

國家發展委員會 113 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄

壹、時間：113 年 3 月 27 日（星期三）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 112 年度性別平等專案小組第 3 次會議決議事項執行情形，報請公鑒。

決定：同意解除列管。並請依委員及院性平處建議辦理下列事項：

- (一) 為優化本會性別主流化專區，請社發處會同主計室等單位蒐整本會公務統計和業務統計、以及與性別相關之重要業務資料等資訊進行規劃，並請各單位配合辦理。（社發處、各單位）
- (二) 為建立本會性別聯絡人機制，請社發處規劃性別聯絡人注意事項，如性別聯絡人工作事項。（社發處、各單位、檔案局、國發基金）
- (三) 有關導入「目標與關鍵成果法」OKR 追蹤與評估性別目標案，請管考處向院性平處請益至少挑選 1 至 2 個案例做試驗，並於 114 年性別平等業務考核前呈現階段性成果。（管考處、各單位）

二、本會 112 年度性別平等成果報告，提請備查。

決定：同意備查。院性平處檢視意見檢討修正結果，請各

單位配合辦理，並請社發處將成果報告公布於本會網站。（社發處、各單位、檔案局、國發基金）

三、本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)修正草案，報請公鑒。

決定：通過，請依規定將修正計畫函送行政院。另請依委員及院性平處建議辦理下列事項：

(一)院性平處函請各機關推動消除服裝性別刻板印象工作一案，請發函提醒各單位、國發基金投資事業等配合辦理。（社發處、秘書室、各單位、檔案局、國發基金）

(二)本會性平推動計畫期程至 114 年，其中部會層級議題 1「疫情對女性經濟影響報告」已有階段性成果，請社發處發函各單位於 2 週內提供辦理性別議題調查統計或研究分析之建議，各單位至少提供 2 項議題，俾賡續研商納入本會性別推動計畫 114 年辦理之可行性。（社發處、各單位、檔案局）

四、本會 112 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考核結果，及相關建議事項，後續辦理規劃，報請公鑒。

決定：洽悉，本次性別平等業務考核感謝本會委員、院性平處的協助，以及社發處、各單位的努力。以下意見請納入持續精進相關作為：

(一)本會各單位辦理中長程個案計畫性別影響評估時，請落實徵詢本會近 2 屆外聘委員意見。（各單位）

- (二) 「亞太經濟合作」(APEC) 「婦女與經濟論壇」(WEF) 的婦女議題，尤其是拉塞雷納婦女與包容性成長路徑圖(La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth)提及的女性賦權議題，與本會業務具高度關聯性，可納入本會相關訓練課程。(社發處、人事室、各單位、檔案局)
- (三) 促進轉型正義基金性別議題中的女性課題，家庭歷史經驗裡面可能造成女性個人生涯的影響，請留意促進轉型正義基金性別課題。(檔案局)

柒、散會。(上午 11 時 45 分)

附件 委員、主席及各單位發言紀要（依發言順序）

施副主委克和

這次會議是本會本年度的第一次會議，歡迎楊委員、廖委員及賴委員出席，請宣讀會議資料。

一、報告事項第 1 案

施副主委克和

報告事項第一案是本會列管前次會議決議事項執行情形，總共有 4 個案件，其中還有很多列管子項。請問各位委員對這 4 個案件有沒有要垂詢的部分。

楊委員婉瑩

在會議資料第 6 頁有關推動性別聯絡人機制部分，主要是希望能夠藉由性別意識培力開始試行。在執行的部分提到有關針對科長辦理性別影響評估之辦理及運用課程，以培養性別敏感度。

性別意識及性別培力課程，相關部會應該都有持續在推動，不知道跟性別聯絡人機制的建立之間有沒有更直接的關係？想瞭解除了性別意識培力之外，目前國發會在性別聯絡人方面有什麼樣的規劃。

社發處回應

謝謝委員指導。在性別聯絡人的規劃部分，本會是遵循院性平處的相關規範執行相關作業。

本會除了由社發處擔任性平業務對外主要窗口外，各單位都有指定專人擔任性別聯絡窗口，各單位主管也會隨時掌握性平業務的最新狀況。目前是先透過相關培力課程、專案會議，或是業務推動時，適予提醒性別議題或事項，後續將會再策進推動。

施副主委克和

性別聯絡人應該會有很具體的 job description，就是這個工作要做什麼？如果性別聯絡人要做這些工作，必須要透過哪些內部的教育訓練或是講習，讓性別聯絡人的職能能夠發揮。

社發處回應

關於性別聯絡人設置機制，本處之前有先通案向各單位說明，亦有發布性別影響評估原則。比方說業務單位提出本會計畫時，進行性別影響評估須邀請本會外聘委員幫忙指導，執行性別影響評估時如需其他單位協助，未來可透過性別聯絡來作對接。另外，性平業務聯繫，以及運用性別主流化工具推動各項性別平等政策、與其他機關建立合作網絡等，也是透過性別聯絡人統一彙報，這些資料都是透過各單位性別聯絡窗口傳達。

