

國家發展委員會 106 年度推動性別主流化成果報告

壹、依據

- 一、行政院 102 年 10 月 28 日函頒「行政院所屬各機關推動性別主流化實施計畫（103 至 106 年度）」。
- 二、國家發展委員會推動性別主流化執行計畫（103 至 106 年度）。
- 三、行政院性別平等處 107 年 1 月 31 日院臺性平字第 1070162905 號函。

貳、計畫目標

- 一、加強性別觀點融入國家發展委員會（以下簡稱本會）業務，強化「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW）及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標。
 - （一）提升婦女勞動力參與率。
 - （二）落實本會重要任務編組決策機制之性別比例。
 - （三）強化本會人員出席國際會議（組織）之女性參與率。
- 二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：
 - （一）加強落實性別主流化訓練。
 - （二）強化本會性別平等專案小組運作機制。
 - （三）提升性別影響評估辦理品質及管考性別目標達成情形。
 - （四）加強性別統計及分析。
 - （五）強化性別預算分析。

參、重要辦理成果

- 一、加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標

（一）關鍵績效指標 1：提升婦女勞動力參與率

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	1. 依據國家發展計畫（102 至 105 年）訂定目標值，			

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
	每一年度目標值將於前一年年底時公布。 2.為提升婦女經濟能力，促進婦女就業，宜以較直接的增加婦女就業量為目標，爰「國家發展計畫-106年至109年四年計畫暨106年計畫」未再訂定婦女勞參率目標，而由勞動部改以健全職場平權法制，深化婦女就業協助措施，每年協助婦女二度就業者至少2萬人就業為目標。			
目標值(X)	50.7%	50.85%	51.0%	-
實際值(Y)	50.64%	50.74%	50.8%	-
達成度(Y/X)	99.9%	99.9%	99.6%	-

2. 重要辦理情形

- (1)本會協調推動「完善生養環境方案」(105至107年)，強化家庭、社區、雇主及政府間的合作機制，推動「教保公共普及化」、「衡平職涯與家庭」及「支持家庭生養」3大策略，以滿足不同型態家庭的育兒需求。在衡平職涯與家庭策略方面，鼓勵企業負起改善職場的責任，為不同工作型態者的員工，依其需求提供更多元彈性的托育服務與支持，營造可讓員工兼顧工作與家庭的友善職場及環境，減輕婦女家庭照顧負擔及就業障礙，提升婦女之勞動參與。
- (2)行政院自本(106)年11月起已召開5次「育人攬才及移民政策專案會議」，由本會辦理幕僚作業，前揭會議已就育兒之現金給付、兒童照顧、家庭照顧與工作平衡及相關配套措施等議題進行討論，俟完成整體政策規劃後，將由行政院對外公布友善生育、養育環境之具體方案，未來相關措施將有助婦女放心托育，及促進女性就業。

3. 檢討及策進作為

本會將持續協調相關部會辦理下列工作：

- (1)推動相關促進婦女就業計畫，提升我國女性工作技能並發展創新經濟。
- (2)營造兼顧家庭與工作之友善職場及健全托育環境，減輕年輕父母經濟負擔，以提高生育率及婦女的勞動參與。
- (3)落實職場性別平權，推動同工同酬。

(二)關鍵績效指標 2：本會重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	〔本會重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之個數÷本會重要任務編組總數〕×100%			
目標值(X)	65%	75%	100%	100%
實際值(Y)	75%	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	115.38%	133.34%	100%	100%

2. 重要辦理情形

- (1)本會重要任務編組係包括本會性別平等專案小組、本會性騷擾申訴評議委員會、本會人事甄審及考績委員會及第 8 屆國家檔案管理委員會等 4 個，各重要任務編組之任一性別比例分布情形如下：

本會 106 年度重要任務編組性別比例					
重要任務編組名稱	女性		男性		合計 (人數)
	人數	百分比	人數	百分比	
本會性別平等專案小組	7	41.18%	10	58.82%	17
本會性騷擾申訴評議委員會	5	45.45%	6	54.55%	11
本會人事甄審及考績委員會	12	52.17%	11	47.83%	23
第 8 屆國家檔案管理委員會	13	44.83%	16	55.17%	29

(2)目標值達成情形

上開 4 個重要任務編組之委員任一性別比例皆達 1/3，實際值為 100%【(4 個÷4 個)×100%=100%】，已達成原預定目標值，目標值達成度為 100%【(100%÷100%)×100%=100%】。

3. 檢討及策進作為

- (1)106 年度本會辦理性別平等專案小組、性騷擾防治申訴評議委員會及人事甄審及考績委員會委員之聘任及改聘，均考量人員性別比例，俾

符合行政院推動任一性別不低於三分之一之政策規定，未來本會亦將依該規定賡續辦理。

(2)檔案局賡續於 106 年年底辦理下（第 9）屆委員遴聘時留意簽辦，符合性別平等政策目標。

(三)關鍵績效指標 3：本會人員出席國際會議（組織）之女性參與率

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	〔本機關及所屬機關當年度參與國際會議女性職員人次÷本機關及所屬機關當年度參與國際會議總人次〕×100%			
目標值(X)	48%	50%	52%	54%
實際值(Y)	61%	55.77%	58.10	67.3
達成度(Y/X)	127.08%	111.54%	111.73	124.62%

