

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 26 次會議議程

壹、時間：108 年 5 月 2 日（星期四）下午 2 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 p1-7）

伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p8）

陸、工作報告：

資訊室報告性別統計與性別分析案（會議資料 p9-12）。

柒、討論提案

案由一：本處提報 107 年運用統計資訊支援決策情形案—「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」，提請討論。（給與科）

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 107 年 11 月 22 日函請各機關填復「107 年運用統計資訊支援決策情形」問卷，查本處給與科前所提報政策作為係「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」。

二、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）」，前開問卷表須經提提報性別平等專案小組通過始得加分，爰依規定提請本專案小組討論（會議資料 p13）。

決 議：

案由二：本處 108 年度性別影響評估表—「臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案」，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）」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 108 年度性別影響評估表，方案名稱為「臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案」，提請本專案小組討論（會議資料 p14-18）

決 議：

案由三：本處 109 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（會議資料 p19-20）。

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 25 次會議紀錄

壹、時間：107 年 11 月 26 日（星期一）下午 2 時 0 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：外聘委員黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員艾懃、本處莊委員美珠、劉委員幼辰（鄭專員如意代理）、陳委員怡伶（黃專員望釗代理）、林委員振福、陳委員俊男（王分析師曜南代理）、林委員清陽、賴委員孟筠、呂委員艾蓉、蕭委員人輔、陳人事管理員舒婕、產業發展局趙委員宗悅、性別平等辦公室黃組員逸君、本處許股長子涵、王科員心柔、陳科員俞安、謝科員玉虹、林科員文宏、黃助理設計師靖雯

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-9）

趙委員宗悅：上次會議紀錄中（本次會議資料第 6 頁）原記載為陳委員艾懃發言部分，似有誤植，印象中為本人所發言，請業務科再行確認。

莊委員美珠：我們會再經由錄音檔確認，如確認無誤會儘速更正，謝謝趙委員。

主席裁示：請業務科確認後逕行更正。

陸、報告上次會議裁示事項執行情形（會議資料 p10-11）

主席：第 4 項有關本處 107 年度性別影響評估表之裁示事項執行情形 1.（3）針對未來不同性別問卷作滿意度分析及 2.藉由增列問卷調查項目瞭解是否有性別差異存在部分，待日後辦理再行討論。

陳委員艾懃：可於第 4 項之管考建議補充 1.（1）、（2）擬解除列管。

莊委員美珠：將依委員建議補列，謝謝委員。

主席裁示：洽悉。

柒、討論提案

案由一：本處 107 年推展性別平等工作年度成果報告案，提請討論。(管理科)

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)」，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(會議資料 p12-40)。

主席：請補充成果報告第一點「本年度機關推動性別平等之特色或亮點措施」，例如員工協助方案、同性伴侶註記及員工子女幼兒園(以下簡稱幼兒園)等內容。另請教本年度成果報告如有補充內容是否需再次提會討論？

黃組員逸君：成果報告主要為性平辦每年就各機關成果進行列管，目前僅要求報告於送交本辦公室前至少提會 1 次，是否提第 2 次會議討論，由主席考量，各機關於期限內將修正後版本交予性平辦，並在網站上公告即可。

主席：請會後整理有關推動性別平等之特色或亮點措施資料補充於成果報告，並在下次會議提供委員參考，毋需第 2 次提會討論。

林委員振福：關於第六點「性別預算」，本處 108 年度辦理心橋園社聯誼活動 20 萬元係涵蓋向參加人員所收取之費用，實際預算約為 10 萬元左右。

賴委員孟筠：本點所列預算數皆係由業務科提供資料予主計機構彙整，資料皆已報送本府主計處，爰無法再作修改。

主席：請問現行通過預算數為何？

賴委員孟筠：議會未刪減相關預算，預算數無變動。

林委員振福：本科所提數字係全部社團經費合計，以 220 萬統合運用。

主席：108 年預算已通過，爰維持前開金額，請業務科明年度提報預算時扣除與會活動人員所繳交之費用。

主席：有關報告第七點「推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目」，本處今年度共辦理 4 項，分別為類別（一）、（三）、（五）、（六），請委員不吝賜教。

