

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 30 次會議議程

壹、時間：109 年 10 月 5 日（星期一）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 p1-5）

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 p6-9）。

陸、討論提案：

案由一：本處 109 年度性別影響評估表—「臺北市政府府級任務編組性別比例」，提請討論。（任用科）

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）」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 109 年度性別影響評估表，方案名稱為「臺北市政府府級任務編組性別比例」，提請本專案小組討論（會議資料 p10-15）。

決 議：

案由二：本處 109 年度性別統計分析專題報告—「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪事由及性別比例分析」，提請討論。（管理科）

說 明：

- 一、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（109-112 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，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 109 年度性別統計分析報告，題目為「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪事由及性別比例分析」，提請本專案小組討論（如會議資料 p16-27）。

案由三：本處 110 年度性別預算案，提請討論。（主計機構）

說 明：

- 一、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（109-112 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、本案經請各業務單位填列並彙整完竣，提請本專案小組審議（會議資料 p28-29）。

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 29 次會議紀錄

壹、時間：109年2月14日（星期一）下午2時

貳、地點：本處1103會議室

參、主席：程處長本清

紀錄：魏毓純

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員馨慧、王委員蘋、陳委員艾懃、本處莊委員美珠、劉委員幼辰、陳委員怡伶、林委員振福、林委員清陽、陳委員俊男、陳委員舒婕、尤委員芷萱、呂委員艾蓉、陳委員渤潮、蕭委員人輔、社會局蔡委員俊明、工務局蔡委員美蘭、性別平等辦公室黃組員逸君、楊股長秀娟、吳科員佳彥、甘科員馥萍、蘇科員庭玉、吳助理員融沛、王分析師曜南。

伍、確認上次會議紀錄

主席裁示：確認洽悉。

陸、工作報告

一、資訊室報告性別統計與性別分析案

性別平等辦公室：因本篇報告並非本處提報之性別統計分析專題報告，現有標題建議稍作修改。

主席裁示：請依性別平等辦公室（以下簡稱性平辦）建議修正本報告標題。

二、本處提報「臺北市府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」之行動方案 108 年實際執行成效

（一）員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案

陳委員艾懃：本案係創新政策，惟案內僅呈現統計數據，缺少針對創新作為之敘述，例如：政策制定考量之因素、茲因上述考量做了哪些調整，建議補充說明於與性別平等之關聯性及性別目標欄位。

王委員蘋：本案敘述多著墨於法規及數據，缺少與性別平等相關的描述性文字，例如：各性別申請彈性上班方案人數分別受到哪些因素影響、本案推行可以協助改善之情況等。

主席裁示：請依委員所提各項意見修正本行動方案。

(二)建議中央主管機關研議公教人員申請侍親留職停薪請領津貼之可行性

陳委員艾懃：因涉及中央政策規劃，相關法規未完成修訂前，本案未來進展幅度不大，109 年與 110 年是否繼續實施須再考量。

蕭委員人輔：茲因中央尚未修正相關法規，本案擬提請解除列管。

性別平等辦公室：請於後續提報本市女性權益促進委員會（以下簡稱女委會）經濟賦權與照顧組討論時，提供委員建議予該小組參考是否解除列管。

主席裁示：請參酌委員建議提請女委會經濟賦權與照顧組解除列管。

(三)建議本府附設員工子女幼兒園(以下簡稱員工子女幼兒園)強化宣導性別平等觀念，破除性別刻板印象

王委員蘋：請教員工子女幼兒園發展強化性平觀念之教案，分類係屬現有政策，是一直在推行亦或是僅於 107 年發表上開教案？

陳委員艾懃：請教如何定義創新政策及現有政策？若依據性別差異，融入性別觀點，增修教案是否適合納入創新政策範圍？

黃委員馨慧：性平教育推行多年，現教師撰寫教案皆有許多資料可供參考，如各性別平等教育知能養成研習及在職進修課程所提供之內容，且教案教材本就會隨適用對象調整，故若僅是教案創新，不宜歸類為創新政策。

主席裁示：員工子女幼兒園強化宣導性平觀念行之有年，惟每年配合研習精進之性別平等知能修改教案內容，故本案係屬現有政策。

三、本處運用「性別平等概念檢核表」檢視108年文宣案

主席裁示：洽悉。

柒、討論提案

案由一：本處參與本府各機關（構）107 至 108 年推動性別平等工作獎勵計畫之指標評分表自評部分，提請討論。

黃委員馨慧：

（一）有關一、性別平等專案小組（三）執行狀況計分依據第6項，提及若「相關新聞稿經由諮詢性別平等專案小組府外委員、性別平等專家、性別議題聯絡人、辦理性別平等業務相關人員或性平辦」即可據以加分，故本案可提出佐證資料或簡要說明。

（二）有關二、性別意識培力（二）自辦課程情形部分，建議性平辦宜考量依各機關業務性質、員額規模大小據以分別訂定給分標準，否則人員較少的單位僅能與其他單位合辦性平意識培力課程，該項即無法得滿分。

（三）有關三、性別統計及分析（一）編製機關（構）性別統計資料計分依據第4項及第5項新增性別統計指標及項目部分，針對原有之性別統計指標新增複分類，亦可視為新增性別統計指標，提供參考。

（四）可討論將前開資訊室所提性別統計與性別分析之工作報告，稍作改寫，納入性別統計分析專題提報篇數之可行性。

陳委員艾懃：

(一) 一、性別平等專案小組(三)執行狀況計分依據第6項對外辦理活動部分可加入本府心橋員社單身聯誼活動，該項目曾提案至本處性別平等專案小組討論。

(二) 請性平辦協助確認案內一、性別平等專案小組(一)性別平等專案小組組成計分依據第3項委員親自出席會議比率及(二)會議召開情形計分依據第5項歷次會議全體委員出席率，兩者是否有差異。

性別平等辦公室：

(一) 對外發布新聞稿、文宣等須先行諮詢相關性平人員，主要是希望可以建立審核機制，避免有違反性別平等概念之內容對外發布影響本府形象，若針對本項擬增加自評得分，請提供相關資料供性平辦核覆。

(二) 本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)明訂B1組、C群、C1組、C2組、D群、E1組等未來可合辦實體課程，故日後獎勵計畫之給分標準會配合修正。

