

臺北市政府捷運工程局性別平等專案小組111年度第3次會議紀錄

時間：111年12月2日（星期五）下午3時30分

地點：本局14樓簡報室

主席：張澤雄召集人

記錄：楊文福

出席委員：

顧燕翎委員	吳志光委員	陳艾懃委員
陳耀維副召集人	王偉副召集人	黃世嘉委員
王君惠委員	王怡仁委員(林啟明代)	陳俊宏委員(黃碧慧代)
蘇瑞文委員(譚梓華代)	林文祺委員	廖純璋委員
史敦仁委員(陳柏穎代)	黃順秋委員(夏道明代)	黃書藏委員
古永昌委員	徐淑慧委員	黃常震委員
劉秀蓮委員	邱慈霖委員	林佳靜委員
洪崇坤委員 (性平聯絡人)	湯文慧委員 (新聞聯絡人)	

列席人員：

臺北市性別平等辦公室	洪芳婷
本局會計室	馮郁晴
本局人事室	謝佳靜、楊耀銘
本局土木建築設計處	莊建忠、呂詩倫
本局工務管理處	黃顯祖、周義順、楊文福

壹、主席致詞：（略）

貳、報告事項／討論事項：

一、報告案1：確認前次（111年度第2次）會議紀錄。

工管處報告：（略）

決議：確認通過。

二、報告案2：追蹤歷次會議決議事項執行情形。

(一)案件編號110122013：（土建處）

案由：

針對初期路網在111年度電扶梯改善完成後之滿意度調查，請土建處辦理性別分析，亦可編列工管費委外或委請臺北捷運公司辦理。（111年6月27日決議：有關問卷設計、調查方式等，請土建處適時邀請性平辦及相關委員參與討論）

執行情形：

- 1、RR0001標「捷運車站出入口改善增設電梯／電扶梯工程完成後民眾使用滿意度調查」委託服務案於111年8月23日召開調查計畫及調查問卷諮詢會議，由顧燕翎委員、陳艾懃委員、性平辦朱勻安研究員、臺北捷運公司及本局工管處、一工處、二工處等相關單位同仁參與討論。
- 2、本案已委外調查完成，於111年11月23日辦理委託調查期終報告，並請外聘委員提供意見，目前委託調查案報告修正中，將於後續議程報告分析成果。

決議：本案解除列管，請依報告案3決議事項辦理修正。

(二)案件編號111022101：（土建處）

案由：

松山新店線大坪林站及新店區公所站被抱怨廁所不足件數較多，請土建處洽臺北捷運公司優先辦理此兩站改善，另原則上於112年底完成後再進一步了解民眾抱怨情形。（111年6月27日決議：請土建處了解大坪林站及新店區公所站廁所改善的數量比例）

執行情形：

- 1、本局111年3月8日函請公司優先辦理此2站，臺北捷運公司111年3月15日函復「公司承辦…廁所改善，其契約已明訂各處廁所分段履約與限期完工規定，原大坪林站及新店區公所站依契

約規定應於112年10月底前完工，本公司將視履約進度評估優先辦理此兩站改善」。後續完工後再瞭解有無抱怨情形。

- 2、大坪林站公廁之便器比例由原設置男大便器:男小便器:女大便器比例為3:3:3改成2:5:7，另本站前曾辦理廁所改善，已增建1間無障礙兼親子廁所；新店區公所站之公廁便器比例由原設置男大便器:男小便器:女大便器比例為2:2:2改成2:2:4，再增建1間無障礙兼親子廁所。

張澤雄召集人（局長）：

- 1、受到大坪林站及新店區公所站既有空間限制，仍無法達到規範規定的數量比例1:2:5。
- 2、俟完成改善後可再追蹤民眾抱怨情形有沒有減少。

顧燕翎委員：

大坪林站廁所便器比例2:5:7（原已增建之無障礙兼親子廁所仍併入設置），其中無障礙兼親子廁所數量是不是包含在數量7以內？

土建處呂詩倫（副工程司）：

大坪林站廁所曾辦理廁所改善，在原來的廁所旁邊額外增加1間獨立式無障礙兼親子廁所，而本次廁所改建是在原廁所區域內，改善後比例為2:5:7，其中7為女廁內廁間數量，不包含女廁外之無障礙兼親子廁所。

