

**臺北市政府勞工局 101 年度性別平等專案小組第 2 次會議
會議記錄**

開會時間:101 年 07 月 20 日(星期五)上午 9 時

開會地點:勞工局 501 會議室

主席:召集人張副局長基煜

出席人員:(詳如簽到表)

記錄:黃安芝

壹、主席致詞:(略)

貳、提案討論:

報告案一:確定前次會議紀錄(附件 1)。

主席裁示:若無其他意見予以確認。

報告案二:確認本局性別平等專案小組人員名單(附件 2)。

說明:本專案小組成員係由局長擔任召集人、外聘委員 3 人、各科室主管 8 人、性別議題連絡人 3 人,共計 16 人組成專案小組。

主席裁示:若無其他意見予以確認。

報告案三:提報本小組本年度開會時間。

說明:

一、本小組本年度第 3 次會議擬訂於 9 月 11 日(二),第 4 次會議擬訂於 11 月 13 日(二)於主管會報前召開,時間訂為上午 9 點至 10 點。

二、有關明年度之開會時程,擬固定於每季第二個月主管會報(即每月第二周之星期二)前召開,是以,自 102 年起性平專案小組開會時間訂於 2 月、5 月、8 月及 11 月召開。

與會者發言摘述

張副局長基煜:會議有需要固定一個時間嗎?

就業安全科陳股長恩美:上次會議紀錄是建議將每年開會時程預先排訂。

張委員菊惠:原則上每季要召開一次,可配合局處主管會議和局務會議時間。

就業安全科劉科長家鴻:可以先訂時間有必要時再調整。

張副局長基煜:11 月委員們都開學了,所以時間上較難配合禮拜二。

主席裁示:為配合委員時間,第 3 次會議訂於 9 月 4 日(二)上午 10 點,11 月之後改成第二周之星期一上午 10 點。

報告案四:有關檢視本局 102 年性別預算表一案。

說明:擬請委員檢視現有性別預算表(附件 3)。

就業安全科陳股長恩美:這是各單位的現有預算提報和性別預算相關部分

整理在(附表 3)。

張委員菊惠：這是提報的 102 年還是 101 年的？

張副局長基煜：101 年都執行得差不多了，故是 102 年的。

劉委員宏信：在大欄內有好幾個金額的項目，不知道是重複寫是每個小項的金額？

張副局長基煜：是一整個大項的部分，故後面重複的可刪掉。例如第 1 頁計畫項目參加聯合國非營利婦女地位委員會會議差旅費，第一年有編，第二年未編。此項 101 年已完成出國報告，社會局江局長和其他民間委員一起出席的。102 年沒有這項會議嗎？

就業安全科葉專員建能：102 年不是勞工局派代表，每年參訪主題不同，由女權會決議哪個局處去，101 年是針對婦女就業。

張副局長基煜：那我們一一來檢視計畫，托兒設施補助，101 年為 50 萬，102 年編了 250 萬。

勞資關係科何專員洪丞：副座我們有小小修正，本來是編列 250 萬，在前次副秘書長主持的會議中已修正成 150 萬。

張副局長基煜：市府的預算小組要是沒有修正，就修正成 150 萬。102 年的預算因為市府的預算小組都已經審議過了，大致可以確定，但還要等待議會的審議，所以和 101 年度相比是增加 3 倍，委員有無意見？

劉委員宏信：請問 101 年目前為止使用的狀況是如何？

勞資關係科何專員洪丞：100 年度是編 50 萬，支出的金額是 48 萬左右；101 年正在受理還沒有具體數字可以說明。這部分有中央補助款，性別工作平等法第 23 條規定由中央編列並且補助。地方政府得酌以補助。法令架構是由中央政府補助，但中央政府委託給地方政府先收件再轉送給中央做補助。地方政府在收件過程中可以先酌予補助，故編列經費看起來不多，主要補助對象是針對雇主，雇主如有在工作場所提供托兒設施，或其他措施(例如托兒獎學金)，我們會相對補助，但相對補助金額是少數，主要是會轉送給行政院勞委會做補助。勞委會有一個補助額度，可提供給委員做參考就可看出勞委會補助的設施、措施和額度。

