

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 34 次會議議程

壹、時間：110 年 12 月 14 日（星期二）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：張建智處長

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-5）

伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p6-8）

陸、討論提案：

案由一：有關本處 110 年度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（109-112 年）」，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 p9-94）。

決 議：

案由二：本處參與本府各機關（構）109 至 110 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。（管理科）

說 明：

一、臺北市性別平等辦公室訂定「臺北市政府各機關（構）109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫」，並於 109 年

11 月 12 日府授社婦幼字第 1093177590 號函請本府各一級機關（構）依評分指標及時程預作準備。

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 p95-117）。

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 33 次會議紀錄

壹、時間：110年10月28日（星期四）上午9時

貳、地點：本處1103會議室

參、主席：張建智處長、林翠玲副處長 紀錄：魏毓純

肆、出（列）席人員：外聘委員黃馨慧委員、王蘋委員、陳艾懃委員、本處莊美珠委員、劉幼辰委員、黃望釗委員、陳麗美委員、陳俊男委員、邱百章委員、陳瑩委員、陳渤潮委員、蔡錦發委員、李岱螢委員、徐書雅委員、林鳳燕委員、社會局張憶媚委員、交通局林長宏委員、性別平等辦公室黃逸君組員、楊秀娟股長、張政柔科員、王嚮蕾科員、黃琬婷助理員、張昆庭設計師。

伍、確認上次會議紀錄

主席裁示：確認洽悉。

陸、工作報告

提報人事機構現有主管性別統計資料與分析案（資訊室）

黃馨慧委員：性別統計分析報告普遍係為提供政策決策參考，目前報告內容主要是統計數據，惟未知相關數據其中意涵為何，建議補充說明，以符「分析」之意。

陳艾懃委員、王蘋委員：附議黃委員意見，建議補充數據解讀或分析說明。

性別平等辦公室：本案可考慮修正案由名稱，以避免與性別統計分析混淆，另工作報告之發現亦可作為日後討論案或統計數據參考，建議後續報告案比照本次以數位儀表板方式呈現，以利委員瞭解數據變化。

陳俊男委員：本案係例行性統計報告，為免誤解，案由可依照委員意見檢討酌修。因資訊室業務未涉及性別相關政策制定，

若往後相關政策需要性別統計數據，可配合政策調整數位儀表板呈現方式；另委員建議加強補充說明部分，將於下次工作報告會請管理科協助。

莊美珠委員：本案若需統計分析，會與資訊室密切聯繫並做適度調整。

主席裁示：請承辦單位依委員意見補充說明，日後各單位提案亦可將資訊室報告案作為素材，予以深入分析。

柒、討論提案

案由一：本處 110 年度性別影響評估表—「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析」，提請討論。

陳艾懃委員：

(一) 1-1 評估說明第 4 點屬政策目的，非相關法規、政策相關性，建議移至 1-3 評估說明。

(二) 1-2 評估說明

1. 政策規劃者部分無性別統計分析相關內容，可略做調整。
2. 性別統計表格，建議修改百分比呈現方式，例如：申請留職停薪之薦任官等女性 46 人，占有薦任官等女性之比例為何。
3. 性別落差情形及原因推測部分，第 1 點有預設因果之疑慮（若無法改變人事人員性別比例差距，申請留職停薪之結果亦不會改變），建議調整用語。另第 2 點屬一般大眾觀感，建議本欄位呈現性別統計結果所延伸之說明。

(三) 1-3 評估說明未見性別議題（依性別統計要改變或進一步做到的事是甚麼），建議加強本項與性別分析結果的連

結，另2-1評估說明可撰擬例如預計班期期數、參與人數等，若對參與者有相關宣導、培訓，亦可加入課後評估。

黃馨慧委員：

- (一)想討論確定一下：本案係以「性別影響評估」討論該不該做性別分析？亦或者是針對本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者申請留職停薪這個政策，做性別影響評估，是透由性別統計分析數據，提供政策如何精進之方向？
- (二)另有關育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護之留職停薪，各項性別比例可能有所不同，若一起呈現，在做決策建議時，較無法針對有需求的部分改善，建議將資料細緻化。

主席：性別影響評估主要是希望與政策做連結，惟無論是中央或地方機關於辦理性別平等相關業務時，仍然與專家學者之期待有所落差，且同仁辦公量能能否達到也是一個問題，是否能請性別平等辦公室說明要求此報告之目的，並提供能縮短上開落差之可行做法。

性別平等辦公室：

- (一)性別影響評估主要是希望針對一個措施或計畫，去評估此方案該不該做，或做了之後是否有效，其方案係交由各機關自行選定，惟部分機關撰擬提案係以各業務單位輪流辦理，故容易面臨方案受限於業務較難撰擬之情形。
- (二)本案主要想表達如何減輕人事人員擔任家庭照護者之壓力，若委員針對計畫名稱存疑，可考慮將名稱修改為「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之照顧技能培育措施」以利扣合內容及目標。
- (三)後續可比對人事簡訊與上課班期及人數，去瞭解宣傳及培育措施是否產生效果。

莊美珠委員：有關修正方案名稱之建議，茲因本案係屬專題報告之延伸，且撰擬過程中業與性別平等辦公室密切聯繫，希望善用有限資源去達成委員要求，若更改方案名稱與原專題報告之範圍不同，相關統計數據及論述均須修正，故本案擬針對文字敘述、措施及數據部分盡量予以補充說明。

王蘋委員：委員意見主要是希望本案可以達到最大效益，建議可先行參考委員意見完善本表，未來於選擇性別影響評估題目時，再納入前開委員意見。

主席裁示：本案請參考委員意見儘可能補充完善本表。

案由二：本處 110 年度性別統計分析專題報告—「臺北市政府主管性別比率分析報告」，提請討論。

黃馨慧委員：

(一)有關報告案呈現本市公務人員性別比例係屬六都中差距最小者一節，可補充女性主管比率維持六都之首，有何延伸建議或思維？另有關女性主管退休時間較早部分，可能是因女性家庭照顧責任等社會結構因素，有關這部份如何因應？還能有哪些積極作為？

(二)另本報告案建議事項第1點「建議關注公務人力高齡化對政府組織之影響」部分，建議納入性別概念或相關意涵。

陳艾懃委員：結論提到有關公務人員之性別比率具消極代表性部分，若照本案內容敘述，消極代表性應反映整體社會人口特徵，但現行資料呈現性別比率約為 6：4，與整體社會人口特徵有所差距，建議調整本段文字。

劉幼辰委員：對於女性主管之任用，權責在機關首長，以本處立場若要提升女性主管比率，只能利用不同管道或機會加強機關首長性別意識，另有關年金改革對性別比率的影響需另行研究探討。

性別平等辦公室：

- (一) 查本市亦訂定「臺北市政府暨所屬機關平衡主管性別比例實施計畫」(原臺北市政府暨所屬機關提高女性主管比例實施計畫)，建議納入本報告案。
- (二) 有關推論女性主管較男性主管傾向提早退休一節，是否係因女性對工作面向有不同想法，或家庭因素所致，建議予以補充說明。

王蘋委員：建議可於報告案後續補充持續關注之議題。

主席裁示：本案請依委員意見修正。

案由三：本處自編性別平等教材或案例，提請討論。

黃馨慧委員：本教材很完整，除可用於教學外，亦可提供同仁自行學習，故在有限篇幅下，建議在教材最後整理幾項 CEDAW 網路資源，提供同仁可自行再深入了解的路徑。

陳艾懃委員：建議在案例討論部分，針對相關數據可增加較明確的結論，來說明將留職停薪現況做為 CEDAW 案例討論的理由。另建議在相關法規檢討下，可再增加所希望的願景，讓這份教材更完整，也可讓同仁在自行閱讀時，能了解想傳遞的意涵。

王蘋委員：依過去上課的經驗，建議最後也可增加一些小短片的連結，提高學習效果。

主席裁示：本案請參考委員意見修正。

捌、臨時動議：

玖、散會：上午10時51分

伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形

性別平等專案小組會議裁示事項執行情形一覽表

資料製作日期：110.12.8

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 110 年度性別影響評估表—「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析」一案。	於本小組第 33 次會議裁示，參照委員意見修改下列事項： 一、評估說明 1-1 第 4 點建議移至 1-3。 二、評估說明 1-2 及 1-3 建議修改百分比呈現方式，其餘文字略作調整。 三、評估說明 2-1 建議可具體說明策進作為。 四、各類別留職停薪，性別比例可能有所不同，建議將資料細緻化。	管理科	本案修正如本處 110 年度性別影響評估表—「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析」(會議資料 p48-60)。	擬解除列管

項次	案由	主 席 裁 示 事 項	主辦 單位	執 行 情 形	管考 建議
2	有關本處 110 年度性別統計分析專題報告—「臺北市政府主管性別比率分析報告」一案。	於本小組第 33 次會議裁示，參照委員意見修改下列事項： 一、建議事項第 1 點，建議納入性別概念或相關意涵。 二、女性主管比率維持六都之首，有何延伸建議或思維，另建議補充女性主管退休時間較早因素及如何因應。 三、結論所提有關公務人員之性別比率具消極代表性部分，現行資料與整體社會人口特徵有差距，建議調整文字。 四、建議本案納入「臺北市政府暨所屬機關平衡主管性別比例實施計畫」。 五、可於報告案後續補充持續關注之議題。	任用科	本案修正如本處 110 年度性別統計分析專題報告—「臺北市政府主管性別比率分析報告」（會議資料 p30-47）。	擬解除列管

項次	案由	主 席 裁 示 事 項	主辦 單位	執 行 情 形	管考 建議
3	有關本處自編性別平等教材或案例一案。	於本小組第 33 次會議裁示，參照委員意見修改下列事項： 一、建議在教材最後整理 CEDAW 網路資源，提供同仁參考。 二、案例討論，建議針對相關數據增加較明確的結論。 三、可增加所希望的願景，讓這份教材更完整。 四、依上課經驗，建議增加短片連結，提高學習效果。	人事機構	本案修正如本處 110 年度「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」教育訓練教材（會議資料 p61-94）。	擬解除列管

臺北市府人事處 110 年推動性別平等工作成果報告

110 年 12 月 14 日經臺北市府人事處性平小組決議通過

■組別（A 群、B 群、B1 組、C 群、C1 組、D 群、D1 組、E1 組）：C 群

	姓名	科室	職稱	任務
性平聯絡人	莊美珠	管理科	科長	1. 熟悉本府性別主流化總計畫。 2. 具性別平等知能，協助單位及同仁落實性別主流化暨推展性別平等工作。
	魏毓純	管理科	科員	
	陳瑩	任用科	股長	
	陳渤潮	考訓科	股長	
	蔡錦發	給與科	股長	

一、 本年度機關推動性別平等之特色或亮點措施：

（可簡述年度推展性平業務與往年不同之處、特別著力之處、抱持之理念與原則，或可列舉機關最重要推動性別平等之措施，簡述辦理方式及其促進性別平等之影響，至多書寫 3 項，列舉之形式與內容不拘，若無可免填報。）

配合行政院我國少子女化對策計畫之重大政策及降低家長每月學費負擔，推動臺北市府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園於 110 年 8 月 1 日轉型為非營利幼兒園。

(一)幼兒園簡介:臺北市府人事處(<https://dop.gov.taipei/>)/服務園地/市府幼兒園及公共托育家園。

(二)每月實際家長負擔從每月平均 4,500 元降為 2,500 元。



二、 性別平等專案小組（複合組：請主責機關填寫即可）

（一） 成員

	總人數	男性人數	女性人數	（較低者）單一性別比例	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
全體委員	18	6	12	33.33(%)	

（二） 運作情形

	會議主席 （請勾選，主席為「其他」者，請填報職稱。）				出席比率(%) （代理出席仍可列計）	專家學者委員出席者 （請一一填報姓名）
	首長	副首長	主秘	其他		
110-1	v				83.3%	黃馨慧、王蘋
110-2	v				100%	黃馨慧、王蘋、陳艾懃
110-3		v				王蘋、陳艾懃

●附件 1：性別平等專案小組開會情形一覽表

●附件 2：性別平等專案小組辦理情形一覽表

三、 性別意識培力（含所屬機關）

（一） 一般公務人員*參訓比率

*「一般公務人員」係指1.依法任用、派用之有給專任人員。2.依法聘任、聘用及僱用人員。3.公務人員考試錄用人員。每人每年均須完成3小時性別主流化訓練。

總人數：77 男性人數： 16 女性人數：61

	一般公務員完成人數	一般公務員完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成3小時性別主流化訓練	77	100(%)	16	100(%)	61	100(%)

（二） 實體課程參訓率（一般公務人員完成3小時性別主流化訓練且其中含實體課程1小時以上者）為 48.05 %

（三） 主管人員*參訓比率

*「主管人員」係指市府及機關正副首長、正副幕僚長及單位主管，每人每年均須完成3小時性別主流化訓練。

主管總人數：21 男性主管人數：5 女性主管人數：16

	主管完成人數	主管完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
完成3小時性別主流化訓練	21	100(%)	5	100(%)	16	100(%)

（四） 性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員*參訓時數：完成比率 100 %

*每人每年均須完成18小時課程訓練，其中6小時以上應屬進階課程。年中間因職務異動者，則依人事處認定方式填列參訓時數。

	姓名	年度培力總時數	進階課程時數
性平聯絡人	莊美珠	21	12
性平聯絡人	魏毓純	25	16
性平聯絡人	陳瑩	34	18
性平聯絡人	陳渤潮	22	16
性平聯絡人	蔡錦發	20	16

（五） 自辦訓練（含跨機關聯合辦理，請自行增加欄位複製選項）

項次	辦理日期	訓練班期名稱	訓練對象（可複選）	訓練目標(內容)或活動簡介	講師資料	課程類別（可複選）	訓練方式（可複選）	時數	參加人數
1.	110-03-18	彩虹城市，不一樣又怎樣！致力平等的洪荒之力－我國法制在性別上的努力	■一般公務人員：本處、秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會同仁 ■高階公務人員 ■職工 ☐ 其他：_____	利用現實生活中發生的知名案例及影視作品，探討現行法律與多元性別有關的議題，以期深化及落實性別平權	賴友梅（臺灣性別平等教育協會講師）	☐ 基礎課程 ☒ 進階課程 ☒ CEDAW ☒ 性別主流化	■一般講授 ■多元形式* ■含實際案例討論 ☐ 經課前問卷調查所辦理 ■設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計 58 人 男 18 人 女 40 人
2.	110-03-19	彩虹城市，不一樣又怎樣！致力平等的洪荒之力－我國法制在性別上的努力	■一般公務人員：本處、秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會同仁 ■高階公務人員 ■職工 ☐ 其他：_____	利用現實生活中發生的知名案例及影視作品，探討現行法律與多元性別有關的議題，以期深化及落實性別平權	賴友梅（臺灣性別平等教育協會講師）	☐ 基礎課程 ☒ 進階課程 ☒ CEDAW ☒ 性別主流化	■一般講授 ■多元形式* ■含實際案例討論 ☐ 經課前問卷調查所辦理 ■設計課後評估或滿意度調查問卷	3	總計 48 人 男 15 人 女 33 人

*「訓練方式」之「多元形式」係指非僅以傳統講師授課方式辦理，而採多元形式，如工作坊、座談會、參訪、電影賞析、讀書會、選讀性平相關媒材、個案研討、分組討論、角色扮演、體驗學習、案例演練、論壇、小旅行或實地踏查等；或其他具創意性且可提升前開各類受訓人員性別意識及知能等方式。

四、 性別統計

（一） 既有性別統計指標項目

名稱	數量
----	----

	主計處列管*	機關構列管
既有性別統計指標	12	1
既有性別統計項目	12	1

（二） 新增性別統計指標（或其複分類）

項次	新增指標（或其複分類）名稱	新增指標（或其複分類）定義及說明	列管層級（請勾選）	
			主計處列管*	機關構列管
1.	無			

（三） 新增性別統計項目（或其複分類）

項次	新增項目（或其複分類）名稱	新增項目（或其複分類）定義及說明	列管層級（請勾選）	
			主計處列管*	機關構列管
1.	無			

*主計處列管係指為「臺北市性別統計指標」之指標項目，詳參主計處網站：首頁>業務項目>統計>性別統計。若非前項所指則為機關構列管。

五、 性別分析

項次	分析專題／委託研究（含性別分析）*名稱	辦理科室／受委託辦理單位名稱	提報性平小組日期
1.	臺北市政府主管性別比率分析報告	任用科	110 年 10 月 28 日本處性別平等專案小組第 33 次會議

*「委託研究（含性別專章）」為本府各一級機關構及所屬若有辦理委託研究案納入性別專章／性別分析，且**內容**提報至性平小組，可列為該機關專題篇數。

●附件 3：性別統計分析專題報告

六、 性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形

（一） 自治條例

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。 （若無可免填）	程序參與方式及專家學者姓名 （擇一方式填入專家學者姓名）			專家學者 意見項數 （幾項）	專家學者 意見參採 項數(幾 項)	修正後 提報性平小 組日期
			研商會議	書面審查	性平小組			
1.	無							

（二） 公共工程中程計畫

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。 （若無可免填）	程序參與方式及專家學者姓名 （擇一方式填入專家學者姓名）			專家學者 意見項數 （幾項）	專家學者 意見參採 項數 （幾項）	修正後 提報性 平小組 日期	採購過程使用 CSR 評選指標*納入 「落實性別平等」 項目
			研商會議	書面審查	性平小組				
1.	無								
									☐ 已納入 ☐ 未納入 ☐ 巨額採購 ☐ 非巨額採購

（三） 重大施政或與性別議題相關之計畫

項次	評估方案名稱	摘要針對特定性別之影響，或參採專家學者意見後之計畫調整或修正等相關脈絡。 （若無可免填）	程序參與方式及專家學者姓名 （擇一方式填入專家學者姓名）			專家學者 意見項數 （幾項）	專家學者 意見參採 項數 （幾項）	修正後提 報性平小 組日期	採購過程使用 CSR 評選指標*納入 「落實性別平等」 項目
			研商會議	書面審查	性平小組				

1.	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	本評估方案經提報110年10月28日性別平等專案小組第33次會議討論，經參採與會專家學者意見後，予以修正。			黃馨慧、王蘋、陳艾懃	4	4	110年12月14日性別平等專案小組會議	☐ 已納入 ☐ 未納入 ☐ 巨額採購 ☐ 非巨額採購
----	--------------------------------	---	--	--	------------	---	---	----------------------	---

*巨額採購（工程採購2億元、財物採購1億元、勞務採購2千萬元以上者）之評選優先適用「企業社會責任評選項目表」，表單內容參考：<https://bit.ly/2X8Kvg4>

●附件4：性別影響評估表

七、性別預算

（一）本年度（110）性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數 (單位：元)	對促進性別平等的影響
1.	辦理性別主流化課程	2,000	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.	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	150,000	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。
3.	召開本處性別平等專案小組會議	22,500	推動性別主流化政策，落實性別平等。
4.	心橋園社聯誼活動	205,000	辦理新進同仁聯誼活動過程中，保障性別平等之參與管道。
5.	員工協談服務	1,382,400	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。
	總計	1,761,900	

（二）下年度（111）性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數 (單位：元)	對促進性別平等的影響
1.	辦理性別主流化課程	2,000	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.	補助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教（玩）具購置、設施設備汰換及人員薪資改善等費用	200,000	提供平價優質的托育服務，以促進友善育兒職場，達鼓勵生育之政策目的。
3.	召開本處性別平等專案小組會議	22,500	推動性別主流化政策，落實性別平等。
4.	心橋園社聯誼活動	205,000	辦理新進同仁聯誼活動過程中，保障性別平等之參與管道。
5.	員工協談服務	1,382,400	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。
	總計	1,811,900	

（三）下年度與本年度相較之增減：111年度性別預算較110年度增加5萬元，主要係因本府社區公共托育家園係本市唯一由政府機關設立、招收員工子女之私立公共托育家園，具帶頭示範功能，期透過補助經費改善公共托育家園人員薪資福利，鼓勵托育人員久任，使家長安心將子女送托，以營造優質托育環境。
 （若有增減可簡述原因）

八、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

辦理單位及規範：各執行辦理單位依組別每年辦理類別及項目如下：

- (一) A 群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理 5 類，總計至少 7 項以上。
- (二) B 群、B1 組：下開（一）至（六）類，每年至少辦理 4 類，總計至少 5 項以上。
- (三) C 群、C1 組、C2 組：下開（一）至（六）類，每年至少辦理 3 類，總計至少 3 項以上。
- (四) D 群：下開（一）至（六）類，每年至少辦理 3 類，總計至少 5 項以上。
- (五) D1 組、E1 組：下開（一）至（六）類，每年至少辦理 2 類，總計至少 3 項以上。

類別	項目	請依序填入年度辦理該類別項目之政策、方案、措施或計畫名稱（若該類別項目無，則空白即可）
（一）針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之一	1、以性別觀點建構之因應少子化高齡化政策。	■臺北市府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案。 ■配合行政院我國少子女化對策計畫之重大政策及降低家長每月學費負擔，推動臺北市府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園於 110 年 8 月 1 日轉型為非營利幼兒園。 ■宣導各機關(構)學校推動辦理員工子女托育服務，如擴大或新增托育設施、與合法登記立案之托育機構簽約。 ■辦理臺北市府附設臺北市私立市政大樓員工子女社區公共托育家園。
	2、女性經濟賦權與照顧、勞動職場性別平等、促進工作與家庭平衡等。	■本府職工申請育嬰留職停薪期間比照公務人員留職停薪辦法規定。 ■請本府各機關（構）學校就所僱用之懷孕勞工給予第 6 日、第 7 日有薪產檢假。
	3、與性別相關之交織歧視議題，例如身心障礙女性、高齡女性、女童等。	
	4、關注男性處境及需求，提供具性別觀點之政策、計畫或服務。	
（二）針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之二	1、因應司法院釋字第 748 號解釋施行法施行，同志家庭及其第二代相關服務與措施。	
	2、研析跨性別者與雙性人等性少數之困境及需求，於政策措施層面檢視及改善。	
	3、於各業務或各類型計畫涉及人數、人次、人口比例等之 KPI，倘其性別數據卻有差異且確有可能達致性別不平等，於整體目標值外，分設男女目標值。	■110 年本府心橋園社單身聯誼活動於 10 月 30 日及 11 月 20 日分 2 場次進行，規劃參加人數為 100 人，男性及女性各 50 人，實際參加人數為 93 人，男性 47 人及女性 46 人。
	4、國際參與融入性別平等議題，如參與各類主題之研討會、工作坊、參訪或拜會等國際交流，分享或發表機關構或本府推動性別平等相關成果。	
	5、各機關辦理府級政策規劃或管考業務融入性別平等概念，例如（委託）研究發展項目先期審查、市府策略地圖、創意提案競賽、智慧城市、運用統計資訊支援決策情形等。	■於各機關辦理府級任務編組委員遴選作業時，審查委員是否符合性別比例規範，並按季統計本府府級任務編組委員性別比例，列管性別比例情形。 ■於110年11月23日訂頒之「臺北市府派任投資或轉投資公、民營事業機構及捐（補）助財團法人董事監察人遴選管理考核要點」中明定性別比例規範，並於各機關辦理遴選作業時，審查代表本府之董事、監察人是否符合性別比例。
（三）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	1、鼓勵、督導所屬機關、自營館所等單位訂頒推動性別主流化實施計畫。	
	2、鼓勵、委託、合作或補助區公所、所屬機關、民間組織與企業訂定、辦理或推動性別平等計畫、方案或措施。	
	3、於各類補助、獎勵、徵選、評鑑及考核區公所、所屬機關、民間組織與企業之計畫或方案等，納入對象若有推動性別平等之事項得以加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。	
	4、建立民間團體於性平小組間接提案機制，例如邀請民間團體於機關構性別平等專案小組列席、專案報告或提案。	
（四）推動及實踐性別友善環境、設	1、建置或改建各類性別友善設施設備及服務，如友善育嬰設施、臨托服務、哺集乳室、衡平廁所性別比例、不	

類別	項目	請依序填入年度辦理該類別項目之政策、方案、措施或計畫名稱（若該類別項目無，則空白即可）
計及服務	分性別廁所或盥洗室、親子廁所盥洗室、照護床等。	
	2、辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。	■於凱達格蘭文化館辦理110年「人事主管會報」。 ■於本市市政大樓2樓親子劇場舉辦本府「110年天然災害停止上班及上課作業解析說明會」及「110年年終考績（成）作業講習會」。 ■於臺北廣播電臺辦理 110 年「精進人事業務法規及實務研習班」。 ■於臺北廣播電臺舉辦「臺北市政府公務人員安全及衛生防護座談會」。 ■於本市中山堂舉辦「本府 110 年度員工親子休閒活動」，邀請海波兒童劇團演出「魔法神燈阿拉丁」。 ■於臺北市立動物園辦理 110 年「擴大人事主管會報」。 ■於格萊天漾大飯店協辦行政院人事行政總處「 110 年友善身心障礙者職場支持資源說明會」。 ■於臺北市政府人事處辦理「人事薪傳活動座談會」。 ■於公務人員訓練處辦理「110 年人事管理資訊系統種籽教師研習班」與「110 年人事管理資訊系統研習班」第 1 期與第 2 期。 以上活動地點均設有性別友善設施設備。
	3、於活動場地設置各項性別友善設施設備及服務。	
	4、規劃性別友善專區提供服務。	
（五）市民性別平等宣導及教育	1、辦理以性別平等為主軸之活動。	
	2、辦理活動時，於主題融入性別平等概念，或於內容納入性別平等專題活動。	■辦理 110 年本府心橋園社單身聯誼活動，為提升參加人員情感互動知能，建立婚姻的信心，於參加人員活動手冊傳遞經營婚姻樂活家庭，學習讓我們更相愛等理念。
	3、依節日規劃與性別平等相關之專題活動或方案，例如兒童節、婦女節、社工日、母親節、護理師節、國際反恐同日、父親節、臺灣女孩日等。	
	4、運用多元宣導方式（含平面、網頁、廣播、影音、座談會、說明會、記者會、活動、性別意識培力課程等）或擴大宣導涵蓋範圍及對象（含屬學校教師學生、民間組織、人民團體、基金會、機構、企業、里長、一般民眾等）。	
	5、自製具性別平等意識之宣導文宣：須有具體宣導內容。	■每月於臺北人事簡訊刊登計 12 則性別平等相關訊息。 ■110 年度人事人員工作手札內頁自製性別平等意識或 CEDAW 概念之宣導文宣，具有具體宣導之效益。
（六）依業務屬性自編性別平等教材或案例	1、針對與機關構業務相關專業人員研發具性別平等意識之教材或案例，如社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。	
	2、針對機關構業務研發一般具性別平等意識之教材或案例彙編等。	■自編本處性別平等教材－110 年度「消除對婦女一切形式歧視公約教育訓練教材」。
	3、針對一般民眾研發性別平等宣導教材，如繪本、桌遊、案例彙編等。	■請臺北市市政大樓員工子女非營利幼兒園(委託臺北市公務人員協會辦理)向家長宣導性別平等觀念，破除性別刻板印象及融入教材。

●附件 5：自編性別平等教材

成果詳述說明：
1. 請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小。
2. 請於欄位中說明 與性別平等關聯 之文字，並包含 場次總計、參與（性別）人數／次等統計 。
3. 請務必提供佐證資料，如 活動照片、海報、報名連結、平面文宣 DM、影音、懶人包、廣播帶、繪本、桌遊等 ，可自由排版呈現。
（一）針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之一
1. 方案名稱： <u>臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案</u>
(1) 為配合推動「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」，因應現今高齡化及少

子女化社會，並為推展本府員工工作與家庭平衡措施，讓照顧長者及年幼子女之本府員工能同時兼顧家庭及工作，本府於 108 年 2 月 23 日以府授人考字第 1083001411 號函增訂「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」(以下簡稱彈班要點)第 5 點規定，即本市市政大樓各機關員工於上班前或下班後須親自接送或照顧具特定情形之家庭成員者，得經機關同意後比照現行星期五擴大彈性上、下班措施規定調整上班時間。

