

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 21 次會議議程

壹、時間：106 年 10 月 27 日（星期五）下午 2 時 30 分

貳、地點：市政大樓 11 樓南區人事處 1103 會議室

參、主席：程處長本清

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-11）

伍、討論提案

案由一：有關本處 106 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 106 年度性別統計分析報告，題目為「本府府級任務編組委員會之委員性別比例分析」，提請本專案小組討論（如會議資料 p12-33）。

決 議：

案由二：有關本處 107 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 p34-35）。

決 議：

陸、臨時動議

柒、散會

會議資料

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 20 次會議紀錄

壹、時間：106 年 2 月 18 日（星期六）上午 10 時

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：懷處長敘 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、張代理委員秀梅、康委員明珠、林代理委員欣柔、林委員清陽、陳委員榮宏、李委員季燕、劉委員惠琴、聶委員良憲、呂委員艾蓉、性別平等辦公室蔡視察楊玄、本處許股長子涵、黃科員婷琿、張科員詠涵、劉股長耀琳、王專員淑安、方設計師信然

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-8）

主席裁示：洽悉。

陸、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：

三、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。

四、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）。

黃委員煥榮：本篇報告所蒐集之資料相當完整與詳細，相較於本人參與市府其他機關性別平等專案小組會議，所提出的通常為幾個簡單統計圖表之報告而言，本報告內容相當深入，非常感謝管理科同仁的用心撰寫。以下有幾個部分想請教一下：首先，本報告結論是女性平均升遷年資較男性長，而報告內 35 位研究對象，是否均係於初任公職即為薦任第 6 職等之職務？或是有委任官等職務等不同情況？因為據本人瞭解，經由普通考試進用之人員通常至少要歷時 10 年方得升任薦任官等職務。

管理科補充：本報告內研究對象初任公職所銓敘審定之職等的確有所不同，為了統一，係以人員任薦任第 6 職等職務之日起做為起始計算之日。

黃委員煥榮：請管理科就此部分多加著墨，可使報告敘述更為清楚。再來是報告內所提到已婚與未婚之比率，其實蠻令人驚訝的，男性均為已婚，而女性有高達 26% 未婚，差異很大，是否人事處辦理未婚聯誼等活動的成效仍有待提昇？當然每個人對於是否步入婚姻的選擇都是值得尊重的，但這個現象也值得再深入分析，就像報告內所提已婚女性之平均升遷年資較未婚女性長，那是不是有很多女性不選擇結婚是因為會擔心影響到自己未來事業發展？第三個是提到學歷部分，就相關數據資料顯示，學歷為碩士者，升遷年資反而更長，沒有升遷上的優勢，這跟長期鼓勵機關同仁進修的政策目的有點背道而馳，不過有可能因為如報告內所提到的計算基礎不同，可以再深入分析。再來是建議將報告內各張圖表編號，未來送性別平等辦公室提請市府女性權益促進委員會討論時，方便委員討論與檢

視。最後，因報告內有提到本人之相關研究見解，另提供一項重要指標供參，職務列等為薦任第 9 職等之職務，在市政府內係屬高階職務，但如果在中央行政機關的話，則屬於中階職務，而該項指標是計算個人於升遷後停滯多久未再有異動之情形，即薦任第 8 職等與薦任第 9 職等，男性與女性升遷停滯的情形，中央行政機關流動與歷練機會比較頻繁，而在市政府異動機會相對低，因為可能會有人員於升遷後歷時 10 年均未再有異動之情形，也是一項觀察的重點。

王委員蘋：以下有些想法跟大家分享，首先，本篇報告給我的感覺是推論性較單一、結論指涉性較強烈，而報告中與原先推論不同的部分，則被擱置未議，例如具有中央行政機關經驗的女性升遷較男性快，跟推論走向相反，但未能有多一點解釋。另外是學歷因素部分，具碩士學歷者升遷反而比大學畢業者慢，這部分也未有更多說明與探討。再來是有關於輸送帶理論，這是黃老師研究中的分析，但在本報告中變成自然現象的描述，這會造成報告中所發生的現象與現在的人都沒有關係，好像只需要等待時間過去，就可以到達我們想要達成的目標，或許有必要更細緻的表述與加強推論的過程。此外，本篇研究的樣本數有點少，較難說具有學術意義，但可以做為一種分析的嘗試。而本篇內容最醒目、未來可再著墨的，就是關於已婚與未婚這部分，我們可以對婚姻的想像開放一些，即並不是要調查出所有未婚的人，然後努力讓他們變成已婚，而是可以深入去探討關於選擇不結婚的原因，例如，可能的原因有幾種：第 1 種是有關於擔心結婚會對於自己的工作職涯發展不利，也就是存在職場歧視的問題，另 1 種則是個人從過

去以來的抉擇或生活態度，因為我們雖然已經開始有新時代的想法，但與傳統之間仍是密不可分，像是已婚女性在家務分工與家務責任上都是比較重的，這樣的社會觀感影響著已婚女性，進而造成職涯發展上的障礙，所以可以考慮未來獨立就婚姻狀況這部分更細緻分析的可能性。最後，我要附議黃老師的意見，這是我參與會議以來看過最完整、厚實的分析報告。

陳委員艾懃：附議前面 2 位委員意見，其實在翻開會議資料時，我是感到相當驚喜的，相較於其他機關較為簡略的統計資料，如黃老師所說這是一份相當完整的報告，逼近學術論文水準，本篇也可以作為範本，未來供其他機關參考。基於希望這篇可以成為未來範本的立場，我提出一些或許再調整後可以更好的意見供大家參考，首先是有關研究限制可以再增加 2 項，第 1 項是針對樣本數量較少這部分，因為本報告研究對象只有 35 人，就統計學來說數量相當有限。第 2 項是有關升遷，除了制度設計之外，還有個人因素，即個人主觀意見和對於職涯發展之想法，可能都無法深入了解，像是雖然同樣是升遷較別人慢了 3 年的人，但所代表的意義也有所不同。其次是建議的部分，有關輸送帶理論，因為在報告中能著墨的太少，或許可嘗試再多加敘述。另外本報告標題是「初探」，研究建議可增加未來可深入研究的部分。再來是看完這篇報告，其實我也會擔心關於「女性升遷年資較男性長」變成另一種刻板印象，導致首長因而優先升遷女性，過幾年後反而變成男性遭遇玻璃天花板現象，因此針對不符合推論的部分，均要多加解釋與小心處理。而在會議資料第 10 頁中提及希望從這些數據中了解本處暨所屬人事機構人員於升遷時是否會

