

臺北市府人事處性別平等專案小組第 24 次會議紀錄

壹、時間：107 年 10 月 5 日（星期五）上午 9 時 30 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：程處長本清

記錄：魏毓純

肆、出（列）席人員：外聘委員王委員蘋、陳委員艾懃、本處李委員季燕、莊委員美珠、劉委員幼辰、陳委員怡伶、林委員振福、陳委員俊男(林設計師欣柔代理)、林委員清陽、賴委員孟筠、呂委員艾蓉、張委員秀梅、蕭委員人輔、產業發展局趙委員宗悅、性別平等辦公室陳組員盈真、本處許股長子涵、林科員怡寧、王科員瑄富、劉約僱科員怡伶、王科員識敦、許分析師麗香、項約聘心理輔導員慶武

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-8）

林委員振幅：就上次會議有關教育局現行國小招生規定補充說明，依臺北市公立國民小學新生分發及入學辦法規定，係以學童父母親或監護人之戶籍地作為分發依據。

主席裁示：洽悉。

陸、工作報告：

資訊室報告性別統計與性別分析案(會議資料 p9-11)

陳委員艾懃：感謝資訊室同仁提供這份特別的數據，讓我們從不同面向探討本府人事人員、正式職員及各類主管人員整體人數及所佔比率情形，其中附表 1 顯示機關男性人事人員佔比 23.7%與現有男性人事主管佔比 25.4%相較，兩者比率大致相當。

林設計師欣柔：附表 1 呈現不論就機關或學校而言，男性人事主管與現行男性人事人員比率相較，皆僅有約 1%左右的差距。然而若以機關男性人事主管 25.4%與學校男性人事主管

23%相較，則高出約 2%左右的差距，顯現機關與學校間男性人事主管之佔比落差。

莊委員美珠：管理科補充說明，因本處暨所屬人事機構性質，使男性及女性之比例約落在 1:3 左右，因多數女性主管於陞遷時考量學校業務單純，並有寒暑假可兼顧孩子成長，故以學校職缺作為選擇，致使學校男性人事主管比例較低，但是整體而言，本府人事主管性別比例分配仍落在上述 1:3 之範圍內。

主席裁示：就歷年考選部考試錄取人員資料分析，女性錄取比例約佔 60%，進而影響分發機關用人之性別比例。但是近年來理工相關職系女性報名人數逐漸提升，也顯示性別刻板印象逐漸式微。另外請各科室於日後將結論(例如：發現的問題、優缺點、狀況)以表格方式呈現較為清楚，本案同意備查。

柒、討論提案

案由一：本處 107 年性別統計分析報告－「性別分析-本府同仁使用員工個別協談」案，提請討論。(考訓科)

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(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 107 年度性別統計分析報

告，題目為「性別分析-本府同仁使用員工個別協談」，
提請本專案小組討論（如會議資料 p12-21）。

主席：謝謝考訓科的報告，先跟兩位專家委員說明，目前本府設有員工協談室，每年個人申請案件數量約為 200 件，以目前數據顯示，本府申請員工協談之性別，女性與男性比例懸殊，故本案試著分析不同性別同仁使用員工協談樣貌及效益，請委員不吝指教。

王委員蘋：請問目前眾多案例，是否有壓力因子分析相關資料？

項約聘心理輔導員慶武：目前現有數據將問題壓力源大致分為 14 類予以統計，前 3 名分別是工作壓力、情緒困擾、職場適應，但工作壓力屬包裹式，所以我們會再探討造成工作壓力的眾多因素。

王委員蘋：既然有統計資料，建議可將使用協談的壓力源按照性別記錄，也許會發現在此面向亦有性別差異。例如前面曾討論女性多需兼顧家庭，壓力來源除了工作場域外亦可能來自家庭，導致因子較為複雜，雖然本次目標策略是提高男性同仁及全體同仁之使用率，但協談最終目標為解決個案問題，故建議可呈現壓力源內容。另外就提高使用率的策略，可否再予詳述。

項約聘心理輔導員慶武：謝謝老師的建議，提高使用率方面，目前已於跑馬燈及公告欄張貼，我們會再加強宣導。就女性壓力因子複雜的部分，家庭或個別(非工作)議題雖然會影響工作，但較難以介入，故市府主要將施政重點放在營造友善工作環境；老師建議可將相異性別壓力因子分開探討的部分，我們會就現行數據再予統計分析，並因應不同的壓力源給予協助。另外，近年來除了申請協談的人數逐步增長，個

