

考試院

「公務人員陞遷制度認知調查-
以薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員為研究對象」
分析報告（以性平觀點檢視）

考試院統計室 編製

中華民國 106 年 12 月

目

錄

壹、前言.....	1
貳、調查對象及項目.....	2
一、調查對象及特性.....	2
二、調查項目及調查表式.....	3
參、調查問卷回收情形.....	3
肆、調查結果資料分析.....	4
一、陞遷制度評價.....	5
二、陞遷自主性.....	6
三、陞遷公平性及合理性.....	9
四、陞遷滿意度.....	10
五、對職涯發展的期待.....	11
伍、近5年來薦任晉升簡任官等陞遷機率趨勢.....	14
陸、結論.....	17
附錄	
附錄一 調查問卷表.....	19
附錄二 調查問項次數分配表—按性別分.....	25

考試院

「公務人員陞遷制度認知調查- 以薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員為研究對象」 分析報告（以性平觀點檢視）

考試院統計室 106.12.05

壹、前言

文官體制中陞遷制度一直是作為激勵內部員工的獎賞，也是任何選擇進入公職場之公務人員所期待努力工作之目標。政府機關運用公務人力資源透過訓練培養及陞遷制度，期能達到適才適所，以發揮人才運用最大效益。而公務人員之陞遷，依 2000 年修正通過公務人員陞遷法第 2 條之規定，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。而所謂陞遷之定義，依同法第 4 條規定，包括陞任較高之職務、非主管職務陞任或遷調主管職務，及遷調相當之職務。

截至 105 年底全國公務人員約 34.7 萬人，簡薦委任(派)人數 18.6 萬人，占 54%，其中薦任 11.9 萬人占簡薦委任(派)人數之 64%，可見薦任人員在公務體系內占了相當比重。而總體性比例男性占 57.92%，女性占 42.08%，但在薦任中女男比為 57.56%與 42.44%，女性人數大於男性（女性在第 6 及第 7 職等多男性 3 至 5 成，但在第 8 及第 9 職等女性較男性少 2 成左右）。公務體系公務人員薦任晉升簡任官等之任用資格，需依公務人員任用法第 17 條及薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法第 5、6 條規定，經銓敘部審定合格實授現任薦任第九職等，並已晉敘至薦任第九職等本俸最高級者，並

由各行政機關每年依保訓會分配受訓名額經遴選後始得參加，訓練合格者才可取得晉升簡任第十職等任用資格。至 105 年底，行政機關第九職等有 17,690 人，占薦任職等 97,084 人之 18.2%，其中第九職等男性 9,952 人，占 56.26%；女性為 7,738 人，占 43.74%。每年國家文官學院辦理薦任公務人員晉升簡任官等訓練之學員約 1,100 人至 1,400 人不等，約占薦任第九職等人數 8% 左右（男女參訓人數不設限比率），可知參加受訓之人員是極優秀，係機關晉陞簡任人員之重點培育對象，不論在年資或職務經驗均具有一定程度的歷練與穩定性，正處於中高階文官間的關鍵地位。爰此，本院乃依 106 年之受訓學員為對象，借重其豐富的公務職務經驗，協助本院瞭解公務人員對陞遷制度的看法、各機關辦理職務陞遷實施情形及陞遷趨勢，乃辦理公務人員陞遷制度認知調查，配合本調查資料交叉分析，加強性別統計，從性平角度檢視公部門薦任晉升簡任官等中高階者對陞遷制度之認知意見，提供長官參考。

另外，由於本調查對象皆屬中高階公務人員晉升簡任官等之重點培育者，也需瞭解當前在該職等陞遷趨勢及各職等性別比率分布等資訊，故蒐集銓敘統計年報資料，彙編近 5 年來行政機關薦任第九職等升任簡任職缺陞遷機率指標及 105 年底各官職等性別統計表，除強化調查分析報告內涵，也提供有意義數據作參考。

貳、調查對象及項目

一、調查對象及特性

以 106 年度國家文官學院舉辦「薦任公務人員晉升簡任官等訓練」之參訓學員為調查對象共計 1,285 人，其中

男性 751 人，占 58.44%；女性 534 人，占 41.56%。參訓人員來自行政機關包括中央及地方各機關，分布情形為五院及總統府 26 人、中央各部會 862 人、直轄市政府 325 人、縣市及鄉鎮市 72 人，調查對象所填答問項對長年在公務體系中陞遷制度的認知及意見，極具代表性可提供決策參考價值。

二、調查項目及調查表式(詳如附錄一)

分為二大部分，主要調查問項及基本資料，共計 31 項。

(一) 主要調查問項計 20 項，包括：

1. 陞遷制度的評價
2. 陞遷自主性
3. 陞遷公平性及合理性
4. 陞遷滿意度
5. 對職涯發展的期待（包括新年金制度對陞遷之影響）。

(二) 基本資料計 11 項（包括開放性問答 2 項）

所有問卷設計及分析五大面向分類，乃參考 102 年陳敦源老師主持本院委外研究「公部門陞遷制度之實證研究：以正義觀點為核心的檢視」內容。

參、調查問卷回收情形

106 年度國家文官學院舉辦「薦任公務人員晉升簡任官等訓練」之參訓學員，共計 1,285 人，採全面普查方式，回收問卷逐筆人工登載，再經檢誤查核結果，對於答案填寫不完全及胡亂作答等無效問卷予以刪除後，有效樣本數為 1,071

人（男性 627 人，占 58.54%；女性 444 人，占 41.46%），整體回收率為 88%。

肆、調查結果資料分析

透由問卷調查回收資料，經採 SPSS（Statistical Product and Service Solutions）統計套裝電腦軟體工具，利用統計技術作資料處理及製表，除呈現男女性對各問項所產生次數分配之占百分比外，也作問項間交叉檢定分析，期使完整呈現資料內容所能表達意旨，以瞭解受訪者性別上對問項之認知及意見。

本調查問項分為兩大群組，主問項針對當前陞遷制度認知計 19 項，及次問項針對未來職涯發展心理期待一大項（包括 6 小項），均採 5 點尺度方式設計，回答選項為 1.為非常不同意 2.為不同意 3.為普通 4.為同意 5.為非常同意，並對各問項分別將 1 非常不同意與 2 不同意合併為不認同，而以 4 同意與 5 非常同意合併為認同等兩大部分，採次數分配占百分比逐項分析。