(三) 性別統計指標部分，總計畫明訂應每2年新增臺北市性別統計指標、項目或其複分類(例如年齡、教育程度、區域等)1項以上，故本項日後可能會列為獎勵計畫計分基準。

(四) 前開陳委員艾懃所提委員親自出席會議比率及歷次會議全體委員出席率之差異，性平辦將於確認後另行告知。(經性平辦109年2月17日電話通知，親自出席會議比率計算方式為委員親自出席人數/委員總數；歷次會議全體委員出席率計算方式為包含代理委員之出席人數/委員總數)。

主席裁示：請各權管科室依委員意見修正107至108年推動性別平等工作獎勵計畫自評得分及相關說明欄位，另有關三、性

別統計分析（一）編製機關（構）性別統計資料各項內容，請
依總計畫規定檢討辦理。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：下午3時10分

伍、工作報告

性別平等專案小組工作報告案

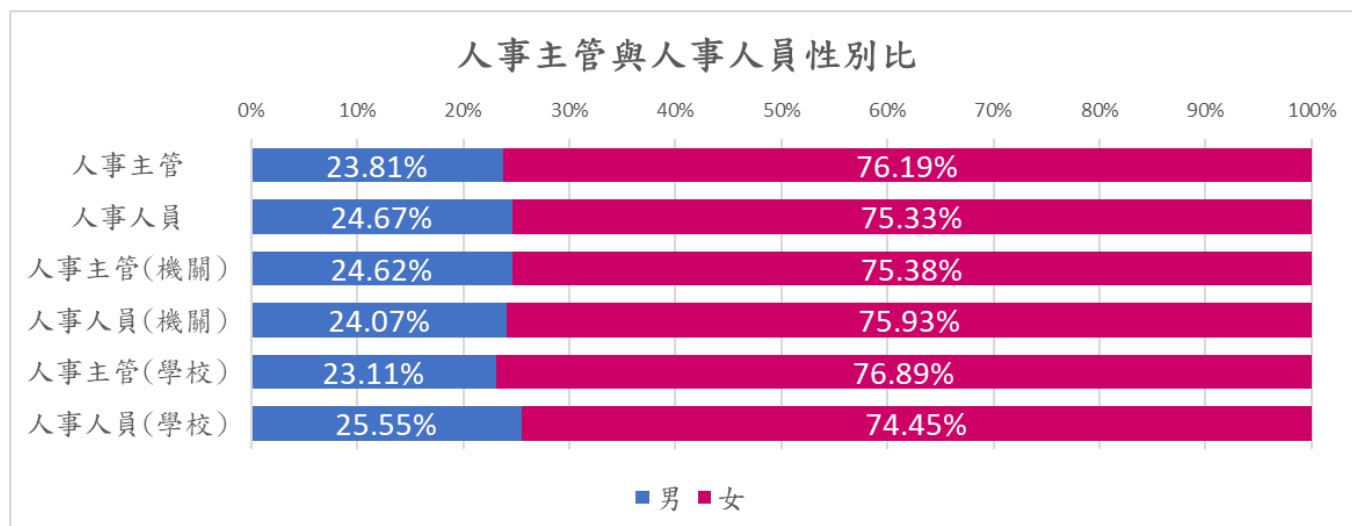
報告單位：資訊室 109.9.23

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

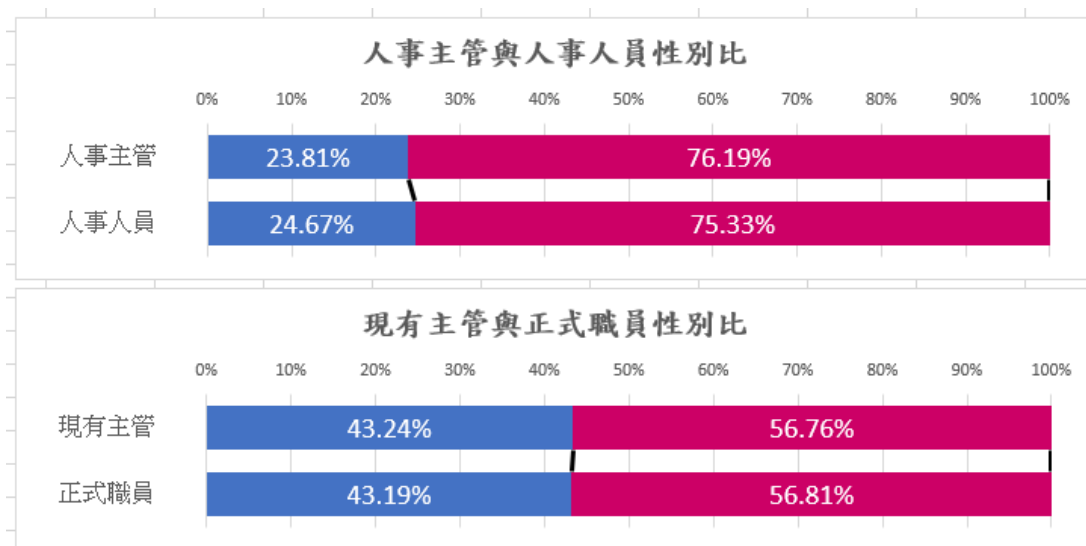
主管性別統計資料與分析，報請 公鑒。

說明：

- 一、臺北市府暨所屬機關學校「人事機構現有人事人員及主管人數統計表」及「人事機構現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表」如附表 1、2，相關資料同時公布於本處網站與人事簡訊月刊。
- 二、針對附表 1「機關學校人事機構現有人事人員及主管人數統計表」重點分析(摘錄於下圖)，以男性為例，男性人事主管比率 23.81%略低於男性人事人員比率（24.67%）。復以機關、學校別分析，各機關男性人事主管比率為 24.62%，趨近於機關男性人事人員比率為(24.07%)；各級學校男性人事主管比率 23.11%，略低於各級學校男性人事人員比率（25.55%）；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、 復依附表 2「現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表」重點分析(摘錄於下圖)，男性人事主管比率（23.81%）相較於男性人事人員比率（24.67%）略低 0.86%，而本府各機關學校男性主管比率（43.24%）相較於男性職員比率(43.13%)大致相同。



臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員及主管人數統計表

(依主管級別、官等別、性別分)

