**考試院性別平等委員會第19次會議議程**

時間：中華民國108年4月22日上午9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18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18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22頁）

三、本院研究發展委員會辦理107年委託研究專題「性別平等與公務人力評估—國家考試性別設限類科之實證研究」，報請查照。（資料另附）

四、銓敘部辦理「政務人員法草案」及「公務員服務法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第23頁至第47頁）

五、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成果報告，報請查照。（印附議程第48頁至第77頁）

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第18次會議紀錄**

時間：中華民國107年12月19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、張委員明珠、楊委員雅惠、蔡委員宗珍、周委員弘憲、郭委員芳煜、李委員繼玄、羅委員燦煐、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、龔組長癸藝、闕主任惠瑜、鍾執行秘書士偉

出席者請假：何委員寄澎、張委員瓊玲、吳委員志光、葉委員德蘭、楊委員玉珍

列席機關：

考選部：楊副司長天來、謝主任瀛隆、陳主任盛能、游科員雅涵

銓敘部：王主任秘書幸蕙、陳主任韋呈、伍主任家志、官專員長偉、公務人員退休撫卹基金管理委員會陳主任秘書樞、楊主任惠娟

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽、何簡任秘書憶華、呂科長宜樺、卓科長貽婷

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17次會議紀錄。**

**決定：上（第17）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第17次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**三、公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員訓練進修法第10條、第11條之1、第12條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

范委員國勇：有關4-1-3「相關之性別統計及性別分析」所列近5年訓練進修人數之性別比率，男性占46.59%，女性占53.41%，可否進一步篩選近5年赴國外進修男、女之性別比率，瞭解長期進修人員有無性別差異，俾性別影響評估之進行，更為完善。

郭委員芳煜：保訓會將遵照委員意見蒐集相關資料，並進行分析。

**決定：本報告備查。**

**四、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會108年度推動性別平等工作計畫，報請查照。**

楊委員雅惠：一、考選部「100年-106年外國人參加專門職業技術人員考試報考、到考暨及格人數統計表（按性別分）」，有些類科顯然男性居多，如航海人員；有些類科顯然女性居多，如護士、營養師；有些類科無性別差異。請教類此密密麻麻的統計表，在資料顯示時，能否依性別比率高低區分類組？譬如將各類科中某一性別比率低於30%者，列入同一類組，另一性別低於30%者為同一類組，無性別差異者一個類組，共3個類組。二、個別類科考試特定性別比率較高，必有其原因。至其究係制度上偏差或性別本身特性使然？是用人機關易於偏好某特定性別？或因性別個性上之差異，導致其易於報考某種考試？按性別比率劃分類組，將有助於瞭解有無進一步檢討性別相關事項之需要。

范委員國勇：一、請教考選部：(一)「性別平等教育訓練覆蓋率」107年度目標值已達85%，108年度目標值仍維持85%，是否表示85%即為上限，或仍有提高可能？(二)關鍵績效指標「性別統計資料發布比率」之意涵為何？相對於其他部會採用「性別統計指標項目新增數」，係於過去基礎上增加統計項目，考選部採用「發布率」之概念，擬凸顯性別統計之表達為何？二、過去整體文官體系，不論中央或地方機關，比較學經歷相當之男、女性公務人員，男性在工作上之發揮大於女性。目前簡任官等女性所占比例偏低，但薦任及委任女性比例則呈現上升趨勢，男、女人數相當。由於薦任晉升簡任官等有訓練門檻，對於簡任官等男、女性別比例失衡情形，請教保訓會能否在「女性簡任高階公務人員參訓率」之統計數據上，找出問題所在。

羅委員燦煐：一、考選部「100年~106年外國人參加專門職業技術人員考試報考、到考暨及格人數統計表（按性別分）」，除首頁為總表外，以下為各年度分年統計，爰建議各頁表頭配合修正，俾資明確；呼應本表如由絕對數字改以性別比率方式呈現，性別圖像將更為清晰，亦贊同以性別比率呈現後可再予分類，並整理性別不平衡之類科，工具性將更高。另期待可看到本國人報考專技考試之相關統計。二、「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」年度目標值，個人理解，如本年度所有考試各應試科目每套試題均予檢視，目標值即為100%；又108年度目標值100%之下，是否再加文字說明，俾與106、107年度顯現方式一致。三、保訓會「女性簡任高階公務人員參訓率」年度目標值35%，依所採衡量標準（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％，必然會受女性高階文官基礎數據較低之影響；年度目標值35%偏低，有其結構性因素。如考量本項指標之目的，在確保女性高階人員參訓比率，建議將衡量標準改為「參訓女性簡任高階人員占全體女性高階人員之比率」。例如，在全體100位女性高階人員中，有95位參訓，參訓率即達95%。此種呈現方式，或更有助於理解女性簡任人員之參訓狀況。

黃委員翠紋：考試院近年積極推動性別平等工作，並已獲致相當成效。鑒於進行性別統計分析，應逐步精細化，除分析不同性別者的狀況外，或可進一步瞭解其他基本人口變項，如：年齡在不同性別間之差異。舉例而言，保訓會提報之法案及性別影響評估表，已提供相關性別統計資料，但如能增列年齡相關資料，即可進一步瞭解不同性別的參與訓練進修者是否在年齡分布上有所差異。爰建議針對性別統計方法再予精進，如無相關資料，可逐步建置，俾瞭解性別間的差異。再舉社會救助為例，一般認為高齡女性有貧窮化趨勢，但根據某縣市政府統計資料，發現最需要社會救助之年齡層，女性是介於35-45歲之間，男性則為50歲以上，如此一來可以進一步了解，不同性別者淪為社會救助對象之原因有所差異。這些年大家都非常努力，如果能在統計數值上增列基本人口變項，統計資料之呈現將更為清晰，也將對於未來考試院持續推動性別政策上，有所助益。

張委員明珠：一、保訓會計畫「肆之二」性別主流化各項工具之運用關鍵績效指標1.「性別平等教育參訓率」，與考選、銓敘兩部所採「性別平等教育覆蓋率（%）」及其衡量標準之敘述文字不同，建議統一。二、考選部計畫「肆之二」關鍵績效指標2.「辦理性別影響評估比率（%）」年度目標值列明「100%」，但另註明（惟仍須視法案研修種類及推動期程，酌予調整比率），與銓敘部逕訂為100%，而未加註上開文字，目標值之設定究有無區別？或考選部仍可隨時依實際狀況有所修正？對於未來評定年度目標值之達成率有無影響？建議各部會相同關鍵績效年度目標值之設定宜一致。另，保訓會本年度則未列該項關鍵績效指標，理由為何？是否有所疏漏？併請補充說明。

羅委員燦煐：補充說明「女性簡任高階公務人員參訓率」，能否採簡任高階公務人員之女性參訓比率vs男性參訓比率，由不同性別各自參訓比率進行比較，或可提供更多資訊。

蔡委員宗珍：一、本次會議所附「100年-106年外國人參加專門職業技術人員考試報考、到考暨及格人數統計表（按性別分）」，係回應上次會議提報辦理「專門職業及技術人員考試法第20條修正草案」法案及別影響評估情形，委員建議提供外國人報考專技考試相關統計之參考資料，故僅限於截至106年為止之外國人應考情形。至於本國人部分，考選部每年均有詳細統計資料，並提報院會及刊載考選部全球資訊網。二、「性別平等教育訓練覆蓋率」108年度目標值85%，係因本部年度辦理考試眾多、辦公處所分散，配合業務需要所為之保守估計，如委員認有必要，可配合調整至90%。三、關鍵績效指標「性別統計資料發布比率」與其他部會不同，乃因本部為辦理國家考試之機關，每次辦理考試完竣，針對報考、應考、及格人員之性別比率進行詳盡之統計，在考選部任務實踐上很重要，故特別將之訂為與眾不同的績效指標。四、「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」項目，除106年外，107及108年之年度目標值均採百分比方式，僅108年項下尚未說明。五、「辦理性別影響評估比率」年度目標值加註文字，係為較謹慎之作法，因按行政院規定，並非所有法律案均需進行性別影響評估，此部分可配合各部會調整一致。

周委員弘憲：一、黃委員建議不同性別、年齡層之統計分析，銓敘部應有相關資料，會後將再請教以何種方式表達，較為周延。二、張委員所提部會敘述不統一部分，將與其他部會協調處理。

