**考試院性別平等委員會第15次會議議程**

時間：中華民國106年12月25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14次會議紀錄。（印附議程第2頁至第8頁）

二、本院性別平等委員會第14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9頁至第13頁）

三、銓敘辦理「聘用人員聘用條例部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第14頁至第26頁）

四、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會107年度推動性別平等工作計畫，報請查照。（印附議程第27頁至第43頁）

乙、討論事項 （無）

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第14次會議紀錄**

時間：中華民國106年8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、蔡委員宗珍、周委員弘憲（常務次長其梅代）、郭委員芳煜、李委員繼玄、陳委員皎眉、何委員寄澎、張委員明珠、張委員瓊玲、范委員國勇、黃委員翠紋、陳委員明莉

列席者：袁副秘書長自玉、呂組長理正、周組長秋玲（林簡任秘書啟貴代）、龔組長癸藝、闕主任惠瑜、謝執行秘書惠元

出席者請假：李副主任委員逸洋、羅委員燦煐、吳委員志光、葉委員德蘭、楊委員玉珍

列席機關：

考選部：董參事鴻宗、顏司長惠玲、黃主任美媛、陳主任盛能、陳科員毓羚

銓敘部：鄭參事政輝、伍主任家志、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：陳參事東欽、何簡任秘書憶華

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13次會議紀錄。**

**決定：上（第13）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第1-12次會議列管事項執行情形一覽表、第13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：考選部所提國家考試體能測驗精進案補充說明，已清楚敘明本院小組審查會決議，體能測驗項目、及格標準均維持不變；未來用人單位如提出修正需求，應循送考選部進行法規及性別影響評估，再報院審議之程序辦理。本案可予解除列管。

蔡委員宗珍：本部委託專業團隊進行「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」，已於去年底結案，惟最後研究結果，未能完全符合當初委託研究之預期效益，主要是無法建立常模的參照數據，以致助益有限。本案一般警察特考用人機關強烈要求調整體能測驗項目，因有程序上瑕疵，已將用人機關請求及性別影響評估，送本部性別平等專案小組審查，補正完整程序。在此之前，並先進行專家諮詢程序，直接邀請專家召開座談會討論體能測驗相關問題，專家亦給予精確之回應，詳如議程報告事項第4案附件1。相關資料經提性別平等專案小組討論結果，部分項目性別能力差異不大，部分項目對女性的確有顯著影響。最後綜合性檢視意見認為，目前客觀上可掌握數據，無法遽以作為男、女體能測驗標準一致化之憑據，不宜貿然從事。體能測驗的項目與及格標準修正案，業經考試院小組審查會決議不通過，未來用人機關如有修正需求，應檢具相關數據資料，重行研議。鑒於本案已完整走完程序，日後用人機關如有修正建議，將循此程序進行討論及性別影響評估，原列管之國家考試體能測驗精進案，建議解除列管。

黃委員翠紋：一、請教考選部在補充資料中指出「體能測驗皆為各類科考試之第二試，其參加體能測驗者均已通過第一試筆試，若體能測驗未達標準即不予錄取，其施測內容攸關民眾權益至鉅」之意涵？兩年前考選部曾就將體能測驗列為第一試、或同時進行之可能性，提出討論。事實上，第一試及第二試測驗科（項）目，應均為用人機關工作職能所需，譬如司法官及律師需要口語表達能力，所以需要第二試口試。因此，第二試在考試中非常重要。然而從補充資料所顯示之意義，是否意指：若考生已通過第一試，而在體能測驗未達標準而不予錄取，則對其不公平？如此一來，是否否定體能測驗的重要性？二、考選部過去委託學者專家進行許多研究，惟因用人機關所需職能複雜，無法訂出合宜之體能測驗項目，此次考選部直接邀請專家表示意見，其表達之意見可能無法直接作為最終結論。因為花費大量人力、經費之委託研究案，均未能解決之問題，僅透過學者專家之意見彙整，恐亦難以達成最終結論。三、目前在沒有解決辦法情況下，暫時決定維持原來之測驗項目。請教未來體能測驗標準制定之權責機關，究係用人機關行政院？或考試機關考試院？依考選部補充資料，似乎是由用人機關提供標準、進行研究及性別影響評估，最後再報考試院核備。另補充資料僅提及內政部警政署，但相關用人機關，尚包括：行政院海岸巡防署、內政部消防署及移民署等，對其人員之體適能均有評估需求，考選部未來如不再針對體能測驗項目委託學者專家進行研究，建議清楚告知上述用人機關，必須針對其所需體適能及測驗項目，自行妥為研究。

