

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 20 次會議議程

壹、時間：106 年 2 月 18 日（星期六）上午 10 時

貳、地點：市政大樓 11 樓南區人事處 1103 會議室

參、主席：懷處長敘

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-8）

伍、討論提案

案由一：有關本處 105 年度性別統計分析報告，提請討論。

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（105-108 年）」（以下簡稱總計畫）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並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 105 年度性別統計分析報告，題目為「本處暨所屬人事機構人員初任薦任第 9 職等以上人員年資及性別資料初探」，提請本專案小組討論（如會議資料 p9-23）。

決 議：

案由二：有關本處 105 年度推展性別平等工作年度成果報告案，
提請討論。

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（105-108）」，各機關構除「應擬訂落實性別主流化暨推動性別平等業務計畫」之外，「每年須完成成果報告並提報各該性別平等機制通過並上網通告」，爰本市性別平等辦公室擬訂旨揭成果報告格式，並函送本府各機關構依式填列。
- 二、經請各業務單位填列，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p24-35、附件）。

決 議：

案由三：有關本處 106 年度擬推展性別平等工作策略及具體措施項目列表案，提請討論。

說 明：

- 一、依據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（105-108 年）規定，本處每年須就市府總計畫所列之性別平等工作策略類別及項目，辦理至少 3 類之性別平等推展事項。
- 二、經請各業務單位填列，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p36-39）。

決 議：

捌、臨時動議

玖、散會

會議資料

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 19 次會議紀錄

壹、時間：105 年 8 月 15 日（星期一）下午 2 時

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：懷處長敍（因公由張副處長建智代理）

記錄：周怡君

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員艾懃、本處王委員秋萍、曾委員金涼、陳委員怡伶、康委員明珠、陳委員俊男、林委員清陽、林委員繼斌、陳委員榮宏、劉委員惠琴、賴委員英宏、聶委員良憲、呂委員艾蓉、性別平等辦公室鄭聘用研究員維鈞、本處陳科員瑩、陳科員舒婕、吳科員宜玲、林科員文宏、林設計師欣柔

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-11）

主席裁示：洽悉。

陸、討論提案

案由一：有關訂定本處 105-108 年落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫（草案），提請討論。

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（105-108 年）」（以下簡稱總計畫）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並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實施計畫與 105-108 年度性

別統計分析專題報告題目，並箋請各業務單位依第 18 次會議決議修正，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p12-20）。

王委員蘋：能否請各年度性別統計分析報告之辦理單位說明所撰擬主題與研究方向？

王委員秋萍：105 年度由管理科負責，研究主題為「本處暨所屬人事機構人員初任薦任第 9 職等主管人員年資及性別比例分析」，主要是為了瞭解本處暨所屬人事機構初任薦任第 9 職等人員之年資及性別關係。本處暨所屬人事機構是屬於金字塔型組織結構，最上層的簡任職位有 6 個，另有薦任第 9 職等之主管職位屬關鍵性職位 32 個，再來則是薦任第 8 職等至第 9 職等專員。針對這主題做研究是想瞭解處屬人員陞遷至薦任第 9 職等主管之速度，是否有性別差異，或只是因為年資長短的影響，研究結果讓我們在未來訓練或職缺人員遴補時，有相對應的規劃。有關研究對象擬界定在目前擔任薦任第 9 職等主管者，或是曾擔任相同職務列等職務，但因故降調者。

主席：研究對象建議可以納入薦任第 8 職等股長及薦任第 8 職等至第 9 職等專員，增加內容豐富度。

黃委員煥榮：剛剛王科長有提及訓練部分，我也認為訓練是一個相當重要的變數。陞遷是否會受到某些重要訓練班期的影響？男性與女性在參與訓練的機會上是否有差異？因此，建議可以將重要的訓練列入分析的變項。除了規劃辦理的性別統計分析外，是否能於內容中增加質性資料分析；另外，就像考訓科所提的分析報告，除了性別統計及分析之外，是否還能再針對訪談資料進行分析，針對協談

過程中所論及的工作障礙等等差異，做進一步的分析詮釋，而非僅就量化資料進行分析，但這也牽涉到資料蒐集的難易程度。

王委員蘋：本項性別統計主要是建立在現有的資料上試著詮釋與分析，針對質性資料的部分，我認同黃老師的意見，在蒐集資料時其實可以多增加 1、2 個變項，例如訓練的變項，雖然僅是增加是否參加過重要訓練的統計數字，但卻能讓研究內容更加多元化，如僅有年資及性別的變項，內容不足，可能無法得出有效分析結果。剛剛主席所提到的增加薦任第 8 職等層級人員統計數字部分，因為分析量增多，或可增加分析成效，但建議循序漸進，避免一下造成工作量過大，可以再研議。

黃委員煥榮：剛剛王科長提到降調部分，我有朋友是人事人員，的確有些人會因為要照顧小孩或是就近方便照顧家庭，而放棄陞遷機會，也就是他的陞遷障礙並不見得是因為於工作職場被主管歧視，而是在於家庭或其他因素。建議能透過訪談或設計統計圖表方式，讓相關人員能表達意見，進而研究出影響陞遷之真正原因。

主席：建議修正報告主題中比例分析的用字，讓研究內容較為擴大一些，因為如果限縮在比例分析的話，所能得到的結果也會相對侷限一些，不知道是否能修正增加對象範圍納入薦任第 7 職等、第 8 職等人員或是再進一步深度分析？

王委員秋萍：目前規劃的研究內容比較是基本資料的分析，如果要增加研究對象的話，那報告主題我們也會相對應修正。

王委員蘋：因目前已是 105 年 8 月份，如要再擴大本年度研究範圍的話，可能會比較有壓力，建議可以維持原來的主

題，作為性別統計分析之初步研究基礎，也可作為未來辦理相同業務時之參考。

黃委員煥榮：建議可以刪除主題中的「比例」2字，修正為「年資及性別分析」。

陳委員艾懃：有關性別統計分析報告這項業務，對於各科室來說其實不太容易執行，而且這項業務著重於前後年度的聯結，也就是當年度的分析報告完成之後，是否會作為未來的行政作為之規劃，例如前面所提到的訓練規劃等，建議是在完成報告後，在未來各年度都能確實地依之前的分析結果來檢視與修正行政作為。

主席：請各科室於完成分析報告後，於往後各年度針對之前所研究之主題，再辦理簡單報告與回饋。

曾委員金涼：106年度由任用科辦理，研究主題為「本府府層級任務編組委員性別比例」，目前本府府層級任務編組數量約上下70個左右，規定全體委員單一性別比例不得低於1/3，外聘委員不得低於1/4，仍有一些任務編組未達標準。本報告是針對全體任務編組進行統計分析，並研究未能達到標準的原因，有可能是因為業務性質、女性人才較少等因素，針對這些未能達標準之原因彙整分析，並進而提出因應措施，讓全府府層級任務編組均能達到標準。

黃委員煥榮：建議題目可以修正為性別分析，因為本研究主要是要針對未能達到標準的任務編組，研究存在的障礙，並提出一些政策建議，題目範圍可以廣一些。

王委員蘋：我認為任用科和管理科的研究資料性質不盡相同，因為這個研究是檢視所有委員會的性別比例，是否符合法定規範，的確是建構在分析性別比例的基礎上，所以題目用性別比例的字眼我認為是適合的。

黃委員煥榮：因市府府層級任務編組的性別比例資料，其實都已經是現存的資料，建議可以改為性別分析，主要是希望能夠再深入做一些原因詮釋，或者也可將研究主題修正為「本府府層級任務編組委員性別比例分析」。而這主題其實是相對比較有難度的，這需要瞭解不同職系人員特性及背後的特殊原因。

王委員蘋：這研究主題其實蠻雄心大志的，因為這牽涉到很多專業，而這些專業也導致原因較為複雜。

主席：依委員建議修正題目為「本府府層級任務編組委員性別比例分析」，同時依本年度執行成果來參考修正。

陳委員怡伶：107 年度由考訓科辦理，研究主題為「近 3 年本府參加員工協談人員性別分析」，市府從 93 年開辦員工協談服務，迄今也累積了相當多資料，但未曾分析過，所以我們打算研究 104 至 106 年度使用協談服務人員的性別、主題及年齡，及去年新增的主管、非主管職務資料，來研究這幾年的差異變化，是否有哪一性別偏高或偏低情形，作為鼓勵或是改進措施。例如每年度都有 4 期協談服務的調訓，過去都是由各機關自由薦派人員，未來可能也可以透過分齡或是以性別作為調訓的依據；我們也有補助各機關辦理健康促進課程的措施，也能透過這個研究來鼓勵各機關辦理某些主題。這個分析報告可以讓我們辦理的目標更加明確，雖然還沒有開始著手，但是個可以努力達成的方向。

王委員蘋：這是最感興趣的題目，因為這研究內容除了性別之外，還包含了議題以及人員的壓力內容，質是最為豐富的，就像是黃老師剛剛所提到的人員在面臨陞遷時的抉擇等等。

主席：針對調訓部分會限縮到個人嗎？或是可以分門別類，例如行政類、工程類等等？

陳委員怡伶：我們設想是針對某些階層，較為需要協助的人員來調訓，例如如果我們蒐集到的資料是薦任第 7 職等主管人員壓力普遍較大的話，就會請機關調訓這類人員，希望能夠對於紓解壓力有所幫助，讓派訓的方式可以較為細緻；分類部分，會等資料蒐集完成後再來處理。

康委員明珠：108 年度由給與科辦理，研究主題為「本府新進人員聯誼活動性別分析」，本來要研究未婚聯誼，但之前去參加行政院人事行政總處工作圈時，我們有提出建議請總處將未婚聯誼名稱修正為單身聯誼，俾利統一全國辦理活動名稱，總處表示因政策修正，106 年不辦理未婚聯誼活動，所以本科今年決定辦理新進同仁聯誼，不分婚姻狀態，而是讓新進人員可以跨局處交流、認識，也促進未來處理公務時的協調溝通。本研究預計蒐集 105 年至 107 年資料，希望研究參加人員性別比例，以及對市政府的建議或是工作環境的改善等等。

黃委員煥榮：請問新進人員聯誼活動的參加對象是初任人員，或是也包括轉調入臺北市政府的人員呢？那針對初任人員是否有規劃新進輔導措施？

康委員明珠：目前規劃參加對象是高、普、特等考試等相關考試新進人員，年齡不限，採自願性質參加。輔導員部分，各考試新進人員的機關依法規均應指派輔導員對新進人員輔導及工作指導。

王委員蘋：想請問過去未婚聯誼和現在辦理的新進人員聯誼活動內容分別為何？

康委員明珠：未婚聯誼活動部分，一開始會是破冰，然後在活動中讓參與人員能夠熱絡地認識與互動，結束時則會分發小卡，寫下自己有興趣進一步認識的對象，讓人員能在活動結束後聯繫認識的對象。而新進人員聯誼部分，目前規劃是採團康活動或是茶會的方式，我們會邀集其他機關來討論辦理方式，目前也有洽詢各舞蹈協會，讓人員在舞蹈活動以及交流活動中可以進一步認識與交流。

鄭聘用研究員維鈞：因 105 年至 108 年報告題目皆已訂好，建議各科室可以從現在開始準備統計資料，所蒐集的資料更完備，也有利於分析趨勢。在資料蒐集部分，建議可以依各委員先前的建議，類別與變項的數目都可以多一點與細緻一些，除了分析性別比例外，也可以蒐集年齡、婚姻狀態等等變項，讓未來的分析內容可以有更多選擇，如原先預想分析的部分有疑義的話，也可以即時修正。

