

考試院性別平等委員會第 29 次會議議程

時間：中華民國 111 年 8 月 29 日（星期一）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 28 次會議紀錄。（印附議程第 2 頁至第 16 頁）
- 二、本院性別平等委員會第 28 次會議決議及決定事項執行情形一覽表及附件，報請查照。（印附議程第 17 頁至第 43 頁）
- 三、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。（印附議程第 44 頁至第 48 頁，考試院性別統計指標、性別圖像中、英文版及簡報檔另附）
- 四、銓敘部辦理「公務人員任用法第 22 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 49 頁至第 62 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 五、銓敘部辦理「公教人員保險失能給付標準修正刪除女性生殖失能之年齡限制」案報告。（印附議程第 63 頁至第 65 頁，給付標準發布令、修正總說明及對照表另附）

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

考試院性別平等委員會第 28 次會議紀錄

時間：中華民國 111 年 4 月 20 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、劉委員建忻、許委員舒翔
（李政務次長隆盛代）、周委員志宏、郝委員培芝、張
委員瓊玲、羅委員燦煥、吳委員志光、范委員國勇、
黃委員翠紋、陳委員明莉、黃委員淑玲、卓委員春英
列席者：袁副秘書長自玉、周首席參事兼組長秋玲、蘇參事兼
組長秋遠、龔參事兼組長癸藝、謝主任文政、鍾執行
秘書士偉

出席者請假：許委員舒翔

列席機關：

考選部：董參事鴻宗

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、王專門委員細卿、陳專員貞如

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽、何簡任秘書憶華
、宋專員欣燕

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 27 次會議紀錄。

決定：上（第 27）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 27 次會議決議及決定事項執行情形
一覽表，報請查照。

主席：請問各委員針對本報告有無意見？如無，本報告備查。

決定：本報告備查。

三、考選部辦理「法律專業人員資格及任用條例草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

李政次隆盛：本部辦理法律專業人員資格及任用條例草案（以下簡稱本草案）之法案及性別影響評估情形，請各位委員參閱議程第 32 頁至第 38 頁之檢視表，本草案之性別影響評估作業係委託交通大學顧燕翎教授進行檢視，綜合性檢視意見係認為本草案適用對象為所有性別符合資格並參與考試之人員，內容及程序不因性別而有差別對待。以上報告。

卓委員春英：本草案第 7 條第 1 項規定：「本資格考試……並得分考區舉行，……。」想請教這裡所謂「分考區」，有分北、中、南、東之考區嗎？因為居住在較偏遠例如東部地區的考生，特別是女性考生，其所在區域若未設考區或考場，則其要大老遠跑到北部或西部的考區應考，會是很不方便的事。因此建議考選部未來規劃本項考試考區配置時，能站在偏遠地區的考生，特別是女性考生的立場妥為規劃。

李政次隆盛：本部針對考試考區配置之規劃，主要是依各該考試的規模並徵詢各界意見，經綜合考量而為決定。以目前行之有年之司法官及律師考試，係設有北、中、南考區；未來新法公布施行後，將參考歷來考區配置原則，聽取各方意見後，就本項考試之考區分布詳加規劃。

楊委員雅惠：以個人曾參與各項考試典試業務的經驗，考區的設置多半會取決於該項考試參與人數之多寡而定。像司法官及律師或醫事人員等類型考試，因為考生人數相對高普考等大型考試較少，所以其考區的分布就不如那些

大型考試那麼廣泛。

黃委員淑玲：本草案第 12 條第 4 項有關司法及律師實務學習委員會之組成規定，請教當初在擬案時有無考慮將任一性別比例不得低於三分之一之規範納入訂定？

劉委員建忻：本草案已於今（111）年 1 月 26 日函送立法院審議，因第 12 條第 3 項規定實務委員會之相關學習事務係責成法務部司法官學院執行，本院會提醒該學院在未來擬訂設置要點及相關子法時，應注意遵循相關性別比例之要求。

黃委員翠紋：議程第 34 頁本草案法案及性別影響評估檢視表之「7-3 對人權之影響」項下，7-3-2、7-3-4 及 7-3-5 等 3 個子項目為空白，建議相關部會爾後填列檢視表時，針對人權檢視項目應為完整之填載；其次是議程第 35 頁 8-2 項下所填列「無關。（本案規範及其執行不因性別、性傾向、性別特質或性別認同而有不同）」等文字似乎有所錯置，應移列 8-1「從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題」項下敘述；此外附帶一提，有關各項目之評估結果，儘量避免填列「無關」，反而前揭括弧內「本案規範及其執行不因性別、性傾向、性別特質或性別認同而有不同」等敘述，才是檢視結果之重點所在。

范委員國勇：個人認為本草案第 12 條第 4 項司法及律師實務學習委員會之設置規定尚稱妥適，至於組成委員性別比例之規範，建議可保留於未來擬訂本條例施行細則或相關子法時納入增訂。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

四、銓敘部辦理「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 93 條、第 95 條修正草案」

及「公教人員保險法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：本部辦理「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」等 3 法案之性別影響評估作業，前 2 法案是委託台北大學郭玲惠教授進行審查，其綜合性檢視結果均屬合宜，僅附帶提及退休撫卹制度所涉因素多元，建議未來應進一步研究性別與年齡、性別與年資以及性別與退休年齡等因素納入退撫制度之必要性。因個人專戶制退撫制度係於 112 年始新制上路，短期內尚無相關統計數據可資分析研究，惟就現行公務人員退休資遣撫卹法，本部將參採郭教授之意見，適時針對前揭各項性別影響因素進行相關統計分析，以使制度設計更臻周延。第 3 個法案則是委由輔仁大學吳志光教授進行檢視，其綜合性檢視結果亦屬合宜，惟建議後續針對請領養老給付人數以男性被保險人居多等現象持續關注，本部亦將參採吳教授之意見適時進行相關性別統計分析。

范委員國勇：議程第 46 頁 8-2「落實性別平等相關法規與政策之內涵」項下所填列「本案並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本案之政策目標係為長遠建立得永續發展之退撫制度，並無關性別、性傾向、性別特質及性別認同，亦不因該等差異有差別規範。」惟對照第 45 頁「二、109 年度公務人員平均退休年齡統計」圖表，可以觀出簡任、薦任、委任三種官等中，祇有委任是女性略高於男性，其餘簡任及薦任官等人員則均呈現男性高於女性之情形。因此本法案恐怕未必如前揭評估結果所述無關性別，爰建議銓敘部未來在撰寫相關評估結果時，應注意與引用資料間之勾稽分析，以提升性別影響評估之正確性。

