

## 臺北市政府人事處性別平等專案小組第 39 次會議議程

壹、時間：112 年 8 月 11 日（星期五）下午 2 時

貳、地點：視訊會議

參、主席：張建智處長

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 P1-4）

伍、工作報告：

提報本府各機關學校人事機構現有人事人員及主管性別統計資料（資訊室）（會議資料 P5-8）。

陸、討論提案：

案由一：本處提報 113 年度性別預算案，提請討論。（主計機構）

說 明：

一、依「臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（109-112 年）」（以下簡稱總計畫）規定，本府各一級機關（構）每年應編列執行落實性別主流化暨性別平等工作所需經費，並納入年度預算。

二、本案經請各業務單位填列並彙整完竣，提請本專案小組審議（會議資料 P9-10）。

決 議：

案由二：本處 112 年度性別分析專題報告—「臺北市政府公務人員一般健康檢查性別統計分析」，提請討論。（給與科）

說 明：

- 一、依總計畫規定，各機關（構）應據以訂定性別主流化各年度實施計畫，並應於每年就各該機關（構）業務撰擬性別分析專題；後續並應提送本專案小組專題報告，研析參採，據以制定政策或調整、改善業務，本處每年應至少提列 1 篇。
- 二、茲依總計畫規定研擬本處 112 年度性別分析報告，題目為「臺北市政府公務人員一般健康檢查性別統計分析」，提請本專案小組討論（會議資料 P11-25）。

決 議：

案由三：本處 112 年度性別影響評估檢視表－「推動臺北市政府員工協助方案」，提請討論。（考訓科）

說 明：

- 一、依總計畫規定，本府各一級機關（構）於擬辦本市自治條例制定案及修正案、公共工程中程計畫及重大施政計畫時，應辦理性別影響評估作業，本處每年應至少提列 1 案。
- 二、茲依總計畫規定撰擬本處 112 年度性別影響評估檢視表，方案名稱為「推動臺北市政府員工協助方案」，提請本專案小組討論（會議資料 P26-39）。

決 議：

柒、臨時動議

捌、散會

# 會議資料

## 臺北市政府人事處性別平等專案小組第 38 次會議紀錄

壹、時間：112 年 3 月 21 日（星期二）下午 1 時 40 分

貳、地點：視訊會議

參、主席：李花書副處長

紀錄：王暉慈

肆、出（列）席人員：外聘委員黃馨慧委員、王蘋委員、黃煥榮委員、本處林長宏委員、曾玉嫻委員、黃望釗委員、陳麗美委員、陳俊男委員、邱百章委員、吳佳彥委員、徐書雅委員、楊智喬委員、張憶媚委員、張詠涵委員、陳渤潮委員、蔡錦發委員、林鳳燕委員、性別平等辦公室黃逸君聘用組員、梁立慧股長、蕭薰怡科員、王嚮蕾科員、李雨青科員、高鵬翔助理員、項慶武約聘心理輔導員。

伍、確認上次會議紀錄

主席裁示：確認洽悉。

陸、工作報告：

提報人事機構現有人事人員及主管性別統計資料（資訊室）

**黃馨慧委員**：統計分析報告與性別統計不同，性別統計的結果可以提供或建議政策如何運用統計資料，以做出相對應作為，本次會議資料僅呈現統計資料，經由口頭進行趨勢分析，因無相關根本原因及對應政策，非屬性別統計分析。

**黃煥榮委員**：性別統計資料建議可以增加本府各機關公務人員性別差異統計分析，如土木工程職系等工程機關，性別比例即與人事處及所屬人事人員有所不同，增加各機關資料得與人事人員性別統計資料進行比對。

**資訊室**：因本案為人事處性平專案小組工作報告，爰統計分析聚焦於本處所屬人事人員，有關委員建議可於下次會議提供本府各機關相關性別統計資料做為比對。

**黃煥榮委員：**

- (一) 市府人事人員近幾年男女比例變動不大，是否有相關政策以減少差距，未來作為為何，另看到這些統計數據是否有相對應管理措施？
- (二) 有關市府任務編組委員或是考績委員會等組成，均有單一性別比例不低於三分之一之規定，惟如工程、財稅機關男女比例差距大，可能造成男性或是女性當選委員機率大幅增加。

**管理科：**公務人員考試為符公平性，無特別針對性別訂定相關規定，且公務人員進用源頭在考試取才，進入公部門之性別即有差異，無法由市府單向改變。本處所屬人事人員男女比例於考試及分發時已有大致的雛形，尚無法針對此結果提出對應措施，惟於人事人員管理措施面盡量注意不因性別造成落差。

**主席裁示：**統計數據請資訊室於下次會議增加本府各機關性別統計資料，以利委員們進行對照；至有關委員會性別比例之疑義，依委員建議與提醒，爾後留意是類情形。

**柒、討論提案：**

**案由一：**本處提報 111 年運用統計資訊支援決策情形案—「提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例」(任用科)、「提升本府員工及男性同仁使用個別協談的比例」(考訓科)及「辦理本府心橋園社單身聯誼活動及本府新進人員單身聯誼活動」(給與科)，提請討論。

**王蘋委員：**建議「提升本府員工及男性同仁使用個別協談的比例」案之統計資訊運用方式表格數據建議增加申請個別協

談男女之比例；「辦理本府心橋園社單身聯誼活動及本府新進人員單身聯誼活動」案，其統計資訊運用方式之相關統計數據可以增加報名人數，以利委員們檢視。

**黃馨慧委員：**附議王委員的建議，於表格內數據呈現參與男女之人數及比例，另外有關「辦理本府心橋園社單身聯誼活動及本府新進人員單身聯誼活動」，文字說明或相關統計數據欄位，非僅呈現男或女，亦呈現「其他」欄位以了解多元性別之相關資料。

**性別平等辦公室：**「提升本府員工及男性同仁使用個別協談的比例」案，政策實施績效部分，有關提及性別比例之落差，建議多加論述如何針對男性進行宣傳。

決 議：

- (一) 有關「提升本府員工及男性同仁使用個別協談的比例」及「辦理本府心橋園社單身聯誼活動及本府新進人員單身聯誼活動」案，依委員意見增加詳細數據。
- (二) 有關「提升本府員工及男性同仁使用個別協談的比例」之政策實施績效部分，詳加論述實施作為，依委員建議修正。

案由二：本處 112 年度推展性別平等工作規劃，提請討論。(管理科)

**黃馨慧委員：**有關性別影響評估及性別分析專題報告，於每年第 2 次會議進行討論，是否得於第 3 次會議，針對第 2 次會議後之修正提會報告，以便委員們更加了解。

**王蘋委員：**附議。

**性別平等辦公室：**

- (一) 今年的性別影響評估及性別分析專題報告主題是否已有方向，建議可以在每年第1次性平專案小組會議議程中報告主題，以利委員討論並提出建議。
- (二) 考訓科負責本次性別影響評估，業務範圍如本府優秀工友、模範公務人員選拔等，均適合作為性別影響評估題材選用；給與科負責性別分析專題報告，其承辦業務如托育家園及退休同仁照顧等亦適合作為分析報告的題材。

**考訓科、給與科：**本年度性別影響評估及性別分析專題報告之主題仍於規劃、討論中。

**黃煥榮委員：**近2年因疫情關係，市府辦理遠距辦公常態化，其影響工作與家庭之間的衡平性，以及請家庭照顧假的男女比例等統計及分析，適合作為切合時勢與業務的報告題材。

**決議：**

- (一) 有關性別影響評估及性別分析專題報告主題，涉及相關統計資料是否合宜與足量，本次報告題材待定稿後再以電子郵件向委員們請益。
- (二) 依委員建議，性別影響評估及性別分析專題報告於第2次會議討論後之修正內容，列入第3次會議議程報告。
- (三) 本府遠距辦公常態化已由本府研究發展考核委員會委託研究報告，相關進度與結果預計於本年下半年出爐，至請家庭照顧假的男女比例統計資料，請考訓科協助處理。

