

# 新北市政府年度施政計畫及機關業務報告彙編分析

新北市政府研究發展考核委員會

施政計畫是政府政策推動的藍圖，藉由施政計畫規劃與執行，達到施政的目標。彙編施政計畫目的在於明確政府於該年度所要達成的施政目標、重點工作、政策措施，以及相關的預算分配和時程安排，以確保政策目標得以順利實現。施政計畫的制定可讓政府機關更好地掌握政策執行情況，並使政策的執行更具系統性、可操作性和可追蹤性，有助於提高政府的效率和透明度，增強公眾對政府的信任和支持。機關業務報告則是政府政策推動的階段性成果，其彙編目的係確保政策目標得以順利實現及提供議會審議機關施政情形之參考。

年度施政計畫及機關業務報告之彙編係本府對外展露施政的方向、重點、執行情形及成果，以確保本府施政的透明度、責任性和有效性，民眾亦可藉此瞭解本府對新北市未來的展望，實現民意監督的真諦。為瞭解彙編之正確性與彙編研考人員性別之間的關係，爰以本府各機關為例，進行分析及探討。

## 一、編擬規定及方式

### (一) 施政計畫編審規定

依據本府年度施政計畫編審要點規定，所稱年度施政計畫，係指本府各機關就會計年度內應辦理事項所編訂之計畫。其編審流程如下：

1. 年度施政計畫內容包含委託研究計畫、重要施政計畫、重大活動計畫、資訊計畫、購置或興建公有建物(含用地取得)，均應辦理施政計畫先期作業審查，並依審查結果，據以編擬年度施政計畫草案。

2. 各機關每年應依市長政見、市政發展方向、市政會議決議及市長指示事項優先辦理計畫，並配合中長程計畫、專案型計畫及年度業務發展需要，擬訂下年度施政計畫草案，並應依本府年度概算審核會議審議結果據以修正，送本府研究發展考核委員會(以下簡稱研考會)彙編為本府年度施政計畫草案，提報市政會議決議後，併同本府年度總預算案送請新北市議會審議。

3. 各機關應依據新北市議會審議結果，配合修正年度施政計畫草案，經研考會彙編為本府年度施政計畫(法定版)，分送各機關據以實施。

### (二) 機關業務報告編擬規定

依據新北市議會議事規則第 52 條規定，議會定期會開會時，市長應將上次會議決案執行情形及休會期間施政情形，提出書面報告。市府各一級單位主管及所屬一級機關首長，亦應就主管業務，提出書面業務報告。市長、各一級單位主管及所屬一級機關首長並應列席議會作口頭報告及備詢。

表一 彙編書冊類型

項次	彙編書冊	說明
1	年度施政計畫	依市長政見、市政發展方向、市政會議決議及市長指示事項呈現年度重要施政計畫、工作重點、期程及預算編列情形，並於議會審議通過後，據以執行
2	各機關業務報告	一級機關首長於議會定期會開議時提出業務報告，俾利呈現權管業務最新進度，接受民意機關之監督與檢驗。

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會

## 二、性別統計分析

### (一) 機關分組

為衡平呈現機關施政績效，以「業務性質」作為分組原則，使屬性相近機關同組。本府一級機關共計 29 個機關，其分組如下：

1. 業務機關組：民政局、教育局、經發局、工務局、水利局、農業局、城鄉局、社會局、地政局、勞工局、交通局、捷運局、觀旅局、警察局、衛生局、環保局、消防局、文化局、原民局、客家局、青年局等計 21 個機關。

2. 幕僚機關組：財政局、法制局、新聞局、人事處、主計處、政風處、研考會、秘書處等計 8 個機關。

### (二) 各機關彙編議事書冊承辦人性別統計分析

本統計係以 112 年度施政計畫及第 4 屆第 1 次定期會各機關業務報告之彙編機關研考人員性別人數統計，進行性別與彙編情形關聯分析。所謂彙編錯誤，主要可區分為「未依格式提報」及「資料內容錯漏」兩大類，並進行錯誤次數統計。