張澤雄召集人（局長）：

大坪林站廁所改善後比例2:5:7，比例後再加括號說明，讓人誤解無障礙兼親子廁所也包含在比例內，請採用與新店區公所站相同的說明方式。

決議：

- 1、本案解除列管。
- 2、俟112年完成改善後，請土建處再追蹤民眾使用情形。

(三)案件編號111062701：（會計室）

案由：

有關本局112年度性別預算編列情形表，性平辦所提意見包括「召開性別平等會議」及「辦理性平教育課程」修改為類型3「其他對促進性別平等有正面影響的一般預算」、「捷運車站性別主流化設計」之計畫預期目標欄位內文「兩性平等」修改為「性別平等」、「捷運系統部分車站廁所重置」之工作內容欄位建議說明廁所比例及增加那些友善設施等，請納入檢討修正。

執行情形：

112年度各主管機關性別預算編列情形表已依委員意見修正。

決議：本案解除列管。

(四)案件編號111062702：（會計室）

案由：

每年都要辦理性平課程，請會計室通知業務單位提報性別預算。

執行情形：

性平課程過去3年度均由本局人事室編列，112年度起轉由各工程處輪流辦理，且經本室於111年3月召開計畫與預算統合協調小組會議時並無單位編(補)列，嗣洽主計處已同意於本府核定預算案數時補列二工處及機工處之性平課程預算編列數，為免爾後漏列無法於規定時程內報府，應請本局主管性平課程業務單位每年依其所定之輪值表督導工程處編列。

楊文福性平聯絡人：

性別主流化專題演講性平課程係本局人事室及各工程處輪辦，由本局人事室主政督導，112年度輪二工處及機工處辦理，另經會後洽本局人事室，113年度暫定輪本局人事室及機工處辦理。

張澤雄召集人（局長）：

112年編列113年度性別預算時，請本局人事室提醒工程處編列性平課程預算。

決議：本案解除列管。

(五) 案件編號111062703：（會計室）

案由：

新蘆線增加電梯電扶梯工程係由特別預算結餘款支應，無法顯示於111及112年性別預算編列情形表，請會計室思考如何表達，或採用註記補充說明方式。

執行情形：

經洽主計處，年度執行中勻支無經預算編審程序非屬性別預算編列表之調查範疇，復考量新莊線及蘆洲支線第三期特別預算於111年計畫結束辦理決算，請由各機關自行列入該年度推動性別平等工作成果。

決議：

- 1、本案解除列管。
- 2、請二工處將每年執行情形列入推動性別平等工作成果。

(六) 案件編號111062704：（人事室）

案由：

本局111年度性別分析專題「臺北市政府捷運工程局暨所屬工程處員工性別統計分析」，請人事室參酌各委員及性平辦意見修正。

執行情形：

已參酌各委員及性平辦意見完成修正。

陳艾懃委員：

本件分析報告已經寫得非常完整，期待看到在分析之後，未來要如何去做一些管理或宣傳的改善，包含報告內所述性別友善及宣傳措施等；如果後續有針對局內人員的調查，在分析內容上有2項可以再繼續做討論，其一為女性陞任主管比例較低，另一為男性員工離職率較高，這2項在不同性別有不太一樣的差異，後面的措施沒有針對這2項做討論或試著做改善，是可以再做加強的。

邱慈霖委員（人事室主任）：

因為本局是工程機關，女性主管比例較低的確是問題，從考選部公職考試分發過來，就是男性為多，包括土木工程及電機工程類別等，在源頭就已存在這個問題。

張澤雄召集人（局長）：

陳委員所提女性主管比例偏低，尤其是技術職系女性主管比例僅9.5%，但相對地行政職系女性主管比例已達到65.8%，這個問題涉及年資與能力等多方陞任條件，短期內要去改善技術職系女性主管比例，恐怕不容易，後續在人事陞遷或培養主管時，各單位要注意如何讓女性同仁提升能力。現在技術職系男性員工較多，相對來說女性員工較少，女性員工陞任主管比例就會較低，這需要時間慢慢來改善。

