

臺北市政府消防局 114 年度第 2 次「性別平等專案小組」會議紀錄

壹、開會時間：114 年 7 月 28 日（星期一）下午 2 時 30 分

貳、開會地點：本局 8 樓會議室

參、主持人：莫懷祖召集人

紀錄：施柏寧書記

肆、出（列）席者：

一、出席者：略（詳如簽到表）。

二、列席者：臺北市性別平等辦公室洪芳婷聘用研究員。

伍、業務單位報告：

一、確認前次會議紀錄

決議事項：114 年度第 1 次會議紀錄經確認無異議，准予備查。

二、臺北市政府消防局消防員新式體能測驗試行結果之性別分析

黃馨慧委員：

（一）會議資料第 19 頁簡報第 14 頁的得分門檻對照表，要訂出此表應該需要一定的理論基礎，想詢問該表的標準是如何訂定或有資料來源支持？

（二）會議資料第 30 頁簡報第 35 頁的文獻回顧，提到某些身體能力如上肢肌耐力、爆發力、核心肌力……等與消防工作有顯著相關，請分析新式體能七項測驗分別加強了那些「與消防工作相關的身體能力」，而這些能力中是否有那項被多次測驗重複加強或有那項被忽略？

（三）會議資料第 31 頁簡報第 38 頁的政策與建議，為使政策與建議能與分析報告相互呼應，請在建議後都加上說明「基於前述分析中的那項研究或發現」才提出此項建議。而報告中提到的不同性別於某項測驗較為弱勢或需要加強某項訓練，這可納入未來體能課表的設計，請增列在政策與建議中。

訓練中心回應：

（一）本報告以 113 年度全年的測驗成績做分析，而消防署直到 114 年 4 月才給定測驗標準，因此簡報內的得分門檻僅是為報告方便，以測驗同仁的成績做簡單的十等分制來訂出。本中心認為得分門檻未來可更改為五標制，再以設定級距的方式訂出評分標準。

- (二) 各項測驗與那項能力相關，僅有部分的陳述在簡報第 12 頁，之後會與簡報第 35 頁的資料進行同步分析並羅列供委員檢視。
- (三) 關於政策與建議是基於報告中那些資料來產生，在簡報修正時會詳加說明。

顧燕翎委員：

- (一) 此項測驗為消防員新式體能測驗，那測驗樣本均為消防員嗎？為內或外勤人員？是否為自願參與測驗？
- (二) 測試者皆為正式的外勤消防員，男女消防員的差異仍如此巨大？
- (三) 我認為需要依照目的性來區分，若為了比賽得獎，在考慮安全及公平性之下，男女確實需要分開競賽。但現在是考慮救災，災難不會因消防員的性別而有所差異，因此體能標準的級距不應有所差異，甚至女性消防員的低標準，更可能導致救災事故發生。

訓練中心回應：

- (一) 目前只有外勤消防員才需要參與新式體能的七項測驗，只要年齡低於 55 歲的同仁皆須要參加，僅懷孕、受傷、長期支援外縣市勤務能免測。
- (二) 此問題牽涉到從事消防工作是否需要體能標準，依簡報第 35 頁英國就有定義出最低的肌力與肌耐力的標準，本中心認為這些標準是必要的，若不足則必須積極輔導同仁達成。而當達到一定的標準之後，成績級距則應該考慮性別的差異，且須依照年齡及性別詳細制定。
- (三) 回應委員，本中心所提出的差異必須建立在一個基礎的分數上，例如消防員有個最低的標準那男女都應該達到，而在這個基礎之上再去做成績的區別。

主席裁示：

- (一) 該項報告提出為期一年的測驗結果初步分析，但止於性別參數，在其他因素如年資、年齡、內外勤訓練差異上仍有不足，需長期的數據累積來顯示體能的變化軌跡。
- (二) 「測驗標準」很難界定確切的數值，建議經過不斷普測後再依照 PR 值的方式設定級距，並隨時間與數據滾動修正測驗標準。

