

考試院性別平等委員會第 22 次會議紀錄

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

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（曾常務次長慧敏代）、周委員弘憲、郭委員芳煜、張委員瓊玲、羅委員燦煥、吳委員志光、范委員國勇、葉委員德蘭、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、楊委員玉珍

列席機關：

考選部：彭副司長鴻章、陳主任盛能

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、王主任雪芳、吳專員明瑜

公務人員保障暨培訓委員會：陳專門委員政德、呂科長宜樺、陳專員龍智

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 21 次會議紀錄。

葉委員德蘭：張委員瓊玲所提臨時動議「……就配偶之一方因傷病須『侍奉』……」，該「侍奉」文字是否改為「照顧」，語意上較符合性別平等意旨，建議修正。

張委員瓊玲：同意葉委員之建議。

決定：上（第 21）次會議紀錄依葉委員意見修正後確定。

二、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。

決定：本報告備查。

三、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。

闕主任惠瑜：本室鑒於這 10 年來女性公務人力逐漸增加，所以研撰本分析報告，整篇報告資料分析來源主要係來自銓敘部年報的數據資料，其中報告的相關重要事項已節錄於議程本室報告內容，請委員參閱。

陳委員明莉：首先肯定統計室提出這麼詳細的報告，但是從這篇報告的數據發現，在 107 年年齡結構有很明顯的變化，像是高齡者增加、自願退休者減少等，不曉得這樣的現象跟年改是否有關，建議針對年改對於公務人員年齡結構的影響做一探討與分析。

周委員弘憲：回應陳委員之提問，因為這份報告資料係統計至 107 年，而年改是 107 年 7 月 1 日才施行，所以應該再等 2、3 年以後，才比較能夠看出年改對公務人員平均退休年齡、提早退休或延後退休之影響，且因為本報告大半部分所統計分析者皆在 107 年 7 月 1 日年改施行以前，因此比較難以年改作為指標加以分析。

羅委員燦煥：個人也是很肯定統計室這篇報告，的確讓我們對公務人員的性別圖像有一個比較清晰的認知，所以本報告算得上是公務人力性別方面相當重要的資訊。我在閱讀本報告 summary 的時候，發現在議程第 37 頁（五）5.「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……」，請教造成這樣現象的原因，是否係因為政策或法規因素所致？有時候人事流動太頻繁會造成經驗沒辦法累積，經驗沒辦法累積又會造成行政效能達成率不如預期地理想。因此，我想瞭解人員經常性調動是否為

政策上的必然，或是有其他的原因，我個人認為公務人員如果能夠從職務上充分累積經驗，相信其工作表現會更好。

關主任惠瑜：羅委員所提公務人力調動的問題，相關資料可見本室另附報告第 48 頁以下各機關人事調動統計表，其中包括行政機關或公營事業或是學校間調動之情形，尤其是行政單位或是學校，所謂的調動是指從他機關調進或調至他機關，因此若是要深究它的內涵，可能要實際去瞭解調動人員背後的需求因素，本室後續將針對相關數據去做蒐集瞭解。

楊委員雅惠：本席也肯定這篇報告，不過本篇報告主要著重於公務體系內部的比較，如果未來能夠將整個社會性別比例納入比較，相信會讓整篇報告的參考價值更為提高。舉例來說，報告裡面提到說女性公務人力逐年增加，係就個別如行政類科女性比例增加等現象加以探究，然若是針對全國歷年來女性占全國人口比例做比較，則可以知道女性公務人員增加，相較一般非公務人員增加之對照情形；再舉例來說，該另附報告第 29 頁提到公立學校職員女性公務人力占全國女性公務人力比例之分析，如果能進一步對比分析私立學校之情形，相信更能看出公務人力之性別結構跟全國人力性別結構之差異，以及公務部門與一般社會行業間勞動力之消長情形。

吳委員志光：我印象中人事管理方面，好像有辭職要勾原因這樣的選項，但調職是否需要檢討其原因或有否蒐集這類資訊之必要，就沒有相關的印象。此部分的調查，或許跟性別統計無關，但似乎仍值得人事單位就此進行長期之瞭解研究。此外，個人認為就調職部分可以補充的性別統計資料，諸如比較地方特考跟高普考任職分發之差異，即可得出一些端倪，像一般人多以地方特考做為進入公職之跳板因此即便同時取得好幾個公務員資格的人，如果他想去中央部會或是離家近的單位，一俟特考綁 6 年期滿，就可以

