

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 23 次會議議程

壹、時間：107 年 5 月 16 日（星期三）上午 10 時 0 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 p1-6）

伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p7）

陸、工作報告：

一、給與科報告本府附設私立市政大樓員工子女社區公共托育家園及幼兒園，接送幼兒者及教保員性別案（會議資料 p8-9）。

二、資訊室報告性別統計與性別分析案（會議資料 p10-13）。

柒、討論提案

案由一：有關本處任用科提報 106 年運用統計資訊支援決策情形—「促進本府府級任務編組委員會之委員符合性別比例規範」案，提請討論。（任用科）

說 明：

一、本府主計處為了解各機關統計運用於政策情形，建構政策應用檢視機制，以提升統計支援決策情形，前於 106 年 11 月 28 日函請各機關填復「106 年運用統計資訊支援決策情形」問卷，查本處任用科前所提報政策作為係「促進本府府級任務編組委員會之委員符合性別比例規範」。

二、依本府各機關構 105 至 106 年推動性別平等工作獎勵計畫規定，前開問卷表須經提報性別平等專案小組

(至遲須於 107 年第 1 次會議)通過始得加分，爰依規定提請本專案小組討論(如會議資料 p14-17)。

決 議：

案由二：有關本處 108 年度性別預算案，提請討論。(主計機構)

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、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(如會議資料 p18-19)。

決 議：

捌、臨時動議

玖、散會

會議資料

臺北市府人事處性別平等專案小組第 22 次會議紀錄

壹、時間：106 年 12 月 21 日（星期四）下午 2 時

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：程處長本清

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、本處莊委員美珠、曾委員金涼、陳委員怡伶、林委員振福、陳委員俊男、林委員清陽、賴委員孟筠、賴委員英宏、張委員秀梅、呂委員艾蓉、性別平等辦公室黃組員逸君、本處許股長子涵、陳科員淑卿、梁科員瑜珊、蘇科員睦鈞、林助理員昶宇、王約僱設計師祥有

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 106 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（如附件）。

主席：針對本處所推動特色措施簡單說明，本府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園，分為幼幼班、小班、中班及大班，本年度招收滿 2 足歲至 6 歲兒童 99 名，另公共托育家園收托 2 足月至未滿 2 足歲幼兒 10 名。針對已有其他子女於幼兒園就讀或是身心障礙同仁，我們都將依優先收托順序提供服務。

黃委員煥榮：有關本年度所推展之特色措施是很好的方案。不知是否能對此進行性別統計，如受托幼兒的性別或是主要接送幼兒及兒童之照顧者性別，主要是父親或是母親，當然這牽涉到市府員工性別結構，但如果發現都是母親接送小孩的話，或許可推論男性員工的父職角色參與較為不足，這是相當有趣的議題。另外可針對幼保員性別進行統計分析，避免都是單一性別，如有部分幼保員為男性，也可以增加幼兒及兒童對於性別角色、楷模之學習。以上均是未來可進行分析的項目。

林委員振福：目前幼兒園及托育家園之幼保員均為女性，其中托育家園現有 3 名幼保員，負責照護 10 名幼兒。另以過去經驗說明接送幼兒及兒童之照顧者性別，主要是取決於父親或母親為本大樓員工，且有些員工係輪流接送，平均分擔家務，未來我們也可針對接送者之性別進行統計。

王委員蘋：附議黃委員說法，有關幼兒照顧者的性別隱性限制其實很重要，相較於民間單位，公部門應是更有條件可挑戰長期根深蒂固的性別刻板印象，因為過去的確在勞動現場會有家長反彈，不願意自己的子女由男性幼保員來照顧，建議在市政大樓附設托育家園的人員進用程序可以更為彈性，與委託經營的相關社團法人協會亦可協調達成共識，採取更開放的作法，不再讓對於幼保員的性別刻板印

象造成性別職業隔離現象，對於此部分的進步將令人期待。

主席：配合委員建議，我們會在協調會議與委託經營的協會溝通。

黃組員逸君：建議性別平等專案小組委員組成性別比例可用百分比方式呈現，以利閱讀。

主席：針對報告內第六部分性別預算編列補充說明，本處預算案已於昨日（106 年 12 月 20 日）經本市議會民政委員會審查通過，而議員也相當重視本府用人的實質性別平等。另外像是各府層級任務編組的委員性別比例，長期以來也都是議員、性別平等辦公室督導的重點項目，本處都會確實配合目標辦理。

