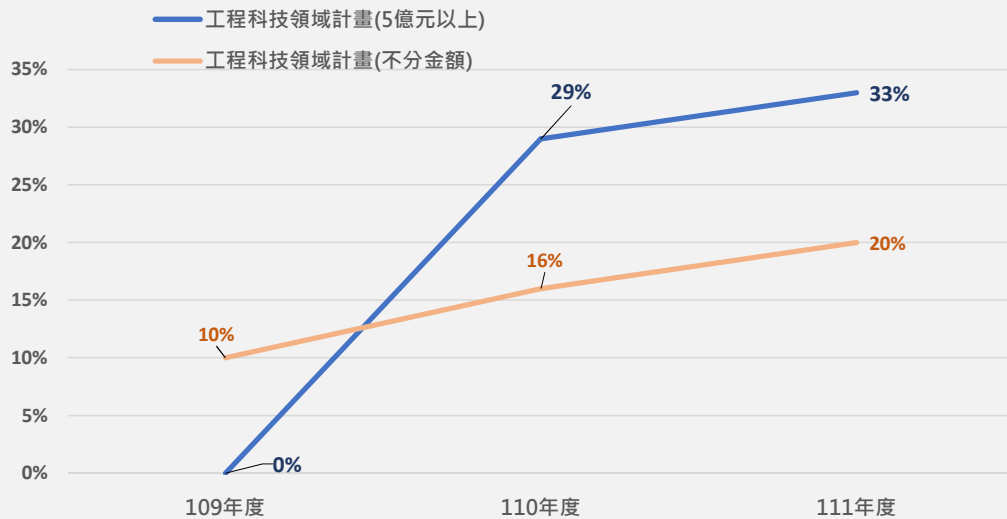
經濟部已完成統計，並提報性平專案小組113年第1次會議

# 現況與相關統計分析1

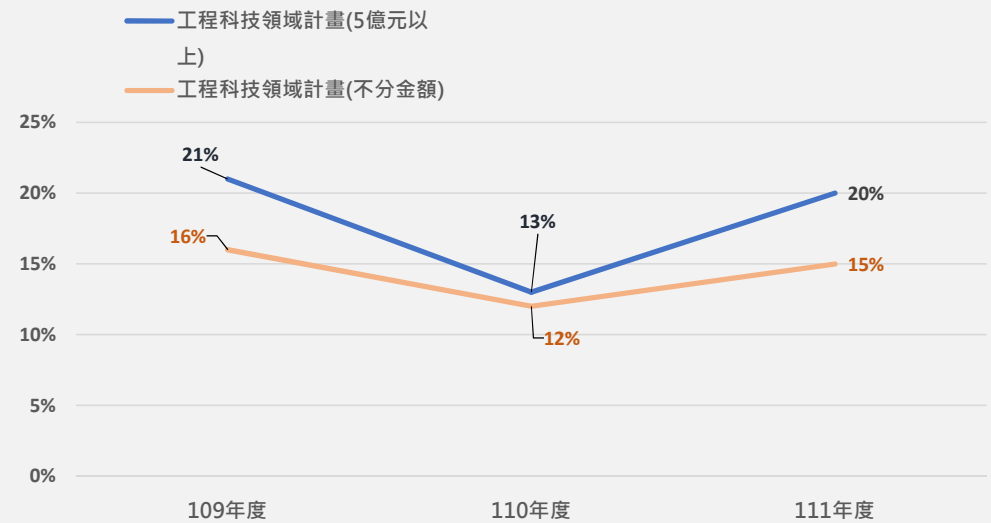
總計畫主持人女性占比呈現上升趨勢(各計畫情形詳附件1)

計畫金額規模較大(5億元以上)者，總計畫主持人女性占比110-111年優於整體表現

經濟部工程科技領域計畫-總計畫主持人女性占比



經濟部工程科技領域計畫-子計畫主持人女性占比



## 現況與相關統計分析2

109至111年總計畫主持人女性呈上升趨勢，子計畫主持人111年女性占比回升  
惟女性主持人占比為0%者尚有45項計畫，工程領域內部分科目(類型)女性從業偏低

- 綠色循環與二氧化碳新碳源創新材料計畫(4/4)等35項：專業領域女性專家占比較低等因素
- 綠能產業升級轉型推動計畫：本計畫係針對離岸風電、太陽光電產業，相關領域女性專家從業比例低，已於計畫執行面多鼓勵女性參與
- 因應氣候變遷洪災韌性提升策略建構(2/2)等7項：水利工程科技領域計畫主持人主要為大專院校教授，相關科系教授多為男性
- 臺灣地區偏遠山區礦業權測量建置多種三維數值模型研究等2項：皆自111年起執行，主要係依計畫工作內容，擇定具相關專長、資歷之人擔任主持人

