

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 33 次會議議程

壹、時間：110 年 10 月 28 日（星期四）上午 9 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 p1-3）

伍、工作報告：

提報人事機構現有主管性別統計資料與分析（資訊室）（會議資料 p4-12）。

陸、討論提案：

案由一：本處 110 年度性別影響評估表－「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析」，提請討論。（管理科）

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）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 110 年度性別影響評估表，方案名稱為「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析」，提請本專案小組討論（會議資料 p13-21）。

決 議：

案由二：本處 110 年度性別統計分析專題報告—「臺北市政府主管性別比率分析報告」，提請討論。(任用科)

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）業務撰擬統計分析專題；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 110 年度性別統計分析報告，題目為「臺北市政府主管性別比率分析報告」，提請本專案小組討論（會議資料 p22-39）。

決 議：

案由三：本處自編性別平等教材或案例，提請討論。(人事機構)

說 明：

- 一、 依本府各機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫規定，本府各一級機關（構）需撰擬 1 篇，並提請本處性別平等專案小組討論通過。
- 二、 本案依前開獎勵計畫應辦事項撰擬，提請本專案小組討論（會議資料 p40-70）。

決 議：

柒、臨時動議

捌、散會

會議資料

臺北市府人事處性別平等專案小組第 32 次會議紀錄

壹、時間：110年4月22日（星期四）下午2時30分

貳、地點：本處1103會議室

參、主席：張建智處長 紀錄：魏毓純

肆、出（列）席人員：外聘委員黃馨慧委員、王蘋委員、本處莊美珠委員、劉幼辰委員（洪碧婚專員代理）、黃望釗委員、李淑惠委員、陳俊男委員（林欣柔設計師代理）、邱百章委員、陳渤潮委員、吳秋季委員、李岱螢委員、尤芷萱委員、林鳳燕委員、交通局林長宏委員、性別平等辦公室黃逸君組員、楊秀娟股長、周宜晏科員、沈佳蓉科員、賴昱芬助理員、劉志遠設計師。

伍、確認上次會議紀錄

主席裁示：確認洽悉。

陸、工作報告

提報人事機構現有主管性別統計資料與分析案（資訊室）

黃馨慧委員：本次報告內容屬於【性別統計資料與分析】建議口頭報告內容可訴諸文字、增加原因陳述及不同年度的資料，以呈現趨勢。

王蘋委員：附議黃委員意見，解釋差異的時候也可分年解釋。

性別平等辦公室：本案於第 29 次會議之工作報告曾加入年齡數據，建議可擴大分析，例如 10 年前、後各身分別之年齡數據是否有變化或納入其餘五都數據交叉比較，加深資料豐富度。

主席裁示：請依委員意見呈現年度趨勢，例如性別於各官職等及年資變動趨勢或比較本府全體員工與人事人員之數據。

柒、討論提案

案由一：本處提報 109 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）、「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別
協談的比率」（考訓科）及「辦理本府心橋園社單身聯
誼活動」（給與科），提請討論。

黃馨慧委員：

- （一）建議「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比率」一案，相關統計數據除了人數，亦可呈現百分比。
- （二）「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」一案，相關統計指標為報名人數性別比例，惟政策實施績效則係瞭解各性別對於報名動機、活動形式偏好的差異，兩者是否能呈現一致數據，以便提供具體建議。

王蘋委員：

- （一）有關「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比率」一案，員工申請協談表示期待被協助，一個平衡的職場，應較少運用協談政策。有關分析尋求協助之因素後，如何解決問題（例如搭配相關課程），本案可著重於解決問題的成果。
- （二）「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」一案之四、政策實施績效（預期）達到目標或效益，有關問卷結果描述，不同性別對於活動辦理時間長短偏好及聯誼偏好形式沒有明顯差異，惟報名動機有較吸引女性之原因，建議本年度活動可參考問卷結果改變辦理模式，先前專題報告亦提及女性偏好與朋友相約報名，惟未呈現於資料中。

李淑惠委員：本案以本處 109 年辦理單身聯誼活動情形為例，觀察實際參與人員情形，結伴參與活動之比例男性較女性高，另景點因素也會影響女性報名動機，本案擬於本年度調整活動辦理景點區域，以提昇女性參與意願。

性別平等辦公室：

(一) 有關「提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例」一案之四、政策實施績效部分，建議納入臺北市政府組織編制及任務編組案件撰作手冊。

(二) 請協助確認「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比率」之四、政策實施績效之協談人數成長比例是否需更正。

主席裁示：本案請依委員意見修正，亦可參考委員意見於往後培訓課程納入減壓相關主題。

案由二：本處 111 年度性別預算案，提請討論。

主席裁示：洽悉。

案由三：本處 110 年度推展性別平等工作規劃，提請討論。

性別平等辦公室：本府已於本年 1 月 14 日辦理 CEDAW 教材案例製作研習班並提供其講義，可參考製作 CEDAW 訓練教材。

主席裁示：洽悉。

捌、臨時動議：

黃馨慧委員：有關本年度第 2 次會議擬提報性別統計分析專題報告部分，可先草擬大綱予委員提供意見並確立方向，以免後續更動幅度過大。

性別平等辦公室：分享其他機關現行做法，係於專案小組會議提報多個擬撰寫議題或專題大綱，再由委員選出適合撰擬議題或建議尚補充統計或其他資訊等以利後續分析，提供參考。

主席裁示：本案若有困難或疑問，請任用科先與委員討論再行撰擬。

玖、散會：下午 3 時 15 分

伍、工作報告

性別平等專案小組工作報告案

報告單位：資訊室 110.9.7

案由：落實「性別統計與性別分析」推動措施，提報人事機構現有人事主管性別統計資料與分析，報請 公鑒。

說明：

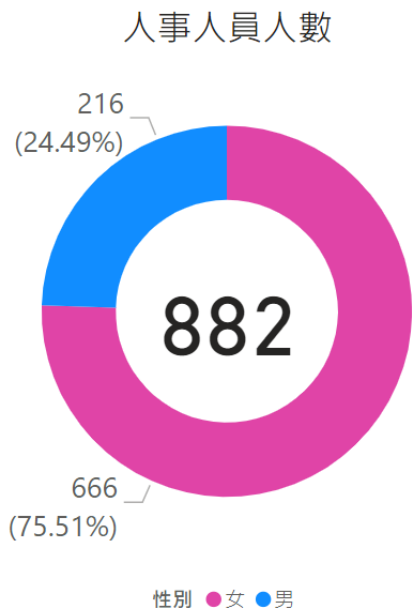
- 一、臺北市政府暨所屬機關學校「人事機構現有人事人員、人事主管統計表」如附圖，相關資料同時公布於本處網站。
- 二、本次改採視覺化數位儀表板方式呈現，針對附圖 1「臺北市政府各機關學校人事人員性別統計」重點說明：以男性為例，男性人事主管比率 23.68%略低於男性人事人員比率（24.49%）。復以機關、學校別分析，各機關男性人事主管比率為 22.73%，趨近於機關男性人事人員比率為（22.93%）；各級學校男性人事主管比率 24.55%，略低於各級學校男性人事人員比率（26.86%）；顯示男性在機關擔任主管比率略等同於其人數比率；在學校擔任主管比率則略低於其人數比率。
- 三、附圖 2「近 10 年機關學校人事人員性別比例變化」重點說明：人事人員男性比率由 100 年之 27.20%逐年降低至 108 年之 24.20%（109 年、110 年略微回升）。附以附圖 3「近 10 年機關學校人事人員男性性別比例變動趨勢」比較機關與學校歷年男性人事人員比例，除 100 年與 104 年之學校男性人事

人員比例低於機關男性人事人員比例外，其他年度之學校男性人事人員比例皆高於機關。

四、以附圖 4「近 10 年機關學校人事人員平均年齡變動趨勢」比較機關學校女性人事人員平均年齡，學校平均年齡高於機關；男性高於女性，僅 109 年機關男性人事人員平均年齡（41.87）略低於機關女性人事人員平均年齡（42.13）。

五、另依附圖 5「近 10 年機關學校人事人員年齡分佈情形」觀察人事人員年齡分佈，50 歲以上人事人員佔比逐年提升（年金改革效益），40-50 歲人事人員所佔比例則呈現逐年下降趨勢。復比較男性與女性人事人員之年齡分佈，女性人事人員 50 歲至 60 歲之佔比，由 100 年之 20.19% 逐步上升至 110 年之 29.73%；而同年齡層之男性人事人員佔比則由 100 年之 30.64% 逐步上升至 104 年 35.45% 之後反轉呈現下降趨勢。

附圖1、臺北市政府各機關學校人事人員性別統計(截至110年8月)



機關學校人事人員主管性別統計

主管別 性別	主管		非主管		總計	
	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
男	99	23.68%	117	25.22%	216	24.49%
女	319	76.32%	347	74.78%	666	75.51%
總計	418	100.00%	464	100.00%	882	100.00%

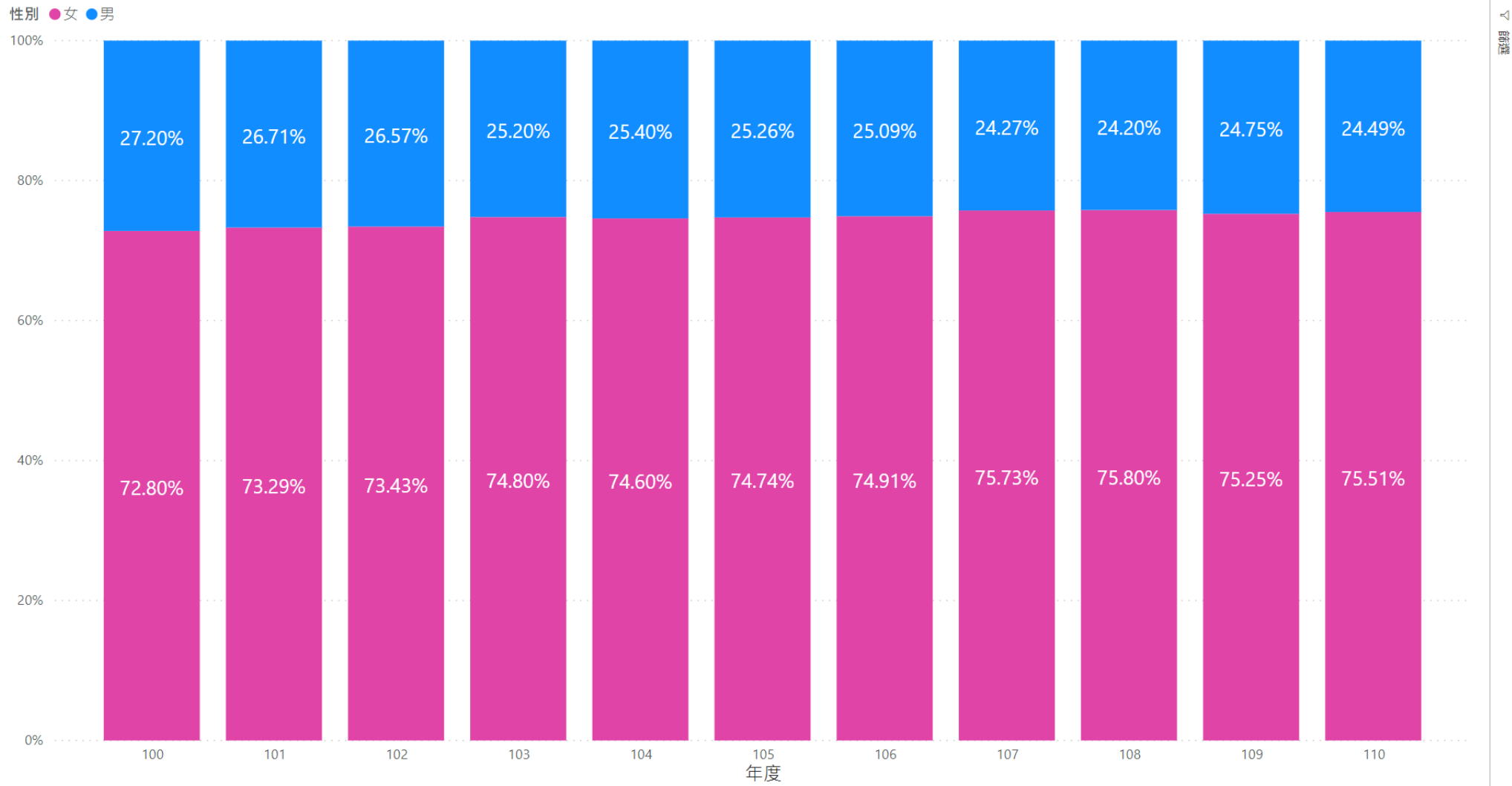
機關人事人員主管性別統計

主管別 性別	主管		非主管		總計	
	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
男	45	22.73%	77	23.05%	122	22.93%
女	153	77.27%	257	76.95%	410	77.07%
總計	198	100.00%	334	100.00%	532	100.00%

