

111 年第 1 次性別平等專案小組會議紀錄

壹、時間：111 年 3 月 24 日下午 3 時

貳、地點：本會 11 樓會議室

參、主席：李副主任委員

紀錄：陳怡君專員

肆、出（列）席人員：如附簽到表。

伍、主席致詞：略。

陸、承辦單位報告：略（如會議資料）。

一、上次會議決議事項辦理情形：略（如會議資料）。

何委員碧珍：

有關武陵農場及福壽山農場參訪建議改善事項，均有效率的辦理完成，惟建議將來能在美學上加強。

有關榮民榮眷基金會民選董監事任一性別比例達 1/3 之具體做法，文字上建議調整為「若有任一性別當選人少於 1/3 時，應不依選票排序，而優先入列該不足之性別者。」

有關院層級議題性別友善環境改善比率、盤點項目(含硬體及軟體)、績效指標期程及目標值等，建議具體規劃。

建議職業訓練課程除實體課程外，可加開線上視訊課程。以彌補受限於區域或交通而未能參訓之人員，另建議可和空中大學合作。

郭委員素珍：

建議先盤點友善環境項目並配合預算進行改善。另有關性別友善環境改善策略三「研提改善計畫、訂修法令或行政措施」可否加以說明。

院層級議題二，目標二「促進科學研究及技術研發之性別化創新」如何執行？

部會層級議題二「提升榮家男性照顧服務員比率」，建議可進一步瞭解男性照顧服務員留任主因，並從留任主因著手，吸引男性投入長照工作。

有關部會層級議題三「提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會」，請問參訓率下降的原因為何？

主席：

榮民榮眷基金會民選董監事現行文字說明及制度設計上，已可充分表達會滿足任一性別比例達 1/3。會後請服務照顧處請教何委員，如文字需修正於下次會議報告。

服務照顧處會後補充說明：

本會榮民榮眷基金會自 111 年 7 月 1 日第 10 屆起，董事人數由 13 人增加為 15 人，包括官派董事 8 人(本會 2 人；行政院外交國防法務處、國防部、內政部、財政部、大陸委員會及財團法人海峽交流基金會各 1 人)、民選董事 6 人及學者專家 1 人。

為符合任一性別比例達 1/3 之規定，本會薦派董事 2 人部分，依專長薦派不同性別各 1 人。官派董監事部分，函請中央部會儘量薦派不同性別者出任。民選董監事部分，單一性別當選人少於 1/3 時，將該性別候選人所得選舉票單獨計算，以得票數較多者為當選，當選人數至任一性別達 1/3 為止。

因目前文字內容已可充分表達民選董事計票方式，又 111 年 7 月 1 日改選後，本基金會董事應可達成任一性別比例達 1/3。復以本推動計畫已函報行政院備查並經本會公布，如需滾動修正計畫，需於每年 3 月底前函報行政院審查。綜上，相關文字內容暫不修正。

主席：

何委員提及農場設施建議在美學上加強。在此說明，美學文化必需從教育開始養成。如果設計者沒有美感素養及生活品味，僅只為了表現旅遊景點特色，而強加不明所以的元素，反而會造成反效果。

有關建議於配偶分娩時，除給陪產假外，另予居家辦公一案，需視機關業務及職務特性而定，難以一概適用。又制度設計時，需所屬機構首長充分瞭解才能施行，故本案暫予保留。

主席指(裁)示：

請各業管處於 1 個月內，就各所屬機構性別友善環境，訂定盤點項目。針對服務對象或同仁迫切需要者，列入優先改善項目，並規劃改善時程及達成率，如改善未能達 100%請說明原因。迫切性較低者，列入逐步改善項目，並說明改善年限。另對於目前無需求之性別友善項目，及有客觀困難，無法改善者，經說明原因後，得列入暫不改善項目。同時通盤檢視是否需訂修相關法令，配合性別友善環境之建置。

行政院性別平等處(下稱性平處)蕭科長鈺芳：

有關院層級議題二，目標二「促進科學研究及技術研發之性別化創新」，係指在研究或研發時，建立相關機制，納入不同性別者的觀點，使其結果能符合不同性別者需求。111 年至 112 年先由科技部發展整體性操作指引，並辦理性別化創新整體操作指引說明會。113 年起再由相關部會(註：含衛生福利部、教育部、經濟部、國防部、交通部、內政部、行政院環境保護署、行政院農業委員會、國軍退除役官兵輔導委員會)發展業管領域的性別化創新操作手冊。

主席：

請人事處於每次會議前詢問性平處有關發展整體性操作指引的辦理進度。如科技部已完成整體性操作指引，請性平處於本會議中說明，讓本會充分瞭解。而就醫保健處針對科技部之整體性操作指引應充分瞭解，並就性平處的說明內容，回應後續配合辦理情形。

就養養護處陳專門委員嘉愉：

目前照顧服務員就業市場仍以女性居多，自從契約價金增加至 3 萬 7,700 元並增列 1.5 個月年終獎金後，榮家照顧服務員留任率逐漸提高。110 年男性照顧服務員為 17%，今年至目前為止為 19%，仍在持續努力提升中。

