

「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 4 次國家報告結論性意見與建議之行動回應表

（第 1 稿-第 39 至第 52 點）

目錄

第 39 點、第 40 點.....	2
第 41 點、第 42 點.....	7
第 43 點、第 44 點.....	9
第 45 點、第 46 點.....	1 5
第 47 點、第 48 點.....	1 6
第 49 點、第 50 點.....	2 2
第 51 點、第 52 點.....	2 3

**「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 4 次國家報告結論性意見與建議之行動回應表
（第 1 稿-第 39 至第 52 點）**

第 39 點、第 40 點						
第 39 點 國際審查委員會讚賞女性政治家當選比例很高，特別是在立法院。全國選舉和地方選舉，女性在議會中贏得越來越多的席位。同樣值得讚揚的是，在臺灣，總統職位繼續由女性擔任。儘管如此，國際審查委員會關注的是，在整個政治和公共領域，這種積極的情況並不一致。縣市首長辦公室以及司法部門的最高職位仍然由男性主導。國際審查委員會還關切，雖然女性在公務員和政府機關中已出現在相對較高位置，但「玻璃天花板/管漏現象」的現象仍存在（譯注：玻璃天花板意指致使女性晉升高級職位或決策層級的阻礙；管漏現象則指女性在科學、技術、工程和數學(Science, Technology, Engineering, Mathematics, STEM)等領域中，越往高層人數越少的現象），因為婦女所擔任的職位剛好低於最高職位，她們在最高職位上所佔的比例並不平等。 第 40 點 國際審查委員會建議政府應盤點女性在不同公部門和私部門中擔任高階職務的情況，並制訂一項有時限的目標和明確日期的全面計畫，必要時採取暫行特別措施，以實現所有政治和公共決策職位的性別平等。						
權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
內政部	有關國際委員建議評估女性在公部門擔任高階職務情況部分，針對地方政府一級機	內政部推動各地方政府持續落實我國永續發展目標，自訂晉用女性擔任一級局(處)長比例目標值，以兼顧地方自治精神並促進女性參與地方治理決策。	每年透過多元管道向民選地方行政首長宣導，於晉用一級單位主管及所屬一級機關首長時，在候選人資歷相當情形下，優先晉	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	關(單位)首長(主管)，基於直轄市及縣(市)長為施政負責之責任政治原則，及地方政府之組織管理及用人權為地方自治核心事項，爰各地方政府高階職務之任用係由民選地方行政首長決定；另國際審查委員提及各直轄市及縣(市)首長職位仍由男性主導部分，查 2022 年地方選舉 22 位直轄市及縣(市)首長中有 10 位為女性，女性當選比例為 45.45%；另女性參與政治及公共領域之積極性仍有	推動「政黨法」修法作業，規範政黨補助金每年應有 5%用以培育或促進女性參與政治活動。	用表現優異之少數性別。 完成「政黨法」修法。	☐短期 ☐中期 ☒長期	☒繼續追蹤 ☐自行追蹤 ☐解除追蹤	
--	---	---	--------------------------------------	--	--	--

