<table>
<tr><td colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（計畫案）</td></tr>
<tr><td>第一部分</td><td>本部分由機關人員填寫</td><td>備註</td></tr>
<tr><td colspan="3">壹、基本資料</td></tr>
<tr><td>1-1 計畫名稱</td><td colspan="2">新北市主計人員工作環境與職涯規劃之探討</td></tr>
<tr><td>1-2 主辦機關單位</td><td colspan="2">新北市政府主計處會計決算科</td></tr>
<tr><td colspan="3">1-3 填表人員：■業務承辦人員　□非業務承辦人員
姓名：黃國誠　職稱：科員
電話：29603456#7427　e-mail：AQ7792@ntpc.gov.tw</td></tr>
<tr><td colspan="3">1-4 機關性別聯絡人：
姓名：鍾智耀　職稱：主任秘書
電話：29603456#7407　e-mail：AA9363@ntpc.gov.tw</td></tr>
<tr><td colspan="3">1-5 計畫屬性：
1-5-1 計畫決行（單選）：□府一層決行計畫/ ■非府一層決行計畫
1-5-2 計畫列管（可複選）：□性別平等方針列管計畫/ □施政計畫/ ■一般性工作計畫</td></tr>
<tr><td>1-6 計畫內容涉及領域（可複選）</td><td colspan="2">1-6-1 ■就業、經濟、福利領域
1-6-2 ■人口、婚姻、家庭領域
1-6-3 □教育、文化、媒體領域
1-6-4 □人身安全、環境領域
1-6-5 □健康、醫療、照顧領域
1-6-6 □社會參與領域
1-6-7 ■其他（請簡述計畫涉及領域：主計人員各類業務範疇）</td></tr>
<tr><td>1-7 計畫依據</td><td>新北市性別平等政策方針「參、人口、婚姻與家庭」工作重點：「7、鼓勵家庭成員共同分擔家務及照顧分工」。</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>貳、受益對象（單選）</td><td colspan="2">2-1 □計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象
2-2 □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：_____%
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</td></tr>
<tr><td colspan="3">參、問題與需求評估</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（計畫案）</th></tr>
<tr><td>3-1 計畫之現況問題與需求概述</td><td>一、就傳統「男主外、女主內」觀念影響，女性一直以來被視為天生的家務與照顧者，男性則被賦予為家庭主要經濟來源者角色。然隨著教育程度提高，女性開始進入就業市場，隨處可見多為雙薪家庭，惟女性似仍負擔家庭主要的照顧責任。
二、經統計新北市政府主計處及所屬主計人員(以下簡稱本市主計人員)係以女性占比較高，另本市主計人員工作環境可分為機關與學校二類，進一步分析不同性別在機關與學校服務情形，發現女性在學校服務占比高於男性；而女性主計人員面臨職務調動時，原服務於學校者，選擇繼續留任學校服務之比率亦逐年增加，故為了解不同性別主計人員面臨職務調動時主要考量因素，爰以問卷方式調查，以期適時透過相關措施，增加主計人員職涯規劃的多元性。</td><td>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)</td></tr>
<tr><td>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）</td><td>一、新北市主計人員工作環境之現況分析
(一)現行本市主計人員工作環境，可區分為機關與學校二類，其中機關工作內容較為多元且官等橫跨委任至簡任，除可協助業務單位推動年度施政目標及重要計畫外，亦可因各機關業務性質之差異累積不同領域工作經驗；而學校部分，業務性質相近且工作內容相對單純，在協助學校推動校務行政下，並可依相關規範於寒暑假彈性上下班，其職缺多為薦任七職等主辦會計，最高以薦任第八職等為限，相較於機關，其職務升遷及薪資水準相對受限，惟遇有學校職缺時，仍常吸引許多主計人員躍躍欲試。
(二)新北市主計人員截至 110 年 3 月 18 日止共計 728 人，其中男性為 151 人(21%)，女性為 577 人(79%)，以服務單位分析，本市男性主計人員 151 人中，於機關服務為 107 人(71%)，於學校服務為 44 人(29%)，而本市女性主計人員 577 人中，於機關服務為 338 人(59%)，於學校服務為 239 人(41%)，顯示本市主計人員中，女性相較於男性於學校服務占比較高(表 1)。</td><td>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。</td></tr>
</table>

表 1　本市主計人員性別結構

服務單位	總計(人)	男		女	
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
總計	728	151	100	577	100
機關	445	107	71	338	59
學校	283	44	29	239	41

註：主計人員係指會計職系與統計職系之人員。

資料來源：新北市政府主計處整理。

(三)此外，根據 107 至 109 年度本市主計人員調動統計結果，發現原服務單位為機關調動後仍於機關服務者，107 至 109 年分別為 81 人(70%)、85 人(77%)及 75 人(74%)，而選擇至學校服務者，107 至 109 年分別為 35 人(30%)、25 人(23%)及 27 人(26%)，各年度變化差異不大；另原服務單位為學校調動後仍於學校服務者，107 至 109 年分別為 47 人(68%)、33 人(73%)及 70 人(82%)，比率呈現顯著成長趨勢，而選擇調動至機關服務者，107 至 109 年分別為 22 人(32%)、12 人(27%)及 15 人(18%)，比率呈現逐年降低趨勢，顯示本市原於學校服務之主計人員面臨職務調動時，選擇繼續留在學校服務之比率有逐年上升之趨勢(表 2、3 及 4)。