就學就業處黃科長瑞文：

每年均會針對女性就業趨式及參訓班隊統計，規劃訓練課程以提高參訓率。因榮服處自 109 年起停辦委外訓練，致整體參訓人數下降，女性參訓比率亦隨之下降。

主席：

榮服處自 109 年起停辦委外訓練，改由本會補助退除役官兵(眷屬)參加中央機構、地方政府、財團法人及通過 TTQS(人才發展品質管理系統)民間機構所開的訓練班。

主席指(裁)示：

- 一、請就學就業處及職業訓練中心，針對線上視訊課程可否達成訓練效益、可能遭遇的困難、所需經費，及瞭解有無可能和空中大學合作，共同進行可行性評估，並請於 1 個月內提報評估結果。
- 二、部會層級議題三「提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會」，退除役官兵眷屬之參訓補助標準及參訓排序，均和退除役官兵不同，112 年起績效指標(含期程與目標值)應分別計算。

何委員碧珍：

對榮民新住民配偶統計資料分析給予肯定，建議持續深化資料的蒐集及整理。榮民新住民配偶將近 2 萬 8,000 人，惟有子女者僅約 6 千 800 餘人，建議再補充與新住民結婚之榮民有子女的比率偏低之原因，及榮民新住民配偶年齡統計等 2 項資料。

因業務統計、性別分析及研究調查，關係到政策的制定及調整。建議在深度及廣度上持續提升，如同仁因業務不堪負荷，建議可委外辦理。

部會層級議題一「提高榮民新住民配偶生活適應能力」，建議向外擴展服務對象，讓沒有參加過活動的人也能來參加。

郭委員素珍：

請問針對榮民新住民配偶之低收入戶及中低收入戶等弱勢家庭是否需加強輔導？

統計資訊處張分析師秀伶：

有關榮民新住民配偶平均年齡統計資料，請參閱會議資料第38頁。

吳委員東霖：

統計資訊處對於業管處提出需求的統計資料均能提供，惟後續針對業務方面的統計分析、研究及政策制訂，涉及業務權責，需業管處共同配合。

主席：

本會統計資訊處對各業管處所需資料，均能提供，不需委外。是否因與新住民結婚的榮民年齡偏高，且平均結婚年齡亦高，故有子女的比率偏低？請服務照顧處進一步瞭解。

有關榮民新住民配偶弱勢家庭支持系統，內政部已規劃執行相關政策，資源不宜重複投入。

主席指(裁)示：

- 一、請服務照顧處瞭解榮民新住民配偶家庭有子女的比率偏低之原因；請統計資訊處補充榮民新住民配偶年齡統計資料，均於下次會議提報說明資料。
- 二、部會層級議題一「提高榮民新住民配偶生活適應能力」，請服務照顧處評估可否新增或修正績效指標內容，並於下次會議提報。
- 三、請統計資訊處瞭解其他部會如何運用統計分析，作為政策研擬的工具。
- 四、請人事處先行洽性平處瞭解其他部會，如何運用統計分析引導政策走向。再請主任秘書召集統計資訊處及人事處，就有無可能更廣泛的運用統計分析資料，供各業管處作為施政參考。最後請主任秘書召集各業管處，請各業管處充分運用統計資訊處的資源，作為政策制定之參考。

二、專題報告：退除役官兵就業性別差異：略（如會議資料）。

主席：

會議資料第 55 頁，表 7、退除役官兵求職就業率，無論男女 108 年底相較於 107 年底均大幅提高，統計資訊處應於會議前洽就學就業處瞭解原因。

張委員瓊玲：

統計分析要以文字充分說明，例如會議資料第 55 頁，表 7、退除役官兵求職就業率低於全國就業率，可能是因領有月退俸，或其他原因。又如男性退除役官兵求職就業率高於女性，是因為男性退除役官兵人數遠高於女性。另報告內容要彰顯動態的成長率及政策執行的亮點。例如女性榮民求職就業率 107 年底 36.1%、108 年底 50.9%、109 年底 60.1%。3 年內增加 24%，應是政策執行的成果。

又如會議資料第 44 頁提及，退除役官兵勞保投保薪資性別差異大於國人，惟差距逐漸縮小。會議資料第 45 頁，不論榮民或二類官兵，其有業比率及投保薪資性別差異皆有逐年縮小趨勢。有月退俸女性榮民較男性榮民相對有業比率及投保薪資明顯偏低。以上種種結果造成的原因為何？是否係因政策執行造成？均需加以解釋說明。

