

交通部及部屬機關職場陞遷 之「透明天花板」初步分析

交通部運輸研究所

中華民國 105 年 6 月 6 日

目錄

第一章 前言	3
第一節 背景說明	3
第二節 何謂「透明天花板」	3
第二章 人力性別現況	5
第一節 分析範圍及分析流程說明	5
第二節 人力結構概況	7
第三章 性別組成統計分析	8
第一節 「簡任主管」性別比例分析	8
第二節 「簡任人員」性別比例分析	9
第三節 「薦任主管」性別比例分析	10
第四節 「薦任人員」性別比例分析	11
第五節 機關性別組成比例差距幅度區分	12
第四章 結語	15
附錄 交通部及所屬行政機關各官等人數統計（單位：人）	17
參考資料	20

圖目錄

圖 1 分析流程圖.....	6
圖 2 交通部及部屬機關各官等性別比例差距幅度	13

表目錄

表 1 交通部及部屬機關薦任官等以上人數性別統計表	7
表 2 交通部及部屬機關性別比例差距幅度程度表	8
表 3 交通部及部屬機關「簡任主管」性別比例差距幅度	9
表 4 交通部及部屬機關「簡任人員」性別比例差距幅度	10
表 5 交通部及部屬機關「薦任主管」性別比例差距幅度	11
表 6 交通部及部屬機關「薦任人員」性別比例差距幅度	12

第一章 前言

第一節 背景說明

行政院依據 104 年 8 月 19 日院臺性平字第 1040143226 號函辦理「104 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核」，於 104 年 10 月 2 日由行政院性別平等處吳副處長秀貞陪同陳委員芬苓、游委員美惠、黃委員煥榮及相關人員至鈞部進行實地考核，並辦理綜合座談。繼之，鈞部依據「104 年性別平等業務輔導考核實地考核綜合座談紀錄」，林主任秘書國顯回應意見第(三)項「升遷、董監事派任會再提醒長官性別衡平原則，也請運研所在分析時幫忙注意陸、海、空、觀光等領域是否有明顯的性別透明天花板存在」。於 104 年 10 月 12 日以交人字第 10450135541 號函送實地考核綜合座談建議及分辦事項第 8 項「請運輸研究所分析時注意陸、海、空、觀光等領域是否有明顯透明天花板存在」。

爰此，研擬本分析報告初探鈞部及部屬機關陞遷體制上是否存在「透明天花板」效應，提供鈞部拔擢人才時考量性別衡平之參據。另因董、監事之派任係由董事會決議，不適用文官法制，故本報告僅依據鈞部人事處提供之資料分析行政機關內之升遷現況。

第二節 何謂「透明天花板」

透明天花板即所謂玻璃天花板效應(glass ceiling effect)，根據美國勞工部的定義，是指基於一些態度或組織的偏差所造成的人為障礙，而使得具備資格的個人無法在其組織中升遷至管理或某些階層的職位，此人為障礙包括：雇用標準、升遷和專業發展機會的甄選標準；這種障礙最後

會使得女性在組織中擔任管理或某些階層職位的機會降低，並被迫接受薪資較低的職位。因此，學術界與實務界常以「透明天花板」隱喻女性升遷的無形障礙。

女性職員在職場中所承受的「透明天花板」效應，通常是因為社會偏見、自身能力或家庭等因素，因而遭遇到陞遷上的瓶頸，而即使有能力，在達到一定層級之後，陞遷的空間也可能變得越來越小，進而在不同的階段遭遇到晉升的困局，使得女性陞遷成為標準的碰得到、看得見、摸得著，卻戳不破的透明天花板。

第二章 人力性別現況

第一節 分析範圍及分析流程說明

鈞部業務範疇包括鐵路、公路、水運、港埠、航空、觀光、氣象、郵政、電信各類，並督導公路總局、民用航空局（簡稱民航局）、中央氣象局（簡稱氣象局）、觀光局、運輸研究所（簡稱運研所）、臺灣區國道高速公路局（簡稱高公局）、鐵路改建工程局（簡稱鐵工局）、臺灣區國道新建工程局（簡稱國工局）、高速鐵路工程局（簡稱高鐵局）、航港局等 10 個行政機關及臺灣鐵路管理局、中華郵政股份有限公司、桃園國際機場股份有限公司、臺灣港務股份有限公司等 4 個事業機（關）構，總共涵括 14 個所屬機關（構），惟臺灣鐵路管理局、中華郵政股份有限公司、桃園國際機場股份有限公司、臺灣港務股份有限公司等為事業機關（構）僅有少數同仁為簡薦委任用，另因簡任、薦任官等占有多數主管職，爰本報告僅針對行政機關適用簡薦委制之簡任、薦任人員進行分析。