黃委員煥榮：想請教 107 年度編列幼兒園補助費較 106 年度減少 10 萬元，主要原因為何？

林委員振福：本項補助費主要係針對幼兒園環境硬體維護，因 106 年度已針對天花板、排氣管及冷氣維護編列預算及施作，故 107 年度預算編列較少。

陳委員怡伶：針對本處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補充說明，現行同性伴侶僅能於戶政資訊系統辦理註記，而無法辦理配偶登記，非屬民法規定之婚姻及親屬關係，無法據以核給相關假別。而本府同志聯繫會報中，為推動性別平權，要求本處放寬同性伴侶相關假別建議。惟因本府員工主要分為 4 類人員，即公務人員、聘僱用人員、職工及臨時人員，分別適用不同請假規則，而前 3 類人員請假規則係屬中央函頒法令，本處前於 104、105 年去函銓敘部與行政院人事行政總處，均獲回復表示因民法相關規定未變動前，無法配合放寬。至適用勞

工請假規則之人員，經勞動部函釋，市府優於勞動法令，對已辦理同性伴侶註記者，自 105 年 4 月 7 日放寬喪假、106 年 7 月 28 日放寬婚假及陪產假之規定。

另配合大法官釋字第 748 號解釋，有關機關應自解釋公布之日起 2 年內，依解釋意旨完成相關法律之修正或制定。在此空窗期間，本處再次主動去函建議銓敘部，對已辦理同性伴侶註記之公務人員、聘僱用人員及職工等 3 類人員，亦可比照申請喪假、婚假及陪產假等，經該部回復將列入通案修法之參考。

王委員蘋：想請問依陳委員補充說明，市府員工中是否僅有適用勞工請假規則之臨時人員有放寬適用相關福利措施？

陳委員怡伶：是的，因公務人員、聘僱用人員及職工等 3 類人員之相關假別，仍須依全國一致之法制規定辦理。

王委員蘋：建議於後附欄位成果說明部分將市府 4 類人員適用情形詳加說明。

黃委員煥榮：想請問截至目前實務上是否已有同志伴侶之同仁申請此類假別？

陳委員怡伶：如有於戶政資訊系統辦理註記之同仁，均可向機關人事單位申請，於人事資訊系統個人履歷表註記，並據以申請相關假別。不過就目前瞭解，暫無同仁辦理履歷表註記。

王委員蘋：此項措施是相當創新且領先全國之作法，想請問市府員工是否都確實知悉有此項福利措施？

陳委員怡伶：過去在措施剛推出時，本處均行文各機關學校公告周知，且於本處發行之每月人事簡訊，不定期刊登同志伴侶相關請假權益，並請人事主管主動宣導。另外，今年 7 月平面媒體有針對本府推動之本項措施做大幅度專題報

導，本府性別平等辦公室亦發佈新聞稿，引起相當熱烈迴響。另就尚無同仁於個人履歷表註記，並據以申請相關假別之原因，可能是因為假別較為特殊（喪假、婚假及陪產假），以及適用人員人數所占比例較低之緣故。

王委員蘋：針對本項福利措施所適用之人員類別及人數，建議均可於後欄成果說明補充，俾利理解本項措施未來仍可努力的方向與空間。

陳委員艾懃：有關辦理市府親子日活動部分，對於促進性別平等是個很好的活動。本項活動雖然有說明參與人數，不過對於參與人員之性別比例說明與前面所述托育家園一樣較為缺少，建議如有相關資料，可於後欄成果說明補充來參與之人員為父親或母親，或可於明年辦理此項活動時進行統計，作為未來辦理活動之參考。

林委員振福：明年辦理此項活動時會依委員建議，配合進行性別相關之統計。

陳委員艾懃：建議「辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地」此項成果，於公務人員訓練處辦理活動部分，加註場地所設性別友善設施設備。

黃組員逸君：有關「(五) 市民性別平等及 CEDAW 宣導」所填列之提供多元宣導方式成果部分，因本項主要係針對市民辦理，如人事處與秘書處、政風處、研考會及客委會人事機構合辦之課程是針對府內同仁內部訓練的話，就無法列入本項成果。

