

行政院性別平等會第 17 次委員會議會前協商會議紀錄

壹、時間：107 年 1 月 30 日（星期二）下午 2 時

貳、地點：行政院第一會議室

參、主持人：羅執行秘書秉成

紀錄：周宥騏

肆、出(列)席人員：詳如簽到表。

伍、主席致詞：略。

陸、報告案

第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：有關本會第 16 次委員會議決議事項辦理情形，請鑒核案。

決定：

一、本案洽悉。

二、本案列為本會第 17 次委員會議報告。

第 2 案

提案單位：勞動部

案由：有關育嬰留職停薪期滿返回職場相關情形報告，請鑒核案。

決定：

一、有關委員建議針對縮短或彈性工時、彈性工作地點，育嬰留職停薪申請資格放寬兒童年齡、請領方式是否分散，以及育嬰留職停薪期滿返回職場之調查項目、質化研究等延伸性分析之意見納入「托育、長照、女性就業三合一政策」專案小組討論，屆時請勞動部、衛生福利部積極參與。

二、請勞動部補充本報告內容，摘整併第 1 案辦理情形提送本會第 17 次委員會議報告。

第3案

提案單位：教育部

案由：有關「普及偏鄉數位應用計畫」婦女族群數位應用能力提升相關規劃及成果，請鑒核案。

決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、請各權責機關參酌委員意見，研議開設婦女專班，以利縮小性別數位落差。本案不列為本會第 17 委員會議議案。

第4案

提案單位：本院性別平等處

案由：有關本院所屬部會、直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導考核及獎勵辦理情形，請鑒核案。

決定：

- 一、委員所提意見，請本院性別平等處納入參考。
- 二、本案列為本會第 17 次委員會議報告，屆時將恭請院長頒發金馨獎，以表揚推動性別平等績效優良的獲獎機關。另請交通部提出報告，分享獲獎之推動過程及成果。

第5案

提案單位：本會衛生、福利及家庭組

報告單位：衛生福利部

案由：有關研議「高齡者預防訪視計畫」可行性，請鑒核案。

決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、同意衛生福利部評估結果，本案解除列管，不列為本會第

17 次委員會議議案。

三、另有關委員建議針對超高齡女性失能比例偏高之現況、原因與對策、高齡失智情形之國際比較資料整理及運用全民健保資料庫相關檔案，了解我國國民失能狀況，以作為未來相關政策之參考等意見，請衛生福利部參酌研處，並於本會衛生、福利及家庭組下次會議報告。

柒、臨時動議：無

捌、散會。(下午 4 時 38 分)

委員發言紀要

報告案

第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：有關本會第 16 次委員會議決議事項辦理情形，請鑒核案。

委員發言紀要

無。

第 2 案

提案單位：勞動部

案由：有關育嬰留職停薪期滿返回職場相關情形報告，請鑒核案。

委員發言紀要

黃委員煥榮

這個報告提供整個育嬰留職停薪的政策思考，簡報第6頁表中看到申請育嬰留職停薪的人回到職場所面臨的困難，其中最大困難還是家庭牽絆，育嬰留職停薪只能解決暫時問題，後續要有適當托育政策來配合。我比較關切第二個，不管男性或是女性關切工時縮短或是有彈性工作，勞動部有提到策進做法，但這個做法比較遷就現有性工法的規定，因性工法裡的工作時間有些彈性規範。期望除時間彈性以外，有無可能工作地點的彈性，歐美很多國家積極推動遠距辦公，但目前性工法並沒有完整建議、規範，建議可從兩個方面來努力，第一就是工作時間彈性，據了解目前公務機關最多只有一個小時的彈性時間，有些機關甚至只有半小時，是否還有更大的彈性時間？第二就是工作地點的彈性，有些研究性或設計性的工作，未必每天要到工作現場，可以在家辦公，或在其他工作場所運作，關於工作地點彈性未來在性工法修法時，有沒有可能往這個方向來努力？

