

臺北市政府捷運工程局性別平等專案小組111年度第2次會議紀錄

時間：111年6月27日（星期一）下午2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	劉秋樑委員(黃世嘉代)
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(李柏良代)	林文祺委員(曾昭容代)	廖純璋委員
何宗軒委員	黃順秋委員	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(謝佳靜代)	林佳靜委員(陳宗民代)
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	朱勻安
本局會計室	馮郁晴
本局人事室	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、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1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110122001：（土建處）

案由：

- 1、依臺北市政府新建及改建廁所設置原則第11點第3款規定每一廁間應裝設扶手，捷運車站廁所目前僅規劃1間廁間設置輔助扶手，因應高齡化趨勢，愈來愈多的高齡者大都會選擇坐式馬桶，只有1間廁間設置扶手使用上可能不足，請土建處檢討。
- 2、111年2月21日決議：經檢討結果每間廁間均可設置扶手，請土建處修訂規劃手冊。

執行情形：

已於111年4月14日簽准每間廁間設置扶手，並於111年4月29日完成規劃手冊進版作業。並納入本局「捷運車站廁所設計」自製教材更新。

性平辦朱勻安（研究員）：

- 1、請問捷運局在建置廁所相關工程都是依據規劃手冊嗎？
- 2、規劃手冊部分，可以參照臺北市政府新建及改建廁所設置原則之規定，與時俱進辦理更新。

張澤雄召集人（局長）：

- 1、規劃手冊為辦理捷運設計包含土建及機電等最基本的規範，經修訂後，就要遵照最新規定辦理。
- 2、市府若有最新的規定，本局主辦單位都會進行檢討，適時修訂規劃手冊。

決議：本案解除列管。

(二)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。

執行情形：

- 1、本案110年12月經洽臺北捷運公司之委託滿意度調查案，因時間配合不上。
- 2、原洽詢臺北城市科技大學陳彥蘅副主任辦理委託服務案，因111年3月底本土疫情進入高峰，至5月初該校多人染疫，校方對產學合作案問卷部分要求延後進行，陳副主任於5月底正式放棄接受委託。
- 3、再洽捷運公司委託案之廠商，於協調工作內容及報價作業期間，亦同時再洽國立臺灣海洋大學海洋觀光管理學士學程黃昱凱副教授，黃博士願意以小額採購承接委託案，相關預算及委託案件目前簽核中。

性平辦朱勻安（研究員）：

後續相關問卷設計審查，性平辦可以協助檢視問卷或列席參與相關會議，亦可將問卷提到性平會議討論。

土建處莊建忠（課長）：

後續將召開會議邀請委員共同討論問卷內容。

張澤雄召集人（局長）：

啟動本案作業後，包含問卷設計、調查方式等，邀請性平辦及相關委員參與討論。

決議：

- 1、本案持續列管。
- 2、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。

(三)案件編號110122014：（人事室）

案由：

請人事室針對本局員工辦理性別分析，分行政類及技術類分析男女比例，包含外在大環境趨勢及近幾年本局陸續有哪些性平措施

等分析內容，探討男女性員工變化趨勢。

執行情形：

業已完成本局暨所屬工程處員工性別統計分析，詳如書面報告資料。（報告案4）

決議：本案解除列管，請依報告案4決議事項辦理修正。

(四)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。

執行情形：

臺北捷運公司111年3月15日函復「公司承辦『中正紀念堂站等廁所重置工程』為14站共15處廁所改善，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」。

性平辦朱勻安（研究員）：

有關廁所重置工程，改善後比例或數量為何？可參考本府新建及改建廁所設置原則之規定。

土建處莊建忠（課長）：

本案係臺北捷運公司針對初期路網改善，從既有空間來改善，會盡可能從現有的空間去調配廁所數量比例，但有些還是會無法達到規定比例。

張澤雄召集人（局長）：

請土建處去了解大坪林站及新店區公所站廁所改善的數量比例。

決議：

1、本案持續列管。

2、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。

三、報告案3：本局112年度性別預算編列情形。（會計室）

(一)會計室報告：(略)

(二)陳艾懃委員：

- 1、開會資料第27頁建設基金，項目「召開性別平等會議」說明係「由特別預算改至建設基金編列」，請教為何編在「資本門(工程)」，而不是「經常門」？
- 2、開會資料第29頁特別預算，項目「辦理性平教育課程」於111年度有編列經費，112年度取消編列經費，是不辦理了，還是有其他考量？
- 3、開會資料第28頁重置基金，項目「臺北捷運系統初期路網車站出入口電扶梯電梯中期改善工程」，於112年度不再編列預算，是不是有需要放在表格內？

(三)顧燕翎委員：

開會資料第27頁建設基金之類型3「其他對促進性別平等有正面影響的一般預算」與第28頁重置基金之類型1-A「針對單一性別所編列的預算」，兩者內容都有廁所，為何要分類在不同類型，有沒有重複編列？