周委員志宏：因為本法案係適用於 112 年新進公務人員，其等退休時所呈現之性別與年齡分布，可能要等 3、40 年才有相關之統計數據可資分析。而本部於議程第 46 頁所述「本案之政策目標係為長遠建立得永續發展之退撫制度，並無關性別、性傾向、性別特質及性別認同，亦不因該等差異有差別規範」，係強調本法案之制度設計並不因性別等各項因素有所差異而有不同。

羅委員燦煥：建議銓敘部未來在填寫性別影響評估檢視表時，應注意所引用資料與評估結果之關聯性，以免造成相互參照時解讀之困擾。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

五、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會 110 年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。

主席：請各部會就各自之成果報告提出說明。

李政次隆盛：本部 110 年推動性別平等業務之成果，請各位委員參閱議程第 73 頁至第 81 頁之資料，茲摘述重點如下：一、本部所訂定「任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」等關鍵績效指標均依原計畫達到目標值。二、其他重要執行檢討及策進作為略以，本部性別平等專案小組皆依規劃期程運作、賡續落實消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）具體行動措施、對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢、持續辦理性騷擾防治業務、營造完善哺乳空間環境，以及依期程於 110 年 12 月完成國家考試性別平等白皮書修訂出版等重大或特殊具體事蹟。

主席：議程第 74 頁至第 75 頁提到調整公務人員特種考試一般警察人員考試（以下簡稱一般警察特考）各警察人員類

別（除消防、水上警察人員類別以外）體能測驗項目與及格標準部分，因為本院姚委員立德有參與協助考選部與用人機關內政部等之協調過程，以下請姚委員補充說明，俾利各位委員瞭解。

姚委員立德：關於一般警察特考體能測驗之標準，過去該項考試之 PR 值大約為 95%，換言之不通過率祇有 5%，歷來常為人詬病標準過低，無鑑別度而亟需修正。其次，近年來社會愈趨多元，外界對警察之期望日益提高，且基層警察人員每日要應付之公務也較以往複雜，因此在警界內、外部均有調整體能測驗項目及提升及格標準之呼聲。目前根據考選部與一般警察特考各用人機關內政部警政署、消防署及海洋委員會（以下簡稱海委會）間之協商共識，係規劃就部分體能測驗項目及標準進行調整，並將 PR 值提升至約七成，預計 114 年 1 月 1 日起實施。其餘執行之細節性事項，容後請考選部李政次補充說明。

王委員秀紅：訂定男、女性均測驗「跑走」1200 公尺項目，而就男、女性別分定不同及格標準。我覺得這個議題關注的重點應在於制度設計有無從女性體能及生理結構的觀點加以考量、工作小組組成有無符合任一性別比例不低於三分之一之規定、性別影響評估程序是否允當，以及政策形成過程中有無徵詢女性應考人、女警等利益關係人之意見？如果這些因素在程序進行中都有被納入考量，則這樣的體能測驗項目及標準之調整方可謂完備周延。

李政次隆盛：延續剛剛姚委員的說明，補充報告如下。一般警察特考主要分為行政警察、消防警察及水上警察等 3 種類別，其用人機關依序分別為內政部警政署、消防署及海委會。至於一般警察特考體能測驗項目與標準之調整，

內政部警政署係依據該署委託研究報告、性別平等專家評估意見，以及參考警大、警專學生之體能測驗常模加以擬訂，歷經與消防署、海委會多次開會磋商，陸續達成共識。目前是規劃將「立定跳遠」測驗項目之及格標準調整為男性 210 公分、女性 155 公分以上；「跑走」測驗項目由原先男性 1600 公尺、女性 800 公尺改為男、女性均測驗 1200 公尺，而該單一測驗項目之及格標準，男性為 330 秒、女性為 380 秒以內。

黃委員翠紋：就個人所知，將「跑走」測驗項目由原先男性 1600 公尺、女性 800 公尺改為男、女性均測驗 1200 公尺，其主要原因係認為警察人員依其執行勤務之特性需要較高之體能要求，而其他諸如鐵路警察人員、監所管理人員及法務部調查局人員等特種考試，均採行不分性別皆測驗跑走 1200 公尺項目，爰參照該等考試調整一般警察特考之體能測驗項目，藉以符合警察人員體能之基本條件。此外，方才姚委員所說因為原先體能測驗的 PR 值過低，導致依該標準錄取之部分人員無法符合警察人員執行勤務之基本體能需求，造成機關及體能不佳者雙方之困擾，這也是警政署欲調整一般警察特考體測項目與標準的重要原因。

張委員瓊玲：水上警察因其錄取人員女性較少，且由於海委會組織文化具有服從性、配合度高之特質，所以歷來針對警政署所訂定通案性之體能項目與測驗標準幾乎不會有不同意見。至於消防警察人員就我所知，消防署針對人員訓練政策上，通常是考試端採取較寬鬆之錄取標準，而到訓練端也就是該署訓練中心階段，再透過嚴格之訓練機制去篩選不適格之受訓人員。因此，當初於協商過程中該署訓練中心對於「立定跳遠」測驗項目之及格標

準調整為男性 210 公分、女性 155 公分以上，其實曾表示不同意見，擔心提高此項體能測驗標準將會影響外軌消防警察人員之招募。儘管如此，本人頗認同本案警政署所擬訂前揭這 3 項之體能測驗項目與標準，期盼後續用人機關間能逐步消弭歧見，順利達成共識。另外附帶請教考選部，議程第 74 頁「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」，其中目標值 85%、實際值 87.50%，何以會得出達成度「102.94%」之數據？

李政次隆盛：回應張委員所提議程第 74 頁何以關鍵績效指標 2 之達成度會得出「102.94%」之疑問。這個數據係由「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」 $\times 100\%$ 之公式所導出，另外因為當初在訂目標值時，考量本案一般警察特考體能測驗項目與及格標準調整之規劃需要歷經較長的時間，所以目標祇訂在 85%，而後續因相關規劃陸續達標，以致於達成度有超越 100%之情形。

羅委員燦煥：考選部李政次前揭所提公式之分子為「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」，並未進一步界定有無依性別區分不同及格標準，以方才「跑走」項目改為男、女性均測驗 1200 公尺，並依性別區分男性為 330 秒、女性為 380 秒以內為例，那樣的標準才有性別上之意義，所以在此提醒考選部依前揭公式所得出之目標值似乎性別意識「濃度」不夠，可考慮加強。

