

# 文官體制性別平等之研究

委託單位：考試院

研究單位：中國文化大學社會福利學系

研究主持人：張瓊玲副教授

中華民國 103 年 4 月



## 摘要

「性別主流化」是目前政府施政的重要核心概念，其主張任何政策都應導入性別意識。因此，不論在法律制度規範方面、在政府組織方面，政府都有必要檢視目前各項法制規範及政策作為，是否符合我國之性別政策目標，即依性別平等政策綱領的內容及 CEDAW 公約精神，來檢視政府的各項政策制度。本研究即以「性別主流化」的觀點，檢討我國文官制度中，現行之國家考選與銓敘法制、公務人力資源管理在任用、陞遷及培訓面向之實務運作中，是否有影響性別平權的規定及作為？並檢視 OECD 國家公務人力資源管理及推動性別工作平等之作法，期從文獻之探討出發，藉由深度訪談、德非法及發展量化問卷，作為研究方法，以了解學者專家與公務人員的看法，俾利提出文官體制之性別平等改進之道或相關配套措施政策建議，亦藉以強化文官體系的性別意識，以應國家政策及發展之需要。

經研究後，本文認為在相關的考試及銓敘法制，皆須進行檢討修正，而於人力資源管理方面應落實友善家庭計畫，加強性別意識培力的教育訓練，並設法確實執行「任一性別不少於三分之一」之決策機制，以貫徹文官制度中的性別平權意識，亦讓文官體制能實現對性別正義之期待。



## Abstract

### The Research of Gender Equality in Civil System

Gender mainstreaming is an important core concept of current governance. The government advocates that any policy shall be incorporated with the gender consciousness. Therefore, no matter at the regulations of law system or government organization, the government needs to inspect the current lawful regulations and policy conducts to see if they follow our nation's gender policy. This means by using the contents of gender equality policy and the spirits of CEDAW to inspect the policies of our government. This research is using the concept of gender mainstreaming to self-audit our civil system which includes current national examination, selecting officials, and the practice of civil servant resource management in employing, promotion and cultivation. Meanwhile, this research will investigate whether these factors effect the regulations and conducts of gender equality or not. This research is also to inspect the management of civil human resources in OECD nations and the practice of promoting equal gender work. We hope to start from exploration of documents by deep interview, Delphi method and quantitative questionnaire as research methods then to understand the view points of researchers and civil servants. By this way, we can provide the improving methods for gender equality in civil system or suggestions on related complete measures and to strengthen the gender consciousness in civil system for the need of national policies and development.

After the study, this research recommends that the examination and selecting officials need to be amended. The civil human resources need to carry out the friendly family plan and strengthen the gender consciousness by cultivation and educational training. Then we need to practice the policy of "any gender shall not be less than one third" and pass through the equal gender consciousness in civil system. Thus, this system can be practiced and expected the righteousness of gender.



# 目次

<b>第一章 緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究方法.....	5
<b>第二章 相關文獻檢閱</b> .....	<b>7</b>
第一節 性別意識的發展.....	7
第二節 CEDAW 施行法之要義與影響 .....	11
第三節 OECD 國家性別平等發展 .....	12
第四節 文官體制中的性別發展情況.....	18
第五節 考銓法制中性別意識的表現.....	29
第六節 文官體制中推動性別主流化的實現.....	32
<b>第三章 德菲法第一輪結果說明</b> .....	<b>39</b>
第一節 德菲法設計說明.....	39
第二節 文官體制的考選法制面.....	43
第三節 文官體制的銓敘法制面.....	47
第四節 文官體制的管理面.....	57
第五節 文官體制的賦能面.....	65
第六節 文官體制的機制面.....	68

<b>第四章 德菲法第二輪結果說明</b> .....	71
<b>第一節 文官體制的考選法制面</b> .....	72
<b>第二節 文官體制的銓敘法制面</b> .....	81
<b>第三節 文官體制的管理面</b> .....	89
<b>第四節 文官體制的賦能面</b> .....	98
<b>第五節 文官體制的機制面</b> .....	101
<b>第六節 學者專家意見聚合檢視</b> .....	104
<b>第五章 性別聯絡人之意見調查</b> .....	111
<b>第一節 問卷施測過程暨樣本特性</b> .....	111
<b>第二節 以公平正義觀點檢視性別平等推動成效</b> .....	113
<b>第三節 未來策進建議的看法評估</b> .....	116
<b>第六章 結論與建議</b> .....	123
<b>第一節 重要研究發現</b> .....	123
<b>第二節 研究建議</b> .....	127
<b>參考書目</b> .....	133
<b>附錄一：期初報告審查會議紀錄執行情形</b> .....	137
<b>附錄二：期中報告審查會議紀錄執行情形</b> .....	144
<b>附錄三：期末報告審查會議紀錄執行情形</b> .....	160



附錄四：金馨獎團體獎衡量方式、評分權責機關及權重一覽表	164
附錄五：第一輪德菲問卷.....	172
附錄六：第二輪德菲問卷.....	187
附錄七：性別聯絡人調查問卷.....	220
附錄八：深度訪談 .....	228



## 圖次

圖 1	1970 年代至 2010 年 OECD 國家平均生育率趨勢圖 .....	14
圖 2	近年 OECD 國家女性勞動參與率.....	15
圖 3	98~102 年公務人員高等考試三級錄取或及格人數變化圖 .....	19
圖 4	98~102 年公務人員普通考試錄取或及格人數變化圖 .....	20
圖 5	98~102 年公務人員初等考試錄取或及格人數變化圖 .....	21
圖 6	92~100 年公務人員陞官等考試錄取或及格人數變化圖(薦升簡)	23
圖 7	92~100 年公務人員陞官等考試錄取或及格人數變化圖(委升薦)	24
圖 8	99~101 年高階文官發展性培訓人數變化圖 .....	26
圖 9	93~101 年警察人員陞官等考試錄取或及格人數變化圖(佐升正)	27



## 表次

表 1	98~102 年公務人員高等考試三級報考暨錄取或及格人數.....	19
表 2	98~102 年公務人員普通考試報考人數暨錄取或及格人數.....	20
表 3	98~102 年公務人員初等考試報考人數暨錄取或及格人數.....	21
表 4	102 年全國公務人員性別之比較.....	22
表 5	92~100 年公務人員陞官等考試報考人數暨錄取或及格人數(薦升簡).....	23
表 6	92~100 年公務員陞官等考試報考人數暨錄取或及格人數(委升薦).....	24
表 7	99~101 年高階文官發展性培訓人數.....	25
表 8	93~101 年警察人員陞官等考試報考人數暨錄取或及格人數(佐升正).....	27
表 9	截至 102 年 6 月公保人員育嬰留職停薪津貼核付情形.....	28
表 10	性別平等成效—性別正義操作化指標.....	37
表 11	德菲法的主要步驟.....	40
表 12	德菲法參與對象及專業背景.....	42
表 13	受訪專家對考選法制面原分析看法的贊成程度.....	44
表 14	德菲學者專家贊成警校招生比例限制與否的次數分配.....	45
表 15	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度一.....	48
表 16	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度二.....	49
表 17	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度三.....	50
表 18	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度四.....	51

表 19	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度五	52
表 20	受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度一	59
表 21	受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度二	61
表 22	須加強的性別主流化推動課程次數分配	66
表 23	受訪專家對賦能面原分析看法的贊成程度	67
表 24	受訪專家對機制面原分析看法的贊成程度	69
表 25	須著重的議事能力次數分配	69
表 26	第二輪德菲專家編碼	71
表 27	受訪專家對考選法制面原分析看法的贊成程度(第二輪)	73
表 28	德菲學者專家贊成警校招生比例限制與否的次數分配(第二輪)	73
表 29	對於警察考選性別限制建議的贊成程度(第二輪)	75
表 30	受訪專家對考試類科的贊成程度(第二輪)	76
表 31	受訪專家對考試科目的贊成程度(第二輪)	77
表 32	受訪專家對考試類科科目的贊成程度(第二輪)	78
表 33	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度一(第二輪)	82
表 34	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度二(第二輪)	83
表 35	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度三(第二輪)	84
表 36	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度四(第二輪)	85
表 37	受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度五(第二輪)	86

表 38	受訪專家對銓敘法制面新增分析看法的贊成程度(第二輪).....	87
表 39	受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度一 .....	91
表 40	受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度二 .....	93
表 41	第一輪學者專家所提警察友善職場建議的贊成程度(第二輪)....	94
表 42	第一輪學者專家所提警察辦公場所配置建議的贊成程度(第二輪).....	95
表 43	十五須加強的性別主流化推動課程次數分配 .....	99
表 44	受訪專家對賦能面原分析看法的贊成程度(第二輪) .....	99
表 45	第一輪學者專家所提警察在職訓練建議的贊成程度(第二輪).....	100
表 46	受訪專家對機制面原分析看法的贊成程度(第二輪) .....	102
表 47	須著重的議事能力次數分配 .....	103
表 48	受訪專家對機制面新增意見的贊成程度(第二輪) .....	104
表 49	學者專家對於考選面向建議的聚合程度 .....	105
表 50	學者專家對於銓敘面向建議的聚合程度 .....	106
表 51	學者專家對於管理面向建議的聚合程度 .....	107
表 52	學者專家對於賦能面向建議的聚合程度 .....	108
表 53	學者專家對於機制面向建議的聚合程度 .....	109
表 54	性別聯絡人樣本特性描述 .....	112
表 55	分配正義次數分配 .....	114
表 56	程序正義次數分配 .....	115

表 57	人際正義次數分配 .....	116
表 58	考選面建議同意度 .....	117
表 59	銓敘面建議同意度 .....	118
表 60	管理面建議同意度-育嬰津貼 .....	119
表 61	管理面建議同意度-友善職場 .....	120
表 62	賦能面建議同意度 .....	121
表 63	機制面建議同意度 .....	121



## 第一章 緒論

### 第一節 研究背景

由人類社會發展來看，普遍存在各類型的不平等現象，所以許多國家在憲政或法律層次上明文平等原則，我國亦復如此。憲法第7條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」、憲法增修條文第10條第6項：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」明文揭櫫性別平等之基本權利。民國91年公布之「兩性工作平等法」(97年修正名稱為「性別工作平等法」)，則係制定專法就職場性別不平等相關問題予以規範。

在法律制度規範方面，早在1947年制憲時，便賦予女性參政權，在憲法中，明定婦女保障名額。2005年修憲規定政黨的不分區立委名單中，女性不得低為二分之一，即是藉由婦女參政比例入憲，亦確保女性參政的機會。行政院要求在2009年1月1日起，「凡報院審查之中長程個案計畫，應確實依規定辦理性別影響評估，且各中長程各案計畫書均應填列「性別影響評估檢視表」<sup>1</sup>。2012年3月8日馬英九總統於慶祝國際婦女節大會時特別呼籲，今後政府所成立之財團法人之董事會及政府內部之相關之委員會，都應確實落實「任一性別不少於三分之一」的要求，以達性別參與的衡平性。

在中央政府組織方面，1997年時，行政院成立「婦女權益促進委員會」，為一跨部會之任務編組，以規劃相關婦女政策、促進婦女基本權益保障、兩性平等；2004年通過「婦女政策綱領」，做為國家婦女權益政策總方針；2005年訂定「性別主流化實施計畫」；2011年通過「性別平等政策綱領」。2012年1月1日行政院組織改造，特於行政院內成立性別平等處，為我國第一個性別平等專責機制，未來將整合及督導各部會暨地方政府落實各項性平政策，包括推動消除對婦女一切形式歧視公約、落實性別平等政策綱領、推動性別主流化工作等，隨後原「行政院婦女權益促進委員會」改制為「行政院性別平等會」，並期望2012年為「性別元年」。為彰顯性別元年，婦女團體亦

<sup>1</sup>見行政院97年11月18日院授研綜字第0972260980號函

曾提出 6 項建言，包括同時要求五院設立 CEDAW(「消除對婦女一切形式歧視公約」簡稱 CEDAW 公約)監督機制；除行政院每年擬定性別平等年度施政白皮書，送立法院備詢外，並致力於將 CEDAW 國內法制化；亦將所提出之檢討報告，接受國際專家審議，以落實性別平權等(江禹嬋，2011)。

另外，自 1995 年在北京舉行的第 4 屆全球婦女大會，將「性別主流化」納入新觀點後，與會各國即思考如何將性別平等整合融入於相關政策與計畫中，此即爾後的性別主流化議題。此後，不論在法律制度規範方面、在政府組織方面，或是從性別平等政策綱領及 CEDAW 公約的角度，政府都有必要檢視目前各項法制規範及政策作為，以求符合我國之性別政策目標，而行政院以外之考試院更是屢屢被點名應加入法制檢討的行列。檢討我國文官制度中，現行之國家考試制度，及我國公務人力資源管理制度在任用、陞遷及培訓面向之實務運作中，是否存在性別不平等的情形？並檢視 OECD 國家公務人力資源管理推動性別工作平等之作法，乃為本研究主要探討之內容，藉以強化其性別意識，以應國家政策及發展之需要。

## 第二節 研究目的

根據委託單位需求，本計畫研究目的有三：

- 壹、研究分析現行國家考試制度與實務運作中，是否存在性別不平等的情形？其類型為何？
- 貳、研究分析我國公務人力資源管理制度與實務運作中，在任用、陞遷及培訓面向是否存在性別不平等的情形？其類型為何？
- 參、經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)國家公務人力資源管理如何推動性別工作平等？又何者可為我國借鏡、學習？

基於上述目的，研究團隊將以各項文獻（包括關於性別議題、人事之相關研究，考試院會重大決議或公布施行之法令）為經，並以人事專家學者之深度訪談為緯，來探討下列議題：

- 壹、現行國家考試制度與實務運作中，性別平等之情形與類型。
- 貳、我國公務人力資源管理制度與實務運作中，在任用、陞遷及培訓面向方面之性別平等情形與類型。
- 參、經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)國家公務人力資源管理，推動性別工作平等之辦法。
- 肆、提出文官體制之性別平等改進之道或相關配套措施政策建議，俾供未來政策制定之參考。



### 第三節 研究方法

本研究之研究方法包括：文獻分析法(literature review method)、比較研究法(comparative studies method)，以及學者專家諮詢座談等，茲分述如下：

#### 壹、文獻分析法

就文官體制中關於性別議題之相關法制、理論、統計資料、出版品、研究報告等文獻，分別進行分析與研究探討。文獻來源包括：1、國內外之學術研究成果、發表之期刊論文及報章資訊；2、OECD 國家公務人力資源管理，推動性別平等之措施；3、政府文獻及相關法案資料；4、網路資訊與其他出版與未出版之相關資料。

#### 貳、比較研究法

其次，在世界各國公務部門推動性別工作平等工作分析方面，係採用比較研究法。本研究擬蒐集 OECD 國家之相關性別平等措施，作為研議改進我國文官體制性別平等作為及政策建議之參據。

#### 參、德菲法

基於以上研究方法，本研究於研究過程中，擬以德菲法諮詢學者專家，以學者專家(含政府部門人員)的德菲調查，邀請包含熟稔性別議題、人事行政研究、官僚制度研究、組織理論與行為、政府績效管理、公共政策研究、非營利組織研究、公、私部門人力資源管理等學科領域之學者專家，以及政府部門之公務人員等，針對「現行國家考試制度」、「我國公務人力資源管理制度在任用、陞遷及培訓面向中」、「我國文官體制之性別平等政策或相關配套措施」等本研究重點議題進行研討。

德菲法進行方式，係由參與之專家學者針對本研究擬定之主題進行第一輪意見調查，經過主持人的論點彙整後，再針對修正後之論點進行第二輪意見調查，進行二輪調查後，彙整論點，使討論議題的論點，逐漸趨於一致，對於極端不同之意見，亦可作清楚之歸類與整理，能夠將各方立場與觀點突顯出來。

#### 肆、問卷調查法

本研究除透過德菲法了解學者專家對於性別平等相關的政策建

議可行性外，同時，也透過德菲法的方式，探求各學者專家還有哪些可行的建議。透過前此兩次德菲法的施行，本研究從中萃取出具有政策實質意義的政策建議，並將此些政策建議操作化為量化問卷，並以政府單位內部職司性別業務的性別聯絡人(含窗口)為問卷施測對象，以政府內部實際管理性別平等推動的政府同仁，以其角度來檢測此些政策建議的可行程度，由此所測得的問卷結果，對於本研究提出未來的改進建議上，更有其實務推動的可行性。而發放的政府單位將集中在行政院及考試院兩院各部會，主要原因在於，考試院為文官體制的職掌機關，有關考銓保訓等，均為考試院的管轄範圍，因此，文官體制的性別平等定當以考試院為主；再者，之所以納入行政院各部會的考量在於，全國有 95% 以上的文官是含屬於行政院各部會之內，因此，對於行政院的問卷發放，我們可以更完整的了解目前政府內部文關係如何觀看我們所推動的性別平等，以及對於本研究的政策建議更能蒐集到整全文官的看法。

## 第二章 相關文獻檢閱

### 第一節 性別意識的發展

#### 壹、性別意識在國際上的發展情況

女性權益經過幾世紀的奮鬥與爭取，慢慢得到世人的注意，女性主義最早的起始動機在於反歧視，而後為落實性別正義，而有所謂性別主流化之稱。在國際發展方面，1975年聯合國在墨西哥舉辦第一屆世界婦女會議，通過「墨西哥宣言」，同時訂定1975-1985年為「婦女十年」，要求各國在此期間修訂法律，保障女性的各項權益及資源的使用。1979年聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women，簡稱CEDAW)，爾後，1980年第二次世界婦女大會及1985年第三次世界婦女大會，皆以保障婦女地位及權益為主軸，並藉著回應CEDAW公約的要求，檢視各項婦女權益問題與受歧視的有無獲得改善情況。1995年在北京舉辦的第四次世界婦女大會中，通過「北京行動宣言」，正式提出「性別主流化」(Gender Mainstreaming)做為行動策略，要求各國將「性別」做為政策主流，將婦女與性別的觀點，融入各項政府政策及社會各領域、各階層之中<sup>2</sup>。1997年2月，聯合國經濟社會委員會決議，性別主流化重要的原則，及政策和議題，都要有性別的概念，旨在縮小性別差異，促進各面向的性別平等。1997年10月，聯合國第23次特別會議追蹤北京行動綱領的性別主流化實施，並強制聯合國各單位擴大性別主流化的實施。2001年聯合國經濟社會委員會決議，所有的基礎委員會的工作都要有性別概念。至此，從婦女人權到性別人權，性別意識亦涵蓋了婦女意識，婦女議題即是人權議題，幾次聯合國的決議，皆宣示了推動性別主流化的工作是跨世紀全球的重要課題，性別主流化蔚為國際風潮。

#### 貳、性別意識在國內的發展情況

增進性別意識之道，即係主張將性別主流化作為促進性別平權的一種主流價值。我國雖非聯合國會員國，惟在全球化思潮下，加上婦

<sup>2</sup>參見李安妮，2011。「行政院性別平等政策綱領—總論」。台北：行政院性別平等處。

運行動者積極引介，在 1997 年成立「行政院婦女權益促進委員會」，即希望透過官民合作、整合資源，落實性別主流化，有效推動婦女權益工作。但「性別主流化」的政策思維究竟為何意呢？論其實係指與政府有關之勞動、福利、教育、環保、警政、醫療、外交、文化、經濟、國防等所有政策活動，均應以落實性別平等為核心主流，並對立法與預算資源，重新配置與改變，以真正反應性別平等概念，並以具性別敏感度的觀點，來看待所有的政府施政計畫，以打造一個符合「性別正義」的社會。

於建國百年(2011 年)的婦女節，在政府的推動下邀請研議婦女議題的學者專家，共同研議了一份「性別平等政策綱領」作為民國 100 年的獻禮。在這份綱領的形成過程中，匯聚各界婦女的意見，融入性平綱領中，這份綱領的基本概念包括：

- 一、性別平等是保障社會公平正義的核心價值。
- 二、婦女權益的提昇是促進性別平等的首要任務。
- 三、性別主流化是實現施政以人為本的有效途徑。
- 四、參與式民主是促進兩性共治、共決的實踐策略。
- 五、混合式經濟體制是婦女經濟安全的最佳屏障。
- 六、性別觀點的人口政策是健全社會發展的基礎。
- 七、具性別意識的教育媒體文化政策是建構性別平等社會的磐石。
- 八、消除性別歧視與性別暴力是捍衛人身安全的重要關鍵。
- 九、性別友善及身心並重的觀點是增進健康政策成效的要素。
- 十、女性關懷融入環保與科技是對永續社會的承諾。

而未來在各項政策中，皆應以上述各性別綱領之內容，作為政策的思考方向，以體現性別人權。由此可看出，社會進步的軌跡，已由婦權運動而延伸至性別人權的提倡，這為我國以人權立國的期許，又邁進了一大步。

綱領經提送行政院婦女權益促進委員會第 36 次委員會議原則通



過，於民國 100 年 12 月 2 日奉行政院核定，並於民國 100 年 12 月 19 日以行政院婦權會名義函頒「性別平等政策綱領」，作為未來性別平等政策指導方針。目前性平政策綱領各篇之「具體行動措施」之各項重點工作業已分派完畢，並經民國 101 年 5 月 17 日行政院性平會第一次委員會議通過在案，其中屬考試院及行政院人事行政總處執行之項目摘要如下：

### 一、權力、決策與影響力篇

#### (一)強化五院性別平等政策機制。

應儘速建立並強化政府各部門，強化各部會性別平等專案小組及各縣市婦權會的民主治理功能。(短程)

#### (二)提升女性參與機會，擴大參與管道

持續推動並擴大實行三分之一性別比例原則我國政務官的性別比例並未有法律規範，而是植基於總統的競選承諾。然而，除內閣閣員外，考試委員、監察委員、與大法官也是總統任命職。因此針對總統任命職的部分，修改相關法令，設定性別比例。

自 2004 年行政院婦權會決議行政院所屬各部會的委員會都應符合三分之一性別比例原則以來，委員會治理的部分已經廣泛適用性別比例原則，未來持續推動外，將性別比例原則擴展至國公營事業董監事會、政府出資或贊助超過 50% 之財團法人董監事會與社團法人之理監事會等。公職人員簡任官的拔擢或是陞任簡任官前的九職等官員，以單位為基礎，在資歷相當情形下，優先晉陞少數性別，以達到各單位中每一職等符合三分之一性別比例為原則。

### 二、教育、文化與媒體篇

#### (一)積極落實性別平等教育與性別平等教育白皮書之規劃

1. 強化並落實研發具性別平等意識的職前與在職訓練課程（含師資培育、軍公教、司法、醫事、社福、30 人以上公司行號等）。

（短程-中程）

2. 結合推動公務人員終身學習、勞工教育、社會教育及家庭教育等管道，推動男性參與性別平等教育工作。(短程-中程)

### 三、人身安全與司法篇

#### (一)消除對婦女的暴力行為與歧視

##### 1.組織與人力資源

- (1)為能有效推動防治工作，中央保護相關機構應充實人力與資源，具備整合各相關單位之功能；地方政府亦應整合相關單位的力量，並規劃設置整合性之服務據點。(短程-中程)
- (2)應充實各相關防治體系保護性工作之服務人力，且應建立定期檢討機制，隨著案件增加與服務需求有一定比例之成長。(短程-中程)
- (3)各體系相關專業工作者應考訓用合一，並建立專業工作者之認證或證照制度。(短程-中程)
- (4)合理調整保護性業務工作人員之工作條件，重視工作安全問題，並檢討提高薪給待遇。(短程-中程)

#### (二)建立具性別意識之司法環境

##### 1.組織與人力

- (1)研修犯罪被害人保護法，擴大犯罪被害保護對象與服務內容，增加犯罪被害保護機構之人力與經費，大力推動各項犯罪被害保護工作。(短程-中程)

### 四、環境、能源與科技篇

#### (一)讓各政策領域內的性別隔離降到最小

女性在環境、能源、科技、工程、交通、防救災與重建等各層級合議式決策機制（委員會）內，應不低於三分之一比例。(短程-中程)

#### (二)結合民間力量，提高治理效能

在各級行政機關設計制度化的公民參與和審議機制，保障民間團體及公民擁有參與及影響全國性環境、能源與科技等決策的管道，並確保女性的充分參與。(短程-中程)

由以上性別平等政策綱領的各工作要項可知，在文官制度中有關考銓人事單位，推動性別政策所著重的面向為：

- 1.注意性別比例--落實任一性別不少於三分之一。
- 2.建立性別平等政策機制。

- 3.增進性別意識培力之訓練課程。
- 4.充實保護性工作之服務人力及素質。
- 5.強化專業工作者之認證制度。

未來，將從這幾方面檢視考銓法制及各項政策作為的表現情況。

## 第二節 CEDAW 施行法之要義與影響

消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)係於 1979 年 12 月 18 日於聯合國大會正式通過，全球約有 187 個國家為其會員國，1990 年代 CEDAW 納入性別主流化的思潮中，積極要求各會員國將 CEDAW 的觀念納入各政策領域中 (張文貞，2012：3)。我國由於不是聯合國的會員國，無法直接加入成為會員國，但仍然不減我國以人權立國的決心，於是在 2009 年 3 月 27 日正式發表國家報告，並將 CEDAW 原文的精神涵攝入我國自行撰擬的「CEDAW 施行法」中，該施行法於 2011 年 5 月 20 日立法院通過，同年 6 月 8 日總統公布，並明訂於 2012 年 1 月 1 日正式施行。

CEDAW 施行法開宗明義的第一條即闡明：「為實施聯合國的 CEDAW 公約，以消除對婦女一切形式歧視健全婦女發展，落實性別人權及促進性別平等，特制定本法」。第二條規定，「公約所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力」。第六條規定，「每四年提出國家報告」。而與各政府機關內最直接相關且有立即執行急迫性者，係屬第八條之規定：「各級政府機關應依公約規定之內容，檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制(訂)定、修正或廢止及行政措施之改進」。

CEDAW 最主要的精神就是反對對女性的歧視，而且是一切形式的歧視，包括「直接歧視」和「間接歧視」。「直接歧視」比較容易被發現，並可進而預防，但「間接歧視」沒有明顯的故意和針對性，可能在外表上還顯得「立意良好」，只有當這些措施在性別歧視情況有明顯差距出現，人們才會發覺其違反了公平正義的原則，而反省其是否有「間接歧視」的情況。所以當我們看到某些規定標榜著「一視同仁」、「中立性」、「與性別無涉」、「無差別」等用語時，就應以「性別主流化」的觀點審慎檢討，因為「無差別」的評語，可能是未站在弱勢性別的立場來看事情，故忽略了「努力縮小既有的不平等對待」，

甚至缺乏積極作為去剷除「間接歧視」，這種消極的不作為，並沒有為促進性別友善而努力。所以沒有「性別主流化」的思考，很可能造成「性別盲」以致看不出「間接歧視」。因此，CEDAW 在〈第 28 號一般性建議〉(General Recommendations)特別提出對婦女的「間接歧視」，其定義為「法律、政策、方案或做法看似對男性和女性並無偏頗，但實際上造成歧視婦女的效果」，相較於「明顯以性別為理由，實施差別待遇的「直接歧視」檢視「間接歧視」的難度與負責性更高，故當我們修正或制定人事法制等考銓法規時，能否秉持 CEDAW 的精神，對有疑義的法規明察秋毫，顯然是十分重要的。

很多例子可以說明「間接歧視」的問題：職場上產假、育嬰假的相關措施如果沒有注意到對婦女身體及生理差異(SEX)的刻板印象，以性別刻板印象要求女性產後承擔大部分家庭及育嬰照顧工作，提出家庭及兒童照顧的相關配套措施，婦女請產假、育嬰假只會讓他們在職場聘僱、就業及陞遷的前景更加困難。提供公平的勞動條件如同同工同酬，必須考慮到女性不公平地承擔大部分家庭及育嬰照顧的負擔，不利於其聘僱、薪資、職場等方面的進步和發展。政府必須提出一套更為積極的策略，使家庭及育嬰照顧有公平的性別分擔，缺乏對付實質性別不平等問題的配套措施，形式上的勞動條件平等反而會造成婦女無法繼續留在職場上。(陳瑤華，2007：7)

故文官制度中，從人才甄補到人員晉用，以及培訓保障等，對女性公務人員權益的規範是否得宜？令我們深切地期待去關懷與探討。

### 第三節 OECD 國家性別平等發展

依傳統思維，在平衡的過程中女性往往必須為了照顧而暫時退出，甚至是永久退出勞動市場。但在現在的社會中雙薪家庭已成為趨勢，父母雙方對兒女的養育與家庭陪伴的角色就成為了一種挑戰。基此，政府有責任填補、調合家庭與工作之間所產生的落差，並且投入資源達成家庭與工作之間的平衡，本文將就參酌經濟合作暨發展組織(OECD)對於友善家庭相關政策或策略進行概要性的介紹。

而在國際中亦有女性平權的運動，從反歧視，而後為落實性別正義，在進一步演進為「性別主流化」(Gender mainstreaming)。「性別主流化」是聯合國在全世界推行的一個概念，係指政府之政策活動，必須以落實性別意識為核心，要求檢視過往之政策、立法與資源是否需要重新配置修改，以真正反映性別平等。我國於 2005 年為強化我

國推動性別平等工作之措施，並呼應國際重視性別平等議題之潮流，特於行政院內成立性別平等處，為我國第一個性別平等專責機制，並將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」，由性別平等處擔任性平會幕僚工作，統合跨部會各項性別平等政策，督導中央各部會及地方政府落實「性別主流化」，使政府整體施政能落實性別平等及納入性別觀點。本文亦會對幾個先進國家重要「性別主流化」政策進行介紹。

### 壹、友善家庭政策的意涵

針對友善家庭政策，學者的看法不一而足，Simkin & Hillage (1992)認為友善家庭政策可以是一種正式或非正式的用語或狀況，包括正式的政策規範以及非正式的活動，其主要設計是使雇主協助工作者將家庭責任與工作結合(Scheibl & Dex,1998 轉引自黃煥榮，2008：9)。Frone, Yardley, & Markel (1997)延伸 Simkin & Hillage(1992)的論點，認為可更進一步將企業內規範區分為二類，一類特別條款是直接針對有年幼子女的工作者群體，另一類條款則是對全體員工提供範圍較廣的福利項目，包括滿足托老照顧的其他家庭支援福利。另有學者認為友善家庭政策為組織用以幫助員工管理工作與家庭間的生活，所實施的一連串措施，例如：育兒中心、實施工作彈性...等(Lobel, 1999;Thompson, Bearvais,& Lynees, 1999; Konard & Mangel, 2000; Eaton, 2003 轉引自黃煥榮，2008：9)。

根據OECD 對於「家庭友善政策 (Family-Friendly Policy)」之定義指出，「友善家庭政策」即是以確保有足夠的家庭資源，提升孩子的發展、幫助父母在工作和照顧間的選擇與決定，並提倡性別平等的工作機會促進家庭和工作的和諧。友善家庭政策包含了改善可負擔的兒童照顧的品質，並對於給予金錢上的資助，讓工作的父母能夠有機會照顧小孩，和建立具有彈性的工作環境使得在工作和照顧上有較和諧的託付。除此之外還包含了為家庭和孩子與工作的金錢動機，還有提供給無業父母的工作機會。(OECD，2005：11)其『工作』涵蓋所有的有給工作（受雇及自雇就業），而『家庭』係指每個家內有一或多位成人共同生活，並負有照護及養育一或多位兒童責任的家計單位，至於『調和』政策則包含所有增加家庭資源（所得、服務及照顧時間）及父母勞動市場參與的措施。(易永嘉，2008：124)

### 貳、友善家庭相關策略與社會脈絡

### 一、生育率之提升

OECD 國家平均生育率從 1970 年的 2.76 人，下降至 2010 年的 1.74 人，各國的平均生育率亦呈現下降的趨勢(圖 1)。婦女參與勞動與經濟活動，帶來了低生育率的結果，更加速了高齡化社會的來臨，將衝擊各國勞動結構與社福體系。

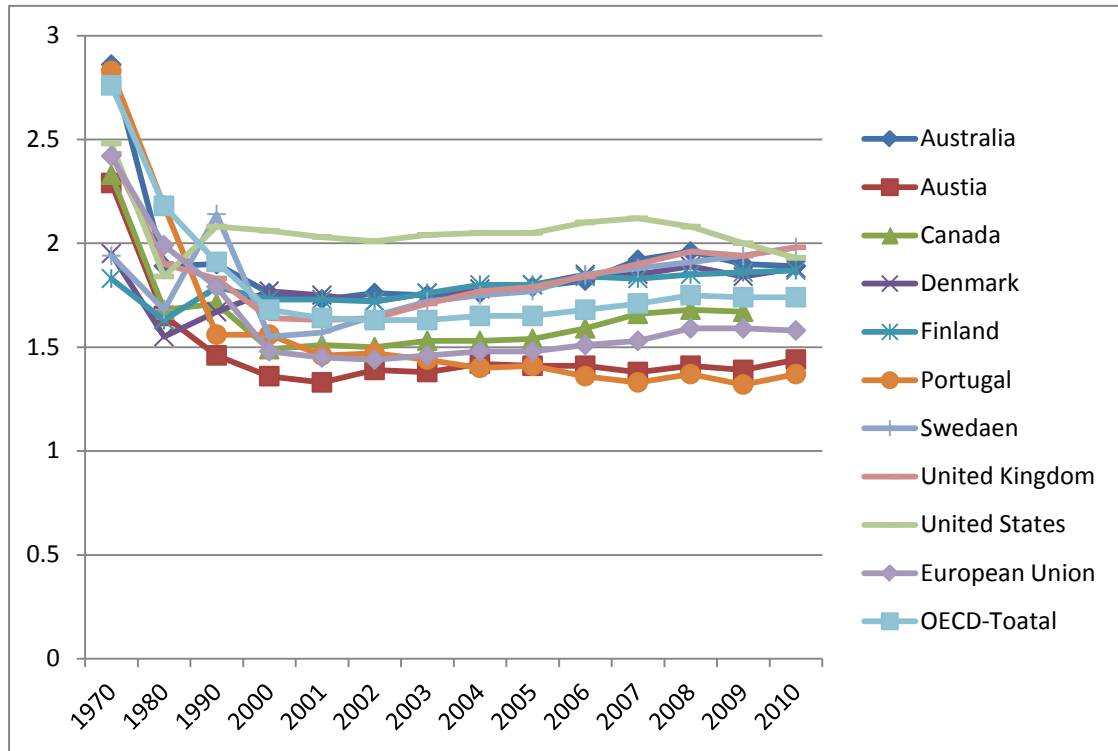


圖 1 1970 年代至 2010 年 OECD 國家平均生育率趨勢圖

資料來源:OECD(2013)與本研究整理

## 二、女性勞動參與率

以近幾年 OECD 國家女性勞動參與率來看，除了少數國家，如：希臘、冰島、愛爾蘭、葡萄牙、西班牙等可能因金融環境、國際情勢等因素影響，女性勞動參與率呈現衰退外，其餘國家皆有往上成長的趨勢(圖 2)。

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Australia	64.6	65.5	66.1	66.7	66.3	66.2	66.7	66.6
Austria	62.0	63.5	64.4	65.8	66.4	66.4	66.5	67.3
Belgium	53.8	54.0	55.3	56.2	56.0	56.5	56.7	56.8
Canada	68.2	68.8	69.9	70.1	69.0	68.8	68.9	69.2
Chile	38.0	39.2	40.4	42.1	42.2	46.7	49.1	50.2
Czech Republic	56.3	56.8	57.3	57.6	56.7	56.3	57.2	58.2
Denmark	71.9	73.4	73.2	74.1	72.7	71.1	70.4	70.0
Estonia	61.9	65.1	65.7	66.3	63.0	60.5	62.7	64.6
Finland	66.5	67.3	68.5	69.0	67.9	66.9	67.5	68.2
France	58.4	58.6	59.6	60.2	59.8	59.7	59.7	60.0
Germany	59.6	61.4	63.2	64.3	65.2	66.1	67.7	68.0
Greece	46.1	47.4	47.9	48.7	48.9	48.1	45.1	41.9
Hungary	51.0	51.2	50.9	50.6	49.9	50.6	50.6	52.1
Iceland	81.2	81.6	81.7	80.3	77.2	77.0	77.3	78.5
Ireland	58.2	59.0	60.6	60.4	57.6	56.0	55.6	55.2
Israel 1	52.5	53.3	54.6	55.6	55.9	56.9	57.5	62.4
Italy	45.3	46.3	46.6	47.2	47.0	46.8	47.2	47.8
Japan	58.1	58.8	59.5	59.7	59.8	60.1	60.3	60.7
Korea	52.5	53.1	53.2	53.2	52.2	52.6	53.1	53.5
Luxembourg	53.7	54.6	56.1	55.1	57.0	57.2	56.9	59.0
Mexico	41.6	42.9	43.6	44.1	43.0	43.8	43.4	45.3
Netherlands	64.1	65.4	67.5	69.3	69.6	69.4	69.9	70.4
New Zealand	67.6	68.2	68.7	68.7	67.4	66.7	67.2	67.0
Norway	72.0	72.3	74.0	75.4	74.4	73.3	73.4	73.8
Poland	47.0	48.2	50.6	52.4	52.8	52.6	52.7	53.1
Portugal	61.7	62.0	61.9	62.5	61.6	61.1	60.4	58.7
Slovak Republic	50.9	51.9	53.0	54.6	52.8	52.3	52.7	52.7
Slovenia	61.3	61.8	62.6	64.2	63.8	62.6	60.9	60.5
Spain	51.9	54.0	55.5	55.7	53.5	53.0	52.8	51.3
Sweden	71.8	72.1	71.8	71.9	70.2	69.7	71.3	71.8
Switzerland	70.4	71.1	71.6	73.5	73.6	72.5	73.3	73.6
Turkey	22.3	22.7	22.8	23.5	24.2	26.2	27.8	28.7
United Kingdom	66.6	66.8	66.3	66.8	65.6	65.3	65.3	65.7
United States	65.6	66.1	65.9	65.5	63.4	62.4	62.0	62.2
OECD-Total	55.9	56.7	57.2	57.6	56.7	56.7	56.8	57.2

Last updated: 16 July 2013; disclaimer: <http://oe.cd/disclaimer>

1. The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

Source: Labour market statistics: Labour force statistics by sex and age: indicators, OECD Employment and Labour Market Statistics (database)

圖 2 近年 OECD 國家女性勞動參與率

資料來源:OECD(2013)

### 三、公共托育制度

傳統上，育兒、托育的責任由家庭來承擔，或者以市場上供需的方式來協助，遂被歸咎在私領域的部分，而公共托育的概念是由政府投入資金、資源與家庭共同承擔托育的責任，以平價的價格或是以其他的方式與以減輕托育帶給家庭的壓力與負擔，平衡工作與育兒之間的矛盾。公共托育其背後的出發點為增進公共利益，除了減輕家庭負擔、增進兒童福利外，更具有確保女性工作權得以保障、性別平等的落實等概念。

在 OECD 國家中，各國對於公共托育的制度皆有不同的做法與形式，而北歐國家的公共托育制度發展的較早也提供比例也較高，以丹麥為例，丹麥從 1950 年代就開始發展托育福利服務，並於 1999 年制定全面性的政策(劉毓秀，2012：81)。

### 四、家庭賦稅制度

在傳統上，女性在外工作的薪水會納入家庭課稅制度之中，以夫妻合併賦稅的型式賦稅，其可能會拉高賦稅的稅率，增加需繳交的稅金，變相的減少了女性外出工作的誘因。而在現今，則大多採取分離課稅或者是降低第二份薪水的稅率等較寬鬆的賦稅制度，使婦女不致因為賦稅制度而被迫留在家中，無法外出工作(易永嘉，2008：122)。

### 五、工作彈性制度

OECD 國家在工作時間上以彈性工時讓員工得以就工作時間做彈性的調配，以維持工作與家庭間的平衡。在工作上採取電子通勤(telecommuting)措施，提供員工每週二至三天可以在家透過電腦連線工作，不必到辦公室上班，以有助員工維持工作與家庭間的平衡；電子通勤的優點包括可以從更大的人才庫吸引人才、提高生產力、降低流動率、減少辦公室開支等。在休假方面，因生養育兒所申請之休假，概可統稱為家庭假，家庭假又可細分為產假、親職假、父親假、育嬰假等(黃煥榮，2008：11)。

各國間亦存在不同程度的津貼補助，高額托育津貼的國家主要為北歐國家、法國、奧地利、德國、比利時。低托育津貼國家(低於 OECD 英語系國家平均之下)為日本、墨西哥、葡萄牙、西班牙和土耳其。(易永嘉，2008：123)工作彈性制度對兩性在工作與家庭的兼顧予以實質的協助，使其能夠兼顧兩者不致衝突亦不需在工作與家庭中做一選擇、犧牲任一方。



### 參、OECD 國家推行友善家庭之分析

根據 OECD 於 2002 年至 2005 年評估報告 (Reconciling Work and Family Life, Vol.1-4) 指出各國政策立場與做法如下：(易永嘉，2008：124)

#### 一、紐西蘭

從 2004 年 10 月至 2007 年 4 月，紐西蘭政府推出了 Working For Family (WFF) 的援助計劃，當它於 2007 年實施時，每年花費約 11 億紐幣 (或美金 8 億)。除了簡化福利制度，實現稅收和福利部門之間更多的一致性，該政策主要由四部分組成。首先，加大家庭稅收抵免率增加約 75% 直至 2007 年，且將會適用到更多的家庭。第二，在職的父母得到一個在職家庭稅收抵免 (以家庭支付)，它取代並支付超過先前的兒童稅收抵免 (以孩童支付)。第三，住宿補助提供給更多的工作人口，而且很多人都有權獲得更多的援助。第四，育兒補貼和課後時間照護補貼兌付率在 2005 年，2006 年和 2007 年增加，並通過提高門檻的資格，他們更可適於 70% 撫養子女的家庭。

家庭稅收抵免和在職家庭稅收抵免在 2007 年的花費估計加起來約為十億紐幣，這是大約整個 Working For Family (WFF) 的 90% 支出，而估計的育兒成本約為 3500 萬紐幣或是整個方案的 3%。改革後的一個現象是，在 2007 年一個擁有兩個小孩的家庭，家庭福利撥出了約 150% 收益相較之前方案的 100%，兒童照護為 140% 相比於 2003 的 93% (OECD, 2007：93)。

#### 二、荷蘭

在荷蘭的政策模式中，部分時間工作則扮演核心的角色，從事部分時間工作的勞動者與全職員工有著相同的權利。(易永嘉，2008：126) 在之前的稅賦體系中地方政府購買的兒童照護的資金通過稅務部門重新分配給家庭，父母將會收到根據他們的薪資和使用照護花費的付款，然後雇主會直接付款項的一部分，家長可以使他們的資金至任何有許可證的中心，而不是只能使用由市政府補貼或由雇主選定的服務。(OCED, 2002：97)。性別平等目標是在追求讓家庭內男女主人，在有給工作上有更為平等的付出。而最近所修正的個人化稅賦/津貼體系及增加的幼托支持，並不必然是揭示著全職雙親模式的政策目標；而是一個「兩個投入三分之二時間的家計維持者模式」，這已經進入政策辯論中(易永嘉，2008：126)。

### 三、英國

為了確保整合性的兒童照顧措施，英國設置了大量的兒童托育設施，減輕家庭的開銷，並提供低收入家庭「工作免稅扣抵額度」(Working Tax Credit)，以幫助低收入家庭能夠得到有品質的兒童照顧。並提供更彈性的制度使父母可彈性選擇工作免稅額度或是減少工作時間(每周低於 16 小時)(OCED, 2005: 15)。

英國政府為減輕單親落入貧窮或是長期福利依賴的風險，建置了 Work Focussed Interviews(WFI) 與 the New Deal for Lone Parents(NDLP)，確保不致落入危機當中(OCED, 2005: 15)。

### 四、芬蘭、瑞典

芬蘭、瑞典的政策模式都在於提供育有子女的父母一種連續性的資助扶持，讓父母雙方都可從事全職工作且能陪伴其子女。給薪的育嬰假讓父母能在子女出生後一段時間內可由自己照顧，同時以津貼補助托兒費用，學童課後輔導照顧等措施，特別是在瑞典的父母可以選擇降低工作時數的 25%，或者分批休育嬰假直到小孩 8 歲。這兩個國家有相當同質性的人口，且政府提供社會服務的能力獲得社會上高度信任，這也造成兩個國家人民都願意付出高額稅賦的負擔，其政策目標都是在創造環境，讓育兒父母能夠依其計畫，結合工作生涯及育兒責任。(易永嘉，2008，124)

## 第四節 文官體制中的性別發展情況

### 壹、從考試錄取人數之性別差異來看

根據 98-102 年公務人員高等考試三級報考暨錄取或及格人數(如表 1)，考試錄取的男女比例來看，截至 102 年止，高等考試三級除 98 年男性多於女性之外，其他年度皆為女性錄取人數多於男性，其變化趨勢如圖 3 所示：

表 1 98~102 年公務人員高等考試三級報考暨錄取或及格人數

98~102 年公務人員高等考試三級考試報考人數暨錄取或及格人數						
年度	報考人數			錄取或及格人數		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
98 年	56,057	23,793	32,264	2,166	1,093	1,073
99 年	62,089	26,065	36,024	2,065	934	1,131
100 年	61,990	25,568	36,422	3,184	1,346	1,838
101 年	67,384	28,587	38,797	3,397	1,466	1,931
102 年	65,632	27,587	38,045	3,293	1,496	1,797

資料來源:整理自考選部各種考試統計。

[http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158) (檢索日期 2013 年 9 月 22 日)。

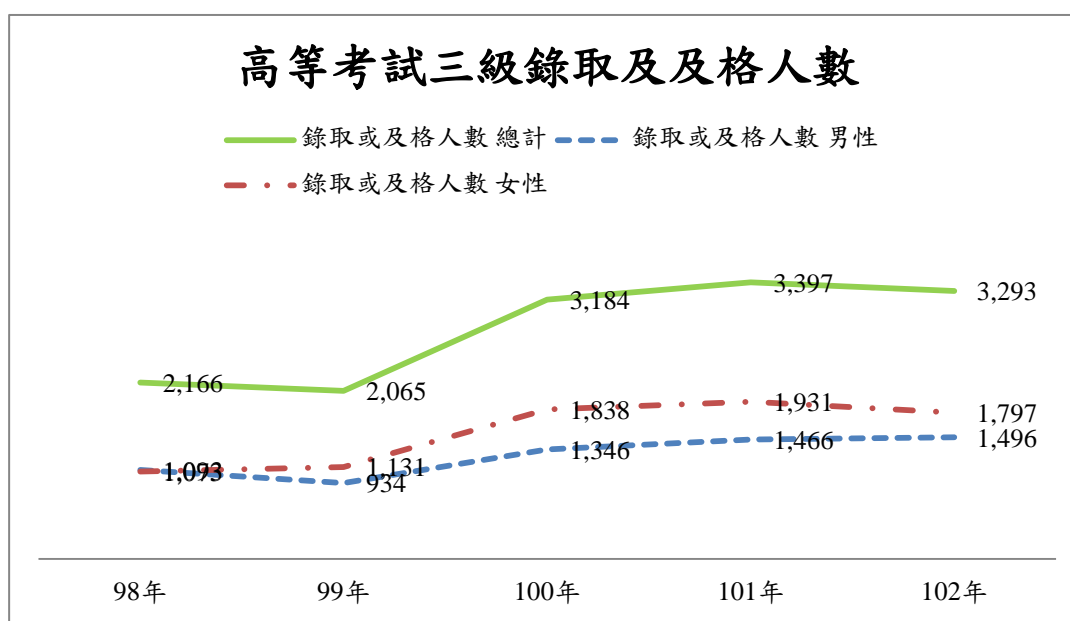


圖 3 98~102 年公務人員高等考試三級錄取或及格人數變化圖

資料來源:本研究整理

根據 98~102 年公務人員普通考試報考人數暨錄取或及格人數(如表 2)，考試錄取的男女比例來看，截至 102 年止，普通考試除 98 年男性多於女性之外，其他年度皆為女性錄取人數多於男性，其變化趨勢如圖 4 所示：