行政院性平處

本處就性別聯絡人的制度進行補充。本處在大約 93 年時就請各部會指派性別聯絡人跟代理人各 1 人。性別聯絡人當時係來自 APEC 的國際趨勢，所以那時候都會請各機關設立性別聯絡人。性別聯絡人如果是部會為單位的話，通常是要具有一定層級的職位，比如說像科長、甚至處長、司長等比較高層級的主管，聯繫對內對外的事項，包含內部的意識培力、瞭解議題和協助推動，甚至還要辦理協調或統籌的工作，因此當時是希望是由主管層級以上的人擔任性平聯絡人。至於部會的部分則可能每個部會都會有自己性別聯絡窗口，或者是對本身性平業務作為各單位之間協調工作。這個部分給委員參考。

施副主委克和

本會每次召開性別平等專案小組會議時，本會各單位的性別窗口都會列席。建議社發處針對性別聯絡人機制建立的部分，將本會性別聯絡人未來應該要注意的事項，包含委員建議的對內建構知能跟意識、性別影響評估的執行，然後還有跟國際議題接軌，將 job description 列出，因為性別聯絡人業務很有可能會交接，明文定出要做那些工作，就是本會性別聯絡人應辦事項。

剛才容諮議提到性別聯絡人應該也要有代理人，所以各單位也要指定代理人，主管跟副主管要很清楚性別聯絡人要做什麼事情。

行政院性平處

本處就會議資料最後一案所提建議本處部分補充相關資訊。有關管考機制納入性別目標跟績效指標的說明，本處正研議中，後續本處也會再跟國發會合作，如何評估並納至管考的相關作業文件。

施副主委克和

謝謝國土處、經濟處和國發基金還有相關處室，包含問卷調查、或是副知補助單位或投資單位等資料，都有在本次會議資料提供辦理情形附件，非常感謝各位。第 1 案原則解除列管，至於第 2 案第 4 頁楊委員上次提到性別主流化專區部分，本會內部討論時，認為性別主流化專區除了公務統計跟業務統計，可納入本會跟性別業務有關的相關資料，充實性別主流化專區，讓主流化專區可以變成單位的資料庫，可能需要比較中期或長期的規劃，這部分請社發處納入考量。本會能夠提供那些資料？最關鍵不只是業務跟公務統計，而是未來要如何去蒐集那些與業務有關的資料。這可能需要時間，也可能需要專業的團隊，不是單純的資訊公司能夠幫忙處理，建議這個案子解除列管，但是請社發處研議性別主流化專區優化的中長期規劃。

第 3 案提到社發處辦理的教育訓練，也和會議資料第 6 頁提到性別聯絡人機制一樣，有提到科長級的課程和同仁的課程，相關課程請社發處於確定後，能讓本會各處主管瞭解。第 3 案也是解除列管，第 4 案會議資料第 7 頁有關婦權基金會建議導入「目標與關鍵成果法」OKR 的部分，管考處提到要先找培力計畫先試行蒐集範例，這部分管考處是否已開始進行？

管考處回應

「目標與關鍵成果法」OKR 的部分應用的很廣泛是好工具，要如何運用，性平議題也是重要的，OKR 要如何結合性平議題，剛才院性平處提到已經有規劃方向。

本會當時和婦權基金會洽談時，就希望院性平處能夠擬定國家性別目標跟指引之後，本會配合辦理。

施副主委克和

會議資料第 9 頁「目標與關鍵成果法」OKR，是婦權會之前委辦時的建議，管考處提到可能會先找 1 至 2 個案例來示範。

管考處回應

基本上本會會和性平處合作，就是會議資料第 8 頁第 2 点的部分就是院性平處擬定國家性別指標跟指引後，本會將配合放在中長程個案計畫中，所以 OKR 要等性平目標與指引確認後。

社發處回應

本會去年辦理的工作坊，就是先建立 OKR 相關課程的導引，當時本會簡任以上的人員就有參與，基本上已經布下 OKR 種子，後續本會再推動時也會注意這個環節。

當時工作坊獲得好評，學員的評價是蠻不錯的，他們認為的確可以協助業務推動。相關規定的調適，建議管考處可以配合院性平處作業；至於實務的推動，參加工作坊的種子人員返回工作單位之後，可由各單位內部再進一步深化，會逐漸產生成效。

施副主委克和

報告事項第 1 案的部分，下列 3 點請納入列管事項第 4 案的結論：

第 1 點就是性別主流化專區未來在公共統計和業務統計，以及跟本會業務相關政府資料蒐集的中程規劃請社發處推動。因為本會明年又要再做一次性平考核，是兩年一次的性平考核，明年性平考核這部分當成一個重點工作。