**柒、臨時動議：**無。

**捌、散會：**下午2時45分

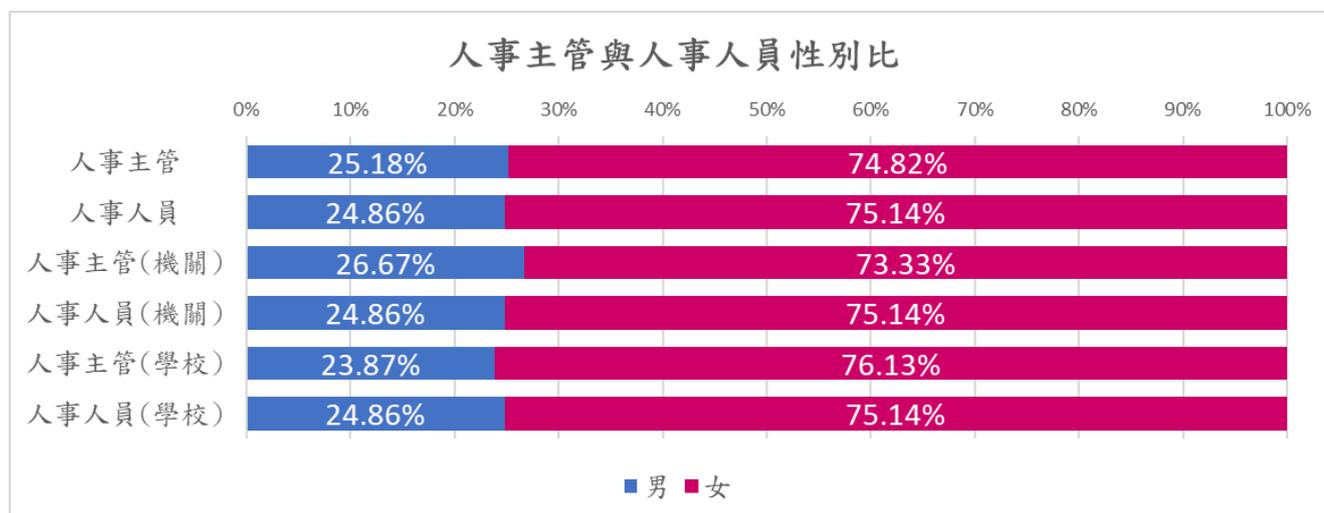
## 性別平等專案小組工作報告案

報告單位：資訊室 112.7.14

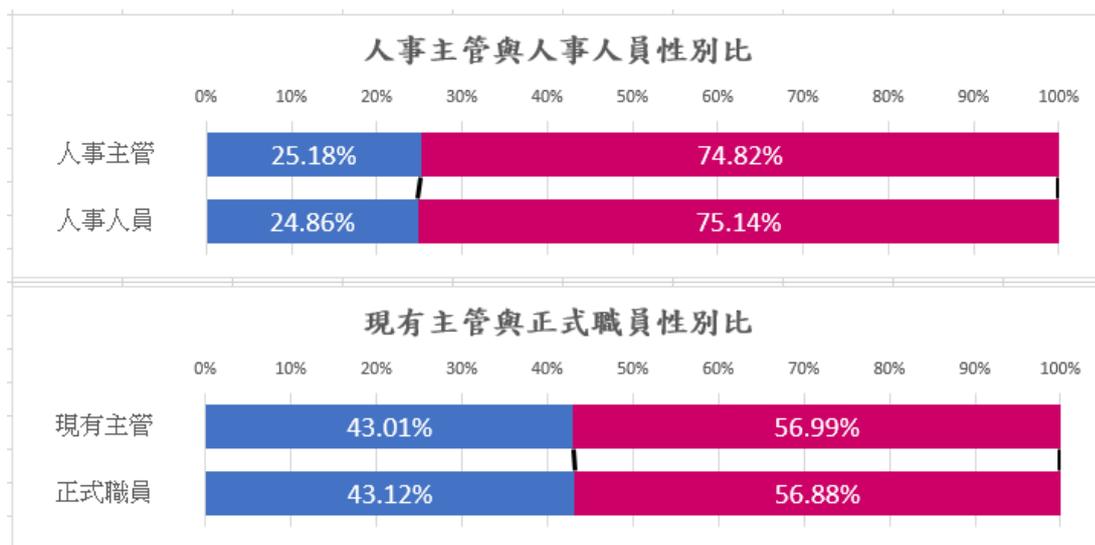
案由：提報本府各機關學校人事機構現有人事人員及主管性別統計資料，報請公鑒。

說明：

- 一、為落實「性別統計與性別分析」推動措施，臺北市政府各機關學校「人事機構現有人事人員及主管人數統計表」及「人事機構現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表」如附表 1、2，相關資料同時公布於本處網站。
- 二、針對附表 1「機關學校人事機構現有人事人員及主管人數統計表」重點分析(摘錄於下圖)，以男性為例，男性人事主管比率 25.18%，略等同於男性人事人員比率 (24.86%)。復以機關、學校別分析，各機關男性人事主管比率為 26.67%，高於機關男性人事人員比率 (24.86%)；各級學校男性人事主管比率 23.87%，略低於各級學校男性人事人員比率 (24.86%)；顯示男性在機關擔任主管比率略高於其人數比率；在學校擔任主管比率則略低於其人數比率。



三、復依附表 2「現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表」重點分析(摘錄於下圖)，男性人事主管比率(25.18%)略等同於男性人事人員比率(24.86%)，而本府各機關學校男性主管比率(43.01%)相較於男性職員比率(43.12%)亦大致相同，均無顯著差異。



臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員及主管人數統計表

(依主管級別、官等別、性別分)

中華民國112年7月

(表1)

主管別 官等、機關別		現有人事人員					現有主管					簡任主管					一級主管					二級主管							
		總計	男	百分比	女	百分比	總計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比			
依官等	總人數	<b>909</b>	226	24.86%	683	75.14%	<b>417</b>	105	25.18%	312	74.82%	3	1	33.33%	2	66.67%	356	95	26.69%	261	73.31%	58	9	15.52%	49	84.48%			
	簡任	<b>6</b>	1	16.67%	5	83.33%	<b>4</b>	1	25.00%	3	75.00%	3	1	33.33%	2	66.67%	1	0	0.00%	1	100.00%	0	0	0.00%	0	0.00%			
	荐任	<b>646</b>	159	24.61%	487	75.39%	<b>413</b>	104	25.18%	309	74.82%	0	0	0.00%	0	0.00%	355	95	26.76%	260	73.24%	58	9	15.52%	49	84.48%			
	委任	<b>257</b>	66	25.68%	191	74.32%																							
依機關類別	總人數	<b>909</b>	226	24.86%	683	75.14%	<b>417</b>	105	25.18%	312	74.82%	3	1	33.33%	2	66.67%	356	95	26.69%	261	73.31%	58	9	15.52%	49	84.48%			
	機關	<b>543</b>	135	24.86%	408	75.14%	<b>195</b>	52	26.67%	143	73.33%	3	1	33.33%	2	66.67%	134	42	31.34%	92	68.66%	58	9	15.52%	49	84.48%			
	各級學校	<b>366</b>	91	24.86%	275	75.14%	<b>222</b>	53	23.87%	169	76.13%	0	0	0.00%	0	0.00%	222	53	23.87%	169	76.13%	0	0	0.00%	0	0.00%			

資料來源：本處資訊室(係依本府人事資料庫現有資料填列統計)

資料時間：112年7月13日

製表說明：

一、統計範圍及對象：以本府暨所屬各機關學校人事機構現有人事人員為統計對象(不含捷運公司)。

二、統計標準時間：配合會議日程，依本府人事資料庫現有資料統計數據為準。

三、分類標準：

(一)橫列科目依各級主管別分類。

(二)縱列科目依官等及機關類別分類。

四、統計項目定義：

(一)主管級別係依組織法規所訂內部單位之主管屬一級主管，至於單位內除一級主管以外，依機關屬性及規模，分置二級主管。

(二)本表僅統計人事機構之人事主管(不含兼職或代理主管)，表內〔簡任主管〕含人事處首長、副首長、主任秘書(行政幕僚長)等。

(三)各級主管人數[百分比]係為男女主管與其同級、同官等(或同機關別)主管人數之比率。

臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表

(表2)

類別		人事人員比率 (資料時間：112年7月13日)			人事主管比率(資料時間：112年7月13日)									正式職員比率 (資料時間：112年6月30日)			現有主管比率 (資料時間：112年6月30日)		
					主管總比率			一級(含)以上主管			二級主管								
		小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
總計	人數	909	226	683	417	105	312	359	96	263	58	9	49	45772	19736	26036	4259	1832	2427
	比例	100%	24.86%	75.14%	100%	25.18%	74.82%	100%	26.74%	73.26%	100%	15.52%	84.48%	100%	43.12%	56.88%	100%	43.01%	56.99%
機關	人數	543	135	408	195	52	143	137	43	94	58	9	49	23147	13774	9373	2744	1386	1358
	比例	100%	24.86%	75.14%	100%	26.67%	73.33%	100%	31.39%	68.61%	100%	15.52%	84.48%	100%	59.51%	40.49%	100%	50.51%	49.49%
各級學校	人數	366	91	275	222	53	169	222	53	169	0	0	0	22625	5962	16663	1515	446	1069
	比例	100%	24.86%	75.14%	100%	23.87%	76.13%	100%	23.87%	76.13%	0	0	0	100%	26.35%	73.65%	100%	29.44%	70.56%

