

臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

第14屆第5次會議紀錄

壹、會議時間：113年5月31日（星期五）上午10時分整

貳、會議地點：勞動局第一諮詢室(臺北市政府北區5樓)

參、主席：高寶華召集人

肆、出席者：詳如簽到表

紀錄：劉瑾樺

伍、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14-4分組會議）

裁示：備查。

三、報告案、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 提三	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。(提案人：王麗容委員/附署人：蔡涓鈴委員)	勞動局、產業局	一、勞動局及產業局後續可以再規劃今年有哪些產業能重點輔導。 二、本案先行解列。
經照 14-1 臨一	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	人事處	請人事處： 一、安排市長寫信關懷有長期家庭照顧需求的勞工。 二、提供會議資料執行情形之相關調查數據，並考慮於官方網站上呈現。

	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)		
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/附署人：廖書雯委員)	人事 處、教 育局	<p>一、請人事處：</p> <p>(一)將按季調查資料提報於下次分工小組會議。</p> <p>(二)補充說明人事機關間的經驗分享及交流機制。</p> <p>(三)研議市府員工的交通補助費可否針對懷孕員工提高額度。</p> <p>(四)有關使主管掌握市府友善育兒資源及人事政策措施之相關辦法，請再補充說明。</p> <p>(五)安排市長宣示支持職場友善育兒及夫妻共親職一事。</p> <p>(六)統整過去於會議中所提出之友善育兒措施，並建議製作書面報告。</p> <p>二、有關閒置教室空間的運用，請教育局於下次分組會議準備報告案。</p>

四、討論案

討論案一、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)

決議：指標「15-上市公司女性董事比率」、「17-子女均在3歲以下之有偶婦女勞動力參與率」及「18-子女均在6歲以下之有偶婦女勞動力參與率」再議，指標「22-性別平等工作法性騷擾案件被申訴人性別比率」、「23-依性別平等工作法(含就業歧視評議委員會)被申訴人按年齡性別分」配合新法修訂指標，其餘同意刪除或以新增指標取代。

討論案二、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/附署人：杜思誠委員)

決議：請產業局將會議資料回應內容之相關計畫、輔導機制及數據整理成書面資料。

臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

第14屆第5次會議發言摘述

報告案、本小組歷次會議決議事項執行情形追蹤

【經照14-1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。

發言人	發言摘述
王麗容委員	在宣導的時候其實很多單位或企業想了解為什麼要做職場性別平等認證，做了以後是不是增加企業的麻煩或是對他們有甚麼好處，因為我們宣導的對象不一定了解我們真正的內容跟期待，所以不知道宣導後沒有什麼實質上的效果。 7月底就馬上到了(職場性平認證報名截止日)，企業碰到的問題或者整個宣導的過程裡面有沒有什麼特別要加強的地方，能不能說明 challenge 跟 barriers 在哪裡？
產業局	一、因為7月底時間比較趕，在和勞動局討論時也是說至少讓業者知道我們有這樣的一個認證，在宣導的場合，若企業有意見或想要參加，可在會後詢問，至於宣導成效要再看7月31號的報名情形。 二、產業局在推動某個政策的時候，有幾個工具，像是輔導、補助或獎勵，但職場性平認證其實蠻嚴苛，所以在與勞動局的會議上有建議勞動局是否可以朝輔導業者的方向執行，給予一定的補助或獎勵。在勞動局給予的回饋中，當某個產業有企業獲得了認證，其他同產業業者就會去打聽、比較，就會有大家都來申請的狀況。建議由勞動局編列預算，以輔導、補助及獎勵的做法，也許就可以讓職場性別平等認證的發展、擴散的效果更好。
高寶華局長 (主席)	兩個局後續可以再規劃在今年有哪些產業我們可以重點輔導，如果沒有意見，本案就先行解列。

【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
高寶華局長 (主席)	上次有明確要求希望市長發一封信關心有長期家庭照顧需求的員工，請於會後執行。

