發佈：2026-11-24, 週二 15:11
點擊數：33

日本政府於2026年6月25日召開「所有女性綻放光彩社會本部」與「男女共同參畫推進本部」聯席會議，正式決定《女性活躍・男女共同參畫重點方針2026》，也就是一般所稱的《女性版骨太方針2026》。整份政策本文有22頁，涵蓋的政策範圍從月經、懷孕、生產、更年期等女性健康議題，一路談到女性科技（Female Technology，FemTech）、個人健康紀錄（Personal Health Record，PHR）、人工智慧（Artificial Intelligence，AI）、半導體與理工人才、企業管理職、家事與育兒服務、地方創生、農林漁業、地方政治、防災，以及「女性、和平與安全」（Women, Peace and Security，WPS）。

若將把這22頁理解為日本政府年度性的性別平等政策，恐怕會低估這份文件真正想處理的問題。面對人口減少、少子高齡化、地方人口外流、勞動力不足，以及人工智慧與數位轉型帶來的全球產業競爭，日本正在嘗試把女性政策與國家人才、產業發展、地方永續及安全治理放在同一張政策地圖上。不但如此，高市早苗首相在公布這份方針時，最後所使用的關鍵詞是「提升日本的人才力」，換言之，當日本討論女性健康，政策目標已經不只停留在疾病治療，而談女性就業，也不單純計算勞動參與率，談女性理工教育，更直接連結半導體、人工智慧、防衛、能源、造船等日本下一階段的國家戰略產業。

從這個角度來看，「女性版骨太方針2026」值得台灣觀察的地方，是日本如何把一項原本容易被歸類為性別平等、人口政策或社會政策的議題，逐步轉化成一場跨越健康、教育、產業、勞動、地方與安全治理的國家人才工程。

什麼是「骨太方針」？理解日本政策如何從戰略走向預算

要理解「女性版骨太方針」，首先要了解日本政治中的「骨太方針」，日本正式的「骨太方針」，全名為《經濟財政營運與改革基本方針》，是中央政府決定經濟財政政策、制度改革與國家重大施政方向的重要上位文件之一。此一文件的功能包括宣布政策，以及建立日本政府「戰略、部會分工、預算」之間的連動。

這文件內容會先確定未來幾年日本最需要處理的問題，再由各中央府省依照國家方向提出政策工具與預算需求。換句話說，先決定國家的骨架，各部會再把教育、健康、產業、勞動、地方建設等政策填進這個架構中。而2026年的正式《經濟財政營運與改革基本方針2026》與6月25日決定的「女性版骨太方針2026」，制度上是兩份不同的文件，「女性版骨太方針」的正式名稱為《女性活躍・男女共同參畫重點方針》，日本政府每五年制定「男女共同參畫基本計畫」，決定中長期政策方向與成果目標，接著，每年再透過「女性版骨太方針」，挑出政府現階段必須優先處理的政策，並反映到各府省下一年度的概算要求。

2026年尤其值得注意，因為日本政府在同年3月才通過第六次男女共同參畫基本計畫，6月公布的年度重點方針，就肩負把新一輪五年政策轉化成具體施政的功能。當我們談跨部會政策時，經常會看到各機關分別提出很多措施，最後再整理成一張漂亮的政策清單，但真正困難的是：國家有沒有先決定共同目標？哪一個部會負責？如何進入下一年度預算？幾年後要用什麼指標檢驗？

日本的女性版骨太方針提供了一種做法：讓女性政策不只留在性別平等主管機關，而是進入教育、勞動、經濟、農業、交通、警政、外交與國防等政府核心政策。

女性政策背後，是人口與人才戰略

Phoca PDF

近年高市早苗首相提出人口戰略會報高層會議，其中「女性人口戰略」並不是日本政府正式使用的政策名稱，但如果從人口治理角度閱讀這份文件，可以清楚看到一套人口減少時代的人才戰略。日本長期面對少子高齡化與總人口下降，隨之而來的是勞動人口縮減、地方人口流失、社會保障壓力上升，以及科技與製造產業的人才缺口。
過去我們談人口政策，很容易直接想到「如何讓更多人生孩子」，然而人口政策如果只剩出生人數，很容易把政策工具集中在生育津貼、托育補助與一次性的家庭支持，甚至是僅對女性喊話的「催生政策」。而一個國家真正擁有多少「可發揮的人才」，其實還取決於現有人口能否保持健康、取得教育、進入具有發展性的產業、持續就業、兼顧家庭，並且在居住的地方擁有參與公共生活與決策的機會。