主席裁示：

1. 綜合歸納各位委員意見，請管理科於本年度報告完成後，於未來各年度均提出簡單回饋報告；至於其他科室則是從本年度開始蒐集與準備統計資料，除了分析報告外，這些資料也可能是議員索資的重要來源。
2. 管理科題目請修正為「本處暨所屬人事機構人員初任薦任第 9 職等主管人員年資及性別分析」，任用科題目請修正為「本府府層級任務編組委員性別比例分析」。
3. 原則上請各科室依這些題目撰擬 105 年至 108 年報告，如果在蒐集資料中有新的想法或是障礙，導致無法進行時，也請隨時提出修正題目。
4. 本實施計畫修正通過。

案由二：有關本處 106 年度性別預算案，提請討論。

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（105-108 年）」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、經箋請各業務單位依第 18 次會議決議修正，彙整完竣後提請本專案小組審議(如會議資料 p21-22、附表)

決議：照案通過。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午 2 時 36 分

本處暨所屬人事機構人員初任薦任第9職等主管以上人員

年資及性別資料初探

報告單位：管理科

壹、前言

隨著時間演進，我國從傳統農業社會發展至工商業社會，因為經濟結構轉變，女性勞動力參與率也逐年攀升，依據行政院主計總處就業失業統計資料顯示，2015年女性勞動力參與率已增加至50.74%。

為期保障女性權益，消除其於社會文化、工作職場及家庭生活等場域所受到之不公平待遇及歧視，聯合國於1979年訂定通過「消除對婦女一切形式歧視公約(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, 簡稱CEDAW)，並於第11條針對婦女就業應獲平等對待有清楚的宣示，其中第1項規定，「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，特別是：

- (a) 人人有不可剝奪的工作權利；
- (b) 享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
- (c) 享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利；
- (d) 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
- (e) 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；

(f) 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」

為落實國際人權公約，有效促進對婦女基本人權之尊重、保障與實現及呼應國際重視性別平等議題之潮流，我國訂定「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，自 2012 年 1 月 1 日起施行，要求各級政府機關均應確實遵守與執行，並於行政院成立性別平等處，統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實性別主流化，期使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點。

雖然行政院與各級政府機關持續推動性別平等工作，社會上亦時有「臺灣女權意識高漲」之議論，然而過去數十年來，許多學者研究發現女性在職場上仍常遭遇「玻璃天花板」現象，亦即「一種無形的、態度的、或組織的偏差所造成的障礙，使得女性因各種人為因素的牽絆，而無法獲得與男性同儕公平競爭的機會 (Mosele-Braun, 1994; Naff, 1993, 引自黃煥榮, 2000)。」廖育廉教授(筆名：王大方)在其著作「玻璃天花板：管理女性 vs. 女性領導」中亦對於女性就業時常遇到之歧視與謬誤，有諸多描述，諸如女性只適合擔任秘書工作、女性太情緒化、三心兩意而無法果斷決策等成見，抑或玻璃天花板其實是職場上男性主管的「安全踏板」等，雖該書出版距今已有 20 年，但部分描述仍出現在不同的工作場域中。

「玻璃天花板」現象係源於個人態度、價值觀及組織偏差等多面向緣由，難以用單一或少量數據做普遍性之分析判斷，然為觀察本處暨所屬人事機構人員之升遷情形，爰本報告嘗試以本處暨所屬人事機構現任薦任第 9 職等以上主管人員之升遷年資與性別等因素進行略述與初步推論。

貳、研究方法與限制

一、針對女性於職場上是否被各種性別刻板成見所困，或因身為家庭主要照顧者，導致升遷受阻，不少我國學者就行政機關與私人企業都做過分析與探討，研究模式多採訪談或問卷方式詢問女性員工對於職場環境或升遷的認知。但黃煥榮副教授(2007)於「公務人員升遷之衡量模式：兼論性別差異之比較分析」一文中，將升遷概念分為客觀和主觀兩大面向，主觀層面分為「升遷滿意」、「升遷歧視」及「升遷機會」，此層面較易因受訪者之自我認知差異及成見產生研究偏差；客觀層面則分為「升遷結果」、「升遷速率」及「升遷阻礙」等三項，其中升遷速率 = (現任職等 - 初任職等) / (年資)，客觀層面相較於主觀層面是較容易進行驗證之指標。

基上，本研究報告係採用客觀層面資料，蒐集本處暨所屬人事機構現任薦任第 9 職等以上主管人員之年資、性別、職務歷練、職系、婚姻狀況及最高學歷等資料，進行初步統計與推論，藉以檢視是類人員之性別比例與升遷速度，以研究對象之性別為主軸，輔以職務歷練、職系、婚姻狀況、最高學歷等資料，研究是否影響升遷年資。

因研究對象初任公職之職等未盡相同，部分人員由委任官等職務起任，部分人員係由薦任官等起任，為統一年資計算方式以利研究，爰將渠等人員升遷年資定義為「初任薦任第 9 職等主管之日 - 初任薦任第 6 職等職務之日」，所得年資越短，代表升遷速度越快。

二、研究限制：

(一) 因本報告研究對象限本處暨所屬人事機構現任薦任第 9 職等以上主管人員，爰樣本數較少，難以推論至本處暨所屬人事機構全體人事人員升遷之概況。另本報告內各項統計數據原則上係以年資平均數呈現，亦因樣本數較少，平均數極易受少數偏差值影響，導致推論結果與

原本預期結果有異。

- (二) 蒐集資料僅限於客觀資料，未以訪談或設計問卷進行個人主觀層面資料蒐集，致資料豐富度不足，不易構成假設與推論，未能確實描述研究對象於職涯中所遭遇之生命歷程、個人主觀層面對於升遷處境之認知以及對於自身職涯發展之期待與看法。
- (三) 對於個別人員是否曾獲人事行政研究發展論文寫作獎項、績優人事人員或是專員班訓練等陞任評分可加分項目等部分，未有更多資料蒐集，致可據以推論項目有限。

參、公務人員及人事人員陞遷制度

一、公務人員整體甄補體制簡述

基於本國公務人員考選制度，公務人員之任用，應是依法考試合格、銓敘合格或升等合格之人方可任用，因此與私人企業中較不公開透明的升遷方式相比，被視為相對公平的遴用制度。然而正所謂「師父領進門，修行在個人」，由於行政機關之金字塔型官僚(Beauracracy)結構，簡任官等職缺數量遠小於薦任官等與委任官等職缺數量，因此如何順利升遷，除了依照公平的資績評分標準來評比外，尚牽涉到諸如個人人脈、風評等因素。

我國公務人力雖主要係以公平、公正、公開之考試方式進用與陞任，然而甄補過程仍造成性別偏差，主要影響因素有三(黃煥榮，2007：94-98)：

- (一) 公務人力之輸送帶：所謂「輸送帶定理」(pipeline theory)，是認為一個高層主管的養成需要經歷一段相當長的時間，大約 15-20 年左右的經驗累積，所以當大家意識到女性面臨玻璃天花板的障礙，並無法用矯正政策立竿見影扭轉現況，而需等待時間慢慢去化解

(U.S.Glass Ceiling Commission, 1995a, 引自黃煥榮, 2007)。

- (二)特種考試之性別限制：早期特種考試，因各用人機關依職缺性質及業務需要，在考試錄取人員性別增加限制，致使女性錄取人數遠較男性少。
- (三)退役軍人特考所隱含之性別偏差：為保障國軍權益，我國配合退除役軍人就業輔導，辦理退除役軍人轉任公務人員考試及國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈，又因軍隊中女性人數比例偏低，亦影響了該項考試錄取人員性別比例。

二、人事人員升遷制度略述

依「人事管理條例」與「行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點」規定，我國人事人員係為「一條鞭」管理制度，統一由行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)及銓敘部管理，人員之升遷調補方式相較於其他職系，較為封閉且穩定，大多數人事人員係由高、普考等任用考試進用，在此體系中依學歷分數、年資、經歷等積分參與升遷評比，如果要辦理外補，所進用人員通常亦會限制須具備人事業務工作經驗。

復依「行政院所屬各級人事機構人員設置管理要點」規定，各級人事機構職務單列或跨列薦任第 9 職等以上人事室主任、科長、組長，由主管機關人事機構依規定辦理甄審(選)，並填列「甄審(選)作業紀錄表」，以派免建議函報請人事總處核派(自 2017 年 1 月 20 日起，改由主管機關人事機構依規定程序發布，並副知該總處)。

肆、本處人事人員性別及年資分析

一、研究對象與資料蒐集方式

- (一) 本報告係為了解本處暨所屬人事機構現任薦任第 9 職等以上主管人員，於職涯升遷上所花費年資，爰以渠等人員為研究對象，包括本處處長、副處長、主任秘書、專門委員、本市市立大學人事室主任、科長、秘書室主任及所屬一級機關人事室主任。其中因本處資訊室主任係屬資訊職系人員、警察局人事室主任多係由警職人員轉任，與一般人事人員升遷體系較為不同，爰予排除。
- (二) 有關選擇前開現職占缺人員為研究對象，排除現職為非主管而銓敘審定合格實授薦任第 9 職等以上人員，主要係因為上開人員多為於其他人事主管機關升遷至薦任第 9 職等，而後選擇本處所屬人事機構職務，基於本研究係探討本處暨所屬人員升遷情形，為避免研究結果偏差及模糊焦點，爰排除此類人員。
- (三) 研究對象相關資料係以人事總處建置之 WebHR 人力資源管理資訊系統之資料為準，統計截止日期為 2016 年 11 月 23 日。

二、全體人事人員性別比例

- (一) 為觀察本處暨所屬人事機構人事人員歷年來性別比率之變化情形，經以本府人力資源管理系統(TCGHR)資料篩選統計，1996 年至 2016 年性別比率分別為男性約 25% 至 31%、女性約 69% 至 75%(除 2016 年以 11 月 23 日在職人數計算，其餘年度均以 12 月 31 日在職人數計算)，其中 2003 年前因本府 PSN2K 人事資訊系統尚未建置完成，資料似較不完整(人事人員總數約為近 700 至 950 人)，惟考量佚失之資料應無性別偏差，且 1996 年至 2003 年性別比率與其他年度比較無明顯差異，資料缺漏之影響不大。經綜整發現，近 20 年來本處暨所屬人事機構人事人員男性比率逐漸減少，相對女性比率逐漸增加。

(二)截至 2016 年 11 月 23 日止，本處暨所屬人事機構人事人員現有數為 908 人，其中男性 226 人(24.9%)、女性 682 人(75.1%)，依其官等區分，簡任職男性 4 人(66.7%)、女性 2 人(33.3%)，薦任職男性 164 人(25%)、女性 492 人(75%)，委任職男性 58 人(23.6%)、女性 188 人(76.4%)；依主管、非主管職類別分類，則主管職計 422 人，男性 113 人(26.8%)、女性 309 人(73.2%)，非主管職計 486 人，男性 113 人(23.3%)、女性 373 人(76.7%)，男性主管職人員佔全體男性人事人員 50%，女性主管職人員則佔全體女性人事人員 45.3%。