註：本表人數皆不含捷運公司。

### 113年度各主管機關性別預算編列情形表

單位：新臺幣元

機關(基金)名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	經費門別 <sup>(註2)</sup>			113年度概算數(1)	112年度預算數(2)	比較增減(3)=(1)-(2)	工作內容	對促進性別平等的影響及預計執行成效	主要增減原因說明
				經常門	資本門(工程)	資本門(設備)						
人事處主管							1,890,900	1,890,900				
人事處							1,890,900	1,890,900				
	1-A 針對單一性別所編列的預算	(一) 1. (1)		V								
	1-B 針對特定性別議題所編列的預算	(一) 1. (1)										
	2 促進性別平等工作機會的預算	(一)補助本府員工子女托育機構教(玩)具購置、設施設備汰換與提升人員福利及薪資等費用。 1. 待遇福利退休撫卹業務 (1)待遇福利及退休撫卹業務	利用就近托育，解決公教員工托育需求，保障性別平等工作權	V			200,000	200,000		由本處編列預算補助本府幼兒園及公共托育家園用以辦理改善設施設備、充實員工福利及提升人員薪資。	提供平價優質的托育服務，以促進友善育兒職場，達鼓勵生育之政策目的。	
							200,000	200,000				
							200,000	200,000				
	3 其他對促進性別平等有正面影響的一般預算	(一)辦理性別主流化課程 1. 行政管理 (1)人事業務	增進同仁對性別主流化的瞭解，以落實性別主流化政策。	V			2,000	2,000		- 由本處主辦或與其他局處合辦性別主流化訓練，邀請專家學者講授性別主流化政策、性別統計、性別預算、性別影響評估或同志友善等議題，以增進同仁性別意識培力。	增進同仁對性別主流化的瞭解，以落實性別主流化政策，達成性別平等。	
							2,000	2,000				
							2,000	2,000				
		(二)召開本處性別平等專案小組會議 1. 組織及管理 (1)組織管理	推動本處性別主流化業務	V			22,500	22,500		- 本處召開性別平等專案小組會議，並邀請專家學者參與，以推動性別主流化業務。	推動性別主流化政策，落實性別平等。	
							22,500	22,500				
							22,500	22,500				

### 113年度各主管機關性別預算編列情形表

單位：新臺幣元

機關(基金)名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	經費門別 <sup>(註2)</sup>			113年度概算數(1)	112年度預算數(2)	比較增減(3)=(1)-(2)	工作內容	對促進性別平等的影響及預計執行成效	主要增減原因說明
				經常門	資本門(工程)	資本門(設備)						
		(三)員工親子休閒活 1. 待遇福利退休撫卹業務 (1)待遇福利及退休撫卹業務	為增進同仁家庭親子間互動及交流，並鼓勵多元家庭共同攜帶子女參與親子活動，透過戲劇演出等方式認識多元家庭型態及性別角色分工，以期破除性別刻板印象，進而培養建立性別意識。	V			100,000 100,000 100,000	100,000 100,000 100,000	-	1. 發函本府各一級機關及區公所提報觀看需求票數。 2. 以電子郵件寄發本府各一級機關及區公所分配票數結果。	藉由觀賞融入性平觀念之戲劇內容，以提升本府同仁及其所攜子女性別平等意識。	
		(四)心橋園社聯誼活 1. 待遇福利退休撫卹業務 (1)待遇福利及退休撫卹業務	為擴大本府單身同仁生活領域，增進聯誼互動與認識機會，透過聯誼方式，認識性別差異，並促進重視性別主流化。	V			184,000 184,000 184,000	184,000 184,000 184,000	-	1. 訂定本府同仁單身聯誼活動實施計畫。 2. 發函本府各機關學校單身同仁參加。	辦理本府單身聯誼活動過程中，保障性別平等之參與管道。	
		(五)員工協談服務 1. 考核訓練 (1)考核訓練	透過協談服務，協助有職場、生活、身心健康或性別議題困擾之同仁，給予適當關懷及建議，打造性別友善的職場環境。	V			1,382,400 1,382,400 1,382,400	1,382,400 1,382,400 1,382,400	-	本府設有員工協談室，對有職場、生活或身心健康困擾之同仁，藉由協談服務協助員工解決困難，建立溫馨關懷的工作環境。	協助有職場、生活、身心健康或性別議題困擾之同仁，打造性別友善職場環境。	

【附註】：①請各機關依「臺北市政府性別預算編列原則及注意事項」盤點與機關相關之性別平等業務並編列性別預算，再提報各機關性別平等專案小組協助檢視。  
 ②請協助勾選其屬經常門或資本門（分工程及設備2類）項目，並於「經費門別」欄位以「V」表達。  
 ③本表請各主管機關依單位預算與附屬單位預算分開彙總，並分別送主計處公務預算科與事業及特別預算科彙辦。

# 臺北市政府公務人員一般健康檢查 性別統計分析專題報告

報告單位：給與科

## 壹、前言

本府為確保員工身心健康，以提昇行政效率及公務品質，自 65 年度起辦理本府薦任第九職等以上主管人員住院健康檢查，嗣於 78 年度起擴大受檢對象為薦任第九職等以下之中、基層公務人員，其檢查方式為 2 天 1 宿之住院健康檢查，並自 91 年度起參照中央作法，擴大 40 歲以上公務人員一般健康檢查（以下簡稱一般健檢），111 年度起更新增 40 歲以上工友（含技工、駕駛）、年滿 40 歲以上且連續服務滿 1 年以上之聘僱人員、駐衛警察及臨時人員等補助對象。

本府員工一般健檢補助對象、補助次數及費用簡列如下：

補助類別	補助對象	年齡	補助次數	補助費用 (新臺幣：元)
第 1 類	市長、本府副秘書長以上人員及各一級機關暨各區公所首長	不限	每年 1 次	16,000
第 2 類	薦任第九職等以上人員(含薦任第八職等機關首長)	50 歲以上	每年 1 次	16,000
		未滿 50 歲	2 年 1 次/ 每年 1 次	16,000 /8,000
第 3 類	薦任第八職等以下人員	50 歲以上	2 年 1 次/ 每年 1 次	16,000 /8,000
		40 歲以上	2 年 1 次	4,500 (110 年以前 為 3,500)
第 4 類	工友(含技工、駕駛)	40 歲以上	2 年 1 次	4,500
第 5 類	聘僱人員、駐衛警察、臨時人員	40 歲以上 且於現職機關連續服務滿 1 年	2 年 1 次	4,500

本 第 6 類	公務人員、工友及於現職機關連續服務滿 1 年之聘僱人員、駐衛警察、臨時人員	未滿 40 歲且從事有危害安全及衛生顧慮工作	3 年 1 次	3,500
------------	---------------------------------------	------------------------	---------	-------

本報告係以臺北市府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料及行政院性別平等會重要性別指標資料庫（以下簡稱性別資料庫）之全國成人預防保健服務利用率等相關資料為基礎，進一步分析以不同性別健康檢查利用率於**是否擔任主管人員、健檢年齡層分布、補助金額**等 3 個條件下，是否有顯著差異，並據以分析差異原因，以作為未來本府員工一般健檢政策規劃之參考。

另簡述本報告研究限制部分如下：

- 一、本府年滿 40 歲以上之工友（含技工、駕駛）、年滿 40 歲以上且連續服務滿 1 年以上之聘僱人員、駐衛警察及臨時人員等補助對象係自 111 年度起新增，囿於數據資料有限，爰不列入本報告討論範圍。
- 二、本報告探討係以本府人力資源管理系統待遇福利子系統之公務人員一般健檢原始資料為分析基礎，並以國民身分證字號作為男女性別判別基準，基於原始資料限制，尚無法提供跨性別認同者之健康檢查相關數據資料。

## 貳、本府公務人員符合一般健檢資格人員性別組成現況分析

### 一、107 至 111 年本府公務人員符合一般健檢資格人員性別比率

依本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料，107 年至 111 年符合一般健檢資格公務人員人數有逐年增加趨勢，每年平均 1 萬 1,501 人，其中男性占 50.95%，女性占 49.05%，比率差距為 1.90%。另 107 年至 111 年本府公務人員人數平均 2 萬 3,276 人，其中男性占 59.16%，女性占 40.84%，比率差距為 18.32%（如表 1）。

