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	新北市主計人員陞遷認知之性平觀點初探計畫	
1-2 主辦機關單位	新北市政府主計處人事室	
1-3 填表人員：■業務承辦人員　□非業務承辦人員 姓名：李伊淳　職稱：約僱人員 電話：(02)2960-3456#7428　e-mail：ap7559@ntpc.gov.tw		
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：鍾智耀　職稱：主任秘書 電話：(02)29603456#7407　email：aa9363@ntpc.gov.tw		
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		
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	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：＿＿＿＿＿＿）	
1-7 計畫依據	新北市性別平等政策方針	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 □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：150 人；女：556 人。性別比例：男：21.25 %；女：78.75 %	

<table>
<tr><td colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">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>
<tr><td>3-1 計畫之現況問題與需求概述</td><td>公務人員陞遷法中的陞遷，主要是談職務的變動，包括陞任較高之職務、非主管職務陞任或遷調主管職務、遷調相當之職務。陞遷是人力資源管理重要的機制，除配合機關業務需要所進行的人力調動，可以有效提高工作績效，進而促進組織發展外，另一方面，對員工而言，陞遷制度被視為獎賞工具之一，為了獲得報酬和地位的提升等價值，可以激勵員工士氣，提升個人努力工作的意願，以及增進其對組織的認同和承諾。我國主計人員係為「一條鞭」管理制度，人員之陞遷調補依公務人員陞遷法、主計機構人員設置管理條例、主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法等相關法令規定辦理，由主計機關核辦，相較於其他職系，較為封閉且穩定。
因主計業務性質之職業性別影響，新北市(以下簡稱本市)110 年底之女性主計人員比率占 78.75%，與全國公務人員 109 年底女性比率占 56.71%，行政機關(不含警察行政人員)女性比率占 50.9%之情形相比，本市主計人員在性別結構的組成，有更為明顯的「女多男少」情形。一些研究發現，組織普遍存在一種對女性無形的障礙，女性於職場上因為被各種性別刻板成見所囿，或因身為家庭主要照顧者，導致陞遷發展受阻。性別因素是否左右了公務人員的陞遷?為對本市主計人員之陞遷制度有更全面性的檢視，本調查主要目的係針對個人陞遷主觀面的認知進行衡量，探討重點在於主計人員陞遷現況及滿意度等性別差異之比較，期能研提未來制度面或執行面改進之建議。以落實主計人員陞遷之公平客觀，消弭性別歧視，俾使甄選機制更臻周全。</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、本市主計人員陞遷之現況分析：
(一)截至 110 年 12 月底止，本市主計人員在職人數為 706 人。若按性別分，男性 150 人(21.25%)，女性 556 人(78.75%)，男女比例約 1：3.71(如圖 1)，女性人數明顯高出男性許多。依其官等區分，簡任男性 3 人(42.86%)，簡任女性 4 人(57.14%)；薦任男性 116 人(20.24%)，薦任女性 457 人(79.76%)，委任男性 31 人(24.6%)，委任女性 95 人(75.4%)，</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</td></tr>
</table>

薦任人數占了相當之比重(如表 1)。而 109 年全國公務人員在職人數為 196,207 人。若按性別分，男性 84,939 人(43.29%)，女性 111,268 人(56.71%)，男女比例約 1：1.31。依其官等區分，簡任男性 6,271 人(62.82%)，簡任女性 3,711 人(37.18%)；薦任男性 55,165 人(41.7%)，薦任女性 77,126 人(58.3%)，委任男性 23,503 人(43.58)，委任女性 30,431 人(56.42%)(如表 2)。

(二)由此可知，本市主計人員為女多男少之性別結構，相對而言，男性方為少數性別，但在簡任男性之比率上，並未出現不利男性的晉升障礙，另本市主計人員之性別比例與全國公務人員性別比例差距甚大，顯示主計業務性質有性別隔離現象。又如從女性角度觀之，本市女性主計人員在各官等比率均已超越男性主計人員，另簡任女性主計人員比率亦高於全國簡任女性比率，似較無玻璃天花板之現象。

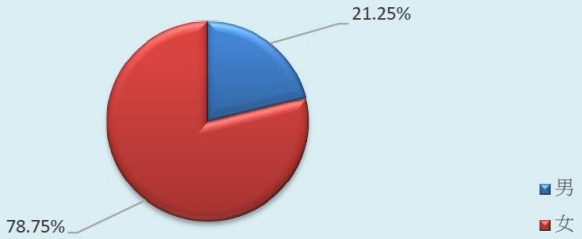

圖1 110年12月底本市主計人員性別比率結構

資料來源：新北市政府主計處整理

表1 本市主計人員各官等人數及其性別比例

110年底

單位：人

官等	性別			
	男	占比(%)	女	占比(%)
總計	150	21.25	556	78.75
簡任	3	42.86	4	57.14
薦任	116	20.24	457	79.76
委任	31	24.60	95	75.40

資料來源：新北市政府主計處整理

表2 全國公務人員各官等人數及其性別比例

109年底

單位：人

官等	性別			
	男	占比(%)	女	占比(%)
總計	84,939	43.29	111,268	56.71
簡任	6,271	62.82	3,711	37.18
薦任	55,165	41.70	77,126	58.30
委任	23,503	43.58	30,431	56.42

資料來源：銓敘部109年底性別統計分析

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。

(三)另經統計本市近5年(106年至110年)主計人員於機關內(本處暨所屬主計機構)之異動情形(不含配合法規執行職期遷調人員)，異動人數共445人，其中平調計223人，含男性42人(18.83%)、女性181人(81.17%)；調陞計196人，含男性38人(19.39%)、女性158人(80.61%)；降調計26人，含男性8人(30.77%)、女性18人(69.23%)(如表3)。以上述陞遷性別比率來看，女性在調陞及平調比率均高達8成，而男性則均未滿2成。從其平均陞遷結果加以推論，本市主計人員之陞遷上並未有顯著的性別差異。

表3　本市主計人員近5年(106年至110年)異動情形

單位：人

異動情形		總計	106年	107年	108年	109年	110年
總計		445	80	118	80	86	81
調陞	男	38	4	15	7	6	6
	女	158	43	33	33	27	22
平調	男	42	6	8	6	9	13
	女	181	19	54	31	44	33
降調	男	8	4	2	2	0	0
	女	18	4	6	1	0	7

資料來源：新北市政府主計處整理

(四)單從男性本身之異動情形來看，平均近5年之平調占47.73%，調陞占43.18%，降調占9.09%，自107年起，平調呈現緩陞趨勢，陞遷則呈現緩降趨勢(如圖2)；從女性的異動情形來看，平均近5年之平調占50.7%，調陞占44.26%，降調占5.04%，自109年起平調呈現緩降趨勢，108年起陞遷呈現緩陞趨勢(如圖3)。如再進一步檢視性別陞遷變化趨勢，相較於男性，女性自108年起在調陞及平調比率呈現下降趨勢；而男性自108年起在調陞及平調比率則有上升趨勢(如圖4)。

圖2 本市男性主計人員近5年(106年至110年)調陞、平調或降調性別比率

資料來源：新北市政府主計處整理

圖3 本市女性主計人員近5年(106年至110年)調陞、平調或降調性別比率

資料來源：新北市政府主計處整理

圖4 本市主計人員近5年(106至110年)調陞或平調性別比率趨勢

資料來源：新北市政府主計處整理

(五)綜上，為能對本市主計人員之陞遷情形有更全面性的瞭解，爰規劃「新北市主計人員陞遷認知調查之性別差異」問卷調查，以探討本市主計人員於陞遷處境之主觀認知，以及對於自身職涯發展之期待與看法。期能從性別角度提供陞遷制度之認知意見，作為本處未來修正陞遷過程及規劃相關因應措施之參考，並落實性別友善職場，消弭性別差異。

