

「性別主流化實施計畫」106 年成果報告

壹、前言

一、依據

新北市政府勞工局性別主流化實施計畫(105 至 108 年)。

二、目標

- (一)加強使用各項性別主流化相關工具。
- (二)落實性別平等政策綱領。
- (三)推動消除對婦女一切形式歧視公約施行法，並在制定法令政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點。
- (四)提升同仁性別平等意識，營造無性別歧視之環境及服務。

貳、重要成果

一、辦理性別意識培力訓練(主責單位：人事室)

依本局性別主流化實施計畫，本局自本(106)年1月1日起至6月30日辦理「性別意識培力訓練」計23場次，其中實體訓練計4場次、數位訓練計19場次，總計有1,484人次參訓(參訓人員除本局暨所屬機關職員外，亦包含約聘僱人員及非編制人員)；至有關學習情形部分，本局暨所屬機關職員總計204人，業於本年6月30日前均依規定完成學習時數，參訓率達100%；謹就本局辦理性別意識培力訓練情形說明如下：

- (一)實體訓練：為提升本局員工性別意識培力，強化性別平等觀念，本局邀請本市性別平等委員會第4屆委員暨中華民國書香關懷協會黃理事長瑞汝擔任講座，分別於本年5月16日、6月2日及6月8日進行3場次「性別主流化進階課程」講授，其中第3場次針對本局主管層級人員授課，計131人次參訓(詳附錄1)；另本局勞政專業訓練邀請就業安全科黃月英股長講授「性別工作平等法講座」，針對勞工就業領域之性平概念，計25人次參訓(詳附錄1)。
- (二)數位訓練：除前述實體訓練外，本局暨所屬機關亦規劃影片賞析方式進行性平意識之深耕，於本年6月30日前以播放行政院性別平等委員會11部「性別平等微電影」並轉發前述微電影之作品影評供觀賞後思考探索影片內涵、相關性別平等視聽分享影片等共19場次影片賞析，計1,328人次參訓(詳附錄1)。

二、辦理性別影響評估(主責單位：秘書室)

本局本年針對「就業服務處-初次尋職青年就業服務計畫」及「就業服務處-促進就業服務業務計畫-新住民就業服務(新住民就業求職新動力服務計畫)」分別辦理性別影響評估，其成果如下：

(一)初次尋職青年就業服務計畫：

1. 參與人員性別統計與性別分析：

(1)初次尋職青年就業服務計畫，係協助尋職困難且畢(肄)業後連續6個月以上仍未就業之初次尋職青年，除透過就業輔導服務，並提供尋職期間之生活津貼，無特定性別之限制。

(2)依據行政院主計總處經性別統計，105年全國失業率達3.92%，15至24歲青年失業率為12.12%，其中男性11.75%、女性12.54%，25至29歲青年失業率為6.76%，其中男性7.52%、女性5.97%，另依據新北市統計資料庫資料統計，104年新北市15至24歲青年失業率男性為10.9%、女性為9.5%，25至29歲青年失業率男性為6.5%、女性為6.3%。在失業率上差異不大。

2. 性別參與情形或改善方法：

參考新北市104年15至29歲青年，總失業人數約計有32,000人，男性佔53%、女性佔47%，無明顯差異；唯在本計畫102年9月開辦迄今(106年3月31日止)實際申請民眾共計2,770人，其中男性佔68%、女性佔32%，兩性間差異較大，推估係因本計畫申請身分限制為畢(肄)業連續6個月以上仍未就業之初次尋職青年，目前男性畢業未再就學者仍需服義務兵役，延後男性求職時間，此時男性多能符合申請本計畫資格，故較多男性申請本計畫。

本計畫執行並無特別性別分析或限制，未來將參考性別影響，分析青年初次尋職是否與性別有所差異，進而提供更適切的就業服務內容。

(二)促進就業服務業務計畫-新住民就業服務(新住民就業求職新動力服務計畫)

