

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	新北市財產管理人員工作環境與工作意願之探討	
1-2 主辦機關單位	新北市政府財政局	
1-3 填表人員： <input checked="" type="checkbox"/> 業務承辦人員 <input type="checkbox"/> 非業務承辦人員 姓名：歐怡欣 職稱：科員 電話：29603456 分機 8357 e-mail：ab4689@ntpc.gov.tw		
1-4 機關性別聯絡人： 姓名：王世英 職稱：專門委員 電話：29603456 分機 8358 e-mail：ai8684@ntpc.gov.tw		
1-5 計畫屬性： 1-5-1 計畫決行（單選）： <input type="checkbox"/> 府一層決行計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 非府一層決行計畫 1-5-2 計畫列管（可複選）： <input type="checkbox"/> 性別平等方針列管計畫 / <input type="checkbox"/> 施政計畫 / <input checked="" type="checkbox"/> 一般性 工作計畫		
1-6 計畫內容涉及領域（可複選）	1-6-1 <input checked="" type="checkbox"/> 就業、經濟、福利領域 1-6-2 <input type="checkbox"/> 人口、婚姻、家庭領域 1-6-3 <input type="checkbox"/> 教育、文化、媒體領域 1-6-4 <input type="checkbox"/> 人身安全、環境領域 1-6-5 <input type="checkbox"/> 健康、醫療、照顧領域 1-6-6 <input type="checkbox"/> 社會參與領域 1-6-7 <input type="checkbox"/> 其他（請簡述計畫涉及領域：_____）	
1-7 計畫依據	新北市性別主流化實施計畫	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 <input type="checkbox"/> 計畫以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象 2-2 <input type="checkbox"/> 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：____%	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

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

參、問題與需求評估

<p>3-1 計畫之現況問題與需求概述</p>	<p>一、 新北市政府(以下簡稱本府)所屬各機關學校管理為數龐大之公有財產，包含動產及不動產，而各機關學校(以下簡稱各機關)內均有負責管理財產之人員(以下簡稱財管人員)，為了解各機關財管人員之異動情形，本案即以本府財產管理系統統計分析本市財管人員近兩年之異動情形(本府所屬機關學校共 487 個)，發現 108 年異動人數共 283 人(58%)，109 年異動人數共 268 人(55%)，顯示每年財管人員之異動有比例偏高情形。</p> <p>二、 另為了解各財管人員之工作環境及工作意願，藉由問卷調查進行交叉分析，以期透過相關措施(如教育訓練、工作內容簡化等)，改善或解決財管人員之工作困境，並提升財管人員之專業技能。</p>	<p>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)</p>
<p>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)</p>	<p>一、 新北市財管人員工作環境之現況分析 截至 110 年 7 月 13 日止回收有效問卷共計 419 份，其中財管人員之工作環境可區分為機關與學校二類，機關 146 人(35%)，學校 273 人(65%)(圖 1)；財管人員之性別比例，男性 147 人(35%)，女性 272 人(65%)(圖 2)；財管人員之年齡層以 40~49 歲居多(34%)(圖 3)；學歷以大學(專科)居多(71%)(圖 4)。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

