

# 「新北市政府各機關性別預算實施計畫(105 年)」 執行成效之性別分析

新北市政府主計處

新北市政府自 105 年度起，始推動性別主流化實施計畫，以期將性別主流化工具運用於施政或計畫的執行，其中「性別預算」工具係扮演將性別平等意識落實於施政或計畫執行之關鍵推手，因此，新北市政府主計處於 105 年訂定「新北市政府各機關性別預算實施計畫(105 年)」，並逐步推動新北市政府各機關及其附屬單位，以及新北市各區公所(以下簡稱各單位)編列性別預算，該計畫主要透過舉辦研習之方式，輔導各單位人員對於性別預算有所瞭解，並利用性別預算之各項分類及其編列結果，協助檢視其施政計畫之妥適性，除可有助於市府在未來預算籌編之過程中，更能落實編列性別預算外，並可研擬更具性別平等意識之政策。

## 一、問題研析

觀察 105 年度各單位性別預算編列情形，發現其中未編列性別預算之單位別，包括 1 個機關及 10 個附屬單位，分別占整體機關及整體附屬單位數之 3.6% 及 52.6%。另觀察性別預算內容及性質較為相似之新北市各區公所，其編列之性別預算占各該區公所整體預算之比率(以下簡稱性別預算占比)仍有差異情形，占比最高者為 5.290%，最低為者為 0.002%，差異達 5.288 個百分點，爰此，為瞭解各單位性別預算編列人員之性別預算研習課程參與情形，是否對編列該單位性別預算產生影響，本文以「各單位平均性別預算案件數(按主辦會計人員性別分)」及「新北市各區公所性別預算占比標準差(按主辦會計人員性別分)」等性別統計指標，觀察各單位 105 年性別預算編列情形，並將相關數據及分析作為新北市政府加強推動各機關辦理性別預算之依據。

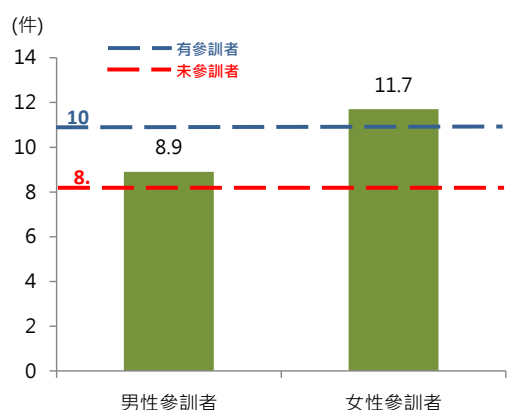
## 二、性別統計分析

**(一) 各單位平均性別預算案件數(按主辦會計人員性別分)：105 年度有參與性別預算研習之女性主辦會計人員，其所屬單位編列之性別預算平均案件數為 11.7 件，多於男性之 8.9 件，差異為 2.8 件**

由於各單位主辦會計人員(以下簡稱主辦會計人員)，係扮演推動、編列及審核性別預算之幕後關鍵要角，爰分別針對其參與性別預算研習課程及後續推動編列性別預算案之辦理情形進行分析：

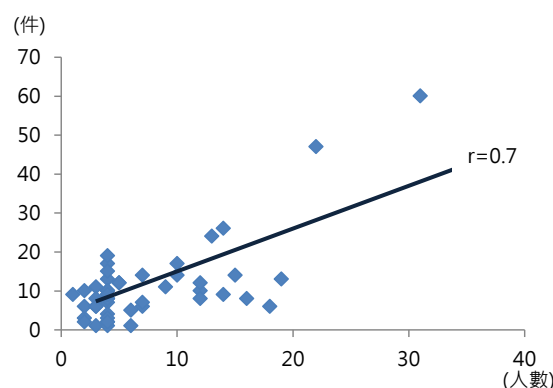
1. 「主辦會計人員參與性別預算研習課程之與否，對所屬單位編列性別預算計畫案件數量之影響」：105 年度有參與性別預算研習者，其所屬單位編列之性別預算平均案件數為 10.7 件，相較於未參與者之 8.1 件，相差 2.6 件，其結果顯示主辦會計人員參與性別預算研習課程，對提升所屬單位編列性別預算案具正面影響。
2. 「不同性別主辦會計人員參訓率及其所屬單位編列性別預算案件數之差異情形」：105 年男性主辦會計人員計 19 人，參訓人員計 14 人，參訓參率為 73.7%，女性主辦會計人員 38 人，參訓人員計 29 人，參訓參率為 76.3%，不同性別人員之參訓率僅相差 2.6 個百分點，顯示主辦會計人員之參訓率並無明顯性別差異情形(未達

