

新北市政府人事處性別平等專案小組第9屆第2次會議 會議紀錄

壹、時間：本(115)年2月4日(星期三)上午10時30分

貳、地點：本府行政大樓2701會議室

參、主席：副處長洪久雅

肆、出席人員：如簽到表。

伍、主席致詞：略

紀錄：曾鈴惠

陸、前次會議決議辦理情形：

一、序號1。

決定：持續列管。

二、序號2。

決定：解除列管。

三、序號3。

決定：解除列管。另有關委員建議辦理身心健康相關課程與活動時，應先就受眾對象之性別及年齡層等進行分析，再依分析結果規劃辦理，請承辦科於辦理相關課程與活動時，將上開建議納入。

四、序號4。

決定：解除列管。

五、委員發言摘要請參閱附件。

柒、報告事項：

一、案由一：有關本府性別主流化推動小組—114年第2次工作會議決議，涉及本處事項辦理情形。

決議：有關委員所提意見，請相關科室納入研議積極辦理。

二、案由二：有關本府性別平等委員會分工小組—社會參與組114年第2次會議決議，無涉及本處事項。

決議：洽悉。

三、案由三：有關本府性別平等委員會分工小組—人身安全與環境組114年跨局處性平議題「提升性騷擾被害人保護服務措施並加強教育宣導及專業訓練」，本處114年1至12月辦理情形。

決議：委員無建議事項，洽悉。

四、案由四：有關本處性別主流化實施計畫 114 年 1 至 12 月辦理情形。

決議：請依委員所提意見補充相關資料，其餘洽悉。

五、案由五：有關本處性別主流化實施計畫 115 年工作項目辦理期程。

決議：委員無建議事項，洽悉。

六、案由六：有關本處性平亮點方案 114 年 1 至 12 月辦理情形。

決議：有關委員所提意見，請相關科室納入研議積極辦理。

七、案由七：有關本處 114 年度性別影響評估辦理情形。

決議：有關委員所提意見，請相關科室納入研議積極辦理。

八、案由八：有關本處 115 年度性別影響評估規劃情形。

決議：有關委員所提意見，請相關科室納入研議積極辦理。

九、委員發言摘要請參閱附件。

捌、討論事項：

一、案由一：有關本府性別平等委員會分工小組—人身安全與環境組 115 年跨局處性平議題「提升性騷擾被害人保護服務措施並加強教育宣導及專業訓練」，本處 115 年-118 年執行策略及效益一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：照案通過。

二、案由二：有關本處 115 年性平亮點方案規劃情形一案，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：照案通過，請相關科室依據委員意見積極辦理。

三、案由三：有關新北市性別平等重要議題(115-118 年)本處計畫內容及各年度目標值及效益，提請審議。

提案單位：企劃科

決議：照案通過。

四、案由四：有關本處「115 年度性別預算編列情形表(法定版)」提請審議。

提案單位：會計員

決議：照案通過。

五、委員發言摘要請參閱附件。

玖、臨時動議：無

壹拾、散會（上午 11 時 37 分）

附件：委員發言摘要（依發言順序排列）

前次會議決議辦理情形

一、序號1與〔報告事項〕案由一併同報告

委員郭玲惠：1. 針對委員任一性別比例未達成1/3的委員會，建議思考其困難處，若是需要修法可提出建議。

2. 建議可統計委員會委員任一性別比例達50%的情形，如果達成率高，可將相關作為納入116年行政院性平業務考核加分項目內容。
3. 有關114年性別平等教育訓練辦理情形，可加入訓練課程前測與後測的分數差距、男女參訓比例與本府員工性別比例的比較，以呈現訓練辦理成果。
4. 建議每個機關可各自統計該機關男、女參訓比例，如目前有數據請補充相關資料，若無數據，應於今年予以統計，以掌握性別參訓比例較低的單位。

二、序號3與〔報告事項〕案由七併同報告

委員郭玲惠：1. 建議115年不同性別需求議題課程與活動可繼續辦理，除在辦理女性較有興趣的課程（如凍卵新知課程）時，鼓勵有生育需求的男性同仁多予參與外，於辦理工作與家庭平衡相關課程時亦可鼓勵男性多加參與。

