

國家發展委員會 112 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄

壹、時間：112 年 3 月 31 日（星期五）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 3 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)有關提供金卡人配偶相關性別統計一案，請俟移民署彙整完成後公告於本會官網，並將資料提供外聘委員參考。
(人力處)
- (二)就業金卡政策統計分析資料除呈現圖表外，請以文字說明回應，並進一步分析目前金卡發放的規範要件(如領域或收入等)作為門檻設計是否影響核發就業金卡性別占比。(人力處)
- (三)請持續精進地方創生性別議題網路問卷統計內容，依就業型態、地域區別、婚育狀況、性別資料進行分析及解讀，並增加問卷之數量。請就教委員或性別統計的專家，構想未來逐步精進統計內容的作法。(國土處)
- (四)請國發基金擴大從院性平處或各部會等人才資料庫匯入符合需求的董監事專業領域。又為持續提升本會委員會委員達成性別比率，並請於每次推薦名單時，適時提醒有關國發基金可派任的董監事女性代表席次和整體性別

的比例。(國發基金)

(五)本會 112 年性別主流化進階課程(含 CEDAW)教育訓練課程內容及講座安排，請提供委員參考。(人事室)

(六)本報告案除列管項次 111-3-1-B、111-3-1-C、111-3-1-D 賡續列管外，餘解除列管。

二、本會 111 年度性別平等推動計畫成果報告，提請備查。

決定：案內成果報告同意備查，請循程序於官網公布。(社發處)

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：洽悉，並請配合辦理下列事項：

(一)有關本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)議題六「提升企業內性別平等意識」之策略或具體做法，可參考經濟部作法，就建議公司留意企業性別平等相關議題或措施一節，列明如「性別友善職場」等，俾據以落實推動。(社發處、國發基金)

(二)請依本次討論結論及委員建議予以修正，並更新辦理情形，持續推動。(社發處)

四、臨時提案：為精進本會性別平等業務，請各單位協助相關推動事宜，報請公鑒。

決定：洽悉，並請配合辦理下列事項：

本案階段性辦理成果或審查作業，可徵詢委員意見，並考量提會與委員分享。(社發處)

柒、散會。(上午 11 時 35 分)

一、 報告事項第一案

施副主委克和

本次報告事項第一案有關「人力處已將就業金卡性別統計資料公布在本會官網」部分，請人力處補充說明。

人力處補充說明

- (一) 針對前次會議決議事項本處執行情形作說明。前次會議決議事項有 2 項與本處業務相關：有關就業金卡的性別統計需公布在本會官網，及就業金卡人家屬的性別統計狀況。
- (二) 有關就業金卡的性別類項交叉分析資料，本會每月定期公布於本會官網，相關分析資料並已以書面提供給委員參考。本會官網（請看螢幕連結畫面）提供的資訊包含 odt、PDF 及 word 等三個不同的電子檔版本，每月定期提供委員點閱使用歷年的資料，包括就業金卡累計核發人次以及有效許可數，均依領域別、國別及年齡別作性別統計分析。
- (三) 本次就業金卡性別類項交叉分析的重要成果和各位委員分享：
 1. 領域別：截至本年 2 月底，金卡持有人有 6,880 人次中，男性就業金卡持有人高達 8 成以上，女性只占 2 成。在 9 大就業領域別中，「文化和藝術」領域女性占比略高於平均數，從領域別可以瞭解金卡人來臺灣在性別上的分布情形。
 2. 國別：目前就業金卡最多的是美國、香港及日本籍。性別的統計以香港籍的女性占比最高，達 3 成。
 3. 年齡別：女性金卡持有人以 25 到 34 歲的年輕女性族群占比較高。以上係就就業金卡的分析作分享，後續如有相關的議題也可以做深入的探討。
- (四) 有關外國專業人才及就業金卡人的家人來臺依親生活狀況，目前可掌握相關數據，已積極洽請相關部會辦理。移民署負責居留的部分，勞動部負責核發聘僱許可。本會請移民署瞭解目前專業人才及就業金卡的依親狀況。移民署已先提供外國專業人才部分，依親的部分以女性居多，占 8 成以上，可理解係由於男性來臺人數占多數的原因。不過，在就業金卡依親統計的部分，移民署表示有些困難，還需整理資料庫，本會將再持續溝通和研究如何和部會合作或由本會直接分析數據。

