

## 桃園市政府主計處

- 一、計畫名稱：桃園市政府主計處所屬主計人員職務遷調分析計畫
- 二、計畫依據：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、主計人員遷調規定。
- 三、計畫之現況問題與需求概述：

(一) 受臺灣傳統「男主外、女主內」觀念影響，普遍認為女性之角色分工為家務及家庭照顧者，即便外出工作，仍應以家庭為重，致職場工作與陞遷機會，亦受性別刻板印象或不當期待，而有所限制。

(二) 截至112年6月底，本處及所屬主計人員(以下簡稱主計人員)現職人員共578人，其中女性454人(78.5%)及男性124人(21.5%)。

另經統計近3年主計人員之職務遷調人數(含陞遷、遷調)計有109年103人、110年78人及111年81人。以各該年度年底現職人員為計算基準，109年至111年職務遷調人數比率分別為18.4%、13.7%及14.1%，均超過10%以上。

年度		性別		女性		男性		人數 (合計)	遷調 比率
		人數	比率	人數	比率				
109年	年底在職人數	443	79.2%	116	20.8%	559		18.4%	
	遷調人數	77	74.8%	26	25.2%	103			
110年	年底在職人數	454	78.8%	115	20.2%	569		16.7%	
	遷調人數	78	78.2%	17	21.8%	95			
111年	年底在職人數	451	78.7%	122	21.3%	573		14.1%	
	遷調人數	64	79%	17	21%	81			

(三) 整體而言，近3年遷調之性別比例與整體主計人員性別比例尚無明顯落差，惟女性遷調人數比率有逐年增加的趨勢，本處為市府主計機構主管機關，為瞭解不同性別主計人員在職務遷調之考量因素，擬透過問卷調查就交通通勤、家庭狀況、生

涯規劃、機關學校屬性等各個面向加以探討，俾作為未來辦理主計人員職務遷調之參據。

四、問卷調查作業：

- (一) 調查對象：112 年 10 月 31 日仍在職之全體薦任及委任主計人員。
- (二) 調查方式：本處將填寫問卷網址寄送至調查對象於行政院人事行政總處人力資源管理資訊系統(WebHR)登載之電子郵件，以線上問卷進行調查。
- (三) 作業期程：

期程	工作目標	規劃說明
112 年 11 月	寄送填寫問卷網址	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 俟本計畫經本處 112 年性別平等專責小組會議審議通過後辦理。(會議預計於 112 年 10 月下旬召開)</li> <li>2. 預計於 112 年 11 月上旬寄送問卷，填答期間 2 週。</li> </ol>
112 年 11-12 月	檢視問卷填答情形及結果分析	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 預計於 112 年 11 月中旬檢視問卷填答情形。</li> <li>2. 預計於 112 年 12 月下旬完成結果分析。</li> </ol>

**桃園市政府主計處性別影響評估**  
**桃園市主計人員職務遷調考量因素調查**

親愛的同仁您好：

為瞭解本市（薦任、委任）主計人員對陞遷情形之看法，請您抽空填寫這份問卷。本問卷分二部分填列，採無記名方式，問卷結果僅作為日後統計分析及決策參考之用，且僅以集體資料方式呈現。

感謝您撥冗填答，敬祝您平安快樂、工作順心，謝謝！

主計處人事室敬啟

**第一部分 基本資料**

1. 性別：男                      女                      其他
2. 年齡：21歲至25歲   26歲至30歲   31歲至35歲   36歲至40歲  
41歲至45歲   46歲至50歲   51歲至55歲   56歲至60歲   60歲以上
3. 現居地：桃園市\_\_\_\_區   臺北市   新北市   新竹市   其他：\_\_\_\_\_
4. 婚姻：已婚                      未婚
5. 子女：\_\_\_\_名(多名子女年齡可複選)  
2歲以下   2歲至6歲以下   6歲至12歲以下   12歲以上
6. 服務機構：機關   學校
7. 官等：薦任   委任
8. 主管別：主管   非主管
9. 公務年資：5年(含)以下   6年至10年   11年至15年   16年至20年   20年以上  
21年至25年   26年至30年   31年以上

