**考試院性別平等委員會第9次會議議程**

時間：中華民國104年12月23日下午2時30分

地點：本院傳賢樓10樓會議室

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第8次會議紀錄。（印附議程第2頁至第6頁）

二、本院性別平等委員會第1-7次會議列管事項執行情形一覽表、第8次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。（印附議程第7頁至第19頁）

三、銓敘部辦理「聘用人員人事條例草案」及「醫事人員人事條例修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第20頁至第41頁）

四、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會105年度推動性別平等工作計畫，報請查照。（印附議程第42頁至第57頁）

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第8次會議紀錄**

時間：中華民國104年8月26日上午9時30分

地點：本院傳賢樓10樓會議室

出席者：伍主任委員錦霖、高副主任委員永光、邱委員華君（謝政務次長連參代）、張委員哲琛、蔡委員璧煌、陳委員皎眉、何委員寄澎、張委員明珠、李委員繼玄、吳委員志光、黃委員翠紋

列席者：袁副秘書長自玉、呂組長理正、周組長秋玲、熊組長忠勇、陳主任玉豐、謝執行秘書惠元

出席者請假：邱委員華君、張委員瓊玲、羅委員燦煐、范委員國勇、葉委員德蘭、楊委員玉珍、伊委員慶春

列席機關：

考選部：董參事鴻宗、簡副司長名祥、黃主任美媛、傅科員安綺、陳樂軒先生

銓敘部：洪參事國平、鄭司長政輝、李專門委員昭賢、官專員長偉、黃專員慧玲

公務人員保障暨培訓委員會：邵參事玉琴、陳專門委員政德

公務人員退休撫卹基金監理委員會：高執行秘書誓男

主席：伍主任委員錦霖　　　　　 　　　　　紀錄：陳起雲

**甲、報告事項**

**一、宣讀本院性別平等委員會第7次會議紀錄。**

**決定：上（第7）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第1-6次會議列管事項執行情形一覽表、第7次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。**

陳委員皎眉：第1-6次會議列管事項第3案，關於委託研究部分已完成，可予結案；惟其後續辦理情形，仍為眾所關切，且未來即使採相同之體能測驗項目，是否採同一及格標準，仍有討論空間。建議本案改為「國家考試體能測驗精進案」，繼續列管。

謝政務次長連參：有關體能測驗規則草案，前於小組審查會時委員所提意見，本部刻正研究中。整體體能測驗涉及因素甚多，包括前次會議所提常模問題、專家學者及用人機關意見等。同意陳委員改為體能測驗的精進案列管之意見，本部將再檢討改進。

黃委員翠紋：關於第1-6次會議列管事項第4案之法案及性別影響評估，目前雖無部會辦理，請教未來如有部會辦理法案及性別影響評估，需否提本會報告或討論？

張委員哲琛：過去辦理之法案性別影響評估並未提本委員會報告，銓敘部近期報院審議有公務人員保險法、公務人員退休法及公務人員撫卹法等3法之修正草案，修法前均請學者專家進行性別影響評估，評估結果均與性別無涉。至於評估之過程及與結果需否報告本委員會，尊重委員會之決定。

**決定：一、第1-6次會議列管事項第3案改以「國家考試體能測驗精進案」列管；其餘准予備查。**

**二、各部會辦理之法案及性別影響評估，其評估表送由本院彙整後，提報本委員會予以備查。**

**三、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會104年度加強推動性別平等工作計畫期中檢討表，報請查照。**

張委員明珠：請教部會工作計畫期中檢討表所列預定期程為「每月」或「不定期」者，是否適合在期中檢討即提報建請結案？如各項目於年度中尚有推動、發揮餘地，或有後續之新進度發展，可俟期末再行檢討，建議部會於工作計畫期中檢討表採行統一作法。

陳委員皎眉：1.考選部推動項目第1項「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，辦理情形係「朝男女性及格標準齊一方向規劃」。惟102年「精進公務人員考試體能測驗」委託研究案之研究結論為「男女體能測驗的項目齊一，及格標準可不同」，及格標準是否一致，仍需繼續蒐集資料，始能決定標準一致是否合理。2. 考選部另案委託研究中長距離跑走是否改為漸速有氧耐力跑（PACER），已於104年3月18日進行期末報告，未來是否改採PACER，應一併討論。本案明訂預定期程，是否表示未來將採此一作法？3.建議除警察人員外，蒐集其他體能測驗項目列有1,200公尺跑走之相關資料，包括司法、調查、海巡、移民及國安特考等，作為比較。

吳委員志光：關於體能測驗，或可視用人機關實際業務需求，作合理的差別待遇調整。例如，就警察或調查人員之任務屬性而言，如非第一線人員，未必需要即時有相當大爆發力的體能；但軍人及消防人員如不具一定體能及無爆發力，可能危害執行任務，甚至危及自身生命安全。又縱使男女同樣要求，仍然有女性可以達到，只是在軍事訓練的環境及背景下，女性達到的機率較高。服勤狀況會影響陞遷，如用人機關認為女性只相當0.6個人力，致其不能擔任某些職務而影響陞遷，也不公平。建議多與用人機關商量，依任務特性區別對待，未必每種考試男女均需有不同或相同之及格標準。

黃委員翠紋：1.關於考選部函請用人機關成立專案小組，所稱「用人機關」是否包括警政署、消防署及移民署，或有其他特定機關？2.警政署對於警察之體能，亦有相當之要求。依據內政部之內部勤務規範，女警不能單獨執勤，男警可以單獨執勤。換言之，1個女警等同於0.5個男警使用。

謝政務次長連參：1.體能測驗目前朝相同測驗項目改進，至於同一及格標準則是未來努力目標。基於男、女體能確有差異，且需考量工作內容特性，本部之辦理情形建議修正為「研究改進」。2.警察與消防人員體能要求不同，未來體能測驗項目，本部將就其工作內容進一步規劃研究，參考委員意見檢討改進。3. 用人機關包括本部辦理特考需體能測驗之機關，如消防署、警政署、移民署、調查局及國安局等。由於女警執勤確與男警不同，故體能測驗項目尚有不同。未來男女是否適用同一及格標準，可能須配合工作內容及用人機關需求。

陳委員皎眉：問題不在於體能測驗標準是否同一，重要的是此標準必須合理；而且所謂合理，不管項目或標準，都必須與工作相關。個人對此並無定見，必須先蒐集資料，並與是否採用PACER併同考量，再慎重決定。

謝政務次長連參：PACER是董前部長參觀美、加警察人員考選，在室內所進行之耐力、心肺測驗。國內用人機關多在室外場地進行1,200公尺跑走等測驗。考選部將就其是否適合國內場地、設備，以及國人接受程度等，審慎研究。

黃委員翠紋：關於考試院性別圖像（2014），建議：1.再就目次與內文標題詳加檢查，並就不一致者（如圖1-4）予以統一。2.圖1-6標題增列「歷年」兩字。3.圖1-5及其他相關「錄取人數」修正為「錄取人員」或「錄取者」。

何委員寄澎：103年各官等公務人員性別比率，簡任官等男性接近70%、女性30%，而薦任及委任官等之女性人數則均遠超過男性。對照同年公務人員訓練進修人數性別比率，簡任官等女性參訓人數不及30%，或尚屬合理；但何以薦任及委任官等女性受訓人數比率亦均少於男性？請教是否缺乏友善環境讓女性參與訓練進修？或另有其他原因所致？

張委員哲琛：截至103年底為止，整體公務機關性別比仍為男多於女，但近5年簡任官等女性，每年約增加1%，所以女性簡任官已占30%，至女性主管占主管比率也達35%，顯見在陞遷上對女性並無不公之處。

蔡委員璧煌：訓練採遴選方式者，必須按照積分遴選。過去簡任官等男性公務人員占多數，積分仍以男性較高。近年簡任官等女性逐漸增多，假以時日，其比率會隨女性人數增加的趨勢慢慢增加。

吳委員志光：建議就統計數據再予精細分類。就個人經驗，統計數據如包括多數為男性之警察及消防人員，其比率將失真。警察及消防有結構性、任務需求、女性進入警察及消防體系較晚等因素，男女比率懸殊，尤其簡任官等部分。如將警察人員移出，呈現數據比較接近一般公務機關真實情況。

