**考試院性別平等委員會第16次會議議程**

時間：中華民國107年4月20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15次會議紀錄。（印附議程第2頁至第7頁）

二、本院性別平等委員會第15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8頁至第28頁）

三、考選部辦理「公務人員考試法第14條及專門職業及技術人員考試法第9條」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第29頁至第35頁）

四、銓敘辦理「公務人員任用法第26條之1、第28條、第35條修正草案」、「公務人員考績法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第36頁至第62頁）

五、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會106年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。（印附議程第63頁至第90頁）

乙、討論事項

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第15次會議紀錄**

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

出席者：伍主任委員錦霖、李副主任委員逸洋、蔡委員宗珍、周委員弘憲、郭委員芳煜、李委員繼玄、張委員瓊玲、吳委員志光、范委員國勇、葉委員德蘭、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、龔組長癸藝、闕主任惠瑜（陳專員玉婉代）、謝執行秘書惠元

出席者請假：陳委員皎眉、何委員寄澎、張委員明珠、羅委員燦煐、楊委員玉珍、陳委員明莉

列席機關：

考選部：董參事鴻宗、彭副司長鴻章、黃主任美媛、陳主任盛能、游科員雅涵

銓敘部：鄭參事政輝、王副司長永大、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：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14次會議紀錄。**

**決定：上（第14）次會議紀錄確定。**

**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。**

**決定：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執行情形，繼續列管。**

**三、銓敘部辦理「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。**

葉委員德蘭：行政院刻正研議修正法案及性別影響評估檢視表，請教考試院未來擬繼續沿用行政院修正後之檢視表，抑或自行研擬適合本身需求之法案及性別影響評估檢視表？

范委員國勇：一、考試院法案及性別影響評估檢視表「法案內容涉及領域」所列項目，係依據所屬部會法定職掌進行設計，較為符合本身需求；行政院檢視表所列職掌項目領域，較為偏重性別政策綱領部分，與考試院業務關聯性不大。針對行政院本次修正法案及性別影響評估檢視表，建議就可資參採部分予以參照。二、本案修正增訂聘用人員因公死亡撫卹等規定，由4-1-3統計資料可看出，不論中央或地方，聘任人員均以女性居多，承辦單位於此得出「女性聘用人員為男性的1.4倍」之結論，此項分析很好，惟建議於4-1-4既有性別統計不足部分，增列每年因公或意外死亡之男、女性聘用人員人數，俾供條文修正之參考。如其在性別上有失衡現象，比如有男性或女性居多之情形，在政策上或研擬條文時，可能即須納入考量。條文本身看起來雖然是中性的，但在實質上可能對某一性別影響較大，仍應有所平衡。

周委員弘憲：有關統計聘用人員在聘用期間病故或因公死亡，申領撫慰金之男、女性人數部分，本部將再予補強。

**決定：本報告備查；請參照范委員意見，補強相關性別統計。**

**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。**

張委員瓊玲：本案除體例之外，建議就「單位」併作統一之律定。例如，考選部關鍵績效指標二之3「性別統計資料發布數」，年度目標值為「19次」；銓敘部關鍵績效指標二之3「性別統計指標項目新增數」，歷年年度目標值均為「1」；保訓會關鍵績效指標二之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」，年度目標值為「100%」。以上不一致之處，究以「次」、百分比或其他方式表達更為貼切，更能清楚記錄其成長與期望，建議予以統一。

吳委員志光：關於考選部關鍵績效指標一之2「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，年度目標值定為「85% （如附表2）」，請教附表2所列，是否即基於各種考量，男女實施不同體能測驗項目之15%？而未列出之85%，男女實施體能測驗之標準均一致？

蔡委員宗珍：本項關鍵績效指標「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，已明定係「項目」一致化，並非「標準」一致化。附表2所列即為實施體能測驗之考試一覽表，目前僅一般警察人員考試跑走項目，尚有男性1600公尺、女性800公尺之不同。本部原擬調整一致，惟於進行性別影響評估之後，決定暫緩。

范委員國勇：考選部性別主流化各項工具之運用實施策略「落實性別平等教育」，措施1之3 「辦理教育訓練的課程內容，納入CEDAW各項性別主流化工具與實例運用」，語意不明。性別主流化是透過6大工具之運用，來達到性別平等之目標；CEDAW是聯合國公約，希望透過此公約檢視婦女歧視問題。過去行政院一直進行性別主流化訓練教育，透過各項工具之運用，提升所屬公務人員之性別平等概念。CEDAW雖與性別主流化有所關聯，惟係另一命題。又行政院在105年至107年之訓練中，對其所屬機關除性別主流化外，特別強調在CEDAW方面，能再加強直接歧視、間接歧視、以及暫行特別措施等方面之能力。將性別主流化與CEDAW兩項予以組合，語意不明，可否再予說明？

蔡委員宗珍：本部「落實性別平等教育」措施1-3，應係本於CEDAW之精神，在辦理教育訓練之課程內容上，強化性別主流化方面之內容，將於會後再作調整。

黃委員翠紋：請教保訓會，將關鍵績效指標一之6「女性簡任高階公務人員錄取率」目標值設定為「大於1」，係基於過去的經驗，認為錄取比率會大於1；或是保訓會將採取某些措施，以達成錄取率大於1之目標？

郭委員芳煜：本會設定此一目標值，實為一種自我期許與自我勉勵。因各機關選拔之標準、條件，並非保訓會所能掌握，過去錄取率並未大於1。本會建議各機關，在能力、條件相差不多情況下，讓女性簡任人員有較多受訓機會，似為多數機關接受；未來審核報名人員時，如成績相差不多，亦將優先考慮錄取女性。將目標值設定為大於1，係以此鞭策自己，期望能日起有功。

李副主任委員逸洋：考選部關鍵績效指標「公務人員特種考試不分性別實施相同體能測驗項目」，對照蔡部長說明及附表2，年度目標值追求的似為男、女性體能測驗項目同樣實施1200公尺跑走。惟實際上，目前一般警察人員考試跑走距離男性1600公尺、女性800公尺，女性及格比率高達八成、甚至九成，超過男性1600公尺之及格率；但如同樣實施1200公尺跑走，男性及格率可達八成以上，女性部分類科僅有五成餘。體能測驗項目拉齊之後，對於女性反而可能有性別歧視之情形存在。又此涉及及格標準問題，如僅齊一體能測驗項目，未檢討及格標準，其結果或許並非我們追求達成之目標。以上提供委員會參考。

蔡委員宗珍：本部原提案修正一般警察人員考試體測項目，將男、女性跑走距離一致化，並分定及格標準，惟因無常模可供參考，爰未予修正。其他6項考試之體能測驗項目1200公尺跑走，確實有女性及格率低於男性之情形，如擬修改亦涉及無常模可資參照之困難，貿然改變及格標準，論理上缺乏依據。關於女性及格率低於男性，究係及格標準問題，或是1200公尺距離對於女性之負擔大於男性？有兩種可能，且二者均有常模參照數不足之問題，本部將持續追蹤研究。

葉委員德蘭：一、考選部「落實性別平等」措施1-3，係非常好之寫法，因其後段清楚敘明目標為「提升機關人員運用性別主流化工具辦理CEDAW要求的各項措施之能力」。CEDAW為目標或標竿，性別主流化則是工具。惟排版時，可能在「納入CEDAW」之後，漏繕「及」字，或是「與」字或「和」字。二、建議文官學院進行CEDAW教育訓練時，將直接歧視與間接歧視之鑑別，納入課程內容；行政院網站有相關訓練教材，亦可提供講師參考。三、行政院擬自107年起，將性別主流推動計畫，修正為推動性別平等議題計畫，對所屬部會人員進行訓練。建議考試院屆時派員參加，以瞭解行政院作法。

