

臺中市政府財政局

臺中市政府所屬機關、學校年度財產管理教育訓練 性別分析

114 年 8 月

壹、前言

依據行政院於 110 年 5 月 19 日修正「性別平等政策綱領」前言：「性別平等是基本權利，每個人都應該被同等對待，並享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利。」

本府財政局為協助本府各機關學校財產管理人員充實產籍管理業務所需法律及專業知識，促使各管理機關建立產籍管理業務整體觀念，每年均舉辦多場產籍管理業務相關教育訓練，基於上開性別平等原則，無針對參與人員特定性別制定相關規定。

又依據「性別平等政策綱領」之理念四：「尊重、保護與實現不同性別者在各領域的權利。」及「消除對婦女形式歧視公約(CEDAW)」第 10 條規定，政府應能使不同性別者都能享有機會平等、取得資源機會及結果平等，特別是在男女平等的基礎上保證在各類教育機構，不論其在城市或農村，在專業和職業輔導、取得學習機會和文憑等方面都有相同的條件。在學前教育、普通教育、技術、專業和高等技術教育以及各種職業培訓方面，都應保證這種平等。

當各機關學校受邀至本府參與教育訓練，依據本法及相關規定，應能期待達到不同性別者參與教育訓練機會平等，減少因性別而帶來知識與技術落差。

貳、性別統計分析

傳統上往往認為較耗費體力的工作，包含水電工、駕駛員、警察、廚師、消防員等工作由男性處理；需要謹慎、細心與耐心的事務，譬如會計、總務、護士、秘書、教師等工作則由女性擔任。不管是經由傳播媒體的推波助瀾，抑或是每日生活裡的觀察，種種性別刻板印象都無形

地影響著我們，甚至漸漸地演化為腦內根深蒂固的想法。「性別刻板印象」在水平面向上影響著不同性別被預期從事的職業領域甚至個人發展，無形中限制了許多可能；在垂直面向上也牽涉職位的升遷、造成「透明天花板」現象。(國立新竹生活美學館發行之〈巢兼代〉季刊 Vol.1 破除職業性別刻板印象。40-41。)

爰藉由臺中市政府所屬機關、學校年度財產管理教育訓練實施計畫進行性別分析，瞭解現下財產管理人員是否存在男女之性別落差及刻板印象，當各機關學校受邀至本府參與財產管理教育訓練，依據性別平等相關規定，是否能期待達到不同性別者參與教育訓練機會平等，減少因性別而帶來知識與技術落差。

一、 112-113 年度臺中市政府所屬機關、學校財產管理教育訓練參訓人員之性別分析

圖1、112-113年度臺中市政府所屬機關、學校財產管理教育訓練參訓人員性別統計

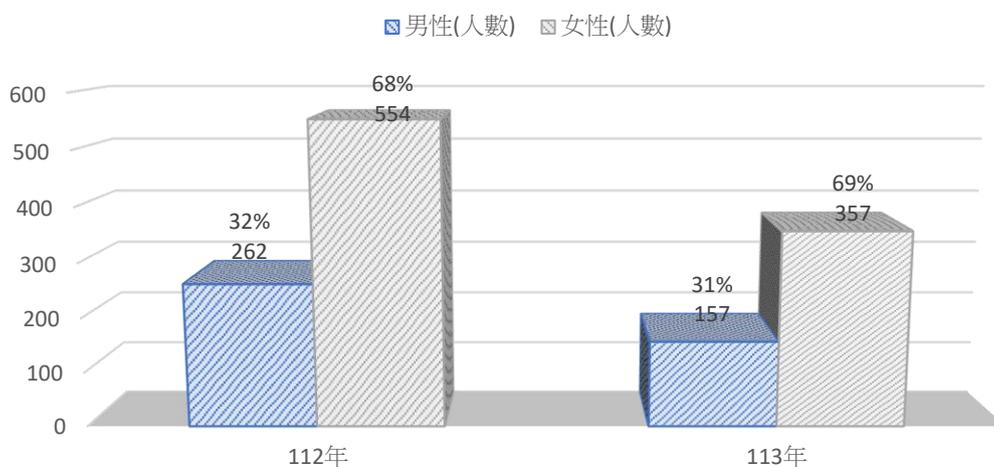


表 1、112-113 年度臺中市政府所屬機關、學校財產管理教育訓練參訓人員性別統計

年度	男性		女性		合計 (人)	備註
	人數	%	人數	%		
112	262	32%	554	68%	816	112 年度辦理財產管理業務相關教育訓練總計 19 場次
113	157	31%	357	69%	514	113 年度辦理財產管理業務相關教育訓練總計 11 場次