**決定：一、各部會104年度加強推動性別平等工作計畫之項目暫不結案，俟年終再檢討其辦理情形。**

**二、本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。**

**乙、討論事項（無）**

**丙、臨時動議（無）**

散會：上午10時35分。

主席：伍　錦　霖

**考試院性別平等委員會第1-7次會議列管事項執行情形一覽表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 列管事項**報告事項第二案(一)** | 辦理機關 | 執　行　情　形 | 核處意見 |
| 一、三分之一性別比例原則（典試及命題委員等） | **考選部** | 一、本部於遴提各項考試之典試委員或命題委員等名單時，首重人選之適格性及專業性，除確認應符合典試法所定資格要件外，亦以從事該科目教學或實務工作者為優先，在此前提下，再兼採校際、區域及性別平衡之原則，並考量遴聘次數等因素，俾維護考試之信效度與衡鑑力。二、按本部於辦理題庫建置或測驗式試題臨時命題之相關委員遴聘作業時，悉請各科目召集人依照典試法第5條至第7條規定之資格條件，除優先考量以專業推薦適格人員外，並同時兼顧性別、校際及區域之衡平。三、本案經提本部102年11月18日性別平等專案小組第3次會議討論，未來本部遴聘委員均列入考量性別比例，俾改善本部委員會(小組)未達三分之一性別比例問題。四、本部已持續於各委員會(小組)增加女性委員比例，其中16種專技人員考試審議委員會，經綜合考量各委員會所需專業性、校際及區域平衡，同時兼顧性別平等之條件後，104年除原有之農林漁牧技師考試審議委員會因人員調整致略未達此比例外，另新增中醫師考試審議委員會，餘未達三分之一以上之審議委員會亦酌予提高女性比例，足資證明本部在各項考試審議委員會聘任委員時，為兼顧性別平等所作之努力。專技人員考試訓練委員會部分，因事涉各該主管機關或學校指派人員，就性別平等一節，目前尚有改善空間本部將持續進行改善。五、有關本部尚未達三分之一性別比例之委員會(小組)，未來遴聘委員擬將性別比例列入考量，並就非團體代表之委員部分適度調整性別比例。惟長遠之計宜於教育人才培訓上努力。 | 繼續追蹤管制 |
| 二、國家考試應試科目試題檢視 | **考選部** | 一、本部業就101年各項考試命題大綱已納入性別議題之應試科目是否涉及性別歧視乙案，召開本部性別平等專案小組第2次會議討論竣事。本次檢視試題中公務人員考試命題大綱計17科應試科目，41套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計6科應試科目，12套試題，並包含黃委員翠紋建議增列檢視「警察政策與犯罪預防」、「偵查法學與犯罪偵查」、「犯罪偵查學」科目。二、103年賡續檢視102年國家考試命題大綱已納入性別議題之科目是否涉及性別歧視(其中公務人員考試命題大綱計25科應試科目，86套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計6科應試科目，12套試題)，由部內委員進行初審外，另請本部性平小組部外委員進行複審(考試院性別平等委員會第3次會議中，建議檢視國文及憲法等科目，已併納入102年試題檢視)。經檢視並無性別歧視，惟極少數情境試題涉及性別刻板印象，列為本部未來命題改進方向。三、104年賡續檢視103年國家考試命題大綱已納入性別議題之科目是否涉及性別歧視(其中公務人員考試命題大綱計25科應試科目，86套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計6科應試科目，12套試題)，由部內委員進行初審外，也同時請本部性平小組部外委員進行審查 (考試院性別平等委員會第3次會議中，建議檢視國文及憲法等科目，已併納入102年試題檢視)。經檢視並無性別歧視，惟極少數情境試題涉及性別刻板印象，本部將以涉及性別刻板印象之試題作為範例，於辦理題庫建置或臨時命題作業時，送請委員參考，並提請委員再三注意試題內容應無性別歧視，且題目涉及人物設定時，應兼顧性別平衡，或儘量以中性表述。四、本部將於召開題庫工作會議或寄送臨時命題科目相關資料時，籲請委員命擬、審查試題應依命題規則規定，踐行試題內容不應涉及性別、宗教、族群、黨派及意識形態之歧視；尤其當情境題題目之設計，涉及人物時應避免設定單一特定性別，儘量改以中性表述。五、提請各項考試題務組配合在決定、校對、校樣試題等階段，注意試題內容，避免有歧視情事發生。六、爾後會將性別意識列為命題技術研習的重點議題，促使委員重視、進而預防、消除歧視議題於國家考試試題出現。 | 繼續追蹤管制 |
| 三、國家考試體能測驗精進案 | **考選部** | 一、 為檢討精進各項公務人員考試併採體能測驗方式之妥適性，本部已委託中華民國體育學會進行專案研究**「精進公務人員考試體能測驗」**，該學會已於102年5月6日完成結案報告。本部並於7月10日召開研商公務人員特種考試體能測驗項目、標準相關事宜會議，邀集委員、研究團隊及相關用人機關進行意見交換，建議：(1)體能測驗宜加考和工作職掌有關的測驗項目；(2)男女體能測驗的項目齊一，及格標準可不同；(3)改善體能測驗場地的穩定度，維護考試的公平性等。並請用人機關將各委員與研究團隊建議帶回研議，做為日後修改考試規則之參考。二、移民行政人員特考用人機關內政 部入出國及移民署已衡酌核心工作職能與前揭委託研究建議，提出體能測驗項目與及格標準之修正案，就男女性採相同之體能測驗項目心肺耐力測驗1,200公尺跑走，並依性別分定及格標準，考試規則業於102年10月28日經考試院修正發布。三、有關一般警察人員特考體能測驗項目，用人機關內政部警政署業已參考委託研究案建議提出之改進建議，刪除仰臥起坐、引體向上及屈臂懸垂項目，改列立定跳遠項目，並擬修正跑走項目為男女性均採心肺耐力測驗1200公尺跑走，及依性別分定及格標準；另考試院第11屆第80次考試委員座談會中，趙委員麗雲建議宜再補充上肢肌力與肌耐力之檢測項目，案經提報103年2月13日考試院第11屆第272會議審議，同意納入立定跳遠項目，男女分定不同及格標準，並為加強上肌肌力，於體格檢查增列握力項目；至心肺耐力測驗1200公尺跑走項目，部分委員表示，警察人員考試缺乏1200公尺跑走常模，難以訂定男女合格標準，爰跑走項目仍維持男女性分別為心肺耐力1600公尺及800公尺跑走規定，並維持原及格標準，未予修正。考試規則業於103年2月14日經考試院修正發布。四、至其餘列考體能測驗之考試用人機關亦分別回覆意見，針對本部委外研究建議之體能測驗項目，除PACER（漸速有氧耐力跑）於國內較不普遍採用，用人機關較不熟悉外，其餘如折返跑、握力等項目均已納入部分考試體格檢查或錄取人員訓練階段加強訓練。本部亦已於本（103）年1月17日邀集各用人機關到部，由研究團隊說明PACER之測驗方式及功能。五、為使體能測驗確實發揮遴選符合用人機關需求之人才，本部將蒐集近年各項考試體能測驗應考人成績，賡續精進體能測驗方式並定期檢討合格標準。另已參酌前揭「精進公務人員考試體能測驗」專案研究報告建議，著手就現行體能測驗中長距離跑走項目改採PACER（漸速有氧耐力跑）測驗之可行性委託中華民國體育學會進行專案研究（經研究團隊建議將漸速有氧耐力跑名稱修正為漸速耐力折返跑），並由各用人機關與本部共同列為主辦機關。103年12月11日已召開期中報告審查會議，104年3月18日審查期末報告。六、本部業於104年4月28日將研究團隊修正完成之「體能測驗採行漸速耐力折返跑建立合格標準與施測程序之研究」報告書函送各用人機關參考。未來本研究成果，可作為建立漸速耐力折返跑施測程序、相關試務工作規劃及施測人員培訓之參據；並將配合各項考試用人機關需求，適時研議納入體能測驗項目及參酌擬訂合格標準。七、查目前各項公務人員特種考試中，計有7項考試全部或部分類科第二試有實施體能測驗，除一般警察人員特考「跑走」項目男女性施測距離有1600公尺及800公尺之區別外，其餘考試之男女性體能測驗項目均相同，除鐵路人員特考佐級考試養路工程類科採相同及格標準外，其餘均按性別分定及格標準。八、另一般警察人員特考第二試體能測驗項目與及格標準，已由用人機關內政部警政署於104年3月31日提出研議修正方案到部，包括(1)跑走項目修正為1200公尺(男性350秒以內，女性380秒以內)；(2)握力標準修正為35公斤；(3)增加負重連續行走20公尺(男性40公斤、女性30公斤)。本部已將前揭研議方案納入警察人員考試雙軌分流制度檢討報告案，並於104年5月21日函報鈞院審議，同年8月20日經鈞院第12屆第49次會議決議交付全院審查，並經鈞院於10月29日召開第一次全院審查會。惟同年10月27日內政部來函提出一般警察人員特考體能測驗再修正方案，並建議不分性別及格標準應一致，即(1)跑走1200公尺：350秒以內；(2)握力：35公斤以上；(3)負重：40公斤行走40公尺，20秒以內。本案將配合鈞院審議警察雙軌分流制度檢討案結論，適時進行研議。 | 繼續追蹤管制 |