張筱嬋委員 (代理陳景寧 委員)	<p>一、人事處有把資料調研的部分做了簡單的說明，其實我有上臺北市政府統計資料庫去查詢相關資料，但是上面沒有顯示人事處提到112年侍親假有下降的趨勢，或長照實施後是不是有相關聯。想確認這個部分是已經有的內容，只是沒有公開出來嗎？如果是已經有的內容，為什麼不能公開？現在已經是113年的5月份，但112年的資料我還沒有看到在上面。其實長照2.0的推動是從107年，但現在只有看到110年到112年，所以其實比較看不出107年推動後到現在的趨勢及成效，且這三年有另個關鍵因素是疫情，因為留停及居家辦公可能會有一些重疊。</p> <p>二、針對主管關於長照的宣導可能平常就有在做，但市長作為市府的大家長，角度完全不一樣，信的內容很簡單，就是市長的關懷，以及員工如果有照顧需求，可以再更進一步的去優先協助同仁做一些照顧安排資源的運用。</p>
嚴祥鸞委員	<p>希望能看到相關調查數據，包括照顧者、被照顧者的性別統計及年齡層等，或是配偶跟侍親這兩個不同的類別，才可以知道對應策略是甚麼。</p> <p>上次有建議過，秘書處曾經有相關資料，也許可以拿來參考看看。</p>
人事處	提供資料相關數據部分會再改進，市長發信的部分也會再研擬。
高寶華局長 (主席)	<p>資料部分可以考慮放到網站上，也表示市府對這件事的重視，並能參考數據做政策上的制定或調整，才會有依據。</p> <p>這部分就麻煩人事處提供相關資料。</p>
王麗容委員	<p>贊成剛剛講的性別統計跟性別分析是市政政策上重要的依據，以我們人事單位來講，說不定可以透過人事單位所了解公務人員在性別角色的實踐過程中是不是越來越平等化，男性的需求尤其是照顧需求，是不是也跟女性一樣。民間企業的資料比較難取得，可是如果我們從公部門的資料可以做一些所謂的 AIDS driven 的那個 policy analysis, 我覺得對我們將來市政單位的人力資源管理應該有很大的幫助。所以我也很期待能不能有些比較強的，而且具有性別意識、性別定性的資料做一個發展政策的參考。</p>

【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
蔡涓鈴委員	<p>我看到的落差想要跟人事處討論：</p> <p>第一個是您在第四點有提到從111年4月份開始，人事處對本府各機關都有做托育的按季調查，可不可以請您把111年到現在按季調查的結果、現在市府到底有多少託育的支持，呈現在下次會議中。呼應前一個關於長照的提案，其實我們在托育也很期待性別統計，當我們市府有這些託育支持的時候，是不是我們做爸爸的市府同仁也會很開心的把他小孩帶來？這些統計對整個社會都是很有意義的。</p> <p>所以兩個部分的統計，一個是我們市府有多少單位在設置托育的機構，第二個是真的使用這些托育資源的使用者面貌是什麼，如果這是一個按季的調查</p>

	<p>那以後人事處可不可以也按季給我們的分工小組會議？</p> <p>那第二點是我們當初的提案有提到希望可以有一個機制，讓市府的各個單位的人事機關可以有一些經驗分享跟交流的機制，那在您回應的第六點裡面有提到說會辦，但是怎麼辦、是不是定期再辦、已經辦了什麼？如果可以有一些更具體的說明未來的機制是什麼的話會很好，所以可能也請人事處下次也許可以給我們更具體的說明。</p> <p>第三點，在我們當初的提案裡面有提到市府現在有一些很好的育兒相關資源，但我們市府的同仁並不設籍在臺北市的，我們也很盼望市府作為一個僱主，從友善職場的角度，把這些我們認為很好的育兒相關資源給我們市府無論是否設籍在臺北市的同仁，譬如好孕2U。這樣的政策相信會對懷孕的女性同仁很有幫助，對社會也是一個示範性的宣示。從我們市府有多少同仁去年生小孩來看，應該可以模擬得出來預算，希望能提到大會上討論這件事的可行性。</p> <p>第四點是在本來的提案裡面有提到主管支持的重要性，就是在我們市府各層級的主管的課程裡面有跟主管支持相關的一些的知識、技巧、作法、概念，這些相關的概念去幫助主管更知道怎麼樣支持同仁，可是在您今天的回應裡面沒有跟主管支持有關的部分。</p> <p>在第五個部分是我們想要見請市長來宣示說要發展臺北市成為一個友善的公務機關，可是在這一段的回應裡面也是一樣沒有跟市長有關的部分，可能請人事處回去評估一下。</p>
人事處	<p>人事處補充說明，因為有些議題其實在上一次有回應過。委員可能沒有注意到，我先說明一下上一次回應的地方，委員可以參考第11頁，其實我們在上一次有些議題已經有回應了，包含放入一些主管教育的部分，公訓處預訂於4月10號辦理親子教育講座，調訓約246人。</p> <p>另外有關委員建議針對未設籍本市同仁有關好孕專車這部分，當中涉及到預算，公務人員不能輕易的給予補助，不然這樣感覺有點圖利公務人員。當然有些政策是要一致性的，又比如同時兼具臺北市工作但設籍在新北市的身分，又兼具公務人員的身分，他其實可能會有重複請領的問題。</p>
蔡滄鈴委員	<p>第11頁的會議紀錄，您可以看到第6點關於主管支持的部分，我們特別提的不是幫主管上家庭教育課程，是幫主管明確掌握市府及己身機關的友善育兒資源跟人事政策措施，因為有一些主管，如果他自己沒有生養小孩，他可能也搞不清楚我們市府到底有哪些政策及相關資源。我們是希望主管了解這些，而不是上家庭教育課程。</p> <p>第二個是好孕2U的部分我們上次有提過，但是我們講的是如果當我們臺北市政府跟企業講你要做友善雇主的時候，臺北市政府自己可不可以先來做友善雇主。所以這是一個提案，但我們很希望可以被提出來討論，因為坦白說我們臺北市的生育率是六都最後一名，其實這也是為了我們市府是否可以持續有的人才。</p>

