

## 中油公司 110 年探討女性員工及主管比例偏低工作圈成果報告

### 一、成立工作圈情形

(一)成立時間:108 年 3 月 6 日

(二)工作圈成員:

服務單位	職稱	姓名
人力資源處	副處長	張麗秋
煉製事業部	人力運用組經理	鄭南琪
石化事業部	人力資源室主任	孫少峰
探採事業部	人力資源室主任	余慶泉
油品行銷事業部	人力資源室副主任	田肇川
天然氣事業部	人力資源室主任	顏安民
人力資源處	人力運用組組長	林聖傑
人力資源處	組織薪工組組長	林以晨
人力資源處訓練所	教務組組長	許淑珠

(三)召開會議情形:

#### 1、第一次會議

(1)召開時間:110 年 4 月 28 日

(2)討論內容:

第一案：有關本公司配合「110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」，擬自行參選「性別平等深耕獎」項目一案，規劃之內容架構，提請討論。

第二案：依本公司性別平等工作小組 109 年度第 2 次會議決議，未來請辦理「加強男性參與家庭照顧（含料理家務）相關活動、課程或演講之場次」之單位，於上課前後統計「性別角色態度量表」，該量表之統計題數及內容，提請討論。

(3)會議決議:

第一案：請於「性別平等深耕獎」報告內容架構增列職場設備改善、本公司托老需求問卷調查、本公司生育補助及保障女性工作權之招募措施等內容。

第二案：請將「性別角色態度量表」內之用詞改為「男性」、「女性」，並將修正後之 10 題「性別角色態度量表」列入本公司性別平等工作小組報告事項。

(4)推動之具體措施、成效及評估檢討:

本公司探採事業部採購之「DE-60-3 自動化鑽井設備輔助系統(自動上

退扣系統、頂驅鑽井系統)」、「1250HP 級(4000m 鑽深)自動化鑽井設備」及「650HP 級(2000m 鑽深)車載式修井機」等三項設備呈現本公司積極改善工作環境及機具設備，協助女性員工更加勝任現場工作。

## 2、第二次會議

(1)召開時間:110 年 8 月 31 日

(2)討論內容:

第一案：本公司「加強男性參與家庭照顧（含料理家務）相關活動、課程或演講之場次」上半年辦理情形，提請討論。

第二案：本公司對外刊物多係報導女性員工及主管事蹟，如何呈現多樣化的性別平等報導內容，提請討論。

(3)會議決議:

第一案：請本公司 油品行銷事業部及石化事業部日後辦理「加強男性參與家庭照顧（含料理家務）相關活動、課程或演講之場次」時，於上課前、後均統計「性別角色態度量表」，以了解受訓者上課後是否理解或改變性平觀念。

第二案：請本公司各單位透過內部刊物或電子報，以性平小故事（包含家庭經營及家事分工）或性騷擾防治宣導等多元議題，挖掘更多不同角度之性別平等故事。

(4)推動之具體措施、成效及評估檢討:

本公司透過內部刊物，用性平小故事的徵文方式，挖掘更多不同角度的性別平等故事，呈現多樣化的性別平等報導內容，傳遞本公司性別包容理念與互重的工作氛圍。

## 3、第三次會議

(1)召開時間:110 年 12 月 14 日

(2)討論內容:

第一案：經濟部性別平等推動計畫（111 至 114 年）部會層級議題草案，有關提升女性主管比例措施，提請討論。

第二案：依本公司性別平等工作小組 110 年度第 1 次書審決議，請再行規劃本公司「性別平等訓練課程內容」之建議實施方式，該課程內容之建議實施方式，提請討論。

(3)會議決議:

第一案：請各單位持續辦理防治職場性騷擾、歧視、霸凌之教育訓練，辦理場次以不低於前一年度之場次數為原則。

第二案：本公司「性別平等訓練課程內容」之建議實施方式，增列視訊或線上方式等因應方案。

(4)推動之具體措施、成效及評估檢討:

中油公司「佼佼女油人-幸福企業友善職場」榮獲「110年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之「性別平等深耕獎」。