表 1：近 5 年（107 至 111 年）符合本府一般健檢資格公務人員及本府公務人員人數  
性別比率一覽表

年別		107	108	109	110	111	平均	
符合 本府 一般 健檢 資格 公務 人員	總人數	10,609	10,673	11,661	12,026	12,535	11,501	
	男	人數	5,127	5,237	6,065	6,287	6,648	5,873
		比率 (A)	48.33%	49.07%	52.01%	52.28%	53.04%	50.95%
	女	人數	5,482	5,436	5,596	5,739	5,887	5,628
		比率 (B)	51.67%	50.93%	47.99%	47.72%	46.96%	49.05%
比率差距 (C)=(A)-(B)		-3.34%	-1.86%	4.02%	4.56%	6.08%	1.90%	
本府 公務 人員	總人數	25,252	23,027	23,181	22,526	22,355	23,276	
	男	人數	14,655	13,677	13,784	13,430	13,307	13,770
		比率 (D)	57.94%	59.40%	59.46%	59.62%	59.53%	59.16%
	女	人數	10,637	9,350	9,397	9,096	9,048	9,506
		比率 (E)	42.06%	40.60%	40.54%	40.38%	40.47%	40.84%
比率差距 (F)=(D)-(E)		15.88%	18.80%	18.92%	19.24%	19.06%	18.32%	
符合本府一般健檢資格 公務人員較本府公務人 員之比率差距 (C)-(F)		-19.22%	-20.66%	-14.90%	-14.68%	-12.98%	-16.42%	

資料來源：

本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料及臺北市政府暨所屬機關學校 107 年至 111 年現有職員人數統計表（按：資料查詢時間為 112 年 3 月 7 日）。

## 二、107 至 111 年本府公務人員一般健檢利用率及本市成人預防保健健康檢查（以下簡稱成人預防健檢）利用率比較情形

依本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料，107 年至 111 年公務人員健康檢查總利用率因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響，有自 109 年起微降趨勢，總平均利用率 39.37%；男性平均利用率 37.93%，女性平均利用率 41.71%，比率差距為-3.78%。

另依性別資料庫本市成人預防健檢利用率資料，107 年至 110 年臺北市合格受檢人數平均 82 萬 3,318 人（按：該網站未提供 111 年度數據），其中男性平均利用率 17.46%，女性平均利用率 20.47%，比率差距為-3.01%。

基上，本府公務人員一般健檢利用率之性別平均比率差距，低於本市成人預防保健之性別平均比率差距，相差為-0.77%（如表 2）。

表 2：近 5 年（107 至 111 年）本府公務人員一般健檢利用率  
及臺北市成人預防健檢利用率比較表

年別		107	108	109	110	111	平均	
本府公務人員一般健檢利用率	合格受檢總人數	10,609	10,673	11,661	12,026	12,535	11,501	
	總利用率	41.40%	43.40%	38.41%	36.75%	36.89%	39.37%	
	男	合格受檢人數	5,127	5,237	6,065	6,287	6,648	5,873
		利用人數	2,068	2,311	2,216	2,301	2,242	2,228
		利用率(A)	40.34%	44.13%	36.54%	36.60%	33.72%	37.93%
	女	合格受檢人數	5,482	5,436	5,596	5,739	5,887	5,628
		利用人數	2,324	2,321	2,263	2,118	2,382	2,348
		利用率(B)	42.39%	42.70%	40.44%	36.91%	40.46%	41.71%
	比率差距 (C)=(A)-(B)		-2.05%	1.43%	-3.90%	-0.31%	-6.74%	-3.78%
本市健檢利用率	合格受檢總人數	-	813,742	827,664	828,549	-	823,318	
	男	合格受檢人數	-	368,211	373,819	373,740	-	371,923
		利用人數	-	68,781	60,630	63,023	-	64,145
		利用率(D)	18.06%	18.68%	16.22%	16.86%	-	17.46%
	女	合格受檢人數	-	445,531	453,845	454,809	-	451,395
		利用人數	-	97,849	85,937	89,069	-	90,952
		利用率(E)	21.38%	21.96%	18.94%	19.58%	-	20.47%
比率差距 (F)=(D)-(E)		-3.32%	-3.28%	-2.72%	-2.72%	-	-3.01%	
本府公務人員一般健檢利用率較本市成人預防健檢利用率之比率差距 (G)=(C)-(F)		1.27%	4.71%	-1.18%	2.41%	-	-0.77%	

一、資料來源：

本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料及行政院性別平等會重要性別指標資料庫（按：資料查詢時間為 112 年 3 月 7 日）

二、利用率=利用人數/合格受檢人數

### 三、107 至 111 年本府公務人員一般健檢總利用率及不同性別利用率比較一覽表

依本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料，107 年至 111 年本府公務人員健康檢查總利用率自 109 年起因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響，有微幅下降之趨勢，總平均利用率 39.37%；男性平均利用率 37.93%，女性平均利用率 41.71%，分別與總利用率比率差距為-1.44%及 2.34%。前開數據呈現本府男女性別之健檢利用率趨近總利用率，其中男性平均利用率低於女性平均利用率（如表 3）。

表 3：近 5 年（107 至 111 年）本府公務人員一般健檢利用率性別統計表							
年別	107	108	109	110	111	平均	
合格受檢總人數	10,609	10,673	11,661	12,026	12,535	11,514	
利用人數	4,392	4,632	4,479	4,419	4,624	4,557	
<b>總利用率 (A)</b>	<b>41.40%</b>	<b>43.40%</b>	<b>38.41%</b>	<b>36.75%</b>	<b>36.89%</b>	<b>39.37%</b>	
男	合格受檢人數	5,127	5,237	6,065	6,287	6,648	5,873
	利用人數	2,068	2,311	2,216	2,301	2,242	2,228
	利用率 (B)	40.34%	44.13%	36.54%	36.60%	33.72%	37.93%
	<b>與總利用率差距 (C) = (B) - (A)</b>	<b>-1.06%</b>	<b>0.73%</b>	<b>-1.87%</b>	<b>-0.15%</b>	<b>-3.17%</b>	<b>-1.44%</b>
女	合格受檢人數	5,482	5,436	5,596	5,739	5,887	5,628
	利用人數	2,324	2,321	2,263	2,118	2,382	2,348
	利用率 (D)	42.39%	42.70%	40.44%	36.91%	40.46%	41.71%
	<b>與總利用率差距 (E) = (D) - (A)</b>	<b>0.99%</b>	<b>-0.70%</b>	<b>2.03%</b>	<b>0.16%</b>	<b>3.57%</b>	<b>2.34%</b>
<p>一、資料來源： 本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料（按：資料查詢時間為 112 年 3 月 4 日）。</p> <p>二、利用率=利用人數/合格受檢人數</p>							

### 參、本府公務人員一般健檢利用率性別統計分析

#### 一、107 至 111 年本府公務人員一般健檢主管及非主管人員利用率之性別統計情形

- (一) 主管人員：男性主管人員平均利用率為 49.68%，女性主管人員平均利用率為 46.30%，比率差距為 3.38%。
- (二) 非主管人員：男性非主管人員平均利用率為 34.06%，女性非主管人員平均利用率為 38.54%，比率差距為-4.48%。
- (三) 綜上，擔任主管人員之男性平均利用率高於女性平均利用率 3.38%，惟非主管人員男性平均利用率則低於女性 4.48%，可知男性非主管人員及女性主管人員的健檢意願明顯較低。

年別			107	108	109	110	111	平均
主管人員	男	利用人數	748	825	758	819	755	781
		利用率(A)	51.09%	55.29%	46.47%	49.37%	46.18%	49.68%
	女	利用人數	714	692	689	612	710	683
		利用率(B)	48.94%	47.01%	46.55%	41.66%	47.36%	46.30%
	<b>比率差距 (C)=(A)-(B)</b>		<b>2.15%</b>	<b>8.28%</b>	<b>-0.08%</b>	<b>7.71%</b>	<b>-1.18%</b>	<b>3.38%</b>
非主管人員	男	利用人數	1,320	1,486	1,458	1,482	1,487	1,447
		利用率(D)	36.04%	39.68%	32.88%	32.02%	29.66%	34.06%
	女	利用人數	1,610	1,629	1,574	1,506	1,672	1,598
		利用率(E)	40.02%	41.09%	38.24%	35.27%	38.10%	38.54%
	<b>比率差距 (F)=(D)-(E)</b>		<b>-3.98%</b>	<b>-1.41%</b>	<b>-5.36%</b>	<b>-3.25%</b>	<b>-8.44%</b>	<b>-4.48%</b>
<p>一、資料來源： 本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料（按：資料查詢時間為 112 年 3 月 4 日）。</p> <p>二、利用率=利用人數/合格受檢人數</p>								

