

澎湖縣政府消防局 性別統計及性別分析

澎湖縣政府消防局 編印

中華民國 115 年 7 月

凡例

1. 本分析製作之目的，旨在針對本縣消防局（以下簡稱本局）消防人力統計資料，分析消防人力之性別差異情形，瞭解本局消防勤務中不同性別之需求差異，提供性別觀點相關統計分析，期作為本局施政擬定政策之參考依據，促進實質性別平等。
2. 本分析資料來源，係依據本局人事室所提供之公務統計資料，及其相關單位蒐集之資料加以整理彙編而成。
3. 本分析以民國 115 年 1 月統計資料為主。
4. 各表列度量單位，一律採用公制，以資劃一，俾便比較，其有特殊情形者，均分別予以註明。
5. 本分析所用符號代表意義如下：
 - 「-」符號表示無數值或數值無統計。
 - 「…」符號表示數值尚未發佈。
 - 「0」符號表示數值不及半單位。
6. 本分析部分資料數以電子計算機整理計算，其尾數採四捨五入法計列，總數與細項之和，容有未能完全相同。

目錄

壹、 前言	4
貳、 現行人力結構之性別統計分析	4
一、 人員結構統計表	4
二、 消防人員性別比例現況	5
三、 水平隔離分析：不同勤務之性別分布差異	5
四、 垂直隔離分析：不同層級幹部之性別分布差異	6
參、 性別議題與參與障礙探討	6
一、 任務分工的性別刻板印象對招募及配置之影響	6
二、 服勤環境與硬體設備之性別友善度評估	7
三、 「交織性」弱勢的結構性分析	7
肆、 改善對策與建議	7
一、 強化性平委員會組成	7
二、 友善環境設施效益	8
三、 多元招募與形象形塑	8
四、 約聘僱人員權益保障	8

壹、前言

為落實性別主流化政策並遵循《性別平等工作法》，本局特辦理「115 年性別統計及性別分析」，以掌握內部人力結構現況。消防工作雖具高體能、高風險之職務特性，但透過本報告對職類分布、決策參與及設施需求之量化與質化分析，旨在消弭性別刻板印象，並提出強化委員會組成、多元招募及保障約聘僱權益等對策。期許能夠藉此建置更為包容與平權的職場環境，提升整體組織韌性。

貳、現行人力結構之性別統計分析

根據人事室提供資料，本局現有人員編制與官等統計如下：

一、人員結構統計表

職等 / 官等	20-29 歲		30-39 歲		40-49 歲		50-59 歲		60-65 歲		總計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
委任第 1 職等至委任第 3 職等	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
委任第 3 職等至委任第 5 職等	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
委任第 4 職等至委任第 5 職等或薦任第 6 職等	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
委任第 4 職等至委任第 5 職等或薦任第 6 職等	-	-	1	2	5	2	1	-	-	-	11
薦任第 8 職等至薦任第 9 職等	-	-	-	-	2	1	-	-	1	-	4
警正 1 階至警監 4 階	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
警正 2 階至警正 1 階	-	-	-	-	2	-	6	-	1	-	9
警正 3 階至警正 2 階	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2
警佐 1 階或警正 3 階	-	-	1	-	4	-	3	-	-	-	8
警佐 1 階或警正 4 階至警正 3 階	1	-	2	-	1	-	8	-	1	-	13
警佐 2 階至警正 4 階	-	-	-	-	4	-	17	-	-	-	21
警佐 3 階至警佐 1 階	26	4	23	2	7	1	2	-	-	-	65
警佐 3 階至警佐 1 階或警正 4 階	4	-	16	1	15	1	35	5	-	-	77
警監 4 階至警監 3 階	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
內勤人員總數	3	-	6	2	14	4	19	4	6	-	58
外勤人員總數	29	4	37	3	29	1	54	1	-	-	158
總計	32	4	43	5	43	5	73	5	6	-	216

資料來源：澎湖縣政府消防局人事室（統計至 115 年 1 月，不含 3 名約聘僱人員）

二、 消防人員性別比例現況

截至 115 年 1 月止，本局編制內同仁總計 216 員（不含 3 名約聘僱人員），整體性別結構呈現高度男性集中現象，男性共 197 員（占 91.20%），女性共 19 員（占 8.80%）。整體人力呈現顯著的男性集中現象，性別比例嚴重失衡主因在於傳統社會對消防工作之性別刻板印象，導致女性報考與分發基層消防之基數相對有限。

職等 / 官等	20-29 歲		30-39 歲		40-49 歲		50-59 歲		60-65 歲		總計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
委任第 1 職等至委任第 3 職等	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
委任第 3 職等至委任第 5 職等	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
委任第 4 職等至委任第 5 職等或薦任第 6 職等	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
委任第 4 職等至委任第 5 職等或薦任第 6 職等	-	-	1	2	5	2	1	-	-	-	11
薦任第 8 職等至薦任第 9 職等	-	-	-	-	2	1	-	-	1	-	4
警正 1 階至警監 4 階	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
警正 2 階至警正 1 階	-	-	-	-	2	-	6	-	1	-	9
警正 3 階至警正 2 階	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2
警佐 1 階或警正 3 階	-	-	1	-	4	-	3	-	-	-	8
警佐 1 階或警正 4 階至警正 3 階	1	-	2	-	1	-	8	-	1	-	13
警佐 2 階至警正 4 階	-	-	-	-	4	-	17	-	-	-	21
警佐 3 階至警佐 1 階	26	4	23	2	7	1	2	-	-	-	65
警佐 3 階至警佐 1 階或警正 4 階	4	-	16	1	15	1	35	5	-	-	77
警監 4 階至警監 3 階	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
內勤人員總數	3	-	6	2	14	4	19	4	6	-	58
外勤人員總數	29	4	37	3	29	1	54	1	-	-	158
總計	32	4	43	5	43	5	73	5	6	-	216