**決定：(一)本院所屬部會107年度推動性別平等工作計畫年度目標值，均請增列包括107年度之最近3年目標值；推動未達3年者，列出已推動年度目標值。各關鍵績效指標之年度目標值採「大於1」方式者，請以百分比方式列明。**

**(二)本報告備查，各委員意見請本院暨所屬部會參考。**

**乙、討論事項 （無）**

**丙、臨時動議（無）**

散會：下午3時5分。

主席： 伍　錦　霖

考試院性別平等委員會第15次會議決議及決定事項執行情形一覽表

**報告事項第二案**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 會議日期 | 案次及案由 | 決議(定)  | 執 行 情 形 | 核處意見 |
| 106年12月25日 | **報告事項第二案****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。** | **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執行情形，繼續列管。** | **考選部**1. 公務人員特種考試警察人員考試規則第8條、第10條及第3條附表一修正草案、公務人員特種考試一般警察人員考試規則部分條文及第5條附表二修正草案一案審查報告，經提考試院第12屆第147次會議決議照審查會決議通過，其中審查會附帶決議，「有關體能測驗及體格檢查握力項目與及（合）格標準修正一節，請用人機關提供施測項目與職務核心職能關聯性說明，以及相關常模或實測數據統計資料，經考選部於審慎研議並完成性別影響評估後，另案報院審議。」本案審查報告業於106年8月11日函送各用人機關參處。
2. 現行一般警察人員特考體能測驗及體格檢查握力項目與及(合)格標準，於103年2月14日修正發布實施。經瞭解，內政部警政署將依本次審查會決議進行相關常模或實測數據統計之建立，未來如確有修正體能測驗及體格檢查握力項目或及（合）格標準之需要，將於完成性別影響評估並提供施測項目與職務核心職能關聯性說明之相關資料，提出考試規則修正建議，屆時本部將配合進行性別影響評估及法規研修程序，另案報院審議，爰本案建請解除列管。
 | 建請結案 |
| 106年12月25日 | **報告事項第三案****銓敘部辦理「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。**葉委員德蘭：行政院刻正研議修正法案及性別影響評估檢視表，請教考試院未來擬繼續沿用行政院修正後之檢視表，抑或自行研擬適合本身需求之法案及性別影響評估檢視表？范委員國勇：一、考試院法案及性別影響評估檢視表「法案內容涉及領域」所列項目，係依據所屬部會法定職掌進行設計，較為符合本身需求；行政院檢視表所列職掌項目領域，較為偏重性別政策綱領部分，與考試院業務關聯性不大。針對行政院本次修正法案及性別影響評估檢視表，建議就可資參採部分予以參照。二、本案修正增訂聘用人員因公死亡撫卹等規定，由4-1-3統計資料可看出，不論中央或地方，聘任人員均以女性居多，承辦單位於此得出「女性聘用人員為男性的1.4倍」之結論，此項分析很好，惟建議於4-1-4既有性別統計不足部分，增列每年因公或意外死亡之男、女性聘用人員人數，俾供條文修正之參考。如其在性別上有失衡現象，比如有男性或女性居多之情形，在政策上或研擬條文時，可能即須納入考量。條文本身看起來雖然是中性的，但在實質上可能對某一性別影響較大，仍應有所平衡。周委員弘憲：有關統計聘用人員在聘用期間病故或因公死亡，申領撫慰金之男、女性人數部分，本部將再予補強。 | **本報告備查；請參照范委員意見，補強相關性別統計。** | **銓敘部**1. 查聘用人員聘用條例(以下簡稱聘用條例)第6條規定略以，聘用人員在約聘期間死亡者，得酌給撫慰金。至撫慰金係由各機關依相關規定發給，銓敘部並無相關統計資料。
2. 本案有關委員之建議，前經銓敘部107年2月21日通函請中央暨地方各主管機關人事機構統計104年1月1日至106年12月31日期間在職死亡，經依聘用條例第6條相關規定核定撫慰金有案之聘用人員(未申請撫慰金者，或已申請但尚未核定撫慰金者，均未填列)，並依聘用人員實際死亡日期(非依核定撫慰金日期)統計各年度死亡人數如後附104至106年度聘用人員在職死亡人數統計表（附件1），並將作為未來研修相關法案之參考。
3. 建請結案。
 | 建請結案 |
| 106年12月25日 | **報告事項第四案****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。**張委員瓊玲：本案除體例之外，建議就「單位」併作統一之律定。例如，考選部關鍵績效指標二之3「性別統計資料發布數」，年度目標值為「19次」；銓敘部關鍵績效指標二之3「性別統計指標項目新增數」，歷年年度目標值均為「1」；保訓會關鍵績效指標二之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」，年度目標值為「100%」。以上不一致之處，究以「次」、百分比或其他方式表達更為貼切，更能清楚記錄其成長與期望，建議予以統一。吳委員志光：關於考選部關鍵績效指標一之2「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，年度目標值定為「85% （如附表2）」，請教附表2所列，是否即基於各種考量，男女實施不同體能測驗項目之15%？而未列出之85%，男女實施體能測驗之標準均一致？蔡委員宗珍：本項關鍵績效指標「公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，已明定係「項目」一致化，並非「標準」一致化。附表2所列即為實施體能測驗之考試一覽表，目前僅一般警察人員考試跑走項目，尚有男性1600公尺、女性800公尺之不同。本部原擬調整一致，惟於進行性別影響評估之後，決定暫緩。范委員國勇：考選部性別主流化各項工具之運用實施策略「落實性別平等教育」，措施1之3 「辦理教育訓練的課程內容，納入CEDAW各項性別主流化工具與實例運用」，語意不明。性別主流化是透過6大工具之運用，來達到性別平等之目標；CEDAW是聯合國公約，希望透過此公約檢視婦女歧視問題。過去行政院一直進行性別主流化訓練教育，透過各項工具之運用，提升所屬公務人員之性別平等概念。CEDAW雖與性別主流化有所關聯，惟係另一命題。又行政院在105年至107年之訓練中，對其所屬機關除性別主流化外，特別強調在CEDAW方面，能再加強直接歧視、間接歧視、以及暫行特別措施等方面之能力。將性別主流化與CEDAW兩項予以組合，語意不明，可否再予說明？蔡委員宗珍：本部「落實性別平等教育」措施1-3，應係本於CEDAW之精神，在辦理教育訓練之課程內容上，強化性別主流化方面之內容，將於會後再作調整。黃委員翠紋：請教保訓會，將關鍵績效指標一之6「女性簡任高階公務人員錄取率」目標值設定為「大於1」，係基於過去的經驗，認為錄取比率會大於1；或是保訓會將採取某些措施，以達成錄取率大於1之目標？郭委員芳煜：本會設定此一目標值，實為一種自我期許與自我勉勵。因各機關選拔之標準、條件，並非保訓會所能掌握，過去錄取率並未大於1。本會建議各機關，在能力、條件相差不多情況下，讓女性簡任人員有較多受訓機會，似為多數機關接受；未來審核報名人員時，如成績相差不多，亦將優先考慮錄取女性。將目標值設定為大於1，係以此鞭策自己，期望能日起有功。李副主任委員逸洋：考選部關鍵績效指標「公務人員特種考試不分性別實施相同體能測驗項目」，對照蔡部長說明及附表2，年度目標值追求的似為男、女性體能測驗項目同樣實施1200公尺跑走。惟實際上，目前一般警察人員考試跑走距離男性1600公尺、女性800公尺，女性及格比率高達八成、甚至九成，超過男性1600公尺之及格率；但如同樣實施1200公尺跑走，男性及格率可達八成以上，女性部分類科僅有五成餘。體能測驗項目拉齊之後，對於女性反而可能有性別歧視之情形存在。又此涉及及格標準問題，如僅齊一體能測驗項目，未檢討及格標準，其結果或許並非我們追求達成之目標。以上提供委員會參考。蔡委員宗珍：本部原提案修正一般警察人員考試體測項目，將男、女性跑走距離一致化，並分定及格標準，惟因無常模可供參考，爰未予修正。其他6項考試之體能測驗項目1200公尺跑走，確實有女性及格率低於男性之情形，如擬修改亦涉及無常模可資參照之困難，貿然改變及格標準，論理上缺乏依據。關於女性及格率低於男性，究係及格標準問題，或是1200公尺距離對於女性之負擔大於男性？有兩種可能，且二者均有常模參照數不足之問題，本部將持續追蹤研究。葉委員德蘭：一、考選部「落實性別平等」措施1-3，係非常好之寫法，因其後段清楚敘明目標為「提升機關人員運用性別主流化工具辦理CEDAW要求的各項措施之能力」。CEDAW為目標或標竿，性別主流化則是工具。惟排版時，可能在「納入CEDAW」之後，漏繕「及」字，或是「與」字或「和」字。二、建議文官學院進行CEDAW教育訓練時，將直接歧視與間接歧視之鑑別，納入課程內容；行政院網站有相關訓練教材，亦可提供講師參考。三、行政院擬自107年起，將性別主流推動計畫，修正為推動性別平等議題計畫，對所屬部會人員進行訓練。建議考試院屆時派員參加，以瞭解行政院作法。 | **(一)本院所屬部會107年度推動性別平等工作計畫年度目標值，均請增列包括107年度之最近3年目標值；推動未達3年者，列出已推動年度目標值。各關鍵績效指標之年度目標值採「大於1」方式者，請以百分比方式列明。****(二)本報告備查，各委員意見請本院暨所屬部會參考。** | **壹、考試院**有關各機關辦理性別平等相關訓練，函請本院派員時，本院均視訓練課程內容派員或請相關部會指派人員參加。未來行政院如就推動性別議題計畫辦理相關訓練，本院仍將配合請院部會相關單位派員參加。**貳、考選部**考選部業參酌委員意見修正完竣（如附件2），說明如下：1. 增列包括107年度之最近3年目標值；推動未達3年者，列出已推動年度目標值。各關鍵績效指標之年度目標值採「大於1」方式者，以百分比方式列明。
2. 有關考選部性別主流化各項工具之運用實施策略「落實性別平等教育」，措施1之3 「辦理教育訓練的課程內容，納入CEDAW各項性別主流化工具與實例運用」1節，業依委員意見酌予調整文字。