2. 重要辦理情形：106 年本會各單位及所屬檔案管理局職員奉派參與國際會議（組織）計 52 人次，其中 35 人次係女性，女性所占比例達 67.3%，已超過原訂目標值，目標值達成度為 124.62%【 $67.3 \div 54$ ） $\% \times 100\% = 124.62\%$ 】。

3. 檢討及策進作為：本會未來除考量業務相關性，將積極鼓勵或遴選女性代表參加出席國際會議或參與國際組織相關工作，並促進不同性別者參與國際交流之機會均等。

二、賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效

(一)關鍵績效指標 1：性別主流化訓練參訓率(%)

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	〔本機關及所屬機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數÷本機關及所屬機關職員總數〕×100%			
目標值(X)	80%	82%	84%	86%
實際值(Y)	96%	96%	98%	99.4%

達成度(Y/X)	120%	117%	117%	116%
----------	------	------	------	------

2. 重要辦理情形

(1)本會及所屬檔案局均主動辦理促進性別平權、推動性別主流化之訓練及宣導課程，訓練及課程如次

性質	名稱	講座	辦理日期	辦理單位	參加人數(次)
實體訓練基礎課程	「從司法院釋字第748號解釋談婚姻自由與婚姻平權之保障」專題演講	輔仁大學吳教授志光	106.8.22	本會	52人
	「性別主流化與情感的自主權」專題演講	國立交通大學林教授志潔	106.9.18	本會	72人
	簡任及主管級人員CEDAW教育訓練	郭教授玲惠	106.6.7	國家發展委員會檔案管理局	50人
實體訓練進階課程	「CEDAW與性平權」專題演講	臺灣大學政治系黃教授長玲	106.7.28	本會	77人
	「從身邊的小故事談CEDAW」專題演講	國立臺北大學法律學系郭教授玲惠	106.8.29	本會	76人
	106年CEDAW教育訓練	官副教授曉薇	106.6.15	國家發展委員會檔案管理局	37人
數位訓練課程	播放性別平等影片：「哭泣的印度浴火新娘」		106.3.21 106.3.22 共2場次	本會	156人次
	播放性別平等影片：「關鍵判決」		106.5.16 106.5.18 共2場	本會	204人次
	播放性別平等影片：「因為愛你」		106.6.16 106.6.23	本會	120人次

			共 2 場		
	播放性別平等影片：「藍色茉莉」		106.7.24 106.7.25 共 2 場	本會	116 人次
	播放性別平等影片：「惡女訂制服」		106.8.23 106.8.30 共 2 場	本會	120 人次
	播放性別平等影片：「女子漢的顛倒性世界」		106.9.7 106.9.8 共 2 場	本會	136 人次
	播放性別平等影片：「熔爐」		106.11.21 106.11.22 共 2 場	本會	120 人次

(2)目標值達成情形：本會於 106 年度辦理性別主流化等相關訓練課程，參加性別主流化相關訓練課程人數計有 498 人，本會及檔案局職員總數計有 501 人，參訓比例為 99.4%，參訓率達成度為 116%。

【 $(99.4\% \div 86\%) \times 100\% = 116\%$ 】。

3. 檢討及策進作為：未來本會仍將規劃辦理性別主流化基礎及進階課程，並納入年度訓練計畫，鼓勵同仁踴躍參與，以使同仁具備性別主流化之基本概念，於政策規劃上更能融入性別意識觀點，並使性別主流化之理念、目標及操作架構與業務相結合。

(二)關鍵績效指標 2：中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關年度提報之中長程個案計畫、計畫或措施訂定性別考核指標之案件數 (註：性別考核指標係指為衡量性別目標達成情形所訂之績效指標。)			
目標值(X)	2 項	2 項	3 項	3 項
實際值(Y)	3 項	3 項	3 項	3 項
達成度(Y/X)	150%	150%	100%	100%

2. 重要辦理情形：本會業就提升婦女勞動力參與、本會任務編組性別比例及出席國際會議之女性參與等涉及性別議題之相關政策或措施，於本會性別主流化執行計畫（103 至 106 年）目標一項下訂定 3 項關鍵績效指標：「提升婦女勞動力參與率」、「本會重要任務編組任一性別比例不低於三分之一」、「本會人員出席國際會議（組織）之女性參與率」，作為性別考核指標，已超過原訂目標值，目標值達成度為 100%【(3 項÷3 項)×100%=100%】。

3. 檢討及策進作為

(1) 未來除賡續檢視前開各項性別考核指標達成情形外，亦將審視本會及所屬檔案管理局各項中長程個案計畫、計畫或措施，就所涉性別議題強化訂定性別考核指標，於業務內涵中融入性別觀點及性別敏感度，落實性別平等目標。

(2) 檔案局所管之中長程個案計畫、年度計畫或措施，多屬檔案管理、文書檔案資通訊等業務執行或基礎建設之內容，涉及訂定性別考核指標之情形較少，後續配合業務或工作項目，如有訂定相關指標之需求時，將考量不同性別、性傾向或性別認同者之年齡、族群、地區等面向，規劃導入性別考核指標，以達成性別平等之目標。

(三) 關鍵績效指標 3：性別統計指標項目新增數

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103 年	104 年	105 年	106 年
衡量標準	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數			
目標值(X)	12 項	1 項	1 項	1 項
實際值(Y)	12 項	1 項	1 項	2 項
達成度(Y/X)	100%	100%	100%	200%

