

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 16 次會議議程

壹、時間：104 年 9 月 25 日（星期五）上午 10 時

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：張副處長建智

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p2-4）

伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p5-6）

陸、各辦理單位工作報告：

資訊室報告性別統計與性別分析案（會議資料 p7-8、附錄）

柒、討論提案

案由一：本處 104 年推動性別主流化執行情形，提請討論。

說明：本處 104 年推動性別主流化工作計畫，業經本專案小組第 13 次會議修正通過，經箋請各科室填報 104 年度執行情形並彙整完竣，提請本專案小組審議（如會議資料 p9-15）。

決議：

案由二：考訓科提報性別影響評估成果分享—「104 年 E 世代講座」，提請討論。

說明：依據本處 104 年推動性別主化工作計畫推動措施三、性別影響評估及本處性別平等專案小組第 9 次會議決議辦理。

決議：

捌、臨時動議

玖、散會

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 15 次會議紀錄

壹、時間：104 年 7 月 3 日（星期五）上午 9 時 30 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：張副處長建智

記錄：周怡君

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p2-3）

主席裁示：洽悉。

伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p4-5）

主席裁示：洽悉。

陸、各辦理單位工作報告：

資訊室報告性別統計與性別分析案（會議資料 p6-7、附錄 1）

黃委員煥榮：為推動性別平等，市府各委員會規定組成單一性別不得低於 1/3，本次報告市府女性人事人員比例高達 75.43%，男性人事人員僅有 24.57%，反觀男性過少是否會對人事業務推動產生影響？建議下一季統計數據可分析市府人事人員與全國人事人員之性別比例是否有所差異，另外可改由男性角度來分析，研擬方案提高男性擔任人事人員意願。

王委員秋萍：性別差異及就業基本條件會影響職業選擇差異。市府工程機關與行政機關男女比例亦因工作環境及職業選擇有所不同。

陳委員俊男：將於下一季報告分析市府機關員工性別比例懸殊前 10 名機關，以及提供全國人事人員性別比例資料。

性別平等辦公室陳聘用研究員嘉鴻：建議本次會議資料中「兩性」一詞均改為「性別」，以平等照顧不同生理性別暨性別氣質、性傾向人員。

主席裁示：洽悉。

柒、討論提案

案由一：本處 104 年推動性別主流化執行情形，提請 討論。

說明：本處 104 年推動性別主流化工作計畫，業經本專案小組第 13 次會議修正通過，經箋請各科室填報 104 年度執行情形並彙整完竣，提請本專案小組審議（如會議資料 p8-13）。

決議：依黃委員煥榮及性別平等辦公室陳聘用研究員嘉鴻建議，本處性別平等專案小組召開 105 年第 1 季（第 18 次）會議時，請考訓科統計市府 104 年度各機關人員參訓性別主流化課程比例統計資料，另為平等照顧離婚或喪偶同仁權益，請管理科於參與中央人事業務績效考核會議中提出修正「未婚聯誼」一詞為「單身聯誼」建議以利給與科配合辦理後續相關事宜。

案由二：人事管理員提性別影響評估案例－「103 年文康活動」案，提請 討論。（會議資料 p14-18）

說明：依據本處 104 年推動性別主化工作計畫推動措施三、性別影響評估及本處性別平等專案小組第 9 次會議決議辦理。

決議：依黃委員煥榮及性別平等辦公室陳聘用研究員嘉鴻建議，性別影響評估案以提出尚未辦理之活動或方案為

主，往後提出之案例報告如為已辦理之活動或方案，請以提報成果分享方式呈現。另本案例可針對參與眷屬之年齡或族群（例如：是否為身心障礙人員）資料，主動提供友善措施並注意交通車上友善設備，提高人員參與意願。