黃組員逸君：有關第七點之方案名稱欄位，可摘錄重點填寫，細節則於後續成果說明欄位補充。另外因類別（五）1. 及 2. 較偏向對市民宣導，建議將「於 108 年度人事人員工作手札內加註性別平等相關訊息」，由第 1 項改列至第 3 項，以符合本方案係針對內部人事人員宣導之性質。另外可於成果說明補充佐證照片或示意圖，豐富報告內容。例如：方案二呈現任務編組案件撰作手冊內容中促進性別平等之文字、方案三及方案四以函文作為佐證資料說明，人事人員工作手札若有相關示意圖亦可檢附。

莊委員美珠：謝謝性平辦提醒，將補充相關佐證資料供性平辦審查。

主席：請將佐證資料補充於成果報告中，另本報告撰擬完竣後將公告本處網站，有關個資、機密性資料內容請注意予以遮罩。

黃組員逸君：關於報告第一點「本年度機關推動性別平等之特色或亮點措施」，建議可將前開發函重申性別工作平等法規定、幼兒園等列入；第八點「其他相關成果」性平辦並無強制各機關填列；第九點「未來推展性別主流化之重點項目及精進作為」建議可以朝向幼兒園未來是否有下一步措施或設備修繕等面向思考。

王委員蘋：也可以針對幼兒園設備進行擴充或補充現有設備不足。另外因為明年5月起同性婚姻將有法律層次的規定，現行市府提供的同性伴侶註記，可能間接影響本次報告內容，提供大家參考。

主席：有關報告第八點「其他相關成果」及第九點「未來推展之重點項目及精進作為」，請填列本府現行戶政系統註記之同性伴侶於明年5月起同性婚姻法制化後之因應措施、委員所提幼兒園後續精進作為及辦理本府心橋園社聯誼活動後續規劃措施。

林委員振福：幼兒園後續精進作為建議可由預算中撥出部分經費採購幼兒園授課教材或教具，以利幼童身心發展。另本府心橋園社聯誼活動本年度已較上年度擴大辦理，並結合中央及地方政府人員共同參與。

陳委員艾懃：建議有關前次會議裁示事項列管部分，亦可納入未來精進作為之一環。

主席：請就列管事項增列於報告第九點作為重點項目，其餘部分授權各科室依委員意見補充。

案由二：有關本處以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策架構行動方案，提請討論。(給與科)

說明：

一、本府於 107 年 6 月 14 日以府授社婦幼字第 1076009029 號函請本處研提「臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」108 至 110 年行動方案，其中教育媒體及文化組項目本處研擬方案名稱為「建議本府附設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」。

二、案經 107 年 9 月 19 日臺北市女性權益促進委員會教育媒體及文化組(以下簡稱教媒文組)第 11 屆第 4 次分組會議紀錄決議，各局處所提報行動方案需先經性別平等專案小組討論後，再提交該(教育媒體及文化)組討論。爰依上開決議將行動方案提會討論。(會議資料 p41-54)

黃組員逸君：教媒文組的會議決議主要是希望各機關能有更多討論空間並補充相關資料，是否可以請老師針對如會議資料 p41 之「政策目標」或「與性別平等之關聯性」欄位提供建議，使行動方案更加細緻化。

黃委員煥榮：本行動方案大致上是針對外部人員，以照顧市民的角度思考，人事處為市府幕僚機關，服務對象主要應係內部同仁。年金改革(以下簡稱年改)後退休年齡將提高，過去約 50 歲即可退休，年改之後，多數同仁 60 歲仍在各機關服務，對於體力將產生負荷。以自身為例，隨著年齡增長，體力逐漸感受到落差，在長時間授課的情形下很難持續站姿

教學。先前在考試院閱卷期間，因長時間大量批改試卷易產生疲勞，該院即備有按摩設施舒緩不適。類此狀況人事處是否有因應措施？本處角色與其他機關性質相異，建議往後可以朝此方向改善。

