

# 臺北市府性別影響評估檢視表【一般表】<sup>1</sup>

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2月6日			
填表人姓名：張巧函		職稱：專員	
電話：(02)29320212分機655		E-mail：pstc_hiei0728@gov.taipei	
計畫名稱	臺北 e 大數位學習平臺網站使用者經驗優化方案（後續分析）		
計畫類別	性別議題相關之計畫		
主辦機關構	公務人員訓練處	承辦單位（科室等）	綜合企劃組
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】		一、依循消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW第十條：締約各國應採取一切適當措施以消除對婦女的歧視，以保證婦女	

<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」。

<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>在教育方面享有與男子平等的權利，特別是在男女平等的基礎上保證)辦理，一切遵照性別平等相關法規與政策。</p> <p>二、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)第6條第2項第2款第3目：「於各業務或各類型計畫涉及人數、人次、人口比例等之KPI，倘其性別數據確有差異且確有可能達致性別不平等，於整體目標值外，分設男女目標值」。</p>
---	--

<p align="center"><b>評估項目</b></p>	<p align="center"><b>評估說明</b></p>
-----------------------------------	-----------------------------------

<p><b>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】</b></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 (<a href="https://reurl.cc/zy9XeV">https://reurl.cc/zy9XeV</a>)；或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」 (<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」 (<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>) (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」。</p> <p>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：</p> <p>①<b>政策規劃者</b>(例如:機關研擬與決策人員；外部諮詢人員)。</p> <p>②<b>服務提供者</b>(例如:機關執行人員、委外廠商人力)。</p> <p>③<b>受益者</b>(或使用者)。</p> <p>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</p>	<p><b>一、性別統計及分析</b></p> <p>(一)資料蒐集群體</p> <p>1、政策規劃者：本處性平專案小組會議係由性別平等工作小組、本府性別平等辦公室代表、及外聘專家共計14人，其中男性6人(42.9%)，女性8人(57.1%)。</p> <p>2、服務提供者：本服務提供單位為臺北e大推動小組，相關參與人員包含處內長官及業務組承辦人員共8人；其中男性3人(37.5%)，女性5人(62.5%)。</p> <p>3、網站使用者</p> <table border="1" data-bbox="630 963 1516 1377"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">母群</th> <th colspan="2">樣本</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>109年</td> <td>407,438 (41.3%)</td> <td>579,565 (58.7%)</td> <td>1,743 (38.2%)</td> <td>2,623 (60.1%)</td> </tr> <tr> <td>110年</td> <td>449,095 (41.4%)</td> <td>635,458 (58.6%)</td> <td>504 (38.2%)</td> <td>814 (61.8%)</td> </tr> <tr> <td>111年</td> <td>484,983 (41.3%)</td> <td>688,698 (58.7)</td> <td>643 (41.7%)</td> <td>890 (57.7%)</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>1,341,516</td> <td>1,903,721</td> <td>2,890</td> <td>4,327</td> </tr> </tbody> </table> <p>(二)109至110年滿意度調查結果</p> <p>1. 109年調查顯示不同性別使用者在對臺北e大的系統、內容及服務滿意上皆有統計上的顯著差異，男性使用者滿意度分數高於女性。</p> <p>2. 110年調查顯示不同性別使用者在對臺北e大的系統、內容滿意上無顯著差異；但在服務滿意上仍有顯著差異，且男性使用者高於女性。</p> <p>3. 109至110年男女使用者對臺北e大的系統、內容滿意度平均分數普遍有上升趨勢。</p> <p>4. 109至110年男女使用者對臺北e大的服務滿意度平均分數有下降趨勢。</p>		母群		樣本		男性	女性	男性	女性	109年	407,438 (41.3%)	579,565 (58.7%)	1,743 (38.2%)	2,623 (60.1%)	110年	449,095 (41.4%)	635,458 (58.6%)	504 (38.2%)	814 (61.8%)	111年	484,983 (41.3%)	688,698 (58.7)	643 (41.7%)	890 (57.7%)	合計	1,341,516	1,903,721	2,890	4,327
	母群		樣本																											
	男性	女性	男性	女性																										
109年	407,438 (41.3%)	579,565 (58.7%)	1,743 (38.2%)	2,623 (60.1%)																										
110年	449,095 (41.4%)	635,458 (58.6%)	504 (38.2%)	814 (61.8%)																										
111年	484,983 (41.3%)	688,698 (58.7)	643 (41.7%)	890 (57.7%)																										
合計	1,341,516	1,903,721	2,890	4,327																										

