

「新北市政府推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之個別項目衡量方式及權重
一覽表之修正對照表

編號	項目名稱	修正規定		現行規定		說明
		衡量方式	權重	衡量方式	權重	
一	本機關高階主管及職員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形	<p>(一) 給分條件：</p> <p>1、本機關及所屬二級機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關高階主管總數比例。</p> <p>2、本機關及所屬二級機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關職員總數之比例。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、本機關及所屬二級機關高階主管人員(權重 <u>5</u>%) 本機關及所屬二級機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關高階主管總數之比例達 100% 者，100 分；達 99% 者，99 分；達 98% 者，98 分，依此類推。(本機關及所屬二級機關如未置高階主管人員【薦任第 9 職等以上主管職務】者，本項權重併入項目 2。)</p> <p>2、本機關及所屬二級機關職員(權重 <u>5</u>%)</p>	<u>10%</u>	<p>(一) 給分條件：</p> <p>1、本機關及所屬二級機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關高階主管總數比例。</p> <p>2、本機關及所屬二級機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關職員總數之比例。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、本機關及所屬二級機關高階主管人員(權重 <u>15</u>%) 本機關及所屬二級機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關高階主管總數之比例達 100% 者，100 分；達 99% 者，99 分；達 98% 者，98 分，依此類推。(本機關及所屬二級機關如未置高階主管人員【薦任第 9 職等以上主管職務】者，本項權重併入項目 2。)</p> <p>2、本機關及所屬二級機關職員(權重 <u>15</u>%)</p>	30%	配合行政院人事行政總處 102 年 5 月 7 日總處綜字第 1020033755 號函送修正「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之金馨獎團體獎個別項目衡量方式、評分權責機關及權重一覽表修正權重。

編號	項目名稱	修正規定		現行規定		說明
		衡量方式	權重	衡量方式	權重	
		本機關及所屬二級機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關職員總數之比例達100%者，100分；達99%者，99分；達98%者，98分，依此類推。(本機關及所屬二級機關如未置高階主管人員【薦任第9職等以上主管職務】者，前項之權重併入本項計列，本項權重為10%。)		本機關及所屬二級機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬二級機關職員總數之比例達100%者，100分；達99%者，99分；達98%者，98分，依此類推。(本機關及所屬二級機關如未置高階主管人員【薦任第9職等以上主管職務】者，前項之權重併入本項計列，本項權重為30%。)		
二	本機關所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例不得低於三分之一情形	<p>(一) 給分條件： 除依據法令規定組成而無法達成者外，本機關所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二) 給分標準： 依任一性別比例符合規定之委員會(任務編組)個數占本機關所有委員會(任務編組)個數之比例給分，其比例達100%者，100分；達99%者，99分；達98%者，98分；依此類推。(本機關如未設置委員會(任務編組)者，本項權重併入「本機關高階主管及職員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形」</p>	10%	<p>(一) 給分條件： 除依據法令規定組成而無法達成者外，本機關所屬委員會(任務編組)委員(成員)任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二) 給分標準： 依任一性別比例符合規定之委員會(任務編組)個數占本機關所有委員會(任務編組)個數之比例給分，其比例達100%者，100分；達99%者，99分；達98%者，98分；依此類推。(本機關如未設置委員會(任務編組)者，本項權重併入「本機關高階主管及職員當年度參加</p>	10%	本項未修正

編號	項目名稱	修正規定		現行規定		說明
		衡量方式	權重	衡量方式	權重	
		及「本機關及所屬二級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關及所屬二級機關女性中高階主管總數比例」2項各5%。)		性別主流化相關訓練課程情形」及「本機關及所屬二級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關及所屬二級機關女性中高階主管總數比例」2項各5%。)		
三	本機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管、委員情形及女性中高階主管培訓情形	<p>(一) 給分條件：</p> <p>1、本機關晉用所屬機關首長、本機關及所屬二級機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例。</p> <p>2、本機關及所屬二級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關及所屬二級機關女性中高階主管總數比例。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、本機關及所屬二級機關女性比例代表性係數(權重40%)，其中本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬二級機關首長比例占40%，本機關及所屬二級機關簡任非主管比例占20%，本機關二級單位主管及所屬二級機關一級單位主管比例占20%，本機關及所屬二級機關考績、甄審委員會委員比例占20</p>	50%	<p>(一) 給分條件：</p> <p>1、本機關晉用所屬機關首長、本機關及所屬二級機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例。</p> <p>2、本機關及所屬二級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關及所屬二級機關女性中高階主管總數比例。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、本機關及所屬二級機關女性比例代表性係數(權重40%)，其中本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬二級機關首長比例占40%，本機關及所屬二級機關簡任非主管比例占20%，本機關二級單位主管及所屬二級機關一級單位主管比例占20%，本機關及所屬二</p>	50%	本項未修正