陳委員艾懃：首先，我先延續黃老師前開議題，除了對現職高齡同仁提供協助，退休人員的生涯規劃如果未來樣本數足夠，都可以再做區分討論。再者，有關本行動方案，個人覺得是一個很好的想法，但階段性目標訂定為先發展教案設計，再訓練教師，最後將訓練結果放入教案，建議修改順序為先訓練教師，再發展教案設計，最後實施完整教案。另外，一般討論教育均含蓋親、師、生三面向，是否有可能將家長列入實施對象，還請業務單位評估推動可行性。

王委員蘋：我做一個綜合性的意見，本計畫很好，建議可以做為前案成果報告第一點及第九點補充內容。另外綜整前開委員意見，建議將職場問題、現職員工高齡化及子女照護事宜等，做為推動員工協助方案的整體考量，而非個別議題討論。

黃組員逸君：關於此份行動方案之「政策目標」及「與性別平等之關聯性」欄位，希望可以補充相關統計數據，例如教師、學生、教材教案類別等，豐富方案內容。另外階段目標的次序及內容，請業務科參考委員意見斟酌修改。

林委員振福：有關委員所提將家長納入實施對象，我們會建議幼兒園在家長座談會的時候協助宣導；退休人員部分，目前已於公訓處每年舉辦兩次座談會，宣導主題為理財、健康等規劃。退休年齡延後為未來趨勢，除指標數介於過渡時期之同仁及選擇展期或減額方式退休者外，民國 114 年後退休年齡皆為 65 歲，現行尚未針對高齡現職同仁規劃協助方案，

但市政大樓有運動設施，會再跟公管中心討論是否可將開放時間延長等。

主席：請問本行動方案何時需撰擬完竣提報女委會教媒文組？

黃組員逸君：本行動方案請在確定方向（例如本表階段目標）後先交還教媒文組彙整，後續如需補充內容皆可滾動式修正。

主席：黃老師所提有關員工退休後照護措施，現行已成立各類社團供退休人員參與，如瑜珈、氣功等，登山社團亦視人員組成調整活動項目由高岳改為緩坡；另外可建議調整市府運動設施，以鼓勵年長者多加利用。未來若有計畫籌辦理財、健康、心理、人際關係等相關課程，請考訓科或給與科依 108 年度核定預算額度內委託公訓處辦理。

黃組員逸君：目前行動方案處於名稱確定，僅就內容細緻化討論的階段，建議先就幼兒園做處理，上述討論有關現職人員高齡化或退休人員照護等內容，因尚未有明確發展方向，可先列管，待後續規劃完整再行提出。

主席裁示：請依委員及性平辦意見聚焦於幼兒園修正本行動方案內容後，送教媒文組辦理後續事宜。

捌、 臨時動議：無。

玖、 散會：下午 3 時 10 分

伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形

性別平等專案小組第 25 次會議裁示事項執行情形一覽表

資料製作日期：108.4.22

項次	案由	主席裁示事項	主辦單位	執行情形	管考建議
1	有關本處 107 年度性別影響評估表「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」一案。	參照委員意見持續列管性別影響評估表下列事項： 1.第 17 題項：新增「未來問卷將就不同性別滿意度進行分析。」 2.第 6 題、第 14 題及「在活動形式固定情形下，可針對不同性別對此活動形式是否有相異需求」一節，在未來設計單身聯誼活動問卷時，將增列不同性別參加者之報名動機、活動形式及滿意度調查項目，了解是否有性別差異性存在，作為爾後規劃活動之參考。	給與科	本府心橋園社 108 年度單身聯誼預計以委外方式於 6、7 月辦理 3 梯次，並將性別、報名動機、活動形式偏好及滿意度等項目納入問卷調查中。	持續列管