**決定：「國家考試體能精進案」解除列管，餘准予備查。**

**三、本院統計室編製2016年「考試院性別圖像」中英文版情形，報請查照。**

**決定：准予備查。**

**四、考選部辦理「公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗施測項目、及格標準及警察人員、一般警察人員考試體格檢查握力項目合格標準修正案」性別影響評估情形，報請查照。**

陳委員皎眉：一、性別統計為作成決定之重要參考依據，而「4-1-3相關之性別統計及性別分析」，資料來源並未註明。例如：(一)表上所填為1200公尺跑走項目，如及格標準為男性350秒、女性380秒，預估及格率為男性80%、女性70%至80%；而據警政署104年10月27日函，如男、女及格標準均為350秒，預估及格率為男性9成、女性4成。至於男性350秒、女性380秒，則並無確定預估及格率數據，僅能參考警大、警專成績。其中警大、警專依此標準男性85%通過，女性則警大55%、警專70%通過，4-1-3女性及格率70%到80%之數據究係如何得出？(二)負重跑走項目應係依警政署105年2月10日函提供之數據，但個人於小組審查會時，已對其預測基準及與職務關係，提出質疑，為何是負重40公斤、跑40公尺？目前警大及警專之要求均為男性40公斤、女性30公斤，走20公尺，不限時間。(三)握力部分目前是30公斤，103年及格率為男性92%、女性81.52%，已對女性不利；如改成35公斤，警政署預測通過比率為男性9成、女性4成。因體能測驗相關數據並非考選部自行統計，而警政署歷次來函提供數據均不相同，建議註明統計數據資料來源，或於「4-1-4須強化的性別統計及其方法」，對此加以說明。二、本案性別影響評估及對外諮詢程序都做得非常好，其中體育專長，而非性平專長之專家，亦相當有性別意識，值得肯定。三、體能測驗目前已有現行標準，用人機關如擬修正應有充分理由及證據。考選部每年辦理考試數量龐大，不可能將所有用人單位之需要均委託研究。用人單位如有調整需求，應提出相關資料，而對於用人機關所提需求，本院將依據專業考量再予審酌。至於可否先進行體能測驗再筆試，涉及辦理試務作業問題，目前考試順序與重要性無關，考量的是應考人數。譬如口試，國家考試報名人數眾多，對全體應考人進行口試確有困難，爰列為第二試，體能測驗也是基於同樣的考量。

范委員國勇：一、任何性別影響評估均希望有統計數據，但「4-1-3相關之性別統計及性別分析」，參考警大及警專成績常模資料，恐不適用於一般高中或大學畢業生。因警專及警大均先經一段期間訓練，再予施測，測驗成績較佳，如以該數據作為判斷基礎，可能與實務有所落差。二、國家考試類科眾多，用人機關需求不一，無法標準化。又警察人員自100年區分內、外軌制，迄今僅5年，尚難建立統計上之常模，除非警政署每年均對特考班學生進行相關測驗或觀察，並回饋作為考試之參據。由於用人機關對於工作性質，需要那些實質條件或體能之核心能力，始能完成工作，較為瞭解，故要求用人機關提出需求之體能標準，再由本院或考選部審核把關，較為實際。

張委員明珠：一、上次會議本人曾建議，本案相關法規應依第10次會議決議「涉及性別相關之法案，應進行性別影響評估，報請部性別平等專案小組通過後，再報院性別平等委員會備查」。對於考選部能接受建議完備規定程序，表示肯定。二、5月3日由本人主持之警察、一般警察特考考試規則修正草案第1次小組審查會，委員經詳盡審閱修正草案，對於體能測驗及體格檢查握力項目應否調整多所質疑，乃請部再審慎研議。案經考選部積極於5月11日及22日分別召開相關專家學者座談會及性別平等專案小組會議，並與體能測驗及性別平等學者專家會商後，整體結論逆轉，與其原報院內容完全不同，足見踐行法案之性別影響評估及研商程序非常重要。三、該案於5月26日召開第二次小組審查會獲致結論，有關體能測驗及體格檢查握力項目部分不修正，應由用人機關提供施測項目和職務核心職能的關聯性說明、提供相關實證資料（即常模與實測統計數據），並應依規定完成性別影響評估後，再報院審議。四、感謝蔡部長從善如流，願完備相關程序，並進一步審慎考量。本次小組審查會對於體能測驗項目及體格檢查握力項目部分，均未予修正，部對於涉及性別相關之法案，如能依照規定程序辦理，相關法規制度將更為精準、完善。