何委員碧珍

1、謝謝勞動部提供這份報告，這件事最早是在國發會完善生養環境方

案會議中提出，當時請勞動部考量兩個部分，一是請領育嬰留職停薪津貼資格是否可從3歲孩童的限制延長至7歲就學前左右；二是原規定單次、額度6個月的申請，是否在總時數不變下開放為多次的彈性使用，但勞動部這份報告似乎仍沒有定論，還要再做調查。簡報第3頁的統計表，是僅對育嬰留職停薪核可者的後續概況分析，而非整個育嬰留職停薪的使用統計。整體資格者的母數並沒有呈現出來，因缺乏資格者及申請者的數量比對，我們無法從中研判需求及使用的整體狀況，但若以1年約20萬個新生兒粗估，105年申請育嬰留職停薪的比例並不高，大概只有30%左右而已。有資格者若沒有提出申請，也需要去了解哪些因素阻礙大家的申請願意，而若申請了卻未核付部分，也須掌握其比例及理由為何。但即使資料尚未完善，如果從報告統計的申請者平均育嬰留職時間7.1個月來看，目前政策規定的6個月仍是有所不足，如何讓政策更具彈性、達到人民需求，建議可以再思索。

- 2、調查的時間點也會影響統計結果，請問這項調查進行的時間點是在什麼時候？如果時間點太早如銷假回來之後3個月進行的，萬一到了第4、5個月時，申請者撐不下去結果還是離開職場了，評估就會有些失真。另外請教，「沒有返回事業單位」項目，是指“沒有回到原職”還是指“完全離開職場”？這兩個意涵不同，合計呈現會有混淆。
- 3、關於勞動部9月要進行彈性工時調查，有兩個部分的需求，一是針對性工法及勞基法規定的使用育嬰留職停薪需求父母的彈性工時調查，一是一般求職者的彈性工時調查，提醒勞動部務必一次功夫兩者都要個別進行調查，不要只做單項而已。
- 4、如依勞動部現在既有規劃，調查後再考量修正政策恐怕會再拖2、3年，面對少子化危機實在緩不濟急。其實勞動部已有很多相關的統計資料了，只要加強性別分析的面向、深度及廣度，或許就能研判是否修正政策。唯個人不贊成交由勞動部的性平專案小組去研議，因為關心的委員不同，為避免再從頭說起，倒是建議可依照性平會議事手冊另組一專案小組，由性平會委員及關心此議題的專家學者

去密集討論，因不限於4個月開一次會議，可以儘快協助行政部門進行性別分析討論，研擬出最佳策略來。

王委員兆慶

- 1、提供一個數據補充碧珍委員剛才的論點，就是主計總處婦女婚育與就業2016年調查報告有一段話，我們就業年齡曾經因結婚離職女性，她的復職率是51%，顯示將近有5成女性勞動力因為結婚退出勞動市場，人力流失殊為可觀，而且每次一離職之後要復職回來平均就要6年以上。這是主計總處的調查，與剛剛勞動部報告完全不一樣，因剛說有9成的女性會復職。唯一可以解釋的，就是勞動部分析的對象即育嬰假涵蓋到的女性非常少，大部分女性沒有機會用到育嬰假就婚育離職。所以主計總處算出來有5成婚育離職，而且6年後才能復職，但現在看到勞動部報告9成以上的人都回到職場，這就是差別所在，報告中的育嬰假女性只包含很小一群人。這引出一個關鍵的問題，也許育嬰假的政策到目前為止，雖有成績，但目前是小眾，並沒有解決大多數3歲以下幼兒家庭裡面的女性，碰到工作家庭不能平衡，難以兩全，必須要離職的問題。這是我們要面對的事實，這是為什麼要補充碧珍委員，這也是數據跟大家印象差這麼多。第二個問題，煥榮委員提到地點、時間彈性，是否為未來可以發展的方向？報告最後勞動部提到性工法第19條可縮減1小時工時，最近的國外資料發現讓男性請育嬰假的最好方法，不是讓男性一次請6個月，而是讓他彈性申請，不是一口氣申請，例如每天請兩小時。也就是說因為縮減工時被算成是育嬰假，所以有薪資補貼。剛勞動部有講，雇主都願意提供縮減、彈性工時，但沒有勞工願意申請，有個關鍵的原因是勞工覺得請這1個小時要扣錢，沒有人要減薪，男性尤其不要。所以建議勞動部將來僱用調查要具體問，如果縮減工時有薪資補貼配套，那家長願不願申請？這要明確問。再來，剛碧珍委員說的育嬰留職停薪彈性化要不要處理，育嬰假以前就可以申請，但都沒有人要申請，因沒有育嬰留職停薪津貼，有育嬰留職停薪津貼後申請的人就多了。我相信縮減工時邏輯也是一樣的，但確實要調查來驗證。

