

臺北市政府人事處性別平等專案小組第 22 次會議紀錄

壹、時間：106 年 12 月 21 日（星期四）下午 2 時

貳、地點：本處 1103 會議室

參、主席：程處長本清

記錄：周怡君

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、曾委員金涼、陳委員怡伶、林委員振福、陳委員俊男、林委員清陽、賴委員孟筠、賴委員英宏、張委員秀梅、呂委員艾蓉、性別平等辦公室黃組員逸君、本處許股長子涵、陳科員淑卿、梁科員瑜珊、蘇科員睦鈞、林助理員昶宇、王約僱設計師祥有

伍、確認上次會議紀錄（會議資料 p1-8）

主席裁示：洽悉。

陸、討論提案

案由一：有關本處 106 年度推展性別平等工作年度成果報告案，
提請討論。

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）」，各機關構除「應擬訂落實性別主流化暨推動性別平等業務計畫」之外，「每年須完成成果報告並提報各該性別平等機制通過並上網通告」，爰本市性別平等辦公室擬訂旨揭成果報告格式，並函送本府各機關構依式填列。

二、經請各業務單位填列，彙整完竣後提請本專案小組審議（如附件）。

主席：針對本處所推動特色措施簡單說明，本府附設臺北市私立市政大樓員工子女幼兒園，分為幼幼班、小班、中班及大班，本年度招收滿 2 足歲至 6 歲兒童 99 名，另公共托育家園收托 2 足月至未滿 2 足歲幼兒 10 名。針對已有其他子女於幼兒園就讀或是身心障礙同仁，我們都將依優先收托順序提供服務。

黃委員煥榮：有關本年度所推展之特色措施是很好的方案。不知是否能對此進行性別統計，如受托幼兒的性別或是主要接送幼兒及兒童之照顧者性別，主要是父親或是母親，當然這牽涉到市府員工性別結構，但如果發現都是母親接送小孩的話，或許可推論男性員工的父職角色參與較為不足，這是相當有趣的議題。另外可針對幼保員性別進行統計分析，避免都是單一性別，如有部分幼保員為男性，也可以增加幼兒及兒童對於性別角色、楷模之學習。以上均是未來可進行分析的項目。

林委員振福：目前幼兒園及托育家園之幼保員均為女性，其中托育家園現有 3 名幼保員，負責照護 10 名幼兒。另以過去經驗說明接送幼兒及兒童之照顧者性別，主要是取決於父親或母親為本大樓員工，且有些員工係輪流接送，平均分擔家務，未來我們也可針對接送者之性別進行統計。

王委員蘋：附議黃委員說法，有關幼兒照顧者的性別隱性限制其實很重要，相較於民間單位，公部門應是更有條件可挑戰長期根深蒂固的性別刻板印象，因為過去的確在勞動現場會有家長反彈，不願意自己的子女由男性幼保員來照顧，建議在市政大樓附設托育家園的人員進用程序可以更為彈性，與委託經營的相關社團法人協會亦可協調達成共識，

採取更開放的作法，不再讓對於幼保員的性別刻板印象造成性別職業隔離現象，對於此部分的進步將令人期待。

主席：配合委員建議，我們會在協調會議與委託經營的協會溝通。

黃組員逸君：建議性別平等專案小組委員組成性別比例可用百分比方式呈現，以利閱讀。

主席：針對報告內第六部分性別預算編列補充說明，本處預算案已於昨日（106年12月20日）經本市議會民政委員會審查通過，而議員也相當重視本府用人的實質性別平等。另外像是各府層級任務編組的委員性別比例，長期以來也都是議員、性別平等辦公室督導的重點項目，本處都會確實配合目標辦理。

黃委員煥榮：想請教 107 年度編列幼兒園補助費較 106 年度減少 10 萬元，主要原因為何？

林委員振福：本項補助費主要係針對幼兒園環境硬體維護，因 106 年度已針對天花板、排氣管及冷氣維護編列預算及施作，故 107 年度預算編列較少。

陳委員怡伶：針對本處主動規劃與推動相較於現行法令更加友善之性別平等措施補充說明，現行同性伴侶僅能於戶政資訊系統辦理註記，而無法辦理配偶登記，非屬民法規定之婚姻及親屬關係，無法據以核給相關假別。而本府同志聯繫會報中，為推動性別平權，要求本處放寬同性伴侶相關假別建議。惟因本府員工主要分為 4 類人員，即公務人員、聘僱用人員、職工及臨時人員，分別適用不同請假規則，而前 3 類人員請假規則係屬中央函頒法令，本處前於 104、105 年去函銓敘部與行政院人事行政總處，均獲回復表示因民法相關規定未變動前，無法配合放寬。至適用勞工請假規則之人員，經勞動部函釋，市府優於勞動法令，對已辦理