黃委員淑玲：請教考選部以下幾個問題：一、議程第 73 頁「本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」之關鍵績效指標，所謂「重要」任務編組所指為何？二、議程第 75 頁「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」之

關鍵績效指標，相關檢視試題之文字不甚清楚、工作內涵不甚明瞭，是否即為議程第 76 頁所指「命擬及審查試題，注意試題內容應不涉及性別歧視及刻板印象」？三、議程第 78 頁「性別統計指標項目新增數」之關鍵績效指標，其中第 79 頁 3.檢討及策進作為所述「111 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」，建議可具體敘明相關新增目標之規劃等細節，以資明確。四、議程第 81 頁提到考選部去（110）年修訂「國家考試性別平等白皮書」，請教相關審查及報考試院之機制為何？

主席：請考選部針對委員垂詢的各項問題詳加整理，於本次會議決議事項執行情形中提報。接續請銓敘部報告。

蔡主秘敏廣：本部 110 年辦理性別平等業務成果主要可分為 2 部分：

一、關於性別議題之年度成果，也就是關鍵績效指標（KPI）之達成情形，其中除了「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」，承保機關臺灣銀行公保部因為疫情緣故建議緩辦，經本部審酌配合防疫政策予以同意外，其餘各項關鍵績效指標均落實執行且超越年度計畫之績效指標。

二、其他年度重要成果，共有下列幾項：

（一）110 年本部及行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）2 位首長聯名箋函，調整各機關考績考列甲等人數比率之計算方式及「不計列甲等比率人員」之範圍。其中修正「不計列甲等比率人員」之計算方式，即將是類人員仍予列入機關受考人數計算，惟不列入機關考績考列甲等人數計算

(即該等人員計入分母，但不計入分子)。另擴大「不計列甲等比率人員」之範圍，將懷孕未滿 20 週流產而請流產假人員、考績年度內依公務人員留職停薪辦法規定辦理育嬰留職停薪，且於年終辦理年終（另予）考績之人員納入，以營造生養友善職場環境。

(二) 修正留職停薪辦法，健全育嬰留職停薪制度；修正公教人員保險法，刪除公教人員夫妻雙方同為被保險人須分別請領同一子女育嬰留職停薪津貼限制之規定；以及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，共 3 項。因本 3 項之相關內容本部已在鈞院第 26 次性別平等委員會有關「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告中提報過，於此不再贅述。

黃委員淑玲：議程第 89 頁提到銓敘部 111 年預擬建構「行政機關公務人員－按機關類別、主要官等別及性別分」之性別統計指標項目。據我所知，人事總處也有建置類似的性別指標資料，因此提醒銓敘部應避免與人事總處的資料重複，而應加強「性別分析」，瞭解性別統計之背後的意義，並提出改善之措施，以免投入不必要的人力資源。

周委員志宏：本部所建置之性別統計資料庫是可以界接到人事總處之資料平台，且資料匯集過程中會先與該總處之資料進行比對後，才建置本部之統計資料。

黃委員翠紋：議程第 84 頁、第 85 頁提到銓敘部在 110 年度有分別開辦性別平等之實體課程與線上視訊課程，提醒課程主題最好能與性別平等領域相關。此外，數位課程的效果相較實體課程較差，因此未來如果疫情趨緩，建議可適度回復相當比率之實體課程，以提升學習效果。

吳委員志光：銓敘部有就原住民經由參加原住民族特考、地方特考或高普考等考試途徑取得公務人員資格之相關統計資料嗎？

周委員志宏：本部有相關之統計資料，會於下次提報年度成果資料時呈現出來。

王委員秀紅：針對議程第 102 頁「109 年底原住民族任公務人員人數-按族別及性別分」之圖表，就我所知，考選部、銓敘部其實都有類似之原住民族考試及公務人力性別、族別分布之相關統計資料，建議部會可在適當時機提報。

劉委員建忻：本院全球資訊網之「國家人力資源論壇」專區，其中刊載之第 8 期「原住民族公務人才發展」電子報，即有針對我國原住民族公務人力圖像做表述，歡迎各位委員參閱。

周委員志宏：本部在下次院會會就原住民族公務人力相關統計資料做提報。

主席：接續請保訓會報告。

郝委員培芝：本會 110 年性別平等業務成果，主要可分為 5 大目標之達成情形，茲簡要說明如下：

一、有關促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等部分，其目標值為本會及所屬機關各委員會委員任一性別不低於三分之一，經審視本會及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。

二、有關加強公務人員各項訓練受訓人員性別主流化教育訓練部分，其目標值為參加各項訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率，各年度持續維持 100%。目前本會辦理各項訓練，均規劃性別主流化相關課程，爰本項目標達成率為 100%。至於本項之檢討

策進，本會在 110 年啟動性平案例研編，未來將分階段研編案例，以激發受訓人員性平意識。

三、有關加強各項訓練班務輔導人員之性別平等意識部分，其目標值為輔導人員參與性別平等權益宣導或課程比率，各年度參訓比率均達 100%。目前本會各項訓練班務輔導人員均高度參與且參訓比率均達 100%，因此本項目標達成率 100%。

四、有關增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會部分，其目標值為本會高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數比例，各年度女性參訓比率持續維持 35% 之目標值。以 110 年為例，不管在遴選端或錄取端均有達到 35% 之目標值，因此本項目標達成率也是 100%。

五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練部分，其目標值為本會及所屬機關職員性別平等教育訓練參訓率，各年度維持 90% 以上。本會目前各項教育訓練之覆蓋率均高達 94.80%，目標達成率 100%。

黃委員淑玲：保訓會目前針對各類訓練所規劃性別主流化 2 小時課程，學員反應如何？未來課程時數配當有無可能再增加？

郝委員培芝：關於各項訓練之性別主流化課程，目前確實是以 2 小時之課程設計來進行，且以實體課程為主，數位教學僅為輔助。此外針對此項課程之受訓學員均有實施授課內容問卷調查，普遍反應良好；惟並未收到有學員反映須增加授課時數。

吳委員志光：以我個人長期在主計人員訓練所擔任講座之經驗，因為主計人員往往須負責編製性別預算、匯集性別統計

資料之業務，所以他們其實除了性別主流化之基礎訓練外，還需要吸收適用於其專業領域更進階之相關訓練。因此建議保訓會除了在公務人員基礎訓練規劃 2 小時之性別主流化課程之外，未來能針對各專業領域之公務人員，配合其業務強化其專業所需之性別主流化知能。