郭委員芳煜：一、簡任女性高階公務人員參訓率35%部分，因保訓會辦理高階文官培訓飛躍方案，參訓對象為現職簡任人員，故不會探討何以薦任官等男、女比率相當，簡任官等卻有差距之問題，或應回到羅委員所提，有無另一種方式，可呈現目前簡任官等男、女性參訓比率有無失衡問題。假如以現職簡任人員之男、女比例作為指標，衡量報名者之性別是否符合該比例，據瞭解目前男、女報名比例約三比一，與簡任人員性別比相當。鑒於關鍵績效指標之訂定，是希望機關能夠努力達成，如以上述方式訂定指標，其達成無法完全取決於保訓會之努力程度。雖然每次報名時，保訓會均一再呼籲，提醒機關多提報女性簡任人員，惟僅止於呼籲，不具拘束力；但送到保訓會時，如其條件相當，可以儘量讓女性優先，以達35%之比率。上開比率無法提高主要原因有二，一是操之在人，一是先天比率大約即為三比一。二、羅委員建議或可反映於「女性簡任高階公務人員錄取率」，近年增列該項指標，主要即因報名後，保訓會可經由甄選程序，讓女性錄取率大於報名率，女性錄取率100%，是比較可以鞭策我們達到的目標。保訓會未來將就有無其他方式，讓優秀女性公務人員有機會參加高階文官培訓，再作檢討。三、張委員明珠所提關鍵績效指標不一部分，「性別平等教育參訓率」將配合兩部，調整為「性別平等教育覆蓋率」；至於未列「辦理性別影響評估比率」，係因主管法律大致僅公務人員保障法及公務人員訓練進修法，如委員認有必要，可予增列。

**決定：一、考選部「性別平等教育覆蓋率」108年度目標值修正為90%；各部會工作計畫用詞及表格不一部分，請本院法規會協調相關部會儘可能一致。**

**二、本報告修正後備查，各委員意見請部會參考。**

**乙、討論事項（無）**

**丙、臨時動議（無）**

散會：下午3時10分。

主席：伍　錦　霖

考試院性別平等委員會第18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 |
| 107年  12月  19日 | **報告事項第三案**  **公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員訓練進修法第10條、第11條之1、第12條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**  范委員國勇：有關4-1-3「相關之性別統計及性別分析」所列近5年訓練進修人數之性別比率，男性占46.59%，女性占53.41%，可否進一步篩選近5年赴國外進修男、女之性別比率，瞭解長期進修人員有無性別差異，俾性別影響評估之進行，更為完善。  郭委員芳煜：保訓會將遵照委員意見蒐集相關資料，並進行分析。 | **本報告備查。** | **保訓會**  依保訓會統計年報，近5年(102年至106年)進修人數(按:原列議程資料為進修人數，不含訓練人數)之性別比率，男性占46.59%；女性占53.41%，其中，赴國外進修之人數及性別比率整理如下：   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **年度** | **男性** | **女性** | | 102 | 12人(46.2%) | 14人(53.8%) | | 103 | 13人(81.2%) | 3人(18.8%) | | 104 | 43人(64.2%) | 24人(35.8%) | | 105 | 19人(38%) | 31人(62% | | 106 | 42人(47.7%) | 46人(52.3%) | | 小計 | 129人(52.2%) | 118(47.8%) |   據以上資料，有關近5年赴國外進修之性別比率互有消長，不因性別不同而有顯著差異。 | 建請結案 |
| 107年  12月  19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108年度推動性別平等工作計畫，報請查照。**  楊委員雅惠：一、考選部「100年-106年外國人參加專門職業技術人員考試報考、到考暨及格人數統計表（按性別分）」，有些類科顯然男性居多，如航海人員；有些類科顯然女性居多，如護士、營養師；有些類科無性別差異。請教類此密密麻麻的統計表，在資料顯示時，能否依性別比率高低區分類組？譬如將各類科中某一性別比率低於30%者，列入同一類組，另一性別低於30%者為同一類組，無性別差異者一個類組，共3個類組。二、個別類科考試特定性別比率較高，必有其原因。至其究係制度上偏差或性別本身特性使然？是用人機關易於偏好某特定性別？或因性別個性上之差異，導致其易於報考某種考試？按性別比率劃分類組，將有助於瞭解有無進一步檢討性別相關事項之需要。  范委員國勇：一、請教考選部：(一)「性別平等教育訓練覆蓋率」107年度目標值已達85%，108年度目標值仍維持85%，是否表示85%即為上限，或仍有提高可能？(二)關鍵績效指標「性別統計資料發布比率」之意涵為何？相對於其他部會採用「性別統計指標項目新增數」，係於過去基礎上增加統計項目，考選部採用「發布率」之概念，擬凸顯性別統計之表達為何？二、過去整體文官體系，不論中央或地方機關，比較學經歷相當之男、女性公務人員，男性在工作上之發揮大於女性。目前簡任官等女性所占比例偏低，但薦任及委任女性比例則呈現上升趨勢，男、女人數相當。由於薦任晉升簡任官等有訓練門檻，對於簡任官等男、女性別比例失衡情形，請教保訓會能否在「女性簡任高階公務人員參訓率」之統計數據上，找出問題所在。  羅委員燦煐：一、考選部「100年~106年外國人參加專門職業技術人員考試報考、到考暨及格人數統計表（按性別分）」，除首頁為總表外，以下為各年度分年統計，爰建議各頁表頭配合修正，俾資明確；呼應本表如由絕對數字改以性別比率方式呈現，性別圖像將更為清晰，亦贊同以性別比率呈現後可再予分類，並整理性別不平衡之類科，工具性將更高。另期待可看到本國人報考專技考試之相關統計。二、「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」年度目標值，個人理解，如本年度所有考試各應試科目每套試題均予檢視，目標值即為100%；又108年度目標值100%之下，是否再加文字說明，俾與106、107年度顯現方式一致。三、保訓會「女性簡任高階公務人員參訓率」年度目標值35%，依所採衡量標準（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％，必然會受女性高階文官基礎數據較低之影響；年度目標值35%偏低，有其結構性因素。如考量本項指標之目的，在確保女性高階人員參訓比率，建議將衡量標準改為「參訓女性簡任高階人員占全體女性高階人員之比率」。例如，在全體100位女性高階人員中，有95位參訓，參訓率即達95%。此種呈現方式，或更有助於理解女性簡任人員之參訓狀況。  黃委員翠紋：考試院近年積極推動性別平等工作，並已獲致相當成效。鑒於進行性別統計分析，應逐步精細化，除分析不同性別者的狀況外，或可進一步瞭解其他基本人口變項，如：年齡在不同性別間之差異。舉例而言，保訓會提報之法案及性別影響評估表，已提供相關性別統計資料，但如能增列年齡相關資料，即可進一步瞭解不同性別的參與訓練進修者是否在年齡分布上有所差異。爰建議針對性別統計方法再予精進，如無相關資料，可逐步建置，俾瞭解性別間的差異。再舉社會救助為例，一般認為高齡女性有貧窮化趨勢，但根據某縣市政府統計資料，發現最需要社會救助之年齡層，女性是介於35-45歲之間，男性則為50歲以上，如此一來可以進一步了解，不同性別者淪為社會救助對象之原因有所差異。這些年大家都非常努力，如果能在統計數值上增列基本人口變項，統計資料之呈現將更為清晰，也將對於未來考試院持續推動性別政策上，有所助益。  張委員明珠：一、保訓會計畫「肆之二」性別主流化各項工具之運用關鍵績效指標1.「性別平等教育參訓率」，與考選、銓敘兩部所採「性別平等教育覆蓋率（%）」及其衡量標準之敘述文字不同，建議統一。二、考選部計畫「肆之二」關鍵績效指標2.「辦理性別影響評估比率（%）」年度目標值列明「100%」，但另註明（惟仍須視法案研修種類及推動期程，酌予調整比率），與銓敘部逕訂為100%，而未加註上開文字，目標值之設定究有無區別？或考選部仍可隨時依實際狀況有所修正？對於未來評定年度目標值之達成率有無影響？建議各部會相同關鍵績效年度目標值之設定宜一致。另，保訓會本年度則未列該項關鍵績效指標，理由為何？是否有所疏漏？併請補充說明。  羅委員燦煐：補充說明「女性簡任高階公務人員參訓率」，能否採簡任高階公務人員之女性參訓比率vs男性參訓比率，由不同性別各自參訓比率進行比較，或可提供更多資訊。  蔡委員宗珍：一、本次會議所附「100年-106年外國人參加專門職業技術人員考試報考、到考暨及格人數統計表（按性別分）」，係回應上次會議提報辦理「專門職業及技術人員考試法第20條修正草案」法案及別影響評估情形，委員建議提供外國人報考專技考試相關統計之參考資料，故僅限於截至106年為止之外國人應考情形。至於本國人部分，考選部每年均有詳細統計資料，並提報院會及刊載考選部全球資訊網。二、「性別平等教育訓練覆蓋率」108年度目標值85%，係因本部年度辦理考試眾多、辦公處所分散，配合業務需要所為之保守估計，如委員認有必要，可配合調整至90%。三、關鍵績效指標「性別統計資料發布比率」與其他部會不同，乃因本部為辦理國家考試之機關，每次辦理考試完竣，針對報考、應考、及格人員之性別比率進行詳盡之統計，在考選部任務實踐上很重要，故特別將之訂為與眾不同的績效指標。四、「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」項目，除106年外，107及108年之年度目標值均採百分比方式，僅108年項下尚未說明。五、「辦理性別影響評估比率」年度目標值加註文字，係為較謹慎之作法，因按行政院規定，並非所有法律案均需進行性別影響評估，此部分可配合各部會調整一致。  周委員弘憲：一、黃委員建議不同性別、年齡層之統計分析，銓敘部應有相關資料，會後將再請教以何種方式表達，較為周延。二、張委員所提部會敘述不統一部分，將與其他部會協調處理。  郭委員芳煜：一、簡任女性高階公務人員參訓率35%部分，因保訓會辦理高階文官培訓飛躍方案，參訓對象為現職簡任人員，故不會探討何以薦任官等男、女比率相當，簡任官等卻有差距之問題，或應回到羅委員所提，有無另一種方式，可呈現目前簡任官等男、女性參訓比率有無失衡問題。假如以現職簡任人員之男、女比例作為指標，衡量報名者之性別是否符合該比例，據瞭解目前男、女報名比例約三比一，與簡任人員性別比相當。鑒於關鍵績效指標之訂定，是希望機關能夠努力達成，如以上述方式訂定指標，其達成無法完全取決於保訓會之努力程度。雖然每次報名時，保訓會均一再呼籲，提醒機關多提報女性簡任人員，惟僅止於呼籲，不具拘束力；但送到保訓會時，如其條件相當，可以儘量讓女性優先，以達35%之比率。上開比率無法提高主要原因有二，一是操之在人，一是先天比率大約即為三比一。二、羅委員建議或可反映於「女性簡任高階公務人員錄取率」，近年增列該項指標，主要即因報名後，保訓會可經由甄選程序，讓女性錄取率大於報名率，女性錄取率100%，是比較可以鞭策我們達到的目標。保訓會未來將就有無其他方式，讓優秀女性公務人員有機會參加高階文官培訓，再作檢討。三、張委員明珠所提關鍵績效指標不一部分，「性別平等教育參訓率」將配合兩部，調整為「性別平等教育覆蓋率」；至於未列「辦理性別影響評估比率」，係因主管法律大致僅公務人員保障法及公務人員訓練進修法，如委員認有必要，可予增列。 | **一、考選部「性別平等教育覆蓋率」108年度目標值修正為90%；各部會工作計畫用詞及表格不一部分，請法規會協調相關部會儘可能一致。**  **二、本報告修正後備查，各委員意見請部會參考。** | **壹、考試院（法規會）**  有關部會性別平等工作計畫格式不一部分，業於107年12月28日，以電子郵件通知各部會依下列原則辦理，俾期一致：  一、「性別主流化各項工具之運用」項下各關鍵績效指標，使用「性別平等教育訓練參訓率」者，請依委員建議，修正為「性別平等教育訓練覆蓋率」；其餘項目仍請參照「考試院推動性別平等實施計畫（104-107年度)」」所列項目訂列。  二、自行增列之其他關鍵績效指標，請以數字或百分比表示，並於衡量標準明列計算方式。  **貳、考選部**  考選部業參考各委員意見，配合修正考選部108年度推動性別平等工作計畫，其中「性別平等教育覆蓋率」108年度目標值修正為90％，並酌修計畫部分用語（如附件）。  **、銓敘部**  決定一後段「各部會工作計畫用詞及表格不一部分，請法規會協調相關部會儘可能一致」部分，銓敘部均依考試院推動性別平等實施計畫及考試院性別平等委員會議決議(定)辦理相關事宜；建請結案。  **肆、保訓會**  一、有關羅委員燦煐所提部分，保訓會業函請各機關推薦人選時，考量性別之衡平；遴選時，亦衡酌辦理。  二、有關黃委員翠紋所提建議保訓會提報之法案及性別影響評估檢視表增列年齡相關資料部分，由於保訓會目前並無該項進修人員年齡資料，未來將增列年齡項目一併調查統計。  三、有關張委員明珠所提關鍵績效指標不一部分，「性別平等教育參訓率」將配合兩部，調整為「性別平等教育覆蓋率」；未列「辦理性別影響評估比率」部分，已依委員意見配合增列。 |  |