2. 為促進男性參與運動課程的意願，可於宣傳時強調運動的內涵，以引發共鳴，並建議區分年齡層，辦理各年齡層有興趣的運動課程。

委員吳志光：考量即將退休同仁關心的健康議題，可能會與適婚育年齡同仁有興趣的議題不同，建議分析市府員工性別比例、婚育比例、年齡分布等資料，再進一步進行簡單的線上問卷，以瞭解不同性別、年齡層等的同仁在健康議題上有興趣的項目，並納入辦理健康講座時的參考。

三、序號4與〔討論事項〕案由二併同報告

委員郭玲惠：針對115年性別亮點方案，目前規劃採用世界咖啡館的對話方式進行討論，建議在列出解決方法後，可以再多思考哪些可運用在本府現行相關措施，以作為該方案的亮點成果。

報告事項

一、案由四

委員郭玲惠：案內有關性別分析部分，請於分析摘要中補充本府員工申請育嬰留職停薪的比例及相關數據。

二、案由六

委員郭玲惠：建議就分享會討論結果，同仁提出的4項建議分別列出目前辦理情形，如有初步成果，可讓參與的同仁瞭解，後續亦請持續追蹤相關辦理情形。

三、案由八

委員郭玲惠：為使員工協助方案諮詢(商)服務更能符合同仁需求，建議可統計員工協助方案申請者的年齡層分布及性別比例，與本府聘任的諮商心理師等專業人員的年齡層及性別情形相對照，並將相關資料去識別化處理後，作為推動相關方案的參考。

新北市政府人事處性別平等專案小組第 9 屆第 2 次會議 會議資料

壹、時間：115 年 2 月 4 日（星期三）上午 10 時 30 分

貳、地點：本府行政大樓 2701 會議室

參、主席：副處長洪久雅

肆、主席致詞

伍、前次會議決議辦理情形：

序號	案由	委員建議事項	會議決議	權責科室	最新辦理情形	列管情形
1	有關本府性別主流化推動小組－114 年第 1 次工作會議決議，涉及本處事項辦理情形。	1. 郭玲惠委員：目前委員會委員任一性別比例達 1/3 是基本配備，請鼓勵尚未達成的委員會增加性別比例較少之委員人數，例如參考鄰近縣市直轄市委員會的委員名單、透過修改章程增加人數，或調整委員組成為不指定職務等方式。另外，依據 CEDAW 一般性建議第 40 號，與決策相關的委員會單一性別比例目標為 50/50，所以未來的方向會由 1/3、40%至 50%，請持續積極改善。	有關委員所提意見，請相關科室納入研議積極辦理。	企劃科		<input type="checkbox"/> 解除列管 <input type="checkbox"/> 持續列管
		2. 郭玲惠委員：有關 114 年的性別平等教育訓練，建議補充實體課程的辦理次數，以回應委員的意見。另建議可提供線上課程後測的數據，以呈現較佳的訓練成果。 3. 何鑑洲委員：建議將各機關及區公所舉辦的實體課程場次納入統計，以呈現本府整體的實體訓練情況。		考訓科	一、本府 114 年性別平等實體課程教育訓練，截至 12 月底，共計辦理 36 場次(本府辦理 22 場次，機關辦理 14 場次)，總參訓人數 2,613 人次(男性 958 人次/36.66%；女性 1655 人次/63.34%)，與本府 113 年公務人員總員額性別比例相當(本府男性 4170 人/37.3%；女性 7007 人/62.7%)，詳細辦理情形如下：	

