

審查各機關對CEDAW第2次國家報告總結意見與建議

初步回應會議紀錄(第25點)第2輪

時間：104 年 4 月 15 日（星期三）上午 9 時 30 分

地點：行政院第 7 會議室

主席：黃處長碧霞

記錄：張哲航

出席：詳如簽到表

壹、主席致詞（略）

貳、會議決議：

一、結論性意見與建議第 25 點

（一）請國發會與各部會整理並提供提升婦女勞參率各項研究，如有不足請即規劃辦理。

（二）請各部會提供近二年及未來推動提升婦女勞參率的相關暫行特別措施。

（三）各部會後續補充資料除填寫於性平處提供之表格外，亦可以附件方式呈現。

（四）請各相關部會就委員及民間團體代表所提建議修改績效指標及辦理期程。

（五）結論性意見與建議第 26 點、第 27 點併入其他點次會議中討論。

參、審查各機關對結論性意見與建議的初步回應第 25 點至第 27 點之發言要旨：

一、結論性意見與建議第 25 點

（一）政府機關

1. 性別平等處

(1) 我國社會救助法對中低收入家庭給予健保及子女就學費用的補助，對於家庭中的老人或身心障礙者另給予其他補助，屬於工作人口的婦女則未

提供補助，婦女如持續穩定就業達三年，中低收入家庭的健保及子女就學費用補助雖會被取消，但仍可繼續領取老人或身心障礙者之補助。

- (2) 政務委員除主持行政院性平委員會會議會前會外，並負責人口政策會議相關事項，故各部會所推動的政策及措施，政務委員均相當熟悉。
- (3) 促進婦女就業有助於提升婦女經濟地位，並促進性別平等，對於國家經濟發展亦有助益，目前各國政府均相當重視該議題。

2. 國家發展委員會

- (1) 國發會經綜整行政院主計總處相關統計資料發現，近 10 年來我國男性與女性勞參率雖仍有差距，惟整體女性勞參率呈現逐年提升之趨勢。就年齡別觀察，45 歲以上女性勞參率較為低落，係「家庭照顧責任」與「職場環境不利」等因素影響我國中高齡婦女勞動參與。
- (2) 為研擬提升中高齡婦女勞動參與相關政策，國發會於 103 年 10 月與 11 月分別召開專家學者座談會及跨部會研商會議，並於 104 年 1 月 29 日「總統府財經月報第 55 次會議」研提「我國人口結構變遷趨勢與勞動力發展因應作為」報告，針對提升中高齡及婦女勞參率研擬推動策略，未來將持續與相關部會協調研商具體可行做法，以充分運用我國優質的婦女人力。
- (3) 我國 25 至 30 歲的婦女勞參率在鄰近各國排名第 1，但 30 歲後婦女勞參率大幅下降。相關研究指出，25 歲到 39 歲的婦女未能就業的主要原因是在家照顧子女，50 歲到 64 歲以後則是因家中有其他需照顧之家屬，因此提升婦女勞參率，應解

決中高齡婦女二度就業及年輕婦女托育的問題，各部會在托育方面都有許多措施在推動。

- (4) 根據美國的研究顯示，美國有 20% 有子女的工作婦女，其子女是由祖父母照顧，因此如果年輕婦女投入就業市場人數增加，是否會如同美國一樣增加中高齡婦女的托育責任，仍待研究。
- (5) 我國未就業婦女中的 5.5% 需照顧家中的長者，隨著我國老年人口的增加，比率也會增加，中高齡婦女是主要照顧者，因此完善照顧資源也能促進中高齡婦女就業，勞動部及衛福部也在積極推動相關措施。
- (6) 彈性工時的推動以及解決婦女就業障礙等議題，如性別歧視與年齡歧視等，均會放到「我國人口結構變遷趨勢與勞動力發展因應作為」報告架構中，並透過總統府財經月報會議呈現結果。
- (7) 國內有學者認為推動彈性工時與非典型工作型態會降低婦女的勞動條件，也有認為能夠使婦女兼顧家務與工作，不過目前將會朝降低婦女就業門檻方向推動。
- (8) 國發會已於 3 月份向行政院報告國家發展計畫及總統府財經月報中提及之措施，6 月所召開第 1 次人口人才會報也會有具體措施，屆時再以附件方式補充。
- (9) 各部會均有在推動促進友善職場的相關措施，如彈性工時、消除職場性別歧視、職務再設計、就業服務及職業訓練，國發會特別提及托育及安親係因委員特別關注該議題。
- (10) 勞動部已訂定部分工時的指導準則可供遵循，藉此促進多元就業型態，國發會已將多元就

