

109 年

原子能委員會性別結構

統計分析報告



行政院原子能委員會

110 年 2 月

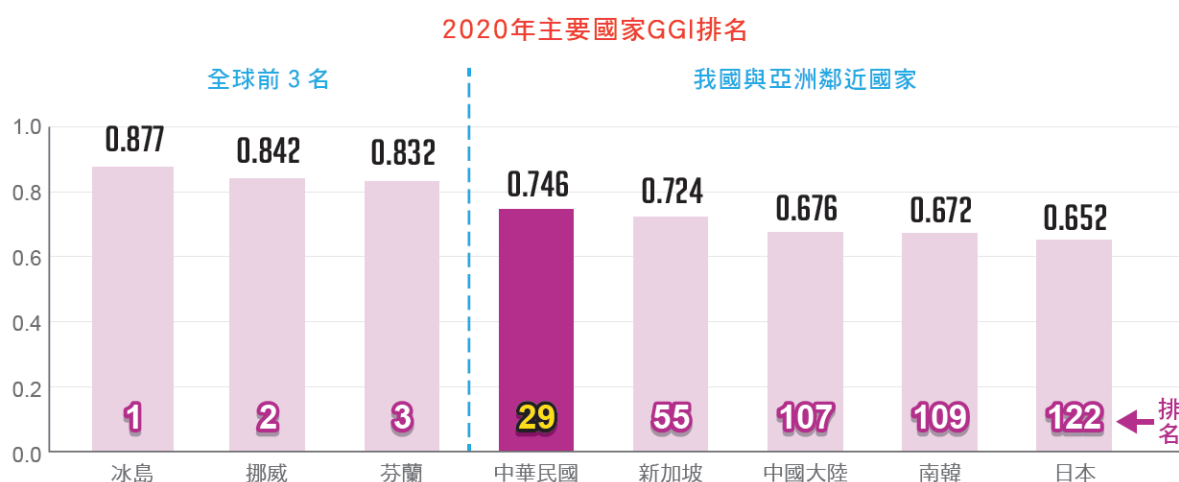
目錄

前言	1
全會(原能會暨所屬機關編制內職員及聘用人員)性別結構	3
全會(原能會暨所屬機關編制內職員)二級以上主管性別結構	8
結語	12

前言

由行政院性平等處 2021 年性別圖像資料得知，世界經濟論壇(World Economic Forum·WEF)自 2006 年起編布性別落差指數(Gender Gap Index·GGI)，2020 年我國 GGI 與該報告評比的 153 個國家比較，排名第 29 名，較 2018 年(2019 年未發布)上升 3 名；2020 年全球前 3 名依序為冰島、挪威及芬蘭；亞洲主要鄰近國家中，我國表現優於新加坡(第 55 名)、中國大陸(第 107 名)、南韓(第 109 名)及日本(第 122 名)。

我國 GGI 分項指標	次 指 數	編算結果		變 數
			較 2018 年	
	經濟參與和機會	0.733	+0.001	勞動力參與率、薪資、工作所得、民意代表、 主管及經理人員、專技人員
	教育程度	0.997	持平	識字率、初等及中等教育淨在學率、高等教育 粗在學率
	健康與生存	0.969	持平	健康平均餘命、出生嬰兒數
政治參與	0.283	+0.029	國會議員、部會首長級、總統任職年數	



來源：世界經濟論壇「Global Gender Gap Report 2020」、行政院性平等處。

說明：1. GGI 計算採 2 階段加總，先將各變數女、男資料轉換成女男比例（男性＝1 以加權平均計算次指數，再將 4 項次指數簡單平均得總指數。次指數與總指數均介於 0 與 1 之間，越接近於 1 代表性別落差越小。

2. 世界經濟論壇未發布 2019 年全球性別落差報告。

3. 我國加入評比後，排名居我國之後者均較原報告退後 1 名。

綜上，雖然我國性別落差指數優於鄰近國家，在教育程度趨近 1(越接近於 1 代表性別落差越小)，而原子能委員會(以下簡稱原能會)因業務屬性較為獨特，是國內唯一的輻射與核能安全管制的主管機關，負責國內核能電廠、輻射防護及環境偵測、核電廠緊急應變和輻射災害事故以及放射性廢棄物(核廢料)安全的監督工作，同時也負責推動原子能科技發展和應用，一直是男性多於女性，性別落差非常明顯，然近年女性同仁(包括二級以上主管)的比例已有逐年提升之趨勢。謹就原能會性別結構分布情形等摘要說明。

1

全會(原能會暨所屬機關編制內職員及聘用人員)性別結構

截至 109 年底，原能會暨所屬機關編制內職員及聘用人員總計 1,089 人，男性 805 人 73.9%，女性 284 人 26.1%。

截至 109 年底，全會(原能會暨所屬機關編制內職員及聘用人員)總計 1,089 人，男性 805 人 73.9%，較 108 年 74.5%減少 0.6%；女性 284 人 26.1%，較 108 年 25.5%增加 0.6%。

其中業務單位(編制內職員及聘用人員)計 893 人，男性 708 人 79.3%，較 108 年 79.7%減少 0.4%；女性 185 人 20.7%，較 108 年 20.3%，增加 0.4%。

本部及輔助單位(編制內職員)計 196 人，男性 97 人 49.5%，較 108 年 50.8%減少 1.3%；女性 99 人 50.5%，較 108 年 49.2%，增加 1.3%。