**第二部分 問題調查**

1. 您認為下列哪些是影響您調任時的考量因素？(複選)

- 機關（學校）業務內容
- 陞遷機會
- 工作氛圍
- 通勤及交通因素
- 需照顧家庭成員
- 可正常上下班(無需時常加班)
- 其他：\_\_\_\_\_

2. 您認為何種性別較適合擔任家庭的主要照顧者？

- 男性   女性   男女性皆適合

註：家庭的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。

3. 您認為您現在是家庭的主要照顧者？

- 是      否

4. 需照顧之家庭成員 (無則免填):

子女 \_\_\_ 名 \_\_\_ 歲 \_\_\_ 歲 \_\_\_ 歲 \_\_\_ 歲

65 歲以上親友

因生病、受傷或衰老需他人照顧者。

5. 您目前的通勤時間(單程)為何?

30 分鐘內  1 小時內  1.5 小時內  其他: \_\_\_\_\_

6. 您認為多長的通勤時間(單程)是可以接受的?

30 分鐘內  1 小時內  1.5 小時內  其他: \_\_\_\_\_

7. 您較傾向在機關或是學校服務?

機關(續填 8)  學校(續填 9)  皆可(續填 8、9)

8. 若您傾向在機關服務, 下列哪些是您優先考量的因素? (複選)

學習不同工作內容

累積機關工作經驗

機關陞遷機會較多

機關工作氛圍

家庭成員皆可自理, 有較多時間可於職場發揮

交通因素考量

其他: \_\_\_\_\_

9. 若您傾向在學校服務, 下列哪些是您優先考量的因素? (複選)

業務內容單純

累積學校工作經驗

較有機會擔任主辦會計

學校環境單純

固定時間上下班, 方便照顧家庭成員

學校有寒暑假彈性上班

交通因素考量

其他: \_\_\_\_\_

其他建議事項:

---

您的寶貴意見是我們改善的動力!

再次感謝您的填答, 謝謝!

## 桃園市政府性別影響評估檢視表(計畫案)【一般表】

【第一部分－機關自評】：由計畫填表人員填寫

### 【填表說明】

- 一、各機關依據計畫內容，填寫性別影響評估檢視表第一部分「(一)、看見性別」及「(二)、回應性別落差與需求」後，併同計畫草案送請外聘性別平等專家學者進行第二部分「外聘性別平等專家學者程序參與」。
- 二、程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。
- 三、程序參與方式得以書面審查，或以面對面會議方式辦理。
- 四、請參酌程序參與者之意見，修正計畫及表格內容後，再填寫【第一部分－機關自評】之「(三)、評估結果」後，通知程序參與者審閱。
- 五、本府性別影響評估(計畫案)作業手冊  
<https://rdo.tycg.gov.tw/home.jsp?id=265&parentpath=0,108,257>，包含性別影響評估介紹、操作說明、流程圖及撰寫範例，提供填表同仁及性平窗口參考。

填表日期：112年6月16日

填表人姓名	陳學慷	職 稱	專員
電 話	03-3322101#5589	E - m a i l	10065248@mail.tycg.gov.tw
計 畫 名 稱	桃園市政府主計處所屬主計人員職務遷調分析計畫		
主 辦 機 關	桃園市政府主計處	類 型	<input type="checkbox"/> 重大施政計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 非重大施政計畫
(一)、看見性別： 檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。			
評估項目		評估結果	
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、桃園市性別平等政策方針及桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫。		經統計本處暨所屬主計人員近3年之職務遷調遷人數比率每年均超過10%，為瞭解不同性別主計人員職務遷調之考量因素，爰依循性別平等政策綱領「就業、經濟與福利篇」及「112-115年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」辦理性別影響評估，以作為未來辦理	

