

## CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

### 主題三：國家人權機構與不利處境人權保障

CEDAW 第 3 次國家報告第 12 至 13 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	2
CEDAW 第 3 次國家報告第 34 至 35 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	16
CEDAW 第 3 次國家報告第 36 至 37 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	18
CEDAW 第 3 次國家報告第 38 至 39 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	31
CEDAW 第 3 次國家報告第 50 至 51 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	38
CEDAW 第 3 次國家報告第 52 至 53 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	46
CEDAW 第 3 次國家報告第 54 至 55 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	59
CEDAW 第 3 次國家報告第 56 至 57 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形.....	63

## CEDAW 第 3 次國家報告第 12 至 13 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

### 結論性意見與建議：

12. 審查委員會關切儘管臺灣經過了長久的討論，仍然沒有依照聯合國大會第 48/134 號決議附件《關於促進和保護人權的國家機構的地位的相關原則》（《巴黎原則》）成立具備廣泛職權的國家人權獨立機構以保護和促進婦女權利。
13. 審查委員會重申先前 CEDAW 審查及臺灣其他人權公約審查的建議，政府應決定根據巴黎原則，以「人權機構」的形式，建立獨立監督機制，不再拖延。有鑑於這種監督機制應全然獨立，最好不隸屬總統府、監察院，或其他既有的政府架構。如果政府決定將這個機構設置於監察院之下，就絕對有必要重組監察院架構，再於其轄下設立獨立單位，才能完全根據巴黎原則，促進、監督並保護人權，其中包括婦女權利和性別平等。

主辦機關：法務部

協辦機關：監察院

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
1213-0-01	背景： 一、聯合國人權委員會於 1991 年 10 月 7 日至 9 日在巴黎舉行關於促進和保護人權的國家機構的第一次國際研討會所作之結論，即為巴黎原則。該原則嗣經 1992 年 3 月 3 日聯合國人權委員會第 1992/54 號，及 1993 年 12 月 20 日聯合國大	措施/計畫目標：成立獨立之國家人權委員會。 執行策略及方法：落實性別平等保護之專責監督機制。	一、結構指標： (一)總統決策提出設置方案及法律草案。 (二)成立多元、獨立之國家人權機構。 二、過程指標： (一)監察院組成專案小組進行研議，並邀	一、中期:111 年 7 月 31 日 二、短期:109 年 7 月 31 日	法務部:(最近更新日期:109/01/17) (結構指標(一)及過程指標部分，由協辦機關監察院逕填復性平處) 有關成立獨立之國家人權委員會乙事，立法院於 108 年 12 月 10 日通過監察院國家人權委員會組織法草案、監察院組織法部分條文修正草案及監察院各委員會組織法部分條文

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>會第 48/134 號決議核可。該原則係強調有關國家人權機構之組成和職權應以憲法或法律定之，除應有廣泛授權與明確職責外，並強調國家人權機構之獨立性、成員多元化、任期穩定和明確及充足的經費等要件。</p> <p>二、為落實人權保障，我國於總統府設人權諮詢委員會；於行政院設人權保障推動小組，行政院所屬相關部會並設有若干人權工作小組；於監察院設立人權保障委員會，以強化保障人權之功能，惟現有之人權保障機制多為任務編組及諮詢性質，目前尚無完全符合巴黎原則之國家人權專責機構。</p> <p>三、鑒於多部已國內法化之核心人權公約於辦理各該公約國家報告之國際審查時，審查委員均持續注意且關心我國尚未成立獨立國家人權機構一事，因此，提出我國應立即依巴黎原則，設置國家人權機構或類似組織做為獨立監督機制之議題，以促進、監督並保護人權。</p>		<p>集各界代表參與討論，凝聚共識。</p> <p>(二)強化監察院保障及促進人權之職責。</p>		<p>修正草案，監察院刻正籌設國家人權委員會中，於未成立前，法務部已配合推動之相關措施如下：</p> <p>一、為落實「首屆臺歐盟人權諮商會議」結論，本部與行政院人事行政總處共同合作，於 108 年 1 月 30 日及 31 日邀請歐盟資深政策官員 Dr. Jonas Grimheden 來臺，就「歐盟人權指標之建構與發展」及「歐盟成員國設置國家人權機構之推動」等議題，對中央機關之公務同仁及其相關任務編組之民間人權委員、民間團體代表等進行 3 場次專題演講，計約 290 人次參加。</p> <p>二、本部於 108 年 5 月 11 日至 5 月 22 日參與「第二屆臺歐盟人權諮商會議」，延續首屆會議交流成果，與歐盟就各項人權指標及國家人權機構等議題，交換意見及深化雙方之合作。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>問題分析：</p> <p>一、我國於陳前總統水扁時期，91年及95年間曾將總統府組織法第17條之1修正草案（增設「國家人權委員會」）、「國家人權委員會組織法」制定案及「國家人權委員會職權行使法」制定案等人權三法案，送請立法院審議，均未能完成立法；馬前總統英九於98年完成批准並施行兩公約規定，為我國人權保障之提升奠定法制基礎，並於99年核定設立總統府人權諮詢委員會。100年1月人權諮詢委員會前召集人蕭前副總統萬長於治國週記中提出：「本府人權諮詢委員會未來將研議循序設計符合『巴黎原則』的國家人權機構」。</p> <p>二、為研究規劃設立我國之國家人權機構，總統府人權諮詢委員會於101年6月之第8次委員會議通過成立「國家人權機構研究規劃小組」（以下簡稱人權機構研究小組）案，由前召集人吳前副總統敦義於102年3月指定黃委員默等5位諮</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>詢委員會委員擔任小組成員，行政院指定法務部擔任幕僚機關，積極展開相關研究規劃工作。</p> <p>三、人權機構研究小組於102年期間計召開6場次之研商會議，及4場次諮詢駐華使節、政府機關、民間團體及學者專家意見之諮詢會議，並於同年赴加拿大考查該國之推動經驗，及參考美、英、法、澳、紐、南非、歐盟等國之作法後，就我國國家人權機構之設置一節，於103年12月5日召開之總統府人權諮詢委員會第16次委員會議中，提出我國有建立符合巴黎原則之獨立國家人權機構之必要，其名稱定為「國家人權委員會」，該「國家人權委員會」並朝：(1)以不修憲為前提；(2)為獨立之專責機關；(3)符合巴黎原則之功能；(4)有效行使職權；(5)避免與現有機關功能重疊或扞格；(6)填補及輔助現有機關人權保障之不足；(7)促進保障人民權利及(8)整合國內外人權事務等重點，進行規劃；當次會議</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>人權機構研究小組亦提出 3 項成立之建議方案 (含 3 項方案之法制規劃)：(1)甲案：不隸屬於「總統府」或「行政院」；(2)乙案：設置於「總統府」下；(3)丙案：設置於「行政院」下。</p> <p>四、嗣監察院於 105 年 1 月 8 日之總統府人權諮詢委員會第 20 次委員會議中，提出於「該院成立符合巴黎原則之國家人權專責機構可行性方案及法制規劃」案。另查立法院第 9 屆尤美女委員及顧立雄委員亦分別就於總統府下及監察院設置國家人權委員會進行提案連署。</p> <p>五、總統府人權諮詢委員會議事組爰就上述人權機構研究小組 3 方案、監察院方案、尤美女委員方案及顧立雄委員方案，總計 6 方案，併案提出研析意見，提報於 105 年 7 月 22 日總統府人權諮詢委員會第 22 次委員會議中討論，會中並決議以：我國應儘早成立符合巴黎原則之國家人權委員會；另對設置國家人權機構 3 項可能方案進行表決，</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>表決結果之優先順序依次為「設於總統府下」、「設於監察院下」及「成立完全獨立之國家人權機構」。該次會議之表決結果並已呈請總統參酌。</p> <p>六、106年11月「亞太地區國家人權機構論壇(APF)」Rosslyn Noonan等3位國際人權專家，就我國設置國家人權機構各項規劃方案提出評估報告，認為在我國五權分立憲政架構下，國家人權機構設於監察院係最適合且最具可行性之方案，未來可透過修法方式，進一步充實監察院在人權促進及保障方面之職責，使監察院在原有促進善治之職責外，新增人權保障之法定職責，以儘速達成我國設立符合巴黎原則之國家人權機構之政策目標。其後於106年11月22日召開之第29次總統府人權諮詢委員會議已參考前揭國際專家之評估建議，再次就設置於監察院規劃方案之優缺點及修法方向，進行討論。會中針對本案之發言意見及會議提供之附件資</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>料，除一併呈報總統作為決策之參考外，並送請監察院參考及研議。</p> <p>七、目前各國的國家人權機構態樣不一，在國際間，監察機關被視為國家人權機構之一種態樣；在我國中央五權分立憲政制度下，監察院具有高度之獨立性，除了擁有其他國家之國家人權機構得受理陳情、調查、建議改善及後續追蹤等職權外，尚能透過糾正、彈劾及糾舉等職權，有效地監測人權公約之實施。又監察院審議通過之調查案中，屬人權相關議案者已逾50%。另監察院業於107年3月組成專案小組，就我國設立符合巴黎原則之國家人權機構之各種方案及相關法制規劃議題，進行研議。為廣納意見及凝聚共識，監察院將適時邀請各界代表參與討論，以利於總統作出政策決定後，適時提出監察院之對應方案及法律草案。</p>				
1213-0-02	<p>背景：</p> <p>一、聯合國人權委員會於1991年10月7日至9日在巴黎舉行關於促</p>	<p>措施/計畫目標：成立獨立之國家人權委員會。</p> <p>執行策略及方法：落實性別平</p>	<p>一、結構指標：</p> <p>(一)總統決策提出設置方案及法律草案。</p>	<p>一、中期:111年7月31日</p> <p>二、短期:109</p>	<p>監察院院本部：(最近更新日期：109/01/16)</p> <p>一、為使監察院完全符合《巴黎原則》</p>



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>進和保護人權的國家機構的第一次國際研討會所作之結論，即為巴黎原則。該原則嗣經1992年3月3日聯合國人權委員會第1992/54號，及1993年12月20日聯合國大會第48/134號決議核可。該原則係強調有關國家人權機構之組成和職權應以憲法或法律定之，除應有廣泛授權與明確職責外，並強調國家人權機構之獨立性、成員多元化、任期穩定和明確及充足的經費等要件。</p> <p>二、為落實人權保障，我國於總統府設人權諮詢委員會；於行政院設人權保障推動小組，行政院所屬相關部會並設有若干人權工作小組；於監察院設立人權保障委員會，以強化保障人權之功能，惟現有之人權保障機制多為任務編組及諮詢性質，目前尚無完全符合巴黎原則之國家人權專責機構。</p> <p>三、鑒於多部已國內法化之核心人權公約於辦理各該公約國家報告之國際審查時，審查委員均持續注意</p>	<p>等保護之專責監督機制。</p>	<p>(二)成立多元、獨立之國家人權機構。</p> <p>二、過程指標： (一)監察院組成專案小組進行研議，並邀集各界代表參與討論，凝聚共識。 (二)強化監察院保障及促進人權之職責。</p>	<p>年7月31日</p>	<p>揭示國家人權機構要件，監察院於108年6月19日函請立法院審議「監察院國家人權委員會組織法」制定案，及「監察院組織法」、「監察院各委員會組織法」部分條文修正案，續經立法院於108年12月10日三讀通過，並經總統於109年1月8日公布。</p> <p>二、為因應設置監察院國家人權委員會，以利該會於109年5月1日預定施行日及109年8月1日第6屆監察委員就職後即能運作順暢，監察院已於108年12月19日成立籌備工作小組，分別就「職權變動」、「法規調適」及「秘書作業」等工作，進行研議、規劃及推動，積極按預定時程籌設國家人權委員會。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>且關心我國尚未成立獨立國家人權機構一事，因此，提出我國應立即依巴黎原則，設置國家人權機構或類似組織做為獨立監督機制之議題，以促進、監督並保護人權。</p> <p>問題分析：</p> <p>一、我國於陳前總統水扁時期，91年及95年間曾將總統府組織法第17條之1修正草案（增設「國家人權委員會」）、「國家人權委員會組織法」制定案及「國家人權委員會職權行使法」制定案等人權三法案，送請立法院審議，均未能完成立法；馬前總統英九於98年完成批准並施行兩公約規定，為我國人權保障之提升奠定法制基礎，並於99年核定設立總統府人權諮詢委員會。100年1月人權諮詢委員會前召集人蕭前副總統萬長於治國週記中提出：「本府人權諮詢委員會未來將研議循序設計符合『巴黎原則』的國家人權機構」。</p> <p>二、為研究規劃設立我國之國家人權機構，總統府人權諮詢委員會於</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>101年6月之第8次委員會議通過成立「國家人權機構研究規劃小組」(以下簡稱人權機構研究小組)案，由前召集人吳前副總統敦義於102年3月指定黃委員默等5位諮詢委員會委員擔任小組成員，行政院指定法務部擔任幕僚機關，積極展開相關研究規劃工作。</p> <p>三、人權機構研究小組於102年期間計召開6場次之研商會議，及4場次諮詢駐華使節、政府機關、民間團體及學者專家意見之諮詢會議，並於同年赴加拿大考查該國之推動經驗，及參考美、英、法、澳、紐、南非、歐盟等國之作法後，就我國國家人權機構之設置一節，於103年12月5日召開之總統府人權諮詢委員會第16次委員會議中，提出我國有建立符合巴黎原則之獨立國家人權機構之必要，其名稱定為「國家人權委員會」，該「國家人權委員會」並朝：(1)以不修憲為前提；(2)為獨立之專責機關；(3)符合巴黎原則之功能；(4)有效行</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>使職權；(5) 避免與現有機關功能重疊或扞格；(6) 填補及輔助現有機關人權保障之不足；(7) 促進保障人民權利及(8) 整合國內外人權事務等重點，進行規劃；當次會議人權機構研究小組亦提出3項成立之建議方案(含3項方案之法制規劃)：(1) 甲案：不隸屬於「總統府」或「行政院」；(2) 乙案：設置於「總統府」下；(3) 丙案：設置於「行政院」下。</p> <p>四、嗣監察院於105年1月8日之總統府人權諮詢委員會第20次委員會議中，提出於「該院成立符合巴黎原則之國家人權專責機構可行性方案及法制規劃」案。另查立法院第9屆尤美女委員及顧立雄委員亦分別就於總統府下及監察院設置國家人權委員會進行提案連署。</p> <p>五、總統府人權諮詢委員會議事組爰就上述人權機構研究小組3方案、監察院方案、尤美女委員方案及顧立雄委員方案，總計6方案，併案提出研析意見，提報於105年</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>7月22日總統府人權諮詢委員會第22次委員會議中討論，會中並決議以：我國應儘早成立符合巴黎原則之國家人權委員會；另對設置國家人權機構3項可能方案進行表決，表決結果之優先順序依次為「設於總統府下」、「設於監察院下」及「成立完全獨立之國家人權機構」。該次會議之表決結果並已呈請總統參酌。</p> <p>六、106年11月「亞太地區國家人權機構論壇(APF)」Rosslyn Noonan等3位國際人權專家，就我國設置國家人權機構各項規劃方案提出評估報告，認為在我國五權分立憲政架構下，國家人權機構設於監察院係最適合且最具可行性之方案，未來可透過修法方式，進一步充實監察院在人權促進及保障方面之職責，使監察院在原有促進善治之職責外，新增人權保障之法定職責，以儘速達成我國設立符合巴黎原則之國家人權機構之政策目標。其後於106年11月22日召開之第29</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>次總統府人權諮詢委員會議已參考前揭國際專家之評估建議，再次就設置於監察院規劃方案之優缺點及修法方向，進行討論。會中針對本案之發言意見及會議提供之附件資料，除一併呈報總統作為決策之參考外，並送請監察院參考及研議。</p> <p>七、目前各國的國家人權機構態樣不一，在國際間，監察機關被視為國家人權機構之一種態樣；在我國中央五權分立憲政制度下，監察院具有高度之獨立性，除了擁有其他國家之國家人權機構得受理陳情、調查、建議改善及後續追蹤等職權外，尚能透過糾正、彈劾及糾舉等職權，有效地監測人權公約之實施。又監察院審議通過之調查案中，屬人權相關議案者已逾50%。</p> <p>另監察院業於107年3月組成專案小組，就我國設立符合巴黎原則之國家人權機構之各種方案及相關法制規劃議題，進行研議。為廣納意見及凝聚共識，監察院將適時邀請各界代表參與討論，以利於總統作</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	出政策決定後，適時提出監察院之對應方案及法律草案。				

