

# 交通部運輸研究所性別平等工作小組 115 年度第 1 次會議紀錄

時間：中華民國 115 年 4 月 23 日(星期四)下午 2 時

地點：本所 10 樓會議室

主席：王穆衡副所長

紀錄：李旻儒

## 壹、報告案：

一、有關交通部性別平等推動計畫(115 至 118 年)之 115 年度目標值達成情形，相關衡量指標及本所擬議作法如下：

(一)「院層級議題／促進公部門決策參與之性別平等／目標與策略／促進公部門決策參與性別平等-行政院各部會所屬委員會委員朝性別均等邁進／機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比例達 40%之達成率為 95%」：

1. 本所案管 7 項所屬委員會，各委員會性別比率如下：

- (1) 交通部交通費率審議會(任期 114.10.01-116.09.30)：男性比率 53%，女性比率 47%。
- (2) 交通部運輸研究所甄審暨考績委員會(任期 115.01.01-115.12.31)：男性與女性比率皆為 50%。
- (3) 交通部運輸研究所性別平等工作小組(任期 114.04.10-116.04.09)：男性與女性比率皆為 50%。
- (4) 交通部運輸研究所性騷擾防治申訴評議委員會(任期 114.04.10-116.04.09)：男性與女性比率皆為 50%。
- (5) 交通部運輸研究所安全及衛生防護委員會(任期 114.07.01-117.06.30)：男性比率 44%，女性比率 56%。
- (6) 交通部運輸研究所推動業務委託民間辦理專案小組(任期 115.01.01-115.12.31)：男性比率 67%，女性比率 33%。

【本小組由各業務單位副主管及各幕僚單位主管擔任委員，委員人選係隨職務派任，致性別比例較難即時調整。經查本小組原任一性別比率符 40%規定，惟因主計室主任於 114 年 12 月配合業務輪調調任，致現行委員性別結構產生變動，爰未達 40%。考量性別比例衡平，後續擬檢討委員組成方式，將幕僚單位委員由現行「主管擔任」調整為「主管或其授權人員擔任」，以增加委員遴派彈性，並優先考量性別平衡，逐步提升任一性別比率。】

(7) 交通部運輸研究所勞工退休準備金監督委員會(任期 113.07.10-117.07.09)：男性比率 78%，女性比率 22%。

【徐技工(男)於 115 年 6 月 28 日屆齡退休，退休後所遺委員缺由張技工(女)遞補。主計室原為主任擔任資方委員，改請洪專員(女)擔任資方委員。屆時在本所勞退金委員會總人數及其他委員不變動情況下，女性比率達 44.4%(4 人)，男性比率達 55.6%(5 人)。】

2. 有關性別比率部分，相關組織或設置要點請調整為「任一性別比率達 40%」，以符應交通部性別平等推動計畫(115 至 118 年)。

**決議：**

1. (6)之說明內容，比例調整為比率。

2. 請修正交通部運輸研究所推動業務委託民間辦理專案小組實施要點，以符應交通部性別平等推動計畫(115 至 118 年)任一性別比率達 40%。

3. 請依期程辦理交通部運輸研究所勞工退休準備金監督委員會之委員改派事宜，以符應交通部性別平等推動計畫(115 至 118 年)任一性別比率達 40%。

(二) 「部會層級議題／打造性別友善的優質服務場域／提升性別友善職場環境／交通部及所屬機關(構)每年均辦理至少 2 場性別平等基礎或進階課程相關訓練」：

人事室 115 年度規劃性別平等教育訓練之課程，規劃於 4 至 6 月期間辦理「性騷擾防治教育訓練同仁班」及「性騷擾防治教育訓練專責人員及主管班」等 2 班別。

**決議：**洽悉，請人事室依期程辦理。

(三) 「部會層級議題／打造性別友善的優質服務場域／提升性別友善職場環境／交通部所屬機關(構)每年均自製至少 2 種消除交通領域性別刻板印象等具性別平等觀點之宣導品，並向所轄業者與外部民眾宣導」：

115 年宣導品製作單位為運安組及運管組，請於 115 年第 1 次會議提出構想及說明。

年度	業務單位	業務單位
112年	運管組「勇敢追夢吧，小虎！」繪本	運資組「領航盃：無人機創意應用大賽」口罩
113年	運工組設計橋梁檢測人員反光背心	運技中心設計L型資料夾
114年	運計組「貨運物流珪藻土吸水杯墊」	運環組「因應氣候變遷調適知識本」
115年	運安組「推動全生命週期道路交通安全檢核制度」訓練教材性平宣導頁	運管組「性別平權，職場無界-女力駕駛緩解駕駛長缺員荒」宣傳海報
116年	運資組	運工組
117年	運技中心	運計組
118年	運環組	運安組