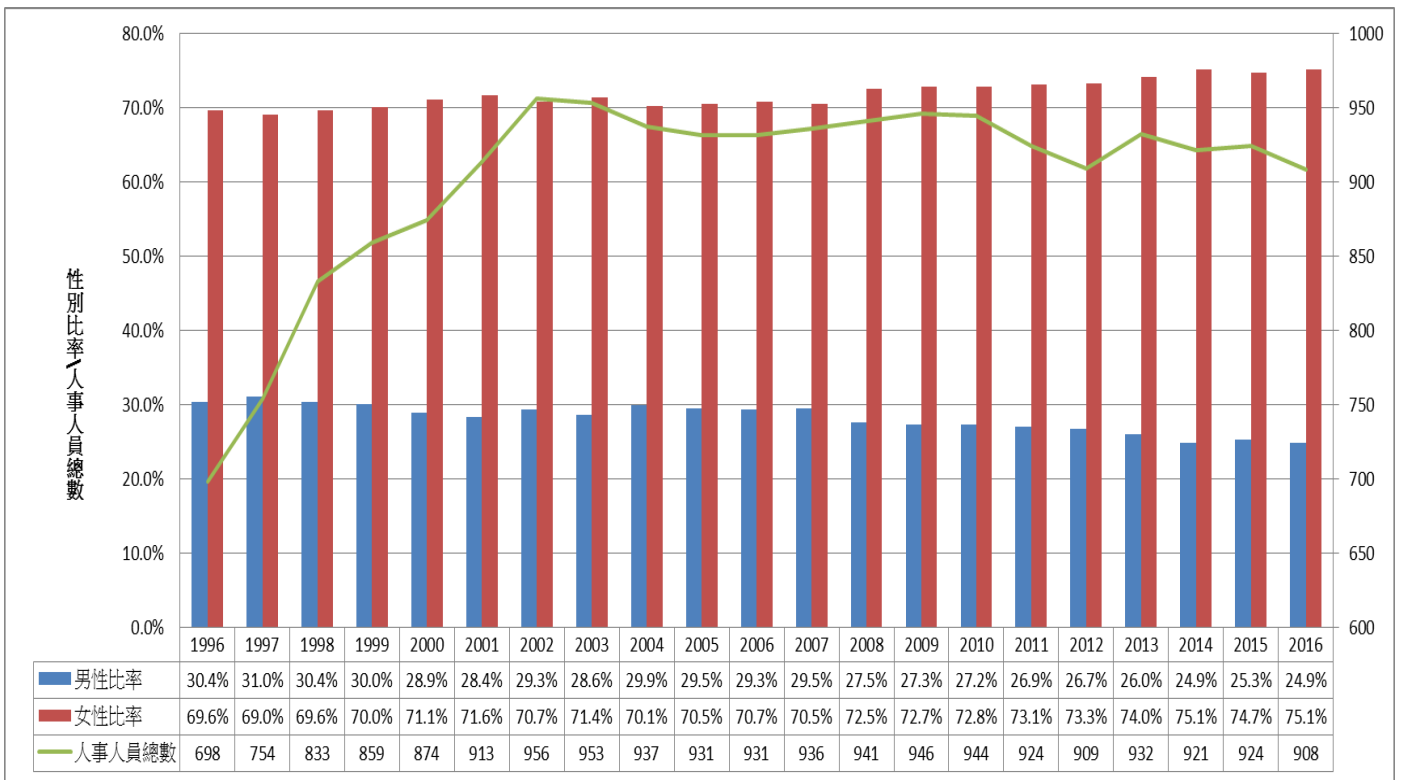


圖 1 本處暨所屬人事機構 1996 年至 2016 年全體人事人員
性別比率與總數圖

三、薦任第 9 職等以上主管人員性別等因素對應升遷年資之分析

(一) 薦任第 9 職等以上主管人員性別比例與初任年度：

1. 截至 2016 年 11 月 23 日止，本處暨所屬人事機構薦任第 9 職等以上主管人員計有 35 人，其中男性 16 人、女性 19 人，比率分別為男性 46%、女性 54%，與全體人事人員性別比率(男性 24.9%、女性 75.1%)或是主管職人事人員性別比率(男性 26.8%、女性 73.2%)相較，男性所占比率均較高。

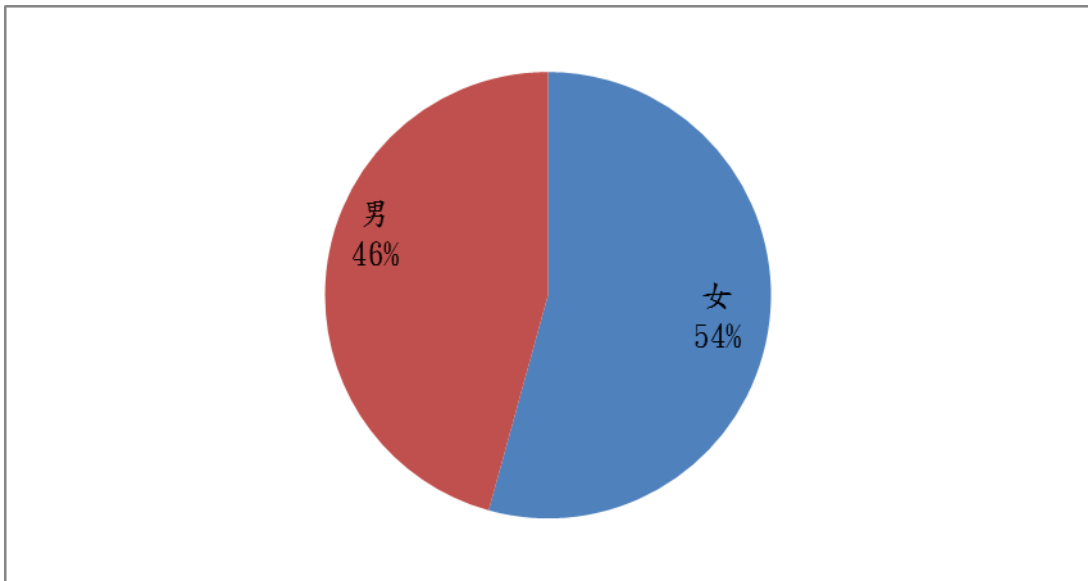


圖 2 本處暨所屬人事機構薦任第 9 職等以上主管人員組成圖

2. 另就以上人員初任薦任第 6 職等職務期間分析，男性為 1987 年至 1996 年初任，女性為 1983 年至 2004 年初任，即自 1997 年後初任薦任第 6 職等職務，並至 2016 年 11 月 23 日止已升遷擔任薦任第 9 職等以上主管人員，計有女性 4 人，未有男性人事人員。

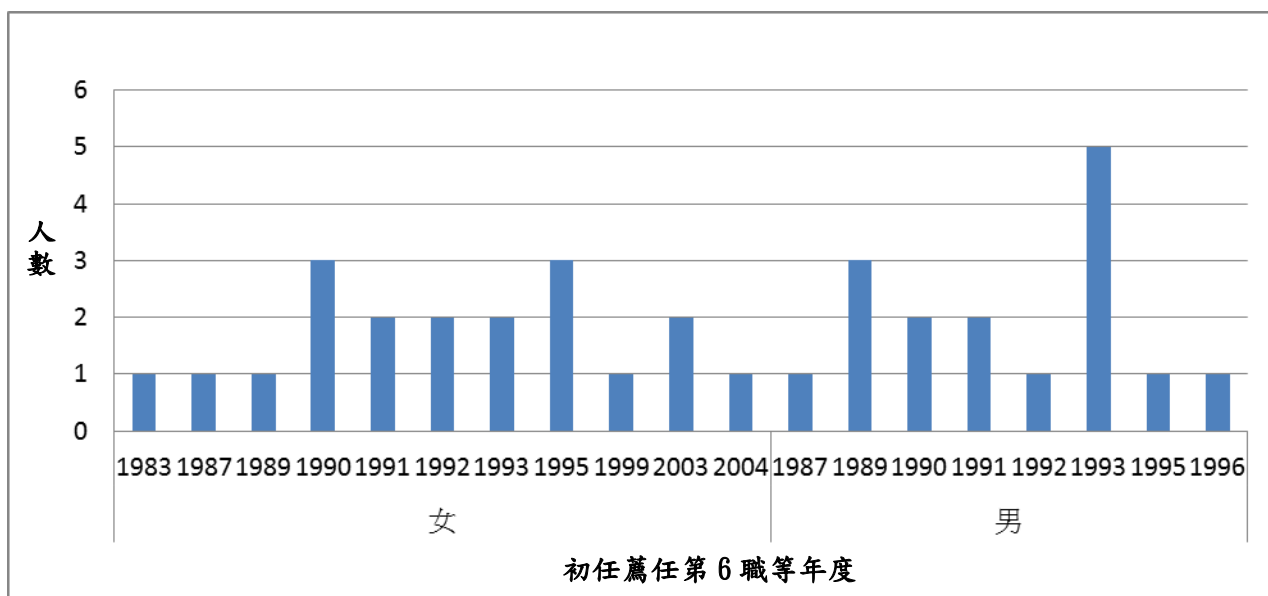


圖 3 本處暨所屬人事機構薦任第 9 職等以上主管人員初任薦任第 6 職等年度圖

(二) 薦任第 9 職等以上主管人員升遷年資與性別之關係：

1. 經統計全部 35 人平均升任年資為 16.19 年，女性 19 人當中有 13 人(68.4%)高於平均值。男性主管 16 人當中有 6 人(37.5%)高於平均值。另女性升任年資平均數為 18.05 年，男性為 13.98 年。

