



社會政策與社會立法

CONTENT

【114 考前關懷系列講座】

第一章、時事重點.....	2
一、性騷擾防治法.....	2
二、性別平等工作法.....	11
三、性別平等教育法.....	23
四、身心障礙照顧服務資源布建計畫(113-117 年).....	34
五、因應超高齡社會對策方案.....	43

高點

版權所有，重製必究

第一章、時事重點

一、性騷擾防治法

(一)性騷擾防治法

1.重要條文

(1)立法目的

第 1 條

- ①為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
- ②性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。

🔍【條文放大鏡】性騷擾防治法第 1 條

除了已受《性別工作平等法》規範的工作職場及《性別平等教育法》規範的學校校園以外，皆屬於本法所要預防性騷擾的場域。

112 年 7 月修法已明定適用場域。

(2)名詞定義及主管機關

重要名詞	定義
性騷擾	本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者： 一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
權勢性騷擾	對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

主管機關	中央：內政部。地方：直轄市政府或縣(市)政府。
部隊	國防部所屬單位。
學校	公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
機構	法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。

Q【條文放大鏡】性騷擾防治法第3條

為了避免部隊、軍事學校、警察學校及少年矯正學校，無法適用性騷擾防治法，爰於條文中明定之。

(3)防治性騷擾相關措施

第7條

- ① 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人，於所屬公共場所及公眾得出入之場所，應採取下列預防措施，防治性騷擾行為之發生：
 - 一、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理。
 - 二、組織之成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者，並應訂定性騷擾防治措施，且公開揭示之。
- ② 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於前項場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：
 - 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
 - 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
 - 三、檢討所屬場所安全。
- ③ 政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人於性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。
- ④ 為預防及處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、申訴管道、教育訓練方案及其他相關措施。

版權所有，重製必究

第 28 條

- ① 違反第七條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
- ② 違反第七條第二項規定，致被害人權益受損者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰。

🔍【條文放大鏡】性騷擾防治法第 7 條

雇員達 10 人應設申訴管道，達 30 人應訂定防治措施。

(4)損害賠償責任

第 9 條第 1 項

政府機關（構）、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

第 29 條

政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人違反第九條第一項規定為不當之差別待遇者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。

(5)機關負損害賠償責任

第 9 條第 2 項

違反前項規定者，負損害賠償責任。

(6)大眾媒體禁止揭露被害人身分資訊

第 10 條

- ① 宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但有下列情形之一者，不在此限：
 - 一、被害人為成年人，經本人同意。但心智障礙者、受監護宣告或輔助宣告者，應以其可理解方式提供資訊；受監護宣告者並應取得

其監護人同意。

二、檢察官或法院依法認為有必要。

- ② 前項第一款但書規定之監護人為同意時，應尊重受監護宣告者之意願。
- ③ 第一項第一款但書所定監護人為該性騷擾事件行為人、犯罪嫌疑人或被告時，不得報導或記載被害人之姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。
- ④ 任何人除第一項但書規定情形外，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。
- ⑤ 因職務或業務知悉或持有第一項足資識別被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密。
- ⑥ 行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊。

第 26 條

- ① 廣播、電視事業違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並令其限期改正；屆期未改正者，得按次處罰。
- ② 前項以外之宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體業者違反第十條第一項或第三項規定者，由目的事業主管機關處負責人新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得沒入第十條第一項規定之物品、令其限期移除內容、下架或其他必要之處置；屆期不履行者，得按次處罰。
- ③ 前二項規定，於被害人死亡，經目的事業主管機關權衡為維護治安、安定人心、澄清視聽、防止危險擴大或其他社會公益，認有報導或揭露必要者，不罰。
- ④ 違反第十條第五項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
- ⑤ 第一項及第二項以外之任何人違反第十條第四項規定，而無正當理由者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。
- ⑥ 宣傳品、出版品、網際網路或其他媒體無負責人或負責人對行為人之行為為不具監督關係者，第二項之處罰對象為行為人。

(7)行為人之民事責任

第 12 條

- ① 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- ② 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- ③ 依前二項規定負損害賠償責任，且屬權勢性騷擾者，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。

(8)被害人保護

第 13 條

- ① 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，僱用人、機構應提供適當之協助。
- ② 學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依前條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構應提供適當之協助。
- ③ 前二項規定於政府機關（構）、部隊不適用之。

(9)申訴方式及期間

第 14 條

- ① 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，得依下列規定提出申訴：
 - 一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。
 - 二、屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。
- ② 性騷擾事件發生時被害人未成年者，得於成年後三年內提出申訴。但依前項各款規定有較長之申訴期限者，從其規定。
- ③ 前二項申訴得以書面或言詞，依下列規定提出：
 - 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該政府機關（構）、部隊、學校提出。
 - 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人所在地之

直轄市、縣（市）主管機關提出。

三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

④ 性騷擾事件經撤回申訴或依第二十一條第五項規定視為撤回申訴者，不得就同一事件再行申訴。

⑤ 申訴有下列情形之一者，直轄市、縣（市）主管機關應不予受理：

一、當事人逾期提出申訴。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一性騷擾事件，撤回申訴或視為撤回申訴後再行申訴。

🔍【條文放大鏡】未來將成為選擇題熱區。

(10)調查小組之組成

第 15 條

- ① 政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- ② 直轄市、縣（市）主管機關受理前條第三項第二款性騷擾申訴案件後，審議會召集人應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組進行調查，並依前項規定辦理；調查小組之女性代表不得少於總數二分之一，並推選一人為小組召集人。
- ③ 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，並應適時通知案件辦理情形；有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問。
- ④ 政府機關（構）、部隊、學校及警察機關為第一項調查及審議會為第二項調查，應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。

(11)調解程序

第 18 條

- ① 權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）主管機關申請調解。
- ② 當事人以言詞申請調解者，直轄市、縣（市）主管機關應製作筆錄；以書面申請者，應按他造人數提出繕本。
- ③ 調解期間，除依被害人之請求停止調查外，調查程序繼續進行。

🔍【條文放大鏡】注意是「權勢性騷擾以外」

(12)罰則

第 25 條

- ① 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會而犯之者，加重其刑至二分之一。
- ② 前項之罪，須告訴乃論。

第 27 條

- ① 對他人為權勢性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰。
- ② 對他人為權勢性騷擾以外之性騷擾，經申訴調查成立者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- ③ 前二項規定之裁處權，自被害人提出申訴時起，因三年期間之經過而消滅。

🔍【條文放大鏡】112 年新增權勢性騷擾加重其刑

(13)行政規定

第 31 條

第七條至第九條、第十二條至第十三條、第二十八條及第二十九條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第 32 條

本法中華民國一百一十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

2.法規特色¹

- (1)保護性騷擾之被害人的權益。
- (2)擴大性騷擾法規之保護範圍。
- (3)設置專責單位負責。
- (4)明訂公私部門職責。

3.性騷擾防治法 112 年 7 月修法重點²

- (1)健全各機關性騷擾防治組織：此次修法，中央政府及地方政府將分別設立諮詢會及審議會，且為符合性別主流化政策，並加強申訴調查的可信賴性，特別明訂應遴聘派學者專家、民間團體等代表，且女性代表不得少於總數二分之一。
- (2)強化場所主人防治義務：為了強化公共場所之安全性，具體規範場所主人應採取有效之糾正及補救措施，包含注意被害人安全及隱私保護、協助被害人申訴並保全相關證據、必要時通知警察機關到場處理性騷擾事件，及就其管理之公共場所安全進行檢討與改善，違反者最高可對其處新臺幣 20 萬元以下罰鍰。
- (3)增訂保護專章提供友善服務：為避免性騷擾被害人遭受二次傷害，本次修法增訂被害人保護專章，明訂媒體、任何人及因職務或業務知悉或持有足資識別被害人身分資訊者，應嚴加保密，違反者最高可處 60 萬元以下罰鍰；且相關機關於調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他之服務。又考量性騷擾事件對被害人恐造

¹ 黃源協、蕭文高(2020)，社會政策與社會立法，雙葉書廊有限公司，頁 319-320。

² 保護服務司(2023)，立法院三讀通過「性騷擾防治法」修正草案，引自：<https://www.mohw.gov.tw/cp-16-75403-1.html>。

成身心創傷，為保護被害人權益，並嚇阻性騷擾行為，明定權勢性騷擾者，可處 1 倍至 3 倍之懲罰性賠償金。

(4)建立可信賴的申訴調查程序：本次修法為讓防護網更周延，將視不同身分、類型之性騷擾事件，延長申訴期限，包含一般性騷擾事件從 1 年申訴期限延長至 2 年，權勢性騷擾事件則延長至 3 年，又考量未成年被害人遭遇性騷擾事件可能智慮未臻成熟，為周全保護是類被害人，特別增訂性騷擾事件發生時被害人為未成年者，得於成年後 3 年內提出申訴。此外為確保調查順利進行，增訂進行申訴調查時，行為人及受邀協助調查之人的配合業務，及行為人違反時之罰則。

(5)以嚴懲有效遏止權勢性騷擾：為了遏止權勢性騷擾行為，特別增訂對他人為權勢性騷擾者，最高可處 60 萬元以下罰鍰，而犯權勢性騷擾罪者，可加重其刑至二分之一，並刪除單科罰金之選項，期有效遏止權勢性騷擾行為發生。

4.表格整理

項次	112 年修法前	112 年修法後
1	被害人申訴後，若對調查結果不服，整理需經過「申訴、再申訴、訴願」之程序，才進入訴願	修法後，被害人只需申訴一次，若仍不服，就會進入訴願程序
2	成人向主管機關申訴性騷擾之時效為 1 年	知悉性騷擾事件 2 年內、事件發生 5 年內皆可申訴
3	性騷擾事件發生在被害人未成年時，向主管機關申訴性騷擾之時效為 1 年	成年後 3 年內皆可申訴

二、性別平等工作法

(一)法規內容

1.重要條文

(1)立法目的

第 1 條

- ①為保障工作權之性別平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。
- ②工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。

🔍【條文放大鏡】請注意 112 年修法，一併修改法規名稱

(2)本法適用對象

第 2 條

- ①雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。
- ②本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十二條之一、第三十二條之二、第三十三條、第三十四條、第三十八條及第三十八條之一之規定，不在此限。
- ③公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
- ④本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但第十六條及第十七條之規定，不在此限。
- ⑤實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定。

🔍【條文放大鏡】性別平等工作法第 2 條

被害人受到性騷擾時，若場域在工作職場則適用本法，若場域在校園則適用性別教育平等法，至於若非職場或校園，則適用性騷擾防治法。需特別注意即使是未支薪之實習生，仍適用本法。

版權所有，重製必究

(3)重要名詞

重要名詞	定義
雇主	僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。
實習生	公立或經立案之私立高級中等以上學校修習校外實習課程之學生。
要派單位	依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
派遣勞工	受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
派遣事業單位	從事勞動派遣業務之事業單位。
復職	回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。
主管機關	勞動部。

(4)設置性別平等工作會

第 5 條

- ①各級主管機關應設性別平等工作會，處理審議、諮詢及促進性別平等工作事項。
- ②前項性別平等工作會應置委員五人至十一人，任期二年，由具備勞務事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之；其中經勞工團體、性別團體推薦之委員各二人；女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上；政府機關代表不得逾全體委員人數三分之一。
- ③前二項性別平等工作會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。
- ④地方主管機關設有就業歧視評議委員會者，第一項性別平等工作會得與該委員會合併設置，其組成仍應符合第二項規定。

🔍【條文放大鏡】選擇題熱點區、全面增修

(5)性騷擾之定義

第 12 條

- ①本法所稱性騷擾，指下列情形之一：
 - 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言

詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

②前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

③本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

④有下列情形之一者，適用本法之規定：

一、受僱者於非工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。

二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

三、受僱者於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

⑤前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

⑥中央主管機關應建立性別平等人才資料庫、彙整性騷擾防治事件各項資料，並作統計及管理。

⑦第十三條、第十三條之一、第二十七條至第三十條及第三十六條至第三十八條之一之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

⑧第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

⑨本法所稱最高負責人，指下列之人：

一、機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人。

二、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人。

除了 112 年 7 月修法新增的「權勢性騷擾」外，本法所稱「一般」性騷擾包含兩種情形：

第一款：敵意性工作場所性騷擾，指雇主、同事、客戶等人，以具有性意味或

性別歧視之言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形，通稱敵意性工作場所性騷擾。舉例而言，故意在特定員工的座位旁張貼暗示性的色情海報。

第二款：交換式工作場所性騷擾，指以與「性」有關的要求作為達成任用、升遷、加薪等交換條件的前提。

(6)性騷擾防治措施及申訴

第 13 條

①雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：

一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。

二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

②雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。

(二)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三)對性騷擾事件進行調查。

(四)對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一)就相關事實進行必要之釐清。

(二)依被害人意願，協助其提起申訴。

(三)適度調整工作內容或工作場所。

(四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

③雇主對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問；其內部依規定應設有申訴處理單位者，其人員應有具備性別意識之專業人士。

④雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

- ⑤地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理第二項各款之措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。
- ⑥雇主依第一項所為之防治措施，其內容應包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、應設申訴處理單位之基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施；其準則，由中央主管機關定之。

🔍【條文放大鏡】選擇題熱點區、本條全面增修

第 13 條之 1

- ①性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- ②申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

(7)促進工作平等措施：生理假

- ①女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
- ②前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

(8)促進工作平等措施：產假、產檢假、陪產檢假、陪產假

第 15 條第 1 項至第 7 項

- ①雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- ②產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- ③受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。
- ④受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。

- ⑤受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。
- ⑥產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
- ⑦雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。

本條 110 年修正(請參見「(二)性別平等工作法 110 年底修法重點」)，可以預見會是未來的命題熱門，同學務必詳讀。

(9)促進工作平等措施：育嬰留職停薪

受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

(10)促進工作平等措施：育嬰留職停薪期滿後申請復職

受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- 一、歇業、虧損或業務緊縮者。
- 二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

(11)促進工作平等措施：哺集乳時間

第 18 條

- ① 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。
- ② 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。
- ③ 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。

🔍【條文放大鏡】選擇題熱點區

版權所有，重製必究

(12)促進工作平等措施：彈性工作時間

第 19 條

- ① 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
 - 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
 - 二、調整工作時間。
- ② 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

(13)促進工作平等措施：家庭照顧假

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

🔍【條文放大鏡】促進工作平等措施之共通點

受僱者依本法請求以上促進工作平等措施時，雇主不得拒絕，亦不得視為缺勤而為不利處分。

(14)哺集乳室之提供

第 23 條第 1 項

- 僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
- 一、哺（集）乳室。
 - 二、托兒設施或適當之托兒措施。

🔍【條文放大鏡】選擇題熱點區

(15)權勢性騷擾行為人之民事責任

第 27 條

- ① 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任。
- ② 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
- ③ 雇主賠償損害時，對於性騷擾行為人，有求償權。
- ④ 被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。
- ⑤ 行為人因權勢性騷擾，應依第一項規定負損害賠償責任者，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金。
- ⑥ 前項行為人為最高負責人或僱用人，被害人得請求損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

(16)性騷擾之申訴期間

第 32 條之 1

- ① 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：
 - 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
 - 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。
- ② 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：
 - 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
 - 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- ③ 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：
 - 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
 - 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。
- ④ 申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成

前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。

(17)性騷擾事件之配套措施

第 32 條之 2

- ① 地方主管機關為調查前條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。
- ② 地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- ③ 地方主管機關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。
- ④ 前條及前三項有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- ⑤ 性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

(18)最高負責人為行為人之事件

第 32 條之 3

- ① 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。
- ② 第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。
- ③ 私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。
- ④ 依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷

擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

- ⑤ 機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

(19)對雇主之罰鍰

第 38 條之 1

- ① 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
- ② 雇主違反第十三條第二項規定或地方主管機關依第三十二條之二第三項限期為必要處置之命令，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- ③ 雇主違反第十三條第一項第二款規定，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- ④ 雇主違反第十三條第一項第一款規定，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- ⑤ 雇主違反第三十二條之二第五項規定，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- ⑥ 有前條或前五項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

(20)最高負責人為性騷擾行為人之罰鍰

第 38 條之 2

- ① 最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾者，處新臺幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。
- ② 被申訴人違反第三十二條之二第二項規定，無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰。
- ③ 第一項裁處權時效，自地方主管機關收受申訴人依第三十二條之一第一項但書規定提起申訴之日起算。

(21)性騷擾防治法之準用

第 38 條之 4

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，於本法所定性騷擾事件，適用之。

(22)過渡條款

第 39 條之 1

本法中華民國一百一十二年七月三十一日修正之本條文施行前，已受理之性騷擾申訴案件尚未終結者，及修正施行前已發生性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

(二)性別平等工作法 110 年底修法重點

1.產檢假日數由 5 日增加為 7 日³

為配合預防保健產檢次數增加為 14 次，爰將產檢假日數由 5 日增加為 7 日。

2.將現行「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加為 7 日

為促進受僱者於其配偶妊娠產檢時可參與陪伴，並促進親職責任，爰將現行「陪產假」修正為「陪產檢及陪產假」，並由 5 日增加為 7 日。

3.於雇主先行給付「產檢假」、「陪產檢及陪產假」薪資後，就其中各逾 5 日之部分得向中央主管機關申請補助

為考量企業之負擔能力，不增加雇主負擔，並積極鼓勵陪產檢及陪產假之推行，爰由雇主給付「陪產檢及陪產假」薪資後，雇主即得向中央主管機關申請補助。

4.增訂受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，經與雇主協商合意，亦得適用減少工作時間 1 小時或調整工作時間之規定。

5.不論配偶是否就業，也不再限定需有正當理由，親職雙方可自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否同時申請育嬰留職停薪或家庭照顧假。

為鼓勵父母共同陪伴子女成長，讓雙親可以同時申請育嬰留職停薪，搭配日前就業保險法之修正，親職雙方也可同時請領津貼，而彈性工作時間協商適用之放寬，亦可導引事業單位讓受僱者有更大使用彈性。

³ 勞動部(2021)，立法院三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正案，以營造更為友善育兒環境，取自：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/47903/>。

(三)性別平等工作法 112 年 7 月修法前後比較

項次	112 年修法前	112 年修法後
1	法規名稱「性別工作平等法」	法規改名為「性別平等工作法」
2	無「權勢性騷擾」定義、相關賠償及特別刑度	新增「權勢性騷擾」定義，並規定「懲罰性賠償金」且加重其刑
3	僅限受僱者工作時適用	新增包含「非工作時間」性騷擾
4	30 人以上企業應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範	「10 人以上」即應訂定申訴管道
5	無通報機制	雇主收迄性騷擾申訴後，應通知地方勞動主管機關
6	僅針對雇主未妥適處理性騷擾事件之責任開罰	若性騷擾行為人就是負責人，主管機關可直接開罰
7	無向政府申訴之機制	受害人對公司調查結果不服，可要求主管機關調查，並由主管機關要求公司進行必要處置
8	沒有特別規定權勢性騷擾申訴	規定權勢性騷擾申訴時間為： 1. 知悉性騷擾事件 3 年內、事件發生 7 年內可申訴 2. 若是遭最高負責人或雇主性騷擾，離職後 1 年內、事件發生 10 年內可申訴

112 年修法後《性別平等工作法》權勢性騷擾處罰規定

項次	重要內容	備註
1	第 12 條(權勢性騷擾定義) 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。	
2	第 13 條之 1(得暫停行為人職務) 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，雇主得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。	

3	第 32 條之 2(被害人得申請調整職務) 若被負責人性騷擾，被害人可以依法申請調整職務或工作型態	
4	權勢性騷擾申訴期間 ①知悉性騷擾事件 3 年內、事件發生 7 年內可申訴 ②若是遭最高負責人或雇主性騷擾，離職後 1 年內、事件發生 10 年內可申訴	詳細條文請參見本節
5	加重權勢性騷擾民事責任 修法新增「懲罰性賠償金」，權勢性騷擾案件中，被害人得向行為人請求酌定 1~3 倍的賠償，若行為人是公司最高負責人、雇主，可罰至 3~5 倍	詳細條文請參見本節
6	加重權勢性騷擾刑事責任 加重其刑二分之一	詳細條文請參見本節
7	加重行為人權勢性騷擾行政責任 一般性騷擾罰鍰不變，權勢性騷擾罰鍰提高至 6~60 萬元，若行為人是最高負責人或雇主，最高可罰 100 萬元；並新增行為人不配合調查可罰鍰 1~5 萬元	詳細條文請參見本節
8	加重雇主權勢性騷擾行政責任 ① 30 人以上公司未設性騷擾防治與申訴措施，處 2~30 萬元罰鍰 ②10 人以上公司未設性騷擾申訴管道，規勸一次不聽後處 1~10 萬元罰鍰 ③雇主沒有立即有效地處理或聽從勞工局的處置命令，處 2~100 萬元罰鍰	詳細條文請參見本節

三、性別平等教育法

(一)法規內容

1.重要條文

(1)立法目的

版權所有，重製必究

第 1 條

- ① 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。
- ② 校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。

(2)重要名詞

重要名詞	定義
性別平等教育	以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。
學校	公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。
教師	專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
職員、工友	除教師外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
學生	具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。
校園性別事件	事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有性侵害、性騷擾、性霸凌或校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為者。
性侵害	性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
性騷擾	符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者： （一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。 （二）以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性霸凌	透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為	校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。
性別認同	個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。
主管機關	教育部。

(3)性別平等教育委員會

第 7 條第 1 項

中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。

第 8 條第 1 項

直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。

第 9 條第 1 項

學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。

🔍【條文放大鏡】選擇題熱點區

中央主管機關與地方主管機關的委員會組成不盡相同，惟兩者共同點為每三個月都應至少開會一次；學校之委員會則為一學期至少應開會一次。

版權所有，重製必究

(4)校園性別事件之防治

第 21 條

- ① 為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。
- ② 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。
- ③ 學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

(5)通報義務

第 22 條

- ①學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：
 - 一、向學校主管機關通報。
 - 二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。
- ②學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。
- ③學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第 43 條

- ①學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：
 - 一、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管機關通報。
 - 二、違反第二十二條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。
- ②學校違反第二十二條第三項、第二十三條第二項、第二十四條後段、第

二十七條但書、第二十八條第四項或第三十一條第三項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。

③學校違反第十三條、第十四條、第十五條、第十七條或第二十一條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

④行為人違反第二十六條第六項不配合執行第二項序文、第二款、第三款之處置，或第三十三條第五項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。

⑤學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十六條第一項、第二項序文、第二款、第三款或第六項規定，執行行為人第二十六條第二項第一款以外之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 44 條

① 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。

② 學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。

③ 學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。

🔍【條文放大鏡】性別平等教育法第 22 條

與性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法等法律相比，本條由於以校園作為規範場域，故通報義務人包含「校長、教師、職員或工友」。另外請同學一併注意相關罰則。

(6)避免重複詢問、資料保密、避免受教權受影響

第 23 條

- ① 學校或主管機關調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。
- ② 當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第 24 條

學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。

(7)行為人之懲處

第 26 條

- ① 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。
- ② 學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：
 - 一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。
 - 二、接受八小時之性別平等教育相關課程。
 - 三、其他符合教育目的之措施。
- ③ 前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。
- ④ 校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。
- ⑤ 第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
- ⑥ 第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。
- ⑦ 第二項第一款之處置，當事人均為學生時，學校得善用修復式正義或其

(8)有妨礙性自主行為之學校相關人員皆不得進用、運用

第 29 條

①學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：

一、有性侵害行為，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為。

二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

②有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。

③非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

第 30 條

①有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。

②學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第四項所定辦法

查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。

- ③主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。
- ④前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- ⑤前條各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。
- ⑥前項以外人員，涉有前條第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

【條文放大鏡】性別平等教育法第 29 條
將師生戀議題納入規定。

(9)學校接獲檢舉之處理方式

第 33 條第 1 項至第 5 項

- ① 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。
- ② 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。
- ③ 調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學

校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。

- ④ 校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。
- ⑤ 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

第 34 條第 4 項

調查發現同一行為人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。

(10)校長涉及校園性別事件

第 35 條

- ① 學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長為軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。
- ② 依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。
- ③ 學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。

🔍【條文放大鏡】屬於本法的特殊規定。

版權所有，重製必究

(11)學校或主管機關法定調查期間

第 36 條

- ① 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。
- ② 性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。
- ③ 學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。
- ④ 學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

(12)申復規定

第 37 條第 1 項至第 3 項

- ① 申請人、被害人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。
- ② 前項申復以一次為限。
- ③ 學校或主管機關經申復審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。

(13)救濟規定

第 39 條

- ① 申請人、被害人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：
 - 一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
 - 二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

② 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

(14)民事賠償責任

第 42 條

- ① 校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任。
- ② 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- ③ 依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

🔍【條文放大鏡】請注意「懲罰性賠償金」之規定。

(15)準用及施行規定

第 45 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件，適用之。

第 46 條

本法中華民國一百十二年七月二十八日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

2.修法簡析

- (1)107 年修法：基於現行校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件的調查實務現況，學校或機關應組成符合性別比例及調查專業，且必要時其成員全為學校或機關成員以外人員的調查小組。
- (2)111 年修法：修法源自於教育現場和司法實務，對於性平會調查小組成員，因為偏鄉小校人力不足，或避免師師相護，也秉持調查小組更公正的精神，教育