郝委員培芝：吳委員所垂詢係關於集中實務訓練階段性別主流化課程規劃層次之問題，此項訓練係責由各專業主管機關辦理，期間為 1 至 2 週不等，其重點在於強化各自專業領域業務相關之性別知能。此外，性質特殊訓練，訓期從 6 個月甚至長達 2 年，如司法官訓練，於其各自訓期中亦有規劃設計專屬於個別專業領域之性別主流化課程。

主席：個人認為第一線執行勤務之警察人員，其性別教育也很重要。建議保訓會可將是類人員列入專業人員性別主流化之重點對象。

王委員秀紅：呼應院長所提應重視第一線警察人員性別主流化及性別意識教育之意見。以目前保訓會研編中之性平案例教材，即有專門針對警消人員為對象加以設計，相信未來教材定案付諸實行，必有助於落實是類人員之性平教育。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

六、考選部辦理「110 年國家考試典試委員會委員組成性別分析」專案報告，報請查照。

董參事鴻宗進行專案報告：詳如簡報（略）。

黃委員淑玲：個人同意考選部簡報所提典試委員會之組成相當複雜，以致於延聘女性專業人才有其困難。但借鏡以往性別平等教育法制定公布之初，要求各大學教師評議委

員會性別比例要達到三分之一，在當時也遭遇了很大反彈。因此建議考選部雖然短期內無法達成典試委員會任一性別比率不低於三分之一的目標，但可訂定逐年提升的目標值，或是針對特定考試典試委員會，例如議程第 118 頁 110 地方特考典試委員會，其女性典試委員之比率 28.57% 明顯偏低，檢討其原因並研議相關策進作為，以使性別比例逐年步上正軌。

卓委員春英：議程第 117 頁「表 1 近 6 年參加國家考試典試委員會委員統計表—按性別分」，其中女性委員之結構比，105 年為 26.49%，之後 106 年至 108 年逐年下降，直到 109 年才上升到 28.24%，但 110 年又微幅下降至 28.09%。整體而言，始終未達到 30% 之基本目標，表示當中仍有改善空間，建議考選部可朝男、女性委員比例 7：3 或 6：4 之目標努力。

吳委員志光：建議未來除了典試委員會之性別比例外，可將研究範圍擴及閱卷委員、題庫審查委員等，相信統計出來的數據會較為多元，也相對提升性別研究成果之精確度。

楊委員雅惠：考選部的專報把大專校院教師人數統計放進來，跟各項國家考試典試委員會委員的性別比例做對照，這樣的作法值得肯定。不過提醒一點，國家考試係以考試別來區分，相較大專校院是以專業領域別作為區隔，因此在統計上是否會遭遇困難，舉例來說，大專校院教師人數女性比率高於男性之學門，主要有語文以及社會福利 2 個學門，但這樣的性別比率是否可類比至相關類科之國家考試，恐怕難有定論，以上意見謹供參考。

主席：個人具體建議，各類考試典試委員會女性結構比如有低於 25% 者或是距離領域母數比率差距過大者，舉例來說，醫學、生命科學、醫藥衛生等專業領域，其實女性占相

當比例，但是如果反映在相關類科之公務人員考試或專技人員考試典試委員會，其女性性別比率偏低者，即可列入逐年檢討改進之對象。其次，研究方法上無須每年就個別細項加以分析，而應長期觀察其總體趨勢。以上提供考選部後續研究之參考。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 5 時

主席 黃 榮 村

考試院性別平等委員會第28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
111 年 4 月 20 日	報告事項第三案 考選部辦理「法律專業人員資格及任用條例草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。 李政次隆盛：本部辦理法律專業人員資格及任用條例草案（以下簡稱本草案）之法案及性別影響評估情形，請各位委員參閱議程第 32 頁至第 38 頁之檢視表，本草案之性別影響評估作業係委託交通大學顧燕翎教授進行檢視，綜合性檢視意見係認為本草案適用對象為所有性別符合資格並參與考試之人員，內容及程序不因性別而有差別對待。以上報告。 卓委員春英：本草案第 7 條第 1 項規定：「本資格考試……並得分考區舉行，……。」想請教這裡所謂「分考區」，有分北、中、南、東之考區嗎？因為居住在較偏遠例如東部地區的考生，特別是女性考生，其所在區域若未設考區或考場，則其要大老遠跑到北部或西部的考區應考，會是很不方便的事。因此建議考選部未來規劃本項考試考區配置時，能站在偏遠地區的考生，特別是女性考生的立場妥為規劃。 李政次隆盛：本部針對考試考區配置之規劃，主要是依各該考試的規模並徵詢各界意見，經	本報告備查，各委員意見請考選部參考。	考選部 一、本部每年辦理19至20次國家考試，其考區之設置係依「國家考試考區設置要點」之規定辦理。各項國家考試增設考區，需考量之因素相當複雜，包括考試性質、區域平衡、用人機關業務推動、報考人數與分布、應試條件或偶發事件等。有關未來舉行法律專業人員資格考試，將參酌以往類似考試之辦理情形及上述規定原則，審慎規劃考區設置事宜。 二、司法及律師實務學習委員會之組成及相關學習事務係由法務部司法官學院負責，爰有關該委員會委員組成之性別比例規範要求，將俟該學院未來研訂設置要點或相關子法時，適時轉請該學院參採。 三、有關性別影響評估檢視表各欄位之填復，例如「7-3對人權之影響」、「8-1從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題」等，未來將對各別欄位項目意涵詳加審酌，俾使各該	第一組： 同意部擬執行情形。

	綜合考量而為決定。以目前行之有年之司法官及律師考試，係設有北、中、南考區；未來新法公布施行後，將參考歷來考區配置原則，聽取各方意見後，就本項考試之考區分布詳加規劃。 楊委員雅惠：以個人曾參與各項考試典試業務的經驗，考區的設置多半會取決於該項考試參與人數之多寡而定。像司法官及律師或醫事人員等類型考試，因為考生人數相對高普考等大型考試較少，所以其考區的分布就不如那些大型考試那麼廣泛。 黃委員淑玲：本草案第 12 條第 4 項有關司法及律師實務學習委員會之組成規定，請教當初在擬案時有無考慮將任一性別比例不得低於三分之一之規範納入訂定？ 劉委員建忻：本草案已於今（111）年 1 月 26 日函送立法院審議，因第 12 條第 3 項規定實務委員會之相關學習事務係責成法務部司法官學院執行，本院會提醒該學院在未來擬訂設置要點及相關子法時，應注意遵循相關性別比例之要求。 黃委員翠紋：議程第 34 頁本草案法案及性別影響評估檢視表之「7-3 對人權之影響」項下，7-3-2、7-3-4 及 7-3-5 等 3 個子項目為空白，建議相關部會爾後填列檢視表時，針對人權檢視項目應為完整之填		填復內容更臻周妥。	
--	--	--	-----------	--

