

臺中市政府數位治理局

臺中市政府整體資安專職人力性別分析

113 年 8 月

壹、前言

113 年行政院性別圖像資料顯示，2020 年我國高等教育階段各領域畢業生女性比率，「教育」占 70.3%，「藝術及人文」占 68.8%，「資訊通訊科技」占 29.5%，「工程、製造及營建」僅占 18.9%，仍存在「男理工、女人文」之性別隔離現象。經統計，本府資安專職人員的男女比率亦與上述趨勢相同。

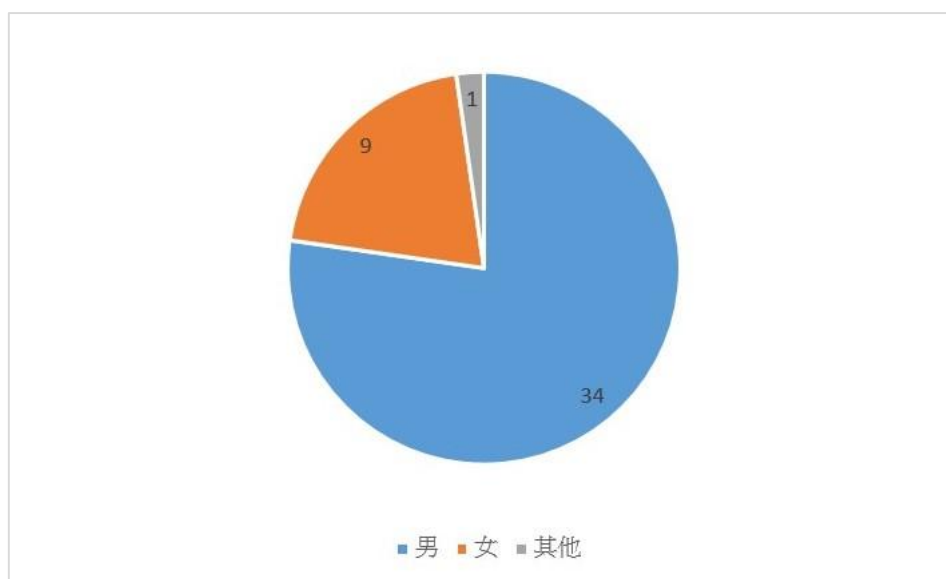
對此，行政院在性別平等政策綱領的推動策略的「教育、媒體與文化」面向說：「建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離，並確保不利處境者，均能享有平等的學習及受教育的權利。」本文分析本府資安專職人員的性別比率以及不同性別間各面向的差異，並提出解決方案，期望能提升本府資安專職人員的性別平等。

貳、性別統計分析

一、調查對象

本府 113 年在 B、C 級機關的資安專職人員共有 52 人，本研究共調查其中的 44 人，其中男性有 34 人占 77.3%，女性有 9 人占 20.5%，其他性別者有 1 人占 2.3%。

