

新北市政府消防局性別平等專案小組 114 年第 1 次會議紀錄

壹、時間：114年2月13日(星期三)下午3時30分

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：科員蔡孟軒

伍、主席致詞：略

陸、上次會議決議及辦理情形：確認備查。

柒、工作報告

第一案「性別主流化實施計畫案」

（一）本局113年推動性別主流化成果報告，報請公鑒。

說明：有關本局113年1-12月推動性別主流化成果報告（如附件3，第20-36頁）。

決議：請會計室修正「性別統計運用於政策措施情形」，請減災規劃科補充三峽區有木里防災社區及防災士成果，請秘書室與人事室協作提升技工工友性別平等意識，餘照案通過。

（二）本局114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47-55頁），本局114年性別主流化工作項目規劃情形（如附件4，第37頁）。

決議：請人事室強化性別意識培力，導入互動式學習及實際案例，以提升訓練成效，促進性別比例提升及業務品質精進，餘照案通過。

第二案「性平亮點方案」

（一）本局113年1-12月辦理情形，報請公鑒。

說明：有關本局113年性平亮點方案1-12月辦理情形（如附件5，第38-39頁）。

決議：請教育訓練科在肌力訓練中持續優化，另女性外勤參訓率已超過三分之一，建議凸顯其訓練成效，以打破女性消防人員體能不足的刻板印象。

（二）本局114年亮點規劃情形案，報請公鑒。

說明：本局114年亮點計畫「破除性別刻板印象-專責消防安全檢查實務培訓計畫書」（如附件6，第40-42頁）。

決議：本局114年亮點計畫應聚焦提升女性參與比例，請火災預防科研擬具體獎勵措施，並分析影響參與意願的因素，優化培訓與配置方式，以提升計畫成效。

捌、討論提案

(一)為配合市府推動性別主流化業務，挑選本局115年性別影響評估計畫，提請討論。

說明：

一、有關本局辦理性別影響評估選定計畫作業方式，係依年度施政計畫、延續性計畫(尚未執行年度部分)、各類例行性、專案計畫及新興計畫等，選定至少2件辦理性別影響評估，並徵詢1位以上民間性別平等專家學者意見(可採書面意見)，且市府(研考會)預計114年3~4月期間函請各機關辦理115年性別影響評估計畫作業事宜，並須於114年第2次性別平等專案小組會議備查後於9月份前函復。

二、本案經教育訓練科審視本局114年度施政計畫、「本局辦理性別影響評估計畫項目一覽表(如附件7，第43頁)」及參考依人事室「114年性平亮點方案」及「性別平等政策方針」等二項工作項目，建議提列以下案件，並需選定2案，相關說明如下：

(一)「破除性別刻板印象-專責消防安全檢查實務培訓計畫(114年性平亮點)」-火災預防科，依113年9月4日「本局性別平等專案小組113年第2次會議」決議，擇定該案為114年亮點計畫，且本案已有初步撰寫整體計畫內容，建議優先納入選案。

(二)「提升山域搜救訓練女性同仁參與比例(參考114年性別亮點提案)」-災害搶救科。

(三)「增強女性消防員的專業形象與社會認可度(參考114年性平亮點提案)」-救災救護指揮中心。

(四)「本市防災青年團多元協勤推廣性別平權(參考114年性平亮點提案)」-火災預防科。

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115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：「破除性別刻板印象-專責消防安全檢查實務培訓計畫」(火災預防科)、「增強女性消防員的專業形象與社會認可度」(救災救護指揮中心)；另請救災救護指揮中心修正計畫名稱，俾更精確具體，並刪除「社會認可度」等字。

(二)本局114年度性別預算編列情形案，提請討論。

說明：

一、依據新北市政府各機關性別預算實施計畫(110年至113年)及新北市政府113年3月5日新北府主公預字第1130409836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114年性別預算編列情形，提請本委員會討論(如附件8，第44-46頁)。