二、本調查問卷之設計及回收情形：

本調查分為二大部份，第一部份之基本資料計 6 項，第二部份為主要調查內容，分別從「陞遷機會」、「陞遷歧視」、「自我認同」及「陞遷滿意」4 個主觀的陞遷認知構面進行分析，每構面各有 5 個題目，共計 20 題，以探討不同性別之主計人員對於陞遷主觀層面認知。

回答選項採五點尺度方式：1.非常不同意(1 分)、2.不同意(2 分)、3.普通(3 分)、4.同意(4 分)、5.非常同意(5 分)，採計算「次數分配所占百分比」及「平均值」($\bar{\chi}$)逐項分析。表格內之「認同」占比，係指受訪者於該題填答「非常同意」及「同意」之比率；「普通」占比係指填答「普通」之比率；「不認同」占比則為填答「不同意」及「非常不同意」之比率。「平均值」($\bar{\chi}$)介於 1-5，是將其數值加總除以個數，數字愈高表示對該題目有愈認同之評價。

本問卷調查執行期間為 111 年 5 月 30 日至 6 月 2 日，調查對象以本市現敘薦任第 7 至第 9 職等且為高考三級或相當等級考試及格者(不含薦任第 6 職等及升官等考試訓練人員)之主計人員為母體，共計 385 人，經回收有效樣本計 236 份(61.3%)。其中男性 50 人(21%)，女性 186 人(79%)，與本市主計人員總數之性別結構相當(男性占 21.25%，女性占 78.75%)；另男性樣本以年齡 36 至 50 歲、已婚、年資 5 至 20 年、大學，以及第 7、8 職等占大多數；女性樣本以年齡 41 至 55 歲、已婚、年資 11 至 30 年、大學，以及第 7、8 職等占大多數。(如圖 5 至 9)

圖5「新北市主計人員陞遷認知調查之性別差異」問卷調查回收有效樣本按年齡分

資料來源：新北市政府主計處整理

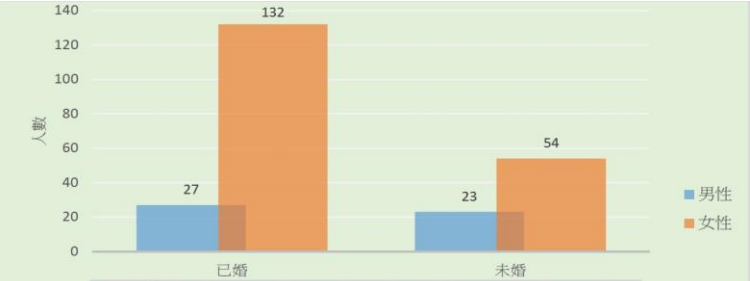

圖6「新北市主計人員陞遷認知調查之性別差異」問卷調查回收有效樣本按婚姻狀況分

資料來源：新北市政府主計處整理

圖7「新北市主計人員陞遷認知調查之性別差異」問卷調查回收有效樣本按年資分

資料來源：新北市政府主計處整理

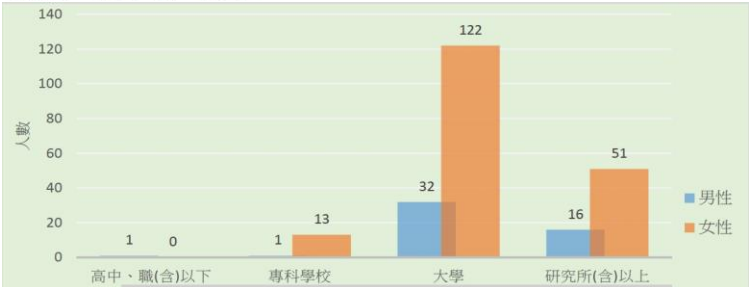

圖8「新北市主計人員陞遷認知調查之性別差異」問卷調查回收有效樣本按教育程度分

資料來源：新北市政府主計處整理

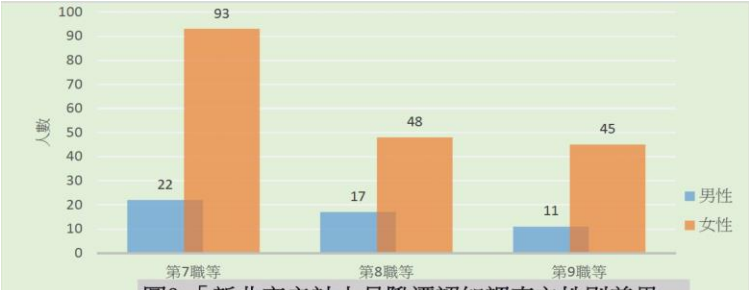

圖9「新北市主計人員陞遷認知調查之性別差異」問卷調查回收有效樣本按銓敘審定職等分

資料來源：新北市政府主計處整理

三、陞遷認知調查之性別差異：

(一)陞遷機會構面之分析：本構面係反映受訪者對於未來陞遷是否仍然抱持著希望(如表 4)。

表4 陞遷機會情形之性別差異

111年

單位：人

問題	性別	樣本數	平均值	認同				普通		不認同			
				人數			占比	人數	占比	人數			占比
				小計	同意	非常同意				小計	不同意	非常不同意	
Q1.我覺得我可以靠自己的努力爭取到陞遷機會。	總計	236		121			51.27%	84	35.59%	31			13.14%
	男	50	3.60	32	5	27	64.00%	13	26.00%	5	3	2	10.00%
	女	186	3.35	89	7	82	47.85%	71	38.17%	26	21	5	13.98%
Q2.有陞遷機會時，長官會詢問我的意見。	總計	236		101			42.80%	93	39.41%	42			17.80%
	男	50	3.34	26	0	26	52.00%	18	36.00%	6	3	3	12.00%
	女	186	3.19	75	3	72	40.32%	75	40.32%	36	29	7	19.35%
Q3.我不需要為了照顧子女或父母而放棄陞遷的機會。	總計	236		61			25.85%	69	29.24%	106			44.92%
	男	50	2.82	12	0	12	24.00%	21	42.00%	17	13	4	34.00%
	女	186	2.71	49	8	41	26.34%	48	25.81%	89	67	22	47.85%
Q4.本機關辦理人員陞遷，主要是以工作績效為考量。	總計	236		86			36.44%	102	43.22%	48			20.34%
	男	50	3.22	22	1	21	44.00%	19	38.00%	9	6	3	18.00%
	女	186	3.10	64	4	60	34.41%	83	44.62%	39	29	10	20.97%
Q5.我對未來的陞遷抱持著希望。	總計	236		66			27.97%	125	52.97%	45			19.07%
	男	50	3.16	17	0	17	34.00%	26	52.00%	7	5	2	14.00%
	女	186	3.03	49	3	46	26.34%	99	53.23%	38	30	8	20.43%

資料來源：新北市政府主計處整理

依據問卷資料顯示，在「我覺得我可以靠自己的努力爭取到陞遷機會」，男性的認同看法(64%，$\bar{\chi}$=3.6)高於女性(47.85%，$\bar{\chi}$=3.35)(如圖 10)；「有陞遷機會時，長官會詢問我的意見」，男性的認同看法(52%，$\bar{\chi}$=3.34)高於女性(40.32%，$\bar{\chi}$=3.19)(如圖 11)，顯示男性在爭取陞遷機會上，有更強的自主權，且受到關注及期待意識似乎都較女性為高。