	待提升。					
勞動部	考量工會為提升女性公共參與之重要場域，而工會部分尚難適用強制推行三分之一性別比例之規定，須透過培育訓練活動提高女性參與工會會務意願及加強提升女性領導能力，以改善女性決策參與比例。	一、每年度賡續辦理女性工會幹部暨會務人員培訓班，並邀集各級工會團體之女性工會幹部參與，以強化性別平等觀念，提升女性領導能力，促使女性參與工會會務。 二、將性別平等相關課程列為補助工會團體辦理工會教育之核心課程之一，藉由工會教育訓練強化工會幹部之性別意識，以期提升工會幹部性別比例。	女性理、監事占比均達 1/3 【女性理事占比=(女性理事人數/所有理事人數)*100%；女性監事占比=女性監事人數/所有監事人數*100%】	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
農委會	依據國際審查委員會觀察，政治與公共領域，縣市首長辦公室以及司法部門最高職位仍由男性主導，雖然女性在公務員	本會簡任官等以上層級人員，肩負農業政策決策之責，該等人員之進用，悉依公務人員任用相關法規辦理。為持续提升本會高階職務女性比例，落實性別平等，本會持續關注檢視高階職務（常務副首長、幕僚長及單位主管）	本會 112 年度常務副首長、幕僚長及單位主管等高階職務，計有 14 人，其中女性 6 人，比率達 42%；又本會委員會參與重要農業決策委員人數計有 11 人，其中女性委員 5 人，比率	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	和政府機關中已出現在相對較高位置，但「玻璃天花板/管漏現象」的現象仍存在。	及重要決策委員會之女性比率，並積極強化女性培力，未來如有高階人才培育相關研習，將建議優先遴薦女性人員，增進女性高階人員職能。	達 45%。本會高階職務及重要決策委員會之女性比例皆已超過 40%，本會將持續朝上開比率與性別平等政策方向努力，強化女性培力，增進女性擔任高階職務之機會與職能。			
	盤點女性在不同公部門和私部門中擔任高階職務的情況/農村女性擔任農會員工並升任高階主管，比一般直接從事農業勞動之生產，加入農會為會員者更多，因此提高女性員工及主管比率可行。	培育新世代女性農業人才：農會員工及女性主管比率 50%。	1. 農會女性員工達 50% 2. 農會女性主管比例： 111 年：50%以上。 112 年：50%以上。 113 年：50%以上。 114 年：50%以上。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	漁會總幹事大部分由男性擔任，鼓勵女性發揮領到統御能力。	漁會總幹事由女性擔任者，年度考核予以加分。	修正「漁會考核之政策性任務配分基準表」	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
人事行政 總處	一、現行公務人員之任用、陞遷，均係依公務人員任用法及公務人員陞遷法等相關規定辦理。至政務人員部分，因係負責國家政策及施政方針之釐訂，行政院對於政務人員之進用，一向不分性別，廣從學術界、產業界、民意機構	營造友善工作職場，強化女性中高階人員培力，擴大女性人才庫，並持續關注簡任官等女性代表性，引導各機關重視及提升女性參與決策情形。	每年定期透過「網際網路版人力資源管理系統」擷取行政機關(相當)簡任官等人數資料，統計簡任官等女性人數成長情形。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	及行政機關等各方面，延攬具備優秀專業能力之人才出任。 二、國際審查委員會認知，雖然婦女在公務員和政府機關中的地位相對較高，但「玻璃天花板/管漏現象」的現象仍存在，女性在不同公部門決策職位所佔比率並不平等。					
--	--	--	--	--	--	--

第 41 點、第 42 點	
第 41 點	

國際審查委員會同時關切，大量存在於立法院的女性立法委員，並沒有導致她們跨黨派合作，發起和促進性別平等的政策和目標。

第 42 點

國際審查委員會建議，民選的女性立法委員可以在立法院成立一個跨黨派的婦女小組，以促使在不同領域都得以制定通過合乎 CEDAW 的立法和性別平等政策。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
立法院	國際審查委員會建議，當選的女性立法委員可以在立法院成立一個跨黨派的婦女核心小組，以促使在不同領域都得以制定通過合乎 CEDAW 的立法和性別平等政策。	一、建議立法院女性立法委員成立一個跨黨派的婦女核心小組一節，尚須尊重立法委員合議意見。擬將國際審查委員建議提報立法院性別平等委員會報告。 二、目前立法院已設有「立法院性別平等委員會」，詳如點次 15、16 行動回應表。另有「立法院人權委員會」，由跨黨派立法委員組成，積極檢視《消除對婦女一切形式歧視公約》、《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》等三項國際人權公約在臺灣的落	擬將國際審查委員建議提報立法院性別平等委員會第 4 屆第 2 次會議報告（預計 112 年 3 月 27 日召開）。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

		實執行程度，並透過國際人權交流，協助立法院進行相關人權立法及帶動政策推動，促進臺灣人權外交。				
--	--	--	--	--	--	--

第 43 點、第 44 點

第 43 點

國際審查委員會認知到 2016 年《國籍法》進行了修訂，以保護新住民女性的權益。然而，國際審查委員會還注意到，有較高比例的婦女申請歸化是基於「無不良素行」之標準而遭到駁回，這對婦女的育兒權利產生了負面影響。國際審查委員會更進一步對離婚新住民的居留權、親權，以及他們在臺灣出生的子女權利的嚴格規定表示關切。