業型態對企業用人成本的影響及發展其他就業型態作為未來研究重點。

- (11) 有關全面性研究部分，國發會研擬政策時均會進行背景研究，各部會則會對政策執行面進行研究。

3. 勞動部

- (1) 有關鼓勵企業推動工作與生活平衡的具體措施：

- ① 辦理「企業托兒」、「員工協助方案」與「工作與生活平衡」宣導暨企業觀摩，提升事業單位推動知能，每年預計辦理 20 場次。
- ② 成立專家入場輔導制度，協助企業建置「工作與生活平衡」措施，每年預計輔導 25 家企業。
- ③ 補助雇主辦理工作生活平衡措施，包括訂定「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，補助雇主辦理托兒設施或措施，每年預計補助 100 家雇主辦理托兒設施或措施。
- ④ 訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理工作生活平衡相關之教育訓練、活動、設備及宣導等，預計補助 100 家雇主辦理工作生活平衡措施。
- ⑤ 辦理「工作生活平衡獎」優良企業選拔表揚，廣徵與推廣企業推動績優範例。

- (2) 促進婦女二度就業的具體措施，包括透過職業訓練、就業媒合及就業諮詢等措施提升婦女自信心重回職場，預計協助二度就業婦女達 4,000 人次。辦理各類適合失業婦女之訓練班別外，並透過補助地方政府辦理在地化之職業訓練，增加失業婦女參訓職類之選擇及就近參訓之機會，且為

鼓勵失業婦女參訓，除補助 80%(一般失業者)、100%(特定對象)之訓練費用外，針對特定對象並輔以職業訓練生活津貼，以安定其參訓期間之生活，並以達成婦女參訓比率 60%為目標。

- (3) 職業訓練得目的在於培養學員工作技能，如在課程中針對某種經營模式介紹並不符合職業訓練的目的，所以提供合作社宣導資料給學員應該是較適當的方式。
- (4) 推動社會企業的政策目前是由經濟部擔任統籌單位，勞動部、衛福部及教育部均有參與其中，勞動部目前也在各領域積極推動社會企業。
- (5) 目前法令針對撫育未滿三歲的子女的勞工有調整上下班時間的彈性工作規定，另外對有哺乳需要的勞工，也有哺乳時間的規定；彈性工時包括彈性上下班、調整工作時間及彈性放假等方式，透過現行勞基法的規定，勞資雙方可以自主協商彈性工時的方式，勞動部也有出版宣導手冊，未來也會在各種場合中宣導彈性工時的運用。
- (6) 勞動部推動工作與生活平衡除了要求企業遵守法令外，更希望企業能發展相關措施，如彈性工時、調整工時或員工協助方案等，透過該措施使婦女能兼顧工作與家庭、促進婦女就業、穩定婦女的勞動關係。
- (7) 勞動部已於 103 年起將企業採取工作與生活平衡的措施納入工作與生活平衡獎的評選指標。
- (8) 勞動部透過事前就業諮商及後續職訓甄選面試中確認民眾是否有就業的意願，解決民眾為領取職訓津貼而不就業的問題；民眾如果重覆參與訓練而不投入就業市場，之後將無法參與其他職業

訓練，上述機制均在解決領取職訓津貼的道德風險問題。

- (9) 各國比較產假期間長短及津貼多寡之基礎並不相同，有些國家係將母體恢復與後續育兒期間合併，因此產假可能達 4 個月以上，我國產假制度係基於母體恢復之需要設計，現行 8 週產假期間之規定已符合醫學上之要求，且後續父母可申請育嬰留職停薪陪伴幼兒；某些國家在產假前段雖給予婦女全薪的津貼，但後段卻是不給薪，我國勞工於產假期間雇主應給薪並可申請生育津貼，後續育嬰留職停薪期間，也可申請育嬰留職停薪津貼，請假期間的所得替代率與各國比較，並無較差。
- (10) 育嬰留職停薪期間過長可能影響婦女再就業，同時與國家整體育兒政策有關；另外，育嬰留職停薪期間勞工可申請育嬰留職停薪津貼，因此國家財政負擔也需一併考量。
- (11) 勞動部會交由相關單位研議提出具體明確的提升婦女勞參率的措施；另外，績效指標部分會以基礎數據做為母數及以成長數之方式呈現。
- (12) 勞動部會研議針對性別工作平等法育嬰留職停薪及禁止懷孕歧視等措施落實程度進行調查研究之可行性。
- (13) 開放 85 歲以上輕度失能老人使用外籍看護的議題，牽涉層面甚廣，勞動部會徵詢專家意見並進行性別影響評估。