112 年辦理財產管理業務相關教育訓練包括財產管理系統及惜物網拍賣系統操作、公產管理法規、國有不動產撥用、公共設施有效管理使用、國有公用財產產籍管理法規、國有不動產辦理變更為非公用等 7 類專業訓練課程總計 19 場次，參訓總人次達 816 人，其中男性占 32%(262 人次)，女性占 68%(554 人次)。

113 年辦理財產管理業務相關教育訓練包括財產管理系統及惜物網拍賣系統操作、國有財產產籍管理法規與實務、國有不動產撥用及公有不動產被占用處理等 5 類專業訓練課程總計 11 場次，參訓總人次達 514 人，其中男性占 31%(157 人次)，女性占 69%(357 人次)。

由上述數據顯示，男性公務人員之參訓率明顯偏低，推估與工作性質相關，以外勤工作為主的職位多為男性擔任，男性公務人員在辦公室以外場所工作之比例較女性高，故男性公務人員之財產管理教育訓練課程參訓率低於女性參訓率。

二、 112-113 年度臺中市政府所屬機關、學校財產管理教育訓練各類課程參訓人員之性別分析

圖 2、112-113 年度臺中市政府所屬機關、學校財產管理教育訓練各類課程參訓人員性別統計

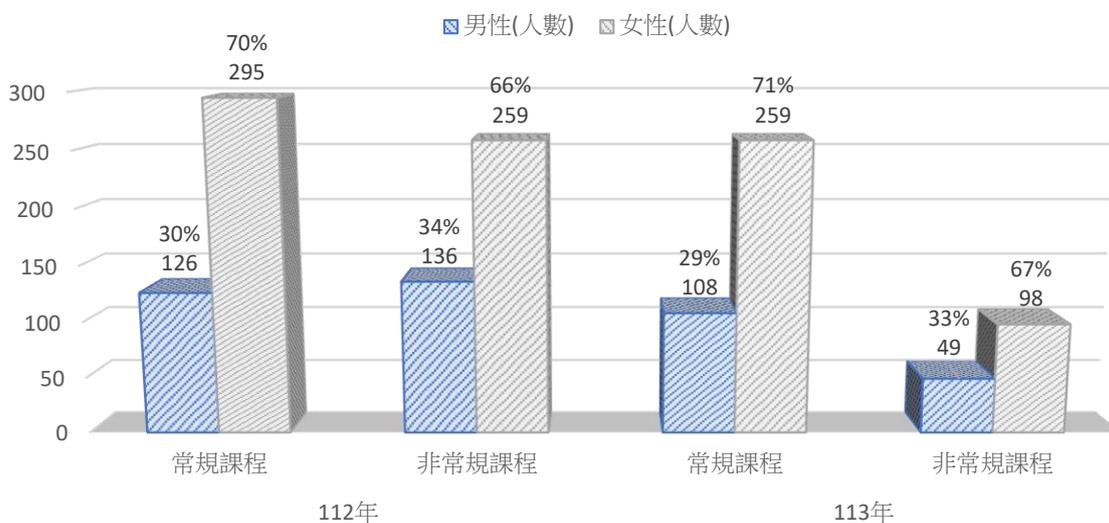


表 2、112-113 年度臺中市政府所屬機關、學校財產管理教育訓練各類課程參訓人員性別統計

課程分類 年度	常規課程				合計 (人數)	非常規課程				合計 (人數)
	男性		女性			男性		女性		
	人數	%	人數	%		人數	%	人數	%	
112	126	30%	295	70%	421	136	34%	259	66%	395
113	108	29%	259	71%	367	49	33%	98	67%	147

本府財政局辦理之財產管理教育訓練課程可分為常規及非常規課程二大類，常規課程為財產管理系統及惜物網拍賣系統操作之常訓；非常規課程為公產管理法規、國有不動產撥用、公共設施有效管理使用、國有公用財產產籍管理法規、國有不動產辦理變更為非公用及公有不動產被占用處理等特選專業課程。

