**考試院性別平等委員會第22次會議議程**

時間：中華民國109年4月29日下午2時30分

地點：本院傳賢樓10樓會議室

甲、報告事項

1. 宣讀本院性別平等委員會第21次會議紀錄。（印附議程第2頁至第10頁）
2. 本院性別平等委員會第21次會議決議及決定事項執行情形一覽表暨附件，報請查照。（印附議程第11頁至第34頁）
3. 本院統計室辦理「近年來全國各機關(構)、學校女性公務人力變動數據分析(民國98至107年)」，報請查照。（印附議程第35頁至第37頁，報告另附）
4. 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。（印附議程第38頁至第52頁）
5. 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成果報告，報請查照。（印附議程第53頁至第84頁）

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

**考試院性別平等委員會第21次會議紀錄**

時間：中華民國108年12月16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、李委員繼玄、許委員舒翔、周委員弘憲、郭委員芳煜、張委員瓊玲、羅委員燦煐、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、范委員國勇、吳委員志光、葉委員德蘭、楊委員玉珍

列席機關：

考選部：謝主任瀛隆、陳主任盛能、蔡專門委員寶珠

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、伍主任家志、王簡任視察細卿、

鄭科長麗芳、官專員長偉

公務人員保障暨培訓委員會：陳專門委員政德、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：韓中誠

**甲、報告事項**

**一、宣讀本院性別平等委員會第20次會議紀錄。**

**決定：上（第20）次會議紀錄確定。**

**二、本院性別平等委員會第20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、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會性別平等推動計畫（109至112年），報請查照。**

黃委員翠紋：議程第10頁考選部推動計畫貳之二、「性別議題2」之標題，建議修正為「國家考試應試科目試題是否涉及性別歧視」。

楊委員雅惠：此新三年度計畫有別於原舊計畫，除資料整理外，尚須針對議題進行分析。例如：議程第12頁考選部推動計畫貳之四、「性別議題4：提升性別影響評估辦理品質」，請教各部會實際做法為何？

許委員舒翔：本部辦理性別影響評估作業，主要是依「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行，如果有特定議題需要特別之統計數據作分析，會額外做特別之影響評估。另本次會議討論事項關於鈞院擬具「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」，未來修正通過後，本部即會依據新修正之檢視表辦理相關作業。

周委員弘憲：本部辦理性別影響評估作業，大致同考選部作法。

郭委員芳煜：本會辦理性別影響評估作業，大致同考選、銓敘二部作法。

羅委員燦煐：議程第22頁銓敘部推動計畫貳之五、「督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導」之（二）「現況與問題」，其中提到申請育嬰留職停薪，女性為男性的9.2倍，而銓敘部所提出解決問題的策略為請承保機關加強育嬰留職停薪津貼之相關宣導。然而，如果承保機關經近年來之宣導，現狀仍未改善，則是否應請承保機關在策略上作調整，即針對男女申請育嬰留職停薪性別比例懸殊之原因，做一個小型的研究或調查。一般來說，男性不願意申請育嬰留職停薪，除了傳統觀念認為女性比較適合外，另就經濟因素而言，男性薪資相對比較高，由女性一方申請，較符合家庭經濟效益。承保機關應深入瞭解有無其他制度層面之因素，影響男性申請之意願，並據以檢討當前的政策並作調整，以具體鼓勵男性公務人員踴躍申請育嬰留職停薪。

周委員弘憲：羅委員之意見，本部將參採並協調承保機關就策略上作調整，必要時做政策相應之修正。

黃委員翠紋：延續羅委員之意見，議程第22頁銓敘部推動計畫貳之五之（三）「性別目標與策略」，其中性別目標建議增列「促進性別平權之家務與育兒分工」；策略建議增列「加強宣導不同性別者參與家務與育兒之重要性」。

陳委員明莉：建議在公務人員之性別統計上，可增加與年齡及職位之交叉分析，藉以觀出不同性別者在職場生涯發展之軌跡，俾性別統計作業更為精進。

**決定：本報告依黃委員意見酌作文字修正後備查，其餘各委員意見請部會參考。**

**四、考選部辦理「監試法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。**

**決定：本報告備查。**

**乙、討論事項**

**本院法規委員會擬具「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」一案，提請討論。**

張委員明珠：本案性質上為訂定案或修正案？如為修正案，則標題應定為「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」，且建議參考法規修正案之體例，增加現行與修正檢視表規定之對照，以明確各該新增、修正或刪除之具體內容及理由。

黃委員翠紋：議程第39頁考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案（以下簡稱本草案）7-3-5之標題誤植，請更正為「身心障礙者權利國際公約」。另建議本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」。

羅委員燦煐：本草案除適用於法律案外，有無適用於施政計畫案？另本檢視表標題「法案及性別影響評估檢視表」之「及」字，有無保留之必要？請說明。

張委員瓊玲：回應羅委員之意見，對照行政院及所屬部會針對法律案之性別影響評估檢視表格式，本草案應係針對法律案，而不包括計畫案。另呼應黃委員之意見，建議於本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」之檢視項目。

張委員明珠：關於本檢視表標題「法案及性別影響評估檢視表」之「及」字，是否保留部分，依本案說明一所述本修正草案係配合行政院108年7月10日修正該院「法案及性別影響評估檢視表」，為考量政府一體……而修正。如本草案與行政院檢視表內涵大致相同，則檢視表名稱建議應定為一致。至於本人所提宜依法規修正案之體例修正本檢視表部分，建議爾後再修正時應循該體例辦理，以完備法制作業程序。

羅委員燦煐：贊同黃委員之意見，於本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」之檢視項目。

黃委員翠紋：建議本草案7-3-2「公民與政治權利國際公約」與7-3-3「經濟社會文化權利國際公約」予以合併，俾檢視表欄位之精簡。

鍾執行秘書士偉：一、本檢視表性質並非法規，故未依法規修正之體例辦理；爾後修正本檢視表將參考張委員明珠意見辦理；另本草案標題依張委員意見更正為「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」。二、誠如黃委員等所提建議，於本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」之檢視項目；另將本草案7-3-2「公民與政治權利國際公約」與7-3-3「經濟社會文化權利國際公約」欄位予以合併。

**決議：一、本檢視表維持現行「考試院法案及性別影響評估檢視表」名稱，不予修正。**

**二、本草案名稱照張委員明珠意見更正為「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」；檢視表內容依黃委員翠紋、羅委員燦煐及張委員瓊玲意見酌作修正，其餘照案通過。**

**三、請依程序分行本院各單位及所屬部會實施。**

**丙、臨時動議**

張委員瓊玲：鑑於現行公務人員請假相關規定，就配偶之一方因傷病須侍奉之情事，尚無應准予請假之規定，爰建請審酌研議，或修改相關請假規定，如「公務人員留職停薪辦法」第5條(修正草案如附件)，俾符合政府推動長照政策之精神，亦免公務人員因配偶傷病不能自理或於臨終前未能予以充分照顧，而徒生永不可磨滅之遺憾。

周委員弘憲：現行公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）及相關規範，僅有家庭照護假與侍親留職停薪而無侍親假之規定，誠如張委員意見，可能要從研修請假規則及相關法規著手。

**決議：請張委員補充提案書面資料後（註：張委員已於108年12月23日補提書面資料如附），交由銓敘部研處。**

散會：下午3時10分

主席：伍錦霖

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 考試院性別平等委員會第21次會議臨時動議 | | | | |
| 案  由 | | 公務人員留職停薪辦法第五條修正草案 | | |
| 說  明 | | 建議將公務人員留職停薪辦法第五條第一項第三款及第四款納入各機關不得拒絕項目，其理由說明如下：  目前國人罹患癌症或失智等傷病情形有年輕化之趨勢，在少子化嚴重且高齡社會已然來臨的今天，核心家庭形態中的配偶之一方，一旦生病嚴重，對家庭運作及相關照護問題都將造成重大負擔，因此，爰建議將配偶或子女傷病嚴重且須親自理照護者，納入不得拒絕項目並予以明確規範，俾符合政府推動長照政策之精神，亦免公務人員因配偶傷病不能自理或於臨終前未能予以充分照顧，而徒生永不可磨滅之遺憾。 | | |
| 提案委員 | | 張瓊玲 | | |
| 公務人員留職停薪辦法第五條修正草案條文對照表 | | | | |
| 修正條文 | | 現行條文 | 說明 | |
| 第五條 公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款至第四款各機關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：  一、養育三足歲以下子女， 並以本人或配偶之一方申請為限。  二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間依前款規定申請留職停薪。  三、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉。  四、配偶或子女傷病程度嚴重須親自照護。  五、配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需要派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。  六、其他經考試院會同行政院認定之情事。  公務人員之配偶未就業者，不適用前項第一款之規定。但有正當理由，並經機關核准者，不在此限。  第二項第三款、第四款所稱重大傷病，應由各機關依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定。 | | 第四條　公務人員具有下列情事之一者，得申請留職停薪，除第一款及第二款各機  關不得拒絕外，其餘各款由各機關考量業務狀況依權責辦理：  一、養育三足歲以下子女， 並以本人或配偶之一方申請為限。  二、依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先  行共同生活，其共同生 活期間依前款規定申請留職停薪。  三、本人或配偶之直系血親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉。  四、配偶或子女重大傷病須照護。  五、配偶於各機關、公立學校、公營事業機構或軍事單位服務，因公務需  要派赴國外工作或進修，其期間在一年以上須隨同前往。  六、其他經考試院會同行政院認定之情事。  公務人員之配偶未就業者，不適用前項第一款及第二款之規定。但有正當理由，並經機關核准者，不在此限。  第一項第三款、第四款所定重大傷病，應由各機關依申請留職停薪人員提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院開具之證明文件，參酌全民健康保險法所定重大傷病之範圍覈實認定。 | 目前國人罹患癌症、失智等傷病情形有年輕化趨勢且對家庭負擔造成重大困擾，建議亦將配偶或子女傷病嚴重且生活需親自照護者，納入不得拒絕項目予以明確規範。 | |

