

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

參、問題與需求評估

3-1 計畫之現況問題與需求概述	1. 近來公務機關提倡職場健康，積極推動員工協助方案，本府為使員工以健康身心投入工作，並提升其工作士氣及服務效能，藉由多樣化的協助性措施，發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，並建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力。 2. 本府員工協助方案聘請專業諮詢(商)人員，提供心理、法律、財務、醫療、管理及職涯發展等 6 項諮詢(商)服務。同仁如有壓力調適、人際關係、情緒管理等問題，或遇公務上法律及民、刑事等法律問題，或有稅務處理、債務處理、保險規劃等財務問題，可申請相關諮詢(商)服務，尋求專業人員協助。	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)
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)	1. 本府 114 年 1 月份員工共計 55,426 人，其中男性為 25,263 人(約占 45.56%)，女性為 30,163 人(約占 54.44%)。 2. 113 年度員工協助方案申請各項諮商(詢)服務，個人諮商(詢)服務 529 人次、團體諮商(詢)服務 110 人次，共計服務 639 人次，其中男性計 211 人次(約占 33.02%)，女性計 428 人次(約占 66.98%)： (1)以近 3 年申請意願及性別分析： A. 男性 111 年使用 71 人次(22.9%)、112 年使用 146 人次(29.74%)、113 年使用 211 人次(33.02%)。 B. 女性 111 年使用 239 人次(77.1%)、112 年使用 345 人次(70.26%)、113 年使用 428 人次(66.98%)。 C. 男女人數不論性別使用意願皆有提升，女性使用人次成長約 1.8 倍；男性使用人次成長約 3 倍，足見男性使用意願已明顯提升。進一步分析發現，近 3 年男女使用 EAP 之性別落差亦逐漸縮小，由 54.2%縮減至 33.96%。	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。 2. 統計資料包括：全國、新北市及新北市各區之性別統計、及年齡、教育程度、社經與族群。 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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	(2)以 113 年申請類別及性別分析： A. 男性申請次數最多之類別為心理諮商(157 人次)、法律諮詢(41 人次)、財務諮詢及職涯發展諮詢(皆為 6 人次)、醫療諮詢(1 人次)，計 211 人次。 B. 女性申請次數最多之類別為心理諮商(338 人次)、法律諮詢(72 人次)、財務諮詢(9 人次)、醫療諮詢(4 人次)、管理諮詢(3 人次)及職涯發展諮詢(2 人次)，計 428 人次。 C. 顯見不論男、女性皆以心理諮商需求最高，法律諮詢次之。 (3)以 113 年心理諮商問題類型及性別分析： A. 男性心理諮商問題類型前 5 名依序為工作壓力(23.7%)、職場適應(22.4%)、人際關係(14.9%)、情緒焦慮/憂鬱(12.7%)及家庭/親子關係(9.6%)。 B. 女性心理諮商問題類型前 5 名依序為工作壓力(23.9%)、情緒焦慮/憂鬱(16.7%)、人際關係及家庭/親子關係(皆為 13.6%)、職場適應(12.9%)。 C. 顯見不論男、女性在心理諮商問題皆以工作壓力為主。 (4)以 114 年針對全體同仁進行「新北市政府推動員工協助方案及友善職場需求調查問卷」，有關未使用本府員工協助方案原因，依序為沒有相關需求(70.4%)、個人隱私考量(10.8%)、無法解決問題(7.3%)及服務時間地點無法配合(2.9%)等，遂針對「服務時間地點無法配合」持續推動偏遠地區心理諮商服務試辦計畫。	
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)	3-3-1 修訂類別與項目： _____ 3-3-2 需局處配合單位（可複選）： ☐局處業務單位/ ☐局處會(統、主)計室 ☐其他，請說明： _____	關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指： 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

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

目者「免填」)	3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能 ☐需要，輔導公務統計增修或統計調查 ☐不需要	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。 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。
肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)	1. 計畫目標： (1) 為發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，提供六大項目(心理、法律、財務、醫療、管理及職涯發展)諮詢(商)服務，且依同仁需求辦理四大面向(生活面、工作面、健康面、組織及管理面)訓練課程或活動等，以營造互動良好之組織文化，提升組織競爭力。 (2) 為確保本府員工均有同等使用本府員工協助方案心理諮商服務之可近性，並落實臺灣永續發展目標，於 112 年 6 月至 113 年 6 月推動偏遠地區心理諮商服務試辦計畫，如服務於淡水、石門、三芝、八里、金山、萬里、汐止、瑞芳、平溪、雙溪及貢寮等 11 個行政區機關之同仁，可就近選擇合約諮商所使用心理諮商服務，另經心理師評估亦得採通訊諮商，以達成員工工作與生活之平衡。 2. 性別目標： (1) 尊重不同性別需求，聘請各類性別之專業諮詢（商）人員。 (2) 鼓勵不同性別同仁申請使用諮詢(商)服務，並加強男性員工獲得 EAP 管道之宣導，增加男性使用意願。 (3) 持續關注性別需求之差異性，作為本府各項活動或措施規劃之參據。	
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	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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