教育局	我們對於友善職場的營造其實不只是經費上的支持，市政府員工的子女可以優先入進入幼兒園，對員工來說也是很大的幫助。
王麗容委員	我記得一開始的時候有看過我們人事處在這個提案有很多的資料，當然也有做一個補充，我是希望下一次不管怎麼樣一定要整合，否則的話，我記得有一次有看到很多中央相關的資訊做為我們推展的基礎，那些資訊我們怎麼落實也有很清楚的交代，到了這一次就好像就 piece by piece 變得很字文不接我覺得非常可惜，像是彈性工時的措施，以及對兒童、老人方面的主管支持或組織文化再造等等，希望下一次可以有經過統整的資料。
蔡瓊姿委員	目前我所了解台灣企業未照顧到毛小孩這一塊，讓員工出差時因為放心不下送到寵物旅館，而公司也能做全額給付，也許在未來可以朝這個方向建立友善職場。
高寶華局長 (主席)	感謝委員的意見，政府部門有很多法規的約束，如果牽涉到法律或金錢，這個運用都不是我們市府可以說了算，因為到了主計處或審計部，這個是錢的考量那到了議會裡面有很多政策的考量。 本案繼續列管，請人事處把剛剛委員提到的部分再清楚敘述。
蔡涓鈴委員	前一段有提到提案裡面有建議各機關可以去盤點有沒有閒置空間，如果同仁的小孩念的是附近的小學，下課以後可以去那個閒置空間寫作業等爸媽下班，在本來的提案裡面有寫，但是因為今天的人事處沒有回應到這個部分。第二點是剛剛那個王委員有提到，如果人事處可以有一個報告讓大家看到我們臺北市政府的友善的家庭職場作為，好處是勞動局或是產業局去跟企業分享的時候也可以告訴大家，我們臺北市政府作為一個友善僱主，已經對自己的同仁做了哪些事情。
王麗容委員	我現在聽到最大的就是做照顧空間的再應用，現在人口越來越少，小孩越來越少，小孩們教育體系的所謂空間上的學校教室的運用，是一個很值得拿來檢視的。
財政局	各機關爭取閒置空間的部分要另外提到秘書長主持的市有資產供需整合會議(平台)去做調配；有時候沒辦法直接提供社區幼托使用是因為有使用分區的問題。
社會局	補充說明一下，好孕2U 乘車補助的部分，補助的對象是設籍在臺北市的市民，如果要擴大到在臺北市工作但不是設籍在臺北市的市民的話，會是需要額外討論的議題；而僅補助非設籍本市的市府員工這部分，就社會局而言較缺乏正當性，建議由人事處研議較為妥適。
性平辦	在這件事情上我其實有聽出來一個定性的問題，如果今天是好孕2U，它確實是屬於地方稅收用於市民的一個原則。所以，如果今天在市府工作的員工，它並沒有設籍臺北市，這個在預算審查上的正當性可能確實是有一些阻力。但如果當我們今天把它定性為員工福利的時候，它可能就是屬於在整筆人事費項下，雖然可能不叫好孕2U，而是懷孕員工的交通補助費。 如果是提供交通費補助的話，其實我們自己的市府員工依照我們所居住地區

