

# 臺北市政府勞動局 109 年度性別平等專案小組第 1 次會議

## 會議紀錄

開會時間：109 年 2 月 24 日(星期一)下午 3 時

開會地點：本局 5 樓北區第 1 諮詢室

主 席：召集人陳信瑜(由徐副局長玉雪代理)

出席委員：徐主席玉雪、葉委員德蘭、陳委員艾懃、賴委員淑玲、朱股長廷彩(代理蔡委員明宏)、陳委員昆鴻、康委員水順、葉專員昭伶(代理施委員貞夙)、蔡委員惠雅、蔡股長惠鈞(代理何委員洪丞)、詹委員秋香、宋委員品葳、張委員憶媚、梁副處長蒼淇(代理江委員明志)、游委員淑真、黃委員毓銘、陳委員銘章、林委員鳳燕、洪委員春梅(出席 19 人)

列席人員：

勞動局 詹股長曉慧 劉科員俐奴

就業服務處劉 課長愷怡(報告人)

勞動力重建運用處 黃外籍勞工訪查員才晉

職能學院 紀組長彩鳳

性別平等辦公室 葉研究員靜宜

壹、主席致詞：略(介紹 109 年新任委員)

貳、確定前次會議紀錄(P16-P22)。

主席裁示：紀錄確定。

參、歷次會議主席裁(指)示事項執行情形：

案次	列管事項	列管單位	執行情形	主席裁(指)示事項	執行等級
108102102	性別影響評估報告-臺北市輕質屋頂與施工架及吊籠作業通報自治條例 一、請勞檢處依委員意見將性別統計數據納入檢視報告後，送請人	勞動檢查處	一、已將性別統計數據納入檢視報告，送請人事室彙整。 二、本處現製作之施工手冊，已將女性工作者加入文宣宣	解除列管	A

	事室彙整。 二、建議未來製作宣導文宣時，可加入女性工作者。		導，未來亦會依指示事項辦理。		
108102103	性別統計及分析-臺北市就業服務處性別統計分析專題報告-以中高齡為例 有關委員所提意見，請就業服務處併同「促進弱勢婦女就業服務計畫」，提下次會議報告。	就業服務處	有關委員所提意見，將併入2月24日「促進弱勢婦女就業服務計畫」報告中說明。	解除列管	A
108102104	性別影響評估報告-臺北市聘用外籍看護工雇主安心計畫 請勞動力重建運用處依委員意見修正報告內容後，送人事室彙整。	勞動力重建運用處	本處依委員意見修正滿意度調查呈現方式，增列各項調查母數及百分比，並業已於108年11月1日以電子郵件回覆修正後之臺北市聘用外籍看護工雇主安心計畫-臺北市政府性別檢視清單範例檢視結果一覽表予人事室彙整。	解除列管	A

執行等級代號說明：A、已結案（含辦理完成、停止辦理）。B、屬經常性業務遵照辦理中。C、依進度執行中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。D、規劃中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。E、無法執行：請於「執行情形」欄位敘明理由。

#### 肆、報告案：

報告案一：臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（109-112年）。（報告單位：人事室）

說明：新版臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫（109-112年）業依108年12月27日臺北市女性權益促進委員會第12屆第3次委員會決議修正。本局列為A群執行辦理單位，性別平等專案小組每年至少召開會議4次，提出性別分析報告2案及性別影響評估報告6案，已排定任務分配表，由各單位輪流報告。

主席裁示：洽悉。

報告案二：有關本局 108 年性別平等專案小組第 3 次會議紀錄、性別影響評估報告-臺北市輕質屋頂與施工架及吊籠作業通報自治條例、臺北市聘用外籍看護工雇主安心計畫及性別統計及分析-臺北市就業服務處性別統計分析專題報告-以中高齡及高齡(45 歲以上)求職者為例等案電子檔業上載本局網站。(報告單位：人事室)

說明：

- (一) 本局 108 年性別平等專案小組第 3 次會議紀錄，置本局網站/施政資訊/性別主流化專區/歷次性別平等專案小組會議記錄項下。
- (二) 性別影響評估報告，置本局網站/施政資訊/性別主流化專區/性別影響評估表項下。
- (三) 性別統計及分析報告，置本局網站/施政資訊/性別主流化專區/性別統計與分析項下。