**、銓敘部**決定(一)部分，銓敘部107年度推動性別平等工作計畫於提報考試院性別平等委員會第15次會議備查時，原已依委員建議列出近3年目標值，並按百分比方式填列；建請結案。**肆、保訓會**已依會議決定，除列出已推動年度目標值，並將關鍵績效指標6：「女性簡任高階公務人員錄取率」之年度目標值以百分比方式列明（如附件3）。 | 建請結案 |

|  |
| --- |
| **104至106年度聘用人員在職死亡人數統計表**附件1 |
| 單位：人數 |
| **年度** | **項目** | **因公** | **非因公** | **總計** |
| **病故** | **意外** | **合計** |
| **男性** | **女性** | **小計** | **男性** | **女性** | **小計** | **男性** | **女性** | **小計** | **男性** | **女性** | **小計** | **男性** | **女性** | **合計** |
| **104** | **中央** | 0  | 0  | 0  | 2  | 1  | 3  | 1  | 0  | 1  | 3  | 1  | 4  | 3  | 1  | 4  |
| **地方** | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| **全國** | 0  | 0  | 0  | 2  | 1  | 3  | 1  | 0  | 1  | 3  | 1  | 4  | 3  | 1  | 4  |
| **105** | **中央** | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0  | 1  |
| **地方** | 0  | 0  | 0  | 2  | 1  | 3  | 0  | 0  | 0  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 3  |
| **全國** | 0  | 0  | 0  | 3  | 1  | 4  | 0  | 0  | 0  | 3  | 1  | 4  | 3  | 1  | 4  |
| **106** | **中央** | 0  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  |
| **地方** | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 2  | 0  | 0  | 0  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  |
| **全國** | 0  | 0  | 0  | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 6  | 3  | 3  | 6  |
| **總計** | 0  | 0  | 0  | 7  | 3  | 10  | 2  | 2  | 4  | 9  | 5  | 14  | 9  | 5  | 14  |

說明：本表統計對象係依聘用人員聘用條例進用，於104年1月1日至106年12月31日期間內在職死亡，經依該條例第6條相關規定核定撫慰金有案之聘用人員(未申請撫慰金者，或已申請但尚未核定撫慰金者，均未填列)，並依聘用人員實際死亡日期(非依核定撫慰金日期)統計各年度之死亡人數。

資料來源：本統計表係由中央暨地方各主管機關人事機構調查數據後送本部彙整統計。

**考選部107年度推動性別平等工作計畫**

附件2

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 |
| --- | --- | --- | --- |
| 105年 | 106年 | 107年 |
| 1 | 本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一 | 〔本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之個數÷本會重要任務編組總數〕×100% | 55% | 80% | 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% | 85% | 85%(如附表2) |
| 3 | 辦理國家考試應試科目試題檢視比例 | 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％(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 |
| --- | --- | --- | --- |
| 105年 | 106年 | 107年 |
| 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% | 70% | 75% | 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% | 100% | 100% | 100%(惟仍須視法案研修種類及推動期程，酌予調整比率) |
| 3 | 性別統計資料發布比率(%) | （本部當年度於機關網頁公布之性別統計資料次數/當年度辦理國家考試次數）×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、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本於CEDAW精神，於辦理教育訓練之課程內容上，強化性別主流化工具與實例運用，將直接歧視與間接歧視之鑑別，納入課程內容。 | 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  | 　 |

 **公務人員特種考試實施體能測驗一覽表**

附表2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 |

**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**

附件3

**壹、依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）。

**貳、計畫目標**

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

**參、實施對象**

公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱本會）各單位及所屬機關。

**肆、關鍵績效指標**

**一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估**

| 序號 | 關鍵績效指標 | 衡量標準 | 年度目標值 |
| --- | --- | --- | --- |
| 105年 | 106年 | 107年 |
| 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％ | 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％ | 65％ | 68％ | 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％ | 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％ | 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％ | 33％ | 35％ | 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 | － | － | 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％ | 70％ | 75％ | 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 | 2 | 2 | 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％ | 100％ | 100％ |

**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)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 |

**陸、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。

**柒、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。

**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：107年4月 9日** |
| **填表單位：**考選規劃司**填表人姓名：**廖永鎮**職稱：**科員**電話：** 02-22369188\*3332 **e-mail：**000651@mail.moex.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** | 公務人員考試法第14條及專門職業及技術人員考試法第9條 |
| **貳、主管機關** | 考選部 | **主辦機關** | 考選部 |
| **參、法案內容涉及領域：** | **勾選（可複選）** |
| 3-1 組織 |  |
| 3-2 考選 | **ˇ** |
| 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） |  |
| **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** | 參與實驗教育但未入學高級中等學校取得學籍之學生，得持直轄市、縣（市）主管機關依法發給之完成高級中等教育階段實驗教育證明，以同等學力報考大學。但因未取得畢業證書，目前須再經學力鑑定考試通過，由教育部及各直轄市政府發給學力鑑定通過證書，證明其具有普通型高級中等學校或技術型高級中等學校相關類科畢業之同等資格，始符合公務人員普通考試應考資格。 | 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** | 為落實人民學習權及教育選擇權，放寬完成高中階段實驗教育者取得報考國家考試資格。 | 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** | 放寬完成高中階段實驗教育者取得報考國家考試資格，尚未涉性別影響議題。 | 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** |  | 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** | 國家考試應考資格涉應考人權益重大，爰宜採法律保留方式。 | 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** | 憲法第18條規定，人民有應考試服公職之權。 | 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** |  | 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** | 配合國家教育政策，保障學生學習權，及家長教育選擇權，並確保接受實驗教育學生應考試、服公職之權利。 | 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** | **持有直轄市、縣（市）主管機關依法發給之完成高級中等教育階段實驗教育證明者。** | 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. 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** |  |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **7-1成本** | **啟動修法程序，函請考試院審議後報請立法院審議。** | 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** | **持有直轄市、縣（市）主管機關依法發給之完成高級中等教育階段實驗教育證明者，得免再經學力鑑定考試，即得報考國家考試。** |
| **7-3對人權之影響** | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | 憲法第18條規定，人民有應考試服公職之權。 | 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** |  | 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** |  | 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** |  | **ˇ** | 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** |  | **ˇ** | 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** |  | **ˇ** | 本案規範對象及執行方式無差異，且結果不會因不同性別、性傾向或性別認同者而有不同。 | 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** | 相關性別統計資料部分，經教育部提供106學年度參與高級中等教育階段非學校型態實驗教育之學生，約866人（同時取得高級中等學校學籍者約127人，未取得高級中等學校學籍者約739人），惟目前無按性別統計之數據，致相關性別統計資料專家勾選現有資料不足須設法補足，並宜請教育部未來應進行相關性別統計。 |
| **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** | 建請教育部未來應進行相關性別統計，以供相關研究所需。 |
| **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 107 年 4月 9 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 性別平等專案小組會議 |
| **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：江宗正 研究委員** |

**【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 |  107 年 3 月 29 日至 107年 4 月 9 日 |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | 本部性別平等專案小組外聘委員 |
| 11-3參與方式 | □法案研商會議 ■性別平等專案小組　□書面意見 |
| 11-4業務單位所提供之資料 | 相關性別統計資料 | 法案內容 |
| ■有 □很完整  □可更完整 ■現有資料不足須設法 補足□無 □應可設法找尋□現狀與未來皆有困難 | □有， 且具性別觀點□有， 但不具性別觀點■無 |
| 11-5法案與性別議題關聯之程度 | □有關 ■無關 **（若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1規範對象」8-1-1至8-1-3任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若8-1-1至8-1-3均可評定「否」者，則勾選「無關」）。** |
| **（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見** |
| **11-6性別統計及性別分析之合宜性** | 合宜 |
| **11-7正當程序中性別參與之合宜性** | 合宜 |
| **11-8性別目標之合宜性** | 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** | 合宜 |
| **（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。