考試院性別平等委員會第21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 |
| 108年  12月  16日 | **報告事項第三案**  **考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會性別平等推動計畫（109至112年），報請查照。**  黃委員翠紋：議程第10頁考選部推動計畫貳之二、「性別議題2」之標題，建議修正為「國家考試應試科目試題是否涉及性別歧視」。  楊委員雅惠：此新三年度計畫有別於原舊計畫，除資料整理外，尚須針對議題進行分析。例如：議程第12頁考選部推動計畫貳之四、「性別議題4：提升性別影響評估辦理品質」，請教各部會實際做法為何？  許委員舒翔：本部辦理性別影響評估作業，主要是依「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行，如果有特定議題需要特別之統計數據作分析，會額外做特別之影響評估。另本次會議討論事項關於鈞院擬具「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」，未來修正通過後，本部即會依據新修正之檢視表辦理相關作業。  周委員弘憲：本部辦理性別影響評估作業，大致同考選部作法。  郭委員芳煜：本會辦理性別影響評估作業，大致同考選、銓敘二部作法。  羅委員燦煐：議程第22頁銓敘部推動計畫貳之五、「督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導」之（二）「現況與問題」，其中提到申請育嬰留職停薪，女性為男性的9.2倍，而銓敘部所提出解決問題的策略為請承保機關加強育嬰留職停薪津貼之相關宣導。然而，如果承保機關經近年來之宣導，現狀仍未改善，則是否應請承保機關在策略上作調整，即針對男女申請育嬰留職停薪性別比例懸殊之原因，做一個小型的研究或調查。一般來說，男性不願意申請育嬰留職停薪，除了傳統觀念認為女性比較適合外，另就經濟因素而言，男性薪資相對比較高，由女性一方申請，較符合家庭經濟效益。承保機關應深入瞭解有無其他制度層面之因素，影響男性申請之意願，並據以檢討當前的政策並作調整，以具體鼓勵男性公務人員踴躍申請育嬰留職停薪。  周委員弘憲：羅委員之意見，本部將參採並協調承保機關就策略上作調整，必要時做政策相應之修正。  黃委員翠紋：延續羅委員之意見，議程第22頁銓敘部推動計畫貳之五之（三）「性別目標與策略」，其中性別目標建議增列「促進性別平權之家務與育兒分工」；策略建議增列「加強宣導不同性別者參與家務與育兒之重要性」。  陳委員明莉：建議在公務人員之性別統計上，可增加與年齡及職位之交叉分析，藉以觀出不同性別者在職場生涯發展之軌跡，俾性別統計作業更為精進。 | **本報告依黃委員意見酌作文字修正後備查，其餘各委員意見請部會參考。** | **考選部**   1. 有關本部推動計畫貳之二、「性別議題2」之標題，業參酌委員意見修正為「國家考試應試科目試題是否涉及性別歧視」(如附件)。 2. 另關於公務人員之性別統計應增加年齡及職位之交叉分析一節，本部按年編製之職員性別統計分析已含年齡與性別、職位與性別之交叉分析。   **銓敘部**  一、有關羅委員燦煐所提意見，建議針對男女申請育嬰留職停薪性別比例懸殊之原因，進行研究或調查，以深入瞭解有無其他層面因素，影響男性申請之意願，並檢討當前政策並作調整，以具體鼓勵男性公務人員踴躍申請育嬰留職停薪一節，說明如下：  （一）查職域社會保險(公、勞保等)之育嬰留職停薪津貼，係為落實性別工作平等法第16條規定，配合撫育子女之就業者希望能同時兼顧工作與家庭責任之需要，並考量育嬰留職停薪者在勞動市場之競爭力及保障其工作權益，經參考其他國家所定給付水準，在衡酌職域社會保險財務，國家、雇主及被保險人財務可負擔範圍內，藉由育嬰留職停薪津貼之發給，提供選擇育嬰留職停薪者一定期間工作所得減損之基本生活補貼。另基於職域社會保險被保險人相關權益之一致性，在給付條件、給付水準及保險費補助上，係採一致性標準。據此，育嬰留職停薪津貼之請領條件，係以被保險人辦理育嬰留職停薪為前提，此外，公教人員保險法所定夫妻雙方同為被保險人可錯開請領同一名子女之育嬰留職停薪津貼之規定，其立意即在鼓勵男性被保險人請領。  （二）由於育嬰留職停薪津貼之給付目的並非在鼓勵被保險人申請育嬰留職停薪，而係由被保險人自行審酌「繼續工作而委請專業保母育嬰，並於工作之餘自行育嬰」或「全時間自行育嬰」，何種方式對於被保險人及其子女較為有利後，決定是否申請育嬰留職停薪，是以被保險人是否選擇育嬰留職停薪，主要涉及其職涯競爭力因素，以及職場環境與相關制度。  （三）綜上，本項建議透過研究或調查，檢討育嬰留職停薪政策並作調整，以提高男性公務人員踴躍申請育嬰留職停薪意願部分，為提高男性公務人員申請育嬰留職停薪津貼之意願，本部已協調承保機關於「銓敘部性別平等推動計畫〈109至112年〉」貳之五「督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導」中，增加以被保險人為對象之宣導會場次，屆時將安排曾請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人，於宣導會分享經驗，並注意參加人員性別比例分配，俾達宣導會之業務與政策目的。惟因公保育嬰留職停薪津貼相關規定僅涉及被保險人已申請育嬰留職停薪後之相關津貼金額發放事宜；至於如何提昇男性公務人員育嬰留職停薪意願部分，審酌公保給付事項，除政策考量外，尚涉及公保財務責任考量與風險分擔等因素，且公保所有給付項目，均無性別差異規定。從而委員建議透過研究或調查，檢討育嬰留職停薪政策並作調整，以提高男性公務人員踴躍申請育嬰留職停薪意願，仍宜回歸公務人員育嬰留職停薪制度進行研析。  二、有關黃委員翠紋所提意見，已參採並配合修正「銓敘部性別平等推動計畫〈109至112年〉」貳之五。  三、有關陳委員明莉所提意見，建議在公務人員之性別統計上，可增加與年齡及職位之交叉分析，藉以觀出不同性別者在職場生涯發展之軌跡一節，說明如下：  銓敘統計年報業定期刊布各類人員官等別與年齡之兩性交叉分析【表17（行政機關公務人員）、表24（公營事業機構公務人員）、表31（衛生醫療機構公務人員）、表38（公立學校職員）】提供各界參用。將續以跨統計複分類之思維，檢視評估現行性別統計資料內容，精進本部性別統計作業。  **保訓會**  有關楊委員雅惠所詢各部會提升性別影響評估辦理品質之實際做法一節，以本會近期辦理公務人員訓練進修法修正草案之性別影響評估作業為例，首先蒐集與草案相關性別統計資料，填具「考試院法案及性別影響評估檢視表」，並諮詢本會性別平等小組外聘委員臺北大學法律系郭教授玲惠提供書面意見後，將回應意見填入上開檢視表，再送請本會法規小組復核及郭委員審閱，以完備性別影響評估程序。 | 建請  結案 |
| 108年  12月  16日 | **討論事項**  **本院法規委員會擬具「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」一案，提請討論。**  張委員明珠：本案性質上為訂定案或修正案？如為修正案，則標題應定為「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」，且建議參考法規修正案之體例，增加現行與修正檢視表規定之對照，以明確各該新增、修正或刪除之具體內容及理由。    黃委員翠紋：議程第39頁考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案（以下簡稱本草案）7-3-5之標題誤植，請更正為「身心障礙者權利國際公約」。另建議本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」。  羅委員燦煐：本草案除適用於法律案外，有無適用於施政計畫案？另本檢視表標題「法案及性別影響評估檢視表」之「及」字，有無保留之必要？請說明。  張委員瓊玲：回應羅委員之意見，對照行政院及所屬部會針對法律案之性別影響評估檢視表格式，本草案應係針對法律案，而不包括計畫案。另呼應黃委員之意見，建議於本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」之檢視項目。  張委員明珠：關於本檢視表標題「法案及性別影響評估檢視表」之「及」字，是否保留部分，依本案說明一所述本修正草案係配合行政院108年7月10日修正該院「法案及性別影響評估檢視表」，為考量政府一體……而修正。如本草案與行政院檢視表內涵大致相同，則檢視表名稱建議應定為一致。至於本人所提宜依法規修正案之體例修正本檢視表部分，建議爾後再修正時應循該體例辦理，以完備法制作業程序。  羅委員燦煐：贊同黃委員之意見，於本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」之檢視項目。  黃委員翠紋：建議本草案7-3-2「公民與政治權利國際公約」與7-3-3「經濟社會文化權利國際公約」予以合併，俾檢視表欄位之精簡。  鍾執行秘書士偉：一、本檢視表性質並非法規，故未依法規修正之體例辦理；爾後修正本檢視表將參考張委員明珠意見辦理；另本草案標題依張委員意見更正為「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」。二、誠如黃委員等所提建議，於本草案7-3「對人權之影響」項下，增列「消除對婦女一切形式歧視公約」之檢視項目；另將本草案7-3-2「公民與政治權利國際公約」與7-3-3「經濟社會文化權利國際公約」欄位予以合併。 | **一、本檢視表維持現行「考試院法案及性別影響評估檢視表」名稱，不予修正。二、本草案名稱照張委員明珠意見更正為「考試院法案及性別影響評估檢視表修正草案」；檢視表內容依黃委員翠紋、羅委員燦煐及張委員瓊玲意見酌作修正，其餘照案通過。三、請依程序分行本院各單位及所屬部會實施。** | **考試院（法規會）**  遵照委員意見修正完成「考試院法案及性別影響評估檢視表」，並於108年12月26日以考臺法字第10800101583號函分行本院各單位及所屬部會實施，並自109年1月1日生效。  **考選部**  配合鈞院新修正之「考試院法案及性別影響評估檢視表」辦理本會法案之性別影響評估。  **銓敘部**  本案決定三部分，有關考試院分行所屬部會實施之「考試院法案及性別影響評估檢視表」，本部業轉知各業務單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理員會，作為研訂(修)法律案時，辦理性別影響評估之依據。  **保訓會**  配合鈞院新修正之「考試院法案及性別影響評估檢視表」辦理本會法案之性別影響評估。 | 建請  結案 |
| 108年  12月  16日 | **臨時動議**  張委員瓊玲：鑑於現行公務人員請假相關規定，就配偶之一方因傷病須侍奉之情事，尚無應准予請假之規定，爰建請審酌研議，或修改相關請假規定，如「公務人員留職停薪辦法」第5條(修正草案如附件)，俾符合政府推動長照政策之精神，亦免公務人員因配偶傷病不能自理或於臨終前未能予以充分照顧，而徒生永不可磨滅之遺憾。  周委員弘憲：現行公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）及相關規範，僅有家庭照護假與侍親留職停薪而無侍親假之規定，誠如張委員意見，可能要從研修請假規則及相關法規著手。 | **請張委員補充提案書面資料後，交由銓敘部研處。** | **銓敘部**  本案張委員意見已錄案研議，並作為日後研修公務人員留職停薪辦法之參據。 | 建請  結案 |

**考選部性別平等推動計畫（109至112年）**

**壹、整體目標與重點**

本部依「性別平等政策綱領」、「性別主流化」、「消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱CEDAW)」等規範，以「促進公部門決策參與之性別平等」、「整合運用性別主流化工具」、「落實性別意識培力」、「執行性別影響評估」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。

**貳、性別議題、性別目標與策略**

**一、性別議題1：促進公部門決策參與之性別平等**

（一）重要性

為推動性別平等參與公共事務及決策機會，使各項重要決策過程中，避免淪為單一性別價值為主體的決策機制，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。