**經濟部**

**所轄研究機關(構)研究人力**性別統計分析

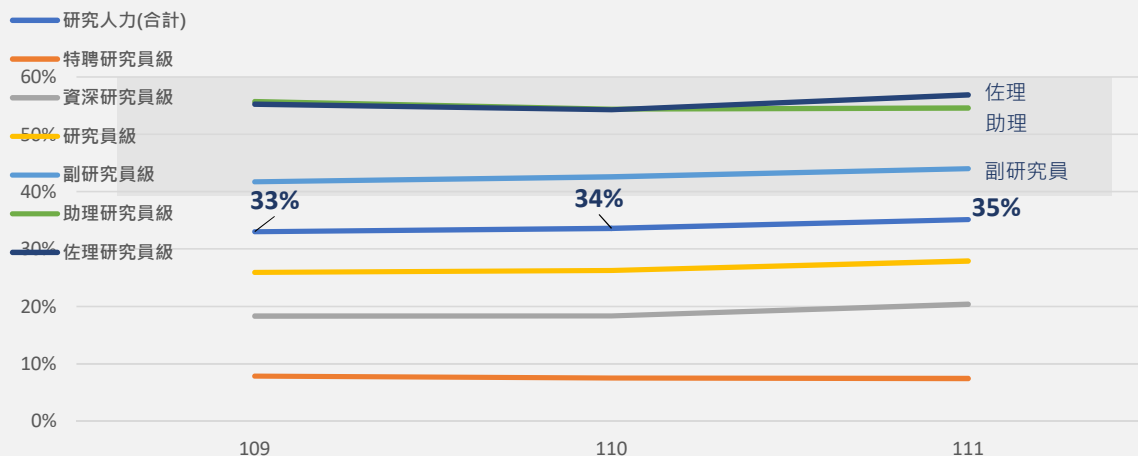
# 現況與相關統計分析1

## 研究機構-研究人力

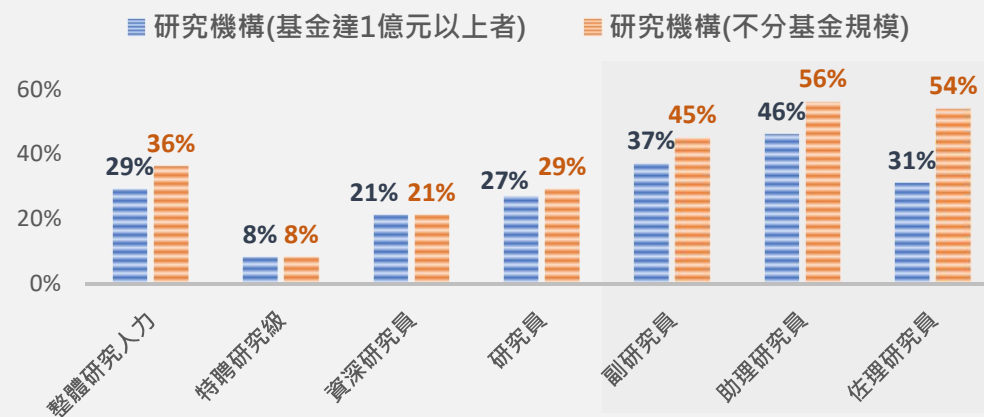
經濟部督導  
15家法人

整體研究人力女性占比達3成以上，且**逐年提升**  
女性研究人力以副研究員、助理研究員、佐理研究員占比較高  
進一步依研究機構規模進行比較 女性於職級分布上無明顯差異

109-111年經濟部所轄研究機關(構)研究人力女性占比



112年經濟部所轄研究機關(構)研究人力女性占比



# 現況與相關統計分析2

## 研究機構-管理職

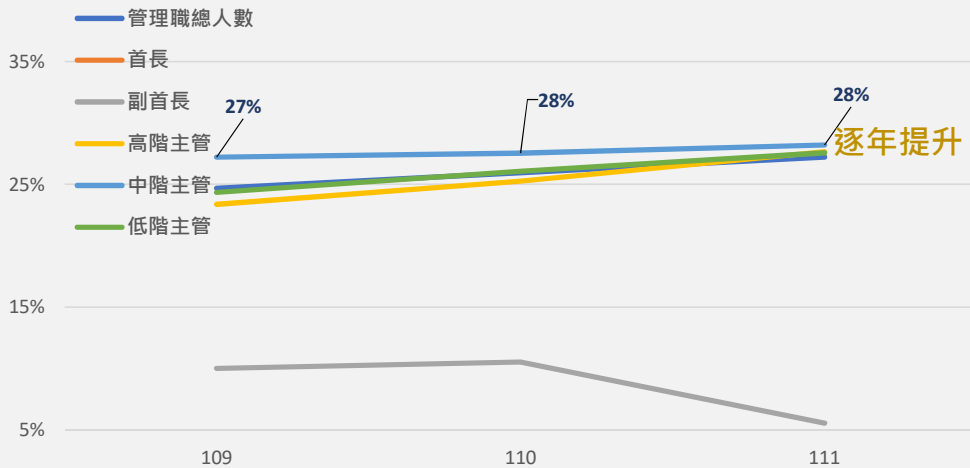
經濟部督導  
15家法人

整體管理職位由女性擔任之占比偏低(低於3成)

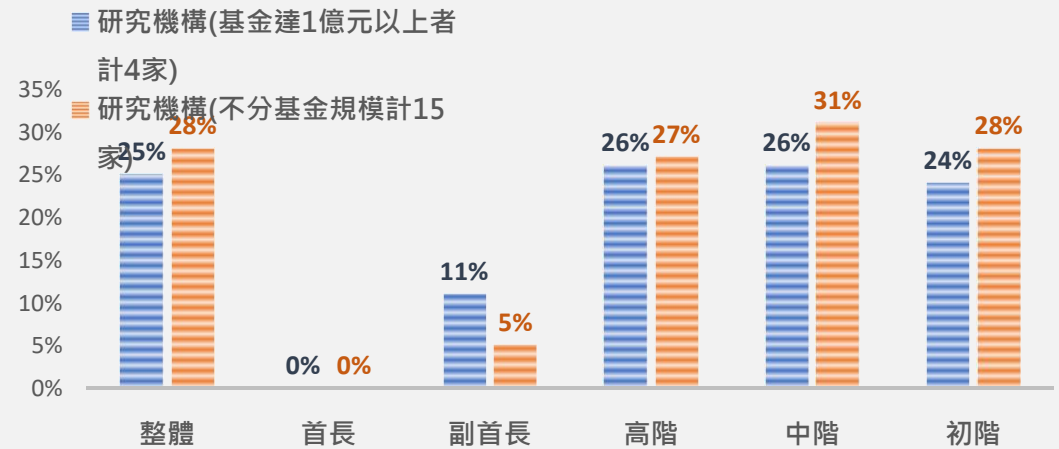
女性主管中 以中階主管占比較高 各管理職級女性占比**逐年提升**

進一步依研究機構規模進行比較 於管理職女性分布上 無明顯差異

109-111年經濟部所轄研究機關(構)管理職位女性占比



112年經濟部所轄研究機關(構)管理職位女性占比



# 改善作法

## 研究機構



- 推動學生參訪/研習，以及實習專案，強化STEM(科學、技術、工程、數學)等領域之科研女力
- 督導法人**持續營造完善育才、留才環境**(如辦理教育訓練、完善生育、家庭照顧、及回任原職等環境)
- 鼓勵爭取相關**獎項**，吸引人才加入