<p>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。</p> <p>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.）。</p>	
評估項目	評估說明
<p><b>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】</b></p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p><b>a.參與人員</b></p> <p>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。</p> <p><b>b.受益情形</b></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><b>c.公共空間</b></p> <p>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。</p> <p>②安全性：消除空間死角、相關安全設</p>	<p>一、參與人員</p> <p>(一) 本處性平專案小組會議(政策規劃者)委員人數為14人，其中男性6人，女性8人，男女比例42.9%：57.1%，符合決策參與之任何性別比例皆達1/3以上之規定。</p> <p>(二) 本處臺北e大推動小組(服務提供者)計8人，男性3人，女性5人，男女比例37.5%：62.5%，因臺北e大全面提供會員申請及報名選讀，不因其性別、年齡、族群、宗教等因素而有所限制，故承辦人的性別差異不會造成使用者經驗產生差異。</p> <p>二、受益情形</p> <p>(一) 依據109至110年分析結果，臺北e大在系統、內容滿意度的性別落差，有縮減情形；但服務滿意度的性別差異仍然存在。</p> <p>(二) 111年分析將受試者區分為一般民眾及公務員二群，進行前開受試者的性別、年齡的交叉分析，俾利更精確地分析不同族群使用者中，對於臺北e大系統的滿意度情形是否存在性別差異情形。</p>

<p>施。</p> <p>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><b>d.展覽、演出或傳播內容</b></p> <p>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><b>e.研究類計畫</b></p> <p>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>	
--	--

**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><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></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><b>a.參與人員</b></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。</p> <p>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>③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p><b>b.受益情形</b></p> <p>① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。</p>	<p><input 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。</p> <p><input checked="" 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> <p>一、不同性別的臺北e大使用者（一般民眾）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。</p> <p>二、不同年齡的臺北e大使用者（一般民眾）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。</p> <p>三、不同性別的臺北e大使用者（公務員）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。</p> <p>四、不同年齡的臺北e大使用者（公務員）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。</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><b>c.公共空間</b> 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><b>d.展覽、演出或傳播內容</b></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><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</p>	<p><input type="checkbox"/>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><input checked="" type="checkbox"/>未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。</p> <p><b>一、參與人員</b></p> <p>(一)本處性平專案小組會議(政策規劃者)委員人數為14人，其中男性6人，女性8人，男女比例42.9%：57.1%，符合決策參與之任何性別比例皆達1/3以上之規定。</p> <p>(二)本處臺北e大推動小組(服務提供者)計8人，男性3人，女性5人，男女比例37.5%：62.5%。</p> <p><b>二、性別影響評估統計分析</b></p> <p>本調查問卷依據本處111年性別平等專案小組第3次會議決議，將受試者分為公務員及民眾二個群體，除性別指標外，另將納入「年齡」作為分析指標。結果如下：</p> <p><b>(一)全體受試者</b></p>

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

本調查有效樣本為1,533份，問卷題目採用李克特特式五分量表，1為非常不滿意，5為非常滿意。

在滿意度平均分數方面，具公務員身分的受試者為1,342位，系統滿意度的平均分數為3.970，內容滿意度的平均分數為4.047，服務滿意度的平均分數為2.829。

具民眾身分的使用者為191位，系統滿意度的平均分數為4.161，內容滿意度的平均分數為4.175，服務滿意度的平均分數為3.356，詳如表1。

表1 公務員與民眾對臺北 e 大滿意度之描述統計摘要表

項目	組別	樣本數	平均值	標準差
系統滿意	公務員	1342	3.970	0.700
	民眾	191	4.161	0.765
內容滿意	公務員	1342	4.047	0.635
	民眾	191	4.175	0.763
服務滿意	公務員	1342	2.829	1.839
	民眾	191	3.356	1.774

將公務員及民眾二群使用者的滿意度平均分數進行獨立樣本 T 檢定，分析二者的滿意度平均分數在統計上有無顯著差異，檢定結果為公務員及民眾無論在系統、內容或服務滿意度分數，在統計上皆有顯著差異，且民眾滿意度平均分數皆高於公務員，詳如表2。