1. 參與人員性別統計與性別分析：

(1)為協助新住民就業，105年度提供就業諮詢及職訓諮詢共2,118人次，受理求職登記2,553人次(男性98人，女性2,455人)，提供媒合服務1,596人次，推介就業824人(男性26人，女性798人)，穩定就業滿3個月137人次(男性8人，女性129人)，臨櫃服務無特定性別之統計。

(2)為提供具有就業意願及就業能力之新住民一個安定的工作環境與就業機會。依入出國移民署公布「各縣市外籍配偶人數與大陸(含港澳)配偶人數」統計資料顯示，全國之新住民人數統計資料結果，目前全國新

住民人數達 51 萬 5,601 人，以新北市為例，高達約 10 萬 1,250 人，其本市新住民人數位居全國之冠。其中外籍配偶約有 2 萬 9,745 人(男性 3,936 人；女性 2 萬 5,809 人)，而大陸(含港澳)地區配偶約有 2 萬 4,691 人(男性 2,745 人；女性 2 萬 1,946 人)。由數字可看出我國外籍與大陸配偶的性別比例，外籍配偶女性佔 86.77%而男性佔 13.23%；大陸配偶女性佔 88.88%而男性佔 16.12%，由此可知大多以女性佔絕大多數。

2. 性別參與情形或改善方法：

- (1)受理新住民求職登記、就業諮詢、工作媒合、陪同翻譯及面試等相關資料建置。
- (2)為提升失業及就業能力薄弱的新住民培養就業或轉業技能，促進其就業意願，配合目前就業市場的趨勢及結合新住民之職涯興趣，辦理新住民就業促進研習專班，提供新住民各項求職時所需資訊及應注意事項。唯參考本計畫 105 年辦理 2 場次新住民職前準備班，實際報名 49 位，其中男性佔 4.08%、女性佔 95.92%。雖本計畫執行並無特別性別分析或限制，但仍可從新住民來台人數依母群體統計分析指出，來自大陸(含港澳)配偶及外籍配偶女性約 4 萬 7,755 人、男性約 6,681 人，由人數來看仍女性多於男性，服務性別比例然女性居多。本計畫未來執行將另納入性別參與情形機制。

三、強化性別統計及性別分析(主責單位：會計室)

- (一)性別統計項目清單(指標)，於 106 年 2 月 24 日完成增修，共計新增 1 項、修正 19 項。
- (二)性別統計項目清單(指標)及其時間數列資料，已公布於新北勞動雲網站並持續更新指標數據，截至 106 年止已公布 97 年至 105 年度資料。
- (三)本年度於新北勞動雲網站公布性別統計專題分析計 4 篇，分別為「105 年度新北市逃逸外勞性別統計之分析」、「新北市女性勞動參與率之現況分析」及「100 年至 105 年新北市市民參加職業訓練之描述性分析」、「新北市女性勞動參與率與托育關係(105 年)」。
- (四)本年 8 月由育樂科及就安科撰擬二篇性別分析專題文章：「新北市勞工活動中心性別友善廁所建置計畫」及「新北市勞工家庭照顧責任性別比例之評估」，並於同年 11 月依主計處邀請之專家學者提供之審查意見修正完成。

四、檢視編列性別預算(主責單位：會計室)

- (一)「104~106 年度性別預算表」業已公布於網站，分列為「104 年度性別預算表」、「105 年度性別預算表」及「106 年度性別預算表」。
- (二)「107 年度性別預算表」已提送本府主計處彙整，並於 106 年 5 月 22 日提請本局性別平等專案小組第 5 次會議協助檢視後，公布於網站。

五、辦理性別平等宣導(主責單位：秘書室及就業安全科)

(一)辦理性別工作平等法入廠宣導成果

針對近年就業歧視申訴案比例較高的產業類別，進行標靶式宣導，並適時提供講師較新案例及熱門時事等資訊，使事業單位更能掌握法令修法脈動以避觸法，並提升授課效益。106 年共辦理 114 場次入廠宣導，參與人數為 4,483 人，性別比例女性佔 60%、男性佔 40%。另針對自行辦理工作平權教育訓練之事業單位，給予課程經費補助，106 年共計補助 10 家事業單位，受益人數為 995 人。

