

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 17 次會議議程

壹、時間：105 年 4 月 15 日（星期五）上午 10 時 30 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：懷處長敘

壹、肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p2-5）

貳、伍、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p6）

陸、各辦理單位工作報告：

一、資訊室報告性別統計與性別分析案（會議資料 p7-8、附錄）

二、管理科報告本市 12 個行政區域之人事人員性別統計分析案（會議資料 p9-11、附錄）

柒、討論提案

案由：本處性別平等專案小組 104 年度成果報告書，提請討論。

說明：本處性別平等專案小組依 104 年推動性別主流化工作計畫，執行各重要工作項目，並召開第 13 次至第 16 次會議審視討論，經彙整成果如報告書，提請本專案小組討論。

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 16 次會議紀錄

參、時間：104 年 9 月 25 日（星期五）上午 10 時

肆、地點：本處 1103 會議室

伍、主席：張副處長建智

記錄：周怡君

陸、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、本處王委員秋萍、陳委員怡伶、陳委員俊男、林委員清陽、劉委員惠琴、吳委員至人、呂委員艾蓉、教育局人事室李委員季燕、性別平等辦公室陳聘用研究員嘉鴻、本處許股長子涵、本處戴科員存溢、陳科員舒婕、吳科員文傑、王分析師曜南

柒、確認上次會議紀錄（會議資料 p2-4）

主席裁示：洽悉。

捌、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p5-6）

主席裁示：同意解除列管。

玖、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）

黃委員煥榮：

1. 從報告中可得知六都人事人員性別比例，以臺北市失衡情形較嚴重，而考試制度其實是相對公平的，所以可考慮在人事人員遷調政策上有一些積極作法，讓較多男性人事人員能調任臺北市政府。不過也可能是女性公務人員考慮臺北市政府相關福利政策，所以較有意願進來服務，建議可增加其他縣市政府人員性別比例結果以進一步分析。
2. 有關市府各機關整體公務人員性別比例差異，相對較難改變，可能是要向下到國中、高中，制定教育政策並塑造學生選擇未來職業的多樣性，不再受社會相關既定性別刻板形象影響。

主席：以過去在嘉義縣政府人事處服務的經驗，內部人員性別比例也相當懸殊，的確如同黃教授所說，女性可能因為都會生活機能較佳，多選擇於相對繁榮之六都市政府服務，可於下次報告中加入其他縣市政府公務人員之性別分析。另外是否可針對本市12個行政區域之人事人員性別比例做分析，確認是否會因行政區域遠近而有差異。

王委員秋萍：本科可針對本市12個行政區域之人事人員性別進行彙整。

黃委員煥榮：可考慮加入中央行政機關的資料進行分析，確認是否差異更大，這也是重要的參考。

陳聘用研究員嘉鴻：是否能蒐集近10年臺北市政府人事人員性別比例資料，並且分析長期性別比例變化情形？

陳委員俊男：因為近10年資料較為不齊，會有蒐集上的困難，如果是近1、2年的資料可以進行分析。

陳聘用研究員嘉鴻：另外有關玻璃天花板的情形，可考慮分析初任薦任第9職等人事主管之年資，確認是否有單一性別較容易於年資較淺時即調任較高職位主管之情形，亦可以透過相關遷調政策的修正，避免不公平情形發生。

王委員秋萍：因為薦任第9職等以上人事主管之遷調係由行政院人事行政總處決定，故對於此類人員遷調政策影響較為有限。

陳聘用研究員嘉鴻：建議每次性別統計與性別分析報告之建議事項列入歷次會議裁示暨指示事項執行情形列管，有助於未來討論時能更聚焦。

主席裁示：洽悉，並請於下次報告中加入其他縣市政府公務人員、本市12個行政區域之人事人員性別比例資料，並依陳

聘用研究員嘉鴻意見，將每次性別統計與性別分析報告之建議事項列入歷次會議裁示暨指示事項執行情形列管。

壹拾、 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：依性別平等辦公室陳聘用研究員嘉鴻建議，將本年度推動性別主流化工作計畫執行情形彙整為 104 年成果報告，以整體化績效呈現，亦有助於民眾查閱。

