

## 臺北市政府人事處性別平等專案小組第 18 次會議議程

壹、時間：105 年 7 月 6 日（星期三）上午 9 時 30 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：懷處長敘

肆、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-7）

伍、討論提案

案由一：有關訂定本處 105-108 年性別主流化實施計畫（草案），  
提請討論。

說 明：

- 一、依「臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（105-108 年）」規定，各機關（構）應據以訂定性別主流化各年度實施計畫。
- 二、經草擬計畫並箋請各業務單位表示意見，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p8-15）。

決 議：

案由二：有關選定本處 105 年度性別統計分析專題報告題目，  
提請討論。

說 明：

- 一、依「臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（105-108 年）」規定，本府各一級機關（構）每年應就各該機關（構）業務撰擬統計分析專題，可自行撰擬或以委託、補助研究案辦理，或納入委託、補助研究案內以性別統計分析專章辦理；

後續並應提送本專案小組專題報告並研析參採據以制定政策或調整、改善業務，本處每年應至少提列 1 篇。

二、經彙整各業務單位提出專題報告題目、研究目的及預計使用性別統計分析項目，提請本專案小組審議（如會議資料 p16-17）。

決 議：

案由三：有關本處 106 年度性別預算案，提請討論。

說 明：依「臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（105-108 年）」規定，本府各一級機關（構）每年應編列執行落實性別主流化暨性別平等工作所需經費，並納入年度預算（如會議資料 p18-19、附表）。

決 議：

捌、臨時動議

玖、散會

# 會議資料

## 臺北市政府人事處性別平等專案小組第 17 次會議紀錄

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

記錄：周怡君

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、本處王委員秋萍、曾委員金涼、康委員明珠、林代理委員欣柔、林委員清陽、聶委員良憲、呂委員艾蓉、賴委員英宏、性別平等辦公室鄭聘用研究員維鈞、葉聘用研究員靜宜、本處許股長子涵、林科員怡寧、梁科員瑜珊、蕭科員惠文、卓書記芳如、劉分析師志遠

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p2-5）

主席裁示：洽悉。

陸、報告歷次會議裁示暨指示事項執行情形（會議資料 p6）

主席裁示：同意解除列管。

柒、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）

黃委員煥榮：

1. 本報告結論推測女性人事人員有傾向於都會型城市服務之趨勢，但因公務機關部分職系人員性別比例原即有較大差距，除人事人員外，是否其他職系也有類似情形？或這樣的現象其實是因為各職系報考人員性別比例差異，甚至性別隔離的影響？因臺灣社會在長期教育體系影響下，男性多就讀理工科系，女性多選擇文史類科，因此行政職系人員女性比例較高。
2. 另外想請教人事人員遷調部分，是以個人主觀意願為主，或是以機關挑選人員為主，如是以機關意願為主，則是較可掌

控之部分，即透過機關選擇，讓本府人事人員男女比例趨於均衡，這是可以考慮努力的部分。

**鄭聘用研究員維鈞：**

1. 針對本報告內附表 4，由各縣市機關人事人員性別比率相較於六都差距較小，推論女性人事人員有傾向於都會型城市服務之趨勢部分，因尚欠缺許多資料，因此有推論過快之情形。
2. 另提供從鄉村結構面思考之角度，因女性於鄉村之就業領域限制較多，在都市地區則自我發揮空間較大，勞動參與率高，亦可能造成都市女性人事人員比率較高。另在過去許多研究中均顯示男性移動較女性容易與便利，男性要到都會就業會比女性更容易。所以這項統計，和城鄉女性的生育率、勞參率、就業都有關聯，需要更多資料佐證分析。也許是鄉村縣市的女性即便在自己擅長的領域也無法充分就業，提供大家一些反面思考的觀點。