（二）現況與問題

本部重要各任務編組委員會之成員，107年設置23個委員會均已達成任一性別比例不低於三分之一之100%目標，其中女性委員比率達40%之委員會計14個，超過本部一半以上之委員會，108年設置24個委員會，女性委員比率達40%之委員會計22個，未來積極鼓勵各任務編組委員會持續提升性別比例。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
| 公部門決策參與機制中達成任一性別比例不低於三分之一 | 本部重要任務編組委員已達成任一性別比例不低於三分一之100%目標(如附表) | 積極鼓勵各任務編組委員會持續提升性別比例 | 定期追蹤審視各任務編組委員會任一性別比例不低於三分之一 |

**二、性別議題2：國家考試應試科目試題是否涉及性別歧視**

（一）重要性

為避免國家考試應試科目命擬試題呈現性別歧視、性別刻板印象等內容，違反性別平等精神，造成社會觀感不佳，藉由檢視試題的過程，以落實性別平等觀點。

（二）現況與問題

每年由本部性別平等專案小組就國家考試命題大綱，區分成公務人員考試命題大綱及專技人員考試命題大綱兩類型，針對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。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
| 國家考試應試科目試題應兼顧性別平衡，無性別歧視 | 每年辦理國家考試應試科目試題檢視 | 透過國家考試應試科目試題之檢視，以健全命、審題之程序 | 1.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。  2.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。 |

**三、性別議題3：落實性別意識培力與教育訓練**

（一）重要性

透過性別意識培力，啟發同仁對性別問題敏感度，在推動各項議題時，能具備多元化的性別觀點，消除性別偏見，並設身處地思索不同性別的各種處境，提升個人追求並落實性別平等之能力。

（二）現況與問題

為賡續提升本部同仁性別意識培力，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。基此本部同仁參加性別平等相關訓練之覆蓋率，已從105年70%的年度目標值，每年以提升5%的目標，至108年預定達成90%的目標值，未來持續達成95%以上。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
| 培養性別意識及觀點，提升個人追求並落實性別平等之能力 | 提升同仁參加性別主流化訓練覆蓋率，每年應達到95%以上 | 加強落實性別平等教育訓練，深化性別主流價值理念 | 1.將性別主流化課程納入本部各年度訓練計畫。  2.積極派員參加各項性別議題之訓練課程，強化性別意識，消除性別偏見。  3.加強宣導同仁利用「e等公務園+學習平台」線上學習性別主流化基礎(進階)課程，以建立性別觀點。 |

**四、性別議題4：提升性別影響評估辦理品質**

（一）重要性

性別影響評估係落實性別主流化的具體方式之一，透過性別影響評估，促使公部門在研擬政策、方案、計畫或立法前，應納入多元性別意識及觀點，對於政策實施後，可能造成不同性別者的影響及受益程度進行事前評估，確保不同性別者能夠平等獲取各種資源、機會等，並達成實質性別平等。

（二）現況與問題

本部各單位修(訂)主管法律案於陳報考試院審議前，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」，透過評估結果回饋修正法案或發展擬訂新計畫，俾確實達到促進性別平等之目標。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
| 納入性別觀點及改善性別資源、機會的落差 | 增加各項法律案、計畫及措施進行性別影響評估之案件數 | 全面落實性別影響評估制度，藉以修正法律、政策，消弭因性別所造成的差別性影響 | 各單位修(訂)主管法律案應辦理性別影響評估，並徵詢本部性別平等學者專家意見，填列性別影響評估表，確保納入性別觀點，據以作為修(訂)法案之參考建議。 |

**五、性別議題5：充實及加強性別統計分析資料運用**

（一）重要性

性別統計產製主要是為了瞭解性別在各種面向的現況、處境及差異，並適時反映性別議題，作為政策擬制的參據與檢驗政策的重要工具。本部透過性別統計資料之分析、建置與運用，衡量各項性別目標的執行成果，作為未來業務規劃參考，以利性別主流化之推展。

（二）現況與問題

配合政策研撰相關重要議題之性別統計分析，並適時於本部性別平等專區更新相關資料，便利本部同仁與民眾參考應用。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
| 瞭解性別現況、處境及差異，作為檢視政策執行之工具 | 持續新增性別統計指標項目數 | 賡續充實性別統計，並加強應用性別統計分析資料 | 1.年度各項考試相關統計資料於榜示當日即時上網公布。  2.年度考選統計年報定期出刊即時上網公布。  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。  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。  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。 |

**參、 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。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **108年考選部委員會(小組)性別比例情形一覽表**  附表 | | | | | | |
|  | **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24個 | 律師考試審議委員會 | 6 | 8 | 14 | 57.14 |  |
| 會計師考試審議委員會 | 8 | 6 | 14 | 42.86 |  |
| 建築師考試審議委員會 | 10 | 7 | 17 | 41.18 |  |
| 營建工程技師考試審議委員會 | 13 | 8 | 21 | 38.10 |  |
| 機電工程技師考試審議委員會 | 9 | 6 | 15 | 40.00 |  |
| 環安工礦技師考試審議委員會 | 7 | 5 | 12 | 41.67 |  |
| 農林漁牧技師考試審議委員會 | 8 | 7 | 15 | 46.67 |  |
| 醫師牙醫師考試審議委員會 | 15 | 9 | 24 | 37.50 |  |
| 醫事人員考試審議委員會 | 11 | 9 | 20 | 45.00 |  |
| 中醫師考試審議委員會 | 5 | 4 | 9 | 44.44 |  |
| 營養師考試審議委員會 | 4 | 5 | 9 | 55.56 |  |
| 心理師考試審議委員會 | 5 | 8 | 13 | 61.54 |  |
| 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 | 5 | 6 | 11 | 54.55 |  |
| 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 | 4 | 8 | 12 | 66.67 |  |
| 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 |  |
| 人事甄審委員會 | 11 | 12 | 23 | 52.17 |  |
| 人事考績委員會 | 12 | 11 | 23 | 47.83 |  |
| 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 | 4 | 8 | 12 | 66.67 |  |
| 考選部性別平等專案小組 | 6 | 5 | 11 | 45.45 |  |
| 法規委員會 | 12 | 8 | 20 | 40.00 |  |

**銓敘部性別平等推動計畫（109至112年）**

**壹、 整體目標與重點**

本部為人事法制主管機關，在往年度推動性別平等工作計畫之基礎上，加強性別觀點，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。

**貳、 性別議題、性別目標與策略**

**一、促進本部及所屬機關各委員會決策參與之性別平等**

（一）重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

（二）現況與問題

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.經調查目前本部及所屬各委員會(小組)共計18個，均符合委員任一性別比例不低於三分之一，茲公部門之決策參與成員中，各委員會任一性別不少於三分之一之性別比例之政策目標，為免目標達成情形進步幅度趨緩，甚而反退，應持續性、定期性追蹤策進並朝40%之性別比例趨近。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標(含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標(含期程及目標值) |
| 本部及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一。 | 賡續維持各委員會委員任一性別比例不低於三分之一。 | 本部及所屬機關於辦理各委員會委員派(聘)作業時，除考量各委員會委員所需之專業性外，同時應兼顧性別比例，俾達成任一性別比例不低於三分之一之目標。 | 透過本性別議題，作為本部各單位辦理各委員會委員聘派時之參據，俾促進決策參與之性別平等，並持續性、定期性追蹤，未達成任一性別比例不低於三分之一之目標之委員會，應就未達成原因進行改進。 | (本部及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/本部及所屬機關委員會總數)×100%。  109年：100%  110年：100%  111年：100%  112年：100% |

**二、性別平等教育訓練**

（一）重要性

為持續精進性別主流化工作，以及強化性別觀點融入本部業務，落實辦理CEDAW要求各項措施之能力，除賡續將性別平等教育訓練納入年度職員訓練實施計畫外，內容尚包括性暴力、性侵害、霸凌等前端預防，以及友善職場之性別議題；另適時轉知其他機關及各訓練機關(構)開辦之訓練或數位課程，以及世新大學性別研究所之相關資源，鼓勵主動參與學習或薦送人員參訓為落實公部門性別主流化之推動，培養公務員具有性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等。

（二）現況與問題

108年本部及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會職員總數計有365人，參加性別主流化訓練相關課程人數計有329人，覆蓋率達90.14%，為於規劃或檢視各項人事政策及法令時，納入性別觀點，追求性別平等，經參酌108年性別平等教育訓練覆蓋率之達成目標值，爰維持本部及所屬機關職員90%覆蓋率為宜。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
| 性別平等教育訓練 | 本部及所屬機關職員參加性別平等訓練相關課程覆蓋率維持 90% 。 | 加強鼓勵參加本部、所屬機關或外機關實體或線上相關訓練。 | 鼓勵參加本部、所屬機關自辦性別平等相關訓練，以及參加相關數位學習課程或世新大學性別研究所所舉辦之相關訓練講座。 |

**三、提升性別影響評估辦理品質**

（一）重要性

本部肩負公務人員人事政策之規劃與研議重任，應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。

（二）現況與問題

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。又為確切落實辦理法律案之性別影響評估，應持續性、定期性追蹤策進。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標  (含期程及目標值) |
| 辦理法案及性別影響評估。 | 辦理性別影響評估比率(%) | 提升性別影響評估辦理品質 | 本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會研訂(修)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」，附案陳報考試院審議，但廢止案及配合行政院組織改造合併處理之法律案，不在此限。 | (本機關及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數/本機關及所屬機關報院法律案件數) ×100%。  109年：100%  110年：100%  111年：100%  112年：100% |

**四、充實性別統計**

（一）重要性

銓敘性別統計主要係彙編全國公務人員各類資料項目之性別比率，如性別人數、機關別、官等別、年齡別等項目，客觀呈現我國人事法制及政策在不同性別之執行情形，為本部推動性別平等擬訂人事制度變革及人事政策之重要參考，亦為各政府機關(構)施政、學術團體研究廣為應用之參據，因此充實性別統計在本部推動性別平等政策上，具有其重要性。

（二）現況與問題

目前本部性別統計主要採用性別與公務人員各類資料項目(如機關別、官等別、年齡別等項目)進行交叉編製性別統計表及撰擬統計分析，呈現性別數據之特性。為提供多元的統計資料應用價值，將以跨統計複分類之思維，逐步檢視新增相關統計資料內容。本期推動計畫，將優先考量充實特殊族群（原住民族及身心障礙者）任公務員之性別統計內容，提供政策參考。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 |
| 充實性別統計，俾供性別平等政策規劃參考。 | 增加性別統計資料，109年至112年預定每年增加性別統計表1項。 | 以跨統計複分類之思維，持續增加性別統計項目及性別統計分析，充實本部全球資訊網性別平等專區之性別統計內容，提供性別平等政策規劃之參據。 | 定期檢視性別平等專區之性別統計內容，配合銓敘業務之需求，並彙集性平委員及專家學者之建議，摘選優先增編性別統計表項目，以充實性別統計。 |

