

**行政院性別平等會  
就業及經濟組第 17 次會議紀錄**

時間：107 年 4 月 24 日（星期二）下午 2 時

地點：勞動部 601 會議室

主持人：蘇召集人麗瓊

記錄：危泰燧

出(列)席人員：(詳簽到簿)

**壹、主席致詞：略**

**貳、確認前（第 16）次會議紀錄**

決定：洽悉。

**參、報告事項**

**第一案**

案由：行政院性別平等會就業及經濟組第 16 次會議決定事項辦理情形  
報告案，報請公鑒。

報告單位：本組秘書單位

**決定：**

- 一、本案洽悉。
- 二、序號第 1、3、4 案持續追蹤列管。
- 三、序號第 5、6 案解除列管。
- 四、序號第 2 案俟報告後解除列管。

## 第二案

案由：行政院性別平等會第 17 次委員會議會前協商會議及委員會議決議事項報告案，報請公鑒。

報告單位：本組秘書單位

### 決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、行政院性別平等會第 17 次委員會議會前協商會議決議案，俟報告後解除列管，並提報至第 18 次委員會議會前協商會議報告。
- 三、行政院性別平等會第 17 次委員會議決議案共 3 案，第 3 案俟報告後解除列管，並提報至第 18 次委員會議會前協商會議報告，餘 2 案由本小組持續追蹤列管。

## 第三案

案由：「如何引進及鼓勵更多女性從事司機」之具體成效報告，報請公鑒。

報告單位：交通部

### 發言摘要

#### 一、何委員碧珍

- (一) 本案緣於關注司機疲勞駕駛的議題，期待能協助改善司機的高工時、高壓力的工作環境，並且希望能夠引導女性從事此一行業來改變生態，例如：國道三號清水服務區提供駕駛人休息室及長短期工作配置分攤…等，期望交通部能更審慎、積極面對。
- (二) 附件 3(P34)呈現引進及鼓勵女性從事司機之成效方面，較難以確認女性從業人員比例的提升是否為相關政策所致。建議可與勞動部就改善司機勞動條件部分進行交流及討論，倘若未能改善司機行業的工作環境，會影響女性從事司機的意願。

(三) 建議新增有關女性駕駛員的年齡、教育等相關統計資料，以瞭解及呈現女性從事司機行業的全貌，以利後續研商相關政策。

## 二、黃委員煥榮

(一) 本案所提到不同的公共運輸系統間駕駛部份仍有些微差異，也反映在女性擔任捷運駕駛的人數是台鐵的 20 倍，建議可以捷運為標竿，更深入去了解捷運與其他運輸體系間的差距為何，例如：獨立的駕駛空間、公司福利、組織文化、企業形象…等原因或理由，以致於捷運能夠吸引更多女性投入駕駛行業。

(二) 除了落實性別工作平等法相關規定外，建議可從組織內部提供保護與協助的角度持續努力，例如：將現行客運車輛的駕駛座，仿效捷運改為獨立的空間，降低乘客對駕駛的干擾，以提升駕駛專注度，建構友善職場環境。

## 三、黃委員淑英

傳統文化和教育較不鼓勵女性從事司機，因此即使做了許多努力仍未見改善，為提升女性從事司機行業的意願，建議相關工作的招募及招考時，可列出吸引女性投入的誘因，例如排班上給予彈性、生育及育嬰的相關福利等。

## 四、郭委員素珍

建議補充說明引進和鼓勵女性從事司機工作的具體措施，並可針對目前從事司機女性進行深入的訪談及意見蒐集，以俾相關措施及政策更貼近女性之需求。

## 五、王委員秀芬

附件 3(P34)有關本報告之成效檢討意見，所歸納女性從事駕駛比例較低的原因分析，所陳述的內容均為性別刻板印象，建議交通部可進一步徵詢內部的性別平等專案小組委員之意見。

## 決定：

一、本案洽悉，並提報至性別平等會第 18 次委員會議會前協商會議進行報告。

二、請交通部依據委員的意見補充相關基礎統計資料。

三、請交通部參酌委員建議積極改善司機的工作環境，並針對目前從事司機的女性進行了解及分析，以俾相關措施及政策更貼近女性之需求。

#### 第四案

案由：有關「職業訓練參訓之女性或中低及低收入戶現況」，報請公鑒。

報告單位：勞動部勞動力發展署

#### 發言摘要

##### 一、蘇召集人麗瓊

(一) 為避免數字理解的失真，相關的圖表應同時呈現比例及數值，後續相關的分析所提及行業的分類及調查背景部分，可透過附件的方式呈現。

(二) 請檢視現行表件(格)有無相關欄位，針對參訓學員之動機及原因進行了解及分析，以利政策之研擬，同時並強化簡報內容與結論間之關聯性，後續提出的策進作為亦須與分析的問題相呼應。

