「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 5 次國家報告結論性意見與建議之行動回應表（審查會議-第 3 場）

目錄

第 54、55 點（就業）..... 2
第 56、57 點（女性家事移工）..... 9
第 58、59 點（身心障礙婦女就業）..... １１
第 72、73 點（社會經濟賦能、照顧經濟）..... １３
第 76、77 點（貿易協定與投資）..... ２３
第 80、81 點（農村婦女及其他受到邊緣化的婦女群體）..... ２６
第 82、83 點（數位連結）..... ３５
第 88、89 點（婚姻關係解消時的平等）..... ３９

<table>
<tr><th colspan="2">第 54、55 點（就業）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 54 點
國際審查委員會讚揚政府修正《性別平等工作法》及制定《跟蹤騷擾防制法》，以在職場建立專業且可信賴的性騷擾防治制度。國際審查委員會亦肯定政府增加有薪陪產假日數，以及採取其他措施營造更為家庭友善的職場環境。然而，儘管已採取上述措施，仍有許多議題尚待解決。政府在落實同值工作同等報酬（equal pay for work of equal value）原則方面，並未有重大進展；且在兼顧家庭、育兒與工作方面，亦仍有大量工作尚待推動。國際審查委員會同時關切持續存在的性別刻板印象、職業的垂直及水平性別隔離，以及 2022 年國際審查委員會建議尚未獲得落實的情形。
第 55 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 修訂相關法律，明定同值工作應獲同等報酬，而非僅規定相同工作或同一工作應獲同等報酬，以符合 CEDAW 及國際勞工組織（ILO）既有標準。依該等標準，即使工作性質截然不同，只要其工作價值相同，應確保獲得同等報酬；【勞動部】
(b) 透過促進薪資透明、導入工作評價制度，以及制定改善女性占多數職業領域薪資的長期方案，縮小性別薪資差距；【教育部、勞動部、衛福部、金管會】
(c) 由所有利害關係人共同參與，尤其是雇主及民間企業界，全面改革國家的產假、育嬰假及育兒服務制度，以因應臺灣極低的生育率；以及【勞動部】
(d) 採取措施擴大可負擔、高品質、普及且非營利的公共托育服務，並將其納入提高女性勞動力參與率的整體方案。【教育部、衛福部、原民會、人事行政總處】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、我國性別薪資差距情形
（一）2023 年我國性別薪資差距為 12.5%，與法國、荷蘭相近，優於南韓（24.4%）及日本（25.9%），以薪資中位數比較亦低於美國。我國透過《勞動基準法》第 25 條及《性別平等工作法》第 10 條，逐步落實由「同工同酬」至「同值同酬」之法制保障，強調薪資評定應綜合考量技術、經驗及能力等因素。另勞動部訂有「事業單位同工同酬自我檢核表」，協助事業單位檢視及改善薪資制度，落實同工同酬原則並促進性別薪資平等。</td></tr>
</table>

	（二）依 2024 年受僱員工薪資調查，針對工業及服務業薪資初步統計結果，我國女性平均時薪為新臺幣 327 元，為男性 389 元之 84.2%，性別薪資差距 15.8%，較 2023 年性別薪資差距 15.1%增加 0.7 個百分點，較 2019 年增加 0.2 個百分點。參考經濟合作暨發展組織（OECD）公布國際性別薪資差距，我國性別薪資差距表現情形居中。尤其部分行業性別薪資差距顯著，需積極針對該行業別研析原因，制定相應對策以縮減性別落差，同時應針對女性集中且薪資待遇低之行業，致力提升該行業薪資水準及勞動條件，並因應未來數位科技產業變遷趨勢，促進女性進入或轉職至較不易被取代且具前景之工作。 （三）有關制定改善女性占多數職業領域薪資部份，分述如下 1. 社工人員：改善民間社工低薪及高流動率問題，落實公私協力，建立涵蓋起薪、年資晉階、學歷、證照、專科及風險業務加給之薪資制度。 2. 護理人員：護理服務依專業提供，並訂有相應收費及支付標準，符合同值同酬原則。2025 年護理人員 7 月經常性薪資為 53,882 元，去年全年薪資所得為 78 萬 6,000 元，惟考量其專業性、工時及執業環境，薪資待遇仍受社會關注。 3. 長照人員：長照人員薪資及勞動條件受支付標準、服務型態、工時及服務量等因素影響。衛福部持續透過人力及薪資調查檢討相關政策，並將性別敏感度納入繼續教育，提升對照顧工作價值及性別薪資差距的重視。 4. 托育人員：待衛福部補充 5. 教保人員：待教育部補充 二、強化育兒支持措施及職場托育服務，促進工作與家庭平衡 （一）為因應國內少子女化之挑戰，確實回應受僱者對於兼顧工作與育兒之期待，勞動部提出性別平等工作法部分條文修正草案，將現有 8 週產假延長至 12 週，產假期間薪資照給。又為不增加雇主負擔，修正草案明定新增產假天數部分，雇主得申請補助，由政府編列經費支應，以符合產假薪資公共化。 （二）隨著少子女化之趨勢，外界倡議應研擬更積極及彈性之措施，藉以提升男性申請育兒留職停薪比率，協助雙親兼顧工作與家庭平衡。故勞動部提出「就業保險法、性別平等工作法部分條文修正草案」，檢討現行育兒留職停薪津貼及育兒假相關規定，並將育嬰留職停薪子女年齡擴大至 6 歲、30 日以日育嬰留停升級為 60 日育兒假，併入育兒留職停薪期間及津貼計算。草案已於立法院審議中。

	（三）為因應少子女化及受僱者兼顧工作與家庭照顧需求，持續鼓勵企業自辦托兒設施及措施，並透過提高企業托育之補助金額、項目，以及租稅減免，降低企業辦理托育服務之成本負擔，提升企業投入職場托育之誘因，營造友善育兒職場環境。 三、建立友善之公共托育服務，以提升女性勞動參與率 （一）公共托育服務現況： 1.截至 2025 年底公共化托育服務設施已達 530 家，可收托 17,483 名兒童。考量公共化托育服務資源設置涉及場地取得、設置成本、建置工程等因素，導致其設置不均。 2.配合行政院「我國少子女化對策計畫 2.0（2026 年至 2029 年）」，持續增設公共化幼兒園、精進平價教保服務，協助年輕父母兼顧工作與家庭，減輕育兒負擔。 （二）原住民部落 1.原住民族地區受地理偏遠、聚落分散及幼兒人數較少等因素影響，公共化教保服務布建不易，幼兒照顧責任多由女性承擔，影響婦女就業。為兼顧托育需求及族語文化傳承，原住民族委員會自 2011 年起與教育部共同推動部落互助式教保服務，提供 2 歲至未滿 6 歲幼兒在地公共化教保服務；2023 年起改由教育部主政，原住民族委員會持續補助籌備及營運經費，並分攤相關就學補助及設施設備改善經費。 2.2026 年原民會與教育部共同補助 5 縣市 14 間互助教保中心，服務幼兒約 231 名，配置教保服務人員 33 名，其中具族語能力者 7 名。2025 學年度原住民族委員會分攤就學補助經費計新臺幣 2,604 萬 2,610 元。透過在地族人參與教保服務，兼顧幼兒照顧、文化傳承及部落就業，惟服務據點仍有限，未來將持續擴充服務量能。 （三）公部門：人事行政總處針對公部門定期辦理托育服務情形及托育設施設置進度調查，並建立追蹤管考機制。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**
55(a)、(b) 勞動部	推動事業單位同工同酬自我檢核表。	推動事業單位同工同酬自我檢核表，供事業單位參考運用。	□短期 □中期 ■長期	

55(b) 教育部	教保人員		□短期 □中期 □長期	
55(b) 衛福部	社工人員：自 2020 年起實施民間社工薪資制度，訂定起薪及年資、學歷、執照、專科證書與風險業務等加給，並自 2025 年起依軍公教待遇調幅調薪，以保障合理薪資。	訂定「補助民間單位社會工作人員薪資制度計畫」及配合軍公教員工待遇調整幅度調薪，起薪及各項加給金額均明確公布。	□短期 ■中期 □長期	
	護理人員：行政院於 2024 年 7 月核定「護理人力政策整合中長程計畫（2025-2028 年）」，透過夜班護理人員獎勵、公職護理師比例調升及薪資結構合理化，改善公私立醫院護理人員薪資待遇。	推動三班輪值夜班護理人員直接獎勵、公職護理師比例調升與護理薪資結構合理透明。	□短期 □中期 ■長期	
	長照人員：結合長照人員繼續教育性別敏感度課程，強化照顧工作勞動價值及權益。	每年完成「性別敏感度」相關長照繼續教育課程之照顧服務員達 10,000 人次以上。	□短期 □中期 ■長期	
	托育人員		□短期 □中期 □長期	