張副局長基煜：臺北市去年中央補助多少？

勞資關係科何專員洪丞：詳細數字不記得，但大概是 200~300 萬左右。

張委員菊惠：和副座報告這是性別統計部分，在性別平等工作政策綱領中就業經濟福利非常重視的部分，預算有很大的成長。希望北市可以建構安家和友善職場。雇主企業別的部分都還要再分

析，可能製造業比較願意申請，服務業較不願意申請。預算投入之後希望能夠知道結果是什麼。為什麼服務業很少人申請？其困難是在哪裡？是服務業人太少還是女性能力不足，成果的呈現會比預算更重要。

張副局長基煜：張委員的意思是列為性別預算之後要看到成果，計畫實施很多年了預算有慢慢成長，要請業務科將地方補助款和中央相對補助款納進來，針對補助結果做初步分析，看有無需要做宣導和加強部分，或作為政策上規劃的參考。

黃委員煥榮：張委員剛剛提到企業托兒的部分，中央和市府都很重視這一塊。關於企業托兒的部分其實辦理方式很多種，有一種是補助由企業自辦，另一種是企業和當地托兒所簽約辦理。我建議在不同的類型統計上也可做呈現。把各種模式做評估會更好。

勞資關係科何專員洪丞：和委員報告目前雇用 250 人以上的大型企業單位規定要設托兒設施或措施，這部分的統計數據我們有掌握。有針對本市的大型企業做列管，250 人以上企業在臺北市占全國的三分之一左右，約為 790 家，大部分以簽約的方式來完成法律上的義務。另一個統計是企業有現金補助的話我們才會有相對的補助，這方面也有統計數字。歷年的比較大致上統計做得到，只是無法做到全臺北市的事業單位，若雇用人數沒有達到一定數目以上，但有跟托兒所簽約就無法掌握。

張副局長基煜：請勞資關係科在下次會議(第三次)，就 101 年補助的部分和委員做說明。接下來職業訓練及就業服務期間照護補助請就安科說明。

就安科劉科長家鴻：101 年預算是 170 萬，102 年是 100 萬，101 年到 6 月為止執行數是 13 萬 5 千。來請領的人以參加職業訓練為多，就業服務目前是沒有。職業訓練來申請以下半年度額度較多，通常會等開訓完再做一次申請。

張委員菊惠：我較關心的是這項是性別預算嗎？如果是性別預算的話要符合性別預算的定義和精神。上一案就很清楚，目前職場上照顧孩子還是以女性為主，這就符合性別平等議題。要以補助的對象和內容方面來看是否特別針對女性。

就安科葉專員建能：原本是針對職業訓練的托兒，參加職業訓練的學員可能有托兒的需求，我們把托兒部分給予補助。本案原本是計畫，從 101 年開始把就業服務部分也包含進來，包括托老的部分，故把名稱改為照護補助。