機關學校類別

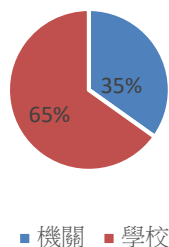


圖 1 新北市財管人員工作環境類別

性別

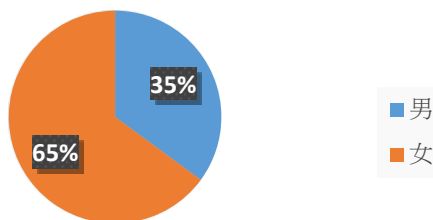


圖 2 新北市財管人員性別比例

年齡

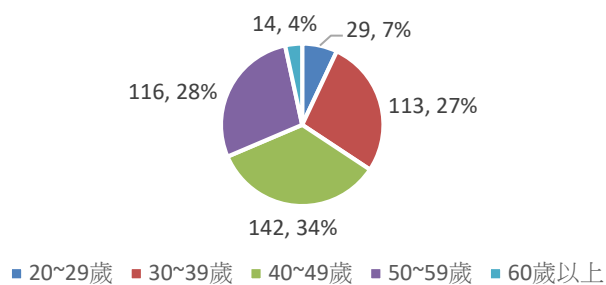


圖 3 新北市財管人員年齡比例

學歷

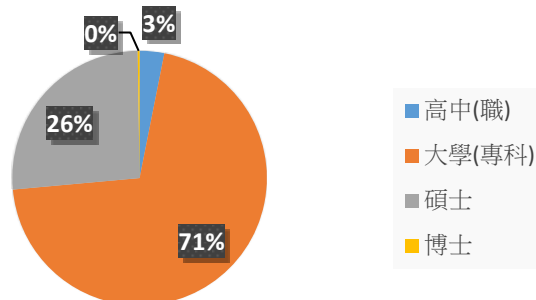


圖 4 新北市財管人員學歷比例

計資料顯示性別比例差距過大者，亦需進一步說明。

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

二、新北市財管人員工作意願之現況分析

經調查分析，第一次從事財產管理業務者占66%(圖5)；從事財產管理業務年資0~5年(含)占76%(圖6)；從事財產管理業務原因(可複選)多數為機關指派(圖7)；願意繼續從事財產管理業務原因(可複選)多數為了學習專業技能、工作性質單純、上班時間固定及機關指派(圖8)；不願意繼續從事財產管理業務原因(可複選)多數為工作內容複雜、機關指派及業務繁瑣(圖9)。