捌、臨時動議：無

玖、散會：上午 10 時 30 分

臺北市政府人事處性別平等專案小組會議裁示暨指示事項執行情形表

會議別	裁示暨指示事項	主辦單位	執行情形	管考建議
<p>第 15 次 (104 年 7 月 3 日)</p>	<p>請各科室撰寫性別影響評估案，依楊委員建議，以既有業務相關政策、制度撰寫，並提會討論。</p>	<p>管理科 任用科 考訓科 給與科 資訊室 人事管理員</p>	<p>管理科： 已撰寫「辦理勞動基準法人事權益研習班」性別影響評估案，業提第 12 次會議討論。</p> <p>任用科： 已撰寫「本府府層級任務編組委員性別比例」撰寫性別影響評估案，業提第 14 次會議討論。</p> <p>考訓科： 撰寫「104 年 E 世代講座」性別影響評估成果分享，提第 16 次會議討論。</p> <p>給與科： 已撰寫「辦理本府心橋園社未婚聯誼活動」性別影響評估案，已於第 11 次會議討論，依據委員建議，分述如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 有關「在性別影響評估報告中，增加具體統計數據」建議：已修正如附件。 有關「辦理未婚聯誼活動時，於報名表之性別選項增加「其他」欄位」之建議：經參考中央及其他五都未婚聯誼之報名表，均無「其他」欄 	<p>已列入本處 104 年推動性別主流化作計畫，「三、性別影響評估」辦理事項，係經常性辦理，爰建請同意解除列管。</p>

臺北市政府人事處性別平等專案小組會議裁示暨指示事項執行情形表

會議別	裁示暨指示事項	主辦單位	執行情形	管考建議
			<p>位，爰本處暫不增列該欄位。</p> <p>3. 有關「對於身障等報名對象，請外包廠商注意活動形式與無障礙空間的設置」建議：業於 104 年辦理未婚聯誼活動評選時，增列「各梯活動地點，選擇在風景區或觀光旅遊景點，具備室內交誼廳及寬敞優美戶外活動場所辦理，並應注意無障礙空間的設置。」之規定。</p> <p>資訊室： 無業務相關政策。</p> <p>會計員： 無性別影響評估案。</p> <p>人事管理員： <u>已撰寫「103 年文康活動」性別影響評估案，業提第 15 次會議討論。</u></p>	

性別平等專案小組工作報告案

報告單位：資訊室 104.9.15

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

說明：

- 一、配合本專案小組會議決議事項及實施計畫，按季產製臺北市政府暨所屬機關學校「人事機構現有人事人員及主管人數季報表」彙整如附表 1，並檢附「人事機構現有人事人員、人事主管及正式職員、現有主管性別比率統計表」及「本府各機關學校近 3 年正式職員與現有主管性別比率統計表」(如附表 2、3)，又上述相關資料同時按季發表於本處網站與人事簡訊月刊。
- 二、依統計報表資料顯示(如附表 2)，全府男性人事主管總比率 27.47% 明顯低於女性人事主管總比率 72.53%，惟相較於整體男性、女性人事人員比率，男性人事主管總比率仍略高於男性人事人員比率 24.97%，女性人事主管總比率則低於女性人事人員比率 75.03%，與本府整體職員和主管人數之男、女性比較呈現之男性主管(44.08%)略高於男性職員比率(42.21%)結果大致相同。
- 三、復以機關及學校別分析，各機關男性人事主管總比率為 30.1%，亦明顯低於女性人事主管總比率(69.9%)，但高於各機關男性人事人員比率(25.14%)，相較下各機關女性人事主管(69.9%)仍低於各機關女性人事人員比率(74.86%)，顯示機關女性人事主管比率尚有成長空間。另各級學校女性人事主管比率為 74.89%，雖較男性人事主管(25.11%)超出

49.78%，惟略低於各級學校女性人事人員比率（75.27%）。

- 四、為了解男女性別失衡情況與機關業務屬性之關連性，已依照單一性別失衡比例(1:3)，將差距大於50%之機關彙整如附表4、5 男性比率明顯高於女性比率，多為警察、消防、環保、工程及捷運公司等機關；女性比率明顯高於男性比率，則以衛生、戶政、社福等性質機關為主。本府各機關人事人員性別比例差距(女>男)為49.72%已接近性別失衡，各級學校人事人員性別差距(女>男)為50.54%，已屬性別失衡。
- 五、另依銓敘部103年統計年報公布之六都人事人員人數統計(如附表6)，本市各機關女性比例最高(75.70%)，男性最低(24.30%)，女性比例相較於最低之臺南市(66%)高出9.7%，同時亦高於六都平均之女性比例(70.87%)4.83%，顯示本市人事人員男女失衡情形確屬六都之冠。

