

臺北市政府勞工局 101 年度性別平等專案小組第 3 次會議  
會議紀錄

開會時間:101 年 9 月 4 日(星期二)上午 10 時

開會地點:勞工局 507 會議室

主席:張副局長基煜代理

出席人員:(詳如簽到表)

記錄:溫浩榆

壹、主席致詞:(略)

貳、報告案:

報告案一:確定前次會議紀錄(參閱第 3 頁)。

主席裁示:若無其他意見予以確認。

報告案二:為使委員瞭解性別影響評估計畫試辦單位之主責業務,請各試辦單位做業務背景及現況報告。

說明:各試辦單位業務報告順序為「就業服務處」(參閱第 15 頁)、「勞資關係科」(參閱第 23 頁)、「勞動檢查處」(口頭報告)。

報告案三:報告本局性別影響評估試辦計畫。

說明:為推動性別主流化,本局前於 8 月 20 日辦理性別影響評估工作坊,並請各試辦單位依講座建議修正各試辦案,為使本專案小組委員瞭解各試辦案內容,擬請「就業服務處」(參閱第 31 頁)、「勞資關係科」(參閱第 37 頁)、「勞動檢查處」(參閱第 45 頁)報告初步習作成果。

**與會者發言摘述**

張委員菊惠:主席我有一個議程變更的提案,因為報告案二和報告三的報告單位是一樣的,只是一個是業務報告一個是性別影響評估,能否一起說明。

張副局長基煜:好,一起說明。

**就業服務處報告(略)**

張委員菊惠:建議性別影響評估檢視清單先填寫第二大項的資料蒐集,總目標雖然可能都沒有改變,但小目標可透過不同年度的進展而調整,資料蒐集部分我覺得很可惜,因為在業務報告裡,似乎只看得出 97 年至 100 年服務的人數和人次,我們沒有看到分母,但我覺得本案的分母很難計算,因為不見得來臺的新移民都有就業需求,或許需要其它的資料庫協助,這部分未來還可以再努力。另外透過社會角色分析,可以對新移民來臺發展的不同生命週期階段,

提供不同的協助和服務。除了對參加課程的新移民進行問卷調查外，我們更想知道未參加課程的人的意見，可請每位參加活動的新移民回去問二位朋友的方式間接瞭解，到底是不知道有研習活動，還是根本就出不了門之類的，透過開放性的回答，可獲得重要的情報和訊息。業務單位可參考 CEDAW 的資料，裡面有很多具體的建議事項，可以激發我們的想法。

**張副局長基煜：**新移民的基本資料要先撈出來，不然問卷調查又不強制收回，少數幾份，參考價值就不高了。如果覺得有需要的話，就去做一次普遍性的問卷，以新移民家庭為對象。譬如說，在臺北市的男性新移民，很多是專業人士，甚至請他們上網去回答一些問題，應該不難，臺北人力銀行就可以做這一件事了。

**黃委員煥榮：**我覺得雇主資料的蒐集還蠻重要的，就業的障礙可能是供需間的問題，我們把多數的注意力放在瞭解新移民的需求，可能就忽略了雇主在僱用新移民時的想法，要多方考量不同團體的需求，不然那個結可能還是很難打開。會議資料第 17、18 頁的執行成果，只是各年度的服務數據和投入的預算，看不出關聯性。

**張委員菊惠：**跟主席報告，三案最大的問題都是缺少第二大項資料蒐集。

**主席裁示：**

- 一、請就服處依委員建議重新調整簡報執行成果內容(會議資料第 17、18 頁)，並掌握及分析受服務對象之基本資料。
- 二、請各單位調整檢視清單，提下次會議討論。

### 勞資關係科報告(略)

**張委員菊惠：**在資料蒐集部分，可以將這 7 百多家事業單位，按不同的業別來分類，而且可以將少數幾間申請設施的事業單位數移除，如此可以釐清主要以措施為主。我們可以參考歐盟的作法，藉由事業單位自行推動托兒相關的措施，而有相關的獎勵辦法，引導事業單位多樣性的提供托兒措施，不僅僅是津貼的提供，也可以是彈性工時，但不是對所有員工都有彈性工時，而是對育兒或家庭照顧需求的員工。檢視清單第 2 小題項，為什麼目標數講不出來，因為我們並沒有問去年補助多少人次，而是去年事業單位內受惠的人數。我很好奇剩下 54 家未辦理托兒設施或措施的原因。