5 個百分點)，惟發現有參訓女性所屬單位編列性別預算之平均案件數 11.7 件，高於有參訓男性之 8.9 件，相差件數為 2.8 件（圖一），顯示有參訓之女性主辦會計人員，其所屬單位編列性別預算之計畫案件數量略多於有參訓之男性。



圖一 105 年新北市各單位有參與性別預算研習課程之主辦會計人員，其所屬單位編列性別預算之平均案件數

資料來源：新北市政府主計處整理。



圖二 105 年各單位性別預算參訓人數及其編列性別預算案件數之分布情形

資料來源：新北市政府主計處整理。

此外，由於市府主計處 105 年所辦理之性別預算研習課程，同時開放各單位非屬主辦會計人員參與，以提升各業務單位編列性別預算之成效，爰就各單位參與性別預算研習總人數與該單位所編列之性別預算案件數進行關聯性分析，發現其直線關係之相關係數<sup>1</sup> $r=0.72$ ，呈現高度正相關（圖二），結果顯示各單位參與課程人數越多，則對其編列性別預算亦有正面影響。

承上，市府主計處除應訂定該課程為主辦會計人員之必訓課程外，亦須釐清男性與女性主辦會計人員於推動性別預算計畫案差異之原因並予以輔導，以縮小各單位編列性別預算案件數之性別差異，同時鼓勵各單位非主辦會計人員參訓，提升整體編列性別預算計畫案件數，以落實推動性別主流化業務。

## (二) 新北市各區公所性別預算占比標準差(按主辦會計人員性別分)：105 年度未參與性別預算研習課程之女性主辦會計人員，其所屬區公所之性別預算占比標準差 2.2%，差異程度最大

新北市各區公所之性平業務，多配合市府辦理，其性別預算內容及性質較為相似，故區公所間性別預算占比應差異較小，因此針對新北市各區公所性別預算占比之標準差<sup>2</sup>進一步觀察其差異情形：

1. 「各區公所主辦會計人員參與性別預算研習之與否，對各區公所性別預算占比之整體差異情形分析」：105 年度各區公所性別預算占比之整體標準差為 1.3%，其中有主辦會計人員有參與性別預算研習者，其所屬區公所之性別預算占比標準差為 1.1%，相較於未參與與者之 1.9%，相差 0.8%，其結果顯示各區公所主辦會計人員有參與研習者，其所屬區公所之性別預算占比差異程度較低。

<sup>1</sup> 直線相關係數：直線相關係數  $r$  為兩軸變數之相關程度；低度相關範圍為  $-0.3 \leq r \leq 0.3$ ；中度相關範圍為  $-0.7 \leq r \leq -0.3$  或者  $0.3 \leq r \leq 0.7$ ；高度相關範圍為  $-1 \leq r \leq -0.7$  或者  $0.7 \leq r \leq 1$ 。

<sup>2</sup> 新北市各區公所性別預算占該區公所總預算比率之標準差(S)：其公式為  $S = \sqrt{\sum(X_i - \mu)^2 / N}$ ， $X_i$  為各區公所性別預算占比， $\mu$  為各區公所性別預算平均占比， $N$  為公所數量( $N=29$ )，性別預算占比之單位為%，故標準差之單位亦為%。

2. 「各區公所主辦會計人員參與性別預算研習之與否，對各區公所性別預算占比之性別差異情形分析」：105 年度男性參訓者其所屬區公所性別預算占比之標準差為 1.2%，未參訓者則為 0.2%(因為男性未參訓者之樣本數只有 2 個，故不討論其變異程度)，女性參訓者其所屬單位性別預算占比之標準差為 1.0%，未參訓者則為 2.2%，顯示未參訓之女性主辦會計人員，其所屬區公所性別預算占比之差異程度最大，因此，除可從優先鼓勵各區公所女性主辦會計人員參訓著手外，並建立新北市各區公所互相參考學習之網路平台，期能有效降低各區公所性別預算占比之性別差異程度(表一)。

表一 105 年新北市各區公所性別預算占比概況

單位：%

	性別預算占比最高者(%)	性別預算占比最低者(%)	標準差
男性參訓者	4.066	0.152	1.2
男性未參訓者	0.242	0.008	0.2
女性參訓者	3.386	0.125	1.0
女性未參訓者	5.286	0.002	2.2