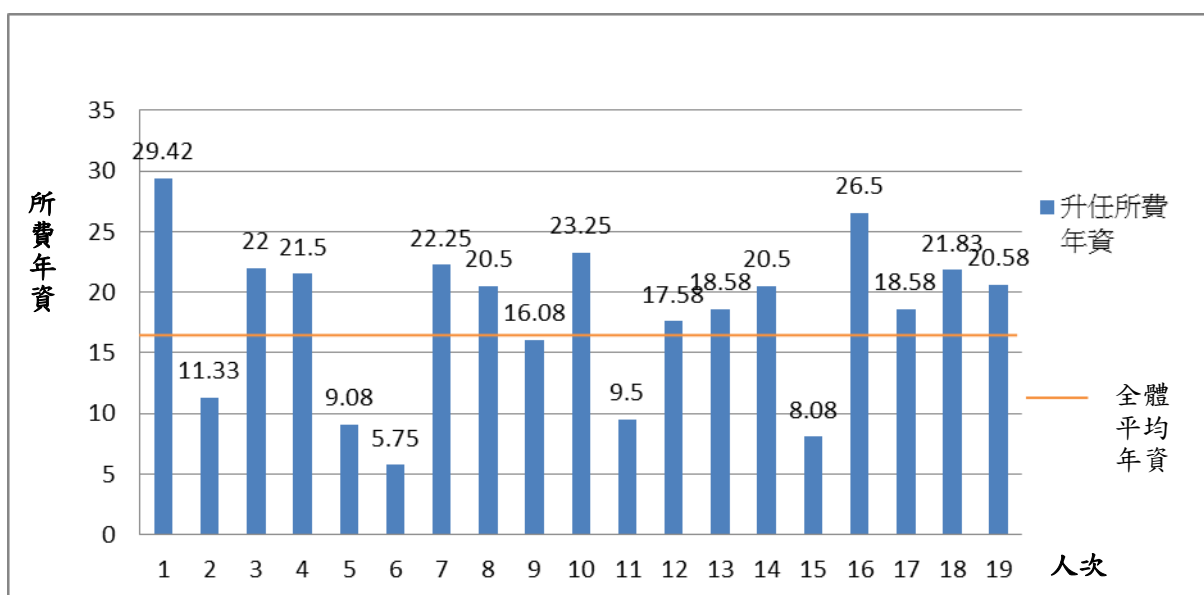


圖 4 全體薦任第 9 職等以上女性主管升任第 9 職等所費年資圖

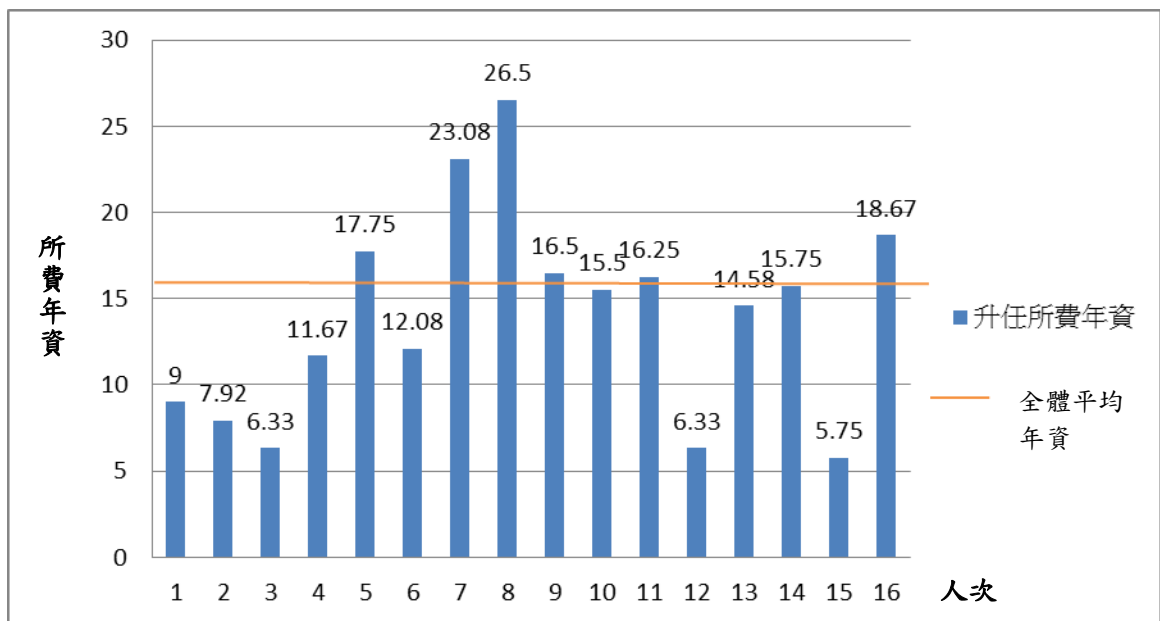


圖 5 全體薦任第 9 職等以上男性主管升任第 9 職等所費年資圖

2. 依據統計資料顯示，雖然男性主管與女性主管升遷年資最短者均為接近 6 年(5.75 年)，然而女性主管升遷年資平均數較男性主管長 4 年左右，且較高比率高於全體平均值，推估可能有因性別因素影響升任薦任第 9 職等之所費年資，即女性升任薦任第 9 職等以上職務速度較慢之情形。
3. 惟為避免過快推論，爰本報告續以性別與升遷年資為主要架構，增加職務歷練、職系、婚姻狀況及學歷等因素之探討。

(三) 薦任第 9 職等以上主管人員性別與職務歷練對升遷年資之影響：

1. 本研究主要將職務歷練分為具中央行政機關經歷與未具中央行政機關經歷 2 種，以分析性別與職務經歷對於升遷年資的影響與關係。
2. 依資料顯示，35 人中具中央行政機關經歷計有男性

5 人、女性 4 人，分別占全體比率 14%、12%，而未具中央行政機關經歷者則分別為男性 11 人(31%)、女性 15 人(43%)。

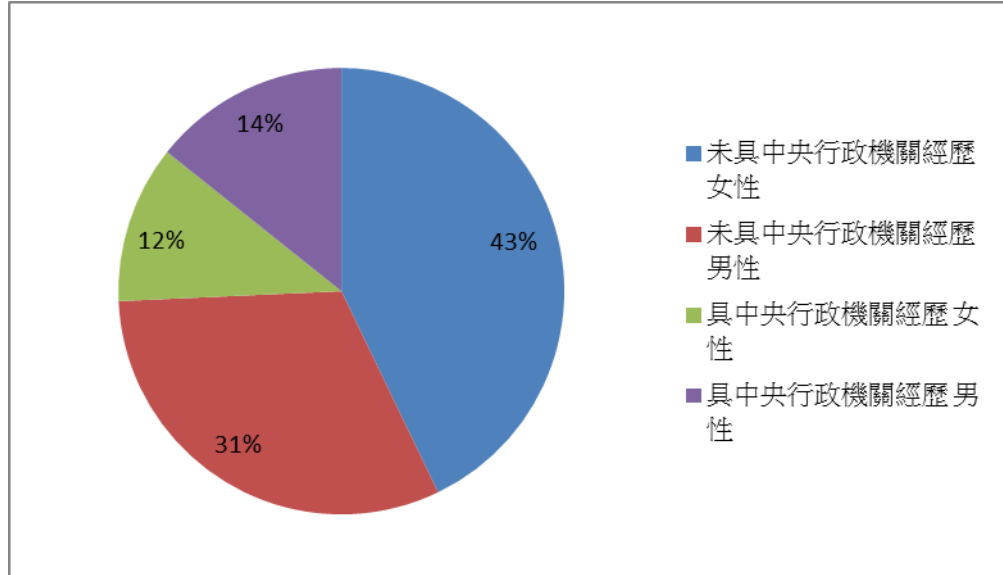


圖 6 升任薦任第 9 職等主管人數比率圖
(以是否具中央行政機關經歷區分)

3. 如曾於中央行政機關服務過，男性升遷平均年資為 12.5 年，女性則為 9.5 年，而未於中央行政機關服務過之男性則平均花費 14.64 年，女性花費 20.33 年。
4. 由以上數據觀察，具中央行政機關經歷者，無論男性或女性，升遷速度都較未具中央行政機關經歷者快，其中具中央行政機關經歷之男性平均升遷年資較女性者長，與原先推論不同，探究其可能原因，發現是類人員 9 人中，其中 6 人(男性 3 人、女性 3 人) 升遷年資低於 10 年、男性 1 人及女性 1 人介於 11 年至 20 年間、男性 1 人高於 20 年，因具中央行政機關經歷之樣本數極少，因此平均數受到少數偏差值影響。而未具中央行政機關經歷者，則符合原先推論(女性升遷速度較慢)。

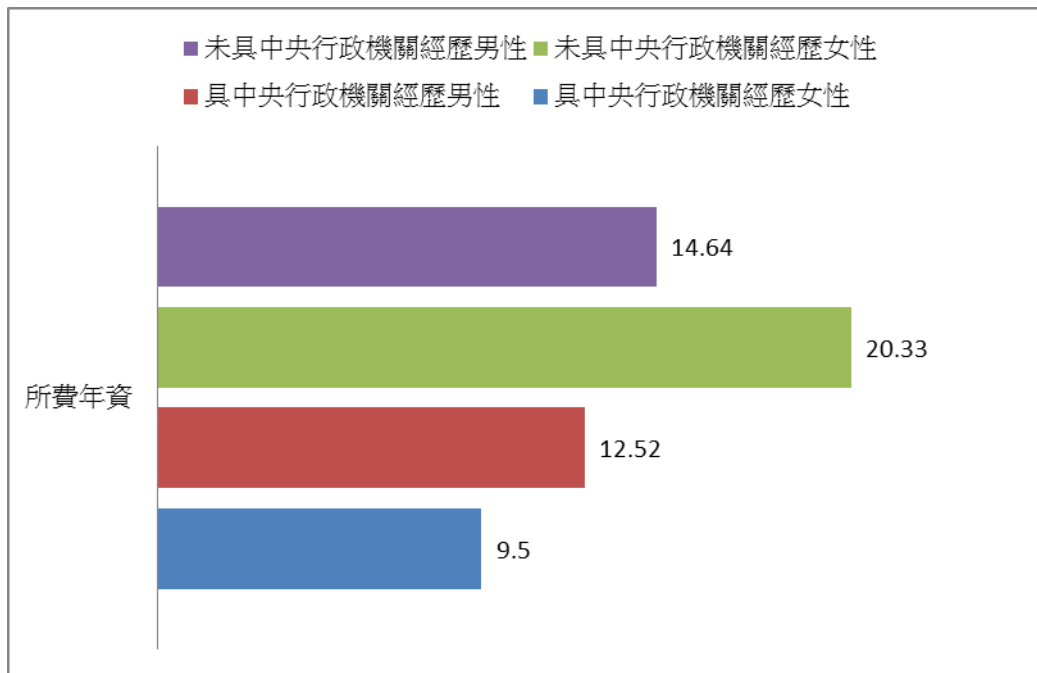


圖 7 升任薦任第 9 職等主管所費年資圖
(以是否具中央行政機關經歷區分)

(四) 薦任第 9 職等以上主管人員性別與初任公職職系對升遷年資之影響：

1. 本研究主要將初任公職職系分為人事行政職系與非人事行政職系 2 種，以分析性別與初任公職職系對於升遷年資的影響與關係。
2. 依資料顯示，初任公職職系如非人事行政職系者，平均升遷年資為 15.68 年，而為人事行政職系者，平均升遷年資為 16.39 年。
3. 如進一步加入性別項目，非人事行政職系男性主管平均升遷年資(13.27 年)較女性(17.29 年)短；人事行政職系男性主管(14.22 年)較女性(18.4 年)短，均符合升任薦任第 9 職等以上職務速度較慢之推論。

4. 而有關初任公職職系如非人事行政職系者平均升遷年資較人事行政職系者短部分，因較不符合一般想法(人事經歷較久者升遷速度較快)，經初步檢視，主要原因應屬初任公職職系非人事行政職系者，10人中有5人具中央行政機關經歷，爰平均年資較低。

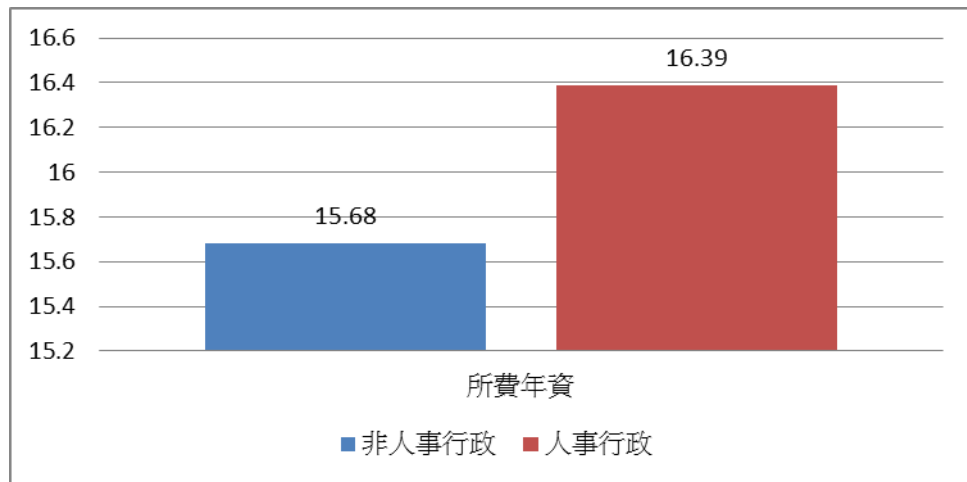


圖 8 升任薦任第 9 職等主管所費年資圖
(以初任公職職系是否為人事行政職系區分)

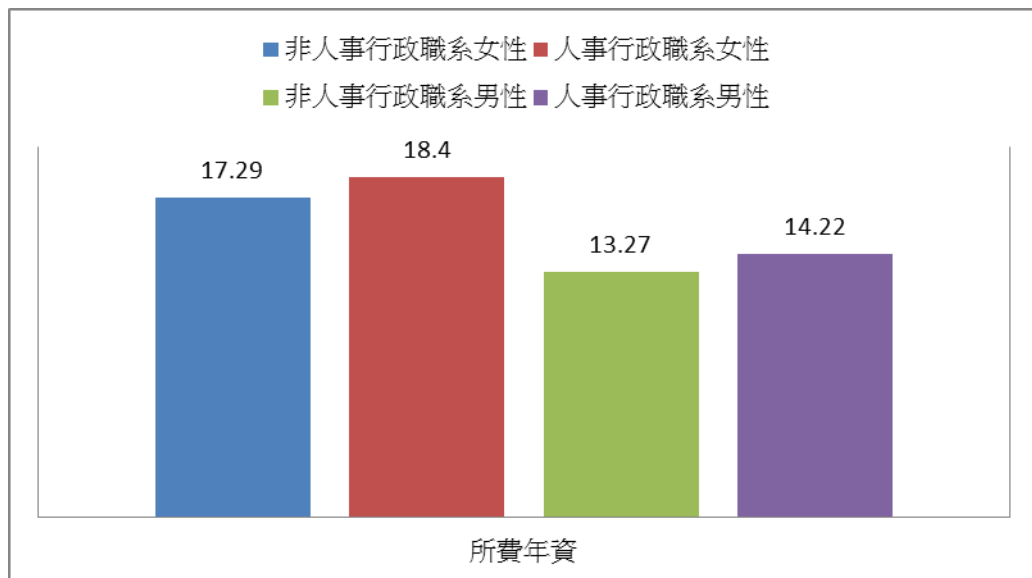


圖 9 升任薦任第 9 職等主管所費年資圖
(以初任公職職系是否為人事行政職系與性別區分)