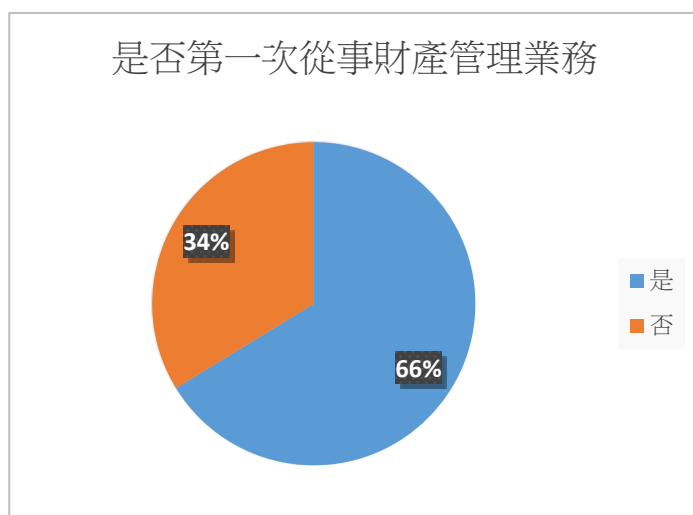


圖5 新北市財管人員第一次從事財產管理業務情形

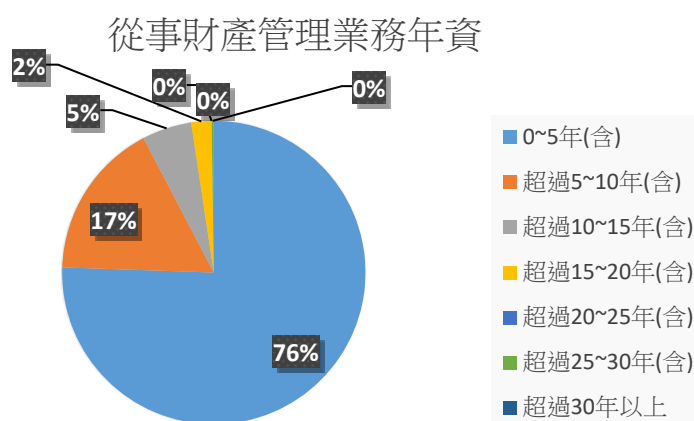


圖6 新北市財管人員從事財產管理業務年資情形

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

從事財產管理業務原因

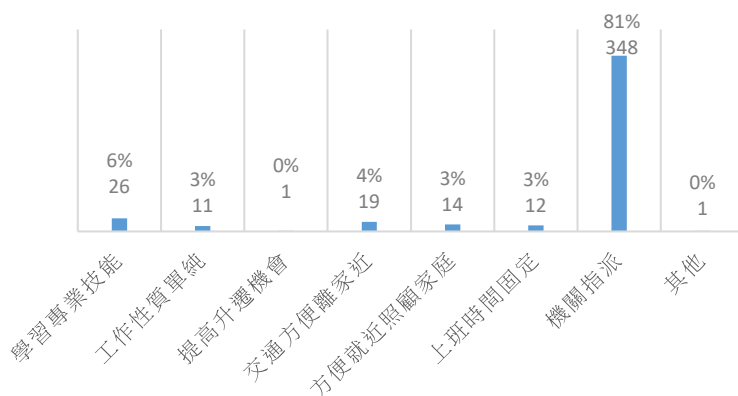


圖 7 新北市財管人員從事財產管理業務原因之分析

願意繼續從事財產管理業務原因

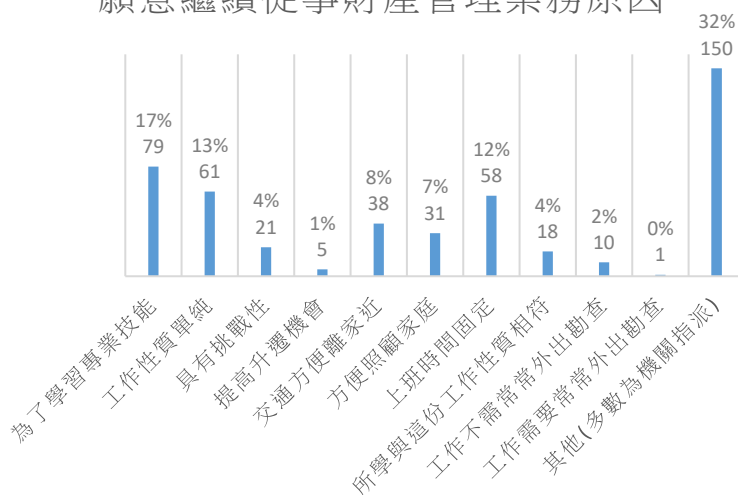


圖 8 新北市財管人員願意繼續從事財產管理業務原因之分析

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

不願意繼續從事財產管理業務原因

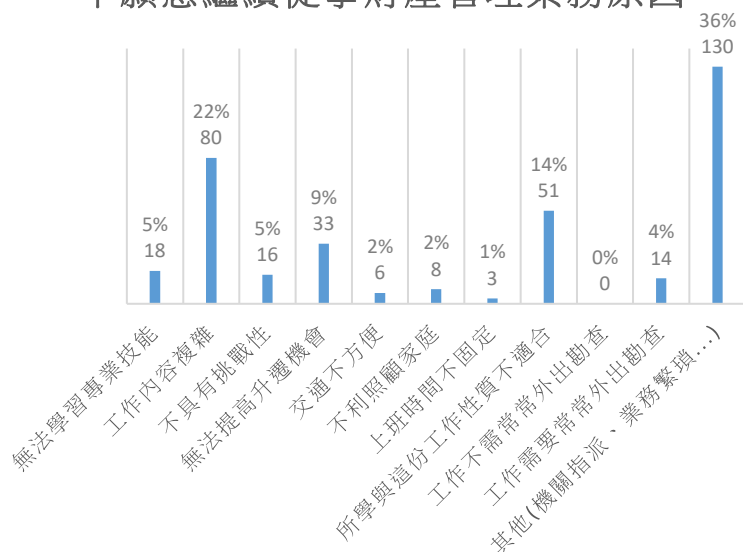


圖 9 新北市財管人員不願意繼續從事財產管理業務原因之分析

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」）

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

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。

肆、計畫目標概述(併同敘明性別目標)

