

# 臺中市政府秘書處

## 臺中市政府歷年績優工友及行政助理受薦與獲獎人員 性別分析

112 年 8 月

### 壹、前言

工友(技工、駕駛，以下簡稱工友)及行政助理為機關學校的基層人員，111 年底本府所屬工友及行政助理整體男女比例約 1：1.4【工友男女比例約 1：2.2、行政助理男女比例約 1：1.3】，其協助的工作種類繁多，如一般的文書處理、公文郵寄遞送、環境維護、修繕巡檢、駕駛公務車等等，以薪資及相關福利來看，112 年工友薪資範圍為 26,400 元至 35,770 元，行政助理薪資範圍為 26,900 元至 32,200 元，相關福利方面工友多比照公務人員，行政助理則依「臺中市政府及所屬各機關學校行政助理進用及管理要點」辦理，屬於機關學校重要的輔助人力。

為激勵上開基層人員士氣，並獎勵工作表現優良的人員，本處依「臺中市政府及所屬各機關學校績優工友選拔要點」及「臺中市政府及所屬各機關學校行政助理進用及管理要點」規定每年舉辦績優工友及行政助理選拔活動。

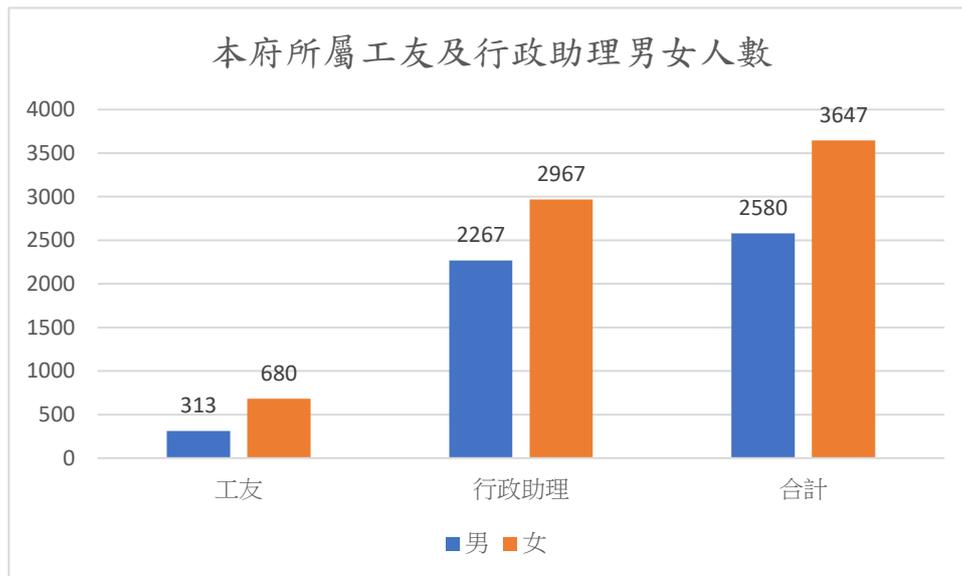
經統計工友及行政助理在整體受薦人數上男女比例約 1：2.5，獲獎人數上男女比例約 1：3，如將受薦及獲獎人員工作類型進行分類，工作類型以行政協助類較多。依 CEDAW 第三次國家報告結論性意見與建議第 51 點，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，不僅提倡傳統男性為主之行業雇用女性，如資訊通訊科技、科學、數學、科技等產業，亦提倡傳統女性為主之行業雇用男性，如照顧、教育領域；另按行政院性別平等會之性別平等政策綱領，在推動策略、(二)就業、經濟與福利面，也提及建構性別友善職場、消除職場性別隔離。爰本案分析受薦與獲獎人員的性別及其工作性質，檢視探討工友及行政助理工作上是否存有性別刻板