部函釋可全部外聘，本次將該函釋明文化。

- (3)112 年修法：修法除了納入權勢性騷擾規定，以求性平三法達到同步，並納入軍事學校、警察學校與少年矯正學校，避免法律漏洞，且將違背倫理之師生戀行為納入不予進用之條款，使校園性別平等邁進歷史性的一步。

(二)法規特色

- 1.針對校園場域明確規範，有效防制校園性騷擾。
- 2.明文規定性平會調查小組成員比例，兼顧專家與性別比不致失衡。
- 3.修法新增不適任教師條款，防免狼師仍可留任於教學現場之立法漏洞。
- 4.修法新增權勢新騷擾條款，性平三法達成同步規定。

四、身心障礙照顧服務資源布建計畫(113-117 年)⁴

(一)檢討

1.身心障礙者使用長照服務之分析

身心障礙者可從身心障礙服務體系與長期照顧服務體系兩服務體系獲得符合其需要且連續性之服務，惟長照服務體系著重中高齡、且多為第 7 類肢體障礙或多重障礙之失能身心障礙者為主，身心障礙服務體系應著重於未滿 65 歲且長期需要照顧及支持服務需求之第 1 類身心障礙者所需之資源為主。

依身心障礙者權益保障法第 50 條及第 51 條規定，主管機關應依需求評估結果辦理(1)居家照顧、(2)生活重建、(3)社區居住、(4)日間及(5)住宿式照顧、(6)家庭托顧及(7)自立生活支持服務等，以提供身心障礙者獲得所需之個人支持及照顧，另為提高身心障礙者家庭生活品質，提供臨時及短期照顧、照顧者支持及家庭關懷訪視等服務。以下將身障照顧服務資源以(1)社區及支持性服務、(2)住宿照顧服務資源分述，並就家庭照顧者支持性服務及困難個案照顧服務之資源現況及分析進行說明。

2.家庭照顧者支持及困難個案照顧服務資源現況與分析

(1)身心障礙者家庭需求評估與服務提供流程

過去全國每年平均核換發身心障礙證明約 37 萬 餘件，受限各縣市政府需求評估人力不足，故以主動表達福利需求的民眾為家庭訪視對象，惟。惟為因應社會情境及家庭結構變遷，身心障礙者及其家庭照顧服務議題亟需政府積極重視，需求評估人員更積極關注有潛在脆弱因子之身心障礙者家庭，包括家中有

⁴ 行政院社家署(2024)，身心障礙照顧服務資源布建計畫(113-117 年)，引自：
<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=504&pid=12588>。

高負荷家庭照顧者、多名身心障礙者，以及身心障礙者有嚴重情緒行為等情形，主動進行家庭訪視，讓此類家庭能順利進入正式服務體系。

另外，目前服務流程缺乏服務追蹤與品質管控機制，前開對象經需求評估人員連結服務後，難以確保服務使用之穩定性；又對於經需求評估人員認有潛在脆弱因子但無意願使用相關服務之身心障礙者家庭，因各縣市政府缺乏足夠人力且銜接窗口不明，難以持續且定期追蹤該等家庭情形，當家庭脆弱性提高時，恐無法即時引進。

(2)身心障礙者家庭照顧者支持服務

家庭照顧者支持服務係以照顧者為主要工作對象，給予照顧者心理及情緒支持，增強其照顧知能，以減輕家庭照顧負荷，服務內容包含個案服務、固定據點式支持服務（含支持團體、紓壓活動等）、專業支持服務（含心理協談、照顧技巧示範等）、臨時性照顧及關懷支持服務等，有助於提升照顧者能力及其生活品質之服務。邇來不堪照顧壓力之社會事件頻傳，為紓緩家庭照顧者之負荷、降低因不堪壓力發生憾事，亟需擴展家庭照顧者支持服務。

(3)臨時及短期照顧服務

為提高身心障礙者家庭生活品質，各地方政府依據身心障礙者權益保障法第 51 條規定，依需求評估結果，提供身心障礙者臨時性或短期性之照顧服務，俾給予家庭照顧者支持及協助。長照十年計畫 2.0 實施後，失能身心障礙者得申請長期照顧喘息服務，但長期照顧喘息服務與臨時及短期照顧服務，僅能擇一申請。因應長照十年計畫 2.0 辦理「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務計畫」，社家署自 109 年度起運用長照服務發展基金增補地方政府辦理身心障礙者臨時及短期照顧服務經費。

(4)嚴重情緒行為身心障礙者照顧服務

①嚴重情緒行為個案精神醫療就醫服務：除與身心障礙福利機構等網絡機關構建立精神醫療服務體系轉介機制之外，現行之服務量能尚待持續拓展及提升；另針對此類服務機構之品質監測與機構輔導亦需建立，始得提升嚴重情緒行為身心障礙者就醫之可近性、方便性與服務品質。

②社區內嚴重情緒行為個案服務：為協助個案及家庭獲得正向行為支持及輔導，使嚴重情緒行為問題獲得改善，減輕照顧者壓力及負荷，本部社會及家庭署於 108 年度起補助 4 縣市試辦「身心障礙者嚴重情緒行為正向支持計畫」成立縣市行為輔導服務團隊，服務社區中具嚴重情緒行為之身心障礙者。另委託第一基金會成立巡迴輔導團隊，協助試辦縣市建立有效服務輸送，及提升行為輔導服務專業人員正向行為支持之專業知能。考量僅 11 縣市辦理，應持續擴增各縣市政府行為輔導服務團隊量能，並應協助嚴重情

緒行為個案進入社區式服務單位接受服務，惟此類個案困難照顧，為提高服務單位之服務意願與誘因，未來應規劃補助身心障礙 社區式服務單位服務困難照顧個案服務費。

③機構內嚴重情緒行為個案服務：現行補助身心障礙福利機構「加強照顧服務費」係每名服務對象每月 1,800 元或 3,000 元，考量機構工作人員於照顧嚴重情緒行為身心障礙者時，需有較多照顧人力，且工作人員亦有輪班要求，因此現行補助明顯不足，對身心障礙福利機構收容此類服務個案之誘因明顯不足，應提高「加強照顧服務費」之補助額度。

④嚴重情緒行為支持中心（專區）服務：又支持中心（專區）以服務情緒行為最嚴重之身心障礙者為主，所需之專業人力較一般身心障礙福利機構為多，因此類服務對象常有自傷、傷人及破壞性行為，設施設備之損壞及汰換亦較一般機構為高，因此支持中心（專區）屬高成本服務，專業人員極易耗竭（burn out），需要跨領域專家給予高密度的支持與輔導，為確保支持中心（專區）穩定營運及工作人員有足夠專業知能提供嚴重情緒行為之身心障礙者及其照顧者（包含家屬、原接受服務之社區式及機構式服務單位）所需之適切服務，極需投入更多的經費與協助。

3.社區式照顧及支持性服務資源

(1)社區式照顧

①社區式日間照顧服務：現以智能障礙及多重障礙者為主，且使用者年齡以 18-29 歲最多、30-49 歲次之。

②社區日間作業設施：經分析發現以智能障礙及多重障礙者為主，且使用者年齡以 18-29 歲最多、30-49 歲次之。

③家庭托顧：經分析發現以智能障礙及多重障礙者為主，且使用者年齡以 18-29 歲最多、30-49 歲次之。

④社區居住：經分析發現以智能障礙、自閉症、慢性精神障礙及多重障礙為主，且使用者年齡以 30-49 歲最多、18-29 歲次之。

⑤身心障礙機構式日間照顧服務：經分析發現以智能障礙以及多重障礙者為主，且使用者年齡以 30-49 歲最多、18-29 歲次之。

(2)支持性服務資源

①身心障礙者自立生活支持服務

自立生活支持指身心障礙者得自我決定、選擇、負責，於均等機會下，選擇合適住所，平等參與社會。現行提供之自立生活支持服務為身心障礙者、同儕支持員及社工共同擬定自立生活計畫，訂定自立生活目標，並得使用個人助理等人力協助，以提供生活所需之支持。此外，為協助各障別身心障礙

者，得發展不同障別自立生活服務模式、提供同儕支持個案服務及團體領導活動，以及對社會大眾倡議宣導自立生活精神等。

累計至 111 年 5 月底止，全國取得個人助理結業證明者計 2,154 人，惟上線提供服務人數僅 619 人，僅占 28.74%，使得有限的個人助理服務提供者恐無法媒合及滿足身心障礙者之多元需求；至同儕支持員方面，因研習合格之同儕支持員過於集中肢體障礙者，較難提供不同障別之同儕支持服務，惟同儕支持服務係協助及培力身心障礙者於社區自立生活之重要資源，爰培植多元障別身心障礙者成為同儕支持員是未來努力方向。

我國自 107 年起試辦自立生活支持中心，目前僅 3 個縣市辦理，除提供前述服務外，另設置生活體驗室，協助有自立生活需求之身心障礙者，體驗並學習自立生活，並提供相關的倡議技巧之訓練與培力。依據人口推估設置比率，我國尚需增加設置自立生活支持中心並應重新審視中心定位功能，以協助及支持更多身心障礙者達到自立生活及社會參與。自立生活支持中心要素包含：（1）資訊提供與轉介（2）同儕支持（3）自立生活技巧訓練（4）住宅提供（5）設備與輔具提供（6）個人助理（7）無障礙交通。

②生活重建服務

由於不同障礙類別之中途致障者，其所需服務亦不同：肢體障礙者如以脊髓損傷者為例，所需之重建服務可透過長照服務體系之專業復能服務、住宿型生活重建機構等，提供身體能力之復能、訓練、及日常生活能力培養；精神障礙者之重建服務資源包含精神復健機構、精神障礙者協作模式服務據點、社區居住等，以協助其復元，並促進社會參與；另皮膚及顏面損傷者，則有生活重建機構提供服務。相較之下，中途致障之視覺障礙者之重建服務資源較缺乏，目前僅有 6 家住宿型生活重建機構提供服務，尚無法滿足社區中視力病變或退化者。

③復康巴士服務

復康巴士服務指提供身心障礙者備有輪椅升降設備及輪椅固定等設備之特製車輛，提供就醫、就業、就學、就養及社會參與所需之交通服務。

④精神病人復歸社區服務

目前精神障礙者自立支持服務形式，包括會所模式、社區居住服務及生活重建服務方案；精神障礙者雖適用於身心障礙者權益保障法及其相關補助辦法，惟精神病人有「無病識感」、「社會汙名壓力沉重」等情形，致使其不願接受其精神障礙者之身分，縱有身心障礙者權益保障法，許多「實質」上符合精神障礙者條件之精神病人，並未請領身心障礙證明，致無法獲得身心障礙者權益保障法所提供之服務。另家人在照顧精神病人過程中，面

臨各種挑戰，提供其支持服務亦相當重要。

為協助及支持精神病人於社區生活，已透過強化社會安全網第二期計畫(110-114 年) 請各地方政府結合民間團體，開發及推動精神病友多元社區生活方案，以及精神障礙者協作模式服務據點，並協助連結其他服務體系資源，惟其服務資源量能尚待提升，且配合精神衛生法修正施行，亦待發展社區多元服務模式爰規劃強化精神病人復歸社區工作項目，搭配社區心理衛生中心布建，以社區心理衛生中心為個案管理及服務資源連結中心，擴大辦理精神病人自立生活方案，發展精神病人及家庭支持服務、社區居住方案與新興及創新方案；並於服務過程中，依個案及案家需求，連結其他服務資源。

4.住宿式機構照顧服務資源現況與分析

- (1)推動身心障礙福利機構服務躍升計畫：為協助機構留人留才，自 108 年度起，運用長照服務發展基金獎助身心障礙者機構特別處遇費，並要求身心障礙福利機構應優先將該計畫獎助經費運用於調升人員薪資。(甲類人員至少 3 萬 4 千元)
- (2)協助身心障礙福利機構招募生活服務員及教保員：衛福部督導各地方政府依據身心障礙者服務人員資格訓練及管理辦法，辦理生活服務員、教保員及訓練員班，增加機構招募人力之機會。另媒合身心障礙福利機構與勞動部合作辦理身心障礙福利機構照顧服務員自訓自用班，協助參訓人員直接投入照顧服務工作，落實生活服務員用人單位訓用合一制度。
- (3)一定條件下將外籍看護工列入照顧人力比：原身心障礙福利機構設施及人員配置標準，外籍看護工無法納入照顧人力比計算，致使身心障礙福利機構即便聘有外籍看護工仍無法增加收容量。經與身心障礙團體、地方政府溝通協調，已於 111 年 6 月 27 日修正發布身心障礙福利機構設置標準，規定於一定條件下，將外籍看護工列入照顧人力比計算，以紓解機構照顧人力不足問題，並同時可增加個案收容量。
- (4)加強身心障礙者保護措施