主席裁示：備查。

報告案三：性別統計及分析-促進弱勢就業婦女重返職場就業服務 (報告單位：就業服務處，報告人：課長劉愷怡)。

說明：就業服務處前於 108 年第 3 次會議以性別統計分析專題報告-以中高齡為例，報告性別統計及分析，本次續依主席裁示及委員意見，就促進弱勢就業婦女重返職場就業服務議題專案報告。

主席說明：本議題歷屆委員都很關注，在上次會議報告後，委員期望再詳細的報告，有些統計數據也一併更新。

委員意見：

陳艾懃委員提問

整個案子內容很豐富、完整，各個面向都有考慮到，因前次會議未參與，就報告內容有幾項想瞭解：

- 1、對於弱勢婦女有無一定的定義？報告標題為促進弱勢婦女就業服務計畫，報告內容後面則比較強調重返職場的部分，重返職場的弱勢婦女定義對我來說不太一樣，這部分比較不清楚。
- 2、執行成效如果以量化的方式表現，會更凸顯，例如報告中的媒合率、與其他單位合作所轉介名單

	<p>的量等，也可以放進報告。</p> <p>3、給雇主的津貼多久，會不會有津貼比較有意願配合，沒有津貼就比較不樂意配合。</p>
<p><b>葉德蘭委員提問</b></p>	<p>1、第一次來勞動局，也是有定義上的疑問，因為上星期在教育部對於弱勢的定義，大家有很多不同的意見，所以我也想瞭解一下。</p> <p>2、這個就業服務計畫有關育嬰留職停薪調查的只有女性的原因嗎？還是針對就服處關懷的所有育嬰留職停薪的對象。</p> <p>3、一對一專案個案管理服務有 4 千多人登記，而參加就業講座的人數只有 2 位數，差距百倍，有無想辦法讓講座可以給更多人參加，或是以直播的方式，通知大家觀看，成效就會更明顯。</p> <p>4、有無為男性辦理的重返職場就業服務計畫。</p> <p>5、女性重返職場如果遇到黃色笑話、敵意環境或性騷擾等情形時怎麼辦，這個對峙問題可能要事先說明。</p> <p>6、什麼樣的企業可參與，有無主動通知企業參加。</p> <p>7、沒找到工作的 2 千人其原因為何。</p>
<p><b>游淑真委員回應</b></p>	<p>1、育嬰留職停薪的關懷對象並沒有區分男女，所有育嬰留職停薪者均予以關懷，而勞保局提供的數據也沒有分男女。</p> <p>2、男性重返職場的問題，比較少接觸到，但是重返職場的服務，沒有區分性別，男性重返職場也適用這個方式。婦女因生育而離開職場二度就業的情形比較多，重返職場女性佔多數，所以規劃這個服務模式。</p> <p>3、對弱勢的定義是只要有就業意願及就業能力，各種的原因、特殊境遇及就業服務法第 24 條所訂之自願就業人員等，都包含在內。</p>

	<p>4、就職場學習及再適應計畫，中央有獎補助方案，我們運用外展員逐一向企業說明，以宣導的方式說服企業進用，以菁業獎表揚積極參與的企業。</p> <p>5、求助於我們有些是弱勢者，以108年轉介關懷的8千多人，剩下4千多人登記求職，其中1千多人又自行找到工作，所以數字會愈來愈少，而我們也告知其可以使用的管道。</p> <p>6、工作坊課程採小班制的方式，有些求職者不一定願意來參加，但願意參加者求職比較容易成功。</p>
<b>葉德蘭委員提問</b>	<p>1、申請育嬰留職停薪的關鍵因素，在推動性別主流化、性別工作平等方面，應以男性、女性分開看。</p> <p>2、就企業媒合部分，有無與產發局合作，建議與產發局聯合，跨局處合作。</p>
<b>游淑真委員回應</b>	<p>1、產發局的合作對象大多為中小企業，我們與其合作過，發覺有點瓶頸。我們的推動以大型企業為主，重返職場的這些女性需要有人帶領，大型企業才有資深輔導員可以帶領。</p> <p>2、我們以菁業獎表揚優良企業，請市長頒獎，透過行銷讓更多人知道，而優良廠商須符合勞基法、性平法等相關規定，我們才給予表揚，讓更多企業看見並複製他們的優良作為。</p>
<b>葉德蘭委員</b>	<p>我們要更多的企業來是希望他們能真正意識到這些女性的優點，是企業最需要的人才。</p>
<b>主席回應</b>	<p>1、就業服務的推廣可能無法全部普及，我們是以成功的個案說服企業，很多就業機會的開發也是由就服處執行，就服處曾在內湖園區辦理的就業媒合等也透過產發局一起努力，委員所提跨局處合作意見都有進行。</p> <p>2、有關求職者的職場性平概念，我們一直在努力宣導，針對初入社會新鮮人就業前在校園的職場性</p>