(表1) 中華民國 109年9月

主管別 官等、機關別		現有人事人員					現有主管					簡任主管					一級主管					二級主管				
		總計	男	百分比	女	百分比	總計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比
依官等	總人數	904	223	24.67%	681	75.33%	420	100	23.81%	320	76.19%	3	1	33.33%	2	66.67%	356	91	25.56%	265	74.44%	61	8	13.11%	53	86.89%
	簡任	6	2	33.33%	4	66.67%	4	1	25.00%	3	75.00%	3	1	33.33%	2	66.67%	1	0	0.00%	1	100.00%	0	0	0.00%	0	0.00%
	荐任	655	152	23.21%	503	76.79%	416	99	23.80%	317	76.20%	0	0	0.00%	0	0.00%	355	91	25.63%	264	74.37%	61	8	13.11%	53	86.89%
	委任	243	69	28.40%	174	71.60%																				
依機關類別	總人數	904	223	24.67%	681	75.33%	420	100	23.81%	320	76.19%	3	1	33.33%	2	66.67%	356	91	25.56%	265	74.44%	61	8	13.11%	53	86.89%
	機關	540	130	24.07%	410	75.93%	195	48	24.62%	147	75.38%	3	1	33.33%	2	66.67%	131	39	29.77%	92	70.23%	61	8	13.11%	53	86.89%
	各級學校	364	93	25.55%	271	74.45%	225	52	23.11%	173	76.89%	0	0	0.00%	0	0.00%	225	52	23.11%	173	76.89%	0	0	0.00%	0	0.00%

資料來源：本處資訊室(係依本府人事資料庫現有資料填列統計)

資料時間：109年9月23日

製表說明：

一、統計範圍及對象：以本府暨所屬各機關學校人事機構現有人事人員為統計對象(不含捷運公司)。

二、統計標準時間：配合會議日程每年3次，依本府人事資料庫現有資料統計數據為準。

三、分類標準：

(一)橫列科目依各級主管別分類。

(二)縱列科目依官等及機關類別分類。

四、統計項目定義：

(一)主管級別係依組織法規所訂內部單位之主管屬一級主管，至於單位內除一級主管以外，依機關屬性及規模，分置二級主管。

(二)本表僅統計人事機構之人事主管(不含兼職或代理主管)，表內〔簡任主管〕含人事處首長、副首長、主任秘書(行政幕僚長)等。

(三)各級主管人數[百分比]係為男女主管與其同級、同官等(或同機關別)主管人數之比率。

臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表

(表2)

類別		人事人員比率 (資料時間：109年9月23日)			人事主管比率(資料時間：109年9月23日)									正式職員比率 (資料時間：109年8月31日)			現有主管比率 (資料時間：109年8月31日)		
					主管總比率			一級(含)以上主管			二級主管								
		小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
總計	人數	904	223	681	420	100	320	359	92	267	61	8	53	46553	20106	26447	4165	1801	2364
	比例	100%	24.67%	75.33%	100%	23.81%	76.19%	100%	25.63%	74.37%	100%	13.11%	86.89%	100%	43.19%	56.81%	100%	43.24%	56.76%
機關	人數	540	130	410	195	48	147	134	40	94	61	8	53	23687	14108	9579	2740	1394	1346
	比例	100%	24.07%	75.93%	100%	24.62%	75.38%	100%	29.85%	70.15%	100%	13.11%	86.89%	100%	59.56%	40.44%	100%	50.88%	49.12%
各級學校	人數	364	93	271	225	52	173	225	52	173	0	0	0	22866	5998	16868	1425	407	1018
	比例	100%	25.55%	74.45%	100%	23.11%	76.89%	100%	23.11%	76.89%	0	0	0	100%	26.23%	73.77%	100%	28.56%	71.44%

註：本表人數皆不含捷運公司。

陸、討論提案-案由一

臺北市府性別影響評估檢視表¹

109/1/21

【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）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府外委員。
 - （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：109年9月23日			
填表人姓名：吳佳彥		職稱：科員	
電話：02-27287716		E-mail：dop-a206@mail.tapei.gov.tw	
計畫名稱	臺北市府府級任務編組性別比例		
計畫類別	其他		
主辦機關構	臺北市府人事處	承辦單位（科室等）	任用科
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。			
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】 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）、臺北市女性權益促保障辦法、臺北市府暨各機關構落實性別主流化暨推展		1. 依本府女性權益促進委員會（以下簡稱女委會）第8屆第5次及第10屆第7次會議決議，任務編組全體委員任一性別以不低於全體委員全數三分之一為原則。	

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」。

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。	2. 復依本市女性權益保障辦法第6條規定，本府任務編組之委員會外聘委員，於聘任時，任一性別以不低於外聘委員全數四分之一為原則。 3. 另本府於108年12月11日修正本府府級任務編組委員遴選作業原則，依女委會第8屆第5次及第10屆第7次會議決議，新增第8點任務編組全體委員任一性別以不低於全體委員全數三分之一為原則規定，並函知各機關學校。
評估項目	評估說明
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】 請依下列說明填寫評估結果： 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」(https://gec ey.gov.tw)。 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）。 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.）。	1. 本府府級任務編組委員係各該府級任務編組依其設置法規規定遴聘，各主管機關於遴聘委員時，除特定職務外，均就各該府級任務編組所需職能遴聘適任委員。惟委員任一性別仍需符合不低於全體委員三分之一及外聘委員四分之一之性別比例原則。 2. 另依女委會第10屆第7次委員會會議決議，有關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。 3. 截至109年6月30日止（109年度第2季），本府府級任務編組計有66個，除6個非委員會性質及4個府級任務編組依前開會議決議不受性別比例之規範外，計有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、臺北市災害防救會報、臺北都會區大眾捷運系統土地開發基金管理委員會及臺北文化體育園區籌備處等5個不符合性別比例相關規定，主要不符原因係上開任務編組設置要點之府內委員均為特定職務或援例以局處首長、副首長擔任，爰使性別比例難以符合相關規定。
評估項目	評估說明
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】 性別議題舉例如次：	1. 各府級任務編組主管機關於遴聘委員時，考量府級任務編組均係為處理特定事務而設，爰依各府級任務

