

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
壹、基本資料			
1-1 計畫名稱	跨域及績優人才資料庫計畫		
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：莊雁婷 職稱：科員 電話：29603456 分機 4330 e-mail：am2617@ntpc.gov.tw			
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：張妙慈 職稱：科長 電話：(02)29603456 分機 4310 email：AE9747@ntpc.gov.tw			
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input type="checkbox"/> 府一層決行計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫 / <input 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 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 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 checked="" type="checkbox"/> 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）		
1-7 計畫依據	新北市政府拔擢績優人員及促進人才交流措施、新北市政府 107 年 3 月 14 日新北府人力字第 1070491366 號函	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 type="checkbox"/> 計畫受益對象無特定區別與限制，預計參與人員性別比例，男：____人；女：____人。性別比例：男：____%；女：____%		

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>	<p>本府定期舉辦績優公務人員選拔，為拔擢優秀人才、提高渠等人員能見度，以暢通其陞遷管道，本府於102年11月建置「績優人才資料庫」，將本府所屬各機關最近3年內曾獲選全國性、本府核定、中央部會或其他縣市政府核定之績優人員(含團體獎)及近5年內獲傑出貢獻獎者，於提供個人資料使用同意書後可將其資料登載於資料庫，供機關遴才參考使用。另為加強跨機關人才交流，於107年3月將該資料庫擴大為「跨域及績優人才資料庫」，將符合相關資格條件、具跨機關歷練意願，且經機關首長推薦者，亦納入資料庫，除原加速優秀人才之陞遷速度之目的外，並能增進本府各機關跨域遴才管道及增加優秀同仁培育措施。</p>	<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>	<p>一、人才資料庫截至107年底共登錄績優人才313人，其中男性登錄149人，女性164人，另獲陞遷人數共112人次，其中男性60人次、女性52人次。各年度獲陞遷人數如下：</p> <table border="1" data-bbox="323 1496 1117 2049"> <thead> <tr> <th rowspan="2">官等</th> <th rowspan="2">性別</th> <th colspan="5">年度</th> <th rowspan="2">合計</th> </tr> <tr> <th>103</th> <th>104</th> <th>105</th> <th>106</th> <th>107</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">簡任</td> <td>男</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">薦任</td> <td>男</td> <td>14</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>5</td> <td>12</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>5</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">委任</td> <td>男</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">合計</td> <td>男</td> <td>15</td> <td>13</td> <td>13</td> <td>6</td> <td>13</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>6</td> <td>52</td> </tr> </tbody> </table> <p>二、107年3月起資料庫始納入跨域人才，截至</p>	官等	性別	年度					合計	103	104	105	106	107	簡任	男	1	4	1	1	3	10	女	4	0	0	1	1	6	薦任	男	14	9	12	5	10	50	女	5	12	9	12	5	43	委任	男	0	0	0	0	0	0	女	0	0	1	2	0	3	合計	男	15	13	13	6	13	60	女	9	12	10	15	6	52	<p>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。</p> <p>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。</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</p>
官等	性別			年度						合計																																																																	
		103	104	105	106	107																																																																					
簡任	男	1	4	1	1	3	10																																																																				
	女	4	0	0	1	1	6																																																																				
薦任	男	14	9	12	5	10	50																																																																				
	女	5	12	9	12	5	43																																																																				
委任	男	0	0	0	0	0	0																																																																				
	女	0	0	1	2	0	3																																																																				
合計	男	15	13	13	6	13	60																																																																				
	女	9	12	10	15	6	52																																																																				

