

新北市政府消防局性別平等專案小組 115 年第 1 次會議紀錄

壹、時間：115年2月25日(星期三)下午2時

貳、地點：本局10樓1001會議室

參、主席：陳委員兼召集人國忠

肆、出席委員：(如簽到表)

紀錄：科員劉佳惠

伍、主席致詞：略

陸、上次會議決議及辦理情形：

序號	項目	決議	權責科室	執行情形	管考意見
1	新北市性別平等政策方針：本局(人身安全與環境組)114年1至7月辦理情形案	<p>一、請危險物品管理科「提升新住民使用液化石油氣及防範一氧化碳中毒安全宣導方案」,執行成果補充說明新住民所佔人數比例。</p> <p>二、請減災規劃科「114年防災士」,計畫名稱請調整完善,執行成果刪除108-113年執行內容,並補充參與人員的量化數據。</p>	<p>危險物品管理科</p> <p>減災規劃科</p>	<p>一、截至114年12月,已完成14場次宣導活動,涵蓋社區、工廠及長照機構等場域,累計656人參與,其中女性308人,占比46.95%;外籍移工283人,占比43.1%。(如附件1,第17-19頁)</p> <p>二、已依委員建議刪除108-113年執行內容,另截至114年12月底止,透過本府自行辦理培訓課程並正式取得防災士證照人數共計6,329名,其中男性4,670人,女性</p>	<p><input type="checkbox"/>持續列管 <input checked="" type="checkbox"/>解除列管</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>持續列管 <input type="checkbox"/>解除列管</p>

		<p>三、請整備應變科「新北市 114 年核子事故區域防災社區民眾防護演練」辦理時，確實統計性別數據。</p> <p>四、請秘書室「落實設置性別友善空間」，執行成果補充說明本局性別友善空間與往年及未來相較之成果提升比例情形。</p>	<p>整備應變科</p> <p>秘書室</p>	<p>1,659 人。(如附件 1, 第 19 頁)</p> <p>三、114 年度辦理 8 場核子事故區域防災社區民眾防護演練，參與民眾計 2,000 人，計男性 716 人，女性 1,284 人。(如附件 1, 第 20 頁)</p> <p>四、114 年完成 2 處，共計完成 5 處設有性別友善空間之廳舍。(如附件 1, 第 20-21 頁)</p>	<p><input type="checkbox"/>持續列管</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>解除列管</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>持續列管</p> <p><input type="checkbox"/>解除列管</p>
2	<p>新北市性別平等政策方針：本局 115 年工作計畫規劃情形</p>	<p>一、請緊急救護科補充 115 年高級救護員 (TP) 女性消防員名額、推廣教育訓練時民眾參與目標比率，並思考提高女性同仁擔任教官比例是否會造成女性同仁業務上負擔。</p> <p>二、請減災規劃科於工作內容</p>	<p>緊急救護科</p> <p>減災</p>	<p>一、推廣急救教育並媒合不同性別之警消及志工擔任師資：已列入本局 115 年度辦理全民 CPR 暨 AED 急救技能訓練計畫 (草案)。(如附件 2, 第 22-23 頁)</p> <p>二、114 年度參與防災社區防救災演練總</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>持續列管</p> <p><input type="checkbox"/>解除列管</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>持續列管</p> <p><input type="checkbox"/>解除列管</p>

		<p>補充性別統計比例、與前年差異比較及精進目標。</p> <p>三、請秘書室於工作內容補充性別統計比例、與前年差異比較及精進目標。</p>	<p>規劃科</p> <p>秘書室</p>	<p>人數為 929 人，其中男性 340 人，女性 589 人。(如附件 2，第 23-24 頁)</p> <p>三、111 至 115 年預定完成 8 處設有性別友善空間之廳舍。截至 114 年已完成 5 處，累計達成率約 63%;115 年預計再完成增設 3 處，累計達成率為 100%，較往年提升約 37%。達成落實性別友善、安全及便利之環境。(如附件 2，第 24-25 頁)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>持續列管</p> <p><input type="checkbox"/>解除列管</p>
3	<p>性平亮點方案：本局 115 年亮點計畫案</p>	<p>請緊急救護科另須加入及提高高級救護員(TP)女性參訓比率及女性救護志工、義消列入計畫目標；亦須請外勤單位協助配合統計女性擔任教官與助教量化數據。</p>	<p>緊急救護科</p>	<p>提升女性同仁參與 EMT-P 訓練：本局 115 年度 EMT-P 訓練已 1 月 29 日進行 TP 甄選，共有 28 人報名，其中男性 25 人，女性 3 人，甄選結果共錄取 22 名，其中男性 20 人，女性 2 人。(如附件 3，第 26-28 頁)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>持續列管</p> <p><input type="checkbox"/>解除列管</p>

