

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	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：曾鈺玲 職稱：科員 電話：02-29603456 分機 4330 e-mail：AM7646@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 checked="" 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： <u>權力、決策、影響力領域</u> ）	
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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

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：_____% 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
----------------	--

參、問題與需求評估

3-1 計畫之現況問題與需求概述	<p>本府為期能拔擢優秀人才，並提高人才能見度，於102年11月建置「績優人才資料庫」，在取得個人資料使用同意後，將所屬各機關最近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)或近5年內獲傑出貢獻獎者納入資料庫中，並於107年3月將資料庫擴建為「跨域及績優人才資料庫」，新增符合相關資格條件、具跨機關歷練意願，且經機關首長推薦者，以供各機關遴才時參考使用。期能透過建置資料庫暢通並擴展本府優秀人才之陞遷管道，加速其陞遷速度，同時加強本府各機關人員培育及跨域交流之管道。</p> <p>資料庫並不刻意區分性別，只要符合資格並具有意願者，均可將其資料登載，經統計登載於資料庫之績優及跨域人才分別為358人(男性175人(48.88%)；女性183人(51.12%))及22人(男性12人(54.55%)；女性10人(45.45%))，不同性別在資料能見度上大致相當，均可藉此獲得平等之陞遷或參與跨域歷練機會。然而，各機關陞遷涉及機關首長之用人權，如何促其考量性別之衡平仍有待加強。</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>
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>1. 績優人員陞遷情形</p> <p>(1) 依本府近8年(103年至110年)資料統計，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計有358人，其中男性為175人(48.88%)、女性為183人(51.12%)。</p> <p>(2) 另統計獲陞遷共計145人次，其中男性79人次(54.48%)、女性66人次(45.52%)。</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。</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</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

績優人才獲陞遷人次及比率統計表

單位：人次、百分比

年 度	簡任		薦任		委任		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
103 年	1	4	14	5	0	0	15	9
	4.17%	16.67%	58.33%	20.83%	0.00%	0.00%	62.50%	37.50%
104 年	4	0	9	12	0	0	13	12
	16.00%	0.00%	36.00%	48.00%	0.00%	0.00%	52.00%	48.00%
105 年	1	0	12	9	0	1	13	10
	4.35%	0.00%	52.17%	39.13%	0.00%	4.35%	56.52%	43.48%
106 年	1	1	5	12	0	2	6	15
	4.76%	4.76%	23.81%	57.14%	0.00%	9.52%	28.57%	71.43%
107 年	3	1	10	5	0	0	13	6
	15.79%	5.26%	52.63%	26.32%	0.00%	0.00%	68.42%	31.58%
108 年	3	0	6	10	0	2	9	12
	14.29%	0.00%	28.57%	47.62%	0.00%	9.52%	42.86%	57.14%
109 年	1	1	3	1	0	0	4	2
	16.67%	16.67%	50.00%	16.67%	0.00%	0.00%	66.67%	33.33%
110 年	2	0	4	0	0	0	6	0
	33.33%	0.00%	66.67%	0.00%	0.00%	0.00%	100.0%	0.00%
合 計	16	7	63	54	0	5	79	66
	11.03%	4.83%	43.45%	37.24%	0.00%	3.45%	54.48%	45.52%

資料來源：由本處向本府各機關調查後統計。

## 2. 跨域人才登錄情形

(1)自 107 年 3 月起資料庫始加入跨域人才部分，111 年 5 月總計登錄 22 位跨域人才，其中男性 12 人(54.55%)，女性 10 人(45.45%)。

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）

跨域人才登錄性別人數及比率統計表

單位：人數、百分比

時間	男性		女性		合計 人數
107年5月	7	53.85%	6	46.15%	13
108年5月	11	57.89%	8	42.11%	19
109年5月	8	57.14%	6	42.86%	14
110年5月	8	50.00%	8	50.00%	16
111年5月	12	54.55%	10	45.45%	22

資料來源：跨域及績優人才資料庫系統資料，由本處自行統計。

(2)另為協助機關跨域交流，本府每年調查機關職缺需求，並比對跨域人才庫資料，將符合職缺資格之跨域人才推薦至需用機關參考，並經統計迄今共計推薦 20 人次，其中男性 11 人次(55.00%)、女性 9 人次(45.00%)。

