

國家發展委員會性別平等專案小組 111 年度第 3 次會議紀錄

壹、時間：111 年 12 月 20 日（星期二）上午 10 時

貳、地點：本會 610 會議室

參、召集人：施副主任委員克和 紀錄：黃專員明月

肆、出(列)席人員：(詳簽到表)

伍、主席致詞(略)

陸、報告事項（發言紀要如附件）

一、本會 111 年度性別平等專案小組第 2 次會議決議事項執行情形，報請公鑒。

決定：洽悉，並請配合辦理下列事項：

(一)有關「疫情對女性經濟影響相關研究報告」案，請提報

112 年本會性別平等專案會議或精進性平業務專案輔導會議進行報告（於先召開之會議進行報告）。(經濟處)

(二)就業金卡性別統計資料請公布在本會官網，並請進行統計資料性別類項交叉分析，及進行後續相關性別統計案件追蹤。交叉分析資料請彙送人事室，由人事室於下次會議前提供本會外聘委員參考。(人力處、人事室)

(三)請參考行政院性別平等處(以下簡稱性平處)書面意見及本會議委員建議事項提供就業金卡及地方創生性別課題後續更精進之做法，或納入精進性平業務專案輔導會議討論：

1. 性平議題有很多是來臺伴侶或配偶的生活狀況。請針對就業金卡持卡人的家人，包含其直系血親、尊親屬、子女或配偶(伴侶)的工作狀況或就職狀況作為性別統計的內容。(人力處)

2. 有關地方創生的性別議題，請洽談有關單位或執行地

方創生的民間夥伴，瞭解地方創生是否涉有相關性別課題，如偏鄉是否存在性別文化差異致影響年輕人返鄉意願等情形，以利後續相關政策規劃之參考。(國土處)

(四)請於召開本會 112 年第 1 次精進性平業務專案輔導會議時，邀請本會性別平等專案小組現任及上屆外聘委員，與性平處指派之第 5 屆及第 6 屆輔導委員共同參與，協助本會精進推動性別平等作業。(社發處)

(五)本報告案除列管項次 111-2-1 及列管項次 111-2-3 賡續列管外，餘解除列管。

二、本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)—院層級議題及部會層級議題 1 月至 10 月辦理情形，報請公鑒。

決定：洽悉，並請配合辦理下列事項：

(一)為協助推動性別主流化政策，國發基金於簽派股權代表時，請參考性平處人才資料庫相關企業、投資事業或產業相關的女性專業人士資料納入推薦名單，以持續提升國發基金派任上市櫃公司女性董監事的比例。

(國發基金)

(二)有關議題六「提升企業內性別平等意識」部分，人權的落實包括性別平權的提升，與企業相對有直接關係，建議國發基金洽經濟部瞭解該部就女性平權議題相關推動情形。(國發基金)

(三)依院層級議題辦理情形表「促進公部門決策參與性別平等」之績效指標，本會自 111 年連續 4 年績效指標維持達成目標數為 9 個，後續請持續精進至維持 10 個

委員會委員任一性別比例達 40%之目標。(各單位、檔案局)

(四) 本會訓練課程能做到前、後測考試，並呈現分數差異情形，有效提升訓練課程效益，請持續推動辦理。(人事室)

(五) 請彙整本會 111 年度性別平等專案會議紀錄、本會新通過的組織法和處務規程、及前次輔導會議的簡報和會議紀錄，一併提供委員於出席會議時掌握充分資訊。(社發處、人事室)

柒、臨時動議

請思考並突顯本會在本身機關層級上亮點性平政策，本會擅長的性平政策業務，也是其他部會做不到的業務，請於明年 3 月辦理的精進性平業務專案輔導會議中提供本會亮點性平政策業務內容。(各單位、檔案局、國發基金)

捌、散會。(上午 11 時 15 分)

一、報告事項第一案

施副主委克和

- (一)依行政院性別平等處(以下簡稱性平處)訂頒「各部會性別平等專案小組運作原則」規定，部會性別平等專案小組每年至少開會 3 次，將性別平等會決議事項納入工作報告及分工追蹤管考事項，本會由人事室擔任本會性別平等專案小組幕僚單位，由人事室召開本會性別平等專案小組會議(以下簡稱性平會議)。另依「110 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」性平處考核結果(考核資料填報範圍為 108 年 1 月至 109 年 12 月)，為落實行政院性別考核對本會綜合建議事項及本會改善辦理情形，由本會社發處召開精進性平業務專案輔導會議。
- (二)本會有關促進性別平等的會議依事由區分為前開 2 種會議。本次性平會議議程共有報告事項 2 案，第一案是列管前次會議執行情形，第二案本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)—院層級議題及部會層級議題本(111)年 1 月至 10 月辦理情形。