同性伴侶註記者，自 105 年 4 月 7 日放寬喪假、106 年 7 月 28 日放寬婚假及陪產假之規定。

另配合大法官釋字第 748 號解釋，有關機關應自解釋公布之日起 2 年內，依解釋意旨完成相關法律之修正或制定。在此空窗期間，本處再次主動去函建議銓敘部，對已辦理同性伴侶註記之公務人員、聘僱用人員及職工等 3 類人員，亦可比照申請喪假、婚假及陪產假等，經該部回復將列入通案修法之參考。

王委員蘋：想請問依陳委員補充說明，市府員工中是否僅有適用勞工請假規則之臨時人員有放寬適用相關福利措施？

陳委員怡伶：是的，因公務人員、聘僱用人員及職工等 3 類人員之相關假別，仍須依全國一致之法制規定辦理。

王委員蘋：建議於後附欄位成果說明部分將市府 4 類人員適用情形詳加說明。

黃委員煥榮：想請問截至目前實務上是否已有同志伴侶之同仁申請此類假別？

陳委員怡伶：如有於戶政資訊系統辦理註記之同仁，均可向機關人事單位申請，於人事資訊系統個人履歷表註記，並據以申請相關假別。不過就目前瞭解，暫無同仁辦理履歷表註記。

王委員蘋：此項措施是相當創新且領先全國之作法，想請問市府員工是否都確實知悉有此項福利措施？

陳委員怡伶：過去在措施剛推出時，本處均行文各機關學校公告周知，且於本處發行之每月人事簡訊，不定期刊登同志伴侶相關請假權益，並請人事主管主動宣導。另外，今年 7 月平面媒體有針對本府推動之本項措施做大幅度專題報導，本府性別平等辦公室亦發佈新聞稿，引起相當熱烈迴響。

另就尚無同仁於個人履歷表註記，並據以申請相關假別之原因，可能是因為假別較為特殊（喪假、婚假及陪产假），以及適用人員人數所占比例較低之緣故。

王委員蘋：針對本項福利措施所適用之人員類別及人數，建議均可於後欄成果說明補充，俾利理解本項措施未來仍可努力的方向與空間。

陳委員艾懃：有關辦理市府親子日活動部分，對於促進性別平等是個很好的活動。本項活動雖然有說明參與人數，不過對於參與人員之性別比例說明與前面所述托育家園一樣較為缺少，建議如有相關資料，可於後欄成果說明補充來參與之人員為父親或母親，或可於明年辦理此項活動時進行統計，作為未來辦理活動之參考。

林委員振福：明年辦理此項活動時會依委員建議，配合進行性別相關之統計。

陳委員艾懃：建議「辦理活動時優先考量設有性別友善設施設備之場地」此項成果，於公務人員訓練處辦理活動部分，加註場地所設性別友善設施設備。

黃組員逸君：有關「(五) 市民性別平等及 CEDAW 宣導」所填列之提供多元宣導方式成果部分，因本項主要係針對市民辦理，如人事處與秘書處、政風處、研考會及客委會人事機構合辦之課程是針對府內同仁內部訓練的話，就無法列入本項成果。

莊委員美珠：因本處之機關性質，主要服務對象為市府同仁，並無對市民服務之部分。

黃委員煥榮：本項指標建議性平辦可考慮調整，因市府各機關服務對象不同，應可分為內部顧客與外部顧客，故對於市民之性別平等宣導，建議可改為對服務對象之性別平等宣導。

黃組員逸君：針對本項成果指標補充說明，此指標主要分為 3 類，第 1 類與第 2 類係針對市民、民間團體辦理，另第 3 類是編纂相關宣導手冊，不分對內或對外，不過就目前來說，因須投入較多資源，故辦理此項之機關較少。建議人事處這邊可於前面所提到的相關人事簡訊中，列入性別平等意識宣導之資訊，不拘於實體文宣，電子文宣亦可。

莊委員美珠：本處每月份均會發行人事簡訊，並刊載有關之性別平等宣導訊息。

黃組員逸君：本辦將於會後與承辦單位檢視並討論有關現行之人事簡訊是否符合此項指標成果要求。

主席：依性平辦黃組員說明，未來本處推動方式可規劃分為針對外部顧客與針對內部同仁之宣導，俾利符合本指標要求。

王委員蘋：因相關性別平等意識宣導屬較為制式之文字說明，建議可於活動中融入團體互動，有助於與會人員理解性別平等之真正內涵。

黃委員煥榮：融入互動方面，像是部分活動會採取有獎問答，也是不錯的方式。

莊委員美珠：因 106 年度成果報告格式迄未函轉本府各機關，故本成果報告係以 105 年度格式填報，請各位委員授權承辦單位可於 106 年度成果報告格式函轉後，逕以本次會議審議與建議修正之內容填列。

主席裁示：請各權責單位依委員所提各項意見修正成果報告內容，並授權承辦科依 106 年度成果報告格式填列。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午 2 時 45 分