(二)計畫目標

- 1.建立身心障礙者分級服務模式並強化困難照顧身心障礙者服務，減輕照顧者負擔。
- 2.擴充多元化身心障礙照顧服務及社區支持服務資源，提供可近性與適切之服務。
- 3.改善服務人力之勞動條件，留才久任，永續發展。

版權所有，重製必究

(三)實施策略

1.策略一

策略一、減輕家庭照顧者負擔	
策略目標： 1. 主動發掘 身心障礙者家庭需求並強化服務資源連結。 2. 擴展家庭照顧者支持服務。 3. 強化嚴重情緒行為身心障礙者服務	
一、主動發掘身心障礙者家庭需求並強化服務資源連結	(一) 全面電話訪問 (二) 主動進行家庭訪視 (三) 建立系統性完整服務流程
二、擴展家庭照顧者支持服務	(一) 針對一般身心障礙者家庭增設家庭照顧支持服務據點，擴增服務量能 (二) 實務上尚有其他高照顧負荷身心障礙者家庭需要更多支持服務，故提供創新服務項目 1. 針對遭遇單一或多重問題、且本身及家庭無力解決或使用資源之身心障礙者家庭運用個案管理方式提供服務，給予個別化服務計畫之服務。 2. 辦理常態性支持團體、固定據點式支持服務。 3. 辦理外聘督導，提升家庭照顧者支持之服務品質。 4. 針對經社工評估有需要者，提供一定額度之居家及住宿式喘息服務，以減輕家庭照顧壓力，讓障礙者獲得妥適照顧。 5. 依障礙者需求，提供照顧服務體驗機會，讓服務資源具可近性及可接受性，讓照顧者對障礙者未來生活提早準備與規劃。 6. 提供緊急救援系統，當障礙者或照顧者面臨突發及緊急事件時，按下緊急按鈕，可通報支持網路派員提供協助。
三、推動精神病人及家庭支持服務	補助各地方政府衛生局結合民間機構、團體設立專線，提供精神病人及其家庭諮詢、心理衛生教育、情緒支持等服務，並提供網絡轉銜及喘息服務之資源連結。
四、強化嚴重情緒行為身	(一) 建立嚴重情緒行為身心障礙者精神醫療轉介

心障礙者服務	機制與外展醫療服務模式 1.建立嚴重情緒行為身障者之醫療服務模式 2.逐年擴增特別門診服務量能 3.強化個案就醫方便性及可近性 4.設置品質管理暨協調中心，提升服務品質 (二) 擴增社區式嚴重情緒行為服務量能 1.逐年擴增各縣市行為輔導服務團隊服務量能 2.補助社區式服務單位困難照顧個案加強服務費及臨時酬勞費 (三) 擴大布建情緒行為支持中心 1.補助情緒行為支持中心設施設備 2.補助情緒行為支持中心服務費 3.建立專家輔導團，穩定服務品質 (四) 擴增身心障礙福利機構服務嚴重情緒行為個案之服務量能及強化工作人員專業服務能力
--------	---

2.策略二

策略二、擴增社區式服務	
策略目標： 1. 運用社會住宅空間布建身心障礙社區式照顧服務。 2. 持續擴增布建身心障礙社區式日間服務資源。 3. 擴充社區居住服務並提升服務品質。 4. 強化自立生活支持服務。 5. 充實視覺障礙者生活重建服務。 6. 強化精神病病人復歸社區，建立社區支持網絡，協助其安心自立，融入社區生活。	
一、運用社會住宅空間布建身心障礙社區式照顧服務	(一) 與國家住宅及都市更新中心合作，透過媒合社會住宅基地與各縣市政府布建身心障礙社區式照顧服務需求，納入布建規劃。 (二) 定期與國家住宅及都市更新中心及各縣市政府，召開聯繫會議，討論縣市布建於社會住宅想法及合作細節。 (三) 輔導各縣市政府建立衛星式身心障礙社區式照顧服務布建網絡，讓各式服務資源得以相互連

	結。
二、擴增布建社區日間作業設施	召開資源布建專案小組會議，邀請各部會、專家學者及縣市政府代表，共同討論身心障礙資源布建議題及現行執行方式，有意識凝聚資源布建目標。
三、擴充社區居住服務並提升服務品質	由直轄市、縣（市）政府盤整轄內社區居住需求後，報補助申請。
四、強化自立生活支持服務	（一）成立自立生活支持服務中心 （二）發展不同障別自立生活服務模式
五、充實視覺障礙者生活重建服務	（一）提供個案服務（含評估及擬訂重建處遇計畫），並依服務對象需求辦理各項生活重建評估及訓練服務。 （二）辦理成長團體課程、技藝、體能及休閒服務活動。 （三）辦理個案轉銜服務。
六、強化精神病病人復歸社區	（一）辦理精神病病人社區居住方案 （二）辦理精神病病人自立生活支持方案 （三）發展精神病病人社區服務新興及創新方案

3.策略三

策略三、擴增多元化身心障礙福利機構服務	
策略目標： 1. 充實身心障礙福利機構服務。 2. 發展機構回歸社區服務方案。 3. 發展觸法智能障礙（含自閉症）者刑事監護處分服務模式。	
一、充實身心障礙機構服務	（一）強化機構公共安全 （二）擴充多元化服務量能 1. 鼓勵布建多元式、非封閉式機構服務 2. 除持續推動身心障礙福利機構服務躍升計畫，並提升工作人員福利 （三）提升服務對象社會參與
二、發展機構回歸社區服務方案	（一）提供專家輔導團隊諮詢輔導及知能強化 （二）提供身心障礙福利機構轉銜獎勵金
三、發展觸法智能障礙	（一）辦理專業知能訓練課程及培植專門人員

（含自閉症）者刑事監護處分服務模式	（二）補助身障機構設置監控設備及保全人力 （三）逐年布建監護處分執行處所 （四）成立專家輔導團隊並建立服務模式
-------------------	---

4.策略四

策略四、改善服務人力支勞動條件以留才久任	
策略目標： 1. 建置身障機構服務人員久任機制。 2. 擴充各類身心障礙服務人力。	
一、建置身障機構服務人員久任機制，保障機構工作人員薪資	為減輕身障者家庭經濟負擔，身心障礙機構收費標準需依「身心障礙福利機構辦理身心障礙者日間照顧及住宿式照顧收費原則」辦理，每月收費額以 2 萬 1,000 元為計算基準，惟為保障身障者權益，政府以補助身心障礙者教養機構服務費，協助機構維持營運及改善工作人員勞動條件。 但補助經費預算未能隨著機構工作人員增聘而增加，致補助身障機構的身心障礙者教養機構服務費預算不足，且強化機構提升收容率，亦須增編工作人員服務費補助經費以為因應。
二、加強身心障礙服務人員教育訓練及改善工作環境	持續透過評鑑等機制，要求身心障礙福利機構應提供新進員工職前訓練，應包括實際操作、授課或督導，並於到職後 3 個月內訓練滿 24 小時，以強化新進員工專業知能。並要求各類身心障礙者服務人員（如社會工作員、教保員、生活服務員、臨時及短期照顧服務員等）每人每年應接受至少 20 小時以上身心障礙者照顧服務相關在職訓練，並要求機構工作人員之在職訓練應包含感染管制訓練、口腔照顧訓練、性侵害防治及法定通報等課程，以確實維護及精進身心障礙福利機構工作人員專業知能。後續並透過本計畫針對工
三、擴充各類身心障礙服務人力	策略一至策略三透過擴充社區式及機構式身心障礙服務專業人員，以提升整體身心障礙服務體系之服務量能，使更多身心障礙者受益。

版權所有，重製必究

五、因應超高齡社會對策方案⁵

(一)目標

根據國家發展委員會推估，2026 年我國老人人口占總人口比率將達 20.8%，接近聯合國定義的超高齡(super-aged)國家老人人口占 21%，至 2036 年更將達 28%，進入極高齡(ultra-aged)國家。為回應高齡者之多元需求，行政院已核定修正高齡社會白皮書，揭示自主、自立、共融、永續四大發展願景，並以「提升長者支持」與「強化社會能力」為指導原則。對長者的支持，要以協助其維持生活的自主性及自立性；在社會運作方面，則應提升不同的世代共融，並強化社會的永續發展。

強化社會能力則強調高齡社會的政策發展不應僅聚焦於高齡群體，應同時思考高齡者與社會其他年齡群體的關聯，提升世代互動與連結，將有助於社會整體的融合與凝聚。另我國高齡人口數持續增加是已確知的人口趨勢，長期而言，必須厚植國家與社會回應高齡社會需求的總體量能，除強化社會安全制度的體質外，亦應對高齡社會的產業發展及政策研擬有前瞻思考，並善用日益增加的高齡人力資源；同時強化家庭與社區的功能，讓其成為支撐高齡社會發展的重要支柱。

綜上，因應超高齡社會對策方案，應達到下列五大目標：

超高齡社會對策方案五大目標	
增進高齡者健康與自主	提升高齡者健康活力、生活福祉及自主選擇權利，保障獲得優質的醫療服務與社會照顧。
提升高齡者社會連結	鼓勵並支持高齡者參與就業、社會服務、進修學習，維持活躍的社會生活。
促進世代和諧共融	消弭世代隔閡，促進高齡者與不同世代的交流互動，相互同理與彼此尊重。
建構高齡友善及安全環境	破除社會對高齡者的刻板印象與年齡歧視，協助改善居家環境與安全，並提升社會環境對於高齡者的友善性與安全性。
強化社會永續發展	強化因應人口高齡化的社會基礎，穩固重要社會制度的健全運作，促進社會永續發展。

⁵ 衛生福利部(2022)，因應超高齡社會對策方案(112-115 年)，引自：
<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1411&pid=11909>。

(二)政策現況檢討

政策現況檢討	
高齡者健康照護與長期照顧	(一)人口結構高齡化，需加速落實全人、整合照顧 (二)長期照顧服務，應提升品質及量能，並增進區域平衡
高齡者社會參與及學習	高齡者異質性高，應發展多元之促進社會參與服務
世代和諧共融	(一)隨著社經環境、家庭結構改變，應促進跨世代家庭成員相互了解，並發揮支持功能 (二)每個人都能成為自助或助人的主體，應充權高齡者，並激發社區能量、共享資源
高齡友善環境	(一)老化是自然的過程，應營造包容與同理的社會氛圍 (二)高齡住居、運輸服務及公共環境，應充足、可負擔、無障礙、安全
高齡社會之永續發展	(一)社會安全制度財源，應有長遠規劃 (二)智慧科技時代來臨，應促進高齡社會科技、產業健全發展，並活用高齡人力資源 (三)高齡前瞻研究及需求分析，應以實證為基礎並持續發展

1.高齡者健康照護與長期照顧

(1)人口結構高齡化，需加速落實全人、整合照顧

- ①隨著高齡人口持續攀升，個體老化影響身心機能衰退、衰弱，及常見於高齡患者之多重慢性病問題，以現行專科醫師以疾病為導向，「醫病」重於「醫人」之單一疾病、片段式照護模式，將不符合超高齡社會的需求且不具成本效益。
- ②因應高齡社會衍生之醫療需求，相關單位皆提出對策，惟仍需持續精進，以滿足以功能為導向的老年病人。衛生福利部(以下稱衛福部)對於基層醫師診治 75 歲以上長者，已不限科別各項門診診察費予以加成 7.5%，未來將再視人口及健保財務狀況適時檢討。再者，全民健保自開辦以來，針對不便出門患者，已陸續推動多項居家醫療照護，未來應隨著需求增加調整配套機制，完善此一照護模式。

(2)長期照顧服務，應提升品質及量能，並增進區域平衡

- ①根據資料顯示，我國失智總人口數 2019 年時為 29.2 萬人，推估至 2030 年

時將上升到 46.5 萬人，顯示我國失能、失智人口成長快速。近年來，政府推動多項高齡者福利方案或計畫，含加強老人安養服務方案、照顧服務福利及產業發展方案、我國長期照顧十年計畫、長期照護服務網計畫，及長期照顧十年計畫 2.0(以下稱長照 2.0)等；截至 2020 年，已成立 688 個 A 單位(社區整合型服務中心)、6,195 個 B 單位(複合型服務中心)和 3,169 個 C 單位(巷弄長照站)，建構綿密的社區長照服務網絡，透過長照使用者為中心之服務模式，落實以人為本之社區整合照顧模式。此外，民法於 2019 年修正，建立「意定監護」制度，讓當事人以預定契約的方式，決定自己的監護人，減少在失能或失智後身心照護及財產管理的爭議，提升自主選擇性。

- ②在照顧人力方面，目前衛福部結合勞動部、教育部、原住民族委員會、各地方政府及民間團體建立照顧服務員多元培育管道，並努力提升薪資水準。針對照顧服務員訓練與運用，依長期照顧服務法規定，除要求每 6 年接受至少 120 點繼續教育外，對於較具專業技巧之照顧服務項目，亦規範須完成不同時數進階課程，以進一步提升照顧專業性。未來仍需精進照顧人力之培訓，另鑑於我國部分失能者仍由東南亞國家移入之看護人員照顧，亦應將其語言文化納入考量，並增進其照顧品質。

