

## 新北市政府辦理性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：104 年 3 月 26 日		
填表人姓名： 馬慧珍      職稱： 科員      身分： <input checked="" type="checkbox"/> 業務單位人員		
電話：02-29603456 分機 6437 e-mail： AR5974@ms.ntpc.gov.tw <input type="checkbox"/> 非業務單位人員，請說明： _____		
<u>填 表 說 明</u>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建議各單位於計畫研擬初期，即徵詢性別平等專家學者的意見。</li> <li>2. 計畫研擬完成後，應併同本表送請國家婦女館 (<a href="http://www.taiwanwomenscenter.org.tw">http://www.taiwanwomenscenter.org.tw</a>) 性別主流化人才資料庫之性別平等專家學者進行程序參與（至少預留 1 週的填寫時間）。</li> <li>3. 參酌其意見修正計畫內容後，填寫「第三部分－評估結果」後通知程序參與者。</li> </ol>		
壹、計畫名稱	補助事業單位設置托兒設施及措施宣導計畫	<input checked="" type="checkbox"/> 府一層執行計畫
貳、主辦機關	新北市政府勞工局	<input type="checkbox"/> 非府一層執行計畫
參、計畫內容涉及領域：		勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域		v
3-3 人口、婚姻、家庭領域		v
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述計畫涉及領域）		
肆、問題與需求評估		
項 目	說 明	備 註
4-1 計畫之現況問題與需求概述	依據性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置哺集乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置哺集乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。鼓勵企業設置哺集乳室、托兒設施措施，以解決員工托育照顧問題，打造健全的職場與家庭生	簡要說明計畫之現況問題與需求。

	<p>活，促進性別平權之工作環境為本市重要的施政目標，本計畫希望能激勵事業單位創造友善職場，推動性別實質平等為目的。</p>	
<p>4-2 和本計畫相關之性別統計與性別分析</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期針對 250 人以上事業單位辦理企業托兒服務問卷調查，103 年度本市僱用員工 250 人以上事業單位計有 248 家，未提供托兒服務之事業單位計有 44 家，其中，行業別以製造業(43.18%)、批發及零售業(22.72%)佔多數(詳附件 1)。</li> <li>2. 103 年度申請本局企業托兒經費補助之事業單位，辦理設施者計 6 家、辦理措施者計 16 家。</li> <li>3. 因「托兒措施」為雇主和已登記立案之托兒服務機構簽約，並提供托兒津貼，即可據此向本局申請補助，無法由此得知接送子女是否為員工本人，故僅分析申請「托兒設施」之員工性別比，其中使用托兒設施男性員工比例為 42.8%、女性員工比例為 57.2%；男女比例為 1：1.33(詳附件 2)。</li> <li>3. 由上述統計資料顯示，受傳統男主外、女主內的觀念影響，仍認為養兒育女是女性責任，女性受僱者儘管已走入職場仍負擔較重的家務責任，惟有政府輔導雇主提供「企業托育」相關福利措施，以有效解決勞工子女托育需求，協助員工平衡工作</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計與性別分析。</li> <li>2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。</li> </ol>