一、透過本次新北市各機關學校所屬財管人員工作意願之問卷調查，嗣經本局整理統計資料並透過交叉分析後，可了解財管人員之工作環境及工作意願，為改善或解決財管人員之工作困境，並提升財管人

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>員之專業技能，本局將透過相關措施(如教育訓練、工作內容簡化等)，改善或提升財管人員的工作困境及工作意願。</p> <p>二、另由本案發現財管人員之性別比例落差將近 30 個百分點，後續在推動相關措施時可建議各機關之男性同仁多參與，藉由相關措施或訓練，增加男性同仁對此工作之參與及認同。</p>	
<p>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)</p>	<p>5-1 <input type="checkbox"/> 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。</p> <p>5-2 <input type="checkbox"/> 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</p> <p>5-3 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫研擬階段諮詢性別學者專家或團體</p> <p>5-4 <input type="checkbox"/> 計畫規劃、執行人員接受與該議題相關之性別平等訓練</p> <p>5-5 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：_____</p> <p>※ 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：(俟諮詢專家學者後填寫)本次計畫於 110 年 7 月間透過書面意見及面洽方式，向新北市政府主計處廖副處長素娟徵詢意見。</p> <p>5-6 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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。</p>
<p>陸、評估內容 (一) 資源與過程</p>		
<p>6-1 經費配置 (單選)</p>	<p>6-1-1 <input type="checkbox"/> 計畫為特別新增性別預算項目(性別回應預算)</p> <p>6-1-2 <input type="checkbox"/> 計畫特別增加性別預算額度(性別回應預算)</p> <p>6-1-3 <input type="checkbox"/> 計畫於原有額度中調整配置(性別預算調整)</p> <p>6-1-4 <input type="checkbox"/> 僅執行方式改變，預算未變動</p> <p>※ 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：</p> <hr/> <p>6-1-5 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>本計畫運用問卷統計分析研擬相關措施，無涉及經費預算。</p>	
<p>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）</p>	<p>透過本次新北市各機關學校所屬財管人員工作意願之問卷調查，嗣經本局整理統計資料並透過交叉分析後，可了解財管人員之工作環境及工作意願，為改善或解決財管人員之工作困境，並提升財管人員之專業技能，本局將透過相關措施（如教育訓練、工作內容簡化等），改善或提升財管人員的工作困境及工作意願。</p>	<p>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。</p>
<p>6-3 宣導傳播（6-3-1至6-3-3可複選）</p>	<p>6-3-1 <input type="checkbox"/> 製作性別平等宣導特別單張、文宣、影片、廣播或宣導品（項目： _____）</p> <p>6-3-2 <input checked="" type="checkbox"/> 針對特定群體（財管人員）製作有利其閱聽之單張、文宣、影片、廣播或宣導物（項目：教育訓練）</p> <p>6-3-3 <input type="checkbox"/> 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：臺北市動產質借處）</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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。</p>
<p>6-4 性別友善措施（單選）</p>	<p>6-4-1 <input type="checkbox"/> 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： _____</p> <p>6-4-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：</p>	<p>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</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	<p>透過本次新北市各機關學校所屬財管人員工作意願之問卷調查，嗣經本局整理統計資料並透過交叉分析後，可了解財管人員之工作環境及工作意願，為改善或解決財管人員之工作困境，並提升財管人員之專業技能，本局將透過相關措施(如教育訓練、工作內容簡化等)，改善或提升財管人員的工作困境及工作意願，爰無涉及性別友善措施。</p>	<p>墊、性別或親子友善廁所等。</p>
<p>(二)效益評估</p>		
<p>6-5 平等取得社會資源（可複選）</p>	<p>6-5-1 <input type="checkbox"/>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）</p> <p>6-5-2 <input type="checkbox"/>計畫的問題回應不同性別需求，並確保執行過程能被考量</p> <p>6-5-3 <input type="checkbox"/>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</p> <p>※針對上述簡要說明：</p> <p>6-5-4 <input checked="" type="checkbox"/>計畫無涉及，請說明原因</p> <p>透過本次新北市各機關學校所屬財管人員工作意願之問卷調查，嗣經本局整理統計資料並透過交叉分析後，可了解財管人員之工作環境及工作意願，為改善或解決財管人員之工作困境，並提升財管人員之專業技能，本局將透過相關措施(如教育訓練、工作內容簡化等)，改善或提升財管人員的工作困境及工作意願，爰未涉及提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會取得社會資源。</p>	<p>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。</p>
<p>6-6 預防或消除性別隔離（可複選）</p>	<p>6-6-1 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助打破性別框架</p> <p>6-6-2 <input checked="" type="checkbox"/>計畫有助尊重性別差異</p> <p>6-6-3 <input type="checkbox"/>計畫有助消除性別歧視</p> <p>6-3-4 <input type="checkbox"/>計畫有助凝聚性別認同</p>	<p>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。</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