表 2　本市主計人員 107 年度調動情形

新任單位	調動人數(人)	原任單位			
		機關(人)	占比(%)	學校(人)	占比(%)
總計	185	116	100	69	100
機關	103	81	70	22	32
學校	82	35	30	47	68

資料來源：新北市政府主計處整理。

表 3　本市主計人員 108 年度調動情形

新任單位	調動人數(人)	原任單位			
		機關(人)	占比(%)	學校(人)	占比(%)
總計	155	110	100	45	100
機關	97	85	77	12	27
學校	58	25	23	33	73

資料來源：新北市政府主計處整理。

表 4　本市主計人員 109 年度調動情形

新任單位	調動人數(人)	原任單位			
		機關(人)	占比(%)	學校(人)	占比(%)
總計	187	102	100	85	100
機關	90	75	74	15	18
學校	97	27	26	70	82

資料來源：新北市政府主計處整理。

(四)另就原服務單位為學校之主計人員，進一步分析不同性別之調動情形，發現選擇調動至機關之女性主計人員，107 至 109 年分別為 21 人(33%)、12 人(31%)及 11 人(15%)，而選擇繼續在學校服務之女性主計人員，107 至 109 年分別為 42 人(67%)、27 人(69%)及 61 人(85%)，顯示原服務於學校之女性主計人員，面臨職務調動時選擇繼續留在學校服務之情形呈現逐年成長趨勢(圖 1、表 5、6 及 7)。

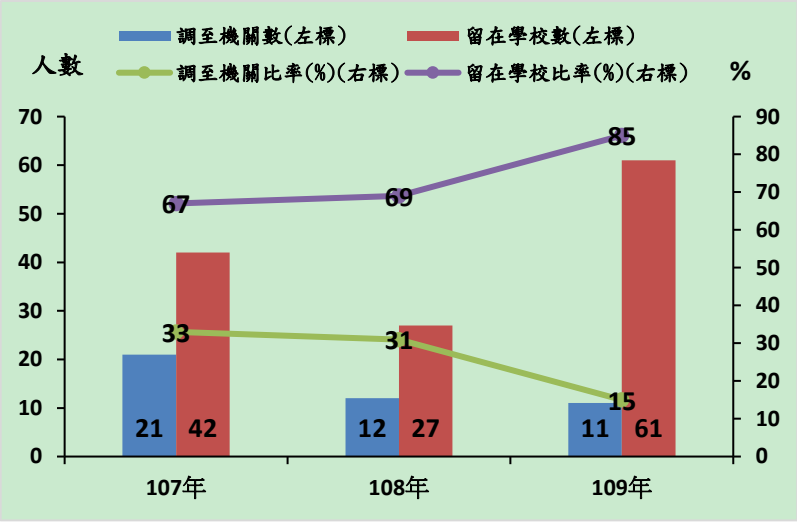

圖 1 學校女性主計人員調動情形

資料來源：新北市政府主計處整理。

表 5 本市主計人員 107 年度調動情形-原任單位為學校

新任單位	調動人數(人)	原任單位-學校			
		男(人)	占比(%)	女(人)	占比(%)
總計	69	6	100	63	100
機關	22	1	17	21	33
學校	47	5	83	42	67

資料來源：新北市政府主計處整理。

表 6 本市主計人員 108 年度調動情形-原任單位為學校

新任單位	調動人數(人)	原任單位-學校			
		男(人)	占比(%)	女(人)	占比(%)
總計	45	6	100	39	100
機關	12	0	0	12	31
學校	33	6	100	27	69

資料來源：新北市政府主計處整理。

表 7 本市主計人員 109 年度調動情形-原任單位為學校

新任單位	調動人數(人)	原任單位-學校			
		男(人)	占比(%)	女(人)	占比(%)
總計	85	13	100	72	100
機關	15	4	31	11	15
學校	70	9	69	61	85

資料來源：新北市政府主計處整理。

(五)綜上，為了解本市主計人員不同性別面臨職務調動時之看法及考量因素，爰規劃「新北市政府主計處暨所屬主計人員工作環境與職涯規劃調查表」，受訪對象為本市主計人員，希冀透過問卷調查結果，分析並瞭解不同性別選擇工作環境之考量因素，以期適時透過相關措施，增加主計人員職涯規劃的多元性。

二、新北市主計人員問卷分析結果

(一)樣本特性

本計畫利用 Google 網站表單設計問卷，透過電子郵件連結 Google 網站問卷方式，請本市主計人員以不記名方式填寫，本次調查對象為本市主計人員共計 728 人，調查執行期間為 110 年 3 月 18 至 26 日，回收有效問卷計 576 份，其中男性 126 人(22%)，女性 450 人(78%)。另依服務單位區分，576 位受訪者中，於機關服務有 306 人(53%)，於學校服務有 270 人(47%)；再就婚姻狀況統計，已婚受訪者計 339 人，占 59%最多，未婚受訪者計 223 人，占 39%居次，另其他(喪偶及離婚)受訪者計 14 人，占 2%(圖 2)。