(三) 原則上委員給予的意見均會接受，請業務科室依建議修正統計分析與簡報的論述。而本案應持續收集資料，並鼓勵同仁自主訓練維持體能。

三、臺北市政府消防局各救災救護大隊專責檢查小組作業規定性別影響評估

主席：該議案有出現性別差異情形嗎？

火預科回應：

(一) 消防安檢客觀上是有利女性同仁的職務，有別於救災與訓練，工作內容上不須進入第一線火場救災僅需要第二線的協勤指揮工作，部分安檢場所如女生宿舍也僅限由女性檢查。硬體部分，隊部的浴室與寢室有做男女的分別，制度上則有宣導進入危險場域(八大)檢查時要有異性隨同出席，因此本科認為應該不會有性別差異情形。

顧燕翎委員：

(一) 會議資料第 36 頁，安檢工作為何需要駐地，是必須長期駐紮在某地嗎？

(二) 會議資料第 34 頁，最下方的表格似乎內容有缺失而不完整。

火預科回應：

(一) 安檢同仁除安檢外仍需擔任協勤工作，每五到六天要輪值一次，因此仍有駐地、住宿與盥洗的需求。

(二) 該表格因排版問題而跨頁，會再修正表格大小及內容以完整呈現。

黃馨慧委員：

(一) 依前述說明，消防安檢能提供女性有別於消防救災以外的職務機會，但會議資料 34 頁的服務提供者，仍顯示男女性別比有巨大落差(高達 6:1)。若作業規定內已有納入性別觀點，則可視為執行落差而不提出性別目標，但目前未在作業規定內看到性別觀點，因此請提出性別目標來修正。

(二) 會議資料第 36 頁 2-1 一、參與人員(四)「未有女性升任小隊長存在制度障礙之疑義」，但目前女性小隊長的數量遠少於男性，報告中也未見有提出鼓勵女性勝任的政策，因此須提出佐證說明支

持此論點或性別目標來修正。

- (三) 會議資料第 36 頁 2-2 二、培育專業人才「於訓練或培訓課程上，鼓勵不同性別成員踴躍參加。」請列出有何鼓勵作為。

性平辦：

- (一) 會議資料第 36 頁 2-2 的最後一項「確認同單位各性別成員平均檢查件數差距不超過正負 10%。」，目前數據僅有不同性別的總檢查數，希望能將不同性別成員平均檢查數的數據列出，來觀察落差情形。
- (二) 專責檢查小組的人員性別比例議題，需回歸到貴局本身存有的職場性別隔離，因此在 2-1 性別目標與 2-2 執行策略的部分，應提出「推動性別友善職場環境與制度」如哺集乳室或制定性騷防治.....等措施。
- (三) 關於女性小隊長的議題，有提到是依照公務人員陞遷法來辦理。在此宣導，本市女性權益保障辦法第六條，若主管職出缺而人選內男性與女性的考績分數一致，宜優先提拔女性陞任。

火預科回應：

- (一) 委員所提及女性安檢人員的比例問題，本科認為安檢勤務在制度上並未限制不同性別參與，在性別比例上也與本局性別組成相當，同時職務任免需考量同仁的意願，難以直接訂定某個性別比例去達成。
- (二) 女性小隊長較少的問題，可能與隊長職務責任較重、女性同仁婚孕、同仁自主意願有關，但陞遷部分仍須依本局的陞遷制度辦理。
- (三) 針對性平辦的意見，本科會再增列修正。

主席裁示：

- (一) 觀察局內同仁，女性通常有再進修的意願，可能因婚孕情事或夫妻同為消防員，導致在職務上會偏好穩定、承辦行政業務的職位，因此從隊員增加實務經驗後再陞任小隊長的途徑較不為女性同仁選擇。而目前本局分隊與中隊的女性幹部比例持續增加，這顯示女性職涯的陞遷軌跡與男性大相逕庭。

(二) 除了職場性別友善與達成性別比例外，女性在職場是否有多元的發展機會應更為重要，而若有性別差異就需要措施來彌平，因此請業務科室依委員與性平辦意見修整並完善報告內容。

陸、臨時動議：無

柒、主席指（裁）示：

請各業務單位應依據本次決議事項確實執行。

捌、散會：下午 5 時 15 分