

# 鼓勵女性投入能源及科技領域

報告單位：台灣中油公司

中華民國109年11月18日





# 大綱



一、女性油人逐夢

二、目前措施與成效

三、結語

# 一、女性油人逐夢

- 民國62年中油公司率先進用第一批女性加油員，除提高加油站的顧客滿意度與發油量，更將女性就業風潮吹向各行各業，興起示範效果，大大提升婦女就業。
- 中油公司除董事會成員中各有一位女性董事與監察人外；105年石化重工業的台灣中油再創先例，拔擢國營事業史上第一位女性副總經理，107年任用第二位女性副總經理。



加油站第一代女性加油員



加油站第一代女性站長



鑽井工程隊第一位女性隊員(圖左)

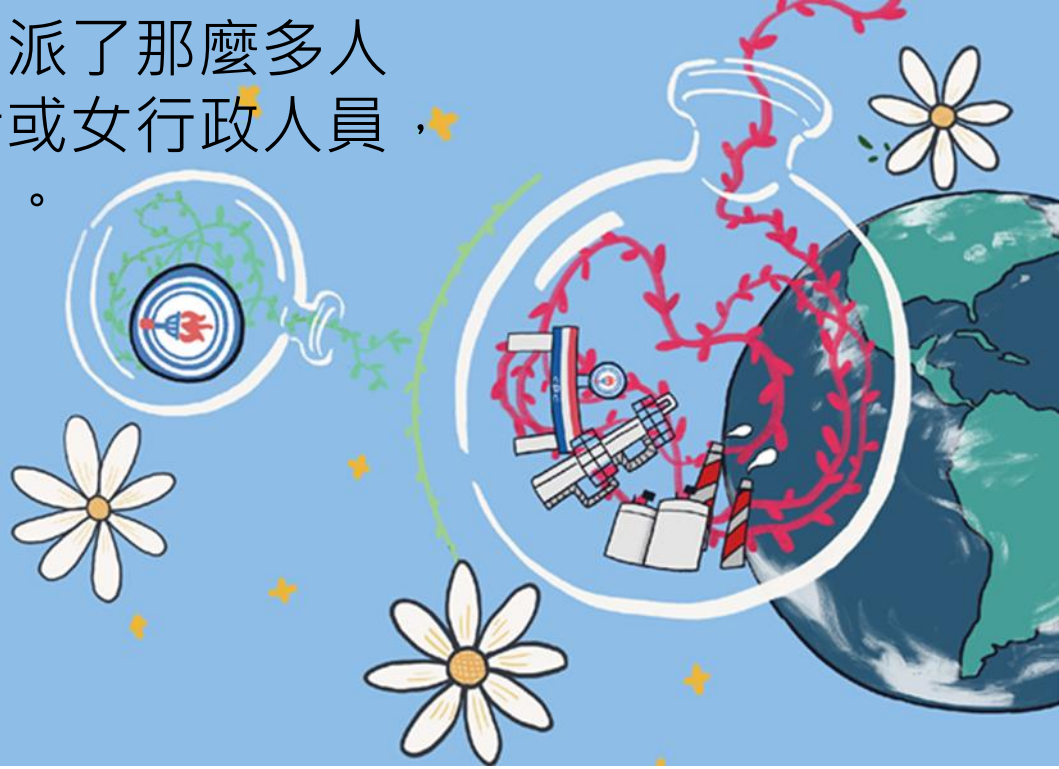
# 一、油人逐夢-序曲

- 中油公司對外發行之石油通訊，於108年11月專題【查德奧瑞油田 誕生記】中，報導本公司4位優秀女性石油探採工程師、地質師前進非洲勇敢築夢，實踐自我並改寫人生的故事。
- 2020永續報告書刊載特輯「佼佼女油人 - 女工程師在查德」。
- 藉由女性故事分享，透過電子及實體刊物宣傳，柔化本公司企業形象，提升女性報考意願，並鼓勵女性投入能源領域。



「就算各國家大舉投資非洲，派了那麼多人在查德，但頂多會出現女會計或女行政人員，從沒有派過女性工程師駐井的。

全世界的油氣探勘鑽井現場很少出現女性工程師，這應是台灣中油所獨有的。」時任OPIC 非洲公司陳裕國技術副總經理說。



有這麼一群人，離鄉背井至非洲查德，遠離首都恩加美納五百公里的南部礦區，在物質缺乏的環境、需對抗瘧疾、傷寒威脅下，還需與當地村民及各方勢力互動，為的就是發揮台灣油氣探勘實力，要在查德產出第一桶油。

而在那樣需要艱苦奮鬥的環境下，招募員工本就不易，卻有一群台灣優秀的女性工程師，她們有家庭、有小孩、經歷衛生環境不佳的威脅，也面對著孤獨，但她們勇敢築夢，實踐自我，改寫人生，打造出查德礦區最美麗的一道風景線。