## 計畫部分



- 強化宣導計畫於聘用人員時注意性別平衡，於研發補助計畫或委辦計畫增加女性專業人員
- 強化檢視計畫執行單位，落實性別友善職場之觀念與作為

# 內政部

所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策

# 本部建築研究所提升女性研究能量機制

	女性	男性
截至113年8月31日 副研究員及研究員人數	5	15
截至113年8月31日 助理研究員人數	2	7
合計	7	22

持續支持女性人才  
建構晉升及遴選機制

工作表現  
發展潛能  
專業能力  
培育女性人才

於晉升及遴選人才時  
在評分相當之情形下  
優先考量女性

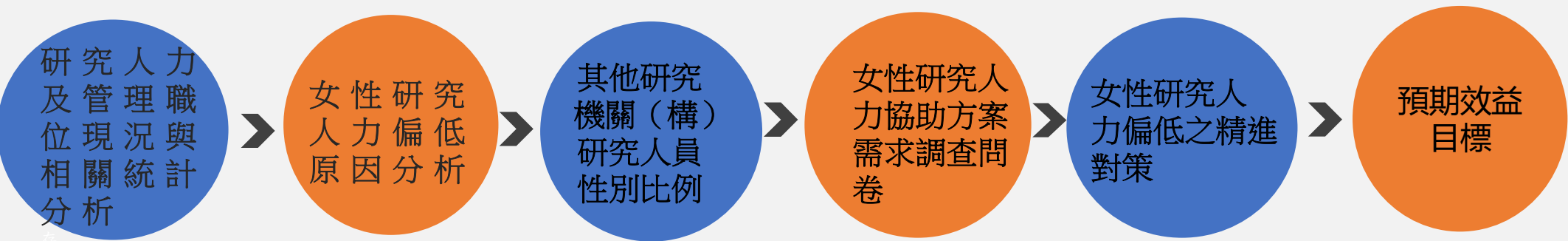


# 交通部

## 所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策



# 大綱



研



# 一、現況與相關統計分析



(一) 運研所111年至113年研究人力性別統計概況：

■ 111年女性研究人力28人，男性研究人力65人，女性比例為30.11%；111年女性管理職位4人，男性管理職位11人，女性比例為26.67%。

■ 112年女性研究人力28人，男性研究人力67人，女性比例為29.47%；112年女性管理職位4人，男性管理職位11人，女性比例為26.67%。

■ 113年女性研究人力27人，男性研究人力58人，女性比例為31.76%；113年女性管理職位3人，男性管理職位11人，女性比例為21.42%。



# 一、現況與相關統計分析

(二) 運研所研究人力與管理職位之性別統計結果，並增加複分類統計(如年齡)，進行性別分析，以利關注不利處境之權益性(如高齡女性參與決策情形)等，統計如下：

表1、研究人力性別及年齡組距分析

	特聘研究員級		資深研究員級		研究員級		副研究員級		助理研究員級		佐理研究員級		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
	小計	0	0	0	0	8	4	42	16	8	7	0	
女性占比(%)	0%		0%		33.33%		26.98%		35.29%		0%		31.76%

研究人力性別及年齡組距分析 (加入複分類年齡)

統計期間	20歲-29歲	30歲-39歲	40歲-49歲	50歲-59歲	60歲以上	合計	
113年6月底		2	21	35	22	5	85
男		0	18	22	14	3	58
女		2	3	13	8	1	27
女性占比(%)	100%	14.29%	37.14%	33.33%	25.00%		31.76%

表2、管理職位性別及年齡組距分析

	首長		副首長		高階		中階		初階		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
小計	1	0	2	0	8	1	0	2	0	0	14人
女性占比(%)	0%		0%		11.11%		100%		0%		21.42%

管理職位性別及年齡組距分析 (加入複分類年齡)

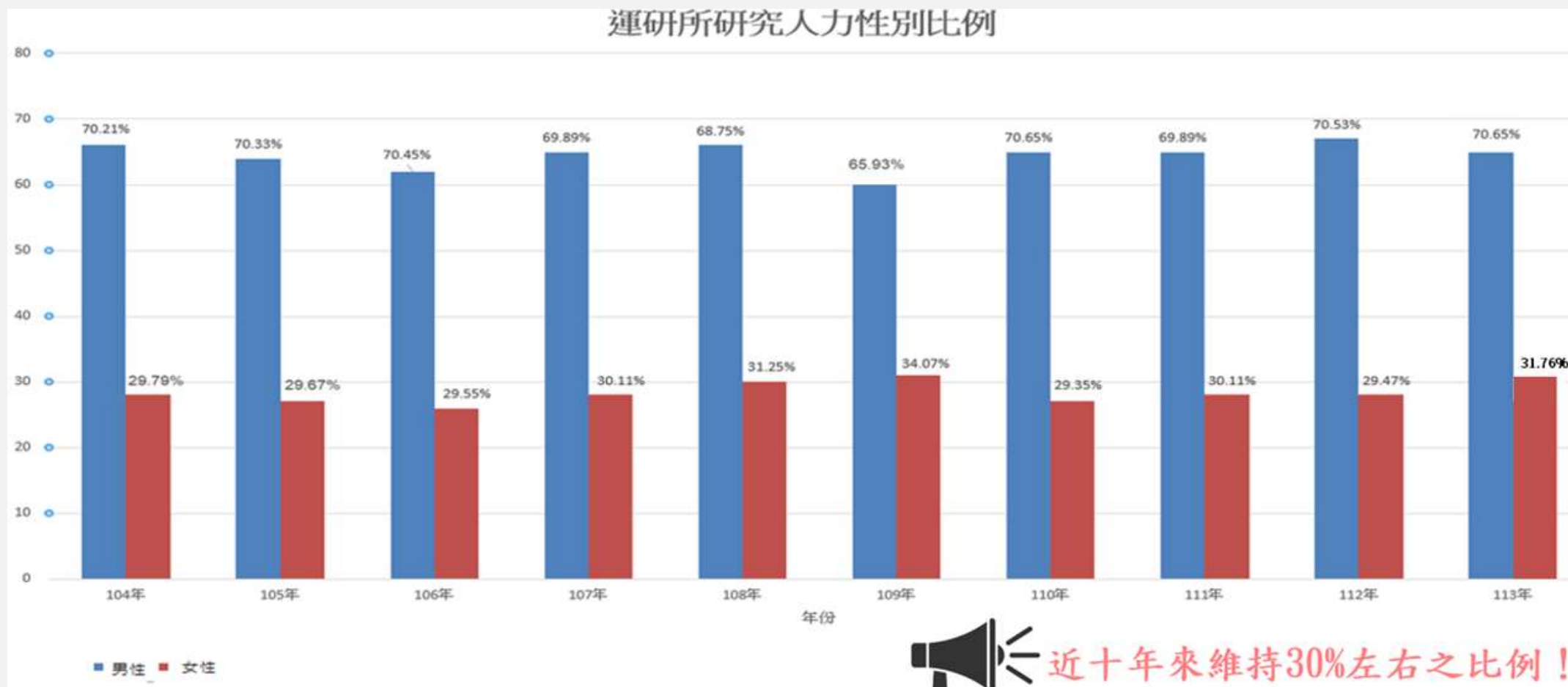
統計期間	20歲-29歲	30歲-39歲	40歲-49歲	50歲-59歲	60歲以上	合計	
113年6月底		0	0	2	8	4	14
男		0	0	0	7	4	11
女		0	0	2	1	0	3
女性占比(%)	0%	0.00%	37.14%	33.33%	0.00%		21.42%

