

公務人員參與終身學習性別分析-以新北市政府捷運工程局為例

終身學習是經由一個不斷的支持過程來發揮人類之潛能，它鼓勵人類有權利獲得終身所需要之知識、價值、技能，並在任何環境中，有信心，需創意和愉快地應用它們。換言之，終身學習是個人終其一生學習知識與技能的歷程；具終生性、自主性、生活性、多元目的、多樣內容與多款方式之特性。在現今知識經濟時代中，知識與創新成為掌握競爭優勢的重要關鍵。而獲得與運用知識與創新能力，取決於持續的學習。現代化政府渴望擁有優質公務人力，好的人才除了天賦外，更需要能夠無止盡的吸收豐富的資訊與知識，並成為「學習型公務人員」，面對瞬息萬變的環境，身為引領全國民眾向前的公務人員，更應勇於學習以提升本職知能、加強為民服務。

公務人員的終身學習，按照終身學習系統的課程性質區分為「政策能力訓練」、「機關業務知能訓練」、「領導力發展」、「自我成長及其他」四大類型，有關四大類課程之例舉如表一，為瞭解性別在參與公務人員終身學習，爰以本局為例，進行分析、探討，以提出均衡任一性別在公務人員終身學習的方案。

表一終身學習系統四大類型課程例舉

項次	四大類型	課程列舉
一	政策能力訓練	行政中立與倫理、全民國防教育、多元族群文化研習、性別主流化、性別平等教育研習、環境教育等
二	機關業務知能訓練	統包系列課程、BIM 訓練課程、淡海輕軌專案回饋研討會、驗證與認證經驗研討會、工程參訪、捷運工程履約爭議案例分析、廉政法規講習、工地勞工安全衛生教育訓練、文書處理教育訓練、資訊安全稽核與實務等。
三	領導力發展	高效率自我工作管理、為機處理與問題解決、知識管理概論、風險管理理論與案例分析等
四	自我成長及其他	情緒管理與壓力調適講座、心靈健康講座、活動主持人培訓班、家庭教育講座、員工關懷暨健康講座等。

一、性別統計分析

(一)本局性別比率

依據行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點(以下簡稱本要點)規定，有關本要點適用對象為各機關依法任用、派用之有給專任人員，依法聘任、聘用及僱用人員，公務人員考試錄取人員。

本局適用本要點之公務人員係指依法任用有給專任人員，即正式公務人員與依法聘用及僱用人員，爰此，有關本統計係以本局正式公務人員、聘用人員為對象，以 106 年、107 年及 108 年三年男女性別人數比率分述，如表二。

表二、本局 106 年、107 年及 108 年男女性別人數比率表

年度	總人數	項目	男性	女性
106	99	人數	65	34
		比率	66%	34%
107	106	人數	66	40
		比率	62%	38%
108	113	人數	73	40
		比率	65%	35%

資料來源：新北市政府捷運工程局自行整理

本局在 106 年、107 年及 108 年三年參與公務人員終身學習的人數，分別為 99 人、106 人及 113 人，總合在男女的比率上約為 1.8：1，男性人數比率大於女性，占總人數 6 成多。

(二)四大類型課程參與的性別比率

「政策能力訓練」、「機關業務知能訓練」、「領導力發展」、「自我成長及其他」是公務人員終身學習的四大類型，本局在 105 年、106 年及 107 年三年參加前開四大類型終身學習的性別比率，如表三。

表三 本局參加終身學習四大類型男女性別人數比率表

年度	性別	總人數		政策能力訓練		機關業務知能訓練		領導力發展訓練		自我成長及其他	
		男	女	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
106	男性	99	65	81	51 (78%)	89	56 (86%)	25	15 (23%)	23	14 (22%)
	女性		34	(82%)	30 (88%)	(90%)	33 (97%)	10 (29%)	9 (26%)		
107	男性	106	66	98	61 (92%)	98	63 (95%)	62	36 (55%)	40	23 (35%)
	女性		40	(92%)	37 (93%)	(92%)	35 (88%)	26 (65%)	17 (43%)		

108	男性	113	73	109 (96%)	71 (97%)	109 (96%)	70 (96%)	63 (56%)	43 (59%)	42 (37%)	25 (34%)
	女性		40		38 (95%)		39 (98%)		20 (50%)		17 (43%)

資料來源：新北市政府捷運工程局自行整理

公務人員終身學習中的「政策能力訓練」、「機關業務知能訓練」、「領導力發展」、「自我成長及其他」四大類型，按表三所示，在106年、107年及108年這三年，以參與「機關業務知能訓練」的人數比率最高，至少都有90%以上，參訓比率逐年成長；參與「自我成長及其他」的人數比率最低，106年度有低於23%者，女性參與比率高於男性；另有關「政策能力訓練」與「領導力發展」參與的性別比率，則互有增減。

二、促進性別平等之目標

增進整體公務人員參加公務人員終身學習之比率，提升自我成長類型課程參訓率，促進共同成長。

三、促進性別平等之規劃

(一)建置終身學習課程類型登錄

1. 方案說明：

政府機關提供的終身學習機會，大多是免費，但同仁可能因業務繁忙或個人因素，致影響課程的參與，針對四大類型課程，期望能建構吸力式的自主學習，以型塑自動自發的學習模式，並將透過問卷調查瞭解公務人員的課程實際需求，且加強課程包裝，以提升參加率。

2. 辦理方式：

結合行政院規定公務人員每人每年最低學習時數及業務相關學習時數20小時之規定，並落實學習類型的登錄。

3. 預期成效：

以網路代替馬路，透過網路學習系統及實體課程等，並輔以全面全員之研習登錄，有助同仁各類型終身學習之均衡發展。

4. 預算經費：免增加經費。

(二)實體課程派訓注意性別均衡

1. 方案說明：本府年度的實體課程一年大約派訓247人次，現行的派訓，係以業務相關性為主要的考量，且參加研習的人員名單由單位推

薦，往往會不經意的落在少數同仁身上。於未來派訓時，將建請推薦單位注意性別的均衡性，以免造成參與研習的性別差異。

2. 辦理方式：將單位的終身學習課程類型登錄情形，提供該單位參考，以利派訓時能顧到性別，又能顧到學習課程的類型。
3. 預期成效：降低參與研習的性別差異，提高任一性別參與研習的均衡。
4. 預算經費：免增加經費。