2. 辦理情形說明：為使本會推動之性別主流化相關業務更為公開透明，於本會網站「性別主流化」專區下設置「性別統計」專區，除原已公布之 14 項性別統計項目持續檢視更新至 106 年 12 月底之資料，106 年度新增「本會審議公共建設類中長程個案計畫納入性別影響評估計畫數」及

「機關檔案管理人員性別統計」2項，目標值達成度為200%【(2項÷1項)×100%=200%】

3. 檢討及策進作為：本會106年度目標值係就本會各單位及所屬檔案管理局等相關業務之性別統計項數，全面性進行盤點整合訂定，106年度新增2項，已超過原訂目標值，本會將賡續執行本計畫所訂關於加強性別統計各項措施，嗣後各年度如有需新增之性別統計及專題分析項目，將再適時檢討修正。

(四) 關鍵績效指標 4：性別影響評估計畫預算比重增加數

1. 目標達成情形

項目 \ 年度	103年	104年	105年	106年
衡量標準	比重=[性別影響評估計畫預算編列數 ÷(機關預算數-人事費支出-依法律義務必須編列之支出)] ×100% 增加數=當年度比重-前年度比重			
目標值(X)	0%	0%	0.5%	0.5%
實際值(Y)	-0.35%	5.49%	-0.86%	-17.90%
達成度(Y/X)	-	-	-172%	-3,580%

2. 辦理情形說明：本會及所屬107年度(當年度)比重為【523,312千元÷(3,367,012千元-776,419千元-1,150,000千元)】×100%=36.33%，106年度(前年度)比重為【566,854千元÷(2,971,549千元-778,298千元-1,147,953千元)】×100%=54.23%，實際值為36.33%-54.23%=-17.90%。

3. 檢討及策進作為：本會辦理之中長程個案計畫，均依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」規定進行性別影響評估，惟部分計畫期程於106年度結束，致107年度性別影響評估計畫預算比重下降。本會爾後除確實依衡量標準計算實際值及達成度外，並賡續依行政院規定詳實填具「性別影響評估計畫預算編列情形表」等性別預算表件，並提報本會性別平等專案小組核備。

肆、其他重要執行檢討及策進作為

一、強化本會性別平等專案小組之運作功能

(一)本會訂有「國家發展委員會性別平等專案小組設置要點」，現有 3 位外聘民間委員，分別為台灣婦女團體全國聯合會楊芳婉理事長、輔仁大學法律系吳志光教授、中央研究院歐美研究所焦興鎧研究員，其中楊委員為現任行政院性平會委員之一，符合「各部會性別平等專案小組運作原則」之外聘民間委員其中一人須為現任行政院性平會委員之規定。

(二)本會定期召開性平專案小組會議，106 年度共召開 3 次會議如下：

1. 106 年第 1 次會議業於 1 月 13 日召開竣事，內容包含提報消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW) 第 29 號至第 33 號一般性建議法規檢視計畫之辦理情形、行政院國家發展基金 105 年度性別預算編列情形表、本會 105 年度「性別平等政策綱領」各篇具體行動措施辦理成果、本會 105 年度推動性別主流化成果報告及「行政機關管考作業簡化及性別管考作業簡化案」等議題。
2. 106 年第 2 次會議業於 6 月 20 日召開竣事，包括有關本會及所屬檔案管理局 107 年度性別影響評估計畫預算編列情形表、107 年度性別預算編列情形表及行政院國家發展基金 106 年度性別預算編列情形表等議題。
3. 106 年第 3 次會議業於 11 月 28 日召開竣事，包括有關性別平等議題納入國發計畫案及行政院性別平等重要議題涉及本會議題部分之說明等議題。

(三)本會網頁設有性別主流化專區，均按規定提供相關資料公告上網，以落實性平小組運作之公開透明。

二、落實性別目標達成情形

(一)管考性別目標之規劃作法：中長程個案計畫之性別影響評估檢視表中已訂定性別敏感指標者，各部會於作業計畫及計畫評核等 2 子系統應予登錄名稱及其目標值。至 106 年 12 月 31 日止，計有衛生福利部「臨床醫事人員培訓計畫」等 8 項計畫，「審核每月教學師資及受訓學員資格」等 15 項指標列明為性別敏感指標。本會為落實行政院自主管理及分層課責之管考作業簡化政策，依「行政院所屬各機關個案計畫管制評核作業要點」第 14 點規定，前開性別敏感指標之評核回歸由各部會依權責自主管理，期能落實以成果為導向之績效管理。

(二)研議於國營事業年度工作考成實施要點內訂定性別目標達成情形考成指標之可行性

1. 國營事業工作考成之目的旨在評核事業全體員工之工作表現，其作法係請各主管機關提送所屬事業年度工作考成實施要點時，須併同提出所屬事業未來經營計畫，依據經營計畫提出策略目標及關鍵績效指標，以做為年終考評依據，並請主管機關對提出之指標目標值應具挑戰性及合理性。
2. 有關於國營事業年度工作考成實施要點內訂定性別目標一節，近年經與國營事業及其主管機關溝通，部分國營事業表示此目標與全體員工工作績效之表現較無直接相關。例如金融保險類之某國營事業表示，其員工以女性居多，如訂定此指標，考成分數必然獲得較高分數，然其分數未必能與工作表現或經營績效正相關，也失去工作考成之本意；又 17 家事業性質差異甚大，難將性別目標與事業整體發展策略高度聯結，該事業爰建議免於其年度工作考成實施要點內訂定性別指標及目標。
3. 管考處將持續與國營事業溝通，督促各國營事業及其主管機關重視性別平等議題，並訂定與事業整體發展策略高度相關之性別指標及目標，以展現國營事業協助政府推動性別平等之決心。