55(b) 金管會	為促進金融業薪資待遇之性別平等，本會請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善。此外，分階段要求一定規模以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊。	一、就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，每二年進行一次性別統計分析（2026 年及 2028 年）。 二、分階段要求一定規模以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊： 2026 年：實收資本額 100 億元以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊家數之達成率 100%。 2027 年：舉辦宣導會鼓勵實收資本額未達 100 億元之上市櫃公司主動揭露員工性別薪資資訊，計 4 場次。 2028 年：舉辦宣導會鼓勵實收資本額未達 100 億元之上市櫃公司主動揭露員工性別薪資資訊，計 5 場次。 2029 年：實收資本額 50 億元以上之上市櫃公司揭露員工性別薪資資訊家數之達成率 100%。	□短期 ■中期 □長期	
55(c) 勞動部	加強向雇主宣導產假薪資補助規定。	每年辦理至少 22 場次相關研習會，宣導新修正規定及申請補助方式，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	
	修正就業保險法相關規定，鼓勵雙親共同育兒，強化經濟支持。	修正就業保險法，增訂就業保險投保薪資分級表，進而提高級距上限，以提升勞工留職停薪期間的實際薪資替代率，並配合性別平等工作法的修正，延長育「兒」留職停薪津貼的子女年齡，及增訂雙親均領滿 6 個月育兒留職停薪津貼，得各再請領 3 個月，最長可領 9 個月津貼之規定。	■短期 □中期 □長期	

	補助雇主設置哺(集)乳室、托兒設施及提供托兒措施。	預計 2027 年度補助企業家數 1,100 家，受益勞工 3 萬人。	□短期 □中期 ■長期	
55(d) 教育部	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 2017 年至 2026 年增設公共化幼兒園 4,000 班。	■短期 □中期 □長期	
55(d) 衛福部	督導地方政府盤點轄內資源設置公共化托育設施，並優先補助偏鄉及資源不足地區，以彌平托育資源落差。	布建公共化托育設施，至 2029 年達 688 處。	□短期 □中期 ■長期	
55(d) 原民會	擴大互助教保服務量能：配合教育部盤點原鄉及偏鄉托育需求，運用原住民族委員會補助要點籌備期補助（人事費最高新臺幣 30 萬元、業務費最高 6 萬元、租金最高 5 萬元)，輔導地方政府及在地人民團體增設互助教保中心，優先布建於尚無公立或非營利幼兒園之原住民族部落。	一、補助設置之互助教保中心數由 2026 年 14 間增加至 2029 年 15 間以上。 二、互助教保中心受益原住民族幼兒人數，以 2026 年（約 231 名）為基準值，2030 年前成長 10%以上。	□短期 □中期 ■長期	
55(d) 人事行政總處	一、蒐整公部門辦理調查員工子女托育服務現況及設置	一、每年辦理 1 次各機關員工子女托育服務辦理情形及設置托育設施需求調查作業。	■短期 □中期	

	托育設施需求情形，促使各機關提供更貼近員工需求之托育服務，協助女性公務人員兼顧家庭照顧與職涯發展。 二、追蹤各機關辦理進度，並請主管機關協助所屬機關持續推動設置職場托育設施。	二、每季辦理 1 次各機關設置托育設施進度追蹤作業。	□長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 56、57 點（女性家事移工）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 56 點
國際審查委員會關切，臺灣約 28 萬名外籍女性家事移工及其在臺灣出生的子女，在法律保障方面仍毫無進展。國際審查委員會對政府至今未採取任何措施，改善此龐大女性家事移工群體所面臨的制度性缺失，表示嚴重關切。
第 57 點
國際審查委員會建議政府加速將國際勞工組織《第 189 號家事勞工公約》（ILO Convention No. 189 concerning Decent Work for Domestic Workers）的相關規範納入臺灣法律，並增加對有居家照顧必要需求者的支持【勞動部、衛福部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、受僱於個人之家事勞工因工作型態及工時特性，家事移工目前尚未納入《勞動基準法》適用範圍，且專法推動尚未形成具體共識。因應超高齡社會及照顧需求增加，政府將參酌國際勞工組織第 189 號公約精神，持續檢視相關法規與保障措施，並結合長照及社會福利資源，逐步改善家事勞工之工時、休假及勞動條件，強化勞動權益保障。
二、為落實性別平等，勞動部自 2001 年起陸續修正相關規定，取消移工婚姻限制及各階段妊娠檢查規定。女性移工懷孕期間之工作權益，並受 CEDAW 第 26 號一般性建議、《性別平等工作法》及《職業安全衛生法》第 30 條等規範保障。考量女性移工於在臺工作期間可能面臨懷孕、生產及子女照顧等需求，將持續研議相關保障措施，以維護其健康及工作權益。</td></tr>
<tr><th>權責機關(單位)</th><th>行動</th><th>關鍵績效指標</th><th>時程</th><th>備註</th></tr>
<tr><td rowspan="2">勞動部</td><td>研議家事勞工勞動權益保障相關法制或措施。</td><td>一、依 ILO-C189 公約進行法規盤點作業。
二、與家事勞工相關團體、學者專家及相關機關溝通研商強化家事勞工之勞動權益保障之作法。</td><td>□短期
□中期
■長期</td><td></td></tr>
<tr><td>研議家事勞工勞動權益保障相關法制，以及具體因應作為與措施；並積極引入照期照護等社會福利國家資源，以助於改善家事移工勞動條件。</td><td>勞動部與衛生福利部共同推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」，以落實家庭看護移工週休 1 日權益。2026 年預計總服務達 120 萬人次。</td><td>□短期
□中期
■長期</td><td></td></tr>
</table>

衛福部	提供多元照顧服務支持，保障家事移工休息、休假權益。	聘僱外看家庭使用擴大喘息及短照服務量逐年增加8%。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 58、59 點（身心障礙婦女就業）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 58 點
國際審查委員會關切身心障礙婦女在臺灣勞動市場中的處境。身心障礙婦女的勞動力參與率低至 16.7%，明顯低於身心障礙男性。 國際審查委員會肯定政府於 2025 年 7 月發布「身心障礙者職場合理調整行政指導」。然而，國際審查委員會進一步關切，目前法律層級未有明確定義「合理調整」的概念，亦未明定判斷何者構成合理調整的標準。因此，現行法規並未明確認定雇主拒絕提供職場合理調整即構成歧視。
第 59 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 修訂相關法律，依據《身心障礙者權利公約》(CRPD) 的要求，明確認定拒絕提供合理調整屬於歧視的一種形式；以及【勞動部、衛福部】
(b) 針對此類歧視案件，建立有效、可近用且可執行的申訴及救濟機制。【勞動部、衛福部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、我國部分法律及領域已訂有合理調整相關規定，適用對象不以領有身心障礙證明者為限，例如《特殊教育法》、《監獄行刑法》、《行政程序法》及《民事訴訟法》等，民眾亦可依《民法》相關規定尋求救濟。另因合理調整於職場實務仍屬新興概念，為協助勞雇雙方落實，勞動部已訂定發布「身心障礙者職場合理調整行政指導」，自 2025 年 7 月 1 日生效，作為實務執行參考。
二、為強化身心障礙者權益保障，衛生福利部已擬具《身心障礙者權益保障法》部分條文修正草案，明定公私部門合理調整義務及適用範圍，並規範未辦理協商程序之行政罰，目前刻正由立法院審議中。另就業歧視申訴案件由地方政府依個案事實認定，處理情形定期公布於勞動部官網，並持續透過職場平權宣導及研習課程，提升雇主與勞工對相關法令及申訴救濟機制之認識，保障身心障礙婦女就業權益。</td></tr>
<tr><th>權責機關(單位)</th><th>行動</th><th>關鍵績效指標</th><th>時程</th><th>備註</th></tr>
<tr><td>59(a)
勞動部</td><td>配合衛生福利部推動身心障礙者權益保障法修法作業，於法律層級確立「拒絕合理調整即構成歧視」之法源基礎；並於該法修正通過後，據以研議訂定身</td><td>依據修正公布身心障礙者權益保障法規定研擬身心障礙勞工合理調整指引。</td><td>□短期
□中期
■長期</td><td></td></tr>
</table>