綜上，業務單位男女性別比率不均現象非常明顯，本部及輔助單位之男女比率相當，整體而言，女性比率有微幅上升的趨勢。

圖1 109年全會、原能會暨所屬機關性別結構

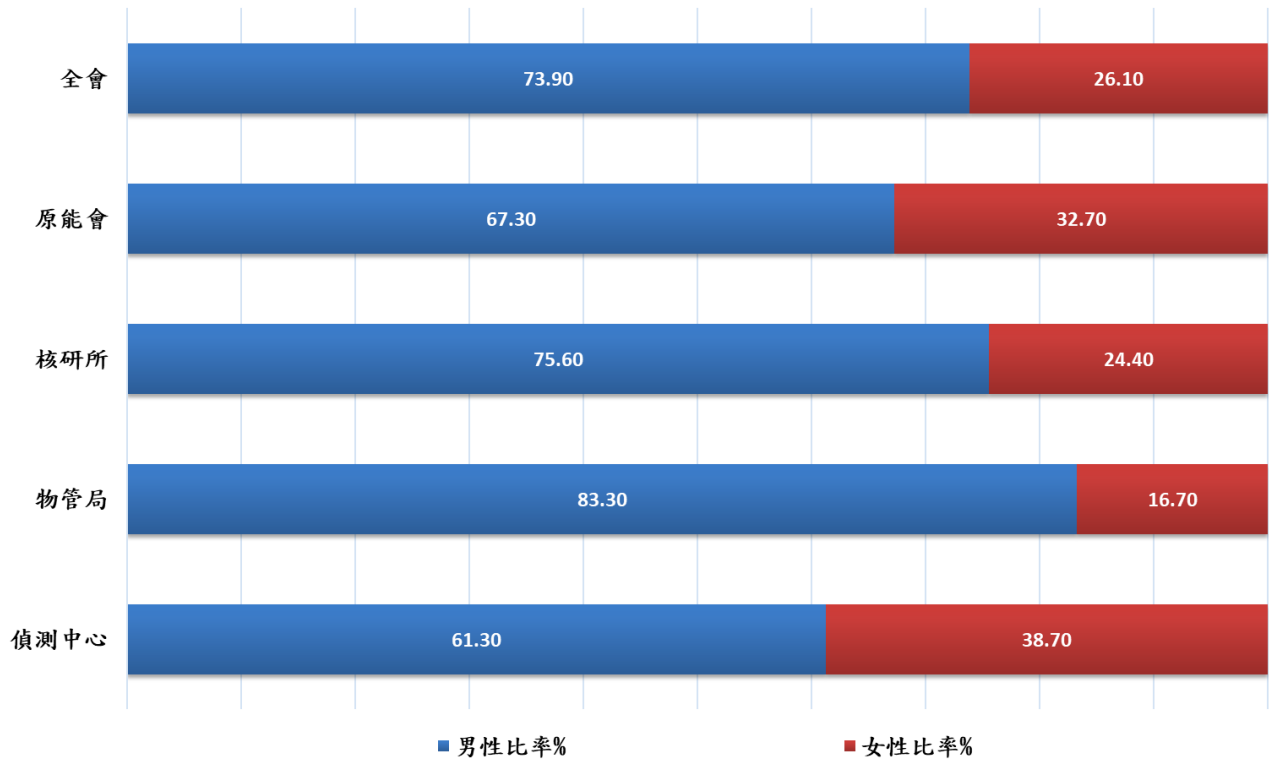


