

## 臺北市政府人事處性別平等專案小組第 26 次會議紀錄

壹、時間：108 年 5 月 2 日（星期四）下午 2 時 0 分

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：程處長本清

紀錄：魏毓純

肆、出（列）席人員：外聘委員黃委員煥榮、王委員蘋、陳委員艾懃、本處莊委員美珠、劉委員幼辰、林委員振福、陳委員俊男、林委員清陽、尤委員芷萱、張委員秀梅、蕭委員人輔、陳人事管理員舒婕、產業發展局趙委員宗悅、性別平等辦公室黃組員逸君、本處楊股長秀娟、李科員岱螢、張科員詠涵、簡科員士堯、侯助理員博今、林設計師欣柔

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-7）

**黃委員煥榮**：有關本次提案討論案由二，臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點（以下簡稱彈性上班實施要點）的部分，我上次去開會時總處有提及本府此措施，個人覺得是重要的貢獻，因目前其他地方政府無此措施，可成為本處推動性別平等工作成果，廣為宣導，故想請教該措施實行之時間點為何？

**莊委員美珠**：彈性上班實施要點於今年 2 月 23 日發布。

**張委員秀梅**：彈性上班實施要點訂定日期為 82 年 5 月 8 日，最新修正發布日期為 108 年 2 月 23 日。

**主席**：本府現行實施彈性上班已較其他地方政府寬鬆，為配合少子化及高齡化政策，在不變動工作時間每日八小時前提下，於今年 2 月修正部分條文。

**莊委員美珠**：另補充有關 107 年度性別平等工作成果報告已於 108 年 2 月 12 日以電子郵件寄送性平辦，謝謝各位委員的指教與提點。

陸、報告上次會議裁示事項執行情形（會議資料 p8）

**林委員振福：**有關本府心橋園社 108 年度單身聯誼活動進度，目前刻正辦理發包程序，待完成後會再請廠商協助做相關問卷調查。

**主席裁示：**本案持續列管，待有成果後再行向各委員報告。

柒、工作報告

資訊室性別統計與性別分析案（會議資料 p9-12）

**主席：**由附表資料可見男性人事人員佔比約為總人數四分之一，與人事主管佔比約略相當，另本府男性人事人員佔比約 23% 相較各機關男性職員約 43% 差距甚大，主要係人事人員組成大部分皆為女性。附表資料係以機關整體為性別分析標的，若可再劃分各階層性別比例，可能可以看到更細微的現象。

**陳委員艾懃：**想請教附表 1 及附表 2 數據大致相同，僅表格呈現方式有所差異，那區分兩張表格之用意為何？

**陳委員俊男：**附表 1 為人事機構數據，附表 2 係將除人事機構以外之各機關納入資料範圍。

**陳委員艾懃：**想再請教另一個問題，由附表 1 所示，人事人員於兩性別所佔比率，二級主管相較一級主管差距又更大是否有特別的原因？

**莊委員美珠：**主要係因人事人員男女比例大多維持 1:3。補充說明附表 1 所示二級主管係指各機關職稱為「股長」之人員，現各機關股長大多為女性，就本處而言目前也僅有一位男性股長，另學校並無編制股長職位，故該欄位無資料。

**王委員蘋：**建議可以將蒐集數據時間拉長，較可以觀察趨勢變化。

**主席：**可以年金改革之後為數據擷取範圍。

**王委員蘋**：建議可將各類重要事件加註在資料中，以利比較前後發展趨勢。

**黃委員煥榮**：本市性別平等辦公室或本府各一級機關構性別平等專案小組設立時間點亦可納入。

**黃組員逸君**：本府性別主流化推動及各一級機關構召開性別平等專案小組是分三階段進行，第一階段開始進行約 100 年 3 月始（如社會局、衛生局、警察局、民政局、都發局等），另性別平等辦公室成立時間為 103 年婦女節，這些時間供業務科參考。

**陳委員俊男**：下次報告將依委員意見以視覺化圖表方式呈現最近 10 年之性別比例變化趨勢。

**主席裁示**：請資訊室依委員意見於下次工作報告時加註相關重要事件及拉長資料擷取範圍。

#### 捌、 討論提案

案由一：本處提報 107 年運用統計資訊支援決策情形案－「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」，提請討論。（給與科）