至於就業部分，工作許可進行分析時為何會遇到困難？據瞭解

是因外籍人士來臺後，他的配偶來臺依親，目前因為配偶來臺依親可以不用申請聘僱許可就可來臺工作，僅有一個例外現象:就是依親配偶以部分工時申請工作時，我們的法令才會要求出具依親身分證明或結婚證明等。勞動部在一般配偶要來臺工作，會要求符合外國專業人才的資格，或是其本身也是金卡人，如符合薪資條件等資格受聘僱，勞動部不會詢問有沒有依親的身分，因本身就是獨立的個體，不是作為依親身分，這也是依親家屬以個人身分申請來臺時無法列入統計數據的原因，如符合相關來臺資格的家屬，勞動部不會去問有無依親身分，爰依親家屬有無工作，較難掌握。

111年底外國專業人才有效依親配偶人數23,860人，其中以依親配偶從事部分工時的就業人數有13人是有正式申請依親身分。來臺家屬如以個人身分申請來臺，本身是否有全職工作我們無法得知，但可能是列在有效的依親配偶人數，以個人身分向勞動部申請聘僱許可，因係獨立個體，也就不會得知是否為曾經依親來臺的家屬。

施副主委克和

針對111年底外國專業人才有效依親配偶人數23,860人，應瞭解其中有多少人依親來臺、以及是否已申請其他的工作許可、或是未申請到工作許可者是否有從事部分工時及剩餘有多少人是未有工作者。在政策上，未來可以採哪些政策工具將這些勞動力投放到臺灣的勞動市場，這才是統計分析要做的事情。

本簡報第3至第5頁，是針對就業金卡領域別、國別及年齡別作性別類項交叉分析。就業金卡是一項政策，作這些統計之後，第一要去判斷後續還有那些統計可以做？第二有那些政策可以探求？才能彰顯政策意涵，未來金卡統計除了作國籍和性別類項的交叉分析外，究竟它是一項政策，通常作統計後會運用文字解讀統計分析資料，不僅只是呈現圖表。本案涉及其他部會，不但要知道研究的政策課題，並須以政策的手段回應課題，這才是性別統計分析本身的意義。

國土處補充說明

本處在本年2月21日到3月1日期間使用網路問卷方式，針對執行地方創生計畫的縣市政府及本會輔助的8個地方創生青年培力工作站進行調查，回收28份有效問卷，問卷設計目的主要在瞭解所在鄉鎮地方創生的性別議題是否存在性別文化差異，及文化差異是否降低影響年輕人返鄉意願，結果發現一半(14位)受訪者表示性別差異會影響留(返)鄉意願。經

進一步瞭解，認為影響留(返)鄉意願係返鄉從事的工作如傳統農漁業、部落的狩獵、織布等需要勞動力工作，致降低女性留(返)鄉工作意願。

因此，在因應本課題對策方面，在地方創生青年培力工作站，善用智慧科技是地方創生的重要策略之一，譬如引導智慧農業，透過智慧科技方式降低對勞動力的依賴，可以讓女性增加進入傳統農漁業領域等地方創生的事業的意願，朝向這方面努力。

施副主委克和

本項問卷是針對地方創生的性別議題初步的統計。問卷是由專案團隊製作的，但問卷的內容是否請教過統計或性別專家或經過測試？如果要做進一步的統計，問卷數量要足夠、問卷設計的結構要清楚，及問卷結果要以條列方式解讀出來。未來如果要更精進，除了增加問卷數量，區別地域、婚育狀況、及是否專職從事創生事業或是其他的部分工時的工作等項目。將整個就業型態拆解出來，這才能真正看到上次在這個會議中院性平處和委員提到的針對就業金卡及地方創生性別課題作更精進作法的作為。建議處內專案團隊請教委員或性別統計的專家，想出未來逐步的作法，不需一步到位。