圖2 109年全會、原能會暨所屬機關業務單位、本部及輔助單位性別結構

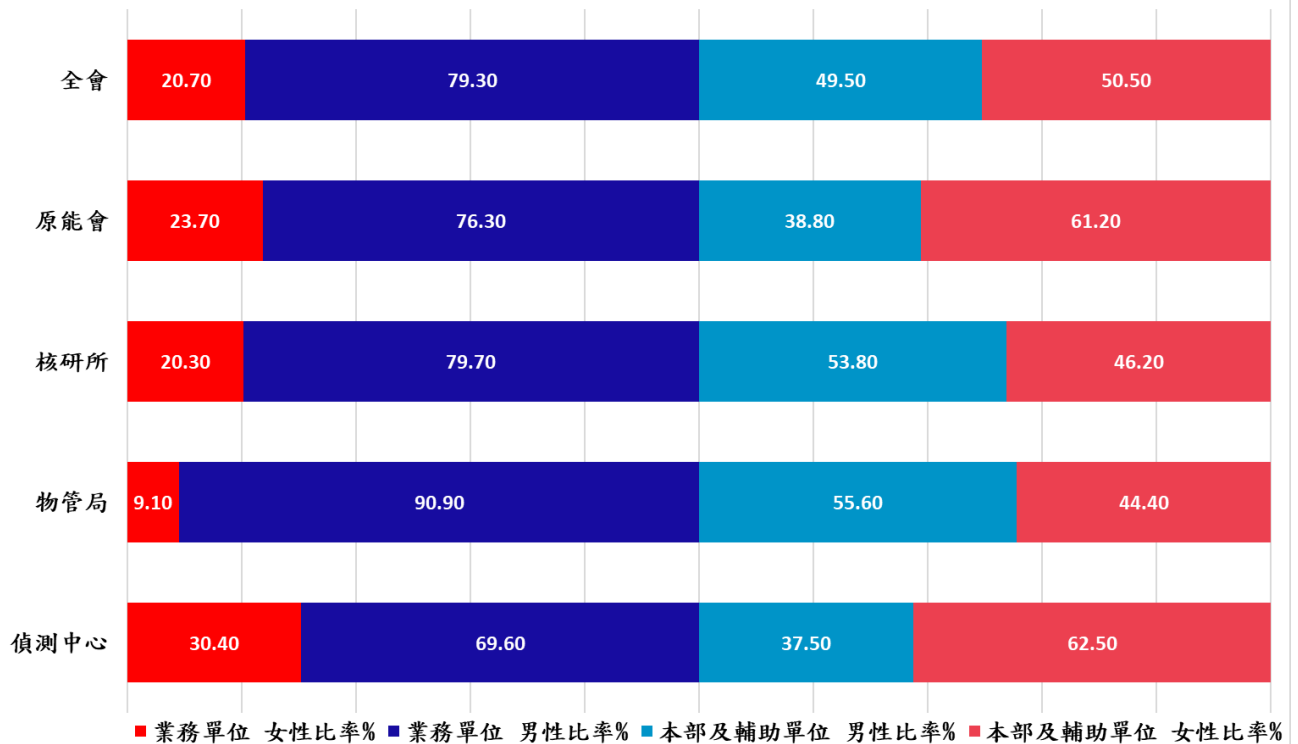


圖3 全會性別結構