截至113年8月31日為止統計

# 一、現況與相關統計分析

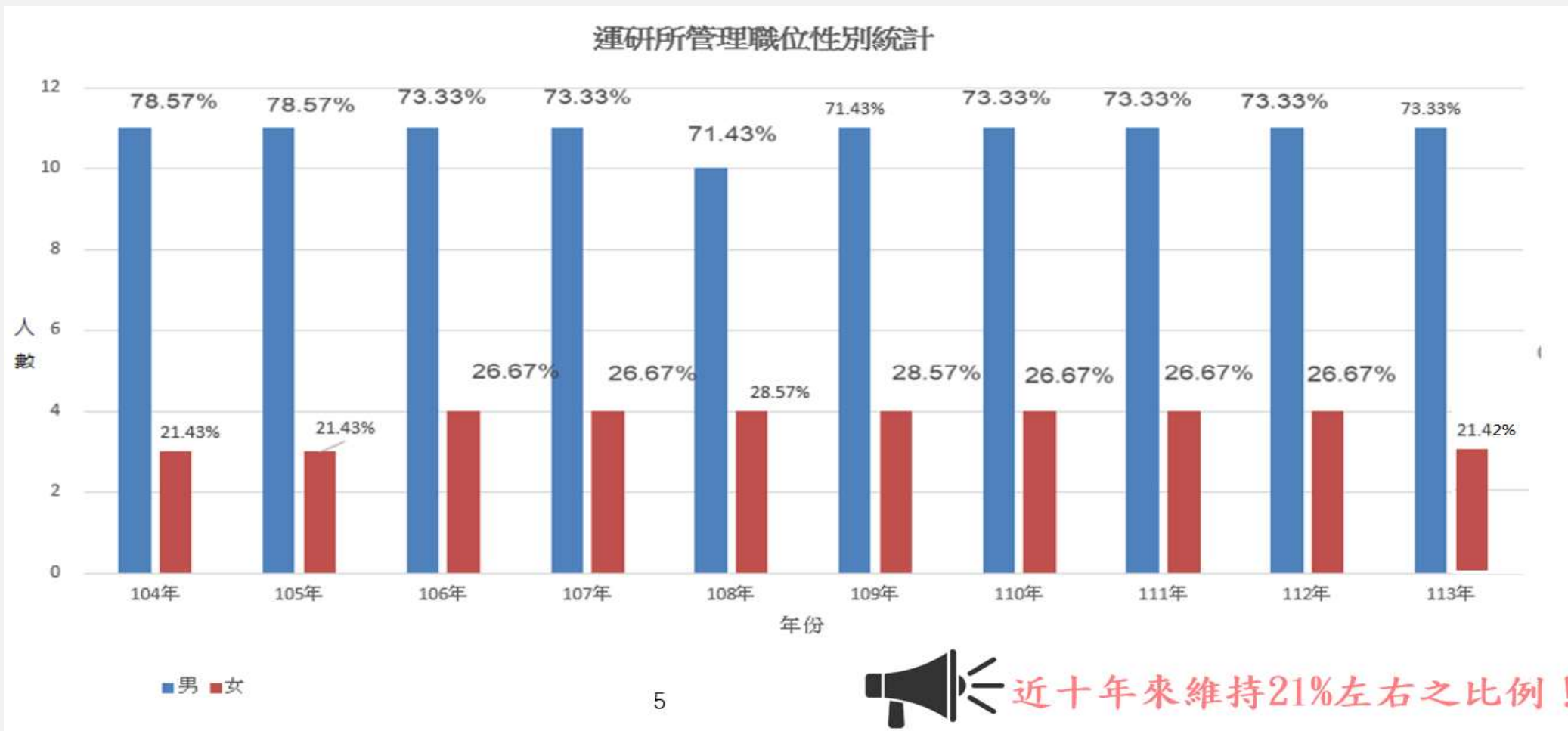


運研所104-113年研究人力性別比例統計圖



# 一、現況與相關統計分析

運研所104-113年管理職位性別比例統計圖



## 二、運研所女性研究人力偏低原因分析



### 歷史原因

過去交通領域在女性從業者存在一些限制或偏見，社會觀念造成性別比例不均衡的普遍現象。

### 招聘策略

運研所人力招聘作業均能確保公平地吸引所有性別參與競爭，然應徵者比例上仍多為男性。

### 職業形象

交通領域可能存在一種被視為男性主導的職業形象。尤其運技中心係以河海工程專業為主，傳統女性學員偏低，加上辦公地點處臺中港區，女性員工上下班交通不便等因素，女性同仁相較所本部女性比例偏低。