同樣的第 2 點也是當成一個重點工作。本會的性別聯絡人機制必須優化，需要做的工作內容、內部的知能意識、政策工具、宣導等，及性別聯絡人的代理制度，應該做那些工作，也請社發處將之具體化。

第 3 點針對 OKR 的部分，請管考處和院性平處在明年性平考核之前，至少挑選 1 至 2 個案例開始來做試驗，能夠在明年考核的時候，有階段性的成果可以呈現。

二、報告事項第 2 案

施副主委克和

本報告案是上年度的性別平等推動計畫成果報告，本報告於本年 2 月報送院性平處，本次依院性平處函復意見經本會檢討修正提請討論。各位委員是否有要垂詢。

院性平處於「112 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」之本會考核結果綜合意見中，提到未來在各項重大政策研擬時要納入性別平等相關議題推動，而且增加對不利處境女性的議題的關注，這部分要請各單位留意，另本次會議第 4 案簡報中也提到所謂的不利處境的調

查和研究及政策規劃。

本案同意備查，院性平處檢視意見檢討修正結果，請各單位配合辦理，並請社發處將成果報告公布於本會網站。

三、報告事項第 3 案

施副主委克和

第 3 案是本會性平推動計畫修正草案，主要是修正委員會現況與相關問題的部分。針對本會性平推動計畫的修正，各位委員有沒有要垂詢？

行政院性平處

針對修正草案部分，經本處檢視沒有意見。但是有個補充的意見就是會議資料第 75 頁和第 77 頁，因為「疫情對女性經濟影響報告」現在已經辦理完成，而國發會的推動計畫是到 114 年，本處建議後面兩年的部分，是不是可以再擇選相關的性別議題進行分析探討，或者也可以利用現在既有的議題再加強推廣跟應用，或者是利用其他各種形式進行分享，不然這個議題後面兩年的辦理情形可能就沒有辦法再精進。

廖委員福特

會議資料第 66 頁提到推動消除服裝性別刻板印象工作部分，因為本人不確定國發會是否有所屬基金會或是國營事業，不知道會不會有制服的問題？特別是對女性制服的要求，能不能確認是不是有這個狀況。

管考處回應

有關財團法人的部分，本會轄管民間捐助之財團法人有 2 個，經濟部主管由本會捐助的財團法人台灣地理資訊中心 1 個，都不是本會主管且由本會捐助的財團法人。

施副主委克和

本會主管的財團法人是由民間捐助，因此本會僅有業務監督權限；另本會捐助的財團法人是經濟部主管的財團法人。

與國發基金較有關聯的是本會雖然沒有轄管的國公營事業、但本會有股權的部分。國發基金作為股權代表的國公營事業數量多不多？

國發基金回應

本基金管理的股權代表多數是民營的股權事業代表，純粹是國營事業股權事業代表的部分則沒有，因為現在都已上市，所以比較像是民營事業。和國營事業比較像的有少數幾家，比如臺船之類，還有一些金融類股的部分。在性別服裝這部分都是由各個公司自行辦理。

施副主委克和

本會之前也有向產業處或各業務單位請針對委辦的乙方、還有國發基金針對投資或轉投資的事業單位，如果本會有股權代表或派董事的，本會可以向董事會建議相關事項，而且採用書面建議具有實質效果，因為我們蠻多公股的代表在董事會的發言會被記錄下來，如果是上市櫃公司就有法遵的義務。請社發會會同國發基金配合處理。

剛才提到本會有轄管權的還有亞太基金會，它是一個智庫，然後另外一個是地方創生基金會，都是民間的基金會。

管考處回應

本會捐助的財團法人台灣地理資訊中心本會對其有控制力，因此相關性平的各项規定它都符合。

施副主委克和

院性平處 113 年 1 月 23 號函請各部會審酌將多元性別權利保障納入性別平等重要議題，及推動消除服裝性別刻板印象工作之檢視情形。這是新的要求，其實就是可以造成影響，是不是捐助的機關及作為主管機關都需要推動？請社發處和管考處處理。

社發處回應

舉個例子來講，本會代表出席某財團法人的董監事會議時，當天會議議程有修正該財團法人章程的討論案，原本的章程及修正草案均沒有性平的相關條款，本會代表就當場提醒及建議增訂性平的相關條款文字，經採納獲董事會通過，新訂定的章程也提送法院公證後實施，這部分就產生效果。

像之前國發基金財團法人，或該基金代表出席者在董監事會議上提出

有關性平議題之建議，也是可以達到一樣的效果。

廖委員福特

院性平處應該是有 2 個重要的想法，第 1 個是多元性別，第 2 個就是擔心服裝的性別刻板印象，這 2 個都是比較新的想法。因為本人對國發會不完全了解，可是就過去的開會得到的做法，如果國發會直接轄管的話，當然我們可以直接來進行這兩項工作的；如果我們只是要補全，或者是我們是沒辦法直接轄管的話，至少我們可以通過間接的方式，把這兩項的重要的理念都透過董監事會或者是其他的方式來提醒國營事業或者是私人公司能夠注意，或許會有一些實質上的改善的可能性，或許我們可以從這個角度全盤再重新思考。