莊委員美珠：因本處之機關性質，主要服務對象為市府同仁，並無對市民服務之部分。

黃委員煥榮：本項指標建議性平辦可考慮調整，因市府各機關服務對象不同，應可分為內部顧客與外部顧客，故對於市

民之性別平等宣導，建議可改為對服務對象之性別平等宣導。

黃組員逸君：針對本項成果指標補充說明，此指標主要分為 3 類，第 1 類與第 2 類係針對市民、民間團體辦理，另第 3 類是編纂相關宣導手冊，不分對內或對外，不過就目前來說，因須投入較多資源，故辦理此項之機關較少。建議人事處這邊可於前面所提到的相關人事簡訊中，列入性別平等意識宣導之資訊，不拘於實體文宣，電子文宣亦可。

莊委員美珠：本處每月份均會發行人事簡訊，並刊載有關之性別平等宣導訊息。

黃組員逸君：本辦將於會後與承辦單位檢視並討論有關現行之人事簡訊是否符合此項指標成果要求。

主席：依性平辦黃組員說明，未來本處推動方式可規劃分為針對外部顧客與針對內部同仁之宣導，俾利符合本指標要求。

王委員蘋：因相關性別平等意識宣導屬較為制式之文字說明，建議可於活動中融入團體互動，有助於與會人員理解性別平等之真正內涵。

黃委員煥榮：融入互動方面，像是部分活動會採取有獎問答，也是不錯的方式。

莊委員美珠：因 106 年度成果報告格式迄未函轉本府各機關，故本成果報告係以 105 年度格式填報，請各位委員授權承辦單位可於 106 年度成果報告格式函轉後，逕以本次會議審議與建議修正之內容填列。

主席裁示：請各權責單位依委員所提各項意見修正成果報告內容，並授權承辦科依 106 年度成果報告格式填列。

柒、 臨時動議：無。

捌、 散會：下午 2 時 45 分

臺北市府人事處性別平等專案小組會議裁示暨指示事項執行情形表

會議別	裁示暨指示事項	主辦單位	執行情形	管考建議
第 22 次 (106 年 12 月 21 日)	請給與科將受托幼兒、主要 接送照顧者等人員之性別 進行統計調查。	給與科	業於 106 年 12 月 27 日 分請托育家園及幼兒員 協助調查，並彙整如後 附報告案。	業依會議 裁示辦 理，建請 解除列 管。

本府附設幼兒園性別平等調查表

106.12.27調查

分類 \ 班級		幼幼班 15人	小班 27人	中班 29人	大班 28人	小計
兒童	男生	8	13	11	17	49
	女生	7	14	18	11	50
兒童性別比率	男生	53%	48%	38%	61%	49%
	女生	47%	52%	62%	39%	51%
接送者	父親	3	9	5	10	27
	母親	9	15	22	15	61
	爺爺	1	2	1	3	7
	奶奶	2	1	1	0	4
接送者性別比率	父親	20%	33%	17%	36%	27%
	母親	60%	56%	76%	53%	62%
	爺爺	7%	7%	3%	11%	7%
	奶奶	13%	4%	3%	0%	4%
教保員 或教師	男性	0	0	0	0	0
	女性	2	2	2	2	8
教保員或教師 性別比率	男性	0%	0%	0%	0%	0%
	女性	100%	100%	100%	100%	100%

備註：

若接送之家長非固定，以平均接送次數較高者為主。

本府托育家園性別平等調查表

106.12.27調查

幼兒	男生	8
	女生	2
幼兒性別比率	男生	80%
	女生	20%
接送者	父親	0
	母親	6
	父母一起	4
	爺爺	0
	奶奶	0
接送者性別比率	父親	0%
	母親	60%
	父母一起	40%
	爺爺	0%
	奶奶	0%
教保員 或教師	男性	0
	女性	4
教保員或教師 性別比率	男性	0%
	女性	100%

備註：

若接送之家長非固定，以平均接送次數較高者為主。

性別平等專案小組工作報告案

報告單位：資訊室 107.5.16

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、臺北市政府暨所屬機關學校「人事機構現有人事人員及主管人數季報表」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，相關資料同時發表於本處網站與人事簡訊月刊。
- 二、依附表 1 統計資料顯示，現有荐任人事人員男性總比率為 24.2%，委任人事人員男性總比率為 24.5%，與全府人事人員男性總比 24.4%無明顯差異；女性人事人員亦同。另依附表 2 資料顯示，全府男性人事主管總比率 24.17%，明顯低於女性人事主管總比率 75.83%，且相較於整體男性、女性人事人員比率，男性人事主管總比率 24.17%略低於男性人事人員比率（24.42%），女性人事主管總比率 75.83%則是略高於女性人事人員比率（75.58%）。與本府正式職員及現有主管人數比率呈現之男性主管比率 43.40%略高於男性職員比率 43.12%、女性主管比率 56.60%略低於女性職員比率 56.88%，正好相反。
- 三、復以附表 2 之機關及學校別分析，各機關男性人事主管總比率為 24.87%，亦明顯低於女性人事主管總比率（75.13%），惟略高於各機關男性人事人員比率