此外，亦將受訪者依性別與調查問項作交叉相關分析，探討彼此間存在差異性及關聯性。因此，將二者間資料採卡方檢定及 95%信賴區間（P-value 值）來觀察彼此間是否存在差異（有否受影響）， p 值 < 0.05 表示有顯著差異（亦即表示受訪者對該問項的認知有受性別影響），反之則無。為能綜整聚焦問項之實質內涵所能代表詮釋之價值，將問項分為五大面向，並依男女性回答結果以次數分配占百分比及檢定結果作描述性分析，分述如下：

一、陞遷制度的評價

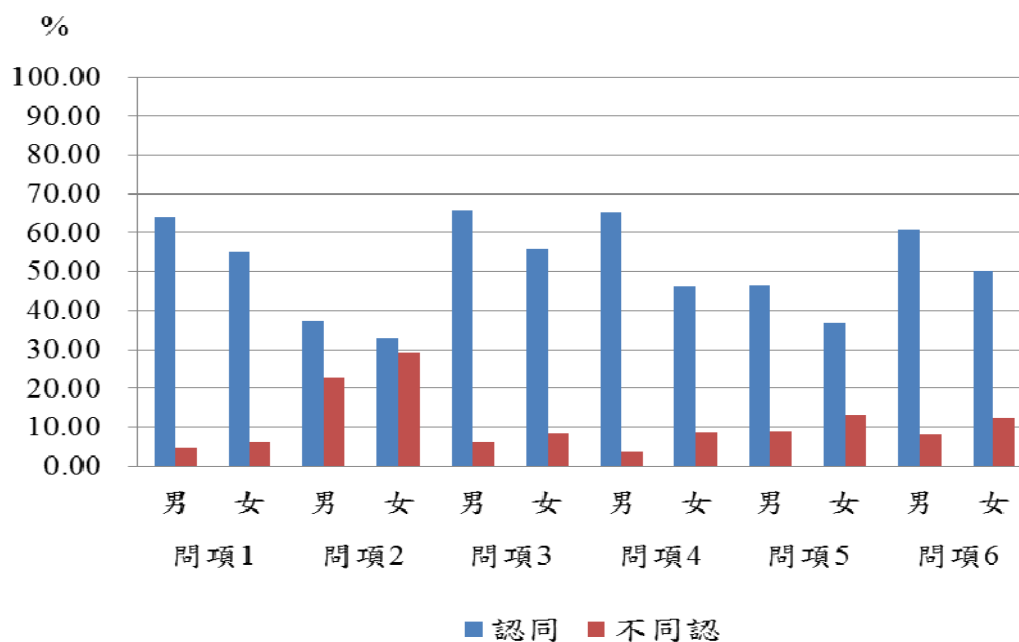
現行文官體系公務人員在陞遷法令規定及機關辦理陞遷所考量層面如年資、工作績效、符合性別平等、創新能力及實質領導能力等方面的認知。

(一) 次數分配表

單位：人；%

項	總計		不認同		普通		認同		卡方檢定 結果 p-value		
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%			
一、陞遷制度的評價											
1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	計	1,069	100.00	56	5.24	369	34.52	644	60.24	0.025*
		男	626	100.00	29	4.63	197	31.47	400	63.90	有差異
		女	443	100.00	27	6.09	172	38.83	244	55.08	
2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	計	1,068	100.00	271	25.37	418	39.14	379	35.49	0.158
		男	625	100.00	142	22.72	250	40.00	233	37.28	無差異
		女	443	100.00	129	29.12	168	37.92	146	32.96	
3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	計	1,067	100.00	76	7.12	332	31.12	659	61.76	0.005*
		男	625	100.00	38	6.08	176	28.16	411	65.76	有差異
		女	442	100.00	38	8.60	156	35.29	248	56.11	
4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	計	1,069	100.00	63	5.89	393	36.76	613	57.34	0.000*
		男	626	100.00	24	3.83	194	30.99	408	65.18	有差異
		女	443	100.00	39	8.80	199	44.92	205	46.28	
5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	計	1,067	100.00	114	10.68	499	46.77	454	42.55	0.001*
		男	625	100.00	56	8.96	279	44.64	290	46.40	有差異
		女	442	100.00	58	13.12	220	49.77	164	37.10	
6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	計	1,069	100.00	106	9.92	360	33.68	603	56.41	0.002*
		男	626	100.00	51	8.15	194	30.99	381	60.86	有差異
		女	443	100.00	55	12.42	166	37.47	222	50.11	

(二) 百分比圖



上述資料顯示，受訪者性別在陞遷制度的評價各問項回答有顯著差異，男性的認同比率均高於女性，但在不認同比率反是女性高於男性，意謂機關在辦理陞遷等作業，似乎男性被關注及期待意識相較女性為高。值得一提的是，對於問項 2、5 及 6 辦理陞遷考量以年資長短、創新能力及實質領導能力方面整體持較高不認同比率（25.4%、10.7%及 9.9%），其中女性所持不認同比率高出男性 4 至 6 個百分點，是否目前各機關辦理陞遷時，對於年資愈久者較優先考量，以及對男性升遷機會較高，這也是女性所不認同原因。是此，對於年資長短作為考量升遷仍有改善空間。至於對有創新能力及實質領導能力兩項在陞遷考量上顯有不足，不管是男性或女性對目前機關在有創新能力者無法給予正面鼓勵，且陞遷評分表中並非單列一項給分，僅是列入發展潛力的參考要項，與實質領導能力均由主管給分，個人主觀因素過強且占分比也高，故持較高不認同比率，有待討論。

