**考試院性別平等委員會第23次會議議程**

時間：中華民國109年8月12日下午2時30分

地點：本院傳賢樓10樓會議室

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第22次會議紀錄。（印附議程第2頁至第10頁）

二、本院性別平等委員會第22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11頁至第21頁）

三、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。（印附議程第22頁，考試院性別統計指標及性別圖像中、英文版另附）

四、銓敘部辦理「公務員服務法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第23頁至第34頁）

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

**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、羅委員燦煐、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。

羅委員燦煐：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。

闕主任惠瑜：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。

闕主任惠瑜：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。

羅委員燦煐：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

考試院性別平等委員會第22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 |
| 109年4月29日 | **報告事項第一案****宣讀本院性別平等委員會第21次會議紀錄，報請查照。**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。 | **上（第21）次會議紀錄依葉委員意見修正後確定。** | **考試院（性別平等委員會）**遵照委員意見修正完成本院性別平等委員會第21次會議紀錄。 | 建請結案 |
| 109年4月29日 | **報告事項第三案****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，整篇報告資料來源係自銓敘統計年報的數據，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。羅委員燦煐：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。闕主任惠瑜：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？不知道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，過去有相關研究顯示，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，而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。闕主任惠瑜：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歲之實際就業分布資料蒐集，且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。羅委員燦煐：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，未來會就委員所提這幾部分加以精進，提供委員會參考。 | **本報告備查，各委員意見請本院統計室及所屬部會參考。** | **考試院（統計室）**一、本室業將該篇分析登載於本院全球資訊網→性別平等專區→性別統計→性平分析項下，供各界參閱。二、本室將持續蒐集有關性別議題統計資料，俾加強精進性別分析的廣度及深度。**考選部**本案委員意見與考選性別統計業務尚無直接相關。本部將就試務資料持續進行性別相關分析，俾供日後政策精進之參考。**銓敘部**一、有關陳委員明莉所提意見，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一節，業於會中回應，年改是107年7月1日才施行，目前比較難以年改作為指標加以分析，所提建議建請列為未來評估參考；建請結案。二、葉委員德蘭所提意見，有關委升薦、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等，說明如下：1. 查公務人員經委任升薦任或薦任升簡任所歷經時間，尚無法就現行資料進行分析，或可列為未來相關研究規劃參考。
2. 有關提早退休性別差異部分，業就各退休年齡別及性別分類，擬具108年「辦理公務人員退休人數性別比率－按退休種類及年齡別分」統計表（詳附件，印附議程第21頁），請參考。
3. 有關公務人員免職、撤職或資遣等男女性別資料，本部於107年與行政院人事行政總處人力資料庫介接後，自107年銓敘統計年報，業就辭職、免(撤)職、解雇、退休(職)、資遣、死亡及其他原因彙總離職人數，按性別分類定期刊布，提供各機關參考。

(四)綜上，本案建請結案。**保訓會**本會將持續精進辦理性別統計及性別分析等作業，有關委員意見錄案參考。 | 建請結案建請結案建請結案建請結案 |



**本院統計室辦理性別統計情形**

**報告事項第三案**

 中華民國109年8月12日

**編製完成2019年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版：**

2019年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版，業經彙整更新完成，經簽陳後，登載於本院性別平等專區，同時發函相關機關周知。

本次經函請各部會提供資料，歷年資料係以近5年數據進行滾動式修正為原則，並依據前一年定稿之版本進行更新修正；內容則按本院暨所屬各部會主要業務分為七大單元－公務人員考試、專門職業及技術人員考試、全國公務人員、考績及獎懲業務、培訓業務、退休撫卹業務，及考試院暨所屬機關職員，以性別角度觀察，呈現公務人員從考試到退離之性別狀況。