為探討鈞部及所轄機關中有無因特定性別衍生升遷之障礙，即所稱「透明天花板」效應，本報告將人力區分為「簡任主管」、「簡任人員」、「薦任主管」及「薦任人員」等 4 層級進行性別統計。首先，分析及比較鈞部及所轄 10 個行政機關之性別組成差異，以瞭解基本人力結構狀況，然後，在此人力結構下，分別就男性、女性晉升「簡任人員」、「簡任主管」之可能性，進行各機關內及機關彼此間的差異分析，最後，提出可能之調整策略建議。分析流程圖如圖 1。

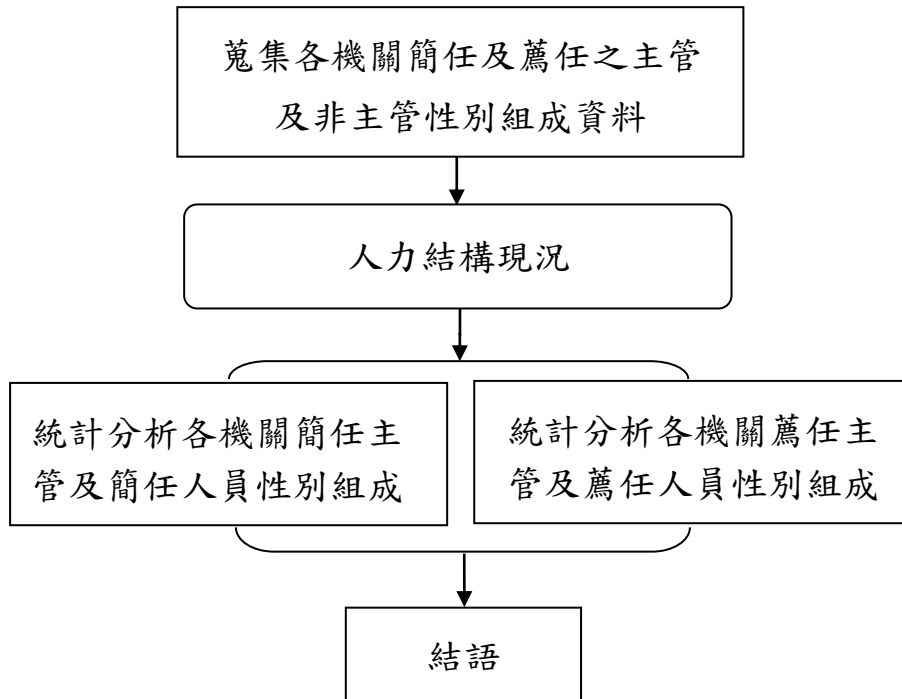


圖 1 分析流程圖

第二節 人力結構概況

依據鈞部人事處提供之104年7月31日人事統計資料，鈞部及部屬機關計11個行政機關編制內適用簡薦委制之職員人數3,140人，其中男性為1,952人(占62%)，女性為1,188人(占38%)，各機關之簡任、薦任及委任人數比例資料如附錄，另整理簡任、薦任人員性別分布情形如表1。

表1 交通部及部屬機關薦任官等以上人數性別統計表

機關	簡任				薦任				合計人數
	男性		女性		男性		女性		
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	
交通部	45	70%	19	30%	120	46%	142	54%	326
公路總局	23	96%	1	4%	209	72%	83	28%	316
民航局	24	62%	15	38%	77	55%	62	45%	178
氣象局	34	77%	10	23%	229	66%	120	34%	393
觀光局	14	54%	12	46%	57	55%	47	45%	130
運研所	18	78%	5	22%	62	68%	29	32%	114
高公局	13	93%	1	7%	72	64%	41	36%	127
鐵工局	37	100%	0	0%	107	72%	42	28%	186
國工局	16	84%	3	16%	58	57%	44	43%	121
高鐵局	36	88%	5	12%	92	54%	79	46%	212
航港局	40	77%	12	23%	235	63%	139	37%	426
合計	300	78%	83	22%	1,318	61%	828	39%	2,529