### 教育機會

運研所業務以研究性質為主，研究人力多需其有研究所學歷，交通領域大學及碩博士班，現階段仍是男學生多於女學生情況，此亦直接影響運研所職缺招聘之申請人的性別比例。

### 三、運研所與其他研究機關（構）之性別比較



相較於中央公務機關、以工程研究任務為主之機構，本所女性研究人力與管理職位比例較優，惟仍有改善努力空間！



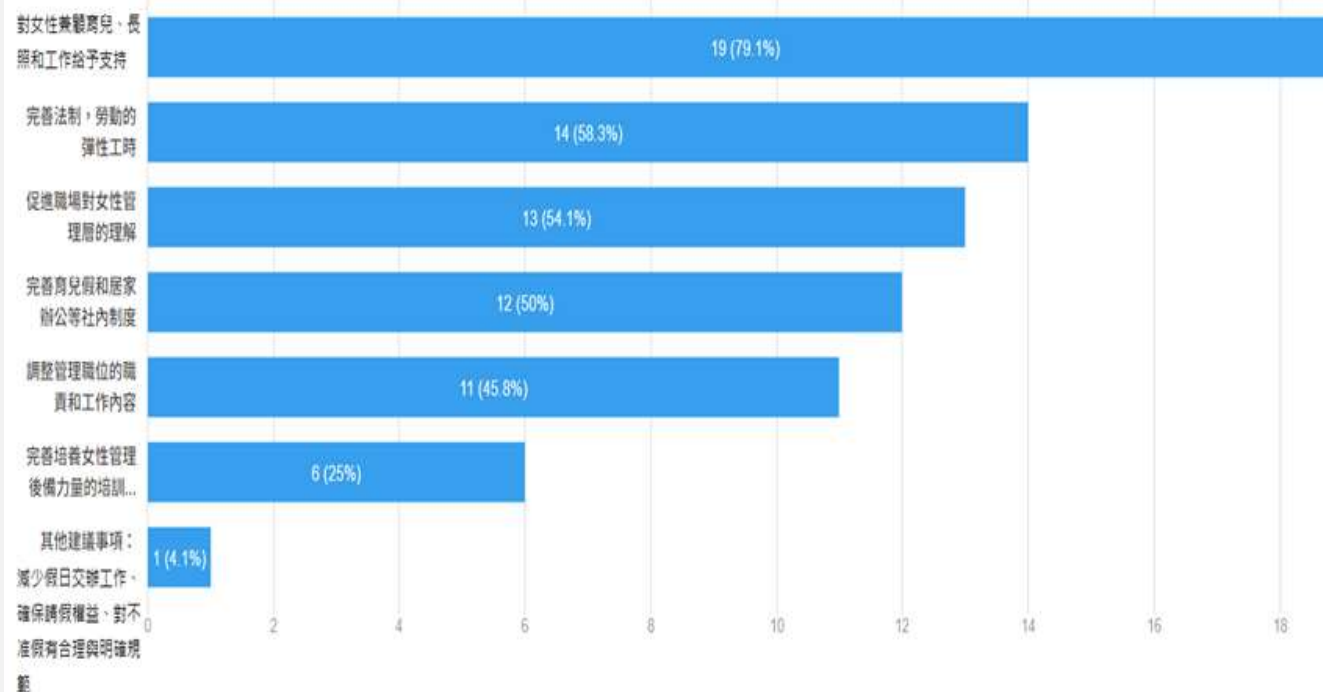
# 四、女性研究人力協助方案需求調查問卷



運研所113年  
女性研究人力  
協助方案需求  
調查問卷統計  
結果

您認為以下何種作為有助於增加女性管理層：(可複選)

27 人中，有 26 人填寫此題



# 五、女性研究人力偏低之精進對策



## 改進招聘流程

01

目前本所近10%人員缺額，已採取與學校辦理教學應用合作等交流座談會，讓更多女學生瞭解，並於招聘公告增列有關性別平等的包容性作法，增加多面向的研究視角，以利提出友善所有性別之運輸政策、計畫及研究成果，吸引更多女性應徵者。

## 建立友善的職場環境

02

提供彈性辦公時間、研議針對有照顧需求之員工提供居家辦公措施、給予各項假別、規劃親子日活動、提供身心健康支持等以滿足員工的不同照顧需求。

## 公平的培訓和晉陞及考核機制

03

定期舉辦性別相關教育訓練，並確保培訓和晉陞機會對所有員工都是公平的，而不受性別的影響。

04

## 設置專責單位推動性別平等

設置員工調查表，並定期召開性別平等會議，蒐集與瞭解女性同仁工作與職場環境需求，鼓勵多元聲音。

05

## 促進決策參與

研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例，辦理教育訓練時並將「性別平等意識」課程列為核心課程，增進女性培力與發展。



## 六、預期效益目標



運研所男女比為7：3與目標1/3之目標已趨近，惟進一步分析落差原因後，研擬上述相關推動策略，並持續追蹤瞭解相關措施改善性别人力的參與情形，將「營造性別友善職場環境，提升女性投入比率」訂為性別目標，以113-116年為期，於116年底達成女性研究人力達1/3比例為目標，每年年底於該所性別工作平等小組會議提出年度成果報告，瞭解目標提升之性別效益。

★提升女性研究人力至1/3（以113-116年為期）



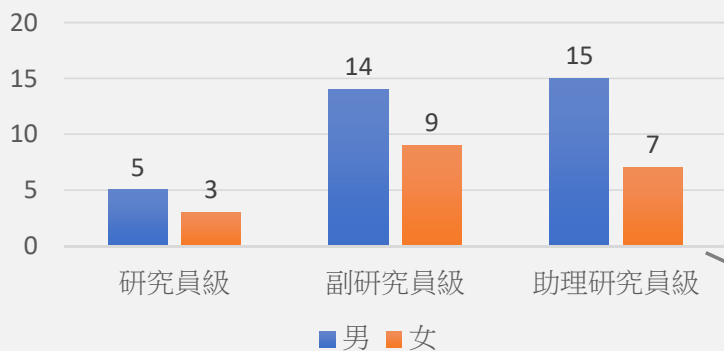
★建構性別友善職場，促進不同性別者就業機會平等。

# 環境部

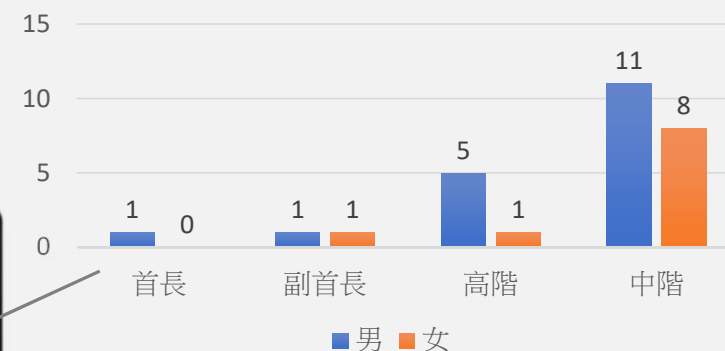
所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策