	與家庭。			
4-3 建議未來需要強化與本計畫相關的性別統計與性別分析及其方法	未來不僅需調查申請托兒設施措施之員工性別及收托子女性別，亦可進一步調查該事業單位受僱員工之性別比，方可避免因事業單位大量僱用單一性別所造成之統計誤差。		說明需要強化的性別統計類別及方法，包括由業務單位釐清性別統計的定義及範圍，由各機關分析項目或編列經費委託調查，並提出確保執行的方法。	
伍、計畫目標概述（併同敘明性別目標）	<p>藉由本局辦理托兒經費補助，提升雇主辦理企業托兒服務之誘因，滿足員工子女托育需求，減輕員工托育負擔，以協助勞工平衡工作與家庭，創設友善的職場托育環境。</p> <p>另為避免女性受僱者因婚育問題而離開職場，辦理企業托育有助於促進女性勞工就業、開發女性人力資源、提高女性勞工之勞動參與率，進而推動性別工作平權政策。</p>			
陸、性別參與情形或改善方法（計畫於研擬、決策、發展、執行之過程中，不同性別者之參與機制，如計畫相關組織或機制，性別比例是否達1/3）	辦理企業托兒設施措施補助審查會時，評選委員組成單一性別比例不低於1/3。			
<b>柒、受益對象</b>				
<p>1. 若 7-1 至 7-3 任一指標評定「是」者，應繼續填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9 及「第二部分一程序參與」；如 7-1 至 7-3 皆評定為「否」者，則免填「捌、評估內容」8-1 至 8-9，逕填寫「第二部分一程序參與」，惟若經程序參與後，9-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1 至 7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1 至 8-9。</p> <p>2. 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。</p>				
項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
7-1 以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象		√	參加對象為事業單位，無性別限制。	如受益對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。

7-2 受益對象無區別，但計畫內容涉及一般社會認知既存的性別偏見，或統計資料顯示性別比例差距過大者	V	依申請托兒補助之事業單位員工名冊統計結果，申請企業托兒設施措施之員工男女性別比例差距不大。但因傳統社會普遍認為女性需負擔較多育兒責任，故受益對象恐以女性為主。	如受益對象雖未限於特定性別人口群，但計畫內容涉及性別偏見、性別比例差距或隔離等之可能性者，請評定為「是」。
7-3 公共建設之空間規劃與工程設計涉及對不同性別、性傾向或性別認同者權益相關者	V	無公共建設之規劃。	如公共建設之空間規劃與工程設計涉及不同性別、性傾向或性別認同者使用便利及合理性、區位安全性，或消除空間死角，或考慮特殊使用需求者之可能性者，請評定為「是」。
捌、評估內容 (一) 資源與過程			
項 目	說 明	備 註	
8-1 經費配置：計畫如何編列或調整預算配置，以回應性別需求與達成性別目標。	本計畫針對辦理托兒設施措施之事業單位，給予補助，鼓勵事業單位重視員工家庭協助方案，104 年度企業托兒設施補助由原先 90 萬元提高至 150 萬元，並修訂本府補助要點，增加哺乳室及居家托育相關補助。	說明該計畫所編列經費如何針對性別差異，回應性別需求。	
8-2 執行策略：計畫如何縮小不同性別、性傾向或性別認同者差異之迫切性與需求性。	預期服務使用者為本市事業單位具托育需求之員工，以近 2 年向本局申請托兒補助之事業單位為例，產業性質以服務業居多，依勞動部性別統計指標顯示，服務業男女比約為 1:1.2，女性略多於男性。透過本局之補助，提升雇主辦理員工托兒服務之誘因，凡具托育需求之男性或女性員工，皆能因雇主提供托兒服務，減輕其托兒負擔。	計畫如何設計執行策略，以回應性別需求與達成性別目標。	
8-3 宣導傳播：計畫宣導方式如何顧及弱勢性別資訊獲取能力或使用習慣之差異。	於每年度針對各事業單位辦理 6 場防制就業歧視相關研習會時，一併宣導該補助計畫內容，並透過發	說明傳佈訊息給目標對象所採用的方式，是否針對不同背景的目標對象採取不同傳播方法的設計。	