2.高齡者社會參與及學習

(1)高齡者異質性高，應發展多元之促進社會參與服務

- ①2020 年 2 月 WHO 推動《聯合國健康老化十年(2021-2030)計畫》發展與維持身心功能能力(function ability)，促進老年期福祉。功能能力是指有能力做為和從事人們認為有價值的人與活動。美國米爾肯研究機構指出高齡目標明確的生活(purposeful living)，主張高齡者的社會參與(social engagement)、消費與工作、生活與傳承力(generativity)是目標明確的老化。
- ②為回應高齡者社會參與之多元需求，相關部門透過多方管道提供服務，衛福部積極補助民間團體、村、里辦公室等單位，於全國設置社區照顧關懷據點，截至 2021 年底，已成立 4,610 處，提供關懷訪視、電話問安、餐飲及健康促進活動等服務，並鼓勵高齡者擔任志工。教育部推展樂齡學習中心、樂齡大學、銀髮族運動樂活等，截至 2021 年，全國樂齡學習中心已設置 372 所。行政院農業委員會亦推動「幸福農村」及「綠色照顧」計畫，由飲食與健康、疾病預防等議題著手，朝向農村「在地老化」的願景前進。另我國業於 2019 年通過、公布中高齡者與高齡者就業促進法，並於 2020 年正式施行。
- ③目前社區提供的學習與服務類型趨向模組化，且存在重複參與不同單位活動而被重複計算現象，致高齡者社會參與普及率失真，故需導入多元老化的觀

點與敏感度，將世代、文化、性別、性取向、教育程度和科技使用能力等屬性納入考量，以提升其社會參與、連結，並促進終身學習。

3.世代和諧共融

- (1)隨著社經環境、家庭結構改變，應促進跨世代家庭成員相互了解，並發揮支持功能

家庭是社會生活的基本單元，對個人發展與社會穩定有其重要意義及價值，據 2017 年老人狀況調查，戰後嬰兒潮之高齡者，有子女比率高達 97.2%，顯見家庭對於高齡者仍具有高度的重要性。又依 2017 年老人狀況調查-主要家庭照顧者調查報告，以性別來看，61%為女性、39%為男性；而以年齡區分，未滿 50 歲者占 35%，65 歲以上者則占 34.3%；主要照顧者與被照顧者之關係，以子女比率最高(占 44.4%)，配偶或同居人居次(占 35.2%)，並有 91.7%主要照顧者是與照顧者同住，上述數據皆顯示家庭仍是照顧高齡者的重要機制。

- (2)每個人都能成為自助或助人的主體，應充權高齡者，並激發社區能量、共享資源

為使青銀世代相互了解、合作，避免產生刻板印象，形成對立，相關部門皆透過機制，創造世代互動之環境及機會，如教育部推動青銀共學，於大專院校、樂齡學習中心等場域持續辦理相關方案；勞動部發展青銀共創、共作，鼓勵跨世代的產業合作；內政部與地方政府則以社會住宅為平台，推動青銀共居；衛福部亦鼓勵青年投入高齡者照顧服務，惟為達促進世代和諧之綜效，針對現行方案，除須持續精進外，亦可從人口教育面著手，並因應人口結構改變，活化公共空間之使用，朝向全齡適用之規劃方向。

4.高齡友善環境

- (1)老化是自然的過程，應營造包容與同理的社會氛圍

①高齡者所面對的歧視，包括隱性與顯性兩個面向，前者即對高齡者持有負面的刻板印象，後者則可見於就業、居住與社會參與等領域。就業方面，據勞動部 2020 年工作場所就業平等概況調查，受僱者男性有 5.4%、女性有 5.3% 表示曾因年齡遭受就業歧視。在居住方面，媒體屢屢報導年長者租屋時因年齡而遭房東拒絕，或購屋往往被迫接受較為不利的貸款條件；根據住宅貸款統計查詢網之統計結果，2020 年第 2 季，30 至 60 歲購屋者加權平均核貸成數為 77.5%，而 65 至 80 歲購屋者為 63.7%，高齡者核貸成數明顯低於中壯齡者。

②為消弭年齡歧視，維護高齡者就業、居住等權利，政府部門透過法規如中高齡者及高齡者就業促進法、住宅法等，自制度面積極保障，惟尚需滾動檢討，並配合高齡者需求調整配套措施；同時應向社會大眾廣泛宣導，從高齡

者日常生活接觸之鄰里朋友，至洽公時之服務人員等，皆應有高齡友善知能。

(2)高齡住居、運輸服務及公共環境，應充足、可負擔、無障礙、安全

①高齡者生活之硬體面向，於居住部分，根據 2017 年老人狀況調查，我國 65 歲以上高齡者有 98.1%居住於自宅中，但據內政部統計，截至 2017 年 6 月底，我國住宅屋齡超過 40 年者有 179.3 萬宅，占全體宅數 21%。因高齡者機能老化、功能退化，老舊住宅未設有電梯，將使其出入不便；又由住家延伸之生活圈，公共環境設施、設備如人行環境、街邊道路等，亦皆會影響高齡者步行活動，應暢行無礙，以提升其社會連結。

②另在交通運輸公共服務部分，現行除於一般民眾即可搭乘之公車，持續推動無障礙化外，因應高齡者之特殊需求，亦提供復康巴士、長照交通接送車等，惟面臨服務量能不足、品質待提升，及城鄉資源差異等問題，應透過機制儘速解決。再者，現行活動（如醫療）與運輸服務各自為政的運作方式，兩者的服務資訊互不交流，致使高齡使用者須自行安排醫療與運輸服務，增加使用不便的現象，亦須改善。整體而言，運輸服務型態尚未因地制宜，應儘速與時俱進；另針對自行駕車之高齡者，除須向用路人宣導高齡者慢速生活型態外，則更需透過相關機制，逐年降低交通事故比率。

5.高齡社會之永續發展

(1)社會安全制度財源，應有長遠規劃

①長照 2.0 方面，考量未來 5 年內正屬布建長照服務資源及提升長照服務量能階段，為使財源可視需求彈性調整，並達社會重分配效果，長照 2.0 係以指定稅收做為推展長照制度之財源。惟為因應我國長照需求人口增加，長照發展基金之來源除指定稅收外，列有政府預算撥充、菸品健康福利捐、捐贈及孳息收入等，須透過定期檢討調整基金收入來源，以穩健長照資源布建與政策推展。

②在年金制度方面，勞工保險財務推估，若現行制度未予調整，則將面臨基金入不敷出，顯示改革壓力已迫在眉睫；國民年金則面臨繳費率有待提升的困境，2008 年 10 月份至 2020 年 6 月份的保險費收繳率為 56.1%，需持續提升被保險人的繳費率，以確保其獲得較高之保險年資，於老年時才能獲得較佳之年金保障。

(2)智慧科技時代來臨，應促進高齡社會科技、產業健全發展，並活用高齡人力資源

①智慧科技不僅可以運用於高齡者日常生活，提高其生活便利與品質，亦可於醫療、社會照顧、健康促進、社會互動、就業、學習、交通等領域發揮效

益，提升社會參與及個人福祉。科技發展向來是我國產業的強項，而未來老人的資訊與科技能力將越來越高，強化智慧科技的發展與應用，是我國人口高齡化趨勢下的重要努力方向。

②此外，人口快速高齡化對產業人力及發展造成重大挑戰，需積極協助高齡人力繼續發揮生產與服務能量，以維繫產業的健全發展及社會的穩固運作。根據財團法人工業技術研究院推估，我國銀髮服務產業的產值，在 2011 年時為新臺幣(以下同)711 億元，在自然成長的條件下，至 2020 年時產值成長到 2,712 億元，而若國家推動促進核心銀髮產業的發展，則 2020 年時產值可達 7,181 億元，顯見政府的作為對於銀髮產值的提升具重要影響力。

③2018 年「人力運用調查」報告資料顯示，近 10 年來高齡人口勞動參與率維持在 7%至 9%，處於相對穩定的狀態。同時，高齡者就業達 10 年以上之比率高達 7 成以上，至於中高齡者與高齡者能夠持續工作的就業形態，有 9 成以上係以全時工作、非派遣為主，且每週工時約三分之二維持 40 小時以上，顯見尚活用高齡人力資源，將有助於我國整體經濟產業發展。復依美國米爾肯研究機構推估 65 歲以上人口延長 1 年工作，死亡率將降低 11%，顯示，延緩退休，量力維持投入於職場，對高齡者的社會參與及健康老化有利。

(3)高齡前瞻研究及需求分析，應以實證為基礎並持續發展

根據行政院主計總處的社會保障支出統計，2019 年時我國「高齡」社會給付支出總額高達 1 兆 385 億元，顯見政府對於高齡政策的重視與投入。因應人口持續高齡化，國家未來勢必持續推動高齡相關政策的發展；高齡相關公共政策的研擬，應儘可能以實證為基礎；且需在執行階段與執行後進行完整的過程評估與成效評估，以確保國家資源有效運用，以及政策成果的達成。

(三)目標一：增進高齡者健康與自主

目標一：增進高齡者健康與自主	
一、推廣高齡者休閒運動	(一) 營造多元化高齡休閒運動社會風氣 (二) 建置多元且無障礙的高齡休閒運動設施設備 (三) 提升高齡運動休閒專業人力養成與證照制度： 「運動 i 臺灣 2.0 計畫」、「預防及延緩失能指導員 線上培訓」製必究

二、強化高齡者心理健康	(一) 加強高齡者心理健康促進 (二) 提升高齡者靈性照顧 (三) 強化生死學教育
三、提升高齡者對健康、醫療及照顧安排的自主選擇	(一) 落實並推廣病人自主 (二) 推廣醫病共享決策 (三) 推廣意定監護制度 (四) 鼓勵研發高齡者健康美食
四、精進高齡醫療照護服務	(一) 強化家庭醫師制度 (二) 發展創新、整合性的高齡醫療照護模式 (三) 發展遠距醫療 (四) 發展住院整合照護模式 (五) 推動高齡友善健康照護機構
五、提升機構照顧品質	(一) 輔導住宿型機構推動自立支援照顧服務 (二) 發展使用者(家屬)評價機制
六、提升智慧科技於健康照護的應用	(一) 運用智慧科技產品，優化高齡者健康照護之管理及監測 (二) 提升智慧科技運用於長期照顧服務 (三) 提升長照資訊的近用性
七、提升失智防護與照顧	(一) 提升失智者早期發現與診斷 (二) 普及失智者照顧服務 (三) 支持失智症家庭，推廣高齡者認知功能促進活動 (四) 研發因地制宜的失智症照護模式
八、提升社區照顧資源布建與資源運用效益	(一) 提升社區式長期照顧服務人力使用效益 (二) 提升長照資源的布建與區域平衡 (三) 鼓勵社區既有空間轉作長照使用 (四) 精進照顧人力培訓
九、銜接醫療與長照	(一) 強化高齡者失能、失智之預防措施 (二) 提升醫療服務體系對高齡者之出院準備量能 (三) 提升醫事人員對高齡照護之識能
十、發展到宅式健康照護	(一) 擴大推動居家醫療照護服務 (二) 發展整合式的全人居家護理照護
十一、強化臨終照顧	(一) 降低不必要的急救醫療處置

	(二) 健全安寧療護制度 (三) 提升住宿式機構善終照顧
十二、營造在地共生社區(會)	(一) 建立高齡者在社區中的平等互惠關係 (二) 社區(會)責任的倡議與提升 (三) 營造高齡者自主自立生活的社區環境 (四) 在地照顧人力的整合與發展

1.推廣高齡者休閒運動

(1)營造多元化高齡休閒運動社會風氣

- ①輔導各縣市政府優先聘用國民體適能指導員推動銀髮族體育運動課程，並與樂齡學習中心、長青學苑、社區照顧關懷據點、老人活動中心等單位合作，加強推廣休閒運動風氣。
- ②補助地方政府招募社區據點辦理長者健康促進站，及設置銀髮健身俱樂部。
- ③鼓勵高齡者參與活力健康操競賽、藝能競賽、農村傳統休閒運動、微旅行等活動。