# 一、現況統計分析

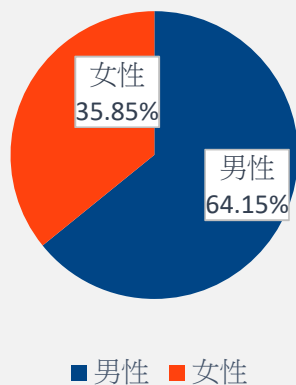
## 研究人力性別統計



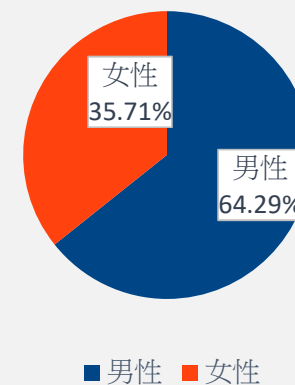
## 管理職位性別統計



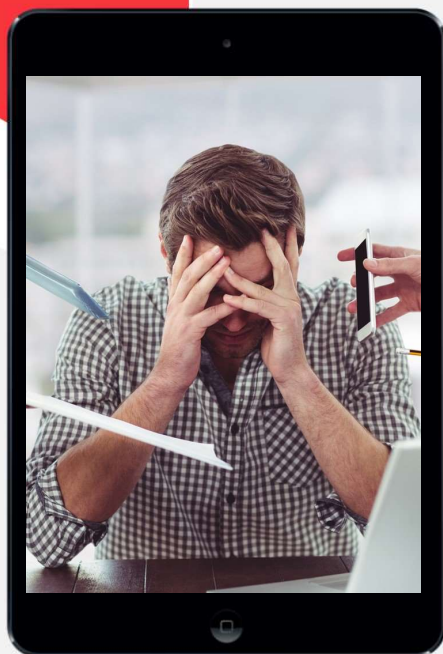
## 研究人力性別比率



## 管理職位性別比率



## 二、目前人力遴補困境



01

困境一

本院研究人力以移撥為主。

02

困境二

聘任研究人員進用機制較為特殊。

## 三、因應對策



### 添加人才引進策略，加強招聘宣傳

本院除前往大專院校拜會，協請各系所刊登或轉知本院徵才公告外，另函請教育部、中華民國環境工程學會及臺灣氣膠研究學會協助，轉知本院研究人員招募訊息，以多元管道吸引具有豐富經驗和專業知識的研究人才加入本院團隊。



### 性別平等拔擢機制，積極消弭性別差異

本院研究人員、管理職務經甄審會（研評會）決議後送院長圈選時，皆註明本院目前研究人員、管理職務之男女性別比率，提醒院長需拔擢優秀之女性同仁。



### 利用職務再設計，打造性別友善職場

本院積極宣導性別平權，並利用職務再設計(例如採樣設備輕量化、目測判煙技術開發、虛擬實境訓練技術)、職務調整(懷孕婦女工作量減輕)及性別友善管理(例如臨時托育站、生理期或懷孕婦女臨時休息室)等措施消弭工作性質之性別差異，另積極鼓勵女性同仁參與研究工作，擔任管理職務，營造性別友善之工作環境。

# 衛福部

所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策

# 財團法人國家衛生研究院-研究人力性別統計分析與對策

- 本院目前均依規定聘用人員，後續如有相關缺額時，將提醒聘任單位，應依求職者之專業能力、個人特質、背景領域等面向聘任，且如有研究人力或管理職位人員缺額，將積極延攬優秀且適任之女性科學家加入本院研究及管理團隊，以促進不同性別者就業機會平等。
- 本院持續配合行政院性別平等會盤點院內編制人員之性別占比，以期建立性別友善及平等之職場，截至113年8月底，本院研究人力之女性占比為38%，管理職位之女性占比為20%。

本院研究人力及管理職位人員性別統計

類別	研究人力		管理職位	
	113.1.3	113.8.31	113.1.3	113.8.31
男性	92	92	12	12
女性	52	56	2	3
總人數	144	148	14	15
女性占比(%)	36%	38%	14%	20%

(註：經提報衛生福利部性別平等專案小組 113 年第 1、2 次會議檢視在案。)

# 核安會

所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策

# 提高研究人員女性比例方案

- (一)本案業於113年3月19日本會召開之113年第1次性別平等專案小組會議討論。
- (二)國原院為研究機構，以原子能相關應用、新能源及跨領域系統整合為主要發展主軸，受限國內STEM領域女性科人才比例較低，爰該院在男女比例上亦存在一定差距。為緩解此情形，該院提供女性同仁專業培訓，提升其參與決策的機會，並委以重任，以此作為主要改善對策。對外透過辦理原子能科普展覽，讓女性對生活中的原子能科普知識產生興趣，吸引其投入本院職場，進而提高女性比例。

## 提供女性專業培訓與發展機會



辦理或引介相關核心管理能力發展課程，鼓勵女性研究人員參訓，並提高女性研究人員參與計畫及決策機會，提高女性同仁工作能力、發展及工作信心。

## 辦理科普活動並建置友善且多元的科研職場環境



配合辦理原子能科普展覽以提高女性對原子能產生興趣，並提供更多專業領域或是職涯工作相關資訊，建置友善且多元的科研職場環境，相信將能吸引並留用更多女性專業人才。

## 提供相關支援資源



透過彈性工時、家庭照顧假、媒介托兒機構及其他家庭支援措施，兼顧家庭與工作需求，從而鼓勵女性研究人員安心投入研究工作。

## 性別平等政策宣導與推動



持續推動性別平等政策，確保工作環境不存在性別歧視、性別霸凌或性騷擾等問題，一經發現積極處置，從重處分違失人員。

# 海委會

---

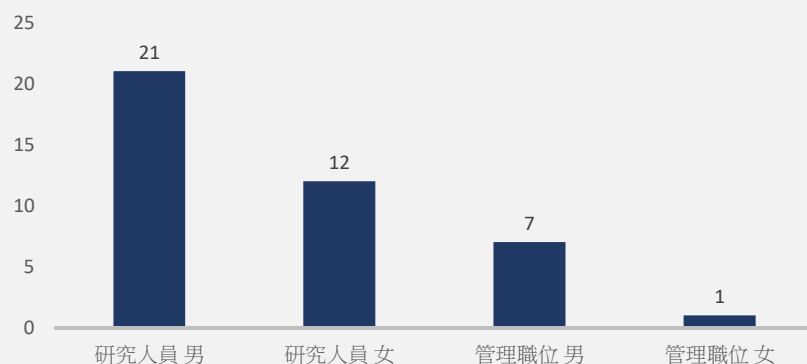
## 所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策

