

# 臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

## 第14屆第4次會議紀錄

壹、會議時間：113年3月7日（星期四）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、報告案

(一)報告案1、確認前次會議紀錄（經濟賦權與照顧組14-3分組會議）

裁示：備查。

(二)報告案2、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 提一	為深化夫妻共親職，建立爸爸獨立帶幼小孩子出門、享受親子關係的新文化，建請市府探索常態性辦理促進年輕父職參與之親職課程或親子活動。(提案委員：蔡洵鈴委員/附署委員：王麗容委員、吳碧霜委員/回應單位：社會局、民政局及性平辦)	教育局	備查，親職教育推廣方案之112年執行成果請於會後補充。
經照 14-1 提二	為深化夫妻共親職，營造友善職場，建請市府研擬，提供給有懷孕後期、臨近預產期之配偶及配偶正值產假的市府同仁部分時間居家辦公選項。另，為支持同性婚姻家庭及單身收養家庭，建請研擬市府對於新收養子女者，比照給予部分時間居家辦公選項。(提案委員：蔡洵鈴委員/附署委員：陳柏偉委員、謝玉璇委員、吳碧霜委員、洪惠芬委員、張瑋軒委員/回應單位：人事處、勞動局)		解除列管。

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。(提案委員：王麗容委員/附署委員：蔡涓鈴委員/回應單位：勞動局)	勞動局、產業局	有關推廣職場性別平等認證獎一事，繼續列管。
經照 14-1 提一 提二 提三	案由：(依性別平等委員會14-3委員會議報告案4決議辦理)請勞動局和產業局於分工小組討論，共同研議促進企業參與「臺北市職場性別平等認證」之誘因，並評估與獲獎企業共同推廣之可行性。		解除列管。
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。(提案委員：陳景寧委員)	人事處	本案請人事處參酌委員意見辦理： 1、調查市府員工因長照造成的侍親假、提早退休、離職等狀況，是否因實施長照2.0而改善。 2、請市長發信關心家庭中有長期照護需求的員工。 3、向市府員工多加宣導利用1966長照專線及長照相關資源。 4、希望人事單位對有長照需求之員工提供照顧安排等協助。
經照 14-1 臨二	請勞動局分享企業(包含中小型企业)內部員工如果遭遇到性騷擾，目前的申訴調查機制的狀況如何，主要爭議為何?並提供近3年有受理的案件量。(洪惠芬委員提案)	勞動局	解除列管，請勞動局會後於網站補充近三年受理案件量的統計報告，並告知委員。

### 三、討論案

**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。

**決議：**本案通過，請人事處針對本案辦法分別推動執行，若不能執行請說明原因，下次分組會議再做補充。

# 臺北市性別平等委員會經濟賦權與照顧組

## 第14屆第4次會議發言摘述

### 報告案二：本小組歷次會議決議事項執行情形追蹤

【經照14-1提一】案由：為深化夫妻共親職，建立爸爸獨立帶幼小孩子出門、享受親子關係的新文化，建請市府探索常態性辦理促進年輕父職參與之親職課程或親子活動。

發言人	發言摘述
蔡瓊姿委員	我自己的小孩在私立學校每學期都會徵召愛心「媽媽」，無論是照顧小孩或是參與學校事務幾乎都是媽媽的工作，教育局是否能加強學校的宣傳父職的重要性？
謝玉璇委員	從教育局的計畫中看起來這個推廣方案主要是針對家長，校內是否也有相關課程，讓下一代能夠思考父職的觀念？
性平辦	愛陪伴的方案感覺蠻好的，但看起來是還在申請中，想了解是否有相關成果、亮點或是申請數據能夠看出成果？仔細看到附件的部分，這個方案是教育部補助地方經費，由學校寫教案並申請，想確認青發家教中心在這一塊扮演甚麼角色、負責甚麼業務、一起推動的部分是甚麼？
教育局(青發家教中心)	有關志工家長的部分不屬於青發家教中心權管，可能請教育局在這方面多加協助。回應委員關注除了家長以外，下一代在父職參與上的培力，幼兒園和國小比較不會跑在這麼前面，但在國中、高中的部分，中心有相關的情感教育議題在推動，包含愛情學的部分也持續在國、高中做推展。 另附件計畫的部分，可以再補充112年執行成果，而計畫是依循教育部年度親職教育工作重點，並請各縣市政府家庭教育中心全力推動主題設定及經費協助。各學校提出申請後，中心也會請專家、學者共同審查並提供優化建議。
高寶華局長 (主席)	資料部分請於會後補充，本案備查。

