

臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

第14屆第6次會議紀錄

- 一、會議時間：113年8月27日（星期二）下午2時30分
- 二、會議地點：勞動局第一諮詢室(臺北市政府北區5樓)
- 三、主席：高寶華召集人
- 四、出席者：詳如簽到表
- 五、會議流程：

紀錄：劉瑾樺

(一)主席致詞：略。

(二)確認前次會議紀錄（經濟賦權與照顧組14-4分組會議）

裁示：備查。

(三)報告事項

報告案一、歷次委員會決議事項執行情形追蹤

項目	列管事項	主責單位	決議
經照 14-1 臨一	有鑑於女性在生命發展歷程中，多有年輕時育兒、中年照顧年老父母的風險事件，導致提早退休、調職或離職狀況發生；其實男性也有愈來愈多面臨這種狀況，但也有不同挑戰(未受過照顧人的訓練或社會文化刻板印造成壓力)。希望仿效社會局以支持年輕人不因育兒導致離職的「多元友善 育兒支持服務」報告案，建立台北市關於中年人因照顧父母導致離職的「多元友善 長照支持服務」，針對此議題提供基礎資料的統計及因應對策，呼應蔣萬安市長在十項政見當中的照顧不離職。(提案人：陳景寧委員)	人事處、 主計處	一、請人事處將市長關懷信草稿電子郵件發予性平辦，並請性平辦轉請委員參考。 二、有關112年性別統計數據尚未於本府主計處網站更新，請主計處盡速更新相關資料。 三、附件一統計表請人事處依性平辦意見補充年齡及性別分布數據。
經照 14-4 提一	提升臺北市政府及所屬機關為友善家庭職場，作為全台灣公務機關之標竿典範。(提案人：蔡涓鈴委員)	人事處	一、建請人事處調查有育兒需求的員工未使用本府托嬰中心的原因及比率，以研析員工的照顧需求。 二、請人事處評估本府友善育兒措施之階段性目標，並提出目前辦法中較為出色及不足之處。

經照 14-5 提一	有關評估及重新審議「臺北市性別統計指標」112年欲刪除之指標，提請討論。(提案單位：主計處、產業局、勞動局)		本案依機關評估說明辦理。
經照 14-5 提二	建請產業局基於目前業務推廣之相關性別分析結果，研議規劃女性經濟賦權及彩虹(多元性別)經濟之政策發展方向。(提案人：鄧筑媛委員)	產業局	洽悉，請產業局依委員意見修正報告。

報告案二、閒置教室空間之運用—校園餘裕空間簡報。(報告單位：教育局)
決議：洽悉。

臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

第14屆第6次會議發言摘述

報告案一、歷次委員會決議事項執行情形追蹤

【經照14-1臨一】案由：有鑑於女性生命發展歷程中，多有年輕時育兒、中年照顧年老父母的風險事件，導致提早退休、調職或離職狀況發生；其實男性也有愈來愈多面臨這種狀況，但也有不同挑戰(未受過照顧人的訓練或社會文化刻板印造成壓力)。希望仿效社會局以支持年輕人不因育兒導致離職的「多元友善 育兒支持服務」報告案，建立台北市關於中年人因照顧父母導致離職的「多元友善 長照支持服務」，針對此議題提供基礎資料的統計及因應對策，呼應蔣萬安市長在十項政見當中的照顧不離職。