## CEDAW 第 3 次國家報告第 34 至 35 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

### 結論性意見與建議：

34. 審查委員會了解行政院於 2016 年 8 月提出《入出國及移民法》部分條文之修正草案，預計放寬移民婦女離婚後居住權和探視子女權之限制，然而審查委員會關切該修正草案因進一步考慮將移民政策與出入境管理政策脫鉤，而尚未提交立法院。

35. 審查委員會建議政府加速修正《入出國及移民法》以確保移民婦女於居住及家庭團聚方面之權利，並針對此修正案之影響進行研究。

35 主辦機關：內政部

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
3435-0-01	依現行入出國及移民法規定，育有國人未成年子女之外籍配偶，離婚後未取得國人未成年子女監護權，即無法繼續居留，且尚未能以「有撫育事實或會面交往」為由申請在臺居留，致衍生須撫育國人未成年子女之外籍父或母無法在臺居留之問題，目前係暫以專案方式處理。	一、修正入出國及移民法：為保障移民婦女於居住及家庭團聚方面之權利，另為配合外國專業人才延攬及僱用法、新經濟移民法草案，本部業擬具入出國及移民法部分條文修正草案，放寬移民婦女離婚後在臺居留之相關條件，該修正草案業於 108 年 1 月 22 日函報行政院審查，將依立法期程加速辦理，並於法規修正通過後統計受惠婦女等相關資料。 二、進行修正案之影響研究：	結構指標：業於 108 年 1 月 22 日擬具入出國及移民法部分條文修正草案函報行政院審查。	中期：111 年 7 月 31 日	內政部：(最近更新日期：109/01/20) 一、行政院業分別於 108 年 3 月 15 日、4 月 3 日、4 月 16 日及 7 月 2 日召開 4 次審查會審查入出國及移民法部分條文修正草案。本部將持續積極推動相關修法事宜。 二、有關委託學術單位進行移民婦女離婚後居留權益相關研究部分，本部移民署業向新住民發展基金管理會申請 109 年度「補捐助辦理新住民及其子女輔導研究計畫」補助經費，並俟該會審議結果再行辦理



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
		就入出國及移民法放寬移民婦女離婚後居留權益部分進行相關研究。			後續事宜。

## CEDAW 第 3 次國家報告第 36 至 37 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

### 結論性意見與建議：

36. 審查委員會關切新移民婦女其為已故退伍軍人之配偶者，於其丈夫去世時及 11 年居住期滿後，遭驅離公共住宅。許多此類婦女因無子女而不符合獲其他社會福利之資格。

37. 審查委員會建議政府解決依賴丈夫之婚姻移民婦女情況，尤其丈夫為退伍軍人者之住宅情況，並採取措施保護其居住年限權及基本社會保障。

37 主辦機關：國軍退除役官兵輔導委員會；協辦機關：內政部

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
3637-0-01	1. 國際人權發展趨勢或相關規定：(1)「消除對婦女一切形式歧視公約」(簡稱 CEDAW)是作為婦女人權的一個典範，而「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」則是保障與落實婦女權益的關鍵。隨著 CEDAW 公約的簽署與施行法的國內法化，它不僅對新移民女性人權保障與落實發揮檢視之作用，也促使與新移民女性相關的法令規章與服務措施進一步的調整。CEDAW 第 37 號一般性建議有關適當生活水準	1. 措施/計畫之目標： (1)措施： A. 落實現有訪視及服務照顧機制。 B. 強化中央部會與地方政府相關單位或社團之橫向連繫。 C. 完備相關法規及資訊蒐整提供。 (2)目標：善用政府及民間相關社福資源，幫助弱勢榮民遺眷(新住民)住房平等權利之可利用性及可獲得性，以消除	過程指標：轉介安置新移民眷屬 4 人。	長期：111 年 7 月 31 日	輔導會：(最近更新日期：109/01/10) 一、 108 年 1 月 9 日將「本會落實 CEDAW 第 3 次國家報告 36、37 點結論性意見與建議之回應表」審查會議紀錄及修正回應表，函送行政院性別平等處。 二、 108 年 1 月 14 日函本會所屬各榮民服務處，指導具有新住民身分之榮民遺眷服務照顧工作精進作法如下： (一) 全面清查及造冊列管具有

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>權部分，提出應促進和保護婦女對糧食、住房、環境衛生、土地和自然資源(包括充足的飲用水、家庭用水和食品生產用水)的平等權利，採取積極措施保證這些權利的可利用性和可獲得性，即使是在稀缺時期。應當特別關注確保貧困婦女，特別是城鄉地區非正規安置點的婦女，能夠獲得適當住房、飲用水、環境衛生和糧食。通過立法、方案、政策、分配預算，以消除無家可歸現象，確保所有婦女，包括殘疾婦女，都可使用和獲得適足和抗災住房。必須採取措施，保護婦女免遭強行驅離，確保公共住房和租金援助計畫優先考慮和滿足婦女群體的特殊需求。</p> <p>(2)按住宅法規定，社會住宅承租者應以無自有住宅或一定所得、一定財產標準以下之家庭或個人為限。各直轄市、縣(市)政府興辦之社會住宅，其申請資格、程序、租金計算、分級收費、租賃與續租期限及其他應遵行事項之辦法或自</p>	<p>無家可歸現象，解決居住問題。</p> <p>2.執行策略及方法：</p> <p>(1)輔導會及所屬19個榮服處指定專人負責榮民遺眷(新住民)業務，主動參與地方政府新住民網絡會議，共同協助弱勢榮民遺眷(新住民)解決居住問題。</p> <p>(2)榮家自費入住相關訊息，除於輔導會全球資訊網公告外，輔導會所屬19個榮服處藉由平時訪視關懷時機，發送「入住榮家簡介」，並由訪視人員予以說明，使其瞭解入住資訊。</p> <p>(3)輔導會所屬19個榮服處於3個月內，清查及造冊列管榮民遺眷(新住民)居住其服務區內租賃國宅個案，並對特殊個案適時連結地區社福資源協處，以周全照顧。</p> <p>(4)強化通報協處及考核機制：</p>			<p>新住民身分之榮民遺眷居住服務區內租賃國宅(含社會住宅)個案。</p> <p>(二) 主動參與及連結服務區內之內政部移民署服務站、地方政府及民間團體新住民關懷網絡會議(或聯繫會報)，並於會議中適時宣導本會服務照顧榮民與新住民配偶相關訊息。</p> <p>(三) 配合平時訪視時機，針對案主需求，發送服務照顧相關網路訊息(下載紙本列印)或摺頁，例如「榮民服務照顧」、「入住榮家簡介」、「國宅出租」、「社會住宅」等，並由訪視人員予以說明，使渠等瞭解本會及政府各項服務措施。對於特殊個案需適時連結地區社福資源，或轉介地方政府及相關機構協處。</p> <p>(四) 主動與地方政府及新住民相關團體，建立連繫網絡及通報機制管道，如該機關(構)發現需要幫助之具有新住民身分榮民遺眷，或居住之租賃國宅(含社會住宅)期限將屆滿前半年，請其立即通報</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>治法規由該直轄市、(縣)市政府定之。同時，社會住宅亦提供百分之三十以上比例出租予經濟或社會弱勢者，另提供一定比率予未設籍於當地且在該地區就學、就業有居住需求者，符合承租資格之新移民婦女其為已故退伍軍人之配偶者亦可申請。</p> <p>(3)依據國軍退除役官兵輔導條例(以下稱輔導條例)第29條：「退除役官兵之遺屬貧苦無依者，應由地方政府優先救助之」。有關退除役官兵遺眷服務照顧及住所安置，有賴地方政府與輔導會所屬榮服處、榮家等有關單位共同協力完成。</p> <p>(4)本案係中華民國基督教女青年會協會，於CEDAW第3次國家報告國外專家審查暨發表會議提交平行報告「年長喪偶新移民國宅居住問題」中說明：105年度至106年度已接受23案年長喪偶新移民之轉介案，其大多和榮民結婚，因榮民年紀較大紛紛過世，因此新移民</p>	<p>A. 強化通報協處： (A)請輔導會所屬19個榮服處主動與地方政府及新住民相關團體，建立連繫網絡及通報機制，如發現需要幫助之榮民遺眷(新住民)，立即通報榮服處協處。 (B)運用平時訪視時機，發現個案，主動轉介地方政府或相關機構，積極協處。</p> <p>B. 教育訓練：每年輔導會辦理新住民輔導事務工作研習，藉由經驗交流及講解介紹等方式，提升各服務、安養、醫療機構，承辦輔導及社工事務人員，熟悉新住民輔導法規、作業規定、通報機制及瞭解未來政策發展趨勢，協助推動榮民(眷)輔導事務工作。</p> <p>C. 考核機制：輔導會運用業務訪視時機，查驗19個榮服處就新住民照顧服務措施，與相關公、私部門合作、通報、召開網絡會議等作為，及居住於</p>			<p>榮服處關懷協處，以避免服務罅隙。</p> <p>(五) 本會將配合各業務輔訪時機，查驗具有新住民身分之榮民遺眷訪視關懷作為及執行成效，並列入年度考核。</p> <p>三、 本會落實CEDAW第3次國家報告36、37點結論性意見與建議之回應表中所提4位個案，除王○新女士於108年5月17日出境，俟其回臺繼續協處外，其餘3位個案(王○女士已在基隆購屋居住，王○瑛女士及蔡○英女士，分別續租國宅)，目前暫無協處需求。</p> <p>四、 108年2月21日彙整「各榮服處清查具有新住民身分之榮民遺眷居住租賃國宅(社會住宅)狀況」，計有臺北市94位、新北市及高雄市各1位(詳附件1)。</p> <p>五、 依108年4月8日「各機關落實CEDAW第3次國家報告73點結論性意見與建議之回應表」第2輪審查會議(第3場)決議事項，修正人權指標內容為「過程指標：轉介安置新移民眷屬4人」。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>喪偶後遇到許多生活問題，其中 4 案遇到居住問題，原因為其配偶承租國宅，配偶過世後，新移民雖得繼續承租，但受「臺北市國民住宅出租及管理要點」第 13 點規定最高 11 年租約期限限制，居住期滿必須搬遷。然其年紀已長，身體狀況不佳，無法就業，僅靠補助過生活，難以負擔額外租金，極需協助其居住權。</p> <p>2. 過去已執行之成果或績效：  (1) 臺北市政府於 107 年 4 月 1 日修正施行之「臺北市國民住宅出租及管理要點」，有關弱勢市民承租國宅租期不受 11 年限制事項：  A. 國宅租賃期限每期 2 年，一般戶累計租期最長 11 年。針對單親家庭、65 歲以上、低收入戶或低所得戶、原住民、身心障礙者、配合公共工程拆遷戶身份承租者，其累計租期不受 11 年限制，於轉型社會住宅後另定最長年限。  B. 申請人係死亡承租人之配偶或直系尊親屬，年滿 65 歲以上，且</p>	<p>租賃國宅之榮民遺眷(新住民) 訪視關懷情形。</p> <p>(5) 弱勢榮民遺眷(新住民) 居住租賃國宅期限屆滿前半年，請地方政府主動通知輔導會所屬榮服處，俾便提早關懷協處。</p> <p>3. 其他補充事項：  有關中華民國基督教女青年會協會報告中所提 4 名個案，輔導會所屬臺北市榮服處派員前往訪視及瞭解情形如下：  (1) 王○瑛女士：王女士表示剛從大陸回來，目前所住房子沒問題，臺北市政府同意其繼續居住，因年齡長，無法工作，謝謝榮服處關心。  (2) 蔡○英女士：經萬華區社區服務組長任全森回報，遺眷蔡○英目前尚居住於中正國宅中，並無資格不符搬遷問題，惟因月前受傷行動不甚靈活，將待身體調養好可以工作時，再另行安排就業，本案將</p>			<p>六、 臺北市榮服處協處王○新等 4 位個案情形如下(詳附件 2)：  (一) 王○新女士：因王女士回大陸，暫無法協處，俟其返臺後，再視情況協助。  (二) 張○春女士：目前續住國宅，暫無協處需求，俟 110 年 1 月 31 日租期屆滿前，再協助其尋覓適當住處  (三) 許○英女士：因許女士回大陸，暫無法協處，俟其返臺後，再視情況協助。  (四) 朱○英女士：朱女士目前續住國宅，暫無協處需求(居住屆滿日期 113 年 5 月 31 日)。  七、 108 年 4 月 24 日本會辦理 108 年「新住民輔導事務工作視訊研習」，各服務、安養、醫療機構，承辦輔導及社工事務人員，共計 80 員參訓，邀請內政部移民署、大陸委員會、財團法人海峽交流基金會、臺北榮民總醫院及本會業管主管擔任師資講座，使上課學員熟悉新住民輔導法規、作業規定、協處</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>無子女者，都發局得斟酌申請人社會或經濟狀況為續租之准否，不受第2項但書總租期屆滿11年不得申請續約規定之限制。</p> <p>(2)臺北市府社會福利服務：</p> <p>A. 低收入戶及中低收入戶生活補助：</p> <p>(A)第0類低收入戶：每人可領取16,580元生活扶助費；第三口(含)以上領13,800元。</p> <p>(B)第1類低收入戶：每人可領取14,000元生活扶助費。</p> <p>(C)第2類低收入戶：全戶可領取7,100元家庭生活扶助費。若家戶內有未滿18歲兒童或少年，每人增發兒童或少年生活補助費7,500元。如單列一口未滿18歲之兒童或少年，則僅增發兒童或少年生活補助費，不得兼領家庭生活扶助費7,100元。</p> <p>(D)第3類低收入戶：無生活扶助費，家戶內有未滿18歲兒童或少年，每人增發兒童或少年生活補助費6,800元。</p>	<p>持續追蹤協處。</p> <p>(3)王○新女士：</p> <p>A. 107年12月7日：王女士表示目前所住國宅，臺北市政府尚沒要收回，告知王女士榮服處有職業介紹，王女士表示會至榮服處瞭解登記，謝謝榮服處關心。</p> <p>B. 107年12月24日：</p> <p>(A)臺北市榮服處由輔導員陳代文、萬華區輔導員池欣浩、社區組長任全森至王女士住處訪視，經王女士說明係因租金欠繳問題，由臺北市都發局強制執行，臺北地院預定於108年1月3日上午10時，至其住處訪談租金欠費問題(經查現已繳清)，榮服處將於1月3日陪同王女士向臺北地院強制執行官說明欠款已繳清。</p> <p>(B)查證王女士租約將於108年5月31日到期，且不符合續住資格(未年滿65足歲)，將另案協調萬華社服中心協</p>			<p>及通報機制等，協助推動榮民(眷)輔導事務工作。</p> <p>八、本會所屬各榮服處於108年舉辦23場次新住民生活適應輔導及幸福家庭表揚活動，計有1,488人參加，其中男性723人、女性765人。活動邀請內政部移民署各事務大隊、專勤隊或服務站、各地方政府(外配輔導、家庭服務、家暴防治、警政)、家庭扶助中心等單位，就法令諮詢、各項生活輔導、防制人口販運、夫妻共同分擔家務性別平等觀念宣導，並配合活動張貼海報，讓新住民及早融入社會並瞭解自身權益，同時讓彼此相互認識、關懷。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>(E)第4類低收入戶：無生活扶助費，家戶內有未滿18歲兒童或少年，每人增發兒童或少年生活補助費4,100元。</p> <p>(F)中低收入戶：提供核列本市中低收入戶之家庭成員就讀國內公立或立案之私立高級中等以上學校者，學雜費減免60%及全民健康保險應自付保險費補助50%。</p> <p>B. 中低收入老人生活津貼：  (A)家庭總收入平均每人每月在23,082元以下者，每月發給7,463元。  (B)家庭總收入平均每人每月超過23,083元，但在31,629元以下者，每月發給3,731元。  (C)津貼請領人領有榮民院外就養金者，如具臺北市低收入戶資格，仍得領取本津貼，依107年度臺北市低收入戶家庭生活扶助標準表每人每月合計領取金額不得超過22,000元；如未具臺北市低收入戶資格者，仍得領取本津貼，107年度每人每月發給2,290元。</p>	<p>助租屋及搬遷事宜，並轉介萬華區公所社會課協助租屋補助。王女士目前領有臺北市中低收入戶證明，亦為榮服處遺眷中低收入三節慰問金發放對象，經查王女士確實生活清苦，刻正協助辦理急難救助。</p> <p>(C)依據「臺北市國民住宅出租及管理要點」第11點第2項規定，略以：「國宅租賃一般戶累積租期最長11年，但低所得戶其累計租期不受11年限制。」及同點第3項規定略以：「低所得戶指家庭總收入平均分配全家人口，每人每月平均所得在臺北市最低生活費標準以下者。」案內王女士現年64歲，謀職應不易，若其平均月收入符合低所得戶標準，臺北市榮服處除依現行之處理作為予以協處外，並參考上述法規與臺北市都發局協調，延長王女士租約期限。</p>			