**主席：**

1. 因公務人員主要係來自考試進用，人員報考類科受大學就讀科系相當大的影響，而選擇就讀之科系則受到傳統家庭教育之影響，這是亟需著墨的部分。
2. 目前公務人員考試係以筆試為主，亦影響錄取、進用人員男女比例。如檢視主計、審計職系人員男女比例與就讀大學會計相關科系畢業生男女比例，應更能證實委員所提意見。
3. 為因應特殊業務需求，如監所管理人員之進用考試，目前仍有男女比例之限制。
4. 鄭委員所提男性移動之觀點，就過去辦理人事人員請調案，常有女性同仁提出隨同丈夫工作地點改變而請調之需求，即往往是因為丈夫先移動，而太太配合家庭而跟著移動的情形。

5. 另提供一資訊供參，過去公務機關(含警消)男性比例大於女性，經統計推估於 106、107 年後將會達到黃金交叉，女性比例將超過男性比例。

**主席裁示：**請資訊室於會後參照委員意見修正本報告案結論部分。

## 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)

**主席：**

1. 有關分析萬華區人事人員性別比例差距較高原因之描述方式可再為修正，因個人選擇就業區域意願應與任職之機關學校性質較有關，可就本府人事人員居住地點檢視萬華區是否屬於交通較不便利之區域，與當地治安環境應較無關係。
2. 因警察人員主要來源係警察大學、警察專科學校畢業生，可檢視警察機關中，具警察官身分之人事人員男女比例是否差距極大，致使中正區機關學校人事人員男性比例較其他區域高。

**黃委員煥榮：**

1. 本報告相當有趣，不過如同主席所說，當事人選擇應與機關之性質較為相關，另針對萬華區比例之推測易落入刻板印象，且可對照中山區，其區域內早期發展之舊社區也相當多，然而與萬華區結果不同。
2. 建議可再調查人事人員居住之地區，綜合分析較能精準推估人員選擇調任區域之原因。

**鄭聘用研究員維鈞：**

1. 感謝人事處蒐集此類性別比例資料，但要做較完整的原因分析，仍需有更多資料佐證，例如各考科報考及錄取人員男女

比例即大幅影響就任人員男女比例。公務人員之進用主要係透過考試分發或請調，人事及主計業務長期以來均被視為需較細心之工作，但公務機關應會不會有先入為主認為女性較細心，因此優先選用女性之情形？另外想請教過去是否發生過男性人事人員之調任申訴案件？

2. 針對男女性別比例懸殊之工作場域，建議更注意少數性別者之心理關懷措施，例如機關提供福利時，應思考讓少數性別者能有選擇權；雖然在教養過程中，男性比較不被提醒會受到言語騷擾或性騷擾，相對比較不容易有不舒服的感覺，但在男女比例懸殊的職場，還是必須思考到少數性別的心理感受。

**葉聘用研究員靜宜：**提供他機關經驗供參，臺灣護理人員長期男女比例極度不平衡，男性僅占全體人員之 2%，因此也曾有男性同仁反映單位所提供之禮品多為女性專用，或是工作制服外套顏色多為粉紅色，貴機關如有相關措施亦可多加注意男性同仁之需求。

**王委員秋萍：**

1. 依各委員建議，本報告係缺少各行政區內機關數及學校數之比例，就我們所知，人事人員數量較多之機關多分布在信義區，而此區人事人員男女比例與整體比例較為接近，而文山區人事機構主要係分布於學校，但各級學校人事人員較少，導致母數較少時，只要多 1、2 位女性人事人員，比例就會偏高，這是統計上容易偏差的部分。
2. 另外針對各委員所詢問之遴選機制，如果是較基層的職缺，因為數量較多，通常以個人調任意願為主；較高層的職缺如科長、主任等，就會較以機關意願為主。本處辦理所屬人事

人員之遴補，均無性別因素之考量，係透過統一的資績評分表核計當事人員總分，並取積分前3名由處長圈選。

3. 針對委員所建議之福利措施如贈品等，未來我們也會多加注意徵詢並參酌男性同仁之意見。

**主席：**

1. 本處係為行政機關，並無制服之規定，另每年度針對員工生日係發放生日禮券，通常是超商或是百貨公司禮券，未發放禮品，所以較無性別差異之考量。
2. 另如同王委員所提，人事人員男女比例落差於學校有更大的狀況，過去我們處理人員請調案，也常有女性人事人員表示係因子女就讀該區學校，因此需請調至該區，其實學校內之行政人員也往往都有此類情形。

