

臺北市政府勞動局 109 年度性別平等專案小組第 4 次會議

會議紀錄

開會時間：109 年 11 月 18 日(星期三)上午 10 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) 紀錄：甘珮甄

出席委員：陳委員艾懃、賴委員淑玲、蔡委員明宏、陳委員昆鴻、陳委員伯端、施委員貞夙、蔡委員惠雅、朱專員美嬌(代理何委員洪丞)、藍委員己秀、宋委員品葳、張委員憶媚、王副處長妙鶯(代理游委員淑真)、黃委員毓銘、康主任秘書水順(代理江委員明志)、陳委員銘章、廖委員麗琴、甘委員珮甄(出席 18 人)

請假委員：葉委員德蘭(未出席 1 人)

列席人員：

勞資關係科 股長余建中(報告人)

勞動教育文化科 股長劉怡欣(報告人)

性別平等辦公室 洪研究員芳婷

壹、主席致詞：略

貳、確定前次會議紀錄(P10-P19)。

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
10902240404	「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：有關提升企業托兒服務計畫預期成效，請依委員意見研議，是否維持辦理家數每年增加 50	勞資關係科	因每年應辦理家數不同，故建議預期成效維持辦理家數每年增加 50 家，較為明確。	解除列管	A

	家，或改以百分比的方式呈現。				
1090504-4	性別影響評估報告-臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例：請依委員意見補充申請人性別比率及支出金額性別比率。	勞動基準科	遵示辦理。業依委員意見補充報告內容如附件 2-1。	解除列管	A
1090804 報告案 3	性別影響評估報告-勞基法第 84 條之 1 約定書核備：請職業安全衛生科依委員意見修正，提下次會議補充報告。	職業安全衛生科	業依委員意見修正報告內容如附件 2-2。	解除列管	A
1090804 報告案 4	性別影響評估報告-臺北市政府辦理職業訓練及就業服務期間照護補助：請依委員意見參考辦理。	就業安全科	業依委員意見修正報告內容如附件 2-3。 1. 申請職訓報名表加入補助資訊，已轉知本市職能發展學院評估。 2. 與新住民業務合作部分，將於「強化新移民照顧輔導措施工作小組」提案（民政局主責），請相關單位協助宣傳補助資訊。	請依委員意見修正 2-1 性別目標（原報告呈現並非性別目標，而係計畫目標）。	C

			3. 相關統計數據 (年齡分布、國籍、成功進入就業市場)配合修正。		
1090804 報告事項	<p>一、109 年第 4 次性別平等專案小組會議，請勞資關係科負責性別分析報告、勞動教育文化科負責性別影響評估報告，並依據本次會議委員意見提出報告。</p> <p>二、請人事室再次轉知各單位下年度任務分派表。</p> <p>三、請負責 110 年性別分析及性別影響評估報告單位提出預訂報告題目並派員到會簡要說明。</p>	<p>勞資關係科</p> <p>勞動教育文化科</p> <p>人事室</p> <p>勞動檢查處</p> <p>勞動基準科</p> <p>就業服務處</p>	<p>遵示辦理。</p> <p>遵示辦理。</p> <p>遵示辦理。</p> <p>性別影響評估報告-臺北市特定危險性作業通報自治條例(草案)。</p> <p>性別分析報告-臺北市近 3 年勞資爭議調解案件勞工性別比例分析報告。</p> <p>性別影響評估報告-就業與僱用意向調查之性別影響評估報告。</p>	<p>1、勞動檢查處、勞動基準科及職業安全衛生科提出 110 年之報告題目通過。</p> <p>2、請就業服務處、勞動力重建運用處及職能發展學院針對性別影響評估報告，依委員意見再行研議報告題目，予以修正或補充。</p>	C

		勞動力 重建運 用處	性別影響評估報 告-109年職業重 建個案性別影響 評估報告。		
		職業安 全衛生 科	性別分析報告- 外送員自治條例		
		職能發 展學院	性別影響評估報 告-服裝構成製 作班性別影響評 估。		