辦法：擬討論通過後，併同本次專案小組會議紀錄送市府主計處備查。

決議：請會計室與民力運用科調整義消保險費工作內容說明，使重點聚焦於提升義消人員參與意願及性別多元化。

玖、臨時動議：

(一)有關113年性別分析採行方案之「政策分工及後續方案追蹤情形」，提請討論。

說明：

一、依據「新北市政府110至113年推動各機關性別主流化實施計畫」及「113年新北市政府精進性別分析實施計畫」辦理。

二、為配合「115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計畫」考核重點，填列「政策分工及後續方案追蹤情形」。

三、依據「113年性別分析方案彙整表」，本局共需填列1方案(開設女性肌力專班，提升女性肌力能力，詳如附件)。

辦法：本案通過後，依會議決議填列對政策之影響，送會計室彙辦，於3月31日前函復新北市政府主計處。

決議：照案通過。

拾、散會(下午4時50分)

委員發言摘要

工作報告

第一案「性別主流化實施計畫案」

(一) 本局113年1至12月辦理情形，報請公鑒。

李股長穎嫻：關於114年性別平等政策方針市府有做一些文字的修正和調整(按：新增戶外運動空間)。關於性別平等專案小組成員的組成，單一性別比例最低者已達40%以上，請繼續維持這一比例。依照新的規定，今年的要求是確保單一性別比例不得低於40%，而過往規定為不得低於三分之一。關於性別統計數據在政策措施中的運用，這部分是為了配合性別平等的考核要求，主計處已要求各局處將相關統計資料運用於對外文宣、新聞稿或致詞稿中，這些文宣、新聞稿或致詞稿必須納入相關的性別統計數據。目前檢視發現，有些資料中未呈現這些統計數據，因此請重新檢視，確保在新聞稿或致詞稿中，統計數據被充分納入，這些統計數據必須是消防局的性別統計指標庫裡面的數據才會算分。關於性騷擾防制宣導，這部分主要的統計要求是在宣導文章中納入統計數據。然而，目前所提供的數據顯示的是宣導人次，這與預期的統計數據有所不同，因此需進一步澄清。至於推動性別平等策略及具體措施，應綜合報告消防局自113年以來實施的所有性別平等方案。此前所提的113年防災士計畫，亦可作為補充內容，讓同仁在報告書中呈現出更加完整的成果。

林專門委員坤宗：關於113年成果報告可以新增一項成就，就是消防局與三峽區公所共同辦理的三峽區有木里防災社區方案，三峽區公所所提的性別平等故事獎在行政院性平考核中獲獎，使三峽區公所成為全國唯一獲獎的公所，這是新北市歷來未曾出現的突破性成就，而三峽區的成功背後，正是得到了消防局的大力支持。關於第50頁性別意識培力的部分，需要注意的是，性別平等訓練已擴大至各機關自僱但不具公務人員身分的專任人員，例如技工、駕駛、駐衛警察等。在113年成果報告時，我們應回顧是否曾對這些同仁進行過相關宣導，因為這項內容已納入行政院113至114年的性別平等考核項目。

主席：關於防災社區的成果，請減災規劃科務必將相關內容納入；此外，關於技工工友的部分，也請秘書室與人事室進一步協作，確保這些同仁能夠具備性別平

等的基本觀念。

(二)本局114年性別主流化工作項目規劃情形，報請公鑒。

王委員珮玲：關於市府114至117年推動各機關性別主流化實施計畫，其中部分內容是為配合行政院의考核方針，因此進行了一些適當的調整。在擬定本年度各項工作計畫時，我建議務必參考市府最新的實施計畫，確保工作方向與政策目標一致。此外，針對同仁的性別意識培力訓練，我想分享一些經驗與建議。過去，我們的培訓課程多以講授式為主，由專家或學者進行授課。然而，近年來教育趨勢愈發強調互動式學習，因此我們應降低講授比例，增加討論、座談及案例分析等方式，使學員更能感同身受，進而提升對議題的理解與敏感度。尤其是在職場性騷擾相關法規修正後，以新北市為例，每月討論的性騷擾案件數以百計，顯示此議題的重要性與迫切性。因此，我認為我們應將實際案例納入性別意識培力訓練，並以更具彈性且貼近人心的方式進行，讓學員真正體會並內化性別平等的觀念，進而提升培訓成效。