伍、其他重大或特殊具體事蹟

一、106 年數位機會調查辦理成果

本會 106 年個人/家戶數位機會調查，自 106 年 8 月至 9 月進行，從賦能、融入、摒除（風險）三大構面分析我國民眾在資訊素養、參與各類數位活動，以及資訊社會衍生的負面影響。採用電腦輔助電話調查訪問全國 9,337 位 12 歲以上民眾，調查報告結果顯示：

- (一)12 歲以上男性有 83.9% 曾使用網路，女性有 80.7% 曾使用網路，男性較女性多了 3.2 個百分點。
- (二)進一步分析不同年齡層的兩性網路使用情形，12-14 歲網路使用率分別為，男性 99.3%，女性 99.9%，15-19 歲男性 99.9%，女性 100%，20-29 歲男性 99.6%，女性 98.9%，30-39 歲男性 98.3%，女性 99.1%，40-49 歲男性 94.9%，女性 97.3%，50-59 歲男性 83.1%，女性 83.5%，60 歲以上男性 44.6%，女性 34.6%，結合性別及世代分析發現，女性上網率略

低於男性，是為 60 歲以上高齡婦女網路使用率較低所造成；至於 60 歲以下年齡層中，20 歲以下及 30-59 歲世代尚呈現女性網路使用率高於男性的現象。本調查結果將提供相關部會作為未來政策研訂及推動參考。

二、國家檔案使用者調查及統計分析辦理成果

(一)106 年 1 月至 12 月底，民眾申請應用國家檔案計有 513 人次，其中申請人為自然人者共計 498 人次，依性別區分，男性計有 330 人次、占 66.27%，女性計有 168 人次、占 33.73%。

(二)經分析國家檔案申請人之個人背景資料顯示，男性與女性之申請目的多以學術研究為主；申請目的與居住地之分布皆無明顯性別差異；年齡層方面，男性申請人之年齡分布較女性申請人低。檔案申請方式部分，線上產出申請書之比例男性略高於女性；檔案應用方式部分，則無明顯性別差異。

(三)前開國家檔案使用者調查及統計分析，包括不同性別之國家檔案使用者在資訊素養及使用習慣之差異，將據以調整檔案應用服務策略，期能消弭數位落差及性別隔離之現象。

三、國家檔案應用分析

(一)為促進國家檔案之開放與運用，便捷檔案目錄查詢，本局建置國家檔案資訊網，提供單一查詢窗口服務，俾利民眾查檢目錄，並提出應用申請。另，本局依據使用者對國家檔案資訊網檢索功能與使用介面之回饋意見，賡續檢討改善網站相關功能，以精進網站及民眾使用效能。此外，編有「5W2H 應用國家檔案 So Easy」摺頁中(英)文版及「本局全球資訊網暨檔案應用相關網站」套卡等文宣品，以推廣國家檔案應用，並協助民眾申請應用檔案。

(二)另，為促進政治檔案開放應用，並提供民眾相關之查詢檢索應用途徑，本局 106 年精進作為如下：

1. 國家檔案資訊網新增「政治檔案應用專區」，主動公開屆滿 30 年且經個人資料去識別化處理之政治檔案全文影像逾 10 萬頁。
2. 完成約 50 萬頁之政治檔案內容分析成果，並於國家檔案資訊網提供「政治檔案內容分析」索引查詢。

3. 完成二二八事件檔案人名索引逾 3 萬筆，預定於 107 年度提供線上查詢。
4. 完成檔案目錄稽核計約 53 萬筆，並已於國家檔案資訊網公布，截至 106 年底已累計公開逾 273 萬筆檔案目錄。

四、「行政院改善所得分配專案小組」辦理成果

(一)本會辦理「行政院改善所得分配專案小組」幕僚作業，於研擬相關政策及具體方案時，將不同性別、地域及族群之差異與需求納入考量。「改善所得分配具體方案」105 年度執行成果及檢討報告，業於 106 年 4 月 24 日陳報行政院核可，茲說明各項措施性別差異分析及辦理成果如次：