112 年度財產管理教育訓練常規課程參訓人次計 421 人，其中

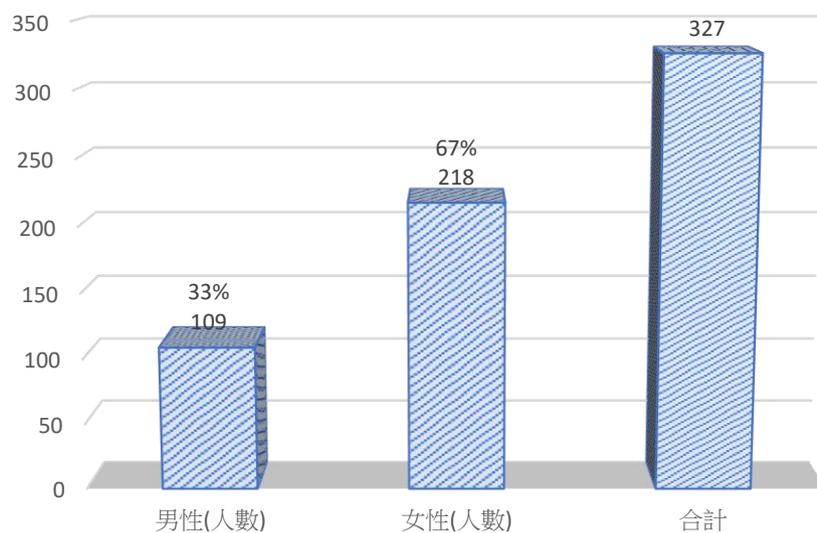
男性占 30%(126 人次)，女性占 70%(295 人次)；非常規課程參訓人次計 395 人，其中男性占 34%(136 人次)，女性占 66%(259 人次)。

113 年度財產管理教育訓練常規課程參訓人次計 367 人，其中男性占 29%(108 人次)，女性占 71%(259 人次)；非常規課程參訓人次計 147 人，其中男性占 33%(49 人次)，女性占 67%(98 人次)。

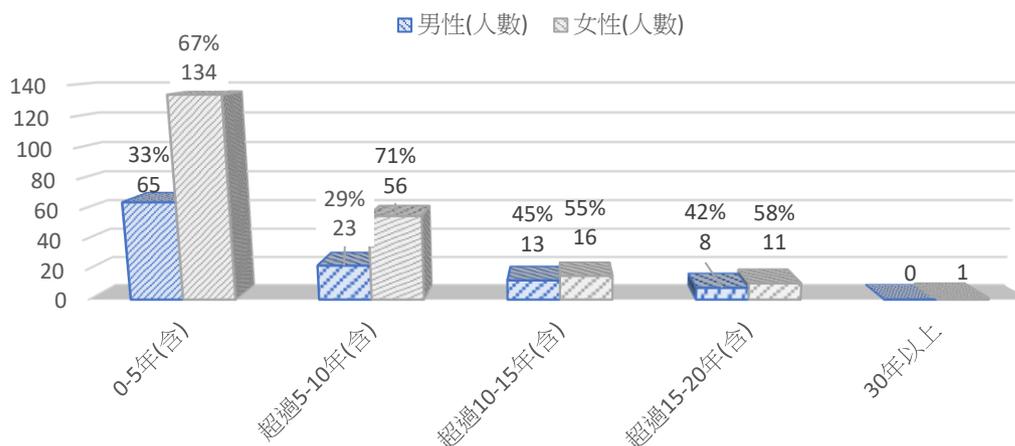
由上述數據顯示，男性公務人員非常規課程之參訓率明顯高於常規課程之參訓率，倘為提高男性有較高的參訓意願，似可從課程設計再充分考量不同性別的需求與限制，並調整課程內容與形式，以提高男性實體參與度，實現性別平等的目標。

三、臺中市政府所屬機關、學校財產管理人員之性別分析

圖三、臺中市政府財產管理人員性別統計(問卷調查)



圖四、臺中市政府財產管理人員從事財產管理業務年資性別統計(問卷調查)