(五) 薦任第 9 職等以上主管人員性別與婚姻狀況對升遷年資之影響：

1. 本研究主要將婚姻狀況分為已婚與未婚 2 種，以分析性別與婚姻狀況對於升遷年資的影響與關係。
2. 經統計，本處暨所屬人事機構人員現任薦任第 9 職等主管以上人員，男性均為已婚，而女性則有 74% 已婚、26% 未婚。
3. 進一步以婚姻狀況分析，則未婚女性所花費年資為 16.25 年，較已婚女性 18.69 年短，或可推估就已婚女性而言，可能會因為結婚後生活重心改變，而造成升遷年資較長之情形。另本研究中男性均為已婚，爰無法進一步推論。
4. 然因資料取得限制，無法取得渠等人員初任薦任第 9 職等時之婚姻狀況，爰本項係以各人員 2016 年 11 月 23 日之婚姻狀況分析。

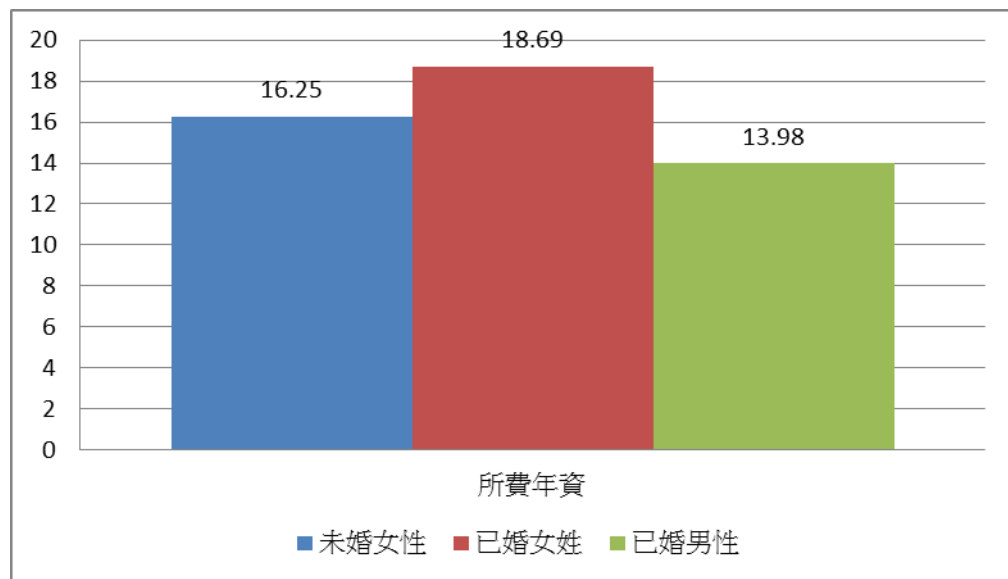


圖 10 升任薦任第 9 職等主管所費年資圖
(以婚姻狀況與性別區分)

(六) 薦任第 9 職等以上主管人員性別與最高學歷對升遷年資之影響：

1. 本研究主要將人員於升任薦任第 9 職等主管時之最高學歷，依現行情形分為碩士、大學與專科 3 種，以分析性別與最高學歷對於升遷年資的影響與關係。
2. 經統計本處暨所屬人事機構人員現任薦任第 9 職等主管以上人員，最高學歷為專科者計有 6 人(17%)、大學 15 人(43%)、碩士 14 人(40%)。而平均升遷年資則以專科學歷者最長，為 20.32 年，大學為 14.64 年，碩士為 16.07 年。
3. 進一步加入性別因素，可發現無論最高學歷為何，女性平均升遷年資均較男性長。
4. 另經檢視最高學歷為大學者升遷年資較碩士及專科者短部分，依據本處及所屬人事機構人員陞任評分標準表規定，各項學歷資績分數分別為碩士 5.5 分、大學 4 分、專科 3 分，因此碩士學歷者應較具升遷優勢，然升遷年資卻較大學學歷者長，經檢視細目資料，具碩士學歷 15 人中計有 14 人係於在職期間進修取得碩士資格(僅 1 人於任職前取得碩士學歷)，爰推論可能因為於在職期間進修碩士學位需投入心力較多，導致當事人暫緩選擇升遷，進而影響升遷年資。

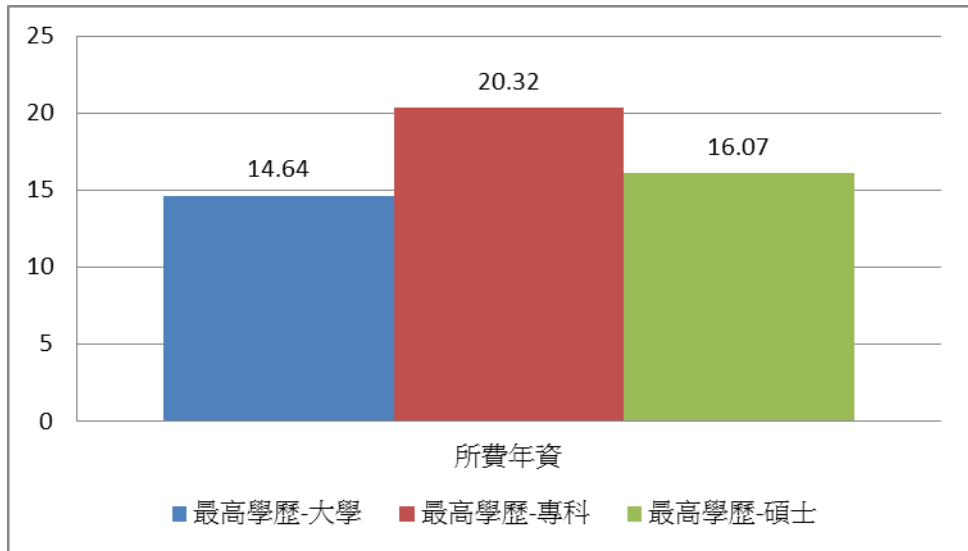


圖 11 升任薦任第 9 職等主管所費年資圖
(以最高學歷區分)

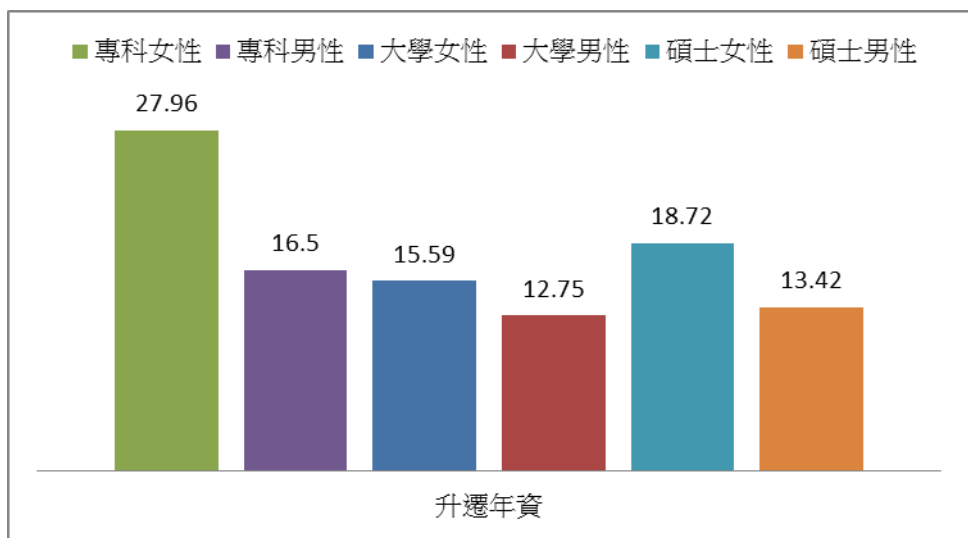


圖 12 升任薦任第 9 職等主管所費年資圖
(以最高學歷與性別區分)

(七) 薦任第 9 職等以上主管人員各序列升遷年資比較：

為確實了解渠等人員自初任薦任第 6 職等職務後，至晉升至薦任第 9 職等主管間，晉升每一升遷序列職務所花費平均年資，經檢視各序列升遷平均所費年資，各人員於任薦任第 8 職等主管後至晉升薦任第 8 職等

至第 9 職等專員所費年資較其他時期長。另整體而言，女性人員於晉升每一升遷序列職務所花費平均年資均較男性為長。

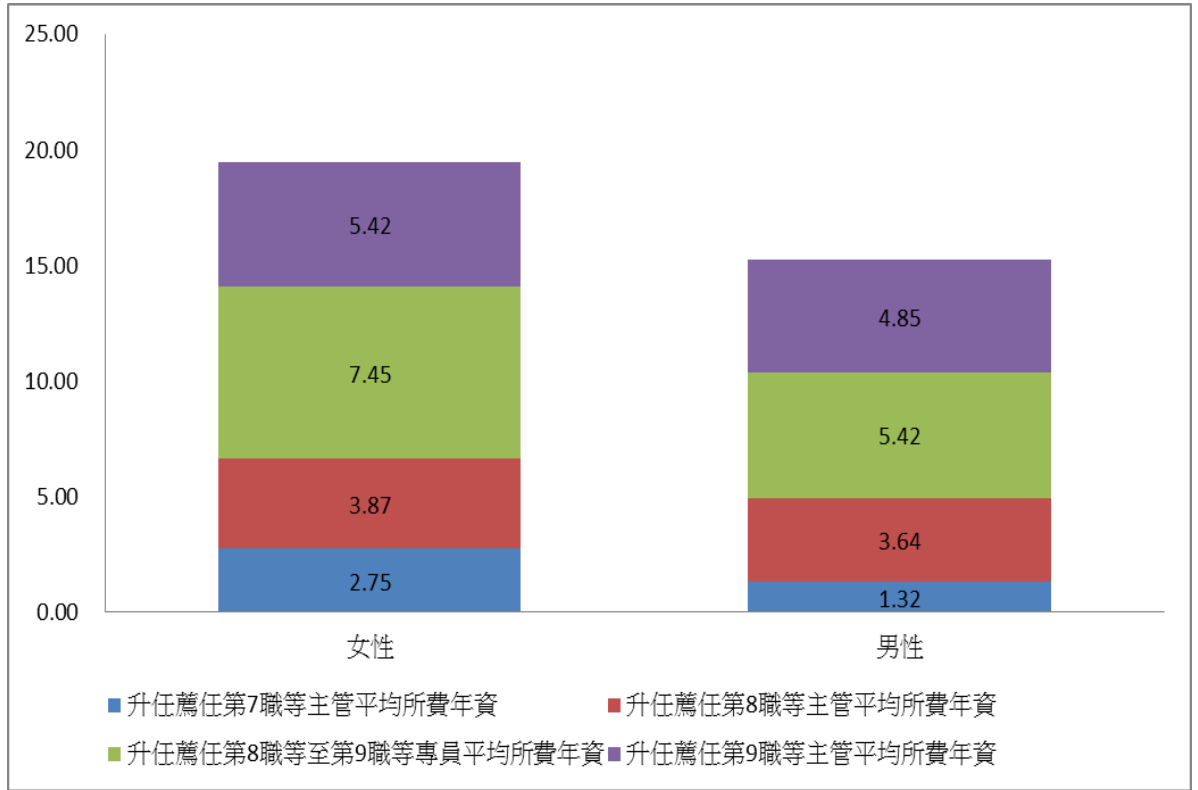


圖 13 升任各序列主管所費年資圖(以性別區分)

