

# 警察局市政統計簡析

第 108-A15-01 號

108 年 8 月

## 107 年員工性別分析

### 摘要

警察的主要職責是維持良好治安、交安及提供民眾優質服務，面臨各種狀況都勇敢無懼的站在第一線捍衛正義、確保人民的生命及財產安全；然而社會大眾對警察這個工作，存在著許多刻板印象，對警察工作的性別認知及工作特性，普遍存在警察屬於「男性職業」的看法，本局推行性別主流化政策，在男女平等上持續努力，女性員警占比逐年增加，女性主管比例亦與女性員警比例相近，同年齡層男女官等比例亦相近，顯現男女職員在陞遷上有相同的機會。

聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱 CEDAW)，闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利。本局將性別主流化之觀點融入員警的日常工作，將每位職員關切之事務置於同等考量，消除傳統性別角色刻板印象，以達男女性別之實質平等。

本局在男、女警之教育、訓練、陞遷、考績及值勤不因性別而有差別待遇，營造性別平等的工作環境，減少警務工作之性別職業隔離現象，確保同工同酬；保障男女實質平等，而非齊頭式性別平等，不同性別訂有不同評核基準，讓每位同仁都擁有平等的立足點，體恤懷孕員警調配內勤單位服務，家庭照顧假、育嬰留職停薪不分男女皆可依規定申請，本局亦設有性別友善廁所、哺集乳室，妥慎考量每位同仁的需求，性平措施方面與時俱進。

主管性別部分，局本部主管與男女警性別比例相符，女性主管占 13.6%，局本部女性員警占 14.3%。員警訓練部分，各項訓練不分男女強度皆相同；超勤時數方面，考量女性同仁有生育及生理上差異，女警超勤時數與男警超勤時數差異不大，在值勤上幾近無性別區分。

警察人員雖勤業務繁重，在法令規定及相關政策推行下，使同仁能兼顧工作與家庭，法令規定核給之家庭照顧假、分娩假等各單位均能落實辦理，請假日數皆不因此而影響個人考績及陞遷

## 壹、前言

性別平等為普世社會所認可的人權價值，因應促進全人類人權事業的世界潮流，推動性別平等為本市積極推動的重要工作。內政部警政署(以下簡稱警政署)於 93 年策訂「女警政策」，為符合性別主流化之思維，於 99 年將「女警政策」名稱改為「警察性別政策」，消弭婚孕歧視、對職場性騷擾的重視，以求建構性別平等的工作環境，故如何更進一步完善相關措施為本局的重要課題之一。聯合國女性親善大使 Emma Watson「不止爭女權，兩性皆自由」的演說，讓我們懂得「幸福，是即使分享了也不會變少的東西；平等則是一種，我站起來了，沒有人需要因此倒下的價值。」本局持續推行男女平等政策，輪值服勤、訓練及陞遷皆以無男女差別待遇，體恤懷孕員警身心狀況調配勤務，設有性別友善廁所及哺乳室供職員使用，並考量整體治安、勤務安全及人性化管理，各分駐(派出)所若需配置女警時，為利女警在勤務運作及日常生活上可互相扶助，女性員額配置至少 2 名以上。