## 二、107 至 111 年本府公務人員一般健檢各年齡層利用率之性別統計情形

(一) 107 至 111 年公務人員一般健檢各年齡層健檢利用率性別比率情形簡述如下 (如表 5)：

1. 小於 40 歲：男性平均利用率 28.02%，女性平均利用率 40.66%，比率差距為-12.64%。
2. 40-49 歲：男性平均利用率 22.37%，女性平均利用率 32.24%，比率差距為-9.87%。
3. 50-59 歲：男性平均利用率 47.57%，女性平均利用率 44.92%，比率差距為 2.65%。
4. 60-65 歲：男性平均利用率 58.29%，女性平均利用率 55.57%，比率差距為 2.52%。

(二) 經分析不同性別之各年齡層健檢利用率資料，50 歲以上之各年齡層男性平均利用率高於同年齡層之女性平均利用率 2.52%至 2.65%；惟未滿 50 歲之各年齡層男性平均利用率則低於同年齡層之女性平均利用率 9.88%至 12.64%。基此，未滿 50 歲之各年齡層男性健檢意願較同年齡層女性為低；50 歲以上各年齡層男性健檢意願則高於同年齡層之女性。

表 5：近 5 年（107 至 111 年）本府公務人員一般健檢各年齡層利用率性別統計表

年別		107	108	109	110	111	平均	
小於 40 歲	男	利用人數	6	9	6	8	11	8
		利用率(A)	22.22%	26.47%	24.00%	26.67%	40.74%	28.02%
	女	利用人數	11	17	11	13	12	13
		利用率(B)	32.35%	54.52%	35.48%	46.43%	37.50%	40.66%
	比率差距 (C)=(A)-(B)		-10.13%	-28.05%	-11.48%	-19.76%	3.24%	-12.64%
40 至 49 歲	男	利用人數	511	656	507	582	403	532
		利用率(D)	24.28%	31.12%	19.56%	22.20%	14.67%	22.37%
	女	利用人數	853	797	759	660	692	753
		利用率(E)	34.33%	33.99%	32.69%	28.77%	31.43%	32.24%
	比率差距 (F)=(D)-(E)		-10.05%	-2.87%	-13.13%	-6.57%	-16.76%	-9.87%
50 至 59 歲	男	利用人數	1,193	1,258	1,297	1,291	1,408	1,289
		利用率(G)	50.02%	51.10%	46.91%	44.44%	45.38%	47.57%
	女	利用人數	1,201	1,239	1,238	1,155	1,345	1,236
		利用率(H)	47.41%	47.18%	44.94%	40.27%	44.82%	44.92%
	比率差距 (I)=(G)-(H)		2.61%	3.92%	1.97%	4.17%	0.56%	2.65%
60 至 65 歲	男	利用人數	358	388	406	420	420	398
		利用率(J)	58.69%	61.30%	59.44%	57.53%	54.47%	58.29%
	女	利用人數	259	268	255	290	333	281
		利用率(K)	60.37%	62.33%	52.25%	52.82%	51.07%	55.77%
	比率差距 (L)=(J)-(K)		-1.68%	-1.03%	7.19%	4.71%	3.40%	2.52%

一、資料來源：本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料（按：資料查詢時間為 112 年 3 月 4 日）。

二、利用率=利用人數/合格受檢人數

### 三、107 至 111 年本府公務人員一般健檢各補助金額利用率之性別統計情形

(一) 107 至 111 年公務人員一般健檢各補助金額利用率性別比率情形簡述如下(如表 6)：

1. 2 年 1 次 4,500 元：男性平均利用率 16.67%，女性平均利用率 30.36%，比率差距為-13.69%。

2. 2 年 1 次 1 萬 6,000 元或每年 1 次 8,000 元：男性平均利用率 41.48%，女性平均利用率 45.47%，比率差距為-3.99%。

3. 每年 1 次 1 萬 6,000 元：男性平均利用率 66.74%，女性平均利用率 65.05%，比率差距為 1.69%。

(二) 綜上，補助金額為 2 年 1 次 4,500 元男性平均利用率低於女性平均利用率達 13.69%；補助金額 2 年 1 次 1 萬 6,000 元或每年 1 次 8,000 元之男性平均利用率亦低於女性達 3.99%，補助金額每年 1 次 1 萬 6,000 元之男性平均利用率則稍高於女性達 1.69%，顯示男女健檢利用率之差距均隨補助金額上升而減少，而男性在補助金額為 2 年 1 次 4,500 元的情況下健檢意願較女性明顯為低，女性隨補助金額上升的利用率幅度較男性為小。

表 6：近 5 年（107 至 111 年）本府公務人員一般健檢各補助金額利用率性別統計表

年別		107	108	109	110	111	平均	
2 年 1 次 4,500 元	男	利用人數	450	523	463	541	348	465
		利用率(A)	20.86%	13.31%	17.10%	19.84%	12.25%	16.67%
	女	利用人數	792	749	758	640	673	722
		利用率(B)	31.97%	31.48%	31.65%	27.46%	29.26%	30.36%
	<b>比率差距 (C)=(A)-(B)</b>		<b>-11.11%</b>	<b>-18.17%</b>	<b>-14.55%</b>	<b>-7.62%</b>	<b>-17.01%</b>	<b>-13.69%</b>
2 年 1 次 1 萬 6,000 元或 1 年 1 次 8,000 元	男	利用人數	1,082	1,184	1,236	1,236	1,376	1,223
		利用率(D)	48.45%	23.67%	46.84%	43.78%	44.66%	41.48%
	女	利用人數	1,285	1,302	1,222	1,201	1,373	1,277
		利用率(E)	48.77%	49.13%	44.15%	40.86%	44.42%	45.47%
	<b>比率差距 (F)=(D)-(E)</b>		<b>-0.32%</b>	<b>-25.46%</b>	<b>2.69%</b>	<b>2.92%</b>	<b>0.24%</b>	<b>-3.99%</b>
每年 1 萬 6,000 元	男	利用人數	536	604	517	524	518	540
		利用率(G)	72.73%	46.70%	71.91%	71.10%	71.25%	66.74%
	女	利用人數	247	270	283	277	336	283
		利用率(H)	66.76%	66.34%	65.36%	59.06%	67.74%	65.05%
	<b>比率差距 (I)=(G)-(H)</b>		<b>5.97%</b>	<b>-19.64%</b>	<b>6.55%</b>	<b>12.04%</b>	<b>3.51%</b>	<b>1.69%</b>

一、資料來源：本府人力資源管理系統待遇福利子系統之一般健檢原始資料（按：資料查詢時間為 112 年 3 月 4 日）。

二、利用率=利用人數/合格受檢人數。

## 肆、結論及建議

為持續推動兩性平權與性別平等政策，本報告以本府公務人員一般健檢中男女性之利用率為基礎，呈現本府公務人員於各面向下男性及女性使用本府一般健檢的意願差異，並探討本府公務人員一般健檢之福利政策推動，是否得以從性別角度切入，提供本府公務人員更完善適切的健檢福利項目，以達照護公務人員、提升健康及兩性平權意識之目標。

### 一、結論：

本府公務人員一般健檢向以官職等及年齡作為健檢補助金額之條件區分，本分析報告於「擔任主管及非主管人員」、「年齡層」及「補助金額」3 個條件下，男女性別健檢利用率之差異，茲分析前開數據結論如下：

#### (一)女性主管人員健檢意願較男性主管人員為低：

經分析主管及非主管人員於不同性別一般健檢利用率資料，男性平均健檢利用率為 37.93%，低於女性平均利用率 41.71%（詳表 3）；惟男性主管人員平均利用率為 49.68%，高於女性主管人員平均利用率 46.30%（詳表 4）。

#### (二)未滿 50 歲之年輕男性健檢意願較同年齡層女性為低：

經分析不同年齡層於不同性別一般健檢利用率資料，年齡小於 40 歲之男性平均健檢利用率為 28.02%，低於女性平均利用率 40.66%；年齡介於 40 至 49 歲之男性平均健檢利用率 22.37%，亦低於女性平均利用率 32.24%（詳表 5）。

#### (三)健檢補助金額與健檢利用率呈正相關趨勢：

經分析不同健檢補助金額對於不同性別健檢利用率之影響，以 1 年 1 萬 6,000 元之健檢利用率最高，分別為男性為 66.74

%、女性為 65.05%；又其中 2 年 1 次 4,500 元之男性健檢率為最低，僅有 16.67%（詳表 6）。

## 二、建議：

綜上，本案根據上述結論，提出之下述政策建議：

### **（一）提供便捷之健康檢查服務，以提升女性主管人員及未滿 50 歲之年輕男性健檢意願**

於傳統性別意識框架下，女性因面臨職場性別天花板的壓力，導致女性主管較無法放下工作進行健康檢查導致健檢利用率偏低；年輕男性因社會刻板印象中，認為應為「強者」角色，而選擇性忽略自身身體可能有病痛或認為不需預防檢查，造成健康檢查意願低落，導致男性族群利用率遠低於同齡女性。

