

# 臺北市女性權益促進委員會

## 第 10 屆第 4 次委員會會議紀錄

時間：105 年 8 月 2 日（二）13 時 30 分

地點：臺北市政府 12 樓劉銘傳廳

主席：陳副主任委員景峻

記錄：葉靜宜

### 出席者：

陳副主任委員景峻	何副主任委員碧珍	黃委員馨慧
王委員兆慶	畢委員恆達	許委員秀雯
傅委員立葉	黃委員怡翎	顧委員燕翎
劉委員嘉怡	陳代理委員景寧	林委員美薰
李委員萍	張委員盈瑩	吳委員嘉麗
楊委員芳婉	江代理委員妙瑩	嚴委員祥鸞
許委員立民	黃委員世傑	楊委員芳玲
懷委員敍	蘇代理委員詩敏	何代理委員雅娟
吳代理委員欣珮	徐代理委員玉雪	周代理委員壽松
李代理委員秉真	黃代理委員素嬪	

### 列席者：

本會 6 分工小組召集人與秘書單位幹事、臺北市政府各一級機關(構)  
(詳後附簽到冊)

### 壹、議程變更

議程變更順序：

報告案 4、5 順序對調，其餘報告案 1、2、3 依序進行。若委員無意見，本次會議確認變更議程。

## 貳、主席致詞（略）

## 參、報告事項

### 報告案 1、確認前次（第 10 屆第 3 次委員會）會議紀錄

決議：會議紀錄確認，惟發言摘要第 14 頁依許委員秀雯修改處更正。

### 報告案 2、歷次委員會決議事項執行情形追蹤。

案由：為本府任務編組委員性別比例符合情形，提請討論。（人事處、體育局）

決議：

（一）請各機關依決議辦理，府層級任務編組性別比例均須符合三分之一或四分之一，不得專簽。

（二）請人事處嚴格把關，要求各機關必須符合性別比例規定，不得專簽。

（三）請捷運局主責之「臺北市大眾捷運系統建設基金管理委員會」於未來組成時要符合性別比例規定。

（四）本案體育局辦理完成，解除列管。

案由：本市「幼童搭乘捷運、計程車、公車、Youbike 等公共運輸工具之安全性與便利性及相關法規」專題報告。（交通局）

決議：請交通局蒐集彙整本案統計數據或意見回饋，例如若採使用者付費原則，民眾反應意見、駕駛人意見，以及評估收費合理區間等，依前述資料研擬補助業者或額外收費等相關措施，如有窒礙難行之處，亦請提出至本會討論。

案由：市長裁示「於市府大樓內成立 0 至 2 歲托嬰公共保姆」。（社會局）

決議：洽悉，本案繼續列管。

案由：本會 6 分工小組 105 至 106 年之亮點策略，提請討論。（6 分組秘書單位、性別平等辦公室、教育媒體及文化組秘書單位）

決議：

（一）6 分工小組 105 至 106 年之亮點策略子計畫移請 6 分工小組追蹤，並請性平辦修正就業經濟及福利組亮點策略為「3、職代媒合服務」，本案解除列

管。

(二) 本市公立高中職性別友善廁所試辦計畫移請教育媒體及文化組追蹤，本案解除列管。

案由：本市設置「彩虹公共設施或地景」一案，提請討論。(教育媒體及文化組秘書單位、文化局及文基會、民政局)

決議：本案已納入教育媒體及文化組 105 至 106 年亮點策略，並於本府同志業務聯繫會報追蹤，本案解除列管。

案由：關於如何促進市府外部投資事業體共同推動「性別平等」事宜，提請討論。  
(交通局、產發局、財政局、都發局、文化局、客委會)

決議：

(一) 本案財政局、都發局、文化局及客委會已辦理完成，解除列管；交通局及產發局繼續列管。

(二) 請人事處、法務局研議修正「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會之董監事遴選作業原則」、「臺北市市營事業機構董監事監察人遴選要點」，納入官派代表之任一性別符合三分之一性別比例規定。

案由：本會 6 分工小組重要議案報告。(勞動局)

