

經濟部智慧財產局 103 年職員及約聘僱人員性別統計及分析

資料時間：103 年 8 月 31 日

一、本局 103 年職員及約聘僱人員各項統計表（以 08/31 為基準）

| 性別 | 男 | | 女 | | 合計 | | | | | |
|------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|-------------|-------|
| | 541 | | 409 | | 950 | | | | | |
| | 56.9% | | 43.1% | | | | | | | |
| 主管職 | 主管 | | | | 非主管 | | | | | |
| | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | | | |
| | 38 | | 23 | | 503 | | 386 | | | |
| | 4% | | 2.4% | | 53% | | 40.6% | | | |
| 官職等 | 簡任 | | 薦任 | | 委任 | | 約聘僱 | | | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | | |
| | 35 | 21 | 351 | 182 | 12 | 25 | 143 | 181 | | |
| | 3.7% | 2.2% | 36.9% | 19.2% | 1.3% | % | 15.1% | 19% | | |
| 教育程度 | 博士 | | 碩士 | | 大學 | | 專科 | | 高中職 | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| | 26 | 4 | 382 | 144 | 121 | 201 | 11 | 49 | 1 | 11 |
| | 2.7% | 0.4% | 40.2% | 15.2% | 12.7% | 21.2% | 1.2% | 5.2% | 0.1% | 1.1% |
| 進用類別 | 高考 | | 普考 | | 特考 | | 其他考試 | | 依其他 法令進用 | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| | 110 | 96 | 11 | 8 | 192 | 47 | 85 | 74 | 143 | 184 |
| | 11.6% | 10.1% | 1.2% | 0.8% | 20.2% | 5% | 8.9% | 7.8% | 15.1% | 19.3% |
| 年齡 | 30 歲以下 | | 30-40 歲 | | 41-50 歲 | | 51-60 歲 | | 61 歲以上 | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| | 53 | 49 | 213 | 97 | 161 | 126 | 102 | 124 | 12 | 13 |
| | 5.6% | 5.1% | 22.4% | 10.2% | 16.9% | 13.3% | 10.7% | 13.1% | 1.3% | 1.4% |
| 平均年齡 | 42.1 歲 | | | | | | | | | |

二、本局 103 年職員及約聘僱人員各項統計分析：

(一) 整體人力之性別分析：

1. 核心人力之結構：

本局係專利、商標、著作權、營業秘密、積體電路電路布局等業務之專責機關，尤以專利審查為主要核心業務，且近年來知識經濟日益受各界重視，產業為永續經營並維持競爭力，競相致力於發明創作，致各種專利申請案件數量持續激增，又以本局為加速清理專利積案，相關職缺之人力進用更以專利審查人力優先，如 96 年、99 年、101、102 年以專利特考分別進用 82 名、60 名、29 名及 20 名專利審查人力，及於 101 年大批進用 170 名約聘專利審查人員，截至 103 年 8 月底止，專利審查單位之人力占全局 57.8 %。

2. 影響核心人力性別比例之原因：

(1) 相關統計數字

依據銓敘部統計室 103 年 9 月統計「全國公務人員人力素質統計季報」，全國行政機關男女性別比例為 62.37%：37.63% (相當 1：0.6)，相較本局現有人員之男女比例為 56.9%：43.1% (相當 1：0.76)，本局女性比例已高出 5.47%，就本局人員之性別比例而言尚稱相當。又依據教育部統計處統計 101 學年度大專院校畢業生按學科類別分，就讀「科技」領域之男女畢業生比例為 66.1%：33.9% (相當 1：0.51) (按：最新統計至 101 學年度)，而再依「歷年大專校院學生人數—按等級、性別與學科別(百分比)」之性別統計資料，近 5 年(自 98 學年度至 102 學年度)「工程與科技」類之女性正成長比例雖逐年增高，惟僅由 14.22%成長至 15.72%，顯示我國目前理工及科技領域之畢業生仍以男性居多數。

(2) 影響本局核心人力性別比例之原因：

本局因專利審查所需人才，須具備理工領域之學歷專長，雖本局進用人員向依擬任職務之工作性質，學經歷及技術專長符合者，即對於任用對象或執行方式上並不會以特定性別、性傾向或性別認同為實施，然依據前述本局用人所需及我國相關統計數字顯示之性別差異，仍是本局現有人員男女性別差異之主因。

3. 本局人力比例與我國、亞洲數國專技人力之比較：

依據行政院主計總處 103 年 5 月國情統計通報資料，我國專技人員男女比例為 51.5%及 48.5%(相當 1：0.94)，與同為亞洲國家之新加坡、南韓及日本專技人員平均男女比例之 53.6%：46.4%(相當 1：0.87)相較，我國專技人員女性比例已高於前述亞洲國之平均比例，惟本局男女比例 56.9%：43.1% (相當 1：0.76) 女性比例與全國相較之下較低，此亦可作為以專技人員為核心人力之本局提升進用女性人員之參據。

(二) 主管人員之性別分析：

至本局主管人員中，男女人數為 38：23 (相當 1：0.6)，相較亞洲之新加坡、南韓與日本決策階層(民意代表、主管及經理人員)之平均男女比例 81.2%：18.8%(相當 1：0.23)為高，並與全國行政機關男女比例相符 (相當 1：0.6)，惟與前開本局所有人員男女比例相當 1：0.76 尚有些微差距，仍有調整空間，亦可為日後辦理陞遷職務時提供首長參考。

