

考試院性別平等委員會第 25 次會議紀錄

時間：中華民國 110 年 4 月 28 日（星期三）下午 2 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃主任委員榮村、周副主任委員弘憲、楊委員雅惠、王委員秀紅、姚委員立德、許委員舒翔（曾常務次長慧敏代）、周委員志宏、郝委員培芝、張委員瓊玲、吳委員志光、黃委員翠紋、陳委員明莉、黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：袁副秘書長白玉、呂組長理正、周組長秋玲、熊組長忠勇、闕主任惠瑜、鍾執行秘書士偉

出席者請假：劉委員建忻、許委員舒翔、羅委員燦煥、范委員國勇

列席機關：

考選部：董參事鴻宗、張副司長幸玉、陳主任玉芳、劉科員郁馨

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、雷副司長謙、王副司長永大、劉副司長永慧、王主任雪芳、簡專員雪鈴、游科員雅涵、公務人員退休撫卹基金管理委員會陳主任秘書樞

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：黃主任委員榮村

紀錄：韓中誠

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第 24 次會議紀錄。

決定：上（第 24）次會議紀錄確定。

二、本院及所屬部會性別平等業務辦理情形

(一) 本院訴願審議委員會就張委員瓊玲所提因特種考試錄取人員訓練事件，不服保訓會否准保留受訓資格處分之訴願案件處理過程說明，報請查照。

主席：本案先請保訓會說明。

郝主委培芝：目前本會針對錄取人員於受訓期間如有養育 3 足歲以下子女需求者，係依公務人員錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第 34 條第 1 項規定，以「其他不可歸責事由」申請停止訓練。

張委員瓊玲：感謝大院訴願會及保訓會對本案予以完整說明及資料補充。特別值得一提的是，保訓會在議程第 23 頁回復本案執行情形提到：「未來亦將通盤檢討相關規定，俾期性別平等之落實執行。」因此想請教保訓會未來是會朝研修訓練辦法第 15 條、第 34 條規定，即明定養育 3 足歲以下子女之事由發生於「榜示後完成分配訓練作業前」，係依第 15 條申請保留受訓資格；事由發生於其後者，係依第 34 條申請停止訓練。或是不修法而採取就訓練辦法第 34 條之「不可歸責事由」做擴張解釋以為因應。

郝主委培芝：回應張委員之垂詢，關於訓練辦法第 15 條因其母法為公務人員考試法第 4 條，因此若欲修正該辦法條文，勢必牽動到母法，所涉層面較廣。至於訓練辦法第 34 條受訓期間申請停止訓練事由之範圍，未來本會將進行通盤檢討。目前本會的階段性作法係先以行政函釋方式，將養育 3 足歲以下子女認定為訓練辦法第 34 條「不可歸責事由」，以為解決。

主席：針對此類案件，認同保訓會現階段先以行政函釋方式予以解釋放寬，較符實效。

決定：本報告備查，各委員意見請保訓會參考。

(二) 本院性別平等委員會第 24 次會議決議及決定事項執行情

形一覽表，報請查照。

黃委員淑玲：針對議程第 35 頁、第 36 頁，院長於上（24）次會議時是請考選部許部長就本人詢問關於典試委員會之成員是否受任一性別比例不低於三分之一規定限制之議題予以回應，許部長的回應是後續將妥為研議。想請教考選部目前就此議題之研議結果或是期程如何？

曾常次慧敏：本部許部長在上次會議已略有說明，典試委員會性質上屬非常設性之臨時組織，典試委員會之成員背景會因類科、學門屬性而有所不同。像是技師或是特定專技人員考試之典試委員會，結構上本來就以男性居多，因此若要求這類典試委員會符合任一性別比例不低於三分之一規定，執行上有其難度。所以本部認為典試委員會這類的臨時性任務編組，首要考量應為組成委員在學門專業的適當性，若強制要求要達到一定性別比例之要求，恐怕無法充分反映母群專業領域之代表性。另回應黃委員的意見，若政策上真的要把典試委員會納入任一性別比例不低於三分之一規定規範範圍，並不適合明訂於典試法。本部就典試委員會的組成結構比例，委員意見會予以參考。

