

新北市政府捷運工程局 106 年推動性別主流化成果

壹、前言

依據「新北市政府推動各機關性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」，本局特訂定「新北市政府捷運工程局性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」，以全面推動各單位同仁將性別平等觀點納入各項政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視環境之性別平等業務。

本實施計畫辦理單位包含本局各單位，每年將辦理情形提報本局性別平等專案小組。各單位辦理性別主流化業務包含：「性別意識培力」、「性別影響評估」、「性別統計及分析」、「性別預算」、「性別平等宣導」、「性平亮點方案」及「性別平等政策方針及工作計畫」等七大面向，茲依序臚列本局各單位 106 年推動性別主流化重要成果如後。

貳、重要成果

一、辦理性別意識培力

為配合本局推動性別主流化實施計畫，培養同仁相關性別意識，除鼓勵同仁於公餘時間至 e 學中心選取至少 2 小時以上性別平等（性別主流化）課程之數位學習外，並於今（106）年 6 月 22 日下午 2 點假本局第一會議室，辦理性別主流化教育實體訓練，邀請本局性別平等專案小組外聘委員劉教授梅君，主講「性別主流化：CEDAW 與性別平權的挑戰」，以期有效將性別平等觀點納入本局政策、方案、計畫、預算及法案當中，以營造無性別歧視之環境。

本局所屬同仁(含非編制人員)共計 163 人(男性 98 人、女性 65 人)，參與本次講座共計 68 人，其中男性 38 人及女性 30 人，另通過至少 2 小時以上性別平等（性別主流化）數位課程計 85 人，完訓率達 94%。藉由性別平等（性別主流化）數位課程及實體訓練課程，深化同仁性別要平等的觀點，更提醒同仁辦理公務時應時時注意性別差異及性別平等，並培養本局同仁性別意識，使具備性別關懷及培養國際觀，進而提昇城市競爭力。



二、落實性別影響評估

本局 106 年完成辦理性別影響評估計畫計有 2 案：

(一)「淡海輕軌運輸系統延伸（藍海線 B06 站往八里方向之延伸）可行性研究」（如附件 1）

(二)「捷運營運計畫融合性別平等觀點」（如附件 2）

並已將前述計畫性別影響評估檢視表電子檔置於本局官網性別主流化專區供下載。

三、強化性別統計及性別分析

新北市政府捷運工程局性別統計指標											
序號	指標項目	分類項目	指標定義	單位	週期	資料更新時間	最新資料時間	資料來源	填報處室	備註	是否為新北市性別圖像資料
1	新北市捷運工程局-現任公務人員按年齡與官職等、性別分(含結構比)	性別	凡現任職於本局及所屬各機關之公務人員、簡薦委任資格等公務人員及非編制人員依29歲以下、30-39歲、40-49歲、50-59歲、60-65歲分。	人/%	年	每年3月	106年	捷運工程局	人事室	因本局於105年1月1日新成立無99-104年的統計數據，爰自資料至105年起開始統計。	否
2	新北市捷運工程局-現任公務人員按學歷與官職等、性別分(含結構比)	性別	凡現任職於本局及所屬各機關編制內現有之公務人員、簡薦委任資格等公務人員及非編制人員依博士、碩士、大學、專科、高中(職)學歷程度分。	人/%	年	每年3月	106年	捷運工程局	人事室	因本局於105年1月1日新成立無99-104年的統計數據，爰自資料至105年起開始統計。	否
3	新北市捷運工程局-現任公務人員按考試種類與官職等、性別分(含結構比)	性別	凡現任職於本局及所屬各機關編制內現有之公務人員、簡薦委任資格等公務人員依高等考試、普通考試、特種考試、其他考試依其他法令進用分。	人/%	年	每年3月	106年	捷運工程局	人事室	因本局於105年1月1日新成立無99-104年的統計數據，爰自資料至105年起開始統計。	否
4	新北市捷運工程局-員工參訓人次(含結構比)	性別	凡現任職於本局及所屬各機關之正式人員、臨時人員及其他依法受雇之員工。 訓練：本府訓練。	人次/%	年	每年3月	106年	捷運工程局	人事室	因本局於105年1月1日新成立，無99-104年的統計數據公佈於網站，爰自資料至105年起開始統計。	否
5	新北市捷運工程局-員工生理假、育嬰假及家庭照顧假人次(含結構比)	性別* 年齡別	凡現任職於本局及所屬各機關之正式職員、約聘僱人員。 年齡別：20歲以下、20-29歲、30-39歲、40-49歲、50-59歲、60歲以上。	人次/%	年	每年3月	106年	捷運工程局	人事室	因本局於105年1月1日新成立，無99-104年的統計數據公佈於網站，爰自資料至105年起開始統計。	否