	渠等人員職務遷調之參據。
評估項目	評估結果
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果),並分析性別落差情形及原因】請依下列說明填寫評估結果:</p> <p>a. 歡迎查閱桃園市性別相關統計(<a href="https://dbas.tycg.gov.tw/home.jsp?id=52&amp;parentpath=0,13,47">https://dbas.tycg.gov.tw/home.jsp?id=52&amp;parentpath=0,13,47</a>);或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>)(含性別分析專區)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>)。</p> <p>b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體:  <b>①政策規劃者</b>(例如:機關研擬與決策人員;外部諮詢人員)。  <b>②服務提供者</b>(例如:機關執行人員、委外廠商人力)。  <b>③受益者</b>(或使用者)。</p> <p>c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者,探究其處境或需求是否存在差異,及造成差異之原因;並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如:高齡身障女性、偏遠地區新住民女性),探究在各因素交織影響下,是否加劇其處境之不利,並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因,應於後續【1-3找出本計畫之性別議題】,及【(二)、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d.未有相關性別統計及性別分析資料時,請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標(如2-1之f)。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本計畫之政策規劃者:本計畫參與研擬與決策人員為本處人事室同仁2人,女性及男性各1人,符合任一性別不低於1/3原則。</li> <li>2. 計畫之服務提供者: 本計畫執行人員為本處人事室同仁2人,女性及男性各1人,符合任一性別不低於1/3原則。</li> <li>3. 本計畫之主要受益者: 本計畫調查對象為本處及所屬主計機構薦任及委任主計人員,截至112年6月,共578人,其中女性454人(78.5%)及男性124人(21.5%)。</li> <li>4. 本處暨所屬主計人員近3年之職務遷調情形:        (1)109年:年底在職人數559人,遷調人數103人,其中女性77人(74.8%)及男性26人(25.2%),遷調比率18.4%。        (2)110年:年底在職人數569人,遷調人數78人,其中女性61人(78.2%)及男性17人(21.8%),遷調比率13.7%。        (3)111年:年底在職人數573人,遷調人數81人,其中女性64人(79%)及男性17人(21%),遷調比率14.1%。</li> </ol>
評估項目	評估結果
<p>1-3【請根據1-1及1-2的評估結果,找出本計畫之性別議題】性別議題舉例如次:</p> <p>a.參與人員 政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時,宜關注職場性別隔離(例如:某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任)、職場性別友善性不足(例如:缺乏防治性騷擾措施;未設置哺集乳室;未</p>	<p>綜合1-1及1-2的評估結果,因近3年職務遷調人數比率每年均超過10%以上,其中女性遷調人數比率有逐年增加的趨勢,爰本計畫將透過問卷調查,以了解其中原因。</p>

顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。

**b. 受益情形**

- ① 受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。
- ② 受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

**c. 公共空間**

公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

- ① 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。
- ② 安全性：消除空間死角、相關安全設施。
- ③ 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者特殊使用需求。

**d. 展覽、演出或傳播內容**

藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

**e. 研究類計畫**

研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

**(二)、回應性別落差與需求：**

針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。

評估項目	評估結果
<p><b>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</b></p> <p>請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。性別目標宜具有下列效益：</p> <p><b>a. 參與人員</b></p> <p>① 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。</p>	<p><input type="checkbox"/> 有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。</p>

②加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。

③營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。

**b.受益情形**

①回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。

②增進弱勢性別獲得社會資源之機會(例如:獲得政府補助;參加人才培訓活動)。

③增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會(例如:參加公聽會/說明會，表達意見與需求)。

**c.公共空間**

回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。

**d.展覽、演出或傳播內容**

①消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。

②提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性(如作品展出或演出;參加運動競賽)。

**e.研究類計畫**

①產出具性別觀點之研究報告。

②加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。

f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

g.其他有助促進性別平等之效益。

未訂定性別目標之原因：本計畫旨在探討主計人員選擇職務遷調時所考量的因素，並依調查結果檢視女性或男性選擇偏好是否有差異，以作為未來辦理職務遷調作業之參考，使職務遷調作業更加周全，爰未明訂性別目標。