**考選部108年度推動性別平等工作計畫**

附件

1. **依據**

考試院推動性別平等實施計畫（104年至107年度），並依考試院秘書長107年9月4日考臺法字第10700078342號函以延長實施期程1年。

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 | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 106年 | 107年 | 108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％ | 80％ | 100％  (如附表1) | 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％  (如附表2) | 85％  (如附表2) |
| 3 | 辦理國家考試應試科目試題檢視比例 | 每年由本部性別平等專案小組就國家考試命題大綱已納入性別議題之科目，檢視前一年度所產製之試題是否涉及性別歧視，並詳實具體提供建議，俾藉回饋機制，謀求改進。 | 1  (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) | 100％  (其中公務人員考試命題大綱約19科應試科目，122套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱約7科應試科目，17套試題) | 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 | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 106年 | 107年 | 108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％ | 75％ | 85％ | 90％ |
| 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％ |
| 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 | 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，其職務無分性別，均需具備相當體能，始能勝任工作。惟目前有實施體能測驗之7項公務人員特種考試中，僅一般警察人員考試尚有按性別分定不同體能測驗項目之規定，將賡續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。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **107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23個 | 律師考試審議委員會 | 8 | 6 | 14 | 42.85 |  |
| 會計師考試審議委員會 | 8 | 6 | 14 | 42.85 |  |
| 建築師考試審議委員會 | 11 | 6 | 17 | 35.29 |  |
| 營建工程技師考試審議委員會 | 14 | 7 | 21 | 33.33 |  |
| 機電工程技師考試審議委員會 | 10 | 5 | 15 | 33.33 |  |
| 環安工礦技師考試審議委員會 | 9 | 5 | 14 | 35.71 |  |
| 農林漁牧技師考試審議委員會 | 10 | 5 | 15 | 33.33 |  |
| 醫師牙醫師考試審議委員會 | 16 | 8 | 24 | 33.33 |  |
| 醫事人員考試審議委員會 | 12 | 6 | 18 | 33.33 |  |
| 中醫師考試審議委員會 | 6 | 3 | 9 | 33.33 |  |
| 營養師考試審議委員會 | 4 | 5 | 9 | 55.55 |  |
| 心理師考試審議委員會 | 6 | 9 | 15 | 60.00 |  |
| 獸醫師考試審議委員會 | 5 | 4 | 9 | 44.44 |  |
| 社會工作師考試審議委員會 | 5 | 8 | 13 | 61.54 |  |
| 地政士考試審議委員會 | 7 | 4 | 11 | 36.36 |  |
| 語言治療師考試審議委員會 | 5 | 6 | 11 | 54.55 |  |
| 應考資格審議委員會 | 6 | 6 | 12 | 50.50 |  |
| 考選部身心障礙者應國家考試權益維護審議委員會 | 8 | 10 | 18 | 55.56 |  |
| 人事甄審(考績)委員會 | 11 | 12 | 23 | 52.17 |  |
| 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 | 5 | 6 | 11 | 54.54 |  |
| 法規委員會 | 11 | 10 | 21 | 47.62 |  |