- 張委員菊惠**：那真的很可惜，因為此計畫非常符合性平會就服部分很重視的項目。但預期目標和內文沒有很突顯出來，至少在照護上是包含職訓期間的托兒和托老的部分要把它說明出來。
- 劉委員宏信**：回復剛才張委員所提，在文字上要再做修正。關於性別工作平等宣傳活動再請就安科做說明。
- 就安科葉專員建能**：關於性別工作平等暨就業歧視防制所辦理的宣導會和宣導品編列預算，101年是編列106萬4,200元，102年也大致是這個數字。
- 張委員菊惠**：在統計指標中似乎也沒有呈現這樣的成果。
- 就安科葉專員建能**：實際數字和績效我們會再補上。
- 劉委員宏信**：接下來是設置哺(集)乳室的計畫。
- 外勞科曾股長宛婷**：這是設置在永樂大樓，因為五、六樓為勞工局外勞和身障科的辦公室，目前使用較多為勞工局員工，來洽公的民眾較少。
- 張委員菊惠**：這目標寫得不夠明確，因為支持局內員工為主，才會讓委員了解，希望局內的各科室都能夠設立，才能夠落實公平原則。
- 就安科葉專員建能**：在永樂市場有一機關-勞工教育中心和兩個科室位於此，所以在規劃上有這樣的設施。
- 黃委員煥榮**：企業這塊有設置哺乳室，檢查的部分是由誰負責。
- 就安科葉專員建能**：是由衛生局負責。
- 身障科陳專員昆鴻**：和委員報告一下，法律上有規定懷孕婦女育有幼兒可以在工作時間去哺乳，但性平法沒有規定一定要設置哺乳室。但在臺北市有自治條例在所有的公共場合都應該要設置。勞工局的主要業務在於如果育有幼兒不能夠在工作時間哺乳，或有差別對待、歧視可以申訴。可以就個案處理，但在設置哺乳室的部分沒有特別規定。
- 張委員菊惠**：衛生局有相關規範，可以提相關申請書，若有符合空間的條件可以申訴。
- 劉委員宏信**：請負責勞資爭議和勞工權益的科室在此做報告。
- 勞基科黃專員毓銘**：有關勞資爭議調解的部分，針對涉及性別歧視部分做調解，依申訴者在事實陳述當中有涉及這部分，會予以協助。就安科若受理到也會請他先做勞資爭議調解。
- 劉委員宏信**：請問在預算使用是在哪方面？
- 勞基科黃專員毓銘**：是在整體業務執行費。因為較難區隔是否為性別歧視。在勞資爭議的調解有事實、言詞、書面的方式來做處理。
- 張委員菊惠**：但若要較精確計算預算數可先統計一年有多少件，有多少件

是涉及性別歧視抓一個大約數。因為預算數越高代表勞資糾紛越高似乎不是件好事。

張副局長基煜：勞動檢查處的檢查針對性別的分析已經進行了5、6年了，把檢查和爭議處理的預算加進來。

張委員菊惠：請問檢查的內容是？

張副局長基煜：性別平等法規範的各條文。

勞基科黃專員毓銘：在臺北市是首創，當時尚未擬訂要去做專案檢查部分，在性別工作平等法實施之後，在92年後歷年要做專案檢查報告送議會也讓議員和婦女團體也做一個參酌。後來把性別專案檢查納入母法內了。

張副局長基煜：中央每年都有一個勞動檢查的方針，北高兩市會有勞動檢查的年度計畫，計畫中性別平等專案檢查預算都會包含在內。性別歧視和就業歧視都會拉進來預算再做估算。接下來計畫是促進外籍配偶及大陸地區配偶就業研習。

就安科葉專員建能：這部分由就業服務處辦理，讓本市新移民能了解現行就業市場辦理相關業務促進研習。101年和102年都編列預算72,000元。

劉委員宏信：請問100年有做類似的方案嗎？

就安科葉專員建能：有，這部分都是一直持續在做。市府很重視這部分，相關局處都有做處理。

劉委員宏信：我個人看法是目前新移民人數有下降，若每年都辦一樣的活動，不見得能配合目前人口需要。過去在那些地方辦，成效是什麼？若只是編列同樣的預算做同樣的事情，若同樣方案重複做可能代表過去辦的成效看不到，只是一直重複。

就安科葉專員建能：委員所提到的部份我們會請就服處去了解這幾年的成效，是否102年計畫和課程要做調整。

張委員菊惠：藉著劉委員的發言，我想要再次強調性別預算不是將預算的經費列表化，其實是和性別影響評估整個機制配合在一起，為什麼我一直問到指標統計更大的成果，惟有透過統計指標才能了解什麼做得好，什麼做得不好，在針對下年度的預算數做調降。今天只是盤點而已，我們更大的企圖是未來的兩三年內的呈現。搭配性別影響評估來作呈現。因為看到大家編列的計畫似乎做很多事，但是沒有統計的具體呈現出來，似乎有些挫折，希望能藉著統計讓績效越來越好。

張副局長基煜：所以針對雇主補助托兒和和新移民就業研習是否可請就服處做一個執行狀況分析報告，讓各位委員能了解。接下來勞動法令課程及職場元氣系列講座，請勞資關係科說明。