- (2) 為瞭解各機關同仁於增訂前開彈班要點第 5 點規定後之實際申請情形，本處於 110 年 9 月間實施問卷調查，調查期間為 108 年 2 月 23 日至 110 年 9 月 30 日(約計 2 年 8 個月)，除調查各機關適用該規定情形、同仁實際申請情形、同仁申請事由等資料外，同時調查各機關同意有需求之員工所提申請後是否會影響單位業務運作等事項，本處已彙整各機關回復之問卷並完成相關統計數據分析，俾做為未來調整相關措施之參考。

2. 方案名稱：配合行政院我國少子女化對策計畫之重大政策及降低家長每月學費負擔，推動臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園於 110 年 8 月 1 日轉型為非營利幼兒園

- (1) 幼兒園簡介:臺北市府人事處(<https://dop.gov.taipei/>)服務園地/市府幼兒園及公共托育家園。
(2) 每月實際家長負擔從每月平均 4,500 元降為 2,500 元。



3. 方案名稱：宣導各機關(構)學校推動辦理員工子女托育服務，如擴大或新增托育設施、與合法登記立案之托育機構簽約

- (1) 擴大或新增托育設施：臺北捷運公司與臺北市政府捷運工程局基於機關間互惠共好及友善職場之概念，聯合提供教保服務，以照顧員工子女、孫子女，於 110 年 11 月 29 日啟動「職場互助教保服務中心」，招收 55 名 2 足歲以上至未滿 6 足歲之適齡幼兒，並採混齡編班。
(2) 與合法登記立案之托育機構簽約：鼓勵各機關(構)學校與合法立案之托育機構合作，以簽約的方式提供員工托育子女的優惠。彙整 110 年已簽約的一級機關(構)含所屬計有本府民政局 3 家、財政局 2 家、教育局 10 家、工務局 2 家、警察局 56 家、衛生局 10 家、文化局 2 家、捷運工程局 6 家、自來水處 2 家、松山區公所 1 家、大安區公所 1 家、中山區公所 1 家、大同區公所 4 家、內湖區公所 1 家、北投區公所 2 家，總計簽約 103 家。

保存年限:

臺北大眾捷運股份有限公司 函

地址：104216臺北市中山區中山北路2段48巷7號2樓
承辦人：黃詩婷
電話：02-25363001#8538
電子信箱：e25209@metro.taipei

受文者：臺北市政府捷運工程局

發文日期：中華民國110年7月5日
發文字號：北捷人字第1103020680號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：1. 預約登記員工名冊、2. 預約登記簡章 (16165631_1103020680_1_ATTACHMENT1.ods、16165631_1103020680_1_ATTACHMENT2.pdf)

主旨：有關本公司「臺北市臺北捷運職場互助教保服務中心」110學年度辦理招生預約登記事宜，自即日起至110年7月9日(五)12:00受理報名，請查照。

說明：

一、本案依職場互助式教保服務實施辦法第13條第2項規定，為依性別工作平等法第23條第1項第2款所設之托兒設施，得基於機關間互惠共好及友善職場之概念，聯合提供教保服務，以照顧員工子女、孫子女。

二、招生對象：

(一)臺北捷運公司在職員工之子女、孫子女。

(二)臺北市捷運工程局(以下簡稱貴局)任職於捷運行政大樓在職員工之子女、孫子女。

三、收托年齡：2足歲以上至未滿6足歲之適齡幼兒。

四、招生名額：共計55名，並採混齡編班。

五、收費方式：準用非營利幼兒園收費標準，每月2,500元(含課程/餐點/活動費)。

臺北自來水事業處(以下簡稱甲方)特約 臺北市私立咕嚕園信託託嬰中心 (以下簡稱乙方)收托所屬員工子女，甲、乙雙方同意本誠信原則共同遵守下列條款：

第一條 本契約期間自 110 學年第 1 學期起至 112 學年第 2 學期止。

第二條 乙方辦理托兒服務收托時間，週一至週五上午 08:00 至下午 18:00。

第三條 乙方同意提供給甲方員工子女優惠措施項目如下：【以下優惠措施項目，係指無業整其他事業單位簽約內容項目，建議貴單位依據需求與所簽約之托兒服務機構自行協商議定】

☒ 托兒費用之優惠：(例如報名費、註冊費、月費、接送車資或延長托育等費用之減免或折扣) 註冊費 9.5 折

☐ 托兒服務之優惠：(例如配合員工特別工作時段或加班，提供延長收托時間或臨時托育服務)

☐ 親職服務之優惠：(例如提供員工教養資訊親職或職能講座、開放共進午餐之親子約會時段、協助員工親子旅遊活動等服務)

☐ 其它優惠：(例如：贈送書包、圍兜、幼兒餐袋、繪本等小禮物，或提供教養書刊、繪本童書及教玩具等外借服務等)

【註：事業單位可斟酌本身資源，提供托兒服務機構互惠式協助】

第四條 甲方應於契約期間內每學期註冊前，將乙方之優惠條件、聯絡地址、電話等相關資料轉知所屬員工作為送托參考。

第五條 甲方之員工持服務單位之識別證明至乙方托育機構辦理收托，享有乙方所給予之特約優惠。

第六條 在契約期間內，甲、乙雙方代理人(負責人)若有異動，本契約仍繼續有效。

第七條 乙方違反托兒服務機構(托嬰中心、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心)設立許可及管理規定者，甲方得終止本契約，再行擇一一方不履行本契約約定者，他方得終止本契約。除有前述情形外，並經雙方書面同意，任何一方不得修正或終止本契約。

第八條 任何一方未經雙方同意，不得將本契約轉讓或讓與第三人。

第九條 本契約壹式貳份，雙方各執壹份為憑，各項優惠自簽約日起生效實施，如有未盡事宜得經雙方同意協議修訂之。

立合約書人

甲 方：臺北自來水事業處
公司負責人：陳錦祥
簽約代表人：王秋萍
登記地址：106 臺北市大安區松仁路 131 號

乙 方：臺北市私立咕嚕園信託託嬰中心
機構負責人：林建榮
簽約代表人：林建榮
登記地址：台北市松智路31號及33號

中華民國 110 年 8 月 10 日

4. 方案名稱：辦理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
辦理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，建立友善職場環境，讓家長安心將子女送托，收托嬰幼兒 12 名(網址：臺北市府人事處/服務園地/市府幼兒園及公共托育家園)。

臺北市政府員工子女社區公共托育家園簡介
一、地點：本府市政大樓 2 樓南區
二、面積：94.9 平方公尺
三、收托對象、順位及總收托人數
● 收托本府員工滿二足月至未滿二足歲之嬰幼兒。但已收托之嬰幼兒得延長收托至已達二歲，尚未依幼兒教育及照顧法規定進入幼兒園者。 ● 收托順位： - 第一順位：服務於本府市政大樓員工之子女。 - 第二順位：服務於本府市政大樓以外機關、學校員工之子女。 ● 總收托人數：大寶、小寶各收托 6 名，總計 12 名。 ● 家長一方以申請收托嬰幼兒之名義申辦育嬰留職停薪者，家長應於本園正式收托日前，提供已復職之證明，未提出者，取消收托資格。
四、費用：每月月費 18,000 元。
五、收托時間
● 上午八時至下午六時止。 ● 延後收托：下午六時至七時，前半小時無延托費用，後半小時酌收延托費 60 元。
六、聯絡方式：公共托育家園：27208889#1510、本府人事處：27208889#8611

七、備註：臺北市育兒津貼，可透過公共托育家園協助家長申請。
八、托育家園照護集錦




5. 方案名稱：本府職工申請育嬰留職停薪期間比照公務人員留職停薪辦法規定

 - (1) 本府 110 年 11 月 12 日府授人管字第 1103009450 號函意旨，依工友管理要點第 7 點規定，工友育嬰留職停薪事項，應依性別工作平等法第 2 條及第 16 條等相關規定辦理，即工友任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。又服務機關與工友如有較優之約定者，從其約定。
 - (2) 另依公務人員留職停薪辦法第 5 條及第 6 條規定略以，公務人員養育 3 足歲以下子女，得申請留職停薪，留職停薪期間均以 2 年為限，必要時得延長 1 年，期間最長至子女滿 3 足歲止。
 - (3) 為期本府撫育幼兒之員工工作權平等及配合鼓勵生育政策，本府職工養育 3 足歲以下子女申請育嬰留職停薪期間比照前開公務人員留職停薪辦法規定辦理。
6. 方案名稱：請本府各機關（構）學校就所僱用之懷孕勞工給予第 6 日、第 7 日有薪產檢假

為建構本府友善生養環境，並配合行政院相關政策，本處於 110 年 7 月 8 日因應行政院人事行政總處來函，以府授人考字第 1100125938 號函轉知本府各機關學校，於性別工作平等法所定產檢假修正為 7 日前，請本府各機關（構）學校就所僱用之懷孕勞工給予第 6 日、第 7 日有薪產檢假。

（二）針對本府重要性別平等議題，主動規劃辦理促進性別平等或相較於現行法令更加友善之政策、措施、方案、計畫等之二

1. 方案名稱：辦理 110 年本府心橋園社單身聯誼活動

110 年本府心橋園社單身聯誼活動於 10 月 30 日及 11 月 20 日分 2 場次進行，因疫情降低規劃參加人數為 100 人，每場次男、女性各 25 人；為增加女性報名人數，特函邀科技業、金融業、醫師公會及臺北市護理師護士公會等民營企業員工參加，2 場次共計 93 人參加，男性 47 人(50.53%)、女性 46 人(49.46%)。



110 年本府心橋園社單身聯誼活動
1 場次-臺北市陽明山（真愛桃花源）



110 年本府心橋園社單身聯誼活動
第 2 場次-新北市林口（亞太生態園區）

2. 方案名稱：依臺北市女性權益保障辦法、臺北市女性權益促進委員會第 8 屆第 5 次及第 10 屆第 7 次會議決議有關任務編組委員比例規範，於各機關辦理府級任務編組委員遴選時審查委員是否符合性別比例規範，並按季統計委員性別比例，列管各府級任務編組是否符合性別比例規範

本處於各機關辦理府級任務編組委員遴選作業時，皆確實審查委員是否符合性別比例規範，並依臺北市女性權益促進委員會第 11 屆第 7 次會議決議，如本府府級任務編組委員會委員未符合性別比例，本處應退回權責機關再行辦理；另本府府級任務編組截至 110 年 9 月 30 日（第 3 季）計 71 個，排除非委員會編制 8 個、所有委員會皆依設置法規無外聘委員且府內委員皆為特定職務者 7 個及委員遴選中 1 個，列入計算之府級任務編組計 55 個，符合全體委員任一性別比例達三分之一且外聘委員任一性別比例達四分之一者計 53 個，占 96.36%。

3. 方案名稱：整併中央法規及本府自訂規則，於 110 年 11 月 23 日訂頒「臺北市府派任投資或轉投資公、民營事業機構及捐（補）助財團法人董事監察人遴選管理考核要點」，並明定性別比例規範

為符合行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫評審項目「政府出資或捐助超過百分之五十之財團法人、公營事業董監事會任一性別比例達三分之一」之衡量標準，以及依本市女性權益促進委員會第 10 屆第 4 次委員會會議紀錄決議，於上開遴選管理考核要點第 9 點明定以下性別比例規範：

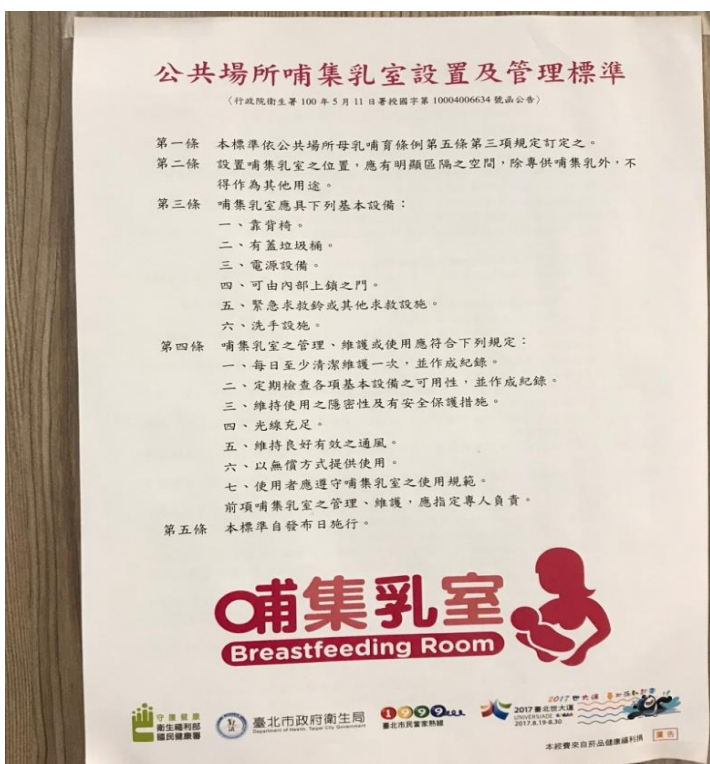
- (1) 本府投資或捐（補）助超過百分之五十之公營事業機構及財團法人，董事、監察人各別任一性別比例以不低於董事、監察人各別總數三分之一為原則。
- (2) 本府投資、轉投資或捐（補）助低於百分之五十之民營事業機構及財團法人，代表本府董事、監察人任一性別比例以不低於本府代表總數三分之一為原則。

（三）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

方案名稱：無

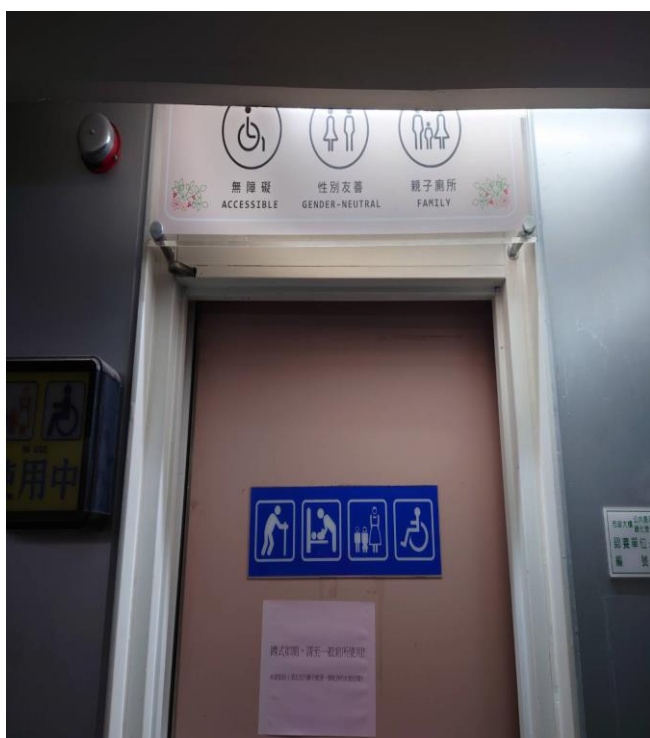
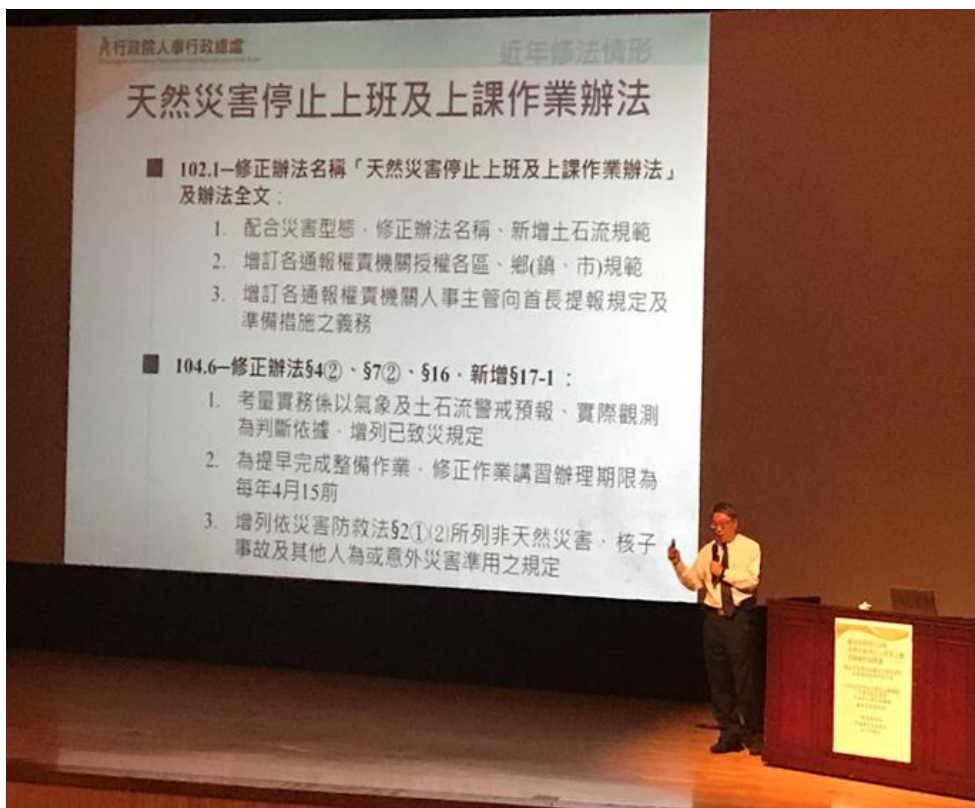
（四）推動及實踐性別友善環境、設計及服務

1. 方案名稱：於凱達格蘭文化館（設有性別友善設施設備）辦理 110 年「人事主管會報」
110 年 3 月 26 日於凱達格蘭文化館（設有哺集乳室）舉辦本府 110 年「人事主管會報」。

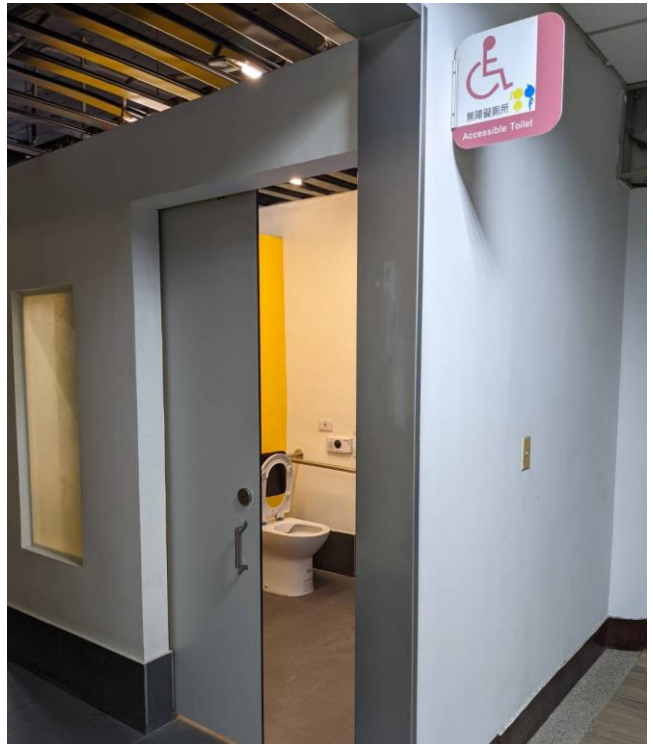




2. 方案名稱：於本市市政大樓 2 樓親子劇場（設有性別友善設施設備）舉辦本府「110 年天然災害停止上班及上課作業解析說明會」及「110 年年終考績（成）作業講習會」。
110 年 3 月 31 日及 11 月 5 日於本市市政大樓 2 樓親子劇場（設有哺集乳室）分別舉辦本府「110 年天然災害停止上班及上課作業解析說明會」及「110 年年終考績（成）作業講習會」。



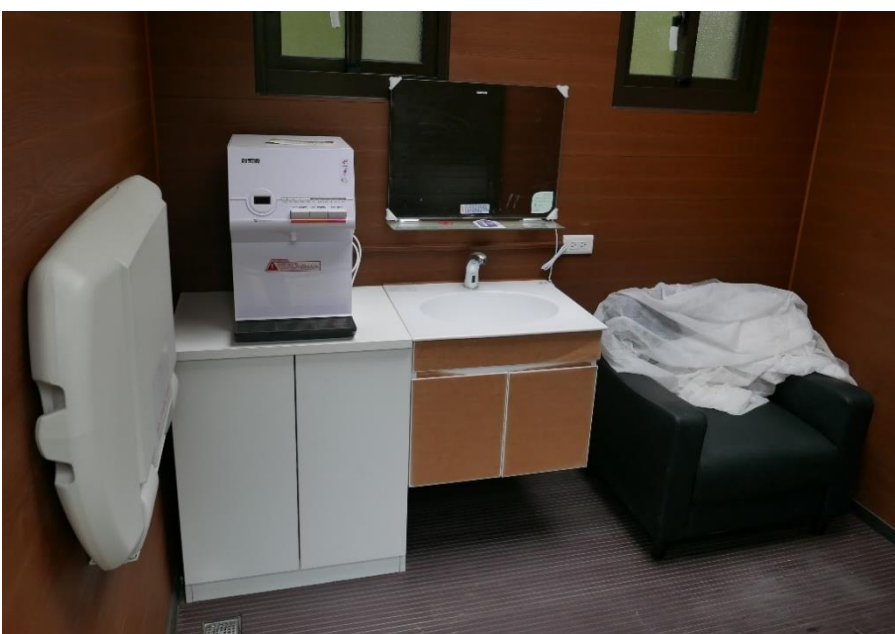
3. 方案名稱：於臺北廣播電臺（設有性別友善設施設備）辦理 110 年「精進人事業務法規及實務研習班」。
110 年 9 月 28 日於臺北廣播電臺（設有哺集乳室）舉辦本府 110 年「精進人事業務法規及實務研習班」。



4. 方案名稱：於臺北廣播電臺（設有性別友善設施設備）舉辦「臺北市政府公務人員安全及衛生防護座談會」
110 年 11 月 3 日於臺北廣播電臺辦理「臺北市政府公務人員安全及衛生防護座談會」，臺北廣播電臺設有哺乳室及無障礙廁所。
5. 方案名稱：於本市中山堂（設有性別友善設施設備）舉辦「本府 110 年度員工親子休閒活動」
110 年 11 月 17 日於臺北市中山堂(<https://www.zsh.gov.taipei/>)辦理「本府 110 年度員工親子休閒活動」，邀請海波兒童劇團演出「魔法神燈阿拉丁」，中山堂設有 1 樓設有哺乳室、親子廁所及 3 樓設有性別友善廁所。



6. 方案名稱：於臺北市立動物園（設有性別友善設施設備）辦理 110 年「擴大人事主管會報」
110 年 11 月 22 日於臺北市立動物園（設有哺乳室）舉辦本府 110 年「擴大人事主管會報」。



7. 方案名稱：於格萊天漾大飯店（設有性別友善設施設備）協辦行政院人事行政總處「110 年友善身心障礙者職場支持資源說明會」
110 年 11 月 23 日於格萊天漾大飯店（設有哺乳室）協辦行政院人事行政總處「110 年友善身心障礙者職場支持資源說明會(北區場次)」。

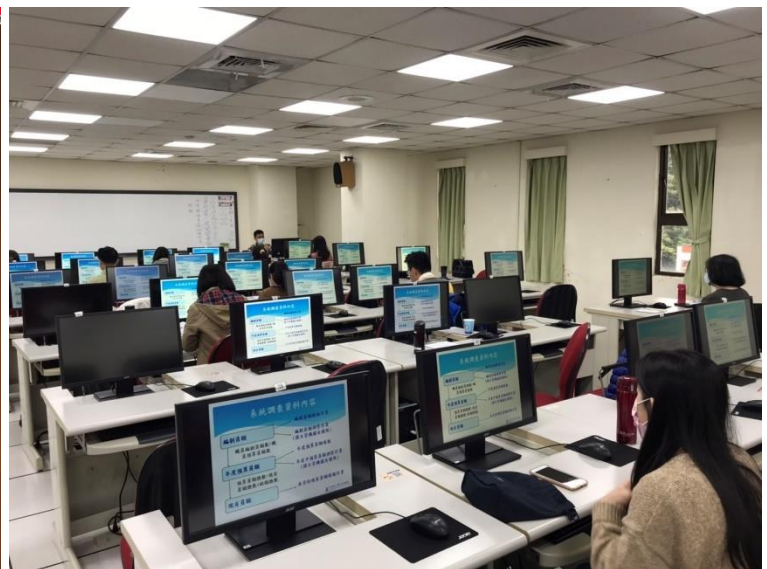


8. 方案名稱：於臺北市政府人事處（設有性別友善設施設備）辦理「人事薪傳活動座談會」
110 年 12 月 3 日於本市市政大樓 11 樓臺北市政府人事處（設有哺集乳室）舉辦「人事薪傳活動座談會」。



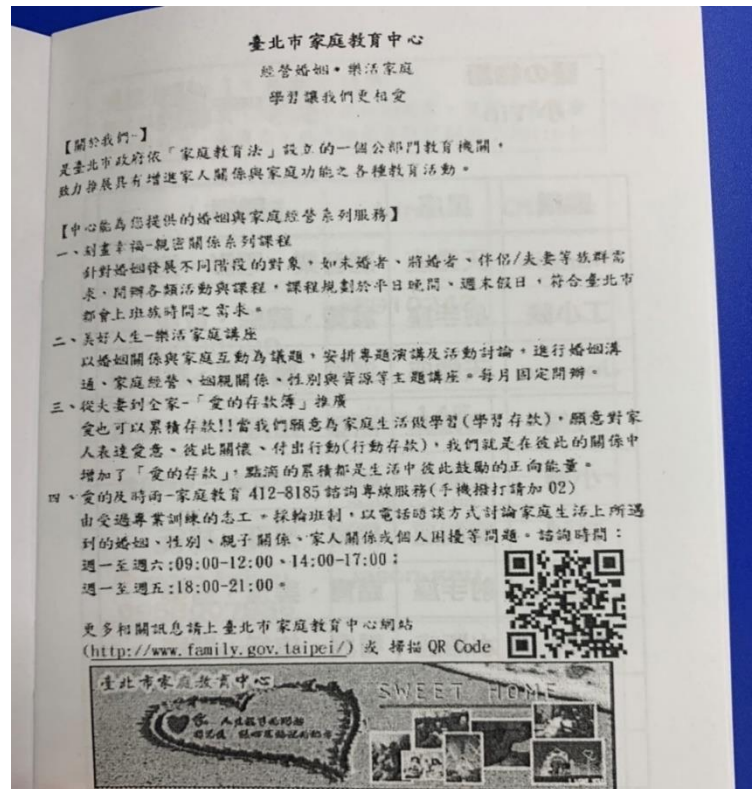


9. 方案名稱：於公務人員訓練處（設有性別友善設施設備）辦理「110 年人事管理資訊系統種籽教師研習班」與「110 年人事管理資訊系統研習班」第 1 期與第 2 期
 110 年 4 月 19 日、5 月 12 日～5 月 14 日及 11 月 11 日～11 月 26 日於公務人員訓練處（設有哺集乳室）辦理「110 年人事管理資訊系統種籽教師研習班」與「110 年人事管理資訊系統研習班」第 1 期與第 2 期。



（五）市民性別平等宣導及教育

方案名稱：辦理 110 年本府心橋園社單身聯誼活動，為提升參加人員情感互動知能，建立婚姻的信心，於參加人員活動手冊傳遞經營婚姻樂活家庭，學習讓我們更相愛等理念



（六）依業務屬性自編性別平等教材或案例

- 方案名稱：自編本處性別平等教材－110 年度「消除對婦女一切形式歧視公約教育訓練教材」
 本處自編 110 年度「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育訓練教材」，闡述 CEDAW 相關概念、條文內容與案例討論性別統計數據及近期檢討之人事法規。
- 方案名稱：請臺北市市政大樓員工子女非營利幼兒園(委託臺北市公務人員協會辦理)向家長宣導性別平等觀念，破除性別刻板印象及融入教材