**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 |

**報告事項第四案(一)**

**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：107年12月14日** | | | | | | | | | | | | | |
| **填表單位：銓敍部法規司**  **填表人姓名：劉耕辰　　　　　　　　職稱：專員**  **電話：(02)8236-6472 e-mail：kchen@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(政務人員權利義務) |
| **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** | | | | | 我國現行文官制度，其法制建構大致上區分為政務人員與常務人員兩類，其中政務人員所適用之法律，僅有政務人員退職撫卹條例1種，為完備政務人員人事法制，本部乃推動政務人員法（以下簡稱本法）草案之立法作業，前經考試、行政兩院5度會銜函請立法院審議，惟均未能完成三讀程序，依立法院職權行使法第13條法案屆期不續審之規定，本部爰重新檢討研議政務人員法制。 | | | | | | 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、本法規範政務人員權利義務等事項，大致可分為下列五章：  (一)第一章總則：共計4條條文，規範本法之立法目的、政務人員之定義、職級、範圍，以及本法公布施行後，政務人員職級應適用本法等規定。  (二)第二章任免：共計4條條文，規範政務人員之任命權責及程序、應查核事項、消極資格條件及宣誓與免職等相關事宜。  (三)第三章行為規範：共計10條條文，規範政務人員保密義務及禁止濫權規定，並就政務人員禁止經營商業、兼職事項、旋轉門限制、迴避任用、禁止任用遷調期間、行政中立、請假參選等事宜，以及違反本法規定應課予懲處責任等予以規範。  (四)第四章待遇：共計5條條文，規範政務人員俸給含月俸及政務加給、各機關不得自定給與項目、依法停職期間之權利，以及保險、退職、撫卹等相關事宜。  (五) 第五章附則：共計4條條文，規範政務人員請假、政務人員得配置政務襄贊人員及是類人員相關事項，另明定本法準用人員及準用事項與本法之施行日期等。  二、問題分析：現行政務人員所適用之法律，僅有政務人員退職撫卹條例1種，惟政務人員之範圍、任免、行為規範、權利與義務等事項，或尚付闕如，或散見於相關法令中，迄無統一完整之法律規範，遂致屢與常務人員相互援引比照而滋生困擾。 | | | | | | 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、政務人員性別比例：   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  年度 | 男 | | 女 | | 總計 | | 人 | % | 人 | % | 人 | | 106年 | 367 | 78.92 | 98 | 21.08 | 465 | | 105年 | 351 | 78.17 | 98 | 21.83 | 449 | | 104年 | 362 | 80.44 | 88 | 19.56 | 450 | | 103年 | 341 | 80.42 | 83 | 19.58 | 424 | | 102年 | 374 | 81.66 | 84 | 18.34 | 458 |   資料來源：102年至106年銓敘統計年報  二、本法係基本法性質，就政務人員權利義務事項為一般性、通案性之規範，相關規定並未因政務人員性別而有差別對待或權益損害之情事。 | | | | | | 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制定進行強化。 | | | | | | 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，可透過立法程序，並配合相關法規之修正，明確法律用語，回應社會輿論及因應社會環境變遷。 | | | | | | 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** | | | | | 以政務人員權利義務事項迄無統一完整之法制規範，尤以政務人員待遇事項目前係依全國軍公教待遇支給要點辦理，究非法制之常態，為期政務人員人事管理各事項能有完整之法制規範，仍宜將涉及重要權利事項於本法予以明確規範。 | | | | | | 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** | | | | | | 本法完成立法後，尚須請各機關人事單位配合相關規定辦理，以資周妥。 | | | | | | 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** | | | | | | 本法係規範政務人員權利義務事項，期能透過本法之制定，將涉及政務人員基本權利義務明文，藉以維護政務人員基本權利、規範政務人員行為義務以符合社會期待，俾使其行為有所依循，及回應各界修法建議。 | | | | | | | 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** | | | | | | 本法之適用對象，依本法第2條規定，為下列各級政府機關有給專任人員：   1. 依憲法或法律所定以政治任命之人員。 2. 依憲法或法律定有任期及任命程序獨立行使職權之人員   惟不包括司法院大法官、最高法院院長、最高行政法院院長、公務員懲戒委員會委員長及最高法院檢察署檢察總長。 | | | | | | | 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，除前於105年7月26日函詢相關機關表示意見外，並與行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)組成政務人員法制小組工作圈，於106年10月至本（107）年4月間共計召開3次工作圈會議，人事總處施人事長復於本年5月21日至本部就兩主管機關意見分歧事項進行協商。  二、茲以前開政務人員法草案影響層面廣泛，且公務員大多隷屬於行政院及其所屬機關(構)，爰本部依據前開會議及協商共識擬具政務人員法草案，於本年8月10日再次函請人事總處表示意見，人事總處復於本年10月29日函復本部研處意見並提供其所擬草案版本到部，經本部重行綜整研議並擬具本法草案。 | | | | | | | 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. 本法草案考量政務人員職責繁重程度及延攬人才所需，重行規畫政務人員待遇結構，按其職務層級規劃合理差距之月俸。是本法公布施行後，政務人員離職儲金公提部分，須配合各層級政務人員月俸數額提高而增加提撥金額，將可能略為增加政府財政支出。 2. 惟以月俸點數折合率之訂定事涉政府預算支應能力及整體衡平原則，刻正由人事總處通盤規劃中，爰尚無相關經費預估之資料可資提供。 | | | | | | 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** | | | | | | | 本法草案將使政務人員權利義務規範更合理、更明確，就國家整體政務人員攬才、留才，借重渠等專業為政府推動重大政策，提供民眾更優質之公共服務觀點論之，必要之支出將為國家帶來更大效益。 | | | | | |
| **7-3對人權之影響** | | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | | | | | 本法草案係參酌相關法律規定、實務運作需要及司法院大法官第637號解釋等予以訂定，在維護重要社會公益之前提下，就政務人員行為規範事項作合理且明確之規範，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** | | | | | 同7-3-1說明。 | | | | | | 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** | | | | | 同7-3-1說明。 | | | | | | 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** | | | 本法草案未以特定性別、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** | | | 本法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** | | | | | | 茲以本法係就政務人員權利義務事項為一般性、通案性之規範，並未針對特定性別而為差別對待，是尚無訂定去除不必要差別待遇之相關規定。 | | | | | | | 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** | | | | | | 茲以本法係就政務人員權利義務事項為一般性、通案性之規範，並未針對特定性別而為差別對待，是尚無訂定消弭性別歧視之相關規定。 | | | | | | | 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** | | | | | | 同8-3-1說明。 | | | | | | | 依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。 |
| **玖、性別影響評估結果：**請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。 | | | | | | | | | | | | | |
| **9-1評估結果之綜合說明** | | | | | | 1. 本法草案經性別平等專家學者審查意見略以，修正內容與性別議題並無直接相關，爰擬予維持原擬草案條文內容。 2. 關於性別平等專家學者審查意見指出，本部僅提供102年至106年政務人員性別統計資料稍微簡略一節，以絕大多數政務職務係配置於行政院及其所屬機關，又政務人員流動性高且無須送本部辦理銓敘審定，爰僅就本部現有資料予以呈現。為使政務人員相關統計資料更為豐富，未來本法施行後，將依性別平等專家學者審查意見，就政務人員類型、職級，及政務襄贊人員等建立性別、年齡等統計資料。 3. 另性別平等專家學者審查意見指出，我國政務人員女性比例明顯偏低，尚未符合目前性別主流化策略之三分之一性別比例原則一節，人事總處現行實務運作上，辦理政務人員任免作業時，亦推動三分之一性別比例原則。本部於日後研議相關人事法制或制度時，將持續建立積極性平目標或營造平等環境，藉以促進女性在公領域之參與意願及政治權力之平等，進而提升女性擔任政務人員之比例。 | | | | | | | |
| **9-2參採情形** | | | | | | **9-2-1**  **說明採納意見後之法案調整** | | | 同9-1說明。 | | | | |
| **9-2-2**  **說明未參採之理由或替代規劃** | | | 同9-1說明。 | | | | |
| **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108年1月2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：官專員長偉** | | | | | | | | | | | | | |