資料來源：新北市政府主計處整理。

### 三、精進新北市政府各機關性別預算實施計畫之規劃及目標

#### (一) 相關措施之規劃與目標

依新北市政府性別主流化實施計畫(105 年至 108 年)，市府主計處應辦理性別預算工具應用訓練、督促各單位落實性別主流化工具之運用，以及提供各單位推動性別主流化之輔導諮詢及協助事項，提升新北市政府性別主流化執行之成效，爰市府主計處以「鼓勵各單位主辦會計人員及非主辦會計人員共同參與性別預算研習，以提高整體編列性別預算案件數」、「降低不同性別主辦會計人員所屬單位編列性別預算案件數差異」及「降低新北市各區公所性別預算占比之差異程度」為訴求，擬定「精進新北市政府各機關性別預算實施計畫」，預計將於 107 年 6 月底使不同性別主辦會計人員參與性別預算研習之占比均提升為 90%，並於 107 年 10 月底達成新北市各區公所性別預算占比之整體標準差 1.1%之目標。

經市府主計處 106 年 6 月 23 日召開主計業務創新變革精進會議，提出「精進新北市政府各機關性別預算實施計畫」之規劃方案計有 2 案，方案一為「將各單位編列性別預算案件數，列為該單位主辦會計人員之年度考核依據。」；方案二為「針對編列性別預算案件數較少之單位，辦理性別預算編列之經驗分享課程，並列舉各單位性別預算編列情形供參，再將其下一年度編列性別預算案件之增加情形，列為該單位主辦會計人員年度考核依據。」，相關之方案規劃可詳表二。

表二 精進新北市政府各機關性別預算實施計畫之提案

	方案一	方案二
方案名稱	將各單位編列性別預算案件數，列為該單位主辦會計人員之年度考核依據。	針對編列性別預算案件數較少之單位，辦理性別預算編列之經驗分享課程，並列舉各單位性別預算編列情形供參，再將其下一年度編列性別預算案件之增加情形，列為該單位主辦會計人員年度考核依據。
方案內容	依各單位各年度編列性別預算案件數達前 50%多之單位主辦會計人員，酌予考核加分。	一、針對編列性別預算案件數未達前 50%多之單位辦理經驗分享課程，協助並輔導該單位運用性別預算應用工具，提升其編列性別預算之相關技能。 二、將各單位性別預算編列情形公布上網，以利相互參訪學習，提升編列性別預算案件數。 三、針對參與經驗分享課程之主辦會計人員，若下一年度該單位編列性別預算案件數有增加者，依其增加件數酌予考核加分。
預算金額	-	1.5 萬。
辦理時間	可即刻辦理。	10 個月。

資料來源：新北市政府主計處整理。

由於方案一受限於未參訓之主辦會計人員，對於編列性別預算之了解不足，若僅訂定考核措施，其編列性別預算案件數未必能增加，或即便件數增加，其成效亦可能不彰，因此，除加強主辦會計人員對性別預算工具應用之訓練外，並於辦理各單位編列性別預算成果之經驗分享後，再輔以相關考核獎勵措施，較能有效提升主辦會計人員辦理性別預算之成效。故經市府主計處 106 年 6 月 23 日主計業務創新變革精進會議，決議以方案二「針對編列性別預算案件數較少之單位，辦理性別預算編列研習課程及各單位編列性別預算成果之經驗分享，再將其下一年度編列性別預算案件之增加情形，列為該單位主辦會計人員年度考核依據。」作為「精進新北市政府各機關性別預算實施計畫」之主要措施。

## (二) 衍伸效益

為融入新北市性別平等政策方針，以增加資料可比較性，市府主計處擬重新設計「新北市政府各機關性別預算表」表達格式，俾使各單位能提升其辦理性別預算編列之效益。

## (三) 計畫之執行、評估與監督

本計畫經召開會議討論後，決議以方案二，來精進各單位性別預算編列之成效，並交由市府主計處公務預算科執行後續計畫，另將由市府主計處性別平等專案小組擔任監督單位。計畫推動之時程規劃，如表三所示，預計將於 107 年 10 月完成效益分析。

表三 精進新北市政府各機關性別預算實施計畫之時程規劃

	107 年										
	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	
辦理性別預算經驗分享課程	■										
將歷年各單位性別預算情形公布上網							■				
蒐集各單位性別預算編列情形									■		