- (1) 本行動方案自 108 年起至 110 年止分為 3 階段，第 1 階段目標為充實幼兒園教師性別平等相關知能，第 2 階段目標為教案融入破除家務性別分工與照顧角色的性別刻板印象之設計與觀念，第 3 階段目標為教師進行標竿學習。110 年度係進行第 3 階段，幼兒園教師研習教保課程，將性別平等教育融入教學課程，透過性別教育教學繪本、故事書、影片等素材，標竿學習他人性別教育教學經驗，編列適合大、中、小及幼幼班幼兒之教材。
- (2) 大班之性平教案主題為「地底下的秘密」，透過灰王子故事書及影片，讓幼兒了解不同性別在團體中均扮演重要的角色，家事不分性別之觀念；中班之性平教案主題為「不要隨便摸我」，藉由觀看影片及教學式討論詢問，讓幼兒知道及保護身體的隱私處，能分辨與他人碰觸的不同感覺，進而知道如何保護自己，遠離危險的情境；小班之性平教案主題為「男生和女生不一樣」，讓幼兒聆聽繪本的故事內容，在故事中讓幼兒實際體驗外在、聲音、力氣及上廁所的方式，建立幼兒尊重與自己不同性別、年齡或身心狀態的人；幼幼班之性平教案主題為「不是那樣唷！」，採取教師導讀繪本及詢問互動方式，讓幼兒知道職業、玩具等選擇是不分性別的，可以依據自己的興趣、能力及特質來選擇。
- (3) 幼兒園教師教學省思：認為父母經由健康和諧的家庭及夫妻關係，孩子自然地就能感受到家庭中男性和女性各自的特點和相互關係，幫助孩子形成性別認同；避免腦中的固化模式或傳統方式影響或限制孩子，女孩可以玩汽車，男孩可以做耐心和細心的遊戲；鼓勵孩子在與異性夥伴的交往及遊戲中，發揮自己「優勢特徵」的同時，也向異性夥伴學習；鼓勵家長，在家庭生活中增加爸爸的參與度，幫助孩子全面發展；不依家長或教師的意志，轉移孩子的發展，例如：兒子喜歡連衣裙和布娃娃，女兒喜歡騎車、摔跤、奔跑或爬樹。

臺北市市政大樓員工子女非營利幼兒園(委託臺北市公務人員協會)
學年第 110 學期羚羊班(大班)教學活動紀錄

活動時間	110/11/4	教師	蔡千息
主題名稱	地底下的秘密	活動名稱	灰王子
活動領域	☐ 身體動作與健康 ☐ 認知 ☐ 語文 ☐ 社會 ☐ 情緒 ☐ 美感		
週活動型態	☐ 主題課程 ☐ 學習區操作 ☐ 生活教育 ☐ 保健安全 ☐ 品格教育 ☐ 性別平等 ☐ 生命教育 ☐ 多元文化 ☐ 節慶活動		

活動流程	學習指標
教學資源： 灰王子故事書、灰王子的影片 活動流程： 準備活動： 回憶「灰姑娘」的童話故事，並簡單敘述 其內容播放繪本「灰王子」 發展活動： 繪本問題與討論分享： 1. 就灰王子的外表，從哪裡可以看出他是一位王子？與哥哥們的有何不同？ 2. 對於王子的印象當中，什麼樣的男生才是王子的樣子？ 3. 公主可以主動向王子求婚嗎？為什麼？ 4. 為何公主會喜歡王子？其優點是什麼？ 5. 迷糊仙女和坐公車的公主，和印象中的 仙女、公主一樣嗎？ 6. 灰王子每天做家事是自願的嗎？長毛哥哥們最後的下場為何？ 7. 灰姑娘與灰王子的相同與不同之處 	語 2-2-1 瞭解不同性別者在團體中均扮演重要的角色。

大班教材

臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園
110 學年第一學期花鹿班(小班)兩性平等教學活動紀錄

活動時間	110 年 10 月 18 日	教師	王昀婕
活動名稱	兩性定義(男生和女生不一樣)	地點/對象	小班教室/小班幼兒
活動目標	＊認識自己的性別 ＊認識男孩女孩的外在特徵 ＊愛護自己的身體，不能給外人碰觸		
活動領域	☒ 身體動作與健康 ☒ 認知 ☒ 語文 ☒ 社會 ☒ 情緒 ☐ 美感		
活動型態	☐ 主題課程 ☐ 角落操作 ☐ 生活教育 ☐ 保健安全 ☐ 品格教育 ☒ 性別平等 ☐ 生命教育 ☐ 多元文化 ☐ 節慶活動		

活動流程	學習指標
一、教學資源： 男孩、女孩圖示各一張、繪本『男生和女生不一樣』、不同款式洋裝、配件等、身體界線圖示、男女圖像、圓點貼紙 二、引起動機： 1. 繪本的封面我們看見了什麼呢？ 2. 你們覺得哪一個是男生？哪一個是女生？為什麼？ 3. 知道自己是男生還是女生嗎？從哪一點可以分辨呢？ 三、發展活動： (一) 聆聽繪本「男生和女生不一樣」讓幼兒欣賞故事內容，故事中比較外在、聲音、力氣、上廁所進行方式等橋段，讓幼兒實際體驗並做比較。 (二) 討論與演練： 1. 欣賞完故事能說明如何辨別女生和男生了嗎？ 2. 老師拿出男生女生圖卡，請幼兒來辨識？ 3. 請幼兒依照自己的性別排在男生或女生的隊伍中 (三) 綜合活動： 1. 讓幼兒想想什麼是身體自主權？ 『不能夠讓別人隨便看和隨便摸的部位』，讓他們清楚了解身體界 	社-幼-3-3-3 尊重與自己不同性別、年齡、身心狀態的人

小班教材-1

臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園

性別平等教育

日期	110.10.26	教師	沈怡欣
活動名稱	不要隨便摸我		
課程目標	1. 知道身體的隱私處，並保護身體的隱私處 2. 能分辨與他人碰觸的不同感覺 3. 知道如何保護自己，遠離危險的情境		

活動流程
一、講述「不要隨便摸我」繪本 PPT 二、Q&A 時間 Q：米米跟著奶奶一起去做什麼事？ Q：米米在採蘑菇時，做了什麼動作被奶奶提醒？ Q：米米想用什麼方法來裝蘑菇呢？你覺得這個方法好嗎？為什麼？ Q：歪耳兔用什麼方法讓米米靠近？ Q：你覺得歪耳兔想對米米做什麼事？ Q：身體有哪些地方是不可以讓別人看、讓別人摸的？ Q：當有人想對你做你不喜歡的事時，應該怎麼辦呢？ Q：最後，小兔米米學會了勇敢說什麼？ 三、「不要隨便摸我/性教育啟蒙」影片欣賞 出處：https://www.youtube.com/watch?v=SiGgJapnsk 統整孩子的經驗，知道要保護身體隱私處，不能讓別人看，也不可以讓別人摸。 

中班教材

線，並學會如何保護好自己。 2. 身體隱私處是指平常衣服、褲子遮蓋住的地方，這些部位不能讓別人亂碰亂摸，不管是陌生人、還是熟識的叔叔阿姨。「穿著衣褲的部位」以外就能摸？當然不是，請告訴孩子，只要對方的觸碰讓你覺得害怕、奇怪、噁心、不舒服，即便僅是心中閃過一絲絲猶豫，都必須拒絕這樣的的身體觸碰，因為我們有身體自主權，對不喜歡的騷擾要勇敢說「不」！ 3. 利用身體界線圖示宣導，並繪練哪些部位不能讓人碰觸，請幼兒使用圓點貼紙貼上。 社-小-1-5-3 覺察自身的安全，避開危險的人事物	活動照片記錄分享  欣賞繪本故事並請幼兒上台做男生生的差異性 透過男生女圖示，讓幼兒找自己的性別排隊
---	--

小班教材-2

日期	110 年 11 月 25 日〈五〉	教案設計者	美慧老師
地點	幼幼班教室	對象	2.0~3.0 歲
繪本名稱	不是那樣嘍!	出版社/作者	105 臺北性平教育繪本 /賴柏瑋・楊榮欽
教學目標	1. 能參與討論及發表。 2. 能清楚表達自己的想法。		
教材來源	1. 繪本：不是那樣嘍!		
教學資源	1. 筆電和單槍 2. 繪本:不是那樣嘍!		
教學流程			
教學活動		能力指標	
一、閱讀暖身操: 1.小朋友說「自己玩具」名稱？ 2.生活中男生、女生的工作？為什麼？ 3.你對男生玩洋娃娃、女生玩汽車玩具的感覺如何？ 4.揭示「不是那樣嘍!」影片欣賞，讓幼兒預測這是什麼樣的男生、女生。		語-幼-2-3-1 敘述一個經歷過的事件	
			
二、發展活動 1.進行各項玩具適合男生或女生的人數統計。 2.欣賞繪本：不是那樣嘍! 3.教師透過投影片上食物及工作的類別男女人數統計和繪本故事情節提問和學生進行問題討論。 4.幼兒印象中覺得適合男生從事的工作有哪些……(依限投影片上圖片現場舉手)。為什麼？			

幼幼班教材-1

教學省思 現今很多家長疏忽對幼兒進行性別教育，觀念裡總認為男孩就是男孩，女孩就是女孩。可是老師覺得，對孩子進行性別教育是非常必要的，對孩子往後事業、交友、婚戀等有重要的影響。孩子的性別教育必須從小做起。 一、性別意識何時萌芽 1 幼兒教育工作者認為，一般來說，3 歲以前的幼兒性別意識模糊，但此後孩子已經開始知道男女之間的差別。 2、3 歲以後的孩子主要是通過一些外在的特徵，如頭髮的長短、衣服的花色等對別人進行性別辨別，而生理上的性別特徵在現實生活中總被遮蓋著，所以很少被幼兒作為判斷的依據。 3、幼兒時期是孩子個性、氣質、性別意識養成的一個關鍵階段，父母應該開始著手，應該注意培養幼兒的性別意識。 二、如何教孩子認識性別 (1)首先，為孩子提供盡可能是雙性別環境和雙性別影響力。父母雙方絕不能在孩子面前進行性別角色優劣的較量，更不要寄希望於自己能完全替代對方給孩子性別影響和教育。 (2)其次，在家庭生活中父母雙方要互相支持，展現自己的性別優勢。 (3)再次，注重父親的角色。在幼兒性別教育的問題上，令教育者們比較擔憂的是小男孩的女性化傾向。有小男生的家庭，母親要竭力支持、鼓勵男性化氣質不夠的丈夫，讓他盡力為孩子做好男性榜樣。 無論幼兒的問題是多麼過分，做家長的先不要表現出不自在，更不要指責，而是用幼兒能理解的方式耐心解釋。 三、孩子性別教育 老師的想法 1、通過自然的方式，幫助孩子形成性別認同。 在性別意識培養上，爸爸媽媽不必特意表演成什麼樣的形像給孩子看，只要家庭關係和夫妻關係是健康和諧的，孩子自然而然就能感受到家庭中男性和女性各自的特點和相互關係。 2、檢索頭腦中的固化模式，靈活處理性別差異。
--

幼兒園教師教學省思-1

- 方案名稱：於臺北人事簡訊計 12 則及 110 年度人事人員工作手札加註性別平等相關訊息

於 110 年度人事人員工作手札加註性別平等相關訊息，涵蓋職場、安全、教育、家務分工等宣導，以落實性別平等於生活中。



幼幼班教材-2

5.幼兒印象中覺得適合女生從事的工作有哪些……(依照投影片上圖片現場舉手)，為什麼？ 6.繪本裡小路是男生的，你發現小路喜歡做什麼事呢？跟幼兒平常的印象相同嗎？ 7.教師總結說明職業、玩具等選擇是不分性別的，可以依據自己的興趣、能力、特質來選擇。 觀賞繪本內容  三、綜合活動 (一)、教師向幼兒說明「Q&A」回答方式：從觀賞繪本內容，找找看是否有性別刻板印象的地方（如：男生玩汽車，女生玩洋娃娃……），知道請舉手。 (二)、教師播放繪本《不是那樣嘍!》讓幼兒觀賞。 (三)、小路喜歡戴什麼裝飾品?和友友做什麼事情? (四)、小路想要玩摔角、打曲棍球這樣才是男生? (五)、小路喜歡自己? (六)、朵朵不喜歡穿裙子，所以不是女生? (七)、朵朵喜歡觀察什麼昆蟲? (八)、爸爸喜歡朵朵?  「Q&A」動動腦時間	社-幼 3-1-1 自己能做的事自己做 倚-幼 3-2-2 理解常接觸的人其情緒產生的原因
---	---

幼兒園教師教學省思-2

在一些外部表現，特別是在興趣愛好上，我們沒必要按照傳統的、固化的模式去影響甚至限制孩子。女孩子可以玩積木汽車，男孩子也可以做一些很需要耐心和細心的遊戲。 3、鼓勵孩子在發揮自己“優勢特徵”的同時，也向異性夥伴學習。 孩子可以在和異性夥伴的交往、遊戲中，了解到對方的特點，爸爸媽媽要引導孩子，一起發現異性的值得學習的地方，幫助孩子認識自我。 4、增加孩子身邊的男性化因素，幫助孩子全面發展。 在孩子童年生活中缺乏男性化因素，是目前非常普遍的一個問題。因此，增加爸爸在家庭生活中的參與度，選擇有男教師的幼兒園，或者男教練主持的興趣班，給孩子看些具有男性色彩的圖畫書和電影，十分必要。 5、即使孩子形別傾向不是那麼明顯，也不必大驚小怪。 孩子的發展，在某種程度上不依我們的意志為轉移。如果你的兒子喜歡連衣裙和布娃娃，如果你的女兒愛和男生摻乎，一起騎車、摔跤、奔跑、爬樹……隨他們去吧！這可能只是成長中的小插曲，甚至會成為對他（她）日後發展極為有益的體驗。等到青春期的時候，再去判斷他（她）是否出現了性別混淆。	臺北人事簡訊 2021年10月份 10月8日出刊 臺北市政府人事處編印 發行人：處長 張建智 編輯：管理科 公務人員核心價值：廉正、忠誠、專業、效能、關懷 (以下轉) ●有關公務人員考試錄取人員於報到接受實務訓練前發生分娩、流產、配偶及親屬(含血親及姻親)死亡、結婚等事由，實務訓練期間應如何給假 有關公務人員考試錄取人員於報到接受實務訓練前發生分娩、流產、配偶及親屬(含血親及姻親)死亡、結婚等事由，於報到接受實務訓練後之給假，應比照公務人員請假規則之規定及銓敘部相關函釋辦理，亦即扣除自事實發生之日起至報到日前之上班日數(不含例假日)，於實務訓練期間准給剩餘日數之假期，再依公務人員考試錄取人員訓練辦法第31條第1項規定，按實務訓練月數占全年比例計算，請假超過之日數，應相對延長實務訓練期間。 (本府110.9.29府授人任字第1100139065號函轉) 性別友善臺北城 ●各機關於填報「公務人員國內進修費用補助一覽表」時，應知會會計單位，並請其協助確認所填報金額是否與該單位每月產製報給主計處之會計月報內金額一致，以免兩單位因認知或實務作業所生補助金額不一致之情形 (本處110.9.8電子郵件通知)
--	--

九、 其他相關成果

(除總計畫所規定應辦理事項外，機關構自行推展或優於其他機關構之促進性別平等相關作為。若無則免。)

方案名稱：辦理本府 110 年度員工親子休閒活動

為增進同仁家庭親子間互動及情感、促進家庭生活和諧，營造本府友善職場環境，於 110 年 11 月 17 日假本市中山堂舉辦本府 110 年度親子休閒活動，邀請海波兒童劇團演出「魔法神燈阿拉丁」兒童劇，因疫情為符合容留數，共計 305 人參加。



十、 未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

各執行辦理單位於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關措施與作為。(請擇重點填寫，若無則免填。)

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益
1.				
2.				
3.				

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註 O，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註 X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
20 人事處	32	110.04.22 張召集人建智 專家學者委員出席人數／總人數 2/3 出席委員人數／總人數 15/18	黃委員馨慧 O 王委員蘋 O 陳委員艾懃 X 莊委員美珠 O 劉委員幼辰 O(洪碧婚代理) 黃委員望釗 O 李委員淑惠 O 陳委員俊男 O(林欣柔代理) 邱委員百章 O 林委員長宏 O 蔡委員俊明 X 李委員岱螢 O 尤委員芷萱 O 陳委員瑩 X 陳委員渤潮 O 吳委員秋季 O 林委員鳳燕 O	工作報告1：提報人事機構現有主管性別統計資料與分析案	請依委員意見呈現年度趨勢，例如性別於各官職等及年資變動趨勢或比較本府全體員工與人事人員之數據。	依會議決議辦理。
				討論事項1：本處提報 109年運用統計資訊支援決策情形案－「提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例」、「提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比率」及「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」，提請討論。	本案請依委員意見修正，亦可參考委員意見於往後培訓課程納入減壓相關主題。	依會議決議辦理。
				討論事項2：本處 111年度性別預算案，提請討論。	同意備查。	依會議決議辦理。
				討論事項3：本處110年度推展性別平等工作規劃。	同意備查。	依會議決議辦理。

編號	會議號次	開會日期 主席 專家學者委員出席數／總數 出席委員數／總數	委員出席狀況： 1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註○，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
20 人 事 處	33	110.10.28 張召集人建智 專家學者委員出席人數／總人數 3/3 出席委員人數／總人數 18/18	黃委員馨慧○ 王委員蘋○ 陳委員艾懃○ 莊委員美珠○ 劉委員幼辰○ 黃委員望釗○ 陳委員麗美○ 陳委員俊男○ 邱委員百章○ 林委員長宏○ 張委員憶媚○ 李委員岱螢○ 徐委員書雅○ 陳委員瑩○ 陳委員渤潮○ 蔡委員錦發○ 林委員鳳燕○	工作報告1：提報人事機構現有主管性別統計資料與分析案	請承辦單位依委員意見補充說明，日後各單位提案亦可將資訊室報告案作為素材，予以深入分析。	依會議決議辦理。
				討論事項1：本處110年度性別影響評估表－「本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析」，提請討論。	本案請參考委員意見儘可能補充完善本表。	依會議決議辦理。
				討論事項2：本處110年度性別統計分析專題報告－「臺北市政府主管性別比率分析報告」，提請討論。	本案請依委員意見修正。	依會議決議辦理。
				討論事項3：本處自編性別平等教材或案例。	本案請參考委員意見修正。	依會議決議辦理。

編號	會議 號次	開會日期 主席	委員出席狀況：	議案摘要	決議內容（摘要）	（後續）具體作為
		專家學者委員出席數／總數	1、逐一列出所有委員名單，有出席者請標註 O，若為代理出席請附註代理人姓名；未出席者請標註 X。 2、專家學者委員列在最前面，召集人（主席）已列於左列，故本欄免列			
20 人事處	34	110.12.14 張召集人建智	黃委員馨慧 王委員蘋 陳委員艾懃 莊委員美珠 劉委員幼辰 黃委員望釗 陳委員麗美 陳委員俊男 邱委員百章 林委員長宏 張委員憶媚 李委員岱瑩 徐委員書雅 張委員詠涵 陳委員渤潮 蔡委員錦發 林委員鳳燕	討論事項 1：有關本處 110 年度推展性別平等工作年度成果報告案，提請討論。		
		專家學者委員出席人數／總人數 /3 出席委員人數／總人數 /18		討論事項2：本處參與本府各機關（構）109至110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。		

機關構編號	機關構	一、委員會組成（2.-7.項請以最新名單填報）							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 （無特殊情況需說明可免填）
		1.成立時間 （名單奉核時間）	2.委員總人數	3.男性委員人數	4.女性委員人數	5.專家學者委員姓名／性別 （請一一系列出，近三屆（含現任）為臺北市性平會委員請加註 O）	6.性平聯絡人委員、職稱	7.全體委員是否符合 1/3 性別比例原則	1.通過日期	2.最新修正日期	1.成立至 110 年 12 月底開會次數	2.開會日期 （請一一系列出）	3.報告案／討論案／臨時動議案量	4.議案總計	
1.	人事處	101.3.8	17	6	11	黃馨慧／女／O 王蘋／女 陳艾懃／女	莊美珠科長／女 張詠涵股長／女 陳渤潮股長／女 蔡錦發股長／女	O	101.9.27 (101-103 年計畫) 105.8.15 (105-108 年計畫)	104.1.22 (101-104 年計畫)	34	101.6.8 101.9.27 101.11.9 101.12.28 102.4.22 102.6.17 102.9.27 102.12.23 103.4.10 103.6.19 103.10.2 103.12.30 104.1.22 104.3.30 104.7.3 104.9.25 105.4.15 105.7.6 105.8.15 106.2.18 106.10.27 106.12.21 107.5.16 107.10.5 107.11.26 108.5.2 108.9.16 108.11.25 109.2.14 109.10.5 109.12.7 110.4.22	0／1／0 4／1／0 2／1／0 1／3／0 1／4／0 3／4／0 1／3／0 1／1／1 2／2／0 1／2／1 1／2／0 1／2／1 0／1／0 1／2／0 1／2／0 1／2／0 2／1／0 0／3／1 0／2／0 0／3／0 0／2／0 0／1／0 2／2／0 1／2／0 0／2／0 1／3／0 1／1／0 1／2／0 5／1／0 1／3／0 0／2／0 1／3／1		

機關 構 編 號	機關構	一、委員會組成（2.-7.項請以最新名單填報）							二、實施計畫訂定		三、開會情形簡述				備註 （無特殊情況需說明 可免填）
		1.成立時間 （名單奉核 時間）	2.委 員總 人數	3.男 性委 員人 數	4.女 性委 員人 數	5.專家學者委員姓名／性別 （請一一列出，近三屆（含現 任）為臺北市性平會委員請加 註○）	6.性平聯絡人委員、 職稱	7.全體委員是 否符合 1/3 性 別比例原則	1.通過日期	2.最新修 正日期	1.成立至 110 年 12 月底開 會次數	2.開會日期 （請一一列 出）	3.報告案 ／討論案 ／臨時動 議案量	4. 議 案 總 計	
											110.10.28 110.12.14	1／3／0 0／2／0			

臺北市府主管人員性別比率分析

報告單位：任用科

壹、前言

我國於 2007 年簽署聯合國消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)，該施行法第 4 條明定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現」，CEDAW 第 4 條第 1 項採用的暫行特別措施，係為達到加速婦女在政治、經濟、社會、文化、民間或其他任何領域的平等參與，期在享有人權和基本自由方面，實現法律和事實上的男女平等，且 CEDAW 第 23 號一般性建議明示，締約國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公眾事務中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男性立於平等條件下，參與政府政策的制定和執行，並擔任各級政府公職，執行一切職務。另行政院「性別平等政策綱領」亦揭示在決策平等上，應降低參與的性別區隔。

美國公共行政學者莫雪 (F. Mosher, 1968) 提出文官人力結構應有消極代表性(passive representation)，即政府文官之人口背景特徵，應當反應整體社會人口特徵，以達成民主行政的象徵。而公共事務的決策與治理權利及公共資源的分配有著密切的關聯性，在公共議題之決策、執行過程應廣納不同性別立場，非由單一性別主導，故無論是民意代表、民選首長、內閣閣員或是文官體系等之組成，均應予以性別上平等。基於近年高等教育普及，相關性別意識提升及法令的推動實施，皆有助於女性於職場上的發展，其中女性擔任民意代表、政府主管等職務之比率得用以衡量政經參與及其權力影響的程度。根據行政院性別平等處所發布之 2020 年性別圖像資料，近 10 年公部門女性參與決策比率確實逐年提升，亦表示國家事務權力與影響力之性別差距逐漸縮小。

基此，本統計分析報告係就本府與全國及其他 5 都近 5 年公務人力性別比率變化之基礎上，以本府及所屬機關 109 年 12 月之現職編制內正式公務人員為主要研究對象，依性別、官等、主管、年齡、年資等變項分析其概況，檢視本府主管人員各變項之

性別比率情形。使用之統計資料係由行政院人事行政總處提供，統計機關包含「行政機關、公營事業機構及衛生醫療機構」，不含各級學校；統計人員類別為公務人員，不含約聘僱、駐衛警察、技工工友、駕駛及臨時人員。若涉及全國性資料則以銓敘部銓敘統計年報予以分析，並運用本處人事統計月報資料，以臻完備。

貳、公務人員性別組成現況分析

一、近 5 年(105 至 109 年)全國公務人員性別比率

依銓敘部全國公務人力統計報表顯示，**105 至 109 年**全國公務人員人數(含行政機關、公營事業機構及衛生醫療機構)每年平均 328,452 人，男、女性人數均逐年增加，其中**男性平均占 60.61%，女性平均占 39.39%，女性比率大致呈微幅成長**(如表 1)。

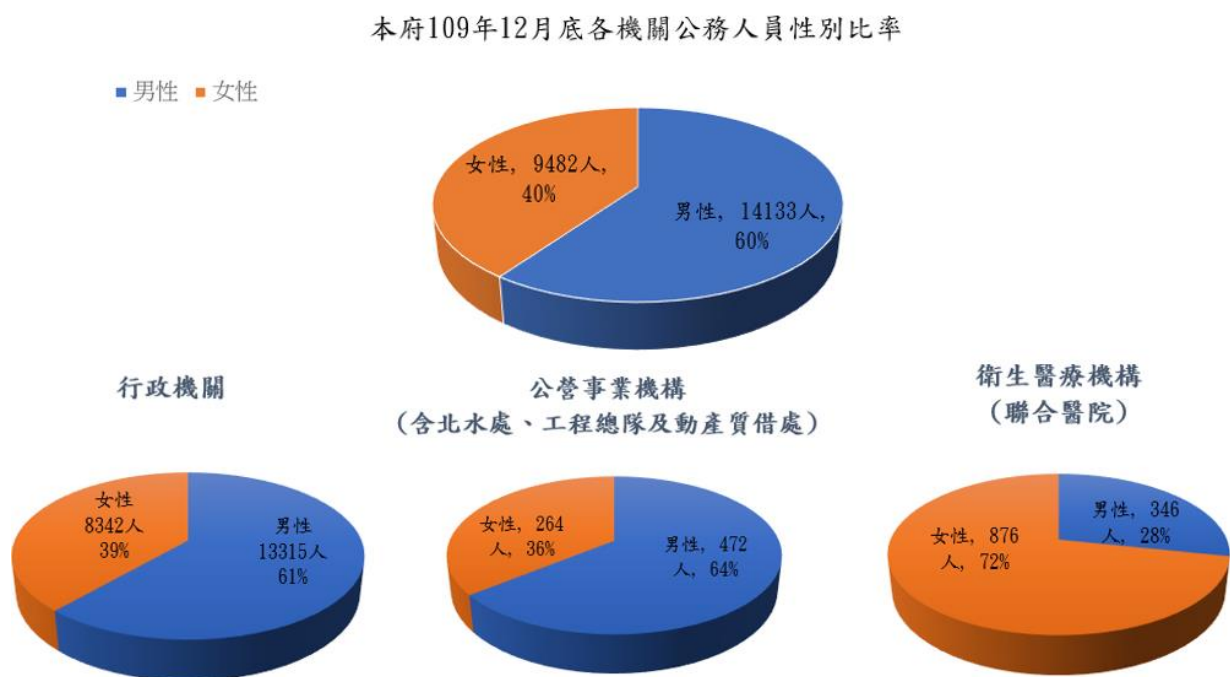
表 1：近 5 年全國公務人員人數及性別比率一覽表					
年別	總計	男		女	
		人數	百分比	人數	百分比
105	320,415	194,646	60.75%	125,769	39.25%
106	322,322	195,691	60.71%	126,631	39.29%
107	328,284	198,903	60.59%	129,381	39.41%
108	333,388	202,027	60.60%	131,361	39.40%
109	337,850	204,127	60.42%	133,723	39.58%
平均	328,452	199,079	60.61%	129,373	39.39%
資料來源：銓敘部銓敘統計年報。					
資料時間：每年 12 月 31 日止。					