#### 1. 彙編年度施政計畫研考人員性別分析

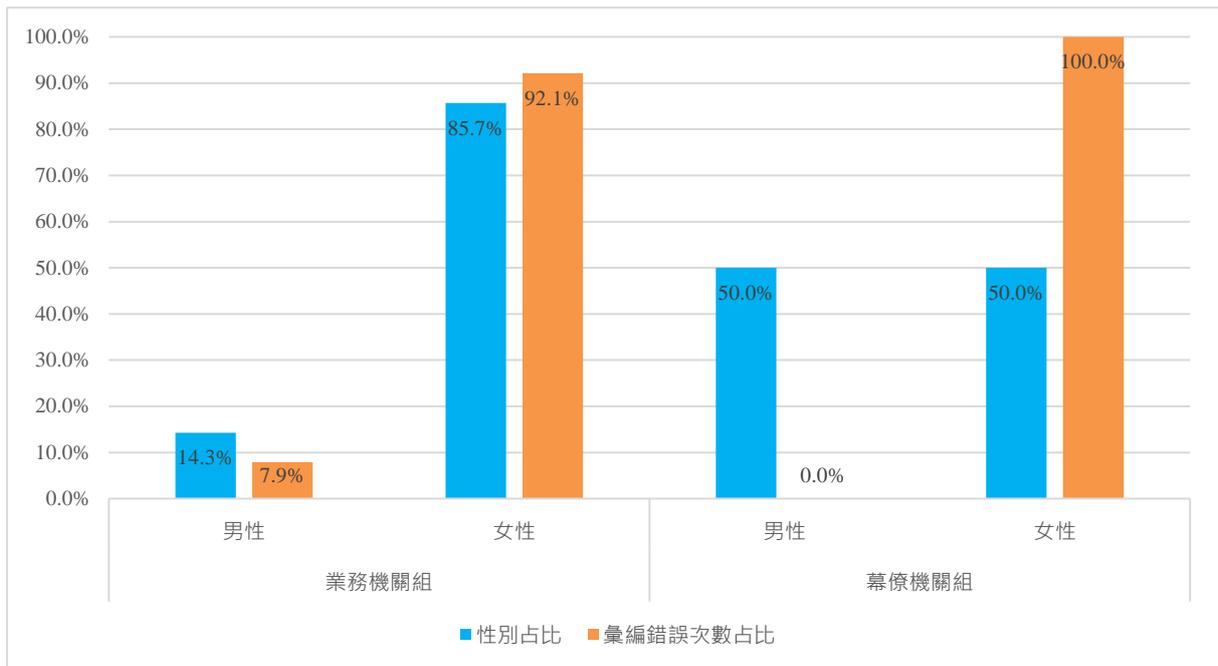
本府一級機關共計 29 個機關，並分為業務機關組及幕僚機關組，各機關彙編年度施政計畫研考人員性別及彙編錯誤情形如表二及圖一，從圖表可看出，整體女性人數占比遠高於男性。

表二 年度施政計畫彙編研考人員性別及彙編錯誤情形

單位：人、次、%

組別與性別	項目	年度施政計畫彙編情形			
		人數	性別百分比	彙編錯誤次數	彙編錯誤百分比
業務機關組	合計	21	100.0	101	100.0
	男	3	14.3	8	7.9
	女	18	85.7	93	92.1
幕僚機關組	合計	8	100.0	3	100.0
	男	4	50.0	-	-
	女	4	50.0	3	100.0

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會



圖一 年度施政計畫彙編研考人員性別及彙編錯誤情形占比

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會

由上述年度施政計畫圖表來看，在業務機關組中，性別占比部分，女性為 85.7%，男性為 14.3%，彙編錯誤次數占比部分，女性高達 92.1%，男性僅為 7.9%，從業務機關組觀之，女性人數多、錯誤次數相對多，男性人數少、錯誤次數相對也較少，男女占比與彙編情形大體上具等比例之關聯性；在幕僚機關組中，性別占比部分，男女各為 50.0%，彙編錯誤次數占比部分，女性達 100.0%高於男性的 0.0%。

