

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	員工關懷與性別友善措施計畫	
1-2 主辦機關單位	新北市政府研究發展考核委員會	
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：林芸竹 職稱：辦事員 電話：(02)29603456 分機 8661 e-mail:an5666@ntpc.gov.tw		
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：紀淑娟 職稱：副主任委員 電話：(02)29603456 分機 8605 email:aa7655@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 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	新北市性別平等政策方針：符合健康、醫療、照顧領域中消弭性別角色刻板印象對身心健康的影響之性別目標，工作重點為推動具性別敏感度之各類健康宣導及教育。	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 checked="" 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

3-1 計畫之現況問題與需求概述

隨著邁入少子化及高齡化時代，職場與家庭結構都有重大的改變，員工每天超過 1/3 時間在職場上，職場壓力及工作需求所帶來的負擔，都增加了員工在工作與家庭角色維繫上的困難，以及員工在照顧家人同時卻忽略了自身的健康狀況。研考會 113 年員工人數為 91 人，其中男性 26 人及女性 65 人，而軟性支持課程參訓率男女人數分別為 11 人及 19 人(比例約 37%:63%)，佔各性別比例為 42%:29%(11/26:19/65)，經問卷調查同仁未參與軟性課程的原因，是因為時間無法配合(佔 28.8%)及不感興趣(佔 13.6%)，這可能與女性較有照顧子女需求(女性員工加班平均時數較男性員工少，113 年平均加班時數，男性約 15.5 小時及女性約 13 小時)，而需在上班期間將工作完成，俾利準時下班去接送小朋友有關，為有效推動工作生活平衡及提升自主健康管理，透過問卷瞭解員工需求，規劃員工關懷與性別友善措施，讓員工都能樂在工作及提升幸福感，並達到性別平等之目的。

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)

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)

研考會 113 年員工人數為 91 人，其中男性 26 人及女性 65 人，男女比率約 29%:71%(26/91:65/91)，又統計育有 12 歲以下子女者，男女比例為 4:14;113 年平均加班時數，男性約 15.5 小時及女性約 13 小時，軟性支持課程參訓率男女人數分別為 11 人及 19 人(比例約 37%:63%)，佔各性別比例為 42%:29%(11/26:19/65)，112 年員工人數為 89 人，其中男性 27 人及女性 62 人，男女比率約 30%:70%(27/89:62/89)；112 年平均加班時數，男性約 17.7 小時及女性約 13.8 小時，而軟性支持課程參訓人數男性 10 人，女性 23 人，(比例

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。
3. 針對前述統計結果說明；另若該計畫受

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>約 30%:70%)，佔各性別比例為 37%:37%(10/27:23/62)，近 2 年員工參與軟性支持課程男性 21 人(11+10)，女性 42 人(19+23)，佔各性別比例為 40%:33%(21/53:42/127)。</p> <p>經分析近 2 年資料，參與軟性課程男性多於女性，經問卷調查同仁未參與軟性課程的原因，因為時間無法配合(佔 28.8%)及不感興趣(佔 13.6%)，這可能與女性較有照顧子女需求(女性員工加班平均時數較男性員工少，113 年平均加班時數，男性約 15.5 小時及女性約 13 小時)，而需在上班期間將工作完成，俾利準時下班去接送小朋友有關，為有效推動工作生活平衡及提升自主健康管理，除透過問卷瞭解員工需求，規劃員工關懷與性別友善措施外；並將軟性課程盡可能安排於上午時段，讓同仁上完課程，下午有時間可以處理工作事務，且不影響員工接小朋友的時間安排，課程內容亦請講師納入消弭性別刻板印象之內容，如育有 3 足歲以下子女，可依性別工作平等法第 19 條規定申請每日提早 1 小時下班，減少之工作時間不得請求報酬，及男性員工也可以請家庭照顧假或育嬰留職停薪，協助配偶一起共同照顧家人，另外在辦公室內設置簡單紓壓空間，提供員工暫時放鬆、調節情緒與壓力的空間，設置滿足同仁需求的性別友善措施，如咖啡機、微波爐、芳香精油等，舒緩同仁緊繃的情緒，並設置小朋友休息室，員工在有需要時，讓小朋友在休息室內看書、寫功課或玩玩具，以利員工可以把工作完成，透過問卷瞭解員工使用滿意度達 79.7%，讓員工都能樂在工作及提升幸福感，並達到性別平等之目的。</p>	<p>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</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</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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>分析及其方法 (無建議之項目者「免填」)</p>	<p><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</p> <p><input type="checkbox"/>需要，輔導公務統計增修或統計調查</p> <p><input type="checkbox"/>不需要</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>透過問卷瞭解員工需求，並針對員工需求規劃員工關懷及性別友善措施，以鼓勵女性員工參與軟性支持課程(如正念減壓、育兒知識、健康保健等)，以提升員工心理健康及打破性別刻板印象，經問卷調查女性員工較偏好手作DIY及身心舒壓課程，男性員工則為健康體能與運動，並設置小朋友休息室等友善措施，以及課程內容也納入男性員工可以申請家庭照顧假或育嬰留職停薪等議題，以消弭性別刻板印象，並協助配偶一起共同照顧家人，讓女性員工更願意參與軟性課程，預計女性員工參與軟性支持課程人數達女性員工數40%。</p>	
<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 checked="" 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 type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