(2)建置多元且無障礙的高齡休閒運動設施設備

- ①鼓勵各大專校院開放並活化休閒運動設施設備；補助縣市及學校改善無障礙校園環境設施設備。
- ②補助縣市興、整建運動場館之無障礙運動設施。

(3)提升高齡運動休閒專業人力養成與證照制度：「運動 i 臺灣 2.0 計畫」、「預防及延緩失能指導員線上培訓」

辦理「預防及延緩失能指導員線上培訓」，依世界衛生組織「長者健康整合式評估」及歐盟「長者活力體能訓練手冊」設計指導員線上培訓課程，培養社區運動指導專業人力。

規劃透過「運動 i 臺灣 2.0 計畫」，辦理中級國民體適能指導員檢定考試，並配合檢定辦理強化課程，藉以培育量足質精且在地深耕之體適能專業指導人員。

2.強化高齡者心理健康

(1)加強高齡者心理健康促進

- ①結合在地資源，辦理老人憂鬱篩檢，提供諮商、轉介就醫等服務。
- ②辦理高齡者心理健康衛教及網路等多元化宣導。
- ③發展並精進老人心理健康相關衛教素材。
- ④研發高齡心理健康促進行動方案，含憂鬱症防治。

(2)提升高齡者靈性照顧

- ①於機構端，提供服務對象個別化服務，尊重其信仰，使其有自行決定參與宗

教活動的機會；同時鼓勵機構設置簡易宗教設施、成立靈性照顧團隊，並提供靈性關懷與諮詢服務，進行生命教育相關宣導。

②於醫院端，委託專業團體建立靈性照顧作業程序，訂定以國內多元宗教，建立多元悲傷輔導機制；並結合資訊科技，完成智能化關懷及悲傷輔導執行方案。

③於社區端，將靈性照顧相關服務知能，納入志工及社區照顧關懷據點工作團隊之教育訓練課程。

(3)強化生死學教育

①辦理生命教育核心素養中的終極關懷、靈性修養為學習主題之工作坊。

②辦理地方輔導團教師研習工作坊，並納入精進計畫，補助地方政府辦理生命教育融入領域相關研習。

③學科中心辦理生死學和靈性教育等相關教師增能工作坊。

④社區照顧關懷據點工作團隊訓練納入生死學教育內容。

3.提升高齡者對健康、醫療及照顧安排的自主選擇

(1)落實並推廣病人自主

①於「基礎教育(針對學齡前兒童)」融入生命自主權倫理思辨、「培訓高中教師」生命教育課程教材。另就醫院民眾，以病友會活動與網路宣導等，推動及宣導病人自主權利觀念。

②推動「居家失能個案家庭醫師照護方案」，個案管理人員(醫師或護理師)之工作內容，包含宣導「預立醫療照護諮商(ACP)」及「預立醫療決定(AD)」。

③鼓勵醫院與住宿式機構合作，協助推廣病人自主相關事宜。

(2)推廣醫病共享決策

就醫病共享決策觀念，為利高齡者方便且快速理解，製作醫療主題簡易說明及應對方式之宣導單張，並公告於台灣病人安全資訊網供各界下載運用。

(3)推廣意定監護制度

①運用各單位 LED 電子字幕機、電子媒體等多元宣導管道，宣導民法意定監護制度。

②結合樂齡學習中心、社區大學、長青學苑，及民間機構(團體)，宣導意定監護制度。

③民法意定監護文宣品製作及利用宣導管道發放。

(4)鼓勵研發高齡者健康美食

①輔導全國長者共餐據點、社區餐飲業者，提供高齡友善飲食，多採用在地食材。

②針對住宿式長照機構主責餐食製作人員，進行營養及衛生教育訓練；同時辦

理學校營養師研習課程，邀請農會、福利機構、社區照顧關懷據點等相關人員參與課程或擔任講師，提供交流管道；並對全國村/里的長者辦理團體營養教育。

- ③研發適合長者食用之具質地調整、高營養密度等機能的農產食品，及製作健康養生美食菜單；同時完成高齡食品設計開發技術輔導，並推廣輔導成果及產出產品之資訊。

4.精進高齡醫療照護服務

(1)強化家庭醫師制度

鼓勵以同一地區 5 家以上特約西醫診所組成社區醫療群，並與特約醫院合作，提供高齡多重慢性病人之疾病管理、共同照護門診等服務；同時運用電話諮詢、即時通訊軟體等多元工具，主動訪問服務，加強個案健康管理。

(2)發展創新、整合性的高齡醫療照護模式

利用全民健康保險資料庫及長期照顧平台資料，分析我國重要疾病(如腦中風及心肌梗塞)之住院、急性後期照護、與長照服務連續性照護之相關現況，評析連續性照護之潛在問題，研擬以實證為基礎之急性後期照護模式、評估工具及資源發展建議。

(3)發展遠距醫療

- ①於原住民族及離島地區衛生所完成建置遠距醫療專科門診。
- ②輔導偏遠及醫療資源不足地區之醫療機構建置遠距醫療緊急會診模式。
- ③於臺東成功等地區建置「遠距醫療門診系統」，執行眼科、皮膚科、耳鼻喉科、緊急會診之遠距會診。

(4)發展住院整合照護模式

完成住院護理整合照護服務品質指標監測機制，並持續檢討住院整合照護服務試辦計畫執行成果，同時推動健保住院整合照護計畫。

(5)推動高齡友善健康照護機構

辦理「高齡友善健康照護機構」認證，協助機構導入高齡友善，於管理政策、溝通與服務、照護流程等面向之軟體服務設計上，能融入親老、尊老元素。

5.提升機構照顧品質

(1)輔導住宿型機構推動自立支援照顧服務

- ①住宿式長照機構推動自立支援照顧服務，納入「住宿式服務機構品質提升卓越計畫」推展。
- ②將不約束、不臥床及不尿布等納入自立支援照顧相關宣導。

(2)發展使用者（家屬）評價機制

6.提升智慧科技於健康照護的應用

(1)運用智慧科技產品，優化高齡者健康照護之管理及監測

(2)提升智慧科技運用於長期照顧服務

推動「科技輔具導入長照機構可行性評估及執行成效之實證研究案」，導入居家長照個案、社區式及住宿式長照機構之科技輔具方案，提出政策實施可行性評估及政策建議，並規劃社區式及住宿式長照機構使用科技輔具之永續經營模式及具體內容。

(3)提升長照資訊的近用性

建置長照資料倉儲系統，橫向連結長期照顧相關資料庫，提供各縣市政府使用。

7.提升失智防護與照顧

(1)提升失智者早期發現與診斷

辦理失智症防治之推廣活動，提升民眾對於失智症防治之正確識能及友善態度，以儘早發現並接受診斷。

(2)普及失智者照顧服務

增進失智者居家照顧及日間照顧之服務量能及服務涵蓋率，布建居家照護所、混收型日間照顧中心(含小規模多機能)、團體家屋及失智社區服務據點，並結合民間團體辦理預防失智活動。

(3)支持失智症家庭，推廣高齡者認知功能促進活動

強化失智症諮詢與關懷照顧課程，及失智症家屬支持團體喘息服務的提供，並廣佈失智社區服務據點，加強推廣認知。

(4)研發因地制宜的失智症照護模式

以精準醫療與證據醫學為基礎，強化失智症照護之功能，推動臨床實務服務，依據推動之成效提出符合成本效益的創新導入方案，並與醫院合作發展失智症連續性照護模式。

8.提升社區照顧資源布建與資源運用效益

(1)提升社區式長期照顧服務人力使用效益

加強宣導一對多照顧服務模式，增加使用日間照顧人數。

(2)提升長照資源的布建與區域平衡

推動一國中學區日照政策，增加布建國中學區數並持續均衡布建日照中心資源。

(3)鼓勵社區既有空間轉作長照使用

透過前瞻基礎建設計畫-整建長照衛福據點計畫，補助布建社區式長照機構等多元照顧服務資源，提升服務空間運用效率，增進服務近便性。

(4)精進照顧人力培訓

版權所有，重製必究

- ①針對外籍家庭看護工，辦理越南語、泰語、英語、印尼語之補充訓練。
- ②修正居家照顧服務員職能基準，提供產學育才用才之參據，並完成照顧服務員繼續教育課程規範。

9.銜接醫療與長照

(1)強化高齡者失能、失智之預防措施

透過招募失智友善組織、失智友善天使、辦理課程及活動、發展及推廣數位化失智症防治衛教素材等方式，加強宣導以提升正確之失智症識能及包容關懷態度，營造失智友善支持網絡。

(2)提升醫療服務體系對高齡者之出院準備量能

- ①增加出院準備銜接長照服務醫院之家數。
- ②透過全國6大區醫療網，推動急性後期醫療照護，並整合區域內各項醫療照護資源，銜接醫療及長照機構，提供民眾完整性、持續性之健康照護服務。

(3)提升醫事人員對高齡照護之識能

- ①透過健康醫院計畫，提升參與醫院之高齡友善及健康促進識能。
- ②強化醫事人員對於長期照顧服務的認識，含開辦繼續教育課程，於臨床醫事人員2年期訓練課程指引融入高齡照護，及將「護理人員需完成全人照護評估課程」納入評鑑基準。

10.發展到宅式健康照護

(1)擴大推動居家醫療照護服務

- ①由特約醫事服務機構組成整合性照護團隊，提供含括居家醫療、重度居家醫療及安寧療護之居家醫療服務。
- ②整合性照護團隊並依其執業人員專長提供各階段之服務項目，提升因失能或疾病致外出就醫不便病人之醫療照護可近性，並可委請他人向醫師陳述病情領藥。
- ③滾動式檢討居家照護之支付內容及點數合理性，鼓勵特約醫事服務機構參與。

(2)發展整合式的全人居家護理照護

- ①鼓勵具豐富臨床經驗護理人員設立居家護理所，並補助所需設施設備及專業照護儀器設備等，充實居家護理所軟硬體設備，並發展護理多元執業環境及延續護理職涯。
- ②辦理居家護理照護模式教育訓練，培育居家護理人員臨床照護能力。
- ③為強化居家社區照護服務量能，提供專業照護服務，滿足多重慢性共病個案照護服務需求。
- ④建構居家護理所於社區之家庭照護模式，由居家護理所執行之照護資源服務

整合，並與現行醫療及衛生系統連結。

11.強化臨終照顧

(1)降低不必要的急救醫療處置

透過基礎教育、生命教育等，藉由促發生命自主權倫理思辯，向社會大眾推動及宣導安寧緩和醫療觀念，以避免不必要的急救醫療處置。

(2)健全安寧療護制度

①委託專業團體訂定我國安寧療護品質管理及標準作業程序或規範，規劃「結合國際評比」之落後項目進行改善，並定期辦理醫院及社區安寧機構輔導訪視，推動安寧緩和績優機構獎勵，鼓勵優化臨床照護程序。

②於醫院推動宣導安寧緩和醫療(Timely Palliative Care)，補助醫院協助推動癌症防治相關之安寧宣導，包含推廣癌症病人安寧緩和療護服務、癌症個案管理、在職人員繼續教育、將緩和照護整合至癌症照護標準等。

(3)提升住宿式機構善終照顧

於住宿式機構建立善終照顧模式或辦理安寧緩和居家療護服務，並將推動安寧緩和療護指標納入評鑑基準；另督請地方政府完成老人福利機構善終照顧教育訓練課程。

12.營造在地共生社區（會）

(1)建立高齡者在社區中的平等互惠關係

①於社區照顧關懷據點培育種子人員，並促進服務使用者積極參與社區服務；鼓勵高齡者擔任老幼同樂活動講者，善用其能力及文化經驗，以客語和鄰近幼童進行活動或教授課程。

②於農漁村社區，辦理年齡平等及性別平等、互惠照顧等課程；透過「福利社區化旗艦型計畫」，補助辦理高齡者平等互惠相關方案。

(2)社區（會）責任的倡議與提升

①辦理社區照顧關懷據點績優團隊及個人表揚。

②辦理農漁村社區社會責任倡議活動、部落(社區)文健站照顧服務座談會；透過福利社區化旗艦型計畫，補助辦理高齡者社區責任倡議相關方案。

(3)營造高齡者自主自立生活的社區環境

①強化社區照顧關懷據點及巷弄長照站之數位環境，提升高齡者社會連結；推動高齡友善社區，營造友善場域。

②結合科技推動智慧共生社區，以績優社區據點為基礎，透過獎勵或補助，建立資源整合模式；引進公私部門資源，將標竿社區之服務模式橫向擴散，促進交流，並推動成為銀髮產品、商業模式之實證場域；長期培養科技照顧人才，強化科技、數據整合能力，擴大整體效益。

③針對有意願申請合作社之民眾辦理籌組講習會，透過推動合作社之發展，促進高齡者在地就業機會；推動「合作企業推動地方創生輔導試辦計畫」，將具發展潛力之合作社導入育成輔導機制。

(4)在地照顧人力的整合與發展

考量高齡者為高異質性的群體，具多元服務需求，爰整合在地各種分齡、分對象照顧體系的人力資源，透過研訂實習指導員培訓機制、完成照顧服務員繼續教育課程之規範、建立階梯式照顧專業知能，及鼓勵相關服務人員參與多元人力訓練，提升各種照顧人力資源的知能與產能。