**主席裁示：**請管理科於會後參照委員意見修正本報告案資料。

捌、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。

**黃委員煥榮：**感謝彙整同仁整理此份成果報告，裡面許多性別統計資料都相當珍貴。另針對報告內容第 27 頁，想請教正式職員數比例部分，學校部分是否包含教師員額？機關部分是否包含警消呢？

**林代理委員欣柔：**學校部分包含教師員額，另機關部分包含警消人員員額。

**黃委員煥榮：**

1. 由報告第 40 頁可得知其實市府部分機關性別比例差距極大，如報告內南港健康服務中心所有員額均為女性，這可能也是我們從事性別平等工作的盲點，即雖已成立市府一級機關(構)性別平等專案小組，但針對性別比例差距極大的二級機關一直未能加以改善，建議性別平等辦公室未來可推動市府二級機關成立性別平等專案小組。
2. 報告第 36 頁中提及本府人事人員男女比例失衡屬六都之冠，但未提及如何改善之措施，建議未來可多加著墨。
3. 人事處是否可以針對進用人員性別比例改善建立一些調整措施？例如向考選部提議，關於新進人員選填志願或分發時，能夠朝向維持各機關性別比例均衡的方向，或是於商調人員時，就人員性別比例進行總量管制等類此措施。重點是在不影響當事人權益下，改善市府人事人員性別比例長期失衡之狀況。

**鄭聘用研究員維鈞：**

1. 剛剛黃老師所提及二級機關設立性別平等專案小組之建議，本辦公室會於 4 月底召開本市女性權益促進委員會大會時納入建議，並作為未來工作目標。
2. 感謝人事處蒐集資料，這些性別統計分析資料如同剛剛所討論到的，有可能是都市與鄉村的結構面造成兩者行政機關性別比例之差距，也希望能夠進一步透過分析更多資料來採取必要措施，以消弭職業中的性別隔離現象。

**王委員秋萍：**感謝各位委員提供建議，未來我們在分析時會儘量研擬相關建議措施，不會只停留在以點出問題作為結論。另針對人員遴補部分，若純粹因性別比例失衡而大量進用

男性人事人員，恐有政治不正確之疑慮，但未來在人事人員管理措施上會多加注意男性人事人員權益。

**黃委員煥榮：**本人在臺北市立大學服務，系上學生有許多是從南部北上求學，主要係考量臺北之生活便利性，且臺北一些福利措施對於女性是更為友善的，也讓這些本校畢業生多選擇未來留在臺北就業。

**主席：**

1. 本人過去在人事行政總處服務時，所屬科長 6 人中僅有 2 人為男性，目前僅剩 1 人為男性，而專門委員 4 人中亦僅有 1 人為男性。過去於推動性別平等業務時，常有委員表示簡任官等人員男性比例遠超過女性，需採取立即性、必要措施改善，然而誠如剛才所提到的黃金交叉，女性簡任官等人員比例超過男性只是時間問題。
2. 公務人員的遷調進用依公務人員任用法規定，係採功績制，在相同條件下，如進用具相同資格人員，可多加考慮性別比例失衡問題。然而如在不同條件下，則以考量人員能力為主。
3. 針對行政機關公務人員性別比例失衡情形，於前端可改善的是學校教育，避免刻板印象造成男女職業選擇差異，現行考試的信度及效度也可以多加改善。至於針對必要的業務需求，男女分額錄取仍有必要存在，如監所管理員或外交領事人員等等。
4. 有關委員的各項建議，本處會納入未來業務推行參考。