(四)會計室馮郁晴(股長)：

- 1、項目「召開性別平等會議」編在「資本門(工程)」，是因為建設基金之環狀線南北環部分比照特別預算，特別預算是整條捷運路線，包括用人費用、行政費用等都是資本化，日後要計入財產內。
- 2、項目「辦理性平教育課程」，業務主辦單位今年沒有提報112年預算。
- 3、這是主計處設計的表格，可比較112年與111年間的增減數，如果把第28頁項目「臺北捷運系統初期路網車站出入口電扶梯電梯中期改善工程」剔除，就看不出112年度預算減少的

編列數額是在哪一項。

(五)張澤雄召集人(局長)：

- 1、重置基金是針對已經通車營運路線的車站辦理重置改善，而建設基金是針對新的捷運路線環狀線南環段、北環段、東環段等辦理新建車站，所以不會重複。
- 2、因為會計科目的特性，建設基金、特別預算、重置基金都是資本門，所以項目「召開性別平等會議」就編在資本門。
- 3、但為何沒有編112年辦理性平教育課程的預算，有哪位同仁知道？

(六)古永昌委員(技術處處長)：

綜規處、土建處及機設處有提報111年性平課程，技術處於111年底檢討112年度訓練課程時，再請業務單位提報。

(七)張澤雄召集人(局長)：

每年都要有性平課程，請業務單位提報。

(八)性平辦朱勻安(研究員)：

- 1、開會資料第27及29頁「召開召開性別平等會議」及「辦理性平教育課程」都是類型3「其他對促進性別平等有正面影響的一般預算」，請做調整。
- 2、開會資料第27及29頁「捷運車站性別主流化設計」之計畫預期目標欄位，內文中「兩性平等」修改為「性別平等」。
- 3、開會資料第28頁「捷運系統部分車站廁所重置」，工作內容欄位建議調整內容，說明廁所比例及增加那些友善設施。

(九)張澤雄召集人(局長)：

- 1、有關性平辦意見，請會計室納入檢討修正。
- 2、有關新蘆線增加電梯電扶梯工程已完成發包，預定明年完成，本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。

(十)決議：

- 1、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。(會計室，案件編號111062701)
- 2、每年都要辦理性平課程，請會計室通知業務單位提報。(會計室，案件編號111062702)
- 3、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。(會計室，案件編號111062703)

四、報告案4：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。(人事室)

(一)人事室報告：(略)

(二)顧燕翎委員：

關於哺集乳室的使用，統計3年的人次，差異性非常大，有沒有原因？有無人數的統計？

(三)人事室謝佳靜(股長)：

當時收到臺北捷運公司的統計數據，就已詢問臺北捷運公司，其表示不清楚這3年數據差異原因，另僅統計使用人次，並無統計使用人數。

(四)張澤雄召集人(局長)：

可以建議臺北捷運公司做更細緻的人數統計，俾能更進一步的了解使用情形。

(五) 陳艾懃委員：

- 1、在公務人員報考人數統計部分，技術類的報考人數還是以男性居多，男女比例約65%:35%，若對應到畢業生男女比例女性不到2成，可以看出即使是技術類，女性想當公務員的意願還是算蠻高的。另外技術類錄取率男性約占7至9成，由於現在公務員考試只有筆試，所以也不會有什麼策略可以改善女性錄取比例。
- 2、技術類錄取率男女性比例約70%；30%，若對照捷運局員工107年至110年技術類考試錄取人員(在未細分職系下)合計總數之男女性別比例89%:11%，女性比例比總體考生比例低，顯示願意到捷運局的女性不多，有沒有可能再去了解，或詢問這幾年新進女性同仁，在選填志願分發機關時的考量。
- 3、若從107年至110年的統計結果，會擔憂後續幾年男女性可能還會擴大，需要再觀察或追蹤新進人員的異動狀況，包含後續是否繼續留在本局。
- 4、產後護理中心是今年簽訂的新措施，其他性別友善設施都有說明使用情形，產後護理中心目前尚無員工申請使用，建議亦於報告中補充完整。
- 5、本篇性別統計分析，看到了性別比例的變化或差距，但好像沒有轉變成策略，捷運局有沒有需要再做調整的地方，目前只看到繼續辦理性別意識培力，而這些性別友善設施或性別意識培力，到底能不能改善新進人員選填志願的意願。

(六) 張澤雄召集人(局長)：

- 1、工程處新進員工男女比例差異比較大，可能是因為須到工地執勤，在地下深度超過20公尺施工或高架高度超過10公尺施工，上下須爬樓梯，對體力負荷比較大，另對於女性在夜間要不要輪值問題，女性會感覺比較不能適應。請人事室針對近年新進同仁進行問卷調查，了解選擇進入捷運局的原因，及新進同仁的離職率。
- 2、本局107年以前為派用機關，人員流動率不大，但107年以後

採高普考進用人力，新進員工如果有好的工作，如在住家附近或是工作輕鬆等，就會離職，人員流動率相對地比較高。

- 3、對於具體的作為方面，可能是大家不清楚捷運局實際工作內容，本局之前OPEN HOUSE讓大家了解捷運工程的特性，還有透過大專院校暑期實習課程，鼓勵學生來了解捷運工作內容，自106年已實施了4年，但從考試分發男女比例看還是有差距，如果各位委員有好的建議，可以提出來討論。捷運工程與一般工程不同，比如工務局都是工務行政，頂多到工地抽查，但捷運局採工程自辦監造，等於須常駐工地，所以工程處要增加女性的選擇意願，須花更多的努力。