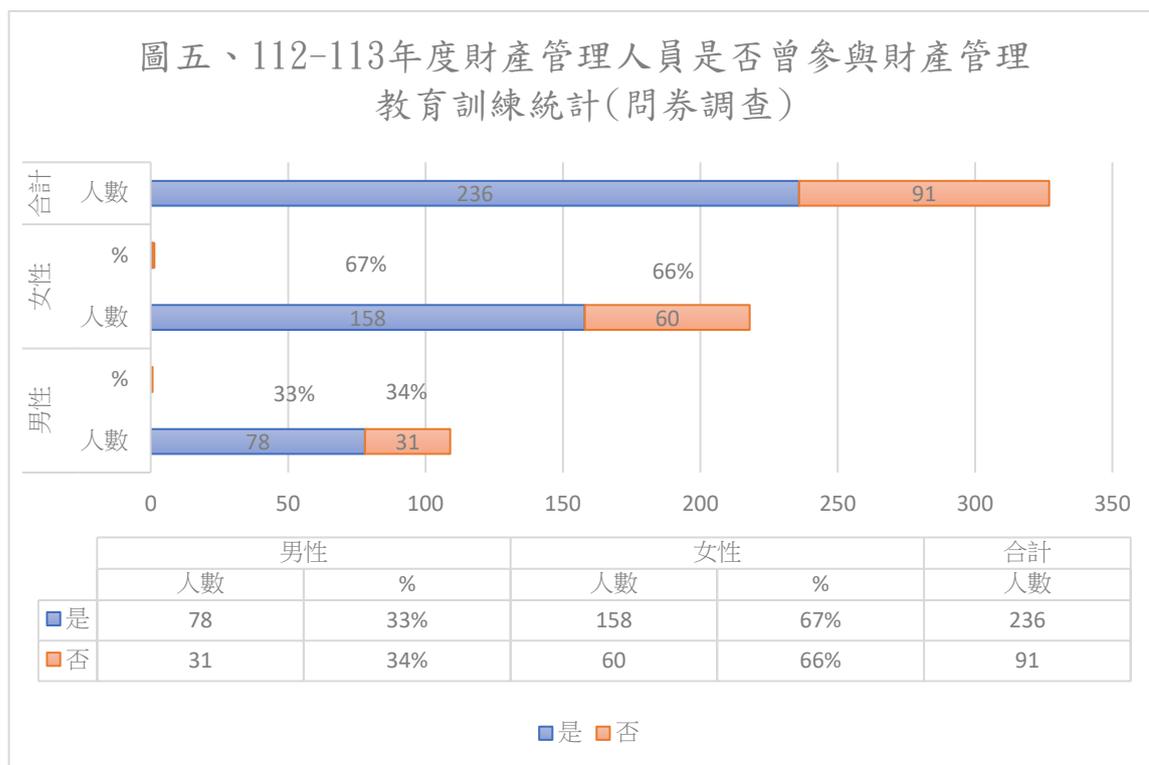


	0-5年(含)	超過5-10年(含)	超過10-15年(含)	超過15-20年(含)	30年以上
男性(人數)	65	23	13	8	0
女性(人數)	134	56	16	11	1

113 年底以問卷調查本府財產管理人員情形，回收有效問卷共計 327 份，其中男性 109 人占 33%，女性 218 人占 67%，性別比例落差超過 30 個百分點。

又經交叉分析不同性別財產管理人員情形，主要發現不論男女從事財產管理業務年資多落在 0-5 年(含)，其中男性 65 人占 33%，女性 134 人占 67%，性別比例落差超過 30 個百分點，倘年資超過 5-10 年(含)，其中男性 23 人占 29%，女性 56 人占 71%，性別比例落差超過 40 個百分點，餘更長年資就無明顯之性別差異，顯見男性在擔任財產管理人員部分流動性較大。

四、臺中市政府所屬機關、學校財產管理人員近兩年(112年-113年)是否曾參與財產管理教育訓練之性別分析



113 年底以問卷調查本府財產管理人員近兩年(112 年-113 年)是否曾參與財產管理教育訓練情形，回收有效問卷共計 327 份，其中曾參與過財產管理教育訓練 236 人中，男性 78 人占 33%，女性 158 人占 67%；未曾參與過財產管理教育訓練 91 人中，男性 31 人占 34%，女性 60 人占 66%，顯示女性較男性更積極參與相關訓練。

另除性別角色期待外，亦可能因男性多擔任外勤職務，工作時程較難彈性安排，主管支持程度不一，或缺乏調班彈性等，致影響其實際參訓意願。故後續問卷可再納入各類情形加以調查，並俟調查結果調整課程設計或增加參訓人員限制。