印象，以營造本市性別友善環境。

## 貳、性別統計分析

### 一、本府所屬工友及行政助理概況(詳圖 1)

圖 1、111 年 12 月 31 日本府所屬工友及行政助理男女人數圖



### 二、指標定義：

(一)工友：依行政院工友管理要點僱用之工友、技工及駕駛。

(二)行政助理：依臺中市政府及所屬各機關學校行政助理進用及管理要點僱用之人員。

(三)工友及行政助理工作種類繁多，爰將工作性質辦理分類，並區分為下列 4 種類型以利統計分析：

1. 行政協助及環境清潔類：指協助機關學校文書作業、公文及郵件遞送、電話接聽、環境打掃、花草樹木修剪維護、環境綠美化、垃圾清運等相關性質之工作。

2. 修繕巡檢類：指協助機關學校水電或公物(不含公務車輛)巡檢、維護保養及修繕等相關性質之工作。

3. 司機類：指擔任公務車輛司機及車輛保養維護等相關性質之工作。

4. 廚房炊事類：指協助機關學校餐點準備、烹飪及廚房清理等相關性質之工作。

(四) 推薦及獲獎：推薦係指獲本府各一級機關及區公所推薦其所屬人員(含所屬機關學校)；獲獎係指經本府從前開受薦人員中選拔為績優工友及行政助理人員。

(五) 統計期間：以近 3 年之期間辦理統計分析，109 年係指辦理 108 年績優工友及行政助理選拔，即每年辦理前一年度績優工友及行政助理選拔，餘以此類推。

### 三、工友統計分析：

(一) 以 111 年 12 月 31 日本府所屬工友男女總人數資料進行相關分析，下稱工友男女總人數。另目前工友屬遇缺不補人員，且依「臺中市政府及所屬各機關學校績優工友選拔要點」，係以工友人數決定可受薦人數。

(二) 統計近 3 年受薦人員資料，女性較男性為多(詳表 1)，因各機關推薦績優工友名額依上開要點辦理(未滿 50 人推薦 1 人，50 人以上每 50 人得增加 1 人)，故工友整體女性居多，其受薦人員中女性亦相對較多。又為使更多優秀同仁獲薦，獎勵規定有最近 5 年未獲表揚者優先，以促進更多基層工作同仁可被推薦。

表 1、本府所屬工友受薦人員男女人數統計表

性別人數	109 年	110 年	111 年
男(比率)	8 (19.5%)	8 (18.6%)	10 (23.3%)
女(比率)	33 (80.5%)	35 (81.4%)	33 (76.7%)
合計	41	43	43

- (三)如將近3年受薦人員男女人數與男女總人數資料進行比較，男性總受薦比率約為2.6%至3.2%(每年受薦男性人數/工友男性總人數)，女性總受薦比率約為4.9%至5.1%(每年受薦女性人數/工友女性總人數)，顯示女性在總受薦程度上優於男性，評估女性在工作上表現上較為優良所導致，或與傳統性別特質有關，如女生在工作上比較謹慎細心，較易受長官信賴；且依「職場性別公平現況與性別公平知覺對工作態度之影響—臺灣全國樣本之分析」，提及「組織規模較大、女性人數較多、公營及商業服務業的組織性別公平情況較高」，所以女性總受薦比率較高。
- (四)統計近3年工友獲獎人員資料，與受薦人員一樣，仍是女性占多數(詳表2)，經比較表1與表2，除在受薦及獲獎人員方面女性占多數外，109及111年獲獎人員中女性所占比率又高於受薦人員女性所占比率。評估與受薦人員情形一樣，女性在工作上表現上較為優良(如歷年考核、工作內容、工作上獲獎資料)，且績優工友選拔未對性別設限，致男女獲獎比率與受薦比率會有不一致現象。

表2、本府所屬工友獲獎人員男女人數統計表

性別人數	109年	110年	111年
男(比率)	3 (15%)	4 (20%)	2 (10%)
女(比率)	17 (85%)	16 (80%)	18 (90%)
合計	20	20	20