二、陞遷自主性

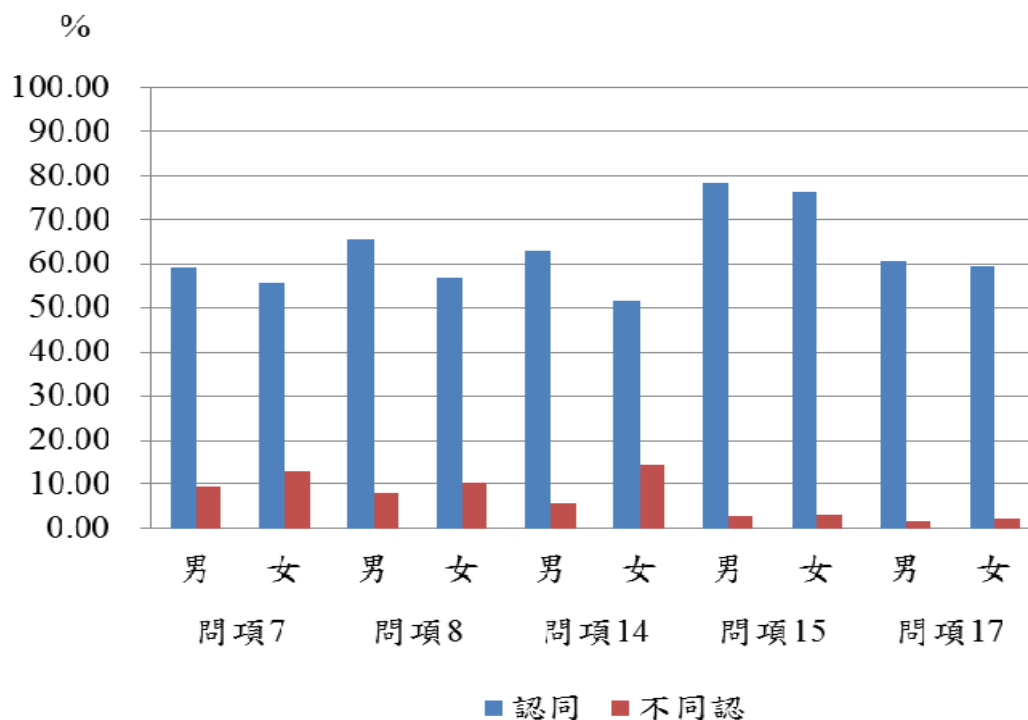
所謂陞遷自主性係指公務人員對機關辦理陞遷實務上個人權利意見的參與及瞭解所能掌握程度而言。

(一) 次數分配表

單位：人；%

問 項	計	總計		不認同		普通		認同		卡方檢定 結果 p-value	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%		
二、陞遷自主性											
7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	計	1,068	100.00	115	10.77	336	31.46	617	57.77	0.362 無差異
	男	626	100.00	58	9.27	197	31.47	371	59.27		
	女	442	100.00	57	12.90	139	31.45	246	55.66		
8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	計	1,069	100.00	96	8.98	309	28.91	664	62.11	0.028* 有差異
	男	626	100.00	51	8.15	163	26.04	412	65.81		
	女	443	100.00	45	10.16	146	32.96	252	56.88		
14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	計	1,066	100.00	100	9.38	343	32.18	623	58.44	0.000* 有差異
	男	625	100.00	37	5.92	193	30.88	395	63.20		
	女	441	100.00	63	14.29	150	34.01	228	51.70		
15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	計	1,068	100.00	33	3.09	206	19.29	829	77.62	0.642 無差異
	男	626	100.00	19	3.04	116	18.53	491	78.43		
	女	442	100.00	14	3.17	90	20.36	338	76.47		
17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	計	1,071	100.00	20	1.87	407	38.00	644	60.13	0.777 無差異
	男	627	100.00	10	1.59	237	37.80	380	60.61		
	女	444	100.00	10	2.25	170	38.29	264	59.46		

(二) 百分比圖



上述資料顯示，受訪者性別在問項 8 及 14 均有顯著差異，問項 8 男性對於目前機關在工作上賦予的權力及責任是相稱，有利於未來陞遷，在認同比率遠高女性 8.93 個百分點，但不認同比率方面，女性所持不認同比率較男性高 2 至 3 百分點，顯然男性被期待會陞遷機會較女性為高。陞遷對於公務人員是職涯追求目標，若個人可適時表達對陞遷的權利及意見，自當對現行機關辦理陞遷時能反應出較公開公正作為。目前機關辦理陞遷時除可朝向加強面試評分考合，給當事人有充分表達機會外，對於工作上賦予的權力及責任是否相稱，也是應給當事人有表達意見空間，尤其對於性別平等比例的考量應有可改善空間，而不會只認為陞遷完全操受首長主管的權力影響。

另外，問項 15 中男女性沒有顯著差異，均認為自己建立良好個人口碑善於交際及面面俱到是較容易獲得陞遷機會，持近 78% 的認同比率，得到正面肯定，在個人能力素養兼備前提下，透過不同人群間的認識及支持肯定，是可獲得較好的陞遷機會。固然，陞遷是每位服公職者夢想，但男女性在問項 14 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會有顯著差異，雖男女性認同比率均超過 50%，但男性持認同比率高於女性 11.5 個百分點，而女性持不認同比率高於男性 8.37 個百分點，說明受訪者男女性公務人員多半不會為陞遷調離住家太遠而無法兼顧到家庭，尤其是男性更會希望公務及家庭均能兼顧，但女性對於陞遷的期待更為強烈。