資料來源：新北市政府主計處整理。

## 新北市政府主計處性別分析檢視表

### 一、確認識題與問題

(一)計畫名稱	「新北市政府各機關性別預算實施計畫(105年)」執行成效之性別分析	
(二)領域(可複選)	<input checked="" type="checkbox"/> 權力、決策、影響力領域 <input type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 <input type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域	<input type="checkbox"/> 人身安全、司法領域 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 <input type="checkbox"/> 環境、能源、科技領域 <input type="checkbox"/> 其他：
(三)問題、現況或性別不平等情形之描述	<p>新北市政府自 105 年度起，始推動性別主流化實施計畫，以期將性別主流化工具運用於施政或計畫的執行，其中「性別預算」工具係扮演將性別平等意識落實於施政或計畫執行之關鍵推手，因此，新北市政府主計處於 105 年訂定「新北市政府各機關性別預算實施計畫(105年)」，並逐步推動新北市政府各機關及其附屬單位，以及新北市各區公所(以下簡稱各單位)編列性別預算，該計畫主要透過舉辦研習之方式，輔導各單位人員對於性別預算有所瞭解，並利用性別預算之各項分類及其編列結果，協助檢視其施政計畫之妥適性，除可有助於市府在未來預算籌編之過程中，更能落實編列性別預算外，並可研擬更具性別平等意識之政策。</p> <p>惟觀察 105 年度各單位性別預算編列情形，發現其中未編列性別預算之單位別，包括 1 個機關及 10 個附屬單位，分別占整體機關及整體附屬單位數之 3.6% 及 52.6%。另觀察性別預算內容及性質較為相似之新北市各區公所，其編列之性別預算占各該區公所整體預算之比率(以下簡稱性別預算占比)仍有差異情形，占比最高者為 5.290%，最低為者為 0.002%，差異達 5.288 個百分點，爰此，為瞭解各單位性別預算編列人員之性別預算研習課程參與情形，是否對編列該單位性別預算產生影響，本文以「各單位平均性別預算案件數(按主辦會計人員性別分)」及「新北市各區公所性別預算占比標準差(按主辦會計人員性別分)」等性別統計指標，觀察各單位 105 年性別預算編列情形，並將相關數據及分析作為新北市政府加強推動各機關辦理性別預算之依據。</p>	
<b>(四) 融入性別觀點，就議題進行統計分析</b>		
統計指標分析 1： 「各單位平均性別預算案件數(按主辦會計人員性別分)」	<p style="text-align: center;">文字說明</p> <p>由於各單位主辦會計人員(以下簡稱主辦會計人員)，係扮演推動、編列及審核性別預算之幕後關鍵要角，爰分別針對其參與性別預算研習課程及後續推動編列性別預算案之辦理情形進行分析：</p>	