資料來源：交通部人事處，本研究整理。

由表1可知，鈞部及部屬機關之簡任官等人員中，簡任男性人數均多於簡任女性人數，其中尤以工程機關之差異較為懸殊，例如鐵工局、公路總局、高公局、高鐵局、國工局等5個機關的簡任男性超過80%以上；而薦任官等人員，則僅鈞部之薦任女性人數較薦任男性人數為多，其餘機關之薦任男性人數皆多於薦任女性人數。

第三章 性別組成統計分析

為利性別差異之分析，本章將性別比例差距幅度依「簡任主管」、「簡任人員」、「薦任主管」及「薦任人員」分別進行統計。另將性別比例差距幅度分成 4 等分，差距在 25% 以內者視為比例差異「些微」，差距在 25%~50% 者視為比例差異「小」，差距在 51%~75% 者視為比例差異「稍大」，差距超過 75% 者視為差異「大」，彙整性別比例差距程度表如表 2 所示。

表 2 交通部及部屬機關性別比例差距幅度程度表

差距幅度	落差
>75%	大
51% ~ 75%	稍大
25% ~ 50%	小
<25%	些微

資料來源：本研究整理。

第一節 「簡任主管」性別比例分析

簡任主管為中央二、三級機關之單位主管、副主管，負責各該單位之成敗，為機關極為重要之職務。經統計鈞部及部屬機關「簡任主管」總人數之性別比例，得男性「簡任主管」占 83%、女性「簡任主管」占 17%，至於各機關之「簡任主管」性別比例，則依比例差距幅度由低至高排序如表 3 所示。

表 3 交通部及部屬機關「簡任主管」性別比例差距幅度

序號	機關	男性 (a)	女性 (b)	差距幅度 (a) - (b)	優勢性別
1	觀光局	44%	56%	-12%	女性
2	民航局	67%	33%	34%	男性
3	航港局	81%	19%	62%	男性
4	運研所	84%	16%	68%	男性
5	交通部	86%	14%	72%	男性
6	高鐵局	86%	14%	72%	男性
7	氣象局	88%	12%	76%	男性
8	高公局	90%	10%	80%	男性
9	國工局	90%	10%	80%	男性
10	公路總局	96%	4%	92%	男性
11	鐵工局	100%	0%	100%	男性
備註：(a) = (男性簡任主管人數) / (簡任主管總人數) (b) = (女性簡任主管人數) / (簡任主管總人數)					

資料來源：本研究整理。

由表 3 知，鈞部及部屬機關「簡任主管」人員之性別組成中，除觀光局之女性簡任主管比例高於男性以外，其他機關之男性簡任主管比例均高於女性。此外，觀光局性別比例差距「些微」，而氣象局、高公局、國工局、公路總局及鐵工局等 5 機關性別比例差距「大」。

第二節 「簡任人員」性別比例分析

簡任官等人員為我國文官體制中最高官等，簡任人員均在機關中歷練過一些重要薦任職務後，方能升任此職務。從鈞部及部屬機關之「簡任人員」(含主管及非主管)性別比例作分析，依其「簡任人員」性別比例差距幅度由低至高排序如表 4 所示。

表 4 交通部及部屬機關「簡任人員」性別比例差距幅度

序號	機關	男性 (a)	女性 (b)	差距幅度 (a) - (b)	優勢性別
1	觀光局	54%	46%	8%	男性
2	民航局	62%	38%	24%	男性
3	交通部	70%	30%	40%	男性
4	航港局	77%	23%	54%	男性
5	氣象局	77%	23%	54%	男性
6	運研所	78%	22%	56%	男性
7	國工局	84%	16%	68%	男性
8	高鐵局	88%	12%	76%	男性
9	高公局	93%	7%	86%	男性
10	公路總局	96%	4%	92%	男性
11	鐵工局	100%	0%	100%	男性
備註：(a) = (男性簡任人員人數) / (簡任人員總人數) (b) = (女性簡任人員人數) / (簡任人員總人數)					