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>108年5月，共登錄19位跨域人才，其中男性11人，女性8人，與107年5月相較，男性增加4人，女性增加2人。</p>	<p>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>本府建立人才資料庫，並由人力資源管理資訊系統匯入各績優及跨域人才之基本資料，於分析統計上尚無窒礙難行之處。</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 checked="" 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>一、同意將資料登載於績優人才資料庫供他機關遴才查詢運用之績優人員，男女比例分別為男性47.60%、女性52.40%，另自資料庫建立以來獲陞遷人員共112人次，男女比例分別為53.57%及46.43%。另本府在職人員及上開獲陞遷之績優人員依年度及官等分別計算比例如下：</p>																																																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th rowspan="2">官等類別</th> <th colspan="2">簡任</th> <th colspan="2">薦任</th> <th colspan="2">委任</th> <th colspan="2">總比例</th> </tr> <tr> <th>本府在職人員</th> <th>獲陞遷之績優人員</th> <th>本府在職人員</th> <th>獲陞遷之績優人員</th> <th>本府在職人員</th> <th>獲陞遷之績優人員</th> <th>本府在職人員</th> <th>獲陞遷之績優人員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">103年</td> <td>男</td> <td>66.27%</td> <td>20.00%</td> <td>38.06%</td> <td>73.68%</td> <td>29.92%</td> <td>0%</td> <td>35.42%</td> <td>62.50%</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>33.73%</td> <td>80.00%</td> <td>61.94%</td> <td>26.32%</td> <td>70.08%</td> <td>0%</td> <td>64.58%</td> <td>37.50%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">104年</td> <td>男</td> <td>68.55%</td> <td>100%</td> <td>37.15%</td> <td>42.86%</td> <td>31.40%</td> <td>0%</td> <td>35.47%</td> <td>52.00%</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>31.45%</td> <td>0%</td> <td>62.85%</td> <td>57.14%</td> <td>68.60%</td> <td>0%</td> <td>64.53%</td> <td>48.00%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">105年</td> <td>男</td> <td>66.86%</td> <td>100%</td> <td>37.31%</td> <td>57.14%</td> <td>32.65%</td> <td>0%</td> <td>36.09%</td> <td>56.52%</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>33.14%</td> <td>0%</td> <td>62.69%</td> <td>42.86%</td> <td>67.35%</td> <td>100%</td> <td>63.91%</td> <td>43.48%</td> </tr> <tr> <td>106年</td> <td>男</td> <td>64.61%</td> <td>50.00%</td> <td>37.00%</td> <td>29.41%</td> <td>33.68%</td> <td>0%</td> <td>36.29%</td> <td>28.57%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	官等類別	簡任		薦任		委任		總比例		本府在職人員	獲陞遷之績優人員	本府在職人員	獲陞遷之績優人員	本府在職人員	獲陞遷之績優人員	本府在職人員	獲陞遷之績優人員	103年	男	66.27%	20.00%	38.06%	73.68%	29.92%	0%	35.42%	62.50%	女	33.73%	80.00%	61.94%	26.32%	70.08%	0%	64.58%	37.50%	104年	男	68.55%	100%	37.15%	42.86%	31.40%	0%	35.47%	52.00%	女	31.45%	0%	62.85%	57.14%	68.60%	0%	64.53%	48.00%	105年	男	66.86%	100%	37.31%	57.14%	32.65%	0%	36.09%	56.52%	女	33.14%	0%	62.69%	42.86%	67.35%	100%	63.91%	43.48%	106年	男	64.61%	50.00%	37.00%	29.41%	33.68%	0%	36.29%	28.57%
年度			官等類別	簡任		薦任		委任		總比例																																																																											
	本府在職人員	獲陞遷之績優人員		本府在職人員	獲陞遷之績優人員	本府在職人員	獲陞遷之績優人員	本府在職人員	獲陞遷之績優人員																																																																												
103年	男	66.27%	20.00%	38.06%	73.68%	29.92%	0%	35.42%	62.50%																																																																												
	女	33.73%	80.00%	61.94%	26.32%	70.08%	0%	64.58%	37.50%																																																																												
104年	男	68.55%	100%	37.15%	42.86%	31.40%	0%	35.47%	52.00%																																																																												
	女	31.45%	0%	62.85%	57.14%	68.60%	0%	64.53%	48.00%																																																																												
105年	男	66.86%	100%	37.31%	57.14%	32.65%	0%	36.09%	56.52%																																																																												
	女	33.14%	0%	62.69%	42.86%	67.35%	100%	63.91%	43.48%																																																																												
106年	男	64.61%	50.00%	37.00%	29.41%	33.68%	0%	36.29%	28.57%																																																																												