	心障礙勞工職場合理調整指引，提供事業單位實務遵循標準。			
59(a) 衛福部	推動身心障礙者權益保障法部分條文修正草案修法程序。	配合立法院修法期程，將「合理調整」義務納入規範。	□短期 ■中期 □長期	
59(b) 勞動部	加強宣導身心障礙者就業歧視禁止相關規定及合理調整概念，使身心障礙勞工瞭解自身權益，並督促雇主確實遵守法令規定。	透過研習課程，向事業單位及受僱者宣導禁止就業歧視，每年辦理職場平權相關研習至少22場次。	□短期 □中期 ■長期	
59(b) 衛福部	推動身心障礙者權益保障法部分條文修正草案修法程序。	配合立法院修法期程，將「合理調整」義務納入規範。	□短期 ■中期 □長期	

<table>
<tr><th colspan="2">第 72、73 點（社會經濟賦能、照顧經濟）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 72 點
根據針對 15 至 64 歲婦女生活狀況所進行的政府調查，臺灣婦女每日平均投入 3.03 小時從事無酬照顧工作；已婚或同居婦女每日平均投入 4.41 小時，相較之下，其配偶每日僅投入 1.72 小時。儘管臺灣的照顧責任存在如此明顯的不平等分配，國際審查委員會關切，照顧經濟及其所反映的社會不平等問題，仍未獲得應有的重視。
第 73 點
國際審查委員會建議政府：
(a)採取具變革性的財政政策及策略，以回應照顧工作所產生的需求， 並透過擴大可負擔的兒童及高齡照顧服務，以及健康、教育、交通、用水、住房及能源等其他公共服務的可近性，認可、減輕並重新分配照顧負擔。尤其應重視農村地區及受到結構性邊緣化的群體，包括原住民族、移民、高齡者及身心障礙者；【內政部、財政部、教育部、經濟部、交通部、衛福部、原民會、農業部】
(b)建立相關統計及資料，並在國民經濟會計制度中將無酬照顧工作貨幣化，使其價值得以納入 GDP 計算，並使婦女的無酬照顧工作獲得適當補償；【衛福部、主計總處】
(c)依據統計及實證資料制定公共政策，建立整合性的照顧經濟體系，並搭配倡議及宣導活動，促進女性、男性之間重新分配照顧責任，以利工作與家庭生活的調和；以及【衛福部】
(d)進行研究及資料蒐集，估算婦女在家中從事無酬照顧工作，為臺灣健康及社會照顧體系節省了多少成本，以理解國家為婦女提供適足社會安全及福利的義務，尤其是婦女進入高齡階段後的保障。【衛福部、主計總處】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、為改善無償照顧負擔、城鄉差距、偏遠與不利處境婦女群體（如原住民族、新住民、農村及高齡婦女）之社會經濟賦能及照顧經濟問題，由內政、財政、經濟、交通、原住民事務、衛生福利、教育及主計總處等主管機關共同推動跨部會支持體系。
(一)在居住保障與生活適應方面，內政部辦理新住民家庭教育與法令宣導，協助新住民及其家庭加速融入臺灣生活，並推動住宅法社會住宅至少 40%出租予經濟或社會弱勢（含育有未成年子女、高齡者、身障、原住民）、包租代管及擴大租金補貼。</td></tr>
</table>

	(二)在交通與基礎設施方面，交通部持續推動幸福巴士計畫，提升偏遠地區公共運輸涵蓋率與交通平權，經濟部則執行無自來水地區供水改善與用戶外線補助，提高普及率以減輕偏鄉及農村婦女之生活照顧負擔。 (三)在照顧與社會福利支援方面，衛生福利部分析我國 2025 年 0 至 2 歲家外送托率僅 31.71%，落後日韓(2022 年家外送托率分別為 64.2%、44.4%)，居家托育存在資訊透明度與收費疑慮，私立托嬰中心照顧比 1:5 偏高(居家托育人員照顧 0~2 歲(未滿)幼兒至多 2 名，托嬰中心照顧比為居家式托育的 2.5 倍)且實務上亦發現托嬰中心未充分揭露人員資格、收托人數、收退費項目等資訊，導致家長難以獲知機構品質良莠。爰推動滾動調整托育補助、研訂準公共作業要點健全價格管理與退場機制，另針對高齡照顧服務，落實長照十年計畫 3.0，針對原鄉離島提高加成補助及偕同原民會強化文健站喘息服務；教育部配合少子女化對策計畫 2.0 持續提升公共化幼兒園供應量，並積極督導各縣市開辦國民小學兒童課後照顧服務班，落實特殊境遇家庭子女學雜費減免，並提供身心障礙學生就學費用減免及上下學交通費補助，以支持雙薪與弱勢家庭兼顧就業與育兒；原民會建置部落互助教保中心（調增教保人員薪資比照公幼）與原住民族家庭服務中心，強化原鄉托育與社工支持網絡；農業部考量農村高齡者對健康促進、社會參與及在地支持服務之需求，運用既有農會服務網絡及綠色照顧等措施，促進農村高齡者參與社區活動、增進健康福祉，提升農村高齡者取得在地支持服務之機會； (三)在財稅支持方面，財政部持續優化所得稅制，於 2024 年度擴大提高幼兒學前特別扣除額、2025 年度調高長期照顧特別扣除額；配合行政院「台灣人口對策新戰略－家庭支持篇」，自 2026 年度起受扶養未成年子女免稅額增加 50%並得與幼兒學前扣除額疊加；推動「婚育家庭再減稅」，擬具《房屋稅條例》及《土地稅法》修正草案，授權地方政府對單一自住房屋及土地減免房屋稅與地價稅，並依所得稅法規定將房地合一稅收專款用於長照服務支出及住宅政策；另於 2026 年修正《使用牌照稅法》，增訂身心障礙者二親等以內親屬車輛免徵牌照稅規定。在促參機制擴充長照資源部分，修正《促進民間參與公共建設法》重大公共建設範圍納入機構住宿式長照機構，並於 2026 年放寬公費安置床位比率，引導民間資金投入長照建設以提升服務可近性。另強化國有土地盤點與跨機關媒合機制，以每年提供 1 公頃國有土地為目標，支援社會住宅及長照設施布建，並優先關注照顧資源不足地區與弱勢群體服務需求。 (四)在產業科技方面，經濟部運用科專計畫開發高齡科技與照顧輔具產品，並於能源獎補助導入工作與家庭平衡之性平指標，透過企業支持，以減少家庭照顧責任與性別、身分刻板印象造成的就業障礙。

	二、有關將無酬照顧工作貨幣化納入 GDP 計算，CEDAW 第 17 號一般性建議，申明婦女的無償家務活動為國家發展作出貢獻，量化該等無償活動，有助於揭示婦女實際上的經濟作用，因而鼓勵政府將婦女無償家務活動的價值納入國家統計資料。行政院主計總處表示因無酬家務及照顧服務不屬聯合國國民經濟會計制度（SNA）GDP 統計範圍，相關婦女無酬家務服務貨幣價值統計將依統計法，由有直接關係之衛生福利部辦理，行政院主計總處就無酬家務及照顧服務統計提供國民經濟會計制度（SNA）專業意見與技術協助，又為掌握各年齡層之婦女無酬照顧工作時間，主計總處將於審核相關調查實施計畫時，就調查表問項及統計結果表式之設計提供建議，奠定照顧經濟量化與實證研究基礎，促進實質性別平等。 三、針對臺灣已婚或同居婦女每日無酬照顧時間高達 4.41 小時（為配偶之 2.5 倍），顯示我國「照顧經濟」的實質重擔仍集中於女性，反映出根深蒂固的性別刻板印象仍存在於日常生活之中。為避免性別刻板印象仍存在於日常生活，衛生福利部持續結合民間團體辦理倡議宣導，破除定型化家務分工刻板印象，並透過國民年金社會保險保障無酬照顧婦女進入老年後之年金經濟安全。 四、有關估算婦女無酬照顧工作，為臺灣健康及社會照顧體系節省了多少成本，進而為婦女提供適足社會安全及福利，衛生福利部表示按國民年金係屬法定納保之社會保險制度，旨為確保我國國民退休後之老年基本經濟安全；凡年滿 25 歲至未滿 65 歲，在國內設有戶籍，且未參加其他職域性社會保險者，均應參加本保險為被保險人，並享有老年年金等 5 大給付保障。因此，在家中從事無酬照顧工作之婦女，只要曾經參加國民年金並繳納保險費，於年滿 65 歲邁入高齡後，均得按其納保年資請領老年年金給付。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**
73(a) 內政部 （國土管理署）	住宅法 4 條規定社會住宅提供至少 40%以上比率出租予經濟或社會弱勢者 。	社會住宅提供至少 40%以上比率出租予經濟或社會弱勢者。	■短期 □中期 □長期	