因性別因素而遭遇玻璃天花板現象，但其實玻璃天花板現象是由很多要件構成的，難以由本篇所分析之數據解釋，並不是因為升遷年資長就代表遭遇此現象，還包括主管選擇升遷人員的性別偏好等等，所以針對研究目的部分可以再斟酌修正。此外，中央行政機關經歷部分不符合推論部分需要再說明，可能會發現是否具有中央行政機關歷練比性別因素影響更大，另外此部分建議再加入具有中央行政機關經歷與未具之人數及比率。會議資料第 16 頁，有關薦任第 9 職等以上主管之年資圖，因僅為數據之呈現，建議可改以長條圖呈現。未來建議亦可針對育嬰、侍親等家庭照顧類之長假再進行探討，可確認與呈現婚姻及家庭照顧責任關係等因素。最後是有關輸送帶理論的驗證，建議可以檢視過去數年與現在的人數統計，確認全體人事人員男性比率過去是否較高，而逐漸轉變成現在僅有 1/4 之情形，導致看起來與薦任第 9 職等以上主管男女比率差異很大，並進行比較分析，如果都只用現在的統計數據是難以解釋此現象的，透過更多數據資料分析則可能會有更完整解釋的空間。

蔡視察楊玄：謝謝人事處撰寫如此豐富之報告，另建議之部分同前面 3 位委員意見。

主席裁示：

1. 有關報告中西元與民國之紀年，請予統一。
2. 有關委員所提及的具有中央行政機關經歷升遷較快此一部份，雖然就我們而言是常識推論，但建議增加研究對象於薦任第 6 職等後於每一序列升遷速度之比較，可以更加清楚。

3. 有關輸送帶理論，可能管理科推論是較快的，因為文官之升遷會有序列之限制，必須依序升遷，所以可以同時呈現候選之薦任第 8 職等至第 9 職等專員之男、女比率統計數據，會比較清楚，也因為現有男性專員人數其實很少，我在處裡面這段時間所升遷之男性薦任第 9 職等以上主管是很少的。
4. 另外針對有關婚姻狀況之分析，就近期資料而言，本府 29 歲以下公務人員男性未婚者計有 2,690 人、女性 2,400 多人；然而 30 至 39 歲，男性則為 3,400 多人、女性為 4,200 多人；40 至 49 歲，男性 1,700 多人、女性為 2,700 多人；50 至 59 歲，男生 424 人、女性 1,274 人，60 歲以上則男性為 37 人、女性 53 人。針對報告中可能有推論中較快之情形，因為我們手上其實是有大資料庫可以對應與參照，建議管理科可以進一步蒐集大數據資料，將本研究對象之婚姻狀況數據與全府數據相比較，藉以支撐理論，並回應各位委員的意見。如果確實有些資料無法蒐集與處理，則可加入研究限制中。請管理科最後再依委員意見檢視修正報告資料。

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：

三、依「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（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。

四、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）。

康委員明珠：有關本科（給與科）所填列之成果報告資料中有一項是於單身聯誼活動報名表之性別欄位除「男」、「女」外，增加「其他」欄位，這是我們預計在 106 年度推動之措施，主要是配合修正「未婚聯誼」名稱為「單身聯誼」，以及於性別欄位增加「其他」之選項，但與同仁討論過程中，有同仁認為當事人雖然生理性別是男性（女性），但認知自己是女性（男性），即可選填性別為女性（男性），為何還需增加「其他」此一選項，就此部分，還請各位委員指教。

王委員蘋：如果就單身聯誼這項活動來說，應該是屬於較為輕鬆的活動，可以讓參加的人多認識各類朋友，不管是異性或是同性，而未必需要以交往結婚為前提的話，可以考慮性別欄位是否有存在必要，但如果還是要進行相關性別統計，而加入性別欄位的話，增加「其他」此一選項，我個人認為是值得鼓勵的，因為這樣的作法其實已經走在時代的前端，除了統計之外，也代表我們尊重個人對於自身性別的表達，不再只侷限於男或是女，給予性別表達更大的空間。

黃委員煥榮：增加「其他」此一選項，其實是可以含括更多意涵，也增加多元性別想像。

王委員蘋：性別欄所選擇的男或女選項，其實說明性別除了是由別人來看待我之外，也代表了自己如何看待自己的角度。

陳委員艾懃：請教一下如果增加此一選項後，是否會對現有作業產生影響？或是可能活動中有分組的部分，也會因為考慮平衡而有所改變？或會有因此不錄取當事人的情形？

康委員明珠：雖然說這項活動還是會希望可以搓合參加人員，增加結婚率，但是我們不會因當事人性別欄勾選「其他」因而不錄取他。然而因為現在並不是很清楚此類人員可能會有的特殊需求或表現，所以會等人員實際參與後，我們再配合調整或增加未來活動的豐富度。

王委員蘋：針對性別欄位增加「其他」此一選項，應該可以增加活動開放性，也就是讓過去隱性、未能見的性別表達檯面化，或許也會讓活動因人員之參與而有質變，這是很難預測的，但我支持此一作法，也希望能繼續保持這樣的開放性。

陳委員艾懃：我過去曾在英文表單中見過性別欄有「不適用」或是「不公開」等選項，代表當事人不想公開，其實與「其他」此一選項意涵也有不同之處，或許可以考慮是否採用。

王委員蘋：個人認為其實中文的解釋力相當強，而相較於英文的字義都比較單一且嚴謹的狀況下，「其他」此一選項可以含括很多意涵，也保持對性別認知的開放性，建議可以推行看看。

主席：謝謝各位委員的指教，請給與科配合委員建議檢討辦理，並再研究後續發展情形。

蔡視察楊玄：有關會議資料第 24 頁「二、性別平等機制：性別平等專案小組、(一) 成員」中單一性別比例欄位請改為

百分比率呈現。另外想請教會議資料第 27 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」此項中，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，貴處納入所屬為何？

管理科補充：本處落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫所納入者為本處所屬人事機構。

蔡視察楊玄：因本項所定義為所屬機關，人事機構部分應不予納入。再來是會議資料第 28 頁中，選擇市府捷運局作為活動場地部分，就本辦公室資料顯示，捷運局未提報相關性別友善設施，應係以無障礙廁所等設施代替，所以未能列入。

陳委員艾懃：此項係「辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地」，建議增加為何優先考量此場地之敘述，另外請列出本項各場地所設之各項性別友善設施，以資明確。