## 2. 彙編各機關業務報告研考人員性別分析

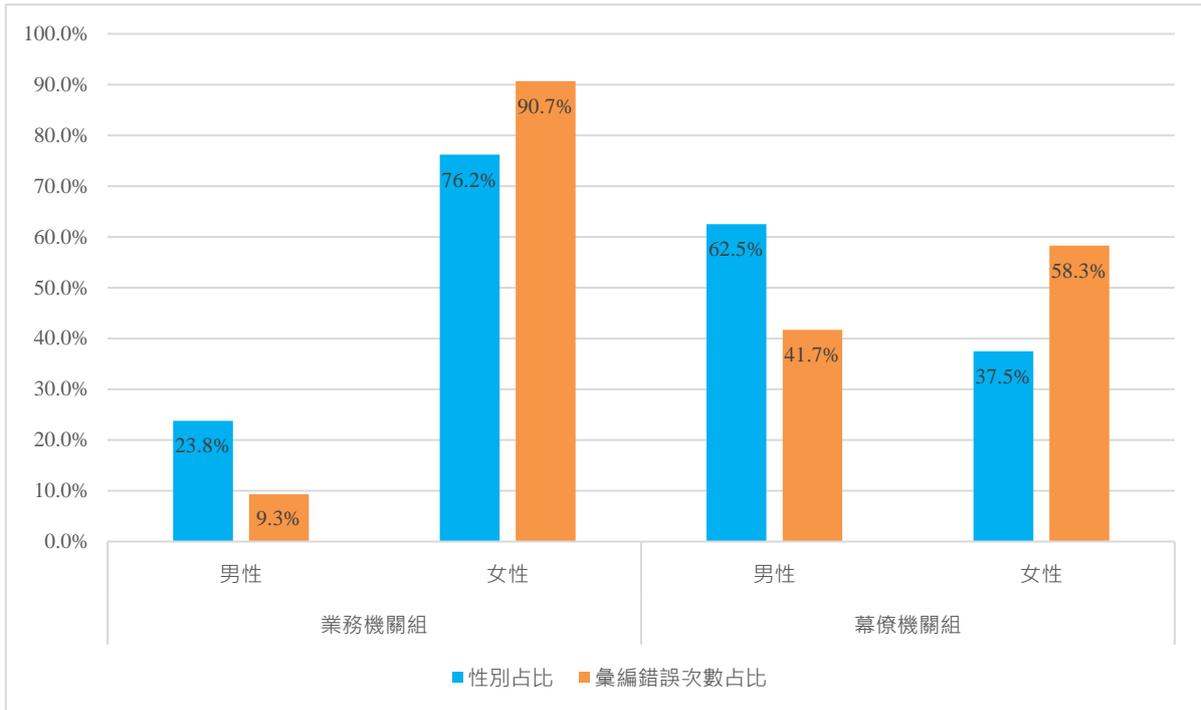
本府一級機關共計 29 個機關，並分為業務機關組及幕僚機關組，各機關彙編業務報告研考人員性別及彙編錯誤情形如表三及圖二，與彙編年度施政計畫相比，彙編各機關業務報告研考人員男女比例相較平均，但整體女性占比仍有偏高現象。

表三 各機關業務報告彙編研考人員性別及彙編錯誤情形

單位：人、次、%

組別與性別	項目	各機關業務報告彙編情形			
		人數	性別百分比	彙編錯誤次數	彙編錯誤百分比
業務機關組	合計	21	100.0	97	100.0
	男	5	23.8	9	9.3
	女	16	76.2	88	90.7
幕僚機關組	合計	8	100.0	12	100.0
	男	5	62.5	5	41.7
	女	3	37.5	7	58.3

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會



圖二 各機關業務報告彙編研考人員性別及彙編錯誤情形占比

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會

由機關業務報告圖表來看，在業務機關組中，性別占比部分，女性為 76.2% 高於男性的 23.8%，彙編錯誤次數占比部分，女性為 90.7% 也高於男性的 9.3%；在幕僚機關組中，性別占比部分，男性為 62.5% 高於女性的 37.5%，但彙編錯誤次數占比部分，男性僅為 41.7% 低於女性的 58.3%。