第 44 點

國際審查委員會建議政府：

- (a) 用精確的法律術語界定「不良素行」，並確保執行時避免性別偏見；
- (b) 提供意識覺醒的（awareness-raising）的教育，以增強新住民女性的權能，必要時提供適當的心理-社會服務和其他必要的服務，並採取措施消除移民女性與臺灣公民結婚的強迫性婚姻；以及
- (c) 強化修訂後《國籍法》的落實，以更好地保護新住民女性所生子女的權利。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
44(a)(b)(c) 內政部	一、2016 年 12 月 21 日修正公布「國籍法」第 3 條，外國	持續檢視有關「國籍法」及「歸化國籍無不良素行認定辦法」，確保其不致對新住民女性歸化國籍造成特別阻礙。	持續檢視有關「國籍法」及「歸化國籍無不良素行認定辦法」。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	人或無國籍人申請歸化，須具備「無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄」之要件；另依該法第 7 條規定，歸化人之未婚未成年子女，得申請隨同歸化。					
	二、為使「無不良素行」之範圍得以明確，內政部於 2017 年 10 月 24 日訂定發布「歸化國籍無不良素行認定辦法」，以保障新住民之	辦理「新住民家庭及法令教育宣導課程」。	每年辦理「新住民家庭及法令教育宣導課程」至少 200 場次、3,800 人次參與。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	權益。 三、內政部已於2022年9月23日修正「歸化國籍無不良素行認定辦法」，增列外國人在我國居留期間，曾對兒童及少年有性侵害、性剝削、性霸凌、性騷擾或跟蹤騷擾等行為，或違反「兒童及少年福利與權益保障法」第49條第1項規定，經權責機關查證屬實，認定為不良素行，以					
--	---	--	--	--	--	--

	保障兒童及少年身心健全發展。 四、新住民婚姻為異國婚姻，來臺生活的新住民女性除面臨不同民情風俗、語言、文化衝擊，常衍生夫妻相處、親職教育及支持性網絡等需求。為促進多元文化理解與尊重，內政部移民署所屬 25 個服務站推動新住民家庭教育課程，邀請新住民家庭、初					
--	--	--	--	--	--	--

	入境新住民及其家屬參與，內容包含家庭互動關係、分享多元文化經驗、性別平等課程。					
44 (b) 外交部	一、外交部自 94 年起受內政部委託協助辦理「新住民配偶入國前輔導計畫」，由駐印尼、泗水、緬甸、菲律賓、泰國、越南及胡志明市 7 館處聘請專案輔導員或與當地之社會福利團體合作	外交部受內政部委託協助辦理「新住民配偶入國前輔導計畫」課程，內容係以當地語言搭配內政部提供教材向參加之新住民配偶說明來臺生活、婚姻及子女養育建議、風俗民情、移民法令等相關權利義務資訊，且我國駐外館處亦鼓勵國人陪同配偶參加，以落實婚姻平權等概念。	已達成目標。	☐ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	辦理輔導課程，已協助新住民配偶提升對自身權益的認知，順利融入台灣社會。 二、外交部自開辦輔導計畫迄今，積極辦理輔導課程，並於課程前、中或後均對新住民配偶提供必要之協助，爰對於此點已達標，建議免列外交部為權責機關。					
44 (b) 衛福部	委員會建議應對推動我國新住民	持續布建各縣市優惠或免費之心理諮商服務據點。	全國心理諮商服務據點之鄉鎮區涵蓋率達 80%以	☒ 短期 ☐ 中期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤	我國社區

	賦 權 (empowerment) ， 使其有足夠知能 尋求必要服務，並 督促政府應提供 適當的服務。		上。	☐ 長期	☐ 解除追蹤	心理 諮商 資源 可提 供新 住民 使用 ，且 已推 動中 ，爰 自行 追蹤。
--	---	--	----	-----------------------------	-------------------------------	---

第 45 點、第 46 點

第 45 點

國際審查委員會讚揚政府改進了教育資料收集工作，並對《性別平等教育法》進行了修正，該法現已成為一項全面性的立法，以促進實質性的性別平等和消除性別歧視。然而，國際審查委員會關切，教育系統中的性別隔離非常嚴重，這也導致勞動力市場的性別隔離。此外，朝向變革的發展非常緩慢。從工程、製造和建築教育學科畢業的女性占比低，僅從 15.1%（2016 年）增加到 18.3%（2019 年）。國際審查委員會還關切，大學中的性別和婦女研究課程以及研究所處在脆弱的制度地位，目前的改組嘗試，可能會導致其進一步被弱化。