陸、工作報告

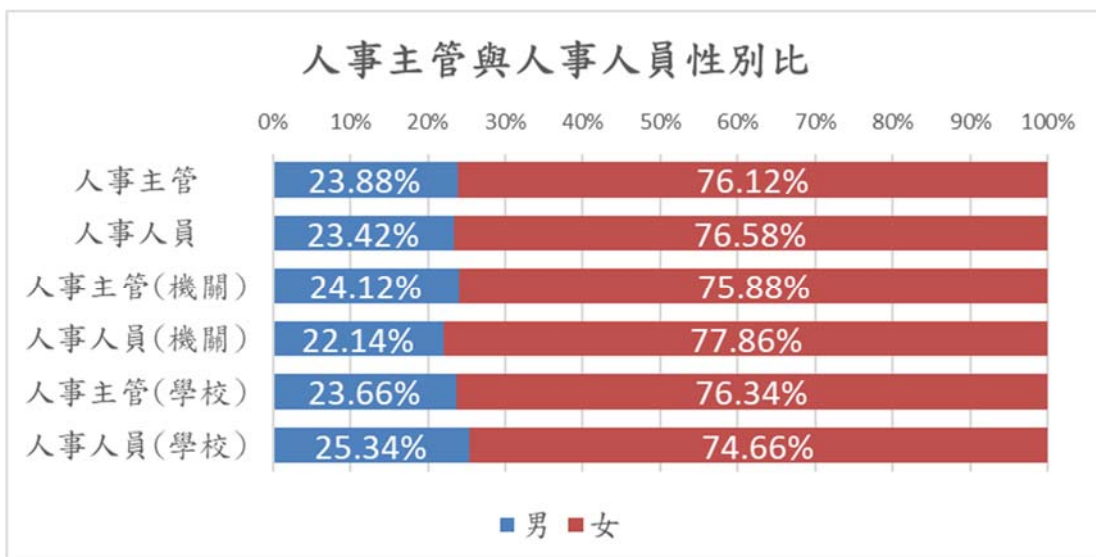
性別平等專案小組工作報告案

報告單位：資訊室 108.4.18

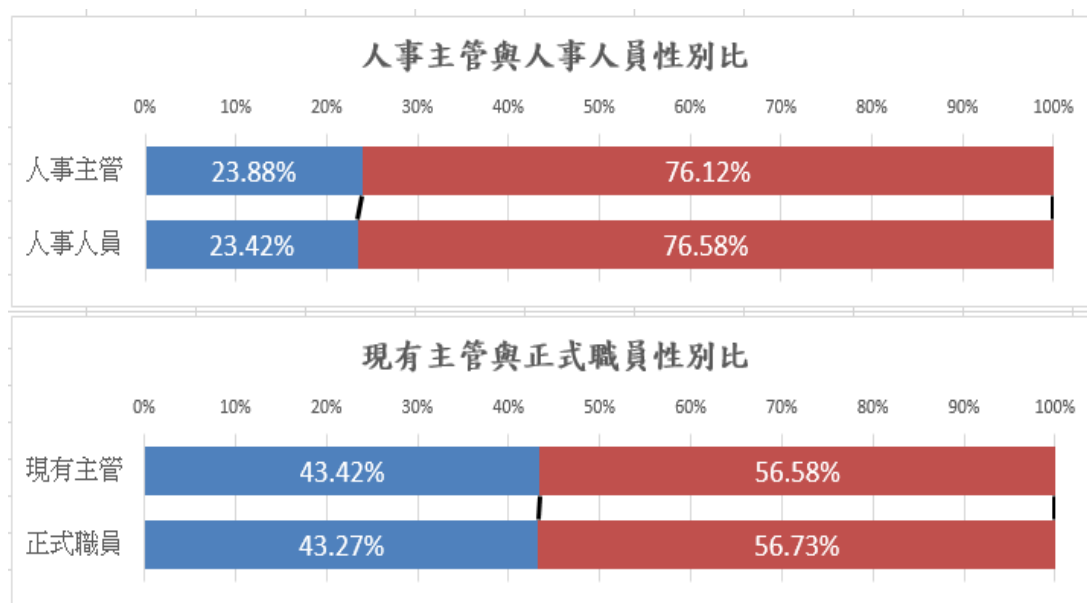
落實「性別統計與性別分析」推動措施，提報人事機構現有主管性別統計資料與分析，報請 公鑒。

