

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 19 次會議紀錄

壹、時間：105 年 8 月 15 日（星期一）下午 2 時

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：懷處長敍（因公由張副處長建智代理）

記錄：周怡君

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員艾懃、本處王委員秋萍、曾委員金涼、陳委員怡伶、康委員明珠、陳委員俊男、林委員清陽、林委員繼斌、陳委員榮宏、劉委員惠琴、賴委員英宏、聶委員良憲、呂委員艾蓉、性別平等辦公室鄭聘用研究員維鈞、本處陳科員瑩、陳科員舒婕、吳科員宜玲、林科員文宏、林設計師欣柔

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-11）

主席裁示：洽悉。

陸、討論提案

案由一：有關訂定本處 105-108 年落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫（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）」（以下簡稱總計畫）規定，各機關（構）應據以訂定性別主流化各年度實施計畫，並應於每年就各該機關（構）業務撰擬統計分析專題；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、茲依總計畫規定研擬本處實施計畫與 105-108 年度性

別統計分析專題報告題目，並箋請各業務單位依第 18 次會議決議修正，彙整完竣後提請本專案小組審議(如會議資料 p12-20)。

王委員蘋：能否請各年度性別統計分析報告之辦理單位說明所撰擬主題與研究方向？

王委員秋萍：105 年度由管理科負責，研究主題為「本處暨所屬人事機構人員初任薦任第 9 職等主管人員年資及性別比例分析」，主要是為了瞭解本處暨所屬人事機構初任薦任第 9 職等人員之年資及性別關係。本處暨所屬人事機構是屬於金字塔型組織結構，最上層的簡任職位有 6 個，另有薦任第 9 職等之主管職位屬關鍵性職位 32 個，再來則是薦任第 8 職等至第 9 職等專員。針對這主題做研究是想瞭解處屬人員陞遷至薦任第 9 職等主管之速度，是否有性別差異，或只是因為年資長短的影響，研究結果讓我們在未來訓練或職缺人員遴補時，有相對應的規劃。有關研究對象擬界定在目前擔任薦任第 9 職等主管者，或是曾擔任相同職務列等職務，但因故降調者。

主席：研究對象建議可以納入薦任第 8 職等股長及薦任第 8 職等至第 9 職等專員，增加內容豐富度。

黃委員煥榮：剛剛王科長有提及訓練部分，我也認為訓練是一個相當重要的變數。陞遷是否會受到某些重要訓練班期的影響？男性與女性在參與訓練的機會上是否有差異？因此，建議可以將重要的訓練列入分析的變項。除了規劃辦理的性別統計分析外，是否能於內容中增加質性資料分析；另外，就像考訓科所提的分析報告，除了性別統計及分析之外，是否還能再針對訪談資料進行分析，針對協談過程中

所論及的工作障礙等等差異，做進一步的分析詮釋，而非僅就量化資料進行分析，但這也牽涉到資料蒐集的難易程度。

王委員蘋：本項性別統計主要是建立在現有的資料上試著詮釋與分析，針對質性資料的部分，我認同黃老師的意見，在蒐集資料時其實可以多增加 1、2 個變項，例如訓練的變項，雖然僅是增加是否參加過重要訓練的統計數字，但卻能讓研究內容更加多元化，如僅有年資及性別的變項，內容不足，可能無法得出有效分析結果。剛剛主席所提到的增加薦任第 8 職等層級人員統計數字部分，因為分析量增多，或可增加分析成效，但建議循序漸進，避免一下造成工作量過大，可以再研議。

黃委員煥榮：剛剛王科長提到降調部分，我有朋友是人事人員，的確有些人會因為要照顧小孩或是就近方便照顧家庭，而放棄陞遷機會，也就是他的陞遷障礙並不見得是因為於工作職場被主管歧視，而是在於家庭或其他因素。建議能透過訪談或設計統計圖表方式，讓相關人員能表達意見，進而研究出影響陞遷之真正原因。