伍、結論：

- 一、薦任第 9 職等以上女性主管比例(54%)與全體女性人事人員比例(75.1%)相較仍有落差，且平均升遷年資較男性長：
 - (一)根據資料顯示，薦任第 9 職等以上女性主管比例(54%)明顯少於全體人事人員女性比例(75.1%)或是主管職女性人事人員比例(73.2%)，且原則上無論學歷、婚姻狀況、初任公職是否為人事行政職系，女性平均升遷年資均較男性主管為長。(除可能因樣本數過少而易受偏差值影響，導致具中央行政機關經歷者，男性年資較女性為長外，未具中央行政機關經歷者，女性年資亦較男性

長)

(二)雖然資料顯示女性於升遷部分所遇到阻礙恐較男性為多，然而亦顯示自 1997 年之後初任薦任第 6 職等職務，並至資料統計截止日為止已升遷擔任薦任第 9 職等以上主管人員，僅有女性 4 人，未有男性人事人員。另經查於 2016 年 11 月 23 日，本處暨所屬人事機構具升任薦任第 9 職等主管資格之專員層級人數共計 19 人(扣除警察局人事室專員 1 人)，其中男性 7 人、女性 12 人，性別比率分別為男性 37%、女性 63%，較薦任第 9 職等以上主管人員性別比率情形(男性 46%、女性 54%)更接近全體人事人員女性比例(75.1%)或是主管職女性人事人員比例(73.2%)。上開數據應可解讀為經過長期的努力，「玻璃天花板」現象在本處暨所屬人事機構似有所改善，並從薦任第 9 職等主管之儲備人員即呈現與全體人數較一致之性別比率，或可作為「輸送帶理論」之應證。

二、曾於中央行政機關服務過者升遷所花費時間較短：

經推論應係中央行政機關之職務列等較高、升遷序列較少，爰科員於任職一段期間後即可晉升高職等職務如專員等，然而地方行政機關升遷序列較多，人員於晉升每一序列職務時，均需透過累積年資與升遷積分，如科員須先晉升薦任第 7 職等主任、第 8 職等股長等職務，方能晉升至專員職務，再進一步晉升第 9 職等主管職務。

三、初任公職所任職系與升遷所花費時間關係較不明顯：

因非人事行政職系人員可依職組暨職系名稱一覽表規定，由同職組織一般行政、一般民政等職系調任。本研究對象由非人事行政職系轉任者，50%具中央行政機關經歷，爰其升任速率較快，究因其初任公職職系或因其職務歷練，需進一步分析。

四、已婚女性較未婚女性所花費時間長：

可能會因為結婚後生活重心改變，或是需擔負家庭照顧責任等因素而影響升遷年資，然因本研究未就此部分蒐集資料，爰不宜直接推論。

五、最高學歷為專科者晉升年資遠較大學或碩士者長：

依據本處及所屬人事機構人員陞任評分標準表規定，學歷為專科者較其他二者資績分數低(碩士 5.5 分、大學 4 分、專科 3 分)，可能是導致升任年資較長原因，但因升遷積分評比項目不只學歷一項，故不宜直接推論。

陸、研究建議

- 一、經初步研究分析本處暨所屬人事機構薦任第 9 職等以上主管人員之升遷年資與相關因素，過去因公務體系普遍之性別因素偏差(公務人力之輸送帶、特種考試性別限制、退役軍人特考)，導致女性升遷所遇到阻礙恐較男性為多。然公務機關升遷制度係依人員各項資績分數評比做初步篩選，並未涉及性別考量，本處薦任第 8 職等至第 9 職等專員層級人員之性別比率亦顯示已有良好且較能無涉性別之升遷備選母群，本處未來仍應確實落實公平升遷制度，並有效給予本府人事同仁於職涯上所需之各項協助，俾能進一步主動積極打破「玻璃天花板」。
- 二、就相關研究顯示，已婚女性於工作上面臨兼顧家庭照顧之責任與困難時，常被歸類化約為「個人問題」，而無法獲得職場上的適當協助，為維護所屬員工生活、工作及身心之健康發展，藉由多樣化的協助性措施，協助員工解決工作與生活可能遭遇之困難，應持續推展本府員工協助方案，主動關懷本府人事同仁，宣導本府所設各項性別友善設施設備與諮詢服務，以期有效紓解同仁壓力與尋求協助解決的方法。

三、本報告係初探性質，受限於各項資源及樣本數，建議未來可加入人員申請與家庭照顧類之長假(例如：育嬰留職停薪)情形之分析，或蒐集過去長時間之男、女性別比率與現今進行比較，或許能獲得更明顯之變化趨勢與結論。

參考文獻：

1. 行政院主計總處就業失業統計資料查詢系統。臺灣地區女性勞動力參與率(民國 96 年至民國 105 年)，2016 年 11 月 21 日，取自：
http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/comuse_f.asp
2. 王大方，1996，《玻璃天花板：管理女性 VS. 女性領導》，時代文化出版企業股份有限公司。
3. 黃煥榮(2007)公務人員升遷之衡量模式：兼論性別差異之比較分析，考銓季刊，第 44 期，頁 216-237。
4. 黃煥榮(2007)突破玻璃天花板－女性行政菁英事業生涯發展的問題與展望。國家菁英季刊，第 3 卷第期，頁 85-108。

臺北市府人事處 105 年推展性別平等工作成果報告

○年○月○日經○○局（處）性平小組決議通過

■組別（甲、乙、丙、丁組）：丙組

	姓名	科室	職稱	任務
性別議題 聯絡人	賴英宏	任用科	股長	1. 熟悉本府性別主流化總計畫。 2. 從性別視角審核、監督機關內之政策、措施、方案、計畫。
	聶良憲	考訓科	股長	
	呂艾蓉	人事機構	人事管理員	
承辦人	周怡君	管理科	科員	

一、本年度機關推展性別平等之特色或亮點措施：

（可簡述機關年度推展性平業務與往年不同之處、特別著力之處、抱持之理念與原則，或可列舉機關最重要推展性別平等之措施，簡述辦理方式及其促進性別平等之影響，至多書寫三項，列舉之形式與內容不拘，若無可免填報。）

無。

二、性別平等機制：性別平等專案小組

（一）成員

	總數	男性	女性	單一性別比例（較低者）	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
性別議題聯絡人	3	2	1	33.33%	
委員	16	9	7	43.75%	

（二）運作情形

應開會次數	3	實際開會次數	3	議案數量	9	府外委員姓名	黃煥榮 王蘋 陳艾懃
首長擔任會議主席次數	2	副首長擔任會議主席次數	1	主任秘書擔任會議主席次數	0	其他人員擔任會議主席次數	0
全數委員出席次數	2	超過 2/3 委員出席次數	1	府外委員全數出席次數	2		

（三）重要議題追蹤（決議內容具性別平等發展性之具體措施）

議題說明	105 年進度	106 年進度	107 年進度
無			

●附件 1：性別平等專案小組開會情形一覽表

●附件 2：性別平等專案小組辦理情形一覽表

三、性別意識培力

（一）一般公務員參訓比率

本府一般公務人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練。

總人數：74

男性人數：23

女性人數：51

	職員完成人數	職員完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成 2 小時性別主流化訓練	74	100%	23	100%	51	100%

（二）主管人員參訓比率

本府主管人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練（「主管人員」含市府及機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。）

主管總數：11

男性主管數：6

女性主管數：5

	主管完成人數	主管完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成 2 小時性別主流化訓練	11	100%	6	100%	5	100%

(三) 性別議題聯絡人及性別業務承辦人參訓時數

本府各機關構性別議題聯絡人及辦理性別平等業務相關人員每人每年均須完成 18 小時課程訓練，其中 1 天以上應屬進階課程。

	姓名	年度培力總時數	進階課程時數
性別平等業務承辦人	周怡君	18	13
性別議題聯絡人	賴英宏	20	8
性別議題聯絡人	聶良憲	19	19
性別議題聯絡人	呂艾蓉	19	11
總計		76	51

(四) 自辦性別平等相關課程(含跨機關聯合辦理)

項次	辦理日期	時數	訓練班期(活動)名稱	訓練對象	講師	自辦/合辦單位
1	105 年 6 月 17 日	2 小時	105 年度性別主流化訓練課程 授課名稱:「多元性別與公務倫理」	本處、秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會同仁	林麗珊(中央警察大學行政管理學系教授兼系主任暨所長)	本處與秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會人事機構合辦，105 年由客委會主辦

四、 性別統計及分析

本府各一級機關構：每年應就各該機關構業務撰擬統計分析專題，可自行撰擬或以委託、補助研究案辦理，或納入委託、補助研究案內以性別統計分析專章辦理；後續並應提送性別平等專案小組專題報告並研析參採據以制定政策或調整、改善業務。

(1) 甲組、乙組：每年至少 2 篇。

(2) 丙組：每年至少 1 篇。

(3) 丁組：每兩年至少 1 篇。

(一) 既有性別統計指標項目

名稱	數量
既有性別統計指標	12
既有性別統計項目	12

(二) 新增性別統計指標項目

項次	新增指標或項目名稱	新增指標或項目定義及說明
	無此項目。	

(三) 性別統計分析專題

項次	分析專題名稱	辦理科室或委託辦理單位名稱	提送性別平等專案小組專題報告時間
1	本處暨所屬人事機構人員初任薦任第 9 職等主管以上人員年資及性別資料初探	管理科	本處性別平等專案小組第 20 次會議(106 年 2 月 18 日 上午 10 時)

●附件 3 性別統計分析專題(1 篇或 2 篇)

五、 性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形

(一) 自治條例

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。(若無可免填)	專家學者姓名	專家學者意見數	參採專家學者意見數	完成時間
	無					

(二) 公共工程中程計畫

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。(若無可免填)	專家學者姓名	專家學者意見項數(幾項)	參採專家學者意見項數(幾項)	完成時間
	無					

(三) 重大施政計畫

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。(若無可免填)	專家學者姓名	專家學者意見數	參採專家學者意見數	完成時間
	無					

六、 性別預算

(一) 本年度性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響(預期受惠對象及性別比)
1	辦理性別主流化課程	6,400	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。 預期受惠對象：本處、秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會同仁。 性別比：依報名參加課程人員性別而定。
2	臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園補助費	200,000	透過補助經費改善幼兒園設施，營造優質托育環境。 預期受惠對象：本府各機關育有子女並於於幼兒園就學之同仁。 性別比：依各年度就學情形而定。
3	召開本處性別平等專案小組會議	16,000	推動性別主流化政策，落實性別平等。 預期受惠對象：本府各機關同仁。 性別比：依所推動政策影響之員工類別與性別比例不同。
4	心橋園社未婚聯誼活動	131,000	辦理未婚聯誼活動過程中，保障性別平等之參與管道。 預期受惠對象：報名參加聯誼活動人員。 性別比：原則上男女比為 1:1。
	總計	353,400	

(二) 下年度性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響(預期受惠對象及性別比)
1	辦理性別主流化課程	6,400	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。 預期受惠對象：本處、秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會同仁。 性別比：依報名參加課程人員性別而定。
2	臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園補助費	200,000	透過補助經費改善幼兒園設施，營造優質托育環境。 預期受惠對象：本府各機關育有子女並於於幼兒園就學之同仁。 性別比：依各年度就學情形而定。
3	召開本處性別平等專案小組會議	16,000	推動性別主流化政策，落實性別平等。 預期受惠對象：本府各機關同仁。 性別比：依所推動政策影響之員工類別與性別比例不同。
4	心橋園社未婚聯誼活動	98,400	辦理未婚聯誼活動過程中，保障性別平等之參與管道。 預期受惠對象：報名參加聯誼活動人員。 性別比：原則上男女比為 1:1。
5	員工協談服務	1,382,400	協助有性別認同或性別角色困惑之同仁調整適應，打造性別友善職場環境。 預期受惠對象：接受協談服務之本府員工 性別比：依接受協談服務人員性別而定。
	總計	1,703,200	