主席裁示：請各權管單位配合委員意見修正。

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）。

張代理委員秀梅：補充說明本科辦理「規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫」項目，針對本府公務人員於戶政資訊系統為同性伴侶註記者，是否能於同性伴侶喪亡時依公務人員請假規則向服務機關申請喪假部分，本處業函請行政院及考試院層轉本府釋憲聲請書予司法院，惟經上開 2 院函復不予函轉。另就公務人員及本府適用勞工請假規則於戶政資訊系統為同性伴侶註記者申請婚假與陪產假部分，已分別函請法規主管機關銓敘部及勞動部，建議將之納入各該請假規則適用對象。

管理科補充：有關本科辦理「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」此項，依前面蔡視察所提意見，予以刪除。另「辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地」，將依前面委員意見增加所設性別友善設施設備之敘述。

蔡視察楊玄：有關針對「規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫」中填列「持續宣傳（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」，建議針對持續宣導之具體宣傳方式增加敘述。另針對女性生理假、父母育嬰假及同志伴侶等相關請假權益，建議製作電子宣傳品，即可列入「四、依業務屬性自編性別平等教材或案例」之辦理成果。

主席裁示：向委員補充說明本府公務人員於戶政資訊系統為同性伴侶註記者，是否能於同性配偶亡故時申請喪假部分，前經行政院與考試院函復，因民法所定義配偶，尚未包含

同性配偶，爰不予函轉；且本處業與本府法務局進行研商，該局表示因無具體受害之相對人，較難成功申請釋憲。然而憲法法庭將於3月份針對同性婚姻案召開大法官會議，如有作出新解釋案，本處將配合辦理並協助爭取權益。最後，有關蔡視察所提意見，請配合辦理修正。

柒、 臨時動議：無。

捌、 散會：上午 11 時 20 分

本府府級任務編組委員會之委員性別比例分析

報告單位：任用科

壹、前言

自 19 世紀起，世界各國從過去傳統農業社會，逐漸走向工業社會，而女性也從過去在家相夫教子，逐漸走出家門成為職業婦女，顯示女性勞動力參與率亦逐年提升，根據勞動部勞動統計查詢網資料顯示，女性勞動參與率自 100 年 2 月起至 106 年 8 月止，已從 49.77% 攀升至 51.15%。

為期保障女性權益，聯合國於第 4 屆世界婦女大會要求各國應於政府內建立性別平等之機制，有鑑於此，我國於 2012 年進行組織改造，於行政院院本部設立「行政院性別工作平等處」，期望藉由政府力量，由公部門帶頭實行性別平等，進而促使私部門也能共同參與。

本府為落實國際及國內中央機關重視性別議題之決心，並全面推動性別平等政策與措施，於 2014 年 3 月 7 日婦女節前夕，成立全國地方政府第一個「性別平等辦公室」，係屬本府府級任務編組委員會，其中設置專職人員，整合性規劃全市性別平等政策，並督導本府一級機關落實性別平等理念於各項施政政策中。

另本府成立之「臺北市女性權益促進委員會」亦行之有年，由本府相關局處長官、民間專家學者及性別平等研究工作者等人組成，督導本府各機關落實性別平等觀點。其中，為期許本府府級任務編組委員會達成性別比例規範，女委會自第 8 屆始列管上開委員會性別比例符合情形。

探究本府府級任務編組性別比例相關規範，依據臺北市女性權益保障辦法第 6 條規定及女性權益保障委員會第 10 屆第 4 次會議決議，本府任務編組委員會之全體委員任一性別以不低於全數三分之一為原則；外聘委員任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則。本報告嘗試以本府府級任務編組委員會為研究對象，探悉各委員會未符合性別比例規範之因素。

貳、研究目的

- 一、彙整歷年來任務編組未符合性別比例之原因，進而提出因應措施。
- 二、觀察自 104 年 5 月 8 日「臺北市政府府級任務編組委員遴選作業原則」等相關規定施行前後，及各種管制措施訂定後，各該委員會達成性別比例之情形。

參、本府府級任務編組委員會之委員性別比例分析

一、研究對象與資料蒐集方式

- (一) 本報告係為了解本府府級任務編組委員會於聘任或改聘時，全體委員及外聘委員之性別比例是否有達到前開性別比例規範。基此，將以本府府級任務編組委員會為研究對象，截至 106 年 9 月 6 日為止，本府府級任務編組委員會總計 66 個。
- (二) 研究對象相關資料係源自本處定期於每年三至四個月統計本府府級任務編組委員會性別比例，從 104 年 3 月迄今共統計 9 次，統計截止日期為 106 年 9 月 6 日。

二、本府府級任務編組委員會之委員性別比例

- (一) 為觀察本府府級任務編組委員會之委員性別比例之變化情形，本報告係就各該府級任務編組之全體委員及外聘委員性別比例進行統計，並分析未符合性別比例之原因。經綜整發現，本府府級任務編組委員會總數於 104 年 3 月 31 日至 106 年 9 月 6 日止，從 124 個降至 66 個，全體委員任一性別未符合三分之一之性別比例於近 1 次統計已明顯下降，且未符合性別比例之委員會數量從 31 個降至 12 個；外聘委員任一性別未符合四分之一之性別比例亦逐次下降

。詳細數據請參照圖 1、圖 2。

- (二) 本報告彙整本府府級任務編組委員會未符合性別比例之原因，在全體委員任一性別未符合 1/3 性別比例部分，主要分為五大類，分別為因專業背景人員之性別比例受限、因特定職務人員之性別比例受限、設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性、委員辭任或更換及其他。另在外聘委員任一性別未符合 1/4 性別比例部分，分別為因專業背景人員之性別比例受限及其他。

- (三) 截至 106 年 9 月 6 日為止，本府府級任務編組委員會總計 66 個，其中全體委員任一性別未符合三分之一之性別比例為 12 個 (18%)，深入探究其未符合性別比例原因，歸納如下：因專業背景人員之性別比例受限為 1 個 (1.5%)、因特定職務人員之性別比例受限為 5 個 (7.5%)、設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性為 6 個 (9%)，詳細數據請參照圖 3。另外聘委員任一性別未符合四分之一之性別比例為 6 個 (9%)，未符合性別比例原因皆為專業背景人員之性別比例受限。