黃委員翠紋：各類國家考試之典試委員會組成重點應在於其專業背景是否符合考試命題、閱卷之需求。本委員會在上（12）屆即曾建議考選部應於命題階段先期檢視試題有無涉及性別歧視或是其他不恰當的性別認知、看法之配套措施，以適度彌補典試委員會組成因未達單一性別比例要求所造成各方性別意見未盡完整之缺憾。

黃委員淑玲：依本人於西元 2005 年曾參與行政院性別主流化推動之經驗，當時行政院要求各部會所屬之 500 多個委員會應符合任一性別比例不低於三分之一原則，其中部分部會也是以專業的理由表達無法配合之立場，但後來在行政院推動小組的持續要求下，最終仍達成該等委員會

均依任一性別比例不低於三分之一規定設置之目標。所以，建議考選部可先從典試委員長遴選委員之相關作法予以調整，亦即典試委員長遴選委員時應綜合考量委員之性別比例以符規定。

陳委員明莉：贊同黃淑玲委員的看法，可先確立各委員會應遵循任一性別比例不低於三分之一規定之設置原則，但是個別專業領域委員遴選如有特殊情事無法符合該設置原則時，應加註說明。

姚委員立德：本人近期因擔任某考試典試委員長，剛剛開會前還在為邀請典試委員等事務傷腦筋，因為我要找的典試委員是要在闈場裡面既看得懂電力系統，又看得懂電機機械領域命題的教授。可是就我所知，以國內當今相關跨領域之教授，幾乎沒有女性。因此我們是否可以給考選部在組成典試委員會上享有一些專業決定的空間，原則上遵守任一性別比例不低於三分之一規定，若特定考試類科基於專業考量，無法達成性別比例，則僅須填具適當理由，以備日後查考即可。

王委員秀紅：本案議題之討論，即考選部在辦理國家考試的過程中，如有性別或地域有過度集中之情形者，建議可於備註欄註明，以提醒典試委員長或召集人注意。誠如剛剛姚委員所說特定領域難尋女性的狀況，類比在護理的專業領域，要找到男性委員也很困難。過去傳統針對醫學、藥學領域以男性居多的刻板印象，於現今已有愈來愈多女性在此專業領域，透過性別衡平考量，可打破藩籬，以保障性別平等參與機會。

楊委員雅惠：本人針對典試委員會性別比例之相關意見已於上次會議表達，今天再予補充說明的是，以個人曾參與典試委員會實際運作之經驗，實務上典試委員長與召集人尋覓各組典試委員的過程乃是層層交疊，因此如果辦理的各環節之性別比例均予明訂，對相關典試試務人員推

動業務上，恐怕反而綁手綁腳，建議只作提醒，而非強制。如果典試委員會委員無法符合任一性別比例不得低於三分之一規定則應加註理由的作法要付諸實行，是否考選部得視試務推動整體狀況，自行審酌是否加註，而非明文硬性規定每一國考應予加註，以保留業務彈性，俾利考選部推動典試相關業務。

卓委員春英：呼應以上各委員的意見，即特定領域考試之典試委員會委員無法符合任一性別比例不得低於三分之一規定時加註提醒即可，無需明文硬性規定須加註理由。

陳委員明莉：在此提供一個大院統計室曾於本會第 23 次會議報告的一個性別統計資料，在那個資料中顯示某些特定領域考試之錄取率就是男性高於女性，其中原因頗耐人尋味。在此藉該案例類比本案的就是，命題者的專業或是性別，如何取捨才有助於實質的考試公平，謹提供一個思考方向給大家參考。

黃委員淑玲：議程第 34 頁有提到本人在上次會議對典試委員會之命題委員、審查委員等性別比例之統計應納入考試院性別圖像之意見。延續該意見，是否可請大院統計室提供各典試委員會命題委員性別比例之相關資料，以利後續分析研究。

闕主任惠瑜：陳委員明莉所提的那份資料，是指本院去（109）年度所編製之西元 2019 年本院性別統計指標中，有關於公務人員考試行政類、技術類錄取率之比較，行政類是女性高於男性，技術類則是男性高於女性，至於造成這種現象的原因，與報（到）考各該類科的男女性別人數差距有關。另黃委員淑玲所提要求提供典試委員會命題委員、閱卷委員等性別比例之相關資料，因屬考選部業管權責，已洽請該部研究提供之可行性。