這跟其他的做法是有點類似，只是是針對這 2 個議題，我們再重新努力一次。

施副主委克和

去年性平三法通過之後，本會曾函請所屬財團法人，甚至連委辦案件請其落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定，本會在合約上面亦有性別歧視禁止、性騷擾防治相關規定，這不是很難的事情，而且是應該做的。雖然是政策宣導，但也是性別主流化很好的過程。

社發處回應

本處剛剛檢視本修正計畫，修正計畫具體作法是建議公司留意企業性別平等相關議題及措施，所以應該是可以包括這部分，不需再修正計畫，至具體措施的部分建議採發函的方式處理。

施副主委克和

本修正計畫本身可能不用再修正，但可以在函文中說明。本會執行的部分就針對我們的轄管或捐助的財團法人，國發基金的投資及本會有股權代表的事業，甚至採購有關的案件也可以納入性別平等規範，這會跟秘書室有關。社發處將函擬好之後，讓國發基金、秘書室和各單位知道如何運用。

院性平會剛才提到的部會層級議題「疫情對女性經濟影響報告」已經辦理完成，建議輪由其他單位發想議題報告。

楊委員婉瑩

本人同意容諮議提到的建議。因為 Covid-19 「疫情對女性經濟影響報告」做了非常好的一個報告，可是在提升女性經濟力這個部分，其實前面有提到我們的指標是要每一年提升女性勞動力的參與率，每一年增長幅度不低於 0.35%，可是國發會相關做法，其實是透過建立典範，還有經驗的分享、論壇等經驗傳承的方式，這是比較個案的作法，不過勞參率的問題是一個結構性問題，Covid 是一個暫時性的經濟衝擊報告，接下來可能要面對的是一個長期結構性的女性勞動力跟男女薪資落差問題。

臺灣女性的勞參率，大概是在過去 10 年前才剛好跨過 50%，在東亞國家來講，女性勞參率相對都是比較低的，這裡面其實也都有提到一些很關鍵的因素，最主要的還是跟婚育的照顧負擔有關，其實也都有有一些背景的了解，婚育的照顧負擔這些問題是不是會連動到背後很複雜的一些照顧政策，婚育的負擔跟照顧的政策這個部分，不知道政府是不是有其他相關的計劃在進行，或者是我們是不是有可能在這個 4 年的計畫回歸到一個比較結構性的提升女性勞動參與率問題的討論，國發會計劃是不是有可能往這個方向來推動。

社發處回應

本處提供幾個案例：

第一個是資料科學案。在第一期結案之後，本處有針對個案的政策評估 follow 不婚做研究，如果這個案子有研究產出，本處會將這個部分的議題傳承。

第二個是公正轉型的部分，因為不管是脆弱族群或者是青年或原住民，甚至是族群、性別尤其婦女的部分，在公正轉型扮演一個重要的角色，相對也會受到一些影響。這個部分在公正轉型的相關措施裡面，本會也會有相關提案，如果有進一步的一些產出，我們也會把它納進來。整體上本會會往這個方向來做結合思考。另外因為也許會撈過界，因為這個部分剛好人力處也進行轉型綠領人才的部分，在綠領人才婦女這部分可以貢獻到什麼樣程度，這個部分也是以後可以延伸的議題。本處可以先做這部分的闡述，當然，國土處辦理的地方創生業務部分，應該有可以著力的地方。

施副主委克和

目前還沒決定說那個處要辦理那個題目，只是請大家討論。當然討論得越多的話，我們就會注意到沒有參加討論的單位。今天我們等於是開一個新的課題來做類似調查研究，這部分應該不涉及修正計畫。我們可以找時間在內部做一些討論之後，跟委員對焦再做決定。我覺得「疫情對女性經濟影響相關研究報告」成果報告已執行，目前都是仰仗經濟處主辦，下次應該換另外一個處辦理，我們再來研究。

行政院性平處

這個議題可能需要一點時間協調。推動計畫應該是於4月15日前修正，不過還是有保留一點彈性時間。可能等國發會確認好之後再決定題目。本處希望各機關在4月作年度滾修計畫，如果今年來不及的話，本人覺得還是希望給大家一點時間討論，後續再透過辦理情形的部分作補充，應該也是可行。

施副主委克和

本計畫如果在4月15日前修正沒有很有足夠的時間來做，但是本會有可能在這一年做一些題目的探索。本會比較有可能的做法不是只鎖定一題，然後其他題目就不管，本會可能做一些題目的探索，因為像性平處提到不利處境的部分，在我們第4案報告案就會提到。

事實上，不利處境的部分，本會社發處針對家戶的經濟也做一些研究，人力處也有做氣候跟人員造成的影響的研究，今天立法院就在講通貨膨脹跟電價的關係跟脆弱族群的關聯，也包含所有的社會保險，本會人力處肯定會關心。當然本會可能抓一個框架式的探索，把一些題目撈出來，可能不會像上次很具體的疫後女性經濟的研議。