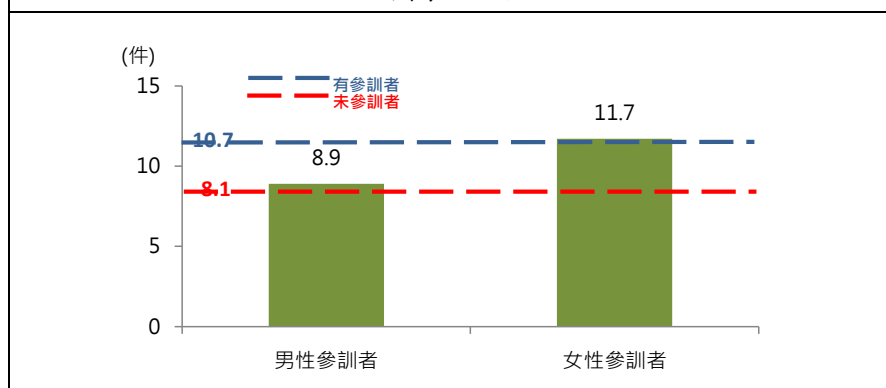


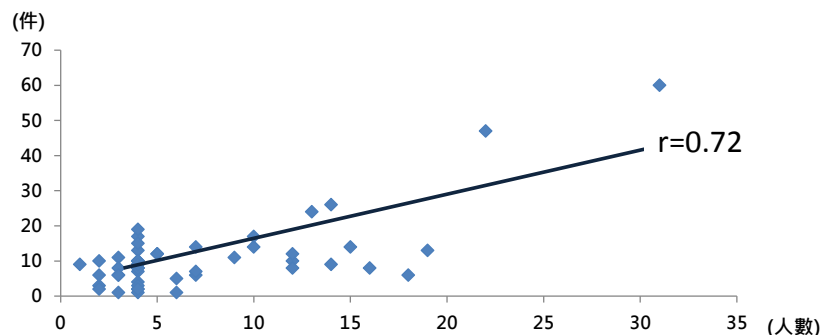
1. 「主辦會計人員參與性別預算研習課程之與否，對所屬單位編列性別預算計畫案件數量之影響」：105 年度有參與性別預算研習者，其所屬單位編列之性別預算平均案件數為 10.7 件/每單位，相較於未參與者之 8.1 件/每單位，相差 2.6 件/每單位，其結果顯示主辦會計人員參與性別預算研習課程，對提升所屬單位編列性別預算案具正面影響。
2. 「不同性別主辦會計人員參訓率及其所屬單位編列性別預算案件數之差異情形」：105 年男性主辦會計人員計 19 人，參訓人員計 14 人，參訓參率為 73.7%，女性主辦會計人員 38 人，參訓人員計 29 人，參訓參率為 76.3%，不同性別人員之參訓率僅相差 2.6 個百分點，顯示主辦會計人員之參訓率並無明顯性別差異情形(未達 5 個百分點)，惟發現有參訓女性所屬單位編列性別預算之平均案件數 11.7 件/每單位，高於有參訓男性之 8.9 件/每單位，相差件數為 2.8 件/每單位(圖一)，顯示有參訓之女性主辦會計人員，其所屬單位編列性別預算之計畫案件數量略多於有參訓之男性。

此外，由於市府主計處 105 年所辦理之性別預算研習課程，同時開放各單位非屬主辦會計人員參與，以提升各業務單位編列性別預算之成效，爰就各單位參與性別預算研習總人數與該單位所編列之性別預算案件數進行關聯性分析，發現其直線關係之相關係數  $r=0.72$ ，呈現高度正相關(圖二)，結果顯示各單位參與課程人數越多，則對其編列性別預算亦有正面影響。

承上，市府主計處除應訂定該課程為主辦會計人員之必訓課程外，亦須釐清男性與女性主辦會計人員於推動性別預算計畫案差異之原因並予以輔導，以縮小各單位編列性別預算案件數之性別差異，同時鼓勵各單位非主辦會計人員參訓，提升整體編列性別預算計畫案件數，以落實推動性別主流化業務。

圖表說明





統計指標分析 2：

「新北市各區公所性別預算占比標準差(按主辦會計人員性別分)」

文字說明

新北市各區公所之性平業務，多配合市府辦理，其性別預算內容及性質較為相似，故區公所間性別預算占比應差異較小，因此針對新北市各區公所性別預算占比之標準差進一步觀察其差異情形：

1. 「各區公所主辦會計人員參與性別預算研習之與否，對各區公所性別預算占比之整體差異情形分析」：105 年度各區公所性別預算占比之整體標準差為 1.3%，其中有主辦會計人員有參與性別預算研習者，其所屬區公所之性別預算占比標準差為 1.1%，相較於未參與者之 1.9%，相差 0.8%，其結果顯示各區公所主辦會計人員有參與研習者，其所屬區公所之性別預算占比差異程度較低。
2. 「各區公所主辦會計人員參與性別預算研習之與否，對各區公所性別預算占比之性別差異情形分析」：105 年度男性參訓者其所屬區公所性別預算占比之標準差為 1.2%，未參訓者則為 0.2%(因為男性未參訓者之樣本數只有 2 個，故不討論其變異程度)，女性參訓者其所屬單位性別預算占比之標準差為 1.0%，未參訓者則為 2.2%，顯示未參訓之女性主辦會計人員，其所屬區公所性別預算占比之差異程度最大，因此，除可從優先鼓勵各區公所女性主辦會計人員參訓著手外，並建立新北市各區公所互相參考學習之網路平台，期能有效降低各區公所性別預算占比之性別差異程度(表一)。

圖表說明

表一 105年新北市各區公所性別預算占比概況

	單位：%		
	性別預算占比最高者(%)	性別預算占比最低者(%)	標準差(%)
男性參訓者	4.066	0.152	1.2
男性未參訓者	0.242	0.008	0.2
女性參訓者	3.386	0.125	1.0
女性未參訓者	5.286	0.002	2.2