表 2 98~102 年公務人員普通考試報考人數暨錄取或及格人數

98~102 年公務人員普通考試報考人數暨錄取或及格人數						
年度	報考人數			錄取或及格人數		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
98 年	66,540	26,288	40,252	1,257	662	595
99 年	70,014	27,029	42,985	1,291	645	646
100 年	73,014	27,415	45,599	2,189	991	1,198
101 年	88,777	33,260	55,517	2,530	1,117	1,413
102 年	80,577	30,509	50,068	2,942	1,234	1,708

資料來源：整理自考選部各種考試統計。

[http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)。(檢索日期 2013 年 9 月 22 日)

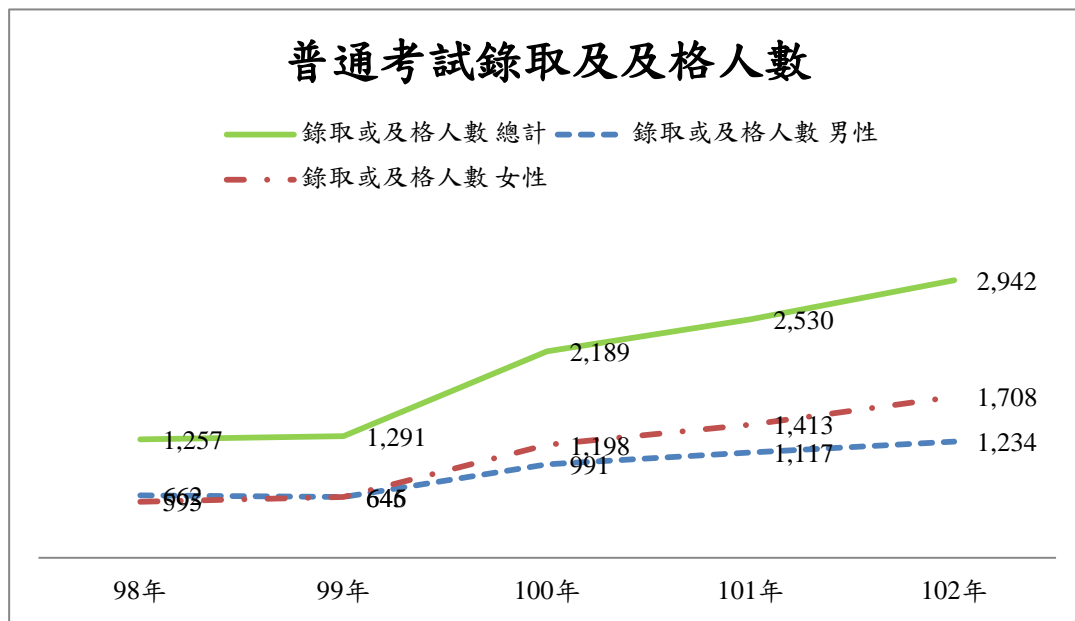


圖 4 98~102 年公務人員普通考試錄取或及格人數變化圖

資料來源：本研究整理

根據 98~102 年公務人員初等考試報考人數暨錄取或及格人數(如表 3)，考試錄取的男女比例來看，截至 102 年止，初等考試皆為女性錄取人數多於男性，其變化趨勢如圖 5 所示：

表 3 98~102 年公務人員初等考試報考人數暨錄取或及格人數

98~102 年公務人員初等考試報考人數暨錄取或及格人數						
年度	報考人數			錄取或及格人數		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
98 年	93,239	28,046	65,193	692	181	511
99 年	89,149	27,558	61,591	580	198	382
100 年	74,212	22,770	51,442	512	201	311
101 年	69,578	21,782	47,796	642	215	427
102 年	66,724	21,946	44,778	565	211	354

資料來源：整理自考選部各種考試統計。

[http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)。(檢索日期 2013 年 9 月 22 日)

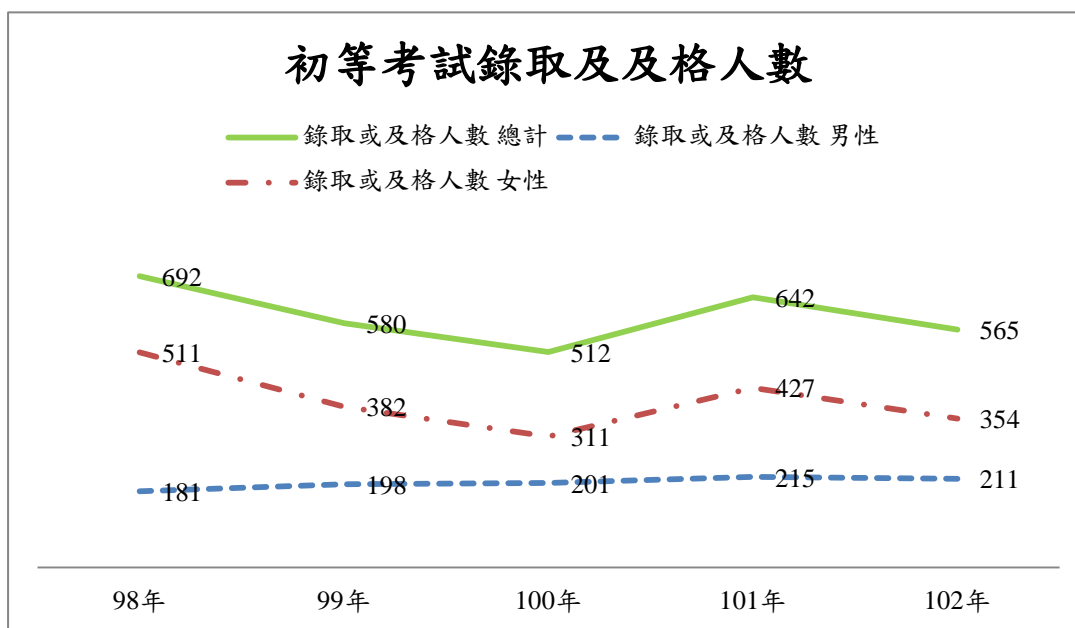


圖 5 98~102 年公務人員初等考試錄取或及格人數變化圖

資料來源：本研究整理

綜上資料圖表所示，女性對於考上公職的用功程度，顯然大於男性，故在初任公務員方面，女性多於男性

貳、從任用的性別差異來看

從已任公務員的性別比例來看，則情況大異其趣。如前述截至102年6月底止，政務人員的男女比例為63.47：36.53，民選機關首長的男女比例為88.34：11.16，顯見在政務職位方面男性佔大多數，女性遠少於總數的三分之一。在行政職(文官體系)來看，簡任(派)的男女比例為72.52：27.48，薦任(派)的男女比例為49.48：50.52，委任(派)的男女比例為42.92：57.08。從表4可以看出從簡任官到委任官，男性所佔的比例猶如一個倒金字塔的模式，愈是高職等男性比例愈高；而對女性來說，簡任官所佔的比例與男性相比懸殊太大，足見性別比例失衡，所以制度上的保障、管理措施的改進、增加工作環境的性別友善性，都有進一步探討的必要。

表4 102年全國公務人員性別之比較

項目別	102年6月底(%)		
	計	男性	女性
全國公務人員	100	59.77	40.23
依機關性質別分			
行政機關	100	63.47	36.53
政務人員	100	82.04	17.96
民選機關首長	100	88.34	11.16
簡任(派)	100	72.52	27.48
薦任(派)	100	49.48	50.52
委任(派)	100	42.92	57.08
雇員	100	26.12	73.88
警察人員	100	93.56	6.44
公營事業機構	100	70.98	29.02
衛生醫療機構	100	24.54	75.46
公立學校(職員)	100	24.59	75.51

資料來源：考試院銓敘部全國公務人員人力素質統計季報

<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1096&Page=4046&Index=4>。(檢索日期2013年9月22日)

## 參、從陞官等的性別差異來看

從公務員薦任升簡任之陞官等考試的性別差異來看，無論是報考人數或是及格及錄取的男女人數差異盛大，男性之人數幾乎是女性人數的近四倍之多。人數如表 5 所示，其變化趨勢如圖 6 所示：

表 5 92~100 年公務人員陞官等考試報考人數暨錄取或及格人數(薦升簡)

92~100 年公務人員陞官等考試報考到考人數暨錄取或及格人數(薦升簡)						
年度	報考人數			錄取或及格人數		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
92 年	238			90	75	15
94 年	176	146	30	65	55	10
96 年	106	87	19	42	34	8
98 年	89	73	16	39	33	6
100 年	97	78	19	44	35	9

資料來源：整理自考選部各種考試統計。

[http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)。(檢索日期 2013 年 9 月 22 日)

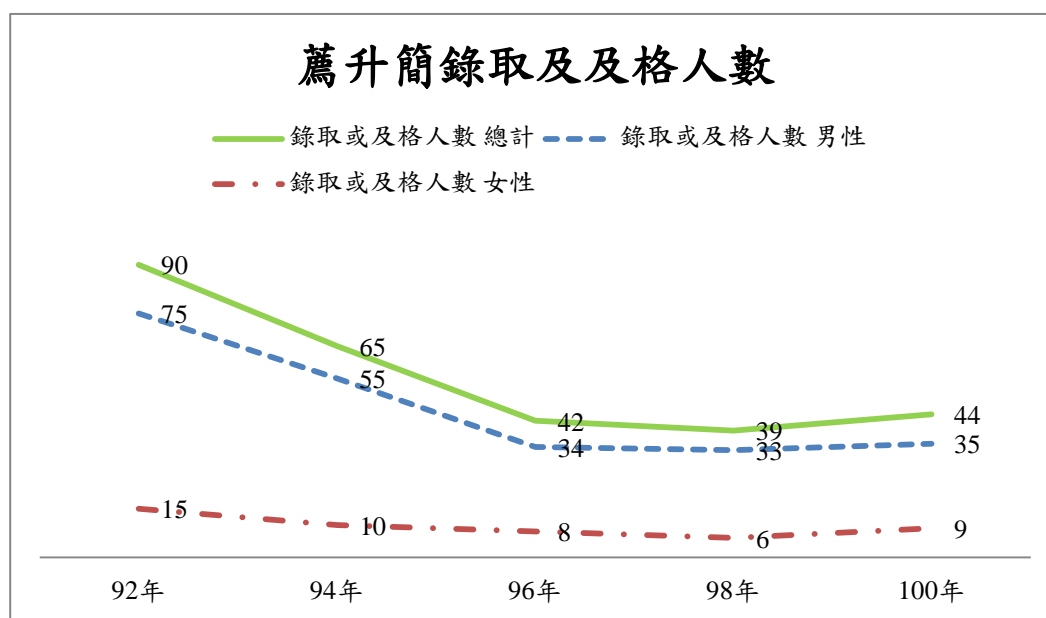


圖 6 92~100 年公務人員陞官等考試錄取或及格人數變化圖(薦升簡)

資料來源：本研究整理

從公務員委任升薦任之陞官等考試的性別差異來看，男女人數差異較薦任升簡任小，但男性人數依然大於女性甚多。人數如表 6 所示，其變化趨勢如圖 7 所示：

表 6 92~100 年公務員陞官等考試報考人數暨錄取或及格人數(委升薦)

92~100 年公務人員陞官等考試報考到考人數暨錄取或及格人數(委升薦)						
年度	報考人數			錄取或及格人數		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
92 年	9662			2451	1162	1289
94 年	9932	4761	5171	2467	1109	1358
96 年	8862	4010	4852	2227	932	1295
98 年	7992	3432	4560	1949	815	1134
100 年	7963	3200	4763	1953	732	1221

資料來源：整理自考選部各種考試統計。

[http://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](http://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)。(檢索日期 2013 年 9 月 22 日)

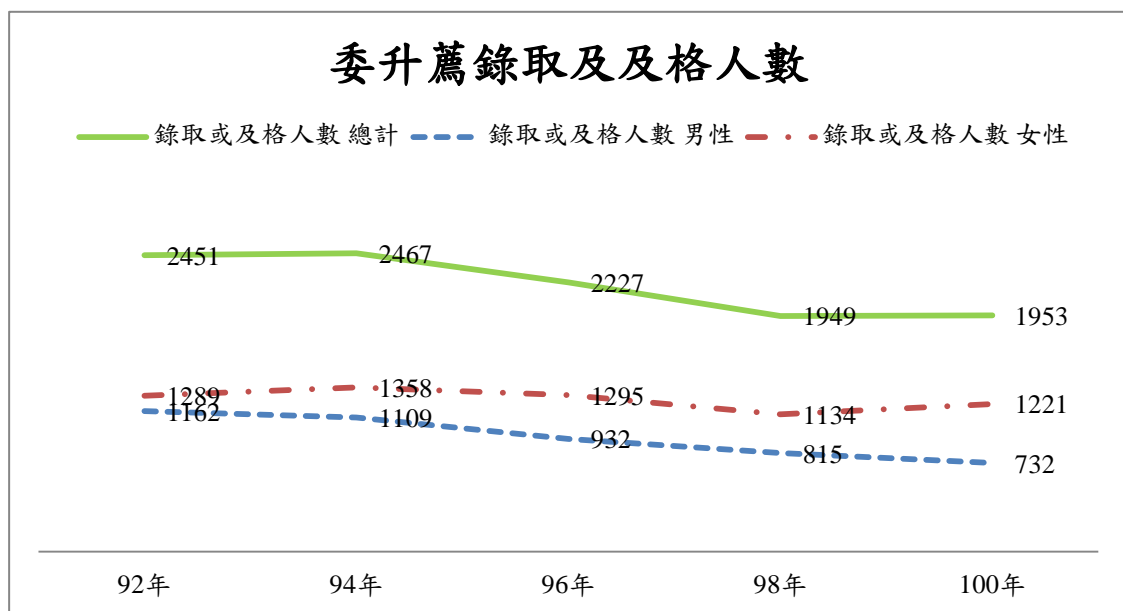


圖 7 92~100 年公務人員陞官等考試錄取或及格人數變化圖(委升薦)

資料來源：本研究整理



綜上資料圖表所示，陞等考試之中，男性之人數大於女性甚多，足見有性別比例失衡之情形，所以對於女性公務人員在陞官等是否有玻璃天花板之現象，都有進一步探討的必要。

#### 肆、從高階文官培訓的性別差異來看

從公務員接受高階文官培訓的性別差異來看，高階文官培訓之訓練，自 99 年起開辦，99 年男性之人數是女性人數約四倍左右，100 年與 101 年男女比例雖有縮小但男性人數仍然遠大於女性人數，造成如此現象之原因，值得吾人進行檢討。人數如表 7 所示，其變化趨勢如圖 8 所示：

表 7 99~101 年高階文官發展性培訓人數

99~101 年高階文官發展性培訓人數			
年度	報考人數		
	總計	男性	女性
99 年	56	45	11
100 年	56	34	22
101 年	45	31	14
本項訓練自 99 年起開辦。			
99 年訓練人數 56 人，途中離訓 3 人，爰完成訓練共 53 人，其中公務人員 42 人、非公務人員 11 人。			
100 年訓練 51 人，中途離訓 4 人，爰完成訓練共 52 人，其中公務人員 39 人、非公務人員 13 人。			
101 年訓練人員 51 人，中途離訓 5 人，1 人因請假卻克達 30 小時未取得結業證書，爰完成訓練共 45 人，其中公務人員 34 人、非公務人員 11 人。			

資料來源：整理自考試院公務人員保障暨訓練委員會公務人員培訓統計年報  
<http://www.csptc.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=932&Page=7421&Index=6>。(檢索日期 2013 年 9 月 22 日)

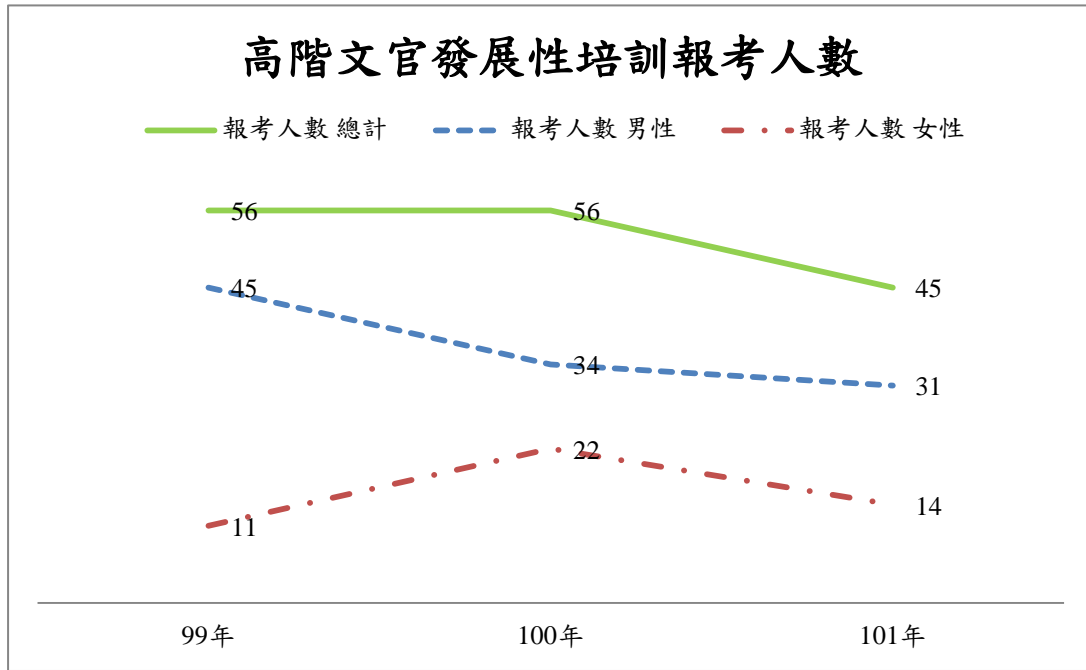


圖 8 99~101 年高階文官發展性培訓人數變化圖

資料來源:本研究整理

#### 伍、從警察人員陞等考試的性別差異來看

從警察人員之警佐升警正陞等考試性別差異來看，男性之人數幾乎等於總人數，女性人數屈指可數，是業務性質之特性或是制度、工作環境、管理措施有所缺失，皆為值得我們探討的地方。人數如表 8 所示，其變化趨勢如圖 9 所示：

表 8 93~101 年警察人員陞官等考試報考人數暨錄取或及格人數(佐升正)

93~101 年警察人員陞官等考試報考人數暨錄取或及格人數(佐升正)						
年度	報考人數			錄取或及格人數		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性
93 年	13,694	13,581	113	3,932	3,889	43
95 年	8,588	8,533	55	798	795	3
97 年	6,656	6,615	41	1,439	1,425	14
99 年	4,747	4,720	27	1,233	1,225	8
101 年	2,977	2,952	25	824	810	14

資料來源：整理自考選部各種考試統計。

[http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu\\_id=158](http://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158)。(檢索日期 2013 年 9 月 22 日)

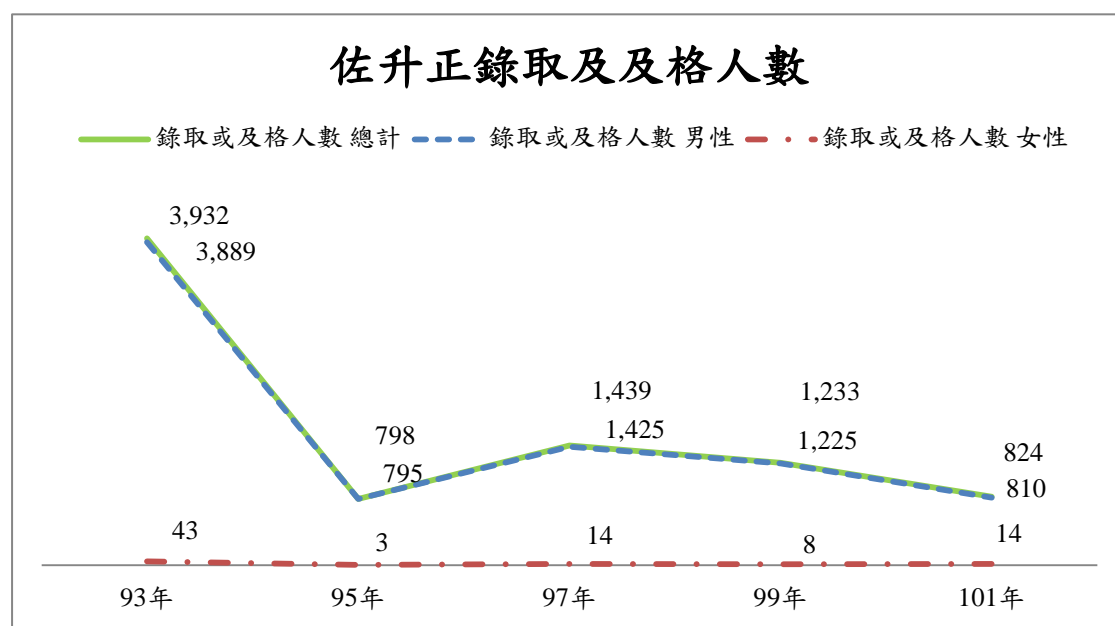


圖 9 93~101 年警察人員陞官等考試錄取或及格人數變化圖(佐升正)

資料來源：本研究整理

### 陸、從家庭照顧的性別差異面向來看

截至 102 年 6 月止，從公保人員請領育嬰留職停薪津貼的人數(如表 9)，女性是男性的 11 倍，雖然男性請領人數只有 1,365 人，但亦顯示出，多年來宣導性別意識在觀念上已有一定程度的改變，惟女性人數仍然是壓倒性勝出，顯見家庭照顧的責任仍是以女性為主力，因此，如果在管理措施及法制規範上，能為女性多做設想，則對女性員工來說就是直接幫助其留任於公務職場中。對照前述各官等性別比例的差異，女性考試沒考輸男性，但最後生涯發展的情況與考試錄取時之表現，差距太大，這讓我們懷疑是否因職場的環境及管理措施或相關人事政策對女性不夠友善，致令其家庭與職業難以兩全？其實女性人才不能出頭，是國家損失，也影響了國家整體競爭力，實有必要就這些性別差異的情況，好好檢討人事法規，若相關法規已見改善，也應於檢視後多加宣傳，昭告週知，讓更多女性可以得到合理的發展。

表 9 截至 102 年 6 月公保人員育嬰留職停薪津貼核付情形

單位：人、件、千元

項目別	初次核付人數			核付件數			給付金額
	計	男性	女性	計	男性	女性	
公教人員保險	16,472	1,365	15,107	90,682	7,313	83,369	1,431,916

資料來源：整理自行政院勞工委員會勞動統計月報

<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/rptmenumon.htm>。(檢索日期 2013 年 9 月 22 日)

註：該表除公務人員統計外，還包含公私立學校教師。

## 第五節 考銓法制中性別意識的表現

考銓法制係屬人事行政的法制事項，考試院相關的業務中，某些考試類科對女性的錄取名額設限，向為婦權運動者關注的焦點。2006年至2007年間，考試院逐一檢討國家考試性別比例設限的規定後，目前僅於司法人員、監所人員類科仍有比例限制，其他國家考試項目已全面取消性別限制，監所人員因工作性質特殊，所相關監所工作的考試類科，如三等考試監獄官考試及四等考試監所管理員考試，皆有性別比例限制。此外，各類科考試在應考資格及錄取名額規定上皆無性別區隔情況，此為性別正義在考試制度上的一大體現。以下就不同的法制修正而帶來的政策影響，分述如下：

### 壹、公務人員考試法

本法第二條第三項第三款「因疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，其保留期限不得逾二年。」即將女性在生命歷程中所可能遇到因生理狀況的改變，而致影響工作機會的問題，予以明列，立法排除，這是對將入門當公務人員的工作者展現性別意識的表現，是先進的立法，值得肯定。惟在公務人員考試法施行細則第三條第三項卻規定：「所稱因疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，指正額錄取人員於分配訓練期滿成績及格之分發任用前，患有疾病、懷孕、生產或父母病危繳有全民健康保險特約醫院證明，或有其他不可歸責事由繳有證明者。」，施行細則的規定本意在清楚述明法規施作的範圍與定義，惟此種定義，則不免令人有治絲益棼之感，按前開規定，似乎只有訓練期滿成績及格之分發任用前，才受本條規定之保障，蓋於訓練期間若有疾病、懷孕等事由，而導致成績不佳，則可能不被接受其有保留錄取資格之條件。故可否考慮直接將文字改為「...正額錄取人員於榜示後，分發任用前，患有疾病、懷孕、生產或...」，較能清楚揭示照顧女性的美意，也讓性別意識深化至政策作為中。

### 貳、公務人員考績法

依目前的考績法現行條文來看，實不覺得有任何性別意識之內涵，那是否考績與性別意識無涉呢？由於考試院沒有實施性別影響評估，法規修正時亦無須檢附「性別影響評估表」，故對法規之修正

無由提出實踐性別意識之建議；而 CEDAW 公約之要求，係以除弊的角度，檢視法規有無歧視女性之處，前者屬興利，後者屬除弊。以 CEDAW 的要求來看，現行考績法並無違背 CEDAW 之處，但亦無有增進性別意識之處。但以民國 99 年 4 月 14 日送立法院審議的「公務人員考績法草案」來看，則較具性別意識的精神，如修正草案第 6 條之二：「受考人在考績年度內有下列第一款至第十款情形之一，應考列丙，...四、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實者。」。這項規定是前所未有的，以前機關中若有性騷擾的事情，多半採取隱忍的態度，因為就算提出異議，也不見得會有具體的懲處作為，甚或對自己不利，今終於在考績法中明訂之，對性騷擾的發生定有嚇阻作用，同時也彰顯在公務職場中的性別人權，對於官僚機關中落實性別正義，有一定的指標作用。故本項新增規定未來如能隨考績法修正草案通過立法院審議，將是一項創舉。

### 參、考績委員會與甄審委員會

按照現行「公務人員考績法」第十五條規定，各機關應設考績委員會，其組織規程，由考試院定之。而修正的考績法草案亦僅是將此一內容再詳細規定而已。如對前項之性騷擾考績丙等要有所呼應的話，此處對考績委員會的組成就應該有所規範，即應考慮考績委員會中的性別比例，不同性別者要有一定比例參加考績委員會，這是一種「代表性官僚」的概念，也是一種在官僚制度中，體現 AA 法案〈affirmative action，弱勢優先〉精神的方法。同樣地，在「公務人員陞遷法」第八條規定：「各機關辦理公務人員之陞遷，除鄉(鎮、市)民代表會外，應組織甄審委員會，辦理甄審(選)相關事宜」，也應如考績委員會加入性別比例的規定。至於甄審委員會的組成，係由機關首長就本機關人員中指定之，對性別比例當較易掌握，本項規定可於「公務人員陞遷法施行細則」第七條修訂之。

考績與陞遷是影響公務人員生涯發展最重要的兩件事，這兩項委員會的重要性不言可喻，故如能融入「代表性官僚」的作法，對於避免女性在進入陞遷程序時受到歧視，防止「玻璃帷幕效應」，達到公平正義的精神，將有顯著的貢獻。

### 肆、公務人員任用法

在公務人員考試法中已明定有關申請保留錄取資格之規定，但在「公務人員任用法」中，卻沒有相似的保障與規定。依據「公務人員

任用法」第二十條規定，初任各官等人員，應先予試用六個月，試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。」，惟若於試用期有因如疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，卻未於條文中設計可申請保留之規定。設想如有考生好不容易考上公職，訓練期滿成績合格後，進入試用階段，卻因懷孕需臥床或生產有產假之需要者，如何能要求其要在六個月在完成試用程序？因此，有關本條文似有增進性別意識之需要，對其現有之規定，提出修正之道，融入上述的人道考量，起碼對婦女在懷孕生產一定要給予適當之保障。另外，「公務人員任用法」第二十八條之一已有因育嬰等留職停薪之規定，惟其適用之對象為公務人員，對於尚未實授之人員，於現有法規中，則恐有規範未周之處。期待下次「公務人員任用法」修正時，可以併予考量。

#### 伍、金馨獎對考試院推動性別主流化的啟發

行政院為鼓勵各行政機關首長晉用女性參與決策，原行政院人事行政局於民國 92 年核定「行政院暨地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」，後修正為「行政院與所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」，並根據此計畫辦理金馨獎表揚，迄今已辦理 11 屆頒獎典禮，其中金馨獎之評選內容自第 10 屆起，已由促進女性參與決策面向全面推展至性別主流化工具之運用。這個獎項分為團體獎及特別事蹟獎，團體獎分四組，以機關層級區分為，第一組為行政院二級以上機關、第二組為行政院三級及四級機關、第三組為直轄市政府及準直轄市政府、第四組為縣（市）政府；特別事蹟獎分為「行政院所屬機關」及「地方政府或其所屬機關」2 組評選。金馨獎的評審標準如下：

##### 一、團體獎：

1. 本機關當年度辦理性別統計與分析情形。
2. 本機關當年度性別預算編列及中長程個案計畫或法律案辦理性別影響評估情形。
3. 本機關高階主管及職員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形。
4. 本機關性別平等專案（工作）小組、婦女權益促進委員會或性別工作平等會運作情形。
5. 本機關所屬委員會委員任一性別比例不得低於三分之一情形。

6. 本機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管、委員情形及女性中高階主管培訓情形。

其評分衡量方式、評分權責機關及權重請參照附錄四所示。

## 二、特別事蹟獎：

各機關當年度推動性別主流化創新措施，具有績效且足以作為他機關學習對象者，得自行填報申請表參選。

由此看來，行政院體系以性別主流化為題，對強化性別意識的推動已不遺餘力且行之有年，考試院為掌管文官體系的最高單位，是不是要頒發此類獎項或可再斟酌，但從其衡量機關對性別主流化政策的配合程度及評選標準，似可作為考試院各機關推動性別政策的工作的審查標準，亦可考慮把 CEDAW 施行法的要求融入，即主動檢查現有的法規是否有違背 CEDAW 的精神之處。但是如何執行，仍有賴性別平等機制的建立，方能有效執行，確實監督。行政院的金馨獎當可作為考試院的施政參考。

## 第六節 文官體制中推動性別主流化的實現

綜上，從性別平等政策綱領內容分派各行政機關所負責執行的工作要項來看，考銓體系的政府機關的確被期待多多參與性別政策的推動，而就其所職掌之政務來看，也確實有可著力之處，舉凡考試、訓練、任用等政策作為及法規檢視，都可以運用性別意識作為政策執行的切入點，例如在法規政策上重視弱勢優先原則及性別差異原則；在管理措施上，以多元化的管理型塑友善職場的組織文化。誠如管理學的研究者發現(陳衍宏，2010，轉引自王雯君，1999；孫本初，2010,pp.222-223)；(一)多元化管理是漸進的組織改變，並以多元文化組織為目標；(二)多元化管理強調尊重其發展多元化價值的潛能。

不論是政府的行政或立法部門，官僚體制的層級節制、依法行政與專業分工，是所有政府單位的體制本質，這樣的本質實植基於 Weber 的官僚型模(bureaucracy)，警政單位似也不能例外於這樣的組織結構。Weber(1978: 233)的官僚體制正由於形式上的精確性以及結果的可計算性，以及立基於法理權威，故具備了程序正當的合法性，使得具有技術優越性的理性官僚體制得以不斷發展，如教會、國家、軍隊、政黨等，莫不如此(王千文，2008：108)。正因為官僚型模的擴張與不可或缺性，使得警政單位也是韋伯官僚體制下的典型產物。



而這樣的體制，在女性主義的觀點下，是否存有甚麼樣的問題，蔣麗君(2003)即從女性主義的角度去論述官僚體制對於社會性別的影響。其認為在官僚體制中，其實缺乏對於性別的敏感度，在強調理性(rationality)與非人際(impersonal)的層面下，官僚體制中的中立原則，並未擴及於性別中立(gender-neutrality)，而是以男性為中心，忽視性別的中立原則。其從三個層面去分析女性主義者對於官僚體制的批評，首先，在從屬關係構面上，女性在官僚體制中多從事基層工作，這個現象符合女性傳統的照顧角色；因此，在官僚體制中的從屬關係，強調上下命令的層級節制，正符合男女間在社會結構中的從屬，因此，在社會文化與結構體制間的本質呼應下，間接的影響到女性在官僚體制中的地位(position)，亦即女性往往在基層的數目多於位在高層決策單位的女性數目。再者，從層級節制面向來看，女性在官僚體制中是被邊緣化的一群，在層級節制中女性難以進入到擁有權力的高階決策位置。最後，就平等原則而言，官僚體制所強調的中立原則，是指對於工作的描述或工作廣告而已，實際上性別是隱藏在工作中的。

女性主義研究者關心的是性別的不平等，他們認為對女性而言，生活中的壓迫並非只來自於資本家控制的勞動市場，更重要的是性別化的勞動分工，以及工作與家庭領域的區分，所導致的性別權力關係的不對等(Okin, 1989; Fraser, 1994)。以下本研究首先界定所謂的性別正義所指為何，再者，倘若從性別正義出發，討論文官體制性別政策時，將所關注的層面為何。茲分述如下：

### 壹、性別正義的意涵

西方女權主義論者，對於性別的討論，可將其區分為生理性別(sex)與社會性別(gender)。前者，主要是指男女間生理結構上的差異，而後者則是在社會、文化的框架下，去看待生理性別的延伸，也就是說，社會性別是植基於生理性別的差異，此差異在社會文化建構下所形成的性別特徵，亦即在社會文化下，對於男女兩性差異的理解，將這樣對於兩性在文化上差異的理解，所表現在外的，就是社會對男女、文化、教育、經濟、政治等等領域所扮演的角色的固定期待(鄭新榮、杜芳琴，2002)。如同我們就字面上的解讀，生理性別是一種客觀性存在的，那是立足於兩性在生理構造上的不同所做出的界定，但社會性別則包含著諸多社會文化、意識形態、經濟、政治等諸多範疇和內涵，在某種意義上具有人為性和可變性。在整個社會都在追求公平、正義和文明的歷史進步潮流中，我們所要追求和提倡的男女平等和性

別平等應該是指在兼顧男女生理差異基礎上的具有社會公平和正義內涵的社會性別的平等(胡仙芝, 2006: 35)。

本研究所稱的性別正義(gender justice)正如第一次世界婦女大會上,對於性別平等界定,是指一種權利與義務上的平等,亦即,男女的尊嚴和價值的平等,以及男女權利、機會和責任的平等。第三次婦女大會進一步強調,人人都有平等機會享有自己的權利,發揮自己的潛力和才能,而性別主流化也在此時首度提出,要求各會員國在兩性上,能平等的參與國家的政治、經濟、社會和文化發展而且共享成果(林麗珊, 2010: 10-11; 胡仙芝, 2006: 35)。總的來說,男女性別平等,指的是在社會生活的各個方面,無論是社會活動的公共領域,還是在家庭生活的私人領域,男性與女性都有平等的權利和義務。具體地說,就是兩性的個體在人格上、在家庭生活中,所擁有的權利和義務是平等的。對於社會生活中的競爭、選擇,以及在法律面前均是平等的(周群英, 2004)。

實際上,性別平等是不具絕對性的,先天上,男女之間即存在著客觀上的差異,自然責任與義務勢必會有不同。只是一昧的要求男女平等,而未顧及男女生理上的差異,這樣所獲得的平等其實並不符合公平正義,事實上,也是一種太過牽強的要求。罔顧兩性生理機制的差異,而要求男女在各個領域中的絕對平等,勢必造成競爭是處在一個不公平的狀態。因此,對於甚麼是符合正義原則的男女平等,我們有必要在分析社會正義原則基礎上去重新界定。如同楊秀宮(2005: 56)所言,當我們思辨性別正義,其實就是一種對性別正義的意識,而意識的性別正義的重要性,並思辨之,才能真正理解到「不正義」是如何存在,如何可以加以修正。

## 貳、文官性別政策再造的公平正義

對於性別正義的討論,相關研究者指出,可以從 John Rawls 的「正義論」做為討論的起始點。如楊秀宮(2005: 61)認為性別正義在未發展出思想體系之前,Rawls 的正義論是值得參考的。林麗珊(2010: 24)也認為在探討警察組織中的性別議題,亦應依循正義論之論述兼顧差異與平等,才算公平之見也才可能實現一個正義的社會。

美國學者羅爾斯(J. Rawls)認為,普世共存的價值在實現一個正義的社會而非追求效益,「正義即是公平」(a theory of justice as fairness)。羅爾斯提出了一套綜合平等與差異以建立正義條件的「辭典式序列」(lexical order): 平等自由原則→公平機會原則→差異補償

原則。概括而言，正義論的思索脈絡是從平等走向差異補償，在回到平等的訴求點上。貫徹「平等自由原則」可以實踐正義的政治制度，後兩個原則則是正義的經濟秩序所依循的目標，「公平機會原則」強調工作職務、地位必須向所有人開放，當然機會開放後也必須擁有足夠的競爭力，而「差異補償原則」可以照顧到處境最差者的福利，這是追求功利最大化的效益主義所可能犧牲掉的一群人，差異補償原則正可以彌補這種社會資源分配不公的現象(林麗珊，2010：23)。Rawls的正義論提出兩個正義原則，第一個正義原則是指，每個人都有一種平等的權利，此原則是有關公民政治權利的部分；第二個原則是指社會和經濟的平等原則應該滿足兩個條件，其一，他們所從屬的公職和職位應該在公平的機會平等條件下對所有人開放，其二，他們應該有利於社會之最不利成員的最大利益(差別原則)(Rawls, 1971；何懷宏等譯，1999；胡仙芝，2006：35)。

而正如楊秀宮(2005：61)所言，正義論是從政治哲學的領域切入來討論正義的，但正義論對於正義的論述中，針對的是貧富貴賤在內的社會各階層，但並沒有特別著墨在性別差異及性別正義的焦點。因此，對於性別平等的正義論仍有待從其他觀點去補充增刪。若我們將Rawls的社會正義原則用在分析社會性別平等之上。性別平等一詞，首先，意味著男女在權力與義務上的平等；其次，男女成員在他們所共同從屬的公職和職位中應該實現機會均等。第三，由於男女客觀存在的生理差異和不平等的狀態，權威部門在進行分配的過程中，應貫徹正義原則，必須對社會中最不利者做出優惠性的政策補償。從上面的討論看來，我們可以知道，正義論這一涉獵權力討論的理論體系，不可避免的會注目在分配是否合理的焦點上(胡仙芝，2006)。

公共行政領域經常在處理資源分配的問題，而政府作為分配資源的仲裁者，資源如何分配才公平，往往成為外部顧客評估其績效表現一項參考(Vermunt & Törnblom, 2007: 1)。然本文認為，這項參考標準不僅適用於外部民眾，身為內部顧客的公務人員也應適用。因此重新正視公平正義的價值實有其必要性。公平性的議題涉及相當廣泛(葉秀珍，1999；李妙純、沈茂庭，2008)，有關本文所指涉的分配的公平正義，將透過程序面與結果面的構面所指涉範圍內的公平，來進行本文所欲探究警察性別政策的討論，亦即，所謂實質正義(substantive justice)與程序正義(procedural justice)的問題。實質正義又可稱之為分配正義或結果正義，其係指對分配結果是否公平正義的估計(Olsen,

1997； Röhrl, 1997)；另一方面，透過符合規範性標準的程序實施，減少不被接受的偏差或偏袒，進而使決策本身或過程更為公平的做法，即所謂程序正義(Röhrl, 1997: 3)。

有關實質正義在實證調查中該如何進行觀察的問題，我們可以透過三個原則，作為該構面在評估或者規範分配結果是否公平與否的標準，分別是平等原則(the equality principle)、比例公平原則(the principle of proportional equity)、及需求原則(the needs principle)。平等原則係指個人在資源分配中，是否獲得與他人同等數量的標準；比例公平原則主要是指，個人所獲得分配到的資源，是否與其個人的貢獻成比例而言；需求原則是指，對於分配的結果是否有滿足被分配者的個人需求(Röhrl, 1997； Vermunt & Törnblom, 2007)。另一方面，對於程序正義的觀察，也可透過下列幾項標準進行評估與規範：1.精確性(accuracy)：指決策時能依據證據資料為基礎，且該資料是正確的且能具有即時更新的性質。2.一致性(consistency)：係指決策過程中所依據的標準，不因時空的改變而有所不同，這些標準是適用在不同個案上的。3.公正不偏性(impartiality)：意指程序上應守利益迴避不循私。4.可逆性(reversibility)：決策的制訂並非不透明的，其必須能保有讓所有利害關係人，有多元管道發表對已做成決策的意見。5.透明性(transparency)：決策過程與結果應讓多元利害關係人得以檢視。6.發聲管道(voice)：決策過程應讓利害關係人的觀點能被表達及聽見(Tsuchiya et al., 2005)。

本研究對於上述程序、分配及人際正義的相關概念，依據前此實證研究文獻，操作化為下述測量指標，請參照下表所示。

表 10 性別平等成效—性別正義操作化指標

概念	測量指標	來源
分配正義	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在您的工作場域中，成員之間被要求的工作進度，不會因性別差異而有不同。</li> <li>2. 在您的工作場域中，成員之間被要求的工作負荷，不會因性別差異而有不同。</li> <li>3. 在您的工作場域中，成員間在工作上所負擔的責任，不會因性別差異而有不公。</li> </ol>	Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993).
程序正義	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在您的工作場域中，主管在制定工作相關決策時(包括工作指派、工作要求等)，不會因性別差異而有不同。</li> <li>2. 在您的工作場域中，主管在做工作相關決策前(包括工作指派、工作要求等)在傾聽所屬員工的意見方面，不會因性別差異而有不同。</li> <li>3. 在您的工作場域中，主管會指示所屬，蒐集相關性別統計資訊，再制定工作相關決策(包括工作指派、工作要求等)。</li> </ol>	
人際正義	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在您的工作場域中，主管在指派所屬成員的工作及要求方面，如需提供可被所屬成員接受的理由時，不會因性別差異而有不同。</li> <li>2. 在您的工作場域中，主管對與所屬成員所作的工作指派或要求時，會有清楚的說明，不會因性別差異而有不同。</li> <li>3. 在您的工作場域中，組織成員在言語、玩笑以及對話的使用上，會注意到對性別歧視的影響。</li> </ol>	

資料來源：本研究

從以上的討論，我們可針對文官體制的性別政策現況與未來規範，據此標準與原則，提出本研究的評估，以及提供我們未來在文官體制性別政策上的策進建議方向。



## 第三章 德菲法第一輪結果說明

為使本研究所提出的分析觀點更有其理論與實務上的客觀性，據此，本研究以德菲方式整合學者專家對於本研究所提出觀點的看法。以下將分成五個部分做說明，分別是德菲問卷的五個構面，包括考選法制層面、銓敘法制層面、管理層面、賦能訓練層面，及參與機制層面。每個部分的說明將區分成三點，首先，整理第一輪各學者專家對於分析觀點贊成與否的描述統計，該部分為數據呈現；其次，本研究也將整理各學者專家對於各部分各題所表示贊成與否的論據說明，此部分的歸納彙整也將提供給第二輪問卷調查所用。第三點即是針對第一論問卷中各學者專家，對於法規條文或政策建議所提出個人分析觀點看法的整理歸納，此些意見將成為第二論問卷中，新的法規條文的分析觀點，並就此請各學者專家表示贊成程度。

### 第一節 德菲法設計說明

為使本研究所提政策建議更具備理論及實務上的客觀性，本研究將以德菲法，整合學者專家對於本文所提出的分析觀點，及政策建議的看法。以下部分，首先說明學者專家的選取標準及資料蒐集過程；再者，說明德菲法的研究結果。

#### 壹、德菲法之意涵與實施步驟

德菲法適用於澄清未來不明情境，並針對設定的議題，利用一連串問卷調查方式，匯集專家專業知識、經驗，重視參與者意見之回饋，以達成一致性具體共識，藉以提升決策內容品質，是決定優先順序、目標設定及未來趨勢的有效方法。在國內研究中被廣泛使用於各種領域，例如新政策或計劃，設及未來不確定現象的預測，或在環境、資源條件及民眾參與意願等均無充分的參考資訊，故以此德菲法收集專家的專業知識或實際經驗，判斷計劃實施的可能影響，以及預測各目標達成效果，作為評估各項政策的依據(陳歆華、陳孝平，1999；郭乃文，2000)。在實際操作上，德菲法是以一群專家(10-50人)針對特定議題提供意見，採用匿名的方式讓專家們充分表達各種不同意見，並經過數回合的回答問卷，統計、分析專家們對於問題的共同看法，或是透過分享共同看法以凝聚共識(劉宜君等，2008)。下表為德菲法

的主要步驟(黃俊英, 1996)。

表 11 德菲法的主要步驟

步驟	工作內容
步驟一：選定專家	選擇各個不同領域專家，針對研究過程做詳細解說，並對研究主題做清楚溝通，使專家群(expert panel)順利瞭解情況，並掌握問題核心。
步驟二：(修正版德菲法將此步驟省略改以文獻探討取代)	第一回合問卷進行。研究者設計開放式問卷，蒐集專家們個別意見，以作為製作第二回合問卷的依據。
步驟三：第二回合問卷進行	將第一回合問卷作一整理後，以「是或否」二分法，等級法(ranking)，量表評分法(Likert's scale)等，來呈現主題，並請專家群表示意見。
步驟四：第三回合問卷進行	將第二回合問卷整理並量化後呈現，接著製作第三回合問卷，分別請專家參酌答覆，補充修正。
步驟五：綜合意見形成共識	將專家意見加以統整，成為具通盤性而趨於一致的結果。若無法達成共識則重複步驟三、步驟四，以逐漸導出趨於一致的結果。

資料來源：黃俊英(1996)，《企業研究方法》。

## 貳、德菲法問卷架構與設計

根據研究目的及文獻檢閱，本論文針對文官體制性別平等的評估，主要區分為五大部分，包括考選法制層面、銓敘法制層面、管理層面、賦能訓練層面，及參與機制層面等。

第一回合德菲法問卷涵蓋五個部分，每個部分的問卷題目有三種題型。第一種題型主要是本研究，根據性別平等的概念檢視現存法規後，提出未達性別意識的法規條文及分析觀點，詢問受訪者對於這些分析觀點贊同與否的看法，測量選項由非常不贊成到非常贊成。此部分題型屬於封閉性問題。

第二種題型乃係針對學者專家所表達的立場，請其針對該立場說明他的論據來由。此部分題型乃是開放性問題。後續本研究也將整理各題的論據說明，區分成贊成者論據與不贊成者論據，供第二輪德菲問卷調查的學者專家參考，請其參考相關的論據說明後，再次針對相同題目進行第二次的填答。



第三部分是請受訪者根據本身專業認知，提出是否有哪些法規條文是有違性別意識，而本研究卻忽略而沒有提出者。此類題型亦屬於開放性問題。

問卷中第一部分為公私協力運作模式中，策略規劃階段成功要件意見調查，第二部分為公私部門協力發展階段成功要件意見調查，第三部分為公私協力執行階段成功要件意見調查，最後一部分是公私部門協力評估階段成功要件意見調查等。有關第一回合問卷請參考附錄五所示。

德菲第二輪問卷主要是根據第一輪問卷結果所設計，共計五個部分，每部分涵蓋三種題型；首先，主要是請受訪者在看過其他學者專家在各分析觀點上表示贊成與否的意見，以及檢視過其他學者專家表示贊成與否的論據說明後，再重新針對各分析觀點再次提出自己的看法；同時，也請各學者專家針對立場，表明自己所根據的論據理由為何；最後，在第一輪也有學者專家針對違背性別意識的條文提出自己的分析觀點的意見，因此，該部分主要是請各學者專家對他人所提出之分析觀點表示贊同與否的立場。有關第二回合問卷請參閱附錄六所示。