**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12月12日** |
| **填表單位：銓敘部法規司****填表人姓名：程景琦　　　　　　　　職稱：專員****電話：(02)8236-6499 e-mail：ae1267@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** | **公務人員任用法第26條之1、第28條、第35條修正草案** |
| **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 | Ｖ |
| 3-4 保障、培訓 |  |
| 3-5 退撫基金管理及監理 |  |
| 3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域） |  |
| **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** | 按公務人員任用法(以下簡稱本法)最近一次修正係配合派用人員派用條例廢止，於104年6月17日修正第36條及增訂第36條之1條文。查本(106)年10月11日立法院第9屆第4會期司法及法制、內政委員會第1次聯席會議，審查蔡委員易餘等19人及時代力量黨團提案廢止「蒙藏邊區人員任用條例(以下簡稱蒙藏任用條例)」案，經決議請行政院於2個月內協調考試院(本部)於本法增訂相關規定，嗣行政院於本年12月1日函請考試院(本部)研議修正本法；又為配合公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)於105年5月2日修正施行，本部併同檢討修正本法相關規定，擬具本法第26條之1、第28條、第35條修正草案。 | 簡要說明所面臨問題之梗概。 |
| **4-1-2執行現況及問題之分析** | 一、執行現況：(一)現行本法第26條之1第1項第8款，係配合懲戒法所定之懲戒處分種類，明定機關首長應自撤職、休職懲戒處分議決之日起至離職日止，不得任用或遷調人員。(二)現行本法第28條第1項第6款規定所稱依法停止任用，係指受懲戒法撤職或休職處分，於一定期間停止任用或不得在其他機關任職之情形。(三)現行本法第35條規定，有特殊情形之邊遠地區，其公務人員之任用，得另以法律定之。上開規定係為蒙藏任用條例之法源依據，本年9月15日蒙藏委員會裁撤前，該會依蒙藏任用條例銓敘審定有案之現職人員共計12人。二、問題分析：(一)105年5月2日修正施行之懲戒法第9條規定，除維持原有6種懲戒處分種類外，並增列「免除職務」、「剝奪、減少退休(職、伍)金」及「罰款」等3種懲戒處分，其中免除職務懲戒處分，依該法第11條規定，係免其現職，並不得再任用為公務員。考量本法第26條之1規範意旨，在於合理限制機關首長卸任前之用人權，既受免除職務懲戒處分之機關首長，其卸任前之用人權，自應予以限制，且免除職務懲戒處分之法律效果顯較撤職及休職懲戒處分為重，從而各機關首長受免除職務懲戒處分者，亦須納入本法第26條之1規範，始屬衡平。(二)配合105年5月2日修正施行之懲戒法第9條及第11條增訂「免除職務」懲戒處分，其法律效果係永久不得再任為公務員之規定，爰於本法第28條第1項增訂，曾依懲戒法受免除職務處分判決確定者，各機關不得任用為公務人員之規定。(三)因應行政院組織改造作業，蒙藏委員會自本年9月15日裁撤生效，相關業務分別移由外交部、文化部及行政院大陸委員會(以下簡稱陸委會)承接；原依蒙藏任用條例任用之12名現職人員，分別隨同業務移撥安置於文化部及陸委會。為保障上開人員權益，爰規定蒙藏任用條例廢止後，渠等人員得依該條例之規定繼續任用、晉升官等、調任及陞遷，其調任範圍並以中央各機關為限。 | 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、公務人員性別比例：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  性別官等(年度) | 男 | 女 | 合計 |
| 人 | ％ | 人 | ％ | 人 |
| 簡任 | 103年 | 5,963 | 69.8 | 2,586 | 30.2 | 8,549 |
| 104年 | 6,048 | 68.7 | 2,752 | 31.3 | 8,800 |
| 105年 | 5,961 | 67.5 | 2,865 | 32.5 | 8,826 |
| 薦任 | 103年 | 50,615 | 43.4 | 66,008 | 56.6 | 116,623 |
| 104年 | 50,712 | 42.8 | 67,765 | 57.2 | 118,477 |
| 105年 | 51,389 | 42.4 | 69,697 | 57.6 | 121,086 |
| 委任 | 103年 | 24,612 | 41.6 | 34,565 | 58.4 | 59,177 |
| 104年 | 24,242 | 41.6 | 34,097 | 58.4 | 58,339 |
| 105年 | 23,591 | 41.7 | 32,926 | 58.3 | 56,517 |
| 合計 | 103年 | 81,190 | 44.0 | 103,159 | 56.0 | 184,349 |
| 104年 | 81,002 | 43.6 | 104,614 | 56.4 | 185,616 |
| 105年 | 80,941 | 43.4 | 105,488 | 56.6 | 186,429 |

資料來源：103年、104年、105年本部銓敘統計年報資料時間：103年1月至105年12月二、依本法施行細則第2條規定，擔任各機關組織法規中定有職稱及官等、職等職務人員，為本法適用對象。就總人數而言，本法適用對象呈現女性多於男性之情形；至各官等之性別人數、比率，尚涉及考試、任用、考績、陞遷等因素，而有所不同。茲以本法係就公務人員任用相關事項作一般性、通案性之規範，爰公務人員任用資格並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本法之權益。 | 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配合本法修正進行強化。 | 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，明確規範受免除職務懲戒處分之機關首長不得任用或遷調人員之時點，以及曾受免除職務懲戒處分確定之公務人員，不得再任用為公務人員之限制；另可適度維護原依蒙藏任用條例銓敘審定有案之現職人員相關權益。 | 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. 按懲戒法於105年5月2日修正施行，於第9條增訂免除職務之懲戒處分，為使本法相關規定合於時宜，且避免爾後受免除職務懲戒處分者，就人事凍結或任用消極資格無明文規範，於適用法律產生相關疑慮，仍宜於本法相關條文明文規定，以杜爭議。
2. 本年10月11日立法院第9屆第4會期司法及法制、內政委員會第1次聯席會議，審查蔡委員易餘等19人及時代力量黨團提案廢止蒙藏任用條例案，經決議為保障蒙藏任用條例廢止後，原依該條例銓敘審定有案現職人員之繼續任用、陞遷、調任等相關權益，宜於本法明確規範。
 | 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，擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理，並登載於本部全球資訊網供各界查閱。 | 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** | 本法係行政機關用人之主要法規，涉及層面相當廣泛，影響公務人員權利及義務重大，期能透過修法程序，使本法規定更臻健全，俾合理規範公務人員任用資格，保障相關人員權益，以符法制。 | 簡要說明政策取向。 |
| **陸、徵詢及協商程序** |
| **項　目** |  | **備　註** |
| **6-1法案主要影響對象** | 本法之適用對象，係各機關組織法規中，定有職稱及官等、職等之人員。依本部105年銓敘統計年報顯示，截至105年底為止，適用本法規定之公務人員，計186,429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** | 為利本法修正通過後符合各界期待，以及實務執行上得順利運作，本部配合105年5月2日修正施行之懲戒法第9條及第11條條文研修本法第26條之1及第28條相關規定。另參酌行政院本年12月1日院授人培字第10600631151號函請考試院(本部)研議修正本法，以及行政院人事行政總處同年月11日總處培字第10600634671號函檢送文化部(蒙藏任用條例主管機關)擬具本法第35條修正草案條文對照表，作為研修本法第35條之依據。本部將視實際需要再行邀集相關機關開會研商，或列席本部法規委員會會議討論。 | 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** | 本次本法第26條之1、第28條、第35條修正草案，修正之內容係涉及機關首長不得任用或遷調人員時點、公務人員消極任用資格，以及保障原依蒙藏任用條例任用之現職人員相關權益，尚不會增加政府財政支出。 | 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** | 本次修法，將使受免除職務懲戒處分之機關首長，其不得任用或遷調人員之時點更為合理、明確；曾受免除職務懲戒處分確定之公務人員，不得再任用為公務人員之規範更為周妥。另將合理保障原依蒙藏任用條例審定有案之現職人員相關權益。 |
| **7-3對人權之影響** | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | 本案係配合懲戒法之修正，以及立法院審查廢止蒙藏任用條例案予以檢討研修，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，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** | 本案係配合懲戒法之修正，以及立法院審查廢止蒙藏任用條例案予以檢討研修，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，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** | 本案係配合懲戒法之修正，以及立法院審查廢止蒙藏任用條例案予以檢討研修，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，與經濟社會文化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** | 本案修正條文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：** |

**【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 12 月 18 日至 106 年 12 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** | 本案係為配合公務員懲戒法之修正，及立院提案廢止「蒙藏邊區人員任用條例」案，而修(增)訂公務人員任用法相關條文規定。經查草案所修之內容與性別議題無關，贊同銓敘部自評之意見。 |
| **（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。§Ⅰ(1)

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第四案（二）**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |
| --- |
| **填表日期：107年1月10日** |
| **填表單位：銓敘部法規司****填表人姓名：洪佳瑞　　　　　　　　職稱：專員****電話：(02)8236-6476 e-mail：enidhung@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** | **公務人員考績法部分條文修正草案** |
| **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 | Ｖ |
| 3-4 保障、培訓 |  |
| 3-5 退撫基金管理及監理 |  |
| 3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域） |  |
| **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** | 公務人員考績法（以下簡稱本法）於75年7月11日制定公布，並經考試院定自76年1月16日起施行，歷經79年、86年、90年及96年修正刪除國民大會等文字，總計4次修正。審酌現行公務人員考績制度尚有更臻精進之空間，本部前擬具考績法修正草案，經考試院於91年、94年、99年及101年4度函請立法院審議，惟均未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法。按公務人員之考績，應綜覈名實，信賞必罰，作準確客觀之考核。為落實公務人員績效管考，發揮考績積極功能，強化考績程序正義，並配合105年5月2日修正施行之公務員懲戒法（以下簡稱懲戒法）等相關法規，爰參酌101年10月18日由考試院函請立法院審議之本法修正草案相關條文，擬具考績法部分條文修正草案，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：1. 現行本法第3條規定，年終考績：係指各官等人員，於每年年終考核其當年1至12月任職期間之成績。另予考績：係指各官等人員，於同一考績年度內，任職不滿一年，而連續任職已達6個月者辦理之考績。
2. 現行本法施行細則第10條規定，經懲戒處分受休職、降級、減俸或記過人員，在不得晉敘期間考列乙等以上者，不能取得升等任用資格。另本法對已敘至年功俸最高級者，在不得晉敘期間，並無相關考績懲處之規定。
3. 現行本法對於依本法所為之平時考核懲處及一次記二大過專案考績之懲處權行使期間，並無相關規定，係以106年3月27日部法二字第1064209183號令釋方式規範。
4. 現行本法第5條規定，年終考績應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。現行本法對面談之執行及效果並無明文規範。
5. 現行本法第14規定，考績委員會對於擬予考績列丁等及一次記二大過予以免職人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。惟對考績考列丙等人員並無予以陳述及申辯之機會。
6. 現行本法第7條及第8條規定年終或另予考績考列丁等者，免職。第12條規定公務人員一次記二大過專案考績者，免職。惟對上開免職人員，並無免職後相關停止任用期間之規範。
7. 現行依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法規定，考試院得辦理公務人員傑出貢獻獎之選拔及表揚，各機關並得依該辦法規定選拔模範公務人員予以相當之獎勵。惟該辦法無相關法律授權訂定之依據。