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 109 年行政機關及性平聯絡人委員變更一案。（報告單位：人事室）

說 明：

- (一)本局行政機關委員由科室主管及二級機關首長擔任，查原委員康水順 109 年 9 月 1 日調任他機關、詹秋香 109 年 10 月 30 日退休，經簽奉核可，改由新任科長陳伯端及主任藍己秀擔任委員職務。
- (二)性平聯絡人委員原委員林鳳燕調任他機關、洪春梅業務輪調，經簽奉核可，改由新任專員廖麗琴及科員甘珮甄擔任委員職務。
- (三)委員經變更後全體委員 19 人，其中女性 12 人；男性 7 人，符合三分之一性別比例原則，並更新本局網頁性別主流化專區委員名單。

主席裁示：洽悉。

報告案二：有關本局 109 年度性別平等專案小組第 3 次會議紀錄、性別統計分析-以 108 年電商社群媒體行銷實務班參訓學員為例、110 年性別預算報告、性別影響評估報告-臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例、性別影響評估報告-勞基法第 84 條之 1 約定書核備、性

別影響評估報告-臺北市政府辦理職業訓練及就業服務期間照護補助，業上載本局網站。(報告單位：人事室)

說明：

- (一) 本局 109 年度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) 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，本次相關報告案依委員意見修正的部分，網站資料請記得更新。

報告案三：性別分析報告-選拔優良工會實施計畫。(報告單位：勞資關係科)

說明：勞資關係科報告(如附件)。

委員意見：

陳艾懃委員

- 1、建議在投影片加入選拔優良工會的目的為何?使報告具備完整性，另外在封面與第一張投影片中間加入一張選拔優良工會的背景。
- 2、建議針對性別分析資料再做一些加強，比如臺北市工會的家數?哪些工會女性佔比比較高?哪些工會男性佔比比較高?
- 3、簡報有提到女性擔任工會幹部比例仍然偏低，相關的背景資料建議放在前面，而且於報告中可以補充一些背景資料，例如：以單一工會來看少數性別佔 1/3 比例工會有幾家?佔全部工會的比例有多高?有些工會是女性參與比率很高的，而這些工會也希望男性幹部可以增加?
- 4、另外可以知道工會有無因為工會評選項目加入一些措施，而使性別意識有所提升情形?或是執行優良工會評選對於工會的影響有多大?這部分建議如有可行性再加入。

性平辦

- 1、110 年度優良工會評選項目及配分的細項表，有

	<p>關於建置性騷擾防治措施在報告裡面是放在會員服務及管理項目，但 110 年看到的評選項目細節是沒有看到這個部分，請再補充。</p> <p>2、有關與性別平等相關之執行成果，口頭報告裡有說目前有 600 多家工會，有 180 幾家來報名，也請將母數資料加入內容裡面。</p> <p>3、另工會類型的佔比，工會有分為企業工會、產業工會、職業工會，各類型有幾家？也請將相關數據放在報告資料裡面，讓資訊可以更完整。</p> <p>4、針對最後一頁報告中，提到相關策進作為如果是例行性的部分，已經訪視了幾家？如何挑選訪視那些工會？選擇的標準是什麼？而其中工會法令研習班加入相關性別平等課程，性平課程內容大概講述的是什麼？是否符合工會需求或是調查過工會的需求？在實務上面需要的性平課程是什麼？</p> <p>5、最後建議將工會辦理性別平等意識課程及女性擔任工會幹部的佔比預計提升等實際策進的具體作為及作法補充進簡報中。</p>
<p>賴淑玲委員</p>	<p>在性平委員會或性騷擾委員會許多女性勞工在性別歧視的案件還蠻多，在辦理評分中有凸顯出因性別歧視使勞工權益受損的案件量比例？工會協助的程度以及後來的結果嗎？</p>
<p>勞資關係科說明</p>	<p>1、有關性騷擾案件都是密件較無法去翻閱，數量部分也會受限於案件私密性無法瀏覽，但請產假提出勞資爭議調解的資料就可以看的到。</p> <p>2、工會評鑑是看它有無這個機制，當一個工會組織時針對它的會員，包含企業工會及職業工會內部是否在服務項目裡面在勞資爭議這塊有提出制度，包含法律諮詢或者以他的名義去洽問勞動局</p>