勞資關係科何專員洪丞：95萬是講座的預算，講座課程一部份是針對性別平等的部分。和勞動基準科預算同，會針對課程提供在性別工作平等的比例，會再向勞動教育中心針對此部分預算再做計算。

張委員菊惠：因為我是學健康的所以在這方面蠻關心的，不是一直在性騷擾和性別歧視上打轉，在職場的性別友善環境也要關心男性工作者特殊的需求，特別是自殺完成率一直都是男性較高，年齡分布上除了老年之外，都是在中壯年就業這塊部分。還有新陳代謝部分，男性大多在進入職場後開始發胖。男性在工作上較會從事需要騎機車的工作，故在交通安全上若遇到事故就會使家庭陷入困境。要再搭配勞委會職災和工作傷害上的統計去了解。

劉委員宏信：第5頁左上角是由職業訓練中心負責，第7頁是由勞動檢查處負責，感覺這兩個單位沒有列出和性別預算有關的部分，不知道其他委員的意見如何？

勞資關係科何專員洪丞：性別工作平等專案檢查實際執行是在勞檢處，以前預算編列合併在業務費，之後可能請勞檢處將性別平等這部分費用按比例切割。

勞基科黃專員毓銘：請勞檢處區分每一場次的成本和費用，從人力和後續行政處理費用用一個單元方式來計算。

劉委員宏信：因為此議題在聯合國今年是一個重要的議題，勞工局可以想辦法做一些呈現，有很多工作和性別平等有關，很可惜在這樣的表面上看不出來。

張副局長基煜：我猜測職訓中心看到這個表格類型的分類可能被卡住了，認為職訓中心沒有。的確編預算不會因為單一性別編預算，不會特別編是給女性用的，以免被說是歧視男性。我們的預算沒有特別因性別去區分，只有針對身分。但職訓中心那麼多訓練費用要請教各位委員要如何把性別拉出來？

就安科葉專員建能：這方面可能就針對學員的部分，例如獨力負擔家計者是屬於優先錄訓，是不是有這樣的統計數字和這有關。因為一些特定對象和非自願離職在職訓上佔得比例，但數字上應該不會很多。

張委員菊惠：副座講得是性別平等預算的確認有兩種，一種是自己填寫；但如果性別影響意識不足會不知道如何填寫，所以另一種是把所有計畫案的名稱都列出來之後，在依各項去做檢視(依1, 2, 3有符合的打勾)做盤點檢視。根據上次會議局長的意思是非常多業務和性別平等有關，但今天看來並沒有很

多，代表性別敏感度的不足夠。

黃委員煥榮：我認為這部分還是要依賴性別統計，在很多計畫推動上沒有性別限制，但為什麼來的都是男生，而女生沒有來。例如晚上辦得活動來的都是爸爸而媽媽沒有來，可能因為媽媽要照顧小孩。所以從一些統計中事後再做檢討是否有些因素成為影響女性參與的障礙，要把這些障礙克服。例如我們在辦訓練時有托育的服務，女性就會參與。若依賴性別統計指標的話就可以看出問題在哪。大家若對這些議題較敏感的話，就可以看出是哪裡造成性別參與影響的因素，也許過去辦計畫都沒有臨托的費用，如因為檢視把費用編列出來就是一個很好的性別預算評估。

張委員菊惠：依據剛才黃老師所說，例如婦女的二度就業率較低，尤其是40歲之後部分。40歲以後婦女以她的年齡和學經歷部分什麼樣的工作可以激發她投入職場。例如透過怎麼樣的宣傳可以二度就業婦女知道課程訊息，這不是一個大的金額，可是達到的效果可能比大金額還好。

張副局長基煜：依照三位委員的建議，我覺得本局的性別預算應該重新評估。例如職訓部分依照張委員和黃委員講的方向的確可以。例如第5頁1-B-2促進性別平等工作機會的預算，第一個可以從年度訓練人數性別的分布反推回去算算花了多少；第二個可以依照每年開的職科做性別分析。為什麼服裝科都是女生來為什麼汽修科沒有女生，做職類科的性別分析，再加上預算的交叉分析可以看出對性別的影響或性別平等的幫助。從這樣來看每個預算都可以做性別分析。尤其是女性參與職訓的人數並不低。