因此，日本把2026年的核心集中在「健康」、「成長戰略領域」與「地方」三大面向，再以「安全、安心」支撐整體政策。這三個領域剛好對應人口減少社會的幾個核心問題包括：人能不能健康地生活？有限的人力能不能進入國家最需要人才的產業？人才是否只能往東京、大阪等大都市集中？女性能不能在地方找到適合的工作、獲得合理所得、建立家庭，又有機會參與地方的公共決策？

換言之，當人口開始減少，政府除了尋找「更多的人」，還必須開始思考「現在的人有沒有被充分發揮」，如果一個社會仍有大量女性因為健康、家庭照顧、教育選擇、職場制度或性別刻板印象而離開勞動市場，或者無法進入高所得、高成長的產業，那麼人口政策其實還存在一大片可以改善的空間。

22頁文件背後，是一張完整的政府「作戰藍圖」

在這份文件中，主導單位把「誰負責」寫得相當清楚。22頁本文中，幾乎每一項具體措施後面，都直接標出負責的中央部會，因此所謂跨部會合作，並非只有一句「將由相關部會共同研議」，而可以進一步追問：哪一個機關負責健康？誰負責教育？產業環境由誰改善？地方政府由誰協助？性暴力又由誰承擔？

內閣府：政策統合與地方落地的中樞

首先是內閣府。內閣府負責女性活躍、男女共同參畫的整體政策架構，也負責地方女性參與、防災中的性別觀點、女性政治參與、相關資料蒐集與政策協調。2026年4月成立的「日本男女共同參畫推進機構」（Japan Gender Equality Promotion Agency，JGEPA），則成為中央支援地方的新平台。日本男女共同參畫推進機構的功能包括人才培訓、調查研究、資料與資訊整合，並協助地方政府及各地男女共同參畫中心推動政策。

這樣的制度側記來自於中央不可能自己替每一個城市設計女性政策，但可以負責建立資料庫、培訓地方公務員、整理成功與失敗案例、提供專家人才，再透過政策及交付金讓地方政府提出適合自己的方案。

內閣府同時與總務省合作處理地方議會、地方審議會與公共決策中的女性參與，也負責把性別觀點導入地方防災體系，包括提高女性參與災害對策本部、培育女性防災領袖，以及改善避難所規劃。

內閣官房：處理單一部會很難解決的問題

Phoca PDF

內閣官房主要負責跨越既有部會邊界的國家戰略，其中家事支援就是典型案例。家事服務看起來很生活化，實際上同時牽涉服務產業、勞動政策、育兒政策、專業資格與稅制。因此，日本政府要求內閣官房、兒童家庭廳、厚生勞動省與經濟產業省共同研究如何提高家事支援及到府育兒服務的品質與信賴度，並研議包含稅制措施在內的支持方式。所有的政策沒有停在「鼓勵爸爸多做家事」這個層次，而是開始處理家庭外部支援市場如何建立。

厚生勞動省：從女性健康一路做到整個職涯

厚生勞動省可以說是整份方針任務最重的部會之一，第一面向是健康。

包含女性健康綜合中心、性別差異醫療、更年期、骨質疏鬆、癌症篩檢、職場健康檢查，以及女性健康資訊與醫療資源的可近性。日本開始把女性健康放進「全生命週期」思考，月經不是青春期結束就消失的問題，懷孕生產不是女性唯一的健康議題，更年期也不是只能由個人默默處理的身體變化。
第二部分是勞動政策，當女性希望轉入人工智慧、能源、醫療器材及其他成長領域時，需要職業訓練、在職再培訓，也就是技能再培訓（Reskilling），厚生勞動省就是主要政策機關之一。特別是女性因育兒離開職場後如何重新就業、中小企業如何導入彈性工作、育嬰假期間如何補足人力、非典型就業如何改善待遇，以及女性管理職與男女薪資差距，也都落在厚生勞動省的責任範圍。