考試院性別平等委員會第8次會議決議及決定事項執行情形一覽表

**報告事項第二案(二)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 會議日期 | 案次及案由 | 決議(定)  | 執 行 情 形 | 核處意見 |
| 104年8月26日 | **報告事項第二案****本院性別平等委員會第1-6次會議列管事項執行情形一覽表、第7次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。****陳委員皎眉：**第1-6次會議列管事項第3案，關於委託研究部分已完成，可予結案；惟其後續辦理情形，仍為眾所關切，且未來即使採相同之體能測驗項目，是否採同一及格標準，仍有討論空間。建議本案改為「國家考試體能測驗精進案」，繼續列管。**謝政務次長連參：**有關體能測驗規則草案，前於小組審查會時委員所提意見，本部刻正研究中。整體體能測驗涉及因素甚多，包括前次會議所提常模問題、專家學者及用人機關意見等。同意陳委員改為體能測驗的精進案列管之意見，本部將再檢討改進。**黃委員翠紋：**關於第1-6次會議列管事項第4案之法案及性別影響評估，目前雖無部會辦理，請教未來如有部會辦理法案及性別影響評估，需否提本會報告或討論？**張委員哲琛：**過去辦理之法案性別影響評估並未提本委員會報告，銓敘部近期報院審議有公務人員保險法、公務人員退休法及公務人員撫卹法等3法之修正草案，修法前均請學者專家進行性別影響評，評估結果均與性別無涉。至於評估之過程及與結果需否報告本委員會，尊重委員會之決定。 | **一、第1-6次會議列管事項第3案改以「國家考試體能測驗精進案」列管；其餘准予備查。****二、各部會辦理之法案及性別影響評估，其評估表送由本院彙整後，提報本委員會予以備查。** | 壹、考選部一、查目前各項公務人員特種考試中，計有7項考試全部或部分類科第二試有實施體能測驗，除一般警察人員特考「跑走」項目男女性施測距離有1600公尺及800公尺之區別外，其餘考試之男女性體能測驗項目均相同，僅及格標準不同或相同。二、有關一般警察人員特考體能測驗項目與及格標準，內政部警政署於104年3月31日提出修正方案到部，包括(1)跑走項目修正為1200公尺(男性350秒以內，女性380秒以內)；(2)握力標準修正為35公斤；(3)增加負重連續行走20公尺(男性40公斤、女性30公斤)。本部已併予納入警察人員考試雙軌分流制度檢討報告函報鈞院審議，並經鈞院於10月29日召開第一次全院審查會審查。同年10月27日內政部來函提出一般警察人員特考體能測驗再修正方案，並建議不分性別及格標準應一致，即(1)跑走1200公尺：350秒以內；(2)握力：35公斤以上；(3)負重：40公斤行走40公尺，20秒以內。本案將配合鈞院審議警察雙軌分流制度檢討案之結論，適時進行研議。貳、銓敘部有關決定二部分，經查本部函送考試院審議之法律案，均併附考試院法案及性別影響評估檢視表，並配合考試院性別平等會提報各部會性別影響評估辦理情形；此部分建請結案。參、保訓會關於決定二部分，本會配合考試院性別平等委員會決定事項辦理。（保訓會建議解除列管） | 建請結案（關於體能測驗部分，併「國家考試體能測驗精進案」繼續列管。) |
| 104年8月26日 | **報告事項第三案****考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會104年度加強推動性別平等工作計畫期中檢討表，報請查照。****張委員明珠：**請教部會工作計畫期中檢討表所列預定期程為「每月」或「不定期」者，是否適合在期中檢討即提報建請結案？如各項目於年度中尚有推動、發揮餘地，或有後續之新進度發展，可俟期末再行檢討，建議部會於工作計畫期中檢討表採行統一作法。**陳委員皎眉：**1.考選部推動項目第1項「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，辦理情形係「朝男女性及格標準齊一方向規劃」。惟102年「精進公務人員考試體能測驗」委託研究案之研究結論為「男女體能測驗的項目齊一，及格標準可不同」，及格標準是否一致，仍需繼續蒐集資料，始能決定標準一致是否合理。2. 考選部另案委託研究中長距離跑走是否改為漸速有氧耐力跑（PACER），已於104年3月18日進行期末報告，未來是否改採PACER，應一併討論。本案明訂預定期程，是否表示未來將採此一作法？3.建議除警察人員外，蒐集其他體能測驗項目列有1,200公尺跑走之相關資料，包括司法、調查、海巡、移民及國安特考等，作為比較。**吳委員志光：**關於體能測驗，或可視用人機關實際業務需求，作合理的差別待遇調整。例如，就警察或調查人員之任務屬性而言，如非第一線人員，未必需要即時有相當大爆發力的體能；但軍人及消防人員如不具一定體能及無爆發力，可能危害執行任務，甚至危及自身生命安全。又縱使男女同樣要求，仍然有女性可以達到，只是在軍事訓練的環境及背景下，女性達到的機率較高。服勤狀況會影響陞遷，如用人機關認為女性只相當0.6個人力，致其不能擔任某些職務而影響陞遷，也不公平。建議多與用人機關商量，依任務特性區別對待，未必每種考試男女均需有不同或相同之及格標準。**黃委員翠紋：**1.關於考選部函請用人機關成立專案小組，所稱「用人機關」是否包括警政署、消防署及移民署，或有其他特定機關？2.警政署對於警察之體能，亦有相當之要求。依據內政部之內部勤務規範，女警不能單獨執勤，男警可以單獨執勤。換言之，1個女警等同於0.5個男警使用。**謝政務次長連參：**1.體能測驗目前朝相同測驗項目改進，至於同一及格標準則是未來努力目標。基於男、女體能確有差異，且需考量工作內容特性，本部之辦理情形建議修正為「研究改進」。2.警察與消防人員體能要求不同，未來體能測驗項目，本部將就其工作內容進一步規劃研究，參考委員意見檢討改進。3. 用人機關包括本部辦理特考需體能測驗之機關，如消防署、警政署、移民署、調查局及國安局等。由於女警執勤確與男警不同，故體能測驗項目尚有不同。未來男女是否適用同一及格標準，可能須配合工作內容及用人機關需求。**陳委員皎眉：**問題不在於體能測驗標準是否同一，重要的是此標準必須合理；而且所謂合理，不管項目或標準，都必須與工作相關。個人對此並無定見，必須先蒐集資料，並與是否採用PACER併同考量，再慎重決定。**謝政務次長連參：**PACER是董前部長參觀美、加警察人員考選，在室內所進行之耐力、心肺測驗。國內用人機關多在室外場地進行1,200公尺跑走等測驗。考選部將就其是否適合國內場地、設備，以及國人接受程度等，審慎研究。**黃委員翠紋：**關於考試院性別圖像（2014），建議：1.再就目次與內文標題詳加檢查，並就不一致者（如圖1-4）予以統一。2.圖1-6標題增列「歷年」兩字。3.圖1-5及其他相關「錄取人數」修正為「錄取人員」或「錄取者」。**何委員寄澎：**103年各官等公務人員性別比率，簡任官等男性接近70%、女性30%，而薦任及委任官等之女性人數則均遠超過男性。對照同年公務人員訓練進修人數性別比率，簡任官等女性參訓人數不及30%，或尚屬合理；但何以薦任及委任官等女性受訓人數比率亦均少於男性？請教是否缺乏友善環境讓女性參與訓練進修？或另有其他原因所致？**張委員哲琛：**截至103年底為止，整體公務機關性別比仍為男多於女，但近5年簡任官等女性，每年約增加1%，所以女性簡任官已占30%，至女性主管占主管比率也達35%，顯見在陞遷上對女性並無不公之處。**蔡委員璧煌：**訓練採遴選方式者，必須按照積分遴選。過去簡任官等男性公務人員占多數，積分仍以男性較高。近年簡任官等女性逐漸增多，假以時日，其比率會隨女性人數增加的趨勢慢慢增加。**吳委員志光：**建議就統計數據再予精細分類。就個人經驗，統計數據如包括多數為男性之警察及消防人員，其比率將失真。警察及消防有結構性、任務需求、女性進入警察及消防體系較晚等因素，男女比率懸殊，尤其簡任官等部分。如將警察人員移出，呈現數據比較接近一般公務機關真實情況。 | **一、各部會104年度加強推動性別平等工作計畫之項目暫不結案，俟年終再檢討其辦理情形。****二、本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。** | 1. 考試院（統計室）

有關黃委員翠紋針對性別圖像之建議，已修正完成如下：一、將圖1-4之目次與內文標題修正一致；另與其相關之圖1-6，其標題亦併同修正增加「歷年」兩字。二、再次檢查目次與內文標題，業經修正為完全一致。三、將「錄取人數性別比率」修正為「錄取人員性別比率」或「錄取者性別比率」，且於9月18日函知考選部檢視性別圖像內容，並配合修正。1. 考選部

一、近年本部各承辦單位業逐步就跑走、立定跳遠、仰臥起坐、屈臂懸垂、引體向上等體能測驗項目，統計應考人體能測驗成績分布情形。未來將再強化資訊系統有關登錄應考人體能測驗成績功能，俾建立更為完整之統計數據，供據以訂定體能測驗合理之及格標準。二、104年4月28日本部業將「體能測驗採行漸速耐力折返跑建立合格標準與施測程序之研究」委託研究報告書函送各用人機關參考。未來是否將漸速耐力折返跑納入體能測驗項目，仍需配合用人機關職能需求辦理。1. 銓敘部

有關吳委員志光建議就統計數據再予精細分類；因警察與消防有結構性、任務需求及女性進入警察與消防體系較晚等因素，男女比率懸殊，尤其簡任官等部分，如將警察人員移出，呈現數據比較接近一般公務機關真實情況一節：此項分類，業依委員建議，增列相關數據於本部全球資訊網性別平等專區之性別統計分析（公務人員性別比率按機關性質分<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1134&Page=4746&Index=4>）及性別圖像（全國公務人員篇<http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1144&Page=4745&Index=4>）；此部分建請結案。1. 保訓會