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	女	35.39%	50.00%	63.00%	70.59%	66.32%	100%	63.71%	71.43%
107年	男	64.94%	75.00%	36.12%	66.67%	34.54%	0.00%	36.05%	68.42%
	女	35.06%	25.00%	63.88%	33.33%	65.46%	0.00%	63.95%	31.58%
平均	男	66.20%	62.50%	37.11%	53.76%	32.33%	0.00%	35.87%	53.57%
	女	33.80%	37.50%	62.89%	46.24%	67.67%	100%	53.57%	46.43%

二、依前開資料顯示，同意將資料登載於績優人才資料庫供他機關遴才查詢運用之績優人員男女比例相當，惟如與本府在職人員各年度各官等比較，各年度獲陞遷人次男女比例仍有差距，另如以整體平均情形觀之，各官等績優人員男女獲陞遷比例雖與整體男女比例有所差距，惟均已達三分之一，呈現趨近狀況；又各機關陞遷情形涉及各機關首長之用人權，本府除訂定敘獎標準鼓勵各機關拔擢優秀女性擔任主管外，未來亦將向各機關加強宣導於辦理陞遷案時，考量性別之衡平。

三、107年3月起資料庫始納入跨域人才，迄今共登錄19位跨域人才，其中男性占57.89%，女性占42.11%，男女比例大致相當。

時間	男性		女性		合計人數
	人數	比例	人數	比例	
107年5月	7	53.85%	6	46.15%	13
108年5月	11	57.89%	8	42.11%	19

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：

- 5-6 計畫無涉及，請說明原因：
本計畫實施範圍係當選績優人員或具跨域歷

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）

練意願之優秀人才，目的係使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練，爰無特別針對不同性別設計相關參與機制。

陸、評估內容

（一）資源與過程

<p>6-1 經費配置 (單選)</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/> 計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算）</p> <p>6-1-2 <input type="checkbox"/> 計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算）</p> <p>6-1-3 <input type="checkbox"/> 計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整）</p> <p>6-1-4 <input type="checkbox"/> 僅執行方式改變，預算未變動</p> <p>※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：</p> <hr/> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>本計畫實施範圍係當選績優公務人員或具跨域歷練意願之優秀人才，無針對性之性別差異。</u></p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>
<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>	<p>不同性別之績優及跨域人才，如願意其資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，是以，本計畫並無針對不同性別回應需求，係使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<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： <u>本府分別於102年11月26日及107年3月14日函頒「本府拔擢績優人員及促進人才交流措施」及跨域人才資料庫運作規定，全體市府同仁均可得知該措施，並無針對不同背景人員採取不同傳播方法。</u></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>
<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>本計畫並不區分性別，如願意其資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，是以，不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練。</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>
<p>(二)效益評估</p>		
<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 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>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>6-5-3 <input 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> <hr/> <p>6-5-4 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因</p> <p><u>不同性別之績優及跨域人才，如願意其資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，是以，本計畫使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練，提升其參與社會及公共事務之機會。</u></p>	
<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</p> <p>6-6-2 <input type="checkbox"/> 計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input type="checkbox"/> 計畫有助消除性別歧視</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫有助凝聚性別認同</p> <p>※針對上述簡要說明：</p> <p><u>傳統上，女性常因家庭因素影響放棄陞遷或職務歷練之機會，本府透過跨域及績優人才資料庫之建置，提供渠等於陞遷或歷練時更多管道，希望藉此消除性別僵化期待。</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 type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法</p> <p>具體作法：</p> <hr/> <p>6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p> <p><u>茲因各機關人事任用涉及各機關首長之用人權，本府除向各機關加強宣導於提拔優秀人才時，考量性別之衡平，亦訂定敘獎標準鼓勵各機關拔擢優秀女性擔任主管外，較難訂定考核指標與機制衡量達成情形。</u></p>	<p>填寫無涉及請說明原因。</p>
<p>6-8 計畫追蹤與列管（單選）</p>	<p>6-8-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制</p> <p>具體作法：<u>由各局處自行列管</u></p>	<p>例如由市府研考單位列管、或由局處自行列</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

6-8-2 計畫無涉及，請說明原因：_____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：_____

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：108年06月06日至108年06月11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，性別法、勞動法與民事法

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、可更完整、現有資料不足須設法補足)

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：
本案為資料庫之建立，符合資格者皆得登陸，受益對象無性別差異。