## 二、中油公司員工性別統計

資料時間:各年度12月底

### (一)近3年(108-110年)員工性別比例

#### 1、全公司員工性別比例

年度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
108	15,836	13,578	85.74%	2,258	14.26%
109	16,123	13,712	85.00%	2,411	15.00%
110	16,293	13,798	84.69%	2,495	15.31%

#### 2、派僱用人員性別比例

年度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
108	4,497	3,440	76.50%	1,057	23.50%	11,339	10,138	89.41%	1,201	10.59%
109	4,954	3,766	76.00%	1,188	24.00%	11,169	9,946	89.10%	1,223	10.90%
110	5,109	3,863	75.60%	1,246	24.40%	11,184	9,935	88.83%	1,249	11.17%

分析:

1. 中油公司近3年女性員工占員工總人數之比例逐年微幅上升，由108年14.26%上升至15.31%，主要係因女性新進人員增加所致。
2. 近3年派用人員約占全公司員工之3成、僱用人員約占7成，其中女性派用人員及女性僱用人員占該類人員之比例亦逐年提高，女性派用人員由23.5%上升至24.4%，女性僱用人員則由10.59%上升至11.17%，顯示女性派用人員增加幅度大於女性僱用人員。

### 3、主管人員及非主管人員性別比例

年 度	主管人員					非主管人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
108	1,015	842	83.00%	173	17.00%	14,821	12,736	85.93%	2,085	14.07%
109	1,030	839	81.50%	191	18.50%	15,093	12,873	85.30%	2,220	14.70%
110	1,050	841	80.10%	209	19.90%	15,243	12,957	85.00%	2,286	15.00%

### 4、各階層主管性別比例

年 度	基層主管					中階主管					高階主管				
	總 計	男性		女性		總 計	男性		女性		總 計	男性		女性	
		人 數	百分比	人 數	百分比		人 數	百分比	人 數	百分比		人 數	百分比	人 數	百分比
108	25	21	84.00%	4	16.00%	771	642	83.27%	129	16.73%	219	179	81.74%	40	18.26%
109	43	38	88.37%	5	11.63%	776	632	81.44%	144	18.56%	211	169	80.09%	42	19.91%
110	30	22	73.33%	8	26.67%	797	648	81.30%	149	18.70%	223	171	76.68%	52	23.32%

#### 分析：

1. 中油公司近3年主管人員中女性占比逐年略增，由17%上升至19.9%；男性占比則逐年略減，由83%下降至80.1%，顯示女性員工升遷管道順暢。
2. 近3年女性基層主管及中階主管占各該類主管人數比例逐年上升，女性基層主管由16%大幅上升至26.67%，女性中階主管由16.73%上升至18.7%，顯示中油公司重視女性員工及女性基層主管之升遷。
3. 至於近3年女性高階主管人數占高階主管人數比例由18.26%上升至23.32%，且高於女性員工比例(110年15.31%)，顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異。

## (二)近3年(108-110年)新進人員性別比例

### 1、全公司新進人員性別比例

年度	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
108	972	805	82.82%	167	17.18%
109	1,031	847	82.15%	184	17.85%
110	1,100	921	83.73%	179	16.27%

### 2、新進派僱用人員性別比例

年 度	派用人員					僱用人員				
	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比		人數	百分比	人數	百分比
108	328	266	81.10%	62	18.90%	644	539	83.70%	105	16.30%
109	339	270	79.65%	69	20.35%	692	577	83.38%	115	16.62%
110	350	264	75.43%	86	24.57%	750	657	87.60%	93	12.40%

#### 分析：

1. 中油公司近3年新進人員逐年增加，其中男性約占8成、女性約占2成。新進女性員工比例（108年17.18%、109年17.85%、110年16.27%）均高於近3年女性員工比例（108年14.26%、109年15%、110年15.31%）。
2. 近3年新進人員中派用人員約占3成、僱用人員約占7成，而近3年新進人員女性員工比例由17.18%微幅下滑至16.27%，主要係近3年女性僱用人員比例下降所致，由108年16.3%降至12.4%；另近3年女性派用人員比例則由108年18.9%上升至24.57%。