4. 經濟部：

(1) 經濟部分為工業區設置托育設施、鼓勵企業提供員工托育措施或設施及提升女性勞參率等三方面推動：

① 工業區設置托育設施部分，經濟部已於楠梓工業區設置示範幼兒園，且北、中、南區工業區內之公司均與托兒所簽訂契約，並設立集乳室。

② 提升女性勞參率部份，經濟部技術處項下小型企業創新研發計畫(SBIR)，已將女性企業主之申請案件，納入評比之加分項目中，以確實協助女性創業。

③ 至於鼓勵企業提供員工托育措施方面，企業所採行之托育措施或設施將會納入各種獎項的評比範圍。

(2) 社會企業之推動係由馮燕政務委員在主導推動，經濟部為統籌各部會措施的窗口，並由勞動部、衛福部、財政部等部會依據「社會企業推動方案」辦理，該方案是針對協助青年創業提出各種措施，經濟部會請各部會研提婦女就業的相關措施。

(3) 因少子化及員工住所附近都有幼兒園等原因，員工子女多在加工區外幼兒園就讀，經濟部加工口區目前與 30 家幼兒園簽約，已有 172 位員工之幼兒就讀，未來如有不足，會增加簽約幼兒園數。

(4) 經濟部會請中小企業處說明社會企業所編列預算使用情形。

(5) 經濟部會研議於評選獎項納入執行情形；內政部如有需 ICT 協助合作社行銷，可與經濟部洽商。

5. 教育部：

- (1) 為解決婦女托育問題，教育部推動非營利幼兒園實施方案及辦理 5 歲幼兒免學費教育計畫就學補助，協助減輕育兒之經濟負擔，並加強宣導 5 歲幼兒入園，提高幼兒入園率；針對經濟、身心等不利條件幼兒提供優先進入公立幼兒園之機會；104 年設定之績效指標為達成整體 5 歲及經濟弱勢 5 歲幼兒入園率均逾 96%，104 年至 106 年並將持續辦理。
- (2) 公共化教保政策係針對 2 歲到 5 歲的幼童提供服務，103 年至 107 年教育部推動之方式係透過結合公益法人及補助地方政府設置幼兒園等方式來達成提升托育人數之目標。
- (3) 103 年至 107 年設置 100 家公立幼兒園的目標，其中 104 年所設定分階段目標已達成，但是否符合普及性及近便性，會請相關單位研提基礎數據資料。
- (4) 非營利幼兒園設置辦法中的公益法人並不包括合作社，後續會請業管單位研議是否修改相關規定。

6. 衛福部

- (1) 有關建構友善托育環境的部份，衛福部主要分為辦理「建構友善托育環境～保母托育管理與托育費用補助實施計畫」及推動公私協力托育資源中心兩個部份進行：
 - ① 其中建構友善托育環境的計劃於 103 年已完成階段性工作，104 年至 107 年將推動已報行政院核定的推動建構托育管理的實施計畫，配合已於 103 年所實施的托育人員管理機制將托育人員納管。

② 推動公私協力托育資源中心則是為協助在家照顧育兒的父母有適當的育兒或從事親職教育的場所，該計畫已請公彩基金延長至 106 年。

(2) 二歲以下幼兒可採全日托由保母照顧，民眾可透過地方政府的社區保母系統搜尋適當的保母；衛福部對夫妻經濟收入未達標準且一方未就業在家照顧未滿 2 歲者提供育兒津貼之補助，藉此提供家庭適當之支持；父母如需托育及親職教育相關知識可至各地方托育資源中心尋求協助。

7. 原住民族委員會

(1) 依據 103 年度原住民就業狀況調查結果，原住民女性勞參率 (50.36%) 較 102 年度 (50.18%) 提升 0.18%，惟仍低於男性勞參率 (70.62%)，探究其因主要係因女性料理家務事以致未能投入就業市場。

(2) 為提升婦女就業機會，原民會結合各部會共同推動「促進就業方案 (102-105 年)」該方案針對托育及托老具體措施包括辦理「部落文化保健中心」、「族語保母托育服務」、「社區互助式及部落互助式教保服務中心設置」等三項計畫，「部落文化保健中心」已促使 395 人就業 (女性為 293 人)，「族語保母托育服務」已培育族語保母 352 人 (女性佔 99%)，設置 5 處社區互助式及部落互助式教保服務中心並提供 18 個就業機會。「促進就業方案 (102-105 年)」將以原住民男女失業率之差距未逾 0.2% 作為績效指標。