1、現任公務人員按年齡與官職等、性別分

人員別	總計	百分比	年齡別										平均年齡
			29歲以下		30—39歲		40—49歲		50—59歲		60—65歲		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
編制人員	99		11		46		31		10		1		38.80
男	65	66%	5	45%	27	59%	22	71%	10	100%	1	100%	40.30
女	34	34%	6	55%	19	41%	9	29%	0	0%	0	0%	35.40
政務人員	1		0		0		0		1		0		57.00
男	1	100%	0	--	0	--	0	--	1	100%	0	--	57.00
女	0	0%	0	--	0	--	0	--	0	0%	0	--	--
簡薦委任人員	98		11		46		31		9		1		38.60
男	5	100%	0	--	0	--	2	100%	3	100%	0	--	51.60
女	0	0%	0	--	0	--	0	0%	0	0%	0	--	--
薦任人員	71		2		36		26		6		1		39.80
男	50	70%	1	50%	23	64%	19	73%	6	100%	1	100%	40.80
女	21	30%	1	50%	13	36%	7	27%	0	0%	0	0%	37.40
委任人員	22		9		10		3		0		0		32.00
男	9	41%	4	44%	4	40%	1	33%	0	--	0	--	31.80
女	13	59%	5	56%	6	60%	2	67%	0	--	0	--	32.20
非編制人員	64		11		36		15		2		0		35.80
男	32	50%	8	73%	15	42%	7	47%	2	100%	0	--	35.90
女	32	50%	3	27%	21	58%	8	53%	0	0%	0	--	35.80

2、現任公務人員按學歷與官職等、性別分

人員別	總計	百分比	學歷									
			博士		碩士		大學		專科		高中(職)	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	99		0		62		32		4		1	
男	65	66%	0	--	50	81%	12	38%	3	75%	0	0%
女	34	34%	0	--	12	19%	20	62%	1	25%	1	100%
政務人員	1		0		1		0		0		0	
男	1	100%	0	--	1	100%	0	--	0	--	0	--
女	0	0%	0	--	0	0%	0	--	0	--	0	--
簡薦委任人員	98		0		61		32		4		1	
男	5	100%	0	--	5	100%	0	--	0	--	0	--
女	0	0%	0	--	0	0%	0	--	0	--	0	--
薦任人員	71		0		51		18		2		0	
男	50	70%	0	--	41	80%	7	39%	2	100%	0	--
女	21	30%	0	--	10	20%	11	61%	0	0%	0	--
委任人員	22		0		5		14		2		1	
男	9	41%	0	--	3	60%	5	36%	1	50%	0	0%
女	13	59%	0	--	2	40%	9	64%	1	50%	1	100%
非編制人員	64		0		20		39		3		2	
男	32	50%	0	--	10	50%	20	51%	1	33%	1	50%
女	32	50%	0	--	10	50%	19	49%	2	67%	1	50%