(五)若進一步以工作類型來看，工友受薦人員中行政協助及環境清潔、修繕巡檢等 2 類別男女皆有，司機類僅有男性；且在行政協助及環境清潔類女性所占比率較男性多，於修繕巡檢類則為男性較多(詳表 3)。將表 3 各工作類型男女平均比率與圖 1 工友男女人數資料比較，可發現部分工作類型與男女總人數比例存有落差，可能有工作類型上性別差異，如行政協助及環境清潔類，因工友多屬早期進用人員且現已無新任工友，故女性早期任用及工作分配上以文書協助及環境整理為主等，致該類型受薦人數女性居多，而修繕巡檢類部分需具相關技術證照，早期多為男性具該類技術，爰評估男女在工作類型上具有差異性。

表 3、本府所屬工友受薦人員工作類型分析

年	行政協助及 環境清潔類		修繕巡檢類		司機類		廚房炊事類	
	男	女	男	女	男	女	男	女
109	11%	80%	6%	1%	2%	0%	0%	0%
110	5%	78%	11%	3%	3%	0%	0%	0%
111	5%	76%	9%	1%	9%	0%	0%	0%
平均 比率	7%	78%	8.7%	1.7%	4.7%	0%	0%	0%

(六)在獲獎人員方面，以工作類型來看，於行政協助及環境清潔、修繕巡檢類等 2 類別男女所占比率與受薦人員略有不同，且亦有獲獎所占比率高於受薦所占比率(詳表 3 及表 4)，司機類則均無獲獎，評估有此現象係績優工友選拔未對工作類型設限，工作表現較優者

均有獲獎機會，而司機類可能因為工作性質較單純且業務不易涉及為民服務，故近年未受獲獎肯定。

表 4、本府所屬工友獲獎人員工作類型分析

年	行政協助及 環境清潔類		修繕巡檢類		司機類		廚房炊事類	
	男	女	男	女	男	女	男	女
109	12.5%	83.5%	2.5%	1.5%	0%	0%	0%	0%
110	5.5%	75.5%	14%	5%	0%	0%	0%	0%
111	2.5%	88.5%	7.5%	1.5%	0%	0%	0%	0%
平均 比率	6.8%	82.5%	8%	2.7%	0%	0%	0%	0%

(七)另以地區面向辦理工友統計分析：

1. 依機關學校業務範圍將地區分為市區(中區、東區、南區、西區、北區、北屯區、西屯區、南屯區)及山海屯(本市非屬前述市區之行政區)二個區域進行統計，如業務範圍屬全市性者則計算市區及山海屯各為 0.5 人。
2. 111 年 12 月 31 日本府所屬工友 993 人中，依上開方式統計後市區有 395.5 人(比率 39.8%)、山海屯有 597.5 人(比率 60.2%)。統計近 3 年受薦人員資料，山海屯工友受薦人數較多(詳表 5)，雖每年市區及山海屯受薦比率略有不同，但以近 3 年平均比率來看，市區及山海屯受薦比率大致與工友地區人數比率相當，地區因素較無影響工友受薦情形。

表 5、本府所屬工友受薦人員地區人數統計表

年度	市區人數 (比率)	山海屯人數 (比率)	人數小計
109 年	13 (31.7%)	28 (68.3%)	41
110 年	20 (46.5%)	23 (53.5%)	43
111 年	13 (30.2%)	30 (69.8%)	43
合計	46 (36.2%)	81 (63.8%)	127

3. 統計近 3 年工友獲獎人員地區資料，與受薦人員一樣，仍以山海屯人數較多(詳表 6)，且比較表 5 及表 6，獲獎人員與受薦人員地區人數比率呈現差異不大，評估地區因素較無影響工友獲獎情形。

表 6、本府所屬工友獲獎人員地區人數統計表

年度	市區人數 (比率)	山海屯人數 (比率)	人數小計
109 年	6 (30%)	14 (70%)	20
110 年	9.5 (47.5%)	10.5 (52.5%)	20
111 年	7 (35%)	13 (65%)	20
合計	22.5 (37.5%)	37.5 (62.5%)	60