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」）

3-3-1 修訂類別與項目：

本府建立之人才資料庫，可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。

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：

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

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。

## 新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

### 1. 績優人員陞遷情形

(1) 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 48.88%及 51.12%，又自資料庫建立以來獲陞遷人員共 145 人次，男女性比例分別為 54.48%及 45.52%。另以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：

**本府各年度各官等在職人員數及獲陞遷績優人才數比率統計表**

單位：百分比

年度	官等	簡任		薦任		委任		合計	
	類別	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%
	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%
108 年	男	65.93%	100.00%	36.21%	37.50%	34.71%	0.00%	36.21%	42.86%
	女	34.07%	0.00%	63.79%	62.50%	65.29%	100.00%	63.79%	57.14%
109 年	男	64.71%	50.00%	36.31%	75.00%	36.01%	0.00%	36.68%	66.67%
	女	35.29%	50.00%	63.69%	25.00%	63.99%	0.00%	63.32%	33.33%
110 年	男	63.83%	100.00%	37.05%	100.00%	35.72%	0.00%	37.14%	100.00%
	女	36.17%	0.00%	62.95%	0.00%	64.28%	0.00%	62.86%	0.00%
平均	男	65.65%	69.57%	36.88%	53.85%	33.36%	0.00%	36.16%	54.48%
	女	34.35%	30.43%	63.12%	46.15%	66.64%	100.00%	63.84%	45.52%

資料來源：

1. 本府在職人員數：本府公務統計資料。

2. 獲陞遷之績優人員數：由本處向本府各機關調查後統計。

肆、計畫目標  
概述(併同敘  
明性別目標)

## 新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

(2)據前開資料顯示，同意將資料登載於資料庫供他機關遴才查詢運用之績優人員男女比例大致相當。惟如將獲陞遷人次與本府各年度各官等在職人員進行比較，則兩者在各年度男女比例上有所差異，且獲陞遷人次比率上下浮動未呈現特定趨勢。又如以平均情形觀之，各官等男女比例雖與本府男女比例同存有差異，但均已達三分之一。

### 2. 跨域人才推薦情形

(1)自 107 年 3 月資料庫納入跨域人才後，目前經機關推薦且同意將資料登載於跨域人才資料庫供他機關遴才查詢運用之人員，男女比例分別為男性 54.55%、女性 45.45%，歷來經由本府彙整推薦至各機關共計 20 人次，男女性比例分別為 55.00%及 45.00%：

時間	男性		女性		合計
	人次	比例	人次	比例	
107 年	0	0.00%	3	100.00%	3
108 年	1	33.33%	2	66.67%	3
109 年	6	75.00%	2	25.00%	8
110 年	3	75.00%	1	25.00%	4
111 年 (上半年)	1	50.00%	1	50.00%	2
總計	11	55.00%	9	45.00%	20

資料來源：本處自行統計。

(2)亦依前開資料顯示，同意將資料登載於資料庫供他機關遴才查詢運用之跨域人員女性略低於男性 9.1%，但仍已達總數三分之一以上。又有關本府推薦部分，除資料庫建立初期外，每年各性別均有人才受本府推薦，惟因人數不多，比例上容易差異甚大。如統計至目前為止，則男女比例大致相當。

3. 惟因各機關之陞遷情形涉及各機關首長之用人權，無論績優或跨域人才，仍需由各機關考量是否符合機關業務需求、人格特質等因素，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。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>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)</p>	<p>5-1 <input type="checkbox"/> 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。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/> 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</p> <p>5-3 <input type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input type="checkbox"/> 計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p> <p>5-5 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：_____</p> <p>※ 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： _____</p> <p>5-6 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>本計畫實施範圍係各年當選的績優人員或具跨域歷練意願之優秀人才，目的在使不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練，爰未特別針對不同性別設計相關參與機制。</u></p>	<p>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。</p>
---	--	---

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> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>本計畫實施範圍係各年當選的績優人員或具跨域歷練意願之優秀人才，無針對性別之差異。</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>
--------------------------	---	-----------------------------------

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>	<p>各性別之績優或跨域人才，如有意願將其資料登載於資料庫，均可獲得相同的能見度，因此，本計畫並無針對不同性別予以回應需求，係為不同性別人員均能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。 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>
<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，市府同仁均可得知該措施，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>



新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

6-4 性別友善措施（單選）	<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> <hr/> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： <u>本計畫並未區分性別，如有意願將其資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，因此，不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練。</u></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。
----------------	--	---