資料來源：本研究整理。

由表 4 知，各機關「簡任人員」性別組成中，男性簡任人員均高於女性，但觀光局及民航局等 2 機關之性別比例差距「些微」；高鐵局、高公局、公路總局、鐵工局等 4 機關則性別比例差距「大」。此外，與表 3 作比較，除高鐵局、高公局、公路總局及鐵工局等 4 機關以外，其他機關之「簡任人員」性別比例差距幅度均較「簡任主管」之差距為低。

第三節 「薦任主管」性別比例分析

中央二、三級機關之薦任主管為機關極其重要之二級單位主管，對機關業務之拓展扮演不可或缺的重要角色，這個職務亦是晉升簡任官等重要條件之一。續對鈞部及部屬機關之「薦任主管」性別比例現況作分析，依其「薦任主管」性別比例差距幅度由低至高排序如表 5 所示。

表 5 交通部及部屬機關「薦任主管」性別比例差距幅度

排序	機關	男性 (a)	女性 (b)	差距幅度 (a) - (b)	優勢性別
1	民航局	52%	48%	3%	男性
2	高鐵局	55%	45%	10%	男性
3	觀光局	56%	44%	13%	男性
4	國工局	60%	40%	20%	男性
5	交通部	62%	38%	23%	男性
6	航港局	66%	34%	32%	男性
7	氣象局	71%	29%	43%	男性
8	高公局	71%	29%	43%	男性
9	公路總局	86%	14%	71%	男性
10	鐵工局	87%	13%	73%	男性
11	運研所	— ^[1]	— ^[1]	—	—
備註：(a) = (男性薦任主管人數) / (薦任主管總人數) (b) = (女性薦任主管人數) / (薦任主管總人數) ^[1] ：該機關薦任主管職過少(僅行政單位 2 個主管及 3 個兼科長職務)，資料無代表性。					

資料來源：本研究整理。

由表 5 知，各機關「薦任主管」性別組成中，男性薦任主管比例均高於女性，其中民航局、高鐵局、觀光局、國工局及鈞部等 5 機關之性別比例差距「些微」，而公路總局及鐵工局則性別比例「稍大」。此外，與表 4 相較，大部分機關之「薦任主管」性別比例差距幅度情形均較「簡任人員」為低，僅觀光局之「薦任主管」性別比例差距幅度情形較「簡任人員」為高。

第四節 「薦任人員」性別比例分析

薦任職等是晉升薦任主管的必要條件，續對鈞部及部屬機關之「薦任人員」(含主管及非主管)性別比例作分析，依其「薦任人員」性別比例差距幅度由低至高排序彙整如表 6 所示。

表 6 交通部及部屬機關「薦任人員」性別比例差距幅度

排序	機關	男性 (a)	女性 (b)	差距幅度 (a) - (b)	優勢性別
1	交通部	46%	54%	-8%	女性
2	高鐵局	54%	46%	8%	男性
3	觀光局	55%	45%	10%	男性
4	民航局	55%	45%	11%	男性
5	國工局	57%	43%	14%	男性
6	航港局	63%	37%	26%	男性
7	高公局	64%	36%	27%	男性
8	氣象局	66%	34%	31%	男性
9	運研所	68%	32%	36%	男性
10	公路總局	72%	28%	43%	男性
11	鐵工局	72%	28%	44%	男性
備註：(a) = (男性薦任人員人數) / (薦任人員總人數) (b) = (女性薦任人員人數) / (薦任人員總人數)					

資料來源：本研究整理。

由表 6 知，各機關「薦任人員」性別組成中，除鈞部女性薦任人員高於男性外，高鐵局、觀光局、民航局及國工局等機關之男性薦任人員比例均高於女性，以上機關性別比例差距幅度均屬「些微」之情形，其餘機關之性別比例差距幅度落於「小」之範圍。此外，與表 5 作比較，大部分機關之「薦任人員」性別比例落差情形均較「薦任主管」之差距為低，僅民航局之「薦任人員」性別比例差距幅度情形較「薦任主管」為高。

