

臺中市政府經濟發展局

促進臺中市加油站從業人員性別比例衡平分析

111年8月

壹、前言

依據石油管理法第17條第1項規定：「經營汽油、柴油或供車輛使用之液化石油氣之零售業務者，應設置加油站、加氣站或漁船加油站。」同條第3項規定：「前項加油站、加氣站、漁船加油站之用地及設置條件、設備、申請程序、經營許可執照核發、換發及其他經營管理事項之規則，由中央主管機關定之。」。加油站因屬石油化學產業，其業務屬性較為獨特，加油站經營管理人主要仍以男性居多，顯示在此行業別中，女性參與決策及就業意願比例仍有待提升。

依據 CEDAW 法條第11條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：(a)人人有不可剝奪的工作權利；(b)享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；(c)享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；(d)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，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；(e)享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」

本市加油站數量約有310站，本局每年配合經濟部能源局辦理加油站現場查核，透過現場查核時，調查加油站從業人員之性別比例，本次性別統計報告分別依本市加油站經營規模、區域性、管理人員學歷及教育訓練參與人數等方向分析，藉以探討不同性別投入加油站工作之整體變化，輔導業者營造友善職場環境。

貳、性別統計分析

本局依「石油管理法」暨「加油站設置管理規則」，每年配合經濟部能源局辦理加油（氣）站、漁船加油站、自用加儲油（氣）設施、石油業儲油設備申請設置及管理相關業務。本次性別統計報告針對本市加油站從業人員進行調查，目前本市加油站約計有310站，因此本次主要分析以加油站從業人員性別統計分析，進而瞭解加油站從業人員之性別比例，及探討不同性別投入加油站工作之整體變化，並輔導業者於場址中如何改善職場友善環境，例如透過改善廁所空間，調整從業人員輪值制度或是加強員工教育訓練及提升性平意識等，以達成尊重性別差異。

一、加油站從業人員性別統計資料

本次為調查本市加油站從業人員性別，透過本市加油站同業公會及中央(經濟部能源局)協助提供相關統計數據，針對310站加油站，依其加油站經營規模及區域(分原臺中市區、原臺中縣海線、山城及其他地區)進行分析報告，分析結果如下：

