

新北市政府人事處性別平等專案小組第 7 屆第 2 次會議 會議紀錄

壹、時間：本(112)年 2 月 14 日（星期二）上午 11 時

貳、地點：本府行政大樓 2701 會議室

參、主席：楊副處長良彬

肆、出席人員：如簽到表。

伍、主席致詞：略

紀錄：簡于絜

陸、上次會議決議辦理情形

決議：

一、列管序號 1：請企劃科持續控管各機關未符性別比例之委員會，並請機關積極改善，本案持續列管。

二、列管序號 2 至 5 併入討論事項中相關提案討論，序號 2 及序號 5 持續列管；序號 3 及序號 4 解除列管。

三、委員發言摘要請參閱附件。

柒、報告事項：

決議：

一、有關分工小組就業、經濟與福利組第 4 次會議決議事項部分，請考訓科將規劃辦理之相關課程內容，聚焦於職場霸凌造成身心壓力等議題。

二、有關分工小組社會參與組第 4 次會議決議事項部分，請人力科補充說明本處相關策進作為。

三、委員發言摘要請參閱附件。

捌、討論事項：

一、案由一：有關本處「性別平等政策方針」111 年 1 至 12 月辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：有關委員所提意見，請相關科室納入研議積極辦理。另請企劃科針對未來 1 至 2 年仍未符性別比例之委員會，持續追蹤改善情形。

二、案由二：有關本處「性別平等政策方針」112 年工作計畫一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：工作計畫一請考訓科將委員所提意見納入研議積極辦理；餘照案通過。

三、案由三：有關本處性別主流化實施計畫 111 年 1 至 12 月辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：請相關科室再檢視成果報告內所附活動照片之合宜性，餘照案通過。

四、案由四：有關本處性別主流化實施計畫 112 年工作項目辦理期程一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：照案通過。

五、案由五：有關本處性平亮點方案 111 年 1 至 12 月辦理情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：照案通過。

六、案由六：有關本處性平亮點方案 112 年規劃情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：請考訓科將案由二委員所提意見，納入一般人員及主管人員訓練需求規劃。

七、案由七：有關本處 112 年度性別預算編列情形表(法定版)一案，提請審議。

提案單位：會計員

決議：照案通過。

八、委員發言摘要請參閱附件。

玖、臨時動議：

陳委員保仁：分享個人經驗，性平講座可邀請於自身生活中實踐性別平等且為參與者熟悉的人員擔任講師，透過正向經驗及案例分享，讓課程更具吸引力。

壹拾、散會(112 年 2 月 14 日中午 12 時 10 分)

附件：委員發言摘要（依發言順序排列）

上次會議決議辦理情形

序號 1

郭委員玲惠：針對未符性別比例之委員會(如：新北市山坡地雜項執照審查小組)，建議未來能透過修改設置要點等方式，改善性別比例，或補充說明相關委員會無法達成性別比例之原因，俾協助檢視及提供建議改善方式。

序號 2 至序號 5

(與討論事項案由一及案由六併同討論)

報告事項

一、案由一

郭委員玲惠：有關洽邀心理師講授身心相關議題講座部分，建議講授內容應聚焦於職場霸凌及減輕職場工作壓力。

陳委員保仁：建議可透過探討重複出現之離職原因等，瞭解同仁壓力來源，提供相關單位主管作為參考及因應，另可經由舉辦講座加強宣導相關資訊，以預防職場霸凌。

莊委員雅雲：本(人力)科前統計同仁辭職或離職原因，多屬個人生涯規劃，受到主管不當對待的情形很少，如有類似狀況，會轉介給企劃科或考訓科，以提供員工協助或訓練課程。

主席：有關防治職場霸凌，除了宣導相關處理機制外，另可針對職場霸凌所造成的壓力，導入心理講座。

二、案由二

陳委員保仁：有關建議針對進用女性主管達成比率訂定目標值部分，可考慮調整為女性主管比率提升情形或達到符合成員總數的性別比例即可。

郭委員玲惠：建議補充說明未來策進作為，例如針對目前女性主管比率較低的機關，透過相關性別分析、參考人才資料庫資料及實踐 CEDAW 第 4 條及第 7 條(b)等作為，提供機關首長參考，以展現人事處的積極作為，並可符合社參組的相關目標。

莊委員雅雲：每年女性主管敘獎辦理完竣後，已提供各機關首長前一年度女性主管比例及達成敘獎標準的情形作為參考，後續將依委員建議修正辦理情形。

討論事項

一、案由一

郭委員玲惠：

1. 有關辦理『「女性主管培力工作坊」及「中高階主管訓練」』項目，目前課程滿意度調查項目已包含對於本次性平課程的瞭解程度及對於業務的助益度，建議執行成果可增加說明滿意度涵括之內容，另「對業務有助益比率」，建議修改為「性平意識培力課程對業務有助益比率」，更能突顯成效。
2. 「鼓勵各機關進用優秀女性公務人員擔任主管職務」項目，有關一、二級機關女性正副主管比例，建議勿僅與 103 年數據相較，可簡述 103 年至 111 年間統計數據雖有變動，但整體趨勢仍為提升。

二、案由二

郭委員玲惠：有關『「女性主管培力工作坊」及「中高階主管訓練」』項目，規劃工作坊及訓練課程增加互動交流部分，建議在課前準備時，可透過問卷調查聚焦議題，瞭解同仁業務中與性別最相關的前 5 名議題，並將議題作為教育訓練時分組討論之題目，由講師從旁協助來自不同單位的小組成員，思考相關解決方案，透過分享現行規定或作法，及共同思考解決方法的過程，讓課程更具互動性及意義。

陳委員保仁：教育訓練建議分為基礎課程及進階課程，透過基礎課程讓同仁理解性平基本概念，針對性平議題有興趣者或中高階主管則可規劃進階課程。進階課程部分，可透過郭委員所提的問卷調查，瞭解參加者有興趣的議題，讓課程更有互動，並能協助解決業務上的問題。

三、案由六

王委員敏芬：有關學習地圖部分，將依委員前述針對教育訓練之相關建議，修正一般人員或主管人員課程規劃，並據以執行。

新北市政府人事處性別平等專案小組
第 7 屆 第 2 次 會 議 簽 到 簿

一、時 間：112 年 2 月 14 日（星期二）上午 11 時

二、地 點：本府 2701 會議室

三、主持人：楊委員兼主席良彬

四、出席人員：

出 席 者	簽 名 處	出 席 者	簽 名 處
郭 委 員 玲 惠	郭玲惠	曾 委 員 國 禎	曾國禎
陳 委 員 保 仁	陳保仁	黃 蔡 委 員 姿 菁	黃姿菁
蔡 委 員 庭 嘉	蔡庭嘉	楊 委 員 宇 婷	楊宇婷
莊 委 員 雅 雲	莊雅雲	許 委 員 廷 璋	許廷璋
王 委 員 敏 芬	王敏芬	許 委 員 廷 至	許廷至