二、問題分析：1. 依現行規定公務人員當年度連續任職至年終已達6個月，得辦理另予考績，惟倘因育嬰留職停薪或侍親留職停薪等特殊情形，致未**連續**任職滿6個月，但考績年度內合計任職已達6個月以上，以其仍可能具工作績效，依現行規定不得辦理另予考績，似不盡衡平，宜允其辦理另予考績。又因公傷病請公假、因病請延長病假、因考績免職先行停職或因他法律原因停職，嗣後復職者，依現行規定因其請假期間仍屬在職狀況，雖符合年終或另予考績之任職期間，可辦理年終或另予考績，惟渠等實際任職期間因工作日數過少致無實際工作績效，是否仍應辦理考績，似有衡酌空間，仍宜回歸以工作績效覈實考評之精神，以避免機關以其工作績效不佳，評擬丙等以下等次。
2. 105年5月2日修正施行之懲戒法第12增訂受撤職處分者，於再任之日起2年內不得晉敘、陞任或調遷主管職務。又現行本法施行細則第10條規定，經懲戒處分受休職、降級、減俸或記過人員，於不得晉敘期間，考列乙等以上之年終考績，不得作為升等任用資格之年資，關乎公務人員晉敘陞遷等服公職之權利，似與法律保留原則未合，允宜提升本法規定，並配合上開懲戒法規定增訂撤職人員不得晉敘期間，考列乙等以上之年終考績，亦不得取得升等任用資格。另就已敘年功俸最高級者，倘於受懲戒處分不得晉敘期間，以其已敘至年功俸最高級已無級可晉，則懲戒處分之不得晉敘期間形同虛設，對渠等未生任何實質不利影響，無法達成懲罰之效果。
3. 為符合司法院釋字第583號解釋有關公務人員懲處權之行使期間，應類推適用懲戒法相關規定，以及不同懲處種類之懲處權行使期間應有合理區分之意旨，並配合懲戒法於105年5月2日修正施行，而現行本法對公務人員懲處權之行使期間係以令釋方式規範，以事涉人民權利義務之重大事項，宜以本法規定，俾符法律保留原則。
4. 依現行規定平時成績紀錄與獎懲為年終考績之重要依據，各機關單位主管應以平時成績考核紀錄，具體記載屬員工作、操作、學識、才能之優劣事實。以目前上開考核尚屬單向考評方式，經參考專家學者及企業界施行或倡議之全方位評核機制，似宜適度融入雙向溝通之面談考評方式，以適時協助同仁確實即時就受考人工作目標、內容、態度、工作進度及成果等，進行溝通瞭解。
5. 目前考績考列丙等者，依104年8月最高行政法院庭長聯席會議決議得提起司法救濟，復依公務人員保障暨培訓委員會104年10月28日函自104年10月7日起考績考列丙等者，亦改以復審程序辦理，是現行本法未給予考績考列丙等人員陳述及申辯之機會，宜予強化正當法律程序。
6. 目前依本法考績考列丁等或一次記二大過免職人員，並無停止任用期間之限制，爰致實務上產生受考人因考績免職處分後，旋即再任其他機關職務之不合理情事，且懲戒法亦對受部分懲戒處分設有一定停止任用期間之限制，是宜就該等免職人員適度限制其再任公務人員之期間。
7. 現行公務人員品德修養及工作績效激勵辦法，並無法律授權依據，以其涉及公務人員激勵及工作績效之提升，應於本法明確授權訂定及其範圍。
 | 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：

依104年公務人員考績（成）案銓敘審定結果，依性別統計資料如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 類型 | 男 | 女 | 總計 |
| 人數 | % | 人數 | % |
| 總人數 | 154,635 | 56.2 | 120,431 | 43.8 | 275,066 |
| 甲等 | 116,689 | 75.5 | 89,918 | 74.7 | 206,607 |
| 乙等 | 37,522 | 24.3 | 30,309 | 25.2 | 67,831 |
| 丙等 | 423 | 0.27 | 204 | 0.17 | 627 |
| 丁等 | 1 | 0.004 | -- | -- | 1 |

資料來源：本部全球資訊網性別統計資料，檢索日期：107年1月10日1. 茲以本法係就公務人員考績相關事項作一般性、通案性之規範，且考績應本綜覈名實、信賞必罰之考核精神，綜合受考人1至12月間工作績效表現、操性、學識、才能等覈實考評，爰公務人員考績制度不因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本法之權益。惟為符合性別工作平等法，減少實務執行上可能因不同性別人口造成之影響，並為強化性別平等理念，考績制度已採行下列重要措施：
	1. 自97年起以本部及行政院人事行政總處首長聯名箋函規定，考績年度內請娩假達21日以上者，其考績自機關受考人母數中扣除，且不列入機關考績考列甲等人數計算，並依實際工作績效覈實考評。
	2. 於考績法施行細則第4條第4項及第6項規定有關不得考列甲等事由及考列甲等之一般條件中，有關事、病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假、生理假及因安胎事由所請之事、病假（含延長病假）之日數。且各機關辦理考績時，不得以下列情形，作為考績等次之考量因素：①依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假及因安胎事由所請之假。②依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。
	3. 於104年9月21日修正發布考績委員會組織規程第2條第3項增列考績委員會組成時，委員任一性別比例不得低於三分之一。但受考人任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別受考人占機關受考人比例計算，計算結果均予以進整，該性別受考人人數在20人以上者，至少2人。
 | 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配合本法修正進行強化。 | 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，明確規範現行考績之實務運作，並就涉及公務人員權益事項，以法律明定，或以法律明確授權，俾符法律保留原則。 | 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. 本法前次大幅度修正係於90年6月20日修正公布（按：96年3月21日僅修正第14條刪除國民大會等文字），迄今已16年餘未修正，實務上因應相關人事法規異動，各機關實際執行考績之需要，及為完備法律保留原則，爰本法確有儘速修正之必要。
2. 106年11月8日立法院司法及法制委員會第13次全體委員會議，邀請考試院及所屬報告業務概況及立法計畫，並審查107年度中央政府總預算案關於考試院及所屬主管收支部分，業就本部未涉及預算凍結項目作成決議略以，公務人員傑出貢獻獎及模範公務人員，未有法律授權，應儘速於考績法訂定授權依據，送立法院審議。
 | 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，除擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理，登載於本部全球資訊網供各界查閱外，並將著手研修本法施行細則及面談執行相關法規。 | 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** | 本法係行政機關執行考績之主要法規，涉及層面相當廣泛，影響公務人員權利及義務重大，期能透過修法程序，使本法規定更臻健全，俾完備公務人員考績制度，以符法制。 | 簡要說明政策取向。 |
| **陸、徵詢及協商程序** |
| **項　目** |  | **備　註** |
| **6-1法案主要影響對象** | 本法之適用對象，除係各機關組織法規中，定有職稱及官等、職等之人員外，另依醫事人員人事條例任用之醫事人員，及依警察人員人事條例任用之警察人員等亦依本法規定辦理考績，派用人員之考成準用本法。是依本部105年銓敘統計年報顯示，104年公務人員參加年終考績及另予考績者，共計271,779人（不含法官檢察官、交通事業人員）。 | 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** | 為利本法修正通過後符合各界期待，以及實務執行上得順利運作，本部業於106年12月13日通函各主管機關表示意見，並於同年月27日邀集行政院人事行政總處等相關機關開會研商本法部分條文修正草案，俟將綜整各機關意見，研修相關條文後，提本部法規委員會會議討論。 | 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** | 本次本法部分條文修正草案，修正內容主要包括：以實際任職期間覈實考評；增列面談機制；明定懲處權行使期間；受懲戒處分不得晉敘期間辦理之考績不得作為升等任用之年資；賦予丙等人員陳述及申辯機會；已達年功俸最高級者，受懲戒處分不得晉敘期間考績獎金減發；受本法免職處分者，一定期間內不得再任公務人員；及授權訂定激勵辦法等，尚不致增加政府財政支出。 | 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，將落實受考人以工作績效覈實考評之精神（以實際任職期間覈實考評、增列面談機制），強化法律保留原則（明定懲處權行使期間、受懲戒處分不得晉敘期間辦理之考績不得作為升等任用之年資）及授權明確性原則（授權訂定激勵辦法），維護公務人員權益（賦予丙等人員陳述及申辯機會），並適度兼顧實質懲處效益（已達年功俸最高級者，受懲戒處分不得晉敘期間，考績獎金減發；受本法免職處分者，一定期間內不得再任公務人員）。 |
| **7-3對人權之影響** | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | 本案參照101年10月18日考試院送請立法院審議之本法修正草案相關條文，並配合懲戒法之修正及強化正當法律程序，酌予修正本法部分條文，俾符法律保留原則，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，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** | 本案參照101年10月18日考試院送請立法院審議之本法修正草案相關條文，並配合懲戒法之修正及強化正當法律程序，酌予修正本法部分條文，俾符法律保留原則，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，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** | 本案參照101年10月18日考試院送請立法院審議之本法修正草案相關條文，並配合懲戒法之修正及強化正當法律程序，酌予修正本法部分條文，俾符法律保留原則，使公務人員權利義務規範更臻合理明確，與經濟社會文化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** | 本法部分條文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** |  | 本法部分條文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。惟查105年公務人員申請育嬰留職停薪之人數為2,708人次，申請人數為歷年最高，較上年成長6.2%，其中男性為334人次，女性2,374人次為男性之7.1倍，男女所占比率分別為12.3%及87.7%。次查本法修正草案第3條如因育嬰留職停薪等特殊情形，當年度任職年資之計算不以連續為必要，其前後任職期間合併計算達6個月者，即得辦理另予考績。是依上開性別統計數據，以現行申請育嬰留職停薪者仍以女性為多，該條修正條文，更可嘉惠女性，促進性別實質平等。 | 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** | 本法部分條文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** | 茲以本法修正條文第3條第1項增訂特殊情形之另予考績其任職年資，不以連續為必要，符合性別工作平等法第21條有關申請育嬰留職停薪，雇主不得視為缺勤而影響其考績等不利處分之精神，更能促進實質性別平等，並營造性別平等之職場環境，完備公務人員考績制度。 | 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8-2-1說明。 | 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** | 茲以本法修正條文第3條第1項增訂特殊情形之另予考績其任職年資，不以連續為必要，符合性別工作平等法第21條有關申請育嬰留職停薪，雇主不得視為缺勤而影響其考績等不利處分之精神，更能促進實質性別平等，並對增進性別平等，有積極性正面綜效。 | 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** | 承如前述，本法部分條文修正草案符合憲法平等權之規定，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** | 有關○教授所提，對於公務人員涉性騷擾案，經判決確立者，可作為其當年度考績考列丙等條件，請本部併予參考之建議，考量本法本次研修，並未修正或新增考績等次條件相關規定，是○教授上開建議，業錄案作為本部未來通盤檢討考績法規之參考。 |
| **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** | 考量本法本次研修，並未修正或新增考績等次條件相關規定，是○教授所提建議，業錄案作為本部未來通盤檢討考績法規之參考。 |
| **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 107 年 2 月 5 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：** |