第三部分是支援困難女性，包括女性相談支援中心、女性自立支援設施及相關專業人員培訓，都與厚生勞動省的社會支持體系連動。換句話說，它負責的是一名女性從身體健康、進入職場、可能離職、重新就業，一直到遇到生活困難時的整體制度。

文部科學省：女性理工人才要從十幾年前開始培養

再來是教育，如果日本真的希望把大學工學相關科系女性比例2025年的18%提高到2040年的36%，只靠大學增加招生名額顯然不夠，所以文部科學省的政策一路往下延伸。首先是科學、科技、工程與數學（Science, Technology, Engineering and Mathematics，STEM）教育。女性選擇理工的問題，可能在國中、高中分流以前就已經發生，因此政策開始提早介入中小學生的科學興趣、女性理工職涯典範、教師與家長的無意識偏見，以及女子中高生的理工升學支持，待到了高等教育階段，則包含大學理工及數位相關學系的新設與轉型、高等專門學校擴充女性招生，以及人工智慧與資料科學（Data Science）教育。

其中，女性研究者也是另一個重點，日本學術振興會推動「重返博士後研究獎助制度」（Restart Postdoctoral Research Fellowship，RPD），就是協助因生產與育兒中斷研究生涯的研究者重新返回研究現場。這代表著日本所謂「理工女性倍增」並不是等到18歲填大學志願時才開始，而是從小學、國高中、大學、研究所、研究職涯到企業就業，被逐步接成一條人才管線，拉長政策目標發酵所需要的時間尺度，提早做準備。

經濟產業省：把女性直接放進成長戰略

經濟產業省負責的是最具有「產業政策」色彩的一塊，例如女性科技（Female Technology，FemTech）。FemTech是以科技、產品與服務回應女性生理與健康需求的新興領域，日本政府此次把它放進政策中，除了改善女性健康，也希望建立具有科學實證基礎的服務與產業。另外還有企

Phoca PDF

業「健康經營」，如果女性員工因月經、更年期、懷孕或疾病產生的健康問題，造成離職、缺勤或降低工作持續性，對企業而言其實就是人才成本。因此，當企業願意投資員工健康，政府就開始把這件事視為企業經營與人才投資的一環。

而女性創業、創投市場、產學人才培育，以及防衛產業女性工程人才，也都可看到經濟產業省的角色。因此在經產省的政策語言中，女性活躍與「創新、投資、人才、企業價值」逐漸放在一起。

兒童家庭廳：把懷孕、生產、育兒接進人生與職涯

兒童家庭廳主要處理青春期、懷孕、生產、托育及兒童安全，其中一個值得台灣注意的概念，是「孕前健康照護」（Preconception Care）。它並不是等到女性懷孕後才開始提供衛教，而是讓年輕人在進入懷孕階段以前，就有機會理解自己的健康、性與生殖知識，以及未來生涯選擇。因此這項政策需要兒童家庭廳、文部科學省、厚生勞動省及經濟產業省共同參與。而托育、病兒保育、企業內托育與兒童性暴力防治，也都是兒童家庭廳在整套女性人才政策中的重要工作。

總務省：資料、地方自治與消防

總務省的角色橫跨數位與地方政府，在女性健康領域，日本要推動個人健康紀錄（Personal Health Record，PHR）的資料運用，讓醫療、健檢、藥局與照護資訊未來能在保障安全及隱私的前提下更有效串聯。而在地方治理方面，總務省與內閣府共同處理地方政府女性管理職、地方議會、地方審議會，以及自治會等基層公共組織的女性參與。其中也面對了了「女性、和平與安全」政策，總務省所主管的消防體系也被納入，包括增加女性消防官與女性消防團員，以及改善相關工作環境。