## 貳、本局員工概述

本局編制員額 7,531 人，局本部設 8 科、9 室、3 中心，3 大隊、2 隊及 14 個分局。

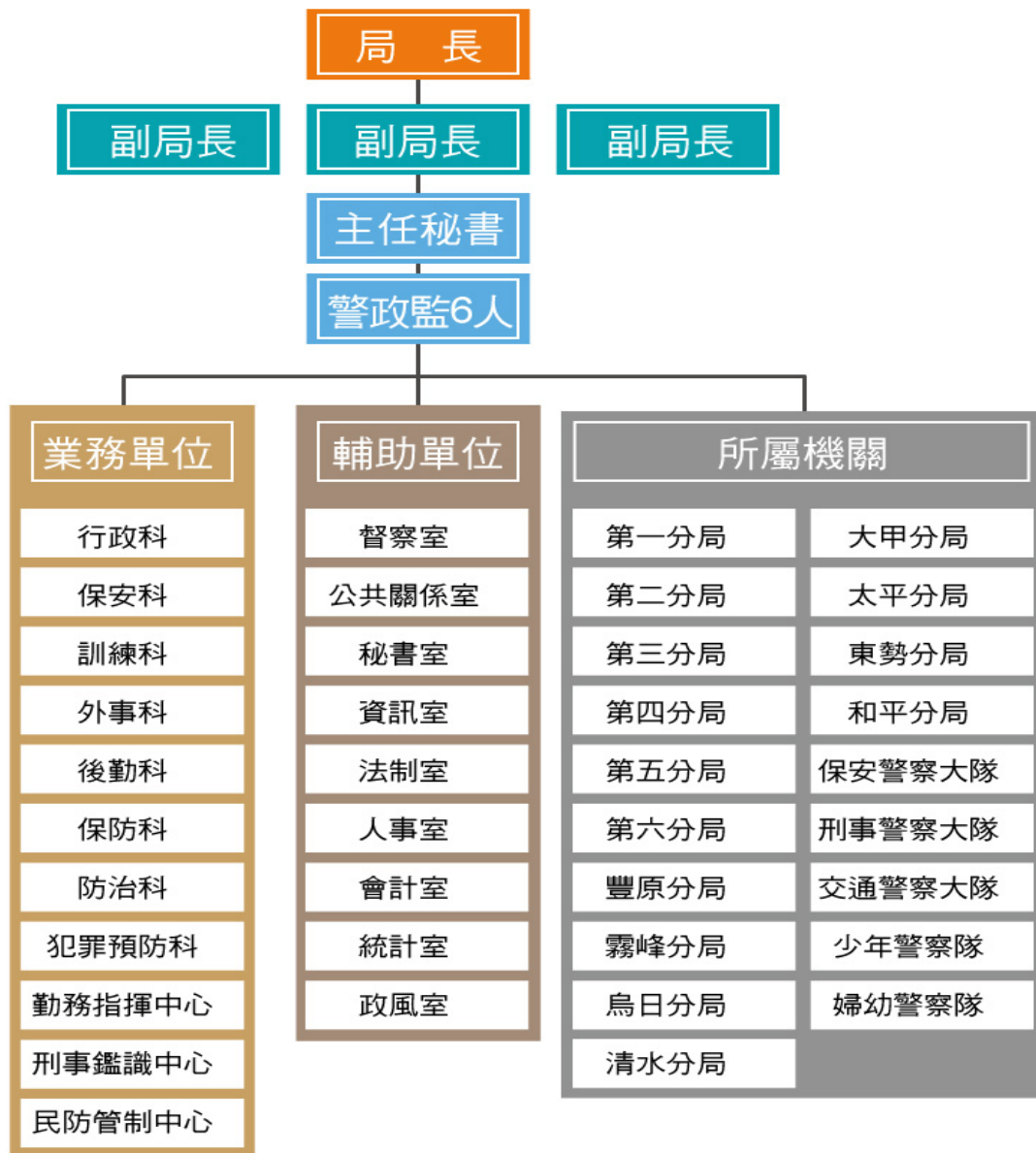


圖 1 本局組織架構表

## 一、 本局現有職員概況

本局 107 年總員工 6,541 人(不含約聘僱人員、業務助理、工友、司機、臨時人員等人員)，警察人員計 6,302 人，文職人員計 236 人，雇員 3 人(詳圖 2)。

自 100 年縣市改制，本市升格為直轄市，本局員警工作日漸繁重，原有員警負荷量已達最高點；本局編制員額 7,531 人，107 年底總員工僅 6,541 人(含警職、文職、技職)。104 年本局所屬警察人員有 5,827 人，考量本局各單位員額配置緊繃，因此本局自 104 年起逐年增加警察員額，至 107 年底本局員警已有 6,302 人，其中男性員警占 89.4%，女性員警占 10.6%。

本局 100 年女性員警占 6.7%，至 107 年底女性員警占 10.6%，男女員警名額係依據「性別工作平等法」第 7 條但書規定，本局女性員警員額雖較少，但不因性別於配置、考績或陞遷等有差別待遇。(詳圖 3)