	平輔導亦持續進行。
性平辦提問	1、勞保局每個月轉介的名單是所有申請育嬰留職停薪的市民，還是只有願意接受關懷的名單？ 2、報告的勞動參與率與他國的比較，有無女性分年齡層的相關數據？
游淑真委員回應	1、勞保局轉介的是每月育嬰留職停薪期滿願意接受關懷的名單。 2、因為報告數據是與各國做比較，所以沒有女性分年齡層的相關比較數據，針對本國的數據因為之前已報告過，所以這次沒有報告。

主席裁示：備查。

報告案四：「臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」之行動方案 108 年實際執行成效。(報告單位：就業安全科)

說明：(就安科說明)因為少子化及高齡化議題是我們國家目前面臨較重大的議題，本府的女性權益促進委員會第 12 屆第 2 次會議修正通過臺北市政府以性別觀點建構因應少子化高齡化政策，幕僚統籌規劃單位為性平辦，女性權益促進委員會因應這個方案分成 3 個小組，經濟賦權與照顧組由勞動局主責、社會與教育組由社會局主責、健康、環境與科技組由衛生局主責，總共 20 幾個局處參與，政策架構分為母性支持、照顧、照顧與人身安全、工作與職場、文化與特殊性別刻板印象、環境等 6 個架構，邀請各機關提出各自可對應的行動方案，總計 71 個行動方案，為能有具體充分的討論，女性權益促進委員會相關會議希望行動方案回到各機關的性別平等專案小組做細部的討論，再提到女性權益促進委員會做增修建議，本局 6 個行動方案的主題如下：1、勞資關係科：提升企業托兒服務計畫。2、就業安全科：向中央主管機關建議修訂性別工作平等法或相關法規，研議增加侍親留職停薪假別及相關補助之可行性。3、就業安全科：臺北市政府勞動局推動臺北市職場性別平等指標實施計畫。4、就業服務處：促進重返職場婦女就業服務行動方案。5、勞動力重建運用處：臺北市聘用外籍看護工雇主安心計畫。6、職能發展學院：辦理照顧服務員訓練。

葉德蘭委員提問	1、每一階段應該會有不同目標，性平辦這個 3 年
---------	--------------------------

計畫希望不斷往前走，通盤建議未來目標可逐年提升。

2、第 1 案提升企業托兒服務計畫，實際執行成效「不論男女員工皆適用」，建議刪除「不論」二字，修正為男女員工皆適用。另外階段目標為協助企業建立友善育兒職場環境，而執行方式只填哺集乳室，其實有做的應該更多，建議可再多寫一些。

陳艾懃委員

1、我也認同葉委員所提階段目標逐年提升的建議，在計畫裡看不出 3 年階段目標的差異，會覺得很可惜，臺北市會編 3 年計畫，一定是希望每年會有一些進展，目標上面有不一樣。

2、有關第 1 案提升企業托兒服務計畫建議如下：

(1)階段目標為協助企業建立友善育兒職場環境，比較像是願景，不像是階段目標，建議文字上稍作調整。

(2)執行方式寫了 2 個方案，其執行方式是什麼，建議以附件方式放入計畫。

(3)執行方式寫本局訂有「輔導與補助事業單位設置哺集乳室、托兒設施及提供托兒措施 5 年實施計畫」，將依計畫逐年輔導完成。其中 5 年計畫看不出從哪一年開始，也不確定期限是什麼，建議這個部分再做調整。

(4)預期成效辦理家數每年增加 50 家，實際執行成效有無達成目標或成效，建議直接填出，較容易對應。

(5)約有一半的企業依規定應提供托兒設施而未提供，是不是有遇到什麼困難，是不是以金錢補貼的方式就可以協助他們解決，還是他們需要一些其他的協助。先以這個方案為例，後面的