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、以附表 1「機關學校人事機構現有人事人員及主管人數統計表」分析(重點摘錄於下圖)，以男性為例，男性人事主管比率 23.88%略高於男性人事人員比率 (23.42%)。復以機關、學校別分析，各機關男性人事主管比率為 24.12%，略高於機關男性人事人員比率為(22.14%)；各級學校男性人事主管比率 23.66%，略低於各級學校男性人事人員比率 (25.34%)；顯示男性在機關擔任主管比率略高於其人數比率；在學校擔任主管比率則略低於其人數比率。



三、另依附表 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」資料顯示(重點摘錄於下圖)，男性人事主管比率 23.88%略高於男性人事人員比率 (23.42%)。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 43.42%略高於男性職員比率(43.27%)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報表

(依主管級別、官等別、性別分)

中華民國 107年9月

(表1)

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	918	215	23.42%	703	76.58%	423	101	23.88%	322	76.12%	4	1	25.00%	3	75.00%	359	91	25.35%	268	74.65%	61	9	14.75%	52	85.25%
	簡任	6	2	33.33%	4	66.67%	4	1	25.00%	3	75.00%	4	1	25.00%	3	75.00%	1	0	0.00%	1	100.00%	0	0	0.00%	0	0.00%
	荐任	661	156	23.60%	505	76.40%	419	100	23.87%	319	76.13%	0	0	0.00%	0	0.00%	358	91	25.42%	267	74.58%	61	9	14.75%	52	85.25%
	委任	251	57	22.71%	194	77.29%																				
依機關類別	總人數	918	215	23.42%	703	76.58%	423	101	23.88%	322	76.12%	4	1	25.00%	3	75.00%	359	91	25.35%	268	74.65%	61	9	14.75%	52	85.25%
	機關	551	122	22.14%	429	77.86%	199	48	24.12%	151	75.88%	3	1	33.33%	2	66.67%	135	38	28.15%	97	71.85%	61	9	14.75%	52	85.25%
	各級學校	367	93	25.34%	274	74.66%	224	53	23.66%	171	76.34%	1	0	0.00%	1	0.00%	224	53	23.66%	171	76.34%	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：108年4月17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，依機關屬性及其規模，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：108年4月17日)			人事主管比率(資料時間：108年4月17日)									正式職員比率 (資料時間：108年3月31日)			現有主管比率 (資料時間：108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	918	215	703	423	101	322	362	92	270	61	9	52	46805	20253	26552	4079	1771	2308
	比例	100%	23.42%	76.58%	100%	23.88%	76.12%	100%	25.41%	74.59%	100%	14.75%	85.25%	100%	43.27%	56.73%	100%	43.42%	56.58%
機關	人數	551	122	429	199	48	151	138	39	99	61	9	52	23931	14188	9743	2716	1394	1322
	比例	100%	22.14%	77.86%	100%	24.12%	75.88%	100%	28.26%	71.74%	100%	14.75%	85.25%	100%	59.29%	40.71%	100%	51.33%	48.67%
各級學校	人數	367	93	274	224	53	171	224	53	171	0	0	0	22874	6065	16809	1363	377	986
	比例	100%	25.34%	74.66%	100%	23.66%	76.34%	100%	23.66%	76.34%	0	0	0	100%	26.51%	73.49%	100%	27.66%	72.34%