(八)小結：

1. 分析 109 年至 111 年工友受薦人員，女性受薦人數較男性為高，且與工友男女總人數比較，女性在總受薦率上亦高於男性。
2. 績優工友選拔未對性別設限，男女皆有獲獎機會，所以男女獲獎比率與受薦比率不盡相同。近 3 年男生受薦比率為 18.6%至 23.3%，獲獎比率為 10%至 20%，女生受薦比率為 76.7%至 81.4%，獲獎比率為 80%至 90%，女性在獲獎比率上更優於受薦比率。
3. 受薦人員男女工作類型與工友男女總人數比例存有差異，可能因工友為早期進用人員，男女專長不同，有工作類型上的性別差異。
4. 績優工友選拔亦未對工作類型設限，工作表現較優者均有獲獎機會。
5. 另以地區因素交叉分析，該因素對績優工友的受薦與獲獎較無影響。
6. 綜上，因績優工友選拔未對性別及工作類型設限，不分男女、專長及地區均有獲獎機會，惟工友在工作類型上有性別差異，行政協助及環境清潔類工作以女性為主，修繕巡檢類工作則男性居多，可規劃相關措施逐步縮小工作類型上的性別差異，以營造性別友善環境。

四、行政助理統計分析：

- (一)以 111 年 12 月 31 日本府所屬行政助理男女人數資料進行相關分析，下稱行政助理男女總人數。另行政助理係比照工友方式，以行政助理人數決定可受薦人數。
- (二)統計近 3 年受薦人員資料，女性較男性為多(詳表 7)，因各機關推薦績優行政助理名額係參考績優工友推

薦方式(未滿 50 人推薦 1 人，50 人以上每 50 人得增加 1 人)，故行政助理整體女性居多，其受薦人員中女性亦相對較多。又為使更多優秀同仁獲薦，獎勵規定有最近 3 年未獲表揚者優先，以促進更多基層工作同仁可被推薦。

表 7、本府所屬行政助理受薦人員男女人數統計表

性別人數	109 年	110 年	111 年
男(比率)	32 (31.7%)	31 (32.6%)	32 (32.7%)
女(比率)	69 (68.3%)	64 (67.4%)	66 (67.3%)
合計	101	95	98

(三)如將近 3 年受薦人員男女人數與男女總人數資料進行比較，男性總受薦比率約為 1.4%(每年受薦男性人數/行政助理男性總人數)，女性總受薦比率約為 2.2%至 2.3%(每年受薦女性人數/行政助理女性總人數)，顯示女性在總受薦程度上優於男性，評估女性在工作上表現上較為優良所導致，或與傳統性別特質有關，如女生在工作上比較謹慎細心，較易受長官信賴。

(四)統計近 3 年行政助理獲獎人員資料，與受薦人員一樣，仍是女性占多數(詳表 8)，經比較表 7 與表 8，不論在受薦及獲獎人員方面，均為女性較多，且整體而言獲獎人員中女性所占比率又高於受薦人員女性所占比率。評估與受薦人員情形一樣，女性在工作上表現上較為優良(如工作內容、工作上獲獎資料)，且績優行政助理選拔未對性別設限，致男女獲獎比率與受薦比

率會有不一致現象。

表 8、本府所屬行政助理獲獎人員男女人數統計表

性別人數	109 年	110 年	111 年
男(比率)	11 (27.5%)	12 (30%)	13 (32.5%)
女(比率)	29 (72.5%)	28 (70%)	27 (67.5%)
合計	40	40	40