學校人事人員主管性別統計

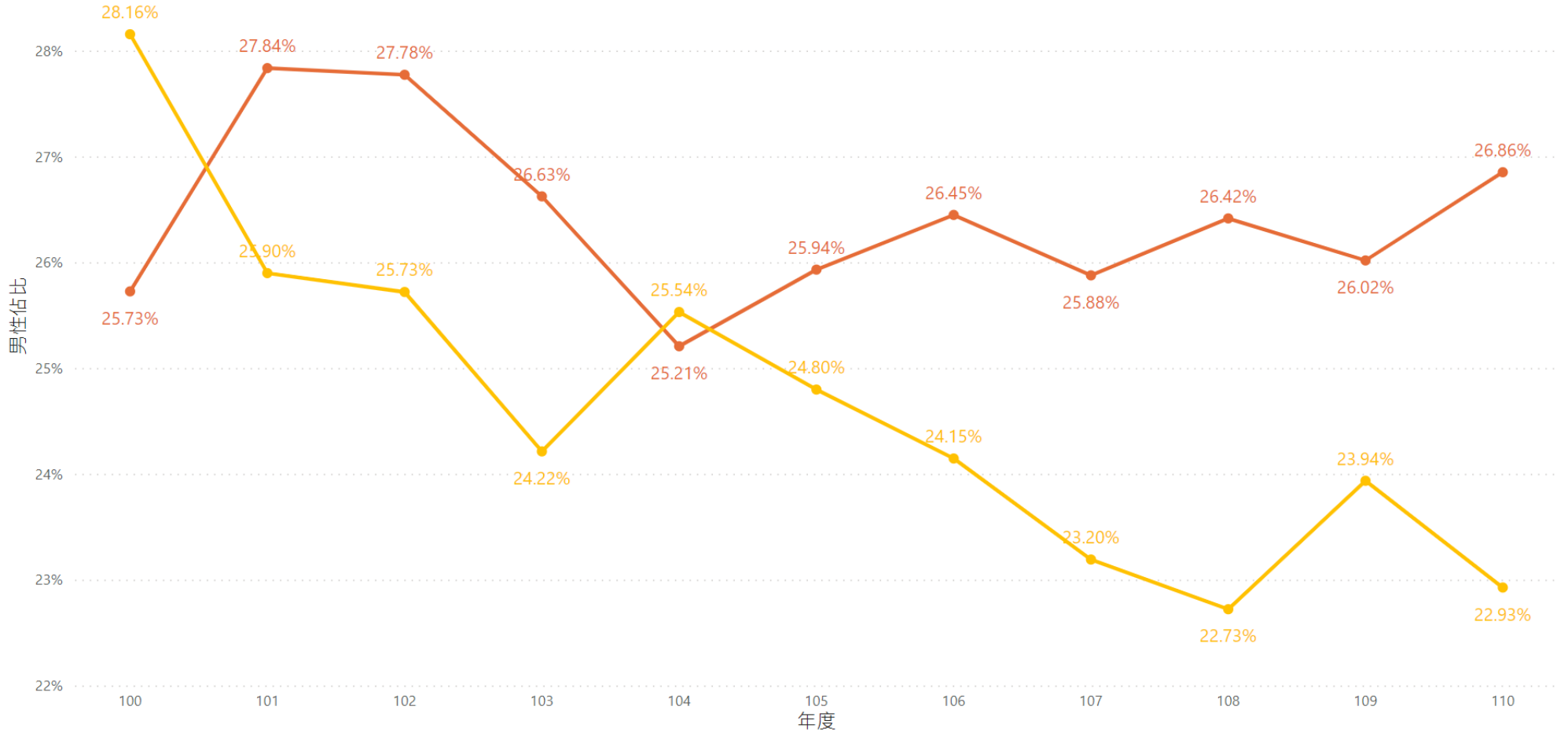
主管別 性別	主管		非主管		總計	
	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
男	54	24.55%	40	30.77%	94	26.86%
女	166	75.45%	90	69.23%	256	73.14%
總計	220	100.00%	130	100.00%	350	100.00%

附圖2、近10年機關學校人事人員性別比例變化



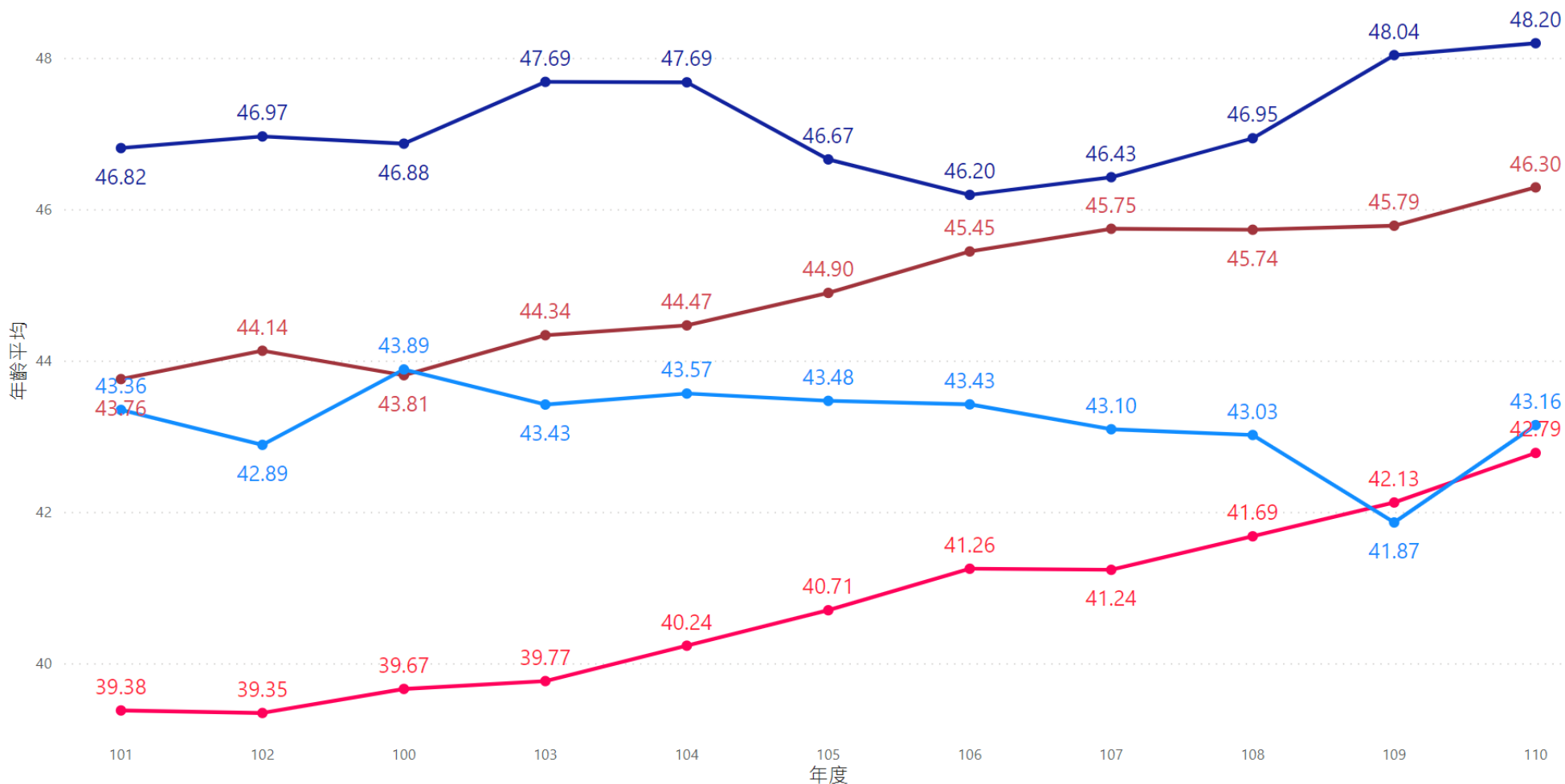
附圖3、近10年機關學校人事人員男性性別比例變動趨勢

機關類型 ● 學校 ● 機關



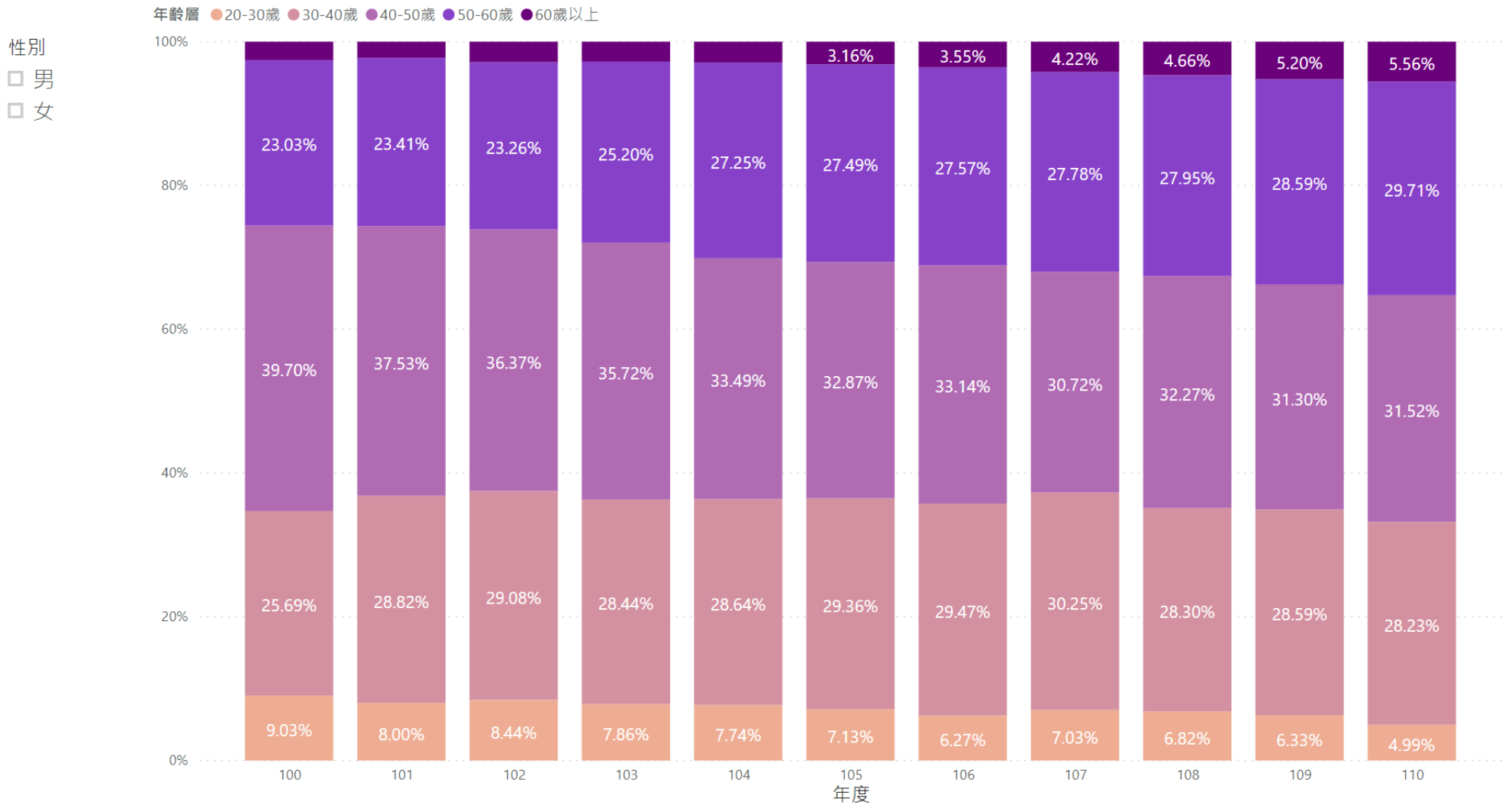
附圖4、近10年機關學校人事人員平均年齡變動趨勢

機關與性別 ● 學校-女 ● 學校-男 ● 機關-女 ● 機關-男

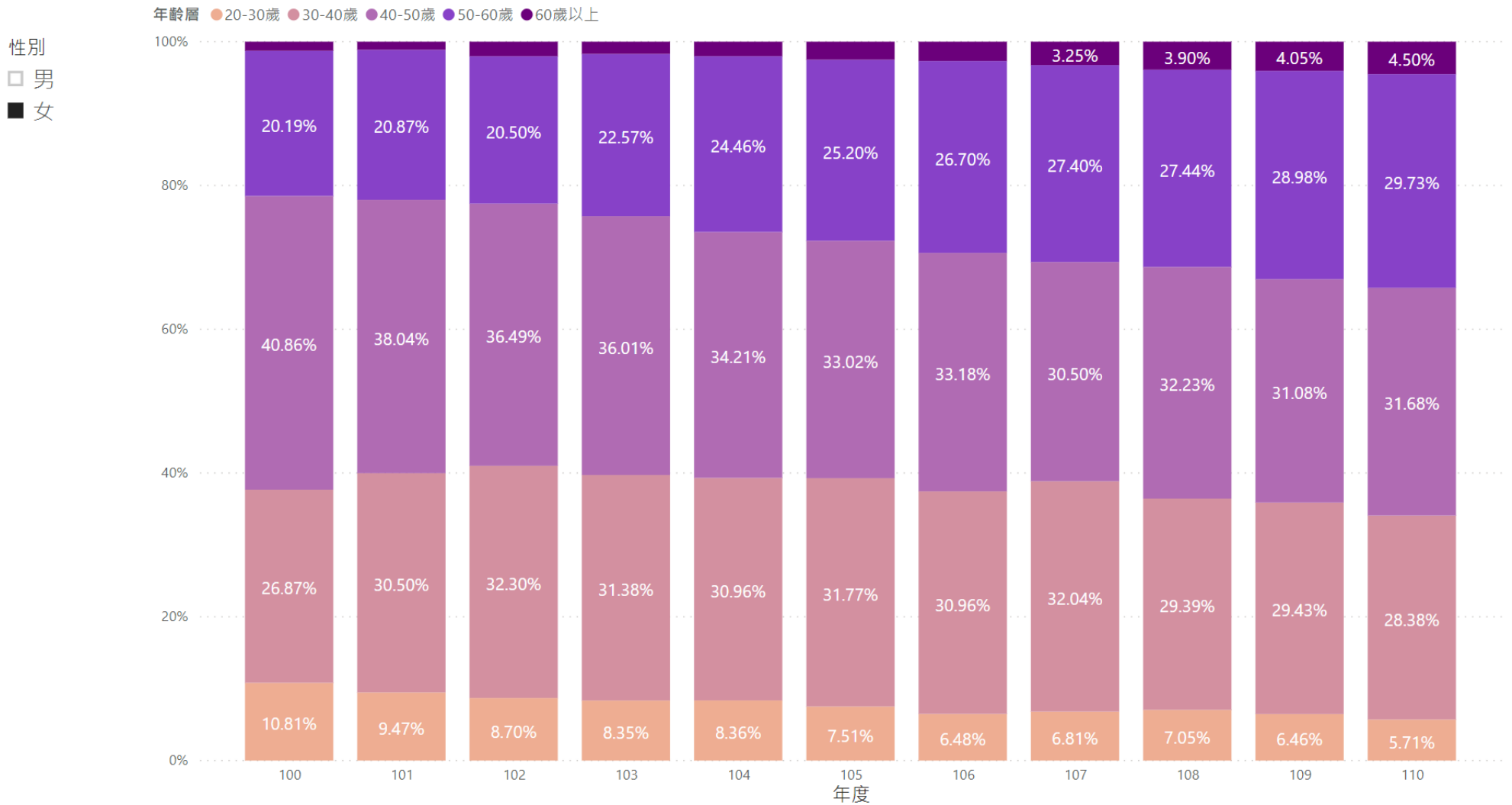


[主管性別統計](#)
[近10年機關學校人事人員性別比例變化](#)
[近10年機關學校人事人員性別比例變動趨勢](#)
[近10年機關學校人事人員平均年齡變動趨勢](#)
[近10年機關學校人事人員年齡分佈情形](#)