顧燕翎委員：

- 1、如以這次縣市長選舉來說，女性當選比例這麼高，在20年前做研究時，認為這簡直是不可能的，若單一選區多票制，可能還會有比較多女性當選，而單一選區單一票制，簡直是不可能的，但現在選舉卻很快就改變了，女性當選比例這麼高；現在的大專院校畢業生理工科男女比例約8:2，但是高中生，高雄女中女性念理工科的比例已經超過60%，所以我認為以後技術職系女性員工及主管比例會慢慢提高，這是一個趨勢，不用擔心。
- 2、簡報第31頁，女性主管技術類26.5%、行政類73.5%，但在第33頁，行政職系主管是38人、技術職系主管是95人，所以技術類主管應該遠遠高於行政類主管？

人事室謝佳靜（股長）：

簡報第31頁女性主管比例25.6%，再細分其中之女性主管技術類佔26.5%、行政類佔73.5%，本頁主要顯示女性主管大部分都是行政類。簡報第33頁係以行政職系及技術職系分開看主管性別比例，在行政職系主管38人中男性佔34.2%、女性佔65.8%，在技術職系主管95人中男性佔90.5%、女性佔9.5%。

吳志光委員：

分享案例，內政部要求空勤總隊辦理員工性別分析，長久以來就是飛機維修人員、飛行人員等性別比例差異很懸殊，跟捷運局類似。一般行政類員工，大學念什麼科系也許都有可能，但是技術類員工，幾乎都是相關科系，飛機維修相關科系男女性在學比例就很懸殊，就女性學理工的或許還有相當比例，但是真的到飛機維修，沒有念這專業科系是很難進入空勤總隊，因為技術是無法在進入後靠訓練養成這麼簡單，且除了女性員工少，又須24小時執勤，所以女性員工都不會待太久，就轉換職場到民營航空公司，如果不從源頭想辦法改變，科系的分布是很困難的。

捷運局工程師，可能要從念機械和土木等相關科系的大學和研究所學生性別分布為何？報考國家考試為何？願意待在這裡的為何？不是僅分析考試人數，還要再加上就學人數，這樣分析才會更完整。

張澤雄召集人（局長）：

吳委員所述，本局確實與空勤總隊類似，簡報第28頁，110年本局技術類女性員工比例29.1%，工程處技術類男性員工比例8成以上，機工處技術類男性員工比例甚至高達93.2%，女性還不到8%，工程處辦理施工，員工須輪班，且在工地執勤爬上爬下須有一定體力，所以確實女性員工較少。若這要改善確實是從源頭改變，但這源頭已經是超出本局所能處理的範圍，不過就像顧委員所述，這個趨勢應該是會慢慢改善。另外曾在其他場合討論，現在的年輕人都不是很喜歡進公職，今年高普考本局有13個名額分發缺人。

顧燕翎委員：

簡報第39；40頁，在考試錄取人員分發的考量因素，女性較關心交通距離，而薪資待遇較不在乎，反而男性較注重薪資待遇，女性對工作環境都差不多，女性對未來發展及個人興趣都很低，最主要還是交通距離，也許跟女性個人家庭分工上沒有更多時間，目前正在進行CEDAW國際審查，芬蘭籍國際委員表示，男性一