二、近 5 年(105 至 109 年)本府公務人員性別比率

本府 **105 至 109 年**公務人員人數亦呈小幅增加，每年平均 23,255 人，其中**男性平均占 59.43%，女性平均占 40.57%，女性比率大致呈微幅降低**；以 109 年統計數字觀之，其中**衛生醫療機構**之男性及女性比率分別為 28%及 72%，**女性明顯多於男性**，顯示因機關屬性不同，性別比率有所差異(如表 2、圖 1)。

表 2：近 5 年本府公務人員人數及性別比率一覽表					
年別	總計	男		女	
		人數	百分比	人數	百分比
105	22,826	13,428	58.83%	9,398	41.17%
106	23,098	13,665	59.16%	9,433	40.84%
107	23,276	13,855	59.52%	9,421	40.48%
108	23,461	14,025	59.78%	9,436	40.22%
109	23,615	14,133	59.85%	9,482	40.15%
平均	23,255	13,821	59.43%	9,434	40.57%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。					
資料時間：每年 12 月 31 日止。					

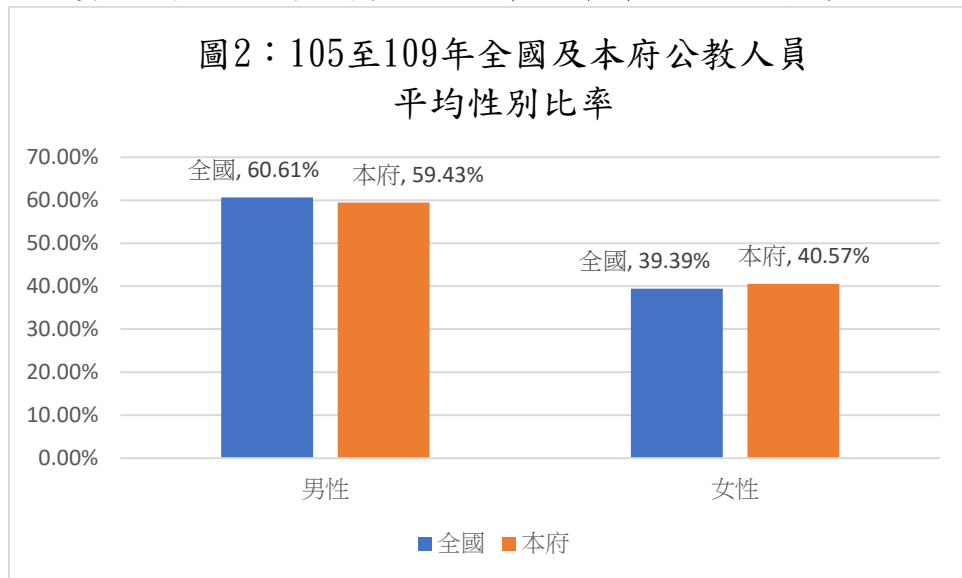
圖 1：本府 109 年 12 月公務人員性別比率-以機關性質區分



三、本府與全國公務人員性別比率比較情形

近 5 年全國公務人員男性與女性之平均比率分別為 60.61%、39.39%，本府公務人員男性與女性之平均比率分別為 59.43%、40.57%，兩者男女比率差距均為 1.18%，差距不大，惟女性比率之消長趨勢相反（全國公務人員女性比率微

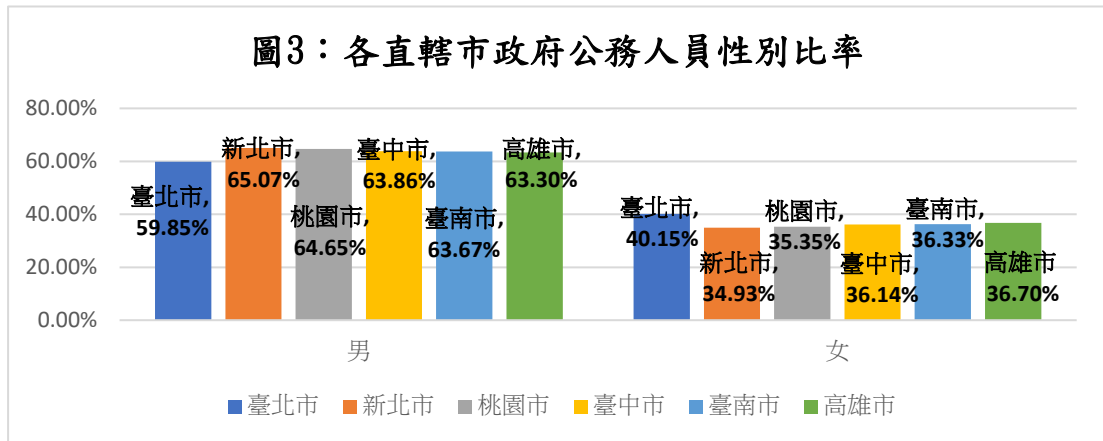
幅成長，本府公務人員女性比率逐年降低，如圖 2)。



四、本府與其他直轄市政府公務人員性別比率情形

以 109 年資料顯示，**各直轄市政府公務人員性別組成之男女比率**，男性為 59.85%至 65.07%不等；女性為 34.93%至 40.15%不等，其中**本府男女性別比率差距最小，且女性所占比率最高**(如表 3、圖 3)。

表 3：109 年各直轄市政府公務人員人數及性別比率一覽表						
直轄市	總計	男		女		比率 差距
		人數	百分比	人數	百分比	百分比
臺北市	23,615	14,133	59.85%	9,482	40.15%	19.70%
新北市	19,508	12,694	65.07%	6,814	34.93%	30.14%
桃園市	12,067	7,801	64.65%	4,266	35.35%	29.30%
臺中市	15,663	10,003	63.86%	5,660	36.14%	27.72%
臺南市	11,127	7,085	63.67%	4,042	36.33%	27.34%
高雄市	17,976	11,379	63.30%	6,597	36.70%	26.60%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。						
資料時間：109 年 12 月 31 日止。						



參、本府主管人員性別統計分析

一、本府主管人員及非主管人員性別比率情形

行政院性別平等會公布之 109 年全國公務人員主管及非主管性別比率，主管人員中男性占 59.63%、女性占 40.37%。而本府公務人員中主管之性別比率，男性為 59.72%、女性為 40.28%，大致與全國公務人員的男、女性主管比率相符（如表 4），而與其他直轄市相比，本府女性主管比率最接近全國女性主管比率，且為六都最高，主管之性別比率差距最小（如表 5），與公務人員總數之性別比率情形相當。

表 4：全國與本府公務人員主管及非主管性別比率一覽表

類別	主管			非主管		
	總人數	男性	女性	總人數	男性	女性
全國人數	58,080	34,631	23,449	308,414	176,800	131,614
全國比率	100%	59.63%	40.37%	100%	57.33%	42.67%
本府人數	3,327	1,987	1,340	20,288	12,146	8,142
本府比率	100%	59.72%	40.28%	100%	59.87%	40.13%
資料來源：						
1. 全國資料彙整自行政院性別平等會國內指標「全國公務人員主管、非主管人數及比率」（銓敘部提供）						
2. 本府資料彙整自行政院人事行政總處提供之統計報表。						
資料時間：109 年 12 月 31 日止。						

表 5：109 年各直轄市政府主管及非主管人員性別比率一覽表						
直轄市	主管			非主管		
	男性	女性	比率差距	男性	女性	比率差距
臺北市	59.72%	40.28%	18.92%	59.87%	40.13%	19.74%
新北市	66.46%	33.54%	32.92%	64.84%	35.16%	29.68%
桃園市	67.34%	32.66%	34.68%	64.15%	35.85%	28.3%
臺中市	67.49%	32.51%	34.98%	63.16%	36.84%	26.32%
臺南市	72.50%	27.50%	45%	61.96%	38.04%	23.92%
高雄市	66.58%	33.42%	33.16%	62.66%	37.34%	25.32%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。						
資料時間：109 年 12 月 31 日止。						

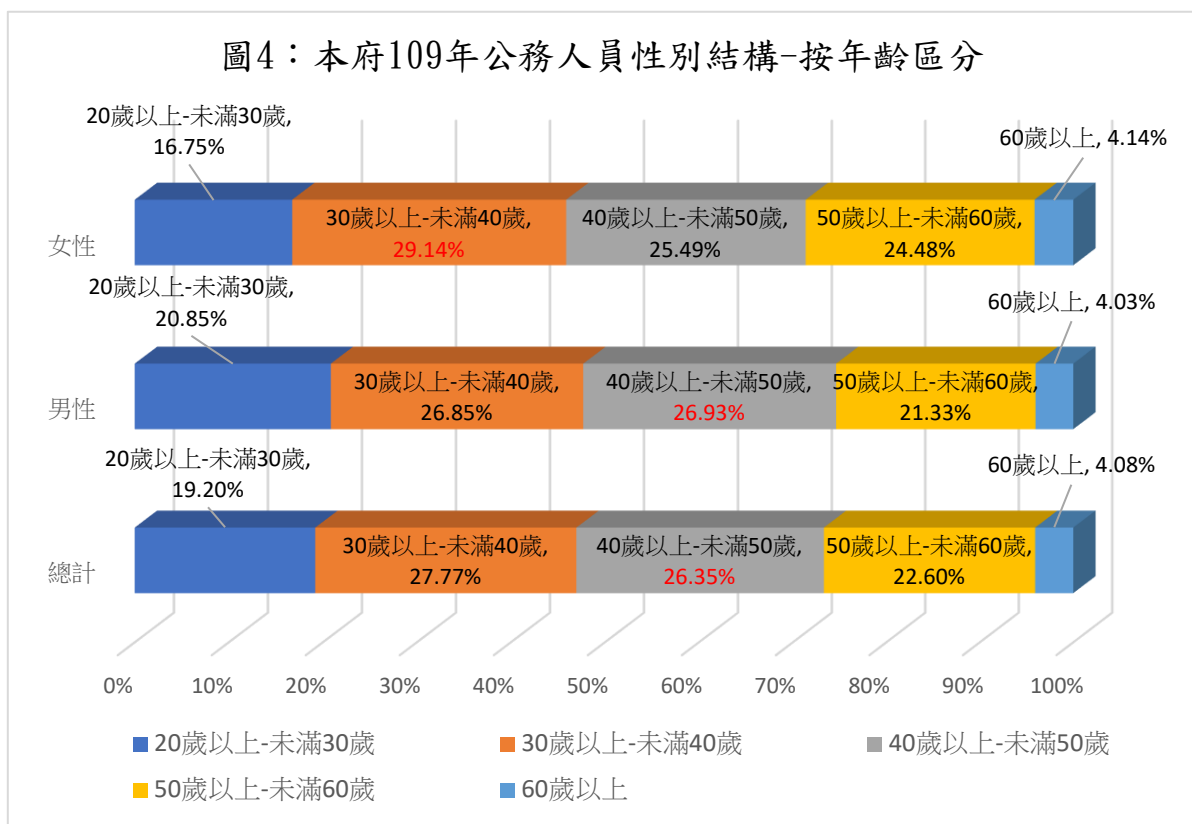
另本府近 5 年統計數據顯示，本府女性主管比率介於 39.49%至 40.39%之間，維持穩定（如表 6）。顯見本府積極進用女性主管，努力縮小性別落差，確保不同性別均能在不同領域參與公共事務及獲取資源的機會，以利發揮實質的影響力。

表 6：近 5 年本府主管人員及非主管人員性別比率一覽表				
年別	主管		非主管	
	男性	女性	男性	女性
105	60.51%	39.49%	58.54%	41.46%
106	60.57%	39.43%	58.92%	41.08%
107	59.61%	40.39%	59.51%	40.49%
108	59.74%	40.26%	59.79%	40.21%
109	59.72%	40.28%	59.87%	40.13%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。				
資料時間：每年 12 月 31 日止。				

二、本府主管人員性別結構以年齡分布之交叉分析

109 年本府公務人員年齡分布，以 30 歲以上未滿 40 歲之年齡組比率最高，占全體人員 27.77%；就性別分析，**男性以分布於 40 歲以上未滿 50 歲者最多**，占全體男性之 26.93%；**女性以分布於 30 歲以上未滿 40 歲為多**，占全體女性之 29.14%（如圖 4）。

本府 30 歲以上未滿 40 歲、40 歲以上未滿 50 歲、50 歲以上未滿 60 歲之公務人員，3 個年齡組比率皆在 25% 左右（如圖 4），顯示本府核心主力年齡結構比率相當。



109 年本府男、女性主管人員年齡分布情形，以 50 歲以上未滿 60 歲之年齡組比率最高，占全體主管人員 41.72%，就性別分析，其中 50 歲以上未滿 60 歲之男性主管占全體男性主管之 43.63%，50 歲以上未滿 60 歲之女性主管占全體女性主管之 38.88%，（如圖 5、表 7）。又以近 5 年本府主管人員年齡分布情形來看，原 40 歲以上未滿 50 歲人數最多，最近 3 年已逐漸傾向為 50 歲以上未滿 60 歲人數最多。

圖5：本府109年主管人員性別結構-按年齡區分

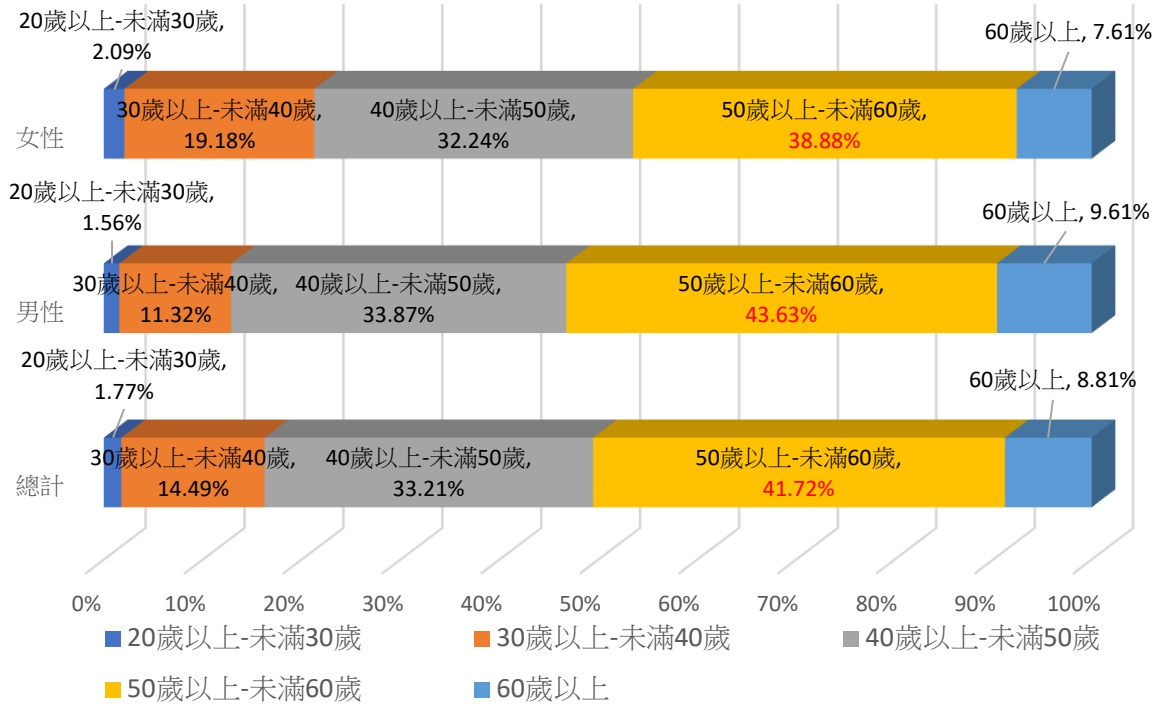


表 7：近 5 年本府主管人員性別年齡分布情形一覽表

年別	性別	總計		20 歲以上-未滿 30 歲		30 歲以上-未滿 40 歲		40 歲以上-未滿 50 歲		50 歲以上-未滿 60 歲		60 歲以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	男	2,047	100%	32	1.56%	286	13.97%	828	40.45%	758	37.03%	143	6.99%
	女	1,336	100%	27	2.02%	267	19.99%	551	41.24%	424	31.74%	67	5.01%
106	男	2,058	100%	48	2.39%	244	12.14%	821	40.85%	793	39.45%	152	7.56%
	女	1,340	100%	15	1.13%	275	20.75%	542	40.91%	442	33.36%	66	4.98%
107	男	2,012	100%	39	1.98%	243	12.32%	780	39.53%	789	39.99%	161	8.16%
	女	1,363	100%	25	1.87%	261	19.51%	516	38.57%	480	35.87%	81	6.05%
108	男	2,024	100%	46	2.27%	231	11.41%	730	36.07%	838	41.40%	179	8.84%
	女	1,364	100%	27	1.98%	250	18.33%	483	35.41%	516	37.83%	88	6.45%
109	男	1,987	100%	31	1.56%	225	11.32%	673	33.87%	867	43.63%	191	9.61%
	女	1,340	100%	28	2.09%	257	19.18%	432	32.24%	521	38.88%	105	7.61%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：每年 12 月 31 日止。

另就各年齡組而論，男性主管大致以 60 歲以上所占比率最高，女性主管則大致以 30 歲以上未滿 40 歲所占比率最高；男性主管年齡愈大，比率愈高，女性主管反之，年齡愈大，比率則愈低（如表 8）。參考本府近 5 年男性主管平均年齡為 48.48 歲、女性主管平均年齡為 46.88 歲；男性主管平均退休年齡為 58.35 歲、女性主管平均退休年齡為 57.43 歲（如表 9），顯示本府男性主管平均年齡較女性主管平均年齡高，且女性主管較男性主管傾向提早退休。而主管人員平均年齡較高與工作年資具有相關性（影響陞任評分），部分原因係公部門具有永業久任性質。

表 8：近 5 年本府主管人員各年齡組性別比率情形一覽表

年別	年齡組	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	20 歲以上-未滿 30 歲	59	100%	32	54.24%	27	45.76%
	30 歲以上-未滿 40 歲	553	100%	286	51.72%	267	48.28%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,379	100%	828	60.04%	551	39.96%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,182	100%	758	64.13%	424	35.87%
	60 歲以上	210	100%	143	68.10%	67	31.90%
106	20 歲以上-未滿 30 歲	63	100%	48	76.19%	15	23.81%
	30 歲以上-未滿 40 歲	519	100%	244	47.01%	275	52.99%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,363	100%	821	60.23%	542	39.77%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,235	100%	793	64.21%	442	35.79%
	60 歲以上	218	100%	152	69.72%	66	30.28%
107	20 歲以上-未滿 30 歲	64	100%	39	60.94%	25	39.06%
	30 歲以上-未滿 40 歲	504	100%	243	48.21%	261	51.79%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,296	100%	780	60.19%	516	39.81%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,269	100%	789	62.17%	480	37.83%
	60 歲以上	242	100%	161	66.53%	81	33.47%
108	20 歲以上-未滿 30 歲	73	100%	46	63.01%	27	36.99%
	30 歲以上-未滿 40 歲	481	100%	231	48.02%	250	51.98%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,213	100%	730	60.18%	483	39.82%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,354	100%	838	61.89%	516	38.11%
	60 歲以上	267	100%	179	67.04%	88	32.96%
109	20 歲以上-未滿 30 歲	59	100%	31	52.54%	28	47.46%
	30 歲以上-未滿 40 歲	482	100%	225	46.68%	257	53.32%
	40 歲以上-未滿 50 歲	1,105	100%	673	60.90%	432	39.10%
	50 歲以上-未滿 60 歲	1,388	100%	867	62.46%	521	37.54%
	60 歲以上	293	100%	191	65.19%	102	34.81%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。							
資料時間：每年 12 月 31 日止。							

表 9：近 5 年本府主管人員平均年齡、退休年齡一覽表

年別	平均年齡		平均退休年齡	
	男性	女性	男性	女性
105	47.99	46.32	56.68	57.47
106	48.15	46.63	59.07	58.13
107	48.35	46.89	59.31	56.23
108	48.66	47.18	58.11	57.31
109	49.23	47.40	58.55	58.00
近 5 年平均	48.48	46.88	58.35	57.43

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：每年 12 月 31 日止。

再由各直轄市政府數據資料顯示，除新北市及桃園市之男、女性主管人員均以分布於 40 歲以上未滿 50 歲比率最高外，其他四都主管人員均以 50 歲以上未滿 60 歲者比率最高，其中男性主管為 43.63%至 49.64%不等；女性主管為 38.88%至 42.15%不等（如表 10）。

表 10：109 年各直轄市政府主管人員年齡分布情形一覽表

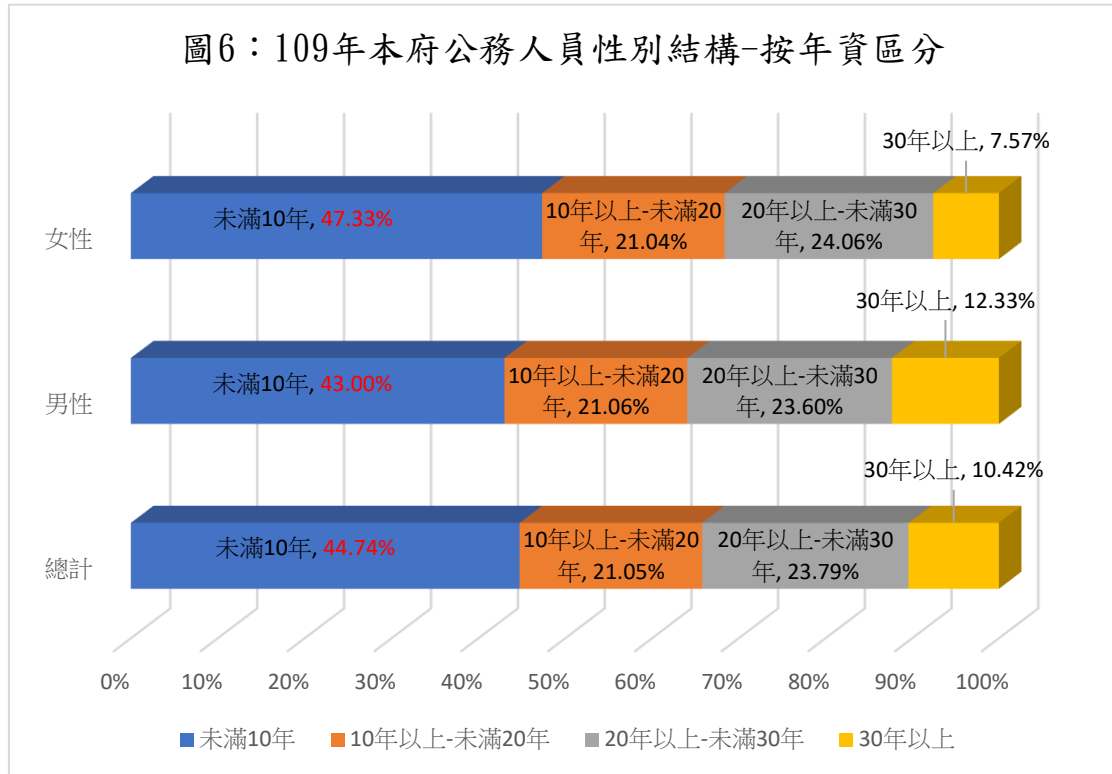
直轄市	性別	總計		20 歲以上-未滿 30 歲		30 歲以上-未滿 40 歲		40 歲以上-未滿 50 歲		50 歲以上-未滿 60 歲		60 歲以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
臺北市	男	1,987	100%	31	1.56%	225	11.32%	673	33.87%	867	43.63%	191	9.61%
	女	1,340	100%	28	2.09%	257	19.18%	432	32.24%	521	38.88%	102	7.61%
新北市	男	1,861	100%	47	2.53%	328	17.62%	711	38.21%	679	36.49%	96	5.16%
	女	939	100%	17	1.81%	246	26.20%	323	34.40%	286	30.46%	67	7.14%
桃園市	男	1,276	100%	22	1.72%	235	18.42%	487	38.17%	465	36.44%	67	5.25%
	女	619	100%	10	1.62%	151	24.39%	221	35.70%	213	34.41%	24	3.88%
臺中市	男	1,719	100%	8	0.47%	219	12.74%	604	35.14%	791	46.02%	97	5.64%
	女	828	100%	8	0.97%	115	13.89%	306	36.96%	349	42.15%	50	6.04%
臺南市	男	1,313	100%	3	0.23%	128	9.75%	493	37.55%	596	45.39%	93	7.08%
	女	498	100%	3	0.60%	71	14.26%	184	36.95%	205	41.16%	35	7.03%
高雄市	男	1,970	100%	16	0.81%	165	8.38%	627	31.83%	978	49.64%	184	9.34%
	女	989	100%	4	0.40%	157	15.87%	329	33.27%	399	40.34%	100	10.11%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：109 年 12 月 31 日止。

三、本府主管人員性別結構以年資分布之交叉分析

109 年本府公務人員年資分布情形，以未滿 10 年者之年資組比率最高（男女皆同），年資 30 年以上者最低（男女皆同）（如圖 6）。



至本府 109 年主管人員年資分布情形，以分布於 20 年以上未滿 30 年人數最多，占全體主管人員 37.99%，無論男性或女性主管，亦屬此年資區間人數最多，其中男性占全體男性主管之 37.49%，女性占全體女性主管之 38.73%，比率差距不大，男性主管次多者為年資 30 年以上者，男性主管比率高出女性主管比率 14.13 個百分點，女性主管次多者為年資 10 年以上未滿 20 年者，此與前開女性主管年齡分布比率較男性主管為低相符（如圖 7，表 11）。

值得注意的是，本府近 5 年主管年資統計顯示，未滿 10 年的女性主管比 30 年以上占比高，而男性主管 30 年以上年資占比遠高於未滿 10 年者，顯見本府落實拔擢年輕優秀女性同仁陞任主管之政策，惟其差距恐亦因年金改革人員久任因素呈現逐年縮小趨勢。

圖7：109年本府主管人員性別結構-按年資區分

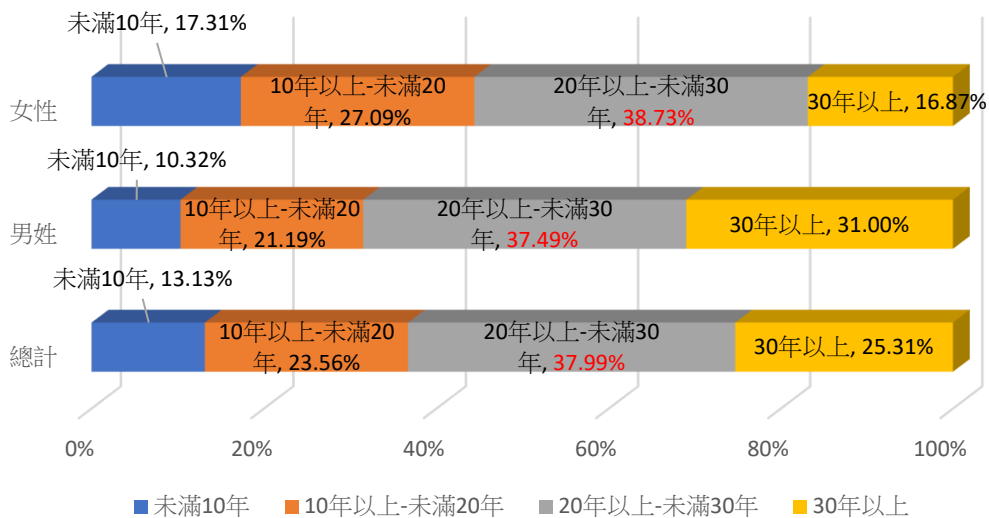


表 11：近 5 年本府主管人員各年資組性別比率情形一覽表

年別	年資組	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	未滿 10 年	480	100%	231	48.13%	249	51.88%
	10 年以上-未滿 20 年	752	100%	406	53.99%	346	46.01%
	20 年以上-未滿 30 年	1,522	100%	936	61.50%	586	38.50%
	30 年以上	629	100%	474	75.36%	155	24.64%
106	未滿 10 年	497	100%	266	53.52%	231	46.48%
	10 年以上-未滿 20 年	758	100%	415	54.75%	343	45.25%
	20 年以上-未滿 30 年	1,513	100%	910	60.15%	603	39.85%
	30 年以上	630	100%	467	74.13%	163	25.87%
107	未滿 10 年	506	100%	261	51.58%	245	48.42%
	10 年以上-未滿 20 年	764	100%	409	53.53%	355	46.47%
	20 年以上-未滿 30 年	1,405	100%	821	58.43%	584	41.57%
	30 年以上	700	100%	521	74.43%	179	25.57%
108	未滿 10 年	500	100%	245	49.00%	255	51.00%
	10 年以上-未滿 20 年	775	100%	419	54.06%	356	45.94%
	20 年以上-未滿 30 年	1,349	100%	798	59.15%	551	40.85%
	30 年以上	764	100%	562	73.56%	202	26.44%
109	未滿 10 年	437	100%	205	46.91%	232	53.09%
	10 年以上-未滿 20 年	784	100%	421	53.70%	363	46.30%
	20 年以上-未滿 30 年	1,264	100%	745	58.94%	519	41.06%
	30 年以上	842	100%	616	73.16%	226	26.84%