(3) 原民會 102 年至 104 年辦理原住民合作社陪伴輔導計畫，內容涵蓋原住民合作社社務、業務營運

個別輔導、諮詢及教育訓練等，每年輔導約 30 個原住民合作社。

- (4) 有關提升原住民女性勞參率的部分，50%非勞動的原住民女性在家料理家務，原住民女性是被迫或自願或其它原因必需從事家務工作，不同的原住民族的原因也不相同。原住民女性勞參率 50.34%與全國女性 50.64%之勞參率比較，差距不大。原住民女性勞參率低於原住民男性的原因，可能是多數工作為體力性的工作，影響女性參與的意願。原民會於原鄉地區設置托老及托育中心，除了增加原住民婦女的就業機會外，更解決原住民婦女料理家務的問題，藉此提升原住民女性的勞參率。
- (5) 有關原住民較不常使用政府的就業媒合措施的部分，原鄉地區網路較不普及，原住民主要是透過親友介紹工作或報紙徵才廣告找工作，如果有使用網路也多使用民眾熟知的人力銀行網站資源，故使用政府資源的比例較低，為鼓勵原住民使用政府資源，原民會已在車站託播廣告宣導相關訊息，並直接派就業協助專員到原鄉協助提供就業資訊，去年已提供 1500 個人次就業服務。

8. 行政院農業委員會

- (1) 為促進農村婦女就業，農委會推動發展農村美食田媽媽輔導計畫及輔導發展農村手工藝品等二個具體措施：
- ① 農村美食田媽媽輔導計畫係輔導農會家政班或休閒農場，運用在地食材，開發特色料理及加工品，成立田媽媽班，並辦理田媽媽評

鑑，以提供輔導改善依據，預計成立田媽媽 145 班，班員數 1,150 人。

- ② 輔導發展農村手工藝品，藉由規劃產品開發及設計培訓課程，養成農村巧藝人才，並由專業設計者實地教導製作，研發農業文化創意產品，此外於手工業推動中心、農村旅遊景點設立專櫃展售，農村手工藝品，增加婦女收益，並以農村巧藝開發新品數/銷售獲益人數，60 件/160 人為績效指標。
- (2) 農委會藉由培訓農村婦女並協助其運用在地資源進行創業的方式來提升農村婦女就業，並以開辦田媽媽班次及農村巧藝開發新品數/銷售獲益人數作為績效指標。
- (3) 農委會的培根計劃是從下而上由社區研提相關開發計畫，並未排除合作社提案；青年返鄉從事有機農作每年也有 1300 人次參與，其中許多也是透過成立社區發展協會的方式參與。農委會的田媽媽計畫及青年返鄉從事有機農作的計畫均未排除合作社提案申請。
- (4) 許多農民、農產業團體及地方政向農委會反應，因農村人口老化的原因，使得農業人力缺乏，對外召募人力不易，故農委會開始研議開放使用農業外勞，目前已開放遠洋漁業、屠宰業使用外勞，最近研議開放使用外勞為酪農業、菇菌業、蘭花栽種業。
- (5) 農委會解決農業缺工所採取措施，包括調整農產業結構，透過機械化與省工模式改善環境，藉此吸引更多人力投入農業；為保障婦女就業，農委會藉由訓練中高齡、原住民婦女使其具備從事農

業所需能力，並投入農產業；引進農業外勞僅作為農產業招募不到所需人力或因季節性需求大量人力等情況時的補充人力；對於農業外勞調配使用，希望由農業、合作社或民間團體來辦理

- (6) 有關農委會相關計畫有性別刻板印象的疑慮部分，農委會會補充「青壯年回鄉從農計畫」及休閒農場協助青壯年回鄉從農的相關資料。
- (7) 產銷班的資料可於農糧署的網頁查詢；農事小組係於農會架構下由會員組成的團體，性質與產銷班不同。
- (8) 田媽媽計畫會改以產值及成長百分比作為績效指標。

9. 內政部

- (1) 內政部在推動照顧服務勞動合作社過程中，因為稅務與派遣勞動關係認定的問題遭遇困難；每年7月的「國際合作社節日」辦理國際合作節系列活動，宣導合作社的成立，今年並與主婦聯盟合辦合作社研習課程，辦理6個班次，共有280人次參與。
- (2) 內政部與財政部對合作社法及加值型及非加值型營業稅法中有關政府委託其代辦之業務免稅之規定，解釋並不同；合作社對內營業雖可免稅，但對外營業則需負擔營業總額5%的營業稅，如果最後有盈餘仍需負擔所得稅，形成對合作社雙重負擔的情形，這也是當初未能推動勞動合作社的原因之一。

10. 財政部

- (1) 為減輕國人育兒負擔，進而促進婦女就業，財政部於所得稅法第17條增訂幼兒學前特別扣除額

之規定。自 101 年度起，納稅義務人 5 歲以下子女，每名扣除 25,000 元，並訂有排富條款。101 年綜合所得稅申報初步核定統計資料，約 58.9 萬戶列報該扣除額，可增加渠等可支配所得約 7.1 億元。未來將配合人口政策，如有提供其他租稅措施之必要，再適時研議。