註：本所112至118年宣導品製作單位，6組1中心皆為2次。

決議：請運安組及運管組依委員建議調整宣導品內容。安全檢核制度是重點，宣導宜聚焦在受眾者、設計如何突顯性別平等；公車司機缺員部分，可整體思考調整工作環境(如：重整、整併、縮短路線)，以增加國人願意投入公車司機職業，同步招募到更多女性司機，以維持公共運輸。

二、有關本所研究人力性別統計分析，113年研究人力男女比為6.5:3.5，114年研究人力男女比為6.4:3.6。本所109至112年女性研究人力均低於三分之一。以113-116年為期，113年及114年女性研究人力已達三分之一目標，期115-116年維持本所女性研究人力為三分之一比率之目標，於本所性別工作平等小組會議提出性別比率，瞭解目標達成狀況。

研究機關(構)	特聘研究員級		資深研究員級		研究員級		副研究員級		助理研究員級		佐理研究員級		合計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	總人數	女性比		
114年度																
運輸研究所	0	0	0	0	7	4	39	15	8	12	0	0	54	31	85	36%
各級女性佔比	特聘研究員級		資深研究員級		研究員級		副研究員級		助理研究員級		佐理研究員級					
運輸研究所						36%		28%		60%						

決議：洽悉。

貳、討論案：

- 一、有關本所 116 年度性別預算編列情形表暨 116 年性別影響評估計畫預算編列情形表一案，提請討論。

各業務單位業增修性別影響評估計畫預算編列情形表。

決議：洽悉。

- 二、有關本所性別平等創新獎及深耕獎報送案，提請討論。

(一) 性別平等創新獎及深耕獎係性別業務輔導考核項目之一，其報送規定要求交通部部屬各機關至少提報 1 案(創新獎或深耕獎均可)，撰寫字數至少 3,000 字，其格式及配分如下：

1. 性別平等創新獎：

- (1) 參與主題及內容與性別平等之關聯性(10 分)。
- (2) 將性別觀點融入業務程度(15 分)。
- (3) 開發及運用資源情形(含跨機關合作機制)(25 分)。
- (4) 創意性(30 分)。
- (5) 影響程度(具體績效)(20 分)。

2. 性別平等深耕獎：

- (1) 參與主題及內容與性別平等之關聯性(10 分)。
- (2) 近 5 年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討) (50 分)。
- (3) 影響程度與具體績效(可含人民有感之故事)(40 分)。

(二) 為辦理性別平等創新獎及深耕獎報送案，於 112 年本所性別平等工作小組第 1 次會議已排訂 110 至 116 年輪值表如下，配合行政院修正性別平等考核時間，117 年將由運技中心及運工組提報，依 114 年本所性別平等工作小組第 2 次會議決議，請運技中心及運工組於 115 年本所性別平等工作小組第 2 次會議介紹參獎題目、內容等納入性別平等之撰寫方向及構想。

	性別平等創新獎參獎作品	性別平等深耕獎參獎作品
110 年	【運環組】應用交通管理策略減少都會區交通空氣污染研析－性別平等探討	1. 【運管組】預約式無障礙小客車運輸服務之整合研究 2. 【運安組】運輸場站無障礙設施(電梯)使用狀況調查分析

	性別平等創新獎參獎作品	性別平等深耕獎參獎作品
112年		【運管組】「友善台灣，幸福領航」愛接送－預約式通用計程車－交通平權探討
114年	【運資組】無人機偏鄉物流運送服務驗證計畫	【運計組】性別與交通－從數據看見她與他，以東臺區域為例探討交通旅次特性之性別差異分析
117年	【運技中心】	【運工組】

註：本所 110 至 114 年參加性別平等創新獎及深耕獎參獎單位，運安組 1 次、運管組 2 次、運環組 1 次、運資組 1 次、運計組 1 次。

114 年本所性別平等工作小組第 1 次會議已接續排訂 119 年至 123 年輪值表如下：

原訂/順延	性別平等創新獎參獎作品	性別平等深耕獎參獎作品
118/119年	【運安組】	【運環組】
120/121年	【運計組】	【運資組】
122/123年	【運工組】	【運技中心】

註 1：本所 110 至 122(123)年參加性別平等創新獎及深耕獎參獎單位，6 組 1 中心皆為 2 次。

註 2：以運安組為例，110 年提報性別平等深耕獎，118/119 年安排提報性別平等創獎。

註 3：配合行政院修正性別平等考核時間，原則上應該會順延 1 年，實際仍依交通部函文為準。

#### 決議：

1. 請運工組及運技中心於 115 年本所性別平等工作小組第 2 次會議介紹 116 年預計執行參獎的題目、內容等納入性別平等之撰寫方向及構想，117 年提報成果。
2. 輪值單位已排定，各組及中心可檢視既有相關計畫或未來將進行的研究計畫，預為研擬妥適主題(議題)提報性別平等創新獎或性別平等深耕獎。

參、臨時動議：無。

肆、散會：下午 3 時 40 分。