**五、督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導**

（一）重要性

按消除對婦女一切形式歧視公約第11條將育嬰留職停薪津貼列為「平衡家庭與工作相關措施」之衡酌指標，且該公約第3次國家報告結論性意見與建議中，亦提及建議鼓勵男性分擔家庭責任。

（二）現況與問題

1.被保險人加保年資滿1年以上，養育3足歲以下子女，依法辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得申請育嬰留職停薪津貼；夫妻若同為公保之被保險人，育有3足歲以下之雙(多)胞胎子女，並同時辦理育嬰留職停薪者，得同時請領不同子女之育嬰留職停薪津貼。

2.據公教人員保險（以下簡稱公保）承保機關統計，108年年度初次核發人數總計5,741人，其中男性被保險人為605人，女性被保險人為5,136人，男女所占比率分別為10.5%及89.5%，且女性為男性之8.5倍，顯示照護幼兒、家庭的責任仍多數落在女性身上而有性別差異。

3.此外，自98年8月1日育嬰留職停薪津貼制度開辦以來，至108年12月底止，請領2名子女以上之育嬰留職停薪津貼者，共計11,265人，其中男性被保險人為555人，女性被保險人為10,710人；請領雙胞胎以上之育嬰留職停薪津貼者，共計1,222人，其中男性被保險人為86人，女性被保險人為1,136人；另有1,120名子女之父母雙方同為被保險人且均請領該名子女之育嬰留職停薪津貼。

（三）性別目標與策略

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 性別目標 | 關鍵績效指標  (含期程及目標值) | 策略 | 具體做法 | 績效指標  (含期程及目標值) |
| 促進家庭與工作之平衡、促進性別平權之家務與育兒分工 | 督導公保承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導。 | 加強宣導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定及申請方式，以及不同性別者參加家務與育兒之重要性，並鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。 | 1. 請公保承保機關透過辦理相關宣導講習方式，加強宣導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定，同時請與會要保機關人事人員協助配合轉知所屬被保險人。 2. 鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。 3. 安排曾請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人，於宣導會經驗分享。 | 1、109年：辦理15至17場宣導會，且總參加人數達1,500人。  2、110年：辦理15至17場宣導會，且總參加人數達1,500人。  3、111年：辦理15至17場宣導會，且總參加人數達1,500人。  4、112年：辦理15至17場宣導會，且總參加人數達1,500人。  5、前列各場次宣導會參加人員係以實際業務承辦人為對象，此部分尚難就性別比例規範；茲為鼓勵男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼，另將增加以被保險人為對象之宣導會，屆時參加人員將注意性別比例分配，俾達宣導會之業務與政策目的。 |

**參、考核及獎勵**

本部對於執行本推動計畫著有績效人員，從優獎勵。

**本院統計室撰寫完成「近年來全國各機關（構）、學校女性公務人力變動數據分析」：**

**報告事項第三案**

1. 鑑於我國政府機關女性公務人力數量逐年增加，乃觀察近10年（98年至107年）數據變化，撰寫完成「近年來全國各機關（構）、學校女性公務人力變動數據分析」壹篇。
2. 本篇分析資料，主要係採銓敘統計年報數據，依時間序列描述有關行政機關、公營事業機構、衛生醫療機構、公立學校職員女性公務人力結構七類特性─教育程度、考試任用狀況、年齡、年資、人事異動、機關別及官等別之增減趨勢，同時檢視全國女性就業市場變化，進而預測未來女性公務人力消長情形，最後提出總結供參。
3. 茲將內容摘陳重點分述如下：
4. 女性公務人力成長變化趨勢：
5. 從全國女性公務人力觀察：分別由各機關（構）、學校女性公務人力占全國女性公務人力比率來看，行政機關女性公務人力由98年57.88%增加至107年64.04%；公營事業機構由98年15.51%減少至12.00%；衛生醫療機構由98年12.03%減少至107年9.80%；公立學校由98年14.58%減少至107年14.16%。顯見全國女性公務人力長久均集中在行政機關且呈增加趨勢，至其他各機構、學校女性公務人力占全國比重呈減少趨勢，各年約介於10%至15%之間。
6. 從各機關(構)、學校整體公務人力觀察：由各機關(構)、學校女性公務人力占各機關(構)、學校整體公務人力比率來看，觀察98年與107年這兩年，行政機關較其他機構、學校女性公務人力成長最多，增加約5個百分點；進一步觀察98年至107年間各年，衛生醫療機構及公立學校職員女性占其機構、學校整體公務人力比率每年均達75%左右，顯示衛生醫療機構及公立學校職員是女性最大貢獻處所。
7. 近10年（98年至107年）各機關（構）、學校女性公務人員七類組成特性：
8. 教育程度：博碩士人數愈來愈多，呈倍數增加，以公立學校職員增加2倍數餘(增加1.75倍)最多，衛生醫療機構增加約1倍(增加0.8倍)最少。
9. 考試任用狀況：除公營事業機構以「依其他法令進用」呈上升趨勢外，其餘三者(行政機關、衛生醫療機構、公立學校職員)以「高等考試」任用呈上升趨勢。
10. 年齡：從平均年齡觀察，自105年底起，除行政機關低於全國外，其餘三者(公營事業機構、衛生醫療機構、公立學校職員)均高於全國；從平均年齡趨勢觀察，衛生醫療機構、公立學校職員呈明顯上升趨勢，公營事業機構則呈向下趨勢。
11. 年資：從平均年資觀察，自100年底起，除行政機關低於全國外，其餘三者(公營事業機構、衛生醫療機構、公立學校職員)均高於全國；從平均年資趨勢觀察，衛生醫療機構、公立學校職員呈明顯上升趨勢，公營事業機構則呈向下趨勢。
12. 人事異動情形：行政機關及公立學校職員均以「調職」（含「調升」、「平調」及「降調」）占比居最大宗；公營事業機構除102年外，均以「本機關內調動」（含「他機關調進」及「調至他機關」）占比居最大宗；衛生醫療機構以「新進人員」（含「考試及格分發」及「其他任用資格」）占比居最大宗，惟自106年起改以「本機關內調動」占最大宗。
13. 機關別（僅探討行政機關）：行政機關女性各年以一般行政機關人數居第一，占30%以上，財稅行政機關居第二，司法行政機關與衛生行政機關則相互居第三；10年間警政行政機關增加2.42個百分點最為快速。
14. 官等別（僅探討行政機關）：行政機關女性各年以薦任(派)人員居多，占半數以上，委任(派)人員居第二，簡任(派)、警正或警佐則相互居第三。
15. 女性公務人力消長預測：女性公務人員離開職場原因，除退休（各年介於2,111～3,399人）外，另包含辭職、免(撤)職、資遣及死亡等原因，平均每年約3,000人；而新近女性公務人力（公務人員考試女性錄取人數）平均每年約7,084人。整體觀察，全國女性公務人力仍會呈增加之勢，其中又以約占65%之行政機關女性人力肯定會持續增加。
16. 女性人力就業市場變化：近10年全國女性公務人員由98年之130,117人增加到107年150,718人，增加15.83 %，而全國女性就業人口由98年之4,502千人增加至107年為5,086千人，增加12.97%，政府機關女性公務人力增加幅度大於全國女性就業人口增加幅度；另全國女性公務人員占全國女性就業人口比率亦由2.89%增加至2.96%。顯示不僅女性就業人口日漸提升，且選擇公職意願亦日趨濃厚。
17. 結語：
18. 全國女性公務人員錄取率逐年增加，行政類科錄取人數遠高於男性，未來行政機關女性公務人力比率必持續增加。
19. 女性在衛生醫療機構及公立學校職員占很大比率（約占各機構、學校整體公務人員人數75%），女性之重要性可見一斑。
20. 各機關（構）、學校女性公務人員博碩士呈倍數增加，且高等考試任用呈上升趨勢，顯見女性公務人力素質大幅提升。
21. 全國女性平均年齡及年資，近3年呈現些微上升，但其中行政機關及公營事業機構卻呈下降趨勢；而衛生醫療機關及公立學校仍呈明顯上升趨勢，預估伴隨年齡結構變化，將影響未來各機關人力配置及運用。
22. 行政機關及公立學校職員均以「調職」占比為大宗，顯見其人事流動頻繁；而衛生醫療機構則以「新進人員」為大宗，說明該機構人力需求增加且急為迫切。
23. 行政機關女性任中高階（簡任及薦任官等）職務者，比率逐年增加，由98年底40,591人增加至107年底58,194人，增幅達43.37%。隨著高等教育普及與性別平等倡導，提升拔擢優秀女性公務人才，帶給行政公部門工作上另一番形象。
24. 行政機關女性任警察行政機關者，逐年增加比率最為快速，由98年8.49%增加至107年底10.91%，是行政機關女性公務人力增加最多之機關，顯見近年來有愈多女性同仁願意投入警政工作，日後政府更仰重女性同仁的參與需求。
25. 政府近年來努力提升對女性公務人力各項福利政策，各機關積極落實各項性平施政計畫，改善建立友善職場措施，以建立更和諧性平友善環境，值得嘉許肯定。