說明：

- 一、本府主計處為了解各機關統計運用於政策情形，建構政策應用檢視機制，以提升統計支援決策情形，前於 107 年 11 月 22 日函請各機關填復「107 年運用統計資訊支援決策情形」問卷，查本處給與科前所提報政策作為係「辦理本府心橋園社單身聯誼活動」。
- 二、依「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（105-108 年）」，前開問卷表須經提提報性別平等專案小組通過始得加分，爰依規定提請本專案小組討論（會議資料 p13）。

**王委員蘋：**由本表可見日後問卷調查將就報名者了解其報名動機、活動形式及滿意度等，並作為是否因此影響女性報名意願之參考，惟欲了解女性未報名的原因，以報名的女性為調查樣本，雖然有一定程度的參考性，但樣本數偏少，且就已報名女性的意見反推女性未報名的原因，是否合宜？

**蕭委員人輔：**關於這個部分於前兩次會議已說明，現行難以就單身女性同仁調查其未報名原因，係因直接詢問同仁未報名原因涉及個人隱私，恐有不便之處。

**陳委員艾懃：**或許換個問法，例如告知同仁現行欲辦理單身聯誼活動，有沒有相關建議可以提供參考、詢問訊息是否廣為週知、哪些做法可以提高本活動吸引力等？或許有些同仁僅是不喜歡活動名稱叫做聯誼，覺得容易被標籤化，從瞭解同仁想法切入，較容易取得回應。

**林委員振福：**以上建議待本年度活動結束後將設計問卷請同仁自由填答，再從其中資料分析比較。

**主席：**本年度活動預計於何時辦理完竣？

**林委員振福：**目前仍處在招標程序，大約六月底或七月初辦理完竣後會再另行發文請各機關協助問卷填答。

**主席：**可否在不違反採購法及招標規定之情形下，先行調查同仁部分意見，以利在七月活動開始前調整相關內容，提高女性報名比率？另活動公告時間點預計為何時？

**林委員振福：**現正修改合約中，預計五月下旬開始報名。委員想瞭解女性參與活動比率較低之原因，與現行宣導鼓勵同仁參與本年度活動執行方向有所差異。因改善女性報名比率需先做完問卷分析後才能調整，時間安排恐具急迫性。

**主席：**可以先嘗試看看能做到甚麼程度，或有其他替代方式，不一定要一次改善完成。

**王委員蘋：**目前我們先假設是活動設計本身的問題，所以想做中性的調查看能否找到原因，但也有可能是男性或女性對於參加這類活動自我想法上的差異，所以不論如何修改活動內容都不會參加，就算業務單位在有限時間內做了調查，也無法短時間內改變成效，故建議本項目還是分階段漸進式完成，惟本年度活動完竣需辦理之問卷調查還是請業務單位依原定計畫完成，日後再透過各種宣傳或對話，尋找突破點改善此活動辦理形式。

**黃組員逸君：**問卷部分建議可設計活動精進欄位，讓填答者反應真實參與的感想，並將問題設計為勾選形式（單選/複選），減少填答所需耗費的心力，提高填答意願。另外對於是否需在本年度活動辦理前調查，我建議妥為規劃後再施行。另外問卷調查之對象如何選擇以提高效度，可以再多加討論。例如：是否僅針對單身同仁？不是單身或已婚同仁或許也可以提出具參考價值的建議等。

**趙委員宗悅：**剛才討論問卷調查之目標群體設定部分，因同仁是否為單身，涉及隱私，宜審慎為之。另建議可以透過問卷題目之設計，蒐集到具有信度及效度的資料。

**王委員蘋：**接續前開黃委員的意見，贊同不要限縮調查對象在未報名參加活動的人，問卷內容可以區分參加過活動或未參加過活動，後續再依需求篩選資料，就可以降低上述涉及個人隱私之調查不便性。

**林委員振福：**先回應性平辦黃委員的意見，本處每年度辦完活動都有做如何精進之問卷調查，持續依參加者回饋修正活動方向，例如前年參加者反應活動形式以動態居多，所以去年酌做修正提高靜態活動比例，分成小組聊天增加接觸與對話。

**主席裁示：**本項目今年先行脫鉤處理，首先，請加強宣導本年度活動，第二，重新設計問卷以利日後交叉分析比對能取得所需資料，第三，依委員意見於本年度活動辦理完竣後再行發放問卷調查。

**案由二：**本處108年度性別影響評估表－「臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案」，提請討論。（考訓科）

**說明：**

- 一、依「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（105-108年）」規定，本府各一級機關（構）於擬辦本市自治條例制定案及修正案、公共工程中程計畫及重大施政計畫時，應辦理性別影響評估作業。
- 二、茲依總計畫規定撰擬本處108年度性別影響評估表，方案名稱為「臺北市政府員工照顧家庭幼童及長者彈性上班方案」，提請本專案小組討論（會議資料p14-18）