三、陞遷公平性及合理性

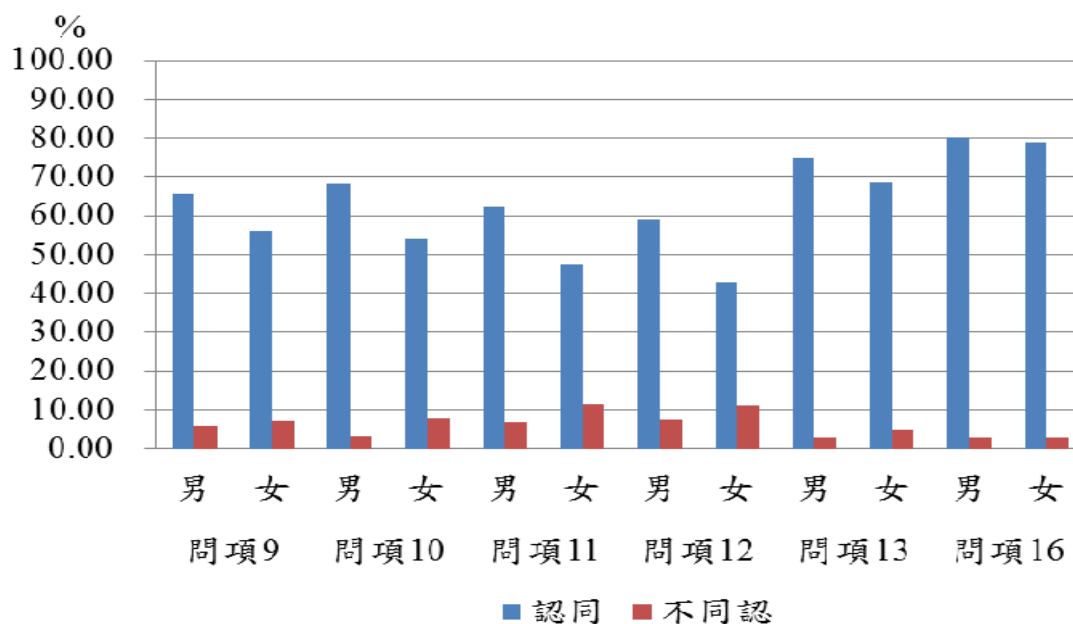
現行行政機關辦理陞遷考核依據標準及實際運作過程規定能否有公平及合理。

(一) 次數分配表

單位：人；%

問 項		總計		不認同		普通		認同		卡方檢定 結果 p-value	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%		
三、陞遷公平性及合理性											
9	我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	計	1,066	100.00	68	6.38	341	31.99	657	61.63	0.004* 有差異
		男	625	100.00	37	5.92	178	28.48	410	65.60	
		女	441	100.00	31	7.03	163	36.96	247	56.01	
10	我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	計	1,067	100.00	54	5.06	347	32.52	666	62.42	0.000* 有差異
		男	624	100.00	20	3.21	177	28.37	427	68.43	
		女	443	100.00	34	7.67	170	38.37	239	53.95	
11	我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	計	1,068	100.00	93	8.71	375	35.11	600	56.18	0.000* 有差異
		男	625	100.00	42	6.72	194	31.04	389	62.24	
		女	443	100.00	51	11.51	181	40.86	211	47.63	
12	我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	計	1,071	100.00	97	9.06	412	38.47	562	52.47	0.000* 有差異
		男	627	100.00	48	7.66	208	33.17	371	59.17	
		女	444	100.00	49	11.04	204	45.95	191	43.02	
13	我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	計	1,070	100.00	39	3.64	257	24.02	774	72.34	0.095 無差異
		男	627	100.00	18	2.87	139	22.17	470	74.96	
		女	443	100.00	21	4.74	118	26.64	304	68.62	
16	我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	計	1,070	100.00	31	2.90	186	17.38	853	79.72	0.909 無差異
		男	627	100.00	18	2.87	105	16.75	504	80.38	
		女	443	100.00	13	2.93	81	18.28	349	78.78	

(二) 百分比圖



上述資料得知，受訪者性別在問項 9、10、11、12 有顯著差異，對於目前機關辦理陞遷所依標準如陞遷序列表及陞任評分表所列項目占分比、或認為個人有特殊貢獻者是可優先列入陞遷及辦理職務調動之歷練有助於陞遷等男女均持過半認同比率，且是男性高於女性，尤其對問項 13 及 16 男女性持近 72% 至 80% 的認同，說明對個人有特殊貢獻功績可列入優先陞遷，及對不同工作環境及業務性質的學習經驗，拓展處事的視野，培養更高職務（包括主管）所要具備的能力條件者是有助於陞遷機會。

而男女性對問項 11 及 12 於陞遷甄審委員會組織運作及對主管職的陞遷決定雖持近 50% 的認同，但不認同比率均較其他問項為高，其中女性所持不認同高於男性 4 至 5 個百分點，是此，目前各機關陞遷甄審會組織運作仍有改善空間。至於對於主管職陞遷的決定，在實質領導能力方面應有統一標準，以提高主管素質，故該兩項實務運作尚有商榷之處。

四、陞遷滿意度

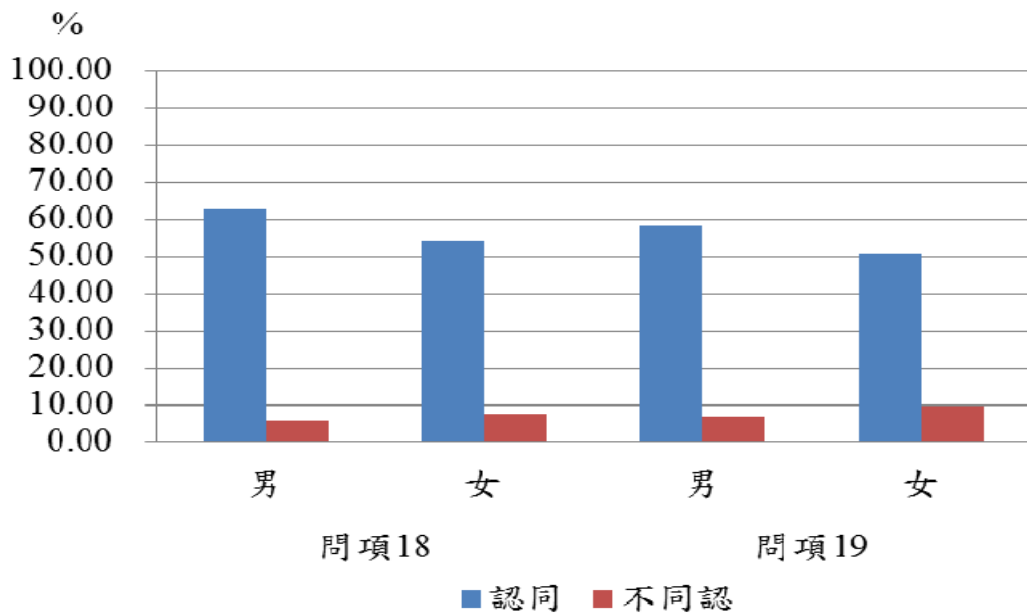
受訪者服務公職以來陞遷結果對本身所感到滿意程度。

(一) 次數分配表

單位：人；%

問 項	總計		不認同		普通		認同		卡方檢定 結果 p-value		
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%			
四、陞遷滿意度											
18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	計	1,071	100.00	70	6.54	366	34.17	635	59.29	0.018* 有差異
		男	627	100.00	37	5.90	195	31.10	395	63.00	
		女	444	100.00	33	7.43	171	38.51	240	54.05	
19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	計	1,070	100.00	85	7.94	395	36.92	590	55.14	0.037* 有差異
		男	626	100.00	42	6.71	220	35.14	364	58.15	
		女	444	100.00	43	9.68	175	39.41	226	50.90	

(二) 百分比圖



受訪者性別在問項 18 及 19 均有顯著差異，男女性對於與資歷相當的同事及對服務公職至今的陞遷機會均持過半的認同比率，其中男性所持認同比率高出女性 7 至 8 個百分點，但在不認同方面反是女性高於男性，且女性所持不認同比率高於男性 2 至 3 個百分點，說明受訪者女性在陞遷滿意度低於男性。男女性所持不認同多半分布在年齡大、年資長及教育程度高者，由於已久任第九職等但無有再陞遷機會，若在工作上呈現倦怠，自然對工作的滿意度相對低。