決定：

一、序號 1：新北市性別平等政策方針：本局(人身安全與環境組)114 年 1 至 7 月辦理情形：

(一)提升新住民使用液化石油氣及防範一氧化碳中毒安全宣導方案-危險物品管理科：

1. 114 年計畫原訂目標為「新住民」，但執行成果呈現為「外籍移工」，「新住民」和「外籍移工」兩者定義不同，且未明確呈現是否達成原訂預期效益，請危險物品管理科釐清「新住民」與「外籍移工」定義及數據，修正後提報分工小組確認。
2. 建議未來在總結時，若比例無顯著差異，可強調總量（人次/場次/外籍移工或新住民）增加之效益。
3. 本案建請持續列管。

(二)114 年防災士-減災規劃科：

1. 案內所提「較 114 年減少 2%」語意不清，請依委員建議修正為「女性比例較原計畫規劃減少 2%」。
2. 本案建請解除列管。

(三)新北市 114 年核子事故區域防災社區民眾防護演練-整備應變科：

1. 本案因女性參與度本就較高，未來如訂定計畫目標時請依委員建議提高標準或針對鼓勵男性參與進行規劃。
2. 本案建請解除列管。

(四)落實設置性別友善空間-秘書室：本案建請持續列管。

二、序號 2：新北市性別平等政策方針：本局 115 年工作計畫規劃情形

(一)促進性別參與救護教育-緊急救護科：

1. 「115 年工作內容摘要-預期效益量化部分」應更具體量化呈現（如：原目標設定值多少、增加後變多少）。
2. 請緊急救護科補充說明亮點價值（如：女性教官對女性學員操作 CPR 之便利性與正向感受）。
3. 本案建請持續列管。

(二)115 年度推動區級災害防救及防災社區計畫-減災規劃科：內容已補

充完善，建請解除列管。

(三)落實設置性別友善廁所-秘書室：本案建請持續列管。

三、序號3：性平亮點方案：本局115年亮點計畫案：照案通過。

柒、工作報告

一、性別主流化實施計畫案，共計2案：

(一)本局114年推動性別主流化成果報告，報請公鑒。

說明：有關本局114年1-12月推動性別主流化成果報告(如附件4，第29-46頁)。

決定：

一、性別統計運用於政策措施(會議資料第34-36頁)：請會計室確認統計與分析是否明確支撐計畫措施、新聞稿、致詞稿、政策宣導或人才培育等，避免僅列例行方案而無實質效益。若現有資料不符合考核指標，建議刪除或補充相關統計分析，以利後續主計處彙整。

二、CEDAW 宣導(會議資料第40-41頁)：請消防宣導科於臉書宣導時應明確結合 CEDAW 條文及國家報告內容；倘內容有缺者不列入考核。宣導活動如非 CEDAW 相關，建議歸入性平專題宣導，另自製教材部分無問題，可繼續計入成果。

三、成果說明(會議資料第44-45頁)：

(一)提升新住民使用液化石油氣及防範一氧化碳中毒宣導方案：請危險物品管理科更新資料至114年12月底。

(二)114年防災士訓練：請減災規劃科補充性別統計資料(6,329位受訓者之性別分析)，再行提報社會局，以確保完整性與考核可用性。

(三)落實設置性別友善廁所：請秘書室更新資料至114年12月底。

四、請教育訓練科依市府研考格式補充性別影響評估內容，送本小組委員審議。

五、請相關科室(人事室、會計室、消防宣導科、火災預防科、救災救護指揮中心)依社會局所提意見修正後提報成果報告，確保資料完

整性並符合考核標準。

(二)本局115年性別主流化工作項目規劃情形，報請公鑒。

說明：依據新北市政府114年至117年推動各機關性別主流化實施計畫(如附錄1，第1-9頁)，本局115年性別主流化工作項目規劃情形(如附件5，第47頁)。

決定：照案通過。

二、性平亮點方案，共計2案：

(一)本局114年1-12月辦理情形，報請公鑒。

說明：有關本局114年性平亮點方案1-12月辦理情形(如附件6，第48-50頁)。

決定：有關專責消防安全檢查實務培訓計畫所訂性別目標為20%，114年執行成果為23.99%，超出本局性別目標比率，本案照案通過。

(二)本局115年亮點規劃情形案，報請公鑒。

說明：本局115年亮點計畫「促進性別參與救護教育計畫書」(草案)。

本計畫依據性別主流化政策，鼓勵不同性別消防人員參與EMT-P訓練及急救教育師資行列，透過培訓女性進階救護人力並媒合不同性別警消與志工共同授課，促進性別多元參與及提升緊急救護與全民急救教育成效。(如附件7，第51-52頁)。

決定：

一、請緊急救護科更正第52頁經費概算數額。

二、請緊急救護科思考如何具體闡述亮點價值(如女性教官優勢)。

三、新北市性別平等重要議題(115-118年)：

說明：

- (一) 經市府社會局115年1月14日電子郵件，依據新北市政府性別平等委員會第8屆第2次委員會議紀錄中委員建議，請本局業務單位協助重新檢視「各年度目標值及效益」，且目標設定應逐年有所精進，不宜4年皆維持同一目標，以利計畫成果呈現進展與增長趨勢。(如附件8，第53-80頁)
- (二) 本案與本局相關部分為議題一、二、四、五。

