

# 臺北市性別平等委員會

## 第14屆第3次委員會會議紀錄

時間：112年10月24日（二）下午2時

地點：臺北市政府12樓劉銘傳廳

主席：蔣萬安主任委員

記錄：葉靜宜

### 出席者：

林奕華副主任委員	王麗容副主任委員	杜思誠委員
林麗珊委員	陳柏偉委員	蔡涓鈴委員
蔡瓊姿委員	嚴祥鸞委員	吳姿瑩委員
吳碧霜委員	張瑋軒委員	陳景寧委員
鄧筑媛委員	韓宜臻委員	洪惠芬委員（覃玉蓉代）
廖書雯委員（陳羿涵代）	姚淑文委員	高寶華委員
陳彥元委員	俞振華委員	陳永德委員（林峯裕代）
湯志民委員（吳金盛代）	陳俊安委員（吳欣珮代）	張榮興委員（林基田代）
蔡詩萍委員（蔡依婷代）	連堂凱委員（沈杏霖代）	張建智委員（李花書代）

列席者：本府30個一級機關、2個二級機關、12區公所（詳後附簽到冊）

### 壹、主席致詞（略）

### 貳、報告事項

報告案1、確認前次會議（第14屆第2次委員會）紀錄。

決議：會議紀錄確認。

報告案2、歷次委員會決議事項執行情形追蹤。

#### 【14二報三】

案由：建請相關單位說明校園免費提供衛生用品相關政策，內容至少包含2022年執行情形（至少包含政策背景、成效指標、預期成效、經費預算、執行方式、實際執行率、成效檢討、是否回應

了月經貧窮的問題等內容)與2023年執行規劃(至少包含成效指標、預期成效、經費預算及執行方式等,並說明與前一年度之異同)。

決議:繼續列管;請教育局後續依統計結果擬訂因應對策,以協助不利處境學生能確實領取到生理用品。

#### 【14二臨一】

案由:針對近期 Me Too 運動如火如荼,請教育局說明對各級學校相關輔導措施;目前學校性平委員會組成成立,是否教育局有相關原則帶領學校執行,以及如何確保學校有落實;學校是否提供學生發生事件受害可匿名通報的系統以及提供輔導心靈療癒管道。

決議:本案同討論案1之決議。

報告案3、本委員會分工小組重要議案報告。

#### 【健康環境與科技組】(13-7健環提一)

案由:為提供跨性別市民友善安全之運動環境,評估規劃本市共融公共游泳池措施情形。

決議:繼續列管;請體育局於人員教育訓練增加多元方式,以及從使用者需求之角度進行相關調查與硬體改善。

#### 【經濟賦權與照顧組】(14-1經照提一)

案由:為深化夫妻共親職,建立爸爸獨立帶幼小孩子出門、享受親子關係的新文化,建請市府探索常態性辦理促進年輕父職參與之親職課程或親子活動。

決議:本案併報告案4。

#### 【經濟賦權與照顧組】(14-1經照提二)

案由:為深化夫妻共親職,營造友善職場,建請市府研擬,提供給有

懷孕後期、臨近預產期之配偶及配偶正值產假的市府同仁部分時間居家辦公選項。另，為支持同性婚姻家庭及單身收養家庭，建請研擬市府對於新收養子女者，比照給予部分時間居家辦公選項。

決議：本案併報告案4。

**【經濟賦權與照顧組】（14-1經照提三）**

案由：為推動台北市是一個性別平等的城市，能協助雙薪家庭克服工作與家庭兩難的問題，也落實蔣市長在今年選舉時的政策，建議進行台北市友善家庭職場調查，瞭解各種職場家庭友善措施的效能和影響力，進而提出完整北市推動職場友善家庭政策。

決議：本案併報告案4。

**【健康環境與科技組】（14-1健環提一）**

案由：為促進數位時代下之性別平等，建議：（一）就北市現有之數位工具或平台（如台北通或其他互動式網站及手機 APP），進行使用者或使用方式之性別調查分析；（二）研議數位消費工具（如悠遊付）於女性或其他弱勢社群經濟培力方案結合。