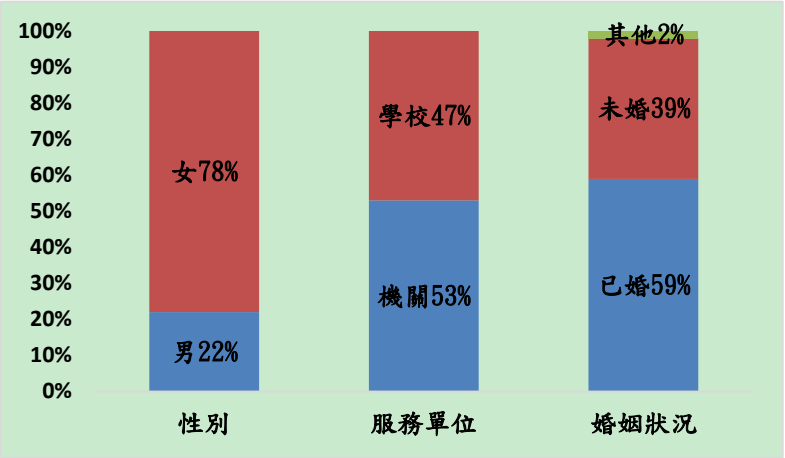

圖 2 受訪者性別、服務單位與婚姻狀況

資料來源：新北市政府主計處整理。

(二)擔任家庭主要照顧者之社會認知與實際情形有所差異

根據有效問卷 576 份分析，其中有 25 位受訪者(4%)認為男性適合擔任家庭主要照顧者，147 位(26%)認為女性適合擔任，認為男、女性皆適合者計 404 位(70%)(圖 3)；續分析其中女性受訪者部分，其實際擔任家庭主要照顧者為 277 人，占女性受訪 62%；另男性受訪者中，實際擔任家庭主要照顧者為 60 人，占男性受訪 48%(圖 4)，綜上，顯示大部分受訪者在認知上均認同男女雙方皆適合擔任家庭主要照顧者，社會對於性別的刻板印象漸趨平等，然實際統計結果仍是以女性為家庭主要照顧者。(註:家庭主要照顧者係指家庭中對子女、長輩提供規律性照顧之主要親屬或家人)

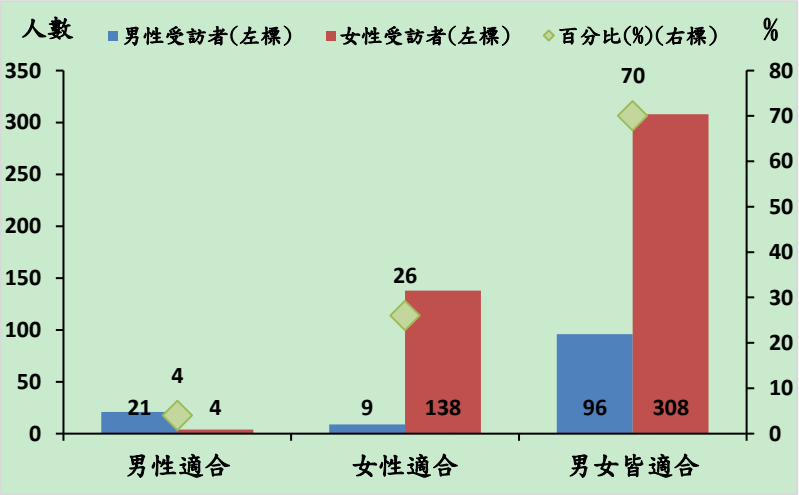

圖 3 認知上適合擔任家庭主要照顧者調查情形

資料來源：新北市政府主計處整理。

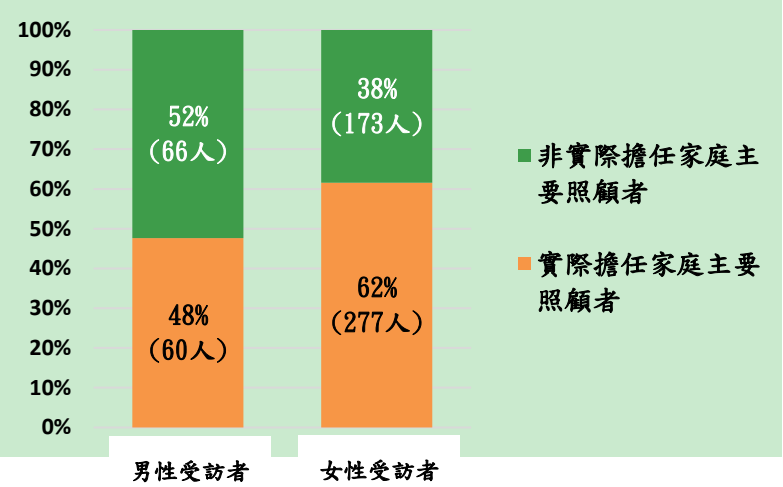

圖 4 實際擔任家庭主要照顧者調查情形

資料來源：新北市政府主計處整理。

(三)學校服務的女性受訪者多為家庭主要照顧者

隨著社會變遷、經濟發展及教育程度提高，國人婚姻觀念改變，以至於初婚年齡逐漸上升，晚婚成為趨勢主流，導致所謂三明治族群(40 歲-49 歲)多負擔照顧家中子女及長輩的責任。

以服務單位分析家庭主要照顧者概況，屬在學校服務的受訪者有 270 人，其中 211 人(78%)實際擔任家庭主要照顧者，而在機關服務的受訪者 306 人中僅有 126 人(41%)為實際擔任家庭主要照顧者(圖 5)；如進一步以性別分析，不管是在機關或學校服務的受訪者，女性實際擔任家庭主要照顧者的比率均高於男性，其中又以在學校服務的女性受訪者較為顯著(表 8)，經以服務單位觀察，不論男女在學校的受訪者為家庭照顧者比率皆高於機關的受訪者；再透過分析學校及機關服務之受訪者年齡結構，發現在學校服務的受訪者中超過 40 歲者占 83%，相較於在機關服務的受訪者中年齡半數以上均落在未滿 40 歲之區間(圖 6)年齡較長，由此可知，在機關或是學校服務的受訪者年齡層分布大相逕庭，而在學校服務之受訪者年齡層多數在 40 歲至 59 歲間，正值背負家庭照顧之責任。