一、本會配合考試院性別平等委員會決定事項辦理。 （保訓會建議解除列管）二、本會業就所辦訓練進修依官等及性別分別統計如附表，謹陳明如下：(一)有關鈞院近5年性別平等統計簡、薦、委各官等訓練進修將警察人員排除部分，業經本會函請行政院人事行政總處及內政部警政署提供相關數據，惟因該總處尚無99年至102年未含警察人員之各官等相關資料，爰僅提供103年相關數據。(二)另本會將請該總處自本（104）年起提供現行全國公務人員訓練進修統計，及不含警察人員之全國公務人員訓練進修統計2種數據，以利於爾後年度資料之統計，並呈現一般行政機關公務人員男女性別從事訓練進修情形。 | 建請結案（關於104年度加強推動性別平等工作計畫部分，請各部會於下次會議提報全年度辦理情形。) |

附表

**全國公務人員訓練進修統計－彙總(不含警察人員)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 區分 | 人數(人) | 人次(人) | 時數(小時) | 平均每人時數 |
| 總計 | 計 | 188,766 | 6,693469 | 21,551,745 | 114.2 |
| 男 | 77,832 | 2,648,031 | 8,952,155 | 115.0 |
| 女 | 110,934 | 4,045,438 | 12,599,590 | 113.6 |

**全國公務人員訓練進修統計－簡任(不含警察人員)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 區分 | 人數(人) | 人次(人) | 時數(小時) | 平均每人時數 |
| 總計 | 計 | 7,912 | 213,900 | 691,423 | 87.4 |
| 男 | 5,537 | 155,398 | 476,772 | 86.1 |
| 女 | 2,375 | 58,502 | 214,651 | 90.4 |

**全國公務人員訓練進修統計－薦任(不含警察人員)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 區分 | 人數(人) | 人次(人) | 時數(小時) | 平均每人時數 |
| 總計 | 計 | 119,933 | 4,211,307 | 13,974,946 | 116.5 |
| 男 | 51,221 | 1,748,950 | 5,929,915 | 115.8 |
| 女 | 68,712 | 2,462,357 | 8,045,031 | 117.1 |

**全國公務人員訓練進修統計－委任(不含警察人員)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 區分 | 人數(人) | 人次(人) | 時數(小時) | 平均每人時數 |
| 總計 | 計 | 60,921 | 2,268,224 | 6,885,222 | 113.0 |
| 男 | 21,074 | 743,683 | 2,545,468 | 120.8 |
| 女 | 39,847 | 1,524,541 | 4,339,754 | 108.9 |

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第三案(一)**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |
| --- |
| **填表日期：104 年10月22日** |
| **填表單位：銓敍部銓審司****填表人姓名：賴威志　　　　　　　　職稱：視察****電話：(02)8236-6558 e-mail：lai6514@mocs.gov.tw** |
| **填 表 説 明****一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。****二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。****三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。** |
| **壹、法案名稱** | **聘用人員人事條例草案** |
| **貳、主管機關** | **銓敍部** | **主辦機關** | **銓敍部** |
| **參、法案內容涉及領域：** | **勾選（可複選）** |
| 3-1 組織 |  |
| 3-2 考選 |  |
| 3-3 銓敘 |  |
| 3-4 保障、培訓 |  |
| 3-5 退撫基金管理及監理 |  |
| 3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域） | v（聘用人員人事事項規範） |
| **肆、問題界定與訂修需求** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **4-1問題界定** | **4-1-1問題描述** | 現行聘用人員聘用條例（以下簡稱聘用條例）前於58年4月28日制定公布，作為各機關以契約定期聘用專業或技術人員之依據，嗣於61年2月3日修正公布第6條條文。為全盤建構契約用人法制，以達三元管理法制之健全，爰擬定聘用人員人事條例草案（以下簡稱本條例草案）。 | 簡要說明所面臨問題之梗概。 |
| **4-1-2執行現況及問題之分析** | 一、聘僱人員現況： （一）聘用人員應機關業務需要，辦理發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究工作，非本機關現有人員所能擔任者為限。（二）約僱人員工作係相當分類職位公務人員第五職等以下之臨時性工作，而本機關確無適當人員可資擔任者為限，其範圍如左：1、訂有期限之臨時性機關所需人員。2、因辦理臨時新增業務，在新增員額未核定前所需人員。3、因辦理有關機關委託或委辦之定期性事務所需人員。4、因辦理季節性或定期性簡易工作所需人員。二、問題分析：（一）相關規範 聘用條例僅有10條條文，內容過於簡單，另外雖有其他給假及離職儲金辦法之相關規定，仍難以周全規範聘用人員之權利義務。聘用人員之範圍、進用程序、權利與義務等事項，或尚乏明文規範，或散見於相關法令中，迄無統一完整之法律規範。又現行約僱人員係依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法（以下簡稱僱用辦法）進用，尚無法律層次之依據。（二）進用後管理 聘用人員人事事項並未有統一明確之規範，其進用後之人事管理事項由各機關自行訂定規章辦理，對不同機關聘用人員權益保護不一。（三）離退給與 現行聘僱人員離職給與係於「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法（以下簡稱給與辦法）」規範，聘僱人員僅得於契約屆滿（或屆滿前）離職，或在職期間因公、因病或意外死亡時，發給公、自提儲金本息。依上開給與辦法規定，聘僱人員僅得於離退時領取一次離職金，其任職私人門之年資無法併計退休年資並領取退休金，是渠等離退權益保障尚有不足。 | 1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。 |
| **4-1-3相關之性別統計及性別分析** | 一、聘僱人員性別比例：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  性別類型 | 男 | 女 | 合計 |
| 人 | ％ | 人 | ％ | 人 |
| 聘用人員 | 中央 | **4,043** | **49.17** | **4,180** | **50.83** | **8,223** |
| 地方 | **1,383** | **31.92** | **2,950** | **68.08** | **4,333** |
| 約僱人員 | 中央  | **2,545** | **31.89** | **5,435** | **68.11** | **7,980** |
| 地方 | **2,747** | **30.61** | **6,227** | **69.39** | **8,974** |
| 合計 | **10,718** | **36.32** | **18,792** | **63.68** | **29,510** |