(四)目標二：提升高齡者社會連結

目標二：提升高齡者社會連結	
一、提升高齡者數位連結	(一) 降低高齡者數位落差 (二) 鼓勵發展高齡友善的智慧科技產品與社群平台
二、提升高齡者的家庭與社區連結	(一) 提倡家人關係的緊密連結 (二) 提升高齡者的社區連結
三、促進高齡者的職場連結	(一) 鼓勵企業發展高齡友善就業環境 (二) 鼓勵發展彈性工作模式 (三) 鼓勵高齡者於退休後再就業
四、鼓勵高齡者積極參與社會活動	(一) 鼓勵高齡者發展多元的自主性團體 (二) 發展高齡者多元的學習及活動 (三) 提高社會活動資訊的可近性
五、鼓勵高齡者參與社會服務	(一) 鼓勵高齡者參與志願服務 (二) 鼓勵發展創新之高齡社會服務方案
六、普及高齡者學習參與	(一) 提升高齡者學習管道多樣性 (二) 普及中高齡退休準備教育 (三) 鼓勵高齡者參與多元學習活動

1.提升高齡者數位連結

(1)降低高齡者數位落差

- ①鼓勵社區大學、國中補校及樂齡學習中心，開設數位資訊相關課程或活動。
- ②於偏鄉高齡者數位學習與數位近用場域，辦理免費數位應用課程，輔導以生活多元運用載具之課程為主，含查天氣、訂票、網路掛號或查詢門診進度、

網路查詢就醫紀錄等。

③針對社區照顧關懷據點主要幹部導入資訊應用課程，並於據點場域辦理生活資訊應用教學。

(2)鼓勵發展高齡友善的智慧科技產品與社群平台

提供創新研發補助，鼓勵企業研發高齡友善相關的智慧科技產品，完成公開徵案。

2.提升高齡者的家庭與社區連結

(1)提倡家人關係的緊密連結

①於社區照顧關懷據點服務場域，配合重要節日辦理家庭融合活動。

②辦理代間教育活動及祖父母節相關活動。

③補助全國樂齡學習中心進行代間學習方案，於學校及社區之學習場域規劃世代互動的代間學習活動。

④補助樂齡大學運用大學校院豐富的設備資源、環境及師資與高齡者共享，辦理短期學期制計畫，並以融入方式辦理人際關係與溝通相關課程。

(2)提升高齡者的社區連結

善用長者的能力與豐富人生經驗，透過多元活動方式，提升與社區民眾的互動與連絡。

3.促進高齡者的職場連結

(1)鼓勵企業發展高齡友善就業環境

①以多元管道發放文宣品，並於公司辦理登記時，鼓勵企業發展高齡友善就業環境。

②辦理「新創事業獎」選拔活動，將鼓勵企業發展高齡友善就業環境列為加分項目。

③補助高齡者職務再設計，並辦理職場平權研習會，加強就業禁止年齡歧視有關法令宣導。

(2)鼓勵發展彈性工作模式

①運用公立就業服務機構及銀髮人才服務據點，開發部分工時職缺。

②辦理勞動基準法令研習會，將彈性工時等規定列研習重點加強宣導。

③辦理表揚活動，輔導及獎勵雇主推動世代合作。

④於公司辦理登記時，鼓勵企業發展彈性工作模式，並列入「新創事業獎」選拔活動之加分項目。

(3)鼓勵高齡者於退休後再就業

①補助僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗。

②辦理工作生活平衡教育訓練及宣導會，鼓勵企業支持中高齡員工職場適應及

退休準備。

③於勞工退休制度及法令說明會，辦理金融理財教育課程。

④設立銀髮就業服務據點，並定期更新退休人才資料庫。

⑤辦理中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫宣導說明會，以鼓勵雇主支持所僱用中高齡勞工退休後再就業。

⑥辦理宣導會，鼓勵企業將退休後再就業員工納入員工協助方案，或提供退休員工返廠(場)參加活動。

4.鼓勵高齡者積極參與社會活動

(1)鼓勵高齡者發展多元的自主性團體

①鼓勵長者發展多元行動團隊，由社區照顧關懷據點向外擴散，進行社區服務。

②鼓勵全國樂齡學習中心學員，於學習後成立樂齡學習社團。

③補助高齡自主學習團體計畫，藉由培訓合格之帶領人深入社區，協助高齡者組成自主學習團體，進行終身學習活動。

④鼓勵樂齡大學輔導學員成立學習社團，進行各項自主學習活動。

⑤辦理各級人民團體主管機關輔導人員研討會，及合作行政聯繫會報，宣導鼓勵高齡者發展各式多元性團體，建構高齡友善社會。

⑥辦理合作社合作教育訓練，鼓勵高齡者參與合作社運作，發揮合作社自主自治之理念。

(2)發展高齡者多元的學習及活動

①結合民間團體辦理健康促進、運動休閒、靈性照顧、代間融合等多樣化課程。

②補助樂齡學習中心辦理多樣性的樂齡學習課程及活動；補助學校辦理樂齡大學計畫之樂齡活力營活動。

③補助辦理社團經營管理培訓課程，提供高齡者參與學習管道。

④於各原住民族部落大學開設基本型課程，發展高齡者多元的學習及活動，並於適當課程引入部落耆老擔任講師授課。

⑤培訓高齡者擔任「老幼同樂」活動講者。

(3)提高社會活動資訊的可近性

透過「社區照顧關懷據點資訊平台」，提供高齡者生活、活動等資訊，促進高齡者之參與應用。

5.鼓勵高齡者參與社會服務

(1)鼓勵高齡者參與志願服務

鼓勵公私部門招募高齡者參與志願服務，透過服務項目再設計，提升高齡志工

活力與量能；藉由表揚高齡志工，彰顯其所帶來的社會價值，並導入創新思維，發展多元服務模式。

(2)鼓勵發展創新之高齡社會服務方案

鼓勵社會團體及社區組織發展具在地特色之創新社區服務方案，含推動高齡志工服務方案、輔導農漁會開辦綠色照顧站、引入部落高齡耆老授課及推動高齡者參與客語傳承推廣活動等。

6.普及高齡者學習參與

(1)提升高齡者學習管道多樣性

因應老年世代教育程度普遍提升，學習需求日趨多樣，於全國各鄉鎮市區成立樂齡學習中心、辦理長青學苑及樂齡大學，亦鼓勵大專校院開設高齡學習課程。

(2)普及中高齡退休準備教育

研發中高齡退休準備教育課程模組，並於全國樂齡學習中心、企業組織推動；補助樂齡學習中心、大學校院、民間團體辦理退休準備課程；向中高齡者宣導勞工退休準備及說明相關制度，提供高齡就業e化教材相關資料，並公布於「全民勞教e網」，普及中高齡退休準備教育。

(3)鼓勵高齡者參與多元學習活動

- ①鼓勵高齡者參與樂齡學習中心、樂齡大學、長青學苑之課程及活動。
- ②推動高齡者參與客家文化推廣活動；結合地方政府，舉辦觀摩交流課程，促進互動、學習；並開辦客家文化活動之長者培訓課程，激發學習動機。
- ③補助高齡自主學習團體計畫，針對在地社區長者之需求，規劃多元的終身學習活動。
- ④培訓農村講師，邀請長輩共同參與活動及課程之設計、操作，並融入性別喜好、族群差異、文化特色等元素，擴大學習效果；同時達農業多功能之目的。
- ⑤於原住民族部落大學開設社會教育學習型及特色加值型課程，發展高齡者多元的學習及活動。

(五)目標三：促進世代和諧共融

目標三：促進世代和諧共融	
一、落實人口教育	(一) 各級學校教育推動人口教育 (二) 人口教育列為師資培育之內涵
二、促進代間互動	版權(所有) 鼓勵社會團體辦理代間活動方案

	(二) 強化公共活動空間及活動規劃 (三) 運用社會住宅提升世代融合
三、提倡代間學習	(一) 中小學餘裕學習空間開放作為代間學習用途 (二) 鼓勵高等教育與社會教育機構辦理代間學習方案
四、強化跨世代的合作方案	(一) 強化跨世代的就業與創業合作 (二) 發展青銀人力互助之時間銀行方案
五、提升青年世代投入高齡服務	(一) 鼓勵投入老人服務的行列 (二) 吸引青年世代於人口老化地區發展在地經濟
六、促進跨世代家庭成員共同參與社會活動	(一) 辦理適合跨世代家庭成員參加的活動 (二) 支持家庭代間互動

1.落實人口教育

(1)各級學校教育推動人口教育

- ①補助地方政府辦理學前教保專業研習，納入家庭教育類別有關代間關係與文化議題。
- ②依國民基本教育課程綱要，落實推動學生對生命的關懷、代間關係相關教學，提升學生學習與高齡者的相處之道。

(2)人口教育列為師資培育之內涵

- ①鼓勵師資培育大學將高齡社會、人口教育納入家庭教育、生命教育議題、地理專長課程規劃，並檢核其開課校數。
- ②綜合領域中央課程輔導團辦理地方輔導團教師研討會，並納入精進計畫補助地方政府辦理議題融入領域相關研習，以培育專業知能。

2.促進代間互動

(1)鼓勵社會團體辦理代間活動方案

- ①結合社區組織辦理代間活動。
- ②鼓勵民間團體、社教館所、國立圖書館透過活動設計融入混齡共學辦理代間活動方案。
- ③於年度會務研習基礎課程，宣導社會團體應積極辦理高齡者及銀青間互動之相關活動，以促進代間互動。

(2)強化公共活動空間及活動規劃

- ①辦理都市公園綠地無障礙環境督導計畫考評作業。

- ②持續推動「國家公園整體改善無障礙環境計畫」，提供無障礙步道。
- ③運用老人活動中心、文化設施場館、社教館所、國立圖書館、中華郵政、環境教育設施、農會等相關社區空間，辦理多元、樂齡、青銀共學活動。
- ④改善 13 個國家風景區管理處現有 175 處通用(無障礙)旅遊據點，及農場戶外無障礙步道、廁所，營造友善活動空間。
- ⑤輔導旅宿業者興(修)建無障礙客房及友善設施，以打造友善安全之住宿環境。
- ⑥建置臺灣觀光資訊網、臺灣旅宿網，提供無障礙及銀髮族旅遊網頁服務資訊、無障礙設施之旅館資訊，定期更新各景點友善指引資訊。

(3)運用社會住宅提升世代融合

- ①透過內政部與衛生福利部、教育部成立之「社宅與社福設施共同開發跨部會溝通平台」，於社會住宅合作設置托育及日照設施，促進青銀世代融合及交流。
- ②鼓勵推動青銀共居。
- ③加速改善多樓層無電梯住宅之無障礙居住環境。

3.提倡代間學習

(1)中小學餘裕學習空間開放作為代間學習用途

協助地方政府配合當地實際需求與施政方向，辦理校園閒置空間活化事宜；補助社區多功能學習中心開設親子學習相關課程，以促進學童與高齡者接觸與了解。

(2)鼓勵高等教育與社會教育機構辦理代間學習方案

鼓勵社區大學、國立空中大學、大專校院開設代間學習相關課程；鼓勵樂齡大學、樂齡中心、國立圖書館辦理代間教育學習活動，提供不同世代接觸與了解的機會。

4.強化跨世代的合作方案

(1)強化跨世代的就業與創業合作

- ①辦理世代合作倡議活動、協助高齡者創業輔導及創業研習課程。
- ②運用多元就業開發方案，協助中高齡者就業。
- ③依行政院社會創新行動方案，以資源串接、諮詢輔導等措施，協助社會創新組織穩健成長，並辦理交流活動，促成更多跨世代合作。
- ④透過 U-start 創新創業計畫，提供創業門診服務，邀請資深創業先進擔任業師，提供青年創業團隊諮詢服務。
- ⑤辦理農民與青年之農村文化傳承、生產經驗及技術討論活動，促進世代間對農業發展的相互信任，導入新興理念、科技及行銷方式，使農產以經驗為基

礎，創業合作下進步。

(2)發展青銀人力互助之時間銀行方案

引導民間自發及永續推動時間銀行方案，並結合雲端及數位科技，透過公開徵求及補助辦理相關方案，以利跨世代非工作人力產生循環互惠的效果。

5.提升青年世代投入高齡服務

(1)鼓勵投入老人服務的行列

- ①獎勵青年志工自組團隊關懷、服務長者。
- ②補助大專校院學生社團與合作之教育優先區中小學校，辦理學生服務學習體驗營隊活動，包含老人服務、社區服務等。
- ③鼓勵大專校院開設高齡相關系所或學位學程，培育相關人才。
- ④補助青年參加照顧服務員訓練，及辦理講座、座談會、企業參訪、職涯諮詢及其他活動。
- ⑤透過多元宣導，形塑照顧專業形象，提升 30 歲以下青年世代投入長照領域比例。