3、現任公務人員按考試種類與官職等、性別分

人員別	總計	百分比	考試及特種類											
			合計		高等考試		普通考試		特種考試		其他考試		依其他法令進用	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	99		91		45		7		31		8		8	
男	65	66%	58	64%	28	62%	1	14%	21	68%	8	100%	7	88%
女	34	34%	33	36%	17	38%	6	86%	10	32%	0	0%	1	13%
政務人員	1		0		0		0		0		0		1	
男	1	100%	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	1	100%
女	0	0%	0	--	0	--	0	--	0	--	0	--	0	0%
簡薦委任人員	98		91		45		7		31		8		7	
男	5	100%	2	100%	0	--	0	--	1	100%	1	--	3	100%
女	0	0%	0	0%	0	--	0	--	0	0%	0	--	0	0%
薦任人員	71		67		44		0		16		7		4	
男	50	70%	47	70%	27	61%	0	--	13	81%	7	100%	3	75%
女	21	30%	20	30%	17	39%	0	--	3	19%	0	0%	1	25%
委任人員	22		22		1		7		14		0		0	
男	9	41%	9	41%	1	--	1	14%	7	50%	0	--	0	--
女	13	59%	13	59%	0	--	6	86%	7	50%	0	--	0	--

4、員工參訓人次

新北市捷運工程局－員工參訓人次								
中華民國107年1月1日								
單位：人次/%								
人員別	總計	百分比	訓練別					
			本局辦理訓練		機關自行辦理訓練		中央各級機關或其他機關辦理之訓練	
			人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比
總計	2,443		347		511		1585	
男	1,611	66%	206	59%	334	65%	1071	68%
女	832	34%	141	41%	177	35%	514	32%
政務人員	9		0		1		8	
男	9	100%	0	--	1	100%	8	100%
女	0	0%	0	--	0	0%	0	0%
簡薦委任人員	2,322		306		490		1526	
簡任人員	75		9		14		52	
男	75	100%	9	100%	14	100%	52	100%
女	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
薦任人員	1,866		260		375		1231	
男	1,350	72%	168	65%	271	72%	911	74%
女	516	28%	92	35%	104	28%	320	26%
委任人員	381		37		101		243	
男	125	33%	8	22%	39	39%	78	32%
女	256	67%	29	78%	62	61%	165	68%
非編制人員	112		41		20		51	
男	52	46%	21	51%	9	45%	22	43%
女	60	54%	20	49%	11	55%	29	57%

資料來源：本局人事室。

5、員工生理假、育嬰假及家庭照顧假人次

中華民國107年1月1日										
單位：人次/%										
人員別	總計	百分比	假別							
			簡任		薦任		委任		非編制人員	
			人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比	人次	百分比
生理假	47		0		20		22		5	
男	0	0%	0	--	0	0%	0	0%	0	0%
女	47	100%	0	--	20	100%	22	100%	5	100%
育嬰假	2		0		2		0		0	
男	0	0%	0	--	0	0%	0	--	0	--
女	2	100%	0	--	2	100%	0	--	0	--
家庭照顧預假	22		0		9		0		13	
男	11	50%	0	--	9	100%	0	--	2	15%
女	11	50%	0	--	0	0%	0	--	11	85%

資料來源：本局人事室。

四、逐步推動性別預算

本局性別預算項目如下：

106 年度各特種基金性別概算表 ①						
基金主管機關：新北市政府捷運工程局						
基金名稱：新北市軌道建設發展基金						
單位：新臺幣元						
類型②	計畫項目③	計畫預期目標	106年度 編列數④	105年度 預算數④	工作內容	對促進性別平等的影響 及預計執行成效
合計						
1-A	針對單一性別議題 所編列的預算					
1-B	針對特定性別族群 所編列的預算					
2	促進各種職場性別 平等工作機會的預 算					
3	其他對促進性別平 等有正面影響的一 般預算	淡海輕軌設計畫	25,544,000	1,575,000	1. 配合淡海輕軌工程建設，於各 候車站規劃設置安心候車區。其 中105年度規劃施作6個車站，106 年度規劃施作4個車站，故有各年 度編列預算金額之差異情形。 2. 配合淡海輕軌工程建設，於各 候車站規劃設置夜間照明、電梯/ 電扶梯及CCTV攝相機等設備。其 中105年度規劃施作4個車站夜間 照明，106年度規劃施作6個車站 電梯/電扶梯及夜間照明、10個車 站CCTV，故有各年度編列預算金 額之差異情形。	1. 保障乘客乘車安全 2. 提供便捷無障礙運輸環境及保障捷 運乘客生命財產安全。