國土交通省：改造原本男性比例很高的工作

國土交通省負責的政策很具體，包括航空領域希望提高女性飛行員比例，造船、港灣物流與建設等男性比例較高的產業，則開始思考如何降低女性進入的障礙。在此文件中，日本提出的答案之一，是機器人、自動化與遠端操作，當一個工作需要很大的體力，政府可以問的問題，不一定只是「誰比較適合做」，還可以問「能不能讓科技把工作的門檻降下來」。其中職場中的女性廁所、更衣空間、輪班托育環境也面臨同樣的困境，回應著職場如果本來就是按照單一性別設計，自然會排除很多原本有能力進入的人才。

農林水產省：地方要留住女性，產業結構也要改變

農林水產省負責培育女性農業經營者、女性地方領袖，以及林業與漁業女性人才。政策內容甚至細到農業現場的男女廁所、托育空間，以及農林水產相關團體決策層的女性比例。

如果地方主要產業仍然由男性主導，而女性找不到適合的工作，也很難進入地方的產業決策，那麼投入再多移住補助，年輕女性仍可能離開，這就是為什麼女性政策會與地方創生發生連結。

警察、司法、外交與國防也全部進場

這份文件當談到了「安全、安心」領域，主管機關又換了一整組。性犯罪、性暴力、家庭暴力與

Phoca PDF

跟蹤騷擾，需要警察廳、法務省、內閣府、厚生勞動省、文部科學省與兒童家庭廳共同參與。例如性暴力被害者單一窗口支援，實際需要串聯報案、醫療、心理、司法、兒童及生活支持，不可能由一個部門單獨完成。

最後更延伸到「女性、和平與安全」（Women, Peace and Security，WPS）。WPS源自聯合國安全理事會關於女性、和平與安全的國際政策架構，日本將其延伸到外交、防衛、海上保安、消防、防災及國民保護。外務省負責國際合作，防衛省將性別觀點帶入自衛隊教育、訓練及演習，海上保安體系與消防體系也分別建立女性參與及工作環境改善措施。

我們可以看到女性政策並不是內閣府男女共同參畫局自己的事，而事每一個部會都必須回頭檢查：在自己的制度裡，有沒有哪一道門還讓女性很難走進來？

《女性版骨太方針2026》五個政策亮點

這份人口與經濟戰略女性版文件有五個
亮點，第一個是把女性健康當成人力資本投資
。從月經、懷孕、生產、更年期，到骨質疏鬆及癌症，日本開始建立女性全生命週期健康政策，更重要的是，政府把企業也拉進來，女性健康如果影響工作持續、升遷甚至離職，對企業與國家而言就是人才損失，FemTech、健康經營、PHR因此被放進同一個政策脈絡。

第二，是把女性理工人才直接接到國家產業戰略
。其中工學系女性18%提高到36%看似只是一個教育指標，背後連結的是AI、半導體、能源、防衛、造船等未來人才需求。如果國家已經知道15年後會缺哪些人才，就要從今天的國中生、高中生開始準備。

第三，是
改變工作環境，而不是一直要求人適應既有制度
。像是造船、港灣、防衛等產業如果存在體力門檻，就用機器人與遠端科技降低門檻；沒有適合女性的工作環境，就改善廁所、更衣與托育。台灣談缺工時，經常急著往外找人。其實還可以先看看，我們現在的產業制度是不是排除了原本可以進來的人。

第四，是把家事與育兒服務視為勞動市場基礎建設
，捷運讓人縮短通勤時間，托育降低家庭育兒負擔，家事服務同樣可以釋放家庭時間。如果女性下班後仍然承擔大量無酬家務，再多鼓勵升遷、創業或投入理工產業的政策，都很容易在家庭階段遇到天花板。所以解放「時間」本身就是人口政策。

第五，是地方創生開始回答女性為什麼要留下來
。如果一個女孩18歲離開故鄉念大學，22歲回頭看家鄉沒有適合的工作，25歲發現職場升遷機會有限，30歲又發現醫療、托育、交通與公共服務不足，那麼我們到底要用什麼理由期待她回鄉？地方創生不能只問「怎麼把人吸引進來」，也要問「為什麼原本的人會離開」。女性能不能在地方找到工作、提高所得、參與產業、進入議會與公共決策，最後都會反映在地方人口結構上，換言之，地方能不能留下女性，某種程度上也決定了地方能不能留下下一個世代。