人申請時數亦較去年同期增長 30%，可能是因心理師媒合適切、知悉程度提高等因素，我們會再做後續追蹤。

王委員蘋：另外想再請問上述員工對於工作壓力的問題，好比陞遷管道或意願，男性與女性之間是否有差異，進而影響協談人數？

項約聘心理輔導員慶武：目前就我個人實務經驗，近 1 年來因陞遷不利而申請協談的比例較低，求助者多為面臨職場霸凌、人際相處等問題。

王委員蘋：關於人際關係問題的部分，是否也會因為互動方式、性格、性別差異，而有不同的求助意願？

項約聘心理輔導員慶武：是的，因此就個別差異，我們都會安排不同專長的老師給予協談建議。每年每人 6 小時的協談時數限制，仍不足以解決問題，因此目前主要工作為對個案不適應之情形，發掘問題所在並提供後續諮商建議。

王委員蘋：剛才想討論的其實是女性面臨壓力時，是否可能因為社會影響而降低反應及處理意願，與男性爽快與直率之性格相比，需要較多協助，導致申請協談的人數佔比較高？雖然以上形容係刻板印象，但在現代生活中仍確實存在是類情況，故最終資源分配不一定要朝向男女使用率相同為目標。

項約聘心理輔導員慶武：我們的策略目標並不是要求最終達到 1：1 的效果，而是希望避免男性受社會氛圍影響，壓抑協談需求。另外老師剛剛提到有關女性壓力源較為複雜的部分，我們也會就分析使用協談人員之壓力源，聘請相當比例的師資，使較多困擾類別之問題，能獲得相應數量的師資予以協助。

陳委員艾懃：這個分析我覺得做得很好，包括相關的深度及議

題探討，但我認同王委員所述意見，希望在基礎調查的部分予以加強，因為不同性別的壓力源及壓力指數高低，可能會影響協談需求量的差異，故以數據分析針對男性同仁壓力指數高的項目做宣導較為適宜。關於目標方案「提高男性同仁協談比例」的設定，是否可能做大樣本的調查去了解同仁壓力狀態、或者參照同仁請病假及留職停薪紀錄等資料為佐證，以確定此政策方向具有效益，再據以做出結論。另外關於這份報告有幾個建議提供參考，現有報告需求調查的程序完備，但針對壓力源類別、面對壓力的方式及壓力覺察能力可再行瞭解補充。

項約聘心理輔導員慶武：委員所提壓力覺察的部分，現行同仁協談前會先填寫一份簡示健康量表，分數越高者心理師警覺性將會提高，協談過程也會協助同仁了解自身狀況及問題所在，培養覺察能力。基礎資料調查的部分，將會再與長官討論可行性，於下次會議說明。

陳委員艾懃：關於成果部分，除了瞭解同仁狀況及提高使用率以外，可於結論補充後續行政作業支援及未來是否可訂定長期計畫予以發展。另外，前言「避免保持中立」的文字，可能源於對資源平均分配有所誤解，建議併同誤繕部分修正。

王委員蘋：前言描述需要以性別分析才能了解政策或方案的設定，如何影響不同的性別群體，但是在正文的部分並沒有琢磨性別分析相關內容，建議予以補充。

陳委員怡伶：謝謝老師的指教，有關前面所提到基礎調查的部分，因為牽涉到同仁意願，提供相關資料的可行性不大。但現階段有要求各機關在內外網的部分設置心理壓力檢測表，針對加班時數較多之同仁，建議上網自行檢測。但因同仁檢測意願不高，往往造成疑慮，以致推行不易，所以有關

基礎調查，目前本府僅能就已經來協談的同仁，參照老師上述意見，將其資料細緻化於統計分析。本科一開始做性別分析時，以總人數及男女人數為脈絡，主要是發現各機關在使用比率上出現顯著差異，如報告中所示，因為社會局大部分職員具社工師背景，瞭解員工協談所能提供的幫助，使用比率較高；但工務局或消防局等男性人數佔比較高的機關，使用比率則較低，因此初期定調是想了解造成上述差異的原因。但以上將目標設定為提高男性同仁參與協談的人數，或許也落入了另一種「性別盲」的迷思之中，謝謝老師的提醒，至於男女性別壓力源細緻化的統計資料，會再行補充於報告中。

趙委員宗悅：這篇報告寫得蠻好的，建議未來報告定稿後，可提供予各機關人事人員參考。另外想請教會議資料 p19 有提到將訪談工務局、消防局同仁和三局處的人事人員，歸納出同仁普遍面臨的壓力因子。請問是訪談已使用過員工協談的人員還是該局全體同仁？

