

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

第一部分	本部分由機關人員填寫	備註
<b>壹、基本資料</b>		
1-1 計畫名稱	本府員工在職培訓計畫(中高階主管部分)	
1-2 主辦機關單位	新北市政府人事處	
1-3 填表人員： <input checked="" type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員 姓名：謝佳穎 職稱：科員 電話：(02)29603456 分機 4365 e-mail：AF7244@ntpc.gov.tw		
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：蔡庭嘉 職稱：科長 電話：(02)29603456 分機 4310 email：AH3787@ntpc.gov.tw		
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫執行（單選）： <input checked="" type="checkbox"/> 府一層執行計畫/ <input type="checkbox"/> 非府一層執行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫/ <input checked="" type="checkbox"/> 施政計畫/ <input checked="" type="checkbox"/> 一般性工作計畫		
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 <input checked="" type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 1-6-2 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 <input checked="" type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域 1-6-4 <input type="checkbox"/> 人身安全、環境領域 1-6-5 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 <input type="checkbox"/> 社會參與領域 1-6-7 <input type="checkbox"/> 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）	
1-7 計畫依據	本府施政計畫、本府年度訓練計畫、本市性別平等政策方針、本府推動各機關性別主流化實施計畫。	簡要說明計畫主要執行依據：(1)法律、政策、施政計畫項目等；(2)CEDAW、新北市性別平等政策方針、新北市性別主流化實施計畫、新北市性別平等委員會決議等。
貳、受益對象（單選）	2-1 <input type="checkbox"/> 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象。 2-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，中高階主管預計參與人員性別比例，男： <u>702</u> 人；女： <u>732</u> 人。性別比例：男：48.95%；女：51.05%。	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

2-3 計畫受益對象無特定區別與限制，但無法推估實際使用人數。

參、問題與需求評估

<p>3-1 計畫之現況問題與需求概述</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本府 111 年所屬公務人員（不含警消人員及醫事人員）共計 10,141 人，其中男性 4,071 人，佔 40.14%；女性 6,070 人，佔 59.86%。另本府各一級機關中，薦任第 8 職等以上主管人員，雖然女性大於男性，惟簡任以上主管男性卻多過女性，簡任男性主管共計 72 人，佔 66.06%，簡任女性主管共計 37 人，佔 33.94%。</li> <li>2. 爰為使各性別人員均有職務歷練與培育發展之經驗，及增加女性擔任主管職務之機會，以促進各性別人員晉陞主管職務之公平性，爰本府將鼓勵女性多參與培訓課程，並於規劃課程時納入性別比例因素，希冀縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，以提高女性主管比例，落實性別實質平等。</li> <li>3. 另鑑於中高階主管是本府組織人力中重要的關鍵角色，為強化主管人員團隊溝通、問題解決與跨部門合作之能力，訓練模式除分組討論、案例研討、工作坊等方式外，另規劃情境式學習、市政參訪、標竿學習等多元化培訓方式，提高領導統御及管理能力。</li> </ol>	<p>簡要說明計畫之現況問題與需求。（蒐集相關質化或量化統計資料，如性別、年齡、身心障礙、職業、城鄉區域等分類資料，呈現問題現象與需求為何）</p>
<p>3-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析（本項目請運用主計單位建議性別分析法進行）</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 統計本府 111 年男性中高階主管共 702 人，參加訓練人數為 36 人，占男性主管人員總人數 5.13%，女性中高階主管共 732 人，參加訓練人數（不含女性主管專屬訓練課程）為 59 人，占女性主管人員總人數 8.06%。上開統計數據顯示女性主管較男性主管更積極參與相關訓練，爰本府將持續規劃各項培訓課程，以提升女性同仁專業職能，利於爭取擔任主管職務機會。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 性別統計資料收集內涵：(1)計畫涉及對象；(2)執行與服務結果統計；(3)執行過程統計。</li> <li>2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統</li> </ol>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>2. 本府 109 年至 111 年，共辦理 3 場「女性主管培力工作坊」，共計 105 人參訓。課程內容包含成功女性經驗分享、領導統御、參訪國家婦女館、菁桐女路等情境式學習。</p>	<p>計、及年齡、教育程度、社經與族群。</p> <p>3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受益對象無區別，但內容涉及一般社會認知既存的性別偏見或統計資料顯示性別比例差距過大者，亦需進一步說明。</p>
<p>3-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法（無建議之項目者「免填」）</p>	<p>3-3-1 修訂類別與項目： <u>每年追蹤女性擔任主管之比例，以作為本計畫後續規劃各項培訓課程之參考。</u></p> <p>3-3-2 需局處配合單位（可複選）：  <input type="checkbox"/>局處業務單位/ <input type="checkbox"/>局處會(統、主)計室  <input type="checkbox"/>其他，請說明：          _____</p> <p>3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能  <input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查  <input type="checkbox"/>不需要</p>	<p>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：</p> <p>1. 若指標欠缺或不足者，需透過市府主計處輔導機關透過辦理公務統計方案增修訂，於公務統計報表新增統計項目，以定期蒐集所需數據。</p> <p>2. 如欲辦理統計調查者(不包含意向調查)，需透過市府主計處輔導機關辦理統計調查計畫，以利推動。</p>
<p>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</p>	<p>因各機關陞遷情形涉及各機關首長之用人權，惟為落實性別平等，擬藉由在職培訓縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，爰本府針對中高階主管(薦任第 8 職等以上主管)規劃計 6 梯次，包含中高階主管(副首長級)領導策勵營、中高階主管(科長級)管理職能專題班、科(股)長級儲備主管成長營、中階主管研究班、女性主管培力工作坊、提升主管敏感度工作坊等，除了強化主管人員核心職能外，並融入性別議</p>	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