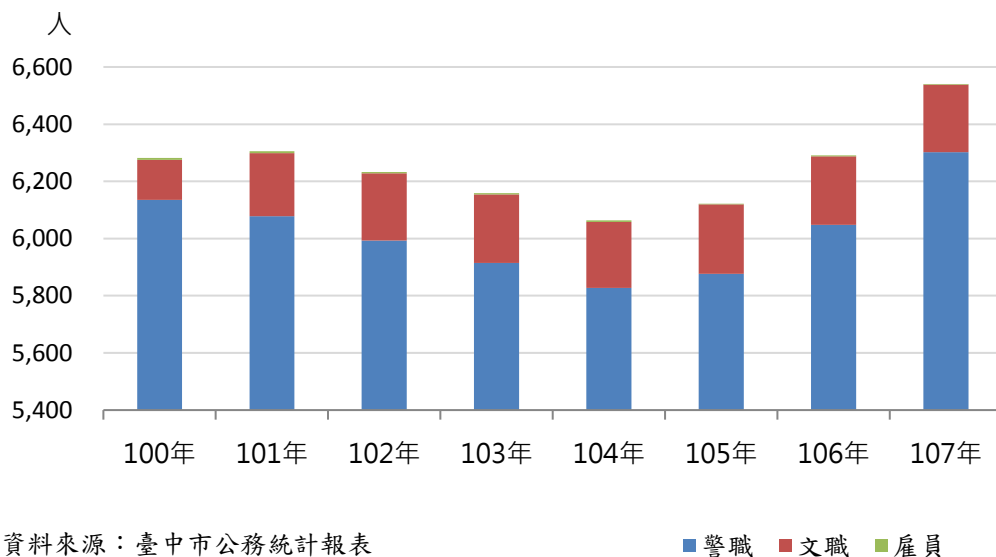


圖 2 警察局現有職員人數

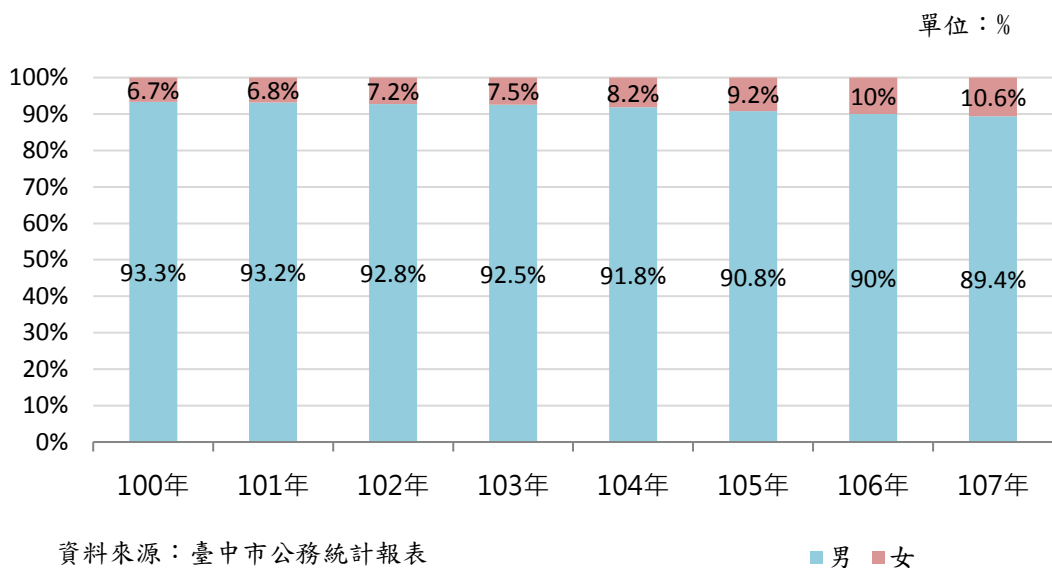


圖 3 警察局警職人員男女占比例

本局所屬各機關男女職員(含警職、文職、技職)比率以婦幼警察隊女性占 53.8% 為最高，每 0.9 男性職員有 1 位女性職員；和平分局女性占比最低占 5.7%，即每 16.4 位男性職員有 1 位女性職員。(詳圖 4)

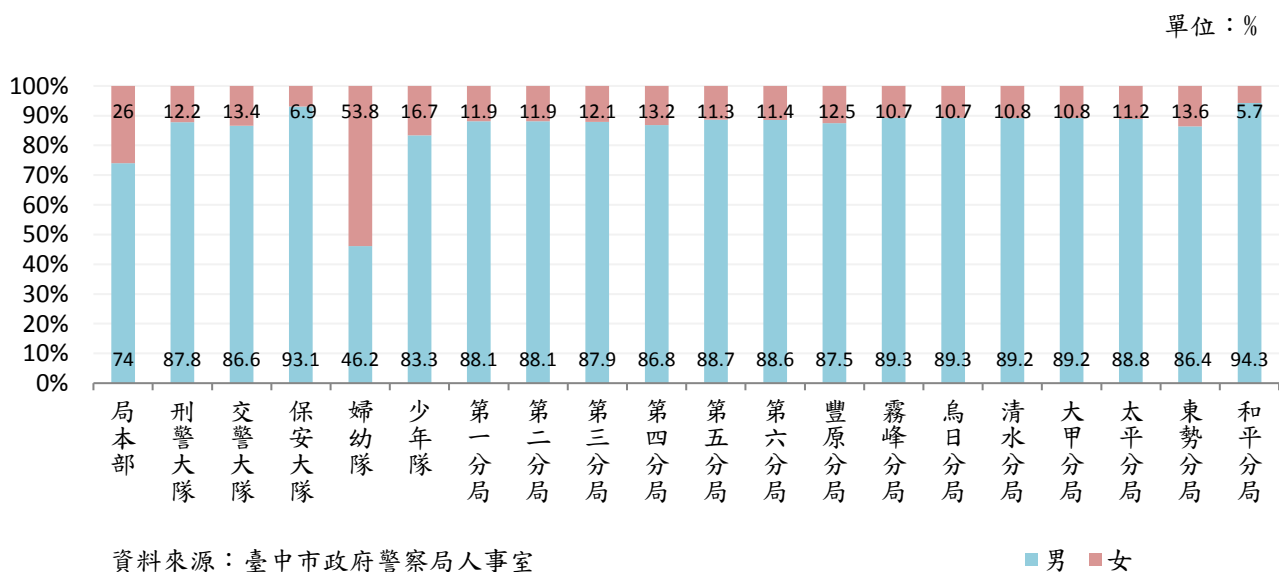


圖 4 警察局至 107 年底職員人數-依機關別分

本局 107 年警職人員(含所屬)女性員警占 10.6% (如圖 3) ，局本部主管男女比例與員警男女比例最接近，女性主管占 13.6%，局本部女性員警占 14.3%；本局所屬機關女性主管占比高於員警男女比例，女性主管占 17.5%，所屬機關女性員警占 11.9%；各分駐(派出)所女性主管占 2.6%，各分駐(派出)所女性員警占 9%；局本部主管之男女比例與員警男女比例相近，所屬機關女性主管占比優於員警男女比例，顯示本局任命主管視其專業能力，並無性別上之差別待遇。(詳圖 5、圖 6)

