

# 臺北市政府勞動局 112 年度性別平等專案小組第 3 次會議

## 會議紀錄

開會時間：112 年 10 月 23 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：召集人高寶華

紀錄：吳思齊

出席委員：葉孝慈委員、杜思誠委員、洪福記委員、葉思延委員、黃金剛技正(代理陳伯端委員)、陳明鈴委員、蔡惠鈞委員、蔡惠雅委員、藍己秀委員、黃筑鈺委員、薛竹婷委員、施貞夙副處長(代理梁蒼淇委員)、劉愷怡秘書(代理何洪丞委員)、黃毓銘委員、張秉洋委員、黃建文委員、吳思齊委員 (出席 17 人)

請假委員：郭玲惠委員(未出席 1 人)

列席人員：

勞動教育文化科徐春梅股長、就業服務處陳彥霖課長、勞動基準科岑美鈴組員、職能發展學院董威廷組員、勞動檢查處林郁欣聘用檢查員、勞動力重建運用處宋筱昫助理督導、就業安全科曾韋禎股長、勞動檢查處相志強科長、就業安全科曾宛婷股長、就業安全科王玟琦組員

性別平等辦公室葉靜宜研究員

壹、主席致詞：略

貳、確定前次會議紀錄(如附件)。

**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              | 指示事項                                | 列管單位 | 執行情形  | 主席裁示  | 執行等級 |
|------------------|-------------------------------------|------|---|-------|------|
| 1120619<br>報告案 3 | 113 年性別預算報告：<br>請會計室依委員所提建議修正，本案備查。 | 會計室  | 113 年性別預算報告業經就服處及職能發展學院依委員意見修正完畢，修正部分以紅字表達如附件。<br>詳第 12 至 16 頁。 | 解除列管。 | A    |

|                  |   |                     |   |           |   |
|------------------|---|---------------------|---|-----------|---|
| 1120619<br>報告案 4 | 性別分析專題報告<br>—以失業勞工子女<br>就學費用補助為<br>例：<br>請勞動教育文化科<br>依委員所提建議<br>修正，本案備查。    | 勞動<br>教育<br>文化<br>科 | 業務科已依委員意見<br>修正男女比率間之落<br>差，以百分點呈現；另<br>補充勞動部辦理失業<br>勞工子女就學費用補<br>助申請統計資料及本<br>市資遣通報之性別統<br>計資料。<br>詳第 17 至 46 頁。   | 解除列<br>管。 | A |
| 1120619<br>報告案 5 | 性別分析專題報告<br>—安心即時上工計<br>畫：<br>請就業服務處依委<br>員所提建議修<br>正，本案備查。                 | 就業<br>服務<br>處       | 於報告內已加入本處<br>提供求職者托育服務<br>及就業轉銜服務追蹤<br>關懷截至 8 月底數據<br>(含性別統計)。<br>詳第 47 至 55 頁。   | 解除列<br>管。 | A |
| 1120619<br>報告案 6 | 性別影響評估報告<br>—臺北市勞工權益<br>基金收支保管及<br>運用自治條例：<br>請勞動基準科依委<br>員所提建議修<br>正，本案備查。 | 勞動<br>基準<br>科       | 已依委員建議新增<br>甲、乙級技術士證照職<br>業類別，依報考者性別<br>表列呈現。<br>詳第 56 至 78 頁。  | 解除列<br>管。 | A |
| 1120619<br>報告案 7 | 性別影響評估報告<br>—原機工大樓及學<br>員宿舍用地改建<br>工程：<br>請職能發展學院依<br>委員所提建議修<br>正，本案備查。    | 職能<br>發展<br>學院      | 已依委員建議補充下<br>列數據及說明：<br>1、補充 3 棟大樓之廁<br>所相關數據，並於同頁<br>介紹不同棟大樓之功<br>能、課程、男女比例差<br>異，以說明男女廁配置<br>情形。<br>2、補充本案經費配置<br>資料(業列入 113 年性<br>別預算)。<br>3、將男女廁、性別友<br>善廁所以不同顏色標 | 解除列<br>管。 | A |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | 示，再將無障礙廁所改成黑色，以突顯性別要素。<br>詳第 79 至 107 頁。 |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

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 112 年度性別平等專案小組第 2 次會議紀錄、性別影響評估報告-「中央安心即時上工計畫之性別影響評估」，業上載本局網站。(報告單位：人事室)

說明：

(一) 本局 112 年度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) 相關報告業依委員意見修正，更新後上載於本局網站/施政資訊/性別主流化專區/各項主題項下。

主席裁示：備查。

報告案二：性別影響評估報告—「臺北市提升職業安全衛生管理人員設置報備率」。(報告單位：勞動檢查處)

說明：詳會議資料第 108 至 137 頁。

委員意見：

|               |  |
|---------------|--|
| <u>杜思誠</u> 委員 | 性別影響評估必須要寫出目標及策略。其實報告人提到職安人員的性別比例落差不大，也有提到在教育方面可以再加強，這部分就可以當成策略。 |
| <u>葉孝慈</u> 委員 | 1、是否有相關研究可以看出女性職安人員在懷  |