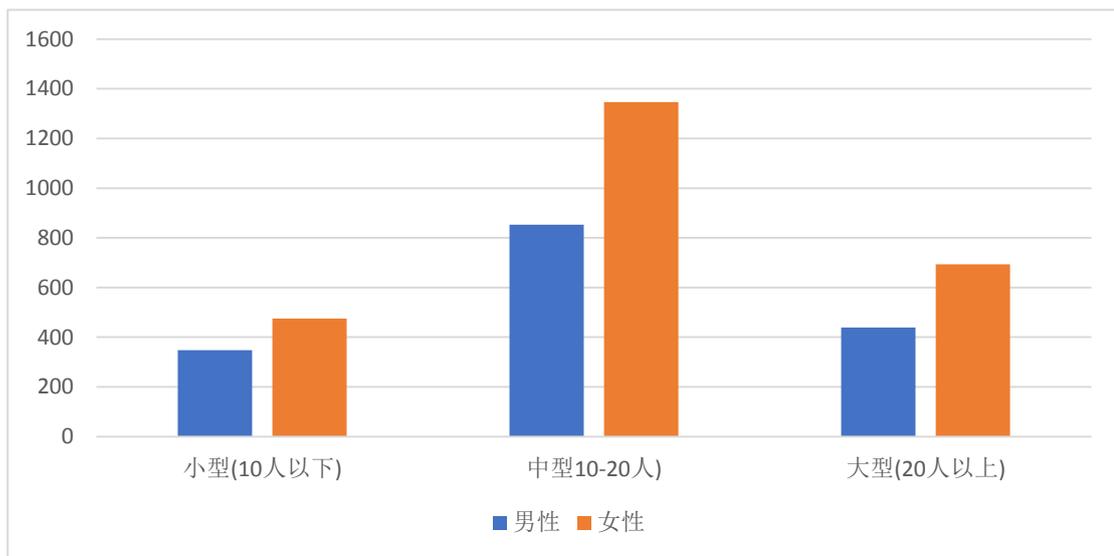
(一) 依加油站經營規模統計

經調查本市110年度310站加油站，依各站男女性人數統計，若以小型(10人以下)、中型(10~20人)及大型(20人以上)經營規模，由下表1可推測，小型加油站從業人員之男女性工作比例較為接近，其中小型加油站女性比例(42.3%)略高於中、大型加油站(38.8%)，推估其可能原因，中、大型加油站多為複合式經營型態，部分加油站兼營洗車場、修配中心等服務項目，且部分縣區加油站位於較偏遠地區，交通往來不便利，故考量工作地點、工作負擔程度、工作時數及專業技術等因素，中、大型加油站從業人員仍以男性比例居多。

表1 110年臺中市加油站依經營規模統計

經營規模	站數	女生		男生		合計人數
		人數	百分比	人數	百分比	
小型(10人以下)	115	348	42.3%	475	57.7%	823
中型(10-20人)	151	853	38.8%	1,347	61.2%	2,200
大型(20人以上)	44	439	38.8%	693	61.2%	1,132
合計	310	1,640	39.5%	2,515	60.5%	4,155

圖1 110年臺中市加油站(依經營規模)男女性人數統計圖



(二) 依加油站區域分析

本市自98年6月23日，奉行政院核准「臺中縣市合併改制直轄市案」，於99年12月25日併入臺中市，目前共有29個行政區域。原臺中市包含本市中區、東區、西區、南區、北區及屯區(西屯、南屯、北屯)，其他原臺中縣包含山城(和平及東勢)、海線地區(大甲、大安、外埔、龍井、沙鹿、清水、梧棲、大肚)及其他