(七)人事室謝佳靜（股長）：

產後護理中心是今年簽訂的新措施，目前並無員工申請，所以報告中未說明使用情形。

(八)吳志光委員：

- 1、技術類與行政類性別差異很大，並不足為奇，技術類在培育過程中，從大學科系技術類如土木工程、機械工程等就已經存在相當明顯的性別差異，到了職場上，如主席剛剛所提及，在工作環境上，不管是要不要輪班或女性夜間輪班，會不會感覺較耗費體力等因素，或將來婚姻家庭需求的考量，在選擇工作時，男性和女性所考量的都會有所影響。
- 2、分享內政部空勤總隊的分析，從大學有關飛機修護相關科系分析，女性大約佔10%-20%，但畢業後之後，大都選擇進入民間公司，為何不選擇進入公務部門？女性覺得輪班及工作負荷上等因素，經學長姊口耳相傳，都知道公務部門的工作環境及細節，而對公務部門比較持保留態度。基本上這已經是長期性、結構性問題，因為從學校科系的性別分布，就可預見將來進入職場上的性別比例，乃至於這個職場不是光有哺乳室育嬰室而已，而是對於性別上她特別考量或在乎的因素，如果沒辦法消弭她的疑慮，就會導致性別比例沒辦法合理的拉近。

- 3、根本問題在於男理工女人文這個刻板印象，現在工程科系性別比例的懸殊，是長久以來的問題，並不是末端職場上所能夠扭轉改善的。前端從學校裡面，要如何讓女性可以在科系選擇上不要有原來的刻板印象，營造讓她們願意投入的內容，這是前端教育方面長久以來應該要面對的問題。這個問題，就教育部長期以來的數據分析，並非理想，理科、生技、醫食類還好，但工科的比例最不理想，前面的比例如此，在後面的考試分發上，就難以力挽狂瀾，再加上剛剛所述另外考量的因素(工作環境、時間等等)，更難以拉近性別比例。以上供各位參考。

(九)性平辦朱勻安：

- 1、前言部分，建議補充說明107年機關改制前後用人制度的差異，任用制度是否有助於女性人才的進用；另剛剛主席所述改制後員工流動率的變動，可以補充在後面的分析內容。
- 2、第肆部分，除了全國公務人員性別統計外，可以納入臺北市公務人員性別統計數據，進一步分析，臺北市公務人員男性約55.5%，女性約44.5%，全國女性公務人員比例排名第3。
- 3、第伍部分第4項，各官職等女性職員所占比例趨勢，簡任及薦任女性職員比例呈上升趨勢，而委任女性職員自107年後下降13%，若有特別原因，可以在報告內補充說明。
- 4、第伍部分第5項，行政類女性遠高於男性，技術類男性遠高於女性，建議可用全國數據做比較的項目，納入全國數據比較分析，並加入文字補充說明。
- 5、第陸部分所提及的都是母性保護友善措施，除此之外，是否有其他的性別友善措施，是否市府政策或法律保障之外，有無捷運局特有的友善措施，若有，可以納入補充說明。
- 6、第陸部分陪產檢及陪產假、產前假部分，法律已於111年修正，於法律修正前後，申請的人數是不是有不同，予以數據分析並補充說明。另有15人申請，其中男女性各多少人，請補充說明。

- 7、第陸部分關於性別意識培力，邀請專家學者蒞臨演講部分，可補充實際案例1~2例。
- 8、結論部分，前面分析內容有逐漸縮短差距的亮點項目，可以納到結論摘述說明；另結論末段所提「兩性平等」請修正為「性別平等」，以符合多元性別面向。

(十)人事室謝佳靜（股長）：

- 1、申請陪產及產前假15人都是在法律修正前申請，法律修正後尚未有人申請陪產及產前假、產前假。
- 2、落實性別意識培力專家學者演講部分，可以再補充。
- 3、育嬰留職停薪或同仁須親自接送幼兒，男性也可申請，統計數據已含男性。

(十一)張澤雄召集人（局長）：

- 1、委任女性職員比例自107年62.6%下降到108年49.2%，是否與本局於107年改制時大幅縮減員額有關，請人事室查明後補充說明。
- 2、性平辦建議補充說明107年機關改制前後用人制度的差異部分，因為以後沒有派用機關，以後都是考試分發，在這做差異比較，意義不大。
- 3、性平辦建議納入全國或市府比較部分，畢竟工作性質不一樣，在這做比較，也只是參考，意義也不大。
- 4、性平辦建議是否還有其他性別友善措施、目前優勢或亮點等，請人事室再補強。

(十二)決議：

本篇性別分析專題，請人事室參酌各委員及性平辦意見修正。（人事室，案件編號111062704）

參、臨時動議：無。

肆、指示事項：無。

伍、散會時間：下午3時45分。