楊委員婉瑩

- (一)針對就業金卡依領域別、國別及年齡別作性別類項交叉分析，以經濟和科技領域的核卡人次占比最高，有了數據後如何進一步作詮釋和分析，作為後續改進的策略及討論的課題。本資料依國別顯示，女性占比比例較高的如香港、新加坡及馬來西亞等，其就業金卡性別占比是否因其國家依金卡發放的規範要件、產業或收入所得等作門檻設計，會影響就業金卡核發人數，在進行資料統計時請作進一步的說明和分析。
- (二)有關國土處辦理的地方創生的性別議題問卷部分，全國 17 個縣市回收 28 份有效問卷，一般至少要有 30 個樣本數才能作分析研究。問卷份數太少，包括需要的條件和資源，都會影響問卷回收的數量，請進一步瞭解問卷結構影響問卷調查的原因。本回收問卷只有少數（5 位）受訪者表示留(返)鄉意願受性別差異影響，占比為 17%，依此推論，有性別差異影響的女性可能占比沒想像的那麼低，因此，有關問卷結構及其他整體調查數量及其他影響因素，可以再進一步討論。

廖委員福特

有關地方創生的性別議題是否存在性別文化差異，及文化差異是否降低影響年輕人留(返)鄉意願的問卷調查結果，有半數的調查對象認為有性別文化差異，這部分是我們必須努力去追蹤瞭解的。通常達到半數以上的人認為有性別的文化差異，半數是滿高的比例，對性別的文化差異影響可以進一步研究和瞭解。

施副主委克和

有關本會「辦理性別主流化訓練相關需求調查」部分，請人事室補充說明。

人事室補充說明

為切合本會性別主流化教育訓練需求，本室在本年2月中旬辦理性別主流化教育訓練線上問卷調查。針對性別議題的專業知識部分，係參考院性平處本年宣導的重點和該處性別主流化教育訓練計畫課程。

問卷問題第1題為「希望學習到那些面向的性別議題知識」，計有7個訓練面向及1個開放式問題，需求人數最多者為認識多元性別及學會辨識性別歧視(包含直接、間接及交叉歧視)；問卷問題第2題「最想瞭解CEDAW與本會業務有關的2個領域內容」，計有認識5個訓練面向及1個開放式問題，需求人數最多者為健康、醫療與照顧(提供性別平等的健康照顧)、及就業、經濟與福利(如女性創業、女性經濟力)。後續人事室將依同仁需求面向規劃辦理相關的演講、戶外學習、電影賞析或導讀等各種多元訓練，協助提升同仁性別意識。

楊委員婉瑩

國發基金簽派股權代表已參考院性平處人才資料庫納入推薦名單。然而，據瞭解院性平處人才資料庫有很多是性別專家，性別專家具性別意識且專注在性別政策或議題上。股權代表較多考量性別及專業領域，此時的性別比例就不是特別需要性別意識，因為性別比例本身有象徵性的意義，當然也有實質性，在參與決策上也許會有不同。院性平處人才資料庫如果是性別專家，有可能就會和國發基金在股權代表所需要的專業女性的人才有所出入，這部分請再確認。

國發基金回應

有關推薦股權代表名單部分，院性平處人才資料庫的女性專家確實有此狀

況，因此，本基金在挑選人才名單時，會儘量注重在具有法律背景、財經專才的人才作為推薦名單。本基金本年共需推派 18 席董監事代表，在 50 位委員的建議名單中有 25 位是女性，其中有 9 位女性是引自院性平處人才資料庫。