決議：

（一）繼續列管。

（二）請資訊局針對活躍用戶再進行更細部的統計分析，下次提會報告。

（三）請產業局整理本府創業相關政策，特別針對女性創業家的部分；另多傾聽女性創業家的經驗，作為本府未來推動創業政策之參考。

報告案4、本府推動友善家庭職場議題成果彙整報告。

決議：

（一）請性平辦參考委員意見，再次彙整本府推動友善家庭職場議題

成果，下次會議報告。

(二) 請研考會研議如何進行臺北市民的「時間運用調查」研究。

(三) 請勞動局和產業局於分工小組討論，共同研議促進企業參與「臺北市職場性別平等認證」之誘因，並評估與獲獎企業共同推廣之可行性。

## 貳、提案討論

討論案1、因應性平三法2023年7月31日修訂通過，建請市府提出一臺北市“me too”回應政策和計畫2.0版。

決議：請性平辦彙整本府各機關（構）針對本次性平三法修法重點提出之因應作為，下次會議報告。

討論案2、邀請市府參加「2023台灣同志職場友善指標」認證活動。

決議：請人事處主責，由性平辦及民政局協助，預為準備參與明年度認證活動。

討論案3、「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）」（草案），提請討論。

決議：照案通過。

討論案4、本府2024年參與聯合國婦女地位委員會暨非政府組織周邊論壇，提請討論。

決議：照案通過。

肆、散會：下午4時7分

# 臺北市性別平等委員會

## 第14屆第3次委員會議發言摘述

報告案3、本委員會小組重要議案報告。

### 【健康環境與科技組】（14-1健環提一）

案由：為促進數位時代下之性別平等，建議：（一）就北市現有之數位工具或平台（如台北通或其他互動式網站及手機 APP），進行使用者或使用方式之性別調查分析；（二）研議數位消費工具（如悠遊付）於女性或其他弱勢社群經濟培力方案結合。

張瑋軒委員	除了台北通會員總數外，能否請資訊局補充活躍用戶（active users）數據？
林婉琦主任 （資訊局）	根據本局統計，台北通一個月的活躍用戶大約40萬人左右。
張瑋軒委員	台北通目前會員總數共540萬人，女性占超過半數；建議資訊局進一步追蹤每月活躍用戶40萬人他們因為什麼而來、瀏覽什麼頁面，例如透過台北通繳費或是瀏覽市府彙聚的資訊等，去理解市民重視的項目，無論在性別議題或其他重要政策上，都可以提供局處作為參考依據；這也是一個非常有效的向市民公布資訊的工具，希望市政府能夠活用。
林婉琦主任 （資訊局）	1、感謝委員的建議，本局會依建議來進行調查。 2、因為活躍用戶會涉及到，譬如說民眾較關心或日常較常參與的活動，就會來使用台北通。系統上所偵測到的數據，40萬是個平均，就是固定在使用的用戶，那如果活動期間活躍人數會更多。
鄧筑媛委員	1、市府產業局其實有滿多針對創業相關的方案，但是後來經過瞭解，這些創業方案其實不是特別針對女性，而是普遍針對新創。 2、建議產業局未來針對現有服務內容有一些性別面向或使用者圖像分析，以及未來有無針對女性或是其他社會弱勢的政策方案等規劃。
張瑋軒委員	如果產業局需要一些意見調查，我自己作為一個創業女性會遇到的挑戰，有很多的經驗可以跟大家分享，希望能有助於業務推動。謝謝。
蔣萬安主任委員	1、本案繼續列管。 2、請小組依委員的建議，請資訊局針對活躍用戶再進行更細部的

	<p>統計，例如用戶瀏覽不同網頁的原因，下次提會報告。</p> <p>3、請產業局整理本府創業相關政策，是否有特別針對女性創業家的部分；另也多傾聽女性創業家的經驗，包括創業可能面臨的困難與挑戰，都可作為本府未來推動創業政策之參考。</p>
--	---