### 三、檢討並分析原因及提出因應策略

#### (一)女性員工比例偏低:

##### 1、分析原因:

- (1) 經濟部所屬事業機構新進職員甄試:本甄試類別主要區分為管理類別及專業類別(如化工、材料工程、電機及環工(科)等),其中管理類別並無報名學歷科系限制,專業類別則須相關科系畢業。依據教育部107年公布之「高等教育領域之女性概況分析」,理工科系畢業之學生以男性為主,女性仍屬少數,因此中油公司近3年(108-110年)新進派用人員男性約占8成、女性約占2成。
- (2) 中油公司僱用人員甄試:本甄試類別計有煉製、油罐汽車駕駛員及探採鑽井等,主要以理工專業為主,近3年新進僱用人員男性約占8成5、女性約占1成5。

##### 2、因應策略:

- (1) **積極宣導**:中油公司積極透過多元管道向理工科系女性人才宣導,包括108年度新進人員甄試宣傳海報以女性員工工作為主視覺宣傳標的、於108年度舉辦金焰獎,由講述身兼油罐車駕駛及母職的女性為題材之短片拔得頭籌,並於所發行刊物《石油通訊》刊載相關議題,例如108年11月「查德奧瑞油田誕生記」專題,報導4位優秀女性石油探採工程師前進非洲勇敢築夢,並自109年2月起陸續特別報導現場女性主管之故事;110年8月「新手爸爸經」專題,報導4位公司男性同仁作為新好男人,與妻子共同分擔及經營家庭之溫馨故事,夫妻分工,是經營幸福家庭的關鍵,在愈趨平權的現在,更多暖男的出現,代表女性的角色不再侷限在傳統的煮飯、洗衣等框架裡;110年10月專題「友善職場」,報導中油員工協助方案EAP成效、性別平等成效及本小組副召集人李委員華芍故事分享,挖掘更多不同角度的性別平等故事。此外,《永續報告書》刊載特輯「佼佼女油人一女工程師在查德」。110年度以「能源新女利」平面廣告刊載於平面媒體,期藉由刊物及相關影片宣傳,柔化企業形象,提升女性加入中油公司之意願及鼓勵女性員工擔任主管。
- (2) **強化觀念**:為落實性別平等觀念,中油公司開辦性別主流化教育訓練,宣導職場反歧視、消除對婦女歧視(CEDAW)公約等,以提升員工性別平等意識;設置性騷擾防治機制及申訴專線,安排新進人員參加性騷擾防治與申訴機制課程,平時亦加強宣導及防治工作,同時對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練;此外,於中油全球資訊網建置性別平等專區,公開揭露相關資訊、推動現況及成果,內容涵蓋:性別平等組織及委員、會議紀錄、友善職場(員工協助方案、性騷擾防治、哺集乳室服務、托老服務資訊)、性別統計、相關法規、性別影響評估、外部連結及相關性別平等成果等,供同仁及外部民眾點閱。
- (3) **員工協助方案**:為協助同仁解決、預防影響工作效能的問題,健全同仁正向工作心態,透過工作、生活、健康、組織及管理等方面向實施員工協助方案(Employee Assistance Programs),使其能以健康的身心投入工作,提昇其工作士氣及服務效能,藉由多樣化健康促進措施,建立溫馨關懷的工作環境,營造互動良好之組織文化,提升組織競爭力。為關懷

及瞭解同仁需求，並協助同仁善用內外部資源，正確面對所遭遇之疑惑與困難凝聚團隊向心力，創造全員關懷與分享之企業文化，於各一級單位及各廠、處視轄區及人數設置關懷員1至2人；總公司各處室設置關懷員1至2人，其主要任務為「關懷所屬單位通報個案之員工」及「通報危機事件個案」，並同時協助提供員工協助方案所規範之諮詢服務。

## (二)女性主管比例偏低：

### 1、分析原因：

中油公司近3年女性高階主管人數占高階主管人數比例由18.26%上升至23.32%，且皆高於女性員工比例(108年14.26%、109年15%、110年15.31%)，顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異，女性員工升遷尚屬正常，日後仍持續以提高女性主管比率為目標。