註：本表人數皆不含捷運公司。

柒、討論提案-案由一

107 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：蕭人輔 電話：27288609 email：dop-a410@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(可複選)	四、政策實施之績效														
<p>(一)政策作為(或政策名稱)：(107 年規劃、制定或執行之政策、方案、計畫或業務) 辦理本府心橋園社單身聯誼活動</p> <p>(二)政策實施期間：(請寫年或期間) 107 年 6 月 23 日及 6 月 30 日</p> <p>(三)該政策措施性質係屬於：(可複選)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>01.促進性別平等措施</p> <p><input type="checkbox"/>01-1 於 年 月 日將本表提報機關性別平等專案小組會議。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>01-2 尚未將本表提性別平等專案小組會議，預計於 108 年 5 月 2 日第 1 次會議提報。</p> <p><input type="checkbox"/>02.高齡、少子女化對策</p> <p><input type="checkbox"/>03.新移民照顧輔導措施</p> <p><input type="checkbox"/>04.其他</p>	<p>統計項目(指標)名稱(不限 1 項)</p> <p>01. 報名人數性別比例，該項目(指標)係屬於：(可複選)</p> <p><input type="checkbox"/>府級 KPI <input type="checkbox"/>局處級 KPI <input checked="" type="checkbox"/>其他(性別、高齡、少子女化統計指標等)</p> <p>02. _____，該項目(指標)係屬於：(可複選)</p> <p><input type="checkbox"/>府級 KPI <input type="checkbox"/>局處級 KPI <input type="checkbox"/>其他(性別、高齡、少子女化統計指標等)</p> <p>03. _____，該項目(指標)係屬於：(可複選)</p> <p><input type="checkbox"/>府級 KPI <input type="checkbox"/>局處級 KPI <input type="checkbox"/>其他(性別、高齡、少子女化統計指標等)</p>	<p><input type="checkbox"/>01.直接引用數據制定政策。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>02.經由統計數據發現趨勢或問題，趨勢或問題為何：報名人數性別比例男性大於女性，可能為不同性別對本活動形式需求不同。</p> <p><input type="checkbox"/>03.作為目標值訂定參據或績效考評，107 年目標值為何：_____</p> <p><input type="checkbox"/>04.其他：_____。</p> <p>相關統計數據(參見說明範例)</p> <table border="1" data-bbox="1146 1082 1576 1377"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年別</th> <th colspan="2">報名人數性別比例(%)</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>107 年</td> <td>66.5%</td> <td>33.5%</td> </tr> <tr> <td>106 年</td> <td>58.4%</td> <td>41.6%</td> </tr> <tr> <td>105 年</td> <td>63.2%</td> <td>36.8%</td> </tr> </tbody> </table>	年別	報名人數性別比例(%)		男性	女性	107 年	66.5%	33.5%	106 年	58.4%	41.6%	105 年	63.2%	36.8%	<p><input checked="" type="checkbox"/>01. 有</p> <p>01-1 實施、調整或因應作為：<u>未來設計單身聯誼活動問卷時，增列不同性別參加者之報名動機、活動形式偏好及滿意度調查項目。</u>(限 50 字以內)</p> <p>01-2 (預期)達到目標或效益：<u>了解單身聯誼活動是否有性別差異性存在，並作為爾後規劃活動之參考，以符合不同性別參加者之需求。</u>(儘量量化，並呈現與現況差異)</p> <p><input type="checkbox"/>02.無</p>
年別	報名人數性別比例(%)																
	男性	女性															
107 年	66.5%	33.5%															
106 年	58.4%	41.6%															
105 年	63.2%	36.8%															

柒、討論提案-案由二

臺北市政府性別影響評估表

方案名稱：臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案

方案執行期間：自「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」修正發布日(108年2月23日)起。

檢視局處：臺北市政府人事處

填表人姓名及聯絡方式：王瑄富、(02)27208889#7723

填表日期：108年4月10日

檢視面向	題項(問)		檢視結果(答)
一、目標：明確定義目標對象及預期成效。	1	該方案目標是什麼？對於促進性別平等有何正面影響？是否可去除過去性別不平等相關的障礙？	本方案的目標係為因應我國少子女化及高齡化現象，使本府員工不會為了擔負照顧家庭責任而增加身心壓力或必須離職，不論男性或女性員工，均可依個人需要安心於職場工作並兼顧家庭照顧。
	2	誰是該方案預期服務使用者？男女比例約多少？是否有因應不同性別之需求？	一、本市市政大樓有照顧特定家庭成員需求之員工，皆為本方案預期使用者，並不受性別之影響。 二、依107年9月30日調查結果，辦公處所位於本市市政大樓者共28個一、二級機關合計1萬1,839名員工，男性員工7,448人(63%)，女性員工4,391人(37%)，其中712人(6%)於上班前或下班後有親自接送或照顧國小以下兒童或65歲以上長者之需求(男性員工計228人【占2%】、女性員工計484人【占4%】)。