#### 報告案4、本府推動友善家庭職場議題成果彙整報告。

蔡瓊姿委員	<p>1、今年諾貝爾經濟學獎得主 Claudia Goldin 提出女性婚育後的薪資降低，這是眾所皆知的事，但解決這個 issue 的 solution 到底在哪邊，她提到現在的雇主對於工作要求很多，並不是刻意地不重視女性或是看不見女性的能力，而是很多工作需要頻繁的加班，或說加班的時間無法預測，最後是女性沒辦法配合。</p> <p>2、企業經營是自主性的，政府政策可能也沒辦法涉入太多，因為企業要營利；很多女性會婉拒公司很多工作要求，但除非有更彈性的機制，例如遠距工作，但很多雇主不放心你的工作狀況，這在臺灣的勞動文化也可能窒礙難行，因此，公務體系有一套範例，才能獎勵或呼籲企業也朝這樣的方向前進。</p>
吳姿瑩委員	<p>1、我們是否有足夠的資料去理解以下幾個問題，例如年輕一代在適婚適育年齡層的生育選擇、他們的需求是什麼、托育托兒的困境是什麼、有哪些資源可以運用，資源提供後是否能解決他們的困境等？市府提出那麼多方案，有無指標或數據可以瞭解市民的需求與困境是否已經被解決，以及家庭分工及性別角色是否更趨於平等？</p> <p>2、有關企業的部分，目前辦理針對企業的獎項，建議將友善措施的影響層面也納入評分，例如使用人數、影響範圍、助益程度等，以及這些措施落實後對於性別角色鬆動及工作家庭平衡是否有助益。</p>
張瑋軒委員	<p>女人迷剛舉辦完「多元共融願景獎」，我想跟市長、市府各局處及各位委員分享女人迷的經驗：</p> <p>1、這個獎項以聯合國SDGs以及我們對多元共融的理解及社會現狀去訂立指標的維度跟項目，並邀請在職涯上卓有貢獻的企業領導人及專家學者組成專業評審團，邀請企業來報名獎項。今年共有26個產業來報名，橫跨半導體、新創到NGO等，例如綠色和平，獎項的維度從願景承諾、政策擬定、科技應用，到實際影響範圍等，包含人數、金額及員工滿意度，我覺得其他委員的意見非常重要，目前已經有在做，而且一年比一年更好。</p> <p>2、這個獎項今年是第二季，今年我們也試圖在評審團討論過程引入政策的思維，所以邀請社群及網友來投票選出臺灣哪些城市的多元共融、性別友善政策最讓人有感；臺北市是所有參與投</p>

	<p>票的意見表達的第一名，要給自己一個掌聲。我期待明年第三屆獎項能夠邀請更多人，包括市長，參與性別多元共融的政策討論。</p> <p>3、今年也看到不同縣市在各個議題上有非常好的做法，例如屏東縣經營身心障礙者議題、新北市則是女力創業、臺中市則是家庭議題，提供給市長和各局處首長參考。我相信市府推動政府需要衡量的維度跟層面跟商務組織推動的複雜程度是不同的，未來有機會可以納入思考。</p>
<p>姚淑文委員 (社會局、性平辦)</p>	<p>1、有關於生育及托育政策的部分：</p> <p>(1) 因應少子化對策上，目前民政局已有人口對策委員會，在民政局努力下有一些相關的研究調查分析。另外其實「助您好孕」有專屬網站，提供很多供市民選擇的友善措施和相關資訊。</p> <p>(2) 目前臺北市的托育供需現況，歷年來送托率約在31%左右，但是目前需求是達到37%，包含公托、準公托、私托或保母等，其實目前供給是超過需求。</p> <p>(3) 臺北市目前在降低托育負擔的作法上，送公托的話，家長每月只負擔3,000元，送社區公共托育家園是5,000元，送準公托大概是9,000元左右，保母只剩下6,000元，其實家長負擔是大量降低，明年中央會再補助每個月4,500元，因此0到3歲嬰幼兒的家長經濟負擔大量下降，未來如何提升品質是一個重要的依據。</p> <p>(4) 托育公共化部分，去年公共化是76%，現在是78%，未來目標我們希望能夠突破80%，讓公共化部分能夠再提升。</p> <p>(5) 每個人的工作時段不一定，有人選擇保母比較彈性，可以協定送托和帶離的時間；我們也增加定點臨托佈建，目前除了各區都有定點臨托，也增加婦女支持培力中心以及12區的育兒友善園納入定點臨托，會再增加將近15個點的佈建。</p> <p>(6) 我們希望提供家長喘息服務或定點臨托，另外還有活動臨托和企業臨托等，家長有需求就可以隨時送托，每個小時200塊。</p> <p>(7) 另外有個「小店鋪」試辦計畫，就是讓送托的時間彈性從早上10點半到晚上10點，更符合服務業家長的工作形態，尤其女性從事服務業比例較高，家長在沒有找到適合的保母的時候，可以選擇「小店鋪」計畫，未來家長有更多需求的話，就會再擴大試辦。以後空間足夠的話，能夠配合小家園2.0計畫再提出來。</p> <p>2、有關於青年男女不婚、不生的議題，其實問題非常多元，但為什麼有人會選擇勇敢的生育，包含他的經濟條件、年齡，可能</p>