### 參、德菲法參與專家描述

專家的選擇是德菲法研究最關鍵的部分。Scheele(1975)建議參與之專家應包括(1)受結果影響之對象(2)研究主題相關之專家學者及工作者，及(3)對研究主題之社會、文化面能提供另類觀點者。為探討本文所提出的分析觀點與政策建議是否合乎理論及實務，本研究共計邀請 23 位相關專家參與研究，其中獲得 21 位學者專家的參與，參與率達 91.3%，已超過Linstone and Turoff(1975)所述之標準。<sup>3</sup>

參與本研究的純學術領域的學者專家共計有 15 位，選取的標準來自於參與者本身的研究專長，證諸於各自所撰寫之期刊、研討會論文及研究案等。分別任教於國內各大學相關系所。

同時，本研究所選取的學者專家，也有是具備公職人員身分者，因此，有些學者除了具備公職人員身分外，本身也許也是任教於大學的教授。但在本研究因研究性質的需要，而將其歸類為具公職人員身分的學者專家，主要是以其公職經驗，同時又具備學理上的涵養，從理論與實務兼備的角度，來檢視我們所提出的分析觀點與論據說明。

<sup>3</sup>Linstone and Turoff(1975)指出，德菲通常約需要 15 至 25 人參與，受邀參與率約為 50%~60%。

表 12 係本研究德菲法施測專家對象及專業背景一覽表。

表 12 德菲法參與對象及專業背景

性別	單位	受訪者代碼	職稱
男	國立台北大學公共行政暨政策學系	010101	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	010102	教授
	世新大學行政管理學系	010103	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	010104	教授
	銘傳大學安全管理學系	010105	副教授
	中央警察大學行政管理學系	010106	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	010107	教授
	人事行政總處培訓考用處	010201	處長
	公務人員保障暨培訓委員會	010202	委員
	考試院	010203	考試委員
	宜蘭縣政府警察局礁溪分局	010204	分局長
女	中央警察大學行政管理學系	020101	教授
	中央警察大學行政警察學系	020102	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	020103	教授
	國立台灣大學外國語文學系	020104	教授
	世新大學行政管理學系	020105	教授
	中央警察大學行政警察學系	020106	教授
	台灣警察專科學校	020107	助理教授
	中央警察大學外事警察學系	020108	副教授
	考試院	020201	考試委員
	新北市政府警察局婦幼警察隊	020202	副隊長

資料來源：本研究

註：表格中所列參與者之機關單位及職稱為參與當時的單位及職稱。

#### 肆、德菲法問卷調查執行

資料蒐集共經歷二次問卷。在模型建構後，首先發展第一份半結構式問卷，經前測修改後，發給願意參與之專家(德菲第一輪問卷請參閱附錄五所示)，隨後根據第一輪問卷結果進行修正後，再針對同組專家發出第二份問卷調查(德菲第二輪問卷請參閱附錄六所示)，歷時3個月，其過程分述如下：

### 一、第一回合問卷調查

根據研究目的與文獻探討，第一回合問卷共有五個部分，分別為考選法制層面、銓敘法制層面、管理層面、賦能訓練層面，及參與機制層面等。問卷結構採取半結構式問卷，主要請各專家學者針對所提出的分析觀點在客觀性上予以審視，並且針對各部分，前此本研究所忽略未提及的法規條文部分或政策建議提出個人意見。因此，每一部分有本研究個人主觀所歸類的法條分析，藉以詢問專家學者是否同意本研究提出的分析觀點，並且於每一部分設計一開放性問題，藉此探求學者專家對於該部分是否有應注意但卻未提出的法規條文。

### 二、第二回合問卷調查

第一回合問卷回收後，即根據問卷結果彙整、分析，編製第二份問卷。本次問卷與第一份問卷內容大致相同，但將第一次問卷回答之統計資料(包括全體受訪者對各執行要件上重要性程度的百分比，及其本人回答意見一併回饋給每位專家學者，以再次徵詢其意見。每位專家學者在參考整體統計次數後，得再次考慮是否修改自己先前意見。本次問卷仍採半結構式問卷。

## 第二節 文官體制的考選法制面

該部分主要是評估我國文官體制的考選法制是否有落實性別意識。考選係指以考試的方式為國家選拔人才。亦即，政府為推行公務，採用公開、客觀、公正、科學的考試方法，來測量並拔擢合乎標準的人員，進而錄用的一套制度。因此，考選的性別平等乃為國家文官體制的第一道防線。

### 壹、對原提出分析的贊成程度

本文第一部分的研究面向，乃是針對國家文官體制的考選法制層面進行討論。在未進行德菲分析之前，本文以初步針對現行法制條文有所檢視，並嘗試提出本研究認為未盡性別平等的法律條文。並就所提出的分析觀點，請德菲專家學者提出個人贊成與否的程度。就該部分本文先行針對公務人員考試法第五條及公務人員考試法施行細則第三條第三項提出未達性別平等的分析說明。就前者而言，本研究認為，「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件」，此項條文規定似乎給予考試院在朝向性別正義的理想下，埋下未來有可能會破壞該理想的可

能。本研究認為應在條文中直接明確的規定有哪些特種考試會有性別上的特殊需求，而兵役狀況對於應考人來講，也不應成為其報考的限制門檻。針對這樣的分析觀點，在所有 21 位參與德菲的學者專家來看，有四成(42.9%)的專家學者非常贊成這樣的分析說法，而其餘選項(非常不贊成、不贊成、普通及贊成)各佔有 14.3%的比例。然若我們將贊成與非常贊成者加總的話，其實偏向贊成者將約佔有六成，達到 57.2%。

「公務人員考試法施行細則」第三條第三項指出，因疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，指正額錄取人員於分配訓練期滿成績及格之分發任用前，患有疾病、懷孕、生產或父母病危繳有全民健康保險特約醫院證明，或有其他不可歸責事由繳有證明者。此施行細則的規定本意在清楚述明範圍與定義，但按前開規定，似乎只有訓練期滿成績及格之分發任用前，才受本條規定之保障，蓋於訓練期間若有疾病、懷孕等事由，而導致成績不佳，則可能不被接受其有保留錄取資格之條件。就此分析說法，持非常不贊成者佔 23.8%，不贊成者有 19%，普通者佔 23.8%，選填贊成與非常贊成者各佔 4.8%及 28.6%。若排除選填普通者，將選填的態度粗分為不贊成與贊成者，我們可以看到立場在不贊成者佔 42.8%；而贊成者則佔了 33.4%。其中相差了 9.4 個百分點。明顯參與本研究的學者專家對於上述的分析觀點似有所不認同者居多。關於此點我們可以進一步在後續看到學者專家對於該點的補充說明。而這些說明也將進一步成為本研究第二輪的德菲問題，就較於學者專家對於綜整說明提出贊成與否的程度。

表 13 受訪專家對考選法制面原分析看法的贊成程度

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員考試法」第五條	3.571	1.535	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9
「公務人員考試法施行細則」第三條第三項	2.952	1.564	23.8	19.0	23.8	4.8	28.6

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

本研究也擴及於對警政制度的討論，雖然目前警察特種考試已取消性別比例限制，但在警察相關學校的招生簡章中，仍規定消防、海巡及行政警察，都必須奉警政主管單位之政策指示，限制男女生的錄取比例。針對這樣的現象，本研究也以德菲半結構式的問卷調查方式，詢問相關的學者專家，對於這樣做法的贊成程度。根據德菲結果所顯示的贊成與否程度如下表所示。從數據上顯示兩種態度的支持者比例並未相差太多，贊成者(非常贊成者與贊成者)佔有 47.6%，而反對者(非常反對者與反對者)佔有 42.9%。之所以贊成者居多，是因為受訪者多認為有些警察的勤務本就需要生理上的差異所產生的特質以為因應，然另一方面，也有受訪專家指出，對於警察的招考只要能力能符合標準，其實不需要針對性別作太多的限制。

表 14 德菲學者專家贊成警校招生比例限制與否的次數分配

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.191	1.504	14.3	28.6	9.5	19.0	28.6

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 貳、學者專家對於開放題型所提出的說明與看法

針對公務人員考試法第五條的分析觀點來看，贊成本研究分析觀點者認為，大多站在政府選拔人才，不應在性別與兵役狀況上有所設限，並且更進一步有專家學者認為，有關性別與兵役狀況的限制，應以法律明訂保障民眾權益。

- 各項考試均應以與工作表現有相關之考試方式來選人，可以筆試、口試、人格性向測驗、體能測驗、實地考試等，但就不該以性別來作為篩選標準(020201)
- 為配合性別平等主流意識，對於有性別條件的工作，應以法律定之，方能有所保障(010104)

再者，學者專家也指出，選拔人才不應從性別或兵役狀況做為考量，重要的是我們是否有針對用人機關的需求，選取具備該需求人力的人才進入政府體制，此應優先於性別與兵役狀況之前。

- 性別主流，不能破壞用人機關請求及任用之實際需要。不能強迫用人機關用不適任的人員，有些機關因工作性質特殊，非用男性不可或非用女性不可。例如對女嫌疑犯的搜身必須用女性。性別主流化不應對性別條件太敏感(010107)

在第一輪參與德菲的學者專家中，他們對於本研究團隊針對公務人員考試法施行細則第三條第三項的分析觀點，持贊成與不贊成的立場，前者佔三成三，後者卻佔了四成二，顯見學者專家對於本研究原先所提出的分析觀點，是沒有那麼贊成的。茲整理各學者專家不贊成的理由，分別是：1、條文已明訂是分發任用前，所以實已包含訓練期間；2、條文中所列舉之事由，係屬於「公務人員請假規則」的辦法所規定的範圍；3、對於所列事由請假者，應限制請假的次數上限。但是也有學者專家是認為本研究原先的分析觀點是合理的，所以建議該條文應整全觀之，公務人員考試法施行細則第三條第三項應加上「訓練」兩字在「分發」字句之前，也就是說將條文修正為：「...指正額錄取人員於分配訓練、分發任用前。」

本研究針對現行考試類科與科目，請教學者專家有哪些類科與科目應特別要求加入性別議題的內容，經整理後發現，在考試類科上包括原住民特考、地方特考、移民特考、關務稅務特考、司法人員特考、軍法官考試、鐵路特考、外交特考、律師高考、升官等考試、社會工作考試及人事行政等；而在科目上則包括國文、憲法、英文、心理學、倫理學、警察實務情境、人權、警察政策與犯罪預防、行政法及民刑法等。

### 參、其他法制面未符性別平等的觀點提出

本研究在考選法制上，也曾就未慮及之法規但卻有為性別意識者，就較於參與德菲的學者專家，經第一輪德菲結果後，我們可以從中整理出，約有下列四項考選規定並未有符合性別意識的疑慮，包括公務人員特種考試國防部文職人員考試規則、公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則、公務人員特種考試國際經濟商務人員考試規

則、公務人員特種考試國家安全情報人員考試規則，以及公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試規則等。以上所提出之法規，多是針對兵役狀況限制所提出者，上述條文均明文規定需服畢兵役，但核准免服兵役或現在服役中，法定役期尚未屆滿者亦得報考。這樣的法規規定，實際上限制了尚未服役者參與考試的權利。且從上開考試種類來看，其用人條件似乎與應考人有無服役並無直接關聯，試問，倘若應考者尚未服役是不是代表其並不具備國際經紀商務能力，亦或是未具備國家安全情報人員的特質呢？因此，針對以上的建議，本研究也將其設計成為第二階段德菲調查的問卷題目，請所有參與德菲的專家學者就上開條文提出個人贊同與否的看法。

### 第三節 文官體制的銓敘法制面

該部分主要是評估我國文官體制的任用、考績及陞遷等層面。任用係各機關首長對經考選合格之人員派以適當職務的過程，為公務人員體制的重要一環，與考選制度有密切關聯。考選為任用之前奏，而任用為考選的結果。因此，考選制度可以說是性別意識落實的初步，而任用層面的性別意識彰顯，將可使初步性別意識的努力更加具體實踐其意義。而任用後的考績與陞遷法規則與公務人員的績效考評及職涯發展等息息相關。因此銓敘面向的法制評估，將包括任用、考績與陞遷等法規

#### 壹、對原提出分析的贊成程度

就該部分的銓敘法規，本研究針對現行的任用法、考績法、陞遷法、「公務人員請假規則」，及甄審委員會的規定等，提出本研究初步認為違反性別平等的觀點。以下茲就各法條部份分別說明如下：

##### 一、公務人員任用法

對於「公務人員任用法」第二十條，本研究認為未符合性別平等意識。根據該法規定「初任各官等人員，...應先予試用六個月，...試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。」惟若於試用期有因如疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，

卻未於條文中設計可申請保留之規定。試想若有應考人好不容易考上公職，訓練期滿成績合格後，進入試用階段，卻因懷孕需臥床或生產有產假之需要，如何能要求其要在六個月再完成試用程序？針對這樣的分析觀點，所有學者專家中，選填非常贊成者高達 81%，選填贊成者也有 14.3%，其中僅有 4.8% 選填不贊成。由這樣的數據看來，我們可以認為對於該法條的分析觀點，在第一輪的學者專家中已獲得高度的認同，不論該學者專家的背景差異或性別差異，對於這樣的分析觀點，並未顯示出有所不同。

接著，本研究也認為該法第二十八條之一也未盡符合性別平等的概念。該法規定「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。」惟其試用對象為公務人員，對於尚未取得合格實授之人員，該法並無法發揮其實質效用，因此，也喪失其關注到性別差異在任用上影響的美意。對於這樣的分析說法，多數學者專家仍是持贊成或非常贊成，贊成者有 23.8%，非常贊成者有 42.9%，兩者加總有 66.7%，亦即有將近約七成的受訪專家持贊同的看法。而相對不贊成者(選填不贊成與非常不贊成者)，共佔 28.5%。此也顯示，不論專家背景的不同，對於這樣的分析說明，多數是認同的。但本研究認為，即便多數學者專家贊同這樣的說法，但也有將近三分之一的受訪者持不贊同的觀點，不可謂為少數，因此，本研究後續也將針對持不贊同者的論據，設計成為第二輪德菲問卷內容，以便觀察其他學者專家對於不贊同者所提出論據的支持程度，以及在得知他人不贊同的論據說明後，原採認同者是否會改變原來的看法。

表 15 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度一

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員任用法」第二十條	4.714	0.717	0	4.8	0	14.3	81.0
「公務人員任用法」第二十八條之一	3.619	1.596	19.0	9.5	4.8	23.8	42.9

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是



選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 二、公務人員考績法

本研究認為，現行「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識的貫徹。主要論據觀點是站在性別主流化的概念所提出，本研究認為未來考試院應積極於法規修正時，須檢附「性別影響評估表」，提出實踐性別意識之道；而在 CEDAW 公約之要求來看，現行考績法也無增進性別意識之處。建議改進方向如下：民國 99 年 4 月 14 日的修正草案第六條之二：「受考人在考績年度內有下列第一款至第十款情形之一，應考列丙，..四、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實。」此項規定對於以往隱忍職場中性騷擾事件的處理，足以彰顯公務職場中的性別人權，對於落實官僚體系中性別正義有一定的標示作用。對於該點的分析，選填贊成與非常贊成者，各佔 25% 及 50%；選填非常不贊成者，佔 15%，其中並未有受訪專家學者選填不贊成。可見對於採負面立場者，本身對於這樣的分析觀點的否定是較為強烈的。

表 16 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度二

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識	3.950	1.432	15.0	0	10.0	25.0	50.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 三、公務人員陞遷法

本研究認為「公務人員陞遷法」第十二條第八項之規定，並未符合性別平等意識。「公務人員陞遷法」第十二條乃規定不得陞遷者之條件限制，其中第八項即為「經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。」將此法條對照「公務人員任用法」第二十八條之一來看，「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。」此顯示，倘若因公務人員是因懷孕或育嬰經

機關核准留職停薪者，則該員將因性別因素而無法獲致合理的陞遷，此對於女性公務同仁來說實有不公平之處。針對這項分析，贊成(選填贊成與非常贊成者)與不贊成(選填不贊成與非常不贊成者)者，各佔有38%及38.1%。對於該題的分析，可說是贊成與不贊成的學者專家，各佔有二分之一。顯見，對於本研究初步所提出的分析觀點，似有不完整之處。再者，我們從平均數來看，其值為2.952，明顯落在非常不贊成者居於多數，且標準差為1.47，顯見，其雖然多數落在不贊成的立場，但學者專家的意見卻是明顯分歧的。因此，對於後續該題的討論，本研究將綜整學者專家所提出的贊成與否的理由，供其他學者專家檢閱，並進一步提出第二次的看法與說明。

表 17 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度三

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員陞遷法」第十二條第八項	2.952	1.465	23.8	14.3	23.8	19.0	19.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填8、9、10者；「贊成」則是選填6、7者；「普通」為選填5者；「不贊成」為選填3、4者；「非常不贊成」為選填0、1、2者。

#### 四、公務人員請假規則

針對公務人員的請假規則，主要是就其第三條第一款及第二款所提出的。「公務人員請假規則」第三條第一款，未落實政府體恤員工家庭照顧的美意。理由：本法第三條第一款規定「因事得請事假，每年准給五日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重要事故需親自照顧時，得請家庭照顧，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸(薪)給。」本研究認為是否可修正為有醫院證明者，家庭照顧假可不併入事假計算。有關上述說明，選填非常贊成者佔有38.1%，其次為不贊成者佔有23.8%，而選擇普通與贊成者各佔有14.3%，選填非常不贊成者最少，佔9.5%。平均數為3.476。總的來說，對於本研究所提出的分析，多數學者專家持普通偏贊成者居多，而約有三成左右的受訪者不贊成這樣的分析觀點，但也有約五成的受訪者認同本研究所提出的說法，可見該題在

所有受訪專家中仍有明顯的差異。

「公務人員請假規則」第三條第二款，並未顧及女性權益。本法第三條第二款規定「因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷...。」本研究認為女性因生理問題而無法進行日常業務所請之假期，可在檢附有醫院證明的情況下，不列入病假日計算。倘若女性同仁因其體質而致使其在生理日經常性的無法工作而必須請病假，則這樣將會排擠到該女性同仁當年度的總病假天數。從數據看來，有將近三成的受訪專家選填普通，亦即未明顯針對本研究的分析觀點，表態贊成與否，而有 23.8% 的受訪者表示非常贊成，有 14.3% 的受訪者表示贊成，選填不贊成與非常不贊成者各佔有 23.8% 及 9.5%。倘若區分成兩類態度，贊成與不贊成兩類，我們可以看到其實各佔有 38.1% 及 33.3%。顯示受訪專家對於這樣的說法也是持較為分歧的看法，贊成與否各佔三成，更有三成未表示意見。針對這樣的現象，本研究也將從第二次問卷結果進一步討論，並提供其他學者專家對於該題贊成與否的論據，供第二輪專家學者檢閱修正其原先的看法。而從平均數來看，多數落在普通立場。

表 18 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度四

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員請假規則」 第三條第一款	3.476	1.470	9.5	23.8	14.3	14.3	38.1
「公務人員請假規則」 第三條第二款	3.191	1.327	9.5	23.8	28.6	14.3	23.8

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

#### 五、委員會治理的性別比例限制問題

現行「考績委員會組織規程」與「公務人員陞遷法施行細則」規

定的甄審委員會，皆規定該委員會應加入「任一性別不少於三分之一」性別比例，針對法條這樣的規定，本研究所受訪的專家學者中，有高達二分之一(52.4%)的受訪者表示非常贊成，持非常贊成的比例僅佔有 4.8%，其餘選項各佔有 14.3%。顯見多數受訪專家是認同政府目前法規上的規定，在該題的意見上較為集中，若在普通明顯偏贊成的尺度上，平均值為 3.952。然本研究更有興趣的是，針對目前現行法規的贊成之所以如此高度集中於贊同的說法為何，有關於此部分的討論，本研究將放在第二部分做說明，進一步的是，本研究也將針對贊成與否的理由整理放入第二輪德菲問卷調查中，檢視這樣的資料整理的提供，是否是會更讓受訪專家意見凝聚，所凝聚的方向是加強原來的贊成度，亦或是相反立場。

表 19 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度五

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
甄審委員會應要求加入「任一性別不少於三分之一」性別比例規定	3.952	1.322	4.8	14.3	14.3	14.3	52.4

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 貳、學者專家對於開放題型所提出的說明與看法

有關銓敘法規的開放題型整理，本研究也依據描述統計的呈現，根據分析的先後順序，依序整理出學者專家對於本研究所提各銓敘法規分析觀點的贊同與否的說明。

首先，在「公務人員任用法」來看，針對第二十條的分析觀點，多數學者專家是持贊成的立場，多數均認為若應考人在好不容易考上公職，訓練成績期滿合格後，在進入試用階段卻因懷孕或生產之需要，而無法在六個月內完成試用程序者，國家應保障其任用的權利。建議在該法增列但書，說明若應考人在試用期間懷孕或生產者，可能的補救措施。

- 在試用及正式成為公務人員階段，依「公務人員請假規則」，可用上開原因申請保留受訓資格或請假。有但書更清楚，支持(020201)
- 該法條未列但書，說明若考生在試用期間懷孕或生產，可能的補救方式，僅以試用期滿成績合格與否作為判定標準，實有不妥(020103)
- 目前條文應就疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，敘明作為、但書，例如性別平等教育法通過後，懷孕學生修業期限或教師陞等辦法，均已明文調整，以符合需求(020108)

更有甚者認為，本研究所提出的例外狀況其實在很多規定中都有，因此，可進一步增列一條文規定並令其適用於各法規。

- 此種例外狀況在很多規定中都有增列但書之必要，是否可單獨一條適用各種狀況，以符立法經濟!(020106)

而持不贊成立場者，強度並未是極端的非常不贊成，其認為可以在增加但書的狀況下，仍應保有「次數」的限制。

- 既為不可歸責事由，則條文中應有保留之規定較為周延，然仍應有"次數"之限制為當(010204)

而對於任用法第二十八條之一，贊成本研究分析觀點者，多認為因育嬰、侍親、進修等而未取得合格實授的準公務人員，國家也應保障其權利，並有學者認為此舉也是友善家庭政策的最佳體現。

- 未取得授權人員部分，也應有相當程度之保障，惟如何在相關配套措施妥善設計，避免日後用人機關缺人，卻無法用人之困境(假設未取得實授者也佔缺額時)(020107)
- 未取得實授之人員，只要經機關核准，仍可請假，計算實際試用期間滿 6 個月(010107)

- 國內試用期間內之女性準公務人員極多，且屬生育黃金期，對此問題應有所保障 (010104)

而持不贊成本研究分析觀點者，多數認為育嬰、侍親或進修等與性別差異無關。但本研究認為，雖然國內政府機關對於性別平等的落實有一定的努力，但本研究也不得不提醒讀者，對於重視性別平等這件事情來看，實際上要能有效落實平等的理想，應回歸到本質上的改變，透過文化上的變革以求根本性的改造。但是如同林麗珊(2010：8)所言，文化是看不見的精神紐帶，縱橫千里綿延古今，凡從其中孕育、成長的個人，從心理、習俗、信仰、觀念、生活方式等各方面，大致皆本能的反應和傳承文化的火種，相傳延續不絕。中國固有的文化即存在著一種對於性別的刻板印象。對於育嬰與侍親的工作，在傳統中國文化上仍是以女性為主，本此，本研究認為，我們可透過外在的制度與框架，從外在的變革漸進影響我們的信念與文化組成，亦即透過外在影響內在。也因此，本研究認為該法條的規定似與中國傳統固有文化間會產生衝突。

再者，有關「公務人員考績法」在民國 99 年 4 月所提出的修正草案中，第六條之二有關性騷擾情節重大應考列丙等的規定，似有將以往隱忍的處理轉為積極處理性別人權的彰顯。受訪的專家學者多贊同該修正草案的規定；

- 這是我們在院會中的主張，當然贊成(020201)
- 可補足現行不足之處(020104)
- 性騷擾防治法與性別工作平等法雖已實施多年，各機關並未予以重視，致時有所聞，藉由考績法的修正提醒公務員是有效的做法 (020108)

但仍有專家學者提出這樣的規定，難以界定何謂情節重大，有模糊空間

- 惟需對性騷擾情節重大做明確界定，以免損及權益(010104)

且有專家學者提出目前已有性騷擾防治法的規定，如此是否仍有需要而對此提出修正的必要提出質疑。

- 已有「性騷擾防治法」規定(98年1月23日)，是否仍須修正「公務人員考績法」，增加第六條之二，仍有待商榷(010107)

而針對「公務人員陞遷法」，本研究認為其中第十二條第八項因懷孕或育嬰留職停薪者，不應影響其合理的獲得陞遷，且此對於女性來講尤其有不公平之處。對於這樣的分析觀點，贊成與不贊成者佔有各約四成的受訪專家。贊成者認為應刪除這樣的規定，亦或是在未滿留職停薪一年者，仍得列陞遷排序。

- 可定其時間，如果核准留職停薪未滿一年者，仍得列陞遷排序(010202)
- 應審查「留職停薪」原因，決定是否可以再留職停薪期間陞遷。建議修改、刪去「公務人員陞遷法」第十二條第八項(010107)
- 請育嬰假者並非僅限女性，故男女皆應受保障，並非只有女性受到不公平對待，惟此條文確定女性同仁的影響較大，應考量修正(020107)

而持反對立場者，多認為現階段會申請育嬰假者並非限於女性，更有甚者認為，陞遷是給有能力者，並非對於性別的保障。

最後則是針對「公務人員請假規則」的討論，本研究認為該規則第三條第一款其實未盡體恤員工家庭照顧的美意。多數受訪的專家學者多贊同本研究所提出的觀點，但也有三成三的受訪者認為，倘若不併入事假計算的話，將會造成國人對於公務人員福利過剩的負面看法。

- 可以請假本身就是好的措施，而超過時間沒有工作不領薪資，亦為合理，畢竟公務人員的俸給來自廣大人民的納稅錢，合法之外必須合情合理(020201)

- 公務員請假項目已經很多，不宜再擴充，若有請假需要避免扣薪應可請休假方式處理。國家用人仍需有成本觀念，此無關性別平等議題(010105)

再者，也有受訪者認為此法條實與性別平等無關，主要的原因在於他們認為家庭照顧不應只是女性的責任。

- 本條似與性別平等無關。家庭照顧不應只是女性的責任(010103)

而針對該法第三條第二款而言，本研究認為女性可以在因生理問題檢附醫院證明的情況下，不列入病假日計算。雖有多數學者專家支持這樣的看法，但也不乏有認為此建議並不恰當者。持反對立場者多認為公務人員可依法，請休假、病假、事假之日數已相當充足，似不宜再放寬。若真要列入病假日計算，應以一日為限。不過也有學者認為，醫院證明其實不難取得，如因此不列入病假計算，實有違公平正義原則。

在「考績委員會組織規程」以及「公務人員陞遷法施行細則」中，規定甄審委員會應加入任一性別不少於三分之一性別比例的規定，有高達 66.%的受訪者贊成這樣的規定，贊成的理由不外乎這樣的限制較能展現意見持平的討論，讓不同代表的聲音可以進入決策場域。然反對者最核心的理由在於，有些單位內部的性別比例較為懸殊，如此何以能要求他們做到任一性別不少於三分之一的限制，因為先天已不足，後天難以彌補此缺陷。

### 參、其他法制面未符性別平等的觀點提出

針對銓敘法規提出有違性別意識的觀點，就學者專家所提出的看法，共計包括三項法律，分別是獎章條例施行細則、各類官等訓練辦法，以及公務人員保險法。其中，獎章條例施行細則第五條第一項，留職停薪育嬰者年資應予以扣除，對女性育嬰留職停薪者不利；各類官等訓練辦法中，如委任陞薦任第 12 條第 2 項，受訓人員於訓練期間因婚、喪、娩、流產、生病或其他重大事由，改請假缺課超過百分之二十者，應予停止訓練，申請重新訓練應全額自費受訓。最後，公務人員保險法第十七條之一，辦理育嬰留職停薪並「選擇繼續加保」者，得請領育嬰留職停薪津貼，「應由政府擔負於育嬰留職停薪期間之保費為宜」。本研究在第二輪德菲問卷調查時，會將上述三項法律



與條文增列為分析觀點，並同時請參與的學者專家針對這些新增觀點，提出認同與否的程度。

## 第四節 文官體制的管理面

該部分主要在探究文官體制中的管理層面。人事行政中的管理是指在既定的人事政策中具體的執行與實際的應用，所指涉者係為人處事的各種方法、技術與實施，性質像是實行人事行政的事務工作。因此，除了前此任用、考績、陞遷與考試將政府所需要的人才測度並薦舉進政府機關後，接下來的福利、請假、托育等家庭照顧等相關人力資源管理的措施，即為文官體制的管理面向。

### 壹、對原提出分析的贊成程度

關於管理面向的分析，主要可區分為兩大類別，一者為生產及育嬰福利，另一類別為職場工作環境的性別平等措施。茲根據以上兩類進行分析說明如下：

#### 一、生產及育嬰福利

就前者而言，本研究首先針對產假薪資部分進行討論，本研究首先提出產假薪資的生育補助應該由現行兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔，針對這樣的政策建議，我們看到所有受訪的專家學者，選填贊成的立場者是居於多數的，選填贊成與非常贊成的比例是相同的，各佔有 28.6%，選填非常不贊成者也佔有 28.6%，但無人選填不贊成。可見，選擇不贊成者的立場，其實是較為極端不贊成這樣的做法，而其中有 14.3%的受訪者選擇普通，倘若粗略區分為贊成與不贊成兩類，則贊成者的比例仍高於不贊成者，前者佔有 59.2%。

依現行「性別工作平等法」第十六條的規定「受雇者任職滿一年後，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...。育嬰留職停薪津貼發放，另以法律定之」。但依照「公務人員保險法」第十七條之一的規定「被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。前項津

貼，以被保險人育嬰留職停薪當月起，前六個月平均保險俸（薪）給百分之六十計算...」。因此，基於前述的討論，本研究建議機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年，但育嬰留職期可以併入公務員退休年資。對於這樣的政策建議，以平均值來講落在 3.143，亦即多數受訪專家學者的立場多採普通，進一步細緻化觀察各選項百分比來看，選填非常贊成者為 23.8%，贊成者居於 19%，選填普通者為 19%，選填不贊成與非常不贊成者分別是 23.8%與 14.3%。區分為贊成(選填贊成與非常贊成)與不贊成(選填不贊成與非常不贊成)來看，贊成者佔有 42.8%，不贊成者佔 38.1%。該題也顯示，贊成與不贊成的立場居於對立，各約佔四成左右。

針對育嬰津貼，本研究認為應由現行的本俸的 60%，改為本俸與其他加給總計的 60%。針對這樣的建議，持反對意見者高於贊成者，選填非常不贊成者佔三成(30%)，選填不贊成者也有兩成(20%)，也就是說對於這樣的政策建議，有半數的受訪專家是持反對立場。選填普通者佔 10%，剩餘的 40%表示贊成(贊成及非常贊成)這樣的做法。從平均數來看，多數受訪專家落在非常不贊成偏向不贊成的尺度上。持反對立場的鮮明，高於前此各題的表態。

育嬰假後的重返職場規定，政府機關的目前規定是 30 日前提前通知重返職場，然本研究認為是否可提早二至三個月前通知同仁重返職場，同時，並應給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用則應由政府機關支應。對於該項建議的贊成程度，由平均數來看，明顯支持者居於反對立場者，選填非常贊成者佔 30%，選填贊成者佔 25%，兩者共佔了 55%。然在全部受訪者中，也有達三分之一(30%)者未表示任何立場，選擇普通。僅有 15%的受訪專家選填非常不贊成。

再者，主要是連結育嬰假與考績法制的問題，依現行性別工作平等法第十九條規定「受雇於三十人以上雇主之受僱者，為撫育為滿三歲子女，得向雇主請求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」，本研究認為，應在此法條規定下，對於公務同仁的薪資因部分工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響。對於這樣的政策建議作為，有高達 52.4%的受訪者選填非常贊成，且選填贊成者也佔有 19%，而選填不贊成與非常不贊成者，相加總為 14.3%，其比例明顯低於贊成者的七成一(71.4%)。可見在受訪專家中，多數認同文官體制中，對於因部分工時減少而薪資遭到刪減時，不應連帶影響該文官選擇部分工時

下，連帶影響其公務生涯的考績結果。

表 20 受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度一

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
將女性同仁的「產假薪資」的生育補助由兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔	3.286	1.617	28.6	0	14.3	28.6	28.6
機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年，但育嬰留職期可以併入公務員退休年資	3.143	1.424	14.3	23.8	19.0	19.0	23.8
育嬰津貼由現行的本俸 60% 改為本俸與其他加給總計的 60%	2.800	1.576	30.0	20.0	10.0	20.0	20.0
育嬰假申請者重返職場時，政府機關目前為 30 日前提前通知重返職場，您是否贊成應提早二至三個月前通知同仁重返職場，並給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用應由政府機關支應	3.550	1.356	15.0	0	30.0	25.0	30.0
對於公務同仁的薪資因部份工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響	4.048	1.244	4.8	9.5	14.3	19.0	52.4

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 二、職場工作環境的性別平等措施

首先就公共托育中心的設置問題，本研究認為，應在目前各級政

府機關應在育嬰假及育嬰津貼的施行後，進一步普設有品質且平價的公共托育中心，也就是說，政府更應該積極規劃的是屬於政府員工的托育設施或公托中心。令文官除了在生育及哺育後，更能兼顧對於幼兒的撫育措施，如此文官將能兼顧家庭與職場的工作，使其做到兩者的平衡，相對來講，對於組織內部員工的績效應該會有所提升，至少我們解決了文官本身必須兼顧家庭與工作間平衡的負擔問題。對於這項政策建議的贊成度，從數據顯示，選填贊成(23.8%)與非常贊成(47.6%)者共佔了 71.4%，選填普通者僅佔 4.8%，選填不贊成(14.3%)與非常不贊成(9.5%)者共佔有 23.8%。平均數為 3.857，可見多數學者專家仍持普通偏贊成者居多。

另一關於托育的問題，本研究認為政府機關，應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務，藉以令需要從事晚上、夜間及周末工作等非標準工時內之工作安排的同仁或加班同仁，能有一放心的工作環境，使其能兼顧職場與家庭。與公共托育中心設置的立場相似，針對該建議持贊成者的立場仍居於多數，分別是贊成的 26.3%以及非常贊成的 47.4%，選填不贊成與非常不贊成者均各佔 5.3%。選擇普通者為 15.8%。該題的平均數為 4.053，表示 21 位的受訪專家多表示認同這樣的變革做法。

最後，本文針對玻璃帷幕現象就較於所受邀的學者專家，目前不論在研究文獻亦或是本研究的實務觀察，女性同仁比起男性同仁，往往較不易陞遷至組織中的高階領導層級，暫且不論造成這現象的原因為何，本研究實非常好奇，在性別平等倡導及執行多年後的台灣文官體系中，這樣的現象是不是還留存著，亦或是已獲得大幅度的改善。因此，針對這樣的現象，本研究詢問受訪的專家學者，從其角度及實務觀察，對於這樣的現象是否還是普遍存在。其中有多數受訪者仍然認為這樣的現象依然存在於我國文官體系中，有高達 72.2%的受訪者表示贊同，而有 22.2%的受訪者認為玻璃帷幕的現象，應已有所改善了。針對這樣的兩極立場，本研究也蒐集到相關的論據說明，將綜整如後續說明，於此僅提供該分析的描述統計部分。

表 21 受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度二

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
在育嬰假及津貼的施行後，進一步普設有品質且平價的公共托育中心	3.857	1.424	9.5	14.3	4.8	23.8	47.6
政府機關應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務	4.053	1.177	5.3	5.3	15.8	26.3	47.4
機關組織中男性其實比女性有較多的任用與陞遷機會	3.889	1.451	11.1	11.1	5.6	22.2	50.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 貳、學者專家對於開放題型所提出的說明與看法

在生產及育嬰福利方面，本研究提出女性同仁的產假薪資的生育補助應由兩個月提高至三個月，並且薪資的給付應由全體公務同仁及政府共同支應。對於這樣的建議，獲得多數受訪專家的贊同。贊同的理由係認為，如此可增加女性公務同仁的生育意願。

### ➤ 可提升育齡女性公務人員的生育意願(010104)

惟由誰支應薪資給付方面有較不同的意見，有學者認為應由政府支應即可，但也有認為應由全民共同支付，主因在於生育子女是社會責任。

### ➤ 贊成提高至三個月，薪資給付由政府負擔即可(010102)

- 贊成產假薪資的生育補助由兩個月提高至三個月，剛好配合產假留職留薪 3 個月，由全民共同負擔。因為生育子女是社會責任(010107)

但反對者認為目前國家財政並不寬裕，因此提倡節制，不應將社福政策與公務人員待遇相混淆，以防福利過度債留子孫的問題。

- 不應將社福政策與公務人員待遇問題混淆(010101)
- 視國家財政狀況而定，福利過度、債留子孫，不甚妥適(020106)

而在育嬰留職停薪方面，本研究建議現行育嬰假期期限為兩年，應視實際需要可以的話得延長一年，且育嬰留職停薪期間可併入公務員退休年資計算。對於這樣的建議，獲得受訪學者專家四成二的認同，但也有 38.1% 的受訪者並不表示認同。不贊同的原因在於該政策雖有必要，但某些無法生育的女性或未婚者將無法獲得這樣的權利待遇，同時，社會上其他勞工亦無法獲得這樣的權利，因此，涉及公務人員福利待遇者應審慎考量為宜。

- 雖符合尊重母性之精神，但其產生之影響效應，應有充分之評估後再行研議，不然驟予實施，負面、反對的聲音將足以淹沒育改善之設計(020107)
- 育嬰假政策雖有必要，但對無法生育或未婚者則無法享有此權利；加上勞工亦無法享受此權利，因此，涉及公務員的福利需審慎考量(020102)

而留職停薪期間因並未參與公務執行，對於所屬機關是無貢獻的，所以在留職期間不應併入退休年資。

- 育嬰假期年限 2 年應足以安頓嬰兒，應不得再延長 1 年較為合理；職於留職停薪期間並未實際執公務，故公務員年資不應併入退休年資(010204)

另外，應該給予多少期間的有給薪育嬰假問題，根據第一輪德菲

分析結果顯示，所有受訪專家所填的月數平均值為 15.375 個月，標準差為 2.958。

建議育嬰津貼應由現行的本俸 60%，改為本俸與其他加給總計的 60% 較為合宜。對於這樣的建議，受訪專家在第一輪德菲結果顯示，不贊同的人數比例高過於贊成者，不贊同的原因主要考慮到國家財政困難，以及公務人員福利本就優於一般民營企業，倘若又提高，則對任職於私部門的民眾將顯得相對不公。

- 維持現況即可。公務人員的福利原本就比一般民營企業好，若又提高，對任職民營企業的民眾而言，是否相對不公(020103)

對於育嬰假申請者重返職場的規定，目前政府機關的作法是在三十日前提前通知重返職場，然本研究認為應提早至兩三個月前即進行通知的動作，並同時給予重返職場前的訓練。對於這樣的建議從第一輪德菲結果可以看出，贊同的人數明顯高於反對者，反對者的論據主要認為申請育嬰假者，應自行知道何時該重返職場，政府無需浪費人力物力在通知上；同時，重返職場後的訓練不需強制性規定。

- 可以提早通知同仁返回職場，但重返職場的訓練是否需要，應適其工作性質而定。若是一般行政業務，應無須給予訓練(020103)

而在性別工作平等法上，明文規定為撫育未滿三歲子女，可向雇主請求減少工時，亦或是請求調整工作時間。而本研究認為，公務同仁在因工時減少而刪減薪資時，其考績不應受到影響。對於這樣的建議有 71.4% 的受訪者認同，而不贊成這樣建議的受訪者則認為，考績是與工作能力以及實質的工作表現有關，因此在工時縮短上而間接影響公務同仁本身對於組織的貢獻，則理應承受可能因此所導致的考績不佳。

- 「受益者付費」原則，領薪資必須工作，減少工作時間，當然扣錢，符合公平原則(010107)
- 考績為工作實質的表現，與工作貢獻有關，會受到影響很正常，符合公平正義(020202)

- 不贊成，考績權為單位主管綜合考評之情況下所評核，而不應於該法規明文限制規範(010204)

對於公共托育中心的設置，受訪專家學者多表示贊成，但也有學者專家提及公共托育中心的設置不應獨厚公務人員，應將服務對象擴及於一般大眾，而最根本的問題在於政府目前的財政狀況是否可以加以因應。而有關「課後托育服務」上，雖然也呈現多數受訪專家的贊同，但與前此公共托育中心設置的問題一樣，反對者多提醒應注意目前國家財政的困難問題。

- 應同時考量政府財政能力(010101)
- 同意有品質及評價的托育中心，但不應專屬於政府員工所使用(020107)
- 政府可以積極設置公托中心，但服務對象不該限定是政府員工，而是民眾(020103)

本文對於文官體制中的管理面問題，也問及有關警政制度在這方面的管理建議。主要重點置於討論如何建立適合男女警察的友善家庭職場環境及管理措施，以及就警察事務而言，警政單位該如何合理配置男女警勤務與辦公場所的空間配置。針對德菲學者專家的建議，我們整理出下列重點：

針對備勤室、盥洗室、浴室等的設計，有專家學者提出一些原則性的看法如下，例如：空間規劃應依性別比例原則進行、空間的區隔應採實體獨立為原則。

- 修正辦公室使用空間之規範，應現行之規定係以人數為計算方式，尚未依性別比例設計(010204)
- 男女警在勤務與辦公場所之配置，應以獨立及實體區隔的設計為原則(010204)

也有專家學者從總體的角度指出，目前的空間配置部分，已依據



性別差異進行，但使用率之所以不高，主要原因在於它的可及性與方便性不足夠所導致。

- 目前警政單位相關硬體設備及空間配置普遍皆已依規定設置，但是使用率不高，問題在於它的可及性與方便性不足(020107)

同時積極培養女性幹部是有其必要的。

- 增加女性主管的比率，或是多舉辦兩性關係的座談會或演講，增加兩性的認識機會(020103、020202)

配適女性生理構造的裝備(防彈內衣、S 腰帶)

- 但其實在別國，像是德國，他們就會幫女警購置防彈內衣，就是我們現在女生穿的內衣那種，胸罩式的防彈內衣(020202)
- 接下來 S 腰帶的部分，我們公務要求我們佩帶的腰帶對女警來講都太大了，因為採購的時候可能比較忽略小 size 的採購數量，可能做了但是數量不夠，這個部分以後還是可以提供做參考(020202)

## 第五節 文官體制的賦能面

訓練乃是為了增進工作人員的知識、經驗、品德與才能的方法，藉以提高行政效率的有效途徑。因此，對於落實性別主流化於考試院的教育訓練上，目前考試院的做法是否適切？相關訓練是否已足夠？有否可再精進之處？

### 壹、對原提出分析的贊成程度

根據「考試院推動性別平等實施計畫」要領的要求，性別意識培育的辦理單位為考試院及所屬機關性別平等委員會、人事室、保訓會及國家文官學院。辦理內容為 (1). 定期辦理性別平等通識教育訓練，邀請相關學者專家專題演講，全員訓練也配合將性別平等相關議題列入課程。(2). 保訓會除於現行公務人員訓練，增列性別平等基礎課程外，另開辦性別平等工具與實例運用之進階研習課程，提供院部會內

部教育訓練，培養院部會性別影響評估種子人員。然觀察考試院性別平等專區中性別意識培力課程，目前僅有兩項，分別是，101年一場次及102年一場次。針對這樣的訓練課程，本研究認為可能稍嫌不足，因此，慮及未來考試院及其所屬部會若想更加推廣性別平等的觀念及落實做法上，從專家學者的角度，在目前考試院及所屬部會中有關性別主流化推動的訓練上，是否還可以更關注在哪些訓練課程上。其中選填「CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知」者，共佔 23.8%，選填「性別主流化課程」者，佔 16.7%，「性別統計與分析能力訓練」有 14.3%的受訪者選填，而選擇性別影響評估的課程者，共佔有 16.7%，性別預算的選填者最少，僅佔有 9.5%，最後，選填以上皆需要者共佔 19%。從這樣的數據顯示，學者專家多認為目前文官體制中，對於文官來說性別平等政策綱領的認知訓練是首要的課程，再者，也有多數學者選填以上課程皆需要。而其中較少人選填者是性別預算的認知課程，本研究認為可能的原因在於，目前文官在處理日常業務中，唯有預算的編列是大家在平常處理業務時，最容易運用到性別統計與分析的業務，也因此，大家多在這方面較有經驗。所以學者專家認為該方面的訓練課程可以不用那麼關注。

表 22 須加強的性別主流化推動課程次數分配

性別主流化推動課程	次數	百分比
CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知	10	23.8
性別主流化課程	7	16.7
性別統計與分析能力訓練	6	14.3
性別影響評估講習	7	16.7
性別預算的認知	4	9.5
以上皆需要	8	19.0
毋須再加強哪一方面的課程訓練	0	0

資料來源：本研究

對於政府推廣性別平等主流化的做法，若將其運用到訓練措施上，本研究建議政府機關後續在任用人員時，應可將上過「性別意識課程」等相關課程者，作為任用時的加分要項。亦即，除了從考選層面即以性別主流化的落實為源頭開始，進一步實踐性別主流化於人員進入公職體系後的職場訓練中，而針對這樣建議的贊成程度來看，

選填非常不贊成者佔有 33.3%，選填不贊成者佔 19%，而該建議是本研究中唯一沒有受訪者選填非常贊成者，而選填贊成者的比例為 14.3%。有將近三成三(33.3%)的受訪專家在該題並未表示贊成與否，選填普通。而從平均數的觀察來看，多數落在不贊成的尺度，其值為 2.286，標準差為 1.102。

表 23 受訪專家對賦能面原分析看法的贊成程度

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
機關在任用人員時，將上過「性別意識課程」等相關課程，作為任用時的加分要項	2.286	1.102	33.3	19.0	33.3	14.3	0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 貳、學者專家對於開放題型所提出的說明與看法

本研究曾建議後續任用人員時，可將上過「性別意識課程」者作為加分依據，針對此項建議，僅有 14.3% 的受訪學者專家表示贊成，且立場不強烈；但卻有 52.3% 的受訪者並不表示贊成，且居於極端強烈表示不贊成者佔了 33.3%。不贊成者的理由多認為，參與過性別意識課程者，並不能保證其具備任用職位的專業能力，而有學者專家認為這應該屬於基礎課程，甚至是核心的課程，是每一位公務人員所應共同參與的訓練課程。

- 性別意識課程應該是基本的，甚至核心的課程，故每一個公務員都要上此類課程(020102)
- 是否上過課程與任用專業並無太大關係，個人認為無須成為加分要項(020103)

- 性別意識課程，目前已為公務單位必上之課程，上過相關課程者未必就具有性別意識，所以不宜以參加相關課程之有無做為加分之依據，而應要有更適當的機制(020107)

也有學者專家提及，能夠參與這類課程者的機會，並不是人人均等的，反而應努力嘗試讓這類課程成為平時的訓練。

- 不贊成的原因係在於每位同仁能上性別意識課程的機會並不均等，應將該課程導入平時的訓練(如公務員終身學習等)為宜(010204)

而在警政制度上，本研究團隊也問及該如何透過教育訓練的方式，來降低性別隔離現象，推動友善職場性別教育的作法，多數專家學者提及，其實首長對於性別意識的接受程度，對於職場內建立兩性平等的環境有顯著的影響。

- 決策層級應改變觀念與認知，增加性別意識，並率先施行、宣導(010101、020102)

## 第六節 文官體制的機制面

該構面主要是衡量性別主流化實施中，有關落實政府決策機制性別比例的平衡問題。以下問題將著重在考績委員會與甄審委員會的代表性官僚，由於考績與陞遷是影響文官生涯發展最中意的兩件事，因此，對於避免女性進入陞遷程序時受到歧視，防止玻璃帷幕效應，達到性別正義的精神，將有顯著貢獻。