經濟處補充說明

關於第一案「疫情對女性經濟影響報告」，係經濟處前曾撰擬「疫情後的經濟對策」，經當時本會性平委員建議本會應針對疫情對女性經濟影響進行分析。本會對於本案非常重視，整個報告除經濟處之外，還有綜規處、人力處、管考處及社發處等處室共同加入撰寫。經濟處已於本年 11 月彙整相關處室的文稿後完成初稿，並請相關處室檢視後，依檢視意見修正完成。

施副主委克和

有關「疫情對女性經濟影響報告」整個紓困及振興報告皆由本會經濟處綜整，本年年初即依委員建議將疫情對女性經濟影響進行分析，性平處也希望本會辦理本案。現今初稿已完成，將於明年本會性平會議或精進性平業務專案輔導會議進行報告（擇先召開之會議中進行報告）並報送性平處。

性平處書面意見

第三案有關前次會議於會後併會議紀錄提供性別主流化評估進度情形給委

員參考(會議資料第 5 頁)一節，建議如次:

- 1、就業金卡計畫：經查「外國專業人才延攬及僱用法」資訊專頁網站公布就業金卡統計，包括整體核發人次、核發人次按領域分、按國別分，惟未納入性別統計，建議未來可將前開統計進行性別類項交叉統計，以利進一步分析性別差異，並回饋相關政策研擬之參考。
- 2、加速推動地方創生計畫(110-114 年)：本案於性別影響評估針對受益對象之分析，考量性別影響評估流程應先蒐集與計畫相關之性別統計(例如留鄉或返鄉青年的性別統計概況)，再進一步分析性別落差情形及原因，故建議刪除「受益對象為國內全體民眾，並無性別差異化情形」相關文字，較為妥適。

人力處補充說明

本會就業金卡在本會內部已有核發的性別統計，將儘快將資料公布在本會官網。

施副主委克和

就業金卡是結合工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可等四證合一的證件，核發給經由主管機關認定符合特定專業之外國人，由本會人力處負責。性平處書面意見除要求就業金卡作性別統計外，並進而要求作性別類項相關交叉統計。本項就業金卡性別統計請公布在本會官網，並請人力處作完交叉分析後將資料彙送人事室，由人事室於下次會議前提供給外聘委員參考。

楊委員婉瑩

- (一)個人在不同部會參與的性平業務小組，每個部會的 team 都有組織運作模式。本次參與部會組織性平業務，也希望彼此互相協助及給予建議，並融入國發會的 team。謝謝主席在每個案件都提供案件背景說明，讓大家瞭解每個案件情況。
- (二)報告案第一案有關「疫情對女性經濟影響報告」及輔導專案會議部分均建議持續列管，有關就業金卡部分原本建議在本次解除列管。性平處書面意見提到就業金卡性別統計的部分，確實現在大部分的部會都有提供性別統計資訊，不過現在性別統計的作法已經越來越強調交叉分析，包括在服務業或不同的產業類別的性別統計，可以提供政府在

延攬國外的專業人士來臺工作時，本身的那些專業領域可能比較容易出現對國家經濟貢獻的考量。在這些經濟的整體考量之外，是不是有社會多元的議題納入，性別統計和這些產業別、甚至國別的交叉統計，可以提供未來可能有關更多攬才及投資部分更多規劃上的考量。人力處剛提到就業金卡已經有內部的性別統計，想瞭解現有性別統計數據是否有很大的落差。

人力處回應

就目前核發的統計數據，女性約占 18%，男性約占 82%。至於產業類別的性別統計資料交叉分析部分，我們將持續努力並進一步提供給委員參考。

施副主委克和

就業金卡如要在本次解除列管，需在下次會議前提供完整的資料給委員參考。就業金卡除性別統計交叉分析外，還有很重要的部分，就是男性占大多數，但是男性配偶在臺灣的就業情況也是另外的課題。委員建議特定專業之外國人的工作權未來如何作調整，但涉及國內勞動市場，所以，性別議題有很多是來臺伴侶或配偶的生活狀況，不過，這部分目前不在本會的統計範圍，未來人力處可以思考在性別統計的部分，針對就業金卡持卡人的家人，包含其直系血親、尊親屬、子女或配偶的工作狀況或就職狀況可以作為性別統計的內容。