決定：

- 一、 議題一-提升不同性別參與公共決策之機會：照案通過。
- 二、 議題二-強化婦女就業支持及女性經濟力：
 - (一) 建議補充女性消防人員占比與近年變化，呈現逐年成長趨勢及幅度，作為縮小性別差距的實證依據。
 - (二) 針對提升女性參與EMT-P訓練部分，除量化參與人數外，建議思考訓練後於實務執行面之影響及效益呈現方式。
 - (三) 各級幹部（分隊長、股組長、勤務中心主任等）女性比例應補充說明，並可設置階段性目標，促進女性晉升與縮減職業性別隔離。
 - (四) 女性參訓比例高於整體人力性別比例時，應說明是否對女性同仁造成額外負擔，並補充政策考量與配套措施。
- 三、 議題四-破除性別刻板印象與偏見：
 - (一) 消防局辦理相關宣導時，應清楚界定目標受眾：若宣導對象為一般社會大眾，考量已就業者未必會因此轉換職業方向，如係以培養未來女性投入消防職業之意願為目標，則建議進入校園辦理宣導活動，直接觸及高中職及大學生族群。
 - (二) 宣導可結合媒體、影片或專題報導，呈現女性消防員實績案例，藉故事破除性別刻板印象。
 - (三) 除藉由校園宣導活動向下紮根，可結合既有資源，如消防形象月曆及專題案例、夏令營、猛男月曆或119活動等方式，吸引學生關注，增進女性對消防職業之興趣與投入意願，並啟發女性對消防專業的興趣，破除職業性別刻板印象。

(四) 校園宣導應以提升職業認知與興趣為核心，介紹消防專業、女性消防員職涯及友善工作環境。

四、議題五-營造性別友善環境：

(一) 年度目標值及效益應重新檢視，並逐年精進(如詳細說明每年增加幾處)，不宜連續4年維持相同目標，以具體呈現成長趨勢及推動成果。

(二) 設施改善應考量女性消防員使用意見與需求，並作為未來新建或整建廳舍規劃的參考，提升友善環境之質量。

(三) 建議加上環境內容，包括新增或優化女性專用設施，如哺乳室、女性獨立寢室、衛浴及無障礙設施，並可納入婦幼專屬停車位或生理用品備置措施等。

捌、討論提案

第一案

提案單位:教育訓練科

案由：為配合市府推動性別主流化業務，挑選本局116年性別影響評估計畫，提請討論。

說明：

一、依本局年度施政計畫、延續性計畫、例行性及專案計畫等作業方式，須選定至少2件計畫辦理性別影響評估。

二、參酌歷年「本局辦理性別影響評估計畫項目一覽表(如附件9，第81頁)」及「115年性平亮點方案」及「性別平等政策方針」，建議提列以下案件，並擇定2案辦理，相關說明如下：

(一) 「推動本市防災社區(為115年性平亮點提案之一)」-減災規劃科-配合中央政策由各地方政府、公務機關及培訓機構等單位辦理，以強化在地減災、應變及復原能量，鼓勵全民包含地方女性及高齡長者參加。

(二) 「促進性別參與-增強女性消防員的專業形象(為115年性平亮點提案之一)」-救災救護指揮中心-本局救災救護指揮中心負責119報案受理及勤務派遣，並執行DA-CPR(線上指導執行CPR)。中心現有46位執勤

員，其中女性14位（30.43%）。本中心以專業為導向，不分性別提供平等參與機會，落實性別平等。

(三) 「**促進性別參與救護教育(115年性平亮點)**」-緊急救護科，依114年9月1日「本局性別平等專案小組114年第2次會議」決議，本局115年亮點計畫為緊急救護科「**促進性別參與救護教育**」

(四) 「**提升山域搜救訓練女性同仁參與比例(為115年性平亮點提案之一)**」-災害搶救科。

辦法：本案通過後請權責業務單位屆時配合市府來文性別影響評估作業期程提報相關資料。

決議：本局116年性別影響評估計畫經討論挑選共計2案，分別如下，請權責單位配合辦理：「推動本市防災社區（減災規劃科）」、提升山域搜救訓練女性同仁參與比例（災害搶救科）；另請災害搶救科修正計畫名稱，將「搜救犬」議題納入結合（如：搜救犬與山域搜救之性別參與），以豐富題目內涵。

第二案

提案單位:會計室

案由：本局115年度性別預算編列情形案，提請討論。

說明：

一、依據本府新北市各機關性別預算實施計畫(114年至117年)及新北市政府114年2月24日新北府主公預字第1140341291號函辦理。

二、依上開規定各機關填報「新北市政府各機關性別預算表」，須經各一級機關性別平等專案小組協助檢視，爰彙整本局115年性別預算編列情形，提請本委員會討論(如附件10，第82-86頁)。

