

行政院性別平等會第 29 次委員會議紀錄

壹、時間：112 年 11 月 2 日（星期四）下午 3 時

貳、地點：行政院第三會議室

參、主持人：陳召集人建仁

紀錄：尚靜琦

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：本會第 28 次委員會議決議事項暨歷次交議分工小組研議之辦理情形，請鑒核案。

決定：

- 一、第一案「行政院我國多元性別 (LGBTI) 者生活狀況調查委託研究案辦理成果與政策建議案」、第二案「放寬 (照顧幼兒規定) 引進外籍家庭幫傭政策」持續列管。
- 二、第三案「研議行政院及所屬機關 (構) 辦理職場互助式教保服務及職場附設保母」案，近年來公部門設置職場托育設施，已有具體成效，並建立公部門籌設職場托育設施評比獎勵機制，有效協助公教員工於職場上獲得育兒支持資源，建立工作生活平衡措施，營造性別平等友善職場。本案解除列管。

第 2 案

提案單位：本會國際及公共參與組

報告單位：本院性別平等處

案由：111 年推動性別平等國際交流成果，請鑒核案。

決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、請各部會參考委員及本院性平處意見，於主辦或參與國際會議或活動時，積極將我國性平推動成果納入，也應主動將各國的性別平等政策及推動經驗，納入施政參考，俾與國際趨勢接軌、與時俱進。此外，可與其他國家建立共好的關係，共同朝性別平等的目標大步邁進。

第 3 案

提案單位：本會教育、媒體及文化組
報告單位：教育部

案由：提升高級中等以下學校及幼兒園特教學生助理人員服務品質計畫報告，請鑒核案。

決定：

- 一、本案洽悉。
- 二、為落實對於不利處境群體權益的保障，政府積極研擬具體措施及善用暫行特別措施，給予更多關懷，以加速實質性別平等。教育部訂定「提升高級中等以下學校及幼兒園特教學生助理人員服務品質計畫」，讓身心障礙學生在學校可以取得更多支持性友善服務，針對女性身心障礙多重弱勢者，亦透過培訓特教學生助理人員性別敏感度，讓每一位學生都能得到適切的協助。
- 三、請教育部將委員建議納入計畫執行參考，並滾動式檢討修正計畫，關注特教學生助理人員在職訓練的性別意識培力，精進相關推動工作，為特教學生營造性別友善的融合教育環境。

柒、臨時動議

案由：教育部「性平教育人才庫」重新採認人才指標條件，致醫事、長照人員繼續教育中，具醫事或各類專業背景的性平師資不足，連帶影響其積分採認一案，提請討論。

決議：

請衛生福利部建立各專業領域之性平人才資料庫，並於部會性平專案小組研議相關資格及審核機制。在資料庫建置完成之前，請衛生福利部研擬過渡期間的權宜做法，並完善相關人員繼續教育上課形式及訓練課程內容，以保障醫事等專業人員上課權益，強化各類專業人員性別平等知能，本案請羅政務委員秉成督導，並由衛生、福利及家庭組持續列管。

捌、散會。(下午 4 時 20 分)

委員發言紀要

壹、報告案

第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 28 次委員會議決議事項暨歷次交議分工小組研議之辦理情形，請鑒核案。

委員發言紀要

無。

第 2 案

提案單位：本會國際及公共參與組

報告單位：本院性別平等處

案由：111 年推動性別平等國際交流成果，請鑒核案。

委員發言紀要

無。

第 3 案

提案單位：本會教育、媒體及文化組

報告單位：教育部

案由：提升高級中等以下學校及幼兒園特教學生助理人員服務品質計畫報告，請鑒核案。

委員發言紀要

陳曼麗委員：

這一次的報告是比較完整的規劃，對特教學生受益匪淺，但有 2 點疑問，第一點是 113 年計畫經費為 1.3 億，117 年經費為 10.7 億，表示計畫剛開始投注的資源經費的資源並不是那麼多，要過了幾年才会有比較多的經費的資源進來，而這樣的經費落差，是否意味著我們須擇選哪些學生應優先辦理，部分學生需於計畫後期才能適用？第二點疑問是本計畫的特教學生助理人員可否跨校調度呢？讓特教學生享用這樣資源較具公平性。