**主席：**本案是否會再作後續的追蹤？

**張委員秀梅：**本方案實施一段時間後，會再詢問同仁是否知道彈性上班實施要點規定、有否提出申請，亦或現行規定是否符合同仁照顧親屬的需要，有何需要調整改善的部分等。

**黃委員煥榮：**我非常支持這個方案，對地方政府而言是很大的突破，另有幾個問題想就教大家。首先，彈性上班實施要點實施對象係市政大樓各機關，那府外機關如公務人員訓練處或臺北自來水事業處是否可以適用；第二點，彈性上班條件容易跟育嬰留職停薪作比較，惟留職停薪沒有上班，所以條

件嚴謹是必要的，但彈性上班的部分，條件可否放寬，按彈性上班實施要點第五點，僅考慮同仁因照顧長者或嬰幼兒得提出申請，未考慮同仁自身，例如家中有 65 歲長者可申請彈性上班，但同仁本身若已達 64 歲高齡是否亦可以提出申請，家庭成員的照護當然是我們考量的因素，但現職同仁高齡化現象逐漸加劇，若在不降低行政效率並確保工作能正常推行的前提下，是否可以有彈性上班的機會；第三點，彈性上班實施要點之彈性上班係針對上班時間的彈性，但性別工作平等法內有為撫育未滿三歲子女得減少工作時間之規定，雖該法僅就照護年幼子女規定，勞工本身年齡過高並未納入得向雇主請求減少工作時間的範圍，惟目前鑒於政府機關退休年齡延長至 65 歲，因此想討論高齡的同仁是否有可能減少工作時間；第四點係更遠程的考量，彈性上班實施要點第一點提到為紓解大臺北都會區交通壅塞之問題，特訂定此規範，如果為了解決上開問題，在家上班似乎是更好的方法，基此，彈性上班可以涵蓋時間、地點、工作量等三個層面，提供參考是否可做初步規劃。

**張委員秀梅：**回應黃委員的建議，第一點，就府外機關適用情形的部分，當時彈性上班實施要點修正發布函明示，非進駐本市市政大樓之各機關得參酌該要點意旨，視各機關實際彈班情形讓同仁申請，例如戶所沒有彈性上班的機制，現行上班時間固定分三班次為 8 時 30 分至 17 時 30 分、9 時 30 分至 16 時 30 分及 12 時至 20 時 30 分，在沒有彈性上班的機制下，需照顧小孩的同仁會調整排班為 9 時 30 分至 16 時 30 分的班別；第二點，有關彈性上班的時間可否更寬鬆及當事人可否申請一節，最初在研擬彈性上班實施要點時，係考量同仁需求並兼顧機關業務推行，無法再將條件更為放寬。設計

相關條文時，業就申請條件徵詢問雙方意見，若申請條件過於寬鬆，除無法確實瞭解同仁是否有相關的需求，對機關來說管理不便，同仁若因自身身體狀況、家庭因素或年齡過高想要調整上班時間，可以先和主管或首長討論減少或調整工作的可行性，讓同仁不要有這麼大的負擔，若是項業務僅能由該同仁辦理，再協調是否可個別調整同仁上班時間，因為若每個同仁都逕行調整上班時間，也容易造成相互比較的心態，影響機關內部和諧及公正性；最後，有關減少工作時間及在家辦公的部分，去年行政院性別平等會已針對相關議題召開會議，當時會議決議係請行政院人事行政總處再行評估研議，因本項議題涉及中央法令規範，無法逕由臺北市政府比照性別工作平等法規定減少工作時間，故目前僅能在不變更每日工作時間八小時及每週工作四十小時之情形下作彈性調整。