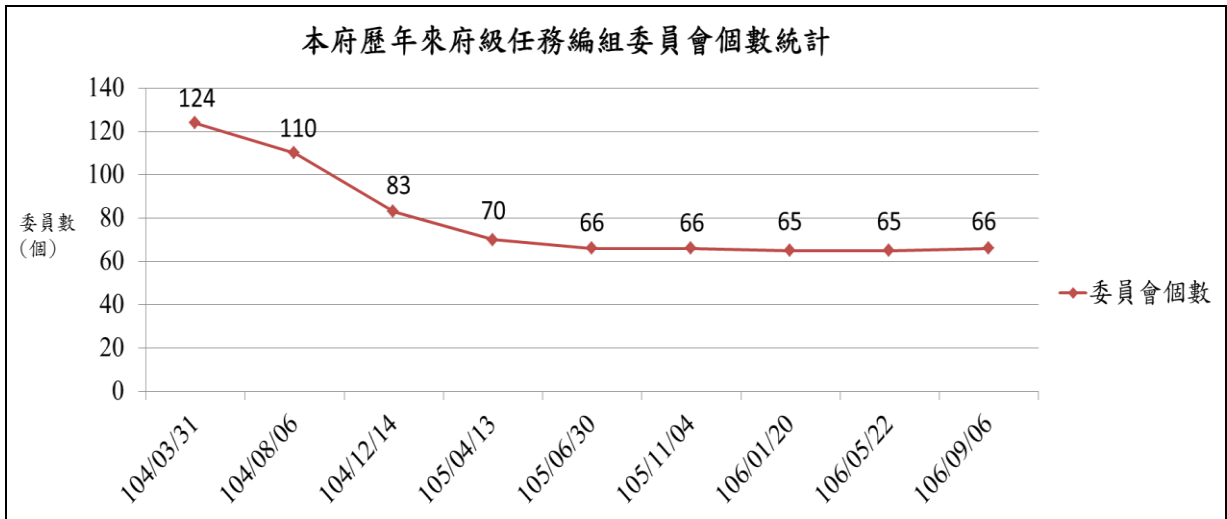


圖 1 本府歷年來府級任務編組委員會個數統計表

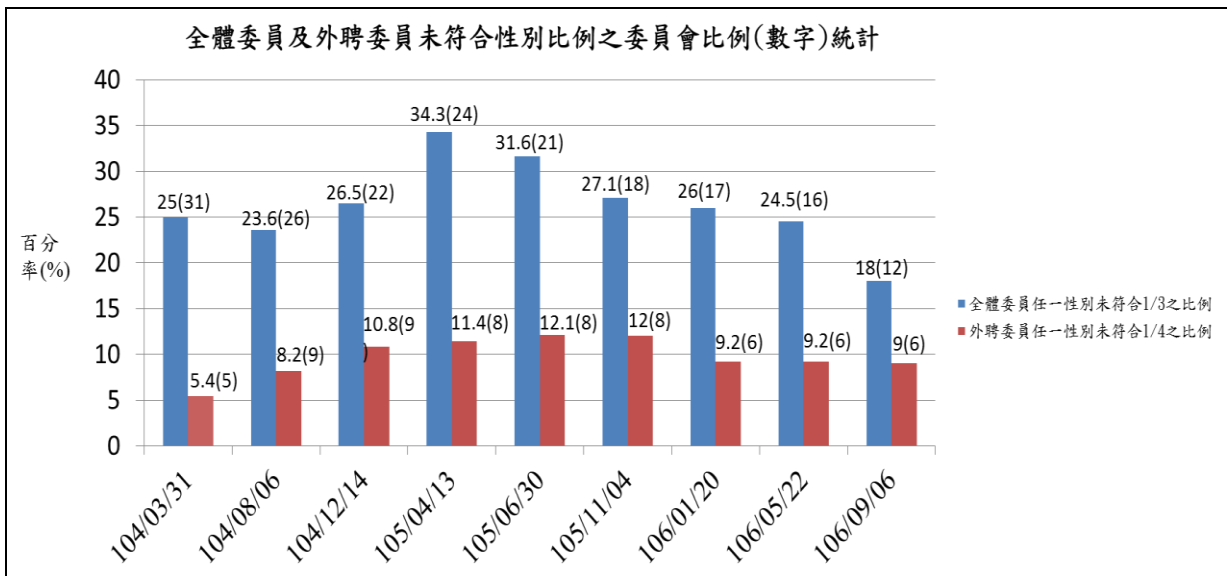


圖 2 全體委員及外聘委員未符合性別比例之委員會比例(數量)統計

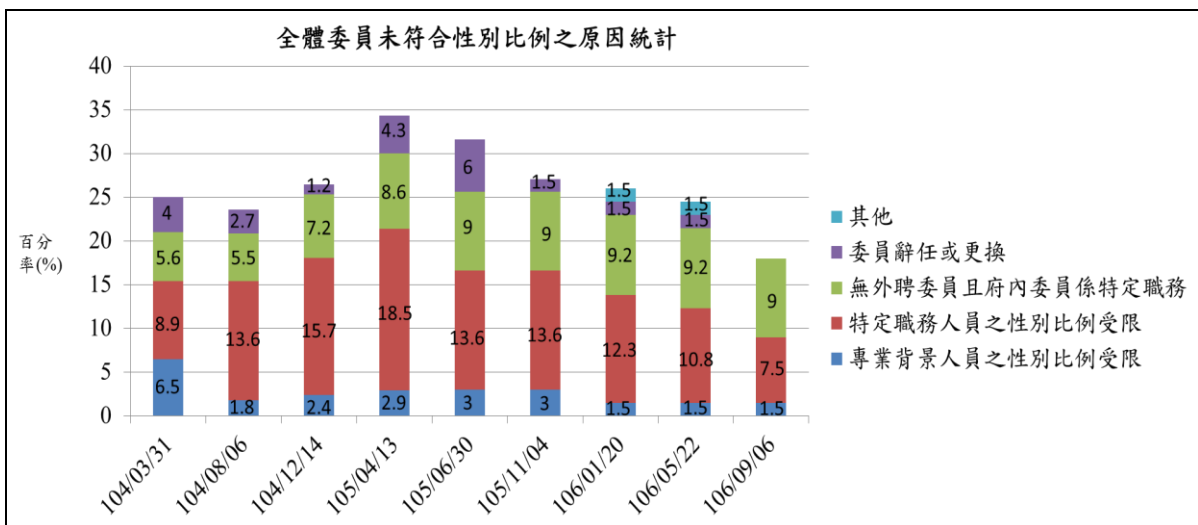


圖 3 全體委員未符合性別比例之原因統計

三、本府府級任務編組未符合性別比例之分析

(一) 全體委員未符合性別比例次數高者，大多因特定職務人員之性別比例受限

1. 為觀察歷年來全體委員未符合性別比例之委員會次數高者，係因何者因素難以達成性別比例相關規範，爰本研究依各時期未符合性別比例之次數依序排名，詳細資料如圖 4。
2. 深入探究全體委員未符合性別比例次數前 15 名之委員會，其中以特定職務人員之性別比例受限為主要因素(7 個)，再依序為無外聘委員且府內委員皆為特定職務(5 個)、專業背景受限(2 個)及特定職務人員之性別比例受限加上委員更換(1 個)，詳細資料如圖 5。