**考試院法案及性別影響評估檢視表**

**報告事項第四案**

**【第一部分】：本部分由機關人員填寫**

|  |
| --- |
| **填表日期： 109年4月29日** |
| **填表單位：銓敘部法規司****填表人姓名：吳思樺　　　　　　　　　　　職稱：專員****電話：(02)8236-6467 e-mail：wendy77210@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** | **公務員服務法部分條文修正草案** |
| **貳、主管機關** | **銓敘部** | **主辦機關** | **銓敘部** |
| **參、法案內容涉及領域：** | **勾選（可複選）** |
| 3-1 組織 |  |
| 3-2 考選 |  |
| 3-3 銓敘 |  |
| 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(公務員行為義務) |
| **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，惟對於公務員之行為義務規定宜配合時代需要及社會環境變遷予以適度調整，俾期公務員之行義務規範更臻合宜、實務運作推行順遂，爰檢討修正公務員經營商業及兼職限制相關規範。 | 簡要說明所面臨問題之梗概。 |
|  | **4-1-2執行現況及問題之分析** | 一、執行現況：本法係規範公務員之行為義務，其中現行公務員經營商業及兼職限制之規定，因實務上之認定迭有爭議，是為免公務員因誤解法律而一再觸法，爰重行檢討明定本法所定經營商業範圍，並適度修正公務員投資規定，同時就公務員於就（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，並修正公務員兼職相關規定。二、問題分析：(一)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）職即違反規定情事；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。(二)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。 |
| **4-2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及兼職等規定已近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** | 本法係規範公務員行為義務基本規範，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** | **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** | 以本法部分條文修正草案前經考試院於108年5月31日函送立法院審議，惟未能於立法院第9屆委員任期屆滿前完成立法程序。茲為期服務法有關經營商業及兼職等規範配合時代更臻合宜，經本部重行啟動修法程序，又本次本法部分條文修正草案係以上開考試院108年5月31日函送立法院審議之版本為據，並略修第13條第2項說明欄部分文字，實質內容並未變更。是鑑於前開考試院108年5月31日函送立法院審議之本法部分條文修正草案，業經充分討論並審慎研處合理規範公務員行為義務，本次修法尚無需再對外徵詢相關意見。 | 1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。 |
| **6-3與相關機關（構）及地方自治團體協商** | 同6-2說明。 |
| **柒、成本效益分析及對人權之影響：** |
| **項　目** | **說　明** | **備　註** |
| **7-1成本** | 本次本法部分條文修正草案，以其修正內容主要係涉及公務員行為義務之規範，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，將使公務員行為義務規範更合理、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** | 本案係配合實務運作需要予以修正，使公務員行為義務規範更臻合理明確，修正經營商業範圍、公務員投資規定、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及公務員兼職相關規定等，本法相關規定均符合憲法有關人民權利之保障。 | 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** | 如7-3-1所述之本法立法意旨及修正部分，本法與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以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消除對婦女一切形式歧視國際公約** | 如7-3-1所述之本法立法意旨及修正部分，本法與消除對婦女一切形式歧視國際公約規定，以及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。 | 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** | 如7-3-1所述之本法立法意旨及修正部分，本法與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。 | 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** | 如7-3-1所述之本法立法意旨，本法與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。 | 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** | 一、公務員性別比例：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  性別類型 | 男 | 女 |
| 人 | % | 人 | % |
| 行政機關 | 152,281 | 61.20 | 96,524 | 38.80 |
| 公營事業機構 | 41,686 | 69.73 | 18,093 | 30.27 |
| 衛生醫療機構 | 4,936 | 25.06 | 14,764 | 74.94 |
| 公立學校(職員) | 7,257 | 25.38 | 21,337 | 74.62 |
| 合計 | 206,160 | 55.77 | 150,718 | 42.23 |

資料來源：107年銓敘統計年報（按：108年銓敘部統計年報資料尚未公布）**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 | 426 | 74.09 | 149 | 25.91 |
| 107年 | 437 | 73.08 | 161 | 26.92 |
| 108年 | 423 | 71.82 | 166 | 28.18 |

資料來源：本部公務員兼職查核平台**三**、本法係就公務員行為義務事項為一般性、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.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**  | 本法之修正與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。 | 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** | 1. **審酌本案之政策目標，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。**
2. **茲以黃教授檢視本法修正條文第14條部分，認可建立相關之性別統計，以瞭解目前不同性別公務員於各種領域（包括學校、非營利事業機構）兼職的狀況和比例等建議，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，將俟本法部分條文修正草案經立法通過後，再配合修正該調查表之內容，是未來如需就兼任教學、研究工作或非以營利為目的之事業或團體職務情形，再作性別分析，本部將依黃教授所提建議，請各主管機關配合提供相關數據。**
3. **另有關公務員兼任應經同意之職務或工作，其申請同意之條件、程序及其他應遵行事項等，將俟本法部分條文修正草案經立法通過後，另行訂定相關準則予以規範，是有關黃教授提及實務運作可能具不同性別兼職比例嚴重落差及間接歧視現象，須建立相關性別統計資料及分析以進行判斷等建議，業錄案作為本部未來修正相關規定之參考。**
 |
| **9-2參採情形** | **9-2-1****說明採納意見後之法案調整** | 黃教授所提建議未涉及草案之修正，爰維持審查條文草案內容，又有關實務運作是否有「間接歧視」之建議，業錄案納入相關準則一併研議。 |
| **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5月14日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱□傳真 ■e-mail □郵寄 □其他　　　　　 |
| **拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）****10-1** 法案內容： □提經法規會討論通過 □已會法制單位表示意見 **10-2** 徵詢及協商程序： □已徵詢及協商法案主要影響對象□已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見**10-3** 訂修程序： □本檢視表已完整填列**復核人姓名及職稱：** |

**【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫**

|  |
| --- |
| **拾壹、性別影響評估程序參與：**若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。 |
| **（一）基本資料** |
| 11-1程序參與期程或時間 | 109 年 5 月 4 日至 109 年 5 月 11日 |
| 11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域 | 臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授行政院性別平等會委員專長：人事行政、組織理論 |
| 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** | 合宜 |
| **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** | 本性別影響評估除了列出「公務員的性別比例」，以及「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」之外，建議可蒐集更完整的性別統計。例如，本法修正條文第十四條第三項規定：「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，應經服務機關同意，機關首長應經上級機關同意。但兼任無報酬且未影響本職工作者，不在此限」。故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於各種領域（包括學校、非營利事業機構）兼職的狀況和比例。以利於進一步進行性別分析。 |
| **11-6落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性** | 合宜 |
| **11-7綜合性檢視意見** | 本法係就公務員行為義務事項為一般性、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。且本法之修正與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範，故本法應無「直接歧視」的疑慮。惟本修正草案關於公務員兼職的規範於實務執行上，必須經服務機關同意，其在人事管理權的運用方面，是否會對不同性別人口而有不同考量，而造成嚴重落差情形（不同性別兼職比例差距懸殊），和「間接歧視」的現象，則須建立相關性別統計及分析才能夠進行判斷，並及瞭解本法所造成之政策影響。基於上述，建議主管機關未來應蒐集更完整之性別統計資料。 |
| **（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） 黃煥榮**  |

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。