(三) 請勞動部勞動力發展署評估外籍勞工政策對特定行業(長期照顧及家事服務業)從業者之影響。

##### 二、何委員碧珍

(一) 有關女性的訓練與培育，訓練職類的分布比率以醫事護理及家事類最高，而就業率則以藝術類和工業的就業率最高，建議補充說明藝術類指涉那些行業。

(二) 建議勞動部說明有無重複受訓的篩選機制、目前辦理訓練遭遇的困難、女性無從事長期照顧工作意願的原因及未來的工作重點…等，倘若未就前端參訓原因進行深入瞭解，不利於後端的課程設計規劃。

(三) 建議未來承辦訓練的單位及相關人員，應定期接受性別平等意識相關之訓練。

## 二、劉委員毓秀

考量台灣未來高齡化及女性平均餘命較長的趨勢，為保障女性經濟安全，必須檢討開放輕度失能老人得聘雇外籍看護工的政策，因為外籍看護工的工作內容已將被看護者的家事工作納入，影響女性的工作機會，同時也導致看護工工作的汙名化，進而不利於女性投入長期照顧服務相關的工作。

## 三、黃委員淑英

建議在開課設計上必須留意避免性別刻板印象，並蒐集女性參訓需求之相關資料，以利進行後續性別分析，另醫事護理及家事類之分類定義不清楚，須再釐清。

## 四、郭委員素珍

建議強化簡報內容、分析資料與未來策進作為間之關聯性。

## 五、王委員秀芬

建議未來的經濟發展政策，必須聚焦讓高教育程度且適值壯齡人口(30-39歲)的女性持續留在職場，並就曾退出職場的女性，針對其重返職場所需要的協助設計相關課程，以提升女性經濟力。

## 決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、請勞動部勞動力發展署參酌委員的建議，於會後針對統計調查的背景、行業的分類及參訓者的動機及原因進行補充，並提供給委員參考。
- 三、請相關部會於本小組進行專案報告時，應強化報告內容與結論之關聯性，俾供委員參考並提供建議。
- 四、餘請參考委員意見辦理。

## 第五案

案由：有關「促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議前導研究」，報請公鑒。

報告單位：行政院性別平等處

### 發言摘要

#### 一、何委員碧珍

附件 5(頁 62)請委託研究單位說明指標項目 4「要求上市櫃公司提供性別升遷比例之原因」，若需此類資料，建議可由國公營事業方面著手，較具可行性。

#### 二、黃委員煥榮

(一) 附件 5(頁 61) 議題 1「零售業兩性高階主管薪資差距原因探討及因應對策」，必須衡酌零售業就業結構的性別比例，薪資差距不全然是高階主管階層，建議再將調查範圍擴大以了解整個行業的特性及造成薪資差距的真正原因。

(二) 附件 5(頁 61)議題 3「研析如何打破醫師及護理士/師的性別刻板印象以推動醫護性別平權」，建議本議題教育部可進一步分析學生來源的部份，藉以打破護理師性別刻板印象。

(三) 附件 5(頁 62)指標項目 4「要求上市櫃公司提供性別升遷比例之原因」升遷的定義相當模糊，較具可行性的方式係請金管會去蒐集各公司年報內之經理人性別比例，並加以分析供各界參考。

#### 三、王委員兆慶

附件 5(頁 63)議題 3「增加公共托育設施以提供優質平價幼托服務，降低公私托費用差距」，建議「降低公私托費用差距」此句刪除。

### 決定：

一、本案洽悉，並提報至性平會第 18 次委員會議會前協商會議。

二、附件 5(頁 61)性別落差待研析及改善之行業議題清單，裁示如

下：

- (一) 議題 1 「零售業兩性高階主管薪資差距的原因探討及因應對策」、議題 2 「餐飲業基層員工低薪問題之研析」，建議暫保留請行政院性別平等處洽委託單位釐清。
- (二) 議題 4 「如何促進與鼓勵電子零組件製造業與電腦、電子產品及光學製品製造業的女性投入工程師行業，並提拔女性主管及經理人員」請行政院性別平等處再評估部會分工方式，避免政府資源重複配置。
- (三) 議題 6 「建請運動、娛樂及休閒服務業的各子業與細類主管機關評估兩性薪資差異」，建議辦理機關增列行政院主計總處。
- (四) 議題 8 「探討電信業、用水供應業及電力及燃氣供應業的女性就業人數與女性主管偏低之原因與因應作法」，建議請經濟部就國營事業範圍辦理。
- (五) 議題 3 「如何打破醫師及護理士的性別刻板印象以推動醫護性別平權」、議題 5 「建請專門營造業主管機關進一步研析女性就業人數與薪資偏低之原因」、議題 7 「如何打破機師與空服員的性別刻板印象並評估婚育或年齡較高的女性在航空運輸業是否有遭遇到相關限制或不友善之情況」等項同意規劃方向。