黃馨慧委員：

首先，很肯定教育部對這個案子的用心跟努力，這個案子我們經過多次的研討，確實這次的報告已經有很多的突破。針對配套措施的部分，第一個要請教的是在簡報第 19 頁提及為解決現行部分工時特教學生助理人員勞動條件過去不佳致留任意願較低的問題，研訂助理人員依服務經歷調整原則，有提到訂定專任助理人員薪資及續薪規範以及部分工時人員明訂時薪規範，請問上述規範所依據的是勞基法嗎？還是有其他特別優惠措施，增加相關人員留任意願呢？第二個是未來對於助理人員及特教學生對應出現性別落差的部分，具體做法會是什麼？

吳淑慈委員：

謝謝教育部對這件事情掌握的問題非常明確，解決策略也非常的完整，我們委員其實都很高興聽到這樣的一個結果，希望未來真的能夠對我們的特殊教育的學生提供最大的幫助，讓他們真的能夠在融合教育 裡面成長。不過我想要對簡報第 5 頁有一點提醒，女性特教助理員占 95%，男性只占 5%，但我們男性特教學生有 69.6%，所以建議未來徵聘特教助理人員，可著墨讓我們的兩性可以平等一點，男性特教學生權益也要保障，尤其在長照的部分，我們希望男性能夠更多的投入。

林綠紅委員：

在本會第 29 次會前協商會議，我有提到高中職以下的助理人員，其實有兩類，一類是特教學生助理人員，另一類是教師助理員。目前在高中職以下，特別是在公幼跟非營利幼兒園的部分，教師助理員服務的就是中度以上的那個身心障礙的學生，但教師助理員薪資和勞動條件，一直都還是基本工資，且採時薪制，如果特教學生助理員有所調整，請附帶一併思考改善教師助理員的勞動條件。這些人力其實很困難招募，大家如果看教育部提出來的統計數據，幼兒園裡面身心障礙學生其實比例滿高的，特別是情緒障礙的部分很多，所以很仰賴教師助理員，而且教師助理員聘任不易，如果在薪資上也可以有所調整的話，可能會讓教師助理員比較有留任的動力。

郭玲惠委員：

我大概只有兩個建議，第一個建議，這次報告已著重在這些相關人員的勞動條件改善，但部分工時制度還是存在的，我們一直提的都是全時會變成不定期勞動契約，那採用部分工時的人員也是勞工，勞工其他保障包含勞退、職災等各項權益，似乎沒有在整個計畫書內。助理人員只有拿到時薪，也就是現在的 176 元，其實只有基本的部分，其他保障應一併納入。第二個建議是助理人員所面對一些比較特殊的學生跟幼兒，那他所需具備的專業職能的內容，除須包含性別平等意識課程，應該要有一個比較有系統，符合他們實際需要的訓練，訓練當中強烈建議要放入他們可能會面對的職業災害，讓他們在執業時知道如何保護自己。

秦季芳委員：

簡報第五頁列出助理人員及特教學生性別對應的統計，但我想一步瞭解年齡的分布，因為我們必須要預估未來的人力需求，透過年齡統計及專兼任人員的統計，較知道什麼樣的人會容易進入這個職場或是離開，也利於評估專職或兼職的工作需求情況，這會是重要的參考。另外在簡報第十五頁，專職人力隨年度一直在增加，但我們有少子化的問題，所以計畫的需求評估，是否有將少子化以及現在有缺工的問題納入考量。

另外，有時候部分工時看起來雖不見得是有利的，但是如果我們把部分工時薪資調高，反而對於一些二度就業或者是要兼顧家庭照顧責任的一些男性或女性，或許也是一個契機使其兼顧家庭及收入，建議在衡量勞動條件時再多作一點工作彈性的考量。