第五節 機關性別組成比例差距幅度區分

為更清楚了解鈞部及所屬機關簡任主管、簡任人員、薦任主管及薦任人員在性別比例上之差距幅度，經彙製各官等性別比例差距幅度如圖 2 所示。

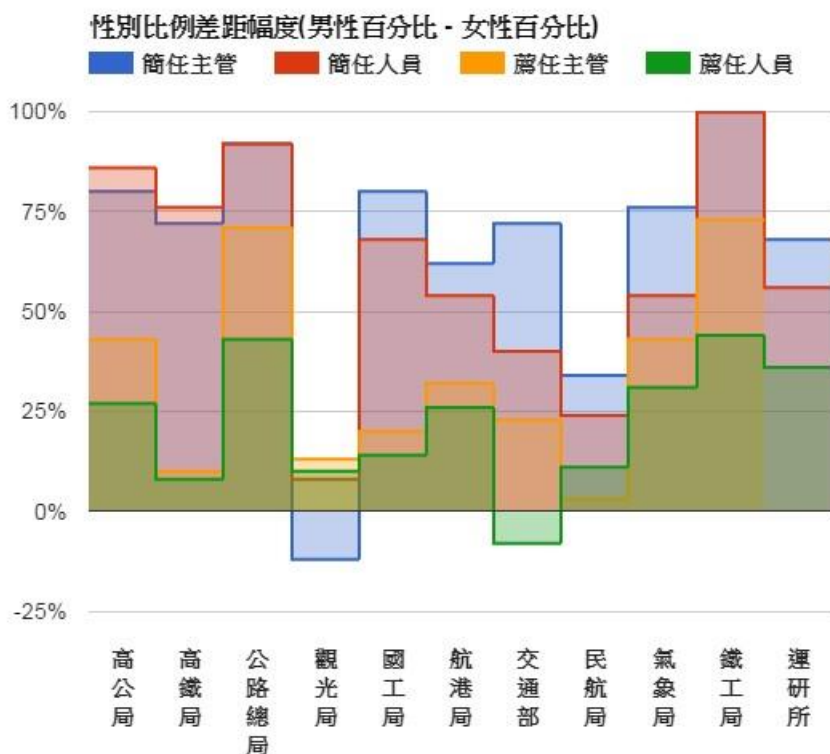


圖 2 交通部及部屬機關各官等性別比例差距幅度

綜合以上各節分析及圖 2 可知，鈞部及部屬機關「簡任主管」、「簡任人員」、「薦任主管」及「薦任人員」之性別比例差距幅度發現如下：

1. 高公局：其「簡任主管」及「簡任人員」性別比例差距幅度皆落於「大」之範圍；「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「小」之範圍。
2. 高鐵局：「簡任人員」性別比例差距幅度落於「大」之範圍，「簡任主管」性別比例差距幅度落於「稍大」之範圍；「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「小」之範圍。
3. 公路總局：其「簡任主管」及「簡任人員」性別比例差距幅度皆落於「大」之範圍；「薦任主管」性別比例差距幅度落於「稍大」之範圍，「薦任人員」性別比例差距幅度落於「小」之範圍。

4. 觀光局：其「簡任主管」、「簡任人員」、「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「些微」之範圍。
5. 國工局：其「簡任主管」性別比例差距幅度落於「大」之範圍，「簡任人員」性別比例差距幅度落於「稍大」之範圍；「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「些微」之範圍。
6. 航港局：其「簡任主管」及「簡任人員」性別比例差距幅度皆落於「稍大」之範圍；「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「小」之範圍。
7. 鈞部：其「簡任主管」性別比例差距幅度落於「稍大」之範圍，「簡任人員」性別比例差距幅度落於「小」之範圍；「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「些微」之範圍。
8. 民航局：其「簡任主管」性別比例差距幅度落於「小」之範圍；「簡任人員」、「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「些微」之範圍。
9. 氣象局：其「簡任主管」性別比例差距幅度落於「大」之範圍，「簡任人員」性別比例差距幅度落於「稍大」之範圍；「薦任主管」及「薦任人員」性別比例差距幅度皆落於「小」之範圍。
10. 鐵工局：其「簡任主管」及「簡任人員」性別比例差距幅度皆落於「大」之範圍；「薦任主管」性別比例差距幅度落於「稍大」之範圍，「薦任人員」性別比例差距幅度落於「小」之範圍。
11. 運研所：其「簡任主管」及「簡任人員」性別比例差距幅度皆落於「稍大」之範圍；「薦任人員」性別比例差距幅度落於「小」之範圍。