三、附件 5(頁 62)基礎指標建置清單，裁示如下：

- (一) 指標項目 1 「建議增納調查幼教產業的人力與薪資狀況」，建議改由就業及經濟組統一系列管。
- (二) 指標項目 4 「建議由金管會要求上市櫃公司提供性別陞遷比率」，建議可先就公部門或國營事業為範圍進行調查；至於性別升遷之定義，建議暫保留請行政院性別平等處洽委託單位釐清。
- (三) 指標項目 5 「建請勞動部職類別薪資調查先由大職業公布依性別區分受僱員工薪資」、指標項目 7 「人力資源或人力運用調查中進一步區分小、細類別行業」、指標項目 8 「職類別薪資調查在細職類上依性別區分受僱員工薪資」建議刪除。

(四) 指標項目 9「職類別薪資調查增設職位升遷指標建置」，建議併入指標項目 4 處理。

(五) 指標項目 1「建議增納調查幼教產業的人力與薪資狀況」、指標項目 2「建請主計總處於工商普查依性別區分企業營運資料」、指標項目 3「建請中小企業白皮書公布兩性新創企業的銷售額資料」、指標項目 6「調查事業單位對員工申請性平法第 19 條『為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間』以及彈性工作、在家工作的看法」等項同意規劃方向。

三、附件 5(頁 62)其他政策建議「短期」部分，裁示如下：

(一) 議題 3「建立二度就業女性求職與企業媒合平台」建議刪除。

(二) 議題 1「加強勞動檢查，以避免請育嬰假女性遭公司以離職方式辦理」、議題 2「改良職業訓練與就業輔導措施以貼近企業需求」、議題 4「可參考南韓運用 ICT 工具持續擴大鼓勵女性創業」、議題 5「瞭解性別工作平等法第 19 條有無修法需求」等項同意規劃方向。

四、附件 5(頁 63)其他政策建議「中長期」，裁示如下：

(一) 議題 1「提升女性國際行銷能力及外銷額」、議題 6「探討二度就業女性重回職場之成就與品質與未中斷職涯者之差異是否能追上未中斷職涯者之成就或品質」暫保留，請行政院性別平等處洽委託單位釐清。

(二) 議題 2「增加公共托育設施以提供優質平價幼托服務，降低公私托費用差距」，建議調整文字為「增加公共托育設施以提供優質平價幼托服務」。

(三) 議題 4「研議推廣不同工作型態之作法，探討僱用部分工時員工是否相對增加企業勞健保成本，提出相應對策」及議題 5「研議如何延長女性在勞動市場的時間，包括退休及教育制度之設計」暫保留，請行政院性別平等處洽委託單位釐清。

(四) 議題 3「向企業宣導彈性工時、在家工作措施，或於公部門率

先執行彈性措施以作為表率」，同意規劃方向。

五、請行政院性別平等處就各研究建議之保留項目，再邀請委託單位及相關部會討論、評估及明確可行的做法。

#### 肆、討論事項

案由一：建請將勞工保險局資料庫提供之「1歲以下幼兒母親申請就保育嬰留職停薪津貼人數」，納入中央及地方各機關之育嬰留停制度相關「性別統計」事項。並研議未來據此統計數據撰寫「性別分析」之可行性，以建構適合我國國情之女性工作、家庭平衡體制，提請討論。

提案委員：王委員兆慶

#### 決議：

- 一、請勞動部勞工保險局依委員意見提供相關統計資料予本部統計處，俾撰寫性別統計分析後納入年度「性別勞動統計」。
- 二、請行政院性別平等處參考委員建議，評估相關資料納入「性別圖像」。

案由二：我國企業已有採取「彈性工作」與「聘僱中高齡員工」之進步作法，但政府勞保與勞檢作法未與時俱進，形同對該等企業之懲罰。建請勞動部就「彈性工作」與「中高齡就業」等新興勞動政策方向，規劃勞保與勞檢執行面之落實彈性配套作法，以展現對性別平等進步企業之實質鼓勵案，提請討論。

提案委員：王委員品

#### 決議：

請勞動部職業安全衛生署就企業實施彈性工作時，勞動條件檢查之實務及策進作為於下次會議進行專案報告。

案由三：為建構臺灣工作家庭平衡之環境，減少女性婚育離職潮，建議可由公部門先行研擬實施『彈性工作』之可行性，帶起示範作用，提請討論。

提案委員：王委員品、劉委員毓秀、何委員碧珍

決議：

- 一、請銓敘部及人事行政總處於 107 年 5 月 10 日前，將評估公部門實施減少工時及實施後可能造成影響之相關資料提供行政院性別平等處參考，並提報至性別平等會第 18 次委員會議會前協商會議進行報告。
- 二、請勞動部就減少工作時間現況之相關統計資料，配合「托育、長照、女性就業三合一政策小組」之規劃期程，提至該小組進行討論。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：下午 6 時 10 分