

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	新北市政府員工協助方案	
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：高暉涵 職稱：科員 電話：(02)29603456 分機 4316 e-mail：AM5006@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 e-mail：ae9749@ntpc.gov.tw		
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input checked="" type="checkbox"/> 府一層決行計畫 / <input 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 checked="" 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 checked="" 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	1. 行政院 102 年 4 月 2 日院授人綜字第 1020029524 號函核定之「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」。 2. 新北市政府 109 年 2 月 20 日新北府人企字第 1090277378 號函修正之「新北市政府員工協助方案」。 3. 行政院人事行政總處 110 年度施政計畫中有關深化友善健康之公務職場理念。	

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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>4. 新北市政府 108 年至 111 年中程施政計畫中有關組織願景、未來發展方向及首長施政理念。</p>	
<p>貳、受益對象 (單選)</p>	<p>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：_____% 2-3 <input checked="" type="checkbox"/> 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</p>	
<p>參、問題與需求評估</p>		
<p>3-1 計畫之現況問題與需求概述</p>	<p>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。</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>1. 本府 110 年 1 月份員工共計 45,528 人，其中男性為 20,132 人(約占 44.22%)，女性為 25,396 人(約占 55.78%)。 2. 109 年度員工協助方案申請各項諮商(詢)服務，個人諮商(詢)348 次(服務 348 人次)、團體諮商(詢)14 次(服務 28 人次)，共計 362 次，服務 376 人次，其中男性計 103 人次(約占 27.39%)，女性計 273 人次(約占 72.61%)： (1) 以申請人年齡分析： A. 申請次數最多之年齡層，男性為 36-40 歲，計 37 人次，女性為 31-35 歲，計 61 人次。</p>	<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。 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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>B. 申請次數最少之年齡層，男性為 61-65 歲，無人申請，女性為 61-65 歲，計 6 人次。</p> <p>(2) 以申請類別及年齡交叉比對分析：</p> <p>A. 申請類別為心理諮商次數最多：共計 304 次，服務 318 人次(男性 76 人次、女性 242 人次)，提出申請年齡層，男性以 36-40 歲最多，計 28 人次，女性以 31-35 歲最多，計 57 人次。諮商議題由心理師評估，以工作壓力、情緒焦慮/憂慮為最多人面臨之問題。</p> <p>B. 申請類別為法律諮詢次數次多：共計 45 次，服務 45 人次(男性 24 人次、女性 21 人次)，提出申請年齡層，男性以 36-40 歲最多，計 9 人次，女性以 46-50 歲最多，計 6 人次。法律諮詢問題由律師評估，以刑事及家事事件相關問題最多。</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： _____</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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

肆、計畫目標  
概述(併同敘  
明性別目標)

1. 計畫目標：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. 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。
  - (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
- 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：  
110 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：109 年 12 月 15 日至 22 日，方式：本府公務雲網頁，填答者性別比例：男性 3,019 人，占 40.9%，女性 4,355 人，占 59.1%)。
- 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

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<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>本方案編列年度預算計新臺幣 36 萬元，受益對象為全體員工，無特定區別與限制。</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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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 109 年度心理諮商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 84.57%)，法律諮詢之使用率(占 11.97%)次高。110 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 19 人(男性 11 人，女性 8 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 3 人(男性 2 人，女性 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。</li> <li>2. 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、電子郵件及電梯跑馬燈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。</li> <li>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：本方案 110 年度計畫研擬階段，已就不同性別同仁辦理需求調</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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>查，並據以規劃辦理相關課程或活動措施。</p>	
<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>本方案受益對象為全體員工，無特定區別與限制，109 年於各項訓練及活動中宣導員工協助方案 13 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、懶人包及電梯跑馬燈等方式加強宣導，以增進本方案之使用率。</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>本方案受益對象為全體員工，無特定區別與限制，諮詢空間規劃兼顧保密性及安全性。</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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

(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 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 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 <u>本方案受益對象為全體員工，無特定區別與限制，不同性別皆有平等機會使用本方案服務。</u></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>
<p>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</p>	<p>6-6-1 <input type="checkbox"/>計畫有助打破性別框架</p> <p>6-6-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助消除性別歧視</p> <p>6-6-4 <input type="checkbox"/>計畫有助凝聚性別認同</p> <p>※針對上述簡要說明： <u>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。</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 具體作法： <hr/></p> <p>6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/>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，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 109 年底員工</u></p>	<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）