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：

(1)114 年度工作計畫研擬階段，已針對全體同仁進行「新北市政府推動員工協助方案及友善職場需求調查問卷」，以瞭解不同性別者對員工協助方案需求之差異性(參與日期：114 年 2 月 7 日至 25 日，方式：

A. 本府公務雲網頁，填答者性別比例：男性 3,165 人，占 40.1%；女性 4,691 人，占 59.5%；其他性別 30 人，占 0.4%。

B. 經分析未使用本府員工協助方案原因，包含為個人隱私考量及服務時間地點無法配合等，遂針對「服務時間地點無法配合」持續推動偏遠地區心理諮商服務試辦計畫。

(2)114 年辦理針對本市偏遠行政區同仁進行「新北市政府員工協助方案偏遠地區心理諮商服務試辦計畫需求調查問卷」，以瞭解不同性別使用者對該計畫需求之差異性(參與日期：114 年 3 月 5 日至 14 日，方式：本府公務雲網頁，填答者性別比例：男性 308 人，占 37.6%；女性 512 人，占 62.4%。

(3)經檢視 111 年至 113 年男女使用 EAP 之性別落差正逐漸縮小，並以心理諮商縮減情形最顯著(由 52.46%至 36.56%)，其中針對 113 年分析同仁實際申請員工協助方案類別，以瞭解不同性別者實際參與員工協助方案的差異性，其中男性申請 211 人次(33.02%)，女性 428 人次(66.98%)，發現不論男、女性以心理諮商(男性 157 人次；女性 338 人次)最多，法律諮詢(男性 41 人次；女性 72 人次)次之。

(4)另統計 112 年 6 月至 113 年 6 月推動偏遠地區心理諮商服務試辦計畫，使用意願達 86%，偏遠地區使用心理諮商人次成長約 4.5 倍，該計畫整體滿意度為 92.43%。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

(5) 進一步分析 113 年度本府員工協助方案及推動偏遠地區心理諮商服務試辦計畫服務人次，男性申請比率部分，偏遠計畫(41%)高於本府員工協助方案(33%)。

5-6 ☐計畫無涉及，請說明原因：

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： 6-1-5 ☒計畫無涉及，請說明原因： <u>本方案編列年度預算計新臺幣 75 萬元，受益對象為全體員工，無特定區別與限制。</u>	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。
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)	1. 尊重不同性別之需求，並依據使用率及問卷調查結果，聘請各類性別之專業諮詢（商）人員：本方案觀察 113 年度心理諮商(含偏遠地區試辦計畫)使用人次占各類諮詢(商)服務總人次之比率(以下簡稱使用率)最高(占 77.5%)，法律諮詢之使用率(占 17.7%)次高。114 年依使用率聘請不同人數專業人員且涵蓋男女性別，共聘請 21 人(男性 11 人，女性 10 人)，其中心理諮商人員 9 人(男性 5 人，女性 4 人)、法律諮詢人員 6 人(男性 4 人，女性 2 人，較 113 年增加男性及女性各 1 人)，並依同仁使用滿意度彈性調整專業諮詢(商)人員名單，以滿足同仁之需求。 2. 考量偏遠地區心理諮商試辦計畫使用人次成長、高滿意度及男性申請比率較高，於 113 年	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。 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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	7 月起續行及擴大服務至 14 個行政區同仁(新增林口、五股及泰山等 3 區)，經 113 年底統計，同仁使用意願達 70.5%，使用人次成長約 4.1 倍。114 年持續新增服務據點，將新店、深坑、石碇、坪林及烏來等 5 個行政區納入服務範圍，共計 19 個行政區，增加地點可及性及時間彈性(可與配合之心理諮商所約非上班時段等)。 3. 鼓勵不同性別同仁申請使用諮詢(商)服務：於本處辦理之各類訓練及活動中，以宣傳單張、簡報播放、有獎徵答及情境短片等方式宣導員工協助方案，並利用本府人事處網站、懶人包、指紋機、電子郵件及電梯顯示螢幕等各種管道積極宣導，以增進本方案不同性別同仁之使用率。 4. 持續關注性別需求之差異性，作為本府各項活動或措施規劃之參據：本方案 114 年度計畫研擬階段，已就不同性別同仁辦理需求調查，並據以規劃辦理相關課程或活動措施。	
6-3 宣導傳播 (6-3-1 至 6-3-3 可複選)	6-3-1 ☐ 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品(項目：____) 6-3-2 ☐ 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：_____) 6-3-3 ☐ 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：_____) 6-3-4 ☒ 計畫無涉及，請說明原因： <u>本方案受益對象為全體員工，無特定區別與限制，113 年於各項訓練及活動中宣導員工協助方案 21 場次，運用簡報播放、有獎徵答、情境短片及宣傳單張等方式，提高趣味性及加深同仁印象，並利用本府人事處網站、指紋機、電子郵件、懶人包、電梯顯示螢幕等方式加強宣導，以增進本方案之使用率。</u>	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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	6-3-4 ☐計畫有助凝聚性別認同 ※針對上述簡要說明： 本方案目的在發現並解決員工工作或生活之問題，建立溫馨關懷的工作環境、營造互動良好之機關文化，有助尊重性別差異及消除性別歧視。 6-6-5 ☐計畫無涉及，請說明原因： _____	或性別認同者之限制或僵化期待。
6-7 計畫評核（單選）	6-7-1 ☐計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： _____ 6-7-2 ☒計畫無涉及，請說明原因： 本方案受益對象為全體員工，無特定區別與限制，由接受諮商(詢)人員填寫滿意度問卷，依同仁滿意度情形，彈性調整專業諮詢(商)人員名單，並針對114年初員工對本府員工協助方案之看法及需求進行問卷調查，作為服務修正改善及規劃114年相關活動或課程之參考，據以改善各項服務。	填寫無涉及請說明原因。
6-8 計畫追蹤與列管（單選）	6-8-1 ☒計畫列入定期管考機制 具體作法： 本府人事處定期檢討執行成果，除透過本府員工協助方案推動小組成員集思廣益，適時提供回饋與建議，滾動修正計畫或相關措施外，並於年底進行員工對本府員工協助方案之看法及需求問卷調查，檢討修正計畫內容，以符合員工需求。 6-8-2 ☐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	☐完全/高度相關 ☒部分相關 ☐不相關 說明：_____	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

