

# 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 115 年 2 月 4 日第 9 屆第 2 次會議決議通過

## ■ 組別 (1、2、3、4)：3 組

	單位	姓名	職稱
性別聯絡人	處本部	何鑑洲	主任秘書
性別聯絡人(代理人)	企劃科	蔡庭嘉	科長
性別業務承辦人	企劃科	曾鈴惠	約僱人員

## 壹、本年度提報本府性平會推展性別平等之特色或亮點措施：

亮點方案名稱	實施內容(100 字)
性別不設限，女力職場新視界	透過女性主管的經驗分享與交流，破除女性在職場陞遷過程中可能面臨的各種性別刻板印象和偏見，實現提升女性職涯發展的策略，進而創造平等的陞遷機會，以提升本府女性主管比例。

## 貳、性別平等專案小組/工作小組

一、召集人：副處長陳旻

二、成員

	總數	男性 人數	女性 人數	單一性別比例(較低者)	無法達到單一性別 40%以上者請說明原因
成員	12	5	7	42%	(無須說明)

三、運作情形

應開會次數	2	實際開會次數	2	議案數量	19	府外委員姓名 (含職稱)	1. 臺北大學法律學系郭教授玲惠。(112 年 3 月 1 日至 116 年 2 月 28 日) 2. 禾馨民權婦幼診所陳院長保仁。(112 年 3 月 1 日至 114 年 2 月 28 日) 3. 輔仁大學法律學系吳教授志光。(114 年 3 月 1 日至 116 年 2 月 28 日)
-------	---	--------	---	------	----	-----------------	--

							日)
首長擔任會議主席次數	0	副首長擔任會議主席次數	2	主任秘書擔任會議主席次數	0	其他人員擔任會議主席次數	0
全數委員出席次數	0	超過 2/3 委員出席次數	2	府外委員全數出席次數	1	二級機關委員姓名(含機關名稱及職稱)	-

➤ 註：各一級機關有所屬二級機關者，應選派至少 1 位二級機關首長擔任一級機關性平小組委員，並應出席性平小組會議。

## 參、性別意識培力

### 一、各機關一般公務人員每人每年均須完成 2 至 6 小時性別平等訓練(正式人員+約聘人員)

總人數：59                      男性人數：16                      女性人數：43

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
57	96.61%	15	93.75%	42	97.67%

### 二、各機關主管人員(含簡任級以上人員)每人每年均須完成 2 至 6 小時性別平等訓練

總人數：18                      男性人數：6                      女性人數：12

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
18	100%	6	100%	12	100%

三、各機關辦理性別平等業務之專責人員及其主管每人每年均須完成 24 小時課程訓練，其餘性別平等業務相關人員及性騷擾防治業務人員須完成 6 小時進階課程，各區公所性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員及性別議題聯絡人每人每年均須完成 6 小時(上開性騷擾防治業務人員應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程)：

#### (一) 專責人員(企劃科承辦人)

總人數：1                      男性人數：0                      女性人數：1

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	0	0%	1	100%

#### (二) 主管(企劃科科長)

總人數：1                      男性人數：1                      女性人數：0

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	1	100%	0	0%

#### (三) 其餘性別平等業務相關人員(企劃科股長)

總人數：1                      男性人數：0                      女性人數：1

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	0	0%	1	100%

(四) 性騷擾防治業務人員(人事管理員)

總人數：1 男性人數：0 女性人數：1

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
1	100%	0	0%	1	100%

(五) 各區公所性別平等業務相關人員、性騷擾防治業務人員及性別議題聯絡人

總人數： 男性人數： 女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率

(六) 各區公所主管(含區長)及公務人員每人每年均須完成 2 小時性別平等訓練

1. 各區公所主管(含區長)

總人數： 男性人數： 女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率

2. 公務人員

總人數： 男性人數： 女性人數：

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率

四、各機關政務人員每年應施以 2 小時課程訓練(含各類會議中納入性別課程)或參與性別平等相關會議

已完成

未完成

五、各機關自僱但不具公務人員身分之專任人員每人每年均須完成 2 小時性別平等訓練(臨時+約僱人員)

總人數：17 男性人數：7 女性人數：10

完成人數	完成比率	男性完成人數	男性完成比率	女性完成人數	女性完成比率
17	100%	7	100%	10	100%

肆、性別影響評估：年度性別影響評估表提報情形

一、自治條例(若無可免填)