定要來分擔育兒，否則無法改變，但這不是捷運局可以解決的，這須整個國家或文化上的改變，可能需要一定時間。

張澤雄召集人（局長）：

各位委員所提寶貴意見均予以詳細記載，後續若有再進一步分析時納入考量或參考。經過幾年後，可以在提出來檢討，持續分析這個趨勢有沒有改變。

決議：

1、本案解除列管。

2、本件性別分析專題定案。

三、報告案3：捷運車站出入口改善增設電梯/電扶梯工程完成後民眾使用滿意度調查結果性別分析。（土建處）

（一）土建處報告：（略）

（二）陳艾懃委員：

在期中報告審查時已給過一些意見，針對本次簡報部分再給一些建議：

1、本案的抽樣方法是便利抽樣法，建議不要在這份資料做過度的母體的推論，比如一直提到年齡、男女性的分布，這不代表捷運使用者的母體的分布，只是這次受訪者母體的分布，用這來說明哪個年齡層比例較高，或是這個年齡層男性比女性高，其實只是這次受訪者的狀況，不是捷運整體的使用狀況，這部分要比較小心的陳述或說明，要不然本來針對那些需要的族群設置的電梯，就變成沒有那麼需要了，因為僅僅訪問到十幾個人，因此，這樣的推論就會變得很奇怪，所以建議在陳述時須謹慎一點。

2、在資料處理方面，不同性別者的抽樣數是不一樣的，簡報內長條圖都是受訪者數量（樣本數），以受訪者數量來做比較，我認為比較沒有意義，因為整體的樣本數量不一樣，所以長條圖僅能表示數量的多寡。

- 3、就電梯電扶梯的需求性，調查結果顯示電梯的需求性比較高，一般來說不論是尖峰還是離峰時間，搭電梯常常須等待且可能等待比較長的時間，所以真的會去搭電梯的人，有2類情況，第一類是不想走太遠，電梯就在他下車處，第二類是真的需要搭電梯。
- 4、未來若要再做滿意度調查，建議不要有「沒意見」選項，這沒意見到底代表了什麼，很難解釋，尤其是某些題目沒意見的比例又很高，到底是滿意？還是不滿意？若把「沒意見」選項剷除，滿意或不滿意勢必要選1個，就會得到比較好解釋的結果。

(三)張澤雄召集人(局長)：

- 1、陳委員的建議意見很有建設性，其中第1項意見，比如在簡報第9-10頁分析男女性比例，不具任何意義，也不知是否有代表性，臺北捷運公司有沒有調查過整體捷運旅客男女性比例，兩者如不吻合，這是有偏差的，那簡報內這部分的內容是沒意義的。
- 2、最後1項意見，這受訪者沒意見部分，可能他原來就是搭電梯或電扶梯，所以對他來說沒意見。這個分析我更好奇的是希望了解不滿意的人，問卷中沒有設計不滿意的理由，但是可以做交叉分析，去了解不滿意的人，到底是哪一個年齡層或是哪一個旅次目的，所以分析的重點應該是分析不滿意的比例，去了解並掌握這些不滿意比例的族群及旅次特性等，這部分可以再加強著墨。

(四)顧燕翎委員：

補充意見，問卷訪問時間點從下午、傍晚、甚至到晚上10點，而且不是每個站都是一樣的，這很難去比較，因為在醫院附近於晚上9點後，時要去醫院看病的人就很少了，另這次調查對象是使用電梯及電扶梯的人，但是還有一些人是選擇走樓梯的，並沒調查，所以是否具代表性，也是須考量的。

(五) 性平辦洪芳婷（研究員）：

認同前面2位委員意見，這份報告調查時間點在平日通勤下班時間，未來若要再辦理較為嚴謹的抽樣調查，可能需要再增加平日與假日的樣本數，以及搭乘頻率，這份報告顯示搭乘的目的，商務及購物以男性比例較高，會不會這群人搭乘的頻率並沒有比通勤、通學或就醫等民眾高，搭乘的頻率也會影響民眾對於電梯或電扶梯的需求性，建議未來如果還是延續這份調查題目，在問卷設計樣本的界定上要更進一步。