# 一、現況與相關統計分析

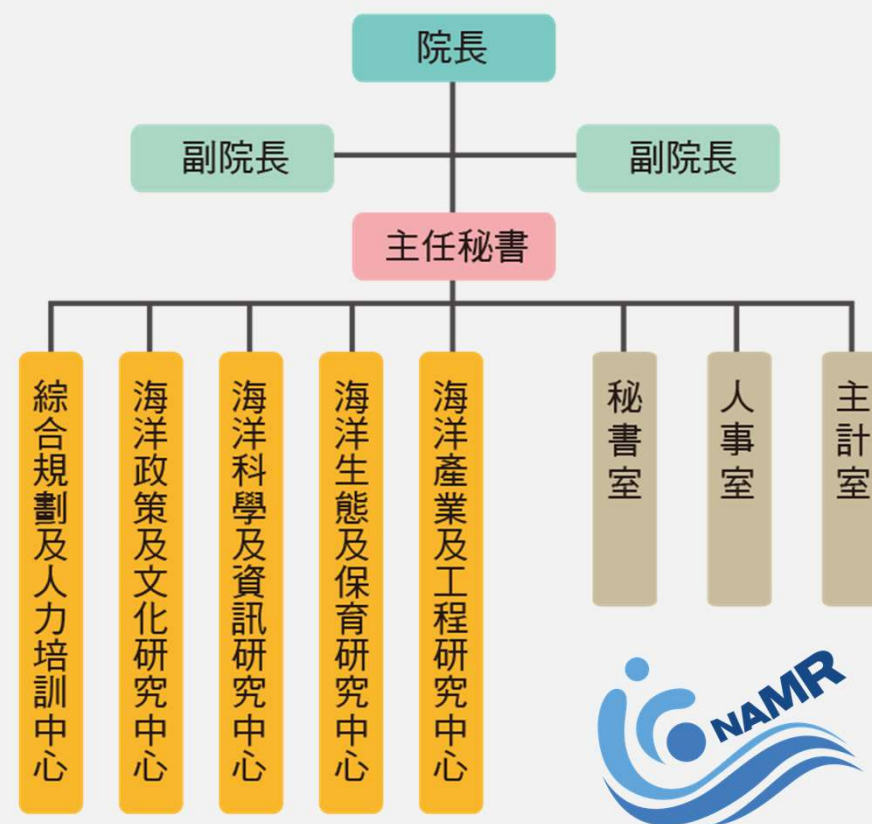
## ■ 本院現況：

國家海洋研究院(以下稱本院)於108年4月24日正式成立，下設5個研究中心、3個輔助單位，預算員額90人。本院業務職掌以海洋政策規劃、海洋資源調查、海洋科學研究、海洋產業及人力培育發展業務。

國家海洋研究院  
112年研究人員及管理職位性別組成



國家海洋研究院組織架構圖



# 一、現況與相關統計分析

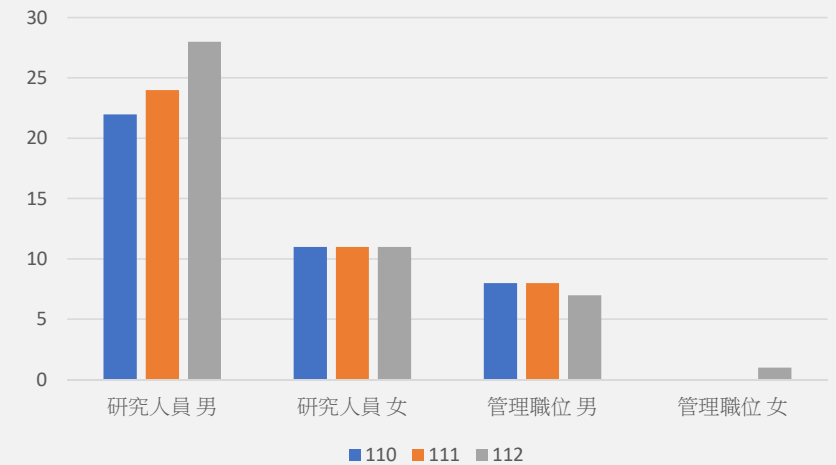
## ■ 性別統計分析：

本院追溯自110-112年研究人力與管理職位統計，男生總計28人(68.3%)、女生13人(31.7%)，總計41人(100%)。

在研究人員與管理職位的男女比例，本院在研究人員及管理職位的女性人數與性別比例皆偏低。

進一步依據單位區分，在海科中心及海生中心的男、女人數比率差距較懸殊。

國家海洋研究院  
110-112年研究人員及管理職位性別組成



單位	院本部	綜規中心	海政中心	海科中心	海產中心	海生中心	總計
男	2	3	4	7	5	7	28
女	1	3	3	3	2	1	13

## 二、問題分析與解決建議

### ■ 問題分析與討論：

本院於人事招聘時皆維持公平、公正原則。但女性應聘相關職位的概率仍較男性低。

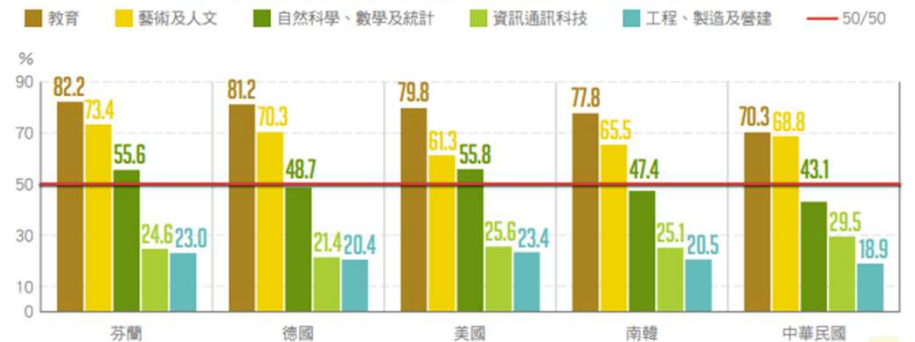
推測其主要原因：

1. 高等教育及研究學科選擇、職業期望。
2. 海洋研究領域多須參與海上或沿近海調查，時間耗費較長。
3. 女性在追求學術生涯時，可能面臨更大的家庭與職業平衡挑戰。(普遍性問題)

#### ■ 各主要國家高等教育階段，仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象

2020年我國高等教育階段各領域畢業生女性比率，「教育」占70.3%，「藝術及人文」占68.8%，「工程、製造及營建」僅占18.9%。與幾個主要國家相比，各國「教育」及「藝術及人文」領域畢業生也以女性占多數，「自然科學、數學及統計」就讀性別較為平衡，「資訊通訊科技」及「工程、製造及營建」女性就讀比率較低，顯示各國教育階段仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象。

2020年我國與主要國家高等教育階段女性畢業生就讀學科比率



資料來源：教育部、經濟合作暨發展組織（OECD）統計資料庫。

上圖截自於行政院性別平等處發布2024年性別圖像

## 二、問題分析與解決建議

### ■ 海洋委員會113年性別平等會議委員第一次審查意見

#### 第1次審查意見(113.03.21)

「...請將家庭與工作平衡部分納入對策，共同推動多元包容科研環境.....等，並參考相關部會已規劃推行之性別友善作法。...」

本院推動作法



#### 依法辦理

- 研究人員比照公務人員請假規則，給予家庭照顧假、產前假、流產假、娩假、陪產檢及陪產假等。
- 教育人員留職停薪辦理，並依性別工作平等法，給予相關調整工作時間之權益。