項次	自治條例名稱	專家學者姓名	程序參與者來源	通過性別平等專案小組時間
無	—	—	<input type="checkbox"/> 為性別主流化人才資料庫專家學者 <input type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組/專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫(需建立明確遴選與審查機制)之民間專家學者	

二、計畫：工程案/計畫案(若無可免填)

項次	計畫名稱	類別	執行層級	專家學者姓名	程序參與者來源	簡述參採專家學者意見之調整或修正情形	通過性別平等專案小組時間
1	員工身心健康活動－「性別平等從關懷男女健康開始」	<input type="checkbox"/> 工程案 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫案	<input checked="" type="checkbox"/> 府一層 執行 <input type="checkbox"/> 非府一層 層執行	郭玲惠 陳保仁	<input type="checkbox"/> 行政院性別平等會人才參考名單之專家學者 <input checked="" type="checkbox"/> 現任或曾任本府性別平等相關委員會(工作小組／專案小組)民間委員 <input type="checkbox"/> 本府性別人才資料庫,且具性別影響評估專長之民間專家學者 <input type="checkbox"/> 其他具性別平等專業人員	本案參採專家學者評估建議,將男性參與度較低之原因,作為計畫進行之策略,並納入預期效益建立回饋機制中,另藉由致贈禮品、禮券等誘因,提升男性員工對於活動之參與度。	113年9月4日

#### 伍、性別統計：性別統計指標及時間數列資料公布情形

(一)性別統計指標公布網址	<a href="https://oas.bas.ntpc.gov.tw/DgbasWeb/Page/DGBAS.aspx?orgno=382210000A">https://oas.bas.ntpc.gov.tw/DgbasWeb/Page/DGBAS.aspx?orgno=382210000A</a>		
(二)性別統計指標數(項)	75(因應公務統計行政管理系統改版,指標計算方式修正)		
(三)具時間數列資料之性別統計指標數(項)	75(因應公務統計行政管理系統改版,指標計算方式修正)		
(四)性別統計指標及其時間數列資料是否更新,並公布於網站(是/否)	是		
(五)本年增修性別統計指標說明			
項次	(增/修)	指標項目名稱	新增指標定義或指標修正說明
1	增	新北市政府員工協助方案申請諮詢服務人次、身分別(主管)	1. 身分別(主管) 2. 新北市政府員工協助方案申請諮詢服務人次、身分別(主管)

2	增	新北市政府 員工協助方 案申請諮詢 服務人次、 身分別(非 主管)	1. 身分別(非主管) 2. 新北市政府員工協助方案申請諮詢服務人次、身分別(非主管)
---	---	--	--

## 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		<a href="https://www.personnel.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=ca807903881df82f">https://www.personnel.ntpc.gov.tw/home.jsp?id=ca807903881df82f</a>		
(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。

## 柒、性別預算

### 一、上年度（113 年）性別預算編列及執行情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	執行數	執行率	執行率未達 80%或超過 120% 之原因
1	女性主管參與研習課程	258,000	242,516	94.00%	-
2	性別主流化課程	210,000	179,765	85.60%	-
3	召開性別平等專案小組會議	12,000	5,331	44.43%	因 113 年度專案小組預定召開 2 次會議，每次會議均有 2 位委員與會，並依規定支給每位委員 2,500 元出席費。惟實際執行時，2 次會議各有 1 位委員因故請假未出席，致未全額支用預定經費，爰執行率相對較低。
4	本府員工協助方案	500,000	1,048,000	209.60%	原預估 290 人次申請使用及考量教師心理諮商另使用教育局相關支持方案，惟同仁使用意願提升，申請人數大幅增加。
5	辦理本府員工未婚聯誼活動	100,000	101,080	101.08%	-
總計		1,080,000	1,576,692	145.99%	

### 二、本年度（114 年）性別預算編列情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	女性主管參與研習課程	258,000	充實各級主管領導管理之理論與實務，並確保各性別同仁有相同培育訓練機會。
2	性別主流化課程	210,000	藉由辦理性別平等相關活動及教育訓練，促使本府同仁對性別平等之認同，以落實推動性別平等教育之成效。