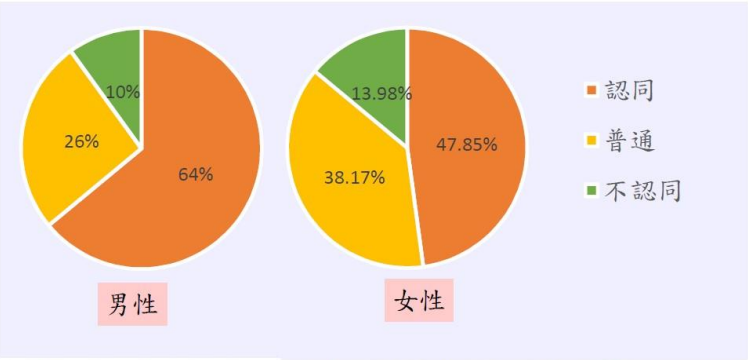

圖10 Q1.我覺得我可以靠自己的努力爭取到陞遷機會。

資料來源：新北市政府主計處整理

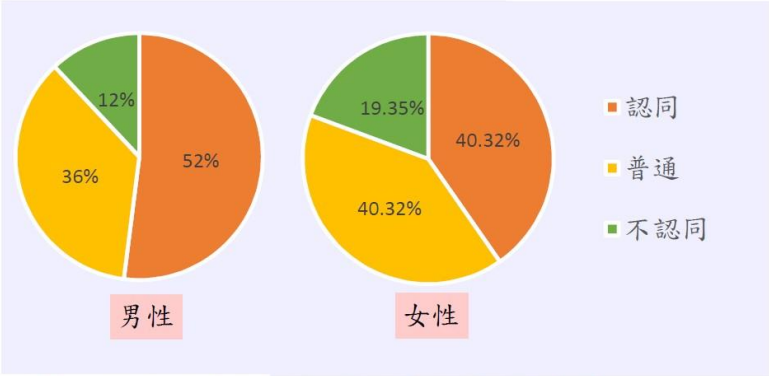

圖11　Q2.有陞遷機會時，長官會詢問我的意見。
資料來源：新北市政府主計處整理

「我不需要為了照顧子女或父母而放棄陞遷的機會」(反向題)，男性持普通看法較高(42%，$\bar{\chi}$=2.82)，不認同看法(34%)次之，而女性則持不認同看法較高(47.85%，$\bar{\chi}$=2.71)，認同看法次之(26.34%)(如圖 12)。因此可以看出，男、女性都期待工作亦能兼顧家庭，但如因家庭照顧需要，而須配合調整工作時，女性較可能必須成為放棄陞遷機會之犧牲角色。又如果進一步討論與婚姻情況之關聯性，以未婚女性在答題上，顯示並無受到家庭太大影響，而須放棄陞遷機會，相對來看，已婚女性受家庭之影響則比較顯著。

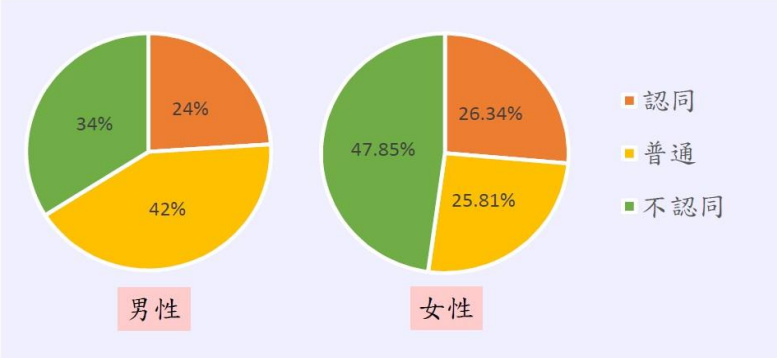

圖12　Q3.我不需要為了照顧子女或父母而放棄陞遷的機會。
資料來源：新北市政府主計處整理

在「本機關辦理人員陞遷，主要是以工作績效為考量」，男性認同看法較高(44%，$\bar{\chi}$=3.22)，但女性則填答普通看法較高(44.62%，χ=3.10)，認同看法次之(34.41%)(如圖 13)。「我對未來的陞遷抱持著希望」，女性(53.23%，$\bar{\chi}$=3.03)普通看法高於男性(52%，$\bar{\chi}$=3.16)，其次認同看法，男性(34%)高於女性(26.34%)(如圖 14)。上述 2 題之平均值上都呈現正向評價，代表對未來陞遷前途還算樂觀，但還是可以發現，男性比較相信陞遷是基於個人實質的工作表現而決定，陞遷是公平客觀的，而女性較不認同之原因，是否可能質疑因辦理陞遷

時，年資長短、男性性別優勢或其他主管個人主觀判斷等考量才是影響陞遷結果的因素，所以較不認同以工作績效為重，則有待商榷。

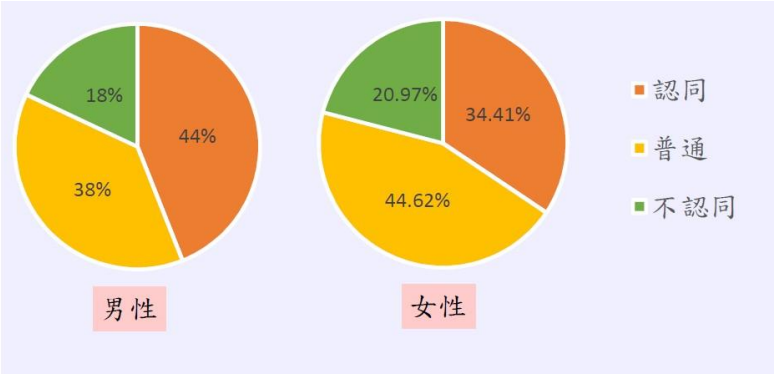

圖13 Q4.本機關辦理人員陞遷，主要是以工作績效為考量。
資料來源：新北市政府主計處整理

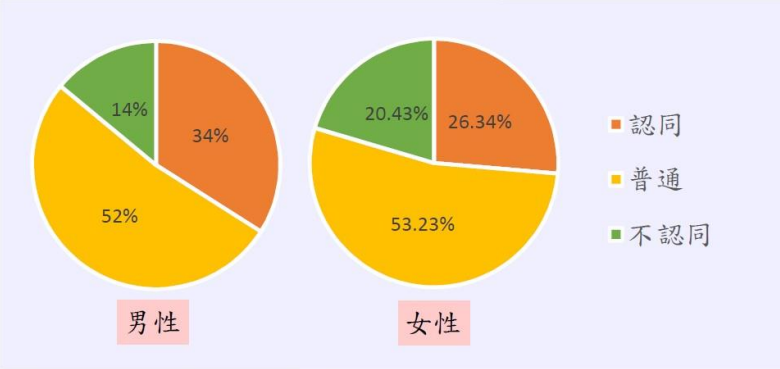

圖14　Q5.我對未來的陞遷抱持著希望。
資料來源：新北市政府主計處整理

(二)陞遷歧視構面之分析：為瞭解受訪者是否知覺或經驗到性別不公平的對待(如表 5)。

表5　陞遷歧視情形之性別差異
111年

單位：人

問　題	性別	樣本數	平均值	認同				普通		不認同			
				人數			占比	人數	占比	人數			占比
				小計	同意	非常同意				小計	不同意	非常不同意	
Q6.我覺得女性在工作上必須比男性表現得更好才能夠被陞遷。	總計	236		92			38.98%	77	32.63%	67			28.39%
	男	50	2.22	2	0	2	4.00%	18	36.00%	30	19	11	60.00%
	女	186	3.32	90	14	76	48.39%	59	31.72%	37	30	7	19.89%
Q7.在工作上，對女性要求的標準比男性高。	總計	236		60			25.42%	98	41.53%	78			33.05%
	男	50	2.22	2	0	2	4.00%	16	32.00%	32	23	9	64.00%
	女	186	3.08	58	9	49	31.18%	82	44.09%	46	40	6	24.73%
Q8.性別因素會帶給我許多工作上的不便。	總計	236		26			11.02%	114	48.31%	96			40.68%
	男	50	2.54	0	0	0	0.00%	29	58.00%	21	19	2	42.00%
	女	186	2.69	26	4	22	13.98%	85	45.70%	75	63	12	40.32%
Q9.在工作上，因為我的性別因素，導致不能參與某些活動。	總計	236		19			8.05%	95	40.25%	122			51.69%
	男	50	2.50	2	1	1	4.00%	24	48.00%	24	20	4	48.00%
	女	186	2.52	17	0	17	9.14%	71	38.17%	98	89	9	52.69%
Q10.性別因素會限制我的陞遷發展。	總計	236		32			13.56%	112	47.46%	92			38.98%
	男	50	2.52	0	0	0	0.00%	29	58.00%	21	18	3	42.00%
	女	186	2.75	32	3	29	17.20%	83	44.62%	71	60	11	38.17%