顏玉如委員：

我這邊有兩個議題請教，第一個議題是延續剛才我們都很關心的特教學生助理人員性別比例的落差的部分，其實在報告裡面也有提到，我們男性同學可能需要協助的比例是六成，剛才提到是我們會以同性別為優先，尊重他們的意願，在這個過程當中，因為我們本來性別比例就落差是比較大，目前男性的照顧者還是比較少，所以不知道教育部對尊重性別優先，是否有建立一些標準。第二個議題是最近我們在服務現場發現，其實特教學生的助理人員跟學生的互動是相當的頻繁，而特教學生也同時是容易遭受家庭暴力的族群，在實務現場就發現當特教學生助理人員跟學校來做反映，但學校可能因為尚在詢問學生等一些流程，有一些資訊

不對等的落差，那特教學生家暴事件的責任通報，有什麼標準作業流程的在實務現場裡面去做配套處理的，請一併考量。

葉委員德蘭：

我們社會上對照顧工作，是一個價值低、薪水低的雙低概念，所以懇請我們教育部在訂定未來薪酬的部分，可以再繼續地往優惠的部分來思考，畢竟這個案子會不成比例地影響到大部分的從業人員。

另外提列 2 點建議，第一點是建議我們在規劃未來的專業培訓不僅僅是要有性別平等課程，因我們現在推動性別平等都是採取雙軌，雙軌就是有專門的性別平等課程或議題或行動，也要在所有的行動議題課程裡面，融入性別平等的觀點，在說其他的職前訓練 或者是在職訓練的部分，有性別的濃度看見不同性別的學生、老師、助理人員的經驗以及需求。第二點是我們在前一個報告案上面看到，其實在部會的努力之下，我們國際交流做得非常好，其中有很大一部分是跟臺灣非常強的公民社會團體合作，我建議在這個案子中，我們也可以適度的跟我們的民間團體合作，讓他們提供更多的資訊。

呂委員欣潔：

我猜測特教學生助理人員的可能來源，可能與照顧服務員人員來源有重疊之處，而現在照顧服務員的薪資，因為人不好找，加上服務業缺工，照顧服務員比較有經驗的，甚至每個月可以到 4 萬多的薪水。我自己比較擔心的是身心障礙的小朋友會需要照顧很長一段時間，如果支援人力有變動，這些都會影響到他們的就學和生活。我想再提醒一下，特教學生助理人員的薪酬應該更有競爭力，在臺灣現在這個大缺工的狀況，現在這個薪資，其實去跑外送就已經超過蠻多了，對於怎麼樣規劃可以維持穩定人力的來源，可能要再比較仔細的規劃未來薪資漲幅的部分。

貳、臨時動議

案由：教育部「性平教育人才庫」重新採認人才指標條件，致醫事、長照人員繼續教育中，具醫事或各類專業背景的性平師資不足，連帶影響其積分採認一案，提請討論

委員發言紀要

呂欣潔委員：

最近我這邊收到長期有在醫事人員、護理、醫檢、物治、臨床、心理、長照人員等領域擔任性平講師的同仁，因為他們不在教育部的人才資料庫裡面，所以最近繼續教育學分的積分認定申請被駁回。依據以前衛生署 99 年 12 月 3 號衛署醫事第 0990264990 號函釋，說明醫事人員的性平相關的學分積分，授課之講師須為教育部的性平教育人才庫之名單，學分課程始得採認。但因教育部「性平教育人才庫」重新採認人才指標條件，現在很多醫事人員未能列入該人才庫之名單，目前教育部「性平人才資料庫」只剩三位醫生，希望衛福部可以提出一個比較明確的解決方法。

