**考試院性別平等委員會第13次會議議程**

時間：中華民國106年4月26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12次會議紀錄。（印附議程第2頁至第11頁）

二、本院性別平等委員會第1-11次會議列管事項執行情形一覽表、第12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13頁至第39頁）

三、本院統計室編製2015年「考試院性別圖像」英文版情形，報請查照。（印附議程第40頁，性別圖像另附）

四、銓敘部辦理「公教人員保險法修正草案」、「公務人員退休撫卹法草案」及「政務人員退職撫卹條例修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第41頁至第91頁）

五、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成果報告，報請查照。（印附議程第92頁至第115頁）

乙、討論事項 （無）

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第12次會議紀錄**

時間：中華民國105年12月28日下午2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、蔡委員宗珍、周委員弘憲（常務次長其梅代）、李委員逸洋、何委員寄澎、李委員繼玄、陳委員皎眉、何委員寄澎、張委員瓊玲、羅委員燦煐、葉委員德蘭、楊委員玉珍、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：張委員明珠、吳委員志光、范委員國勇

列席機關：

考選部：董參事鴻宗、顏司長惠玲、闕主任惠瑜、黃主任美媛、陳科員毓羚

銓敘部：鄭參事政輝、陳副司長榮坤、陳主任韋呈、伍主任家志、李專門委員昭賢、官專員長偉

公務人員保障暨培訓委員會：邵首席參事玉琴、何簡任秘書憶華、施簡任秘書佩萱、李科長麗秀

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11次會議紀錄。**

陳委員皎眉：針對上次會議報告事項第3案加以補充，周部長表示各機關職缺陞遷外補資料尚難掌握一節，其實行政院人事總處於102年曾進行相關研究，發現雖有部分職系因數量不足或單一性別，無法進行比較，但確有部分職系性別與陞遷有顯著關係。建議銓敘部繼續蒐集資料，進行分析。

次長其梅：有關陳委員意見，本部遵照辦理。

**決定：上（第11）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第1-10次會議列管事項執行情形一覽表、第11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：(一)國家考試體能精進案已於本會多次討論，考選部也有積極回應。本案執行情形提到已開會研商，決議更改體能測驗項目與標準，將循法制程序研修考試規則，這是非常重大的決定，必須提出理由（rationale）及數據（emperical data），說明為什麼要這樣改變，以及改變的標準怎麼來的。舉例而言，原來跑走項目及格標準為男性1600公尺494秒、女性800公尺280秒，現在均改為1200公尺，假設速度不變，及格標準應為男性370.5秒、女性420秒，但新的及格標準卻改為男性350秒、女性380秒；照理來說，女性跑走距離加長，速度會下降，男性的跑走距離縮短，速度會加快。因此男性改為350秒，還算合理，但女性改為380秒，完全不合理，改變方向對女性愈來愈不利。又如，握力項目由30公斤提高為35公斤，基於何種考量？倘如此更改，以過去資料來看，會增加被刷掉的男、女性各為多少？對男、女性是否一樣公平？此外，立定跳遠是過去討論過要求增加的測驗項目，取消原因為何？希望能依據理由及數據來說明。(二)考選部委託研究清楚建議，握力參考勞工健康體適能常模，依性別分定合格標準，體格指標（BMI）參考衛生福利部國民健康署身體質量指數標準，訂定一致合格標準；建議部參照上開研究結果確認標準、提本委員會討論後，再繼續修法的程序，考試項目與及格標準不宜一變再變。

黃委員翠紋：(一)本次委託中華民國體育學會進行研究，與過往委託研究有何不同？主要研究發現與過往研究有無不同？是更新過往研究結果，或有不同發現？(二)本研究分析資料，是根據特種考試體能測驗項目來進行分析，與特種考試（包括警察、消防）人員所需體能、常模建立，標準不同，信度與效度令人擔憂。(三)研究建議BMI以衛生福利部身體質量指數標準，訂定一致合格標準，但對於所謂「合格標準」，並未提供詳細資料。請教本研究對於特種考試之體適能有無清楚建議？該項研究是否比以往研究有更進一步的具體建議？

葉委員德蘭：請教：(一)體能測驗項目及標準改變的原因，以及選擇標準為何？(二)研究結論第5點「2011年至2015年各公務人員體能測驗平均成績，男性優於女性」，對於改善女性參與國家事務，特別是警察事務之貢獻何在？(三)研究結論第3點「國家考試體能測驗之性別差異處置可以同項目、不同及格標準作為修訂參考」，似為本委員會的結論。考選部有無請受委託單位從性別角度給予意見？或僅為一般性的檢討？希望性別角度是重要的觀察角度之一，如此方能讓更多女性進入警察公務體系，這也是很正面、全世界都在做的一個趨勢。

羅委員燦煐：近日媒體報導，未來女性考入警察工作，難度將會提升。本委託研究結論，與體能測驗決策之間的關聯性，並不明確。但此事不論從性別觀點來看，或在性別主流化上，都有很大的意義，可否邀請用人單位或決策單位進行專案報告，說明如何將委託研究之結論與建議，連結到目前所擬進行之改變。依據剛才陳委員計算數據，似乎對女性要求將更為嚴格，本案引起社會諸多關注，請教業務承辦機關改變的理由，俾外界詢及考選部有關一般警察特考何以對女性愈來愈不友善時，有所回應。

張委員瓊玲：公務人員考試法第9條明定，考試院得依用人機關任用之實際需要，規定公務人員考試實施體格檢查，充分顯示考試必須為事擇人，因材任使，回歸業務本身所需之體能；不一定要求男、女體能標準一致，但應達到警校男、女畢業生要求的體能標準，這是很重要的參考依據。一般警察特考錄取者，應具備警校專業教育之體能標準，不能以一般公務人員、或委託研究建議之衛生福利部的體適能為參考標準。警校對於男、女畢業生要求體能狀況，包括內涵、秒數等，均為應予蒐集之重要資料，本案委託研究報告對上述資料付之闕如，亦未列出用人機關職掌業務所需體能，建議就報告內容再作精進，並提出考試需要的標準，才能真正做到為事擇人。警察一定要跑得比壞人快，才是保障人民安全的條件，而不是只保障某一類人的工作權益而已。

蔡委員宗珍：(一)報告事項第2案所列，僅係委託研究團隊的結論與建議，本部深切期待有一份精緻的報告，能提供更多意見、再作修正及提供具體評估，以協助回應用人機關的需求。(二)本案體能測驗，是針對一般警察特考。公務人員考試係為用人機關取才，用人機關的意見及需求，必須置於最重要的考量，此為本部思考的前提。用人機關，尤其警政署，對於一般警察特考體能的要求，正如同張委員所說「警察要比壞人跑快一步」。用人機關長期要求男女體能測驗標準應該要一致，本院謝委員秀能也曾多次轉達用人機關的需求。考選部就此多次召開會議，邀集學者專家與部內高階主管共同討論，經考量基本體能要求畢竟不同，目前仍朝測驗項目一致，及格標準不同的方向規劃。本案尚在法制作業先期的預告程序階段，未來須經本部法規會討論後，再報院審議決定。

顏司長惠玲：(一)陳委員所提關於一般警察特考體能測驗之修正，係本部應警政署要求，於105年1月邀集專家學者召開會議之決定。其中：1.警政署建議，跑走項目不分男女均為1200公尺，係回應應考人及外界要求，及格標準係參考其他考試規定，本部已多次提醒其業務需求與其他特考用人機關未必相同。2.立定跳遠項目實施後，用人機關認為缺乏鑑別度，且實測過程有技巧性，建議修正為負重跑走項目，較符合實際業務需求；及格標準則係參考鐵路特考養路工程類科應考人實測秒數。上述檢討研修等過程，時間均在委託中華民國體育學會進行體能測驗研究之前。(二)本次委託研究，本部希望研究團隊能就目前體能測驗項目、及格標準與性別差異處置的作法是否妥適，提供具體論述基礎供參，並提供103年及104年各項特考體能測驗應考人實測成績，俾其進行實證研究。研究團隊依本部要求，已請用人機關就體能測驗項目、標準，以及訓練時是否遭遇困難提供意見，惟其初步所提交研究報告之結論與建議（即議程所列），論述稍嫌不足，本部已請研究團隊根據期中、期末報告審查會中體育學者專家建議及會議決議補充，俾符合當初委託研究之目的。(三)本案委託研究與過去最大不同在於，過去大多為理論性或根據國外資料研究，本次增加就實測資料進行研究。研究團隊針對1200公尺項目實測成績，提出男性與女性百分等級表，並建議採百分等級前40%或50%為標準，大約為男性5分鐘，女性6分鐘。上開建議是否採行，仍需廣泛蒐集資料，審慎研議。(四)附帶補充用人機關和研究團隊討論情形：多數用人機關均表示後端訓練無太大問題，僅鐵路局要求增加鐵路特考負重跑走的重量，法務部要求法警加考100公尺跑走項目。本部已請研究團隊就現行規定、用人機關及研究團隊建議，不論是否可行，均提供具體理由，供作後續研議的參考。

張委員瓊玲：補充說明，不論經由一般警察特考或警察特考錄取者，體能必須一致，才能共同執行警察職務。一般警察特考之體能標準，不能只和公務人員一致，警察體能要求必須嚴格。惟即使再嚴格，警政署所稱男女標準一致，仍屬理想。警校畢業生男、女體能標準尚且無法一致，個人認為，男、女警察可以有不一樣的體能標準，但仍要有比一般人更強的體能。一般警察特考錄取者訓練完畢馬上要服勤，具公務人員身分，其與二十幾歲通過警察特考的警校畢業生，同時要投入職場，應適用相同的體能要求，才是符合用人機關的需求。

陳委員皎眉：(一)我們不會要求男、女一樣標準，或錄取人數男女各半，因為這是假平等，但是必須合理，且與職能高度相關。以跑步為例，要求一般警察特考體能及格標準與警專畢業生相同，也不一定適當，畢竟警專畢業生平均21、22歲，一般警察特考平均28、29歲，也許應與28、29歲之現職警察作比較？警政署必須反省，在職的警察是否也需要每年測驗體能？且這些體測項目必須和職務相關才是重要的。(二)剛才考選部提到，跑走前40%或50%的秒數，大概360秒。如果這是一般人的跑走平均，這是可以參考的標準，警察不能跑得比一般人的平均還慢，至於把標準訂為350秒或360秒，可以討論，但必須有適當的理由。(三) 國家考試必須有穩定性，體能測驗項目不久前才由引體向上改為立定跳遠，建議先整合相關資料，再行提出。

**決定：(一)各委員意見請考選部參考；未辦結案件均予列管，執行情形提報下次會議。**

**(二)請部會與媒體溝通重要或敏感性較高議題時，清楚說明法案或政策在研議階段尚未成形，仍須報院審查；經院會通過，始為定案。**

**三、銓敘部辦理「公務人員俸給法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

黃委員翠紋：本案參與性別平等影響評估程序專家學者評估，建議相關性別統計資料可更完整；但機關於「4-1-4須強化的性別統計及其方法」填寫的是「現行統計尚無不足」，此處業務單位填報資料，與性平專家審查結果有落差，請教如何處理？

陳委員皎眉：請教「4-1-3相關之性別統計及性別分析」說明二所述「本法之適用對象呈現女性多於男性之情形」何指？

張委員瓊玲：就個人認知，所稱本法適用對象女性多於男性，指整體而言，女性公務人員比男性還多，文字可再修飾；惟相關統計數字需再增加之內容部分，應予回應。

黃委員翠紋：事實上，參與性別平等影響評估程序專家學者於綜合檢視意見填寫「相關性別統計之蒐集尚稱妥宜」，但又認為「相關性別統計資料可更完整」，似有矛盾。部會承辦人遇此情形，應再向專家請教確認。

葉委員德蘭：本件性別影響評估填寫相當好，參與程序學者專家認為相關性別統計資料可更完整，建議銓敘部向其請教應增加那些內容，才會符合標準。

**決定：本報告備查，委員意見請銓敘部參考。**

**四、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會106年度推動性別平等工作計畫，報請查照。**

陳委員皎眉：(一)請教考選部：1.重要任務編組委員會任一性別比例不低於三分之一，年度目標值80%，如何訂出？不論中央或地方機關，此均為最基本要求。考選部目前有多少委員會不符合任一性別比例不低於三分之一？2.性別平等教育參訓覆蓋率目標值，區分主管與非主管、以及主管比率較低之理由為何？(二)銓敘部可否亦將委員會任一性別比例不低於三分之一，列為關鍵績效指標？(三)保訓會女性簡任高階公務人員參訓率，不論簡任官等公務人員中女性比率為何，建議能有70%的女性簡任官參訓。(四)保訓會性別統計指標新增數有2個，兩部新增數均為1個，未讅原因為何？

羅委員燦煐：(二)各部會106年度性別平等推動計畫，性別平等教育參訓覆蓋率均訂為75%，似嫌偏低。(二)女性簡任高階公務人員參訓目標值，建議訂為百分之百。保訓會似認為簡任官女性約占31%，可以全部參訓，故參訓率占35%。惟應以簡任女性高階公務人員為母數，預期全體女性公務人員都參加，目標值訂為百分之百，比較落實，數據也較好看。

蔡委員宗珍：(一)105年度原任期屆滿前，本部所屬委員會任一性別比例不低於三分之一達成率為73%，主要因部分專技人員考試審議委員會，例如建築師、獸醫師、營建工程技師等，較難遴聘少數性別委員。106年度全面修正名單，預計達成率可逾九成，譬如律師考試審議委員會，女性委員比例達二分之一。(二)性別平等教育覆蓋率區分主管與非主管人員訂定目標值，為本部性別平等專案小組外聘委員建議。本部女性主管比例高，主管與同仁工作負擔均重、工作時間長，年度目標值設定為75%，可能係該小組依考選部工作屬性，有較友善的作法。本部對於性別平等觀念及訓練課程參與，均有強力要求，不一定採上課方式，在各種部內會議或活動中，均身體力行實踐性別平等的要求。

次長其梅：(一)銓敘部所屬委員會百分之百符合任一性別比例不低於三分之一，已於12月報院。(二)本部105年性別平等教育訓練覆蓋率年度目標值70%，106年度已依本部性別平等小組建議，提高為75%。如認目標值仍太低，尊重會議決定。

李委員逸洋：(一)本會106年度性別平等教育覆蓋率年度目標值，由105年度的70%，經性別平等小組決議提高為75%，採逐年提高方式。是否再予提高，尊重會議決定。(二)女性簡任高階公務人員參訓率，係以參加高階文官培訓飛躍方案的全體人員為分母。這是最高階的班，去年耗用經費1400萬元，只有六十餘人參訓，因為還要到國外訓練。參訓人員係由全體簡任人員中精挑細選，經遴選後究竟有多少女性參訓，涉及女性簡任公務人員人數。該項訓練並非從二千餘名女性簡任官選訓，設計觀點在是否達成性別平等，不要有將資源都用在男性上的偏差。由於整體簡任官等公務人員中，女性占31.3%，故而希望達到參加訓練者中，35%為女性。

陳委員皎眉：(一)李主任委員說明的是參加高階文官訓練者，其中35%為女性；但我們要求的簡任女性高階公務人員參訓，不論參加兩個鐘頭講座，甚至數位課程，均屬之。絕非參加飛躍方案訓練的女性比率，這是定義的問題。(二)有關蔡部長回應女性主管參訓比率較低部分，不宜說因為比較忙，因為人數比較多，所以比較少參加訓練，我們就是希望每個人都能參加，經由接觸瞭解改變刻板觀念。考選部如果業務繁忙，可以適當時候以播放影片方式進行。

葉委員德蘭：(一)性別平等教育不必拘泥於型式，如果部長本身就是專家，可於開會議時講個15分鐘，彈性利用，不必外求。 (二)銓敘部雖已百分之百符合委員會任一性別委員比例不低於三分之一，但委員聘任每隔幾年仍可能有改變，每年都列為關鍵績效指標，表示每年都達到百分之百，也是提醒未來一直保持良好的傳統。(三)建議保訓會關鍵績效指標增列「高階文官培訓女性參訓率」，目標值35%，可凸顯已有暫行措施，即使女性只占母數（全體簡任公務人員）的31%，仍要求參訓人員中，女性要達到35%，將國家資源投注在那裡。至於剛才兩位委員提到，原來的績效指標「女性簡任高階公務人員參訓率」，可能要檢視相關數據，再作決定。