國土處回應

國土處針對加速推動地方創生有關性平處的意見，提出說明。國土處在本會議中提供給委員的性別主流化評估進度資料係引述本會在 109 年辦理家戶地方創生計畫性別影響評估的結論，當時是在比較初步評估情況下，而且計畫當時還沒執行，目前本會推動地方創生係針對不特定對象的受益民眾。近年針對地方創生青年培力工作站本會投入很多資源，在青年的返鄉留鄉部分，本會針對該工作站有作性別統計分析，有關性平處要刪除「受益對象為國內全體民眾，並無性別差異化情形」相關文字的意見，國土處敬表尊重。

施副主委克和

國土處地方創生計畫，性平處建議刪除「受益對象為國內全體民眾，並無性別差異化情形」相關文字，但事實上的本質關鍵還是在於地方創生的性別議題，不僅只是性別統計，性別統計只是客觀上的調查數據。地方創生

業務對於性別課題應注意事項有那些，這可能是國土處未來要加強的。請國土處除了應辦理地方創生的性別統計之外，建議國土處內部要跟同仁、或有關單位、或執行地方創生的民間夥伴，找時間洽談地方創生的性別應注意性別課題有那些，彙整性平應注意課題，性別主流化除了希望在每個政策上有作適當的性別統計之外，性別意識是很重要的。透過這樣的對話過程，有那些是地方創生性平應注意事項，彙整後可供後續相關政策的討論或作更深入的統計。性平處雖然只是針對文字部分提出修正建議，本會將再加強相關的性平課題。

國土處補充說明

有關針對地方創生青年培力工作站團隊申請補助計畫，本會觀察到其申請人數在性別分布上其實是相當平均的。

施副主委克和

地方創生計畫是在 2018 年開始推動，和前述的就業金卡、還有新創都是本會很重要的業務。地方創生和新創有關女性經濟力的部分在之前都有提報到行政院。本會有發生行政效果或行政處分的大概就這幾個計畫。

楊委員婉瑩

最近幾年推動的地方創生政策型態多元，確實不僅只是性別統計的部分。在本會議資料中發現，國土處調查 110 年度及本年度的返鄉男女性別比例其實滿相近的。一般年輕人返鄉從事地方創生的工作，地方創生很重要的工作是在做偏鄉經濟的振興，在工作過程中，個人本身有限接觸到的族群，年輕人不願意返鄉，有些是因為回到都會區以外的地方，本身的傳統文化、家庭文化及性別文化，會影響返鄉意願。目前小規模服務型態的工作類型，人數看起來其實性別比例沒有太大的差異，後續或許可以進行瞭解返鄉後的適應問題是否有差異。

施副主委克和

本會規劃於 112 年 2 月、3 月期間召開本會 112 年第 1 次精進性平業務專案輔導會議。預計邀請本會現任及上屆委員，與性平處指派之第 5 屆及第 6 屆輔導委員共同參與，協助本會精進推動性別平等作業。

二、報告事項第二案

張委員富林補充說明

本案原議題三「深化性別統計相關資訊(數位發展調查)，增加政府政策資訊之可及性」係聚焦數位發展調查，原為本會資管處業務，110 年的數位發展調查相關數據於本年 3 月底上網公布後，相關資訊近用等調查資料可供各機關作為施政參考。因數位發展部於本年 8 月 27 日成立，本會資管處及該項業務已移撥至該部，爰本會已刪除該項議題。

施副主委克和

本報告案分為院層級議題及部會層級議題。在院層級議題一有關「促進公部門決策參與性別平等」部分，本會除本身委員會的委員未達任一性別比例達 1/3 的標準，其餘委員會幾乎已符合任一性別比例標準。由於本會為委員會型態的組織，設置本會委員會，而本會委員會的委員依規定由行政院指派，最近的改組情形請人事室作說明。

黃委員喜敘回應

本會委員會委員的組成是由行政院政務委員及部會首長兼任，委員派兼涉及行政院長用人權（目前僅有 2 位女性委員），無法達成任一性別比例達 1/3 的規定，是本會委員會一直面臨性別比例的困境。本年因數位發展部成立，本會奉行政院增列數位發展部部長為本會委員會派兼委員後，本會女性委員性別比例又下降。