五、綜合分析

綜合統計資料與問卷結果觀察可發現，女性於財產管理訓練及實務工作中的比例明顯高於男性，而此現象可能與行政部門內外對性別角色的隱性期待與制度安排密切相關。

長期以來，財產管理工作被視為偏重行政、細瑣、需耐心與文書處理能力的業務，易被預設為「女性較具優勢」的職務屬性。此種性別角色刻板印象，不僅影響機關在職務調派與工作分配時之決策，亦可能反映在人員考績與升遷制度中，進而強化「女性適任內勤」的偏見。反之，男性公務人員因較常被安排外勤或技術性職務，可能因此較少接觸財產管理相關業務與訓練機會。

此類隱性分工與預設角色，會進一步形成性別職涯發展上的差異，不僅導致女性過度集中於財產管理崗位，也使男性於進入或長期留任此領域的意願降低，形成結構性落差。

因此，推動性別平等不應僅止於表面人數比例的呈現，亦應深入探討制度設計、工作文化與考績制度等層面的性別影響，並檢視是否有再製性別刻板印象之風險。本局未來將進一步調查在職務調派、崗位設定、考績評比上是否存在性別預設立場，並作為強化性平內控機制及訓練策略規劃之依據。

參、規劃&目標

一、 促進性別平等目標

(一) 性別目標

公有財產管理業務之執行，涉及財產報表填報、產籍資料比對及財產供需媒合等作業，須悉心辦理審核、資料彙整工作，為促使各機關學校財產管理人員充實產籍管理業務所需法律及專業知識及建立產籍管理業務整體觀念，爰每年將持續規劃相關培訓課程，加強性平宣導，除提供財管人員進修及學習的機會，增加財產管理業務效率，並顧及不同性別執行財產管理作業之需求，期能改善男性參與訓練比例低於女性情形，並消弭女性較為適宜勝任財產管理人員之性別差異，及鼓勵男性擔任財產管理人員。

(二) 績效指標

1. 性別比例目標達成率：逐年追蹤男性參與訓練比例是否持續提升。
2. 財產管理業務效率提升：透過訓練強化人員專業知能，評估問卷回饋與主管實務觀察。
3. 性別刻板印象消彌程度：透過訓練與宣導介入，評估學員對性別角色的認知變化，設計問卷題項評估訓練對刻板印象轉變的影響。

(三) 衡量標準及目標值

1. 性別比例目標達成率：男性參訓人數占比較去年度增加。
2. 財產管理人員中男性占比逐年穩定成長，並避免繼續下滑。
3. 業務效率與訓後滿意度與前一年度相比滿意度有提升。
4. 在性別意識問卷題項中，至少一半以上受訓者表示認同性別不限職務適性之觀點。

二、為使本計畫參與訓練的男性比例提高，擬規劃下列執行策略分別說明如下：

(一) 加強宣導及設定參訓人員條件

本計畫辦理時將增加宣導傳播管道課程訊息，加強性平宣導，消弭女性較為適宜勝任財產管理人員之性別差異，並於計畫中規定本課程由本府各機關初次使用財產管理資訊系統人員、近期異動之財產管理人員或主管人員或最近2年內未參與教育訓練之財產管理人員優先受訓，及鼓勵男性公務員參訓，因此男性及女性公務人員參訓率可望提升，以期改善男性參與訓練比例低於女性情形。

(二) 針對男性需求強化專業課程內容

在實體課程中增強男性學員所關注的財產管理專業課題，提升男性參訓意願。如前揭統計分析資料中，針對財產管理教育訓練非常規課程，因較具技術導向，男性參訓比例明顯較高。

(三) 引入混合式學習模式

提供線上與實體課程並行的選擇，尤其針對男性外勤工作人員，可讓他們在現場實體參訓之外，透過線上平台補充課程內容。這樣的模式不僅能提升男性參與度，也減少外勤人員因時間和地點限制而無法參與的問題。

表三、方案比較分析

分析評量指標	方案一：加強宣導與參訓人員條件	方案二：針對男性需求強化專業課程內容	方案三：混合式學習模式
性別比例目標達成率	中：有助提升部分男性參訓意願	高：針對男性興趣設計課程，可明顯提升參與	高：兼顧外勤男性需求，彈性參與時間
財產管理業務效率提升	中：可增強學員訓練動機	高：專業內容深化學習，提升實務應用能力	中：可補強未出席者的學習成效
性別刻板印象消彌程度	高：宣導可有效破除「女性適任」之單一印象	中：透過內容設計隱性改變學習認知	中：透過自主參與，有機會挑戰傳統角色分配
經費需求(成本)	低：僅需加強文宣與簡單行政調整	低：可結合現有課程進行調整	高：需建置線上平台與教學系統
可行性與推動難度	高：無需技術投入，可立即推行	高：課程屬既有模式延伸，較易推動	中：需橫向整合資訊系統與訓練單位
整體優劣與建議實施順序	可快速導入、適合作為前期輔助策略	建議作為 主策略 ，效益大且具代表性	作為 補充方案 ，輔助推進整體平權學習環境

