

115年度第1次花蓮縣性別平等促進委員會 會議紀錄

壹、 時間：115年07月22日(星期三)下午2時

貳、 地點：本府大簡報室

參、 主持人：饒秘書長忠

肆、 參與單位與人員：如簽到表

紀錄:社工師王伶瑜

伍、 主席致詞:略

陸、 報告事項：

報告案一、確認前次會議（114年第2次大會）紀錄。

決議：准予備查。

報告案二、歷次委員會決議事項辦理情形追蹤。

案號	決議重點	辦理情形	填報單位	管考建議
第1案 109-臨會-1 109-01-02 110-01-02 110-02-02 111-01-02 111-02-01 112-01-01 112-02-01 113-01-01 113-02-01 114-01-01 114-02-01	請各委員會，應於組織章程明訂「任一性別達三分之一」之原則。鼓勵各委員會依中央規定達成上述原則，可規劃給予達成單位獎勵，未達成單位逐年檢討。 列管事項： 1. 定期更新各局處委員會改選結果。 2. 委員會任一性別比例達1/3檢討情形。 3. 將委員會任一性別須符合1/3規定，訂定獎懲機制。 4. 建議難達成性別比例	一、有關各局處委員會性別比例情形詳如公共參與小組工作報告(工作重點第一項)及其附件1： (一)花蓮縣政府及所屬一級機關設置委員會性別比例調查結果彙整表。 (二)花蓮縣政府暨所屬一級機關設置委員會性別比例明細表。 二、有關委員會設置要點未納入性別比例原則名單如附件1： (一)花蓮縣政府及所屬一級機關設置委員會未達成任一性別比例三分之一原則名單。 (二)花蓮縣政府及所屬一級機關設置委員會未達40%原則名單。	人事處	持續列管

案號	決議重點	辦理情形	填報單位	管考建議
	規定者，增聘內聘委員達到性別比例1/3之規定。	(三)花蓮縣政府及所屬一級機關設置委員會性別比例未納入設置要點名單。 三、已達成任一性別比例1/3委員會有134個，達成率90.54%(考核可得滿分1分)。 四、已達成任一性別比例40%委員會有95個，達成率64.19%(考核可得滿分1分)。		
第2案 113-01-06 113-02-03 114-02-02	有關跨局處方案(環境科技小組)統計各局處友善廁所的設置情形，有效管理各局處廁所成為友善廁所。 列管事項： 1. 全縣公廁之友善設施設置情形 請環保局全面檢視本縣 803 座公廁之友善設施設置情形，將基礎(女性)友善標準列出，製作友善標準評核列表，呈現803座廁所基礎(女性)友善達成率。 2. 性別友善廁所建置情形 說明輔導各局處性別友善廁所評核符合率較低者之輔導改善或獎勵機制。 3. 獎勵機制建議	1. 全縣公廁之友善設施設置情形 (1) 本局已於115年4月完成盤點本縣列管公廁，目前列管公廁座數為716座。其中男廁260座佔36%，女廁265座佔37%，無障礙廁所116座佔16%，性別友善廁所共34座佔5%，男女混合廁所32座佔4%，親子廁所15座佔2%。 (2) 目前內政部國土署尚未有女性公廁友善設施標準；因此，現階段本局參考環境部核定版「性別友善廁所友善度查核輔導提升計畫」之部分評核項目作為規劃基礎(女性)友善標準評核列表(詳如附件)。 2. 性別友善廁所建置情形 (1) 本局於114-115年申請公廁修繕補助皆輔導申請單位於規劃設計公廁修繕時，納入性別友善公廁之新增項目。 (2) 115年度本局將透過本縣環	環境科技小組	持續列管