主席：建議修正報告主題中比例分析的用字，讓研究內容較為擴大一些，因為如果限縮在比例分析的話，所能得到的結果也會相對侷限一些，不知道是否能修正增加對象範圍納入薦任第 7 職等、第 8 職等人員或是再進一步深度分析？

王委員秋萍：目前規劃的研究內容比較是基本資料的分析，如果要增加研究對象的話，那報告主題我們也會相對應修正。

王委員蘋：因目前已是 105 年 8 月份，如要再擴大本年度研究範圍的話，可能會比較有壓力，建議可以維持原來的主題，

作為性別統計分析之初步研究基礎，也可作為未來辦理相同業務時之參考。

黃委員煥榮：建議可以刪除主題中的「比例」2字，修正為「年資及性別分析」。

陳委員艾懃：有關性別統計分析報告這項業務，對於各科室來說其實不太容易執行，而且這項業務著重於前後年度的聯結，也就是當年度的分析報告完成之後，是否會作為未來的行政作為之規劃，例如前面所提到的訓練規劃等，建議是在完成報告後，在未來各年度都能確實地依之前的分析結果來檢視與修正行政作為。

主席：請各科室於完成分析報告後，於往後各年度針對之前所研究之主題，再辦理簡單報告與回饋。

曾委員金涼：106年度由任用科辦理，研究主題為「本府府層級任務編組委員性別比例」，目前本府府層級任務編組數量約上下70個左右，規定全體委員單一性別比例不得低於1/3，外聘委員不得低於1/4，仍有一些任務編組未達標準。本報告是針對全體任務編組進行統計分析，並研究未能達到標準的原因，有可能是因為業務性質、女性人才較少等因素，針對這些未能達標準之原因彙整分析，並進而提出因應措施，讓全府府層級任務編組均能達到標準。

黃委員煥榮：建議題目可以修正為性別分析，因為本研究主要是要針對未能達到標準的任務編組，研究存在的障礙，並提出一些政策建議，題目範圍可以廣一些。

王委員蘋：我認為任用科和管理科的研究資料性質不盡相同，因為這個研究是檢視所有委員會的性別比例，是否符合法定

規範，的確是建構在分析性別比例的基礎上，所以題目用性別比例的字眼我認為是適合的。

黃委員煥榮：因市府府層級任務編組的性別比例資料，其實都已經是現存的資料，建議可以改為性別分析，主要是希望能夠再深入做一些原因詮釋，或者也可將研究主題修正為「本府府層級任務編組委員性別比例分析」。而這主題其實是相對比較有難度的，這需要瞭解不同職系人員特性及背後的特殊原因。

王委員蘋：這研究主題其實蠻雄心大志的，因為這牽涉到很多專業，而這些專業也導致原因較為複雜。

主席：依委員建議修正題目為「本府府層級任務編組委員性別比例分析」，同時依本年度執行成果來參考修正。

陳委員怡伶：107 年度由考訓科辦理，研究主題為「近 3 年本府參加員工協談人員性別分析」，市府從 93 年開辦員工協談服務，迄今也累積了相當多資料，但未曾分析過，所以我們打算研究 104 至 106 年度使用協談服務人員的性別、主題及年齡，及去年新增的主管、非主管職務資料，來研究這幾年的差異變化，是否有哪一性別偏高或偏低情形，作為鼓勵或是改進措施。例如每年度都有 4 期協談服務的調訓，過去都是由各機關自由薦派人員，未來可能也可以透過分齡或是以性別作為調訓的依據；我們也有補助各機關辦理健康促進課程的措施，也能透過這個研究來鼓勵各機關辦理某些主題。這個分析報告可以讓我們辦理的目標更加明確，雖然還沒有開始著手，但是個可以努力達成的方向。