- (2) 有關合作事業租稅優惠部分，合作社法第 7 條規定，合作社得免徵所得稅及營業稅；所得稅法第 4 條規定，依法經營不對外營業消費合作社之盈餘免納所得稅；加值型及非加值型營業稅法第 8 條規定，依法經主管機關許可設立之社會福利團體、機構及勞工團體，提供之社會福利勞務及政府委託代辦之社會福利勞務、合作社依法經營銷售與社員之貨物或勞務及政府委託其代辦之業務、政府機構、公營事業及社會團體，依有關法令組設經營不對外營業之員工福利機構，銷售之貨物或勞務均免徵營業稅。財政部並於 102 年 8 月 14 日將上開免稅規定函知內政部、經濟部、國發會、農委會及原民會等部會。

(二) 民間團體

1. 中國合作學社

(1) 針對國發會部分：

- ① 102 年至 105 年國家發展計畫已接近尾聲，其實質內容、策略以及 104 年 1 月 29 日總統府財經月報第 55 次會議，距今 4 月 15 日具體的協商成果為何？關係著性平綱領中的「混合式經濟體制」、各部會營造「友善的合作創業環境」落實，同時與第一項計畫說明中

對中高齡不利因素，而採二度在地就業的彈性模式設計相關。

② 第三項計畫社會企業行動方案有五個面向請教：一思維基礎為何？其周延性如何？二操作面的法源基礎；三就公平性而言統籌部會與前述三部會的預算與執行結果，內政部獨立列示的原因何在？四該方案尚有哪些部會執行中？五如何連結至一年內女性勞參率提升0.15%？

③ 有關教育部、衛福部、經濟部、勞動部等所提出的計畫或草案，是排除，還是相容「合作社模式」，如托兒合作社、教育合作社？希望能達到消除法人歧視問題，才是綱領開宗明義所指「混合式經濟體制」。（當時撰寫綱領時，李安妮教授曾與在下溝通說明，實質是指自由社會下的「社會經濟」。）

(2) 針對勞動部、原民會、經濟部、農委會部分：

① 民間團體提出事前宣導，但計劃又多用在補助，當通過技術訓練養成期，弱勢者所須面對的問題，無法離鄉，同時創業不是她獨自一人能承擔，並且在過程中需要長期陪伴，因此合作社在地創業、就業有其需要，對於勞動部第四項計畫中應處理人力仲介的剝削問題，以區隔真正的勞動合作社。希望各部會提高課程的包容性，共同協力解決。特別是經濟部協助各類合作社的在資訊技術、行銷能力提升與通路擴大。

② 農委會所提的計畫仍集中於農會系統延伸的田媽媽，忽視新女性回鄉有機農業或社區的

合作社系統，畢竟是目的事業主管機關，請教二者之間在培植的預算分配或基金使用如何達到公平性？

- ① 原民會的就業調查(結論 25 與 26)：都不需要政府提供就業服務項目從 98 年占 40.86%，逐年上升，至 102 年占 74.68%，103 年更高(尚未公佈)，其中的警訊與省思的問題為何？原住民女性勞參率又低於男性的原因中，料理家務事為重(約 50%)，此說明家事負擔以女性為主，能否進一步說明其中是自發性、或是社會習慣性、或是被迫性、或是其他機制面造成的選擇？
- ② 以上部會尚未回應 103 年 12 月 23 日發言：
「建請勞動部於職業培訓技能課程中，加列認識合作社組織的培訓內容，提供國民受訓者多一項社會經濟制度的選擇，形成公民社會實質資本累積，才能消滅 WTO 自由競爭下大量進口」。
- (3))經濟發展應納入社會經濟的思維。
- (4) 經濟學家熊彼得所指的創新不只是技術層面的改變，也涵蓋組織變革，因此勞動部辦理的職業訓練課程也應該將經營模式放入課程中，並加以宣傳。
- (5) 經營模式雖然不只有合作社的模式，由於過去我國忽視合作經濟的發展，因此更有積極倡導的必要。
- (6) 婦女對於夜間及假日托育需求的問題，透過合作社互助方式能夠解決，惟設置非營利幼兒園的法規，是否涵蓋合作社，教育部說法不明確。

- (7) 請農委會說明產銷班是否允許合作社參與，在農委會相關資料中僅有農事小組，並無產銷班資料。
- (8) 原住民勞動合作社應該配合部落及地區特性作調整，被稱為多目標經營合作社，在亞洲地區非常盛行，有助於解決貧窮問題。