四、報告事項第4案

施副主委克和

本次性平業務考核的部分要謝謝我們的委員、社發處、特別是院性平處容諮議，還有我們各位業務單位的同仁的協助。第4案其實關聯到本會未來的業務如何去精進及有哪些重點，大家有什麼意見跟看法？三位委員還有容諮議也都歡迎給我們指正。

回到剛才容諮議在上個案子提到本會調查研究的案子，剛才楊委員提到包含薪資差距。在 2 個星期以前我記得有個很大的新聞，提到臺灣的男性跟女性的同樣工作的薪資差異，其實在其他國家相比我們的差距是比較大的，不僅與薪資差距有關，勞參率也是差距很大。

臺灣某種程度是因為長期對部分工時都認為是非典，但事實上韓國跟日本的勞參率很高有很大的原因是因為他們提供很多部分工時的工作機會，但同時在勞工勞動條件上面有一定的保障。臺灣之所以一直不去談部分工時，是因為勞動條件的保障其實並不好，這跟勞參率有關，勞參率又跟經濟安全有關。本會重要的課題因為有可能是氣候轉型的過程中，有些成本價格被提高，造成能源貧窮的可能性，能源貧窮就會影響到所謂的脆弱族群。目前院性平處重視推動的其實是不利處境者的調查統計，對本會來講都還蠻重要的。最近看到一些公文，本會其實不太能夠去講說我們的業務跟性平無關，我要特別提醒，就是公文在會簽的時候，大家的業務一定會跟性別有關。

之前開會有提過，APEC 婦女與經濟論壇其實在性別的議題裡面講得很清楚，APEC 裡面的東西幾乎都跟經濟有關，我們講的是 2019 年還是 2020 年在秘魯的「拉塞雷納婦女及包容性成長路徑圖」(La Serena Roadmap for Women and Inclusive Growth) 議題幾乎都跟國發會有關，有一題勞參率如果硬要講是勞動部的課題，但是包含市場、資金等都是與本會有關，本會所有的主管跟副主管還有性別聯絡人一定要知道，La Serena 是什麼東西？更新的文本到什麼程度？每年都有開會，開什麼會？WEF 不是世界經濟論壇，而是婦女與經濟論壇 (Women and the Economy Forum, WEF)。

行政院在 APEC 的分工，不在本會綜規處也不在人力處，因為綜規處跟人力處有不同的分組，但是如果涉及到 APEC 每年的 WEF 的會議，他的幕僚單位是院性平處，而院性平處其實擔任彙整的工作，每次出國回來都有講到很具體的工作。通常 APEC 的 WEF 會議，院性平處通常會找經濟部跟勞動部還有相關部會參與，可能沒有國發會，但國發會必須瞭解 Women and the Economy Forum 在講那些倡議，這個題日本會內部要有人對接，去知道 WEF 是什麼。之前蘇院長也派高副參加過，以前應該是羅秉成政委主政，在之前是林美珠政委也有去秘魯，大約是 2016 年還是 2017 年左右。WEF 會議絕對不會跟本會無關，所以我要特別強調，就是請性別聯絡人，如果你們的主管或副主管說這個跟性別無關，去看 APEC 婦女經濟論壇與新興議題都跟本會的業務有關聯。

另外目前有很多主流的政策，除了 ESG 氣候之外，現在有很重要的政策在講 DEI（多元共融），Diversity 多元、Equity 公平與 Inclusion 共融的多元共同政策。這裡面涉及到經濟的多元共融，也涉及到社會，這些都跟本會的業務有關聯。所以性別議題和性別政策跟本會不會沒有關聯，我們不是 sugar neutral 無糖飲料啊，我們不是無性別觀點政策的政府機關，要拜託公文不能寫與業務無關聯。

廖委員福特

國發會對於這次性平考核的意見包括整體分析及精進作法都做的很完整。通常各部會對考核結果另外角度的分析方法是在配分跟得分情況下，會不會有某些項目落差比較大？會議資料第 91 頁有「不適用分數」的考核項目配分高達 12 分，所以沒有辦法很精確地看的出來到底哪一個項目我們可能會得分比較低的。或許我們可以思考是不是有某些項目相對得分是落差比較大的，可以提醒我們看能不能做一些改進。

施副主委克和

性平考核的考核項目跟配分大概有 2 個部分，一個是像老師講的是可以提醒我們未來可以努力、可以加分的地方，那有另外一個部分是我們有跟院性平處建議很多次了，性平考核表格對本會來講有點不利處境（像是本會委員會是由各部會首長擔任，無法達致任一性別比例等）。