2、簡報第3頁圖呈現申請育嬰留職停薪津貼的數據讓大家有點誤解，45萬人是歷年全部資料加起來，並不是申請後不核付。國際上看到育嬰津貼統計，假如3歲以下都可以申請，就是以所有3歲以下兒童數當分母，有多少個申請的幼兒家庭當分子，才會看出申請率。或者是說這1年，3歲以下小孩有多少？看這1年度兒童人數及育嬰假的請領人數比例，才能看出相對請領量是否夠大，呈現方式才會有用，可是我們向來都是用這樣累計呈現，建議將來一定要改。

王委員秀芬

- 1、第一，上次性平處報告因為婚育離職的人，最需要縮短工時、彈性工時，包括年長女性也是這個需求，這個需求根據勞動部的統計時程要到明年3月才能有，統計基本上是量化，根據現有量化資料及經驗，政策大方向應該沒大問題，可以不需要更多的量化，而是應該有質化部分以研擬有效的相關政策更為重要；而質化研究可以透過焦點團體調查，3個月就可以做完，政策要面對使用者，聽聽她們怎麼說。第二，根據勞動部報告請6個月假的人有22%表示回到職場有困難，請問職訓相關預算是否有進場協助這群女性？或有無任何配套措施幫忙她們融入職場？第三，請問有關彈性、縮短工時，請問勞動部宣導預算有多少？過去花多少錢？現在花多少錢。第四，3.6%的人是要求離職或者被解僱，我算一下，過去7年來這群人是1萬6千多人；另外，還有8%的人是被調整工作，有3萬6千8百人，3萬6加1萬6大概5萬多人，請問這群人雇主有法律上的責任，有案例嗎？如果沒有法律上的責任，這樣的狀況很容易在員工之間流傳，只要一流傳大家都不敢用了。
- 2、5萬多人被辭職，而申訴成立案件數只有13件，幾年來即便加總就算能有100件，成案也是個位數，這比例實在極低，在這狀況下，臺灣的法律如何讓人民信任呢？法律明明是這樣，執行面卻是另一個樣，老百姓要透過非常大的力氣去對付體制，就不會有人去用相關措施，就是無效的政策，對政府的信任度就會下降。

林委員千惠

附議剛碧珍委員說的可以用個案方式考慮把3歲提升到7歲，特別是

發展遲緩的幼兒，7歲之前是黃金早期療育期，很多家長迫於無奈無法對她的孩子做更好的復健，如果以個案人性討論家有幼兒遲緩家庭適度放寬7歲或6足歲之前，我相信這是一個更人性化的立法。第二個意見也是秀芬委員所關懷的意見，第一個反應，有10%期滿未復職是非自願的因素，我當時腦袋想的是愈來愈少還是愈來愈多，還是沒有改變，10%秀芬委員分析代表5萬個家庭，這是105年，那104、103年這個5萬是愈來愈改善，還是從頭到尾一樣，後來發現真正成案裡只有13件，10%代表很多沒有辦法繼續復職，理由更值得我們去深入，贊成把非自願因素無法復職的人來做焦點團體。

陳委員秀惠

簡報第3頁圖呈現申請育嬰留職停薪津貼的人很多，男性加女性申請有45萬9千7百76人，但是核付成功只有8萬5千6百55人，成功率僅五分之一，這是如何形成？一個是申請，一個是核付，人數比例差很多，為什麼？請說明。