圖 1 受訪者性別人數



二、職等

在受訪者中，屬於國考錄取人員者，男性共有 31 人，女性則共有 8 人，都是以七職等為主。其中，男性有 22.6% 在六職等以下，而女性都是在七職等以上。

圖 2 各職等男女比率

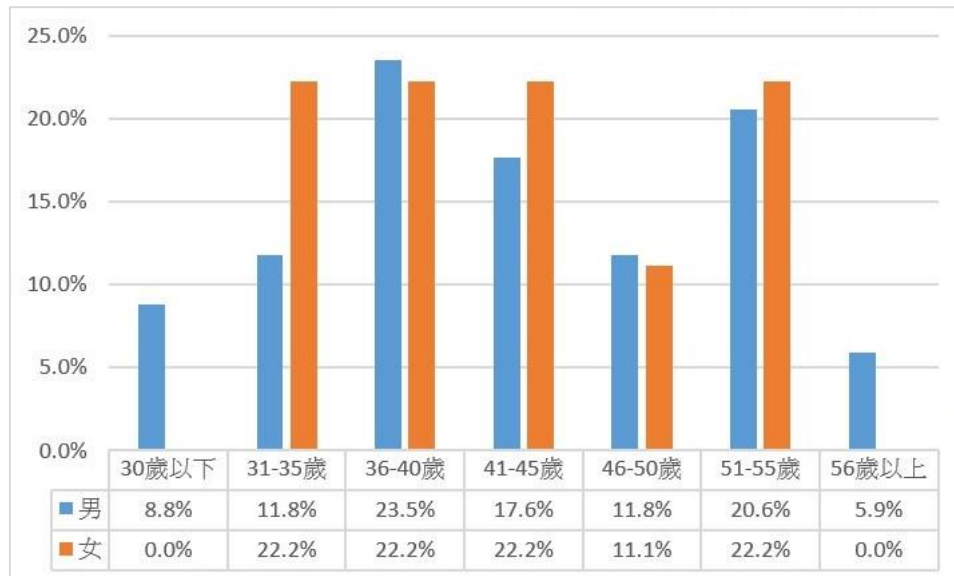


三、年齡

在受訪者中，男性的平均年齡為 43 歲，女性則為 42.4 歲。

男性以 36-40 歲最多，占 23.5% (8 人)，接著依序為 51-55 歲及 41-45 歲；女性則較為平均，在 31-35 歲、36-40 歲、41-45 歲及 51-55 歲各占 22.2% (各 2 人)。至於其他性別者共 1 位，年齡在 30 歲以下。

圖 3 各年齡男女比率



四、年資

在受訪者中，男性的平均公務年資為 11.9 年，女性則為 14.3 年。其中，男性有 20.6% 公務年資未滿 5 年，而女性的公務年資都是在 5 年以上。至於其他性別者共 1 位，其公務年資未滿 1 年。

在受訪者中，男性的平均資安專職人員年資為 3.5 年，女性則為 3.7 年。而無論男女，都有大約 4 成的比率年資在 5 年以上。至於其他性別者共 1 位，其資安專職人員年資未滿 1 年。

圖 4 各公務年資男女比率

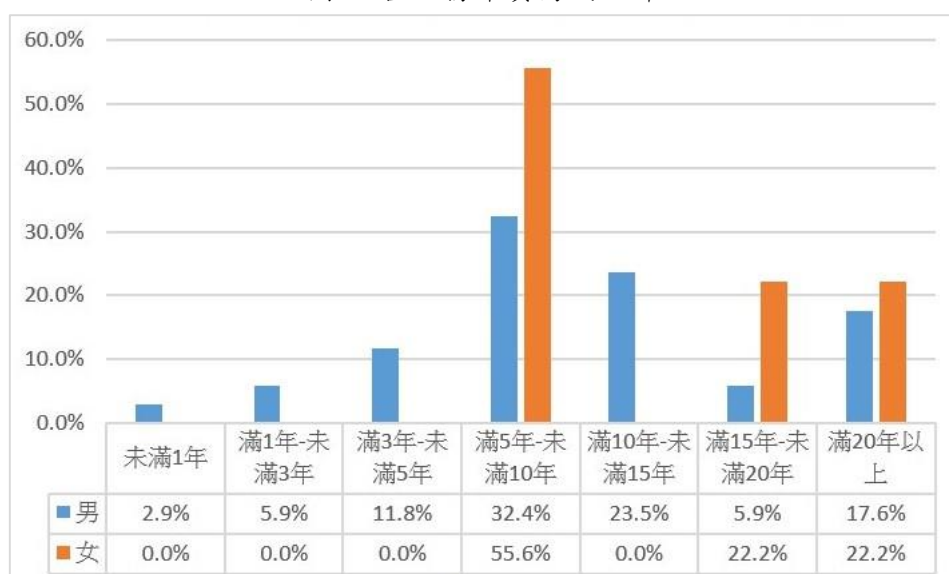
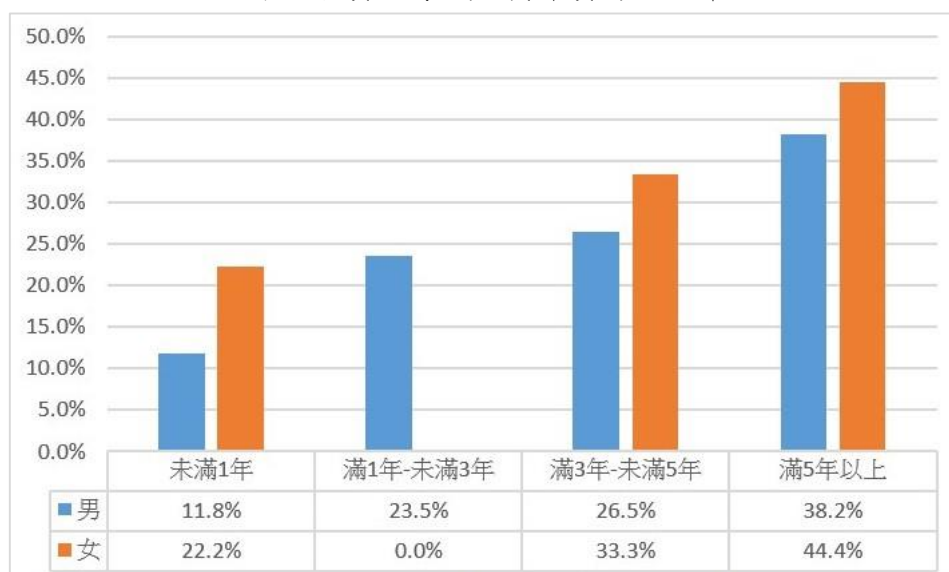