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>C. 身心障礙者生活補助：</p> <p>(A) 臺北市列冊低收入戶之極重度、重度及中度身心障礙者，每人每月補助 8,499 元；輕度者每人每月補助 4,872 元（已為臺北市列冊之低收入戶，社會局將主動核發，毋須申請）。</p> <p>(B) 臺北市列冊中低收入戶之極重度、重度及中度身心障礙者，每人每月補助 4,872 元；輕度者每人每月補助 3,628 元（已為臺北市列冊之中低收入戶，社會局將主動核發，毋須申請）。</p> <p>(C) 非列冊低收入戶或中低收入戶之極重度、重度及中度身心障礙者，每人每月補助 4,872 元；輕度者每人每月補助 3,628 元。</p> <p>D. 低收入戶年節慰問金：</p> <p>(A) 春節：低收入戶代表人每人新臺幣（以下同）2,000 元；低收入戶家庭成員每人 1,000 元。但每戶發放總額以 1 萬元為上限。社會局安置身分不明之個案每人 1,500 元。</p>	<p>C. 107 年 12 月 27 日：臺北市榮服處潘仲士組長、萬華區輔導員池欣浩、臺北市新移民中心劉社工、基督教女青年會協會鍾社工及萬華區忠貞里林里長等人，共同關懷訪視王女士，並討論協處租屋問題及致贈營養用品。潘組長與林女士說明其已為三節發放慰問對象外，榮服處刻正辦理急難慰助，另將持續與臺北市都發局協商，暫緩房屋搬遷。基督教女青年會協會鍾社工表示，目前已協助尋找舒適、低價之房租提供居住；林里長亦表示將協助辦理中低收資格，並感謝榮服處對榮民(眷)之服務熱忱。</p> <p>(4) 王○女士：王女士表示其已搬離台北市青年路 54 號 8 樓之 10 房子，並在基隆買了房子居住，目前有工作，謝謝榮服處關心。</p> <p>綜上 4 名個案，已請所屬臺北</p>			



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>(B)端午節及中秋節：單列一口之低收入戶每戶 1,500 元，其餘低收入戶每戶 2,000 元。</p> <p>F. 平價住宅申請，低收入戶且符合下列條件者：</p> <p>(A)申請人、配偶及共同生活之直系二親等血親無自有住宅或未配住公有住宅或宿舍。</p> <p>(B)低收入戶戶內輔導人口 3 口以上。</p> <p>(3)輔導會榮譽國民之家資源共享實施計畫，以適當床位資源提供地方政府協議委託安置低(中低)收入戶年滿 65 歲以上老人，提供安養、養護及失智照顧，依輔導會相關收費標準，由地方政府協議支付相關費用。</p> <p>(4)輔導會「榮譽國民之家辦理自費入住業務試行計畫」經行政院核定後，業於 106 年 2 月 16 日起施行，復於 106 年 4 月 19 日修正輔導條例第 17 條，開放榮譽、遺眷及一般民眾自費入住。各榮服處、榮家拜會當地村里長並向外住榮</p>	<p>市榮服處持續關懷協處。</p>			

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>(遺)眷宣導，各榮服處評估弱勢榮民遺眷(新住民)需求，提供入住簡介及說明，並與榮家共同協助 65 歲以上有入住需求之榮民遺眷(新住民)辦理入住相關事宜。收費基準如下：</p> <p>安養型床位：每人每月 12,000 元。            養護型床位：每人每月 22,000 元。            失智型床位：每人每月 32,000 元。</p> <p>(5)輔導會所屬榮服處及榮家配合內政部進行大陸配偶初次面訪及定居訪談，107 年團聚初次面訪 57 件，定居訪談 33 件，協助其早日取得在臺身分證。</p> <p>(6)各榮服處對榮民與新住民結婚者，除平日加強關懷訪視，建立訪查紀錄外，並結合內政部移民署、縣市政府社會福利機構、專業社工、警察等單位，協助新住民家庭之生活輔導、法規說明、就業媒合等相關照顧服務措施，107 年度迄今已服務 35,740 人次。</p> <p>(7)各榮服處依據輔導會「所屬榮民服務處訪視服務作業要點」規</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>定，對外住榮民及遺眷實施訪視關懷服務，尤其對雙老或獨居遺眷列特較需，提高訪視頻率，協處解決問題(協助清寒榮民或遺眷向地方政府申請低、中低收入或身心障礙津貼等社會救助)。</p> <p>榮服處依單位人力、城鄉狀況、轄區榮民及遺眷人數，並依個案實際狀況，訂定居家訪視時間之間隔如下：</p> <p>A. 特需照顧者：每3天至少訪視1次。</p> <p>B. 較需照顧者：每2週至少訪視1次；其已安裝「遠距居家照顧系統」及入住老人福利機構者，每月至少訪視1次。</p> <p>C. 一般榮民：每年至少訪視1次。</p> <p>D. 一般遺眷：每2年至少訪視1次。</p> <p>(8)各榮服處依據輔導會「榮民榮眷遺眷急難救助及慰問作業要點」規定，提供外住榮民及遺眷關懷訪視、急難救助及三節慰問，並依訪視實況協助轉介輔導會、地方政府及民間社福團體各類資源協助，以</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>妥適照顧弱勢榮民遺眷。服務項目如下：</p> <p>A. 就醫補助(補助對象為具領「榮民遺眷家戶代表證」之遺眷)：</p> <p>(A)榮民遺眷家戶代表健保費全額補助每人每月 1,249 元，其無職業眷屬補助每人每月 874 元(每人每月自付 375 元)。</p> <p>(B)榮民遺眷家戶代表健保就醫部分負擔自付額全補助。</p> <p>(C)榮民遺眷家戶代表於榮民醫療體系內醫療必須健保不給付(含掛號費、經核准之藥衛材項目、就養榮民遺眷伙食費、榮總二人病房費差額)補助。</p> <p>B. 公費就養榮民亡故(含大陸探親死亡)遺眷喪葬補助：最高不得逾 4 萬元。</p> <p>C. 公費就養榮民遺眷重點救助金：就養榮民亡故，自亡故之日起 6 個月內，無職業居住臺灣配偶並持有榮民遺眷家戶代表證，得向榮服處申請 1 次性重點救助金 3 萬元。</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>D. 推介就業、職技訓練：向榮服處就業工作站申請推介及參與各榮服處就業徵才活動。</p> <p>(9) 輔導會19個榮服處業於105年參加內政部移民署各服務站「105年度辦理各直轄市、縣(市)政府新住民關懷網絡會議」，將賡續要求積極主動與地方政府及民間團體新住民相關單位建立聯繫網絡，如發現需要幫助之榮民遺眷(新住民)，立即通報榮服處協處。</p> <p>(10) 輔導會每年辦理榮民之新住民配偶生活適應輔導及幸福家庭表揚活動計19場次(107年計1,594人參加)。</p> <p>3. 當前面臨之情勢或問題陳述：</p> <p>(1) 新住民對本國法令及政府單位政策不瞭解，相對缺乏支持系統，且個案需求各異，需取得信任、探求真意及認定事實。</p> <p>(2) 中央及地方自治法規與資訊龐雜，有待因地制宜，持續蒐整瞭解取得及時且正確之資訊。</p> <p>(3) 相關機關或單位橫向聯繫不</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	足，產生服務罅隙。				
3637-0-02	<p>一、依據住宅法規定，社會住宅承租者應以無自有住宅或一定所得、一定財產標準以下之家庭或個人為限。各直轄市、縣(市)政府興辦之社會住宅，其申請資格、程序、租金計算、分級收費、租賃與續租期限及其他應遵行事項之辦法或自治法規由該直轄市、縣(市)政府定之。同時，社會住宅亦提供30%以上比例出租予經濟或社會弱勢者，另提供一定比率予未設籍於當地且在該地區就學、就業有居住需求者，爰符合承租資格之新移民婦女均可申請。</p> <p>二、另住宅法規定，各目的事業主管機關得依其政策需要，擔任興辦目的事業社會住宅之主體。爰此，為照顧退伍軍人之新移民配偶，退輔會得依其政策需要擔任興辦主體，興辦退輔會之社會住宅，本部並將予以協助。</p>	積極推動社會住宅興辦計畫，全力協助各地方政府取得所需土地、融資等，實踐8年20萬戶的社會住宅政策。	結果指標：落實社會住宅興辦計畫。	長期：113年12月31日	內政部：(最近更新日期：109/01/20) 本項持續配合主辦機關行政院國軍退除役官兵輔導委員會辦理。另有關於社會住宅推動情形部分，本部係依據行政院106年3月6日核定之「社會住宅興辦計畫」積極辦理，預計於113年前完成20萬戶(含直接興建12萬戶及包租代管8萬戶)。截至108年12月底止，各地方政府提報直接興建戶數合計約4萬7,287戶(含已完工、興建中及規劃中戶數)、包租代管已開辦1萬8,700戶。本部並持續協助各地方政府積極辦理。