黃委員淑英

育嬰留職停薪津貼議題大家提很多意見，不管延長時間或是延到幾歲或是彈性工時？不管是量或質的調查研究，我們在討論的是一個很大的問題，如果請勞動部針對每一樣去作調查，時間效率上都會很差，是否應有整體性改革方向的研究，兼顧對雇主、勞工、女性的層面的影響。如：女性會不會因延到7歲被強迫在家裡，影響其後就業可能？照顧一個非常弱勢的孩子，對她的身心健康的影響或意願等。做比較廣面調查或研究再來做決定，分別各自做調查、分析會很困擾。老實講，延7年、8年對女人或企業來講都是很大衝擊，我們應嚴肅看這件事情。

葉委員德蘭

我還以為這案已經在本會就業及經濟組報告過了，原來還沒有，現在雖然只有性別統計沒有性別分析，不過這個內容非常好，因為提供我們育嬰留職停薪期滿返回職場的現況，具體建議勞動部，建議對男性、女性不同的影響，或其他影響在哪裡要分析一下，是否可在性別平等專案小組討論、本會就業及經濟組討論？目前已有數據，若沒有繼續做性別分析是很可惜的事。

劉委員毓秀

育嬰留職停薪期滿返回職場報告和性別平等重要議題提升女性經濟力、降低離職率，這兩件事好像不是勾稽的很緊密，剛兆慶委員說的婦女婚育與就業調查，因婚育而離職只有51%復職，復職平均期間隔6年以上，這個數據跟剛看到針對育嬰留停數據差距太大，我們希望達到女性不要離職，這樣去思考女性在哪裡離職？是否可能還有沒有生小孩、育嬰留停就離職，或是育嬰留停6個月以後上班，但7、8個月就離職了，到6年後再復職，這中間過程不甚了解。建議本案在三合一政策專案小組討論，進度就可以蠻快，因為性平處都會派人參加，相關部會也會派員參加，也邀請本會委員、其他專家學者或者民間代表等討論，聚焦後再提案至本會。

王委員品

兆慶委員提到婦女婚育與就業調查以前是主計總處做，現已經是衛福部做，不知道進度是怎樣？說不定今年就開始，可是這與「育嬰留職停薪」兩個調查如果沒有辦法抓到我們問題的面貌，那就白做。是否要了解兩研究調查的節奏，放在三合一政策專案小組一起討論，讓這兩個調查充分掌握婦女婚育、就業狀況，包括勞動法規、育嬰留職停薪實施效果。

第3案

提案單位：教育部

案由：有關「普及偏鄉數位應用計畫」婦女族群數位應用能力提升相關規劃及成果，請鑒核案。

委員發言紀要

王委員秀芬

1、婦女專屬經費預算8千1百萬，印象中105年至108年這4年經費是十幾億的預算，現在說明女性專屬經費是8千1百萬，又提到計畫總經費3億多元，請問女性部分1億多元是專屬還是不是專屬？若不是專屬，女性學員加起來約占48%，所以男性占52%，現在上網落差男性一直領先女性，現在的資源分配，男性就會更領先女性，因為我們算過

3或4%大概就好幾百萬女性。

- 2、經過教育部解釋了解女性包括專班及非專班，女性參加者只拿到資源48%，簡報圖表呈現女性落後男性大概4%左右，現在女性族群超過50%，你的資源分配只剩48%左右，且沒有看到女性策略放進來，現在男性上網率84.9%已經比女性高，因為資源分配不對，未來男性上網率將會成長得比女性上網率更快，兩性落差就會更大。

何委員碧珍

關於簡報第22頁的統計表，標頭分為“女性專屬培訓及服務經費”及“計畫經費扣除專屬之後，其餘投入培訓及服務婦女之經費”，請問這兩者有什麼區別？因為經濟部跟教育部在後者所占的比例都偏高(經濟部占70%，教育部占63%)，請兩部說明及評估分配是否合理。另外，勞動部及農委會都沒有開設女性專班，個人覺得這兩個部會更是需要開設女性專班的，請這兩個部會重新思考107年度的規劃是否可以再予調整。