	布新聞稿、公文、廣播稿等方式多元宣導。	
<b>8-4 性別友善措施</b> ：搭配其他對不同性別、性傾向或性別認同者之友善措施或方案。	無論事業單位規模大小，僱用員工人數是否達 250 人以上及性別比例為何，只要符合補助條件，均得申請補助。	說明計畫之性別友善措施或方案。
<b>(二) 效益評估</b>		
<b>項 目</b>	<b>說 明</b>	<b>備 註</b>
<b>8-5 落實法規政策</b> ：計畫符合相關法規政策之情形。	1. 落實「性別平等政策綱領」中「就業、經濟與福利」方面，鼓勵企業建立性別友善托育職場。 2. 落實性別工作平等法，保障性別工作之平權，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質之平等。	說明計畫如何落實憲法、法律、性別平等政策綱領、性別主流化政策之基本精神，可參考行政院性別平等會網站 ( <a href="http://www.gec.ey.gov.tw/">http://www.gec.ey.gov.tw/</a> )。
<b>8-6 預防或消除性別隔離</b> ：計畫如何預防或消除性別隔離。	提倡企業營造友善職場，免除女性員工因婚育問題而離開職場，辦理企業托育有助於促進女性勞工就業、開發女性人力資源、提高女性勞工之勞動參與率，創造就業無歧視環境。	說明計畫如何預防或消除傳統文化對不同性別、性傾向或性別認同者之限制或僵化期待。
<b>8-7 平等取得社會資源</b> ：計畫如何提升平等獲取社會資源機會。	1. 本計畫以事業單位為受益對象，並提倡性別工作平權，各種性別皆可平等獲取社會資源。 2. 提倡工作與家庭平衡概念，促進工作家庭平衡，使員工能彈性調整工時，以照顧家庭成員。	說明計畫如何提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。
<b>8-8 空間與工程效益</b> ：軟硬體的公共空間之空間規劃與工程設計，在空間使用性、安全性、友善性上之具體效益。	本計畫不涉及公共建設之空間規劃與工程設計。	1. 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 2. 安全性：消除空間死角、相關安全設施。 3. 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。
<b>8-9 設立考核指標與機制</b> ：計畫如何設立性別敏感指標，並且透過制度化的機	1. 要求申請補助之事業單位，須提供受僱員工之性別比例，及向其申請補助	1. 為衡量性別目標達成情形，計畫如何訂定相關預期績效指標及評估基準。

<p>制，以便監督計畫的影響程度。</p>	<p>之性別比例，以利分析實際受益對象之性別統計。 2. 辦理企業托兒設施措施補助審查會時，評選委員組成單一性別比例不低於1/3。</p>	<p>2. 說明性別敏感指標，並考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向。</p>
-----------------------	---	---

- \* 請填表人於填完「第一部分」後，徵詢民間性別平等專家學者，完成「第二部分－程序參與」，再依據「第二部分－程序參與」之主要意見，由填表人續填「第三部分－評估結果」。
- \* 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>）。

**【第二部分—程序參與】：本部分由民間性別平等專家學者填寫**

**玖、程序參與：**若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上民間性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；民間專家學者資料請至台灣國家婦女館網站參閱 (<http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/>)。

**(一) 基本資料**

9-1 程序參與期程或時間	104年3月19日至104年3月24日		
9-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	黃怡翎 臺灣職業安全健康連線執行長 性別工作平等、性騷擾防治、性別主流化		
9-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見		
9-4 業務單位所提供之資料	相關統計資料	計畫書	計畫書含納其他初評結果
	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 很完整 <input type="checkbox"/> 可更完整 <input checked="" type="checkbox"/> 現有資料不足須設法補足 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 應可設法找尋 <input type="checkbox"/> 現狀與未來皆有困難	<input checked="" type="checkbox"/> 有，且具性別目標 <input type="checkbox"/> 有，但無性別目標 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 有，已很完整 <input type="checkbox"/> 有，但仍有改善空間 <input checked="" type="checkbox"/> 無
9-5 計畫與性別關聯之程度	<input checked="" type="checkbox"/> 有關 <input type="checkbox"/> 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「柒、受益對象」7-1至7-3任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若7-1至7-3均可評定「否」者，則勾選「無關」)。		