### 壹、對原提出分析的贊成程度

性別平等政策綱領明白規定，所有的決策機制與公共參與的機會，皆應至少達到「任一性別不得少於三分之一」的比例要求，因此，今年馬總統亦明令，在政府機關各委員會成員達到此一性別比例後，應查核政府捐助的基金會董監事席次，是否也符合三分之一的性別比例要求。因此，本研究想進一步觀察，就您的經驗與判斷，委員會在這樣的代表性要求下是否有助於委員會的運作成效。亦即，本研究反思這樣的規定，對於實際落實所謂的性別主流化是否有其實質意

義，因此，本研究詢問受訪專家，對於目前要求政府各項委員會包括考績委員會及甄審委員會中，皆應儘量要求「任一性別比例不少於三分之一」的比例要求，各公務機關是否應予配合。針對這樣的提問，有多數受訪者係認為贊同這樣的做法的，高達 85.7%，但也有 14.3% 的受訪者並不贊同這樣的說法。該題並未有受訪者選填普通。而從平均數來看，其值介於贊成與非常贊成之間，落在 4.238，標準差為 1.179。

表 24 受訪專家對機制面原分析看法的贊成程度

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
目前要求各委員會應儘量符合「任一性別比例不少於三分之一」的原則	4.238	1.179	4.8	9.5	0	28.6	57.1

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

而本研究認為，除了委員的性別比例之外，就委員會治理最重要的關鍵，乃在於議事效率與決策成果，然而要能確保這兩項原則的就是平時對於委員的考核，根據考核的條件建立起退場機制。針對衡量委員表現的考核指標，本研究也就此請教所參與的受訪學者專家，下表乃是針對衡量指標複選題的次數分配表。其中以委員是否具備專業知識的衡量指標最多人選填，佔 36.7%，居於第二位者是開會出席率，選填者佔 24.5%，而出席率與發言數的百分比相似，分別佔 18.4% 及 16.3%。

表 25 須著重的議事能力次數分配

衡量指標	次數	百分比
開會出席率	12	24.5
發言數	8	16.3
是否具備專業知識	18	36.7
提案率	9	18.4
其他	2	4.1

資料來源：本研究

## 貳、學者專家對於開放題型所提出的說明與看法

政府文官體制中的考績委員會與甄審委員會，影響公務同仁生涯發展頗深遠，因此，對於上述兩委員會對於性別比例的要求，對於他們在委員會上的治理能力，本研究對此瞭解各學者專家的看法。因此，本研究在第一輪德菲問卷中，詢問學者專家對於委員會要求任一性別比例不少於三分之一的比例要求是否恰當。根據第一輪結果顯示，有達到約八成六(85.7%)的受訪專家均認為這是必要的規定，而有一成四(14.3%)的受訪者卻表示不贊成這樣的要求。贊成者的理由論據在於不同的性別差異可以反映出不同性別的經驗與需求。

- 這是最基本的要求，至少可以反映不同性別的經驗與需求(020201)
- 性別比例均等，可以避免錯誤的判斷(020103)

而反對者認為性別比例的要求不應該是重點，主要在於委員內心的公平、公正才是所期許的目標。

- 儘管要求任一性別比例不少於三分之一無法強制性，委員會決定往往是委員每人內心的公平、公正裁是所期待的目標(010202)
- 過猶不及。應依委員會的性質、功能、專業，而不是依性別考慮，勉強湊足三分之一的性別委員，反而有害委員會的運作(010107)

## 參、其他法制面未符性別平等的意見提出

本研究最後針對委員會治理中任一性別不得少於三分之一的做法，請教第一輪德菲問卷調查的專家學者，是不是還有哪些做法可以增加不同性別者公平參與組織決策的機制。就此，有學者即認為不要太過於強調性別差異，太過重視任一性別不少於三分之一的要求，其實是落伍的觀念，因為有些女性其實能力與績效是足以獲得大家的讚賞的，此時對於其過度的保障，反而對於這些女性同仁來說造成了一種反效果。委員中的組成應放寬層級，藉以增加符合資格的女性。對於外聘委員部分，可同時提列男女人數相同的名單，讓首長在勾選外聘委員時能秉持性別比例不少於三分之一的要求。

## 第四章 德菲法第二輪結果說明

前此已針對專家學者進行第一輪的德菲分析，針對第一輪的結果，本研究據以擬定第二輪德菲問卷，希望專家學者在參考他人的意見與看法後，再針對原來的問卷題目進行填答，同時，第二輪德菲問卷會包含第一輪專家學者所提出的新增意見，這一部分的討論也將在本章中呈現。最後，本研究也將透過變異數分析的方式來檢定學者專家之間在意見上是否有趨於一致，而區分變數將主要以學者專家的性別為主。

第二輪德菲調查的對象仍然是第一輪參與德菲調查的學者專家，然因其中一位受訪的專家學者並未持續參與第二輪填答，因此，本研究最後第二輪參與的學者專家共計 20 位，下表為參與第二輪德菲調查的受訪專家編碼表。

表 26 第二輪德菲專家編碼

性別	單位	受訪者代碼	職稱
男	國立台北大學公共行政暨政策學系	010101	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	010102	教授
	世新大學行政管理學系	010103	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	010104	教授
	銘傳大學安全管理學系	010105	副教授
	中央警察大學行政管理學系	010106	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	010107	教授
	人事行政總處培訓考用處	010201	處長
	公務人員保障暨培訓委員會	010202	委員
	考試院	010203	考試委員
女	宜蘭縣政府警察局礁溪分局	010204	分局長
	中央警察大學行政管理學系	020101	教授
	中央警察大學行政警察學系	020102	教授
	國立台北大學公共行政暨政策學系	020103	教授
	國立台灣大學外國語文學系	020104*	教授
	世新大學行政管理學系	020105	教授
中央警察大學行政警察學系	020106	教授	

性別	單位	受訪者代碼	職稱
	台灣警察專科學校	020107	助理教授
	中央警察大學外事警察學系	020108	副教授
	考試院	020201	考試委員
	新北市政府警察局婦幼警察隊	020202	副隊長

資料來源：本研究

註：表格中受訪者代碼有邊\*號者，表示未持續參與第二輪德菲者。

## 第一節 文官體制的考選法制面

該部分主要是評估我國文官體制的考選法制是否有落實性別意識。考選係指以考試的方式為國家選拔人才。亦即，政府為推行公務，採用公開、客觀、公正、科學的考試方法，來測量並拔擢合乎標準的人員，進而錄用的一套制度。因此，考選的性別平等乃為國家文官體制的第一道防線。

### 壹、對原提出分析的贊成程度

對於公務人員考試法第五條是否有違反性別意識一項，學者專家在參考過第一輪結果後，在第二次調查中，以贊成者居多，佔有 31.6%，居次者為非常贊成，佔有 26.3%。倘若以二分法的方式將贊成程度區分為贊成者與不贊成者，其比例為 57.9 比上 26.4。而其中仍有 15.8% 的專家學者仍偏向普通中立的看法。此贊成與不贊成的比例與第一次相比較，其實是相去不遠的，第一次調查的贊成比例為 57.2%，不贊成的比例為 28.6%。

而對於公務人員是法施行細則第三條第三項的分析贊成程度，從數據明顯可以看到，在檢視過其他學者專家的看法與意見後，第二輪再次調查的結果明顯與第一輪調查相異。選填贊成與不贊成的比例總計為 26.4%，此比例與第一輪(33.4%)相較，可見有學者專家從贊成的意見區塊轉往其他立場。選填普通者明顯與第一輪不同，第一輪時選填普通者為 23.8%，而第二輪選填普通者降到 10.5%，顯見有 13.3% 比例的受訪者從普通的中立立場轉往其他有明顯立場的兩端，而我們從不贊成的總計比例可以知道，多數受訪的專家學者，多從原本的立場轉向不贊成的立場居多，選填不贊成者為 47.4%，非常不贊成為 15.8%，兩者共計有 63.2%。



表 27 受訪專家對考選法制面原分析看法的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員考試法」第五條	3.53	1.26	5.3	21.1	15.8	31.6	26.3
「公務人員考試法施行細則」第三條第三項	2.68	1.42	15.8	47.4	10.5	5.3	21.1

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

本研究也將觸角觸及到警校招生比例限制問題的探討，在第一輪德菲分析的結果顯示，對於警校招生中，規定消防、海巡及行政警察，必須奉警政主管單位之政策指示，限制男女生的錄取比例一項，贊成與不贊成者呈現五五波的比例，分別是 47.6%與 42.9%。而當時選填普通者有 9.5%。而在第二輪問卷調查結果仍然呈現與第一次調查相似的結果，然其中最大的差別在於原本選填普通者，在第二輪均有明顯的表態，轉移至支持或者反對立場。第二輪問卷調查結果顯示，表示支持者的比例為 50%，而反對者也佔有 50%。

表 28 德菲學者專家贊成警校招生比例限制與否的次數分配(第二輪)

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.2222	1.55509	11.1	38.9	0	16.7	33.3

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 貳、對於其他學者專家所提出說明與看法的贊成程度

在考選層面中，本研究也曾擴及考選問題至警察考試取材的範圍，並針對第一輪學者專家所提出的建議，建請第二輪所有專家學者對各項建議表示贊同與否的程度。同時，學者專家於第一輪問卷調查中也針對以下兩項進行意見的表達，其一為考試類科與科目，其二為就目前法規還有哪些在考選上是有違反性別意識等。因此，在第一輪問卷調查後，本研究整理相關學者專家對於上述兩類問題的看法後，整理成第二輪問卷調查的測量題組，請專家學者就此些新增看法表示其贊同程度。因此，該類別的數據將無法有第一輪的問卷調查結果可以相互比較。

首先，有學者專家建議應以法律明文規定警察職系的性別限制，針對這項建議，以非常不贊成者居多，佔有 42.9%。選填贊成者及非常贊成者，分別為 7.1%及 28.6%，總計為 35.7%，近約四成。然若將不贊成與非常不贊成者相加總，則不支持明文規定性別限制者有 57.2%，約六成。也有學者專家建議應依執法對象比例來調整性別比例(如海巡、移民、警察執勤時，依法令需由女性執法人員對女性犯罪被害人及女性犯罪嫌疑犯進行檢查、搜身)，對於這樣的建議有高達 57.1%的受訪者表示非常贊成，卻僅有 14.2%(非常不贊成、不贊成)的受訪者表示不贊成。進一步，也有受訪專家認為，警察考選不應以性別限制，而應該以實際情況的需要，作為考選的標準(如體適能、性向測驗、情緒控管、溝通等，皆應以警消工作上實際需求的核心職能為標準)，對於這樣的建議也高達有 57.1%的受訪者選擇非常贊成。

表 29 對於警察考選性別限制建議的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
應以法律明文規定警察職系的性別限制。	2.64	1.78	42.9	14.3	7.1	7.1	28.6
應依執法對象比例調整性別。	4.00	1.36	7.1	7.1	21.4	7.1	57.1
不應性別設限，但應加入可評量適任程度的測驗。	4.21	1.05	0	7.1	21.4	14.3	57.1
消防、海巡因工作屬性，可能有其必要，行政警察則建議取消錄取比例限制。	3.21	1.63	21.4	14.3	21.4	7.1	35.7

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

而在考試類科上，第一輪學者專家共提出十七項考試類科需加入性別議題。以平均數來看，這十七項考試類科中，以移民特考(4.07)、司法特考(4.07)以及社會工作(4.07)三項考試類科，是所有學者專家最認同需要加入性別議題者。其中以各類考科以及鐵路特考的建議是最不受多數人贊同的，平均數分別為 3.46 及 3.42。而以個別選項類別來看，以移民特考選填非常贊成者是佔最多數的，佔有 57.1%，而以軍法官考試以及鐵路特考中，選填非常不贊成的比例是所有類科中最多的，各有 16.7%。

表 30 受訪專家對考試類科的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
各類考試	<b>3.46</b>	1.66	23.1	7.7	7.7	23.1	38.5
原住民特考	3.79	1.48	14.3	7.1	7.1	28.6	42.9
地方特考	3.62	1.45	15.4	7.7	7.7	38.5	30.8
<b>移民特考</b>	<b>4.07</b>	<b>1.44</b>	<b>14.3</b>	<b>0</b>	<b>7.1</b>	<b>21.4</b>	<b>57.1</b>
關稅務特考	3.69	1.38	15.4	0	15.4	38.5	30.8
<b>司法特考</b>	<b>4.07</b>	<b>1.21</b>	<b>7.1</b>	<b>0</b>	<b>21.4</b>	<b>21.4</b>	<b>50.0</b>
陞官等考試	3.62	1.50	15.4	7.7	15.4	23.1	38.5
<b>社會工作</b>	<b>4.07</b>	<b>1.21</b>	<b>7.1</b>	<b>0</b>	<b>21.4</b>	<b>21.4</b>	<b>50.0</b>
社會行政	3.93	1.27	7.1	7.1	14.3	28.6	42.9
人事行政	3.79	1.53	14.3	7.1	14.3	14.3	50.0
警察行政人員	3.93	1.38	7.1	14.3	7.1	21.4	50.0
軍法官考試	3.83	1.53	16.7	0	16.7	16.7	50.0
公設辯護人考試	3.77	1.54	15.4	7.7	7.7	23.1	46.2
鐵路特考	<b>3.42</b>	1.38	16.7	0	33.3	25.0	25.0
外交特考	3.54	1.51	15.4	7.7	23.1	15.4	38.5
護理師特考	3.85	1.57	15.4	7.7	7.7	15.4	53.8
律師特考	3.93	1.33	7.1	7.1	21.4	14.3	50.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

而在考試科目的贊成程度上，以支持憲法納入性別議題者佔最多，平均數為 4.13。而最不支持納入性別議題的考科為心理學，平均數為 3.38。而選填非常贊成者佔最多比例的仍是憲法考科，而選填非常不贊成者佔最多比例者共計三科，分別是國文、心理學，以及刑法，選填非常不贊成者各佔有 23.1%。

表 31 受訪專家對考試科目的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
國文	3.54	1.61	23.1	0	15.4	23.1	38.5
憲法	4.13	1.30	6.7	6.7	13.3	13.3	60.0
英文	3.62	1.39	15.4	0	23.1	30.8	30.8
心理學	3.38	1.56	23.1	0	23.1	23.1	30.8
倫理學	4.00	1.41	13.3	0	13.3	20.0	53.3
警察實務情境	4.07	1.14	7.1	0	14.3	35.7	42.9
民法	3.77	1.59	15.4	7.7	15.4	7.7	53.8
警察政策與犯罪預防	3.86	1.46	14.3	0	21.4	14.3	50.0
行政法	3.92	1.19	7.7	0	23.1	30.8	38.5
刑法	3.54	1.71	23.1	7.7	7.7	15.4	46.2
人事行政	3.93	1.44	14.3	0	14.3	21.4	50.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

除了上述考試類科與科目的討論外，在第一輪也有學者專家針對考選法規中仍有違性別意識者提出看法，對此我們也將其設計成問卷形式，就較其他學者專家的看法。針對第一輪所提出的看法，多集中在考選法規中對於男性兵役制度的限制條件。學者認為男性不應該因兵役問題而限制其參與考試，因此，其列舉了以下各項法律及條項應放寬男性兵役設限，更正為核准免服兵役或現在服役中(含替代役)，法定役期尚未屆滿者亦得報考。針對這樣的看法，第二輪學者專家的意見彙整如下表所示。針對這幾項法規的建議，多數學者專家均表示認同居多。

表 32 受訪專家對考試類科科目的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
公務人員特種考試國防部文職人員考試規則第三條第二項	3.76	1.44	11.8	11.8	5.9	29.4	41.2
公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則第 3 條第 2 項	3.47	1.55	17.6	11.8	11.8	23.5	35.3
公務人員特種考試國際經濟商務人員考試規則第 5 條	3.76	1.44	11.8	11.8	5.9	29.4	41.2
公務人員特種考試國家安全情報人員考試規則第 3 條第 2 項	3.53	1.42	11.8	17.6	5.9	35.3	29.4
公務人員特種考試外交領事人員外交行政及國際新聞人員考試規則第 4 條	3.65	1.50	11.8	17.6	5.9	23.5	41.2

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

### 參、對於開放題暨其他法制面未符性別平等觀點的提出

對於開放題型的觀點提出，主要針對公務人員考試法第五條、公務人員考試法施行細則，以及警政人員考選問題。茲分別敘述如下。就公務人員考試法第五條而言，多數受訪專家均認為考試不應有性別上的限制，當然對於兵役問題也不應該設限。但兵役制度應未來隨著募兵制的推動，在考試法規上也應與時俱進的加以修訂。

- 公務人員考選制度原則上不應有性別條件之限制，但因特種考試與高普考或有性質有所不同，故考試方式亦應有所差別，只是現階段並未有明顯差異，至兵役問題則隨著募兵制度之推動，亦將有所改變(010201)

- 兵役已要改成募兵制，因此兵役狀況在考試法第五條，必定遭受刪除之命運。至於性別條件已有相關措施補助，與體力無關。亦與性別無關。例如男醫師檢查女病人，有護理人員在旁，不構成性騷擾。反之亦然。(010107)

然也有受訪專家提出，考試取材必須要能給予選用機關彈性的加以應用，而不應一昧的追隨生理性別上的平等。有些特殊需求及條件若是適合未來工作崗位上之需要，則應彈性的在選材上加以限制。

- 乃依考試方式取材與職場上工作性質給予彈性(010202)
- 尊重用人機關執行設置任務之用人特殊需求及條件(010106)

對於公務人員考試法施行細則第三款第三項，多數學者專家均認為實有修改的必要。

- 若有更明確之規定，則可更保障女性(010104)
- 條文不明確，有修改之必要(020103)
- 基於權益保障，在相關法規酌予配合修正(010202)
- 1.建議本條文自重新檢討及重擬。可參考役男人伍前後之當事人個人或家庭因素權力得保障相關規定。2.疾病、懷孕、父母病危等等因素之關照不應因公務員是在錄取未分配前 or 受訓期間 or 結訓等待正式任用期間有所不同，建議給予整體關照較不易失衡。(020102)

然也有學者專家在參考其他學者專家的意見後，仍認為目前該法已足以施行且兼顧性別平等作法，不需要再進行必要的修正。

- 目前錄取人員在基礎訓練及實務訓練期間，有特殊事由，如就學懷孕等，可申請保留受訓資格，故不影響其權益，甚在訓練期間係屬養成教育，若因懷孕而免訓，將不利於錄取人員的能力養成。

(010201)

- 現有規定已能符合有特殊需求者需要(020108)

對於公務人員的考選，本研究也觸及警察人員的考選問題。由於警察體制是一種與軍方同屬高度陽剛型組織的單位，因此對於人員的考選問題，更容易在性別限制上遭受到檢視。對於警察人員的考選問題，受訪的專家學者多認為，對於警務人員的考選不應拘泥於性別上的限制與否，而應針對工作性質與所需特性與能力等加以界定明確，亦即只要是能力相符者，即可擔任，而不需要在性別平等上的有無過於拘泥，如此僅會在警務人員的招考上顯得捉襟見肘。

- 目前以專長(科學)別作為招生比例與畢業後之派職是否有接軌，如茲，則招生不應設限，如有則應詳細規劃其科學別與任職別之間的關係，建議設法朝勤務特性之性別需求進行人力規劃，在反推溯至招生時之組別。必要時警大招考別要的予調整或規劃清楚。

(020102)

- 警察有行政警察(制服警察)及刑事警察(便衣)，請刪除題目「行政」二字，免滋爭議 2.配合法令規定及執法對象性別比例，定期和對性別設限規定。目前不宜驟然取消(020106)

- 應在報名簡章說明清楚工作性質，工作能力，工作環境給考生自行斟酌參考，可以不必硬性規定錄取男女性比率或名額(010107)



## 第二節 文官體制的銓敘法制面

該部分主要是評估我國文官體制的任用、考績及陞遷等層面。任用係各機關首長對經考選合格之人員派以適當職務的過程，為公務人員體制的重要一環，並與考選制度有密切關聯。考選為任用之前奏，而任用為考選的結果。因此，考選制度可以說是性別意識落實的初步，而任用層面的性別意識彰顯，將可使初步性別意識的努力更加具體實踐其意義。而任用後的考績與陞遷法規則與公務人員的績效考評及職涯發展等息息相關。因此銓敘面向的法制評估，將包括任用、考績與陞遷等法規。

### 壹、對原提出分析的贊成程度

就該部分的銓敘法規，本研究針對現行的任用法、考績法、陞遷法、公務人員請假規則，及甄審委員會的規定等，提出本研究初步認為違反性別平等的觀點。以下茲就各法條部份分別說明如下：

#### 一、公務人員任用法

對於「公務人員任用法」第二十條，本研究認為未符合性別平等意識。根據該法規定「初任各官等人員，...應先予試用六個月，...試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。」惟若於試用期有因如疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，卻未於條文中設計可申請保留之規定。試想若有考生好不容易考上公職，訓練期滿成績合格後，進入試用階段，卻因懷孕需臥床或生產有產假之需要，如何能要求其要在六個月再完成試用程序？針對這樣的分析觀點，在第一輪中學者專家選填非常贊成者高達 81%，選填贊成者也有 14.3%，其中僅有 4.8%選填不贊成。而在第二輪德菲結果發現，原本選填不贊成者也轉而支持這樣的論點，選填非常贊成者為 84.2%，選填贊成者為 15.8%，兩個比例相較於第一輪調查結果均有所提升。

接著，本研究也認為該法第二十八條之一也未盡符合性別平等的概念。該法規定「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。」惟其試用對象為公務人員，對於尚未取得實授之人員，該法並無法發揮其實質效用，因此，也喪失其關注到

性別差異在任用上影響的美意。對於這樣的分析說法，第一輪學者專家多持贊成或非常贊成的立場，贊成者有 23.8%，非常贊成者有 42.9%，總計有 66.7%，亦即有將近約七成的受訪專家持贊同看法。而不贊同者(不贊成與非常不贊成者)，共佔 28.5%。然經過第二輪德菲調查發現，原本贊同的比例有下降的趨勢，而不贊同的比例卻升高 8.3 個百分點。贊同者佔有 52.6%，不贊同者則佔了 36.8%，約四成左右。而選填普通者也有明顯上升，由原有的 4.8% 提高到 10.5%。顯然經過第二輪德菲後，原本選擇贊同者轉而選填普通亦或是不贊同的立場。明顯的，第二輪時有專家學者接受了第一輪時學者專家所提出的不贊同的看法，進而影響其原本對於該議題的觀點。

表 33 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度一(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員任用法」第二十條	4.84	.37	0	0	0	15.8	84.2
「公務人員任用法」第二十八條之一	3.32	1.42	10.5	26.3	10.5	26.3	26.3

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 二、公務人員考績法

本研究認為，現行「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識的貫徹。主要論據觀點是站在性別主流化的概念所提出，本研究認為未來考試院應積極於法規修正，須檢附「性別影響評估表」，提出實踐性別意識之道；而在 CEDAW 公約之要求來看，現行考績法也無增進性別意識之處。建議改進方向如下：民國 99 年 4 月 14 日的修正草案第六條之二：「受考人在考績年度內有下列第一款至第十款情形之一，應考列丙，..四、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實。」此項規定對於以往隱忍職場中性騷擾事件的處理，足以彰顯公務職場中的性別人權，對於落實官僚中性別正義有一定的標示作用。對於該點的分析，第一輪學者專家選填贊成與非常贊成者，各佔 25% 及 50%；

選填非常不贊成者，佔 15%，其中並未有受訪專家學者選填不贊成。就第二輪數據看來，原本採極端不贊成者，在參採其他學者的看法後，有稍微修正自己的看法，證諸於選填非常不贊成者，從第一輪的 15% 降為 5%，而選填非常贊成者是由提高的，從原本的 50%，提高為 60% 的同意程度。選填普通者也有下降，由 10% 降為 5%。

表 34 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度二(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識	4.30	1.13	5.0	5.0	5.0	25.0	60.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

### 三、公務人員陞遷法

本研究認為「公務人員陞遷法」第十二條第八項之規定，並未符合性別平等意識。「公務人員陞遷法」第十二條乃規定不得陞遷者之條件限制，其中第八項即為「經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。」將此法條對照「公務人員任用法」第二十八條之一來看，「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。」此顯示，倘若因公務人員是因懷孕或育嬰經機關核准留職停薪者，則該員將因性別因素而無法獲致合理的陞遷，此對於女性公務同仁來說實有不公平性之處。第一輪學者專家選填贊成(選填贊成與非常贊成者)與不贊成(選填不贊成與非常不贊成者)者，各佔有 38% 及 38.1%。對於該題的分析，可說是贊成與不贊成的學者專家，各佔有二分之一。而在第二輪調查結果顯示，贊成者與不贊成者的比例有明顯的差距產生，選填贊成者由原本的 38%，上升兩個百分點為 40%；而不贊成者由原本的 38.1% 升高到 55%。明顯多數受訪的學者專家已轉而支持不贊成的立場。且原先 23.8% 選填普通者至第二輪也已降至 5%。

表 35 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度三(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員陞遷法」第十二條第八項	2.85	1.39	15.0	40.0	5.0	25.0	15.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

#### 四、公務人員請假規則

針對公務人員的請假規則，主要是就其第三條第一款及第二款所提出的。「公務人員請假規則」第三條第一款，未落實政府體恤員工家庭照顧的美意。理由：本法第三條第二款規定「因事得請事假，每年准給五日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重要事故需親自照顧時，得請家庭照顧，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸(薪)給。」本研究認為是否可修正為有醫院證明者，家庭照顧假可不併入事假計算。有關上述說明，在第一輪德菲調查時，選填非常贊成者佔有 38.1%，其次為不贊成者佔有 23.8%，而選擇普通與贊成者各佔有 14.3%，選填非常不贊成者最少，佔 9.5%。平均數為 3.476。總的來說，對於本研究所提出的分析，多數學者專家持普通偏贊成者居多，而約有三成左右的受訪者不贊成這樣的分析觀點，但也有約五成的受訪者認同本研究所提出的說法，可見該題在所有受訪專家中仍有明顯的差異。而在第二輪調發現，選填不贊成者佔最多，有 50%，其次才是選填非常贊成者的 25%，而且我們也可以發現，選填非贊成的比例與第一輪調查相較，有明顯下降的趨勢。倘若以贊同與不贊同二分法的方式來比較，贊同的比例為 45%，而不贊同的比例有 55%。經過學者專家檢視過其他學者專家的看法後，該題表示不贊同的比例高於贊同者。

「公務人員請假規則」第三條第二款，並未顧及女性權益。本法第三條第二款規定「因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷...。」本研究認為女性因生理問題而無法進行日常業務所請之假期，可在檢附有

醫院證明的情況下，不列入病假日計算。倘若女性同仁因其體質而致使其在生理日經常性的無法工作而必須請病假，則這樣將會排擠到該女性同仁當年度的總病假天數。從數據看來，有將近三成的受訪專家選填普通，亦即未明顯針對本研究的分析觀點，表態贊成與否，而有 23.8% 的受訪者表示非常贊成，有 14.3% 的受訪者表示贊成，選填不贊成與非常不贊成者各佔有 23.8% 及 9.5%。倘若區分成兩類態度，贊成與不贊成兩類，我們可以看到其實各佔有 38.1% 及 33.3%。第二輪德菲結果發現，不論是贊成與不贊成兩類態度，兩者均有增加的趨勢，以贊成者來說佔有 50%，而不贊成者有 40%。而其中以選填贊成者的上升幅度最大，由原來的 14.3% 提高到 30.5%。選填普通者也有明顯的下降趨勢。

表 36 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度四(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
「公務人員請假規則」 第三條第一款	3.10	1.41	5.0	50.0	0	20.0	25.0
「公務人員請假規則」 第三條第二款	3.20	1.36	10.0	30.0	10.0	30.0	20.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

#### 五、委員會治理的性別比例限制問題

現行「考績委員會組織規程」與「公務人員陞遷法施行細則」規定的甄審委員會，皆規定該委員會應加入「任一性別不少於三分之一」性別比例，針對法條的規定，本研究第一輪所受訪的專家學者中，有高達二分之一(52.4%)的受訪者表示非常贊成，持非常贊成的比例僅佔有 4.8%，其餘選項各佔有 14.3%。顯見多數受訪專家是認同政府目前法規上的規定，在該題的意見上較為集中，落在普通明顯偏贊成的尺度上，平均值為 3.952。第二輪結果顯示，選擇贊成與非常贊成者的比例均有提高，分別是 14.3% 及 52.4%。原先選擇非常不贊成者降至為 0，而選填不贊成也由 14.3% 降至 10%。但選填普通者由原先

的 14.3% 略升為 15%。可見，專家學者在檢視過他人的意見後，明顯有改變自己的立場，且多偏向於贊成居多。

表 37 受訪專家對銓敘法制面原分析看法的贊成程度五(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
甄審委員會應要求加入「任一性別不少於三分之一」性別比例規定	4.25	1.07	4.8	14.3	14.3	14.3	52.4

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 貳、對於其他學者專家所提出說明與看法的贊成程度

根據第一輪專家學者針對銓敘法規所提出的意見與看法，主要有下列三項法律條文，本研究也就此設計為第二輪問卷題目，請學者專家就第一輪所提出的新增意見進行贊成程度的評估。獎章條例施行細則第五條第一項，第一輪的學者專家認為法條的規定，有關留職停薪育嬰者的年資應予扣除，對於女性育嬰停薪留職者不利。針對這樣的說法，在第二輪的專家學者中，多數選擇不贊成，佔有 40%，其次者為選填贊成者，佔有 20%，而選填普通、非常不贊成、非常贊成者均各佔有 13.3%。而區分為兩種意見來看的話，贊同者(贊成、非常贊成)的比例為 33.3%，而不贊同者(不贊成、非常不贊成)的比例有過半數(53.3%)，有一半的受訪專家並不贊成這樣的分析觀點。

而就各類官等訓練辦法中，譬如委任升薦任第 12 條第 2 項，受訓人員於訓練期間因婚、喪、娩、流產、生病或其他重大事由，改請假缺課超過百分之二十者，應予停止訓練，申請重新訓練應全額自費受訓。針對這樣的說法，在第二輪學者專家中，以選擇普通者最多，佔有 26.7%，而選填非常贊成、贊成與非常不贊成者各佔有 20.0%。明顯對於該分析觀點的贊成者要比不贊成者來的多，高出有 7 個百分點。最後，針對公務人員保險法第 17 條之 1 而言，有學者專家認為辦理育嬰留職停薪並「選擇繼續加保」者，得請領育嬰留職停薪津貼，「應由政府擔負於育嬰留職停薪其間之保費為宜」。經過第二輪德菲

調查結果顯示，有高達 66.7% 的受訪者表示不贊同這樣的建議，而僅有 26.6% 的受訪者表示認同。顯然，對於多數受訪的專家學者來說，並不認為政府必須擔任育嬰留職停薪者的保費負擔。對於這樣的政策建議，本研究後續也將該建議實際施測於行政院與考試院各部會性別聯絡窗口，以其實務的經驗與觀察來表示贊同與否。

表 38 受訪專家對銓敘法制面新增分析看法的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
獎章條例施行細則第 5 條第 1 項	2.80	1.32	13.3	40.0	13.3	20.0	13.3
各類官等訓練辦法(如委任升薦任第 12 條第 2 項)	3.07	1.44	20.0	13.0	26.7	20.0	20.0
公務人員保險法第 17 條之 1	2.53	1.36	20.0	46.7	6.7	13.3	13.3

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

### 參、對於開放題暨其他法制面未符性別平等觀點的提出

經過第一輪的德菲調查，多數學者專家均贊同本研究對於「公務人員任用法」第二十條的分析觀點，除贊成外也多提出必須在該法條增列但書說明，因此，在第二輪學者專家的意見調查時，該題的贊同程度更收斂，且多贊同應增列但書的建議。

- 有必要增加但書予以明確規範(010201)
- 有但書規定較為明確(020103)
- 應該要有但書規定較為周延(020202)

對於任用法第二十八條之一，本研究在第一輪時提出該法條未符

合性別平等意識的分析觀點。而當時多數不贊成者對於不贊同本研究所提出的分析觀點時，提出大量個人看法，相較於贊同本研究觀點者，相對多出很多資訊供第二輪學者專家參考。因此，在這樣的問卷制度脈絡設計下，使得第二輪學者專家多看到不贊同本研究期初所提出的分析觀點的論據，因此，本研究多數學者在第二輪時，所呈現的觀點多是不贊同者居多。

- 因文中提到侍親，進修等情事，故不人認為違反性別平等(020103)
- 本條無關性別(020106、020202)
- 未取得實授人員，也應有相當程度之保障，然本條似無關性別，不認為「未符合性別平等意識」(010204)

有關「公務人員陞遷法」的問題，本研究認為該法第十二條第八項之規定並未符合性別平等意識。對於本研究論點的分析，所有受訪專家學者贊同與不贊同者恰好各約佔一半，不贊同者的比例更略高10個百分點。因此，就不贊成者的觀點看來，我們可以發現多數學者認為這並不是一個性別平等的議題，陞遷必須看組織成員在組織中的貢獻，以其貢獻獲得陞遷。

- 侍親，進修等情事，無關性別(020103)
- 陞遷是對工作努力的肯定與單位用人的需求，留職停薪亦非女性專屬，與性別無關(020202)
- 基因個人因素留職停薪，影響陞遷係屬正常，並無「未符合性別平等意識」(010204)
- 有改善空間，但並非未符合性平(020108)

對於「公務人員請假規則」的分析來看，贊成與不贊成者各約佔半數。贊成者主要論據是顧及女性生理需求而表示贊同。



然也有專家學者認為，目前公務人員的請假日數其實已屬足夠，不應再擴增請假日數。

- 女性因體質而於生理期間無法工作者，可藉由尋求醫師治療而減緩其不適的狀況，故不建議增加其請假天數(010201)
- 原規定已屬合理，無須擴充(020108)
- 得依法請假之日數已充足，似不宜再放寬(010204)

### 第三節 文官體制的管理面

該部分主要在探究文官體制中的管理層面。人事行政中的管理是指在既定的人事政策中具體的執行與實際的應用，所指涉者係為人處事的各種方法、技術與實施，性質像是實行人事行政的事務工作。因此，除了前此任用、考績、陞遷與考試將政府所需要的人才測度並薦舉進政府機關後，接下來的福利、請假、托育等家庭照顧等相關人力資源管理的措施，即為文官體制的管理面向。

#### 壹、對原提出分析的贊成程度

關於管理面向的分析，主要可區分為兩大類別，一者為生產及育嬰福利，另一類別為職場工作環境的性別平等措施。茲根據以上兩類進行分析說明如下：

##### 一、生產及育嬰福利

就前者而言，本研究首先針對產假薪資部分進行討論，本研究首先提出產假薪資的生育補助應該由現行兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔，針對這樣的政策建議，我們在第一輪看到所有受訪的專家學者，選填贊成的立場者是居於多數的，選填贊成與非常贊成的比例是相同的，各佔有 28.6%，選填非常不贊成者也佔有 28.6%，但無人選填不贊成。經過第二輪的德菲分析後，我們發現選擇贊成者(非常贊成、贊成)的人數變少，由原本的 57.2%下降為 50%。而選擇不贊成立場者人數變多，由原本的 28.6%

提升為 35%。但就細部選項來看，我們可以看到原先選擇非常不贊成立場者，有明顯趨緩，由原本的 28.6% 降為 10%，而不贊成立場者則由原先的 0% 提升到 25%。

依現行「性別工作平等法」第十六條的規定「受雇者任職滿一年後，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...。育嬰留職停薪津貼發放，另以法律定之」。但依照「公務人員保險法」第十七條之一的規定「被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。前項津貼，以被保險人育嬰留職停薪當月起，前六個月平均保險俸（薪）給百分之六十計算...」。因此，基於前述的討論，本研究建議機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年，但育嬰留職期可以併入公務員退休年資。對於這樣的政策建議，以第一輪的調查結果可以發現，多數受訪專家學者的立場多採普通，選填非常贊成者為 23.8%，贊成者居於 19%，選填普通者為 19%，選填不贊成與非常不贊成者分別是 23.8% 與 14.3%。而在第二輪德菲結果顯示，選填採贊成立場者仍維持與第一輪結果相似，約佔有 40%（非常贊成、贊成），而明顯的改變在於不贊成立場（非常不贊成、不贊成）者，由原先第一輪的 38.1% 提高至 45%。

針對育嬰津貼，本研究認為應由現行的本俸的 60%，改為本俸與其他加給總計的 60%。針對這樣的建議，持反對意見者高於贊成者，選填非常不贊成者佔三成（30%），選填不贊成者也有兩成（20%），而且在經過第二輪德菲調查後，這樣的趨勢更為明顯，反對者（非常不贊成、不贊成）仍維持 50%，而選擇贊成者（非常贊成、贊成）卻由原來的 40% 降為 30%。而選填普通者也從 10% 提高至 20%。

育嬰假後的重返職場規定，政府機關的目前規定是 30 日前提前通知重返職場，然本研究認為是否可提早二至三個月前通知同仁重返職場，同時，並應給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用則應由政府機關支應。由第一輪來看，選填非常贊成者佔 30%，選填贊成者佔 25%，兩者共佔了 55%。然在全部受訪者中，也有達三分之一（30%）者未表示任何立場，選擇普通。僅有 15% 的受訪專家選填非常不贊成。而經過第二輪的調查，明顯發現支持這樣論點的學者專家有所提升，由原本的 55%，提高至 73.7%，而選擇不贊同者也提升了六個百分點，

從 15%提高至 21%。

再者，主要是連結育嬰假與考績法制的問題，依現行性別工作平等法第十九條規定「受雇於三十人以上雇主之受僱者，為撫育為滿三歲子女，得向雇主請求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」，本研究認為，應在此法條規定下，對於公務同仁的薪資因部份工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響。對於這樣的政策建議做為，有高達 52.4%的受訪者選填非常贊成，且選填贊成者也佔有 19%，而選填不贊成與非常不贊成者，相加總為 14.3%，其比例明顯低於贊成者的七成一(71.4%)。第二輪調查後明顯更集中意見於支持我們的論點，由 71.4%提高至 79%。而不支持者(非常不贊成、不贊成)也明顯降低為 10.6%。

表 39 受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度一

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
將女性同仁的「產假薪資」的生育補助由兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔	3.30	1.38	10.0	25.0	15.0	25.0	25.0
機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年，但育嬰留職期可以併入公務員退休年資	3.05	1.36	10.0	35.0	15.0	20.0	20.0
育嬰津貼由現行的本俸 60%改為本俸與其他加給總計的 60%	2.85	1.39	15.0	35.0	20.0	10.0	20.0
育嬰假申請者重返職場時，政府機關目前為 30 日前提前通知重返職場，您是否贊成應提早二至三個月前通知同仁重返職場，並給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用應由政府機關支應	3.68	1.29	10.5	10.5	5.3	47.4	26.3
對於公務同仁的薪資因部份工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響	4.21	1.18	5.3	5.3	10.5	21.1	57.9

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 二、職場工作環境的性別平等措施

首先就公共托育中心的設置問題，本研究認為，應在目前各級政府機關應在育嬰假及育嬰津貼的施行後，進一步普設有品質且平價的公共托育中心，也就是說，政府更應該積極規劃的是屬於政府員工的托育設施或公托中心。令文官除了在生育及哺育後，更能兼顧對於幼兒的撫育措施，如此文官將能兼顧家庭與職場的工作，使其做到兩者的平衡，相對來講，對於組織內部員工的績效應該會有所提升，至少我們解決了文官本身必須兼顧家庭與工作間平衡的負擔問題。對於這項政策建議的贊成度，第一輪德菲結果顯示，選填贊成(23.8%)與非常贊成(47.6%)者共佔了 71.4%，選填普通者僅佔 4.8%，選填不贊成(14.3%)與非常不贊成(9.5%)者共佔有 23.8%。而第二輪德菲結果顯示，贊成與不贊成者均有所提高，而選擇普通者為 0%，支持者(贊成、非常贊成)佔有 75%，而持反對意見者(非常不贊成、不贊成)為 25%。

本研究也認為政府機關，應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務，藉以令需要從事晚上、夜間及周末工作等非標準工時內之工作安排的同仁或加班同仁，能有一放心的工作環境，使其能兼顧職場與家庭。與公共托育中心設置的立場相似，針對該建議持贊成者的立場仍居於多數，分別是贊成的 26.3%以及非常贊成的 47.4%，選填不贊成與非常不贊成者均各佔 5.3%。而第二輪調查結果也呈現類似的情況，非常贊成者為 60%，選填贊成者為 26.3%，選填不贊成者為 5%，而沒有人選擇非常不贊成。可見意見多集中在贊成立場。

而在，玻璃帷幕現象上，第一輪德菲結果顯示，有多數受訪者仍然認為這樣的現象依然存在於我國文官體制中，有高達 72.2%的受訪者表示贊同，而有 22.2%的受訪者認為玻璃帷幕的現象，應是有所改善。然而在第二輪的調查結果顯示，選填非常贊成者由原先的 50%降至為 30%，選填贊成者為 22.2%提升為 30%。但就不贊成或者非常不贊成者來看，其所佔的比例明顯低於第一輪的調查結果，分別各佔有 5%及 10%。而選填普通者由原本的 5.6%提高至 25%。

表 40 受訪專家對管理面原分析看法的贊成程度二

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
在育嬰假及津貼的施行後，進一步普設有品質且平價的公共托育中心	3.95	1.23	0	25.0	0	30.0	45.0
政府機關應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務	4.50	.76	0	5.0	0	35.0	60.0
機關組織中男性其實比女性有較多的任用與陞遷機會	3.70	1.17	5.0	10.0	25.0	30.0	30.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 貳、對於其他學者專家所提出說明與看法的贊成程度

第一輪德菲調查時有關於管理面向的問題主要在警察的友善家庭職場的環境管理措施，以及警察辦公場所的空間配置與規劃等。以下即針對這兩類意見分別陳述學者專家對於各類意見的贊成與否的程度。首先，在友善職場方面，有學者專家建議應從決策層級改變觀念與認知，增加性別意識的宣導，對於這樣的建議多數受訪專家學者多表示贊同(非常贊成者佔 77.8%、贊成者佔 11.1%)。對於增加女應主管的比例建議，也有多數學者專家表示贊同(非常贊成者佔 44.4%、贊成者佔 50.0%)。對於女性防彈背心等的增設也獲得 4.33 平均數的高支持度。再者，也有學者專家建議應檢視警察的核心職能，打破慣性思維，重新檢視警察的適任標準，而非性別取向。對於這樣的建議，也獲得學者專家的高度贊同，選填非常贊成者有 77.8%，約佔八成的受訪專家均贊同這樣的取材方式。然也有學者提出，現階段辦公廳舍

仍有未能提供女警友善空間的情況，對於這樣的觀察，也有 52.9% 的受訪者表示贊成，35.3% 選擇贊成。有關警察教育訓練問題，男女警之間是否要有不同的體能標準，選填非常不贊成者有 5.9%、選擇不贊成者有 11.8%、選擇贊成者有 35.3%，選擇非常贊成者有 41.2%。

表 41 第一輪學者專家所提警察友善職場建議的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
改變決策層級觀念與認知，增加性別意識。	4.67	.69	0	0	11.1	11.1	77.8
增加女性主管的比率。	4.33	.77	0	5.6	0	50.0	44.4
增加女性防彈背心、手槍、備勤室等。	4.33	.91	0	5.7	11.1	27.8	55.6
打破慣性思維，檢視警察工作核心能力與適任標準	4.72	.57	0	0	5.6	16.7	77.8
組織內部結構與文化配套調整	4.56	.78	0	0	16.7	11.1	72.2
廳舍未能提供女警友善空間(獨立盥洗室、備勤室、休息娛樂室)	4.29	.99	0	11.8	0	35.3	52.9
教育訓練應有男女警體能標準的區別	3.94	1.25	5.9	11.8	5.9	35.3	41.2
提供家庭支持方案，如：懷孕暫調內勤、結合公所在分局附近辦理托兒所...等	4.59	.71	0	0	11.8	17.6	70.6

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

在警察辦公場所空間規劃的建議上，所有建議中以「增設女性備勤室」及「應設置哺乳室，且在較為隱密之處。且平時可做為女警值

夜室」是所有受訪專家學者中獲得贊同度最高的。兩者平均數均超過 4.33。而員警的衛浴設備問題也建議應該與男女比例成正比，此建議也獲得多數學者專家的支持，平均數為 4.28。在所有建議中，以「勤務一男一女搭配」的贊成程度最低，平均數為 3，且選擇非常不贊成者佔有 22.2%，不贊成者為 11.1%。也就是說，有將近三成的受訪專家並不認為勤務應該由一男一女如此刻意的安排。對於「目前警政單位相關硬體設備及空間配置普遍皆已依規定設置，但是使用率不高，問題在於它的可及性與方便性不足」現況的評估，多數學者專家也多表示贊同，選填非常贊成者佔有 25%，而選填不贊成者也佔有 43.8%，兩者共計有 68.8%，佔了七成的高同意度。

表 42 第一輪學者專家所提警察辦公場所配置建議的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
改變派出所的勤務結構，並加強警察分局與警察局的業務辦理情形，業務部分能交由派出所執行。	3.22	1.56	22.2	5.6	33.3	5.6	33.3
派出所不能有刑案績效配分。	3.17	1.29	16.7	5.6	38.9	22.2	16.7
增設女性備勤室(值班時可夜宿，平常亦可當擠哺乳室)	4.50	1.04	5.6	0	5.6	16.7	72.2
勤務一男一女搭配	3.00	1.37	22.2	11.1	22.2	33.3	11.1
應設置哺乳室，且在較為隱密之處。且平時可做為女警值夜室。	4.33	1.19	5.6	5.6	5.6	16.7	66.7
員警衛浴設備宜成比例	4.28	1.02	0	11.1	5.6	27.8	55.6
目前警政單位相關硬體	3.88	.89	0	6.3	25.0	43.8	25.0

設備及空間配置普遍皆已依規定設置，但是使用率不高，問題在於它的可及性與方便性不足								
修正辦公室使用空間之規範，應現行之規定係以人數為計算方式，尚未依性別比例設計。	3.72	1.13	5.6	5.6	27.8	33.3	27.8	
男女警在勤務與辦公場所之配置，應以獨立及實體區隔的設計為原則。	3.67	1.19	5.6	5.6	38.9	16.7	33.3	
應該檢討目前屬行的女警一律擔服外勤的政策，對於有哺育幼兒需要的女警要更有彈性。	3.94	1.11	5.6	5.6	11.1	44.4	33.3	

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

### 參、對於開放題暨其他法制面未符性別平等觀點的提出

依現行「性別工作平等法」第十六條的規定「受雇者任職滿一年後，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…。育嬰留職停薪津貼發放，另以法律定之」。但依照「公務人員保險法」第十七條之一的規定「被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。前項津貼，以被保險人育嬰留職停薪當月起，前六個月平均保險俸（薪）給百分之六十計算…。經過第二輪德菲調查的結果顯是，支持與反對者各約佔半數，而主要持反對意見的專家學者多認為，同意延長機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年的建議，但對於育嬰留職期間可以併入公務員退休年資該項政策建議，其實多不認同。

- 可延長一年，唯有育嬰家年資可折半計算(010104)



- 延長一年合理，但考量公平性，不應列入公務人員退休年資(020202)
- 贊成延長，反對併入公務員年資(020108)
- 贊成育嬰假必要時得延長，但育嬰假留職停薪期間不應併入公務人員退休年資(010204)

而問及應該給予多少期間的有給薪育嬰假？在第二輪德菲調查後學者專家對於給薪育嬰假的補助月分，最多有認為應給予到 36 個月，最少有到 2.5 個月，然就平均數來說，總平均為 11.33 個月。倘若扣除最大及最小值，則平均補助月數為 10.44 個月。

