

中油公司 109 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	謝智齡
探採事業部	人力資源室副主任	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	張麗秋(代理)
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、第一次會議召開時間:109 年 4 月 20 日(星期一)14 時

討論內容:有關各單位 108 年第 3 次會議紀錄辦理情形,提請討論。

2、第二次會議召開時間:109 年 8 月 20 日(星期四)14 時

討論內容:

第一案:有關提供本公司同仁托老服務資訊部分,擬提供衛福部長照專區「長照服務地圖」連結供同仁點閱,並將上開交叉分析說明置全球資訊網「性別平等專區」中「友善職場」項下,提請討論。

第二案:為營造本公司性別及家庭友善職場,提升女性員工職場參與率,研擬自 109 年起由各單位依次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,提請討論。

3、第三次會議召開時間:109 年 11 月 23 日(星期一)14 時

討論內容:

第一案:如何加強宣傳本公司女性員工及主管事蹟,柔化本公司企業形象,提升女性員工及主管認同度,提請討論。

第二案:為營造本公司性別及家庭友善職場,提升女性員工職場參與率,研擬由各單位依次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,109 年由人力資源處及探採事業部先行試辦,試辦情形如附,如何精進後續課程,提請討論。

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(106-108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
106	14,806	12,873	86.94%	1,933	13.06%
107	15,704	13,546	86.26%	2,158	13.74%
108	15,836	13,578	85.74%	2,258	14.26%

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
106	4,071	3,150	77.38%	921	22.62%	10,735	9,723	90.57%	1,012	9.43%
107	4,305	3,298	76.61%	1,007	23.39%	11,399	10,248	89.90%	1,151	10.10%
108	4,497	3,440	76.50%	1,057	23.50%	11,339	10,138	89.41%	1,201	10.59%

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106年13.06%上升至14.26%，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22.62%上升至23.5%，女性僱用人員則由9.43%上升至10.59%，顯示女性僱用人員增加幅度大於女性派用人員。

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
106	991	853	86.07%	138	13.93%	13,815	12,020	87.01%	1,795	12.99%
107	1,010	854	84.55%	156	15.45%	14,694	12,692	86.38%	2,002	13.62%
108	1,015	842	83.00%	173	17.00%	14,821	12,736	85.93%	2,085	14.07%

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
106	44	40	90.91%	4	9.09%	746	644	86.32%	102	13.68%	201	169	84.08%	32	15.92%
107	43	37	86.05%	6	13.95%	761	646	84.89%	115	15.11%	206	171	83.01%	35	16.99%
108	25	21	84.00%	4	16.00%	771	642	83.27%	129	16.73%	219	179	81.74%	40	18.26%

分析：

1. 中油公司近3年主管人員中女性占比逐年略增，由13.93%上升至17%；男性占比則逐年略減，由86.07%下降至83%，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9.09%上升至16%，女性中階主管由13.68%上升至16.73%，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15.92%上升至18.26%，且皆高於女性員工比例(106年13.06%、107年13.74%、108年14.26%)，顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異。

(二)近3年(106-108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
106	976	811	83.09%	165	16.91%
107	1,628	1,358	83.42%	270	16.58%
108	972	805	82.82%	167	17.18%

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
106	215	151	70.23%	64	29.77%	761	660	86.73%	101	13.27%
107	298	209	70.13%	89	29.87%	1,330	1,149	86.39%	181	13.61%
108	328	266	81.10%	62	18.90%	644	539	83.70%	105	16.30%

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，由上表顯示，新進女性員工人數逐年增加。另新進女性員工比例均高於近3年女性員工比例(106年13.06%、107年13.74%、108年14.26%)，未來如新進女性員工比例提高，則女性員工比例將隨之提高。
2. 近3年新進人員中派用人員約占2成、僱用人員約占8成，而近3年新進人員女性員工比例由16.91%提升至17.18%，主要係近3年女性僱用人員比例提高。

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、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(106-108年)新進派用人員男性約占7成、女性約占3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、女性約占2成。

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作為主視覺宣傳標的,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;此外,《永續報告書》刊載特輯「佼佼女油人一女工程師在查德」,並於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,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。中油公司全球資訊網建置性別平等專區,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、性別影響評估及外部連結等,供同仁及外部民眾點閱,展現中油公司重視性別平等決心。

(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15.92%上升至18.26%,且皆高於女性員工比例(106年13.06%、107年13.74%、108年14.26%),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,日後仍會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,讓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。另現場單位採

購安全護具時(如工作服及安全鞋等)應考量女性同仁尺寸，避免安全護具不適當而衍生工安疑慮。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DCS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。另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，如自動化鑽井設備輔助系統(含自動上退扣系統及頂驅鑽井系統)、自動化鑽井設備及車載式修井機設備等，減少因工作姿勢不正確，而發生的人體傷害。
- (3) 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等，用心營造性別平等之優質職場，榮獲1111人力銀行「2019幸福企業大賞」肯定；此外，成立性平工作小組及探討女性員工及主管比例偏低工作圈，透過外部專家指導及人力資源業務主管集思廣益，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。
- (4) 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。