

新北市政府人事處 112 年推動性別主流化成果報告

經本處性平專案小組 113 年 2 月 23 日第 8 屆第 2 次會議決議通過

■ 組別 (1、2、3、4)：3 組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	企劃科	蔡庭嘉	科長
性別聯絡人(代理人)	企劃科	李孟娟	專員
性別業務承辦人	企劃科	簡于絮	科員

壹、本年度提報本府性平會推展性別平等之特色或亮點措施：

亮點方案名稱	實施內容(100 字)
從需求導向建構性別意識培力訓練學習地圖	為增進本府各機關辦理性別意識培力課程之品質，透過問卷調查方式瞭解性別議題與同仁核心業務之關聯性，並於分析上開問卷調查結果後，據以建構需求導向之性別意識培力學習地圖，提供各機關參考運用。

貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：陳副處長旻

二、成員

	總數	男性人數	女性人數	單一性別比例(較低者)	無法達到單一性別三分之一以上者請說明原因
成員	11	5	6	45.45%	(無須說明)

三、運作情形(如附錄)

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	17	府外委員姓名(含職稱)	1. 臺北大學法律學系郭教授玲惠 2. 禾馨民權婦幼診所陳院長保仁
首長擔任會議主席次數	0	副首長擔任會議主席次數	1	主任秘書擔任會議主席次數	1	其他人員擔任會議主席次數	0
全數委員出席次數	1	超過 2/3 委員出席次數	1	府外委員全數出席次數	2	二級機關委員姓名(含機關名稱及職稱)	-

➤ 註：各一級機關有所屬二級機關者，應選派至少 1 位二級機關首長擔任一級機關性平小組委員，並應出席性平小組會議。

參、性別意識培力

一、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：56 男性人數：16 女性人數：40

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
54	93.1%	15	93.3%	39	97.5%

二、各機關主管人員(含簡任級以上人員)每人每年均須完成 2 至 6 小時性別主流化訓練

總人數：19 男性人數：6 女性人數：13

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
19	100%	6	100%	13	100%

三、各機關辦理性別平等業務之專責人員及其主管每人每年均須完成 24 小時課程訓練，其餘性別平等業務相關人員須完成 6 小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成 6 小時：

(一) 專責人員

總人數：1 男性人數：0 女性人數：1

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	-	-	1	100%

(二) 主管

總人數：1 男性人數：1 女性人數：0

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	1	100%	-	-

(三) 其餘性別平等業務相關人員

總人數：1 男性人數：0 女性人數：1

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	-	-	1	100%

(四) 各區公所性別平等業務相關人員及性別議題聯絡人

總人數： 男性人數： 女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
-	-	-	-	-	-

(五) 各區公所主管(含區長)及公務人員每人每年均須完成 2 小時性別主流化訓練

1. 各區公所主管(含區長)

總人數： 男性人數： 女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
-	-	-	-	-	-

2. 公務人員

總人數： 男性人數： 女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
-	-	-	-	-	-

四、各機關政務人員每年應施以課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參與性別平等相關會議

已完成

未完成

肆、性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形

一、自治條例(若無可免填)

項次	自治條例名稱	專家學者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
無	-	-	<input type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	-

二、計畫：工程案/計畫案(若無可免填)

項次	計畫名稱	類別	決行層級	專家學者姓名	程序參與者來源	簡述參採專家學者意見之調整或修正情形	通過性別平等專案小組時間
1	跨域及績優人才資料庫計畫	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input type="checkbox"/> 府一層決行 <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行	郭玲惠 陳保仁	<input type="checkbox"/> 性別主流化人才資料庫專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	本案已參採專家學者建議，將於提供個人簽署之資料同意書內加註請同仁踴躍加入資料庫，並請機關辦理職缺遞補時，優先參酌本資料庫人才，以提升各性別優秀人才同意登錄之意願。	111年9月8日