五、對職涯發展的期待

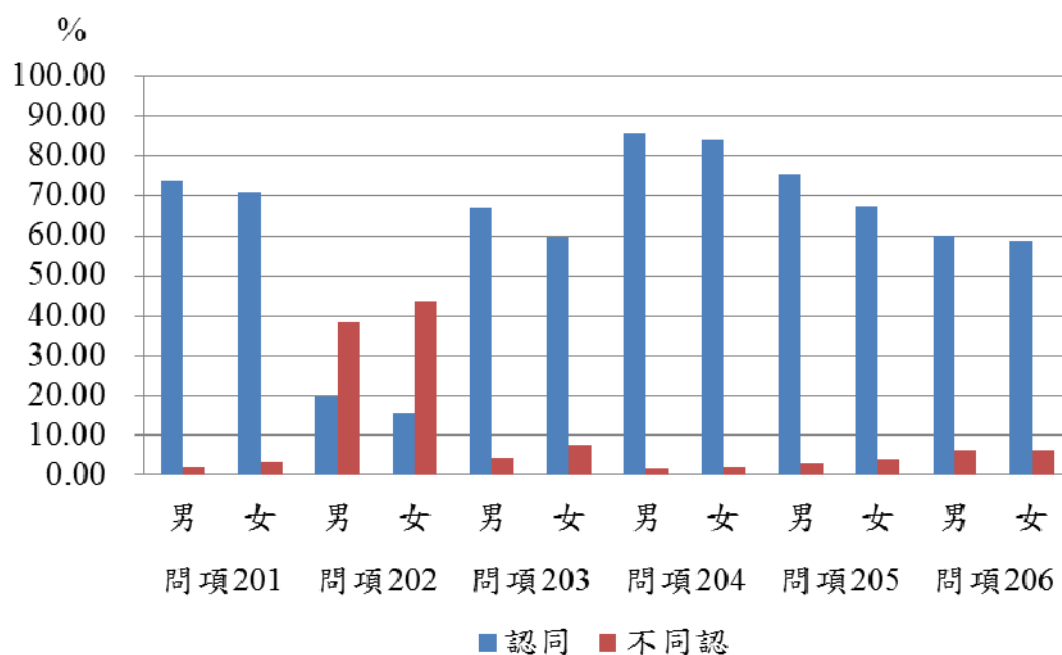
包括受訪者對於個人未來在職務發展的期待及對當前工作的認同責任的使命，並同時加上對於新年金制度是否會影響陞遷機會的看法。

(一) 次數分配表

單位：人；%

問 項	總計		不認同		普通		認同		卡方檢定 結果 p-value	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%		
五、對職涯發展的期待										
201 有陞遷機會，仍要努力 爭取。	計	1,068	100.00	28	2.62	267	25.00	773	72.38	0.354 無差異
	男	626	100.00	13	2.08	153	24.44	460	73.48	
	女	442	100.00	15	3.39	114	25.79	313	70.81	
202 覺得不會再有任何陞遷 機會，保持現況即可。	計	1,063	100.00	431	40.55	441	41.49	191	17.97	0.304 無差異
	男	623	100.00	240	38.52	260	41.73	123	19.74	
	女	440	100.00	191	43.41	181	41.14	68	15.45	
203 對目前工作所受到認同 程度，感到滿意。	計	1,067	100.00	61	5.72	324	30.37	682	63.92	0.010* 有差異
	男	625	100.00	27	4.32	180	28.80	418	66.88	
	女	442	100.00	34	7.69	144	32.58	264	59.73	
204 我對工作所肩負的責任 具有使命感。	計	1,067	100.00	19	1.78	143	13.40	905	84.82	0.236 無差異
	男	623	100.00	10	1.61	81	13.00	532	85.39	
	女	444	100.00	9	2.03	62	13.96	373	84.01	
205 我對工作所獲的成就感 ，感到滿意。	計	1,066	100.00	35	3.28	264	24.77	767	71.95	0.034* 有差異
	男	624	100.00	18	2.88	136	21.79	470	75.32	
	女	442	100.00	17	3.85	128	28.96	297	67.19	
206 我對新年金制度，感到 未來陞遷機會更大阻 礙。	計	1,063	100.00	68	6.40	362	34.05	633	59.55	0.388 無差異
	男	622	100.00	40	6.43	208	33.44	374	60.13	
	女	441	100.00	28	6.35	154	34.92	259	58.73	

(二) 百分比圖



受訪者性別在問項 203 及 205 有顯著差異，而在問項 204 男女性對當前工作所肩負責任使命感及所獲成就感均持 84% 高度認同，且男性的認同略高於女性，顯見不論男或女性均不會覺得未來不會再有升遷機會而願意保持現狀，所以在問項 201 對未來有任何升遷機會，仍要努力爭取，這是非常好的工作態度及精神。

且問項 202 覺得不會再有任何陞遷機會，保持現狀即可男女性均持近 40% 不認同比率，其中女性不認同比率高於男性 4.89 個百分點，說明受訪者男女性公務人員對於未來的工作上有陞遷機會，仍抱持相當希望，誰也不願意滿足現狀，尤其是女性有更強烈的期待。在在說明服公職追求陞遷是每個人的夢想，也是推動工作的原動力，誠屬可貴且可喜。而對於 206 問項有關新年金制度的看法，男女性均持近 60% 認同比率，認為對未來會影響新陳代謝阻礙陞遷機會，這是大家所不樂見的局面。

伍、近 5 年來薦任晉升簡任官等陞遷機率趨勢

陞遷機率受到需求供給職位比例（簡稱求供比例）與流動比例影響，由於公務人員職位出缺，除初任職位外，均係經由公務體系內部逐級陞遷遞補。所以人力供需關係就長期而言，所有低一職等人力是高一職等人力的潛在供給，而高一職等人力是低一職等人力的潛在需求。所以高一職等人數（需求）除以低一職等人數（供給），可是為求供比例。求供比例愈低，職位競爭激烈，陞遷也比較困難；反之，求供比例愈高，職位競爭愈緩和，陞遷也較容易。至於流通比例則指各職位退休人數除以在職人數比，在職時間愈長則流通速度愈慢，職位出缺愈慢則人力需求相對減少。反之，流通速度愈快，職務出缺也愈快，人力需求相對增加。因此，可以計算其陞遷機率的公式為陞遷機率=流動比例*求供比例。