1. 強化弱勢照顧部分：低收入戶人數為 32 萬 8 千人，其中男性占 52%、女性占 48%；中低收入戶人數 35 萬千餘人，其中男性、女性各占 50%，各項補助均確實撥入有需求申請者帳戶，照顧弱勢婦女經濟安全。微型保險被保險人 35.6 萬人，其中男性占 47.7%、女性占 52.3%，與前一年度比率相當。
2. 減輕弱勢家庭育兒負擔部分：除可協助家庭育兒外，亦有助於家長安心就業，促進女性就業，提升其勞動力參與率。
3. 推動社會企業發展部分：參與 8 場資金交流媒合會之社會企業，約有 2 成為女性創辦人；輔導 15 家社會企業中，女性創辦人約占 1 成。
4. 強化工作者就業能力部分：專業技術、知識課程培訓 1 萬 1,235 人次，其中女性學員 3,168 人次，約占 28.2%，較 104 年提升 0.7 個百分點；養成班女性學員結訓後 6 個月就業媒合率達 81.8%，高於男性學員之 79.3%；在職勞工參訓課程訓練 9 萬 9,830 人，其中女性占 71.35%、男性占 28.65%；失業勞工職前訓練課程訓練 4 萬 4,041 人，其中女性占 63.4%、男性占 36.6%。
5. 協助經濟弱勢及弱勢原鄉、農村等偏鄉民眾就業部分：推介低收入戶及中低收入戶就業 1 萬 4,095 人，其中男性占 41.6%、女性占 58.4%；辦理公益彩券回饋金計畫，創造原鄉地區就業機會 3,155 人，其中女性占 72%；農村再生培根計畫學員 1 萬 3,336 人，其中女性占 51%。
6. 促進薪資提升部分：依據主計總處 105 年人力運用調查，有酬就業者每月主要工作收入低於 19,999 元者，男性為 33 萬 5 千人，女性為 38 萬 1 千人；依據勞動部 104 年職類別薪資調查，女性初任人員平均每月經常

性薪資為 25,946 元，為男性之 97.9%，兩者薪資差距不大；依據主計總處 104 年受僱員工薪資調查，女性工業及服務業受僱員工平均時薪為 253 元，為男性之 85.5%。另觀察近 10 年兩性平均時薪差距，由 94 年之 19.8% 降至 104 年之 14.5%，顯示兩性薪資差距有逐漸縮小之趨勢。

7. 落實租稅合理化部分：租稅調整修正之適用對象，尚不以特定性別、性傾向或性別認同為規範；另身心障礙及薪資所得特別扣除額之調高，以及遺產稅及贈與稅調增、房地合一課徵所得稅制度、特種貨物及勞務稅課稅等稅課收入用於長期照顧服務或社會福利支出等措施，均有助保障弱勢族群平等權益、減輕女性照顧負擔與經濟壓力，以促進實質地位之平等。

(二)為持續強化本方案改善所得分配效果，本會經分析我國所得分配變動趨勢及原因，並盤點相關政策後，規劃調整本方案內容，並經 106 年 8 月 9 日「行政院改善所得分配專案小組」第 12 次會議決議，確認「改善所得分配具體方案 (107-109 年)」策略架構及各項重點工作項目，後續將由相關部會據以持續推動各項重點工作。

五、「完善生養環境方案」推動成果

(一)為使父母能安心工作、放心育兒，政府提出「完善生養環境方案」(105 至 107 年)，透過強化家庭、社區、雇主及政府間的合作機制，推動「教保公共普及化」、「衡平職涯與家庭」及「支持家庭生養」3 大策略，以滿足不同型態家庭的育兒需求，營造友善的養育與照護環境。

(二)考量教育部等相關部會業依據蔡總統政策，規劃推動「擴大教保公共化」等政策，另依據去(106)年 2 月 23 日行政院性別平等委員會第 14 次會議決議，鑒於政府政策應有一致性，為使方案更符合蔡總統政策，本會爰將本方案執行檢討及後續修訂，提報去(106)年 3 月 1 日「提升生育率政策小組」第 1 次會議進行討論；各部會依據會議決議重新通盤檢視原方案與蔡總統三合一照顧政策中以托育、婦女就業面向為主之異同，並研提新增或強化做法。

(三)本會復於去(106)年 4 月 14 日邀請性別平等委員會委員召開研商會議，經綜整委員意見後，提報去(106)年 5 月 25 日「行政院人口政策會報」討論，於去(106)年 7 月 27 日奉行政院核定修正。

六、年金改革有關性別議題之政策規劃及推動成果

- (一)為確保年金制度永續發展，並保障國人老年經濟安全，政府自 105 年 6 月起積極推動國家年金改革，經召開總統府國家年金改革委員會議、分區會議及國是會議，凝聚社會改革共識，並由相關權責部會參考前揭各項會議所獲致意見，研擬年金改革修法草案，自 106 年 3 月 30 日起陸續送請立法院審議。其中，「公務人員退休資遣撫卹法」、「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」及「政務人員退職撫卹條例」已完成修法，並於同年 8 月 9 日由總統公布；「公教人員保險法修正草案」、「勞工保險條例部分條文修正草案」尚待立法院審查；另國防部於 106 年 11 月 14 日公布「軍人退撫新制(草案)」，經蒐整各界意見後將儘速推動修法。相關資料均即時公布於總統府國家年金改革委員會網站（網址：<http://pension.president.gov.tw/>），供各界查閱。
- (二)現階段改革是針對基金具迫切危機之勞工保險及軍公教退撫制度等，進行制度調整，以延長基金壽命，並使各制度內涵趨於一致，縮小職業別間退休所得差距。中長期改革規劃，將立基於現階段年金改革成果，俟制度上軌道並穩定實施後，研議提升未就業婦女、農民、私校教職員、無一定雇主勞工等保障相對不足的人口群之年金給付，檢討各年金制度整合的可行性及其方向，並致力提升各年金基金管理績效。
- (三)為持續關注我國年金制度之性別相關議題，總統府國家年金改革委員會第 13 次會議由行政院性別平等處報告「我國年金制度性別統計與分析」，並於委員會網站設置「年金制度統計資料互動式查詢」專區（<http://pensionstats-president.nat.gov.tw/>），定期更新各項統計資訊(含性別統計)。茲說明於我國年金制度 105 年重要性別統計分析如下：
1. 老年福利津貼：除榮民就養給付受益人主要為男性，其餘各項津貼受益人均以女性多於男性，其中，中低收入老人生活津貼女性約占 54%，老年基本保證年金、原住民給付及老年農民福利津貼之兩性人數差距較大，女性受益人約占 6 成，男性占 4 成。各項津貼兩性領取金額相同，並無差異。
 2. 社會保險：除勞工保險(以下簡稱勞保)被保險人數男性略多於女性 1%，其餘公教人員保險(以下簡稱公保)、農民健康保險(以下簡稱農保)及國民年金保險(以下簡稱國保)均為女性稍多於男性 2-3%。投保薪資

