

臺北市政府勞動局 106 年度性別平等專案小組第 3 次會議 會議紀錄

開會時間：106 年 9 月 22 日(星期五)上午 9 時 30 分

開會地點：本局第 1 諮詢室

主 席：召集人 賴香伶

記錄：黃建文

出席委員：賴主席香伶、黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員明鈴、康專員水順（代理黃委員毓銘）、蔡委員爾森、劉委員家鴻、何委員洪丞、蔡委員惠雅、林委員玉滿、莊委員美珠、宋委員品葳、林委員育德、王委員妙鶯、陳委員威霖、紀委員彩鳳、林委員鳳燕、徐委員鈺婷(出席 18 人)

列席人員：性別平等辦公室葉研究員靜宜、社會局股長劉冠宏及科員吳思嫻

請假委員：黃委員馨慧、林委員恕暉（未出席 2 人）

壹、主席致詞(略)

貳、確定前次會議紀錄。

主席裁示：紀錄確定。

參、歷次會議主席裁(指)示事項執行情形。

主席裁示：有關勞資爭議調解案性別比例分析報告，請勞動基準科與陳副局長討論該案性別統計分析之可行性後，再行簽陳局長核閱。

肆、報告案：

報告案一：有關本府社會局列席分享身心障礙者生活狀況調查相關報告一案（報告單位：社會局）

說 明：查本局 106 年 6 月 19 日性別平等專案小組第 2 次會議臨時動議三、略以，性別平等辦公室建請社會局於本次會議分享身心障礙者生活狀況調查相關報告（報告時間約 15 分鐘）。

委員意見：

黃委員煥榮 | 許多國家例如美國鼓勵政府或企業部門遠距辦公、在家上

	<p>班，對身心障礙者在工作上提供較多的彈性，部分支援性、專業性的工作如程式設計師等較適合採遠距辦公的方式，我國是否有提供類似機會值得探討。</p>
王委員蘋	<p>1、會議報告所提供之資料與本次簡報內容不太相同，針對報告中男性、女性之差異，其性別統計分析可再細緻化，報告內容會更完整。</p> <p>2、站在勞動局立場，社會局報告提供何種對話空間值得省思。</p>
性別平等辦公室	<p>俟勞動力重建運用處報告身心障礙支持性就業性別統計及分析後併行討論。</p>
社會局	<p>1、會議報告所提供之資料為前陣子在社會局報告之資料，因這星期與性平辦討論後希望將報告聚焦在勞動就業的部分，所以昨天針對簡報的內容有再做調整。</p> <p>2、我們這次有提供3份105年度身心障礙者生活狀況調查報告，電子檔之後也會提供勞動局作參考。</p> <p>3、性別統計分析再細緻化的部分，我們有請廠商做交叉分析，但因這次統計的資料相當龐大，若再針對許多細項作交叉分析恐有難度，如委員有興趣的話我們可以再針對部分細項來做分析。</p>
主席裁示	<p>1、謝謝性平辦建議社會局列席分享身心障礙者生活狀況調查報告，如能藉由社會局報告來強化本局不足之處值得學習。</p> <p>2、有關遠距工作之空間，在勞動局的部分較受侷限，不管是二度就業婦女或推動弱勢邊緣勞動力參與、勞資關係、勞基法、勞保投保身分等等都較受限制，但仍可作為本局未來政策思維之挑戰及參考面向。</p>

報告案二：專題報告—105年身心障礙支持性就業性別統計及分析(報告單

位：勞動力重建運用處)

說明：依據本局實施計畫及任務輪派表，本次性別統計及分析由勞動力重建運用處報告、性別影響評估由職能發展學院報告：

委員意見：

黃委員煥榮	<ol style="list-style-type: none">1、報告內容係針對成功就業者來做分析，與未能成功就業者如何進行連結值得探討，如能找出未能成功就業之原因，進而幫助成功就業將更有效益。2、遠距工作、居家上班有很多種類型，如採每天或全時方式有其難度，對於組織較難掌控工作狀況，若能增加彈性改由部分時間採在家上班方式或許較為可行。
王委員蘋	社會局與勞動力重建運用處報告之研究群體、統計分析資料較不相同，兩方要做對話稍嫌困難。
性別平等辦公室	社會局與勞動力重建運用處兩方研究背景較不相同，其中勞動力重建運用處就600多位成功就業之身心障礙者進行統計分析，如能進一步就成功就業者之職業分佈類別、薪資水準等再行分析，兩方報告或許較有對話空間。
勞動力重建運用處	<ol style="list-style-type: none">1、因重建處業務分類較為細緻，有許多業務內容並沒有在這次的報告資料中呈現，在許多成功就業的案例中僅針對支持性就業成功的案例來做分析。2、社會局報告內容對本處業務推動有參考價值，假設整體就業服務的困難度如人際關係的不足等，也許我們未來在人際關係的教育訓練、職場關係的培力上可以提出更多方案針對身心障礙者來做提升。
主席裁示	請勞動力重建運用處依委員的意見修正專題報告。

