

臺北市政府勞工局 101 年度性別平等專案小組第 4 次會議

會議紀錄

開會時間：101 年 11 月 19 日(星期一)上午 10 時

開會地點：勞工局 501 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、性別主流化議題分享(黃委員煥榮，15 分鐘)：(略)。

參、報告案：

報告案一：確定前次會議紀錄(參閱第 3 頁)。

主席裁示：若無其他意見則予確認。

報告案二：報告本局依 CEDAW 檢視法規辦理情形(參閱第 7 頁)。

說明：本局業管自治條例計有「臺北市促進原住民就業自治條例」、「臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例」、「臺北市勞工職業災害慰問金發給自治條例」及「臺北市身心障礙者就業基金收支保管及運用自治條例」，除「臺北市促進原住民就業自治條例」第 4 條第 1 項後段「職務性質適合女性工作者，應訂一定比例之女性原住民保障名額。」符合 CEDAW 第四條(暫行特別措施)及第 5 號一般性建議，其餘自治條例並無針對性別另有規定。

與會者發言摘述

就業安全科報告(略)

張委員菊惠：促進原住民就業自治條例第 4 條「職務性質適合女性工作者，應訂一定比例之女性原住民保障名額。」應修改成以比例，如單一性別不得低於 3 分之 1，而不是以職務性質，請修正文字。檢視表第 9 項及第 11 項，可新增統計項目，從分析薪資、年資、年齡別、工作類別等，才能讓我們知道實際的受惠者是誰，性別統計不僅僅只有男女性別的統計。

江科長明志：第 6 條「進用而未報到任職或任職未滿 2 年者，自未報到或離職之日起 2 年內不予列入原住民就業人力資料庫。」當初會這樣規定，可能是排隊的人蠻多的，希望能讓更多人能受惠，所以才訂成這樣。建議可以加註的方式，如果有育嬰或照顧等特殊狀況導致未報到或任職未滿 2 年者，還是可以繼續納入而不被排除。

主席裁示：促進原住民就業自治條例部分，檢視表的第 9 項的統計項目再精細，自治條例第 4 條及第 6 條在文字上，請依委員意見修正。

勞動基準科報告(略)

張委員菊惠：建議可以在檢視表第 12 項增加未來如何蒐集性別統計資料。

主席裁示：勞工權益基金收支保管及運用自治條例部分，請依委員意見補充說明。

身障就業科報告(略)

張委員菊惠：職災慰問金發給自治條例檢視表第 9 項，除男女申請的件數外，請增加不同年份的比較及受職災者性別的數量及比例，如果申請件數有特別的增減，或申請者和受職災者的性別比例不同，皆請加入說明。

主席裁示：職災慰問金發給自治條例部分，請增加 3 年內的性別資料，並補充說明。

張委員菊惠：統計身心障類別如果不麻煩的話，可以加入至檢視表第 9 項，如果有困難的話，可以放在第 11 項的未來新增統計項目，有分子及分母的統計資料，能讓我們更容易判斷資源的配置是否洽當。

劉委員宏信：受益人的男女比例不一定要一比一，主要還是看男女需求者母數的量。

主席裁示：身心障礙者就業基金收支保管及運用自治條例部分，請依委員意見修改檢視表。

報告案三：報告本局性別影響評估試辦計畫。

說明：由「就業服務處」(參閱第 35 頁)、「勞動檢查處」(參閱第 41 頁)及「勞資關係科」(參閱第 51 頁)報告修改後習作成果，並請委員提供修改建議。

就業服務處報告(略)

張委員菊惠：口頭報告的很精彩，建議將豐富的統計資料放入檢視清單第二大項的資料蒐集裡。

朱秘書美嬌：因為我們交會議資料時問卷還沒統計出來，但是出席會議時問卷統計出來，所以就將最新的進度和委員報告。

主席裁示：請將口頭報告書面化。

勞動檢查處報告(略)

張委員菊惠：很多數據不應該放在檢視清單阿拉伯數字 2「誰是該方案預期服務使用者？」而且提供性別的比例並不代表回應到了不同性別之需求，相關數據應該放在阿拉伯數字 4 性別統計的部分，這樣我們可比較各年度的差異，看是數據是增加還是減少，並依此來調整宣導

或鼓勵的方式。如果我們可以拿到全國的數據，也可以拿來和臺北市的比較，看看我們是否還有再改進的空間。另外阿拉伯數字 8 裡面寫的很好「部分行業僱用男性員工比例較高，且可能多屬無一定雇主之勞工，較無機會接觸性平法宣導課程」，這可以回應到 12 的傳播，宣導的加強或改進可以寫在這。

主席裁示：請依委員意見修改檢視清單。

勞資關係科報告(略)

張委員菊惠：先給予高度肯定，這已經可以報名金馨獎的性別統計分析專題，有時不在於受僱者性別的狀況，當企業有提供托兒服務時，其實大家會使用，所以這更激勵我們，未來很多的策略就不是在宣導勞工，而應該從事業單位或更上面的商業公會著手。

黃委員煥榮：我們看到 250 人以上的事業單位仍然有未提供托兒服務，檢視清單 20 項的地方，也許可以做個說明，就是為什麼企業為什麼不願意提供這樣的服務，我們有沒有什麼機制或壓力去增加事業單位提供托兒服務的意願，以及我們未來的努力方向或配套，這配套也可以在性別影響評估的過程中呈現。另外從員工的角度思考，250 人以下事業單位的員工，也是有托兒服務的需求，我們要如何協助他們。

江科長明志：相關補助辦法並未依事業單位規模設有補助限制，只要符合條件均得申請，這在檢視清單第 8 項裡，我們有說明。另外 250 人以上的事業單位仍有 49 家未提供托兒服務，我們還是會持續的瞭解和溝通。因為臺北市 250 人以上的事業單位已超過 9 成提供托兒服務，相信事業單位提供托兒服務並非難事，我們可以思考從修法的角度，建議中央納入罰則。

主席裁示：對本報告加以肯定。

報告案四：報告本局「101 年度性別主流化研習課程計畫」執行情形(參閱第 65 頁)。

說明：本局人事室分別於 101 年 10 月 24、31 日辦理 2 場次「性別主流化進階課程」，訓練對象為本局暨所屬機關股長級以上人員、法制、性別議題聯絡人及代理人、性別影響評估試辦計畫主辦業務人員。

張委員菊惠：已經年底了，我是比較期待未來的規劃部分，因為這樣委員比較能參與其中，希望下年度的第 1 次會議可以看到 102 年度整年的課程計畫，在此之前，希望能有需求調查，讓各科室能參與課程方向，以符合同仁的需求。另外，參考其他局處，可以蒐集、建立性別與勞動相關的師資或專家，希望各科都能有口袋名單。

主席裁示:請各科室及附屬單位就所執掌業務平時有接觸且對性別議題有專業之專家學者，推薦給人事室彙整。

決 議：

肆、 臨時動議：

提案一：提請委員討論 102 年度開會時間。

主席裁示:暫訂於 102 年 2 月 4 日(一)上午 10 點。

伍、 散會：101 年 11 月 19 日 12 點 30 分