**【第二部分－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 | 107 年 1 月 9 日至 107 年 1 月 16 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** |  公務人員考績法係為重要之人事法制，不僅可落實人事考核之綜覈名實、信賞必罰，且影響公務人員個人生涯發展之權益甚鉅，因此，若能於法制中融入性平之精神，維護女性權益，則可做為我國憲法中的母性保護之典範，並能符合CEDAW之精神。查本法修正條文第3條第1項增訂特殊情形之另予考績其任職年資，不以連續為必要，係有符合性別工作平等法第21條有關申請育嬰留職停薪，雇主不得視為缺勤而影響其考績等不利處分之精神，更能促進實質性別平等，並營造性別平等之職場環境，完備公務人員考績制度，且對減低少子女化問題之惡化及因應高齡化長照議題，必有所助益。因此，對於本法之修正，當予支持及肯定。 另外，對於當年度涉性騷擾案，經判決確立者，當年度考列丙等考績之議，可作為機關核定考績條件之考量，建議藉本法修正時機，再予重申，則本法之修正當更兼具落實性別友善職場之精神。本項建議謹併供參考。 |
| **（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。§Ⅰ(1)

**考選部106年度推動性別平等工作成果報告**

**報告事項第五案**

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106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. **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**：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  年度項目 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | 〔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% |
| 目標值(X) | 55% | 80% |
| 實際值(Y) | 73% | 100% |
| 達成度(Y/X) | 133% | 125% |

2.辦理情形：

本部重要任務編組委員會共計25個，105年未達三分之ㄧ委員會計有7個，業於106年委員聘期屆滿時按任ㄧ性別比例不低於三分之ㄧ政策規定改聘，目前所有委員會均已符合任一性別比例不低於三分之一目標，目標達成情形已超過原預定目標值。

3.檢討及策進作為：

本部將賡續維持目前所有任務編組委員會任一性別比例不低於三分之一目標，於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，亦考量委員性別比例，俾符合任ㄧ性別比例不得低於三分之ㄧ之政策規定。

**（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**：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  年度項目 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | 〔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% |
| 目標值(X) | 85% | 85% |
| 實際值(Y) | 85.7% | 85.71% |
| 達成度(Y/X) | 100% | 100% |

2.辦理情形：

(1)查現行公務人員特種考試訂有體能測驗規定者計7種，其中司法人員等6項考試不分性別實施相同體能測驗項目，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85.71%，已達預期目標值，達成度100%，其體能測驗項目詳如下表：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 考試名稱 | 等別、類科(別) | 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1,200公尺 |
| 海岸巡防人員考試 | 各等別、科別(組) |
| 移民行政人員考試 | 各等別、類科 |
| 調查人員考試 | 各等別、組 |
| 國家安全情報人員考試 | 各等別、組 |
| 鐵路人員考試 | 佐級養路工程類科 | 負重40公斤砂包跑走40公尺 |
| 佐級場站調車、機械工程、機檢工程類科 | 跑走1,200公尺 |
| 一般警察人員考試 | 各等級、類別 | 男性：立定跳遠、跑走1,600公尺女性：立定跳遠、跑走800公尺 |

(2)一般警察人員考試用人機關內政部考量警察勤務需求，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，前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，惟經陳考試院審議決議，請用人機關提供施測項目與職務核心職能關聯性說明，以及相關常模或實測數據統計資料，經本部於審慎研議並完成性別影響評估後，另案報院審議。據了解，用人機關現刻正進行性別影響評估及常模、實測數據之建立，如提出修正需求，本部亦將進行性別影響評估。

3.檢討及策進作為：

本案因須依用人機關提出之施測項目與職務核心職能關聯性說明、常模或實測數據統計資料進行評估，爰將配合用人機關，適時進行一般警察人員考試不分性別均實施相同體能測驗項目之研議。

**（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**：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  年度項目 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | 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 |
| 目標值(X) | 1 | 1 |
| 實際值(Y) | 1 | 1 |
| 達成度(Y/X) | 100% | 100% |

2.辦理情形：

為檢視本部試題是否涉及性別歧視，本部106年賡續檢視105年公務人員考試及專門職業及技術人員考試命題大綱涉及性別議題之應試科目，交由本部性別平等專案小組委員進行審查，其中公務人員考試命題大綱計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計8科應試科目，16套試題。經審查結果較無性別歧視議題，惟僅1題測驗試題選項經委員表示恐涉及性別刻版印象，業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：性別平等教育訓練覆蓋率(%)**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  年度項目 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | （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% |
| 目標值(X) | 70% | 75% |
| 實際值(Y) | 84% | 93% |
| 達成度(Y/X) | 120% | 124% |

2.辦理情形：

為提升性別意識培力，並以多元化方式辦理性別平等教育訓練，本部自106年公務人員初等考試開始，於題務組入闈期間題務工作休息時間播放性別平等教育電影，迄106年度特種考試地方政府公務人員考試止，場次計34場次；並不定期以電郵方式通知同仁有關訓練主管機關所建置性別平等相關數位學習課程資訊，鼓勵同仁上網選修學習。經查本部106年職員總數為202人，具有性別平等教育訓練時數者計188人，其整體性別平等教育訓練覆蓋率為93%【(188÷202) x100%=93%】，106年度執行情形已達預期目標值。

3.檢討及策進作為：

本部賡續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**：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  年度項目 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | （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% |
| 目標值(X) | 100% | 100% |
| 實際值(Y) | - | - |
| 達成度(Y/X) | - | - |

2.辦理情形：

查本部106年度尚無任何報院之法律案件數，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**：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  年度項目 | 105年 | 106年 |
| 衡量標準 | 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 |
| 目標值(X) | 1 | 1 |
| 實際值(Y) | 1 | 1 |
| 達成度(Y/X) | 100% | 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30則。

(2)106年5月底完成「105年考選統計年報 (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「105年考選部性別統計及統計指標」及「105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48表)上載提供應用。

(5)完成「近10年考選性別統計變動分析」、「106年考選部職員性別統計分析」及編製「歷年考選部職員性別結構及指標統計表」，並刊載於本部性別平等專區。

3.檢討及策進作為：

107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3屆性別平等專案小組委員11人，其中男性委員4人，女性委員7人，已確切落實任ㄧ性別比例不低於三分之ㄧ政策規定。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「研議本部國家考試性別平等諮詢委員會與本部性別平等專案小組之組織功能整併案」、「檢視105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」及「107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. 配合辦理撰寫CEDAW第3次國家報告專要文件，於106年4月函送行政院性別平等處辦理，並出席座談會、專家審查會議等，以配合修訂相關內容。
3. 配合辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第29號至第33號一般性建議法規檢視計畫」，請各單位檢視主管法律、命令及行政措施是否涉及CEDAW第29號至第33號一般性建議，並完成主管法規之檢視，完成CEDAW法規檢視結果清單。
4. **對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢**

本部106年3月27日召開考選部國家考試性別平等諮詢委員會，委員就106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，經查106年度均無性騷擾申訴案件。
3. 本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**