<p>二、資料蒐集：性別統計資料、調查研究等。</p>	3	<p>有無充分諮詢、整合預期服務使用者(包含不同性別)、性別相關團體／專家學者對於該方案的意見？</p>	<p>一、本方案已列為「臺北市政府以性別觀點建構的少子化高齡化政策架構—108至110年行動方案」之一，並已提報臺北市女性權益促進委員會就業經濟及福利分工小組會議討論，由各專家及學者提供意見及改進建議。</p> <p>二、為使本方案更貼近本府員工需求，除於方案擬訂前先徵詢機關及員工意見外，並於方案擬訂後再次徵詢渠等意見。</p>
	4	<p>規劃該方案前，有無蒐集依性別、族群、身心障礙、社經地位、年齡、宗教或性傾向等分類的資料和統計數據？</p>	<p>本方案適用對象不分性別、族群、身心障礙、社經地位、年齡、宗教或性傾向，惟為廣蒐本市市政大樓各機關同仁意見，瞭解員工實際需求及兼顧機關業務運作，爰就性別統計資料、調整彈性上班時間方案及其他建議等3部分意見調查，除先徵詢本市性別平等辦公室意見外，並請位於市政大樓各機關調查目前於上班前或下班後須親自接送或照顧國小(含)以下兒童或65歲(含)以上長者之員工意見。</p>
	5	<p>針對該方案事前曾做過其他哪些性別相關的準備工作？</p>	<p>本方案除請各機關協助調查員工意見，以供本處擬定「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」修正草案外，復考量該草案之妥適性，爰再請位於市政大樓各機關針對修正草案規定內容提供意見後，據以正式實施。</p>
<p>三、發展作法：依據性別主流化觀點，擬定計畫。</p>	6	<p>請問根據題項四蒐集來的資料，該方案對於各個群體中的不同性別，是否有不同的影響？若有，如何據此調整方案內容？</p>	<p>無論性別、族群、身心障礙、社經地位、年齡、宗教或性傾向，本府所有員工倘為照顧家庭成員(65歲以上、就讀國小以下、重大傷病或身心障礙)者，皆可依(比照)本方案提出彈性上班申請。</p>

	7	請問參與規劃、執行、評估該方案的人，是否具備性別平等相關認知／有沒有參與相關課程？	是，本方案參與規劃、執行、評估該方案之承辦人、股長、科長皆曾參與相關性別議題課程，並具備性別平等相關認知。
	8	除了性別以外，規劃該方案時是否有考量到其他不同年齡、社經地位、族群等需求？	是，本方案除性別外，亦考量員工之家庭成員的年齡、重大傷病或身心障礙等因素，員工為照顧長者、幼童、重大傷病或身心障礙者，皆得提出欲調整個人週一至週四上班時間申請之規劃。
四、預算：把性別觀點整合到預算流程的各個層面當中。	9	該方案是否針對不同性別，或性別平等相關議題，特別編列預算？	本方案無編列預算。
	10	特別及非特別編列預算的預算項目對於促進性別平等有何正面影響？（註1）	本方案無編列預算。
	11	前項預算編列或審核時，有無徵詢女性／性別相關團體的意見？	本方案無編列預算。
五、傳播：如何將訊息傳達給不同背景的目標對象。	12	採用什麼方式傳佈該方案訊息給目標對象？有無針對不同背景的目標對象（包括不講本國語言的男女），採取不同的傳播方法？（註2）	本方案涉及行政規則修訂，除以正式公文通函周知及請各機關配合辦理外，並透過本處人事簡訊、人事業務座談會或人事主管會報等場合以多元化方式加強宣導。
	13	訊息傳佈過程曾使用何種具體措施，以避免具性別歧視意味的語言、符號或案例？	本方案所涉修正規定係以正式公文書通知，並無具性別歧視意味的口頭語言、符號之傳遞。