資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。

資料時間：每年 12 月 31 日止。

且以近 5 年本府主管人員年資分布情形來看，年資 30 年以上男、女主管比率均有逐年增加的趨勢，而年資 20 年以上未滿 30 年之男、女主管比率則有逐年降低的趨勢，可能與年金改革退休人數減少導致缺額減少、主管久任、年資增加有關（如表 12）。

表 12：近 5 年本府主管人員年資分布情形一覽表

年別	性別	總計		未滿 10 年		10 年以上- 未滿 20 年		20 年以上- 未滿 30 年		30 年以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
105	男	2,047	100%	231	11.28%	406	19.83%	936	45.73%	474	23.16%
	女	1,336	100%	249	18.64%	346	25.90%	586	43.86%	155	11.60%
106	男	2,058	100%	266	12.93%	415	20.17%	910	44.22%	467	22.69%
	女	1,340	100%	231	17.24%	343	25.60%	603	45.00%	163	12.16%
107	男	2,012	100%	261	12.97%	409	20.33%	821	40.81%	521	25.89%
	女	1,363	100%	245	17.98%	355	26.05%	584	42.85%	179	13.13%
108	男	2,024	100%	245	12.10%	419	20.70%	798	39.43%	562	27.77%
	女	1,364	100%	255	18.70%	356	26.10%	551	40.40%	202	14.81%
109	男	1,987	100%	205	10.32%	421	21.19%	745	37.49%	616	31.00%
	女	1,340	100%	232	17.31%	363	27.09%	519	38.73%	226	16.87%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。											
資料時間：每年 12 月 31 日止。											

另各直轄市政府各年資組之數據中亦顯示以分布於 20 年以上未滿 30 年年資者人數最多，且年資超過 30 年以上之男性主管比率皆高於女性主管比率（約 9.23 至 15.26 個百分點），差距頗大（如表 12）。

表 12：109 年各直轄市政府主管人員年資分布情形一覽表											
直轄市	性別	總計		未滿 10 年		10 年以上- 未滿 20 年		20 年以上 -未滿 30 年		30 年以上	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
臺北市	男	1,987	100%	205	10.32%	421	21.19%	745	37.49%	616	31.00%
	女	1,340	100%	232	17.31%	363	27.09%	519	38.73%	226	16.87%
新北市	男	1,861	100%	252	13.54%	513	27.57%	660	35.46%	436	23.43%
	女	939	100%	213	22.68%	291	30.99%	315	33.55%	120	12.78%
桃園市	男	1,276	100%	159	12.46%	359	28.13%	478	37.46%	280	21.94%
	女	619	100%	133	21.49%	184	29.73%	225	36.35%	77	12.44%
臺中市	男	1,719	100%	141	8.20%	438	25.48%	660	38.39%	480	27.92%
	女	828	100%	96	11.59%	225	27.17%	352	42.51%	155	18.72%
臺南市	男	1,313	100%	66	5.03%	327	24.90%	506	38.54%	414	31.53%
	女	498	100%	52	10.44%	153	30.72%	212	42.57%	81	16.27%
高雄市	男	1,970	100%	119	6.04%	439	22.28%	712	36.14%	700	35.53%
	女	989	100%	98	9.91%	284	28.72%	370	37.41%	237	23.96%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。											
資料時間：109 年 12 月 31 日止。											

又 109 年本府簡任官等主管人員中，男性以年資 30 年以上者最多，女性則以年資 20 年以上未滿 30 年者最多，大致與前開統計相符（如表 13）。

表 13：109 年本府簡任主管人員年資分布情形一覽表				
性別	未滿 10 年	10 年以上- 未滿 20 年	20 年以上- 未滿 30 年	30 年以上
男	1.32%	4.61%	36.84%	57.24%
女	1.43%	5.71%	50.00%	42.86%
資料來源：行政院人事行政總處提供之統計報表。				
資料時間：109 年 12 月 31 日止。				

肆、結論及建議

以往銓敘部、行政院人事行政總處及各縣市政府人事主管機關等相關部門雖均有出版年度業務統計人力資源概況，說明政府組織結構人力統計情形，惟鮮少單獨對主管人員以性別為主軸，輔以年齡及年資變項進行有系統之觀察及研究分析。**本文聚焦於本府主管人員性別、年齡及年資等變項予以觀察，並根據相關統計及事實歸納出以下結論：**

一、本府公務人員之性別比率已**逐漸**具消極代表性，惟不同機關性質仍存在性別隔離現象：

消極代表性的目標是讓公務體系的人口特性比例，特別是**種族、性別等和社會整體人口分佈比例相近**，以達成民主行政的象徵。**本府女性公務人員比率相當於全國公務人員之女性比率(女性主管比率亦相當於全國女性主管比率)**，且在六都中占比最高，可見已**逐漸具消極代表性**，惟機關屬性不同，性別比率仍有所差異，如行政機關、公營事業機構之人員組成係男性高於女性；衛生醫療機構則女性高於男性。而行政機關中，亦因不同職務性質(如警消人員與簡薦委制人員)致女性公務人員比率相差甚大，**顯示仍有性別隔離現象**。

另 105 年至 109 年**本府**公務人員性別比例與全國公務人員性別比例差距不大，惟**女性比率大致呈微幅降低**(最高與最低差距不到 1%)，**與全國之趨勢相反**，此可能與新進人員性別(含考試分發)、機關需用人力及退離情形等有關。

二、本府女性主管比率為六都最高，性別比率差距最小，足見本府努力縮小性別落差，確保不同性別均能在不同領域參與公共事務及獲取資源的機會，以利發揮實質的影響力：

(一) 本府表現績優者之女性得依相關規範予以優先陞遷：

本市女性權益保障辦法第 6 條第 3 項規定，本府所屬各機關遇有主管職務出缺時，宜就相同績優人員中之女性，考量優先予以陞任。又銓敘部為促進性別平等，於 102 年 4 月 26 日及 106 年 6 月 26 日函請中央及地

方各主管機關於職務出缺遞補人員時，在資歷相當情況下，考量優先晉升少數性別（女性或男性）同仁，上開規定並分別經本府於 102 年 7 月 3 日及 106 年 6 月 28 日函轉所屬各機關學校配合辦理。而內政部為提升女性於公共治理領域之決策參與機會，前於 107 年 12 月 3 日檢送「民選地方首長服務規範手冊」（納入落實性別平等內容）本處已轉陳市長參考。基此，**本府目前對表現優異之女性均依上開相關規範予以優先陞任，積極拔擢女性進入領導層級。**

（二）強化性平觀念，增進首長用人之性別意識：

近 5 年本府女性公務人員占比雖有逐年微減之趨勢（從 41.17% 降至 40.15%），惟女性主管比率維持穩定。**考量主管陞任情形涉及首長用人權，為落實性別平等，提升女性主管比率，增進本府長官及各機關首長性別意識，避免性別刻板印象，將性別議題及性平觀念納入相關課程及規範。**如本府暨所屬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）明定本府主管人員（含市長、機關首長等政務人員）每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練，以強化性平觀念。

（三）提升女性同仁專業職能，利於爭取擔任主管職務機會：

政府機關係以功績制度為重要的衡量標準，意即無論在考選或任用上均強調能力之表現，故在職培訓將有助於縮小任一性別陞遷上的落差，而職務歷練與培育訓練機會不應依性別而有所不同，以利陞任時獲得相對公平的競爭機會。**爰本府女性公務人員可積極參加各項訓練機會，加強其職務上的職能，增加其領導才能與發展潛力，機關亦可運用多元和彈性的調配方式（如：職務輪調、職務代理、臨時交辦事項等）進一步增進實務歷練之機會，以建立主管儲備人才，破除玻璃天花板之限制。**

本案專題研究報告除上述結論外，尚提出下列幾點建議：

一、建議關注公務人力高齡化對政府組織之影響

由主管年齡組比率之資料顯示，超過 50 歲以上比率呈現正成長，40 歲以下則略微減少趨勢，此可能涉及年金改革、政府部門人力是否有邁向高齡化之趨勢等問題；而由主管年資各組別之資料顯示，年資 30 年以上之男、女性主管比率均有增加的趨勢，而年資 20 年以上未滿 30 年之男、女性主管比率則有降低的趨勢，工作年資的累積理論上可有更豐富的工作經驗，然在現代環境快速變動環境下，公務人力老化及過去經驗固著是否影響工作績效等，此亦為可關注之議題。

二、未來可就影響主管人員退休因素之性別差異進行探討

於統計主管人員性別比率等背景資料時，發現本府男性主管平均年齡較女性主管平均年齡高，而女性主管較男性主管傾向早退休，為聚焦本研究主題，未能深入探討不同性別主管人員決定退休之關鍵因素為何，未來可延續本文發現之情形，進一步研究探討女性主管較男性主管早退休之各種因素，並考量相關因應措施。

三、「權力、決策與影響力」其他相關議題持續檢討改進

有關性別平等政策綱領之「權力、決策與影響力」篇章，除女性主管議題外，尚有本府所屬委員會、公營事業等組織之委員、董事、監察人性別比例議題，而依本市女性權益保障辦法第 6 條第 2 項規定略以，本府任務編組之委員會任一性別委員人數，以不低於委員總數三分之一為原則；另依本市女性權益促進委員會（現為本市性別平等委員會）第 10 屆第 4 次委員會會議紀錄，將官派之董監事納入任一性別符合三分之一性別比例規定。為達目標，已採行建議將本府各局處特定職務委員改為簡任以上代表，以增加派兼彈性，並請於依規定需辦理遴選之委員確定後再派兼府內委員。而本府相關府級任務編組及董監事遴派案會簽本處時，偶有不合性別比例之案例，均會與主管機關溝通，依上開原則處理或請相關機關於改選或委員異動時，將性別納入規劃考量，積極達成目標。

伍、參考資料

銓敘部（2018）。銓敘統計年報，2021 年 9 月 10 日，取自：

https://www.mocs.gov.tw/pages/law_list.aspx?Node=449&SecenNode=1222&Index=9。

行政院性別平等會(2020)。重要性別統計資料庫-全國公務人員主管、非主管人數及比率，2020 年 9 月 10 日，取自：

https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=fB1qpuPmNT44FELgdIoTLA%40%40

考試院（2020）。重要性別統計資料庫-全國公務人員主管、非主管人數及比率，2020 年 9 月 10 日，取自：

https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=fB1qpuPmNT44FELgdIoTLA%40%40

行政院性別平等委員會（2019）。性別圖像，2020 年 9 月 10 日。取自：<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>

施能傑（2009）。公務人力年齡結構分析及對人力資源管理的意涵。文官制度季刊，1(3)，1-24。

施能傑（2016）。政府部門女性公務人員的代表性分析。臺灣政治學刊，20(1)，169-227。

臺北市政府性別影響評估檢視表【一般表】¹

110/6/30

【本檢視表說明】

一、本府性別影響評估係依據「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（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）將本次評估標的之草案或計畫及本檢視表第一部分，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、現任或曾任臺北市性別平等委員會（前為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專家學者委員。

（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：110年11月25日			
填表人姓名：魏毓純 電話：02-2728-7710		職稱：科員 E-mail：dop-a117@mail.taipei.gov.tw	
計畫名稱	本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例分析		
計畫類別	其他（性別議題相關計畫）		
主辦機關構	臺北市府人事處	承辦單位	管理科
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。			

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」。

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）、臺北市女性權益保障辦法、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、臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策等。	一、為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，消除對婦女一切形式歧視公約（以下簡稱CEDAW）第5條針對婦女任務定型宣示，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。 二、依行政院訂頒「性別平等政策綱領」之政策目標(二)整合就業與福利提升女性經濟賦權及推動策略(二)就業、經濟與福利，為促進女性勞動參與、提升女性經濟賦權，需建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等、協助女性取得資本並肯認無酬家屬工作者及無償家務勞動者的勞動價值與完善相關措施，並保障女性於婚姻及家庭的經濟安全及資源合理分配。 三、依「公務人員留職停薪辦法」，與照護工作相關之留職停薪事由，分別為育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護等4類留職停薪。
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」。 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）。全部 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	性別統計及性別分析 一、服務提供者 主管及承辦人員：男性2人(25%)、女性6人(75%)。 二、受益者 本處暨所屬人事人員在職總人數（以每年度7月31日為準）：男性1283人(27.4%)、女性3397人(72.6%)。 三、105年8月1日至110年7月31日本處暨所屬人事人員申請留職停薪人次之性別統計如下，另育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護之留職停薪，各項性別比例如附表1-5。

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.）。

	男性	女性	合計
近5年本處暨所屬人事人員在職總人數	1283 (27.4%)	3397 (72.6%)	4680
近5年本處暨所屬人事人員留職停薪人次	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104

性別 官等	男性	女性	合計
簡任	0 (0%)	0 (0%)	0
薦任	5 (9.8%)	46 (90.2%)	51
委任	2 (3.8%)	51 (96.2%)	53
總計	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104

性別 主管/ 非主管職	男性	女性	合計
主管	1 (16.7%)	5 (83.3%)	6
非主管	6 (6.12%)	92 (93.88%)	98
總計	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104

性別 年齡	男性	女性	合計
60歲以上 至65歲	1 (100%)	0 (0%)	1
50歲以上 未滿60歲	1 (25%)	3 (75%)	4

40歲以上 未滿50歲	0 (0%)	22 (100%)	22
30歲以上 未滿40歲	4 (5.6%)	67 (94.4%)	71
20歲以上 未滿30歲	1 (16.7%)	5 (83.3%)	6
總計	7 (6.73%)	97 (93.27%)	104

性別落差情形及原因推測

一、人事人員申請留職停薪之性別比例差異：

(一) 各官等職務申請留職停薪之性別比例，若以各性別申請人數佔該官等總人數比例觀之，委任官等（0.7%：7% $\div$ 1：10）與薦任官等（0.5%：1.7% $\div$ 1：3）相較，差距較為懸殊。

(二) 主管/非主管職務申請留職停薪之性別比例，若以各性別申請人數佔該主管/非主管職總人數比例觀之，非主管職務（0.8%：5.1% $\div$ 1：6）與主管職務（0.2%：0.3% $\div$ 1：1.5）相較，差距較為懸殊。

(三) 申請留職停薪之年齡層主要集中於30歲以上未滿40歲，且30歲以上未滿40歲之性別比例（5.6%：94.4%）與其他年齡層相較差距較為懸殊。

二、前開數據顯示，人事人員申請家庭照護性質留職停薪者，以委任之非主管職女性比例較高，可能係因職業婦女為了兼顧家庭需求並符合社會期待，故選擇申請留職停薪，成為全職照護者。

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： 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。	一、參與人員：「公務人員留職停薪辦法」並未限制申請留職停薪之性別，又本處服務提供者中男性2人（25%）、女性6人（75%），共計8人，與本處暨所屬人事人員在職人數男女性別比例（27.4%：72.6%）大致相符，且本處受理留職停薪

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。	案件時，係審查申請資格條件是否相符，未將性別因素納入准否考量。 二、受益情形：委任官等申請留職停薪人次男女性別比例（0.7%：7%）及非主管職務申請留職停薪人次男女性別比例（0.8%：5.1%）差距較大，依上開統計資料所示，申請家庭照護性質留職停薪之性別比例差距，可能係因較低官等或非主管職務職業婦女較易受加諸傳統固有觀念，進而影響照護責任歸屬及專長培訓。故或可藉由提升男性照護責任意識及訓練，促進其擔任家庭照護者，進而改善性別比例差距。
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。	
評估項目	評估說明
2-1【請訂定本計畫之性別目標（可增列績效指標、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，並納入計畫書草案之計畫目標章節；為衡量性別目標達成情形，建議可訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。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）。 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	■有訂定性別目標並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。 一、參與人員：<u>增加性別平權宣導及開設照護技能培訓相關班期</u> 於本處人事簡訊刊登性別平權資訊，並考量不同留職停薪事由，開設相對應主題班期，營造性別友善環境。相關班期預計開設1期、參與人數30人，視研習成效規劃持續辦理可行性。 二、受益情形：<u>透過課程培訓及實務操作，提升照護效能及促進家務工作平均分配</u> 不論養育子女、照護行動不便或傷病之配偶及父母皆須具備相對應之技能，方得給予受照護者適時地協助。在現行社會氛圍下，多數係由女性學習家務操作技能，故期待藉由增設照顧相關技能訓練，促使男性同仁認識受照顧者之需求及照顧技巧，以提升照護效率及意願，亦讓女性同仁衡量自身資源，減輕照護

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。	服務過程之壓力，以實踐公平家務工作分配。 (註：本方案未撰擬計畫書故無相關頁碼) ☐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本計畫性別目標，訂定執行策略】 請參考下列原則，設計有效的達到性別目標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	■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。 一、<u>增加性別平權及培訓課程宣導</u> 於本處人事簡訊刊登性別平權相關資訊，並適時轉介民間團體照護服務培訓課程資訊，鼓勵所屬人事人員踴躍參與。 二、<u>開設照護技能培訓相關班期，透過課程培訓及實務操作，提升照護效能及促進家務工作平均分配</u> (一) 考量育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護等留職停薪事由需具備迥異照護技能，建議開設實體班期分享實務經驗如：嬰兒照護安全、銀髮族居家照護與輔具應用、婚姻關係經營、重大傷病照護網絡運作與相關數值監控方法等，培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升各領域人員之性別敏感度。 (二) 藉由開設兼具知能與實作之照顧課程，遴聘專業技術人員經驗分享與示範操作，促使參訓人員小組討論、交流學習，以提升照顧技巧、效能及意願，亦讓不同性別同仁衡量自身資源、換位思考，以減輕女性照護服務過程之壓力，實踐公平家務工作分配。 (三) 相關班期預計規劃兩個半天，並納入課前及課後問卷調查，以評估研習成效。 ☐未訂執行策略者，請說明原因及改善方法。

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並納入性別預算，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。 計畫所訂定之性別目標及執行策略係委託公務人員訓練處辦理培訓課程，以該處原編列之相關經費執行。
【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）	1. 評估說明1-1第4點移至1-3（P2、P5）。 2. 補充附表1-5，增加育嬰、侍親、依親及配偶或子女重大傷病須照護之留職停薪於各項性別比例統計資料，並調整相關數據百分比呈現方式（P2-3）。 3. 評估說明1-2及1-3文字略作修正（P4-P5）。 4. 具體說明策進作為：規劃開設班期數、預計參訓人數及後續成效評估方案（P5-P7）。
	3-2-2說明未參採之理由或替代規劃	無
3-3應於性平小組報告通過後始完成性別影響評估： 已於110年10月28日及同年12月14日於性平小組報告通過。		

【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 <u>性別平等</u> 委員會（ <u>前為臺北市女性權益促進委員會</u> ）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	110年 10 月28日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	1. 國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系黃馨慧退休副教授 2. 臺灣性別人權協會王蘋秘書長 3. 臺灣大學土木系鋪面平坦儀驗證中心陳艾懃副研究員
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）_____	

附表1-各官等職務人事人員留職停薪類別統計表

留職停薪類別		男性		女性		各官等職務留職停薪人次合計
		各官等職務留職停薪人次	各留職停薪類別男性人次占各官等職務留職停薪總人次比例	各官等職務留職停薪人次	各留職停薪類別女性人次占各官等職務留職停薪總人次比例	
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	5.88%	28	54.90%	31
	侍親	2	3.92%	14	27.45%	16
	依親	0	0%	1	1.96%	1
	照護配偶或子女	0	0%	3	5.88%	3
小計		5	9.80%	46	90.20%	51
委任	育嬰	1	1.89%	35	66.0%	36
	侍親	1	1.89%	14	26.42%	15
	依親	0	0%	2	3.77%	2
	照護配偶或子女	0	0%	0	0.00%	0
小計		2	3.77%	51	96.23%	53
總計		7	6.5%	97	93.5%	104

資料時間：105年8月1日起至110年7月31日止。

附表2-各官等職務人事人員留職停薪人數及總人數統計表

官等	男性			女性				
	各官等職務留職停薪人次 (A)	各官等職務在職總人數 (A1)	留職停薪人次占各官等職務在職總人數比例 (A/A1)	各官等職務留職停薪人次 (B)	各官等職務在職總人數 (B1)	留職停薪人次占各官等職務在職總人數比例 (B/B1)	各官等職務留職停薪人次合計 (A+B)	各官等職務在職總人數合計 (A1+B1)
簡任	0	12	0%	0	17	0%	0	29
薦任	5	988	0.5%	46	2654	1.7%	51	3642
委任	2	283	0.7%	51	726	7%	53	1009
總計	7	1283	0.5%	97	3397	2.9%	104	4680

資料時間：105年8月1日起自110年7月31日止。

附表3-主管/非主管職人事人員留職停薪類別統計表

留職停薪類別		男性		女性		主管/非主管 職留職停薪 人次合計
		主管/非 主管職留 職停薪人 次	各留職停薪類 別男性人次占 主管/非主管職 留職停薪總人 次比例	主管/非 主管職留 職停薪人 次	各留職停薪類 別女性人次占 主管/非主管職 留職停薪總人 次比例	
主 管	育嬰	0	0%	3	50.0%	3
	侍親	1	16.7%	1	16.7%	2
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或 子女	0	0%	1	16.7%	1
小計		1	16.7%	5	83.3%	6
非 主 管	育嬰	4	4.08%	60	61.22%	64
	侍親	2	2.0%	27	27.55%	29
	依親	0	0%	3	3.06%	3
	照護配偶或 子女	0	0%	2	2.0%	2
小計		6	6.12%	92	93.88%	98
總計		7	6.5%	97	93.5%	104

資料時間：105年8月1日起自110年7月31日止。

附表4-主管/非主管職人事人員留職停薪人數及總人數統計表

主管/非主管職	男性			女性				
	主管/非主管職留職停薪人次 (A)	主管/非主管職在職總人數 (A1)	留職停薪人次占各主管/非主管職在職總人數比例 (A/A1)	主管/非主管職留職停薪人次 (B)	主管/非主管職在職總人數 (B1)	留職停薪人次占各主管/非主管職在職總人數比例 (B/B1)	主管/非主管職留職停薪人次合計 (A+B)	主管/非主管職在職總人數合計 (A1+B1)
主管職	1	499	0.2%	5	1586	0.3%	6	2085
非主管職	6	784	0.8%	92	1811	5.1%	98	2595
總計	7	1283	0.5%	97	3397	2.9%	104	4680

資料時間：105年8月1日起自110年7月31日止。

附表5-各年齡層人事人員留職停薪性別統計表

留職停薪類別		男性		女性		各年齡層留職停薪人次合計
		各年齡層留職停薪人次	各留職停薪類別男性人次占各年齡層留職停薪總人次比例	各年齡層留職停薪人次	各留職停薪類別女性人次占各年齡層留職停薪總人次比例	
60歲以上至65歲	育嬰	0	0%	0	0%	0
	侍親	1	100.0%	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	0%	1
50歲以上未滿60歲	育嬰	0	0%	0	0%	0
	侍親	1	25.0%	3	75.0%	4
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	0	0.00%	0
小計		1	25.0%	3	75.0%	4
40歲以上未滿50歲	育嬰	0	0%	5	22.7%	5
	侍親	0	0%	13	59.1%	13
	依親	0	0%	1	4.5%	1
	照護配偶或子女	0	0%	3	13.6%	3
小計		0	0%	22	100.0%	22
30歲以上未滿40歲	育嬰	4	5.6%	57	80.3%	61
	侍親	0	0%	9	12.7%	9
	依親	0	0%	1	1.4%	1
	照護配偶或子女	0	0%	0	0%	0
小計		4	5.6%	67	94.4%	71
20歲以上未滿30歲	育嬰	0	0%	1	16.7%	1
	侍親	1	16.7%	3	50.0%	4
	依親	0	0%	1	16.7%	1
	照護配偶或子女	0	0%	0	0%	0
小計		1	16.7%	5	83.3%	6
總計		7	6.7%	97	93.3%	104

資料時間：105年8月1日起自110年7月31日止。

110年度「消除對婦女一切形式歧視公約（**CEDAW**）」教育訓練教材

臺北市政府人事處



臺北市政府人事處
Department Of Personnel Taipei City Government

簡報大綱

-  何謂CEDAW
-  CEDAW三核心概念
-  CEDAW 條文內容及一般性建議
-  我國推動CEDAW公約辦理情形
-  案例討論
 -  公務人員育嬰留職停薪現況
 -  相關性別統計
 -  所涉相關條文
 -  近期檢討之相關人事法規

何謂CEDAW (一)

意涵

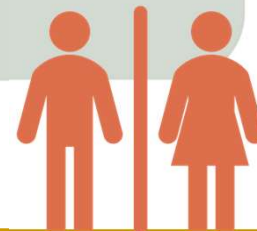
- CEDAW 是「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) 的簡稱

生效 年度

- 1979年 (民國68年) 由聯合國大會決議通過，並於1981年 (民國70年) 生效

規範 內容

- 明文規範締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女的歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利



何謂CEDAW (二)

CEDAW內容詳列各項性別平等權利

參與政治及
公共事務權

參與國際
組織權

國籍權

教育權

就業權

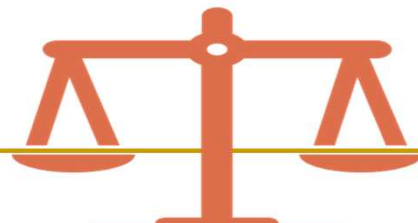
農村婦女權

健康權

社會及經濟
權

法律權

婚姻及家庭
權



CEDAW三核心概念

不歧視



禁止歧視

形式平等



實質平等

個人義務



國家義務

CEDAW三核心概念-禁止歧視原則

- ◆ 有意的歧視與無意的歧視
- ◆ 法律上(de jure)之歧視與實際上(de facto)之歧視
- ◆ 政府行為和私人行為（非政府組織、機構、個人、企業等）