蔡委員宗珍：各位委員所提意見均非常寶貴重要，本案將成為一個指標性案例，未來均將循此程序辦理。

張委員瓊玲：對於解除列管及性別影響評估大部分內容均無意見，謹就性別影響評估審查用詞提出調整建議。本案性別影響評估外審委員意見（即附件2）清楚列出項目、內容與及格標準等，應係考選部協助整理，否則外審委員要如此清楚整理相關內容，並不容易；綜合性檢視意見第2點「未來如擬修正體能測驗項目，建議請用人機關確實提供明確工作分析及具體數據，……」應為考選部自評之初評意見。外聘委員沒有權利越俎代庖直接建議「請用人機關」，此為考選部的口吻。外聘委員只能建議「請考選部」或「請本案之主管單位洽請用人機關」確實提供明確的工作分析及具體數據，如此主從關係才清楚。否則外聘委員變成以考選部的角色來要求用人機關，如此文字表達，在角色份際上，會被認為並非外聘委員自行撰寫。建議遣詞用字應再精準、確切，更為妥宜。

**決定：本報告准予備查，委員意見請考選部參考。**

**乙、討論事項 （無）**

**丙、臨時動議（無）**

散會：下午3時15分。

主席： 伍　錦　霖

**考試院性別平等委員會第14次會議決議及決定事項執行情形一覽表**

**報告事項第二案**

考試院性別平等委員會第14次會議決議及決定事項執行情形一覽表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 會議日期 | 案次及案由 | 決議(定)  | 執 行 情 形 | 核處意見 |
| 106年8月28日 | **報告事項第四案****考選部辦理「公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗施測項目、及格標準及警察人員、一般警察人員考試體格檢查握力項目合格標準修正案」性別影響評估情形，報請查照。**陳委員皎眉：一、性別統計為作成決定之重要參考依據，而「4-1-3相關之性別統計及性別分析」，資料來源並未註明。例如：(一)表上所填為1200公尺跑走項目，如及格標準為男性350秒、女性380秒，預估及格率為男性80%、女性70%至80%；而據警政署104年10月27日函，如男、女及格標準均為350秒，預估及格率為男性9成、女性4成。至於男性350秒、女性380秒，則並無確定預估及格率數據，僅能參考警大、警專成績。其中警大、警專依此標準男性85%通過，女性則警大55%、警專70%通過，4-1-3女性及格率70%到80%之數據究係如何得出？(二)負重跑走項目應係依警政署105年2月10日函提供之數據，但個人於小組審查會時，已對其預測基準及與職務關係，提出質疑，為何是負重40公斤、跑40公尺？目前警大及警專之要求均為男性40公斤、女性30公斤，走20公尺，不限時間。(三)握力部分目前是30公斤，103年及格率為男性92%、女性81.52%，已對女性不利；如改成35公斤，警政署預測通過比率為男性9成、女性4成。因體能測驗相關數據並非考選部自行統計，而警政署歷次來函提供數據均不相同，建議註明統計數據資料來源，或於「4-1-4須強化的性別統計及其方法」，對此加以說明。二、本案性別影響評估及對外諮詢程序都做得非常好，其中體育專長，而非性平專長之專家，亦相當有性別意識，值得肯定。三、體能測驗目前已有現行標準，用人機關如擬修正應有充分理由及證據。考選部每年辦理考試數量龐大，不可能將所有用人單位之需要均委託研究。用人單位如有調整需求，應提出相關資料，而對於用人機關所提需求，本院將依據專業考量再予審酌。至於可否先進行體能測驗再筆試，涉及辦理試務作業問題，目前考試順序與重要性無關，考量的是應考人數。譬如口試，國家考試報名人數眾多，對全體應考人進行口試確有困難，爰列為第二試，體能測驗也是基於同樣的考量。范委員國勇：一、任何性別影響評估均希望有統計數據，但「4-1-3相關之性別統計及性別分析」，參考警大及警專成績常模資料，恐不適用於一般高中或大學畢業生。因警專及警大均先經一段期間訓練，再予施測，測驗成績較佳，如以該數據作為判斷基礎，可能與實務有所落差。二、國家考試類科眾多，用人機關需求不一，無法標準化。又警察人員自100年區分內、外軌制，迄今僅5年，尚難建立統計上之常模，除非警政署每年均對特考班學生進行相關測驗或觀察，並回饋作為考試之參據。由於用人機關對於工作性質，需要那些實質條件或體能之核心能力，始能完成工作，較為瞭解，故要求用人機關提出需求之體能標準，再由本院或考選部審核把關，較為實際。張委員明珠：一、上次會議本人曾建議，本案相關法規應依第10次會議決議「涉及性別相關之法案，應進行性別影響評估，報請部性別平等專案小組通過後，再報院性別平等委員會備查」。對於考選部能接受建議完備規定程序，表示肯定。二、5月3日由本人主持之警察、一般警察特考考試規則修正草案第1次小組審查會，委員經詳盡審閱修正草案，對於體能測驗及體格檢查握力項目應否調整多所質疑，乃請部再審慎研議。案經考選部積極於5月11日及22日分別召開相關專家學者座談會及性別平等專案小組會議，並與體能測驗及性別平等學者專家會商後，整體結論逆轉，與其原報院內容完全不同，足見踐行法案之性別影響評估及研商程序非常重要。三、該案於5月26日召開第二次小組審查會獲致結論，有關體能測驗及體格檢查握力項目部分不修正，應由用人機關提供施測項目和職務核心職能的關聯性說明、提供相關實證資料（即常模與實測統計數據），並應依規定完成性別影響評估後，再報院審議。四、感謝蔡部長從善如流，願完備相關程序，並進一步審慎考量。本次小組審查會對於體能測驗項目及體格檢查握力項目部分，均未予修正，部對於涉及性別相關之法案，如能依照規定程序辦理，相關法規制度將更為精準、完善。蔡委員宗珍：各位委員所提意見均非常寶貴重要，本案將成為一個指標性案例，未來均將循此程序辦理。張委員瓊玲：對於解除列管及性別影響評估大部分內容均無意見，謹就性別影響評估審查用詞提出調整建議。本案性別影響評估外審委員意見（即附件2）清楚列出項目、內容與及格標準等，應係考選部協助整理，否則外審委員要如此清楚整理相關內容，並不容易；綜合性檢視意見第2點「未來如擬修正體能測驗項目，建議請用人機關確實提供明確工作分析及具體數據，……」應為考選部自評之初評意見。外聘委員沒有權利越俎代庖直接建議「請用人機關」，此為考選部的口吻。外聘委員只能建議「請考選部」或「請本案之主管單位洽請用人機關」確實提供明確的工作分析及具體數據，如此主從關係才清楚。否則外聘委員變成以考選部的角色來要求用人機關，如此文字表達，在角色份際上，會被認為並非外聘委員自行撰寫。建議遣詞用字應再精準、確切，更為妥宜。 | **本報告准予備查，委員意見請考選部參考。** | **考選部****委員意見本部遵照參考辦理。** | 建請「公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗施測項目、及格標準及警察人員、一般警察人員考試體格檢查握力項目合格標準修正案」繼續追蹤管制。 |