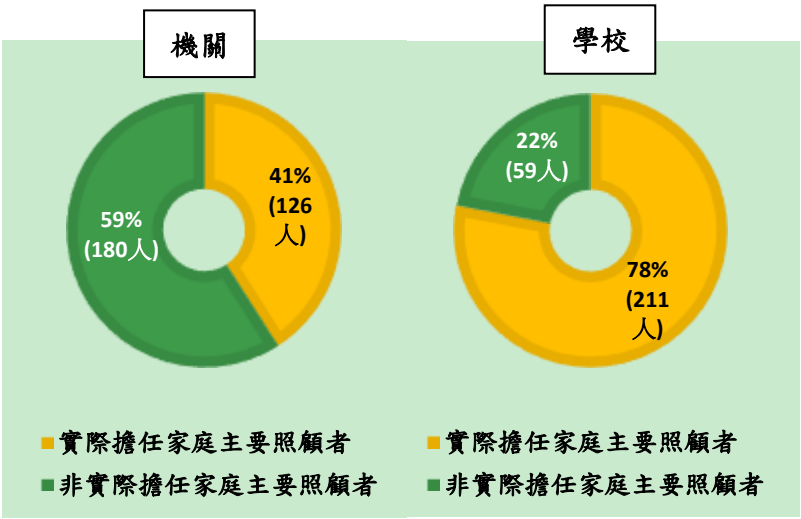

圖 5 實際擔任家庭主要照顧者與服務單位分析

資料來源：新北市政府主計處整理。

表 8　實際擔任家庭主要照顧者情形

學校受訪者實際擔任家庭主要照顧者情形					
選項	總計(人)	男		女	
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
總計	270	42	100	228	100
是	211	31	74	180	79
否	59	11	26	48	21
機關受訪者實際擔任家庭主要照顧者情形					
選項	總計(人)	男		女	
		人數(人)	占比(%)	人數(人)	占比(%)
總計	306	84	100	222	100
是	126	29	35	97	44
否	180	55	65	125	56

資料來源：新北市政府主計處整理。

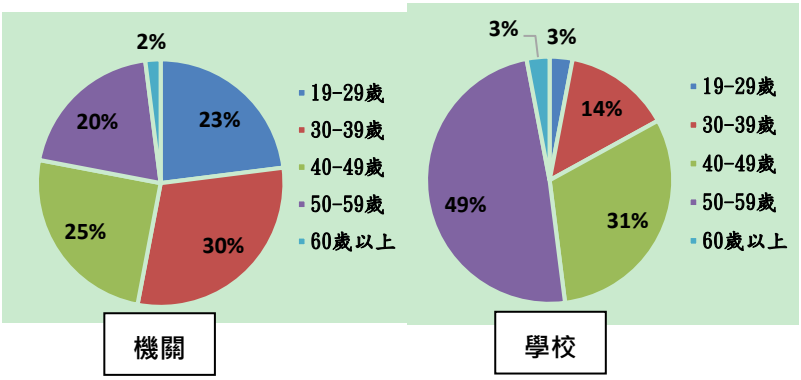

圖 6 受訪者年齡與服務單位分析

資料來源：新北市政府主計處整理。

(四)「照顧家庭成員」及「欠缺主計領域專業能力」為在學校服務之主計人員面臨職務調動時之主要考量因素

根據問卷分析，原服務單位為學校之 270 位受訪者認為在學校服務主要能獲得「帳務處理作業」、「基金預(決)算編製(造)作業」及「內部審核作業」等主計業務經驗(圖 7)；另分析面臨職務調動之意願，有 58 人(21%)有意願調動於機關服務(圖 8)，其考量因素係以「學習不同主計業務」及「交通因素考量」為主(圖 9)；而選擇留在學校無意願調動至機關服務之受訪者，「固定時間上下班，方便照顧家庭成員」、「欠缺主計領域專業能力」及「交通因素考量」為其主要原因(圖 10)。另在受訪者無家庭成員需要照顧之假設情境下，尚有 137 人(51%)無意願調動至機關服務，其主因係「欠缺主計領域專業能力」、「習慣學校工作環境及模式」及「交通因素考量」等所致(圖 11)，綜上，顯示在學校服務的受訪者，若選擇至機關服務，係以學習不同主計業務為主要原因；而不願意調動至機關服務的受訪者，則係以照顧家庭成員為主要考量因素，然若排除須擔任家庭主要照顧者前提下，其仍選擇留在學校服務之受訪者，則多以主計領域的專業能力欠缺為其主因。