	※針對上述簡要說明： 6-6-5 <input type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因：	
6-7 計畫評核 (單選)	6-7-1 <input type="checkbox"/> 計畫設計評量性別平等成效方法 具體作法： 6-7-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： 透過本次新北市各機關學校所屬財管人員工作意願之問卷調查，嗣經本局整理統計資料並透過交叉分析後，可了解財管人員之工作環境及工作意願，為改善或解決財管人員之工作困境，並提升財管人員之專業技能，本局將透過相關措施(如教育訓練、工作內容簡化等)，改善或提升財管人員的工作困境及工作意願，爰未有計畫評核方法。	填寫無涉及請說明原因。
6-8 計畫追蹤與列管(單選)	6-8-1 <input type="checkbox"/> 計畫列入定期管考機制 具體作法： _____ 6-8-2 <input checked="" type="checkbox"/> 計畫無涉及，請說明原因： 透過本次新北市各機關學校所屬財管人員工作意願之問卷調查，嗣經本局整理統計資料並透過交叉分析後，可了解財管人員之工作環境及工作意願，為改善或解決財管人員之工作困境，並提升財管人員之專業技能，本局將透過相關措施(如教育訓練、工作內容簡化等)，改善或提升財管人員的工作困境及工作意願，爰未有相關計畫追蹤與列管。	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	<input type="checkbox"/> 完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/> 部分相關 <input type="checkbox"/> 不相關 說明：_____	
7-2 計畫運用性別主流化操作工具	<input type="checkbox"/> 性別意識培力 <input checked="" type="checkbox"/> 性別統計 <input checked="" type="checkbox"/> 性別分析 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等宣導 <input type="checkbox"/> 其他	

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

<p>第二部分-程序參與</p>	<p>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)</p>
<p>(一)基本資料</p>	<p>8-1 程序參與期程或時間：110 年 7 月 1 日至 110 年 7 月 26 日</p> <p>8-2 專家學者： 姓名：廖素娟 服務單位/職稱：新北市政府主計處副處長 專長領域：就業經濟與福利、人口婚姻與家庭、社會參與。</p> <p>8-3 參與方式：<input type="checkbox"/>會議 <input type="checkbox"/>性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/>書面意見</p> <p>8-4 業務單位所提供之資料</p> <p>8-4-1 相關統計資料 <input checked="" type="checkbox"/>有(很完整、可更完整、現有資料不足須設法補足) <input type="checkbox"/>無(應可設法找尋、現狀與未來皆有困難)</p> <p>8-4-2 計畫相關資料 <input type="checkbox"/>有，且具性別目標 <input type="checkbox"/>有，但無性別目標 <input checked="" type="checkbox"/>無</p> <p>8-5 計畫/政策與性別關聯之程度 <input type="checkbox"/>完全/高度相關 <input checked="" type="checkbox"/>部分相關 <input type="checkbox"/>不相關</p>
<p>(二)主要意見</p>	<p>8-6 受益對象之合宜性：允為合宜</p> <p>8-7 問題與需求評估說明之合宜性： 本次計畫「新北市財產管理人員工作環境與工作意願之探討」，從計畫目的(透過本市財產管理系統統計分析資料來了解本市財管人員近兩年之異動情形，其中有剖析財管人員對於工作環境之現況分析及工作意願之現況分析，以作為財政局在制定或調整財管人員教育訓練之參據，從而增加財管人員職涯規劃的多元性)到職務調動的統計分析，文中亦有的性別統計與性別分析，計畫尚屬完整。惟若可以再加以深入探討不同性別及不同年齡層在此工作上分別遇到的困境，再如何提供更多友善職場的協助或支持，以利財管人員不因工作上之困境或者升遷問題，而被迫離開財產管理業務致人員異動頻繁，此部分值得更多的關注。</p> <p>8-8 計畫目標說明之合宜性：</p>