資料來源：中華民國103年銓敘統計年報資料時間：103年底二、整體來說，女生聘僱人員為男生的1.75倍。 | 1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。 |
| **4-1-4須強化的性別統計及其方法** | 現行性別統計尚無不足。 | 如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。 |
| **4-2訂修需求** | **4-2-1解決問題可能方案** | 前述問題，可透過立法程序解決，如制訂聘用人員人事條例草案（以下簡稱本條例草案）專法。該條例除界定聘用人員之聘用範圍外，另涵括聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項予以明文規範。 | 請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。 |
| **4-2-2訂修必要性** | 1. 聘用條例僅有10條條文，內容過於簡單。又聘用人員之範圍、進用程序、權利與義務等事項，迄無統一完整之法律規範。現行約僱人員係依僱用辦法進用，尚無法律層次之依據。
2. 現行聘用人員離職給與係於給與辦法中規範，聘用人員僅得於契約屆滿（或屆滿前）離職，或在職期間因公、因病或意外死亡時，發給公、自提儲金本息。依上開給與辦法規定，聘僱人員僅得於離退時領取一次離職金，其任職私人門之年資無法併計退休年資並領取退休金，是渠等離退權益保障尚有不足。
3. 綜上，為統一規範聘用人員人事事項，並照護聘用人員相關權益，本條例草案有其制定之必要。
 | 請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。 |
| **4-3配套措施及相關機關協力事項** | 本條例草案公布施行後，聘用條例將同步廢止，中央與地方均同時適用本條例，各用人機關對於聘用人員之聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核、保險及退休等人事事項等，均須依本條例草案規範內容辦理。 | 配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。 |
| **伍、政策目標** | 為期全盤建構聘用人員之人事法制，有助於聘用人員之權利與義務規範更加周全完整，使機關進用聘用人員依據、資格條件及人事管理事項更加明確，達成活化政府人力資源運用，俾提昇政府施政效能及國家競爭力。 | 簡要說明政策取向。 |
| **陸、徵詢及協商程序** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **6-1法案主要影響對象** | 依本部103年銓敘統計年報顯示，中央及地方聘用人員計有12,556人，約僱人員則計有16,954人，合計29,510人。 | 請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。 |
| **6-2對外意見徵詢** | 本部前於本（104）年1月27日及同年4月20日2次邀集中央及地方主管機關及聘僱人數較多之主管機關開會研商，並審酌機關意見，研擬相關條文及條文說明。 | 1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。
2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
 |
| **6-3與相關機關（構）及地方自治團體協商** | 同6-2說明。 |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **7-1成本** | 落實本條例草案應尚不致對各機關學校財政負擔造成太大影響，而增加機關財政負擔，說明如下：1. 各用人機關對於聘用人員之聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核等人事事項，各機關業行之有年，本條例草案係將上開實務作法法制化，尚不致增加機關財政負擔。
2. 現行實務上，自87年1月1日起，新進之聘僱人員一律加入勞保，而已參加公教人員保險者，得依其意願選擇改投勞保或繼續投保公務人員保險。是以，各機關聘僱人員參加勞保已行之有年，爰明定聘僱人員應參加勞保之規定，應尚不致增加政府財政負擔。
3. 各機關提撥退休金之百分比，係由各用人機關考量用人需求及財政負擔而於契約內規定；至若各機關提撥退休金如擬維持6％，以其提繳率與各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法規定之比率一致，僅提繳內涵由其月支報酬改為依勞工退休金條例規定之「工資」內涵辦理，尚不致對各機關學校財政負擔造成太大影響。
 | 1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。 |
| **7-2效益** | 1. 統一建置聘用人員人事法制，就聘用人員之權利義務等相關事項明確規範，並透過審查學、經歷之彈性用人方式，俾各機關學校延攬各界優秀人才蔚為國用，以符各機關業務需要，提升國家競爭力。
2. 藉由公開甄選方式，使聘用人員之進用更臻透明、公正及公平。
3. 明定聘用人員保險及退休等相關事項，照護聘僱人員退休權益及吸引優秀人才之效。
 |
| **7-3對人權之影響** | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | 本條例草案係對聘用人員之聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核等人事事項，予以明確規範，期能彈性用人及延攬各界優秀人才，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。 | 請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。 |
| **7-3-2公民與政治權利國際公約** | 本條例草案係對聘用人員之聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核等人事事項，予以明確規範，期能彈性用人及延攬各界優秀人才，與公民與政治權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **7-3-3經濟社會文化權利國際公約** | 本條例草案係對聘用人員之聘用等別、資格、聘用程序、薪資、考核等人事事項，予以明確規範，期能彈性用人及延攬各界優秀人才，，與經濟社會文化權利國際公約及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，尚無不符。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **捌、性別議題相關性****8-1規範對象：** （1）若8-1任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2及8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如8-1皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2及8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後， 11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌**、**8-1至8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。（2）本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。 |
| **項　目** | **評定結果**(請勾選) | **評定原因** | **備　註** |
| **是** | **否** |
| **8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象** |  | **Ｖ** | 本條例草案並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象。 | 如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。 |
| **8-1-2訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異** |  | **Ｖ** | 本條例草案之執行方式不因性別、性傾向或性別認同而有差異。 | 規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。 |
| **8-1-3訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果** |  | **Ｖ** | 本條例草案規範對象，係以聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之聘用及約僱人員為對象，尚不因性別產生不同結果。 | 規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。 |
| **8-2性別目標** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-2-1採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等** |  | 基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及8-2-2不得全部填列無關） |
| **8-2-2營造平等環境，預防及消除性別歧視** |  | 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及8-2-1不得全部填列無關） |
| **8-3 性別效益** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-3-1對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效** |  | 請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。 |
| **8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求** |  | 依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。 |
| **玖、性別影響評估結果：**請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。 |
| **9-1評估結果之綜合說明** |  |
| **9-2參採情形** | **9-2-1****說明採納意見後之法案調整** | 有關張委員於11-10綜合性檢視意見所提本草案對女性聘用人員之各項假別規定及保障，是否納入建請更清楚說明之，如產假天數及家庭照顧假等之計算等，於相關條文之說明欄內敘明之，以表示符合「性別平等政策綱領」之規定一節，現行聘用人員之給假係依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法規定辦理。為使各機關聘用人員之給假條件、假別、日數及其他事項有所遵循，於本條例草案第34條明定聘用人員請假規則之法源。又因聘用人員之給假事項較為繁瑣，具其細節性，尚無法於本法完整規範，且現行公務人員請假事項亦係公務員服務法授權而另訂公務人員請假規則，爰參照公務人員請假規則規定，未來對於聘用人員請假事項之相關細部規範，將由本部會同行政院人事行政總處另定聘用人員請假規則，俾對於聘用人員之給假權益事項給予明確之規範及保障。 |
| **9-2-2****說明未參採之理由或替代規劃** |  |
| **9-3通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：**已於104年10月22日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱□傳真 ▓e-mail □郵寄 □其他　　　　　 |
| **拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）****10-1** 法案內容： ▓提經法規會討論通過 □已會法制單位表示意見 **10-2** 徵詢及協商程序： □已徵詢及協商法案主要影響對象▓已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見**10-3** 訂修程序： ▓本檢視表已完整填列**復核人姓名及職稱：專員 官長偉** |

|  |
| --- |
| **拾壹、性別影響評估程序參與：**若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。 |
| **（一）基本資料** |
| 11-1程序參與期程或時間 | 104 年 10 月 21 日至 104 年 10 月 21 日 |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | 張瓊玲，臺灣警察專科學校海洋巡防科副教授兼主任、行政院性平會委員、考試院性平會委員 |
| 11-3參與方式 | □法案研商會議 □性別平等專案小組　■書面意見 |
| 11-4業務單位所提供之資料 | 相關性別統計資料 | 法案內容 |
| ■有 □很完整 ■可更完整□現有資料不足須設法補足□無 □應可設法找尋□現狀與未來皆有困難 | □有， 且具性別觀點■有， 但不具性別觀點□無 |
| 11-5法案與性別議題關聯之程度 | ■有關 □無關 **（若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若8-1-1至8-1-3均可評定「否」者，則勾選「無關」）。** |
| **（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見** |
| **11-6性別統計及性別分析之合宜性** | **合宜** |
| **11-7正當程序中性別參與之合宜性** | **合宜** |
| **11-8性別目標之合宜性** | **可再補充說明之** |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | **合宜** |
| **11-10綜合性檢視意見** | 1. 本草案規定，已納入「養育三足歲以下子女者，得依法申請留職停薪，機關不得拒絕。」之規定，符合憲法及CEDAW對母性保護之要求。
2. 本草案對女性聘用人員之各項假別規定及保障，是否納入建請更清楚說明之，如產假天數及家庭照顧假等之計算等，於相關條文之說明欄內敘明之，以表示符合「性別平等政策綱領」之規定。
3. 餘本草案之內容，值得肯定，一併敬表同意。
 |
| **（三）參與時機及方式之合宜性** | **合宜** |
| **本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。（簽章，簽名或打字皆可） 張瓊玲** |

**【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫**

* **第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1規範對象」，並補填列「捌、8-2性別目標、8-3性別效益」及「玖、評估結果」。**
* **本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232）。**

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第三案(二)**

 **【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |
| --- |
| **填表日期： 104 年 11 月 20 日** |
| **填表單位：銓鈙部特審司****填表人姓名：侯佩娣 　　　　　　　職稱：專員****電話：（02）82366591 e-mail：spe3626@mocs.gov.tw** |
| **填 表 説 明****一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。****二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。****三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。** |
| **壹、法案名稱** | **醫事人員人事條例修正草案** |
| **貳、主管機關** | **銓鈙部** | **主辦機關** | **銓鈙部** |
| **參、法案內容涉及領域：** | **勾選（可複選）** |
| 3-1 組織 |  |
| 3-2 考選 |  |
| 3-3 銓敘 | **Ｖ** |
| 3-4 保障、培訓 |  |
| 3-5 退撫基金管理及監理 |  |
| 3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域） | **Ｖ**（醫事人員人事事項） |
| **肆、問題界定與訂修需求** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **4-1問題界定** | **4-1-1問題描述** | 醫事人員人事條例（以下簡稱醫事條例）於89年1月16日施行迄今，僅於95年5月17日修正1次。鑒於時空環境變遷，相關法律規定亦迭經修正或制定，衍生若干任用相關問題。為明確授權各機關適用醫事條例職務一覽表（以下簡稱一覽表）得依各機關實際狀況及業務需要，將醫事職務予以區分為應適用職務及得適用職務；又為適度控管醫事職務之範圍，並配合中央行政機關組織基準法之規定，將醫事人員任用相關事項回歸醫事條例及相關法規規定；另配合醫事專業法規有關醫事人員受處分之規定及實務現況，爰研具醫事條例修正草案予以規範。 | 簡要說明所面臨問題之梗概。 |
| **4-1-2執行現況及問題之分析** | 1. 執行現況：
2. 各機關醫事職務之認定依據：

有關醫事職務係依考試院及行政院會同訂定之一覽表，區分為應適用及得適用之職務2種，各機關增置上開醫事職務，得依一覽表附註六規定程序修正該表，並自組織法規訂定或修正生效日生效。又醫事條例及一覽表均明定醫事人員適用之職務。 1. 醫事人員調任較低級別職務辦理情形：

醫事條例僅就醫事人員調任較低級別之職務時，其俸級核敘予以規範；惟依本部98年7月29日書函補充解釋，渠等調任較低級別之職務時，須經當事人同意。1. 依醫事專業法規受懲戒處分之處理方式，尚乏相關規範

有關醫事人員依各該醫事專業法規受處分，如經廢止或撤銷醫事專門職業證書確定，將不具醫事人員任用資格；如經停業、廢止或撤銷執業執照者，依各該醫事專業法規規定，不得執業；惟發生類此情事時，其後續相應處理方式，醫事條例相關規定均未有明確規範。1. 問題分析：
2. 各機關應如何增置醫事職務之相關問題：

醫事條例相關規定，均未明定應適用及得適用之職務之認定標準，又各機關組織法律常依一覽表得適用之職務規定體例，規範其部分職務必要時得由醫事人員擔任之規定，易滋生得適用之職務僅係依組織法律規定之誤解。另醫事條例對於醫事人員適用職務，與一覽表重複規範。1. 未明定醫事人員調任較低級別職務，須否經當事人同意：