黃委員淑英

簡報第24頁是扣掉女性專屬經費投入其他經費是用在女性身上，是怎麼算出來是預估女生會來上課有多少，預估女性會來參與只有20%，男性有80%，請問是這樣的意思嗎？

第4案

提案單位：本院性別平等處

案由：有關本院所屬部會、直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導考核及獎勵辦理情形，請鑒核案。

委員發言紀要

陳委員秀惠

- 1、看起來交通部做法蠻有創新性，但我們乘客(消費者)在搭乘使用這些運輸系統，不覺的很有感，我想交通部DM做得精采、資料提供得多，才讓評審青睞連得3個獎，當然交通部很用心，不然不會一次中三元。
- 2、大眾運輸系統包括火車司機、高鐵、公車司機等，性別比例不平衡

我是桃園市政府性平委員，常搭區間車或自強號到桃園火車站，但桃園好不容易申請到成為六都之一，火車站的月臺，好像建設中的粗胚尚未完工的樣子，譬如車廂間距很大，年紀大的乘客要上來要踩上一階才能到月臺、女廁沒掛勾、只有一個洗手檯，又照明不足等都是不友善的公共環境空間。

王委員兆慶

當時我評核交通部CEDAW教材，它們的教材的格式及研發流程值得各部會標竿參考。印象中交通部業務有很多都是我不熟，而且在我主觀裡面會以為那跟性別有什麼關係。但它們都有與性別結合在一起，像國道、交通、工程都會做這樣的教材。它們還有一個程序會運用委託契約，要求招標委託單位有運用這個教材的機會。把性別平等用於我們認為不可能之處的手法，讓我很驚艷，所以那個部分我給的分數蠻高的，只是我不能保證這樣就可以讓它們得優等。

林委員千惠

第一，我們知道這次有22個機關被考核，有6個得優等，4個得甲等，6加4等於10，22減10是12，也就是說還有12個單位怎麼了？我們不能只報喜不報憂，雖然有檢討策進作為提到要建立個別輔導機制，我相信有特定部會，經過這次檢核之後需要比較高的關懷，但這應該讓我們知道。第二，剛把聚光燈都放在交通部，我想把聚光燈移到另一個單位，在性別友善、友善社會或性別平等議題上面更能扎根、更具有舵手角色的教育部，看剛剛上個案例偏鄉縮減數位落差報告案，教育部扮演一個多麼好的角色，然而新政府上臺到現在，我們在性別平等議題著力最用力一個多元成家、性別認同，這個議題好像在這次考核中沒有被看到或是被稀釋，不曉得教育部，教育是百年扎根，如果要我們下一代對於多元成家更友善的話，教育部的作為是何其重要，很可惜今天這個案子真的沒有看到教育部，可不可以補充說明一下。教育部最會說故事，怎沒有得故事獎？

何委員碧珍

1、在此也分享參與考核的一些心得。性平處執行考核很辛苦，但也很仁慈，都只講優點不提缺點，剛剛教育部有被點名了，但個人卻期

待文化部更大。雖然我們努力推動了很多政策，可是在性別平等這件事情上，整個社會氛圍的改善還是非常緩慢，主要是對於女性的刻板印象、偏見沒有真正排除。政府推動性別主流化已經10多年，但不管是先前文建會或組織整併後的文化部，表現總是在末段班(現在部會已有前段班、後段班之分了)，而且好像距離愈來愈遙遠，所以部分委員不免對文化部的期許要求比較多。要排除社會的性別刻板及偏見確實不容易，但文化部起碼必須用心擔待起來，面對整體社會的現狀困難，大家要思索如何一起攜手突破，性平會委員們都會很樂意協助單位推動，期待行政部門也能敞開心胸努力。

- 2、考核機制已經執行幾年，確實已有不錯的迴響，這次創新獎及故事獎的投件件數都提高許多，從10幾件增加到30多件，所以評選起來也比較辛苦。另外，因故事獎呈現的多半是個人的努力居多，無法從中評估機構單位給予的支持空間如何，這跟女性的傳統成功軌跡很像，都是要靠個人的奮發，而非得到家庭、社會的制度性支持及栽培相似，所以雖然目前還是需要有不同領域的女性英雌典範，但考量階段性目標已達成，行政考核的指標引導要更積極，所以未來故事獎項可能改為單位政策深化推動的團隊獎項。個人對性平處的這個調整思考給予肯定。

