

經濟部智慧財產局 104 年職員及約聘僱人員性別統計及分析

資料時間：104 年 8 月 31 日

一、本局 104 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					
	539		410		949					
	56.8%		43.2%							
主管職	主管				非主管					
	男		女		男		女			
	31		23		508		387			
	3.3%		2.4%		53.5%		40.8%			
官職等	簡任		薦任		委任		約聘僱			
	男	女	男	女	男	女	男	女		
	35	26	345	179	11	26	148	179		
	3.7%	2.7%	36.4%	18.9%	1.2%	2.7%	15.6%	18.8%		
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
	28	3	379	143	121	205	10	48	1	11
	3%	0.4%	39.9%	15.1%	12.7%	21.6%	1%	5.1%	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
	115	99	9	8	183	45	88	76	144	182
	12.1%	10.4%	0.9%	0.8%	19.3%	4.7%	9.3%	8%	15.2%	19.2%
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
	48	49	210	96	165	120	96	129	20	16
	5.1%	5.2%	22.1%	10.1%	17.4%	12.6%	10.1%	13.6%	2.1%	1.7%
平均年齡	42.7 歲									

二、本局 104 年職員及約聘僱人員各項統計分析：

(一) 整體人力性別分析：

1. 人力結構：

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 104 年 8 月底止，專利審查單位之人力占全局 57.7 %。

2. 影響性別比例之原因：

依據銓敘部統計室 104 年 7 月出版之「103 年銓敘部性別圖像」，全國行政機關男女性別比率為 62.3%：37.7%，相較本局現有人員之男女比率為 56.8%：43.2%，本局女性比率已高出全國比率 5.5%。

又依據教育部統計處統計「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 3 年(自 101 學年度至 103 學年度)「工程與科技」類之女性正成長比率雖由 15.43%成長至 16.16%，仍未達男女均衡之比例，顯示我國目前理工及科技領域之學生仍以男性居多數。

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，且本局之女性比率已較全國比率高，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。

(二) 主管人員性別分析：

本局主管人員男女人數為 31：23，比率為 57.4%：42.6%，較「銓敘部性別圖像」之全國公務員主管男女比率 65%：35%高 7.6%，展現本局致力提拔女性優秀人才成效。

(三) 官職等之性別分析：

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，據「銓敘部性別圖像」之全國公務員簡任官等男女比率 69.8%：30.2% 而本局擔任簡任職務之男女人數為 35：26，比率為 57.4%：42.6%，相較之下女性比率已高於全國 12.4%。

(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 528：351，比率為 60%：40%，據「銓敘部性別圖像」統計資料，全國公務人員大學以上學歷男女比率約為 62%：38%，比率大致相當。

其中又再細分本局大學學歷男女比率為 37.1%：62.9%，全國比率為 47.3%：52.7%；本局碩士男女比率為 72.6%：27.4%，全國比率為 60%：40%；本局博士男女比率為 90.3%：9.6%，全國比率為 78.8%：21.2%；其中除本局大學女性比率高於全國 10.2%外，碩士及博士之女性比率均低於全國均數。

(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 395：228，比率為 63.4%：36.6%，女性比例較低，其原因同上述本局核心人力係以專利審查人力為多數，而整體教育環境中理工領域之性別為男性高於女性，且就公務機關而言前述考試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，無法選擇考試用人性別，均為考試分發本局人員以男性比率高於女性之原因。

至以其他法令進用之男女人數為 144：182，比率為 44.2%：55.8%，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以 40 歲畫分為兩大區塊，40 歲以上之男女人數為 289：267，男女比率為 52%：48%，女性比率略低於男性，而 40 歲以下之男女人數為 249：144，男女比率為 63.4%：36.6%，女

性比率較低，又與全國公務人員 40 歲以下男女比率為 52%：48%相較，本局 40 歲以下女性比例仍低於全國公務人員均值，其可能因素係 40 歲以下於各機關大多為新進人員，而本局近年來新進人員以專利審查人力為主，且因前述相關領域教育環境之性別差異所致。

三、結論：

綜上統計結果，就整體而言，雖本局女性人數比例高於全國均數，惟仍顯現本局男女比例未達平衡，此雖可歸因於國內教育環境之理工、科學領域之學生男性高於女性及本局用人以該領域學歷背景之專利審查人力占多數所致，然為達成本局性別比例均衡，建議如下：

(一) 用人面向

1. 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 102、103 年各單位職缺外補結果之男女比率由 53.7%：46.3%下降至 56.4%：43.6%，因本局 103 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致男性比例顯高於女性，爰仍可請各單位用人時仍以積極進用適任女性為考量。

2. 內部晉陞人才方面：

依性別統計結果，提供首長於拔擢優秀女性人才之參考，以提升本局女性主管或高階人員之比例，如以 102、103 年辦理內部陞遷結果之男女比率由 60.6%：39.4%略下降至 64.5%：35.5%，顯示本局於拔擢女性人才方面可再提升。

(二) 推廣教育面向：

透過定期召開之性別平等工作小組會議及相關作業、運用各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或各公開集會場合，將性別平等觀點內化為各級主管與各同仁於辦理各項業務之考量項目，以性別主流化策略達成實質性別平等。