林綠紅委員：

我這邊也接到許多朋友在詢問本案，這個案子其實在本會第 28 次的會前會已經處理過，而且有過決議，當時很多委員連署，會議決議也責成各相關部會，必須要去處理這件事情。我自己也是人才庫的講師，收到資料庫系統通知如果截止日期前未再去申請的話，我就會被從教育部人才資料庫除名，那我也尊重教育部的做法，因為要回歸校園的性別平等。除了許多醫事背景人力被除名外，其實長照領域也是，我們照顧服務員訓練的性別學分資格也是爰引教育部人才庫，現在長照領域性平師資也多被教育部人才資料庫除名，連長照領域在辦性平課程也找不太到人，只剩下幾個人在教育部人才資料庫內。我知道有一些人是急著在今年 12 月底有取得學分的需求，這件事必須儘速處理。

游美惠委員：

教育部的性別平等教育人才庫，因為行之有年，所以它建置的很完整，而且指標很明確。在教育部的性別平等教育全球資訊網，就有說明人才庫是依性別平等教育法的規定來建置的。

過去因為教育部人才庫建置得完整，有很多醫事專業的人員也都來申請，也都納入了人才庫當中，可是如果照部長剛說的，把既有人才庫裡頭的那些醫師再撈回來建一個資料庫，然後再另外受理申請，我擔心會有一個問題，之前我們在盤點人才庫，因為累積了很久，早年資格沒有那麼

嚴謹，比如說他們的專長是中醫的婦女的身體保健，可是那個好像較不像是我們的性別平等教育課程，尤其是我們現在 Me Too 運動之性別事件的處理、性別主流化、CEDAW 落實，也都有健康權的部分，所以我會比較建議衛福部也可以依照教育部的做法，思考一下醫事人員的性平學分需要什麼樣的師資人才，訂定一些指標，並不一定要很多，可是也是一樣來受理申請及審核。若再從原來的教育部的性平教育人才庫指標裡頭去撈醫事人員，變成一個資料庫，是比較讓人擔心人才運用的狀況會有問題。其次，去醫院上課也不是只有醫師可以去上課，我自己也常常跑醫院上課，我們有些時候在講國家的政策例如 CEDAW 等，其實非營利組織的人，或是像我們在大學教書的老師也是可以去上課的。所以如果我們願意去幫醫事人員上課，我們也可以申請衛福部的人才庫，讓衛福部來審核我們的著作、授課經驗是否合適。

黃馨慧委員：

除了游委員剛才提的，可能有些師資他所教授的課程比較是身體的部分，對於性別平等意識，或許不是那麼的專精；不過我更關心的這個議題在之前的會前會也曾經討論過，也有一段時間，也討論很久了，時效是很重要的，衛福部當初答應說要重視這個議題，但何時可以把這個資料庫建立起來 我相信是更多人關心的，建議說衛福部訂出時限，讓所有關心這個議題的人都可以放心。

林綠紅委員：

我補充一下，在兩個重要的領域，一個是醫事人員繼續教育 一個是長照人員的繼續教育，這都會牽涉到他有沒有辦法繼續執業，因為六年的執業執照，繼續教育裡面學分一定要兩個小時的性別學分，這個是現在的關鍵，所以時效上面就會變得很重要，有一些人可能還沒有累積到兩學分，那他的執照就要到期了，除了剛才提及的醫事人員的部分、長照領域的照顧服務員的繼續教育，也同樣有類似的問題，這件事長期來看，衛福部新建資料庫有資格審核機制是妥當的，那是長期目標，但短期部分，我們要怎麼去處理銜接期，這個問題是相當迫切的，可能有人的執業執照到今年 12 月底就要到期了，這個部分要怎麼處理，近期內可能還是要先有一個做法，然後之後再想長期的規劃。

呂委員欣潔：

年底前大家趕著要上課，因最近許多講師的資格都不符合，而導致積分都被退回，我收到許多積分被退回的截圖。年底前很多的培訓課程都尚在進行，這個部分可能要有一個短期的因應措施，那長期規劃的部分，比如說認定、申請等一些細節，大家可以後續在衛福部開會時再仔細討論。