3	召開性別平等專案小組會議	12,000	落實性別平等，營造無性別歧視環境之性別平等業務。
4	本府員工協助方案	750,000	除了辦理多樣化的協助性措施外，並考量男女需求之差異，規劃辦理相關措施，以尋求不同性別員工身心健康與工作衡平，建立溫馨關懷的工作環境，進而提升工作士氣及服務效能。
5	員工身心健康活動-「性別平等從關懷男女健康開始」	160,000	(一)預期本計畫男性參與身心健康系列活動達參加人數之33%。 (二)建立回饋機制：設計滿意度調查問卷，以瞭解同仁對員工身心健康系列活動推動的滿意情形，並據以分析不同性別同仁對課程之建議，及對參與者之執行成效進行統計分析，以作為本處未來規劃服務之方向。 (三)適時規劃獎勵機制，視課程內容考量納入成果檢視或辦理比賽並給予獎勵，鼓勵大家培養良好的運動習慣。
總計		1,390,000	

### 三、下年度(115年)性別預算編列情形

單位：新臺幣元

項次	計畫項目	預算數	對促進性別平等的影響
1	女性主管參與研習課程	258,000	充實各級主管領導管理之理論與實務，並確保各性別同仁有相同培育訓練機會。
2	性別主流化課程	210,000	藉由辦理性別平等相關活動及教育訓練，促使本府同仁對性別平等之認同，以落實推動性別平等教育之成效。
3	召開性別平等專案小組會議	12,000	落實性別平等，營造無性別歧視環境之性別平等業務。
4	本府員工協助方案	1,000,000	除了辦理多樣化的協助性措施外，並考量男女需求之差異，規劃辦理相關措施，以尋求不同性別員工身心健康與工作衡平，建立溫馨關懷的工作環境，進而提升工作士氣及服務效能。

5	員工身心健康活動-「性別平等從關懷男女健康開始」	160,000	<p>(一)預期本計畫男性參與身心健康系列活動達參加人數之 33%。</p> <p>(二)建立回饋機制：設計滿意度調查問卷，以瞭解同仁對員工身心健康系列活動推動的滿意情形，並據以分析不同性別同仁對課程之建議，及對參與者之執行成效進行統計分析，以作為本處未來規劃服務之方向。</p> <p>(三)適時規劃獎勵機制，視課程內容考量納入成果檢視或辦理比賽並給予獎勵，鼓勵大家培養良好的運動習慣。</p>
總計		1,640,000	

## 捌、性別平等宣導：

### 一、依自身業務辦理 CEDAW 及其他性別平等專題宣導

#### (一) 宣導方式

宣導方案		平面	網頁	廣播	影音	座談會	說明會	記者會	活動	網路直播	podcast	其他
宣導場次	CEDAW											
	性平專題		17,747 人次 (本處性別主流化專區之性別平等宣導)									9,846 人次 (本處於各項訓練課程開始前，透過簡報進行152場次隨班宣導)
總計		27,593 人次										

#### (二) 宣導對象

宣導對象		媒體人員	民間組織	企業	里鄰長	一般民眾	其他
宣導	CEDAW						

人次	性平 專題											27,593 人次
總計		27,593 人次										

## 二、結合民間單位辦理 CEDAW 及其他性別平等專題宣導

### (一) 宣導方式

宣導方案		平面	網頁	廣播	影音	座談會	說明會	記者會	活動	網路 直播	podcast	其他
宣導 場次	CEDAW											
	性平 專題											
總計												

### (二) 宣導對象

宣導對象		媒體人員	民間組織	企業	里鄰長	一般民眾	其他
宣導 人次	CEDAW						
	性平 專題						
總計							

## 三、自製 CEDAW 或性平宣導媒材 (註：不含依法辦理性騷擾防治業務)

共\_\_\_\_件，詳如附件

項次	主題	簡述內容	對外授課場次	主責科室 及同仁姓名(職稱)	附件

## 玖、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目

### 一、各一級機關依組別辦理如下：

- (一) 第 1 組：每年至少 4 類，總計至少 5 項。
- (二) 第 2 組：每年至少 4 類，總計至少 4 項。
- (三) 第 3 組：每年至少 2 類，總計至少 3 項。
- (四) 第 4 組：每年至少 2 類，總計至少 2 項。