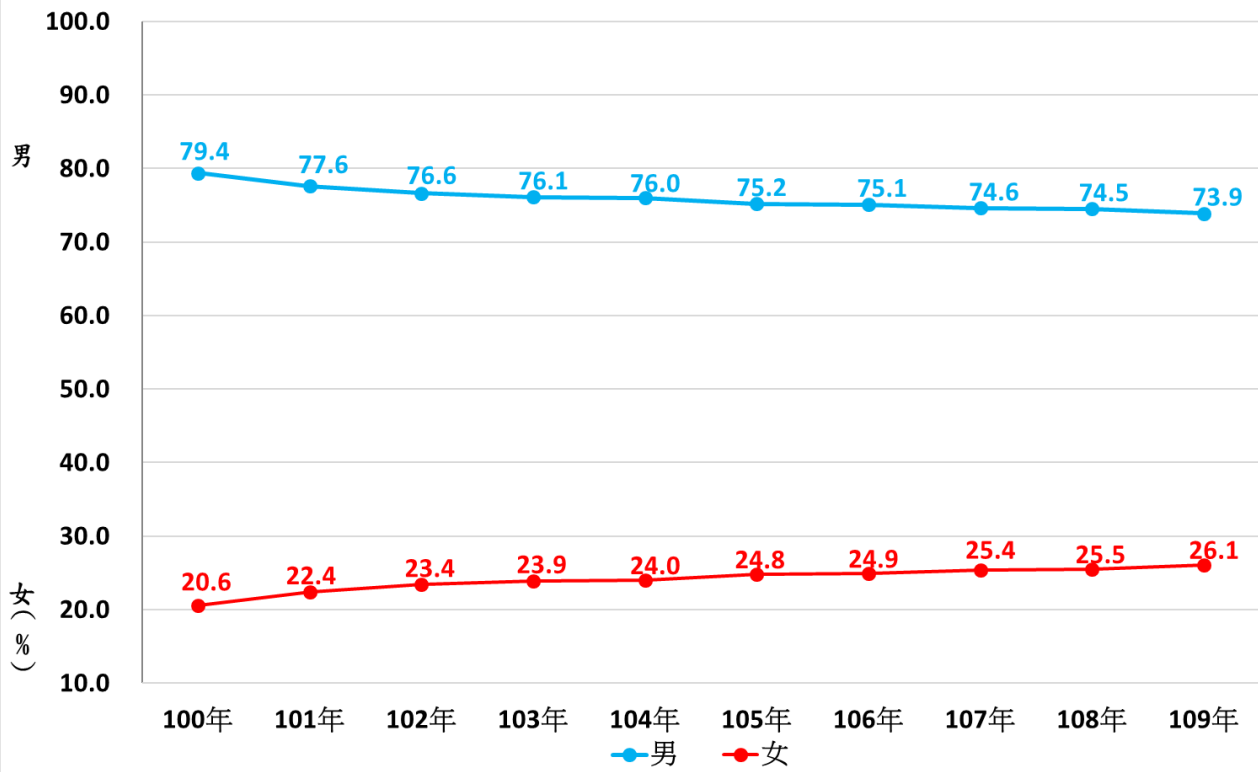


圖4 原能會暨所屬機關性別結構

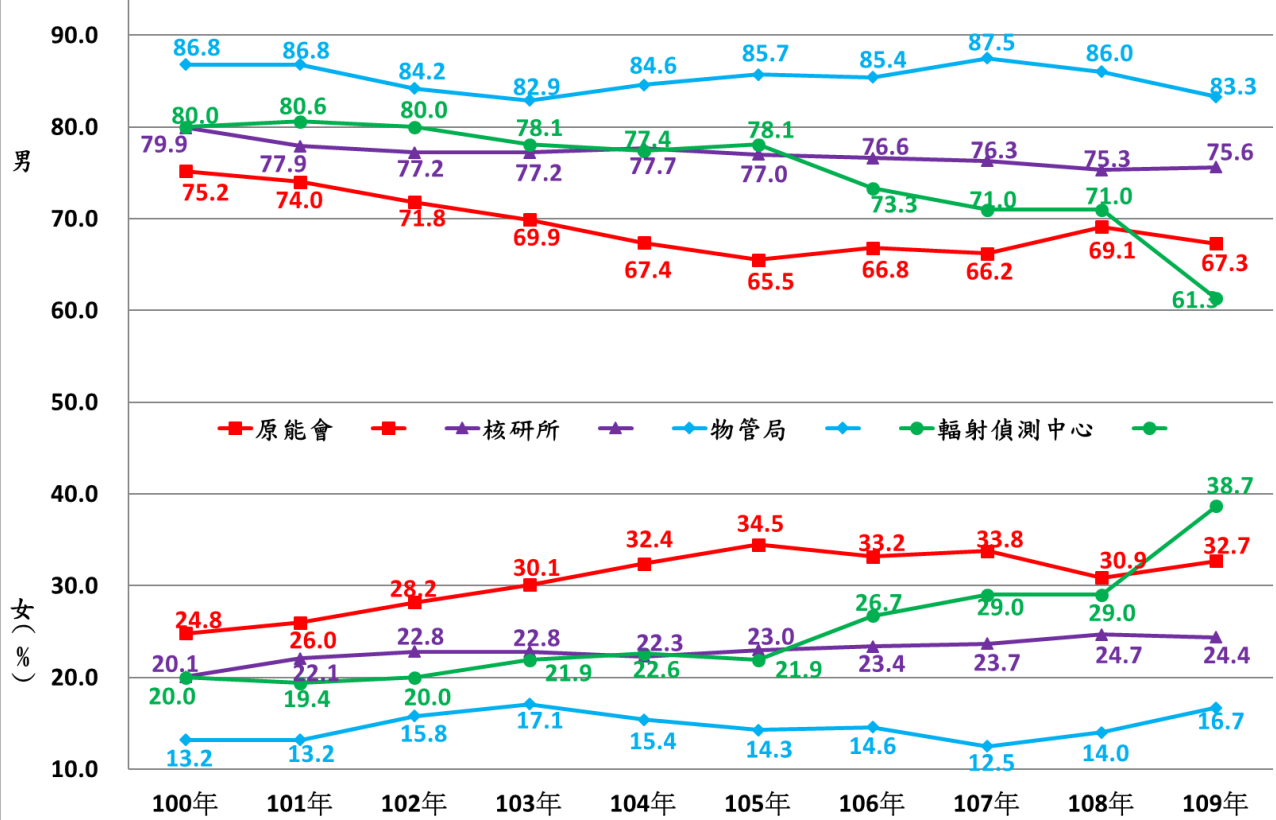


圖5 原能會暨所屬機關業務單位性別結構