編號	項目名稱	修正規定		現行規定		說明
		衡量方式	權重	衡量方式	權重	
		<p>％。(本機關及所屬二級機關如未置簡任非主管人員者，該項權重併入「本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬二級機關首長女性比例」項目；又本機關如未置二級單位主管且未設二級機關者，該項權重分別併入「本機關及所屬二級機關考績、甄審委員會委員比例」項目。)</p> <p>2、本機關及所屬二級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關女性中高階主管總數比例(權重10%)，達100%者，100分；達99%者，99分；達98%者，98分，依此類推。</p>		<p>級機關考績、甄審委員會委員比例占20%。(本機關及所屬二級機關如未置簡任非主管人員者，該項權重併入「本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬二級機關首長女性比例」項目；又本機關如未置二級單位主管且未設二級機關者，該項權重分別併入「本機關及所屬二級機關考績、甄審委員會委員比例」項目。)</p> <p>2、本機關及所屬二級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關女性中高階主管總數比例(權重10%)，達100%者，100分；達99%者，99分；達98%者，98分，依此類推。</p>		
四	<u>本機關當年度性別預算編列之情形</u>	<p><u>(一) 給分條件：</u></p> <p><u>1、各機關是否於預算籌編階段就已進行性別影響評估之計畫，填列本府主計處訂定之性別預算表。</u></p> <p><u>2、各機關當年度納入性別影響評估作業之計畫預算比率是否較上年度成長。</u></p> <p><u>(二) 給分標準：</u></p>	10%			<p>一、本項新增。</p> <p>二、配合行政院人事行政總處102年5月7日總處綜字第102003</p>

編號	項目名稱	修正規定		現行規定		說明
		衡量方式	權重	衡量方式	權重	
		<u>1、符合第 1 項條件者，75 分。</u> <u>2、符合上開 2 項條件者，100 分。</u>				3755 號函送修正「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」之獎金團體獎個別項目衡量方式、評分權責機關及權重一覽表修正。
五	本機關當年度中長程個案計畫或法律案辦理性別影響評估之情形	<u>(一) 給分條件</u> <u>1、自治條例或須由本府一層決行之計畫辦理性別影響評估比例。</u> <u>2、自治條例之立法評估是否納入性別影響評估。</u> <u>3、中長程整體計畫是否依據本府研究發展考核委員會訂定之性別影響評估標準作業程序辦理。</u> <u>4、程序參與之專家學者為性別主流化人才資料庫之比例。</u> <u>5、不須由本府一層決行之</u>	10%			一、本項新增。 二、配合行政院人事行政總處 102 年 5 月 7 日總處綜字第 102003 3755 號函送修正「行

編號	項目名稱	修正規定		現行規定		說明
		衡量方式	權重	衡量方式	權重	
		<p><u>計畫亦辦理性別影響評估者，予以加權加分。</u></p> <p><u>(二) 給分標準</u></p> <p><u>1、自治條例或須由本府一層決行之計畫辦理性別影響評估比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分；依此類推。若程序參與無相關建議，則視其參採比例為 100%。</u></p> <p><u>(比重 50%)</u></p> <p><u>2、自治條例之立法評估有納入性別影響評估者，100 分；無辦理者，0 分。(比重 15%)(又本機關全年未訂定自治條例者，本項權重併入「中長程整體計畫是否依據本府研究發展考核委員會訂定之性別影響評估標準作業程序辦理」項目)</u></p> <p><u>3、中長程整體計畫依據本府研究發展考核委員會訂定之性別影響評估標準作業程序辦理者，100 分；無訂定者，0 分。(比重 15%)(本機關全年未訂定自治條例者，前項之權重併入本項計列，本項比重為 30%)</u></p> <p><u>4、民間專家學者為性別主流化人才資料庫之比例，是者，100 分；非人才資料庫之民間專家學者但為本府性別平等相關委員會(如性別平</u></p>				政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫之金馨獎團體獎個別項目衡量方式、評分權責機關及權重一覽表修正。

編號	項目名稱	修正規定		現行規定		說明		
		衡量方式	權重	衡量方式	權重			
		<p><u>等教育委員會)民間委員者,80分;非屬前2項但具性別專長之民間專家學者,60分,非具性別專長之民間專家學者,0分。(比重20%)</u> <u>5、加權之權重為總分之5%。</u></p>						
六	當年度推動性別主流化創新措施,具有績效	<p>(一)給分條件: 當年度推動性別主流化創新措施,具有績效,足以作為他機關學習對象。</p> <p>(二)給分標準: 1、將性別觀點融入業務程度(50%):須敘明如何將性別觀點與機關職掌業務充分結合之創新具體做法,以及如何就機關專業性業務,發揮創意,有效開發及利用資源,於業務成果中同時展現性別平等之價值。 2、具體績效(50%):請以辦理或實施後之具體績效及實質效益(含有形、無形效益及其他特殊成果或附加價值)撰擬。</p>		10%	<p>(一)給分條件: 當年度推動性別主流化創新措施,具有績效,足以作為他機關學習對象。</p> <p>(二)給分標準: 1、將性別觀點融入業務程度(50%):須敘明如何將性別觀點與機關職掌業務充分結合之創新具體做法,以及如何就機關專業性業務,發揮創意,有效開發及利用資源,於業務成果中同時展現性別平等之價值。 2、具體績效(50%):請以辦理或實施後之具體績效及實質效益(含有形、無形效益及其他特殊成果或附加價值)撰擬。</p>		10%	項次變更,餘未作修正。