行政院性平處

院性平處人才資料庫主要是針對性別主流化的師資人才，確實與股權代表所需專長目的性不同，也許國發會可以建立本身人才資料庫名單。金管會最近推出的永續報告治理方案，一直以來有請各上市櫃公司都要納入女性董事，金管會在名單上針對這個領域的部分，說不定會給一些建議。金管會和院性平處業務角色不同，也許這些相關的人才資料可以參考相關部會。

施副主委克和

在院性平處人才資料庫中可以看到專家學者的背景，該資料庫中除了金融、經濟、財務、會計等專家學者之外，有些可以從公司治理的角度，擴大從該資料庫匯入我們的需求的專業領域。提醒未來國發基金可以將派任董事女性代表席次和整體性別的比例，於每次推薦名單時要提醒派任的決策委員會或首長，以避免派任時都是同一性別。

二、 報告事項第二案

施副主委克和

本案是去年的本會性別平等成果報告，在去年 12 月 20 日本會 111 年度第 3 次性別平等專案會議中討論，再經同仁彙整函報院性平處，院性平處函復檢視意見，經本會相關單位依院性平處檢視意見檢討回應情形(摘要於會議資料頁 19-20)，提報本會議是否同意備查(如會議資料頁 19 及頁 20)。有關本報告「其他年度重要成果」雙語政策部分，雙語在學校等場所有很多的討論，也有很多官方定義，譬如教育部的雙語計畫和雙語學校。

楊委員婉瑩

雙語確實會有連接官方語言的概念，像是雙語國家政策。過去很多國家或是美國加州都有些推動雙語失敗的經驗。政大在推動雙語政策時，會強調希望達到國際化和多元化並行的目標，避免獨尊英文的迷思。國際化使用英語，這是國際現實也是必須的，但另外一方面也要多元化，讓語言能在

不同文化之間交流。

賴委員芳玉

112年本會性別主流化進階課程(含CEDAW)教育訓練需求調查結果分析報告(會議資料頁16)中，有關承辦過與性別議題相關業務、及課程結構部分請作說明，有關課程內容及講座安排，請提供參考。

人事室回應

- (一)這次需求調查填答人數總共124人(女性94人、男性30人)，填答率為3成左右。在124人中有109人未直接承辦過與性別議題相關業務，實際承辦15人。
- (二)在性別課程部分，這次主要是針對調查結果，希望瞭解到同仁的需求，因此針對課程安排以多元化方式規劃課程，請相關的專家學者講授課程，課程的辦理方式有可能是專題演講，也有可能是戶外參訪，也會採用電影賞析和導讀會的多元方式辦理112年度性別主流化的課程。

社發處回應

本次所做性別主流化教育訓練線上問卷調查結果，關於「是否承辦過與性別議題相關業務」一題獲致結果，有87.9%回答「否」，這應該要再釐清，可能是採公版問卷的緣故，問卷提示之業務內容包含擔任「促進女性就業」、「員工協助方案」、「性別訓練」、「曾任本會性平業務綜合彙整窗口」等節，容易造成填答者混淆，誤以為是其辦業務侷限與列示選項內容一致才要回答「是」，而忽略題目要答題者思考其所辦理的業務是否和這些議題相關，題目陳述定義更明確，讓填答者正確回答，才不致有這樣的調查結果數據，讓委員或院性平處長官讀這調查結果分析報告內容時產生誤解。

施副主委克和

有些部會辦理訓練課程與設計與業務性質有關，藉以提高同仁參與興趣。請將112年本會性別主流化訓練課程內容和講座的安排，提供委員參考。

三、 報告事項第三案

施副主委克和

本案係本會性別平等推動計畫(111至114年)修正草案，請業務單位補充

說明。

社發處補充說明

本會性別平等推動計畫(111至114年)修正草案，提報本專案小組討論通過後，須於本年3月底前簽陳核定並函送行政院。院性平處針對本修正草案表示過意見，本會也已配合修正。