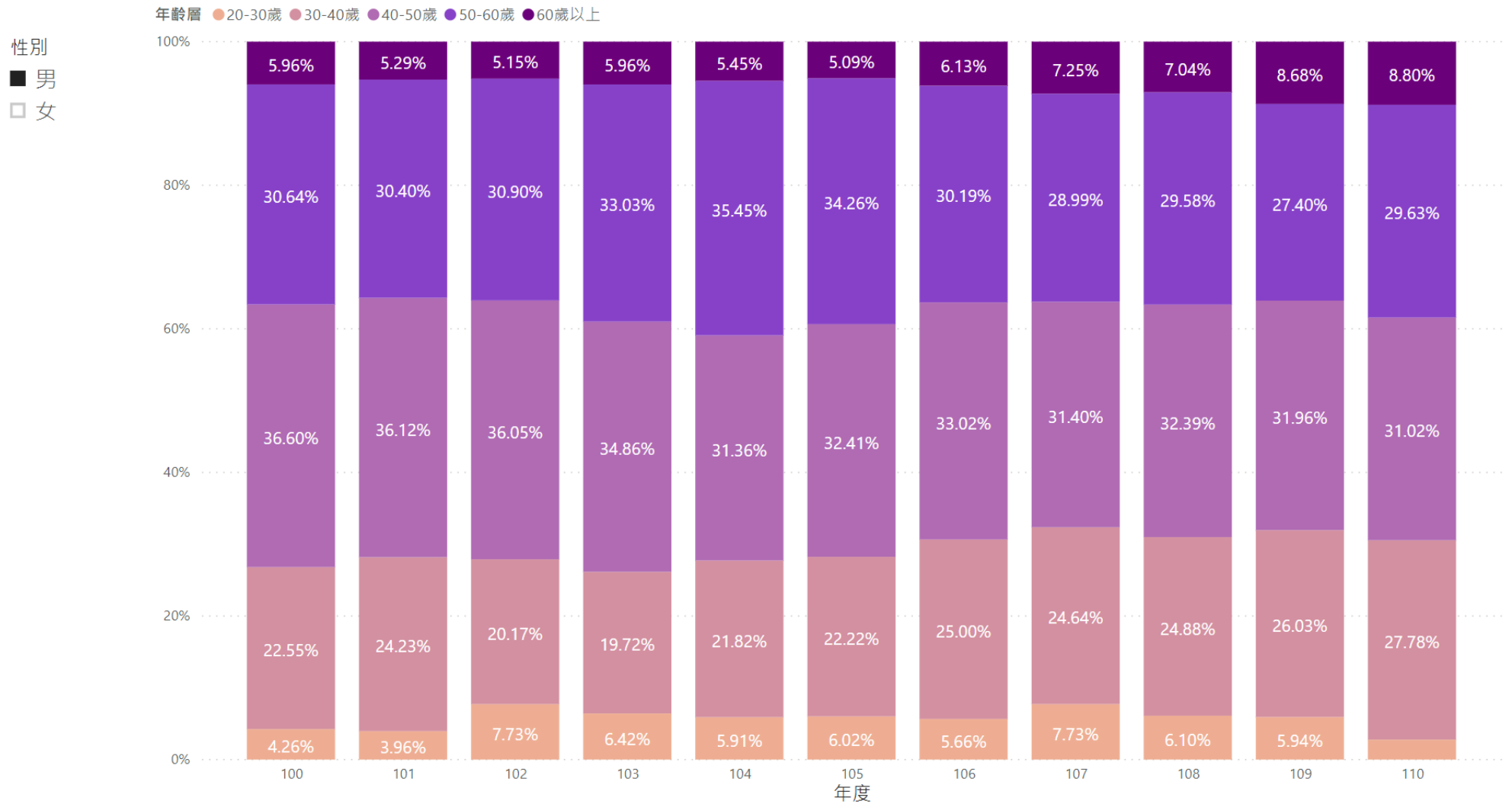
附圖5、近10年機關學校人事人員年齡分佈情形



附圖5、近10年機關學校人事人員年齡分佈情形



附圖5、近10年機關學校人事人員年齡分佈情形



臺北市府性別影響評估檢視表【一般表】¹

110/6/30

【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行程序參與並填寫【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：110年8月30日			
填表人姓名：魏毓純 電話：02-2728-7710		職稱：科員 E-mail：dop-a117@mail.taipei.gov.tw	
計畫名稱	本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析		
計畫類別	其他（性別議題相關計畫）		
主辦機關構	臺北市府人事處	承辦單位	管理科
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。			

¹參考行政院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」。

評估項目	評估說明
<p>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</p> <p>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>	<p>一、為實現男女完全平等需要同時改變男子和婦女在社會上和家庭中的傳統任務，消除對婦女一切形式歧視公約（以下簡稱CEDAW）第5條針對婦女任務定型宣示，締約各國應採取以下一切適當措施：</p> <p>（一）改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。</p> <p>（二）保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。</p> <p>二、依行政院訂頒「性別平等政策綱領」之政策目標(二)整合就業與福利提升女性經濟賦權及推動策略(二)就業、經濟與福利，為促進女性勞動參與、提升女性經濟賦權，需建構性別友善職場，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、協助女性取得資本並肯認無酬家屬工作者及無償家務勞動者的勞動價值與完善相關措施，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。</p> <p>三、依「公務人員留職停薪辦法」，與照護工作相關之留職停薪事由，分別為育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護等4類留職停薪。</p> <p>四、家庭性別角色分工、社會與文化對角色分工之態度、宗教、政治、社會階層、勞動政策、經濟因素、國際間交流、個人資本及社會資本（社會支持網絡、社會關係、政策支持度）皆影響照護工作責任歸屬。基於傳統固有觀念及社會功能，將照顧工作和女性劃上等號，影響女性勞動參與率，故為改善本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之情形，本計畫嘗試分析所屬不同性別人事人員留職停薪之比例。</p>
評估項目	評估說明
<p>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】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>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</p>	<p>性別統計及性別分析</p> <p>一、政策規劃者 依考試院會同行政院發布之「公務人員留職停薪辦法」，本處暨所屬人事人員申請</p>

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)。全部

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.)。

育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護之留職停薪。

二、服務提供者

主管及承辦人員：男性2人(25%)、女性6人(75%)。

三、受益者

本處暨所屬人事人員110年7月31日在職人數：男性218人(24.25%)、女性681人(75.75%)。

四、105年7月31日至110年7月31日本處暨所屬人事人員申請留職停薪人次之性別統計如下：

	男性	女性	合計
本處暨所屬人事人員在職人數	218 (24.25%)	681 (75.75%)	899
本處暨所屬人事人員留職停薪人次	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104

官等	性別		合計
	男性	女性	
簡任	0 (0%)	0 (0%)	0
薦任	5 (9.8%)	46 (90.2%)	51
委任	2 (3.8%)	51 (96.2%)	53
總計	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104

主管/ 非主管職	性別		合計
	男性	女性	
主管	1 (16.7%)	5 (83.3%)	6
非主管	6 (6.12%)	92 (93.88%)	98

總計	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104
----	--------------	----------------	-----

年 齡	性 別		合 計
	男 性	女 性	
60歲以上 至65歲	1 (100%)	0 (0%)	1
50歲以上 未滿60歲	1 (25%)	3 (75%)	4
40歲以上 未滿50歲	0 (0%)	22 (100%)	22
30歲以上 未滿40歲	4 (5.6%)	67 (94.4%)	71
20歲以上 未滿30歲	1 (16.7%)	5 (83.3%)	6
總計	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104

性別落差情形及原因推測

- 一、人事人員性別比例之差距，致申請留職停薪之性別人數差異更為顯著。
 - (一) 委任官等申請留職停薪之性別比例（3.8%：96.2%）與薦任官等（9.8%：90.2%）相較差距較為懸殊。
 - (二) 非主管職務申請留職停薪之性別比例（6.12%：93.88%）與主管職務（16.7%：83.3%）相較差距較為懸殊。
 - (三) 申請留職停薪之年齡層主要集中於30歲以上未滿40歲，且30歲以上未滿40歲之性別比例（5.6%：94.4%）與其他年齡層相較差距較為懸殊。
- 二、茲以現代女性時常面臨家庭與職場難以兼顧的問題，在托育體制及長照政策更平價完善前，許多職業婦女為了照顧家庭並權衡經濟需求，花費較多時間在從事照顧工作，選擇申請留職停薪或退出勞動市場，成為全職照護者，故有關人事人員申請家庭照護性質留職停薪之性

	別與上開社會趨勢相符，仍以女性為主。
評估項目	評估說明
<p>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】</p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p>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。</p> <p>b.受益情形</p> <p>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）。</p> <p>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）。</p> <p>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性、安全性及友善性。</p> <p>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。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容 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。</p> <p>e.研究類計畫 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。</p>	<p>一、參與人員：「公務人員留職停薪辦法」並未限制申請留職停薪之性別，又本處服務提供者中男性2人（25%）、女性6人（75%），共計8人，與本處暨所屬人事人員在職人數男女性別比例（24.25%：75.75%）大致相符，且本處受理留職停薪案件時，係審查申請資格條件是否相符，未將性別因素納入准否考量。</p> <p>二、受益情形：本處暨所屬人事人員在職人數男女性別比例（24.25%：75.75%）與本處暨所屬人事人員申請留職停薪人次男女性別比例（6.73%：93.27%）差距大，顯示相較於男性，女性擔任家庭照護者之比例較高。</p>
貳、回應性別落差與需求：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。	
評估項目	評估說明
<p>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）】</p> <p>請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並納入計畫書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：</p> <p>a.參與人員</p> <p>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。</p>	<p>■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。</p> <p>一、參與人員：<u>增加性別平權宣導及開設照護技能培訓相關班期</u> 於本處人事簡訊刊登性別平權資訊，並考量不同留職停薪事由，開設相對應主題班期，營造性別友善環境。</p>

<p>③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p>b.受益情形</p> <p>① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p> <p>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）。</p> <p>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）。</p> <p>c.公共空間</p> <p>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。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <p>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。</p> <p>② 提升弱勢性別在公共領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>e.研究類計畫</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>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	<p>二、<u>受益情形：透過課程培訓及實務操作，提升照護效能及促進家務工作平均分配</u></p> <p>不論養育子女、照護行動不便或傷病之配偶及父母皆須具備相對應之技能，方得給予受照護者適時地協助。在現行社會氛圍下，多數係由女性學習家務操作技能，故期待藉由增設照顧相關技能訓練，促使男性同仁認識受照顧者之需求及照顧技巧，以提升照護效率及意願，亦讓女性同仁衡量自身資源，減輕照護服務過程之壓力，以實踐公平家務工作分配。</p> <p>(註：本方案未撰擬計畫書故無相關頁碼)</p> <p><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>
評估項目	評估說明
<p>2-2【請根據2-1本計畫性別目標，訂定執行策略】</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>a.參與人員</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.宣導傳播</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、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳佈訊息（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佈訊息）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>c.促進弱勢性別參與公共事務</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。</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>一、<u>增加性別平權及培訓課程宣導</u></p> <p>於本處人事簡訊刊登性別平權相關資訊，並適時轉介民間團體照護服務培訓課程資訊，鼓勵所屬人事人員踴躍參與。</p> <p>二、<u>開設照護技能培訓相關班期，透過課程培訓及實務操作，提升照護效能及促進家務工作平均分配</u></p> <p>(一) 考量育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護等留職停薪事由需具備迥異照護技能，建議開設實體班期分享實務經驗如：嬰兒照護安全、銀髮族居家照護與輔具應用、婚姻關係經營、重大傷病照護網絡運作與相關數值監控方法等，培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升各領域人員之性別敏感度。</p> <p>(二) 藉由開設兼具知能與實作之照顧課程，遴聘專業技術人員經驗分享與示範操作，促使參訓人員小組討論、交流學習，以提升照顧技巧、</p>