辦法：擬討論通過後，持續追蹤列管。

決議：

一、預算金額認定：115年性別預算表中「促進性別參與救護教育」僅列170萬，但亮點計畫總經費為770萬，建議數字應一致。

二、請會計室向市府主計處確認「性別預算」定義是否全案認列，並請各業務單位（如緊急救護科、危險物品管理科、減災規劃科）重新檢視金額與項目，確保無漏列或低估，修正後送主計處。

玖、臨時動議

案由：氣候變遷或永續發展之跨局處計畫：

權責單位：資通管考科

說明：依據新北市政府警察局 114 年 11 月 26 日來函(如附錄 2，第 10-21 頁)，有關本府性別平等委員會「114 年第 2 次分工小組（人身安全與環境組）會議紀錄提報，本局 115 年「氣候變遷或永續發展之跨局處計畫」規畫情形(如附件 11，第 87-97 頁)。

決議：本案為人身安全與環境組 116 年計畫，後續將由社會局協助召開協調會議，邀請人身安全組委員及相關局處（含水利局等）共同討論主責單位與內容架構。爰本案暫緩，不於本次定案。

壹拾、散會：下午 4 時。

委員發言摘要

上次會議決議事項辦理情形

序號 1：新北市性別平等政策方針：本局 114 年 1 至 7 月辦理情形案。

危險物品管理科部分

祝委員春紅：請確認本表填報期間為 114 年 1 至 7 月，或須填列全年度資料？因部分欄位已填至 12 月，請釐清填報區間。建議未來在計畫執行時，如果已經區分性別，列出女性參加人數，也特別呈現外籍移工的情況，其實可以再進一步和去年的比例做比較。否則單看數字，未必能看出比例上是否有明顯差異。其實大家都很努力，無論是辦理場次或參與人次，相較以往都有增加。這些成果都可以在總結時特別臚列說明。例如和 113 年相比，女性增加多少人、移工增加多少人，都可以具體呈現，而不是只列出單一年度的數字。目前社會局也希望我們朝精進的方向來呈現成果，所以如果確實有進步，就建議把成長幅度清楚寫出來。

陳科長佳琪：因為這是去年上半年開會時的資料，當時屬於年中階段，所以呈現的是年中的成果。現在已經到年底，因此改為報告整年度的成果，委員曾提出需補充的部分，於本次報告中一併納入說明。114 年的計畫是針對新住民，計畫內容是針對新住民女性，希望加強她們使用液化石油氣的安全觀念，因此規劃加強宣導。請補充新住民的比例及相關數據。也感謝危管科，資料寫得非常詳細。不過應該還是要回到 114 年提報計畫時所設定的「預期效益」。請參見第 18 頁的預期效益，重點應該是說明：114 年初提報這項計畫時，預計辦理多少場次宣導？女性比例預計多少？新住民比例是多少？現在已經是 115 年，因此在填報 114 年的成果時，1 到 12 月的執行情形部分，需要確認的是：例如今年辦理了 14 場、約 600 多人參與，是否達到當初設定的預期效益？故這裡的效益應該是對照原先計畫所訂定的目標，而非單純描述去年的成果。請業務科再修正內容。另外，有特別列出女性人數及外籍移工人數，但外籍移工應該不等於新住民，因此想再確認，最後成果呈現的數據是否能對應到當初計畫所聚焦的「新住民女性」？因為本計畫的重點應該是在新住民女性使用液化石油氣的安全防範，但從目前的結論內容，還看不太出新住民女性的具體成果，和原計畫之間似乎有些落差，可能需要再調整說明，讓計畫與成果更為一致。

主席：原來計畫怎麼樣，策略方向及預期目標就朝那個去設計，然後預期的目標應該顯現計畫想要達到的目標。另建議除列示女性及外籍移工參與人數外，可比照 113 年，具體說明場次及人次之成長情形，如女性或移工增加人數與比例等，將精進成果明確呈現，而非僅列數字，以符逐年進步之要求。

減災規劃科部分

王委員珮玲：本案僅係說明決議辦理情形，建議解除列管。另請釐清第 19 頁第 3 點所載『較 114 年減少 2%』，係指較原訂 114 年目標減少 2%，或較 113 年實績減少 2%，文字尚不明確，建議敘明為較原計畫目標減少 2%，並載明未來將持續推動。

整備應變科部分

王委員珮玲：本案已經達標，而且超出預期達標，可拉高目標並解除列管。當初訂定的計畫目標比例，可能在設定上有些落差，或是基準值抓得不夠精準，這部分也許可以在後續規劃時再檢視與調整。

主席：本案建議解除列管，本案係於金山、萬里、石門等地辦理演練並進行性別統計，未來訂定相關計畫時，建議適度提高目標值，以符精進原則。並將計畫目標依往例數據再行檢視。

陳科長佳琪：依實務經驗，多數演講及訓練參與者以女性居多，反而應思考如何提升男性參與，而非一律以女性達 40%或 50%為目標。部分業務原本即以女性為多數，若仍設定固定比例指標，實質意義有限。