(2)吸引青年世代於人口老化地區發展在地經濟

辦理在地化徵才活動，創造就業機會，以鼓勵青年在地就業。

6.促進跨世代家庭成員共同參與社會活動

(1)辦理適合跨世代家庭成員參加的活動

- ①辦理適合跨世代家庭成員參與之全國性活動。
- ②透過祖父母節，辦理跨世代活動。
- ③針對全年齡層之民眾，辦理各類型之體育運動活動。
- ④推廣文化平權、促進文化近用，補助辦理共融式、跨世代藝文活動。

(2)支持家庭代間互動

- ①縣市家庭教育中心辦理代間教育活動。
- ②將代間教育議題納入全國樂齡學習講師培訓主題。
- ③鼓勵縣市政府針對所轄場館，提供家庭內不同世代成員共同參與之優惠，並於國立圖書館辦理親子共讀活動。
- ④鼓勵地方政府結合民間資源，辦理跨世代家庭成員參與之優惠活動。

(六)目標四：建構高齡友善及安全環境

目標四：建構高齡友善及安全環境	
一、破除年齡歧視	(一) 推動「破除年齡歧視」之社會宣導 (二) 檢視並強化反歧視立法

二、保障高齡者人身安全	(一) 強化高齡者暴力防治 (二) 提升獨居與失智高齡者居家安全 (三) 增進高齡者生活環境輔助 (四) 防制高齡者詐欺
三、建立失智友善環境	(一) 提升社會對失智症的認識 (二) 鼓勵鄰里社區建立失智守護網
四、普及高齡友善與可負擔的住宅	(一) 加速老舊建築物更新 (二) 改善無障礙設施提升住宅安全性 (三) 推動新建住宅規劃融入全齡及通用設計 (四) 提升高齡者住宅之智慧科技應用
五、提升高齡者交通運輸便利性	(一) 提升智慧科技於高齡運輸服務之應用 (二) 持續發展通用、多元且可負擔的運輸服務 (三) 整合交通運輸服務資源、鼓勵共乘與共享服務 (四) 提升大眾運輸不便地區之交通服務量能：幸福巴士、幸福小黃
六、構建安全社區交通網絡	(一) 建立連續暢行的通用友善行走環境：以人為本 (二) 發展社區行動運具和慢速運具 (三) 強化道安改善策略
七、強化民眾及相關服務人員高齡友善服務知能	(一) 提升社會對高齡者慢速生活型態的認識 (二) 提升公共服務人員對高齡友善的認知與實踐 (三) 鼓勵並協助民間服務組織提升高齡友善認知
八、強化災害防救措施	(一) 精進高齡災害防救與安全對策 (二) 強化人口高齡化地區之防災救災準備 (三) 提升智慧科技於防災救災之應用 (三) 加強高齡族群空污防護之資訊服務

1. 破除年齡歧視

(1) 推動「破除年齡歧視」之社會宣導

運用平面、數位、影音及多元媒材進行社會溝通；辦理職場平權研習會，加強就業禁止年齡歧視相關法令宣導。

(2)檢視並強化反歧視立法

辦理座談、論壇、研討會或透過網路等多元方式，廣泛蒐集各界意見，俾利提供各權責機關參考，檢討修正相關法規，保障高齡者權益。

2.保障高齡者人身安全

(1)強化高齡者暴力防治

- ①辦理老人保護宣導活動、機構人員老人保護種子師資教育訓練。
- ②透過 113 保護專線，提供老人保護諮詢服務。
- ③研發或推動老人保護服務模式或工具，提供老人保護個案關懷與追蹤服務。

(2)提升獨居與失智高齡者居家安全

- ①辦理獨居老人關懷服務，並增進社會連結；補助中低收入獨居老人安裝緊急救援連線設備，提升居家生活安全。
- ②依獨居老人需求分級，發展評估指標及工具。

(3)增進高齡者生活環境輔助

透過製作長照政策相關多元宣傳素材，搭配多元媒體通路及大型輔具展覽廣為宣傳，並提供「1966 長照服務專線」之服務便利窗口，逐年提升長期照顧居家無障礙環境改善之補助人數。

(4)防制高齡者詐欺

- ①針對高齡者舉辦金融教育宣導，並就行動支付觀念加強推廣，提升高齡者使用行動支付意願。
- ②督導信託公會辦理財產信託宣傳，協助高齡者進行理財規劃。
- ③委託專業機構與樂齡相關學習機構，針對國內一般民眾合辦「投資未來系列講座」。
- ④加強運用網路社群媒體及地方性媒體，推出圖文影音式宣導，製拍防詐騙宣導影片。
- ⑤將消費者保護及防詐騙課程納入樂齡學習中心核心課程；於樂齡大學、高齡者自主學習團體計畫宣導預防詐騙，及辦理消費者保護相關課程。

3.建立失智友善環境

(1)提升社會對失智症的認識

為辦理失智友善多元行銷宣導，推廣國內民眾之失智症防治及正確識能，具體工作項目為提升場域工作人員之失智症識能，透過發展及推廣失智友善場域衛教素材、辦理工作坊及國際失智症月等活動，結合企業及民間團體，共同推動提供失智友善服務。

(2)鼓勵鄰里社區建立失智守護網

- ①布建失智社區服務據點。

- ②辦理失智友善資源整合平台，蒐集及發展數位化失智防治衛教素材，提供民眾及場域工作人員運用，並鼓勵民眾擔任失智友善天使，及單位成為失智友善組織，建構失智友善支持性網絡。

4.普及高齡友善與可負擔的住宅

- (1)加速老舊建築物更新
- (2)改善無障礙設施提升住宅安全性
- (3)推動新建住宅規劃融入全齡及通用設計
- (4)提升高齡者住宅之智慧科技應用

5.提升高齡者交通運輸便利性

(1)提升智慧科技於高齡運輸服務之應用

- ①以「智慧運輸系統發展建設計畫」，補助地方政府透過智慧科技，提升高齡者運輸服務之品質及便利性。
- ②提供技術、法規、商品化與國際行銷等多面向協助與輔導，鼓勵企業研發符合高齡者需求之電動交通載具或零組件，並透過相關推廣活動，活絡產業交流。

(2)持續發展通用、多元且可負擔的運輸服務

- ①提供通用計程車補助措施。
- ②補助各縣市政府辦理長照交通接送及交通車營運費。
- ③提供身心障礙高齡者搭乘復康巴士服務。

(3)整合交通運輸服務資源、鼓勵共乘與共享服務

- ①完成輔導導入通用計程車特約制度。
- ②將「花東在地共享運輸輔導及偏鄉交通資源整合服務平台推動計畫」試辦結果，納入幸福巴士 2.0 推廣。
- ③宣導鼓勵身心障礙者共乘交通運輸服務資源。

(4)提升大眾運輸不便地區之交通服務量能：幸福巴士、幸福小黃。

6.構建安全社區交通網絡

(1)建立連續暢行的通用友善行走環境：以人為本

- ①推動全國人行道適宜性，進行路口路型改善。
- ②辦理騎樓整平改善。
- ③依「市區道路養護管理暨人行環境無障礙考評計畫」，落實取締占用人行道及騎樓各項交通違規。
- ④辦理省道公路路口改善及補助地方政府公路系統路口改善。

(2)發展社區行動運具和慢速運具

透過法規輔導、媒合技術整合，及提供創新研發補助或產品開發輔導機制，協

助企業發展社區行動輔具，並協助商品化。

(3)強化道安改善策略

完成市區道路及附屬工程設計規範人本交通相關部分章節修正發布作業；訂定年度護老交通安全實施計畫，透過多元管道辦理交通安全課程與活動，宣導交通安全政策，以提升高齡者道路安全。

7.強化民眾及相關服務人員高齡友善服務知能

(1)提升社會對高齡者慢速生活型態的認識

- ①鼓勵社區大學開設高齡相關課程；於國立圖書館辦理認識高齡社會或高齡生活相關講座。
- ②辦理高齡教育融入領域相關活動教案比賽，以鼓勵教師發展提升學生對高齡社會長者了解相關學習內容。
- ③辦理無障礙公路客運服務秘密客查核計畫。
- ④製作宣導素材，透過官網、FB 及 Line 帳號廣為推播。

(2)提升公共服務人員對高齡友善的認知與實踐

(3)鼓勵並協助民間服務組織提升高齡友善認知

- ①辦理全國樂齡專業人員培訓，納入高齡友善認知相關課程。
- ②於運動設施相關研習會納入相關課程，提升各縣市政府運動設施相關業務承辦人員知能。
- ③製作高齡友善之圖文素材，提供民間服務組織廣為運用。

8.強化災害防救措施

(1)精進高齡災害防救與安全對策

- ①藉由評鑑指標，引導住宿式機構每年實施緊急災害應變演練。
- ②將各縣市相關人員參加高齡者收容安置知能教育訓練情形，及建立民間團體清冊，納入災防訪評指標。
- ③檢討精進災害防救業務計畫，增修地方政府針對行動不便者或年長者收容機構規劃逃生撤離計畫，或辦理防災演習等。

(2)強化人口高齡化地區之防災救災準備

辦理災害演習及教育訓練；推動「強韌臺灣大規模風災震災整備與協作計畫」，補助地方政府加強就避難收容處所開設演練，並將開設演練情境納入特殊對象(如身心障礙者、慢性病患、照顧者、獨居老人、母語非官方語言者等)。

(3)提升智慧科技於防災救災之應用

- ①推動消防 5G 場域計畫，運用 5G 行動通訊，並結合 AI、AR/VR、雲端運算、4k/8k 影音等技術。

- ②推動民生公共物聯網計畫，整合防救災害資料，提供災害預測及災情示警之參考。
- ③擴充水利署防災資訊服務網及行動水情 APP 功能，並向機構推廣使用。
- ④針對高齡者、居家身障者、長照機構等研發或推廣災管工具或策略。
- (4)加強高齡族群空污防護之資訊服務

(七)目標五：強化社會永續發展

目標五：強化社會永續發展	
一、強化家庭功能與連結	(一) 提升家庭代間關係 (二) 提供家庭照顧者支持與服務
二、提升社會安全制度永續性	(一) 強化全民健保財務平衡 (二) 確保長照服務長期財源穩定
三、運用高齡人力資源	(一) 提升高齡人力就業 (二) 提升高齡志願服務人力
四、引導銀髮產業發展	(一) 鼓勵產業發展銀髮服務與產品 (二) 鼓勵銀髮科技發展與創新
五、強化高齡研究與政策前瞻規劃	(一) 統整高齡研究資源 (二) 強化前瞻高齡政策之研擬與評估 (四) 定期提出前瞻高齡社會發展規劃

1.強化家庭功能與連結

(1)提升家庭代間關係

補助或鼓勵地方政府、民間團體、家庭教育中心、樂齡學習中心及社區照顧關懷據點等，辦理家庭代間活動與課程，及祖孫代間共學活動。

(2)提供家庭照顧者支持與服務

擴增全國家庭照顧者支持據點；辦理職場平權研習會，加強性別工作平等法有關家庭照顧假之法令宣導；透過工作生活平衡教育訓練及宣導會，鼓勵企業支持中高齡員工兼顧工作及家庭照顧。

2.提升社會安全制度永續性

(1)強化全民健保財務平衡

(2)確保長照服務長期財源穩定

3.運用高齡人力資源

(1)提升高齡人力就業

版權所有，重製必究

用僱用獎助措施，鼓勵雇主提供適合高齡者之工作機會，補助繼續僱用高齡者；辦理勞工退休制度、勞工保險制度及法令說明會，宣導勞工於請領新制退休金後如繼續工作，雇主仍應為其提繳新制退休金等規定，及請領老年年金給付後如再從事工作，不停發年金給付，並應依規定參加勞工職業災害保險等觀念；透過各部會據點提供就業服務資源。

(2)提升高齡志願服務人力

透過加強宣傳、開發多元創新方案及獎勵表揚等方式，鼓勵高齡者參與志願服務，讓其發揮所長，延續對社會之貢獻。

4.引導銀髮產業發展

(1)鼓勵產業發展銀髮服務與產品

(2)鼓勵銀髮科技發展與創新

5.強化高齡研究與政策前瞻規劃

(1)統整高齡研究資源

(2)強化前瞻高齡政策之研擬與評估

因應我國人口高齡化，針對高齡者身心靈健康與福祉、高齡醫學、安全與弱勢照顧、長期照顧、智慧科技於高齡社會之應用、共生社區與在地老化等主題，進行評估研究，以實證分析擇定最佳政策方向。

(3)定期提出前瞻高齡社會發展規劃

①每半年蒐整、分析因應超高齡社會對策方案之辦理情形；每年提出檢討報告及精進作為。

②彙整高齡醫學暨健康福祉研究中心之研究成果，推動在地高齡照顧資源與醫療服務整合的示範社區、發展完善基礎高齡醫學研究，並建構高齡社會安全與弱勢照顧機制。