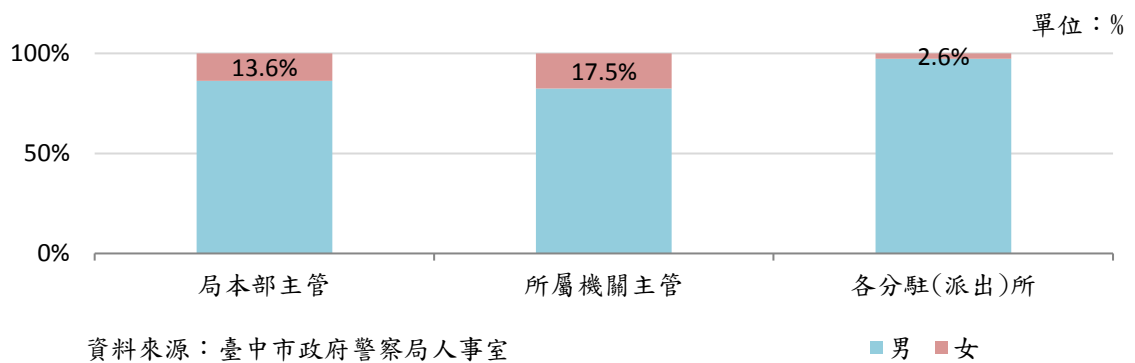


圖 5 警察局 107 年主管男女占比

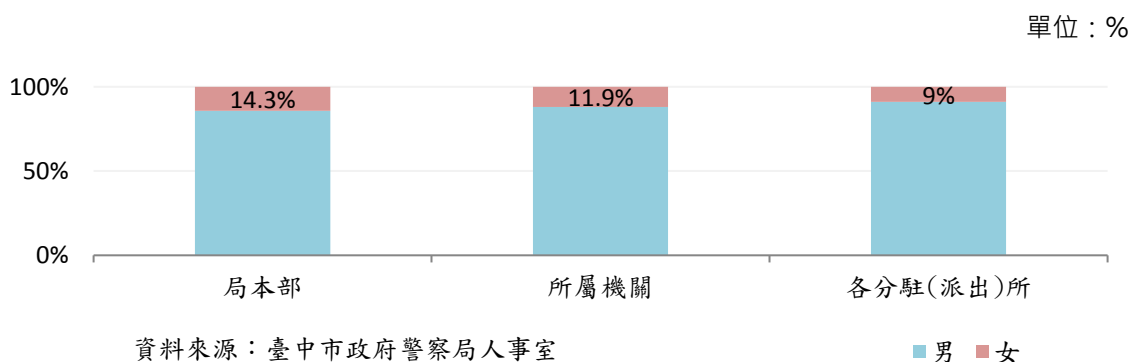


圖 6 警察局 107 年警員男女占比-依機關

## 二、 員警訓練概況

警察常年訓練體能包含跑步(男女皆為 3,000 公尺)、手槍射擊、綜合逮捕術、徒手帶(架)離術及組合訓練等項(每半年實施測驗 1 次)，男女員警接受相同訓練，每人每月至少施訓 8 小時以上，本局受測員警皆全員合格(含再訓練後補測人員)，檢測合格率 100%；另綜合逮捕術、手槍射擊及徒手帶(架)離術等 3 項，警政署每年辦理抽測 1 次。警政署為因應外勤女警擔服巡邏、臨檢、守望、勤區查察、值班及備勤等勤務，亦訂定「強化女性員警執勤安全訓練實施計畫」，加強外勤女警執勤安全訓練。

為保障男女實質平等，而非齊頭式性別平等，根據不同性別分別訂有不同體能評核標準，讓每位同仁都擁有平等的立足點，例如在常年訓練體能 3,000 公尺跑步測驗及格標準分數 60 分之換算時間如下：共計 3 組，參訓人數計 5,831 人。

- (一) 甲組(未滿 40 歲)：男子 18 分內、女子 24 分內。
- (二) 乙組(未滿 50 歲)：男子 24 分內、女子 30 分內。
- (三) 丙組(未滿 60 歲)：男子 30 分內、女子 36 分內。

### 參、本局員工值勤概況

本局職員含外勤員警及內勤職員(含警職、文職、技職)，超勤加班係針對外勤警職人員 1 天超過 8 小時之值勤時數，加班時數則主要為內勤職員(含警職、文職、技職)之業務加班時數；本局負責執行 107 年臺中花博維安及縣市長選舉治安維護等專案工作，因此所屬員警之總超勤時數於 107 年達最高點，內勤職員之總加班時數於 107 年則為最低點。(如圖 7)

探究本局所屬機關總值勤情形，局本部各單位含較多文職人員，辦理業務及綜合行政文書事務較多，因此局本部各單位之業務加班時數為最多；反觀本局所屬機關，各分局、(大)隊多為警職人員，為了營造市民安全的生活環境，本局員警全力投入維護治、交安及為民服務工作，因此犧牲個人休息時間，累積較多超勤加班時數；而花博維安及附近交通疏導使豐原分局之超勤時數為各分局中總值勤時數最多。(詳圖 8)