	載；其次是議程第 35 頁 8-2 項下所填列「無關。(本案規範及其執行不因性別、性傾向、性別特質或性別認同而有不同)」等文字似乎有所錯置，應移列 8-1「從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題」項下敘述；此外附帶一提，有關各項目之評估結果，儘量避免填列「無關」，反而前揭括弧內「本案規範及其執行不因性別、性傾向、性別特質或性別認同而有不同」等敘述，才是檢視結果之重點所在。 范委員國勇：個人認為本草案第 12 條第 4 項司法及律師實務學習委員會之設置規定尚稱妥適，至於組成委員性別比例之規範，建議可保留於未來擬訂本條例施行細則或相關子法時納入增訂。			
111 年 4 月 20 日	報告事項第四案 銓敘部辦理「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 93 條、第 95 條修正草案」及「公教人員保險法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。 周委員志宏：本部辦理「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」等 3 法案之性別影響評估作業，前 2 法案是委託台北大學郭玲惠教授進行審查，其綜合性檢視結果均屬合宜，僅附帶提及退休撫卹制度所涉因素多元，建議未來應進一	本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。	銓敘部 有關范委員國勇及羅委員燦煥建議撰寫評估結果時，應注意所引用資料與評估結果之關聯性部分，本部將錄案供參，並作為未來撰寫評估結果時精進之參考。	第二組： 同意部擬執行情形。

	步研究性別與年齡、性別與年資以及性別與退休年齡等因素納入退撫制度之必要性。因個人專戶制退撫制度係於 112 年始新制上路，短期內尚無相關統計數據可資分析研究，惟就現行公務人員退休資遣撫卹法，本部將參採郭教授之意見，適時針對前揭各項性別影響因素進行相關統計分析，以使制度設計更臻周延。第 3 個法案則是委由輔仁大學吳志光教授進行檢視，其綜合性檢視結果亦屬合宜，惟建議後續針對請領養老給付人數以男性被保險人居多等現象持續關注，本部亦將參採吳教授之意見適時進行相關性別統計分析。 范委員國勇：議程第 46 頁 8-2「落實性別平等相關法規與政策之內涵」項下所填列「本案並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本案之政策目標係為長遠建立得永續發展之退撫制度，並無關性別、性傾向、性別特質及性別認同，亦不因該等差異有差別規範。」惟對照第 45 頁「二、109 年度公務人員平均退休年齡統計」圖表，可以觀出簡任、薦任、委任三種官等中，祇有委任是女性略高於男性，其餘簡任及薦任官等人員則均呈現男性高於女性之情形。因此本法案恐怕未必如前揭評估結果所述無關性別，爰建議銓敘部未來			
--	--	--	--	--

	在撰寫相關評估結果時，應注意與引用資料間之勾稽分析，以提升性別影響評估之正確性。 周委員志宏：因為本法案係適用於 112 年新進公務人員，其等退休時所呈現之性別與年齡分布，可能要等 3、40 年才有相關之統計數據可資分析。而本部於議程第 46 頁所述「本案之政策目標係為長遠建立得永續發展之退撫制度，並無關性別、性傾向、性別特質及性別認同，亦不因該等差異有差別規範」，係強調本法案之制度設計並不因性別等各項因素有所差異而有不同。 羅委員燦煥：建議銓敘部未來在填寫性別影響評估檢視表時，應注意所引用資料與評估結果之關聯性，以免造成相互參照時解讀之困擾。			
111 年 4 月 20 日	報告事項第五案 考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會 110 年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。 主席：請各部會就各自之成果報告提出說明。 李政次隆盛：本部 110 年推動性別平等業務之成果，請各位委員參閱議程第 73 頁至第 81 頁之資料，茲摘述重點如下：一、本部所訂定「任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」等關鍵績效指標均依原計畫達到目標值。二、其他重要執行檢討及策進作為略以，本部	本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。	考選部 一、考量警察工作多屬外勤，常涉及犯罪情境，須具備相當體能，俾得以因應警察高危險性、高辛勞性工作，以維護人民生命、財產安全。且警察工作內容不分男女均需執行相同勤務，爰一般警察特考體能測驗項目宜一致。茲體能測驗項目與標準之調整，除回應用人需求外，亦攸關應考人權益，本部召開二次警察人員考試工作小組會議討論，經前	第一組： 同意部擬執行情形。

	性別平等專案小組皆依規劃期程運作、賡續落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)具體行動措施、對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢、持續辦理性騷擾防治業務、營造完善哺乳空間環境，以及依期程於 110 年 12 月完成國家考試性別平等白皮書修訂出版等重大或特殊具體事蹟。 主席：議程第 74 頁至第 75 頁提到調整公務人員特種考試一般警察人員考試(以下簡稱一般警察特考)各警察人員類別(除消防、水上警察人員類別以外)體能測驗項目與及格標準部分，因為本院姚委員立德有參與協助考選部與用人機關內政部等之協調過程，以下請姚委員補充說明，俾利各位委員瞭解。 姚委員立德：關於一般警察特考體能測驗之標準，過去該項考試之 PR 值大約為 95%，換言之不通過率祇有 5%，歷來常為人詬病標準過低，無鑑別度而亟需修正。其次，近年來社會愈趨多元，外界對警察之期望日益提高，且基層警察人員每日要應付之公務也較以往複雜，因此在警界內、外部均有調整體能測驗項目及提升及格標準之呼聲。目前根據考選部與一般警察特考各用人機關內政部警政署、消防署及海洋委員會(以下簡稱海委會)間之協商共識，係規劃就		開工作小組第二次會議決議，依用人機關建議，並參採內政部警政署委託研究計畫「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準之研究」相關體能測驗常模及數據，依男女常模中相同 PR 值之數據分定不同及格標準，據以修正體能測驗項目與及格標準，以落實實質性別平等。 二、公務人員特種考試一般警察人員考試規則修正草案業依行政程序法規定，於 111 年 5 月 4 日至 5 月 10 日踐行預告程序，徵詢社會各界意見竣事；並經性別平等專家學者進行性別影響評估程序參與，認本法規修正案係應警察工作兼具危險、急迫、辛勞、高壓等多重特性，工作體能需求應兼具健康體適能與運動體適能，為臻符合警察實務工作需要，切合警察工作核心職能，並考量性別條件參採男女常模中相同 PR 值之數據分別訂定及格標準，符合性別平等政策之精神。嗣於 111 年 6 月 29 日經本部法規會第 584 次會議討論通過，並於同年 7 月 7 日陳報考試院審查。	
--	--	--	--	--