主席：我總結一下，現階段應朝以下幾個方向去進行：第一是統計各類考試典試委員會性別比例之總體指標是否偏離

三分之一最低限制規定過遠，如果是，就代表有問題而應予調整。第二是確立任一性別比例不得低於三分之一為典試委員會設置應遵循之原則，必要時加註其無法達成最低性別比例之確切理由。第三是回顧過去哪些專業領域類科之典試委員會，是可以做到任一性別比例不得低於三分之一之規定，但通常傾向以單一性別比例來設置，針對這類型典試委員會之性別比例即應予檢討調整。最後一個是，考選部應就各類科考試典試委員之性別比例予以統計作成統合性之指標，以利後續研究分析。另考選部後續應針對此議題，會同銓敘部就典試委員會與考績、甄審委員會等任務編組之性別比例，成立工作小組釐定分工，進行通案性之研議，以臻政策之周延。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

(三) 考選部辦理「典試法第 10 條修正草案」、「公務人員考試法第 26 條修正草案」及「專門職業及技術人員考試法第 21 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

曾常次慧敏：「典試法第 10 條修正草案」等 3 法案，都是為了配合監試法廢止進行相關修正。該等法案經請外部性平委員檢視結果，修正內容均與性別無影響。

王委員秀紅：這 3 個法案是個別的修正案，但其性別影響評估檢視表所填載的內容幾近相同，以議程第 38 頁、第 39 頁「典試法第 10 條修正草案」之性別影響評估檢視表為例，其於「問題界定」、「政策目標」之欄位，應予調整為就各該法係為配合監試法廢止予以修正第幾條之意旨加以敘述，以資明確。

姚委員立德：議程第 47 頁、第 55 頁檢視表的內容確實有點容易令人混淆，因為這明明是分屬 2 個不同法案的檢視表，但內容卻敘述：「監試法之制訂有其時空背景，相關規定已不合時宜……」，完全雷同。建議應敘明配合監試法之

廢止，修正譬如說專門職業及技術人員考試法第 21 條中
哪些具體內容，如此方不致造成混淆。

曾常次慧敏：王委員及姚委員的意見，本部未來於填列法案及
性別影響評估檢視表時，會就修正條文與檢視表之間的
關連性予以注意，以臻內容之周延。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

(四) 銓敘部辦理「公務員服務法修正草案」、「公務員服務法
第 11 條修正草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 67 條、
第 77 條、第 95 條修正草案」、「公務人員退休資遣撫
卹法第 7 條修正草案」、「政務人員退職撫卹條例第 15 條
及第 40 條修正草案」、「政務人員退職撫卹條例第 5 條修
正草案」及「公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文
修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周部長志宏：簡要報告本案緣由，其中公務員服務法先是辦理
全文修正，其後又因應司法院釋字第 785 號解釋修正該
法第 11 條。公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)
則是分別依照釋字第 782 號解釋及立法院附帶決議要求
將繳納退撫基金部分由現行「前稅後免」修正為「前免
後稅」；政務人員退職撫卹條例情形類同。另外就後端退
撫基金課稅部分，配套修正公務人員退休撫卹基金管理
條例。本部鑒於上開法案雖然為同一法案，但前後為不
同之修法過程，故仍分別辦理法案性別影響評估，以臻
周延。

黃委員淑玲：法案性別影響評估檢視表上看不到對應修正條文
之內容，以致於我們無法從中判斷該檢視表內容是否妥
適。建議未來檢視表可增列適當欄位將修正條文及說明
納入，以利本委員會審視該檢視表內容之合宜性。

吳委員志光：贊同黃委員淑玲之意見，本會的任務在於 review
部會委託外聘性平委員所做法案性別影響評估之合宜性，

因此相關法案之原始資料（含法案條文、總說明及對照表）應完整呈現於委員會，始能善盡審查之責任。但為符合現今環保「少紙化」之要求，以本次議程多達 2 百多頁為例，如要檢視完整的資料，恐怕議程還要更增加。因此建議大院可參考例如教育部的作法，即提供之紙本議程應盡量精簡，其餘相關法案參考資料則透過電子化的方式（置放於機關網站供下載或以電子郵件傳送）提供給本會委員參考。

王委員秀紅：認同應檢附完整之法案性別影響評估相關資料提供本委員會參考，但是資料動輒 3、400 頁，如果都印紙本出來，恐怕不符合「無紙化」之要求。因此建議可參考教育部性平會之作法，即就重要的議程資料才印紙本，其他均以電子化的方式呈現。

