

臺北市政府人事處性別平等專案小組第39次會議紀錄

壹、時間：112年8月11日（星期五）下午2時

貳、地點：本處1103會議室（視訊及實體混成會議）

參、主席：張建智處長 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（林欣柔設計師代理）、邱百章委員、吳佳彥委員、張翊辰委員、張憶媚委員（請假）、楊智喬委員、張詠涵委員（林蓉專員代理）、陳渤潮委員（項慶武約聘心理輔導員代理）、蔡錦發委員（郭瑞庭股長代理）、林鳳燕委員、性別平等辦公室朱勻安聘用研究員、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。

伍、確認上次會議紀錄

主席裁示：確認洽悉。

陸、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）

主席：學校女性主管比例較男性高的原因為何？另統計資料是針對現況發現問題、從而分析，並提出相關改善策略，本次報告僅就現況統計，應提出相應的分析，較為完整。

性別平等辦公室：建議補充統計資料中主管的定義，使統計資料更為周延；另針對學校女性主管比例高於男性主管之議題，可納入性別統計分析報告。

黃馨慧委員：本次統計男性主管與女性主管比例，是以男性主管佔主管總數及女性主管佔主管總數的方式呈現，如以單一性別的總數作為母數，統計個別比例，與男女兩性以相同母數統計，兩者資料即會有所差異。

資訊室：本室僅能就現況統計資料，檢視是否有無明顯之差異，實務上統計後分析原因，可由本室提供數據供權管科室辦理。

管理科：學校女性主管比例較高原因多為「隨母就讀」政策，且學校工作型態較穩定且能兼顧家庭，爰較多女性同仁選擇至學校擔任主管；又於公務之餘與男性主管談話中可知，機關職務經歷似較學校職務經歷可獲得較多的陞遷機會及較廣的職涯發展，爰男性同仁至機關擔任主管意願較高。上開因素致現況學校男性主管比例較低、女性主管較高，機關男性主管比例較高、女性比例較低。

主席裁示：

- (一) 請管理科就學校女性主管比例較高、男性主管比例較低的議題，製作問卷調查並分析，於下次本專案小組會議報告。
- (二) 請資訊室於下次會議增加10年及每個月的趨勢統計數據，以利委員們進行對照、檢視。

柒、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)

主席：經主計機構報告，本處113年度性別預算與112年編列數相同，請問性別預算占本處業務費比例？

性別平等辦公室：人事處辦理有關產婦或新手爸媽專題講座，使用的經費如屬人事處預算，建議可納入性別預算案，並且詳細列出工作內容。

主計機構：113年編列之性別預算，排除專案計畫，占本處業務費約14%。

考訓科：本處辦理產婦或新手爸媽相關講座所需經費係列

入本處員工協助服務項下，嗣後依性平辦建議詳細列出工作細項。

決議：

- (一) 依主計機構提報編列113年度性別預算案。
- (二) 依委員建議本案性別預算編列情形表，於計畫項目(五)員工協談服務項下，詳細列出本處辦理如新手爸媽等講座活動細節。

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)

主席：

- (一) 本府員工一般健檢補助對象、補助次數及費用簡表，是否有各類人員健檢利用率？
- (二) 專題報告除現有分析外，要加入問卷調查，瞭解員工的需求，並以性別分析差異性。
- (三) 請接洽北市聯醫，就一般健檢補助4,500元一節，提供高CP值的檢查項目，吸引同仁健檢，提高利用率。

黃煥榮委員：

- (一) 依據市府員工一般健檢補助對象、補助次數及費用簡表，第2類未滿50歲及第3類50歲以上，健檢補助次數及費用可選擇2年1次16,000元或1年1次8,000元，請問在統計分析上，是否會有母數遺漏而造成數據偏差？另對於選擇2年1次16,000元或1年1次8,000元健檢補助，是否可以調查2者間差異性？
- (二) 建議除客觀數據外，可加入問卷調查資料，例如工作忙碌程度或補助金額是否影響健檢利用率，以瞭

解市府員工需求，進而作為健檢補助政策之參考。

黃馨慧委員：

- (一) 本案性別統計分析專題報告的健檢利用率，統計男性與女性的母數是否相同，如以單一性別做為母數，可檢視兩者之間利用率的差別；只要統計數據男性與女性有差異即與性別有關，可以針對差異之原因分析，作為制定政策之依據。
- (二) 性別統計分析是針對相關議題探討，進而對政策提出建議。本報告可將本次專案小組會議上討論的具體作為，加入報告中，並進一步做問卷調查。
- (三) 附議黃煥榮委員之建議，加入問卷調查，針對男性與女性之健檢利用率，瞭解市府員工的需求，如希望增加那些健檢項目或是不使用健檢之原因等等，人事處即可針對結果提出相應的政策。
- (四) 北市聯醫可依據員工健檢需求設計方案，似乎仍有同仁不知情，顯示宣傳有點不足，建議可以多加宣導周知。

王蘋委員：

- (一) 附議黃煥榮委員及黃馨慧委員的建議，增加問卷調查，以瞭解健檢利用率低的原因；建議報告結論補充本專案小組討論的議題，如推出自選方案或自費項目。
- (二) 現行社會為多元性別，有男性、女性及其他，爰建議報告肆、結論與建議第一段文字將「兩性平權」修正為「性別平權」。
- (三) 附議黃馨慧委員建議，多加宣導員工健檢補助相關資訊。