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。 b.受益情形 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）。 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）。 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。 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。 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。 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。	編組成立之業務需求考量，遴聘相關專業之委員。 2. 本處為確實檢視及列管本府府級任務編組之性別比例情形，每季（每年1、4、7、10月）均請各主管機關填報性別比例統計表，並針對未符合性別比例之府級任務編組填報未符合原因與預計達成方式及時間。 3. 又每年定期將相關統計情形提報女委會檢討，並請未符合性別比例之府級任務編組就未能達成之原因，於會中提出說明。 4. 另依女委會第11屆第7次會議決議，本府府級任務編組權責機關應發揮幕僚功能，於委員遴選時，確保委員組成應符合性別比例規定（如需有足夠數量男女候選人等）。如窮盡各項方法後仍無法符合性別比例規定，應詳細說明，善盡告知義務。如本府府級任務編組權責機關未發揮幕僚功能，本處將退回權責機關再行辦理。 5. 惟截至109年6月30日止（109年度第2季），仍計有5個府級任務編組未符合性別比例規定，本處已請上開任務編組填報未符合原因與預計達成方式及時間，俟上開任務編組委員異動時，審視是否符合性別比例，如權責機關未發揮幕僚功能，將依前開女委會第11屆第7次會議決議退回權責機關再行辦理。				
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。					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>評估項目</th><th>評估說明</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="105 1525 930 2065"> 2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形。建議訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益： a.參與人員 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。 ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 b.受益情形 ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 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）。 </td><td data-bbox="930 1525 1495 2065"> ■有訂定性別目標（含績效指標、衡量標準及目標值）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。 1. 每一府級任務編組均應符合性別比例規範： 因應性別平等發展趨勢，使本府府級任務編組之組成符合多元尊重的價值，保障任一性別都能參與公共事務的決策，爰府級任務編組委員均應符合性別比例規範。 2. 落實性別平等機制： (1)依前開女委會第11屆第7次會議決 </td></tr> </tbody> </table>	評估項目	評估說明	2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形。建議訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益： a.參與人員 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。 ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 b.受益情形 ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 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）。	■有訂定性別目標（含績效指標、衡量標準及目標值）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。 1. 每一府級任務編組均應符合性別比例規範： 因應性別平等發展趨勢，使本府府級任務編組之組成符合多元尊重的價值，保障任一性別都能參與公共事務的決策，爰府級任務編組委員均應符合性別比例規範。 2. 落實性別平等機制： (1)依前開女委會第11屆第7次會議決	
評估項目	評估說明				
2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對1-3的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形。建議訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益： a.參與人員 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。 ③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 b.受益情形 ①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 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）。	■有訂定性別目標（含績效指標、衡量標準及目標值）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。 1. 每一府級任務編組均應符合性別比例規範： 因應性別平等發展趨勢，使本府府級任務編組之組成符合多元尊重的價值，保障任一性別都能參與公共事務的決策，爰府級任務編組委員均應符合性別比例規範。 2. 落實性別平等機制： (1)依前開女委會第11屆第7次會議決				

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）。 c.公共空間 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。 d.展覽、演出或傳播內容 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。 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）。 e.研究類計畫 ①產出具性別觀點之研究報告。 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。 f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。 g.其他有助促進性別平等之效益。	議，如本府府級任務編組權責機關未發揮幕僚功能，本處將退回權責機關再行辦理。 (2)每年將不符合性別比例規定之府級任務編組提報女委會審議，該會委員包括市長、本府各機關代表、專家學者、婦女團體代表及社會公正人士，委員依歷次決議進行審視並提供意見，並請未符合性別比例之府級任務編組就未能達成之原因，於會中提出說明。 ☐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。
評估項目	評估說明
2-2【請根據2-1本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】 請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施： a.參與人員 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。 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。 b.宣導傳播 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	☒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。 1. 本府於108年12月11日修正本府府級任務編組委員遴選作業原則，依女委會第8屆第5次及第10屆第7次會議決議，新增第8點任務編組全體委員任一性別以不低於全體委員全數三分之一為原則規定，並函知各機關學校。 2. 另本處為提升辦理本府府級任務編組委員遴選案件正確性，訂定相關檢核表，並於109年7月7日以電子郵件轉知各機關學校，以利各主管機關檢核委員是否符合性別比例。 3. 依前開女委會第11屆第7次會議決議，如本府府級任務編組權責機關未發揮幕僚功能，本處將退回權責機關再行辦理。 ☐未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。

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。		
評估項目		評估說明
2-3【請根據2-2本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】 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。		☐有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形。 ☒未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法。 各府級任務編組委員係由各主管機關遴聘，爰本處未編列府級任務編組性別比例統計相關預算。
【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		
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）	
	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 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	☐ 計畫研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☐ 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）_____	

陸、 討論提案-案由二

本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪事由及 性別比例分析

報告單位：管理科

一、前言

據行政院主計總處（以下簡稱主計總處）就業失業統計資料顯示，若就長期資料觀察，女性因教育程度提升及服務業發展，勞動力參與率持續上升，並於 101 年首度突破 50%，108 年續升為 51.39%；男性受求學年限延長及退休年齡提前影響，勞動力參與率由 88 年 69.93%降至 98 年 66.40%，近年則維持在 66%至 67%間；惟就 108 年未參與勞動原因觀察，男性以高齡、身心障礙者與求學及準備升學者占多數，分別為 133 萬 9 千人及 96 萬 5 千人或占 41.63%及 30.01%；女性則以料理家務者最多，達 253 萬 4 千人或占 50.42%。

茲因念及婦女對家庭的福利和社會的發展所作出的巨大貢獻沒有充分受到公認，且認識到為了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，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 5 條針對婦女任務定型有清楚的宣示，締約各國應採取以下一切適當措施：

- (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。
- (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。

自古以來，兩性的行為模式基於傳統固有觀念所生的刻板印象及社會功能，長久以來將照顧工作和女性劃上等號，「照顧」一詞涵蓋照顧者與被照顧者，前者係指前開勞動力市場中從事照顧工作之人員及朋友、親屬提供之非正式系統照顧；後者則以尚無

自理能力的嬰幼兒、老年人、行動不便的障礙者及身患重病者等為主。

勞動市場上與照護相關之工作，例如：護理人員、個人助理、托育人員、居家服務員或是照護親人的無酬家庭照顧者，均以女性居多，尤以家庭照顧者，在過去政府的例行統計資料中，屬於未參與勞動市場的家庭主婦，較少相關調查數據，又前述勞動市場中之照護相關工作者，亦長期面臨低薪、低福利及高流動率之現象。