	<p>方案還有一些同樣的情況，可以做一些調整。</p> <p>3、第3案計畫名稱為「臺北市政府勞動局推動職場性別平等指標實施計畫」，是只要訂指標就好，還是透過指標後面要再做一些其他的工作。</p> <p>4、第2案「向中央主管機關建議修訂性別工作平等法或相關法規，研議增加侍親留職停薪假別及相關補助之可行性」，所填報109年實際執行成效，看起來應該放在108年度，是否有誤植的情形。</p>
<p>詹曉慧股長回應</p>	<p>推動職場性別平等指標是從107年開始訂定，107年年底由市長公布，108年推動，由相關職場上性別平等的內涵，訂定7大指標，希望事業單位藉由指標可以有具體檢視的方向。108年度實施推動和宣導，辦理宣導會和挑戰營，讓部分事業單位先依循指標做實際的認證。109年度要開始做認證，於是訂立相關的認證機制，當然輔導和宣導的機制還是一樣執行，雖然108年的宣導會有177個事業單位參與，但我們覺得還不夠，希望讓更多企業瞭解，所以109年宣導、輔導和認證並進。110年的目標為蒐集事業單位實際執行結果，修正調整指標，這是我們規劃的4年目標和期程。</p>
<p>性平辦提問</p>	<p>1、第5案「臺北市聘用外籍看護工雇主安心計畫」，少子化高齡化行動方案相關內容比較多放在職場及照顧面向，聘用外籍看護工是放在人身安全面向。在照顧的場域，不管照顧者及被照顧者本身，必須有足夠的知能或資源，當遇到人身安全的問題，有沒有辦法知道求助的管道，或是潛在的行為人是否知悉自己不應該性騷擾或性侵等性暴力對待照顧者或所聘用的外籍看護工。目前行動方案提到「臺北我來幫你說，在臺生活好計</p>



	<p>畫」手冊，有不同語言的版本，提供外籍看護工使用，內容很豐富，也包括性騷擾部分，建議可以放進行動方案當附件。</p> <p>2、實際執行成效部分，可再多凸顯手冊對外籍看護工有無幫助及其他相關資料可做補充。人身安全不是只有外籍看護工本身要注意，對聘用外籍看護工的雇主，有沒有相關資訊讓他知道，不可以騷擾人家。</p>
<p>黃毓銘委員回應</p>	<p>1、移工入境臺灣人生地不熟，勞動部勞動力發展署在機場有一個關懷站，除以 30 分鐘簡短介紹在臺的適應之外，還有手冊及問卷，之後就交由仲介交工到雇主家庭。因家庭和工作場所合而為一，很難界定職場與工作場所之間的關聯性。在爭議當中我們發現，有很多被照顧者或是照顧者之間，因為觀念的偏差、失智或其他疾病方面，對於性侵害和性騷擾的爭議層出不窮，對於一個在臺灣語言不是那麼熟悉的情形下，我們很難運用手冊或是宣導的方式來做，所以才會藉由集中訓練的方式，透過實地照顧技巧當中，避免性侵害和性騷擾的情形發生。至於手冊效果或其他補充部分，未來執行時會再加強，包括對雇主的滿意度、對服務的瞭解或其他的建議等，於 110 年或 111 年再做精進。</p> <p>2、按規定 3 個月內會進行 1 次入國訪視，對於雇主所提的生活照顧計畫書，對工作環境和居家環境做初步的瞭解，讓移工知道如果發生問題，除了跟雇主溝通及透過仲介公司外，亦可尋求 1955 勞工諮詢申訴專線及地方主管機關的協處。這部分電話諮詢量 1 年大約 1 萬多通，很多都是生活照顧上面或是情緒方面的問題，我們都會予以協</p>

	助。
主席回應	重建處對於移工與雇主有爭議案，亦會協調處理。

主席裁示：請依委員意見檢視修正行動方案(計畫)內容。

報告案五：運用「性別平等概念檢核表」檢視 108 年文宣。(報告單位：人事室)

說明：本局及所屬機關擇要檢視 108 年度 68 則文宣。

葉德蘭委員意見	勞教科新聞稿附件 7 部分，「性向」的名詞通常用於職涯分析，建議下次修正為「性傾向」。
陳艾懃委員意見	第 23、24 則勾選與人相關即可。 第 27 則敘述看起來並無不符，不知為合自評為不符。
勞檢處說明意見	因為宣傳使用的照片只有 1 位女性，以較高標準檢視，認為性別比例不衡平。
陳艾懃委員意見	第 29 則應該也是與人相關，設計上再多放 1 人也很多餘，建議在這種用圖畫表示的情況下，以男女莫辨，沒有很明顯性別特徵的方式也可以。
葉德蘭委員意見	第 49、67 則，都是男生高女生矮，把關時再多注意，告訴廠商身高不要差那麼多。
陳艾懃委員意見	第 44 則電子報的插圖有問題，圖片假設女性為主要家務負責人的形象，建議不要有女性穿圍裙的圖片。
性別辦	1、首先感謝勞動局做了去年度對外發布文宣的檢視，檢視的重點並不是要再改變以前已做完的文宣，主要係藉這次的檢視，請大家實際操作，未來如有對外發布文宣、圖像、影像、動畫、新聞稿等，可以運用檢核表做檢視。 2、因為勞動局的文宣比較多，也比較容易涉及與人相關或擬人的形像。外籍移工業務的部分，因為現在看護工還是以女性為主，形象上會用女性，尚無不符合性平概念。