資料來源：新北市政府主計處整理

依據問卷資料顯示，在「我覺得女性在工作上必須比男性表現得更好才能夠被陞遷」男性持不認同看法相當高(60%，$\bar{\chi}$=2.22)，而女性則持認同看法較高(48.39%，$\bar{\chi}$=3.32)(如圖 15)；「在工作上，對女性要求的標準比男性高」男性持不認同看法相當高(64%，$\bar{\chi}$=2.22)，而女性則持普通看法較高(44.09%，$\bar{\chi}$=3.08)，認同看法(31.18%)次之(如圖

16)。上述 2 題，男、女性填答結果出現截然不同的歧異態度，女性在主觀意識仍覺得，因為女性角色刻板印象，容易被弱化工作上的表現，所以必須表現的比男性更出色、更專業，才有晉升的機會，而男性則有高達 6 成不認同有此問題存在，覺得職場並無不公平的現象。

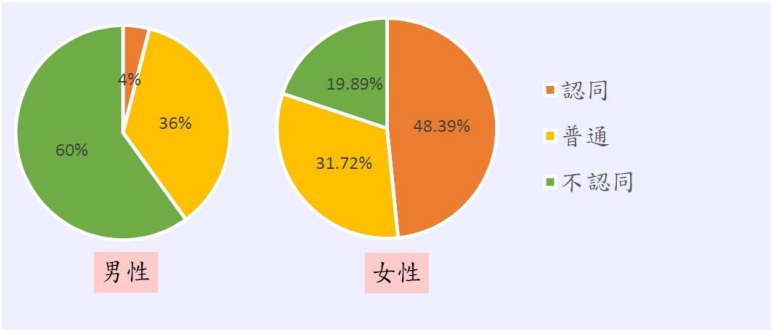

圖15 Q6.我覺得女性在工作上必須比男性表現得更好才能夠被升遷。
資料來源：新北市政府主計處整理

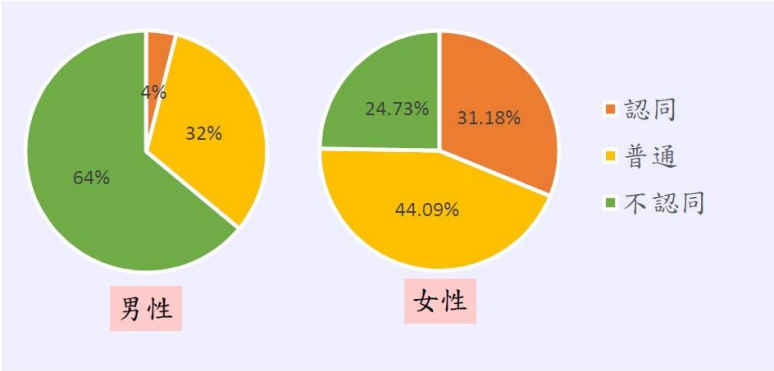

圖16　Q7.在工作上，對女性要求的標準比男性高。
資料來源：新北市政府主計處整理

在「性別因素會帶給我許多工作上的不便」(男性 $\bar{\chi}$=2.54、女性 $\bar{\chi}$=2.69)(如圖 17)、「性別因素會限制我的陞遷發展」(男性 $\bar{\chi}$=2.52、女性 $\bar{\chi}$=2.75)持普通看法均最多，男性高於女性，其次為不認同看法，男性高於女性(如圖 19)。「在工作上，因為我的性別因素，導致不能參與某些活動」女性不認同看法(52.69%，$\bar{\chi}$=2.52)高於男性(48%，$\bar{\chi}$=2.5)(如圖 18)。代表無論男性或女性，都覺得性別不同，並不會使得工作產生不便、影響參與活動或限制個人陞遷，所以職場上更應加強性別平等意識，讓男、女性都能在一個完全公平的基礎上競爭。另外，女性於各題之平均值($\bar{\chi}$=2.52~3.32)均高於男性($\bar{\chi}$=2.22~2.54)，尤其在「我覺得女性在工作上必須比男性表現得更好才能夠被陞遷」(女性 $\bar{\chi}$=3.32；男性 $\bar{\chi}$=2.22，相差 1.1)及「對女性要求的標準比男性高」(女性 $\bar{\chi}$= 3.08；男性 $\bar{\chi}$=2.22，