	部分體能測驗項目及標準進行調整，並將 PR 值提升至約七成，預計 114 年 1 月 1 日起實施。其餘執行之細節性事項，容後請考選部李政次補充說明。 王委員秀紅：訂定男、女性均測驗「跑走」1200 公尺項目，而就男、女性別分定不同及格標準。我覺得這個議題關注的重點應在於制度設計有無從女性體能及生理結構的觀點加以考量、工作小組組成有無符合任一性別比例不低於三分之一之規定、性別影響評估程序是否允當，以及政策形成過程中有無徵詢女性應考人、女警等利益關係人之意見？如果這些因素在程序進行中都有被納入考量，則這樣的體能測驗項目及標準之調整方可謂完備周延。 李政次隆盛：延續剛剛姚委員的說明，補充報告如下。一般警察特考主要分為行政警察、消防警察及水上警察等 3 種類別，其用人機關依序分別為內政部警政署、消防署及海委會。至於一般警察特考體能測驗項目與標準之調整，內政部警政署係依據該署委託研究報告、性別平等專家評估意見，以及參考警大、警專學生之體能測驗常模加以擬訂，歷經與消防署、海委會多次開會磋商，陸續達成共識。目前是規劃將「立定跳遠」測驗項目之及格標準調整為男性 210		三、上(28)次議程(以下同)第 73 頁「本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」之關鍵績效指標，所稱重要任務編組以 110 年為例，係指本部相關考試審議委員會(律師、會計師、建築師、營建工程技師、機電工程技師、環安工礦技師、農林漁牧技師、醫師牙醫師、醫事人員、中醫師、營養師、心理師、獸醫師、社會工作師、地政士、語言治療師、公共衛生師等 17 個)、應考資格審議委員會、身心障礙者應國家考試權益維護審議委員會、人事甄審委員會、考績委員會、性騷擾申訴處理評議委員會、國家考試性別平等諮詢委員會、性別平等專案小組及法規委員會等，共計 25 個。 四、議程第 74 頁關鍵績效指標 2:公務人員特種考試不分性別實施相同體能測驗項目之衡量標準為〔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%，查現行不分性別實施 1,200 公尺跑走測驗之特考，均係依性別區分	
--	---	--	---	--

	公分、女性 155 公分以上；「跑走」測驗項目由原先男性 1600 公尺、女性 800 公尺改為男、女性均測驗 1200 公尺，而該單一測驗項目之及格標準，男性為 330 秒、女性為 380 秒以內。 黃委員翠紋：就個人所知，將「跑走」測驗項目由原先男性 1600 公尺、女性 800 公尺改為男、女性均測驗 1200 公尺，其主要原因係認為警察人員依其執行勤務之特性需要較高之體能要求，而其他諸如鐵路警察人員、監所管理人員及法務部調查局人員等特種考試，均採行不分性別皆測驗跑走 1200 公尺項目，爰參照該等考試調整一般警察特考之體能測驗項目，藉以符合警察人員體能之基本條件。此外，方才姚委員所說因為原先體能測驗的 PR 值過低，導致依該標準錄取之部分人員無法符合警察人員執行勤務之基本體能需求，造成機關及體能不佳者雙方之困擾，這也是警政署欲調整一般警察特考體測項目與標準的重要原因。 張委員瓊玲：水上警察因其錄取人員女性較少，且由於海委會組織文化具有服從性、配合度高之特質，所以歷來針對警政署所訂定通案性之體能項目與測驗標準幾乎不會有不同意見。至於消防警察人員就我所知，消防署針對人員訓練政策上，通常是考試端採取較寬	不同及格標準。 五、議程第 75 頁「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」之關鍵績效指標，為議程第 76 頁所指「命擬及審查試題，注意試題內容應不涉及性別歧視及刻板印象」。 六、議程第 79 頁 3.檢討及策進作為，修正為：111 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，包含撰擬 110 年考選統計年報分析、考選部性別統計指標及考選部性別圖像等。 七、議程第 81 頁有關本部 110 年修訂「國家考試性別平等白皮書(以下簡稱白皮書)」，相關審查及報考試院之機制：本部研修白皮書，經本部性別平等專案小組第 17 次會議決議，為求審慎周妥，業請具備性別平等專業及實務經驗之專家學者協助審查並提供意見修訂，復經提報 110 年 6 月 3 日考試院第 13 屆第 38 次會議本部重要業務報告後，就院長及考試委員會中意見進行內容修正，再請王考試委員秀紅以專家學者身分協助審閱修正後，完成白皮書修定版。	
--	---	--	--

	鬆之錄取標準，而到訓練端也就是該署訓練中心階段，再透過嚴格之訓練機制去篩選不適格之受訓人員。因此，當初於協商過程中該署訓練中心對於「立定跳遠」測驗項目之及格標準調整為男性 210 公分、女性 155 公分以上，其實曾表示不同意見，擔心提高此項體能測驗標準將會影響外軌消防警察人員之招募。儘管如此，本人頗認同本案警政署所擬訂前揭這 3 項之體能測驗項目與標準，期盼後續用人機關間能逐步消弭歧見，順利達成共識。另外附帶請教考選部，議程第 74 頁「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」，其中目標值 85%、實際值 87.50%，何以會得出達成度「102.94%」之數據？ 李政次隆盛：回應張委員所提議程第 74 頁何以關鍵績效指標 2 之達成度會得出「102.94%」之疑問。這個數據係由〔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%之公式所導出，另外因為當初在訂目標值時，考量本案一般警察特考體能測驗項目與及格標準調整之規劃需要歷經較長的時間，所以目標祇訂在 85%，而後續因相關規劃陸續達標，以致於達成度有超越 100%之情形。			
--	---	--	--	--