第四章 結語

由於我國公務體系之陞遷制度係依據公務人員陞遷法之規定辦理，於辦理陞遷作業時兼顧內陞外補之衡平，採資績並重、人與事配合及公開、公平、公正之方式作業；在內部陞遷評比時亦就共同選項之考試、學歷、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲及職務歷練，個別選項如發展潛能、是否具備領導能力等項目，暨依各機關業務性質、職務特性所研訂之自訂項目進行評核，在制度面上已有完整且合理之作業規定可資遵循。

依據前述章節評估結果，鈞部及所屬 11 個機關在既有人力現況下，分析各項性別比例差距幅度，檢視是否有「透明天花板」現象之關聯性。揆諸鈞部的各項業務特性，在工程機關，如鐵工局、公路總局、高公局、國工局等，就其機關屬性而言，無論在主要職務需求、人員進用專長、專業能力要求或學經歷考量等，均偏向工程導向，而此類人員在整體社會之專業人力、學校教育養成，其人力結構均趨向於以男性為大宗，因此造成此類機關之男性居多，相對女性較少，自然其女性陞遷至薦任主管或簡任職務相對較少，此為機關屬性不同之性別結構使然。至其它機關之情形，雖有些許之差異，然其性別差距幅度均落在「稍大」或「些微」範圍之間。

總體而言，鈞部及所屬行政機關雖整體人力結構男性普遍多於女性，惟亦不乏傑出女性同仁擔任重要職務（如簡任人員或簡任主管職務），觀渠等之作為，均能積極充實自己的各項能力，建立自信心及培養企圖心，依業務規劃方向，不斷學習相關專業技能、提升領導管理、溝通協調及洞察等相關能力，此應為公務人員應積極訓練養成終身學習的特

質。然政府推動「性別平權」的政策藍圖，在擇優取才之大前提下，於辦理陞遷作業時，亦應適度考量性別衡平，以達到無「透明天花板」之境界。

附錄 交通部及所屬行政機關各官等人數統計（單位：人）

資料時間：104年7月31日

交通部																
官等	簡任(共 64 人)				薦任(共 262 人)				委任(共 25 人)				其他(共 65 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	18	3	27	16	24	15	96	127	0	0	5	20	0	0	12	53
比率(%)	85.71	14.29	62.79	37.21	61.54	38.46	43.05	56.95	0	0	20.00	80.00	0	0	18.46	81.54
官等性別比率	男：70.31% 女：29.69%				男：45.80% 女：54.20%				男：20.00% 女：80.00%				男：18.46% 女：81.54%			
交通部臺灣區國道高速公路局																
官等	簡任(共 14 人)				薦任(共 113 人)				委任(共 64 人)				其他(共 10 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	9	1	4	0	20	8	52	33	0	0	25	39	0	0	6	4
比率(%)	90	10	100	0	71.43	28.57	61.18	38.82	0	0	39.06	60.94	0	0	60	40
官等性別比率	男：92.86% 女：7.14%				男：63.72% 女：36.28%				男：39.06% 女：60.94%				男：60% 女：40%			
交通部民用航空局																
官等	簡任(共 39 人)				薦任(共 139 人)				委任(共 29 人)				其他(共 54 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	14	7	10	8	15	14	62	48	0	0	11	18	0	0	27	27
比率(%)	66.67	33.33	55.56	44.44	51.72	48.28	56.36	43.64	0	0	37.93	62.07	0	0	50	50
官等性別比率	男：61.54% 女：38.46%				男：55.4% 女：44.6%				男：37.93% 女：62.07%				男：50% 女：50%			
交通部中央氣象局																
官等	簡任(共 44 人)				薦任(共 349 人)				委任(共 169 人)				其他(共 28 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	22	3	12	7	57	23	172	97	0	0	116	53	0	0	13	15
比率(%)	88	12	63.16	36.84	71.25	28.75	63.91	36.09	0	0	68.64	31.36	0	0	46.43	53.57
官等性別比率	男：77.27% 女：22.73%				男：65.62% 女：34.38%				男：68.64% 女：31.36%				男：46.43% 女：53.57%			