六、提供服務：提供服務的作法是否符合能滿足各種群體的需求。	14	不同群體取得該方案資源的難易度有何不同？有無配套措施可彌補這樣的差異？	本府各機關員工為照顧特定家庭成員者，皆得依(比照)臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點第 5 點規定向服務機關提出彈性上班申請，並無因不同群體而致取得資源之難易度相異。
	15	有無結合其他政府部門、地方或全國性的民間組織，協助提供服務給目標對象？	依據公務人員週休二日實施辦法第 2、4 條規定略以，各機關得視業務需要，在不影響民眾洽公，不降低行政效率，不變更每日上班 8 小時，每週工作總時數 40 小時之原則下，由主管機關視實際需要，彈性調整辦公時間。本方案實施對象為本府各機關員工，實施場域為各機關辦公處所，且以行政規則明定其如為照顧特定家庭成員得向機關申請彈性調整辦公時間，爰無需結合其他政府部門或民間組織協助提供服務。
	16	協助提供服務的組織，能否考量到各種使用者不同的需求？	本方案實施對象為本府各機關員工，無需結合其他政府部門或民間組織提供服務。
七、評估：實際執行情形是否符合前述各步驟並達預期效果，或有意意外發展及成果。	17	有無進行使用者滿意度調查？前述調查是否能反映出不同背景之男女的意見？	一、本方案於規劃時，已先行調查本市市政大樓各機關及員工意見與需求，並蒐集相關性別統計資料。 二、本方案已於 108 年 2 月 23 日正式實施，爾後將適時調查各機關辦理情形及修正規定建議。
	18	是否邀請具性別觀點的學者、專家或代表不同群體的組織，協助監督方案？若有，監督過程有無聚焦在實際執行情形上？	本方案辦理結果將持續提報本市女性權益促進委員會就業經濟及福利分工小組討論，並請各委員及學者提供寶貴意見，俾修正精進。

	19 依據評估結果，該方案能否促進不同性別間的瞭解和接納？為什麼（請說明理由）？	本府員工無論性別，倘為照顧特定家庭成員者，皆可依據本方案申請調整上班時間，讓員工得兼顧工作或家庭照顧，並不會因不同性別而差異化。
	20 未來如何針對前述各題項，在性別面向上進行改進，以對不同性別均能發揮最大效益（請註明題項編號及改進方式）？（註3）	題項 17，爾後將就各機關辦理情形及修正規定建議適時精進本方案內容。

註 1：例如，促進性別平等就業機會、平等受教機會等。

註 2：例如，結合其他政府部門、地方或全國性的民間組織，協助把訊息帶給目標對象，或透過連結女性經常使用的網站如求職網站等，傳遞訊息。

註 3：例如，有無特定團體比其他團體受益更大？如果有，如何處理這種不均衡的狀況？是否有蒐集其他資訊的需求？對照這次經驗，目標對象或指標是否需要調整？未來需要多告知誰相關資訊？應該如何呈現資訊才能有效溝通？

109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	109年度概算數(1)	108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				1,760,900	1,710,900	50,000			
人事處				1,760,900	1,710,900	50,000			
	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。	6,000 6,000 6,000	6,000 6,000 6,000	0 0 0	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)臺北市政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	100,000 100,000 100,000	50,000 50,000 50,000	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。	本府於民國106年6月12日設立「臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女社區公共托育家園」。為提高該家園托育品質，營造優質托育環境，爰增編設施設備補助費50,000元。

109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	109年度概算數(1)	108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 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	22,500 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。	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。
		(二)心橋園社聯誼活動 1. 待遇福利及退休撫卹 (1)待遇福利及退休撫卹業務	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。	200,000 200,000 200,000	200,000 200,000 200,000	0 0 0	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。	
		(三)員工協談服務 1. 考核訓練 (1)考核訓練	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 1,382,400	1,382,400 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。	

註1：本表應經各機關性別平等專案小組協助檢視。

註2：本表請各主管機關依單位預算與附屬單位預算分開彙總，並分別送主計處公務預算科與事業及特別預算科。

製表人：

業務單位：

主辦會計：

機關首長：

性別議題聯絡人：

聯絡電話：