【經照14-1提二】案由：為深化夫妻共親職，營造友善職場，建請市府研擬，提供給有懷孕後期、臨近預產期之配偶及配偶正值產假的市府同仁部分時間居家辦公選項。另，為支持同性婚姻家庭及單身收養家庭，建請研擬市府對於新收養子女者，比照給予部分時間居家辦公選項。

發言人	發言摘述
高寶華局長 (主席)	委員對人事處說明無其他建議，本案解除列管。

【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
鄧筑媛委員	大會的印象是希望可以彙整勞動局這幾年下來性平認證做得很好的經驗，至於不同產業別的推廣、掌握不同產業的特性或資料的事情可能不在勞動局而是產業局。其實是希望就針對不同產業別的持續推廣，做一個跨局處的合作，勞動局這邊在網站上已經整理出來的資料，能否在產業局這邊規劃講座、培訓，讓不同產業別的人可以了解。希望下次可以討論合作的具體推廣方案。
產業局	一、有關市長開箱友善性平企業案，鑑於職場性平認證計畫為勞動局所規劃執行，本項宣導由勞動局主導辦理為宜，產業局可配合協助；另產業局對於本府推動職場性平工作之相關成果亦會協助向企業宣傳，但做法不限定開箱。 二、希望勞動局召開協商會議說明職場性別平等認證的政策目標及推動方向，有什麼是產業局可以配合執行的，我們才能提出應對作法或協助。
陳景寧委員	宣導要考慮成本效益或目標，訂一個目標、時間，後續要追蹤哪一件事情做的有效，才符合宣傳的計畫。但今天這個宣傳沒有計畫，應該是需要跟產業局做一個比較詳細的說明，而產業局可能也要提出對應想建立的案例，再看要如何推動。
勞動局	宣導的部分勞動局要施力起來會有一定的難度，因為勞動局對事業單位來說是一個裁罰的單位，有關認證的部分我們本來就有自己的宣傳方式，包含每年辦理宣導會跟事業單位說明認證相關事宜，另外我們也有做認證手冊，手冊可以看到不同事業單位為性平做的努力，也會邀請事業單位到現場分享，另外也有新聞及記者會的露出等，但是如何打到企業端，我們仍有一個限制在。
陳景寧委員	我建議產業局在接下來幫忙邀請企業單位、企業主辦一場 focus group。性平認證企業的好處是甚麼，這件事情的論述並沒有建立，我們要去說服企業甚麼情況下會對企業的績效有益，第二個是企業要如何用最低的成本做這件事最簡單。
高寶華局長 (主席)	性平認證是由勞動局在三年前主動發起的，誠如蔣市長所說，每一個局處都要從自己的角色去扮演，不是只有勞動局在做，原因是勞動局有自己的侷限，我們接觸到的是勞工而不是資方，所以沒辦法逼著資方一定要做到這些事情，所以才要請產業局從自己的角色、接觸到的產業或管理者，使他們願意做性平的推動。
產業局	我們想要知道職場性別平等指標，勞動局的規劃，有沒有鎖定什麼行業，什麼行業我們可以協助，因為第一個是如同剛剛局長講的，市府還是有分工，職場性平認證是勞動局推動的政策，因此勞動局一定有政策目標，產業局會從旁給予協助。
陳景寧委員	指標的變動才會是勞動局，但企業的誘因及動機怎麼建立在上次大會討論就