就業經濟及福利組案由：「性別議題公共論壇」有關二度就業婦女協助措施及執行成效。

決議：【同報告案 4】

請勞動局依下列委員意見進行回應（包括說明目前進度或精進作為），並於下次會議報告：

(一) 統計分析數據：

1、自 103 至 105 年本市性別工作歧視案件之申訴案件數、成立案件數，以及懷孕歧視案件型態檢視分析。

2、將本市婚姻狀況別女性勞動參與率再依年齡次分類呈現統計數據。

3、二度就業/婚育後女性之需求行業別或職業別統計分析。

4、二度就業/婚育後女性之人數，以及基本資料統計（包括年齡、家庭經濟收入、教育程度等）。

(二) 二度就業/婚育後女性重返職場協助措施之效益評估。

(三) 研議如何推動企業營造友善職場，以利二度就業/婚育後女性重返職場。

(四) 說明勞動檢查的執行成果、檢查項目、重點檢查、後續處理方式（包括同工不同酬）。

(五)性別工作平等法第 23 條(僱用受僱者一百人以上之雇主應提供哺(集)乳室及托兒設施或適當之托兒措施)修正後，因應措施的作法與進程，以及效益評估的結果。

(六)本市清查受僱者三十人以上工作場所之性騷擾防治措施，增加內部員工及主管之性騷擾防治教育訓練之落實。

案由：本府參與 2016 年第 60 屆聯合國婦女地位委員會暨非政府組織婦女地位委員會並主辦平行論壇之心得與建議。(性別平等辦公室)

決議：洽悉。本案繼續列管。

案由：臺北市性別統計體系內容、資料蒐集及推動作業方式，提請討論。(主計處、6 分工小組秘書單位、性別平等辦公室)

決議：

(一)主計處已辦理完成，解除列管。

(二)6 分工小組秘書單位及性別平等辦公室繼續列管。

案由：女委會人口婚姻及家庭組第 10 屆第 3 次暨第 4 次會議決議，建請都發局研議修正「臺北市社會住宅出租辦法」及人事處研議開放適用勞基法的同性伴侶員工請喪假。(人事處、都發局)

決議：

(一)人事處研議開放適用勞基法的同性伴侶員工請喪假已於本府同志業務聯繫會報追蹤，解除列管。

(二)都發局繼續列管。

案由：「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 年)(草案)」暨本府 104 年度推動性別主流化成果，提請討論。(性別平等辦公室)

決議：本案已辦理完成，解除列管。

案由：有關本會主任委員出席及主持本會之效能，提請討論。(性別平等辦公室)

決議：請性平辦務必請市長親自主持下次會議。

報告案 3、本會 6 分工小組重要議案報告。(6 分工小組秘書單位、性別平等辦公室)

決議：

以下重要議案繼續列管：

### 【人口婚姻及家庭組】

案由：有關社會局 104 年度婦女福利施政計畫，提請 討論。(社會局)

決議：本案繼續列管。

10-4 分組決議：繼續列管。

### 【教育媒體及文化組】

案由：有關公共標誌之圖像、文字應改善為無性別偏見一案。(體育局)

決議：有關「世大運對性別議題考量的整體規劃」，請體育局下次會議報告。

10-4 分組決議：

一、本案本府體育局業於 105 年 7 月 13 日本分組

第 10 屆第 5 次分組會議報告「世大運對性別議題考量的整體規劃」，體育局除協助辦理 2017 世大運性別平等圓桌會議，更規劃賽會前、中之相關性別平等作為如下：

(一)組委會委員，符合任一性別比例達 1/3 原則。

(二)志工專業訓練課程將規劃性別平等宣導等相關課程內容。

(三)志工招募及工作分配尊重個人意願或專長，不以性別差異作為篩選考量。另，辦理志工分流時，將以單一性別不可少於 1/3 之原則辦理。

(四)世大運開閉幕典禮、文化活動節目之表演人員、技術人員等係以專業為考量，不以性別作為擇員依據。

(五)聖火傳遞隊員將以性別比例 1：1 為原則。

(六)貴賓接待人員係參考語言能力、接待經驗及自願申請，並非以性別為依據，接待服裝亦以符合正式場合為原則，不限定褲裝或裙裝。

(七)世大運救護技術員招募及培訓係以相關科系學生為目標族群，並未針對特定性別培訓。

(八)組委會文宣皆經由性別平等委員會委員審查，以確保內容符合性別平等精神。

(九)各場館內空間皆以符合性別平等原則規劃設計(如男女廁比例等)，選手村男女廁比例部分，由本府環保局支援流廁車，符合女廁間與男廁間比例 3：1。

(十)賽會期間，安排女性維安人員及安檢人員，提供女性安全及舒適的維安服務。

二、是日分組會議委員及性平辦建議加強性侵害性騷擾防治與救濟管道之宣導與教育訓練，檢視更衣、淋浴空間、床……等設備是否考量性別差異與友善性等，已請體育局參採。

### 報告案 5、未成年未婚懷孕專案會議報告。(社會局)

決議：請教育局、衛生局、社會局研議討論，如何事前先規劃預防未成年懷孕方案和措施、努力宣導，以及事後持續追蹤。

報告案 4、「如何落實職場平權與協助婚育婦女重返職場」專案報告。  
(勞動局)