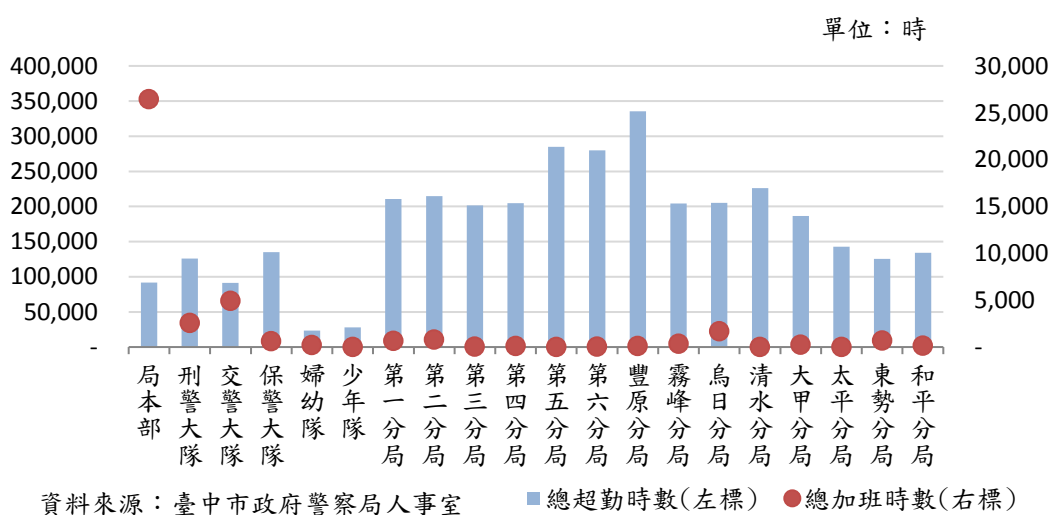
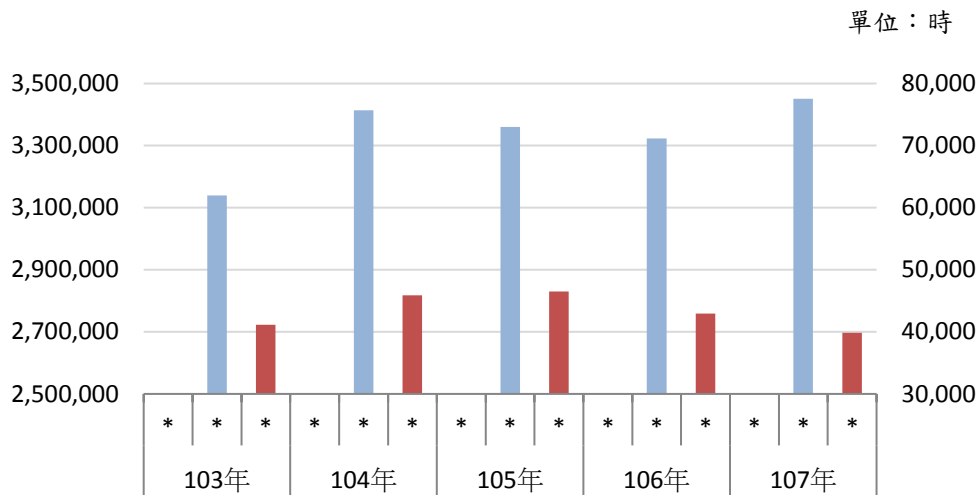


圖 7 警察局 103-107 年員工總值勤概況





資料來源：臺中政府警察局人事室 ■ 總超勤時數(左標) ■ 總加班時數(右標)

圖 8 警察局 107 年所屬機關總值勤概況

### 一、 員警平均每月超勤概況

再依員警每月平均之超勤時數來看，每位員警每月平均超勤時數於 104 年達最高點後，現已趨緩；有鑑於近年來警察人員過勞事件頻傳，本局已增加警察員額，避免同仁過勞；依性別主流化觀點，早年警察機關因女性同仁較少，因此有男性同仁認為警察機關優先派女性同仁擔任內勤，進而影響整體警察士氣；惟近年推行性別主流化已見成效，執勤方式不分男女，女性員警平均超勤時數已愈來愈接近男警平均超勤時數，除女性同仁仍有生育及生理上差異(如每月生理假)，在勤務規劃及執行上已幾近無性別區分。(詳圖 9)

本局依公務人員考績法施行細則第 4 條規定，辦理考績時，不因法令核給日數之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假作為考績等次之考量因素；而不得考列甲等之事由事、病假合計超過 14 日者，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假(含延長病假)之日數；而女性娩假可扣

除於考績比例，即不得列入機關考列甲等比例名額限制；育嬰留職停薪者不分男女，當年度上班日數超過6個月辦理另予考績；未滿6個月則不列入考績，本局確遵法令規定辦理，不因同仁有請假事由而影響考績之情事。

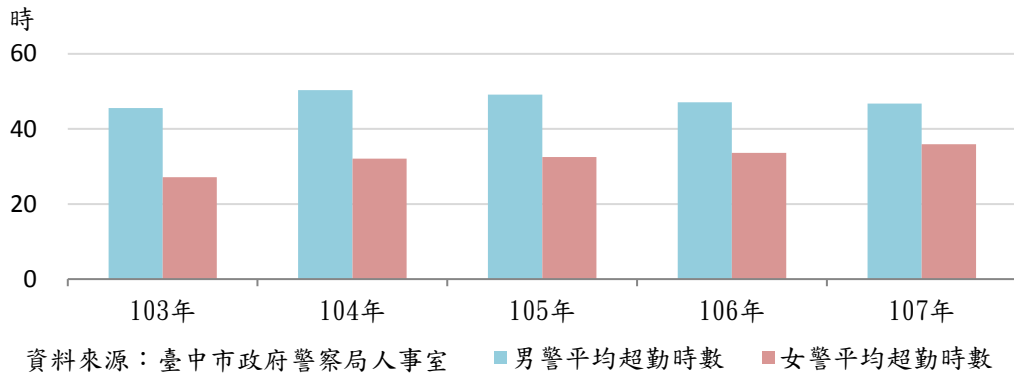


圖 9 員警平均每人月超勤時數

107年警察人員各年齡層平均每人月超勤時數，以年齡層50歲-59歲之員警超勤時數最多，而女警平均每人月超勤時數以30歲-39歲年齡層超勤時數最多，其中年齡層29歲以下之女警平均月超勤時數最接近男警平均月超勤時數。(詳圖10)