<p>d.培育專業人才</p> <p>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)。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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)。</p> <p>f.建構性別友善之職場環境</p> <p>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。</p> <p>g.具性別觀點之研究類計畫</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>效能及意願，亦讓不同性別同仁衡量自身資源、換位思考，以減輕女性照護服務過程之壓力，實踐公平家務工作分配。</p> <p><input type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。</p>	
評估項目	評估說明	
<p>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】</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，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p><input type="checkbox"/>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><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。</p> <p>計畫所訂定之性別目標及執行策略係委託公務人員訓練處辦理培訓課程，以該處原編列之相關經費執行。</p>	
<p>【注意】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」。</p>		
<p>參、評估結果</p> <p>請機關構填表人依據【第二部分－程序參與】檢視意見，提出綜合說明及參採情形。</p>		
<p>3-1綜合說明</p>		
<p>3-2參採情形</p>	<p>3-2-1說明採納意見後之計畫調整 (請標註頁數)</p>	
	<p>3-2-2說明未參採之理由或替代規劃</p>	

3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估：

已於 年 月 日於性平小組報告通過。

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

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1. 婦權基金會性別主流化人才資料庫
- 2. 臺北市性別人才資料庫
- 3. 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）委員
- 4. 現任或曾任臺北市政府性別平等相關委員會委員
- 5. 現任或曾任臺北市政府機關構性別平等專案小組委員

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	110年 10 月28日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	1. 國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系黃馨慧退休副教授 2. 臺灣性別人權協會王蘋秘書長 3. 臺灣大學土木系鋪面平坦儀驗證中心陳艾懃副研究員
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input type="checkbox"/> 書面意見

(二) 主要意見（若參與方式為提報性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位及最末簽章，並請通知程序參與者恪遵保密義務。）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	
5.性別統計及性別分析之合宜性	
6.本計畫性別議題之合宜性	
7.性別目標之合宜性	
8.執行策略之合宜性	
9.經費編列或配置之合宜性	
10.綜合性檢視意見	

(三) 參與時機及方式之合宜性

本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。
（簽章，簽名或打字皆可）_____

臺北市政府主管人員性別比率分析

報告單位：任用科

壹、前言

我國於 2007 年簽署聯合國消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)，該施行法第 4 條明定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現」，CEDAW 第 4 條第 1 項採用的暫行特別措施，係為達到加速婦女在政治、經濟、社會、文化、民間或其他任何領域的平等參與，期在享有人權和基本自由方面，實現法律和事實上的男女平等，且 CEDAW 第 23 號一般性建議明示，締約國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，參與政府政策的制定和執行，並擔任各級政府公職，執行一切職務。另行政院「性別平等政策綱領」亦揭示在決策平等上，應降低參與的性別區隔。

美國公共行政學者莫雪 (F. Mosher, 1968) 提出文官人力結構應有消極代表性(passive representation)，即政府文官之人口背景特徵，應當反應整體社會人口特徵，以達成民主行政的象徵。而公共事務的決策與治理權利及公共資源的分配有著密切的關聯性，在公共議題之決策、執行過程應廣納不同性別立場，非由單一性別主導，故無論是民意代表、民選首長、內閣閣員或是文官體系等之組成，均應予以性別上平等。基於近年高等教育普及，相關性別意識提升及法令的推動實施，皆有助於女性於職場上的發展，其中女性擔任民意代表、政府主管等職務之比率得用以衡量政經參與及其權力影響的程度。根據行政院性別平等處所發布之 2020 年性別圖像資料，近 10 年公部門女性參與決策比率確實逐年提升，亦表示國家事務權力與影響力之性別差距逐漸縮小。

基此，本統計分析報告係就本府與全國及其他 5 都近 5 年公務人力性別比率變化之基礎上，以本府及所屬機關 109 年 12 月之現職編制內正式公務人員為主要研究對象，依性別、官等、主管、年齡、年資等變項分析其概況，檢視本府主管人員各變項之

性別比率情形。使用之統計資料係由行政院人事行政總處提供，統計機關包含「行政機關、公營事業機構及衛生醫療機構」，不含各級學校；統計人員類別為公務人員，不含約聘僱、駐衛警察、技工工友、駕駛及臨時人員。若涉及全國性資料則以銓敘部銓敘統計年報予以分析，並運用本處人事統計月報資料，以臻完備。

貳、公務人員性別組成現況分析

一、近 5 年(105 至 109 年)全國公務人員性別比率

依銓敘部全國公務人力統計報表顯示，**105 至 109 年**全國公務人員人數(含行政機關、公營事業機構及衛生醫療機構)每年平均 328,452 人，男、女性人數均逐年增加，其中**男性平均占 60.61%**，**女性平均占 39.39%**，**女性比率大致呈微幅成長**（如表 1）。

表 1：近 5 年全國公務人員人數及性別比率一覽表					
年別	總計	男		女	
		人數	百分比	人數	百分比
105	320,415	194,646	60.75%	125,769	39.25%
106	322,322	195,691	60.71%	126,631	39.29%
107	328,284	198,903	60.59%	129,381	39.41%
108	333,388	202,027	60.60%	131,361	39.40%
109	337,850	204,127	60.42%	133,723	39.58%
平均	328,452	199,079	60.61%	129,373	39.39%
資料來源：銓敘部銓敘統計年報。					
資料時間：每年 12 月 31 日止。					

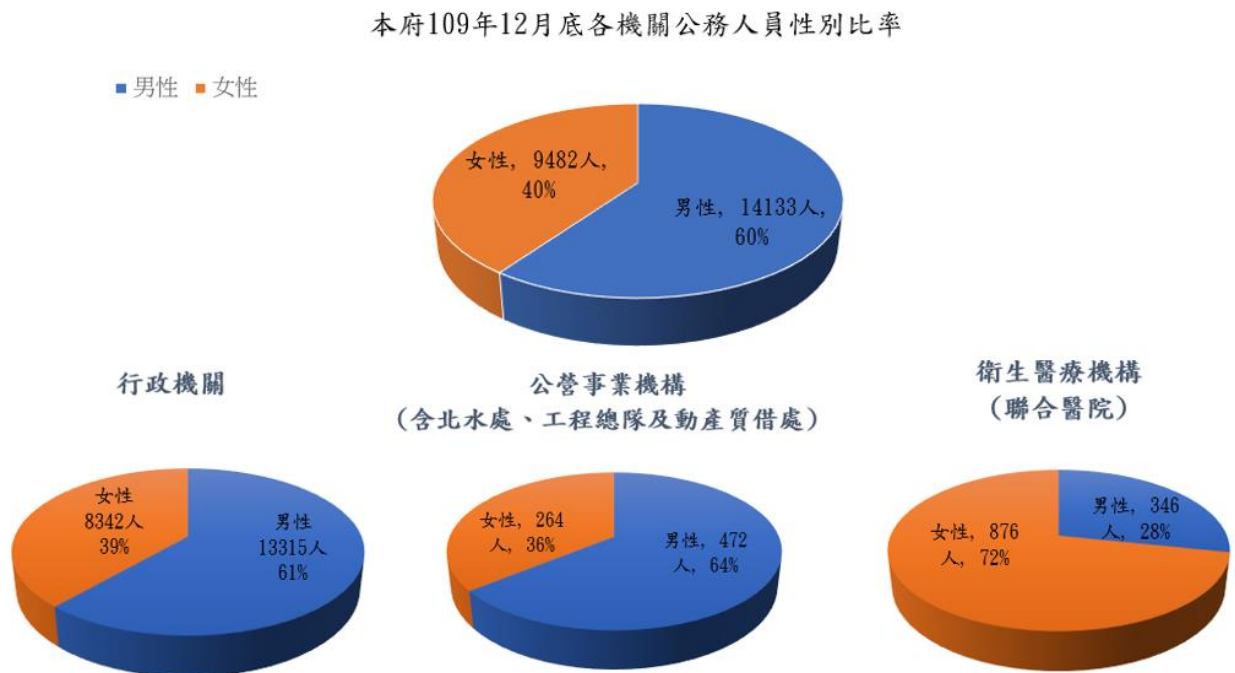
二、近 5 年（105 至 109 年）本府公務人員性別比率

本府 **105 至 109 年**公務人員人數亦呈小幅增加，每年平均 23,255 人，其中**男性平均占 59.43%**，**女性平均占 40.57%**，**女性比率大致呈微幅降低**；以 109 年統計數字觀之，其中**衛生醫療機構**之男性及女性比率分別為 28%及 72%，**女性明顯多於男性**，顯示因機關屬性不同，性別比率有所差異（如表 2、圖 1）。

年別	總計	男		女	
		人數	百分比	人數	百分比
105	22,826	13,428	58.83%	9,398	41.17%
106	23,098	13,665	59.16%	9,433	40.84%
107	23,276	13,855	59.52%	9,421	40.48%
108	23,461	14,025	59.78%	9,436	40.22%
109	23,615	14,133	59.85%	9,482	40.15%
平均	23,255	13,821	59.43%	9,434	40.57%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

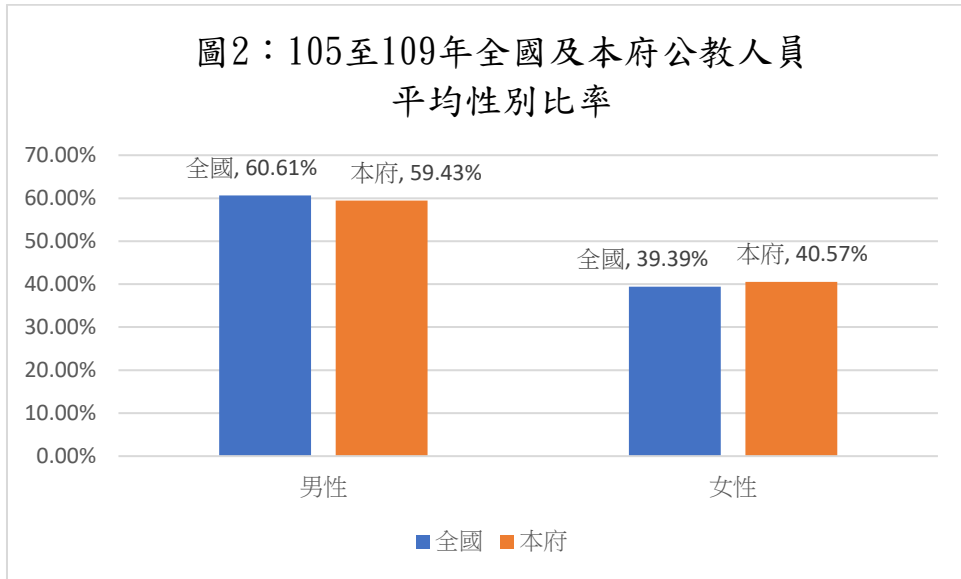
圖 1：本府 109 年 12 月公務人員性別比率-以機關性質區分



三、本府與全國公務人員性別比率比較情形

近 5 年全國公務人員男性與女性之平均比率分別為 60.61%、39.39%，本府公務人員男性與女性之平均比率分別為 59.43%、40.57%，兩者男女比率差距均為 1.18%，差距不大，惟女性比率之消長趨勢相反（全國公務人員女性比率微

幅成長，本府公務人員女性比率逐年降低，如圖 2)。



四、本府與其他直轄市政府公務人員性別比率情形

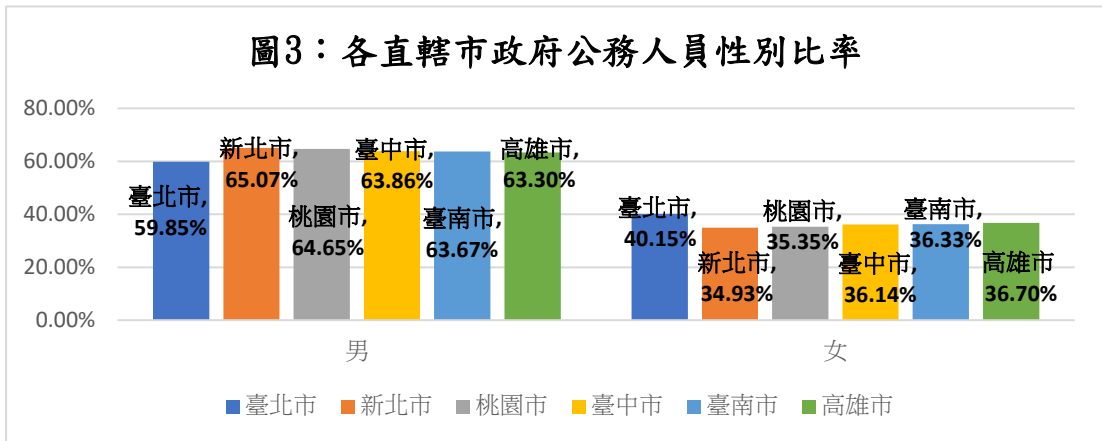
以 109 年資料顯示，各直轄市政府公務人員性別組成之男女比率，男性為 59.85% 至 65.07% 不等；女性為 34.93% 至 40.15% 不等，其中本府男女性別比率差距最小，且女性所占比率最高(如表 3、圖 3)。

表 3：109 年各直轄市政府公務人員人數及性別比率一覽表

直轄市	總計	男		女		比率 差距
		人數	百分比	人數	百分比	百分比
臺北市	23,615	14,133	59.85%	9,482	40.15%	19.70%
新北市	19,508	12,694	65.07%	6,814	34.93%	30.14%
桃園市	12,067	7,801	64.65%	4,266	35.35%	29.30%
臺中市	15,663	10,003	63.86%	5,660	36.14%	27.72%
臺南市	11,127	7,085	63.67%	4,042	36.33%	27.34%
高雄市	17,976	11,379	63.30%	6,597	36.70%	26.60%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：109 年 12 月 31 日止。