而有關育嬰津貼由現行的本俸 60% 改為本俸與其他加給總計的 60% 的政策建議，受訪的學者專家也多認為，如此將會造成國家財政上的負擔，而多認為可以提高本俸補助津貼的比例，但對於加給部分不應納入成為計算津貼的基礎，主要是因為加給部分必須牽涉到該員的實際工作貢獻與產出問題。

- 提高本俸 60% 至 100%，但不贊成併入其他加給。因後者須在職服勤者才能支領，請假者無支領之理(020106)
- 可提高到 8 成較符合實情需要(010202)
- 要量入為出，考量國家財政問題(020202、020108)
- 加給之給予，應以實際執行公務才得以支給(010204)

對於文官管理體制上的其他政策建議，包括：對於育嬰假申請者重返職場時，政府機關目前為 30 日前提前通知重返職場，多數均贊成應提早二至三個月前通知同仁重返職場，並給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用應由政府機關支應；另外，公務同仁的薪資因部份工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響的想法也獲的多數學者專家的認同；多數學者也多贊同政府機關應設置公托中心，但

對於服務的對象不應僅止於公務人員，也應擴及到一般民眾；最後，對於是否贊成政府機關應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務，藉以令需要從事晚上、夜間及周末工作等非標準工時內之工作安排的同仁或加班同仁，能有一放心的工作環境，使其能兼顧職場與家庭的建議，也獲得 95% 的多數贊同。

#### 第四節 文官體制的賦能面

訓練乃是為了增進工作人員的知識、經驗、品德與才能的方法，藉以提高行政效率的有效途徑。因此，對於落實性別主流化於考試院的教育訓練上，目前考試院的做法是否適切？相關訓練是否已足夠？有否可再精進之處？

##### 壹、對原提出分析的贊成程度

在第一輪中，學者專家選填「CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知」者，共佔 23.8%，選填「性別主流化課程」者，佔 16.7%，「性別統計與分析能力訓練」有 14.3% 的受訪者選填，而選擇性別影響評估的課程者，共佔有 16.7%，性別預算的選填者最少，僅佔有 9.5%，最後，選填以上皆需要者共佔 19%。從這樣的數據顯示，學者專家多認為目前文官體制中，對於文官來說性別平等政策綱領的認知訓練是首要的課程，再者，也有多數學者選填以上課程皆需要。而其中較少人選填者是性別預算的認知課程。而在第二輪的調查結果顯示，而在第二輪的調查結果顯示，居最多數者為選填「以上皆需要」者，佔有 21.6%，居次者為「CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知」及「性別主流化課程」，各佔有 18.9%，第三者為「性別影響評估講習」(16.2%)。顯然，經過兩輪的德菲調查，多數學者專家可能受到問卷施測的影響，對於性別議題的重視有所提升，因此，在第一輪時，多數學者專家僅著重在單一課題上的加強，然至第二輪施測後，居於首要的加強課程，卻以「以上皆需要者」躍居首位。

表 43 十五須加強的性別主流化推動課程次數分配

性別主流化推動課程	次數	百分比
CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知	7	18.9
性別主流化課程	7	18.9
性別統計與分析能力訓練	5	13.5
性別影響評估講習	6	16.2
性別預算的認知	3	8.1
以上皆需要	8	21.6
毋須再加強哪一方面的課程訓練	1	2.7

資料來源：本研究

對於政府推廣性別平等主流化的做法，若將其運用置訓練措施上，本研究建議政府機關後續在任用人員時，應可將上過「性別意識課程」等相關課程者，做為任用時的加分要項。亦即，除了從考選層面即以性別主流化的落實為源頭開始，進一步實踐性別主流化於人員進入公職體系後的職場訓練中，而針對這樣建議的贊成程度來看，選填非常不贊成者佔有 33.3%，選填不贊成者佔 19%，選填贊成者的比例為 14.3%，有將近三成三(33.3%)的受訪專家在該題並未表示贊成與否，選填普通。

表 44 受訪專家對賦能面原分析看法的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
機關在任用人員時，將上過「性別意識課程」等相關課程，作為任用時的加分要項	2.50	1.32	20.0	45.0	15.0	5.0	15.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

貳、對於其他學者專家所提出說明與看法的贊成程度

針對警察在職訓練方面，本研究第一輪詢問專家學者如何可以來推動友善職場的性別教育，藉以降低性別隔離的現象。所有建議中，依其平均數來看，均是多集中於贊成偏向非常贊成的立場，至少都有4.56以上。而其中以「應加強高階警官的性別教育，以改變其觀念與認知」的平均數最高，達到4.78，且就各別選項來看，選擇非常贊成者高達77.8%，選填贊成者為22.2%，並未有受訪專家選填不贊成或非常不贊成。

表 45 第一輪學者專家所提警察在職訓練建議的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
依能力分工非依性別分工。	4.61	.70	0	0	11.1	16.7	72.2
應加強高階警官的性別教育，以改變其觀念與認知。	4.78	.43	0	0	0	22.2	77.8
落實勤務兩性共同承擔，不應有男外勤女內勤之要求或期望(招生簡章中就要清楚說明)，一樣權利一樣義務。	4.56	.62	0	0	5.6	33.3	61.1
在學科常年訓練中，加入性別教育課程。	4.72	.46	0	0	0	27.8	72.2
讓警察人員了解性(SEX)與性別(GENDER)的區別，從而使男女員警同仁相互尊重，人格是相同，職場勤務安排平等尊重勤務分配。	4.67	.59	0	0	0	100	0
警察職場中的性別隔離現象仍受到社會性別刻板印象的影響而存在，不當一味要求女性融入、適應既存的組織規範與文化，而應趁此檢	4.65	.61	0	0	5.6	22.2	72.2

討有無改善空間，故女性加入警察職務後，所謂適任與否的標準應要重新檢視。							
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

### 參、對於開放題暨其他法制面未符性別平等觀點的提出

文官體制的賦能面向主要是詢問受訪專家，現階段政府所提供的訓練課程中，有哪些地方是可以再加強，藉以促使政府文官對於性別平等意識的落實，並能夠將其運用在日常業務的處理中。因此，本研究也針對如此建議，倘若未來機關在任用取才時，用人的標準是否可以將曾受過性別意識課程訓練者，做為採取任用時的加分要項。然針對這項建議，多數受訪專家均不表認同，主要原因在於認為訓練課程是基本的在職訓練，同時，任用職位的專業無須與性別平等劃上等號，期間的關聯性無直接相關。

- 尚有其他要件更值得加分(010104)
- 上過課程跟任用時無涉，任用後在上也不遲，無須成為加分的要項(020202)
- 是否上過課程與任用專業並無太大關係，不須成為加分要項(010204)
- 性別意識課程應該是基本的(020103)

## 第五節 文官體制的機制面

該構面主要是衡量性別主流化實施中，有關落實政府決策機制性別比例的平衡問題。以下問題將著重在考績委員會與甄審委員會的代表性官僚，由於考績與陞遷是影響文官生涯發展最中意的兩件事，因

此，對於避免女性進入陞遷程序時受到歧視，防止玻璃帷幕效應，達到性別正義的精神，將有顯著貢獻。

### 壹、對原提出分析的贊成程度

性別平等政策綱領明白規定，所有的決策機制與公共參與的機會，皆應至少達到「任一性別不得少於三分之一」的比例要求，因此，今年馬總統亦明令，在政府機關各委員會成員達到此一性別比例後，應查核政府捐助的基金會董監事席次，是否也符合三分之一的性別比例要求。因此，本研究想進一步觀察，就您的經驗與判斷，委員會在這樣的代表性要求下是否有助於委員會的運作成效。亦即，本研究反思這樣的規定，對於實際落實所謂的性別主流化是否有其實質意義，因此，本研究詢問受訪專家，對於目前要求政府各項委員會包括考績委員會及甄審委員會中，皆應儘量要求「任一性別比例不少於三分之一」的比例要求，各公務機關是否應予配合。針對第一輪的德菲調查結果，多數受訪者係認為贊同這樣的做法的，佔有 85.7%。但也有 14.3% 的受訪者並不贊同這樣的說法。而第二輪調查結果跟的一輪差距不大，贊同者僅略為下降 0.7 個百分點；而不贊同者則下降 4.3 個百分點。且選擇普通者由原本的 0% 提高到 5%。

表 46 受訪專家對機制面原分析看法的贊成程度(第二輪)

題目	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
目前要求各委員會應儘量符合「任一性別比例不少於三分之一」的原則	4.25	.97	0	10.0	5.0	35.0	50.0

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

而本研究認為，除了委員的性別比例之外，就委員會治理最重要的關鍵，乃在於議事效率與決策成果，然而要能確保這兩項原則的就是平時對於委員的考核，根據考核的條件建立起退場機制。針對衡量委員表現的考核指標，本研究也就此請教所參與的受訪學者專家，下表乃是針對衡量指標複選題的次數分配表。其中以委員是否具備專業

知識的衡量指標最多人選填，佔 36.7%，居於第二位者是開會出席率，選填者佔 24.5%，而出席率與發言數的百分比相似，分別佔 18.4% 及 16.3%。

表 47 須著重的議事能力次數分配

衡量指標	次數	百分比
開會出席率	16	29.6
發言數	10	18.5
是否具備專業知識	18	33.3
提案率	8	14.8
其他	2	3.7

資料來源：本研究

## 貳、對於其他學者專家所提出說明與看法的贊成程度

在所有新增建議中，以「比例制度要年年確認，持續監督，不到的罰首長，全體人員不得晉薪」一項，在所有受訪的專家學者中獲得的贊同程度最低，平均數僅有 2.28。且就各別選項來看，該項選擇非常不贊成者的比例，也是所有建議中最高的，佔有 27.8%，近約三成的受訪專家並不如此認同。而以「應多加強教育訓練，宣導軟性作為，逐步改變文化」最高，平均數 4.24 落在贊成偏向非常贊成。而該項的個別選項所佔的百分比中，選填非常贊成者即佔有半數(52.9%)，選填贊成者為 29.4%。

表 48 受訪專家對機制面新增意見的贊成程度(第二輪)

新增意見	平均數	標準差	贊成百分比				
			非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
應多加強教育訓練，宣導軟性作為，逐步改變文化	4.24	1.03	0	11.8	5.9	29.4	52.9
各委員會當然委員之層級，可稍加改變。 EX：原要求首長為當然委員的可改為主秘或專委以上之高階主管，以增加符合資格的女性人數。	3.94	1.06	0	11.1	22.2	27.8	38.9
比例制度要年年確認，持續監督，不到的罰首長，全體人員不得晉薪。	2.28	1.27	27.8	44.4	11.1	5.6	11.1
不要太強調性別差異，太強調任何一性別不少於三分之一是極為落伍的觀念，要強調如何有效達成委員會設置的目的。	3.17	1.34	5.6	38.9	11.1	22.2	22.2
外聘委員，可請推薦單位至少推薦一男一女，讓首長勾選時可考量 1/3 的性別要求。	4.0	1.19	5.6	5.6	16.7	27.8	44.4

資料來源：本研究

註：表格中「非常贊成」者為前此第一輪問卷中選填 8、9、10 者；「贊成」則是選填 6、7 者；「普通」為選填 5 者；「不贊成」為選填 3、4 者；「非常不贊成」為選填 0、1、2 者。

## 第六節 學者專家意見聚合檢視

至此，本研究已針對第一輪暨第二輪德菲調查的結果，依據問卷結構依序敘述，主要分成三個部分，其一，針對本研究所提出分析觀點，整理專家學者們的認同與否程度，其二，專家學者針對本研究所提出分析的各项法規，提出其贊同與否的論據說明(第一輪提出，第二輪進行贊成與否的評估)，其三，針對本研究所未觸及的法規，提



出各自認為有違性別意識的法條(規則)，針對這一部分的法規分析，本研究則是在第一輪後彙整，並於第二輪請各專家學者就他人所提出的分析觀點，表達贊同與否的程度。在這樣的規劃下，本研究能夠進行聚合檢視的題目，僅有那些共同出現在第一次與第二次測量題目，也就是說，透過變異數分析方式所能檢證者，僅有本研究一開始即提出的分析或政策建議部分，其餘者，僅能單次(第二輪)就贊同與否進行描述統計的敘述。

以下本研究則依據問卷各構面，分別提出各部份的變異數分析結果，透過變異數分析的方式，將專家學者以性別區分的方式，檢驗在性別差異的情況下，對於各項政策建議的聚合程度。

### 壹、考選面

在考選層面中，本研究所提出的三項政策建議，經過第二輪的德菲調查後，從變異數分析我們可以知道，所有 P 值均大於 0.05，未通過顯著性檢定，表示在區分為男女兩類的學者專家下，在考選層面的三項政策建議中，兩者並未出現有顯著的態度上的差別。也就是說，本研究在考選層面上的三項政策建議，經過兩輪德菲後是有聚合效果的。

表 49 學者專家對於考選面向建議的聚合程度

面向	統計量	女	男	總計	ANOVA
「公務人員考試法」第五條	個數	9	10	19	F 值=1.300 P 值=.270
	平均數	5.22	6.40	5.84	
	標準差	2.539	1.955	2.267	
「公務人員考試法施行細則」第三條第三項	個數	9	10	19	F 值=1.673 P 值=.213
	平均數	3.67	5.10	4.42	
	標準差	2.646	2.183	2.457	
警校招生比例限制與否	個數	10	8	18	F 值=1.298 P 值=.271
	平均數	4.70	6.25	5.39	
	標準差	3.020	2.659	2.893	

資料來源：本研究

## 貳、銓敘面

在銓敘層面中的所有分析觀點與政策建議上，我們從 P 值可以知道，其中「公務人員任用法」第二十條以及「公務人員請假規則」第三條第二款的 P 值小於 0.05，顯示在男女類別的區分下，對於這兩項政策建議是具有顯著差異的。而其餘政策建議因 P 值為小於 0.05，未通過顯著性檢定，亦即兩類成員在其餘各項政策建議上的贊同與否程度，是不具顯著差異的。雖說前兩者的 P 值小於 0.05 達到統計上的顯著性，但因 P 值太過於接近 0.05，同時，觀察男女兩類專家學者在這兩題的趨勢上，我們其實並未發現兩者之間在觀點上有太大的差異性存在，尤其是「公務人員任用法」第二十六條的 P 值，其實因過於接近 0.05，更顯得兩者之間並無太大的差異性。

但「公務人員請假規則」第三條第二款，P 值為 0.047，其實 P 值也相近於 0.05，但細看兩者在平均數上的集中趨勢，我們可以看到女性專家學者的平均數為 4.40，而男性專家學者的平均數為 6.40，顯然男性贊同的程度較高於女性，女性的落點落在普通往不贊成的方向，而男性的落點則是落在普通往贊成的方向，其實兩者是有差異性的。由數據顯示，男性比女性更贊同將女性生理假不列入病假日數計算的建議，對於該題的差異性相較於 P 值為 0.049 的任用法第二十條的差異性來的較高。

表 50 學者專家對於銓敘面向建議的聚合程度

面向	統計量	女	男	總計	ANOVA
「公務人員任用法」第二十條	個數	9	10	19	F 值=4.488
	平均數	8.78	7.80	8.26	P 值=.049
	標準差	.833	1.135	1.098	
「公務人員任用法」第二十八條之一	個數	9	10	19	F 值=.104
	平均數	5.33	5.70	5.53	P 值=.751
	標準差	2.915	2.003	2.412	
「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識	個數	10	10	20	F 值=.010
	平均數	7.40	7.30	7.35	P 值=.920
	標準差	2.757	1.418	2.134	
「公務人員陞遷法」第十二條第八項	個數	10	10	20	F 值=.302
	平均數	4.50	5.10	4.80	P 值=.590
	標準差	2.369	2.514	2.397	

面向	統計量	女	男	總計	ANOVA
「公務人員請假規則」第三條第一款	個數	10	10	20	F 值=.302
	平均數	4.90	5.50	5.20	P 值=.590
	標準差	2.514	2.369	2.397	
「公務人員請假規則」第三條第二款	個數	10	10	20	F 值=4.569
	平均數	4.40	6.40	5.40	P 值=.047
	標準差	2.221	1.955	2.280	
甄審委員會要求任一性別不少於三分之一規定	個數	10	10	20	F 值=2.579
	平均數	8.00	6.60	7.30	P 值=.126
	標準差	1.633	2.221	2.029	

資料來源：本研究

### 參、管理面

在管理層面中，本研究所提出的八項政策分析或建議，經過第二輪的德菲調查後，從變異數分析我們可以知道，所有 P 值均大於 0.05，未通過顯著性檢定，表示在區分為男女兩類的學者專家下，在管理層面的八項政策分析或建議中，兩類專家學者並未出現有顯著的態度差別。也就是說，本研究在管理層面上的八項政策建議，經過兩輪德菲後是有聚合效果的。

表 51 學者專家對於管理面向建議的聚合程度

面向	統計量	女	男	總計	ANOVA
將女性同仁的「產假薪資」的生育補助由兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔	個數	10	10	20	F 值=.777
	平均數	5.10	6.10	5.60	P 值=.390
	標準差	2.470	2.601	2.521	
機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年，但育嬰留職期可以併入公務員退休年資	個數	10	10	20	F 值=.839
	平均數	4.50	5.40	4.95	P 值=.372
	標準差	1.841	2.503	2.188	
育嬰津貼由現行的本俸 60% 改為本俸與其他加給總計的 60%	個數	10	10	20	F 值=1.800
	平均數	3.90	5.20	4.55	P 值=.196
	標準差	1.853	2.440	2.212	
育嬰假申請者重返職場時，政府	個數	10	9	19	F 值=.187

面向	統計量	女	男	總計	ANOVA
機關目前為 30 日前提前通知重返職場，您是否贊成應提早二至三個月前通知同仁重返職場，並給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用應由政府機關支應	平均數	5.90	6.33	6.11	P 值=.671
	標準差	2.283	2.062	2.132	
對於公務同仁的薪資因部份工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響	個數	10	9	19	F 值=.474
	平均數	7.30	6.67	7.00	P 值=.500
	標準差	2.058	1.936	1.972	
在育嬰假及津貼的施行後，進一步普設有品質且平價的公共托育中心	個數	10	10	20	F 值=.419
	平均數	7.10	6.40	6.75	P 值=.526
	標準差	2.767	2.011	2.381	
政府機關應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務	個數	10	10	20	F 值=.439
	平均數	7.90	7.40	7.65	P 值=.516
	標準差	1.449	1.897	1.663	
機關組織中男性其實比女性有較多的任用與陞遷機會	個數	10	10	20	F 值=1.282
	平均數	5.70	6.70	6.20	P 值=.272
	標準差	2.452	1.337	1.989	

資料來源：本研究

#### 肆、賦能面

在賦能層面中，本研究所提出的政策建議，經過第二輪的德菲調查後，從變異數分析我們可以知道，P 值均大於 0.05，未通過顯著性檢定，表示在區分為男女兩類的學者專家下，在賦能層面的政策建議，兩者並未出現有顯著的態度上的差別。也就是說，本研究在賦能層面上的政策建議，經過兩輪德菲後是有聚合效果的。

表 52 學者專家對於賦能面向建議的聚合程度

面向	統計量	女	男	總計	ANOVA
機關在任用人員時，將上過「性別意識課程」等相關課程，作為任用時的加分要項	個數	10	10	20	F 值=.530
	平均數	3.70	4.50	4.10	P 值=.476
	標準差	2.111	2.759	2.426	

資料來源：本研究

## 伍、機制面

在機制層面中，本研究所提出的政策建議，經過第二輪的德菲調查後，從變異數分析我們可以知道，因 P 值小於 0.05，通過顯著性檢定，表示在區分為男女兩類的學者專家下，在該政策建議上係出現有顯著的態度差異。比較男女兩類成員在平均數上的集中趨勢，我們可以發現女性比男性更贊同應遵守委員會中任一性別不得低於三分之一的規定。本研究認為可能係因為目前委員會中因多數仍然是男性委員，因此，女性專家學者在碰觸這類議題時，較有可能基於目前弱勢的現況下，反應在本研究的施測問題上。

表 53 學者專家對於機制面向建議的聚合程度

面向	統計量	女	男	總計	ANOVA
目前要求各委員會應儘量符合「任一性別比例不少於三分之一」的原則	個數	10	10	20	F 值=10.796
	平均數	8.30	6.00	7.15	P 值=.004
	標準差	1.252	1.826	1.927	

資料來源：本研究



## 第五章 性別聯絡人之意見調查

前此本文已針對學者專家進行兩輪的德菲問卷調查，對於各項法規或建議在性別平等上的運作現況與未來策進上，均蒐集到不少相關建議。但對於目前在行政院各部會或者考試院各部會中，性別成效的情形如何，以及對於本研究所提的未來改進建議，甚或是學者專家所提出的建議與有違性別平等的法條的剖析等，均有賴於政府各部會中實際參與性別平等推動者，以其推動性平的經驗檢視這些策進建議的可行與否，以及由其角度來檢視自己部會內在性別平等上的推動成效。以下，本研究將區分兩部分做說明，首先，我們將先討論由各部會性別聯絡人的角度，來討論現階段政府內部推動性別平等的成效；其次，我們透過這些實務推動性平的文官，來檢視本研究以及學者專家所提出的改進性別平等的政策建議。茲分述如下。

### 第一節 問卷施測過程暨樣本特性

本研究在政府性別聯絡人的母體主要為行政院及考試院內部各部會性別聯絡人，透過政府相關單位同仁的協助，本研究獲得行政院各部會性別聯絡人名冊以及考試院內部性別聯絡人名冊，行政院共計 100 位，考試院共計 10 名，基此，本研究問卷施測母體數共計 110 人，在考量母體範圍不大的情況下，本研究採取普查方式進行，並以網路問卷方式進行施測，以網路郵寄方式直接郵寄網路問卷網址給各性別聯絡人郵件信箱。本研究在 102 年 11 月 15 日發放，期間經過兩到三波的催收，並於 102 年 11 月 30 日結束，共計收到行政院 48 份，考試院共計 10 份，因為沒有無效問卷，所以總計回收率為 52.73%，有過半數的回收率。若以區分行政與考試兩院來看，則行政院的回收率為 48%，考試院為 100%。

下表為本研究回收樣本的樣本特性描述，主要包括男女比例、年齡分布、婚姻狀況、育兒狀況、教育程度、服務年資、職務、官等。資依據各樣本特性描述如下。就男女比例來看，男性共佔有 40.4%，女性佔有 59.6%，男女比例相差快 20 個百分點。顯然目前性別聯絡人的擔任，多以女性為主。再者，就年齡分布來看，受測者的年齡多分布在 40-49 歲以及 50-59 歲之間，各佔有 31.6%。而居次者為 30-39

歲，共佔 17.5%，最少者為 20-29 歲組，佔不到一成(8.8%)。教育程度中，以研究所者居多，佔 62.1%，居次者為大學學歷(36.2%)，最後則是專科，佔 1.7%。

就婚姻狀況來說，已婚者佔有 69%，未婚者佔 29.3%。其中，有育兒經驗者佔有 63.2%，未曾育兒者佔有 36.8%。

最後，以政府公務服務經驗特性來看，服務年資中以 21 年以上者最多，佔所有受試者的 52.6%，而以五年以下者居次，佔 19%。顯見，受試者中有近半數超過 21 年，而剩下的半數中，有近 20 位服務年資在五年以下，以數量上來看，服務年資的分布並不平均，集中在兩個極端。另外，從職務上來看，身為主管者佔 45.6%，非主管人員者佔 54.4%，兩者各約佔一半。在所有受試者中，委任官等者最少，僅佔 1.8%，而薦任官與簡任官等者，各佔 49.1%的比例，顯見，政府各部會性別聯絡人窗口的擔任，在政府內部的設定主要係由具有一定官等者所組成，而這樣的設計其實也可以推知應有利於性別平等的推行。

表 54 性別聯絡人樣本特性描述

變數	類別*	個數	%
<b>樣本總數</b>		<b>58</b>	<b>100</b>
性別	男	23	40.4
	女	34	59.6
年齡	20-29 歲	5	8.8
	30-39 歲	10	17.5
	40-49 歲	18	31.6
	50-59 歲	18	31.6
	60 歲以上	6	10.5
婚姻狀況	未婚	17	29.3
	已婚	40	69.0
育兒狀況	曾育兒	36	63.2
	未曾育兒	21	36.8
教育程度	高中(職)以下	0	0
	專科	1	1.7
	大學	21	36.2
	研究所以上	36	62.1
服務年資	五年(含)以下	11	19.3
	6-10 年以上	5	8.8
	11-15 年	4	7.0



變數	類別*	個數	%
	16-20 年	7	12.3
	21 年(含)以上	30	52.6
職務	主管人員	26	45.6
	非主管人員	31	54.4
官等	委任	1	1.8
	薦任	27	49.1
	簡任	27	49.1

資料來源：本研究

## 第二節 以公平正義觀點檢視性別平等推動成效

本研究對於性別平等的成效主要是透過公平正義的觀點來加以檢視，根據前此文獻檢閱的建構，本研究將公平正義操作化為三項構面，包括分配正義、程序正義與人際正義。公平理論(equity theory)只談最後的分配公平及其所造成的影響。根據正義理論(Justice Theory)則注意到程序公平的重要性，其主張使用者對績效評估的公平知覺，包含了程序正義(procedural justice)與分配正義(distribution justice)，分配正義代表當事人與他人比較下、過去經驗或主觀標準後(學理上稱作參照認知理論, referent cognitions theory-RCT)，例如最後考績結果是否被打得公平；程序正義代表當事人認為打考績的流程與制度本身是否公平。而在打考績的過程中，當事人對其自身所遭受的人際對待與溝通品質，亦會影響其公平知覺，稱作人際正義(Interactional justice)，即人際公平的知覺。

### 壹、分配正義

分配正義係由三道測量題目來驗證，本研究主要問及受訪者在部會內，對於組織成員的工作分派在進度、負荷與責任分擔上，是否會因為性別上的差異而有不同。根據描述統計的數據顯示，三種不同的工作分配狀況，多數受訪者均認為部會內部並不會因為性別上的差異而在工作分配的進度安排、負荷，以及責任擔負上有甚麼樣的差異，證諸於進度安排上有 93% 的同意度，工作負荷有 91% 的同意度，而工作責任則又 94.7% 的同意度。其中以工作責任的同意度最高，由此也可以說明，在政府體系中，對於上級主管在分配工作上所擔負的責任比重，並不會因為性別上的差異有異。但相反的，我們若就不同意

的比例來看，我們可以看到其中以工作負荷的分擔上，有較多的受訪者選填不同意，比例有 9%。可見三者比較上來看，雖然大致上呈現無差異現象，但細究來看，工作負荷的分擔可能是未來在性別正義上可以再加以關注的面向。

表 55 分配正義次數分配

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
在您的工作場域中，成員之間被要求的工作進度，不會因性別差異而有不同。	5.07	.93	1.7	0	5.2	6.9	55.2	31.0
在您的工作場域中，成員之間被要求的工作負荷，不會因性別差異而有不同。	4.96	.96	1.8	0	7.0	8.8	56.1	26.3
在您的工作場域中，成員間在工作上所負擔的責任，不會因性別差異而有不公。	5.02	.90	1.8	0	3.5	10.5	57.9	26.3

資料來源：本研究

## 貳、程序正義

再者，針對程序正義來看，該項構面也是由三道測量題組所組成，分別詢問受訪者在自己的工作場域中，主管在制定工作相關決策時，是否會因性別差異而有不同；是否會因性別的差異造成在做決策時，不會傾聽所屬員工的意見；以及是否會在蒐集相關性別統計資料後，才會制定相關工作決策，而不因性別而有不同。在制定相關決策上是否會因性別差異而有不同一項，選填不同意者(非常不同意、不同意、有點不同意)佔 12.3%，選填同意(有點同意、同意、非常同意)者有 87.7%，近約九成。而從數據我們也可以知道，目前在政府內部主管在決定工作決策時，不會因性別差異而對於傾聽所屬員工意見這件事情上，是相較於其他兩道題目來說不同意的比例是最低的，僅有 5.4%，且均是選填有點不同意者，其程度相較於其他兩種不同意的程度來說又更低，可見政府內部在這一部分是做的挺完善的。最後，當問及主管是否會在蒐集相關性別統計資訊後，在針對工作決策進行指派上，其實在不同意比例明顯偏高，選填不同意者達到 33.3%。

表 56 程序正義次數分配

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常 不同意	不同意	有點 不同意	有點同意	同意	非常同意
在您的工作場域中，主管在制定工作相關決策時(包括工作指派、工作要求等)，不會因性別差異而有不同。	4.81	1.08	1.8	1.8	8.8	14.0	49.1	24.6
在您的工作場域中，主管在做工作相關決策前(包括工作指派、工作要求等)會傾聽所屬員工的意見，不會因性別差異而有不同。	5.02	.80	0	0	5.4	14.3	53.6	26.8
在您的工作場域中，主管在蒐集正確並完整的性別統計資訊後，才制定工作相關決策(包括工作指派、工作要求等)。	3.98	1.09	0	10.5	22.8	29.8	31.6	5.3

資料來源：本研究

### 參、人際正義

最後在性別正義的成效評估上主要是人際正義的部分，該部分共有兩道題組，分別詢問受測者對於主管在分配決策時，並不會因為性別差異而影響其是否會提供成員可接受的理由的行為；再者，主管在制定工作相關決策時，不會因性別差異而在提供成員清楚說明這件事情上有所不同。我們從數據可以看到，主管在制定工作相關指派時，通常應是有做到給予所屬成員一個可以接受的理由，以及會有清楚的說明，而不因為性別的差異而有不同。前者的同意度(有點同意、同意、非常同意)達 93%，後者的同意度(有點同意、同意、非常同意)有 96.6%。而在人際正義上，本研究也詢問受訪者對於所屬部會中，人與人的相處對話是否會注意到性別歧視的影響，其中選擇有點不同意者僅 1.8%，而選填同意者(有點同意、同意以及非常同意)達到 98.2%。

表 57 人際正義次數分配

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
在您的工作場域中，主管在制定所屬成員的工作指派、工作要求時，會提供成員一個可被接受的理由，不會因性別差異而有不同。	4.86	.90	0	1.8	5.3	21.1	49.1	22.8
在您的工作場域中，主管對與所屬成員所作的工作指派或要求時，會有清楚的說明，不會因性別差異而有不同。	5.02	.74	0	0	3.4	15.5	56.9	24.1
在您的工作場域中，組織成員在言語、玩笑以及對話的使用上，會注意到對性別歧視的影響。	5.12	.68	0	0	1.8	12.3	57.9	28.1

資料來源：本研究

### 第三節 未來策進建議的看法評估

有關未來策進建議方面，主要依據前此德菲法的五項構面，也區分為考選、銓敘、管理、賦能與機制等。以下即根據這五個構面分別介紹如下。

#### 壹、考選面

在考選層面上的政策建議，主要有兩二，其一係「您認為對於正額錄取的公務人員，不論其訓練期滿或在訓練期間，均應保障其不因患有疾病、懷孕、生產或父母病危及其他不可歸責之事由，所導致的錄取資格喪失」，另一為「您認為公務人員考試應將男性須服畢兵役的限制，放寬納入核准免服兵役以及現正服役(法定役期未屆滿)者也得報考」。對於前者，多數受訪者均同意，經考試錄取人員不應在其訓練期間或期滿時，因個人懷孕、疾病、生產等因素而導致錄取資格喪失，同意度達到 96.5%。而有官兵役問題的建議，對於放寬男性應考人員的資格條件限制上，同意度不及前者，但也屬於高度同意，有 89.3%，近約九成。而不同意者為 10.7%。本研究進一步以性別做為區分標準，檢視在性別差異下，對於兵役問題的看法上是否有所差

異。

表 58 考選面建議同意度

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
您認為對於正額錄取的公務人員，不論其訓練期滿或在訓練期間，均應保障其不因患有疾病、懷孕、生產或父母病危及其他不可歸責之事由，所導致的錄取資格喪失。	5.23	.76	0	0	3.5	8.8	49.1	38.6
您認為公務人員考試應將男性須服畢兵役的限制，放寬納入核准免服兵役以及現正服役(法定役期未屆滿)者也得報考。	4.77	1.16	3.6	5.4	1.8	7.1	64.3	17.9

資料來源：本研究

## 貳、銓敘面

銓敘面共有四道政策建議的測量題組，主要關於留職停薪與假別問題。首先，當我們詢問公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事者，經機關核准得留職停薪，應擴及於尚未取得實授者一項，有 26.3% 的受訪者表示不贊同(非常不同意佔有 3.5%、不同意者佔 10.5%、有點不同意者佔 12.3%)，相較持同意者佔有 73.7%(非常同意佔有 12.3%、同意者佔 28.1%、有點同意者佔 33.3%)。而有 91.1% 的受訪者認為公務人員因育嬰、懷孕、侍親而留職停薪者，不應影響該公務人員的陞遷路徑與機會。而也有近約一成(8.9%)的受訪者表示不贊同這樣的作法。對於因育嬰留職停薪者，在留職停薪後而選擇繼續加保者，得由政府擔負起留職停薪期間的保費，針對這樣的政策建議，有 23.6% 的受訪者表示不同意，但也有 76.4% 的受訪者表示認同。對於該項不同意的比例是所有銓敘面政策建議中，比例佔最高的。而有關於假別者，多數受訪者認為，組織應落實各種不同性別人口需求的假別(家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等)，佔所有受訪者的 84.2%。

表 59 銓敘面建議同意度

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
您認為公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准得留職停薪，應擴及於尚未取得實授者。	4.09	1.29	3.5	10.5	12.3	33.3	28.1	12.3
您認為公務人員因育嬰、懷孕、侍親經機關核准留職停薪者，不應影響其陞遷。	4.82	.94	0	1.8	7.1	21.4	46.4	23.2
您認為機關組織應落實不同各種不同性別人口需求的假別(家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等)，否則要受罰。	4.54	1.09	1.8	3.5	10.5	21.1	49.1	14.0
對於公務人員保險法，辦理育嬰留職停薪並「選擇繼續加保」者，得請領育嬰留職停薪津貼，由政府擔負於育嬰留職停薪期間之保費。	4.24	1.31	3.6	9.1	10.9	27.3	34.5	14.5

資料來源：本研究

### 參、管理面

本研究在文官體制的管理面向上，主要聚焦討論政府部門對於文官工作職場的友善環境的建構情況，以及育嬰產假薪資津貼的問題。有關育嬰產假部分，這部分的三道政策建議的測量題目，其不同意的程度是偏高的，相較於其他有關友善職場的五道測量題組。其中不同意比例佔最高的是有關育嬰期限應改為兩年，且必要時得延長一年的作法，而在這項建議上本研究也建議育嬰留職停薪期間可併入公務員退休年資計算。不同意這項作法的比例高達 49.1%，可以說有將近一半的受訪者並不表示贊同這樣的作法。育嬰津貼由本俸的 60% 改為本俸與其他加給總計的 60% 一項，有 72.4% 的受訪者表示同意，而有 26.3% 的受訪者表示不同意。另一方面在產假薪資的生育補助上，本研究建議應由兩個月提高至三個月，而薪資給付由政府負擔，對於這樣的建議有 78.9% 的受訪者，亦即將近有八成的受訪文官均表示認同，僅有 21.1% 的受訪者表示不同意這樣的作法。

表 60 管理面建議同意度-育嬰津貼

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
您認為機關組織的育嬰假期限應改為兩年，而必要時得延長一年，且育嬰留職期可以併入公務員退休年資。	3.51	1.50	5.3	31.6	12.3	17.5	24.6	8.8
您認為育嬰津貼應由現行的本俸 60% 改為本俸與其他加給總計的 60%。	4.30	1.34	1.8	14.0	10.5	21.1	38.6	14.0
您認為女性同仁的「產假薪資」的生育補助由兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔。	4.23	1.32	3.5	12.3	5.3	22.8	42.1	14.0

資料來源：本研究

在友善職場方面，問及「在您的工作場域中，您認為主管會注意到女性的家庭照顧責任，並重視職場友善方案的設計與執行，包括彈性工時、彈性工作場域等種類」時，有 10.3% 的受訪者表示不同意(不同意者佔有 5.2%、有點不同意佔有 10.3%)，而有 89.7% 的受訪者表示同意，約有九成認為主管是會重視友善職場的方案設計與執行的。但當我們進一步問及主管本身是否具有性別敏感度時，表示不同意的比例比起重視友善職場的設計來的高，佔有 15.8%。除了上述兩道測量題組是針對主管角色在友善職場上的角色進行的評估外，本研究也以三道測量題組來實際詢問受訪者有關友善職場的現況與未來建議的看法。針對托育服務而言，本研究問及「為使加班同仁能有一個安心的工作環境，機關組織應輔助辦公場所所在的社區，提供有品質且平價的托育服務，及學童課後照顧服務」時，有 86% 的受訪者表示認同，有 14% 的受訪者表示不同意。而就女性友善職場的現況環境進行評估，有 6.9% 的受訪者認為在過去三年來，機關組織中女性的工作環境並無大幅的進步，但也有 93.1% 的受訪者表示認同；而有 17.2% 的受訪者並不認為機關組織在公共空間的規劃設計上，已注意到不同性別者的差亦使用需要，而有 82.8% 的人表示同意。

表 61 管理面建議同意度-友善職場

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
在您的工作場域中，您認為主管會注意到女性的家庭照顧責任，並是重視職場友善方案的設計與執行，包括彈性工時、彈性工作場域等種類。	4.48	.90	0	5.2	5.2	32.8	50.0	6.9
機關組織內部的高階管理者已具備有性別敏感度	4.72	1.22	1.8	7.0	7.0	21.1	54.4	8.8
為使加班同仁能有一個安心的工作環境，機關組織應輔助辦公場所所在的社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務	4.74	.76	1.8	7.0	5.3	15.8	43.9	26.3
過去三年來，您認為機關組織中女性的工作環境已受到改善	4.46	1.10	0	0	6.9	25.9	53.4	13.8
您認為機關組織在公共空間上，已注意到不同性別者的差異使用需要	4.48	1.01	1.7	15.5	0	25.9	44.8	12.1

資料來源：本研究

#### 肆、 賦能面

在賦能面向，本研究主要詢問受測者有關組織機關在任用人員時，是否適合將有上過性別意識相關課程者，作為任用時的加分要項。針對這樣建議，若依據選項將受測者區分為兩個區塊來加以比較的話，則選擇不贊同者是居多數的，佔所有受測者的 60.7%(非常不同意者佔 12.5%、不同意者佔 16.1%、有點不同意者佔 32.1%)，而贊同這樣觀點者佔所有受測者的 39.3%，約四成左右(非常同意者佔 5.4%、同意者佔 12.5%、有點同意者佔 21.4%)。



表 62 賦能面建議同意度

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
您認為機關組織在任用人員時，應將上過性別意識等相關課程者，作為任用時的加分要項。	3.21	1.36	12.5	16.1	32.1	21.4	12.5	5.4

資料來源：本研究

### 伍、 機制面

在文官體制的機制面向，我們主要詢問受訪者有關委員會性別比例的限制問題，目前已要求委員會中至少要有任一性別比例不少於三分之一的要求限制，對於這樣的要求，多數受訪者均表示自己所屬的機關組織多已達到這樣的要求，證諸於選擇同意立場者居多，如選填非常同意者佔 35.1%，選擇同意者佔有 52.6%，選填有點同意者也佔有 10.5%，三者總計已達 89.5%，將近九成的受訪者均認同自己不會內部已有做到這樣的要求。但我們也可以從數據中發現，所有受訪者中也有 1.8%的比例表示，在自己的部會內是有點不贊同這樣的現象的。

表 63 機制面建議同意度

題目	平均數	標準差	同意百分比					
			非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
您機關組織內部的各項委員會多已考慮到「任一性別比例不少於三分之一」的性別比例要求。	5.21	.70	0	0	1.8	10.5	52.6	35.1

資料來源：本研究



## 第六章 結論與建議

### 第一節 重要研究發現

前此本文已針對兩輪德菲調查結果做過描述分析，同時，對於性別聯絡人的問卷調查結果，也以敘述統計的方式簡述每道測量題組的分佈情形。本章將以德菲第二輪分析結果為基礎，區分成每道測量題組中，贊同度最高與最不贊同兩個區塊；其次，並整理第一輪德菲學者專家所提出的意見，於第二輪中各學者專家的贊同與否程度。透過以上三個部分的區分，並輔以相應題目，尤其是政策建議題組在性別聯絡人窗口的施測結果，以期讓讀者能一目了然的掌握所有政策建議，在學者專家與性別聯絡人的施測結果。

#### 壹、高度贊同度的測量題組

這個部分主要整理德菲調查中，主要係以第二輪調查結果為基礎，在本研究中透過變異數分析的方式，實際探求在不同性別的區分類別下，學者專家以在各題獲得意見集中的態勢，未獲得收斂者僅有三道測量題目。於此，我們將試圖整理被學者專家高度贊同的分析觀點與政策建議。同時，本研究也曾針對德菲結果研擬施測問卷，並以性別聯絡人(含窗口)作為施測對象，因此，在提及相關測量題組實也將一同說明在性別聯絡人施測問卷上的施測結果，希冀透過這樣的歸納方法，更能全面的瞭解學者專家與政府內部職司性別業務推動者的想法。

#### 一、考選面

在考選層面上，本研究所提出的三項政策建議，以公務人員考試法第五條並未符合性別意識者獲得較多學者專家的贊同(贊同者佔 57.9%)。顯見受訪的專家學者均認為應該明文規定性別限制，且放寬對於兵役限制的考試標準，真正做到性別平等的要求。而在專家學者中獲得高度贊同的測量題目，在性別聯絡人窗口的問卷施測上，也獲得多數受測者的高度認同，贊同者佔 89.3%。

## 二、銓敘面

銓敘部份的測量題組主要有以下幾項法令規章，包括「公務人員任用法」第二十條、「公務人員任用法」第二十八條之一、「公務人員考績法」、「公務人員陞遷法」第二十條第八項、「公務人員請假規則」第三條第一款、「公務人員請假規則」第三條第二款，以及「考績委員會組織規程」與「公務人員陞遷法施行細則」對於甄審委員會的規定等。

其中以「公務人員任用法」第二十條在學者專家中具有高度認同，贊同度達到 100%；而「公務人員任用法」第二十八條之一也獲得過半數的認同，佔所有受訪專家的 52.6%。而依銓敘部 97 年 11 月 28 日部銓四字第 0972976008 號書函略以，除延長病假及續請之休、病事假暨按日扣薪之事假外，「公務人員請假規則」規定之各假別，原則均可採計為試用年資。公務人員於試用期間依請假規則規定所核給之產前假、娩假、流產假等，均得合併計算其試用年資，而不生保留問題。而公務人員各等級考試筆試錄取人員於訓練期滿成績合格，經機關派代送審後，即進入任用法規之規範範圍，亦即，試用人員縱使尚未實授，但仍適用任用法相關規定。而應擴及於尚未取得實授者的規定，也獲得性別聯絡人受測者高度的贊同，贊同者佔有 73.7%。

而「公務人員考績法」應檢附性別影響評估表的建議，也獲得多數受訪專家學者的認同，選擇認同者佔有 85%。

「公務人員請假規則」第三條第一款的規定，在所有受訪學者專家中也獲得 75% 的贊同，亦即，多數學者認為在有醫院證明的情況下，有家庭照顧假需求同仁們，其家庭照顧假可不併入事假計算。針對這樣的建議，我們也操作化為問卷題目實際施測於性別聯絡人，也獲得政府實務操作人員的高度贊同，選擇同意者共計佔有 84.2%。

另一項具有高度認同者為甄審委員會的規定，多數學者專家也多認同任一性別比例不少於三分之一的規定。選擇贊同者的比例達到 75%。贊同者的論據主要是基於不同性別較能在議題上，有持平的想法與討論，同時，也有學者專家認為這裡法條所指的性別除了生理性別外，也應擴及於心理性別，在此講求多元性別之際，這樣的建議似可作為未來修法上的建議。

## 三、管理面

在管理面上多數學者專家多認同申請育嬰假者，政府應在二至三個月前通知同仁返回職場，而有別於以往的 30 日前，再者，並給予

重返職場後的訓練，以助其銜接業務，而不至於在業務處理上有所脫節。針對這樣的建議，獲得 73.7% 的高度贊同。但有學者專家建議，重返職場後的訓練，應視其工作性質而定，而不應普同施行，間接增加政府財政或人力負擔。倘若是一般行政業務，則無需給予訓練。

同時，也有 79% 的受訪學者專家同意，同仁因育嬰選擇部分工時不應影響其考績。同時，多數受訪專家也認同，在育嬰假及育嬰津貼的施行後，應更進一步普設有品質且平價的公共托育中心，有 75% 的受訪專家表示贊同。再者，也有 95% 的受訪專家認為政府應補助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務，以協助需從事晚上、夜間及周末工作等非標準工時內的工作安排的同仁或加班同仁。這項的建議也獲得 86% 的性別聯絡人的贊同。

#### 四、賦能面

賦能面本研究主要提出性別意識培力的相關課程需求，由學者專家評估現階段文官體制在哪方面的課程培力需要再多加強的。主要課程包括 CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知、性別主流化課程、性別統計與分析能力訓練、性別影響評估講習、性別預算認知，以及以上皆需要等，如同前述數據分析結果顯示，最多受訪專家選擇者為「以上皆需要」，共計佔有 21.6% 的同意度，而居次者為「CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知」，以及「性別主流化課程」兩者，同意度均為 18.9%。

#### 五、機制面

機制面主要是詢問受訪的專家學者，政府機關各委員會的組成性別，應符合任一性別比例不少於三分之一的要求。針對這樣的規定，有 85% 表示贊同，而有 10% 的受訪專家並不表示認同。不贊同者多認為，委員會的組成應端視性質、功能、專業，而不是依性別考慮。

#### 貳、低度贊同的測量題組

前此為高度贊同本研究分析觀點及政策建議者，於此，將依據四個構面分別歸納整理低度贊同的題組。同時，也將整理學者專家中贊同與否分別各居半數者。

##### 一、考選面

考選面中屬低度贊同者為學者專家多認為「公務人員考試法施行

細則」第三條第三項，多數並不贊成本研究所提出的分析觀點，也就是說在所有受試專家中，有 63.2% 的比例並不認為只有訓練期滿成績及格之分發任用前，才受該法的保障，訓練期間若有疾病、懷孕等情事者，仍可以因上開事由保留錄取資格。本研究也曾就該情形操作化為問卷題目，施測於性別聯絡人，檢測結果顯示，此些職司性別業務的推動者，其實多贊同(91%)不論是正額或增額錄取的公務人員，不論期訓練期滿或者在訊期間，均應保障她不因患有疾病、懷孕、生產或父母病危及其他不可歸責之事由，所導致的錄取資格喪失。

再者，本研究也在考選面問及有關警察考選一事，主要問及目前警察特種考試已取消性別比例限制，但對於警察相關學校的招生簡章中，仍規定消防、海巡及行政警察，都必須奉警政主管單位之政策指示，限制男女生的錄取比例。對於這樣的做法，學者專家中贊成與反對者各佔百分之五十。

## 二、銓敘面

「公務人員陞遷法」第十二條之八，本研究認為倘若公務人員是因懷孕或育嬰需求經機關核准留職停薪者，則該員將因此而無法獲得合理的陞遷，對於該位同仁來說實有不公之處。對於這樣的分析觀點，學者專家中選擇不贊同者的比例為 55%，多於選擇贊同者(40%)。持反對者的理由多集中在育嬰假上，因為申請育嬰假者不見得都是女性，男性也有可能，因此，不認為該條違反性別平等。然本研究認為，該分析觀點除了育嬰之外，仍包含因懷孕留職停薪者，因此，對於女性來說仍有不公之處，再者，在目前文化價值下，對於育嬰的責任其實多落在女性居多，因此，就法規上來看，也許並不違背性別平等的要求，然若考量到文化價值，其實仍有必須考慮的地方。而這樣的分析觀點，我們也實際操作化為性別聯絡人的問卷題目，該題也獲得 91% 的贊同比例。