**【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 | 107年 12月18日至 107年 12月26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** | | 本性別影響評估檢視表，僅簡單列出102-106年政務人員性別比例，稍嫌簡略，未來建議可從以下三大項充實性別統計的內容。  第一，本法第二條將政務人員分成二大類，即「依憲法或法律所定以政治任命之人員」及「依憲法或法律定有任期及任命程序獨立行使職權之人員」，可就此二類人員分別建立性別統計。  第二，本法第三條將政務人員之職級區分為特任、政務一級、政務二級及政務三級，可就目前這四類的人員分別進行性別統計。  第三，本法第二十五條提到，「第二條第一項第一款之政務人員得配置政務襄贊人員，協助政策分析或處理公務機要事宜，並隨其進退」，故針對此類政務襄贊人員，未來亦應建立性別統計。  以上三大項方除了就性別面向統計之外，亦進一步考量年齡、族群、地區等面向，進行更完整的交叉分析，對於我國政務人員的特質，能夠有更深入的瞭解。 | |
| **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** | | 本法並未建立性別目標 | |
| **11-9性別效益說明之合宜性** | | 合宜 | |
| **11-10綜合性檢視意見** | | 本草案主要是就政務人員之進退、行為分際、責任範圍及權利義務等事項，透過法制作完整規範，以為政務人員人事管理事項辦理之參考依據，就本草案相關規定檢視，並未因政務人員性別而有差別對待或權益損害之情事。然而，另一方面本草案亦未建立任何積極的性別目標或涉及性別平等的相關規範。  不過，要提醒的是，女性在公領域的參與，特別是政治權力的平等，成為追求性別平等長期以來最重要的目標之一；故政治權力的平等成為衡量性別地位差異的核心概念，政務人員在決策及權力方面無疑具關鍵的地位，其性別比例也成為國際間衡量性別權力的關鍵指標。從銓敘統計的資料顯示，我國政務人員女性比例明顯偏低，與目前性別主流化策略的「三分之一性別比例原則」，仍有一段距離。本法係屬基本法性質，未來宜透過其他相關法令及政策作為，以提昇女性政務人員的比例。 | |
| **（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12月3日** | | | | | | | | | | | | | |
| **填表單位：銓敍部法規司**  **填表人姓名：邱瓊如　　　　　　　　職稱：專員**  **電話：(02)8236-6474 e-mail：joan0524@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** | | | **公務員服務法修正草案** | | | | | | | | | | |
| **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(公務員義務) |
| **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** | | | | | 茲以本法自28年制定公布以來，雖經33年、36年、85年及89年計4次修正，惟本法對公務員之義務規定宜配合時代需要及社會環境變遷予以適度調整，俾期公務員之義務規範更臻合宜，是就公務員服從義務、發表言論、就(到)職與辭職規定、服勤義務、經商投資、兼職限制及在(離)職之利益迴避等事項，並配合公務員懲戒法(以下簡稱懲戒法)之修正等，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、現行本法規範公務員義務，大致可分為下列四大類：  (一)基本義務：公務員應遵守誓言忠心、努力執行職務，並絶對保守政府機關機密；對於長官監督範圍所發之命令有服從義務，如有意見，得隨時陳述。  (二)品德義務：公務員應保持品位操守及廉潔，不得有損失名譽、參加與其職務有利害關係之飲宴、收受餽贈、接受地方官民之招待或餽贈等行為。  (三)不為義務：公務員不得經營商業、投機事業或就其主管事件有所關說或請託，且非因職務之需要，不得動用公物或支用公款。又除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務；兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，或兼任教學或研究工作，應經服務機關或上級主管機關許可。  (四)迴避義務：公務員遇有涉及利害事件應行迴避，與職務有關係者，亦不得私相借貸，訂立互利契約，或享受其他不正利益；於離職後3年內，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。  二、問題分析：  (一)現行本法部分規定未盡明確，易生爭議：本法自89年第4次修正後，迄今已歷經18年，部分規定已不足以因應社會現況及期待，舉例而言，本法第14條之1規定係採「特定職務禁止」，僅限制離職公務員禁止擔任特定之職務，惟如離職公務員擔任營利事業其他相當職務藉以規避，或與其原任職機關進行不正當交易或接觸者(不論於營利或非營利事業任職)，反不為法律所禁止，尚無法有效防杜離職公務員從事不當利益輸送。是為期明確，實有修正本法相關規定之必要。  (二)重要事項以函釋規範，尚不足保障公務員權益：  1、按現行人事法制對於公務員辭職程序，僅有公務人員保障法(以下簡稱保障法)有明文規定，惟保障法適(準)用對象，與本法適用對象並未一致，從而非適(準)用保障法之公務員辭職程序，係參酌本部相關函釋辦理，以公務員辭職程序涉及公務員身分之變更，允宜有法律明文規定，以資周妥。  2、又現行本法第11條第1項僅係規定公務員應依法定時間辦公，對於公務員有性別工作平等法(以下簡稱性平法)第18條(哺<集>乳時間視為工作時間)、第19條(照顧未滿3歲子女需要，得請求調整工時)之需求，現係依本部相關函釋辦理，以上開性平法規定事涉公務員法定時間辦公義務之規範，宜於本法明定除外規定，俾使公務員權益規範更周全完備。  (三)經商禁止及投資規定修正：按本法現行對於公務員違反經營商業並無緩衝時間之規定，致生公務員因未諳法令，於就(到)職即違反規定之情事，實務運作迭有爭議；又依現行本法規定，公務員得於一定持股比率範圍內，投資非屬其服務機關監督之營利事業，為顧及公務員於就(到)職前投資之情形，對於公務員投資理財之權利與需要作適度之修正，並就公務員於就(到)職時，違反經營商業及投資適法性要件者，給予合理緩衝時間以解除其違法狀態。  (四)適度放寬兼職規範密度：按現行本法規範公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務，應經權責機關許可，然實務上兼職態樣眾多，倘有事實上之不能，例如行政作業流程所產生時間落差，致公務員兼職未能先經權責機關許可，倘因之課予公務員責任實未合理，是為利實務運作彈性，並尊重權責機關人事管理權限，故修正渠等兼職經權責機關同意即可。又公務員兼任非以營利為目的之事業或團體職務，倘並無受有報酬且未影響本職工作者，本不宜多作限制，爰增訂相關但書規定。 | | | | | | 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、公務員性別比例：   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | 性別  類型 | 男 | | 女 | | | 人 | % | 人 | % | | 行政機關 | 145,696 | 61.26 | 92,138 | 38.74 | | 公營事業機構 | 45,048 | 69.57 | 19,708 | 30.43 | | 衛生醫療機構 | 4,947 | 25.07 | 14,785 | 74.93 | | 公立學校(職員) | 6,772 | 24.76 | 20,582 | 75.24 | | 合計 | 202,463 | 57.90 | 147,213 | 42.10 |   資料來源：106年銓敘統計年報  **二、依本法現行規定兼任公營事業機關或公司代表官股之公務員性別比例：**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **性別**  **年度** | **男** | | **女** | | | **人** | **%** | **人** | **%** | | **106年** | **544** | **74.93** | **182** | **25.07** | | **107年** | **553** | **73.54** | **199** | **26.46** |   **資料來源：本部公務員兼職查核平台**  **三、**本法係就公務員義務事項為一般性、通案性之規範，就公務員應盡之義務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，並配合相關法規之修正，明確法律用語，回應社會輿論及因應社會環境變遷。 | | | | | | 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** | | | | | 以本法有關公務員經營商業禁止、兼職及離職就業禁止(旋轉門條款)等規定已近20年未予修正，實務上社會環境變遷及懲戒法相關規定之修正，原規定已顯不合時宜，本部歷來均以函釋予以補充規範，惟此僅係權宜作法。是以，根本之道，仍宜將涉及重要權利事項於本法予以明確規範。 | | | | | | 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，尚須請各機關人事單位辦理相關宣導，以資周妥。 | | | | | | 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** | | | | | | 本法係規範公務員義務基本規範，期能透過修法方式，將涉及公務員基本權利義務明文，藉以維護公務員基本權利、規範公務員行為義務以符合社會期待，並補充現行相關規範之不足，及回應各界修法建議。 | | | | | | | 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，依本法第24條規定，為受有俸給之文武職公務員及其他公營事業機關服務人員，另依司法院釋字第308號解釋，兼任行政職務之教師亦為本法之適用對象。 | | | | | | | 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，本部業以105年11月1日部法一字第1054160424號、106年6月26日部法一字第1064239363號2次通函中央暨地方各主管機關就本法部分條文修正草案研提修正建議。  二、茲以前開修正草案影響層面廣泛，且公務員大多隷屬於行政院及其所屬機關(構)，爰俟行政院人事行政總處綜整多方意見，於107年9月28日函送相關建議意見到部後，重行整理並擬具本法修正草案。 | | | | | | | 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** | | | | | | | 本次本法修正草案，以其修正內容主要係涉及公務員服務義務之規範，並明確法規用語，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，將使公務員公務員權利義務規範更合理、更明確，對於機關人事管理實有助益。 | | | | | |
| **7-3對人權之影響** | | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | | | | | 本案係配合懲戒法等相關法律規定及實務運作需要予以修正，使公務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** | | | | | 本案係配合懲戒法等相關法律規定及實務運作需要予以修正，使公務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** | | | | | 本案係配合懲戒法等相關法律規定及實務運作需要予以修正，使公務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** |  | | | 按現行本法第11條第1項係規範公務員辦公應依法定時間，以性平法第18條、第19條訂有哺乳時間為工作時間，以及有照顧未滿3歲子女需要，得請求調整工時等規定，考量本法規範對象如有上開性平法所定情事，其工作時間應依性平法規定辦理，爰增訂但書規定，以資周妥；至其餘修正條文尚未以特定性別、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** | | | | | | 茲以本法修正條文第11條第1項增訂但書之目的，係就實務執行與法規規範落差進行檢討修正，亦係為促進實質性別平等而採取之積極作為，俾期合理完備公務員義務規範。又正因本法擬修正條文第11條第1項增訂但書規定，係緣自性平法第18條、第19條規定，凡合於法規所定情事者，均得為養育未滿3歲子女而為相關之請求，充分落實性別平等之精神，是將來實務執行上，當可營造性別平等對待之環境。 | | | | | | | 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11條第1項增訂但書規定，係就現行以函釋規範公務員辦公時間之除外情形，予以明文規定，爰公務員無論係男性或女性，如有性平法第18條、第19條所定情事需求者，即得依本法向服務機關請求於辦公時間哺(集)乳或調整工時，對於消弭性別歧視，促進性別平等確有助益。 | | | | | | | 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** | | | | | | 承前述，本法修正條文第11條第1項增訂但書之規定，係為達到特定性別公務員工作權之平等，以維護其工作之尊嚴，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** | | | | | | 一、審酌本案政策目標之一，係考量本法自28年制定公布後，雖迭經4次修正，惟對於公務員之義務規定宜配合時代需要及社會環境變遷予以適度調整，爰修正公務員經營商業及兼職限制相關規範。  二、茲以○教授檢視本法修正條文第14條、第15條修正條文，認可建立相關之性別統計，以瞭解目前不同性別公務員擔任董事、監察人，以及兼職的狀況和比例等建議，審酌公務員依法直接代表官股兼任營利事業之董事、監察人者，始合於本法規定，是參酌本部105年及106年公務員兼職查核平台資料(按：107年查核資料各機關尚在複核中)，已於4-1-3相關之性別統計及性別分析欄位，就上開人員之性別比例作進一步分析。又修法後，以本部於105年5月5日起業函請各主管機關人事機構定期(每年或間年)請新進人員就(到)職及現職人員自行檢視有無違反本法所定經營商業及兼職限制並填列調查表，俟本法修正草案經立法通過後，本部將再配合修正該調查表之內容，是未來如需就公務員兼任營利事業代表公股之董事、監察人，或兼任教學、研究工作情形，再作性別分析，除得運用本部公務員兼職查核平台資料外，本部將亦依○教授所提建議，另請各主管機關配合提供相關數據。  三、又○教授建議本法第10條「除特殊情形外」，應可就女性在夜間較易遭受人身安全威脅的處境做更明確的規範一節，依公務人員請假規則第4條第8款規定，公務人員應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，應由機關「視實際需要」核給公假；另查國內出差旅費報支要點第3點規定，出差人員之出差期間及行程，應視事實之需要，事先經機關核定，並儘量利用便捷之交通工具縮短行程；往返行程，以不超過一日為原則，第9點規定，出差地點距離機關所在地60公里以上，且有住宿事實者，得在各該職務等級規定標準數額內，檢據覈實報支住宿費。是以，公務員規劃出差之際，如確知須於夜間工作，或工作結束時已無大眾運輸工具而有住宿之需求等，現行可依上開規定辦理，另各機關於工作指派時，亦宜事前考量安全問題而為適當之處理，以保障公務員執行業務時之安全。 | | | | | | | |
| **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** | | | 一、○教授建議本表增加性別統計及分析部分，已配合辦理，且此項建議未涉及草案之修正，爰維持審查條文草案內容。  二、對女性夜間工作安全維護建議部分，前已說明現行相關規定已有規範，爰未再調整修正草案內容。 | | | | |
| **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108年1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 | | | | | | | | | | | | | |
| **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：官專員長偉** | | | | | | | | | | | | | |