公務體系對於各官職等職位出缺並沒規定是屬男性或女性的職務，亦即並未對職缺性質（職務）作任何性別區分設限，所以對於男女性的陞遷機率是不能個別列出其流通比例及求供比例，但仍可以整體歷史資料瞭解升遷變化趨勢。故以銓敘部所編統計年報最近五年數據觀察，行政機關自 101 年起簡任（包括第十至第十四職等）職缺對第九職等所可提供缺額比例，視為求供比例，此數由 0.511 逐年下降，至 105 年為 0.498，而簡任職缺的流動比例，由 101 年之 0.073，逐年下降，至 105 年為 0.0675，顯見近五年來，不僅簡任職等退休或出缺人數減少外，且在第九職等人數不斷增加之下，所造成陞遷機會是相對增加競爭壓力。我們可由下列表 1 得知，近 5 年簡任官（10~14）職位平均約有 8,315 個，每年則約有 553 人退休，占簡任官等之 6.7%（可視為簡任官等之流

動比例)，每年空出 553 個簡任職缺，由約 16,703 個九職等人員競爭，平均每年有 3.31% 的陞遷機會。（詳見下表 1）

表 1 近五年來行政機關薦任第九職等平均陞遷機率表

	年平均	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年
① 簡任官等 (10-14) 人數	8,315	8,131	8,190 (男 5885 人 女 2305 人)	8,234 (男 5799 人 女 2435 人)	8,473 (男 5878 人 2595 人)	8,496 (男 5795 人 女 2701 人)
② 簡任官等 (10-14) 退休人數	553	598	492 (男 396 人 女 96 人)	544 (男 450 人 女 94 人)	572 (男 463 人 女 109 人)	558 (男 434 人 女 124 人)
③ 現任簡任職平均 年資 (年)	26.09	25.62	25.94	26.14	26.31	26.48
④						
④=② / ① 流動比例	0.067	0.073	0.060	0.066	0.068	0.066
⑤ 第九職等人數	16,703	15,910	16,230	16,687	17,000	17,690
⑥=① / ⑤ 第九職等 對簡任官等求供比例	0.498	0.511	0.505	0.493	0.498	0.480
⑦=④ × ⑥ 第九職等 每年陞遷機率	3.31%	3.73%	3.03%	3.26%	3.36%	3.17%

由上表資料得知，近 5 年來在行政機關簡任官等男性人數是女性二倍之多，雖男性退休人數比女性高，但一有任何簡任官職出缺男女性競爭機會是均等。整體來看，每年可晉升簡任官等缺的機會是 3.17% 至 3.73%，表示每年在第九職等 100 人中有 3~4 人有機會晉升到簡任官等，由於文官體系官等員額設計呈現金字塔架構，造成僧多粥少局面。另外，為能更進一步瞭解現行行政機關男女性在官等上分布情形，乃依銓敘統計 105 年底資料編製表 2 如下；

表 2 105 年行政機關公務人員概況按職等分

單位：人

職等別	總計	性別		平均年齡(歲)			平均年資(年)		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
總計	235 591	144 132	91 459	41.89	42.18	41.42	15.30	16.27	13.78
民選首長	228	187	41	55.96	56.19	54.93	10.16	10.61	8.10
政務人員	445	347	98	56.35	56.97	54.16	21.72	22.78	17.96
簡薦委任(派) 人員	155 993	72 577	83 416	42.98	44.14	41.97	14.42	14.79	14.10
簡任(派)	8 496 (100.00%)	5 795 (68.21%)	2 701 (31.79%)	54.11	55.02	52.17	26.48	26.56	26.30
第十四職等	490	379	111	58.83	59.12	57.84	26.33	26.22	26.73
第十三職等	471	352	119	56.62	56.87	55.90	27.18	27.05	27.57
第十二職等	1 192	866	326	56.12	56.84	54.20	28.23	28.04	28.72
第十一職等	2 608	1 712	896	54.10	55.14	52.13	27.15	27.31	26.84
第十職等	3 735	2 486	1 249	52.54	53.41	50.80	25.38	25.51	25.12
薦任(派)	97 084 (100.00%)	45 274 (46.63%)	51 810 (53.37%)	43.28	44.43	42.28	15.23	15.43	15.05
第九職等	17 690	9 952	7 738	48.74	49.79	47.39	21.47	21.48	21.46
第八職等	18 447	10 238	8 209	45.67	46.31	44.87	17.86	17.50	18.30
第七職等	37 271	15 670	21 601	43.19	43.69	42.83	15.19	14.56	15.66
第六職等	23 676	9 414	14 262	37.47	37.93	37.16	8.57	8.22	8.80
委任(派)	49 285 (100.00%)	21 220 (43.06%)	28 065 (56.94%)	40.22	40.41	40.08	10.52	10.08	10.86
第五職等	26 945	12 093	14 852	44.47	44.18	44.71	15.10	14.34	15.72
第四職等	6 093	2 431	3 662	37.28	37.60	37.07	7.56	6.95	7.97
第三職等	12 164	5 250	6 914	34.03	34.19	33.91	4.15	3.46	4.67
第二職等	1 766	584	1 182	36.65	38.17	35.90	5.55	5.96	5.35
第一職等	2 317	862	1 455	33.74	34.96	33.02	2.37	2.34	2.38
雇員	1 128	288	840	53.65	53.73	53.63	24.63	24.99	24.51
法官、檢察官	3 473	1 968	1 505	44.74	46.91	41.91	16.28	17.89	14.17
警察人員	75 452	69 053	6 399	39.37	39.88	33.92	17.04	17.75	9.40
警監	383	376	7	57.33	57.32	57.86	34.63	34.65	33.57
警正	44 313	41 739	2 574	44.24	44.50	40.10	22.80	23.13	17.33
警佐	30 756	26 938	3 818	32.14	32.48	29.71	8.53	9.17	4.01

上表 2 資料得知，在 105 年行政機關職等分類簡薦委任（派）共計 155,993 人，其中男性 72,577 人，占 46.53%，女性 83,416 人，占 53.47%；而簡任（派）男性比率占 68.21% 是女性比率 31.79% 二倍，但在薦委任（派）中男性比率 45.43% 較女性 54.57% 為低，其中乃在第 7 職等（含）以下明顯是女性比率高於男性比率，約高出 30% 到 50%，但自第 8 職等（含）以上則是男性比率高於女性，尤其是在簡任職等（10-14）男性比率是女性二倍之多。若依各職等年齡及年資來看，男女性差距不大，所有男女性的陞遷以在委任第 5 職等及薦任第 7 職等，很明顯的呈瓶頸現象。