為建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，本處已洽請臺北市立聯合醫院，提供本府現職員工「健康檢查得來速」巡迴健檢服務—四癌篩檢（子宮頸癌、乳癌、口腔癌、大腸癌）及成人預防保健服務，希冀推廣健康意識的抬頭，並提升年齡層較低或業務繁忙員工之健檢利用率。

### **（二）以公私協力方式提供定期實施健檢者各項獎勵措施，以提升渠等健檢意願**

依本報告結論指出，健檢補助金額與健檢利用率呈正相關趨勢，然提高健檢相關預算，涉及本府財源情況、市政建設推動優先次序之考量等因素，爰可與私部門合作，研擬提供定期實施健康檢查者各項獎勵措施，以提升渠等健檢意願，例如可與超商合作提供完成實施健檢者，獲得超商購物金之活動，以期養成渠等定期健檢之習慣。

### 三、未來展望：

有鑒於健檢補助金額與健檢利用率間呈現正相關趨勢，雖現囿於政府預算，惟未來於本府財政預算較為寬裕時，建議可**適度提高健檢補助金額**，除提升本府公務人員健檢意願外，亦可提升健檢品質，進而協助公務人員及早察覺自身健康風險，以營造樂活健康職場環境。

## 伍、參考資料

一、本府人力資源管理系統待遇福利子系統之本府員工一般健檢原始資料。

二、臺北市政府人事處(2023)。人事統計月報。網址：

<https://dop.gov.taipei/News.aspx?n=EE8BBB4598EF6E35&sms=86B57F8CFA696AEA>

三、行政院性別平等會國內指標(2023)成人預防保健利用率。網址：

[https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=s!eVqxPorvAN1c8qTBgy6A%40%40&d=194q2o4!otzoY0!80AMYew%40%40](https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=s!eVqxPorvAN1c8qTBgy6A%40%40&d=194q2o4!otzoY0!80AMYew%40%40)

## 臺北市府性別影響評估檢視表【一般表】<sup>1</sup>

### 【本檢視表說明】

一、本府性別影響評估係依據「臺北市府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（109-112年）」辦理。共計以下三類別，其中第（二）及（三）適用本表，並分別由研考會及性平辦主責管考：

- （一）自治條例性別影響評估機制：法務局。
- （二）公共工程中程計畫性別影響評估機制：研考會。
- （三）重大施政或與性別議題相關之計畫性別影響評估機制：性平辦。

二、各機關構於擬辦本市公共工程中程計畫及重大施政或與性別議題相關之計畫時，應辦理本性別影響評估作業，包括以下程序：

- （一）蒐集相關性別統計、進行性別分析、諮詢性平聯絡人或性別平等專家學者。
- （二）填寫本表【第一部分—機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」。
- （三）將本次評估標的之草案或計畫及本檢視表第一部分，送請民間性別平等專家學者或性平小組進程序參與並填寫【第二部分—程序參與】。前者須為婦權基金會性別主流化人才資料庫或臺北市性別人才資料庫專家學者、現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為臺北市女性權益促進委員會）或性別平等相關委員會或性別平等專案小組專家學者委員。
- （四）參採建議並修正原草案或計畫及性別影響評估表；如未參採建議，應說明不參採原因；並填寫【第一部分—機關自評】之「參、評估結果」。
- （五）前開參採情形應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估；如案

---

<sup>1</sup> 參考行政院108年7月10日院臺性平字第1080181144號公告「中長程個案計畫性別影響評估檢視表」。

件具緊急時效性且不及提報性平小組，可先送性平辦確認完成評估  
(後續請另於性平小組報告)。

(六) 後續依各主責管考單位程序審核及管制。

【第一部分—機關自評】：由機關人員填寫

填表日期：112年7月20日			
填表人姓名：項慶武 電話：02-27208889/1999 轉 4554		職稱：約聘心理輔導員 E-mail：1995@gov.taipei	
計畫名稱	推動臺北市政府員工協助方案		
計畫類別	其他-建構友善職場		
主辦機關構	臺北市府人事處	承辦單位(科室等)	考訓科
壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。			
評估項目	評估說明		
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、臺北市女性權益保障辦法、臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫、臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。	<p>一、 員工協助方案(Employee Assistance Programs, 簡稱EAP)是一套運用於工作職場之方案，目的為發現並協助員工解決可能影響工作效能之個人問題(包括健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等)，及協助組織處理可能影響生產力之相關議題。本府各機關於辦理EAP時，應善用各種途徑設法瞭解組織、主管及員工需求，並在有限資源下，優先針對能夠提升組織效能之需求規劃相關方案。</p> <p>二、 性別平等為我國重要政策與法規要求，本府各機關所規劃之EAP服務亦應考量員工性別需求，扣合「性別平等政策綱領」設計符合機關內部性別需求的EAP服務。茲將「性別平等政策綱領」之「推動策略」內涵與本計畫相關部分臚列如下：</p> <p>(一) 就業、經濟與福利：建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。</p> <p>(二) 教育、媒體與文化：認識、尊重及保障多元化的家庭型態，倡導婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工，形塑平權的家庭環境。</p> <p>(三) 健康、醫療與照顧：</p> <p>1、 制定具性別觀點的人口、健康、醫療與照顧政策，提供公平的健康機會、醫療與照顧資源。</p> <p>2、 建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，改善勞動條件及性別隔離，加強人員的性別平等意識。</p> <p>3、 消弭性別刻板印象對身心健康的影響，減少社會文化成</p>		

因造成的生理與心理健康威脅

4、充權女性生育相關健康議題與自我保健，建構性別友善的生育安全與支持環境。

(四) 環境、能源與科技：打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，回應不同性別者的基本需求，尤其是不利處境者。

### 評估項目

### 評估說明

1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果),並分析性別落差情形及原因】

請依下列說明填寫評估結果:

a. 歡迎查閱臺北市性別統計

(<https://reurl.cc/zy9XeV>)

;或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」

(<https://www.gender ey.gov tw/research/>)、「重要性別統計資料庫」

(<https://www.gender ey.gov tw/gecdb/>) (含性別分析專區)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」。

b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體:

①政策規劃者(例如:機關研擬與決策人員;外部諮詢人員)。

②服務提供者(例如:機關執行人員、委外廠商人力)。

③受益者(或使用者)。

c. 前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者,探究

一、推動本府員工協助方案:

人事處透過多元化的專業服務,規劃適當方案與提供資源,預防、發現及協助本府員工解決可能影響工作效能之相關問題,使本府員工能以健康的身心投入工作,提升其工作士氣及服務效能。

二、問卷調查:

為瞭解本府員工對於目前已推動之各項EAP措施之滿意度,以進行分析並擬訂年度員工協助推動方案,規劃適切之服務措施及提供關懷服務,爰辦理本次問卷調查事宜。

三、問卷統計與分析:

(一)性別:

	女	男	其他	總計
問卷人數	7,751	11,808	100	19,659
比例	39%	60%	1%	100%

本次問卷填答對象,為本府可使用員工協助方案在職員工(不含教師),有效問卷總計19,659份,其中男性同仁回收11,808份,約占60%;女性同仁回收7,751份,約占39%,以上性別比例與人事處統計之各該性別人數比例接近。

(二)年齡分布:

	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
29歲以下	1214	16%	2102	19%	17	17%	3333	17%
30~39歲	2019	26%	2788	24%	36	36%	4843	24%
40~49歲	1789	23%	3094	26%	22	22%	4905	25%
50~49歲	2109	27%	3126	27%	9	9%	5244	27%
60歲以上	620	8%	698	6%	16	16%	1334	7%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19659	100%

依上表數據顯示,男性及女性同仁在各年齡區間的人數比例均屬接近,約76%的同仁介於30歲至49歲,整體

其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。

d. 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f.）。

而言，並沒有年齡過度集中在某一個年齡區間，似有利於本府業務推展及傳承。

### （三）請問您對本府或服務機關提供之員工協助方案服務是否感到滿意？

	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
非常滿意	1318	17%	2644	22%	13	13%	3975	20%
滿意	2237	29%	3200	27%	8	8%	5445	28%
普通	3329	43%	4736	40%	42	42%	8107	41%
不滿意	195	2%	355	3%	11	11%	561	3%
非常不滿意	73	1%	234	2%	19	19%	326	1%
未答	599	7%	639	5%	7	7%	1245	6%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19661	100%

1. 人事處持續向各機關宣導有關本府員工協助方案相關協助性措施，依據過往經驗，倘同仁對 EAP 愈為瞭解，其使用意願即愈高。本次調查結果，男性同仁與女性同仁填答「滿意」及「非常滿意」之比率接近50%，「不滿意」及「非常不滿意」者均未逾5%，另外有超過4成之同仁填答「普通」；是以，可判斷多數同仁係清楚本府有員工協助方案，只是未曾使用過相關服務。
2. 另有其他性別之同仁（樣本數約占1%），其中填答「不滿意」及「非常不滿意」者約4成，顯示本府現行提供之員工協助方案對於多元性別同仁，仍有更貼近其實際需求之空間。