### 2、因應策略：

- (1) **職務訓練**：加強女性員工培力訓練，使女性員工勝任現場工作，並於各級主管培訓課程中持續推動各類儲備主管性別平等訓練課程，強化性別平權觀念，倡導未來員工升遷時，不因性別而有所差異。安排女性員工業務應考量體能，避免超負荷而發生工安事故。安排女性員工參加職業安全衛生作業主管訓練班，如甲種職業安全衛生業務主管及高壓作業主管等，協助取得工安證照。計劃性培育控制室操盤技能。舉辦災害防護講習或演練，使女性同仁積極從事災害防救業務，落實推動各項防災、減災、應變及重建事宜，促進女性同仁參與活動及切身有關的決策。
- (2) **環境改善**：中油公司逐步改善現場操作單位之環境設施，如增設哺乳室、女性廁所、安全警鈴及照明設施等，創造更利於女性工作之環境，提升女性員工升任現場主管之意願。各單位依中油公司工業安全衛生處於工安業務會議宣導事項，配合辦理於男女性廁所增設緊急求救鈴相關業務，積極改善現場單位工作環境，並於職場上設置友善空間，提供女性同仁專屬休息室等設施。
- (3) **機具改善**：中油公司採探事業部規劃以機械代替人力搬運重物，並設計及採購之自動化設備，如採購自動化鑽井設備輔助系統(含鑽桿上退扣自動化裝置及頂驅鑽井系統)、自動化鑽井設備及車載式修井機設備等，採用自動化控制技術，通過電腦輔助操控和自動化設備代替高強度體力工作，除可增加鑽進效率，同時提升作業安全，減少暴露在高危險作業環境工作時間外，亦可減輕作業人員勞動強度外，可降低人員於起下鑽時靠近大鉗旋轉危險區，而遭大鉗撞擊、夾傷等事故發生之機率，並減少因工作姿勢不正確，而發生的人體傷害。此外，現場單位採購安全護具時考量女性同仁尺寸，如加大各尺寸型號之間距，以及於工作褲兩側腰部縫入鬆緊帶，兼顧舒適與安全。該事業部新採購之「DE-60-3 自動化鑽井設備輔助系統(自動上退扣系統、頂驅鑽井系統)」、「1250HP 級(4000m 鑽深) 自動化鑽井設備」及「650HP 級(2000m 鑽深) 車載式修井機」等三項自動化機具設備，與傳統機具設備操作樣態對於工作改善程度比較如下表：



項目	傳統機具設備操作樣態	自動化機具設備操作樣態
自動化程度	自動化程度低，人員需於四棚高處作業，以執行起下鑽作業。	自動化程度高，人員無需於四棚高處作業即可完成組立根或起下鑽等關鍵作業流程及管串對接、清扣及塗抹絲扣油等操作實現自動化。
鑽進作業效率	因未配備自動化設備，需仰賴資深工作人員及長久累積之團隊合作默契以達作業效率。	自動鑽機設計多項關鍵裝置，採用一鍵式操作設計理念，裝置間交叉執行、無縫銜接，作業效率明顯提升，預計起、下鑽效率最高可達到每小時400公尺，有效減少鑽井輔助作業時間，提升作業效率。
工作人員體力勞動強度	傳統鑽機未配備機械手臂，面對各項重覆執行之粗重作業皆由人力完成，且因鑽井工程特性，經常全天候進行作業，工作人員體力勞動强度高。	自動化鑽機採用機械手臂取代井架工，可降低鑽井作業體力勞動強度，提高鑽井作業安全性。
大鉗撞擊及夾傷等事故發生之機率	採用傳統機械設備及大鉗作業，撞擊、夾傷等事故發生機率較高。	自動化鑽機之鑽台結構減化，除井口中的鑽串外，其餘鑽串均平放在前場根架和自動貓道中，且模塊化簡易安裝，具有全自動化無人化之鑽串自動化處理系統，可避免大鉗撞擊、夾傷等事故發生機率。
暴露於高危險作業環境之工作時間	因傳統井架組裝方式設計須採用人力拼裝方式，籌鑽拆遷時間較長，暴露於高危險作業環境之工作時間亦增加。	井架底座採用整合設計，遠端遙控起升，進一步提升作業安全，縮短裝置籌鑽拆遷時間，減少搬運車次，亦可減少作業人員暴露於高危險作業環境之工作時間。