發言人	發言摘述
張筱嬋委員	本案已進行到一定的程度，建議可提送大會報告，供各局處觀摩執行情形，另統計數據未更新到最新資料。
性平辦	建議市長即將要發出去的稿件先電子郵件給委員們參考，也可以先寄給性平辦，讓性平辦轉寄給委員，這部分也許可以先不用進大會。
高寶華局長 (主席)	這部分依照執秘建議。
人事處	「臺北市政府員工請假人次」(含生理假、家庭照顧假、侍親留職停薪、育嬰留職停薪)數據，於113年年初配合主計處調查提供在案。
高寶華局長 (主席)	因主計處未列席會議，這部分我們紀錄後，再請主計處來進行說明，並請主計處盡快更新數據。
性平辦	關於附件一，在自願退休年齡，就是人員年齡分佈跟性別統計這一塊，我們其實有看到在年齡上面有分幾個區間，就是自願提早退，但是在性別的部分好像就只有一個總數，不知道能不能夠去看這些年齡交叉比對後到底是不是會有一些性別的落差，現在雖然是有一個趨勢，但是其實看不出來它具體而言到底在哪個年齡層是不是真的有性別的差異，如果有這個資料的話能不能幫我們補充一下。 第二件事情是，我們看到上傳到主計處的資料，在員工請假、家庭照顧的部分，還有侍親留職停薪、育孕留職停薪，其實在近十年的趨勢都還是滿明顯的是女性多於男性，而且多滿多的，雖然這個差距看起來是在疫情後有慢慢減少，但這部分還是要請人事處在宣導的時候去留意，因為看起來還是持續有比較顯著的落差。
人事處	因為這張附表是依上次會議決議做的，下次會議我們會提供更詳細的報表，提供退休人數年齡及性別分布供委員作參考。
高寶華局長 (主席)	那就麻煩在下次會議把資料補上。

【經照14-4提一】案由：提升臺北市政府及所屬機關為友善家庭職場，作為全台灣公務機關之標竿典範。

發言人	發言摘述
蔡涓玲委員	<p>在人事處的分享裡面有提到現在本府收托(嬰幼兒)人數，和我們市府員工是嬰幼兒父母的人數之間有一些的懸殊。</p> <p>建議人事處可以思考如何支持同仁，如何擴大覆蓋率，特別不是在本府的員工，12個行政區的同仁如何更好的兼顧工作，並照顧到他的托育需求。</p>
人事處	<p>這部分我們會持續努力，但托嬰中心其實是收托不滿的狀態，因為備取順位名單無入托意願，我們已發電子郵件通知本府各機關，如果同仁有托育需求都可以列入候補。很多市府員工會考慮交通，或者離照顧者家附近有沒有適合的托育設施，不見得家長都會帶來市府大樓托育。</p>
蔡涓玲委員	<p>建議人事處可以對同仁做調查或問卷，去了解兩個部分：</p> <p>第一個，員工需要的托育支持是什麼？</p> <p>第二個，員工為什麼沒有把小孩帶來本府幼兒園？他真的不需要嗎？</p> <p>那些在12個行政區以及在各機構的市府之外同仁，提供他們托育支持的內容跟迫切性是如何？如果可以列到的工作計畫裡面的話，也許大家可以看得更清楚，有一個更深入的討論，不然120個未滿看起來覺得好像量能是夠的，但真的是這樣嗎？</p> <p>在上次的決議裡面，有請人事處補充說明機關間的經驗分享跟交流機制，謝謝人事處在主管會報分享自來水處設置幼兒園的心得，建議可以成為常態化機制，分享各機關間友善育兒的措施或做法，不一定是制度，因為人事處附件二的報告很多都是制度面，可是營造友善職場不一定需要制度。一些好的故事、日常的對待、或是好的做法，如果能常態性的彼此分享，相信對於幫助各機關間的腦力激盪或者是拋磚引玉，會很有幫助。</p>
高寶華局長 (主席)	<p>非常謝謝委員的建議，了解真實的狀況才可以在政策上看出可以再更精進的地方。</p>
嚴祥鸞委員	<p>我們不需要在制度上打轉，性工法第23條訂的是設施或措施，現在只有在設施的地方打轉，一直蓋設施其實是捨近求遠，員工更需要的其實是在社區取得服務，剛剛都是報告制度比較可惜。到底覆蓋率有多少，我們有多少人口群以及他們的需求是甚麼？如果不從這個角度出發，其實再過10年都還是在討論同樣的問題。我們當時是希望員工住的附近有友善措施，不一定要把小孩帶來這個地方。性工法當初在立院的時候就很清楚講設施或措施，其實我們更在乎的是措施，但如果沒有數據的話，措施其實做不出來。</p> <p>剛剛自來水處的分享，可以看到他們成功的部分在哪、覆蓋率多少、員工為甚麼滿意、他們需求的困境在哪裡，可以讓我們學習從公務體系在分配資源的時候怎麼做才能得到更多的服務。</p> <p>這還是對我們自己市府同仁的措施，還沒有談到整個大方向、對全臺北市的部分，那是更複雜而且是更難做到的。</p>