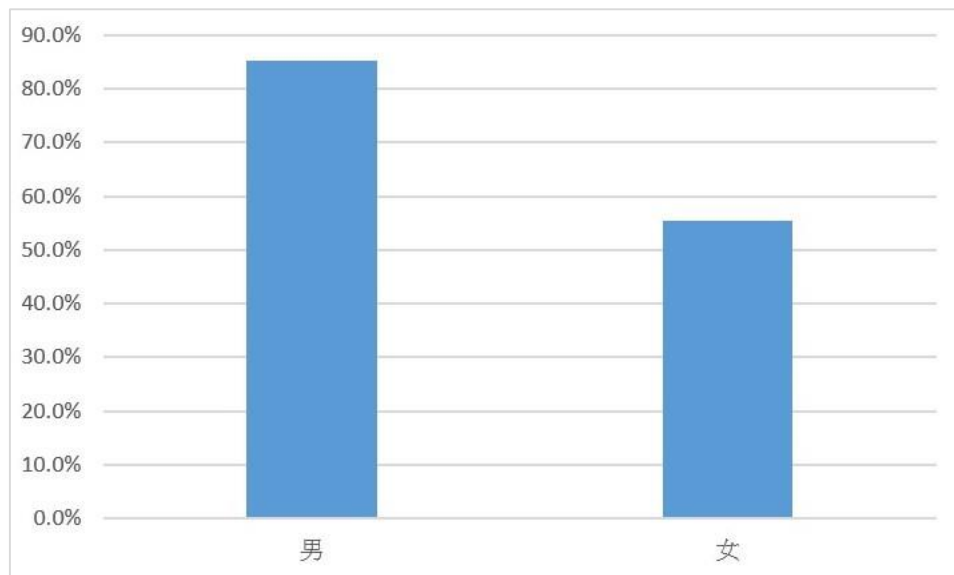
圖 5 各資安專職人員年資男女比率



五、資訊處理職系

在受訪者中，男性有 85.3% (29 人) 是資訊處理職系，而女性則僅有 55.6% (5 人)。至於其他性別者共 1 位，非資訊處理職系。

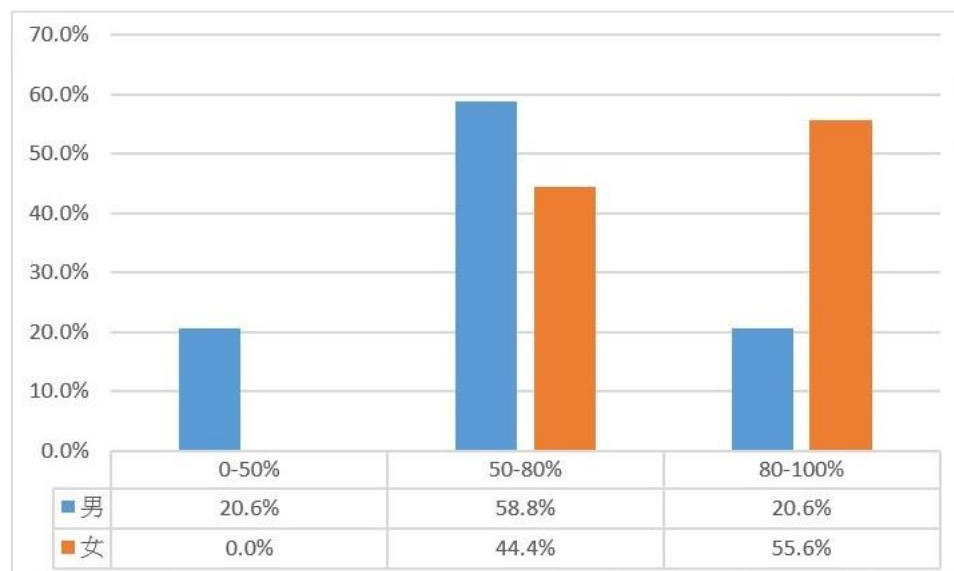
圖 6 資訊處理職系的男女比率



六、資安業務占比

在受訪者中，男性的資安業務占比以 50-80%最多，而女性則以 80-100%最多。此外，男性有 20.6%資安業務占比低於 50%，而女性則都在 50%以上。至於其他性別者共 1 位，其資安業務占比為 50-80%。