表2 公務員與民眾對臺北 e 大滿意度差異分析

項目	t 值	自由度	p 值	檢定結果
系統滿意	-3.490	1531	< .001	有顯著差異
內容滿意	-2.535	1531	0.011	有顯著差異
服務滿意	-3.724	1531	< .001	有顯著差異

註：本表採用獨立樣本 T 檢定，顯著水準為0.05

#### (二) 一般民眾

本次調查中的一般民眾使用者，以性別為自變項進行分析。在描述統計方面，男性受試者有56位，系統滿意度的平均分數為4.271，內容滿意度的平均分數為4.388，服務滿意度的平均分數為3.857。

女性受試者有135位，系統滿意度的平均分數為4.116，內容滿意度的平均分數為4.087，服務滿意度的平均分數為3.148，詳如表3。

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。

表3 不同性別民眾對臺北 e 大滿意度之描述統計摘要表

項目	組別	樣本數	平均數	標準差
系統滿意	男	56	4.271	0.097
	女	135	4.116	0.067
內容滿意	男	56	4.388	0.079
	女	135	4.087	0.070
服務滿意	男	56	3.857	0.205
	女	135	3.148	0.158

以獨立樣本 T 檢定比較一般民眾中男性及女性使用者的滿意度分數差異。檢定結果顯示，不同性別民眾對於系統滿意度的平均分數在統計上無顯著差異，但在內容、服務滿意度的分數在統計上皆有顯著差異，且男性的滿意度分數高於女性。詳如表4。

表4 不同性別民眾對臺北 e 大滿意度差異分析

項目	t 值	自由度	p 值	檢定結果
系統滿意	1.283	189	0.201	無顯著差異
內容滿意	2.515	189	0.013	有顯著差異
服務滿意	2.551	189	0.012	有顯著差異

註：本表採用獨立樣本 T 檢定，顯著水準為0.05

本次調查中的一般民眾使用者，以年齡為自變項進行分析。在描述統計方面，依據表5，20歲以下的受試者有10位，系統滿意的平均分數為4.330，內容滿意的平均分數為4.380，服務滿意的平均分數為3.300。

21至29歲的受試者有28位，系統滿意的平均分數為4.146，內容滿意的平均分數為4.054，服務滿意的平均分數為2.929。

30至39歲的受試者有32位，系統滿意的平均分數為4.153，內容滿意的平均分數為4.147，服務滿意的平均分數為3.469。

40至49歲的受試者有61位，系統滿意的平均分數為4.241，內容滿意的平均分數為4.267，服務滿意的平均分數為3.426。

50至59歲的受試者有43位，系統滿意的平均分數為4.160，內容滿意的平均分數為4.191，服務滿意的平均分數為3.209。

60歲以上的受試者有17位，系統滿意的平均分數為3.818，內容滿意的平均分數為3.935，服務滿意的平均分數為4.000。

表5 不同年齡民眾對臺北 e 大滿意度之描述統計摘要表

組別	樣本	系統滿意	內容滿意	服務滿意
----	----	------	------	------

	數	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
20 歲以下	10	4.330	0.999	4.380	0.831	3.300	2.359
21-29 歲	28	4.146	0.729	4.054	1.091	2.929	1.999
30-39 歲	32	4.153	0.973	4.147	0.916	3.469	1.741
40-49 歲	61	4.241	0.676	4.267	0.616	3.426	1.765
50-59 歲	43	4.160	0.700	4.191	0.537	3.209	1.780
60 歲以上	17	3.818	0.708	3.935	0.750	4.000	0.866

以 ANOVA 分析六組年齡層的民眾對臺北 e 大的系統、內容或服務滿意度的平均分數差異。經過統計檢定，不同年齡層的民眾對臺北 e 大的系統、內容或服務滿意度的平均分數在統計考驗上無顯著差異，詳如表6。

**表6 不同年齡民眾對臺北 e 大滿意度差異分析**

項目	F 值	自由度	p 值	檢定結果
系統滿意	0.916	5	0.472	無顯著差異
內容滿意	0.808	5	0.545	無顯著差異
服務滿意	0.876	5	0.498	無顯著差異