另一個在學者專家中並未獲得高度贊同者，係女性生理假的規定。本研究認為，女性同仁因體質而致使其在生理日經常性的無法工作，因而必須申請病假的情況下，勢必排擠到女性同仁當年度的總病假天數。本研究認為，應可在獲得醫生證明的情況下，不列入病假日計算。對於該觀點，學者專家中有 50% 表示贊同，但選擇不同者也達到了 40%。顯然，對於這樣的觀點並沒有在獲得多數人的贊同或者不贊同。選擇不贊同者多認為，女性生理問題很難與以斷定，且目前得以請假之日數實已充足，不宜再予以放寬。

### 三、管理面

管理面中多數學者均不認為機關組織的育嬰假期限為兩年，且在必要時得延長一年的政策建議，且育嬰留職期間可併入公務員退休年資。不贊同者的比例為 45%，贊同者為 40%。且本研究也將該題設計為問卷題目，實際施測於性別聯絡人，結果顯示有 50.9% 的比例表示贊同，而有 49% 並不表示支持。顯然對於這樣的建議，在學者專家及政府實務推動者中，均未獲得多數的認同。

再者，另一個低度贊同者為，育嬰津貼由現行本俸的 60%，改為本俸與其他加給總計的 60%。不贊同者佔 50%，贊同者僅有 30%。然相對的，該題在性別聯絡人的問卷調查中，卻顯示出不同的結果，有多達 72.4% 的受訪者表示支持，僅有 26.3% 不贊同。

### 四、賦能面

本研究在賦能面向上，建議未來有修習過性別意識課程者，可作為機關組織在任用時的加分要項。對於這項建議反對者高於贊成者，持反對意見者高達 65%，贊同者僅佔有 20%。而這樣的數據與性別聯絡人的施測結果相似，贊成作為加分要項者為 39.3%，而表示不同意者為 60.7%。

### 五、機制面

機制面中並無任何觀點與建議是居於低度贊同者。

以上，為本研究於德菲調查以及性別聯絡人問卷施測後所得到的研究發現，以下將據此提出政策建議。

## 第二節 研究建議

本研究在綜合文獻探討，兩輪德菲調查及對考試院與行政院性別業務聯絡人(窗口)問卷調查後，擬提出研究建議如下，期對於文官制度中實踐性平政策有所助益。

### 壹、考選面

- 一、有關「公務人員考試法」第 2 條及第 5 條之建議(主辦機關：考試院考選部)

「公務人員考試法」第 5 條第 2 項：「考試院得依用人機

關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件。」，認為本條可予修正之意見皆佔大多數，故考試法中之規定似不必太為用人機關設想，而對性別條件做出限制之規定。另，有關而兵役之規定亦因募兵制即將實施，面臨需要修正廢止之。復按訪談主掌考選政策的考試院高階文官所提之意見顯示，公務人員考試法第2條規定，「公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定。其他法律與本法規定不同時，適用本法。」係屬霸王條款，對於性別平權無法做出差異性對待，以致條文字面上看似「形式平等」，但卻與「實質平等」的精神相違背。故除了本研究德菲問卷中學者專家多數建議考試院應考慮將本條規定修訂之外，亦應一併對考試法第二條，「身分」之定義，排除男女之性別角色，並刪除「其他法律與本法規定不同時，適用本法。」等過度排他性之文字。

## 二、有關「公務人員考試法施行細則」第3條之建議(主辦機關：考試院考選部)

由於對考試錄取資格保留申請之條件，規定於分配訓練期滿成績及格之分開任用前，受訪之學者專家至第二輪德菲調查時，多數不認為有規範不妥之處，然本條究其內容，係僅及於保障正額錄取人員；又訓練期間若有懷孕、生產之狀況，是否應給予較多人性上的關懷與體諒，而予以保障之作為，則須職司考選政策之官員，對法規規定，做更符合人權觀念，更適切的行政解釋，或可考慮在考試法施行細則第3條相關文字修正為：「…指正額錄取人員於分配訓練、分發任用前，…」更為清楚、妥宜；並係為了實踐人權起見，建請增加增額錄取人員亦宜併入適用範圍。

## 三、有關警察特種考試之性別比例設限建議(主辦機關：考試院考選部；協辦機關：行政院內政部警政署)

本項於公務人員考試法並無明文之規定，但似考量在考試內容及項目方面，尤其在體技考試及體能訓練成績方面，應配合工作核心職能之需要，做更適切之及格成績之規定，而非以性別差異為考量，當可收「人」與「事」的適切配合之故，而慢慢改變於警專、警大入學考試性別比例設限之作



法。

#### 四、有關考試科目加入性別議題之建議(主辦機關：考試院考選部)

從德菲調查來看，以支持「憲法」納入性別議題者佔最大宗，故刪除平均數小於後 3.7 後，建議加入性別議題試題之科目依序為：「憲法」、「警察實務情境」、「倫理學」、「人事行政」、「行政法」、「警察政策與犯罪預防」、「民法」等。

### 貳、銓敘面

#### 一、在「公務人員考績法」之建議(主辦機關：考試院銓敘部)

德菲問卷第二輪對本題的支持度(60%)，更高於第一輪 50%的同意程度，雖然期中報告時，銓敘部有提出有關考績等第不受家庭照顧假、產假、生理假等影響，惟本研究問卷係以 CEDAW(消除對婦女一切形式歧視公約)之觀點出發，並以考績法所修正之草案為檢討對象，對於民國 99 年 4 月 14 日本屆考試院所提出的考績法修正草案第 6 條之 2：當年度有對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實者，考績考列丙等。的確符合落實性平意識的期待，該項修法意旨，值得肯定。

#### 二、有關「公務人員陞遷法」第 12 條第 1 項第 8 款之修正建議(主辦機關：考試院銓敘部)

本條文最大的衝擊點在於對請育嬰假之男、女公務人員或懷孕休養而有短期性留職停薪之女性，有陞遷上的影響，綜合德菲問卷中贊成與不贊成者之論據，本研究認為，如果刪除本條文原排除留職停薪者之陞遷機會，似與行政機關原意有扞格，故允執厥中之道，似取其中某一受訪之學者專家之意見，較為妥宜。即建議銓敘部似可朝向以留職停薪時間長短為考量，如果因懷孕、育嬰、侍親之故，其經核准留職停薪期間未滿一年者，仍得列陞遷排序之參考，為修法或法規解釋之方向。

#### 三、有關「公務人員請假規則」之建議(主辦機關：考試院銓敘部；協辦機關：行政院人事行政總處)

家庭照顧假為 CEDAW 母性關懷所延伸出來之「友善家庭

措施」，不僅是行政院目前向民間企要大力推動的政策，也是落實性別意識的重要作為，因此本研究仍主張，「公務人員請假規則」第3條第1款宜修正為，有醫院證明者，家庭照顧可不併入事假計算。另同條第2款，有關女性生理假部分，最近立法院已又作從寬之作為，故仍請法規主管單位，鄭重思考，在有附醫院證明的情況下，不列入病假日計算。

#### 四、有關「考績委員會組織規程」與「公務人員陞遷法施行細則」中之甄審委員會之規定，皆應考量「任一性別不少於三分之一」之性別比例規定，性別比例建議(主辦機關：考試院銓敘部)

雖然銓敘部在考試院性平會及本研究案期中報告，皆言及此二委員會之組成人員，皆有選舉出來的員工代表，難以作性別比例要求，然總統已於101年及102年之國際婦女節中再三宣示，政府所屬相關之基金會，及財團法人之董監事席次(亦是選派出來)，皆應恪遵「任一性別不少於三分之一」之性別比例，故此乃政策方向，宜應盡量達成，故本項建議仍維持以此性別比例之要求為政策執行方向。

### 參、文官體制的管理面向

#### 一、有關機關組織核准育嬰假得予延長之建議(主辦機關：考試院銓敘部；協辦機關：行政院性別平等處、行政院人事行政總處)

目前育嬰假為二年，若有必要得申請再延長一年，在我國目前名列少子化嚴重國家之列，應屬值得考量之政策建議。建議朝此一方向修正之。至於公務人員請育嬰假之留職停薪津貼，宜以全薪作為考量，則宜視國家財政狀況，再審度之。

#### 二、有關為撫育未滿三歲，得請求減少工時或調整工時之建議(主辦機關：考試院銓敘部；協辦機關：行政院人事行政總處)

在此一問題上，受訪者皆大表贊成，即在養育幼兒的階段，工作時間調整有其必要，人事主管單位宜認真考慮以扣薪資抵工時之作法，來減少和調整工時，以為友善家庭措施之一，此為人力資源管理重要之作為。

**三、有關各機關應善用閒置空間，以朝向提供員工有品質且安全之托育服務為改善方向之建議(主辦機關：考試院銓敘部；協辦機關：行政院人事行政總處)**

本項建議在德菲調查中，皆得到大幅度的支持，顯見公務人員於夜間、假日加班時，家庭幼兒照顧的確是一大問題。為讓公務人員安心工作、無後顧之憂，建議人事單位應努力克服辦公空間的限制，朝向提供員工有品質及安全、評價的托育服務為改善方向，並向各機關之秘書單位呼籲，各機關應善用閒置空間，以朝向提供員工有品質且安全之托育服務為改善方向。

**肆、文官體制的賦能面向(主辦機關：考試院保訓會、行政院人事行政總處)**

為增加文官的賦能，在性別主流化的課程方面，德菲問卷所列之課程，皆被學者專家認為是開設性平教育訓練的必要性課程。目前最需要推廣的，應係對「CEDAW 公約/性別平等政策綱領」認知的了解、「一般性別主流化課程」及「性別影響評估」的講習等可成，人事主政機關宜通令各機關人事單位大力推廣之，以落實文官制度中之性平意識。

**伍、文官體制的機制面(主辦機關：考試院銓敘部；協辦機關：行政院人事行政總處)**

對於參與機制面，各受訪之學者專家皆支持性平政策綱領中有關性別比例的要求，即各機關中之各委員會應盡量符合「任一性別不少於三分之一」的原則，方是落實性別平等參與的重要指標，故人事主政單位，不管是考選、銓敘、保訓等部會，以及屬執行單位的行政院人事行政總處，皆應從行政指導乃至政策指示方向，落實此一性別比例之參與機制，以深入以性別為分類之代表性官僚的觀念，與文官體系中性別平權是當代性別人權，乃至於人權的重要課題，從學者專家及各政府機關的性平業務聯絡人(含窗口)的調查反映中，瞭解文官體制中，目前能積極落實性平意識之道者，乃在政策調整法規修正及各項人事管理措施等層面，除了教育訓練的強化之外，符合性別比例的參與機制，也是重要的政策工具，期望透過本研究的調查所提出的心得及建

議，能提供文官制度之主政單位，多一點不同面向的思考空間，以為各項人事施政中落實性別政策之參考。

## 參考書目

- 王千文(2008)。官僚體制中「服從」與「自主」矛盾現象之探討—韋伯詮釋觀點。中國行政，80，101-127。
- 王雯君〈1999〉：多元化管理之研究—以台北市原住民就業為例，國立政治大學公共行政學系未出版碩士論文，台北：政大。
- 江禹嬋〈2011〉：提倡「性別元年」台婦因反歧視，大紀元台北綜合報導 2011.12.28 <http://www.epochtimes.com>。上網檢視日期：2012年6月13日。
- 考試院銓敘部〈2012〉：全國公務人員人力素質統計季報 <http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1042&Page=3674&Index=4>。上網檢視日期：2012年6月13日。
- 考選部〈2011〉：100年考選統計年報 [http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu\\_id=268](http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu_id=268)。上網檢視日期：2012年6月13日。
- 行政院勞工委員會〈2011〉：性別統計專題分析 [http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM\\_themePro?page=4d7ec93f](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_themePro?page=4d7ec93f)。上網檢視日期：2012年6月13日。
- 李安妮〈2011〉：性別平等政策綱領—總論。台北：行政院性別平等處。
- 李妙純、沈茂庭(2008)。全民健保下不同所得群體醫療利用不均因素分析，台灣衛誌，第27期第3卷：頁223-231。
- 何懷宏，何包鋼，廖申白(譯)(1999)。正義論(A Theory of Justice)(原作者：Rawls, John)。北京：中國社會出版發行。
- 周群英(2004)。走出性別平等識。中國婦女報，頁7-20。
- 林麗珊(2010)。性別文化與女警政策。中央警察大學警學叢刊，第四十一卷第一期，頁1-26。
- 易永嘉(2008)，OECD 國家對育兒父母推行友善家庭與職場政策、作法及借鏡，台灣勞工季刊 第14期，頁122-124，126。
- 胡仙芝(2006)。基於性別公平基礎上的就業政策及其改革：以女性職業生涯發展為視角。新視野，第2006卷第6期，頁35-37。
- 孫本初〈2010〉：公共管理。台北市：智勝文化。
- 張文貞〈2012〉：國際人權法與內國人權保障的匯流：積極以 CEDAW

- 來落實婦女人權及性別平等。台灣人權促進會季刊—CEDAW 專輯，春季號，頁 3-6。
- 張瓊玲〈2010〉：性別平權國力向前。研習論壇，第 120 期，頁 1-7。
- 陳衍宏〈2010〉：多元化管理的性別議題析探。研習論壇，第 120 期，頁 17-22。
- 陳瑤華〈2012〉：甚麼是間接歧視？CEDAW〈第 28 號一般性建議〉。台灣人權促進會季刊—CEDAW 專輯，春季號，頁 7-10。
- 郭乃文(2000)《台灣地區非都市土地管理與永續發展—以國家公園規劃與經營管理為例》 台北：台灣大學環境工程研究所碩士論文。
- 陳歆華、陳孝平(1999)〈全民健保各項改革議題評析—以德菲法專家意見調查為基礎〉，《台大社會工作學刊》，第 1 期：頁 35-75。
- 黃俊英(1996)《企業研究方法》，台北：東華。
- 黃煥榮(2008)，運用友善家庭政策平衡工作與家庭—理論與經驗的初探，台灣公共行政與公共事務系所聯合會(TASPAA)夥伴關係與永續發展國際學術研討會，台中。
- 游美惠〈2007〉：化理念為行動「性別主流化」實踐策略初探。研習論壇，第 76 期，頁 6-10。
- 楊秀宮(2005)。性別正義的哲學思索與社會意義。哲學與文化，第三十二卷第三期，頁 51-71。
- 葉秀珍(1999)。全民健保健康照護服務輸送之公平性考量—台灣的實證分析，「家庭、社會政策及其財務策略國際學術研討會」，嘉義縣：中正大學社福所。
- 劉宜君等(2008)〈我國促進就業措施評估機制之探討—政策德菲法之應用〉，《台大社工學刊》，第 18 期：頁 43-88。
- 蔣麗君(2003)。性別在官僚制度中的真實性。發表於「意識、認同、實踐—2003 年女性主義學術研討會」，清華大學性別與社會研究室(09.27-28)，新竹市。
- 劉毓秀(2012)，北歐普及照顧制度的實踐與變革：從女性主義觀點回顧及批判，《女學學誌：婦女與性別研究》第 31 期，頁 81。
- 鄭新榮、杜方琴(2002)。社會性別和婦女發展。西安：陝西人民出版社。
- Eaton, S.C.(2003). *If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance.*

- Industrial Relations, 42(2): 145-167
- Fraser, Nancy. (1994). "After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State." *Political Theory* 22:591-618.
- Frone, M. R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). *Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*. *Journal of Vocational Behavior*, 50:145-167.
- Konard, A.M. & Mangel, R.(2000). *The Impact of Work: Life Programs on Firm Productivity*. *Strategic Management Journal*, 12(12): 1225-1237
- Linston, H.A. & Turoff, M.(1975) *The Delphi method: techniques and applications*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lobel, S.A.( 1999). *Impacts of Diversity and Work-Life Initiatives in Organizations*. In G.N. Powell (ed.), *Handbook of Gender and Work* (pp.453-476). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556
- Okin, Susan Moller.(1989) *Justice, Gender, and the Family*. Baker & Taylor Books
- Olsen, J. A.(1997). *Theories of Justice and Their Implications for Priority Setting in Health Care*. *Journal of Health Economics* 16(6): 625-639.
- OECD (2002) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life (volume 1)*. Paris:OECD.
- OECD (2004) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life (volume 3)*. Paris:OECD.
- OECD (2005) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life (volume 4)*. Paris:OECD.
- OECD (2002) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life (volume 1)*. Paris:OECD.
- OECD (2007) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life- A Synthesis of Finding for OECD Countries*. Paris:OECD.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass. : Belknap Press

*of Harvard University Press.*

- Röhl, K. F.(1997). *Procedural Justice: Introduction and Overview*. In Röhl, K. F., & Machura, S.(eds), *Procedural Justice*, 1-35. Aldershot, England: Ashgate.
- Scheele, D. S. 1975 “*Reality construction as a product*”. in H. A. Linstone and M. Turoff(eds.), *The Delphi Method: Techniques and Application*, Reading, MA: Addison-Wesly, 37-71.
- Scheibl, F. & Dex, S.(1998). *Should We Have More Family-Friendly Policies?* *European Management Journal*, 16(5): 586-599
- Simkin, C. & Hiliage, J. (1992). *Family-friendly Working: New Hope or Old Hype?*, *IMS Report No. 24*, Institute of Manpower Studies.
- Tsuchiya, A., Miguel, L. S., Edlin, R., Wailoo, A., & Dolan, P.(2005). *Procedural Justice in Public Healthcare Resource Allocation*. *Applied Health Economics and Health Policy* 4(2): 119-127.
- Thompson, C.A., Bearvais, L.L., & Lynees, K.S.(1999). *When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 392-415.
- Vermunt, R. & Törnblom, K. Y.(2007). *Distributive and Procedural Justice : Research and Social Applications*. Aldershot, England: Ashgate.
- Weber, M (1978), *Economy and society: an outline of interpretive sociology*. New York: Bedminster Press.



附錄一：期初報告審查會議紀錄執行情形

審查委員	審查意見	回應說明
楊委員 戊龍	<p>1. 考選層面而言，考試錄取人數女性多於男性；發展層面而論，高階職務則男性多於女性。量化調查應深入了解何以在高階職務陞遷發展部分，女性人數較為稀少，而此，涉及談對象不宜侷限在機關之性別平等窗口聯絡人，應擴及其他人員。</p>	<p>謝謝委員指教，本研究案係以德菲法之精神，訪談具代表性表性的學者專家，故量化問卷調查亦以擔任部會之性平窗口之公務員為對象，且礙於經費及機關限制，不可能以多數行政院之公務員為調查對象。</p>
	<p>2. 報告提及在資歷相當情形下，建議優先晉升少數性別之人員，以符合每一官等三分之一性別比例的原則。按性別主流化思維，並非單獨指涉保護女性，如以體現平權法案（affirmative action）精神而言，高階和中低階官等要保護的性別，分別為女性、男性。</p>	<p>謝謝委員指教，性別主流化的精神的確係指「任一性別不少於三分之一」。</p>
	<p>3. 依公務人員保障法（以下簡稱保障法）規定，事涉公務人員身分變更等重要權益問題，得提起復審、行政訴訟，餘相關管理措施等，則循申訴、再申訴之路徑。惟非屬上開重要權益保障事件，亦可能有違憲法基本權利之規定，如受訓、調職、陞遷與否等申訴案件，其背後也可能涉及性別平等之問題，保障法也有檢討修正的空間。</p>	<p>謝謝委員指教，委員所提之內容，不屬於本次研究之範疇，日後會多加參考。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>4. 男女平權涉及憲法第 7 條平等權之規定，我國及美國司法解釋各有一套主流說法，論述、看法並不完全相同，是以，一個制度建立或改變必須探討法體系架構問題。</p>	<p>謝謝委員指教，委員所提之內容，不屬於本次研究之範疇，日後會多加參考。</p>
<p>張委員秋元</p>	<p>1. 議程第 3 頁，C 之（一）之 1 之（4）「合理調整保護性業務工作人員之工作條件，重視工作安全問題，並檢討提高薪給待遇」一節，按行政院規定自 100 年 9 月 1 日起，編制內保護性業務工作人員之專業加給，由原適用公務人員專業加給表（一）改為表（七），待遇增加額度為 2,945 元~3,480 元。聘用人員部分，則調整薪點折合率，從每薪點 121.1 元提高為 130 元，待遇增加額度為 2,776 元~4,200 元。</p>	<p>謝謝委員指教。</p>
	<p>2. 議程第 6 頁（背面），有關金馨獎辦理情形部分，原行政院人事行政局於 92 年核定「行政院暨地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」，後修正為「行政院與所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」，並根據此計畫於每年 3 月 8 日國際婦女節前後辦理金馨獎表揚。今年為第 11 屆，評選內容面向從促進女性參與決策，擴大為性別主流化六大工具之運用，希冀性別平等成為公部門施政之主流思維。</p>	<p>謝謝委員指教，本研究將會引用最新資料。</p>
	<p>3. 從第 10 屆金馨獎開始，評審焦點轉而著重在公務人員規劃相關業務是否具有性別意識？例如經濟部工業局輔導中小企業開發設計之產品考</p>	<p>謝謝委員指教，經濟部工業局之部分，係本人所協助提供其意見，能參與相關性主流化政策之實踐，亦屬相當榮耀之事情，故</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>慮女性的需求；內政部提出改善傳統殯葬禮俗男尊女卑觀念的作法等。</p>	<p>必將秉持此類政策觀點，將性別主流化思想融入本研究主題中。</p>
	<p>4. 若有需要本總處樂意協助提供資料。</p>	<p>謝謝委員，將請提供甫修正通過之最新金馨獎之評審規則，俾利本研究資料之補充更新。</p>
<p>張委員紫雲</p>	<p>1. 研究主題為文官體制之性別平等，範圍似乎過大，建議聚焦特定議題，或分階段進行研究。</p>	<p>謝謝委員指教。</p>
	<p>2. 議程第 2 頁，研究目的二有關探討我國公部門在任用、陞遷及培訓面向是否存在性別不平等的情形？經本席初步搜尋相關資料，培訓部分研究較為稀少，建請研究團隊多彙整。</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p>
	<p>3. 議程第 4 頁，從考試錄取人數性別差異來看兩性在文官體制中的發展情形一節，僅提供高普初考錄取人員之性別統計資料，特考部分則未統計分析，建請增列。</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p>
	<p>4. 議程第 5 頁，「表二 全國公務人員性別之比較」呈現資料之間為 101 年 3 月底，當時薦任（派）公務人員男、女性分配比（%）為 50.73% 及 49.27%，男性多於女性；惟銓敘部 101 年第 4 季全國公務人員人力素質統計季報，薦任（派）公務人員分配比（%），女性已超過男性（第一次），建請以最新資料呈現。</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p>
<p>黃委</p>	<p>近年來，由於職業選擇觀念改變、時代變遷等，</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p>

文官體制性別平等之研究

審查委員	審查意見	回應說明
員慶章	<p>考試錄取人員女性多於男性。以本部為例，女性公務人員約占 70%，29 位科長僅有 5 位男性。如果社會一般人仍舊普遍認為女性擔任公務人員、教師較為適合，則女性報考國家考試人數仍會較多，錄取名額亦相對較多。本部因應此種趨勢，依學者專家建議，計畫從相關職務分析研議改進，惟並非保護特定性別，而是回歸工作本質，釐清各該職務究係需要何種工作職能。</p>	
呂委員理正	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="256 745 957 1104">1. 本席將文官體制性別平等分為三大面向：（一）入口機會平等，即進入公部門擔任公職有無達到性別平等之理想？（二）陞遷機會平等，男、女性公務人員陞遷是否平等？如有失衡，原因為何？（三）職場照護措施等，如育嬰留職停薪、分娩假不得作為考績等次考量因素等。</li> <li data-bbox="256 1104 957 1373">2. 研究報告需要統計數字來佐證，惟其往往僅為表象，應進一步深入分析、探討造成相關數據差異之真正原因。</li> <li data-bbox="256 1373 957 1753">3. 部分公務人員考試設有兵役限制規定，惟役畢參加考試較難錄取，此為可探討之處。至於按不同性別訂有不同考試方式或標準一節，如體能、心理測驗於性別有所區隔，對女性是否真正公平？又是否和職務核心職能相扣合？另保留錄取資格部分，對於性別主流化、性別平等有無助益？均請審酌。</li> </ol>	<p>謝謝委員指教。</p> <p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p> <p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>4. 公務人員考試法修正草案對性別平等有更進一步之保護，如基於憲法保護母性精神，增訂女性懷孕或生產後無法參加體能測驗者准予保留筆試成績，並於下次逕行參加相同考試類科之體能測驗等規定，雖尚未立法通過，但此趨勢代表考選部努力之方向，不妨予以列入。</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示參考辦理。</p>
	<p>5. 另有關育嬰留職停薪統計，銓敘部雖已彙整至101年年底，建議以最新之資料分析較具意義。</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示修正辦理。</p>
<p>謝委員惠元</p>	<p>1. 研究團隊提出之書面資料中，「壹、研究背景」、「參、初步研究檢討」部分，係目前我國性別平等綱領之實際推動情形，且敘及CEDAW施行法之要義與影響等，本席深表贊同。</p>	<p>謝謝委員指教。</p>
	<p>2. 議程第5頁（背面）「三、考銓法制中性別意識的表現」，以及第6頁（背面）「四、文官體制中推動性別主流化的重要方向」，其項次應分別修正為「四」、「五」。</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p>
	<p>3. 議程第6頁，有關論及目前本院尚未實施性別影響評估一節，按本院業訂定性別影響評估檢視表，請各單位於研訂（修）法律案時，依式填列進行性別影響評估，爰請配合修正。</p>	<p>謝謝委員指教，會遵示辦理。</p>

文官體制性別平等之研究

審查委員	審查意見	回應說明
	4. 除 OECD 國家之外，亦可參考北歐等國家之規定，俾利性平業務之執行。又性別平等不僅探討男性、女性之平等，亦涵括中性或第三性在內。	謝謝委員指教，北歐不是本次研究之參考對象。
	5. 聯合國於 1979 年通過 CEDAW，相關的理論、檢討頗多，但不易落實，如欲有效推動，似可先進行特定議題分析，如涉及直接歧視之國家考試性別限制問題。至於間接歧視部分，請研究團隊提供建議，如育嬰留職停薪是否修改為有薪較為合理？按不同性別訂定不同體能測驗標準、公務人員遺屬領取撫慰金條件等，是否符合公平正義、性別平等？	謝謝委員指教，會參考辦理。
	6. 研究訪談對象，建議以性平學養豐富之女性為對象，或可提升研究深度。至於檢討部分，似宜以和緩文字來表達，較為妥適。	謝謝委員指教，會遵示辦理。
吳委員鏡滄	1. 依本院推動性別平等實施計畫（101—103 年度），其中有關性別影響評估辦理內容之面向，提醒研究團隊注意：（1）聘請研究計畫參與人員及辦理焦點團體訪談時，請審酌性別觀點之平衡性；（2）研究計畫問卷調查之設計，應考量性別統計。	謝謝委員指教，會遵示辦理。
	2. 議程第 7 頁，研究進度甘特圖之期中報告，預計為 7 月，建議延至 9 月辦理。	謝謝委員指教，會遵示修正。

審查 委員	審查意見	回應說明
	3. 議程第 9 頁，研究團隊要求委託單位支援之事項，本會當全力配合。	謝謝委員指教。
郭委 員昱 瑩	目前對於 CEDAW、性別平等相關議題，國內學者多有研究，建議援引渠等論點、意見及發現，俾後續問卷訪談題綱可較為聚焦。	謝謝委員指教，會遵示辦理。

附錄二：期中報告審查會議紀錄執行情形

審查委員	審查意見	回應說明
孫委員同文	1.報告內容有錯別字。	已根據審查意見進行修正。
	2.「性別主流化」、「性別正義」等議題在文官體制裡面是否存在？是否有違背性別正義的情形？是否正在逐漸改善當中？建議針對「性別主流化」、「性別正義」作出具體界定，再按界定後之標準去設計訪談問題及評估，然後據以檢視目前文官體制，才可避免漏洞的產生。張教授只顯示102年官等分佈情形，是否可提出過去這些年的進展。過去也許性別平等並沒有很徹底施行，但現在或許有逐步改善當中，改善的情形可指引未來的方向，有趨勢分析可更加容易了解。	感謝審查人所提供的建議，本研究已針對性別正義操作化為施測問卷，以性別聯絡人為施測對象，請參見期末報告第六章所示。
	3.研究方法除採用「德菲法」外，如果能增加一些顯著性分析，有助於瞭解問題差異性大小，並作為支持論證重要依據。在張教授受訪者背景刻意安排下呈現幾個假設1.男女差異、2.學術和實務界差異、3.陽剛型的警政機關和一般機關有差異。為什麼要做這幾個分類應提出說明，否則被質疑有背景差異性的問題。	感謝審查人所提供的建議，已針對第二輪德菲調查結果，以性別為區分標準驗證意見的聚合程度。
	4.第二回合的問卷回收中，正在作分析。按照期程是否來得及？再者樣本數 N 究竟多大，涉及成本問題及回收百分比，宜做考量。	本案已如期完成問卷施測。母體總數共計 110，採普查施測，問卷回收 58。
黃委員慶章	本研究如有需要統計資料，考選部可提供相關資料作為參考。	感謝審查委員所提供的協助。



審查委員	審查意見	回應說明
蔡委員敏廣	<p>1.關於法規面之意見：</p> <p><u>(1) 公務人員任用法 (以下簡稱任用法)：</u></p> <p>第三章初步研究檢討、第四節考銓法制中性別意識的表現 (第 14 頁) 以及第五章德菲法第一輪結果說明、第二節文官體制的銓敘法制面 (第 31 頁) 所述任用法第 20 條及第 28 條之 1 規定似有修正必要等節；由於上開研究報告所述之內容，業於期初報告時表示意見在案，本次期中報告仍未修正，爰再次重申依本部 97 年 11 月 28 日部銓四字第 0972976008 號書函略以，除延長病假及續請之休、病事假暨按日扣薪之事假外，凡公務人員請假規則 (以下簡稱請假規則) 規定之各假別，原則均可採計為試用年資。準此，公務人員於試用期間依請假規則規定所核給之產前假、娩假、流產假等，均得合併計算其試用年資，尚不生保留之問題；又公務人員各等級考試筆試錄取人員於訓練期滿成績合格，經機關派代送審後，即進入任用法規之規範範圍，亦即試用人員縱尚未予以實授，仍有任用法相關規定之適用，爰試用人員於試用期間仍得依任用法第 28 條之 1 規定辦理留職停薪，尚非僅限於合格實授人員始得適用。</p>	<p>感謝審查委員提供相關法條規範的配套說明，本案會將其納入分析結果說明用。</p>
	<p><u>(2) 公務人員考績法 (以下簡稱考績法)：</u></p> <p>第三章初步研究檢討、第四節考銓法制中性別意識的表現 (第 13 頁) 所述，依目前的考績法現行條文來看，實不覺有任何性別意識之內涵一節，茲據考績法施行細則第 4 條第 4 項及本部 100 年 4 月 27 日令釋規定，受考人於考績年度內因家庭照顧假、生理假及安胎之需所請的事假及病假不列入其考績表內全年所請的事假及病假日數計算。且第 6 項規定，各機關辦理</p>	<p>感謝審查委員提供相關法條規範的配套說明，本案會將其納入分析結果說明用。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假。二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。是以，考績法規實務包涵性別平等意識，本研究僅以考績法修正草案第 6 條之 2 作為論述，似有不足。又以上開論述不足，問卷架構以「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識為題目之論據是否妥適，建議併為檢討。</p>	
	<p><u>(3) 考績委員會組織規程：</u></p> <p>第五章德菲法第一輪結果說明、第二節文官體制的銓敘制面及第五節文官體制的機制面（第 35 頁及第 52 至 55 頁）所述，建議於考績委員會組織規程及公務人員陞遷法（以下簡稱陞遷法）施行細則中增列，該委員會「任一性別不少於三分之一」性別比例一節，查現行上開 2 規定尚無性別比例之限制，惟為積極推動政府性別平等政策，本部已於本（102）年 7 月 17 日函請中央暨地方各主管機關人事機構，提供各主管機關暨所屬各機關（構）、學校之公務人員考績及甄審委員會委員性別比例實際狀況及相關建議意見等資料，並已將調查結果提本年 8 月 8 日鈞院第 11 屆第 248 次會議報告在案，並擬提本部本年 11 月召開之第 2 次性別平等小組報告後，將以行政指導方式函請各機關於組設考績及甄審委員會時，任一性別比例應達到三分之一目標（惟機關人員〈受考人〉任一性別比例未達三分之一時，得予排除），是本部分本研究之建議，與本部意見相符。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>(4) 請假規則：</p> <p>第五章德菲法第一輪結果說明、第二節文官體制的銓敘法制面（第 34 頁）所述，請假規則第 3 條第 1 款未落實政府體恤員工家庭照顧的美意，及同條第 2 款未顧及女性權益，並建議修正如有醫院證明者，家庭照顧假可不併入事假計算，而生理假不併入病假日數計算等節，家庭照顧假及生理假均係配合 91 年 3 月 28 日兩性工作平等法（現為性別工作平等法）公佈施行，而予以明定其假別及日數，查勞工請假規則，事假不給工資，病假未超過 30 日工資折半發給，而請假規則之 5 日事假及 28 日病假，均不予扣薪，是當初增訂家庭照顧假及生理假之立法用意，係在不增加雇主薪資負擔之情形下，保障工作人員請假之權益，並基於公私部門受僱者請假權益之衡平性考量而予以規定，建議維持現行規定。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>
	<p>(5) 陞遷法：</p> <p>a. 第三章初步研究檢討、第四節考銓法制中性別意識的表現（第 14 頁）有關甄審委員會部分，所述甄審委員會的組成，係由機關首長就本機關人員中指定之，對性別比例當較易掌握一節，查陞遷法施行細則第 7 條規定：「(第 1 項) 各機關依本法第 8 條第 1 項規定組織甄審委員會，應置委員 5 人至 23 人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定 1 人為主席……。人事主管人員為當然委員。但委員每滿 4 人應有 2 人由本機關人員票選產生之。…… (第 3 項) 第一項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。……」依上開規定，有關甄審委員會之委員，分為指定委員、當然委員、票選委員等三類。其中指定委員係由機關首長就本</p>	<p>感謝審查委員所提供的修正意見。然本案複查閱該法第七條並無委員三分類的說明，已將委員修正意見納入第三章說明。</p> <p>公務人員陞遷法施行細則第七條：</p> <p>各機關依本法第八條第一項規定組織甄審委員會，應置委員五人至二十三人，由機關首長就本機關人員中指定之，並指定一人為主席，主席因故未能出席會議者，得由主席就委員中指定一人代理會議主席。人事主管人員為當然委員。但委員每滿四人應有二人由本機關人員票選產生</p>

審查 委員	審查意見	回應說明
	<p>機關人員指定為甄審委員，當然委員由人事主管人員擔任，票選委員則由機關內有選舉權之成員選舉產生。準此，本節所述易使人誤解甄審委員會之組成均係由機關首長指定，爰建議宜否酌修該節文字，以期明確。</p>	<p>之。本機關人員得自行登記或經本職單位推薦為票選委員候選人。委員之任期一年，期滿得連任。</p> <p>各主管機關已成立公務人員協會者，其甄審委員會指定委員中應有一人為該協會之代表；其代表之指定應經該協會推薦本機關具協會會員身分者三人，由機關首長圈選之。</p> <p>第一項票選，應採普通、平等、直接及無記名投票法行之。但各機關情形特殊者，得採分組、間接、通訊等票選方式行之。辦理選務人員應嚴守秘密。</p> <p>甄審委員會應有全體委員過半數之出席，始得開會；出席委員半數以上同意，始得決議。可否均未達半數時，主席可加入任一方以達半數同意。</p> <p>前項出席委員應行迴避者，於決議時不計入該案件之出席人數。</p> <p>甄審委員會審議案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時並得通知參與陞遷人員、有關人員或其單位主管到會備詢，詢畢退席。</p> <p>甄審委員會必要時得與考績委員會合併之。但依本法第八條第三項規定統籌辦理下級機關人員陞遷甄審（選）之機關，不得合併。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>(5)陞遷法</p> <p>b.第三章初步研究檢討、第四節考銓法制中性別意識的表現(第33頁)所述,「本研究認為公務人員陞遷法第12條第8項之規定,並未符合性別平等意識。...倘若因公務人員是因懷孕或育嬰經機關核准留職停薪者,則該員將因性別因素而無法獲致合理的陞遷,此對於女性公務同仁來說實有不公平之處。...」一節,依現行公務人員留職停薪辦法(以下簡稱留職停薪辦法)規定,懷孕尚非屬得申請留職停薪之事由;至育嬰留職停薪部分,不分男性或女性公務人員於符合要件時均得申請,尚非僅限於女性公務人員,合先敘明。有關陞遷法第12條第1項規定,將留職停薪期間人員列為不得辦理陞任情事之一,係鑑於留職停薪人員於留職停薪期間並未任職,倘是類人員得辦理陞任,恐將影響機關業務正常推動,且相較其他在職人員之陞任權益,公平性亦有質疑。又留職停薪人員倘擬參加陞任甄審(選),得先辦理回職復薪後參與,俟甄審(選)完畢後,如有必要,得再依規定申請留職停薪。是以,現行陞遷法制及實務,是類人員尚得循程序參加陞任甄審(選),其陞遷權益已有合理維護。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>(6) 留職停薪辦法：</p> <p>a. 查留職停薪辦法第 2 條規定：「本辦法所稱留職停薪，係指公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經服務機關核准離開原職務而准予保留職缺及停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後，回復原職務及復薪。」第 4 條第 2 項規定：「公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第 1 款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：一、養育 3 足歲以下子女者，並以本人或配偶之一方申請為限。……」第 5 條規定：「前條留職停薪期間，除下列各款情形外，均以 2 年為限，必要時得延長 1 年：……」第 6 條規定：「(第 1 項)留職停薪人員除其他法律別有規定外，應於留職停薪期間屆滿之次日復職。但其留職停薪屆滿前原因消失後，應即申請復職。……(第 3 項)留職停薪人員於留職停薪期間因留職停薪原因消失，應於原因消失之日起 20 日內，向服務機關申請復職，服務機關應於受理之日起 30 日內通知其復職；如未申請復職者，服務機關應即查處，並通知於 30 日內復職；逾期未復職者，除有不可歸責於留職停薪人員之事由外，視同辭職。」</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>(6)留職停薪辦法</p> <p>b.第五章德菲法第一輪結果說明、第三節文官體制的管理面(P.41)所述，有關生產及育嬰福利一節，按第2段內容係依性別工作平等法第16條之規定作說明；惟查公務人員申請育嬰留職停薪，以依前開留職停薪辦法第4條第2項第1款規定辦理，該款規定公務人員為養育3足歲以下子女申請育嬰留職停薪，並以本人或配偶之一方申請為限，且各機關不得拒絕外，尚無須任職滿1年以上始得申請，另公務人員如同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間亦毋須合併計算、不以最幼子女受撫育2年為限等限制。是以，現行留職停薪辦法對於公務人員育嬰留職停薪已有規範，爰案內建議增列機關組織育嬰假期限為2年，必要時得延長1年部分，與現行規範相符，尚毋須再予增列。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。然本案對於該法條之分析重點在於，育嬰假期是否可以納入公務年資計算。對於兩年及申請延長一年者，確實為目前現況。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>(6)留職停薪辦法</p> <p>c.第五章德菲法第一輪結果說明、第三節文官體制的管理面（第42頁）第3段所述，有關育嬰假後重返職場規定一節，以申請育嬰留職停薪人員，依留職停薪辦法第6條第1項規定，應於留職停薪期間屆滿之次日復職；至育嬰留職停薪人員於留職停薪期間因留職停薪原因消失，擬提前回職復薪，則依留職停薪辦法第6條第3項規定，應於原因消失之日起20日內，向服務機關申請復職，服務機關應於受理之日起30日內通知其復職。至有關案內所提服務機關應提早2至3個月前通知，並給予重返職場前的訓練，且訓練費用應由政府機關支應等建議一節，依留職停薪辦法第2條規定，公務人員回職復薪，原則上為回復原職務並執行其業務，且育嬰留職停薪雖係為應公務人員照顧子女之需而訂定，然應兼顧機關業務之運作、勞工與公務人員之間的衡平、國家財政狀況等；是以，對於增加政府機關財政負擔之建議，均宜審慎。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>



審查委員	審查意見	回應說明
	<p>(7) 公教人員保險（以下簡稱公保）育嬰留職停薪津貼部分：</p> <p>a. 公保育嬰留職停薪津貼核付情形：第三章初步研究檢討、第三節兩性在文官體制中的發展情況一參、從家庭照顧的性別差異面向來看（第 12 頁）之表列，其有關截至 102 年 6 月公保育嬰留職停薪津貼之核付情形，並據以說明女性請領津貼人數仍大幅高於男性等相關論述，以其引用數據資料及相關說明與事實並無不符，爰無相關意見提供。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>
	<p>(7) 公教人員保險（以下簡稱公保）育嬰留職停薪津貼部分：</p> <p>b. 公保被保險人於育嬰留職停薪期間選擇繼續加保者之保費負擔責任：第五章德菲法第一輪結果說明、第二節文官體制的銓敘法制面一參、其他法制面未符性別平等的觀點提出（第 40 頁）所述，公保被保險人於育嬰留職停薪期間選擇繼續加保者「應由政府擔負於育嬰留職停薪期間之保費為宜」之意見，並將納入第二輪德菲問卷調查之分析觀點一節，以此部分涉及各職域社會保險整體衡平考量，宜再審慎研酌；本研究就公教人員保險法（以下簡稱公保法）第 17 條之 1 現行規定提出意見，並作為後續研究之調查問題，原則上並無不可，惟研究過程中，建議宜以整體思維，論究文官育嬰留職停薪津貼之合適性，以免加深行業不平之嚴重化。（即使要問，也應提示勞工之相關機制及國家政策）。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。該觀點乃由參與德菲調查之專家學者所提出，根據該法的研究操作，本案仍必須將其列入第二次德菲調查的問卷題目，由其他專家學者進行贊同與否的審視。倘若該法確實於實務上不可行，也應該無法受到多數學者專家的認同，經第二輪調查結果顯示，該意見僅獲得 26.6% 的贊同，而不贊同者高達 66.7%。因此，立基在嚴謹的德菲研究程序上，我們可以看到該法條已在標準程序下遭到淘汰。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>(7) 公教人員保險（以下簡稱公保）育嬰留職停薪津貼部分：</p> <p>c.建議將現行公保法所定「前6個月平均保險俸（薪）額之60%」，修正為「本俸與其他加給總計之60%」：第五章德菲法第一輪結果說明、第三節文官體制的管理面有關生產及育嬰福利（第41頁至43頁及第46至47頁），建議改以「本俸與其他加給總計之60%」作為計算育嬰留職停薪津貼之標準一節，以現行公保育嬰留職停薪津貼之計算標準，係參照勞工之就業保險法所定育嬰留職停薪津貼之相關條文增訂，且現行勞工及公保育嬰留職停薪津貼給付月數上限規定（均為育嬰留職停薪當月起前6個月平均保俸額〈月投保薪資〉之60%），係合理考量育嬰留職停薪者在勞動市場之競爭力及社會保險財務可負擔範圍，且該建議亦忽略公保被保險人所適用待遇制度不同（公務人員待遇類型標準不一，各類加給繁複，且除公教人員外，尚有實施單一薪俸制度之公營事業機構職員），恐造成各類人員之保險權利義務失衡之結果。惟以上開建議僅係該研究報告進行問卷調查之題目，且其調查結果多偏向反對意見，爰此部分目前暫不表示意見。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>
	<p>(8) 其他建議</p> <p>第五章德菲法第一輪結果說明、第三節文官體制的管理面有關生產及育嬰福利（第41至43頁及第46頁）提出將育嬰留職停薪期間併入公務人員退休年資之建議一節，其調查結果顯示，贊成與不贊成者各約4成左右，不贊成之原因包括對某些無法生育或未婚女性恐有失衡平，以及勞工無法獲得相同權益保障等，是考量上開建議僅係該研究報告進行問卷調查之題目，足見此一問題</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>

審查委員	審查意見	回應說明																												
	尚有爭議而可再研究，爰此部分目前暫不表示意見。																													
	<p>二、關於錯（漏）字更正之建議：</p> <table border="1" data-bbox="260 517 949 2018"> <thead> <tr> <th data-bbox="260 517 300 577"></th> <th data-bbox="300 517 435 577">頁次</th> <th data-bbox="435 517 644 577">原文</th> <th data-bbox="644 517 949 577">建議意見</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="260 577 300 846"></td> <td data-bbox="300 577 435 846">第 30 頁 第 4 段第 3 行</td> <td data-bbox="435 577 644 846">官務稅務特考</td> <td data-bbox="644 577 949 846">應為：<u>關</u>務稅務特考</td> </tr> <tr> <td data-bbox="260 846 300 1061"></td> <td data-bbox="300 846 435 1061">第 33 頁以後</td> <td data-bbox="435 846 644 1061">公務人員陞遷法</td> <td data-bbox="644 846 949 1061">「公務人員<u>陞</u>遷法」為法規名稱，請將文中有提到部分予以修正。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="260 1061 300 1330"></td> <td data-bbox="300 1061 435 1330">第 34 頁 第 2 段第 3 行</td> <td data-bbox="435 1061 644 1330">本法第三條第二款規定</td> <td data-bbox="644 1061 949 1330">應為：本法第三條第<u>一</u>款規定</td> </tr> <tr> <td data-bbox="260 1330 300 1545"></td> <td data-bbox="300 1330 435 1545">第 36 頁 第 1 行</td> <td data-bbox="435 1330 644 1545">真對法條這樣的規定</td> <td data-bbox="644 1330 949 1545">應為：<u>針</u>對法條這樣的規定</td> </tr> <tr> <td data-bbox="260 1545 300 1863"></td> <td data-bbox="300 1545 435 1863">第 39 頁 第 8 段第 3 行</td> <td data-bbox="435 1545 644 1863">提出的分機觀點</td> <td data-bbox="644 1545 949 1863">應為：提出的分<u>析</u>觀點</td> </tr> <tr> <td data-bbox="260 1863 300 2018"></td> <td data-bbox="300 1863 435 2018">第 35 頁 第 2</td> <td data-bbox="435 1863 644 2018">公務人員考績委員會組織規</td> <td data-bbox="644 1863 949 2018">「考績委員會組織<u>規</u>程」為法規名稱，請將文中有提</td> </tr> </tbody> </table>		頁次	原文	建議意見		第 30 頁 第 4 段第 3 行	官務稅務特考	應為： <u>關</u> 務稅務特考		第 33 頁以後	公務人員陞遷法	「公務人員 <u>陞</u> 遷法」為法規名稱，請將文中有提到部分予以修正。		第 34 頁 第 2 段第 3 行	本法第三條第二款規定	應為：本法第三條第 <u>一</u> 款規定		第 36 頁 第 1 行	真對法條這樣的規定	應為： <u>針</u> 對法條這樣的規定		第 39 頁 第 8 段第 3 行	提出的分機觀點	應為：提出的分 <u>析</u> 觀點		第 35 頁 第 2	公務人員考績委員會組織規	「考績委員會組織 <u>規</u> 程」為法規名稱，請將文中有提	感謝審查委員所提供之意見。
	頁次	原文	建議意見																											
	第 30 頁 第 4 段第 3 行	官務稅務特考	應為： <u>關</u> 務稅務特考																											
	第 33 頁以後	公務人員陞遷法	「公務人員 <u>陞</u> 遷法」為法規名稱，請將文中有提到部分予以修正。																											
	第 34 頁 第 2 段第 3 行	本法第三條第二款規定	應為：本法第三條第 <u>一</u> 款規定																											
	第 36 頁 第 1 行	真對法條這樣的規定	應為： <u>針</u> 對法條這樣的規定																											
	第 39 頁 第 8 段第 3 行	提出的分機觀點	應為：提出的分 <u>析</u> 觀點																											
	第 35 頁 第 2	公務人員考績委員會組織規	「考績委員會組織 <u>規</u> 程」為法規名稱，請將文中有提																											