(三) 下年度與本年度相較之增減：106 年度性別預算編列計 1,703,200 元，較 105 年度增加 1,349,800 元，主要係因「員工協談服務」經檢討對促進性別平等有實質幫助，依性平小組委員建議納入性別預算所致。

七、 推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

辦理單位及規範：各一級機關構依組別每年辦理類別及項目如下：

- (一) 甲組：下開二、(一)至(六)項，每年至少辦理5類，總計至少6項。
 (二) 乙組：下開二、(一)至(六)項，每年至少辦理4類，每類至少1項。
 (三) 丙組：下開二、(一)至(六)項，每年至少辦理3類，每類至少1項。
 (四) 丁組：下開二、(一)至(六)項，每年至少辦理2類，每類至少1項。

類別	項目	請勾選年度辦理項目並備註方案名稱
(一) 規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	1、依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求主動規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案、計畫等。	<input type="checkbox"/>
	2、針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施。	<input type="checkbox"/>
	3、主動規劃與推動相較於現行法令更加友善之性別平等措施。	<input type="checkbox"/>
	4、依節日規劃與性別平等相關之專題活動或方案，例如兒童節、婦女節、社工日、母親節、護理師節、國際反恐同日、父親節、臺灣女孩日等。	<input type="checkbox"/>
	5、其他促進性別平等之政策、措施、方案或計畫。	<p>■本處推動項目如下：</p> <p>1. 修正「臺北市市營事業機構董事監察人遴選要點」第5點。</p> <p>2. 修正「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會董事監察人遴選作業原則」第8點。</p> <p>3. 放寬本府員工適用勞工請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，得由服務機關核給喪假(含配偶、配偶之父母、祖父母等親屬喪亡)事宜。</p> <p>4. 對於本府員工適用公務人員請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者核給喪假事宜，主動聲請釋憲。</p>
(二) 積極運用與結合資源拓展性別平等業務，鼓勵、督導區公所、所屬機關、民間組織(如人民團體、基金會、機構等)與企業推動性別平等	1、納入區公所及所屬機關為一級機關構性別主流化計畫實施對象。	<input type="checkbox"/>
	2、鼓勵、督導區公所及所屬機關訂頒推動性別主流化實施計畫。	<input type="checkbox"/>
	3、鼓勵、委託、合作或補助區公所、所屬機關、民間組織與企業訂定、辦理或推動性別平等計畫、方案或措施。	<input type="checkbox"/>
	4、於各類補助、獎勵、徵選、評鑑及考核區公所、所屬機關、民間組織與企業之計畫或方案等，納入對象若有推動性別平等之事項得以加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。	<input type="checkbox"/>
(三) 辦理活動融入性別平等概念或性別友善	1、於活動主題融入性別平等概念。	<input type="checkbox"/>

類別	項目	請勾選年度辦理項目並備註方案名稱
設計	2、於活動內容納入性別平等專題活動。	<input type="checkbox"/>
	3、於活動宣導時併同宣導性別平等概念，宜與活動相關為佳，盡量避免僅有口號宣導。	<input type="checkbox"/>
	4、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。	<p>■本處辦理活動與地點如下：</p> <p>1. 本府公務人員訓練處（設有性別友善設施設備-C 區設有哺乳室）：</p> <p>(1) 本處 105 年度擴大人事主管會報。</p> <p>(2) 「人事管理資訊系統種籽教師研習班」</p> <p>(3) 「人事管理資訊系統研習班」第 1 期及第 2 期</p> <p>(4) 「組織編制及個人職務資料扣合說明會」。</p> <p>2. 本府捷運局（設有性別友善設施設備-該棟 2 樓設有哺【集】乳室、）：</p> <p>(1) 105 年度公務人員晉升官等訓練辦法重點宣導暨遴選作業講習</p> <p>(2) 105 年公務人員高等暨普通考試錄取人員實務訓練人事人員暨輔導員講習。</p> <p>3. 本市市政大樓親子劇場（設有性別友善設施設備-哺【集】乳室、監視系統、加強照明設備、衡平廁所性別比例等）：</p> <p>(1) 辦理招募大專院校學生暑期工讀職前講習</p> <p>(2) 本府「105 年天然災害停止上</p>

類別	項目	請勾選年度辦理項目並備註方案名稱
		班及上課作業 解析說明會」 (3) 「105 年年終考 績及(成)作業 講習會」。 4. 辦理單身聯誼活動 及新進人員交流活 動對於場地的借 用，均有優先考量設 有性別友善措施之 場地。
	5、規劃性別友善專區提供服務。	<input type="checkbox"/>
	6、於活動場地設置各項性別友善設施設備，如友善育嬰設施、哺集乳室、衡平廁所性別比例、性別友善廁所、臨托服務等。	<input type="checkbox"/>
(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	1、針對與機關構業務相關專業人員研發具性別平等意識或 CEDAW 概念之教材或案例，如社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。	<input type="checkbox"/>
	2、針對機關構業務研發一般具性別平等意識或 CEDAW 概念之教材或案例彙編等。	<input type="checkbox"/>
	3、性平辦得針對本項編列年度預算作為辦理機關構之獎勵。	<input type="checkbox"/>
(五) 市民性別平等及 CEDAW 宣導	1、提供多元宣導方式：含平面、網頁、廣播、影音、座談會、說明會、記者會、活動、性別意識培力課程等。	<input type="checkbox"/>
	2、擴大宣導涵蓋範圍及對象：含屬學校教師學生、民間組織（如人民團體、基金會、機構等）、企業、里長、一般民眾等。	<input type="checkbox"/>
	3、自製具性別平等意識或 CEDAW 概念之宣導文宣：須有具體宣導內容。	<input type="checkbox"/>
(六) 所屬府層級或一級機關構任務編組委員會及公務人員考績甄審委員會符合三分之一性別比例原則情形	1、所屬府層級任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。	<input checked="" type="checkbox"/> 本處所屬府層級任務編組「臺北市政府組織編制審查小組」符合三分之一性別比例原則
	2、所屬一級機關構任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。	<input type="checkbox"/>
	3、所屬府層級或一級機關構公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則。	<input checked="" type="checkbox"/> 本處暨所屬人事機構 105 年及 106 年上半年甄審及考績委員會、本處公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則。

成果說明：

1. 請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小。
2. 可於欄位中檢附相關照片及說明，或提供相關資料連結及附件，自由排版呈現。

<p>(一) 規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫</p> <p>◎其他促進性別平等之政策、措施、方案或計畫：</p> <p>1. 方案名稱：<u>修正「臺北市市營事業機構董事監察人遴選要點」第 5 點</u></p> <p>為促進本市市營機構共同推動「性別平等」，爰於 105 年 10 月 24 日修正「臺北市市營事業機構董事監察人遴選要點」第 5 點，納入代表本府之董事及監察人之任一性別比例以不低於本府代表全體三分之一為原則，以落實本府性別主流化業務推動(如附件 4 第 1-2 頁)。</p>

2. 方案名稱：修正「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會董事監察人遴選作業原則」第 8 點

為促進本府外部投資事業及基金會共同推動性別平等，爰於 105 年 10 月 24 日修正「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會董事監察人遴選作業原則」第 8 點，納入代表本府之董監事之任一性別比例以不低於本府代表全體三分之一為原則，以落實本府性別主流化業務推動(如附件 4 第 3 頁)。

3. 方案名稱：放寬本府員工適用勞工請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，得由服務機關核給喪假（含配偶、配偶之父母、祖父母等親屬喪亡）事宜

為積極促進多元性別平等並營造政府機關友善同志環境，本府業於 105 年 4 月 7 日以府授人考字第 10530208400 號函以，本府員工適用勞工請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者，允其優於勞動基準法令，比照公務人員請假規則有關配偶喪亡（含配偶之父母、祖父母等親屬）規定，由服務機關核給喪假(如附件 4 第 4-5 頁)。

4. 方案名稱：對於本府員工適用公務人員請假規則並於戶政資訊系統中為同性伴侶註記者核給喪假事宜，主動聲請釋憲

至本府適用（比照）公務人員請假規則（含公務人員及工友、技工、駕駛）及適用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法且於戶政資訊系統為同性伴侶註記者，尚不得據以申請喪假部分，本府業於 105 年 9 月 30 日函請法規主管機關考試院、行政院轉請司法院釋憲(如附件 4 第 6-12 頁)。

(二) 積極運用與結合資源拓展性別平等業務，鼓勵、督導區公所、所屬機關、民間組織（如人民團體、基金會、機構等）與企業推動性別平等

方案名稱：

(三) 辦理活動融入性別平等概念或性別友善設計

方案名稱：_____

◎辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地

場地：本府公務人員訓練處（設有性別友善設施設備-C 區設有哺乳室）

活動名稱：本處 105 年度擴大人事主管會報(105 年 8 月 12 日)、人事管理資訊系統種籽教師研習班(105 年 3 月 24 日)、人事管理資訊系統研習班第 1 期及第 2 期(105 年 5 月 9 日至 19 日及 11 月 7 日至 18 日)、組織編制及個人職務資料扣合說明會(105 年 6 月 16 日)。(如附件 4 第 13-24 頁)

場地：本府捷運局 B1 會議室（設有性別友善設施設備-該棟 2 樓設有哺【集】乳室）

活動名稱：105 年度公務人員晉升官等訓練辦法重點宣導暨遴選作業講習(105 年 1 月 15 日)、105 年公務人員高等暨普通考試錄取人員實務訓練人事人員暨輔導員講習(105 年 9 月 28 日)。(如附件 4 第 25-30 頁)

場地：本市市政大樓親子劇場（設有性別友善設施設備-哺【集】乳室、監視系統、加強照明設備、衡平廁所性別比例等）

活動名稱：招募大專院校學生暑期工讀職前講習(105 年 7 月 13 日)、105 年天然災害停止上班及上課作業解析說明會(105 年 3 月 29 日)、105 年年終考績（成）作業講習會(105 年 11 月 14 日)。(如附件 4 第 31-33 頁)

■辦理單身聯誼活動及新進人員交流活動對於場地的借用，均有優先考量設有性別友善措施之場地。(如附件 4 第 34-38 頁)

(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例

方案名稱：無。

(五) 市民性別平等及 CEDAW 宣導

方案名稱：無。

(六) 所屬府層級或一級機關構任務編組委員會及公務人員考績甄審委員會符合三分之一性別比例原則情形

◎所屬府層級任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則：

本處所屬府層級任務編組「臺北市政府組織編制審查小組」依臺北市政府組織編制審查小組設置要點規定，置府內委員 7 人，該小組現有男性委員 4 人、女性委員 3 人，符合三分之一性別比例原則。

◎所屬府層級或一級機關構公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則：

1.本處暨所屬人事機構 105 年及 106 年上半年甄審及考績委員會委員 23 人，其中男性人數 8 人、女性 15 人，符合三分之一性別比例原則。

2.本處 105 年度公務人員考績暨甄審委員會組成時機關受考男性總人數 22 人、女性總人數 50 人，組成時男性委員數 8 人、女性委員數 14 人，符合三分之一性別比例原則。

八、其他相關成果

(除總計畫所規定應辦理事項外，機關構自行推展之促進性別平等相關作為。若無則免。)

一、召開研商本府同志員工友善職場措施會議：

本處於 105 年 12 月 22 日上午 9 時 30 分邀集本府民政局、勞動局及性別平等辦公室，開會研商本府同志員工友善職場相關措施，決議賡續就公務人員、技工（工友、駕駛）、聘僱人員及適用勞工請假規則於戶政資訊系統為同性伴侶註記者，研議請婚假、陪產假等事宜函請銓敘部、行政院人事行政總處及勞動部釋示。另請民政局或勞動局就權管業務，於會後踴躍提出可作為本府同志員工友善職場之其他措施。(如附件 4 第 39-40 頁)

二、為減輕本府同仁家庭的負擔，於市政大樓設置幼兒園，招收 2 至六歲幼兒之托育服務，並視幼兒園需要補助經費購置相關育兒物品。

九、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

各機關構於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關措施與作為。(請擇重點填寫，若無則免填。)