祝委員春紅：消防局向來是一個相當特殊的機關，在救災、防火等各項業務中，男性人員的比例始終遠高於女性，除行政單位外，其他領域的性別比例仍存在顯著差距。過去幾年，我們持續推動性別平等，並已取得一定成果。然而，114至117年推動各機關性別主流化實施計畫不僅強調性別比例的提升，更要求我們在業務品質上持續精進。因此，除了關注人員比例，我們是否還能思考更多進階措施，以進一步優化性別主流化的落實方式？未來兩三年的計畫裡，我們可以透過亮點方案推動創新策略，使性別平等不僅僅是呈現在人數比例的數據。

林專門委員坤宗：我認為，機關在推動性別平等時，應該依循計畫、有步驟地推進，而關鍵的第一步就是從性別意識培力開始紮根。若有時間，也建議大家深入了解性平考核指標，例如：課程應採多元方式進行，而非單一授課模式，可以結合工作坊、讀書會、電影賞析或其他互動式教學，讓學習更具啟發性與參與感。此外，近年來性騷擾案件逐漸增加，課程內容也應適時融入相關案例分析，以提升學員的理解與應對能力。同時，針對重大政策與個案分析的要求，也應納入培訓規劃。簡單來說，未來在推動這項工作時，應依據計畫的相關規定，並做好整體規劃，從教育訓練著手。千萬不要輕忽這件事，因為若僅視為例行公事，同仁容易產生倦怠，導致培訓流於形式，無法真正發揮效益。日前，我在行政院陪同

三峽區公所進行簡報，當時公所代表向委員分享了他們在消防局指導下，如何落實防災工作，推動社區防災任務的組織與培訓。透過這些努力，他們成功提升人員的性別參與比例近20%，改變了過去某些性別刻板分工的現象。以往在社區志工的分工中，常見男性負責辦公室行政、女性則負責烹飪等支援工作，但透過指導與盤點志工的專業能力，例如：是否具備物理背景、駕駛能力、資訊專長等，才能更有效地進行適才適所的任務分派。這樣的模式，不僅讓性別角色更趨均衡，也提升了整體社區的防災能力。當天在現場，我深刻感受到消防局在推動防災社區建置方面的努力，這些無形的影響力，正是我們推動性別平等的核心價值—建立友善、共融的環境，讓所有人都能夠公平參與，發揮所長，這正是我們期望達成的目標。

第二案「性平亮點方案」

(一) 本局113年1-12月辦理情形，報請公鑒。

祝委員春紅：我認為整體表現相當不錯，目前已有量化數據及具體成果展現。至於仍需加強的部分，建議進行檢討，並在肌力訓練上針對較不足之處規劃進一步的培訓機會或計畫。如果114年度未納入相關項目，但該計畫具有連續性，我們可以在後續持續推動的計畫中，累積先前執行的成果，並於下一年度計畫中適時調整與修正，以確保推動成效能夠持續優化。

王委員珮玲：我認為這部分可以再強化兩個重點，以突顯普及性與成效，讓整體表現更加明確。第一點，強調普及性剛剛我查看了一下消防人力數據，目前女性消防人員總數為222名，其中外勤人員為143名。根據你們的資料，參訓人員主要是外勤人員，而目前已有50名女性外勤同仁參與訓練，這代表訓練覆蓋率已經超過三分之一。這是一個相當具有普及性的成果，建議在報告中明確呈現這個比例數據，強調女性外勤人員的高參與率，以凸顯推動的廣度與成效。第二點，放大訓練成效，在第四點最後一段的部分，數據顯示除了單槓這個項目之外，女性專班學員的表現已經達到或超過全體外勤隊員的總平均，這是一個相當值得強調的亮點。如果這項數據經過確認屬實，應將這個成效單獨列出，突顯女性消防人員的體能表現已不遜於整體隊員平均水準，打破外界對女性消防人員體能不足的刻板印象，並進一步彰顯訓練的實質成效。建議在報告中，將這兩個關鍵點強調並細化，使整體內容更具說服力。