審查委員	審查意見			回應說明	
		<p>段 第 1 行 第 40 頁 第 4 段第 1 行</p>	<p>程  公務人員 考績委員 會組織章 程</p>	<p>到部分予以修正。</p>	
		<p>第 44 頁 第 3 段 第 5 行</p>	<p>這樣的現象是不事 還留存著</p>	<p>應為：這樣的現象 是不是還留存著</p>	
<p>黃副 處長 麗玲</p>	<p>1.幾個部分建議酌作修正 (1) 名稱為「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」。  (2) 金馨迄今已辦理 11 屆。  (3) 金馨獎依機關層級分為四組評選。  (4) 特別事蹟分為「行政院所屬機關」及「地方政府或其所屬機關」2 組評選。</p>			<p>感謝審查委員所提供之意見。</p> <p>會據最新資料，修正辦理。</p> <p>會據最新資料，修正辦理。</p> <p>會據最新資料，修正辦理。</p>	
<p>呂委 員理 正</p>	<p>2.第 51 頁「性別主流化」課程已列為 102 年行政院優先辦理政策性課程以及 103 年政策性課程項目。</p>			<p>感謝審查委員所提供之意見。</p> <p>感謝審查委員所提供之意見。由於德菲專家調查第一輪及第二輪均以施測，且後續性別德菲問卷調查必須依據德菲結果為</p>	

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>族、省籍、男女，這在筆試不會發生問題，但在體能測驗就會有問題產生。如果只是作為門檻，也許可以用第 5 條第 2 項作解釋。若要計算成績，男女採同一計分標準才會符合第 2 條第 1 項，但這樣就違背了男女在體能上的先天差異，採用不同計分標準，也許符合男女平權的精神，但違背公務人員考試法第 2 條第 1 項，此部分可否一併納入研究。</p>	<p>之，對於該法的修正意見建議可納入日後研究後續研議。</p>
<p>謝委員惠元</p>	<p>1.以下意見，建請研究團隊參酌：</p> <p>(1)第 1 頁第 3 段緣起部分建議可將 98 年完成第一次國家報告的經過列入；同頁倒數第二行提及 CEDAW 公約之簡稱可否前移至同頁倒數第 6 行相同文字之後。</p> <p>(2)第 10 至 11 頁表一及表二均僅顯示 102 年資料，可否考慮擴大為最近 3-5 年資料，以增強依據。</p> <p>(3)第 28 頁表六、第 29 頁表七、第 32 頁表八、第 33 頁表九、第 34 頁表十各類之表頭題目文字敘述可否依調查意見之內容，略加整理，使題目更為明確，俾使閱讀之人，可一經瀏覽，即明瞭調查之內容與結果。</p> <p>2.報告之文字校對方面，請研究助理於期末報告整理時，多予留意。</p> <p>3.本報告於文官制度相關法規是否有違反 CEDAW 規定部分，或未來可促進文官制度之性別平等部分，對於考選、銓敘方面著墨甚多，而本院所屬之保訓業務部分，研究團隊一時尚未提出是否有</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。已新增公務人員考選比例至最新年度資料。表頭部份乃依據本研究問卷中各構面標題命名，由於各構面中所涉及法規及分析觀點並未能統一於一個更為明確的標題，倘若要將每題細分為一個表格，如此又將顯得版面過於凌亂，因此，本案仍維持原表頭命名之方式。惟可在題目中增加說明題意，增加讀者對於該題目的了解程度。</p> <p>感謝審查委員所提供之意見。</p> <p>感謝審查委員所提供之意見。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	違反 CEDAW 公約之處，建議於期末報告時，請研究主持人針對保訓部分，多予提出指導看法，俾供未來保訓業務之性別平等規劃或檢討之參考。	
張委員紫雲	1.第 21 頁貳、「比較研究法」可再深入一點研究，例如在工作平等、工作分析等，期末報告是否考慮加入。	感謝審查委員所提供之意見。已納入 OECD 國家討論。
	2.第 21 頁及第 24 頁「德菲法」未提及私部門或非營利組織的情形，為了衡平是否加入找這類專家共同研討，當較有客觀的效標性。	感謝審查委員所提供之意見。但由於德菲專家的選取主要是考量熟悉政府業務的人力資源管理學者。畢竟公私部門有別，且衡量的體制是政府文官制度。
	3.第 43 頁提及育嬰的利多現象，為避免外界有自肥的譏評或連想，可否蒐集國外福利國家對生產及其育嬰政策作法來印證，比較能支持我們友善育嬰政策的論點。	感謝審查委員所提供之意見。本文將根據德菲調查結果與性別聯絡人施測結果對此分析做整合性的提出。
吳委員鏡滄	1.第 10 頁表一為本年度資料，因有些考試還在陸續進行當中，可否明確標示資料截止時間。	感謝審查委員所提供之意見。已進行修正。
	2.第 12 頁表三出自於勞動統計月報，公教人員保險還包含公私立學校教師，若要單純顯示公務人員，是否要另外請銓敘部提供資料。	感謝審查委員所提供之意見。本研究已在該表註明包含公私立學校教師。
	3.本研究方法前後有「達菲法」、「德菲法」、「德爾菲法」三種譯名，為使報告前後連貫，建議名稱予以統一。	感謝審查委員所提供之意見。已統一譯名為「德菲法」。
	4.第 25 頁表五中，單位名稱中「銘傳大學安全」，	感謝審查委員所提供之意見，已

審查 委員	審查意見	回應說明
	<p>名稱不完整似有缺漏。「公務人員保障暨培訓委員會委員」、「考試院考試委員」其單位名稱及職稱似可再斟酌。</p>	<p>進行文字上的修正。</p>

附錄三：期末報告審查會議紀錄執行情形

審查委員	審查意見	回應說明
呂委員理正	1.公務人員考試法第2條後段「其他法律與本法規定不同時，適用本法」方屬霸王條款，請加入這段文字。	感謝審查委員所提供之意見，已進行文字上的修正。
	2.用語不一致，例如：應考人、考生；科目、項目請統一用語，會使報告更顯專業性。	感謝審查委員所提供之意見，已進行文字上的修正。
	3.深度訪談部分，建議不要具名。	感謝審查委員所提供之意見，已進行文字上的修正。
	4.報告有些部分，文字須稍作修飾，資料另提供給研究團隊參考。	感謝審查委員所提供之意見。
黃委員慶章	1.公務人員考試法規定正額錄取人員，因法定原因得檢具事證申請保留錄取資格。目前已開放因服役原因，增額錄取人員得申請保留錄取資格，而研究團隊希望更進一步，讓增額錄取人員，因某些女性因素也得適用申請保留錄取資格一節，因本部考量正額錄取及增額錄取原始設計精神並不相同，要求相同對待似不妥，但本部願意慎重研究此一改革方向(註：102年12月23日立法院初審公務人員考試法修正草案，本部已主動同意上開修法方向，並經司法及法制委員會初審通過)。	感謝審查委員採納本研究所提之意見。
	2.本部舉辦之公務人員特種警察人員考試並沒有限制性別，而報告指出警專、警大招生考試仍有設限性別錄取百分比，關於此節本部無權干涉。	感謝審查委員所提供之意見。
	3.公務人員考試法第5條，董部長對「性別條件」的文字，政策方向支持予以刪除，但前提必須是監獄官及監所管理員之員額配置等先予妥適處理，再配合修法。至於「兵役狀況」的文字，考	感謝審查委員所提供之意見。



審查委員	審查意見	回應說明
	<p>試院審議時，呂首席前於會前會時，曾建議本部趁此機會一併刪除。本部考量，雖本法條適用人員少，惟涉及用人機關實務考量，不宜冒然刪除，仍宜先會商相關機關後再行決定是否修法。</p>	
<p><b>張委員紫雲</b> (書面意見)</p>	<p>1.因目前「兩性」這個名詞似已少用，爰第 18 頁第四節之節名，是否修改為「文官體制之性別發展情況」？敬供參酌。</p> <p>2.第 18 頁至第 29 頁之表 1 至表 8，如能再據以計算性別比例(以男性錄取或及格人數除以男性報考人數；以女性錄取或及格人數除以女性報考人數)，似更可看出性別差異，顯示男女性考試能力的不同。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見，已進行文字上的修正。</p> <p>感謝審查委員所提供之意見。</p>
	<p>3.第 29 頁，「伍、從警察人員升等考試的性別差異來看」，係以人數比較，且僅就警察人員，似有突顯警察學校招生及警政主管單位之性別限制，而導致國家考試即使取消性別限制，仍有性別差異之意，惟就上述相關表所示人數計算性別差異之性別比例，女性錄取率大於男性，為破除主管機關認為「女性較會考試」的迷思，如能在第 127 頁研究建議「三、警察特種考試之性別比例限設建議」中再加以補充說明似更佳。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>
<p><b>黃委員新籬</b> (書面意見)</p>	<p>1.為鼓勵各行政機關晉用女性參與決策，行政院前於 92 年 1 月 21 日訂頒相關獎勵計畫，嗣經多次修正，並於本(102)年 4 月 30 日修正為「行政院所屬機關及地方行政機關推動性別主流化績效優良獎勵計畫」於每年 3 月 8 日或其前後舉辦金馨獎頒獎典禮，表揚積極拔擢女性的機關，迄今已辦理 11 屆頒獎典禮，其中金馨獎之評選內容自第 10 屆起，已由促進女性參與決策面向全面推展至性別主流化工具之運用。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>2.依上開獎勵計畫第3點規定略以，金馨獎團體獎係依機關層級分為四組評選，第一組為行政院二級以上機關、第二組為行政院三級及四級機關、第三組為直轄市政府及準直轄市政府、第四組為縣（市）政府；特別事蹟獎分為「行政院所屬機關」及「地方政府或其所屬機關」2組評選。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>
	<p>3.本報告第31頁有關「金馨獎對考試院推動性別主流化的啟發」一節，建議依上開規定再予調整修正。</p>	<p>已根據審查委員所提供之意見進行修正。</p>
	<p>4.本報告第87頁及第128頁有關各機關考績及甄審委員會應考量「任一性別不得低於三分之一」之規定，經查銓敘部業於本年11月25日通函各主管機關人事機構，請各機關於組設甄審及考績委員會時，委員之任一性別比例原則上不得低於三分之一。</p>	<p>銓敘部之作為，係本人擔任考試院性評委員時，於會中提出之意見，在行政院做CEDAW法制檢查時，亦有如是之發言提出，惟仍期待盡量朝法制化方向進行修正，感謝審查委員所提供之意見。</p>
	<p>5.本報告第128頁有關第六章、第二節研究建議應普設有品質且平價的公共托育中心及學童課後托育服務等：</p> <p>(1) 查「行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案」中「參、權責界定及分工」規定略以，本方案以本總處為督導機關；行政院所屬各機關學校為執行機關。本總處得視業務需要，不定期邀集相關機關，檢討本方案實施情形，並協助各機關推動本方案。另「伍、辦理方式」規定略以，行政院所屬各機關、學校得運用現有社會托育服務設施，提供員工子女優惠之托育服務、自行依需求規模辦理托育服務或聯合辦理托育服務。是以，各機關得視經費及辦公空間可利用情形，辦理員工子女托育服務。</p> <p>(2) 至大眾托育機構（托嬰中心、幼兒園、課後照顧服務機構）之設置部分，係分屬衛生福利部（社會及家庭署）教育部及各直轄市、縣市政府主管權責。另案內建議人事單位應努力克</p>	<p>以據委員所提意見修正，感謝審查委員所提供之意見。</p>

審查委員	審查意見	回應說明
	<p>服辦公空間限制以提供員工托育服務為改善方向部分，以辦公空間之管理非屬人事單位權責，且辦公空間確實有限，爰建議文字修正為「各機關應善用閒置空間，以朝向提供員工有品質且安全之托育服務為改善方向」</p>	
	<p>6.案內各章有關育嬰留職停薪津貼相關說明，以及研究建議該津貼是否改以全薪計給部分，以公教人員育嬰留職停薪津貼之發給涉公教人員保險法相關規定，屬銓敘部主管權責，宜參酌該部之意見。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>
	<p>7.另本報告第 12 頁第二章、第三節有關各國公共托育政策以及第 58 頁第三章、第四節有關生育補助部分相關說明，本總處尊重考試院規劃，另無補充意見，併予敘明。</p>	<p>感謝審查委員所提供之意見。</p>

附錄四：金馨獎團體獎衡量方式、評分權責機關及權重一覽表

編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
一	本機關當年度辦理性別統計與分析情形	<p>(一) 給分條件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、各機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。</li> <li>2、各機關網頁公布之性別統計指標，是否提供時間數列資料。</li> <li>3、各機關網頁當年度新增之性別議題相關之統計分析篇數。</li> <li>4、性別統計與分析運用於政策制定與執行情形（應具體敘明將何項性別統計指標或分析運用於何項政策）。</li> </ol> <p>(二) 給分標準</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、各機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數 10 項(含)以上者，20 分，6~9 項者 10 分，1~5 項者 5 分。</li> <li>2、各機關網頁公布之性別統計指標視時間數列之完整程度給予 0~10 分，其中超過 8 成指標有提供時間數列者 10 分，5 成以上（含）未達 8 成指標有提供者 7 分，未達 5 成指標有提供者 3 分。</li> <li>3、各機關網頁當年度新增之性別議題相關之統計分析篇數佔總分 40%，其中 7 篇（含）以上者 40 分，5~6 篇 30 分，3~4 篇 20 分，1~2 篇 10 分。</li> <li>4、各機關性別統計與分析運用於政策之制定與執行佔總分 30%，其中 2 項（含）以上者，30 分，1 項 15 分。</li> </ol>	行政院 主計總處	10%	10%
二	本機關當年度性別預算編列及中長程個案計畫	<p>中央機關（第一、二組）</p> <p>(一) 給分條件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、性別預算： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 各機關辦理各項施政計畫之性別影響評估，是否參酌「性別影響評估</li> </ol> </li> </ol>	行政院 主計總處、 行政院 研究展考	15%	10%

編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
	或法律案辦理性別影響評估情形	<p>檢視表」相關建議，於研擬及配置經費時，考量不同性別、性傾向或性別認同者之需求。</p> <p>(2) 各機關擬編年度概算時，是否參酌「性別影響評估檢視表」之受益對象分類，針對以特定性別、性傾向或性別認同者為受益對象需優先推動之計畫，於各該機關所獲配年度主管歲出概算額度內，優先編列預算辦理。</p> <p>(3) 各機關是否依規定填具「性別影響評估計畫預算編列情形表」，並於年度歲出概算報送行政院前，提送各該機關性別平等專案小組核備。</p> <p>(4) 各機關納入性別影響評估作業之計畫預算比重是否逐年提高。            比重=性別影響評估計畫預算編列數/(機關預算數-人事費支出-依法義務必須編列之支出)</p> <p>2、性別影響評估：</p> <p>(1) 報院之法律案或計畫案辦理性別影響評估程序參與建議項數參採比例。</p> <p>(2) 程序參與之民間專家學者為性別主流化人才資料庫之比例。</p> <p>(3) 若部會不須報院之計畫亦辦理性別影響評估者，予以加權加分。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、性別預算：(權重 5%)</p> <p>(1) 符合上開 4 項條件者，100 分。</p> <p>(2) 符合上開 3 項條件者，75 分。</p> <p>(3) 符合上開 2 項條件者，50 分。</p> <p>(4) 符合上開 1 項條件者，25 分。</p> <p>(5) 若部會不須報院之計畫亦辦理性別影響評估者，總分予以加計 5 分。</p> <p>2、性別影響評估：(權重 10%)</p>	核委員會		

編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
		<p>(1) 性別影響評估程序參與建議項數參採比例達 100%者，100 分；達 99 %者，99 分；達 98%者，98 分；依此類推。若程序參與無相關建議，則視其參採比例為 100%。(比重 55%)</p> <p>(2) 民間專家學者為性別主流化人才資料庫之比例，是者，100 分；非人才資料庫之民間專家學者但為該部會性別平等專案小組民間委員者，80 分；非屬前 2 項但具性別專長之民間專家學者，60 分，非具性別專長之民間專家學者，0 分。(比重 45%)</p> <p>(3) 加權之權重為總分之 5%。</p> <p>(4) 各機關如無須報院之法律案或計畫案時，本項權重併入性別預算項目。</p> <p>(5) 各機關中長程個案計畫及法律案辦理性別影響評估案件數高於當年度同組平均值，且經審查績效較佳者，由評分權責機關於總分 10% 內酌予加分。</p> <p>地方機關 (第三、四組)</p> <p>(一) 給分條件：</p> <p>1、性別預算：</p> <p>(1) 地方政府是否於預算籌編階段就已進行性別影響評估之計畫，自訂檢討納入預算情形之表件。</p> <p>(2) 地方政府當年度納入性別影響評估作業之計畫預算比率是否較上年度成長。</p> <p>2、性別影響評估：</p> <p>(1) 自治條例或須由縣(市)政府一層決行之計畫辦理性別影響評估比例。</p>			

編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
		<p>(2) 是否訂定性別影響評估相關作業機制或流程。</p> <p>(3) 程序參與之專家學者為性別主流化人才資料庫之比例。</p> <p>(4) 不須由縣(市)政府一層決行之計畫亦辦理性別影響評估者，予以加權加分。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、性別預算：(權重 5%)</p> <p>(1) 符合第 1 項條件者，75 分。</p> <p>(2) 符合上開 2 項條件者，100 分。</p> <p>2、性別影響評估：(權重 5%)</p> <p>(1) 自治條例或須由縣(市)政府一層決行之計畫辦理性別影響評估比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分；依此類推。若程序參與無相關建議，則視其參採比例為 100%。(比重 50%)</p> <p>(2) 有訂定性別影響評估相關作業機制或流程者，100 分；無訂定者，0 分。(比重 10%)</p> <p>(3) 民間專家學者為性別主流化人才資料庫之比例，是者，100 分；非人才資料庫之民間專家學者但為該縣(市)性別平等相關委員會(如性別平等教育委員會)民間委員者，80 分；非屬前 2 項但具性別專長之民間專家學者，60 分，非具性別專長之民間專家學者，0 分。(比重 40%)</p> <p>(4) 加權之權重為總分之 5%。</p> <p>(5) 各地方機關如無自治條例或須由縣(市)政府一層決行之計畫時，本項權重併入性別預算項目。</p> <p>(6) 各地方機關之自治條例或須由縣(市)政府一層決行之計畫辦理性別</p>			

編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
		影響評估案件數高於當年度同組平均值，且經審查績效較佳者，由評分權責機關於總分 10% 內酌予加分。			
三	本機關高階主管及職員當年度參加性別主流化相關訓練課程情形	<p>中央機關（第一、二組）</p> <p>（一）給分條件：</p> <p>1、本機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關高階主管總數比例。</p> <p>2、本機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關職員總數之比例。</p> <p>（二）給分標準：</p> <p>1、高階主管人員（權重 10%）</p> <p>本機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關高階主管總數之比例達 100% 者，100 分；達 99% 者，99 分；達 98% 者，98 分，依此類推。</p> <p>2、本機關職員（權重 5%）</p> <p>本機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關職員總數之比例達 100% 者，100 分；達 99% 者，99 分；達 98% 者，98 分，依此類推。</p> <p>地方機關（第三、四組）</p> <p>（一）給分條件：</p> <p>1、本機關及所屬一級機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬一級機關高階主管總數比例。</p> <p>2、本機關及所屬一級機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬一級機關職員總數之比例。</p>	行政院 人事行政總處	15%	10%



編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
		<p>(二) 給分標準：</p> <p>1、高階主管人員（權重 5%） 本機關及所屬一級機關高階主管人員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬一級機關高階主管總數之比例達 100% 者，100 分；達 99% 者，99 分；達 98% 者，98 分，依此類推。</p> <p>2、本機關及所屬一級機關職員（權重 5%） 本機關及所屬一級機關職員於當年度參加性別主流化相關訓練課程人數與本機關及所屬一級機關職員總數之比例達 100% 者，100 分；達 99% 者，99 分；達 98% 者，98 分，依此類推。</p>			
四	本機關性別平等專案(工作)小組、婦女權益促進委員會或性別工作平等會運作情形	<p>(一) 給分條件：</p> <p>1、訂有相關設置要點。 2、外聘民間委員 3 人以上。 3、每年定期召開會議 2 次以上，且每次會議討論性別議題案件數。 4、委員任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二) 給分標準：</p> <p>1、訂有相關設置要點。（權重 10%） 2、外聘民間委員 3 人以上。（權重 10%） 3、每年定期召開會議 2 次以上，且每次會議討論性別議題案件數。（權重 40%） (1)討論 3 案(含)以上者，100 分。 (2)討論 2 案者，75 分。 (3)討論 1 案者，50 分。 4、委員任一性別比例不得低於三分之一。（權重 40%）</p> <p>註： 1.本項所稱「婦女權益促進委員會」係指地</p>	行政院人事行政總處	10%	10%

編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
		<p>方機關為保障婦女權益而設置之任務編組，主要任務為協助推動婦女政策、婦女福利及性別平等、婦女保護等法令之訂定與執行等。</p> <p>2.本項所稱「性別工作平等會」係指依性別工作平等法規定所設置處理職場性別平等工作之相關委員會。</p>			
五	本機關所屬委員會委員任一性別比例不得低於三分之一情形	<p>(一) 給分條件： 除依據法令規定組成而無法達成者外，本機關所屬委員會（任務編組）委員（成員）任一性別比例不得低於三分之一。</p> <p>(二) 給分標準： 依任一性別比例符合規定之委員會（任務編組）個數佔本機關所有委員會（任務編組）個數之比例給分，其比例達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分；依此類推。</p>	行政院 人事行政總處	10%	10%
六	本機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管、委員情形及女性中高階主管培訓情形	<p>中央機關（第一、二組）</p> <p>(一) 給分條件： 1、本機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例。 2、本機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關女性中高階主管總數比例。</p> <p>(二) 給分標準： 1、本機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例：(權重 35%) (1) 所屬一級機關首長女性比例。(權重 10%) (2) 本機關內女性比例代表性係數(權重 25%)，其中機關副首長、幕僚長、一級單位主管比例佔 40%，簡任非主管比例佔 20%，二級單位主</p>	行政院 人事行政總處	40%	50%

編號	項目名稱	衡量方式	評分權責機關	權重	
				第一、二組	第三、四組
		<p>管比例佔 20%，考績甄審委員會委員比例佔 20%。</p> <p>2、本機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關女性中高階主管總數比例(權重 5%)，達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p> <p>地方機關（第三、四組）</p> <p>（一）給分條件：</p> <p>1、本機關晉用所屬機關首長、本機關及所屬一級機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例。</p> <p>2、本機關及所屬一級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關及所屬一級機關女性中高階主管總數比例。</p> <p>（二）給分標準：</p> <p>1、本機關及所屬一級機關女性比例代表性係數（權重 40%），其中本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長比例佔 40%，本機關及所屬一級機關簡任非主管比例佔 20%，本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管比例佔 20%，本機關及所屬一級機關考績甄審委員會委員比例佔 20%。</p> <p>2、本機關及所屬一級機關中高階女性主管於當年度參加中高階培訓課程人數與本機關女性中高階主管總數比例（權重 10%），達 100%者，100 分；達 99%者，99 分；達 98%者，98 分，依此類推。</p>			
	合計	—		100%	100%

資料來源：行政院人事行政總處

附錄五：第一輪德菲問卷

「文官體制性別平等」之研究  
德菲調查(第一輪問卷)

敬愛的學者專家先進，您好：

感謝您撥冗填寫本問卷。本研究問卷係緣於考試院委託之研究案，目的在評估文官體制中性別平等的情況，及政策上未來改進之道。您的意見及看法對我們的研究非常具有關鍵性，因此懇請您在閱讀相關說明後針對幾個問題予以指教。

請將已經附貼郵票的問卷於七月八日前寄回給我們；如果您在填答問卷時，有任何疑問，請隨時和我們聯絡。再次感謝您的協助！

敬祝

健康快樂

萬事如意

臺灣警察專科學校專任副教授  
文化大學社會福利系兼任副教授

說明

本問卷是**德菲法(Delphi Technique)**的專家問卷，主要是在蒐集您與其他專  
家就性別平等在幾個不同文官制度中人事面向所應注意之處，提供您的寶貴  
經驗與知識，我們會在彙整大家的意見之後，提供給您做參考，做為下一階段  
再請您賜教的基礎。

請依照您的經驗、意見、感覺或看法惠予填答。您所提供的資料與意見僅供  
我們研究之用，不另做其他用途，請您放心作答。

主持人：張瓊玲博士

e-mail：linyifw@yahoo.com.tw

## 問卷說明

### 填寫前，請務必閱讀填寫說明

#### 一、問卷目的

1. 本研究接受考試院委託，主要針對考試院及文官體制在性別主流化推動下的現況作一系統性的評估，並藉以提供日後改進建議。本德菲問卷所蒐集的任何資料，皆會以匿名的方式呈現在研究報告中，研究單位也絕不透露填寫人的資料來源，敬請安心回答。
2. 本問卷主要目的在探討目前文官體制性別平等的問題，包括考選法制層面、銓敘法制層面、管理層面、賦能訓練層面，及參與機制層面等。
3. 本研究評估構面將依據上述層面分為五個面向，茲分別簡述如下：
  - A. 文官體制的考選面：該部分主要是評估我國文官體制的考選法制是否有落實性別意識。考選係指以考試的方式為國家選拔人才。亦即，政府為推行公務，採用公開、客觀、公正、科學的考試方法，來測量並拔擢合乎標準的人員，進而錄用的一套制度。因此，考選的性別平等乃為國家文官體制的第一道防線。
  - B. 文官體制的銓敘法制面：該部分主要是評估我國文官體制的任用、考績及陞遷等層面。任用係各機關首長對經考選合格之人員派以適當職務的過程，為公務人員體制的重要一環，並與考選制度有密切關聯。考選為任用之前奏，而任用為考選的結果。因此，考選制度可以說是性別意識落實的初步，而任用層面的性別意識彰顯，將可使初步性別意識的努力更加具體實踐其意義。而任用後的考績與陞遷法規則與公務人員的績效考評及職涯發展等息息相關。因此銓敘面向的法治評估，將包括任用、考績與陞遷等法規
  - C. 文官體制的管理面：該部分主要在探究文官體制中的管理層面。人事行政中的管理是指在既定的人事政策中具體的執行與實際的應用，所指涉者係為人處事的各種方法、技術與實施，性質像是實行人事行政的事務工作。因此，除了前此任用、考績、陞遷與考試將政府所需要的人才測度並薦舉進政府機關後，接下來的福利、請假、托育等家庭照顧等相關人力資源管理的措施，即為文官體制的管理面向。

## 文官體制性別平等之研究

- D. 文官體制的賦能面：訓練乃是為了增進工作人員的知識、經驗、品德與才能的方法，藉以提高行政效率的有效途徑。因此，對於落實性別主流化於考試院的教育訓練上，目前考試院的做法是否適切？相關訓練是否已足夠？有否可再精進之處？
- E. 文官體制的機制面：該構面主要是衡量性別主流化實施中，有關落實政府決策機制性別比例的平衡問題。以下問題將著重在考績委員會與甄審委員會的代表性官僚，由於考績與陞遷是影響文官生涯發展最中意的兩件事，因此，對於避免女性進入陞遷程序時受到歧視，防止玻璃帷幕效應，達到性別正義的精神，將有顯著貢獻。

## 二、填寫說明

問卷結構說明：本研究問卷依據上述評估面向可區分為五個部分，包括考選面、銓敘法制面、管理面、賦能面，以及機制面。請依據您的專業與經驗，評估各面向對於法規所提出的分析適切性，亦或是對於委員會運作所提出的相關問題；再者，也請您判斷除了本研究所提出的分析外，是否還有哪些是本研究對於法規分析所缺漏的。

致贈德菲問卷諮詢費：為致贈德菲問卷調查受訪專家學者諮詢費用，煩請填寫隨函所附收據，並附上存摺封面影本，研究團隊會在收到您的第一回合收據暨存摺影本後建檔，並在第二回合問卷調查結束及收到第二回合收據後，將兩次諮詢費用一併匯入您所提供的帳戶，問卷諮詢酬金每一輪問卷諮詢壹仟圓整。

問卷名詞界定：

- (一)「文官體制」：即公部門體系中政府所任用之文職人員，一般稱之為公務人員者皆屬之。是以對公務人員之考用、銓敘、陞遷、獎懲、訓練、保障、福利等措施，及其相關體制，即稱之為文官制度。文官制度是以探討各種人事法制措施為主。
- (二)「性別主流化」：1995 年在北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議，通過北京行動宣言，以性別主流化做為行動策略，要求各國將性別作為政策主流，變成各國政府皆應遵循的國際標準。不管涉及的是政治、經濟、社會、文化或任何其他層面，我們都應該考慮到對女性和男性產生的影響，徹底將性別主流化的思考模式帶入國內各階層、各部門的立法及落實到政策設計、執行、監督、和評估的過程。

<b>德菲問卷由此開始：</b>
------------------

### 一、文官體制考選法制面向

以下本研究將從性別意識的觀點，初步針對「公務人員考試法」進行評估，並嘗試提出未符合性別平等的相關條文，請您根據您的判斷，評估本研究所提出的分析適切性；同時也請您嘗試就您的觀點，提出是否還有哪些條文是不符性別平等意識的。以下，請依據您的經驗來進行給分的圈選。（「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成）

**1. 「公務人員考試法」第五條並未符合性別平等意識。**

**理由：**有相關研究指出，目前國家考試除監所人員考試仍有性別比例限制外，其餘國家考試項目已全面取消性別限制。各類科考試在應考資格及錄取名額上皆無性別區隔情況。然就考試法第五條明文規定來看，「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件」，此項條文規定似乎給予考試院在朝向性別正義的理想下，埋下未來有可能會破壞該理想的可能。本研究認為應在條文中直接明確的規定有哪些特種考試會有性別上的特殊需求，而兵役狀況對於考生來講，也不應成為其報考的限制門檻。請就以上的法條與說明，表示您贊成的程度為：（請圈選）

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

**2. 「公務人員考試法施行細則」第三條第三項並未符合性別平等意識。**

**理由：**該項規定係指：「所稱因疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，指正額錄取人員於分配訓練期滿成績及格之分發任用前，患有疾病、懷孕、生產或父母病危繳有全民健康保險特約醫院證明，或有其他不可歸責事由繳有證明者。」此施行細則的規定本意在清楚述明範圍與定義，但按前開規定，似乎只有訓練期滿成績及格之分發任用前，才受本條規定之保障，蓋於訓練期間若有疾病、懷孕等事由，而導致成績不佳，則可能不被接受其有保留錄取資格之條件。請就以上的法條與說明，表示您贊成的程度為：（請圈選）

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

文官體制性別平等之研究

理由：

3. 目前警察特種考試已取消性別比例限制，然於警察相關學校的招生簡章中，規定消防、海巡及行政警察，都必須奉警政主管單位之政策指示，限制男女生的錄取比例。請問您贊成以這樣的做法，來因應用人單位的需求嗎？贊成的程度如何。(選填 0-5 者請續填 3.1 題)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

- 3.1 請問您是否有任何改進的配套措施以為因應？請直接填入下方空格內。

說明：

4. 您認為有哪些考試類科及科目應特別要求出題內容加入性別議題，如「憲法」、「國文」、「警察特考」等。請試舉例之。

考試類科：

考試科目：

5. 針對公務人員現行考選法制，就您的判斷是否還有哪些法條有違性別平等意識的精神？

法律名稱	條項	說明




## 二、文官體制的銓敘法制面向

以下本研究從性別意識的觀點，針對公務人員相關銓敘法規進行評估，並嘗試提出未符合性別平等的相關條文，請您根據您的專業與觀察，評估本研究所提出的分析適切性，同時也請您嘗試就您的觀點，提出是否還有哪些法律條文實不符性別平等意識。以下，請依據您的經驗來進行給分的圈選。（「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成）

### 1. 「公務人員任用法」第二十條未符合性別平等意識。

**理由：**根據該法規定「初任各官等人員，...應先予試用六個月，...試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。」惟若於試用期有因如疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，卻未於條文中設計可申請保留之規定。試想若有考生好不容易考上公職，訓練期滿成績合格後，進入試用階段，卻因懷孕需臥床或生產有產假之需要，如何能要求其要在六個月再完成試用程序？是否應有但書規定較為周延？請就以上的法條與說明，表示您贊成的程度為：（請圈選）

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

2. 「公務人員任用法」第二十八條之一未符合性別平等意識。

**理由：**該法規定「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。」惟其試用對象為公務人員，對於尚未取得實授之人員，該法並無法發揮其實質效用，因此，也喪失其關注到性別差異在任用上影響的美意。請就以上的法條與說明，表示您贊成的程度為：(請圈選)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

3. 現行「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識的貫徹。

**理由：**未來考試院應積極於法規修正，須檢附「性別影響評估表」，提出實踐性別意識之道；而在 CEDAW 公約之要求來看，現行考績法也無增進性別意識之處。建議改進方向如下：民國 99 年 4 月 14 日的修正草案第六條之二：「受考人在考績年度內有下列第一款至第十款情形之一，應考列丙，..四、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實。」此項規定對於以往隱忍職場中性騷擾事件的處理，足以彰顯公務職場中的性別人權，對於落實官僚中性別正義有一定的標示作用。請填入您贊成的程度。

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

4. 「公務人員陞遷法」第十二條第八項之規定並未符合性別平等意識。

**理由：**公務人員陞遷法第十二條乃規定不得陞遷者之條件限制，其中第八項即為「經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。」將此法條對照公務人員任用法第二十八條之一來看，「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。」此顯示，倘若因公務人員是因懷孕或育嬰經機關核准留職停薪者，則該員將因性別因素而無法獲致

合理的陞遷，此對於女性公務同仁來說實有不公平性之處。請就以上的法條與說明，表示您贊成的程度為：(請圈選)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

5. 「公務人員請假規則」第三條第一款，未落實政府體恤員工家庭照顧的美意。

**理由：**本法第三條第二款規定「因事得請事假，每年准給五日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重要事故需薪自照顧時，得請家庭照顧，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸(薪)給。」本研究認為是否可修正為有醫院證明者，家庭照顧假可不併入事假計算。請就以上的法條與說明，表示您贊成的程度為：(請圈選)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

6. 「公務人員請假規則」第三條第二款，並未顧及女性權益。

**理由：**本法第三條第二款規定「因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷...。」本研究認為女性因生理問題而無法進行日常業務所請之假期，可在檢附有醫院證明的情況下，不列入病假日計算。倘若女性同仁因其體質而致使其在生理日經常性的無法工作而必須請病假，則這樣將會排擠到該女性同仁當年度的總病假天數。請就以上的法條與說明，表示您贊成的程度為：(請圈選)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

## 文官體制性別平等之研究

7. 您認為在「公務人員考績委員會組織規程」與「公務人員陞遷法施行細則」所規定之甄審委員會，皆應要求加入「任一性別不少於三分之一」性別比例規定，您贊成嗎？並請一併填入理由。

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

8. 針對相關銓敘法規，就您的判斷是否還有哪些法條有違性別平等意識的精神？

法律名稱	條項	說明

### 三、文官體制的管理面向

以下本研究將從性別意識的觀點，初步針對文官體制中的職場管理措施進行評估，

請您根據您的判斷，評估本研究所提出的分析適切性；同時也請您嘗試就您的觀點，提出是否還有哪些管理作為是不符性別平等意識的。以下，請依據您的經驗來進行給分的圈選(「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。)

1. 您是否贊成將女性同仁的「產假薪資」的生育補助由兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

2. 依現行「性別工作平等法」第十六條的規定「受雇者任職滿一年後，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...。育嬰留職停薪津貼發放，另以法律定之」。但依照「公務人員保險法」第十七條之一的規定「被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。前項津貼，以被保險人育嬰留職停薪當月起，前六個月平均保險俸（薪）給百分之六十計算...」。以下有關育嬰假的一些問題，請依照您的想法，回答下列問題並圈選：

- 2.1. 您是否贊成機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年，但育嬰留職期可以併入公務員退休年資？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

- 2.2. 您認為應該給予多少期間的有給薪育嬰假？請於下方空格填入您心目

中理想的期限。

個月。

- 2.3. 您是否贊成育嬰津貼由現行的本俸 60%改為本俸與其他加給總計的 60%？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

3. 對於育嬰假申請者重返職場時，政府機關目前為 30 日前提前通知重返職場，您是否贊成應提早二至三個月前通知同仁重返職場，並給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用應由政府機關支應？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

4. 現行性別工作平等法第十九條規定「受雇於三十人以上雇主之受僱者，為撫育為滿三歲子女，得向雇主請求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」，您是否贊成應在此法條規定下，對於公務同仁的薪資因部份工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

5. 您是否贊成目前各級政府機關應在育嬰假及育嬰津貼的施行後，進一步普設有品質且平價的公共托育中心？也就是說，政府更應該積極規劃的是屬於政府員工的托育設施或公托中心。(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

6. 您是否贊成政府機關應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務，藉以令需要從事晚上、夜間及周末工作等非標準工時內之工作安排的同仁或加班同仁，能有一放心的工作環境，使其能兼顧職場與家庭。(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

7. 您是否贊成機關組織中男性其實比女性有較多的任用與陞遷機會？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。並請填入您贊成與否的理由。)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

## 文官體制性別平等之研究

8. 從行政院性別平等政策綱領之政策要求來看，請問我們該如何合理建置適合男女警察的「友善家庭」職場環境及管理措施？請將您的想法填入下方空格中。
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
9. 就警察事務而言，警政單位該如何合理配置男女警勤務與辦公場所之空間配置？包括懷孕時期與哺育階段？請將您的想法填入下方空格中。

### 四、文官體制的賦能面向

請就以下觀察與問題提出您個人的判斷與建議。

1. 根據「考試院推動性別平等實施計畫」要領的要求，性別意識培力的辦理單位為考試院及所屬機關性別平等委員會、人事室、保訓會及國家文官學院。辦理內容為 (1). 定期辦理性別平等通識教育訓練，邀請相關學者專家專題演講，全員訓練也配合將性別平等相關議題列入課程。(2). 保訓會除於現行公務人員訓練，增列性別平等基礎課程外，另開辦性別平等工具與實例運用之進階研習課程，提供院部會內部教育訓練，培養院部會性別影響評估種子人員。然觀察考試院性別平等專區中性別意識培力課程，目前僅有兩項，分別是，101 年一場次及 102 年一場次，因此，就您的觀察，目前考試院及所屬部會中有關性別主流化推動的訓練上，必須在哪些環節再加強？(複選)選填 7 者，請直接填入之所以不需要再新增加強課程的原因。

- 1. CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知
- 2. 性別主流化課程
- 3. 性別統計與分析能力訓練
- 4. 性別影響評估講習
- 5. 性別預算的認知
- 6. 以上皆需要
- 7. 毋須再加強哪一方面的課程訓練



說明：

2. 您是否贊成機關在任用人員時，將上過「性別意識課程」等相關課程，作為任用時的加分要項？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

3. 請問就警察在職訓練方面，警政單位可以如何來推動友善職場的性別教育？藉以降低性別隔離之現象。請將您的想法填入下方空格中。

### 伍、文官體制的機制面向

性別平等政策綱領明白規定，所有的決策機制與公共參與的機會，皆應至少達到「任一性別不得少於三分之一」的比例要求，因此，今年馬總統亦明令，在政府機關各委員會成員達到此一性別比例後，應查核政府捐助的基金會董監事席次，是否也符合三分之一的性別比例要求。因此，本研究想進一步觀察，就您的經驗與判斷，委員會在這樣的代表性要求下是否有助於委員會的運作成效。

1. 您認為目前要求政府各項委員會包括考績委員會及甄審委員會中，皆應儘量要求「任一性別比例不少於三分之一」的比例要求，各公務機關是否應予配合？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

2. 您認為進入委員會之後委員的議事，倘若以「性別」為區分進行觀察，應以何種指標衡量其表現？（可複選）

- 開會出席率       發言數       是否具備專業知識  
 提案率       其他

3. 您認為還有哪些做法，可以增加不同性別者公平參與組織決策機制，並藉此達到「任一性別不少於三分之一」的政策目標。請將您的想法填入下方空格中。

~問卷結束~

再次感謝您的填答及大力幫忙

附錄六：第二輪德菲問卷

## 「文官體制性別平等」之研究 德菲調查(第二輪問卷)

敬愛的學者專家先進，您好：

感謝您撥冗填寫本問卷。本研究問卷係緣於考試院委託之研究案，目的在評估文官體制中性別平等的情況，及政策上未來改進之道。您的意見及看法對我們的研究非常具有關鍵性，因此懇請您在閱讀相關說明後針對幾個問題予以指教。

請將已經附貼郵票的問卷於七月八日前寄回給我們；如果您在填答問卷時，有任何疑問，請隨時和我們聯絡。再次感謝您的協助！

敬祝

健康快樂

萬事如意

臺灣警察專科學校專任副教授  
文化大學社會福利系兼任副教授

### 說明

本問卷是**德菲法(Delphi Technique)**的專家問卷，主要是在蒐集您與其他專家就性別平等在幾個不同文官制度中人事面向所應注意之處，提供您的寶貴經驗與知識，我們會在彙整大家的意見之後，提供給您做參考，做為下一階段再請您賜教的基礎。

請依照您的經驗、意見、感覺或看法惠予填答。您所提供的資料與意見僅供我們研究之用，不另做其他用途，請您放心作答。

主持人：張瓊玲博士

e-mail：linyifw@yahoo.com.tw

## 問卷說明

### 填寫前，請務必閱讀填寫說明

#### 一、問卷目的

1. 本研究接受考試院委託，主要針對考試院及文官體制在性別主流化推動下的現況作一系統性的評估，並藉以提供日後改進建議。本德菲問卷所蒐集的任何資料，皆會以匿名的方式呈現在研究報告中，研究單位也絕不透露填寫人的資料來源，敬請安心回答。
2. 本問卷主要目的在探討目前文官體制性別平等的問題，包括考選法制層面、銓敘法制層面、管理層面、賦能訓練層面，及參與機制層面等。
3. 本研究評估構面將依據上述層面分為五個面向，茲分別簡述如下：
  - A. 文官體制的考選面：該部分主要是評估我國文官體制的考選法制是否有落實性別意識。考選係指以考試的方式為國家選拔人才。亦即，政府為推行公務，採用公開、客觀、公正、科學的考試方法，來測量並拔擢合乎標準的人員，進而錄用的一套制度。因此，考選的性別平等乃為國家文官體制的第一道防線。
  - B. 文官體制的銓敘法制面：該部分主要是評估我國文官體制的任用、考績及陞遷等層面。任用係各機關首長對經考選合格之人員派以適當職務的過程，為公務人員體制的重要一環，並與考選制度有密切關聯。考選為任用之前奏，而任用為考選的結果。因此，考選制度可以說是性別意識落實的初步，而任用層面的性別意識彰顯，將可使初步性別意識的努力更加具體實踐其意義。而任用後的考績與陞遷法規則與公務人員的績效考評及職涯發展等息息相關。因此銓敘面向的法治評估，將包括任用、考績與陞遷等法規
  - C. 文官體制的管理面：該部分主要在探究文官體制中的管理層面。人事行政中的管理是指在既定的人事政策中具體的執行與實際的應用，所指涉者係為人處事的各種方法、技術與實施，性質像是實行人事行政的事務工作。因此，除了前此任用、考績、陞遷與考試將政府所需要的人才測度並薦舉進政府機關後，接下來的福利、請假、托育等家庭照顧等相關人力資源管理的措施，即為文官體制的管理面向。

- D.** 文官體制的賦能面：訓練乃是為了增進工作人員的知識、經驗、品德與才能的方法，藉以提高行政效率的有效途徑。因此，對於落實性別主流化於考試院的教育訓練上，目前考試院的做法是否適切？相關訓練是否已足夠？有否可再精進之處？
- E.** 文官體制的機制面：該構面主要是衡量性別主流化實施中，有關落實政府決策機制性別比例的平衡問題。以下問題將著重在考績委員會與甄審委員會的代表性官僚，由於考績與陞遷是影響文官生涯發展最中意的兩件事，因此，對於避免女性進入陞遷程序時受到歧視，防止玻璃帷幕效應，達到性別正義的精神，將有顯著貢獻。

## 二、填寫說明

問卷結構說明：本研究問卷依據上述評估面向可區分為五個部分，包括考選面、銓敘法制面、管理面、賦能面，以及機制面。請依據您的專業與經驗，評估各面向對於法規所提出的分析適切性，亦或是對於委員會運作所提出的相關問題；再者，也請您判斷除了本研究所提出的分析外，是否還有哪些是本研究對於法規分析所缺漏的。

致贈德菲問卷諮詢費：為致贈德菲問卷調查受訪專家學者諮詢費用，煩請填寫隨函所附收據，並附上存摺封面影本，研究團隊會在收到您的第一回合收據暨存摺影本後建檔，並在第二回合問卷調查結束及收到第二回合收據後，將兩次諮詢費用一併匯入您所提供的帳戶，問卷諮詢酬金每一輪問卷諮詢壹仟圓整。

問卷名詞界定：

- (一)「文官體制」：即公部門體系中政府所任用之文職人員，一般稱之為公務人員者皆屬之。是以對公務人員之考用、銓敘、陞遷、獎懲、訓練、保障、福利等措施，及其相關體制，即稱之為文官制度。文官制度是以探討各種人事法制措施為主。
- (二)「性別主流化」：1995 年在北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議，通過北京行動宣言，以性別主流化做為行動策略，要求各國將性別作為政策主流，變成各國政府皆應遵循的國際標準。不管涉及的是政治、經濟、社會、文化或任何其他層面，我們都應該考慮到對女性和男性產生的影響，徹底將性別主流化的思考模式帶入國內各階層、各部門的立法及落實到政策設計、執行、監督、和評估的過程。

德菲問卷由此開始：

一、文官體制考選法制面向

以下本研究將從性別意識的觀點，初步針對「公務人員考試法」進行評估，並嘗試提出未符合性別平等的相關條文，請您根據您的判斷，評估本研究所提出的分析適切性；同時也請您嘗試就您的觀點，提出是否還有哪些條文是不符性別平等意識的。以下，請依據您的經驗來進行給分的圈選。（「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成）

1. 「公務人員考試法」第五條並未符合性別平等意識。

**理由：**有相關研究指出，目前國家考試除監所人員考試仍有性別比例限制外，其餘國家考試項目已全面取消性別限制。各類科考試在應考資格及錄取名額上皆無性別區隔情況。然就考試法第五條明文規定來看，「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件」，此項條文規定似乎給予考試院在朝向性別正義的理想下，埋下未來有可能會破壞該理想的可能。本研究認為應在條文中直接明確的規定有哪些特種考試會有性別上的特殊需求，而兵役狀況對於考生來講，也不應成為其報考的限制門檻。

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.571	1.535	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9

贊成與否的論據說明：

贊成者的論據	不贊成者的論據
1. 考選為政府機關掄拔人才，取材標準不應設限為性別或者兵役狀況。	1. 取材的首要考量應是專業能力，而非性別或兵役狀況。
2. 各項考試可以各種與工作表現有關之考試方式來取材，唯獨不應就性別來作為篩選標準。	2. 此為原則性規範，難謂為違反性別主流概念。
3. 贊同兵役狀況的限制應予修正。	3. 該立法原意乃是保留彈性用人空間，令考試院得依用人機關之請求，設定用人機關所需的條件。
4. 贊成有性別條件的工作，以法律明定並保障之。	4. 性別主流不應破壞用人機關請求及任用的實際需要。
	5. 倘若針對特定考試明定性別需