(三) 官職等之性別分析：

依據銓敘部統計室 103 年 9 月統計「全國公務人員人力素質統計季報」，行政機關公務人員中，任用官等愈高，則女性人員所占比率愈低，其擔任簡任官等職務之男女性別比例為 70.62%：29.38%(相當 1：0.42)，相較本局統計結果，本局擔任簡任職務之男女人數為 35：21 (相當 1：0.6)，雖已高於全國比例，惟與前開本局所有人員男女比例相當 1：0.76 之比較顯示，機關內擔任較高職級職務之女性比例偏低，即未來相關職務陞遷時仍可參考本統計結果以考量優先拔擢優秀女性。

(四) 教育程度之性別分析：

本局人員之教育程度具大學以上之男女人數為 529：349 (相當 1：0.66)，相較教育部統計 102 學年度各級學校學生(大學以上)性別比例 50.07%：49.93% (相當 1：0.99)，及考試院委託研究「民國 101-105 年我國公務人力供需之前瞻性研究」(第 50 頁)統計 99 年底全國公務人員具大學以上教育程度之男女比

例為 38.22%：61.78%（相當 1：1.62），本局女性比例偏低。

（五）進用類別之性別分析：

本局以各類考試（含高、普、特考等）進用之男女人數為 398：225（相當 1：0.57），女性比例略低，惟就公務機關而言考試用人為主要進用人力之管道，各機關係由行政院人事行政總處就所提報之需求分發錄取人員，各機關皆無法選擇錄取人員之性別，惟仍可細究本局所提供職缺係以專利審查人力為多數，再以前述就讀相關領域之性別差異，爰分發本局人員以男性比例高於女性。

至以其他法令進用之男女人數為 143：184（相當 1：1.29），女性比例明顯高於男性，係因其他法令進用之人員為約聘僱人員，而約聘僱人員係由本局自行招募，本局除考量應徵人員之專業度外，自可就應徵人員中優先考量進用優秀女性。

（六）年齡之性別分析：

如以本局同仁平均年齡大致畫分為二大區塊，40 歲以上之男女人數為 275：263，性別比例相當，而 40 歲以下之男女人數為 266：146（相當 1：0.55），女性比例略低，惟與考試院委託研究「民國 101-105 年我國公務人力供需之前瞻性研究」（第 52 頁）統計「99 年底全國公務人員年齡組成」40 歲以下之男女人數為 65,971：49,862（相當 1：0.69）相較，本局 40 歲以下女性比例略低於全國公務人員均值，而 40 歲以下於各機關大多為新進人員，爰究其女性比例略低之可能因素，應與本局近年來新進人員多以專利審查人力為主，且因前述就讀相關領域之性別差異所致。

（七）原住民族及身心障礙人員任公務人員

1. 原住民族部分：

依銓敘部統計室 103 年 9 月統計「全國公務人員人力素質統計季報」，103 年 9 月底原住民族任公務人員者男性與女性比例為 69.01%及 30.99%（相當 1：0.45），本局原住民人員為 3 人，其中男性 1 人、女性 2 人，男女比例為 33.3%及 66.6%（相當 1：2），進用原住民族女性人數較全國男女比

例高 4 倍。

2. 身心障礙人員部分：

依據上述銓敘部同季報資料，103 年 9 月底身心障礙者任公務人員者 6,536 人，占全國公務人員人數之 1.90%，其中男性與女性比例分別為 64.66% 及 35.34% (相當 1:0.54)，本局身心障礙人員數為 27 人，其中男性 20 人，女性 7 人，男女比例為 74.1% 及 25.9% (相當 1:0.35)，進用身心障礙人員女性人數較全國比例為低。

前述兩類人員，本局並不依男女性別而有特殊進用方式，因本局主要核心人力需求為專技人員，爰與本局之男女比例 1:0.76 相較，身心障礙人員女性比例較低，可為本局辦理進用相關人員之參考。

三、結論：

綜上統計結果顯現本局男女比例未達衡平，此雖可歸因本局用人以專利審查人力占多數且均須具備理工、科學領域之學歷專長，而國內大專院校理工領域之男性比例高於女性所致，然為消彌性別比例不均，建議如下：

- (一) 對外遴補人才方面：鼓勵各單位於外補人才時，於符合相關規定下，積極尋找專業領域之女性人才以做為進用對象，如以 101、102 年各單位職缺外補結果之男女比例雖由 1:0.72 提升至 1:0.86，顯示本局各單位於辦理遴補已積極配合優先進用優秀女性人才，惟男性比例仍較女性為高，因本局 102 年外補人員多為專利審查人力，且因前述就讀相關領域之性別差異所致，爰仍可請各單位用人時仍以提升進用適任女性為考量。
- (二) 內部晉陞人才方面：依年度統計結果，提供首長拔擢優秀女性人才之參考，以致力提升本局女性主管或高階人員之比例，如以 101、102 年辦理內部陞遷結果之男女比例由 1:0.88 下降至 1:0.65，顯示本局於拔擢女性人才部分須更為提升。
- (三) 其他運用面：透過定期召開之性別平等工作小組會議及運用各集會場合自行辦理或推薦參加其他單位辦理之性別意識培力訓練課程，更深化各級主管或各同仁性別意識，俾將性別意識落實各項業務，以達促進性別平等之目標。