**決 議：**本成果報告同意備查。

玖、臨時動議：無

拾、散會：上午 11 時 40 分

## 105-108 年臺北市政府人事處性別主流化實施計畫(草案)

### 壹、依據

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（105-108 年）辦理。

### 貳、目標

- 一、落實應用性別主流化工具，並提升推動品質及擴大成效。
- 二、推展性別平等工作策略及具體措施，確實將性別平等概念融入於業務中。

### 參、實施對象

臺北市政府人事處（以下簡稱本處）暨所屬人事機構。

### 肆、推動措施

#### 一、成立本處性別平等專案小組

（一）召集人：本處處長。

（二）成員：

1. 府外委員：3 人，且至少 1 人為現任或曾任臺北市女性權益促進委員會委員。
2. 本處各科室主管。
3. 所屬人事機構主管 2 人，其中 1 人為社會局人事室主任。
4. 性別議題聯絡人 3 人，由本處暨所屬人事機構人事管理員以上層級主管人員擔任，任一性別比例不得低於三分之一。
5. 全體委員任一性別比例不得低於三分之一。

（三）任務：

1. 賡續落實性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效，包括協助訂定本處性別主流化各年度實施計

畫、提供本處暨所屬人事機構人員性別意識培力課程之建議、協助增修性別統計項目及指標、協助人事業務研析性別分析、審查性別影響評估及性別預算等。

2. 協助本處暨所屬人事機構發掘業務與性別平等之關係，將性別平等概念融入業務中落實，包括督導本處暨所屬人事機構除應用性別主流化工具外，應發展將性別觀點與業務職掌充分結合之具體措施、方案或計畫。
3. 本處暨所屬人事機構性別主流化各項工具表單、與性別平等相關之專題、研究、成果、具體措施、方案或計畫等應經性別平等專案小組討論。
4. 與性別平等相關之重要新聞發佈及文宣可諮詢性別平等專案小組。
5. 推動其他性別平等促進事宜。

(四) 辦理單位：本處各科室暨所屬人事機構。

(五) 每年至少召開會議3次，每次開會須有2位以上府外委員，且委員出席人數占委員總數二分之一以上，始為有效會議。

## 二、性別意識培力

(一) 105年至106年辦理內容：

1. 本處暨所屬人事機構公務人員每人每年均須完成2小時性別主流化訓練：

性別主流化概念、性別主流化六大工具、CEDAW公約落實與推動、性別議題等，課程可分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在使職員具備性別主流化之基本概念；進階課程之目標在使性別主流化之理念、目標與操作架構與業務工作相結合，曾參加基礎班期之人員，得施以進階課程。

2. 本處各單位主管以上人員及所屬人事機構主管人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練：  
培力主管之性別素養、性別意識觀、性別議題政策規劃及性別主流化與國際競爭力關聯等。
3. 本處性別議題聯絡人及辦理性別平等業務相關人員每人每年均須完成 18 小時課程訓練：  
性別主流化相關課程、工具運用、實際案例討論、性別議題聯絡人及業務相關人員聯繫會報、工作坊等，其中 1 天以上應屬進階課程。

(二) 107 年至 108 年辦理內容：

1. 本處暨所屬人事機構公務人員每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練：  
培訓課程以 CEDAW 為原則，包括法律平等與實質平等、直接與間接歧視、暫行特別措施(含案例)；課程進行方式以講師授課方式進行，亦鼓勵部分時數以案例進行分組討論，提升運用 CEDAW 於研擬計畫案、法案及業務推動之能力。
2. 本處各單位主管以上人員及所屬人事機構主管人員每人每年均須完成 3 小時性別主流化訓練：  
培訓課程以 CEDAW 為原則，以工作坊、座談、研討方式進行培訓，針對各級政府機關主管人員、簡任以上人員就主管業務與 CEDAW 之關聯性，進行討論或情境案例分組討論，深入探討如何改善或避免性別歧視觀念，融入相關業務規劃。
3. 本處性別議題聯絡人及辦理性別平等業務相關人員每人每年均須完成 18 小時課程訓練：  
性別主流化相關課程、工具運用、實際案例討論、性