陸、結論

綜合本調查依性別資料分析得知，男女性在 25 問項持有過半問項的顯著差異，且各問項認同比率呈現均是男性高於女性，但不認同比率反是女性高於男性，該等現象經進一步蒐集現行銓敘統計資料（表 1 及表 2）窺其究竟，以在行政機關職等分類來看，自第 8 職等（含）以上高職等男性所占比率遠高於女性，若依年齡及年資資料觀察，男女性差距並不大，但男性占高職等缺比率高，顯然男性的陞遷機會較女性優勢許多。本調查資料來自屬中高階公務之中堅成員，長期在公務生涯所累積對陞遷制度經驗及認知的看法，反應現行文官體系陞遷制度在性別是有差異，與現行行政機關公務人員官等性別分布資料二者間相互呼應，有極度關聯性。是此，未來政府推動公務人力規劃時，期能對本調查各問項議題在性別所呈現顯著差異者進一步去關注。然而事實上，若依下表 3 近年來全國公務人員人數及性別比率表觀察，是應肯定政府多年來努力推動性別平等政策目標下，女性在簡薦任（派）比率已呈增加趨勢，誠屬可喜。因此，未來文官體系辦理陞遷作業考量性別平等原則，應有期待討論的空間。

表 3 全國公務人員人數及性別比率—按簡薦委任(派)分

中華民國 101 年底~105 年底

單位：人；%

年底別	總計			簡任(派)			薦任(派)			委任(派)		
	人數	男性 比率	女性 比率	人數	男性 比率	女性 比率	人數	男性 比率	女性 比率	人數	男性 比率	女性 比率
101	177,689	45.1	54.9	8,439	72.1	27.9	108,899	45.1	54.9	60,351	41.3	58.7
102	180,230	44.5	55.5	8,503	71.2	28.8	111,510	44.3	55.7	60,217	41.2	58.8
103	184,349	44.0	56.0	8,549	69.8	30.2	116,623	43.4	56.6	59,177	41.6	58.4
104	185,616	43.6	56.4	8,800	68.7	31.3	118,477	42.8	57.2	58,339	41.6	58.4
105	186,429	43.4	56.6	8,826	67.5	32.5	121,086	42.4	57.6	56,517	41.7	58.3

資料來源：銓敘部

註：本表係全國公務人員具簡薦委任(派)官等之人員。(包括行政機關、公營事業機構、醫療衛生機構及公立學校職員)

「公務人員陞遷制度認知調查-

以薦任公務人員晉升簡任官等訓練人員為研究對象」

調查問卷

親愛的公務界先進您好：

恭喜您獲選參加本年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練，鑒於您為貴機關高階公務人員的重點培育對象，為借重您豐富的職務經驗，俾瞭解目前公務人員陞遷制度及各機關職務陞遷實施情形，敬請您如實填寫此問卷，協助我們瞭解公務人員對陞遷制度的看法及陞遷趨勢，以供日後決策參考。

您已受訓完畢，本問卷係透過您任職機關轉交，請您填答完畢後交回負責單位，再由其轉交給我們（或自行 e-mail 回覆我們）；若您正在參訓中，請您填答完畢後交回發放問卷單位，再由其轉交給我們。

懇請撥冗填下您寶貴的意見，並感謝您的支持合作，我們保證填答的資料僅作公務分析之用，絕對保密，且僅以集體資料方式呈現，不會有引用個別填答內容，請安心填答。若有任何疑問，也歡迎隨時與我們聯繫。

再次感謝您！敬祝您 身體健康、平安快樂

聯絡人：考試院統計室陳玉婉專員

電話：(02)82366346

E-mail：c350@exam.gov.tw

一、 勾選合適的欄位，以表示您對這些陳述的認同程度：

依公務人員陞遷法第 4 條:本法所稱公務人員之陞遷係指 1.陞任較高之職務
2.非主管職務陞任或遷調主管職務 3.遷調相當之職務

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。(各機關自行配分略有出入，但大致相當，共同部分約 40 分：學歷 5 分、考試 5 分、年資 14 分、考績 10 分、獎懲 6 分，個別部分約 40 分：職務歷練 3 分、進修訓練 4 分、領導能力 8 分、發展潛力 20 分、團隊精神 5 分及綜合考核 20 分)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
12. 我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我對職涯發展的期待：					
(1)有陞遷機會，仍要努力爭取。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)我對工作所肩負的責任具有使命感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)我對工作所獲的成就感，感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、 以下想請問幾個關於您個人的基本資料：

1. 請問您的性別為？

男性。

女性。

2. 請問您今年年齡？_____歲。

3. 請問您服公職年資？_____年。

4. 請問您初任公職原因及年齡？

公務人員高等考試，年齡_____歲。

公務人員普通考試，年齡_____歲。

公務人員初等考試，年齡_____歲。

公務人員特種考試，年齡_____歲。

其他，請說明_____，
年齡_____歲。

5. 請問您目前的職位是否為主管職？

是。

否。

6. 請問您的最高學歷為何？

高中、職（含）以下。

專科。

學士。

碩士。

博士。

7. 請問您在以下各職等之年資為何？(若無該職等年資，則填 0)

第五職等約_____年。

第六職等約_____年。

第七職等約_____年。

第八職等約_____年。

第九職等約_____年。

8. 您曾在下列機關擔任過職務及其年資為何？(中央係指總統府、五院及其所屬各部會；地方係指各縣市政府及其所屬機關)

中央，約共_____年。

地方，約共_____年。

以上兩者均有，中央共_____年，地方共_____年。

9. 請問您曾在下列機關調陞次數為何？

中央，共_____次。

地方，共_____次。

以上兩者均有，中央共_____次，地方共_____次。

10. 請問您對目前公務體系之陞遷制度有何改進意見？

11. 年金改革後，退休所得大幅降低，致使公務人員退休意願也降低，短期內可能影響文官體系新陳代謝，也可能造成陞遷阻礙，對此您的看法？

(問卷結束) 非常感謝您今天撥空填寫我們的問卷，祝您工作順心，

謝謝!