(五)若進一步以工作類型來看，行政助理受薦人員中行政協助及環境清潔、修繕巡檢、司機等 3 類別男女皆有(110 年司機類除外)，廚房炊事類僅有女性；且在行政協助及環境清潔類女性所占比率較男性多，修繕巡檢、司機類則為男性較多(詳表 9)。將表 9 各工作類型男女平均比率與圖 1 行政助理男女人數資料比較，可發現工作類型與男女總人數比例存有落差，雖比例落差幅度未像工友一般，可能亦有工作類型上性別差異，評估原因可能行政助理可出缺遞補，不像工友均為早期進用人員，在社會整體環境及女性平權等因素影響下，爰工作類型上性別差異較小，但行政協助及環境清潔類仍以女性居多，修繕巡檢、司機類則為男性較多，男女在工作類型上差異上已有縮小，惟仍存有差異性。依臺灣社會研究季刊第 72 期「勞動疆界的拓邊？傳統女性勞動場域中男性勞動者之考察」，亦提及「傳統女性工作職業，如事務工作人員仍然是以女性參與為主體。值得注意的是專業人員及技術員(傳統以男性為主)及服務及事務工作人員(傳統女性為主)在跨越

傳統勞動界線的導引下，雖然參與比例上都還存在著差異，但整體而言參與數值仍逐漸朝均衡化發展」。以該段文獻所述比較工友及行政助理，確實有此種現象存在，這也是行政助理工作類型上男女差異較工友小，但差異性仍然存在之狀況。

表 9、本府所屬行政助理受薦人員工作類型分析

年	行政協助及 環境清潔類		修繕巡檢類		司機類		廚房炊事類	
	男	女	男	女	男	女	男	女
109	18%	60%	9%	1%	5%	3%	0%	4%
110	21%	66%	8%	2%	2%	0%	0%	1%
111	23%	63%	3.8%	1.2%	6.5%	0.5%	0%	2%
平均 比率	20.7%	63%	6.9%	1.4%	4.5%	1.2%	0%	2.3%

(六)在獲獎人員方面，以工作類型來看，除廚房炊事類外，其餘 3 類男女所占比率與受薦人員略有不同，且亦有獲獎所占比率高於受薦所占比率(詳表 9 及表 10)，評估有此現象係績優行政助理選拔未對工作類型設限，工作表現較優者均有獲獎機會。

表 10、本府所屬行政助理獲獎人員工作類型分析

年	行政協助及 環境清潔類		修繕巡檢類		司機類		廚房炊事類	
	男	女	男	女	男	女	男	女
109	17.9%	64.1%	6%	0%	3.6%	2.4%	0%	6%
110	21%	68%	6%	1%	3%	0%	0%	1%

111	18.5%	59.5%	6.4%	2.6%	7.5%	1.5%	0%	4%
平均 比率	19.1%	63.9%	6.1%	1.2%	4.7%	1.3%	0%	3.7%

(七)另以地區面向辦理行政助理統計分析：

1. 依機關學校業務範圍將地區分為市區(中區、東區、南區、西區、北區、北屯區、西屯區、南屯區)及山海屯(本市非屬前述市區之行政區)二個區域進行統計，如業務範圍屬全市性者則計算市區及山海屯各為0.5人。
2. 111年12月31日本府所屬行政助理5,234人中，依上開方式統計後市區有2,188人(比率41.8%)、山海屯有3,046人(比率58.2%)。統計近3年受薦人員資料，山海屯行政助理受薦人數較多(詳表11)，雖每年市區及山海屯受薦比率略有不同，但以近3年平均比率來看，市區及山海屯受薦比率大致與行政助理地區人數比率相當，地區因素較無影響行政助理受薦情形。

表 11、本府所屬行政助理受薦人員地區人數統計表

年度	市區人數 (比率)	山海屯人數 (比率)	人數小計
109年	47.5 (47%)	53.5 (53%)	101
110年	43 (45.3%)	52 (54.7%)	95
111年	43.5 (44.4%)	54.5 (55.6%)	98

合計	134 (45.6%)	160 (54.4%)	294
----	----------------	----------------	-----

3. 統計近 3 年行政助理獲獎人員地區資料，與受薦人員一樣，仍以山海屯人數較多(詳表 12)，且比較表 11 及表 12，獲獎人員與受薦人員地區人數比率呈現差異不大，評估地區因素較無影響行政助理獲獎情形。