第 46 點

國際審查委員會建議政府考慮採取暫行特別措施，以確保在女性人數不足的高度隔離領域，至少有三分之一的女性入學，並採取行動計畫，打擊隔離現象，確保女性在就學上繼續融入的進展。國際審查委員會還建議政府促進性別和婦女研究領域的教學和研究，將其作為一個跨學科學術領域，專門分析性和性別、性別認同和性別代表性(gendered representation)，這是所有領域專業人員性別培訓的重要核心。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
教育部	依性別平等教育法促進實質性的性別平等和消除性別歧視，保障女性的就學權益	於大學招生檢討會議中向各校宣導，招生選才時應尊重多元性別之選擇權	每學年度辦理 1 場次	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	
		於技專校院招生檢討會議中向各校宣導，招生選才時應尊重多元性別之選擇權	每學年度辦理 1 場次	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

第 47 點、第 48 點

第 47 點

國際審查委員會注意到，性別薪資落差不僅沒有減少，最近甚至有所增加，現時估計約為 15%，這一水準在 2011 年就已達到。

第 48 點

國際審查委員會建議政府加緊努力，根據國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）標準，提供關於性別薪資差距的準確資料。國際審查委員會關切性別薪資差距根源的性別刻板印象以及水平及垂直職業隔離。政府應透過消除依性別分類的水平及垂直職業隔離，引入工作評估架構，推廣實施同值同酬原則，以進一步縮小和消除性別薪資差距。此外，政府應考慮採取一項長期計畫，提高女性集中領域的薪資水準。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
--------------	---------	----	--------	----	------	----

教育部	公立、非營利幼兒園均定有教保服務人員薪資待遇基準；至私立幼兒園係屬私人事業，由雇主與聘僱人員雙方議定薪資，於不違反勞基法規定下，政府尊重各園之人事規劃。	教育部自 108 年 8 月起建置準公共機制，提供符合作業要點所定 6 項要件之私立幼兒園與政府合作機會，除減輕家長育兒負擔外，為提升準公共幼兒園教保服務人員福利待遇，將其薪資納入準公共合作要件之一，漸進式調整每人每月固定薪資最低基準	每年定期檢核準公共教保服務人員薪資權益。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	
經濟部	一、本部所屬國營事業薪給採同職等同職級同薪資，薪資差異取決於年資及擔任職務，秉持同工同酬、同值同酬之理念與原則，合理敘薪，以促進薪資待遇性別平等。 二、性別刻板印象以及水平及垂直職業隔離所帶來的性別薪資差距，近年有增加之趨勢。 三、薪資落差可能源於性別刻板印象及水平、垂直職業隔離。藉由建構性別友善就業環境，鼓勵女性投入、持續留任能源就業市場。 四、礦業及土石採取業因現場位於郊區或偏遠地區，作業	辦理說明會或宣導會中宣導尊重多元性別特質的認知，進一步消除同工不同酬的困境。	辦理說明會或宣導會中宣導尊重多元性別特質	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	揚塵、噪音、偏向勞力密集等特殊性，致女性從業意願較低，非因職業性別隔離問題；另檢視職場、就學方面，尚無「性別刻板觀念和暴力侵害婦女行為」，且業者須依勞動基準法等相關法規聘僱從業人員，尚無性別薪資歧視問題。 五、本部能源局已於 108 年 8 月 27 日修正「經濟部能源局業界能專計畫技術審議委員會議作業原則」，明確納入「性別友善工作環境」為加分項目（平均分數加 1-3 分）。		的認知，預估至少觸及 120 人次，以降低同工不同酬情況。			
勞動部	一、經查歷年來我國性別平均薪資差距相較美、日、韓等國為小，110 年我國為 15.8%，低於日本之 30.7%(109 年)、南韓 30.4%(109 年)及美國 16.9%，顯示我國致力縮小性別薪資差距且頗有成效。 二、有關 2020 年辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究，刻正依其建議研擬針對特定規模或業別之事業單位推動試行同工同酬檢核表。 三、查勞動基準法第 25 條(1984 年制定)及性別工作平等法第 10 條(2002 年制定)是從同工同酬到同值同酬之	提供事業單位可行的推動同工同酬檢核表。	研擬發展事業單位推動同工同酬檢核表，	☐短期 ☒中期 ☐長期	☒繼續追蹤 ☐自行追蹤 ☐解除追蹤	