主席：

有關退除役官兵求職就業率自 107 年底至 109 年底大幅提高，且女性成長率高於男性，應係本會推動穩定就業方案，並依業務實需持續追加預算執行的成果。

主席指(裁)示：

請就學就業處於下次會議提報，107 年底至 109 年底退除役官兵求職就業率大幅提高之原因，並解釋「退除役官兵就業性別差異」統計分析與政策執行間的關聯性。

三、秘書組工作報告：略（如會議資料）。

張委員瓊玲：

本會近幾年積極推動性別平等業務，成果有目共睹。108 年及 110 年連續 2 屆性別平等業務考核成績列為乙等，係因考核基準欠

缺呈現動態成長率的空間，建議在填寫考核成果時，可以備註說明本會各項指標的成長率。

考核資料需呈現本會辦理性別平等業務之亮點，例如臺北榮總除一般性別友善設施外，另設置 baby corner 令人印象深刻。另醫療機構研究案建議均加入性別變項。關於女性中高階主管成長率，除提供對照數據外，並應就本會組織結構特性加以說明，例如成員多數係退除役官兵轉任，男性主管勢必多於女性主管。

何委員碧珍：

性別平等業務考核分數偏低，究其主因係決策參與配分 22 分，本會僅得 5.15 分，這部分有無可以改善或調整空間。另性別影響評估辦理情形亦可再加強。建議配合 112 年考核指標，開始預作規劃。另考核資料應充分展現政策持續執行後的進步成果。

主席：

本會女性簡任官 105 年底 19 位(含主管 11 位、非主管 8 位)，110 年底增為 32 位(含主管 21、非主管 11 位)，成長率近 70%。惟性別平等業務考核僅計算三級機關，四級機關女性簡任官無法計列，且未就成長率採計分數。同時未考量機關不同屬性，顯不公平。例如本會職員多數為退除役官兵轉任，女性主管當然比男性主管少。

本會核心任務為退除役官兵就業、就學、就醫、就養及服務照顧等。例如就學就業處是以辦理紮實多元的訓練及後續成功就業為首要任務。至於是否提升女性退除役官兵(眷屬)職業訓練機會，是政策執行後的連帶效果。故請各位同仁在彙整考核相關資料時，應先就本會核心任務詳加說明執行成果，再就是否達成性別評核指標分析原因。

主席指(裁)示：

請人事處評估以下方案是否可行及後續如何執行：要求各榮民總醫院於辦理陞遷案時，均需有女性候選名單。如未檢附女性候選名單，請各榮民總醫院說明原因，例如無女性適格人選、女性無

陞遷意願等。

柒、討論事項：

案由 1：本會 110 年度性別平等成果報告備查案。(人事處)

性平處蕭科長鈺芳：

部會層級議題三「提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會」，考量未達成績效指標之原因確實是受疫情影響，且貴會已針對提升參訓率之做法或措施加以說明，本處同意不列入計算。

主席指(裁)示：

准予備查。另部會層級議題三「提升女性退除役官兵(眷屬)參加職業訓練機會」請依本次會議資料修正成果報告內容。

案由 2：本會 111 年度推動性別平等實施計畫備查案。(人事處)

郭委員素珍：

110 年性別平等業務考核委員建議事項，建議納入本會 111 年度推動性別平等實施計畫執行。

何委員碧珍：

性別友善環境應先進行項目盤點，再辦理滿意度調查。

主席指(裁)示：

准予備查。另請各業管處先盤點性別友善環境項目後，再進行調整滿意度調查。

案由 3：本會性別平等政策綱領 110 年度辦理成果及 111 年度推動之規劃重點及預期目標案。(綜合規劃處)

主席指(裁)示：

准予備查。

捌、臨時動議：無

玖、散會：下午 5 時 40 分。

本會 111 年第 1 次性別平等專案小組會議簽到表

時 間：111 年 3 月 24 日（星期四）下午 3 時

地 點：本會第 11 樓會議室

主 席：李副主任委員

出席者：

單 位	簽 名	單 位	簽 名
許委員績陵	公假	張委員峻維	張峻維
張委員瓊玲	張瓊玲	劉委員凡融	公假
郭委員素珍	郭素珍	林委員美珍	林美珍
羅委員燦煥	請假	汪委員昭華	汪昭華
何委員碧珍	何碧珍	鄭委員依雯	鄭依雯
姜委員碧琳	姜碧琳	吳委員東霖	吳東霖
胡委員思湘	胡思湘	陳委員貞蘭	陳貞蘭
性別聯絡人 廖簡任秘書美菊	廖美菊	行政院 性別平等處	蕭鈺芳 黃宣慧

本會 111 年第 1 次性別平等專案小組會議簽到表

時間：111 年 3 月 24 日（星期四）下午 3 時

地點：本會第 11 樓會議室

主席：李副主任委員

列席者：

單位	簽名	單位	簽名
綜合規劃處	李佳啟	人事處	
服務照顧處		人事處	林弘勳
就養養護處	陳嘉愉	人事處	邱致前
就學就業處	黃瑞文	人事處	陳怡良
就醫保健處		臺北榮總	莊英斌
事業管理處		臺中榮總	黃國敏
退除給付處	謝琦偉	臺北榮分總院	李端華
行政管理處	傅祖儀	臺南榮家	王德維
政風處		屏東縣榮服處	王芬美
會計處			
統計資訊處	張秀玲		
法規會	黃正安		