施副主委克和

有關部會層級議題之議題一「辦理疫情對女性經濟影響報告」部分，本會經濟處前面已說明將於明年初進行報告案，至於其他部會層級性別平權議題請相關單位補充說明。

檔案局補充說明

(一)有關部會層級議題之議題四「維護國家檔案應用之性別平權」部分，目前使用國家檔案，考量性別差異情形，本局在進行統計時會將申請使用者的性別納入統計分析。截至本年 10 月 27 日止，男女性申請使用比例分別為 63.4%及 36.6%，符合任一性別比例 1/3 規定。至於性別和數位落差有無影響，因申請檔案時可用書面送件或利用系統產出

申請書，利用系統產出申請書的部分，男女性申請使用比例分別為 67%及 70%，以此數據推論數位落差在性別無太大的差異。

- (二)有關部會層級議題之議題五「辦理性別平等意識教育訓練，使同仁具備性別敏感度」部分，檔案局於本年 6 月及 10 月辦理 CEDAW 教育訓練，參訓涵蓋率達 86.7%、課程測驗平均成績為 91 分。

國發基金補充說明

- (一)有關部會層級議題之議題六「提升企業內性別平等意識」，國發基金性別平等相關訓練課程，最後一場性別平等訓練課程已於本年 12 月辦理完成。這次辦理 3 場次性別平等訓練涉及的議題包含董事會性平議題、女力與政府政策、以及女力職場評估與新創議題，在課程後都有滿好的迴響，預計明年持續辦理與本基金核心業務相關的性別平等意識訓練課程。
- (二)有關女性參與董事會比例與決策部分，針對上市上櫃公司董監事的席次性別比例計算，目前為止上市上櫃公司董監事計 39 席次，派有女性董監事之家數比例約為 32.1%，較 110 年 29.6%提升。本基金董監事派任原則係針對各家投資事業需要的董監事成員專長及經歷等背景綜合考量配置，未來推薦董監事名單亦將持續注意不同性別所占席次比例，提供國發會主委核派時參考。

楊委員婉瑩

有關議題六「提升企業內性別平等意識」部分，關於女性參與董事會的性別比例和決策部分，最近幾年歐盟很多國家已經快速在推動，特別是德國在梅克爾時代已經要求所有企業的女性在董監事的席次女性比例的加速提升。德國在推動政策方向時，不限於公部門，也包括私部門公司的人數規模達到一定比例之後，董監事或上市櫃的公司的性別比例。它們在提升性別比例時，針對有些討論傳統認為促進董監事會的性別比例只是為了滿足多元性別的考量，不過，有些研究指出，其實董監事會的性別比例的提升，跟我們一般所理解的傳統用人唯才或不分性別或功績制的專業思考，其實跟性別比例不僅不衝突，甚至當提升性別比例後有些研究發現會產生績效提升的效果。因為對於風險的控管，以及對於創意還有不同思維理念，對於企業經營確有效益存在。

現在採用加速推動性別比例，1 個公司如果只有 1 位女性就可以納入，其

實看起來好像比例比較好，但實際上比例可能沒有那麼理想。如果要積極推動，建議 2 個部分：

1. 有關在簽派董監事代表名單時，可以利用性平處或其他機關人才資料庫內相關企業、投資事業或產業相關的女性專業人士名單，也可以自行建立女性人才資料庫，在簽派股權代表時，可提供遴選考量。
2. 部分研究討論國內女性董監事的比例增加時，對於公司治理績效和營收有正面效益，當然，不一定是正面效益，但是值得去評估和瞭解。當在推動性別比例政策時，其實不只是為了性別的多元性，而是它帶來企業經營不同的思維、不同的刺激，對企業具有正面的影響。

廖委員福特

- (一)有關議題六「提升企業內性別平等意識」部分，是否有可能國發會和經濟部有一些相關的合作，人權的落實包括性別平權的提升，與企業相對有直接關係。透過國發會和經濟部雙方的合作，提升女性平權意識。
- (二)會議資料頁 13，國發會所屬委員會 11 個，已達成任一性別比例 40% 者有 9 個。依院層級議題辦理情形表「促進公部門決策參與性別平等」之績效指標，國發會自 111 年連續 4 年績效指標維持達成目標數為 9 個，後續或許可以有精進的部分，能維持至 10 個達到任一性別比例 40% 的目標。

