

桃園市政府人事處性別平等專責小組 106 年第 2 次會議紀錄

開會時間：106 年 10 月 2 日（星期一）上午 10 時

開會地點：本府 13 樓 1301 會議室

主 席：林委員兼召集人妙貞

出席人員：林委員滄崧、饒委員瑞恭、羅委員金榮、鄭委員明耀、游委員建盛、陳委員苑芳、孫委員怡君請假（陳專員婉旋代理）、戴委員沁滢、劉委員雅玲、楊委員絮邨、陳委員建宇

列席人員：簡參事秀蓮、戴社工師正明

記錄：李汝卿

壹、主席致詞：謝謝各位委員前來參與本次會議，委員所提供的寶貴意見及此次會議的決議事項，相信對於本處性別平等業務的推動是有所助益的，再次感謝！

貳、工作報告：106 年 1 月至 9 月性別主流化年度執行成果

主席回應：照案通過

參、討論事項

案由一：有關本處 107 年度性別平等具體行動措施計畫，提請討論。

說明：

一、依據桃園市婦女權益促進委員會 104 年第 2 次會議決議辦理，各局處之性別平等工作團隊，須擬定性別平等具體行動措施，並先提送局處之性別平等專責小組討論，再提送本府性別平等辦公室性別主流化推動組及性平會核備定案。

二、本處所提報 107 年度性別平等具體行動措施計畫為「簡任公務人員人力素質統計具體行動措施」摘陳如下：

（一）問題說明：

1. 根據 106 年 8 月 31 日統計資料所顯示，本府各機關公務人員（不含警消機關及學校）在職人數計 5,196 人，其中女性 3,132 人、男性 2,064 人，性別比 60.3%：39.7%；本府現有簡任人員 179 人，女性 50 人，男性 129 人，比例為 28%：72%；薦任人員 4,055 人，女性 2,487 人，男性 1,568 人，比例為 61.3%：38.7%。

2. 基上數據顯示，簡任女性人員比例遠低於薦任女性人員比例，實際上存有一定性別比例落差，也就是說女性與男性在陞任簡任職務的統計上有顯著差異。

(二) 計畫目標：

為優化女性人力資本，同時提升女性中高階主管參與領導決策能力，進而增加其晉升決策層級的機會，分析現有簡任人員的共同特質、核心職能以及所應具備的工作能力等影響因素，進而作為爾後培養本府女性中高階主管儲備人才重要參據之一。

(三) 執行方式：

1. 運用文獻分析法，探討蒐集我國有關性別與陞遷間的研究文獻，了解可能影響陞任簡任職務的可能因素。
2. 透過循證統計分析及深度訪談法，對本府現職簡任人員的年齡、年資、學歷、薦任第九職等陞任簡任第十職等所需時間等變項，與性別之間進行交叉比對分析。
3. 撰寫前述研究分析報告，並提出爾後培養本府女性中高階主管儲備人才之精進具體作為。

發言摘要

(一) 林委員滄崧

建議撰寫之內容其步驟可再明確化，因為：

1. 就桃園市政府在簡任層級人員拔擢面而言，也是有主客觀條件因素，學歷應該是屬客觀條件，具一定學歷條件即有優勢，取得相對容易，但重點在於主觀的選拔條件上，薦任官等人員要取得簡任官等資格本就不太容易，在簡任人員陞遷影響因素，建議可採三角檢定法，從三個角度了解，包括上司、自己及下屬等三個面向進行了解歸納、評估。
2. 建議歸納出主觀及客觀影響因素後，排除個人主觀影響因素，針對客觀因素再進一步依重要性加以排列，進而檢視女性在所列的前 3 項客觀重要條件中，那些是女性比較缺乏的項目？造成的原因又為何？政府機關可參考上述具備條件，研訂相關政策，投入資源，協助女性公務同仁養成陞任所需的資格條件。