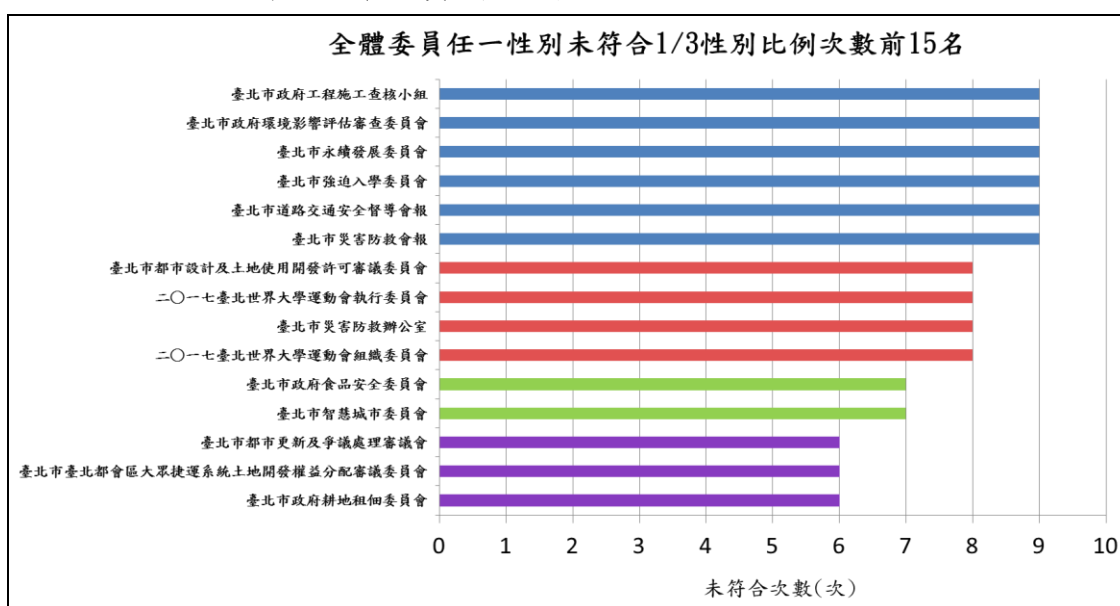


圖 4 全體委員未符合性別比例次數前 15 名

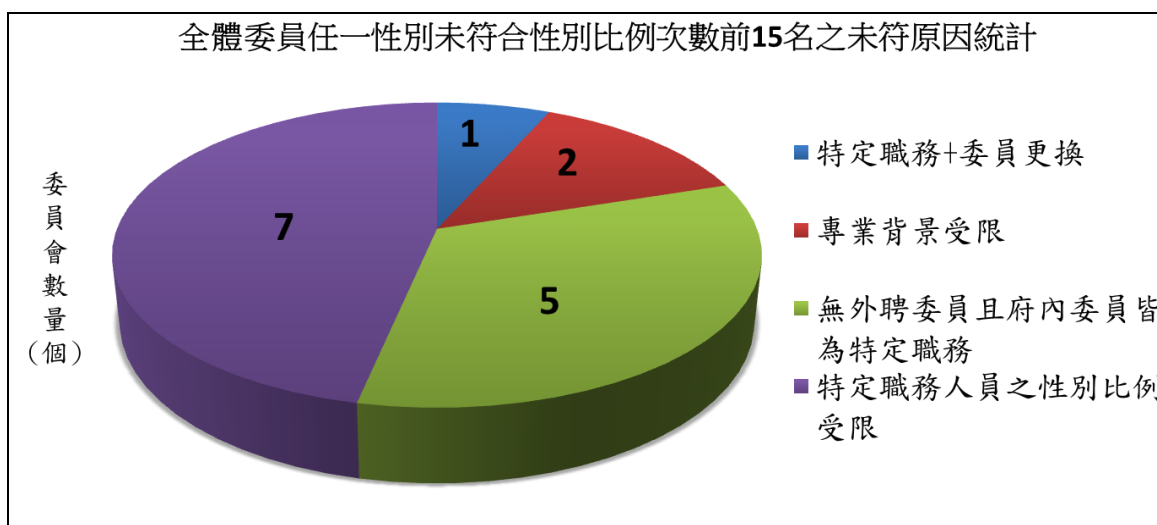


圖 5 全體委員未符合性別比例次數前 15 名之未符原因統計

(二) 外聘委員未符合性別比例次數高者，大多因專業背景之性別比例受限

1. 為觀察歷年來外聘委員未符合性別比例之委員會次數高者，係因何者因素難以達成性別比例相關規範，爰本研究依各時期未符合性別比例之次數依序排名，詳細資料如圖 6。
2. 深入探究外聘委員未符合性別比例次數前 9 名之委員會，其中以專業背景受限為主要因素(8 個)，另為委員更換(1 個)，詳細資料如圖 7。