## CEDAW 第 3 次國家報告第 38 至 39 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

### 結論性意見與建議：

38. 雖然無國籍兒童有權獲得協助服務且當地政府會為其提供寄養家庭或其他照顧設施，然而據悉社福和醫療保健部門並未持續提供協助，審查委員會對此表示關切，特別是針對母親為非國民之兒童。

39. 審查委員會建議政府確保無國籍兒童於成長過程獲得必要支持，包括醫療保健、教育、家庭和其他需求，特別是母親為非國民之兒童。審查委員會進一步建議政府依照性別和年齡分類，提供有關無國籍兒童人數及其獲得服務之統計。

39 主辦機關：衛福部；協辦機關：內政部、教育部、勞動部

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
3839-0-01	1. 我國近年發生外籍移工於懷孕或生產後失聯或棄養子女，衍生非本國籍兒童身分認定、安置照顧、及居留權益等問題。為掌握非本國籍兒少在臺現況及其權益保障，衛福部社家署定期函請各地方政府社政單位填報個案處理情形，並積極督導各地方政府社政單位，個案如符合內政部訂頒之「在臺出生非本國籍兒童、少年申請認定為無國籍人一覽表及流程規定者，儘速依規辦理，並協助申辦無國籍居留證、申	1. 強化跨部會間、中央與地方間聯繫機制，以縮短行政聯繫時程，並規劃辦理社政工作人員教育訓練，讓中央政策能落實於地方，俾能提供即時連續之處遇與服務。 2. 是類兒少未取得身分前，依《兒童及少年福利與權益保障法》第 22 條規定，由各地方主管機關協助處理預防接種、就學、就醫事宜，並視需要提供經濟補助、家庭寄養與機構安	1. 過程指標： (1)強化跨部會聯繫機制，以縮短行政聯繫時程，俾能提供即時處遇與服務。 (2)每半年函請各地方政府社政單位填報個案處理情形，予以持續追蹤列管。 (3)每年彙整統計社政單位服務無國籍兒童人數及其獲得醫療	中期：109 年 12 月 31 日	衛福部：(最近更新日期：109/01/20) 【社會及家庭署】 本署於 108 年 10 月 1 日邀請相關部會及地方政府召開會議，決議摘要如下： 1. 關於護送移工子女返國，合法移工生產後送子女返國再重新入國就業部分，循勞動部規劃之機制辦理；查獲失聯移工及其子女遣返部分，循移民署既有程序辦理。印辦協助印尼籍失聯移工之子女單獨返國部分，由印辦規劃辦理，我國基於兒童最佳利益

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>請機關首長監護、收出養媒合等辦理情形。各地方政府社政單位截至107年業已協助366名非本國籍兒少個案，其中150名業已解管，餘216名尚有居留及協尋父母等問題待處理，相關協處情形說明如下：</p> <p>(1)安置及照顧情形：安置兒少教養機構18名，寄養家庭14名，留養人(含保母)照顧10名，生父母(或親屬)同住29名，生母委託團體照顧145名。</p> <p>(2)福利服務提供情形：勞動部就業安定基金補助安置費(含醫療補助)14人，補助99人次，補助金額206萬7,653元；地方政府補助安置18人，補助181人次，補助金額約340萬3,456萬元；弱勢家庭兒少生活及醫療補助5人，補助50人次，補助金額10萬7,588元。</p> <p>(3)協助「生父不詳、生母為外國人且在臺行方不明者」解決身分居留問題之具體結果如下：</p> <p>A.協助於協尋生母期間，暫依生母國籍申辦外僑居留證計12人次。</p>	<p>置、醫療補助等社會福利服務，保障其權益。</p> <p>3.督導各地方政府依據內政部訂頒「在臺出生非本國籍兒童少年申請認定為無國籍人一覽表及流程」及「非本國籍無依兒少外僑居留證核發標準作業流程」協助非本國籍無依兒少協尋生父母、申辦居留證，並視個案情況協助隨親屬返國或認定為無國籍人、申請社會福利機關首長監護、申請歸化為本國人、辦理收出養等輔導事宜。</p> <p>4.申請勞動部就業安定基金補助「非本國籍無依兒少安置補助計畫」並轉補助各地方政府辦理是類兒少照顧服務，以維護渠等權益。</p> <p>5.透過跨機關的合作機制，使政府體系合法安置之無國籍兒童，在臺期間可獲得與國內兒童相同之預防接種服務機會，並使其安排至指定單位接種，</p>	<p>及社會福利服務情形，另請教育部統計是類兒少就學情形。</p> <p>(4)政府體系合法安置之無國籍兒童在臺期間可接種疫苗之接種率達95%以上。</p> <p>(※依委員會所提結論性意見，本點次結果指標除預防接種外，亦包括其他各項醫療保健服務，建請一併評估考量研訂。)</p>		<p>提供相關行政協助。</p> <p>2.非本國籍兒少疫苗接種案，請疾管署及健康署研議預防接種執行程序，並請勞動部透過入境講習、編印多語版宣導手冊等管道加強宣導非本國籍孩童施打疫苗之資訊。</p> <p>3.本署業於108年12月25日以社家幼字第1080601527號函請地方政府填報個案處理情形，以及提供醫療及社會福利服務情形。</p> <p><b>【疾病管制署】</b></p> <p>1.與社家署兒少福利組建立聯繫管道，並配合提供地方衛生局預防接種業務聯繫窗口，以利基層作業之順利推行。</p> <p>2.108年3月19日及10月1日，參與社家署召開之「社政人員處理在臺出生非本國籍兒童少年特殊個案第7及8次業務聯繫會議」並持續協商作業方式。</p> <p>3.108年自5月至12月底，累計接獲社政單位轉介15縣市60名兒童，均已請縣市衛生局協助安排該等兒童</p>



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>B. 認定為無國籍並辦理無國籍外僑居留證者計 20 人次。</p> <p>C. 認定為外國籍並辦理外國籍居留證者計 1 人次。</p> <p>D. 申請機關首長監護經法院裁定確定者計 17 人次。</p> <p>E. 內政部專案核准歸化者計 6 人次。</p> <p>F. 已完成出養者 1 人次。</p> <p>2. 依全民健康保險法第 9 條規定，在臺灣地區領有居留證明文件者，除有一定雇主之受僱者自受僱之日起、在臺灣地區出生之新生嬰兒自出生之日起參加健保外，其餘自在臺居留滿 6 個月之日起參加健保。故無國籍兒童若取得居留證明文件，自可依健保法相關規定參加全民健保，享有健保提供之醫療保障。此外，無國籍兒童在臺期間之疫苗接種，可由民政、警政、社政、收容機構或監管單位，知會衛生單位介入安排完成各項應接種疫苗，以保護無國籍兒童健康。</p> <p>3. 依據 CEDAW 第 3 次國家報告民間</p>	<p>達零拒絕之目標。有關統籌無國籍兒少相關數據，衛福部社家署業於 108 年 3 月 19 日召開社政人員處理在臺出生非本國籍兒童少年特殊個案第 7 次業務聯繫會議邀集相關部會討論，擬由衛生福利部社會及家庭署與內政部移民署合作勾稽比對，衛生福利部社會及家庭署已初擬統計表格草案，將與移民署再行討論表格內容、分工及執行方式，以確保政府對外提供數據之一致性與正確性。</p>			<p>疫苗接種事宜。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>團體影子報告中，民間團體關注(1)造成無國籍兒少的根本原因，係臺灣制度性歧視外籍移工，包括禁止自由轉換雇主、無法遏止仲介牟利剝削、無法受到勞基法保障、雇主和仲介禁止移工懷孕等，造成移工只能選擇成為非法「無證移工」，建議廢除不合理之制度(2)中央政策未佈達於第一線工作人員，恐形成福利與醫療服務落差，且應讓更多無國籍兒童取得完整的中華民國(臺灣)國籍，享有與臺灣兒童相同的服務與福利、教育資源、以及健康醫療資源。</p>				
3839-0-02	<p>我國引進外籍移工人數逐年增加，近年發生部分外籍移工於懷孕或生產後失聯或棄養子女，因而衍生非本國籍兒童身分認定、安置照顧及居留權益等問題。</p>	<p>一、落實「在臺出生非本國籍兒童少年申請認定為無國籍人一覽表及流程」及「非本國籍無依兒少外僑居留證核發標準作業流程」，以維護兒童權益。 二、非本國籍兒童如生父母均無可考或經國人生父認領者，均可認定具我國籍；至生父不詳，生母為外國人且行方不明，經協尋生母行蹤或洽生母</p>	<p>過程指標：落實「在臺出生非本國籍兒童少年申請認定為無國籍人一覽表及流程」及「辦理非本國籍無依兒少外僑居留證核發標準作業流程」。</p>	<p>中期：109年12月31日</p>	<p>內政部：(最近更新日期：109/01/20)本項持續配合主辦機關衛生福利部辦理。在協助非本國籍兒少身分認定及居留權益保障部分，本部、各相關機關及各地方政府均依「在臺出生非本國籍兒童少年申請認定為無國籍人一覽表及流程」及「辦理非本國籍無依兒少外僑居留證核發標準作業流程」辦理，截至108年12月底止，本部移民署依上述作業流程已核發</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
		<p>原屬國政府確認該兒少未具該國籍或逾3個月(生母於境內,協尋6個月)無回應,即可認定為無國籍人,由社會福利機關(構)代其申請歸化,或由國人收養後申請歸化。協尋生母期間,其得暫依生母國籍核予外僑居留證,以利就醫等生活保障;俟其被認定為無國籍人後,本部移民署再轉為核發無國籍外僑居留證,以銜接安置就養、就醫及就學等生活照顧所需,保障其相關權益。截至108年2月底止,本部移民署共核發32件無依兒少外僑居留證,其中5件已歸化取得我國國籍。</p>			<p>47件非本國籍無依兒少外僑居留證,其中暫依生母國籍26件,經本部認定為無國籍21件(其中13件並已歸化為我國國籍)。</p>
3839-0-03	<p>依兒童及少年福利與權益保障法第22條規定,主管機關應會同戶政、移民主管機關協助未辦理戶籍登記、無國籍或未取得居留、定居許可之兒童、少年依法辦理有關戶籍登記、歸化、居留或定居等相關事項。前項兒童、少年於戶籍登記完</p>	<p>一、依國民教育法及地方制度法,公立國民小學及國民中學之分發入學規定及學生學籍管理辦法,由直轄市、縣(市)政府定之。是以,基於保障兒少就學最佳利益之優先考量,現行無國籍兒童皆由直轄市、</p>	<p>一、結構指標:研議將是類兒少之就學權益納入相關法規予以保障之可行性。 二、過程指標: (一)現行無國籍兒童皆由直轄市、縣(市)</p>	<p>中期:109年 12月31日  中期:111年 7月31日</p>	<p>教育部: 一、經研議後,將是類兒少就學權益納入「國民教育法」,目前刻正研議修法草案。 二、目前各地方政府受理之無國籍兒童案件皆能以兒少保護原則,順利就讀本國國中小,並取得與國人相同之入學進路,爰就</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>成前或未取得居留、定居許可前，其社會福利服務、醫療照顧、就學權益等事項，應依法予以保障。有關無國籍兒少之基本權利保障分涉各部會權責，惟基於兒少最佳就學權益之考量，現階段無國籍兒童皆能順利就讀國中小及高中，爰就學部分應尚無虞。無國籍學生皆能順利就學，並取得與國人相同之入學進路。</p>	<p>縣(市)政府輔導其就讀國民中小學，並均得順利入學。</p> <p>二、依高級中等教育法第34條規定，持國民中學畢業證明文件或具同等學力者，即具有高級中等學校入學資格。爰此，延續無國籍少年受教權益，是類學生如符合上開規定資格者，可依內政部專案核准之外僑居留證，或依免試入學「報名用身分證統一編號」，報名各分區高級中等學校免試入學。</p> <p>三、每年統計此類兒少就學情形，並研議將是類兒少之就學權益納入相關法規予以保障之可行性。</p>	<p>政府輔導其就讀國民中小學，並均得順利入學。</p> <p>(二)延續無國籍少年受教權益，是類學生如符合高級中等教育法第34條規定之資格者，可依內政部專案核准之外僑居留證，或依免試入學「報名用身分證統一編號」，報名各分區高級中等學校免試入學。</p>	<p>中期：111年 7月31日</p>	<p>學部分尚無虞。本部國教署將於109年調查各縣市無國籍兒少案件時，一併調查108年數據，俾督導追蹤輔導，俾利保障其就學權益。</p>
3839-0-04	<p>1. 總統府人權諮詢委員會於2016年8月26日召開第23次會議，提案針對無國籍移工孩童就醫、就學、社會福利、入籍等基本人權事項，應全面調查與檢視，並研擬具體處理措施。依2017年1月13日行政院研商「處理非本國籍無依兒</p>	<p>補助外籍勞工所生無依兒少之安置費用：</p> <p>1. 補助對象：外籍勞工行蹤不明或已出國，且遺棄子女由社政單位安置者。</p> <p>2. 補助標準：2017年6月1日起仍安置於安置處所者，至其</p>	<p>結果指標：2019年衛生福利部向勞動部申請補助辦理非本國籍兒少安置經費計936萬元，預估安置30人次。</p>	<p>短期：108年 12月31日</p>	<p>勞動部：(最近更新日期：109/01/20)截至108年12月底止，衛生福利部辦理安置中非本國籍兒少共23人，補助經費計新臺幣438萬9,106元。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>童及少年面臨困境協調會議」結論略以，對於依就業服務法引進之外籍勞工，倘外籍勞工行方不明或已出國，致遺棄其子女者，由勞動部提案至就業安定基金補助無依兒少安置費用。</p> <p>2. 查外籍勞工在臺所生無依兒少之安置費用，係引進外籍勞工所衍生管理問題，符合上開就業安定基金運用法定用途，安置費用有補助之必要。</p>	<p>出養、出國或終止安置，依各地方政府兒少機構安置費用標準補助。由就業安全基金補助中央政府機關方式，補助兒少主管機關衛生福利部，並請其提送計畫報勞動部核定。</p>			