CEDAW三核心概念-實質平等（一）



男女平等易流於**形式平等**或**保護主義平等**，應加以辨識



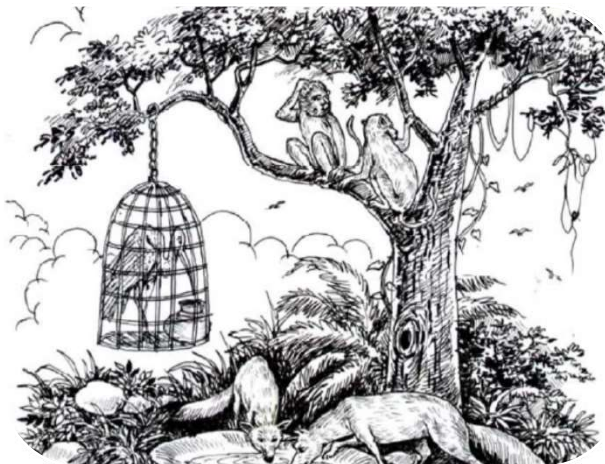
必要時需運用**矯正式平等**以達成**實質平等**



從「形式平等」到「實質平等」



形式平等



保護主義平等



實質平等

CEDAW三核心概念-實質平等（二）

形式平等

- 假設所有男人和女人都一樣，若以不同方式對待即謂不平等
- 忽視女性的特殊需求，及較難取得某些機會管道

保護主義平等

- 認知到男女間差異，採取管制、控制或排除女性的方式來提供平等
- 未改變結構，僅是以限制和管控限縮了女性的平等機會

矯正式平等

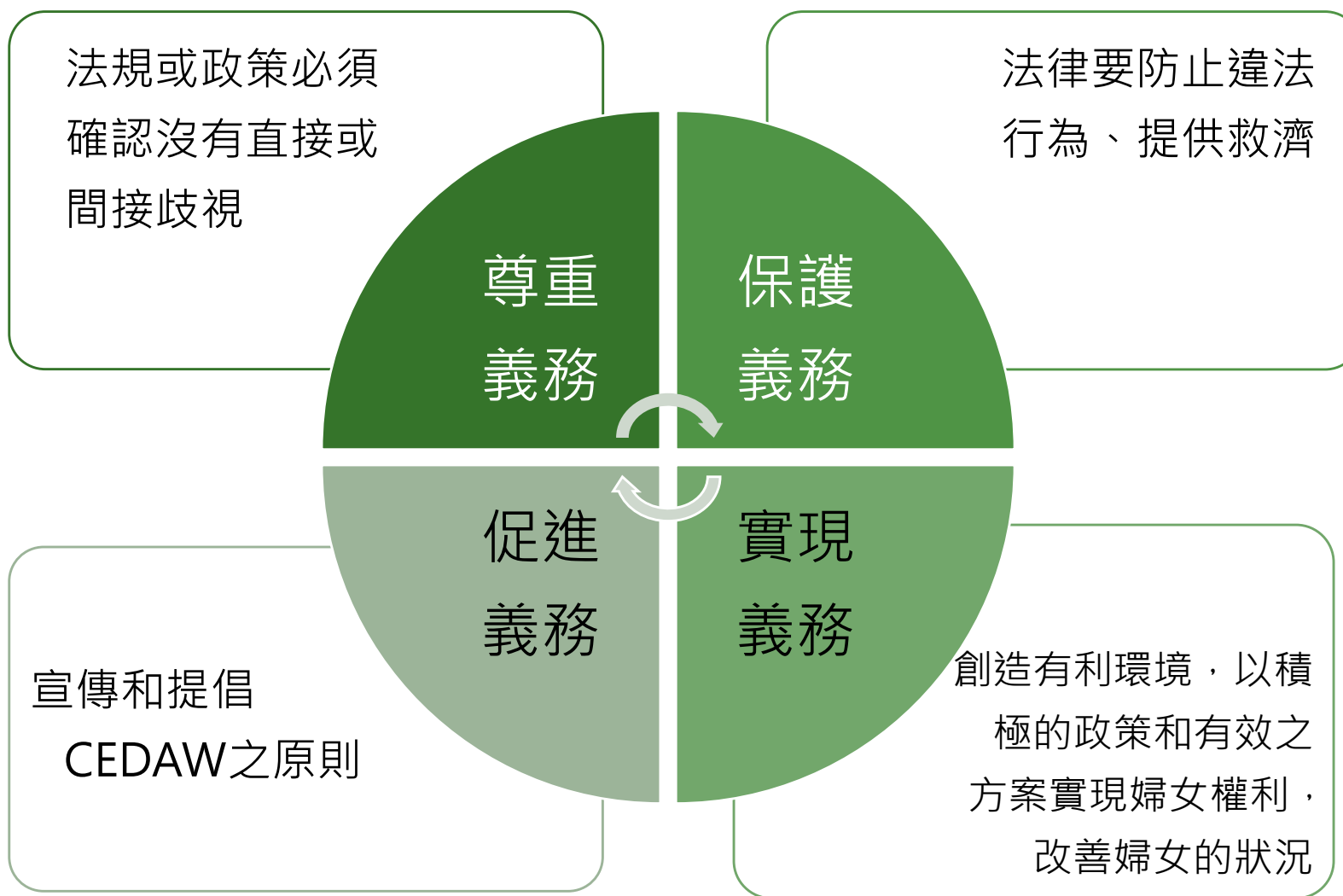
- 認知到是甚麼原因造成性別差異，應用各種政策法令計畫優惠措施等方法解決結構上的不平等
- CEDAW是以矯正式平等促進實質平等，創造有利的環境，消除不利於婦女的因素

CEDAW三核心概念-實質平等 (三)

◆ 實質平等的三組成



CEDAW三核心概念-國家義務



CEDAW 條文內容

第1條	歧視的定義及內涵
第2條	採取一切的措施以消除對婦女的歧視，如立法
第3條	保障婦女基本人權和自由，保證婦女得到充足發展和進步
第4條	暫行特別措施，為加速男女實質上的平等而採取之措施
第5條	性別角色刻板印象和偏見，各國應採取措施消除
第6條	禁止性剝削，禁止一切形式販賣婦女和強迫婦女賣淫
第7條	消除在政治和公共生活中對婦女的歧視，如選舉與被選舉權
第8條	國際代表權，有機會在國際上代表本國政府和參加各國際組織工作
第9條	國籍，應給予婦女與男子有取得、改變或保留國籍的同等權利
第10條	教育，採取措施使婦女在教育方面享有與男子平等的權利
第11條	就業，消除就業歧視，保障婦女有效的工作權利
第12條	健康，在平等的基礎上取得各種包括有關計畫生育的保健服務
第13條	經濟和社會福利，特別是金融信貸及參與生活、運動和文化權利
第14條	對農村婦女適用本公約的各項規定
第15條	法律面前人人平等
第16條	婚姻和家庭生活，如夫妻應有相同的權利和義務
第17條-第30條	一般義務國家義務委員會的組成及運作，以及CEDAW審查程序

暫行特別措施

意涵

- 為加速實現性別平等，可採取「暫行特別措施」
- 應在男女機會和待遇平等的目的達到後停止採用

前提

- 講求實質平等
- 看到男女在各社會文化和經濟領域中結構性的不平等、以及歷史性/過去的歧視
- 只有立足點的平等或是相同待遇是不夠的
- 追求數量和品質的結果都能平等

類型

- 設定配額比例
- 提供優先或優惠待遇
- 重新分配資源
- 採取彈性作為

CEDAW 「一般性建議」

意涵

CEDAW之執行包括委員會歷年頒布之「一般性建議」，其運作方式好像一棵樹，公約條文有如樹幹，而一般性建議有如分枝，針對新出現的議題解釋並擴大公約的意義

38項

為確保CEDAW在實質上和程序上能與時俱進，委員會持續蒐整來自締約國資訊聯合國體系報告或委員會之觀察，自1986年（民國75年）至今，建制38項「一般性建議」

交叉性概念

透過以「交叉性」（intersectionality）概念來理解：基於性和性別的對婦女歧視往往並非單獨發生，而是與其他影響婦女的因素息息相關，包括種族、族裔、宗教、健康狀況、年齡、階級、性取向和性認同等



CEDAW委員會通過「一般性建議」(一)

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| • 第1號：締約國的報告 | • 第16號：城鄉家庭企業中的無酬女工 |
| • 第2號：締約國的報告 | • 第17號：婦女無償家務活動的衡量與量化及其在國民生產總值中的確認 |
| • 第3號：教育和宣傳運動 | • 第18號：身心障礙婦女 |
| • 第4號：保留 | • 第19號：對婦女的暴力行為 |
| • 第5號：暫行特別措施 | • 第20號：對《公約》的保留 |
| • 第6號：有效的國家機制和宣傳 | • 第21號：婚姻和家庭關係中的平等 |
| • 第7號：資源 | • 第22號：修正《公約》第20條 |
| • 第8號：《公約》第8條的執行狀況 | • 第23號：政治和公共生活 |
| • 第9號：有關婦女狀況的統計資料 | • 第24號：《公約》第12條（婦女和保健） |
| • 第10號：《消除對婦女一切形式歧視公約》通過十周年 | • 第25號：《公約》第4條第1款（暫行特別措施） |
| • 第11號：履行報告義務的技術諮詢服務 | • 第26號：女性移工 |
| • 第12號：對婦女的暴力行為 | • 第27號：高齡婦女及其人權 |
| • 第13號：同工同酬 | • 第28號：締約國在《公約》第2條之下的核心義務 |
| • 第14號：女性割禮 | |
| • 第15號：各國防治後天免疫缺乏症候群（愛滋病）的策略避免對婦女造成歧視 | |

CEDAW委員會通過「一般性建議」(二)

- 第29號：《公約》第16條的一般性建議（婚姻、家庭關係及其解除的經濟後果）
- 第30號：婦女在預防衝突、衝突及衝突後局勢中的作用
- 第31號：與兒童權利委員會有關有害作法的第18號聯合一般性建議
- 第32號：婦女的難民地位、庇護、國籍和無國籍狀態
- 第33號：近用司法資源
- 第34號：農村婦女權利
- 第35號：基於性別的暴力侵害婦女行為，及更新第19號一般性建議
- 第36號：女童和婦女受教育權
- 第37號：氣候變化背景下減少災害風險所涉性別方面
- 第38號：全球移民背景下販運婦女和女童



我國推動CEDAW公約辦理情形

2007年

- 簽署CEDAW

2009年

- 發布第一次國家報告

2011年

- 立法院通過「CEDAW施行法」，自2012年1月1日起施行

2013年

- 發布第二次國家報告

2017年

- 發布第三次國家報告

2021年

- 預計發布第四次國家報告

消除對婦女一切形式歧視公約施行法 (CEDAW)重要條文

第2條

公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力

第3條

適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會對公約之解釋

第4條

各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現

第5條

各級政府機關應確實依現行法規規定之業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；其涉及不同機關業務職掌者，相互間應協調連繫辦理。政府應與各國政府、國內外非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進公約所保障各項性別人權之實現

第6條

政府應依公約規定，建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每四年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，政府應依審閱意見檢討、研擬後續施政

案例討論-人事法規實現性別平等之檢視



保障性別人權、
促進性別平等



近期相關人事法規
修正檢討



本府公務人員申請育嬰
留職停薪情形

案例討論-公務人員申請育嬰留職停薪現況

整理本處109年度性別統計專題報告研究發現：

1. 本府公務人員計有男性14,834人（54.88%）、女性12,197人（45.12%），其中人事人員計有男性222人（24.5%）、女性685人（75.5%），而104年7月至109年7月間，公務人員申請育嬰留職停薪者計有1,265人，其中男性188人（15%）、女性1,077人（85%），人事人員申請育嬰留職停薪計有56人，其中男性4人（7%）、女性52人（93%）
2. 以人事人員申請育嬰留職停薪之官等區分，薦任計有27人，其中男性3人（7.32%）、女性24人（58.54%），委任計有29人，其中男性1人（1.96%）、女性28人（54.9%）
3. 以人事人員申請育嬰留職停薪之職務性質區分，主管職務計有5人，皆為女性（55.56%），非主管計有51人，其中男性4人（4.82%）、女性47人（56.63%）



註：第2點及第3點之百分比數據係以報告所引與家庭照護事由相關之留職停薪總人數為計算基準

案例討論-相關性別統計(一)

公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪人員之性別比率

中華民國105年~109年

單位：人次；%

年 別	人 次			未滿6個月		6個月至未滿1年		1年至未滿1年6個月		1年6個月以上	
	總計	男性	女性	男性比率	女性比率	男性比率	女性比率	男性比率	女性比率	男性比率	女性比率
申請育嬰留職停薪											
105	2,708	334	2,374	5.1	24.8	4.4	30.4	1.5	16.1	1.4	16.4
106	2,916	381	2,535	5.6	25.4	4.7	31.2	1.7	13.9	1.1	16.4
107	2,919	390	2,529	4.8	17.8	4.5	29.5	2.0	16.2	2.1	23.1
108	2,935	378	2,557	4.2	21.2	4.9	31.8	2.2	16.4	1.7	17.7
109	2,671	305	2,366	3.9	20.7	4.3	31.8	1.8	15.6	1.3	20.5
回職復薪											
105	2,207	286	1,921	6.0	27.1	4.4	32.8	1.2	10.9	1.3	16.4
106	2,387	294	2,093	5.6	26.6	4.4	30.3	1.3	11.2	1.1	19.6
107	2,623	339	2,284	4.7	19.0	4.1	30.3	2.2	14.2	1.9	23.6
108	2,664	335	2,329	4.5	20.9	4.4	28.3	1.8	13.1	1.9	25.1
109	2,630	308	2,322	3.8	20.4	3.8	27.2	2.1	14.0	1.9	26.7

資料來源：銓敘部銓審資料庫

註：1. 申請人次係當年度申請育嬰留職停薪並經銓敘部辦理登記之人次，不含教師及未送銓敘部銓敘審定之公營事業人員。

2. 回職復薪人次係當年度回職復薪並經銓敘部審定之人次。

3. 以各年人次總計為100。

相關資料摘錄自銓敘部全球資訊網銓敘統計 > 性別統計 > 性別統計分析

案例討論-相關性別統計(二)

104年7月-109年7月本府各機關留職停薪性別統計

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%

資料時間：109年7月31日止。

案例討論-相關性別統計(三)

104年7月-109年7月本府各官等職務人事人員留職停薪類別統計表

留職停薪類別		男性		女性		各官等職務留職停薪人數合計
		各官等職務留職停薪人數	各留職停薪類別男性人數占各官等職務留職停薪總人數比例	各官等職務留職停薪人數	各留職停薪類別女性人數占各官等職務留職停薪總人數比例	
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	7.32%	24	58.54%	27
	侍親	1	2.44%	11	26.83%	12
	依親	0	0%	1	2.44%	1
	照護配偶或子女	0	0%	1	2.44%	1
小計		4	9.76%	37	90.24%	41
委任	育嬰	1	1.96%	28	54.9%	29
	侍親	1	1.96%	19	37.25%	20
	依親	0	0%	1	1.96%	1
	照護配偶或子女	0	0%	1	1.96%	1
小計		2	3.92%	49	96.08%	51
總計		6	6.5%	86	93.5%	92

資料時間：109年7月31日止。

案例討論-相關性別統計(四)

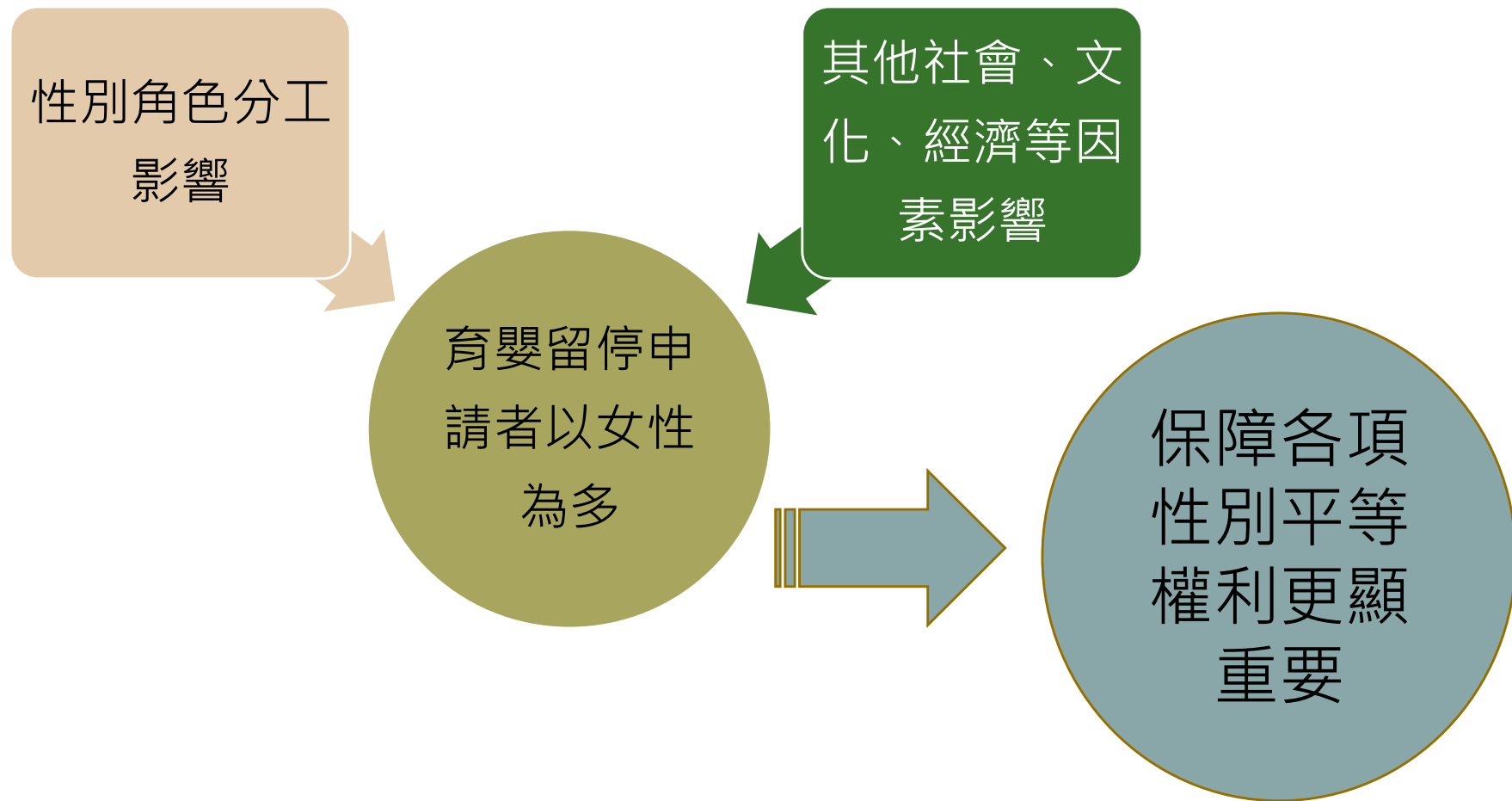
104年7月-109年7月本府主管/非主管職人事人員留職停薪類別統計表

留職停薪類別		男性		女性		主管/非主管職留職停薪人數合計
		主管/非主管職留職停薪人數	各留職停薪類別男性人數占主管/非主管職留職停薪總人數比例	主管/非主管職留職停薪人數	各留職停薪類別女性人數占主管/非主管職留職停薪總人數比例	
主管	育嬰	0	0%	5	55.6%	5
	侍親	1	11.1%	2	22.2%	3
	依親	0	0%	0	0%	0
	照護配偶或子女	0	0%	1	11.1%	1
小計		1	11.1%	8	88.9%	9
非主管	育嬰	4	4.82%	47	56.63%	51
	侍親	1	1.2%	28	33.73%	29
	依親	0	0%	2	2.41%	2
	照護配偶或子女	0	0%	1	1.2%	1
小計		5	6.02%	78	93.98%	83
總計		6	6.5%	86	93.5%	92

資料時間：109年7月31日止。

資料時間：109年7月31日止。

案例討論-相關現況數據發現



案例討論-所涉相關之條文

CEDAW條文第5條：改變性別刻板印象與偏見

締約各國應採取一切適當措施：（a）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；（b）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

CEDAW條文第11條：工作權

- 1.締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利
- 2.締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施

CEDAW條文第16條：婚姻與家庭生活權

締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上

案例討論-近期檢討之相關人事法規

公務人員留職停薪辦法

公務人員退休資遣撫卹法施行細則

公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點

公教人員保險法



案例討論-近期檢討之人事法規（一）

公務人員留職停薪辦法

110年3月15日修正發布，本次修正重點如下：

- 明定育嬰留職停薪者，於復職時須**回復原主管職務**，以保障其任職權益
- **刪除公務人員申請育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定**，以鼓勵公務人員及其配偶共同分擔養育年幼子女之責任
- 適度開放公務人員得以**照顧3足歲以下孫子女**為由申請留職停薪

案例討論-近期檢討之人事法規（二）

公務人員退休資遣撫卹法施行細則

110年3月30日修正發布，本次修正重點如下：

為配合國家鼓勵生育及營造友善生養職場環境之政策，以及落實照護公務人員，俾期兼顧家庭照顧責任及職場工作之意旨，針對公務人員退休資遣撫卹法施行細則第7條所定公務人員選擇育嬰留職停薪期間繼續繳付全額退撫基金費用之規定，**增訂得選擇遞延3年繳付機制**

案例討論-近期檢討之人事法規（三）

公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點

110年6月30日訂定發布，並自110年7月1日生效：

- 行政院提出「少子女化對策 - 建構安心懷孕友善生養環境」政策，其中**育嬰留職停薪津貼由現行6成薪提高至8成薪**，外加之2成薪並由中央全額負擔
- 行政院人事行政總處為落實「0-6 歲國家一起養」政策，提升公教人員保險法之被保險人於育嬰留職停薪期間之生活，加強經濟安全，以**加發育嬰留職停薪津貼補助**予以協助，特訂定本要點

案例討論-近期檢討之人事法規（四）

公教人員保險法第35條、第51條修正草案

本次修正重點如下：

考量隨社會環境變遷，育兒方式及育兒福利措施多元，為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，以建構安心懷孕友善生養環境，擬修正讓夫妻同為公教人員保險被保險人，**可同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼**

案例討論補充-性別工作平等法修正草案

修法目的

為因應少子女化困境，建構安心懷孕及友善生養之環境，促進工作及家庭平衡，並鼓勵受僱者及其配偶共同分擔養育子女之責任

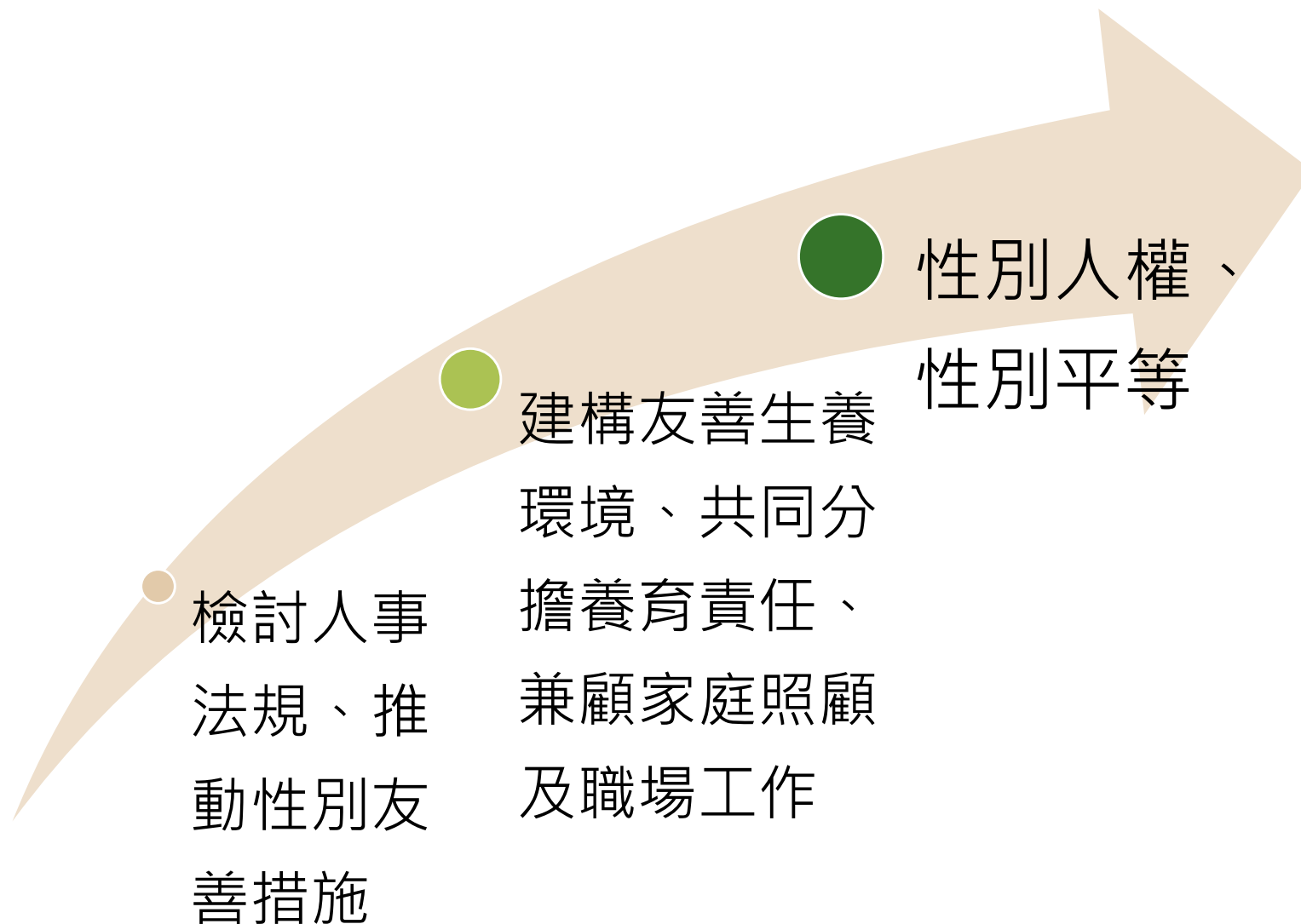
修正重點

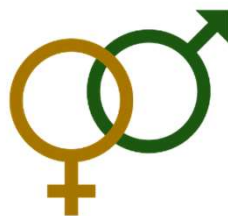
- 第15條：將產檢假日數由5日增加為7日，且雇主就其中逾5日之部分得向中央主管機關申請補助
- 第19條：增訂受僱於僱用未滿30人雇主之受僱者，經與雇主協商後，亦得適用減少工作時間或調整工作時間之規定
- 第22條：刪除現行受僱者之配偶未就業者，除有正當理由外，不適用第16條申請育嬰留職停薪及第20條請家庭照顧假之規定

公務人員法規現況檢視

- ✓公務人員請假規則第3條：產前假為8日
- ✓公務人員為撫育未滿3歲子女，無論機關規模，得依法減少或調整工作時間
- ✓公務人員留職停薪辦法業刪除僅得以本人或配偶一方申請之規定

案例討論-結論與願景





其他**CEDAW**相關學習資源及短片連結：

1. 行政院性別平等會網站專區資料 <https://gec.ey.gov.tw/>：

(1) 首頁>**CEDAW**> 教育訓練

(2) 首頁>性別主流化>性別意識培力>學習趣

(3) 首頁>宣導及研究>宣導影音> [110年行政院點亮性別之眼微電影](https://gec.ey.gov.tw/Page/67773832D19CA96E?page=1&PS=15&)

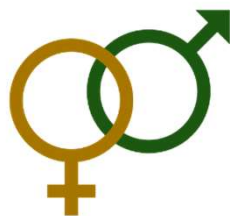
<https://gec.ey.gov.tw/Page/67773832D19CA96E?page=1&PS=15&>

2. **CEDAW**資訊網 <http://www.cedaw.org.tw/>：

(1) 首頁>培訓活動與教材

(2) 首頁>影音資源>認識《消除對婦女一切形式歧視公約》

<http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/video/>



本教材相關參考資料：

- 1.行政院性別平等會網站**CEDAW**專區資料
- 2.臺北市性別平等辦公室**110**年**1**月**14**日辦理「**CEDAW**教材案例製作研習班」課程教材
- 3.臺北市政府人事處**109**年度性別統計專題報告
- 4.銓敘部全球資訊網性別統計資料