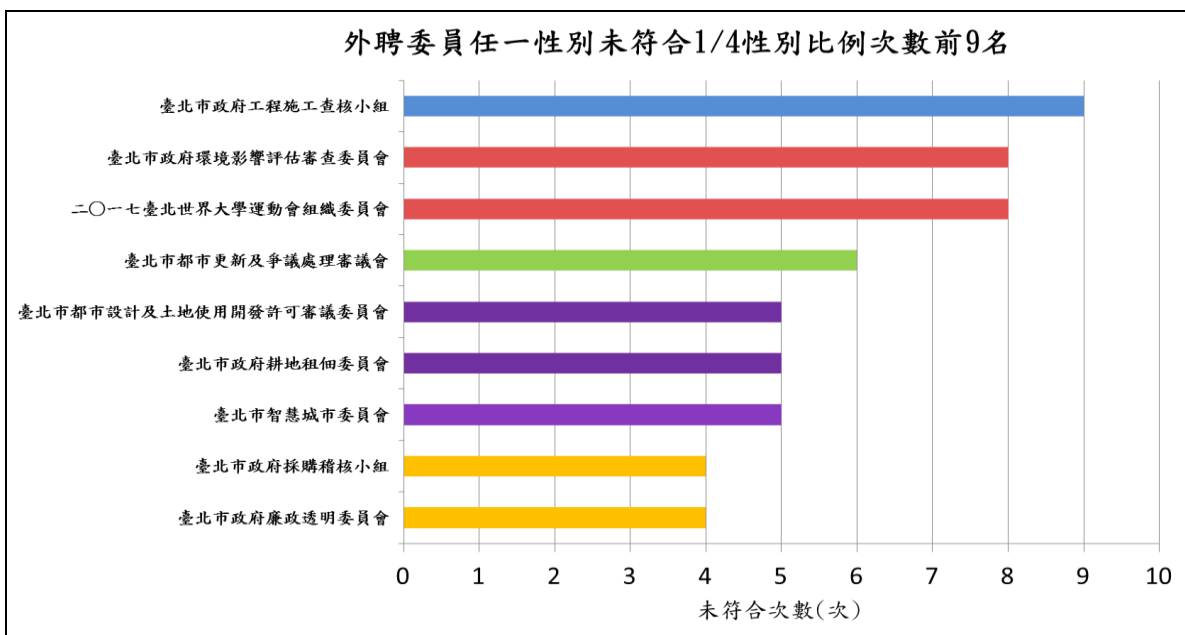


圖 6 外聘委員未符合性別比例次數前 9 名

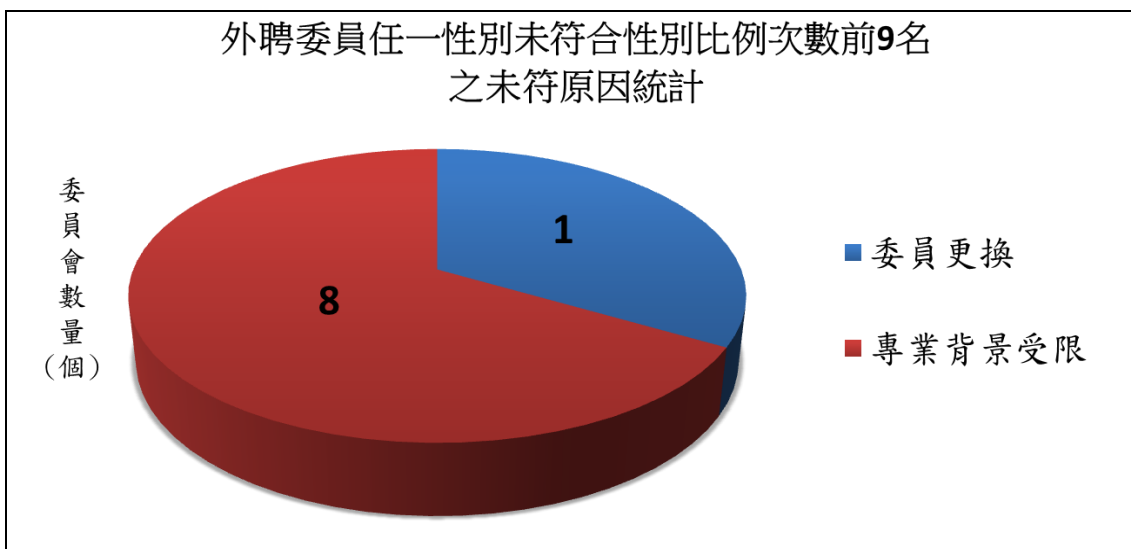


圖 7 外聘委員未符合性別比例次數前 9 名之未符原因統計

肆、 研究結論

一、 全體委員任一性別未符合 1/3 性別比例之原因主要係因特定職務人員性別比例受限

根據資料顯示，全體委員任一性別未符合 1/3 性別比例以特定職務人員性別比例受限之原因為大宗。綜觀未符全體委員性別比例之委員會設置要點，其中府內委員部分大多由特定職務人員擔任，如局長、副局長等，爰指派委員之彈性較低，難以達成性別比例相關規範。

二、 外聘委員任一性別未符合 1/4 性別比例之原因主要係因專業背景人員之性別比例受限

根據資料顯示，外聘委員除少數因其他原因未符合性別比例規範外，主要未符合原因係受限於專業背景，如臺北市政府工程施工查核小組、臺北市政府環境影響評估審查委員會等。探究其原因，可發現此類委員會大多係屬土木、建築、機電、環保等專業背景，就上揭背景之專業人才組成部分，男女比例明顯失衡，且此非本府府級任務編組委員會僅有之現象。查工程會 105 年 4 月份所建置之全國施工查核委員資料庫顯示，全國 814 位查核委員中，女性委員僅有 20 位（其中屬臺北及新北市地區計有 5 位），比例佔 2.46%，故上揭委員會較難達成相關性別比例規定。

三、 外聘委員未符合性別比例之委員會，全體委員大多亦未符性別比例規範

觀察外聘委員任一性別未符合性別比例前 9 名名單，其中有 7 個委員會全體委員亦未符合性別比例。本研究推論，因外聘委員受限於各領域專業背景，且該類委員會府內委員大多係屬特定職務，相關局處首長、副首長等職位性別已固定，兩者因素相加以致難以達成性別比例規範。

四、 本府府級任務編組委員會未符合性別比例之數量已逐次下降

根據資料顯示，從 105 年 4 月 13 日起至 106 年 9 月 6 日止，全體委員未符合性別比例之委員會比例從 34.3% 下降至 18%，未符合性別比例之委員會數量從 24 個下降至 12 個；外聘委員未符合性別比例之委員會比例從 11.4% 下降至 9%，未符合性別比例之委員會數量從 8 個下降至 6 個。本研究推論，未符合性別比例之委員會數量下降原因，係因本府自 104 年 11 月 2 日增訂「臺北市政府府級任務編組委員遴選作業原則」第 9 點規定，爾後各機關辦理遴選作業及遴選結果時，應先簽報市長，並加會人事處。另依本府女性權益保障委員會第 10 屆第 4 次會議決議，本府府級任務編組

委員會辦理遴選作業時，須符合「全體委員任一性別以不低於委員總數三分之一為原則、外聘委員任一性別以不低於外聘委員總數四分之一為原則」等性別比例規定。

伍、 研究建議

一、 增加府內委員指派之彈性

根據資料顯示，全體委員未符合性別比例之原因主要係因特定職務人員性別比例受限。綜觀未符全體委員性別比例之委員會設置要點，其中條文大多明定府內委員部分由特定職務人員擔任，如局長、副局長等，爰委員會指派委員之彈性較低，難以達成性別比例相關規範。

本研究建議，本府各府級任務編組委員會可將設置要點由明定職務修正為各局處「機關代表」，是以，委員會及相關局處得視專業性、性別等因素，指派符合專業需求且性別之人選，以致符合性別比例相關規範。