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第三案**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |
| --- |
| **填表日期：106 年10月 日** |
| **填表單位：銓敍部銓審司****填表人姓名：施巧韻　　　　　　　　職稱：專員****電話：(02)8236-6562 e-mail：mechle209@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** | **聘用人員聘用條例部分條文修正草案** |
| **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（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）前奉總統於58年4月28日公布，嗣於61年2月3日修正公布第6條條文，作為各機關以契約定期聘用專業或技術人員之依據；惟聘用條例僅有10條條文，雖另定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。 | 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：現行聘用條例之法源依據條次已有變更，又聘用條例暨其施行細則規定，聘用人員於約聘期間病故或因公死亡者，得以其每月平均約聘報酬為準酌給撫慰金，服務超過1年者，加給50％；至保險部分，依本部87年9月8日87台特一字第1653287號函釋意旨參加勞工保險（以下簡稱勞保）；另退離部分，係依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）規定辦理。
2. 問題分析：
3. 聘用條例之法源依據，現已改規範於公務人員任用法第36條，並非該法第21條，是聘用條例之法源依據應配合調整。
4. 現行聘用條例規定，聘用人員於約聘期間病故或因公死亡者，得酌給撫慰金；惟與聘用人員同以契約進用之約僱人員，依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法之規定，除於僱用期間病故及因公死亡外，因意外死亡者，尚得酌給相當4個月報酬金額之一次撫慰金。基於約聘僱人員權益衡平，本部曾以106年5月17日部退四字第10642273771號函，通函放寬聘用人員在約聘期間意外死亡者，得比照病故者之標準核給撫慰金；惟因涉及聘用人員重大權益事項，仍須以法制明確規定為宜。
5. 另因聘用條例規定之「撫慰金」，實屬「殮葬補助費」之性質，為免爭議，又基於與公務人員殮葬補助費係以本（年功）俸為計算基礎給與，聘用人員則係以月報酬標準支給，如因渠服務超過1年再加給50％，將與公務人員支給標準過度失衡，爰有修正之必要。
6. 聘用人員參加勞保已行之有年；惟聘用條例並無相關規定，現行聘用人員係依本部87年9月8日函釋參加勞保。是聘用人員參加勞保尚乏法制明確規定。
7. 現行聘用人員離職給與係於給與辦法規範，聘用人員僅得於離職，或在職期間因公、因病或意外死亡者，發給儲金本息。準此，聘用人員僅得於離退時領取一次離職金，且其任職私部門之年資無法併計退休年資並領取退休金，是渠等退休權益保障尚有不足。
 | 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** | 1. 聘用人員性別比率：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  性別類型 | 男 | 女 | 合計 |
| 人 | ％ | 人 | ％ | 人 |
| 中央 | **4,220** | **48.54** | **4,473** | **51.46** | **8,693** |
| 地方 | **1,859** | **31.09** | **4,120** | **68.91** | **5,979** |
| 合計 | **6,079** | **41.43** | **8,593** | **58.57** | **14,672** |