項約聘心理輔導員慶武：訪談對象為已使用過員工協談的人員。

趙委員宗悅：這樣該訪談樣本數是否足夠歸納出普遍的壓力因子？

項約聘心理輔導員慶武：目前參與協談的人數有限，因此這份訪談主要想探討參考文獻所示是否切合實務現場蒐集之資料。

趙委員宗悅：建議可以在訪談時，詢問如何增進同仁使用意願及頻率，以作為參考資料。

項約聘心理輔導員慶武：現階段許多同仁係應機關要求，非自願前來協談，為減低當事人之防衛心，在安排上盡量配合對專業性及距離因素的需求。

主席裁示：本府員工協談室曾獲得行政院表揚及肯定，謝謝兩位老師的意見提供員工協談一個完整架構，讓我們可以更加精進。最後綜整以下幾點：

(一) 現有 14 項壓力源請於會後提供委員參考，另請再將 14 項壓力源予以性別統計分析後，於報告中補充(書面資料業於會後提供委員參考)。

(二) 協談服務應導入性別意識，將重點放在政策宣導方式的多元化，現階段雖以提高男性參與協談為目標，惟未來則請考訓科參考老師的意見改進。

(三) 有關「避免保持中立」之文字，請修正或刪除。

案由二：本處 107 年度性別影響評估表「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」，提請討論。(給與科)

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(105-108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。

二、茲依總計畫規定撰擬本處 107 年度性別影響評估表，方案名稱為「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」，提請本專案小組討論(如會議資料 p22-30)。

林委員振福：這幾年單身聯誼為本處籌辦及主持，在辦理的過程當中遇到最大困難是女性報名人數較少，以今年報名人數為例，男性 155 人，女性 78 人，為使活動順利進行，需將近乎一半報名男性列為備取，無法參與。

主席：本活動 1 年籌辦 1 次，辦理後會請參加人員填寫問卷給予意見反饋，作為修正依據，整體滿意度而言為中上。是否有強化活動辦理之方式，請各位委員給予指教。

王委員蘋：請教這個活動辦理方式是否為 NGO？因題項 16 有提及民間組織配合本方案執行。

蕭委員人輔：民間團體主要係配合場地的租借事宜。

王委員蘋：那相關文字可能要調整，避免誤會。另外題項 19 的部分，請問這些活動是如何促進不同性別間的瞭解和接納？是否有設計與性別相關的問題？

蕭委員人輔：我們會設定一些議題，提供男女分享討論，進而突破性別刻板印象等。

王委員蘋：請問承辦單位如何知道參與者互相配對成功？

蕭委員人輔：活動中有設計傳情機制，以愛心貼紙傳情後，若對方回應即表示有意願進一步相互瞭解。

王委員蘋：是否有遇到人員每年重複報名參加而造成困擾？

蕭委員人輔：活動流程自報名到參與皆有進行過濾，避免人員重複參加造成困擾。

主席：因其他縣市曾經有肢體及語言表達不適宜之案例，故需謹慎過濾參加人員。

王委員蘋：此份報告是性別影響評估，現有資料多為參與人數的呈現，對於政策作法缺少介入，在活動形式固定的情形下，可針對不同性別對此活動形式是否有相異需求予以探討。例如：報名人數男性大於女性，其原因為何？是男性未婚人口數較多？還是活動形式較為吸引單身男性？若是因為對活動形式需求的差異，則應對內容設計或宣傳作調整。

陳委員艾懃：大部分性別影響評估為尚未執行政策前即做評估，此份評估較為不同，尤其具有長時間歷史資料，可以做

為統計的依據及參考，以下就題項之檢視結果給予建議供參：首先第 6 題的部分，雖然參加活動性別人數比例接近，但報名之性別人數卻過於懸殊，因此可能需調整方案內容，另外此項結果的敘述方式，看似不考慮方案形式對性別的影響及性別差異性；第 10 題的部分，建議將「去除性別差異」的文字刪除；第 14 題的部分，關於「不同群體取得本方案資源無難易度差異」，但就統計資料所示，因為報名人數的性別差距，實際上女性參與機率較高。這就回歸如何提升女性報名意願，或許可藉由現行方案調整獲得改善；最後第 17 題的部分，目前滿意度為整體呈現，無法顯示不同背景或性別的差異，若有相關資料可以做更多的陳述。整體而言，本評估表目前的呈現方式多為性別平等無差異，較缺少對性別影響力的敘述，建議朝此方向修正。

主席裁示：謝謝各位委員提供之寶貴意見，請給與科參照委員意見修正性別影響評估表。另外，因為實務上無法個別詢問同仁無意願參與活動之原因，未來設計問卷時會增加調查項目，豐富參考資料內容，以透過問卷瞭解報名動機，進而反推同仁無意願參與活動之原因。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：上午 11 時 10 分