兩者相差 0.86)2 題中，對於陞遷歧視是否存在，男性似乎並無太大明顯感受，但在女性的認知態度上卻是有所感。

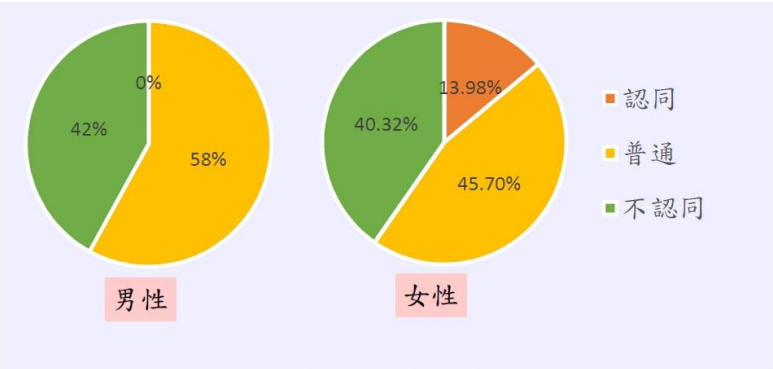

圖17　Q8.性別因素會帶給我許多工作上的不便。
資料來源：新北市政府主計處整理

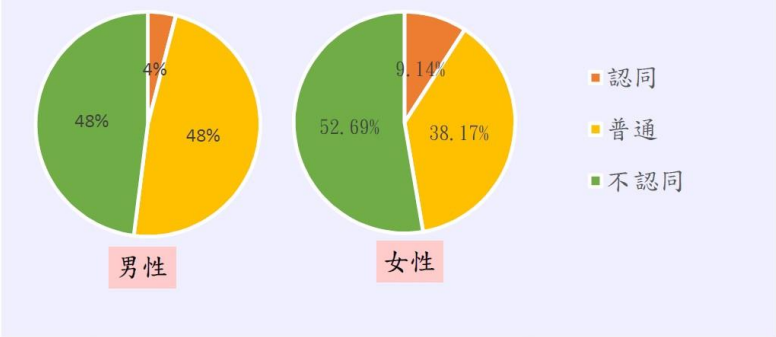

圖18 Q9.在工作上，因為我的性別因素，導致不能參與某些活動。
資料來源：新北市政府主計處整理

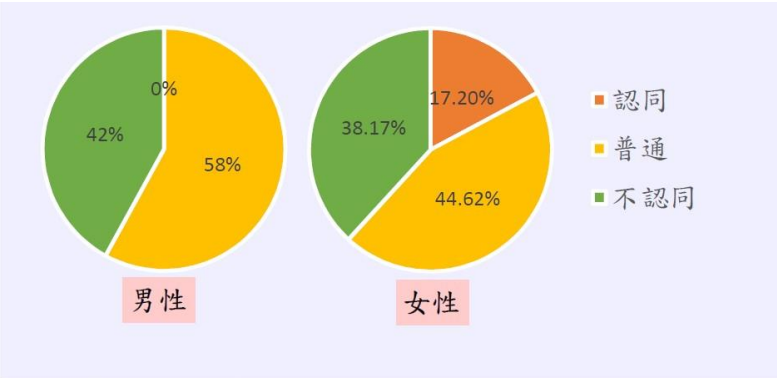

圖19 Q10.性別因素會限制我的陞遷發展。
資料來源：新北市政府主計處整理

(三)自我認知構面之分析：為瞭解受訪者對自己的洞察和理解，包括自我觀察和自我評價(如表 6)。

表6　自我認知情形之性別差異

111年

單位：人

問　題	性別	樣本數	平均值	認同				普通		不認同			
				人數			占比	人數	占比	人數			占比
				小計	同意	非常同意				小計	不同意	非常不同意	
Q11.我覺得自己一直對工作是充滿熱情的。	總計	236		128			54.24%	90	38.14%	18			7.63%
	男	50	3.24	22	1	21	44.00%	19	38.00%	9	7	2	18.00%
	女	186	3.61	106	18	88	56.99%	71	38.17%	9	8	1	4.84%
Q12.我相信自己具備足夠的知能，適任陞遷的職務。	總計	236		154			65.25%	80	33.90%	2			0.85%
	男	50	3.64	31	1	30	62.00%	19	38.00%	0	0	0	0.00%
	女	186	3.74	123	17	106	66.13%	61	32.80%	2	2	0	1.08%
Q13.如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。	總計	236		171			72.46%	62	26.27%	3			1.27%
	男	50	3.60	29	3	26	58.00%	19	38.00%	2	2	0	4.00%
	女	186	3.91	142	28	114	76.34%	43	23.12%	1	1	0	0.54%
Q14.我願意參加訓練，以取得晉陞資格及機會。	總計	236		145			61.44%	87	36.86%	4			1.69%
	男	50	3.50	27	0	27	54.00%	21	42.00%	2	2	0	4.00%
	女	186	3.76	118	25	93	63.44%	66	35.48%	2	2	0	1.08%
Q15.我期待能夠處理比現在業務更具挑戰性的工作。	總計	236		87			36.86%	138	58.47%	11			4.66%
	男	50	3.20	16	1	15	32.00%	28	56.00%	6	5	1	12.00%
	女	186	3.41	71	11	60	38.17%	110	59.14%	5	5	0	2.69%

資料來源：新北市政府主計處整理

依據問卷資料顯示，無論男性或女性，在對自我的認知態度上趨向一致。「我覺得自己一直對工作是充滿熱情的」，女性的認同看法(56.99%，$\bar{\chi}$=3.61)高於男性(44%，$\bar{\chi}$=3.24)(如圖 20)；「我相信自己具備足夠的知能，適任陞遷的職務」女性的認同看法(66.13%，$\bar{\chi}$=3.74)高於男性(62%，$\bar{\chi}$=3.64)(如圖 21)；「如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作」女性的認同看法(76.34%，$\bar{\chi}$=3.91)高於男性(58%，$\bar{\chi}$=3.6)(如圖 22)。「我願意參加訓練，以取得晉陞資格及機會」女性的認同看(63.44%，$\bar{\chi}$=3.76)高於男性(54%，$\bar{\chi}$=3.5)(如圖 23)；「我期待能夠處理比現在業務更具挑戰性的工作」女性的普通看法(59.14%，$\bar{\chi}$=3.41)高於男性(56%，$\bar{\chi}$=3.2)，其次為認同看法，女性(38.17%)高於男性(32%)(如圖 24)。顯示本市主計人員有很好的工作態度及精神，認同工作的責任及使命感，而且女性在主動學習、追求成長的意願相較於男生更高。