	<p>在45歲生第一胎，他們會選擇的理由是什麼，不生絕對不只是單一女性的想法，而是很多年輕人的想法，尤其男性的意見我們要納入，我們也希望透過媒體的傳播效率能夠達到文化再建構，讓生育這件事件是可被期待的。</p>
<p>王麗容副主任委員</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、當初提這項議題是延續市長的政見，希望以市政高度進行政策規劃及未來推動方向。在建議前，是否請勞動局和產業局先簡單報告，包括目前推動的友善家庭職場政策，以及以職場性別平等認證觀點檢視推動成效。產業局在推動職場的家庭友善政策能夠施力之處，其實最重要是企業能夠推動，企業本身不推動，其實外在的執行體系還是很難納進去。</li> <li>2、社會局剛剛補充的非常好，除了外在支持系統，如何協助企業讓他的員工解決家庭和工作的困難，不只有提供政策，而是讓員工知道這些托育資源，例如臨托、夜間托兒等，臺北市因應家庭的特殊需求建構出獨特的托兒系統，很值得提議。怎麼協助企業建構以家庭為核心導向的職場措施，其他相關單位也很重要，例如交通局。</li> <li>3、其他像是推動爸爸投入照顧小孩的宣導或行動，剛剛比較沒有聽到，不過我覺得我們既然是一個整合型的計畫，建議局處補充說明，包括目前的問題、政策措施、未來解決方向等，比較能夠把這個議題做彙整。</li> <li>4、在COVID-19之後，職場越來越需要彈性化，例如彈性上下班，這個將來勞動局和產業局應該要努力去克服。</li> </ol>
<p>林麗珊委員</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、在友善家庭職場議題上好像聽到比較多是家庭而不是職場，稍後請勞動局或產業局再詳細的說明相關政策。</li> <li>2、經濟部工業局從102年開始辦理「性別主流化標竿廠商」評選，是對友善職場環境企業的遴選，例如花王、燿華電子都曾獲獎，我曾經擔任過幾屆的委員都覺得非常感動，因為現在沒有辦法完全靠政府推動，必須由企業和社會團體組成鐵三角、三角合力，所以政府也要督促或推動企業提供友善的職場環境。</li> <li>3、我舉幾個標竿企業的例子讓各位參考，例如每年進用一定員額的二度就業婦女，離開職場10年的婦女，公司不會嫌棄她們的經驗不足，反而讓她有一定的名額進來；在公司裡面有哺乳設施；有些企業提供中餐，沒吃完的可以打包回家，讓就業婦女回家不用再忙碌三餐；鼓勵全家人假日一起淨灘；午休的時候提供瑜珈紓壓課程等。另外，特別值得一提的是鑫永銓，在COVID-19的期間他們照顧所有員工，不讓他們因為疫情影響而離開職場，造成家中經濟收入短缺，另外還提供給所有員工子女從國小到大學的獎助學金。</li> </ol>