	<p>是經由產業局，因為你們最靠近企業，你們知道他們不要甚麼，他們要甚麼。建議產業局要請專家學者來幫忙，以釐清事件目標，除了量化以外，要如何把這件事推展出去都可以在討論。</p>
蔡滄鈴委員	<p>其實性平認證的獎門檻非常高，堪比金鐘獎加上金馬獎，可能是全台灣同主題獎項裡最難獲獎的。</p> <p>我有估算過全台灣會在乎這個獎、追求這樣榮譽、又有充足資源的公司數量，保守一點大概4、500家，寬一點不會超過1500家願意投入這麼大的心思參與這個獎，我這兩年也有做一些民間、財經、企業、媒體的評審，他們有類似的獎，但比你們簡單的多，報名的也不過就100多家，以相對於媒體獎項的廣宣資源與低申獎門檻來說，勞動局今年38家的目標很了不起。</p>
施雅馨委員	<p>有些獲獎企業自己是會登報宣揚的，但參與這個獎所要準備的東西非常龐大，所以可以思考獲獎後對企業經營的助益與參獎的合理成本。</p> <p>能否整理過去報名及獲獎家數，去做產業分析，或是甚麼產業有它的限制，產業局也許可以提供為何有些產業就是不會來，有些產業會來，從而給出具體方向。</p>
嚴祥鸞委員	<p>我想具體建議一下，產業局對應的是經濟部，那經濟部向來是用資本額或員工人數做區隔，我們可以看看500人或200人以上的企業，目前得獎的企業是集中在哪裡，然後哪些沒來，才可以知道下一步要去開發哪些。也許可以雙軌去看，以企業的大小及新興產業的參與數，做一個目標導向。之前去經濟部開會的時候也很少聽他們說他們動不了。</p>
高寶華局長 (主席)	<p>剛才講為甚麼臺北市一萬家企業為何只有30幾家報名，我們到現在也不敢訂KPI說今年一定有多少家來參加，因為剛才委員也提到，來參加這個獎項的成本遠比他們去參加永續發展那樣的獎項要來的高，ESG對他們有用，所以企業可以不要來做這個，當然我們也有在調整獲獎門檻，也多了很多特別獎，希望企業不要花了很多力氣準備資料卻甚麼也沒拿到，以後就都不來了。這些都是我們在執行過程中遇到的困難。</p>
產業局	<p>勞動局有自己的政策在執行，產業局也有自己的政策在執行，像我們在做企業性別平等這一塊主要是做「亮點企業」的部分，我們有「傑出女性創業獎」，我們會把工作重點放在創業的部分，所以我們的政策當然是我們在執行，我們有自己的政策目標、有自己的執行方法，針對職場性別平等認證部分我們就是協助，而如何協助，要請勞動局給我們一個方向。</p>
高寶華局長 (主席)	<p>我想產業局可能要再回去研究一下，因為這件事不是我們給目標，這件事是整個市府都在做，不然市府不會有一個性平辦。性平這個業務是所有人都要參與的，委員的建議請再參酌。</p>
廖書雯委員	<p>整個SDGs17項目標中，性別平等是最關鍵的，如何把這個訊息帶給產業？國外或跨國企業已紛紛在強化這個趨勢，並積極展開行動向社會宣傳；如果共同有一個目標，標竿模範已經出來，就可以把東西做出來，很多人自己會來找你們。</p>