### 二、各區公所每年至少 2 類，總計至少 3 項。

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
(一)促進性別平等之政策、措施、方案或計畫	1. 依轄內社經發展狀況與不同性別人口需求，主動規劃與推動性別平等具體措施。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 針對重要性別平等議題，主動規劃推動具體措施，以消除性別刻板印象、偏見與歧視，例如從納入評鑑、獎/鼓勵機制等方面，訂定相關措施或作業機制，以鼓勵男性參與家務或育兒照顧、保障多元家庭權益、促進文化/禮俗/儀典及傳統觀念/運動的性別平等、多元性別友善措施、鼓勵及促進媒體製播具性別平等觀點的內容等之具體措施。	<input checked="" type="checkbox"/> 鼓勵各機關進用優秀女性公務人員擔任主管職務 (人力科) <input checked="" type="checkbox"/> 員工健康講座—男女大不同健康課程 (給與科) <input checked="" type="checkbox"/> 運動的性別平等-「員工健康體態維持-超慢跑課程 (給與科)
	3. 結合、鼓勵、委託或補助企業、鄰里社區、區公所、所屬機關(構)與民間組織(如人民團體、基金會、機構等)，推動性別平等相關之政策措施，以提升女性參與組織決策之比例與機會，例如針對推動性別平等相關事項之企業、鄰里社區與民間組織提供加額補助、優先補助、加分等積極獎勵作為。	<input checked="" type="checkbox"/> 將「法定性別友善事項完成率」列入本處所屬人事機構 114 年人事業務績效考核項目 (企劃科)
(二)建構性別友善環境及推動相關政策措施	1. 打造具性別觀點的基礎設施、居住空間及城鄉環境，盤點及改善業管學校、醫療院所、交通設施、藝文場館、觀光休旅等場域空間的性別友善性，例如廁所、哺集乳室、停車空間等。	<input type="checkbox"/> _____
	2. 依據多元性別者、不同性別之高齡者及身心障礙者需求，推動性別友善及無障礙環境，例如性別友善廁所、宿舍、更衣室納入多元友善設計、提升人行道適宜性、提供公共化無障礙交通工具、整建公共空間無障礙設施、醫療院所婦科、產科無障礙設備等。	<input type="checkbox"/> _____
	3. 建構社區公共照顧服務措施，提升照顧環境的性別友善性，例如布建社區公共化托育家園、增設公共化幼兒園或建置公共托老中心等性別友善環境措施。	<input type="checkbox"/> _____
(三)推動 CEDAW 與宣導	1. 針對轄內各面向婦女權益及性別人權現況，運用 CEDAW 條文及歷次國家報告結論性意見與建議進行檢討，主動規劃推動具在地特色之具體策進作為。	<input checked="" type="checkbox"/> CEDAW 隨班宣導 (考訓科) 本處於各項訓練課程開始前，透過隨班宣導方式，以簡報檔向受訓學員宣導 CEDAW 或性平專題；截至 114 年 12 月底，隨

類別 (請勿刪減)	項目 (請勿刪減)	請勾選年度辦理項目 並說明方案名稱
		班宣導計 152 場次，9,846 人
	2. 結合機關業務辦理活動(含委辦及補助)或 CEDAW 專班訓練時，運用自製宣導媒材，並於主題或宣導媒材內容中融入 CEDAW 條文及應用、歷次國家報告結論性意見與建議、引用 CEDAW 指引等內容。	<input type="checkbox"/> _____
(四)自編性別平等教材或 案例	發展符合機關業務屬性之性別平等(含 CEDAW)教材或案例彙編，並上傳機關所屬性別主流化專區。	■ 114 年自製「性別不設限，女 力職場新視界」CEDAW 教材(人 力科)

### 三、成果說明：

✓ 請依組別要求自行增刪欄位與欄位大小

✓ 可於欄位中檢附相關照片及說明，或提供相關資料連結及附件，自由排版呈現。

(一) 促進性別平等之政策、措施、方案或計畫

方案名稱 1：鼓勵各機關進用優秀女性公務人員擔任主管職務 (人力科)

執行成果：

- 有關各機關拔擢優秀女性之敘獎情形，分別於 113 年完成 7 機關敘獎(112 年符合者)及 114 年完成 12 機關敘獎(113 年符合者)，並提供女性主管比例情形等供各機關參考；另為促進性別平等，加註如職務出缺有遞補需求時，在資歷相當情形下，請優先晉升少數性別同仁。
- 經統計，本府 114 年 12 月 31 日一級機關首長女性比例(33.33%)；女性主管比例於 103 年相關方案推行前為 29.83%，自 103 年至 114 年 12 月 31 日之平均比例為 31.61%，又 114 年 12 月 31 日之比例為 32.72%，整體呈提升趨勢；另依行政院人事行政總處最新(114 年第 3 季)公告之女性主管資料，本府女性主管比例為 49.33%，高於六都平均(48.37%)。未來將廣續鼓勵機關首長拔擢優秀女性擔任主管，積極落實性別平權。
- 另落實跨域職務歷練，以培養本府各機關人員工作知能部分，114 年 1 月至 9 月計有 504 人參與跨域職務歷練，本府自 103 年 9 月 22 日推行該歷練方案起至 114 年 9 月 30 日止，共計 5,928 人參與。