臺北市政府各機關構 109 至 110 年 推動性別平等工作獎勵計畫

109 年 10 月 7 日臺北市女性權益促進委員會第 12 屆第 6 次委員會議通過

壹、計畫緣起

- 一、依本府多期性別主流化總計畫，本府 33 個一級機關構於 102 年 4 月前均已成立性別平等專案小組（下稱「性平小組」），於機關構內推動各項性別主流化業務及其他性別平等促進事宜。
- 二、本市性別平等辦公室於 105 年、107 年、109 年已辦理 3 次本府各機關構獎勵計畫，評審業務期間分別為 103 至 104 年、105 至 106 年、107 至 108 年。
- 三、再依據之前統籌規劃情形、本府各機關構回饋意見，加入區公所等及調整辦理方式，訂定「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）」（下稱「總計畫」），並參酌「111 年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」相關成果提報之內容與時程，賡續辦理本計畫。

貳、主辦單位：臺北市性別平等辦公室

參、協辦單位：人事處、公訓處、主計處、研考會、法務局、秘書處

肆、獎勵對象：本府各一級機關構、臺北市立圖書館、臺北市家庭教育中心、12

區公所

- 一、A 群：勞動局、社會局、衛生局、教育局、民政局、文化局、觀光傳播局、警察局、交通局、產業發展局、都市發展局（含都市計畫委員會）。
- 二、B 群：工務局、體育局、消防局、環保局。
- 三、B1 組：原住民族事務委員會、客家事務委員會共計 2 個一級機關。
- 四、C 群：主計處、人事處、研考會、資訊局、捷運公司、捷運局。
- 五、C1 組：公訓處、秘書處。
- 四、C2 組：臺北自來水事業處、臺北翡翠水庫管理局。
- 五、D 群：臺北市立圖書館、家庭教育中心。
- 六、D1 組：12 區公所。
- 七、E1 組：財政局、地政局、政風處、兵役局、法務局。

伍、獎項規劃：

一、團體獎

依據總計畫為指標計分，宗旨為獎勵推動有成效之機關構。整體考量各機關構運作性平小組、應用性別主流化工具及推動性別平等工作策略及具體措施之績效，為一綜合性之

獎項，以「機關構」為單位，本府 32 個一級機關構均須參加。惟都市計畫委員會性質特殊，及 D 群組等單位考量新加入總計畫及未執行部分性別主流化工具，故不參加本項目。

二、特別獎

除團體獎外，本獎勵計畫另設特別獎，以特別獎獎勵各一級機關構、臺北市立圖書館、家庭教育中心及區公所等（下稱參加單位）辦理推動性別平等工作之政策、措施或計畫具創新性或創意性、故事性或積極性者，以「案件」為單位（包含提報「臺北市府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」行動方案者）。若參加單位於 109 至 110 年間，有符合前開要素者，得自行申請參加，或由其性平小組和女委會專家學者委員及性平辦推薦參加，不限申請案件數。

陸、獎勵指標及給分標準

一、團體獎

依「臺北市府各機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫指標評分表」(附件 1) 辦理。

二、特別獎

依「臺北市府各機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫特別獎申請表」(附件 2) 辦理。

柒、執行期程及方式（均為 111 年）

一、團體獎

階段	期程	說明
一、各一級機關構自評	3 月 9 日前 (同 110 年推展性別平等工作成果報告繳交日期)	1、各一級機關構填復「臺北市府各機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫指標評分表」之「自評」相關欄位。 2、本獎勵計畫以獎勵為宗旨，非以考評為出發點。為簡化行政成本，各機關構原則上除於獎勵指標評分表說明外，不需另行準備書面資料。 3、E1 組計分方式：依本府總計畫，E1 組之性別平等專案小組由性平辦召集，指標評分表項目「一、性別平等專案小組」部分計分依據無法公正評比，故另採計算公式為：【該項目總分/(該項總分-不適用計分依據計分基準分數) * 該項目適用計分依據原始得分】(不計加分基準) 例如某 E1 組機關於【性別平等專案小組】項目中，扣除不適用之評審指標計分依據計分基準依據計分基準依據計分，若原始得分為 6 分，按公式計算 $19/(19-12) * 6 = 16.3$ 分(四捨五入至小數點後 1 位)。

階段	期程	說明
二、性平辦及性別主流化工具主責管考單位核覆	3月9日至3月18日	1、「指標評分表」各項目之「核覆單位」明列於「核覆得分」欄位。由性平辦、人事處、公訓處、主計處一一核覆各單位「自評得分」。 2、法務局、研考會則請分別於3月18日前提供性平辦以下相關資料，俾利性平辦就相關項目綜合核覆： (1)法務局：各機關構提送本市自治條例制定案、修正案，性別影響評估作業辦理情形（含程序參與之專家學者名單）。 (2)研考會：各機關構提送公共工程中程計畫，性別影響評估作業辦理情形（含程序參與之專家學者名單）。 3、各核覆單位進行核覆程序時，若有相關疑義，各機關構應配合提送相關佐證資料。
三、工作小組評審會議	3月21日至3月30日	由性平辦召集各性別主流化工具主責管考單位召開工作小組評審會議。
四、各一級機關構申復	3月31日至4月12日 (7工作日)	各一級機關構對於核覆結果如有疑義，應填妥申復表，於4月12日前函復。
五、申復會議	4月13日至4月20日	由性平辦執行長召開申復會議，申復機關構應出席會議說明申復意見。
六、簽報市府核定結果	4月21日至4月30日	由性平辦依核覆結果及申復會議決議簽報得獎機關構送市府核定。
七、獎勵作業	市府核定後3個月內	得獎機關構得依程序辦理所屬人員獎勵作業。
八、公開表揚	擇期辦理	性平辦主辦。

二、特別獎

階段	期程	說明
一、參加單位自行申請參加	3月9日前	欲參與特別獎之參加單位，回復性平辦欲提報總案件數，並一列出計畫名稱。（此階段尚無須繳交「特別獎申請表」）
二、參加單位性平小組和女委會專家學者委員及性平辦推薦參加	3月17日前	1、由性平辦詢問參加單位性平小組和女委會專家學者委員是否推薦參加單位參加（須敘明欲推薦之計畫名稱）。 2、由性平辦彙整推薦資料後，函知被推薦參加單位。
三、函送申請表	4月8日前	自行申請參加及受推薦之參加單位填妥「臺北市政府各

階段	期程	說明
		機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫特別獎申請表」函送性平辦（每案件分別填列）。
四、獎勵評審會議	4 月 11 日至 4 月 22 日	由性平辦邀集參加單位性平小組和女委會專家學者委員及其他民間專家學者，就參加單位提送資料進行審查，並由每案件之機關構口頭簡報後，確認獎勵名額及得獎名單。
五、簽報市府核定結果	4 月 25 日至 4 月 29 日	由性平辦依獎勵評審會議結果簽報得獎名單送市府核定。
六、獎勵作業	市府核定後 3 個月內	得獎單位得依程序辦理所屬人員獎勵作業。
七、公開表揚	擇期辦理	性平辦主辦。

捌、獎勵

請參加單位依本府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表第 3 及 4 點核實敘獎。所有獎項均頒發獎牌一座，預計於 111 年由性平辦辦理公開典禮表揚得獎機關構。

一、團體獎

等第	得分	獎勵方式
前 5 名	依指標評分表得分總計排序最高前 5 位者。如有同分依序以「計分基準」、「性別平等專案小組」、「性別意識培力」、「性別統計」、「性別分析」之得分比較排序；另，前 5 名須包含 A 群、B 群（組）及 C 群（組）各至少 1 名。	前 3 名依本府 108 年 8 月 16 日府授人考字第 1083007561 號說明二第 2 點辦理專案敘獎；第 4、5 名請得獎機關構依規定辦理一般敘獎。 主要承辦人及其主要督導長官最高記功 1 次，協辦人員 4 人最高嘉獎 2 次。
優等	1、達 90 分以上者，但不與前 5 名重覆。 2、倘得獎者小於 4 名，則依指標評分表得分排序第 6 至 9 位為得獎者；如有同分依序以「計分基準」、「性別平等專案小組」、「性別意識培力」、「性別統計」、「性別分析」之得分比較排序。 3、E1 組機關若未達 90 分且為該組最高分者，仍可獲得本等第。	依規定辦理一般敘獎，敘獎額度建議主要承辦人及其主要督導長官最高嘉獎 2 次，協辦人員 4 人最高嘉獎 1 次。

二、特別獎

等第	得分	獎勵方式
前 3 名	依性平辦召開之獎勵評審會議決議。	依本府 108 年 8 月 16 日府授人考字第 1083007561 號說明二第 2 點辦理專案敘獎。主要承辦人及其主要督導長官最高嘉獎 2 次，協辦人員 3 人最高嘉獎 1 次。
佳作	依性平辦召開之獎勵評審會議決議。	依規定辦理一般敘獎，敘獎額度建議主要承辦人（最高嘉獎 2 次）、督導長官及協辦人員等，於總額度嘉獎 5 次範圍內辦理。

玖、附則

製作獎牌相關經費，由本府社會局年度相關預算支應。

臺北市府各機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫 指標評分表

機關構：		組別：	自評得分	核覆得分
計分		96	95.5	
加分		14	8	
總計		110	103.5	

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式及核覆重點說明
一、性別平等機制 19 分 加分 1.5 分	(一) 性別平等專案小組組成 4 分 加分 0.5 分	性別平等專案小組組成成員包括各機關構所有科組室處(單位)主管及二級機關首長，及性平聯絡人。	1		符合：1 分 未符合：不予給分 A、B 群及 C 群組須包含二級機關首長方能符合。 (警察局、衛生局、民政局及教育局依總計畫成立性別平等專案小組之規定即可符合) 複合組組成成員則指當年度主責機關。 E1 組：不適用本指標	1	自評「符合」者，請列出「所有」科組室處、二級機關及性平聯絡人等名稱： 科室：管理科、任用科、考訓科、給與科、資訊室、秘書室、人事機構、主計機構 性平聯絡人：莊美珠科長、魏毓純科員、陳瑩股長、陳渤潮股長、蔡錦發股長	性平辦	1、「科組室處(單位)」含人事、主計、政風等幕僚科室(單位)。 2、A 群機關可以其職務代理人為委員。
		110 年底性別平等專案小組組成成員有含括自營館所等首長或新聞聯絡人。		0.5	符合：加 0.5 分 未符合：不予給分 E1 組：不適用本指標	0.5	自評「符合」者，請列出含括所轄自營館所單位或機關新聞聯絡人：林鳳燕秘書	性平辦	新聞聯絡人為一級或二級機關者皆可，不克出席時可指派代理人出席。
		性平聯絡人組成： A 群、B 群組、C 群組 由性別平等業務承辦人及其長官各 1 人擔任。	1		符合：1 分 未符合：不予給分	1		性平辦	
		E1 組 由性別平等業務承辦人或其長官擔任。							
		性別平等專案小組專家學者委員至少 3 位，且至少 1 位為近三屆（含現任）女委會委員。	1		符合：1 分 未符合：不予給分 E1 組：不適用本指標	1		性平辦	
		110 年底全體委員成員符合三分之一性別比例。	1		符合：1 分 未符合：不予給分 E1 組：不適用本指標	1	☐ 因特定職務人員擔任委員致無法符合。 委員名單送性平辦備查日期：_____	性平辦	若因特定職務人員擔任委員致無法符合，須先將委員名單送性平辦備查。
	(二) 會議召開情形 4 分 加分 0.5 分 (複合組	會議主席均為首長。		0.5	符合：加 0.5 分 未符合：不予給分 E1 組：不適用本指標	0.5		性平辦	
		歷次會議，主席為首長或副首長之比例。	2		達 90% 以上：2 分 80% 以上未達 90%：1.5 分 70% 以上未達 80%：0.5 分	2	比例：100%	性平辦	

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
	即 B1、C1 及 C2 組係指當年度主責機關主席為計)				未達 70%：不予給分 E1 組：不適用本指標				
		歷次會議，全體委員出席率。	2		達 90% 以上：2 分 85% 以上未達 90%：1.5 分 80% 以上未達 85%：0.5 分 未達 80%：不予給分 E1 組：不適用本指標	2 (暫列)	出席率： 109-1：17/17=100% 109-2：16/17=94.1% 109-3：15/17=88.2% 110-1：15/18=83.3% 110-2：18/18=100% 110-3： /18=% 前開比率平均：93.12%(暫列)	性平辦	委員代理人出席仍可列入計算。
	(三) 執行狀況	議程中列有歷次會議決議追蹤案由。	1		符合：1 分 未符合：不予給分 E1 組：不適用本指標	1		性平辦	
	8 分 加分 0.5 分	預先規劃年度性平工作，至遲於每年第一次會議安排該年度規劃議程。	1		109 年及 110 年均符合：1 分 僅 109 年符合：0.5 分 僅 110 年符合：0.5 分 餘不予給分	0.5	109 年提案討論之性平小組開會日期：_____ 110 年提案討論之性平小組開會日期：110 年 4 月 22 日	性平辦	
	(複合組即 B1、C1 及 C2 組係指當年度主責機關主席為計)	會議主席裁示狀況及其效益。	2		優良（均有具體裁示後續應辦事項）：2 分 大致良好（多有具體裁示後續應辦事項）：1 分 E1 組：不適用本指標	2		性平辦	檢視歷次會議主席達成有效裁示之情形
		依裁示辦理情形。	2		優良（依裁示內容均有具體辦理進度）：2 分 大致良好（依裁示內容多有具體辦理進度）：1 分	2		性平辦	檢視後續追蹤與執行狀況
		會議紀錄記載情形。	2		優良：2 分 大致良好：1 分 餘不予給分 E1 組：不適用本指標	2		性平辦	依本府 109 年 10 月 26 日府社婦幼字第 10931734102 號函，建議性別平等專案小組會議紀錄應包含以下內容(摘錄)： 1、會議基本資訊：名稱、時間、地點、主席、紀錄、出（列）席者（一一列出，勿僅以簽到冊影本代替）與散會時間等。 2、歷次會議決議事項及執行情形一覽表等。 3、議案內容：報告事項（報告案）、提案討論（討論案）與臨時動議等各項議案，均應逐一載明案由與決議（主席裁示），並視情況加入說明或發言摘要。
		會議議程增列有助性別平等議題瞭解或意識增進之創新作為。		0.5	符合：加 0.5 分 未符合：不予加分 E1 組：不適用本指標	0	請一一列出會議與創新作為： 會議日期：_____ 創新作為：_____	性平辦	在議程中除報告案、討論案、臨時動議之外，另規劃增進性別平等議題瞭解或意識增進之創新作為，例如邀請其他機關構、民間團體列席或於會議中專案報告或提案、安排參訪

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
									活動、讀書或電影心得分享等。
	(四) 成果報告 3 分	彙整性平工作執行成果，至遲於每年第一次會議安排前一年度成果報告。	1		109 年及 110 年成果報告均符合：1 分 僅 109 年成果報告符合：0.5 分 僅 110 年成果報告符合：0.5 分 餘不予給分	1	109 年成果報告提案討論之性平小組開會日期：109 年 12 月 7 日 110 年成果報告提案討論之性平小組開會日期：110 年 12 月 14 日	性平辦	109、110 年成果報告提交期限分別為： 110 年 3 月 8 日 111 年 3 月 9 日
		成果報告公告於性別主流化網頁。	1		109 年及 110 年成果報告均符合：1 分 餘不予給分	1		性平辦	
		成果報告之品質	1		優良：1 分 大致良好：0.5 分 餘不予給分	1		性平辦	
	E1 組計分方式：19/(19-12)*(<u>請填入本項目得分</u>)=_____（最後分數可自行計算）								
二、性別意識培力 14 分 加分 2.5 分	(一) 完成參訓比例 6 分 加分 0.5 分	一般公務人員完成每年 3 小時性別主流化訓練之比例。	2		109 年至 110 年涵蓋率達 100%：2 分 90%以上未達 100%：1 分 80%以上未達 90%：0.5 分 未達 80%不予給分	2	109 年母數：76 完成參訓人數：76 比例：100% 110 年母數：77 完成參訓人數：77 比例：100% 109 年至 110 年比例：100%	人事處	1、以下3項計算方式均為兩年比例加總後平均。 2、本項依行政院民國107年2月7日院臺性平字第1070163622號函修正「各機關公務員性別主流化訓練計畫」規定，「一般公務人員」係指1.依法任用、派用之有給專任人員。2.依法聘任、聘用及僱用人員。3.公務人員考試錄取人員。 3、均含所屬機關人員。
		主管人員完成每年 3 小時性別主流化訓練之比例。	2			2	109 年母數：21 完成參訓人數：21 比例：100% 110 年母數：21 完成參訓人數：21 比例：100% 109 年至 110 年比例：100%	人事處	1、「主管人員」係指市府及機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。（單位主管係指股長級以上，故本項目母數會與前項有所重疊。） 2、均含所屬機關人員。
		性平聯絡人及辦理性別平等業務相關人員完成每年 18 小時課程訓練，且其中 6 小時以上屬進階課程。	2			2	109 年母數：6 完成參訓人數：6 比例：100% 110 年母數：5 完成參訓人數：5 比例：100% 109 年至 110 年比例：100%	人事處	1、均含所屬機關人員。 2、「辦理性別平等業務相關人員」：依行政院人事行政總處103年3月6日總處培字第10300251352號函略以，各機關公務員性別主流化訓練計畫第6點第3款所稱「辦理性別平等業務相關人員」係指實際辦理性別平等相關業務(如辦理性別平等政策綱領、性別主流化、CEDAW、性別平等專

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
									案小組及婦女權益促進委員會相關事宜等)之督辦、主辦及協辦等相關人員。
		新聞聯絡人每人每年完成 3 小時性別平等相關訓練		0.5	符合：加 0.5 分 未符合：不予加分	0.5	請提供新聞聯絡人相關證明及已受訓等相關佐證資料： 本處新聞聯絡人林鳳燕秘書 1 人完成相關訓練時數。	秘書處	若該年度有人員更替，則以該年度其中 1 人有完成受訓即符合。
	(二) 自辦課程情形 7 分 加分 0.5 分	自辦性別意識培力課程。	2		109 年及 110 年均有辦理：2 分 109 至 110 年僅其中 1 年有辦理：1 分 餘不予給分	2	請一一系列出 109 年自辦課程名稱： 花樣主體同治國家～「當代臺灣社會性別與法律改革進程」 請一一系列出 110 年自辦課程名稱： 彩虹城市，不一樣又怎樣！致力平等的洪荒之力—我國法制在性別上的努力	公訓處	自行辦理、與其他機關聯合辦理，或委託公訓處辦理皆可。
		自辦課程有設計課前評估受訓人員需求（如課前問卷或其他等），或辦理課後學習回饋（如滿意度調查問卷、課程前後測驗或其他等）以分析訓練績效。	2		109 年及 110 年均有辦理：2 分 109 至 110 年僅其中 1 年有辦理：1 分 餘不予給分	2	請一一系列出有設計課前評估需求或課後學習回饋以分析訓練績效之自辦課程，並檢附分析訓練績效之佐證資料： 1、109 年：花樣主體同治國家～「當代臺灣社會性別與法律改革進程」 2、110 年：彩虹城市，不一樣又怎樣！致力平等的洪荒之力—我國法制在性別上的努力	性平辦	每年自辦課程不只一場時，僅其中一場次有辦理即可得分。
		自辦課程包含與機關構業務相關之國內外實際案例討論。	2		109 年及 110 年均有包含：2 分 109 至 110 年僅其中 1 年有包含：1 分 餘不予給分	2	請一一系列出有包含與機關構業務相關之實際案例討論之自辦課程，並檢附佐證資料： 1、109 年：花樣主體同治國家～「當代臺灣社會性別與法律改革進程」 2、110 年：彩虹城市，不一樣又怎樣！致力平等的洪荒之力—我國法制在性別上的努力	性平辦	每年自辦課程不只一場時，僅其中一場次有包含即可得分。
		自辦、合辦或參訓實體課程之參訓率 30%以上並逐年提升者。	1	0.5	109 年達成 30%：1 分 110 年比 109 年提升：加 0.5 分	1	109 年母數：76 完成實體課程參訓人數：40 比例：52.63%	人事處	109 年參訓率 30%以上之一級機關構者請以本欄計分方式計算。
		自辦、合辦或參訓實體課程之參訓率未達 30%並逐年達成 30%者。			110 年比 109 年提升：1 分 110 年達成 30%：加 0.5 分	0	110 年母數：77 完成實體課程參訓人數：37 比例：48.05%		109 年參訓率未滿 30%之一級機關構者請以本欄計分方式計算。
	(三) CEDAW 教育訓練 1 分 加分 1 分	CEDAW 教育訓練實體課程參訓達成 5%。	1		符合：1 分 未符合：不予給分	1	母數：77 完成實體課程參訓人數：13 比例：16.88%	人事處、公訓處	1、請人事處確認機關是否依本府 109 年 5 月 26 日府授社婦幼字第 1093094770 號函達成參訓狀況。 2、請公訓處及自辦機關提供辦理 CEDAW 實體班期之相關附件。
		參訓或辦理 CEDAW 教育訓練實體課程。			僅一級機關之事業機構（即捷運公司、北水處）適用		請一一系列出依計畫參訓或辦理之實體班期名稱、辦理日期及時數。	性平辦	事業機構非屬行政院頒布「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）教育

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
					109 至 110 年派員參訓者：0.5 分 109 至 110 年有辦理訓練者：1 分 本項至多 1 分		名稱： 日期及時數：		訓練及宣導計畫（109-112 年）」之執行單位。
		自製 CEDAW 訓練教材。(內容須納入與業務有關之性別統計、案例及 CEDAW 條文等。改編行政院及中央各部會教材亦屬之)		1	符合：1 分 (皆須符合各項要件始能符合得分) 未符合：不予給分	1	請說明至性平小組報告自製教材之時間、內容並檢附佐證資料： 報告提案討論之性平小組開會日期：110 年 10 月 28 日，內容為本處 110 年度「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」教育訓練教材	性平辦	1、依本府 109 年 5 月 26 日府授社婦幼字第 1093094770 號函頒「本府執行 CEDAW 訓練宣導計畫（109-110）工作表」之項次 2 辦理。 2、中央各部會製作之教材，可參考行政院性別平等會網站：首頁>CEDAW>教育訓練>CEDAW 教育訓練及宣導計畫相關講義及教材案例)，或參考行政院性別平等會網站：首頁>性別主流化>性別意識培力>學習趣>中央、地方政府自製性平教材。例如：交通局可參考運用改編交通部的 CEDAW 教材。
	(四) 其他積極作為 加分 0.5 分	性別主流化課程採多元辦理形式。		0.5	符合：加 0.5 分	0.5	請說明多元辦理形式並檢附佐證資料： 演講中透過案例分享及個案研討，並結合戲劇、音樂及影視作品探討同志、多元性別、性別平等及現行法律等相關議題，以多元形式增進學習效果。	性平辦	包括課程針對不同職級及業務人員屬性設計；或非僅以傳統講師授課方式辦理，而採多元辦理形式，如演講、工作坊、座談會、論壇、參訪、個案研討、電影賞析、讀書會、選讀性平相關媒材、小旅行或實地踏查等。
三、性別統計及分析 19 分 加分 5 分	(一) 編製機關構性別統計資料 4.5 分 加分 2.5 分	建置機關構性別統計專區網頁。	2		符合：2 分 未符合：不予給分	2	請列出網址： https://dop.gov.taipei/cp.aspx?E497F27BA42126CB	主計處	以下 3 項依「臺北市府強化性別統計體系推動計畫」規範。
		每年編製機關構性別統計體系資料且公布於機關構性別統計專區網頁，且資料具即時性、正確性及一致性： 1、性別統計項目 2、性別統計指標	2		性別統計項目：除本府主計處統一編製版本外，且有機關構自行編製者：1 分 性別統計指標：除本府主計處統一編製版本外，且有機關構自行編製者：1 分	2	請勾選符合項目： ■性別統計項目（含機關構自行編製者） ■性別統計指標（含機關構自行編製者）	主計處	
		有建立對民眾公開並提供查詢之性別統計資料庫查詢系統。		0.5	符合：加 0.5 分 未符合：不予給分	0.5	請提供網址或路徑： http://pxweb.dop.gov.taipei/pxweb/Dialog/statfile9_n.asp	主計處	
		有新增性別統計指標、項目或其複分類。	0.5	2	新增 1 項指標、項目或其複分類：0.5 分 新增 2 項以上指標、項目或其複分類：每新增	1	請一一列出新增之指標、項目或其複分類及勾選係為本府或機關構自編指標： 新增指標名稱：臺北市府所屬各機關學校公教人員數各年	主計處	1、指標、項目係指納入本府主計處性別統計指標項目或納入機關構性別統計指標項目皆可。 2、複分類係指年齡、教