看到找缺調動之情形；至於高普考則是另外一番景象，其分發單位中央或地方都有可能，因綁的時間不像地方特考那麼長，因此考上高普考後調職意願就不像地方特考那麼高，或是限制轉調年限一到就馬上調走的情形不像地方特考那麼普遍。另外跟服公職人員的年齡也有關，年紀較長的公務人員相較年輕者，調職意願較低。所以我們現在如果運用一些大數據分析的方法，應較能進一步瞭解公務人員調職之原因與動機，相對所取得的統計數據也更為完整。

葉委員德蘭：接續剛剛楊委員的建議，對於很多女性公務人員來說，這篇報告對她們來說，是鼓勵她們的一篇很正面的文獻，也如同楊委員所講，我們是不是需要在更大的框架下看到，這些女性公務人員即使人數增加了，但她們所處的困境是否因此被突破了，也須加以關注。我舉三個不同的切入角度，提供思索：一、女性公務人員委任到薦任、薦任到簡任，從前一官等晉陞到現任官等，需要多少年的時間；警佐晉陞到警正，其間花了多少年。這個統計數據如果有的話，再去對照男性公務人員晉陞到高一官等需要多少年之相關資料。二、女性公務人員之教育程度在各官等之分布情形如何，教育程度對其晉升高一官等，是否有所助益？當然同前所述，也需要取得男性公務人員之相關數據以為對照。三、公務人員提早退休人數，男、女性別比例是多少？還有延後退休之人數？另外免職、撤職或資遣的人數，男、女性別比例如何？或是前揭各類人員占整個女性退休人員之比例是如何？這樣的統計可以看得出來兩性在整個公職生涯中，比如說是因為職場上行為不端被免職或撤職比例之對照。做這樣的研究，正如同剛剛楊委員所提在一個更大的框架下看到男性或女性公務人員職場上的表現或困境。

吳委員志光：請各位委員看一下另附報告第 54 頁附表

8、9、10 的比較是非常有趣的，簡單的講，整體而言女性占整個公務人員考試的錄取率之比例，以附表 10 來看，平均約占 6 成到 7 成左右，這跟我們一般人的認知大致相符。有意思的是，附表 9 男性不管是報考高、普、初考或地方特考，錄取率都比女性高，個人解讀此現象應係源自於不同性別報考不同類科所導致。舉例來說以女性報考占大宗之一般行政或一般民政類科，其競爭程度非常激烈，但是男性如果報考農業行政類科，或是技術職組或土木職系之相關類科，該等類科多半存在缺人，甚至是到考人數比需求人數還低之情況。因此研判男性大多報考錄取率較高之職系或類科，而導致如附表 9 男性錄取率高於女性，不同於一般人認知女性報考公務人員考試錄取率較高印象之情形發生。因此建議未來統計分析方法能更為細緻，以避免導出類似前揭男性報考公職考試之能力優於女性與常情不符之結論。

黃委員翠紋：幾個問題想請教統計室，首先是議程第 36 頁（三）倒數第 3 行：「……整體觀察，全國女性仍會呈增加之勢，其中又以約占 65% 之行政機關女性人力肯定會持續增加。」又議程第 37 頁（五）結語部分 7：「行政機關女性任警察行政機關者，逐年增加比率最為快速……。」其中「行政機關」範疇所指為何？我們報告當中分析了多少的行政機關？以及 65% 之行政機關女性人力肯定會持續增加，又代表如何的意涵？其次，議程第 37 頁（五）結語部分 2：「女性在衛生醫療機構及公立學校職員占很大比率……，女性之重要性可見一斑。」該前段的敘述本來只是反映長期以來公立學校教職員以及公立衛生醫療機構諸如護理人員以女性居多等情況，甚至女性從大學開始，其所就讀之科系，即呈現此等性別差異，故此性別差異之現象也會延續到嗣後彼等就業階段。但是此現象是否必然會導出「女性之重要性可見一斑」的結論，有待斟酌。再