決議：請勞動局依下列委員意見進行回應(包括說明目前進度或精進作為)，並於下次會議報告：

(一) 統計分析數據：

1、自 103 至 105 年本市性別工作歧視案件之申訴案件數、成立案件數，以及懷孕歧視案件型態檢視分析。

2、將本市婚姻狀況別女性勞動參與率再依年齡次分類呈現統計數據。

3、二度就業/婚育後女性之需求行業別或職業別統計分析。

4、二度就業/婚育後女性之人數，以及基本資料統計(包括年齡、家庭經濟收入、教育程度等)。

(二) 二度就業/婚育後女性重返職場協助措施之效益評估。

(三) 研議如何推動企業營造友善職場，以利二度就業/婚育後女性重返職場。

(四) 說明勞動檢查的執行成果、檢查項目、重點檢查、後續處理方式(包括同工不同酬)。

(五) 性別工作平等法第 23 條(僱用受僱者一百人以上之雇主應提供哺(集)乳室及托兒設施或適當之托兒措施)修正後，因應措施的作法與進程，以及效益評估的結果。

(六) 本市清查受僱者三十人以上工作場所之性騷擾防治措施，增加內部員工及主管之性騷擾防治教育訓練之落實。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：下午 15 時 45 分。

# 臺北市女性權益促進委員會

## 第 10 屆第 4 次委員會會議紀錄發言摘述

壹、議程變更（見會議紀錄第 1 頁）

貳、主席致詞（略）

參、報告事項

報告案 1、確認前次（第 10 屆第 3 次委員會）會議紀錄

決議：會議紀錄確認，惟發言摘要第 14 頁依許委員秀雯修改處更正。

報告案 2、歷次委員會決議事項執行情形追蹤。

與會者發言摘述：

案件編號：八四提二

陳副主任委員景峻	請人事處針對沒有達到比例的，還是持續地希望督促他們能夠繼續做調整，本案繼續列管。
劉委員嘉怡	1. 建議尚未符合性別比例的任務編組應列出改善期程。 2. 部分委員會（例如「臺北市政府工程施工查核小組」、「臺北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會」）以特別簽核市長同意不受三分之一或四分之一性別比例的限制，任一性別達三分之一是女委會決議，似不得以個別簽請市長同意核可不受性別比例的限制。
懷委員敘 （人事處）	如府層級任務編組主責機關欲簽請不受性別比例限制，本處均會清楚簽辦表示不同意，惟最後府級長官仍裁示當次可不受性別比例限制，本處會請機關持續改善符合性別比例。
陳副主任委員景峻	1. 請各機關依決議辦理，府層級任務編組性別比例均須符合三分之一或四分之一，不得專簽。 2. 請人事處嚴格把關，要求各機關必須符合性別比例規定，不得專簽。
嚴委員祥鸞	有關「二〇一七臺北世界大學運動會組織委員會」，之前曾建議體育局積極聘任年輕運動選手擔任委員，以符合世大運的精神。
陳副主任委員景峻	1. 希望盡量讓年輕人有機會加入這個組織學習，請體育局朝此決議努力。

	2. 體育局已依之前決議增加 4 位女性委員，本案體育局解除列管。
黃委員馨慧	「臺北市大眾捷運系統建設基金管理委員會」因為還沒開始運作、召開委員會議，希望未來如果特定職務擔任委員的局處首長未能符合性別比例，外聘委員聘任則要注意性別比例，以免要等到下一次改選才能符合。
陳副主任委員景峻	請捷運局主責之「臺北市大眾捷運系統建設基金管理委員會」於未來組成時要符合性別比例規定。

### 案件編號：十二臨二

何副主任委員碧珍	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會之董監事遴選作業原則」、「臺北市市營事業機構董監事監察人遴選要點」以及基金會的設置辦法等，在 CEDAW 法規檢視時應該要注意到性別比例。</li> <li>2. 建議從法規載明任一性別符合三分之一原則，就不用每一屆聘任才檢視。</li> <li>3. 如果辦理類似市政的提醒或是說明會時，建議把市府推動性別平等的政策方向、如何運用性別主流化工作或禁用一次性及美耐皿餐具等市府政策與施政價值，在會議上說明。</li> <li>4. 如果沒有，建議市府應該建立這樣的機會，邀請所有官派董監事代表，每年有機會讓市長向各位說明市政的重要價值及政策方向，希望他們一起向民間推動。</li> </ol>
陳副主任委員景峻	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 請法務局研議本府官派代表遴選之相關法規納入任一性別符合三分之一之性別比例規定。</li> <li>2. 建議相關單位利用委員會開會或者是董監事將市政或本府重要政績讓大家參考。</li> <li>3. 本案解除列管。</li> </ol>
何副主任委員碧珍	希望委員、董監事們把性平政策再推行到他們派任的單位，例如 104 年的波卡事件，如果當時委員或董監事有性別概念，就有責任與義務要求執行單位。
何副主任委員碧珍	我想確認剛才主席的裁示，因為剛有提到希望市府遴選作業原則或辦法能夠納入任一性別符合三分之一之性別比例規定。
鐘執行秘書雅惠（性平辦）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人事處已主責列管本府府級任務編組性別比例，並於大會例行報告。</li> <li>2. 有關市營事業或基金會官派代表部分，建議設置辦法主責機機，可參考人事處對府級任務編組性別比例的列管方</li> </ol>