方案名稱 2：員工健康講座－男女大不同健康課程 (給與科)

執行成果：

- 辦理期程：114 年 1-12 月
- 推動機制：參酌衛生福利部每年統計男女十大死因之排序及本府同仁問卷調查結果等方式，融入多元主題，並就男女性不同受眾辦理身心健康講座，以提升男性同仁對自身健康的重視度。本府 114 年員工健康講座納入性別平等觀點，避免性別偏見，營造包容環境，以確保健康促進措施更全面、具包容性與實質效益。
- 參與人員性別統計、講師來源：
  - (1)參與人員性別統計：114 年員工健康講座業辦理 5 場次，840 人次參與，其中男性 219 人次(26.07%)，女性 621 人次(73.93%)。
  - (2)講師來源：依不同主題內容聘請相關專業講師。

- 執行內容：依不同性別需求設計課程內容，及納入性別平等觀點(如凍卵之社會壓力、偏見、身體自主權)，讓員工了解健康需求存在之性別差異，避免性別偏見，如只關注「女性健康」而忽視男性或多元性別者，使所有性別的員工都能自在參與並受益。
- 成果效益：114 年員工健康講座 5 場次，課程主題為有凍有機會(凍卵新知)、窈窕一夏一增肌減脂攻略、職場的心理內耗與自我照顧、男性健康大不同—大腸癌與我—「腸」命百歲的秘密及女性健康大不同—乳癌精準治療新視界，計 840 人次參與，其中男性 219 人次(26.07%)，女性 621 人次(73.93%)。



3/21 盧信芬醫師主講「有凍有機會」



現場參與同仁

### 方案名稱 3：運動的性別平等-「員工健康體態維持-超慢跑課程」(給與科)

#### 執行成果：

- 辦理期程：114 年 1-12 月。
- 推動機制：女性參與體態維持課程，常受到「美體」、「瘦身」的社會期待影響，而非單純追求健康，男性則可能因社會對陽剛氣質的期待，避免選擇看似「輕鬆」或「柔性」的運動，而傾向高強度訓練。本府 114 年員工健康體態維持課程有別以往規劃，納入性別觀點的課程設計重點，強調健康與快樂運動，規劃場地友善、節奏友善的超慢跑運動，適合各種年齡及身體條件，並導入提高本府男性員工自我保健意識的養成，反向提醒並鼓勵參與家庭管理，打破本府女性員工被視為天生的家庭健康者的刻板印象。
- 參與人員性別統計、講師來源：
  - 參與人員性別統計：114 年「員工健康體態維持-超慢跑課程」共辦理 4 梯次，報名 240 人(男 42 人，18%、女 198 人，82%)，完訓 189 人(男 33 人，18%、女 156 人，82%)。
  - 講師來源：由馬拉松創意生活有限公司推薦詹明叡教練。
- 執行內容：
  - 規劃相關獎勵機制，致贈禮券，以提高男性參與率，裨益同仁達自我保健之效。
  - 建立回饋機制：設計滿意度調查問卷，以瞭解同仁對員工身心健康系列活動課程之推動的滿意情形，並據以分析不同性別同仁對課程之建議，及對參與者之執行成效進行統計分析，以作為本處未來規劃服務之方向。
- 成果效益：114 年「員工健康體態維持-超慢跑課程」共辦理 4 梯次，報名 240 人(男 42 人，18%、女 198 人，82%)，完訓 189 人(男 33 人，18%、女 156 人，82%)。



員工健康體態維持-超慢跑課程第 1 梯次



員工健康體態維持-超慢跑課程第 1 梯次

**練跑活動小提醒...**

- 1.鼓勵同仁使用相關計步app或計步器每天在家自行練跑，並將步數上傳QR code。
- 2.本梯次的練跑期間自5/9開始至6/9，6/10後不受理步數統計。
- 3.練跑活動結束後約一週，人事處將統計練跑天數且跑步步數至少達100000步，累計最多前10名，每人提供1份小禮物。
- 4.跟人事處借用計步器者，請妥善保管使用，並於練跑活動後6/16前歸還至人事處給與科周先生（得親送、寄送或以公文交換等方式處理）。
- 5.本次活動將有前側及後側問卷，再請各位同仁協助填寫。