伍、性別統計及分析

一、性別統計指標及時間數列資料公布情形

項次		說明	
(一)性別統計指標公布網址		https://oas.bas.ntpc.gov.tw/DgbasWeb/Page/DGBAS.aspx?orgno=382210000A	
(二)性別統計指標數(項)		72(因應公務統計行政管理系統改版,指標計算方式修正)	
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)		72(因應公務統計行政管理系統改版,指標計算方式修正)	
(四)性別統計指標及其時間數列資料是否更新,並公布於網站(是/否)		是	
(五)本年增修性別統計指標說明			
項次	(增/修)	指標項目名稱	新增指標定義或指標修正說明
1	增	市府公教職員行政機關教育程度結構-大專以上程度	公教職員:包括新北市府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度:大專以上。 機關類型別:行政機關。
2	增	市府公教職員行政機關教育程度結構-高中(職)程度	公教職員:包括新北市府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度:高中(職)。 機關類型別:行政機關。
3	增	市府公教職員行政機關教育程度結構-國中以下程度	公教職員:包括新北市府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度:國中以下。 機關類型別:行政機關。
4	增	市府公教職員學校教育程度結構-大專以上程度	公教職員:包括新北市府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度:大專以上。 機關類型別:學校。
5	增	市府公教職員學校教育程度結構-高中(職)程度	公教職員:包括新北市府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度:高中(職)。 機關類型別:學校。
6	增	市府公教職員學校教育程度結構-國中以下程度	公教職員:包括新北市府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度:國中以下。

		中以下程度	機關類型別：學校。
7	增	市府公教職員醫院教育程度結構-大專以上程度	公教職員：包括新北市政府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度：大專以上。 機關類型別：醫院。
8	增	市府公教職員醫院教育程度結構-高中(職)程度	公教職員：包括新北市政府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度：高中(職)。 機關類型別：醫院。
9	增	市府公教職員醫院教育程度結構-國中以下程度	公教職員：包括新北市政府各級機關、區公所、學校之政務人員、民選首長、正式職員、校長及教師、臨編職員及其他未納銓審人員。 教育程度：國中以下。 機關類型別：醫院。
10	增	人事處及所屬人事機構人事人員 19 歲以下	新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員。 年齡別：19 歲以下。
11	增	人事處及所屬人事機構人事人員 20-29 歲	新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員。 年齡別：20-29 歲。
12	增	人事處及所屬人事機構人事人員 30-39 歲	新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員。 年齡別：30-39 歲。
13	增	人事處及所屬人事機構人事人員 40-49 歲	新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員。 年齡別：40-49 歲。
14	增	人事處及所屬人事機構人事人員 50-59 歲	新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員。 年齡別：50-59 歲。
15	增	人事處及所屬人事機構人事人員 60 歲以上	新北市政府人事處及所屬人事機構人事人員。 年齡別：60 歲以上。

二、性別分析(含性別統計分析)公布情形

項次	說明
(一)性別分析公布網址	https://www.personnel.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=ca807903881df82f
(二)性別分析篇數(篇)	6
(三)本年新增之性別分析說明	

項次	性別分析名稱	承辦科室	承辦人(職稱)	提送性別平等專案小組專題報告或簽陳機關首長核定時間(年/月/日)
1	新北市政府員工協助方案性別衡平計畫	企劃科	高暉涵	112年7月5日
分析摘要(以200字以內為原則)				
<p>依本府110年及111年EAPs諮詢(商)服務不同性別申請比率分析顯示，以女性同仁使用率較高，惟男性同仁使用率較低之原因之一為渠等知悉率較低，而非僅來自於欠缺申請意願，因此，提高男性同仁整體知悉率為首要目標。方案1為宣導方式多元化及場域擴大化，並加強教育訓練；方案2為提升服務之可近性；方案3為落實問卷分析回饋機制。經分析比較後，各方案於經費預算、實施頻率及執行困難度上雖有高低之別，惟尚屬合理可行，且無相互衝突之處，可相互結合，透過多元方式同步推動，以促進本文研究目標之達成。</p>				