## CEDAW 第 3 次國家報告第 50 至 51 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

### 結論性意見與建議：

50. 審查委員會注意到女性勞參率於 2013 至 2016 年間僅微幅上升，增幅低於男性。勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著。審查委員會亦注意到女性與男性之間的薪資差距約為 14%。審查委員會亦關切臺灣似乎缺乏促進同工同酬之政策。勞動部於 2015 至 2016 年間委託進行的研究指出，實現同工同酬及同值同酬有許多障礙。
51. 審查委員會建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，不僅提倡傳統男性為主之行業雇用女性，如資訊通訊科技、科學、數學、科技等產業，亦提倡傳統女性為主之行業雇用男性，如照顧、教育領域。審查委員會進一步建議政府應釐清同工同酬之相關概念，並引進評估方案比較可能同值之不同種類工作，開發工具以消弭現存薪資結構中之歧視因素。審查委員會亦敦促政府改善薪資資料之統計，應依性別、技術程度、產業、職業、年齡與族裔加以分類。

51 主辦機關：勞動部；協辦機關：教育部、衛福部、主計總處

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
5051-0-01	<p>一、女性平權、社會與勞動參與為社會重要關注議題，尤其在職場工作機會與職業選擇發展上，避免因性別刻板影響所導致業隔離現象。</p> <p>二、查性別工作平等法第 10 條、第 26 條、第 34 條、第 38 條之 1 及勞動基準法第 25 條、第 79 條已明訂薪資給付禁止性別差別待遇、救濟及申訴程序、雇主損害賠償責任及罰鍰等</p>	<p>一、規劃委託專家學者以前開研究結論為基礎，研擬同工同酬之可行作法，並評估分階段針對特定規模或業別之事業單位推動試行。</p> <p>二、勞動部已將各行業別、職業別(技術程度)、年齡別、族群(原</p>	<p>過程指標：發展同工同酬之可行作法，供事業單位參考運用。</p> <p>過程指標：108 年擇定水電職類推動，預期女性參訓比率提升至 12%。</p>	<p>中期：111 年 12 月 31 日前完成委託專家學者以前開研究結論為基礎，研擬同工同</p>	<p>勞動部：(最近更新日期：109/01/20)</p> <p>1. 本部 108 年度進行規劃，預計於 109 年度辦理「發展事業單位同工同酬檢核表之研究」委託研究案。</p> <p>2. 108 年擇定水電職類推動提高女性學員參加職業訓練比例，1 至 12 月共計訓練 426 人，其中男性 376 人、女性 50 人(女性參訓比率為 12%)。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>相關規定，以落實性別同工(值)同酬等法律規定。</p> <p>三、我國近 10 年兩性平均時薪差距，由 2007 年之 18.2% 降至 2017 年之 14.0%，顯示兩性薪資差距有逐漸縮小之趨勢。我國兩性平均薪資差距為 14.0%，低於韓國 35.4%、日本 31.9% 及美國 18.2%，歷年來我國較美、日、韓等國為小。</p> <p>四、按兩性薪資差異並非全然係性別同工(值)不同酬所造成，主要原因應為「性別職業隔離」，亦即在勞動市場中，男性和女性受僱者選擇不同的職業，擔任不同性質的工作，而造成薪資之差異。又縮小「性別職業隔離」之情形，涉及經濟、社會與家庭教育等各個面向。</p> <p>五、本部曾於 2015 及 2016 年度進行委託研究，初步探究世界先進國家有關同工(值)同酬之法令制度、執行情形及困境，相關資料及作法將作為後續政策研擬之參考。又研究報告已登載於本部網站。</p> <p>六、為落實性別工作平等法同工(值)</p>	<p>住民及身心障礙者)之兩性薪資統計納入每年編製之「性別勞動統計」報告書。</p> <p>三、針對女性(男性)參訓比例低於 20% 之職訓類別，每年擇一訓練職類滾動檢討，提高女性(男性)學員參訓比例；並優先錄取不利處境女性(男性)。</p> <p>四、勞動部提供就業諮詢與媒合服務，透過公立就業服務機構專業人員提供就業諮詢，依其就業能力、意願及職涯規劃，協助婦女適性就業</p>		<p>酬之可行作法。 持續辦理</p>	

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>同酬相關法令，提升雇主職場平權法令之認知，本部每年與地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」至少 26 場次，並持續透過多元管道(臉書及手機簡訊等)，加強事業單位對職場平權相關法令之認識與瞭解，以營造友善職場環境。</p> <p>七、我國近 10 年兩性平均時薪差距由 2007 年之 18.2%，降至 2017 年之 14.0%，顯示薪資之性別差距逐漸縮小。按行業別觀察，2017 年兩性薪資差距以「醫療保健服務業」之 44.6%最大；按職業別觀察，以「技藝有關工作人員、機械設備操作工及勞力工」之 25.6%差距最大；按年齡別觀察，以「65 歲以上」之 31.2%差距最大。2017 年原住民兩性薪資差距為 18.8%；2016 年身心障礙者兩性薪資差距為 22.0%。</p>				
5051-0-02	<p>一、教育職場中普遍存在女性比例高於男性的問題，特別是幼兒園教保服務人員之性別刻板印象極深。而中等以下教育階段，依據教育部統計，103</p>	<p>一、目前幼兒園教保服務人員以女性居多，教育部國教署訂有補助要點，就人事管理、薪資</p>	<p>過程指標： 一、依據補助要點以鼓勵幼兒園教保服務人員建</p>	<p>中期：111 年 7 月 31 日</p>	<p>教育部： 一、國教署業於 108 年 7 月 30 日以臺教國署字第 1080085785 號函，函請各直轄市、縣(市)政府鼓勵所轄幼兒園提報 108 學年度私立幼</p>



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>至106年國小女教師比例為70.5%至71%；103至106年國中女教師比率為68.6%至69.1%；103至106年高級中等學校女教師比率為57.9%至58.2%，在比例上見有女性多於男性之狀況。</p> <p>二、截至106年底統計資料顯示：本部所屬機關公共圖書館、博物館等場所工作人員統計結果，編制內人員之男、女比率相當(分別為49%及51%)，而非編制內人員(含臨時人員及約聘僱人員)則有女性多於男性之情形(男性36%、女性64%)。</p> <p>三、依據大學法第24條規定，大學招生應本以公平、公正、公開原則辦理。且我國自91學年度起，實施「大學多元入學方案」即為讓不同性向之學生選擇適合入學之管道，發揮自我潛能，達成「適性揚才」之目的。因此，各大學之招生簡章並未限制報考性別或引導性別選填校系，以持續宣導多元適性之精神。</p>	<p>福利及相關事項達一定要件之私立幼兒園提供經費獎勵機制，引導幼兒園提供教保服務人員友善之工作環境，另為獎勵進用少數性別教保服務人員之幼兒園，外加補助新臺幣5萬元。</p> <p>二、教師之進用係依教師甄選等有關規定，公平、公開、公正程序辦理，無任何性別不平等措施。職員之聘用、內陞或外補均依公務人員陞遷法有關規定程序辦理，無任何性別不平等措施。</p> <p>三、將於部屬機關首長會議時，適時宣導館所於人員進用時，在應聘者條件相當的前提下，能考量性別的衡平性。</p> <p>四、為促進女性參與和減少性別隔離，有關大</p>	<p>置友善環境。</p> <p>二、每年度督導各校於教師甄選及職員工進用時無任何性別不平等措施。)</p> <p>三、適時透過部屬機關首長會議進行宣導。</p> <p>四、將大專校院女性教師及女性一級主管比率之</p>	<p>中期：111年7月31日</p> <p>短期：108年12月31日</p> <p>長期：112年12月31日</p>	<p>兒園建立友善工作環境補助，截至108年年底，收到臺北市、臺中市及苗栗縣等3縣市提報申請，後續將持續受理申請補助。</p> <p>二、依據教育人員任用條例、師資培育法等相關法令規定，辦理教師甄選時，有關教師應具之資格條件，應本於公平、公開、公正程序辦理，不宜在另行訂定其他牴觸或違反上開法令之規定。爰教師甄選簡章並未限制報考性別，只要符合教師甄選資格者，均可報考，不因性別而有差異。另依公務人員任用法、公務人員陞遷法及其施行細則等相關規定，職員進用辦理，不因性別或性傾向而有所差別待遇，故108年度並未接獲任何性別差別待遇之投訴。</p> <p>三、108.10.31-108.11.1 辦理部屬機構首長會議，已納入政策宣導事項，計22人參加(男11，女11)。</p> <p>四、為促進各領域師資性別衡平之發展，於108年1月10日至11日召開之全國大專校院校長會議、108年6月13日至14日召開之大學校院教務、校務經營主管聯席會議及108年9月18日辦理之教務主管會議中向各校宣導，建請各校聘任師資時，在受聘者之專長等條件相同下，優先考量聘任單一性別過低之師資，以達性別地位之實質平等。</p> <p>五、有關大專校院女性教師及女性一級主管比率之提升納入私校獎補助及國立大專校院校務基金(績效型)補助之指標一案，因衡量項目與指標需經研議且提前一年公告，爰</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
		專校院女性教師及女性一級主管比率之提升，將自109年起納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。	提升，自109年起納入私校獎補助及國立大專校院校務基金補助之性別平等教育指標。		將於110年將學校一級主管之女性增加比例納入國立大學績效型指標補助款、私校獎補助款衡量指標，並配合後續辦理。
5051-0-03	<p>1. 護理人員：</p> <p>(1) 依本部統計106年執業護理人員女性比率為97.42% (15萬9,516人)、男性比率為2.58%(4,220人)，其中男性護理人員相較前2年(105年2.30%、104年2.02%)有逐漸提升趨勢；惟相較其他先進國家2016年男性護理人員比率有7-11% (日本5%、加拿大7.8%、英國11.4%、美國13%)，以及參考我國領有護理人員證書之男性與實際從事護理工作之男性比率為67.91%，顯示男性護理人員執業人數仍有仍有提升空間。</p> <p>(2) 全球健康照護體系皆面臨護理人力短缺問題，國際護理協會建議可藉由增加男性族群參與護理照護工作及改善護理職場工作環境，提高人員</p>	<p>1. 護理人員：建構性別友善護理職場計畫</p> <p>(1) 破除性別刻板印象：</p> <p>i. 與護理團體共同推動護理專業形象宣導，藉由男性護理人員之現身說法於護師節或相關活動於媒體露出，並加強男性護理角色招募、宣傳用語和圖像。</p> <p>ii. 推動高中及國中小學宣導護理工作觀點的教育(如夏令營)，提升學生對兩性的認識及選擇護理的機會。</p> <p>iii. 強化監控及糾正媒體對護理性別化形象扭曲之報導、書籍期刊，</p>	<p>1. 護理人員：</p> <p>結果指標：提升男性護理人員執業比率由2.58%至3.8%</p> <p>108年：2.7% (4,500人)</p> <p>109年：3% (4,950人)</p> <p>110年：3.3% (5,500人)</p> <p>111年：3.8% (6,300人)</p> <p>2. 托育人員：</p> <p>(1) 結構指標：訂定「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育</p>	<p>1. 護理人員：中期 (111年7月31日)</p> <p>2. 托育人員：中期 (111年7月31日)</p>	<p>衛福部：(最近更新日期：109/01/20)</p> <p>【護理及健康照護司】</p> <p>1. 依本部醫事管理系統108年底統計結果，男性執業護理人員男性為5,549人，比率為3.17%，相較107年(2.89%)已有逐漸提升之趨勢。</p> <p>2. 破除性別刻板印象：</p> <p>(1) 男性護理形象宣導：108年5月補助中華民國護理師護士公會全國聯合會辦理「國際護師節聯合慶祝大會」，會中蔡總統表達對男性護理師之貢獻與認同，鼓勵更多男性參與護理工作。</p> <p>(2) 推動學生之護理工作觀點教育：108年由中華民國護理師護士公會全國聯合會與4家醫院合作，訂於7月舉辦高中及國中小南丁格爾護理體驗營。</p> <p>3. 落實職場工作權益保障：</p> <p>(1) 鼓勵男性護理人員通報護理職場爭議案件並確實查處。</p> <p>(2) 強化男性護理人員公共政策參與與專業認</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>加入與留任意願，解決護理人力短缺問題；然男護士人數發展受到經濟、文化及歷史因素影響，更受到東方傳統社會刻板印象影響，認為護理是女性專業，故改善社會大眾觀點及建立醫療健康照顧服務領域中不同性別之職場環境，將有助於提升男性投入護理職場及留任，破除性別隔離。</p> <p>2. 托育人員：</p> <p>(1) 托育服務是整體兒童照顧政策重要的一環，惟依據衛生福利部 103 年「我國托育服務供給模式與收費機制之研究」發現，私立托嬰中心人員薪資中位數每月 2 萬 4,000 元、平均數 2 萬 4,719 元，遠低於托育人員主觀認定理想薪資每月 2 萬 8,000 元（王舒芸、鄭清霞，王舒芸、鄭清霞，2014）。</p> <p>(2) 機構式托育人員薪資較低，為流動率頻繁原因之一，因此較易影響照顧品質。</p> <p>3. 醫師：</p> <p>因臨床業務繁忙，有育兒需求之女性醫師留任職場不易，雇主若提供便利</p>	<p>減少性別化的語言。</p> <p>(2) 落實職場工作權益保障：</p> <p>i. 推動護理人員性別工作平等在職教育課程。</p> <p>ii. 鼓勵男性護理人員藉由本部「護理職場爭議通報平台」通報職場性別不友善案件，改善其職場困境。</p> <p>(3) 強化公共政策參與：鼓勵及協助安排男性護理人員參與護理專業團體活動與擔任團體代表（如專業學協會理事、政府機關之專家代表等）與政策參與，強化專業地位與自我認同。</p> <p>2. 托育人員：改善托育人員低薪條件：</p> <p>(1) 規劃運用合作契約機制與托嬰中心約定托育人員薪資條件，以保</p>	<p>準公共化服務與費用申報及支付作業要點」。</p> <p>(2) 過程指標：將托嬰中心薪資水準，列為其參與 0-2 歲建立托育準公共化機制之條件。</p> <p>(3) 結果指標：</p> <p>1. 托嬰中心之托育人員投保薪資低於新臺幣二萬八千元者，自本部訂頒之要點施行之日起三年內，應至少百分之八十五以上之托育人員投保薪資達新臺幣二萬八千元，且四年內應全數符合規定。</p> <p>2. 本部訂頒之要</p>		<p>同：持續提供護理團體推薦男性會員成為本部護理議題相關委員或專家代表。本部護理人力諮詢會聘有男性委員 1 名，並於 108 年 4 月全國醫院護理主管會議出席並擔任主持人，共同討論護理職場相關議題。</p> <p><b>【醫事司】</b></p> <p>於 109 年 1 月 2 日完成統計 108 年度申請醫院評鑑之醫院總數中，超過 80% 醫院符合女性醫師友善環境之相關規定。</p> <p><b>【社會及家庭署】</b></p> <p>為落實改善托育人員薪資低薪現象，確保其薪資待遇，維護其勞動權益，本署前於 107 年 7 月 13 日函頒「直轄市、縣（市）政府辦理未滿二歲兒童托育準公共化服務與費用申報及支付作業要點」，明訂簽約合作托嬰中心之托育人員投保薪資應於 4 年內達新臺幣 2 萬 8,000 元水準，並明定調漲薪資之期限與機制。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>之執業環境，有利於前開女性醫師留任。</p>	<p>障托育人員薪資水準。            (2)將托嬰中心薪資水準列為補助計畫之審核條件。            3. 醫師：於醫院評鑑基準設有相關規範如下：            (1)請醫院建立性別平等之工作環境，設計及數量應考量兩性需要(如：廁所、更衣室、休息室、哺(集)乳室等)，並符合法令規定。            (2)雖現階段醫師尚未納入勞基法之規範，但為保障孕婦健康，針對女性醫師於妊娠期間之值班規定仍應比照勞動基準法第49條「雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之間內工作」及第51條「女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主</p>	<p>點前項，托育人員之投保薪資已達新臺幣二萬八千元以上者，應建立調薪機制，並應於三年內全數達新臺幣三萬元以上。            3. 醫師：結果指標 107 年度申請醫院評鑑之醫院總數中，百分之 80 的醫院均能符合醫院評鑑基準相關規定。</p>	<p>3. 醫師：短期(108年1月31日)</p>	