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
					1 項加 0.5 分，至多加 2 分。		齡層按性別比例分 ☐ 本府 ☒ 機關構自編 新增項目名稱：臺北市政府所屬各機關學校公教人員數各年齡層按性別比例分 ☐ 本府 ☒ 機關構自編		育程度、區域或其他類別等。
	(二) 性別分析專題 5 分 加分 0.5 分	就機關構業務撰擬性別分析專題並提報至性別平等專案小組： A 群、B 群組 每年 2 篇以上。 C 群組 每年 1 篇以上。 E1 組 每 2 年 1 篇以上。 公告於性別平等或性別主流化專區網頁	4	0.5	109 年每 1 案得 1 分，至多 2 分； 110 年每 1 案得 1 分，至多 2 分； 109 及 110 年撰擬超過 4 篇：加 0.5 分 其他情況不予給分 109 年每 1 案得 2 分，至多 2 分； 110 年每 1 案得 2 分，至多 2 分； 109 及 110 年撰擬超過 2 篇：加 0.5 分 109 年至 110 年每 1 案得 4 分，至多 4 分； 109 及 110 年撰擬超過 1 篇：加 0.5 分	0 4 0	請一一系列出各年度性別分析專題名稱及提送性平小組專題報告會議日期： 專題：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 會議日期：109 年 10 月 5 日 專題：臺北市政府主管性別比率分析報告 會議日期：110 年 10 月 28 日	性平辦	1、性別分析專題若名稱重複，必須說明內容擴充之處。 2、專題所使用之數據資料須包含提報當年回推 3 年內之資料。例如提報為 109 年之專題，其數據資料須包含至少 107 年或其後年度之資料。
	(三) 政策改善調整狀況 8 分 加分 1 分	專題有研析參採據以制定政策或調整、改善業務。(請以可得分最高之 1 篇專題填列即可)。	3		計分方式一 有研析參採據以制定政策或調整、改善業務：3 分 未研析參採據以制定政策或調整、改善業務：不予給分 計分方式二 若前開所有提報專題經性別平等專家學者委員或性別平等專案小組會議檢視後，均無須研析參採據以制定政策或調整、改善業務： (總提報專題數/應提報專題數)*3 分	3	☒ 有研析參採據以制定政策或調整、改善業務 請一一系列出性別分析專題名稱及參採之措施或制定之政策。名稱：臺北市政府主管性別比率分析報告 政策或措施(可不只 1 項)：整併中央法規及本府自訂規則，於 110 年 11 月 23 日訂頒「臺北市政府派任投資或轉投資公、民營事業機構及捐(補)助財團法人董事監察人遴選管理考核要點」，並明定第 9 點性別比例規範，據以審查本府董監事遴選案是否符合相關規定；如遇有不符合規定之案例，均與主管機關溝通仍應符合規範，並請機關於改選或人員異動時，將性別納入規劃考量，積極達成目標。 ☐ 未研析參採據以制定政策或調整、改善業務 ☐ 均無須研析參採據以制定政策或調整、改善業務	性平辦	1、請檢附有關參採之措施或制定之政策之佐證資料。 2、若提報專題中任 1 篇有須研析參採據以制定政策或調整、改善業務，則本項均須以「計分方式一」計算。 3、若以「計分方式二」計分，且總提報案件數大於應提報案件者，至多仍以 3 分計算。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
		前開措施或政策辦理情形 (請以其中 1 項之措施或政策之成效填列即可)。	3		計分方式一 擬訂具體期程得 1 分 確有執行得 1 分 實有成效得 1 分 計分方式二 若前開所有提報專題經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後，均無須研析參採據以制定政策或調整、改善業務；則此項配分依總提報專題數佔應提報專題數之比例計分。 (總提報專題數/應提報專題數)*3 分	3	請列出計算本項得分之專題名稱及參採之措施或制定之政策。 名稱：臺北市政府主管性別比率分析報告 政策或措施： 於各機關辦理本府董監事遴選案時審查是否符合性別比例規範。 請勾選得分項目。 ☒擬訂具體期程，期程為：本府董監事遴選案會簽本處時配合辦理。 ☒確有執行 整併中央法規及本府自訂規則，於 110 年 11 月 23 日訂頒「臺北市政府派任投資或轉投資公、民營事業機構及捐（補）助財團法人董事監察人遴選管理考核要點」，並明定第 9 點性別比例規範，據以審查本府董監事遴選案是否符合相關規定。 ☒實有成效 已於 110 年 11 月 23 日將前開遴選管理考核要點函轉本府各機關學校並持續落實審查作業。 ☐均無須研析參採據以制定政策或調整、改善業務	性平辦	1、請檢附佐證資料。 2、若提報專題中任 1 篇有須研析參採據以制定政策或調整、改善業務，則本項均須以「計分方式一」計算。 3、若以「計分方式二」計分，且總提報案件數大於應提報案件者，至多仍以 3 分計算。 4、「擬訂具體期程」、「確有執行」、「實有成效」須有先後連貫性。
		專題以納入委託、補助研究案內以性別統計分析專章辦理。		1	☐ A 群每篇加 0.5 分，至多加 1 分。 ☐ B 群組、C 群組、E1 組加 1 分	0	請一一系列出分析研究案或其專章名稱：	性平辦	若未納入該機關構性平小組議程，而有召開委託、補助研究之專案會議（指發開會通知並邀請性平專家學者或性平辦列席）包含討論性平專章內容者，仍可計分。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
		所有提報專題之品質。	2		優良：2 分 大致良好：1 分 餘不予給分 給分參考基準：運用以性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，並增加性別統計複分類進行交織分析(如：種族、族群、城鄉、年齡、階級、文化、貧困、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質、移民、移工、無國籍者難民及尋求庇護者等)，了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因(例如不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。	2	請說明： 110 年性別統計分析專題報告－臺北市政府主管性別比率分析報告，係聚焦於本府主管人員性別、年齡及年資等變項予以觀察，並參考其他 5 都及全國公務人員之相關數據，據以致力於縮小用人之性別落差情形，確保不同性別均能在不同領域參與公共事務及獲取資源的機會，以利發揮實質的影響力；更進一步建議爾後得關注公務人力高齡化對政府組織之影響以及針對影響主管人員退休因素之性別差異進行探討。	性平辦	
	(四) 其他運用狀況 1.5 分 加分 1 分	填報本府主計處彙整之「運用統計資訊支援決策情形」屬性別平等相關主題且經提報性別平等專案小組通過。	1.5		每項 0.5 分，至多 1.5 分 1、填報內容與三、(三) 政策或措施重複者，不予計分。 2、若 2 年填報決策情形相同者則視為一項。	1.5	請分年度一列出政策作為(或政策名稱) 109 年 1、提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例 2、提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比率 3、辦理本府心橋園社單身聯誼活動 提報性別平等專案小組通過日期：110 年 4 月 22 日 110 年： 1、提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例 2、提升市府同仁及市府男性同仁使用個別協談的比率 3、提升本府心橋園社單身聯誼活動女性參加比率。 預計提報性別平等專案小組通過日期：111 年第 1 次本處性別平等專案小組。	主計處	
		縮小性別統計落差及改善性別歧視以推動改進措施及成果。		1	每項加 0.5 分，至多加 1 分。 填報內容與三 (三)、前項提及之政策或措施重複者，不予加分。	0	請一列出性別統計落差項目措施(包含法規檢視建議、公務統計及其他業務統計等)，具體說明改進措施及降低性別落差之成效。 性別統計項目：	性平辦	舉例說明： (1)108 學年度高中女性校長占 20%，教育局於遴選及儲訓校長時，錄取女性至少 1/3，故 109 學年度高中女性校長提高至 25%。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
							改進措施： 降低性別落差之成效：		(2)家庭教育中心親職教育課程，鼓勵父母一起參加，男性參與率由 102 年 20%提高到 105 年 26%。
四、性別影響評估 19 分	(一) 提報狀況 8 分	撰擬性別影響評估表並經性別平等專家學者或性別平等專案小組程序參與。 A 群 每年至少 4 案以上。 B 群組 每年 2 案以上。 C 群組 每年 1 案以上。 E1 組 每 2 年 1 案以上。	8		109 年每 1 案得 1 分，至多 4 分 110 年每 1 案得 1 分，至多 4 分 109 年每 1 案得 2 分，至多 4 分 110 年每 1 案得 2 分，至多 4 分 109 年每 1 案得 4 分，至多 4 分 110 年每 1 案得 4 分，至多 4 分 109 年至 110 年每 1 案得 8 分，至多 8 分	0 0 8 0	請一一列出撰擬之主題，並勾選是經專家學者或性平小組程序參與。 主題：提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例 ☐ 專家學者姓名： ☒ 性平小組會議日期：109 年 10 月 5 日，當日出席之府外委員姓名：黃馨慧委員、王蘋委員、 陳艾懃委員 主題：本處暨所屬人事人員擔任家庭照護者之留職停薪性別比例 ☐ 專家學者姓名： ☒ 性平小組會議日期：110 年 10 月 28 日，當日出席之府外委員姓名：黃馨慧委員、王蘋委員、 陳艾懃委員	性平辦（研考會、法務局提供程序參與及評估表等相關資料）	1、經性別平等專家學者程序參與之主題，其性別平等專家學者須至少 1 位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專家學者。 2、每一主題「專家學者姓名」或「性平小組會議日期」2 項勾選填寫其 1。 3、若重複撰擬舊有主題，須本次撰擬之性別影響評估表內容與前次大幅不同。請檢附前次與本次性別影響評估表為佐證資料。 4、以已執行完畢之主題撰擬之性別影響評估表不予計分。
	(二) 計畫或草案修正後之運用狀況 6 分	依性別影響評估表之評估結果及參採意見，修正原草案或計畫。（請以可得分最高之 1 案性別影響評估表填列即可）	3		計分方式一 全符合：3 分 符合度達 90%：2 分 符合度達 80%：1 分 符合度未達 80%：不予給分 計分方式二 若前開所有提報案件經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後，均無相關須修訂原草案或計畫，則此項配分依總提報案件數佔應提報案件數之比例計分。 （總提報案件數/應提報案件數）*3 分	3	請列出計算本項得分之性別影響評估主題：提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例 1.補充說明中央相關法規、政策：消除對婦女一切形式歧視公約施行法第 4 條、CEDAW 第 23 號一般性建議及行政院「性別平等政策綱領」。 2.補充府級任務編組性別統計數據之變化：106 年及 107 年未達性別比例之府級任務編組分別為 10 個及 12 個，未符合比例為 18.5%及 21.1%。108 年及 109 年未達性別比例之府級任務編組分別下降至 4 個及 5 個，未符合比例為 7.7%及 8.9%。 3.具體說明相關策進作為。 ☐ 均無相關須修訂原草案或計畫	同上	1、若提報案件中任 1 案程序參與有相關須修訂原草案或計畫之意見，則本項均須以「計分方式一」計算。 2、請檢附草案或計畫新、舊版本。 3、若以「計分方式二」計分，且總提報案件數大於應提報案件者，至多仍以 3 分計算。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
		前項修正後之草案或計畫，其中與促進性別平等相關政策與措施之執行辦理情形。 (請以得加分最高之 1 案填列即可，可與前項同一案。)	3		計分方式一 擬訂具體期程加 1 分 確有執行加 1 分 實有成效加 1 分 計分方式二 若前開所有提報案件經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後，均無相關須修訂原草案或計畫，則此項配分依總提報案件數佔應提報案件數之比例計分。 (總提報案件數/應提報案件數)*3 分	3	請列出計算本項得分之性別影響評估主題：提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例 請簡要說明其中與促進性別平等相關之政策或措施：就現行行政作業流程提出得以提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例之策進作為。 請勾選得分項目： ☒ 擬訂具體期程 109 年 12 月 31 日前。 ☒ 確有執行 1.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，以利各主管機關檢核委員是否符合性別比例。 2.為解決因任務編組設置要點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之各府級任務編組，於 109 年 9 月 30 日修正本府撰作手冊，訂定未符性別比例之處理方式。 3.每年將不符合性別比例規定之府級任務編組提報本府女性權益促進委員會審議，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。 ☒ 實有成效 前開策進作為均已落實完成。 ☐ 均無相關須修訂原草案或計畫	同上	1、若提報案件中任 1 案程序參與有相關須修訂原草案或計畫之意見，則本項均須以「計分方式一」計算。 2、請提供相關佐證資料。 3、若以「計分方式二」計分，且總提報案件數大於應提報案件者，至多仍以 3 分計算。 4、「擬訂具體期程」、「確有執行」、「實有成效」依序須有先後連貫性。
	(三) 評估表撰擬情形 5 分	依程序參與建議修訂性別影響評估表，且提報至性平小組確認者。 (請以可得分最高之 1 案性別影響評估表填列即可，可與前兩項同一案。)	3		計分方式一 完全符合：3 分 符合度達 90%：2 分 符合度達 80%：1 分 符合度未達 80%：不予給分 計分方式二 若前開(一)所有提報案件經性別平等專家學者或性別平等專案小組會議檢視後，均無意見	3	請列出計算本項得分之性別影響評估表主題：提升臺北市政府府級任務編組性別比例符合法定比例 ☒ 曾列為議案，請註明會議日期及名稱：109 年 10 月 5 日 ☒ 修正後提報會議之時間：109 年 12 月 7 日 ☒ 檢附佐證資料	同上	若以「計分方式二」計分，且總提報案件數大於應提報案件者，至多仍以 3 分計算。

項目	指標	計分依據 (未註明期間者均為 109 至 110 年；110 年底則指 110 年 12 月 31 日。)	計分基準	加分基準	給分標準 (所有計分、加分基準最多為該指標計分加分基準之分數)	自評得分	自評備註/說明 (有需勾選或填寫內容處請依格式勾選或填寫，餘可自行補充說明。)	核覆得分	填表方式 及核覆重點說明
					或無須修訂：3 分		☐ 均無意見或須修訂		
		所有提報之性別影響評估表之品質。	2		優良：2 分 大致良好：1 分 餘不予給分 給分參考基準：運用性別統計及分析，關注到多元交織性面向（如顧及不同性別、性傾向、性別特質與性別認同者，與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析）之影響及受益程度進行評估及檢討。	2	請說明： 據以落實審核本府相關府級任務編組委員遴派案是否符合「任一性別委員人數，不低於委員總數三分之一」之性別比例規定，如有不符合之情形，均與主管機關溝通應符合相關規定，並請機關於改選或委員異動時，將性別納入規劃考量。	同上	
五、 性別預算 4 分	(一) 編列情形 4 分	編列情形。	4		已編列 110 年性別預算，並提報 109 年性平小組審議：得 2 分 已編列 111 年性別預算，並提報 110 年性平小組審議：得 2 分 餘不予給分	4	☒ 提報 110 年性別預算之性平小組會議日期： 109 年 10 月 5 日 ☒ 提報 111 年性別預算之性平小組會議日期： 110 年 4 月 22 日	性平辦	
六、 工作策略及具體措施 18 分 加分 5 分	(一) 類別及項目數量 18 分 加分 5 分	依總計畫規定辦理之類別及項目。	18	5	給分標準請參閱本評分表之 六、(一)附表	22	請另填報本評分表之 六、(一)附表	性平辦	
七、 性別平等或性別主流化網頁建置 3 分	(一) 執行狀況 3 分	網頁建置執行狀況： 1. 定期更新（例如會議紀錄或其他性別主流化工具產出之資料更新）。 2. 建置本市性別平等辦公室及性平辦粉絲專頁連結。 3. 其他積極作為。	3		符合 1 個項目得 1 分	3	請勾選符合項目： ☒ 定期更新(例如會議紀錄或其他性別主流化工具產出之資料更新) ☒ 建置本市性別平等辦公室及性平辦粉絲專頁連結 ☒ 其他積極作為，請說明：於本處性別主流化專區提供性別平等相關網站連結。	性平辦	1、性別主流化工具產出 例如性別影響評估表、性別意識培力講義及性別分析專題等。 2、其他積極作為係指除實施計畫、委員名單、歷次會議紀錄及前開性別主流化工具產出之外；另有其他關於性別平等方案及具體措施之資料，像是性平報導、辦理性平相關活動紀實或其他促進性平相關訊息置於專區網頁內。

臺北市府各機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫 指標評分表

六、(一)附表

機關構： 組別：

- 「總計畫」規定：(參閱「陸、推展性別平等工作策略及具體措施」)
- (一) A 群：(一) 至 (六) 類，每年辦理 5 類以上，總計 7 項以上。
- (二) B 群組：(一) 至 (六) 類，每年辦理 4 類以上，總計 5 項以上。
- (三) C 群組：(一) 至 (六) 類，每年辦理 3 類以上，總計 3 項以上。
- (四) E 組：(一) 至 (六) 類，每年辦理 2 類以上，總計 3 項以上。

年度	方案或計畫名稱	符合總計畫類別及項目	109、110 年度持續辦理或新措施	各方案計畫可加分內容（無則免填），請盡量檢附佐證資料。			備註
				具積極性及創新性創意性，值得其他機關構參採	卓有成效	結合 CEDAW 國際公約推廣	
填表方式	1、未填報於「成果報告」內之其他方案亦可填報。 2、請自行調整新增列數。 3、同一年度之方案不得重複。	請依總計畫陸、二、之類別及項目填寫。	110 年之各項方案，相較於 109 年，屬持續辦理或新措施，請於欄位中勾選。 109 年欄位免填。	請簡要說明該方案與性別平等關連之重點，並舉出積極性（例如辦理場次、難易度、重要性、編列預算、投注資源程度等）及創新性創意性。	請一一敘明該方案執行後之 成效及影響範圍 等，同時輔以 量化統計數據及質性說明 呈現為佳。	請簡要說明（融合常態性業務之）自製對外宣導媒材、活動（或專班訓練）之內容、對象、管道、成效及影響範圍或其他等。	
填報參考範例	【產發局】 臺北市特色產業輔導及推廣計畫-「臺北 TOP 時裝設計大賞」，鼓勵性別友善，並帶動產業興盛，嘗試翻轉性別刻板印象，於辦理競賽的同時，亦推廣性別平等之概念	(五)2、	☐ 持續辦理 ☒ 新措施	1. 「臺北 TOP 時裝設計大賞」提供設計師展現之舞台，讓本市優秀的設計師被國際與大眾發現與認識。 2. 由於時尚設計產業過去常被認為是男性設計師的天下，「臺北 TOP 時裝設計大賞」為鼓勵性別友善，並帶動產業興盛，嘗試翻轉性別刻板印象，於辦理競賽的同時，亦推廣性別平等之概念。	繼 107 年女性參加及優勝設計師比例超過 5 成，108 年重要成果羅列如下： (1) 女性評審委員佔 4 成：邀請 5 位時尚相關領域專家擔任評審，其中女性評審性別比例佔 40%。 (2) 女性優勝設計師比例佔 6 成：10 位優勝設計師，其中女性設計師佔 6 位。 (3) 持續追蹤歷屆設計師輔導成果：自 102 年起至少媒合 50 位歷屆得獎設計師參加國際時裝週與品牌業者進行合作，如莊承華、張朔瑜及汪俐伶等女性設計師皆已登上國際舞台，去年更有 7 位女性設計師受邀登上第一屆臺北時裝週展演。 (4) 協助媒合與行銷女性設計師及作品。		
109	【人事處】 臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案。	(一)1、			依原「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」(以下簡稱彈班要點)規定，同仁已有彈性上班時間(彈性時間為上午 8 時至 9 時；下午 5 時至 6 時)，惟依相關意見調查資料，部分同仁於上班前、下班後因需親自接送或照顧國民小		

					學以下兒童或 65 歲以上長者，爰有擴大彈性上班之需求，且女性同仁較男性同仁需求更為顯著，考量渠等同仁之需求及不影響各機關運作情形下，本處配合修正彈班要點(比照星期五擴大彈性上下班措施辦理【即上班時間為早上 7 時至 9 時，下班時間為下午 4 時至 6 時】)，使有上開需要之同仁可以申請，以降低渠等同仁為照顧家庭幼童及長者而產生之身心壓力。		
【人事處】 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。	(一)1、						
【人事處】 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。	(一)1、						
【人事處】 109 年本府心橋園社單身聯誼活動於 9 月 27 日分 2 場次進行，規劃參加人數為 240 人。	(二)3、						
【人事處】 本處 109 年度人事業務績效考核將各機關甄審委員會性別比例組設情形納入考核項目。	(二)5、						
【人事處】 將任務編組委員任一性別比例規範修訂於臺北市政府組織編制及任務編組案件撰作手冊。	(二)5、				本處於各機關辦理府級任務編組委員遴選作業時，皆確實審查委員是否符合性別比例規範，並依臺北市女性權益促進委員會第 11 屆第 7 次會議決議，如本府府級任務編組委員未符合性別比例，本處應退回權責機關再行辦理；另本府府級任務編組截至 109 年 12 月 31 日(第 4 季)計 70 個，排除非委員會編制 8 個、依設置法規無外聘委員且府內委員皆為特定職務者 9 個及委員任期屆滿尚未續聘 1 個，列入計算之府級任務編組計 52 個，		

					全數符合全體委員任一性別比例達三分之一且外聘委員任一性別比例達四分之一之規定。		
	【人事處】 於 109 年 9 月 30 日修訂「臺北市政府組織編制及任務編組案件撰作手冊」訂定未符性別比例之處理方式。	(二)5、			本府部分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，使性別比例難以符合相關規定，爰本府於 109 年 9 月 30 日修正撰作手冊，訂定未符合性別比例之處理方式，如委員組成含府內及府外委員時，建議府內機關委員代表由簡任層級以上人員兼任，以擴大遴選範圍。委員組成皆為公務機關代表，建議全數委員由機關特定職務人員擔任，始不受性別比例規範。		
	【人事處】 於各機關辦理董事監察人遴選作業時，審查是否符合性別比例規範。	(二)5、					
	【人事處】 辦理各類活動均優先考量設有性別友善設施設備之場地。	(四)2、					
	【人事處】 辦理 109 年本府心橋園社單身聯誼活動。	(五)2、					
	【人事處】 每月於臺北人事簡訊刊登計 12 則性別平等相關訊息。	(五)5、					
	【人事處】 109 年度人事人員工作手札內頁自製性別平等意識或 CEDAW 概念之宣導文宣，具有具體宣導之效益。	(五)5、					
	【人事處】 本府附設員工子女幼兒園為強化宣導性別平等觀念，破除性別刻板印象，將之融入大、中、小及幼幼班教案中。	(六)3、					
110	【人事處】 臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案。	(一)1、	☒ 持續辦理 ☐ 新措施		依原「臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點」(以下簡稱彈班要點)規定，同仁已有彈性上班時間(彈性時間為上午 8 時至 9 時；下午 5		

					時至 6 時)，惟依相關意見調查資料，部分同仁於上班前、下班後因需親自接送或照顧國民小學以下兒童或 65 歲以上長者，爰有擴大彈性上班之需求，且女性同仁較男性同仁需求更為顯著，考量渠等同仁之需求及不影響各機關運作情形下，本處配合修正彈班要點(比照星期五擴大彈性上下班措施辦理【即上班時間為早上 7 時至 9 時，下班時間為下午 4 時至 6 時】)，使有上開需要之同仁可以申請，以降低渠等同仁為照顧家庭幼童及長者而產生之身心壓力。		
	【人事處】 推動臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園於 110 年 8 月 1 日轉型為非營利幼兒園。	(一)1、	☐ 持續辦理 ☒ 新措施	配合行政院我國少子女化對策計畫之重大政策及降低家長每月學費負擔，臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園於 110 年 8 月 1 日起轉型為臺北市市政大樓員工子女非營利幼兒園(委託公務人員協會辦理)。	自 110 年 8 月轉型非營利幼兒園後，使每月實際家長負擔第 1 胎子女從每月平均 4,500 元降為 2,500 元，第 2 名子女 1,500 元，第 3 名子女 0 元，減輕家長負擔。		
	【人事處】 宣導各機關(構)學校推動辦理員工子女托育服務。	(一)1、	☒ 持續辦理 ☐ 新措施				
	【人事處】 辦理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。	(一)1、	☒ 持續辦理 ☐ 新措施	辦理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，建立友善職場環境，讓家長安心將子女送托。	目前家長負擔每月月費 18,000 元，加入準公共化托育家園後，每月月費 11,000 元（第 1 胎）、10,000 元(第 2 胎)，9,000 元（第 3 胎）。 如設籍本市，另有社會局友善托育補助，每月月費減為 7,000 元（第 1 胎），4,000 元（第 2 胎），3,000 元（第 3 胎）。		
	【人事處】 本府職工申請育嬰留職停薪期間比照公務人員留職停薪辦法規定。	(一)2、	☐ 持續辦理 ☒ 新措施	為期本府撫育幼兒之員工工作權平等及配合鼓勵生育政策，本府職工養育 3 足歲以下子女申請育嬰留職停薪期間比照公務人員留職停薪辦法規定辦理。			
	【人事處】 請本府各機關（構）學校就所僱用之懷孕勞工給予第 6 日、第 7 日有薪產檢假。	(一)2、	☐ 持續辦理 ☒ 新措施		為建構本府友善生養環境，並配合行政院相關政策，本處於 110 年 7 月 8 日因應行政院人事行政總處來函，以府授人考字第 1100125938 號函轉知本府各機關學校，於性別工作平等法所定產檢假修正為 7 日		

				前，請本府各機關（構）學校就所僱用之懷孕勞工給予第 6 日、第 7 日有薪產檢假。		
【人事處】 110 年本府心橋園社單身聯誼活動於 10 月 30 日及 11 月 20 日分 2 場次進行，規劃參加人數為 100 人。	(二)3、	■持續辦理 □新措施	希望藉由活動的舉辦，讓單身同仁擴大交友圈，在忙碌公務生活之餘，增進互動與認識機會。	各年度參加人員之男性及女性性別比率： 107 年男性 66.5%，女性 33.5%。 108 年男性 65.8%，女性 34.2%。 109 年男性 68.8%，女性 31.2%。 110 年男性 50.54%，女性 49.46%。		
【人事處】 本處 110 年度人事業務績效考核將各機關甄審委員會性別比例組設情形納入考核項目。	(二)5、	■持續辦理 □新措施				
【人事處】 將任務編組委員任一性別比例規範修訂於臺北市政府組織編制及任務編組案件撰作手冊。	(二)5、	■持續辦理 □新措施		本府府級任務編組截至 110 年 9 月 30 日（第 3 季）計 71 個，排除非委員會編制 8 個、所有委員會皆依設置法規無外聘委員且府內委員皆為特定職務者 7 個及委員遴選中 1 個，列入計算之府級任務編組計 55 個，符合全體委員任一性別比例達三分之一且外聘委員任一性別比例達四分之一者計 53 個，占 96.36%。		
【人事處】 於「臺北市政府組織編制及任務編組案件撰作手冊」明定未符性別比例之處理方式。	(二)5、	■持續辦理 □新措施				
【人事處】 於各機關辦理董事監察人遴選作業時，審查是否符合性別比例規範。	(二)5、	■持續辦理 □新措施		整併中央法規及本府自訂規則，於 110 年 11 月 23 日訂頒「臺北市政府派任投資或轉投資公、民營事業機構及捐（補）助財團法人董事監察人遴選管理考核要點」，並明定第 9 點性別比例規範，據以審查本府董監事遴選案是否符合相關規定。		
【人事處】 辦理各類活動均優先考量設有性別友善設施設備之場地。	(四)2、	■持續辦理 □新措施				
【人事處】 辦理 110 年本府心橋園社單身聯誼活動。	(五)2、	■持續辦理 □新措施				
【人事處】 每月於臺北人事簡	(五)5、	■持續辦理 □新措施				

	訊刊登計 12 則性別平等相關訊息。						
	【人事處】 110 年度人事人員工作手札內頁自製性別平等意識或 CEDAW 概念之宣導文宣，具有具體宣導之效益。	(五)5、	■持續辦理 □新措施				
	【人事處】 自編本處性別平等教材－110 年度「消除對婦女一切形式歧視公約教育訓練教材」。	(六)2、	□持續辦理 ■新措施				
	【人事處】 請臺北市市政大樓員工子女非營利幼兒園(委託臺北市公務人員協會辦理)向家長宣導性別平等觀念，破除性別刻板印象及融入教材。	(六)3、	■持續辦理 □新措施				
	計分基準：14 分	加分基準：2 分	計分基準：4 分	加分基準：1 分	加分基準：1 分	加分基準：1 分	
給分標準	單年度完成之計分如下，再自行於本項兩年度加總計分。 A 群完成 5 類 7 項：7 分 4 類 7 項：5 分 5 類 6 項：4 分 餘不予給分 B 群組完成 4 類 5 項：7 分 3 類 5 項：5 分 4 類 4 項：4 分 餘不予給分 C 群組完成 3 類 3 項：7 分 2 類 3 項：5 分 餘不予給分 E1 組完成 2 類 3 項：7 分 1 類 3 項：5 分 餘不予給分	超過該組須完成類別：加 0.5 分 超過該組須完成項目數：超過 1 項加 0.5 分，至多 1.5 分。	110 年相較 109 年有推展「新措施」者： A 群、B 群組 每 1 項 1 分，至多 4 分。 C 群組 每 1 項 2 分，至多 4 分。 E1 組 每 1 項 4 分。	每 1 案加 0.5 分，至多 1 分。	每 1 案加 0.5 分，至多 1 分	每 1 案加 0.5 分，至多 1 分。	總計
自評得分	14	2	4	1	1	0	
核覆得分							

**臺北市府各機關構 109 至 110 年推動性別平等工作獎勵計畫
特別獎申請表**

附件
2

機關構				
方案名稱				
提報本特別獎之原因以以下 3 類為原則，請勾選 1 項，本項配分將以勾選類別為評分基準。 (55%) ☐ 創新性或創意性 ☐ 故事性 ☐ 積極性	本項請均就所提政策、措施或計畫說明緣起、與性別平等之關聯性、將性別觀點融入業務程度、納入性別平等概念發想過程、運用性別主流化工具情形等。分 3 類： 1、勾選「創新性或創意性」者，請特別闡述所提政策、措施或計畫於推動性別平等工作面向創新或創意之處。 2、勾選「故事性」者，請特別闡述所提政策、措施或計畫，致以具啟發性或貼近人民且感動人心的真實案例為限。評分基準包含故事之完整性、感人程度、啟發性、是否跳脫及翻轉傳統性別刻板印象等。 3、勾選「積極性」者，請特別闡述所提政策、措施或計畫於推動性別平等工作面向上之深度、廣度、執行程度、實質產出等，評分基準包括預算編列、期程規劃、辦理場次、計畫規模、觸及人數、計畫執行完整度等。			
影響程度 (30%)	本項請以辦理或實施後之具體績效及實質效益（含有形、無形效益及其他特殊成果或附加價值）撰擬，可以量化統計數據或質化分析等方式資料呈現，包含對機關及民眾之影響。例如縮減性別差異、創造或激發社會或網路社群對促進性別平等的話題討論、提升市府推展性平工作能見度、推動之政策措施受民眾歡迎、促使民眾認同性別平等觀點、明顯改變傳統性別刻板印象等。			
投注、運用與開發資源及合作機制 (15%)	本項請說明機關構投注資源情形，以及是否與其他公務單位、企業、民間組織或鄰里社區等合作，如何有效運用及開發資源，提升方案具體影響。可就投注資源、合作機制、分工模式和理念推廣的分進合擊加以說明。			
附件資料				
自評得分	提報特別獎之原因 (55%)		自評得分 總計	
	影響程度 (30%)			
	投注、運用與開發資源及合作機制 (15%)			