別議題聯絡人及業務相關人員聯繫會報、工作坊等，亦以 CEDAW 為原則，其中 1 天以上應屬進階課程。

(三) 性別意識培力課程（與本府秘書處、政風處、研究發展考核委員會及客家事務委員會合辦）：

每年 1 場，課程時數 3 小時，招訓人數 60 至 80 人，內容應包含與本處業務相關之實際案例討論，並應設計課後評估或滿意度調查問卷以分析訓練績效。

(四) 辦理單位：

1. 訓練課程辦理單位：本處人事機構。
2. 管控單位：本處管理科每半年彙整本處暨所屬人事機構人員參訓性別主流化課程人數。

### 三、性別統計及分析

(一) 辦理內容：

1. 編製臺北市性別統計指標項目並按年檢討修訂。
2. 編製本處性別統計資料。
3. 善用性別統計撰擬分析，據以制定政策或調整、改善業務：

每年應就本處暨所屬人事機構業務撰擬統計分析專題，可自行撰擬或以委託、補助研究案辦理，或納入委託、補助研究案內以性別統計分析專章辦理；後續並應提送性別平等專案小組專題報告並研析參採據以制定政策或調整、改善業務，每年至少 1 篇。

4. 建置本處性別統計及分析網頁。

(二) 辦理單位：本處各科室（含人事機構）。

### 四、性別影響評估

(一) 辦理內容：

本處於擬辦權管之本市自治條例制定案、修正案及重大

施政計畫時，應辦理性別影響評估作業，包括以下程序：

1. 蒐集相關性別統計、諮詢性別平等專家學者。
2. 填寫性別影響評估表。
3. 送請民間性別平等專家學者或性別平等專案小組進行程序參與。其中民間性別平等專家學者須為性別主流化人才資料庫或臺北市性別人才資料庫或臺北市女性權益促進委員會或性別平等相關委員會或各一級機關構性別平等專案小組之府外委員。
4. 參採建議並修正原草案或計畫及性別影響評估表。
5. 送各主責單位審核及管制。

(二) 辦理單位：由本處各科室（含人事機構、主計機構）及所屬各人事機構辦理，提經本處性別平等專案小組討論。

## 五、性別預算

(一) 辦理內容：

1. 每年各科室(含人事機構)應填寫性別預算表，並經由性別議題聯絡人確認後，由本處會計員彙整。
2. 本處各科室(含人事機構)所填寫之性別預算表，應請本處性別平等專案小組協助檢視。
3. 逐年落實發展性別回應預算之目標。

(二) 辦理單位：本處各科室(含人事機構)填寫並由主計機構彙整。

## 伍、推展性別平等工作策略及具體措施

本處暨所屬人事機構應就下列事項，每年至少辦理 3 類，每類至少 1 項：

### 一、規劃辦理促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

(一) 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求主動規劃辦

理促進性別平等之政策、措施、方案、計畫等。

(二) 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施。

(三) 主動規劃與推動相較於現行法令更加友善之性別平等措施。

(四) 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。

(五) 其他促進性別平等之政策、措施、方案或計畫。

二、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

(一) 納入區公所及所屬機關為一級機關構性別主流化計畫實施對象。

(二) 鼓勵、督導區公所及所屬機關訂頒推動性別主流化實施計畫。

(三) 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。

(四) 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。

三、辦理活動融入性別平等概念或性別友善設計

(一) 於活動主題融入性別平等概念。

(二) 於活動內容納入性別平等專題活動。

(三) 於活動宣導時併同宣導性別平等概念，宜與活動相關為佳，盡量避免僅有口號宣導。

(四) 辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地。

- (五) 規劃性別友善專區提供服務。
- (六) 於活動場地設置各項性別友善設施設備，如友善育嬰設施、哺集乳室、衡平廁所性別比例、性別友善廁所、臨托服務等

#### 四、依業務屬性自編性別平等教材或案例

- (一) 針對與機關構業務相關專業人員研發具性別平等意識或 CEDAW 概念之教材或案例，如社工、托育人員、警察、消防員、護理師、照顧服務員等。
- (二) 針對機關構業務研發一般具性別平等意識或 CEDAW 概念之教材或案例彙編等。
- (三) 性別平等辦公室得針對本項編列年度預算作為辦理機關構之獎勵。