- **性別統計分析**是運用性別統計的量化資料，考量性別多元交織的不同因素(如種族、族群、年齡、地域、文化等)，分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。性別統計分析通常性別分析的前置作業。
- **性別分析**則是運用性別統計分析，結合質化資料探討，分析不同性別的處遇，及辨認其差異和需求，據以擬定性別計畫、調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題，以促使政府資源配置得以合理分配。換言之性別分析除有性別統計，更需結合計畫擬訂或政策評估。

陸、性別預算

一、本年度性別預算編列情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	女性主管參與研習課程	258,000	充實各級主管領導管理之理論與實務，並確保各性別同仁有相同培育訓練機會。
2	性別主流化課程	98,800	藉由辦理性別平等相關活動及性別主流化訓練，促使本府同仁對性別平等之認同，以落實推動性別主流化教育之成效。
3	召開性別平等專案小組會議	12,000	落實性別平等，營造無性別歧視環境之性別平等業務。
4	本府員工協助方案	395,000	除了辦理多樣化的協助性措施外，並考量男女需求之差異，規劃辦理相關措施，以尋求不同性別員工身心健康與工作衡平，建立溫馨關懷的工作環境，進而提升工作士氣及服務效能。
5	辦理本府員工單身聯誼活動	100,000	為增進本府同仁互動友善關係，藉由辦理聯誼半日茶會或一日遊等活動，拓展單身同仁交友圈，與他機關同仁增進交流互動之機會。
總計		863,800	

二、下年度性別預算編列情形

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	女性主管參與研習課程	258,000	充實各級主管領導管理之理論與實務，並確保各性別同仁有相同培育訓練機會。
2	性別主流化課程	210,000	藉由辦理性別平等相關活動及性別主流化訓練，促使本府同仁對性別平等之認同，以落實推動性別主流化教育之成效。
3	召開性別平等專案小組會議	12,000	落實性別平等，營造無性別歧視環境之性別平等業務。
4	本府員工協助方案	500,000	除了辦理多樣化的協助性措施外，並考量男女需求之差異，規劃辦理相關措施，以尋求不同性別員工身心健康與工作衡平，建立溫馨關懷的工作環境，進而提升工作士氣及服務效能。
5	辦理本府員工單身聯誼活動	100,000	為增進本府同仁互動友善關係，藉由辦理聯誼半日茶會或一日遊等活動，拓展單身同仁交友圈，與他機關同仁增進交流互動之機會。
總計		1,080,000	

柒、性別平等宣導：結合自身業務配合辦理性別平等宣導

一、宣導方式

宣導方案	1. 平面	2. 網頁	3. 廣播	4. 影音	5. 座談會	6. 說明會	7. 記者會	8. 活動	9. 其他
宣導人次	0	13,376 人次 (本處性別主流化專區之性別平等宣導)	0	0	0	0	0	0	12,707 人次(透過本處官網及課前簡報進行 218 場次隨班宣導)
總計	26,083 人次								

二、宣導對象

宣導對象	1. 各局處及各所屬機關(構)	2. 學校所屬教職員工生	3. 區公所所屬員工	4. 人民團體	5. 民間組織	6. 企業	7. 里鄰長或一般民眾	8. 其他
宣導人次	26,083 人次							
總計	26,083 人次							

三、自製性平文宣/對外授課教材（註：不含依法辦理性騷擾防治業務）：無

項次	主題	簡述內容	對外授課場次	主責科室及同仁姓名(職稱)	附件
-	-	-	-	-	-

捌、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

一、各一級機關依組別辦理如下：

- (一) 第 1 組：每年至少 4 類，總計至少 5 項。
- (二) 第 2 組：每年至少 4 類，總計至少 4 項。
- (三) 第 3 組：每年至少 2 類，總計至少 3 項。
- (四) 第 4 組：每年至少 2 類，總計至少 2 項。