王委員蘋：這是最感興趣的題目，因為這研究內容除了性別之外，還包含了議題以及人員的壓力內容，質是最為豐富的，就像是黃老師剛剛所提到的人員在面臨陞遷時的抉擇等等。

主席：針對調訓部分會限縮到個人嗎？或是可以分門別類，例如行政類、工程類等等？

陳委員怡伶：我們設想是針對某些階層，較為需要協助的人員來調訓，例如如果我們蒐集到的資料是薦任第 7 職等主管人員壓力普遍較大的話，就會請機關調訓這類人員，希望能夠對於紓解壓力有所幫助，讓派訓的方式可以較為細緻；分類部分，會等資料蒐集完成後再來處理。

康委員明珠：108 年度由給與科辦理，研究主題為「本府新進人員聯誼活動性別分析」，本來要研究未婚聯誼，但之前去參加行政院人事行政總處工作圈時，我們有提出建議請總處將未婚聯誼名稱修正為單身聯誼，俾利統一全國辦理活動名稱，總處表示因政策修正，106 年不辦理未婚聯誼活動，所以本科今年決定辦理新進同仁聯誼，不分婚姻狀態，而是讓新進人員可以跨局處交流、認識，也促進未來處理公務時的協調溝通。本研究預計蒐集 105 年至 107 年資料，希望研究參加人員性別比例，以及對市政府的建議或是工作環境的改善等等。

黃委員煥榮：請問新進人員聯誼活動的參加對象是初任人員，或是也包括轉調入臺北市政府的人員呢？那針對初任人員是否有規劃新進輔導措施？

康委員明珠：目前規劃參加對象是高、普、特等考試等相關考試新進人員，年齡不限，採自願性質參加。輔導員部分，各

考試新進人員的機關依法規均應指派輔導員對新進人員輔導及工作指導。

王委員蘋：想請問過去未婚聯誼和現在辦理的新進人員聯誼活動內容分別為何？

康委員明珠：未婚聯誼活動部分，一開始會是破冰，然後在活動中讓參與人員能夠熱絡地認識與互動，結束時則會分發小卡，寫下自己有興趣進一步認識的對象，讓人員能在活動結束後聯繫認識的對象。而新進人員聯誼部分，目前規劃是採團康活動或是茶會的方式，我們會邀集其他機關來討論辦理方式，目前也有洽詢各舞蹈協會，讓人員在舞蹈活動以及交流活動中可以進一步認識與交流。

鄭聘用研究員維鈞：因 105 年至 108 年報告題目皆已訂好，建議各科室可以從現在開始準備統計資料，所蒐集的資料更完備，也有利於分析趨勢。在資料蒐集部分，建議可以依各委員先前的建議，類別與變項的數目都可以多一點與細緻一些，除了分析性別比例外，也可以蒐集年齡、婚姻狀態等等變項，讓未來的分析內容可以有更多選擇，如原先預想分析的部分有疑義的話，也可以即時修正。

主席裁示：

1. 綜合歸納各位委員意見，請管理科於本年度報告完成後，於未來各年度均提出簡單回饋報告；至於其他科室則是從本年度開始蒐集與準備統計資料，除了分析報告外，這些資料也可能是議員索資的重要來源。
2. 管理科題目請修正為「本處暨所屬人事機構人員初任薦任第 9 職等主管人員年資及性別分析」，任用科題目請修正為「本府府層級任務編組委員性別比例分析」。

3. 原則上請各科室依這些題目撰擬 105 年至 108 年報告，如果在蒐集資料中有新的想法或是障礙，導致無法進行時，也請隨時提出修正題目。
4. 本實施計畫修正通過。

案由二：有關本處 106 年度性別預算案，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，本府各一級機關（構）每年應編列執行落實性別主流化暨性別平等工作所需經費，並納入年度預算。
- 二、經箋請各業務單位依第 18 次會議決議修正，彙整完竣後提請本專案小組審議（如會議資料 p21-22、附表）

決 議：照案通過。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午 2 時 36 分