|       |   |
|-------|---|
|       | <p>孕期間，有無相關措施可改善？</p> <p>2、第 112 頁既然有列出改善方案，就應該會有性別目標，而並非無訂定性別目標。</p>   |
| 性平辦   | <p>1、會後請這次 3 件性別影響評估案附上相關的計畫、方案或法規，供委員瞭解評估標的，以完備程序參與。</p> <p>2、評估項目 1-2 提到勞工男女比例無明顯差異，但職業安全衛生管理人員男性比例高於女性，這就是性別議題(有男女差異)，特別是在高風險的職業環境，男性較受歡迎。第 115 頁提到女性擔任職安人員的 3 項特質，就充滿性別刻板印象。</p> <p>3、第 120 頁性別議題是有男女差異的，例如：女性在擔任風險顯著單位的職安人員，較容易面對性別歧視文化；而性別目標可以依性別議題來設定，例如考慮：「消弭事業單位性別歧視文化」、「提升職場性別友善環境」或「提升女性從事職安的人數」。</p> <p>4、大部分法令規範不會去限制特定性別，所以性別影響評估的重點是政策執行後是否有性別落差，而不是法規是否有限定性別。</p> |
| 勞動檢查處 | <p>1、會後將提供計畫給委員們參考，至於性別議題的部分，會後會再重新檢視。</p> <p>2、113 年本處會在職業安全衛生課程中，除了女性保護措施外，也會加入性平議題課程。</p>  |
| 主席    | <p>跟委員說明，職安人員的養成與考試內容以理工科內容為主，因為理工科女性較少，所以女性職安人員就相對較少。這情形有些是心理、家庭或社會觀念造成，未來政府會努力宣導平權觀念。</p>   |

主席裁示：請依委員所提建議修正後，本案同意備查。

報告案三：性別影響評估報告—「臺北市身心障礙者職務再設計服務之性別影響評估」。(報告單位：勞動力重建運用處)

說明：詳會議資料第 138 至 158 頁。

委員意見：

|                        |  |
|------------------------|--|
| <p><b>葉孝慈</b>委員</p>    | <p>本報告案中提到本市身心障礙者男性多於女性，但申請職務再設計的女性多於男性，建議瞭解原因後再做宣導，讓申請人的性別比例能夠與身障性別衡平。</p>  |
| <p><b>杜思誠</b>委員</p>    | <p>我仍不清楚職務再設計服務的內容為何？建議報告一開始就破題，因委員們非勞工專業，這樣有助於委員理解。</p>   |
| <p><b>性平辦</b></p>      | <p>本案性別只就申請人數(件數)做區分，請問：「審核通過的男女比例為何？申請者的障別是否有做統計？」因為申請不同的障別所需職務再設計是不同的，如有更多更精準的統計數據(如障別、行業別、補助額度等)，較易於發現有無性別議題存在。</p> |
| <p><b>勞動力重建運用處</b></p> | <p>1、申請與核准比例應該是一致的。<br/>2、申請內容與行業別，會後再補充資料。</p>  |
| <p><b>主席</b></p>       | <p>職務再設計的統計數據只看得出人數，但無法看出具體內容，建議可以再深入分析，才能符合性別議題。</p>  |

主席裁示：請依委員所提建議修正後，本案同意備查。

報告案四：性別影響評估報告—「勞雇雙方協商減少工時通報(無薪假通報)」。(報告單位：就業安全科)

說明：詳會議資料第 159 至 183 頁。

委員意見：

|                   |   |
|-------------------|---|
| <p><b>性平辦</b></p> | <p>1、通常性別影響評估是針對既有的一些方案、計畫、政策措施或宣導活動進行評估，本案是依據中央法令執行，本市似乎沒有特別的方案或措施，其實較適合做性別統計分析。</p> |
|-------------------|---|

|               |   |
|---------------|---|
|               | 2、內容提到無薪假的狀況，就數據上來看女性就業率低於男性，但無薪假的通報資料女性卻遠超過男性，這是一直存在的性別議題，性別不平等現象持續在發生，本府如有對應的措施，請於會後補充。                   |
| <u>杜思誠</u> 委員 | 請無薪假在數字上性別有明顯落差，但能否用數據佐證「女性在疫情期間負責較多之照顧責任，又因疫情難找外部資源協助，故申請減少工時者較多」之推論？                                      |
| <u>葉孝慈</u> 委員 | 能否用數據探究資源服務業申請減少工時比例較高的原因？因為瞭解原因後才能尋求方法改善。  |
| 就業安全科         | 1、減少工時通報的依據就是勞動部訂的注意事項，所以本府未訂定其他相關服務計畫。<br>2、勞工利用減班時間去參加職訓，中央是有補助方案。<br>3、關於資源服務業申請減少工時的比例較高之原因，要再蒐集有無相關研究。 |
| 主席            | 1、因疫情關係導致特定行業停業，已影響業者的生存、工作權，這是特殊事件所產生的情形，疫情結束後已無請無薪假的情形。<br>2、本案可以再做性別差異的評估，這是很好的課題，就安科日後可以做內部的研究。         |

**主席裁示：本案同意備查。**

報告案五：有關就業安全科擬刪除 7 項臺北市性別統計指標案。(報告單位：就業安全科)

說明：詳會議資料第 184 至 189 頁。

**委員意見：**

|       |   |
|-------|---|
| 就業安全科 | 本次 7 項指標數據來源都是主計總處公布的資料，但現在主計總處已無相關數據可提供，也無替代指標，所以擬刪除這 7 項指標。 |
|-------|---|

**主席裁示：本案同意備查。**

伍、下次會議提醒：本局 113 年度性別平等專案小組第 1 次會議預訂於 113 年 2 月份召開，因「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（113-116 年）」尚為草案，需俟上開計畫正式通過後，本局據以制訂任務分配表，再行安排各單位報告內容與順序。

**主席裁示：本案備查。**

陸、臨時動議：無。

柒、散會：上午 11 時 10 分。