

中油公司 108 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	陳雲琴
石化事業部	人力資源室主任	謝智齡
探採事業部	人力運用組組長	薛榮英
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	黃宏興
人力資源處	組織薪工組組長	葉玉梅
人力資源處 訓練所	教務組組長	楊淑婉

(三)召開會議情形:

1、第一次會議

(1)召開時間:108 年 4 月 17 日(星期三)14 時

(2)討論內容:

第一案：有關本公司女性員工及主管偏低之原因探討及因應作法，擬訂進程如說明，提請討論。

第二案：有關本公司性別統計之「複分類分析」項目，提請討論。

2、第二次會議

(1)召開時間:108 年 8 月 15 日(星期四)14 時

(2)討論內容:有關本公司性別平等工作小組外聘委員對本公司女性員工及女性主管偏低之因應做法，建議先行調查本公司同仁托老需求及盤點友善職場措施以及職場工作彈性化設計等做法，以作為後續規劃之基礎，提請討論。

3、第三次會議

(1)召開時間:108 年 12 月 20 日(星期五)14 時

(2)討論內容:有關本公司提報上開成果報告中女性主管比例偏低因應策略中職務訓練及環境改善之較為具體做法部分，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(105-107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
105	14,700	12,838	87.33%	1,862	12.67%
106	14,806	12,873	86.94%	1,933	13.06%
107	15,704	13,546	86.26%	2,158	13.74%

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
105	4,043	3,164	78.26%	879	21.74%	10,657	9,674	90.78%	983	9.22%
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%

分析:

1. 中油公司近3年女性員工占員工總人數之比率逐年微幅上升，由105年12.67%上升至13.74%，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率亦逐年提高，女性派用人員由21.74%上升至23.39%，女性僱用人員則由9.22%上升至10.10%，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
105	982	848	86.35%	134	13.65%	13,718	11,990	87.40%	1,728	12.60%
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%

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
105	30	28	93.33%	2	6.67%	772	672	87.04%	100	12.96%	180	148	82.22%	32	17.78%
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%

分析：

1. 中油公司近3年主管人員中女性占比逐年略增，由13.65%上升至15.45%；男性占比則逐年略減，由86.35%下降至84.55%，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率逐年上升，其中。女性基層主管由6.67%上升至13.95%，女性中階主管由12.96%上升至15.11%，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率介於16%至18%之間，皆高於女性員工比率(105年12.67%、106年13.06%、107年13.74%)，顯示高階主管升遷並未因性別而有所差異。

(二)近3年(105-107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
105	851	690	81.08%	161	18.92%
106	976	811	83.09%	165	16.91%
107	1,628	1,358	83.42%	270	16.58%

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
105	223	147	65.92%	76	34.08%	628	543	86.46%	85	13.54%
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%

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。另新進女性員工比率(105年18.92%、106年16.91%、107年16.58%)均高於近3年女性員工比率(105年12.67%、106年13.06%、107年13.74%)，未來如新進女性員工比率提高，則女性員工比率將隨之提高。
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，又新進派用人員中女性約占3成，較近3年女性派用人員比率約2成為高；新進僱用人員中女性約占14%，較近3年女性僱用人員比率約占10%為高，顯示新進女性派用及僱用人員比率均提高。

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」(如附件一),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(105-107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、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86%、女性約占14%。

2、因應策略:

- (1) 徵才資訊:中油公司透過校園徵才平面廣告宣導本公司員工職場環境及福利(如子女教育獎助學金、子女教育貸款、員工暨眷屬醫藥補助、員工結婚喪葬補助及緊急事故無息貸款),另108年度新進博士級職員甄試宣傳海報(如附件二)以女性員工作為主視覺宣傳標的,鼓勵理工科系女性人才報考中油公司。
- (2) 對外宣傳: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,另預計於109年2月特別報導現場女性主管之故事,期藉由刊物宣傳,柔化本公司企業形象,提升女性報考意願。

(二) 女性主管比例偏低:

1、分析原因:

中油公司近3年女性主管占主管比率(105年13.65%、106年13.93%、107年15.45%)略高於女性員工比率(105年12.67%、106年13.06%、107年13.74%),顯示女性主管比例並無明顯偏低,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。
- (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。
- (3) 員工照顧:中油公司除原有之托育措施外,另以問卷方式調查同仁托老需求,俾利提供相關資訊供同仁參酌,同時加強對男性同仁宣導多參與家庭事務,以消弭男主外、女主內之傳統觀念。