另根據主計總處 2016 年婦女婚育與就業調查，發現 15 歲以上有偶（含同居）女性平均每日無酬照顧時間 3.81 小時，其中做家事 2.19 小時，照顧子女 1.11 小時；而其丈夫每日無酬照顧時間為 1.13 小時，其中做家事 0.62 小時，照顧子女 0.33 小時，女性需花在家庭的時間是男性的 3 倍以上。照顧女性化是普遍現象，民眾最常聽到的性別刻板印象，女性前三名為「比較適合做家事（28.4%）、比較適合照顧小孩（16.4%）、比較不適合粗重的工作（10.2%）」；男性前三名為「應該負擔家庭生計（22.3%）、比較大男人主義（14.8%）、比較適合粗重的工作（10.1%）」，因此探討照顧工作的性別議題，也影響女性勞動參與率及女性經濟安全（未來退休之經濟保障），茲因社會長期以來視照顧工作為家庭責任，定義家務工作為無酬勞動，故政策是否支持家庭照顧工作去私領域化，也影響照顧女性化及貧窮女性化現象之消長。

除了家庭性別角色分工，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）皆會影響照護工作之責任歸屬。故為觀察本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之情形，本報告嘗試以本處暨所屬人事人員留職停薪事由及性別等因素進行略述與初步推論。

二、研究方法與限制

- （一）本研究報告係採用客觀層面資料，蒐集本處暨所屬人事人員之機關、性別、職稱、職務列等及年齡等資料，進行初步統計與推論，藉以檢視上開資料是否影響人事人員申請

留職停薪。本報告研究對象為近 5 年之人事人員留職停薪，為統一計算方式，爰將資料統計範圍訂於 104 年 7 月至 109 年 7 月間，現職人事人員留職停薪概況。

（二）研究限制

1. 本報告研究對象以本處暨所屬人事機構人員為主，樣本數較少，難以推論至全體公務人員留職停薪概況。
2. 統計資料僅限於數據資料，並未藉由實際訪談或問卷調查蒐集主觀層面資料，致資料豐富程度有限，未能準確描述研究對象主觀層面對於申請留職停薪因素之考量。
3. 為避免重複計算申請留職停薪人數，當事人申請同一事由留職停薪或延長留職停薪者，僅採計一筆資料。

三、公務人員留職停薪制度

（一）依公務人員留職停薪辦法第 4 條及第 5 條規定分述如下：

第 4 條-公務人員具下列情事之一者，應予留職停薪：

1. 依法應徵服兵役。
2. 選送國內外進修，期滿後經奉准延長。
3. 經核准自行申請國內外全時進修，其進修項目經服務機關學校認定與業務有關。
4. 配合國策奉派國外協助友邦工作。
5. 經核准配合公務借調至其他公務機關任職，且占該機關職缺並支薪。
6. 經核准配合國家重點科技、推展重要政策或重大建設借調至公民營事業機構、政府捐助經費達設立登記之財產總額百分之五十以上之財團法人服務。
7. 受拘役或罰金之確定判決而易服勞役。
8. 請病假已滿公務人員請假規則第 3 條第 1 項第 2 款延長之期限或請公假已滿同規則第 4 條第 5 款規定之期限，仍不能銷假。

第 5 條-公務人員具下列情事之一者，得申請留職停薪：

1. 養育 3 足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。
2. 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與

收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。

3. 本人或配偶之直系血親尊親屬年滿 65 歲以上或重大傷病須侍奉。
4. 配偶或子女重大傷病須照護。
5. 配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在 1 年以上須隨同前往。
6. 其他經考試院會同行政院認定之情事。

(二) 本報告自前開留職停薪情事中，擷取可能與照護工作相關之人事人員留職停薪事由，並分為四大類予以分析各性別比例及其對擔任照顧者角色之影響。

1. 育嬰留職停薪：第 5 條第 1 款及第 2 款。
2. 侍親留職停薪：第 5 條第 3 款。
3. 依親留職停薪：第 5 條第 5 款。
4. 照護配偶或子女重大傷病留職停薪：第 5 條第 4 款。

四、本府人事人員與公務人員留職停薪性別比例分析

(一) 本府暨所屬各機關學校現有人員性別統計

1. 本府暨所屬人事機構人事人員性別統計

依本處人事機構現有人事人員及主管人數統計表(附表 1)，現有人事人員計 907 人，男性 222 人(占 24.5%)、女性 685 人(占 75.5%)，其中主管人員計 422 人，男性 103 人(占 24.4%)、女性 319 人(占 75.6%)，性別比例數據大致呈現男性：女性為 1：3 之比例。

附表1-本府暨所屬人事機構人事人員性別統計表											
		現有人事人員					擔任主管職務之人事人員				
		小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比
依官等	總人數	907	222	24.48%	685	75.52%	422	103	24.41%	319	75.59%
	簡任	6	2	33.33%	4	66.67%	4	1	25.00%	3	75.00%
	荐任	663	158	23.83%	505	76.17%	418	102	24.40%	316	75.60%
	委任	238	62	26.05%	176	73.95%					

2. 本府各機關學校公務人員性別統計

依臺北市政府暨所屬機關學校現有職員統計表（附表 2），男性總人數為 14,834 人（占 54.88%）、女性總人數為 12,197 人（占 45.12%），男性所占比例較女性多約 9.76%，惟兩者差異較小。

附表2-本府各機關學校公務人員性別統計表											
		現有公務人員					擔任主管職務之公務人員				
		小計	男	百分比	女	百分比	小計	男	百分比	女	百分比
依 官 等	總人數	27031	14834	54.88%	12197	45.12%	3738	1594	42.64%	2144	57.36%
	簡任	285	174	61.05%	111	38.95%	180	115	63.89%	65	36.11%
	荐任	10219	4399	43.05%	5820	56.95%	2974	1054	35.44%	1920	64.56%
	委任	6222	2727	43.83%	3495	56.17%	65	24	36.92%	41	63.08%
其他人員 （醫事人員、雇員、警察人員及生產事業分類職位制之人員）		10305	7534	73.11%	2771	26.89%	519	401	77.26%	118	22.74%