圖3：各直轄市政府公務人員性別比率



參、本府主管人員性別統計分析

一、本府主管人員及非主管人員性別比率情形

行政院性別平等會公布之109年全國公務人員主管及非主管性別比率，主管人員中男性占59.63%、女性占40.37%。而本府公務人員中主管之性別比率，男性為59.72%、女性為40.28%，大致與全國公務人員的男、女性主管比率相符（如表4），而與其他直轄市相比，本府女性主管比率最接近全國女性主管比率，且為六都最高，主管之性別比率差距最小（如表5），與公務人員總數之性別比率情形相當。

表4：全國與本府公務人員主管及非主管性別比率一覽表

類別	主管			非主管		
	總人數	男性	女性	總人數	男性	女性
全國人數	58,080	34,631	23,449	308,414	176,800	131,614
全國比率	100%	59.63%	40.37%	100%	57.33%	42.67%
本府人數	3,327	1,987	1,340	20,288	12,146	8,142
本府比率	100%	59.72%	40.28%	100%	59.87%	40.13%

資料來源：

1. 全國資料彙整自行政院性別平等會國內指標「全國公務人員主管、非主管人數及比率」（銓敘部提供）
2. 本府資料彙整自行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：109年12月31日止。

表 5：109 年各直轄市政府主管及非主管人員性別比率一覽表

直轄市	主管			非主管		
	男性	女性	比率差距	男性	女性	比率差距
臺北市	59.72%	40.28%	18.92%	59.87%	40.13%	19.74%
新北市	66.46%	33.54%	32.92%	64.84%	35.16%	29.68%
桃園市	67.34%	32.66%	34.68%	64.15%	35.85%	28.3%
臺中市	67.49%	32.51%	34.98%	63.16%	36.84%	26.32%
臺南市	72.50%	27.50%	45%	61.96%	38.04%	23.92%
高雄市	66.58%	33.42%	33.16%	62.66%	37.34%	25.32%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：109 年 12 月 31 日止。

另本府近 5 年統計數據顯示，本府女性主管比率介於 39.49%至 40.39%之間，維持穩定(如表 6)。顯見本府積極進用女性主管，努力縮小性別落差，確保不同性別均能在不同領域參與公共事務及獲取資源的機會，以利發揮實質的影響力。

表 6：近 5 年本府主管人員及非主管人員性別比率一覽表

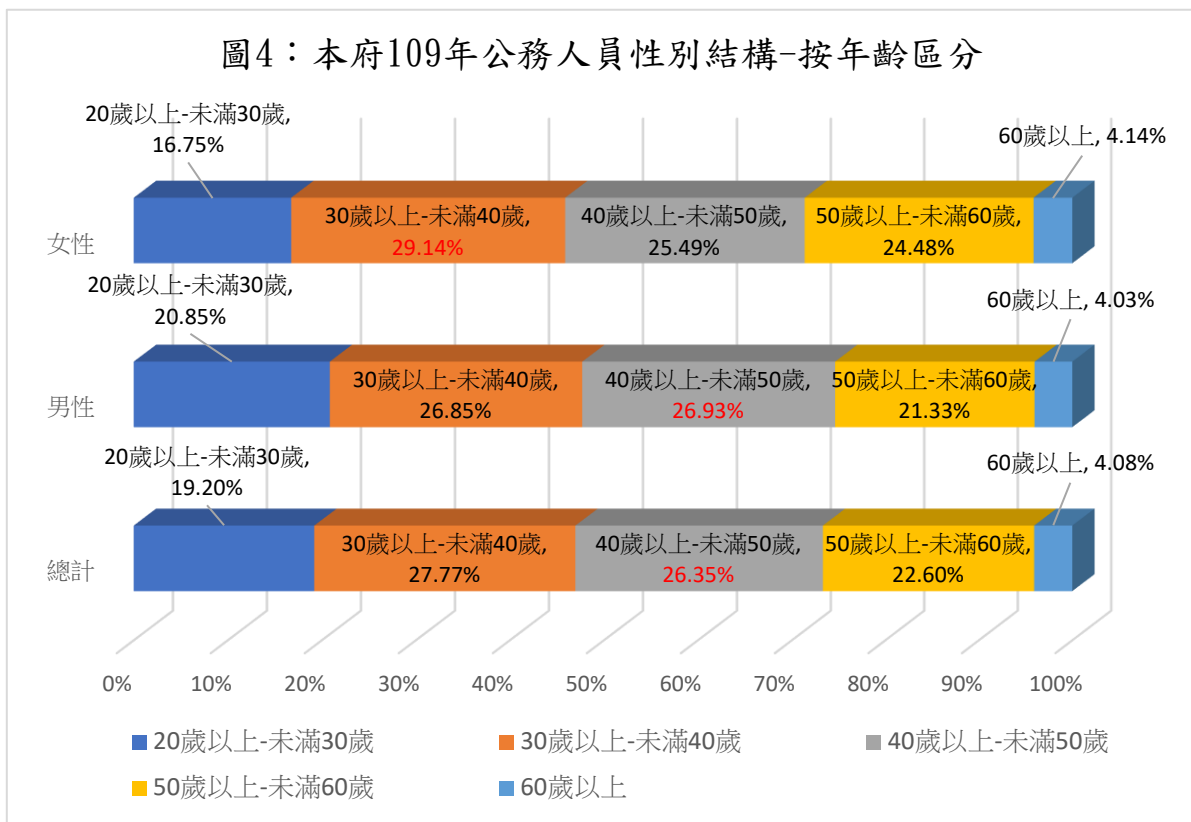
年別	主管		非主管	
	男性	女性	男性	女性
105	60.51%	39.49%	58.54%	41.46%
106	60.57%	39.43%	58.92%	41.08%
107	59.61%	40.39%	59.51%	40.49%
108	59.74%	40.26%	59.79%	40.21%
109	59.72%	40.28%	59.87%	40.13%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

二、本府主管人員性別結構以年齡分布之交叉分析

109 年本府公務人員年齡分布，以 30 歲以上未滿 40 歲之年齡組比率最高，占全體人員 27.77%；就性別分析，**男性以分布於 40 歲以上未滿 50 歲者最多，占全體男性之 26.93%；女性以分布於 30 歲以上未滿 40 歲為多，占全體女性之 29.14%**（如圖 4）。

本府 30 歲以上未滿 40 歲、40 歲以上未滿 50 歲、50 歲以上未滿 60 歲之公務人員，3 個年齡組比率皆在 25% 左右（如圖 4），顯示本府核心主力年齡結構比率相當。



109 年本府男、女性主管人員年齡分布情形，以 50 歲以上未滿 60 歲之年齡組比率最高，占全體主管人員 41.72%，就性別分析，其中 50 歲以上未滿 60 歲之男性主管占全體男性主管之 43.63%，50 歲以上未滿 60 歲之女性主管占全體女性主管之 38.88%，（如圖 5、表 7）。又以近 5 年本府主管人員年齡分布情形來看，原 40 歲以上未滿 50 歲人數最多，最近 3 年已逐漸傾向為 50 歲以上未滿 60 歲人數最多。

圖5：本府109年主管人員性別結構-按年齡區分

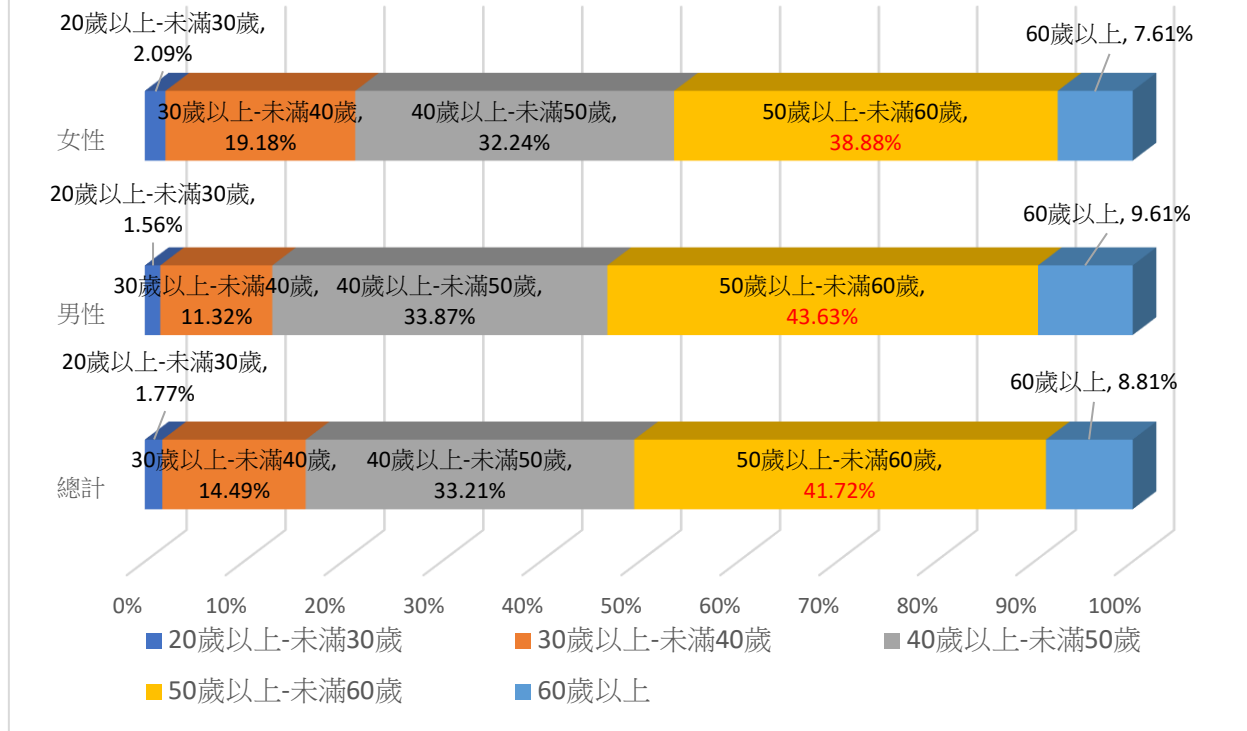


表7：近5年本府主管人員性別年齡分布情形一覽表

年別	性別	總計		20歲以上-未滿30歲		30歲以上-未滿40歲		40歲以上-未滿50歲		50歲以上-未滿60歲		60歲以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	男	2,047	100%	32	1.56%	286	13.97%	828	40.45%	758	37.03%	143	6.99%
	女	1,336	100%	27	2.02%	267	19.99%	551	41.24%	424	31.74%	67	5.01%
106	男	2,058	100%	48	2.39%	244	12.14%	821	40.85%	793	39.45%	152	7.56%
	女	1,340	100%	15	1.13%	275	20.75%	542	40.91%	442	33.36%	66	4.98%
107	男	2,012	100%	39	1.98%	243	12.32%	780	39.53%	789	39.99%	161	8.16%
	女	1,363	100%	25	1.87%	261	19.51%	516	38.57%	480	35.87%	81	6.05%
108	男	2,024	100%	46	2.27%	231	11.41%	730	36.07%	838	41.40%	179	8.84%
	女	1,364	100%	27	1.98%	250	18.33%	483	35.41%	516	37.83%	88	6.45%
109	男	1,987	100%	31	1.56%	225	11.32%	673	33.87%	867	43.63%	191	9.61%
	女	1,340	100%	28	2.09%	257	19.18%	432	32.24%	521	38.88%	105	7.61%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：每年12月31日止。

另就各年齡組而論，男性主管大致以 60 歲以上所占比率最高，女性主管則大致以 30 歲以上未滿 40 歲所占比率最高；男性主管年齡愈大，比率愈高，女性主管反之，年齡愈大，比率則愈低（如表 8）。參考本府近 5 年男性主管平均年齡為 48.48 歲、女性主管平均年齡為 46.88 歲；男性主管平均退休年齡為 58.35 歲、女性主管平均退休年齡為 57.43 歲（如表 9），顯示本府男性主管平均年齡較女性主管平均年齡高，且女性主管較男性主管傾向提早退休。而主管人員平均年齡較高與工作年資具有相關性（影響陞任評分），部分原因係公部門具有永業久任性質。

表 8：近 5 年本府主管人員各年齡組性別比率情形一覽表

年別	年齡組	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	20 歲以上-未滿 30 歲	59	100%	32	54.24%	27	45.76%
	30 歲以上-未滿 40 歲	553	100%	286	51.72%	267	48.28%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,379	100%	828	60.04%	551	39.96%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,182	100%	758	64.13%	424	35.87%
	60 歲以上	210	100%	143	68.10%	67	31.90%
106	20 歲以上-未滿 30 歲	63	100%	48	76.19%	15	23.81%
	30 歲以上-未滿 40 歲	519	100%	244	47.01%	275	52.99%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,363	100%	821	60.23%	542	39.77%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,235	100%	793	64.21%	442	35.79%
	60 歲以上	218	100%	152	69.72%	66	30.28%
107	20 歲以上-未滿 30 歲	64	100%	39	60.94%	25	39.06%
	30 歲以上-未滿 40 歲	504	100%	243	48.21%	261	51.79%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,296	100%	780	60.19%	516	39.81%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,269	100%	789	62.17%	480	37.83%
	60 歲以上	242	100%	161	66.53%	81	33.47%
108	20 歲以上-未滿 30 歲	73	100%	46	63.01%	27	36.99%
	30 歲以上-未滿 40 歲	481	100%	231	48.02%	250	51.98%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,213	100%	730	60.18%	483	39.82%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,354	100%	838	61.89%	516	38.11%
	60 歲以上	267	100%	179	67.04%	88	32.96%
109	20 歲以上-未滿 30 歲	59	100%	31	52.54%	28	47.46%
	30 歲以上-未滿 40 歲	482	100%	225	46.68%	257	53.32%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,105	100%	673	60.90%	432	39.10%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,388	100%	867	62.46%	521	37.54%
	60 歲以上	293	100%	191	65.19%	102	34.81%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