就安科葉專員建能：之前在女權會有一個小組針對職訓的家事服務類，針對家事服務的參訓男性學員有慢慢增加。要鼓勵男性參與家事服務類的課程。

張委員菊惠：那請問增加的原因是？不然會不會突然又減少，所以才需要做分析。最重要是性別平等的影響和結果的部分。

張副局長基煜：會後我會請各科室跟單位重新檢視，指定一些項目做深入的報告跟分析。其他的附屬機關像職訓和就服也是一樣。第6頁「勞動法令課程和職場元氣系列講座」勞教中心也比照職訓要做參與人數和課程上的性別分析。接下來是第7頁勞動檢查處。從勞動安全來看對性別平等有沒有什麼幫助，因為勞動檢查處80%的業務都放在勞動安全和工作安全，似乎和性別無關。

張委員菊惠：勞動安全主要是在職災和職傷的部分，男性比例是高於女性，尤其是某些特定行業男性從業數較高。男性的健康是家庭很重要的支柱。

張副局長基煜：所以勞檢處的分析女性的職災幾乎微乎其微。勞檢處可以加入職災性別的分析：職業病、職業傷害和死亡的職業災害這三類做一個性別分析。職業傷害部分可以從每個月申報的數據做一些了解。

張委員菊惠：副座我這邊有一些勞委會的資料，從勞研所的資料像是非典型工作者以女性居多，例如美容、美髮或餐飲業服務人員，特別是餐飲和美容百貨很容易有職業問題，可是不在職災的呈現；例如皮膚過敏、月經期、懷孕期卻還要染髮有違生理部分。女性從業多的行業別卻很少被抽檢到。要列入特別的檢查。

張副局長基煜：過去勞檢資料可能都沒有做分析和歸類，其實這些現成資料都有，檢查回來所有的資料隔天就進系統了，會後將召集相關單位來做處理。三位委員針對性別預算有無其他意見？

主席裁示：

- 一、為使委員了解本局列入性別預算之業務內容，請「企業托兒設施措施補助」、「新移民就業研習」和「性別工作平等勞動條件檢查暨職業災害性別分析」三案之主辦科室向本小組委員做業務背景及現況報告。
- 二、請會計室按委員意見修正性別預算提會格式，並請各單位重新檢視提列性別預算。

報告案五：提報本局性別統計一覽表(附件 4)，請委員參閱。

說明：本府性別統計指標由本府女性權益促進委員會協助訂定，自 95 年起每年度定期由主計處發文請各相關局處彙整。有關本局 96-100 年性別統計指標，請委員建議是否有需要增加或修正項目。