↑ QR CODE 學員專用



**練跑步數統計：**

↓ QR CODE 學員專用



每堂課皆會提醒學員「練跑活動小提醒」

將本府新北動健康 APP

**方案名稱 4：將「法定性別友善事項完成率」列入本處所屬人事機構 114 年人事業務績效考核項目（企劃科）**

**執行成果：**

1. 為落實推動性平相關規範，本處將「法定性別友善事項達成率」（含「是否依法訂定申訴管道／性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」、「是否依法核給……陪產檢及陪產假」及「是否基於女性公務人員妊娠中及分娩後未滿一年之需求，依法提供職場安全及衛生防護措施」等 18 項目）納入 114 年度所屬人事機構人事業務績效考核，請各機關學校落實推動。
2. 本處已於 114 年 9 月進行檢核，要求各機關學校應符合相關規定，促進工作職場友善化。

（二）建構性別友善環境及推動相關政策措施等之政策措施：無

（三）推動 CEDAW 與宣導

**方案名稱：CEDAW 隨班宣導（考訓科）**

**執行成果：**

1. 本處於各項訓練課程開始前，透過隨班宣導方式，以簡報檔向受訓學員宣導 CEDAW 或性平專題，截至 114 年 12 月底，隨班宣導計 152 場次，9,846 人次。
2. 相關照片

	
課前宣導海報	課前宣導海報

(四) 自編性別平等教材或案例

方案名稱：114年自製「性別不設限，女子職場新視界」CEDAW教材(人力科)

執行成果：

1. 依行政院人事行政總處 114 年公告資料，新北市政府整體女性主管比例為 49.14%，在六都中，本府略低於臺北市及高雄市政府，又依本府 113 年新北性別圖像統計資料顯示，本府機關首長男性比例為 64.46%(283 人)、女性為 35.54%(156 人)；正副主管男性比例為 67.67%(1,846 人)、女性為 32.33%(882 人)，顯示男性主管比例高於女性主管比例，故希藉由教材分享相關案例，帶領同仁了解性別實質平等，以創造更友善的職場環境，並提升女性主管之陞遷意願。
2. 教材以簡報方式呈現，透過統計及文字，說明主管性別比例現況，提出建議改進之策略。

## 拾、其他相關成果

(除本府性別主流化實施計畫所規定應辦理事項外，機關構自行推展之促進性別平等相關行為，若無則免。)

### 一、成果名稱 1：辦理女性主管培力工作坊(考訓科)

(一)執行成果：本處業於 114 年 3 月 12 日及同月 14 日辦理女性主管培力工作坊完竣，並邀請瑄丰企業管理顧問公司朱副總顧問嘉玲及社團法人台灣芒草心慈善協會曾理事長文琴擔任講座，透過小組討論方式，進行主管專業職能及女性成長故事分享，強化核心領導職能，增進自我價值，使其勇於追求挑戰。另藉情境式學習參訪艋舺女路，透過女性堅毅及韌性的生命故事，深化性別意識培力。

(二)相關照片：

	
朱副總顧問嘉玲-主管專業職能	曾理事長文琴-成功女性經驗分享



## 二、成果名稱 2：辦理本府各機關自製性別平等（含 CEDAW）教材工作坊，並進行自製教材增修（考訓科）

本府業於 114 年 7 月 9 日辦理性別平等（含 CEDAW）教材工作坊完竣，邀請國立臺北大學法律學系郭教授玲惠透過案例解說與個別討論，協助各機關思考自製教材編寫方向；另本府業於 114 年 8 月 6 日函請各機關依講座建議增（修）自製教材並繳交，並請郭玲教授玲惠指導與提供修正建議。又各機關參酌學者建議修正完竣，業放置於各該機關網站性別主流化專區分享運用。

### 拾壹、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為

各機關構於下年度，為深化內部執行業務過程中深化性別主流化概念，或透過業務促進政府機關內部或民間社會性別平等的相關業務與行為。（請擇重點填寫，若無則免填。）

項次	重點項目或方案名稱	現況說明	具體策略	預期效益
—	—	—	—	—