(二)效益評估

6-5 平等取得社會資源（可複選）	<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>本計畫係為不同性別人員均擁有平等機會獲得陞遷及參與歷練而設計，各性別之績優及跨域人才，如願意將資料登載於資料庫，均可獲得同樣的能見度，同時提升其參與社會及公共事務之機會。</u></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。
-------------------	--	---

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<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          6-3-4 <input type="checkbox"/>計畫有助凝聚性別認同          ※針對上述簡要說明：  <u>在傳統男主外女主內的觀念下，女性常因家庭因素影響或放棄陞遷、職務歷練之機會，本府透過跨域及績優人才資料庫之建置，提供其於陞遷或歷練時更多渠道，希能藉此消除性別僵化期待。</u>          6-6-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：          _____</p>	<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：          _____          6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：  <u>各機關人事任用涉及各機關首長用人權，較難訂定相關考核指標或機制予以衡量達成情形，本府除向各機關加強宣導拔擢優秀人才時，同時考量性別之衡平，並訂定敘獎標準以鼓勵各機關拔擢優秀女性擔任主管。</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          具體作法：<u>由各局處自行列管。</u>          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>
<p>柒、檢視結果</p>		
<p>7-1 計畫與性別相關性</p>	<p><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：_____</p>	
<p>7-2 計畫運用性別主流化操作工具</p>	<p><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 checked="" type="checkbox"/>性別平等宣導 <input type="checkbox"/>其他</p>	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>第二部分-程序參與</p>	<p>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>)</p>
<p>(一)基本資料</p>	<p>8-1 程序參與期程或時間：111 年 7 月 25 日至 111 年 8 月 12 日</p> <p>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</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> <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>
<p>(二)主要意見</p>	<p>8-6 受益對象之合宜性：                  開放選擇，多元型別都可以受益。</p> <p>8-7 問題與需求評估說明之合宜性：                  適當。</p> <p>8-8 計畫目標說明之合宜性：                  適當，符合。</p> <p>8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：                  適當合宜。</p> <p>8-10 資源與過程說明之合宜性：                  合理，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：無。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：111年8月1日至111年8月20日
	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
	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 本計畫並無性別差異，受益對象合宜。
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 目前無論登錄之績優人員或跨域績優人員性別比例皆於合理範圍，初步合宜，然如能進一步說明，具有登錄資格但未登錄之人員性別，了解是否有差異，將更完整。
	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： 初步合宜，未來可補充如何將性別觀點融入鼓勵同仁有登錄意願，以及提供長官遴選。
	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： 建議瞭解未登錄者之性別比例，並繼續滾動式統計，登入人才庫與未來使用情形。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<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： 有關郭玲惠委員建議可針對具有資格但未登錄之人員進行分析了解，並持續滾動式統計，以及未來可補充如何將性別觀點融入鼓勵同仁有登錄意願及提供長官遴選部分，參採情形如 9-2。</p> <hr/> <p>9-2 參採情形： 9-2-1 說明採納意見後之計畫/政策調整(條例式說明) 因本資料庫運作模式係透過本府各機關協助辦理人才登錄作業，由各機關依照本府所訂之績優或跨域人才之規範篩選符合資格者，並先個別洽詢當事人意願及完成機關內部程序後，始將同意登錄者之名單、個人資料同意書等文件送交本府確認後登錄，爰本府目前僅有歷年同意登錄者之資料，而無法再針對未登錄者進行相關性別統計分析。 又有關委員建議未來可補充如何將性別觀點融入鼓勵同仁有登錄意願及提供長官遴選之部分，其實本府前已於人才資料庫管理頁面及所產製之名冊內標註「為促進性別平等，如職務出缺有遴補需求時，在資歷相當情形下，請優先晉升少數性別同仁。」等文字，以促進機關(首長)優先考量少數性別。另外未來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，將請機關辦理職缺遴補時，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。 <input type="checkbox"/>已完成 或 <input checked="" type="checkbox"/>預計完成 日期：112 年 1 月 31 日</p> <hr/> <p>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃(條例式說明) <input type="checkbox"/>已完成 或 <input type="checkbox"/>預計完成 日期：</p> <hr/> <p>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 111 年 9 月 5 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/>傳真      <input type="checkbox"/>e-mail      <input checked="" type="checkbox"/>郵寄      <input type="checkbox"/>其他</p> <hr/> <p>9-4 提報性平專案小組日期：111 年 9 月 8 日 相關意見或決議：委員無建議事項。</p>