序號	案由	委員建議事項	會議決議	權責科室	最新辦理情形	列管情形
					<p>(一)一般人員(23場次/1,799人次, 男性 671 人次 /37.30%; 女性 1128 人 次 /62.70%): 包含性平基礎班、進階班、多元性別班、CEDAW 進階增能班及教材工作坊、性騷擾/跟騷法/職場霸凌防治等課程。</p> <p>(二)主管人員(8場次/438人次, 男性 187 人次 /42.69%; 女性 251 人 次 57.31%): 包含性平主管班、多元性別主管班、CEDAW 議題班及性騷擾事件申訴與調查處理研習。</p> <p>(三)性平業務人員(5場次/376人次, 男性 100 人次 /26.60%; 女性 276 人 次 /73.40%): 包含性別平等業務研習班、性平申訴案件處理與個案關懷班及性平進階班。</p> <p>(四)性別平等(含 CEDAW)實體課</p>	

序號	案由	委員建議事項	會議決議	權責科室	最新辦理情形	列管情形
					<p style="color: red;">程測驗平均成績：課前 76 分，課後 83 分。</p> <p>二、依委員建議可提供線上課程課後測驗數據，以呈現較佳訓練效益，惟業洽「e 等公務園+學習平臺」之客服人員確認，該線上課程之課後測驗數據資料無法匯出提供，故目前仍由機關辦理實體訓練時，辦理前、後測驗，以瞭解同仁學習成效，建請解除列管。</p>	

新北市政府人事處 114 年推動性別主流化成果報告(1-12 月)

經本處性平專案小組○年○月○日第○屆第○次會議決議通過

陸、性別分析：性別分析公布情形

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)		第 7 篇		
(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	申請育嬰留職停薪性別衡平計畫	考訓科	王奕涵	114.6.23
分析摘要(以 200 字以內為原則)				
<p>一、為因應我國少子女化的問題，並營造友善的職場與生養環境，行政院於 110 年提出「放寬育嬰留停及調整工時彈性」的政策方向，故勞動部配合修正原性別工作平等法（現為性別平等工作法）、行政院發布公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點、考試院則修正公教人員保險法、公務人員留職停薪辦法等相關法令規定，修正重點包含刪除育嬰留職停薪僅得以本人或配偶一方申請為限、提高育嬰留職停薪津貼等規定，政府釋出多項利多，期能提高我國生育率。然而，即使近年來各機關已強化宣導性別平等觀念，難免仍有「男主外，女主內」之性別刻板印象。</p> <p>二、觀新北市政府(以下簡稱本府)同仁 110 年至 113 年申請育嬰留職停薪概況，申請人數總計 1,337 人，其中女性計 1,087 人，占比 81.3%；男性計 250 人，占比 18.7%，足見女性申請育嬰留職停薪之情形遠高於男性，是本計畫藉由探討本府同仁 110 年至 113 年申請育嬰留職停薪之情形，提出下列三項精進與改善措施：</p> <p>(一)規劃男性家庭照顧意識及親職責任之課程，強化年度訓練計畫內容：鼓勵男性員工參加相關課程，打破男性性別歷程的框架，淡化性別標籤，以育嬰的實際需求為導向，共享家庭照顧的職責。</p> <p>(二)人事人員透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導性別平權觀念並分享個案經驗：透過機關會議、訓練或活動場合適時宣導性別平權之觀念並分享個案經驗，實屬人事人員角色由消極面轉為積極面之具體展現，進而深植性平觀念，轉變傳統上女性為養育子女之主要角色定位。</p> <p>(三)建請中央主管機關提升育嬰津貼補助等相關規定：考量近年物價上漲，為減輕育兒時之經濟壓力，建議中央主管機關提升育嬰津貼補助以平均保險俸（薪）十足發給(即 100%)。</p>				

- **性別分析**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。

新北市政府人事處性別平等專案小組
第 9 屆 第 2 次 會 議 簽 到 簿

一、時 間：115 年 2 月 4 日（星期三）上午 10 時 30 分

二、地 點：本府 2701 會議室

三、主持人：委員兼主席洪久雅

四、出席人員：

出 席 者	簽 名 處	出 席 者	簽 名 處
委員 郭 玲 惠		委員 曾 國 禎	
委員 吳 志 光		委員 吳 婉 婷	
委員 何 鑑 洲		委員 簡 妙 珊	
委員 蔡 庭 嘉		委員 鍾 佳 倩	
委員 黃 姿 菁		委員 彭 蕭 銘 謙	
委員 祝 實 蕙			