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第四案**

考試院性別平等委員會第5次會議討論通過

考試院秘書長103年5月20日考臺法字第10300042401號函分行，並自同日生效。

考試院性別平等委員會第21次會議決議修正通過

考試院秘書長108年12月26日考臺法字第10800101583號函分行，並自109年1月1日生效。

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **填表日期： 109 年 2 月 19 日** | | | | | | | | | | | | | |
| **填表單位：公務人員保障暨培訓委員會**  **填表人姓名：宋欣燕 　　　　　　　職稱：專員**  **電話：02-82367123 e-mail：swallow@csptc.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** | | | **公務人員訓練進修法第十條、第十一條之一、第十二條修正草案** | | | | | | | | | | |
| **貳、主管機關** | | | **公務人員保障暨培訓委員會** | | | | | **主辦機關** | | | **公務人員保障暨培訓委員會** | | |
| **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 | | | | | | | | | | | | | **Ｖ** |
| 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** | | | 公務人員訓練進修法（以下簡稱本法）係規範公務人員之訓練及進修相關事項，本次修正目的係為因應時空環境變遷、機關與進修人員實際需要，以及立法院決議事項等，放寬選送國外進修及自行申請全時進修之進修期間，以達公務人員個人與國家之雙贏局面。 | | | | | | | | 簡要說明所面臨問題之梗概。 | |
|  | **4-1-2執行現況及問題之分析** | | | 1. 本法於民國91年制定之初，係配合立法院第89會期審查中央政府總預算案之附帶決議，不鼓勵公務人員出國進修以取得學位為目的，據以規範全時進修期限，關於選送國外及自行申請全時進修之期間均為1年以內，經各主管機關核准延長期間最長為1年，合計2年之期限。 2. 本法有關全時進修期間之規定，施行迄今已18年，歷經時空環境變遷及公務人員於年金改革後公職生涯延長，為使公務人員持續提升職能及促進組織與自我發展，允宜提供更為寬廣之進修機會。 3. 近年來，實務上迭有機關及公務人員透過每年舉辦之公務人員訓練進修協調會報或公函建議等，反映現行全時進修期間最長2年確有不足，建議適度放寬全時進修期間，以符公務人員進修與機關業務之實際需求。 4. 根據本會統計年報，近5年(104年至108年)進修人數之性別比率，男性占49.6%；女性占50.4%。另本會108年12月調查有全時進修博士學位個案之機關結果，100年至108年選送進修者計有35人，自行申請進修者計有85人，合計120人，其中男性62人(51.7%)、女性58人(48.3%)。上述120人中計有74人未能於全時進修期間完成學位，包括38名男性及36名女性，主要原因為進修時間不足，尚與性別差異無涉。 | | | | | | | | 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。 | |
| **4-2訂修需求** | **4-2-1解決問題可能方案** | | | 1. 為期兼顧公務人員進修權益及機關需求，修正放寬選送國外及自行申請全時進修之延長期間，並由主管機關逐年按機關業務及公務人員進修情形，核實准予延長修正期間。 2. 考量專題研究對於機關當前業務推動與發展較具立即性實際效益，亦酌予延長選送國外專題研究期間，以符各機關彈性與實際需求。 | | | | | | | | 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. 立法院審查107年度中央政府總預算案決議，依目前本法有關全時進修期間規定，對於赴國外進修人員實有所不足，爰要求本會應開始評估各種狀況而訂定不同之進修年限，以達公務人員個人與國家之雙贏局面。 2. 參考法官進修考察辦法及檢察官進修考察辦法關於全時進修之規定，實任法官選送全時進修期間最長4年、自行申請全時進修期間最長3年；實任檢察官選送及自行申請全時進修間最長均為3年。 3. 108年3月本會對92個中央及地方主管機關進行問卷調查結果，多數機關（72.5%）反映應適度放寬全時進修期間，並衡酌機關及進修人員需要，以放寬至最長3年最為妥適，且應逐年核准，以資嚴謹規範。 4. 108年3月本會拜會5個近年均有國外進修個案之中央及地方主管機關結果，咸認公務人員進修對於增進個人專業知能及促進機關業務推展，均有其必要性，尤以赴國外進修，尚得以提高國際能見度，並利拓展業務及人脈，倘同仁有意願及能力積極進修，均採支持及鼓勵之態度。 5. 108年12月本會調查有全時進修博士學位個案之機關結果，100年至108年全時進修博士學位者計120人，其中僅22人(占21.2%)未履行完竣服務義務即辭職，且大部分(12人)係因未能於獲准之全時進修期間完成學業所致，留任比率達78.9%；另其返回服務機關後對業務之助益程度，其中87人(占83.7%)獲機關認為有六成以上之助益。 | | | | | | | | 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** | | | | 1. 本次修正第10條、第11條之1、第12條，均屬延長公務人員全時進修期間之規定，無論是機關選送或公務人員自行申請入學進修或選修學分，延長期間均為留職停薪，尚不致造成政府預算額外負擔。 2. 在法制整備方面，僅有部分子法包括公務人員訓練進修法施行細則、公務人員訓練進修作業注意事項等，俟完成修法後應予配合修正。 | | | | | | | | 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** | | | | 期能透過修法，以兼顧公務人員進修權益及機關需求，並達公務人員個人與國家之雙贏局面。 | | | | | | | | | 簡要說明政策取向。 |
| **陸、徵詢及協商程序** | | | | | | | | | | | | | |
| **項　目** | | | | **說　明** | | | | | | | | | **備　註** |
| **6-1法案主要影響對象** | | | | 1、本法之適用對象，包括：  （1）各機關（構）學校組織編制中依法任用、派用之有給專任人員。  （2）各機關（構）學校除教師外依法聘任、僱用人員。  （3）公務人員考試錄取人員。  2、本法之準用對象：各機關(構)學校依法聘用人員，商得本會同意準用本法者。 | | | | | | | | | 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. 107年5月24日函請中央及地方各主管機關，就本法第10條、第12條關於全時進修年限修正草案表示意見，計有考試院等10個機關提出書面建議意見，並於同年8月22日邀集立法院等15個具代表性之主管機關，在本會7樓會議室開會討論竣事。 2. 108年3月8日函請中央二級以上機關、各縣市政府及縣市議會等92個主管機關，填復公務人員進修相關規定意見調查表；108年3月26日至29日拜會內政部等5個近年全時進修博士學位人數較多之主管機關，以及司法院與法務部2個司法官進修政策主管機關，並依前開問卷調查及實地訪談結果，於同年4月17日邀集銓敘部等18個具代表性之主管機關，在本會7樓會議室開會討論公務人員進修政策方向及相關規定竣事並獲結論。 3. 109年1月31日邀集銓敘部等16個有關機關，在本會7樓會議室開會研商本會重新擬具之本法第10條、第11條之1、第12條修正草案，經會議討論後業獲共識並作成決議。 | | | | | | | | | 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** | | | | 1、107年8月22日邀集立法院等15個具代表性之主管機關，召開研商公務人員訓練進修法第10條、第12條修正草案會議，結論建議放寬進修期限之對象，限於選送國外進修博士學位及自行申請國外進修博士學位者，期間最長為4年，至於延長期間之核准方式，由本會朝嚴謹規範之方向研議。  2、108年4月17日邀集銓敘部等18個具代表性之主管機關，召開研商公務人員進修相關規定會議，並獲致結論略以，基於時空環境變及部分如研究型機關業務需要，適度調整立法政策，俾供現職公務人員進修取得博士學位之管道。  3、109年1月31日邀集銓敘部等16個有關機關，召開研商本會重新擬具之本法第10條、第11條之1、第12條修正草案會議，決議依本會所擬修正條文草案，照案通過。 | | | | | | | | |
| **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. 有關將機關選送及公務人員自行申請入學進修(不限碩、博士學位)、選修學分期間，由現行規定之2年，延長至多為3年部分，雖將造成進修期間延長而增加申請職務代理人所需之人事成本，惟依現行本法施行細則第12條規定，進修人員於延長進修期間，係留職停薪進修，因此不生機關增加人事經費預算問題。 2. 另將機關選送專題研究期間，由現行規定之最長9個月，延長至多為1年部分，考量選送係機關基於業務需要主動薦送，勢必衡酌機關預算情形，作為是否延長選送國外專題研究期間之參據，對於增加機關經費支出之影響尚屬有限。 | | | | | 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** | | | | | 本法修正通過後，將使公務人員全時進修者較有充裕之時間完成學業，促進個人自我發展，並將所學貢獻服務機關，以達公務人員個人與國家之雙贏局面。 | | | | |
| **7-3對人權之影響** | | **7-3-1憲法有關人民權利之規定** | | | 本修正草案依憲法第18條意旨，就保障公務人員服公職之權利，為更周詳之規範，符合憲法保障人權之意旨。 | | | | | 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及經濟社會文化權利國際公約** | | | 本修正草案係以保障公務人員進修權益，兼顧行政機關裁量權為修正宗旨，符合公民與政治權利國際公約、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。 | | | | | 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消除對婦女一切形式歧視國際公約** | | | 本修正草案係以保障公務人員進修權益，兼顧行政機關裁量權為修正宗旨，符合消除對婦女一切形式歧視公約及聯合國消除對婦女一切形式歧視委員會之一般性意見。 | | | | | 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規定及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 | | | |
| **7-3-4兒童權利國際公約** | | | 本修正草案係以保障公務人員進修權益，兼顧行政機關裁量權為修正宗旨，符合兒童權利國際公約及聯合國兒童權利委員會之一般性意見。 | | | | | 依兒童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兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 | | | |
| **7-3-5身心障礙者權利國際公約** | | | 本修正草案係以保障公務人員進修權益，兼顧行政機關裁量權為修正宗旨，符合身心障礙者權利國際公約及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見。 | | | | | 依身心障礙者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身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。 | | | |
| **捌、性別影響評估**  以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。 | | | | | | | | | | | | | |
| **評估項目** | | | | | | **評定結果** | | | | **備　註** | | | |
| **8-1從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題** | | | | | | 1. 本法有關全時進修期間之規定，係由服務機關及主管機關，依本法所定之要件進行裁量，在制度設計上，裁量要件並未涉及性別因素。 2. 根據本會統計年報，近5年(104年至108年)進修人數之性別比率，男性占49.6%；女性占50.4%，顯示不因性別不同而有顯著差別。 3. 依據本會108年12月調查有全時進修博士學位個案之機關結果：100年至108年選送進修者計有35人，其中男性21人(60%)、女性14人(40%)；自行申請進修者計有85人，其中男性41人(48.2%)、女性44人(51.8%)。選送進修部分，男性多於女性，自行申請進修部分，則女性多於男性，由於選送進修條件與性別並無直接關聯性，其原因可能與選送進修機關業務屬性有關，就目前已選送之機關，例如警察機關、工程機關、交通機關等，男性較女性為多，爰選送之人員以男性較多。 | | | 1.請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。  請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（https  ://www.gender.ey.gov.tw/research/）、「重要性別統計資料庫」（https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會─性別分析」（https://gec.ey. gov.tw  ）。  2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。  3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。  4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。 | | | | |
| **8-2落實性別平等相關法規與政策之內涵** | | | | | | 經查本法修正草案係就公務人員「全時進修期間」作相關檢討，並無以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，內容亦未涉及一般社會認知既存之性別偏見，且「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距甚小，爰本法修正草案尚與落實性別平等相關法規與政策之內涵無涉。 | | | 1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：  (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。  (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。  (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。  2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。  3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。  4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：  (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，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。  例如：為落實CEDAW第11條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。  (2)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。  例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。  (3)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。  例如1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。  例如2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。  5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。 | | | | |
| **玖、性別影響評估結果：**  請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。 | | | | | | | | | | | | | |
| **9-1評估結果之綜合說明** | | | | 有關性別影響評估結果建議事項，本會研處情形如下：   1. 對於已申請或實際進修者，並未徵詢意見，且徵詢對象無區分性別，較難瞭解是否有性別需求差異，建議未來應就已依本法進修者，進行徵詢一節，說明如下： 2. 本會於108年3月實地訪談5個近年均有國外進修個案之中央及地方主管機關，以及司法院及法務部2個司法官訓練進修政策主管機關，除拜會人事主管及相關業務承辦人外，部分受訪機關並邀請實際進修者接受訪談，包括3名男性（行政院農業委員會代表）及2名女性（法務部代表），其他受訪機關則將實際進修者之個案情形以書面資料形式提供。 3. 經進一步瞭解，實際進修受訪者均未表示有性別需求差異，本會未來將持續瞭解已申請或實際進修者是否有性別需求差異之情形。 4. 請本會說明不限取得學位之原因與需求性，是否與性別有關連性，並補充統計過去5年未完成進修之原因以及是否有性別差異一節： 5. 本次修法仍維持公務人員進修「不以取得學位為目的」之政策立場，係經過多次會議研商、各方意見蒐集、委託調查先進國家公務人員進修法制、實地訪談相關主管機關及問卷調查之結果，與性別並無直接關聯性，且在制度設計上，裁量要件主要係以「進修項目是否與業務有關」及「機關是否同意」為主。 6. 依據本會108年12月調查有全時進修博士學位個案之機關結果，100年至108年共計120人全時進修博士學位，其中有74人未能於全時進修期間完成學位，包括38名男性及36名女性，尚無明顯性別差異，主要原因為進修時間不足，且其中有12名全時進修期間結束後未返回服務機關，離職繼續進修，包括4名男性及8名女性。 7. 補充分析女性自行申請之比例顯較單位選送高，且女性受機關選送進修之比例較低一節：依據本會108年12月調查有全時進修博士學位個案之機關結果，100年至108年選送進修者計有35人，其中男性21人(60%)、女性14人(40%)；自行申請進修者計有85人，其中男性41人(48.2%)、女性44人(51.8%)。顯示男性選送之比率較女性高，而女性自行申請進修之比率較選送高，究其原因，考量選送進修條件與性別並無直接關連性，惟就目前已選送進修機關之業務屬性而言，部分機關之男性較女性為多，例如警察機關、工程機關、交通機關等，爰選送之人員以男性較多；至自行申請進修者之性別女性稍多，可見機關裁量是否同意進修之考量因素與性別無涉，本節並依建議補充於8-1項下。 8. 未來放寬進修條件後，不同性別之需求是否有不同，得進一步考量，是否採取不同資源或鼓勵措施，以及建議未來能定期進行評估，是否採取較積極之獎勵措施，避免產生實質不平等之可能性等節：本會均將持續關注未來進修人員性別發展趨勢，評估是否採取不同資源或鼓勵措施，以避免產生實質不平等之可能性。 | | | | | | | | | |
| **9-2參採情形** | | | | **9-2-1**  **說明採納意見後之法案調整** | | | 本草案經性別平等專家學者審查意見略以，修正條文無區分性別，因此其效益亦無區分性別，尚屬合宜，僅請本會補充部分性別統計分析資料，說明本草案之受益對象是否無性別差異及不同之性別需求，爰擬予維持原擬草案條文內容。 | | | | | | |
| **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 109 年 3 月 16 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：邵首席參事玉琴** | | | | | | | | | | | | | |

