

第七屆第七次董事監察人聯席會議

財團法人婦女權益促進發展基金會

第 7 屆第 7 次董事監察人聯席會議紀錄

壹、時間：102 年 3 月 14 日（星期四）下午 3 時 30 分至 5 時 30 分

貳、地點：臺灣國家婦女館（臺北市杭州南路一段 15 號 9 樓）

參、主持人：李董事長鴻源

肆、出席人員記錄：牟書萱

李常務董事安妮	李安妮
張常務董事珏	請 假
范常務董事國勇	范國勇
黃常務董事馨慧	黃馨慧
林董事永樂	洪振榮代
蔣董事偉寧	劉仲成代
曾董事勇夫	鍾瑞蘭代
邱董事文達	石崇良代
潘董事世偉	請 假
孫董事大川	王美蘋代
汲董事宇荷	請 假
黃董事瑞汝	黃瑞汝
王董事介言	請 假
張董事瓊玲	張瓊玲
林董事春鳳	林春鳳
彭董事懷真	彭懷真
張董事錦麗	張錦麗
張監察人盛和	柯綉絹代
石監察人素梅	陳幸敏代
張監察人豐淦	葉曙雯代

伍、列席人員

內政部社會司科長 張靜倫

行政院衛生署簡任技正蔡閻閻
行政院衛生署科員 李幸珊
行政院衛生署長期照護保險籌備小組技士林蕙卿
教育部專門委員 謝淑貞
教育部 羅璟賀
本會黃執行長碧霞 黃碧霞
本會黃副執行長鈴翔 黃鈴翔
本會同仁 李芳瑾、吳 昀、顏詩怡、蕭伊真、陳怡文、萬秀娟、郭淑王、
陳慧怡、陳羿谷、林睿軍、柯緯倫、張政榮、邱莉雅、牟書萱

陸、主席致詞：（略）

柒、報告案

第一案：本會第 7 屆第 6 次董事監察人聯席會議決議辦理情形報告案。

決定：

- 一、請教育部與衛生署將本次會議中委員們所提出之各項建議，納入政策規劃之參考。
- 二、餘，洽悉。

第二案：提報本會 102 年度 1 至 2 月業務執行報告案。

決定：

- 一、「國際性別通訊」刊物之編印及擴大效益，另擇期討論。
- 二、餘，洽悉。

第三案：提報本會 102 年度 1 月財務報告案。

決定：洽悉。

第四案：有關本會籌組公私部門參與聯合國第 57 屆婦女地位委員會(CSW)非政府組織會議，暨提送 APEC 多年期計畫獲 14 個會員體支持等相關國際事務進度報告案。

決定：洽悉，並請參考董事建議妥善籌辦 APEC 多年期計畫。

捌、討論案

第一案：有關本會 101 年度業務執行報告及決算書表，提請 核定。

決定：

- 一、未來人事費及保險費之編列請依實際需求概估，避免預決算落差太大。
- 二、照案通過，請依規定提報主管機關內政部審核，並於核定後將資料公告於本會網站。

玖、臨時動議：(無)

拾、散會（下午 5 時 30 分）

與會者發言摘要

報告案

第一案

案由：本會第 7 屆第 6 次董事監察人聯席會議決議辦理情形報告案。

（衛生署與教育部報告：略）

李董事長鴻源：

請問各位委員與董事對本案提相關意見。

張董事瓊玲：

教育部跟衛生署的報告非常豐沛跟精彩。志工的部分由衛生署培訓固然好，但長照的執行不能只靠志工，這部分衛生署無法全面照應，須依賴教育部；教育部實際上擔負著長照執行情況成功與否的關鍵因素；但是在人力培訓－長照正科班人力的培訓部分，從投影片可看到課程規劃最基層的是從專科開始，到大學部二年制、四年制，規劃甚至包含研究所，教育部也在報告中提及未來希望留住人才，以及證照師的培育與發給，整個培訓依然朝向管理的方向，如此，學生入行之後依然可能成為研究者，不見得能成為第一線執行者；第一線的人力來源依然讓我們憂心，既然考慮專科人才培訓，建議同樣納入高職，對基礎人力做更穩固的訓練。教育部投影片第 11 頁，在專科課程規劃所呈現之必修課程如基礎心理、營養、生理...等，這些課程是否真能實際執行「照顧」之需要？亦或流為理論的內涵？這樣無法對第一線的操作有所助益。以及，現在長照課程論及研究所，誠意過高。總結以上，其一：在第一線人力的規劃投入看不到高職；其二：專科內容亦不知實際教育情況，對第一線人力實際助益有待商榷；其三，若