#### 優惠措施

- 本院與多家托育機構簽約，以減輕懷孕或有育兒需求之研究人員之負擔
- 懷孕、或為照顧幼兒、年長長輩等，得申請擴大彈性上下班時間。

#### 額外協助

- 本院女性研究人員在執行國科會補助之相關專題研究中，如當年度研究人員懷孕狀況下，與該研究業務相關且經費許可下，將協助該研究人員爭取國科會經費聘請約用人員。

## 二、問題分析與解決建議

### ■ 海洋委員會113年性別平等會議委員第二次審查意見

#### 第2次審查意見(113.07.22)

「...請國家海洋研究院除依循現行法規外，積極鼓勵男性同仁申請育嬰留職停薪，擴大彈性工時，以多元方式建立性別友善職場環境...」

本院推動作法



#### 法令積極宣傳

- 有關行政院製作「工作彈性化措施」及「家庭照顧假懶人包」，本院每年均依法宣傳(如有新進人員亦同步告知)，並透過官網及電子郵件方式積極通知本院研究人員相關權益。

#### 本院相關友善職場統計

- 本年截至(113.09.18)共計2位女性研究人員申請娩假、1位男性研究人員申請陪產檢及陪產假、2位女性研究人員育嬰留停。
- 本年截至(113.09.18)共計2位研究人員申請哺(集)乳時間。(1男1女)

# 數發部

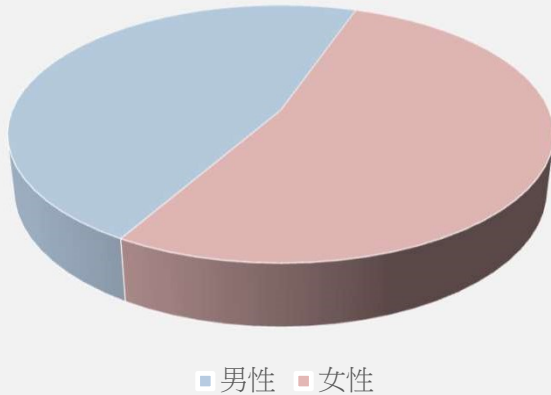
所轄研究機關(構)研究人力性別統計分析與對策

# 一、數位發展部所轄研究機構法人



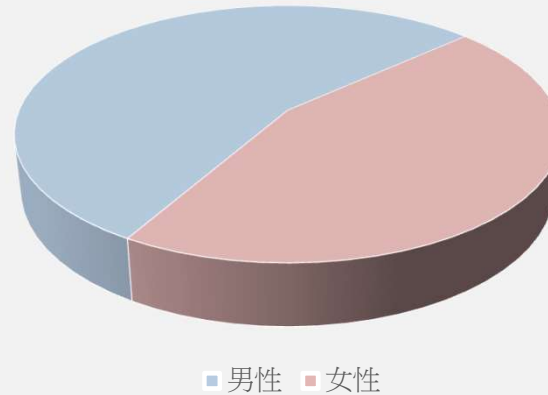
## 二、資策會人力性別統計分析

研究人力性別比例



研究人力	男	女
研究員級	500	554
副研究員級	71	81
助理研究員級	77	94
佐理研究員級	15	27
總數	663	756
占比	47%	53%

管理職位性別比例



管理職位	男	女
首長	2	0
副首長	2	0
高階主管	18	8
中階主管	52	27
初階主管	74	84
總數	148	119
占比	55%	45%

- 性別統計分析

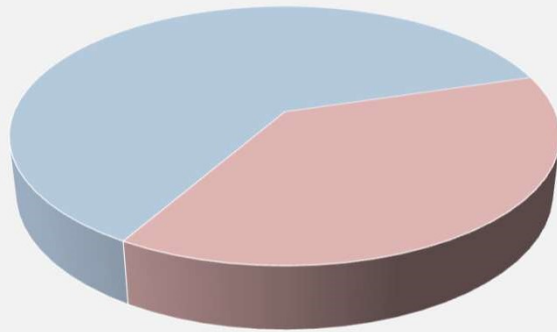
資策會致力於促進性別平等理念，廣納優秀女性人才，目前研究人力女性占53%，管理職位女性主管占45%，已符合單一性別不少於1/3比例原則。

- 改善策略

本部將持續評估及敦促資策會在職缺調動與升遷考量時，讓具備相同或深具潛力的女性能有持續往中、高階主管發展之機會；同時評估開設女性主管培力課程，協助女性成功帶領團隊，賦能領導力。

### 三、資安院人力性別統計分析

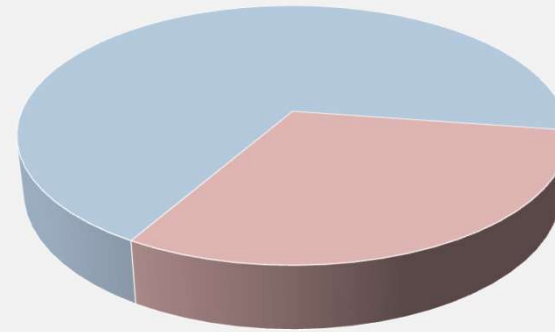
#### 研究人力性別比例



■ 男性 ■ 女性

研究人力	男	女
資深研究員	4	0
高級研究員	3	1
研究員級	12	7
副研究員級	45	28
助理研究員級	67	40
佐理研究員級	5	8
總數	136	84
占比	62%	38%

#### 管理職位性別比例



■ 男性 ■ 女性

管理職位	男	女
高階主管	3	3
中階主管	9	2
初階主管	19	9
總數	31	14
占比	69%	31%

#### • 性別統計分析

- 總體面：資安院管理職位(不含院級長官)女性佔比31.1%，高於行院性別平等會2024年性別圖像(中文版)報告，「2020年我國與主要國家高等教育階段女性畢業生就讀學科比率」表之資訊通訊科技領域女性畢業生佔比29.5%。(資料來源：<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>)
- 個體面：高階主管職位女性佔比50%、中階主管職位女性佔比18.2%、初階主管女性佔比32.1%，顯示在初、中階主管職位之女性比例仍有精進空間。

#### • 改善策略

- 參照「西點原則」與CEDAW《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》第4條，未來辦理主管提名或晉升時，除考慮應具備之資格條件及專業經歷外，將同時考量主管職務之性別比例。
- 持續建立對女性友善的職場環境，並規劃辦理初階與中階主管之女性培力班，提供專業管理資源培訓，以達成該兩項性別數據比例漸趨一致之目標。