調查問項次數分配表—按性別分

單位：人；%

問 項			總計		不認同		普通		認同	
			次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	我對目前公務人員陞遷法之規定是清楚的。	計	1,069	100.0	56	5.2	369	34.5	644	60.2
		男	626	100.0	29	4.6	197	31.5	400	63.9
		女	443	100.0	27	6.1	172	38.8	244	55.1
2	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以年資長短為重要考量。	計	1,068	100.0	271	25.4	418	39.1	379	35.5
		男	625	100.0	142	22.7	250	40.0	233	37.3
		女	443	100.0	129	29.1	168	37.9	146	33.0
3	我目前服務的機關辦理人員陞遷是以工作績效為主要考量。	計	1,067	100.0	76	7.1	332	31.1	659	61.8
		男	625	100.0	38	6.1	176	28.2	411	65.8
		女	442	100.0	38	8.6	156	35.3	248	56.1
4	我目前服務的機關辦理人員陞遷符合性別平等原則。	計	1,069	100.0	63	5.9	393	36.8	613	57.3
		男	626	100.0	24	3.8	194	31.0	408	65.2
		女	443	100.0	39	8.8	199	44.9	205	46.3
5	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以創新能力為重要考量。	計	1,067	100.0	114	10.7	499	46.8	454	42.5
		男	625	100.0	56	9.0	279	44.6	290	46.4
		女	442	100.0	58	13.1	220	49.8	164	37.1
6	我目前服務的機關辦理人員陞遷會以具有實質領導能力為重要考量。	計	1,069	100.0	106	9.9	360	33.7	603	56.4
		男	626	100.0	51	8.1	194	31.0	381	60.9
		女	443	100.0	55	12.4	166	37.5	222	50.1
7	我目前服務的機關辦理人員陞遷會考量我個人意見。	計	1,068	100.0	115	10.8	336	31.5	617	57.8
		男	626	100.0	58	9.3	197	31.5	371	59.3
		女	442	100.0	57	12.9	139	31.4	246	55.7
8	我目前服務的機關在工作上賦予我的權力及責任是相稱的，有利未來陞遷機會。	計	1,069	100.0	96	9.0	309	28.9	664	62.1
		男	626	100.0	51	8.1	163	26.0	412	65.8
		女	443	100.0	45	10.2	146	33.0	252	56.9
9	我目前機關依職務高低及業務需要所訂陞遷序列表規定是合理。	計	1,066	100.0	68	6.4	341	32.0	657	61.6
		男	625	100.0	37	5.9	178	28.5	410	65.6
		女	441	100.0	31	7.0	163	37.0	247	56.0
10	我對於目前機關所訂陞任評分表所列項目占分比重認為合理。	計	1,067	100.0	54	5.1	347	32.5	666	62.4
		男	624	100.0	20	3.2	177	28.4	427	68.4
		女	443	100.0	34	7.7	170	38.4	239	54.0

問 項			總計		不認同		普通		認同	
			次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
11	我認為目前機關內，陞遷甄審委員會的組織及運作是公平的。	計	1,068	100.0	93	8.7	375	35.1	600	56.2
		男	625	100.0	42	6.7	194	31.0	389	62.2
		女	443	100.0	51	11.5	181	40.9	211	47.6
12	我認為目前機關，對於主管職的陞遷決定是公平的。	計	1,071	100.0	97	9.1	412	38.5	562	52.5
		男	627	100.0	48	7.7	208	33.2	371	59.2
		女	444	100.0	49	11.0	204	45.9	191	43.0
13	我認為目前機關，對於個人有特殊貢獻及功績者是可優先陞遷之規定是合理。	計	1,070	100.0	39	3.6	257	24.0	774	72.3
		男	627	100.0	18	2.9	139	22.2	470	75.0
		女	443	100.0	21	4.7	118	26.6	304	68.6
14	我願意為了兼顧家庭而放棄陞遷的機會。	計	1,066	100.0	100	9.4	343	32.2	623	58.4
		男	625	100.0	37	5.9	193	30.9	395	63.2
		女	441	100.0	63	14.3	150	34.0	228	51.7
15	我認為建立良好的個人口碑、善於交際及面面俱到，較容易獲得陞遷機會。	計	1,068	100.0	33	3.1	206	19.3	829	77.6
		男	626	100.0	19	3.0	116	18.5	491	78.4
		女	442	100.0	14	3.2	90	20.4	338	76.5
16	我認為機關辦理職務調動之歷練，對陞遷是有幫助的。	計	1,070	100.0	31	2.9	186	17.4	853	79.7
		男	627	100.0	18	2.9	105	16.7	504	80.4
		女	443	100.0	13	2.9	81	18.3	349	78.8
17	我認為自己的表現優於我目前服務機關內同事的平均水準，應有更好的陞遷機會。	計	1,071	100.0	20	1.9	407	38.0	644	60.1
		男	627	100.0	10	1.6	237	37.8	380	60.6
		女	444	100.0	10	2.3	170	38.3	264	59.5
18	與資歷相當的同事相較，我相當滿意自己的陞遷情形。	計	1,071	100.0	70	6.5	366	34.2	635	59.3
		男	627	100.0	37	5.9	195	31.1	395	63.0
		女	444	100.0	33	7.4	171	38.5	240	54.1
19	我服務公職期間至今，對於陞遷機會感到滿意。	計	1,070	100.0	85	7.9	395	36.9	590	55.1
		男	626	100.0	42	6.7	220	35.1	364	58.1
		女	444	100.0	43	9.7	175	39.4	226	50.9
201	有陞遷機會，仍要努力爭取。	計	1,068	100.0	28	2.6	267	25.0	773	72.4
		男	626	100.0	13	2.1	153	24.4	460	73.5
		女	442	100.0	15	3.4	114	25.8	313	70.8
202	覺得不會再有任何陞遷機會，保持現況即可。	計	1,063	100.0	431	40.5	441	41.5	191	18.0
		男	623	100.0	240	38.5	260	41.7	123	19.7
		女	440	100.0	191	43.4	181	41.1	68	15.5

問 項			總計		不認同		普通		認同	
			次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
203	對目前工作所受到認同程度，感到滿意。	計	1,067	100.0	61	5.7	324	30.4	682	63.9
		男	625	100.0	27	4.3	180	28.8	418	66.9
		女	442	100.0	34	7.7	144	32.6	264	59.7
204	我對工作所肩負的責任具有使命感。	計	1,067	100.0	19	1.8	143	13.4	905	84.8
		男	623	100.0	10	1.6	81	13.0	532	85.4
		女	444	100.0	9	2.0	62	14.0	373	84.0
205	我對工作所獲的成就感，感到滿意。	計	1,066	100.0	35	3.3	264	24.8	767	72.0
		男	624	100.0	18	2.9	136	21.8	470	75.3
		女	442	100.0	17	3.8	128	29.0	297	67.2
206	我對新年金制度，感到未來陞遷機會更大阻礙。	計	1,063	100.0	68	6.4	362	34.1	633	59.5
		男	622	100.0	40	6.4	208	33.4	374	60.1
		女	441	100.0	28	6.3	154	34.9	259	58.7