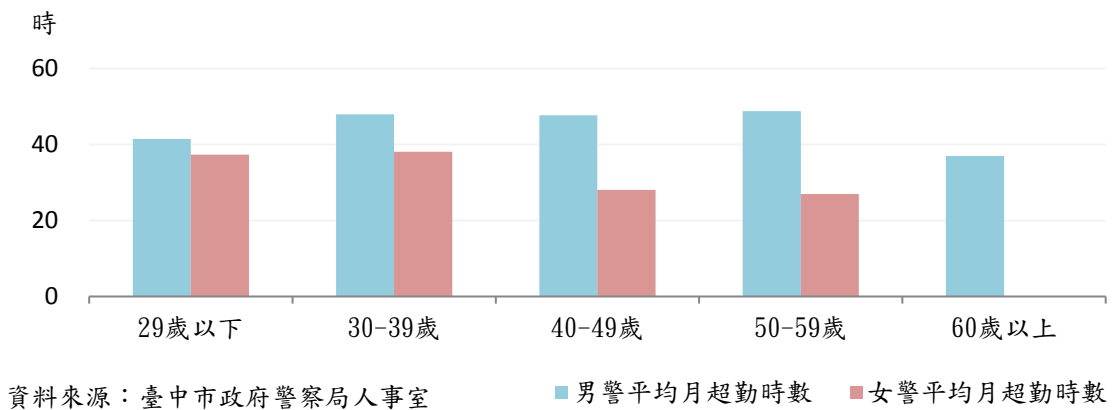


圖 10 107年員警平均每人月超勤時數-依年齡層

本局及所屬機關 107 年員警平均每月超勤時數，以和平分局員警為最多，其次為少年警察隊員警，多數女警平均月超勤時數與男警平均月超勤時數相差不大；依「警察機關外勤員警超勤加班費核發要點」規定，每人每月超勤加班費於 100 小時、新臺幣 1 萬 7,000 元範圍內核實發給，而員警值勤超過可支領加班費時數，每 40 小時可以核予嘉獎一次，為維持良好治、交安及提供優質服務，保障市民的安全生活，警察人員犧牲休息時間，超時服勤相當辛勞。(詳圖 11)

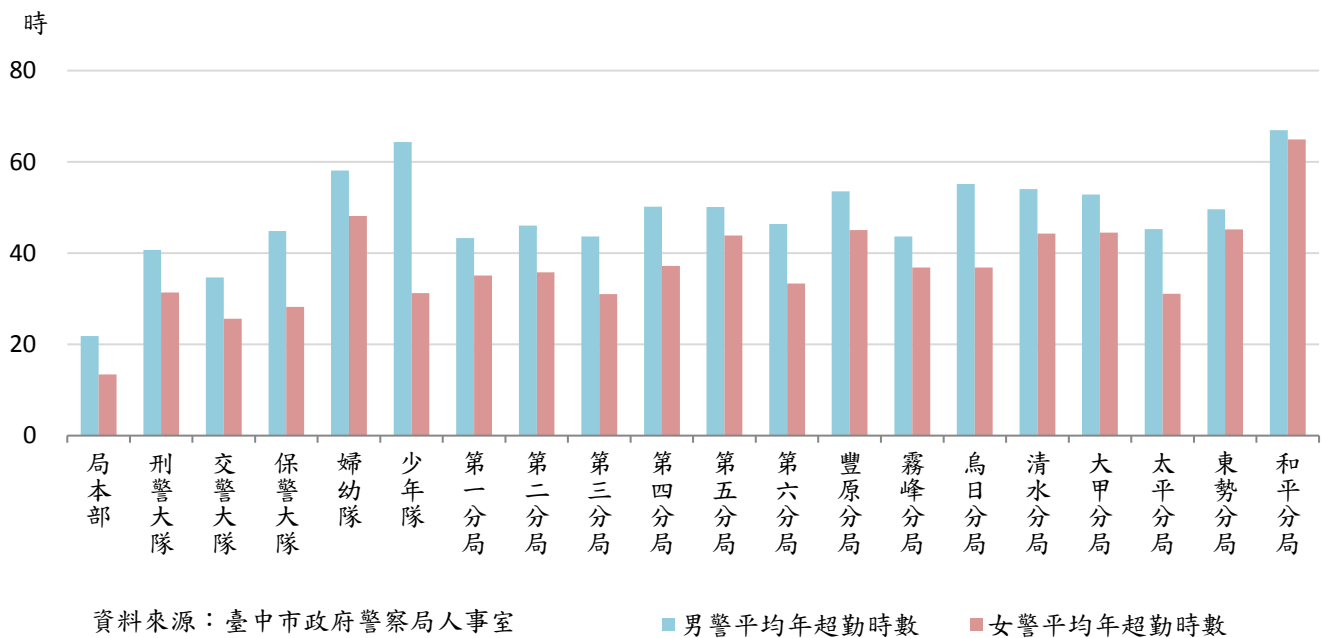


圖 11 107 年員警平均每人月超勤時數-依機關別

## 二、 員警平均每日超勤概況

依行政院人事行政總處公告平均每年法定工作天數約 249 天，因此 107 年警察人員平均每個工作日須超時值勤 2.2 個小時，亦即工作日上班 8 小時外須額外值勤 2.2 個小時。(詳圖 12)

以超勤時數最多的和平分局來看，男警平均每個工作日上班 8 小時外，須額外值勤 3.2 個小時，和平分局女警平均每個工作日須額外值勤 3.1 個小時。(詳圖 13)