林麗珊委員	我在經濟部當了很多年委員，他們已經推廣了非常多年的性別友善標竿企業，每一年大概會選出5、6家，並邀請到學術團體演講，分享如何建構標竿企業。經濟部的作法已經行之多年，而形成性別友善企業我把它羅列三點好處，我們要說服企業，而不是一個強迫政策。第一個，如果企業內部有女性主管，其實產能都能提升大概20%以上，這是有研究數據的。第二個，如果今天照顧到二度就業的女人，其實連帶幫助到了他們的家庭，而間接地帶來社會穩定跟發展。第三個，企業形象提升，就能夠挑選到更好的人才並且沒有人要走。
性平辦	<p>性平辦確實是一個跨局處、希望大家一起合作、整合資源的地方，所以補充一件事情是產業局剛才提到不知道職場性別平等認證的目標是甚麼，其實就是性別平等。如果有一個更大的目標，就是希望有一天大家的業務能夠自然而然融入性別平等，不需要性平辦追著大家跑。</p> <p>剛才有聽到產業局在最近有投入非常多資源在創業、育成、新創產業上，你們現在就可以讓這些潛在企業主知道我們有職場性別平等認證，現在規模也許沒辦法做，但是他會知道也許在未來選擇辦公室的時候可以優先選擇有性別友善設施的地方，以後要參加認證就會比較容易。</p> <p>再來也呼應勞動局很多工作是面對勞方，人資說認證很好，老闆說我不要做。這就是為甚麼我們要在上次大會決議中希望能夠面對企業主、面對資方，所以剛才委員有提到可以辦焦點團體，我們其實很多中小企業知道認證，可是他們為何無法參加？透過焦點團體我們可以知道他們需要的資源是甚麼，後面在進一步的去想我們要宣導甚麼。</p>
高寶華局長 (主席)	後續也請產業局配合協助。

【經照14-1提一提二提三】案由：(依性別平等委員會14-3委員會議報告案4決議辦理)請勞動局和產業局於分工小組討論，共同研議促進企業參與「臺北市職場性別平等認證」之誘因，並評估與獲獎企業共同推廣之可行性。

發言人	發言摘述
高寶華局長 (主席)	本案已在前案討論過，如果各位沒有意見，我們就把剛剛討論的內容整理出來做成會議紀錄。本案解管。

【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

陳景寧委員	<p>一、柯文哲市長時代曾經做過一個市府內部員工因為照顧離職或提早退休或請侍親假的統計報告。這個數字在全台灣跟世界掌握的數字差不多就是兩成左右，所以在市府員工面臨中高齡的狀態下，除了育兒以外，第二個最大挑戰就是侍親假和提早退休。當然做全市會比較難，但我覺得市府可以自己先做一個模式，請人事處就自己員工內部的資料做個統計，在過去三年間長照2.0實施後，員工因為長照造成的離職等等狀況有沒有改善，長照2.0其實大概是107年後就長得很完整，選項變多，日照也變多了。</p> <p>二、建議市府自己先做好友善企業，第一個是市長發封信告訴員工我知道你的問題，可以創造友善的環境讓你能夠有機會說出來，而且說出來很有用，第二個是能有一個窗口，雖然大家都說1966長照專線很好申請，但還是有很多公務員不知道怎麼申請照護，還有做階段性照顧安排，現在最大的問題是 awareness 不足，很多員工在一開始遇到問題就用了非常大量、重度的資源，甚至把自己賠上去，去照顧，然後造成離職的遺憾，我在實務現場上看，其實很多都不必要，所以人事部門或是我們的人事處將來如果有遇到這種情況的員工，如果能提早警覺，提早幫他安排好接下來3到6個月的照顧安排，員工的離職風險就能大幅下降。</p>
高寶華局長 (主席)	請人事處把委員意見帶回去做處理，我們也把它納入會議紀錄中。

【經照14-1臨二】案由：請勞動局分享企業(包含中小型企業)內部員工如果遭遇到性騷擾，目前的申訴調查機制的狀況如何，主要爭議為何?並提供近3年有受理的案件量。(洪惠芬委員提案)