郝主委培芝：茲以本會使用電子方式提供外部委員議程資料之經驗提供給貴委員會參考。本會係針對個別委員設置專屬資料夾，然後將會議資料上傳至該資料夾，之後再以個別會次提供委員帳號及密碼以下載電子檔。

袁副秘書長自玉：本院目前開會有使用電子檔方式提供委員資料者，有訴願會及甄審會。以訴願會為例，訴願案件的資料很多，該會於會前依委員需求，將議程資料存成電子檔放置於本院提供委員之 notebook 中，或是以檔案加密方式處理後，再以電子郵件傳送各外聘委員。

主席：本院全面電腦化尚在進行中，在此之前請各位委員視個人需求攜帶或由本院提供 notebook，秘書單位於開會前會先行傳送議程資料電子檔予各委員或將該檔案存放於 notebook 內，以供各委員開會時參考使用。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

（五）考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會 109 年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。

曾常次慧敏：因為剛剛陳明莉委員有提到本部關於「試題內容不應有性別之歧視」命擬及審查試題之配套措施，所以以下針對議程第 146 頁以下「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」關鍵績效指標之執行成果提出補充說明。這幾年於考試完畢後，針對前一年考試之命題大綱涉及性別議題之應試科目，均交由本部性別平等專案小組委員檢視其妥適性，近幾年經審查結果試題內容均無不當涉及性別歧視議題。

蔡主秘敏廣：本部各關鍵績效指標達成情形，請委員參閱議程第 154 頁以下之資料，其中針對議程第 164 頁、第 165 頁本部其他年度重要成果補充報告如下：一、刪除公務人員育嬰留職停薪僅得以本人或配偶之一方申請為限之規定。二、規劃適度開放公務人員得以照顧 3 足歲以下孫子女為由申請留職停薪。三、增訂得遞延繳付公務人員育嬰留職停薪期間全額退撫基金費用本息之規定。

郝主委培芝：本會成果報告資料，請委員參閱議程第 176 頁至第 185 頁。以下就本會 109 年度性別議題執行成果補充說明：

- 一、促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等：持續精進達成任一性別比例不低於三分之一的目標。
- 二、加強公務人員考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練受訓人員性別主流化教育訓練：持續精進達成關鍵績效指標，各年度均維持 100% 之達成率。
- 三、加強基礎訓練及晉升官等訓練班務輔導人員之性別平等意識：參訓比率達到 100% 之目標。
- 四、增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會：持續維持參訓比率 35% 之目標值，今年度更持續精進提升至 44% 以上。
- 五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練：持續

維持參訓比率 90% 以上之目標值。

卓委員春英：剛剛銓敘部報告在議程第 164 頁、第 165 頁所列關於公務人員育嬰留職停薪的 3 項重要成果。一般來說，在育嬰留職停薪期間祇能領到 6 成薪、期間半年，而在此停領薪俸期間，公務人員仍要照常繳納公保費與健保費，對該等留職停薪人員構成相當之壓力，想請教銓敘部此次留職停薪規定的修正，是否僅及於退撫基金延遲繳納部分，有無涉及該等公、健保費繳納方式之異動？

周部長志宏：卓委員垂詢有關留職停薪的問題，本次修正僅及於退撫基金遞延繳納部分，至於相關細節，我們請業管單位退撫司劉副司長補充說明。

劉副司長永慧：依照公教人員保險法（以下簡稱公保法）規定，育嬰留職停薪津貼係按被保險人自留職停薪當月起前 6 個月平均保俸之 60% 計算，而公保費負擔比例則是公務人員自繳 35%、政府負擔 65%；又依公保法規定有關繳納公保費，於性別工作平等法（以下簡稱性平法）另有規定者，從其規定。是以，公務人員於育嬰留職停薪期間選擇繼續加保者，有關公保費之繳納，依性平法第 16 條第 2 項規定，僅要繳納個人負擔 35% 部分（政府負擔 65% 部分免予繳納），且可選擇按月繳納或遞延 3 年繳納。至於退撫金基金部分，因性質不同於公教保險，公教保險屬第一層之社會保險，而退撫基金則屬第二層之職業年金，職業年金須有工作之事實及年資始得併計退休，因此在 107 年退撫法施行前，新制年資一定要有繳納退撫基金之事實，方得併計退休年資，但是在 107 年退撫法施行後，考量政府鼓勵公務人員生育之政策，因此放寬育嬰留職停薪期間，祇要選擇繼續按月全額繳納退撫基金費用，仍得併計退休年資。本次修正退撫法施行細則第 7 條係為配合營造友善生養環境之國家政策，爰參照性平法第 16 條規定之精神再次放寬，允許公務人員育