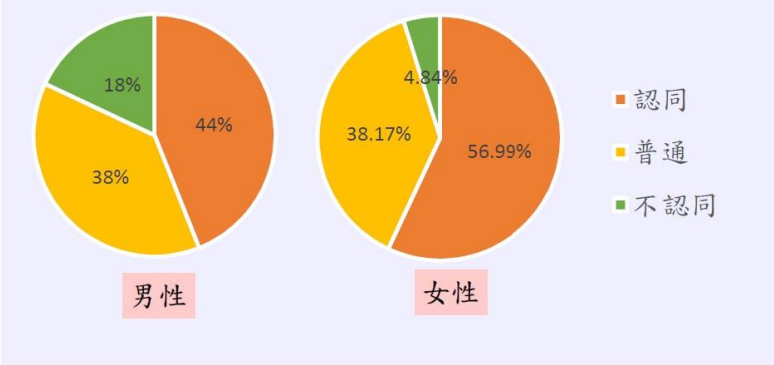

圖20 Q11.我覺得自己一直對工作是充滿熱情的。

資料來源：新北市政府主計處整理

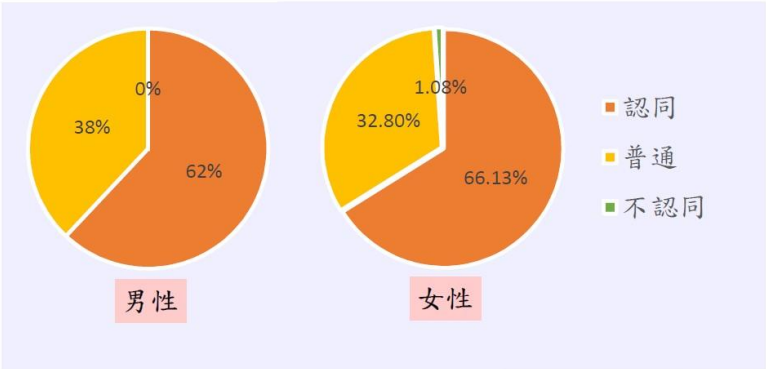

圖21 Q12.我相信自己具備足夠的知能，適任陞遷的職務。
資料來源：新北市政府主計處整理

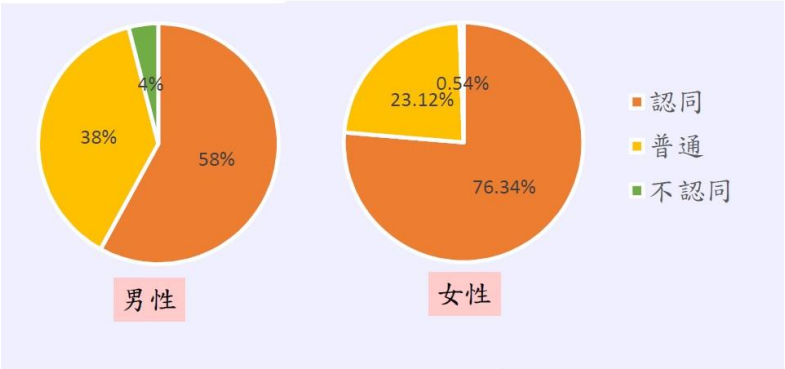

圖22 Q13.如有需要，我願意付出額外的努力來完成我的工作。
資料來源：新北市政府主計處整理

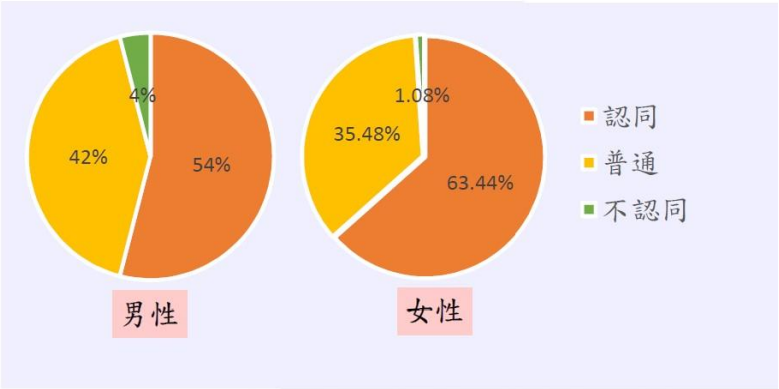

圖23 Q14.我願意參加訓練，以取得晉陞資格及機會。
資料來源：新北市政府主計處整理

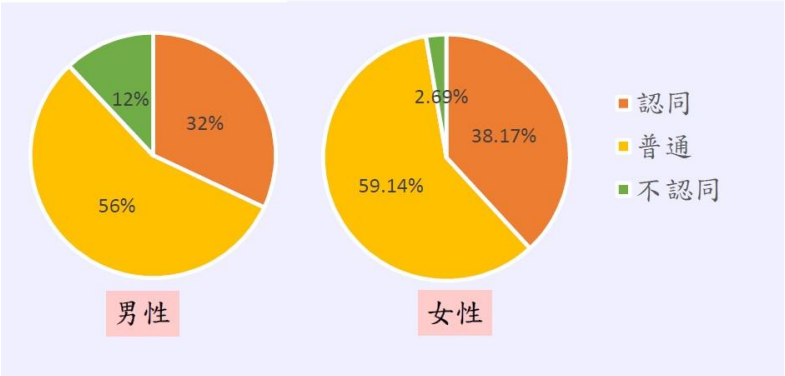

圖24 Q15.我期待能夠處理比現在業務更具挑戰性的工作。
資料來源：新北市政府主計處整理

另外，女性於各題之平均值($\bar{\chi}$=3.41~3.91)均高於男性($\bar{\chi}$=3.2~3.64)，顯示女性相較於男性，

在自我認知上有愈高正向的評價。可以看出，女性自我感知其人格特質，是富有熱情及理想的，對自己的工作專業度也很有信心，尤其願意付出額外的心力去完成工作，積極參加訓練以提升個人專業，值得機關在考量陞遷人選時，列為重要的參考因素。

(四)陞遷滿意構面之分析：本構面為瞭解受訪者對於整體組織陞遷制度的滿意程度(如表 7)。

表7 陞遷滿意情形之性別差異

111年

單位：人

問題	性別	樣本數	平均值	認同				普通		不認同			
				人數			占比	人數	占比	人數			占比
				小計	同意	非常同意				小計	不同意	非常不同意	
Q16.與資歷相當的同事相比較，我滿意自己的陞遷情形。	總計	236		73			30.93%	134	56.78%	29			12.29%
	男	50	3.20	19	19	0	38.00%	26	52.00%	5	1	4	10.00%
	女	186	3.15	54	51	3	29.03%	108	58.06%	24	18	6	12.90%
Q17.以自己付出的努力及工作表現而言，我應該有更好的陞遷情形。	總計	236		75			31.78%	155	65.68%	6			2.54%
	男	50	3.24	12	11	1	24.00%	37	74.00%	1	1	0	2.00%
	女	186	3.35	63	56	7	33.87%	118	63.44%	5	5	0	2.69%
Q18.目前的陞遷狀況符合我的期待。	總計	236		89			37.71%	124	52.54%	23			9.75%
	男	50	3.26	21	21	0	42.00%	23	46.00%	6	4	2	12.00%
	女	186	3.28	68	62	6	36.56%	101	54.30%	17	13	4	9.14%
Q19.我對陞遷後能獲得更高的成就感及使命感，感到滿意。	總計	236		100			42.37%	127	53.81%	9			3.81%
	男	50	3.26	17	17	0	34.00%	29	58.00%	4	4	0	8.00%
	女	186	3.45	83	77	6	44.62%	98	52.69%	5	4	1	2.69%
Q20.我對陞遷後能獲得更高的報酬或權力，感到滿意。	總計	236		94			39.83%	123	52.12%	19			8.05%
	男	50	3.18	16	0	16	32.00%	28	56.00%	6	5	1	12.00%
	女	186	3.37	78	3	75	41.94%	95	51.08%	13	13	0	6.99%

資料來源：新北市政府主計處整理

依據問卷資料顯示，在「與資歷相當的同事相比較，我滿意自己的陞遷情形」女性的普通看法(58.06%，$\bar{\chi}$=3.15)高於男性(52%，$\bar{\chi}$=3.2)，其次是男性的認同看法(38%)高於女性(29.03%)(如圖 25)；「以自己付出的努力及工作表現而言，我應該有更好的陞遷情形」男性的普通看法(74%，$\bar{\chi}$=3.24)高於女性(63.44%，$\bar{\chi}$=3.35)，其次是女性的認同看法(33.87%)高於男性(24%)(如圖 26)。在跟資歷相當的同事比較，男性的正向評價似乎比較高，但如果是跟自己所付出的努力及工作表現而言，女性相較男性不滿意自己的陞遷情形。

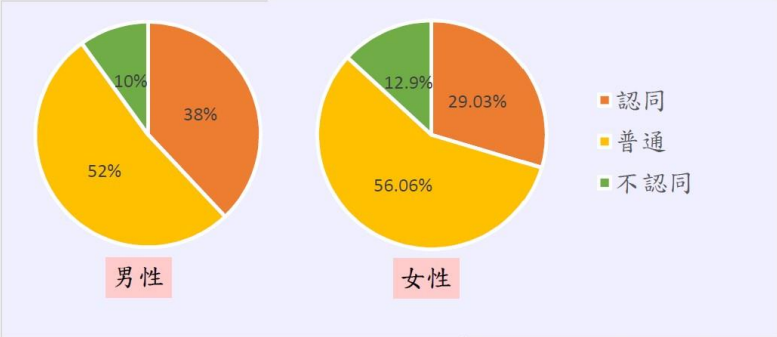

圖25 Q16.與資歷相當的同事相比較，我覺得滿意自己的陞遷情形。

資料來源：新北市政府主計處整理

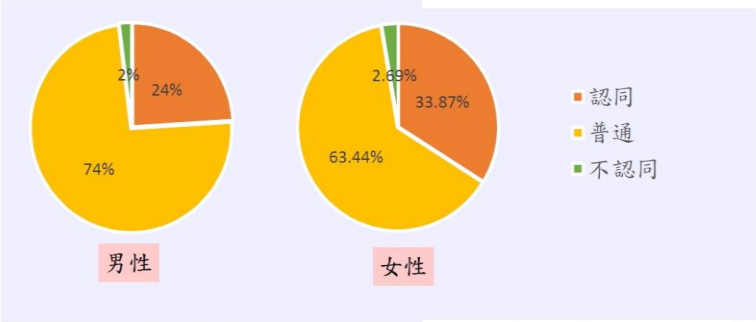

圖26 Q17.以自己付出的努力及工作表現而言，我應該有更好的陞遷情形
資料來源：新北市政府主計處整理

在「目前的陞遷狀況符合我的期待」女性的普通看法(54.30%， $\bar{\chi}$=3.28)高於男性(46%，$\bar{\chi}$=3.26)，其次是男性的認同看法(42%)高於女性(36.56%)(如圖 27)。「我對陞遷後能獲得更高的成就感及使命感，感到滿意」男性的普通看法(58%，$\bar{\chi}$=3.26)高於女性(52.69%， $\bar{\chi}$=3.45)，其次是女性的認同看法(44.62%)高於男性(34%)(如圖 28)；「我對陞遷後能獲得更高的報酬或權力，感到滿意」男性的普通看法(56%， $\bar{\chi}$=3.18)高於女性(51.08%， $\bar{\chi}$=3.37)，其次是女性的認同看法(41.94%)高於男性(32%)(如圖 29)。由此看出，在上述 3 個題目，女性對於目前整體陞遷情況，以及陞遷後所得到內、外在價值滿意度的正向評價似乎都比男性高。另外，女性於各題之平均值($\bar{\chi}$=3.15~3.45)均高於男性($\bar{\chi}$=3.18~3.26)，顯示相較於男性，女性在陞遷滿意上有愈高的正向評價。