題課程，規劃女性主管專屬訓練課程，邀請成功女性經驗分享及規劃情境式學習，提升女性主管領導力及溝通協調能力，並增進管理知能及創新能力為目標，又為提高主管人員對於同仁身心健康問題徵兆的敏感度，規劃主管敏感度工作坊，期透過豐富多元的課程內容增加女性中高階主管培育訓練機會，使不同性別均得到相對公平的競爭機會，另本計畫目標為女性主管參訓受益比例達 50% 以上且訓練滿意度達 90%。

伍、促進與確保計畫融入性別觀點之方法  
(5-1 至 5-5 可複選)

- 5-1  計畫研擬階段諮詢或調查不同性別者之預期受益者/使用者，對此議題的看法。
- 5-2  計畫研擬階段之公聽會或相關籌備會議，邀請性別學者專家、團體或受益對象參與，且任一性別比例達 1/3。
- 5-3  計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體。
- 5-4  計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練。
- 5-5  其他，請說明：\_\_\_\_\_
- ※勾選 5-1 至 5-4 者，簡要說明參與日期、方式及參與者身分等：  
本計畫規劃人員 4 人，均接受性別主流化暨 CEDAW 教育訓練課程相關之性別平等訓練。
- 5-6  計畫無涉及，請說明原因：\_\_\_\_\_

說明計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制。

陸、評估內容

(一) 資源與過程

6-1 經費配置  
(單選)

- 6-1-1  計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算）
- 6-1-2  計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算）
- 6-1-3  計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整）
- 6-1-4  僅執行方式改變，預算未變動。
- ※勾選 6-1-1 至 6-1-4 者，簡要說明上述計畫原列、新增或調整項目與金額：  
於年度訓練經費中，每年規劃約 25 萬元，為女性主管人員規劃相關在職培訓課程。
- 6-1-5  計畫無涉及，請說明原因：\_\_\_\_\_

說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>6-2 計畫與性別相關之實施方式與作為 （無特定性別作為者，亦請簡要說明原因）</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 規劃性別主流化暨 CEDAW 系列課程，並納入性別觀點，從個人的自我認識、職場定位到社經趨勢、性別議題政策規劃及多元性別等，使不同性別之參訓同仁擁有平等培訓資源，並將性別平權概念落實到公共服務系統，促使 CEDAW 與機關業務相聯結。</li> <li>2. 另訂定「新北市政府性別主流化暨 CEDAW 教育訓練計畫」，請各機關辦理相關訓練時，除宣導通案性別平等觀念外，並應以實務結合性別平等概念為主軸規劃相關訓練。</li> <li>3. 中高階主管培訓在於提升本府主管人員核心能力，增進領導統御及管理能力。課程內容原則採分組討論、案例研討等教學方式，利用成員互動從中覺察與思考性別自我意識型態，並安排情境式學習、經驗分享、市政參訪及標竿學習等多元化培訓模式，激發同仁創新能力，提升應變力與問題解決能力，並強調不同性別間之合作精神，使同仁不囿於性別的限制，都能將學習及自身經驗應用於公務上。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 說明計畫主要執行策略或方式，以回應性別需求與達成性別目標，例如辦理人員訓練、提供服務、製作文宣等。</li> <li>2. 計畫並未針對性別議題採取任何措施與作為者，請簡要說明原因。</li> </ol>
<p>6-3 宣導傳播 （6-3-1 至 6-3-3 可複選）</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/> 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目：_____）</p> <p>6-3-2 <input type="checkbox"/> 針對特定群體（如新住民、高齡者、兒少、客家、原住民....等）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：_____）</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/> 結合與受益對象或議題相關之區公所、里鄰、社會團體、社區組織、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：_____）</p> <p>6-3-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： 本府辦理性別平權相關訓練時，以參訓對象區分為一般人員、主管人員及</p>	<p>說明計畫宣導方式如何針對不同背景的目標對象（包括不同語言的男女），採取不同的傳播方法，如廣播、單張、跑馬燈等。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p><u>性別平等業務相關人員，針對不同參訓對象辦理相關性別課程主題。</u></p>	
<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/> 計畫搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。 具體作法： _____</p> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>雖無涉及性別友善相關措施或方案，惟配合本府推動各機關性別主流化實施計畫，辦理相關性別主流化及性騷擾與性侵害防治之訓練，強化本府所屬人員性別意識培力，增進尊重及促進性別平等，進而於執行規劃業務時納入性別平等觀點。</u></p>	<p>說明計畫之性別友善措施或方案，例如孕婦（或親職活動）停車措施、托兒措施、哺集乳室、女性生理護墊、性別或親子友善廁所等。</p>