	式。
懷委員敘 (人事處)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人事處會要求主責機關在府級任務編組設置要點加入外聘委員任一性別四分之一規定。</li> <li>2. 「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會之董監事遴選作業原則」、「臺北市市營事業機構董監事監察人遴選要點」可以由人事處進行性別比例規定的文字修正，其他各市營事業或基金會設置辦法則要由各主管機關修正。</li> </ol>
陳副主任委員景峻	請人事處、法務局研議修正「臺北市政府投資或轉投資事業及基金會之董監事遴選作業原則」、「臺北市市營事業機構董監事監察人遴選要點」，納入官派代表之任一性別符合三分之一性別比例規定。

### 案件編號：十三提二

許委員秀雯	<p>釋憲申請書的重點提醒：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因為同性戀公務員被剝奪與同性伴侶結婚的自由選擇權，釋憲標的重點在同性戀與異性戀公務員因結婚而衍生的權益不符合實質平等原則。</li> <li>2. 臺北市政府為了促進實質平等，開放同性伴侶註記，僅適用勞工請假規則的同性伴侶員工可以請喪假，但此部分造成內在矛盾，不同身分別(適用勞工法令或適用公務人員法令)的同志員工會有不同待遇。</li> <li>3. 整合以上 2 個情況，以性傾向作為歧視的分類標準，比較對象以及釋憲的策略應該要更清楚地談實質平等的議題，策略上比較不會被誤解為，因為臺北市政府實施同性伴侶註記，並且提供適用勞工請假規則的同志員工可以請喪假，而導致造成內在的差別待遇。</li> </ol>
-------	---

### 案件編號：十三臨一

劉委員嘉怡	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 市長主持女委會一直是個很基本的性別指標，雖然副市長很熟稔性平業務，也做了很多努力，但是市長沒有來主持，還是個未竟理想的狀況。</li> <li>2. 柯市長 104 年主持 2 次、105 年主持 1 次，均未全程主持，建議市長依女委會設置要點第四點，「會議由主任委員擔任主席」，建請市長出席女委會。</li> <li>3. 建議性平辦將「請主任委員親自出席主持會議」列入議事規則。</li> </ol>
黃委員怡翎	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 附議劉嘉怡委員意見，女委會主任委員需要由市長擔任有</li> </ol>

	<p>其重要的意義，包括主持會議。</p> <p>2. 市長第一次來主持，只來最後 10 分鐘，裁示臺北市政府應設置 0 到 2 歲的投嬰中心，就結束了。一年只開 4 次會議，並非過份的要求，所有人都可以配合市長的時間開會，上次更改會議時間也是為了配合市長想出席，但改了時間之後市長還是沒有準時出席，剛聽到市長每天早上晨會都一定會出席，我很驚訝，其實女委會一年不過召開 4 次會議，希望能將其主任委員親自主持次數制度化。</p>
陳副主任委員景峻	開會只出席 10 分鐘也不太好，委員們希望市長能親自主持，這是對女委會的尊重。
黃委員馨慧	除了是尊重女委會之外，市長親自主持女委會會議也是行政院性平處對全國各縣市推動性別平等業務訪視評審項目的指標之一。
陳副主任委員景峻	<p>1. 本府好不容易邀請到許多德高望重的專家學者或婦女團體，應該請市長來聽聽各位的意見。</p> <p>2. 女委會委員會議每 3 個月召開一次，一年召開 4 次，市長一年至少主持 2 次。</p> <p>3. 下次會議盡量配合市長時間，請性平辦執行長及同仁務必請市長親自主持下次會議。</p>

### 報告案 3、本會 6 分工小組重要議案報告。(6 分工小組秘書單位、性別平等辦公室)

#### 決議：

以下重要議案繼續列管。

#### 【人口婚姻及家庭組】

案由：有關社會局 104 年度婦女福利施政計畫，提請討論。(社會局)