論及研究所再結合 大學部二年制、四年制學習課程規劃，從目前報告中無法得知學習貫聯性之全貌。

黃常務董事馨慧：

謝謝教育部跟衛生署的詳盡報告，提出幾點請教。先請教教育部：一、所報告數據是否只針對技職體系？二、長照人才需求評估權責在衛生署，證照考試在勞委會，人才培訓在教育部，因此需要橫向整合，但後續整合權責單位至今各部會尚未達成共識，是目前急需解決問題。再請教衛生署：一、這次提出之報告尚未提及長照服務網所需經費編列現況；二、請教數據方面，投影片（書面資料第 11 頁，投影片第 21 頁）上有出現百分比超過 100% 狀況，是因數據輸入有誤，或是其他原因？若是因為資料來源有誤，會對政府單位全面行政決策造成影響，令人擔憂；三、長照保險或服務是否要採商業保險方式進行，也請進一步說明；四、長照服務網未來規劃，實際投入之人力、經費等狀況，從報告上看來發展仍有限，往後是否會有增加的可能？請說明。

范常務董事國勇：

教育部在投影片第七、八頁所提及對長照教育發展上的困境，的確會影響到往後長照教育系統招生；避免因就業狀況不佳或勞力投入過多，影響學生就讀意願。長照專業能力培養之困境，建議針對就業門檻作改善，配合證照發給，以提高薪資待遇，並針對機構照護以及社區照護所需專業人力名額按比例分配，在整體制度上做帶動以發展未來願景，提升學生就讀意願，並期能引起政府相關單位重視。

林董事春鳳：

提兩個問題，一個是長照單位的服務對象：55 歲以上的山地原住民，這應該不只山地，也包括都會區的一樣要被照顧，山地兩字應去掉；第二個，教育部的課程規劃中雖然可見其用心，但是依現實的狀況再考慮台灣市場需求，若將所有課程皆加上「老人」兩字，過去所培養的相關科系學生，即便具備長期照護的能力，卻容易因為這樣的課程被區隔、排除。進入長照課程的年輕學生，定向可能還會有所變化，建議在課程規劃上保留彈性，讓學生能有所發揮；授課教師也可能會因為課程名稱的限制，教材因此受到侷限。故建議再調整課程名稱與設計。

張董事瓊玲：

補充報告，教育部的專科課程設計均針對「老人」，但是再思索長照對象的目標族群，除了老人，亦有失智與殘障教育，這些照顧對象在目前的課程規劃中已經消失；各種失能族群的照護，應在課程中保留規劃空間，請教育部在課程規劃部分再作思索。

黃常務董事馨慧：

想進一步請教衛生署在長照保險給付規劃裡，現金給付這項，「原則上是不給付，為符合條件得以給付」，想請問是哪些條件？謝謝。

黃董事瑞汝：

第一，想請問教育部，當提到「促進受過教育的人員留在相關行業」中，是否有相關機制？若無，則可能會成為護理人力流失的另一個版本；第二，無論是五專、二專、二技或四技，學生的性別比例是如何？另外想知道，專科學生雖有 54%從事相關工作，其他的學生是否繼續就讀二技或四技？假如是，則課程規劃可能因此出現重疊，以上。謝謝。

李董事長鴻源：

若無其他問題，請教育部與衛生署代表回應。

蔡簡任技正閻閻：

報告數據皆是針對技職體系。以及，如黃董事所提，預算的部分有部分已出來，但是服務網計畫尚在行政院審議，實際上於 103 年開始執行，但是今年已開始針對執行層面作前置作業。資料數據的部分須再跟社會司比對資料，之前的居家照顧統計是從各縣市衛生局所統計，確實如黃董事所言，資料來源應再作處理；另外可能的原因是因為分母（可服務的人數）是用 99 年的數據，而分子（實際服務人數）則是 100 年年底的數據，差距應在這裡。整個長保的規劃依照三個階級，屬於基礎保障，而社會保險的保障目標皆落在社會基礎的保障；長保的規劃傾向於：例如一個家庭若覺得基礎的保障不夠，則須支付金錢，即如現在全民健保較為成熟的情況，在壽險中做額外附加，成為第二層的保障，而非採商業保險的方式進行。在資源區域的普及，今年已經把目標往上提，在明年社區服務的部分，就要達到全失能人口皆提供服務的目標。