	立法過程，係參考歐美經驗，對於薪資之議定，非僅考量效率，而能多元衡量技術、經驗、能力等價值。		供事業單位參考運用。															
衛福部	一、護理人員： (一) 護理執業場域因其養成教育及文化背景之特殊性，故以女性居多，無論男、女性護理人員，均係依其護理專業提供服務，相關服務訂有對應之收費及支付標準，符合同值同酬之原則，先予敘明。 (二) 查 110 年勞動部職類別薪資調查結果，醫師總薪資為 15 萬 1,164 元、護理人員總薪資為 4 萬 6,752 元，比例差距 3.2 倍，另查鄰近國家醫師與護理人員薪資(受物價指數影響)，以日本與香港為例，皆有醫師與護理人員薪資差距，各國差異不一，且本國非差距之最。 <table><tr><td></td><td>醫師</td><td>護理人員</td><td>差距比例</td></tr><tr><td>日本</td><td>100.8 萬 日圓</td><td>39.4 萬 日圓</td><td>2.6</td></tr><tr><td>香港</td><td>15.47 萬～ 24.99 萬 港幣</td><td>3.25 萬～5.23 萬 港幣</td><td>4.8</td></tr></table>		醫師	護理人員	差距比例	日本	100.8 萬 日圓	39.4 萬 日圓	2.6	香港	15.47 萬～ 24.99 萬 港幣	3.25 萬～5.23 萬 港幣	4.8	無訂定相關行動及關鍵績效指標。	無訂定相關行動及關鍵績效指標。	☐ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	
	醫師	護理人員	差距比例															
日本	100.8 萬 日圓	39.4 萬 日圓	2.6															
香港	15.47 萬～ 24.99 萬 港幣	3.25 萬～5.23 萬 港幣	4.8															

	資料來源:日本護理協會、香港醫院管理局、香港護士協會 (三) 綜上，醫師與護理人員的養成教育並不相同，於各該法規規範之業務範疇亦有所不同，故其薪資受本身執業場域(醫院層級)、工作內容、學歷、年資、經歷與其進階能力等因素影響，爰此，醫師與護理人員薪資結構無法相比擬，且上開鄰近國家亦同樣存在薪資差距問題。 二、托育人員 (一) 過往針對育有未滿5歲子女之托育人員，因採計收托人數而影響收入。例如，托育人員照顧自己2名未滿5歲子女，即占滿收托名額，不得再收托，而無薪資收入。 (二) 為鼓勵年輕、育兒女性投入居家托育服務行列，兼顧育兒與工作。本部112年2月20日修正發布居家式托育服務提供者登記及管理辦法部分條文第7條規定，將居家托育人員之子女年齡採計從5歲下修至未滿3歲。因此，放寬居家托育人員子女之年齡採計，不因生育中斷就業而減少收入，亦即可增加其收托人數以提高薪資收入。 (三) 托育人員可親自照顧其未滿3歲子女，並收托1名兒童，持續就業、兼顧工作與育兒。(圖示供參)					
--	--	--	--	--	--	--

						
主計總處	2021 年受疫情影響，行業間景氣狀況及加薪幅度出現較大落差，致兩性整體平均時薪差距由 2019 年 14.9% 升至 2021 年 15.8%，兩性薪資差距擴大。	定期辦理相關調查，蒐集性別、產業之性別薪資資料，持續關注變化趨勢。	按年編製兩性薪資統計，提供主管機關政策推動參用。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

第 49 點、第 50 點

第 49 點

臺灣已列為全球最低出生率的國家之一。國際審查委員會發現，造成此一情況的關鍵因素，是非常薄弱、零散且模糊的產假和育嬰假制度。儘管臺灣的育嬰假制度最近有一些彈性，但它仍然很僵化。國際審查委員會關切，育嬰假制度主要仰賴雇主的貢獻。