案號	決議重點	辦理情形	填報單位	管考建議
	針對性別友善評核達成率較高之局處，或「性別友善廁所標章認證申辦計畫」優先通過之局處，建議採行行政獎勵及公開表揚方式(如：升旗典禮中表揚。)	境衛生促進行動計畫委員會中，將性別友善及女性友善等相關公廁議題納入討論事項中進行研商。 (3) 本局將輔導各局處潛在性別友善公廁，擬規劃輔導3局處之性別友善如下彙整如下： (3.1) 【建設處】 東大門、玉里共融公園及太平洋共融公園等3處公廁，已於規劃設計階段納入性別友善理念，並考量不同使用族群需求，包括高齡者、身心障礙者及嬰兒推車使用者等。除設置無接縫地墊及無障礙遊具外，並於公廁內增設照護床，以提升使用便利性及友善性。 (3.2) 【消防局】 該局將規劃和平方隊、三民分隊、觀音分隊及富里分隊等4處老舊廳舍公廁辦理修繕，朝性別友善公廁方向改善。目前美崙分隊及防災教育館公廁已納入性別友善公廁列管。 (3.3) 【農業處】 該處於114年編列新臺幣200萬元辦理美崙山公廁改建工程，打造1處性別友善公廁，目前已辦理驗收作業，後續將新增美崙山公廁1處列為性別友善		

案號	決議重點	辦理情形	填報單位	管考建議
		公廁。 (3.4)【文化局】 本局補助文化局花蓮菸葉廠園區公廁-E棟公廁修繕作業，後續也將納入性別友善公廁列管輔導對象 3. 獎勵機制建議： 有關本縣友善評核達成率較高局處(環境部已取消「性別友善廁所標章認證申辦計畫」)之獎勵，本(115)年度將研擬相關獎勵行政機制，並透過公開表揚方式辦理。		
第3案 114-02-03	有關邀請本縣公私立機關、各事業單位勞工雇主等參與研習會(消除職業性別歧視、職場性騷擾)，請勞資科分眾辦理研習會，為雇主獨立開設研習會。	一、經盤點 114 年度「推動就業平等研習會」、「推動職場平權工作坊」及「職場平權暨性騷擾防治研習會」簽到簿出席人員職稱統計，事業單位實質參訓之 135 人中，各層級性別分布如下： (一)負責人與高階主管(占 13.3%)：共 18 人，其中男性 7 人(38.9%)、女性 11 人(61.1%)。 (二)中階主管 / 人資主管(占 31.1%)：共 42 人，其中男性 11 人(26.2%)、女性 31 人(73.8%)。 (三)第一線實務承辦人(占 55.6%)：共 75 人，其中男性 14 人(18.7%)、女性 61 人(81.3%)。	社會處勞資科	解除列管

案號	決議重點	辦理情形	填報單位	管考建議
		二、分析顯示，全年度常態研習之總女性比例雖達 76.3%，但「職務層級越高，男性參與比例越具成長趨勢」。在負責人與高階主管層級中，男性比例已近四成（38.9%），顯示現行宣導模式對於一般事業單位之男性決策者已具備實質觸及率，並非全然流於女性基層承辦參與。 三、本處已於 115 年 6 月 22 日發函本縣各人力仲介公司及投保人數 10 至 29 人之事業單位共 581 家。為落實委員指導，特別於公文說明段第三項中，明確載明「敬請雇主本人踴躍參與」之政策指導文字，並採取多元分流場次之方式，強化私立機構中高階主管與雇主之自主參訓意願，以此從行政源頭端積極落實對雇主與決策者的宣導邀請。 四、此外，本處已於「花蓮縣政府115年度推動就業平等研習會」報名表，將「職位等級」與「性別」列為強制必填欄位。並再細分「承辦人員、基層主管、中階主管、高階主管、負責人」共五大類，藉此精確掌握管理階層參與度，未來將定期進行量化結構分析。		

一、委員建議：

（一）第一案：

王介言委員：(1)針對未達1/3、1/3及40%落差大、未納入設置要點之委員會，應分析其未達成原因，並檢討提出精進措施。(2)若無法達成目標，不能僅以行業特性為由。(3)建議人事處掌握改聘期限，並增加定期通知機制，提醒承辦人注意改聘時程，避免錯失調整機會。