決議：本案繼續列管。

10-5 分組決議：繼續列管。

#### 【教育媒體及文化組】

案由：有關公共標誌之圖像、文字應改善為無性別偏見一案。(體育局)

決議：有關「世大運對性別議題考量的整體規劃」，請體育局下次會議報告。

10-5 分組決議：

一、本案本府體育局業於 105 年 7 月 13 日本分組

第 10 屆第 5 次分組會議報告「世大運對性別議題考量的整體規劃」，體育局除協助辦理 2017 世大運性別平等圓桌會議，更規劃賽會前、中之相關性別平等作為如下：

- (一)組委會委員，符合任一性別比例達 1/3 原則。
  - (二)志工專業訓練課程將規劃性別平等宣導等相關課程內容。
  - (三)志工招募及工作分配尊重個人意願或專長，不以性別差異作為篩選考量。另，辦理志工分流時，將以單一性別不可少於 1/3 之原則辦理。
  - (四)世大運開閉幕典禮、文化活動節目之表演人員、技術人員等係以專業為考量，不以性別作為擇員依據。
  - (五)聖火傳遞隊員將以性別比例 1：1 為原則。
  - (六)貴賓接待人員係參考語言能力、接待經驗及自願申請，並非以性別為依據，接待服裝亦以符合正式場合為原則，不限定褲裝或裙裝。
  - (七)世大運救護技術員招募及培訓係以相關科系學生為目標族群，並未針對特定性別培訓。
  - (八)組委會文宣皆經由性別平等委員會委員審查，以確保內容符合性別平等精神。
  - (九)各場館內空間皆以符合性別平等原則規劃設計(如男女廁比例等)，選手村男女廁比例部分，由本府環保局支援流廁車，符合女廁間與男廁間比例 3：1。
  - (十)賽會期間，安排女性維安人員及安檢人員，提供女性安全及舒適的維安服務。
- 二、是日分組會議委員及性平辦建議加強性侵害性騷擾防治與救濟管道之宣導與教育訓練，檢視更衣、淋浴空間、床……等設備是否考量性別差異與友善性等，已請體育局參採。

### 與會者發言摘述：

#### 案件編號：10-4 教媒報二

顧委員燕翎	有關世大運接待人員服裝以符合正式場合為原則，建議褲裝或群裝，請教正式服裝的原則是什麼？因為很多的正式服裝有其性別意涵，例如女生要穿旗袍，這裡意思是指女的不穿裙裝嗎？還是其他意思？
體育局	世大運的整體服裝還在規劃中，9 月 FISU 文化小組委員會來，在大會中討論的議題都會帶到 FISU 的教育小組做意見的交換，裡面有牽涉到場地的問題或實質上的問題的時候，我們會先跟 FISU 的教育小組交換意見，9 月份會就報告後半部有關場地設置種種問題都一併做討論或交流。
陳副主任委員景峻	世大運國際總會每個階段會來市府針對世大運開會並考評，體育局會將這個議題納入世大運國際總會的教育小組做討論，請體育局將討論結果於下次會議報告。

### 報告案 5、未成年未婚懷孕專案會議報告。(社會局)

決議：請教育局、衛生局、社會局研議討論，如何事先先規劃預防未成年懷孕方案和措施、努力宣導，以及事後持續追蹤。

與會者發言摘述：

- 嚴委員祥鸞
1. 這是 2012 年我結合婦女人權公約與兒童人權公約開始執行的人權計畫，將男孩與男人加入討論反暴力與未成年懷孕議題。
  2. 因為人口婚姻及家庭組點出這項議題，所以我們選擇幾個不同的學校，一般學校與菁英學校的訓練就不太一樣，例如說菁英學校的男學生應該要學習如何接受別人的否定。其他一般學校的學生則是學習如何跟別人說不要、如何拒絕別人。當然教育體系說這些觀念已經融入到課程，但融入某種程度就是沒有、不見。
  3. 這是個實驗計畫，因為美國持續在做家長團體、父子團體、母女團體、母子團體，但我們只能做家長團體，而且必須靠校長同意，教育局扮演非常關鍵的角色，因為社會局要進入教育體系很難。我想這是市府一體，這邊特別懇求，不斷地在做事後處理，遠比還沒有發生時就開始做整體處理是比較有效的。
  4. 臺北市可以做領頭羊，以較大規模的計畫，慢慢從不同區域開始做多元教育模式，不同學校以不同方式進行，不一定要一體適用。
  5. 目前專輔老師調訓時間預訂在開學前一週 8 月 22、23 日，希望把實驗計畫擴大，繼續增加種子教師。有些專輔老師很想來，可是如果不能請假或開學後，就要去別的學校帶團體，或是有些專輔老師不適合帶自己學校的輔導班級，可能要帶不同的班級。