社發處回應

本處有檢視本會性平考核各項得分跟同組的平均得分，本會的部分除了「不適用分數」的部分，其他各項分數其實相近於同組的平均分數，甚至還比較高。本會的部分比較弱勢的部分是在加分的項目，因為加分的項目是要有別於制式的考核項目，可能需要有一些特殊或者是創新的做法，我們過去資料的蒐整方式可能比較不適合去呈現出來，但也盡力去呈現了，可是在加分項目的分數就弱了一點，這一項我們從去年開始透過考核機制，已經同步檢視，未來也會針對考核有一些比較可以列為加分或是創新作法，進一步改善。

施副主委克和

剛才注意到本會這次在性別考核時有一個小小的弱點，希望各位性別聯絡人跟主管未來能夠互相提醒，就是我們的有一些中長程計畫，本會自

己的性別影響評估的內容，被委員指正。因為我們有一個性別影響評估方案裡面，直接寫出我們這個案子可能跟性別無關，但不宜寫跟性別無關。

本會現在有加強版，就是只要是本會的未來中長程的個案計畫，本會要再徵詢我們的委員，或者是曾任本會委員的意見，因為這些委員對本會業務比較清楚，可以給我們比較好的建議，請各位務必做到，這是第一點。

第二點是今天談的報告事項第4案，有很多是為了接下來一兩年，我們有那些東西要注意的，除了剛講的中長程性別影響評估之外，要麻煩管考處跟院性平處於本會的OKR的部分挑一兩個案例作示範。

還有剛才容諮議及楊委員提到的，我們在未來的調查研究，我這邊就直接下比較具體的決議，就請各個單位在2個禮拜之內讓社發處彙整。各單位認為我們未來能夠去做調研的題目有那些？一個處至少寫兩個題目，也可以寫別處的題目，再由社發處再交給我這邊徵詢委員的看法，挑幾個題目去做，不是馬上就去做研究，而是去做關注，作為本會114年性別成果更新的題目。

還有一個重點是本會接下來一兩年的教育訓練，請社發處跟人事室務必把APEC裡面的WEF所說的議題能夠放在我們的教育訓練課程裡面，尤其是拉塞雷納（La Serena）討論的女性賦權等議題，另像是中長程個案計畫的性別影響評估的訓練也應持續辦理。年度辦理哪些訓練課程也是要整理一下，因為訓練課程也是得分的項目。

還有剛才在第1案提到主流化專區必須優化及性別聯絡人的制度等，這都要麻煩社發處。為了本會未來一兩年的工作，今天的會議是蠻關鍵的，就是將本會計畫具體化。

賴委員芳玉

我們的主席及各位先進都很專業。我想請教一件事，我不太理解的是剛才我們有提到勞參率，勞參率跟婚育是有關的。我最近看到企業家的第二代的女性幾乎都不婚跟不生，整個社會趨勢不婚、單身、少子以及高齡化。中生代已經高齡化，但企業家第二代的八年級生就往往不婚不生，尤其女性企業家其實不用進入婚姻好像是比較聰明的一件事。想要知道這種人口結構的變化，對於經濟發展上會產生質變嗎？因為剛才看到關於「疫情對女性經濟影響相關研究報告」，當然也包括婚育影響的勞參率跟照顧

複雜文化背景的因素，既然這種社會文化背景，會影響經濟結構的發展，像我剛才提到的，未來的世代不婚不生這樣的一個世代已經來了，它又會影響到我們的女性的發展會變成什麼樣子？我有點好奇，這是很想就教的。

我看到會議資料第 6 頁提到性別與氣候的變遷、提到性別觀點的環境，真的是非常棒的，因為以前我看過中研院針對女性生理期跟經濟發展也是有互動，就是女性因為有每個月生理期的原因，導致她在企業界的升遷以及經濟發展也會產生不同，像這很幽微、很接地氣的變化的這一件事情，我們看到氣候是大環境嗎？剛剛我講的部分也是社會趨勢，因為是國發會，我就會想我們對於發展上這部分會有不同嗎？

第 2 個就是 2023 年是臺灣人的 me too 事件年。me too 事件是一個性別暴力，非常多的民間團體在立足性別暴力與企業跟職場友善關係的精進作法，當然也有看到性別三法的修法。可是性別三法的修法並沒有真正去對應到 me too 事件這一個族群所遇到的困境，因為她們根本沒有進入法律，所以我們只是用法律去回應民情而已。就是只要遇到包括兒虐事件，我們就覺得好像修法就可以改變什麼，可是事實上修法並不會改變什麼，它事實上還是跟實際的執行面是有關的。

換句話說，當我們用性別三法的修法去回應了 me too 事件，這對 2023 年的 me too 事件來講，其實並沒有真正看到女性在職場上遇到性別暴力，確實會有離開職場、或者是這個不友善的狀況影響她自己對這個職場的升遷。2023 年的 me too 事件又會帶來企業什麼影響？如果更精進的話又會是什麼？這個是我比較不知道怎樣把它變成一個具體化的政策，或者是一個研究案去思考這件事，所以我請教大家有沒有什麼想法。