	<p><u>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 110 年相關活動或課程之參考，據以改善各項服務。</u></p>	
6-8 計畫追蹤與列管（單選）	<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>本府人事處均按季及年度檢討執行成果，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。</u></p> <p>6-8-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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。</p>
<b>柒、檢視結果</b>		
7-1 計畫與性別相關性	<input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" 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 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 type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他	
<b>第二部分-程序參與</b>	<p><b>本部分由民間性別平等專家學者填寫</b></p> <p>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>)</p>	
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：110 年 7 月 16 日至 110 年 7 月 19 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	



新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>8-4 業務單位所提供之資料</p> <p>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）</p> <p>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</p>
	<p>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</p>
(二)主要意見	<p>8-6 受益對象之合宜性 合宜。</p>
	<p>8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 合宜。</p>
	<p>8-8 計畫目標說明之合宜性： 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： 合宜。</p>
	<p>8-10 資源與過程說明之合宜性： 合宜。</p>
	<p>8-11 效益評估說明之合宜性： 合宜。</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： 合宜。</p>
(一)基本資料	<p>8-1 程序參與期程或時間：110年06月16日至110年6月22日</p>
	<p>8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 郭玲惠教授，國立台北大學法律學系，性別法、民事法及勞動法</p>
	<p>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</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

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

8-6 受益對象之合宜性

本計畫受益對象無區分性別，初步合宜。

8-7 問題與需求評估說明之合宜性：

合宜，經由現況統計分析，初步了解接受員工協助方案之現況，並未有性別差異。

8-8 計畫目標說明之合宜性：無性別差異之計畫目標合宜，但因為參與員工協助方案之人數，相對於同仁人數，比例相當低，如何擴大不同性別同仁之參與，建議納入考量。

(二)主要意見

8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：以問卷調查之方式了解是否有性別差異，合宜。

8-10 資源與過程說明之合宜性：合宜，但對於如何擴大參與以及資源投入，仍應納入考量。

8-11 效益評估說明之合宜性：合宜，未來建議配合資源投入，評估其效益。

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：依目前施行情形，並無性別差異，但參與人次過少，仍應擬訂方案，依不同性別之需求，擴大參與。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

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：

1. 本方案針對本府所有員工，不分性別，屬全面性推動，利用多元管道宣導本方案諮詢(商)服務，服務使用人次逐年成長。另依員工需求調查結果，規劃辦理各面向課程講座、提升主管敏感度訓練及溫馨關懷員培訓等課程。
2. 未來將持續進行需求調查，並考量不同性別的需求或目標，據以規劃及完善服務內容。

9-2 參採情形：

1. 為提升員工對本方案諮詢(商)服務之知悉率及使用率，本府利用「人事小管家」智能服務平台、人事處網站、指紋機、電梯跑馬燈、健檢會場擺設攤位等多元管道加強宣導，並透過市政會議及區政會議強化首長對本方案之支持，於主管人員課程導入本方案應用課程，提升主管敏感度及適時轉介員工使用，近年諮詢(商)服務使用人次逐年成長，106年至109年分別為175、286、309及376人次，109年較106年使用人次已成長114.86%。未來將持續利用多元方式宣導，積極鼓勵有協助需求者使用本方案服務。
2. 本方案亦針對員工於工作面、生活面、健康面及組織管理面之需求調查結果，規劃辦理如提升工作效能之專業訓練、生活法律講座、心靈小綠洲紓壓課程、營造健康體位班、主管人員專班研習及健康講座等課程活動，並辦理主管敏感度訓練及培訓溫馨關懷員，使各機關適時發現問題，並給予同仁關懷及協助。
3. 本方案另提供員工內外部資源管道，如本府衛生局、法制局之電話諮詢專線及衛生福利部相關服務專線等，擴大員工可使用資源範圍，使員工更能即時獲得協助，未來將持續完善內外部資源內容，擴大本方案可用資源及受益員工人數。

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  
110年8月27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：110年9月1日  
相關意見或決議：委員無建議事項