資料來源：本部銓敘公務人力分析報告（105年度）初稿資料時間：105年1月至12月1. 整體來說，女性聘用人員為男性的1.41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** | 1. 修正現行聘用條例之法源依據，以符合實際規範。
2. 明定聘用人員於約聘期間病故、因公死亡或意外死亡者得給與殮葬補助費及給與標準，以資明確，且避免撫慰金用詞之爭議。
3. 明定聘用人員應依勞工保險條例（以下簡稱勞保條例）加入勞保之規定，解決聘用人員參加勞保尚乏法源依據之問題。
4. 增列聘用人員退休依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）規定辦理，俾周全聘用人員退離權益。
 | 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. 聘用條例法源依據與現況不符，且有立法委員蘇巧慧及鄭運鵬曾提案修正。
2. 聘用人員與約僱人員均為政府機關以契約定期進用之人員，約僱人員於僱用期間意外死亡者得酌給相關費用，為期衡平性，聘用人員亦宜有相當之權益；又公務人員殮葬補助費係以本（年功）俸為計算基礎給與，聘用人員則係以月報酬標準支給，如因渠服務超過1年再加給50％，將與公務人員支給標準過度失衡。
3. 各機關依聘用條例進用之聘用人員依本部函釋參加勞保已行之有年；惟聘用條例尚乏聘用人員應依勞保條例參加勞保之法律規定。
4. 為使未來聘用人員工作年資與其任職私部門之年資得以併計成就退休條件，並使聘用人員退休金之提繳，以及其依勞退條例規定設置個人退休金專戶有明確之法律依據。
5. 綜上，現行聘用條例確有研修之必要。
 | 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** | 聘用條例部分條文修正草案（以下簡稱本草案）如修正通過後，須逐步配合檢討修正聘用條例施行細則相關規定。實務上，各機關應依修正後之聘用條例規定，依勞退條例規範之提繳上限辦理聘用人員退休金提繳事宜，至於聘用人員原依給與辦法規定提繳之公、自提儲金本息部分，應依本草案修正後之規定辦理年資結算或保留。 | 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** | 使聘用條例法源依據配合現行規定調整、聘僱人員支給殮葬補助費之權益衡平、聘用人員保險法制化，以及周全聘用人員退休權益，完善社會安全網絡，俾能延攬各界優秀人才，活化公務人力，提昇國家競爭力。 | 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** | 依本部聘用資料檔顯示，105年中央及地方聘用人員計有14,672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** | 聘用條例之修正，涉及現行聘用條例法源依據、聘用人員殮葬補助費、保險及退休權益，為資周妥，本部於106年9月25日邀集相關主管機關暨聘用人數較多之主管機關開會研商，並獲致共識。 | 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** | 1. 本草案修正通過後，修正法源依據部分，並未增加相關成本。又撫慰金名稱修正為殮葬補助費且給與標準修正後，因現行聘用條例施行細則有關聘用人員任職滿1年加給50％撫慰金之規定將配合刪除，爰此部分並無增加政府財政負擔之疑慮。
2. 自87年1月1日起，新進聘用人員均加入勞保，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教人員保險，是聘用人員參加勞保已行之有年，爰明定聘用人員應參加勞保之規定，尚不致增加政府財政負擔。
3. 本草案修正通過後，各機關應依勞退條例規定之退休金提繳上限，提繳聘用人員退休金。以現行提繳上限為6％，與給與辦法規定之提繳率一致，僅提繳內涵由其月支報酬改為工資，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** | 就聘用條例之法源依據、聘用人員之殮葬補助費、保險及退休等相關事項明確規範，以利機關遵循，期能達到建構社會安全網絡，維護聘用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** | 本草案係對聘用條例之法源依據、聘用人員之殮葬補助費、保險及退休等事項予以明確規範，並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** | 本草案係對聘用條例之法源依據、聘用人員之殮葬補助費、保險及退休等事項予以明確規範，並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** | 本草案係對聘用條例之法源依據、聘用人員之殮葬補助費、保險及退休等事項予以明確規範，並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** | 本修正條文並未以特定性別、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** | 本修正條文係現行依聘用條例進用之人員均一體適用，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** |  |