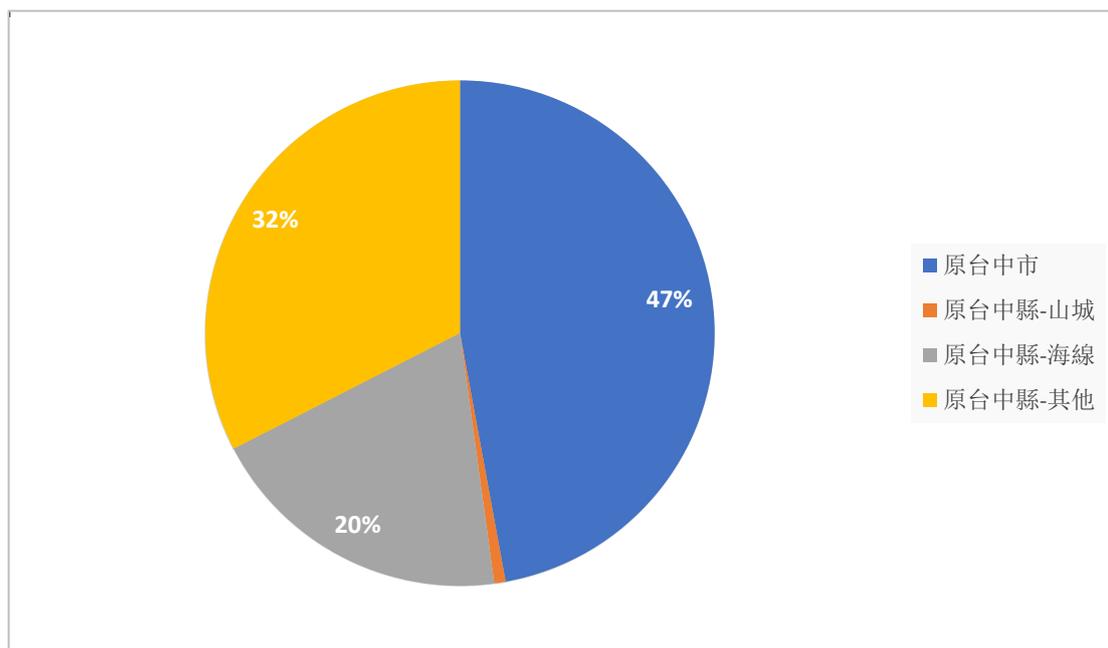
(潭子、大雅、神岡、豐原、后里、石岡、霧峰、大里、太平、新社、烏日)。

若以行政區域進行分析比較，經調查110年度本市原臺中市區加油站共有100座，原臺中縣海線地區共有74座，原臺中縣山城地區共有7座，原台中縣其他地區共有129座。

表2 110年臺中市加油站依行政區域統計

	行政區	女生		男生		合計人數
		人數	百分比	人數	百分比	
原市區 (共100座)	中區	9	52.9%	8	47.1%	17
	東區	59	45.3%	71	54.7%	130
	南區	53	31.1%	117	68.9%	170
	西區	49	32.8%	100	67.2%	149
	北區	48	38.4%	77	61.6%	125
	西屯區	165	36.5%	287	63.5%	452
	南屯區	122	58.3%	209	41.7%	331
	北屯區	164	36.6%	284	63.4%	448
	合計	669	36.7%	1,153	63.3%	1,822
原縣區- 山城(共7座)	和平區	4	36.3%	7	63.7%	11
	東勢區	9	52.9%	8	47.1%	17
	合計	13	46.4%	15	53.6%	28
原縣區- 海線(共74座)	大甲區	16	51.6%	15	48.4%	31
	大安區	7	53.8%	6	46.2%	13
	外埔區	22	45.8%	26	54.2%	48
	龍井區	61	42.6%	82	57.4%	143
	大肚區	13	38.2%	21	61.7%	34
	清水區	65	43.3%	85	56.7%	150
	梧棲區	69	52.2%	63	47.8%	132
	沙鹿區	76	36.8%	130	63.1%	206
	合計	329	43.5%	428	56.5%	757
原縣區- 其他(共129座)	潭子區	22	44.9%	27	55.1%	49
	大雅區	53	36.8%	91	63.2%	144
	神岡區	54	41.2%	77	58.8%	131
	石岡區	16	35.6%	29	64.4%	45
	后里區	49	42.2%	67	57.8%	116
	豐原區	76	40.4%	112	59.6%	188
	大里區	48	41.7%	67	58.3%	115
	太平區	81	46.3%	94	53.7%	175
	新社區	9	47.3%	10	52.7%	19
	烏日區	62	38.1%	101	61.9%	163
	霧峰區	32	28.1%	82	71.9%	114
	合計	502	39.9%	757	60.1%	1,259

圖2 110年臺中市加油站(依行政區域)分佈圖



由上表2可知，原臺中市區加油站從業人員男女比例及原臺中縣區加油站從業人員男女比例皆約為6:4。其中以原臺中縣區-山城及海線之加油站從業人員比例較為接近，顯示本市加油站從業人員性別比例趨近平衡，亦表示工作區域性並不影響其女性參與度。惟為落實性別平等觀念，對於男女性新進員工仍應持續加強性別平等觀念，以提升員工性別平等意識。

二、 加油站經營管理人員性別及學歷統計資料

以就業市場而言，加油站從業人員工作門檻不算高，一般而言不會要求太高學歷，無論男性或女性，重要是會操作加油機台及對加油站業務有基本認知。然而，加油站晉升規則很透明，加油站從業人員通常累積一定的工作經驗或參與相關培訓及考試等，就有機會晉升加油站主管或站長一職。因此，由下表3可推測，以本市110年度加油站管理人員分析男女性主管職比例分析，本市加油站女性擔任主管職（站長）比例明顯低於男性，男性又以專科學歷居多，其次是高中職，而大學以上及國中以下的學歷僅佔少數(不到1%)，顯示無論是否為男性或女