「臺北市政府人事處 104 年推動性別主流化工作計畫」執行情形列管表

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
<p>一、成立本處性別平等專案小組</p> <p>(一)性別平等專案小組成立時間及會議召開情形</p> <p>(二)委員名單應納入性別議題聯絡人 3 人，且單一性別不得低於 3 分之 1</p> <p>(三)性別平等小組成員應有性別主流化相關訓練</p> <p>(四)以表格方式呈現每年度欲執行性別主流化實施計畫之具體項目</p>	<p>一、本處已訂定「101-104 年臺北市政府人事處性別主流化實施計畫」，依計畫每季至少召開會議 1 次。</p> <p>二、本處性別平等專案小組委員任期自 101 年至 104 年，委員人數計 15 名，其中男性 8 名、女性 7 名，男女比為 8：7，符合單一性別比例不得低於三分之一之規定。</p> <p>三、本處性別平等專案小組成員至少參加 1 次性別主流化相關訓練（不含外聘委員）。</p>	1 月至 12 月	本處各 科室	<p>一、本處性別平等專案小組業於 104 年 1 月 22 日召開第 13 次會議且將依計畫每季至少開會 1 次。</p> <p>二、本專案小組委員人數計 15 名，其中男性 8 名、女性 7 名，男女比為 1：1，性別比例符合規定。</p> <p>三、本處性別平等專案小組委員 104 年已全數參加性別主流化相關訓練。</p>
<p>二、性別意識培力</p> <p>(一)人事單位辦理性別意識培力課程名稱、時間及參與人次</p> <p>(二)同仁參與公訓處所辦理性別議題相關課程情形</p> <p>(三)主秘級以上主管參與性</p>	<p>一、彙整處屬各人事機構辦理性別意識培力課程名稱、時間及參與人次，提 104 年第 15 次（1~6 月執行情形）及第 17 次（7~12 月執行情形）會議報告。</p>	6 月及 12 月	管理科	<p>一、有關本處暨所屬各人事機構之性別意識培力課程</p> <p>(一)業以電子郵件通知各一級機關暨區公所人事機構查填所屬人事機構人事人員參加性別主流化相關課程資料及參加性別主流化相</p>

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
別主流化進階訓練情形	<p>二、辦理本府 e 世代講座-性別主流化課程專題講座。</p> <p>三、與秘書處、研考會、政風處及客委會等 4 機關合辦性別主流化訓練 1 場次，將邀請性別平等專家學者講授性別主流化相關議題，預計招訓 80 人。</p>	<p>3 月前</p> <p>3 月至 4 月</p>	<p>考訓科</p> <p>人事機構</p>	<p>關課程統計表，截至 104 年 6 月 15 日共計 653 人參訓，參訓率為 66%(詳如附件)。</p> <p>(二)主秘級以上主管 104 年已全數參加性別主流化相關訓練，參訓率 100%。</p> <p>二、本府於 104 年 2 月 11 日假市政大樓 2 樓親子劇場舉辦 e 世代講座，邀請林世莉老師主講「做個有魅力情人~談男女大不同」，當日參加講習人數計有 93 人。</p> <p>三、<u>104 年度與秘書處、研考會、政風處及客委會等 4 機關合辦性別主流化訓練 1 場次，業於 104 年 7 月 21 日假本府市政大樓 6 樓西北區交通局 602 會議室舉行，邀請黃煥榮老師主講「從性別主流化談</u></p>