部分，勞保及公保在最高投保薪資一級，男性人數均高於女性，其中勞保的兩性差距較明顯，男性占 64%，約為女性(36%)2 倍。所領年金金額部分，勞保及公保女性所領年金約為男性 9 成，國保年金則以女性所領金額稍高於男性；一次金部分，公保及勞保兩性所領年金落差不大，女性所領金額約為男性的 99%。

3. 職業退休金：除公立學校教育人員退撫制度，女性參加人數多於男性外，其餘私校教職員退撫、軍職人員退撫、公務人員退撫及勞退新制均為男性多於女性。提繳薪資部分，除軍職人員退撫制度因職業特殊性，各提繳薪資級距均以男性人數多於女性，其餘制度在最高及次高提繳薪資級距部分，男性人數均多於女性；較低提繳薪資部分，則為女性人數多於男性。退休金領取金額部分，公教人員月退休金(含優存利息)兩性領取金額相近，女性金額僅稍低男性 3-4%；勞工退休金(新舊制)一次金部分，兩性領取金額差異較大，女性所領金額僅為男性的 6 至 7 成；私校教職員退休金亦為一次金，女性領取金額則高出男性約 5%。

七、研發具專業領域之性別平等意識訓練課程

(一)基礎課程

1. 司法院大法官會議在 106 年 5 月 24 日做出劃時代的釋字第 748 號解釋，確定民法第四編親屬婚姻章，為使同性別的二人可成立永久結合關係，違反了憲法保障人民婚姻自由、保障人民平等權意旨，呼籲相關單位應在解釋公布之日起 2 年內，完成相關法律修正或制定。台灣婚姻平權向前走了一大步，成為亞洲性別平權先驅！本會於 106 年 8 月 22 日辦理「從司法院釋字第 748 號解釋談婚姻自由與婚姻平權之保障」專題演講，特邀輔仁大學吳教授志光擔任講座，為我們解說釋憲後的各方發展，並請各單位均派員參與，參加人數計 52 人。
2. 本會於 106 年 9 月 18 日辦理「性別主流化與情感的自主權」專題演講，特邀國立交通大學林教授志潔擔任講座，針對恐怖情人、法律的分手須知、財產關係與愛情、談婚論嫁、同居與法律等進行分享與探討，藉由生活化的議題，探討性別主流化，並請各單位派員參與，參加人數計 72 人。

(二)進階課程

1. 本會於106年7月28日辦理「CEDAW與性平權」專題演講，特邀臺灣大學政治系黃教授長玲擔任講座，使本會同仁瞭解法律平等與實質平等、直接與間接歧視、暫行特別措施(含案例)，提升運用CEDAW於研擬計畫案、法案及業務推動之能力，並請各單位派員參與，參加人數計77人。
2. 本會於106年8月29日辦理「從身邊的小故事談CEDAW」專題演講，特邀臺北大學法律學系郭教授玲惠擔任講座，以研討方式就主管業務與CEDAW之關聯性進行討論，深入探討如何改善或避免性別歧視觀念，融入相關業務規劃，並請各單位派員參與，參加人數計76人。

(三)播放性別平等影片

1. 106年3月21日22日播放「哭泣的印度浴火新娘」2場次，計156人次參加。本片係敘述在印度每一小時就有一位新娘被活活燒死、毆打致死或被迫自殺。除此之外，還有4600萬名寡婦被遺棄在街頭，因為他們說丈夫會死是因為妻子為夫家帶來咒詛。本片訪問走過這些傷痛的堅強女性，聽她們娓娓道來親身經歷，深刻探討印度女性人權。
2. 106年5月16日18日播放「關鍵判決」2場次，計204人次參加。本片係改編自真人真事美國歷史上最駭人聽聞的聽證案。故事描述即將被任命為美國大法官的法學家克雷倫斯湯瑪士，被法律教授安妮塔希爾指控性騷擾，此案一宣布，轟動當時美國司法界，並成為美國文化中職場平等、性別政治的關鍵轉折點。本電影涉及性別工作平等法第12、13條及性騷擾防治法，值得同仁觀後省思。
3. 106年6月16日至23日播放「因為愛你」2場次，計120人次參加。本片係敘述兩位女主角年齡和背景天差地別卻一見鍾情，頻繁的往來讓感情逐漸升溫，一場公路旅行，將感情與慾望燃燒到最高點，但她們卻要面對現實的種種考驗；究竟愛，是否拯救了一切，還是反而毀了兩人的世界。本片讓人看到了在愛情面前人人平等。以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
4. 106年7月24日至25日播放「藍色茉莉」2場次，計116人次參加。本片係敘述紐約貴婦茉莉曾經擁有人人稱羨的生活，當一切風雲變色，從雲端跌落谷底的她只得孤身一人前往舊金山投靠妹妹，兩人擠在雜亂