	求，反而成為限制缺乏彈性。
--	---------------

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

**2.** 「公務人員考試法施行細則」第三條第三項並未符合性別平等意識。

**理由：**該項規定係指：「所稱因疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，指正額錄取人員於分配訓練期滿成績及格之分發任用前，患有疾病、懷孕、生產或父母病危繳有全民健康保險特約醫院證明，或有其他不可歸責事由繳有證明者。」此施行細則的規定本意在清楚述明範圍與定義，但按前開規定，似乎只有訓練期滿成績及格之分發任用前，才受本條規定之保障，蓋於訓練期間若有疾病、懷孕等事由，而導致成績不佳，則可能不被接受其有保留錄取資格之條件。

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
2.952	1.564	23.8	19.0	23.8	4.8	28.6

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<p>1. 建議整全觀之，除公務人員考試法施行細則第三條第三項應加上「訓練」兩字在「分發」字句之前。亦即修正為：「...指正額錄取人員於分配訓練、分發任用前。」其間包括訓練至分發任用。</p> <p>2. 確有修改之必要。</p>	<p>1. 本條已明訂是分發任用前，所以自然包含訓練期間。</p> <p>2. 受訓期間所發生的疾病、懷孕、生產、父母病危等通知，係屬於公務人員請假規則的辦法所規定的範圍。</p> <p>3. 請假過多者停止訓練後申請重新訓練者，可改由公費補助參訓。</p> <p>4. 因上述事由請假者，仍應有次數上的最高限制。</p>

	<p>5. 應申請研訓，不能以此作為成績不佳之理由。</p> <p>6. 實務上錄取人員在基礎訓練及實務訓練期間，依公務人員考試錄取人員訓練辦法，均可用上開原因申請保留受訓資格或請假。</p> <p>7. 建議應於訓練辦法中明訂不得因懷孕、疾病...受到歧視或作為成績不合之理由。</p>
--	--

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

3. 目前警察特種考試已取消性別比例限制，然於警察相關學校的招生簡章中，規定消防、海巡及行政警察，都必須奉警政主管單位之政策指示，限制男女生的錄取比例。請問您贊成以這樣的做法，來因應用人單位的需求嗎？

針對該題的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.191	1.504	14.3	28.6	9.5	19.0	28.6

請就第一輪德菲結果，據以填答您第二次對於本題的贊同程度：(請圈選)(選填 0-5 者請續填 3.1 題)

<b><u>0</u></b>	<b><u>1</u></b>	<b><u>2</u></b>	<b><u>3</u></b>	<b><u>4</u></b>	<b><u>5</u></b>	<b><u>6</u></b>	<b><u>7</u></b>	<b><u>8</u></b>	<b><u>9</u></b>	<b><u>10</u></b>
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

**3.1 請問您是否有任何改進的配套措施以為因應？**

下表為本研究第一輪德菲結果所整理的相關配套措施與受訪專家意見，請根據本研究的歸納整理，請以分數表示您對每項意見的贊成程度。(「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成)。

專家學者	建議	贊成程度
------	----	------



010104	應以法律明文規定警察職系的性別限制，較為合理。	
020106	應依執法對象比例調整性別。如海巡、移民、警察執勤時，依法令需由女性執法人員對女性犯罪被害人及女性犯罪嫌疑犯進行檢查、搜身。	
010105 020102 020108 020201	不應以性別設限，但應加入其他可以評量適任程度的測驗，例如體適能、性向測驗、情緒控管、溝通等，一切皆應以警消工作上實際需求的核心職能對應之。	
020202	警察多從事干涉取締工作，因此目前贊成有限制的錄取比例。	
020105	消防、海巡因工作屬性，可能有其必要，行政警察則建議取消錄取比例限制。	

針對以上的建議配套措施外，是否還有哪些配套措施是我們所忽略的，而其有助於因應性別比例設限的做法。請填入下方空格內。

說明：

4. 您認為有哪些考試類科及科目應特別要求出題內容加入性別議題，如「憲法」、「國文」、「警察特考」等。請試舉例之。

以下為本研究第一輪德菲結果所整理的相關考試類科與科目，請根據本研究的歸納整理，以分數表示您對每項建議類科與科目表示您的贊成程度。（「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成）。

就考試類科面向(請在類科選項後的空格內填入您贊成程度)

1. 各類考試		2. 原住民特考		3. 地方特考	
4. 移民特考		5. 關務稅務特考		6. 司法特考	
7. 陸官等考試		8. 社會工作		9. 社會行政	
10. 人事行政		11. 警察行政人員 (含特考警察人員)		12. 軍法官考試	

文官體制性別平等之研究

13. 公設辯護人考試		14. 鐵路特考		15. 外交特考	
16. 護理師特考		17. 律師特考			

就考試科目面向(請在科目選項的後方空格內填入您贊成程度)

1. 國文		2. 憲法		3. 英文	
4. 心理學		5. 倫理學		6. 警察實務情境	
7. 人權		8. 警察政策與犯罪預防		9. 行政法	
10. 民法		11. 刑法			

針對以上的建議類科與科目外，是否還有哪些我們所忽略的，而其有實質應加入性別議題的類科與科目。請填入下方空格內。

考試類科：

考試科目：

5. 針對第一輪德菲結果，學者專家中針對考選法規所提出的新的分析觀點整理如下，並請您針對其他學者專家所提出的觀點表示贊同程度。(「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成)。

法律名稱	條項	說明	贊成程度
公務人員特種考試 國防部文職人員考試規則	第3條 第2項	本考試男性應考人須服畢兵役，但核准免服兵役或現在服役中，法定役期尚未屆滿者亦得報考。應刪除	
公務人員特種考試 海岸巡防人員考試規則	第3條 第2項	本考試男性應考人須服畢兵役，但核准免服兵役或現在服役中(含替代役)，法定役期尚未屆滿者亦得報考。應刪除	
公務人員特種考試 國際經濟商務人員考試規則	第5條	本考試男性應考人須服畢兵役，但核准免服兵役或現在服役中(含替代役)，法定役期尚未屆滿者亦得報考。應刪除	
公務人員特種考試 國家安全情報人員	第3條 第2項	本考試男性應考人須服畢兵役，但核准免服兵役或現在服役中(含替代	

考試規則		役)，法定役期尚未屆滿者亦得報考。 應刪除	
公務人員特種考試 外交領事人員外交 行政及國際新聞人 員考試規則	第 4 條	本考試男性應考人須服畢兵役，但核 准免服兵役或現在服役中(含替代 役)，法定役期尚未屆滿者亦得報考。 應刪除	

除了以上學者專家對於考選法規所提出的分析外，就您針對公務人員現行考選法制的觀察，是否還有哪些法條有違性別平等意識的精神？

法律名稱	條項	說明

## 二、文官體制的銓敘法制面向

以下本研究從性別意識的觀點，針對公務人員相關銓敘法規進行評估，並嘗試提出未符合性別平等的相關條文，請您根據您的專業與觀察，評估本研究所提出的分析適切性，同時也請您嘗試就您的觀點，提出是否還有哪些法律條文實不符性別平等意識。以下，請依據您的經驗來進行給分的圈選。（「0」分表示非常不贊

文官體制性別平等之研究

成，「10」分表示非常贊成)

1. 「公務人員任用法」第二十條未符合性別平等意識。

**理由：**根據該法規定「初任各官等人員，...應先予試用六個月，...試用期滿成績及格，予以實授；試用期滿成績不及格，予以解職。」惟若於試用期有因如疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，卻未於條文中設計可申請保留之規定。試想若有考生好不容易考上公職，訓練期滿成績合格後，進入試用階段，卻因懷孕需臥床或生產有產假之需要，如何能要求其要在六個月再完成試用程序？是否應有但書規定較為周延？

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
4.714	0.717	0	4.8	0	14.3	81.0

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>該法條未列但書，說明若考生在試用期間懷孕或生產，可能的補救方式，僅以試用期滿成績合格與否作為判定標準，實有不妥。</li> <li>此種例外狀況在很多規定中都有增列但書之必要，應可進一步增列一條適用各種狀況以符立法經濟。</li> <li>此為實施友善家庭政策之最佳體現，可否修法、修規併行或擇一。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>條文中雖可有保留之規定較為周延，但仍應有“次數”的限制。</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

2. 「公務人員任用法」第二十八條之一未符合性別平等意識。

理由：該法規定「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。公務人員留職停薪辦法，由考試院會同行政院定之。」惟其試用對象為公務人員，對於尚未取得實授之人員，該法並無法發揮其實質效用，因此，也喪失其關注到性別差異在任用上影響的美意。

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.619	1.596	19.0	9.5	4.8	23.8	42.9

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 未取得授權人員部分，也應有相當程度之保障，惟如何在相關配套措施妥事設計，避免日後用人機關缺人，卻無法用人之困境(假設未取得實授者也佔缺額時)</li> <li>2. 此為實施友善家庭政策之最佳體現，可否修法、修規併行或擇一。</li> <li>3. 以當前高齡化、少子化社會確有必要，如果機關洽有多數人具有此情況時，仍以資深優先及特殊需要做考量</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 條文中所提因育嬰、侍親、進修或其他情事，惟育嬰責任不一定只有女性才有，故不認為違反性別平等意識。</li> <li>2. 本條似無關性別，而行「保留資格」之特權，除公職人員外，可否顧及各種階段(受用、試用、任用...)</li> <li>3. 經查該條並未敘明尚未取得實授之人員不得辦留職停薪，為何針對未實授之人員，至於未取得實授人員有留職停薪之限制與性別平等有何關聯性呢?有可能是男性或女性。</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

3. 現行「公務人員考績法」尚須加強性別平等意識的貫徹。

理由：未來考試院應積極於法規修正，須檢附「性別影響評估表」，提出實踐性

文官體制性別平等之研究

別意識之道；而在 CEDAW 公約之要求來看，現行考績法也無增進性別意識之處。建議改進方向如下：民國 99 年 4 月 14 日的修正草案第六條之二：「受考人在考績年度內有下列第一款至第十款情形之一，應考列丙，..四、對他人為性騷擾，情節重大，經查證屬實。」此項規定對於以往隱忍職場中性騷擾事件的處理，足以彰顯公務職場中的性別人權，對於落實官僚中性別正義有一定的標示作用。針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.950	1.432	15.0	0	10.0	25.0	50.0

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>性騷擾防治法與性別工作平等法雖已實施多年，各機關並未予以重視，致時有所聞，藉由考績法的修正提醒公務員是有效的做法。</li> <li>如題旨理由所述，其中第 9 款而言有增強性別平等意識之薦實，惟仍可在職域(場)中提出實例性別意識之教育研習或訓練。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>何謂情節重大?是否明確限定性騷擾防制法第 25 條之情形?</li> <li>草案文字未限定職場中，是否及於職場外性騷擾行為?(構成該法第 20 條之情形即除之)</li> <li>已有「性騷擾防治法」規定(98 年 1 月 23 日)，是否仍須修正「公務人員考績法」，增加第六條之二，仍有待商榷。</li> <li>現行考績法第六條第二項第四款中已有品行不端或違反有關法令禁止事項，故實毋須訂定性騷擾規定；且性騷擾一詞不明確，未來若入法可能反而增加爭訟與模糊空間。</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

4. 「公務人員陞遷法」第十二條第八項之規定並未符合性別平等意識。

**理由：**公務人員陞遷法第十二條乃規定不得陞遷者之條件限制，其中第八項即為「經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。」將此法條對照公務人員任用法第二十八條之一來看，「公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准，得留職停薪，並於原因消失後復職。」此顯示，倘若因公務人員是因懷孕或育嬰經機關核准留職停薪者，則該員將因性別因素而無法獲致合理的陞遷，此對於女性公務同仁來說實有不公平性之處。

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
2.952	1.465	23.8	14.3	23.8	19.0	19.0

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 條文意旨在於鼓勵「在勤」同仁推動業務為要</li> <li>2. 請育嬰假者並非僅限女性，故男女皆應受保障，並非只有女性受到不公平對待，惟此條文確定女性同仁的影響較大，應考量修正。</li> <li>3. 性別印象來自社會構築，消彌性別歧視為調合家庭與社會的氣場。任何作為均在達成整體公平與和諧圓滿。爰以除題旨之懷孕與育嬰者外，侍親者亦少考慮納入。</li> <li>4. 建議修改、刪去「公務人員陞遷法」第十二條第八項。</li> <li>5. 建議在第 12 條第一項第 8 款但書中增列因懷孕或育嬰假不在此限。</li> <li>6. 可定其時間，如果核准留職停薪未滿一年者，仍得列陞遷排序。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 此種因進修或其他情事核准留職停薪者，通常均會影響其陞遷，此情況似乎與性別無關。</li> <li>2. 育嬰一詞並不一定僅只女性，男性也有可能育嬰，故不認為違反性別平等。</li> <li>3. 留職停薪期間不得陞遷尚屬合理，但在育嬰假結束之後，不應設限。</li> <li>4. 目前男性請育嬰假者有增加的趨勢。</li> <li>5. 陞遷是對工作能力，有貢獻的人的表彰，非輪到的，懷孕、育嬰雖為女人的天職，但工作不是用來補償的。</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

5. 「公務人員請假規則」第三條第一款，未落實政府體恤員工家庭照顧的美意。

**理由：**本法第三條第二款規定「因事得請事假，每年准給五日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重要事故需薪自照顧時，得請家庭照顧，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸(薪)給。」本研究認為是否可修正為有醫院證明者，家庭照顧假可不併入事假計算。

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.476	1.470	9.5	23.8	14.3	14.3	38.1

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>仍以請事假別為宜，可用但書方式排除此類事由請事假超過，不可按日扣薪</li> <li>贊成家庭照顧假期間延長(7日過短)，但仍宜併入事假計算。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>公務員請假項目已經很多，不宜再擴充，若有請假需要避免扣薪應可請休假方式處理。國家用人仍需有成本觀念，此無關性別平等議題。</li> <li>本條似與性別平等無關。家庭照顧不應只是女性的責任。</li> <li>醫院證明不難取得，也很難認定真有需要。</li> <li>為顧及納稅民眾觀感，公務人員請假待遇不宜過於優渥。</li> <li>此種個別家庭照顧請假若僅憑醫院證明即可不併入事假，難免出現不符比例之有證明家評照顧假。不宜以「公法」過度寬厚「私法」，本亦題與性別關連不大。</li> </ol>



請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

**6. 「公務人員請假規則」第三條第二款，並未顧及女性權益。**

**理由：**本法第三條第二款規定「因疾病必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷...。」本研究認為女性因生理問題而無法進行日常業務所請之假期，可在檢附有醫院證明的情況下，不列入病假日計算。倘若女性同仁因其體質而致使其在生理日經常性的無法工作而必須請病假，則這樣將會排擠到該女性同仁當年度的總病假天數。

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.191	1.327	9.5	23.8	28.6	14.3	23.8

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 純因性別關係，女性少了病假日數。</li> <li>2. 建議區分生理假與病假。生理假單獨計算，每月得准予生理假一日，超過之日數併入病假計算。病假日數超過者，以事假抵銷。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 醫院證明不難取得，也很難認定真有需要。</li> <li>2. 依法得以請休假、病假、事假之日數已相當充足，考量公平、正義原則，似不宜再放寬。</li> <li>3. 應有限制或每月有一日可請生理假，不併入病假，因為通常最嚴重的可能是一兩天，且如四五天都請生理假，不算病假，對其他無法請生理假之男性或業務太忙無法請假的同仁並不公平。</li> <li>4. 公務員請病假無論天數或條件相</li> </ol>

文官體制性別平等之研究

	當合理，若超出病假數可用休假或事假抵完，國家任用公務員要有成本觀念，希臘是借鏡。
--	--

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

7. 您認為在「考績委員會組織規程」與「公務人員陞遷法施行細則」所規定之甄審委員會，皆應要求加入「任一性別不少於三分之一」性別比例規定，您贊成嗎？

針對上述法令規定的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.952	1.322	4.8	14.3	14.3	14.3	52.4

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
1. 有一定的性別比例，應能有較持平的想法與討論，不致流於偏頗。 2. 不僅要考量生理上的性別，亦要考量心理上的性別	1. 部分機關受限於人數、規模，實務上不一定可符合要求，不應該硬性規定。

請就第一輪德菲結果，以及對於論據的歸納整理，請據以填答您第二次對於該規定的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

8. 針對第一輪德菲結果，學者專家中針對銓敘法規所提出的新的分析觀點整理如下，並請您針對其他學者專家所提出的觀點表示贊同程度。（「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成）。

法律名稱	條項	說明	贊成程度
獎章條例施行細則	第 5 條第 1 項	留職停薪育嬰者年資應予扣除，對女性育嬰停薪留職者不利	
各類官等訓練辦法	如委任陞薦任 第 12 條第 2 項	受訓人員於訓練期間因婚、喪、娩、流產、生病或其他重大事由，改請假缺課超過百分之二十者，應予停止訓練，申請重新訓練應全額自費受訓。	
公務人員保險法	第 17 條之 1	辦理育嬰留職停薪並「選擇繼續加保」者，得請領育嬰留職停薪津貼，「應由政府擔負於育嬰留職停薪其間之保費為宜」。	

除了以上學者專家對於考選法規所提出的分析外，就您針對公務人員現行考選法制的觀察，是否還有哪些法條有違性別平等意識的精神？

法律名稱	條項	說明

--	--	--

### 三、文官體制的管理面向

以下本研究將從性別意識的觀點，初步針對文官體制中的職場管理措施進行評估，請您根據您的判斷，評估本研究所提出的分析適切性；同時也請您嘗試就您的觀點，提出是否還有哪些管理作為是不符性別平等意識的。以下，請依據您的經驗來進行給分的圈選(「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。)

1. 您是否贊成將女性同仁的「產假薪資」的生育補助由兩個月提高至三個月，而薪資給付應由全體公務同仁及政府共同負擔？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。)

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.286	1.617	28.6	0	14.3	28.6	28.6

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 贊成提高至三個月，薪資給付由政府負擔即可</li> <li>2. 可提升育齡女性公務人員的生育意願</li> <li>3. 贊成產假薪資的生育補助由兩個月提高至三個月，剛好配合產假留職留薪 3 個月，由全民共同負擔。因為生育子女是社會責任。</li> <li>4. 同意增加，但也應同時考量政府預算的平衡性及未來民間企業要求比照辦理之衝擊。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不應將社福政策與公務人員待遇問題混淆</li> <li>2. 目前兩個月已屬適當。國家財政困難，且此薪資亦為全體人民所負擔。</li> <li>3. 視國家財政狀況而定，福利過度、債留子孫，不甚妥適</li> <li>4.</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

2. 依現行「性別工作平等法」第十六條的規定「受雇者任職滿一年後，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...。育嬰留職停薪津貼發放，另以法律定之」。但依照「公務人員保險法」第十七條之一的規定「被保險人加保年資滿一年以上，養育三足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得請領育嬰留職停薪津貼。前項津貼，以被保險人育嬰留職停薪當月起，前六個月平均保險俸（薪）給百分之六十計算...」。以下有關育嬰假的一些問題，請依照您的想法，回答下列問題並圈選：

- 2.4. 您是否贊成機關組織育嬰假期限為兩年，必要時得延長一年，但育嬰留職期可以併入公務員退休年資？（請依據您的判斷來進行給分的圈選。

「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。）

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.143	1.424	14.3	23.8	19.0	19.0	23.8

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
1. 原則為兩年，可以適其需要延長一年，較有彈性。對於有特殊疾病或早產兒家庭，能提供較適切的服務。 2. 依代間契約之理念，此屬為國家未來培養下一代，含有公益性質，可納入服務年資，以鼓勵生產。 3. 我個人贊成育嬰假期限為兩年，必要時延長一年，就男性任義務役最長三年均可退休年資併計，女性育	1. 育嬰假政策雖有必要，但對無法生育或未婚者則無法享有此權利；加上勞工亦無法享受此權利，因此，涉及公務員的福利需審慎考量。 2. 育嬰假期年限 2 年應足以安頓嬰兒，應不得再延長 1 年較為合理；職於留職停薪期間並未實際執公務，故公務員年資不應併入退休年資。

嬰假為三年亦為合理

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

理由：

2.5. 您認為應該給予多少期間的有給薪育嬰假？請於下方空格填入您心目中理想的期限。

根據第一輪德菲分析結果顯示，所有受訪專家所填的月數平均值為 15.375 個月，標準差為 2.958。請您在參考上述集中與分散量數後，請您再參考所有學者專家的集中與分散量數後，再次針對有給薪的育嬰假月數，填寫您理想的期限。  
個月。

2.6. 您是否贊成育嬰津貼由現行的本俸 60% 改為本俸與其他加給總計的 60%？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
2.800	1.576	30.0	20.0	10.0	20.0	20.0

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
1. 因育嬰花費多，如此做法也將符合憲法第 156 條「國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性並實施婦女、兒童福利政策。」 2. 可提升女性公務人員生育慾望。	1. 維持現況即可。公務人員的福利原本就比一般民營企業好，若又提高，對任職民營企業的民眾而言，是否相對不公。 2. 應慮及國家財政困難。 3. 個人贊成育嬰津貼由現行本俸 60% 改為本俸薪 80%，加給之給予

是須有實際執行公務才支給。

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

3. 對於育嬰假申請者重返職場時，政府機關目前為30日前提前通知重返職場，您是否贊成應提早二至三個月前通知同仁重返職場，並給予重返職場前的訓練，至於相關訓練費用應由政府機關支應？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.500	1.356	15.0	0	30.0	25.0	30.0

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 可以提早通知同仁返回職場，但重返職場的訓練是否需要，應適其工作性質而定。若是一般行政業務，應無須給予訓練。</li> <li>2. 機關有安排之義務，但員工有選擇是否參加之權利。</li> <li>3. 為期強化重返職場工作職能，與提高工作效能，課程應多元、彈性、可運用性。多讓同仁兼顧又而且與家庭之課程是重要的。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 施予訓練應視工作性質而定，不需強制性規定。</li> <li>2. 個人選擇自己知道何時返回職場，應有所準備無須浪費公帑。</li> <li>4. 訓練費用是否由政府支應宜再斟酌。</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

文官體制性別平等之研究

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

4. 現行性別工作平等法第十九條規定「受雇於三十人以上雇主之受僱者，為撫育為滿三歲子女，得向雇主請求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」，您是否贊成應在此法條規定下，對於公務同仁的薪資因部份工時減少而刪減薪資時，考績不應該受到影響？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
4.048	1.244	4.8	9.5	14.3	19.0	52.4

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>既然是依法行事，就不應該影響考績。</li> <li>如有個人需求，可考慮採用此方法，以增加其工作彈性。</li> <li>符合公平原則。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>公務人員採工時減少減薪者，不影響考績，因工作時間是偏「苦勞」，考績是偏「功勞」，這兩種勞務意旨不同，採同一標準處理，容易模糊貢獻度。</li> <li>考績為工作實質的表現，與工作貢獻有關，會受到影響很正常，符合公平正義。</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：



5. 您是否贊成目前各級政府機關應在育嬰假及育嬰津貼的施行後，進一步普設有品質且平價的公共托育中心？也就是說，政府更應該積極規劃的是屬於政府員工的托育設施或公托中心。(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.857	1.424	9.5	14.3	4.8	23.8	47.6

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>員工可就近托育，可穩定工作情緒，兼顧工作與家庭。</li> <li>因現在少子化，公立小學校舍均可騰空畫設公托中心，公立小學教師專長亦可轉換，政府整理硬體校舍、教師人力可充分發揮。</li> <li>本題為實施友善家庭應考量的重點之一。惟此似可由公務人員退撫基金投資之事項或協會來辦理。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>應同時考量政府財政能力。</li> <li>政府可以積極設置公托中心，但服務對象不該限定是政府員工，而是民眾。</li> <li>宜併入政府托育政策整體規劃，不宜獨厚公務員。</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

6. 您是否贊成政府機關應輔助辦公場所所在之社區，提供有品質及平價的學童課後托育服務，藉以令需要從事晚上、夜間及周末工作等非標準工時內之工作安排的同仁或加班同仁，能有一放心的工作環境，使其能兼顧職場與家庭。(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示

文官體制性別平等之研究

非常贊成。該題請一併填入您贊成與否的理由。)

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
4.053	1.177	5.3	5.3	15.8	26.3	47.4

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
1. 若有品質好且平價的托育服務，應可以使同仁安心工作。 2. 只能公辦民營方式或民間業者訂契約方式，千萬不可由政府負責經營。 3. 社區村里辦公室可辦理托育服務，其費用設備人員管理必須周延規劃可行性評估，預期效果即發生困境均須預先謀求對策因應，才不致慎始末料，結果不佳之情況。	1. 應考量政府財政能力。 2. 連公立托兒所都不辦，何奢托育照顧。

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

7. 您是否贊成機關組織中男性其實比女性有較多的任用與陞遷機會？(請依據您的判斷來進行給分的圈選。「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成。並請填入您贊成與否的理由。)

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
3.889	1.451	11.1	11.1	5.6	22.2	50.0

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在陞遷時，可能會考量男性比較能配合加班，或盡全力衝刺，女性則比較會受家庭因素影響，而給予男性較多機會。</li> <li>2. 首長比例可知。</li> <li>3. 男性比較能擺脫家累</li> <li>4. 實際上男性女性有更多工作表現機會，導致男性陞遷比率較女性(多)高。</li> <li>5. 例如警察分局長的口試甄選有，有權做決定的皆為男性，陞遷管道被主流性別人口所壟斷。</li> <li>6. 男性同仁在職場上的工作企圖心一般均大過於女性同仁，除受傳統思想所影響之外，大部分女性同仁的心思仍多放在子女的教養問題上。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 應由工作表現陞遷而非性別。</li> <li>2. 應視現在機關內男女比例，如現在機關內男性比率大，當然男性優先，可是這機關內女性佔多數，女性陞遷機會較多，經較即確是如此</li> </ol>

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

8. 從行政院性別平等政策綱領之政策要求來看，請問我們該如何合理建置適合男女警察的「友善家庭」職場環境及管理措施？請將您的想法填入下方空格中。

針對第一輪德菲結果，學者專家中針對如何建置適合男女警的友善家庭職場環境，本研究將其整理如下表所示，請您針對其他學者專家所提出的觀點表示贊同程度。(「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成)。

專家學者	建議	贊成程度
010101 020102	決策層級應改變觀念與認知，增加性別意識，並率先施行、宣導	
020103 020202	增加女性主管的比率，或是多舉辦兩性關係的座談會或演講，以增加彼此的認識。	
020201 020202	增加女性的防彈背心、手槍、備勤室等	
020107	打破慣性思惟，檢視警察工作核心能力與適任標準	
020107	組織內部結構與文化配套調整	
020202	廳舍未能提供女警友善空間(獨立盥洗室、備勤室、休息娛樂室)	
020202	教育訓練應有男女警體能標準的區別	
020202	提供家庭支持方案，如:懷孕暫調內勤、結合公所在分局附近辦理托兒所...等	

針對以上的建議配套措施外，是否還有哪些配套措施是我們所忽略的，而其有助於建立適合男女警察的「友善家庭」的做法。請填入下方空格內。

說明：

9. 就警察事務而言，警政單位該如何合理配置男女警勤務與辦公場所之空間配置？包括懷孕時期與哺育階段？請將您的想法填入下方空格中。

針對第一輪德菲結果，學者專家中針對如何建置適合男女警勤務與辦公場所之空間配置，本研究將各專家學者的意見整理如下表所示，請您針對其他學者專家所提出的觀點表示贊同程度。（「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成）。

專家學者	建議	贊成程度
020102	改變派出所的勤務結構，並加強警察分局與警察局的業務辦理情形，業務部分能交由派出所執行。	
020102	派出所不能有刑案績效配分。	

020201 020202	增設女性備勤室(值班時可夜宿，平常亦可當集哺乳室)	
020201	勤務一男一女搭配	
020103 020104 020105 020202	應設置哺乳室，且在較為隱密之處。且平時可做為女警值夜室。	
010105 020106 020202	員警衛浴設備宜成比例	
020107	目前警政單位相關硬體設備及空間配置普片皆已依規定設置，但是使用率不高，問題在於它的可及性與方便性不足	
010204	修正辦公室使用空間之規範，應現行之規定係以人數為計算方式，尚未依性別比例設計。	
010204	男女警在勤務與辦公場所之配置，應以獨立及實體區隔的設計為原則。	
020108	應該檢討目前厲行的女警一律擔服外勤的政策，對於有哺育幼兒需要的女警要更有彈性。	

針對以上的建議配套措施外，是否還有哪些配套措施是我們所忽略的，而其有助於建立合理配置男女警勤務與辦公場所之空間配置的做法。請填入下方空格內。

說明：

#### 四、文官體制的賦能面向

請就以下觀察與問題提出您個人的判斷與建議。

1. 根據「考試院推動性別平等實施計畫」要領的要求，性別意識培力的辦理單位為考試院及所屬機關性別平等委員會、人事室、保訓會及國家文官學院。辦理內容為 (1). 定期辦理性別平等通識教育訓練，邀請相關學者專家專題演講，全員訓練也配合將性別平等相關議題列入課程。(2). 保訓會除於現行

## 文官體制性別平等之研究

公務人員訓練，增列性別平等基礎課程外，另開辦性別平等工具與實例運用之進階研習課程，提供院部會內部教育訓練，培養院部會性別影響評估種子人員。然觀察考試院性別平等專區中性別意識培力課程，目前僅有兩項，分別是，101 年一場次及 102 年一場次。

在第一輪德菲結果經複選題分析後，次數分配整理如下表所示：

性別主流化推動課程	次數	百分比
CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知	10	23.8
性別主流化課程	7	16.7
性別統計與分析能力訓練	6	14.3
性別影響評估講習	7	16.7
性別預算的認知	4	9.5
以上皆需要	8	19.0
毋須再加強哪一方面的課程訓練	0	0

在檢視過其他學者專家所提的意見後，請您再次針對原七個選項，就目前考試院及所屬部會中有關性別主流化推動的訓練上，必須在哪些環節再加強上進行選擇？

(複選)選填 7 者，煩請您直接填入之所以不需要再新增加強課程的原因。

- 1. CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知
- 2. 性別主流化課程
- 3. 性別統計與分析能力訓練
- 4. 性別影響評估講習
- 5. 性別預算的認知
- 6. 以上皆需要
- 7. 毋須再加強哪一方面的課程訓練

說明：

2. 您是否贊成機關在任用人員時，將上過「性別意識課程」等相關課程，作為任用時的加分要項。

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
2.286	1.102	33.3	19.0	33.3	14.3	0

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
1. 作為擔任特別注重性別意識職位時加分之用。	1. 性別意識課程應該是基本的，甚至核心的課程，故每一個公務員都要上此類課程。 2. 是否上過課程與任用專業並無太大關係，個人認為無須成為加分要項。 3. 無法判斷學習成效。 4. 不必過分強調性別意識，只要一般的公平、公正、平等觀念即可。 5. 不贊成的原因係在於每位同仁能上性別意識課程的機會並不均等，應將該課程導入平時的訓練(如公務員終身學習等)為宜。

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

3. 請問就警察在職訓練方面，警政單位可以如何來推動友善職場的性別教育？藉以降低性別隔離之現象。

針對第一輪德菲結果，學者專家中針對如何推動友善職場的性別教育，本研究將各專家學者的意見整理如下表所示，請您針對其他學者專家所提出的觀點表示贊同程度。(「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成)。

專家學者	建議	贊成程度
020101	依能力分工非依性別分工。	
020102 010204 020202	應加強高階警官的性別教育，以改變其觀念與認知。	
020201	落實勤務兩性共同承擔，不應有男外勤女內勤之要求或期望(招生簡章中就要清楚說明)，一樣權利一樣義務。	
010105 010204	在學科常年訓練中，加入性別教育課程。	
010202	讓警察人員了解性(SEX)與性別(GENDER)的區別，從而使男女員警同人相互尊重，人格是相同，職場勤務安排平等尊重勤務分配。	
020107	警察職場中的性別隔離現象仍受到社會性別刻板印象的影響而存在，不當一味要求女性融入、適應既存的組織規範與文化，而應趁此檢討有無改善空間，故女性加入警察職務後，所謂適任與否的標準應要重新檢視。	

針對以上的建議配套措施外，是否還有哪些措施是我們所忽略的，而其有助於推動友善職場的性別教育的做法。請填入下方空格內。

說明：

### 伍、文官體制的機制面向

性別平等政策綱領明白規定，所有的決策機制與公共參與的機會，皆應至少達到「任一性別不得少於三分之一」的比例要求，因此，今年馬總統亦明令，在政府機關各委員會成員達到此一性別比例後，應查核政府捐助的基金會董監事席次，是否也符合三分之一的性別比例要求。因此，本研究想進一步觀察，就您的經驗與判斷，委員會在這樣的代表性要求下是否有助於委員會的運作成效。

1. 您認為目前要求政府各項委員會包括考績委員會及甄審委員會中，皆應儘量



要求「任一性別比例不少於三分之一」的比例要求，各公務機關是否應予配合？

針對以上分析觀點的贊成與否程度，第一輪的德菲結果如下所示：

平均數	標準差	贊成百分比				
		非常不贊成	不贊成	普通	贊成	非常贊成
4.238	1.179	4.8	9.5	0	28.6	57.1

贊成與否的論據說明：

贊成者論據	不贊成者論據
1. 這是最基本的要求，至少可以反映不同性別的經驗與需求。 2. 性別比例均等，可以避免錯誤的判斷。	1. 委員會決定往往是委員每人內心的公平、公正才是所期待的目標。 2. 應依委員會的性質、功能、專業，而不是依性別考慮，勉強湊足三分之一的性別委員，反而有害委員會的運作。

請就第一輪德菲結果，以及對於本研究初步分析觀點贊成與否的論據整理，據以填答您第二次對於本研究分析觀點的贊同程度：(請圈選)

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

理由：

2. 您認為進入委員會之後委員的議事，倘若以「性別」為區分進行觀察，應以何種指標衡量其表現？

在第一輪德菲結果經複選題分析後，次數分配整理如下表所示：

衡量指標	次數	百分比
開會出席率	12	24.5
發言數	8	16.3
是否具備專業知識	18	36.7
提案率	9	18.4
其他	2	4.1

在檢視過其他學者專家所提的意見後，請您再次針對原五個選項進行選擇？(可

複選)

- 開會出席率       發言數       是否具備專業知識  
 提案率       其他

3. 您認為還有哪些做法，可以增加不同性別者公平參與組織決策機制，並藉此達到「任一性別不少於三分之一」的政策目標。請將您的想法填入下方空格中。

針對第一輪德菲結果，學者專家中針對如何推動友善職場的性別教育，本研究將各專家學者的意見整理如下表所示，請您針對其他學者專家所提出的觀點表示贊同程度。（「0」分表示非常不贊成，「10」分表示非常贊成）。

專家學者	建議	贊成程度
	應多加強教育訓練，宣導軟性作為，逐步改變文化，不宜急功近利，硬性規定，以免造成性別對立。	
	1、各委員會當然委員之層級，可稍加改變。EX：原要求首長為當然委員的可改為主秘或專委以上之高階主管，以增加符合資格的女性人數。2、外聘委員，可請推薦單位至少推薦一男一女，讓首長勾選時可考量 1/3 的性別要求。	
	比例制度要年年確認，持續監督，不到的罰首長，全體人員不得晉薪。	
	不要太強調性別差異，太強調任何依性別不少於三分之一是極為落伍的觀念，要強調如何有效達成委員會設置的目的。有能力的女性不以女性獲得保障，而是以實際的功能與績效獲得肯定，很多女強人看不起某些過於強調性別保障的規定，越保障反而害了女性員工，反而越弱。	
	現有職場中女性參與組織決策的人數較少，但在推動性別平等的過程中，已能慢慢見到成果，開始時僅能以法令規範保障，落實要求培養少數性別能參與決策的人員；另傳統對女性只能主內的看法要推動改變。	

針對以上的建議配套措施外，是否還有哪些措施是我們所忽略的，而其有助於推動友善職場的性別教育的做法。請填入下方空格內。

說明：

~問卷結束~

再次感謝您的填答及大力幫忙

附錄七：性別聯絡人調查問卷

「文官體制性別平等」之研究

委託單位：考試院

---

親愛的公務先進，您好！

本研究為考試院委託張瓊玲副教授所執行的「文官體制性別平等」之研究。研究目的主要在瞭解評估文官體制中性別平等的情況，及政策上未來改進之道。第一階段已透過德菲法的方式蒐集多位學者專家及實務界人士對於性別政策上的建議；第二階段則是根據德菲問卷結果，據以研擬施測問卷，並以行政院各部會性別聯絡人為問卷施測對象，由各部會最瞭解性別平等政策的實務同仁，評估現階段各部會的性別平等成效，以及所認為可行的政策建議。感謝您願意接受本研究團隊的訪問，您所做的答覆僅供本研究之參考，絕對不會外流或另作他用，請您放心填寫問卷。研究團隊也懇請您將填答完的問卷於十一月十二日前回傳。最後，再次感謝您的配合與協助，敬請撥冗填答。

謝謝您！

計畫主持人張瓊玲副教授

敬上

---

行政院、考試院性別平等委員會委員

主持人：張瓊玲副教授

e-mail：linyifw@yahoo.com.tw

**--問卷由此開始--**

壹、以下是有關於性別平等成效的一些問題，請依照您的個人經驗回答下述問題並進行圈選：

	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 在您的工作場域中，成員之間被要求的工作 <u>進度</u> ，不會因性別差異而有不同。	1	2	3	4	5	6
2. 在您的工作場域中，成員之間被要求的工作 <u>負荷</u> ，不會因性別差異而有不同。	1	2	3	4	5	6
3. 在您的工作場域中，成員間在工作上所負擔的 <u>責任</u> ，不會因性別差異而有不公。	1	2	3	4	5	6
4. 在您的工作場域中，主管在制定工作相關決策時(包括工作指派、工作要求等)，不會因性別差異而有不同。	1	2	3	4	5	6
5. 在您的工作場域中，主管在做工作相關決策前(包括工作指派、工作要求等)在傾聽所屬員工的意見方面，不會因性別差異而有不同。	1	2	3	4	5	6
6. 在您的工作場域中，主管會指示所屬，蒐集相關性別統計資訊，再制定工作相關決策(包括工作指派、工作要求等)。	1	2	3	4	5	6
7. 在您的工作場域中，主管在指派所屬成員的工作及要求方面，如需提供可被所屬成員接受的理由時，不會因性別差異而有不同。	1	2	3	4	5	6
8. 在您的工作場域中，主管對與所屬成員所作的工作指派或要求時，會有清楚的說明，不會因性別差異而有不同。	1	2	3	4	5	6

非常不同意  
不同意  
有點不同意  
有點同意  
同意  
非常同意

9. 在您的工作場域中，組織成員在言語、玩笑以及對話的使用上，會注意到對性別歧視的影響。	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---

貳、下述係人事制度上促進性別平等的改進措施，請依照您的想法進行圈選：

一、考選方面

非常不同意  
不同意  
有點不同意  
有點同意  
同意  
非常同意

10. 您認為對於正額及增額錄取的公務人員，不論其訓練期滿或在訓練期間，均應保障其不因患有疾病、懷孕、生產或父母病危及其他不可歸責之事由，所導致的錄取資格喪失。	1	2	3	4	5	6
11. 您認為公務人員考試應將男性須服畢兵役的限制，放寬納入核准免服兵役以及現正服役(法定役期未屆滿)者也得報考。	1	2	3	4	5	6

12. 對於公務人員考選法制上，您認為還有哪些改進措施可以促進兩性平等？

## 二、銓敘方面

	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
13. 您認為公務人員因育嬰、侍親、進修及其他情事，經機關核准得留職停薪，應擴及於尚未取得實授者。	1	2	3	4	5	6
14. 您認為公務人員因育嬰、懷孕、侍親經機關核准留職停薪者，不應影響其升遷。	1	2	3	4	5	6
15. 您認為機關組織應落實不同各種不同性別人口需求的假別(家庭照顧假、生理假、陪產假、產假等)，否則要受罰。	1	2	3	4	5	6
16. 對於公務人員保險法，辦理育嬰留職停薪並「選擇繼續加保」者，得請領育嬰留職停薪津貼，由政府擔負於育嬰留職停薪期間之保費。						
17. 對於公務人員銓敘法制上，您認為還有哪些改進措施可以促進兩性平等？						

## 三、管理方面

	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
18. 您認為機關組織的育嬰假期限應改為兩年，而必要時得延長一年，且育嬰留職期可以併入公務員退休年資。	1	2	3	4	5	6
19. 您認為女性同仁的「產假薪資」的生育補助由兩個	1	2	3	4	5	6

月提高至三個月，而薪資給付亦由政府共同負擔。						
20. 您認為育嬰津貼應由現行的本俸 60%改為本俸與其他加給總計的 60%。	1	2	3	4	5	6
21. 在您的工作場域中，您認為主管會注意到女性的家庭照顧責任，並是重視職場友善方案的設計與執行，包括彈性工時、彈性工作場域等種類。	1	2	3	4	5	6
22. 為使加班同仁能有一個安心的工作環境，機關組織應輔助辦公場所所在的社區，提供有品質且平價的托育服務，及學童課後照顧服務。	1	2	3	4	5	6
23. 過去三年來，您認為機關組織中女性的工作環境有大幅的進步。	1	2	3	4	5	6
24. 機關組織內部的高階管理者多已具備有性別敏感度。	1	2	3	4	5	6
25. 您認為機關組織在公共空間的規劃設計上，已注意到不同性別者的差異使用需要。	1	2	3	4	5	6

26. 對於公務人員人事政策上的執行與應用，您認為還有哪些改進措施可以促進兩性平等？

#### 四、賦能方面

	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
27. 您認為機關組織在任用人員時，應將上過性別意識等相關課程者，作為任用時的加分要項。	1	2	3	4	5	6

28. 在您的工作場域，就目前有關性別主流化推動的訓練上，您認為必須強化哪些面向？(複選)選填 7 者，煩請您直接填入之所以不



需要再新增加強課程的原因。

- 1. CEDAW 公約/性別平等政策綱領的認知
- 2. 性別主流化課程
- 3. 性別統計與分析能力訓練
- 4. 性別影響評估講習
- 5. 性別預算的認知
- 6. 以上皆需要
- 7. 毋須再加強哪一方面的課程訓練

說明：

29. 對於促進公務人員更具性別平等觀點的訓練上，您認為還有哪些改進措施可以促進訓練成效？

## 五、機制方面

	非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
30. 您機關組織內部的各項委員會多已考慮到「任一性別比例不少於三分之一」的性別比例要求。	1	2	3	4	5	6

31. 您認為還有哪些做法，可以增加不同性別者公平參與組織決策機制，並藉此達到「任一性別不少於三分之一」的政策目標。請將您的想法填入下方空格中。？

參、以下為關於您的幾個問題，請根據實際狀況在下列適當  
□打勾：

32. 您的性別

1. 男           2. 女

33. 您的年齡

1. 20-29 歲           2. 30-39 歲           3. 40-49 歲  
4. 50-59 歲           5. 60 歲以上

34. 您的婚姻狀況

1. 未婚                           2. 已婚

35. 您的育兒情況

1. 曾育兒(包括目前)   2. 未曾育兒

36. 您的教育程度

1. 高中(職)以下   2. 專科           3. 大學  
4. 研究所以上

37. 您的服務年資

1. 五年(含)以下   2. 6-10 年           3. 11-15 年  
4. 16-20 年           5. 21 年(含)以上

38. 您的職務

1. 主管人員                   2. 非主管人員

39. 您的官等

1. 委任

2. 薦任

3. 簡任

**40.** 請問您所屬的部會

---

~問卷結束~

再次感謝您的填答及大力幫忙

**附錄八：深度訪談**

日期：102 年 11 月 7 日(四) 上午 9 時 30 分至 11 時 30 分

主持人：張瓊玲

訪談對象：考試院簡任文官(參事)

記錄人：李逸涵

(一) 以性別主流化的觀點出發，並以警察的特考制度為例，應如何修正，方體現性別平等的目標？

參事：根據公務人員考試法第二條，「公務人員之考試，以公開競爭方式行之，其考試成績之計算，不得因身分而有特別規定。」，係屬霸王條款。若將性別視是身分的一種，則現行警察考試下，男女不同標準與此條款抵觸。若欲依照霸王條款，可考慮採取下列二種方式：一、男女訂定一樣門檻，有達到即可過關，如 1600 公尺於 500 秒內完成即達到目標，一律以 80 分計算。二、計算成績，如 500 秒內完成者 80 分、450 秒內完成者 90 分，然此方法尚須決定男女的測驗成績實質平等，而非齊頭式的實質平等，故比較憲法與公務人員考試法的霸王條款後，將發現霸王條款與憲法抵觸。故建議修正此一霸王條款，將其條文內容解釋成「身

分不包括男女」，將可解決性別平等與差異對待的矛盾之處。

(二) 同時考量性別平等與職場現實，則在測驗項目中，男女是否該採用相同標準？

參事：男女採用相同標準的疑慮主要在於女生錄取率將大幅降低，對女生是實質的不平等。而若男女採用不同標準，則可能產生未來女警過多，維護治安運作困難的職場現實面。因此，考慮是否男女採行相同標準時，必須先思考警察的核心職能以及心理狀態此二方面。以核心職能而論，需探討警察所需之專長特質為何，例如肌耐力與爆發力孰輕孰重之疑問。若追捕犯人需要爆發力，則現行 1600 公尺的耐力測驗項目將與職場現實脫鉤，必須修改考試項目。而就心理狀態而言，則需考量女生是否適應警察工作，若錄取的女警中，有高比例因無法適應職場環境而離職，將折損警察人數、亦耗費人事訓練之成本。

就體能測驗的標準而言，建議入門考試考核核心職能的爆發力，且因與先天素質較為相關，男女採用相同標準。肌耐力較有可能透過後天訓練進步，則於訓練期間考核，並且男女使用不同標準。因考量到入門考試已經篩選淘汰多數人，期間訓練考核的人數影響牽動不會太多。

(三) 若考慮工作之核心職能與心理狀態，則淘汰時機應偏重在入門考試或是期間訓練？

參事：有關現在的入門考試，筆試與體能測驗各刷掉多少比例的男女考生，可另行查閱資料。就體能測驗的項目而言，建議入學考試只考必要且無法輕易進步的項目，其餘項目留到期間訓練再進行考核與淘汰。也就是以「訓練期間的表現較入門考試的表現更為重要」為原則。需附帶考量的是，入門考試需增額以配合期間訓練淘汰人的額度空間，在人事成本的預算考量下，公費機制可能因此也需要跟著改變。

(四) 現行警察特考的雙軌制度是否有必要保留？

參事：似有保留之必要，設立警察學校的優點主要有二，一、公費的專門學校對窮學生有利，促進階級流動。二、專門學校的訓練強調服從，心理素質較一般外軌考取的警察為佳。若考試制度影響教育制度，其牽動影響層面將十分巨大。

(五) 若外軌人數增加，是否會壓縮內軌人數？甚至內軌制度因而取消？

參事：內軌有其存在之必要性，不論外軌人數增加幅度為何，其首要目標在於不能消滅內軌。現行的外軌制度最大的問題在於其考試方法難以辨別程度，因為應考與錄取人數都太多，考試難以細緻篩選，致使錄取許多不適任者，就業後的離職率遠較內軌為高。因此建議外軌拉長到訓練期間再進行淘汰。與其訓練完一個人成為警察後，其因不適任而離職，不如在訓練期間先淘汰。就算入學時需多招收名額，而增加公費支出長期來看，評估起來仍屬利多。建議外軌於訓練期間建立「觀察、評鑑、淘汰」的機制。

(六) 所以，以性別主流化的觀點而言，您認為考試制度上應將性別意識放置於形式平等或實質平等？

參事：我認為應參閱大法官解釋，而目前的走向是以實質平等為主。