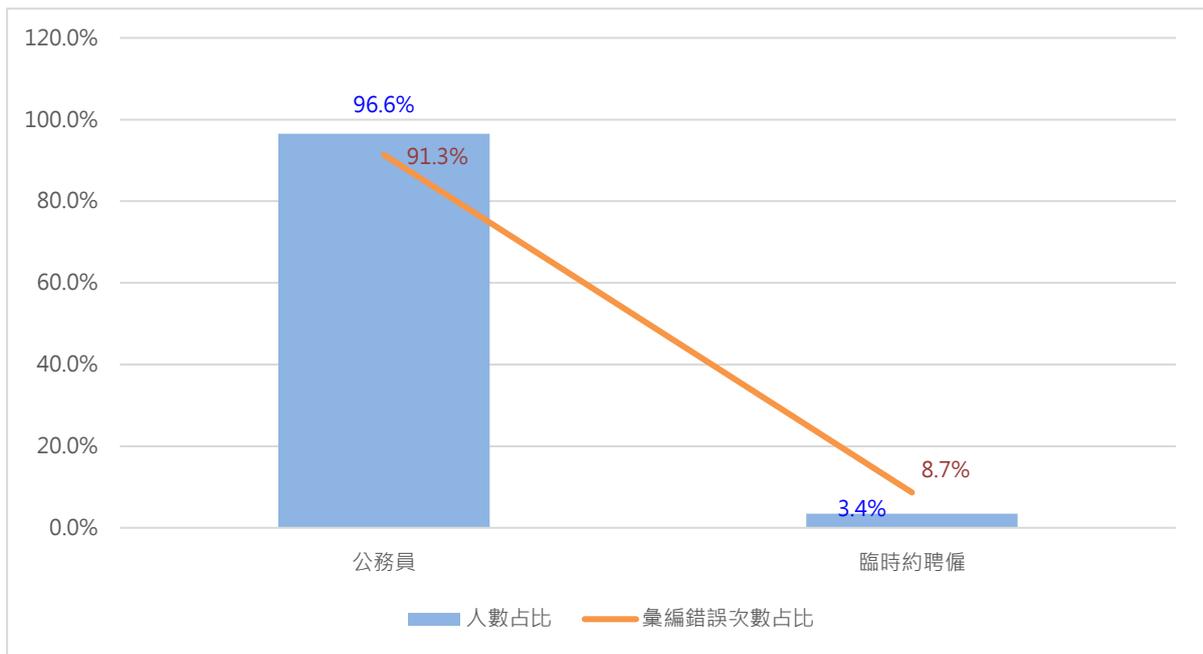
### 3. 小結

綜上述，不論是年度施政計畫或機關業務報告，在業務機關組中雖因男女比例差距過大，但大體而言，女性人數多、錯誤次數相對多，男性人數少、錯誤次數相對也較少，男女占比與彙編情形呈現等比例之關聯性；但在幕僚機關組中，不管是在男女占比相當或男性占比高於女性的情況下，皆得出女性研考人員彙編錯誤次數占比高於男性的結論，其是否能因此說明性別與彙編情形兩者具有直接關聯性，仍需考慮其他影響因素（例如：研考人員雇用身分及到任年資、承辦人業務繁重程度等），而無法直接以單一性別比例下定論。