2. 中華心理衛生協會

- (1) 針對第 25 點托育設施措施，國發會雖然提到女性在 45 歲的勞參率最低，但更應該重視的是女性離開勞動市場的年齡主要在 25~35 歲之間，原因通常是結婚和生育子女的關係，之後不但復職間隔長達七年，且不到一半的婦女能回到職場繼續就業。
- (2) 各部會所訂定之草案與規劃，除了應與地方政府協調落實的可行性，並確保經費的充足與穩定性，更重要的是依照地方實際需求的嬰、幼兒人數作需求的調查與統籌規劃。例如，楠梓加工區有多少嬰、幼兒有托育照顧需求，規劃的數量應與需求緊密呼應。
- (3) 勞動部在友善性別工作環境中，應將提供彈性工時視為重要推動目標，以提供兩性在面對家庭照顧與工作的雙重責任中，能得到足夠的彈性空間和支持資源來照顧家庭。
- (4) 2012 年婦女婚育與就業調查統計結果顯示，女性婚前的就業率為 83%。但 27% 的女性因為結婚而離職，復職率僅 44%，是近 20 年的高水準，平均復職間隔為 7 年 1 個月。已婚女性因生育而離職的為 21%，復職率為 53%，平均復職間隔為 6.5 年。

- (5) 2013 年主計處婦女婚育與就業調查統計顯示，提高女性結婚及生育意願，有下列幾項，(一)能有穩定的工作及收入(40%)；(二)丈夫及家人願意分擔家務並對生育計畫有共識(14%)；以及(三)落實性別工作平權並提供已婚女性可兼顧家務之工作環境(14%)。提升女性生育意願則首要為提供生育津貼或教育津貼，佔 29%；其次為提供 6 歲以下托育費用補助，佔 28%；其次為提供鼓勵生育工作環境(工時彈性、在家工作、附設幼兒園或托嬰中心、延長產假)，佔 15%。(行政院主計處，2013)。
- (6) 地方勞工行政主管機關因人力、經費等資源有異，導致各縣市推動狀況產生差異，部分縣市推動困難。例如，2012 年起政府開辦公共托嬰中心，2012~2013 年全國共設置 55 家公共托嬰中心，其中台北市與新北市共開辦 38 家，仍有十三個縣市，連一家都無法開辦。補助企業辦理托兒設施或措施部分，台北市勞動局 2014 年共補助 38 間企業辦理托兒設施或措施，總補助經費為 1,495,200 元，但同年度新北市勞動局的預算數僅為 70 萬元，中央政府補助托兒福利服務經費為 947 萬元。

3. 台灣綠活勞動合作社

- (1) 鼓勵婦女就業對育兒會有影響，不同地區婦女所需要的就業協助措施可能有所不同，比如對原住民女性來說，家務工作可能相當重要，因此不願外出就業，因此提供給原住民婦女的就業協助也應有所不同。

- (2) CEDAW 之推動應有其核心價值，否則會使人於不同價值間混淆，建議以「推動家庭的工作與生活平衡」作為核心價值；CEDAW 工作的推動也應有願景，建議規劃以 100 年為期的願景目標。
- (3) 社會企業的本質是人民團體的企業，建設社會企業的推動工作，應納入內政部「人民團體與合作事業管理科」並編列工作經費。

4. 台灣婦女團體全國聯合會

- (1) 推動性別主流化及 CEDAW 最主要的目的在於尊重差異與創造不同性別選擇的空間，比如使選擇擔任全職媽媽的婦女能有完善的育兒環境，未來如果選擇投入職場也有公平友善的工作環境。
- (2) 各部會在第二輪會議中所提出的各項政策及方案均較第一輪會議為完整與具體，各項政策與方案可能有互為抵銷或衝突的情況，建議負責性平業務的政務委員應親自或派員出席，俾瞭解各部會推動業務所面臨的問題。
- (3) CEDAW 特別強調採取暫行特別措施解決結構性不平等的情況，但各部會所提出的計畫及方案，大多為既有已在辦理的業務，並未提出解決提升婦女勞參率的暫行特別措施。
- (4) 勞動部降低申請外勞看護的老人由 85 歲降至 80 歲的政策，可能排擠中高齡婦女及近年來勞動部所培養國內的看護人力投入照顧產業，建議勞動部應做性別影響評估；國發會則應說明對該政策的立場為何。
- (5) 有關前次會議提及我國合作事業因稅制及勞動關係認定等限制，導致合作事業在我國並未廣泛

被利用的情形，經濟部、財政部及勞動部對此部分均未回應。

- (6) 政府推動社會企業已編列 7000 萬元的預算，相對內政部僅有 1000 萬元預算在推動合作事業，建議國發會應去瞭解推動社會企業的預算中有多少是運用在促進婦女創業。
- (7) 部分中低收入家庭的婦女，為避免喪失領取中低收入補助的資格，參加民間團體辦理的各類訓練後，卻不願投入就業市場，針對該問題，相關單位應提出解決的方法。
- (8) 合作社屬於混合經濟的型態，與經濟部的職掌有關，經濟部願意推動合作社應予肯定；請勞動部研議在職業訓練課程中納入合作社課程。