| **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 年 月 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 10 月 19 日至 106 年 10 月 25 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** | **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** | 本修正草案係對聘用條例之法源依據、聘用人員之殮葬補助費、保險及退休等事項予以明確規範，經查此次修法與給假等規定無涉，故同意自評之意見：與性別議題無關。 |
| **（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**](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. 調整聘用條例法源依據
 | **□有****■無** | §1 | 均無意見。 |  |
| 1. 明定聘用人員於約聘期間死亡者，得給與殮葬補助費之給與標準。
 | **□有****■無** | §6 | 行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）：考量撫慰金之給與標準涉及聘用人員遺族財產權之重大權利事項，以及聘僱人員權益衡平，建議於本條增訂撫慰金給與標準及授權依據，以符法制。衛生福利部（以下簡稱衛福部）、高雄市政府：考量公務人員退休資遣撫卹法第52條規定，將自殺死亡比照病故或意外死亡認定；但因犯罪經判刑確定後，於免職處分送達前自殺者，排除不予撫卹。爰建議參照上開規定，增列自殺死亡之規定，以加強照護聘用人員權益。科技部：建議明定殮葬補助費之內涵。行政院農業委員會：原擬條文稱撫慰金，現在改成殮葬補助費，於法律上是否有不同的定義？另本會所屬林務局建議，依勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定，勞工死亡者，雇主應給與5個月的喪葬費及40個月的死亡補償，此與聘用勞退權益相差似乎太大。外交部：查駐外人員殮葬補助費之標準與國內相同層級公務人員核發標準相同，並未因駐外人員支領外幣薪酬而享有較高之補助。是為兼顧國內外聘用人員待遇之衡平性，並配合本次修正，建請增列有關駐外聘用人員殮葬補助費支給規定。 | 參採相關意見，明定殮葬補助費之內涵及給與標準。 |
| 1. 明定聘用人員自本草案修正通過後均應依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第7條第2項第4款規定參加勞工退休金制度，各機關並應依勞退條例規定之提繳率上限，為聘用人員提繳退休金。
 | **□有****■無** | §6-2 | 人事總處：考量聘用人員係依勞退條例第7條第2項第4款規定適用勞退條例，為期明確，建議文字修正為「聘用人員之退休，除本條例另有規定外，聘用機關應與聘用人員約定以勞退條例第7條第2項第4款身分參加勞退專戶。」桃園市政府：考量聘用人員尚非勞基法適用對象，以及政府財政負擔，爰建議「每月工資」明訂以薪點折合率計算之薪酬為準（即不包含加班費、年度不休假加班費等報酬）。 | 機關所提意見尚未參採，理由如下：1. 本草案修正通過後，聘用人員即應依本條例規定，依勞退條例參加勞退，尚無須於契約內約定。
2. 依勞退條例第14條第2項有關機關提繳退休金規定，係以渠等每月「工資」為內涵。是為免損及聘用人員權益，以及使其衍生受不公平待遇之心理，尚不宜另外規定提繳退休金之工資內涵，僅為每月月支報酬，而不含加班費等其他報酬之實際月支薪資。
 |
| 1. 關於聘用人員原依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）規定提存之公、自提儲金本息，其結算發給之規定
 | **□有****■無** | §6-3 | 監察院、人事總處：建議明定聘用人員原依給與辦法提存之儲金本息可選擇結算之時機。人事總處、勞動部、宜蘭縣政府：建議明定相關請求權應依行政程序法所定之10年時效辦理。行政院、司法院、衛福部、勞動部、高雄市政府：建議原依給與辦法提存之儲金本息於本草案修正通過後即直接結算發給。司法院、經濟部、交通部、科技部、高雄市政府：建議原依給與辦法提存之儲金本息，結算後得直接納入勞退專戶。 | 1. 關於監察院、人事總處、勞動部及宜蘭縣政府所提明定結算時機及請求權時效等建議，業參採修正。
2. 關於行政院、司法院、衛福部、勞動部及高雄市政府建議原依給與辦法提存之儲金本息立即結算發給一節，以本條業規定聘用人員自本條例修正生效之日起10年內得結算發給，是聘用人員得自行選擇立即結算，或採年資保留方式辦理，爰所提意見業有所規範。
3. 關於司法院、經濟部、交通部、科技部、高雄市政府建議原依給與辦法提存之儲金本息，結算後得直接納入勞退專戶一節，依勞退條例主管機關勞動部之意見，為免衍生援引比照效應與相關爭議，尚無法同意辦理，爰本建議意見未參採。
 |
| 1. 聘用條例規範對象
 | **□有****■無** | 其他 | 人事總處：考量聘用及約僱人員均係政府應機關業務需要，以契約方式予以聘（僱）用之臨時性人力，且現行離退給與均係依考試院會同行政院發布之給與辦法辦理，為期二類人員保險及退離權益衡平，本草案有關保險及退休權益部分，建議增列約僱人員準用之規定。 | 基於聘用條例之法源依據係公務人員任用法第36條，而約僱人員係依行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用，並非聘用條例之適用對象，尚無法逕於聘用條例規定約僱人員準用之，是本意見尚無法採行。另已請人事總處本於權責卓處，避免影響約僱人員權益。 |