嬰留職停薪期間可申請遞延 3 年繳納全額退撫基金費用。
另健保費繳納部分非本部業管，併予陳明。

王委員秀紅：銓敘部為了照顧公務人員特別是女性公務人員生養權益，進行申請育嬰留職停薪相關規範之修法，值得肯定。但坦白說激勵手段仍有不足，因此議程第 164 頁、第 165 頁關於銓敘部所提的 3 項成果，後續仍應追蹤其實施成效，持續檢討精進。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

三、部會專案報告：

(一) 考選部辦理「從公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗看國家考試性別平等措施」專案報告。

董參事鴻宗進行專案報告：詳如簡報（略）。

黃委員翠紋：從人權的角度來看，除了平等權之外，不歧視原則也是我們在談人權法時非常重要的概念。剛剛報告中多次提到考試的實質平等，但也應該同時關注工作的實質平等與不歧視。目前來講，有關警察特考外軌部分之體能測驗標準，實務上確實存在很多問題，其中最大的問題在於女性應考人體測通過率高達 9 成，由此現象促使我們反思，目前的體能測驗是否能反映警察人員之真實職業資格？由於警察需要具備比一般社會大眾更好的體能，才能應付工作所需，這幾年警政署一直想要尋求突破。警察特考的對象，除警政署外，尚包括海巡署以及消防署等機關的人員。然而因體能因素在訓練階段被淘汰的比率，就我所知，在警政署部分，淘汰率非常低，反觀消防署人員之淘汰率則較高。依據警政署的資料，目前女性佔整個警察人員之比例，大約 12% 左右；但若是統計 25 歲至 35 歲之警察，女警的比例超過 2 成，對照世界各國，我國女警佔整體警察之比例，幾乎是最高。其次，剛剛提到除了考試的平等權外，工作上的實質平

等權也一樣重要。在我國警察機關中，基層警察幾乎都被分配到派出所服務，因為派出所警察的工作負荷最大，不只體能負荷相較其他單位高出很多；且除了輪班執行勤務外，還加上目前街頭聚眾鬥毆事件頻傳，為有效維護社會秩序，警政署於各縣市均成立快打部隊，然由於力氣跟體能因素，目前女警幾乎無法派充擔任快打部隊。由此現象衍生女警留在派出所任職的比率過高，甚至連帶影響派出所主管幾乎沒有人要做，因為他手下幾乎派不出人給他指揮調度，以維持基層警力之基本勤務需求。另外，也必須強調的一個事實是：各國社會秩序容有不同，各國警察工作內涵也不同，因此我們用人員比例或測驗項目來比較各國狀況，其實很容易失真。誠如剛剛考選部董參事所報告，考試之實質平等固然達到了，但是用人機關內部成員間之實質平等與否，則大有問題。再從歧視概念來看，可分為敵意型之歧視與友善型之歧視，以目前狀況來說，敵意型之歧視幾乎沒有，但友善型之歧視則相當普遍。舉例而言，男、女警工作之成就感或投入工作意願相較，女警都比較差，這部分不能歸因於女警本身素質差，而應導因於遴選人才時出了問題，警察的工作條件對女警較不友善，因為入警時女警的體能狀況比男警差，之後又因工作條件使然，女警的身體狀況出了問題。雖然過去二十年來，我們一直呼籲警察之排班是否能比照護理人員採三班制，但實務上運作起來不可能，因為社會治安就是要靠 24 小時全天候待命的警力來維繫，而目前警力數又不足，相較於各國，我國的警民比相對高很多。另外談到司法院釋字第 785 號解釋之落實，警察這種危勞職務人員之健康權如何保障，我在上次會議有提到，警察的健康權保障事實上非常差。最後還是回到剛剛講的，從考選部的專報裡可以看到考試的實質平等目標已經達到，但是從用人機關的角度來