五、持續辦理性別平等宣導（秘書室）

辦理 日期	活動 名稱	宣導 CEDAW 主題	宣導場合 及方式	宣導 CEDAW 時間	宣導 人次
5/23	性平宣 導課程	CEDAW 消除對婦女一 切形式歧視公約	會議室播 放宣導教 育影片	30 分鐘	25 人
5/24	性平宣 導課程	性別平等教育--國家教 育研究院製作 第一單 元：作人，真難?!(人際 關係) 性別平等教育--國家教 育研究院製作 第二單 元：有什麼不一樣? 你 說嘛!(性騷擾防治)	會議室播 放宣導教 育影片	30 分鐘	27 人
5/25	性平宣 導課程	性別平等教育--國家教 育研究院製作 第三單 元：差一點，好險!(熟 識者之性侵害防治) 性別平等教育--國家教 育研究院製作 第四單 元：不要以為不可能!(陌	會議室播 放宣導教 育影片	30 分鐘	25 人

		生者之性侵害防治)			
5/26	性平宣 導課程	CEDAW 消除對婦女一 切形式歧視公約	會議室播 放宣導教 育影片	30 分鐘	30 人



六、本局性別平等亮點方案

(一)本局性平亮點方案名稱：捷運建設規劃設計融合性別平等觀點計畫

(二)辦理期程：106/01/01-107/12/31

(三)實施內容：

1. 淡海輕軌車輛採低底盤設計，並考量人因工程依據台灣使用者體型設計，且車門與車廂連結處皆無階梯，全透明安全玻璃車門提供最佳的搭車環境。
2. 列車每車廂模組設置 2 組閉路電視，全車配置共 10 組閉路電視，各車站視站區範圍配置 10-24 組數量不等的閉路電視。

3. 目前候車站規劃

(1)廁所 2 處

a. G01 站 83.5 m² (男廁 2 間、便斗 7 座共 26 m²；女廁 10 間共 50 m²；無障礙廁所 1 間共 7.5m²)。

b. B06 站 52.6 m² (男廁 2 間、便斗 4 座共 26 m²；女廁 5 間共 21.6 m²；無障礙廁所 1 間共 5 m²)。

(2)哺乳室 1 處(G01 站)90 m²。

(3)安心候車區 672m²

第 1 期工程 14 座候車站，每站上、下行月台各 24 m²。

(4) 電梯、電扶梯(高架站設置)

a. 電梯共 9 座(G01A 至 G04 站各 1 座、G01 站 3 座)