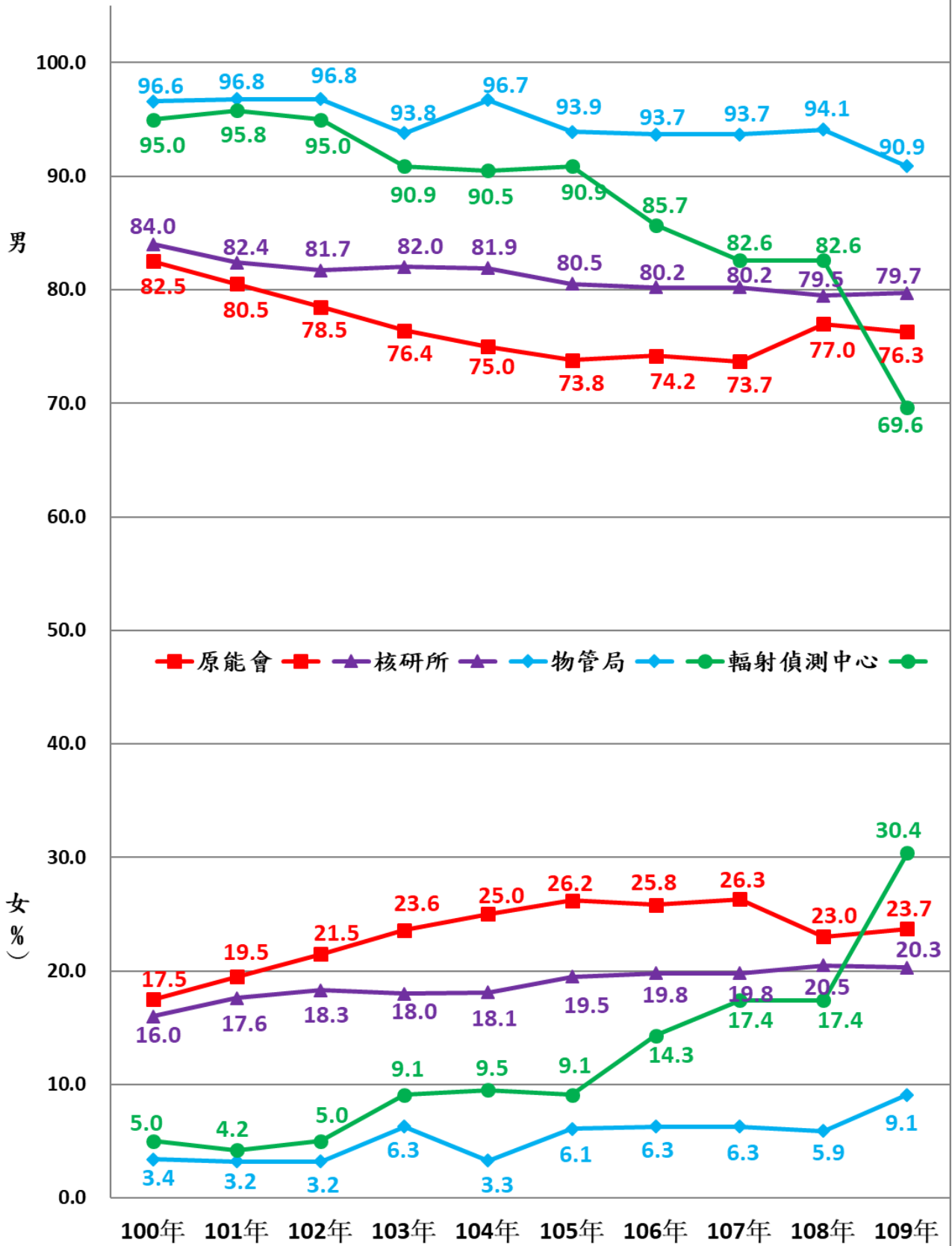
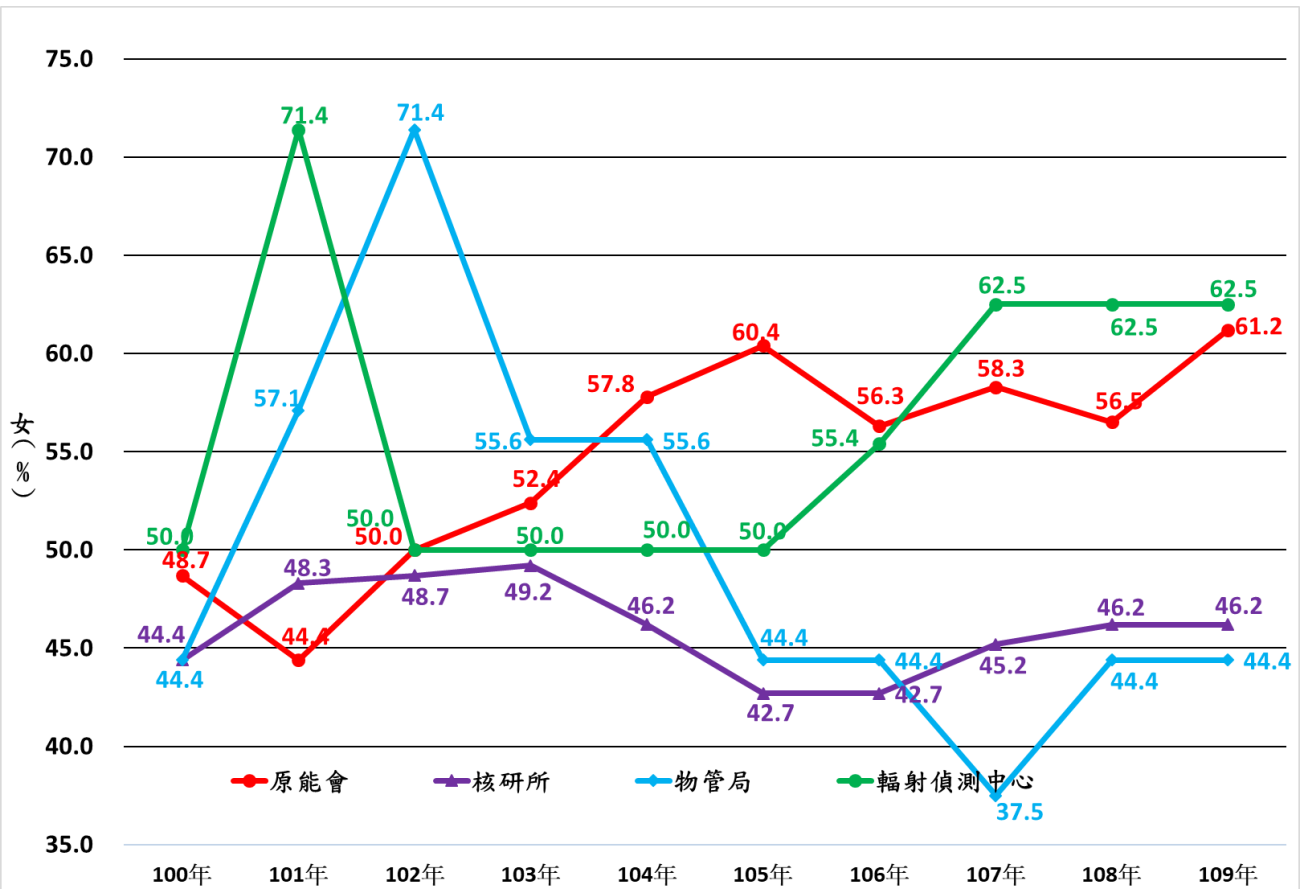
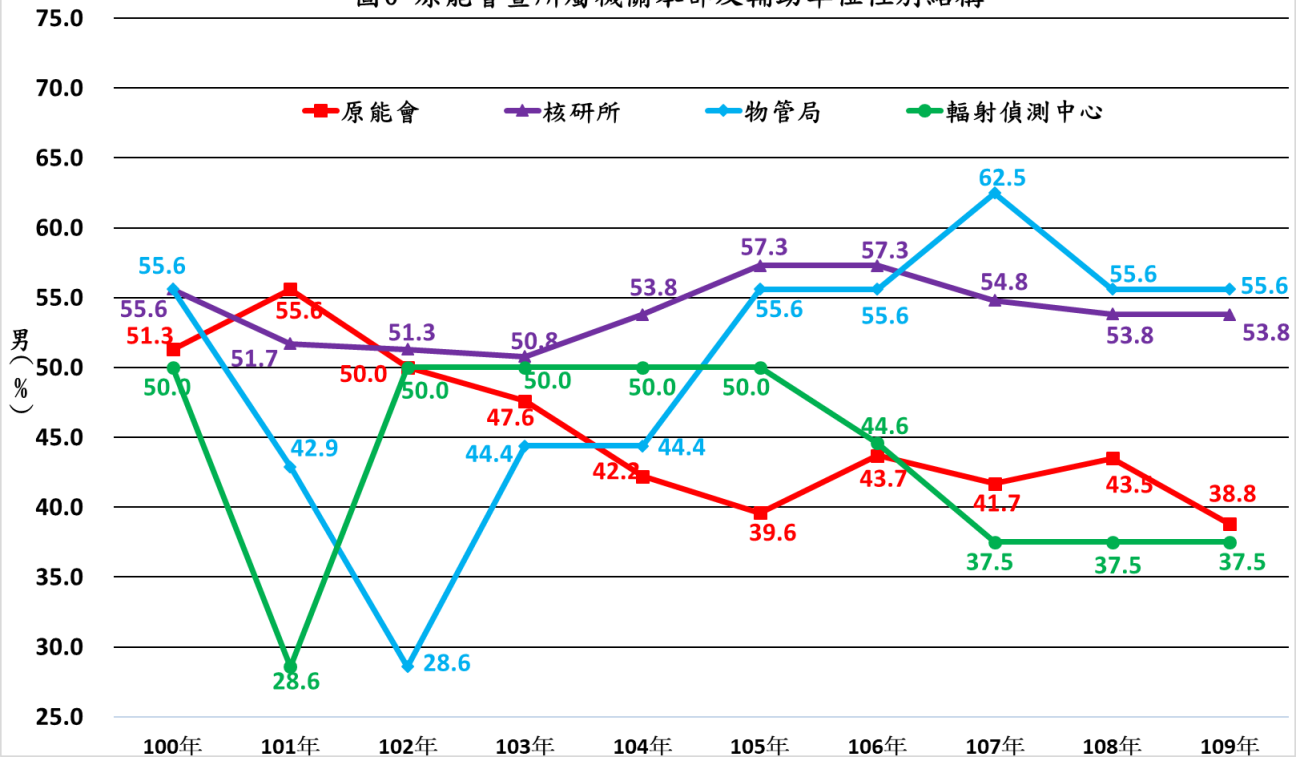