**決定：本報告備查，請本院所屬部會參酌委員意見辦理；各部會106年度推動性別平等工作計畫如有修正，請併本次會議執行情形提報下次會議。**

**乙、討論事項（無）**

**丙、臨時動議（無）**

散會：下午3時40分。

主席： 伍　錦　霖

**考試院性別平等委員會第1-11次會議列管事項執行情形一覽表**

**報告事項第二案(一)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 列管事項 | 辦理機關 | 執　行　情　形 | 核處意見 |
| ※國家考試體能測驗精進案 | **考選部** | 一、「公務人員特種考試體能測驗項目、及格標準與性別差異處置之檢討研究」委託研究案已於106年2月22日結案，其主要建議如下：  （一）近期可依據2013至2015年現行公務人員體能測驗成績及對應現行教育部學生體適能檢測常模訂定及格標準：精進公務人員考試體能測驗方式之研究彙整國內外文獻發現，距離跑走操作上較為容易，並需至少為1,600公尺以上距離或至少維持540秒以上，較能準確測出心肺適能。惟現行跑走項目僅有男性1,600公尺、女性800公尺之常模，為使各該測驗項目訂定及格標準有據可參，建議近期可採以下二方案：  1.男性1,600公尺、女性800公尺：因有常模可供訂定及格標準參據，較具客觀基準，惟仍造成性別差異處置。  2.男女性皆以1,200公尺測驗之：可就歷年公務人員特種考試1,200公尺施測之成績進行百分等級分析，並以其百分等級40至50間（男性307秒~316秒、女性358秒~367秒）之秒數據以訂定及格標準。  （二）握力合格標準對應華人地區參照常模，並依據專家學者意見，建議男性45公斤，女性30公斤；體格指標(BMI)則依據文獻與常模資料，並經由專家學者討論建議，採用18-27為體格指標之合格標準範圍。  （三）由於法定職掌並未區分男女，故男女性均需執行相同勤務，考量執勤安全，其體能測驗項目應相同，以因應各項勤務之需，此亦為現行多數國家之實務情形。未來各類公務人員體能測驗項目與及格標準，建議仍應以工作職能體能所需為基礎，不分性別訂定，現行採用不同體能測驗項目與及格標準者可考量採用逐年修訂方式進行，使公務人員體能測驗更具公平性以及實際效能。  二、本研究報告建議事項，將供本部進行體能測驗改進參考，本部亦將適時徵詢用人機關及相關體適能專業單位意見審慎研議，爰本案建請解除列管。 | 繼續追蹤管制 |

考試院性別平等委員會第12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 |
| 105年  12月  28日 | **報告事項第一案**  **本院性別平等委員會第11次會議紀錄。**  陳委員皎眉：針對上次會議報告事項第3案加以補充，周部長表示各機關職缺陞遷外補資料尚難掌握一節，其實行政院人事總處於102年曾進行相關研究，發現雖有部分職系因數量不足或單一性別，無法進行比較，但確有部分職系性別與陞遷有顯著關係。建議銓敘部繼續蒐集資料，進行分析。  次長其梅：有關陳委員意見，本部遵照辦理。 | **上（第11）次會議紀錄確定。** | **銓敘部**  委員所提意見，業錄案參考並適時蒐集資料進行分析；建請結案。 | 建請結案 |
| 105年  12月  28日 | **報告事項第二案**  **本院性別平等委員會第1-10次會議列管事項執行情形一覽表、第11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：(一)國家考試體能精進案已於本會多次討論，考選部也有積極回應。本案執行情形提到已開會研商，決議更改體能測驗項目與標準，將循法制程序研修考試規則，這是非常重大的決定，必須提出理由（rationale）及數據（emperical data），說明為什麼要這樣改變，以及改變的標準怎麼來的。舉例而言，原來跑走項目及格標準為男性1600公尺494秒、女性800公尺280秒，現在均改為1200公尺，假設速度不變，及格標準應為男性370.5秒、女性420秒，但新的及格標準卻改為男性350秒、女性380秒；照理來說，女性跑走距離加長，速度會下降，男性的跑走距離縮短，速度會加快。因此男性改為350秒，還算合理，但女性改為380秒，完全不合理，改變方向對女性愈來愈不利。又如，握力項目由30公斤提高為35公斤，基於何種考量？倘如此更改，以過去資料來看，會增加被刷掉的男、女性各為多少？對男、女性是否一樣公平？此外，立定跳遠是過去討論過要求增加的測驗項目，取消原因為何？希望能依據理由及數據來說明。(二)考選部委託研究清楚建議，握力參考勞工健康體適能常模，依性別分定合格標準，體格指標（BMI）參考衛生福利部國民健康署身體質量指數標準，訂定一致合格標準；建議部參照上開研究結果確認標準、提本委員會討論後，再繼續修法的程序，考試項目與及格標準不宜一變再變。  黃委員翠紋：(一)本次委託中華民國體育學會進行研究，與過往委託研究有何不同？主要研究發現與過往研究有無不同？是更新過往研究結果，或有不同發現？(二)本研究分析資料，是根據特種考試體能測驗項目來進行分析，與特種考試（包括警察、消防）人員所需體能、常模建立，標準不同，信度與效度令人擔憂。(三)研究建議BMI以衛生福利部身體質量指數標準，訂定一致合格標準，但對於所謂「合格標準」，並未提供詳細資料。請教本研究對於特種考試之體適能有無清楚建議？該項研究是否比以往研究有更進一步的具體建議？  葉委員德蘭：請教：(一)體能測驗項目及標準改變的原因，以及選擇標準為何？(二)研究結論第5點「2011年至2015年各公務人員體能測驗平均成績，男性優於女性」，對於改善女性參與國家事務，特別是警察事務之貢獻何在？(三)研究結論第3點「國家考試體能測驗之性別差異處置可以同項目、不同及格標準作為修訂參考」，似為本委員會的結論。考選部有無請受委託單位從性別角度給予意見？或僅為一般性的檢討？希望性別角度是重要的觀察角度之一，如此方能讓更多女性進入警察公務體系，這也是很正面、全世界都在做的一個趨勢。  羅委員燦煐：近日媒體報導，未來女性考入警察工作，難度將會提升。本委託研究結論，與體能測驗決策之間的關聯性，並不明確。但此事不論從性別觀點來看，或在性別主流化上，都有很大的意義，可否邀請用人單位或決策單位進行專案報告，說明如何將委託研究之結論與建議，連結到目前所擬進行之改變。依據剛才陳委員計算數據，似乎對女性要求將更為嚴格，本案引起社會諸多關注，請教業務承辦機關改變的理由，俾外界詢及考選部有關一般警察特考何以對女性愈來愈不友善時，有所回應。  張委員瓊玲：公務人員考試法第9條明定，考試院得依用人機關任用之實際需要，規定公務人員考試實施體格檢查，充分顯示考試必須為事擇人，因材任使，回歸業務本身所需之體能；不一定要求男、女體能標準一致，但應達到警校男、女畢業生要求的體能標準，這是很重要的參考依據。一般警察特考錄取者，應具備警校專業教育之體能標準，不能以一般公務人員、或委託研究建議之衛生福利部的體適能為參考標準。警校對於男、女畢業生要求體能狀況，包括內涵、秒數等，均為應予蒐集之重要資料，本案委託研究報告對上述資料付之闕如，亦未列出用人機關職掌業務所需體能，建議就報告內容再作精進，並提出考試需要的標準，才能真正做到為事擇人。警察一定要跑得比壞人快，才是保障人民安全的條件，而不是只保障某一類人的工作權益而已。  蔡委員宗珍：(一)報告事項第2案所列，僅係委託研究團隊的結論與建議，本部深切期待有一份精緻的報告，能提供更多意見、再作修正及提供具體評估，以協助回應用人機關的需求。(二)本案體能測驗，是針對一般警察特考。公務人員考試係為用人機關取才，用人機關的意見及需求，必須置於最重要的考量，此為本部思考的前提。用人機關，尤其警政署，對於一般警察特考體能的要求，正如同張委員所說「警察要比壞人跑快一步」。用人機關長期要求男女體能測驗標準應該要一致，本院謝委員秀能也曾多次轉達用人機關的需求。考選部就此多次召開會議，邀集學者專家與部內高階主管共同討論，經考量基本體能要求畢竟不同，目前仍朝測驗項目一致，及格標準不同的方向規劃。本案尚在法制作業先期的預告程序階段，未來須經本部法規會討論後，再報院審議決定。  張委員瓊玲：補充說明，不論經由一般警察特考或警察特考錄取者，體能必須一致，才能共同執行警察職務。一般警察特考之體能標準，不能只和公務人員一致，警察體能要求必須嚴格。惟即使再嚴格，警政署所稱男女標準一致，仍屬理想。警校畢業生男、女體能標準尚且無法一致，個人認為，男、女警察可以有不一樣的體能標準，但仍要有比一般人更強的體能。一般警察特考錄取者訓練完畢馬上要服勤，具公務人員身分，其與二十幾歲通過警察特考的警校畢業生，同時要投入職場，應適用相同的體能要求，才是符合用人機關的需求。  陳委員皎眉：(一)我們不會要求男、女一樣標準，或錄取人數男女各半，因為這是假平等，但是必須合理，且與職能高度相關。以跑步為例，要求一般警察特考體能及格標準與警專畢業生相同，也不一定適當，畢竟警專畢業生平均21、22歲，一般警察特考平均28、29歲，也許應與28、29歲之現職警察作比較？警政署必須反省，在職的警察是否也需要每年測驗體能？且這些體測項目必須和職務相關才是重要的。(二)剛才考選部提到，跑走前40%或50%的秒數，大概360秒。如果這是一般人的跑走平均，這是可以參考的標準，警察不能跑得比一般人的平均還慢，至於把標準訂為350秒或360秒，可以討論，但必須有適當的理由。(三) 國家考試必須有穩定性，體能測驗項目不久前才由引體向上改為立定跳遠，建議先整合相關資料，再行提出。 | **(一)各委員意見請考選部參考；未辦結案件均予列管，執行情形提報下次會議。**  **(二)請部會與媒體溝通重要或敏感性較高議題時，清楚說明法案或政策在研議階段尚未成形，仍須報院審查；經院會通過，始為定案。** | **壹、考選部**  一、「公務人員特種考試體能測驗項目、及格標準與性別差異處置之檢討研究」委託研究案已於106年2月22日結案，本研究報告建議事項，將供本部進行體能測驗改進參考，本部亦將適時徵詢用人機關及相關體適能專業單位意見審慎研議。  二、有關一般警察特考體能測驗自實施以來，屢遭質疑同為擔任警察工作，所要求體能應相當，為何男女性體能測驗跑走項目施測距離不一，歷次體能測驗相關研究報告亦均建議體能測驗項目之設定不宜男女有別，由於其工作職務內涵相同，考量執勤安全並應勤務之需，體能測驗項目應依職能風險與工作特殊性不分性別訂定。又本研究報告建議對照現行教育部學生體適能常模訂定體能測驗及格標準，惟現行跑走常模僅有男性1,600公尺及女性800公尺，為減少性別差異所衍生之爭議，本部當於現行資源中尋求突破，爰參採用人機關實際用人建議，並參考現行國家考試中已採男女相同跑走距離之1,200公尺實測成績，擬將男女性跑走距離皆修正為1,200公尺，及格標準男性350秒、女性380秒，俾具體逐步改進其性別差異爭議。至刪除立定跳遠項目，增加負重40公斤跑走40公尺項目，及體格檢查握力合格標準部分，亦皆為男女性一致，其中握力於103年首次訂定，係參考鐵路特考體格檢查相關項目合格標準訂為30公斤，用人機關於實施三年後再參考國外警察相關握力標準，並考量警察勤務工作實際所需，將握力合格標準修正為35公斤。本案已循法制作業程序陳報鈞院審議，研究報告相關數據分析結果，將視需要提供審議參考。  **貳、銓敘部**  本報告事項決定(二)，已影送會議紀錄至本部各業務單位及秘書室，作為研議法案或政策過程中，與媒體溝通之參考；建請結案。  **、保訓會**  關於本案決定（二）部分，本會遵照辦理。 | 建請結案（體能測驗部分併「國家考試體能測驗精進案」繼續追蹤管制） |
| 105年  12月  28日 | **報告事項第三案**  **銓敘部辦理「公務人員俸給法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**  黃委員翠紋：本案參與性別平等影響評估程序專家學者評估，建議相關性別統計資料可更完整；但機關於「4-1-4須強化的性別統計及其方法」填寫的是「現行統計尚無不足」，此處業務單位填報資料，與性平專家審查結果有落差，請教如何處理？  陳委員皎眉：請教「4-1-3相關之性別統計及性別分析」說明二所述「本法之適用對象呈現女性多於男性之情形」何指？  張委員瓊玲：就個人認知，所稱本法適用對象女性多於男性，指整體而言，女性公務人員比男性還多，文字可再修飾；惟相關統計數字需再增加之內容部分，應予回應。  黃委員翠紋：事實上，參與性別平等影響評估程序專家學者於綜合檢視意見填寫「相關性別統計之蒐集尚稱妥宜」，但又認為「相關性別統計資料可更完整」，似有矛盾。部會承辦人遇此情形，應再向專家請教確認。  葉委員德蘭：本件性別影響評估填寫相當好，參與程序學者專家認為相關性別統計資料可更完整，建議銓敘部向其請教應增加那些內容，才會符合標準。 | **本報告備查，委員意見請銓敘部參考。** | **銓敘部**  有關委員表示參與性別平等影響評估程序之專家學者，如就性別影響評估檢視表建議之增刪修正內容或意見填寫部分有矛盾之處，建議本部應再向該專家學者請教確認一節，已影送會議紀錄至本部各業務單位，作為辦理法案及性別影響評估作業之參考；建請結案。 | 建請結案 |
| 105年  12月  28日 | **報告事項第四案**  **考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會106年度推動性別平等工作計畫，報請查照。**  陳委員皎眉：(一)請教考選部：1.重要任務編組委員會任一性別比例不低於三分之一，年度目標值80%，如何訂出？不論中央或地方機關，此均為最基本要求。考選部目前有多少委員會不符合任一性別比例不低於三分之一？2.性別平等教育參訓覆蓋率目標值，區分主管與非主管、以及主管比率較低之理由為何？(二)銓敘部可否亦將委員會任一性別比例不低於三分之一，列為關鍵績效指標？(三)保訓會女性簡任高階公務人員參訓率，不論簡任官等公務人員中女性比率為何，建議能有70%的女性簡任官參訓。(四)保訓會性別統計指標新增數有2個，兩部新增數均為1個，未讅原因為何？  羅委員燦煐：(二)各部會106年度性別平等推動計畫，性別平等教育參訓覆蓋率均訂為75%，似嫌偏低。(二)女性簡任高階公務人員參訓目標值，建議訂為百分之百。保訓會似認為簡任官女性約占31%，可以全部參訓，故參訓率占35%。惟應以簡任女性高階公務人員為母數，預期全體女性公務人員都參加，目標值訂為百分之百，比較落實，數據也較好看。  蔡委員宗珍：(一)105年度原任期屆滿前，本部所屬委員會任一性別比例不低於三分之一達成率為73%，主要因部分專技人員考試審議委員會，例如建築師、獸醫師、營建工程技師等，較難遴聘少數性別委員。106年度全面修正名單，預計達成率可逾九成，譬如律師考試審議委員會，女性委員比例達二分之一。(二)性別平等教育覆蓋率區分主管與非主管人員訂定目標值，為本部性別平等專案小組外聘委員建議。本部女性主管比例高，主管與同仁工作負擔均重、工作時間長，年度目標值設定為75%，可能係該小組依考選部工作屬性，有較友善的作法。本部對於性別平等觀念及訓練課程參與，均有強力要求，不一定採上課方式，在各種部內會議或活動中，均身體力行實踐性別平等的要求。  次長其梅：(一)銓敘部所屬委員會百分之百符合任一性別比例不低於三分之一，已於12月報院。(二)本部105年性別平等教育訓練覆蓋率年度目標值70%，106年度已依本部性別平等小組建議，提高為75%。如認目標值仍太低，尊重會議決定。  李委員逸洋：(一)本會106年度性別平等教育覆蓋率年度目標值，由105年度的70%，經性別平等小組決議提高為75%，採逐年提高方式。是否再予提高，尊重會議決定。(二)女性簡任高階公務人員參訓率，係以參加高階文官培訓飛躍方案的全體人員為分母。這是最高階的班，去年耗用經費1400萬元，只有六十餘人參訓，因為還要到國外訓練。參訓人員係由全體簡任人員中精挑細選，經遴選後究竟有多少女性參訓，涉及女性簡任公務人員人數。該項訓練並非從二千餘名女性簡任官選訓，設計觀點在是否達成性別平等，不要有將資源都用在男性上的偏差。由於整體簡任官等公務人員中，女性占31.3%，故而希望達到參加訓練者中，35%為女性。  陳委員皎眉：(一)李主任委員說明的是參加高階文官訓練者，其中35%為女性；但我們要求的簡任女性高階公務人員參訓，不論參加兩個鐘頭講座，甚至數位課程，均屬之。絕非參加飛躍方案訓練的女性比率，這是定義的問題。(二)有關蔡部長回應女性主管參訓比率較低部分，不宜說因為比較忙，因為人數比較多，所以比較少參加訓練，我們就是希望每個人都能參加，經由接觸瞭解改變刻板觀念。考選部如果業務繁忙，可以適當時候以播放影片方式進行。  葉委員德蘭：(一)性別平等教育不必拘泥於型式，如果部長本身就是專家，可於開會議時講個15分鐘，彈性利用，不必外求。 (二)銓敘部雖已百分之百符合委員會任一性別委員比例不低於三分之一，但委員聘任每隔幾年仍可能有改變，每年都列為關鍵績效指標，表示每年都達到百分之百，也是提醒未來一直保持良好的傳統。(三)建議保訓會關鍵績效指標增列「高階文官培訓女性參訓率」，目標值35%，可凸顯已有暫行措施，即使女性只占母數（全體簡任公務人員）的31%，仍要求參訓人員中，女性要達到35%，將國家資源投注在那裡。至於剛才兩位委員提到，原來的績效指標「女性簡任高階公務人員參訓率」，可能要檢視相關數據，再作決定。 | **本報告備查，請本院所屬部會參酌委員意見辦理；各部會106年度推動性別平等工作計畫如有修正，請併本次會議執行情形提報下次會議。** | **壹、考選部**  ㄧ、考選部業依會議委員意見，於各委員會任期屆滿時重新遴聘委員，將考量委員性別比例，106年度本部各委員會任ㄧ性別比例不低於三分之ㄧ已達100%。  二、基於與各部會性別平等教育參訓覆蓋率計算方式能衡平一致，不區分主管別，將主管參訓覆蓋率列入全體職員人數計算，爰修正本部106年度推動性別平等工作計畫中性別平等教育訓練覆蓋率部分(如附件1)。  **貳、銓敘部**  委員建議本部各委員會委員任一性別比例不低於三分之一（以下簡稱三分之一原則）納入本部106年度推動性別平等工作計畫之關鍵績效指標，以及提升該計畫中本部性別平等教育訓練覆蓋率（以下簡稱訓練覆蓋率）兩部分，茲分述如下：  一、三分之一原則部分  本部業將「本部暨所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一」項目增列至本部106年度推動性別平等工作計畫肆、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2，並據以填具伍、實施策略及措施一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估中實施策略(二)、措施及辦理單位（如附件2）。  二、提升訓練覆蓋率部分  有關羅委員燦煐表示各部會106年度推動性別平等工作計畫，覆蓋率均訂為75%，似嫌偏低部分，經考量本部為提高同仁訓練覆蓋率，106年度訓練覆蓋率已由105年度之70%提升至75%，爰建請106年度訓練覆蓋率仍維持75%。  三、上開兩部分建請結案。  **、保訓會**  一、本案會議決定，有關各部會106年度推動性別平等工作計畫如有修正，請併本次會議執行情形提報下次會議一節，本會業經滾動檢討修正（如附件3），並配合提報第13次會議。  二、關於羅委員燦煐、陳委員皎眉及葉委員德蘭所提「女性簡任高階公務人員參訓率」關鍵績效指標，本會業將106年衡量指標（本會辦理之高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數/高階文官培訓飛躍方案之參訓人數）目標值提高至35％，高於簡任女性占全國簡任公務人員（母群體）31%。 | 建請結案 |