	羅委員燦煥：考選部李政次前揭所提公式之分子為「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」，並未進一步界定有無依性別區分不同及格標準，以方才「跑走」項目改為男、女性均測驗1200公尺，並依性別區分男性為330秒、女性為380秒以內為例，那樣的標準才有性別上之意義，所以在此提醒考選部依前揭公式所得出之目標值似乎性別意識「濃度」不夠，可考慮加強。 黃委員淑玲：請教考選部以下幾個問題：一、議程第73頁「本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」之關鍵績效指標，所謂「重要」任務編組所指為何？二、議程第75頁「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」之關鍵績效指標，相關檢視試題之文字不甚清楚、工作內涵不甚明瞭，是否即為議程第76頁所指「命擬及審查試題，注意試題內容應不涉及性別歧視及刻板印象」？三、議程第78頁「性別統計指標項目新增數」之關鍵績效指標，其中第79頁3.檢討及策進作為所述「111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」，建議可具體敘明相關新增目標之規劃等細節，以資明確。四、議程第81頁提到考選部去(110)年修訂「國家考試性別平等白皮書」，請教相			
--	--	--	--	--

	關審查及報考試院之機制為何？ 主席：請考選部針對委員垂詢的各項問題詳加整理，於本次會議決議事項執行情形中提報。接續請銓敘部報告。 蔡主秘敏廣：本部 110 年辦理性別平等業務成果主要可分為 2 部分： 一、關於性別議題之年度成果，也就是關鍵績效指標（KPI）之達成情形，其中除了「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」，承保機關臺灣銀行公保部因為疫情緣故建議緩辦，經本部審酌配合防疫政策予以同意外，其餘各項關鍵績效指標均落實執行且超越年度計畫之績效指標。 二、其他年度重要成果，共有下列幾項： （一）110 年本部及行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）2 位首長聯名箋函，調整各機關考績考列甲等人數比率之計算方式及「不計列甲等比率人員」之範圍。其中修正「不計列甲等比率人員」之計算方式，即將是類人員仍予列入機關受考人數計算，惟不列入機關考績考列甲等人數計算（即該		銓敘部 一、有關黃委員淑玲所提性別統計指標項目建構及運用意見，列為爾後建構性別統計指標之參考依據。 二、有關黃委員翠紋就本部辦理性別平等課程所提建議一節，查本部 110 年度辦理性別平等線上視訊課程「壓力察覺與調適」及「心靈成長」，係參依本部性別平等小組外聘委員建議意見辦理。另本部本(111)年 3 月至 5 月間已辦理「性霸凌」、「網路霸凌」及「行政機關處理性騷擾事件應有的認知」等 3 場性別平等實體課程。 三、有關吳委員志光所提「原住民族考試種類相關統計資料」意見，本部業蒐集建置原住民族考試種類相關統計資料，按年編布相關統計表（如附件 1 銓敘統計年報表 49 及表 50，詳見議程第 36 頁至第 39 頁） 四、有關王委員秀紅所提「建議提報原住民族考	第二組： 同意部擬執行情形。
--	--	--	--	------------------------------

	等人員計入分母，但不計入分子)。另擴大「不計列甲等比率人員」之範圍，將懷孕未滿 20 週流產而請流產假人員、考績年度內依公務人員留職停薪辦法規定辦理育嬰留職停薪，且於年終辦理年終(另予)考績之人員納入，以營造生養友善職場環境。 (二)修正留職停薪辦法，健全育嬰留職停薪制度；修正公教人員保險法，刪除公教人員夫妻雙方同為被保險人須分別請領同一子女育嬰留職停薪津貼限制之規定；以及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，共 3 項。因本 3 項之相關內容本部已在鈞院第 26 次性別平等委員會有關「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告中提報過，於此不再贅述。 黃委員淑玲：議程第 89 頁提到銓敘部 111 年預擬建構「行政機關公務人員－按機關類別、主要官等別及性別分」之性別統計指標項目。據我所知，人事總處也有建置類似的性別指標資料，因此提醒銓敘部應	試及公務人力性別、族別分布之相關統計資料」意見，本部業按年編製性別統計表(如附件 2 性別統計表 27 及表 30，詳見議程第 40 頁至第 43 頁)並上載於本部全球資訊網提供外界參用。另本部業於本年 5 月 5 日考試院第 13 屆第 85 次會議提出「原住民族公務人員之任用、考績及陞遷情形」重要業務報告。	
--	--	---	--

	避免與人事總處的資料重複，而應加強「性別分析」，瞭解性別統計之背後的意義，並提出改善之措施，以免投入不必要的人力資源。 周委員志宏：本部所建置之性別統計資料庫是可以界接到人事總處之資料平台，且資料匯集過程中會先與該總處之資料進行比對後，才建置本部之統計資料。 黃委員翠紋：議程第 84 頁、第 85 頁提到銓敘部在 110 年度有分別開辦性別平等之實體課程與線上視訊課程，提醒課程主題最好能與性別平等領域相關。此外，數位課程的效果相較實體課程較差，因此未來如果疫情趨緩，建議可適度回復相當比率之實體課程，以提升學習效果。 吳委員志光：銓敘部有就原住民經由參加原住民族特考、地方特考或高普考等考試途徑取得公務人員資格之相關統計資料嗎？ 周委員志宏：本部有相關之統計資料，會於下次提報年度成果資料時呈現出來。 王委員秀紅：針對議程第 102 頁「109 年底原住民族任公務人員人數-按族別及性別分」之圖表，就我所知，考選部、銓敘部其實都有類似之原住民族考試及公務人力性別、族別分布之相關統計資料，建議部會可在適當時機提報。 劉委員建忻：本院全球資訊網之			
--	---	--	--	--