	推動社會住宅包租代管計畫。	社會住宅包租代管提供至少 40%以上比率出租予經濟或社會弱勢者。	■短期 □中期 □長期	
	持續推動 300 億元中央擴大租金補貼專案。	預計協助租金補貼 75 萬戶，其中具經濟及社會弱勢者占 20%以上。	□短期 ■中期 □長期	
73(a) 內政部 （移民署）	內政部移民署透過 25 個服務站辦理新住民家庭教育及法令宣導方案，於課程中納入性別平等及家庭照顧責任共同分擔議題，強化教育、公共等服務之可近性。	每年度辦理新住民家庭教育及法令宣導 300 場次，視新住民需求開辦親職教育、家庭經營、婆媳相處、生活理財以及法令宣導等課程，以回應新住民於生活適應所產生之需求，預計於 2029 年底前達成各服務站轄區內新住民參與涵蓋率達 70%。	□短期 □中期 ■長期	
73(a) 財政部	配合社會住宅與長期照顧等政策，多元提供及開發利用國有土地。	配合社會住宅與長期照顧政策，於 2027 年至 2030 年間，每年提供國有土地予目的事業主管機關 1 公頃為目標。	□短期 □中期 ■長期	
73(a) 教育部	持續督導並鼓勵各縣市政府依家長需求積極開辦國民小學兒童課後照顧服務班。	參加公立國民小學兒童課後照顧服務班之國小學生人數，占有意願參加之國小學生人數，預計於 2030 年達 96%。 ※備註: 比率計算方式為「實際參加國小課後照顧服務班」學生數除以「有意願參加公辦國民小學兒童課後照顧服務班」之學生數。	□短期 □中期 ■長期	

	教育部依據「特殊境遇家庭扶助條例」訂定「特殊境遇家庭子女孫子女就讀高級中等以上學校學雜費減免辦法」，國立高級中等學校與教育部主管私立高級中等學校之特殊境遇家庭學生除免學費，雜費、實習實驗費可獲 60%補助。	照顧高中職階段為低收入戶、中低收入戶、特殊境遇家庭學生各項就學補助措施之受惠學生數，至少占在學總學生數之 5%。 ※備註: 考量少子女化趨勢，在學學生數逐年下降，本指標所訂「至少占在學總學生數之 5%」，係作為就學補助措施涵蓋經濟弱勢學生之比例性保障，並非補助人數之固定設定。	□短期 □中期 ■長期	
	提供身心障礙學生無法自行上下學交通費補助，每學年度補助新臺幣 8,000 元	每學年度持續補助達 100 校。	□短期 □中期 ■長期	
	提供身心障礙學生及身心障礙人士子女就學費用減免 就學費用之減免基準如下： 一、身心障礙程度屬極重度及重度者：免除全部就學費用。 二、身心障礙程度屬中度者：減免十分之七就學費用。 三、身心障礙程度屬輕度者：減免十分之四就學費用。	每學年度持續補助達 2 萬人。	□短期 □中期 ■長期	
	持續提升公共化幼兒園(包括公	規劃 2017 年至 2026 年增設公共化幼兒園 4,000 班。	■短期 □中期	

	立幼兒園及非營利幼兒園)供應量。		□長期	
73(a) 經濟部	透過科專計畫輔導案件，協助業者將性別意識納入產品設計與開發，並考量照顧者及被照顧者之不同性別、年齡與身體條件需求，提升產品操作便利性，以減輕照顧作業負擔。	輔導 1 案將性別意識納入科專計畫之產品設計與開發，以回應不同使用者之需求。	■短期 □中期 □長期	
	將能源相關獎補助機制導入性平指標，並評估於申請須知及評核審查項目導入性平指標（工作與家庭平衡、女性經濟賦權)，鼓勵廠商提供照顧支持，落實其企業社會責任及建構性別友善職場之誘因。	輔導能源相關獎補助計畫，於評核項目導入相關性平指標 1 例。	■短期 □中期 □長期	
	執行「無自來水地區供水改善計畫」、「自來水用戶設備外線補助計畫」，透過自來水延管工程、補助縣市政府辦理用戶外線、簡易自來水工程及系統營運，持續辦理改善民眾用水問題，以提高地	提升地區自來水普及率，並持續對符合條件之低收/中低收入戶及普及率低於 70%村里（20 公尺內）提供 100%外線工程補助。 一、2027 年提升至 95.27%，且無自來水地區每年新增約 2,400 至 3,300 戶供水。	■短期 □中期 □長期	

	區之自來水普及率。	二、 2028 年提升至 95.40%。	□短期 ■中期 □長期	
		三、2030 年提升至 96.40%。	□短期 □中期 ■長期	
73(a) 交通部	針對公共運輸涵蓋率較低及傳統客運業者無服務意願之地區推動幸福巴士，補助地方政府以鄉鎮小巴、小客車或計程車等多元運具提供運輸服務，並導入多元、彈性之營運方式及預約機制，提供符合不利處境族群需求之運輸服務。	偏鄉地區公路公共運輸空間服務涵蓋率，自 2026 年 6 月 95.52%，提升至 2029 年底 97.5%。	□短期 □中期 ■長期	
73(a) 衛福部	一、減輕家長送托負擔：依實務狀況滾動調整托育補助額度，將每名嬰幼兒托育費用控制在家庭可支配所得5%至10%以內。 二、研修要點建立相關配套措施：研訂作業要點，規範為辦理準公共托育之申請、審核、	0~2 歲(未滿)幼兒家外送托率至 2029 年底達 36.9%。	□短期 □中期 ■長期	

	退場、價格管理、費用申報及支付等事項。 三、提升托育品質措施：透過獎勵獎助，提升照顧品質。			
73(a) 原民會 （教育文化處、社會福利處）	以財政挹注認可照顧工作價值：依 2025 年 8 月 12 日修正之原住民族委員會補助要點，互助教保中心教保服務人員薪資比照公立幼兒園契約進用人員薪資支給標準，自 2026 學年度起重新設算，調增部分由原住民族委員會自行編列預算支應，不轉嫁地方政府及家長；並持續核發族語能力認證專業加給（中高級每月 2,000 元、高級 2,500 元、優級 3,000 元），穩定原鄉照顧人力及服務供給。	2026 學年度起，互助教保中心教保服務人員薪資符合公立幼兒園契約進用人員薪資支給標準之比率達 100%。	□短期 ■中期 □長期	
	補助地方政府成立原住民族家庭服務中心，以一鄉一原家之原則，提升原住民族婦女獲取公共服務的可近性，以降低其照顧負擔，並改善社會不平等問題。	補助 13 個地方政府設置 66 家原住民族家庭服務中心。	■短期 □中期 □長期	

73(a) 農業部	一、輔導各基層農會辦理高齡者創新學習班，透過創新手做、代間文化傳承等課程，激發農村高齡者活力與自信，並鼓勵農村男性長者一同參與。 二、結合農村在地農業資源及社區特色推動綠色照顧計畫，透過在地共餐服務及園藝活動、食農教育等課程，鼓勵高齡者走出家門、參與社區活動；並透過關懷訪視及日常陪伴等服務，強化農村高齡者在地支持與互助網絡。	一、輔導農會高齡者創新學習，至 2029 年男性參與者占全體參與者之比率達 15%。 二、考量農村高齡者之健康促進及社會參與需求，透過農村社區綠色照顧計畫，以男性受益者占全體受益者之比率作為推動指標，至 2029 年達 20%以上，以提升農村高齡男性參與在地照顧支持服務之機會。	□短期 □中期 ■長期	
73(b) 衛福部	有關將無酬工作貨幣化納入 GDP 計算，涉及聯合國國民經濟會計制度(SNA)，應由行政院主計總處統籌評估是否調整 GDP 計算公式，似非屬衛生福利部權責，爰評估不提報行動及關鍵績效指標。		□短期 □中期 □長期	
73(b) 主計總處	一、依政府統計權責分工，配合衛生福利部於辦理無酬照顧	就衛生福利部編算無酬家務服務相關統計所提國民經濟會計制度（SNA）問題，提供建議及配合出席相	□短期 □中期	