看，所呈現的圖像又是不同的面貌。

主席：從國際比較上來看，針對不同考試是可以採取不同的性別標準，而採取如何的性別標準以取才，具體來說，性別比例在個別考試應如何去看待始符合性別平等，這是本委員會應關注的重點。另外附帶一提的是，警察外軌制相較國外而言，標準都太低，項目也太少，沒有考量應考人的 competencies（能力）。所以，我們應該建立一個基本的選才標準，期許未來用人機關多承擔一點選才的責任，朝這個方向共同努力。

王委員秀紅：誠如方才院長所說，針對不同考試採取不同的性別標準是沒有違反性別平等的問題，各國也是如此，以性別不同常模來看，這就是相對合理的現象。

黃委員翠紋：以個人在警大長期任教以及研究的觀察，平均而言，年紀偏大或是外軌制的新入警人員，表現往往不如正期組人員。我分析其原因在於，正期組是一般高中畢業生去讀官、警 2 校，相較特考班是讀一般普通大學，畢業出社會歷練其他工作後，再投考警察，特考班入警動機較為多元，比方說有的人是對警察工作真的很有興趣，而有的人則單純是為了謀生計而已。因此特考班的成員相較正期組報考心態就有很大的差異。此外，特考班學員一般來說年齡較長，因此如果受訓分發在派出所會非常辛苦，同樣的情形，對女性而言更是吃力，比方說一位正期組女警 20 歲分發到派出所任職，要經過很多年的時間才會面臨生育的問題，但是如果是特考班的學生，入警沒多久可能就會面臨生育的問題。目前來講，形式平等或是我剛剛提到敵意型的歧視，實際上並不存在，以警局為例，如果女性警員懷孕，一定會安排調離危勞職務或調整較不辛苦的工作，這方面對女性生育權益固然有所保障，但是從立意抽樣的調查研究顯示，案例中不乏面臨生育問題的女警，因為長期對工作不適應，

往往藉由申請育嬰留職停薪的方式來逃避從警階段最艱難的時間。另外，回應剛剛王委員之提問，依上開立意抽樣的調查所得結果，確實女警的 performance 比男警差；而特考班的表現也比正期組差。

姚委員立德：我國女警比例相較世界各國都來得高，很擔心會影響我國警力維護治安的成效。所以看起來我們在性別平等這部分，尤其是警察外軌考試應該正視這個問題。由考選部簡報第 12 頁、第 13 頁警察特考的體測標準為例，103 年之後訂定立定跳遠、跑走項目之標準以及測驗項目之種類，相較日本、法國似乎都偏易太多。我們考試院站在為文官考試把關的立場，應兼顧性別平等及職務特殊性，可行的作法可將體測標準在國民男性、女性體能測驗常模之前提下，多設幾項體能測驗項目。除此之外，比照大學考招方式，女性警察錄取不足額之餘裕，可留用至男性名額，相信可適度解決當前警察人員進用所面臨之女性警員比例相較他國明顯過高的問題。

楊委員雅惠：具體來說，目前男、女性警察人員之體能測驗標準有所不同，如果女警進用對用人機關來說會造成困擾的話，是否應考慮把女性與男性警察人員體測標準之差距縮小，就有助於問題縮小。而如果要縮小差距，可能要提出一些數據以具體化其縮小的程度。另外，建議在擬具改革方案時應提出更多的佐證資料，諸如剛剛有委員提到年齡區間之性別比例，與對哪類工作會有影響之統計，相信對政策的建議會更有說服力。

黃委員淑玲：因為我在軍校教書，國軍對體能要求是很嚴格的，雖然針對男、女有不同的體測標準，但是體測沒過就會施以諸如影響考績、升遷等不利處置，甚至還會影響出國深造的機會。所以好奇的是，警察人員考試針對不同性別訂定體能測驗標準，103 年迄今已有 7、8 年的時間，其間有無檢討修訂的機制？有無進行相關科學實證之研

究？又是否曾考慮參考國軍的體測標準做適度修正？

黃委員翠紋：回應剛剛楊委員及黃委員之意見，首先是剛剛簡報中提到警政署曾委託警大就有關「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準」進行研究，楊委員所提的數據，就我所知，並不在該委託研究的範圍內。至於針對黃委員的提問，根據統計 100 年至 102 年的體能測驗標準，是最符合警察的工作需要及真實的職業資格，後來 103 年之後體測標準就降低了，降低的原因據聞是當時考試院的長官曾拜會警政署希望研議能將體能通過標準降低，以提升外軌的及格率。另外，就我所知，確實警察人員體能測驗不過，並不會影響考績，也不會因此淘汰，與方才黃委員所提軍人的狀況有所不同。