資料來源：新北市政府主計處整理。

## 二、確定預期成果

(一)訴求	<p>1.鼓勵各單位主辦會計人員及非主辦會計人員共同參與性別預算研習，以提高整體編列性別預算案件數。</p> <p>2.降低不同性別主辦會計人員所屬單位編列性別預算案件數差異。</p> <p>3.降低新北市各區公所性別預算占比之差異程度。</p>
(二)達成目標之統計指標訂定	<p>1.各單位主辦會計人員參訓率-依性別分：</p> <p>(1)指標定義：特定性別主辦會計人員參與性別預算研習之占比，其公式=特定性別主辦會計人員參訓人數/特定性別主辦會計人員總人數*100(%)。</p> <p>(2) 107 年底目標值：男性 90%，女性 90%。</p> <p>2.新北市各區公所性別預算占比之標準差：</p> <p>(1)指標定義：各區公所編列性別預算占各該區公所整體預算之比率之標準差。</p> <p>(2) 107 年底目標值：1.1%。</p>
(三)相關法規	<p>本案係依市府性別主流化實施計畫(105 年至 108 年)，主計處應辦理性別預算工具應用訓練、督促市府各單位落實性別主流化工具之運用，以及提供各單位推動性別主流化之輔導諮詢及協助事項，提升新北市政府性別主流化執行之成效。</p>


## 三、發展並選擇方案

(一)方案說明		
編號	方案名稱	方案內容
方案 1	將各單位性別預算案提案件數，列為該單位主辦會計人員之年度考核依據。	依各單位各年度編列性別預算案件數達前 50% 多之單位主辦會計人員，酌予考核加分。
方案 2	針對編列性別預算案件數較少之單位，辦理性別預算編列之經驗分享課程，並列舉各單位性別預算編列情形供參，再將其下一年度編列性別預算案件之增加情形，列為該單位主辦會計人員年度考核依據。	<p>一、針對編列性別預算案件數未達前 50% 多之單位辦理經驗分享課程，協助並輔導該單位運用性別預算應用工具，提升其編列性別預算之相關技能。</p> <p>二、將各單位性別預算編列情形公布上網，以利相互參訪學習，提升編列性別預算案件數。</p> <p>三、針對參與經驗分享課程之主辦會計人員，若下一年度該單位編列性別預算案件數有增加者，依其增加件數酌予考核加分。</p>
(二)延伸議題		



性別預算表達之精進	<p>融入新北市性別平等政策方針，以增加資料可比較性</p> <p>➤ 市府主計處擬重新設計「新北市政府各機關性別預算表」表達格式，融入新北市性別平等政策方針，以增加資料可比較性，俾各單位能提升辦理性別預算編列之效益。</p>
-----------	---

#### 四、分析並提出意見

(一)分析比較		
方案名稱	方案 1	方案 2
預算金額	-	1.5 萬
辦理時間	可即刻辦理	10 個月
成果效益	受限於未參訓之主辦會計人員，對於編列性別預算之了解不足，若僅訂定考核措施，其編列性別預算案件數未必能增加，或即便件數增加，其成效亦可能不彰。	除加強主辦會計人員對性別預算工具應用之訓練外，並於辦理各單位編列性別預算成果之經驗分享後，再輔以相關考核獎勵措施，較能有效提升主辦會計人員辦理性別預算之成效。
(二)方案之選定：方案 2 		

#### 五、執行決策之溝通

(一)涉及層級 (可複選)	<p>1. <input type="checkbox"/> 僅本機關</p> <p>2. <input checked="" type="checkbox"/> 涉及其他機關</p> <p><input type="checkbox"/> 涉及中央</p> <p><input type="checkbox"/> 涉及縣市</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 涉及跨局處業務</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 涉及跨科室業務</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 涉及公所業務</p>	
(二)討論會議	會議情形	會議決議重點
	106 年 6 月 23 日主計業務創新變革精進會議。	<p>研商會議重點摘錄：</p> <p>一、107 年擴大辦理 3 場次性別預算講習，並提供編列性別預算之案例分享，俾使市府同仁更深刻了解性別預算之意涵。</p> <p>二、建立市府跨機關合作平台，公開性別預算資訊，呈現市府資源配置情形。</p> <p>三、訂頒新北市政府各機關性別預算實施計畫及重新設性別預算表達格式，以利各單位依循。</p>

#### 六、評估與監督

(一)計畫執行機關	新北市政府計主計處
(二)計畫主責承辦人員/科室	高振豪/公務預算科
(三)計畫評估與監督單位	新北市政府計主計處性別平等專案小組