考試院性別平等委員會第 27 次會議議程

時間：中華民國 110 年 12 月 29 日（星期三）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 26 次會議紀錄。（印附議程第 2 頁至第 13 頁）

二、 本院性別平等委員會第 26 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 14 頁至第 28 頁）

三、 銓敘部辦理「公教人員保險法第 35 條、第 51 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 29 頁至第 39 頁，草案總說明及條文對照表另附）

四、 公務人員保障暨培訓委員會「公務人員各項法定訓練性別平等課程教材研編」規劃辦理情形報告。（印附議程第 40 頁至第 48 頁，簡報檔另附）

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

考試院性別平等委員會第 26 次會議紀錄

時間：中華民國 110 年 8 月 25 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（李政務次長隆盛代）、周委員志宏、郝委員培芝、羅委員燦煐、黃委員翠紋、陳委員明莉、卓委員春英

列席者：袁副秘書長自玉、呂組長理正、周組長秋玲、熊組長忠勇（藍專門委員慶煌代）、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：劉委員建忻、許委員舒翔、張委員瓊玲、吳委員志光、范委員國勇、黃委員淑玲

列席者請假：熊組長忠勇（居家辦公）

列席機關：

考選部：董參事鴻宗

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、王副司長永大

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽

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 25 次會議紀錄。

決定：上（第 25）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 25 次會議決議及決定事項執行情形一覽表暨附件，報請查照。

王委員秀紅：針對議程第 22 頁、第 23 頁考選部回覆典試委員會成員性別比例研議之辦理情形，雖然非常設之任務編組並非強制要依循任一性別比例不得低於三分之一之原則設置，但考選部仍應對這些任務型委員會之性別比例持續追蹤關注，務求委員之適格與遴聘性別比例之間應做緊密結合，儘量不要有太大差異，且考選部應適時進行相關統計，以隨時掌握典試委員會性別比例之狀況。另就議程第 21 頁保訓會回覆有關考試錄取人員以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格或停止訓練，及所涉相關法規疑義之辦理情形。個人認同保訓會現階段係以行政函釋方式，將養育 3 足歲以下子女認定為公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第 34 條「不可歸責事由」，從寬認定是類人員於受訓期間得申請停止訓練，以彈性因應實務上發生因法規限制致無法申請保留受訓資格之不合理狀況。

主席：典試委員會、命題委員會其組成是否符合任一性別比例不低於三分之一之要求，各主管部會應持續關注檢討，並輔以年度統計當背景參考資料，如確實無法達到比例要求，應實質說明原因。我要再次強調，這類制度設計之變革應長期持續推動，非短期一蹴可幾，作法上可參考聯合國氣候變遷綱要公約下所成立締約國大會(COP，Conference of the Parties）之組織型態，如同我上（25）次會議提到，關於公務人員特種考試一般警察人員考試（以下簡稱警察特考）雙軌制針對不同性別分定體能測驗標準之議題，除本院考試委員、所屬部會外，可邀集行政院政務委員、內政部與警政署，與中央警察大學（以下簡稱警大）、臺灣警察專科學校（以下簡稱警專）等學校機構，以及相關民間團體成立一個 COP，持續就相關

議題共同研議改進方案，以臻政策周延。

郝委員培芝：回應王委員之意見，考試錄取人員如欲以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格，依訓練辦法第 15 條規定，應於榜示後完成分配訓練作業前提出申請。本會鑒於是類人員於分配訓練期間，已無法依訓練辦法第 15 條規定申請保留受訓資格，爰以行政函釋方式，將該事由認定為訓練辦法第 34 條之「不可歸責事由」，同意其停止訓練，以彈性因應解決實務上之問題，並充分保障受訓人員權益。

姚委員立德：針對議程第 35 頁至第 37 頁考選部回覆警察特考體能測驗相關性別平等措施研議之辦理情形，其中提到內政部於本（110）年 3 月 16 日將警察工作體能需求與警察特考體能測驗項目與及格標準之委託研究報告函送考選部，惟因該報告中有關體測標準與警察工作職能之關聯性及相關參考數據尚有疑義，且涉及性別平等議題，未就其合理性及妥適性進行性別影響評估，經該部於本年 4 月 19 日函請內政部再行審酌，本案將俟內政部完成性別影響評估，並提供相關資料到部後，再行研議。個人認為考選部應以更積極的方式面對處理，此外建議警察特考體測及格標準之訂定，除參照警專正期班、特考班之施測結果及教育部之體適能常模外，亦可參考我國與世界先進國家男、女警體能標準之相對差距，並綜合考量上次會議黃翠紋委員所提實務上因男、女警比例失衡，造成基層警力派職困難等窒礙因素，妥為進行後續政策研議。

黃委員翠紋：議程第 37 頁提到內政部警政署針對警察工作體能需求與一般警察特考體能測驗項目與及格標準委託警大進行研究之報告，考選部前於本年 4 月間以該報告未進

行性別影響評估函請內政部再行審酌。據瞭解警大已完成全案之委託研究報告，而警政署亦已補作該案性別影響評估。因此建議考選部近期可洽詢內政部有關該研究報告之進度，應該在下半年就會再次提供委託研究報告以及性別影響評估檢視表到部。

主席：針對各委員意見，請考選部回應一下。

李政次隆盛：本部將持續研討並催請內政部回復本部 4 月份之公文，且俟內政部明確意見函送到部後，再與內政部警政署等用人機關協商及和相關團體溝通以取得共識，尋求各方均能接受之政策方案。

王委員秀紅：我呼應姚委員的意見，考選部應蒐集世界各國針對女警體能標準之相關資料，並綜合考量國家安全、對女警工作權影響以及實務上執行窒礙等面向，彙整相關報告，嗣後可根據該報告做為政策之參考。

卓委員春英：議程第 45 頁考選部提供之 105-109 年國家考試典試人力及典試委員遴聘之性別統計資料，似乎看得出考選部有朝向符合任一性別比例不得低於三分之一規定之要求努力，但提醒性別比例三分之一的規定僅是最低標準，縱然達到仍應持續精進。其次，從「典試人力適格人數」與「典試委員遴聘人次」之資料，僅能得知整體典試委員男性高於女性之比率甚多，建議未來可就不同考試典試委員之性別比例提供更精細的統計數據，以利外界對個別考試典試委員會性別比例懸殊之情形有所瞭解，適時提出改善之建議。

主席：卓委員的建議是現階段就可以做的。亦即考選部應從科技部、教育部等統計資料搜尋關於各專業學術領域性別比例之分布情形，藉以比對各類考試典試委員會性別比例之總體指標，是否偏離各領域之性別比例過遠，如果

是，就代表有問題而應予調整。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部、保訓會參考。

三、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。

謝主任文政：本室所編製完成 2020 年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版資料，係依貴委員會委員意見，修改部分圖形呈現方式，將「百分比堆疊直條圖」及「折線圖」分別修改為「含資料標記之百分比堆疊橫條圖」及「含資料標記之折線圖」(如性別指標第 4 頁圖 1-4 及第 6 頁圖 1-7 等)，以利閱讀及歷年數據比較；另數據及架構部分，係依據去（2019）年版本進行滾動式修正，以近 5 年數據呈現為原則，按本院暨所屬各部會主要業務公務人員考試、考績及獎懲、培訓、退休撫卹等業務，區分七大單元，以性別屬性逐一列述公務人員從考試到退離狀況。以上性別統計資料請委員參閱。

羅委員燦煬：建議統計室在性別指標、性別圖像目次之前，針對當年度例如新增統計變項、呈現方式變動等事項，做一簡要說明，以利讀者或使用者能夠一目了然，增添閱讀與使用之便利性。

主席：羅委員之意見相當正確。因此建議統計室爾後編製年度或相關統計資料時，可參照一般手冊或報告 Executive Summary、Appendix Extra 等摘要或歸納之格式，於目次之前增加相關摘要說明資料，以提升閱讀及使用之便利性。

陳委員明莉：2020 年「考試院性別統計指標」第 24 頁「五、公務人員性別比率−按年齡分」，內文第 2 行「……以 34-39 歲之 47.8%最高，35-39 歲女性比率 46.7%次之……」，應係誤植，請查明更正。另外從這些性別統計資料，可以看

出公務人員年齡愈大，女性比例就愈低；且女性簡任人員比率祇有 27.1%。從這些現象不禁讓人思索為何女性公務人員年齡愈高，流失率也愈高，是否因為公務職場環境對中高齡女性比較不友善所致，以上意見謹提供參考。