陸、評估內容		
（一）資源與過程		
6-1 經費配置 (單選)	<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 checked="" 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： 研考會每年會辦理員工課程(如正念減壓)，本計畫經費與往年相同。</p> <hr/> <p>6-1-5 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</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。
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>一、針對員工需求辦理多元軟性課程</p> <p>女性員工較男性員工少參加軟性課程，可能與接送小朋友(女性員工加班平均時數較男性員工少，113 年平均加班時數，男性約 15.5 小時及女性約 13 小時)及課程類型有關，針對透過問卷瞭解員工需求(員工未參加軟性課程原因為時間無法配合為多數)，並規劃設計課程(經問卷調查女性員工較偏好手作 DIY 及身心舒壓課程，男性員工則為健康體能與運動)，以鼓勵女性員工參與軟性支持課程(如正念減壓、育兒知識、健康保健等)，提升員工心理健康；並將軟性</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>課程盡可能安排於上午時段，讓同仁上完課程，下午有時間可以處理工作事務，且不影響員工接小朋友的時間安排，課程內容亦請講師納入消弭性別刻板印象之內容，如育有3足歲以下子女，可依性別工作平等法第19條規定申請每日提早1小時下班，減少之工作時間不得請求報酬，及男性員工也可以請家庭照顧假或育嬰留職停薪，協助配偶一起共同照顧家人。</p> <p>二、提供心理紓壓資源</p> <p>在辦公室內設置簡單紓壓空間，提供員工暫時放鬆、調節情緒與壓力的空間，設置滿足同仁需求的性別友善措施，如咖啡機、微波爐、芳香精油等，舒緩同仁緊繃的情緒，並設置小朋友休息室，員工在有需要時，讓小朋友在休息室內看書、寫功課或玩玩具，以利員工可以把工作完成，透過問卷瞭解員工使用滿意度達79.7%，以提升自身健康。</p>	
<p>6-3 宣導傳播 (6-3-1 至 6-3-3 可複選)</p>	<p>6-3-1 <input checked="" 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：性別平等文宣資料將透過寄送電子郵件、張貼布告欄及教育訓練前宣導等管道，讓同仁瞭解，另辦理軟性支持課程鼓勵各組室讓男性及女性都有參訓的機會，預計女性員工參與軟性支持課程人數達40%。）</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</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）