7-2 計畫運用性別主流化操作工具	☐ 性別意識培力 ☒ 性別統計 ☒ 性別分析 ☐ 性別平等宣導 ☐ 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 (http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：114 年 6 月 27 日至 114 年 7 月 10 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： ☐ 會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 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 ☒ 有（很完整） ☐ 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 ☒ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☐ 無
8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 ☐ 完全/高度相關 ☒ 部分相關 ☐ 不相關	
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性： 合宜，但使用者性別比例顯然有性別落差，建議進一步分析，以了解受益者雖無差別，但為何使用者性別比例與市府同仁性別比例又落差。
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 初步統計分析完整，但使用者性別比例顯然有性別落差，且城鄉落差，建議進一步分析。
	8-8 計畫目標說明之合宜性： 計畫目標建議增加促使男性同仁參與，並進一步了解不同性別需求差異。
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 初步合宜，建議加入如何確保不同性別參與以及偏鄉同仁之參與機制。
	8-10 資源與過程說明之合宜性： 請配合前開建議修正。
	8-11 效益評估說明之合宜性：

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）	
	初步合宜
	8-12 檢視結果之合宜性： 初步合宜
	8-13 給予機關改善綜合建議事項： 建議依前文，補充男性參與較少原因及提出策略。
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：114 年 6 月 27 日至 114 年 7 月 10 日
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 吳志光，輔仁大學法律學系教授，憲法、國際人權法及性別平等教育法
	8-3 參與方式： ☐ 會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 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 ☒ 有（很完整） ☐ 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 ☒ 有，且具性別目標 ☐ 有，但無性別目標 ☐ 無
	8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 ☐ 完全/高度相關 ☒ 部分相關 ☐ 不相關
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性：合宜
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：合宜
	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： 男性使用員工協助方案意願雖已明顯提升，近三年來由 22.9%提升至 33.02%，惟本府 114 年 1 月份員工共計 55,426 人，其中男性為 25,263 人(約占 45.56%)，故男性使用員工協助方案的意願仍須持續關注。
	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： 男性使用員工協助方案意願雖已明顯提升，近三年來由 22.9%提升至 33.02%，惟本府 114 年 1 月份員工共計 55,426 人，其中男性為 25,263 人(約占 45.56%)，故男性使用員工協助方案的意願仍須持續關注。
第三部分-評估結果	本部分由機關人員填寫