(二) 效益評估

<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/> 計畫的目的優先維護弱勢性別者權益，特別是女性及弱勢性別者處境（如受暴婦女、新住民女性、女性就業、偏鄉女性、原住民女性、身障等）</p> <p>6-5-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input checked="" type="checkbox"/> 預期計畫的結果具有促進女性或弱勢性別者平等獲取社會資源與社會參與</p> <p>※針對上述簡要說明：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>本計畫除了開辦中高階主管（副首長級）領導策勵營、中高階主管（科長級）管理職能專題班、科（股）長級儲備主管成長營、中階主管研究班等核心管理課程外，並辦理女性主管專屬訓練課程，促進女性參與課程之機會。</u></li> <li>2. <u>課程內容將規劃主管領導技巧、溝通協調、危機管理、壓力調適等課程，以案</u></li> </ol>	<p>提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。</p>
--------------------------	---	--

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p><u>例研討、分組討論為主，另安排情境式學習課程，藉由親身體驗學習，激發創新思維及感受，提升工作績效與效能，並強化其領導統御能力。</u></p> <p>6-5-4 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因</p> <hr/>	
<p>6-6 預防或消除性別隔離 (可複選)</p>	<p>6-6-1 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助打破性別框架 6-6-2 <input type="checkbox"/>計畫有助尊重性別差異 6-6-3 <input type="checkbox"/>計畫有助消除性別歧視 6-6-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助凝聚性別認同</p> <p>※針對上述簡要說明： <u>辦理女性主管專屬訓練課程，除強化核心職能及領導職能，增進自我價值，提升女性自覺，使其勇於追求挑戰、超越卓越，進而增加女性同仁之陞遷機會，亦提供本府推動性別平權相關計畫參考。</u></p> <p>6-6-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p> <hr/>	<p>預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。</p>
<p>6-7 計畫評核 (單選)</p>	<p>6-7-1 <input checked="" type="checkbox"/>計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： <u>設計課前問卷調查聚焦與業務相關之性平議題，並在課程中分組討論，思考解決方案，評核參訓人員之性別平等議題意識，並追蹤中高階主管陞遷之性別比例，除作為後續相關培訓課程參考依據外，亦提供本府推動性別平權相關計畫之參考。</u></p> <p>6-7-2 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p> <hr/>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

6-8 計畫追蹤與列管（單選）	6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法： <u>定期追蹤中高階主管參加研習性別之比例及課後滿意度調查表，作為後續培訓課程參考依據。</u> 6-8-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： _____	例如由市府研考單位列管、或由局處自行列管、或由性平會列管。
-----------------	--	-------------------------------

柒、檢視結果

7-1 計畫與性別相關性	<input checked="" type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	<input checked="" type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input checked="" type="checkbox"/> 性別分析 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他	
第二部分-程序參與	本部分由民間性別平等專家學者填寫 至少應徵詢 1 位以上民間性別平等專家學者意見，民間專家學者資料請至性別主流化人才資料庫參閱 ( <a href="http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index">http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index</a> )	
(一) 基本資料	8-1 程序參與期程或時間：112 年 7 月 3 日至 112 年 7 月 19 日 8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 郭玲惠，國立台北大學法律學系教授，性平法、勞動法及民事法 8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見 8-4 業務單位所提供之資料 8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有（很完整、未來建議追蹤參訓女性陞遷之情形） <input type="checkbox"/> 無（應可設法找尋、現狀與未來皆有困難） 8-4-2 計畫相關資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無 8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input checked="" type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關	
(二) 主要意見	8-6 受益對象之合宜性：為落實性別平等，保障女性參與培訓之權益，合宜。	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：問題說明清楚，亦對於採取暫行措施，設立女性培訓工作坊，合宜。
	8-8 計畫目標說明之合宜性：落實性別平等，擬藉由在職培訓縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，目標明確，合宜。
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：課程內容多元，亦有相關之性別課程，參與人員參與性別進階課程，初步合宜，但仍建議對於課程規劃與女性高階領導力之培力，能有進一步規劃，並確保納入課程。
	8-10 資源與過程說明之合宜性：合宜，未來仍建議補充如何鼓勵女性參與培訓。
	8-11 效益評估說明之合宜性：初步合宜，但未來建議追蹤參與培訓與未來陞遷之關聯性以及參訓內容與女性另導力培力之成效。
	8-12 檢視結果之合宜性：合宜。
	8-13 給予機關改善綜合建議事項：計畫內容完整，性別統計分析得宜，惟建議追蹤參與與陞遷之情形以及加入較積極鼓勵女性參訓之措施。
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：112年7月3日至112年7月17日
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 陳保仁，禾馨民權婦幼診所院長，婦產身心醫學會理事長 婦女醫療，身心議題，女性平權
	8-3 參與方式： <input type="checkbox"/> 會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
	8-4 業務單位所提供之資料
	8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) <input type="checkbox"/> 無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難)
	8-4-2 計畫相關資料 <input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無
8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input checked="" type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關	
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性：適合。
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：合宜。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