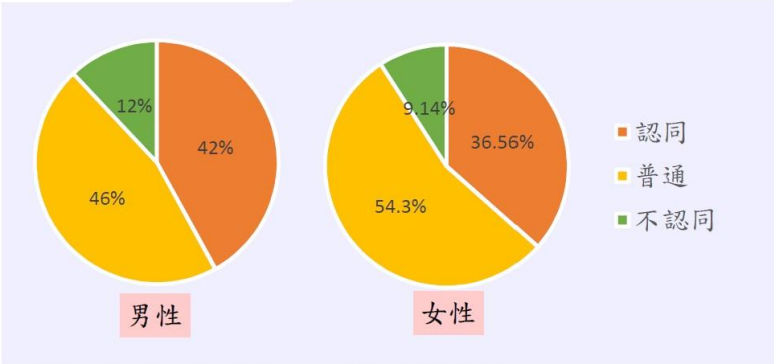

圖27 Q18.目前的陞遷速度符合我的期待。
資料來源：新北市政府主計處整理

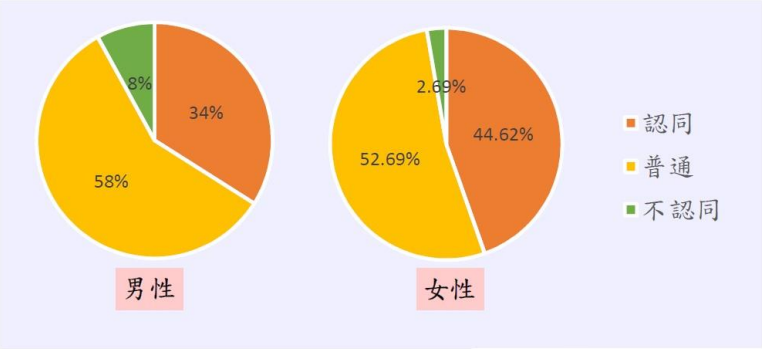

圖28 Q19.我對陞遷後能獲得更高的成就感及使命感，感到滿意。
資料來源：新北市政府主計處整理

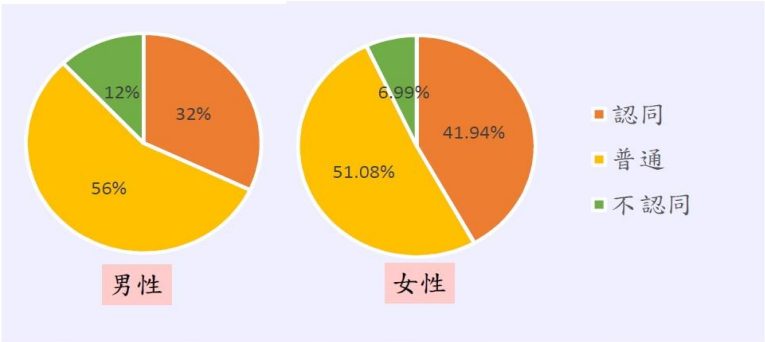

圖29 Q20.我對陞遷後能獲得更高的報酬或權力，感到滿意。
資料來源：新北市政府主計處整理

四、**結論與建議：**

陞遷對於公務人員是職涯追求的目標，陞遷應本人與事適切配合之旨，考量職務需要與資績並重之原則，擇優陞任或遷調歷練。

由於政府多年來努力推動性別平等政策之目標，陞遷作業考量性別平等原則下，已使得破除「玻璃天花板」障礙的情況有所改善。而未來本處仍可朝向加強面試或業務測驗之評分考核作業，對於職缺所需職責與個人專業能力是否相稱，有無正確的工作態度及精神，給予面試者充分表達之機會，以期於個人能力素養兼備之前提下決定陞遷結果。並將配合政府研擬修正強化功績導向之陞遷制度後，再針對本處之「職務適任性」，自行訂列妥適之陞任評比項目及配分。另基於性別平等原則之考量，也將定期提供主計人員陞遷之性別統計分析資料，以供首長了解陞遷情形。

另為降低女性在心理上有較高的性別歧視意識，雖然男女在先天條件上，的確有許多不同和限制，但男女在職場的差別，有一大部分是受到文化，以及對女性刻板印象所影響。因此，應落實友善職場環境，多加宣導同仁都能具備正確的性別平等觀念，讓男性能更加尊重女性，而女性也要不受外在刻板印象影響，過於放大心理的性平歧視想法，使得職場中的男女能在一個完全公平的基礎上做陞遷競爭。

<table>
<tr><th colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）</th></tr>
<tr><td></td><td>本市主計人員對於未來工作陞遷機會，不滿足於現況，仍抱持相當希望，又女性除了在工作表現上，與男性不分軒輊，而且有更高的人格特質願意投入工作，所以應重視女性陞遷發展的機會，培養女性領導特質，使女性在陞遷發展的客觀上有較多的機會。另外，本調查也發現，已婚女性於工作上面臨兼顧家庭照顧之責任與困難時，會放棄陞遷的機會，爰將透過持續推展本府員工協助方案，主動關懷同仁，宣導本府各項性別友善設施設備與諮詢服務，以期有效紓解同仁壓力與尋求協助解決的方法。本處將確實落實公平陞遷制度，相信當主計人員對陞遷決策制度越信任時，個人陞遷之滿意度也將會更為提高。</td><td></td></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">透過問卷調查瞭解本處及所屬主計人員對個人陞遷主觀面的認知，聚焦於探討主計人員之性別差異，以更全面性的檢視本市主計人員陞遷制度，期能落實主計人員陞遷之公平客觀，消弭性別歧視，使甄選機制更臻周全。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）</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：
本計畫係運用問卷統計結果分析，就主計人員對個人陞遷主觀面的認知進行衡量，爰未特別擬定由不同性別參與之機制。</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>
<tr><td colspan="3">**陸、評估內容**
（一）資源與過程</td></tr>
<tr><td>6-1 經費配置
（單選）</td><td>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：
_____
6-1-5 ■計畫無涉及，請說明原因：
本計畫係依主計人員陞遷主觀面之認知調查結果，提供日後陞遷制度面或執行面之改進建議，上開措施皆無涉及經費編列。</td><td>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）</th></tr>
<tr><td>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）</td><td>1. <u>以更彈性化的作法規劃女性培力課程，充實女性領導統御能力：</u>
女性除了在工作表現上，與男性不分軒輊，而且有更高的人格特質願意投入工作，所以應重視女性陞遷發展，培養女性領導特質，使女性在陞遷發展的客觀上有較多的機會。在規劃女性參訓之具體課程需求方面，除了以強化專業、學習新知為原則外，還可以鼓勵激發女力覺醒，勇於追求個人自我實現，以及安排壓力調適等相關課程需求。此外，更彈性化的訓練時間、地點、方式與支持措施，例如採用遠距網路教學課程，開班時設置臨時托兒服務或托兒空間，得以進一步有效地協助女性於家庭責任下，可以兼顧個人培育需求，提升參訓意願，使之能接受完整的培育。
2. <u>打造一個無歧視，重平等的職場環境：</u>
為降低女性在心理上有較高的性別歧視意識，應落實友善職場環境，多加宣導同仁都能具備正確的性別平等觀念，導正傳統「男主外、女主內」及「男尊女卑」的性別不平等的價值觀，讓男性能更加尊重女性。而女性也要不受外在刻板印象所影響，過於放大心理的性平歧視想法，應了解自身的權益並努力爭取，使得職場中的男女能在一個完全公平的基礎上做陞遷競爭。另影響女性陞遷發展，很重要的其中因素是如何兼顧家庭與工作，由於工作與母親角色的雙重壓力、生育、維繫家庭關係等因素，在在影響女性工作上的表現。因此，積極推展本府員工協助方案，並因應友善職場規劃員工家庭生活支持措施，以期有效紓解同仁家庭照顧壓力與提供協助服務，讓女性可以在家庭與工作找到一個平衡點，讓完善的家庭照顧有助於工作發展的動力，而不害怕成功所帶來的影響。</td><td>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。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="3">新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）</th></tr>
<tr><td></td><td>3. <u>落實功績原則之陞遷機制：</u>
我國公務人員客觀之陞遷狀態，一直與制度因素存在相關性。為確保落實以功績原則為主軸之陞遷機制，得以建立本市主計人員公平陞遷制度，日後將配合政府研擬修正強化功績導向之陞遷制度後，再針對本處陞遷之「職務適任性」，自行訂列妥適之陞任評比項目及配分。加強面試或業務測驗之評分考核作業，對於職缺所需職責與個人專業能力是否相稱，有無正確的工作態度及精神，給予面試者充分表達之機會，以期於個人能力素養兼備之前提下決定陞遷結果。
4. <u>定期關注本市主計人員不同性別之陞遷情形：</u>
基於性別平等原則之考量，將定期提供主計人員陞遷之性別統計分析資料，以供機關首長了解性別陞遷情形。又如基於保障少數性別，或可考量訂定陞遷性別比例之特別措施，以促進性別間的平等及均衡發展。本計畫係屬初探性質，未來亦可就不同性別之陞遷速率做實證資料比較，或擴大探討陞遷與其他相關因素之間的關聯，例如主管的態度和偏好、教育、年齡、婚姻、年資、人格特質等，以及與性別因素之交互影響分析，以建構更完整周延的陞遷衡量測度。</td><td></td></tr>
<tr><td>6-3 宣導傳播（6-3-1 至 6-3-3 可複選）</td><td>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）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：_____）</td><td>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。</td></tr>
</table>