表 12、本府所屬行政助理獲獎人員地區人數統計表

年度	市區人數 (比率)	山海屯人數 (比率)	人數小計
109 年	19 (47.5%)	21 (52.5%)	40
110 年	20.5 (51.25%)	19.5 (48.75%)	40
111 年	16.5 (41.25%)	23.5 (58.75%)	40
合計	56 (46.7%)	64 (53.3%)	120

(八)小結：

1. 分析 109 年至 111 年行政助理受薦人員，女性受薦人數較男性為高，且與行政助理男女總人數比較，女性在總受薦率上亦高於男性。
2. 績優行政助理選拔未對性別設限，男女皆有獲獎機會，所以男女獲獎比率與受薦比率不盡相同，近 3 年男生受薦比率為 31.7%至 32.7%，獲獎比率為

27.5%至 32.5%，女生受薦比率為 67.3%至 68.3%，獲獎比率為 67.5%至 72.5%，女性在獲獎比率上更優於受薦比率。

3. 受薦人員男女工作類型與行政助理男女總人數比例存有差異，惟差異幅度較工友小，可能因行政助理出缺可遞補，與工友有所不同，並在社會整體環境及女性平權等因素影響下，使工作類型上性別差異較小。
4. 績優行政助理選拔亦未對工作類型設限，工作表現較優者均有獲獎機會。
5. 另以地區因素交叉分析，該因素對績優行政助理的受薦與獲獎較無影響。
6. 綜上，因績優行政助理選拔未對性別及工作類型設限，不分男女、專長及地區均有獲獎機會，惟行政助理在工作類型上與工友一樣有性別差異，僅差異幅度有所不同，可規劃相關措施逐步縮小工作類型上的性別差異，以營造性別友善環境。

#### 五、統計分析總結：

- (一) 工友及行政助理女性在總受薦率上高於男性。
- (二) 績優工友及行政助理選拔未對性別、工作類型設限，不論男女或工作上表現優異者皆有獲獎機會，且地區因素亦不影響工友及行政助理的受薦及獲獎。
- (三) 工友及行政助理在工作類型上均有性別差異，僅差異幅度有所不同，工友差異較大可能源於該類人員為早期進用且遇缺不補，受早期社會環境及男女專長不同所致，並均可運用相關措施來逐步縮小工作類型上的性別差異。
- (四) 依「消除對婦女一切形式歧視公約」第 11 條第 1 項(d) 款內容，同等價值的工作享有同等報酬包括福利和

享有平等待遇的權利。因公部門工友及行政助理薪資等級均為公開透明且有系統制度，與私人部門不透明公開有異，爰同價值的工作，工友及行政助理男女享有平等待遇。

### 參、規劃&目標

- 一、按上述分析工友及行政助理在工作類型上有性別差異現象存在，僅差異幅度有所不同，參考本市「性別平等政策方針重點工作表/第2組勞動與經濟組/(三)破除傳統刻板印象之就業、創業限制，消除職業性別隔離，開拓女性就業領域。」，爰規劃可辦理減少職業性別差異之訓練活動，朝減少性別隔離方向邁進。
- 二、承上，為減少職業性別差異，透過相關方案的規劃及執行，期能營造職場上的性別友善環境，並能逐步達成下列預期成果目標：
  - (一)無論性別差異，工作表現優異均有獲獎之平等選拔機會。
  - (二)營造性別友善環境，減少職業上性別差異。
- 三、方案規劃：為達成預期成果目標，規劃方式計有下列2種方案。
  - (一)方案1：辦理在職人員相關技職訓練。
    - 1.就整體來而言，工友及行政助理女性居多，惟以工作類型來看，修繕巡檢類、司機類之受薦人員，雖男女均有，惟仍以男性居多，廚房炊事類受薦人員則近3年均為女性，與男女總人數比例存有差異。
    - 2.經查其中修繕巡檢類較需有相關技術專長或證照，又近年受薦男性較多，參考本市「性別平等政策方針重點工作表/第2組勞動與經濟組」工作內容，爰規劃可辦理相關技職訓練(如簡易水電修繕)，並鼓勵女性