表 9：近 5 年本府主管人員平均年齡、退休年齡一覽表

年別	平均年齡		平均退休年齡	
	男性	女性	男性	女性
105	47.99	46.32	56.68	57.47
106	48.15	46.63	59.07	58.13
107	48.35	46.89	59.31	56.23
108	48.66	47.18	58.11	57.31
109	49.23	47.40	58.55	58.00
近 5 年平均	48.48	46.88	58.35	57.43

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

再由各直轄市政府數據資料顯示，除新北市及桃園市之男、女性主管人員均以分布於 40 歲以上未滿 50 歲比率最高外，其他四都主管人員均以 50 歲以上未滿 60 歲者比率最高，其中男性主管為 43.63%至 49.64%不等；女性主管為 38.88%至 42.15%不等（如表 10）。

表 10：109 年各直轄市政府主管人員年齡分布情形一覽表

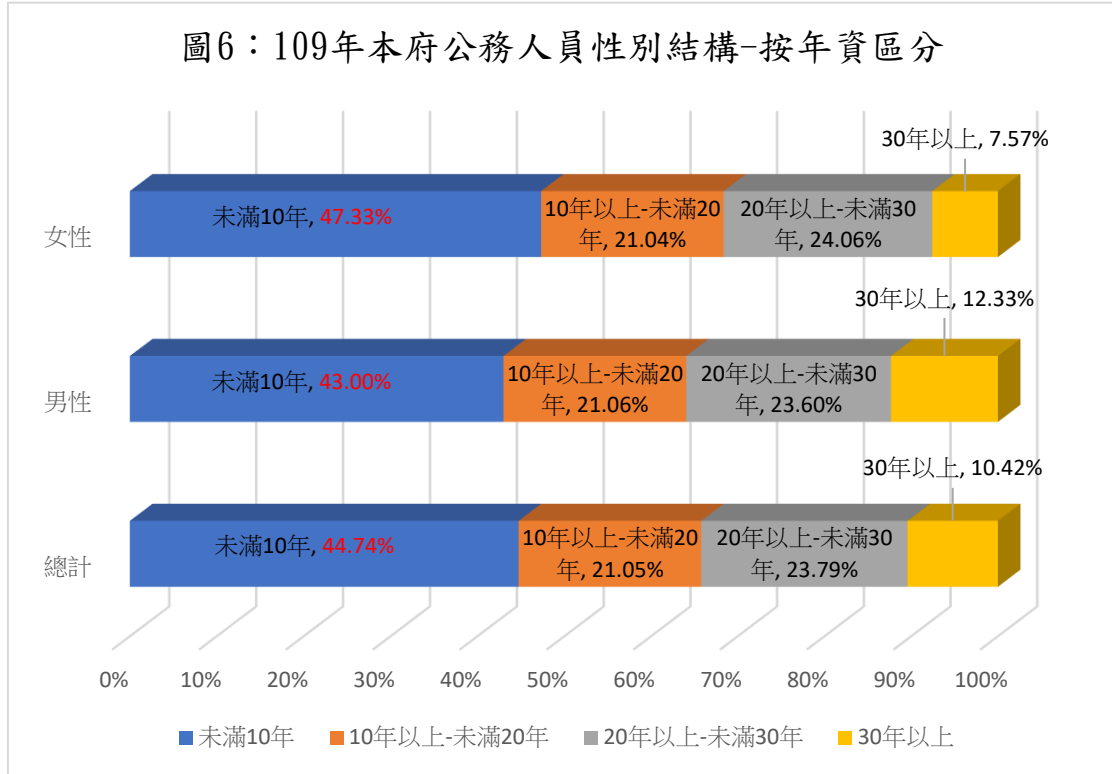
直轄市	性別	總計		20 歲以上-未滿 30 歲		30 歲以上-未滿 40 歲		40 歲以上-未滿 50 歲		50 歲以上-未滿 60 歲		60 歲以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
臺北市	男	1,987	100%	31	1.56%	225	11.32%	673	33.87%	867	43.63%	191	9.61%
	女	1,340	100%	28	2.09%	257	19.18%	432	32.24%	521	38.88%	102	7.61%
新北市	男	1,861	100%	47	2.53%	328	17.62%	711	38.21%	679	36.49%	96	5.16%
	女	939	100%	17	1.81%	246	26.20%	323	34.40%	286	30.46%	67	7.14%
桃園市	男	1,276	100%	22	1.72%	235	18.42%	487	38.17%	465	36.44%	67	5.25%
	女	619	100%	10	1.62%	151	24.39%	221	35.70%	213	34.41%	24	3.88%
臺中市	男	1,719	100%	8	0.47%	219	12.74%	604	35.14%	791	46.02%	97	5.64%
	女	828	100%	8	0.97%	115	13.89%	306	36.96%	349	42.15%	50	6.04%
臺南市	男	1,313	100%	3	0.23%	128	9.75%	493	37.55%	596	45.39%	93	7.08%
	女	498	100%	3	0.60%	71	14.26%	184	36.95%	205	41.16%	35	7.03%
高雄市	男	1,970	100%	16	0.81%	165	8.38%	627	31.83%	978	49.64%	184	9.34%
	女	989	100%	4	0.40%	157	15.87%	329	33.27%	399	40.34%	100	10.11%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：109 年 12 月 31 日止。

三、本府主管人員性別結構以年資分布之交叉分析

109 年本府公務人員年資分布情形，以未滿 10 年者之年資組比率最高（男女皆同），年資 30 年以上者最低（男女皆同）（如圖 6）。



至本府 109 年主管人員年資分布情形，以分布於 20 年以上未滿 30 年人數最多，占全體主管人員 37.99%，無論男性或女性主管，亦屬此年資區間人數最多，其中男性占全體男性主管之 37.49%，女性占全體女性主管之 38.73%，比率差距不大，男性主管次多者為年資 30 年以上者，男性主管比率高出女性主管比率 14.13 個百分點，女性主管次多者為年資 10 年以上未滿 20 年者，此與前開女性主管年齡分布比率較男性主管為低相符（如圖 7，表 11）。

值得注意的是，本府近 5 年主管年資統計顯示，未滿 10 年的女性主管比 30 年以上占比高，而男性主管 30 年以上年資占比遠高於未滿 10 年者，顯見本府落實拔擢年輕優秀女性同仁陞任主管之政策，惟其差距恐亦因年金改革人員久任因素呈現逐年縮小趨勢。

圖7：109年本府主管人員性別結構-按年資區分

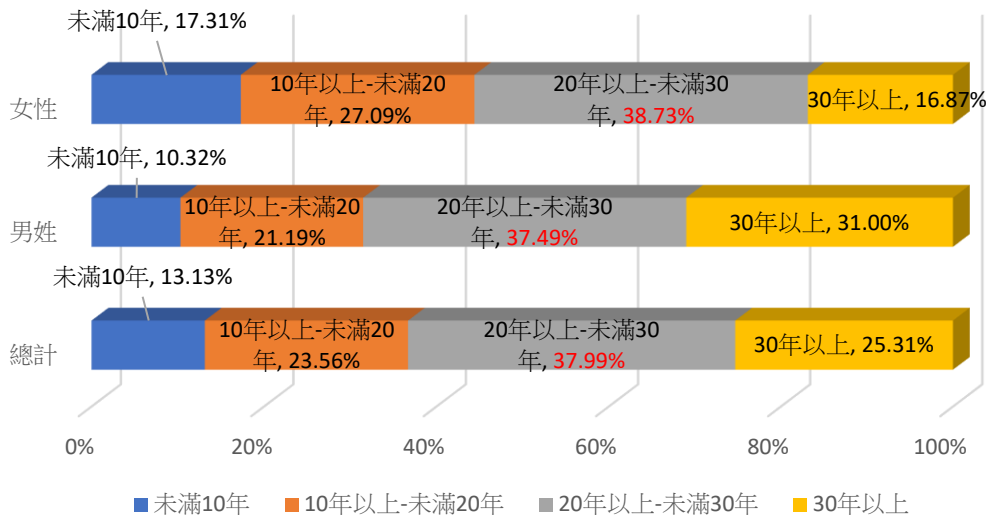


表 11：近 5 年本府主管人員各年資組性別比率情形一覽表

年別	年資組	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	未滿 10 年	480	100%	231	48.13%	249	51.88%
	10 年以上-未滿 20 年	752	100%	406	53.99%	346	46.01%
	20 年以上-未滿 30 年	1,522	100%	936	61.50%	586	38.50%
	30 年以上	629	100%	474	75.36%	155	24.64%
106	未滿 10 年	497	100%	266	53.52%	231	46.48%
	10 年以上-未滿 20 年	758	100%	415	54.75%	343	45.25%
	20 年以上-未滿 30 年	1,513	100%	910	60.15%	603	39.85%
	30 年以上	630	100%	467	74.13%	163	25.87%
107	未滿 10 年	506	100%	261	51.58%	245	48.42%
	10 年以上-未滿 20 年	764	100%	409	53.53%	355	46.47%
	20 年以上-未滿 30 年	1,405	100%	821	58.43%	584	41.57%
	30 年以上	700	100%	521	74.43%	179	25.57%
108	未滿 10 年	500	100%	245	49.00%	255	51.00%
	10 年以上-未滿 20 年	775	100%	419	54.06%	356	45.94%
	20 年以上-未滿 30 年	1,349	100%	798	59.15%	551	40.85%
	30 年以上	764	100%	562	73.56%	202	26.44%
109	未滿 10 年	437	100%	205	46.91%	232	53.09%
	10 年以上-未滿 20 年	784	100%	421	53.70%	363	46.30%
	20 年以上-未滿 30 年	1,264	100%	745	58.94%	519	41.06%
	30 年以上	842	100%	616	73.16%	226	26.84%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：每年 12 月 31 日止。

且以近5年本府主管人員年資分布情形來看，年資30年以上男、女主管比率均有逐年增加的趨勢，而年資20年以上未滿30年之男、女主管比率則有逐年降低的趨勢，可能與年金改革退休人數減少導致缺額減少、主管久任、年資增加有關（如表12）。

表 12：近 5 年本府主管人員年資分布情形一覽表

年別	性別	總計		未滿 10 年		10 年以上- 未滿 20 年		20 年以上- 未滿 30 年		30 年以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	男	2,047	100%	231	11.28%	406	19.83%	936	45.73%	474	23.16%
	女	1,336	100%	249	18.64%	346	25.90%	586	43.86%	155	11.60%
106	男	2,058	100%	266	12.93%	415	20.17%	910	44.22%	467	22.69%
	女	1,340	100%	231	17.24%	343	25.60%	603	45.00%	163	12.16%
107	男	2,012	100%	261	12.97%	409	20.33%	821	40.81%	521	25.89%
	女	1,363	100%	245	17.98%	355	26.05%	584	42.85%	179	13.13%
108	男	2,024	100%	245	12.10%	419	20.70%	798	39.43%	562	27.77%
	女	1,364	100%	255	18.70%	356	26.10%	551	40.40%	202	14.81%
109	男	1,987	100%	205	10.32%	421	21.19%	745	37.49%	616	31.00%
	女	1,340	100%	232	17.31%	363	27.09%	519	38.73%	226	16.87%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。
資料時間：每年 12 月 31 日止。

另各直轄市政府各年資組之數據中亦顯示以分布於20年以上未滿30年年資者人數最多，且年資超過30年以上之男性主管比率皆高於女性主管比率（約9.23至15.26個百分點），差距頗大（如表12）。

表 12：109 年各直轄市政府主管人員年資分布情形一覽表

直轄市	性別	總計		未滿 10 年		10 年以上- 未滿 20 年		20 年以上 -未滿 30 年		30 年以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
臺北市	男	1,987	100%	205	10.32%	421	21.19%	745	37.49%	616	31.00%
	女	1,340	100%	232	17.31%	363	27.09%	519	38.73%	226	16.87%
新北市	男	1,861	100%	252	13.54%	513	27.57%	660	35.46%	436	23.43%
	女	939	100%	213	22.68%	291	30.99%	315	33.55%	120	12.78%
桃園市	男	1,276	100%	159	12.46%	359	28.13%	478	37.46%	280	21.94%
	女	619	100%	133	21.49%	184	29.73%	225	36.35%	77	12.44%
臺中市	男	1,719	100%	141	8.20%	438	25.48%	660	38.39%	480	27.92%
	女	828	100%	96	11.59%	225	27.17%	352	42.51%	155	18.72%
臺南市	男	1,313	100%	66	5.03%	327	24.90%	506	38.54%	414	31.53%
	女	498	100%	52	10.44%	153	30.72%	212	42.57%	81	16.27%
高雄市	男	1,970	100%	119	6.04%	439	22.28%	712	36.14%	700	35.53%
	女	989	100%	98	9.91%	284	28.72%	370	37.41%	237	23.96%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：109 年 12 月 31 日止。

又 109 年本府簡任官等主管人員中，男性以年資 30 年以上者最多，女性則以年資 20 年以上未滿 30 年者最多，大致與前開統計相符（如表 13）。

表 13：109 年本府簡任主管人員年資分布情形一覽表

性別	未滿 10 年	10 年以上- 未滿 20 年	20 年以上- 未滿 30 年	30 年以上
男	1.32%	4.61%	36.84%	57.24%
女	1.43%	5.71%	50.00%	42.86%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：109 年 12 月 31 日止。

肆、結論及建議

以往銓敘部、行政院人事行政總處及各縣市政府人事主管機關等相關部門雖均有出版年度業務統計人力資源概況，說明政府組織結構人力統計情形，惟鮮少單獨對主管人員以性別為主軸，輔以年齡及年資變項進行有系統之觀察及研究分析。本文聚焦於本府主管人員性別、年齡及年資等變項予以觀察，並根據相關統計及事實歸納出以下結論：