二、各區公所每年至少 2 類，總計至少 3 項。

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，主動規劃與推動性別平等措施。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>辦理女性主管培力工作坊</u> 112 年 3 月 21 日及同月 31 日辦理，透過小組討論及情境式學習方式，以團隊領導及成功女性自我成長經驗分享等課程主題，強化核心領導職能，增進自我價值，使其勇於追求挑戰，並藉由參訪淡水女路，將課程融入性別議題。
	2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，以去除性別刻板印象與偏見，例如訂定獎勵措施鼓勵男性參與家務或育兒照顧、檢視並改善傳統宗教禮俗之性別不平等、多元性別友善措施、設立專區澄清性別歧視謠言等之具體措施。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>鼓勵各機關進用優秀女性公務人員擔任主管職務</u>
	3. 結合、鼓勵、委託或補助企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、基金會、機構等)推動性別平等之政策措施，例如針對推動性別平等相關事項之企業、鄰里社區與民間組織提供加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>將「法定性別友善事項完成率」列入本處所屬人事機構 112 年人事業務績效考核項目</u>
(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施	1. 考量多元性別者需求，推動多元性別友善空間，建置或改善多元性別友善設施設備，例如性別友善廁所、宿舍、更衣室等空間納入	<input type="checkbox"/> _____

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
	多元性別友善設計。	
	2. 依據不同性別的高齡者需求，推動高齡友善無障礙環境，例如提升人行道適宜性、提升公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施等。	<input type="checkbox"/> _____
	3. 建構社區公共照顧服務措施，例如布建社區公共化托育家園、增設公共化幼兒園或建置公共托老中心等性別友善環境措施。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>推動員工托育服務措施-配合本府員工子女幼兒園轉型非營利幼兒園進行教學環境設施設備改善及優化</u>
(三)CEDAW 及性別平等宣導	1. 辦理 CEDAW 或其他性別平等專題宣導活動，例如臺灣女孩日、多元性別、SDGs 目標 5「實現性別平等，並賦予婦女權力」、促進女性參與 STEAM 領域、防治性別暴力及翻轉性別權力關係、杜絕數位性暴力、性別參與或性別人權等議題。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 結合機關業務辦理活動時，於主題或內容融入 CEDAW 或性平意識宣導。	<input checked="" type="checkbox"/> <u>CEDAW 或性平意識隨班宣導</u> 本處於各項訓練課程開始前，透過隨班宣導方式，以簡報檔向受訓學員宣導 CEDAW 或性平意識，112 年隨班宣導計 218 場次，12,707 人次。
(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例	1. 針對機關業務相關專業人員研發性平或 CEDAW 之教材或案例，例如醫護人員、警察、消防人員、托育人員或居家服務人員等，並上傳所屬性別主流化專區。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 針對機關業務研發一般性平意識概念或 CEDAW 之教材或案例彙編，並上傳所屬性別主流化專區。	<input type="checkbox"/> _____

三、成果說明：

✓ 請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小

✓ 可於欄位中檢附相關照片及說明，或提供相關資料連結及附件，自由排版呈現。

(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

方案名稱 1：辦理女性主管培力工作坊

1. 本處業於 3 月 21 日及同月 31 日辦理女性主管培力工作坊完竣，並邀請原動力團訓楊總經理紹強及臺灣山海天使環境保育協會陳秘書長映伶擔任講座，課程內容除團隊領導力及分享女性成長故事外，另藉情境式學習參訪淡水女路，將性別議題融入課程中。

2. 相關照片



楊總經理紹強-女性領導力



陳秘書長映伶-成功女性經驗分享



淡水女路介紹



參訪淡水女路

方案名稱 2：鼓勵各機關進用優秀女性公務人員擔任主管職務

執行成果：

1. 有關各機關拔擢優秀女性之敘獎情形，分別於 111 年完成 2 機關敘獎(110 年符合者)及 112 年完成 8 機關敘獎(111 年符合者)，並提供女性主管比例情形等供各機關參考；另針對女性主管比例低於整體女性比例之機關，加註請優先晉升女性同仁之宣導文字。
2. 經統計，本府 112 年 12 月 31 日一級機關首長女性比例(34.48%)；女性主管比例於 103 年相關方案推行前為 29.83%，自 103 年至 112 年 12 月 31 日之平均比例為 31.42%，又 112 年 12 月 31 日之比例為 31.86%，整體呈提升趨勢；另依行政院人事行政總處最新(112 年第 3 季)公告之女性主管資料，本府女性主管比例為 48.98%，未來將廣續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，積極落實性別平權。
3. 另落實跨域職務歷練，以培養本府各機關人員工作知能部分，112 年 1 月至 12 月計有 707 人參與跨域職務歷練，本府自 103 年 9 月 22 日推行該歷練方案起至 112 年 12 月 31 日止，共計 4,916 人參與。