**考選部107年度推動性別平等工作計畫**

**報告事項第四案**

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% | 100%(如附表1) |
| 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%(如附表2) |
| 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次(其中公務人員考試命題大綱約24科應試科目，91套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱約8科應試科目，16套試題) |

**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% |  85% |
| 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 | 性別統計資料發布數 | 本部當年度於機關網頁公布之性別統計資料 | 19次 |

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。 | 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。

|  |
| --- |
| **106年考選部委員會(小組)性別比例情形一覽表**附表1 |
|  | **委員會(小組)** | **男** | **女** | **合計** | **女性比率(%)** | **備註** |
| 任一性別比例**已達**三分之一委員會(小組) 計25個 | 心理師考試審議委員會 | 8 | 9 | 17 | 52.94  | 　 |
| 營養師考試審議委員會 | 6 | 5 | 11 | 45.45  | 　 |
| 語言治療師考試審議委員會 | 7 | 6 | 13 | 46.15  | 　 |
| 會計師考試審議委員會 | 8 | 7 | 15 | 46.67  | 　 |
| 環安工礦技師考試審議委員會 | 10 | 5 | 15 | 33.33  | 　 |
| 醫事人員考試審議委員會 | 12 | 7 | 19 | 36.84  | 　 |
| 地政士考試審議委員會 | 7 | 5 | 12 | 41.67  | 　 |
| 中醫師考試審議委員會 | 7 | 4 | 11 | 36.36  | 　 |
| 考選部身心障礙應考人維護措施審議小組 | 9 | 8 | 17 | 47.06  | 　 |
| 人事(考績)甄審委員會 | 10 | 13 | 23 | 56.52  | 　 |
| 性騷擾申訴及處理委員會 | 3 | 4 | 7 | 57.14  | 　 |
| 國家考試性別平等諮詢委員會 | 5 | 7 | 12 | 58.33  | 　 |
| 考選部性別平等專案小組 | 4 | 7 | 11 | 63.64  | 　 |
| 農林漁牧技師考試審議委員會 | 10 | 5 | 15 | 33.33  | 　 |
| 社會工作師考試審議委員會 | 8 | 7 | 15 | 46.67  | 　 |
| 行政爭訟事件處理委員會 | 8 | 4 | 12 | 33.33  | 　 |
| 應考資格審議委員會 | 6 | 5 | 11 | 45.45  | 　 |
| 建築師考試審議委員會 | 14 | 7 | 21 | 33.33  | 　 |
| 營建工程技師考試審議委員會 | 16 | 8 | 24 | 33.33  | 　 |
| 機電工程技師考試審議委員會 | 10 | 5 | 15 | 33.33  | 　 |
| 獸醫師考試審議委員會 | 6 | 3 | 9 | 33.33  | 　 |
| 法規委員會 | 12 | 8 | 20 | 40.00  | 　 |
| 律師考試審議委員會 | 7 | 6 | 13 | 46.15  | 　 |
| 　 | 醫師牙醫師考試審議委員會 | 17 | 9 | 26 | 34.62  | 　 |
| 　 | 專門職業及技術人員考試種類認定諮詢委員會 | 7 | 4 | 11 | 36.36  | 　 |