	<p>企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：_____）</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因：</p>	
<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<p>6-4-1 <input checked="" 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： 將針對同仁需求規劃設計課程與性別友善措施，以提升同仁健康及舒緩壓力。 _____</p> <p>6-4-2 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因： _____</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 checked="" 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> <p>6-5-4 <input type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因 _____</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 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>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>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>6-7 計畫評核 (單選)</p>	<p>6-7-1 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： 針對同仁需求規劃設計課程與性別友善措施，再進行統計分析及作為未來課程及性別友善措施規劃參考依據。辦理軟性支持課程鼓勵各組室讓男性及女性都有參訓的機會，預計女性員工參與軟性支持課程人數達 40%。</p> <hr/> <p>6-7-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p> <hr/>	<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： 由本會人事室自行列管，並以參與本計畫不同性別之滿意度調查，作為後續研究規劃參考依據。</p> <hr/> <p>6-8-2 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p> <hr/>	<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 type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" 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 type="checkbox"/> 性別統計 <input type="checkbox"/> 性別分析 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他</p>	
<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 (http://gm.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index)</p>	
<p>(一)基本資料</p>	<p>8-1 程序參與期程或時間：114 年 8 月 26 日至 114 年 8 月 29 日 8-2 專家學者：姓名、職稱、服務單位、專長領域 顏詩怡／財團法人婦女權益促進發展基金會綜合規劃組組長 專長領域：權力、決策與影響力／教育、文化與媒體</p>	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<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、<u>可更完整</u>、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 type="checkbox"/>完全/高度相關 <input checked="" 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：尚屬合宜</p> <p>8-8 計畫目標說明之合宜性：計畫目標概述提出「提升員工心理健康」及「打破性別刻板印象」兩目標，建議可以加強說明目前計畫實施方式如何達成「打破性別刻板印象」的目標。</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：尚屬合宜，如希望加強落實「打破性別刻板印象」目標，建議在宣傳育兒知識相關課程時，應思考如何引起男性的興趣。</p> <p>8-11 效益評估說明之合宜性：尚屬合宜，應簡要說明計畫如何有助打破性別框架。</p> <p>8-12 檢視結果之合宜性：本計畫主要目標為規劃員工關懷措施，提升女性參與相關課程為目標之一而非全部，與性別相關性建議調整為「部分相關」。</p> <p>8-13 給予機關改善綜合建議事項：本計畫提出，同仁參與軟性課程狀況受其家務照顧責任影響，女性較易因接送小孩而需在上班期間完成工作、無暇再參與軟性課程，目前計畫中尚未看出對此分析所做的因應方式，建議思考提供可自行決定觀看時間的線上課程、或開放部分期間可因家庭照顧需求採取遠距上班等措施的可行性。</p>
第三部分-評估結果	本部分由機關人員填寫

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

9-1 評估結果之綜合說明：經檢視專家建議計有 5 項(8-8、8-10、8-11、8-12 及 8-13)，全數參採。

9-2 參採情形：

8-8 計畫目標說明之合宜性：已依照建議加強說明實施方式中達成「打破性別刻板印象」（課程中納入男性員工可以申請家庭照顧假或育嬰留職停薪等，協助配偶一起照顧家人）。

8-10 資源與過程說明之合宜性：已依照建議於課程中納入男性員工可以申請家庭照顧假或育嬰留職停薪等議題，以利協助配偶一起照顧家人，並於辦公室設置簡單紓壓空間，如小朋友休息室，讓員工有需要時，可以讓小朋友在休息室寫功課或玩玩具等，讓員工可以兼顧工作。

8-11 效益評估說明之合宜性：已依照建議於課程中納入男性員工可以申請家庭照顧假或育嬰留職停薪等議題，以利協助配偶一起照顧家人，以消弭性別刻板印象。

8-12 檢視結果之合宜性：已依照建議於課程中納入男性員工可以申請家庭照顧假或育嬰留職停薪等議題，以利協助配偶一起照顧家人，以消弭性別刻板印象。

8-13 給予機關改善綜合建議：已依建議補充課程安排於上午時段，讓員工下午能把業務完成，及如育有 3 足歲以下子女，可依性別工作平等法第 19 條規定申請每日提早 1 小時下班，及男性員工也可以請家庭照顧假或育嬰留職停薪，協助配偶一起共同照顧家人。

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

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 114 年 9 月 1 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：114 年 9 月 23 日

相關意見或決議：同意備查。