**江科長明志：**主要是沒罰則，所以停留在勸導階段。受益人數不寫的原因是怕被說我們灌水(碰風)，像臺灣證交所我們補助二萬，但人家每年在這部分花的費用，可能好幾百萬，所以都算進來，我會覺得很不好意思，所以我們只統計受益的家數。

**黃委員煥榮：**彈性工時雖然大家慢慢的都有感覺，但還不夠強烈到讓主事者願意去做一些改變。另外我更重視企業本身的結構而非人數，可能我這企業員工的平均年齡是 25 歲，而另一個企業員工的平均年齡是 50 歲，顯然員工平均年齡 25 歲的企業對托兒的需求較高，所以看組織有沒有那個需求是最關鍵的。我覺得勞委會再推動這方案時會有點落差，就是說你可能跟雇主互動的很好，但是沒有辦法真正去滿足員工的需求，需求者不是老闆而是員工，這是這方案的盲點，而員工的需求是什麼，並沒有統計。像江科長講的很好，我們這邊的統計就是來自於雇主提供，雇主沒有去調查，我們很難得知員工的真正的需求。

**張委員菊惠：**如果這案子明年還繼續做的話，建議可以更改方案名稱為「企業托兒設施措施的促進發展方案」，這樣就不會限制在只有補助這一項。

**江科長明志：**使用補助這名稱，是依據性別工作平等法和勞委會的辦法，我們也並不是只有補助而已，像陳局長帶領的企業夥伴訪視團也是在這個 program 的概念內，我們儘量把可做的東西都放進來。

**主席裁示：**請按委員意見，調整計畫名稱，並分析受補助單位之員工受服務現況。

#### **勞動檢查處報告(略)**

**張副局長基煜：**第一部分，以每年的性平專案檢查為主體，外加申訴檢查和例行性檢查，如果涉及性平議題時，那些事業單位就把它加進來，一起列入專案的檢視清單裡。第二部分，性平專案檢查事業單位都是我們挑的，資料我們都有，我們檔案資料也有男女的比例，勞檢處是資料最多的，所以不會都沒有資料。不然我們先把重點放在性平專案勞動檢查，職業災害性別分析以後有機會再做好了。

**主席裁示：**

- 一、請勞檢處修改計畫名稱，並請重新修改檢視清單內容。
- 二、本會議除主辦科室主管出席外，請主筆承辦同仁一併列席。

參、討論事項：

**案由一：**有關本局「101 年度性別主流化研習課程計畫」修正一案，提請討論。  
**說明：**本案業經本局人事室修正課程內容，增列勞動經濟課程，並修改實施對象和人數(參閱第 51 頁)。

**主席裁示：**照案通過。

**案由二：**有關確定本局 102 年性別預算表一案，提請討論。

**說明：**本案經主辦科彙整各科室修正內容，目前僅勞資關係科修正預算金額，敬請委員檢視現有性別預算表(參閱第 53 頁)。

**張委員菊惠：**目前這個表其實還蠻表面的，其實我更想知道哪幾個案子是針對性別議題的，哪幾個案子是針對促進就業的性別平等，哪幾個案子雖然主要目的不是針對性別平等，但是附加的價值是會帶來性別平等這個好處。

**張副局長基煜：**以最狹隘的預算分類來看性別平等，就應該要回歸到業務方案，比如說一個新移民團體，因為服務對象大多數都是女性，所以我們需要投入較多的預算費用，來推動協助她們。

**張委員菊惠：**通常這表會和性別影響評估表搭配一起，在未來年度的工作計畫時同時提出。這案子我們是不是把它帶到女委會小組裡討論，因為很多局處在認真填寫後，就會覺得這錢不知該怎麼處理。

**主席裁示：**本案暫擱置，待女委會小組確認填寫性別預算之原則後，再行修正性別預算表。

肆、 臨時動議：

伍、 散會：101 年 9 月 4 日 12 點 30 分