

臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

第14屆第7次會議紀錄

一、會議時間：113年11月13日（星期三）上午10時00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：蔡瓊姿委員

四、出席者：詳如簽到表

紀錄：劉瑾樺

五、會議流程：

(一)主席致詞：略。

(二)確認前次會議紀錄（經濟賦權與照顧組14-6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、 勞動局	「110年至112年本府退休人員年齡及官等相關年報資料」請人事處將性別、年齡層及工作者所屬機關(構)合併於一張表中呈現，並儘速提供勞動局，以利勞動局轉交各委員參考。
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：蔡滄鈴委員)	人事處	有關調查「有生育及托育需求的員工在使用本府友善育兒相關措施時所遭遇之困境」，請人事處研議相關問項，並於下次分組會議提出。

<p>經照 14-5 提二</p>	<p>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）</p>	<p>產業局</p>	<p>「女性創業者在創業過程中遇到的困難及實際需求」之相關調查案，請產業局內部研議，並於下次會議中表示意見。</p>
---------------------------	--	------------	--

臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

第14屆第7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。

發言人	發言摘述
性平辦	建議資料做性別跟年齡層的交叉分析，想透過此表想看到自願退、屆齡退的數據時到底是在甚麼性別、甚麼年齡區間，另外工作者所屬的機構可能是學校、醫療院所，或市政府的行政人員等，這部分也可以合併在一張表中。
蔡瓊姿(代理主席)	人事處針對性平辦的意見是否能做回復?
人事處	可以做到。
張筱嬋(代理陳景寧委員)	如未將這些表格合併在一起看，其實針對數據也只能有描述性的解釋，缺乏綜效結論，回歸當初議案的討論，就是希望能針對市府員工，於中高齡階段面對長照這塊需求時，能否整合跨局處資源與協助，以幫助員工不用提早退休而能因應家庭照顧的需求。 相關數據能否提前完成讓我們能在大會做整體報告? 市長也能比較清楚知道在經照組處理市府員工面對家照問題時，我們的因應方向及執行進度成果。
人事處	數據準備好後會馬上電郵給勞動局這邊的承辦，看是不是再請她轉寄給委員。
蔡瓊姿(代理主席)	請人事處在繳交數據的期程上先做內部討論，再請勞動局電郵轉寄給大家。

【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
陳政隆(代理施雅馨委員)	希望能了解員工對於送托的期待，以及最終送托的選擇之間是不是會有落差，是否是鄰近送托資源不足，造成只能夠交由自己的親人照顧。若能了解原因，才能知道是否需要再加強既有的送托資源。 另之前提到請育嬰假仍是以女性為主，而請育嬰假是否對公務員的職涯會有具體的影響? 人事處是否有辦法統計或盤點過去請過育嬰假的女性在未來的考核或升遷上，是否普遍比男性來的不利。

廖書雯委員	市府只針對有托嬰需求的百分之三去做處理，而中間的落差是因為大家不使用或不需市府提供的資源嗎？若員工相對沒有托育的需求或急迫性，那針對你們提出的第二點，是否能用彈性工時來給予更多的幫助？
人事處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 托育需求數據的部分，因為是只調查針對兩歲以下剛出生的小孩，因小朋友帶出來所需準備的物品非常多，若不是住在市府附近或交通上比較方便，同仁可能就比較不會送來市府托嬰中心。 2. 委員提到送交親屬照顧是否是同仁的第一選擇，可能還要再做調查，目前托嬰部分是剛好收滿。 3. 針對育嬰留職停薪人員在升遷上有比較不一樣的採計方法，在請完育嬰留停之後回歸職場的同仁，可以選擇不去採計對她不利的考績或年資。
陳政隆(代理施雅馨委員)	<p>政府法規確實有很多滿促進就業平等的方法，但想了解的是在實務上他們在升等或升遷，在平均上是否真的和男性是差不多的？</p> <p>調查的方式可以是針對請過育嬰假的男性或女性在之後升遷上是否有差別，另一個是工作年資若差不多的話，男女性在升遷狀況上是否相同？</p>
人事處	調查請過育嬰留停的員工回任後升遷機率是否有落差，因需綜合考量年資，故數據結果較難呈現升遷機率與請育嬰留停之關聯性，且請育嬰留停的同仁就現行規定已得將其不利之考績排除。
陳政隆(代理施雅馨委員)	我回去可以在跟相關學者研議統計的方式，但我覺得可以先做的是，調查曾經請過育嬰假的同仁，他們在申請育嬰假時面臨了那些課題，比如職涯問題或遭主管拖延請育嬰假的時間。
人事處	這部份我們需要在花時間發調查表，如果可以我們希望能在下次會議補充相關資料。
郭芙志(代理張瑋軒委員)	<p>有很多問題是有政策但不敢用，我們的調查方式不只是問過去有請過育嬰留停的，而是全面理解女性未來是否有生育的需求，這些人是否在未來有打算利用組織提供的福利，並且詢問用或不用的原因。</p> <p>在我們調查中發現，不用的原因(包含彈性工作)，有四成是有需求但卻決定不用，其中有六成有各種擔心是我們看到的，比如擔心同儕或主管覺得她不敬業或影響升遷，所以未來如果有做調查，除了調查已經請過育嬰留停的，也要往前調查未來有需要但還在躊躇的這些員工們，可以詢問他們面對的害怕是甚麼。其實福利政策很多是很好的擺著，但績效考核的方式要如何讓這些人更有安全感的使用這些政策，補充這樣的視角參考。</p>
蔡瓊姿(代理主席)	謝謝委員分享，對人事處應該頗具參考性。
陳政隆(代理施雅馨委員)	下次會議或許能階段性進行，請人事處先行提供未來要調查府內員工對於請相關假別遇到的困境，並羅列相關問項，讓我們能先檢視是否需要調整，確定後再把問卷發給府內同仁。
蔡瓊姿(代理主席)	再請人事處協助辦理。