一、本府公務人員之性別比率已具消極代表性，惟不同機關性質仍存在性別隔離現象：

政府文官之人口背景特徵，應當反應整體社會人口特徵，以達成民主行政的象徵，此為文官人力結構之消極代表性。本府女性公務人員比率相當於全國公務人員之女性比率（女性主管比率亦相當於全國女性主管比率），且在六都中占比最高，可見已具消極代表性，惟機關屬性不同，性別比率仍有所差異，如行政機關、公營事業機構之人員組成係男性高於女性；衛生醫療機構則女性高於男性。而行政機關中，亦因不同職務性質（如警消人員與簡薦委制人員）致女性公務人員比率相差甚大，顯示仍有性別隔離現象。

另 105 年至 109 年本府公務人員性別比例與全國公務人員性別比例差距不大，惟女性比率大致呈微幅降低（最高與最低差距不到 1%），與全國之趨勢相反，此可能與新進人員性別（含考試分發）、機關需用人力及退離情形等有關。

二、本府女性主管比率為六都最高，性別比率差距最小，足見本府努力縮小性別落差，確保不同性別均能在不同領域參與公共事務及獲取資源的機會，以利發揮實質的影響力：

（一）本府表現績優者之女性得依相關規範予以優先陞遷：

本市女性權益保障辦法第 6 條第 3 項規定，本府所屬各機關遇有主管職務出缺時，宜就相同績優人員中之女性，考量優先予以陞任。又銓敘部為促進性別平等，於 102 年 4 月 26 日及 106 年 6 月 26 日函請中央及地

方各主管機關於職務出缺遞補人員時，在資歷相當情況下，考量優先晉升少數性別（女性或男性）同仁，上開規定並分別經本府於 102 年 7 月 3 日及 106 年 6 月 28 日函轉所屬各機關學校配合辦理。而內政部為提升女性於公共治理領域之決策參與機會，前於 107 年 12 月 3 日檢送「民選地方首長服務規範手冊」（納入落實性別平等內容）本處已轉陳市長參考。基此，**本府目前對表現優異之女性均依上開相關規範予以優先陞任，積極拔擢女性進入領導層級。**

(二) 強化性平觀念，增進首長用人之性別意識：

近 5 年本府女性公務人員占比雖有逐年微減之趨勢（從 41.17% 降至 40.15%），惟女性主管比率維持穩定。**考量主管陞任情形涉及首長用人權，為落實性別平等，提升女性主管比率，增進本府長官及各機關首長性別意識，避免性別刻板印象，將性別議題及性平觀念納入相關課程及規範。**如本府暨所屬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）明定本府主管人員（含市長、機關首長等政務人員）每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練，以強化性平觀念。

(三) 提升女性同仁專業職能，利於爭取擔任主管職務機會：

政府機關係以功績制度為重要的衡量標準，意即無論在考選或任用上均強調能力之表現，故在職培訓將有助於縮小任一性別陞遷上的落差，而職務歷練與培育訓練機會不應依性別而有所不同，以利陞任時獲得相對公平的競爭機會。**爰本府女性公務人員可積極參加各項訓練機會，加強其職務上的職能，增加其領導才能與發展潛力，機關亦可運用多元和彈性的調配方式（如：職務輪調、職務代理、臨時交辦事項等）進一步增進實務歷練之機會，以建立主管儲備人才，破除玻璃天花板之限制。**

本案專題研究報告除上述結論外，尚提出下列幾點建議：

一、建議關注公務人力高齡化對政府組織之影響

由主管年齡組比率之資料顯示，超過 50 歲以上比率呈現正成長，40 歲以下則略微減少趨勢，此可能涉及年金改革、政府部門人力是否有邁向高齡化之趨勢等問題；而由主管年資各組別之資料顯示，年資 30 年以上之男、女性主管比率均有增加的趨勢，而年資 20 年以上未滿 30 年之男、女性主管比率則有降低的趨勢，工作年資的累積理論上可有更豐富的工作經驗，然在現代環境快速變動環境下，公務人力老化及過去經驗固著是否影響工作績效等，此亦為可關注之議題。

二、「權力、決策與影響力」其他相關議題持續檢討改進

有關性別平等政策綱領之「權力、決策與影響力」篇章，除女性主管議題外，尚有本府所屬委員會、公營事業等組織之委員、董事、監察人性別比例議題，而依本市女性權益保障辦法第 6 條第 2 項規定略以，本府任務編組之委員會任一性別委員人數，以不低於委員總數三分之一為原則；另依本市女性權益促進委員會（現為本市性別平等委員會）第 10 屆第 4 次委員會會議紀錄，將官派之董監事納入任一性別符合三分之一性別比例規定。為達目標，已採行建議將本府各局處特定職務委員改為簡任以上代表，以增加派兼彈性，並請於依規定需辦理遴選之委員確定後再派兼府內委員。而本府相關府級任務編組及董監事遴派案會簽本處時，偶有不符性別比例之案例，均會與主管機關溝通，依上開原則處理或請相關機關於改選或委員異動時，將性別納入規劃考量，積極達成目標。



伍、參考資料

- 銓敘部 (2018)。銓敘統計年報，2021 年 9 月 10 日，取自：
https://www.mocs.gov.tw/pages/law_list.aspx?Node=449&SecenNode=1222&Index=9。
- 行政院性別平等會(2020)。重要性別統計資料庫-全國公務人員主管、非主管人數及比率，2020 年 9 月 10 日，取自：
https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=fB1qpuPmNT44FELgdiotLA%40%40
- 考試院 (2020)。重要性別統計資料庫-全國公務人員主管、非主管人數及比率，2020 年 9 月 10 日，取自：
https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=fB1qpuPmNT44FELgdiotLA%40%40
- 行政院性別平等委員會 (2019)。性別圖像，2020 年 9 月 10 日。取自：<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>
- 施能傑 (2009)。公務人力年齡結構分析及對人力資源管理的意涵。文官制度季刊，1(3)，1-24。
- 施能傑 (2016)。政府部門女性公務人員的代表性分析。臺灣政治學刊，20(1)，169-227。

110年度「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」教育訓練教材

臺北市政府人事處

簡報大綱

-  何謂CEDAW
-  CEDAW三核心概念
-  CEDAW 條文內容及一般性建議
-  我國推動CEDAW公約辦理情形
-  案例討論
 -  公務人員育嬰留職停薪現況
 -  相關性別統計
 -  所涉相關條文
 -  近期檢討之相關人事法規

何謂CEDAW (一)

意涵

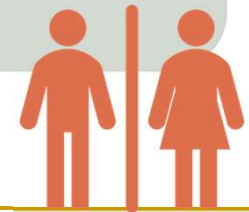
- CEDAW 是「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) 的簡稱

生效年度

- 1979年(民國68年)由聯合國大會決議通過，並於1981年(民國70年)生效

規範內容

- 明文規範締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女的歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利



何謂CEDAW (二)

CEDAW內容詳列各項性別平等權利

參與政治及
公共事務權

參與國際
組織權

國籍權

教育權

就業權

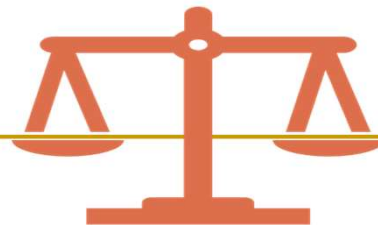
農村婦女權

健康權

社會及經濟
權

法律權

婚姻及家庭
權



CEDAW三核心概念

不歧視



禁止歧視

形式平等



實質平等

個人義務



國家義務

相關文字摘錄自行政院性別平等處「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)教育訓練(參考版)資料

CEDAW三核心概念-禁止歧視原則

◆ 有意的歧視與無意的歧視

◆ 法律上(de jure)之歧視與實際上(de facto)之歧視

◆ 政府行為和私人行為（非政府組織、機構、個人、企業等）



相關文字摘錄自行政院性別平等處「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)教育訓練(參考版)資料

CEDAW三核心概念-實質平等 (一)



男女平等易流於**形式平等**或**保護主義平等**，應加以辨識



必要時需運用**矯正式平等**以達成**實質平等**



從「**形式平等**」到「**實質平等**」



形式平等



保護主義平等



實質平等

相關文字及圖片摘錄自行政院性別平等處「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)教育訓練(參考版)資料

CEDAW三核心概念-實質平等 (二)

形式平等

- 假設所有男人和女人都一樣，若以不同方式對待即謂不平等
- 忽視女性的特殊需求，及較難取得某些機會管道

保護主義平等

- 認知到男女間差異，採取管制、控制或排除女性的方式來提供平等
- 未改變結構，僅是以限制和管控限縮了女性的平等機會

矯正式平等

- 認知到是甚麼原因造成性別差異，應用各種政策法令計畫優惠措施等方法解決結構上的不平等
- CEDAW是以矯正式平等促進實質平等，創造有利的環境，消除不利於婦女的因素

相關文字摘錄自行政院性別平等處「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)教育訓練(參考版)資料

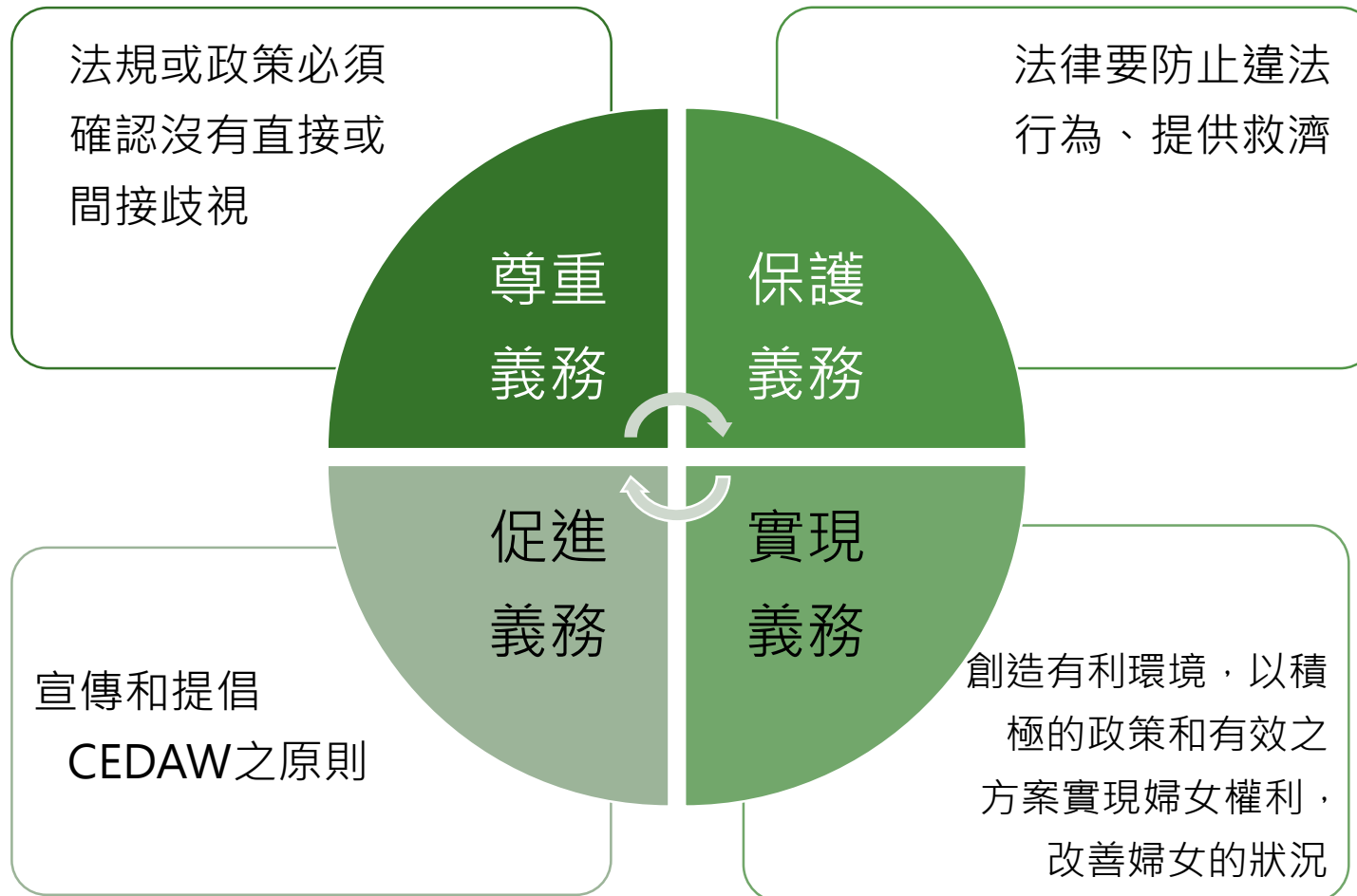
CEDAW三核心概念-實質平等 (三)

◆ 實質平等的三組成



相關文字摘錄自行政院性別平等處「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)教育訓練(參考版)資料

CEDAW三核心概念-國家義務



相關文字摘錄自行政院性別平等處「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW) 教育訓練(參考版)資料

CEDAW 條文內容

第1條	歧視的定義及內涵
第2條	採取一切的措施以消除對婦女的歧視，如立法
第3條	保障婦女基本人權和自由，保證婦女得到充足發展和進步
第4條	暫行特別措施，為加速男女實質上的平等而採取之措施
第5條	性別角色刻板印象和偏見，各國應採取措施消除
第6條	禁止性剝削，禁止一切形式販賣婦女和強迫婦女賣淫
第7條	消除在政治和公共生活中對婦女的歧視，如選舉與被選舉權
第8條	國際代表權，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織工作
第9條	國籍，應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利
第10條	教育，採取措施使婦女在教育方面享有與男子平等的權利
第11條	就業，消除就業歧視，保障婦女有效的工作權利
第12條	健康，在平等的基礎上取得各種包括有關計畫生育的保健服務
第13條	經濟和社會福利，特別是金融信貸及參與生活、運動和文化權利
第14條	對農村婦女適用本公約的各項規定
第15條	法律面前人人平等
第16條	婚姻和家庭生活，如夫妻應有相同的權利和義務
第17條-第30條	一般義務國家義務委員會的組成及運作，以及CEDAW審查程序