	<p>的不同，我們每個月本來就有一筆交通費補助，那是依居住地通勤到辦公處所之間的距離而定，會有一個標準表。是不是能夠比照這個方式去做一些預算的編列。</p> <p>預算編列的話今年是沒辦法去做這樣的事情，但是他可以先做一個前期的調查。例如說今年是龍年，今年有懷孕的市府員工有多少人，那明年原則上應該是不會超過了，至少依過去20年新生兒趨勢都是這樣子。</p> <p>如果以今年作為一個標準參考值，我們要補助他們多少錢，補助的標準是什麼、能不能夠去提預算，這個可能就會是到後年的審核，當然也是要經過議會。</p> <p>所以這程序上可能不是經過性平大會，而是要去做一個補助計畫上的定性，然後再去提明年或後年的預算。</p>
高寶華局長 (主席)	<p>請人事研議把好孕2U的部分定性成是我們自己的員工的交通補助費，因為員工特殊的狀況，所以他交通補助費是不是可以比其他的同仁多一些。本案繼續列管。</p> <p>關於教室空間的運用教育局可以再作補充說明，下次會議議程增加一個報告案。</p>

討論案

【討論案1】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
(略)	

【討論案2】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>從數據看到的這些性別落差未來可能可以在固定的去追蹤跟盤整，其實在產業補助、新創產業補助的部分，女性的過案率跟男性的過案率是差不多的，所以他的資源不均等跟配比有高度落差的原因可能在於女性的參與者比較少。</p> <p>如何強化或是鼓勵女性參加這個部分，下次可以再做深入的討論跟說明，然後後面講到有一些活動的參與人數，他的調查的狀況發現參與的比例是差不多的，這個東西其實也可以列入參考，看有哪些部分的確做得不錯，後續目前看到有在資源上不均的部分，比如說貸款的部分，比如說補助的部分，未來有沒有可能盡可能的調整，讓它比例稍微再高一點，比如說過去的1比3慢慢到6比4，目前有找到我覺得可能有找到一些這些數據也可以提供的一些方向，就不是過不過的問題，而是參不參加的問題。可能未來就是針對這個沒有辦法來參加的問題，是不是可以再提出更具體的一些方向，那未來我覺得當然也可以現場大家委員可以多給一些意見，然後我覺得有具體的方案的話</p>

	可能就對於接下來真的提升這個數字會比較有具體的幫助。
產業局	<p>產業局青年創業融資貸款，女性相較男性申請的比例是偏低的，我們也透過創業說明會方式來邀請女性創業家分享創業的過程，青年創業融資貸款核貸件數從110年到112年確實有逐年攀升的情形，未來我們會再逐步加強相關宣傳。</p> <p>有關獎勵補助的部分，我們現在除了亮點企業獎特別設置的傑出女性創業獎以外，也有增加針對女性創業家的相關交流、分享活動，一部分讓他們知道我們有相關的創業資源可以運用，一部分透過交流可以讓大家彼此分享一些女性創業的心路歷程。希望女性透過這些網絡比較知道怎麼去運用創業資源，因為女性過關率並沒有比較低、能力沒有問題，但可能不知道怎麼去運用這些資源。所以我們希望多透過這些活動讓大家了解，謝謝。</p>
蔡滄鈴委員	<p>我自己本人剛好就是本市的中小企業女性創業家之類的人。</p> <p>所以我可以來分享一下，我覺得其實是女生本來就比較不愛貸款，我們會更容易去尋求政府的補助，而不貸款，會比男生比較保守一點。</p> <p>所以也許如果我們產業局有這些女性創業者的活動有些分享的時候，可以特別請來分享的，如果她有用過貸款的話，可以來講一講適時的金流上的一些支持對她事業有什麼樣的幫助，然後也讓來參與的女性企業家明確的知道臺北市政府很願意支持大家。</p>
王麗容委員	<p>臺北市產業局一直沒有為女性單獨成立貸款計畫，我覺得我們應該從保障的觀點來看。第二個，交流很重要，從Training Program 讓她們覺得我覺得我有能力貸款，而不只是給一個機會就好。第三個就是陪她走過那一段輔導計畫。</p> <p>看產業局這邊是不是能有個整體的思考邏輯看要怎麼達成上面三點，能不能有專有的計畫提升可及性，有沒有能力建構一個計畫讓女性覺得她真的想要做，如果女性真的想申請貸款，有沒有輔導團協助她。</p>
蔡滄鈴委員	其實勞動力發展署有一個女性創業鳳凰計畫，也許有一些可能是走那個計畫，如果可以把這邊的數字拉進來一起看也許會更清楚。
鄧筑媛委員	<p>想知道進5年女性有沒有因為這些說明會使女性比例有一些改變，如果有相關數據可再提供。</p> <p>在第三點有一個數位應用服務計畫，針對有顯著差異的部分能否提供分析。</p>
高寶華局長 (主席)	關於整體計畫、輔導機制及相關數據再整理成書面資料。