陳副主任委員景峻 謝謝嚴委員帶領團隊做研究。本府教育局、社會局應該也投入來做協助，把一些底層的問題找出來，怎麼去做宣導，都要努力。

- 教育局何副局長雅娟
1. 目前教育局也針對未成年懷孕在每年 9 月到 10 月會加強辦理相關研習。今年教育局跟社會局在松山家商再辦一場。
  2. 依性別平等教育法及施行細則，國民中小學每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少 4 小時，所以學校會把性別平等融入課程，例如在集會時間或是彈性時間，甚至辦戲劇展演，讓學生瞭解。
  3. 另澄清說明教育局通報的未成年懷孕案件數與衛生局有落差，學校都有通報，目前性別事件都是屬於責任通報，沒

	<p>有通報的可能是之前中輟的學生，所以不在學校，造成兩邊案件數的落差。</p>
何副主任委員碧珍	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 衛生局統計未成年懷孕一年有 109 人，教育局只有 16 人，社會局在處遇服務的不曉得是幾個人，搞不好是折半 3 個人。因為未婚小媽媽問題很多很大，可是能夠介入服務的管道非常少非常困難。台灣婦女團體全國聯合會去年曾經接受企業捐助幫助未婚小媽媽的就業就學補助，每個月提供一萬多元，結果我們努力，全台灣一年也只找到十幾個，這個問題真的很大，如果社會局真的接觸不到這些有需求的個案，衛生局卻有 109 個案件通報，另外衛福部在衛生單位通報的一年也有兩千多人，顯然未成年懷孕的重點處理窗口應該在衛生單位。</li> <li>2. 希望衛生局、教育局、社會局能夠有一個討論，為什麼衛生局能夠統計到這麼多人，依據統計結果之後如何處理，社會局希望介入處理，但有資源卻接觸不到個案，需要大家來腦力激盪、想想對策。</li> </ol>
林副局長秀亮(衛生局)	<p>衛生局說明一年 109 件通報量的原因，是因為每個生產婦女，一生產完，各醫院會通報給健康服務中心，不論是否在學，健康服務中心會透過這個通報提供個案關懷輔導，輔導時如果得知個案是未成年懷孕而有相關需求，衛生單位能接觸到個案，與教育局不同。</p>
黃委員馨慧	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 這個議題我覺得非常非常的重要，過去比較強調的是小媽媽，現在能夠強調小爸爸的關注和關懷，很可喜的一件事，雖然個案不易找到，但能夠有這樣的方向，尤其有規劃的實驗方案進行，這對於未來會很有幫助。</li> <li>2. 第一個要請教的是，如果關注小爸爸，要預防培力的部分，與一般推動性別平等教育的內涵是不是有區隔和不同？</li> <li>3. 臺北市有性別平等教育輔導團，有許多資深教師且具備性別平等意識，建議也可以作為種子教師，並發展相關教材和內涵，相關成果未來也可以提供性別平等教育輔導團使用。</li> </ol>
嚴委員祥鸞	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 我們其實有一些教材，所以才要調訓，我也知道性別平等輔導團，但其實過去這兩個課程長期是平行的，衛生教育談健康，沒有談性別框架。</li> <li>2. 其實我要在這邊很委屈，雖然是補助案，但我沒有領研究主持費，只有帶團體的費用，我們硬拗建國中學的老師來講課，她本身是護理老師，又學家庭諮商，又唸性別所，</li> </ol>

	<p>所以很希望有老師願意來參訓。因為這牽涉到專輔老師來參訓需要公假的問題，所以我們才會拜託教育局可以發函讓老師請公假參訓。</p> <p>3. 未成年懷孕，衛生局的通報案件數是出生通報，所以教育局案件數為什麼那麼少，其實還有很多黑數。</p>
陳副主任委員景峻	<p>1. 謝謝各位委員關心，未成年懷孕議題的確很重要，我們還是要持續這項專案，內部需要再討論，如何事前先規劃方案和措施、努力宣導，以及事後持續追蹤，避免未成年懷孕的年齡越來越下降，人數越來越多。</p> <p>2. 請教育局、衛生局、社會局研議如何協助。</p>

#### 報告案 4、「如何落實職場平權與協助婚育婦女重返職場」專案報告。 (勞動局)

決議：請勞動局依下列委員意見進行回應(包括說明目前進度或精進作為)，並於下次會議報告：

##### (一) 統計分析數據：

- 1、自 103 至 105 年本市性別工作歧視案件之申訴案件數、成立案件數，以及懷孕歧視案件型態檢視分析。
- 2、將本市婚姻狀況別女性勞動參與率再依年齡次分類呈現統計數據。
- 3、二度就業/婚育後女性之需求行業別或職業別統計分析。
- 4、二度就業/婚育後女性之人數，以及基本資料統計(包括年齡、家庭經濟收入、教育程度等)。