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

本計畫所設定的目標，具有創新性且能回應財管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，具有部分性別意識，但如何將該意識融入問題與目標中，還可以更精進。

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：

本計畫揭露了財管人員異動頻繁(含不同性別)，並分析財管人員工作環境及工作意願之現況，並為改善或解決財管人員之工作困境，將透過相關措施(如教育訓練、工作內容簡化等)，改善或提升財管人員的工作困境及工作意願；再者發現財管人員之性別比例落差將近 30 個百分點，後續在推動相關措施時可建議各機關之男性同仁多參與，藉由相關措施或訓練，增加男性同仁對此工作之參與及認同，還算完整計畫。但期待透過此次評估，能為財管人員的工作環境或職涯發展，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，已有少部分運用了相關的性別統計、性別分析及搭配未來性別宣導的建議，是與性別相關的計畫案，但期待能用更多的性別統計及更深入的性別分析。

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算是相當用心，也有融入相關性別統計與性別分析，初學者可以如此應是用心之作。

另外兩點建議：

一、本案只有在「財管人員工作環境之現況分析」中有性別(統計)分析，其他部分均缺少這部分的分析，建議可再加強針對不同性別之間卷結果的交叉分析，以利後續可作為縮短從事財管人員不同性別差距的措施或政策之參據。

二、另，更進一步期待財政局針對財管人員的工作環境、困境、技能及職涯規畫能正視並針對不同性別有相關的因應措施，讓同仁可以無後顧之憂的發展多元職涯，發揮更大的貢獻！

第三部分-評估結果

本部分由機關人員填寫

新北市性別影響評估檢視表（表一：計畫案）

9-1 評估結果之綜合說明：

本計畫的性別影響評估尚屬合宜，惟建議可再加強針對不同性別之問卷結果的交叉分析，以利後續作為縮短從事財管人員不同性別差距的措施或政策之參據。

9-2 參採情形：

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：110年8月31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

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7月26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