決定：本報告備查，各委員意見請本院統計室參考。

四、銓敘部辦理「專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案」、「公務人員考績法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：以上 2 案本部皆委託輔仁大學吳志光教授進行法案性別影響評估。其中「專門職業及技術人員轉任公務人員條例（以下簡稱轉任條例）修正草案」吳教授係認為與性別議題尚無直接關聯；而就「公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案」，吳教授則提出考績法修正草案第 20 條第 1 項應增訂公務人員涉有性騷擾行為情節重大者，得予以一次記二大過免職之獨立條款規定，而毋庸透過同條項第 10 款「其他違反有關法令禁止事項，致損害公務人員聲譽重大，有立即處理之必要」概括條款規定予以適用，以及第 11 條第 1 項第 4 款「對他人為性騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」者應考列丙等之規定仍應予保留，但文字應有所調整，以凸顯與一次記二大過免職程度之不同等建議。然嗣為應立法院司法及法制委員會決議，請本部於本年 6 月底前提出考績法修正草案之要求，爰本部基於時效性之考量，乃先於本年 6 月 30 日將草案函陳鈞院審議，吳教授上開建議，本部將於鈞院後續審查考績法修正草案適時提出再修正條文併供鈞院審酌。

羅委員燦煐：個人認同吳志光教授所提公務人員應與教育人員

做一致性處理之意見，即於考績法修正草案將公務人員經查證屬實性騷擾行為情節重大者，增列為一次記二大過免職之獨立事由，以示對此種嚴重違反性別平等之不法行為做相應之處罰，且相信有助於整體官箴之整飭。個人認為如果法制上針對公務人員及教育人員同類型之性騷擾行為作不同處遇措施，似乎給外界公務人員不適任條件較低之不當聯想;另建議銓敘部儘快增修此條款，以利近期院會審查，並建議前述審查應邀請性平專案小組委員，如：吳志光教授列席說明。以上意見謹提供參考。

主席：羅委員的意見，可以請銓敘部在後續考績法修正草案審查時,重行審酌公務人員與教育人員懲處制度之差異性,適時納入修正草案，併案提報審查會討論。

周委員志宏：本部在後續考績法修正草案交付鈞院審查時，將會參考羅委員方才所提吳志光教授建議將公務人員有性騷擾行為情節重大者，增列為一次記二大過免職之獨立事由之意見，以及綜合衡酌公務人員與教育人員就性騷擾事件處理程序、對受處分人權益影響輕重程度差異等因素，適時提出再修正條文。

卓委員春英:議程第 58 頁關於轉任條例修正草案之法案及性別影響評估檢視表，雖然提到該草案經性別平等學者專家評估結果與性別議題尚無直接關聯，但在此仍附帶地轉達基層公務人員的心聲,請銓敘部後續研修轉任條例時,能適度增列公務人員轉換專技人員之配套規定，以活化公、私部門人才之交流機制。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

五、公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員保障法第 23

條、第 104 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

郝委員培芝：本會辦理「公務人員保障法第 23 條、第 104 條修正草案」，主要是因應司法院釋字第 785 號解釋所示，公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 23 條及其他相關法律，未就業務性質特殊機關所屬公務人員之服勤時數及超時服勤補償事項，另設必要合理特別規定之意旨，爰擬具本件保障法之修正草案。本草案本會係委託臺北大學郭玲惠教授進行法案性別影響評估，郭教授係認本草案雖然適用對象及準用對象，無直接涉及性別因素，惟所規範之主要對象為實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關，及一般機關待命執行職務之公務人員，例如警察等業務特殊者，仍有性別差異，乃建議針對修正草案中執行性質特殊業務之輪班、輪休人員，增加性別統計評估。本會爰參採郭教授建議，函請業務性質特殊機關，內政部、衛生福利部、交通部、海洋委員會及各直轄市、縣市政府等機關，就實施輪班、輪休制度人員或待命服勤人員提供男女性別人數及比率。經彙整各機關填復數據，該等機關所屬公務人員執行輪班、輪休特殊業務，及待命服勤人員性別比率，男性占 81.37%，女性占 18.63%。雖男女比率懸殊，然本草案規範重點為加班補償，其補償基準不因性別差異而有不同。以上補充說明。

卓委員春英：各機關實施輪班、輪休或待命補償之評價級距、標準及下限，是否應考量各機關業務特性之不同妥為訂定，如此方能符合憲法第 18 條保障人民服公職權之本旨。

郝委員培芝：回應卓委員之垂詢，本草案第 23 條第 2 項、第 4 項規定，加班費支給基準、補休期限、加班補償評價換

算基準之級距與下限及其他相關事項，由行政院定之。各主管機關得在行政院訂定範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準。即是授權各主管機關得視其各自業務特性訂定不同之加班補償評價換算基準，以因應個別業務樣態多元性之需求。

決定：本報告備查，各委員意見請保訓會參考。

六、銓敘部辦理「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告。

王副司長永大進行專案報告：詳如簡報（略）。

姚委員立德：之前在審查公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留停辦法）時，多位考試委員都有一個共識，認為以育嬰或侍親事由申請留職停薪之公務人員若採取在家工作或部分工時之工作型態，相信能同時兼顧其育嬰或侍親之需求。從銓敘部的簡報可以看出，有相當比率之女性公務人員因為育嬰或侍親之因素，被迫離開工作崗位。因此建議銓敘部於後續修正留停辦法，能將此意見納入研議，以利是類優秀女性公務人員能兼顧前二者需求及保有職場發展之機會。

卓委員春英：從方才銓敘部簡報之相關數據，以及前面統計室編製之性別統計資料，我們可以看出一個概略的性別圖像，就是低階公務人員比例是女大於男，申請育嬰、侍親留職停薪之比率也是女大於男，這樣的圖像跟傳統「男主外，女主內」、「女性為主要之家庭照顧者」之既有印象差別不大。因此期許銓敘部在未來留職停薪的政策規劃上能更精進，一方面能突破既有以女性為申請育嬰、侍親留職大宗之窠臼，另方面能適度改善現職公務人員因侍親留職停薪配套措施未臻完善，而等到退休後才能

滿足侍親需求之不合理現象。另就少子女化、高齡化社會衍生之「老老照顧」現象，反映在公務界者為侍親需求普遍延後至退休階段發生之情形，在此為退休公務人員轉達未來研修年金配套法規時，研議增訂可比照現職人員請領父母喪葬補助費之規定，以充分照顧其等因應現代社會型態轉變所產生家庭照護之需求。

王委員秀紅：銓敘部報告中女性申請留職停薪比率高達 78%，相對男性申請率僅有約 22%，可看出留停辦法是一種對女性公務人員的友善法規。未來經由檢視本次新修正留停辦法（本年 3 月 15 日由本院會同行政院修正發布，以下同）增加照顧孫子女、夫妻雙方得同時申請留職停薪等優惠措施之執行成效，應可得知這些新增福利的 impact 是否足夠。此外，針對留停辦法新增回復原職務或回復原職務列等其他職務之保障措施，實務執行上有無窒礙或依法確實執行，建議銓敘部能增加相關之統計資料。

主席：本報告所呈現男、女申請留職停薪的比率如此懸殊，而於結語又交代「以性別主流化觀點賡續檢討相關規定」，是否妥適？建議結論應導向透過相關法規配套措施之研修，使得因性別差異所產生不公平之情形降至最低，銓敘部應從這方向檢討修正相關文字。

周委員志宏：本次新修正留停辦法增加夫妻雙方得同時申請留職停薪之政策優惠措施，確實無法與性別主流化劃上等號，未來希望藉由相關政策誘因，提升男性申請育嬰留職停薪之比率，或許可適度打破「男主外，女主內」之刻板印象。另外就姚委員所提之建議，本部經 COVID-19 疫情以來試辦居家辦公實證的結果，未來規劃有照顧子女需求者以居家辦公取代留職停薪申請，就工作內容及

性質適合者，實務上應屬可行；至於部分工時則有待後續修法完善相關配套，始有付諸實行之可能。再者王委員建議增加回復原職務或回復原職務列等其他職務之保障措施，實務執行成效之相關統計資料，本部會參考委員之意見，適時蒐集相關資料並進行統計分析。

羅委員燦煐：針對本次留停辦法新增夫妻雙方得同時申請留職停薪之政策優惠措施，是否有助於打破男、女家庭角色之性別刻板印象，有待後續觀察。茲舉北歐國家為例，就父親一方申請育嬰留職停薪比率很高，是因為給予多重之政策誘因（incentive）所致，以我國目前財政狀況恐怕難以完全仿照其作法。剛剛姚委員所提因應疫情工作型態的改變，適度採取居家辦公取代育嬰、侍親留職停薪申請，個人覺得倒是一個可行的方式。