**【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 | 107年 12月10日至107年 12月17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** | | 本性別影響評估除了，列出全體公務員的性別比例之外，建議可蒐集更完整的性別統計。例如，第十四條公務員擔任公股股權管理機關指派代表公股或遴薦兼任政府直接或間接投資事業之董事、監察人或相當職務者，以及本修正以及草案第十五條，關於公務員兼職的部分，應可建立相關之性別統計，以瞭解目前不同性別公務員擔任董事、監察人，以及兼職的狀況和比例，尤其未來公務員兼任教學或研究工作的部分，更值得蒐集性別統計，以進一步進行性別分析。 | |
| **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** | | 本法修正草案與性別議題較具關聯部分為修正條文第11條第1項增訂但書規定，此規定符合性別平等之精神，故將來實務執行上，應可營造性別平等環境，此部分應無爭議。  至於，本草案第十條規定：「公務員奉派出差，除特殊情形外，應依核准之期程往返」，若女性同仁必須於夜間完成工作，在考量人身安全的顧慮上，似乎可以衡酌考量於是日後再往返（例如，參考勞基法中關於女性夜間工作的規範，雇主若無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍）。而本草案第十條僅提及「除特殊情形外」，是否有考量女性在夜間較易遭受人身安全威脅的處境，應可做更明確的規範。 | |
| **（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107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. 本部107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 | 107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％ | 100％ |
| 實際值(Y) | 73％ | 100％ | 100％ |
| 達成度(Y/X) | 132.72％ | 125％ | 100％ |

2.辦理情形：

105年本部重要任務編組委員會共計25個，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；107年本部重要任務編組委員會共計23個，並賡續維持任ㄧ性別比例不低於三分之ㄧ政策規定，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，目標達成情形為100％。

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 | 107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％ | 85％ |
| 實際值(Y) | 85.71％ | 85.71％ | 85.71％ |
| 達成度(Y/X) | 100％ | 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，其中僅一般警察人員考試係按性別分定不同之體能測驗項目（男性施測立定跳遠、跑走1,600公尺；女性施測立定跳遠、跑走800公尺），爰實際值為85.71％，已達預期目標值，達成度100％。

(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。惟目前用人機關並未再提出體能測驗項目修正之需求。

3.檢討及策進作為：

由於本案須依一般警察人員考試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，本部將配合用人機關需求，適時進行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比例**

1.目標達成情形**：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 年度  項目 | 105年 | 106年 | 107年 |
| 衡量標準 | 每年由本部性別平等專案小組就國家考試命題大綱已納入性別議題之科目，檢視前一年度所產製之試題是否涉及性別歧視，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 | 100％ |
| 實際值(Y) | 1 | 1 | 100％ |
| 達成度(Y/X) | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

為檢視本部試題是否涉及性別歧視，本部107年賡續檢視106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19科應試科目，122套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計7科應試科目，17套試題，上開試題均審查完竣，經審查結果試題內容應無涉及性別歧視議題。

3.檢討及策進作為：

本部於命擬試題及題務組入闈階段，即有數道機制避免性別歧視試題產生，說明如下:

(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 | 107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％ | 85％ |
| 實際值(Y) | 83.66％ | 93.06％ | 96.51％ |
| 達成度(Y/X) | 119.51％ | 124.08％ | 113.54％ |

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107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107年度特種考試地方政府公務人員考試止，計播映36場次；並不定期以電郵方式鼓勵同仁上網選修學習性別平等相關數位學習課程。經查本部107年職員總數為201人，具有性別平等教育訓練時數者計194人，其整體性別平等教育訓練覆蓋率為96.51％【(196÷201) x100％=％】，107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 | 107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％ | 100％ |
| 實際值(Y) | **-** | **-** | 100％ |
| 達成度(Y/X) | **-** | **-** | 100％ |

2.辦理情形：

於107年4月9日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條修正法案之性別影響評估，107年5月9日及5月25日辦理「專門職業及技術人員考試法第20條」修正法案之性別影響評估，並附案報院審議在案。

3.檢討及策進作為：

本部各單位研修（訂）主管法律，將賡續遵依「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，俾檢驗本部主管政策係否符合性別平等目標。

**（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 | 107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 | 1 |
| 實際值(Y) | 1 | 1 | 3 |
| 達成度(Y/X) | 100％ | 100％ | 300％ |

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)107年5月底完成「106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「106年考選部性別統計指標」及「106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「106年國家考試性別統計分析」、「106年考選部職員性別統計分析」及編製「100年至106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：

108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5人，女性委員6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「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條修正法案之性別影響評估」、「專門職業及技術人員考試法第20條修正法案之性別影響評估」、「檢視106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「108年度推動性別平等工作計畫」等議題，107年計召開3次會議。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」，賡續維護本部性別平等業務推展等資訊，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)具體行動措施**

配合檢視CEDAW第3次國家報告專要文件英譯版，並出席國外專家審查暨發表會議等，以配合修訂相關內容。

1. **對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢**

107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107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一案提供意見，請用人機關清楚界定監獄官、監所管理員真實職業資格，以期在兼顧人力、設備、訓練、福利待遇、薪資等最適條件指標下，能夠衡平解決男女分定名額的問題。相關諮詢結果業提報考試院作為審議本項考試需用名額之重要參據。