醫事人員調任較低級別職務，事涉當事人任用權益事項，目前本部以98年7月29日書函補充解釋方式處理，未臻周妥，且有與法律保留原則相違之虞。1. 未明定醫事人員依醫事專業法規受懲戒處分，其後續之處置措施：

有關醫事人員如經相關主管機關，依各該醫事專業法規予以懲戒，除是否依公務員懲戒法移送懲戒，或依公務人員考績法予以懲處外，基於醫事條例證照用人之規定，仍應就所受懲戒處分，於醫事條例明確規範其後續處理方式，俾期醫事條例之規範完備。 | 1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。 |
| **4-1-3相關之性別統計及性別分析** | 1. 醫事人員性別比例（按領有證書類別區分）

資料來源：本部銓審資料庫資料時間：104年10月31日二、醫事條例係規範醫事人員任用、陞遷、俸給等人事事項，其立法意旨，係因應公立醫療機構用人困難問題，建構醫事人員專業證照用人制度，以提升醫療服務效能，並未以性別作為進用之考量因素。 | 1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。 |
| **4-1-4須強化的性別統計及其方法** | 現行性別統計尚無不足。 | 如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。 |
| **4-2訂修需求** | **4-2-1解決問題可能方案** | 可透過修法程序解決，如：明定適用醫事條例職務為應由醫事人員擔任及得由醫事人員擔任之職務2種；增訂醫事人員依所任職務級別任用，除自願者外，不得調任較低級別職務，以及依醫事專業法規受處分，致影響醫事業務執行之相應處理方式等規定。 | 請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。 |
| **4-2-2訂修必要性** | 醫事條例施行迄今，因法制規範未完備，衍生諸多任用問題，為期醫事人員人事法制更臻健全，從而提昇醫事人員之素質及效能，應儘速完成修法。 | 請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。 |
| **4-3配套措施及相關機關協力事項** | 法制上，須配合修正醫事條例施行細則及一覽表等規定；實務上，因應醫事條例修正後，各機關醫事人員任用，應同時符合醫事條例相關法規及各機關組織法規之規定，而非僅依據各機關組織法規；又醫事人員之任命、調任，以及依各該醫事專業法規受懲戒處分之後續處理方式等事項，均應依規定辦理，以符法制。 | 配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。 |
| **伍、政策目標** | 醫事人員人事制度之良窳，攸關得否延攬優秀醫事人員進入公部門服務，期能透過積極推動醫事條例儘速完成修法程序，使醫事人員人事法制更為完備，進而提昇公部門醫事人力之素質及效能與國內醫療品質，以維護及保障國民生命健康安全。 | 簡要說明政策取向。 |
| **陸、徵詢及協商程序** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **6-1法案主要影響對象** | 依104年10月31日本部銓審資料庫之統計顯示，目前經銓敘審定之醫事人員計27,371人。 | 請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。 |
| **6-2對外意見徵詢** | 1. 本修正草案涉及醫事人員任用權益，為資周妥，業於102年5月2日函請中央暨地方各主管機關表示意見，同年9月18日邀集相關機關共同開會研商，經參採相關意見修正後，於同年11月25日陳報考試院審議。
2. 嗣經103年7月31日考試院第11屆第295次會議決議須辦理事項，其中涉及醫事條例法制相關事項者，為須否訂定醫事人員轉任辦法，以及再予檢討本部92年5月8日部銓一字第0922242168號令釋規定部分，本部前擬具研究報告，並就現行醫事人員轉調簡薦委任制職務時之官職等級核敍方式之現況，及醫事條例之立法意旨、與相較其他適用各特種人事法律人員（以下簡稱其他各類人員）之衡平性等相關問題予以探討，未對外徵詢相關意見。
 | 1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。 |
| **6-3與相關機關（構）及地方自治團體協商** | 同6-2說明。另臺灣醫療品質促進聯盟於102年11月27日邀集該聯盟相關醫事團體，共同召開醫事條例修正草案研議相關因應措施會議，並作成決議略以：堅決反對增設師（四）級，建議取消士（生）級，同時，請各與會團體，就其立場函致考試院、衛福部及本部。本部復於103年1月10日函復上開各醫事團體，除申明考試院第166次會議決議，有關醫事人員高資低用問題，採行共用員額方案解決之政策立場迄未改變，並將本部102年11月25日函送考試院審議之醫事條例修正草案，無涉師（四）級規劃部分予以說明。 |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **7-1成本** | 修正醫事條例第12條，有關調任或再任同級別職務人員，其原敘較高俸級仍予照支或保留之規定後，勢將增加政府財政支出；惟因醫事人員合於該條文規範之情形者，並非可事前預知，且醫事人員因其職涯發展較多元，故相較於公務人員，其流動性亦偏高，爰實際增加政府財政支出，尚無法具體量化。 | 1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。 |
| **7-2效益** | 有關增修有關調任或再任同級別職務之醫事人員，其原敘較高俸級仍予照支或保留之規定，有助當事人俸級權益之保障，以利人才之延攬及交流；另對於醫事人員依醫事專業法規受處分，致影響醫事業務執行者，增訂後續適當處置機制，使醫事人員人事制度更為合理、健全，進而保障人民之生命安全福祉。 |
| **7-3對人權之影響** | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | 醫事條例係規範有關醫事人員任用、陞遷、俸給等相關人事事項，本修正草案係依相關法律規定之修正或制定，以及醫事條例運作之實務現況，予以增訂或修正相關規範。另對於醫事人員依醫事專業法規受處分，致影響醫事業務執行者，增訂後續適當處置機制，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。 | 請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。 |
| **7-3-2公民與政治權利國際公約** | 醫事條例係規範有關醫事人員任用、陞遷、俸給等相關人事事項，本修正草案係依相關法律規定之修正或制定，以及醫事條例運作之實務現況，予以增訂或修正相關規範，與公民與政治權利國際公約及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **7-3-3經濟社會文化權利國際公約** | 醫事條例係規範有關醫事人員任用、陞遷、俸給等相關人事事項，本修正草案係依相關法律規定之修正或制定，以及醫事條例運作之實務現況，予以增訂或修正相關規範，與經濟社會文化權利國際公約及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，尚無不符。 | 依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 |
| **捌、性別議題相關性****8-1規範對象：** （1）若8-1任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2及8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如8-1皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2及8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後， 11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌**、**8-1至8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。（2）本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。 |
| **項　目** | **評定結果**(請勾選) | **評定原因** | **備　註** |
| **是** | **否** |
| **8-1-1訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象** |  | **Ｖ** | 本修正草案並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，如：醫事條例修正草案第12條有關醫事人員俸級核敍之規定，並未因性別不同而有差異規範。 | 如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。 |
| **8-1-2訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異** |  | **Ｖ** | 本修正草案之執行方式不因性別、性傾向或性別認同而有差異，如：醫事條例修正草案第12條有關醫事人員俸級核敍之規定，並未因性別不同而有差異規範。 | 規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。 |
| **8-1-3訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果** |  | **Ｖ** | 本修正草案不因性別產生不同結果，如：醫事條例修正草案第12條有關醫事人員俸級核敍之規定，並未因性別不同而有差異規範。 | 規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。 |
| **8-2性別目標** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-2-1採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等** |  | 基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及8-2-2不得全部填列無關） |
| **8-2-2營造平等環境，預防及消除性別歧視** |  | 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及8-2-1不得全部填列無關） |
| **8-3 性別效益** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **8-3-1對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效** |  | 請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。 |
| **8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求** |  | 依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。 |
| **玖、性別影響評估結果：**請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。 |
| **9-1評估結果之綜合說明** | 1. 案經張委員於「第二部分－性別影響評估程序參與」填寫結果，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」。
2. 依張委員於11-10「綜合性檢視意見」所提建議意見，將4-1-3性別統計資料之「人次」，修正為「人數」；另8-1-1、8-1-2及8-1-3等3項目之評定原因，一律於其後補述「如：醫事條例修正草案第12條有關醫事人員俸級核敍之規定，並未因性別不同而有差異規範。」等文字，以說明法案內容確實不具性別觀點，並修正如前。
 |
| **9-2參採情形** | **9-2-1****說明採納意見後之法案調整** |  |
| **9-2-2****說明未參採之理由或替代規劃** |  |
| **9-3通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：**已於104年11月20日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱□傳真 ▓e-mail □郵寄 □其他　　　　　 |
| **拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）****10-1** 法案內容： ▓提經法規會討論通過 □已會法制單位表示意見 **10-2** 徵詢及協商程序： □已徵詢及協商法案主要影響對象▓已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見**10-3** 訂修程序： ▓本檢視表已完整填列**復核人姓名及職稱：專員 官長偉** |