(4) **工作改善**：中油公司天然氣事業部永安液化天然氣廠之「卸料臂自主檢查保養」、「閥開關作業效率、工作人員體力勞動強度」及「工作人員巡檢作業」等三項改進設備操作樣態模式，與傳統操作樣態對於工作改善程度比較詳如下表：

項目	傳統操作樣態	改進設備操作樣態模式
卸料臂自主檢查保養	維修保養人員需攀爬17米卸料臂檢查保養。	採用經結構技師簽認合格之移動式起重機搭乘設備供人員使用，降低攀爬危險。
閥開關作業效率、工作人員	永安廠關鍵閥可由Remote開關，但關鍵閥前後手動隔離閥開關，未配備	擬在製程需求下，將手動隔離閥改為可自動控制，增加工作



體力勞動強度	自動化設備，需仰賴工作人員至現場以人力手動開關。	效率及降低工作人員體力負荷。
工作人員巡檢作業	永安廠管溝甚長管溝內配管多，巡邏檢點有跌傷危險。	管溝增設人行跨橋，增加巡檢作業作業安全性及方便橫跨管溝。

- (5) **友善職場**：為提供女性員工友善的工作環境，設置優質認證的哺（集）乳室及提供符合女性尺寸之安全護具、持續開放中油大樓同仁及洽公民眾使用 12 個婦幼專屬停車位，並定期派員清潔並巡查是否有占用情形等，用心營造性別平等之優質職場，為建立友善性別平等之工作環境，戮力於推動各項性別平等措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，觀察近年之推動及投入情形，積極研擬相關性別平等因應作法，中油公司於 108 年獲頒 1111 人力銀行「2019 幸福企業大賞」、於 108 年至 110 年連續 3 年獲頒 TCSA 台灣企業永續獎之「性別平等獎」，並榮獲「110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」性別平等深耕獎，其推動性別平等之努力可見一斑，期許未來在公司同仁共同努力下，持續促進中油公司女性就業人員人數提升，打破性別刻板印象，實現職場性別平權，提升女性員工升任現場主管之意願。
- (6) **員工照顧**：中油公司除原有之托育措施外，於中油公司全球資訊網「性別平等專區」中「友善職場」項下，提供衛福部長照專區網頁與長照服務地圖連結及托老需求調查問卷資料交叉分析說明，供同仁點閱。中油公司落實女男同酬，建立完善制度與健全福利，包括設置托兒設施及提供員工托育服務，並於年度員工協助方案課程中辦理相關長照 2.0 宣導課程，提供相關資訊供同仁參酌，同時為營造性別及家庭友善職場，提升女性員工職場參與率，加強對男性同仁宣導多參與家庭事務，辦理「加強男性參與家庭照顧(含料理家務)相關活動、課程或演講之場次」，以消弭男主外、女主內之傳統觀念。另考量各單位業務性質，除現場部門(例如煉油廠及加油站)沒有實施彈性上下班之外，其他非現場部門都已實施彈性上下班及彈性工作時間多年，並依法開放員工因哺育 3 歲以下子女申請縮減工時措施，對雙薪家庭相互調整上下班時間照顧家庭，實有幫助，實質協助女性就業。

#### 四、結語

中油公司落實性別平等觀念及營造性別友善環境，透過電子及實體刊物分享女性同仁職場故事，加上積極透過多元管道向理工科系女性人才宣導，女性員工占比逐年上升；同時持續推動友善職場方案，傳遞性別包容理念與互重的氛圍，升遷管道不因性別而受限。

中油公司「佼佼女油人-幸福企業友善職場」榮獲「110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之「性別平等深耕獎」，期許未來能打破性別刻板印象，實現職場性別平權，成為吸引更多女性人才投入之國營事業。