(二) 主席回應

人事處因為不是業務單位，是人事的幕僚工作，要找到適當的性別平等具體行動措施實屬不易，本案非常感謝郭玲惠委員及專家的指導，讓行動措施具備雛形，此計畫在明(107)年度由本處人力科執行，會依林委員的建議，依論述及步驟一項項落實，包括數據、量化、訪談等方法，從而研擬並執行本處性別平等具體行動措施，期望能夠成為桃園市政府人力素質統計上的亮點，並能成為鼓勵女性同仁勇於陞遷，樂於更上一層樓的基石。

(三)簡參事秀蓮

1. 性別平等具體行動措施是性別主流化的深化及運用所產出的行動力，性別主流化中利用性別統計做出性別分析，甚至性別影響評估，發現有不足的地方可用性別預算來加強或調整，本案就是從性別統計中，發現現況是薦任官等男女落差比較近，簡任官等男女差距比較高，本市升格後簡任的職缺有所增加，但男女比例差距還是存在，所以這個問題值得研究，研究結果提供首長作為用人決策參考，同時嘉惠本府同仁，並可以針對不足部分予以加強。
2. 再者，每年約有 40 至 50 位參加簡任升官等受訓合格取得簡任官資格，也可以說參加簡任受訓者即是我們培力的對象，人員未來與題目習習相關，若題目訂為統計面的具體措施則顯為較狹隘，建議調整為「具簡任資格之公務人員人力素養精進具體行動措施」，究竟是學歷方面培力的精進或其他知能不足的部分去培訓而精進，值得探究，精進的策略是由人事處來決定，可循序漸進去執行具體行動措施，爰有以上建議。
3. 就執行面而言，現階段確實只需做到具體行動措施所列的 3 點，但建議再加上第 4 點，因為將來如果找出某些因素致前述人員未能讓長官看到其是可以值得拔擢的優秀人才，進而針對這些現象，透過培訓而加以精進。所謂第 4 點就是將培力的方向寫入具體行動措施中，待進行至該階段問題即為浮現，屆時可召開會議請委員提供建議，若只列前 3 點，會令人有斷層之感，因為題目是行動措施，但執行方式卻還停留在研究分析階段而沒有做法，這樣會顯得不夠完整，增加第 4 點可以慢慢收集資料，積少成多即能分析運用，再增減具體行動措施內

容是可以的。

4. 本案將於 106 年 11 月 2 日舉行具體行動措施討論會，針對各局處所提之具體行動措施在進入性平會前，先行聽取委員的意見予以酌修，同年 12 月 15 日提報性平會做備查，若委員無意見，明(107)年 1 月 1 日即可執行。

決議：本處性別平等具體行動措施議題修正為「具簡任資格公務人員素質精進具體行動措施」，提報性平會。

案由二：本處 107 年度應就施政計畫或各項業務擇定 1 案辦理性別影響評估，提請討論。

說明：

- (一)依本府(研究發展考核委員會)106 年 4 月 25 日府研綜第 1060058889 號函，為配合本府政策及行政院性別平等處對地方性別平等業務考核，各機關每年應至少擇定 1 案施政計畫辦理性別影響評估。
- (二)有關本府性別影響評估(計畫案)操作手冊所列之計畫項目如下：
 1. 府決行計畫：計畫總金額 1,000 萬元以上，或計畫總金額未達 1,000 萬元，但須提報重大計畫先期審查者，應於每年 6 月底前提報。
 2. 非府決行計畫：不屬於前者界定範圍內之計畫，各局處應召開性平專責小組擇定 1 案，依計畫性質提報該領域之性平會分工小組，經性平會核備後辦理性別影響評估。
- (三)查本處 107 年度無府決行計畫，爰應擇定 1 案(非府決行計畫)辦理性別影響評估，人事處經內部討論及分工，由企劃科針對該科業務提出 1 案為「桃園市政府人事處暨所屬人事機構人事人員職務遷調作業原則」。