(二) 本局114年亮點規劃情形案，報請公鑒。

林專門委員坤宗：這項方案旨在提升女性參與比例，建議採取具體的鼓勵措施，以提高實際效果。例如，可提供獎勵機制，讓願意參與的女性同仁獲得額外激勵，或在年終考核中給予適當加分。雖然表面上可能顯得對男性不公平，但這其實符合《消除對婦女一切形式歧視公約》CEDAW第4條暫行特別措施的精神，該條款強調，為了提升女性的參與度，應採取適當措施，從「形式平等」邁向「實質平等」。目前，女性在相關領域的參與人數較少，因此透過這些激勵措施，能夠鼓勵更多女性投入安檢工作，進一步達成既定目標，確保政策的有效推動與落實。

祝委員春紅：我非常贊同專委的想法，理由如下：目前女性參與率為24.6%，但訂定26%至30%的目標值時，不清楚各位是基於何種考量與規劃方式。是因為提升比例過大較困難，因此僅設定增加2%至4%？還是有其他策略考量？獎勵措施無疑是一種有效方式，而獎勵形式也可多元化，例如在年終會議上公開表揚，或對表現優異者予以記功嘉獎，以提高影響力。既然這項計畫被視為亮點方案，我們應聚焦於提升績效與品質，確保女性安檢人員的參與度與專業能力均有所增進。關鍵在於如何設定更具挑戰性且有亮點的目標值，並透過合適的獎勵機制加以推動，以確保計畫達成實質效果。

主席：獎勵措施有多種形式，但若僅提供嘉獎，對外勤同仁的吸引力可能有限。對於外勤人員而言，更具實質效益的激勵方式，例如增加休假或提供額外獎金，往往更具吸引力。當然，若是針對特殊表現者提供感謝狀等形式的獎勵，也是一種選擇。但目前的重點在於如何吸引更多人參與，因此建議研擬相關說帖，說明安檢工作的價值與獎勵內容，並有效邀請內、外勤人員參與。此外，安檢工作除了執行層面，還需熟悉法規。如果參與後發現法令知識不足，可能會影響執行成效，因此如何提供適當的培訓與支援，也需納入考量。火災預防科可進一步分析目前人員不願參與的原因，找出關鍵問題。例如，安檢工作是否缺乏足夠的誘因？如何在新進消防人員加入時，透過適當引導，鼓勵女性同仁投入安檢工作？此外，現行安檢人員的配置方式是否符合需求？如何透過大隊長的協助，提升推動成效？請火災預防科針對如何吸引更多消防人員投入安檢工作，進一步研擬具體可行的措施，以確保計畫順利推動並提升成效。

討論提案

(一)為配合市府推動性別主流化業務，挑選本局 115 年性別影響評估計畫，提請討論。

主席：關於提升女性消防員的專業形象與社會認可度這個議題，我的理解是，這是對119線上的女性執勤員提升專業形象。為了更精準地聚焦目標，我建議將「提升女性消防員的專業形象與社會認可度」這個名稱修改得更具體，並刪除提升社會認可度之文字。