秘書室部分

陳科長佳琪：之後重要議題再一起討論。

序號 2：新北市性別平等政策方針：本局 115 年工作計畫規劃情形。

緊急救護科部分

王委員珮玲：建議在計畫或預期效益中將增加 14.91%具體量化，並說明原目標值及增加後的實際數字，以利清楚呈現量化成果，包括基準值、成長幅度以及最終達成數。

主席：今年持續辦理，建議持續列管，並補充說明是否會造成女性同仁業務上的負擔。

減災規劃科部分

主席：參加者多為女性，為常見現象。減災科 115 年計畫仍持續執行，建議解除列管。

王委員珮玲：確認上次決議係改善內容說明，現已補充至 37%，建議本案可解除列管，未來 115 年再視執行情形追蹤即可。

秘書室部分

主席：建議持續列管。

工作報告

第一案「性別主流化實施計畫案」

(一) 本局 114 年推動性別主流化成果報告，報請公鑒。

陳科長佳琪：因為本次會議結束後，相關資料將備查提送至府層級分工小組，因此這裡先就消防局去年度整體成果報告作說明。惟在協助檢視過程中，發現部分內容仍需請消防局再確認是否符合規定，包含會議資料第 34 頁至第 36 頁。主要原因在於，成果報告提送府層級後，將依考核工具逐項檢視，符合者才會納入考核計分項目。以第 34 頁起括號(6)「性別統計運用於政策措施」為例，依行政院考核指標規定，提報內容須說明：相關政策方案、措施、新聞稿、首長致詞稿、施政成果、政策宣傳或人才拔擢等，是否確實運用性別統計或性別分析結果。也就是說，若消防局透過性別統計分析發現落差，進而研擬具體方案或措施，並於政策或活動中回應該項落差，方屬「性別統計運用於政策措施」。例如，透過統計資料顯示公共參與性別比例差距，而於首長致詞或政策宣示中提出改善目標，並引用相關統計數據佐證，這類情形才符合考核要件。然而，目前消防局提報的多項計畫內容，較偏向例行性業務，尚難看出係基於統計分析結果而提出具體政策調整，若未呈現統計分析與政策回應之關聯性，提報後恐難以獲得分數。此部分建議主計或會計同仁再協助彙整與確認；若確實不符考核要件，建議刪除，以免提報內容與項目性質不符。另外，在第 40 頁性平宣導部分，提及辦理 CEDAW 網頁宣導兩則，受益人次約兩萬餘人。惟檢視第 41 頁所附資料，其中第二項自製 CEDAW 教材較無疑義；但第一項臉書宣導內容，尚未明確對應 CEDAW 條文或國家報告結論性意見。依考核標準，若屬 CEDAW 宣導，應明確標示對應條次或國家報告段次，並融入宣導內容，方可認列。否則，該項成果將無法計分。倘若該宣導內容實際屬於性平專題，而非 CEDAW 宣導，則建議改列於「性平專題宣導」項下。

第 40 頁已區分 CEDAW 宣導與專題宣導兩類，應依實際內容正確歸類，以利考核。還是要視內容而定，並不是所有業務都一定要置入性別統計或性別議題。重點在於是否與該議題具有實質關聯。例如以社會局為例，在辦理三八婦女節相關活動時，議題本身即與性別平等高度相關，因此我們可能會提供女性公共參與、消除性別歧視等統計或政策成果資料，作為市長致詞時的參考內容。這樣的情形，就可以認列為「性別統計運用於政策措施」。因此，仍須回到各局處業務本質，評估在相關議題上，是否有適合提供首長引用或政策回應的性別統計與分析內容，而非每一項業務都必然需要納入。

主席：119 活動若無明確性別相關，提及性別不太合適。防災士兩萬人活動中，可於致詞稿中呈現防災士性別統計，屆時需提供致詞稿，不須提供影像。另建議宣導科小編及影片製作人接受社會局性平培訓，了解 CEDAW 及性平議題，拍片時能正確呈現內容。並向小編說明性別議題拍片注意事項，重點是主條與填報內容需對應。

(二)本局 115 年性別主流化工作項目規劃情形，報請公鑒。

第二案「性平亮點方案」

(一)本局 114 年 1-12 月辦理情形，報請公鑒。

(二)本局 115 年亮點規劃情形案，報請公鑒。

王委員珮玲：急救的流程其實有一定的程序。性別差異不大。只要他訓練得好，能夠把流程執行，執行的過程應該類似的。這樣把女性特意地拉高，會不會造成就是說，這樣子的工作是同仁們樂意做的還是不樂意做的？還是比較辛苦的還是比較不辛苦的？還是說這有什麼樣的考量？當時有提到說，把女性同仁特別比例拉高會不同於平均數的話，是不是會造成女性同仁業務上負擔？上次我們有提到這樣子論點。因為在說明的時候並沒有去回應上次的提問。那將來這個亮點要怎麼去跟社會大眾說明，如剛剛提到就 TP 占女性消防同仁的比例。