發言人	發言摘述
勞動局	<p>新法3月8號後才開始，我們大概會觀察半年後，在今年年底的會議再將案件受理狀況和委員報告。</p> <p>針對修法部分大概有幾大類準備工作。包含勞動部相關執法的修正在上一年底出來後，我們跟著修了臺北市一些相關法規的法制作業，包括性平會要點及裁罰基準的修正。法律訴訟補助及到場說明的要點及辦法也有做修正，委員可以在我們官方網頁上設置的專區看到這些內容。我們也請王如玄律師幫我們錄製影片，除了 youtube、新聞稿、工會系統，也另有發函至各市府單位這些相關宣導作業可運用。申訴的處理流程跟表單和研考會做了討論，最近也核定下來。中央提供的用人計畫及法律補助計畫也已陸續申請並核定下來，已在執行後續處理。</p>
嚴祥鸞委員	我想提案委員當時是希望你們提供近三年的受理案件量，會建議你們前一兩年有做過相關的報告，就把網址列在專區內，也告訴洪委員我們過去做的一個報告。
高寶華局長	遵照委員意見將網址貼上，也和洪委員說一下，這部分解管。

(主席)	
------	--

### 討論案

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>一、請人事處規劃跨機關人事單位的職場友善育兒交流活動，激發各單位的熱情，也藉此場合促成各單位私下的經驗交流、資源訊息分享。其實臺北市政府下轄機關也有一些已經辦得很好的單位可以來做分享、交流，希望各機關可以分享相關的一些好的資源，再藉由人事處布達給其他機關的人事單位。</p> <p>二、另可以參閱112年職場性別平等指標認證的得獎手冊，漁產公司的倒數第3點第2點，及花卉公司的倒數第3點及最後1點，農產公司的倒數第4點及倒數第2點，111年的得獎手冊，北捷的第3點、第4點及第5點，都是很好的職場友善育兒措施。我們建議人事處可以邀請這些楷模單位來分享。</p> <p>三、有關討論案辦法(一)3，請人事處評估彈性工作的可能，就遠見的統計資料來看，彈性工時比居家辦公更有促進生育率的可能。</p> <p>四、另請人事處報告一些辦得好的機關能否表揚或給予加分，並統計市府所有機關在托育方面已經有策略的，無論是簽約或置辦的覆蓋率有多少，並持續關注。</p> <p>五、關於討論案辦法(二)，也請人事處評估建立機制，讓市府各機關人事單位能同步掌握臺北市政府之友善育兒公共資源；各機關人事單位例行對機關內主管及需求同仁們進行宣導、分享，鼓勵需求同仁們使用公共資源。</p> <p>六、就主管支持的部分，關鍵在於【協助各級主管們明確掌握市府及己身機關單位的相關友善育兒資源跟人事政策、措施】，這樣主管們在關心同仁時，就可以具體給予支持、並且幫同仁解決困難，而不只是禮貌性問候。</p>
鄧筑媛委員 (代嚴祥鸞委員發言)	<p>第一點，市府同仁能否在居住地，而不是一定要把小孩帶到市府托兒，這是性工法第23條有提到的鄰近的托兒措施，另建議是否可以辦理市府內部的夫妻共親職活動。</p>
人事處	<p>本府對於懷孕之員工及須親自接送、照顧孩童或懷孕配偶者，已實施彈性上下班措施，上班時間至遲可於9時30分前，另於本市市政大樓地下停車場設置懷孕員工之專用汽車停車位，又公訓處預定於4月10日辦理親職教育講座並調訓約246人。有關委員建議針對未設籍於本市同仁評估好孕專車部分，因涉及預算經費問題，暫無法提供；於主管訓練課程納入相關議題部分，會再與公訓處聯繫進行評估；至整理本府各局處友善育兒公共資源，並向各人事單位宣導部分，會利用近期人事主管會報辦理。</p>
高寶華局長	<p>本案通過，請人事處針對本案分別推動執行，若不能執行請說明原因，下次</p>

(主席)

再做補充。