林專門委員坤宗：我稍微整理一下，為什麼各機關需要提出兩個性平影響評估方案。4年前，我們在設計整體技術架構時，其實性平影響評估的主要應用場域應該是自治條例或重大施政計畫。然而，當時的考量是希望讓同仁熟悉並靈活運用性平主流化工具，因此要求各機關提報兩個性平影響評估方案，性平分析也是基於相同的概念。一方面，讓大家能夠更深入了解自身業務，另一方面，透過評估學習如何操作與填表，使這項工具真正落實於行政體系。剛剛大家提出的方案都很有價值，但我想特別點出一個技術性的問題。去年（113年）行政院考核時，辜參議曾針對我們的性平影響評估提出一些重要意見，尤其是統計分析與多工具使用的問題。大家應該知道，進行性平影響評估的前提是統計分析，因為只有先掌握數據、發現需求，才能合理訂定性平目標。然而，目前部分局處級的性平影響評估，缺乏基礎統計分析，就直接進行評估，這樣的作法其實有待商榷。因為當基礎數據不足時，後續的評估就難以準確呈現問題與解決方案。此外，在性平影響評估中，我們往往忽略了一個關鍵—三種角色的分析。如果以「專責消防安全檢查」這類計畫為例，應該涵蓋以下三個角色：第一，政策規劃者：包括我們今天在座的各位，應考量不同性別的比例是否均衡，這是政策制定的基礎。第二，服務提供者：例如工程單位或受委託的廠商，執行這項業務時的性別比例是否合理？我們若鼓勵女性參與，那麼這些受託機構在執行時，是否確實提升女性同仁的參與度？第三，受益者（使用者）：最終受惠的對象對這項政策或計畫的反應如何？是否真正滿足了不同性別的需求？這也是統計分析不可或缺的一環。因此，未來在決策這些方案時，應該確保統計分析的完整性，並將這三個角色的分析納入評估基礎。此外，近年來行政院性平處也持續推動性別影響評估訓練，例如最近的一場訓練於113年6月18日舉行，召集了全國民間專家學者，持續強化專業能力。畢竟，性別影響評估是所有性別主流化工具中最具挑戰性的，因為它

需要多方搭配與專業知識的整合。最後，辜參議曾指出我們在這方面的弱點，因此，市府內部也會在性別主流化工具小組會議中積極討論、研擬改進措施。新北市一向是全國的「資優生」，我們有能力，也應該把這件事情做得更好，真正落實性別主流化的精神。

(二)本局 114 年度性別預算編列情形案，提請討論。

王委員珮玲：針對「義消人員的保險費」這項經費的說明內容，我建議進行調整。目前文件中提到「提高義消另一半對於其參與本局相關防救災作業身的好感度」，這樣的表述似乎將義消人員的配偶作為主要考量對象，可能會引起不必要的誤解，建議刪除。建議強調提升義消人員整體參與意願，並且著重於鼓勵更多民眾（包括女性）投入義消服務，以達到提升性別比例與多元參與的目標，而非單純為了讓配偶滿意而推動這項政策。

主席：請會計室與民力運用科調整義消保險費的工作內容說明。

新北市政府消防局性別平等專案小組 114 年第 1 次會議簽到表

一、時 間：114 年 2 月 13 日（星期四）下午 3 時 30 分

二、地 點：本局 10 樓 1001 會議室

三、召集人：陳副局長國忠

陳國忠

四、出席委員：

姓	名	簽	名	處
外聘 委員	祝委員春紅		<i>祝春紅</i>	
	王委員珮玲		<i>王珮玲</i>	
當然 委員	張委員易鴻		有事不克出席	
指定 委員	羅委員丁仁		<i>羅丁仁</i>	
	黃委員惠玲		<i>黃惠玲</i>	
	蔡委員榮富		<i>蔡榮富</i>	
	李委員璘昱		<i>李璘昱</i>	
	王委員信惟		有事不克出席	

**新北市政府消防局性別平等專案小組
114 年第 1 次會議簽到表**

五、列席人員：

單 位	職 稱 姓 名	簽 名 處
社會局	專門委員 林坤宗	林坤宗
	股長 李穎嫻	李穎嫻
	社會工作師 林宣吟	林宣吟
火災預防科	秘書 謝盈如	謝盈如
災害搶救科	專員 周祐陞	周祐陞
教育訓練科	秘書 程昌興	程昌興
危險物品管理科	股長 黃健智	黃健智
減災規劃科	技正 林煒傑	林煒傑
整備應變科	技正 劉聖宗	劉聖宗
消防宣導科	股長 蘇毅平	蘇毅平
秘書室	專員 王蘋	王蘋
救災救護指揮中心	專員 洪銘坤	洪銘坤
人事室	股長 周雅慧	周雅慧
會計室	股長 范美慧	范美慧