與會者發言摘述

劉委員宏信：想請問一下在第一項「領有合格保母人員技術士證照」目前都是女性嗎？因為其他項都有分男女只有這一項沒有。

張副局長基煜：請職訓中心上技術士證的系統去查一下，沒有的話就問一下職訓局看有沒有這方面的統計數字。

張委員菊惠：建議加一個累計，所以是新領執照，藉以得知性別比例。

張副局長基煜：因為現在這些資料系統已由中央收回了，技術士檢定從 101 年已經全部交給中央辦理，可能需要和中央再做查證。

- 黃委員煥榮：**這邊有一個教育程度和勞參率的指標，是否學歷越高參與率反而越低，所以在第 2 頁可否加入教育程度？
- 張委員菊惠：**還有族群別(例如新移民)。
- 張副局長基煜：**這些資料都是主計處的，所以詢問主計處有無教育和族群的分類，要是有的話就把它納進來。
- 張委員菊惠：**請問在勞動與經濟的大項，每周工作時數 35 小時以下的應該也要再分年齡別和行業別。
- 劉委員宏信：**我對這個指標沒有意見，但裡面的數字的確很有學問，建議勞工局的同仁做一個性別分析的專題，可以讓勞工局知道未來性別指標的方針是什麼。剛看到一項不知道為什麼是這樣但覺得現象很有趣。關於不同行業性別薪資水準的落差可以去關心。第 5 頁的序號 74 這三類工作上，女性薪資只有男性薪資的八成。這樣的情形很值得去探究，究竟是同工不同酬或是其他現象應該進一步了解。
- 張副局長基煜：**這部分可以和行政院主計處要調查資料，也可請市府主計處幫忙調資料，可以就調查樣本分析。
- 張委員菊惠：**去年行政院通過的性別平等政策綱領，從願景目標和行動策略中可以針對婦女有關的就業經濟部分寫一份臺北市版，這 10 年來在勞動和經濟就業這塊性平發展。這樣同仁會更了解自己在做什麼和未來的目標。而且統計指標會知道它的應用性在哪。主計處也有做每 10 年性別統計指標圖像部分，可以就目前業務的成果對應指標做分析。
- 張副局長基煜：**剛才張委員所提到的，我們將列為小組工作的目標，看不能在一兩年出版一本專刊。不過主計處應該是從公務統計平常申報部分統計。剛提到的行政院性別平等政策綱領也請就安科收集，依照中央的政策後續有一些作為。
- 黃委員煥榮：**這邊有看到兩頁是市府的公務統計，這是府內的統計嗎？這個統計部分似乎有些問題，第一個問題就是少一個總體比例。例如說第 2 頁就育程度結構，這邊有大學、專科、高中的比例，但全部的比例是如何？在這個統計表似乎沒有呈現。現在碩士學位非常多，所以大學以上可以再分一個碩士以上，我認為區分大學和碩士應該是很有意義的。第二個年齡結構上應該要有一個整體的呈現。婦運團體很喜歡批評台灣的勞參率不到 50%，很低。其實從年齡結構可以看出 15 歲以下都還在就學，臺灣有很好的退休制度，大概 50 歲就離開職場。回應剛才劉委員提到，很多現象背後都有原因，要就原因做解釋，為什麼統計會做這樣的呈現。希望教育程

度能做更細膩的區分。

張副局長基煜：這應該是主計處提供的資料，還有總額的比例分析，每個單項都要加上。

黃委員煥榮：這個表只看到比例，除非這個調查是抽樣的，如果是普查性，否則在總數上是有意義的。

會計室：這個數字是抽樣的。

主席裁示：不管是人力資源調查或是失業率調查都是抽樣的。請參考委員意見增列統計項目。

討論事項：

案由一：有關本局推動性別主流化實施計畫（101-103年）暨具體措施一覽表修正一案，提請討論。

說明：

一、依據上次會議紀錄業已修正本局推動性別主流化實施計畫（101-103年）（附件5），並據以擬定具體措施一覽表（附件6）。本案如經委員會議決議通過，擬請主辦科室惠填具體措施一覽表預定辦理進度，並提下次會議討論。

二、本局已訂定「101年度性別主流化研習課程計畫」（如附件7）在案。

張委員菊惠：請教一下在附件七，根據去年到今年有成立性平專案小組的局處經驗發現，若性別意識培力不足的局處在推動性別主流化部分很困難。所以在附件七的「勞動與性別實務」2場次，我本來預期的是在座各位府內的同仁都要參加，這塊的深化很重要，這方面的專家很多，建議向衛生局一樣用大演講的方式，讓局內同仁都有基礎意識培力部分。

張副局長基煜：人數不需要限制這麼少，可以分兩梯次讓全局股長以上和附屬機關課組長以上參加，其他同仁另兩、三梯次參加，借勞教館或勞檢處教室上課。

張委員菊惠：公訓處有說只要是學員數30人以上都可協助開班，開班地點也不一定要在公訓處，也可以在局內部份。上次會議也是有建議人事室辦理的課程至少要含1~1.5小時勞動經濟的部分，才能跟得上未來勞動部政策的方向。