二、 辦理府級任務編組委員會遴選作業時，請各委員會注意符合性別比例規範之委員數量，並適時納入備選名單

觀察本府府級任務編組委員會未符合性別比例之原因，發現有些委員會因委員更換或辭任，以致未符性別比例規範。本報告推論，該類委員會辦理遴選作業時，考量專業性等因素，將任一性別比例控制於符合性別比例規範之下限。

本研究建議，各府級任務編組委員會辦理遴選時，注意符合性別比例規範之委員數量，遴聘高於任一性別比例規範數量；若考量專業性等因素，以致委員任一性別比例僅達到符合性別比例規範之下限，則須多納入該性別之委員於候補名單，以利委員更換或辭任時，即時遞補符合性別比例相關規範之委員。

陸、 研究限制

因本報告統計資料僅限於客觀資料，未以深入訪談進行主觀層面資料蒐集，以致資料豐富度不高，未能確實了解各該委員會辦理遴選作業時，實際面臨之難處，如政治因素、專業考量等。

本府府級任務編組未符合性別比例之統計名單

◆ 106年09月06日本府府級任務委員委員會全數66個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府工程施工查核小組

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-5個，占委員會全數7.5%

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市都市更新及爭議處理審議會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市永續發展委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數9%

臺北市強迫入學委員會

臺北市道路交通安全督導會報

臺北市災害防救會報

臺北市災害防救辦公室

臺北文化體育園區籌備處

二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合外聘1/4性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-6，占委員會全數9%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市都市更新及爭議處理審議會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市政府廉政透明委員會

◆ 106年05月22日本府府級任務委員委員會全數65個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府工程施工查核小組

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-7個，占委員會全數10.8%

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市都市更新及爭議處理審議會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市永續發展委員會

臺北市臺北都會區大眾捷運系統土地開發權益分配審議委員會

臺北市智慧城市委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數9.2%

臺北市強迫入學委員會

臺北市道路交通安全督導會報

臺北市災害防救會報

臺北市災害防救辦公室

臺北文化體育園區籌備處

二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府國際事務委員會

未符合全體1/3性別比例原因：其他-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府觀光委員會

未符合外聘1/4性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-6個，占委員會全數9.2%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市都市更新及爭議處理審議會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市政府廉政透明委員會

◆ 106年01月20日本府府級任務委員委員會全數65個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府工程施工查核小組

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-8個，占委員會全數12.3%

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市政府食品安全委員會

臺北市永續發展委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市都市更新及爭議處理審議會

臺北市臺北都會區大眾捷運系統土地開發權益分配審議委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數9.2%

臺北市強迫入學委員會

臺北市道路交通安全督導會報

臺北市災害防救會報

臺北市災害防救辦公室

臺北文化體育園區籌備處

二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府國際事務委員會

未符合全體1/3性別比例原因：其他-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府觀光委員會

未符合外聘1/4性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-6個，占委員會全數9.2%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市都市更新及爭議處理審議會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市政府廉政透明委員會

◆ 105年11月04日本府府級任務委員委員會全數66個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-2個，占委員會全數3%

臺北市政府工程施工查核小組
臺北市政府耕地租佃委員會

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-9個，占委員會全數13.6%

臺北市政府食品安全委員會
臺北市政府環境影響評估審查委員會
臺北市永續發展委員會
臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會
臺北市營建工程剩餘土石方及營建混合物資源分類處理場設置及管理專案小組
臺北市都市更新及爭議處理審議會
臺北市臺北都會區大眾捷運系統土地開發權益分配審議委員會
二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會
臺北市智慧城市委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數9%

臺北市強迫入學委員會
臺北市道路交通安全督導會報
臺北市災害防救會報
臺北市災害防救辦公室
臺北文化體育園區籌備處
二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府國際事務委員會

未符合外聘1/4性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-8個，占委員會全數12%

臺北市政府工程施工查核小組
臺北市政府環境影響評估審查委員會
臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會
臺北市都市更新及爭議處理審議會
臺北市政府耕地租佃委員會
二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會
臺北市政府廉政透明委員會

◆ 105年06月30日本府府級任務委員委員會全數66個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-2個，占委員會全數3%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府耕地租佃委員會

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-9個，占委員會全數13.6%

臺北市政府食品安全委員會

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市永續發展委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市營建工程剩餘土石方及營建混合物資源分類處理場設置及管理專案小組

臺北市都市更新及爭議處理審議會

臺北市臺北都會區大眾捷運系統土地開發權益分配審議委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數9%

臺北市強迫入學委員會

臺北市道路交通安全督導會報

臺北市災害防救會報

臺北市災害防救辦公室

臺北文化體育園區籌備處

二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-4個，占委員會全數6%

臺北市政府國際事務委員會

臺北市政府採購稽核小組

臺北市政府公共工程督導會報

臺北市青年事務委員會

未符合外聘1/4性別比例之原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1個，占委員會全數1.5%

臺北市政府採購稽核小組

未符合外聘1/4性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-7個，占委員會全數10.6%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市都市更新及爭議處理審議會

臺北市政府耕地租佃委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

◆ 105年04月13日本府府級任務委員委員會全數70個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-2個，占委員會全數2.9%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府耕地租佃委員會

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-13個，占委員會全數18.5%

臺北市車輛行車事故鑑定委員會

臺北市政府食品安全委員會

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市永續發展委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市營建工程剩餘土石方及營建混合物資源分類處理場設置及管理專案小組

臺北市都市更新及爭議處理審議會

臺北市區段徵收及市地重劃委員會

臺北市政府消費者保護委員會

臺北市政府年度計畫及預算審查委員會

臺北市臺北都會區大眾捷運系統土地開發權益分配審議委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數8.6%

臺北市強迫入學委員會

臺北市道路交通安全督導會報

臺北市災害防救會報

臺北市災害防救辦公室

臺北文化體育園區籌備處

二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-3個，占委員會全數4.3%

臺北市政府國際事務委員會

臺北市政府採購稽核小組

臺北市青年事務委員會

未符合外聘1/4性別比例之原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1個，占委員會全數1.4%

臺北市政府採購稽核小組

未符合外聘 1/4 性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-7 個，占委員會全數 10%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市營建工程剩餘土石方及營建混合物資源分類處理場設置及管理專案小組

臺北市都市更新及爭議處理審議會

臺北市政府耕地租佃委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

◆ 104年12月14日本府府級任務委員委員會全數83個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-2個，占委員會全數2.4%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府耕地租佃委員會