	相關勞動條件，並從制度上評判，今年度參與工會評鑑並沒有看到工會針對性平的部分。
賴淑玲委員	我認為工會在女性工作權益爭取可以有更具體的角色，像是當事人不敢提申訴可以由工會協助，希望工會在勞工權益爭取能多賦予它一些角色，發揮更大的功能。
勞資關係科說明	我們會將委員針對勞動權益爭取的意見加以記錄，列入下次修正的參考，並加以改進。

主席裁示：

- 一、請勞資關係科再重新檢視，包含選拔優良工會的目的、背景、性別分析等資料呈現。
- 二、請針對委員及性平辦意見納入報告內容，下次會議再完整報告。

報告案四：性別影響評估報告-赴事業單位辦理勞動教育課程計畫。(報告單位：勞動教育文化科)

說明：勞動教育文化科(如附件)。

陳艾懃委員

- 1、性別影響評估基本上是事前做，事後做也可以，但內容、作法會比較不一樣，此案計畫內容是 108 年，建議以後用 110 年做未來的計畫內容，而不是只有前面的檢討。
- 2、除了性別主流化課程外，像勞動條件與勞資關係促進、職場安全維護、職場過勞及暴力預防這些課程，也會跟性別有關聯性，建議未來課程裡面不是只有性別主流化談性別。
- 3、有關 1-2(三)以四大課程類別統計，除了 A 課程以外，其他算是很接近的比例，下面做的補充是很好的觀察，提到 C、D 這兩個類別男性人數原本就比女生高，而這些類別就我自己的認知，男女比應該高很多，不只一點點而已，數據裡面參與課程人數看起來比較接近 1 比 1，表示女性受

	<p>訓機會還多一點，也許是女性容易被派或是女性比較主動想來上課，建議未來可以了解事業單位總人數的性別比例，或提醒它們少數性別受訓比例，可以再做討論。</p> <p>4、報告中的 2-1 性別目標說明並未提到性別目標，目前內容上比較像是觀察到未來可以改進的地方，那並不是目標，本計畫的性別目標應該是本計畫想要達成的事情，其實後面策略寫的很完整，建議可以將策略與目標連結，再將性別目標加以補充。</p> <p>5、另 1-3 有提到不同領域專家偏於某一性別的狀況，目前看起來建議的專家名單是 0，感覺上某些領域男性專家或女性專家都找不出來，建議將推薦的專家名單補充上去，這部分的說明可以再調整。</p> <p>6、有關 2-2 策略中所提到講師的部分，不是 c. 促進若是性別參與公共事務的內容，應該譬如說是工會幹部，或是說明會、公聽會、里民大會，類似那些不參加會議的人來參加，才叫做參與公共事務。提到講師的部分，目前報告的主題比較符合 d. 培育專業人才裡面的 3 或 4，標題建議可以再調整一下。</p>
<p>性平辦</p>	<p>1、本案的統計數據完整、填寫內容清楚，可以提供大家在撰寫評估表時作為範本參考。</p> <p>2、有關 1-2 提到 C、D 類的課程主要集中在那些行業類別，建議 A、B 類課程集中的行業類別也可以補充上去。</p>