##### (二) 二度就業/婚育後女性重返職場協助措施之效益評估。

##### (三) 研議如何推動企業營造友善職場，以利二度就業/婚育後女性重返職場。

##### (四) 說明勞動檢查的執行成果、檢查項目、重點檢查、後續處理方式(包括同工不同酬)。

##### (五) 性別工作平等法第 23 條(僱用受僱者一百人以上之雇主應提供哺(集)乳室及托兒設施或適當之托兒措施)修

正後，因應措施的作法與進程，以及效益評估的結果。

(六)本市清查受僱者三十人以上工作場所之性騷擾防治措施，  
增加內部員工及主管之性騷擾防治教育訓練之落實。

與會者發言摘述：

陳副主任委員景峻	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 請勞動局主動協助二度就業婦女進行職業訓練，增加她們的市場競爭力。</li><li>2. 有些勞動場所不安全，或對婦女有歧視，請勞動局加強落實勞動檢查。</li></ol>
勞動局	基本上我們除了做一般的勞動條件檢查之外，剛才主席提到的勞動職業安全，我們也會配合一起做勞動檢查。
劉委員嘉怡	懷孕歧視申訴案件的比例仍然是高的，這是普遍的現象，請問94件是申訴案件嗎？成立的比例是多少？
勞動局	成立其實還是以懷孕歧視偏高沒有錯，94件是申訴的統計數字，下次會提供詳細的數據。
陳代理委員景寧	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 請教勞動參與率是從幾歲到幾歲的統計，建議勞動局將來在做性別與勞動相關研究時，可邀請社會學者參與，因為女性婚育後復職的問題以及工作跟家庭平衡，其實有非常多與生命歷程變化相關，25到45歲，以及55到59歲，遇到的問題不太一樣。當然本次主題是婚育後女性重返職場，較集中在年輕女性，但當婚育率越來越低，其實很多女性是不婚的，但同樣遇到再就業的問題，而她的問題可能是因為照顧上一輩。</li><li>2. 我覺得勞動局的報告很好，因為臺北市重視照顧家庭與工作平衡的問題，並沒有在其他縣市勞動局看到，但問題的診斷非常重要，上個月桃園市討論照顧議題的時候提到，如果鼓勵企業設置托兒中心，可能是個世代融合型，托幼也托老。</li><li>3. 政府投入這麼多，成效是什麼，目前看起來起色的不多，這是一個問題。很重要的是企業是否營造友善職場，因為女性婚育後復職問題，本次報告集中在女性如何提升自我，以及政府提供很多補助和職業訓練，協助女性重返職場，可是重返職場後又碰壁了，因為有很多的職場適應問題，職場是否友善。</li><li>4. 家庭照顧者關懷總會最近在推「畢業照顧者」，我們先做了3個月的招募咖啡館，先收實習生，給他3個月，第1個月</li></ol>

	<p>先處理因為照顧產生的悲傷情緒，處理完畢後，跟 104 人力銀行合作，做結案分析等，再進行就業媒合，過程非常複雜，因此建議不求量，而要求精，因為很多都要量身打造，才能真的護送，所以政府的角色要轉換。臺北市如果可以做領頭羊的話，有非常重要的指標效果。</p>
<p>王委員兆慶</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如果勞動局可以的話，請勞動局之後給我們一個 output 的分析，今天我們看到很多 input，但我不知道 output 在哪裡？看起來好像有琳瑯滿目的政策，但結果好像不是效果。所以知道 output，才能知道將來怎麼改進。</li> <li>2. 其實就業媒合是很麻煩的事，不只人要有 skill，勞動市場上也要有供給、有需求、有職缺，對於想要用二度就業的婦女的雇主或是組織而言，她們是哪種行業別，然後他要用的是哪種職業別，可是沒有看到行業別、職業別的分析，無法知道開設哪一種職訓課程，去分析行業別、職業別才能知道哪種工作需要用到二度就業婦女。</li> <li>3. 建議累積受益於勞動局政策的二度就業婦女的背景資料，二度就業婦女有很多異質性，比方說不同世代，年輕世代與五、六十歲的人，或是四、五十歲的人，需求會不太一樣，特別是她的家庭經濟收入以及教育程度會決定她想從事的工作類型，因為一般認為 part time 工作較適合二度就業婦女，但也有統計顯示不是這樣的，如果她家庭收入不高，她反而非常需要全職工作。分析受益對象之後，就比較知道需求是什麼，從勞動力的供給端和需求端，兩邊都需要更具體的資料，才能讓 input 和 output 連結。</li> </ol>
<p>李委員萍</p>	<p>首先謝謝勞動局報告，讓我們看到市府的努力。幾個問題請教：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 其實我們看到宣導、輔導、補助或查察，這些在過去的期間裡面其實都有做，請勞動局下次說明勞動檢查的執行成果、檢查項目、重點檢查、後續處理方式。</li> <li>2. 最近在媒體上看到很多的年輕的爸爸媽媽在抽籤公托，也看到年輕父母對於公托的需求，臺北市企業托兒增加後可以減輕多少家庭在托育上的負擔及困境。從八百多家增加到兩千兩百多家，對於目前有托育需求的家庭，還要努力的數額是多少，每一年的精進作為是什麼，如何呈現在數據上？性別工作平等法第 23 條修正後的因應措施的作法與進程是什麼？以及效益評估的結果？</li> <li>3. 目前的勞動局所提的作法能夠解決二度就業的多少問題，因為婦女二度就業的問題由來以久，現在到底有多少二度就業的女性，能不能有較清楚的數據？</li> </ol>