【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
翁鈺清(代理鄧筑媛委員)	<p>想要了解創業獎勵補助部分，之前都有提到顯示的比例是差不多的，但申請的基數本身差異就很大，導致最後男性跟女性獲得獎勵補助的部分，女性是6億，男性是20億，差異非常大，所以想了解，對於這樣的狀況是否有進一步分析或政策。</p> <p>包含獎勵補助或創業轉型導入的部分，你們有想要做工作坊，這部分想要了解對女性是否有實質幫助或應用？</p>
性平辦	<p>有關於數據分析及小結的建議，在第30頁表一的部分，雖然在過案率男性與女性差別不大，但送審件數男女差異頗大，可能需要去往回推，找相關原因，是女性更傾向做有把握的事情，而不被社會鼓勵做有點冒險的事情嗎？實際狀況為何，可能需要做研究或追蹤個案狀況。</p> <p>第二個關於第33頁，因為已經看到既有的數字中確實有性別差異，如何據以調整相關政策，可能要再評估是不是需要單獨提供女性申請的貸款計畫，不見得再去創造一個全新的名目。</p> <p>臺北市只有三成女性負責人創業，所以後面很多數字三比七是合理的，但若往前推卻不見得如此，尤其已經看到小結寫不需要單獨為女性創造貸款或補助……理解並政策調整很花時間，且牽涉預算須謹慎評估，但下這種結論要很小心，因為數字已經可以看出明顯差別。</p> <p>最後政策精進的方向，大方向挺好的，我們接到回饋心得也確實很好，但如果要更加精進，可以不要只分享成功案例，也要關注未能成功獲得申請的人的狀況。</p>
翁鈺清(代理鄧筑媛委員)	想再問對於這樣數字差異的作為為何？
產業局	<p>我們鼓勵女性提出創業計畫，藉由工作坊的分享，交流創業時遇到的困難。另外會辦理亮點企業的宣導，藉此關注更多不論是女性、高齡或弱勢，企業能有更多資源或目標幫助這些人。</p> <p>有獲得補助的女性負責人的企業在一段時間後是否能存續下來，是我們可以努力分析的方向，但若是一開始就沒有獲得補助，這類個案較難接觸故不易深入調查。</p>
性平辦	<p>這案的類似提案在健環組已經討論很久，那案在解列的時候是希望產業局可以提出有性別觀點的貸款、補助或獎勵，想再提醒同仁，如果現有的調查報告及結論是公開資訊，是可能會被陳情或被議員關注的。</p> <p>如果針對未獲補助人要再做追蹤研究，意願確實可能會偏低，但在臺北市有多有創業意願的女性，如就服處就有做應屆畢業生就業意向，想創業的年輕人其實很多，我們是否有追蹤到這些人，以上是給同仁建議。</p>

產業局	這部分是整個經濟就業狀況，要藉由小小的計畫去影響臺北市的就業結構會有些困難，我們能做的就是我們計畫的部分，能對女性部分做更多加強。
性平辦	要不要以現在直接可以接觸到的女性創業者進行調查，以她們在創業過程中遇到的困難及實際需求做問卷調查分析資料，也許可以規劃在明年撥預算做委託研究案。可能請產業局同仁和長官討論。
蔡瓊姿(代理主席)	那就請產業局再回去和長官討論。