(二)辦理 106 年度防制就業歧視法令研習會及職場平權暨性騷擾防治研習會成果

本年度研習會共辦理 6 場次，於本府 0511 會議室辦理，場次時間分別為：3 月 21 日、4 月 19 日、5 月 23 日、7 月 26 日、8 月 22 日、9 月 20 日，每場次辦理期間為 1 天，特邀請專家學者專題演講，課程內容涵蓋托兒設施措施經費補助說明、就業歧視法令及實例案例分析、就業歧視之態樣解析、性別工作平等法實務、職場性騷擾案例分析及事業單位性騷擾防治機制之建立，藉由理論與實例之研討，使與會人員對就業歧視有深入認識，參加對象為本市轄內各事業單位之代表，參加人數共計 518 人，其中性別比例女性 71%、男性 29%。

(三)協助企業設置哺集乳室及托兒設施措施成果

為鼓勵事業單位辦理托兒服務，建立友善職場環境，及因應性別工作平等法第 23 條規定於 105 年 5 月 18 日修正為 100 人以上之事業單位即需設置哺集乳室及托兒設施或提供托兒措施，特於 6 月 22 日辦理企業托育宣導暨補助說明會，會中說明法令修正內容、托兒服務及哺集乳室辦理方式、經費補助申請及托育機構媒合等資訊，同時邀請轄內已辦理托兒服務之企業與會，分享職場友善育兒環境之推動歷程及經驗分享，期望帶動其他事業單位效法，藉此增加辦理意願，參加該說明會之事業單位計有 102 家，參加人數共計 110 人。106 年度依性別工作平等法第 23 條規定應辦理托兒設施及哺集乳室之事業單位計有 982 家，經本局輔導、稽催後，已提供托兒設施者有 877 家，哺集乳室 887 家，設置比率分別已達 89.3%及 90.3%。

(四)106 年度「補助企業辦理托兒設施措施對勞工就業安定之影響」委託研究
本案委託「中華民國勞資關係協進會」辦理，已於 10 月 31 日完成，研究
報告結論摘要如下：

1. 勞工對我國現行托兒設(措)施政策規定具有一定支持度，尤以對企業托兒津貼之措施為最。另年齡位於 30 至 39 歲的勞工，以及家內有 2 位 12 歲以下、需被扶養子女的勞工，對政府托兒設施的規定表現明顯高於其他勞工的支持度。
2. 較多受測勞工為托兒津貼受領者，使用企業托兒設施之勞工則較少，其中同時具有津貼請領經驗與托兒設施使用經驗的勞工於 116 名受測者中占有 20 名。
3. 受測勞工對公司辦理托兒設(措)施能否促進員工工作家庭平衡之效果多半持保留態度，然女性勞工明顯較男性勞工容易感覺到因此更能專注於工作；青壯年勞工較一般勞工容易感覺因此更能因應公司人力調度安排，同時降低離職意願；至於家內有 2 名就業人口的勞工，則較一般勞工容易因此感受到照顧子女的身心負荷與經濟壓力減輕，家庭關係與工作家庭失衡狀況也較能獲得改善。
4. 多數受測勞工認為企業設置托兒設(措)施之政策規定能促進因子女照顧因素離職者的二度就業，同時強化職場員工的工作安定，並促進整體就業市場的性別平等情況。
5. 相較於勞工，受測企業對政府現行托兒設(措)施政策規定的支持度偏低，尤其是在托兒設施設置方面。
6. 經常性僱用員工在 501 至 1000 人的大型企業，對托兒設施規定有較為明顯的支持態度。
7. 對實施托兒設(措)施之企業而言，職場性別平等與勞資關係狀況有獲得改善與促進，但對員工缺勤率與育嬰留職停薪方面的管理並無太大助益。