王委員品

- 1、呼應秀惠委員、碧珍委員所提，她們提到是比較結構性問題，我們設計的性平獎指標人民到底有沒有感覺，評選又頒獎給部會很大鼓勵，可是如果跟人民感受有落差，表示獎勵的面向尚不夠多元。我覺得目前的獎項比較是點狀鼓勵，不管是創新或故事。像故事獎，一個人，個人都算數。這也不是不好，其實一個人可以突破，就代表未來有可能更多人突破，這也是重要故事。建議未來行政院の性平獎項本身可擴充，你有什麼獎就會引導大家重視什麼。是否設立一個「政策普及獎」，用以肯定「執行效能」，檢視各部會亮點最後拓點的速度與幅度有多大。譬如交通部有一個休息站與一個車站做到性別友善設計，但全國分母有多大，今年得到創新獎，未來有可能得到普及獎呢？多快可以達到？

2、還有秀惠委員曾針對交通部就業性別友善措施，提到司機這個工作是女性較少從事，所以交通部後來去做一個調查，公車司機為什麼這麼少女性，不只公車，軌道運輸也是如此，還針對所有的運輸目前已從事司機工作的女性調查，走進來與不走進來這職業的原因是什麼？交通部後來完成的調查非常精彩，得到很多性平委員的肯定。因此說不定行政院也可以考慮設性平議題的「困難探索獎」，鼓勵部會與地方政府探索業管範圍內的困難議題。在政府之內，大家都傾向報喜不報憂，明明知道哪裡有問題，但問題最好不要攤開來讓別人知道。如果有這樣一個探索獎，跟性別有關議題，光做研究就會得獎，對部會也是一種鼓勵。

葉委員德蘭

剛有幾個部會被點名，要為某些部會叫屈，某些部會很重要，已經做很多了，如果臺灣中學生在全球評比當中性別平等概念跟丹麥並列全球第二，那我們性別平等教育做的不錯，為什麼剛剛林委員說多元成家教育部怎都沒有推動呢？實在目前很多部會受到少數極端群體聲音壓力，這個情況之下的確非常辛苦，所以建議明年評比是不是也適度考量面對一些反對政府既定政策措施的艱困環境下，有一些努力方向的也要納入考量，甚至教育部推動性別平等教育已經是國際水準，是不是應該另外加分，不然，她們做得很好，在國際上都為臺灣加分很多，難道不能給教育部一些些的加分？在國際評比上臺灣可以冒出頭，這就很棒，像這種國際級的推動性別平等具體作為不曉得我們有什麼加分機制。