附表2

 **公務人員特種考試實施體能測驗一覽表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 考試名稱 | 體測項目 | 及格標準 | 備註 |
| 一般警察人員考試 | 1600公尺跑走(男) | 494秒以內 |  |
| 800公尺跑走(女) | 280秒以內 |  |
| 立定跳遠 | 男190公分以上女130公分以上 |  |
| 鐵路人員佐級特考 | 1200公尺跑走 | 男5分50秒以內女6分20秒以內 | 場站調車、機械工程、機檢工程 |
| 負重40公斤跑走40公尺 | 20秒以內 | 養路工程男女同 |
| 調查局調查人員考試 | 1200公尺跑走 | 男5分50秒以內女6分20秒以內 |  |
| 國家安全人員考試 | 1200公尺跑走 | 男5分50秒以內女6分20秒以內 |  |
| 海岸巡防人員考試 | 1200公尺跑走 | 男5分50秒以內女6分20秒以內 |  |
| 移民行政人員考試 | 1200公尺跑走 | 男5分50秒以內女6分20秒以內 |  |
| 司法人員考試 | 1200公尺跑走 | 男5分50秒以內女6分20秒以內 | 三等監獄官；四等監所管理員、法警 |

**銓敘部107年度推動性別平等工作計畫(草案)**

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 |
| --- | --- | --- | --- |
| 106年 | 107年 |
| 1 | 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% | 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 |
| --- | --- | --- | --- |
| 105年 | 106年 | 107年 |
| 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% | 70% | 75% | 80% |
| 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% | 100% | 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 | 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 |
| --- | --- | --- |
| 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。 | 各單位、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 | 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)定期更新性別平等專區資料，賡續充實內容，並推廣運用性別統計資料 | 3-1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，提供各界時間序列之應用數據。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，充實重要性別統計項目及專區內容。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指標，提供收錄，以利國際比較，並加強推廣各界運用。 | 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107年度推動性別平等工作計畫**

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％ | 100％ |
| 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 | （高階文官培訓飛躍方案參加性別平等權益課程之學員人數/高階文官培訓飛躍方案之學員人數）×100％ | 100％ |
| 5 | 女性簡任高階公務人員參訓率 | （高階文官培訓飛躍方案之女性學員人數/高階文官培訓飛躍方案之學員人數）×100％ | 35％ |
| 6 | 女性簡任高階公務人員錄取率 | 高階文官培訓飛躍方案之女性錄取比例/高階文官培訓飛躍方案之女性報名比例 | 大於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％ | 80％ |
| 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 | 1 |
| 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每年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 |
| (六)女性簡任高階公務人員之錄取比例大於女性簡任高階公務人員之報名比例 | 1-6-1為有效提升女性簡任高階公務人員參加訓練之比率，在相同條件下優先錄取女性參訓，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將性別主流化課程納入本會及所屬機關年度訓練計畫，規劃辦理相關訓練課程，強化本會暨所屬機關同仁性別主流化概念。2-3-2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同仁參訓。 | 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。