(23.80%)，各機關女性人事主管總比率為 75.13%，略低於各機關女性人事人員比率(76.20%)；各級學校女性人事主管總比率為 76.44%，較男性人事主管比率(23.56%)超出 52.88%，且相較於各級學校女性人事人員比率（74.66%）高出 1.78%。

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報表

(依主管級別、官等別、性別分)

(表1) 中華民國 107年5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	905	221	24.4%	684	75.6%	422	102	24.2%	320	75.8%	3	2	66.7%	1	33.3%	358	89	24.9%	269	75.1%	61	11	18.0%	50	82.0%
	簡任	6	3	50.0%	3	50.0%	4	2	50.0%	2	50.0%	3	2	66.7%	1	33.3%	1	0	0.0%	1	100.0%	0	0	0.0%	0	0.0%
	荐任	658	159	24.2%	499	75.8%	418	100	23.9%	318	76.1%	0	0	0.0%	0	0.0%	357	89	24.9%	268	75.1%	61	11	18.0%	50	82.0%
	委任	241	59	24.5%	182	75.5%																				
依機關類別	總人數	905	221	24.4%	684	75.6%	422	102	24.2%	320	75.8%	3	2	66.7%	1	33.3%	358	89	24.9%	269	75.1%	61	11	18.0%	50	82.0%
	機關	542	129	23.8%	413	76.2%	197	49	24.9%	148	75.1%	3	2	66.7%	1	33.3%	133	36	27.1%	97	72.9%	61	11	18.0%	50	82.0%
	各級學校	363	92	25.3%	271	74.7%	225	53	23.6%	172	76.4%	0	0	0.0%	0	0.0%	225	53	23.6%	172	76.4%	0	0	0.0%	0	0.0%

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：107年5月3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主管為統計對象(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：107年5月3日)			人事主管比率(資料時間：107年5月3日)									正式職員比率 (資料時間：107年3月31日)			現有主管比率 (資料時間：107年3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	905	221	684	422	102	320	361	91	270	61	11	50	46601	20096	26505	4007	1739	2268
	比例	100%	24.42%	75.58%	100%	24.17%	75.83%	100%	25.21%	74.79%	100%	18.03%	81.97%	100%	43.12%	56.88%	100%	43.40%	56.60%
機關	人數	542	129	413	197	49	148	136	38	98	61	11	50	23762	14017	9745	2700	1393	1307
	比例	100%	23.80%	76.20%	100%	24.87%	75.13%	100%	27.94%	72.06%	100%	18.03%	81.97%	100%	58.99%	41.01%	100%	51.59%	48.41%
各級學校	人數	363	92	271	225	53	172	225	53	172	0	0	0	22839	6079	16760	1307	346	961
	比例	100%	25.34%	74.66%	100%	23.56%	76.44%	100%	23.56%	76.44%	0	0	0	100%	26.62%	73.38%	100%	26.47%	73.53%

註：本表人數皆不含捷運公司。

檔 號：

保存年限：

臺北市政府主計處 函

地址：11008臺北市信義區市府路1號6樓中央區

承辦人：彭聖翔

電話：02-27208889/1999轉7625

傳真：(02)27595110

電子信箱：ta-a620020@mail.taipei.gov.tw

受文者：臺北市政府人事處

發文日期：中華民國106年11月28日

發文字號：北市主公統字第10631531500號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：106年運用統計資訊支援決策情形(空白表)1份。(da98884620008212c6230ec105744519_531500A00_ATTCH1.docx)

主旨：為彙整本府各機關統計資訊運用情形，惠請於107年1月5日前填復貴機關「106年運用統計資訊支援決策情形」問卷，請查照惠復。

說明：

- 一、為了解本府各機關統計運用於政策情形，建構政策應用檢視機制，以提升統計支援決策效能，本處自105年起即開始彙整各機關統計資訊運用情形。
- 二、旨揭問卷運用之統計項目（指標）涵蓋府級KPI、局處級KPI、性別統計及高齡統計等，惠請將其運用情形納入查填。
- 三、另有關性別統計運用情形，本處自101年起即配合中央評核作業彙整本府資料，為簡化行政作業程序，併同本案辦理，不再另行發文蒐集。
- 四、前揭性別統計運用情形，請依「臺北市政府各機關構105至106年推動性別平等工作獎勵計畫」，項目三、性別統計及分析/（三）運用狀況規定，須經提報貴機關性別平等專案小組（至遲須於107年第1次會議）通過始得加分。