黃委員翠紋：本報告銓敘部係從性別、官等及人員別等加以分析，未來建議可增加年齡之變項，相信有助於提升分析結果之精確度。

卓委員春英：雖然銓敘部報告提到留停辦法新增夫妻雙方得同時申請留職停薪之規定，但以一個家戶來說，縱然夫妻雙方均得申請，因留職停薪祇能領原薪俸之6成，因此等於夫妻月薪總和打6折，這對家庭收入的衝擊還是非常大，因此誠摯地建議，針對育嬰留職停薪能有更多的政策優惠措施，以適足保障公務人員家庭照護之權益。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 4 時 40 分

主席：黃　榮　村

考試院性別平等委員會第26次會議決議及決定事項執行情形一覽表

會議日期	案次及案由	決議(定)	執行情形	核處意見
110年8月25日	**報告事項第二案** **本院性別平等委員會第25次會議決議及決定事項執行情形一覽表暨附件，報請查照。** 王委員秀紅：針對議程第22頁、第23頁考選部回覆典試委員會成員性別比例研議之辦理情形，雖然非常設之任務編組並非強制要依循任一性別比例不得低於三分之一之原則設置，但考選部仍應對這些任務型委員會之性別比例持續追蹤關注，務求委員之適格與遴聘性別比例之間應做緊密結合，儘量不要有太大差異，且考選部應適時進行相關統計，以隨時掌握典試委員會性別比例之狀況。另就議程第21頁保訓會回覆有關考試錄取人員以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格或停止訓練，及所涉相關法規疑義之辦理情形。個人認同保訓會現階段係以行政函釋方式，將養育3足歲以下子女認定為公務人員考試錄取人員訓練辦法（以下簡稱訓練辦法）第34條「不可歸責事由」，從寬認定是類人員於受訓期間得申請停止訓練，以彈性因應實務上發生因法規限制致無法申請保留受訓資格之不合理狀況。 主席：典試委員會、命題委員會其組成是否符合任一性別比	**本報告備查，各委員意見請考選部、保訓會參考。**	**考選部** 一、有關典試委員會組成，本部除依典試法規定辦理遴聘作業，本案委員就性別比例相關意見，本部亦將持續關注。 二、本部將持續蒐集教育部關於各學術領域性別比例相關統計資料，作為評估典試委員會性別比例之參據。 三、有關一般警察特考體能測驗項目與及格標準，內政部業於110年9月1日函送一般警察特考考試規則修正草案暨性別影響評估案到部。茲為精進警察人員考試制度，本部業成立警察人員考試工作小組，並於本年11月5日召開第1次會議，邀集用人機關等相關機關就上開體能測驗項目與及格標準修正建議進行意見交流，並請海洋委員會及內政部消防署研議消防警察人員、水上警察人員類別是否比照內政部警政署修正，如須修正並請完成性別影響評估，循法制作業程序報送本部，俾後續邀集體能測驗學者專家進行檢討。	第一組： 同意部擬執行情形。

	例不低於三分之一之要求，各主管部會應持續關注檢討，並輔以年度統計當背景參考資料，如確實無法達到比例要求，應實質說明原因。我要再次強調，這類制度設計之變革應長期持續推動，非短期一蹴可幾，作法上可參考聯合國氣候變遷綱要公約下所成立締約國大會（COP，Conference of the Parties）之組織型態，如同我上（25）次會議提到，關於公務人員特種考試一般警察人員考試(以下簡稱警察特考)雙軌制針對不同性別分定體能測驗標準之議題，除本院考試委員、所屬部會外，可邀集行政院政務委員、內政部與警政署，與中央警察大學(以下簡稱警大)、臺灣警察專科學校(以下簡稱警專)等學校機構，以及相關民間團體成立一個COP，持續就相關議題共同研議改進方案，以臻政策周延。			
	郝委員培芝：回應王委員之意見，考試錄取人員如欲以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格，依訓練辦法第15 條規定，應於榜示後完成分配訓練作業前提出申請。本會鑒於是類人員於分配訓練期間，已無法依訓練辦法第15 條規定申請保留受訓資格，爰以行政函釋方式，將該事由認定為訓練辦法第 34 條之「不可歸責事由」，同意其停止訓練，以彈性因應解決實務上之問題，並充分保障受訓		**保訓會** 有關考試錄取人員以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格或停止訓練，及所涉相關法規一節，說明如下： 一、考試錄取人員如欲以養育三足歲以下子女事由申請保留受訓資格，依公務人員考試法第4條及該法第21條授權訂定之公務人員考試錄取人員訓練辦法第15條規定，應於榜示	第三組：同意會擬執行情形。

	人員權益。 姚委員立德：針對議程第 35 頁至第 37 頁考選部回覆警察特考體能測驗相關性別平等措施研議之辦理情形，其中提到內政部於本（110）年 3 月 16 日將警察工作體能需求與警察特考體能測驗項目與及格標準之委託研究報告函送考選部，惟因該報告中有關體測標準與警察工作職能之關聯性及相關參考數據尚有疑義，且涉及性別平等議題，未就其合理性及妥適性進行性別影響評估，經該部於本年 4 月 19 日函請內政部再行審酌，本案將俟內政部完成性別影響評估，並提供相關資料到部後，再行研議。個人認為考選部應以更積極的方式面對處理，此外建議警察特考體測及格標準之訂定，除參照警專正期班、特考班之施測結果及教育部之體適能常模外，亦可參考我國與世界先進國家男、女警體能標準之相對差距，並綜合考量上次會議黃翠紋委員所提實務上因男、女警比例失衡，造成基層警力派職困難等窒礙因素，妥為進行後續政策研議。 黃委員翠紋：議程第 37 頁提到內政部警政署針對警察工作體能需求與一般警察特考體能測驗項目與及格標準委託警大進行研究之報告，考選部前於本年 4 月間以該報告未進行性別影響評估函請內政部再行審酌。據瞭解警大已完		後完成分配訓練作業前提出申請。未來公務人員考試法第4條倘有修正，本會將配合修正公務人員考試錄取人員訓練辦法第15條規定。 二、考試錄取人員如於分配訓練期間，欲以養育三足歲以下子女事由申請停止訓練，目前本會的階段性作法係先以行政函釋方式，予以解釋放寬，將該事由認定為公務人員考試錄取人員訓練辦法第34條「不可歸責事由」，以為解決，較符時效。本會將配合實務需要，適時研修公務人員考試錄取人員訓練辦法。	

	成全案之委託研究報告，而警政署亦已補作該案性別影響評估。因此建議考選部近期可洽詢內政部有關該研究報告之進度，應該在下半年就會再次提供委託研究報告以及性別影響評估檢視表到部。 主席：針對各委員意見，請考選部回應一下。 李政次隆盛：本部將持續研討並催請內政部回復本部 4 月份之公文，且俟內政部明確意見函送到部後，再與內政部警政署等用人機關協商及和相關團體溝通以取得共識，尋求各方均能接受之政策方案。 王委員秀紅：我呼應姚委員的意見，考選部應蒐集世界各國針對女警體能標準之相關資料，並綜合考量國家安全、對女警工作權影響以及實務上執行窒礙等面向，彙整相關報告，嗣後可根據該報告做為政策之參考。 卓委員春英：議程第 45 頁考選部提供之 105-109 年國家考試典試人力及典試委員遴聘之性別統計資料，似乎看得出考選部有朝向符合任一性別比例不得低於三分之一規定之要求努力，但提醒性別比例三分之一的規定僅是最低標準，縱然達到仍應持續精進。其次，從「典試人力適格人數」與「典試委員遴聘人次」之資料，僅能得知整體典試委員男性高於女性之比率甚多，建議未來可就不同考試典試委員之性別比例提供更精細的統			