3. 基上，人事人員因業務性質關係其性別比例較市府全體公務人員之性別有顯著差別。

（二）本府人事人員與公務人員留職停薪性別統計

1. 統計自 104 年 7 月至 109 年 7 月，本處暨所屬人事機構人事人員申請留職停薪共計 92 人，其中：

- (1) 育嬰留職停薪計有 56 人，其中男性 4 人、女性 52 人。
- (2) 侍親留職停薪計有 32 人，其中男性 2 人、女性 30 人。
- (3) 依親留職停薪計有 2 人，其中男性 0 人、女性 2 人。
- (4) 照護配偶或子女留職停薪計有 2 人，其中男性 0 人、女性 2 人。

2. 本府公務人員（不含教育人員及適用勞基法之職工）申請留職停薪共計 1,841 人，其中：

- (1) 育嬰留職停薪計有 1,265 人，其中男性 188 人、女性 1,077 人。
- (2) 侍親留職停薪計有 545 人，其中男性 150 人、女性 395 人。

(3)依親留職停薪者計有 11 人，其中男性 1 人、女性 10 人。

(4)照護配偶或子女留職停薪者計有 20 人，其中男性 2 人、女性 18 人（附表 3）。

附表3-104年7月-109年7月本府各機關留職停薪性別統計表										
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%

3. 依前開統計分析，男性人事人員申請育嬰留職停薪及侍親留職停薪之比例均較一般公務人員低。

(三) 人事人員性別與各官等、主管職務及年齡對留職停薪之統計分析

1. 性別與各官等職務對留職停薪之統計分析

依據統計資料分析，各官等人事人員申請前開 4 類留職停薪人數如附表 4，顯示官等愈高者，申請留職停薪之機率愈小：

(1)簡任官等：0 人。

(2)薦任官等：計有 41 人，其中男性 4 人（占 9.8%）、女性 37 人（占 90.2%）。

(3)委任官等：計有 51 人，其中男性 2 人（占 3.9%）、女性 49 人（占 96.1%）。

附表4-各官等職務留職停薪性別統計表						
留職停薪類別		男性		女性		合計 (人)
		人數	所占 比例	人數	所占 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	11%	24	89%	27
	侍親	1	8.3%	11	91.7%	12
	依親	0	0%	1	100%	1
	照護配偶或子女	0	0%	1	100%	1
小計		4	9.8%	37	90.2%	41
委任	育嬰	1	3.4%	28	96.6%	29
	侍親	1	5%	19	95%	20
	依親	0	0%	1	100%	1
	照護配偶或子女	0	0%	1	100%	1
小計		2	3.9%	49	96.1%	51
總計		6	6.5%	86	93.5%	92

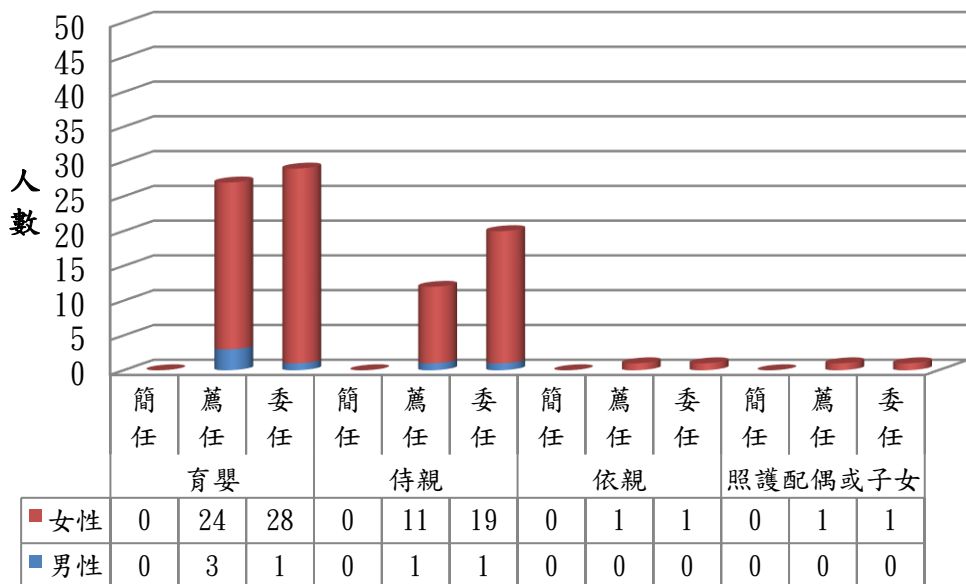


圖 1-各官等職務留職停薪人數

2. 性別與主管職務對留職停薪之統計分析

(1)主管職務：依據統計資料顯示，擔任人事主管職務者，

申請前開 4 類留職停薪者計有 9 人，其中男性 1 人（占 11%）、女性 8 人（占 89%）。

(2)非主管職務：依據統計資料顯示，任人事非主管職務者，申請前開 4 類留職停薪者計有 83 人，其中男性 5 人（占 6%）、女性 78 人（占 94%）。

(3)由前開數據顯示，非主管之女性人事人員申請留職停薪之人數較多（附表5）。

附表5-主管職與非主管職留職停薪性別統計表						
留職停薪類別		男性		女性		合計 (人)
		人數	所占 比例	人數	所占 比例	
主管	育嬰	0	0%	5	100%	5
	侍親	1	33%	2	67%	3
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	1	100%	1
小計		1	11.1%	8	88.9%	9
非主管	育嬰	4	7.8%	47	92.2%	51
	侍親	1	3.4%	28	96.6%	29
	依親	0	0%	2	100%	2
	照護配偶或子女	0	0%	1	100%	1
小計		5	6%	78	94%	83
總計		6	6.5%	86	93.5%	92