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

9-1 評估結果之綜合說明：

1. 本方案適用對象為本府所有員工，不分性別，屬全面性推動，並利用多元管道宣導本方案諮詢(商)服務。為提升員工使用意願，參考問卷分析結果，針對「服務時間地點無法配合」持續推動偏遠地區心理諮商服務試辦計畫，以增加員工使用心理諮商服務的可近性，並落實臺灣永續發展目標(目標 3 確保及促進各年齡層健康生活與福祉、目標 10 減少國內及國家間不平等及目標 13 完備減緩調適行動以因應氣候變遷及其影響)。
2. 未來將持續進行需求調查，並考量不同性別及城鄉落差的需求或目標，據以規劃及完善服務內容。

9-2 參採情形：

1. 提升男性使用員工協助方案意願：
 - (1)本府男性員工透過多元管道得知 EAP 資訊，以服務單位人事宣導、人事處宣導及公務系統(如差勤系統、公務雲 APP)為主，將持續加強宣導。
 - (2)本府男性員工未使用本方案的主要原因分別為沒有相關需求(77.4%)、個人隱私考量(7.9%)、無法解決問題(6.6%)及服務時間地點無法配合(2.6%)，另分析男性員工願意使用本方案主要考量為專業度(50%)、保密性(19.6%)及方便性(18.4%)，分別就影響男性員工使用之因應策略說明如下：
 - A. 提升 EAP 資源的能見度：透過宣導提升 EAP 知悉率，當有使用需求時能願意向本方案詢問所需之內外部資源
 - B. 專業度：男性員工對本方案專業度考量較女性員工(27.5%)高出許多，透過宣導讓潛在使用者瞭解本方案專業諮詢(商)人員名單分別來自主管機關、公會或相關領域專家推薦，並透過使用者滿意度問卷名單維持專業度，以提升對本方案的信任感。
 - C. 保密性：本方案訂有「本府 EAP 資料保存及調閱作業要點」，所有紀錄及個人資料永久保密及保存，非經法律程序或當事人授權，不得外流。另為保護同仁隱私，提高現有會談空間隱密性，營造具有良好隔音及舒適度的諮詢(商)空間。
 - D. 便利性：針對使用率最高的心理諮商服務，辦理本府偏遠地區心理諮商服務試辦計畫，服務於本市淡水區等 19 個行政區機關或有交通路線考量之市府員工可選擇使用該試辦計畫，以提升可近性。經分析 113 年使用情形發現，男性員工利用偏遠計畫(41%)高於本府 EAP(33%)，顯見增加時間或地點的彈性能提升男性員工的使用意願。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

(3)另比較衛生福利部 113 年 8 月「15 至 45 歲青壯世代心理健康支持方案」使用情形男女比約 1:2.63；本市衛生局 113 年心理諮詢資源使用情形男女比約 1:2.57。本府 113 年 EAP 心理諮商使用情形男女比約 1:2.15，顯示本府 EAP 心理諮商在性別比例之推動著有成效。

2. 確保不同性別及偏遠行政區員工的參與機制

(1) 不分性別及偏遠行政區，員工得知 EAP 的途徑主要為服務單位人事宣導、人事處宣導及公務系統(如差勤系統、公務雲 APP)，持續透過上開管道宣導，增加本方案知悉率。

(2) 針對不同族群使用 EAP 考量因素作為滾動調整之依據

A. 男性使用本方案主要考量為專業度(50%)、保密性(19.6%)及方便性(18.4%)，將強化對本方案專業度之宣導。

B. 女性使用本方案主要考量為保密性(28.4%)、專業度(27.5%)及方便性(26.6%)，三者無明顯差異，以平均宣導為主。

C. 偏遠行政區員工使用本府偏遠地區心理諮商服務試辦計畫主要考量地點方便抵達(66.7%)及時間安排方便(27.8%)。爰此，未來持續推動試辦計畫時除依據使用者滿意度外，亦將鄰近大眾運輸及停車便捷性等作為考量重點。

(3) 透過各機關人事機構將機關課程訓練納入員工關懷

針對不同需求的機關內員工推動 EAP 服務，例如針對不同層級(首長、主管及員工)及需求(新進、將退休或一般)人員宣導 EAP、審酌不同性別人員提供相應的服務措施、辦理多元心理健康促進活動或措施，適時給予員工關懷及協助。

(4) 提供多元 EAP 資源管道擴大員工利用管道

於本處官網提供「簡式健康表」、「新北市政府暨所屬機關學校員工協助方案服務資源一覽表」、「新北市政府所屬各機關學校辦理暨當事人性騷擾或職場霸凌防治案件相關資源一覽表」、「『心快活』心理健康學習平台』等資源，擴大員工可使用資源範圍，使不同性別及偏遠行政區員工更能即時獲得協助。

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

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

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
114 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：114 年 9 月 4 日
相關意見或決議：照案通過