	計數據，以利外界對個別考試典試委員會性別比例懸殊之情形有所瞭解，適時提出改善之建議。 主席：卓委員的建議是現階段就可以做的。亦即考選部應從科技部、教育部等統計資料搜尋關於各專業學術領域性別比例之分布情形，藉以比對各類考試典試委員會性別比例之總體指標，是否偏離各領域之性別比例過遠，如果是，就代表有問題而應予調整。			
110 年 8 月 25 日	**報告事項第三案** **本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。** 謝主任文政：本室所編製完成 2020 年「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」中英文版資料，係依貴委員會委員意見，修改部分圖形呈現方式，將「百分比堆疊直條圖」及「折線圖」分別修改為「含資料標記之百分比堆疊橫條圖」及「含資料標記之折線圖」（如性別指標第 4 頁圖 1-4 及第 6 頁圖 1-7 等），以利閱讀及歷年數據比較；另數據及架構部分，係依據去（2019）年版本進行滾動式修正，以近 5 年數據呈現為原則，按本院暨所屬各部會主要業務公務人員考試、考績及獎懲、培訓、退休撫卹等業務，區分七大單元，以性別屬性逐一列述公務人員從考試到退離狀況。以上性別統計資料請委員參閱。 羅委員燦煐：建議統計室在性別指標、性別圖像目次之前，針	**本報告備查，各委員意見請本院統計室參考。**	**考試院（統計室）** 一、業依委員建議於 2020 年性別統計刊物增加「前言」，摘陳部分重點如下： 2020 年性別統計指標之圖形「百分比堆疊直條圖」及「折線圖」，修改為「含資料標記之百分比堆疊橫條圖」及「含資料標記之折線圖」等，俾利閱讀及歷年數據比較。 二、另有關 2020 年性別統計指標第 24 頁誤植部分，亦一併修改為「各年齡組之女性比率，以 35-39 歲之 47.2%最高，30-34 歲女性比率 46.8%次之」。	

	對當年度例如新增統計變項、呈現方式變動等事項，做一簡要說明，以利讀者或使用者能夠一目了然，增添閱讀與使用之便利性。 主席：羅委員之意見相當正確。因此建議統計室爾後編製年度或相關統計資料時，可參照一般手冊或報告 Executive Summary、Appendix Extra 等摘要或歸納之格式，於目次之前增加相關摘要說明資料，以提升閱讀及使用之便利性。 陳委員明莉：2020 年「考試院性別統計指標」第 24 頁「五、公務人員性別比率-按年齡分」，內文第 2 行「……以 34-39 歲之 47.8%最高，35-39 歲女性比率 46.7% 次之……」，應係誤植，請查明更正。另外從這些性別統計資料，可以看出公務人員年齡愈大，女性比例就愈低；且女性簡任人員比率祇有 27.1%。從這些現象不禁讓人思索為何女性公務人員年齡愈高，流失率也愈高，是否因為公務職場環境對中高齡女性比較不友善所致，以上意見謹提供參考。			
110 年 8 月 25 日	**報告事項第四案** **銓銓敘部辦理「專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案」、「公務人員考績法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。** 周委員志宏：以上 2 案本部皆委託輔仁大學吳志光教授進行法案性別影響評估。其中「專	**本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。**	**銓敘部** 關於委員意見，說明如下： 一、本部於本(110)年 6 月 30 日函陳鈞院審議之公務人員考績法修正草案，前經本年 9 月 9 日鈞院第 13 屆第 52 次會議決議，交審查會審查，而為使後續審查作	第二組：公務人員考績法修正草案尚未經審查確定，該部

	門職業及技術人員轉任公務人員條例（以下簡稱轉任條例）修正草案」吳教授係認為與性別議題尚無直接關聯；而就「公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案」，吳教授則提出考績法修正草案第20條第1項應增訂公務人員涉有性騷擾行為情節重大者，得予以一次記二大過免職之獨立條款規定，而毋庸透過同條項第10款「其他違反有關法令禁止事項，致損害公務人員聲譽重大，有立即處理之必要」概括條款規定予以適用，以及第11條第1項第4款「對他人為性騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節嚴重」者應考列丙等之規定仍應予保留，但文字應有所調整，以凸顯與一次記二大過免職程度之不同等建議。然嗣為應立法院司法及法制委員會決議，請本部於本年6月底前提出考績法修正草案之要求，爰本部基於時效性之考量，乃先於本年6月30日將草案函陳鈞院審議，吳教授上開建議，本部將於鈞院後續審查考績法修正草案適時提出再修正條文併供鈞院審酌。 羅委員燦煐：個人認同吳志光教授所提公務人員應與教育人員做一致性處理之意見，即於考績法修正草案將公務人員經查證屬實性騷擾行為情節重大者，增列為一次記二大過免職之獨立事由，以示對此種嚴重違反性別平等之不法行		業得以順利進行，本部業於本年11月25日及12月2日向院長、副院長、秘書長、副秘書長及考試委員說明，並已簡要說明吳志光教授所提建議。本部將配合鈞院後續審查進度，綜合衡酌公務人員與教育人員就性騷擾事件處理程序、對受處分人權益影響輕重程度差異等因素，適時提出再修正條文。 二、按本年11月25日鈞院院會通過本部擬具之專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案，業就專技人員轉任管道、任用職等、職系調任、升任簡任官等職務等面向予以適度放寬，以期增加轉任誘因，延攬優秀專技人才。另轉任人員離開公部門，未來如再任公職時，以其曾經本部銓敘審定有案，自得比照一般公務人員辭職再任程序辦理，其任用及俸級核敘依法受有保障，併予敘明。 三、本案建請結案。	分建請繼續追蹤管制。

	為做相應之處罰，且相信有助於整體官箴之整飭。個人認為如果法制上針對公務人員及教育人員同類型之性騷擾行為作不同處遇措施，似乎給外界公務人員不適任條件較低之不當聯想；另建議銓敘部儘快增修此條款，以利近期院會審查，並建議前述審查應邀請性平專案小組委員，如：吳志光教授列席說明。以上意見謹提供參考。 主席：羅委員的意見，可以請銓敘部在後續考績法修正草案審查時，重行審酌公務人員與教育人員懲處制度之差異性，適時納入修正草案，併案提報審查會討論。 周委員志宏：本部在後續考績法修正草案交付鈞院審查時，將會參考羅委員方才所提吳志光教授建議將公務人員有性騷擾行為情節重大者，增列為一次記二大過免職之獨立事由之意見，以及綜合衡酌公務人員與教育人員就性騷擾事件處理程序、對受處分人權益影響輕重程度差異等因素，適時提出再修正條文。 卓委員春英：議程第 58 頁關於轉任條例修正草案之法案及性別影響評估檢視表，雖然提到該草案經性別平等學者專家評估結果與性別議題尚無直接關聯，但在此仍附帶地轉達基層公務人員的心聲，請銓敘部後續研修轉任條例時，能適度增列公務人員轉換專技人員之配套規定，以活化公、			

	私部門人才之交流機制。			
110 年 8 月 25 日	**報告事項第五案** **公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員保障法第 23 條、第 104 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。** 郝委員培芝：本會辦理「公務人員保障法第 23 條、第 104 條修正草案」，主要是因應司法院釋字第 785 號解釋所示，公務人員保障法（以下簡稱保障法）第 23 條及其他相關法律，未就業務性質特殊機關所屬公務人員之服勤時數及超時服勤補償事項，另設必要合理特別規定之意旨，爰擬具本件保障法之修正草案。本草案本會係委託臺北大學郭玲惠教授進行法案性別影響評估，郭教授係認本草案雖然適用對象及準用對象，無直接涉及性別因素，惟所規範之主要對象為實施輪班、輪休制度之業務性質特殊機關，及一般機關待命執行職務之公務人員，例如警察等業務特殊者，仍有性別差異，乃建議針對修正草案中執行性質特殊業務之輪班、輪休人員，增加性別統計評估。本會爰參採郭教授建議，函請業務性質特殊機關，內政部、衛生福利部、交通部、海洋委員會及各直轄市、縣市政府等機關，就實施輪班、輪休制度人員或待命服勤人員提供男女性別人數及比率。經彙整各機關填復數據，該等機關所屬公務人員執行輪班、輪休特殊業務，及待	**本報告備查，各委員意見請保訓會參考。**	**保訓會** **一、** 公務人員保障法第 23 條、第 104 條修正草案，考試院業於 110 年 10 月 1 日函報立法院審議。 **二、** 有關委員意見，本草案於第 23 條第 2 項、第 4 項規定，已明定加班費支給基準、補休期限、加班補償評價換算基準之級距與下限及其他相關事項，授權由行政院定之。另各主管機關得在行政院訂定範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準，即已授權各主管機關得視其各自業務特性訂定不同之加班補償評價換算基準，以因應個別業務樣態多元性之需求。	第三組：同意會擬執行情形。