**(二) 主要意見：就前述各項(問題與需求評估、性別目標、參與機制之設計、資源投入及效益評估)說明之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見。**

9-6 問題與需求評估說明之合宜性	雖明列現行法之規定，但對目前實行之問題與困境未有陳述，無法確認計畫之執行是否能解決問題。此外，引用條文規定除托兒設施、措施之補助外，亦須補助雇主設置哺集乳室，但計畫僅補助托兒設施及措施，與說明不符。
9-7 性別目標說明之合宜性	有關建制「職場托育環境」，恐將造成幼兒隨父母工作型態而受影響，如跟著父母在職場加班，是否利於幼兒之發展，有不同見解，應透過友善的社區托育制度，才是目前推動幼兒照顧之主要政策方向，故不宜強調創設職場托育環境，宜以推動雇主提供有托兒需求之勞工友善適宜之托兒服務為目標，以避免女性受僱者因婚育問題離開職場。

9-8 性別參與情形或改善方法之合宜性	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 僅有申請補助之性別統計，但未有受僱之男女比例，無法得知實際受益人數之狀況。</li> <li>2. 由於計畫乃是透過座談會推廣，對於未設置之事業單位，未能有效輔導改善。</li> <li>3. 針對目前未設置之家數，職工人數為何，其未設置之原因為何皆未知，無法得知其改善方法是否合宜。</li> </ol>
9-9 受益對象之合宜性	業務單位未作評估。然而，雖然參加對象為事業單位，並無性別限制，但由於傳統社會觀念普遍認為女性需負擔較多育兒責任，使得女性往往因婚育問題而退出職場，故本計畫應為解決勞工托育問題，避免勞工家庭因托育需求，讓女性被迫離開職場，故受益對象應有特定性別為主。
9-10 資源與過程說明之合宜性	業務單位未作評估。宜應補充。
9-11 效益評估說明之合宜性	業務單位未作評估。宜應補充。
9-12 綜合性檢視意見	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目前新北市未有托育措施或設備之應設置比例為17%，大多為製造業或零售業。新北市應先了解未設置廠商之需求及未設置理由，並據此擬訂計畫，方能達到政府鼓勵之目標。</li> <li>2. 針對相關統計，應作歷年之統計分析，較能了解趨勢變化，避免資源過度集中特定企業</li> <li>3. 對於申請補助之企業，目前僅有申請員工人數及性別統計，應進一步了解申請員工人數占該企業有托兒需求者之比例，以了解其提供之托兒服務是否合宜。</li> </ol>
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性 合宜</b>	
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>黃怡翎</u>	

\* 第一部分「柒、受益對象」7-1至7-3皆評定為「否」者，若經程序參與後，9-5「計畫與性別關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正第一部分「柒、受益對象」7-1至7-3，並補填列「捌、評估內容」8-1至8-9。

\* 如徵詢1位以上專家學者，請將本表自行延伸。

**【第三部分—評估結果】：本部分由機關人員填寫**

拾、評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之計畫調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。	
10-1 評估結果之綜合說明	為消除傳統觀念普遍認為女性需負擔較多育兒責任，讓女性被迫離開職場，期藉由本計畫鼓勵事業單位辦理托兒設施或措施，以有效解決勞工子女托育需求，協助員工平衡工作與家庭生活。



10-2 參採情形	10-2-1 說明採納意見後之計畫調整	1. 現正修訂本府補助事業單位設置托兒設施及措施補助要點，增訂哺乳室及居家托育相關補助。 2. 於每年定期問卷調查中，增添未設置托兒設施措施之理由、及申請員工人數占該企業有托兒需求者之比例等內容。 3. 針對申請補助之事業單位，請其提供受僱之男女比例，以利分析受益對象。
	10-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	
10-3 通知程序參與之專家學者本計畫的評估結果(請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白): 已於 104 年 3 月 26 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/> 傳真 <input checked="" type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input type="checkbox"/> 其他		

\* 「第二部分—程序參與」之 9-5 「計畫與性別關聯之程度」評定為「無關」者，「第三部分—評估結果」10-1 至 10-3 免填；否則請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見完整填列「第三部分—評估結果」10-1 至 10-3，包括對「第二部分、程序參與」主要意見參採情形、採納意見之計畫調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。