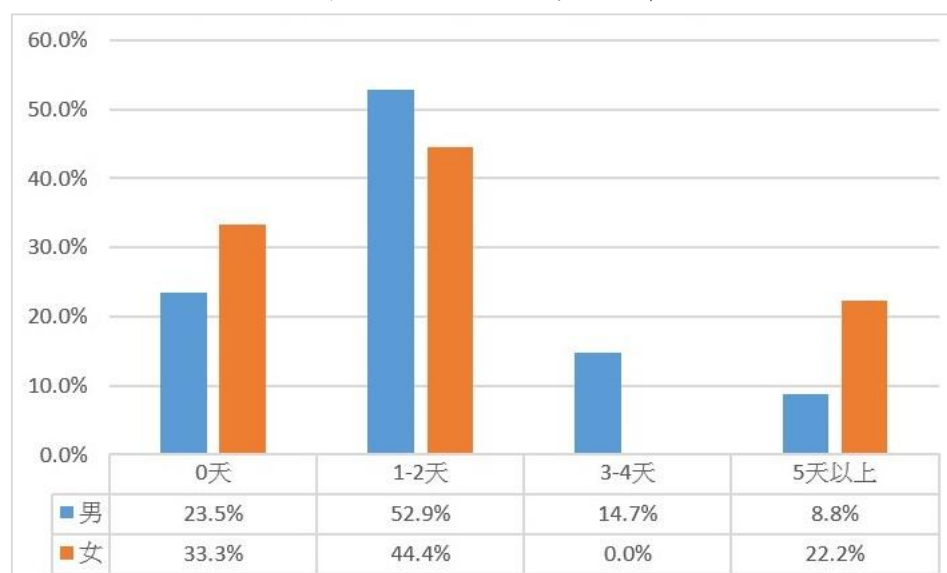
圖 7 各資安業務占比男女比率



七、每週加班天數

在受訪者中，男女的每週平均加班天數皆為 1.8 天，且男女的加班天數皆以 1-2 天為主。至於其他性別者共 1 位，其加班天數是 0 天。

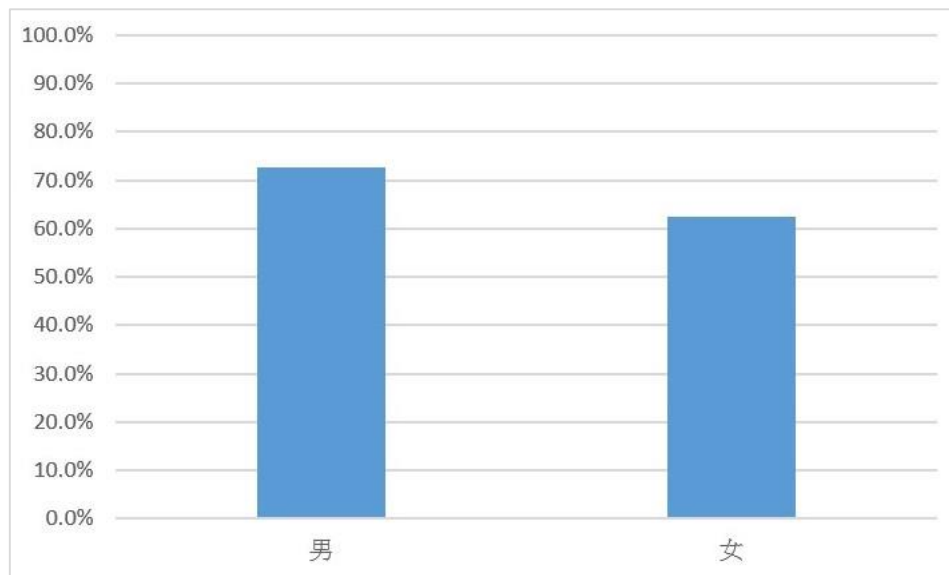
圖 8 各加班天數男女比率



八、資通安全職能訓練證書的取得情形

在受訪者中，男女各有 1 人未參加過資通安全職能訓練證書（以下簡稱資安證書）考試，而其他性別者共 1 位，亦未參加過考試。而已參加者過資安證書考試者，幾乎都已取得資安證書（僅 1 位男性尚未取得）。此外，僅參加 1 次考試即取得資安證書的比率，男性為 72.7%（24 人），而女性則為 62.5%（5 人）。