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「考選部性騷擾申訴處理評議委員會」，負責處理本部性騷擾申訴案件，經查107年度均無性騷擾申訴案件。另於107年11月30日委員任期屆滿前完成新任委員票選及改聘程序。
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107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108年度)。
3. 本機關107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：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% |
| 107年 | 100% | 94.74% | 94.74% |

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/一般性建議/CEDAW第1號至第28號一般性建議<中文繁體版>第22頁)

(2)經參酌前開CEDAW第7條規定及第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聘派作業時，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(按：以107年12月31日為基準)本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會計有19個所屬委員會(如附表1)，除序號04「107年度行政院以外中央各主管機關人事主管人員考績委員會」於組成時(107年7月1日)，置11席委員，男性委員7席，女性委員4席，符合考績委員會組織規程第2條所定，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。嗣因1席票選委員離職(107年9月21日)由候補委員遞補，致女性委員(共3席)比例低於三分之一外，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，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。另考試院秘書長108年1月4日函，轉來行政院性別平等處107年12月27日函，檢送12月13日召開之「精進公私部門決策參與性別比例」研商會議紀錄，建議以各委員會任一性別比例達40%以上為目標，該部分已影送本部各單位，作為日後各委員會委員聘派時之參考。

**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% | 102.10% |
| 106年 | 75% | 76.16% | 101.55% |
| 107年 | 80% | 81.59% | 101.99% |

2.辦理情形：

(1)為推動性別平等業務，本部於106年12月26日訂定之107年度職員訓練實施計畫，業將性別主流化訓練課程納入，107年計辦理2場實體課程及1場性別議題電影觀賞，並鼓勵同仁線上學習相關課程，其相關內容如下﹕

甲、實體課程︰107年6月26日邀請臺灣性別平等教育協會蘇監事芊玲講授「性別與習俗」、107年7月11日邀請國立臺灣大學醫學院附設醫院精神部兒童心理衛生中心張社會工作師如杏講授「性別與健康－兼談法規與政策」。

乙、性別議題電影觀賞：107年8月20日播放人口、婚姻與家庭主題之日本電影「明日的記憶」。

丙、除辦理前開相關訓練外，為增進同仁對於性別平等議題之視野，並鼓勵同仁自行至線上學習性別平等相關課程。

(2)107年本部及所屬機關職員人數共364人，參加性別平等相關教育訓練計297人(其中女性211人比率為71.04%，男性86人比率為28.96%)，覆蓋率達81.59%(其中參加實體課程154人比率為51.85%、參加性別議題電影觀賞102人比率為34.34%、參加線上課程41人比率為13.81%)。

3.檢討及策進作為：

本部於訂定108年度推動性別平等工作計畫時，業參酌107年度性別平等教育訓練覆蓋率之達成目標值，將108年度之達成目標值由107年度之80%提升為90%，將賡續辦理性別主流化訓練，並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% |
| 107年 | 100% | 100% | 100% |

2.辦理情形：

(1)考試院性別平等委員會103年4月28日第5次會議討論通過「考試院法案及性別影響評估檢視表」，並經考試院秘書長以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107年度函陳考試院審議之法律案件計有「公務人員任用法第26條之1、第28條、第35條修正草案」、「公務人員任用法第25條修正草案」、「公務人員考績法部分條文修正草案」、「公務人員退休撫卹基金管理委員會組織條例修正草案」、「公務人員退休撫卹基金管理條例修正草案」、「公務人員俸給法部分條文修正草案」、「政務人員法草案」及「公務員服務法部分條文修正草案」等8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% |
| 107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。本部107年新增性別統計指標辦理情形，係新增「全國身心障礙者任公務人員按障礙類別與障礙等級分」1表（如附表2），將障礙等級分為極重度、重度、中度、輕度4級與障礙類別16類進行交叉編製，以呈現各障礙類別公務人員之障礙等級，充實性別統計，並在本部網站性別平等專區/性別統計之性別統計表項下刊布，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，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(按：以107年12月31日為基準)，任期自106年4月18日至108年4月17日，其中女性委員8人，比率為47.06%；男性委員9人，比率為52.94%，符合任一性別委員比例不得少於三分之一之規定，107年度該小組於3月26日及11月28日分別召開第10次及第11次會議，並分別有3位及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、**本部性騷擾事件申訴處理委員會（以下簡稱申訴會）委員改組事宜**

依本部及所屬機關性騷擾防治申訴及調查處理要點第7點第3項規定，申訴會置主任委員1人，由部長指定主任秘書以上人員兼任，並為會議主席，申訴會置委員7人至15人，除票選委員外，由部長就本部及所屬機關員工中指定，委員中至少應有票選之員、工代表各2人，且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。因申訴會任期係於107年8月31日屆滿，爰於107年8月間依規定辦理申訴會改組事宜，且循例由9人組成，其任期為107年9月1日至109年8月31日，其中女性為6人，比率為66.67%；男性為3人，比率為33.33%（按：以107年12月31日為基準），其委員之性別比例業符合女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一之規定。

**三、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107年度不定期配合行政院性別平等處、勞動部及考試院性別平等委員會，就CEDAW第3次國家報告73點結論性意見與建議之回應表、行政院性別平等會就業及經濟組第19次及第20次會議，以及我國落實APEC婦女經濟宣言個別行動計畫(IAP)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。

**四、結合世新大學性別研究所之相關資源推動性別平等教育工作業務**

為提高本部同仁性別平權之觀念，增進業務承辦人員推動性別主流化之能力，落實各項性別平等政策及措施，本部除辦理相關訓練課程外，例均結合世新大學性別研究所之相關資源，對於其於107年11月、12月間辦理之多場次性別議題相關講座，均主動蒐集活動訊息資料，以電子郵件轉知本部同仁踴躍參與。

1. **其他重大或特殊具體事蹟**

**一、107年11月16日修正發布之公務人員請假規則，有關請假得以時計相關規定及涉及家庭照顧假立法意旨**

考量休假係基於工作付出所獲之慰勉，允宜由公務人員自行彈性運用，另考量增加休假彈性有助提高風險社會之應變能力、營造友善生養之職場環境及回應各界期望等，且性質相近之補休假亦得以時計，爰將休假改以時計，且為增加用假彈性，併將婚假及喪假改以時計。另依修正前之公務人員請假規則規定，家庭照顧假准給7日，其請假日數併入事假(按：5日)計算，超過事假准給5日部分按日扣除俸(薪)給。是如全年未請事假，僅請家庭照顧假7日，則其中2日須按日扣除俸(薪)給，與家庭照顧假核給意旨未盡相符，爰將事假日數增為7日，俾利公務人員兼顧工作及家庭照顧。

**二、本部107年5月29日及同年10月24日通函同意公務人員得以養育雙(多)胞胎子女或同時育有2名以上3足歲以下子女事由申請育嬰留職停薪，不受以本人或配偶之一方申請為限之限制：**

配合性別工作平等法規範，現行公務人員留職停薪辦法規定，公務人員申請育嬰留職停薪，除有正當理由，經機關核准者外，應以本人或配偶之一方申請為限；茲經考量養育雙(多)胞胎子女或同時育有2名以上3足歲以下子女，確實難由夫妻之一方獨自照顧，爰本部分別以107年5月29日部銓四字第1074511025號函及同年10月24日部銓四字第10746580971號函同意公務人員得以上開事由申請育嬰留職停薪，且不受以本人或配偶之一方申請為限之限制，俾鼓勵父母雙方共同分擔養育幼兒責任。