註：本表採用 ANOVA 檢定，顯著水準為0.05

### (三)公務員

本次調查中的公務員使用者，以性別為自變項進行分析。在描述統計方面，男性受試者有587位，系統滿意度的平均分數為4.004，內容滿意度的平均分數為4.080，服務滿意度的平均分數為2.947。

女性受試者有755位，系統滿意度的平均分數為3.944，內容滿意度的平均分數為4.021，服務滿意度的平均分數為2.736，詳如表7。

**表7 不同性別公務員對臺北 e 大滿意度之描述統計摘要表**

項目	組別	樣本數	平均數	標準差
系統滿意	男	587	4.004	0.734
	女	755	3.944	0.671

內容滿意	男	587	4.080	0.670
	女	755	4.021	0.605
服務滿意	男	587	2.947	1.823
	女	755	2.736	1.848

以獨立樣本 T 檢定比較公務員中男性及女性使用者的滿意度分數差異。檢定結果顯示，不同性別的公務員對於系統、內容或服務滿意度的平均分數在統計上無顯著差異，詳如表8。

**表8 不同性別公務員對臺北 e 大滿意度差異分析**

項目	t 值	自由度	p 值	檢定結果
系統滿意	1.561	1340	0.119	無顯著差異
內容滿意	1.700	1340	0.089	無顯著差異
服務滿意	2.085	1340	0.037	無顯著差異

註：本表採用獨立樣本 T 檢定，顯著水準為0.05

本次調查中的公務員使用者，以年齡為自變項進行分析。在描述統計方面，依據表9，20歲以下的受試者有16位，系統滿意的平均分數為4.912，內容滿意的平均分數為4.900，服務滿意的平均分數為4.688。

21至29歲的受試者有224位，系統滿意的平均分數為3.813，內容滿意的平均分數為3.966，服務滿意的平均分數為2.656。

30至39歲的受試者有345位，系統滿意的平均分數為3.863，內容滿意的平均分數為3.990，服務滿意的平均分數為2.696。

40至49歲的受試者有374位，系統滿意的平均分數為4.015，內容滿意的平均分數為4.070，服務滿意的平均分數為2.898。

50至59歲的受試者有318位，系統滿意的平均分數為4.083，內容滿意的平均分數為4.083，服務滿意的平均分數為2.824。

60歲以上的受試者有65位，系統滿意的平均分數為4.038，內容滿意的平均分數為4.106，服務滿意的平均分數為3.292。

**表9 不同年齡公務員對臺北 e 大滿意度之描述統計摘要表**

組別	樣本數	系統滿意		內容滿意		服務滿意	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
20 歲以下	16	4.912	0.253	4.900	0.301	4.688	1.250
21-29 歲	224	3.813	0.723	3.966	0.673	2.656	1.812
30-39	345	3.863	0.632	3.990	0.570	2.696	1.862

歲							
40-49 歲	374	4.015	0.742	4.070	0.671	2.898	1.823
50-59 歲	318	4.083	0.649	4.083	0.612	2.824	1.860
60 歲 以上	65	4.038	0.725	4.106	0.620	3.292	1.618

以 ANOVA 分析六組年齡層的公務員對臺北 e 大的系統、內容或服務滿意度的平均分數差異。經過統計檢定，不同年齡層的公務員對臺北 e 大的系統、內容或服務滿意度的平均分數在統計考驗上皆有顯著差異。

基於前開的分析結果，以事後檢定確認顯著差異的結果，分析發現：系統滿意方面，20歲以下受試者的滿意度平均分數高於各組；50-59歲受試者的滿意度平均分數高於21-29、30-39歲；內容滿意方面，20歲以下滿意度高於各組；服務滿意方面，20歲以下受試者的滿意度平均分數高於21-29、30-39歲的受試者，詳如表10。

**表10 不同年齡公務員對臺北 e 大滿意度差異分析**

項目	F 值	自由度	p 值	檢定結果
系統滿意	12.238	5	0.000	<b>有顯著差異</b> (20歲以下滿意度高於各組；50-59歲滿意度高於21-29、30-39歲)
內容滿意	7.665	5	0.000	<b>有顯著差異</b> (20歲以下滿意度高於各組)
服務滿意	5.031	5	0.000	<b>有顯著差異</b> (20歲以下滿意度高於21-29、30-39歲)