圖6 原能會暨所屬機關本部及輔助單位性別結構



2

全會(原能會暨所屬機關編制內職員)二級以上主管性別結構
至 109 年底，原能會暨所屬機關編制內職員(不含聘用人員)總計 1,014 人，二級以上主管計 94 人(男性 64 人 68.1%，女性 30 人 31.9%)佔總人數 9.3%。

截至 109 年底止，原能會暨所屬機關編制內職員(不含聘用人員)總計 1,014 人，二級以上主管計 94 人(男性 64 人 68.1%，女性 30 人 31.9%)佔總人數 9.3%。

原能會二級以上主管計 42 人(男性 29 人 69.0%，較 108 年 70.7% 減少 1.7%；女性 13 人 31.0%，較 108 年 29.3% 增加 1.7%)佔原能會總人數 198 人 21.2%。

核研所二級以上主管計 37 人(男性 26 人 70.3%，較 108 年 72.2% 減少 1.9%；女性 11 人 29.7%，較 108 年 27.8% 增加 1.9%)佔核研所總人數 743 人 5.0%。

物管局二級以上主管計 8 人(男性 5 人 62.5%；女性 3 人 37.5%，均與 108 年持平)佔物管局總人數 42 人 19.0%。

偵測中心二級以上主管計 7 人(男性 4 人 57.1%，較 108 年 62.5% 減少 5.4%；女性 3 人 42.9%，較 108 年 37.5%，增加 5.4%)佔偵測中心總人數 31 人 22.6%

圖7 109年全會、原能會暨所屬機關二級以上主管性別結構
(以二級以上主管為母數)

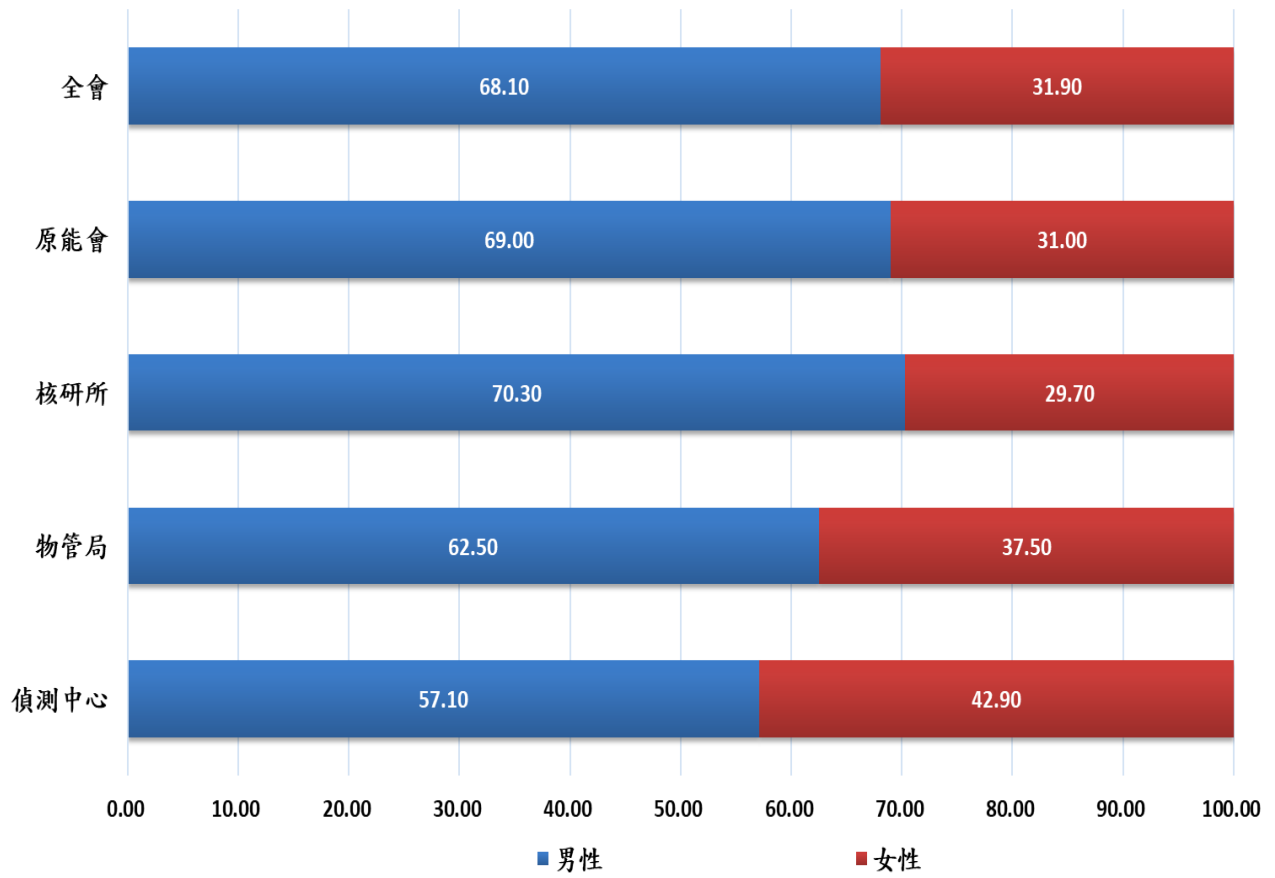


圖8 全會二級以上主管性別結構(以二級以上主管為母數)