行研處回應：「綜發條例委員會」，本次改選後已超過1/3。至於「有線電視費率委員會」會盡快於改選時達成。

建設處回應：主因是該領域專業人才分布不均，此外，機關內部成員以男性居多，導致內聘調整空間有限。目前正研議開放法律專業等不同領域的女性專家進入委員會。

警察局回應：局內委員會若有外聘空間，皆已盡量找尋女性委員。但因警察機關內部成員（母數）以男性員警居多，在內聘委員的選擇上存在「先天性」的困難。

文化局回應：未達標的委員會多涉及「文史」、「考古遺址」等專業。這類領域的女性專家學者相對較少，導致外聘困難。

（二）第二案：

王介言委員：(1)清查列管公廁，檢視是否落實男女便器1:3比例，而非僅計算總座數。(2)提供檢視表呈現友善、安全標準；是否達成；改善建議。

（三）第三案：

黃愛珍委員：(1)雇主在參與勞資爭議調解後，因意識到自身可能觸法（如勞基法、職災通報等），對法

律研習的意願最高，應把握此「急迫感」進行推廣。(2)建議在調解會後，提供書面表單供雇主填寫研習意願。(3)讓雇主勾選感興趣的議題（如勞基法、職災通報等）並留下聯絡方式，以便業務單位在辦理相關研習時，能精準通知有意願的雇主與人員。

二、主席裁示：

- (一) 第1案繼續列管，請人事處針對1/3與40%落差之委員會進行分析，並提出精進措施。各局處委員會以「內聘委員」作為彈性調整機制，務必先達成1/3比例，後續再朝40%目標努力。
- (二) 第2案持續列管，請環保局研擬具體改善措施。
- (三) 第3案解除列管。

報告案三、各分工小組性別平等業務推動情形評比：略，詳見會議手冊。

一、委員建議：

伍維婷委員：由於目前的評選資料尚未完整，需等到下一次大會才能完成，建議將此案併入下次大會一併報告與評比。

二、主席裁示：

依委員建議辦理。

報告案四、專案報告：114年花蓮縣政府婦女生活需求狀況調查：略，詳見會議手冊。

委員建議：

林麗珊委員：建議未來有機會可以更進一步調查(1)男性性別

意識，釐清婦女性別意識認知與行為落差的原因為何？是否與男性配偶在家務分擔上的參與度有關(2)女性對婚姻與育兒的看法，為何一定比例女性不想結婚？是否有對於家務、育兒的擔憂。

王介言委員：(1)除年齡與區域外，應納入族群比例，使樣本更具代表性(2)社會參與調查範圍應包含社會團體與職業團體，而非僅限於宗教團體。(3)育兒福利計算使用率時，母數應設定為「有需求者」，而非全體婦女，以反映真實使用狀況。

柒、提案討論

提案一：有關提升本府女性主管比例之推動措施，提請討論。
(提案單位：社會處)

說明：

- 一、依據116年行政院辦理直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵評審項目衡量標準表四、(一)4.辦理。
- 二、前揭考核指標將「提升女性主管比率訂有相關政策、計畫、措施等規定及辦理情形者」納入評核項目。如一般性宣導或工作家庭平衡措施，可得0.5分，如訂有領導力、培育計畫、暫行特別措施或優於性工法等積極促進措施，可得1分。
- 三、為促進本府女性參與決策及領導之機會、提升性平考核分數，建議由人事處研議相關培力、培訓或鼓勵措施，以提升女性擔任主管職務之機會。

王介言委員：雖然人事任用權在縣長，但人事處可以建立明確的辦法與機制，包含提供規定或調整方法給縣長做參考，應以考核指標標準來擬訂精進措施。

黃愛珍委員：(1)將現行已在執行的措施（如口頭鼓勵、一般

性宣導等)文字化，以符合評核標準並爭取分數。(2)建議擴大領導力培訓計畫，納入年資深或具特殊專長的女性同仁。培訓計畫應同時開放男性同仁參與，以確保公平性。(3)若女性主管比例距離目標僅差一至兩位，建議人事處主動提醒縣長或各處處長，在未來半年至一年內的升遷規劃中，優先考量女性同仁，以達成目標。