8-7 問題與需求評估說明之合宜性：
本計畫目的為加速優秀人才之陞遷，以增進各機關跨域遴才管道及增加優秀同仁培育措施。問題需求說明雖明確，仍建議補充人才庫之現況，及其運用情形。

8-8 計畫目標說明之合宜性：

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	無區分性別，目標合宜。
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 因涉及機關首長之用人權，如何促其考量性別之衡平，雖仍有困難，但仍建議鼓勵首長建立暫行特別措施，優先拔擢女性主管。
	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： 本計畫使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練，提升其參與社會及公共事務之機會。由登錄者與獲升遷者之性別比例，雖有差距，仍屬合理範圍。
	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： 資料庫建立目標具有積極意義，期許外來能善用該資料庫，落實暫行特別措施。
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：108年6月5日至 年 月 日
	8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 祝春紅，台北慈濟醫院婦女中心主任，醫院管理與性別平等
	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 type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" 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： 不同性別有同等機會納入人才資料庫，合宜。
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 評估分析合宜。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>8-8 計畫目標說明之合宜性： 針對不同性別之人才，提供同等陞遷及參與歷練之機會，故合宜。</p> <p>8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性： 計畫內容並無性別限制，故合宜。</p> <p>8-10 資源與過程說明之合宜性： 資源利用過程無性別差異或性別限制，故合宜。</p> <p>8-11 效益評估說明之合宜性： 跨域人才資源庫為提供人才利用的好的參酌標的，但實際人才的利用行情，仍宜觀察後續對人才利用是否提供實質的效用。</p> <p>8-12 檢視結果之合宜性： 合宜。</p> <p>8-13 給予機關改善綜合建議事項： 跨域人才資料庫主要是提供不同性別的人才，有同等機會的能見度與透明度，給不同機關用人參酌，其最終的效益，仍有待各機關內本於性別平等的原則，適當酌用不同性別的人才。故資料庫提供的效用，仍有待後續之追蹤了解。</p>
<p>第三部分-評估結果</p>	<p>本部分由機關人員填寫</p>
	<p>9-1 評估結果之綜合說明： 依行政院人事行政總處公告之最新資料，本府女性主管比例 49.38%，為六都中最高，顯示拔擢優秀女性擔任主管之成效良好，本府未來仍將持續推動，以落實性別平等，參採情形如 9-2。</p> <p>9-2 參採情形： 9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條列式說明)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關建議補充人才資料庫現況及其運用情形一節：依據最新統計資料，人才庫內目前計有績優人才 318 人(男性 154 人、女性 164 人)、跨域人才 19 人(男性 11 人、女性 8 人)，惟陞遷情形因需時間調查彙整爰尚無最新資料。另跨域人才因 107 年始納入登錄範圍，仍有待擴充，本府每半年均會請各機關首長推薦人員納入跨域人才庫，人才庫內人員均將作為機關遴才參考，另本府亦將依機關專案需求定期辦理人才借調或遴用之媒合作業。 2. 有關鼓勵首長建立暫行特別行政措施，優先拔擢女性主管一節說明如下：

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

- (1) 本府女性主管比例已達 49.38%，顯示女性同仁已有暢通之陞遷管道，實施暫行特別措施恐有衍生爭議之疑慮，仍以鼓勵方式落實性別平等較為適宜。
- (2) 為鼓勵各機關優先拔擢女性主管，本府相關措施有：訂定「本府各機關拔擢優秀女性擔任主管敘獎標準」，針對積極辦理女性陞遷主管作業之機關首長及相關主管人員予以敘獎，並函知各機關於辦理陞遷時，如人員資歷相當宜優先晉升少數性別者，另亦於 107 年 7 月於人才資料庫中加註上開性平宣導文字，各機關於人才資料庫中瀏覽及產製報表資料時皆能看到，希能縮小男女性別獲陞遷比例之性別統計落差。

3. 有關建議觀察人才資料庫後續對人才利用是否提供實質效用一節：本府將於每年年初統計前 1 年績優人員陞遷及機關查詢運用跨域及績優人才情形，以作為未來改善精進人才資料庫之參考。

已完成 或 預計完成 日期：109 年 3 月 31 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 108 年 7 月 20 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：108 年 7 月 24 日

相關意見或決議：委員無建議事項。