### （四）請問您對「員工健康促進辦公室」提供相關服務是否感到滿意？

	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
非常滿意	1252	16%	2561	22%	12	12%	3825	19%
滿意	1800	23%	2747	23%	3	3%	4550	23%
普通	3054	39%	4572	39%	46	46%	7672	39%
不滿意	163	2%	364	3%	11	11%	538	3%
非常不滿意	77	1%	214	2%	16	16%	307	2%
未答	1405	18%	1350	11%	12	12%	2767	14%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19661	100%

本府於 110 年成立員工健康促進辦公室，成立目的在於協助同仁在繁忙工作之餘，藉由專業的醫事人員協助，強化對個人身心健康的了解，進而達到早期預防早期治療的正向自我照顧模式。依上表數據顯示，各性別同仁多數均填答「普通」，可判斷多數同仁對「員工健康促進辦公室」提供之服務瞭解程度較低或未使用過相關服務。

**(五) 請問您就本府針對懷孕同仁之協助措施是否感到滿意？：**

	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
非常滿意	1272	16%	2515	21%	11	11%	3798	19%
滿意	1772	23%	2631	22%	3	3%	4406	22%
普通	2481	32%	4134	35%	34	34%	6649	34%
不滿意	152	2%	257	2%	10	10%	419	2%
非常不滿意	67	1%	193	2%	15	15%	274	1%
未答	2007	26%	2078	18%	27	27%	4112	21%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19661	100%

本府針對懷孕同仁，除依法令規定核給其產前假外，另已實施擴大彈性上班、居家辦公等措施並提供同仁提出申請，依上表數據顯示，約 26% 之女性同仁並未填答，其比例明顯高於男性同仁，可見懷孕歷程之個人差異甚大，又無實際經驗之女性同仁對於相關協助性措施具有較多期待，無法判斷現行措施之滿意度，爰暫不作答。

**(六) 請問您就本府針對懷孕同仁及有照顧家庭需求者提供之協助性措施是否感到滿意？**

	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
非常滿意	1284	17%	2593	22%	13	13%	3890	20%
滿意	1877	24%	2703	23%	4	4%	4584	23%
普通	2413	31%	3977	34%	35	35%	6425	33%
不滿意	156	2%	286	2%	7	7%	449	2%
非常不滿意	81	1%	206	2%	15	15%	302	1%

未答	1940	25%	2043	17%	26	26%	4009	20%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19661	100%

不同性別對於懷孕期間致使生理上產生之變化有基本上差異，依上表數據顯示，男性同仁普遍滿意度較高，另願意填答滿意程度之比例亦較女性同仁為高，可見公部門普遍對於同仁懷孕及照顧新生兒階段提供之協助性措施持正面態度。

**(七) 請問您就服務機關針對身心障礙員工提供之關懷服務是否感到滿意？**

	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
非常滿意	1228	15%	2445	21%	11	11%	3584	18%
滿意	1630	21%	2570	22%	7	7%	4207	21%
普通	2539	33%	4091	35%	32	32%	6662	34%
不滿意	109	1%	272	2%	10	10%	4391	2%
非常不滿意	60	1%	184	2%	14	14%	258	1%
未答	2285	29%	2246	19%	26	26%	4557	23%
總計	7751	100%	11808	100%	100	100%	19661	100%

為維護身心障礙同仁工作權益，各機關應遵守定額僱用規範，因次各機關均應協助渠等獲得良好之工作適應，進而增加組織的工作績效。依上表數據顯示，男性及女性同仁填答不滿意之比例均未達5%，惟未填答之比例接近1/4，可見有實際使用無障礙措施或有機會與身心障礙同仁於同一空間辦公者，始能對於本府提供之軟硬體協助措施持中立偏正向之評價。

評估項目

評估說明

### 1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】

性別議題舉例如次：

#### a. 參與人員

政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺集乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及各種性別參與不足等問題。

#### b. 受益情形

① 受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。

② 受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

#### c. 公共空間

公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用

### 一、參與問卷填答人員之性別比例差距大：(a. 參與人員)

本次問卷有效樣本，女性同仁 7,751 人，比例 39%，男性同仁 11,808 人，比例 60%；其餘同仁於性別選項填答「其他」者，就問卷設計的視角，不利於本次接受調查人員之意見聚焦，又可能有部分同仁係屬誤填，致使滿意度調查結果未臻完整。是以，爾後辦理員工協助方案滿意度調查，有關性別選項，將調整為 1. 男性 2. 女性 3. 多元性別，以瞭解各種性別同仁實際需求，以健全友善職場環境。

### 二、問卷回復之性別差異性：(b. 受益情形)

#### (一) 請問您就本府針對懷孕同仁之協助措施是否感到滿意？

懷孕、產後、請育嬰留停人員	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
非常滿意	52	23%	20	29%	2	18%	74	24%
滿意	46	20%	14	20%	0	0%	60	20%
普通	61	27%	19	28%	3	27%	83	27%
不滿意	13	6%	3	4%	1	9%	17	5%
非常不滿意	4	2%	4	6%	5	45%	13	4%
未答	51	22%	9	13%	0	0%	60	20%
總計	227	100%	69	100%	11	100%	307	100%

為瞭解相關同仁在懷孕過程對於職場提供之協助性措施是否感到滿意，本次特針對懷孕、產後、申請育嬰留職停薪之同仁進行問卷調查分析，其中女性同仁填答滿意以上之比例較全體女性高 4%，惟填答「普通」及未填答之比例合計接近 5 成，可見當事人所在職場環境友善程度，為影響懷孕同仁進行評價滿意程度之最重要因素。

#### (二) 請問您就本府針對懷孕同仁及有照顧家庭需求者提供之協助性措施是否感到滿意？

懷孕、產後、請育嬰留停同仁	女		男		其他		總計	
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
非常滿意	50	22%	21	30%	2	18%	73	24%
滿意	50	22%	12	17%	1	9%	63	21%
普通	62	27%	19	28%	3	27%	84	27%
不滿意	15	7%	3	4%	0	0%	18	6%