註1：本表採用 ANOVA 檢定，顯著水準為0.05

註2：事後檢定採用 Tukey 法

### 三、分析結論

整體而言，臺北 e 大的使用者依據其身分別（一般民眾／公務員），在性別或年齡變項上的滿意度平均分數，在統計檢定結果上呈現截然不同的結論。

在一般民眾身分的使用者方面，不同性別使用者的滿意度分數在系統滿意構面，在統計考驗上並無顯著差異（內容及服

務則有顯著差異)，但在不同年齡層上的滿意度平均分數，在統計考驗上無顯著差異。顯示出民眾對臺北 e 大的內容及服務滿意度上存有性別落差現象，且男性受試者高於女性受試者，但不存在世代落差現象。

在公務員身分的使用者方面，不同性別的使用者間的滿意度平均分數在統計考驗上無顯著差異，但是在不同年齡層的滿意度平均分數存在統計上的顯著差異。顯示出公務員對臺北 e 大的系統、內容或服務滿意度存有世代落差現象，但並無性別落差現象。分析結論詳如表11。

**表11 111年本處臺北 e 大性別影響評估分析結論一覽表**

序號	目標	結論
1	不同性別的臺北 e 大使用者（一般民眾）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。	部分成立
2	不同年齡的臺北 e 大使用者（一般民眾）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。	成立
3	不同性別的臺北 e 大使用者（公務員）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。	成立
4	不同年齡的臺北 e 大使用者（公務員）對於系統品質、內容品質及服務品質的滿意度分數，在統計上並無顯著差異。	不成立

#### 四、執行策略

基於前開分析結論，本處提出三項後續執行策略如下：

- (一) 針對具一般民眾身分的女性使用者，深入分析其對臺北 e 大的內容品質及服務品質的需求缺口。在課程方面，製作符合女性民眾學員需求的課程主題（111年調查結果前三志願依序為職訓類、資訊類及語言類課程），並加強行銷推廣吸引民眾閱讀。在提升服務方面，分析客服案件使用者常見問題，並列入改善項目，以加速顧客服務案件處理速度，減少抱怨。
- (二) 針對具公務員身分的不同年齡使用者，針對滿意度平均分數較低的年輕族群（21至29歲、30至39歲），規劃系統、課程及服務流程的改變。系統方面，本處已於112年安排網站改版，將著重於提升使用者易用性的功能面，以及現代化簡潔美觀的設計風格。課程方面，考量年輕族群多使用行動裝置閱讀數位課程，課程設計上多採用「一口即食」

	<p>的小單元微課程，輔以實境拍攝及圖文說明，讓使用者能透過行動裝置，在短短數分鐘內，即能掌握到課程中所傳達的知識重點。在服務方面，針對使用者經常反應的各項問題，定期整理為 FAQ 常見問題，即時更新於臺北 e 大網站上，以利使用者可即時查找 FAQ 並獲得解決方法，減少使用者另外自行致電客服中心的時間成本。</p> <p>(三) 將公務員／民眾列為往後滿意度分析的背景指標，111 年度調查分析係首次將受試者區分為民眾及公務員二群，在本次在統計分析結果上，二群的性別落差及世代落差的情況亦明顯不同，顯示出分群分析的重要性。爾後進行滿意度調查分析時，會依照使用者身分進行區分，以判斷不同類別的使用者在系統、課程及服務上的需求缺口，作為後續優化臺北 e 大的基礎。</p>
--	--

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>本案所需經費可自年度預算「本府數位學習共同平臺功能增修與維運」項下支應，無須另行編列其他經費。</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」。

**參、評估結果**  
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。

3-1綜合說明	已於本處111年第3次性別平等專案小組會議討論本案，依據委員建議修正內容，另於112年本處第1次性別平等專案小組會議報告。	
3-2參採情形	3-2-1說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 使用者意見分為公務員及民眾二大群，兩群體之描述統計摘要、整體滿意度詳如表1、表2。</li> <li>2. 有關不同性別及年齡的一般民眾使用者意見，詳如表3至6。</li> <li>3. 有關不同性別及年齡的公務員使用者意見，詳如表7至10。</li> </ol>
	3-2-2說明未參採之理由或替代規劃	

**3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估：**  
已於 111 年 11 月 17 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	年 月 日 至 年 月 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input 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）\_\_\_\_\_