**考選部106年度推動性別平等工作計畫**

附件1

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% | 80% |
| 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 | 性別平等教育訓練覆蓋率(%) | （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% | 75% |
| 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 | 本部各單位修正(制定)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。 | 考選規劃司  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106年度推動性別平等工作計畫**

附件2

**壹、依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104年至107年度）。

**貳、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。

**參、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。

**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 | 針對一般公務人員陞遷部分，提升機關拔擢高階少數性別同仁之具體措施 | 本部行政指導措施完成數 | 1 |
| **2** | **本部暨所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一** | **(本部暨所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一之個數/本部暨所屬機關委員會總數)×100%** | **100%** |

**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 | 性別平等教育訓練覆蓋率(%) | (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% | 75% |
| 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 |

**伍、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)以行政指導方式建議各機關優先拔擢少數性別同仁 | 行文中央暨地方各主管機關，建議機關依本部102年4月26日函，在不違反績效陞遷原則，以及候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別(女性或男性)人員，且遇有相關專業培訓或訓練時，優先考量推薦少數性別人員參訓，或審酌機關業務情形，優先指派少數性別人員辦理具績效表現之重要業務，另於公務人員陞遷法第10條規定免經甄審(選)之高階主管職務部分，亦得由機關首長考量機關性別比例，優先任用具該職務任用資格之少數性別人員。 | 銓審司 |
| **(二)本部暨所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一** | **本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會於辦理所屬各委員會委員派(聘)作業時，除考量各委員會委員所需之專業性外，同時應兼顧性別比例，俾達成任一性別比例不低於三分之一之目標。** | **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 | 為落實性別意識培力，以及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，賡續將性別平等教育訓練納入年度職員訓練實施計畫，規劃辦理相關訓練課程以強化本部暨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、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。 | 人事室 |
| (二)提升性別影響評估辦理品質 | 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、公務人員退休撫卹基金管理委員會 |
| (三)賡續充實性別平等專區內容，並加強運用性別統計資料 | 3-1檢視性別平等專區資料，配合業務需求，增編本部性別統計表，充實重要性別統計項目及專區內容。  3-2定期更新本部性別平等專區之性別統計表、性別統計分析及性別圖像之刊布資料。  3-3為利國際比較，編製行政院「重要性別統計資料庫」擇定之重要國際性別指標，提供收錄，加強推廣各界運用。 | 統計室 |

**陸、經費來源**

由本機關及所屬機關相關經費項下支應。

**柒、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106年度推動性別平等工作計畫**

附件3

1. **依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）。

1. **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。

1. **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。

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 | 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課程之人數/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課程之人數/升官等訓練班務輔導員之總人數）×100％ | 68％ |
| 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 | 高階公務人員訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | （高階公務人員訓練參加性別平等權益課程之學員人數/高階公務人員訓練之學員人數）×100％ | 100％ |
| 5 | 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％ | 35％ |

**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％ | 75％ |
| 2 | 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 |
| 3 | 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**於基礎訓練或相關講習時進行說明**，使錄取人員充分瞭解自身權益。 | 主辦：本會培訓發展處  協辦：考選部 |
|  | 1-1-2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：本會培訓發展處  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**精進**辦理升官等訓練遴選講習，**透過實體及線上數位課程**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：本會培訓發展處  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 | 本會培訓發展處 |
| (四) 高階公務人員訓練，安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 1-4-1於高階公務人員訓練積極安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程 | 本會培訓評鑑處 |
| (五)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 | 1-5-1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。 | 本會培訓評鑑處 |

**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1門專班訓練課程如下：   1. 課程名稱：CEDAW相關概念與公約保障權益概述。 2. 課程時數：2至3小時。 3. 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。 4. 辦理時程：106年5月底前。 5. 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。   2-3-2結合數位學習訓練課程如下:   1. 課程名稱：性別主流化概述。 2. 課程時數：2小時。 3. 參加對象：本會各單位及所屬機關全體員工。 4. 辦理時程：106年11月底前。 5. 訓練目標：預計參加人數達60人以上，以期藉由本項課程使同仁具備性別主流化之基本概念。 | 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。

**本院統計室編製2015年「考試院性別圖像」英文版情形**

**報告事項第三案**

中華民國106年4月26日

1. 鑑於本院性別平等委員會第11次會議報告事項第二案葉委員德蘭建議：「性別圖像剛開始籌備時曾討論英文版議題，有無可能編製僅有圖表之簡版？將標題改為英文，不需說明，有關專有名詞請主管機關提供，本人可配合協助英譯。」，爰編製2015年「考試院性別圖像」。
2. 英文版性別圖像，內容擷取2015年「考試院性別圖像」中文版圖形，不含內文分析；專有名詞英文翻譯，係參考相關機關網站中英詞彙對照及統計年報；試編期間，請葉委員德蘭指導英譯，並於本(106)年2月16日函請各部會提供意見。本案業於本年3月23日簽陳秘書長核定在案，並登載於本院性平專區。