決議：照案通過，請人事處依委員建議進行研議。

提案二：檢陳「花蓮縣115年婦女施政計畫修正草案」，提請討論。(提案單位：社會處)。

說明：

- 一、依據117年中央對直轄市及縣(市)政府執行社會福利績效實地考核指標(婦女及家庭支持服務組)「二、辦理婦女福利服務」之考核項目「(一)訂定婦女福利與權益工作計畫」及「(二)婦女福利與權益工作計畫內容」辦理。
- 二、本縣「114—115年婦女施政計畫」業於113年經本縣性別平等委員會通過。因衛生福利部社會及家庭署於115年公告117年社會福利績效實地考核指標，考核指標新增婦女需求分析、服務供需落差及相關統計資料等要求，爰配合修正原計畫內容，補充本縣婦女需求及服務供需落差分析，並更新人口特性、性別統計等資料至114年度或最新年度，以符合117年社會福利績效實地考核規定。

王介言委員：(1)建議未來在辦理婦女需求調查的委辦案中，應將「需求分析」、「供需落差分析」及「資源盤點」等考核指標列入標規。(2)建議將計畫期程調整為115年至116年，以符合中央考核週期，避免每年需重新撰寫與審議。

伍維婷委員：供需落差部分是從婦女生活狀況調查中出發撰寫，應該無需每年再委託專家學者辦理。

決議：照案通過，請社會處依委員建議將期程修正為115-116年。

提案三：花東地區永續發展基金114年度性別預算執行情形及116年度性別預算編列情形，提請備查。(提案單位：行研處)

說明：

- 一、依國家發展委員會相關規定：花東基金性別預算執行情形及編列情形應提送本府性別平等相關會議報告及備查。
- 二、114年度「建構花蓮縣長青學子・快樂 GO 銀髮族樂活學習計畫」性別預算執行數為10千元，執行率0.28%。因性別平等議題多採融入式宣導方式辦理，未另行計列完整鐘點費，致執行率偏低；後續將調整編列方式並強化執行紀錄，以提升預算執行成效。
- 三、116年度性別預算共編列2案：
 - (一)花蓮縣婦幼親創園區空間活化與整修計畫，編列性別預算500.3千元，規劃設置性別友善廁所及哺(集)乳室等友善設施。
 - (二)建構花蓮縣長青學子・快樂 GO 銀髮族樂活學習計畫，編列性別預算15千元，辦理終身學習及行動學堂性別課程。

王介言委員：長青樂活學習計畫，建議應針對婦女權益提供具體的「特別措施」或專屬課程，而非僅止於宣導。尤其不利處境之老年婦女。

黃愛珍委員：執行率僅0.28%不合理，應重新檢視統計方式與涵蓋範圍。執行困難在什麼地方？

社會處回應：會將委員建議的「課程分辨性」會交由主辦科進行研議，並會再重新檢視該計畫中性別預算的編列方式，確認是否真的需要列入，或是執行上還有其他技巧可以運用。

決議：請行研處與主計處重新釐清性別預算的定義與涵蓋範圍，將所有花東基金相關計畫納入彙整，修正內容。

提案四：花蓮縣政府各機關(單位)114年度性別預算執行情形表，提請討論。(提案單位：主計處)

說明：

- 一、 依據116年行政院辦理直轄市與縣(市)政府推動性別平等業務輔導獎勵評審項目衡量標準表二、(三)及六辦理。
- 二、 114年度總計編列性別預算為41億164萬6,000元，執行數為37億1,826萬1,000元，執行率為90.65%。整體說明如後附。
- 三、 檢送「114年度各局處性別預算執行情形總表」及「花蓮縣政府各機關(單位)114年度性別預算執行情形表」。

王介言委員：建議各機關應先透過內部成立的「性別主流化執行小組」進行初步稽核，確認資料精確度後再送出。

決議：照案通過，請主計處依照委員建議加入檢核機制。

提案五：性別分析獎勵計畫行政獎勵一案，提請討論(提案單位：主計處)