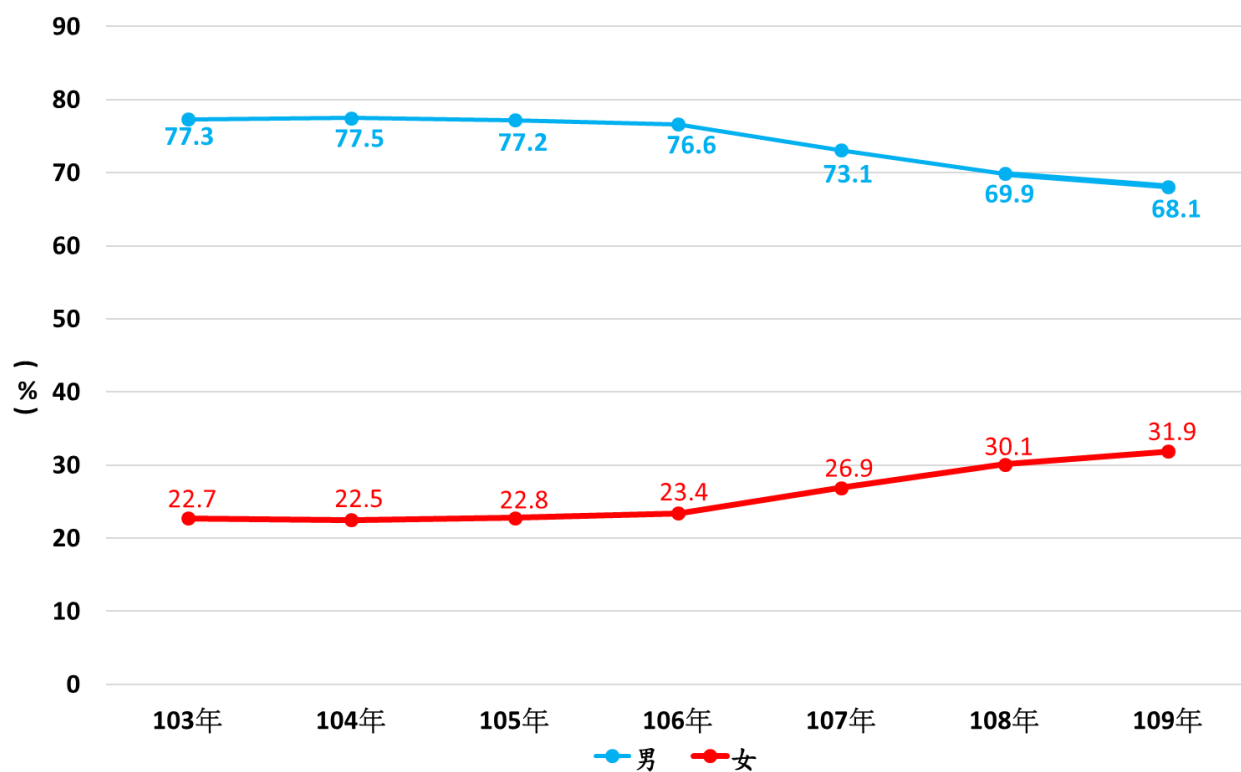


圖9 全會二級以上主管性別結構(以總人數為母數)