	<p>3、檢核的結果沒有什麼問題，檢核表的重點是希望未來發布文宣，能避免有錯誤的內容。至於如何再更好，可分二個層次，比如說針對男女身高比例或刻板印象的部分，能夠突破，避免複製，另外是把男女不同的形象做翻轉。並不是大家現在所檢視出來的就一定是錯的，建議未來重點初階可先以不要有錯誤，不要強化男女性別特徵或分工角色為主，進一步可再做些男性或女性形象的翻轉。</p>
主席說明	<p>委員給我們很多提醒,請出席的首長、副首長及科室主管，未來製作文宣，朝這幾個方向注意，包括比例、文字、還有刻板的印象等，並於科務會議、處務會議告知同仁。</p>
性平辦	<p>再補充陳艾懃委員提到的第 44 則有關突顯家庭性別角色分工(女性穿著圍裙)的圖片部分，經查詢是轉載自 1080402 期刊雜誌，建議未來轉載其他網頁文章、圖片等，應再稍加注意。</p>
就服處說明 (游委員淑真)	<p>1、有關第 44 則的文章是購買雜誌的版權，圖片是廠商一起送來，未來會再注意。 2、就服處已即時於 4 點 50 分將該篇文章下架。</p>

主席裁示：備查。

報告案六：108 年推動性別平等工作成果報告。(報告單位：人事室)

說明：人事室(略)。

葉德蘭委員提議	<p>有關性別預算的填列，有點太針對性別預算的定義，109 年編列內容比較針對一般的活動，性別預算最需要的是看見性別差距時，如何用預算來彌補，未來做性別預算跟性別影響評估時，如果可能，建議也將性工法的訓練納入，增進同仁這方面的知能。</p>
主席說明	<p>我們在執行相關業務時，會做性別的分析，有關性</p>

	別預算的編列，不容易區分男、女性，同仁有參加公訓處的課程，相關內容分享於未來業務報告時再做處理。
陳艾懃委員	1、有關 14 頁第 8 項未來推展性別主流化之重點項目及精進作為，前面成果非常多非常豐富，寫得很好，細節也交待得很清楚，惟第 8 項只填寫 1 個項目，與前面成果有落差。 2、有關重點項目及精進作為，其中具體策略只填寫持續執行，沒有精進作為，好像只是穩定型的工作，持續進行而已，且為什麼那麼多計畫，只填寫這一個項目。
主席說明	因為性別預算無法單獨列出，由同仁(人事費)執行業務，沒有特別編列業務費的預算。
梁副處長蒼淇回應	如陳委員所述，這項業務是勞檢處的經常性業務，執行是依據性平法的規範，目前尚無其他重點項目及精進作為，我們的職掌是到現場，請事業單位提供具體資料佐證，就性別平等相關法律規範落實檢查。會變動的是檢查對象的規範，去年的規範是 3 百人以上，今年人數有再下降一點。
人事室說明	報告內容是彙整本局各業務科及所屬機關填報的資料，彙整結果重點項目及精進作為各單位只填寫這個項目，在實際推動上，109 年的成效可能不只這些，各單位填報時可能尚未預想到今年的重點，會請各單位再提供詳細內容給人事室彙整。
性平辦	第 7 頁第 7 項有關推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目，其中第 4 類沒有內容，這個項目在其他機關也是比較不容易操作的項目。勞動局於釋字第 748 號同性婚姻立法之後，針對同志在職場的相關權益，請民間團體寫了一些文章，也做了 DM，建議可以納入，讓第 4 類有內容，同時亦可納入獎

	勵計畫自評表的類別。
就安科說明	人事室之前通知提供依業務屬性自編性別平等教材或案例，原本認為相關 DM 及宣導的內容可能還沒有辦法成為教案，所以予以納入第 5 類第 3 項自製具性別平等意識或 CEDAW 概念之宣導文宣。
性平辦	成果可以重複放，自評表建議分開放。