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-13個，占委員會全數15.7%

臺北市政府大陸小組

臺北市政府促進民間參與公共建設推動委員會

臺北市車輛行車事故鑑定委員會

臺北市少年輔導委員會

臺北市政府食品安全委員會

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北市營建工程剩餘土石方及營建混合物資源分類處理場設置及管理專案小組

臺北市臺北都會區大眾捷運系統土地開發權益分配審議委員會

臺北市區段徵收及市地重劃委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

臺北市政府消費者保護委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數7.2%

臺北市強迫入學委員會

臺北市道路交通安全督導會報

臺北市災害防救會報

臺北市災害防救辦公室

臺北文化體育園區籌備處

二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1個，占委員會全數1.2%

臺北市永續發展委員會

未符合外聘1/4性別比例之原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1個，占委員會全數1.4%

臺北市政府採購稽核小組

未符合外聘1/4性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-8個，占

委員會全數 9.6%

臺北市政府大陸小組

臺北市特殊教育諮詢會

臺北市特殊教育學生申訴評議會

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市政府耕地租佃委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

◆ 104年08月06日本府府級任務委員委員會全數110個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-2個，占委員會全數1.8%

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府耕地租佃委員會

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-15個，占委員會全數13.6%

臺北市政府大陸小組

臺北市政府促進民間參與公共建設推動委員會

臺北市市有資產經營管理評核委員會

淡水河流域管理委員會

臺北市車輛行車事故鑑定委員會

臺北市 SARS 民間捐款管理運用委員會

臺北市政府食品安全委員會

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市政府公害糾紛緊急紓處小組

臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會

臺北都會區大眾捷運系統建設計畫及周邊土地整體開發研議委員會

臺北市區段徵收及市地重劃委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

臺北市政府消費者保護委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性-6個，占委員會全數5.5%

臺北市強迫入學委員會

臺北市道路交通安全督導會報

臺北市災害防救會報

臺北市災害防救辦公室

臺北文化體育園區籌備處

二〇一七臺北世界大學運動會執行委員會

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-3個，占委員會全數2.7%

臺北市性別工作平等會

臺北市永續發展委員會

臺北市政府環境教育審議會

未符合外聘 1/4 性別比例之原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-1 個，占委員會全數 0.9%

臺北市政府採購稽核小組

未符合外聘 1/4 性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-8 個，占委員會全數 7.2%

臺北市政府大陸小組

臺北市特殊教育諮詢會

臺北市特殊教育學生申訴評議會

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府環境影響評估審查委員會

臺北市政府耕地租佃委員會

二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會

臺北市智慧城市委員會

◆ 104年03月31日本府府級任務委員委員會全數124個

未符合全體1/3性別比例原因：專業背景人員之性別比例受限-8個，占委員會全數6.5%

臺北市特殊教育諮詢會
臺北市特殊教育學生申訴評議會
臺北市政府公共工程督導會報工程協助審查及諮詢小組
臺北市政府工程施工查核小組
臺北市政府環境影響評估審查委員會
臺北市災害防救會報
臺北市政府耕地租佃委員會
2017臺北世界大學運動會籌備委員會

未符合全體1/3性別比例原因：特定職務人員之性別比例受限-11個，占委員會全數8.9%

臺北市政府促進民間參與公共建設推動委員會
臺北市市有資產經營管理評核委員會
淡水河流域管理委員會
臺北市車輛行車事故鑑定委員會
臺北市SARS民間捐款管理運用委員會
臺北市政府食品安全委員會
臺北市營造業審議委員會
臺北都會區大眾捷運系統建設計畫及周邊土地整體開發研議委員會
臺北市區段徵收及市地重劃委員會
臺北市政府消費者保護委員會
臺北市青年事務委員會

未符合全體1/3性別比例原因：設置要點未設有外聘委員，且府內委員均為特定職務者，多因任務編組性質具有指揮調度之功能性，同意不受性別比例之規範-7個，占委員會全數5.6%

臺北市政府菸酒聯合稽查及取締小組
臺北市強迫入學委員會
臺北市政府公共工程督導會報
臺北市道路交通安全督導會報
臺北市政府公害糾紛緊急紓處小組
臺北市政府違章建築督導協調會報
臺北文化體育園區籌備處

未符合全體1/3性別比例原因：委員辭任或更換，導致未符性別比例-5個，占委員會全數4%

臺北市發展生物科技產業推動小組

臺北市性別工作平等會

臺北市永續發展委員會

臺北市政府環境教育審議會

臺北市社區總體營造推動委員會

未符合外聘 1/4 性別比例之原因：專業背景人員之性別比例受限-5 個，占委員會全數 4%

臺北市政府公共工程督導會報工程協助審查及諮詢小組

臺北市政府工程施工查核小組

臺北市政府北投線空中纜車計畫專案小組

臺北市營建工程剩餘土石方及營建混合物資源分類處理場設置及管理專案小組

2017 臺北世大運籌備委員會

臺北市府各機關性別預算表（單位預算部分）

機關名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	預算數（單位：新臺幣元）		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
				107 年度	106 年度			
市政府主管								
人事處								
	1-B 針對特定性別議題所編列的預算	(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。	6,400	6,400	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 促進性別平等工作機會的預算	(一)臺北市府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園補助費 1. 待遇福利及退休撫卹 (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，增進婦女就業意願，保障兩性平等工作權。	100,000	200,000	由本處編列預算補助本府幼兒園購置設施設備費。	透過補助經費改善幼兒園設施，營造優質托育環境。	依實際需求減列。
	3 其他對促進性別平等有正面影響的一般預算	(一)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	18,000	16,000	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。	依本處落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫調整委員人數由2名增為3名及專案小組會議場次由1年4次減為3次。

	3 其他對促進性別平等有正面影響的一般預算	<p>(二)心橋園社聯誼活動</p> <p>1. 待遇福利及退休撫卹</p> <p>(1)待遇福利及退休撫卹業務</p>	<p>為讓本府各機關新進人員業務交流，增進同仁跨機關互動機會，鼓舞工作士氣，透過聯誼方式，拓展同仁生活領域，認識性別差異，並促進重視性別主流化。</p>	98,400	98,400	<p>1. 訂定本府新進同仁聯誼活動實施計畫。</p> <p>2. 發函本府各機關學校新進同仁參加。</p>	<p>辦理新進同仁聯誼活動過程中，保障性別平等之參與管道。</p>	
		<p>(三)員工協談服務</p> <p>1. 考核訓練</p> <p>(1)考核訓練</p>	<p>透過協談服務，協助有性別認同或性別角色困惑之同仁調整適應，打造性別友善的職場環境。</p>	1,382,400	1,382,400	<p>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。</p>	<p>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。</p>	