張瑋軒委員	<p>這個案由是希望臺北市政府可以作為全臺灣公務機關的標竿典範，現在提出的一些做法，有沒有階段性的目標是有機會在會議中討論的？</p> <p>也回應到剛剛委員提到覆蓋率的問題，如果沒有數據作為基礎，這個友善家庭職場的標竿，我們的理想值跟期待值可能就會不一樣。如果我們有數據作為基礎，其實可以階段性的假設在每一年要實現甚麼，這會讓市民比較有感，委員在回饋意見時也更能專注在目標上。</p>
高寶華局長 (主席)	我想人事處這邊應該是可以做參考，提出相關數據，讓社會、市民有感，看到市府在做，讓企業，包括非營利組織、民間團體都可以效仿。
張瑋軒委員	其實我們同仁都花了非常多時間去準備，其實友善家庭職場真的非常多事情要去做，無論是母職或父職角色。或許可以從目前我們有的辦法裡面，找到幾個沒有做好的地方補足，做得好的地方再做加強，這樣在同仁辦事時間分配上才能照顧到。
高寶華局長 (主席)	水處這樣比較好的個案是不是也可以在相關的網站上宣導，讓大家起而效尤、加以學習？
人事處	跟委員們補充，北水處是因為他們要新建辦公大樓，現在規定機關規劃辦公處所之空間要考量托育及教保服務空間，所以他們在新建的辦公大樓裡籌設幼兒園。但是也要等到他們辦公大樓建好之後才會設立，所以目前為止還在規劃中。
高寶華局長 (主席)	還有沒有委員有甚麼指教，如果沒有的話本案洽悉，請接下來的局處做報告。

【經照14-5提一】案由：有關評估及重新審議「臺北市性別統計指標」112年欲刪除之指標，提請討論。

發言人	發言摘述
鄧筑媛委員	有替代的指標很好，但大型企業跟中小企業可能還是會有一個落差，可以從資本額上看得出差異嗎？
產業局	統計目前沒有這樣的區分，只有針對負責人比例做區分，沒有分公司的大小，企業沒有做資本額的區分，只有登記資本額，且不是實收資本額。
高寶華局長 (主席)	可不可以分幾個 range，例如0到100萬，100萬到500萬，500萬到1000萬，雖然不是最正確，但規模大概可以了解。
產業局	這部份我們帶回去討論。
張瑋軒委員	<p>資本額是一種維度，如果抓得出來可以抓，也理解剛剛說到它只是登記資本額，不代表實收資本額，還有另外一種指標是企業的組織人數，企業的組織人數基本上可以確定企業能夠負擔的組織大小。</p> <p>通常如果要區分企業規模大小，一個是營收，但因為非上市櫃公司沒有公開的資料，第二個就會看組織目前的人數，這可能是勞動局會有資料？</p>
嚴祥鸞委員	經濟部可能會有。
產業局	經濟部沒有企業員工人數資料，勞動局可能有。

高寶華局長 (主席)	<p>勞動局沒有企業的資料，勞保局可能會有相關資料，部分資料只有中央才有，中央跟地方或中央對中央也未必有資料串連。這部分就按產業局的評估說明同意刪除「上市公司女性董事比率」指標，以現有指標「公司登記女性負責人比率」來做替代。</p> <p>若委員無其他意見，就服處的指標同意刪除，勞動局指標就以新增指標做為替代。</p>
---------------	--