經濟處補充說明

有關提升企業的性別意識部分，本會國家永續發展獎一直以來都將企業是否推動性別平等措施納入評選基準。

行政院性平處

國發會已摘述經濟部中小企業處及工業局透過辦理相關獎項及遴選，鼓勵廠商推動企業友善職場、營造性別平等工作環境、消除職業性別隔離等，考量國發會於議題六「提升企業內性別平等意識」〈詳第60-61頁〉於績效指標及策略僅涉及提升女性參與董事會比例與決策等面向，建議未來可參考經濟部推動面向，納入性別友善職場（含軟硬體措施）及破除職業性別隔離（含水平及垂直隔離）、性別薪資揭露等面向推動及滾動修正，亦可納入國發會辦理之「國家永續發展獎」對企業推動性平，使本項部會議題更具廣度及多元。

施副主委克和

有關院性平處建議「提升企業內性別平等意識」議題的具體作法和策略部分，在行政院有很多友善的性別措施，除了性別意識外，也有相關的軟硬體措施。本會產業處和國發基金業務和企業事業單位有作互動，管考處也負責國營事業的考成，這些都可以在我們的審查意見評選指標中展現。

四、臨時提案

施副主委克和

本臨時提案係本會社發處委託財團法人婦女權益促進發展基金會協助本會性別平等業務，請各單位協助相關推動事宜。該處除了規劃於本年4至5月對本會相關權責單位辦理12場次盤點核心業務的深度訪談外，還規劃於本年5至7月針對本會重要業務辦理4場焦點座談，焦點座談將邀請本會性平委員及輔導委員指導。

社發處補充說明

有關深度訪談時間表，將於會後提供各單位，婦權會將與各單位性平窗口聯繫確定時間。深度訪談結果經婦權會整理後，接續進行辦理焦點座談，請委員預留時間出席。

廖委員福特

對於委託婦權會辦理協助精進性別平等業務，是否有初步的接洽和連繫，因為很多部會都希望和婦權會合作，婦權會時間可能不夠分配。如已作委託，相關細節部分可以由貴會進行協調。

賴委員芳玉

本訪談及座談案看來是業務亮點。有關委託婦權會的預算，是否納入國發會的性別預算？進行12場深度訪談加4場焦點座談的結果，會作成果報告或是行動方案的樣態，最後會以那種型式呈現結果？如果是行動方案，通常會作成期中報告和期末報告。因受委託單位是婦權會，契約如何訂立？如果委託案的期中報告和期末報告，是否可以參與修正議題。

社發處回應

- (一)本委外服務案緣於去年年底院性平處考核結果本會提列的應精進性平業務重點，又因本會性平業務去年底甫由綜規處移至社發處辦理，以致未能及時納入當時提報的本會性別預算。本案係以社發處業務費進行專案委託。已於去年年底經招標徵選委託婦權會辦理，並已簽訂契約執行。
- (二)進行12場深度訪談和4場焦點座談後，本會和婦權會將共同擬訂「推動性別平等策略與藍圖」建議報告書，將整合本會各單位性平業務，期提出未來4年推動方向和具體作法，以展現本會性平亮點成果。
- (三)有關期中報告和期末報告部分，因本案委託期間只有10個月，故係請婦權會直接提出期末報告，屆時將邀請委員及其他專家學者參與期末報告審查會議。

施副主委克和

審查期末報告是履約的過程，但某一階段進行的狀態，也可以提會和委員分享及徵詢委員意見。

賴委員芳玉

希望社發處下次就本研究案作進一步的補充說明，如果是研究案應提到成果結論的目的是達標、未來4年的性別政策精進及亮點性別政策。研究案如同行動方案，應該要列出提案的執行過程。

施副主委克和

本會將此研究案視為專案進行處理，相關徵詢婦權會的建議在研究過程中將和委員進行交流。建議在研究案的深度訪談中，和婦權會連繫與各單位討論時，針對質化量化的方向作查核，包含就業金卡或地方創生的業務統計，在未來的業務中可以逐步開發，並真實紀錄研究過程，作為日後本會業務發展的基礎。