性主管職，都以專科學歷比例較高。

表3 110年臺中市加油站管理人員(站長)性別及學歷統計

教育程度	男性		女性		合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
碩士以上	0	0	1	2%	1	0.3%
大學	1	0.4%	0	0	1	0.3%
專科	213	81.9%	33	66%	246	79.3%
高中職	44	16.9%	16	32%	60	19.3
國中以下	2	0.8%	0	0	2	0.8%
合計	260	100%	50	100%	310	100%
占整體比例%	83.9%		16.1%		100%	

依據教育部公布之「高等教育領域之女性概況分析」，理工科系畢業之學生仍以男性為主，女性屬少數，為加強女性員工培力訓練，使女性員工勝任現場工作，並於各級主管培訓課程中持續推動各類儲備主管性別平等訓練課程，強化性別平權觀念，倡導未來員工升遷時，不因性別而有所差異。另安排女性員工業務時應考量體能，避免超負荷而發生工安事故，以及提供女性員工職業安全講習及衛生作業主管訓練班。

此外，為落實女男同酬，建立完善制度與健全福利，包括設置托兒設施及提供員工托育服務，並於年度員工協助方案課程中辦理相關長照2.0宣導課程，提升女性員工職場參與率，創造女性友善工作環境，提升女性員工升任現場主管之意願。

三、 加油站教育訓練講習會性別統計資料

關於加油站業務，係經濟部能源局依「石油管理法」委託各縣市政府配合辦理石油相關業務項目之一。主要目的為輔導加油站業者朝向良性競爭，提升高品質的加油（氣）站服務水

準，並督促業者重視公安及引導業者朝合法化經營。

因此，每年經濟部能源局為加強各縣市轄區內經營中之加油(氣)站管理人員及從業人員對職場公共安全及專業技能之意識，特邀國內相關領域專業人員，分享實務作法，並推廣職業傷病防治與職災勞工保護等工作，期提升相關資源運用之效益，以保障勞工權益。爰經濟部能源局每年針對北部、中部、南部各縣市辦理多場次加油站相關議題之教育訓練研習會，並於會後針對與會人員進行性別統計(詳如表4)，便於與業者之間進行雙向溝通與宣導，加強產業間合作運用模式，增進勞工安全衛生概念的廣度與深度。

表4 108至109年度各場次教育訓練講習會參與人數性別統計

區域	場次	男性				女性				合計	
		109年		108年		109年		108年		109年	108年
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	人數
北區	臺北	94	74.0	155	78.3	33	26.0	43	21.7	127	198
	桃園	57	67.9	73	61.3	27	32.1	46	38.7	84	119
	新竹	62	72.1	67	75.3	24	27.9	22	24.7	86	89
中部	苗栗	49	80.3	31	67.4	12	19.7	15	32.6	61	46
	臺中	81	63.3	80	63.5	47	36.7	46	36.5	128	126
	彰化	54	65.9	37	75.5	28	34.1	12	24.5	82	49
	雲林	33	63.5	30	50.9	19	36.5	29	49.2	52	59
	南投	33	64.7	43	61.4	18	35.3	27	38.6	51	70
南部	嘉義	74	72.5	53	69.7	28	27.5	23	30.3	102	76
	臺南	46	65.7	71	64.0	24	34.3	40	36.0	70	111
	高雄	71	72.4	91	70.0	27	27.6	39	30.0	98	130
	屏東	33	60.0	64	72.7	22	40.0	24	27.3	55	88
	宜蘭	35	68.6	24	72.7	16	31.4	9	27.3	51	33

區域	場次	男性				女性				合計	
		109年		108年		109年		108年		109年	108年
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	人數
東部	花蓮	41	71.9	18	48.7	16	28.1	19	51.4	57	37
	臺東	13	44.8	18	58.1	16	55.2	13	41.9	29	31
	總計	776	68.5	855	67.7	357	31.5	407	32.3	1,133	1,262