# 一、油人逐夢-勇闖查德地質探勘

## 吳詩敏 駐井地質師

104年派駐查德，擔任地球物理探勘師，負責礦區震測資料蒐集及解釋。當時就引起其他國際大型油公司人員的驚呼。



**查德礦區第一桶油於109年年初投產，吳詩敏說：**  
**「我真的很驕傲，能參與查德奧瑞油田的前期測勘作業。」**

# 一、油人逐夢-日以繼夜鑽井工作



## 張慧玲 石油開採師

108年擔任Benoy-6 號井之鑽井助理。鑽井工程費用龐大，以時計費，若遇到關鍵作業，幾乎都得待在鑽井平台上或井架附近監督工程是否順利、有無需要協調、討論或改善的地方。

鑽井工作日以繼夜，不分時刻都得緊盯進度，但張慧玲也從不喊累，唯一難以克服的是媽媽想念小孩的心情

# 一、油人逐夢-異國挑戰推進工程



## 王湘瑜 石油工程師

108年派駐查德礦區興建中的中央處理設施，負責監工，為尋找原油最合適降凝劑，與國際廠商聯繫並制定英文採購契約；為監督施工過程，須先請教專家各項地面工程的工法及工序；甚至曾與當地村民溝通徵地補償等議題。

在物質匱乏、疾病風險環伺的查德嘗試跨領域業務，有文化震撼，也有多元挑戰，最重要的是成就了王湘瑜內心深處旺盛的工程師求知探索魂



# 一、油人逐夢-克服瓶頸邁入生產

## 邱琪惠 完井工程師

106年派駐查德，負責開發生產工程設計的合約採購流程業務。108年則擔任完井工程師，當時Benoy-1井第一層試油氣不順，工作同仁暨沮喪又壓力大；進入第二層試油氣時，大家日以繼夜無法闔眼，所幸順利出油、完井，邁入生產階段。



**邱琪惠派駐查德期間邊學、邊看、邊決策，克服完井24小時日夜不停歇的工作壓力，不斷與時間賽跑，挑戰自我，與油人們一同寫歷史**

# 二、目前措施與成效



參加109年「亞洲企業社會責任獎」榮獲「人力投資獎」

108榮獲臺北市政府優良哺乳室認證  
(效期自108年8月1日至111年7月31日止)

榮獲1111人力銀行「2019幸福企業大賞」



設置托兒設施及提供員工托育服務(現有2幼兒園，另1托嬰中心規劃中)

建立友善性別平等工作環境

108年度金焰獎，講述身兼油罐車駕駛及母職的女性為題材

108年11月起陸續於《石油通訊》報導女油人典範

公司網頁建置性別平等專區



## 二、目前措施與成效-女性員工人數及主管占比逐年上升

(1) 107-109年8月女性員工占比由13.74%上升至14.91%。

年度	員工人數總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
107	15,704	13,546	86.26%	2,158	13.74%
108	15,836	13,578	85.74%	2,258	14.26%
<b>109年1-8月</b>	<b>16,428</b>	<b>13,979</b>	<b>85.09%</b>	<b>2,449</b>	<b>14.91%</b>

(2) 107-109年8月女性主管占比由15.45%上升至18.05%。



年度	107				108				109年1-8月			
	男性		女性		男性		女性		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
高階主管 (13-15職等)	171	20.02%	35	22.44%	179	21.26%	40	23.12%	<b>172</b>	<b>20.48%</b>	<b>42</b>	<b>22.70%</b>
中階主管 (11-12職等)	646	75.64%	115	73.72%	642	76.25%	129	74.57%	<b>632</b>	<b>75.24%</b>	<b>138</b>	<b>74.59%</b>
基層主管 (9-10職等)	37	4.33%	6	3.85%	21	2.49%	4	2.31%	<b>36</b>	<b>4.29%</b>	<b>5</b>	<b>2.70%</b>
合計	854	84.55%	156	15.45%	842	82.96%	173	17.04%	<b>840</b>	<b>81.95%</b>	<b>185</b>	<b>18.05%</b>

## 二、目前措施與成效-新進女性僱用人員占比逐漸上升

(3)近3年(107-109年)新進女性僱用人員由13.61%上升至16.62%，新進女性僱用人員已逐漸上升。

年度	僱用人員				
	總計	男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比
107	1,330	1,149	86.39%	181	13.61%
108	644	539	83.70%	105	16.30%
<b>109</b>	<b>692</b>	<b>577</b>	<b>83.38%</b>	<b>115</b>	<b>16.62%</b>



## 二、目前措施與成效-同仁申請育嬰留職停薪及復職情形

### (4) 107-109年8月公司男性及女性申請育嬰留職停薪比例表:

年度	員工人數總計		申請 人數 總計	男性		女性	
	男性	女性		人數	百分比	人數	百分比
107	13,546	2,158	30	13	0.10%	17	0.79%
108	13,578	2,258	60	16	0.12%	44	1.95%
109年 1-8月	16,428	2,449	65	24	0.15%	41	1.67%

註：表內男、女性百分比係分別以各年度申請育嬰留職停薪人數除以各該年底男、女性總人數。

本公司男性及女性育嬰留職停薪復職情形為100%。



# 三、結語

- 積極持續透過多元管道向理工科系女性人才宣導，提升女性報考意願，鼓勵其投入能源及科技領域。
- 持續規劃辦理各項性別平等工作，營造無性別歧視之環境，提升女性員工及主管之占比。



謝謝聆聽 敬請指教