施副主委克和

有關廖委員提到與經濟部合作的部分請國發基金進行瞭解，如有需要本會協助，請告知人事室。有關後續或許可以有精進的部分，能維持至 10 個達到任一性別比例 40% 目標，是值得努力方向，評估往上調移。

張委員富林

任一性別比例目標往上調移部分，但因涉及各任務編組的委員組成，本會將盡全力來執行，留意任一性別比例目標的落實。

賴委員芳玉

- (一)國發會本身的委員會的委員尚未達到任一性別比例 1/3 目標。有關會議資料頁 15 提到「其他相關委員會於出缺或改聘（派）時適時「提

醒」相關單位及機關首長應符合任一性別比例不少於 1/3 之規定」，請問國發會「提醒」之作法？國發會處理類似相關問題時，運用的方式？性平處對本件事情的意見為何？又因涉及院長人事權問題，有何策進作為？

(二)國內企業性別平等，除了和經濟部合作之政策性質外，法規修正有無任何可能性？從政策去發展法案修正及評估的機會。

(三)大部分訓練課程很少做後測考試，國發會能做到前後測考試，確實不容易。本人之前於婦權會帶領訓練課程，課後評估都採選題而非測驗方式，課後評估通常都有大幅進步，然並不是以分數呈現。

黃委員喜敘回應

謝謝委員關切本會委員會性別比例議題。本會委員會確實未達任一性別比例 1/3。有關性別比例組成的實務，以本會人事甄審及考績委員會為例，成員組成除當然委員（人事室主任為當然委員）外，還有指定委員及票選委員。指定委員由主委指定，通常是單位主管，票選委員則由同仁進行票選，人事室會在簽呈中提醒主委在圈選指定委員時考量需達到任一性別比例 1/3 的規定，這部分可以提醒主委儘量勾選之委員以達到任一性別比例 1/3 的規定。但本會委員會組成為行政院政務委員及部會首長，因涉及院長的用人權，達到任一性別比例 1/3 的規定確實有困難。

張委員富林回應

有關要求委員會達到任一性別比例 1/3 部分，涉及主要組織法規修正，「中央行政機關組織基準法」由人事總處為主管機關，委員或許可於適當管道建議人事總處修正基準法或推動配套措施來強化不同性別參與。

施副主委克和

有關委員詢問在公司治理如何將性別主流化帶入私部門領域一節，除經濟部之外的上市上櫃公司由金管會主管，公司法及證券交易法等很多規範由金管會制定。上市上櫃公司由公司董事組成，法規或政策面的性別主流化部分，可洽經濟部瞭解金管會部分。國發基金目前每一個股權代表事業體開會時，國發基金都有書面建議讓國發基金股權代表可以發言，未來可以留意性別主流化議題部分，包括工作權平等、每個公司的決策比例、性平工作平等法應注意事項，這部分我們可以努力，但是是站在股權管理機關的角度，如果是主管機關的角度，上市上櫃公司還是以金管會為最好的

途徑。

人事室回應

本會性平訓練課程實施前測及後測，是應前屆性平委員建議，爰本室為精進該等訓練課程成效，於 111 年度辦理之 2 場次實體課程實施。第 1 場次之前測分數為 84 分、後測分數 95 分；第 2 場前測分數為 78 分、後測分數 93 分。

施副主委克和

本會精進性平業務專案輔導會議的架構是在今年年初研議出來，本會預定在明年 2 月、3 月期間召開，另外本會性平會議也預估在明年 3 月召開。本會組改後數位調查統計業務移至數位發展部，至於提到檔案工作與性別的關係，目前只針對檔案應用有性別平權的課題，檔案局可以請教 3 位委員檔案性別平權課題，是未來可以努力的。

三、臨時動議

賴委員芳玉

請國發會思考並突顯亮點性別政策，國發會辦理很多性別事項，請聚焦於其他部會做不到的部分、及最擅長的政策，以理解國發會真正的業務，希望能在明年 3 月份專案輔導會議中看到亮點性別政策的內容。

張委員富林

因應本會組織及業務的變動，院層級列管議題三「深化性別統計相關資訊（數位發展調查），增加政府政策資訊之可及性」的議題推動計畫也將隨本會組織業務變動，有關性別統計或性別分析的部分本會將作加強，配合檢討推動計畫時也將併同處理。