方案名稱 3：將「法定性別友善事項完成率」列入本處所屬人事機構 112 年人事業務績效考核項目

執行成果：

1. 為落實推動性平相關規範，本處將「法定性別友善事項完成率」(含「是否依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「是否依法核給……陪產檢及陪產假」及「是否基於女性公務人員妊娠中及分娩後未滿一年之需求，依法提供職場安全及衛生防護措施」等 18 項目)納入 112 年度所屬人事機構人事業務績效考核，請各機關學校落實推動。
2. 本處業於 112 年 9 月完成檢核，本府各機關學校共計 489 個，均符合規定，本處 113 年持續將「法定性別友善事項完成率」列入人事業務績效考核項目，以持續督促各機關學校符合相關規範，促進工作職場友善化。

(二) 建構性別友善環境及推動相關政策措施等之政策措施

方案名稱：推動員工托育服務措施-配合本府員工子女幼兒園轉型非營利幼兒園進行教學環境設施設備改善及優化

1. 為提供員工更優質經濟的托兒措施，並支持教育部國民及學前教育署推動公部門設置之員工子女幼兒園轉型非營利幼兒園規劃，本府員工幼兒園業於 111 年 8 月 1 日正式轉型為非營利幼兒園，轉型後配合國家育兒政策，每月繳費上限 2,000 元，大幅降低家長負擔，此外，並於 112 年進行園內教學環境設施設備改善及優化，將 4 間室內活動室(大班 45 人、中班 45 人、小班 45 人及幼幼班 32 人)，配合幼兒教育及照顧法調整為 6 間室內活動室(大班 60 人-2 班、中班 60 人-2 班、小班 30 人-1 班及幼幼班 16 人-1 班)，並重新配置書包櫃、棉被櫃及鞋櫃等櫃子數量及位置，又將學習區(如語文區、美勞區、建構區、數學區、扮演區、科學區等)情境空間重新規劃調整，提升學習氛圍、增加教玩具擺放及內容設計，提供幼兒更舒適、安全及豐富的教學環境。
2. 相關照片：

	
修繕前分隔為 4 間室內活動室，配合幼兒教育及照顧法調整為 6 間室內活動室	修繕前係 3 至 4 名幼生共用一格棉被櫃，修繕後幼生均有專屬棉被櫃
	
重新配置幼生工作櫃數量及位置	重新鋪設木地板
	
重新設置固定單格鞋櫃，並調整為可放置兩鞋之空間規劃，可減少幼生受傷機率	重新設置幼生洗手台(高度 50 公分以下，出水深度 24 公分，間距 42.5 公分)

語文區	美勞區
科學區	扮演區

(三) CEDAW 及性別平等宣導

方案名稱 1：CEDAW 或性平意識隨班宣導

1. 本處於各項訓練課程開始前，透過隨班宣導方式，以簡報檔向受訓學員宣導 CEDAW 或性平意識，112 年隨班宣導計 218 場次，12,707 人次。
2. 相關照片



課前宣導簡報



課前宣導簡報

(四) 依業務屬性自編性別平等教材或案例：無

玖、其他相關成果

本府已於 112 年 7 月 4 日及同年月 7 日辦理 CEDAW 教材工作坊完竣，邀請性平領域之專家學者，透過案例分組討論，協助各機關精進及運用自製 CEDAW 教材；另本府業於 112 年 7 月 17 日函請各一級機關依講座建議增(修)自製 CEDAW 教材，且於 112 年 9 月 28 日收件完畢，並邀請樹德科技大學社會工作系許助理教授震宇指導與提供修正建議。又各機關業依學者建議修正完竣，並放置於各該機關網站性別主流化專區分享運用。

拾、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益
-	無	-	-	-