者，同前揭議程第 37 頁（五）結語 7.「行政機關女性任警察行政機關者」之部分，按警察特考用人機關之範圍，除了警政署外，還包括消防署及海巡署人員，因此該「警察行政機關」是否與前揭警察特考用人機關之範圍相同？或僅限於警政署及所屬警察機關？最後針對議程第 37 頁（五）結語 8.「政府近年來努力提升對女性公務人力各項福利政策，……」其實女性公務人力增加，尤其警察機關相較其他行政機關所占比例本來就最高，探究其原因係因為女性對到政府部門服務本身即有高度的意願，倒不是因受政府提升對女性公務人力各項福利政策的誘因吸引所致因此前揭「政府近年來努力提升對女性公務人力各項福利政策，……」的敘述，建議參酌修正。

關主任惠瑜：首先回應黃委員 3 個提問，其一有關本報告「行政機關」之內涵，請委員可參閱另附報告第 52 頁附表 6 表頭所列一般行政機關、外交僑務及社會福利等 10 類機關，即為本報告所指涉之「行政機關」。其二，行政機關中之警察機關，相關資料請參閱同前附表 6，可見女性公務人員比例 10 年來從 8.49 上升到 10.91，明顯呈現增加之趨勢；又警察行政機關女性公務人員不同官等（警監、警正、警佐）人數及比例之相關資料，亦可參閱另附報告第 53 頁附表 7。其三，整體在衛生醫療機構及學校服務之女性公務人員比例占 75%，也反映了長久以來女性公務人員以服務於這 2 類機關占最大宗之情形，此部分統計與實況確屬相符。其次就楊委員及葉委員所提，未來可朝女性公務人力與全國女性就業人口對比分析方向精進之建議，固然本篇報告也有提到女性公務人力占全國女性就業人口比例，由 2.89% 增加至 2.96%，且其中並就女性年齡 22 歲至 60 歲之實際就業分布等情形予以分析，但分析之深度跟廣度仍有精進的空間，未來會朝委員提示諸如委升薦、薦升簡之在職年資、提早退休之性別差異等方向繼續努力。再者

就吳委員所提公務人員調職原因之分析建議，也頗有研究價值，提供本室未來進行相關統計分析一個相當好的題材。

羅委員燦煥：本篇統計室的報告就是一條 baseline，因為目前看到的是比較偏向性別統計的部分，而相對我們在進行性別主流化的另外一個工具就是性別分析，它所進行的就是所謂非量化或者比較質性的討論，所以我們未來在現在所建立的良好基礎上，針對這些數字所給我們的困惑或是驚喜或是不解，我們就可以透過這些質性的方法來分析這些現象。另外就議程第 71 頁附表 2 歷年全國原住民任公務人員比例分析資料，想請教的是，因為我們現在在做性別分析的時候，已經開始著重其交織性，也就是性別、族群、年齡等因素之交叉分析，所以該附表 2 告訴我們性別與族群之交織狀態，如果再進一步看一下該附表，可以觀察到男性原住民跟女性原住民進入公部門的比例，大概是 2 到 4 倍之比，且就服務的類別，女性原住民以當行政人員居多，而男性原住民則絕大部分當警察人員。針對這樣的性別圖像我們進一步做性別分析，是否有可能得到一個結論是說，我們男性原住民是靠身強力壯的生理特質取得警察這樣的工作，如果是的話，我們主管機關針對這樣一個現象，政策上是要鼓勵或是做其他調整例如引導部分人員改任行政職人員等，都是可以思考的方向。總之，透過本篇報告資料進一步做探討，相信對整體公務人力資源的運用甚至是未來方向之引導、型塑，都有很大的幫助。

闕主任惠瑜：感謝羅委員對原住民任公務人員議題之關注，本室甫於 108 年 7、8 月就原住民任公職之人力結構相關議題提出專題報告，會後再向羅委員請益。

周委員弘憲：針對委員所提委升薦、薦升簡要歷經多少年，或是教育程度對陞遷影響，以及提早退休與免職、撤職或資遣等各方面男女性別之差異分析，未來會參考國外相關資料，就委員所提這幾部分加以精進，提供委員會參考。

決定：本報告備查，各委員意見請本院統計室及所屬部會參考。

四、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。

決定：本報告備查。

五、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。

決定：本報告備查。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 3 時 15 分

主席：伍錦霖