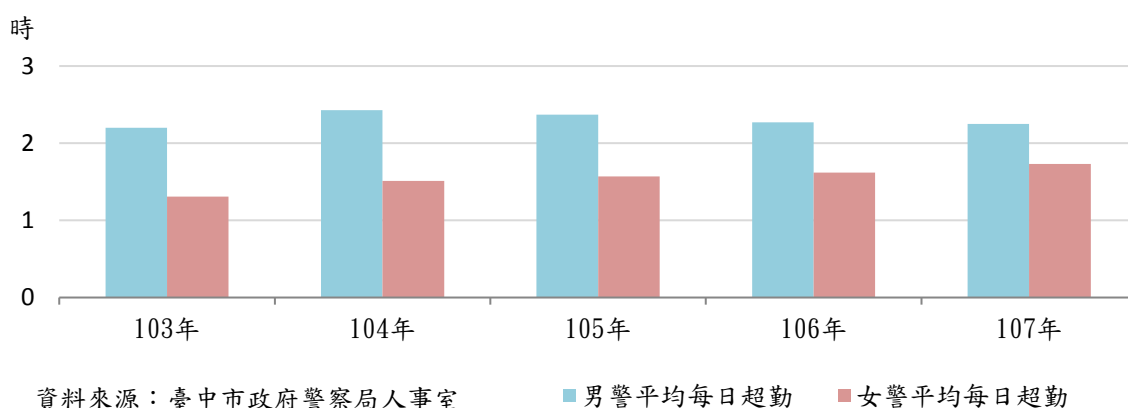


圖 12 員警平均每日超勤

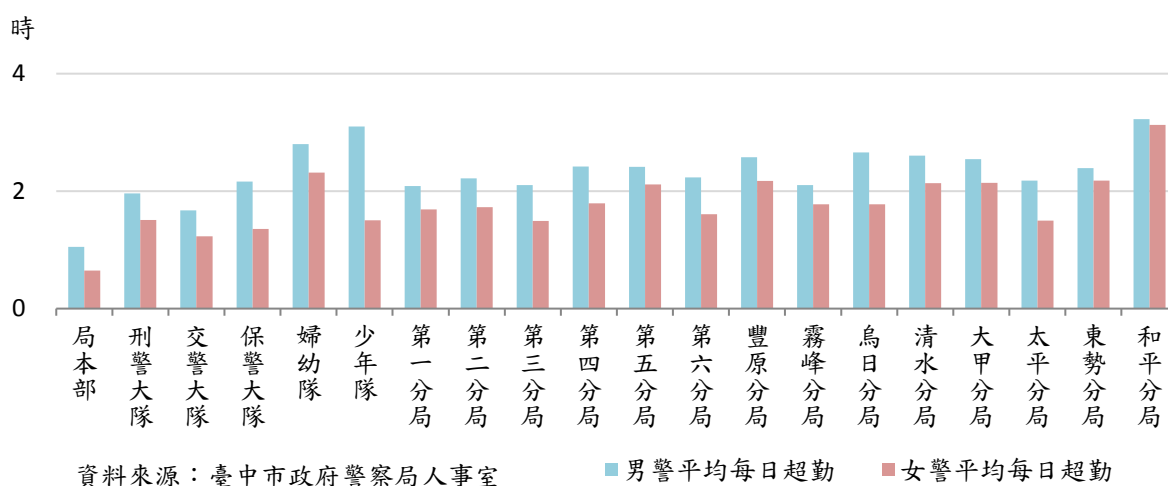


圖 13 員警平均每日超勤-依機關分

## 肆、警察人員陞遷及配置

### 一、警察人員陞遷管道

警察人員陞遷依「警察人員陞遷辦法」規定及各該序列陞遷評分標準辦理。另警察職務之遴任權限，依警察人員人事條例第 21 條規定劃分如下：

(一) 警監：由警察大學畢業，且經晉升警監官等訓練合格，由內政部遴任或報請行政院遴任。

(二) 警正：警察大學、警察專科學校畢業訓練合格後，經警察人員三等特考或升官等考試及格或經警佐晉升警正官等訓練合格，由內政部遴任或交由直轄市政府遴任。

(三) 警佐：警察大學、警察專科學校畢業或訓練合格後，經警察人員四等特考及格後，由內政部遴任或交由直轄市政府遴任。

	總計	博士	碩士	大學	專科	高中職	29歲以下	30-39歲	40-49歲	50-59歲	60歲以上
警察人員	6,302	9	388	2,048	2,947	910	1,197	1,811	2,365	899	30
男	5,631	8	303	1,615	2,814	891	978	1,485	2,281	857	30
女	671	1	85	433	133	19	219	326	84	42	-
警監	28	2	18	8	-	-	-	-	1	17	10
男	28	2	18	8	-	-	-	-	1	17	10
女	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
警正	3,582	7	320	986	1,654	615	79	680	1,957	847	19
男	3,317	6	252	843	1,605	611	49	556	1,888	805	19
女	265	1	68	143	49	4	30	124	69	42	-
警佐	2,692	-	50	1,054	1,293	295	1,118	1,131	407	35	1
男	2,286	-	33	764	1,209	280	929	929	392	35	1
女	406	-	17	290	84	15	189	202	15	-	-