主席：救護採排班制，男女及志工搭配多樣，難以凸顯性別差異。重點仍是迅速將傷患送醫並提供急救。社會局可安排 TP 訓練，目標希望更多女性消防人員參加，提升救護品質。這些女性 TP 也可擔任 CPR 與 AED 訓練教官，對女性學員較方便。救護科可再思考其他細節。

張委員易鴻：消防救火需較多體力，男性負荷較大；救護工作則男女平等，女性技術穩定且適合從事。EMT-P 訓練中女性學員較多，安排女性教官更便於教學，也符合大眾需求與勤務特性。因此我們會刻意提升女性 EMT-P 參與，尊重意願，並培養她們未來從事救護及宣導工作。

第三案「新北市性別平等重要議題(115-118年)」

陳科長佳琪：

本次我們將原本較為細緻的方針整併為「重要議題」，主要是希望簡化架構、聚焦重點，以利整體管考。以會議資料第 61 頁所列方針為例，該項係回應女性就業與強化婦女就業之經濟議題，核心目標在於縮小性別落差。然而，消防局提報之計畫為「體能訓練」，係針對已進用之消防人員辦理訓練。此項作法是否能直接回應「縮小職業性別落差」之策略目標，仍需檢視。

目前重要議題均有既定政策脈絡：首先說明議題的重要性，例如女性勞動參與率現況及其差距；其次指出問題所在；再據以訂定市府未來四年之政策目標與策略方向；最後由各局處依策略提出具體年度計畫與目標值，並逐年精進。若提報計畫與策略目標之間關聯性不足，恐難達成原設定之預期效益，此為目前較為卡關之處。再就第 69 頁「破除職業性別刻板印象」部分說明。社會仍存在職業性別分化現象，例如家長於協助子女選填科系時，常見「男理工、女文組」等刻板期待。消防局透過宣導傳達消防工作並非僅限男性、女性亦可勝任救災任務，此方向值得肯定。惟仍須釐清宣導對象。如宣導場次多為一般社會大眾，對於已就業者而言，未必會因此轉換職涯方向；若宣導能進入校園，直接觸及學生族群，則較能對應政策目標並觸及目標受眾。此外，除實體宣導外，亦可透過媒體、影片或專題報導方式，呈現優秀女性消防人員參與救災之實績案例，藉由具體故事破除刻板印象。重點在於宣導內容是否與策略目標對應，並明確設定目標受眾。最後，就第 75 頁涉及人安及氣候災害變遷調適部分，市府政策已納入氣候變遷與減災因應之面向。消防局歷年辦理成果相當豐富，惟若年度目標值長期維持相同數量，例如每年皆為 1 處，則難以呈現策略性成長。若能清楚呈現逐年增加情形，例如 115 年累計 9 處、116 年 10 處、117 年 11 處，即可明確展現政策推動之進展與精進。否則在整體報告呈現上，較難顯示政策推動的累積成果。以上為本次檢視後

之建議，請消防局參考調整，使計畫內容、執行成果與重要議題策略目標更為扣合。目前消防人員中男性比例仍較高，因此近年對女性友善措施的重視非常重要。當設施數量已達一定規模後，除了量的增加，更應關注質的提升。具體而言，在規劃與改善各類友善設施時，可以納入女性消防員的使用意見與需求。例如，對現有三處或四處設施進行使用回饋調查，了解女性使用者的實際體驗與建議，作為未來新場館規劃或設施改善的重要參考。若能系統性收集並落實女性消防員的意見，不僅可提升現有設施的使用滿意度，也能作為友善職場環境的亮點，凸顯政策質量的精進。這樣做有助於在量已達上限的情況下，透過質的改善進一步強化性別友善職場的成效。

王委員珮玲：針對「開創新北市新興領域」、「鼓勵性別比例懸殊職業參與」、「縮小性別差異」及「減少職業性別隔離」等目標，依我初步檢視內容並結合剛才社會局科長的說明，其實可以從幾個方向來調整與強化。第一，建議先就整體消防人員女性比例進行說明，包括目前女性占比為何、近年是否呈現逐年成長趨勢，以及成長幅度為何。若能以數據呈現，例如近三年至五年的女性比例變化，將有助於說明消防職場是否朝向性別友善環境發展。即使成長幅度不大，只要能具體呈現逐步提升的趨勢，也可作為縮小職業性別差距的實證基礎，進一步對應政策目標，強化成果論述。若以「改善職場友善環境」及「縮小職業性別差距」為核心目標，建議可從以下幾個面向系統性回應，並對應第 61 頁及第 69 頁所提女性就業與破除職業隔離之議題。