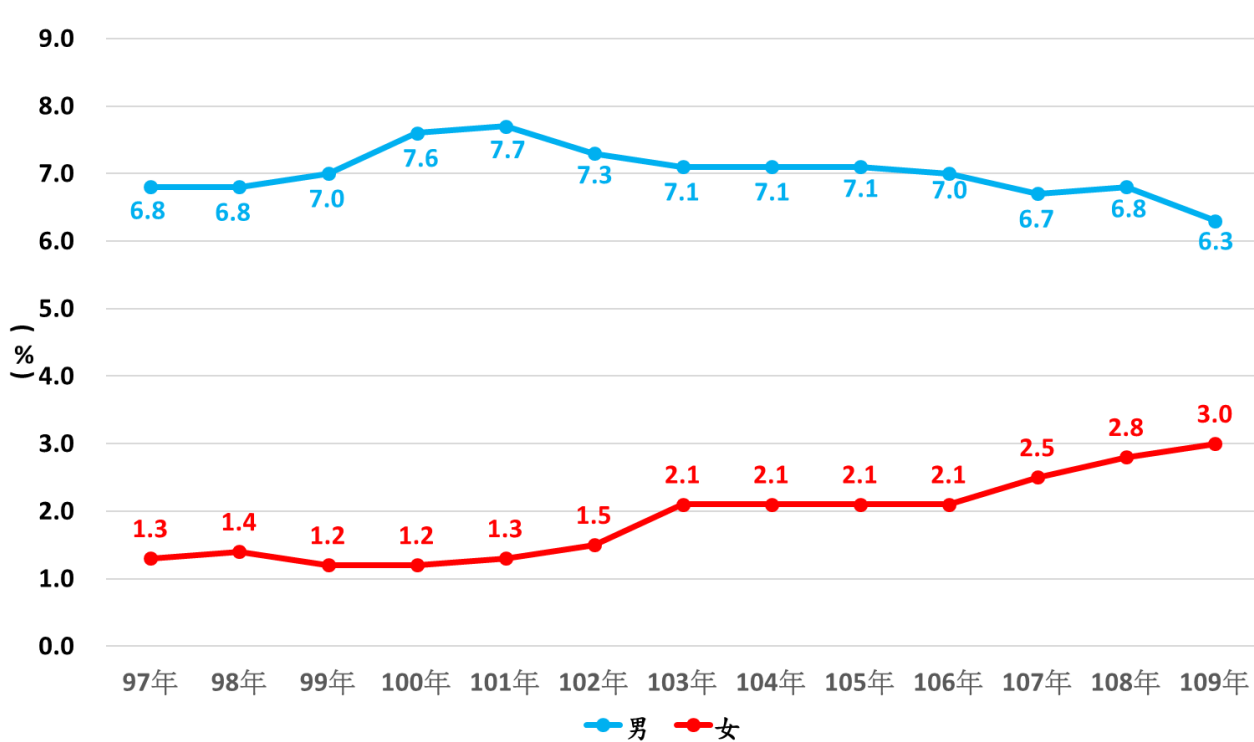
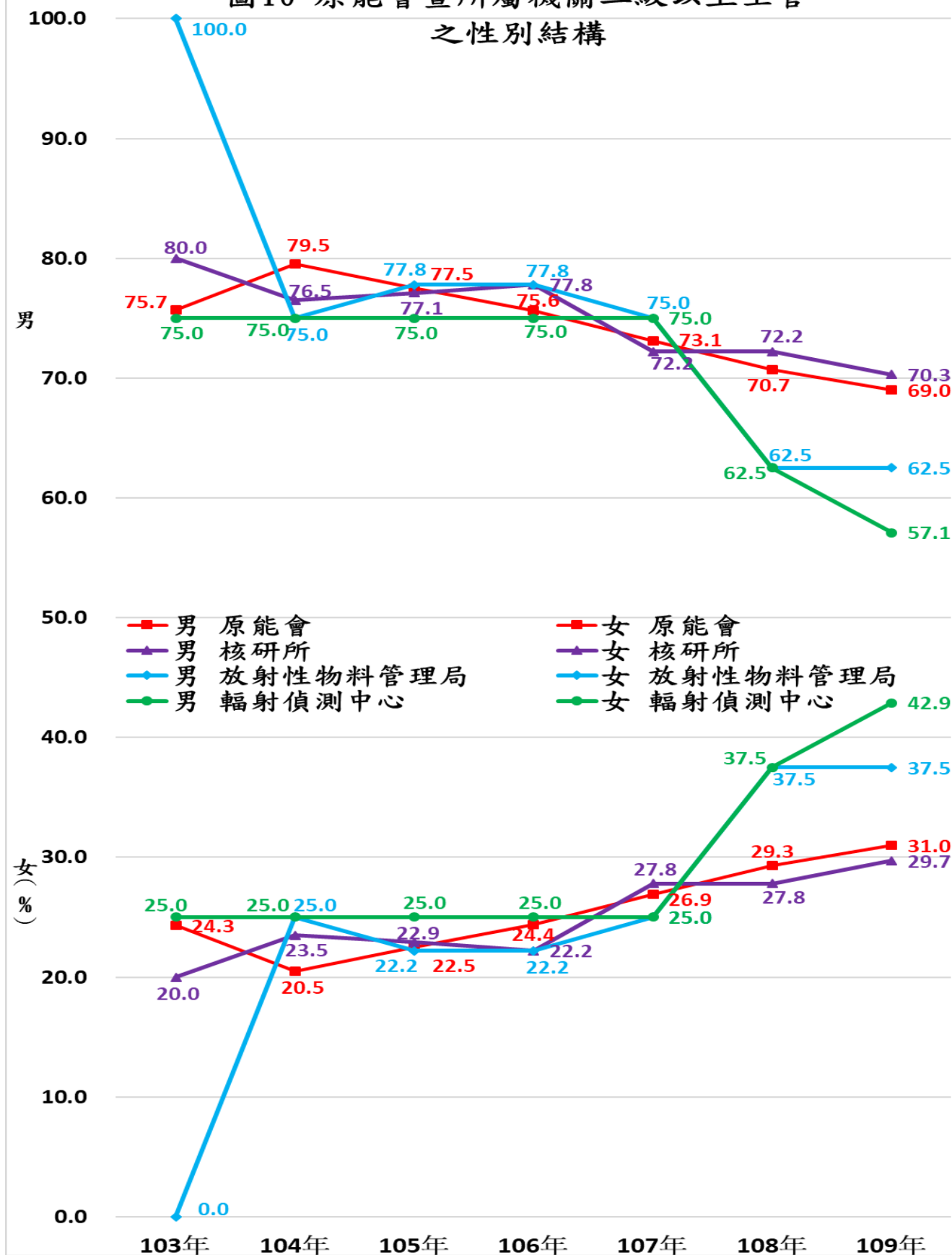


圖10 原能會暨所屬機關二級以上主管
之性別結構



3

結語

努力推動性別平等業務，確保少數性別的代表可在相關決策機制中，有發聲的權利與權力。

原能會因業務屬性及職系關係，一直存有性別落差的問題，為落實性別平等，加強女性在此領域之能力建構及決策參與，在升遷部分及職務出缺遞補人員時，在資歷相當情形下，優先考量晉升少數性別(女性或男性)同仁。

對於選派出國之人員時，雖均以任務需求、專長及語文能力等為選派標準，若在條件相當下，也優先考量少數性別(女性或男性)同仁；近年(109 年因疫情未派員執行出國計畫)均有選派女性同仁參與國際性會議等相關活動。

另原能會設有核安監管中心，監控國內核電廠運轉之重要安全數據、核電廠周圍及全國環境之輻射劑量值，為執行監管及通報作業，需置值勤人員輪值，原能會不會因為女性而剝奪其參與值勤的機會；但可視同仁需要採取較彈性的做法(如：符合資格之同仁，若因健康或家庭等特殊原因無法擔任值勤工作時，經專案簽准後免參與值勤)。

綜上，原能會暨所屬機關男女之結構雖存有不均現象，但一直努力推動性別平等業務，並不會因性別而影響到升遷、出國受訓或參與國際會議及值勤等相關業務，讓同仁不分性別都享有相同發展的機會與權利，並確保少數性別的代表可在相關決策機制之中，有發聲的權利與權力，減少性別落差或是其他面向的不平等狀況。