**三、107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。107年度承保機關共計辦理15場宣導說明會，參加人數計1,683人；未來亦將持續督導公保承保機關辦理相關宣導。

**銓敘部暨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(%) | 任一性別是否達1/3 | 任一性別比例超過40%<1>；30%-40%<2>；未達30%<3> |
| 1 | 銓敘部 | 一次記二大功專案考績案件審查小組 | 1071005迄今 | 10 | 5 | 5 | 50 | 50 | 是 | 1 |
| 2 | 銓敘部 | 公教人員保險監理委員會 | 1070101-1081231 | 21 | 12 | 9 | 57.14 | 42.86 | 是 | 1 |
| 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 | 9 | 6 | 60 | 40 | 是 | 1 |
| 4 | 銓敘部 | 107年度行政院以外中央各主管機關人事主管人員考績委員會 | 1070701-1080630 | 11 | 8 | 3 | 72.73 | **27.27** | **否**(註) | 3 |
| 5 | 銓敘部 | 銓敘部107年工友考核委員會 | 1070101-1071231 | 9 | 5 | 4 | 55.56 | 44.44 | 是 | 1 |
| 6 | 銓敘部 | 銓敘部107年員工膳食管理委員會 | 1070101-1071231 | 13 | 5 | 8 | 38.46 | 61.54 | 是 | 2 |
| 7 | 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 | 1 |
| 8 | 銓敘部 | 銓敘部第1屆勞資會議 | 1060113-1100112 | 10 | 5 | 5 | 50 | 50 | 是 | 1 |
| 9 | 銓敘部 | 資訊安全管理制度資訊安全委員會 | 1071217迄今 | 11 | 7 | 4 | 64.64 | 36.36 | 是 | 2 |
| 10 | 銓敘部 | 銓敘部107年度考績委員會 | 1070101- 1071231 | 23 | 13 | 10 | 56.52 | 43.48 | 是 | 1 |
| 11 | 銓敘部 | 銓敘部第35屆人事甄審委員會 | 1071108- 1081107 | 23 | 14 | 9 | 60.87 | 39.13 | 是 | 2 |
| 12 | 銓敘部 | 銓敘部性騷擾事件申訴處理委員會 | 1070901- 1090831 | 9 | 3 | 6 | 33.33 | 66.67 | 是 | 2 |
| 13 | 銓敘部 | 銓敘部訴願審議委員會 | 1060101-1071231 | 15 | 10 | 5 | 66.67 | 33.33 | 是 | 2 |
| 14 | 銓敘部 | 銓敘部法規委員會 | 1070601-1090531 | 19 | 10 | 9 | 52.63 | 47.36 | 是 | 1 |
| 15 | 銓敘部 | 銓敘部第3屆性別平等小組 | 1060418-1080417 | 17 | 9 | 8 | 52.94 | 47.06 | 是 | 1 |
| 16 | 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 | 1060501-1080430 | 17 | 10 | 7 | 58.82 | 41.18 | 是 | 1 |
| 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考績委員會 | 1070701-1080630 | 15 | 6 | 9 | 40 | 60 | 是 | 1 |
| 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人事甄審委員會 | 1070101-1071231 | 15 | 7 | 8 | 46.67 | 53.33 | 是 | 1 |
| 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性騷擾事件申訴處理委員會 | 1070901-1090831 | 9 | 4 | 5 | 44.44 | 55.56 | 是 | 1 |

註：序號04「107年度行政院以外中央各主管機關人事主管人員考績委員會」於組成時(107年7月1日)，置11席委員，男性委員7席，女性委員4席，符合考績委員會組織規程第2條所定，組成時委員任一性別比例不得低於三分之一。嗣因1席票選委員離職(107年9月21日)由候補委員遞補，致女性委員(共3席)比例低於三分之一。



附表2

**公務人員保障暨培訓委員會107年度推動性別平等工作成果報告**

**報告事項第五案(三)**

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107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％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

（1）107年公務人員考試錄取人員基礎訓練共開辦130班，並辦理6場次輔導人員專業職能講習，經統計有128人參加，每次講習均進行「性騷擾防治宣導」，目標達成率為100%。

（2）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。同時，藉由輔導人員專業職能講習宣導並說明，受訓人員因懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由之相關權益維護，並提醒輔導人員針對懷孕的受訓人員，應適時予以關心其生活照護，並視需要提供休息空間。

（3）各項考試錄取人員基礎訓練均有實施「專題研討」課程，輔導員須依受訓人員年齡、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之性別比例，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」、「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，除受訓人員5,746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，並著重個案研討或實際案例分析，以及介紹他國經驗，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％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

（1）107年度各項晉升官等訓練共開辦97班，班務輔導員計194人，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之性別比例，並同步宣達性別平等相關事宜。另藉由專業職能講習宣導並說明，受訓人員因懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由之相關權益維護，並提醒輔導人員針對懷孕的受訓人員，應適時予以關心其生活照護，並視需要提供休息空間。

（2）107年度各項晉升官等訓練均安排「性別主流化」、「國家人權議題與發展」及「國家人權議題與發展專題」（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，除受訓學員4,414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：

文官學院賡續於各項晉升官等訓練之輔導人員專業職能講習進行性騷擾防治宣導，並於各項晉升官等訓練課程安排「性別主流化」、「國家人權議題與發展」及「國家人權議題與發展專題」（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，「國家人權議題與發展」及「國家人權議題與發展專題」課程均改採「單班或雙班授課」方式，除講授講義內容外，並著重個案研討或實際案例分析，以及介紹他國經驗，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。

**（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％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

107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227班，10,160人參訓，均安排「人權議題與發展」、「國家人權議題與發展」及「國家人權議題與發展專題」（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）」課程或「性別主流化」課程，並全員參與，目標達成率為100%。

3.檢討及策進作為：

有別於過去「專題演講」之教學方式，107年公務人員考試錄取人員基礎訓練及升官等訓練「人權議題與發展」、「國家人權議題與發展」及「國家人權議題與發展專題」課程改採「單班或雙班授課」方式，除講授講義內容外，並著重個案研討或實際案例分析，以及介紹他國經驗，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% |
| 107 | 100% | 100% | 100% |

2.辦理情形：

高階公務人員107年訓練計開辦3班，44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% |
| 107 | 35% | 41% | 117% |

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107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。107年度參訓人數共計44人，女性參訓人數為18人，女性簡任高階公務人員參訓率達41%，目標達成度為117%。

（2）另107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26人，其中男性13人，比率50%，女性13人，比率50%；領導發展訓練結訓人數13人，其中男性9人，比率69.2%，女性4人，比率30.8%；另決策發展訓練結訓人數4人，其中男性3人，比率75%，女性1人，比率25%。

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，以達促進性別平權之目標。

**（六）關鍵績效指標6：女性簡任高階公務人員錄取率**

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） |
| 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 | 107 | 100% | 114% | 114% |

2.辦理情形：

（1）為有效提升女性簡任高階公務人員錄取訓練之比率，爰於相同資格條件下，優先錄取女性簡任高階文官，以達促進性別平權之目標。107年度總報名人數為119人，其中女性43人，占36%；錄取人數為44人，其中女性錄取18人，占41%，目標達成度為114%。

（2）另107年高階文官培訓飛躍方案管理發展訓練報名人數為79人，其中女性報名30人，比率為38%；錄取人數為26人，其中女性錄取13人，比率為50%。領導發展訓練報名人數為26人，其中女性報名6人，比率為23.1%；錄取人數為14人，其中女性錄取4人，比率為28.6%；決策發展訓練報名人數為14人，其中女性報名7人，比率為50%；錄取人數為4人，其中女性錄取1人，比率為25%。

3.檢討及策進作為：

賡續於資績分數或職能指標相同時，優先錄取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錄取率。

**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 | 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％ |
| 107 | 80％ | 91.02％ | 113.7％ |

2.辦理情形：

（1）為強化員工之性別意識與知能，提高參訓率，本會採多元方式推動教育訓練，本年度訓練實施計畫首度增列性別平等教育欣賞之課程，並於107年6月29日（星期五）下午，在本會7樓會議室播放「性別平等教育影片-鐵娘子柴契爾夫人傳奇」，主要係為使同仁瞭解柴契爾夫人在內閣選舉中成功打破性別的藩籬，期從性別平等案例的省思與批判中培養正確的兩性觀念，本次參加人數共計33人。

（2）為擴大訓練學習成效，國家文官學院於107年8月16日（星期二）上午在該學院教學大樓1樓菁英講堂辦理【性別主流化與就業歧視研習】課程員工教育訓練，敦請中華心理衛生協會張副理事長菊惠擔任講座，課程中加入「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)」之概念，加強同仁對就業環境之性別意識，進一步創造性別友善職場，達成實質性別平等之目的，本實體課程兼採視訊方式辦理，本會與國家文官學院、中區培訓中心同步施行，計有114人參加。

（3）鼓勵同仁踴躍參加性別主流化相關數位課程及其他機關辦理之性別主流化相關課程，經統計107年度，本會及所屬機關同仁共計117人參加。

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％ |
| 107 | 1 | 1 | 100％ |

2.辦理情形：

新增「女性簡任高階公務人員錄取率」之統計指標，已於108年3月4日上網填報發布。

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。

**（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％ |
| 107 | 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107年6月15日及21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」：於108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；108年預計辦理7場輔導人員專業職能講習（考試錄取人員基礎訓練4場及各項晉升官等訓練3場），314人次輔導員參加（考試錄取人員基礎訓練100人次及各項晉升官等訓練214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：為持續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，107年女性公務人員參加高階文官培訓飛躍方案之比率為41%，較女性報名比例36%為高。

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，將「離婚配偶分配退休金請求權」等議題納入教材，俾使公務人員更具正確之性別意識。