案由二：考訓科提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。

黃委員煥榮：

1. 本次報告相當精采，以簡報呈現內容亦與性別影響評估表所檢視項目相近，不過仍建議填列性別影響評估表，以利完整呈現並檢視。從報告中亦可得知吳委員針對參與人之性別差異分析部分極具性別意識。
2. 另外的想法是，究竟是因為男性對於這類講座比較不感興趣呢？或是因為這是人事處辦理之活動，所以參與之人事人員較多，又因為臺北市政府人事人員性別比例差異較大，女性人事人員人數遠多於男性人事人員人數，連帶影響參與人員性別比例。

陳聘用研究員嘉鴻：

1. 建議未來性別影響評估案例都如同本次報告增加背景說明，可使報告更加完備，且本報告針對本府員工參與講座之性別分析內容極佳。
2. 雖說有些議題是女性較有興趣，或是女性較有意願進修，但可以考慮將部分議題結合性別意識。例如：醫學健康講座亦可辦理與男性有關的議題，如男性生理與心理健康等等，促進男性參與率。

陳委員怡伶：未來如要辦理類似的活動，我們會再針對職稱、性別等資料進行蒐集，因為有可能當事人的工作繁忙程度也會影響參與講座的意願。另外是講座舉辦地點和參與人員服務機關地理位置也會有影響。

決 議：未來報告請依黃委員煥榮及性別平等辦公室陳聘用研究員嘉鴻建議，使報告更為完整。

壹拾壹、 臨時動議：無

拾、散會：上午 10 時 55 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
第 16 次 (104 年 9 月 25 日)	請於下次報告中加入其他縣市政府公務人員、本市 12 個行政區域之人事人員性別比例資料，並依陳聘用研究員嘉鴻意見，將每次性別統計與性別分析報告之建議事項列入歷次會議裁示暨指示事項執行情形列管。	管理科 資訊室	管理科： 已分析本市 12 個行政區域之人事人員性別比例資料，提第 17 次會議討論。 資訊室： 已分析其他縣市政府(6 都)公務人員性別比例資料及性別統計與性別分析報告等資料，提第 17 次會議討論。	建議解除 列管。

性別平等專案小組工作報告案

報告單位：資訊室

105.4.13

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 26.38%明顯低於女性人事主管總比率 73.62%，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 26.38%仍略高於男性人事人員比率 24.56%，女性人事主管總比率 73.62%相較於女性人事人員比率(75.44%)略低，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(44.27%)略高於男性職員比率(42.52%)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 28.93%，亦明顯低於女性人事主管總比率(71.07%)，但高於各機關男性人事人員比率(24.68%)，相較下各機關女性人事主管(71.07%)仍低於各機關女性人事人員比率(75.32%)，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 75.91%，雖較男性人事主管(24.09%)超出

51.82%，然相較於各級學校女性人事人員比率（75.60%），已微幅成長 0.31%。

- 四、有關增列其他縣市公務人員性別分析部分，因銓敘部統計年報僅有臺灣各縣市機關及六都等機關分類，經彙整人事人員及公務人員人數統計如附表 4，其中本市各機關人事人員女性比率為 75.70%屬六都之冠，反觀各縣市機關人事人員性別比率（男性 40.27%、女性 59.73%）相較於六都差距較小，至於公務人員則較無城鄉之男女性別比率差異。