(六) 張澤雄召集人（局長）：

- 1、本局已經花費約10億元辦理捷運車站出口電梯電扶梯改善案，對於真正每日約200萬旅次內能使用的旅客並不高，目前捷運車站內電梯電扶梯超過1000台，但是僅改善增加約70台，都未達到既有的一成，旅客增加不到一成，要去掌握這些旅客的滿意度，其實是有困難的。本次滿意度調查是個新的嘗試，了解外界對這改善案的反應，有其意義與價值，要做到100分，可能要發很大的代價，剛剛各位委員及性平辦的意見都予以紀錄，這次問卷調查在有限的樣本下做合理的分析，但不過度解讀，至少了解這些調查意見後，可以做為後續改善案的參考，也是有其價值與意義。
- 2、如果可以補強代表性，應該與臺北捷運公司現有的旅客的特性比較，如果沒有資料或比較後有偏差，就不要過分強調代表性、使用意義等方向或內容，另分析可以著重在不滿意的族群與特性，可以去強調，但現在過度強調滿意度是8成，可是有1成多是沒意見的，沒意見的人很可能是沒有使用，不知道有改善，不是針對實際有改善前、改善後的使用人的感受，這部分或許可以另外補強，將無意見的剔除後再做滿意與不滿意的比例分析，加強這部分的說明，再將不滿意的族群做說明，這樣對後續作業才會比較有意義，日後的人來看也不會有錯誤的解讀。
- 3、請土建處針對委員意見進行修正或補強說明

(七)廖純璋委員（土建處處長）：

- 1、剛剛委員的意見，在本問卷調查案期末報告已有有表達，受限於成本及時間的考量，採用便利抽樣調查方式是不是適合在滿意度的調查，後續如果還有機會的話，可以再檢討。
- 2、針對年齡的分析，我也認為是沒有意義的，只是將整個調查的結果做性別分析，據實呈現結果，不代表是最後的推論。
- 3、有關調查的時間，及問卷是否要針對特殊族群，比如對高齡者特別抽樣，未來如果有機會，可以朝這方面再檢討。
- 4、在雙向電扶梯調查裡有不滿意的情形，與一般認知不同，理論上雙向一定比單向好，我認為這才須要去探討不滿意的原因，剛剛主席所述是很好的指引，對於不滿意的問卷，可以再細部就旅次目的、旅客年齡層、或是其他因素等，再做交叉比對後於報告內補充說明，

(八)張澤雄召集人（局長）：

下一個適當時機，可以等到新蘆線電梯電扶梯改善完成後再辦理問卷調查。

(九)決議：

有關本案各位委員及性平辦等建議意見，請土建處針對意見進行修正或補強說明。（土建處，案件編號111120201）

四、報告案4：報告本局111年推動性別平等工作成果(初稿)。(工管處)

(一)工管處報告：(略)

(二)陳艾懃委員：

- 1、「一、本年度機關推動性別平等之特色或亮點」部分，建議補入捷運車站出入口電梯電扶梯改善工程完工啟用後之滿意度問卷調查案件。
- 2、「四、性別統計」部分，有新增2項統計項目，也有既有統計項目及指標，建議補充說明本年度的更新情況。
- 3、「六、性別有響評估」共3項都無資料，確認一下今年都沒

執行性別影響評估資料嗎？

- 4、「七、性別預算」部分之(四)表格內第5項增減原因「全數列於新蘆線第三期特別預算最後一年」，最後一年到底是哪一年，可能會搞不清楚，建議修正為明確的年度。

(三)工管處黃顯祖（正工程司）：

有關性別影響評估部份，包含自治條例、公共工程中程計畫、重大施政及性別議題相關計畫等，本年度各單位均無提報。

(四)張澤雄召集人（局長）：

- 1、捷運路線1個重大工程計畫就要執行很多年，上次已辦理環狀線東環段計畫性別影響評估，要隔幾年才會再有，所以性別影響評估就比較少。
- 2、陳委員其他建議意見，請配合修改。

(五)性平辦洪芳婷（研究員）：

- 1、「三、性別意識培力」部分，本年度完成2堂性別主流化捷運工程專業課程，由本局同仁就業務如何融入性別平等，向局內同仁親自授課，在此特別提出來做肯定。
- 2、「八、推展性別平等工作策略及具體措施類別及項目」之「(四)推動及實踐性別友善環境、設計及服務」部分，其中第1項係建置或改建各類性別友善設施設備及服務，辦理措施為「捷運財產性別友善設施總表」滾動式更新，建議於設施總表內備註說明哪些是當年度所新建或改建。
- 3、「十、未來推展性別主流化之重點項目及精進作為」部分，第2至5項之具體策略欄位，目前填寫「捷運車站性別主流化設計」，建議填寫具體的設置內容，如設置性別友善廁所、電梯、電扶梯…等設施設備。