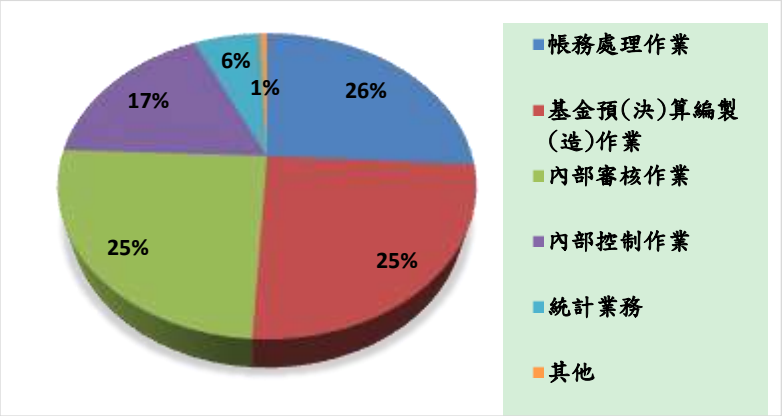

圖 7 學校受訪者認為在學校服務主要能獲得之主計業務經驗

資料來源：新北市政府主計處整理。

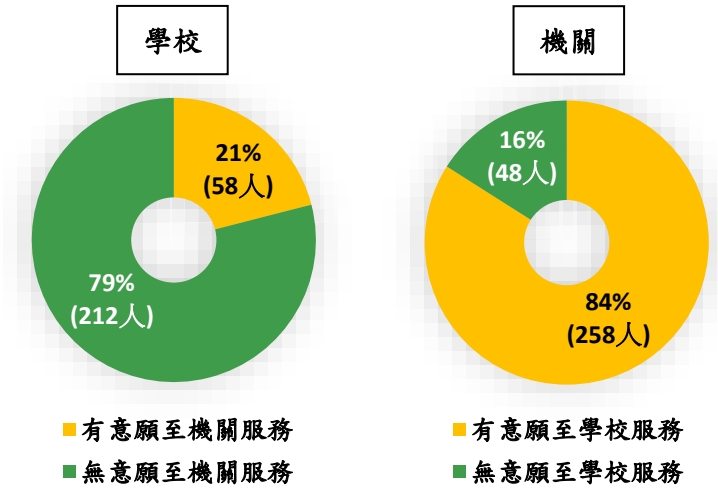

圖 8 受訪者職務調動意願分析

資料來源：新北市政府主計處整理。

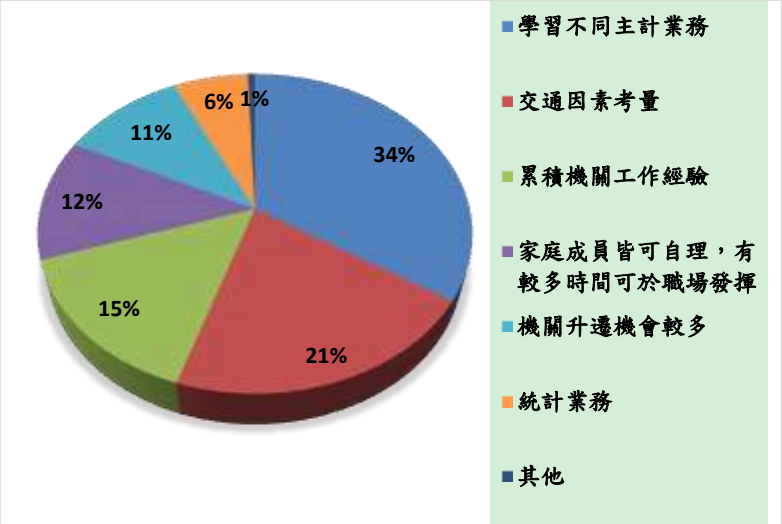

圖 9 學校受訪者若有機會調動至機關服務之考量因素

資料來源：新北市政府主計處整理。

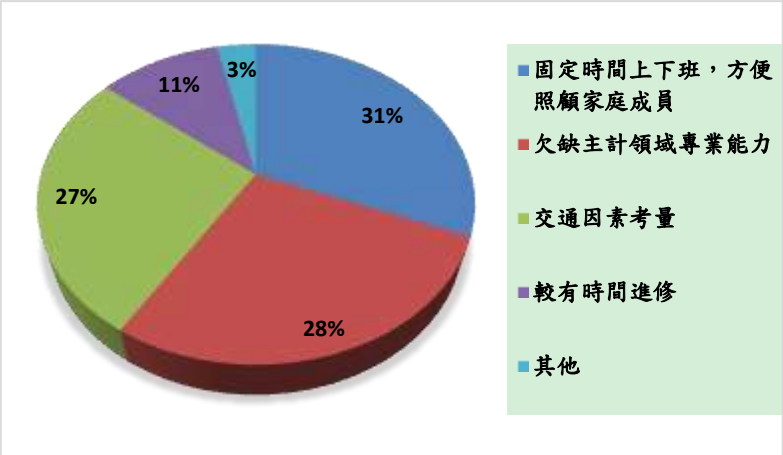

圖 10 學校受訪者選擇留在學校服務而不考慮調動至機關服務之原因分析

資料來源：新北市政府主計處整理。

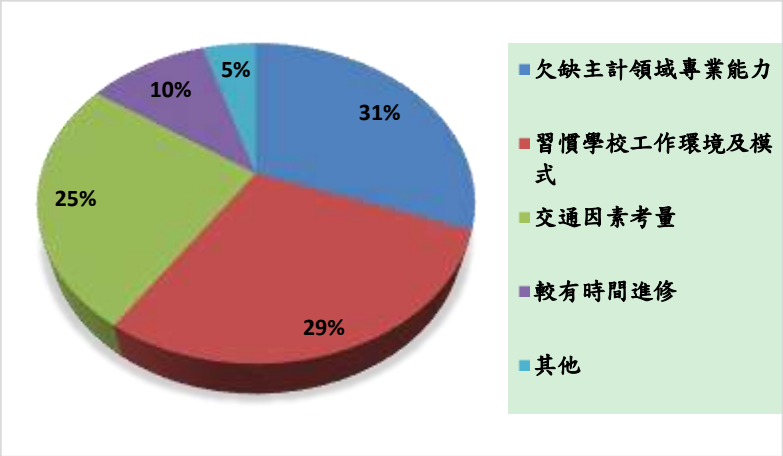

圖 11 學校受訪者假設已無家庭成員需照顧，仍無意願調動至機關服務之原因分析

資料來源：新北市政府主計處整理。

(五)機關主計人員面臨職務調動主要考量因素

根據問卷分析，原服務單位為機關之 306 位受訪者認為，在機關服務主要能獲得「內部審核作業」、「公務預(決)算編製(造)作業」及「帳務處理作業」等主計業務經驗(圖 12)，進一步分析面臨職務調動之意願及考量因素，其中高達 258 人(84%)有意願調動至學校體系服務(圖 8)，究其原因係「學校有寒暑假彈性上下班」、「業務內容單純」及「可擔任家庭主要照顧者」等原因所致(圖 13)，另由問卷資料顯示在機關服務的受訪者，其年齡結構係以 19 歲至 39 歲為主要族群(53%，圖 6)，其中多數希望未來能調動至學校體系服務，以為因應承擔將來家庭主要照顧者之責任。