**【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 | 109年2 月24 日至109 年2 月28 日 | |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | 郭玲惠，國立台北大學法律學系教授，性平法、勞動法與民事法 | |
| 11-3參與方式 | □法案研商會議 □性別平等專案小組　▓書面意見 | |
| **（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填11-4至11-7欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）** | | |
| **11-4正當程序中性別參與之合宜性** | | 業務單位有針對社會各界以及相關機關徵詢意見，並依建議修正，值得肯定，惟對於已申請或實際進修者，並未徵詢意見，且徵詢對象無區分性別，較難了解是否有性別需求差異，建議未來應就已依本法進修者，進行徵詢。 |
| **11-5從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性** | | 執行現況及問題之分析初步合宜，惟建議將「8-1從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題」有關於性別統計之核心內容，移到現況分析；並說明不限取得學位之原因與需求性，是否與性別是否有關連性，例如補充統計過去五年未完成進修之原因以及是否有性別差異。另8-1之分析仍有再斟酌之餘地，由統計數據得知，女性自行申請之比例顯較單位送選高，建議補充分析。 |
| **11-6落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性** | | 因為修正條文無區分性別，因此其效益亦無區分性別，目前合宜，惟由目前取得學位之統計得知，女性進修之意願雖與男性接近，但受機關派任之比例較低，且未來放寬學位之進修條件後，不同性別之需求是否有不同，得進一步考量，是否採取不同資源或鼓勵措施。 |
| **11-7綜合性檢視意見** | | 本草案目標明確，亦有初步統計分析以及法案的徵詢意見，值得肯定，惟本草案之受益對象是否無性別差異以及不同之性別需求，皆有再行補充統計分析之必要性，建議未來能定期進行評估，是否採取較積極之獎勵措施，避免產生實質不平等之可能性。 |
| **（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） 郭玲惠** | | |

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。

**考選部108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），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。
3. 本部108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 | 106年 | 107年 | 108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) | 80％ | 100％ | 100％ |
| 實際值(Y) | 100％ | 100％ | 100％ |
| 達成度(Y/X) | 125％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

106年本部重要任務編組委員會共計25個、107年計23個、108年計24個，均賡續維持任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 | 106年 | 107年 | 108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％ | 87.50％ |
| 達成度(Y/X) | 100％ | 100％ | 102.94％ |

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8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87.50％，已達預期目標值，達成度102.94％。

(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。據悉內政部警政署已委託中央警察大學辦理警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準研究案，預定109年12月25日完成。

3.檢討及策進作為：

由於本案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，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 | 106年 | 107年 | 108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 | 100％ | 100％ |
| 實際值(Y) | 1 | 100％ | 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108年賡續檢視107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26科應試科目，131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，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板印象，在不影響測驗效能的前提下，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 | 106年 | 107年 | 108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) | 75％ | 85％ | 90％ |
| 實際值(Y) | 93.06％ | 96.51％ | 98.03％ |
| 達成度(Y/X) | 124.08％ | 113.54％ | 108.92％ |

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108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108年度特種考試地方政府公務人員考試止，計播映34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108年職員總數為203人，具有性別平等教育訓練時數者計199人，其整體性別平等教育訓練覆蓋率為98.03％【(199÷203) x100％】，108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，固定派員參加院部會相關性別通識教育課程，不定期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 | 106年 | 107年 | 108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％ | 100％ |
| 達成度(Y/X) | **-** | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

於108年10月24日辦理監試法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 | 106年 | 107年 | 108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 | 3 | 4 |
| 達成度(Y/X) | 100％ | 300％ | 400% |

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31則。

(2)108年5月底完成「107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「107年考選部性別統計指標」及「107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54表；較107年新增6張表)上載提供應用。

(5)完成「107年國家考試性別統計分析」、「國家考試身心障礙應考人性別分析」、「近3年考選部職員性別統計分析」及編製「100年至107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：

109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4屆性別平等專案小組委員11人，其中男性委員6人，女性委員5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「監試法修正法案之性別影響評估」、「檢視107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「109至112年推動性別平等工作計畫」等議題，108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73點結論性意見與建議，要求各部會所屬委員會已達成三分之一比例者，研訂提升性別比例，朝向40%邁進；未達成三分之一性別比例者，配合研議相關措施等。本部24個委員會（小組）性別比例均已達成三分之一比例，其中有22個委員會已達40%，後續俟各委員會委員任期屆滿重新聘任時，將逐次提高性別比例，以期符合更高比率。

1. **對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢**

108年3月20日召開考選部國家考試性別平等諮詢委員會，委員就108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，並請用人機關補充資料：(1)依真實職業資格3要件逐項說明，以釐清那些真正職業需求無法被不同性別取代。(2)對於取消分定男女錄取名額部分再詳盡規劃，以逐年檢視相關指標改善程度及達成率。(3)精確計算近3年轉調離退男女比例及法警體適能測驗男女通過率。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108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**
5. 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。
6. 為持續提供安心、貼心及友善的哺育環境，本部所屬哺集乳室積極參加臺北市政府衛生局優良哺集乳室認 證活動，經評鑑小組書面審查及實地評核後，獲頒3年優良哺集乳室認證標章（認證效期自105年9月至108年8月止）；108年度哺集乳室認證作業，業於7月2日配合衛生局評鑑小組進行實地認證完成，再次獲優良哺集乳室認證標章(認證效期自108年8月至111年11月止)，本部將持續推動支持友善哺育環境之相關措施。
7. **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108年度推動性別平等工作成果報告**

* 1. **依據**

1. 考試院推動性別平等實施計畫（104至108年度）。
2. 本機關108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：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% |
| 108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/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108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)，均符合委員任一性別比例不低於三分之一原則，且其中本部法規委員會、本部第4屆性別平等小組、公務人員退休撫卹基金管理委員會、公教人員保險監理委員會……等12個委員會任一性別比例已超過40%。

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% | 106年 | 75% | 76.16% | 101.55% |
| 107年 | 80% | 81.59% | 101.99% |
| 108年 | 90% | 90.14% | 100.16% |

2.辦理情形：

（1）為推動性別平等業務，本部於107年12月26日訂定之108

年度職員訓練實施計畫，業將性別主流化訓練課程納入，

108 年計辦理1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﹕

A.實體課程︰

本部於108年5月30日邀請國立臺北大學法律學系郭教

授玲惠講授「性別平等進階課程」；所屬公務人員退休撫

卹基金管理委員會於同年8月27日邀請勵馨基金會王副

執行長玥好講授從小紅帽與大野狼的故事談性侵／性騷

擾防治。

B.性別議題電影觀賞：

108年7月15日播放種族歧視與性別歧視主題之美國電

影「關鍵少數」。

C.轉知並鼓勵同仁參加由世新大學性別研究所舉辦之性別

平權及性騷擾防治議題講座，計4場次。

D.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，並鼓勵同仁自行至行政院性別平等處、文官e學苑

及e等公務園等網站線上學習性別平等相關課程。

（2）108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329人，覆蓋率達90.14%（其中參加實體課

程147人比率為40.28%、參加性別議題電影觀賞49人比率

為13.43%、參加線上課程133人比率為36.43%）。

3.檢討及策進作為：

本部於訂定本（109）年度推動性別平等工作計畫時，業參酌108年度性別平等教育訓練覆蓋率之達成目標值，以及促進性別平等之目標，爰維持本部及所屬機關職員90%覆蓋率為宜，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) | 106年 | 100% | 100% | 100% |
| 107年 | 100% | 100% | 100% |
| 108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108年函陳考試院審議之法律案件計有「政務人員俸給條例草案」1案，已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 | 106年 | 1 | 1 | 100% |
| 107年 | 1 | 1 | 100% |
| 108年 | 1 | **1** | 100% |

2.辦理情形：

選擇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108年性別統計指標，係新增「歷年全國原住民族任公務人員概況按各類人員分」(如附表2)，以近10年資料，按原住民族任公職類別(行政人員、法官或檢察官、警察人員、生產事業分類職業人員、交通事業資位人員、金融人員、醫事人員等7類)，依性別分類進行交叉編製，觀察兩性原住民族任公職之類別差異及近10年之變動情形。統計結果，進10年原住民族女性任公職情形，以擔任「行政人員」最多，所占比率約在八成三至八成五之間；男性則以擔任「警察人員」所占比率最多，均在六成至六成六之間，新增統計表業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，提供各界參用。