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第四案(一)**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **填表日期：106年2月18日** | | | | | | | | | | | | | | |
| **填表單位：銓敘部退撫司**  **填表人姓名：林逸凡　　　　　　　　職稱：科員**  **電話：(02)82366645 e-mail：linyifan@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** | | | **公教人員保險法修正草案** | | | | | | | | | | | |
| **貳、主管機關** | | | **銓敘部** | | | | | | | **主辦機關** | **銓敘部** | | | |
| **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(公教人員保險事項) |
| **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** | | | | | 公教人員保險（以下簡稱公保）係屬社會保險性質，公保養老給付是提供被保險人老年基本經濟安全保障之基礎年金；惟以目前公保年金規定僅部分被保險人適用，為完善國家社會安全網絡政策，配合公教人員退休改革，推動全體被保險人適用年金規定，乃時勢所趨。此外，為解決現行實務問題，以及現行於子法規範涉重大權益事項者，提升於本法規定，並因應性別工作平等法第16條之修正，爰檢討修正本法。 | | | | | | 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、執行現況  （一）公保年金規定之適用對象：  私立學校被保險人（追溯自99年1月1日適用）及適用之離退給與相關法令未定有月退休（職、伍）給與及優惠存款制度之被保險人（法定機關編制內有給之民選公職人員及政務人員除外）。  （二）公保養老年金請領條件：  符合請領養老給付規定（依法退休〈職〉、依法資遣或繳付保險費滿15年且年滿55歲以上而離職退保）之被保險人，於符合下列條件之一時，得請領養老年金給付：(1)繳付保險費滿15年以上且年滿65歲。(2)繳付保險費滿20年以上且年滿60歲。(3)繳付保險費滿30年以上且年滿55歲。  （三）公保養老年金給付率：  公保養老年金在給付率0.75%（基本年金率）至1.3%（上限年金率）之間核給，但須受退休年金給與上限限制（每月退休〈職、伍〉給與，加計每月可領養老年金給付之總和，不得超過其最後在職加保投保俸〈薪〉額2倍之一定百分比）。  （四）公保年金計算標準：  事故發生當月起前10年之平均保險俸（薪）額（以下簡稱平均保俸額）。  （五）保留年資規定：  94年1月21日以後離職退保而未請領養老給付之被保險人，其保險年資予以保留，將來如不再參加公保，得於符合「(1)於參加勞工保險（以下簡稱勞保）或軍人保險期間依法退休（職、伍）。(2)領受國民年金保險老年給付。(3)年滿65歲。」請領條件之一時，依規定請領保留年資之養老給付。  （六）年資併計規定：  99年1月1日以後退保，公保及勞保年資均未滿15年之公保被保險人，得併計兩保險年資，以成就請領公保養老年金給付之加保年資條件，但分別給付。  （七）死亡給付受益人範圍：  一次死亡給付，應由亡故被保險人之配偶領受1/2；其餘依序由下列受益人平均領受之：(1)子女；(2)父母；(3)祖父母；(4)兄弟姐妹。至於遺屬為配偶、子女、父母或孫子女者，得另依規定，選擇請領遺屬年金給付，並應由未再婚配偶領受1/2；其餘領受順序同上開規定。此外，被保險人生前預立遺囑，於上開受益人中指定領受人者，從其遺囑。  （八）育嬰留職停薪津貼請領條件：  被保險人加保年資滿1年以上，養育3足歲以下子女，辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保。  二、問題分析  （一）部分被保險人無法適用年金規定，以提供老年生活長期保障：  考量公保養老年金給付，與其他社會保險老年年金給付，同為提供被保險人老年經濟安全保障之基礎年金特性，為期完善國家社會安全網絡，並落實國家年金改革政策，爰擬配合公教人員退撫法律修正期程，修正本法，俾將年金規定擴及適用於全體被保險人。  （二）年金年資尚無法達到全面可攜性，對於跨職域人員之保險權益保障待強化：  考量公私部門人才交流頻繁趨勢，為安定轉業者老年基本生活，爰在不大幅影響公保財務前提下，擬進一步放寬年資併計條件（不以公、勞保年資各未滿15年為限）及範圍（納入各職域社會保險及國民年金保險年資）；惟基於各社會保險財務係各自獨立，從而在給付上，採分別給付方式。  （三）養老給付之請領年齡及計算標準過低，影響基金財務，且無法因應人口老化趨勢：  有鑑於我國人口老化趨勢未見緩和（104年國人平均餘命為80.2歲），以及國家發展委員會對未來人口之推估趨勢－至150年，男、女平均餘命將分別達到81歲及87.6歲。為避免因過早請領養老給付而在確定養老時已耗盡，並因應高齡化、延長就業期間及離退年齡之人力政策，擬參考勞保老年給付請領年齡，漸進延後養老給付之請領年齡為年滿65歲。又為落實繳費權利與給付義務對等及公平原則，爰考量財務合理負擔並兼及安定公教人員及遺屬生活，擬修正給付計算標準為「事故發生當月起前15年之平均保俸額」。  （四）遺屬年金對象範圍過寬，致社會資源重複配置，且遺囑指定受益人未慮及未成年子女權益：  鑑於公保財務係屬自給自足，爰在財務負擔能力有限下，相關資源配置，自應以保障被保險人養老所需為首要考量，行有餘力再兼及遺族照護。從而為避免大幅加重保險財務負擔，同時審酌身心障礙者權利公約及兒童權利公約所揭身心障礙者及兒童保護意旨，爰擬限縮遺屬年金照護範圍為身心障礙而無謀生能力之配偶，以及未成年或身心障礙而無謀生能力之子女（孫子女）。至於父母照護部分，一則以其可自其他社會保險年金，以及子女供養等獲得長期照護，二則以亡故被保險人之父母，尚可請領一次性給付，並無須仰賴本法提供長期照護之必要性，爰擬予以刪除。此外，被保險人生前預立遺囑於受益人中指定領受人，須優先指定未成年子女為領受人。  （五）性別工作平等法第16條業修正放寬受僱者任職滿6個月以上，即可申請育嬰留職停薪，但申請公保育嬰留職停薪津貼之加保年資條件仍為1年：  擬配合上開性別工作平等法第16條之修正，修正現行本法第35條規定。  （六）涉及重大權益事項，宜於本法規範：  現行本法施行細則規定，涉及重要權利事項者，允宜提昇法律位階至本法明定，包含：  1、第27條有關逾期繳納保險費應加計遲延利息之規定。  2、第30條第4項規定，被保險人擔任定有任期職務並依規定選擇繼續加保者，自任期屆滿次日起，應予退保。  3、第54條有關「離職」退保之定義（本項規定涉及本法所定養老給付請領條件）。  4、第69條第2項規定，符合請領養老給付條件，卻未及於3個月期限內作選擇而亡故者，得比照現行本法第22條第7項有關遺屬請領一次養老給付金額或改領遺屬年金給付之規定辦理。  5、第48條有關追繳被保險人或受益人溢領給付，得加計利息之規定。  6、第86條規定，因戰爭變亂或因被保險人或其受益人故意犯罪行為，以致發生保險事故者，不給與各項給付。 | | | | | | | 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、最近3年公保被保險人性別比率：   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | 性別  年度 | 男 | 女 | 合計 | | 103年(人) | 291,954 | 295,505 | 587,459 | | % | 49.70 | 50.30 |  | | 104年(人) | 287,354 | 295,371 | 582,725 | | % | 49.31 | 50.69 |  | | 105年(人) | 284,629 | 294,278 | 578,907 | | % | 49.17 | 50.83 |  |   ※資料來源：臺灣銀行公教保險部截至106年2月統計。  ­二、最近3年公保各項現金給付領受人之性別比率：   |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  給付  項目(年度) | | | 男 | | 女 | | 合計 | | 人 | ％ | 人 | ％ | 人 | | 養  老  給  付 | 一  次 | 103 | 9,116 | 61.0 | 5,831 | 39.0 | 14,947 | | 104 | 12,459 | 60.3 | 8,217 | 39.7 | 20,676 | | 105 | 9,853 | 54.2 | 8,336 | 45.8 | 18,189 | | 年  金 | 103 | 1,658 | 53.8 | 1,424 | 46.2 | 3,082 | | 104 | 1,507 | 66.4 | 761 | 33.6 | 2,268 | | 105 | 1,442 | 67.4 | 697 | 32.6 | 2,139 | | 死  亡  給  付 | 一  次 | 103 | 364 | 67.4 | 176 | 32.6 | 540 | | 104 | 306 | 63.4 | 177 | 36.6 | 483 | | 105 | 339 | 67.1 | 166 | 32.9 | 505 | | 年  金 | 103 | 1 | 100 | - | - | 1 | | 104 | 4 | 100 | - | - | 4 | | 105 | 4 | 100 | - | - | 4 | | 失能  給付 | | 103 | 286 | 33.0 | 580 | 67.0 | 866 | | 104 | 246 | 31.3 | 541 | 68.7 | 787 | | 105 | 286 | 34.5 | 542 | 65.5 | 828 | | 眷屬  喪葬  津貼 | | 103 | 8,640 | 54.9 | 7,091 | 45.1 | 15,731 | | 104 | 8,203 | 54.0 | 6,979 | 46.0 | 15,182 | | 105 | 8,463 | 54.2 | 7,161 | 45.8 | 15,624 | | 育嬰留  職停薪  津貼 | | 103 | 475 | 9.2 | 4,700 | 90.8 | 5,175 | | 104 | 520 | 8.8 | 5,409 | 91.2 | 5,929 | | 105 | 550 | 9.1 | 5,486 | 90.9 | 6,036 | | 生育  給付 | | 103 | - | - | 4,566 | 100 | 4,566 | | 104 | - | - | 10,220 | 100 | 10,220 | | 105 | - | - | 10,012 | 100 | 10,012 |   ※資料來源：臺灣銀行公教保險部截至106年2月統計。  ※「失能給付」之男女比例差異，主要係因公保每年核付之「失能給付」案中約35%為「生殖失能給付」；至於其中女性請領「生殖失能給付」(未滿45歲者割除子宮、卵巢等)之占比達99.6%。  ※「育嬰留職停薪津貼」之請領，涉及被保險人選擇申請育嬰留職停薪之意願，且是否申請育嬰留職停薪又與工作性質、職位高低、薪資結構、家庭成員、家庭經濟狀況等因素密切相關，爰在男女性別請領比例上存在差距；惟該項津貼之請領條件、給付標準等均未因性別而有差異。  ※由於社會保險有關「生育給付」之建制意旨，係在提供女性生育期間之經濟安全保障─包含因生產所致風險或生產期間無法工作所生經濟減損等；惟男性無此風險，爰該項給付之適用對象均以有生育事實之女性被保險人為限。 | | | | | | | 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** | | | | | 現有性別統計資料尚無須強化。 | | | | | | | 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，可依國家年金改革政策，透過修法程序處理之。 | | | | | | | 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** | | | | | 有鑑於我國人口結構已面臨不可逆之高齡化與少子女化發展趨勢，改革國家年金體系、合理調整年金制度並建構永續發展之公共年金制度，實已刻不容緩。爰為落實國家年金改革政策，配合公教人員退撫法律之修正期程，研修本法相關規定，確有其必要性。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本法修正通過後，須研修相關子法及行政規則。在實務作業上，則由承保機關（臺灣銀行公教保險部）依修正後規定，辦理承保、給付等業務，以及各要保機關辦理公保相關事宜，均應依修正後之規定辦理，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** | | | | | | 公保之建制旨在安定被保險人生活，期能透過推動本法儘早完成修法程序，俾健全公保制度，穩定公保財務，以及完善國家社會安全網絡政策。 | | | | | | | | 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** | | | | | | 依臺灣銀行公教保險部截至106年2月統計資料顯示，105年底公保被保險人計578,907人，其中女性為294,278人，占50.83%；男性為284,629人，占49.17%。 | | | | | | | | 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** | | | | | | 本法之修正，涉及各要保機關辦理公保相關實務作業及被保險人之保險權益，為資周妥，訂於106年2月21日邀請行政院人事行政總處、中央暨地方各主管機關人事機構，以及財主單位（財政部及行政院主計總處）及各社會保險中央主管機關（勞動部、國防部、衛生福利部、內政部、行政院農業委員會）及臺灣銀行公教保險部開會研商。 | | | | | | | | 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。 | | | | | | | |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** | | | | | | | | | | | | | | |
| **項　目** | | | | | | | **說　明** | | | | | | | **備　註** |
| **7-1成本** | | | | | | | 一、公保財務依現行本法第5條第2項規定，採自給自足機制。從而相關支出增減，係依該機制，由考試院會同行政院依精算結果覈實釐定保險費率因應。  二、依公保第6次精算結果，相較於103年6月1日修正施行之本法，公保全面年金化後，養老給付成本費率將由7.77%上升至10.46%，保險費率將由現行8.83%（未適用年金制度者）及13.4%（適用年金制度者）調整為單一費率12.03%。至於88年5月30日以前之保險年資應計給之養老給付金額亦將增加新臺幣140億元。  ※依現行本法第5條第2項規定，公保之財務責任，屬於88年5月30日以前之保險年資應計給之養老給付金額，由財政部審核撥補；屬於88年5月31日以後之虧損，應調整費率挹注。  ※依現行本法第8條規定，關於公保之實際保險費率，應由承保機關委託精算機構，至少每3年辦理一次精算，每次精算50年。需調整費率時，應報請考試院會同行政院覈實釐定。 | | | | | | | 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** | | | | | | | 透過本次修法，對於落實國家年金改革、完善社會安全網絡，以及建構完善生養環境具有正面效益。 | | | | | | |
| **7-3對人權之影響** | | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | | | | | 本草案係依國家年金改革政策，使全體公保被保險人獲得長期且合理之老年基本經濟安全保障，並配合國家完善生養環境政策，放寬被保險人請領育嬰留職停薪津貼之加保年資條件，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** | | | | | 本草案係依國家年金改革政策，使全體公保被保險人獲得長期且合理之老年基本經濟安全保障，並配合國家完善生養環境政策，放寬被保險人請領育嬰留職停薪津貼之加保年資條件，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** | | | | | 本草案係依國家年金改革政策，使全體公保被保險人獲得長期且合理之老年基本經濟安全保障，並配合國家完善生養環境政策，放寬被保險人請領育嬰留職停薪津貼之加保年資條件，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** | | | 本草案修正條文並未以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 | | | | | | 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** | | | 本草案修正條文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** | | | 本草案修正條文係以全體公保被保險人為適用對象，尚不因性別、性傾向或性別認同而產生不同結果。 | | | | | | 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** | | | | | | 本草案經性別平等專家學者審查意見略以：本修正案尚與性別平等議題無直接相關，惟性別統計可再依受益對象之類別區別（如警察人員、私校教職員等）。茲以公保統計之基礎資料無法就特殊職業別再作區分（例如警察人員在公保統計資料歸類「參加退撫基金之公務人員」）且要保機關為警察機關者，其被保險人包含警察人員及一般公務人員等，爰性別統計實無從再依受益對象之類別再作細分。 | | | | | | | | |
| **9-2參採情形** | | | | | | **9-2-1**  **說明採納意見後之法案調整** | | | 無應說明事項。 | | | | | |
| **9-2-2**  **說明未參採之理由或替代規劃** | | | 無應說明事項。 | | | | | |
| **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106年 3 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 | 106年3月13日 | | |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | ○○○ | | |
| 11-3參與方式 | 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 | | 有，但不具性別觀點 |
| 11-5法案與性別議題關聯之程度 | 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** | | **合宜** | |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | | **合宜** | |
| **11-10綜合性檢視意見** | | 本修正案尚與性別議題無直接關聯，惟性別統計可再依受益對象之類型區別（如警察人員、私校教職員等）。 | |
| **（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）○○○** | | | |

* **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） |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |

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。

**報告事項第四案(二)**

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **填表日期：106年2月22日** | | | | | | | | | | | | | |
| **填表單位：銓敍部退撫司**  **填表人姓名：林艾蓉　　　　　　　　職稱：專員**  **電話：(02)8236-6633 e-mail：alva@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** | | | **公務人員退休撫卹法草案** | | | | | | | | | | |
| **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(公務人員退休撫卹事項) |
| **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** | | | | | 公務人員退休制度自84年7月1日實施退撫新制，將「純由政府編列預算支付退撫經費之恩給制度，改為政府及公務人員共同撥繳費用建立基金支付退撫經費」以來，確實改善恩給制所面臨之若干問題，尤其對於退撫經費來源之穩固，以及公務人員在職時負擔退休準備責任觀念之建立，確有助益。然而退撫新制實施之初，為減少推動阻力，採行較折衷漸進之措施，因此在退休條件、退休金給付方式等規定方面，仍以原有架構為基礎，並未大幅修正，再加上基金採不足額提撥，以及其他過渡性規定（例如年資補償金），致退撫新制實施後，存有若干規定無法因應多變之經濟情勢與社會環境，使現行公務人員退休制度，仍面臨諸多問題亟待檢討修正。 | | | | | | 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. 隨著我國社會結構與經濟情勢等外在環境之變化，以及退休給與機制缺乏彈性，退撫新制實施以來，已衍生退撫基金提撥不足以反映正常成本、退休人員月退休所得偏高、自願退休公務人員支領月退休金年齡偏低及退休再任支領雙薪等問題；這些不僅違反退休制度照顧老年生活之本意外，更導致退休成本加速累積、人力資源反淘汰現象及退休人員再任職務引發青年就業困難之爭議，也不足以因應高齡化、少子女化之社會發展趨勢。 3. 有鑑於此，本部自88年起即著手研擬公務人員退休法（以下簡稱退休法）修正事宜；除參酌各國退休法制、我國政經、社會之情勢轉變及立法院之相關決議外，並召開多次研商會議、公聽會與研討會等，聽取學者、專家及各機關意見，以求完備。 4. 嗣於100年1月1日修正施行退休法，完成第一階段改革工作；修法重點說明如下：    1. 提高公務人員退撫基金法定提撥費率至15%。    2. 公務人員月退休金起支年齡延後至60歲（任職30年者為55歲），即俗稱75制改85制並搭配展期及減額月退休金。    3. 刪除公務人員55歲自願退休加發5個基數一次退休金制度。    4. 從嚴限制退休再任支領月退休金及停發優惠存款條件，將再任專任公職，或再任職於受政府捐助之財團法人、行政法人、公法人、政府轉投資事業職務、政府代表或公股代表者，必須停領月退休金，並停辦優惠存款。    5. 合理調整退休給與方式－對於未滿1年之畸零年資，改以月為單位，按比例計算退休金。    6. 增加配偶支領月撫慰金之年齡及婚姻關係限制條件，明定配偶須年滿55歲且與亡故退休公務人員之婚姻關係於退休時已存續2年以上，始得支領月撫慰金；同時明列領受撫慰金遺族範圍並保障配偶領受二分之一撫慰金權利。 5. 問題分析：   **公務人員退休制度已於100年1月1日完成修法並實施，對於減緩政府及退撫基金之財務負擔，雖具有一定成效，但仍存有以下問題：**   1. 內部問題    1. 退撫基金已達成熟期，收繳收入成長有限：   退撫基金自84年7月1日開辦迄今，參加人數及收繳金額之成長已達成熟期（其成長已幾近停滯），但因公務人員參加人數變化不大，加上組織改造之推動並無成長空間，致繳費收入成長有限。   * 1. 退休人數逐年累增，退休年齡逐年下降，給付逐年遽增：   隨著歷年軍公教退休（伍）人數持續累增，退休（伍）年齡逐年下降及國人生命餘年延長，相對增長退休給付年限，致退撫基金整體給付金額快速累增－退撫基金歷年支出金額快速成長，至105年度已高達785.84億元（公務人員部分為347億元）；其中在定期給付部分（含月退休金、月撫慰金及年撫卹金）其成長速度更為驚人－自45.63億元增加至696.29億元，致造成退撫基金沈重財務負擔。   * 1. 退撫基金收支不足情形嚴重，實際提撥率與適足提撥率差距逐年拉大：   退撫基金成立之初，為顧及軍公教人員及各級政府負擔能力，雖然當時經委託精算之正常成本為13.55%，實際提撥費率則僅8%，法定提撥費率上限亦僅為12%（即採不足額提撥），嗣後雖自91年1月1日起調整為8.8%；93年1月1日起調整為9.8%；94年1月1日起調整為10.8%，迄至95年1月1日再調整為12%，迄今已逾10年均未再調整。因此，長期採取不足額提撥政策，已導致實際提撥率與最適提撥率之差距逐年擴大－依據公務人員退休撫卹基金管理委員會（以下簡稱基金管理會）委託辦理第6次精算結果，軍、公、教人員最適提撥率分別為36.98%、41.18%、38.14%，與實際提撥率12%均有相當差距。   1. 外部問題    1. 人口快速老化及少子女化雙重危機：       1. 依據國家發展委員會105年8月公布2016年至2061年人口推計報告顯示，我國自82年即進入高齡化(ageing)社會，預計107年及115年會先後邁入高齡(aged)社會及超高齡(super-aged)社會。       2. 隨著少子女化趨勢，105年約每5.6個青壯人口扶養1位老年人口，至150年後，將轉變為每1.3個青壯人口扶養1位老年人口。       3. 依照上述人口發展趨勢，屆時繳付退撫基金之人數將越漸減少，領取退休給付之人數則持續累增，因此，若不即時著手進改革，所衍生財務負擔，將轉嫁由下代子孫承受而違世代正義。    2. 國人壽命增長，退休給付年限相對延長：   依據內政部105年9月公布之國人生命餘年資料顯示，104年度國人兩性平均壽命為80.2歲（男性為77.01歲、女性為83.62歲）。另105年度公務人員擇領月退休金（俸）之平均年齡為56.84歲，若對照全國簡易生命表統計結果， 57歲的平均餘命是26.49年，公務人員支領月退休金年限長達26.49年之久；此對於政府財政及退撫基金，均將帶來長遠沈重負擔。 | | | | | | 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. 公務人員性別比例（按官等區分）：  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  類型 | 男 | | 女 | | 合計 | | 人 | % | 人 | % | 人 | | 簡任(派) | 5,961 | 67.5 | 2,865 | 32.5 | 8 ,826 | | 薦任(派) | 51,389 | 42.4 | 69,697 | 57.6 | 121,086 | | 委任(派) | 23,591 | 41.7 | 32,926 | 58.3 | 56,517 | | 雇員 | 302 | 25.0 | 908 | 75.0 | 1,210 | | 合計 | 81,243 |  | 106,396 |  | 187 639 |   資料來源：中華民國105年銓敘統計年報  資料時間：105年1月至12月  註：本表係全國公務人員具簡薦委任(派)官等之人員。   * + 1. 茲以公務人員之進用主要以考試用人為主，除極少數考試因特殊考量而依性別設定錄取名額外（按：目前僅餘三等監獄官及四等監所管理員考試，因收容人的特殊屬性及性別考量，而依性別分定男女錄取名額），絕大多數國家考試皆未對性別設限；是公務人員之進用未以性別作為進用考量因素。而退休法之適用對象係全體公務人員，並未對不同性別進行差別規範，爰本次年金改革受影響對象是全體退休公務人員、在職公務人員及新進人員，並不會針對特定性別人員造成不同影響。     2. 105年度支領定期性退休給付之退休人員人數統計：  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  給付  種類 | 男 | | 女 | | 合計 | | 人 | % | 人 | % | 人 | | 一次退有優惠存款利息 | 7,033 | 81.12 | 1,637 | 18.88 | 8,670 | | 月退休金 | 90,802 | 69.86 | 39,179 | 30.14 | 129,981 | | 兼領1/2月退 | 4,954 | 80.30 | 1,215 | 19.70 | 6,169 | | 兼領2/3月退 | 261 | 79.09 | 69 | 20.91 | 330 | | 兼領3/4月退 | 180 | 77.92 | 51 | 22.08 | 231 | | 合計 | 103,230 |  | 42,151 |  | 145,381 |   資料來源：退撫平台、公務人員退休撫卹基金管理委員會及臺灣銀行。   * + 1. 105年度領取月撫慰金及年撫卹金遺族人數統計：  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  給付  種類 | 男 | | 女 | | 合計 | | 人 | % | 人 | % | 人 | | 月撫慰金 | 2,660 | 9.89% | 24,228 | 90.11% | 26,888 | | 年撫卹金 | 2,248 | 28.76% | 5,568 | 71.24% | 7,816 |   資料來源：退撫平台、公務人員退休撫卹基金管理委員會及臺灣銀行。 | | | | | | 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（修）法程序處理；參考總統府國家年金改革委員會於106年1月19日公布之國家年金改革方案（草案），擬定公務人員退休制度改革方案（草案）並據以立（修）法；相關改革方案臚列如下：   1. 給付部分： 2. 調整退休金計算基準。 3. 規範退休所得上限及下限。 4. 調整優惠存款制度。 5. 取消年資補償金。 6. 調整原月撫慰金制度。 7. 請領資格部分：   延後月退休金起支年齡。   1. 財源： 2. 調整退撫基金提撥費率。 3. 調降退休所得節省費用，挹注退撫基金。 4. 退撫基金管理部分： 5. 提升退撫基金收益。 6. 基金管理組織調整。 7. 職域轉換： 8. 年資保留。 9. 年資併計、年金分計。   註：以上除退撫基金管理部分外，均已納入公務人員退休撫卹法草案 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. 為求建構更臻完善健全之公務人員退撫制度，有效減輕政府及退撫基金面臨之財務問題，同時配合政府推動各類人員年金改革，本部前於102 年擬具公務人員退休撫卹法草案，並經考試院於102年4月11日函請立法院審議，惟迄至立法院第8屆委員任期屆滿仍未完成立法程序。 2. 有鑑於軍公教勞等各類人員年金均已面臨嚴峻財務危機，是各類人員年金制度改革之推動已刻不容緩，總統府爰於105年6月1日成立國家年金改革委員會並邀集包含本部在內之各年金制度主管機關首長、各類人員代表及專家學者為委員，經召開20次委員會議、年金改革國是會議分區及全國會議就年金相關實質議題討論竣事，另亦綜整委員所提建議方案及各界所提意見，於106年1月19日公布國家年金改革方案（草案），交由各年金主管機關參酌研提改革方（法）案。 3. 為配合國家整體年金改革政策及推動改革期程，本部參考上開國家年金改革方案（草案），研擬「公務人員退休撫卹法草案」（將原公務人員退休法及公務人員撫卹法合併規範，同時廢止上述2法），確有其必要性。 | | | | | | 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** | | | | | | 本法制定通過後，尚須研訂相關子法（例如公務人員退休撫卹法施行細則），俾利各機關人事人員實務作業之執行。 | | | | | | 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** | | | | | | 公務人員退休制度旨在保障公務人員退休後之基本經濟生活，期能透過本次年金改革法案之制定，達成「退休所得趨於合理」、「兼顧世代公平正義」及「年金財務永續經營」之目標，俾持續提供退休生活保障。 | | | | | | | 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** | | | | | | 1. 已退休人員：   本案針對已退人員，基於世代正義及公平處理原則，爰將其納入調降退休所得之範圍，調降項目包含屬於政策性福利措施之優惠存款利率及退休所得替代率，是已退休人員受影響人數，依退撫平台、公務人員退休撫卹基金管理委員會及臺灣銀行統計結果（截至105年底）計145,381人。   1. 現職人員：   依105年銓敘統計年報資料顯示，105年底全國經銓敘審定之公務人員計187,639人。   1. 至於本案公布施行前已經審定並在支領月撫慰金及年撫卹金之遺族，仍得按原審定結果支領，不受本法案影響。 | | | | | | | 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. 為推動年金改革，總統府設置國家年金改革委員會作為各界參與平臺（委員會主要由政府相關機關代表、立法委員、考試委員、地方政府代表、退休＜役＞軍公教人員代表、軍人代表、公務員代表、教師代表、勞工代表、企業雇主代表、農漁民代表、婦女代表、青年代表、公民社會代表、學者專家組成），自 105 年 6 月 23 日起每週四召開會議，採取由下而上、資訊透明公開、民主參與的原則，透過持續的溝通及意見收集，以凝聚共識，研擬可行的年金改革方案。 2. 另為進一步蒐集各界對改革構想之意見，規劃召開國是會議，分兩階段進行，包括第一階段於105年12月31日、106年1月7、8及14日分別召開北、中、南、東4場分區會議及第二階段於106年1月22日於總統府召開全國大會，凝聚社會共識；經由充分表達意見與評估各項可行改革方案，俾利各權責部會參考研提修法草案送立法院審議，以完成改革工作。 3. 本部除參考國家年金改革委員會公布之國家年金改革方案（草案），研擬「公務人員退休撫卹法草案」外，審酌公務人員退休撫卹法草案之制定，涉及公務人員退休權益，為資周妥，除於106年2月16日與各公務人員協會及退休人員團體研商外，另於106年2月21日邀集相關機關開會研商。 | | | | | | | 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** | | | | | | 前開公務人員退休撫卹法草案已於106年2月21日邀集各機關召開研商會議完竣，各機關所提意見除於會上逐一答覆外，部分意見並納入修正參考。另，本案無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。 | | | | | | |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** | | | | | | | | | | | | | |
| **項　目** | | | | | | | **說　明** | | | | | | **備　註** |
| **7-1成本** | | | | | | | 1. 年金改革緣於退撫基金面臨財務危機，因此，各項改革方案之研擬均以節省退撫支出為主要考量；本部為研議公務人員退休年金制度改革方案，業於105年度委外進行精算及成本分析，以作為方案研議期間相關政策評估之參考。 2. 嗣經國家年金改革委員會綜整歷次委員會會議及各界之意見，以及本部提供之規劃方案，於106年1月19日公布國家年金改革方案（草案），其中對公務人員退休制度之財務效益，可使退撫基金之公務人員帳戶延後用罄年度至少10年。 3. 嗣後本部再參考前開改革方案內容修正提出之公務人員退休制度改革方案，因與105年委託精算評估方案已有落差，是關於政府及退撫基金財務評估相關數據，刻正委外重新進行精算中，暫無法提供具體數據。 | | | | | | 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. 對政府財政之效益：   改革目的之一即在減緩政府對於公務人員退撫經費支出壓力，以合理分配國家資源；因此在多面向調降公務人員退休給與後，預估可為政府節省相當之財務支出。   1. 對退撫基金之效益：   改革另一目的係為積極擴增退撫基金規模，減緩退撫基金支出流量，以有效搶救退撫基金財務危機。   1. 對公務人員退休給與影響：   本次改革另一目的在於合理調整公務人員退休所得，落實政府對於退休人員退休生活之合理照護。 | | | | | |
| **7-3對人權之影響** | | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | | | | | 衡酌退休照護屬公務人員憲定之權益，公務人員退休撫卹法草案所定調降現職及已退休人員之退休所得，涉及現行退休給與制度變革，依情事變遷及國家公益，以及司法院釋字第525號及第717號解釋意旨而言，固非不可為。然以事涉對於公務人員既得利益或預期利益之實質損害，自當搭配以合理配套機制，並在信賴保護原則、比例原則及平等原則下制定改革方案，方可落實法治原則。因此，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** | | | | | 本案目的之一係為合理調整公務人員退休所得，落實政府對於退休人員退休生活之合理照護，爰於法制設計上係採多面向改革措施，對已退及現職人員一方面調降屬於政策性福利措施之優惠存款利率；另一方面逐步調降其退休所得替代率，俾使公務人員退休後所領之退休所得趨於合理。至於新進人員則在推動公保年金化之原則下，將公保年金及月退休金合併計算總所得，並重新設計給付率，同時維持與現職及已退人員相當之退休替代率水準，以維持世代間之衡平。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** | | | | | 本案目的之一係為合理調整公務人員退休所得，落實政府對於退休人員退休生活之合理照護，爰於法制設計上係採多面向改革措施，對已退及現職人員一方面調降屬於政策性福利措施之優惠存款利率；另一方面逐步調降其退休所得替代率，俾使公務人員退休後所領之退休所得趨於合理。至於新進人員則在推動公保年金化之原則下，將公保年金及月退休金合併計算總所得，並重新設計給付率，同時維持與現職及已退人員相當之退休替代率水準，以維持世代間之衡平。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** |  | | | 本案規範對象及執行方式雖無差異，但部分規定仍因男女平均壽命差距致產生不同結果。 | | | | 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** | | | | | | 茲以公務人員退休撫卹法草案並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本案之政策目標係就現行退撫制度已衍生之問題進行檢討調整，俾期建構穩健之公務人員退撫制度，並無性別目標。**但也因未特別指定任一性別、性傾向或性別認同者，將可提升不同性別、性傾向或性別認同者平等獲取社會資源機會，營造平等對待環境。** | | | | | | | 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** | | | | | | 同上。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本案並未以特定性別為規範對象，執行方式亦未因不同性別而有差別待遇，對消弭性別歧視、促進性別平等有所助益。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本案所定公務人員退休條件、年齡及退休給與等規定，未因性別而有差別規定；**本案就育嬰留職停薪期間年資得併計退休年資之規定，提供育嬰時間之退休金權益的保障，且將有助於女性退休權益之適足照顧，以提升性別工作權之平等，並維護其工作之尊嚴，符合憲法平等權之要求，並有積極、正面消弭性別歧視、促進性別平等之推動。**另亦審慎考量公務人員之退休權益衡平及社會公義，從而審慎制定相關條文，符合憲法平等權之要求，以及國際規範（包括CEDAW及其一般性建議）、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** | | | | | | **審酌本草案主要目標之一在於解決退撫基金財務困境，爰對於公務人員退休所得及領取月退休金年齡予以調整，至於遺屬一次金與遺屬年金，就原撫慰金建制目的而言，係為導引公務人員擇領月退休金，因此，可說是公務人員月退休金之衍生權利，亦應配合本次年金改革併同調整請領條件；惟因本草案第44條有關配偶得請領遺屬年金（原月撫慰金）規定，有○委員所指有違反「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」條文規定之虞，考試院考試委員對於相關要件亦認為過於嚴格，爰將配偶得請領遺屬年金之年齡與婚姻關係再酌予調整為60歲**（106年3月21日全院審查會第7次會議已決議改為55歲）**、與亡故退休人員間已存續10年以上婚姻關係；以上調整係考量公務人員月退休金起支年齡未來將改為65歲，由月退休金衍生之遺屬年金，其得請領年齡亦不宜過早，爰酌予調整為60歲**（同前述）**；又因配偶與亡故退休公務人員間婚姻關係之設定，旨在強調配偶與退休人員共同生活互負照顧義務之期間在一定期間以上者，始給予終身遺屬年金之照護，若未達所定婚姻關係者，仍得支領遺屬一次金，爰就婚姻關係部分仍規定至少應存續10年；另再調整得請領額度為亡故退休人員最後所領月退休金之1/2。** | | | | | | | |
| **9-2參採情形** | | | | | | **9-2-1**  **說明採納意見後之法案調整** | | | **業綜合考量○委員於11-10綜合性檢視意見所提本草案對於退休公務人員配偶領取遺屬年金之要件，有違反「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」條文規定之意見，以及考試院考試委員所提意見，調整遺屬年金（原月撫慰金）為退休公務人員亡故前最後所領月退休金之1/2、配偶開始領取遺屬年金年齡60歲**（同前述）**、配偶與亡故退休人員間婚姻關係已存續10年以上。** | | | | |
| **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106年3月19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 | 106 年 3 月 1 日至 106 年 3 月 8 日 | | |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | ○○○ | | |
| 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** | | 本案與性別議題有關，8-2原擬內容可再予說明之。 | |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | | 本案原擬內容對於是否消弭性別歧視並符合CEDAW，8-3可再予說明之。 | |
| **11-10綜合性檢視意見** | | * 1. 本修正草案第七條第四項，明訂了有關育嬰留職停薪年資之保留規定，係為一進步之措施，值得肯定。   2. 為求審慎評估法條內所有相關之婦女權益(包括男性公務人員之配偶權益)，草案第四十四條規定，退休人員亡故時其法定婚姻之配偶，未再婚且累積婚姻關係存續十五年以上，並具備以下條件之一者，可按月領月退休金之三分之一為遺屬年金：(一)年滿六十五歲以上。(二)身心障礙且無工作能力。   該草案條文內容，原本寓意應在防弊，避免不實婚姻，造成公務人員財產權益受損，恐政府未善盡保障公務人員之責而訂定。然而，就本性別影響評估表之「4-1-3相關性別統計及分析」中，以105年度支領定期性退休給付之退休人員人數統計觀之，男性遠高於女性(103230人：42151人=71%：29%)；復以105年度領取月撫慰金及年撫卹金遺族人數統計觀之，則女性遠高於男性(領月撫慰金女性高達9成、領年撫卹金的女性亦高達7成)，由此情況可以推論出公軍人員夫妻之男女平均餘命有差異，或配偶年齡男性較女性為年長，以及再婚、晚婚之婚姻關係中，男女雙方年齡亦是男性較女性為大(或為老少配)。  按被我國引為性平政策之一的「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」中之條文規定：   * 1. 第二條(消除對婦女歧視之義務)締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，承擔：…(b)採取適當立法和其他措施，包括在適當情況下實行制裁，以禁止對婦女的一切歧視；(c)為婦女確立與男子平等權利的法律保護，通過各國的主管法庭及其他公共機構，保證切實保護婦女不受任何歧視；(d)不採取任何歧視婦女的行為或做法，並保證政府當局和公共機構的行動都不違背這項義務；   2. 第十三條締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(a)領取家屬津貼的權利；…。   以CEDAW內文對照前開草案第四十四條之規定，則本條規定顯有再予卓酌之空間：如女性配偶權益可能受到影響，又設若其為沒有專職工作之婦女或為家庭主婦者，則更可能影響其生活狀況及生存條件。請本法案之主管單位針對此一情況，再予補充說明，通盤審視，除將各種婚姻狀況妥為考量外，並思考究竟婚姻存續期間應該多長，才是有權繼承配偶退休金之有效年限？這樣的規定是否合理合法？會不會反而造成對婦女歧視及年齡歧視(如歧視老少配)之情況？會不會影響女性配偶的繼承權益？甚或會不會進而影響其生存權？都請再予詳述說明之。8-1-3請改勾選「是」。 | |
| **（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）○○○** | | | |

* **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）。**

我尊重考試委員之修正意見，也感謝貴部及考試院有參採我的意見，惟我仍有以下兩點意見供參：

1.8-1-3請改勾選「是」，方為回應我對本法案有必要與CEDAW精神一致之主張，致原草案之規定有修正調整之空間，否則就無有我表達意見及考委修正之餘地了，因為按本表之設計，8-1-1，8-1-2，8-1-3，一定要有一項勾是才會有關，事實上本案與性別是有關的，否則怎會納入婦女代表的意見，加入育嬰留職停薪的時間計入年資呢？對於參加年金改革會的女性代表之觀念來看，本案確與性別有關的。