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
		不得拒絕，並不得減少其工資」規定辦理。			
5051-0-04	近年隨性別工作平權倡議與女性教育程度提升，女性從事主管與專業工作情形日漸普遍，致兩性整體平均時薪差距由2012年之16.6%，逐年縮小至2016年之14.0%，薪資之性別差距雖已逐漸縮小，惟仍須持續關注其變化趨勢。(資料來源：本總處「人力資源調查」、「受僱員工薪資調查」)	定期辦理相關調查，蒐集性別、產業、職業、技術程度、年齡之性別薪資資料，俾了解薪資落差之原因與趨勢，提供相關施政參據。	一、結構指標：提供兩性特性別薪資統計。 二、過程指標：辦理「受僱員工薪資調查」，產生性別、產業之兩性薪資資料； 三、結果指標：按月發布性別、產業之兩性薪資資料；按年發布職業、技術程度、年齡之兩性主要工作收入資料。	已按月辦理「受僱員工薪資調查」，按年辦理「人力運用調查」，完成本總處業管之指標統計。	1. 業於108年5月辦理人力運用調查，並於108年11月28日上網公布統計結果(網址： <a href="https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44926&amp;ctNode=3579&amp;mp=4">https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44926&amp;ctNode=3579&amp;mp=4</a> )。 2. 業於108年1-12月完成受僱員工薪資調查統計結果(網址： <a href="https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17170&amp;ctNode=526&amp;mp=4">https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17170&amp;ctNode=526&amp;mp=4</a> )。

## CEDAW 第 3 次國家報告第 52 至 53 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

### 結論性意見與建議：

52. 審查委員讚賞政府對促進女性員工育嬰假後返回工作崗位之努力。然而審查委員會擔心相關措施仍不足，且臺灣之低生育率應為一道警鐘，催促政府更積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性。目前阻礙因素包括產假只有 8 週和育嬰假期間報酬有限，缺乏易取得、可負擔及可靠之托育服務，以及僅極少數男性分擔家庭責任。
53. 審查委員會建議政府延長產假以符合國際勞工組織（ILO）2000 年訂定之母性保護公約（Maternity Protection Convention）國際標準，並給予多胞胎父母額外休假與補償。政府必須進一步加強努力來增加易取得、可負擔之公營托育服務。此外，亦需更強而有力的法律與經濟誘因以鼓勵父親請育嬰假。

53 主辦機關：勞動部；協辦機關：教育部、衛福部、人事總處、銓敘部

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
5253-0-01	<p>一、產假規定部分：</p> <p>(一)國際勞工組織(ILO)公約所稱之「產假」14 週，同時包含了「婦女產前休息」、「產後母體恢復」，及「照顧初生幼兒」等混合目的。</p> <p>(二)我國勞動基準法業訂有產假，性別工作平等法亦訂有安胎休養、產檢假、產假及育嬰留職停薪等規定，爰我國係採分項訂定之方式。</p> <p>(三)為研議我國產假相關制度之妥適性，曾邀集勞、雇團體、專家學者及社福團體等研商會議。惟涉及勞雇雙</p>	<p>一、產假規定部分：為研議我國產假相關制度之妥適性，擬分析先進各國之產假制度及相關配套措施。</p> <p>二、育嬰留職停薪規定部分：加強宣導、建立性別平等概念，以落實促進工作平等措施</p>	<p>一、過程指標：刻正委託本部職業安全衛生研究所進行「我國產假制度實況調查分析」之研究，並預計於 108 年 7 月前完成。</p> <p>二、過程指標： (一)每年度與各地方勞工行政主管機關合作辦理職場平權暨性騷</p>	<p>短期：108 年 7 月 31 日</p> <p>中期：111 年 7 月 31 日</p>	<p>勞動部：(最近更新日期：109/01/20)</p> <p>一、本部 108 年度辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」26 場次，參與人數計有 2,355 人次。另補助地方政府辦理「性別工作平等暨性騷擾防治培力工作坊」2 場次，參與人數 70 人，共計 2,425 人。</p> <p>二、有關委託本部勞動及職業安全衛生研究所進行之「我國產假權益保障制度研究」案，業於 108 年 6 月完成。研究結論指出，目前國際勞工組織的規範與歐美鄰近國家產假週期多達 14</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>方權益，尚須凝聚社會共識。</p> <p>二、育嬰留職停薪規定部分：</p> <p>(一)本部每年賡續對申請育嬰留職停薪之受僱者提供復職關懷協助，如透過辦理宣導會、編印宣導摺頁、加強權益通知、提供職業訓練及就業服務資源、提供法律諮詢及訴訟扶助等方式，主動提供受僱者及雇主各項資訊，以保障受僱者育嬰期滿復職之權益。</p> <p>(二)本部透過辦理職場平權暨性騷擾防治研習會等多元化宣導管道，加強宣導以落實性別平權，另於107年2月12日通函釋示放寬受僱者如有親自照顧雙(多)胞胎子女之需求，其配偶縱未就業，得依性別工作平等法第22條但書之「正當理由」申請育嬰留職停薪，以鼓勵男性分攤家庭與社會責任之意識。</p>		<p>擾防治研習會至少26場次。</p> <p>(二)「職場平權暨性騷擾防治研習會」參與人次，年度目標值(人次)：</p> <p>2018年：2,300；</p> <p>2019年：2,400；</p> <p>2020年：2,500；</p> <p>2021年：2,600；</p> <p>2022年：2,700。</p>		<p>週，產假薪資來源來自社會福利或由社會福利與雇主共同負擔(我國現行全由雇主負擔)。建議如欲延長產假應併同思考產假薪資公共化(由雇主、勞、健保或政府稅收等相關福利措施)議題。因涉及產假薪資來源，須長期規劃並審慎研議，以凝聚社會共識。</p>
5253-0-02	<p>一、行政院為因應少子女化現象，使國人樂婚、願生、能養，於107年7月25日核定由教育部、衛生福利部等10個相關部會共同擬定之「我國少子女化對策計畫(107-111年)」共有四</p>	<p>一、107年7月25日行政院核定之「我國少子女化對策計畫(107年-111年)」，本部針對2-5歲幼兒研擬以「擴展平價教保服務」及「減輕家長負擔」之</p>	<p>過程指標：</p> <p>一、每年度持續補助地方政府增設公立幼兒園(班)、鼓勵辦理非</p>	<p>一、中期：111年7月31日</p>	<p>教育部：</p> <p>一、(一)在擴展公共化教保服務方面，108年業累計增設公共化幼兒園計951班，增加約2萬5,000個公</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>大構面，包括「0-5歲全面關照」、「友善家庭的就業職場對策」、「兒童健康權益與保護」及「友善生養的相關配套」，以提升生育率、平衡就業與生活、減輕家庭育兒負擔及提升嬰幼兒照顧品質為政策目標。教育部針對2-5歲幼兒研擬以「擴展平價教保服務」及「減輕家長負擔」之雙軌推動策略，秉持尊重家長選擇權，保障每個孩子都獲得尊重與照顧。</p> <p>二、我國現況少子化趨勢，又現今社會多為雙薪家庭，須有更強而有力的法律與經濟政策，處理育嬰問題。</p> <p>三、有關公營托育服務之部分尚有可加強之處，保障幼兒接受適當教育及照顧之權利，以幼兒為主體，及尊重家長之原則，提供適當教保服務之機會。</p>	<p>雙軌推動，說明如下：</p> <p>(一)在擴展平價教保服務方面，本部除持續補助地方政府增設公立幼兒園(班)、鼓勵辦理非營利幼兒園外，另於106年-111年規劃協助各地方政府增設公共化幼兒園(班)計2,247班，預估可再增加約6萬個公共化教保服務機會。另為符應家長托育需求、尊重家長選擇權，規劃自107學年度起於6都以外之15縣(市)推動建置準公共機制，於108學年度推動至全國。</p> <p>(二)在減輕家長負擔方面，本部除自100學年度起全面實施5歲幼兒免學費教育計畫外，並配合準公共機制之推動期程，併同提出就讀公共化幼兒園2至4歲幼兒就學補助措施。另為全面關照0-5歲幼兒，自108學年度起無縫銜接衛生福利部0至2歲育兒津貼，擴大發放2至4歲育兒津貼，以減輕家長負擔。</p> <p>二、教育人員育嬰留職停薪規</p>	<p>營利幼兒園，自107學年度起於6都以外之15縣(市)推動建置準公共機制，於108學年度推動至全國。</p> <p>二、於教育人員留職停薪辦法，增訂納入養育多胞胎</p>	<p>二、短期：107年9月28日</p>	<p>共化教保服務供應量。</p> <p>(二)在建置準公共機制方面，108學年度完成備查之準公共幼兒園計1,063園，增加逾11萬個平價教保服務供應量；整體平價幼兒園比率從38.7%(公共化)提高到54.6%(公共化及準公共)成長逾15%，合計提供近32萬個平價就學機會。</p> <p>(三)在擴大發放育兒津貼方面，為銜接衛福部0至2歲津貼而新增的支持措施，自108年8月1日起對符合請領資格之生理年齡滿2至當學年9月1日前未滿學齡5歲幼兒，擴大發放育兒津貼，每人每月撥付2,500元，第3名以上子女每人每月加發1,000元；為簡政便民，本部國教署已建置全國2至4歲育兒津貼管理系統、協調各有關機關資料介接，簡化申請及審核相關作業流程，並設置免付費客服專線，提供幼兒家長諮詢，此外，亦透過推播相關宣傳影片，以利幼兒家長知悉相關資訊及可獲得之政府協助。</p> <p>二、教育人員留職停薪辦法業於107年9月28日臺教人(三)字第1070151419B號令增訂夫妻雙方</p>