經分析上開三項執行策略，因針對男性需求強化專業課程內容，預期男性參與比例較高及擔任財產管理人員意願較能提升，且所需經費(成本)負擔較低，惟三方案可同時併行，爰以方案2針對男性需求強化專業課程內容方式為主、方案1加強宣導及設定參訓人員條件及方案3引入混合式學習模式為輔。

肆、結語

本分析比較參訓者參與不同課程及潛在參訓者(臺中市政府所屬機關、學校財產管理人員)之性別結構，分析結果均呈現以女性居多，因財產管理業務較為繁雜瑣碎，為增加男性的參訓比例，及解決男性因工作內容複雜而不原意擔任財產管理工作，將持續積極辦理教育訓練及工作簡化措施，未來並將持續強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法：

一、課程主題與性別平等的連結

不同類型的課程，如公共設施管理、公產管理、報廢財產處置等，雖然與性別平等的關聯較不明顯，但這些領域確實可以融入性別平等的概念。未來透過前揭各類教育訓練，應能使受訓者可在管理公共資產的過程中更敏銳地覺察性別平等問題，並且在未來的政策與實務操作中實現性別友善的目標。

二、提供公益團體參與規劃或執行性平相關活動

將公益團體納入財產管理與使用規劃中，特別是在報廢財產或公共設施活化的過程中，是促進性別平等的有效途徑。這不僅提升公共資產的利用效率，還能透過性別平等相關的公益活動，為社會提供更多元的價值。

三、加強男性參與動機之調查與誘因設計

未來將進一步針對男性未參訓者進行調查，探討是否因課程內容不符需求、請假困難、缺乏實質誘因等因素而降低參與意願。依據調查結果，可研議並導入誘因機制，例如將訓練時數納入績效評比、研習後提供專業認證或晉升加分等措施，以有效提升男性參與動機。

四、深化性別分析成果之內部實踐措施

為深化本計畫之性別分析成果並逐步推進實務應用，擬由訓練制度出發，延伸推動下列可行且具持續性之內部實踐措施：

(一) 訓後性別感受回饋設計

於每梯次課程結束後，透過簡易問卷了解學員對「性別是否影響其在財產管理領域之參與與信心」的觀點，及本次訓練是否有助於其突破過往對性別分工的既定想像，作為後續教材修訂與實務回饋依據。

(二) 納入性別觀點作為課程持續精進依據

訓練結束後之內部檢討會議，將加入性別觀點檢視程序，討論課程設計是否考量不同性別需求，以及是否有助於改變特定性別參與比例偏低的情況。

(三) 性別意識主題提示常態化

未來可由課程承辦單位彙整培訓中性別觀察重點，簡要納入財產管理例行業務簡報或教育訓練通知中，形成性別觀點逐步內化之行政實踐文化。

五、課程規劃納入性別多元觀點

本局未來將於年度課程設計與檢討階段納入性別多元觀點，課程設計小組儘量兼顧性別組成，並邀請具性別意識或相關背景之代表共同參與，以確保課程內容能充分反映不同性別及性別特質者之需求與處境。另擬於課程結業後，針對學員設計問卷調查其「訓練參與是否有助於未來晉升或職涯發展」之認知，並依性別進行交叉分析，以掌握是否存在訓後成效之性別差異，作為未來改善制度與策略之依據。

六、建立內部機制追蹤性別分析成果

本局將於年度教育訓練結束後，針對課程參訓人員性別統計與課後意見回饋進行彙整與簡要檢討，並分析性別參與比例

變化與訓後觀察結果，作為後續課程優化的重要參考。此外，訓練單位將保留基本性別資料紀錄表及歷年統計資料，逐年累積並比對變化趨勢，以利檢視培訓政策對性別參與的影響。透過定期紀錄與回顧作業，逐步建立本局財產管理訓練中性別觀點的持續追蹤機制，並強化推動性平政策之行政韌性與回應力。