公寓中相依為命。身無分文的茉莉雖然外表上仍勉強擺出上流社會的架子，骨子裡卻對眼前一切陌生景象感到無法適應，新工作、新環境、新生活、新朋友，以及重新摸索的姊妹關係，終於把茉莉推向憂鬱邊界。直到外交官杜埃的出現，多金有禮的他，喚起茉莉對上流社會的想念。這次的邂逅，是否能給茉莉再次認識自己的機會，重拾遺失已久的真愛及完美人生？劇本中深度探討對於愛情與麵包之間的取捨，描繪都會生活中的女性，對於愛情的不同反應。

5. 106年8月23日至30日播放「惡女訂製服」2場次，計120人次參加。本片係敘述一個美麗優雅的女子緹莉回到澳洲家鄉，帶著自己的縫紉機和高雅時尚的穿衣風格重返偏僻小鎮的老家，她將用超凡潮流品味為當地婦女們進行大改造，用時尚對那些曾羞辱她的人，進行最完美的甜蜜復仇。
6. 106年9月7日至8日播放「女子漢的顛倒性世界」2場次，計136人次參加。本片係敘述在這個國度裡，女人治國、在外工作打拼養家；男人們則必須惜肉如金，穿長袍、帶頭巾，否則當心被「調戲」。即使如此，男人們依然甘之如飴，在家相夫教子，生活不外乎柴米油鹽醬醋茶。女人招親選夫，男人搶破頭當「腐馬爺」，每天乞求馬神能讓女將軍選中他回家做尪。本片打破傳統「男主外，女主內」社會刻板印象，並可連結聯結性別平等政策綱領有關「教育、文化與媒體 篇」，消弭性別歧視及性別刻板印象。
7. 106年11月21日至22日播放「熔爐」2場次，計120人次參加。本片係敘述一位來自首爾的美術老師，應聘慈愛聾啞人學校的一個職位...他發現老師們毒打學生，以校長為首的教職工竟然在性侵學生，這一醜陋真相令他感到十分震驚，他將學校老師和校長告上法庭，卻面對著社會中的種種壓力。本部影片涉及性別平等教育法第21條，並反映出校園性侵害問題的嚴重性，值得我們重視如何提升社會大眾的性別敏感度。

八、外國專業人才延攬及僱用法

- (一)為建構更友善之工作及居留環境，加強延攬外國專業人才，本會推動「外國專業人才延攬及僱用法」，放寬外國專業人才來臺簽證、工作、居留相關規定並優化保險、租稅、退休等待遇，以提高外籍人才來臺及留

臺之誘因，亦有助於保障女性外籍專業人才及外籍專業人才配偶來臺、留臺相關權益，為企業缺人才注入活水，促進產業升級轉型，提升國際競爭力。

(二)本法業於本(106)年 10 月 31 日經立法院三讀、總統於 11 月 22 日公布，並由行政院核定自 107 年 2 月 8 日施行。相關鬆綁重點如下：

1. 鬆綁工作、簽證及居留規定

- (1)鬆綁聘僱及居留期限，從 3 年延長至 5 年，並取消取得永久居留每年須在臺 183 日規定，放寬為 5 年未入國者，始註銷外僑永久居留證。
- (2)核發四證合一之「就業金卡」(工作許可、居留簽證、外僑居留證、重入國許可)，提供自由尋職及轉換工作之便利性。

2. 鬆綁父母配偶及子女停居留規定

- (1)放寬外國專業人才之配偶、未成年子女及其滿 20 歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女申請永久居留門檻，並允許符合條件之成年子女取得個人工作許可。
- (2)放寬直系尊親屬探親停留期限由 6 個月延長至 1 年。

3. 提供退休、健保及租稅優惠

- (1)取得永居之外國專業人才得適用勞退新制、公立學校教師得支領月退休金，以及外國專業人才之配偶、未成年子女及其滿 20 歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女納入健保免除 6 個月等待期。
- (2)提供租稅優惠，外國特定專業人才年薪 300 萬元以上部分，個人綜所稅 3 年減半，海外所得免計入基本所得稅額。

(三)配合本法實施，本會協同各部會已完成子法及相關配套措施的法制作業，另為擴大宣導本法及提升推動效益，本會於 107 年 3 月 5 日召開宣導說明會，邀請在臺各國商會、社群團體、工商團體等產官學研單位與會，由各主責部會就相關業務進行說明並進行意見交流；另針對就業金卡部分，由賴院長頒發首張「就業金卡」，期望透過各界協助與宣傳，共同打造臺灣成為外國人理想工作與生活的優質國家。