	命服勤人員性別比率，男性占81.37%，女性占 18.63%。雖男女比率懸殊，然本草案規範重點為加班補償，其補償基準不因性別差異而有不同。以上補充說明。 卓委員春英：各機關實施輪班、輪休或待命補償之評價級距、標準及下限，是否應考量各機關業務特性之不同妥為訂定，如此方能符合憲法第18 條保障人民服公職權之本旨。 郝委員培芝：回應卓委員之垂詢，本草案第 23 條第 2 項、第 4 項規定，加班費支給基準、補休期限、加班補償評價換算基準之級距與下限及其他相關事項，由行政院定之。各主管機關得在行政院訂定範圍內，依其業務特性，訂定加班補償評價換算基準。即是授權各主管機關得視其各自業務特性訂定不同之加班補償評價換算基準，以因應個別業務樣態多元性之需求。			
110 年 8 月 25 日	**報告事項第六案** **銓敘部辦理「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告。** 王副司長永大進行專案報告：詳如簡報（略）。 姚委員立德：之前在審查公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留停辦法）時，多位考試委員都有一個共識，認為以育嬰或侍親事由申請留職停薪之公務人員若採取在家工作或部分工時之工作型態，相信能同時兼顧其育嬰或侍親之需求。從	**本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。**	**銓敘部** 一、有關姚委員立德建議對於有育嬰或侍親需求之公務人員，得採取在家工作或部分工時之工作型態一節，基於目前公務人員考選、任用、陞遷、考績、俸給、保險、退撫、資遣等人事法制，係以全時專任之工作型態予以規範，是部分工時之公務人員各項權利義務，應如何與全	第二組：同意部擬。

	銓敘部的簡報可以看出，有相當比率之女性公務人員因為育嬰或侍親之因素，被迫離開工作崗位。因此建議銓敘部於後續修正留停辦法，能將此意見納入研議，以利是類優秀女性公務人員能兼顧前二者需求及保有職場發展之機會。 卓委員春英：從方才銓敘部簡報之相關數據，以及前面統計室編製之性別統計資料，我們可以看出一個概略的性別圖像，就是低階公務人員比例是女大於男，申請育嬰、侍親留職停薪之比率也是女大於男，這樣的圖像跟傳統「男主外，女主內」、「女性為主要之家庭照顧者」之既有印象差別不大。因此期許銓敘部在未來留職停薪的政策規劃上能更精進，一方面能突破既有以女性為申請育嬰、侍親留職大宗之窠臼，另方面能適度改善現職公務人員因侍親留職停薪配套措施未臻完善，而等到退休後才能滿足侍親需求之不合理現象。另就少子女化、高齡化社會衍生之「老老照顧」現象，反映在公務界者為侍親需求普遍延後至退休階段發生之情形，在此為退休公務人員轉達未來研修年金配套法規時，研議增訂可比照現職人員請領父母喪葬補助費之規定，以充分照顧其等因應現代社會型態轉變所產生家庭照護之需求。 王委員秀紅：銓敘部報告中女性申請留職停薪比率高達 78		時工作者衡平，涉及整體文官人事制度之規劃。又現行公務人員人事法規並未限制不得在家工作，惟政府及公務人員基於公共利益及為民服務責任，須即時回應社會民眾需求，並因應特殊環境或緊急狀況採取積極措施，與民間企業之業務性質不同，是推動公務人員「在家工作」除需考量機關業務推動之需要外，亦須克服實務面執行之限制因素，如：執行職務事實之認定、電子資訊安全之確保、監督考核管理之落實、公務機密及個人資料之維(保)護、適用範圍之界定、自律自重組織文化之形成、及社會民眾對政府部門之期待與觀感等，牽涉層面甚廣，須審慎研議。是姚委員所提意見，本部將錄案作為未來相關人事法規研修時之參考。 二、有關申請育嬰、侍親留職停薪有性別失衡現象及委員所提侍親留職停薪配套措施未臻完善等節，本部將持續蒐集相關資料，賡續檢討相關人事法規，以完善留職停薪制度，提供政策誘因，使公務人員得以兼	

	％，相對男性申請率僅有約22％，可看出留停辦法是一種對女性公務人員的友善法規。未來經由檢視本次新修正留停辦法（本年3月15日由本院會同行政院修正發布，以下同）增加照顧孫子女、夫妻雙方得同時申請留職停薪等優惠措施之執行成效，應可得知這些新增福利的 impact 是否足夠。此外，針對留停辦法新增回復原職務或回復原職務列等其他職務之保障措施，實務執行上有無窒礙或依法確實執行，建議銓敘部能增加相關之統計資料。 主席：本報告所呈現男、女申請留職停薪的比率如此懸殊，而於結語又交代「以性別主流化觀點賡續檢討相關規定」，是否妥適？建議結論應導向透過相關法規配套措施之研修，使得因性別差異所產生不公平之情形降至最低，銓敘部應從這方向檢討修正相關文字。 周委員志宏：本次新修正留停辦法增加夫妻雙方得同時申請留職停薪之政策優惠措施，確實無法與性別主流化劃上等號，未來希望藉由相關政策誘因，提升男性申請育嬰留職停薪之比率，或許可適度打破「男主外，女主內」之刻板印象。另外就姚委員所提之建議，本部經 COVID-19 疫情以來試辦居家辦公實證的結果，未來規劃有照顧子女需求者以居家辦公取代留職停薪		顧工作與家庭價值之實踐。 三、有關請本部增列相關統計分析資料及就本報告結論所提建議意見，本部將錄案供參，並將適時蒐集相關資料，作為未來類此報告精進之參考。 四、有關卓委員春英意見，說明如下： (一)審酌公教人員保險（以下簡稱公保）係基於風險分擔、繳費義務與給付權利對等等保險原理，由被保險人及政府繳納保險費，提供被保險人於發生公保法定事故時之保障。以其性質為職域社會保險，爰公教人員保險法(以下簡稱公保法）第 12 條明定，被保險人在保險有效期間，發生法定保險事故時，應予現金給付。從而被保險人於退休退保後，已非公保在保人員，尚難於公保法增訂被保險人退保後發生事故之現金給付。 (二)有關育嬰留職停薪津貼計算標準一節，說明如下： 1、查公保育嬰留職停薪津貼係源於性別工作平等法(以下簡稱性平法)第 2 條及第 16 條規定，基於該法所	

	申請，就工作內容及性質適合者，實務上應屬可行；至於部分工時則有待後續修法完善相關配套，始有付諸實行之可能。再者王委員建議增加回復原職務或回復原職務列等其他職務之保障措施，實務執行成效之相關統計資料，本部會參考委員之意見，適時蒐集相關資料並進行統計分析。 羅委員燦煐：針對本次留停辦法新增夫妻雙方得同時申請留職停薪之政策優惠措施，是否有助於打破男、女家庭角色之性別刻板印象，有待後續觀察。茲舉北歐國家為例，就父親一方申請育嬰留職停薪比率很高，是因為給予多重之政策誘因（incentive）所致，以我國目前財政狀況恐怕難以完全仿照其作法。剛剛姚委員所提因應疫情工作型態的改變，適度採取居家辦公取代育嬰、侍親留職停薪申請，個人覺得倒是一個可行的方式。 黃委員翠紋：本報告銓敘部係從性別、官等及人員別等加以分析，未來建議可增加年齡之變項，相信有助於提升分析結果之精確度。 卓委員春英：雖然銓敘部報告提到留停辦法新增夫妻雙方得同時申請留職停薪之規定，但以一個家戶來說，縱然夫妻雙方均得申請，因留職停薪祇能領原薪俸之6成，因此等於夫妻月薪總和打6折，這對家庭收入的衝擊還是非常大，因此誠摯地建議，針對育嬰留職停		揭工作平權意旨，現行勞工及軍、公、教人員發給育嬰留職停薪津貼，係採以社會保險方式辦理，且各職域社會保險所定育嬰留職停薪津貼之請領條件、給付標準及給付期間等事項，依性平法上開規定作一致性之規範。據此，公保法第 12 條第 1 項及第 35 條規定，公保被保險人請領育嬰留職停薪津貼，按其育嬰留職停薪當月起，往前推算 6 個月保險俸（薪）額之平均數 60%計算給付，係參照勞工就業保險法中育嬰留職停薪津貼之相關條文所訂定。 2、考量國家生養政策相關規劃，不宜區分勞軍公教職業別而有差別待遇，且各職域社會保險育嬰留職停薪津貼僅為政府少子女化對策之一環。從而為根本解決少子女化困境，仍宜就社會傳統觀念、多元育兒方案、友善生養環境等面向通盤考量。其中對於公教人員之生養支持，本部將配合政府相關生育政策，審	