**黃委員煥榮：**所以最後兩點目前涉及中央法規暫不可行，想再請教一下，彈性上班實施要點第五點需經機關同意，目前是否有爭議的案子，如同仁提出後遭到機關拒絕的案例。

**張委員秀梅：**因彈性上班實施要點剛實施，所以尚未收到同仁反應遭拒絕的狀況，不過一般機關不太會刁難同仁類似案件的申請。

**黃委員煥榮：**那現在已經有同仁開始申請了嗎？是否有做統計？

**張委員秀梅：**因本方案剛實施，想累積足夠樣本數後再就現況統計。

**陳委員艾懃：**就影響評估表的部分，有關爾後將適時調查各機關辦理情形，建議可以加入調查同仁意見，例如在申請流程上面有無困擾。



**王委員蘋**：本案對若同仁提出申請被機關拒絕，是否有一個說法？

**張委員秀梅**：因為前開委員所建議調查內容會影響資料回收的方式，之前的調查方式是透過機關窗口詢問同仁意見，再由各機關統計資料回復，若想詢問是否有案件申請後被刁難就無法用前揭方式作業，所以這部分我們會再研議用何種方式調查較為妥適。

**黃委員煥榮**：想請教針對被拒絕申請的人，是否有一種機制可以反應，例如性騷擾有申訴機制。因為被拒絕的數據若機關不公布我們也不知道，是否有辦法可以讓同仁主動反應給本處而非等待業務單位回收調查資料方可被動得知。

**張委員秀梅**：本府目前設有異常事件通報系統，若同仁認為遭受到不平等的待遇進而影響其權益時，可透過該系統通報反應。

**黃組員逸君**：有關題項二，想確認最後一行男性員工計 228 人【占 2%】、女性員工計 484 人【占 4%】數字是否正確？

**主席**：最後一行的比率係總人數 1 萬 1,839 名員工之比率。

**王委員蘋**：建議可移除括號，略作文字調整。

**張委員秀梅**：好的，我們會再修正相關文字。

**黃組員逸君**：另外有關本方案回收意見的部分，建議除了年度中的調查成果外，未來若有長期調整的規劃，可納入工作報告案持續追蹤，如本年度第三次會議或明年度第一次會議提出報告案報告執行情況，屆時可適時調整相關政策。

**主席裁示**：本案基本方向大致已定，各位委員也都支持本案的推行，另外適用條件可否再寬鬆的部分會再依後續回收調查資料做調整，請業務科設定調查時間，並於獲取足夠樣本數後進行年度工作報告。年度報告內容可加入法令實施前及實

施後的比較，以提供日後檢討修正彈性上班實施要點的參考。另有關減少工作時間及在家辦公部分，涉及中央法令修正，日前總處亦和銓敘部多次開會討論，因政府機關屬性相較私人企業（如：google、facebook 等）仍有較多限制待突破，故目前尚在研議當中。

案由三：本處 109 年度性別預算案，提請討論。（主計機構）

說明：

一、依「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（105-108 年）」規定，本府各一級機關（構）每年應編列執行落實性別主流化暨性別平等工作所需經費，並納入年度預算。

二、本案經請各業務單位填列並彙整完竣，提請本專案小組審議（會議資料 p19-20）。

**林委員振福**：補充一下本年度托育家園增加新臺幣五萬元係因更換廠商設備較為不足，故編列相關費用增添，另本府單身聯誼活動部分前次會議討論過 20 萬元係涵蓋參加活動者自繳金額，實際僅需編列 15 萬元，惟 108 年度預算業函報主計處，爰於 109 年度編列時修正。

**黃組員逸君**：想請教之前有編列經費購買性別議題相關影片，最近幾年似乎較無編列相關預算？之前已經有聽說目前經費都已用在員工協談方面。另外第 24 次性平小組會議報告性別統計分析時有提供 104-107 年員工壓力因子來源之排名，想請問日後統計來源時是否可進行性別統計，可作為日後擬訂政策時參考。

**張委員秀梅：**因經費有限，目前經費編列以本府員工協談事項為主，另自本年度起調查資料已可顯示相異性別壓力因子之分析狀況，日後可提供予性別平等辦公室參考。

**王委員蘋：**之前有其他機關表示想辦性別教育的課程，但找不到影片，本處有相關資源很好。

**黃組員逸君：**各機關窗口如有影片借閱需求可以詢問本辦公室，我們會轉知人事處員工協談室網頁有提供性別相關影片之片單可以借閱。茲因中央並未補助相關經費，本辦公室不會要求各機關構播放行政院要求的影片，現階段鑒於員工協談需求量的增加，本辦公室尊重貴處以員工協談服務為經費編列主要項目。

**陳委員艾懃：**關於公共托育家園購置設施設備費部分，請教為何是置於待遇福利及退休撫卹業務計畫項下？

**尤委員芷萱：**此係預算編列所分列的各個工作計畫，本處以科室區分計畫名稱，是以給與科的工作計畫名稱為待遇福利與退休撫卹業務，故編列於該計畫項下。

**主席裁示：**洽悉。

**玖、臨時動議：**無。

**壹拾、散會：**下午 3 時 20 分