**【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫**

|  |
| --- |
| **拾壹、性別影響評估程序參與：**若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。 |
| **（一）基本資料** |
| 11-1程序參與期程或時間 | 104 年 11 月 25 日至 年 月 日 |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | 張珏 台大健康政策與管理研究所 副教授 |
| 11-3參與方式 | □法案研商會議 □性別平等專案小組　▓書面意見 |
| 11-4業務單位所提供之資料 | 相關性別統計資料 | 法案內容 |
| □有 □很完整  ▓可更完整 □現有資料不足須設法 補足□無 □應可設法找尋 □現狀與未來皆有困難 | □有， 且具性別觀點▓有，但不具性別觀點□無 |
| 11-5法案與性別議題關聯之程度 | □有關 ▓無關 **（若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若8-1-1至8-1-3均可評定「否」者，則勾選「無關」）。** |
| **（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見** |
| **11-6性別統計及性別分析之合宜性** | 參見綜合性檢視意見 |
| **11-7正當程序中性別參與之合宜性** | 本法令修改過程是否修訂委員單一性別不低於1/3? |
| **11-8性別目標之合宜性** | 需加一些說明。依據法令某條文，沒有差異對待。 |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | 需加一些說明。依據法令某條文，沒有差異對待。 |
| **11-10綜合性檢視意見** | 一、4-1-3性別統計 應是人數而不是人次二、可在8-1-1,2, 3 確保文字有提到薪資男女條件相同，不因單一性別而有特別敘薪。 |
| **（三）參與時機及方式之合宜性** | 可。 |
| **本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。（簽章，簽名或打字皆可）**  |

* **第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1規範對象」，並補填列「捌、8-2性別目標、8-3性別效益」及「玖、評估結果」。**
* **本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」（網址：http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232）。**

陸、徵詢及協商程序之附表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 重要事項 | 有無爭議 | 相關條文 | 相關機關（構）、團體或人員之主要意見 | 參採與否及其理由（含國際參考案例） |
| 1. 須否增列師（四）級之醫事級別。
 | **□有****█無** | §3 | 教育部、臺北市政府：衡酌醫療業務發展及逐級陞遷、士氣激勵之考量，建議增列師（四）級之醫事級別，以解決高資低用問題。 | 1. 查本部於民國100年7月4日函陳考試院有關醫事人員任用相關問題研究報告，案經同年12月8日考試院第11屆第166次會議決議略以，有關醫事人員高資低用問題，採行原行政院衛生署（以下簡稱衛生署，現為衛福部）建議「具師類醫事證書者以師（三）級任用，並得搭配其他醫事職務師級與士（生）級共用員額」之擬案，以逐年漸進方式解決高資低用問題，辦理年限以5年為期，並函請行政院移由原衛生署邀集相關機關研擬配套措施，以落實解決。
2. 依102年9月18日研商醫事條例修正草案會議決議，請衛福部正式來函建議增列師（四）級，並提供具體建議修正條文及彈性文字內容，與相關會議紀錄、資料等到部，俾據以研議。惟該部同年11月5日函復本部，有關依考試院166次會議決議之後續辦理情形案，並未就增列師（四）級提出正式建議或具體修正條文，爰維持原擬條文，所提建議擬予保留。
 |
| 1. 醫事人員經處分停業、廢止或撤銷執業執照之後續相應處理事項。
 | **□有****█無** | §15Ⅱ | 衛福部：建議將渠等人員「應調離臨床醫療工作」文字修正為「應即令其停止執行該類醫事人員專門職業法規所定業務」，以符實際作業。臺北市政府：有關渠等人員應調離臨床醫療工作，惟既無法執業，似乎就應予以停職，方不致衍生執行之困擾。法務部：建議有關後續得處置之機關，希由權責機關，而非主管機關。新竹縣政府：建議考量將渠等人員應予停職，納入條文規範，以收警惕之效。 | 依醫事條例第4條規定，醫事人員須具有醫事相關類科考試及格並取得中央衛生主管機關核發之醫事證書，始具有師（三）級及士（生）級醫事人員任用資格。因此，渠等受是類處分期間，並非「身分權」之喪失，當事人仍得轉調或續任其他非診療業務，爰為符實際作業，並兼顧當事人權益及機關用人需要等因素考量，所提建議，均納入條文規範。 |

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→Ⅰ（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。

**考選部105年度推動性別平等工作計畫**

**報告事項第四案(一)**

1. **依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104年至107年度）。

1. **計畫目標**

本工作計畫之規劃與推動，係在以往年度推動性別平等實施計畫之基礎上，透過性別影響評估等各項行動策略之推動，將性別觀點納入各項政策、法令、計畫及方案制訂、預算編列及資源分配中，使國家考試、文官制度與社會性別平等趨勢相互結合，以促進性別實質平等的實現。

1. **實施對象**

本部各單位。

1. **關鍵績效指標**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一 | 〔本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之個數÷本會重要任務編組總數〕×100% | 55% |
| 2 | 公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目。 | 〔不分性別實施相同體能測驗項目之公務人員特種考試之個數／實施體能測驗之公務人員特種考試總數〕＊100% | 85% |
| 3 | 辦理國家考試應試科目試題檢視次數。 | 每年辦理由本部性別平等專案小組檢視國家考試命題大綱已納入性別議題之科目試題是否涉及性別歧視次數，並詳實具體提供建議，俾藉回饋機制，謀求改進。 | 1 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 性別平等教育訓練參訓率(%) | （本部職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數 / 本部職員總數）×100% |  70% |
| 2 | 辦理性別影響評估比率(%) | （本部報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數 /本部報院法律案件數） |  100%(惟仍須視法案研修種類及推動期程，酌予調整比率) |
| 3 | 性別統計指標項目新增數 | 本部當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數 | 1 |

1. **實施策略及措施**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| 一、本部重要任務編組委員任一性別比例不得低於三分之一 | 本部各單位於辦理各任務編組委員派聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性、校際及區域衡平外，同時兼顧性別平等，俾達成任一性別比例不得低於三分之一之目標。 | 本部各單位 |
| 二、公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目。 | 基於須實施體能測驗之考試或類科，其職務無分男女，均需具備相當體能，始能勝任。將協洽各該用人機關依據職務所需之核心職能與體能要素，以不分性別設計體能測驗項目及施測內涵，並研修各該考試規則體能測驗相關規定。 | 特種考試司 |
| 三、國家考試應試科目試題應兼顧性別平衡，無性別歧視。 | 一、提請委員命擬、審查試題時，注意試題內容應不涉及性別歧視與刻板化印象，尤其題目設計涉及人物時應儘量以中性表述，並注意性別衡平。二、各項考試題務組配合在決定、校對、校樣試題等階段，典試委員及相關工作人員應特別注意試題內容，避免有歧視或性別失衡情事發生。 | 本部各單位 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| 一、落實性別平等教育訓練 | 1-1將性別主流化課程納入本部年度訓練計畫。1-2為賡續提升本部性別意識培力，除固定派員參加院部會相關性別通識教育課程，不定期邀請相關專家學者辦理性別主流化專題演講或電影賞析，並配合相關政策與法令之實施，辦理相關教育訓練。1-3辦理教育訓練之課程內容，納入CEDAW各項性別主流化工具與實例運用，提升機關人員運用性別主流化工具辦理CEDAW要求各項措施之能力。  | 人事室 |
| 二、提升性別影響評估辦理品質 | 本部各單位修(訂)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」，附案陳報考試院審議。 | 規劃司法規委員會 |
| 三、賡續充實性別統計，並加強運用性別統計資料 | 3-1年度各項考試相關統計資料於榜示當日即時上網公布。3-2年度考選統計年報定期出刊即時上網公布。3-3配合年度考選統計年報資料整理完竣之際，即時更新編製「本部性別統計及統計指標」及「本部性別圖像」陳報考試院彙整。3-4更新本部全球資訊網性別平等專區相關統計表資料內容，並配合政策研撰相關重要議題之性別統計分析報告。3-5配合行政院「重要性別統計資料庫」之建置，辦理各相關指標項目統計資料發布，提供應用。 | 統計室 |

1. **經費來源**

由本部相關預算項下支應。

1. **考核及獎勵**

機關對於執行本實施計畫著有績效人員，從優獎勵；必要時得辦理實地考核。

**銓敘部105年度推動性別平等工作計畫(草案)**

**報告事項第四案(二)**

1. **依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104年至107年度）。

1. **計畫目標**

 本工作計畫之規劃與推動，係在以往年度推動性別平等工作計畫之基礎上，進一步將性別觀點融入機關業務之推動，並強化性別主流化工具之運用，以提升政策、法規及行政措施之規劃、執行、評估品質，擴大推動成效，促進實質之性別平等。

1. **實施對象**

本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會。

1. **關鍵績效指標**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 各機關考績及甄審委員會委員組成時情形 | 1. (委員任一性別人數／委員總人數) ≧1／3。
2. 但受考人（機關人員）任一性別比例未達三分之一時：委員總人數x[受考人(機關人員)任一性別人數／總受考人（機關人員）人數]=計算結果無條件進位；該性別受考人（機關人員）人數≧20人時，至少2人。
 | 機關達成率100% |
| 2 | 建置公務人員辭職原因填報系統功能數 | 本部銓敘業務網路作業系統相關功能建置完成數 | 1 |
| 3 | 研析退休公務人員支領月退休金結構 | 當年度退休公務人員統計資料報告新增官職等及性別統計指標項目數 | 1 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 性別平等教育訓練參訓率(%) | （本機關及所屬機關職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數/本機關及所屬機關職員總數）×100% | 70% |
| 2 | 辦理性別影響評估比率(%) | （本機關及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數/本機關及所屬機關報院法律案件數） | 100% |
| 3 | 性別統計指標項目新增數 | 本機關及所屬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 | 1 |