	薪能有更多的政策優惠措施，以適足保障公務人員家庭照護之權益。		酌政府財政狀況、公保被保險人負擔能力，以及社會保險相關原理等因素，並就各職域社會保險被保險人之育嬰留職停薪津貼權益衡平，配合為一致性規劃。 (三)有關為退休公務人員轉達未來研修年金配套法規時，研議增訂可比照現職人員請領父母喪葬補助費之規定一節，說明如下： 1、按公務人員退撫制度之建置，目的在給予退休人員合理老年生活保障，兼顧公務人員退休與撫卹權益，以及退休人員亡故後對於其遺族之照護。至於現職人員之父母喪葬補助費，屬對現職人員之福利事項。 2、查現行勞工、軍公教人員有關父母喪葬補助費之請領，係以上述人員仍在職者為適用範圍，目前尚未有已退休人員請領父母喪葬補助費之相關規範。 3、綜上，基於公務人員退撫制度之建置目的，以及考量各職域間人員尚未有已退休人員請領父母喪葬補助費之相關規範，有	

			關委員所提增訂可比照現職人員請領父母喪葬補助費之意見，允宜再作研究。 五、本案建請結案。	

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

<table>
<tr><td colspan="4">填表日期： 110 年 5 月 18 日</td></tr>
<tr><td colspan="4">填表單位：銓敘部退撫司
填表人姓名：陳韻竹　　職稱：專員
電話：(02)82366642　　e-mail：selena3029@mocs.gov.tw</td></tr>
<tr><td colspan="4">填　表　說　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。</td></tr>
<tr><td>壹、法案名稱</td><td colspan="3">公教人員保險法第 35 條、第 51 條修正草案</td></tr>
<tr><td>貳、主管機關</td><td>銓敘部</td><td>主辦機關</td><td>銓敘部</td></tr>
<tr><td colspan="3">參、法案內容涉及領域：</td><td>勾選（可複選）</td></tr>
<tr><td colspan="3">3-1 組織</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">3-2 考選</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">3-3 銓敘</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">3-4 保障、培訓</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">3-5 退撫基金管理及監理</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）</td><td>✓(公教人員保險事項)</td></tr>
<tr><td colspan="4">肆、問題界定與訂修需求</td></tr>
<tr><td colspan="2">項　目</td><td>說　明</td><td>備　註</td></tr>
<tr><td>4-1 問題界定</td><td>4-1-1 問題描述</td><td>因應行政院 110 年 5 月 6 日院會報告政府「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策，配套開放夫妻同為被保險人且同時申請育嬰留職停薪時，可同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼，且各職域社會保險被保險人均一體適用，爰配合刪除夫妻同為公教人員保險（以下簡稱公保）被保險人時，須</td><td>簡要說明所面臨問題之梗概。</td></tr>
</table>

		在不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼之限制。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一)查性別工作平等法第 2 條及第 16 條規定，基於工作平權意旨，現行勞工及軍、公、教人員發給育嬰留職停薪津貼，係採以社會保險方式辦理，該津貼發放規定係規定於各社會保險相關法律。 (二)次查現行各職域社會保險所定育嬰留職停薪津貼之請領條件、給付標準及給付期間等事項，均採一致性規範。據此，目前公保、就業保險及軍人保險，均設有「夫妻同為被保險人時，同一子女之育嬰留職停薪津貼應於不同時間分別請領」之相關規範。 二、問題分析： 由於行政院前開 110 年 5 月 6 日院會所提「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策，業已明確表示勞工及軍、公、教人員應基於工作平權之意旨，享有相同條件之生養環境政策。據此，為保障公保被保險人請領育嬰留職停薪津貼之權益，與其他職域社會保險被保險人間之衡平性，爰擬議配合修正公保育嬰留職停薪津貼之請領條件，刪除夫妻同為公保被保險人時，須在不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼之限制。	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	**4-2-1 解決問題可能方案**	前述問題，可透過修法程序解決。	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）。

求	**4-2-2 訂修必要性**	基於現行各職域社會保險所定育嬰留職停薪津貼請領要件、給付標準即給付期間等相關規定，係採一致性規範，在兼顧各職域社會保險間衡平之原則，以及政府建構友善生養環境之政策目標，針對現行公教人員保險法（以下簡稱公保法）第 35 條所定夫妻雙方須分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼限制，確有配合修正之必要性。	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		公保法第 35 條、第 51 條修正草案係刪除「夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領」之限制，同時明定上開修正之施行日期，未涉其他配套措施或相關機關協力事項。	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		透過修法使公保被保險人請領育嬰留職停薪津貼之權益與其他職域人員一致，符合工作平權原則。	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	公保被保險人。依 109 年公保統計資料顯示，109 年底全國公保被保險人計 594,346 人，其中女性為 301,001 人，占 50.64%；男性為 293,345 人，占 49.36%。	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	公保法第 35 條、第 51 條修正草案僅係配合行政院「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策，刪除「夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請	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

6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	領」之限制，尚不影響被保險人相關權益，爰未對外意見徵詢。另，本案規範對象及執行方式無涉及性別差異，爰無進行性別參與機制。	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。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項　目		說　明	備　註
7-1 成本		公保法第 35 條、第 51 條修正草案僅係配合行政院「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策，刪除「夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領」之限制，並未涉及給付標準之增加，爰對於公保保險費率影響不大（實際費率影響需精算後才能確定）。	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		公保法第 35 條、第 51 條修正草案修正目的，係為使同為被保險人之夫妻雙方得同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼，可提昇被保險人請領該項津貼之權益保障。	
7-3 對人權之影響	**7-3-1 憲法有關人民權利之規定**	公保法第 35 條、第 51 條修正草案僅係配合行政院「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策，刪除「夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領」之限制，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及經濟社會	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案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	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

	文化權利國際公約	見，尚無不符。	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 所述之本案之修正意旨，本案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 所述之本案之修正意旨，本案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 所述之本案之修正意旨，本案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、公保育嬰留職停薪津貼初次核付人數與全體被保險人性別比率分析： <table><tr><td>性別 類型</td><td colspan="2">男</td><td colspan="2">女</td><td>合計</td></tr><tr><td></td><td>人</td><td>%</td><td>人</td><td>%</td><td>人</td></tr><tr><td>全體被保險人</td><td>293,345</td><td>49.36</td><td>301,001</td><td>50.64</td><td>594,346</td></tr><tr><td>初次核付人數</td><td>544</td><td>10.1</td><td>4,852</td><td>89.9</td><td>5.396</td></tr><tr><td>初次核付占全體被保險人人數比率</td><td colspan="2">0.19%</td><td colspan="2">1.61%</td><td>0.91%</td></tr></table> 資料來源：臺灣銀行公教保險部 資料時間：109 年 1 月至 12 月 二、茲以公保被保險人 109 年底在保人數男女性別比例各半，而	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

	申請育嬰留職停薪津貼之情形，男女比例約為 1：9。該現象係因男性申請育嬰留職停薪人數較低，導致請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人少於女性被保險人。因此，關於鼓勵男性申請育嬰留職停薪及營造友善生育職場環境等方面，可再加以改進。從而對於公保育嬰留職停薪津貼措施之修正，實需考量被保險人職涯發展、各職域之衡平性以及社會保險基金財務負擔等因素，對各職域社會保險整體綜合評估，再據以規劃實施，以符合性別工作平等法工作平權之本旨。	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	本修正草案之適用對象為全體公保被保險人，並未對不同性別進行差別規範。考量隨社會環境變遷，育兒方式多元，為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，在尊重夫妻對於育嬰及職涯規劃之前提下，刪除「夫妻同為本保險被保險人者，在不同時間分別辦理同一子女之育嬰留職停薪並選擇繼續加保時，得分別請領」之限制，以建構安心懷孕友善生養環境。上開修正不因性別產生不同結果，且修正目的係放寬育嬰留職停薪津貼申請要件，使被保險人之育嬰留職停薪規劃更具彈性，實具有鼓勵被保險人辦理育嬰留職停薪，並促進男性被保險人承擔育嬰家庭責任。	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。