曾宛婷股長 (勞動局)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 「臺北市職場性別平等認證」從107年開始設計，王麗容副主任委員也是研擬指標的委員之一，整體8項指標包括工作家庭平衡、友善育兒、女性參與決策、職場安全、薪資性別平等，以及多元性別的推廣，幾乎將所有性別平等議題都涵蓋在裡面，如果企業可以得到80分以上的金質獎認證，代表這個企業不只對有家庭的員工很好，在整個政策跟管理面都已經符合聯合國或歐盟標準的性別平等概念。</li> <li>2、 「臺北市職場性別平等認證」今年辦理第四屆，第一年30家報名、12家得獎，第二年19家報名、6家得獎，第三年開始，我們希望鼓勵更多企業來報名，本來80分以上獲得金質獎，局長建議70分以上也給予鼓勵，所以從第三屆開始頒發銀質獎及銅質獎，所以今年報名家數有增加，參與條件也擴大為「於臺北市設有營業據點、辦事處」的企業都可報名，不僅限登記於本市。今年有36家報名申請認證，8家得到金質獎，除了銀質獎及銅質獎，為了特別鼓勵工作家庭平衡跟友善孕育，新增兩個創意獎項，鼓勵各個企業落實職場性別平等。</li> <li>3、 性別平等的職場不只是友善家庭而已，公司決策參與、解決玻璃天花板或同工同酬問題，以及對多元性別的尊重，都是企業應該要處理的問題。</li> <li>4、 有關職場性騷擾，本局也加強宣導，例如印製手冊。</li> </ol>
高寶華委員 (勞動局)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 其實推動「臺北市職場性別平等認證」有一個很大的困境，並沒有法律規定必須報名獎項，都是鼓勵性質，尤其像這套指標內容這麼多又前衛，跟歐美國家很多的指標相近，真的要獲得金質獎認證肯定是不容易。我們曾經有一年只有十幾家來報名，只選出了8家，因為很多企業都會覺得如果報名卻沒得獎很丟臉，所以很多如果沒有十足的把握不太敢來，也不願意來，因為也沒有任何的罰則可以處分，完全是企業自動自發。</li> <li>2、 本局也想怎麼樣鼓勵企業來參與，剛才股長的報告提到今年有36家報名，但事實上我們是用了一點有爭議的方法，也可以擴大解釋，如果企業獲獎、得到認證，可以有一年免勞動條件檢查，這對企業來說是比較大的誘因。在企業界的朋友大家都比較知道勞動法律這麼多條，要完全不違法的話，事實上會有滿大的困難，很多企業都會有很小的疏失，但還是違反了勞動基準法，還是會受到處分，所以如果有一年的免勞檢，確實有誘因。</li> <li>3、 聽到這麼多委員非常良善的建議，本局也有想到是不是要推動一些提供孕育福利措施的企業，也要為他們舉辦認證，本局現在開始在思考，但是同樣也會怕獎項到時候沒有企業來報名，所以還是要審慎的思考，然後再研擬。如果可以，本局也願意</li> </ol>

	來推動這件事情。
張瑋軒委員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、其實每次報名獎項對企業來說都要花費行政流程，更多不同的認證與獎項可能會增加企業的困擾，有些企業可能填答到一半就會覺得做不到而乾脆不來報名；建議市府、民間及社會企業可以共同研討、整合資源來推動這項立意良善的政策。</li> <li>2、剛剛很多委員提到職場是促進性別平等的重要關鍵，我非常認同，確實企業需要獎項來幫助他們理解職場現狀，以及做的很好時能被表揚；另外系統化建立指標，透過連接國際趨勢來帶動本土化企業發展，通常外商公司的福利比較好，但其實缺乏對在地脈絡的理解，其福利政策在臺灣社會可能沒有這麼適用，他們是否有能力根據臺灣或臺北市民需求做出調整，也是我們正在努力的。</li> <li>3、其實國際趨勢已經不是在談性別平等了，聯合國 SDGs 談的其實是多元共融，而且不是平等是公平，平等已經不足以形容現在企業在做的事情，不是企業不想報名，如果在時間和資源分配時，只有這點時間，他可能就去選擇其他項目，這並不是各位的問題，其實大家都非常努力，而是有沒有辦法從企業運營者的角度去思考，這也是我們民間委員能為之所用的地方。</li> </ol>
蔡滄鈴委員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、臺北市政府推動職場性別平等指標已經4年，剛才提到全國首創、亞洲第一，但是如果走出市府大樓，有多少人知道這麼前瞻性的獎項？如果要鼓勵更多企業來報名獎項並在臺灣發揮影響力的話，很需要做行銷，預算上需要從市府的層級來思考，讓更多人知道獲獎的意義是拉動臺灣前5%最優秀的公司往前進，很值得被行銷。</li> <li>2、建議市府要行銷獎項的得主，現在是 ESG 的時代，每個公司都很在意自己的 ESG 以及在外資心中的形象，如果想要吸引更多上市櫃公司來申請的話，需要投入更多資源，讓得獎的企業被看到，不只是市長頒獎而已，建議透過市府各種媒體管道，例如勞動電子報、產發局等，行銷企業的得獎事蹟，也讓企業感到榮譽。</li> <li>3、今年得獎名單裡有臺北市的農產、漁產、畜產、花卉公司等這麼傳統的公司，既然在四年的努力之後都得了性別平等指標認證，這麼傳統的公司怎麼獲得認證的歷程，都很適合做為行銷，讓有些想要轉型的中小企業做為參考，只要願意並且花幾年的時間就可以獲得獎項，提供一個努力的方向。</li> </ol>
吳欣珮代理委員（產業局）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、有關「臺北市職場性別平等認證」，產業局過去幾年也參與勞動局與相關國內外專家及私部門共同建立認證跟獎勵機制，本局角色主要是協助獎項認證與獎勵機制的宣導。本局參考委員</li> </ol>