2.雖然月撫慰金已有修正了，但我去勞動部開會時，方知勞保只規定婚姻存續期間年滿一年，並是在有婚姻關係下即可領，亦無配偶遺族請領年齡之限制，所以本修正草案對公務員之規定將比勞保更嚴格，勞保是最近已修正過的，但軍公教的部分就這點而言，是否再酌，是否會有將各類年金做衡平之考量，再請參考，但有關這點，既然考試委員已表達過意見，我就沒有堅持之必要性，因還會再送立法院審議，但可把我的這點意見，提供貴部參考。

前項兩點意見再供參考，並請一併保留下來，一起作為我的審查意見之補充說明。謝謝。

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） |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |
|  | **□有**  **□無** |  |  |  |

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。§Ⅰ(1)

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第四案(三)**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **填表日期：106年3月1日** | | | | | | | | | | | | | |
| **填表單位：銓敍部退撫司**  **填表人姓名：何毓婷　　　　　　　　職稱：專員**  **電話：(02)8236-6622 e-mail：annie@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** | | | **政務人員退職撫卹條例修正草案** | | | | | | | | | | |
| **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(政務人員退撫事項) |
| **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** | | | | | 政務人員退職制度幾經變革，自93年1月1日政務人員退職撫卹條例(以下簡稱退撫條例)施行後，政務人員之退撫給與改採離職儲金制度，其間出現若干亟待解決之問題－如因政務人員轉任前身分別之不同，致其領取離職儲金權益上有差別待遇；軍、公、教人員、其他公職人員、公營事業人員(以下簡稱常務人員)轉任政務人員時未符合各該退休(職、伍)法令之條件者，常務人員年資僅得核給一次給與，損及其原有常務人員年資得享有年金給與權益，進而影響轉任政務人員之意願，不利國家掄才，此外，退職政務人員再任雙薪之規範較退休公務人員更寬鬆，產生不衡平現象，以及為配合政府整體年金改革政策之推動，必須併同解決政務人員退職所得偏高之問題，凡此皆宜即時檢討修正。 | | | | | | 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、執行現況：  (一)轉任後之常務人員年資結算  常務人員轉任政務人員者，如符合各該退休(職、伍)法令條件者，應於轉任政務人員之日起10年內，依各該法令規定申請核給退休(職、伍)金；如不符合者，得依轉任前原適用之資遣法令規定之給與標準核給一次給與，或俟再任常務人員時，依各該退休(職、伍)法令辦理，致影響原有常務人員年資既有之退休(職、伍)權益。  (二)參加離職儲金規定  由常務人員轉任政務人員者，始得參加離職儲金制度，致因轉任前之身分別之不同，將產生領取離職儲金權益之差別待遇，未符平等原則，也因制度規範之偏頗，誠難保障政務人員退職後基本生活所需。  (三)再任雙薪規範與限制  政務人員領受月退職酬勞金後再任由政府編列預算支給俸(薪)給、待遇或公費之專任公職或政府捐助經費達法院設立登記之財產總額50％以上之財團法人職務者，應停止領受月退職酬勞金及優惠存款利息，至原因消滅時恢復。因此，其退休再任雙薪之規範與限制，相較於退休公務人員更為寬鬆，形成不公平現象。  (四)政務人員退職所得計算  現行政務人員之退職給與係採離職儲金制，離退時支領公、自提儲金本息；惟早期政務人員退職制度係參照公務人員退休制度設計並適用優惠存款制度，是92年12月31日以前，依政務官退職酬勞金給與條例或政務人員退職酬勞金給與條例退職之政務人員，僅須擔任政務人員年資2年以上，即得併計常務人員年資，按政務人員等級支領全部年資之退職酬勞金，衍生退職所得過高問題。  二、問題分析：  (一)保障沿續適(準)用原退撫制度  考量常務人員與政務人員之雇主同為政府，且多數政務人員係由常務人員擇優晉升，爰本修正草案增訂現職常務人員轉任政務人員且未請領退休(職、伍)金者，應以轉任前原職務等級(階)為繳費計算基礎，沿續參加原適(準)用之退撫制度，以保障既有之退休(職、伍)權益，增加常任人員轉任誘因，得以羅致熟悉政府事務與機關文化之決策、規劃人才。  (二)放寬參加離職儲金條件  考量現行對於「非由軍、公、教人員、公營事業人員或其他公職人員轉任政務人員者，不得參加離職儲金」之限制規定，致相較於由常務人員轉任政務人員者，雖同須遵守專職義務，卻無離退生活保障，將影響其擔任政務人員之意願，不利國家掄才政策，且與「有任職年資就有給與」之社會安全保障基本原則相違。爰本修正草案明定除前述保障沿續其轉任前所適(準)用之退撫制度者，其餘以外人員轉任政務人員者，一律參加離職儲金制度，期能給予退職生活之基本保障，進而吸引優秀人才擔任政務人員。  (三)衡平再任支領雙薪之限制規範  由於立法院於審議98年度中央政府總預算時曾作成決議，要求解決退休(職、伍)人員再任與政府經費捐助有關之財團法人或政府轉投資公司職務支領雙薪問題；立法院預算中心及部分立法委員亦針對退休(職)人員再任與政府經費補助有關之法人或政府暨所屬營業、非營業基金轉投資公司職務同時領受月退休(職)金及薪資情形，要求應訂定相關規範予以限制；另立法院朝野黨團105年12月8日併案審查柯委員志恩等16人與王委員定宇等28人擬具學校教職員退休條例第13條條文修正草案，以及審查柯委員志恩等18人擬具之公務人員退休法第23條之一修正草案時協商時，決議通過公、教人員退休後再任私立學校應停止領受月退休金規範，爰本修正草案增訂政務人員再任職於財團法人、行政法人、公法人職務或再任政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業職務與擔任政府代表或公股代表，以及再任職於私立學校職務者，應停止領受月退職酬勞金及相關給與之規定。以使政務人員退職再任之限制規範與公務人員衡平一致。  (四)合理調降退職所得  為因應國家整體年金改革政策之推動，爰參照105年國家年金改革委員會及106年年金改革國是會議中各方提供之意見，於本修正草案明定退職政務人員請領退職酬勞金及辦理優惠存款，其給與項目、退職所得替代率、退職所得扣減原則、優惠存款金額及利率，準用公務人員退休撫卹法相關規定，以達成「退職所得趨於合理」、「兼顧世代公平正義」及「年金財務永續經營」等目標。 | | | | | | 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、政務人員性別比率（按職務別區分）：   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  類型 | 男 | | 女 | | 合計 | | 人 | ％ | 人 | ％ | 人 | | 特任 | 105 | 77.2 | 31 | 22.8 | 136 | | 比照簡任  第十四職等 | 61 | 91.0 | 6 | 9.0 | 67 | | 比照簡任  第十三職等 | 137 | 76.5 | 42 | 23.5 | 179 | | 比照簡任  第十二職等 | 59 | 86.8 | 9 | 13.2 | 68 | | 合計 | 362 | 80.4 | 88 | 19.6 | 450 |   資料來源：中華民國104年銓敘統計年報  資料時間：104年12月底  二、政務人員參加與不得參加離職儲金對象之性別比率：   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  類型 | 男 | | 女 | | 合計 | | 人 | ％ | 人 | ％ | 人 | | 參加 | 226 | 80.4 | 55 | 19.6 | 281 | | 不得參加 | 179 | 77.5 | 52 | 22.5 | 231 | | 合計 | 405 | 79.1 | 107 | 20.9 | 512 |   資料來源：本部建立政務人員離職儲金系統資料檔  資料時間：106年2月22日  三、歷來政府對於政務人員之進用，向秉持「用人唯才」、「適才適所」原則，廣從學術界、產業界、民意機構及行政機關等各領域，延攬具有為國服務熱忱，有擔當、負責任、學識廣博、處事經驗豐富練達及善於統籌規劃與執行能力之優秀人才出任，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** | | | | | 現有性別統計資料尚無須強化。 | | | | | | 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，可透過修法程序解決。 | | | | | | 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** | | | | | 一、退撫條例係規範政務人員退職撫卹事宜之專法，現行退撫條例自93年1月1日施行後，固然明確釐清政務人員與常務人員之分際，卻也相對衍生諸多實務上適用問題；另在社會輿論對於政務人員退職所得過高之批評聲浪下，允宜重新檢討制度設計之合理性，以激勵優秀人才轉任政務職之重要誘因，並期兼顧社會觀感之衡平性，是亟待透過修法程序完成相關法制作業，俾利依循。  二、為賦予政務人員退職制度新的定位與功能，本次修法行動實刻不容緩，其修正之內容及方向，一則為完備政務人員退撫制度，以吸引優秀人才蔚為國用；二則可落實立法院有關退休(職)再任限制之決議，三則為應政務人員一體適用於整體年金改革政策，並可落實憲法、「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」等兩國際人權公約所揭「平等原則」及「社會安全保障原則」。 | | | | | | 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** | | | | | | 本修正草案通過後，法制上，須配合研修退撫條例施行細則；實務上，因放寬參加離職儲金之適用對象，以及常務人員轉任政務人員者沿續原適(準)用之退休(職、伍)制度後，所增加之退撫給與、公提儲金提撥費用等經費，須由相關機關編列預算支應，另各機關並應於法令修正施行後配合落實宣導及執行，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** | | | | | | 政務人員職司政策決定，影響國家社會發展至鉅，復以近年來，我國政黨政治迅速形成與發展，以及民眾對民主政治要求日益殷切，並對出任政府職位之政務人員期許甚高，是應本於前瞻思維，審視政務人員之任用及履責特性，適切規劃政務人員之甄進制度，並能兼顧合理之退撫給與保障，以吸引優秀人才進入政府體系，進而提升政府整體服務效能及國家總體競爭力。 | | | | | | |  |
| **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年銓敘統計年報統計資料顯示，政務人員指各級政府機關政治性任命之人員，104年底全國政務人員計450人，其中特任136人；比照簡任第十四職等67人；比照簡任第十三職等179人；比照簡任第十二職等68人。按性別分，則男性362人，占80.4％；女性88人，占19.6％。 | | | | | | | 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** | | | | | | 一、為推動年金改革，總統府設置國家年金改革委員會作為各界參與平臺（委員會主要由政府相關機關代表、立法委員、考試委員、地方政府代表、退休＜役＞軍公教人員代表、軍人代表、公務員代表、教師代表、勞工代表、企業雇主代表、農漁民代表、婦女代表、青年代表、公民社會代表、學者專家組成），自 105年6月23日起每週四召開會議，採取由下而上、資訊透明公開、民主參與的原則，透過持續的溝通及意見收集，以凝聚共識，研擬可行的年金改革方案。  二、另為進一步蒐集各界對改革構想之意見，規劃召開國是會議，分兩階段進行，包括第一階段於105年12月31日、106年1月7、8及14日分別召開北、中、南、東4場分區會議及第二階段於106年1月22日於總統府召開全國大會，凝聚社會共識；經由充分表達意見與評估各項可行改革方案，俾利各權責部會參考研提修法草案送立法院審議，以完成改革工作。  三、本部除參考國家年金改革委員會公布之國家年金改革方案（草案），研擬本修正草案外，審酌修正內容涉及政務人員退撫權益，為資周妥，業於106年2月21日邀集相關機關召開研商會議完竣，各機關所提意見除於會上逐一答復外，部分意見並納入修正參考。另，本案無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本修正草案涉及政務人員退撫權益，為資周妥，業於106年2月21日邀集相關機關召開研商會議完竣，各機關所提意見除於會上逐一答復外，部分意見並納入修正參考。另，本案無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。 | | | | | | |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** | | | | | | | | | | | | | |
| **項　目** | | | | | | | **說　明** | | | | | | **備　註** |
| **7-1成本** | | | | | | | 本修正草案通過後，非現職常務人員轉任政務人員者，均得參加離職儲金，勢必增加政府財政支出；另常務人員轉任政務人員者，於退職時依原適(準)用之退休(職、伍)制度計給退休(職、伍)金，是如其原適(準)用之退休(職、伍)制度係全由政府編列預算支應退撫經費者，將增加政府財政支出；惟因無法確定常務人員轉任政務人員前之身分及年資等情形，爰實際增加之成本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** | | | | | | | 以完備政務人員退撫制度，落實政務人員退職生活之經濟安全保障，另與國家建構社會安全網絡之既定政策及平等原則相符，俾利國家掄才政策之順暢，以及於多元管理延攬優秀人才。 | | | | | |
| **7-3對人權之影響** | | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | | | | | 本修正草案係配合國家整體年金改革政策及實務運作需要、相關法律規定予以修正，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** | | | | | 本修正草案係配合國家整體年金改革政策及實務運作需要、相關法律規定予以修正，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** | | | | | 本修正草案係配合國家整體年金改革政策及實務運作需要、相關法律規定予以修正，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。 | | | | 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。 | | | | 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** | | | | | | 本修正草案係對現行退撫制度已衍生之問題進行檢討調整，俾期建構穩健之政務人員退撫制度，並未對特定性別之人員有差別規範及限制，爰無性別目標。 | | | | | | | 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** | | | | | | 同上。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本修正草案並未以特定性別為規範對象，執行方式亦未因不同性別而有差別待遇，對消弭性別歧視、促進性別平等有所助益。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本修正草案所規範之政務人員退職撫卹相關事項，未因性別而有差別規定；另亦考量政務人員之退職權益及社會公義原則，從而審慎制定相關條文，符合憲法平等權之要求，以及國際規範（包括CEDAW及其一般性建議）、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。 | | | | | | | | | | | | | |
| **9-1評估結果之綜合說明** | | | | | | 本修正草案經性別平等專家學者審查意見略以，尚與性別議題無關，惟為提升修訂內容及執行效能，建議補強相關性別統計資料。其中建議按政務人員之職務別統計其性別比率部分，業參採其意見，重新統計政務人員之性別人數，並修正相關說明(詳本表4-1-3之一及6-1)；另建議增加退撫條例修正生效後所適用第一類與第二類政務人員之性別統計部分，茲以本部離職儲金系統之基礎資料，雖有現職政務人員轉任前之原任職務資料可稽，然並無是否已領取退離給與之調查，爰無法針對現職政務人員係適用第一類或第二類政務人員予以區分；以及建議就退職政務人員再任政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業職務、受政府直接或間接控制其人事、財務或業務之團體或機構之職務或私校職務之情形，以及再任時年齡限制規定之性別統計及分析部分，茲據公務人員退休撫卹基金管理委員會所提供資料，106年上半期定期撥付支(兼)領月退職酬勞金政務人員計212人(含男性200人；女性12人)，因再任公職停發月退職酬勞金政務人員計9人(含男性8人；女性1人)，但限於並無再任職務之細部資料，爰實無從提供進一步之性別統計與分析。 | | | | | | | |
| **9-2參採情形** | | | | | | **9-2-1**  **說明採納意見後之法案調整** | | | 無應說明事項。 | | | | |
| **9-2-2**  **說明未參採之理由或替代規劃** | | | 無應說明事項。 | | | | |
| **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 106 年 4 月 13 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 | 106年3月10日至106年4月3日 | | |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | ○○○ | | |
| 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** | | 性別統計需補強 | |
| **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** | | 合宜 | |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | | 合宜 | |
| **11-10綜合性檢視意見** | | 一、政務人員退職制度幾經變革，自93年1月1日政務人員退職撫卹條例(以下簡稱退撫條例)施行後，政務人員之退撫給與改採離職儲金制度，其間出現若干亟待解決之問題，如：因政務人員轉任前身分別之不同，致其領取離職儲金權益上有差別待遇；退職政務人員再任雙薪之規範較退休公務人員更寬鬆，產生不衡平現象；以及為配合政府整體年金改革政策之推動，必須併同解決政務人員退職所得偏高之問題。本條例草案即針對前述問題，提出下列修法建議：(一)保障沿續適(準)用原退撫制度(二)放寬參加離職儲金條件(三)衡平再任支領雙薪之限制規範(四)合理調降退職所得。  二、本修正草案具有必要性及合理性，其性別目標及效益亦屬合宜。但為提升修訂內容及執行效能，建議補強下列性別統計，並進行性別分析，以確認法案修訂意旨。  (一)建議更新413之一政務人員性別比例(按職務別區分)及6-1說明。  (二)建議補強下列性別統計與分析：   1. 第一類與第二類政務人員之性別統計。 2. 目前適用第十四條第二類之政務人員性別統計。 3. 目前再任私校職務且每月支領新酬總額超過法定基本工資者之性別統計（第十四條第一項第五款）。   (三)針對第十四條第二、三、四項之性別統計及分析。 | |
| **（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） ○○○** | | | |