3.檢討及策進作為：

賡續定期檢視本部業管統計資料，以跨統計複分類思維，

增加性別與其他變項交叉分析，109年預擬增加「歷年身心障

礙者任公務人員概況按各類人員分」1表，以觀察兩性身心障

礙者任公職之類別差異及近10年之變動型，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**

1. **本部性騷擾事件申訴處理委員會（以下簡稱申訴會）組成事宜**

依本部及所屬機關性騷擾防治申訴及調查處理要點第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。全體委員9人（按:以108年12月31日為基準），任期為107年9月1日至109年8月31日，其中女性為5人，比率為55.56%；男性為4人，比率為44.44%，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。

1. **本部性別平等小組（以下簡稱性平小組）改組事宜**

依性平小組設置要點第3點規定，性平小組置委員15人至17人，其中任一性別委員比例不得少於三分之一。茲以性平小組委員任期係於108年4月17日屆滿，爰於108年4月間依規定辦理性平小組改組事宜，且循例由17人組成，其任期為108年4月18日至110年4月17日，其中女性為10人，比率為58.82%；男性為7人，比率為41.18%，業符合性平小組設置要點第3點所定任一性別委員比例不得低於三分之一之規定。

1. **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108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20次及第21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。

**伍、其他重大或特殊具體事蹟**

1. **108年公教人員保險宣導說明會辦理情形：**

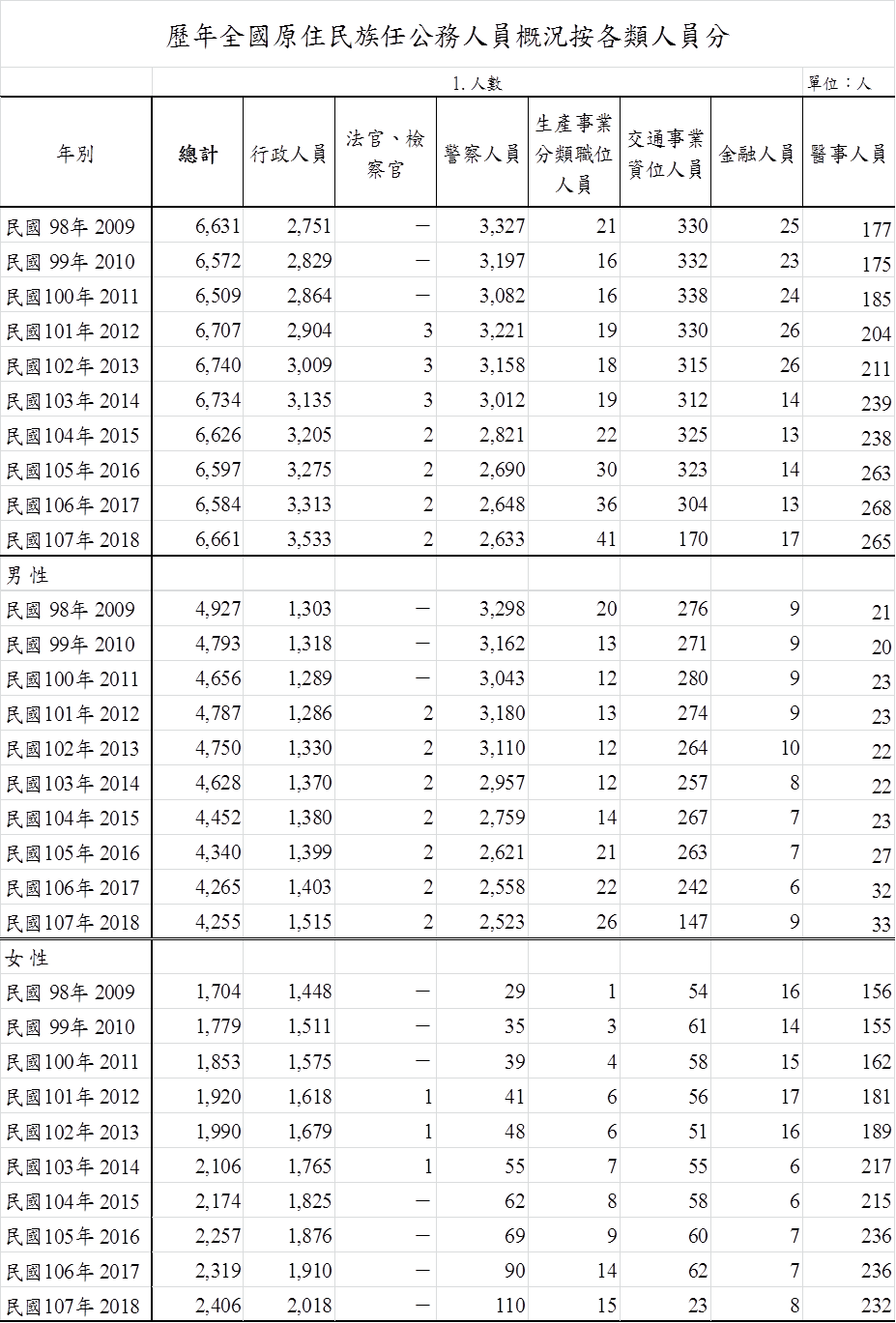
為使公教人員保險（以下簡稱公保）之被保險人瞭解育嬰留職停薪津貼之制度內容，並落實「夫妻雙方如均為公保被保險人，得於不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼」之相關請領規定，本部每年均持續督導公保承保機關(臺灣銀行股份有限公司)辦理育嬰留職停薪津貼宣導說明會，使被保險人能充分瞭解並善用是項制度，並鼓勵男性被保險人提出申請，以促進性別平等之政策目標。108年度承保機關共計辦理18場宣導說明會，參加人數計1,804人；未來亦將持續督導公保承保機關辦理相關宣導。

1. **運用世新大學性別研究所之相關資源推動性別平等教育及性騷擾防治等工作業務**

為增進本部同仁有關性別平權及性騷擾防治之觀念，本部除辦理相關訓練課程外，尚運用世新大學性別研究所之相關資源，對於其於108年4月、5月及9月間舉辦之多場次性別平權及性騷擾防治等議題相關講座，主動蒐集講座資訊，以電子郵件轉知本部同仁，並鼓勵踴躍參與。

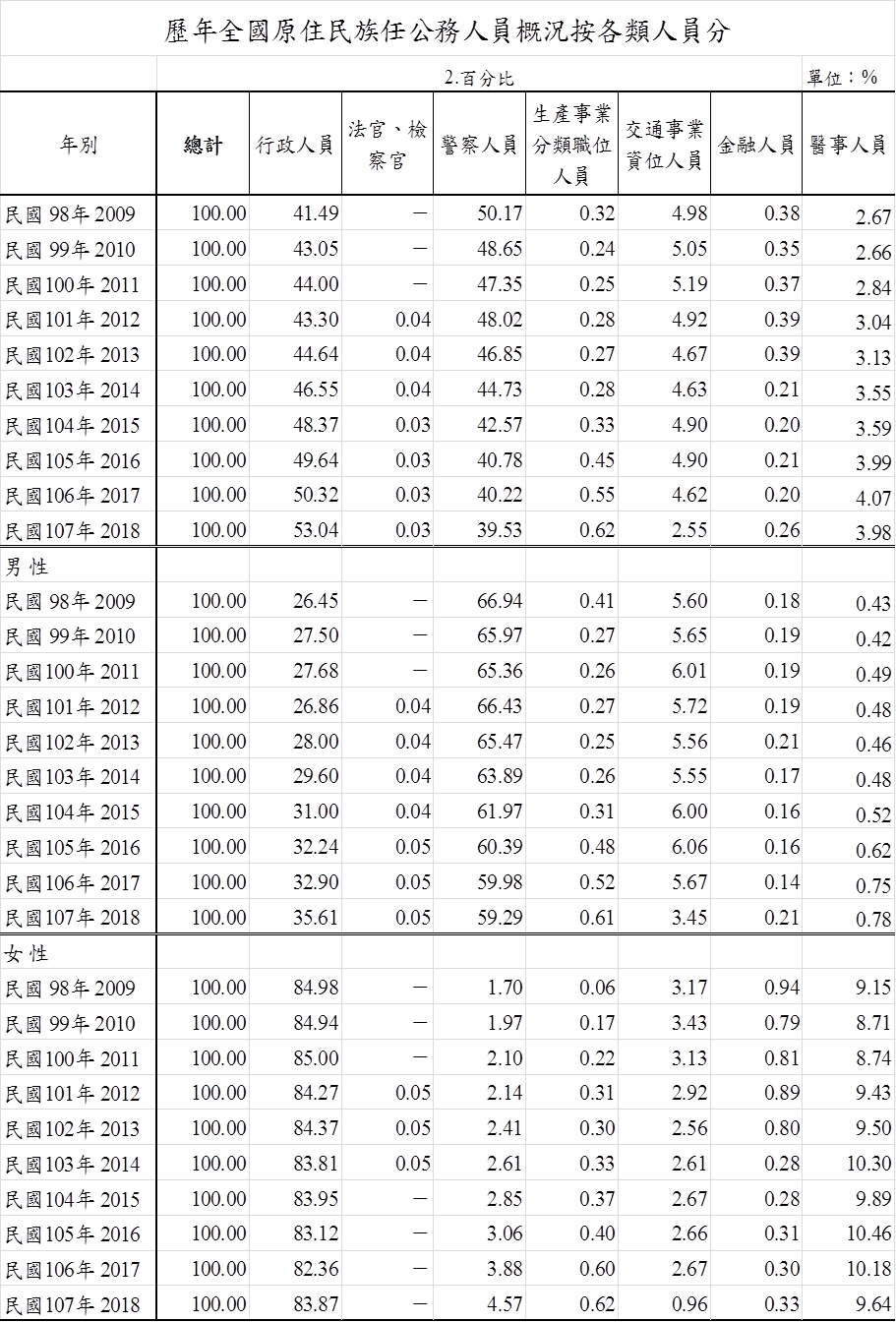
附表1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序號 | 機關 | 委員會(小組)名稱  **銓敘部暨所屬機關各委員會委員任一性別比例調查表** | 任期起訖 | 總人數 | 男性人數 | 女性  人數 | 男性  比率  (%) | 女性  附表1  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 | 1081005迄今 | 10 | 4 | 6 | 40 | 60 | 是 | 2 |
| 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 | 1080701-1100630 | 15 | 10 | 5 | 66.67 | 33.33 | 是 | 2 |
| 4 | 銓敘部 | 108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 | 1080701-1090630 | 11 | 6 | 5 | 54.55 | 45.45 | 是 | 1 |
| 5 | 銓敘部 | 銓敘部108年工友考核委員會 | 1080101-1081231 | 9 | 5 | 4 | 55.56 | 44.44 | 是 | 1 |
| 6 | 銓敘部 | 銓敘部108年員工膳食管理委員會 | 1080101-1081231 | 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 | 1081221-1111220 | 6 | 4 | 2 | 66.67 | 33.33 | 是 | 2 |
| 8 | 銓敘部 | 銓敘部第1屆勞資會議 | 1060113-1100112 | 10 | 5 | 5 | 50.00 | 50.00 | 是 | 1 |
| 9 | 銓敘部 | 資訊安全管理制度資訊安全委員會 | 1080823迄今 | 11 | 7 | 4 | 64.64 | 36.36 | 是 | 2 |
| 10 | 銓敘部 | 銓敘部108年度考績委員會 | 1090101-1091231 | 23 | 10 | 13 | 43.48 | 56.52 | 是 | 1 |
| 11 | 銓敘部 | 銓敘部第36屆人事甄審委員會 | 1081108-1091107 | 23 | 11 | 12 | 47.83 | 52.17 | 是 | 1 |
| 12 | 銓敘部 | 銓敘部性騷擾事件申訴處理委員會 | 1070901-1090831 | 9 | 4 | 5 | 44.44 | 55.56 | 是 | 1 |
| 13 | 銓敘部 | 銓敘部訴願審議委員會 | 1080101-1091231 | 15 | 10 | 5 | 66.67 | 33.33 | 是 | 2 |
| 14 | 銓敘部 | 銓敘部法規委員會 | 1070601-1090531 | 19 | 9 | 10 | 47.36 | 52.63 | 是 | 1 |
| 15 | 銓敘部 | 銓敘部第4屆性別平等小組 | 1080418-1100417 | 17 | 7 | 10 | 41.18 | 58.82 | 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 | 1080501-1100430 | 17 | 9 | 8 | 52.94 | 47.06 | 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 | 1080701-1090630 | 15 | 7 | 8 | 46.67 | 53.33 | 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 | 1080101-1081231 | 15 | 6 | 9 | 40.00 | 60 | 是 | 2 |
| 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 |