性、安全性及友善性。 ①使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 ②安全性：消除空間死角、相關安全設施。 ③友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。 <b>d. 展覽、演出或傳播內容</b> 藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。 <b>e. 研究類計畫</b> 研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。	<table border="1"> <tr> <td>非常不滿意</td> <td>5</td> <td>2%</td> <td>6</td> <td>9%</td> <td>4</td> <td>36%</td> <td>15</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>未答</td> <td>45</td> <td>20%</td> <td>8</td> <td>12%</td> <td>1</td> <td>9%</td> <td>54</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>227</td> <td>100%</td> <td>69</td> <td>100%</td> <td>11</td> <td>100%</td> <td>307</td> <td>100%</td> </tr> </table>	非常不滿意	5	2%	6	9%	4	36%	15	5%	未答	45	20%	8	12%	1	9%	54	17%	總計	227	100%	69	100%	11	100%	307	100%																																																				
	非常不滿意	5	2%	6	9%	4	36%	15	5%																																																																							
	未答	45	20%	8	12%	1	9%	54	17%																																																																							
總計	227	100%	69	100%	11	100%	307	100%																																																																								
<p>現實中社會對於男性及女性提供家庭照顧之標準並不一致，女性普遍被賦予更高期待，依上表數據顯示，男性同仁較其他性別之滿意度較高，未填答比例較低。就現況而言，本府不同性別同仁對於照顧家庭協助性措施之需求漸趨一致，惟不同性別同仁之實際受益程度仍有落差。是以，除制度調整外，任何性別之同仁均應共同承擔陪伴與育兒之觀念倡議。</p> <p><b>(三) 請問您就服務機關針對身心障礙員工提供之關懷服務是否感到滿意？</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">身心障礙同仁</th> <th colspan="2">女</th> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">其他</th> <th colspan="2">總計</th> </tr> <tr> <th>人次</th> <th>比例</th> <th>人次</th> <th>比例</th> <th>人次</th> <th>比例</th> <th>人次</th> <th>比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>非常滿意</td> <td>34</td> <td>16%</td> <td>51</td> <td>20%</td> <td>0</td> <td>0%</td> <td>85</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>滿意</td> <td>51</td> <td>24%</td> <td>62</td> <td>25%</td> <td>0</td> <td>0%</td> <td>113</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>普通</td> <td>58</td> <td>28%</td> <td>69</td> <td>28%</td> <td>3</td> <td>38%</td> <td>130</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>不滿意</td> <td>12</td> <td>6%</td> <td>9</td> <td>4%</td> <td>1</td> <td>12%</td> <td>22</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>非常不滿意</td> <td>5</td> <td>2%</td> <td>10</td> <td>4%</td> <td>3</td> <td>38%</td> <td>18</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>未答</td> <td>50</td> <td>24%</td> <td>48</td> <td>19%</td> <td>1</td> <td>12%</td> <td>99</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>210</td> <td>100%</td> <td>249</td> <td>100%</td> <td>8</td> <td>100%</td> <td>467</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>為瞭解身心障礙同仁對於職場提供之協助性措施回饋情形，本次特針對具有身心障礙身分之同仁進行問卷調查分析，發現是類人員就本府針對身心障礙同仁提供關懷服務之滿意程度，較全體填答人員之樣本為高，可見此與公務機關的工作保障較高有關；另發現女性同仁未填答之比例達 24%，可知身心障礙女性同仁對於職場適應之需要協助比例較高於男性同仁。</p>	身心障礙同仁	女		男		其他		總計		人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例	非常滿意	34	16%	51	20%	0	0%	85	18%	滿意	51	24%	62	25%	0	0%	113	24%	普通	58	28%	69	28%	3	38%	130	28%	不滿意	12	6%	9	4%	1	12%	22	5%	非常不滿意	5	2%	10	4%	3	38%	18	4%	未答	50	24%	48	19%	1	12%	99	21%	總計	210	100%	249	100%	8	100%	467	100%
身心障礙同仁		女		男		其他		總計																																																																								
	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例																																																																								
非常滿意	34	16%	51	20%	0	0%	85	18%																																																																								
滿意	51	24%	62	25%	0	0%	113	24%																																																																								
普通	58	28%	69	28%	3	38%	130	28%																																																																								
不滿意	12	6%	9	4%	1	12%	22	5%																																																																								
非常不滿意	5	2%	10	4%	3	38%	18	4%																																																																								
未答	50	24%	48	19%	1	12%	99	21%																																																																								
總計	210	100%	249	100%	8	100%	467	100%																																																																								
<b>貳、回應性別落差與需求：</b> 針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。																																																																																
<b>評估項目</b>	<b>評估說明</b>																																																																															
<b>2-1【請訂定本計畫之性別目標（可增列績效指標、衡量標準及目標值）】</b> 請針對 1-3 的評估結果，擬訂	<input checked="" type="checkbox"/> 有訂定性別目標並納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼。 <input type="checkbox"/> 未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。 <p>為增進本府同仁工作適應及工作成效，推動員工協助方案主要是協助同仁解決影響工作成效的工作面及生活面</p>																																																																															

本計畫之性別目標，並納入計畫草案之計畫目標章節；為衡量性別目標達成情形，建議可訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。性別目標宜具有下列效益：

#### a. 參與人員

- ① 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。
- ② 加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。
- ③ 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。

#### b. 受益情形

- ① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。
- ② 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。
- ③ 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。

#### c. 公共空間

回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。

#### d. 展覽、演出或傳播內容

- ① 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。
- ② 提升弱勢性別在公共領

問題，不同性別受到社會期待之社會責任與家庭責任卻有不同，部分性別刻板印象包含男性角色需要剛強、求助是示弱的象徵、女性為家庭主要照顧者等，以上均須透過制度及觀念進行修正：

- 一、走動式管理諮詢：本次調查發現女性同仁未填答之比例高於其他性別同仁，且部分題項未填答之比例接近 3 成，由於未表態亦為另一種回饋，通常認定為中性偏負向；有鑑於此，本府員工協談室未來將規劃走動式管理諮詢，透過實際到各單位交流，提高同仁對員工協助方案之知悉度，使女性同仁更願意分享個人心得，有助於本府規劃之員工協助方案更具性別觀點。
- 二、多元性別元素：多數同仁在青春期末便已有明確的性傾向與性別認同，友善職場之建構應避免歧視少數之性傾向或性別認同者，或因此而質疑其工作能力；本府身為一個具示範責任的大型組織，協助同仁認識多元性別，認識程度提高、疑惑程度下降，爭取同仁與組織之共同利益。

<p>域之可見性與主體性(如作品展出或演出;參加運動競賽)。</p> <p><b>e. 研究類計畫</b></p> <p>① 產出具性別觀點之研究報告。</p> <p>② 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才,提升女性專業技術研發能力。</p> <p><b>f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</b></p> <p><b>g. 其他有助促進性別平等之效益。</b></p>	
評估項目	評估說明
<p><b>2-2【請根據 2-1 本計畫性別目標,訂定執行策略】</b></p> <p>請參考下列原則,設計有效的達到性別目標的執行策略及其配套措施:</p> <p><b>a. 參與人員</b></p> <p>① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制(如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊)符合任一性別不少於三分之一原則。</p> <p>② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。</p> <p><b>b. 宣導傳播</b></p> <p>① 針對不同背景的目標對象(如不諳本國語言者;不同年齡、族群或</p>	<p>■有訂定執行策略者,請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節,並於本欄敘明計畫書草案之頁碼。</p> <p>□未訂執行策略者,請說明原因及改善方法。</p> <p>本府員工協助方案係為增進本府同仁親子關係及情感,促進家庭生活和諧,鼓勵「父母(含多元家庭)」共同攜帶子女參加之員工親子休閒活動;期使健全父母角色,共同參與教養並分擔照顧責任,讓子女亦有角色學習之楷模,並消除女性為主要照顧者之性別刻板印象。</p> <p>一、走動式管理諮詢:本府員工協談室未來將與本府各一級機關人事單位主管進行個別深度訪談,共同交流機關內不同性別同仁之工作適應情形,以及其對於組織之需求與期待。</p> <p>二、多元性別元素:持續鼓勵各機關於辦理性別主流化相關教育訓練課程時,應加入多元性別介紹等性別相關之主題或大綱,例如多元家庭型態、性別角色分工、性別平等教育或性別暴力防治等。</p>

居住地民眾)採取不同傳播方法傳布訊息(例如:透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息,或結合各人口群民間團體傳布訊息)。

- ② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。
- ③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識,將以民眾較易理解之方式,進行口頭說明或提供書面資料。

#### **c. 促進弱勢性別參與公共事務**

- ① 計畫內容若對人民之權益有重大影響,宜與民眾進行充分之政策溝通,並落實性別參與。
- ② 規劃與民眾溝通之活動時,考量不同背景者之參與需求,採多元時段辦理多場次,並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③ 辦理出席民眾之性別統計;如有性別落差過大情形,將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- ④ 培力弱勢性別,形成組織、取得發言權或領導地位。

#### **d. 培育專業人才**

① 規劃人才培訓活動時，  
納入鼓勵或促進弱勢性  
別參加之措施

(例如：提供交通接駁、臨  
時托育等友善服務；優  
先保障名額；培訓活動  
之宣傳設計，強化歡迎  
或友善弱勢性別參與之  
訊息；結合相關機關、  
民間團體或組織，宣傳  
培訓活動)。

② 辦理參訓者人數及回饋  
意見之性別統計與性別  
分析，作為未來精進培  
訓活動之參考。

③ 培訓內涵中融入性別平  
等教育或宣導，提升相  
關領域從業人員之性別  
敏感度。

④ 辦理培訓活動之師資性  
別統計，作為未來師資  
邀請或師資培訓之參  
考。

**e. 具性別平等精神之展覽、演  
出或傳播內容**

① 規劃展覽、演出或傳播  
內容時，避免複製性別  
刻板印象，並注意創作  
者、表演者之性別平衡。

② 製作歷史文物、傳統藝  
術之導覽、介紹等影音  
或文字資料時，將納入  
現代性別平等觀點之詮  
釋內容。

③ 規劃以性別平等為主題  
的展覽、演出或傳播內  
容(例如：女性的歷史

貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化)。

**f. 建構性別友善之職場環境**

委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法(例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職)，以營造性別友善職場環境。

**g. 具性別觀點之研究類計畫**

①研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。

②以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。

評估項目	評估說明
<p><b>2-3【請根據 2-2 本計畫執行策略，編列或調整相關經費配置】</b></p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或</p>	<p>■有編列或調整經費配置者並納入性別預算，請說明預算額度編列或調整情形。</p> <p>□未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。</p> <p>人事處單位預算之「考核訓練」工作計畫，已編列 1,382,400 元之性別經費，用以推動本府員工協助方案之各項協助性措施，冀透過協談服務，協助有職場、生活、身心健康或性別議題困擾之同仁，給予適當關懷及建議，打造性別友善的職場環境。</p>

回應性別差異需求。	
-----------	--

<b>【注意】</b> 填完前開內容後，請先依辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。
---