* **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. 政務人員適用範圍及分類 | **■有**  **□無** | §2 | 1. 中央銀行：   考量公營事業人員之雇主為政府，與其他軍公教人員相同，建議所稱第一類人員應包括「公營事業人員」。   1. 臺南市政府：   建議由現職軍、公、教人轉任政務人員者，已辦理退休(職、伍)但尚未領受退撫給與者，改列為第一類人員。另請明定退撫給與之繳費機關及分攤比率 | 1. 有關建議將公營事業人員改納第一類人員部分，已列入修法考量，另是類人員改列為第一類人員後，未來之退撫給與經費分攤細節尚須審慎評估。 2. 考量由現職軍、公、教人員轉任政務人員且已依原適用之軍、公、教人員退休(職、伍)法令請領退休(職、伍)金者，其年資已結算，並支領相關一次給與，爰仍予維持第二類人員，另建議於本法規範第一類人員之退撫給與繳費機關及分攤比率部分，已列入考量。 |
| 1. 保障沿續原適用退撫制度 | **■有**  **□無** | §3 | 1. 中央銀行：   建議由現職公營事業人員轉任政務人員者，應沿續原適用退撫制度，以併計年資，成就退休條件；另§3(1)後段文字建議修正為：「不受原適用退休（職、伍）法令所定屆齡退休年齡及年資之限制。」   1. 行政院人事行政總處：   本總處於年金改革會議所提出之年資制度轉銜方案，係廢止離職儲金制，另依轉任政務人員前適(準)用之退休及保險制度繼續參加退休基金或加保，至無任何職業性保險、退休給與者，則參加勞工退休儲金及勞工保險，上開方案與銓敘部規劃草案內容之精神係有所不同，惟銓敘部如擬維持原方案，仍表尊重。 | 1. 為期適用明確，§3(1)之文字仍予維持。 2. 行政院人事總處之意見業錄案參考。 |
| 1. 放寬離職儲金適用對象 | **□有**  **■無** | §4 |  | 本事項無爭議。 |
| 1. 再任雙薪之規範及限制 | **□有**  **■無** | §16 | 行政院人事行政總處：  建議比照公務人員在職期間涉嫌貪污治罪條例或刑法瀆職罪章之罪者，剝奪或減少其已領之退離給與等相關規範事宜，增訂涉案政務人剝奪或減少其已領之退離給與事宜。 | 以政務人員犯貪污治罪條例或刑法瀆職罪章之罪，經判刑確定者，不分其刑度輕重，一律喪失請領公提儲金權利之規範，與公務人員係按刑度輕重剝奪或減少退離給與相較，係採更嚴格之標準，爰仍予維持原修正條文。 |
| 1. 合理調降政務人員之退職所得 | **□有**  **■無** | §18 |  | 本事項無爭議。 |

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。§Ⅰ(1)

**考選部105年度推動性別平等工作成果報告**

**報告事項第五案(一)**

1. **依據**
2. 考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）。
3. 本機關105年推動性別平等工作計畫。
4. **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執行，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. **重要辦理成果**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

**（一）關鍵績效指標1：本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三 分之一**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 〔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% | **73%** | **133%** |

2.辦理情形：

本部重要任務編組委員會共計26個，其中任ㄧ性別比例已達三分之一委員會計有19個；未達三分之ㄧ委員會計有7個，其目標達成情形已超過原預定目標值，爰各任務編組委員遴聘將考量委員性別比例，俾符合任ㄧ性別比例不低於三分之ㄧ政策規定。

3.檢討及策進作為：

1. 本部任ㄧ性別未達三分之ㄧ委員會有律師考試審議委員會、建築師考試審議委員會、醫師牙醫師考試審議委員會、獸醫師考試審議委員會、營建工程技師考試審議委員會、專門職業及技術人員考試訓練委員會及專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會，而未達標準原因，因礙於建築師、牙醫師、獸醫師及營建工程師等專業人員以男性居多，較難遴聘少數性別委員，未來配合委員任期，重新遴聘或增聘女性委員，106年度各委員會任ㄧ性別委員比例不低於三分之ㄧ必可達100%。
2. 本部各單位辦理各任務編組委員遴聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性及區域平衡外，均考量委員性別比例，俾符合任ㄧ性別比例不得低於三分之ㄧ之目標，本部將賡續依此政策目標辦理。

**（二）關鍵績效指標2：公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 〔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% | 85.7% | 100% |

2.辦理情形：

(1)本部辦理之公務人員特種考試中，計有7項考試有實施體能測驗，目前司法人員考試等6項考試已不分性別實施相同體能測驗項目（105年3月增加司法人員考試三等監獄官及四等監所管理員類科），僅一般警察人員考試係按性別分定不同之體能測驗項目，爰實際值為85.7%，已達預期目標值，達成度100%。詳如下表：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 考試名稱 | 考試等級、類科 | 體能測驗項目 |
| 司法人員考試 | 三等監獄官  四等法警、監所管理員 | 跑走1200公尺 |
| 海岸巡防人員考試 | 各等級各類科 |
| 移民行政人員考試 | 各等級各類科 |
| 調查人員考試 | 各等級各類科 |
| 國家安全情報人員考試 | 各等級各類科 |
| 鐵路人員考試 | 佐級養路工程 | 負重40公斤砂包跑走40公尺 |
| 佐級場站調車、機械工程、機檢工程 | 跑走1200公尺 |
| 一般警察人員考試 | 各等級各類別 | 男性：立定跳遠＋跑走1600公尺  女性：立定跳遠＋跑走800公尺 |

(2)內政部警政署考量警察勤務需求，並為確保執勤安全及民眾對警察不分性別均能有效達成警察任務之期待，業已提出一般警察人員考試第二試體能測驗項目與及格標準之修正建議，本部亦分別於105年1月15日及11月28日邀請體適能及性別平等專家及用人機關開會研商，體能測驗項目擬修正為不分性別均採1200公尺跑走及負重40公斤跑走40公尺。本考試規則修正草案業經105年12月10日至12月16日完成法規預告程序。

3.檢討及策進作為：

一般警察人員考試規則修正草案業經106年1月4日本部法規委員會第541次會議討論竣事，同年2月10日已報請考試院審議。如經考試院修正發布，將可達成公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目之目標。

**（三）關鍵績效指標3：辦理國家考試應試科目試題檢視次數**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 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** | **1** | **100%** |

2.辦理情形：

105年賡續檢視104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，將104年度各項考試命題大綱已納入性別議題之應試科目，交由本小組委員進行審查，本次檢視試題中公務人員考試命題大綱計24科應試科目，80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。經審查結果較無性別歧視議題，惟極少數情境試題涉及性別刻版印象，將列為本部未來命題改進方向。

3.檢討及策進作為：

(1) 本部建置各項國家考試題庫及辦理測驗式試題臨時命題作業時，均籲請命題、審查委員依命題規則規定「試題內容不應有性別之歧視」命擬及審查試題，並注意試題內容應不涉及性別歧視及刻版印象，在不影響效能的前提下，試題設計涉及人物時儘量以中性表述，避免設定單一特定性別，以兼顧性別衡平性。

(2)各項考試題務組應請校對、校樣試題工作人員於審查及決定試題時，提醒委員特別注意「試題內容如有性別之歧視，應請委員不予採用。」如在各工作階段，發現試題內容涉有性別歧視或性別失衡等情形，亦將該題挑出並註記不予採用，避免有性別歧視試題出現。

**二、性別主流化各項工具之運用**

**（一）關鍵績效指標1：性別平等教育訓練參訓率(%)**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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% | **84%** | **120%** |

2.辦理情形：

為提升性別意識培力，本部於105年4月29日辦理「性別與人權」性別平等通識教育講習，邀請葉毓蘭教授擔任講師，參訓人數為169人，其中男性參加人數為51人；女性參加人數為118人。另查本部4月份職員總數為202人，其整體性別平等教育訓練參訓率為84%【(169÷202) x100%=84%】，105年度執行情形已達預期目標值。

3.檢討及策進作為：

本部未來將積極辦理性別平等教育訓練及邀請專家學者至部專題演講，規劃性別主流化等相關課程，並以多元化方式辦理性別教育訓練，如：影片欣賞、電影導讀等課程，以強化同仁性別意識培力。

**（二）關鍵績效指標2：辦理性別影響評估比率(%)**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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) | **-** | **-** |

2.辦理情形：

查本部105年度尚無報院任何法律案件數，爰無辦理法案及性別影響評估。

3.檢討及策進作為：

未來本部各單位研修（訂）主管法律，將遵照「考試院法案及性別影響評估檢視表」，配合辦理「法案及性別影響評估」。

**（三）關鍵績效指標3：性別統計指標項目新增數**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 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** | **100%** |

2.辦理情形：

(1)配合各項考試榜示當日即時上網提供報考人等性別統計資料計28則。

(2)105年5月底完成「104年度考選統計年報 (內含性別統計分析及統計表) 」出刊並上網供各界參用。

(3)完成編製「104年考選部性別統計及統計指標」及「104年考選部性別圖像」陳報考試院彙整，亦同時刊載於本部性別平等專區。

(4)配合行政院「重要性別統計資料庫」，將公務人員相關類科報考、到考及錄取人數統計表等性別表(計35表)上載提供應用。

3.檢討及策進作為：

106年度將賡續充實性別統計，並提升性別統計資料分析運用成效。

1. **其他重要執行檢討及策進作為**
2. **本部性別平等專案小組運作情形**

本部第2屆性別平等專案小組委員11人，其中男性委員5人，女性委員6人，並確切落實任ㄧ性別比例不低於三分之ㄧ規定。本性別平等專案小組積極推動本部相關性別平等業務，配合考試院性別平等委員會及行政院性別平等處業務推展，研議相關議題提請本專案小組會議討論，審議之議案包含「國家考試體能測驗精進案」及「106年度推動性別平等工作計畫」等議題。另於本部全球資訊網「政府資訊公開」項下建置「性別平等專區」，並不定期更新性平相關資料，期使本部性別平等專案小組相關資訊更加公開及透明化。

1. **落實消除對婦女一切形式歧視公約(**CEDAW)**及「性別平等政策綱領」具體行動措施**
2. 配合辦理CEDAW第2次國家報告總結意見與建議，依規定填復105年度上半年辦理情形，有關第7點「精進CEDAW法規檢視方案」，業請各單位檢視主管法規是否符合新通過之一般性建議(如第29-30號)部分，並完成主管法規之檢視。後期依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第29號至33號一般性建議法規檢視計畫」，參加105年CEDAW法規檢視教育訓練。
3. 配合性別平等政策綱領各篇具體行動措施填報及審查作業須知，依期程填報「性別平等政策綱領」106年規劃重點及預期目標，其中與本部有關議題為人身安全與司法篇（一）消除對婦女的暴力行為與歧視之具體行動措施-「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」。
4. **對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢**

本部105年3月28日召開考選部國家考試性別平等諮詢委員會，委員就105年公務人員特種考試司法人員考試監獄官、監所管理員、法警等類科分定男女需用名額ㄧ案提供意見，請司法院及法務部就法警相關設備、人力配置、訓練方式、考試規定條件等落實檢討並提出改善報告。

1. **性騷擾防治辦理情形**
2. 為有效防治、處理性騷擾事件，提供免於遭受騷擾之工作環境，及保護被害人之權益，依「性別工作平等法」第13條及「性騷擾防治法」第7條規定，分別於105年12月5日修訂「考選部工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」及105年11月7日訂頒「考選部性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，爰依上開要點成立「考選部性騷擾申訴評議委員會」，負責處理本部性騷擾申訴案件。
3. 部於工作場所顯著處如茶水間及公布欄張貼「禁止性騷擾」標語及「拒絕嫌豬手-摸摸也不行」宣導品，另於本部全球資訊網設有「性騷擾申訴專區」，皆載明本部性騷擾防治申訴專線、傳真及申訴專用信箱，並將相關資訊公告周知，以加深同仁對於性騷擾防治之觀念。
4. **營造完善哺乳空間環境**

為響應政府政策及提升母嬰親善的哺乳環境，本部於行政大樓7樓及國家考場1樓分別設置有安靜舒適之哺集乳室，提供靠背沙發、專用冰箱、尿布臺、獨立空調、洗手設施、置物空間及緊急求助鈴等設備，供本部同仁及參加考試之應考人使用，均獲得使用者好評及肯定。

1. **其他重大或特殊具體事蹟**

**一、彙編本部性別平等業務大事紀：**

本部在推動性別平等業務上，逐年亦有與性別平等相關業務重要之里程碑，例如警察人員考試體能測驗、辦理檢視試題等重大事蹟，爰業於本部全球資訊網「性別平等專區」增設「重要紀事」，逐年列出本部辦理性別平等業務之重要紀事。

**二、參加優良哺集乳室認證，營造性別友善之職場環境：**

為持續提供安心及貼心的哺育環境，本部積極參加105年臺北市政府衛生局舉辦之優良哺集乳室認證活動，經評鑑小組書面審查及實地評核後，獲頒3年優良哺集乳室認證標章（認證效期自105年9月至108年8月止），以實際行動支持友善哺育環境之推動，並提供安心、貼心及友善的哺育環境。

**銓敘部105年度推動性別平等工作成果報告**

**報告事項第五案(二)**

1. **依據**
2. 考試院推動性別平等實施計畫(104至107年度)。
3. 本機關105年度推動性別平等工作計畫。
4. **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. **重要辦理成果**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

**（一）關鍵績效指標1：各機關考績及甄審委員會委員組成時情形**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 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% | 100% | 100% |

2.辦理情形：

本部為落實國家性別平等政策，業於考績委員會組織規程增訂考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一之規定，是各機關考績委員會即應依法組成，達成度 100%。

3.檢討及策進作為：

本部已達成各機關考績委員會委員任一性別比例不得低於三分之一目標，未來如涉及機關考績委員會委員任一性別比例組成適法性爭議，本部將依相關規定予以釋示，以確保各機關任一性別人員參與機關考績及平時考核獎懲案件之公平性。。

**（二）關鍵績效指標2：建置公務人員辭職原因填報系統功能數**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 本部銓敘業務網路作業系統相關功能建置完成數 | 1 | 1 | 100% |

2.辦理情形：

(1)為蒐集瞭解公務人員辭職原因，本部前擬具公務人員辭職原因調查表（以下簡稱調查表）通函各機關遇所屬人員辭職時，由當事人勾選原因；另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，使機關報送人員辭職登記案時，得併於系統填報人員辭職原因，案經本部多次測試並邀集中央暨地方各主管機關人事機構召開會議確認具體作業方式後，該系統功能業於105年5月1日正式上線完成。

(2)復依本部性別平等小組第6次會議決議，本部業配合修正調查表，就辭職原因之「個人因素─照顧家屬」項下增列配偶、尊親屬(祖父母、外祖父母、父母、公婆或岳父母）、卑親屬(子女、孫子女)等細部分類選項，並於105年10月31日通函中央曁地方各主管機關人事機構轉知所屬自105年11月1日起配合辦理。

3.檢討及策進作為：

自系統上線之日起，各機關即得於該系統辦理辭職案登記作業時，併同登錄辭職原因，本案目標已確實達成，未來將賡續累積辭職原因資料。

**（三）關鍵績效指標3：研析退休公務人員支領月退休金結構**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 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 | 1 | 100% |