#### 五、市民性別平等及 CEDAW 宣導

- (一) 提供多元宣導方式：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。
- (二) 擴大宣導涵蓋範圍及對象：含屬學校教師學生、民間組織（如人民團體、基金會、機構等）、企業、里長、一般民眾等。
- (三) 自製具性別平等意識或 CEDAW 概念之宣導文宣：須有具體宣導內容。

#### 六、所屬府層級或一級機關構任務編組委員會及公務人員考績甄審委員會符合三分之一性別比例原則情形

- (一) 所屬府層級任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。
- (二) 所屬一級機關構任務編組委員會均符合三分之一性別比例原則。
- (三) 所屬府層級或一級機關構公務人員考績甄審委員會均

符合三分之一性別比例原則。

#### **陸、計畫擬訂及成效評估**

- 一、擬訂落實性別主流化暨推動性別平等業務計畫。
- 二、每年須完成成果報告並提報本處性別平等專案小組通過後上網公告。
- 三、應設置性別平等或性別主流化專區網頁。

#### **柒、經費來源**

由本處年度預算相關經費支應。

臺北市府人事處 105 年度性別統計分析專題報告摘要

編號	單位	報告題目	研究目的	預計使用性別統計分析項目
1	管理科	本市 12 行政區人事人員性別比例	透過研究本市 12 行政區人事人員性別比例，瞭解本市人事人員選擇工作區域之傾向與重要影響因素，進而檢視是否需調整本市人事人員相關遷調法令規定。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本市各行政區機關學校人事人員性別比率。</li> <li>2. 本府各人事人員居住區域分布及性別比率。</li> </ol>
2	任用科	本府府層級任務編組委員性別比例	本方案目標係為促進性別平等，落實性別正義並使公共事務決策參與導入性別意識。經由對府層級任務編組委員性別比例規範，以符合本市女性權益保障法之規定，並落實性別地位之實質平等。	就各府層級任務編組性別比例進行分析。
3	考訓科	近 3 年本府參加員工協談人員性別分析	透過分析近 3 年本府參加員工協談人員之性別比例、不同主訴議題之協談人員性別比例是否存有明顯差異？據為外聘不同性別之專業輔導心理師參酌，或據以修正本府心理健康促進課程規劃主題，或於調訓相關研習時是否增加不同性別比例之限制，以期增進協談服務及研習效益。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 102-104 年本府參加員工協談男性個案比率。</li> <li>2. 102-104 年本府參加員工協談女性個案比率。</li> <li>3. 不同主訴議題之協談個案男、女人數比率。</li> </ol>
4	給與科	報名參加本府未婚聯誼者之性別及年齡分析	透過分析參加本府未婚聯誼活動者之基本資料，瞭解參加未婚聯誼活動者之兩性比例，以及參加者之年齡層分布情形，作為未來本府舉辦未婚聯誼活動的參考建議。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本府未婚同仁之性別人數及比例。</li> <li>2. 本府不同年齡層之未婚人數。</li> <li>3. 參加未婚聯誼需求人數及比例。</li> </ol>

臺北市政府人事處 105 年度性別統計分析專題報告摘要

編號	單位	報告題目	研究目的	預計使用性別統計分析項目
5	秘書室	經檢討 105 年度尚無合適業務項目，暫不預擬專題。		
6	人事機構	臺北市政府 人事處 105 年度員工文 康活動	透過辦理文康活動，促進對性別平等的正面影響，並瞭解不同性別者對本方案的意見及男女的需求差異，促進兩性溝通，以期對不同性別均能發揮最大效益。	103 年至 105 年參加人員的性別資料及比率。

臺北市政府人事處推動性別主流化工作性別預算明細表

推動措施	辦理事項	辦理期程	辦理單位	執行情形
<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、106 年度性別預算 32 萬 800 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 9 萬 8,400 元。</p> <p>二、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</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>106 年度性別概算送本府主計處。</u></p> <p>二、105 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
	<p>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>			