發言摘要

(一)游委員建盛

桃園從改制準直轄市至升格為直轄市，人事人員編制人數由 250 多位增加到 530 位左右，其中現職人員男性占 1/4，女性占 3/4，同仁依照公務人員陞遷法相關規定，原則上公務人員任職一年以上才能辦理遷調，也曾有人事主管不滿一年即申請異動，原因大部分為家庭、照顧子女或工作地點等因素，且以女性申請者居多，另依行政院所屬各級人事機構人

員設置管理要點規定，人事主管擔任現職未滿一年者，原則上不得遷調，除特殊情況才得異動，我們希望從這幾年遷調的資料（數字）來瞭解並做分析，目前除了中央有人事法規外，本處將研擬人事人員職務遷調原則，未來對於女性或男性都有助益，本案計畫屬於「人口、婚姻、家庭領域」類別，現況說明將會針對中央或地方人事機構遷調規定來論述，也會敘明人事人員遷調面臨問題等，因此，本處規劃研提「桃園市政府人事處暨所屬人事機構人事主管職務遷調作業原則」一案，辦理性別影響評估。

（二）主席回應

人事處除服務本府所有公務人員外，同時也是各機關所屬人事人員的主管機關，希望針對人事人員在遷調、陞遷、工作地點等因素來探討，能進一步提供同仁更貼心服務，研訂作業原則可讓夥伴們在遷調面能夠更順利，更符合期待。

（三）林委員滄崧

1. 此計畫提報內容要與性別議題有關，性別之間的聯結度要加強，至少要中等程度上，人事人員遷調作業原則，其中性別意涵所在要先說明，人事議題如果把性別放進去就會有歧視的意味，在遷調面向特別關注女性，因為婦女在家裡操持家務也是有生產力，家庭勞務也是認定為勞力付出項目之一，申請平調的原因、住家所在地及工作地點的選擇等等與性別之間聯結度要夠強，否則又回歸傳統女性適合內勤，而男性適合外勤的概念。
2. 為什麼要用此議題做性別影響評估呢？因為藉由統計女性自動申請遷調之情形，分析相關數據，也就是假設雙薪家庭中，家務大多數是女性負責者占 80%，為了培植下一代人才，能夠讓女性工作穩定，有助於家庭教育、教養情緒，這樣與性別就有聯結度。全臺灣地區操持家務極端傾斜女性這一端，工作這一端則應讓女性在職場上獲得照顧與支援，如果大多數子女還是與母親較為親切，然而操持家務又是以女性為主，提供職場女性安穩的工作環境是國家要做的。

（四）簡參事秀蓮

1. 性別影響評估需要有性別統計及性別分析，而問題分析當然需要統計數據，因此次性別影響評估鎖定為本府人事處暨所屬人事機構人事主管職

務平調作業，可因此性別影響評估而提出比全國普遍適用的標準來得更優渥或重視性別意識之措施。

2. 所謂性別議題不見得一定都保障女性，只要未達 1/3 的性別都受保護，不同議題會有不同因應對策，縮小性別落差為主要課題。另外，假設女性申請有 10 人，有 4 人遷調成功，成功率為 40%，而男性 2 個人申請，1 個過關，成功率就是 50%，雖然沒辦法做到人數平衡，但可以做到比例平衡等作為加以分析。

決議：

- (一) 通過「桃園市政府人事處暨所屬人事機構人事主管職務平調原則」作為 107 年度本處性別影響評估之議題。
- (二) 性別影響評估目的在於清楚掌握男女不同處境，使性別落差獲得改善，本次評估做出來的結果，可能會是保障男性同仁的機率較高，藉由企劃科整理申請的原因及遷調率等統計數據，檢視性別在遷調面向的差異性，進一步而言，同仁在提出平調申請時，本處可以協助之處並給予友善支援。另請企劃科針對委員的建議，將計畫提報研考會及性平辦。

肆、臨時動議：無

伍、散會：上午 11 時