台灣可借鏡五個施政心法

Phoca PDF

讀完這份政策，我認為台灣真正值得參考的，未必是哪一項補助，而是日本怎麼整理問題。

第一，從國家問題出發，再找部會工具
。如果台灣已經知道未來會面臨少子化、缺工、AI轉型與地方人口流失，就要先決定十年後希望達到什麼狀態，再讓教育、勞動、健康、經濟與地方政府分頭提出工具。如果每個部會都只從自己原本的業務出發，很容易得到很多政策，卻不一定得到一個完整戰略。

第二，
按照人的人生設計政策，不要按照政府組
織圖設計人生
。一個女性從求學、工作、懷孕、生產、育兒、升遷、更年期到退休，不會按照政府部會分工生活。人民的人生是連續的，政策卻常常是切開的，真正以人為中心的治理，就是想辦法把這些斷點接起來。

第三，跨部會合作一定要寫出誰負責
，最怕看到政策文件寫「由相關部會共同研議」，幾年後卻沒有人知道到底應該追蹤哪個機關，這份文件每一個政策計畫都有列出可檢驗的部會分工。

第四，人口政策不能只剩下催生
，生育補助很重要，但如果青年低薪、住宅負擔高、女性健康支持不足、照顧時間太長、托育服務不足、地方沒有工作，再多一筆生育補助，也很難單獨改變人口趨勢。先打造一個讓人願意生活的社會？當一個地方值得生活、值得工作，也讓人看得到十年後的自己，才有可能進一步談成家、生育與留下。

第五，
把女性當成國家人才，而不只是政策服務的對象
，這是我讀完整份「女性版骨太方針2026」後最深的感受。女性可以是AI工程師、半導體人才、科學研究者、農業經營者、飛行員、造船工程師、企業董事、地方議員、防災領袖、外交官，也可以參與國防與安全治理。也就是回應在
我們現在的制度裡，還有哪些地
方阻礙了一半人口充分發揮能力
？當這個問題一旦被放進國家發展戰略，女性政策自然就會與教育、產業、人口、地方、安全政策連在一起。

結語：人口減少時代，最後還是要回到「人」

儘管一個國家的人口課題不會因為一份22頁的政策文件得到解決，男女薪資差距、管理職比例、地方人口流失、家庭照顧負擔，甚至制度連帶影響的價值觀也都需要長時間改革。但「女性版骨太方針2026」提供了一種值得台灣研究的施政方法。

此文件分別用女性的視角去處理基本的安居樂業政策，包括健康政策讓人有能力持續工作，教育政策讓人才進入未來產業，勞動政策降低職涯中斷，產業政策打開新的工作可能，家事與育兒服務釋放家庭時間，地方政策創造留下來的條件，安全政策讓每一個人能夠安心生活、工作與參與公共事務。當這些原本分散的政策被放到同一張國家戰略地圖上，我們會發現，女性政策處理的其實也是人口減少時代如何充分運用人才、改善制度與維持社會永續的問題。

Phoca PDF

發佈：2026-11-24, 週二 15:11
點擊數：33

台灣同樣面臨少子化、超高齡化、勞動力不足、地方人口流失，以及人工智慧帶來的產業與工作轉型。日本的治理方法往往先看十年、二十年後的人口與人才需求，再把今天散落在教育、健康、產業、勞動、育兒、地方與安全體系中的政策，一項一項接起來。人口戰略的核心，最後還是「人」，讓每一個人健康生活、有選擇工作的自由、有照顧家庭的餘裕，也能在不同人生階段重新出發；讓不同性別、不同世代的人，都有機會進入國家的成長產業與公共決策。

當一個國家開始把人的健康、時間、能力與選擇，視為值得長期投資的公共資產，我們所談的女性政策，就自然會走向更完整的人才政策、人口政策與國家發展戰略。這或許也是日本「女性版骨太方針2026」最值得台灣帶回來思考的一件
事：
面對人口減少，我們除了思考如何迎接更多下一代，也要先讓現在的每一個世代，都有機會成為國家未來的人才。

作者謝子涵為政治工作者

Phoca PDF