	服務相關統計，提供國民經濟會計制度（SNA）相關專業意見及協助。 二、依據「各機關建立人權指標及人權統計共通性作業規範」配合出席相關研商會議，必要時提供意見。	關研商會議之比率達 100%。	■長期	
73(c) 衛福部	持續結合民間團體辦理倡議及宣導，消除性別刻板印象之定型化家務分工。	每年至少產出 1 款倡議及宣導媒材。	□短期 □中期 ■長期	
73(d) 衛福部	持續向民眾推廣國民年金制度，鼓勵民眾按時繳納國民年金保險費。	國民年金保險自 2008 年開辦迄今，女性老年年金給付領取人數至 2025 年度已達 891,676 人，擬持續透過宣導等相關措施向民眾推廣國民年金制度，鼓勵民眾按時繳納以保障相關給付權益，並於 2027 年度達成 90 萬女性老年年金給付領取人數之目標。	■短期 □中期 □長期	
73(d) 主計總處	於審核各機關調查實施計畫時，就與婦女相關之調查，建議主辦機關擴大調查對象年齡層或增加「平均每日無酬照顧工作時間」之問項及統計結果表。	就各機關報送之調查實施計畫，逐項審查與婦女相關之調查表問項及統計結果表式，並提供建議之比率達 100%。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 76、77 點（貿易協定與投資）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 76 點
國際審查委員會肯定政府表示，在國際貿易談判、協定及投資中，均會將性別平等及婦女經濟賦能納入考量。然而，國際審查委員會關切，性別平等考量並非始終以全面且系統性的方式納入相關政策及程序。
第 77 點
國際審查委員會建議臺灣政府：
(a) 監測現行貿易相關積極作為對婦女經濟賦能及婦女權利所產生的影響，並確保貿易相關規則能促進女性與男性之間的實質平等及性別回應作法；【經濟部、經貿談判辦公室】
(b) 設置貿易事務的性別聯絡窗口，以協調性別與貿易相關工作，並協助追蹤貿易政策、計畫與投資的性別相關成果。【經濟部、經貿談判辦公室】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、我國近年已逐步於經貿合作架構及協定中納入性別平等、包容性成長及中小企業參與等議題，並透過國際合作及經驗交流，提升性別議題於貿易政策之能見度，促進婦女經濟賦權。惟目前多數經貿協定尚未設置「貿易與性別」專章，性別觀點於貿易政策及相關程序之納入仍有深化空間；此外，經貿協定內容須經雙方協商，能否納入具體性別條文或合作措施，亦受協定性質、雙方政策優先順序及談判進程等因素影響，且婦女經濟賦權涉及就業、薪資、創業及融資等多元面向，仍須結合國內相關制度及政策措施共同推動。
二、另貿易政策對不同性別之影響涉及進出口參與、數位貿易能力、市場取得及產業供應鏈等層面，相關性別統計資料分散於貿易、投資、勞動、產業、金融、農業及中小企業等不同主管機關，尚缺乏一致之資料整合、影響衡量及政策成效追蹤機制。且貿易活動涉及跨部門經濟活動，其影響難以直接歸因於特定貿易政策或措施，增加性別影響評估及成果追蹤之複雜性。此外，貿易與性別議題涉及多個部會，目前尚待強化固定協調窗口及跨部會聯繫機制，以利整合政策推動、統計資料及成果指標，提升整體政策執行效益。</td></tr>
<tr><td>權責機關(單位)</td><td>行動</td><td>關鍵績效指標</td><td>時程</td><td>備註</td></tr>
</table>

77(a) 經濟部	增加女性參與出口拓銷活動、進入國際市場機會、提升女性數位能力、促進女性創業，以確保婦女經濟賦能在貿易事務之成效。	女性參與出口拓銷活動比率： 一、國際展覽及海外拓銷團： （一）116 年：50% （二）117 年：50% 二、數位培訓課程： （一）116 年：40% （二）117 年：45% 三、女性負責人企業登記為出進口廠商之占比： （一）116 年：31.65% （二）117 年：31.67%	□短期 ■中期 □長期	
77(a) 行政院經貿談判辦公室	參照行政院性別平等委員會「國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議草案辦理性別影響評估之參考文件」，本辦公室將持續蒐整國際間將性別平等及婦女經濟賦權納入經貿協定之發展趨勢及實務作法，並於經貿協定研議過程中評估納入性平觀點之可行性；另將會同行政院性別平等處及外交部及相關主管機關，配合政府整體性別平等政策及跨部會協調機制，就相關議題進行資訊交流與倡議。	提升性別平等觀點於經貿協定之能見度。	□短期 □中期 ■長期	

77(b) 經濟部	設置貿易事務的性別聯絡窗口，以即時掌握貿易事務執行情形與成果	設置貿易事務的性別聯絡窗口。	■短期 □中期 □長期	
77(b) 行政院經貿談判辦公室	參照行政院性別平等委員會「國際條約、協定及兩岸、臺港、臺澳協議草案辦理性別影響評估之參考文件」，本辦公室將持續蒐整國際間將性別平等及婦女經濟賦權納入經貿協定之發展趨勢及實務作法，並於經貿協定研議過程中評估納入性平觀點之可行性；另將會同行政院性別平等處及外交部及相關主管機關，配合政府整體性別平等政策及跨部會協調機制，就相關議題進行資訊交流與倡議。	提升性別平等觀點於經貿協定之能見度。	□短期 □中期 ■長期	

<table>
<tr><th colspan="2">第 80、81 點（農村婦女及其他受到邊緣化的婦女群體）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 80 點
國際審查委員會注意到，原住民族婦女面臨多重且相互交織的不利處境，包括較高的貧窮率、較低的教育程度、較高的基於性別的暴力發生率、不成比例地集中於低薪工作、家事工作及製造業，以及因地理位置而難以取得主流服務。國際審查委員會進一步注意到，部分原住民族社群的傳統習俗作法偏向男性親屬，因此影響原住民族婦女的土地權利。國際審查委員會關切，現行性別平等政策未能適切將交織性落實於實際政策操作，因此原住民族婦女的特定需求仍未獲充分回應。國際審查委員會更進一步關切，非原住民族的農村婦女在農業就業、金融服務取得、數位連結及醫療照護方面，同樣面臨結構性不利處境，尤其是在東部及南部地區。
第 81 點
國際審查委員會建議政府：
(a) 確保原住民族婦女享有土地繼承權；【原民會】
(b) 加速推動縮小城鄉婦女不平等差距的政策。
【地方創生：經濟部、國發會】
【就業、經濟：內政部、勞動部、農業部、原民會】
【金融服務取得:農業部、原民會】
【就學：教育部、原民會】
【就醫：衛福部、原民會】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>一、原民會指出繼承人之繼承權並無性別差異，無論男女均享有繼承權；惟在部分原住民族部落或傳統習俗中，仍可能受傳統土地觀念或家族協商壓力影響，致使原住民族婦女於實務上拋棄繼承或分割遺產協議時，面臨形式上自願、實質上被迫放棄土地繼承之情形。
二、原住民族婦女及農村婦女因性別、族群、地理位置等因素交織，仍面臨土地繼承權、貧窮、教育、就業及性別暴力等多重不利處境，且偏遠地區在金融服務、數位資源及醫療照護之取得上仍有不足，顯示現行政策措施對不同族群及地域婦女之需求滿足與資源布建尚有強化空間。內政部表示，農村婦女受限於傳統性別角色或資源落差，不易取得相關</td></tr>
</table>