1. **實施策略及措施**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| (一)落實各機關考績及甄審委員會委員任一性別比例規定 | 調查各機關考績及甄審委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一；但受考人(機關人員)任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人(機關人員)比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人(機關人員)人數在20人以上者，至少2人。 | 法規司 |
| (二)建置公務人員辭職原因填報相關系統功能 | 配合各機關辦理辭職登記案簡化作業，於本部銓敘業務網路作業系統增修辭職原因調查相關欄位及功能，並通函請各機關報送人員辭職登記案時，併於系統填報人員辭職原因，俾有助於機關瞭解人員辭職原因及本部擬訂相關政策之參考。 | 銓審司、資訊室 |
| (三)充實退休公務人員退休官職等及性別統計資料 | 3-1新增官職等及性別統計項目。3-2除持續辦理現有統計資料外，並請基金管理會新增官職等及性別等系統欄位，期充實本部性別統計數據，並結合本部退撫資料庫，以作為未來分析問題、制定法令、政策、方案計畫等參據。 | 退撫司、資訊室、公務人員退休撫卹基金管理委員會 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| (一)落實性別平等教育訓練 | 1-1為落實性別意識培力，賡續將性別平等教育訓練納入年度職員訓練計畫實施，規劃辦理訓練課程、專題演講或以影片欣賞等方式，強化本部及所屬機關同仁性別主流化概念，使於檢視、制定各項法令與政策及分析問題時，納入性別觀點。另適時轉知其他機關及各訓練機關(構)開辦之訓練或數位課程，鼓勵主動參與學習或薦送人員參訓。1-2加強辦理性別平等教育訓練進階課程，提升機關人員運用性別主流化工具辦理CEDAW要求採行各項措施之能力。 | 人事室 |
| (二)提升性別影響評估辦理品質 | 2-1本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會研修(訂)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」，附案陳報考試院審議，但廢止案及配合行政院組織改造合併處理之法律案，不在此限。 | 各單位、法規委員會、公務人員退休撫卹基金管理委員會 |
| (三)賡續充實性別統計，並加強運用性別統計資料 | 3-1定期更新本部性別平等專區有關性別統計表、性別統計分析及性別圖像之資料。3-2配合業務需求，檢視性別平等專區資料，增編本部性別統計表，充實專區內容及重要性別統計項目。3-3編製行政院「重要性別統計資料庫」擇定之重要國際性別比較指標，加強推廣各界運用。 | 統計室 |

1. **經費來源**

由本機關及所屬機關相關經費項下支應。

1. **考核及獎勵**

本機關對於執行本工作計畫著有績效人員，從優獎勵。

**公務人員保障暨培訓委員會105年度推動性別平等工作計畫**

**報告事項第四案(三)**

**壹、依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）。

**貳、計畫目標**

本工作計畫之規劃與推動，係在歷年推動性別平等實施計畫之基礎上，賡續將性別觀點融入機關業務之推動，並強化性別主流化工具之運用，以提升政策或行政措施之規劃、執行及評估品質，進而擴大推動成效，促進實質之性別平等。

**參、實施對象**

公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱本會）各單位及所屬機關。

**肆、關鍵績效指標**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 加強公務人員考試錄取人員基礎訓練班務輔導員性別平等權益宣導 | （基礎訓練班務輔導員參加性別平等權益宣導之人數/基礎訓練班務輔導員之總人數）×100％  | 100％ |
| 2 | 加強升官等訓練班務輔導員性別平等權益宣導 | （升官等訓練班務輔導員參加性別平等權益宣導之人數/升官等訓練班務輔導員之總人數）×100％ | 65％ |
| 3 | 各項公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | （基礎訓練及升官等訓練參加性別平等權益課程之學員人數/基礎訓練及升官等訓練之學員人數）×100％ | 100％ |
| 4 | 女性簡任高階公務人員參訓率 | （本會辦理高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數/本會辦理高階文官培訓飛躍方案之參訓人數）×100％ | 33％ |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 性別平等教育訓練參訓率 | （本會及所屬機關職員當年度參加性別平等相關訓練課程之人數/本機關及所屬機關職員之總人數）×100％ | 50％ |
| 2 | 辦理性別影響評估比率 | （本會及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估之案件數/本機關及所屬機關報院法律之案件數）×100％ | 100％ |
| 3 | 性別統計指標項目新增數 | 本會及所屬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 | 2 |
| 4 | 配合行政院「重要性別統計資料庫」之建置，辦理2項指標項目統計資料之發布 | （行政院重要性別統計資料庫內本會資料更新之指標數目/行政院重要性別統計資料庫內本會應更新之指標總數）×100％ | 100％ |

1. **實施策略及措施**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| (一)加強宣導及保障考試錄取人員性別平等權益 | 1-1-1於各項公務人員考試錄取人員訓練計畫中明定實務訓練機關（構）學校應審酌受訓人員因懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由，適時予以關心及必要之協助，並告知受訓人員因前揭事由得請假之假別及相關權益事項。另亦請考選部於應考須知及本會於訓練通知書函加註說明，使錄取人員充分瞭解自身權益。 | 主辦：培訓發展處協辦：考選部 |
|  | 1-1-2每年積極辦理公務人員考試錄取人員實務訓練輔導員及人事人員講習、各項公務人員考試錄取人員訓練之法規與課程介紹，並藉此加強宣導性別平等權益，以強化渠等性別意識與知能。 | 主辦：培訓發展處協辦：各項公務人員考試申辦機關 |
| (二)加強宣導及保障升官等訓練參訓人員性別平等權益 | 1-2-1每年積極辦理升官等訓練遴選講習，並藉此加強宣導懷孕、安胎、分娩、流產為申請延後訓練或停止訓練之事由、協助各機關人事人員能主動並即時給予參訓人員適時之協助。 | 主辦：培訓發展處協辦：各縣市政府 |
| (三)各項公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 1-3-1每年於各項公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練積極安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 培訓發展處 |
| (四)鼓勵女性簡任高階公務人員參加高階文官培訓飛躍方案，任一性別比例不得低於三分之一 | 1-4-1為有效提升女性簡任高階公務人員參加訓練之比率，將函請各機關鼓勵女性簡任高階公務人員參訓，並請各機關在相同條件下優先遴選女性參訓，以達促進性別平權之目標。 | 培訓評鑑處 |

**二、性別主流化各項工具之運用**

| 實施策略 | 措　　施 | 辦理單位 |
| --- | --- | --- |
| (一)強化部會性別平等小組運作功能 | 2-1-1強化外聘委員機制本會性別平等小組除依其設置要點組成及運作外，每次小組會議宜有2位以上外聘民間委員出席，期藉由公、私部門間之對話，協助將性別觀點融入機關業務。2-1-2積極提報下列性別相關議題於性別平等小組討論，並追蹤會議決議辦理情形：(1)考試院性別平等委員會決議（定）事項辦理情形報告及追蹤管考事項。(2) CEDAW要求採行之措施運用性別主流化工具及納入性別觀點之辦理情形。(3)機關業務運用性別主流化工具及納入性別觀點之辦理情形。(4)法規檢視辦理情形。(5)性別平等教育訓練規劃及辦理情形。(6)性別影響評估辦理情形。(7)性別平等推動工作計畫及成果報告。(8)其他重要性別平等事宜。 | 主辦：本會性別平等小組協辦：本會各單位及所屬機關 |
| (二)政策規劃、執行及評估時，加強運用性別統計及分析資料 | 2-2-1持續充實考試院性別統計資料指標或性別圖像擇定收錄之重要性別統計項目。2-2-2辦理調查、統計時，以納入性別分類為原則，並按統計資料發布週期，更新機關性別平等專區相關統計資料；適時登載運用性別統計之政策分析於機關性別平等專區，供各界參考運用。 | 本會各單位及所屬機關 |
|  | 2-2-3定期檢視統計資料發布時間，確實更新行政院「重要性別統計資料庫」資料。 |  |
| (三)落實性別主流化訓練 | 2-3-1規劃辦理2門專班訓練課程如下：(1) 基礎課程：a.課程名稱：性別平等政策綱領。b.課程時數：2至3小時。c.參加對象：本會各單位及所屬機關全體員工及考試院暨所屬部會同仁。d.辦理時程：105年5月底前。e.訓練目標：預計參加人數達50人以上，期藉由本項課程使同仁具備性別主流化之基本概念。(2) 進階課程：a.課程名稱：性別主流化工具與實例運用。b.課程時數：3至6小時。c.參加對象：本會各單位及所屬機關及考試院暨所屬部會同仁曾參加基礎課程之員工。d.辦理時程：105年12月底前。e.訓練目標：預計參加人數達50人以上，期藉由本項課程使同仁能將性別主流化之理念及目標與業務工作相結合。 | 主辦：本會人事室協辦：所屬機關人事室 |

1. **經費來源**

本計畫所需經費在本會各單位及所屬機關相關經費項下支應。

1. **考核及獎勵**

一、本會各單位及所屬機關依規定達成性別主流化相關訓練時數之同仁比例納入單位年終績效評核之參考。

二、本會對於執行本工作計畫著有績效人員，從優獎勵。