**評估項目**

**2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】**  
請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

**a.參與人員**

①本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制(如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊)符合任一性別不少於三分之一原則(如不符合原則請說明理由及改善方法)。

②前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

**b.宣導傳播**

①針對不同背景的目標對象(如不諳本國語言者;不同年齡、族群或居住地民眾)採取不同傳播方法傳布訊息(例如:透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息,或結合婦女團體、

**評估結果**

■有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：

為瞭解不同性別主計人員在職務遷調之考量因素，規劃透過問卷調查就交通通勤、家庭狀況、生涯規劃、機關學校屬性等各個面向加以探討，俾作為未來辦理主計人員職務遷調之參據，問卷如附件。

□未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：



老人福利或身障等外聘團體傳布訊息)。

- ②宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。
- ③與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

#### **c.促進弱勢性別參與公共事務**

- ①計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。
- ②規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。
- ③辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。
- ④培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

#### **d.培育專業人才**




- ①規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、外聘團體或組織，宣傳培訓活動）。
- ②辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。
- ③培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。
- ④辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

#### **e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容**

- ①規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。
- ②製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。
- ③規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。

#### **f.建構性別友善之職場環境**

委託外聘辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵外聘廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。

<p><b>g.具性別觀點之研究類計畫</b></p> <p>①研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。</p> <p>②以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。</p>	
<p style="text-align: center;"><b>評估項目</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>評估結果</b></p>
<p><b>2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】</b></p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p><input type="checkbox"/>有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形：</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p> <p>本計畫係由本處自行設計問卷並進行調查，並將問卷分析結果作為辦理主計人員職務遷調作業參考，上開措施皆無涉及經費編列。</p>
<p style="text-align: center;"><b>本案已於計畫研擬初期提報機關性平專責小組(會議日期：112 年 4 月 25 日)</b></p>	
<p>填表人： 專員陳學慷      單位主管： 人事室主任 范素如      機關首長： 桃園市政府主計處處長 林世杰</p>	

**【注意】**

- 1、填表人完成第一部分（一）及（二）之後，由填表機關性別平等工作團隊成員進行【第三部分－機關檢覈】（項次 1~6）。
- 2、檢覈通過，送請機關首長核章後，再通知專家學者進行「第二部分－外聘性別平等專家學者程序參與」。
- 3、填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

(三)、評估結果

請機關填表人依據【第二部分－外聘性別平等專家學者程序參與】之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後，通知程序參與之專家學者審閱。

3-1 綜合說明

已參採委員建議，將問卷調查施作的目的、發放對象、調查方式及作業期程納入計畫中。

3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
1. 建議可敘明目前各年度遷調之性別比例與整體主計人員性別比例是否有明顯落差。如若未有落差，則本次問卷調查施作的目的為何。	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整： 詳計畫第 1 頁，三、計畫之現況問題與需求概述。 <input type="checkbox"/> 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
2. 建議可斟酌評估是否就問卷發放對象、層級等方式略作敘述，是抽樣或全體填寫等方式，以期完整或無偏誤的蒐集意見。	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整： 詳計畫第 2 頁，四、(一)調查對象。 <input type="checkbox"/> 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
3. 建議就意見蒐集、發放問卷等方式，以及資料取得後初預計的處理進程規劃有概略說明。	<input checked="" type="checkbox"/> 參採，採納意見後之計畫調整： 詳計畫第 2 頁，四、(二) 調查方式及四、(三)作業期程。 <input type="checkbox"/> 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____

註：專家意見應條列式呈現。

3-3 經通知程序參與之專家學者，已於 112 年 8 月 1 日完成審閱「評估結果」及「修正後之計畫書草案」。

填表人：  單位主管  機關首長： 

【注意】

- 1、填表人完成第一部分(三)之後，由填表機關性別平等工作團隊成員進行【第三部分－機關檢覈】(項次 7~9)。
- 2、檢覈通過，送請機關首長核章後，於下半年度提報機關性平專責小組備查。
- 3、填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