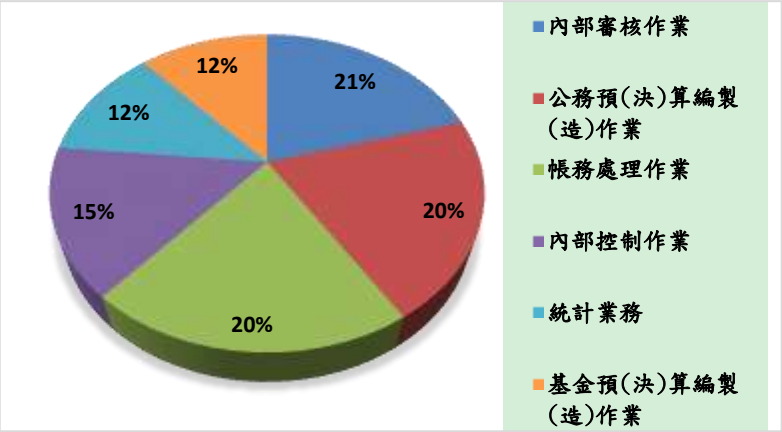

圖 12 機關受訪者認為在機關服務主要能獲得之主計業務經驗

資料來源：新北市政府主計處整理。

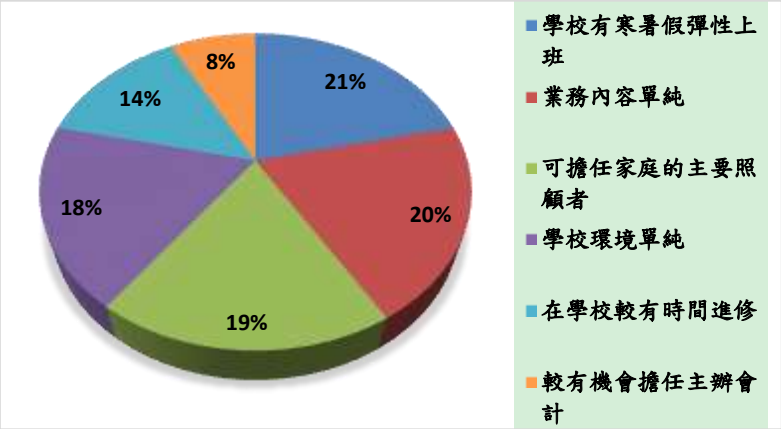

圖 13 機關受訪者希望調動至學校服務之原因分析

三、改善刻板印象與加強學校主計人員之專業能力

就上述各項數據分析指出，本市主計人員係以女性占大多數，經由問卷統計結果顯示在學校服務之女性主計人員面臨職務調動時選擇繼續留在學校服務呈逐年成長趨勢，探究其原因，雖社會上認同男女雙方皆適合擔任家庭主要照顧者，然仍有不少女性主計人員因婚姻、育兒需求等家庭照顧因素，無法兼顧所需專業強度較高，且時間相對較長之機關工作，而選擇至業務相對單純、固定時間上下班的學校服務，以利照顧家庭成員；另由問卷資料顯示目前已在機關服務的女性主計人員亦有部分考量相同因素，並且嚮往遷調至學校服務。對此，將建議本處人事單位於未來在辦理相關教育訓練時，於課程前(後)以播放短片之方式，宣導照顧家庭責任係不分男女之觀念，期冀改善女性為家庭主要照顧者之現況。

另就學校主計人員普遍選擇繼續留在學校服務的主要原因探討，主因除了擔任家庭主要照顧者外，主計領域的專業能力欠缺亦是原因之一，至有意願調動至機關服務部分，主因是希望可學習不同主計領域相關業務，爰為加強學校主計人員之專業能力，亦將建請本處人事單位參酌問卷結果，持續開辦主計業務相關教育訓練，並為顧及本市較為偏遠地區之主計人員，針對各項課程是否視需求增開線上課程或雲端課程，讓在偏遠地區的主計人員皆可一同學習，提升主計領域各類專業能力，使其更有機會與能力至機關服務，以增加其職務歷練、升遷及薪資水準之機會。