張委員瓊玲：謹提出幾點個人意見跟各位分享。第一是認同方才院長所說用人機關應多負擔一點選才的責任，相信用人機關警政署也是跟考試院一樣的想法，願意多負擔選才的責任的；第二是認同剛剛考選部董參事所做簡報裡所提到，就是選才要符合職務核心職能之需求，現在警政署做的只是研究案也還沒有做最後定案的政策，相信未來警政署也是會這麼主張的；第三是任何工作都應該要適才適所，我們今天秉持著性別平等的原則來公平取才，要符合工作的核心職能，但是也要符合用人機關對於工作的基本要求，具體來說，就是一如警政署現在的規定，所有的男、女警一律都要下街頭或出外勤，這樣才不會去區分誰固定擔任內勤或外勤的工作，因為所有警察人員不分男女一律要歷練外勤職務。因此當女性面對警察的工作環境而自然做出職業去留的選擇時，這樣的工作選擇自由也應該被尊重。延續這樣的觀點，我認為體能標準應從嚴訂定，亦即從警察工作的核心職能出發，去探討男、女警察人員之體測標準是否應盡量縮短差距或趨於一致。否則以現今女警的錄取率之 8.16%，

相較男警之 5.95%，女警的錄取率是男警的 1.37 倍，遠遠高於其他國家，這樣的議題在性別平等的大旗之下，同樣主張沒有性別設限，但是因應錄取實況的結果，體測內容是有必要再做實質的討論並適時修正。用人機關警政署如果知道今天本院性平會針對警察特考體能測驗之性平措施等議題加以討論的話，未來該署在形成政策決定時，勢必會對各位委員的寶貴意見有所參照，或許最終的政策決定也可能與各位委員的意見不謀而合。另外針對剛剛黃翠紋委員所提特考班與正期組入警人員之比較，個人的經驗是正期組的學生的服從性較高，相較特考班則是自主性較高，但兩者對國家的忠誠度都是一樣高。

主席：本人總結如下，其一是有關警察特考考試方式，我們要在 competencies(能力)的基礎上，以國際比較當作架構，來研議考試方式及內容之修正，但是過程之中，必須要考量性別因素，設定合適的標準以及取才的方式。其二是我一再強調，考選部是下游機關而非上游機關，理論上用人機關之警政單位與教育部門應該要有很清楚的立場，二方協商取得共識後，由考選部在不違反公務人員任用法相關規定之前提下，就用人機關之政策意見斟酌參考，如無不同意見，即據以執行。其三考試方式需審慎研議，諸如筆試、體能測驗先後順序，或是依二者項目所占分數比重總和之初試成績，決定是否進行複試，相關事項應由用人機關衡量得失，並在本院考試委員、所屬部會，結合行政院政務委員、內政部與警政署，以及警大、警專等人才培育機構的框架下，共同研議改進方案。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

(二) 銓敘部辦理「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案

報告。

註：因會議時間緣故，經主席裁示本報告遞延至下（26）次會議報告。

乙、討論事項

王秀紅委員、姚立德委員、楊雅惠委員、卓春英委員、黃淑玲委員提：為塑造更優質更有績效的行政團隊，提振國家競爭力，並落實「考試院第13屆施政綱領」人權保障及性別平等之施政方針，爰建請比照人權案例，蒐集經典性平案例並發展成教材一案，請討論。

郝主委培芝：本會針對王委員秀紅等所提之本討論案，表達完全高度同意與尊重。目前本會辦理各項法定訓練，在性別主流化部分，均按照訓練層級編列有相關重要案例；另外在人權訓練部分，亦編有人權案例彙編。本會未來將更致力於積極提昇公務人員之性平教育，於本討論案經貴委員會作成決議後，本會將依決議正式規劃與貴委員會委員及專家學者合作，持續蒐集撰寫經典性平案例，並結合實務現況，以及納入當代重要性別議題等，彙整成各項法定訓練教材，提供給講座參考。

決議：一、照案通過。

二、請保訓會於10月底前提出本案相關計畫及案例函送本院。

丙、臨時動議（無）

散會：下午4時50分

主席：黃 榮 村