b. 電扶梯共 10 座(G01A 至 G04 站各 1 座、G01 站 4 座)。

4. 售票機及加值機顯示面板，除中、英外另規劃多國語言操作介面，提供日文，韓文，馬來文，印尼文，越南文，泰文、德文及法文等 8 國語言。

(四) 成果效益

1. 車廂內設有多功能停放區供腳踏車、輪椅、嬰幼兒車等停放，當旅客有特殊需求時，可透過愛心鈴與駕駛員反應，請求協助。車內除車門上方設有旅客到站顯示外，另設置多媒體顯示器，在車站也設有旅客資訊顯示器，提供旅客輕軌班車、公車轉乘相關資訊。
2. 提供便捷無障礙運輸環境(降低車廂及月台高差、無障礙及親子廁所)及保障捷運乘客生命財產安全。
3. 為考量新移民人口及其他不同國家乘客搭乘需求，淡海輕軌售票加值機新增除中、英文外另提供 8 國語言操作介面，語言部分擬參考交通部觀光局於 105 年統計亞洲、美洲、歐洲、大洋洲與非洲地區等來台旅客數據參考。
4. 淡海輕軌第一期路網完工後，可提供民眾綠色、低碳、便利之大眾運輸服務，轉移私人運具使用輕軌運輸系統，可提昇淡海新市鎮聯外運輸之服務等級，與降低公車廢氣排放對空氣污染，亦提昇觀光遊憩品質，預估 130 年每日可服務人次達 7.6 萬，本計畫完成後，受益對象為全體民眾，藉由提供更便捷的運輸服務，促成不同性別、年齡、族群等獲得社會資源機會及營造平等對待環境。
5. 依據台北都會區旅次特性調查分析，現況捷運乘客男性與女性比例分別為 35%、65%，另依本府交通局 105 年新北市交通民意調查，本市男性使用運具比例捷運 9.6%、公車 11.3%，女性使用運具比例捷運 26.8%、公車 16.5%，顯示女性較常使用公共運輸，後續亦將研議淡海輕軌與不同運具轉乘優惠，如與台北捷運及公車等，以鼓勵不同族群使用輕軌運輸系統。

(五) 策進作為

淡海輕軌車輛基於營運服務品質、旅客乘車感受及兩性平權等設計原則，採行全車大片玻璃通透設計，同時考量逃生安全議題，因此全車所有側窗（34 扇，包含駕駛室）均為符合歐盟標準之緊急逃生窗，每一扇側窗邊均裝設有擊窗器，可供乘客於緊急情況擊破車窗逃出車外。

七、本局性別平等政策方針及工作計畫

106 年度「新北市性別平等政策方針」四、人身安全與環境篇工作計畫：

(一) 具體行動措施：16、保障不同性別及多元團體，能充分參與地方性環境與交通之決策管道，地方政府規劃公民參與和審議之機制。

1、106 年工作計畫：研擬辦理大眾捷運系統規劃召開公聽會作業原則

2、工作內容摘要：

(1) 106 年預算：本案無需編置預算。

(2) 工作內容：研擬辦理大眾捷運系統規劃召開公聽會作業原則，將邀請相關專家學者(包含性平專家、身障團體、婦女團體及社福聯盟等)參與公聽會納入準則內容。

(3) 預期效益：藉由相關性別團體(包含性平專家、身障團體、婦女團體及社福聯盟等)參與公聽會，使其充分參與地方性交通之決策管道，保障不同性別及多元團體之權益。

3、執行成果摘要：80%，已初步完成新北市政府捷運工程局辦理大眾捷運系統規劃召開公聽會作業原則草案，刻正內部簽核中，將於 107 年第 1 季完成簽核作業發佈實施。

(二) 具體行動措施：17、全面檢視公車及捷運載具、班次、票價及路線等，注意不同性別、年齡、各區等之使用需求，據以提出積極改善方案，以提升大眾運輸工具之便利、友善、安全性及使用。

1、106 年工作計畫：捷運建設規劃設計融合性別平等觀點計畫

2、工作內容摘要：

(1) 106 年預算：2,554 萬 4,000 元。

(2) 工作內容：

a、目前興建之淡海輕軌，候車站設計以簡單輕巧為原則，且後續營運階段無進駐站務人員，故於第一期路線頭尾站設置廁所，依最新版建築技術規則設備編第 37 條規定(車站按等候空間面積每平方公尺 0.4 人計算)，經檢核本計畫設置之男女廁所符合法規規定數量，各站也設置夜間安心候車區等性別友善措施。

b、目前規劃

(a)廁所 2 處

- G01 站 83.5 m² (男廁 2 間、便斗 7 座共 26 m²；女廁 10 間共 50 m²；無障礙廁所 1 間共 7.5m²)。
- B06 站 52.6 m² (男廁 2 間、便斗 4 座共 26 m²；女廁 5 間共 21.6 m²；無障礙廁所 1 間共 5 m²)。