	經濟資源，透過合作事業（如農業合作社、勞動合作社）推動婦女經濟賦能，可改善城鄉性別落差情形，提升農村婦女就業及經濟參與。經濟部則說明，偏鄉及農村女性取得培訓、資金及通路之機會相對受限。勞動部指出，偏遠地區就業據點密集度低，就業資訊相對封閉，婦女就業管道與資訊取得更為受限，又普遍需兼顧家務與長幼照護，一般全職工作時間難以配合，致影響就業機會，故需協助偏遠地區和離島之婦女提升或培養就業技能。農業部則表示，考量農業、漁業及林業等領域特性，有必要透過技術培訓、就業輔導及產業參與等措施，提升農村婦女參與生產、經營管理及資源治理之機會；國發會亦認同應加速推動縮小城鄉婦女不平等差距之政策。 三、為實踐教育機會平等原則及確保各地區教育均衡發展，「偏遠地區學校教育發展條例」明定地方政府應依偏遠地區學生實際需求提供必要就學協助。為落實前開條例，國教署訂定「教育部補助偏遠地區學校及非山非市學校教育經費作業要點」，其中學生學習支持部分，補助偏遠地區學校辦理學生多元試探活動，每校每年最高補助25萬元，支持學校依學生需求及在地特色發展校訂課程、辦理多元學習活動，擴展偏遠地區學生學習機會。另為提振偏遠地區及非山非市學校（偏鄉高中）均衡發展，透過學生通學交通車及師生宿舍行動方案，解決偏鄉高中師生通學及住宿困難。為使偏遠及原住民幼兒獲得適切教保服務，教育部將持續盤點2-5歲幼兒教保服務需求與公共化教保服務供應量，推動擴大公共化教保服務，並持續輔導部落中心之設立及運作。 四、衛福部表示，偏遠地區就醫可近性雖逐步改善，惟醫療資源分布不均，跨區就醫負擔仍存在，且身心障礙婦女及高齡婦女因身心狀況、行動限制、照護及支持需求、區域資源分布不均等因素，影響醫療服務可近性；為提升醫療服務可近性與友善性，兼顧病人權益保障，長照十年計畫3.0訂有身心障礙者專章；醫療機構無障礙設施已有規範(醫院：主要走道台階處，應有推床或輪椅之專用斜坡道；浴廁、走道、公共電話等公共設施，應有對行動不便者之特殊設計。診所：設復健治療設施者，應有無障礙設施)，2019年開始就醫無礙相關計畫，即包含補助與獎勵醫療院所建置友善就醫環境。另為完備原鄉孕產婦周產期照護，辦理「原住民族地區孕產婦產前檢查及生產交通費補助計畫」，並自2025年起擴大補助對象至山地原鄉非原住民籍孕產婦，減輕產檢交通費負擔，提升產檢利用率。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**

81(a) 原民會	辦理原住民族土地政策法令意見交流會議：各直轄市政府、縣政府及鄉（鎮、市、區）公所編印意見交流資料（手冊），善加利用村（里）民大會或各種集會活動辦理意見交流，俾使原住民保留地各權利人周知土地權益。	地方政府與公所辦理原住民族土地政策法令意見交流會議及宣導集會，總參與人員任一性別人數達三分之一。	■短期 □中期 □長期	
81(b) 經濟部	一、持續輔導偏鄉及農村中小企業，並維持審查之 CEDAW 加分項目。 二、結合顧問陪伴輔導及人才培訓，協助在地女性持續參與。	一、偏鄉及農村案件女性負責人比率維持45%以上。 二、偏鄉及農村案件新增就業女性比率維持55%以上。	□短期 ■中期 □長期	
81(b) 國發會	協助農村參與地方創生，取得培力資源。	協助農村及偏鄉通過地方創生計畫 40 案，協助不利處境之民眾及女性取得資源與生活支持。	■短期 □中期 □長期	
81(b) 內政部	推動「合作事業振興發展計畫」，輔導農村婦女透過合作社制度提升就業及經濟參與。	於2030年底前籌組成立農業合作社及勞動合作社 10 社，且各社社員女性比例達三分之一。	□短期 □中期 ■長期	
81(b) 勞動部	一、協助偏遠地區和離島之失業婦女提升就業技能，以促進其就業，每年均依據區域產業發展及就業市場需求，辦理就業導向之職業訓練。	一、偏遠地區和離島之失業婦女，占偏遠地區和離島總訓練人數65%。 二、2027年協助婦女就業預計達235,000人次。	■短期 □中期 □長期	

	二、為促進女性求職者就業，透過各地公立就業服務機構及台灣就業通網站提供推介媒合服務，並運用就業促進工具(包含僱用獎助、臨工津貼、跨域就業補助、缺工就業獎勵等)，排除就業障礙，協助就業。			
81(b) 農業部	一、提供農村婦女農業技術培訓及農務就業輔導，鼓勵女性投入農業工作，提升農村婦女就業及經濟參與機會。 二、推動農業產銷班，透過女性管理培力等措施，提升女性班員參與產銷班經營管理與核心決策之機會。 三、促進女性投入漁業資源管理工作，透過港口查報及漁船監控相關工作機會，強化女性參與漁業管理及專業職務之機會。 四、推動林業技術培訓課程，提升女性林業專業技能及就業參與，提供女性參與育苗、造林、森林撫育及林下經濟等專業訓練之機會。	一、持續辦理農務人員招募及錄取，鼓勵女性成為農務人員，並落實招募及錄取農務人員時不限制性別及年齡，逐漸提升女性農務人數比例，至118年達37%。 二、提升農業產銷班女性幹部比例，至118年達10.4%以上。 三、提升雇用女性港口查報員及漁船監控技術員比例，至118年維持40%以上。 四、提升林業技術培訓課程女性參與比例，至118年達24%。 五、提升參與田媽媽品牌經營之女性人數，至118年維持	□短期 □中期 ■長期	

	五、輔導農村女性參與田媽媽品牌經營，運用在地食材及導入飲食文化，開發農村料理、點心及加工等，辦理品牌行銷及經營管理培力，協助女性發展在地事業並增加就業及經濟參與機會。 六、為協助農漁業者取得營農所需資金，農業部推動政策性農業專案貸款，各項貸款中，貸放戶數居冠之農家綜合貸款，提供農漁民籌措家計、消費及教育等農家生活改善所需資金，充分支應農村女性經營農業資金需求。	每年新增不低於10人。 六、提供農家綜合貸款之女性核貸件數比例，至118年維持每年30%以上。		
81(b) 原民會	透過辦理符合原住民族地區產業發展及就業需求之職業訓練課程，鼓勵原住民族婦女參與職業培訓，並視地方需求融入數位技能、數位工具應用及性別平等相關課程，提升婦女專業技能、數位應用能力及就業競爭力，縮小城鄉及性別數位落差，促進原住民族婦女就業機會與經濟自主。	原住民族委員會每年度透過原住民族職業訓練運用計畫，強化原住民族婦女職業技能及就業能力，預計女性參訓計 475 人次，訓後就業計 208 人，促進婦女經濟自主，縮小城鄉婦女就業機會差距。	■短期 □中期 □長期	
	結合原住民族金融輔導員，深入原住民族地區、部落及農村地區，針對原	116 年度女性申貸案件數達總申貸案件數之 40%以上。	■短期 □中期	

	住民女性（特別是高齡、單親、偏遠地區或兼具農事/家事背景者）辦理金融平權與貸款資源宣導，並提供貸款之一對一全程陪伴申貸諮詢與輔導服務，降低申貸門檻與資訊落差。		□長期	
	落實專門人才獎勵之性別統計與動態監測，持續按年建置《原住民族專門人才獎勵》各類科（深造研究、專利、專技高考）之性別分流統計，掌握原住民族女性於STEM 及研發領域之申請與獲獎趨勢，並運用既有獎勵機制輔助宣導，於辦理專門人才獎勵宣導或公告時，適度宣導鼓勵各領域（含科學、技術、工程及專利等）之原住民族傑出女性踴躍申請獎勵，發揮典範效果。	按年完成原住民族專門人才獎勵之性別分流統計分析（100%）。	■短期 □中期 □長期	
	辦理經濟弱勢原住民全民健康保險保險費補助。	持續辦理經濟弱勢原住民全民健康保險保險費補助，116 年度擬補助 60 萬人次。	□短期 □中期 ■長期	
81(b) 教育部	持續補助偏遠地區學校學生多元試探之固定經費。	每年補助偏遠地區國中小達 800 校。	□短期 □中期 ■長期	

	一、透過偏鄉高中學生通學交通車補助，解決學生救學困難之行動方案。 二、透過偏鄉高中師生宿舍補助，解決師生住宿問之行動方案。	一、115年度學生通學補助校數49校，佔百分比83%。 二、115年度師生宿舍補助校數24校，佔百分比40%。	■短期 □中期 □長期	
	辦理改善原住民族地區及原住民重點學校校園環境及充實設施設備。	每年編列經費予以補助 15 校。	□短期 □中期 ■長期	
	持續辦理部落互助教保服務中心之評估與設立。	補助地方政府成立15間社區及部落互助教保服務中心。	■短期 □中期 □長期	
81(b) 衛福部 【回應內容同第63點(b)、(c)】	為提升偏鄉地區醫療資源可近性，持續推動「山地離島地區醫療給付效益提升計畫」、「偏鄉地區全人整合照護執行方案」及「西、中、牙醫醫療資源不足地區改善方案」、「遠距醫療給付計畫」、「醫療資源不足地區之醫療服務提升計畫」。另為加強照護特定身心障礙者口腔健康，持續推動「牙醫特殊醫療服務計畫」。	於全民健康保險總額持續爭取增編預算，提升偏鄉居民及身心障礙者之醫療及可近性。	□短期 □中期 ■長期	
	辦理無障礙就醫環境獎勵計畫，鼓勵醫療機構設置友善通路與廁所、友善就醫流程、多元化輔助溝通工具，及	117 年各一級醫療區域獎勵診所比例達 7%。	□短期 ■中期 □長期	