	<p>建議，為使更多企業瞭解獎項認證內容，未來可更積極協助邀請目標對象來參與，以建立更多標竿示範的效果。本局也要求公營的農漁畜產跟花卉公司要參與職場性別平等認證機制，在他們的努力下也達到初步成果。</p> <p>2、友善職場的相關政策上，產業局有辦理「臺北市亮點企業選拔」，其中特別設立「友善職場貢獻獎」，參與單位都是本局有特別輔導、獎勵及投入資源，鼓勵企業在產品、服務或運營模式理念能重視並營造友善職場，例如今年獲得「友善職場貢獻獎」的亮點企業是一個社會企業，在運營過程中進用了很多弱勢家庭的員工。</p>
吳碧霜委員	<p>有關社會局長提到文化建構，企業落實 ESG 裡的 G 就是「治理文化」，其實這就是個很強的切入面向，其實這項認證已經選出那麼多企業，如果這些企業可以說明為什麼要做這樣的治理，面對的職場問題是什麼及如何回應，累積越多的企業經驗，也累積出公務文化的形態，其實也在引導一種社會氛圍，然後政府如何去跟企業文化、社會文化對焦，然後協助家庭。</p>
陳景寧委員	<p>1、我想邀請市長明年來參加中華民國家庭照顧者關懷總會舉辦的 ESG 百大友善照顧職場的頒獎。</p> <p>2、2023年起，金管會要求資本額20億以上的上市公司必須提供永續報告書，大家都知道 E（Environmental）很貴，S（Social）和 G（Governance）比較便宜，這時候要抓到企業的心理，所以本會今年與聯合報合作，跟企業開始對接，主要對接的不是人資部門，而是負責永續報告書的這些，例如董事長特助或專門做永續發展的辦公室，從人資部門角度思考常會擔心勞動檢查問題，但 ESG 較期待如何創造上市公司的品牌，這就完全不一樣。</p> <p>3、我自己過去一年開始接觸這些企業，提出比較具體的定位指標，讓員工「照顧不離職」，其實進入長照後，員工只要3到6個月照顧穩定的話，其實就比較降低他們離職的風險，因此，我們只要求企業2件事：</p> <p>(1) 發一封友善的信，也許是董事長發給員工，告訴大家說我理解你現在中高齡可能會遇到照顧父母，或即將面對離職的問題，公司有特別的方案，方案內容是什麼，例如會在公司開長照預備課，教員工如何善用長照四包錢，如何做家庭協議，其實這些都已經有成套的工具。</p> <p>(2) 轉介到家總0800-507272長照專線，人資部門一發現有長照需求的員工，立刻嫁接，就能有個快速通道幫助員工安排長照計畫並儘快穩定下來。</p> <p>4、一旦提供給企業一個既有鼓勵又有實做的 action plan 時，對於企</p>