(b)哺乳室 1 處(G01 站)90 m²。

(c)夜間安心候車區 672m²

第 1 期工程 14 座候車站，每站上、下行月台各 24 m²。

(d)電梯、電扶梯(高架車站設置)

- 電梯共 9 座(G01A 至 G04 站各 1 座、G01 站 3 座)。
- 電扶梯共 10 座(G01A 至 G04 站各 1 座、G01 站 4 座)。

c、淡海輕軌車輛採低底盤設計，車內地板高度距離軌道面為 350mm，並與月台齊平，便於民眾上、下車，考量人因工程依據台灣使用者體型，依中華民國人因工程學會尺寸數據，以成年男性第 95 百分比至成年女性第 5 百分比之坐姿與站姿高度等資訊進行設計，包含座椅及扶手高度等參數，其中位於駕駛室更配置可調整式座椅及腳踏板，供駕駛員依乘坐舒適性及可操作性進行調整，提供旅客與駕駛員舒適的環境。且車門與車廂連結處皆無階梯，全透明安全玻璃車門提供最佳的搭車環境。車廂內設有多功能停放區供腳踏車、輪椅、嬰幼兒車等停放，當旅客有特殊需求時，可透過愛心鈴與駕駛員反應，請求協助。列車每車廂模組設

置 2 組閉路電視，配置於每一車廂模組內的車廂對角，2 組閉路電視攝影範圍重疊，使攝影死角可互補拍攝，全車配置共 10 組閉路電視。

(3) 預期效益：

a、淡海輕軌第一期路網完工後，可提供民眾綠色、低碳、便利之大眾運輸服務，轉移私人運具使用輕軌運輸系統，可提昇淡海新市鎮聯外運輸之服務等級，與降低公車廢氣排放對空氣污染，亦提昇觀光遊憩品質，預估 130 年每日可服務人次達 7.6 萬，本計畫完成後，受益對象為全體民眾，藉由提供更便捷的運輸服務，促成不同性別、年齡、族群等獲得社會資源機會及營造平等對待環境。

b、依據台北都會區旅次特性調查分析，現況捷運乘客男性與女性比例分別為 35%、65%，另依本府交通局 105 年新北市交通民意調查，本市男性使用運具比例捷運 9.6%、公車 11.3%，女性使用運具比例捷運 26.8%、公車 16.5%，顯示女性較常使用公共運輸，後續亦將研議淡海輕軌與不同運具轉乘優惠，如與台北捷運及公車等，以鼓勵不同族群使用輕軌運輸系統。

(4) 執行成果摘要：目前設計進度已達期末階段(約佔整體設計進度 90%)

參、未來加強方向

- 一、依據「新北市政府捷運工程局性別主流化實施計畫(105 至 108 年)」，請本局各單位就業務職掌範圍，持續推動性別主流化。
- 二、落實性別影響評估，辦理訓練、研討及案例分享，提升辦理性別影響評估業務的熟悉度，使政策規劃制訂更週全。
- 三、廣敘辦理性別意識培力訓練，強化本局及所屬人員性別平等意識與專業知能，以多元學習管道與方式辦理各項性別意識培力相關課程或研習，加強落實性別主流化訓練。
- 四、強化本局同仁運用性別統計與分析能力，培養對於數字之性別敏感度，提升同仁以性別意識解析政策標的團體與環境之能力。
- 五、持續查報性別預算編列情形，強化檢視預算編列與性別屬性之關連

性，確保公務經費編列符合性別平等之期待。

六、持續進行各項性別平等意識宣導活動，將性別平等觀念融入同仁辦理業務及日常生活中。

附件

附件一、淡海輕軌運輸系統延伸（藍海線 B06 站往八里方向之延伸）可行性研究

附件二、捷運營運計畫融合性別平等觀點