## 三、雇用身分及到任年資之統計分析

本統計係以 112 年度施政計畫及第 4 屆第 1 次定期會各機關業務報告之彙編機關研考人員雇用身分及承接此業務的工作年資進行彙編情形分析。

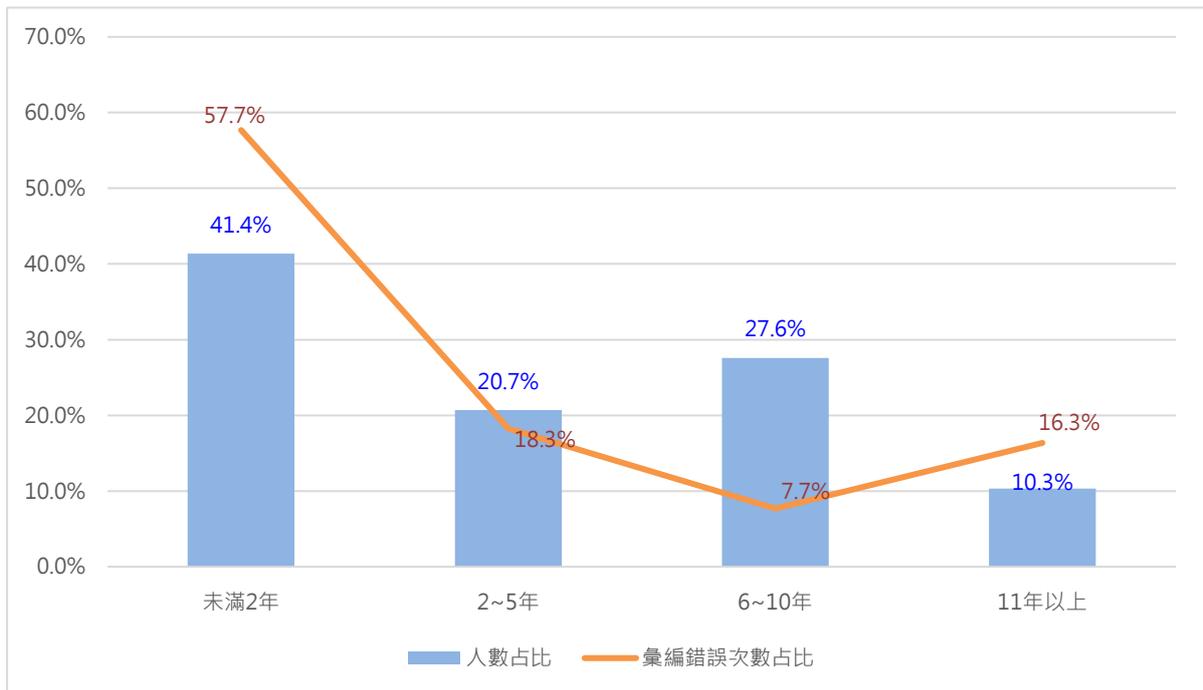
### （一）彙編年度施政計畫研考人員統計分析



圖三 年度施政計畫彙編研考人員雇用身分及彙編錯誤情形占比

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會

依圖三所示，在雇用身分人數占比部分，公務員為 96.6% 高於臨時約聘僱的 3.4%；彙編錯誤次數占比部分，公務員為 91.3% 也高於臨時約聘僱的 8.7%。

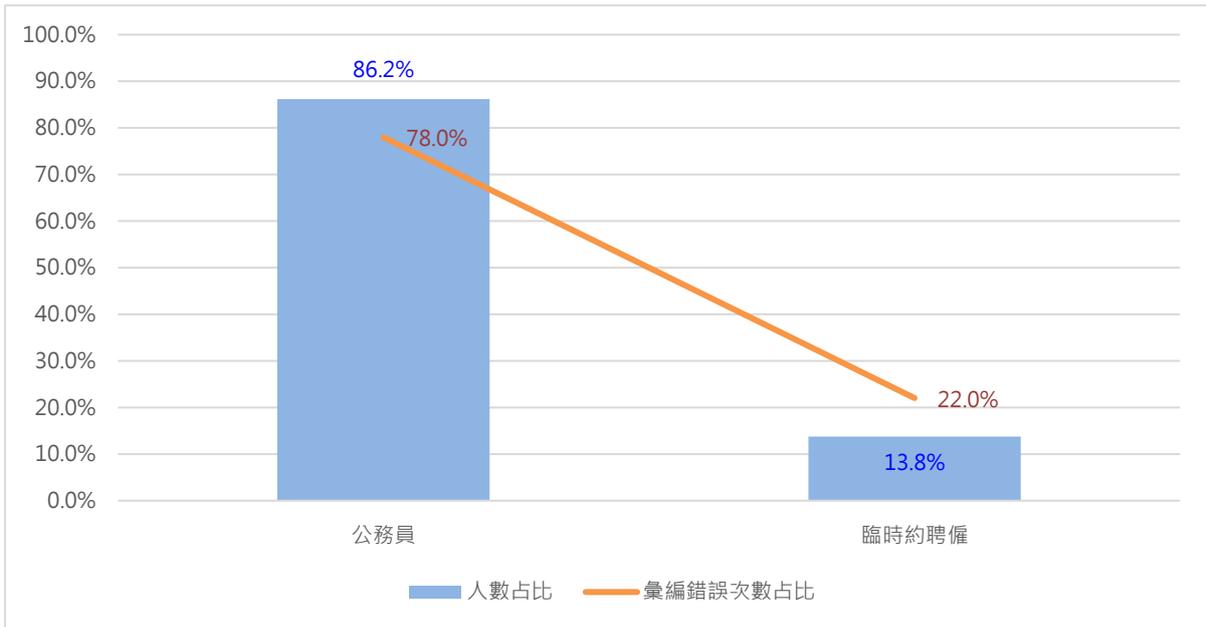


圖四 年度施政計畫彙編研考人員到任年資及彙編錯誤情形占比

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會

依圖四所示，在到任年資人數占比部分，未滿 2 年者為 41.4%，2~5 年者為 20.7%，6~10 年者為 27.6%，11 年以上者為 10.3%；彙編錯誤次數占比部分，未滿 2 年者為 57.7%，2~5 年者為 18.3%，6~10 年者為 7.7%，11 年以上者為 16.3%。