首先，就整體性別比例現況進行說明。可呈現目前消防人員女性占比，以及近年是否逐步成長。即便成長幅度有限，只要能以數據顯示穩定提升，即可說明消防職場正朝向性別友善方向發展，並具體回應縮小性別差異之政策目標。其次，在職場環境改善方面，亦可納入說明。近年逐步改善硬體設施，例如增設女性專用廁所、女性獨立寢室及相關生活空間，或於新建與整建廳舍時納入性別友善設計。這些措施皆屬友善職場環境之具體作為，有助於提升女性留任意願與穩定度，進而改善性別結構。此部分可明確連結「環境改善促進女性留任」之政策效果，而非僅列為一般建設成果。第三，在專業培訓與職涯發展方面，可進一步強化論述。例如說明女性參與專業訓練（如高階救護技術 EMT-P 等）之人數與比例，展現女

性於專業能力養成與任務執行上的成就。此外，也可補充女性擔任分隊長以上幹部之比例，並評估是否可設定階段性可達成目標，以促進女性晉升機會。若能呈現女性幹部比例逐年提升，更能具體回應「減少職業性別隔離」之政策方向。

整體而言，可從三個層面論述：

- 一、整體性別比例之改善情形；
- 二、職場硬體與制度環境之友善化措施；
- 三、專業培訓與晉升機會之強化。

若依此架構撰寫，將較能回應第 61 頁及第 69 頁所涉及之女性就業與職業性別差異議題，並使策略目標與具體作為之間的連結更為明確。以目前整體趨勢來看，STE 教育在各級學校都受到高度重視，大學端亦持續努力打破傳統性別分工觀念，鼓勵女性投入理工、工學及理學等領域。在此背景下，若消防體系未來希望擴大女性來源，確實可以思考更積極進入高中職校園進行宣導，鼓勵女性學生報考相關科系或培訓體系。例如介紹消防專業發展、女性消防人員的職涯實例，以及未來晉升與專業培訓機會等，讓學生提早建立對此職業的認識與興趣。此外，目前如警察大學、警專等招生亦逐漸面臨生源壓力，消防體系是否亦有類似情形，或是否已有其他多元進用管道？若能一併說明現行招募機制及女性報考情形，並評估是否需要透過校園宣導、職涯講座或與學校合作辦理體驗營等方式加強招募，將有助於從源頭擴大女性投入比例，並更具體回應縮小職業性別差距之政策目標。目前無論是內軌、外軌制度，例如特考班等進用管道，其實都可以成為對外宣導的重點內容。我也認為確實可以更積極走入校園進行宣導。尤其消防局歷年製作的形象月曆，不論男性或女性消防人員的專業形象都相當亮眼、具有吸引力，對學生族群而言其實是很好的切入點。我自己拿到學校時，助理都搶著索取，可見確實具有宣傳效果。若能結合這些素材進入高中職甚至大學校園，介紹消防工作的專業內涵、職涯發展與進用管道，並強調女性同樣可以勝任消防職務，不僅有助於打破性別刻板印象，也能從源頭鼓勵更多女性投入消防領域，進一步縮小職業性別差距。

祝委員春紅：其實剛才科長已經提醒得很清楚，我們可以回到第 69 頁來檢視。若目標是提升女性未來投入消防職業的意願，在規劃相關課程或宣導活動時，就必須先明確界定目標對象與策略方向，如此後續所設定的預期效益才能與策略內

容相互連結。科長也特別指出，策略必須能夠對應預期目標。因此，在執行計畫細節上，需釐清宣導對象究竟是社會大眾，還是學校學生。若是以培養未來就業意願為目的，則進入校園辦理宣導或教育活動，與策略目標的關聯性會較為直接。否則，成果與政策方向之間的連結就會較為薄弱。目前從資料中尚不易看出此一直接關聯，建議再予補強。另外，就第 75 頁部分，左側策略其實已清楚列出多項可行作法，包括推動性別友善空間與環境改善等措施。因此，在設定年度目標值時，不必僅限於每年增加 1 處。可依照目前新北市尚待強化之項目，選擇較易執行且具成效之措施加以推動，例如增加友善設施或優化既有空間。如此一來，各年度在次數或處數上即可呈現成長，也能更具體展現友善環境的逐步提升。

主席：請各位看第 61 頁。剛才王委員也特別提到，若要回應「縮小職業性別差距」這項策略，建議可以補充整體女性消防人員占比的變化情形。例如近年女性報到人數是否增加、女性比例是否逐年提升等，將具體數字納入說明，會更有說服力。另外，在友善職場環境部分，也可以補充近年新增或改善的相關設施。例如增設哺乳室、女性專用衛浴空間、獨立寢室等。這些都屬於策略中所提及的友善環境具體作為。建議不要僅以「每年增加一處」的方式呈現，因為策略內容其實涵蓋多項可執行面向。只要屬於改善女性工作環境、提升性別友善度的措施，都可以納入。例如提供生理用品備置措施等，只要確實有制度化推動，都可以作為友善職場環境的一部分加以說明。重點在於：將女性比例提升的數據，以及友善設施與制度改善的具體成果，系統性整合進來，讓策略、作為與成果之間能夠清楚對應。這個策略涵蓋許多面向，包括無障礙設施等相關部分。例如，我們前方停車場已廣設停車位，且不少停車場設有婦幼專屬停車位。若我們在某處規劃婦幼專屬停車位，也可視為友善職場環境的具體措施，納入策略執行範圍。