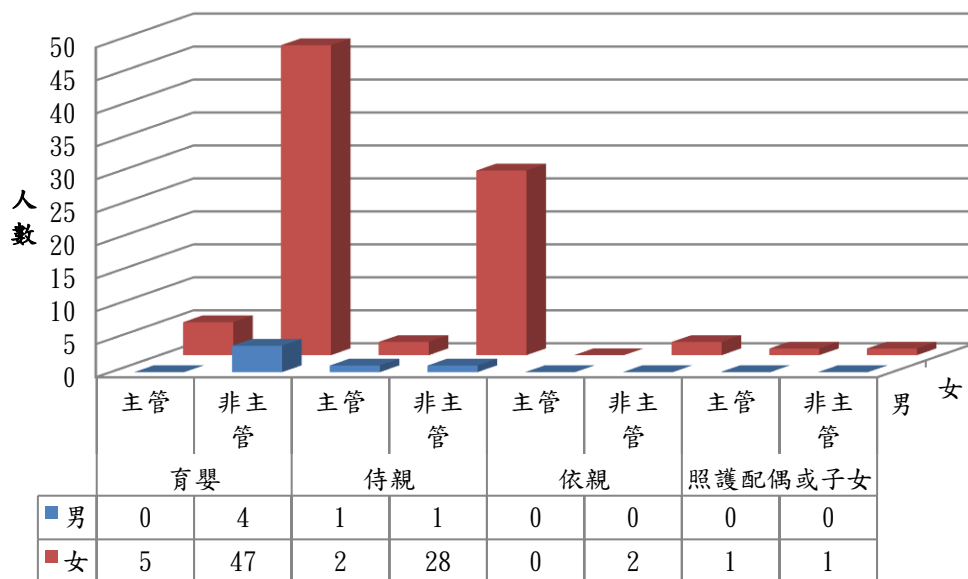


圖 2-主管職與非主管職留職停薪人數

3. 性別與年齡對留職停薪之統計分析

- (1)20 歲以上未滿 30 歲：申請前開 4 類留職停薪者計有女性 8 人，主要為近年邁入婚姻之平均年齡漸增，女性於 30 歲前結婚之比率高於男性。
- (2)30 歲以上未滿 40 歲：申請前開 4 類留職停薪者計有 61 人，其中男性 4 人、女性 57 人。由數據觀察，高於 35 歲申請育嬰留職停薪者計有 23 人，接近於該年齡層申請育嬰留職停薪總數（50 人）二分之一，可能為女性平均結婚年齡延後，致生育期間多集中於此年齡區間所致。
- (3)40 歲以上未滿 50 歲：申請前開 4 類留職停薪者均為女性計 16 人。原因可能係此階段著重事業發展，甚而擔任中階主管職務，故多數家庭受傳統觀念「男性負擔家庭生計」或「男性職涯中斷對未來陞遷不利」等影響，遂由女性做為主要照顧人力。
- (4)50 歲以上未滿 60 歲：申請前開 4 類留職停薪者計有 6 人，其中男性 1 人、女性 5 人，且全數係因照護家庭成員（父母、配偶或子女）選擇暫時離開勞動場域。
- (5)60 歲以上至 65 歲：僅有申請侍親留職停薪男性 1 人。

附表6-各年齡層留職停薪性別統計表						
留職停薪類別		男性		女性		合計 (人)
		人數	所占 比例	人數	所占 比例	
60歲以上至65歲	育嬰	0	0%	0	0%	0
	侍親	1	100%	0	0%	1
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	0	0%	0
小計		1	100%	0	0%	1
50歲以上未滿60歲	育嬰	0	0%	0	0%	0
	侍親	1	20%	4	80%	5
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	1	100%	1
小計		1	16.7%	5	83.3%	6
40歲以上未滿50歲	育嬰	0	0%	4	100%	4
	侍親	0	0%	11	100%	11
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	1	100%	1
小計		0	0%	16	100%	16
30歲以上未滿40歲	育嬰	4	8%	46	92%	50
	侍親	0	0%	10	100%	10
	依親	0	0%	1	100%	1
	照護配偶或子女	0	0%	0	0%	0
小計		4	6.6%	57	93.4%	61
20歲以上未滿30歲	育嬰	0	0%	2	100%	2
	侍親	0	0%	5	100%	5
	依親	0	0%	1	100%	1
	照護配偶或子女	0	0%	0	0%	0
小計		0	0%	8	100%	8
總計		6	6.5%	86	93.5%	92