九、亞洲·矽谷推動方案

本會自 105 年 9 月提出「亞洲·矽谷推動方案」，聚焦物聯網及創新創業兩大主軸，期帶動我國產業轉型升級，加速臺灣經濟成長。本會過去

推動台灣新創競技場協助創新創業國際鏈結相關業務，亦已併入該方案擴大推動，重要成果說明如下：

- (一)「亞洲·矽谷推動方案」係聚焦軟硬整合(物聯網)、網路科技(軟體服務)等具發展潛力的領域，相當適合女性參與創業，近年亦有許多成功案例，如：物聯網領域「MoBagel 王易如女士」、「SkyREC 謝凱蒂女士」，以及網路科技「Voice Tube 賴馥蓉女士」、「FRNCi 程逸蓁女士」等。此外，台灣新創競技場輔導的 121 家會員團隊中，亦已有 24 家是由女性所共同創辦的新創事業(約占 20%)，包含前述 4 家新創事業及「ALCHEMA 黃映潔女士」、「U-GYM 徐秋紅女士」等。
- (二)為協助新創拓展國際市場，台灣新創競技場邀請多位女性擔任輔導業師，如：具產業經驗「Yahoo 鄒開蓮女士」、「漣漪人基金會陳郁敏女士」等，以及年輕創業家「PicCollage 陳慶梅女士」、「Pinkoi 林怡君女士」等，以傳承經驗協助新創團隊成長，並落實性別平等發展。
- (三)為鼓勵女性創業，台灣新創競技場除 105 年已與 Facebook 合作辦理 SheMeansBusiness 女性創業家論壇，106 年亦與 HeForShe Taiwan 合作舉辦「創業 X 性別平等」座談會，邀請立法院余宛如委員擔任與談人，共同探討女性參與創業相關議題。此外，本(106)年籌辦多場新創活動亦邀請多位女性專家與會分享經驗，如：「鉅亨網王小玲女士」、「理慈國際科技法律事務所蔡玉玲女士」、「微軟葉怡君女士」等。

十、完善我國留才環境方案

- (一)本會盤點外籍人才來臺、留臺遭遇的問題與困境，從簽證、工作、居留、金融、稅務、保險及國際生活等七大面向研提 27 項改革策略，完成「完善我國留才環境方案」，經行政院於 105 年 10 月 19 日核定實施，刻正由相關部會具體落實中。
- (二)本方案 27 項改革策略中，涉及修法事宜因應策略共計 11 項，為統整各部會相關修法進度及內容，本會研擬「外國專業人才延攬及僱用法」，於 106 年 10 月 31 日經立法院三讀通過，總統於同年 11 月 22 日公布，並由行政院核定自 107 年 2 月 8 日施行。
- (三)此外，本方案其他方面亦獲致初步執行成果，重點包括：
 1. 簽證方面：內政部已完成建置「外籍白領人士單一線上申辦平台」並於 107 年 2 月 8 日正式上線，提供外國特定專業人才申請「就業金卡」之

四合一跨部會窗口服務，簡化聘僱許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可等申辦程序。

2. 工作方面：勞動部已於106年7月26日修正發布「外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準」，放寬外籍專業人士配偶得以時薪計算從事專門性或技術性以及從事華僑或外國人投資或設立事業之部分工時主管工作。
3. 居留方面：內政部完成修正「國籍法」，放寬對我國有殊勳且符合一定條件者，申請歸化時無須喪失原有國籍之規定，並已於106年1月19日發布實施「歸化國籍之高級專業人才審查會設置要點」，於106年3月24日發布實施「歸化國籍之高級專業人才認定標準」；另於106年6月16日及10月23日已召開2次歸化國籍高級專業人才審查會議，審核通過共計13名高級專業人才，並已許可渠等歸化國籍。
4. 金融方面：經濟部已於106年1月25日修正放寬，領有我國核發之創業家簽證者，得以事業體名義申請創業貸款。
5. 稅務方面：財政部已完成簽訂臺加（拿大）租稅協議、臺波（蘭）租稅協定及臺捷（克）租稅協定。
6. 保險退休方面：衛生福利部修正「全民健康保險法」，已於106年11月29日經總統公布施行，使在臺出生之外籍新生兒自出生日起可納入全民健保。
7. 國際生活方面：交通部已完成轄管標誌指示牌面，以及「道路交通安全規則」之修正，於106年4月1日起施行，鬆綁外籍人士「考駕照」及「免考換發駕照」之規定。

(四)前揭方案鬆綁外籍人才來臺工作、居留等限制，加強外籍人才來臺及留臺之誘因，亦有助進一步保障外籍女性來臺留臺之相關權益。

十一、研提「協助婦女脫貧、二度就業、促進就業及相關救助政策研析報告」

(一)本會依據本(106)年4月26日勞動部召開「行政院性別平等會就業及經濟組」第14次會議決議，統整研析各部會有關脫貧、二度就業、促進就業及相關救助政策相關資料，完成「協助婦女脫貧、二度就業、促進就業及相關救助政策研析報告」於8月29日第15次會議報告；復於本(106)年11月22日由本會高副主任委員邀集行政院性平委員及相

關部會研商補充報告內容之妥適性，經依會議結論修正後，於 12 月 28 日提報第 16 次會議。

- (二)前揭報告主要研析婦女就業情勢、低收入婦女概況、盤點各部會相關社會救助與就業政策執行成效，並由強化低收入婦女之就業輔導、提供工作機會及協助排除就業障礙等面向，研提未來改善建議，以期協助渠等自立及脫貧，落實「就業、經濟與福利」之基本理念。