針對幹部升遷與專業培訓部分，目前分隊長與幹部隊伍中已有女性代表，例如監視勤務中心主任、股組長及其他幹部，顯示女性在中高階職位上已有進展。建議可補充各級幹部的女性比例，並依此設置可達成的目標值，以具體呈現縮減性別隔離與提升女性晉升機會的成效。此外，在專業訓練方面，不僅限於 EMT-P 訓練，也可包括山難救援等各類專業課程。建議說明女性參與各類專業訓練的人數與比例，強化她們在專業領域的能見度與成就展示，作為縮小職業性別差距的具體措施。至於走入校園的宣導部分，確實可能涉及限制。因招生管道主要由警大、

警專負責，地方消防局並非直接招生單位。因此校園宣導可偏向「職業認知與興趣啟發」層面，介紹消防專業、女性職涯成就及職場友善措施，而不直接承擔招生任務。這樣仍可有效提升女性對消防專業的認識與興趣，回應策略目標。秘書室在未來新建或整建廳舍時，可以納入女性消防員的意見作為規劃參考。例如，房間安全設施如電子鎖的配置、監視器的布設，以及其他相關安全與便利措施，都可在設計時加以考量，以提升使用安全性與友善性。

討論提案

(一)為配合市府推動性別主流化業務，挑選本局116年性別影響評估計畫，提請討論。

陳科長佳琪：性別影響評估（GIA）最適合在新計畫、重大修正，或想從性別角度改善現有計畫時進行。第一案「防災社區」已推多年，除非今年有重大變革，否則較難提出新性別影響；第三案「救護教育」是115年亮點計畫，116年再做GIA會重複；第二案「119指揮中心-女性專業形象」和第四案「山域搜救」較有亮點。我贊同王委員看法，災害搶救科的山域搜救較少見，可作為1至2年長期亮點，並提升女性搜救員配備，具可行性，減災規劃科的「防災社區」可參照去年三峽有木里的成功案例，挑選適合社區培養，如瑞芳區可依業務繁重度區分女性需求，作為重點亮點。建議選防災社區與山域搜救。另外在會議資料第31及32頁，有關性別影響評估應作去年提報內容後續追蹤，並依研考格式於本次會議中審議，惟其在此次會議中未看到相關資料，是否就去年提案請兩位外聘委員作書面審查，修正後送研考會。

祝委員春紅：我認同科長看法。第四案「山域搜救」很好，傳統印象多為男性，若透過GIA檢視體能、裝備或其他性別門檻，會很有意義。第二案「119執勤員」可分析女性在溝通協調或冷靜度的特質，也適合做GIA。建議選（二）與（四）。

王委員珮玲：針對這幾個案子，個人傾向較少見的災害搶救科之「山域搜救方案」，這是一個不錯的亮點，但仍要回歸消防專業判斷，這是否為消防局近年較大突破之處。至於緊急救護科的計畫，其實消防局已經做得很好，山域搜救本局亦一視同仁，結合義消擔任搜救員，如果能用這個來做GIA（性別影響評估）會很有意義。

主席：謝謝委員與科長建議，最後選定第一案「推動本市防災社區」與第四案「提升山域搜救女性同仁參與比例」。請業務單位修正第四案標題，結合「山搜」與「搜救犬」，再找合適題目納入搜救犬概念。本案通過後，權責業務單位配合市府完成性別影響評估並提報資料。

(二) 本局115年度性別預算編列情形案，提請討論。

陳科長佳琪：去年與今年確實有增加。我想確認115年的性別預算，83頁顯示促進性別參與救護教育為序號8，這應該是亮點計畫，但52頁亮點計畫預算為770萬，對照起來83頁只顯示170萬，性別預算應包含所有亮點方案，請會計室再確認數字是否正確。如果預算是170萬，就應該在計畫中寫明，表示亮點計畫只執行170萬，我們建議性別預算認列要與計畫一致，避免不一致的情況。

臨時動議

氣候變遷或永續發展之跨局處計畫。

陳科長佳琪：先說明一下，跨局處計畫今年已定案兩個，但李萍委員關注氣候變遷，這部分今年尚未涵蓋。建議將其納入116年亮點計畫討論。消防局已先彙整資料，但跨局處計畫仍需整合，由主責單位、人安組、性平委員及府幕僚共同討論，必要時邀請專家學者，避免各局處只用自己內容。消防局可參考性平重要議題（71-73頁）補充氣候安全與災害防救相關內容。今天可先不討論，但後續仍需聚焦並整合意見。

主席：這個案子當初已與環保局主秘協調過。市府通常將消防局視為災防辦幕僚，但各災害仍有各自主管機關。過去協調時，環保局、農業局等都認為消防局要承擔大災防角色，實際上我們多為彙整他人資料，專業上未必完全吻合。社會局如協助協調，仍應以各局處權責為主，災防辦不應包辦所有事務。以上供參考。