參與，朝 CEDAW 第三次國家報告結論性意見與建議第 51 點減少性別隔離方向努力，並提升在職人員知能及技術，使機關學校在工作調度上更有彈性，期未來受薦人員於該類別上男女比例差異可較為縮小，減少職業上性別差異。

(二)方案 2：辦理工友及行政助理工作管理經驗分享座談。

1. 本方案性別處境同方案 1。

2. 就獲獎績優工友及行政助理所屬之機關學校，擇具有減少職業上性別差異之代表性者，邀請分享工友及行政助理工作管理相關經驗，期透過座談方式，使各機關學校管理者可彼此經驗交流，營造性別友善環境。

四、方案分析比較：將上開 2 種方案就下列指標進行分析比較，以評估方案之差異性，並衡量資源有限時採取何種方案較為合適。

(一)對象：方案 1 及方案 2 在實施對象上有所不同，方案 1 之對象為工友及行政助理，方案 2 之對象為工友及行政助理之機關學校管理者。

(二)經費：方案 1 及方案 2 均有經費之支出，方案 1 需有講師費及辦理訓練活動相關經費，方案 2 則有分享經驗人員之出席費及辦理座談會相關經費。

(三)效益：方案 1 為提升工友及行政助理知能技術，減少職業上性別差異，方案 2 則有助機關學校對所屬工友及行政助理之工作管理，增進管理者彼此經驗交流，營造性別友善環境。

五、方案之選定：綜上所述，方案 1 與方案 2 的實施對象有所不同，在經費方面上均需相關經費始能辦理，就效益來看，方案 1 係工友及行政助理當事人可提升技職知能或專長，有利機關學校工作之安排及人員調度，方案 2 雖有助於機關學校管理者對所屬人員工作管理，惟仍需工友及行政

助理具有相關知能技術，方能辦理後續安排調度，就整體所需時間及經費而言，方案1較方案2可能較有效率，爰如經費上有所限制時，宜採方案1較為妥適。

六、執行成效評估：以下列統計指標來衡量方案執行後，是否能達成所設定之預期成果目標，以評估方案的有效性，並可依成效適時辦理方案之修正調整。

(一)獲獎人員性別比率與受薦人員性別比率是否具正相關：以評估獲獎人員是否受性別影響。

(二)減少修繕巡檢類受薦人員男女比例差異：統計受薦人員該類型工作之性別資料，如男女比例差異有趨緩，則表示方案之執行有助於減少職業上性別差異。

七、方案運作及修正：依執行成效成果衡量方案的有效性，若依執行成效評估後，成果達成或未達成預期目標，則方案運作調整如下：

(一)達成預期目標：方案持續運作。

(二)未達成預期目標：

1. 辦理方案執行調查：調查本府所屬各機關學校或工友及行政助理對方案執行成效的意見及建議，以分析方案對其影響性。

2. 方案修正：辦理方案執行調查後，倘分析後無影響性，將辦理方案修正，如辦理訓練課程種類不符工友及行政助理需求時，調整訓練課程種類，若為訓練方式不佳，則可調整訓練方式。

3. 修正方案之執行及執行成效再評估：依修正後之方案落實執行，並於執行後再次辦理成效評估，若達成或未達成預期目標，將依上開方式循環辦理。

#### 肆、結語

工友及行政助理在工作上有優異表現，不論性別均有獲獎之平

等選拔機會，而目前在受薦人員方面存有些許職業上性別差異，為營造性別友善環境，本處可規劃辦理工友及行政助理在職相關技職訓練，以提升其相關知能技術，使機關學校在工作調度上更具彈性，期逐步改善職業上性別差異，持續依 CEDAW 第三次國家報告結論性意見與建議第 51 點減少性別隔離方向努力，並不定期調查各機關學校業務所需知能或專長，以評估辦理在職訓練之課程及種類，因應機關學校業務需求，並培養人力專長多元化及配合性別平等政策綱領，建構性別友善職場及消除職場性別隔離。