主席裁示：請依委員意見修正，提下次會議補充報告。

伍、報告事項：本局 110 年度性別平等專案小組第 1 次會議預訂於 110 年 2 月份

召開，依任務輪派表，請勞動檢查處負責性別影響評估報告，人事室負責 109 年執行成果、109 年性別意識培力執行成果及 110 年執行計畫。

主席裁示：備查。

陸、臨時動議：無

柒、散會：上午 11 時 40 分

臺北市政府勞動局 109 年度性別平等專案小組第 3 次會議

會議紀錄

開會時間：109 年 8 月 10 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) 紀錄：洪春梅

出席委員：葉委員德蘭、陳委員艾懃、賴委員淑玲、蔡委員明宏、曾股長宛婷(代理陳委員昆鴻)、康委員水順、葉專員昭伶(代理施委員貞夙)、蔡委員惠雅、朱專員美嬌(代理何委員洪丞)、詹委員秋香、吳視察佳璘(代理宋委員品葳)、張委員憶媚、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：

勞動基準科 股長曾宛婷(報告人)、組員葉品萱

職業安全衛生科 股長何儀筠(報告人)

就業安全科 股長朱子鈞(報告人)

會計室 股長張芳菁(報告人)

職能發展學院 副訓練師蘇婉容(報告人)

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(P11-P18)。

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
10902240404	「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：請將修正內容提下次會議報告。	就業安全科	本局「臺北市政府以性別觀點建構的因應少子化高齡化政策」行動方案修正情形詳如附件 2-1。	有關提升企業托兒服務計畫預期成效，請	C

				依委員意見研議，是否維持辦理家數每年增加 50 家，或改以百分比的方式呈現。	
1090504-2	有關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)、本局 109 年性別平等專案小組第 1 次會議紀錄、性別統計及分析-促進弱勢就業婦女重返職場就業服務、108 年度推動性別平等工作成果報告、108 年性別意識培力執行成果及 109 年執行計畫，業上載本局網站案，建議下次修正部分以下加線條標示或以文字註記： 如依委員意見修正部分，請予以標示或用不同顏色之文字註記。	本局各科室及所屬機關	遵示辦理。	解除列管	A
1090504-3	性別分析報告-性別統計分析-以 108 年電商社群媒體行銷實務班參訓學員為例： 一、請職能學院依委員意見修正報告內容(修正處請標記，如畫底線)，以文字方式，將補充說明及委員回饋意見尤其是性別主	職能發展學院	業依委員意見修正報告內容及修正簡報檔資料，修正處以紅字標記加註底線，詳如附件 2-2。	解除列管	A

	流化部分納入，做完整的呈現，修正部分提下次會議報告。 二、有關訓練請人事室適時派員參加公訓處辦理課程。	人事室	遵示辦理。		
1090504-4	性別影響評估報告-臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例： 請勞基科依委員意見補充整理，下次提出修正報告（修正處請標記，如畫底線）。	勞動基準科	業依委員意見修正報告內容如附件 2-3。	請依委員意見補充申請人性別比率及支出金額性別比率。	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 109 年性別平等專案小組第 2 次會議紀錄業上載本局網站。（報告單位：人事室）

說明：本局 109 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。

主席裁示：備查。

報告案二：110 年性別預算報告。（報告單位：會計室）

說明：會計室報告(如附件)。

葉德蘭委員：請問性別預算明細表(單位預算部分)，工會組織及退休福利措施編於性別預算計畫項目內，完全是為了女性及性少數族羣嗎？

會計室說明：計畫項目之臺北市勞工各項補助-補助企業辦理哺集乳室、托兒服務設施及措施，預期目標是補助雇主提供哺集乳室、托兒設施及措施，解決員工子女托育需求，報告內容之工會組織及退休福利措施項目僅係業務單位預算書編列的工作計畫及分支計畫。

陳艾懃委員：口頭報告補充說明 110 年度性別預算數相較 109 年度增加 86 萬，惟報告內容主要增減原因說明欄位未呈現預算增加之原因。

會計室說明：補助企業辦理哺集乳室、托兒服務設施及措施計畫項目預算，110 年度編列 236 萬，109 年度編列 150 萬，業務單位 109 年度預算已增加編列 86 萬，惟未將這部分歸類為性別預算。