第 50 點

國際審查委員會建議政府研究並參考國際經驗，改善育嬰假制度，以設計一個永續和彈性的制度為目標，讓所有利益相關者分擔費用，以增進國家利益。在凝聚合作的框架(frame of soliarity)下，所有雇主和政府都應提供某種形式的資金。這項制度的設計也必須為父親分擔育兒責任提供誘因，而母親應有權享有比國際勞工組織《母性保護公約》(2000 年)目前規定的 8 周更長的產假。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
勞動部	因應國內輿情，民眾屢表達有父母共同陪伴子女成長之需求，本部修正性別工作平等法規定，新規定業於 111 年 1 月 18 日施行，使親職雙方申請育嬰留職停薪更加彈性，提升父親申請育嬰留職停薪之意願。	加強宣導職場平權概念。	每年辦理 25 場次，宣導新修正育嬰留職停薪規定，使勞工瞭解自身權益，並督促雇主確實遵守法令規定。並透過網站及摺頁等多元管道宣導，以營造友善職場。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☒ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

	相關單位應積極宣導相關修正規定，俾使民眾廣為知曉，以深化法令施行效果。					
	基於性別平等，我國已規範父母各享有相同請領育嬰留職停薪津貼權益，並自 2021 年 7 月 1 日起，將育嬰留職停薪期間之平均投保薪資替代率由 6 成提高至 8 成，以鼓勵男性共同擔負照顧子女之功能。	加強宣導育嬰留職停薪津貼規定。	每年辦理宣導會 15 場次，計 1,500 人參加，積極宣導育嬰留職停薪津貼規定，使勞工瞭解自身權益。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	

第 51 點、第 52 點

第 51 點

國際審查委員會關切，可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然嚴重不足。此時，兒童托育嚴重依賴家庭資源，尤其是 0-2 歲的兒童，這嚴重阻礙了婦女的就業。國際審查委員會認為，這一問題不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決。因為準公共托育中

心的價格和品質都難以控制。

第 52 點

國際審查委員會建議政府繼續擴大可負擔的、高品質、普遍和非營利的公共托育服務，以提高生育率和女性勞動力參與率。

權責機關 (單位)	背景/問題分析	行動	關鍵績效指標	時程	管考建議	備註
教育部	可負擔的、高品質、普及和非營利的公共托育仍然嚴重不足。 不能主要依靠自由市場引入準公共托育服務來解決。因為準公共托育中心的價格和品質都難以控制。	持續提升公共化幼兒園(包括公立幼兒園及非營利幼兒園)供應量。	規劃 106 年至 112 年增設公共化幼兒園(公立及非營利幼兒園)，111 年提前達成原定公共化幼兒園 3,000 班之目標，至 111 學年度整體公共化供應量逾 25 萬個就學名額。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	
		強化準公共機制，增加平價教保服務量就學名額。	111 學年準公共幼兒園計 1,859 園，合計可提供逾 22 萬個平價就學名額。	☐ 短期 ☐ 中期 ☒ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	
衛福部	一、持續擴充公托覆蓋率：截至 111 年 12 月底全國公共托育設施 385 處(包括社區公共托	本部建置準公共托育服務機制，與符合條件之居家托育人員及私立托嬰中心合作，依家庭經濟條件政府協助補助托育費用每月 8,500 元至 12,500 元，第 2 名子女加碼 1,000 元，第 3 名以上加碼 2,000 元，減輕家庭經濟負	提高托育補助 8,500 元至 12,500 元；運用獎助機制提升托育品質。	☒ 短期 ☐ 中期 ☐ 長期	☐ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☒ 解除追蹤	

	育家園 150 處、公設民營托嬰中心 235 處),可提 供 1 萬 2,264 個收托名額, 公 私 比 約 2:8。	擔,提供類公共托育費用。 另運用獎助機制,針對準公共托 嬰中心提供優化照顧比獎助措 施;針對居家托育人員提供提升 托育服務品質之獎助措施,並透 過查核、訪視、評鑑等機制,進 行全面性督導與管理,強化托育 品質,建構讓家長安心送托之育 兒環境。				
	二、另截至 111 年 12 月公共 化及準公共 托育服務供 給量為 9 萬 2,633 人,整 體服務供給 涵蓋率為 31.88%,供給 量能已儘可 滿足家外送 托率需求。	本部自 107 年起積極爭取前瞻 基礎建設計畫特別預算,鼓勵地 方政府積極盤點及評估轄內閒 置空間布建公共托育設施,提供 平價收托名額。	113 年全國可布建 555 家,提供 17,556 個未滿 2 歲收托名額。	☐ 短期 ☒ 中期 ☐ 長期	☒ 繼續追蹤 ☐ 自行追蹤 ☐ 解除追蹤	