<table>
<tr><td>9-1 評估結果之綜合說明</td><td colspan="2">一、本修正草案之性別影響評估意見經性別平等專家學者黃副教授煥榮評估意見，彙整如下：建議可進一步說明本修正草案提出之依據是否有基於對被保險人的意見調查（ 如問卷或訪談）或需求評量，而使本修正草案更具正當性；在統計資料方面，建議蒐集歷年「夫妻請領同一子女之育嬰留職停薪津貼」占全部申請育嬰留職停薪津貼者之比例，以瞭解此草案修正之影響程度，並於本修正草案施行後，持續蒐集夫妻雙方分別在「不同時間」與「相同時間」辦理同一子女之育嬰留職停薪的人數與比例，以作為後續相關政策持續改進的參考。
二、針對上述建議，相關說明如下：
(一)本修正草案係配合行政院「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策所示開放夫妻雙方同時請領育嬰留職停薪津貼之彈性措施辦理，本部並未針對該彈性措施進行意見調查。另本部前於 108 年間辦理「公保被保險人育嬰留職停薪津貼請領影響因素調查」，對象為 20 歲至 55 歲之被保險人，問卷之填答人數共計有 1 萬 2,132 人（男性填答人占 22.49%，女性填答人占 77.51%）。其中關於未辦理育嬰留職停薪之前 3 考量因素，分別為 1、「兼顧家庭收入（占 69.83%）」；2、「考量育嬰留職停薪所能領取之補助（含育嬰留職停薪津貼及其他生育、育嬰補助）與工作所得之差距（占 36.46%）」；3、「子女已有專人妥善照顧（占 33.24%）」。其中「家庭收入及補助與工作所得差距」因素所涉育嬰留職停薪津貼數額部分，依上述行政院政策規劃，自 110 年 7 月 1 日起，透過政府編列預算方式增給 2 成育嬰育嬰留職停薪津貼。併予敘明。
(二)自 98 年 8 月 1 日公保育嬰留職停薪津貼開辦以來，迄 110 年 6 月底止，同為公保被保險人之夫妻請領同一子女之津貼人數為 2778 人（按：因符合請領要件之被保險人於同一名子女未滿 3 足歲前均可領取育嬰留職停薪津貼，時有夫妻不同年度請領同一子女之津貼情形，爰無法按年度區分請領人數），約占總初次核付人數 61778 人之 4.5%。此外，本修正草案施行後，將請承保機關配合增加夫妻雙方分別在「不同時間」與「相同時間」辦理同一子女之育嬰留職停薪津貼之統計資料。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">9-2 參採情形</td><td>9-2-1
說明採納意見後之法案調整</td><td>因性別平等專家學者之建議未涉及本修正草案內容之修正，爰無相關說明。</td></tr>
<tr><td>9-2-2
說明未參採之理由或替代規劃</td><td>因性別平等專家學者之建議未涉及本修正草案內容之修正，爰無相關說明。</td></tr>
</table>

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 110 年 7 月 27 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：專員吳明瑜

【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	110 年 6 月 4 日至 110 年 6 月 17 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	黃煥榮 臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授 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	本次修法重點是本法第 35 條，刪除其第四項規定，放寬被保險人請領育嬰留停津貼的限制，即夫妻同為本保險被保險人者，不論在不同時間或相同時間辦理同一子女之育嬰留職停薪，均得請領是項津貼。此修正方向大體上更符合社會環境變遷趨勢，及育兒方式多元化的需求。然而，除了上述的理念外，此次修正案的提出的依據是否有基於對被保險人的意見調查（如問卷或訪談）或需求評量，而使本修正草案更具正當性，建議可以進一步說明。
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	從過去申請育嬰留職停薪津貼者的性別統計大致發現，男女比例約為 1：9。該現象顯現男性申請育嬰留職停薪人數較低，導致請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人少於女性被保險人。若本法第 35 條修正草案放寬之規定能實施，或能鼓勵男性申請育嬰留職停薪的意願及營造友善生育職場環境，而更符合性別工作平等法工作平權之理念。
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	本法第 35 條修正草案是為讓育嬰留職停薪津貼申請方式更切合被保險人實際需求，刪除夫妻同為被保險人須在不同時間分別請領同一子女之育嬰留職停薪津貼規定。在統計資料方面，建議能夠蒐集歷年來「夫妻共同請領同一子女之育嬰留職停薪津貼」占全部申請育嬰留職停薪津貼者之比例，以瞭解此草案修正可能的影響程度。 另外，建議本修正法案通過實施後，能蒐集夫妻同為本保險被保險人者，分別在「不同時間」與「相同時間」辦理同一子女之育嬰留職停薪的人數與比例，以做為後續相關政策持續改進的參考。
（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_____	

案由：有關公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）「公務人員各項法定訓練性別平等課程教材研編」規劃辦理情形。

說明：

一、鈞院性別平等委員會於本（110）年 4 月 28 日第 25 次會議之討論事項，王考試委員秀紅提案略以「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」，嗣經該次會議決議：「請保訓會於本年 10 月底前，提出本案相關計畫及案例函送本院」辦理。

二、文官學院隸屬於保訓會，負責全國公務人員之各項法定訓練（各項法定訓練目標職務與受訓對象說明表如附錄 1），簡要摘陳如次：

（一）考試錄取人員訓練：為充實初任公務人員應具備之基礎觀念、品德操守、服務態度及行政程序與技術，依公務人員考試法及公務人員考試錄取人員訓練辦法等規定，辦理公務人員高考、普考、初等考試及各項公務人員特種考試錄取人員基礎訓練，依薦任人員及委任人員安排訓練課程，訓練期程 4 週，訓練時數為 120 小時，每年平均調訓約 6,000 人。

（二）晉升官等訓練：為培育公務人員具備未來擬晉升職務所需工作知能及儲備中高層公務人力，依參訓對象分為薦任公務人員晉升簡任官等訓練（含警正警察人員晉升警監官等訓練）、委任公務人員晉升薦任官等訓練、警佐警察人員晉升警正官等訓練及交通事業人員員級晉升高員級資位訓練，訓練期程 4 週，訓練時數為 120 小時，每年平均調訓約 4,500 人。

三、依保訓會組織法及文官學院處務規程，有關公務人員上

述各項法定訓練，保訓會掌理訓練之研擬規劃及成績評量等事項，文官學院則負責各項訓練之執行，以及培訓技術、方法與教材之研發與推廣等事項。據此，各項晉升官等訓練及考試錄取人員訓練，係由保訓會依據訓練目的及需要訂定課程配當表，交由文官學院配合受訓人員目標職務、工作經歷及屬性等差異，研編合宜教材內容及設計教學活動，期能提升受訓人員學習效益。

四、為落實性平教育，提升人權保障，現行各項法定訓練均有 2 小時的性別主流化課程，並邀請各界學者專家擔任講座，採專題演講方式進行，由授課講座針對各訓練層級受訓人員屬性及需求，設計性平演講主題，受訓人員多數反映良好，爰此，目前尚無性別平等課程教材。又，因應「兩公約施行法」，保訓會全面於各項訓練導入人權議題相關課程，內容涵蓋五大公約，並依不同訓練受訓人員之目標職務，設計委任、薦任及簡任層級之人權相關案例，同時，因應時勢發展，不斷滾動修正相關教材及案例，經盤點，現行人權教材案例涉及性別議題案例計 5 則。

五、為強化性別平等意識，掌握社會脈動及國際情勢，爰擬規劃研編性別平等專屬教材，並擬以案例彙編呈現。為研編性別平等課程教材，並結合不同訓練別受訓人員之實務現狀，發展成教材案例彙編，文官學院業於本年 8 月 18 日及 10 月 6 日，邀集各界學者專家，召開 2 次「國家文官學院研編各項法定訓練性別平等課程教材諮詢會議」，並針對議題類型、研編期程及撰擬分工等獲致共識，據以擬具「公務人員各項法定訓練性別平等課程教材研編計畫」（如附錄 2）。

附錄 1　各項法定訓練目標職務與受訓對象說明表

訓練別	目標職務	受訓人員屬性	受訓對象（人數）
基礎訓練	**委任** ● 委任第三職等（如助理員、辦事員、助理工程員、技佐） ● 委任第一職等（如書記）	新進基層公務人員	普通及初等考試或相當等級特種考試四等及五等考試錄取人員。 （每年約2,500人）
	薦任第六職等 （如科員、課員、技士、工程員）		高等考試或相當等級特種考試三等考試錄取人員。 （每年約3,500人）
委升薦訓練	**薦任**第六職等 （鄉鎮、市、區）公所人員、戶政或地政人員、村里幹事、國稅局人員等）	中階資深基層公務人員（多數有10年以上服務年資）	現任委任第五職等職務人員，通過本訓練後，始得升任薦任第六職等。 （每年約1,750人）
員升高員訓練	**相當薦任**－高員級資位 （主要辦理櫃檯業務、提款存款匯款、車輛調度、列車編組、車站勤務等業務員）		現任交通事業員級人員，通過本訓練後，始得升任高員級資位職務。 （每年約50人）
佐升正訓練	**相當薦任**－警正四階任用資格 （主要從事警勤區、犯罪偵防、戒護、消防、救災、查緝走私等值勤人員）		現任警佐警察人員，通過本訓練後，始得升任警正職務人員，取得警正四階任用資格。 （每年約1,200人）
薦升簡訓練	**簡任**第十職等 （如專門委員、簡任秘書、簡任視察、簡任技正、研究員、高級分析師、副總工程師、副組長）	中高階資深公務人員（有10年以上服務年資）	現任薦任第九職等主管（如中央部會科長、縣市政府科長）或非主管人員（如中央部會編審、專員等），通過本訓練後，始得升任簡任第十職等職務。 （每年約1,500人）