勞資關係科說明：原編列本項計畫時未歸類為性別預算，之後與會計室討論，因企業主如有設置哺集乳室、托兒服務設施，本局會給與相關的補助，這部分與育嬰及性別議題有關，爰 110 年度將這部分預算改歸類為性別預算項目。

主席裁示：備查。

報告案三：性別影響評估報告-勞基法第 84 條之 1 約定書核備。(報告單位：職業安全衛生科)

說明：職業安全衛生科報告(如附件)。

委員意見：

<p>陳艾懃委員</p>	<p>1、本案無原始計畫說明的內容，個人對計畫內容不是很熟悉，無法掌握得很好。大多數局處在做性別影響評估時，應該本來會有一個法規或計畫，才知道其執行方面性別影響性，本案性別影響評估說明內容寫得蠻完整，惟個人對原始計畫的內容並不是很理解。</p> <p>2、有關報告 1-1 評估說明「本法規適用對象並未限定特別性別，有助於促進性別平等」，這句話因果關係有點奇怪，個人不是很贊同，大多數法規應該都沒有限定特定性別，促進本身是一個積極作為，本案是否具有促進性別平等的效果，個人比較懷疑。</p>
<p>葉德蘭委員</p>	<p>從本案提供的資料呈現，的確有性別隔離的職業現象，它其實真正的影響是在薪資不平等，例如像空勤組員，有無包括正、副駕駛，因為 29%還蠻高的，</p>

	<p>10 個人中有 3 個人是男性，這有無包括機師與空服員的差距，就跟醫療人員一樣，男女性別比例雖差不多，但薪資其實不同，從核備行業來看，如果未來要做促進的業務，可能要統計性別隔離的職業其薪資中位數或平均數，可以看見性別隔離的職場帶來的影響為何，如果想讓高薪的部分單一性別多加一點其他性別，讓大家都可以有機會賺取高薪的話，這就是一個促進的做法，從目前的數據看到現狀是這樣，然後影響到男女平等的真正原因在哪裡，要不要再做些什麼？這是一連串慢慢做下來的評估，目前有這樣的數據已經很好。</p>
<p>職業安全衛生科 說明</p>	<p>1、本報告係以主辦業務做法令執行的評估，因勞基法第 84 條之 1 約定書核備這項業務比較能看到性別在職場中分布的狀態，所以選擇分析收到的核備書的數據，再從中尋找議題。</p> <p>2、有關法規適用對象並未限定特別性別，對促進性別平等沒有直接關係，認同委員的意見，這部分會再修正。</p> <p>3、至於薪資職場性別隔離，不只男女比會出現在不同性別行業，包含隱含薪資不平等的問題，將再尋找相關資料，至於機師與空服員都在核備的範圍內。</p>
<p>主席說明</p>	<p>目前區分男女性別之薪資資料取得困難，僅能參照一般現有政府資料做分析。</p>
<p>葉德蘭委員</p>	<p>現今歐盟要把男女薪資拉齊的作法是從高中開始，從高中就讓女生選擇未來薪資較高的工作。</p>
<p>陳艾懃委員</p>	<p>醫療保健服務業，其實只有住院醫師，目前列出來人數比較多，護理人員並不在內。</p>
<p>職業安全衛生科 說明</p>	<p>護理人員並不在 84 條之 1 的核備範圍內。</p>