5. 高雄市立空中大學(許文英教授)

- (1) 農委會雖然提出田媽媽計畫作為促進婦女參與農牧業的措施，未來如開放農業外勞引進國內，可能會影響婦女參與農牧業的機會，建議農委會應及早評估及因應。
- (2) 第 25 點所涉及議題相當廣泛，往後點次會議可能再次提及，因本次會議時間有限，未能充分表達意見，後續會議中如提及本點討論事項，仍應給予發言機會。

6. 勵馨社會福利事業基金會

- (1) 婦女勞參率的提升與托育政策有關，雖然婦女有希望創業或在家育兒等不同情況，希望不要因此排擠育兒的資源。
- (2) 托育政策應該由國發會統籌，勞動部及教育部共同規劃，各部會自行辦理未能顧及未就業或弱勢

婦女托育的需求；各部會提出托育政策提升多少婦女就業機會，也未說明。

- (3) 免費托育僅針對 5 歲幼童提供，請部會去調查我國有多少 4 歲以下幼童有托育的需求。
- (4) 我國產業型態是以服務業為主，許多女性服務業得工作，服務業經常需假日及夜間工作，女性服務業從業人員面臨缺乏夜間及假日托育資源；另外，單親婦女為維持生活必需外出工作，如家中沒有親屬，也面臨幼托資源缺乏的問題。
- (5) 許多婦女接受職業訓練卻不願投入就業市場，寧可領取職訓生活津貼，原因可能是就業市場不適合；部分訓練委託團體為消化人數，有相同民眾不斷接受職訓的情形，希望勞動部能正視此種現象，並落實訓用合一的政策。
- (6) 請勞動部說明以企業僱用 250 人作為應否提供托育設施的條件之理由及落實工作與家庭生活平衡與促進婦女就業的關係。
- (7) 請各部會針對降低被托育幼兒年齡、提供夜間及假日托育服務研提暫行特別措施。

7. 婦女新知基金會

- (1) 推動工作與家庭平衡促進婦女勞參率，應將男性也有分擔家務及平衡工作與家庭之需求納入考量。
- (2) 請勞動部調查符合育嬰留職停薪資格確未申請、育嬰留職停薪屆滿未復職、育嬰留職停薪屆滿未回復原職的婦女人數及其原因，以瞭解育嬰留職停薪實施情況。
- (3) 性別工作平等法施行迄今，許多縣市接獲懷孕歧視案件總數只有 1 件，甚至金門縣完全未有懷孕

歧視案件，請勞動部調查各縣市處理懷孕歧視的情形。

- (4) 請勞動部補充勞動派遣法的性別影響評估，內容應涵蓋婦女從事派遣工作的人數、年齡層、產業別及從事派遣工作的婦女未受保護的權益為何。
- (5) 請各部會瞭解「社會企業推動方案」對婦女就業權益的影響，特別是勞動條件、友善職場等情形，政府是否有採取相關措施確保社會企業勞工的權益。

8. 全國媽媽護家護兒聯盟

- (1) 根據 CEDAW 反對對婦女一切歧視的精神，媽媽全職在家育兒應該被視為勞動的一種形式，兒童在成長階段更需要父母的陪伴，全職媽媽有助於良好下一代的培育，政府應當對全職媽媽提供適當的協助，甚至應給予薪資。
- (2) 女性基於個人自主意志選擇進入職場或擔任全職媽媽均應予肯定，並且應該宣導二者具有相同的價值。
- (3) 政府應該給予全職媽媽協助俾解決其在育兒過程或未來重新投入職場的問題；對於在職的婦女則應透過修法延長產假及育嬰留職停薪期間、鼓勵企業多利用彈性工時並落實家庭與工作平衡的措施。

(三) 民間委員

1. 徐委員遵慈

- (1) 近年來政府在推動友善職場及建構托育環境等工作已漸有成效，個人觀察有意願生育的婦女已有增加。

- (2) 請國發會依前次會議委員及民間團體的建議，按不同年齡如中高齡婦女、族群別設定婦女勞參率的績效指標。
- (3) 國發會於總統府財經月報針對提升中高齡及婦女勞參率所提出之推動策略，未見具體內容，請國發會予以補充。
- (4) 經濟發展趨緩及退休年齡延後已成為未來常態發展情形，各部會研議相關措施時應一併考量。
- (5) 各部會除提出以輔導企業家數或服務人次作為績效指標外，更應該去關注該績效指標是否確能促進婦女就業。
- (6) 經濟部雖將企業設置托育設施作為評選相關獎項的評審內容，更重要的應是育兒設施的使用情形如何。
- (7) 各部會有針對推動合作社提出相關措施，但女性創業模式有相當多種，合作社的模式也並非適用於所有婦女從事經濟活動，建議也應介紹其他型態的經營模式。
- (8) 經濟部將鼓勵女性創業或獎勵女性企業家作為提升婦女勞參率的方式之一，鼓勵女性創業及獎勵女性企業家與提升婦女勞參率應屬不同概念，不應混為一談。