**【第二部分－外聘性別平等專家學者程序參與】：由外聘專家學者填寫**

<b>程序參與</b>	
至少應邀請 1 位以上外聘性別平等專家學者進程序參與；程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。	
<b>(一) 基本資料</b>	
1. 程序參與期程或時間	112 年 06 月 26 日至 112 年 07 月 09 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	嚴祥鸞 實踐大學退休教授 性別族群人權專家
3. 參與方式	<input checked="" type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 機關性別平等專責小組 <input type="checkbox"/> 計畫研商會議
<b>(二) 主要意見</b>	
4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	合宜
5. 性別統計及性別分析之合宜性	合宜
6. 本計畫性別議題之合宜性	合宜
7. 性別目標之合宜性	合宜
8. 執行策略之合宜性	合宜
9. 經費編列或配置之合宜性	合宜
10. 綜合性檢視意見	合宜
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。	
(簽章，簽名或打字皆可) 嚴祥鸞	

### 程序參與

至少應邀請 1 位以上外聘性別平等專家學者進程序參與；程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。

#### (一) 基本資料

11. 程序參與期程或時間	112 年 7 月 12 日 至 112 年 7 月 12 日
12. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	盧孟宗 中央研究院社會學研究所博士後研究
13. 參與方式	<input checked="" type="checkbox"/> 書面意見 <input type="checkbox"/> 機關性別平等專責小組 <input type="checkbox"/> 計畫研商會議

#### (二) 主要意見

14. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	合宜
15. 性別統計及性別分析之合宜性	尚屬合宜。建議可敘明目前各年度遷調之性別比例與整體主計人員性別比例是否有明顯落差。如若未有落差，則本次問卷調查施作的目的為何。
16. 本計畫性別議題之合宜性	合宜
17. 性別目標之合宜性	本計畫實有性別目標，問卷調查即是欲在決策過程中融入不同性別之經驗與意見。建議可斟酌評估是否就問卷發放對象、層級等方式略作敘述，是抽樣或全體填寫等方式，以期完整或無偏誤的蒐集意見。
18. 執行策略之合宜性	尚屬合宜，同上點。建議就意見蒐集、發放問卷等方式，以及資料取得後初預計的處理進程規劃有概略說明
19. 經費編列或配置之合宜性	合宜
20. 綜合性檢視意見	如第 5、7、8 點所述，本計畫實有性別意涵與目標，建議可就細節稍做補充敘明。

#### (三) 參與時機及方式之合宜性

合宜

本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。

(簽章，簽名或打字皆可) \_\_\_\_\_ 盧孟宗 \_\_\_\_\_

**【第三部分－機關檢覈】：由機關性別平等工作團隊成員填寫**

<b>機關性別平等工作團隊成員檢覈</b>			
填表機關性別平等工作團隊成員應就第一、二部分之項目進行檢覈。如任一項目檢覈結果為「否」者，應退回填表人修正相關內容後重新提交。			
項次	檢覈項目	檢覈內容	檢覈結果
1.	1-1	是否說明本計畫與性平相關之法規、政策	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
2.	1-2	是否運用與本計畫相關之性別統計與性別分析	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
3.	1-3	是否找出本計畫之性別議題	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
4.	2-1	是否訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
5.	2-2	是否根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
6.	2-3	是否根據 2-2 之執行策略編列或調整經費配置	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
<b>檢 覈 人 員</b>		陳秉濬	
<b>檢 覈 日 期</b>		112 年 6 月 19 日	
7.	3-1	是否依程序參與外聘性別平等專家學者之意見，提出綜合說明	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
8.	3-2	是否依程序參與外聘性別平等專家學者之意見，說明採納意見後之計畫調整，或說明未參採之理由或替代規劃	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
9.	3-3	是否已將參採情形通知程序參與之外聘性別平等專家學者	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
<b>檢 覈 人 員</b>		陳秉濬	
<b>檢 覈 日 期</b>		112 年 7 月 21 日	

**【注意】**

填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。