圖 9 僅參加 1 次考試即取得資安證書的比率



九、工作上最常遇到的困難或壓力

關於工作上最常遇到的困難或壓力，本研究列出以下 8 項讓受訪者選擇(複選)：

1. 非本科背景，學習資訊技術和工作所需技能時感到困難。
2. 兼辦其他非資安業務，無法專注在資安專職工作上。
3. 單位的預算或資安人力編制不足，業務繁重。
4. 單位的人員異動頻繁，缺乏熟悉業務的資深人員。
5. 需面對資安威脅與承擔資安風險，工作負荷與壓力大。
6. 有些業務缺乏長官或同仁的支持，推動或執行困難。
7. 需時常加班，工作時間長，影響家庭生活和休息。
8. 請假期間沒有人可以代理工作，有緊急情況時會被叫回。

數據顯示，男女的前三大困難或壓力皆依序為第 2 項、第 5 項以及第 3 項，且其比率皆高於 50%。然而，女性尚有第 1 項並列第三，而男性較無此項困難(僅 8.8%)。此外，第 2 項的比率也是女性較高。這些可以和先前的「資訊處理職

系」、「資安業務占比」以及「資通安全職能訓練證書的取得情形」合起來做分析，推知女性資安專職人員由於較不具本科背景，她們考取資安證書以及從事資安工作時較易遭遇困難，因此她們必須付出更多的時間及努力才能勝任資安工作，才會在「資安業務占比」項目給予較高的比率。

至於其他性別者共 1 位，其困難或壓力有第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項及第 6 項。

圖 10 受訪者工作上最常遇到的困難或壓力



參、規劃&目標

綜合以上本府資安專職人員的各項性別統計分析，本局提出 3 項建議方案，包含由各機關編列資訊處理職系的員額(方案 1)、由各機關鼓勵同仁進修(方案 2)、鼓勵公務人員以「現職公務人員調任辦法」取得調任資訊處理職系的資格(方案 3)，分析詳如表 1。因方案 1 和方案 3 現階段較難達成，本局建議採用方案 2。

關於評估機制，本局擬以測驗評估資安專職人員是否具備資安事件應變處置之相關知識，以了解其是否具備應有的專業能力。

表 1 方案分析表

	方案 1 (由各機關編列資訊處理職系的員額)	方案 2 (由各機關鼓勵同仁進修)	方案 3 (鼓勵公務人員取得調任資訊處理職系的資格)
方案內容	由於特定機關未編列資訊處理職系的員額，造成許多行政類職系的人必須擔任資安專職人員。若能讓此員額編列為資訊處理職系，讓適當的人才來擔任資安專職人員，可降低女性被指派資安工作時覺得工作困難的情形。	盤點非資訊處理職系之女性資安專職人員，鼓勵優先參訓資安職能相關訓練或課程。	鼓勵不同職組的公務人員持續進修，取得相關學分，以符合調任資訊處理職系的資格，在取得資格的過程中即會累積一定的資訊與資安能力。同時透過較高的專業加給提供誘因，讓適當的人才來擔任資安專職人員，並提升女性名額，使女性願意並有能力從事資安工作。
資源需求	現行較難新增員額，若於既有員額調整恐形成排擠效應，較缺乏誘因。	本局開設之資安專業訓練課程將優先錄取女性資安專職人員。	須由中央訂定政策統一辦理。
預期效益	若各機關可配合執行，將可讓適當的人才來擔任資安專職人員，但實務上各機關執行有困難。	藉由對非資訊職系之女性資安專職人員提供優先參訓名額，提升專業能力。	根據本府先前調查，有意轉職人數不少，惟政策尚未正式公布，可以視為長期目標，並同時建議中央對女性提出更高誘因。

肆、結語

由於本府女性資安專職人員較不具資訊背景，她們從事資安工作初期會較為辛苦。本局建議盤點非資訊處理職系之女性資安專職人員，鼓勵優先參訓資安職能相關訓練或課程，希望能讓非資訊背

景的女性增加資訊素養，賦予其從事資安工作的能力，進而提升本府資安專職人員的性別平等。