註:統計資料來源:經濟部能源局委託「財團法人台灣產業服務基金會」調查。(惟因新冠肺炎疫情影响,110年度配合政府防疫措施(全國防疫三級警戒),改採線上視訊方式開放業者線上參與,故未參採其資料)

藉由經濟部能源局針對108年度及109年度觀察北部、中部及南部各場次加油站教育訓練性別比例,進行會後評估分析,近幾年男女參訓比例大致維持不變,推測其可能原因是每年多場次教育訓練課程,主要多以加油站管理人員為對象,男女比例仍無明顯變化,因此,提升女性加油站人員參與教育訓練課程之意願,以達性別平等,仍為首要課題。

參、規劃&目標

綜合以上加油站從業人員男女性各項統計分析,本局提出3項建議方案,其中包含改善女性人員職場環境、訂定女性人才培訓保障名額及鼓勵女性參與相關職業訓練(詳如表5)。本局於每年定期辦理加油站查核(驗)時,輔導加油站業者多鼓勵女性員工參與經濟部能源局舉辦之「年度加油站經營管理教育訓練講習會」,並推廣性別平等意識。

表5 方案效益分析表

評量指標	方案1	方案2	方案3
方案名稱	改善女性人員職場環境	訂定女性人才培訓保障名額	鼓勵女性參與相關職業訓練
方案性質	柔性(屬於輔導、鼓勵及獎勵性質)	硬性(法規強制修改)	柔性(屬於輔導、鼓勵及獎勵性質)
地方政府執行掌握度	高(輔導加油站業者,透過廁所環	低(法規修改權限在於中央主管機	高(因參與加油站業務女性學歷普遍

	境改善、辦公營業時間調整及同工同酬等方式，來提升女性參與意願)	關)	不高，因此藉由定期辦理教育訓練，獎勵女性參與)
提升女性參與速度	快(女性多半需要兼顧照顧家庭的責任，因此完善的環境及工時，才能提升工作意願)	慢(漸進式)	快(透過教育訓練，協助女性瞭解加油站業務性質，以提升參與意願)
提升女性參與效果	高(當女性參與意願提升後，可縮短性別比例差距)	低(女性名額保障效果，並不代表女性就有意願參與，仍需透過宣導及鼓勵方式，讓女性自願投入加油站業務)	高(當女性參與意願提升後，可縮短性別比例差距)

上述均為提升加油站從業人員性別比例衡平之方案，方案1及3屬柔性輔導、鼓勵性質，推行上較為可性，且效益明顯。惟方案2，涉及中央修改加油站管理規則等相關法令事宜，主要希望藉由法令來保障女性參與培訓名額，提升就業意願，營造性別平等友善環境。因此，方案2執行上較為硬性，且法令修改權限在於中央，修法曠日廢時不易推動。建議短期可先以方案1及3方式推行，以符合性別平等之宗旨。

肆、結語

綜觀過去加油站所應徵從業人員多以大專院校理工科系為主(理工科系多為男性)，致員工男女比率差異較大，惟近年因傳統觀念的改變，女性在就學科系所的選擇不再侷限於過去的文法商科，且加上積極透過多元管道向女性人才宣導，提升女性報考意願。另為促進性別平等，提升弱勢性別福祉，期使男女員工比率差距逐漸縮小，給予女性多元就業機會。因此，當女性就業意願提升後，應

鼓勵女性多參與相關職業訓練與進修課程，積極爭取職場晉升機會，以更好的職位及薪資為目標，進而提升女性管理人員比例。

目前加油站營業時段部分24小時，考量工作負擔及夜間工作安全性，建議輔導業者強化友善工作時數及提升安全環境。此外，為鼓勵女性投入石化能源領域，並落實性別友善環境及男女性同工同酬，建立完善薪資制度與健全福利，並規劃辦理各項性別平等工作，營造無性別歧視之環境，提升女性員工及主管之比例，鼓勵女性投入決策參與。另本局成立「性別平等專案小組」定期召開會議，提案討論性別分析工作成果，並持續推動性別平等措施。