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，彙編本部性別平等業務大事紀，例如辦理檢視試題、編制性別統計等重大事蹟，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。

**銓敘部106年度推動性別平等工作成果報告**

1. **依據**

一、考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）。

 二、本機關106年推動性別平等工作計畫。

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. **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：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**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 年度 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| 本部行政指導措施完成數 | 106年 | 1 | 1 | 100% |

2.辦理情形：

(1)經查消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第7條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：(a)在一切選舉和公民投票中有選舉權，並在一切民選機構有被選舉權；(b)參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；(c)參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會。」(相關一般性建議：第23號<政治和公共生活>)

(2)考量如為有效提升女性簡任公務人員所占比率，應從拔擢女性薦任公務人員晉升簡任職務做起，依本部銓審資料庫資料，最近3年女性薦任公務人員晉升簡任職務所占比率已由103年之33.9%、104年之37.09%，提升至105年之38.89%，顯示各機關已逐年致力於加強拔擢女性薦任公務人員晉升簡任職務；惟最近3年晉升人數較多(10人以上)之36個主管機關中，仍有14個主管機關女性薦任公務人員晉升簡任職務比例未達三分之一，顯示仍有提升改進之空間。

(3)為進一步促進公務人員陞遷之性別平等，業於106年6月26日通函中央暨地方各主管機關略以，各機關簡任職務出缺遞補人員時，請依性別平等政策綱領，持續推動達到三分之一性別比例之政策目標。另陞遷係以績效為基礎，為使少數性別（女性或男性）薦任公務人員日後得按其優良工作表現陞任簡任職務，建請審酌將機關內列為績效指標之重要業務，優先指派少數性別（女性或男性）同仁辦理在案。

3.檢討及策進作為：

 嗣將相關統計分析資料併同前開通函情形，擬具「最近3年(103年至105年)各機關簡任職務陞補情形─以性別觀點」報告1則，提報106年8月3日考試院第12屆第148次會議本部重要業務報告，該報告先就最近3年各年底簡任公務人員人數及性別比率增長情形分析，發現最近3年各機關簡任公務人員性別圖像有關女性部分，大致呈現「中央優於地方」、「行政類職系優於技術類職系」之現象。再就最近3年各機關簡任職務由女性陞補情形，按本機關及他機關陞任、中央及地方機關、職系等面向分析結果，發現簡任職務由女性陞補比率，於本機關陞任、中央機關、行政類職系所占比率較高；惟整體而言，不論中央或地方機關簡任職務由女性陞補比率，大致均呈現上升趨勢，顯示簡任職務之陞補已逐步符合性別平等政策目標。日後將持續關注公務人員陞遷情形之性別比率，以符合消除對婦女一切形式歧視公約有關性別人權保障之規定，積極促進性別平等之實現。

**（二）關鍵績效指標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**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 年度 | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| (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% | 106年 | 100% | 100% | 100% |

2.辦理情形：

 (1)依CEDAW第7條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：(a)……(b)參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；(c)……」次依CEDAW第23號一般性建議第16點：「《北京行動綱領》強調的關鍵問題，係婦女在普遍參與政治和公共生活方面，存在著法律與事實或權利與現實之間的差距。研究結果指出，如果婦女參與的比例能達到30%至35%(一般稱為「臨界人數」)，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力。」(資料參考：行政院性別平等會網站CEDAW專區)

 (2)經參酌CEDAW第7條規定及CEDAW第23號一般性建議第16點，本部及所屬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。

 (3)經統計(基準日：106年12月31日)本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會計有20個所屬委員會(如附表1)，均符合委員任一性別比例不低於三分之一原則。

3.檢討及策進作為：

 本部為人事法制主管機關，未來將持續落實所屬委員會委員任一性別比例不低於三分之一原則，俾作為各機關辦理性別平等業務之參考。

**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 | 年度 | 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% | 105年 | 70% | 71.47% | 102.1% |
| 106年 | 75% | 76.16% | 101.55% |

2.辦理情形：

 本部於105年12月28日訂定之106年度職員訓練實施計畫，業將性別平等教育訓練納入，並於106年5月11日邀請中央警察大學林中隊長滄崧講授「性別平等進階課程－性別主流化工具與實例運用」，復為增進同仁對於性別平等議題之視野，另鼓勵同仁自行至線上學習性別平等相關課程，茲以106年本部及所屬機關職員人數共365人，參加性別平等相關教育訓練計278人(女性193人占69.42%，男性85人占30.58%)，覆蓋率達76.16%。

3.檢討及策進作為：

 本部於訂定107年度推動性別平等工作計畫時，業參酌106年度性別平等教育訓練覆蓋率之達成目標值，將107年度之達成目標值由106年度之75%提升為80%，並將鼓勵同仁積極參與相關性別平等學習課程。

**（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 | 年度 | 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) | 105年 | 100% | 100% | 100% |
| 106年 | 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106年度函陳考試院審議之法律案件計有「公教人員保險法修正草案」、「公務人員退休撫卹法草案」、「政務人員退職撫卹條例修正草案」及「聘用人員聘用條例修正草案」等4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 | 年度 | 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 | 105年 | 1 | 1 | 100% |
| 106年 | 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。106年度配合本部銓審司業務，於性別平等專區/性別統計之性別統計表項下新增「公務人員辭職主要原因性別統計表」（如附表2），係將公務人員辭職原因，分為「個人因素」、「工作因素」、「訓練發展」、「管理因素」及「待遇福利」5大項目，各大項下再細分辭職原因計35小項之統計資料，調查資料時間為105年，另於性別統計分析及性別圖像中，增加「模範公務人員性別統計」資料，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，任期為106年4月18日至108年4月17日，其中女性委員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，106年度該小組分別於3月29日及11月29日召開第8次及第9次會議，並均有2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、**參與辦理性別平等業務及出席相關會議**

 為落實CEDAW施行法及行政院性別平等政策綱領，本部於106年度不定期配合行政院性別平等處、內政部及考試院性別平等委員會，就CEDAW第3次國家報告、性別平等政策綱領、我國落實APEC婦女經濟宣言個別行動計畫(IAP)，以及盤點現行法令與表件增列第三種性別選項等，綜整涉及本部職掌事項之性別平等業務，並派員出席相關會議。

1. **其他重大或特殊具體事蹟**

**一、106年8月9日制定公布之公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)有關育嬰留職停薪年資採計之規定重點**

審酌國家人口結構改變，少子女化趨勢已然無可逆轉，爰配合國家人口政策(鼓勵生育)及106年總統府國家年金改革委員會公布之國家年金改革方案，於退撫法明定依法令辦理育嬰留職停薪者，在退撫法第7條第4項規定公布施行後(按：施行日期為106年8月11日)，得選擇於育嬰留職停薪期間繼續繳付全額退撫基金費用，以併計其公務人員退休、資遣或撫卹年資。

**二、本部106年6月30日通函鼓勵各機關符合條件之男性公務人員申請育嬰留職停薪**

 基於現行公務人員依公務人員留職停薪辦法規定申請育嬰留職停薪，不分男女均適用相同之規定，為落實性別平等政策，提升男性申請育嬰留職停薪比率，本部於106年6月30日通函各主管機關人事機構轉知所屬配合加強宣導，鼓勵符合條件之男性申請育嬰留職停薪。

**三、106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。106年度承保機關共計辦理16場宣導說明會，參加人數計1,925人；未來亦將持續督導公保承保機關辦理相關宣導。

**銓敘部及所屬機關各委員會委員任一性別比例調查表**

附表1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序號 | 機關 | 委員會(小組)名稱 | 任期起訖 | 總人數 | 男性人數 | 女性人數 | 男性比率(%) | 女性比率(%) | 委員會(小組)任一性別是否達1/3 |
| 1 | 銓敘部 | 一次記二大功專案考績案件審查小組 | 1060808迄今 | 9 | 5 | 4 | 55.56 | 44.44 | 是 |
| 2 | 銓敘部 | 公教人員保險監理委員會 | 1050101-1061231 | 21 | 12 | 9 | 57.14 | 42.86 | 是 |
| 3 | 銓敘部 | 銓敘部公務人員因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組 | 1060701-1080630 | 15 | 10 | 5 | 66.67 | 33.33 | 是 |
| 4 | 銓敘部 | 行政院以外中央各主管機關人事主管人員106年度考績委員會 | 1060701-1070630 | 11 | 7 | 4 | 63.64 | 36.36 | 是 |
| 5 | 銓敘部 | 銓敘部及所屬機關績優工友遴選審議小組 | 1060327-1060511 | 7 | 3 | 4 | 42.86 | 57.14 | 是 |
| 6 | 銓敘部 | 銓敘部106年工友考核委員會 | 1060101-1061231 | 9 | 5 | 4 | 55.56 | 44.44 | 是 |
| 7 | 銓敘部 | 銓敘部106年員工膳食管理委員會 | 1060101-1061231 | 13 | 5 | 8 | 38.46 | 61.54 | 是 |
| 8 | 銓敘部 | 銓敘部勞工退休準備金監督委員會 | 1051221-1081220 | 12 | 5 | 7 | 41.67 | 58.33 | 是 |
| 9 | 銓敘部 | 銓敘部第1屆勞資會議 | 1060113-1100112 | 10 | 5 | 5 | 50 | 50 | 是 |
| 10 | 銓敘部 | 銓敘部資訊安全委員會 | 1060101-1061231 | 10 | 6 | 4 | 60 | 40 | 是 |
| 11 | 銓敘部 | 銓敘部106年度考績委員會 | 1060101-1061231 | 23 | 12 | 11 | 52.17 | 47.83 | 是 |
| 12 | 銓敘部 | 銓敘部第34屆人事甄審委員會 | 1061108-1071107 | 23 | 11 | 12 | 47.83 | 52.17 | 是 |
| 13 | 銓敘部 | 銓敘部性騷擾事件申訴處理委員會 | 1050901-1070831 | 9 | 3 | 6 | 33.33 | 66.67 | 是 |
| 14 | 銓敘部 | 銓敘部訴願審議委員會 | 1060101-1071231 | 15 | 10 | 5 | 66.67 | 33.33 | 是 |
| 15 | 銓敘部 | 銓敘部法規委員會 | 1050116迄今 | 18 | 11 | 7 | 61.11 | 38.89 | 是 |
| 16 | 銓敘部 | 銓敘部性別平等小組 | 1060418-1080417 | 17 | 9 | 8 | 52.94 | 47.06 | 是 |
| 17 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會 | 1060501-1070430 | 17 | 10 | 7 | 58.82 | 41.18 | 是 |
| 18 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會考績委員會 | 1060701-1070630 | 15 | 6 | 9 | 40 | 60 | 是 |
| 19 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會人事甄審委員會 | 1070101-1071231 | 15 | 7 | 8 | 46.67 | 53.33 | 是 |
| 20 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會 | 公務人員退休撫卹基金管理委員會性騷擾事件申訴處理委員會 | 1050901-1070831 | 9 | 4 | 5 | 44.44 | 55.56 | 是 |