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
				<u>如何建立友善工作環境」，參訓人數共計 39 人。</u>
<p>三、性別影響評估</p> <p>(一)擇定填寫性別影響評估表之單位及填寫情形</p> <p>(二)若為試填市法規性別影響評估表之局處亦請述明</p>	<p><u>請各業務科以既有業務為題</u>，撰寫性別影響評估案例，提本處性別平等專案小組討論。</p>	<p>1 月至 12 月</p>	<p><u>管理科</u></p> <p><u>任用科</u></p> <p><u>考訓科</u></p> <p><u>給與科</u></p>	<p>「辦理勞動基準法人事權益研習班」性別影響評估案，業提 103 年 12 月 29 日第 12 次會議討論。</p> <p>「本府府層級任務編組委員性別比例」撰寫性別影響評估案，業提 104 年 3 月 30 日第 14 次會議討論。</p> <p><u>撰寫「104 年 E 世代講座」性別影響評估成果分享，提第 16 次會議討論。</u></p> <p>「辦理本府心橋園社未婚聯誼活動」性別影響評估案，已於 103 年 10 月 2 日第 11 次會議討論，依據委員建議，分述如下：</p> <p>1. 有關「在性別影響評估報告中，增加具體統計數據」建議：已修正如附件。</p>

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
			人事機構	<p>2. 有關「辦理未婚聯誼活動時，於報名表之性別選項增加「其他」欄位」建議：經參考中央及其他五都未婚聯誼之報名表，均無「其他」欄位，爰暫不增列該欄位。</p> <p>3. 有關「對於身障等報名對象，請外包廠商注意活動形式與無障礙空間的設置」建議：業於104年辦理未婚聯誼活動評選時，增列「各梯活動地點，選擇在風景區或觀光旅遊景點，具備室內交誼廳及寬敞優美戶外活動場所辦理，並應注意無障礙空間的設置。」之規定。</p> <p><u>「103年文康活動」性別影響評估案，業提104年7月3日第15次會議討論。</u></p>

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
<p>四、性別統計與性別分析</p> <p>(一)增進性別統計資料與分析之完備性</p> <p>(二)定期檢討性別統計指標之增加或修正</p>	<p>一、按季產製依主管級別、官等別、性別分列之「臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有主管人數季報表」等報表。</p> <p>二、按季分析人事機構現有主管人數增減情形，並依官職等別、主管級別、男女性別消長趨勢進行分析說明。</p>	<p>配合會議日程於每年3、6、9、12月</p>	<p>資訊室</p>	<p>一、於本專案小組第16次會議提報104年第3季「臺北市政府暨所屬機關學校人事機構現有人事人員及主管人數季報表」。</p> <p>二、於本專案小組第16次會議提報104年第3季人事機構現有主管人數增減情形等分析說明。</p> <p>三、統計分析報告發表於本處網站->業務項目>文宣品及出版品，以及刊登本處人事簡訊月刊。</p>

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
<p>五、性別預算</p> <p>(一)各機關填寫性別影響評估表時，應一併填寫性別預算表</p> <p>(二)每年由本府主計處彙整各機關填覆之性別預算表，並請各機關性別平等專案小組協助檢視</p> <p>(三)逐年落實發展性別回應預算之目標</p>	<p>一、105年度性別預算 35萬3,400元明細如下：</p> <p>(一)辦理性別主流化課程 6,400元。</p> <p>(二)臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園補助費 20萬元。</p> <p>(三)召開本處性別平等專案小組會議 1萬6,000元。</p> <p>(四)心橋園社未婚聯誼活動 13萬1,000元。</p> <p>二、104年性別預算為 49萬1,400元。</p> <p>(一)辦理性別主流化課程 6,400元。</p> <p>(二)E世代講座 4,500元。</p> <p>(三)本府獎勵所屬推動性別主流化優良機關學校評選 6萬元。</p> <p>(四)臺北市政府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園補助費 10萬元。(較 103年新</p>	<p>1月至12月</p>	<p>主計機構 人事機構 管理科 任用科 考訓科 給與科</p>	<p>一、<u>105年度性別預算彙整完成，業經本府預算審查委員會審議完成。</u></p> <p>二、104年性別預算已編列完成。</p>

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
	增部分) (五)召開本處性別平等專案小組會議 1 萬 6,000 元。 (六)促使本府各任務編組委員，符合任一性別比例之限制規定 9 萬 6,000 元。 (七)心橋園社未婚聯誼活動 20 萬 8,500 元。			