<table>
<tr><th colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（計畫案）</th></tr>
<tr><td>3-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法（無建議之項目者「免填」）</td><td>3-3-1 修訂類別與項目：
＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
3-3-2 需局處配合單位（可複選）：
□局處業務單位/ □局處會(統、主)計室
□其他，請說明：
＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
3-3-3 需市府主計處輔導機關，提升辦理統計業務效能
□需要，輔導公務統計增修或統計調查
□不需要</td><td>關於市府主計處輔導各機關提升辦理統計業務效能係指：
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。
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。</td></tr>
<tr><td>肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)</td><td colspan="2">透過本處及所屬主計人員 107 至 109 年度職務調動統計分析資料，另剖析不同性別之主計人員對於調動至機關或學校服務之看法及考量因素，作為本處制定主計人員教育訓練之參據，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性。</td></tr>
<tr><td>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）</td><td>5-1 □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。
5-2 □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
5-3 □計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體
5-4 □計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練
5-5□其他，請說明：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
※ 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：
＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
5-6 ■計畫無涉及，請說明原因：
本計畫僅運用問卷統計結果分析，供作本處未來規劃主計人員教育訓練之參據，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性，爰未涉其專業領域所訂</td><td>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。</td></tr>
</table>

	相關促進與確保性別平等措施融入性別觀點之內涵。	
陸、評估內容 **（一）資源與過程**		
6-1 經費配置（單選）	6-1-1 □計畫為特別新增性別預算項目（性別回應預算） 6-1-2 □計畫特別增加性別預算額度（性別回應預算） 6-1-3 □計畫於原有額度中調整配置（性別預算調整） 6-1-4 ■僅執行方式改變，預算未變動 ※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： 擬於原規劃主計人員訓練課程時，訂定或調整課程內容，故無需增列預算。 6-1-5 □計畫無涉及，請說明原因： _____	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）	本計畫係透過本市主計人員 107 至 109 年度職務調動統計分析資料，呈現主計人員調動現況分析，另加以剖析不同性別之主計人員對於選擇工作環境之看法及考量因素，供本處制定或調整主計人員教育訓練之參據，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性。	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。 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。
6-3 宣導傳播（6-3-1 至 6-3-3 可複選）	6-3-1 □製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目：_____ _____） 6-3-2 □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	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。

	閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：_____） 6-3-3 □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、民間企業共同辦理，擴展議題宣導（結合單位：_____） 6-3-4 ■計畫無涉及，請說明原因： 本計畫僅運用問卷統計結果分析，供作本處未來規劃主計人員教育訓練之參據，於課程前(後)以短片等方式宣導照顧家庭之責任係不分男女之觀念，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性。	
6-4 性別友善措施（單選）	6-4-1 □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： _____ 6-4-2 ■計畫無涉及，請說明原因： 本計畫僅運用問卷統計結果分析，供作本處未來規劃主計人員教育訓練之參據，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性，未涉其專業領域所訂相關促進與確保性別平等措施融入性別觀點之內涵，爰未訂有性別友善措施或方案。	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。
(二)效益評估		
6-5 平等取得社會資源（可複選）	6-5-1 □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） 6-5-2 □計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量 6-5-3 □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 ※針對上述簡要說明： _____ 6-5-4 ■計畫無涉及，請說明原因	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。

<table>
<tr><th colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（計畫案）</th></tr>
<tr><td></td><td>本計畫僅運用問卷統計結果分析，供作本處未來規劃主計人員教育訓練之參據，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性，故未涉及提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提供其參與社會及公共事務之機會。</td><td></td></tr>
<tr><td>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</td><td>6-6-1 ■計畫有助打破性別框架
6-6-2 □計畫有助尊重性別差異
6-6-3 □計畫有助消除性別歧視
6-3-4 □計畫有助凝聚性別認同
※針對上述簡要說明：
藉由加強宣導照顧家庭之責任係不分男女之觀念，期冀改善女性為家庭主要照顧者之現況。
6-6-5 □計畫無涉及，請說明原因：</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>6-7 計畫評核（單選）</td><td>6-7-1□計畫設計評量性別平等成效方法
具體作法：
_____
6-7-2 ■計畫無涉及，請說明原因：
本計畫僅運用統計結果分析，供作本處未來規劃主計人員教育訓練之參據，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性，故未有計畫設計評量性別平等成效方法。</td><td>填寫無涉及請說明原因。</td></tr>
<tr><td>6-8 計畫追蹤與列管（單選）</td><td>6-8-1 □計畫列入定期管考機制
具體作法：
_____
6-8-2 ■計畫無涉及，請說明原因：
本計畫僅運用統計結果分析，供作本處未來規劃主計人員教育訓練之參據，期冀增加主計人員職涯規劃的多元性，故未有相關計畫追蹤與列管。</td><td>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。</td></tr>
<tr><td colspan="3">柒、檢視結果</td></tr>
<tr><td>7-1 計畫與性別相關性</td><td colspan="2">■完全/高度相關　□部分相關　□不相關 說明：_____</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">新北市性別影響評估檢視表（計畫案）</th></tr>
<tr><td>7-2 計畫運用性別主流化操作工具</td><td>□性別意識培力 ■性別統計 ■性別分析 ■性別平等宣導 □其他</td></tr>
<tr><td>第二部分-程序參與</td><td>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）</td></tr>
<tr><td rowspan="4">(一)基本資料</td><td>8-1 程序參與期程或時間：110 年 5 月 21 日 至 110 年 5 月 21 日</td></tr>
<tr><td>8-2 專家學者：劉梅君、專任教授、政治大學勞工研究所</td></tr>
<tr><td>8-3 參與方式：□會議 □性別平等專案小組 ■書面意見</td></tr>
<tr><td>8-4 業務單位所提供之資料
8-4-1 相關統計資料
■有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足)
□無（應可設法找尋、現狀與未來皆有困難）
8-4-2 計畫相關資料
■有，且具性別目標
□有，但無性別目標
□無</td></tr>
<tr><td>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度
■完全/高度相關 □部分相關 □不相關</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(二)主要意見</td><td>8-6 受益對象之合宜性:允為合宜</td></tr>
<tr><td>8-7 問題與需求評估說明之合宜性：本次計畫「新北市主計人員工作環境與職涯規劃之探討,從計畫目的(透過本市主計人員 107 至 109 年度職務調動統計分析資料，來了解主計人員調動現況，其中剖析不同性別之主計人員對於選擇工作環境之看法及考量因素,以為主計處制定或調整主計人員教育訓練之參據，從而增加主計人員職涯規劃的多元性)到職務調動的統計分析，包含其中的性別統計與性別分析，都非常詳盡且完整。這一系列的統計分析顯示主計人員在續留學校或機關，或轉任學校或機關時的考量因素，其中家庭照顧考量這項因素在續留學校的選擇上甚為凸顯，且以女性特別明顯，顯見傳統性別角色期待仍具相當影響力。因此未來如果主計處仍然希望主計人員可以在不同性質的組織間多多歷練，有更多元職涯發展的機會，則如何提供更多友善職場的協助或支持，以利主計人員不因</td></tr>
</table>