2. 吳委員嘉麗

- (1) 各部會設定績效指標應明確，如國發會設定婦女整體勞參率作為績效指標，我國婦女勞參率在30歲至45歲間下降，應設定提升30歲至45歲婦女勞參率作為績效指標；勞動部設定補助企業辦理托育設施作為績效指標，應以提升多少家數企業辦理托育設施作為績效指標；農委會以辦理

培訓班次數作為績效指標，應該以產出值作為績效指標較恰當。

- (2) 幼兒托育及學校課後留校的問題應透過增編預算作為暫行特別措施，促進公托及課後留校服務普及化，並擴大托育幼兒及課後留校年齡層，解決夫妻就業兒童照顧的問題。
- (3) 建議經濟部與勞動部推動工作分享及遠距工作措施，使婦女兼顧家庭並能維持就業。

3. 林委員春鳳

- (1) 婦女在就業市場面臨性別與年齡的歧視的問題，透過教育潛移默化改變觀念是很重要的方式，近年在我國已經顯現出部分成效。
- (2) 國發會所設定提升婦女勞參率至 51% 的目標太保守，建議將婦女勞參率之目標值提高。
- (3) 原民會針對不同原住民族及地區特性面臨的問題提出的具體措施，值得肯定。農委會所推動的田媽媽計畫，其中鼓勵手工藝創業的部分，如果受限於市場規模已有飽合情形，建議可強化有機小農的推動工作。
- (4) 由於內政部的推動及梁玲菁教授的鼓吹之下，合作社在地方已逐漸萌芽，但教導民眾自立自強的觀念及宣導合作經濟模式的教育工作，仍應該持續推動。
- (5) 對於推動相關促進婦女權益工作的公部門人員，也應該給予適時的鼓勵及肯定。

4. 王委員如玄

- (1) 國際專家建議有三項，一是政府提供具便利及可負擔的托育服務，二是採取暫行特別措施，三是

建議進行全面性的研究來發展提升女性勞參率之政策。

- (2) 進行全面性研究部分，國發會所提出在總統府財經月報會議研提「我國人口結構變遷趨勢與勞動力發展因應作為」及 103 年至 105 年國家發展計畫，應涵蓋各部會所推動的各種措施，如此才能更全面性的瞭解政府在提升婦女勞參率的作為。另外，托育政策也應該一併在上述國發會所提出的計畫中呈現。
- (3) 各部會所提出的方案或措施都是目前正在推動的工作，並未特別提出新的政策或措施，並未提出暫行特別措施。
- (4) 勞動部以婦女訓練人數比率作為績效指標，該指標的意義並不明確；派遣勞工保護法預定於 104 年 12 月 31 日完成立法，是否能如期完成。各部會所提出的績效及時程應該明確且能落實。

5. 李委員萍

- (1) 有關進行全面性研究部分，請國發會說明係由國發會進行相關研究，抑或是各部會進行研究交由國發會統整，及該研究是否已涵蓋促進婦女就業各層面。
- (2) 國發會訂定之計畫，後續將「責成」各部會辦理，請國發會說明管考及監督各部會執行計畫的相關機制。
- (3) 請經濟部在第三輪會議說明推動社會企業各項措施中如何促進婦女創業。
- (4) 教育部設定增設公立幼兒園達 30 班、設立非營利幼兒園達 10 園作為績效指標，並不能完全解

決托育資源不足的問題並回應國際專家對本點次的要求。

- (5) 經濟部提出在各加工出工區設置哺乳室及將企業辦理托育情形列入相關獎項評比各項措施，均是已往在性平會就提出的措施，國際專家應是建議要有新的措施提出，性平處如何處理部會未提出新措施的情形。

6. 蔡委員瓊姿

農委會的田媽媽計畫發展農村美食及手工藝品，可能會落入女性適合烹飪的刻板印象，應該有更多其他職業選項，才能吸引年輕婦女投入農村工作，如在農村發展休閒農場，可創造生態導覽員的工作，女性透過訓練也能參與；另外在漁村也可給予女性培訓，使其從事救生員或導覽等工作。

肆、臨時動議：無

伍、散會：上午 12 時 50 分