	<p>4. 女性因婚育遭公司資遣，或者是育嬰留職停薪期滿自行離職，要用什麼方法去解決這些問題。</p>
林委員美薰	<p>1. 性別工作平等法規事業單位要有性騷擾申訴管道，各事業主管機關都會去清查是否做到，但因為申訴管道及懲戒辦法較屬於固定流程，重要在於實質的訓練，以及性騷擾的觀念有沒有深入到員工還有主管的心態裡，是最重要的，希望未來追蹤的是有沒有對內部員工及主管進行防治教育訓練。</p> <p>2. 二度就業婦女較多從事業務類別的行業，例如房仲業、保險業、護理人員等，這些行業別的女性遭到性騷擾比例很高，尤其二度就業婦女，希望持續追蹤二度就業婦女對職場性騷擾的敏感度以及主管處理性騷擾事件的態度。</p> <p>3. 建議在就業準備加入性騷擾防治內容，讓員工再次回到職場時瞭解自身的權益。</p> <p>4. 性別工作平等法第 23 條修正通過後，100 人以上的事業單位必須設置托育設施或措施，企業有很大的困難，臺北市應設置的母數增加到兩千多家，但實際上市府能輔導的家數是多少？雖然補助 30 萬元，但很多企業認為這個經費都不是重點，而是後續很多麻煩，一個托育中心要付出的費用、及安全維護，其實成本更高。臺北市的企業遇到的困難是什麼，面對這些困難，我們也許可以擬一些特殊的方法跟企業做一個協調，克服這個困難。</p>
許委員秀雯	<p>1. 雖然主題是關於婚育後的婦女如果離開職場之後，如何協助重返職場，我們應該思考既然知道重返職場那麼困難，其實重點是讓婦女不會因為婚育而離開職場，像男女同工不同酬、照顧責任等，請教勞動局目前勞動檢查對於同工不同酬的檢查執行的狀況如何？</p> <p>2. 婦女如果因為低薪或就業不穩定，加上照顧的刻板印象、責任等，拉離開職場的拉力減緩或者處理的話，我相信會結構性的讓這些後端的思考和措施都不會這麼重，然後剛才有一位委員談到像性騷擾等不友善的職場環境也都會把女性排除離開職場的各種原因。</p> <p>3. 勞動局最近有個案子是紅豆食府的性騷擾案，另一起是全聯的跨性別就業歧視的個案，兩個案子也都有發新聞稿見諸報端，很可惜我們沒有辦法很輕易地取得去除個資之後的相關的行政裁處的資料，其實這一類的個案可以來宣導性別平等的教材，而且是活生生的教材來教育企業不要違法，其實滿有昭告天下的教育效果。</p>

嚴委員祥鸞	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提醒勞動局，其實勞動檢查只檢查正式勞動經濟，跟二度就業其實沒有太多關係。</li> <li>2. 產發局的產業供給必須要進來，剛才委員提到的供需問題必須釐清。</li> <li>3. 臺北市性平工作歧視申訴案件，懷孕歧視還是第一名，跟托育、工作家庭平衡的方向互相矛盾，所以可以從案例去檢視懷孕歧視的型態，以及托育覆蓋率有多少，就不會白忙一場。</li> </ol>
陳副主任委員景峻	請勞動局就各位委員提出的意見做回應，並說明目前進度或精進作為。

**肆、臨時動議：無。**

**伍、散會：下午 15 時 45 分。**