	<p>業是滿好的，做完之後還可以去報名參獎，或是納入永續報告書裡，相對來講企業抗拒的心就會降低一點，所以我想跟企業合作可能要思考如何省力、有效率，又能有進步。</p>
<p>鄧筑媛委員</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 據我瞭解勞動局每一次其實都有做「職場性別友善指標」宣傳行銷，以及思考如何推廣，本協會也會協助推廣，請聯繫過的廠商去報名，這個獎項除了鼓勵之外，其實透過辦理這個獎項可以瞭解到有哪些職場做的好，私部門其實可以做得好，或者哪些其實做不到，未來可以規劃相關政策鼓勵私部門推動，私部門有困境的部分，未來也可以納入勞動政策規劃。</li> <li>2、 我跟杜思誠委員有個提案是，台灣同志諮詢熱線協會與台灣彩虹平權大平台協會共同開辦2023年的「台灣同志職場友善指標」，這是臺灣第一次嘗試推動同志議題相關的職場認證，過去3年參考蠻多其他國家的例子，包括日本和英國，英國的同志組織 Stonewall 其實長期以來在做同志友善職場認證，像蘇格蘭政府其實也去參加了這項認證，因此我們在經濟賦權組提案，想要邀請臺北市政府作為一個事業單位來參加這項認證，其實市府也不用擔心做得不好或做不好，這項認證活動到最後會建議未來還可以參採哪些策略。其實我們跟臺北市政府同仁合作這麼久，都對市府的職場平等蠻有信心的，應該是內部做得非常好，但因為提到大會來討論的時候，今年收案已經結束了，希望邀請市府明年作為一個事業單位來參加認證。</li> </ol>
<p>覃玉蓉代理委員</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、 臺北市推動友善職場很多年，到底有沒有具體的數據或指標可以瞭解計畫投入後的實際受益結果？例如職場性別平等認證有40家企業獲獎的話，這40家企業裡可獲得福利的員工人數到底有多少？建議政府應該要呈現在政績上，民眾會想知道政府花了多少錢，得到多少效果。</li> <li>2、 政府有沒有方式可以瞭解目前育齡男女有什麼樣的需求？臺北市政府是不是有掌握育有幼兒家長的平均工時，或是媽媽跟爸爸平均的工時？國外行之有年的基礎性調查叫「時間運用調查」，可以瞭解不同背景的民眾每天分別花多少時間在各項事務上，例如花多少時間工作、通勤、從事藝文活動，這樣的基礎調查每隔幾年做一次，可以提供政府非常豐富的資料來源，不只是推動幸福政策、托育政策、長照政策，甚至交通政策或藝文政策都是有幫助的，民眾花多少的時間在藝文活動，牽涉到藝文產業是不是能夠存續，如果民眾花在藝文活動的時間越來越少，表示藝文產業在國內的消費正在下降，其實是個警訊。</li> <li>3、 「時間運用調查」在國外政策制定的運用非常廣泛，而且也非常容易促成就是跨局處、跨部會的合作。其實 OECD 國家幾乎</li> </ol>

	<p>都面臨少子女化與人口變遷的問題，所以他們非常重視時間運用調查，根據調查結果去討論為什麼爸爸、媽媽工時這麼高，工時這麼高要怎麼樣陪伴小孩，生了第一個就覺得痛苦地要死，可能不想生第二個，政府就會從整體政策去討論，這其實也牽涉到還沒有生育的年輕人，面臨這麼高的工時，可能對於生養也會怯步。</p> <p>4、此外，對於在地治理也有非常多運用，例如臺北市現在400多個里，從其中某幾個里的時間調查結果發現，送小孩去托育或學校的時間特別長，那就表示那附近的服務可能不足，或是有服務，家長可能因為擔心送托品質或其他種種原因，送到比較遠的地方。這麼細節的概率治理都可以透過「時間運用調查」去看出很多端倪，有了常態性的調查，有歷年資料累計也非常容易能夠瞭解市政府推的各項政策歷年獲得哪些效果，就可以跟民眾說明政府施政花費取得哪些成果。</p> <p>5、這個「時間運用調查」有個重要的運用方式，就是跟企業以及社會大眾進行溝通，有了具體的數字，知道其中的優勢、困境，藉此跟公眾及社會各界溝通，說明市府現在認為整體社會面臨什麼問題，需要各界共同合作解決，有具體的數字會更容易聚焦討論。</p> <p>6、建議臺北市政府建制一個較完整的「時間運用調查」，其實過去中央有辦理，但應該是2005年停辦，之後全臺灣沒有再做這項調查，也就是說很多重大政策的制定跟考核其實已經完全沒有依據了。臺北市作為首善之都，建議可以從這個方向去思考。</p>
嚴祥鸞委員	<p>1、其實工作與家庭平衡政策跟時間有很大的關係，也就是照顧者的時間運用，因為疫情，年輕女性的家務工作增加，每天從3.81小時變成4.4小時，每天多了快一個小時，所以一禮拜就多了將近7個小時，跟男性相比多更多，時間運用調查真的很重要。</p> <p>2、剛才局處報告了很多政策，但這些政策誰在用？覆蓋率？建議勞動局蒐集「職場性別友善認證」獲獎單位的相關友善措施，整理出操作可行性、受惠對象及人數、推動困難，通常會來報獎是比較大型的企業，受惠人數其實有限，但臺灣中小型企業居多，他們的員工怎麼辦？</p>
王麗容副主任委員	建議下一次做更完整的報告，參考委員今天的意見，包括評估哪些措施合適，以及根據相關數據及資料，未來可以有哪些創意作為。各位委員對友善家庭職場的期待還是很高，政策的目的是什麼，端看如何去引導政策的落實。
蔣萬安主任委員	1、謝謝各位委員的建議，大家對友善家庭職場議題都有很多想法，提供本府各局處及性平辦更明確的方向，請性平辦於下次