附表2



**公務人員保障暨培訓委員會106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106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 | 年度別(年) | 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％ | 105 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 106 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

（1）106年公務人員考試錄取人員基礎訓練共開辦149班，並辦理8場次輔導人員專業職能講習，經統計有170人參加，每次講習均進行「性騷擾防治宣導」，執行率為100%。

（2）各項考試錄取人員基礎訓練均有實施「專題研討」課程，輔導員須依學員年齡、性別及學經歷等之不同予以平均分組，國家文官學院（以下簡稱文官學院）爰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。

（3）各項考試錄取人員基礎訓練均安排有「性別主流化」及「人權議題與發展（含公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約、身心障礙者權利公約、兒童權利公約及消除對婦女一切形式歧視公約）」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6,787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：

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專業職能講習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（含公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約、身心障礙者權利公約、兒童權利公約及消除對婦女一切形式歧視公約）」課程，有別於過去「專題演講」之教學方式，「人權議題與發展」課程改採「雙班授課」方式，除講授講義內容外，著重個案研討或分析實際案例，並介紹他國經驗，提供學員交換心得，以活絡教學，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 | 年度別(年) | 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％ | 105 | 65％ | 100％ | 153.8％ |
| 106 | 68％ | 100％ | 147％ |

2.辦理情形：

（1）106年度各項晉升官等訓練共開辦90班，班務輔導員計180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，文官學院爰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）106年度各項晉升官等訓練均安排「性別主流化」課程，除受訓學員4,091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：

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 | 年度別(年) | 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％ | 105 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 106 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

106年公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練人員合計開辦239班，10,878人參訓，均安排「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」、「國家人權議題與發展（含公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約、身心障礙者權利公約、兒童權利公約及消除對婦女一切形式歧視公約）」或「性別主流化」課程，並全員參與，執行率為100%。

3.檢討及策進作為：

有別於過去「專題演講」之教學方式，「人權議題與發展」課程改採「雙班授課」方式，除講授講義內容外，著重個案研討或分析實際案例，並介紹他國經驗，提供學員交換心得，以活絡教學，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：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.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 年度別（年） | 目標值(X) | 實際值(Y) | 達成度(Y/X) |
| （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％ | 105 | 100% | 100% | 100% |
| 106 | 100% | 100% | 100% |

2.辦理情形：

高階公務人員106年訓練計開辦3班，54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：

賡續於高階公務人員訓練，安排性別平等權益相關課程。

**（五）關鍵績效指標5：女性簡任高階公務人員參訓率**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 年度別（年） | 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％ | 105 | 33% | 33% | 100% |
| 106 | 35% | 46% | 131% |

2.辦理情形：

(1)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106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。106年度參訓人數共計54人，女性參訓人數為25人，女性簡任高階公務人員參訓率達46.3%，目標達成度為131%。

(2)另106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、第十一職等，簡任第十二職等及第十三職等、第十四職等人員。管理發展訓練結訓人數28人，其中男性13人，比率46.4%，女性15人，比率53.6%；另領導發展訓練結訓人數20人，其中男性11人，比率55%，女性9人，比率45%；另決策發展訓練結訓人數5人，其中男性4人，比率80%，女性1人，比率20%。

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 | 年度別（年） | 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％ | 105 | 70% | 76.81% | 109.7% |
| 106 | 75％ | 79.12％ | 105.5％ |

2.辦理情形：

文官學院於106年6月20日上午在該學院辦理【CEDAW相關概念與公約保障權益概述】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，本會暨所屬機關計有82人參加。另本會及所屬機關鼓勵同仁參加數位課程合計97人次。

3.檢討及策進作為：

持續辦理本會暨所屬機關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：性別統計指標項目新增數**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 年度別(年) | 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 | 105 | 2 | 2 | 100％ |
| 106 | 2 | 2 | 100％ |

2.辦理情形：

(1)新增「高普考試錄取人員保留受訓資格人數及性別比率」統計:截至106年12月31日止，106年高普考保留受訓資格人數，高考一級計0人；高考二級計0人；高考三級計205人，其中女性66人（占32.2%），男性139人（占67.8%）；普考計29人，其中女性9人（占31.0%），男性20人（占69.0%）。統計情形如下2表，並公告於本會網站性別平等專區。

 106年高普考試錄取人員保留受訓資格人數及性別比率統計表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 考試等級 | 男 | 女 |
| 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 高考一級 |  0 | 0% |  0 | 0% |
| 高考二級 |  0 | 0% |  0 | 0% |
| 高考三級 | 139 | 67.8% | 66 | 32.2% |
| 普考 |  20 | 69.0% |  9 | 31.0% |
| 合計 | 159 |  | 75 |  |

 註：本表統計至106年12月31日止。

|  |
| --- |
| 106年高普考試錄取人員辦理保留受訓資格原因統計表 |
| **保留原因** | **性別/人數** | **合計** | **比例** |
| 服兵役 | 男:68(高考三級:58；普考：10) | 68 | 29.06% |
| 進修碩士 | 男:83(高考三級:75；普考：8) | 147 | 35.47% |
| 女:64(高考三級:55；普考：9) | 27.35% |
| 進修博士 | 男:4(高考三級:4) | 5 | 1.71% |
| 女:1(高考三級:1) | 0.43% |
| 疾病 | 女:1(高考三級:1) | 1 | 0.43% |
| 懷孕 | 女:4(高考三級:4) | 4 | 1.71% |
| 養育三足歲以下子女 | 男:4(高考三級:2；普考:2) | 9 | 1.71% |
| 女:5(高考三級:5) | 2.14% |
| **總 計** | 男:159(高考三級:139、普考:20)女:75(高考三級:66、普考:9) | 234 | 100% |

註：本表統計至106年12月31日止。

 (2)新增「考試錄取人員訓練班務輔導員人數及性別比率」統計:106年公務人員考試錄取人員基礎訓練開辦計149班，輔導員男性67人（44.97%）、女性82人（55.03%），合計149人；助理輔導員男性81人（52.60%）、女性73人（47.40%），合計154人（按：特種考試身心障礙人員考試錄取人員實體課程基礎訓練5班，每班安排2位助理輔導員），以合理安排輔導人員性別為目標，達成性別平等的訓練目標，本項執行率為100%。

3.檢討及策進作為：

(1)高普考試錄取人員保留受訓資格人數及性別比率:賡續配合規定時程彙整該項目指標，並上網填報發布。

(2)考試錄取人員訓練班務輔導人數及性別比率:國家文官學院賡續精進公務人員考試錄取人員基礎訓練之班務輔導人員安排，以符合性別平等原則，每班輔導員及助理輔導員均以符合一男一女搭配為目標，並透過輔導人員講習，增進輔導人員具性別意識、實踐性別平權之政策目標。

**（三）關鍵績效指標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**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 年度別(年) | 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％ | 105 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 106 | 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106年6月15日及19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107年辦理考試錄取人員基礎訓練及各項晉升官等訓練前，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」或「班務輔導」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；107年預計辦理11場輔導人員專業職能講習（考試錄取人員基礎訓練8場及各項晉升官等訓練3場），364人次輔導員參加（考試錄取人員基礎訓練170人次及各項晉升官等訓練194人次）；另於訓練期間均安排「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年目標值為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，106年目標達成度更達131%。

三、為期性別平等業務能與時俱進，本會辦理各項公務人員訓練時，除持續推動「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW）之相關課程外，並將精進落實性別主流化所要求之性別意識培力，俾讓公務人員更具正確之性別意識。