【經照14-5提二】案由：建請產業局基於目前業務推廣之相關性別分析結果，研議規劃女性經濟賦權及彩虹（多元性別）經濟之政策發展方向。

發言人	發言摘述
鄧筑媛委員	<p>整體來說，我想要追問的還是未來的政策規劃以及精進作為的方向，期望未來能有完整政策，可以是強化輔導或宣導的資源，這些數字都可作為未來研擬政策的基礎。</p> <p>關於男性跟女性的優勢會不同，有沒有從過去的數字？剛剛看到的都比較是量化的數字，但報告提到質化的分析上，其實沒有看到兩者的優勢或者傾向是不同的。另外雖然裡面有說沒有顯著差異，但從性別統計的角度來說，在性別分比上有較顯著的差異，我會建議調整並補充原因。</p> <p>剛剛提到的數位轉型，男性跟女性有不同的優勢，但優勢是什麼，在數字上看不出來，因為今天報告的內容比較偏量化，如果補充進來會比較完整。</p>
產業局	<p>一般對於男性的刻板印象可能是資訊工程類比較厲害，女性在文創、設計、生活產業較擅長，但其實也有女性是在資工、區塊鏈等領域佔有一席之地的，而男性也有在文創創業的，這部分可能沒有這麼顯著的分別，但針對委員意見我們再帶回看怎麼完善報告。</p>
嚴祥鸞委員	<p>這個報告有看到公司登記負責人的性別分析，男女性別比例是有的，經濟部這個數據也是滿清楚的。</p> <p>具體建議你們的三跟四，數位創新工作坊，延續剛剛鄧委員講的，可以做深入的分析，數位創新工作坊性別的比例有一點不一樣，女性是比較高的，數位轉型導入計畫男性又是比較高的。</p> <p>因為沒有你們的個別資料，所以其實沒有辦法幫你說故事，你們要不要回去看這兩項中間的差距在哪裡？也許可以當作改善的部分。</p>
產業局	<p>這部分會再帶回去研議。</p>
高寶華局長 (主席)	<p>就報告上的數據來看確實看得出差異性，其實滿值得探討，如果能找到原因，將來就可以做一些精進措施，可能帶回去討論一下，找出原因，並做出更多精進作法。</p> <p>如果委員沒有其他建議的話，這個報告案就洽悉，並請產業局修正報告。</p>

報告案二、閒置教室空間之運用—校園餘裕空間簡報。

發言人	發言摘述
-----	------

嚴祥鸞委員	<p>可不可以把簡報活化次序、近三年活化成果跟餘裕空間的數字整個做一個對比，簡報雖然看似清楚，但卻無法對焦。</p> <p>因為有些空間很難成功，所以才會把公托變成企業托兒，前面柯市長時代其實是公共托育，後來因為空間做不了，才開始喊企業托兒，這應該是有一個政策的轉折，所以希望這個報告可以做好對照。</p>
廖書雯委員	<p>想請教活化的原則，需要了解在你們進行餘裕空間的活化，在校園安全部分會注意哪些事項或考慮。</p> <p>第二個是在剛才您提到的那一份檔案中，國中部分規劃活化是零，但其實還有相當多的空間總數是可以發展的，想知道是碰到什麼樣的困難？因為已經有成功這麼多的案例，我以為會加速活化。</p>
教育局	<p>針對於學校餘裕空間活化的原則，教育局有訂定要點，以確保學生安全為重，配合有需求的局處進行初步會勘，檢視動線是不是能夠獨立，以不影響學生作息為原則，再去做需求的媒合。</p> <p>安全的部分，以日照中心為例，我們有保全人力協助定點巡視，社會局這邊也配合在長者進出時候有專員陪同，確保人員進出不會有疏漏。</p> <p>國中規劃未來活化部分，目前盤點間數雖然為零，不過有需求時，盤點出可供會勘的教室空間，會配合如增班、落實教育局政策、市府重大政策、其他局處使用等需要（依要點）進行會勘，並依據要點和標準作業流程辦理。</p>
蔡滄玲委員	<p>如果理解正確的話，公司想要設托兒措施或是保母之類的話，是可以來租國中小的餘裕空間當作場地使用嗎？</p>
教育局	<p>回到標準作業流程，外部單位有租借需求的話，教育局會配合辦理會勘，協助評估空間是否合適提供外部單位租借，如果初步會勘是雙方共識可行，由外部單位依標準作業流程的規定，提出申請使用書，由學校召開活化小組會議做審議，雙方依據標準作業流程辦理。</p>
高寶華局長 (主席)	<p>是否還有委員要做建議，如果沒有的話就謝謝教育局的報告。</p>