資料來源：臺中市公務統計報表

表 1 警察局 107 年警察人員之職等、學歷及年齡

100年起一般警察特考年齡限制37歲以下，並取消「男女性別比例」限制(男、女警招生比例往年設定為10%)，因此近年女性只要能力出眾，亦有相同機會錄取警察人員，故女警年齡分布與男警年齡分布不同；此處以同年齡層、同官等之男女性別比較，29歲以下之年齡層警正官等女性員警占38%，警佐官等女性占16.9%，依此分析，此年齡層女性警正人員與男性警正人員比例相近，另以女性員警分析，警正女性占比較警佐女性占比多，顯見在現行男多於女的警察體制下，優秀的女警與男警仍有相同晉升的機會；而年齡層30歲-39歲及40-49歲女性在警正與警佐占比相當。(詳圖14)

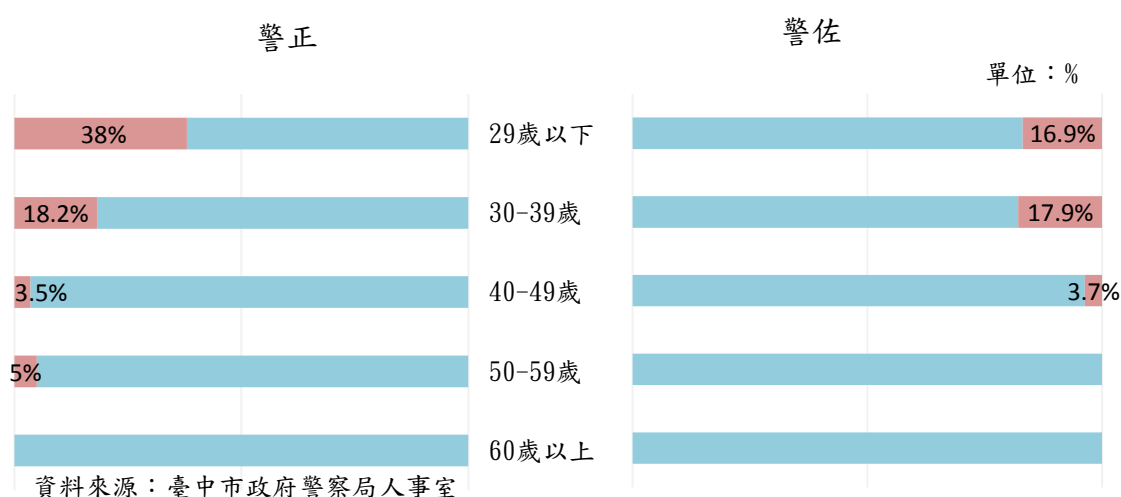


圖 14 警察局 107 年官職等男女比

## 二、勤務規劃及執行

本局依法在警察勤務之規劃、執行上無性別區分，並落實關懷員警，對於同仁因健康狀況不佳或遇有育嬰、哺乳及養育等問題，工作項目或時段上須做調整時，不分男、女警皆可依「外勤員警因健康狀況服勤原則」辦理，減少特權爭議。

## 伍、結論

警察是最接近民眾之公務員，亦是守護人民生命財產安全的執法者，基於兩性平權的觀念，任何工作(包含警政工作)皆不應男女有別，本局在員警之教育、訓練、值勤、考績及陞遷上，皆無因性別或性傾向而有差別待遇，女警亦須值深夜勤務，除性侵害案件女性被害人、女性嫌犯搜身之外，盡量不讓女警直接面對性侵嫌疑犯，在相同勤務編配原則下，保護女性同仁。

統計期至 107 年底本局主管及員警男女配置：

- (一) 本局(含所屬)女性員警占 10.6%。
- (二) 局本部女性主管占 13.6%，局本部員警中女性員警占 14.3%。
- (三) 所屬機關女性主管占 17.5%，所屬機關女性員警占 11.9%。
- (四) 各分駐(派出)所女性主管占 2.6%，各分駐(派出)所女性員警占 9%。

由上可知，本局各級主管配置不因性別而有差別待遇。本局值勤方面已落實無性別差異，每位員警平均每月超勤時數為 45.6 小時，惟本資料無法剔除有懷孕或身體狀況不佳而調配內勤服務之員警，致女警平均超勤時數仍少於男警平均超勤時數，但本局落實同工同酬的職場環境，女警平均超勤時數與男警平均超勤時數逐年愈來愈相近，顯現性別平等政策已有成效，而公務人員請假規定之機制日益完善，警察人員雖勤業務繁重，在法令規定及相關政策推行下，使同仁能兼顧工作與家庭，法令規定核給之家庭照顧假、娩假等各單位均能落實辦理，請假日數皆不因此而影響考績及陞遷。

自 100 年起警察特考取消男女性別比例，因此女警員額日漸增加，以年齡層剖析員警官等，年齡層 29 歲以下，因警察特考取消男女性別比例，只要有能力考上警察特考三等或升官等考試及格或參加警佐晉升警正訓練及格即遴任為警正官等，致此年齡層男女性警正人員比例相近，顯見優秀的女警與男警有相同晉升的機會。

本局持續推行性別平等政策，不以性別作為分離或差別待遇的基準，減少警務工作之性別職業隔離現象，在值勤、訓練及陞遷等皆不因性別或性傾向而有差別待遇，並落實男女實質平權，體恤有育嬰、哺乳及養育需求之員警，不分男女皆可依法申請育嬰留職停薪，關懷每位同仁權益，讓同仁感受工作環境猶如置身在大家庭的溫暖，建構真正性別平等、去性別化的工作環境。

## 陸、參考資料

- 一、 內政部警政署 104 年，現行「警察性別政策」推行情形
- 二、 維基百科，性別平等
- 三、 性別工作平等法