暫行特別措施

意涵

- 為加速實現性別平等，可採取「暫行特別措施」
- 應在男女機會和待遇平等的目的達到後停止採用

前提

- 講求實質平等
- 看到男女在各社會文化和經濟領域中結構性的不平等、以及歷史性/過去的歧視
- 只有立足點的平等或是相同待遇是不夠的
- 追求數量和品質的結果都能平等

類型

- 設定配額比例
- 提供優先或優惠待遇
- 重新分配資源
- 採取彈性作為

CEDAW 「一般性建議」

意涵

CEDAW之執行包括委員會歷年頒布之「一般性建議」，其運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義

37項

為確保CEDAW在實質上和程序上能與時俱進，委員會持續蒐整來自締約國資訊聯合國體系報告或委員會之觀察，自1986年（民國75年）至今，建制37項「一般性建議」

交叉性概念

透過以「交叉性」（intersectionality）概念來理解：基於性和性別的對婦女歧視往往並非單獨發生，而是與其他影響婦女的因素息息相關，包括種族、族裔、宗教、健康狀況、年齡、階級、性取向和性認同等



CEDAW委員會通過「一般性建議」(一)

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| • 第1號：締約國的報告 | • 第16號：城鄉家庭企業中的無酬女工 |
| • 第2號：締約國的報告 | • 第17號：婦女無償家務活動的衡量與量化及其在國民生產總值中的確認 |
| • 第3號：教育和宣傳運動 | • 第18號：身心障礙婦女 |
| • 第4號：保留 | • 第19號：對婦女的暴力行為 |
| • 第5號：暫行特別措施 | • 第20號：對《公約》的保留 |
| • 第6號：有效的國家機制和宣傳 | • 第21號：婚姻和家庭關係中的平等 |
| • 第7號：資源 | • 第22號：修正《公約》第20條 |
| • 第8號：《公約》第8條的執行狀況 | • 第23號：政治和公共生活 |
| • 第9號：有關婦女狀況的統計資料 | • 第24號：《公約》第12條（婦女和保健） |
| • 第10號：《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十周年 | • 第25號：《公約》第4條第1款（暫行特別措施） |
| • 第11號：履行報告義務的技術諮詢服務 | • 第26號：女性移工 |
| • 第12號：對婦女的暴力行為 | • 第27號：高齡婦女及其人權 |
| • 第13號：同工同酬 | • 第28號：締約國在《公約》第2條之下的核心義務 |
| • 第14號：女性割禮 | |
| • 第15號：各國防治後天免疫缺乏症候群（愛滋病）的策略避免對婦女造成歧視 | |

詳細內容可參閱行政院性別平等會網站CEDAW專區

CEDAW委員會通過「一般性建議」(二)

- 第29號：《公約》第16條的一般性建議（婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果）
- 第30號：婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用
- 第31號：與兒童權利委員會有關有害作法的第18號聯合一般性建議
- 第32號：婦女的難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態
- 第33號：近用司法資源
- 第34號：農村婦女權利
- 第35號：基於性別的暴力侵害婦女行為，及更新第19號一般性建議
- 第36號：女童和婦女受教育權
- 第37號：氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面
- 第38號：全球移民背景下販運婦女和女童



詳細內容可參閱行政院性別平等會網站CEDAW專區

我國推動CEDAW公約辦理情形

2007年

- 簽署CEDAW

2009年

- 發布第一次國家報告

2011年

- 立法院通過「CEDAW施行法」，自2012年1月1日起施行

2013年

- 發布第二次國家報告

2017年

- 發布第三次國家報告

2021年

- 預計發布第四次國家報告

消除對婦女一切形式歧視公約施行法 (CEDAW)重要條文

第2條

公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力

第3條

適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋

第4條

各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現

第5條

各級政府機關應確實依現行法規規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調連繫辦理。政府應與各國政府、國內外非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進公約所保障各項性別人權之實現

第6條

政府應依公約規定，建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每四年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政

案例討論-人事法規實現性別平等之檢視



保障性別人權、
促進性別平等



近期相關人事法規
修正檢討



本府公務人員申請育嬰
留職停薪情形

案例討論-公務人員申請育嬰留職停薪現況

整理本處109年度性別統計專題報告研究發現：

1. 本府公務人員計有男性14,834人（54.88%）、女性12,197人（45.12%），其中人事人員計有男性222人（24.5%）、女性685人（75.5%），而104年7月至109年7月間，公務人員申請育嬰留職停薪者計有1,265人，其中男性188人（15%）、女性1,077人（85%），人事人員申請育嬰留職停薪計有56人，其中男性4人（7%）、女性52人（93%）
2. 以人事人員申請育嬰留職停薪之官等區分，薦任計有27人，其中男性3人（7.32%）、女性24人（58.54%），委任計有29人，其中男性1人（1.96%）、女性28人（54.9%）
3. 以人事人員申請育嬰留職停薪之職務性質區分，主管職務計有5人，皆為女性（55.56%），非主管計有51人，其中男性4人（4.82%）、女性47人（56.63%）



註：第2點及第3點之百分比數據係以報告所引與家庭照護事由相關之留職停薪總人數為計算基準

案例討論-相關性別統計(一)

公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪人員之性別比率

中華民國105年~109年

單位：人次；%

年 別	人 次			未滿6個月		6個月至未滿1年		1年至未滿1年6個月		1年6個月以上	
	總計	男性	女性	男性比率	女性比率	男性比率	女性比率	男性比率	女性比率	男性比率	女性比率
申請育嬰留職停薪											
105	2,708	334	2,374	5.1	24.8	4.4	30.4	1.5	16.1	1.4	16.4
106	2,916	381	2,535	5.6	25.4	4.7	31.2	1.7	13.9	1.1	16.4
107	2,919	390	2,529	4.8	17.8	4.5	29.5	2.0	16.2	2.1	23.1
108	2,935	378	2,557	4.2	21.2	4.9	31.8	2.2	16.4	1.7	17.7
109	2,671	305	2,366	3.9	20.7	4.3	31.8	1.8	15.6	1.3	20.5
回職復薪											
105	2,207	286	1,921	6.0	27.1	4.4	32.8	1.2	10.9	1.3	16.4
106	2,387	294	2,093	5.6	26.6	4.4	30.3	1.3	11.2	1.1	19.6
107	2,623	339	2,284	4.7	19.0	4.1	30.3	2.2	14.2	1.9	23.6
108	2,664	335	2,329	4.5	20.9	4.4	28.3	1.8	13.1	1.9	25.1
109	2,630	308	2,322	3.8	20.4	3.8	27.2	2.1	14.0	1.9	26.7

資料來源：銓敘部銓審資料庫

註：1. 申請人次係當年度申請育嬰留職停薪並經銓敘部辦理登記之人次，不含教師及未送銓敘部銓敘審定之公營事業人員。

2. 回職復薪人次係當年度回職復薪並經銓敘部審定之人次。

3. 以各年人次總計為100。

相關資料摘錄自銓敘部全球資訊網銓敘統計 > 性別統計 > 性別統計分析

案例討論-相關性別統計(二)

104年7月-109年7月本府各機關留職停薪性別統計

留職 停薪 類別	人事人員					公務人員 (不含教育人員及適用勞基法之職工)				
	合計 (人)	男性		女性		合計 (人)	男性		女性	
		人數	所占 比例	人數	所占 比例		人數	所占 比例	人數	所占 比例
育嬰	56	4	7%	52	93%	1265	188	15%	1077	85%
侍親	32	2	6%	30	94%	545	150	28%	395	72%
依親	2	0	0%	2	100%	11	1	9%	10	91%
照護 配偶 或 子女	2	0	0%	2	100%	20	2	10%	18	90%
總計	92	6	6.50%	86	93.50%	1841	341	18.50%	1500	81.50%

資料時間：109年7月31日止。

相關數據資料摘錄自臺北市政府人事處109年度性別統計專題報告

案例討論-相關性別統計(三)

104年7月-109年7月本府各官等職務人事人員留職停薪類別統計表

留職停薪類別		男性		女性		各官等職務留職停薪人數合計
		各官等職務留職停薪人數	各留職停薪類別男性人數占各官等職務留職停薪總人數比例	各官等職務留職停薪人數	各留職停薪類別女性人數占各官等職務留職停薪總人數比例	
簡任	育嬰	0	0%	0	0%	0
	侍親	0	0%	0	0%	0
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	0	0%	0
小計		0	0%	0	0%	0
薦任	育嬰	3	7.32%	24	58.54%	27
	侍親	1	2.44%	11	26.83%	12
	依親	0	0%	1	2.44%	1
	照護配偶或子女	0	0%	1	2.44%	1
小計		4	9.76%	37	90.24%	41
委任	育嬰	1	1.96%	28	54.9%	29
	侍親	1	1.96%	19	37.25%	20
	依親	0	0%	1	1.96%	1
	照護配偶或子女	0	0%	1	1.96%	1
小計		2	3.92%	49	96.08%	51
總計		6	6.5%	86	93.5%	92

資料時間：109年7月31日止。

案例討論-相關性別統計(四)

104年7月-109年7月本府主管/非主管職人事人員留職停薪類別統計表

留職停薪類別	男性		女性		主管/非主管職留職停薪人數合計	
	主管/非主管職留職停薪人數	各留職停薪類別男性人數占主管/非主管職留職停薪總人數比例	主管/非主管職留職停薪人數	各留職停薪類別女性人數占主管/非主管職留職停薪總人數比例		
主管	育嬰	0	0%	5	55.6%	5
	侍親	1	11.1%	2	22.2%	3
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	1	11.1%	1
小計	1	11.1%	8	88.9%	9	
非主管	育嬰	4	4.82%	47	56.63%	51
	侍親	1	1.2%	28	33.73%	29
	依親	0	0%	2	2.41%	2
	照護配偶或子女	0	0%	1	1.2%	1
小計	5	6.02%	78	93.98%	83	
總計	6	6.5%	86	93.5%	92	

資料時間：109年7月31日止。

相關數據資料摘錄自臺北市政府人事處109年度性別統計專題報告

案例討論-所涉相關之條文

CEDAW條文第5條：改變性別刻板印象與偏見

締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益

CEDAW條文第11條：工作權

1. 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
2. 締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施

CEDAW條文第16條：婚姻與家庭生活權

締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上

案例討論-近期檢討之相關人事法規

公務人員留職停薪辦法

公務人員退休資遣撫卹法施行細則

公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點

公教人員保險法



案例討論-近期檢討之人事法規（一）

公務人員留職停薪辦法

110年3月15日修正發布，本次修正重點如下：

- 明定育嬰留職停薪者，於復職時須**回復原主管職務**，以保障其任職權益
- **刪除公務人員申請育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定**，以鼓勵公務人員及其配偶共同分擔養育年幼子女之責任
- 適度開放公務人員得以**照顧3足歲以下孫子女**為由申請留職停薪

案例討論-近期檢討之人事法規（二）

公務人員退休資遣撫卹法施行細則

110年3月30日修正發布，本次修正重點如下：

為配合國家鼓勵生育及營造友善生養職場環境之政策，以及落實照護公務人員，俾期兼顧家庭照顧責任及職場工作之意旨，針對公務人員退休資遣撫卹法施行細則第7條所定公務人員選擇育嬰留職停薪期間繼續繳付全額退撫基金費用之規定，**增訂得選擇遞延3年繳付機制**

案例討論-近期檢討之人事法規 (三)

公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點

110年6月30日訂定發布，並自110年7月1日生效：

- 行政院提出「少子女化對策 - 建構安心懷孕友善生養環境」政策，其中**育嬰留職停薪津貼由現行6成薪提高至8成薪**，外加之2成薪並由中央全額負擔
- 行政院人事行政總處為落實「0-6 歲國家一起養」政策，提升公教人員保險法之被保險人於育嬰留職停薪期間之生活，加強經濟安全，以**加發育嬰留職停薪津貼補助**予以協助，特訂定本要點

案例討論-近期檢討之人事法規（四）

公教人員保險法第35條、第51條修正草案

本次修正重點如下：

考量隨社會環境變遷，育兒方式及育兒福利措施多元，為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，以建構安心懷孕友善生養環境，擬修正讓夫妻同為公教人員保險被保險人，**可同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼**

案例討論補充-性別工作平等法修正草案

修法目的

為因應少子女化困境，建構安心懷孕及友善生養之環境，促進工作及家庭平衡，並鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任

修正重點

- 第15條：將產檢假日數由5日增加為7日，且雇主就其中逾5日之部分得向中央主管機關申請補助
- 第19條：增訂受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商後，亦得適用減少工作時間或調整工作時間之規定
- 第22條：刪除現行受僱者之配偶未就業者，除有正當理由外，不適用第16條申請育嬰留職停薪及第20條請家庭照顧假之規定

公務人員法規現況檢視

- ✓公務人員請假規則第3條：產前假為8日
- ✓公務人員為撫育未滿3歲子女，無論機關規模，得依法減少或調整工作時間
- ✓公務人員留職停薪辦法業刪除僅得以本人或配偶一方申請之規定



相關參考資料：

1. 行政院性別平等會網站**CEDAW**專區資料
2. 臺北市性別平等辦公室**110**年**1**月**14**日辦理「**CEDAW**教材案例製作研習班」課程教材
3. 臺北市政府人事處**109**年度性別統計專題報告
4. 銓敘部全球資訊網性別統計資料