主席裁示：請依委員意見修正報告內容。

報告案七：108 年性別意識培力執行成果及 109 年執行計畫。(報告單位：人事室)

說明：人事室(略)。

葉德蘭委員意見	主管人員的性別主流化訓練特別強調要與國際競爭力做關聯，關於處理職場暴力的問題，2019 年 ILO 國際勞工組織有最新的公約(第 190 號公約—暴力及騷擾公約)，公約內容把性別暴力用不同的論述呈現，建議主管人員的性別主流化訓練要特別加強這個部分，與時俱進，往這方面發展。
性平辦意見	109 年性別意識培力執行計畫是根據總計畫內容規範，第(四)點部分，總計畫有包含新聞聯絡人及社群媒體小編這 2 類人員，勞動局 109 年執行計畫未納入社群媒體小編，如有經營對外發布的 FB、IG 之類的媒體社群平臺，負責的單位必須至少要有 1 人上過這樣的課程。另外還有職工，會由公訓處統一辦理訓練課程，由各機關派員參訓。
人事室說明	市府如有開設相關課程，會配合派員參加訓練。
葉德蘭委員意見	請問以前辦過聯合國永續發展目標(SDGs)第 8 個，就是體驗工作的訓練嗎?它有可以納入性別平等的訓練，因為 ILO 就是主辦這個 SDGs8，有很多跟性別主流相關的建議，不知在做 SDGs8 時有沒有將這個面向納入。

主席說明	有關 SDGS 會議是本局主任秘書主持，至於有辦理訓練再確認。
------	---------------------------------

主席裁示：洽悉。

#### 伍、討論案

討論案一：本局(處)參與本府各機關構 107 至 108 年推動性別平等工作獎勵計畫之指標評分表自評部分。(報告單位：人事室)

說明：人事室(略)。

委員意見：

性平辦意見	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、第 1 頁，前 1 階段總計畫並未規定所屬機關都要納入，勞動局為甲組，只要所屬機關如果有 2 名為首長或其職務代理人擔任委員就可計分。</li> <li>2、第 6 頁，自辦課程與業務相關實際案例討論部分，只有 108 年有案例，建議要附佐證資料，107 年如有提到與業務有關的討論案例，可再納入計分。</li> <li>3、性別影響評估有 2 個計分方式，如果都沒有要修正計畫或草案，可以用計分方式二計分。</li> <li>4、第 11 頁第六項，工作策略跟具體措施建議第 4 類可放入釋字 748 號通過之後相關的文宣資料。</li> <li>5、勞動局的業務跟性別平等相關性很高，做了很多在法規上並沒有特別規定的部分，有很多成果，尤其是 LGBT 多元性別勞動權益方面，做得相當好，超越其他縣市。</li> </ol>
葉德蘭意見	第 3 頁對外發布或辦理與人相關或涉及性別議題部分，去年辦理推動職場性別平等指標，應該開過很多會議討論，性別平等專案小組會議的報告案，應該也有很多項目，可再補充納入。
陳艾懃意見	第 7 頁(二)性別統計，沒有得分是因為做完性別統計後，沒辦法與後面的政策做連結，建議及提醒，

今年在選題上面，可以考慮與正在執行的業務做連結，否則做了很多卻沒有辦法在評分表呈現出來，會很可惜。
---

**主席裁示：請各單位再重新檢視，補充計畫內容。**

報告事項：本局 109 年性別平等專案小組第 2 次會議預訂於 109 年 5 月份召開，依任務輪派表，請會計室負責 110 年性別預算報告、職能發展學院負責性別分析報告、勞動基準科負責性別影響評估報告。

**主席裁示：請會計室負責 110 年性別預算報告、職能發展學院負責性別分析報告、勞動基準科負責性別影響評估報告。**

陸、臨時動議：無

柒、散會：下午 5 時 20 分

# 臺北市政府勞動局 108 年度性別平等專案小組第 3 次會議

## 會議紀錄

開會時間：108 年 10 月 21 日(星期一)上午 9 時 30 分

開會地點：本局 5 樓北區第 1 諮詢室

主 席：徐副局長玉雪(代理賴召集人香伶)