附件一 節錄自教育部107年「高等教育領域之女性概況分析」



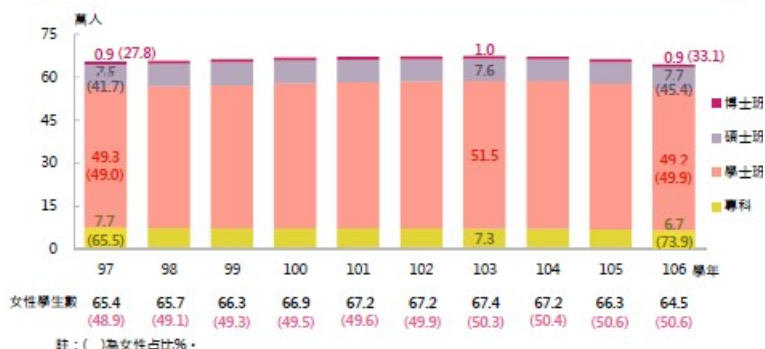
教育部統計處
107年4月18日

聯絡人：姚秋鳳
電話：(02)7736-5756

高等教育領域之女性概況分析

1.近10年大專校院女性學生數由97學年65.4萬人增加至103學年67.4萬人，之後受少子化衝擊雖遞降至106學年之64.5萬人，惟女性學生占全體學生之比率仍穩定上升，由97學年之48.9%漸增至106學年之50.6%，且連續4年高於男性占比，其中專科因以醫護專校為多，致女性占比逾7成最高，其次為學士班有近5成為女性，碩士班逾4成，博士班雖不及1/3，惟由97學年之27.8%遞增至106學年之33.1%。

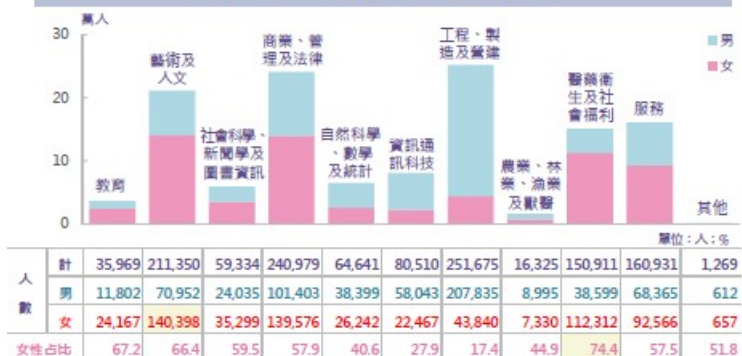
大專校院女性學生數及占比



2.依學科領域觀察，106學年大專校院女性學生以就讀「藝術及人文」計14.0萬人最多，排名由往年之第2位躍升第1，主因表演藝術及設計相關學類的磁吸效應所致，「商業、管理及法律」則以13.9萬人落居第2；與97學年比較，「藝術及人文」之女性學生數增加0.6萬人，「商業、管理及法律」領域則減少2.9萬人，值得注意的是「服務」領域女性學生數在餐旅觀光等學類帶動下，計由97學年6.0萬人激增至104學年9.9萬人後，轉為逐年減少至106學年9.3萬人，惟近10年來仍以「服務」領域之增幅最為顯著。

3.各領域106學年女性學生占比，以「醫藥衛生及社會福利」74.4%最高，且蟬聯歷年首位，「教育」67.2%、「藝術及人文」66.4%分居二、三位，後者則呈現逐年緩降；女性占比不及5成者雖仍為「工程、製造及營建」、「資訊通訊科技」及「自然科學、數學及統計」等領域，惟「工程、製造及營建」及「自然科學、數學及統計」近10年來女性占比均逐年緩升。

106學年各學科領域學生人數及女性占比



線上報名
108.9/23
|
108.10/7

初試
108.12/29
(臺北地區)
複試
另行通知



經濟部所屬台灣中油股份有限公司

108 年新進博士級職員甄試

探探研究所 · 煉製研究所 · 綠能科技研究所

甄試方式：

初（筆）試：採申論式試題。（占總成績50%）

複試：筆試合格者通知複試。（占總成績50%）

1. 書面資料審查（占複試成績20%）

2. 專題簡報及口試（占複試成績80%）



簡章 · 報名

甄試類別、錄取人數、工作地點：

類別	錄取人數	工作地點	類別	錄取人數	工作地點
地質	4	苗栗(探探研究所)	材料工程(探探)	1	苗栗(探探研究所)
地球物理	2	苗栗(探探研究所)	材料工程(綠能)	2	嘉義(綠能科技研究所)
石油工程	1	苗栗(探探研究所)	生物技術	2	嘉義(綠能科技研究所)
環境工程	2	苗栗(探探研究所)	生物工程	1	嘉義(綠能科技研究所)
化學	4	嘉義(煉製研究所)	海洋生態與資源	2	高雄(綠能科技研究所)
化學工程(煉製)	6	嘉義(煉製研究所)	共 30 名		
化學工程(綠能)	3	高雄(綠能科技研究所)			

●各類別列有「相關研究所」之探認標準，以博士論文或於博士修業期限內所修習課程與報考類別初（筆）試科目名稱相同或相近者為限。

※更多甄試訊息請見本年度簡章說明。



台灣中油股份有限公司
CPC Corporation, Taiwan

試務洽詢：

松盟科技 (04) 2315-2500轉601~603

<http://cpcdr108.twrecruit.com.tw>