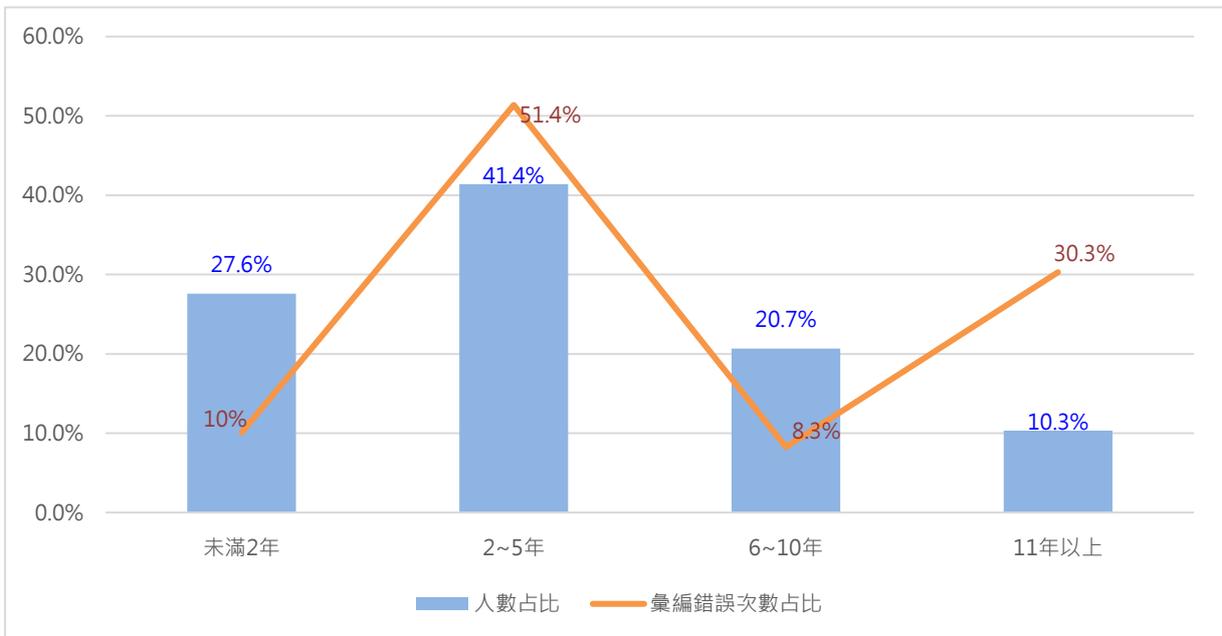
(二) 彙編各機關業務報告研考人員統計分析



圖五 各機關業務報告彙編研考人員雇用身分及彙編錯誤情形占比

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會

依圖五所示，在雇用身分人數占比部分，公務員為 86.2% 高於臨時約聘僱的 13.8%；彙編錯誤次數占比部分，公務員為 78.0% 也高於臨時約聘僱的 22.0%。



圖六 各機關業務報告彙編研考人員到任年資及彙編錯誤情形占比

資料來源：新北市政府研究發展考核委員會

依圖六所示，在到任年資人數占比部分，未滿2年者為27.6%，2~5年者為41.4%，6~10年者為20.7%，11年以上者為10.3%；彙編錯誤次數占比部分，未滿2年者為10.0%，2~5年者為51.4%，6~10年者為8.3%，11年以上者為30.3%。

### （三） 小結

綜上述，不論是年度施政計畫或機關業務報告，雇用身分皆以公務員為大宗，臨時約聘僱僅占少數，人數相差懸殊，致使難以分析其與彙編錯誤情形之關聯性。在彙編年度施政計畫研考人員的到任年資中，彙編錯誤情形於「未滿2年、2~5年及6~10年」年資區段呈現遞減態勢，而區段「11年以上」人數最少，但卻較區段「2~5年」（人數占20.7%）少2%的彙編錯誤占比；與區段「6~10年」（人數占27.6%）相比則多出8.6%的錯誤占比。