	家庭照顧問題，而被迫犧牲職涯發展的可能性的問題，就值得更多的關注。
	8-8 計畫目標說明之合宜性：本計畫所設定的目標，很具有創新性且能回應主計人員實際面臨的問題與需求!
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：本計畫的發想到執行，非常具有性別意識，也能恰如其分地將該意識融入問題與目標中。
	8-10 資源與過程說明之合宜性：允為合宜!
	8-11 效益評估說明之合宜性： 此計畫揭露了長期以來主計人員於調動上所面臨的考量，難能可貴的是在分析中中見到了性別的差異。期待透過此次評估，能為主計人員的調動困境或職涯發展，提供可能突破的新作法。
	8-12 檢視結果之合宜性:本計畫性別影響評估中，運用了詳盡完整的性別統計、性別分析及搭配未來性別宣導的建議，的確是高度性別相關的計畫案。
	8-13 給予機關改善綜合建議事項： 本案的性別影響評估執行得相當用心，也恰如其分地融入相關性別統計與性別分析，堪為典範。 另外兩點建議: 一、有關「家庭主要照顧者」的概念，在問卷中是如何表達?未來還有持續調查的話，則建議釐清何謂「家庭主要照顧者」，例如有人認知中的這個概念指的是「實際提供照顧的人」、有人指涉的是「主要出錢的人」、也有人理解的是「發號施令指揮調度的人」，總之，越清楚對未來機關再發想如何提供協助支持時就越有幫助! 二、另，更進一步期待主計處的行動不僅止於跟同仁宣導照顧家庭之責任係不分男女之觀念，可能還須正視同仁受困於家庭照顧負荷的事實，以至於不得不以犧牲職涯多元性及升遷的機會，來滿足家庭照顧所需，換句話說，主計單位是否可以發想有助於主計人員兼顧家庭的友善措施或支持方案,讓同仁可以無後顧之憂的發展多元職涯,發揮更大的貢獻!

<table>
<tr><th colspan="2">新北市性別影響評估檢視表（計畫案）</th></tr>
<tr><th>第三部分-評估結果</th><th>本部分由機關人員填寫</th></tr>
<tr><td rowspan="4"></td><td>9-1 評估結果之綜合說明：
本計畫根據 107 至 109 年度本市主計人員調動統計分析資料，並透過問卷方式，進行職涯規劃的多元性統計分析，呈現本市主計人員面臨職務調動之各項考量因素，供本處人事單位研擬及辦理主計業務相關教育訓練之參據。</td></tr>
<tr><td>9-2 參採情形：
1、有關「家庭主要照顧者」的概念，在問卷中是如何表達一節，查本處於問卷調查中係定義家庭主要照顧者，為家庭中對子女、長輩提供規律性照顧之主要親屬或家人，上開概念即如同劉教授所述屬「實際提供照顧的人」。
2、另有關主計單位是否可以發想有助於主計人員兼顧家庭的友善措施或支持方案一節，查本府設有員工幼兒園，惟主計處同仁因業務屬性繁忙且有加班需求，常無法陪伴課後幼兒，爰於本處規劃幼兒友善空間，在同仁尚須加班之情況下，使其幼兒有一安全舒適之遊憩場域，期能提供處內主計人員一個兼顧工作與幼兒照顧之環境；又本市因幅員遼闊、人口全台最多，城鄉差距使偏鄉資源取得不易，故本處亦將不定期舉辦分區座談會，讓本處機關首長能透過傾聽各區機關學校主計同仁之聲音，進一步了解同仁於職場上所需之協助，作為推動主計人員多元職涯發展之參據。

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</td></tr>
<tr><td>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
110 年 9 月 9 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</td></tr>
<tr><td>9-4 提報性平專案小組日期：110 年 8 月 19 日
相關意見或決議：准予備查。</td></tr>
</table>