	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： 本計畫係就主計人員之個人陞遷主觀面認知進行衡量，未採取其他宣導傳播方法。	
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： 本計畫係就主計人員之個人陞遷主觀面認知進行衡量，與性別友善措施無涉。	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 本計畫係運用問卷統計結果分析，供本處更全面性的檢視本市主計人員陞遷制度，期能落實主計人員陞遷之客觀、公平性，故未涉及不同性別平等獲取社會資源，提升參與社會及公共事務之機會等事宜。	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。

6-6 預防或消除性別隔離（可複選）	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： 藉由多元管道宣導性別平等觀念，另規劃一系列女性培力課程，以營造友善職場環境，使女性在陞遷發展的客觀上有較多的機會。 6-6-5 □計畫無涉及，請說明原因： _____	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。
6-7 計畫評核（單選）	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： 本計畫係就主計人員之個人陞遷主觀面認知進行衡量，故未設計評量性別平等成效方法。	填寫無涉及請說明原因。
6-8 計畫追蹤與列管(單選)	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： 本計畫係就主計人員之個人陞遷主觀面認知進行衡量，故未有相關計畫追蹤與列管；惟本處將定期提供本市主計人員陞遷情形之性別比例及相關資訊予首長，以隨時掌握陞遷情形之趨勢，落實陞遷制度之客觀性與公平性。	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。
柒、檢視結果		
7-1 計畫與性別相關性	■完全/高度相關 □部分相關 □不相關 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	□性別意識培力 ■性別統計 ■性別分析 □性別平等宣導 □其他	

新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）	
第二部分-程序參與	**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）
(一)基本資料	8-1 程序參與期程或時間：111 年 7 月 7 日 至 111 年 7 月 20 日
	8-2 專家學者：劉梅君、教授、政治大學、勞動社會學、性別研究
	8-3 參與方式：□會議 □性別平等專案小組 ■書面意見
	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
	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
(二)主要意見	8-6 受益對象之合宜性：非常切合。
	8-7 問題與需求評估說明之合宜性：說明得非常清楚明白。
	8-8 計畫目標說明之合宜性：目標切中問題意識。
	8-9 促進與確保計畫融入性別觀點之方法之合宜性：方法再恰當不過了。
	8-10 資源與過程說明之合宜性：說明得恰到好處。
	8-11 效益評估說明之合宜性：預期將有顯著的效益。

<table>
<tr><th colspan="2">新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）</th></tr>
<tr><td></td><td>8-12 檢視結果之合宜性：
這份計畫令人非常驚豔，從詳盡的性別統計、性別分析，到問題目標的提出，再進入採取問卷調查的方法來協助發現未竟顧及之處，即最後調查統計的詳細剖析，每一步驟都可圈可點。難能可貴的地方是，即便新北市主計處的女性簡任級主管人數不僅較男性為多，也遠高於全國簡任公務人員女性的佔比，但主計處同仁仍不以此自滿，想繼續發掘是否還有可以精進改善之處，這份用心非常值得敬佩。雖然女性簡任級主管女性多於男性，其實就佔比而言，仍是低於主計處全部女性的佔比，且會影響升遷的資歷或學歷等，女性也不遜於男性，甚至年資還多於男性，再加上問卷也顯示女性要在組織中要爭取更上層樓的機會，主觀認知上呈現女性升遷較不容易，因而最後結論處所提的未來努力方向，也就主客觀這兩方面，給出非常中肯的建議，很是激賞!
若是還有可以再檢視的地方，或許是問卷回收了六成，雖然回收問卷顯示男女比也恰好和主計處的性別比相當，沒有性別比例上的偏誤，但若有最後[樣本]和[母體]，無性別外，就年齡、年資、學歷等也能呈現兩者無偏誤，則我們所依據的統計分析就更具有可信度。</td></tr>
<tr><td></td><td>8-13 給予機關改善綜合建議事項：已做到超乎預期的精彩，沒有更高明的建議了。</td></tr>
<tr><td>第三部分
-評估結果</td><td>本部分由機關人員填寫</td></tr>
<tr><td></td><td>9-1 評估結果之綜合說明：
本計畫所探討性別議題，係為本市主計人員對於陞遷認知之性別差異。雖從其客觀陞遷結果加以推論，並未顯現性別差異，惟再由問卷統計資料可發現，相對於男性，女性在陞遷主觀認知上，仍存在「在工作上必須比男性表現得更好才能夠被陞遷」、「對女性要求的標準比男性高」、「性別因素會限制女性陞遷發展」之性別不公平之感受，以及需要為了照顧子女或父母而放棄陞遷機會之情形。為回應性別需求，未來將透過加強辦理女性培力課程，使女性在陞遷發展上有更多的機會，並積極規劃員工家庭生活支持措施，以期有效紓解同仁家庭照顧壓力，另外也將落實以功績導向之陞遷機制，建立公平陞遷文化，持續宣導性平觀念，減少性別刻板印象，以打造無歧視、重平等的職場文化。</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">新北市性別影響評估檢視表（表一:計畫案）</td></tr>
<tr><td></td><td>9-2 參採情形：
本計畫以問卷調查為主要資料蒐集方法，受限於研究方法，只能瞭解受訪者當時陞遷認知之心境，而無法探知其陞遷認知是否因不同時間或不同工作場域的變動而有所影響，其不足處，有待後續研究予以補充及改善。另外，由於本次調查樣本之回收率並不算太高，難以確保樣本得以推論至本處暨所屬主計機構主計人員陞遷概況之母體，而有可能產生研究結果之偏誤。爾後於辦理相關性別統計分析時，將採納劉教授之建議，注重抽樣方法之完善及嚴謹，以確保樣本之代表性，俾提高研究信度。
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></td><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
111 年 8 月 29 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></td><td>9-4 提報性平專案小組日期：111 年 8 月 25 日
相關意見或決議：准予備查。</td></tr>
</table>