五、檢附旨揭問卷空白表1份，惠請填復後免備文逕以電子郵件寄送ta-a62

0020@mail.taipei.gov.tw。

正本：臺北市政府各一級機關(臺北市政府主計處除外)

副本：臺北市性別平等辦公室(含附件)



訂

線

TAIPEI

臺北

AQAS027 內部資料

106 年運用統計資訊支援決策情形

機關名稱：臺北市府人事處

填表人：呂艾蓉

電話：27287714

email：dop-a203@mail.taipei.gov.tw

一、運用統計資訊之政策	二、運用之統計項目(指標)	三、統計資訊運用方式	四、政策實施之績效	五、是否屬性別統計運用情形																																			
(一)政策作為(或政策名稱) <u>促進本府府級任務編組委員會之委員符合性別比例規範</u> (106 年)規劃、制定或執行之政策、方案、計畫或業務) (二)政策實施期間： <u>104 年 5 月 8 日迄今</u> (請寫年或期間)	統計項目(指標)名稱(不限 1 項) <u>01. 府級任務編組委員會委員未符性別比例</u>，該項目(指標)係屬於：(可複選) ☐府級 KPI ☐局處級 KPI ☒性別統計 ☐高齡統計 ☐其他統計 <u>02.</u>，該項目(指標)係屬於：(可複選) ☐府級 KPI ☐局處級 KPI ☐性別統計 ☐高齡統計 ☐其他統計 <u>03.</u>，該項目(指標)係屬於：(可複選) ☐府級 KPI ☐局處級 KPI ☐性別統計 ☐高齡統計 ☐其他統計	☐01.未分析，直接引用數據制定政策。 ☒02.經由分析統計數據，發現趨勢或問題。 ☐03.作為目標值或績效考評參據。 ☐04.其他：_____。 相關統計數據(參見說明範例) <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">時間</th> <th colspan="2">府級任務編組委員會委員未符性別比例(%)</th> </tr> <tr> <th>全體委員未符符合性別規範之比例(%)</th> <th>外聘委員未符符合性別規範之比例(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>104/03/31</td> <td>19.3</td> <td>5.4</td> </tr> <tr> <td>104/08/06</td> <td>22.7</td> <td>8.2</td> </tr> <tr> <td>104/12/14</td> <td>26.5</td> <td>10.8</td> </tr> <tr> <td>105/04/13</td> <td>34.3</td> <td>11.4</td> </tr> <tr> <td>105/06/30</td> <td>31.6</td> <td>12.1</td> </tr> <tr> <td>105/11/04</td> <td>27.1</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>106/01/20</td> <td>26</td> <td>9.2</td> </tr> <tr> <td>106/05/22</td> <td>15.38</td> <td>9.2</td> </tr> <tr> <td>106/09/06</td> <td>13.63</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>106/12/31</td> <td>16.6</td> <td>7.5</td> </tr> </tbody> </table>	時間	府級任務編組委員會委員未符性別比例(%)		全體委員未符符合性別規範之比例(%)	外聘委員未符符合性別規範之比例(%)	104/03/31	19.3	5.4	104/08/06	22.7	8.2	104/12/14	26.5	10.8	105/04/13	34.3	11.4	105/06/30	31.6	12.1	105/11/04	27.1	12	106/01/20	26	9.2	106/05/22	15.38	9.2	106/09/06	13.63	9	106/12/31	16.6	7.5	☒01.經由統計資訊發現本府府級任務編組委員會未符符合性別規範之比例仍高，透過各機關辦理遴選作業及遴選結果時，依據「臺北市府府級任務編組委員遴選作業原則」及本府女性權益保障委員會相關決議辦理，並由本處審核委員性別比例符合情況，106 年上開委員會全體委員未符符合規範之比例已自 26%降至 16.6%；外聘委員未符符合性別規範之比例已自 9.2%降至 7.5%。(限 100 字以內) ☐02.無	☒01.屬於性別統計運用(請續就 A B 問項勾選) ☐A 於年 月 日將本表提報機關性別平等專案小組會議。 ☒B 尚未將本表提性別平等專案小組會議，預計於 107 年 5 月 16 日會議提報。 ☐02.非屬於性別統計運用
時間	府級任務編組委員會委員未符性別比例(%)																																						
	全體委員未符符合性別規範之比例(%)	外聘委員未符符合性別規範之比例(%)																																					
104/03/31	19.3	5.4																																					
104/08/06	22.7	8.2																																					
104/12/14	26.5	10.8																																					
105/04/13	34.3	11.4																																					
105/06/30	31.6	12.1																																					
105/11/04	27.1	12																																					
106/01/20	26	9.2																																					
106/05/22	15.38	9.2																																					
106/09/06	13.63	9																																					
106/12/31	16.6	7.5																																					