附表2

附表1



**公務人員保障暨培訓委員會108年度推動性別平等工作成果報告**

* 1. **依據**

1. 考試院推動性別平等實施計畫（104至107年度）【按：考試院秘書長107年9月4日考臺法字第10700078342號函，實施期程延長1年】。
2. 公務人員保障暨培訓委員會108年推動性別平等工作計畫。
   1. **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：本會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 | 年度別  （年） | 目標值  （X） | 實際值  （Y） | 達成度  （Y/X） |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| （本會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/本機關暨所屬各機關委員會總數）×100％ |  |  |  |  |
| 108 | 100％ | 100％ | 100％ |
|  |  |  |  |

2.辦理情形：

依行政院婦女權益促進委員會會議通過之「性別平等綱領」，揭示推動中央各級委員會的組成應符合「任一性別比例不少於三分之一原則」，茲經統計本會暨所屬機關各任務編組委員會（含小組）之委員人數任一性別比率，均符合上述原則，詳細情形請參閱下表：

**本會暨所屬機關各委員會之性別比率統計表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **名稱** | **總人數** | **女性人數** | **女性比率** |
| **本會委員會** | **15** | **5** | **33.33％** |
| **本會甄審及考績**  **委員會** | **15** | **7** | **46.67％** |
| **本會性騷擾申訴**  **處理委員會** | **11** | **6** | **54.55％** |
| **本會國家賠償事件**  **處理小組** | **5** | **2** | **40.00％** |
| **本會性別平等小組** | **11** | **5** | **45.45％** |
| **本會模範公務人員**  **審議小組** | **20** | **9** | **45.00％** |
| **國家文官學院甄審**  **及考績委員會** | **15** | **10** | **66.67％** |
| **中區培訓中心甄審**  **及考績委員會** | **7** | **4** | **57.14％** |
| **中區培訓中心性騷**  **擾申訴處理委員會** | **7** | **4** | **57.14％** |

3.檢討及策進作為：

賡續積極鼓勵本會暨所屬機關各任務編組委員會（含小組）持續符合性別比例要求。

**（二）關鍵績效指標2：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％ | 106 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 108 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

（1）108年公務人員考試錄取人員基礎訓練共開辦129班，並辦理5場次輔導人員專業職能講習，經統計有121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。

（4）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、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約及身心障礙者權利公約）」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5,711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、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約及身心障礙者權利公約）」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。

**（三）關鍵績效指標3：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％ | 106 | 68％ | 100％ | 147％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 108 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

（1）108年度各項晉升官等訓練共開辦98班，班務輔導員計196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）108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、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約及身心障礙者權利公約）課程，除受訓學員4,495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、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約及身心障礙者權利公約）」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。

**（四）關鍵績效指標4：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％ | 106 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 108 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

108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，10,206人參訓，均安排「性別主流化」、「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、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約及身心障礙者權利公約）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，108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，並依不同層級之受訓人員，定有難易不同之教材內容與教學方式。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。

**（五）關鍵績效指標5：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％ | 106 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 108 | 100％ | 100％ | 100％ |

2.辦理情形：

高階公務人員108年訓練計開辦3班，41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。

**（六）關鍵績效指標6：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％ | 106 | 35% | 46% | 131% |
| 107 | 35% | 41% | 117% |
| 108 | 35% | 41.5% | 119% |

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，同時兼顧就業服務法不得以性別為由予以歧視，爰於高階文官培訓飛躍方案108年訓練計畫發布時，函請各機關推薦同仁參訓時應「併同考量性別衡平」，以達促進性別平權之目標。108年度參訓人數共計41人，女性參訓人數為17人，女性簡任高階公務人員參訓率達41.5%，目標達成度為119%。

（2）另108年高階文官培訓飛躍方案開辦管理、領導及決策發展訓練3種班別，訓練對象分別為簡任第十職等至第十一職等、簡任第十二職等及第十三職等、第十四職等人員。管理發展訓練結訓人數23人，其中男性10人，比率43.48%，女性13人，比率56.52%；領導發展訓練結訓人數17人，其中男性13人，比率76.47%，女性4人，比率23.53%；另決策發展訓練結訓人數1人，為男性。

3.檢討及策進作為：

賡續配合計畫發布並函請各機關薦送簡任高階公務人員參訓時考量性別衡平，以達促進性別平權之目標。

**（七）關鍵績效指標7：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% |
| 108 | 100% | 127% | 127% |

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。108年度總報名人數為118人，其中女性39人，占33.1%；錄取人數為43人，其中女性錄取18人，占41.9%，目標達成度為127%。

（2）另108年高階文官培訓飛躍方案管理發展訓練報名人數為81人，其中女性報名29人，比率為35.8%；錄取人數為23人，其中女性錄取13人，比率為56.5%。領導發展訓練報名人數為28人，其中女性報名9人，比率為32.1%；錄取人數為15人，其中女性錄取5人，比率為33.3%；決策發展訓練報名人數為9人，其中女性報名1人，比率為11.1%；錄取人數為5人，均為男性。

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，以持續促進女性簡任高階公務人員參訓。

**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％ | 106 | 75％ | 79.12％ | 105.5％ |
| 107 | 80％ | 91.02％ | 113.7％ |
| 108 | 90％ | 91.46％ | 101.6％ |

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特別辦理性別平等教育欣賞之課程，並於108年7月3日下午，在本會7樓會議室播放「性別平等教育影片­‑厭世媽咪日記」，主要使同仁深思母職的辛勞與責任，並破除性別刻版印象，期從家務分工案例探討性別平等意涵，及培養正確的兩性觀念，本次參加人數共計74人。

（2）108年7月12日上午於國家文官學院行政大樓1樓菁英講堂，辦理本會及所屬機關108年度性別主流化訓練課程，邀請國立臺北大學法律學系郭教授玲惠主講「CEDAW施行法－實質平等、直接與間接歧視」。本次課程以觀賞影片【關鍵少數】，並就影片內容以分組討論及心得分享方式進行。上開影片由郭教授玲惠講座推薦，內容敘述職場上種族膚色及女性主管領導等性別歧視相關議題。又為擴大訓練學習成效，透過視訊方式，本會與國家文官學院、中區培訓中心同步施行，參加人數共計120人。

（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108年度，本會及所屬機關同仁共計131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），並督促同仁參加實體或線上相關訓練。

**（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 | 年度別  （年） | 目標值  （X） | 實際值  （Y） | 達成度  （Y/X） |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| （本機關及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數/本機關及所屬機關報院法律案件數）×100% |  |  |  |  |
| 108 | 100％ | 100％ | 100％ |
|  |  |  |  |

2.辦理情形：

108年本機關及所屬機關無修訂法律案，爰無辦理法案及性別影響評估案件數。

3.檢討及策進作為：

依規定於辦理法律案修訂時，辦理法案及性別影響評估。

**（三）關鍵績效指標3：性別統計指標項目新增數**

1.目標達成情形：

| 衡量標準 | 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 | 106 | 2 | 2 | 100％ |
| 107 | 1 | 1 | 100％ |
| 108 | 1 | 1 | 100％ |

2.辦理情形：

新增「身障特考考試錄取人員保留受訓資格人數及性別比率」之統計指標，已於108年12月31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。

**（四）關鍵績效指標4：配合行政院「重要性別統計資料庫」之建置，辦理2項指標項目統計資料之發布**

1.目標達成情形：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 衡量標準 | 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％ | 106 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 107 | 100％ | 100％ | 100％ |
| 108 | 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108年6月21日及28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**

1. 108年12月16日修訂「公務人員考試錄取人員訓練期間遭受性騷擾事件處理須知」：基於本會係考試錄取人員訓練主管機關之立場，前於105年6月24日訂定、107年2月12日修訂「公務人員考試錄取人員基礎訓練（含性質特殊訓練之集中訓練）期間遇有性騷擾事件之處理須知」在案。為應實務需要，該須知依性別工作平等法重行修訂名稱、規範範圍、名詞定義及因訓練而遭受性騷擾之受理機關等，並通函各機關查照辦理。嗣將隨時檢討，以符實務需要。
2. 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109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「班務經營與輔導」或「班務活動」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；規劃於109年辦理8場輔導人員專業職能講習（考試錄取人員基礎訓練5場及各項晉升官等訓練3場），270人次輔導員參加（考試錄取人員基礎訓練120人次及各項晉升官等訓練150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。
3. 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，函請各機關推薦同仁參訓時應併同考量性別衡平，以達促進性別平權之目標；本會亦於相同資格條件下，優先錄取女性簡任高階文官，以達促進性別平權之目標。108年女性公務人員參加高階文官培訓飛躍方案之比率為41.5%，較女性報名比例33.1%為高。
4. 按年進行性別統計及分析，並作為政策規劃之參考：本會每年均進行性別統計及分析，包括基礎訓練、升官等訓練、全國公務人員訓練進修之人數及性別統計等資料，並依據統計數據繪製各種性別圖像，以及進行提要分析；另每季均將各季之統計結果公告於本會全球資訊網「性別平等專區」，至於統計年報則於隔年6月公告於本會全球資訊網，除作為政策規劃之參考外，亦提供各界參考運用。