	無障礙設施設備等項目。			
	為促進原住民族地區母嬰健康，並減輕原住民婦女產檢之交通上經濟障礙，提升產檢利用率，自 2019 年 10 月起補助原住民族地區之原住民孕產婦產前檢查及生產交通費，並於 2025 年擴大補助對象至山地原住民族地區非原住民籍孕產婦，依居住地至醫療機構之距離補助交通費用。	每年補助服務 4 千人次以上。	□短期 □中期 ■長期	
	提供身心障礙懷孕婦女生育指導諮詢服務。	與地方政府衛生局合作，定期將資料比對所知身心障礙懷孕婦女名單提供予各地方政府衛生局，以提供其生育指導諮詢服務。	□短期 ■中期 □長期	
	透過運用通訊診療建立區域遠距專業支援機制，依偏遠及精神醫療資源不足地區之實際需求，辦理困難個案討論、專業教育訓練及跨機構協作等事項，以提升偏遠地區精神醫療服務可近性。	運用通訊診療辦理偏遠及精神醫療資源不足地區之遠距專業支援。	□短期 ■中期 □長期	

	委託辦理研擬醫療服務合理調整指引，配合身心障礙者權益保障法第16條修正，研擬適用醫療服務合理調整指引，並邀請身心障礙團體代表及相關領域之單位、專家學者共同參與討論。	研擬「醫療服務合理調整指引」。	□短期 ■中期 □長期	
	透過辦理性別平等相關議題之繼續教育課程，鼓勵精神照護相關醫事人員參與，以提升其性別平等意識及專業知能，促進性別友善之精神醫療照護服務。	持續督導辦理性別平等相關議題繼續教育課程，每年辦理7場次。	□短期 ■中期 □長期	

<table>
<tr><th colspan="5">第 82、83 點（數位連結）</th></tr>
<tr><td colspan="5">第 82 點
國際審查委員會肯定政府推動偏鄉數位培力計畫，旨在協助中高齡婦女及移民縮小科技落差，而移民群體中多數為女性。然而，國際審查委員會關切此類服務目前的涵蓋範圍及實際成效。
第 83 點
國際審查委員會建議政府加速提升原住民族婦女及農村地區婦女近用科技的機會。【教育部、農業部、數發部、原民會】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td colspan="4">一、為持續追蹤我國數位化發展現況，建立長期與國際序列比較基礎，緊跟國際數位發展腳步，數位發展部每年定期辦理數位發展調查，以數位機會與風險角度研析我國性別之差異，並分年對中高齡、新住民、身心障礙者、婦女等數位發展程度較需關懷之族群進行研究，以利檢視我國性別間數位發展差異，並作為評估推動縮減數位落差成效及後續相關政策研訂之參考。
二、教育部依行政院核定「數位共融及培力計畫」(2024-2027年)規劃「偏鄉數位培力推動計畫」，依《2020年鄉鎮市區數位發展分類報告》，於全臺數位發展潛力、起步及萌動區設置「數位機會中心(DOC)」，2026年於17縣市分區輔導114個DOC，辦理數位課程及行動諮詢，提升民眾數位素養與應用能力。依數位發展部「2025年數位近用研究報告」，前20%與後20%縣市上網率差距，由2020年11.9個百分點縮小至2025年9.0個百分點，改善約24.4%；若以數位發展區域分類，成熟區與萌動區上網率差距，亦由18.1個百分點縮小至14個百分點，改善達22.7%，顯示政策方向正確，未來將由「基礎建設普及」轉向「數位能力提升」，促進全民更均衡之數位參與。本期計畫（2024-2027年）統計2024年至2026年10月14日止，各 DOC 辦理電腦基礎及數位應用課程培訓總人數達7萬4,934人次，女性5萬7,927人次，占77.3%；其中中高齡女性占76.77%、原住民女性占74.05%、新住民女性占92.32%，顯示各族群女性參與均超過男性。
三、偏鄉數位培力部分，原住民族婦女及農村婦女等，易受地理環境、交通、數位資源分布、設備、操作能力及資訊取得等因素，影響其近用數位服務之機會，故原民會及農業部亦持續推廣數位基礎設施及應用資源，提升婦女取得知識、學習、應用科技的機會，以及數位資訊與服務之便利性。</td></tr>
<tr><td>權責機關(單位)</td><td>行動</td><td>關鍵績效指標</td><td>時程</td><td>備註</td></tr>
</table>

教育部	一、在數位發展區域 2 至 4 分群設立數位機會中心，以行動化服務擴散民眾資訊應用能力培育，提供民眾更便捷的數位生活體驗。 二、持續透過數位機會中心開設相關課程及宣導活動，強化民眾資安意識與數位素養，並辦理防詐騙宣導，以及加強民眾對資訊安全、假消息辨識、防詐騙等數位素養，提升民眾網路使用之安全。 三、因應數位機會中心在地人口結構規劃辦理在地婦女專班，強化數位機會中心社區特色輔導機制，包括農業、觀光、文史等加值應用和行銷推廣。	於數位機會中心開設數位應用課程，並透過行動分班擴散服務效能，提升偏鄉婦女資訊生活應用數位素養能力，女性學員參與率達七成。	□短期 ■中期 □長期	
農業部	一、開設適合農村婦女學習之農業訓練課程，適度納入數位行銷等相關內容，並透過婦女等優先專班及多元學習管道，提升農村婦女取得農業專業知識及近用科技之機會。 二、持續辦理農村再生培根計畫相關培訓課程，鼓勵農村婦女參與農村社區發展及公共事務，並適度納入數	一、為鼓勵更多農村婦女參加農業專業訓練，提升農業專業技術能力，並保障農村婦女受訓權益，開設農民學院婦女優先班，並適度納入數位工具應用、數位行銷等相關課程，提升農村婦女取得農業科技知	□短期 □中期 ■長期	

	位資訊及推廣類等學習內容，提升農村婦女近用科技及運用數位工具之機會，強化其參與農村發展之能力。	識及學習運用數位工具之機會，至118年維持每年開設10班。 二、鼓勵農村婦女參與農村社區發展及公共事務，並適度納入數位資訊及推廣類等相關課程，提升農村婦女接觸、學習及運用數位科技之機會，強化其運用數位工具參與農村發展及推動社區事務之能力，農村再生培根計畫相關培訓課程之女性學員比例，至118年底維持於50%±3%目標範圍。		
數發部	一、為瞭解我國12歲以上國人數位近用使用情形，每年辦理數位近用調查作業，藉由調查結果從不同角度如區域、年齡、性別等評估與分析數位發展與應用情形，找出可關注之議題，作為相關部會政策推動參考。 二、針對性別、高齡長者、偏遠地區等目	每年辦理數位近用（發展）調查，並定期發布相關研究成果。	■短期 □中期 □長期	

	標族群之數位機會與風險情形，提出具體指標，提供相關部會作為施政參考。			
原民會	持續推動原住民族地區數位服務及相關應用，並配合數位近用政策主管機關辦理跨機關協調事項，以促進原住民族婦女及族人取得數位服務之便利性。	依年度計畫辦理原住民族地區數位服務相關工作，並彙整年度執行情形。	■短期 □中期 □長期	