9-4 提報性平專案小組日期： 年 月 日

相關意見或決議：

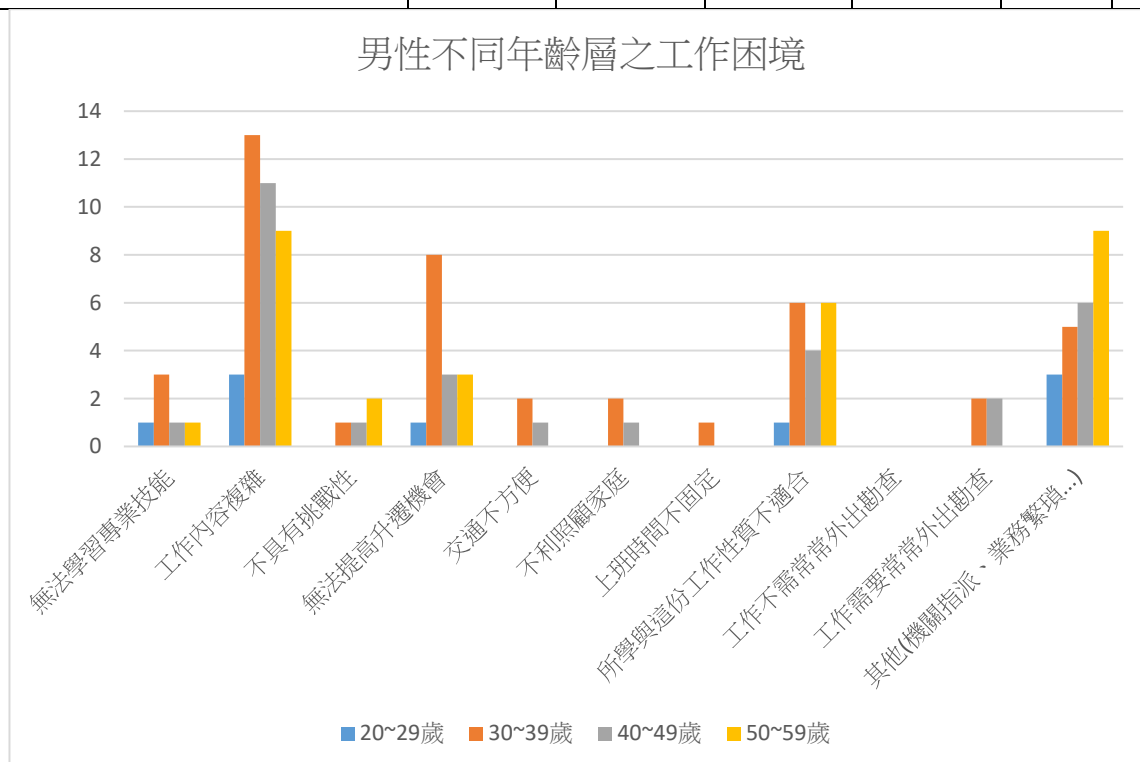
公用科補充資料

一、經交叉分析不同性別於不同年齡層之工作困境如下：

不論男女所遇工作困境占比前三項均為「工作內容複雜」、「所學與這份工作性質不適合」及「其他(機關指派、業務繁瑣等)」，值得注意的是，其中男性對於「工作內容複雜」項目占比高達32%，女性則以「其他(機關指派、業務繁瑣等)」為大宗(28%)，可得知財產管理作業涉及層面多(包含動產、不動產)且細節繁瑣(如報表、報廢及盤點等)，探究其困境原因結果雷同，性別差距不大。

二、為解決同仁工作困境，將持續以簡化工作流程，易發生錯誤部分加強教育訓練，建立單一窗口等機制，提升(維持)同仁工作意願。

男性不同年齡層之工作困境						
困境	20~29歲	30~39歲	40~49歲	50~59歲	合計	占比
無法學習專業技能	1	3	1	1	6	5%
工作內容複雜	3	13	11	9	36	32%
不具有挑戰性	0	1	1	2	4	4%
無法提高升遷機會	1	8	3	3	15	13%
交通不方便	0	2	1	0	3	3%
不利照顧家庭	0	2	1	0	3	3%
上班時間不固定	0	1	0	0	1	1%
所學與這份工作性質不適合	1	6	4	6	17	15%
工作不需常常外出勘查	0	0	0	0	0	0%
工作需要常常外出勘查	0	2	2	0	4	4%
其他(機關指派、業務繁瑣等)	3	5	6	9	23	21%
合計	9	43	30	30	112	100%



女性不同年齡層之工作困境							
困境	20~29歲	30~39歲	40~49歲	50~59歲	60歲以上	合計	占比
無法學習專業技能	2	7	4	0	0	13	7%
工作內容複雜	1	13	16	14	0	44	23%
不具有挑戰性	1	5	2	3	0	11	6%
無法提高升遷機會	1	5	6	5	0	17	9%
交通不方便	0	0	1	1	1	3	2%
不利照顧家庭	1	1	1	1	0	4	2%
上班時間不固定	1	0	0	0	0	1	1%
所學與這份工作性質不適合	3	4	15	11	1	34	18%
工作不需常常外出勘查	0	0	0	0	0	0	0%
工作需要常常外出勘查	0	3	4	3	1	11	6%
其他(機關指派、業務繁瑣等)	1	13	21	19	1	55	28%
合計	11	51	70	57	4	193	100%