石處長崇良：

預算編列的部分，長照服務網計畫目前尚在行政院，之前已就審議意見作回覆，待行政院核定之後會編入 103 年預算；今年則是將衛生署醫療發展基金的用途擴大，提供長期照顧服務機構獎勵，所以在今年編列的預算中，有近一億多的醫療發展基金準備先投入偏遠地區的長照機構作鼓勵措施；除了人力的培育之外，也想比照醫療機構的成立措施，同樣可以添購利息，以及相關基本設施的補助款，但目前是從偏遠地區以及長照資源缺乏的區域作優先補助。法制的完備則是預定今年先完成長期照顧服務法的法制架構，讓長期照顧保險法得以進入行政院審查，明年推動立法。至於適才論及長保法的規劃，都還在處理階段；今年長照小組會召開會議，針對保險法的內容做更細緻的規劃。人力結構的部分我們會與教育部作持續配合，若衛生福利部今年能成立，長照的部分將會整合由衛生福利部負責，跟教育部、考選部合作與協調。產業條件的部分，則需要透過長照服務法的規範更清楚的呈現，進一步去營造人力進入產業的工作資格；預計

今年可以規劃完成。專業證照的規範則分為三個層次：登記制、認證制、執照制；最高層次的執照制落在國家考試的執行，會限縮在有一定排他性的職業內容，人員需具備執照才能進入工作產業，或者短時間內先以認證制作為執行能力的考評，如：照服員的能力、檢定的認證…等，認證制雖然還有不同的層次待發展，卻不會有太強烈的排他性，是對能力的認可，將就業的門檻回歸給市場作選擇，而非在法規上的限制；登記制主要是針對從業人員的人數作了解與控管，目前還沒有發展到這個架構，將再隨著長照體系的發展作修正與調整。

謝專門委員淑貞：

以下分三點回應。一、人力培育的部分，因牽涉到系科的設置與調整，須搭配用人單位、衛生署、內政部，讓我們了解人力需求在每階段的用量，教育部才能依照用量去設計、分配。這需要跟部會做橫向聯繫；目前在核班、設科系的部分均會邀請各相關部會單位作相關研議與設置安排；雖然會由學校提出科系的需求，也還是會由中央做統整的人力規劃，我們也希望可以做一個盤整，邀請各部會主關機關給予意見指教，作為核頒參考依據。二、課程規劃會針對不同的人力需求做不同的學制開設，也需要不同的職能標準，因為教育部也會希望用人單位給我們一個用人基準，學校即能搭配一定彈性的課程設計；教育部可以規劃的是共同核心課程，其他部分依然由學校自主，也保留學校校訂的規劃設計權責，但是我們希望在未來對課程或系科的設置，都可以作統合調整，而不是配合學校招生需求作隨意設置。三、關於護理人力的流失與性別比例，我們皆會在核定人力的時候一併考量。這些照顧人力如身心障礙者的需求，也會依物理治療等相關人員的需求列入考慮，未來會做出整體規劃。教育部曾調查 96 及 98 年度（技職）畢業生進入職場比例，約有八成五沒有繼續升學、直接投入職場，但是只有五成多畢業生進入相關領域。未來職場是否能留用專業人員，是未來教育部與用人單位要一起持續努力的方向，以營造優質良善的工作環境。謝謝各位委員的寶貴意見，未來部裡面也將定期召開跨部會聯席會議，也邀請各位董事、委員給我們意見，對政策規劃做出改善。

黃常務董事馨慧：

請衛生署就長保法現金給付的部分再作出回應。

蔡簡任技正閻閻：

其餘相關細緻的規劃將會再作研議。

李董事長鴻源：

這部分請教育部、衛生署將各委員意見列入參考，餘，洽悉。

第二案

案由：提報本會 102 年度 1 至 2 月業務執行報告案。

李董事長鴻源：

請問各位委員是否有相關建議？

彭董事懷真：

有關國際性別通訊，首先我想表現我自己對這份刊物的喜歡，但 若尺寸能再印小些或成為夾頁會更為方便。是否下次或再下次開會時，重新檢視性別通訊的運作方式，作一些建議與調整，了解這份刊物是與國際組亦或是跟整個基金會皆有關聯；下次請將全部十期準備給發行人過目。以及，現今是否已經累積一定成果作為出版品，作為下年度預算編列時的參考？並藉由目前已經蒐集到的資訊做進一步的使用。一些意見供大家參考，謝謝。