在彙編機關業務報告研考人員的到任年資中，於「未滿2年」及「6~10年」兩區段年資的彙編錯誤情形明顯較少，區段「2~5年」因人數多、錯誤情形相對多，區段「11年以上」人數最少，但卻較區段「未滿2年」（人數占27.6%）高出20.3%的錯誤占比；與區段「6~10年」（人數占20.7%）相比則高出22%的錯誤占比。綜合觀之，可發現不論是年度施政計畫或機關業務報告，「11年以上」資深者人數皆是最少的（人數占10.3%），但編錯誤情形與其他區段的到任年資者相當！甚至嚴重！資淺者與彙編錯誤情形則受彙編項目而大相逕庭，然仍需考慮其他影響因素（例如：承辦人業務繁重程度等），而無法直接以單一原因下定論。

### 四、 結論

性別在社會角色和職業分工上一直扮演著重要的角色，在傳統觀念中，男性被認為更加堅強、果斷、有競爭力，並傾向於具有領導才能；而女性則被認為更加柔和、細心、關懷他人、有耐心，並傾向於具有家庭和照顧的能力。這些觀點源於傳統家庭角色和性別分工的期望，並在一定程度上影響了對於男性和女性性格差異的認知，以及對職業的選擇也產生深遠的影響，例如男性在科學、技術、工程和數學領域中更受歡迎，而女性在護理或教育領域中更受歡迎。這也限制了個體追求自己真正興趣和能力的機會，並造成職業領域的性別不平等。

各機關彙編年度施政計畫及機關業務報告研考人員就業務性質而言，屬於較為靜態的文書資料處理彙整，需要的是細心及耐心等特質，故女性研考人員明顯高於男性，然而，從前述圖表能發現，女性研考人員彙編錯誤比例相較高於男性，由此可說明，在現今資訊傳播發展及兩性平權推動下，兩性的特質界線已逐漸模糊，受到個體差異和社會文化因素的影響遠大於性別間的差異，男性在文書資料處理的細心程度遠不輸於女性，而在偏重工程類的機關中也同樣能看到女性的身影，本性別分析旨在期望促進性平觀念，避免將性別差異作為價值判斷和限制個體發展的依據，並尊重每個人獨特的性格和特質，讓每一個人能根據自身特質選擇適合的職務，以發揮長才，達到專才專業、適才適所之目的。