施副主委克和

賴委員提出 3 個很有挑戰性的問題，歡迎大家能夠回應。me too 事件的對策方案，目前在院裡面是林萬億政委主政。

賴委員芳玉

勞參率和婚育一直是 2、30 年來一直存在的問題，但事實上它在變化，可是我們的薪資結構或者勞參率，一直沒有回應單身和不生族群的變化。

我大學時就開始討論通姦除罪化議題，直到我在 106 年國是會議要求

通姦要除罪化為止，這期間長達 20 年至 30 年的過程。同樣的，女性因為婚姻而致勞參率變低，復職率變長，還長達 5 年到 6 年，這都是老話題了，這老話題從我大學的持續關注是事實，可是事實上我看到周遭就是很有感的不婚不生，像這種情況下，不婚的結構會變成什麼樣子？

施副主委克和

臺灣傳統的勞參率降低，一般是在 30 歲婚育時，另外是在 55 歲之後大量往下跌。另外，在少子女化的部分，臺灣、韓國跟日本都非常嚴重，像法國就很特別，我們去看那個高齡化的速度，臺灣、日本、韓國都加快。

至於剛剛提到的不婚不育，我覺得因為還有家戶的影響，有些不是企業家二代的那種不婚不育，而是中產階級，甚至有些不利處境的家庭也會有類似的問題，社會因素跟文化因素可能會不太一樣，人口部分是由本會人力處作統計。

楊委員婉瑩

生育和工作相關，很多單親家長要兼顧育兒和工作，臺灣除了生育率是世界最低之外，離婚率也是亞洲最高。

離婚率高而生育率低，所面對的都是職場的薪水所得跟家庭的經濟因素，政府的婚育政策，其實應該做的更好。

施副主委克和

前年聽到婚姻擠壓，就是明明距離很大的結婚，其實慢慢也會有些影響，他們提到會有一些所得可能不會很高，但是是高齡的男性，其實是獨居，但是跟婚姻擠壓有關，有蠻多因素。行政院目前在高齡化跟少子女化是由林萬億政務委員主政，少子女化最主要是衛福部跟教育部主管，高齡化最主要是衛福部主管，如果涉及到婚育和勞參率，慢慢的內政部跟勞動部都會納進來。

的確也開始去檢討透過補貼的政策或者是公共化政策，到底能夠解決多少問題。有些是經濟的因素，這些經濟因素有些是結構性的，好比房價，結構性的東西是要很長時間才能 solution，但是有些是短期的像津貼補貼。除了經濟因素之外，有那些是社會因素跟文化因素必須克服，慢慢的已經有開始往這方面來做討論，但是如何變成更具體化的政策，因為本會

沒參加會議，所以比較沒有那麼清楚。

整體人口的部分，像剛才賴委員和楊委員特別提到的，其實在勞動參與的部分等，我們的人力處的確在這部分都會去追蹤，包括高齡化和人口活力等。

人力處回應

人力處針對委員的垂詢作補充，將實際數據跟大家分享。確實本會觀察過去 40 年這種晚婚的現象，我們女性平均初婚年齡是從 1980 年的 23 歲，2022 年已經到 30 歲，同期間，結婚對數這 40 年也下降了近 5 萬對，結婚率確實是下降很快。

剛才委員提到的不婚率，15 到 49 歲婦女的未婚率原本只有 38%，40 年後就是 2023 年已經增加到 51%，每 2 個就有一個是不婚。未婚率 45 歲到 49 歲不婚的也只有兩成，可是 25 到 34 歲也有 65%。這是我們可以看到生育的主力的最新的數據。

結婚率影響的層面是大家都知道的，因為我們九成六的嬰兒都是婚生子女，我們相關的一個福利措施，其實是不會分父母有沒有結婚的狀態，而是以兒童為主體，不會因為父母的婚姻狀況影響福利提供。可是在傳統觀念上，我們都還是因為有小孩去結婚，或是有結婚有小孩這樣的狀況，所以婚生的比率我們相對於其他國家真的是比較高，我們跟韓國在總生育率真的就是 1 到 2 個，因為亞洲國家都比較具有家庭觀念。

當結婚年齡延後，生育年齡也會跟著延後，所以我們的數據也發現，生育的第一胎的平均年齡，1980 年也就是 40 年前是 23 歲，2022 年已經到 31 歲，這 40 年就延後了 8 歲。現在第一胎生母是 35 歲以上的占比，在 1980 年只有 0.6%，可是我們在 2022 年已經到了將近 25%，相當於生第一胎的母親有 1/4 是 35 歲以上。結婚之後生第一胎的比例沒有降的很多，可是因為結婚延後、生育延後壓縮了生第二胎、第三胎的機會，所以我們可以看到生第二胎的機會一直在下降，很多就是不婚不生，不然就是結婚也只生一胎，這也是造成我們總生育率的下降。