黃董事瑞汝：

根據會議議程手冊第六點「性別影響評估專案」，建議今年即擴大於地方縣市辦理縣市種子培訓課程，將資源擴散至中南部。

黃執行長碧霞：

性別影響評估學分班，我們今（102）年即投入行政院性平處與基金會兩邊經費一起於北、中、南辦理，將性別平等工作落實於在地推動，讓在地的公務人員對性別主流化均有了解，完成人力培訓後，將會進行相關地方政府的考核，考核指標現正研擬中。國際性別通訊的部分，將參考委員的建議做進一步處理。

李董事長鴻源：

請問各位委員是否有其他意見？如無，本案洽悉。

第三案

案由：提報本會 102 年度 1 月財務報告案。

李董事長鴻源：

本案已先送請三位監察人審閱，請問各位委員有沒有意見？如無，本案洽悉。

第四案

案由：有關本會籌組公私部門參與聯合國第 57 屆婦女地位委員會(CSW)非政府組織會議，暨提送 APEC 多年期計畫獲 14 個會員體支持等相關國際事務進度報告案。

李董事長鴻源：

關於此報告案請問各位委員意見？

林董事春鳳：

我剛參加 CSW 回來，當然張珣委員也是全程參與。這次會議非常成功，大家發表非常盡興，也增加甚多國際友人，外交部也在紐約地區做很多努力；今年聯合國也用台北經濟辦事處為 CSW 會議場所，這是一個很大的進步，也代表外交部對婦女權益的促進與發展有相當支持，這當中有很多感動、話語，也有很多是我們未來努力的方向，待未來發表會上與大家討論。

李常務董事安妮：

對多年期計畫（MYP）在國內實際執行案例，以及如何與他國分享經驗…目前較少有實際討論，這讓我有些擔心，畢竟是有十四國共同參與的會議，其實質內涵或作為應加強、多作說明，加緊實際運作。

林董事春鳳：

我贊成李委員的說法，我們的主題愈早出來愈好，主題出來就代表國內在進行的案例可以浮現出來，如果是談經濟、災難，內政部 88 風災生活重建中心這三年的成績就是具體的好成績，有很多豐富的數據、人力的培養、團體的培植，都有相當的成績，但是主題若無出來我們就無法知道要跟哪些單位聯結。

黃副執行長鈴翔：

不只是國內案例，各經濟體的案例我們都有請他們提供；多年期計畫的部分過去已開過多次協調會，希望 3 月 20 號以前各部會或民間團體可以提供他們的案例給我們彙整，屆時會再開協調會請各位同仁一起做評估，看哪些案例值得在期間作交流。

李董事長鴻源：

請再將資料提供給各董事與委員，大家共同提供資料與討論。餘，洽悉。

捌、討論案

第一案

案由：有關本會 101 年度業務執行報告及決算書表，提請核定。

李董事長鴻源：

請問各位董事對本案意見？

彭董事懷真：

提供一些作下一年編列參考，請大家看 101 年度決算書第 13 頁，支出項目中

管理人事費編 430 萬，後決 654 萬，在項目上不好看，前面一個報告案，在今年一月的執行中也出現同樣情形。這是因為某些業務按中同樣有人 事費的支出，再看第 19 頁，業務-行政事務費有 APEC、單親人力、公彩...是否提供一些作下一年編列參考，請大家看 101 年度決算書，支出項目中製作 一張表格，讓大家清楚人事費整體支出，避免部分人事費的支出不夠清楚。以及第 20 頁的薪資費用、退休金提撥、保險...等預算是 50 萬，決算 96 萬，這樣 的差距會因為勞保條例的調整出現更大落差；例如，某些專案因為基金來源不同，將不再提供勞保費等，這等支出於下一年編列時，保險福利部分應該有專門計畫以 因應。費用的編列與呈現可以使用原來表格，但人事費的部分，哪些是跟專案走，哪些按規定不給勞健保...要列清楚，我們董事可以在這部分做檢查，讓以後基金會 運作更順利。

李董事長鴻源：

如無其他問題，彭董事意見列入下次編列預算參考；本案照案通過。請依規定提報主管機關內政部審核，並於核定後將資料公告於本會網站。

如無其他臨時動議，本次會議到此結束，謝謝各位。

玖、臨時動議：(無)

拾、散會（下午 5 時 30 分）