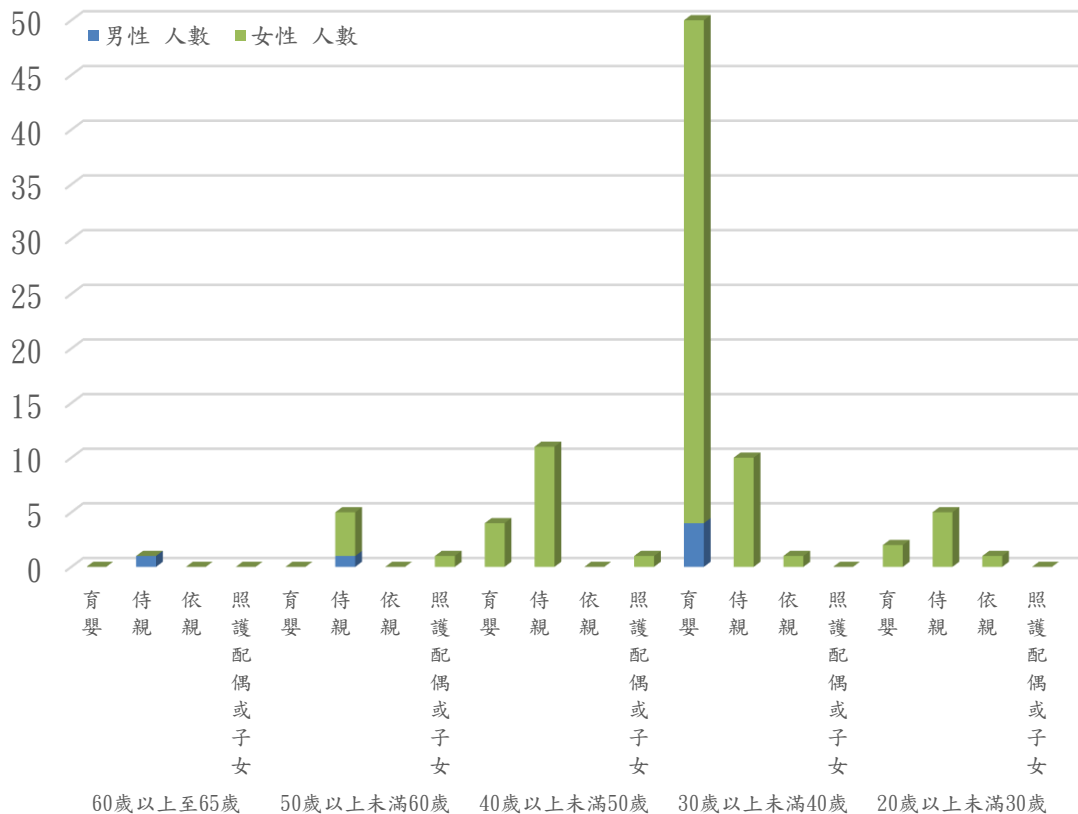


圖 3-各年齡層留職停薪人數

五、研究發現及結論

(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：

1. 由於人事行政工作之業務性質，係在政府機關基於人事行政、考試技術、員工訓練與諮商等知能，對相關工作從事計畫、研究、擬議、審核、督導及執行等，故全國人事人員性別長期以來女性居多，本府人事人員亦同。本府人事人員男女性別比例分布大致為 1：3，公務人員性別比例分布約 1：1，故本府人事人員之性別比例差距大於本府公務人員。
2. 人事人員申請留職停薪者，男性與女性約為 1：14；公務人員申請留職停薪者，男性與女性約為 1：4，其中申請育嬰留職停薪之人事人員與公務人員男性性別比例為 7%及 15%，申請侍親留職停薪之人事人員與公務人員男性性別比

例為 6%及 28%，故人事人員申請留職停薪之性別比例較公務人員申請留職停薪之性別比例差距更為明顯。

(二) 申請留職停薪之性別受社會期待影響：

依申請資料所示，影響性別比例差距因素，可能係社會期待母親肩負照顧子女之角色故申請育嬰留職停薪者集中於 30-40 歲之女性，另刻板印象「養兒防老」，對於照顧父母之責任歸屬，視兒子為老年依靠的主心骨，故男性申請侍親留職停薪之比率大於申請育嬰留職停薪。

(三) 人事人員申請留職停薪者，委任官等多於薦任官等者：

申請留職停薪人數於各官等總人數所占比例，簡任、薦任、委任分別為 0%、6.18%、21.4%，其中薦任女性占比為 5.5%，委任女性占比為 20.5%，可能係考量委任人員所獲得薪資待遇與同輩份家庭成員相較為低，故以家庭總收入為照護者之選擇依據，惟針對不同官等兩性所占比例而言，薦任官等男性與女性申請比例約為 1：5，委任官等男性與女性申請比例約為 1：20，足見官等愈低者申請留職停薪之性別比例差距愈懸殊。

(四) 非主管職務多於主管職務者：

過去因公務體系存在之性別因素偏差，導致女性升遷所遇到阻礙較男性為多，形成對於女性職涯之無形壁壘，又依公務人員留職停薪辦法規定，主管人員經核准留職停薪 6 個月以上者，得視業務需要調任為非主管職務，故考量機關業務推動及可能影響陞遷積分計算之情形下，針對主管職務申請留職停薪之性別比例較非主管職務之性別比例差距為小。

(五) 茲以前述所提女性平均每日無酬照顧家庭時間為男性的 3 倍以上，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，故於結婚或懷孕後選擇申請留職停薪或退出勞動市場，成為全職母親，進而提高女性負擔照顧家人之工時，綜上，本報

告有關人事人員申請家庭照護性質留職停薪之性別仍以女性為主。

六、 參考文獻：

- (一) 中華民國統計資訊網-行政院主計總處統計專區-就業失業統計(人力資源調查性別專題分析)<https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/03301355374J95JF4Q.pdf>
- (二) 楊幸真、成令方、林奕萱、徐志雲、陳牧宏、黃偉烈、黃璨瑜、劉弘仁、衛漢庭、顏如佑、顏正芳、周月清，《性別健康、醫療與照顧》，行政院性別平等處
- (三) 婦女婚育與就業調查報告，行政院主計總處
- (四) 國家發展委員會人口推估查詢系統-高齡化指標
<https://pop-proj.ndc.gov.tw/chart.aspx?c=10&uid=66&pid=60>

陸、討論提案-案由三

110年度各主管機關性別預算編列情形表(單位預算部分)

機關(基金)名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	110年度概算數(1)	109年度法定預算數(2)	比較增減(3)=(1)-(2)	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
市政府主管				1,761,900	1,710,900	51,000			
人事處				1,761,900	1,710,900	51,000			
	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。	2,000 2,000 2,000	6,000 6,000 6,000	-4,000 -4,000 -4,000	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。	依往例與秘書處、政風處、研考會、客委會合辦性別主流化課程分攤講座鐘點費核實編列。
	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及公共托育家園補助費 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，保障性別平等工作權	150,000 150,000 150,000	150,000 150,000 150,000	- - -	由本處編列預算補助本府幼兒園及公共托育家園購置設施設備費。	透過補助經費改善幼兒園及公共托育家園設施設備，營造優質托育環境。	

110年度各主管機關性別預算編列情形表(單位預算部分)

機關(基金) 名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	110年度 概算數 (1)	109年度 法定預算數 (2)	比較增減 (3)= (1)-(2)	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
	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	推動本處性別主流化業務	22,500	22,500	-	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。	
		1. 組織及管理		22,500	22,500	-			
		(1)組織管理		22,500	22,500	-			
		(二)心橋園社聯誼活動	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。	205,000	150,000	55,000	1. 訂定本府新進同仁聯誼活動實施計畫。 2. 發函本府各機關學校新進同仁參加。	辦理新進同仁聯誼活動過程中，保障性別平等之參與管道。	提高補助金額，吸引同仁參加。
		1. 待遇福利及退休撫卹		205,000	150,000	55,000			
		(1)待遇福利及退休撫卹業務		205,000	150,000	55,000			
		(三)員工協談服務	透過協談服務，協助有職場、生活、身心健康或性別議題困擾之同仁，給予適當關懷及建議，打造性別友善的職場環境。	1,382,400	1,382,400	-	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。	協助有職場、生活、身心健康或性別議題困擾之同仁，打造性別友善職場環境。	
		1. 考核訓練		1,382,400	1,382,400	-			
		(1)考核訓練		1,382,400	1,382,400	-			