另外我們整個育齡婦女是 15 歲到 49 歲，這樣的育齡婦女人數也在減少，因為我們過去長期 30 年的少子女化趨勢，影響了我們現在跟未來要生育的婦女的人數。所以在過去 20 年，2000 年，我們 15 到 49 歲的育齡婦女是 637 萬，到去年就是 2023 年只剩下 544 萬，也少了將近 100 萬，那未來

會更降低到 2070 年只剩 200 多萬。如果我們還是維持我們這樣的一個人口結構，沒有外來的人口挹注。確實是會有不管是生育數或是生育率的提升都有困難，所以這也是我們為了因應未來的一個人口結構變化，我們可能真的要整體去思考，我們的戰略是什麼？

剛剛副主委提到的一些經社的影響，就是確實剛剛委員也都有提到家庭價值觀的改變、家庭的改變還有育兒成本，這些經社的影響，還有就是職場就業，就是家庭跟職場的一個兼顧的問題，這也都是我們過去不管在人口政策，或者是在相關的婦女勞動參與的促進政策上面都一直有在推動，這個部分我們都有在努力。

楊委員婉瑩

有關提到 80 年代及 2020 年，請問這是在那裡可看到的資料？

人力處回應

因為我們每兩年國發會都會做人口推估，在人口推估前都有整體的一個分析，因為做人口推估都會設定各個包括生育率、還有包括死亡率、還有個社會影響的分析，那也會把各個年齡層就是我們不同的年齡結構，包括出生數，然後未來的學齡人口，學齡人口就是從國小到大學的學齡人口，還有就是勞動力、勞動人口分析，到未來高齡化社會的這些高齡人口的分析，我們都有在人口推估裏。

我們現在也推銷一下，我們有一個人口推估的統計網站（國發會人口推估查詢系統）。委員想要了解的這種從過去這到未來的推估，過去就是 2023 年以前的實際數，我們有這樣的數據，未來到 2070 年我們也有推估數。這是國發會的人口推估的網站，它是一個互動式網站，想要知道那些資訊可以直接點選，有統計數據也有報表，這個部份歡迎大家去看，然後因為其實我們也都會有一些相關的人口推估的查詢系統，這個查詢系統是非常直覺式的，大家可以去看一下我們的人口的結構的變化，除了金字塔的分析以外，還有很多種分析，當然這個可以往下再看非常多的數據的查詢。

大家看一下人口金字塔就可以發現我們的老化是非常的快，我們已經就是人口已經開始從 2020 年已經開始下降了，那不管是出生或者是未來的高齡人口，這個部分是我們人口結構有很大的一個轉變，所以這個部分可以請委員參酌，如果有需要進一步的分析資料，我們這邊也可以提供，我

們其實都一直在觀測，還有提供一些相關的分析給各部會參考的。

賴委員芳玉

單身女性變多之後，女性在職場上擔任決策或有職位的提升，是否因為沒有家庭負擔，因此改變了女性成長可以走到金字塔上的決策者，有這樣的因果關係嗎？

人力處回應

目前手邊沒有直接的數據，要看從什麼面向來看。可是我們確實可以看到，不同年齡婦女的勞參率是逐漸提升，至於成就表現，我想我們需要更多比較客觀的數據來做佐證，因為陸續一直有相關的研究提出。

施副主委克和

剛才提到少子女化還有性別，有些課題在林萬億政委主持少子女化的這些對策方案的會議，他已經開始讓經濟學家跟社會學家做對話，也發現有些政策領域還沒有被具體化的提出來。

但是這些題目其實有些可能是社會文化因素，結果就變成一個長期的因素，政策要去改變它又需要花很多的思考。另外一個是長期的經濟因素，像很多人一般認為是他這一輩子的所得裡面，可能取得房屋很重要，那可能影響到他對婚育的判斷，但是這也有人提出挑戰，說事實並不是如此。但是第3個關鍵因素剛才賴委員有提到，我覺得跟性平也有關，就是目前的企業跟職場環境對整個婚育的文化，或者包含職場的性別關係，我覺得企業能夠改變多少會是一個重點。我們忽略了企業作為一個 institution 的影響，像有些企業是可以讓小孩子企托之外，小朋友可能4點下課之後，他就跑去爸爸媽媽的公司裡面去胡鬧了。我們很多的企業文化目前還沒有到可以被調整的。這裡面有蠻多題目是在行政院裡面會討論，院性平處也有參加。

謝謝各位委員，我有一個小補充，要麻煩檔管局。因為之前提過促轉基金裡面有一些性別課題，不一定是長期照顧，有可能是在家庭歷史經驗裡面，可能不是顯著的被國家機器傷害，但卻造成她整個生涯上面的一些波折，這些題目促轉會有在討論，因為我們促轉基金目前是由檔案局主政，所以這部分可能要麻煩主秘跟局長、副局長及同仁討論，這上面的性別課題已經有被討論的是哪些，我們可能要注意。謝謝各位。