說明

- 一、「二、運用之統計項目(指標)名稱」應與「三、統計資訊運用方式/相關統計數據」統計表的「運用統計項目(指標)之名稱」相同。

二、統計表參考範例

未分析，直接引用：

年(底)別	老年人口數(人)	65 歲以上者知悉「市民醫療補助」政策比率(%)
103 年(底)	380,527	20.9
104 年(底)	399,182	...

經由資料異動幅度大發現問題：

年別	緊急救護出動次數(次)	空跑次數(次)	空跑比率(%)
103 年	138,452	40,892	29.54
104 年	140,160	43,468	31.01
增減數(百分點)	1,708	2,576	(1.47)
增減%	1.23	6.30	--

經由不同分類(族群)間之落差(例如男女性落差過大)發現問題：

年別	勞動力參與率(%)					
	未婚		有配偶或同居		離婚、分居或喪偶	
	男	女	男	女	男	女
101 年	61.3	63.4	66.6	46.2	49.7	25.7
102 年	62.7	62.4	66.8	47.4	47.1	25.9
103 年	63.0	62.4	67.1	48.7	43.4	24.9
104 年	65.0	64.1	66.3	47.6	46.3	22.5

經由長期時間數列資料發現趨勢或問題：

年別	社會增加數(人)
100 年	23,052
101 年	9,339
102 年	2,959
103 年	3,952
104 年	-9,386

經由與其他城市或全國平均資料比較發現問題

年別	勞動力參與率(%)		
	臺北市 (A)	阿姆斯特丹 (B)	差異數(百分點) (A-B)
2012 年	56.4	...	...
2013 年	56.8	73.0	-16.2
2014 年	57.2	71.0	-13.8

經由資料「異動幅度大」及「長期時間數列」發現問題：

年底別	老年人口數 (人)	老年人口占全市 人口比率(%)	扶老比(%)	老化指數(%)
100 年底	338,199	12.76	17.53	88.31
101 年底	348,656	13.04	17.96	91.00
102 年底	362,605	13.50	18.69	94.53
103 年底	380,527	14.08	19.62	99.41
104 年底	399,182	14.76	20.70	105.76

三、本表請於 107 年 1 月 5 日前逕以電子郵件寄送 ta-a620020@mail.taipei.gov.tw

108年度人事處性別預算編列情形表

單位：新臺幣元

機關(基金) 名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	108年度 概算數 (1)	107年度 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
人事處				1,710,900	1,605,200	105,700			
	1-B 針對特 定性別 議題所 編列的 預算	(一)辦理性別主流化 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。	6,000 6,000 6,000	6,400 6,400 6,400	-400 -400 -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。	配合行政院107年1月 23日訂定發布之講座 鐘點費支給表規定， 每節鐘點費由1,600元 調增為2,000元；另考 量本處往年多與秘書 處等機關合辦性別主 流化課程，並分攤講 師鐘點費，爰實際辦 理狀況覈實編列。
	2 促進性 別平等 工作機 會的預 算	(一)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 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	100,000 100,000 100,000	100,000 100,000 100,000	- - -	由本處編列預算 補助本府幼兒園 購置設施設備	透過補助經費改 善幼兒園設施， 營造優質托育環 境。	
	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	22,500 22,500 22,500	18,000 18,000 18,000	4,500 4,500 4,500	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。	配合中央政府各機關 學校出席費及稿費支 給要點修正每次會議 出席費支給上限由 2,000元調增為2,500 元。

108年度人事處性別預算編列情形表

單位：新臺幣元

機關(基金) 名稱	類型	計畫項目	計畫預期目標	108年度 概算數 (1)	107年度 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
		(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。	200,000	98,400	101,600	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。	依實際辦理單身聯誼需求編列。
		1. 待遇福利及退休撫卹		200,000	98,400	101,600			
		(1)待遇福利及退休撫卹業務		200,000	98,400	101,600			
		(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	-			