	<p>會議再就幾項重點及委員所提建議，做一次報告。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2、有關少子化問題，其實市府會做很多調查，但調查時會問為什麼不願意生孩子，對象是沒有生孩子的年輕人，但仔細想想，有些年輕人不願意生的各種原因可能是受到周遭朋友的經驗影響。像我問我太太，她就提很多建議，臺北市哪些做得還不夠，例如她覺得臺北市的臨托措施很好，但是一開始數量太少，後來我們陸陸續續增加了，所以從一個養育者的角度就可以瞭解痛點在哪裡，哪些地方可以做得更好。未來市府在做調查時，不只是針對還未生養小孩的市民，也要重視有實際使用過臺北市育兒相關設施服務的市民經驗及回饋，檢視哪些可以改進，哪些不需要。</li> <li>3、市府在獎項的指標可以再更細緻，甚至標準可以再提高，而不是說有就好，也可以檢視使用者人數、員工滿意度，讓指標和目的能夠結合。</li> <li>4、謝謝勞動局和產業局的說明，很多委員都很關注，希望企業能營造友善的職場環境，剛才討論到「職場性別友善認證」對企業有什麼誘因，這個我們可以思考，例如企業辦員工日或親子日，市府提供免費一天搭乘捷運或小巨蛋冰宮和溜冰場歡迎親子免費等具體的措施。另外，之前我們也考慮過如果想跟市府合作，要符合一些永續指標，指標的設計納入親子友善加分。</li> <li>5、針對「職場性別友善認證」的獲獎企業，例如我們可以安排到企業訪談，瞭解他們的設施、措施，我甚至可以去企業開箱、推廣等，提出這個方向讓各局處及各小組去討論，下次提出方案。</li> <li>6、本府參加同志職場友善認證計畫沒有問題，我們一定做好準備。</li> <li>7、有關時間運用的基礎調查，我覺得是一個很好的方向，我們可以調查民眾一天運用在藝文、運動、家務等的時數多寡，對市府在各項政策研擬都會有很值得參考之處。稍後請研考會俞主委說明，他在調查這方面比較有經驗。</li> </ol>
<p>俞振華委員 (研考會)</p>	<p>其實做「時間運用調查」會讓我們有足夠的 information，不過這個細部要規劃一下，坦白說在臺北市要取得這樣的樣本，其實費用稍微高一些，所以在成本與效益之間，希望能夠找到平衡點，很多調查都是以家戶為單位，做電話調查其實會刪掉太多樣本，現在有其他的技術層面，透過各種網路或資料庫，也許本府可以用更 efficient 的方式獲得資訊。我覺得這個調查可以執行，但實際調查方式可能要跳脫傳統，因為做全國性調查其實是相對較容易，但如果只在臺北市，成本會比較高一些。</p>

蔣萬安主任委員	<ol style="list-style-type: none"><li>1、請研考會研議如何進行基礎的「時間運用調查」研究。</li><li>2、剛才所有委員都有提到關於獎項的部分，本府勞動局和產業局也都有提出來，我們其實可以思考做一個臺北市的獎，如何行銷，讓企業、外商瞭解這個重要的獎項，可以做個整合。</li></ol>
---------	--