出席委員：王委員蘋、黃委員煥榮、黃委員馨慧、朱股長廷彩(代理陳委員明鈴)、黃專員金剛(代理陳委員昆鴻)、黃技正安心(代理康委員水順)、葉專員昭伶(代理施委員貞夙)、蔡委員惠雅、何委員洪丞、詹委員秋香、宋委員品葳、張委員憶媚、黃科長國展(代理林委員育德、報告人)、王委員妙鶯、黃委員毓銘、陳組員欣怡(代理紀委員彩鳳)、林委員鳳燕、唐委員敏真、葉委員韋志 (出席 19 人)

列席人員：就業服務處洪課長柏芳(報告人)、勞動力重建運用處蕭課長家雯(報告人)、周外勞諮詢人員鈴珊、性別平等辦公室葉研究員靜宜

壹、主席致詞(略)

貳、確定前次會議紀錄(P6-P16)。

主席裁示：紀錄確定。

參、歷次會議主席裁(指)示事項執行情形：

案 次	列管事項	列管單位	執行情形	主席裁(指)示事項	執行等級
108062001	一、請勞檢處將報告依委員意見補充、更新及提供比較的數據，檢討成效。 二、本局職安科或勞檢處女性同仁之海報或拍片均加進宣導。另檢視上次報告後的成果，是否有促進女性從業人員的參與、工地的通報策略聯盟成果。	勞動檢查處	已依委員意見補充、更新及提供比較的數據，並檢討成效。	解除列管	A



108062002	<p>一、柯達飯店雙性員工已向本局申訴，同仁於調查時，一併了解個案是否需要其他相關協助。</p> <p>二、本局就安科有關同志友善職場之宣導，對於雙性別或跨性別議題是否納入，本局再研議。</p> <p>三、雇主可否依個案隱匿雙性資訊而依勞基法第12條規定辦理，仍依個案認定。</p>	就業安全科	<p>一、本案業經本局於108年6月25日進行申訴人訪談，詢問有無本案以外待協助事項，申訴人表示尚無需求。</p> <p>二、有關同志友善職場宣導一事，本局業於108年6月6日辦理同志友善職場諮詢會議，復於108年9月18、25日分別辦理2場次多元性別宣導會，課程內容為：</p> <p>(1)營造友善職場-認識同志、多元性別。</p> <p>(2)性平法及司法院釋字第748號解釋施行法與雇主關係；另，DM宣導摺頁已納入多元性別相關內容，刻正製作中。</p> <p>三、雇主得否因求職者隱匿性別相關資訊而依勞基法第12條不經預告終止勞動契約一事，仍應依個案認定。</p>	解除列管	A
-----------	---	-------	--	------	---

執行等級代號說明：A、已結案（含辦理完成、停止辦理）。B、屬經常性業務遵照辦理中。C、依進度執行中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。D、規劃中：請於「執行情形」欄位，註明預定結案日期。E、無法執行：請於「執行情形」欄位敘明理由。

肆、報告案：

報告案一：有關本局 108 年性別平等專案小組第 2 次會議紀錄、109 年性別預算報告業上載本局網站。(報告單位：人事室)

說明：

(一) 本局 108 年性別平等專案小組第 2 次會議紀錄，置本局網站/施政資訊/性別主流化專區/歷次性別平等專案小組會議記錄項下。

(二) 109 年性別預算報告，置本局網站/施政資訊/性別主流化專區/性別預算項下。

主席裁示：備查。

報告案二：性別影響評估報告-臺北市輕質屋頂與施工架及吊籠作業通報自治條例。(報告單位：勞動檢查處)。

說明：勞動檢查處前於 108 年第 2 次會議以臺北市輕質屋頂與施工架及吊籠作業通報自治條例報告性別影響評估，本次續依主席裁示及委員意見修正報告。

委員意見：

黃委員馨慧	建議將性別統計數據納入檢視報告，以完整呈現報告資料。
王委員蘋	1、報告內容有關文宣的展示，宣導員為女性，工作者均為男性，建議未來製作宣導文宣時，可加入女性工作者。 2、報告敘述有隔間廁所為女性使用，其實男性也有需求，區隔的原因為何？
勞動檢查處回應	因工地隱密性較低，基於安全考量，習慣性依樓層區分男、女性廁所。

主席裁示：

(一) 請依委員意見將性別統計數據納入檢視報告後，送請人事室彙整。

(二) 建議未來製作宣導文宣時，可加入女性工作者。

報告案三：性別統計及分析-臺北市就業服務處性別統計分析專題報告-以中高齡為例。(報告單位：就業服務處)