<table>
<tr><th colspan="2">第 88、89 點（婚姻關係解消時的平等）</th></tr>
<tr><td colspan="2">第 88 點
國際審查委員會肯定憲法法庭於 2023 年作成憲判字第 4 號判決， 認定完全有責配偶不得訴請離婚的規定違憲，並給予兩年期限完成相關法律修訂。國際審查委員會亦注意到，該判決同時明確要求應建立配套措施，以保障無過失或處於不利地位之配偶及未成年子女的權益，例如「合理提高他方配偶可獲分配的剩餘財產比例，要求有責配偶支付較高的贍養費、承擔較高比例的子女扶養費或對離婚所造成的損害或其他不利影響負擔較高的賠償責任」， 藉此提供「及時且有效的法律保障與救濟，以及公平實質的補償」。
在此脈絡下，國際審查委員會關切：
(a)法律修訂的兩年期限已於 2025 年 3 月屆滿，但相關修法至今仍未完成；
(b)行政院與司法院於 2025 年 9 月共同送交立法院審議的《民法親屬編》部分條文修正草案，仍規定贍養費請求權於再婚時消滅。
第 89 點
國際審查委員會建議政府加速完成相關修法，以落實 2023 年憲法法庭憲判字第 4 號判決，並建立適當保障措施，以維護無過失或處於不利地位之婦女及兒童的權益，包括：
(a) 放寬離婚後贍養費的請求要件，並確保贍養費請求權不因再婚而消滅；【法務部】
(b) 剩餘財產分配請求不應僅涵蓋公務人員、教師或軍職人員，而應將所有職業類別的退休年金均納入剩餘財產分配請求的範圍；以及【銓敘部、國防部、教育部、經濟部、交通部、勞動部、農業部、中央銀行】
(c) 子女扶養費應足以確保兒童福祉及健全發展，且不應與配偶贍養費連動。【法務部】</td></tr>
<tr><td>背景/問題分析</td><td>消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 29 號一般性建議第 45 段至第 47 段略以，配偶共同生活期間的角色和職能分工，不應對任何一方在財產分配上造成有害的經濟後果，應承認任何一方在婚姻存續期間所累積的財產上「非直接、包括非金錢貢獻的價值」，並予以公平的評價。退休給付、養老年金或人壽保險或其他在婚姻關係存續中所累積之保險金，經計算雙方就婚姻中之有形無形財產貢獻，並計算在離婚時之財產價值之後，作為婚姻財產之一部分。
一、法務部依憲法法庭 2023 年憲判字第 4 號判決意旨，擬具之民法親屬編部分條文修正草案，擬修正現行第 1057 條規定，放寬贍養費之請求要件，並考量贍養費之本質仍為扶養性質，故須以「贍養權利人有扶養需要」為前提，而為使</td></tr>
</table>

	身分關係單純化，並避免贍養權利人不當雙重受益，爰參考外國立法例明定贍養費請求權於贍養權利人再婚時消滅。 二、我國各職域退休金制度、性質及給付方式並不相同，目前我國僅軍公教及政務人員等職域人員之退休法制已明定離婚配偶退休(職、伍)金分配請求權相關規範，然其他職域尚未訂有相關規定，造成不同職域間的權益落差。為期權益對等，應將各職域退休年金納入剩餘財產分配請求範圍。 (一)行政院於 2023 年 1 月 9 日召開離婚配偶退休年金給付分配研商會議，決議請勞動部、教育部、銓敘部、農委會、經濟部、財政部、交通部、金融監督管理委員會及中央銀行，依銓敘部邀集相關機關及專家學者召會研商之建議修正條文，提出相關法規之修正草案，將循包裹修法方式處理。 (二)行政院復於 2024 年 10 月召開「離婚配偶經濟平等議題第 5 場研商會議」決議由教育部、國防部、交通部、經濟部及中央銀行等就權責法規，配合銓敘部「公務人員退休資遣撫卹法」修法期程，辦理修法事宜。 (三)因各類退休制度之法制依據、提繳方式及給付性質有所差異，農民退休儲金、勞工退休金與剩餘財產分配制度間之適用關係，宜配合整體制度規劃進一步釐清。又離婚配偶分配勞工退休金，涉及勞動基準法及勞工退休金條例之修正，勞工人數較軍公教等其他職域之人數為多，且退休金制度涉及新制、純舊制及新舊制之轉銜，勞動部將持續關注社會氛圍，並於蒐集勞雇團體意見、凝聚修法共識後辦理。 三、另有關「未成年子女扶養費」為離婚之父母為盡對未成年子女之扶養義務所須支付之費用，與贍養費之目的有別；且依民法第 1116 條之 2 規定，父母對於未成年子女之扶養義務，不因結婚經撤銷或離婚而受影響，爰無與贍養費連動之情形。			
權責機關(單位)	**行動**	**關鍵績效指標**	**時程**	**備註**
89(a)(c) 法務部	本部前已通盤檢討現行有關裁判離婚原因及離婚後財產上效力規範相關規定，並擬具民法親屬編部分條文修正草案(贍養費部分)，於 2025 年 9 月 3 日經行政院、司法院會銜函請立法院審議。	配合立法院審議期程出席相關會議	□短期 ■中期 □長期	

89(b) 銓敘部		一、以 2018 年 7 月 1 日起施行之《公務人員退休資遣撫卹法》第 82 條至第 84 條、112 年 7 月 1 日起施行之《公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法》第 58 條至第 60 條，以及 107 年 7 月 1 日起修正施行之《政務人員退職撫卹條例》第 34 條至第 36 條，已就公(政)務人員定有離婚配偶退休(職)金分配請求權之相關規範，且實務執行迄今尚無明顯窒礙，又前開第 89 點(b)意見係要求其他尚未建立機制之職域退休年金應納入相關規範，故就本點次意見，尚無從提供關鍵績效指標及各期程目標。 二、至本部另主管之聘僱人員退離給與，以 2018 年 7 月 1 日《各機關學校聘僱人員離職給與辦法》(以下簡稱《離職給與辦法》)修正後，多數聘	□短期 □中期 □長期	

		僱人員已改依《勞工退休金條例》規定提繳退休金，俟該條例增訂勞工之離婚配偶分配勞工退休金之請求權後，即併同適用；至少部分於上開《離職給與辦法》修正生效前即在職且選擇繼續提存離職儲金者，因所適用之《離職給與辦法》非法律位階，致無法增訂相關規範，是亦無從就本點次意見提供關鍵績效指標及各期程目標。		
89(b) 國防部	國防部業於 2018 年配合國家年金改革，修正「陸海空軍軍官士官服役條例」第 42 條，增訂離婚配偶退休俸分配請求權。	有關所有職業類別的退休年金均納入剩餘財產分配請求的範圍，國防部將配合相關院會，就軍職部分提供評估意見。	□短期 □中期 ■長期	
89(b) 教育部	研議於「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」新增離婚分配年金相關規定。	將俟銓敘部提供軍公教及政務人員之年金納入離婚分配相關修正條文，儘速提出「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」修正草案。	□短期 ■中期 □長期	

89(b) 經濟部	依據行政院秘書長 2025 年 3 月 3 日函示，配合「公務人員退休資遣撫卹法」修法期程，修正「國營事業管理法」。	配合「公務人員退休資遣撫卹法」修法期程，辦理後續「國營事業管理法」修法工作，將國營事業人員退休金之請求權，納入離婚剩餘財產請求分配範圍。	□短期 □中期 ■長期	
89(b) 交通部	持續關注銓敘部就軍公教及政務人員等 4 種職業年金實施情形之檢討結果，以及法務部對民法修正必要性之評估結論，並配合行政院有關採取包裹修法之政策規劃，研議辦理「交通部郵電事業人員退休撫卹條例」修法事宜。	配合銓敘部「公務人員退休資遣撫卹法」 修法進度辦理「交通部郵電事業人員退休撫卹條例」修法事宜。	□短期 □中期 ■長期	
89(b) 勞動部	蒐集勞雇團體意見、凝聚修法共識。	召開研商會議 1 場。	■短期 □中期 □長期	
89(b) 農業部	一、行政院 2023 年 12 月 1 日「離婚配偶經濟平等議題第 4 場研商會議」，決議由各部會就權責法規草擬修正草案；2024 年 10 月 9 日第 5 次會議決議，由勞動部及農業部儘速研提權責法規之修正草案，並於 2026 年底報院審查。 二、依行政院指示，農業部刻正研議將「離	依前開行政院指示，短期以農民退休儲金條例修正草案，並與勞工退休條例修正草案併同函報行政院審查。	■短期 □中期 □長期	

	婚配偶請求分配農民退休儲金」制度納入農民退休儲金條例修正範疇，並前於 2026 年 8 月 24 日召開「有關離婚配偶請求農民退休儲金之修法工作會議」。將俟勞動部擬具《勞工退休條例》草案後，再行調整《農民退休儲金條例》草案內容，俾與《勞工退休條例》修正草案併同函報行政院審查。			
中央銀行 89(b)	持續關注「公務人員退休資遣撫卹法」有關離婚配偶年金請求權之修法期程，並配合行政院後續指示辦理。	配合「公務人員退休資遣撫卹法」有關離婚配偶年金請求權之修法草案，提出本行相關法規之修正草案。	□短期 □中期 ■長期	