報告案三：性別友善職場勞動條件檢查報告(報告單位：就業安全科)

說明：查本局106年6月19日性別平等專案小組第2次會議臨時動議二、略以，性別平等辦公室建請本局提出性別友善職場勞動條件檢查

報告，請就業安全科於本次會議提出專題報告。

委員意見：

王委員蘋	<ol style="list-style-type: none">1、有關會議資料第31頁家庭照顧假未針對性別區分比例，若能區分報告資料將更為完整。2、以圖表來顯示相關數據資料雖然較簡單明瞭，但報告說明部分應再清楚、充分。
黃委員煥榮	<p>有關會議資料第33頁三個發現相當重要，但無法從報告中得知其背後的原因，如能再深究其發生原因將更有助於後續相關政策之推動。</p>
性別平等辦公室	<ol style="list-style-type: none">1、依性別工作平等法第6-1條規定，促進工作平等措施納入勞動檢查項目，而促進工作平等措施又包含很多範疇，例如哺集乳可以調整工作時間等，但報告內容並未呈現該檢查項目。2、除了可否申請育嬰留停應列為性平專案勞檢項目外，申請育嬰留停復職後可否回復原職亦相當重要。
就業安全科	<ol style="list-style-type: none">1、勞動局每年針對不同行業都有制定不同的方案來做性平專案勞動檢查，像104、105年我們是搭配一般勞動條件檢查一起來做性平勞檢，並針對飯店業等行業別來做檢查。2、針對家庭照顧假未區分性別比例的部分，因103、104年原始統計資料尚未區分性別比例，為配合簡報資料呈現的關係，爰一致未區分性別比例。
主席裁示	<ol style="list-style-type: none">1、有關性平專案勞檢本局針對違規項目及後續改善事項皆有採取相關措施因應，並辦理多場次宣導會宣導相關注意事項。2、請就業安全科依委員的意見修正專題報告。

報告案四：專題報告—網路與通訊工程職能發展學程性別影響評估(報告單

位：職能發展學院)

說明：依據本局實施計畫及任務輪派表，本次性別統計及分析由勞動力重建運用處報告、性別影響評估由職能發展學院報告：

委員意見：

黃委員煥榮	<ol style="list-style-type: none">1、有關報告中性別面向的來源端有可能是合作的學校中女性人數較少，建議如要解決性別議題，可增加合作學校的數量，以增加女性人數的比例。2、新北市經發局相關訓練的參訓對象直接要求女性的性別比例，以避免男女比例落差太大，此種方式雖然稍有爭議，但或可作為性別面向來源端之發想。
王委員蘋	報告內容非常清楚，如何設計鼓勵方案吸引更多的女性能夠參與，增加女性學員的動力值得大家省思。
性別平等辦公室	<ol style="list-style-type: none">1、報告內容完整，性別影響評估表之撰寫方式亦相當清楚，與其他局處比起來也相當清楚。2、性別比例懸殊的問題在工務局也有類似狀況，該局男性員工人數遠大於女性人數，透過專題報導、新聞稿等方式報導優秀女性員工，以吸引更多女性加入該領域，進而縮短男女性別比例之差異。
職能學院	<ol style="list-style-type: none">1、在這個案子裡幾乎所有臺北、桃園市立科技大學的老師有與我們聯繫，但因為一般大學與本學院屬性不同的關係，又涉及各學校畢業學分採計問題，若要增加合作學校數量在執行面上有相當難度。2、透過在職訓練班或一般常規課程班或可突破現有框架，並吸納更多學員加入此方案。
主席裁示	謝謝職能學院清楚專業的報告，各單位往後做性別影響評估報告時，請參考職能學院之作法。

伍、臨時動議：本局 107 年性別平等專案小組第 1 次會議訂於 107 年 3 月份召

開，請勞動基準科負責性別統計及分析報告；人事室負責106年度性平專案小組執行成果、性別意識培力執行成果及107年執行計畫。

陸、散會：上午11時55分