(六)張澤雄召集人（局長）：

性平辦建議意見，請配合修改。性別意識培力，本年度辦理3堂性別主流化捷運工程專業課程，漏列土建處111年10月6日辦理「性別主流化-捷運車站廁所設計」課程，請補入。

(七)決議：

1、「捷運財產性別友善設施總表」滾動式更新時，請資財室於總表內備註說明哪些是當年度所新建或改建。(資財室，案件編號111120202)

2、有關各位委員及性平辦等建議意見，請工管處配合修正。(工管處，案件編號111120203)

五、討論案1：修正「捷運工程局落實性別主流化暨推展性別平等工作實施計畫(109-112年)」(草案)。(工管處)

(一)工管處報告：(略)

(二)決議：確認通過。

六、討論案2：訂定112年度本局推動性別主流化工作規劃。(工管處)

(一)工管處報告：(略)

(二)吳志光委員：

1、性別意識培力部分，訓練形式可採電影賞析，貴局以往是不是有辦過電影賞析？貴局地下一樓會議廳有很好的視聽設備，在3小時的訓練課程裡，可先借由播放一部影片，然後由講師後續引導討論或導讀，提議若以前沒有辦過電影賞析，以後可以規劃電影賞析。

2、影片來源來源有很多，一次性公播版權費用不會很貴，之前我曾洽談一部電影，是講述北歐一位女性的日常，影片內容非常不錯，公播版權費用6,000元，若再加講師費用，應該在1萬元以內就可辦理。

(三)張澤雄召集人(局長)：

本局實施計畫有關性別意識培力訓練形式已包含電影賞析，只是本局未曾辦理電影賞析，明年度性別意識培力訓練形式，請檢討納入吳委員意見。

(四)陳艾懃委員：

- 1、有關性別統計與指標，本局列管第8至13項主要是友善的服務設施，這些設施都是統計設置的站數，比較沒有凸顯出性別的意涵，好像對未來策略也比較沒有明顯的幫助，繼續列著也沒關係，或許可以再思考有沒有其他的項目及指標。
- 2、關於人事室的員工留職停薪項目，留職停薪的原因、性別與次數的統計，可再納入。
- 3、有關新增「2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策」，不知政策內涵為何？實施的內容是否須符合這個政策？目前加了這個政策，對我們的方案會不會有影響。

(五)張澤雄召集人（局長）：

- 1、性別統計項目及指標，可以再檢討有無新增項目可再納入。
- 2、有關留職停薪的原因、性別及次數的統計，請人事室納入。
- 3、本局與臺北捷運公司辦理職場幼兒托育服務，目前有6位員工的幼兒托育，請人事室納入性別統計項目。

(六)性平辦洪芳婷（研究員）：

性平辦綜整研擬府級跨機關的性別平等政策，前一次關注的是少子化高齡化的議題，因此研擬「以性別觀點建構之因應少子化高齡化政策」，各機關都有提出行動方案，而這一次「2030邁向永續發展的臺北市性別平等政策」，在本市性平會各分組都已有在討論，這個府級政策主要係配合聯合國永續發展目標(SDG)，在SDG目標內融入性別平等，請與SDG目標有關的機關，在目前既有的業務下提出行動方案，再思考如何融入性別平等觀點；目前本府17個機關提出行動方案，捷運局在這個政策無行動方案，目前捷運局仍一直在執行的「捷運車站出口電梯電扶梯改善工程」是屬少子化高齡化的政策。

(七)陳耀維副召集人（副局長）：

目前本局已設置健康中心，可統計員工使用健康中心的原因、男女性人數及比例。

(八)張澤雄召集人(局長)：

請工管處辦理員工使用健康中心的原因、男女性人數及比例之性別統計。

(九)決議：

1、請參考各委員意見修正後通過。

2、本局112年度性別意識培力訓練形式，請檢討採用電影賞析方式辦理。(人事室，案件編號111120204)

參、臨時動議：無。

肆、指示事項：無。

伍、散會時間：下午5時7分。