<p>性平辦</p>	<p>補充陳委員提到的資料，本次性別影響評估報告與上次同樣的問題，只看到性別影響評估的檢視表，但不知道檢視標的的完整內容，以勞基法第 84 條之 1 約定書核備為例，勞動局資料都有，也都公告在網路上，但未與評估表一起呈現，希望之後其他業務單位在做性別影響評估表時能再注意，讓審查委員能夠清楚審查標的的完整內容。</p>
<p>葉德蘭委員</p>	<p>請問沒有修法還是要填評估表嗎?評估表所列的是計畫名稱，而核備不是一個計畫，男女性別並無影響，是否換一個方案更為合適，提供大家參考。</p>
<p>性平辦</p>	<p>現在各局處在辦理性別平等的業務比較辛苦，因為市政府訂定性別平等工作總計畫，在性別影響評估部分有要求，例如勞動局為 A 群群組，屬於比較大型的機關，每年要執行 4 案的性別影響評估，希望還是儘量找執行中比較大一點的計畫當標的。因為各機關在選擇性別影響評估案件時，並不一定能找到適當或比較大型的標的，所以總計畫要求各局處在每年最後一次性別平等專案小組會議時，一定要把隔年度預定要做的性別影響評估、性別分析案主題及期程規劃提會討論，請委員提供意見，避免因為所選的報告案件標的過小或較大案件未提出來做，比較可惜。因為 109 年至 112 年性別平等總計畫今年開始執行，期待在今年最後一次的性別平等專案小組會議，可以把明年度預定要做的規劃提會，再請委員提供意見。</p>
<p>葉德蘭委員</p>	<p>因為去年未參加，所以沒有參與選案的過程，請問明年要提出的報告案件為何?</p>
<p>張憶媚委員說明</p>	<p>今年為新的總計畫開始執行第 1 年，年初總計畫下來後，已將任務分配表通知各科室及所屬機關，請依分配表就本身業務，尋找適合的題材做報告。</p>

<p>主席說明</p>	<p>職安科之前已修法過，所以另以 84 條之 1 核備這個業務做報告。藉由報告的製作，依委員提供的意見，同仁也都會配合修正，並且從中學習。</p>
<p>葉德蘭委員</p>	<p>1、這樣的計畫可能沒辦法報出去，因為它不是一個計畫，是例行性業務，以核備這項例行業務來做性別影響評估計畫的對象有點吃虧。</p> <p>2、先把下一年度預定要做的規劃提會，委員才能參與給予意見，避免大家辛苦做出來的報告如果效果不好或不能用，會非常可惜。</p>
<p>性平辦補充說明</p>	<p>規範報告件數是因為過去各機關所做的性別影響評估案量沒有很多，但地方政府又有中央性別平等處考核的壓力，所以還是要有基本的案量，大家還是要做。報告過程其實也是一個學習的過程，現在規範每年要提 4 案，也不是這 4 案完全都要，基本上在公共工程或自治條例的部分，研考會及法務局都有相關的規範，會有一些案子，但我們更期待看到其他比較大的計畫，例如之前勞動局有做定期性別平等專案勞檢等比較大的計畫或新的案子可以做性別影響評估。過程中可能不見得每年都能提出這麼多大的案子，小的案子也可以做，委員也許比較關心像這樣以例行性業務的執行來做性別影響評估會沒有達到效果，未來可在年底最後一次性別平等專案小組會議，針對勞動局有無較重要的計畫或政策應該要做性別影響評估提出建議。</p>
<p>葉德蘭委員</p>	<p>附件 2-1 有關少子化高齡化政策有很多行動方案，這些行動方案都是與性別議題相關的重大施政，建議可以做為性別影響評估的標的。</p>
<p>陳艾懃委員</p>	<p>1、除了葉委員所指導的方向以外，高齡化少子化行動方案都是延續性的計畫，同樣的題目以前可能已經做過評估，那就不適合再做。</p>

	2、如果有例行性業務希望在性別平等方向再作精進，將其規劃成一個計畫也可以，例如前面所提核備這件事，如針對核備的標準，希望如何促使執行內容如葉委員所提對於不同性別的薪資平等有一些促進的效果等，雖然是例行業務也可以做評估，但要先將其包裝成一個計畫，以計畫的方式呈現，這是另外一個可以考慮的方向。
張憶媚委員說明	本局業依性別平等工作總計畫規劃期程排定報告事項任務分配表，建議明年度各負責報告單位提供預計報告之題目，請各位委員指導。