性別平等辦公室：

- (一) 建議本案專題報告表4的主管人員與非主管人員加註屬於何種補助類別，以利委員們檢視。
- (二) 文字表述部分建議將表格數據轉換成「○性高於○性○○個百分點」。
- (三) 當年度符合健檢資格卻未使用的同仁，是否有提醒的機制？
- (四) 人事處與北市聯醫洽談健檢得來速的資訊，提供更好的服務，建議於報告中列出開始年份，以供未來的委員們檢視及參照。

給與科：

- (一) 本次專題報告無特別呈現本府一般健檢各項補助類別之利用率，前有統計111年第1類至第6類健檢利用率分別為72.41%、65.48%、33.72%、27.62%、24.54%及9.09%；發現第4類至第6類使用率偏低，可以進一步分析是否因補助價錢較低或健檢項目不符合市府員工需求等等。
- (二) 本次數據是以當年度符合健檢補助之人數作為母數，當年度已健檢人數作為分子進行統計分析作業，2年1次之市府員工是否符合健檢資格，本府TCGHR 健康檢查補助作業系統可以篩選；另當年度符合健檢資格卻未使用的同仁，各人事機構可透過上開系統發送電子郵件通知及提醒。
- (三) 北市聯醫提供多項健檢方案供同仁選擇，如同仁選擇的方案超出健檢補助費，也可以自費的方式辦理。
- (四) 結論與建議的文字依委員建議修正；嗣後會設計問卷，適當加入報告中，以作為後續政策建議之佐證

資料。

決議：依委員建議，增加問卷調查，以提供完整的呈現，作為後續政策制定的呼應。

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)

主席：報告請以簡報呈現，較能使委員們方便檢視。

黃馨慧委員：

- (一) 性別影響評估檢視表須送專家學者或性別平等專案小組會議檢視後，就第一部分機關自評提供相關建議，再撰寫第二部分程序參與；本次性別影響評估進行方式應屬性平專案小組會議來進行評估，完成評估表第二部分之內容，下次性平專案小組會議，再審查是否有依程序參與的初稿修正或依據性別目標的撰擬提出修改建議。
- (二) 有關考訓科於報告時有提出相關具體策略，像是性別選項由其他改為多元性別，建議於撰寫本表格時，可以具體說明，係指員工協助方案計畫第○○頁第○○點，或是附件申請表○○欄位。

王蘋委員：

- (一) 本次性別影響評估檢視表當中的1-3數據，應該屬於1-2的性別統計分析範圍內，1-3則是根據1-2的統計數據找出相關的性別議題。
- (二) 有關考訓科說明針對多元性別因素，擬將問卷性別當中的選項「其他」更改為「多元性別」，此意見有注意到多元性別的重要性，惟選項是否需要變更可再議，另外請將員工協助方案計畫之申請表一併調整，增加「其他」選項。

黃煥榮委員：

- (一) 市府 EAP 滿意度調查對象是針對全市府同仁，有將懷孕及身心障礙同仁特別挑出來，可以瞭解當事人與其他人不同的角度，但是無法知悉有多少市府員工使用員工協助方案，利用率如何？是否滿意提供的服務？
- (二) 近來 MeToo 事件受社會大眾關注，員工協助方案的申請表「主要問題或諮詢事項」建議將性騷擾、性別暴力等相關議題併同列舉，讓申請 EAP 的服務面向更廣。

性別平等辦公室：

- (一) 性別影響評估的第二部分程序參與有三種型式，分別為計畫研商會議、性平專案小組及書面意見，人事處本次選擇性平專案小組，現在即為第二部分之程序參與，委員們可以針對報告人的影響評估檢視，給予相對應的意見。
- (二) 呼應委員們的建議，在1-2的部分可以具體描述母數以及使用者的數據，建議可以補充政策規劃者與服務提供者如諮商師的性別比例等，不僅限於受益者。
- (三) 另外報告中提到選項「其他」有可能為誤填一事，是如何知悉，是否有相關填答者回應？建議選項仍維持「其他」，現行社會是多元性別，避免造成誤會，可以用備註方式說明；另1-3公共空間的部分，建議具體描述如健康促進辦公室的性別措施與設計。
- (四) 有關性別影響評估表貳、回應性別落差與需求項下，2-1本計畫之性別目標，應勾選「未定有性別

目標」，再闡述有積極落實的方法或方案，該方案並具友善性及安全性；2-2本計畫性別目標訂定執行策略，應勾選「未訂有執行策略」，並說明有其他具體落實策略。

- (五) 性平辦每年皆有性別影響評估之指引，亦有開設課程，本年度訂於112年8月21日開課，歡迎各位報名參與。

考訓科：

- (一) 本府員工協助方案是整體服務，其中計畫所附的申請表僅就其中一部份的員工協談，其他服務如健康促進辦公室或是參與講座均包含在員工協助方案；至有關委員提出使用員工協助方案的人數及滿意度，會另外增加於評估表當中，以利委員們檢視。
- (二) 本府 EAP 滿意度是針對全體市府同仁，而非僅針對直接使用人，又性騷擾事件為近期關注議題，未來問卷將增加性騷擾之受眾群體，擴大調查面向。

決議：

- (一) 依委員建議，修正填表內容並補充相關的具體資料。
- (二) 未來撰寫性別分析專題報告及性別影響評估之科室，請指派同仁受訓，以學習撰寫更加完整的報告。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午4時5分