說明：

- 一、 依據「花蓮縣政府暨所屬機關114年度撰寫性別分析獎勵計畫」辦理。
- 二、 114年度共有17個局處撰寫性別分析並繳交評選，經115年6月16日由主計處召開性別分析評級會議，由林

麗珊委員與伍維婷委員共同討論評選，建議獎勵名單如下：

評級與獎勵	局處	性別分析
優等 (小功一次)	社會處	花蓮縣親子館照顧者參與情形與性別觀察
	消防局	救護義消性別參與救護勤務現況之分析
佳作 (嘉獎二次)	警察局	花蓮縣詐欺被害人概況
	地方稅務局	使用牌照稅以線上查繳方式繳納-性別差異分析
	觀光處	觀光志工服務值勤相關性別分析報告
入選 (嘉獎一次)	衛生局	113年度花蓮縣長照服務－照顧服務使用性別差異分析
	民政處	花蓮縣出生登記子女從姓性別分析
	建設處	114年度參與都市計畫公展說明會出席人員之性別分析
	原住民行政處	原住民族取得族語認證及擔任族語推廣人員之性別統計分析
	教育處	花蓮縣教保服務人員專業發展中的性別分析與評估

※未繳交局處：農業處（人事處繳交115年撰寫報告，列入下次評選）

伍維婷委員：建議可以給入選局處現金獎勵。同時要特別感謝主計處統計科，像是欣儒科長，還有幾位承辦人共同努力，讓本次花蓮縣性別分析撰寫品質優於其他縣市。

決議：照案通過。現階段獎勵先按照原定計畫執行。請主計處統計科研擬包含現金獎勵的修正計畫，並明確定義獎勵對象（個人或小組）及分配標準，確保公平性。

捌、臨時動議：

黃愛珍委員：建議會前透過 Google 表單確認出席名單及是否需要紙本資料，以節省資源。建議將節省下來的印製與裝訂費用轉為獎金，鼓勵同仁。

決議：請業務單位依照委員建議辦理。

玖、 散會(16:20)

會議決議事項

案號	決議重點	相關單位 追蹤辦理情形	填報 單位	管考 建議
第1案 109-臨會-1 109-01-02 110-01-02 110-02-02 111-01-02 111-02-01 112-01-01 112-02-01 113-01-01 113-02-01 114-01-01 114-02-01 115-01-01	有關「各委員會落實性別比例情形、將三分之一性別比例納入設置要點」，鼓勵各委員會依中央規定達成上述原則，可規劃給予達成單位獎勵，未達成單位逐年檢討。 列管事項： 1. 針對未達1/3、1/3及40%間落差大、未納入設置要點之委員會，分析其未達成原因，並檢討提出精進措施。 2. 建議人事處掌握改聘期限，並增加定期通知機制，提醒承辦人注意改聘時程，避免錯失調整機會。		人事處	
第2案 113-01-06 113-02-03 114-02-02 115-01-02	有關跨局處方案(環境科技小組)統計各局處友善廁所的設置情形，有效管理各局處廁所成為友善廁所。 列管事項： 1. 全縣公廁之友善設施設置情形 請環保局全面檢視本縣 803 座公廁之友善設施設置情形，將基礎(女性)友善標準列出，製作友善標準評核列表，呈現803座廁所基礎(女性)友善達成率。 2. 性別友善廁所建置情形 說明輔導各局處性別友善廁所評核符合率較低者之輔導改善或獎勵機制。 3. 獎勵機制建議 針對性別友善評核達成率較高之局處，或「性別友善廁所標章認		環保局	

	證申辦計畫」優先通過之局處，建議採行行政獎勵及公開表揚方式(如：升旗典禮中表揚。)			
第3案 115-01-03	請人事處研擬提升本府女性主管比例之推動措施。如為一般性宣導、口頭鼓勵性質或工作家庭等措施，得0.5分；如訂有相關領導力或培植計畫、暫行特別措施或優於性工法等積極促進措施，得1分。		人事處	