性別平等專案小組工作報告案

報告單位：管理科

案由：依本處性別平等專案小組第 16 次會議決議，蒐集分析本市 12 個行政區域之人事人員性別比例資料。

說明：

- 一、本次調查係透過 WebHR 人力資源管理系統之調查表子系統請各級人事機構填列調查表，以本處暨所屬各人事機構 104 年 11 月 1 日在職人數為準，包含留職停薪人員，不含估機關缺人員、約聘僱人員及臨時人員，調查結果是日在職人數共計 947 人，其中男性 241 人(25.45%)，女性 706 人(74.55%)。
- 二、除臺北翡翠水庫管理局位於新北市新店區不列入排名外，經統計本市 12 個行政區域之人事人員性別比例差距較大之區域分別如下(詳如附表 1)：
 - (一)男性比率較高：萬華區(35.29%)、中正區(30.43%)。
 - (二)女性比率較高：中山區(82.46%)、文山區(82.14%)。
- 三、除家庭考量與升遷因素(職務發展性)外，經推測影響個人選擇工作地點之主要因素約有工作地點與住所之距離、交通便利性及工作區域治安狀況等。
- 四、依本府民政局公布 104 年 12 月底本市各行政區人口性別統計表，男性人數比率為 47.89%，女性人數比率為 52.11%；細分為 12 行政區觀之，中山區女性比率略高為 53.33%，萬華區男性比率略高為 49.35% (詳如附表 2)。
- 五、根據陳郁芝自 92 年 3 月 25 日至同年 5 月 20 日以問卷方式調查在臺北都會區居住或工作之上班族，回收有效問卷共 501 份，分析結果顯示受訪者工作與居住地點平均距離為 13.81 公里，通勤時間在 1 小時以上之受訪者

比例也較高(陳郁芝, 2003), 考量目前臺北市區房價攀升幅度已較 2003 年大幅提升, 爰工作地點之交通便利性應較距離遠近更為重要。

六、另依臺北大眾捷運公司統計, 104 年度捷運旅客男女比率, 男性為 40.3%, 女性為 59.7%, 顯見女性使用捷運作為主要交通工具為普遍現象, 而男性則較多使用私人運具。

七、綜上, 本案推估造成人事人員性別比率差距較大之行政區主要可能原因如下:

(一) 萬華區: 考量萬華區係位於臺北市西側鄰近河濱地帶, 與新北市板橋區、三重區及中和區以各大橋梁連接, 且座落於萬華區之捷運站數量較少(北門站、西門及龍山寺站), 居民出入較多倚賴公車轉乘及私人運具, 爰推測以上原因致使選擇前往本區機關學校就職之人員較傾向為交通機動性較高之男性, 而使用捷運往返比例較高之女性, 可能因仍須以公車轉乘, 往返時間較長, 故選擇至萬華區機關學校就任之意願較低。

(二) 中正區: 本區有警察機關計 7 個, 警察機關人事室人員主要係兼具警職身分人員, 為維持警職身分以利陞遷發展, 此類人員通常均續留各警察機關人事機構發展, 故本區男性人數比例較高。

(三) 中山區: 本區計有淡水信義線、文湖線、松山新店線及中和新蘆線等 4 條捷運路線通過, 且與板南線沿線部分捷運站距離也相當近, 對於以捷運作為主要交通工具之女性人事人員較為便利, 此區之交通便利性讓女性人事人員調任之意願增加。

(四) 文山區: 文山區居民人口組成以軍公教人員為多,

且本區內廣設小學至大專院校等教育機構，為照顧學齡期子女，常有子女隨母就讀或家長選擇調任子女就學區域之機關學校之現象，傳統觀念照顧幼齡子女之責任又多在女性身上，爰女性人事人員選擇在文山區機關學校任職之比率較高。

八、影響各人事人員選擇就職之機關學校區域原因眾多，且人事主管有職期輪調之法令規定，依職期屆滿時機關學校出缺情形不同，未必能依個人意願選擇調任單位，爰謹就相關分析數據試述淺見，祈請指教。

參考文獻：

1. 臺北市政府民政局（無日期）。戶政資料—臺北市各行政區人口數依性別及年齡分。2016年4月12日，取自：
<http://ca.gov.taipei/ct.asp?xItem=1071180&ctNode=41896&mp=102001>
2. 陳郁芝(2003)。工作—居住空間區位均衡性之研究~以台北都會區為例。國立政治大學地政研究所碩士論文，臺北市。
3. 臺北大眾捷運股份有限公司（無日期）。捷運旅客男女比率。2016年4月12日，取自：<http://www.metro.taipei/ct.asp?xItem=68598847&ctNode=70084&mp=122035>