附錄 2

公務人員各項法定訓練性別平等課程教材研編計畫

一、前言

為落實性平教育，提升人權保障，國家文官學院（以下簡稱文官學院）依據公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）訂頒之課程配當表，於各項法定訓練開設性別相關課程，如現行之性別主流化課程 2 小時，並邀請各界學者專家擔任講座，採專題演講方式進行。

因應「兩公約施行法」，自 98 年起全面於各項法定訓練導入人權議題相關課程，內容涵蓋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等五大公約，並依不同訓練受訓人員之目標職務，設計委任、薦任及簡任層級之人權相關案例，其中亦包含性別平等案例。爰此，現行法定訓練課程雖已開設性別平等課程，然性別平等案例目前分散於人權課程各項訓練教材中，為系統呈現性別平等案例，實有彙集統整之需。

二、依據

考試院性別平等委員會於本(110)年 4 月 28 日第 25 次會議之討論事項，王考試委員秀紅提案略以「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」，嗣經該會議決議：「請保訓會於本年 10 月底前，提出本案相關計畫及案例函送本院」辦理。

三、目的

為強化性別平等意識，掌握社會脈動及國際情勢，爰規劃研編性別平等課程專屬教材，為避免與現行人權課程之篇幅重複，有關性別平等課程之教材，規劃以「案例彙編」呈現，採深入淺出、提綱挈領方式研編，並結合不同訓練別受訓人員之擬真公務實境，發展成案例，提供授課講座以案例方式進行分享與研討，提升學習深度與廣度。

四、主辦單位

公務人員各項法定訓練性別平等相關課程，係由保訓會統籌規劃訓練課程及目的，由文官學院負責訓練執行及教材研編等事宜。

五、籌組研編小組及召開會議

為規劃性別平等課程教材之研編及撰擬，文官學院邀請學者專家籌組性別平等課程教材研編小組，共同研議研編方式、撰擬議題、格式、分工等事宜，並視案例撰擬進度，適時召開諮詢會議，相互交流凝聚共識。小組成員說明如次：

（一）召集人

王考試委員秀紅（考試院）

郝主任委員兼院長培芝（公務人員保障暨培訓委員會）

（二）學者專家

伊萬・納威考試委員（考試院）

何考試委員怡澄（考試院）

葉主任德蘭（國立臺灣大學人口與性別研究中心）

黃教授翠紋（中央警察大學行政警察系）

黃教授淑玲（國防醫學院通識教育中心）

黃副執行長鈴翔（財團法人婦女權益促進發展基金會）

何常務理事碧珍（台灣展翅協會）

六、撰擬原則及架構

（一）撰擬原則

1、**扣合當前重要議題**：茲以現在社會變遷及變動幅度甚大，因此，案例情境除貼近公務情境外，亦需與時俱進，不斷跟社會關注的議題來做連結與精進；規劃採情境案例方式撰擬，將有助於受訓人員理解及學習。

2、**貼近實務具層級性**：茲因文官學院各項法定訓練之受訓人員屬性各異，且其未來擬陞任之目標職務均有所不同，是以，將依照各訓練層級（委任、薦任、簡任）受訓人員之實務需求，發展妥適之性別平等案例。

3、**採去識別化原則**：案例撰擬避免呈現個人資料（例如姓名、出生年月日、身分證編號等），以及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料（例如服務機關、職稱等）；此外，亦避免指涉特定服務機關或地區。

（二）撰擬架構：依訓練層級予以區分，其中「簡任版」案例採專題個案規劃，每案例以 3,000 字為原則；「薦任版」及「委任版」案例，每則以 1,500 字為原則。案例撰擬架構請參考附件 1，惟屆時亦可因應研編需要，予以彈性調整。

七、案例議題類型、安排及期程規劃

（一）**議題類型**：包含「疫情下之性平議題」、「數位性別暴力議題」、「多元族群性別議題」等 3 項，並搭配不同訓練

層級及受訓人員屬性，擇選適合議題撰擬相關案例。

（二）**議題安排**：各項訓練規劃撰擬議題安排如附件 2。

1、**薦升簡訓練**：依議題預計撰擬 3 則案例。

2、**委升薦訓練及員升高員訓練**:依議題預計撰擬 3 則案例。

3、**佐升正訓練**：配合警察、消防及海巡人員受訓類別，依議題預計撰擬 6 則案例。

4、**基礎訓練**：包含高考及普初考基礎訓練，配合初任薦任及委任文官，依議題預計撰擬 6 則案例。

（三）**期程規劃**：配合各項訓練開辦期程，規劃自 110 月 8 月起至 111 年 11 月止。

八、預期效益

（一）**提升受訓人員性平意識**：在後疫情時代，公務人員性平意識之提升相當重要，本次案例結合社會脈動及時趨，內容涵蓋當前性平重要議題等，落實於各項法定訓練課程與教材，期使公務人員在受訓時，產生深度的性別平等人權省思，能透過相關措施或服務的提供，共同促進 CEDAW 實質平等的達成。

（二）**完善法定訓練性平教材內涵**：茲以性別平等是世界潮流趨勢，也是先進國家積極推動的政策，為落實「考試院第 13 屆施政綱領」人權保障及性別平等之施政方針，本次研編完成性平教材案例，將有助於完備人權教育相關教材內涵，普及性平教育之理念。

計畫附件 1　　性別平等案例撰擬架構

●**簡任版**：適用薦升簡訓練，以專題個案模式撰寫，每則**約 3,000 字為原則**，個案內容規劃如下：

一、**個案說明**：說明選取個案之緣由、個案處遇過程或時序發展、處理情形及結果等。

二、**個案爭點**：個案處理過程之優缺點、存在的問題困境或待解決之爭議、涉及之利害關係人等

三、**性平指標**：個案所涉及之國際公約或相關法規等條文。

四、**國家義務**：說明所涉之國際公約或相關法規條文，其內容所關涉之國家義務或政策作為。

五、**個案解析**：個案是否有其他之可行性及施行方法、是否有其他之決策思考點或策略模式、相關成功或失敗經驗有哪些、後續之改善措施、未來精進作法等。

●**薦任及委任版**：適用於基礎訓練及三項升官等訓練，每則案例**約 1,500 字為原則**，案例內容規劃如下：

一、**案例內容**：說明案例主題、簡述案例背景、時序過程或發生經過、所得之結果等。

二、**案例爭點**：說明案例情境所指涉之意義、存在的問題困境、涉及之利害關係人等。

三、**性平指標**：案例所涉及之國際公約或相關法規等條文。

四、**國家義務**：說明所涉之國際公約或相關法規條文，其內容所關涉之國家義務或政策作為。

五、**案例解析**：後續相關改善措施、案例所帶來之啟發及省思、未來精進作法等。

計畫附件 2　　性別平等案例規劃撰擬議題安排

撰擬規劃 / 訓練別 (目標職務)		議題類型/案例暫定主題		
		疫情下之性平議題	數位性別暴力議題	多元族群性別議題
升官等訓練	111 年度薦升簡訓練（簡任文官）	愛的勞務，從平權開始	拒絕虛擬世界的性別傷痕	多元共融，走近原民文化
	111 年度委升薦訓練及員升高員訓練（薦任資深文官）	平權，從照顧責任開始	虛擬世界邁向性別平等	換位思考，邁向平等與多元
	111 年度佐升正訓練（薦任資深文官）		數位性別暴力防治：最基本的人權維護	多元文化視野：做一個有溫度的治安人員
			數位性別暴力防治：最基本的人權維護	多元文化視野：做一個有溫度的治安人員
			數位性別暴力防治：最基本的人權維護	多元文化視野：讓您成為更好的消防救災人員
基礎訓練	111 年高考基礎訓練（薦任初任文官）	（主題規劃中）	（主題規劃中）	（主題規劃中）
	111 年普初考基礎訓練（委任初任文官）	（主題規劃中）	（主題規劃中）	（主題規劃中）