資料來源：澎湖縣政府消防局人事室（統計至 115 年 1 月，不含 3 名約聘僱人員）

三、 水平隔離分析：不同勤務之性別分布差異

檢視本局內外勤職務配置，呈現典型「男主外、女主內」的水平職業性別隔離：

1. 外勤單位：外勤總數 158 員中，男性 149 員（94.30%），女性僅 9 員（5.70%）。第一線應變與搶救任務幾乎全由男性承擔。
2. 內勤單位：內勤總數 58 員中，男性 48 員（82.76%），女性 10 員

(17.24%)。女性在內勤幕僚體系（人事、會計、火預、災防等）承擔近四分之一之量能。

3. 非編制人力：另有職代約僱1員、專業約用1員、約用人員1員（共3員），全數為女性，且均配置於內勤行政單位。女性人力高度集中於內勤支援與庶務性工作。

四、垂直隔離分析：不同層級幹部之性別分布差異

檢視官等與職務階層分布，高階決策圈存在顯著之「玻璃天花板效應」與垂直性別隔離：

1. 10 職等以上/警監階級（局長、副局長、秘書等）：歷年高階決策層級男性為2員，女性長期為0員（0.00%）。
2. 6 至 9 職等/警正階級（科長、大隊長、分隊長等幹部）：男性 110 員，女性 10 員（約占 8.33%）。女性同仁升遷至警正 2 階以上之中高階領導職務面臨實質瓶頸。
3. 5 職等以下/警佐階級（基層隊員）：男性 73 員，女性 7 員（約占 8.75%）。

參、性別議題與參與障礙探討

一、任務分工的性別刻板印象對招募及配置之影響

1. 外勤壓力與體能門檻之刻板印象：消防工作具有高體力消耗、危險性及 24 小時輪值特性，長期被賦予「強壯、冒險、體能」等男性化標籤，導致男性報考意願較高，男性佔比高達 91.20%。
2. 行政支援集中化與職務分工：本局編制內 19 名以及職代約僱人員 1 員、專業約用人員 1 員、約用人員 1 員共 22 名女性成員中，有 13 名集中於內勤行政（含 3 名約聘僱人員），工作範疇多屬會計、人事、專案管理等支持性庶務。此現象呈現典型「男主外、女主內」

的結構性性別分工，易使女性專業才能侷限於行政範疇。

二、服勤環境與硬體設備之性別友善度評估

1. **外勤廳舍硬體設施不足：**部分早期興建之分隊廳舍，欠缺獨立之女性寢室、女性專用衛浴設施及哺集乳空間。硬體空間的缺乏，常成為基層主管排斥女性隊員派駐外勤分隊的實質理由，形成無形的性別門檻。
2. **裝備規格缺乏女性工學考量：**現行部分消防搶救裝備（如空氣瓶重量、消防衣版型、破壞器材操作尺寸）多依據男性體型設計，缺乏適合女性體型之防護裝備，增加了女性執行高強度任務時的體能負擔與受傷風險。

三、「交織性」弱勢的結構性分析

1. **身分與性別的雙重邊緣化風險：**本局 3 名約僱用人員全數為女性，這種「性別（女性）」與「非正式編制（約聘）」身分的高度重疊，在組織內部形成了獨特的交織性弱勢。這群同仁除了須面對約聘僱體制本身職場穩定度較低、缺乏公務人員保障的既有困境外，也容易在以男性編制內員警為核心的消防文化中，面臨專業定位模糊及決策邊緣化的雙重體制壓力。
2. **去標籤化與權益保障行動：**機關應正視非編制內女性同仁的勞動價值與尊嚴。為打破職位與性別交織下的職涯發展侷限，必須確保約聘同仁在承辦業務時，不被刻板地標籤化為「僅能處理零星庶務」的附屬人力。機關應提供其系統性的專業培訓與平等的性平保護措施，使其在機關的專業貢獻獲得應有的尊重與同等制度保障。

肆、改善對策與建議

一、強化性平委員會組成

在處理性騷擾申訴或獎懲委員會時，因為本局在編制內女性比例僅 8.80%，若要達到法律規定之「任一性別比例不得低於三分之一」，勢必需要外聘女性專家學者參與，方能符合法規。

二、友善環境設施效益

1. **硬體需求：**針對女性佔約 8.80%之現況，應檢視女廁、女性寢室及哺集乳室之設置，確保符合《性別平等工作法》規定。
2. **實施效益：**完善設施能提升女性同仁留任率、降低生育後的離職風險，並強化機關在性別平權考核之專業形象。

三、多元招募與形象形塑

1. **媒體與教育介入：**在宣導文宣與體驗課程中，刻意呈現女性執行專業救護、現場指揮或高難度技術之形象，挑戰「救災即男性」的社會預設。
2. **性平教育扎根：**在對外進行消防體驗教學時，引導學生認知「專業不分性別」，從源頭改善消防人才儲備的性別偏見。

四、約聘僱人員權益保障

1. **職場環境與性別平等保護：**本局 3 名約僱用人員全為女性，應確保其在工作職掌上不被標籤化為「僅能處理庶務」，並提供與正式編制人員同等的性平保護措施。
2. **母職支持與家庭照顧：**依據《性別平等工作法》，應落實約聘僱人員之生理假、產假、哺乳時間及育兒減少工時等權益。