第5案

提案單位：本會衛生、福利及家庭組

報告單位：衛生福利部

案由：有關研議「高齡者預防訪視計畫」可行性，請鑒核案。

委員發言紀要

王委員品

1、這個案子原本在本會衛生、福利及家庭組提出並列管，後來因為我們最近在那個組有個臨時提案，希望衛福部再去了解我國超高齡女

性為什麼失能比例偏高，去探討更聚焦超高齡女性失能原因對策，所以這預防訪視的案子就可解除列管。當初提的構想，希望解決人口高齡化的問題，政府在做長照，但長照的源頭是失能，雖然長照佈建服務做的非常努力，但是如果源頭失能問題沒弄清楚，政策追趕不了需求。但衛福部對解除列管的說明主要是說政府目前有在執行種種可以取代「預防訪視」的作法，但是這些作法皆不是以普及方式對全國高齡者進行。例如訪視只針對獨居老人，全臺獨居老人只有4萬人，但全國老人有3百萬人，關懷訪視如果是做獨居老人就只有這樣數字規模而已，也就是百分之1的覆蓋率。另外，說社區照顧關懷據點有做關懷訪視，政府也不知道到底是訪視哪些人？我們提「預防訪視」當時想參考北歐作法，因為北歐是政府普及接觸全國滿75歲的人，去了解你願不願意走出來，或你在家裡也有辦法了解你的健康狀況、健康觀念跟做法，有沒有走出來我們都可以關心到。我們的健保有提供65歲的老人每年免費成人健檢，到目前全部縣市每年的達成率介於20-40%，普遍是30%，所以老人健康狀況是怎樣？有一群人會自己關心自己健康指數，其他人都不關心嗎？勾稽起來到底有多少人不知道自己健康狀況，也沒有採取任何行動，也不出門且接觸不到，這都是當時提預防訪視案的想法，我們要參考北歐的，不只是平均餘命跟健康餘命之間差了幾年，全世界都是大約差9-10年，我們要學的是「北歐國家沒有臥床老人」這件事，這才是讓長照需求減低，照顧負擔減輕的源頭。到底臺灣老人不健康平均餘命這9年當中，只是生病而已還是失能，這差距很大，我們沒有這麼精準的數據，但我們知道如果臺灣不健康餘命都等於失能的話，這照顧負擔很沉重，不是看數字高低，也要了解內涵品質，尤其北歐數據像瑞典男女平均餘命超過80歲，非常高齡，兩性平均餘命只差3歲，可是我國兩性一直差6歲，男性平均餘命這麼低，人生開始失能的時間這麼早，失能年歲這麼長，這樣狀況會不會成為未來我國長照需求的龐大來源，希望衛福部未來聚焦性別差異上、失能原因，怎麼做到高齡健康觀念的提升，作法上的有效性等。

2、我國健保資料很齊全，但我們一直沒有關於失能的大數據。譬如我

國中風這個疾病在世界評比的表現很差，但到底全民因中風而導致之失能嚴重到什麼程度，我們連這種大數據資料都沒有。數據這麼多卻拿不出來，請衛福部了解看看，如果能夠透過健保大數據對我國失能情況做精準診斷，未來防治政策才可以更聚焦。

何委員碧珍

- 1、謝謝衛福部，這份報告比上次衛生、福利及家庭組報告時更加詳細，但結論相同，意即：政府已有相關取代性服務，所以不需另闢蹊徑。個人觀察，差異在於：目前我國現有的服務都是屬於被動性質，人民於達到某些限制條件後，還必須具備對應的資訊知識才會使用，政府是被動地等待人民。於是就會出現使用資源最多的人，通常是比較注重自身權益、關注健康及具備能力的人；反之，不懂權益、不重視健康、不會運用資源的知識弱勢人民可能永遠不會出現求助，而這些人即可能是後來國家長照、健保資源必須支出最多的一群人！被動等待與主動出擊，究竟哪一種方式的政府資源成本會比較低，其實是需要好好評估的。
- 2、其實丹麥成功的長者訪視計畫，有點像目前政府推動的「婦女生育關懷訪視」一樣，目前只要有生育通報，縣市政府的相關單位即會馬上進行一次家訪，以提供後續各項資源補助。我們是如此積極在支持婦女生育降低少子化了，換到高齡健康議題也理當如此。只是考量資源有限，或許不須要像丹麥一樣每年進行1次，只要在達到75歲高齡時（或另議）主動出擊訪視1次，至少有1次的接觸評估，或許就能提升高齡者的預防意識，降低資源弱勢者的健康風險。
- 3、根據報告，目前全國已經建置2,764處社區照顧關懷據點，提供在地老人活動及交流的場域，這個系統建置不容易，但應該可以再思考好好發揮。上次曾在衛福部性平專案小組提出一「時間銀行養老」的提案，根據報導瑞士目前推動非常成功，很多歐美國家也都要仿效研議，因此提案請衛福部去蒐集資料，很期待後續的研議報告。或許未來結合時間銀行養老制度的運作，能將老人關懷據點的功能再升級，讓為數龐大的高齡長者，能夠透過制度的設計，自負健康，提升社區互助關懷、世代互助概念。