8-8 計畫目標說明之合宜性：合宜。

8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：合宜。

8-10 資源與過程說明之合宜性：合宜。

8-11 效益評估說明之合宜性：合宜。

8-12 檢視結果之合宜性：合宜。

8-13 給予機關改善綜合建議事項：性平的意義在提升弱勢性別的機會與地位，有些部門如果男性主管比例過低，也許也應該考量是否提升男性主管比例。

本次計劃設計良好，也許可以加強，多元性別的個別優缺點，提供多方彼此學習。

來年或是日後，可以開立，男性版本。

第三部分-評估結果

本部分由機關人員填寫

9-1 評估結果之綜合說明：

本案經本處性別平等專案小組外聘委員檢視結果，認本案受益對象符合平等原則，並為鼓勵女性多參與培訓課程，以提升中高階女性主管比例，鼓勵女性人才陞遷機會，目標訂定合宜，未來本處將持續辦理相關訓練，使不同性別有相同職務歷練。

另將依據課程滿意度及參訓統計調整培訓課程，持續追蹤評估計畫施行成效及調整改善策略。

又為落實性別平等，藉由在職培訓縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差，爰女性主管專屬訓練課程，除以案例研討、分組討論以強化核心職能及領導職能外，並透過成功女性經驗分享及情境式學習等課程，增進女性同仁創新思維，使其勇於追求創新、超越卓越，進而強化領導能力，提高女性同仁之陞遷機會。另將計畫融入性別觀點，使同仁於課程互動中覺察與思考性別自我意識型態，透過豐富多元培訓方式，提高女性參與中高階主管培育訓練機會與動機，使女性主管參訓受益比例達 50%且訓練滿意度達 96%。

9-2 參採情形：

為確保課程品質，並追蹤計畫施行成效，評估課程合宜性，持續於課後施以課程滿意度問卷，統計性別比例，密切注意中高階女性主管參與情

## 新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

形，作為後續課程內容及修正培訓計畫之依據，縮小任一性別主管獲陞遷比例。

本案訓練與陞遷情形，因陞任主管職務涉及首長用人權、當事人意願、業務屬性與其他可能影響之變項(如家庭因素)，尚無法就現有資料進行進一步統計分析。計畫之受益對象雖無特定區別，惟為提高女性參訓機會，藉以作為未來陞遷之儲備人才，將請各機關薦送人員時，妥適分配各性別人員，並擇定科股長儲訓班作為資料分析對象，定期追蹤參與培訓人員與未來陞遷之關聯性及參訓內容與女性領導力培力之成效，以鼓勵女性多參與培訓課程，使其能具有超越自我、追求挑戰，爭取擔任主管職務機會，落實性別實質平等。

另本府各一級機關中，薦任第 8 職等以上主管人員，雖然女性大於男性，惟簡任以上高階主管男性卻遠多過於女性，經統計 111 年簡任男性主管共計 72 人，占 66.06%，簡任女性主管共計 37 人，占 33.94%。未來將以縮小任一性別主管獲陞遷比例之性別統計落差為目標，持續鼓勵女性主管參與培訓，使其無論在專業能力及領導能力上於晉陞高階主管時均能獲取更多機會，並持續關注中高階主管課程中各性別之衡平性，爰暫不規劃開設男性主管專屬訓練課程。

9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明)

已完成 或 預計完成 日期： 年 月 日

9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明)

已完成 或 預計完成 日期： 年 月 日

9-3 通知程序參與之專家學者本計畫/政策的評估結果已於

112 年 9 月 1 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

傳真 e-mail 郵寄 其他

9-4 提報性平專案小組日期：112 年 9 月 5 日

相關意見或決議：委員無建議事項