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
		<p>定，不以任一性別為限，各不同性別均可申請，且留職停薪期間，享有育嬰留職停薪津貼。</p> <p>三、又配合性別工作平等法及公務人員留職停薪辦法等相關規定，教育部於107年9月28日修正發布教育人員留職停薪辦法，增訂夫妻雙方得以養育三足歲以下雙(多)胞胎子女同時申請育嬰留職停薪。另適時通知有需要之教師申請辦理。</p>	<p>子女育嬰留職停薪相關規定。</p>		<p>得以養育三足歲以下雙(多)胞胎子女同時申請育嬰留職停薪規定，並於108年度本部所屬機關(構)及國立大專校院人事主管會報宣導。</p>
5253-0-03	<p>1. 依衛生福利部103年委託國立中正大學辦理「我國托育服務供給模式與收費機制之研究」發現，粗估每月家長負擔費用的平均數約1萬5,095元，顯示育兒成本高。</p> <p>2. 107年7月25日本部配合推動行政院「我國少子女化對策計畫(107年-111年)」，除針對未滿2歲兒童照顧推動擴大育兒津貼與建構托育公共及準公共機制外，積極爭取前瞻預算協助全國縣市政府布建公共托育機構，並針對弱勢家庭予以照顧，同時優先挹注地方區域發展落差較大且資</p>	<p>1. 減輕家庭育兒負擔及可近性托育服務：推動托育公共化及準公共化策略。</p> <p>2. 擴大公共托育量能：布建社區公共托育家園。</p>	<p>1. 過程指標： (1)推動托育公共及準公共化策略。 (2)增加公共托育的供給量。 (3)建立托育準公共化機制。</p> <p>2. 結果指標： (1)推動托育準公共化機制，協助家長支付每月6,000元至1萬元不等托</p>	<p>中期：109年12月31日</p>	<p>衛福部：(最近更新日期：109/01/20)</p> <p>1. 托育費用於108年12月底補助25億2,850萬695元，108年12月計4萬715人受益。</p> <p>2. 截至108年12月底，全國公設民營托嬰中心及社區公共托育家園共216處，其中縣市政府設置公設民營托嬰中心132處，地方政府社區公共托育家園84處，共計可提供7,433個兒童公共托育機會。</p> <p>3. 截至108年12月底止，全國準公共保母2萬1,459人(簽約率88.93%)；簽約私立托嬰中心735家(簽約率</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>源不足地區，逐步布建以彌平城鄉差距。</p> <p>3. 截至 107 年底全國已布建 148 處公設民營托嬰中心及社區公共托育家園，其中並優先補助托育資源缺乏縣市設置，共可提供 6,632 個公共托育名額；另簽約的準公共保母及私立托嬰中心，共可提供 5 萬 8,388 個類公共托育名額，相較於約 4 萬名未滿 2 歲兒童送托數，應可充分提供職業婦女運用，尚無須規範優先入托。</p> <p>4. 托育準公共政策甫於 107.8.1 起實施迄今僅 7 個月，基於政策穩定考量，本部將配合行政院因應少子女化對策計畫通盤檢視，並適時因應實務檢討修正。</p>		<p>育費用，減輕家長負擔。</p> <p>(2)預計 107-109 年設置 240 處公共托育家園，提供 2,880 個未滿 2 歲的收托名額，加上目前各縣市推動公設民營托嬰中心，共計 1.2 萬個收托名額。</p>		<p>93.99%)、簽約公設民營托嬰中心 216 家(簽約率 100%)，全國公共及準公共托育供給量達 7 萬 7,213 個收托名額。</p>
5253-0-04	<p>本總處將配合主管機關勞動部、衛生福利部及教育部規劃辦理，另補充說明如下：</p> <p>一、有關「給予多胞胎父母額外補償部分，查「全國軍公教員工待遇支給要點」附表八「公教人員婚喪生育補助表」有關生育補助項目規定略以，女性公教人員依公教人員保險法繳付</p>	<p>一、本總處將配合主管機關勞動部、衛生福利部及教育部規劃辦理。</p> <p>二、有關宣導鼓勵男性員工請育嬰假部分</p> <p>(一)本總處前於 106 年 2 月 14 日函銓敘部，有關評估增加更友善工作環境、鼓勵男性公務</p>	<p>過程指標：配合主管機關勞動部、衛生福利部及教育部規劃辦理，並廣續於辦理相關會議活動及研習時，配合宣導鼓勵男性申請育嬰留</p>	<p>長期：配合主管機關勞動部、衛生福利部及教育部規劃辦理，並廣續於辦理相</p>	<p>人事總處：(最近更新日期：109/01/31)</p> <p>一、本總處將配合主管機關規劃辦理。</p> <p>二、有關宣導鼓勵男性員工請育嬰假部分，本總處於「107 年度推動員工協助方案成效力評估、人事業務績效考核績優機構及精進人事業務建</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>保險費未滿二百八十日分娩或未滿一百八十一日早產者，雙生以上者按比例增給二個月薪俸額之生育補助，業就上開建議事項訂有相關補助增給機制。</p> <p>二、至有關「增加易取得、可負擔之公營托育服務」項目，係為加強擴大公共托育服務規模，協助全體國民兼顧就業及育兒問題，屬衛生福利部及教育部之主管權責。</p>	<p>員申請育嬰留職停薪之可行性，以促進性別平等一案，並經該部同年月 23 日回復略以，現行公務人員申請育嬰留職停薪，男女均適用相同規定，並未因性別之不同，而有不平等對待。該部將賡續於辦理相關會議或研習時，配合加強宣導育嬰留職停薪之規定，鼓勵符合條件之男性申請是項留職停薪。</p> <p>(二)本總處並賡續於辦理相關會議活動（行政院人事主管會報、人事業務績效考核績優機構及精進人事業務建議獎勵頒獎典禮等）或研習（性別主流化研習課程、新進人事人員研習班及簡任佐理人員、單列及跨列簡任第 10 職等人事室主任研習班等課程）時，配合加強宣導育嬰留職停薪之規定，鼓勵符合條件之男性申請育嬰留職停薪。</p>	職停薪。	關會議活動及研習時，配合宣導鼓勵男性申請育嬰留職停薪。	議獎勵頒獎典禮」、「108年新進人事人員研習班」及「108年推動有感人服務新措施座談會」，均加強宣導育嬰留職停薪之規定，鼓勵符合條件之男性申請育嬰留職停薪。
5253-0-05	一、產假部分	一、產假部分	一、過程指標：勞	一、配合勞	銓敘部：

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>(一)茲查性別工作平等法(以下簡稱性平法)第2條規定：「(第1項)雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。(第2項)本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之……。」第15條規定：「(第1項)雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假8星期……(第4項)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假5日……。」次依公務人員請假規則(以下簡稱請假規則)第3條第1項規定：「公務人員之請假，依下列規定：……四、因懷孕者，於分娩前，給產前假8日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假42日……。」綜上，女性公務人員如有分娩事實發生，依請假規則給予娩假加計產前假約10週，與性平法規定尚屬相近。</p> <p>(二)次查國際勞工組織(以下簡稱ILO)第183號公約(2000年母性保護公約)規定，產假(按：其內涵含括產前假)期間應至少為14週。惟依性平法現行規定產假加計產檢假</p>	<p>(一)查勞動部於106年9月29日邀集專家學者及本部等相關機關召開會議，併同研商軍公教勞「延長產假及流產假週數及薪資公共化之可行性」，依會上意見，產假及流產假期間確有可調整空間，惟其調整形式(如直接延長給假期間，或作為育嬰留職停薪之延伸等)及其配套，仍須相關機關共同研議。</p> <p>(二)以現行請假規則有關娩假規定整體均略優於勞工，為保護母體及幼兒健康，並考量公私部門權益之衡平，有關延長產(娩)假及流產假事宜，允宜研議是否修正性平法相關規定，以一體適用於軍公教勞等人員，屆時本部亦將積極配合修正請假規則相關規定。</p> <p>二、鼓勵男性申請育嬰留職停薪部分：為鼓勵符合條件之男性申請育嬰留職停薪，本部前以106年2月23日部銓四字第</p>	<p>動部倘修訂性平法第15條產假相關規定，本部將配合據以研議修正請假規則相關規定。</p> <p>二、過程指標 (一)本部日後於辦理相關會議或研習時，仍將持續推動是項宣導事宜。 (二)未來性別工作平等法如增訂鼓勵男性申請育嬰留職停薪之誘因規定，本部將配合據以研議納入。</p>	<p>動部期程規劃，倘性別平法修正產假規定，本部將併同檢討請假規則娩假規定。</p> <p>二、配合性別工作平等法主管機關勞動部就相關事項研議結果辦理。</p>	<p>勞動部暫未修正性別工作平等法產假規定，是本部尚無應配合辦理事項。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>約9週，仍低於上開ILO標準，是為保護母體及建立友善生養環境，是否延長產假期間，尚有討論空間。</p> <p>二、鼓勵男性申請育嬰留職停薪部分</p> <p>(一)查性平法第2條第2項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。……」第9條規定：「雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」第16條第1項規定：「受僱者……，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，……」</p> <p>(二)復查公務人員留職停薪辦法(以下簡稱留職停薪辦法)第5條第1項規定：「公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第1款及第2款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：一、養育3足歲以下子女，並以本人或配偶之一方申請為限。二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請</p>	<p>1064193907號書函建請人事總處配合加強宣導，復於106年6月30日以部銓四字第</p> <p>10642344981號通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合加強宣導。</p> <p>三、育嬰留職停薪津貼部分：無</p> <p>四、生育給付部分：無</p>			

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	<p>留職停薪。……」</p> <p>(三)是依前開性平法及留職停薪辦法規定，均未就不同性別訂有不同規範，如僅針對男性公務人員增加誘因之規定，恐有不符性平法第 9 條規定之疑慮。</p> <p>三、育嬰留職停薪津貼部分</p> <p>(一)公教人員保險法(以下簡稱公保法)第 12 條及第 35 條規定，公保被保險人符合參加公保年資滿 1 年以上，且因養育 3 足歲以下子女而辦理育嬰留職停薪，並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。其給付額係按被保險人留職停薪當月起，往前推算 6 個月平均保險俸(薪)額(以下簡稱平均保俸額)之 6 成計給，最長發給 6 個月。同時撫育子女 2 人以上者，每次以請領 1 人之津貼為限；惟得錯開請領期間，分別請領；至於夫妻同為公保被保險人者，則在不同時間，分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保，分別請領。</p> <p>(二)統計自 98 年 8 月 1 日開辦以來，至 106 年底相關數據顯示：</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>1. 初次核發人數呈現逐年增加趨勢，顯示被保險人為撫育子女而辦理育嬰留職停薪之意願已逐年提高；其中女性及男性之請領比例約為 9:1，仍以女性被保險人為多數。</p> <p>2. 歷年請領人數占全體被保險人人數比率呈現成長趨勢。比較 106 年及 99 年請領人數後，男性成長幅度約為 110.8%，女性成長幅度約為 66.4%。</p> <p>3. 公保被保險人約為 58 萬餘人，以請領人數占全體被保險人數而言，106 年請領比率為 1.05%；至於歷年（99 至 106 年）平均請領比率為 0.84%；每人平均每月核發金額為 17,031 元。</p> <p>4. 公保承保機關(臺灣銀行股份有限公司)每年辦理育嬰留職停薪津貼宣導說明會，使被保險人能充分瞭解並善用是項制度，並鼓勵男性被保險人提出申請，以促進性別平等之政策目標。106 年度承保機關共計辦理 16 場宣導說明會，參加人數計 1,925 人。</p> <p>(三)公保育嬰留職停薪津貼之建制，係為配合撫育子女之就業者希望</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	<p>能同時兼顧工作與家庭責任之需要，經參考其他國家所定給付水準，在衡酌職域社會保險財務，國家、雇主及被保險人財務可負擔範圍內，藉由該項津貼之發給，提供選擇育嬰留職停薪者一定期間工作所得減損之基本生活補貼。爰以現行合宜之給付標準，不致造成被保險人競相選擇留職停薪而影響政府人力運用，更有利被保險人發揮專業能力，精進職涯發展。此外，由於該項津貼之請領「夫妻雙方如均為公保被保險人，得於不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼」亦有鼓勵男性被保險人申請，以促進性別平等之效，同時助益於女性被保險人之勞動參與及職涯發展。對於鼓勵被保險人生育、撫育子女當有所助益，並可適度減輕公保被保險人辦理育嬰留職停薪者之基本經濟負擔。</p> <p>(四)有關 CEDAW 第 3 次國家報告第 52 點目前阻礙因素，育嬰假期間報酬有限，僅極少數男性分擔家庭責任，以及第 53 點結論性建議，對於提供更</p>				



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
	<p>強而有力的法律與經濟誘因以鼓勵父親請育嬰假部分。為落實國家之家庭政策及完善生養環境方案，行政院已邀集相關部會及學者專家，除持續檢討現行各項措施執行情形外，並全面盤整少子女化相關對策。考量各國提升生育率對策，均採多元配套措施，其中社會保險之育嬰留職停薪津貼措施宜否調整，需綜合考量被保險人職涯發展、制度之普及性及社會保險基金財務負擔等因素，在社會資源有限分配下，於評估各項提升生育率措施之成本效益後，再據以規劃實施。此外，各職域社會保險育嬰留職停薪津貼係依性別工作平等法等規定設置，倘政策決定延長育嬰留職停薪津貼發給期間，或提高給付額度，各職域社會保險應採一致標準。</p> <p>四、生育給付部分：</p> <p>(一)依公保法第 12 條及第 36 條規定，公保被保險人繳付公保保險費滿 280 日後分娩，或滿 181 日後早產者，給予 2 個月生育給付；雙生以上者，按比例增給。其給付額係按被保險人</p>				

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成 時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>發生保險事故當月起，往前推算 6 個月平均保俸額為內涵，給與 2 個月(雙生以上則再乘以子女數)。</p> <p>(二)統計自 103 年 6 月 1 日開辦以來，至 106 年底相關數據顯示：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 歷年請領人數之合計數均維持在 10,000 人左右，未有明顯增減。</li> <li>2. 請領雙生以上生育給付人數為 689 人(含請領雙生者 687 人，三胞胎者 2 人)</li> <li>3. 年核發金額呈現逐年略為減少趨勢，減少幅度約為 5.1%。</li> <li>4. 公保被保險人人數約為 58 萬餘人，以請領人數占全體被保險人數而言，106 年請領比率為 1.62%；至於歷年(104 至 106 年)平均請領比率為 1.70%；平均每人領受金額為 60,269 元。</li> </ol> <p>(三)生育給付部分，現行公保法生育給付，已有雙生以上者，按比例增給之規定，目前已符合 CEDAW 第 3 次國家報告第 53 點結論性建議所列給與多胞胎被保險人較多之補助，尚無應改進事項。</p>				

### CEDAW 第 3 次國家報告第 54 至 55 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

#### 結論性意見與建議：

54. 審查委員會注意到臺灣約有 23 萬外籍家事勞工，擔任私人家庭之照護提供者。審查委員會也注意到，第 2 次審查時已建議透過完整立法保護家事勞工權利，以符合國際勞工組織第 189 號公約中有關家事勞工之合宜工作規範，然而該建議未獲得落實，家事勞工保障法草案亦因各界對家事勞工工時規範意見不一而擱置。審查委員會關切外籍家事勞工處境未受保障，特別是他們在臺灣沒有為其他雇主工作的權利，也不適用國內最低工資。
55. 審查委員會重申建議臺灣依據國際勞工組織第 189 號公約規範為外籍女性家事勞工提供法律保障。審查委員會要求政府儘速通過家事勞工保障法，確保外籍家事勞工於臺灣承接新工作及更換雇主之權利，並提供最低工資保障。