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益

本府各機關(構)性別平等專案小組 開會情形 一覽表

性別主流化歸屬組別【**人身安全及法律**】警察局、人事處、法務局、交通局、捷運公司、消防局、都發局、研考會

編號	會議號次	開會日期 主席 府外委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、府外委員列在最前面，召集人(主席)已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容(摘要)	(後續)具體作為
20 人事處	17	105.04.15 懷召集人敘	黃煥榮○ 楊明磊X 王秋萍○ 曾金涼○ 陳怡伶X 康明珠○ 陳俊男○(林欣柔代) 林清陽○ 李季燕X 黃美華X 劉惠琴X 賴英宏○ 聶良憲○ 呂艾蓉○	報告事項1：資訊室報告性別統計與性別分析案。	請資訊室於會後參照委員意見修正本報告案結論部分。	依會議決議辦理。
		1/2		報告事項2：管理科報告本市12個行政區域之人事人員性別統計分析案。	請管理科於會後參照委員意見修正本報告案資料。	依會議決議辦理。
		10/15		討論事項1：本處性別平等專案小組104年度成果報告書，提請討論。	本成果報告同意備查。	無。
20 人事處	18	105.07.06 懷召集人敘 3/3 16/16	黃煥榮○ 王蘋○ 陳艾懃○ 王秋萍○(陳麗美代) 曾金涼○ 陳怡伶○ 康明珠○(陳靖綉代) 陳俊男○ 林清陽○ 林繼斌○	討論事項1：有關訂定本處105-108年性別主流化實施計畫，提請討論。	1.有關本實施計畫「伍、推展性別平等工作策略及具體措施」部分，因資源有限，無法就所擬訂項目全面推動，且人事處的機關屬性是屬於市府的內部幕僚單位，因此，綜合歸納各位委員意見，請各科室就權管業務核心重點，區分短程、中程及長程計畫，並聚焦未來所須推動的方向，俟彙整後再請各位委員予以指教。 2.針對張副處長和性別平等辦公室鄭聘用研究員所提到的計畫辦理單位一節，請於會後確認各項推動措施的主辦與協辦單位，以利明確管考。 3.請各科室依委員意見修正，彙整後先請各位委員協助檢視，之後再提會審議。	依會議決議辦理。

編號	會議號次	開會日期 主席 府外委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、府外委員列在最前面，召集人(主席)已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容(摘要)	(後續)具體作為
			陳榮宏 ○ 劉惠琴 ○ 賴英宏 ○ 聶良憲 ○ 呂艾蓉 ○	討論事項2:有關選定本處105年度性別統計分析專題報告題目，提請討論。	透過各委員提供寶貴意見，會後請各科室就委員意見進行文字修正，另外根據委員意見，針對本處可以撈取與分析的資料，重新研提2篇，並俟彙整後請委員審視，以便聚焦與討論。	依會議決議辦理。
				討論事項3：有關本處106年度性別預算案，提請討論。	藉由剛才各委員充分的討論，各科室應可清楚瞭解到性別預算的定義，故請各科室重新檢視，除本案中已列入之項目外，還有什麼推行的業務是符合性別預算，並於下次會議中補列。	依會議決議辦理。
				臨時動議1：有關同仁托育需求調查表，調查表表末敘明「如夫妻雙方均為本府同仁，則由妻方服務機關填寫」之文字原因說明。	藉由性別平等辦公室鄭聘用研究員剛才所提出之案例，提醒各位同仁未來在處理各項業務時，若有涉及此類情事時，都應多加注意細節。最後非常謝謝各位委員今日的指教，相信對於本處日後在推動性別平等業務助益良多，感謝大家。	依會議決議辦理。
20 人事處	19	105.08.15 張副處長建智代理 3/3 16/16	黃煥榮 ○ 王蘋 ○ 陳艾懃 ○ 王秋萍 ○ 曾金涼 ○ 陳怡伶 ○ 康明珠 ○ 陳俊男 ○ 林清陽 ○ 林繼斌 ○ 陳榮宏 ○	討論事項1：有關訂定本處105-108年落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫(草案)，提請討論。	1.綜合歸納各位委員意見，請管理科於本年度報告完成後，於未來各年度均提出簡單回饋報告；至於其他科室則是從本年度開始蒐集與準備統計資料，除了分析報告外，這些資料也可能是議員索資的重要來源。 2.管理科題目請修正為「本處暨所屬人事機構人員初任薦任第9職等主管人員年資及性別分析」，任用科題目請修正為「本府府層級任務編組委員性別比例分析」。 3.原則上請各科室依這些題目撰擬105年至108年報告，如果在蒐集資料中有新的想法或是障礙，導致無法進行時，也請隨時提出修正題目。 4.本實施計畫修正通過。	依會議決議辦理。

編號	會議號次	開會日期 主席 府外委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一系列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、府外委員列在最前面，召集人(主席)已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容(摘要)	(後續)具體作為
			劉惠琴○ 賴英宏○ 聶良憲○ 呂艾蓉○	討論事項2：有關本處106年度性別預算案，提請討論。	照案通過。	無。

本府各機關(構)性別平等專案小組 辦理情形 一覽表

性別主流化歸屬組別【**人身安全及法律**】警察局、人事處、法務局、交通局、捷運公司、消防局、都發局、研考會

機關構編號	機關構	一、委員會組成(2.-8.項請以最新名單填報)								二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 (無特殊情況需說明可免填)
		1.成立時間(名單奉核時間)	2.委員總人數	3.男性委員人數	4.女性委員人數	5.府外委員姓名/性別(請一一列出,曾任或現任臺北市女委會委員請加註O)	6.性別聯絡人姓名、職稱/性別(請一一列出)	7.全體委員是否符合1/3性別比例原則	8.性別聯絡人是否符合1/3原則	1.通過日期	2.最新修正日期	1.成立至105年12月底開會次數	2.開會日期(請一一列出)	3.報告案/討論案/臨時動議案量	4.議案總計	
1.	人事處	101.3.8	16	9	7	黃煥榮/男/O 王蘋/女/O 陳艾懃/女/	賴英宏股長/男 聶良憲股長/男 呂艾蓉人事管理員/女	O	O	101.9.27 (101-103年計畫) 105.8.15 (105-108年計畫)	104.1.22 (101-104年計畫)	19	101.6.8 101.9.27 101.11.9 101.12.28 102.4.22 102.6.17 102.9.27 102.12.23 103.4.10 103.6.19 103.10.2 103.12.30 104.1.22 104.3.30 104.7.3 104.9.25 105.4.15 105.7.6 105.8.15	0/1/0 4/1/0 2/1/0 1/3/0 1/4/0 3/4/0 1/3/0 1/1/1 2/2/0 1/2/1 1/2/0 1/2/1 0/1/0 1/2/0 1/2/0 1/2/0 2/1/0 0/3/1 0/2/0	66	

臺北市政府人事處 106 年推展性別平等工作策略及具體措施項目列表

類別	項目	擬辦理項目
(一) 規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求主動規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案、計畫等。 2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施。 3. 主動規劃與推動相較於現行法令更加友善之性別平等措施。 4. 依節日規劃與性別平等相關之專題活動或方案，例如兒童節、婦女節、社工日、母親節、護理師節、國際反恐同日、父親節、臺灣女孩日等。 5. 其他促進性別平等之政策、措施、方案或計畫。 	<p>(考訓科)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續利用臺北人事簡訊宣傳(導)本府員工為同性伴侶註記者，現行可申請家庭照顧假、喪假或其他假別相關權益，另將相關訊息適時以電子公布欄方式刊登於本府公務文件管理平台公告周知。 2. 就公務人員(適用公務人員請假規則)、技工、工友、駕駛(適用工友管理要點)、聘僱人員(適用行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法)及適用勞工請假規則且於戶政資訊系統為同性伴侶註記者，研議請婚假、陪產假事宜，並函請銓敘部、行政院人事行政總處及勞動部等法規主管機關釋示。 3. 隨時檢視本府員工現行福利措施中可為同志員工爭取未能享有相同之權益。
(二) 積極運用與結合資源拓展性別平等業務，鼓勵、督導區公所、所屬機關、民間組織	<ol style="list-style-type: none"> 1. 納入區公所及所屬機關為一級機關構性別主流化計畫實施對象。 2. 鼓勵、督導區公所及所屬機關訂頒推動性別主流化實施計畫。 	

類別	項目	擬辦理項目
<p>(如人民團體、基金會、機構等)與企業推動性別平等</p>	<p>3. 鼓勵、委託、合作或補助區公所、所屬機關、民間組織與企業訂定、辦理或推動性別平等計畫、方案或措施。</p> <p>4. 於各類補助、獎勵、徵選、評鑑及考核區公所、所屬機關、民間組織與企業之計畫或方案等，納入對象若有推動性別平等之事項得以加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。</p>	
<p>(三) 辦理活動融入性別平等概念或性別友善設計</p>	<p>1. 於活動主題融入性別平等概念。</p> <p>2. 於活動內容納入性別平等專題活動。</p> <p>3. 於活動宣導時併同宣導性別平等概念，宜與活動相關為佳，儘量避免僅有口號宣導。</p> <p>4. 辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。</p> <p>5. 規劃性別友善專區提供服務。</p> <p>6. 於活動場地設置各項性別友善設施設備，如友善育嬰設施、哺集乳室、衡平廁所性別比例、性別友善廁所、臨托服務等</p>	<p>(管理科) 辦理本處106年度擴大人事主管會報時優先考量設有性別友善設施設備之場地。</p> <p>(任用科) 辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。</p> <p>(考訓科) 暫定於106年3月16日及11月14日於本市市政大樓2樓親子劇場(設有哺【集】乳室、監視系統、加強照明設備、衡平廁所性別比例等性別友善設施設備)分別舉辦本府「106年天然災害停止上班及上課作業解析說明會」及「106年年終考績(成)作業講習會」各1場次。</p>

類別	項目	擬辦理項目
		<p>(給與科)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理106年度單身聯誼活動及新進人員交流活動時，將考量活動主題之特性，於適當時機融入並宣導性別平等概念。 2. 辦理上述2項活動時，將優先考量設有性別友善設施設備之場地，如性別友善廁所等。 <p>(資訊室)</p> <p>辦理人事管理資訊系統研習班與種籽教師研習班時優先選擇設有性別友善施備之場地。</p>
(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對與機關構業務相關專業人員研發具性別平等意識或CEDAW 概念之教材或案例，如社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。 2. 針對機關構業務研發一般具性別平等意識或CEDAW 概念之教材或案例彙編等。 3. 性平辦得針對本項編列年度預算作為辦理機關構之獎勵。 	<p>(考訓科)</p> <p>於本處網站性別主流化專區已公告之「本府各類人員性別平等相關權益簡明表」內增列本府員工為於戶政資訊系統為同性伴侶註記者，得申請家庭照顧假、喪假或其他假別相關權益等資訊。</p>
(五) 市民性別平等及CEDAW 宣導	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供多元宣導方式：含平面、網頁、廣播、影音、座談會、說明會、記者會、活動、性別意識培力課程等。 	暫無。

類別	項目	擬辦理項目
	2. 擴大宣導涵蓋範圍及對象：含屬學校教師學生、民間組織（如人民團體、基金會、機構等）、企業、里長、一般民眾等。 3. 自製具性別平等意識或CEDAW 概念之宣導文宣：須有具體宣導內容。	
(六) 所屬府層級或一級機關構任務編組委員會及公務人員考績甄審委員會符合三分之一性別比例原則情形	1. 所屬府層級任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。 2. 所屬一級機關構任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。 3. 所屬府層級或一級機關構公務人員考績甄審委員會均符合三分之一性別比例原則。	(管理科) 本處所屬府層級任務編組「臺北市政府組織編制審查小組」符合三分之一性別比例原則。 (人事機構) 本處公務人員考績暨甄審委員會符合三分之一性別比例原則。