2.辦理情形：

本部為加強退休公務人員相關統計數據，俾利研析退休公務人員支領月退休金結構並充實退休官職等及性別統計資料，業請公務人員退休撫卹基金管理委員會新增退休時官等及俸級等欄位，且運用於年金改革方案，公告於國家年金改革委員會網站上，供各界參考應用，達成度100%。

3.檢討及策進作為：

本部已達成充實退休公務人員退休官職等及性別統計數據之目標，將賡續運用此2項統計項目，作為未來相關政策分析、制定法令、政策、方案計畫等參考。

**二、性別主流化各項工具之運用**

**（一）關鍵績效指標1：性別平等教育訓練覆蓋率(%)**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| (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% | 71.47% | 102.1% |

2.辦理情形：

本部已將性別平等教育訓練納入年度職員訓練實施計畫，並分別於105年4月27日及同年10月25日，邀請林口長庚紀念醫院劉主治醫師競明、行政院性別平等處吳副處長秀貞辦理性別平等基礎課程(健康、醫療與照顧)及進階課程(性別主流化工具與實例運用)，茲以105年本部及所屬機關職員人數共347人，參訓人數計248人，其覆蓋率達71.47%。

3.檢討及策進作為：

依本部105年度推動性別平等工作計畫達成目標值，提升本部106年度性別平等教育訓練之覆蓋率為75%。

**（二）關鍵績效指標2：辦理性別影響評估比率(%)**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| (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% | 100% | 100% |

2.辦理情形：

(1)103年4月28日考試院性別平等委員會第5次會議討論通過「考試院法案及性別影響評估檢視表」，並經考試院秘書長於103年5月20日函知考試院所屬各部會，依該檢視表填表說明一略以：「考試院暨所屬各機關研訂(修)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。……」作為本部日後研訂(修)法律案時，辦理性別影響評估之依據。

(2)本部105年度函陳考試院審議之法律案件計有「公務人員任用法第6條修正草案」、「政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案」、「公務人員陞遷法部分條文修正草案」、「契約人員人事條例草案」及「公務人員俸給法部分條文修正草案」等5案，均依規定辦理性別影響評估，並填具「考試院法案及性別影響評估檢視表」，附案報院審議。

3.檢討及策進作為：

本部肩負公務人員人事政策之規劃與研議重任，未來將持續運用考試院法案及性別影響評估檢視表，將性別平等觀點融入本部主管人事法制業務，充分考量不同性別間權益之衡平。

**（三）關鍵績效指標3：性別統計指標項目新增數**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 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 | 100% |

2.辦理情形：

擇選與本部業管相關之重要性別統計指標，進行性別統計資料蒐集，於本部性別平等專區之性別統計項下刊布，提供各界參用，並定期更新性別統計表、性別統計分析及性別圖像之刊布內容。105年度本部於性別平等專區/性別統計之性別統計表項下，新增「表28 全國身心障礙者任公務人員概況按障礙類別分」統計表(如附表)，新增之歷年全國身心障礙者任公務人員概況一表，係按衛生福利部之身心障礙類別及性別交叉編製之統計資料，時間序列則為94年至104年，充實性別統計，提供各界參考。

3.檢討及策進作為：

賡續定期更新本部性別統計專區等相關資料，充實性別統計項目並強化性別統計分析，俾供各界參考。

1. **其他重要執行檢討及策進作為**

**一、本部性別平等小組組成事宜**

依本部性別平等小組設置要點第3點規定，該小組置委員15人至17人，其中1人為召集人，由本部部長兼任；1人為副召集人，由本部常務次長兼任；其餘委員由部長就(一)專家學者3人至5人。(二)本部單位主管或副主管7人至9人。(三)所屬機關副首長或主任秘書等人員聘(派)兼之，且任一性別委員比例不得少於三分之一，目前該小組聘有5位專家學者(女性委員4人，男性委員1人)；全體委員17人中，女性委員8人，男性委員9人，符合任一性別委員比例不得少於三分之一之規定，105年度該小組分別於7月25日及12月2日召開第6次及第7次會議，並均有3位專家學者與會，於推動本部及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會性別平等業務，營造無性別歧視環境，提供多項具體建議，有助提升本部同仁性別平權意識，將性別平權觀念落實於本部主管人事法制業務。

**二、本部性騷擾事件申訴處理委員會(以下簡稱本部申訴會)組成事宜**

依本部及所屬機關性騷擾防治申訴及調查處理要點(以下簡稱本部性騷擾防治處理要點)第7點第3項規定，本部申訴會置主任委員1人，委員7人至15人，全體委員人數女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一。茲以本部申訴會委員任期前已於105年8月31日屆滿，爰於105年8月間依規定辦理本部申訴會改組事宜，且循例由9人組成，嗣經改選後之任期為105年9月1日至107年8月31日，其中女性委員6人，男性委員3人，符合本部性騷擾防治處理要點所定全體委員人數女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一之規定。

**三、提供優質哺(集)乳室環境，營造友善工作場所**

本部為提供女性同仁友善、優質之哺(集)乳室環境，前於101年1月6日重新整修位於本部銓衡樓1樓之哺(集)乳室，並於同年9月3日獲臺北市政府衛生局評鑑為優良哺(集)乳室認證場所，其友善優質之設備及措施包括：獨立私密空間、沙發、冷熱飲水機、冷氣機、拉簾、消毒鍋、電冰箱、洗手臺、嬰兒尿布臺及每日環境衛生清潔等，並獲得本部女性同仁一致好評。

**四、結合世新大學性別平等教育中心宣導性別平等教育訓練**

本部於各學期開始時，即向世新大學性別平等教育中心洽詢其相關教育訓練辦理資訊以轉知同仁，該中心於105年上半年舉辦5場次性別關係電影讀書會，本部均於每次活動前以電子佈告欄公告周知同仁(另按： 105年下半年該中心未辦理相關教育訓練)。

1. **其他重大或特殊具體事蹟**

**一、105年8月11日修正本部及所屬機關性騷擾防治申訴及調查處理要點**

為符合性騷擾防治法等相關法令所定啟動調查之期限、申復用語及申復期限等規定，爰配合修正本部性騷擾防治處理要點第9點、第10點、第14點及刪除第13點之規定，並於105年8月11日通函本部各單位及所屬機關。

**二、105年7月5日修正發布之公務人員留職停薪辦法有關育嬰留職停薪之修正重點**

為因應少子女化之趨勢及彰顯政府鼓勵生育之政策，並基於簡化行政程序及照顧公務人員權益考量，爰重新檢討育嬰留職停薪之期間，放寬最長可1次申請至子女滿3足歲止，不受公務人員留職停薪辦法第6條有關「留職停薪期間以2年為限，必要時得延長1年」之限制。

**三、105年公教人員保險宣導說明會辦理情形**

為使公教人員保險(以下簡稱公保)之被保險人瞭解育嬰留職停薪津貼之制度內容，並落實「夫妻雙方如均為公保被保險人，得於不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼」之相關請領規定，本部每年均持續督導公保承保機關(臺灣銀行股份有限公司)辦理育嬰留職停薪津貼宣導說明會，使被保險人能充分瞭解並善用是項制度，並鼓勵男性被保險人提出申請，以促進性別平等之政策目標。105年度公保承保機關共計辦理16場宣導說明會，參加人數計1,966人；未來亦將持續督導公保承保機關辦理相關宣導。



附表

**公務人員保障暨培訓委員會105年度推動性別平等工作成果報告**

1. **依據**
2. 考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）。
3. 公務人員保障暨培訓委員會105年推動性別平等工作計畫。
4. **計畫目標**

本計畫之規劃與推動，係在以往年度推動性別平等實施計畫之基礎上，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，以提升政策或行政措施之規劃、執行、評估品質，擴大推動成效，促進實質之性別平等。

1. **重要辦理成果**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

**（一）關鍵績效指標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**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

（1）105年公務人員考試錄取人員基礎訓練計開辦153班，辦理5場次輔導人員講習，經統計有306人參加輔導人員講習活動，每次講習均進行「性騷擾防治宣導」，執行率為100%。另各項考試錄取人員基礎訓練均有實施「專題研討」課程，須將學員就年齡、性別、學經歷等之不同採平均分組，爰國家文官學院於訓前辦理輔導人員專業職能講習時，均責請輔導員留意各組性別比例，並同步宣達性別平等相關事宜。

（2）另各項考試錄取人員基礎訓練皆安排有「性別主流化」及「人權議題與發展（含國際人權公約、身心障礙者權利國際公約及CEDAW）」課程，以消除歧視、破除性別盲點切入，最終達成性別平等之目標，除受訓學員7,185人研習外，各班助理輔導員亦隨班附讀參與研習課程。

3.檢討及策進作為：

國家文官學院賡續於公務人員考試錄取人員基礎訓練之輔導人員講習活動，進行性騷擾防治宣導，並於基礎訓練課程安排「性別主流化」及「人權議題與發展（含國際人權公約、身心障礙者權利國際公約及CEDAW）」課程，全面落實受訓人員具性別意識、實踐性別平權之政策目標。

**（二）關鍵績效指標2：加強升官等訓練班務輔導員性別平等權益宣導**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 100％ | 153.8％ |

2.辦理情形：

（1）105年度各項晉升官等訓練共開辦86班，班務輔導員計172人，茲以升官等訓練除「警佐警察人員晉升警正官等訓練」外，均有實施「專題研討」課程，須將學員就年齡、性別、學經歷等之不同採平均分組，爰國家文官學院於訓前辦理輔導人員專業職能講習時，均責請輔導員留意各組性別比例，並同步宣達性別平等相關事宜。

（2）另各項晉升官等訓練皆安排有「國家人權議題與發展」課程，其內容包含「性別主流化」或「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」，以消除歧視、破除性別盲點切入，最終達成性別平等之目標，除受訓學員4,065人研習外，各班助理輔導員亦隨班附讀參與研習課程。

3.檢討及策進作為：

國家文官學院將賡續於各項晉升官等訓練，配合本會訓練課程配當表，妥善安排性別平等權益相關課程。

**（三）關鍵績效指標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**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練人員計開辦239班， 11,250人參訓，均安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」課程，並全員參與，執行率為100%。

3.檢討及策進作為：

本會將賡續於公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練，安排性別平等權益相關課程。

**（四）關鍵績效指標4：女性簡任高階公務人員參訓率**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 33％ | 100％ |

2.辦理情形：

為有效提升女性簡任高階公務人員參加訓練之比率，爰於高階文官培訓飛躍方案105年訓練計畫發布時，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。105年度參訓人數共計63人，女性參訓人數為21人，女性簡任高階公務人員參訓率達33.33%。

3.檢討及策進作為：

賡續配合計畫發布並函請各機關鼓勵女性簡任高階公務人員參訓，以持續促進女性簡任高階公務人員參訓率。

**二、性別主流化各項工具之運用**

**（一）關鍵績效指標1：性別平等教育訓練參訓率**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 70％ | 76.81％ | 109.7％ |

2.辦理情形：

國家文官學院（以下簡稱文官學院）於105年7月1日（星期五）下午在該學院教學大樓1樓B103教室辦理【性別平等政策綱領】課程員工教育訓練，敦請國立臺北大學法律學系郭教授玲惠擔任講座，本會暨所屬機關參加同仁計61人。另文官學院於105年12月21日（星期三）下午在該學院行政大樓1樓菁英講堂辦理【性別主流化工具與實例運用】員工教育訓練課程，敦請國立臺北大學法律學系郭教授玲惠擔任講座，本會暨所屬機關參加同仁計77人。

3.檢討及策進作為：

持續辦理文官學院性別主流化課程員工教育訓練（含實體及數位課程）。

**（二）關鍵績效指標2：辦理性別影響評估比率**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

本會公務人員保障法部分條文修正草案於105年9月26日至同年10月3日辦理該草案之法案及性別影響評估作業，嗣本會105年10月25日委員會議審議通過，並以同年11月2日公保字第1051060471函報送考試院審議。再經考試院同年12月22日全院審查會審查通過，及考試院同年12月29日第12屆第117次會議決議：「照審查會決議通過。」並以106年1月9日考臺組叁一字第10600001792號函請立法院審議，並排入106年2月17日及21日立法院第9屆第3會期第1次會議第82案討論。

3.檢討及策進作為：

無

**（三）關鍵績效指標3：性別統計指標項目新增數**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 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** | **2** | **2** |

2.辦理情形：

（1）105年新增關鍵績效指標為「高階文官培訓飛躍方案訓練各班人數及性別比率」。105年高階文官培訓飛躍方案開辦管理、領導及決策發展訓練3種班別，訓練對象分別為簡任第十職等至第十一職等、簡任第十二職等及第十三職等或第十四職等人員。管理發展訓練結訓人數34人，其中男性21人，比率61.8%，女性13人，比率38.2%；另領導發展訓練結訓人數20人，其中男性14人，比率70%，女性6人，比率30%；另決策發展訓練結訓人數8人，其中男性7人，比率87.5%，女性1人，比率12.5%；且訓練對象職等愈高男性比率愈高。統計情形如下表，並公告於本會網站性別平等專區。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 班別 | 男 | | 女 | |
| 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 管理發展訓練 | 21 | 61.8% | 13 | 38.2% |
| 領導發展訓練 | 14 | 70% | 6 | 30% |
| 決策發展訓練 | 7 | 87.5% | 1 | 12.5% |

（2）國家文官學院辦理105年度薦升簡官等訓練班務輔導員計30人，其中男性15人，比率50％，女性15人，比率50％。另委升薦官等訓練班務輔導員計18人，其中男性7人，比率38.9％，女性11人，比率61.1％。

3.檢討及策進作為：

（1）賡續配合計畫發布並函請各機關鼓勵女性簡任高階公務人員參訓，以持續促進女性簡任高階公務人員參訓率。

（2）持續辦理。

**（四）關鍵績效指標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**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

2項指標（按指：「公務人員升任官等訓練（薦任公務人員晉升簡任官等訓練）合格人數及比例」及「全國公務人員訓練進修人數」）已於105年6月20日上網填報發布，依限完成。

3.檢討及策進作為：

賡續配合規定時程彙整該項目指標，並上網填報發布。

1. **其他重要執行檢討及策進作為**

一、加強辦理基礎訓練及升官等訓練之輔導員與學員之「性別平等權益宣導」：

(一)於年度訂(核)定之各項考試錄取人員訓練計畫、基礎訓練法規介紹、升官等訓練遴選講習簡報中，載明並加強宣導有關性別平等相關規定與措施，並函請國家文官學院研擬因應措施及給予必要協助等，納入輔導人員標準作業手冊內，向班務輔導人員加強宣導。

(二)於106年辦理基礎訓練及各項升官等訓練前，就輔導人員專業職能講習進行性騷擾防治教育及宣導事項，並請各班務輔導員於「班務輔導與經營」時段加強宣導防治性騷擾相關事宜，以維學員彼此間應有之生活及公務禮儀；106年預計辦理6場基礎訓練輔導員講習，260位輔導員參加，以及3場升官等訓練輔導員講習，196位輔導員參加，分別較105年增辦1場基礎訓練輔導員講習及開辦6場升官等訓練輔導員講習。另於訓練期間安排「性別主流化」課程，全面落實受訓人員具性別意識、實踐性別平權之政策目標。

二、鼓勵女性簡任人員參加高階文官培訓飛躍方案：提升女性公務人員參加高階文官培訓飛躍方案之比率自105年之33％，提高為106年之35％，均較簡任人員女性所占比例30％為高，又為鼓勵女性簡任人員參訓，本會業於發布訓練計畫時，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。

1. **其他重大或特殊具體事蹟**

105年6月完成研訂「公務人員考試錄取人員基礎訓練（含性質特殊訓練之集中訓練）期間遇有性騷擾事件之處理須知」：基於本會係考試錄取人員訓練主管機關之立場，爰訂定本處理須知，並於105年6月24日公訓字第1052160487號函知辦理各項公務人員考試錄取人員訓練之主管機關，其重點內容，在於區分考試錄取人員是性騷擾之加害人或被害人，而分定不同之處理內容及調查權責機關，並以圖示呈現，方便閱讀理解及應用，對於日後如遇有是類案件，當有助於考試錄取人員及各機關依循運用。