55 主辦機關：勞動部、衛福部

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
5455-0-01	<p>一、休假議題： 外籍家庭看護工與雇主簽定並經各來源國驗證之勞動契約，載有每工作 7 日需休息 1 日之約定，實務上，部分雇主因無替代照顧人力，無法落實契約中每工作 7 日休息 1 日之約定，致外界屢有反映外籍家庭看護工勞動時間過長。</p> <p>二、轉換議題： (一)我國轉換雇主制度係採「原則禁止、例外同意」作法，外籍勞工有就</p>	<p>一、外籍家事勞工之聘僱採許可制，來臺前應與雇主簽訂書面勞動契約，其勞動條件須遵循來源國驗證之勞動契約及我國就業服務法相關規定。外籍家事勞工勞動契約約定事項，已包含工資金額、應提供足夠休息時間、每 7 天應給 1 天休假等。我國亦已與各來源國協議，外籍家事勞工之最低薪資，並非全無規範。</p>	<p>過程指標： 一、配合衛生福利部推動外籍家庭看護工喘息服務措施，並加強宣導。</p>	<p>一、長期： 持續配合衛生福利部推動喘息服務措施，並配合宣導。 (111 年 8 月 1 日)</p>	<p>勞動部:(最近更新日期:109/01/20) 1. 為使雇主知悉「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務計畫(下稱本計畫)」，本部業於 108 年 1 月 30 日發送約 9 萬 7 千則簡訊宣傳，並配合衛福部 108 年 9 月 24 日放寬本計畫適用對象，本部復於 108 年 10 月 7 日以簡訊將前揭放寬訊息通知聘僱外籍家庭看護工之雇主，並將長照 2.0 服務宣導資料，放置於本部勞動力發展署跨國勞動力權益維護資訊</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>業服務法第 59 條第 1 項規定事由得轉換雇主。</p> <p>(二)另外籍勞工於聘僱期間屆滿前 2 至 4 個月內，可視其意願與雇主協議是否續聘或轉換至其他雇主處工作，又外籍勞工如有符合特定專長資格，亦可跨不同業別轉換雇主，惟外界屢有反映轉換雇主資訊不對等，外籍勞工無法直接於資訊平臺即時獲得最新訊息。</p> <p>(三)勞動部建置跨國勞動力權益維護資訊網站之外籍勞工轉換雇主專區現提供外籍勞工轉換雇主登錄與查詢功能，其中期滿轉換外國人資料提供 5 國語言介面查詢；另一般轉換之轉出外國人資料及接續聘僱雇主資料現為中文介面，可由雇主或仲介人員協助外籍勞工查詢。經統計 2018 年度轉換雇主作業系統家庭類及事業類外籍勞工合計有轉換 9 萬 3,324 人次，共有 8 萬 5,792 人次成功轉換。</p>	<p>二、為兼顧聘僱外籍家庭看護工之被看護者照顧需求，並保障外籍家庭看護工休假權益，勞動部與衛生福利部共同推動「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，自 2018 年 12 月 1 日起，聘僱外籍家庭看護工之被照顧者，經縣市長期照顧管理中心評估失能等級為第 7 級或第 8 級，且為獨居或主要照顧者為 70 歲以上的長照需要者，可申請喘息服務，以保障外籍看護工休假權益，相關經費由長照基金與就業安定基金共同分擔，預計每年 8,610 人受益。勞動將規劃透過多元宣導管道向家事類雇主宣導喘息服務。</p> <p>三、勞動部為使轉換雇主資訊透明化，於跨國勞動力權益資訊維護網站增設「外籍勞工轉換雇主查詢」，提供 4 國語言版外籍勞工最新轉換資訊線上查詢服務。</p>	<p>二、優化權益網站，建置多國語言「外籍勞工轉換雇主系統專區」。</p>	<p>二、短期：有關多國語言轉換雇主專區預計 2019 年 6 月底(108 年 6 月 30 日)。</p>	<p>網站，並函轉予就業服務同業公會宣傳，另請各地方政府於訪視聘僱外籍家庭看護工之家庭時發送宣傳，持續運用廣播等多元管道推廣，提供雇主替代照顧人力，落實外籍家庭看護工休假權益。</p> <p>2. 本部勞動力發展署跨國勞動力權益維護資訊網站之「移工轉換雇主專區」，已於 108 年 6 月 30 日完成建置，並於 108 年 7 月 15 日正式上線，該專區增加 4 國語言介面，提供移工得使用母國語言介面，瀏覽移工一般轉換、期滿轉換轉出與接續聘僱雇主等資料，促進其順利在台轉換工作。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
		<p>四、另規劃於 2019 年增設「外籍勞工轉換雇主專區」4 國語言介面，提供外籍勞工得以使用母國語言瀏覽一般轉換及期滿轉換外籍勞工轉出資料與接續聘僱雇主資料，以便外籍勞工辦理轉出業務之參酌。</p> <p>五、為保障家事勞工權益，已研擬家事勞工勞動權益保障行政指導，並已提送 2019 年 3 月 13 日家事勞工保障專案小組會議討論。</p>			
5455-0-02	<p>依據長期照顧(照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務)給付及支付基準，聘有外籍看護工家庭，外籍家庭看護工無法協助照顧長達一個月以上者，可給付喘息服務。截至 107 年 12 月 31 日，聘有外籍家庭看護工之家庭使用喘息服務者共計 284 人。</p>	<p>為了減輕聘有外籍家庭看護工之家庭因短時間外籍家庭看護工無法協助所生之照顧壓力，並保障被照顧者之安全與照顧品質，本部與勞動部共同推動開放聘有外籍家庭看護工之家庭，其被照顧者經縣市照管中心評估失能等級為 7 至 8 級者且為獨居(僅與外籍家庭看護工同住)，或主要照顧者為 70 歲以上個案，如外籍家庭看護工短時間休假，即可予以給付</p>	<p>結構指標：辦理「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」方案業於 107 年 12 月 1 日起實施，經費來源由本部長照服務發展基金及勞動部就業安定基金共同支應。</p> <p>過程指標：外籍看護</p>	<p>短期：108 年 12 月 31 日</p>	<p>衛福部：(最近更新日期：109/01/20)</p> <p>一、考量是類被照顧者長照需要等級為 7 至 8 級者，確有需較為綿密之照顧服務，爰本部於 108 年 9 月 24 日起再放寬適用對象，凡經長照需要評估為 7 至 8 級者，外籍看護工短時間休假即可申請喘息服務，不受外籍看護工空窗期 30 天之限制。</p> <p>二、統計 107 年 12 月至 108 年 10 月 31 日「聘有外籍看護工家庭使用擴大喘息服務」之服務人數為 1,288 人，服務人次為 9,978 人次。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
		喘息服務補助(個案仍需部分負擔)。	工家庭使用擴大喘息服務之人數及人次統計。		

CEDAW 第 3 次國家報告第 56 至 57 點結論性意見與建議各權責機關之回應表辦理情形

結論性意見與建議：

56. 有關女性於臺灣非正式勞動市場內之資訊付之闕如， 審查委員會對此表達關切。委員會亦關切身心障礙婦女的低勞動參與率及高失業率。

57. 審查委員會敦促政府研究女性於非正式勞動市場之處境，並針對這些女性收集相關統計資料。審查委員會亦建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女於開放勞動市場之就業。

57 主辦機關：勞動部；協辦機關：衛福部、主計總處

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108 年辦理(執行)情形
5657-0-01	<p>一、依據衛生福利部 2016 年身心障礙者生活狀況及需求結果報告(2018 年出版)，有關勞動參與情形如下：</p> <p>(一)女性障礙者勞參率 14.11%、失業率 8.50%；男性障礙者勞參率 25.27%、失業率 9.46%。女性障礙者失業率未低於男性，惟勞參率明顯低於男性障礙者。</p> <p>(二)女性障礙者從事典型勞動工作者占 74.93%，從事部分工時、定期契約或勞動派遣等非典型勞動工作比率占 25.07%；男性障礙者典型占</p>	<p>一、運用全國 300 多個就業服務據點，加強開拓工作機會，並協助連結托育與照顧資源排除就業障礙，並運用就業促進津貼及獎(補)助雇主僱用等措施，協助女性障礙者就業。</p> <p>二、落實定額進用制度規定，要求公、私立義務機關(構)進用身心障礙者，以開拓更多工作機會。</p> <p>三、辦理職業重建個案管理服務及支持性就業服務，加強個別化服務訓練，包括交通移</p>	<p>一、過程指標：2020 年身心障礙者就業準備服務經費較 2019 年增加 20%。</p> <p>二、結果指標：2 年內女性障礙者推介就業率較前 2018 年提升 2 個百分點。</p> <p>三、過程指標：108 年預計辦理 10 場觀摩說明會、專家諮詢輔導。</p>	<p>短期：109 年 12 月 31 日</p> <p>短期：109 年 12 月 31 日</p> <p>短期：108 年 12 月 31 日</p>	<p>勞動部：(最近更新日期：109/01/20)</p> <p>1. 為協助身心障礙婦女就業，本部依其個別需求及職能，提供一般性、支持性或庇護性之多元就業模式，以促進其就業，提升就業率。108 年截至 11 月女性身心障礙者推介就業率 66.37%(女性求職 14,483 人次、推介就業 9,612 人次)。</p> <p>2. 為推動雇主提供哺(集)乳室與托兒設(措)施，108 年辦理 10 場次觀摩座談說明會及 8 場次專家入場諮詢輔導，計 693 位事業代表參加。</p> <p>3. 經查經查美國、日本、韓國及新加</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>80.05%、非典型占 19.95%。女性從事非典型工作占比高於男性。</p> <p>二、依據勞動部 2014 年調查私立定額進用義務機構進用身心障礙者勞動狀況調查報告(2015 年出版)，有關義務機構進用的身心障礙者情形分析如下：</p> <p>(一)私立義務機構僱用之身障員工從事典型就業為 89.3%、非典型工作者佔 10.3%，從事非典型就業比例較同年度本部身心障礙者勞動狀況調查結果(佔全體受僱者 33.75%)為低。</p> <p>(二)性別 67.3%為男性、32.7%為女性；年齡以 45-54 歲者 29.3%最多，其次為 35-44 歲者的 25.4%。</p> <p>(三)薪資私立義務機構僱用之身障員工平均月薪 3 萬 5,292 元，高於同年度身心障礙者勞動狀況調查身障受僱者平均月薪 2 萬 4,340 元，約為同年度主計總處公布工業及服務業受僱者平均每月薪資 4 萬 7,300 元之 74.6%。</p> <p>(四)職業別以基層技術及勞力工最</p>	<p>動、定向行動服務訓練、工作耐受力與持續度訓練、工作行為訓練、求職技巧訓練等就業準備。</p> <p>四、為鼓勵雇主提供員工哺(集)乳室、托兒設施或適當之托兒措施，協助員工兼顧工作與家庭照顧，辦理觀摩說明、提供專家諮詢輔導。2019 年預計辦理 10 場觀摩說明會、專家諮詢輔導，推動雇主營造友善職場環境。</p> <p>五、蒐集「非正式勞動市場」相關資料，與主計總處討論後，試編我國「非正式勞動市場」相關統計。</p>			<p>坡等網站，均未有非正式勞動市場統計資料，根據 ILO 資料庫定義，非正式就業包含無酬家屬工作者、未享有雇主提供之保險、有薪休假或病假之受僱者、未有會計帳或未報稅之雇主及自營作業者，本部持續蒐集更進一步資料。</p> <p>4.108 年 7 月 16 日第 17 次本部性別平等專案小組會議決議，蒐集自營業者或無酬家屬工作者資料，目前行政院主計總處及衛生福利部等相關調查已有該群工作者統計資料。如行政院主計總處人力資源調查 108 年 1~11 月自營業者平均為 132.6 萬人，佔全體就業者之 11.5%；無酬家屬工作者平均為 58.1 萬人，佔全體就業者之 5.1%。衛生福利部 104 年婦女生活狀況調查，有 56.1%自營業者婦女表示生活上有遇到困擾，困擾項目以「經濟」為最高，其次依序為「自己健康」、「子女教育或溝通」、「自己工作」；有 53.5%無酬家屬工作者婦女表示生活上有遇到困擾，困擾項目以「經濟」為最高，其次依序</p>



案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	<p>多(20.4%)、事務支援人員次之(17.8%)、第三為技術員及助理專業人員(15.5%)，另機械設備操作組裝(12.3%)、專業人員(11.1%)再次之。</p> <p>三、問題分析：</p> <p>(一)女性有能力及意願工的身心障礙非勞動力者未去找工作之原因，以「找不到合意的工作」占34.46%最多，其次為「體力無法勝任」占22.05%。以性別觀察，女性「家庭因素無法外出工作」占12.63%較男性4.75%，高出7.88個百分點。</p> <p>(二)女性障礙就業者從事非典型勞動之原因主要為「找不到合適的全時正職工作」、其次為「體能限制，只能從事部分工時工作」。</p> <p>(三)綜上，宜加強全時、部分工時多元就業型態工作機會之開發，以及提升女性障礙者工作耐受力等就業準備協助。</p> <p>(四)為推動雇主提供受僱者友善育兒之職場環境，性別工作平等法第23條規定，僱用受僱者100人以上之雇主，應提供哺(集)乳室、托兒</p>				<p>為「自己健康」、「家人健康」、「子女教育或溝通」。</p>

案號	背景與問題分析	措施/計畫內容	人權指標	預定完成時程	權責機關 108年辦理(執行)情形
	設施或適當之托兒措施，協助員工哺育子女。 四、經查 ILO 勞動力統計資料庫，僅經濟較為落後與開發中國家有非正式勞動力統計資料，而經濟高度發展與已開發國家僅有保障相對較低之部分工時工作、臨時性工作統計，目前我國已有部分工時及臨時性之就業統計，並無非正式勞動資料。				
5657-0-02	有關勞動市場相關統計資料屬於勞動部權責，本部暫無相關資料提供，建請免填。	配合勞動部辦理。	配合勞動部辦理。	配合勞動部辦理	衛福部：(最近更新日期：109/01/20) 配合勞動部辦理。
5657-0-03	目前我國無非正式勞動市場女性相關統計，將俟主辦機關勞動部規劃相關編製方法及名詞定義後配合辦理。	無	無	依勞動部作業規劃時程配合提供本總處業管資料。	主計總處：(最近更新日期：109/01/06) 配合勞動部規劃時程與編製方法，提供相關建議。