交通部觀光局																
官等	簡任(共 26 人)				薦任(共 104 人)				委任(共 46 人)				其他(共 164 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	7	9	7	3	9	7	48	40	0	0	16	30	0	0	34	130
比率(%)	43.75	56.25	70	30	56.25	43.75	54.55	45.45	0	0	34.78	65.22	0	0	20.73	79.27
官等性別比率	男：53.85% 女：46.15%				男：54.81% 女：45.19%				男：34.78% 女：65.22%				男：20.73% 女：79.27%			
交通部運輸研究所																
官等	簡任(共 23 人)				薦任(共 91 人)				委任(共 17 人)				其他(共 4 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	16	3	2	2	3	1	59	28	0	0	5	12	0	0	1	3
比率(%)	84.21	15.79	50	50	75	25	67.82	32.18	0	0	29.41	70.59	0	0	25	75
官等性別比率	男：78.26% 女：21.74%				男：68.13% 女：31.87%				男：29.41% 女：70.59%				男：25% 女：75%			
交通部臺灣區國道新建工程局																
官等	簡任(共 19 人)				薦任(共 102 人)				委任(共 10 人)				其他(共 34 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	9	1	7	2	3	2	55	42	0	0	1	9	0	0	7	27
比率(%)	90	10	77.78	22.22	60	40	56.7	43.3	0	0	10	90	0	0	20.59	79.41
官等性別比率	男：84.21% 女：15.79%				男：56.86% 女：43.14%				男：10% 女：90%				男：20.59% 女：79.41%			
交通部高速鐵路工程局																
官等	簡任(共 41 人)				薦任(共 171 人)				委任(共 6 人)				其他(共 13 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	19	3	17	2	17	14	75	65	0	0	1	5	0	0	5	8
比率(%)	86.36	13.64	89.47	10.53	54.84	45.16	53.57	46.43	0	0	16.67	83.33	0	0	38.46	61.54
官等性別比率	男：87.8% 女：12.2%				男：53.8% 女：46.2%				男：16.67% 女：83.33%				男：38.46% 女：61.54%			

交通部鐵路改建工程局																
官等	簡任(共 34 人)				薦任(共 149 人)				委任(共 11 人)				其他(共 0 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	16	0	18	0	13	2	94	40	0	0	3	8	0	0	0	0
比率(%)	100	0	100	0	86.7	13.3	70.15	29.85	0	0	27.27	72.73	0	0	0	0
官等性別比率	男：100% 女：0%				男：71.81% 女：28.19%				男：27.27% 女：72.73%				男：0% 女：0%			
交通部公路總局																
官等	簡任(共 24 人)				薦任(共 292 人)				委任(共 133 人)				其他(共 43 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	23	1	0	0	36	6	173	77	0	0	78	55	0	0	5	38
比率(%)	95.83	4.17	0	0	85.71	14.29	69.2	30.8	0	0	58.65	41.35	0	0	11.63	88.37
官等性別比率	男：95.83% 女：4.17%				男：71.58% 女：28.42%				男：58.65% 女：41.35%				男：11.63% 女：88.37%			
交通部航港局																
官等	簡任(共 52 人)				薦任(共 374 人)				委任(共 107 人)				其他(共 19 人)			
身分別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	21	5	19	7	37	19	198	120	6	0	73	28	0	0	12	7
比率(%)	80.77	19.23	73.08	26.92	66.07	33.93	62.26	37.74	100	0	72.28	27.72	0	0	63.16	36.84
官等性別比率	男：76.92% 女：23.08%				男：62.83% 女：37.17%				男：73.83% 女：26.17%				男：63.16% 女：36.84%			

參考資料

1. 許素蘭，談女性勞工於職場中的玻璃天花板效應，臺灣石油工會(<http://www.tpwu.org.tw/periodical/378/1204.htm>) 2015/12/16 最後瀏覽。
2. 各機關官職等性別統計（交通部人事處匯出 WebHR 報表）。
3. 交通部人事處性別平等業務考核自我評量表。