說明：依據本局實施計畫及任務輪派表，本次輪由就業服務處報告。

委員意見：

黃委員煥榮	<ol style="list-style-type: none"><li>1、報告有無包涵其他人力銀行相關資料？</li><li>2、未來如何擴及與民間業者合作？</li></ol>
就業服務處說明	<ol style="list-style-type: none"><li>1、報告內容大部分為官方的數據，其他人力銀行資料我們較難取得。</li><li>2、與民間業者搭配部分，未來希望能透過主管機關勞動局(就業安全科)的協助與私立就業服務機構做連結，透過連結相信我們的數據會更客觀、精準。</li></ol>
黃委員馨慧	<ol style="list-style-type: none"><li>1、建議強化對中高齡弱勢婦女的就業服務。</li><li>2、對提升中高齡弱勢族群薪資、就業機會等服務有何策略及措施？</li><li>3、如何針對中高齡弱勢婦女提供網路以外的服務管道？</li></ol>
主席說明	中高齡就業的議題一直是我們努力的方向，在女權會(就業經濟及福利組)也持續有精進的措施，網站上也有中高齡就業專區，惟針對中高齡者薪資收入及進用，很難要求企業配合。
就業服務處說明	中高齡有很多資訊運用能力不足的弱勢求職者，就服處運用外展員每月至區公所跟區里之間做連結，以區里為駐點，運用人的方式對弱勢朋友提供比較精緻的服務。
主席說明	有關私立就業服務機構的管理由本局就業安全科負責，每年實施評鑑，透過評鑑與其連結，報告內有些數據來自這裡，另有關失業率為主計總處的調查，與我們的統計數據不同。
王蘋委員	<ol style="list-style-type: none"><li>1、至就服處的管道尋求就業協助者女性居多，其原因為何？</li><li>2、影響弱勢婦女就業的障礙為何？</li></ol>

	<p>3、弱勢婦女就業後，所從事的行業為何？</p>
<p>主席裁示：有關委員所提意見，請就業服務處併同「促進弱勢婦女就業服務計畫」，提下次會議報告。</p>	
<p>報告案四：性別影響評估報告-臺北市聘用外籍看護工雇主安心計畫。(報告單位：勞動力重建運用處)</p>	
<p>說明：依據本局實施計畫及任務輪派表，本次輪由勞動力重建運用處報告。</p>	
<p>黃委員馨慧</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、項目 4,有關雇主暨外籍移工訓練需求調查問卷資料，調查的樣本數有多少，選項是否為複選，相關數字代表的意涵建議再撰寫清楚。</li> <li>2、項目 6，被看護人的樣態有身心障礙者、老人、失智者等，失智者所佔比率為多少？為何只針對失智者印製雙語照顧手冊及辦理相關訓練？建議加以說明？</li> <li>3、項目 17，有關使用者滿意度調查結果為 4.89 分一節，其滿分為幾分，代表的滿意情況為何？</li> </ol>
<p>勞動力重建運用處說明</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、項目 4 在問卷呈現上沒有明顯區隔開，第一、二項是問雇主(或當天接受服務的在場家屬)，第三、四項是在受完訓練後詢問移工的態度，將於報告修正時補充說明。</li> <li>2、項目 6 部分，有關失智為老人常見的問題，在我們入訪時發現愈來愈多臺北市家庭看護工主要是照顧失智症，去年第一次辦理雇主暨外籍移工訓練，為基礎照護訓練及性騷擾防治，今年係針對失智症照顧辦理訓練。</li> <li>3、項目 17 有關使用者滿意度調查是以 5 分為滿分。</li> </ol>
<p>黃委員馨慧</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、建議將項目 6 的回應意見整合納入報告，讓讀者能瞭解依據這樣調整方案的內容，係因年度暨有的重點政策。</li> </ol>

2、目前統計有絕對的數字，建議可放入百分比，則更能瞭解報告數字的意涵。
-------------------------------------

**主席裁示：請依委員意見修正報告內容後，送人事室彙整。**

伍、報告事項：本局 105-108 年性別平等專案小組委員任期至 108 年 12 月 31 日止，下任委員將俟臺北市政府暨各機關構落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫公布後，據以訂定本局落實性別主流化暨推展性別平等工作總計畫，再重新遴選，相關任務輪派，俟排定後另行通知各單位。

**主席裁示：謝謝各位委員對本局的指導，餘洽悉。**

陸、臨時動議：無

柒、散會：上午 11 時 25 分