張副局長基煜：這部分我們會修正調整。

張委員菊惠：想確認一下性別意識培力成果的指標，在每季的會議提報嗎？

主席裁示：請人事室按委員意見修改性別意識培力之課程之實施對象和參與人數。爾後執行情形每次提會報告。

案由二：擇定本局 101-103 年配合執行性別影響評估計畫一案，提請討論。

說明：

- 一、請各主辦科室說明計畫內容，提會討論決定試辦計畫，並請委員給予建議。【說明：本局訂於 7 月 17 日主管會報擇定配合執行性別影響評估之建議計畫，本項資料將於會議當日提報。】
- 二、本案擬於本次會議確認後，建請由本局人事室辦理相關訓練課程協助同仁填表。

勞資關係科何專員洪丞：我們提報的計畫就是剛才委員討論的企業托兒設施措施的補助。設施措施的相關計畫是職場輔導的計畫。另外有提供臺北市補助雇主辦理托兒措施或設施的補助辦法以及勞委會的補助辦法，供委員參考指教。

就安科葉專員建能：就安科提的計畫是「臺北市政府辦理職業訓練及就業服務期間照護補助辦法」是針對北市市民參加職業訓練及就業服務，或就服期間提供相關照護補助。全日制部分每月最多補助 8 千，每日最多補助 400，半日制最多補助 4 千，每日最多補助 200。這個部分在去年前都是計畫，今年開始改成辦法。

外勞科曾股長宛婷：外勞庇護中心計畫用的不是公務預算而是中央補助款的部分。庇護中心像是女生宿舍，床數是 15 人。若有男性，或是在臺北市緝獲的外勞實際上設籍在外縣市，在處置上就是轉介到可以收容男性的地方。這個計畫原則是小型的計畫，庇護場所不是很大。

張副局長基煜：各位委員對這三個計畫有沒有什麼意見？

張委員菊惠：釐清一下要做性別影響評估只是還沒有做，只是先擇定。我對外勞庇護中心的計畫有所保留。我認為就服處新移民就業研習部分，雖然經費少但是可發揮最大的效益，做得好其他縣市還可以做標竿學習，甚至可以申請金馨獎。

就安科葉專員建能：補充說明因為這個部分是第一次會議由各科室提 2 個計畫，討論後擬了 3 個計畫。

張委員菊惠：希望在下次會議就可以看到初步的背景分析，並用性別平等政策綱領作為依據。如果統計數字夠多在性別專案小組會有統計專題。統計指標要分析才有意義。在第 4 次會議就可以正式填寫性別影響評估表，建議可以成立一個小工作坊可以有比較好的成果來作分享，未來若這 3 案寫得不錯，未來局內同仁就可以做一個案例的分享和學習。

張副局長基煜：請勞資關係科的「企業托兒設施措施補助」、就業服務處的「新移民就業研習」和勞動基準科的「性別工作平等勞動條件檢查暨職業災害性別分析」三案做執行。

就安科葉專員建能：可否在這次會議確認之後，請人事室盡快辦理課程。

張副局長基煜：委員的意思下一次(9月份)的會議先提出背景說明和業務執行步驟方法，11月份前要有一個小工作坊來填寫表格。

就安科陳股長恩美：剛才委員的意思是在11月份之前就要有小工作坊，把性別影響評估的案例寫好。

主席裁示：

- 一、本局性別影響評估計畫擇定由勞資關係科的「企業托兒設施措施補助」、就業服務處的「新移民就業研習」及勞動基準科的「性別工作平等勞動條件檢查暨職業災害性別分析」三案試辦。
- 二、請成立性別主流化-性別影響評估推動小組，並請就安科辦理小型工作坊由各科室性別影響評估主筆人員及其主管(含課長、股長、專員)共同參與。
- 三、爾後請相關單位派員列席。

參、臨時動議：

會計室王主任秋斐：因為委員對102年度的性別預算還有疑慮，可是102年的概算已經在整編，是否整編就照舊的，如果有修正在103年在顯現。

張副局長基煜：就用市府預算通過的金額先做，如果要修正的話要等103年再做調整。

張委員菊惠：還是給勞工局的同仁高度的肯定，才經過兩次會議，很快速在預算和指標上有概念，若在性別影響評估上有做起來的話，就超前社會局了，給予同仁很高度的肯定。

散會：

101年7月20日上午11點30分