4、健保局曾應個人提案至衛福部性平專案小組做過一次性別統計報告，根據透露，臺灣健保的資料建置非常完整，只要目標清楚，需要系統跑出甚麼交叉統計資料都是可以的，只可惜他們很少被要求去整理這些資訊。上次的初次報告，即因打破刻板印象而讓大家印象深刻，因為儘管臺灣女性平均餘命高於男性6.5歲，但不管是在門診、住院、法定重大疾病...等資源的使用上，男性竟然都遠遠高於女性，有些項目甚至達到倍數之多。目前除醫療單位外，衛福部其他部門對健保統計資料的運用似乎都不多，提醒衛福部要多善用已能掌握的健保資訊系統，提升性別分析能力，為長照做出更好的政策研擬。

黃委員淑英

這一個提案非常善意，但，衛福部提出評估結果我也蠻能接受。丹麥是75歲開始預防訪視，不知我們想到是幾歲開始訪視。我們必須了解男性平均餘命約是77歲，女性83歲，現在從70歲預防訪視到底有沒有意義？在臺灣失能老人活很久，幾歲開始失能是重點。我們是因為醫藥發達，因此，從五、六十歲失能活到七、八十歲，這樣現況訪視就沒有太大意義，必須了解老人失能情形好發年齡是什麼時候開始。

劉委員毓秀

1、這個案子跟勞動部那個案子一樣，讓我們看到差距，不知裡面藏著什麼？衛福部報告我們做了這麼多，然臺灣老人失能程度很重、很久，所以造成人心惶惶，為什麼會這樣？以出生率1.1來算（2017年已經低於此數），目前高齡人口才占14%，外籍看護已經高達25萬，本勞相對不到十分之一，到2060年老人將占41%，那時怎麼辦呢？外勞經濟不會變成本國經濟，而這是很多家庭，尤其是各地區的女性可以去做的工作，可以增加家庭收入，提升生養能力，才能形成良性循環，去紓解低生育率。為什麼臺灣人無法照顧臺灣人？因為中重度照顧太可怕，臺灣人無法照顧，只要中重度這麼多又設計不良，就會導致臺灣人不願意照顧。因此，如何減少中重度失能，如何促進自在老、輕鬆顧，應該作為國家相關制度的重點。

2、10年（或許不到10年）後超高齡時代就要來臨，其後75歲以上人口比例會愈來愈高，失能者也會越來越多，所以我們應該把今後10年

視為超高齡時代來臨之前的黃金10年準備期。我們看到北歐國家當年就是在這個階段讓失能程度的延緩、生活自理程度的提升，整體量化的數字很漂亮。但是在臺灣我們看不到解答辦法，坐視人民生活模式和醫療、照護制度延長、惡化失能，造成眾多老人不能善終，我們國家是不是應該處理這件事？預防訪視做或不做不是重點，重點是要設法探究到底發生什麼事情，以及如何做才能在超高齡時代來臨之前的黃金10年讓大量不得好死的狀況減低，這樣才能提升老人、家人的生活品質、減輕整個社會長照和醫療負擔，不然整個社會沒有辦法存續。我覺得這方面要解謎，要讓大家去問「臺灣人的許多做法到底是在孝親還是虐親？」之類的問題。社會應該共同面對這個問題，不然這麼多女人會這樣被耗掉。

王委員兆慶

請衛福部下次報告補充高齡者失能失智跟國際比較起來是比較嚴重，還是比較不嚴重。像剛王品及毓秀論證，臺灣現在狀況都知道臥床很長、重度失能，可是其實剛簡報衛福部用健康平均餘命指標，發現臺灣健康餘命比丹麥好，報告資料給我們印象是這樣。這就是毓秀委員講的落差，因為健康平均餘命是個非常不清楚的指標，它的算法是把一些疾病的盛行率，再推算這個疾病扣掉多少不健康年數，最後得到健康年數。健康平均餘命的疾病定義不是只有失能，但我們長照現在關心的是失能、失智，可是HIV、結核病這些感染疾病也會扣掉你的健康平均餘命。所以丹麥健康平均餘命比我們少，並不一定是他們失能、失智比我們嚴重，可能是因為有別的疾病的盛行率扣掉它的平均健康餘命數字，導致健康餘命會比較少。但這就會變成不是我們要討論的主題。建議要報告失能、失智的國際比較，才是我們臺灣人關心的事情。