主席裁示：

- 一、請職業安全衛生科依委員意見修正，提下次會議補充報告。
- 二、請人事室通知明年度各負責報告單位提供預定報告之題目，並請報告單位派員到會簡要說明。

報告案四：性別影響評估報告-臺北市政府辦理職業訓練及就業服務期間照護補助。(報告單位：就業安全科)

說明：就業安全科(如附件)。

陳艾懃委員

1、因為沒有計畫，這也是例行性的補助業務，在寫的時候已經很用心，很多的統計數據其實都儘可能的找到了，有些議題其實也已浮現，這件計畫的性別統計寫得很好，性別分析也寫得很好，但沒有性別目標，這是很一件很奇怪的事情。如同前面案子的建議，像這種情況，可以把一些例行性的補助業務，做法上再做考慮，包含例如跟其他單位做新住民業務的合作，另外在學員補助的部分，因為中間承辦人員的關係很多訊息都中斷了等，這也是可以做的事情，把這些可以做的事情包裝起來，它就是一個計畫案，就不會有像現在評估寫得很好，但因為沒有計畫，跟性別影響

	<p>評估本身要做的事情落差有點大的狀況。</p> <p>2、目前所提供的資料部分，建議再加入現在的統計數據母體。</p> <p>3、有關執行的部分，因委外承辦人員可能有異動，建議在申請的報名表上加註相關資訊，比較不易遺漏。</p> <p>4、落實托老部分，建議增列符合標準或有參與就業服務或職業訓練其年齡的分布。</p>
葉德蘭委員	<p>1、報告寫得很好，這也是一個計畫，也同意陳委員所提問題。</p> <p>2、以家庭為單位的考量，在照護上面，釋字 748 號施行法後，有關同志家庭申請補助，建議未來應加入同志友善的部分。</p> <p>3、有關第 3 頁 1-3 第 4 項受補助者工資，受補助人數 107 年 1 人、108 年 2 人指的是外籍還是大陸配偶？因外籍及大陸配偶部分，現已分開來看，其性質非常不同，需求及語文能力也非常不一樣，建議可以分開呈現。</p>
性平辦	<p>回應有關陳委員所提性別統計數據缺乏母體的數字，請問過去 3 年有來申請的數據是人次還是人，如果是人的數據，有在接受補助、參與職訓或就業服務之後成功進入就業市場的數據嗎，如果有是不是可以再補充。</p>
就業安全科說明	<p>1、有關外配及陸配部分，需再調閱申請案的資料才能確認其詳細的內容。</p> <p>2、同志家庭申請的部分，主要補助計畫是針對受扶養人或小孩，委員所提的建議在補助辦法並沒有特別寫，但已總額概括所有受扶養人都可以受理申請。</p> <p>3、統計母體的部分，再與受訓單位確認總計人數、</p>

	<p>受訓人口結構及有無托老或托幼。</p> <p>4、有關受理補助到進入就業這一段的數據，目前補助的統計並沒有特別再做比對，如果有需求必須回頭再做，我們再試著調閱資料，但未必會有數據。</p> <p>5、有關報名表內容修正部分再與職能學院做討論。</p>
--	--

主席裁示：請依委員意見參考辦理。

伍、報告事項：本局 109 年性別平等專案小組第 4 次會議預訂於 109 年 11 月份召開，依任務輪派表，請勞資關係科負責性別分析報告、勞動教育文化科負責性別影響評估報告。

主席裁示：

一、請勞資關係科負責性別分析報告、勞動教育文化科負責性別影響評估報告，並依據本次會議委員意見提出報告。

二、請人事室再次轉知各單位下年度任務分派表，並請各負責報告單位提出預訂報告題目請委員做審視。

陸、臨時動議：關於 2019 年 6 月國際勞工組織通過之職場暴力與性騷擾公約的內涵，勞動局有無規劃做相關的訓練或研討，對未來推動業務會有相當的幫助。

主席裁示：委員意見列入紀錄，未來再研議辦理。

柒、散會：下午 4 時 35 分