	「國家人力資源論壇」專區，其中刊載之第8期「原住民族公務人才發展」電子報，即有針對我國原住民族公務人力圖像做表述，歡迎各位委員參閱。 周委員志宏：本部在下次院會會就原住民族公務人力相關統計資料做提報。 主席：接續請保訓會報告。 郝委員培芝：本會110年性別平等業務成果，主要可分為5大目標之達成情形，茲簡要說明如下： 一、有關促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等部分，其目標值為本會及所屬機關各委員會委員任一性別不低於三分之一，經審視本會及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。 二、有關加強公務人員各項訓練受訓人員性別主流化教育訓練部分，其目標值為參加各項訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率，各年度持續維持100%。目前本會辦理各項訓練，均規劃性別主流化相關課程，爰本項目標達成率為100%。至於本項之檢討策進，本會在110年啟動性平案例研編，未來將分階段研編案例，以激發受訓人員性平意識。		保訓會 一、有關黃委員淑玲所詢本會目前針對各類訓練所規劃性別主流化課程之學員反應及時數配當一節： 本會掌理公務人員考試錄取人員訓練及各項公務人員晉升官等訓練，除安排有性別主流化課程（2小時）外，另在人權議題課程（2小時），亦包含「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」之介紹與闡述，並以案例研討的方式，透過受訓人員交換心得，以深化學習效果。依受訓人員綜合評估意見調查結果，受訓人員滿意度高達87%以上，對於目前時數之安排亦普遍反映妥適，未來仍將賡續精進辦理性別主流	第三組： 同意會擬執行情形。
--	--	--	--	------------------------------

	三、有關加強各項訓練班務輔導人員之性別平等意識部分，其目標值為輔導人員參與性別平等權益宣導或課程比率，各年度參訓比率均達 100%。目前本會各項訓練班務輔導人員均高度參與且參訓比率均達 100%，因此本項目標達成率 100%。 四、有關增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會部分，其目標值為本會高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數比例，各年度女性參訓比率持續維持 35%之目標值。以 110 年為例，不管在遴選端或錄取端均有達到 35%之目標值，因此本項目標達成率也是 100%。 五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練部分，其目標值為本會及所屬機關職員性別平等教育訓練參訓率，各年度維持 90%以上。本會目前各項教育訓練之覆蓋率均高達 94.80%，目標達成率 100%。 黃委員淑玲：保訓會目前針對各類訓練所規劃性別主流化 2 小時課程，學員反應如何？未來課程時數配當有無可能再增加？ 郝委員培芝：關於各項訓練之性別主流化課程，目前確實是以 2 小時之課程設計來進行，且		化相關訓練。 二、有關吳委員志光建議本會除於公務人員基礎訓練規劃 2 小時之性別主流化課程外，未來能針對各專業領域之公務人員，配合其業務強化其專業所需之性別主流化知能一節： (一)本會積極推動集中實務訓練充實專業法令與實務 為協助考試錄取人員到職後能立即上手工作，發揮「即戰力」功能，本會協調各考試類科相關專業主管機關，於實務訓練期間開辦 1 週至 2 週之集中密集專業實作培訓，以強化其專業即戰力，發揮「即訓即用」之最佳培訓效果。 (二)目前部分考試類科業已安排相關人權、性別等議題課程 經查本會委託各專業主管機關辦理 110 年高普考專業類科集中實務訓練，共計 71 類科，其中計有 10 類科(按：法制、法律廉政、財經廉政、勞工行政、職業安全衛生、社會行政、公職社會工作師、統計、會計、客家事務行政)業有安排相關人權、性別等議題課程。	
--	---	--	--	--

以實體課程為主，數位教學僅為輔助。此外針對此項課程之受訓學員均有實施授課內容問卷調查，普遍反應良好；惟並未收到有學員反映須增加授課時數。 吳委員志光：以我個人長期在主計人員訓練所擔任講座之經驗，因為主計人員往往須負責編製性別預算、匯集性別統計資料之業務，所以他們其實除了性別主流化之基礎訓練外，還需要吸收適用於其專業領域更進階之相關訓練。因此建議保訓會除了在公務人員基礎訓練規劃 2 小時之性別主流化課程之外，未來能針對各專業領域之公務人員，配合其業務強化其專業所需之性別主流化知能。 郝委員培芝：吳委員所垂詢係關於集中實務訓練階段性別主流化課程規劃層次之問題，此項訓練係由各專業主管機關辦理，期間為 1 至 2 週不等，其重點在於強化各自專業領域業務相關之性別知能。此外，性質特殊訓練，訓期從 6 個月甚至長達 2 年，如司法官訓練，於其各自訓期中亦有規劃設計專屬於個別專業領域之性別主流化課程。 主席：個人認為第一線執行勤務之警察人員，其性別教育也很重要。建議保訓會可將是類人員列入專業人員性別主流化之重點對象。 王委員秀紅：呼應院長所提應重	(三)促請中央各專業主管機關研議安排相關課程 除現行考試錄取人員基礎訓練課程配當表，業已安排「人權議題—人權與國際公約(2 小時)」、「人權議題—身心障礙者權益與保障(2 小時)」、「人權議題—性別主流化(2 小時)」共計 6 小時課程外，為強化公務人員考試錄取人員之人權素養，本會業以 111 年 5 月 11 日公訓字第 11100067321 號函請中央各專業主管機關於研議規劃集中實務訓練時，適度安排(增加)專業類科相關人權議題課程、調整時數配當或將相關人權意識及內涵納入各項專業訓練課程，並辦理評核及評估培訓成效，以增進考試錄取人員對於人性尊嚴與價值的理解，俾提升專業服務素養。 三、有關主席建議本會可將第一線執行勤務之警察人員列入專業人員性別主流化之重點對象一節： 為強化警察人員性別意識培力，培養其具有性別敏感度，尊重多元性別及促進性別平等，警察特考(含一般警察特考)錄取人員於訓	
--	---	--

	視第一線警察人員性別主流化及性別意識教育之意見。以目前保訓會研編中之性平案例教材，即有專門針對警消人員為對象加以設計，相信未來教材定案付諸實行，必有助於落實是類人員之性平教育。		練期間業已安排性別議題與執法相關課程，並於訓育活動規劃人權及性別主流化演講，本會未來亦將持續關注警察相關訓練機關課程安排情形。 四、有關王委員秀紅提及目前本會研編之性平案例教材，即有專門針對警消人員為對象加以設計，有助於落實是類人員之性平教育一節： 為重視第一線警察人員性別主流化及性別意識教育，國家文官學院業於本年度警佐升警正訓練，依受訓人員屬性完成性別平等案例，並區分為警察篇、消防篇及海巡篇（每篇各 2 則案例），包含「扎根原鄉—具備多元文化敏感度提升家庭暴力處理效能」、「讓『跟蹤偷拍』按下停止鍵！」；「結合新住民志工共同強化防災宣導」、「網路跟蹤騷擾—親密關係暴力傷害」；「防治新住民家庭暴力您我有責」、「亡羊補牢—兒少私密照外流案」等 6 則，期能透過案例研討，以激發受訓人員性平意識。	
--	---	--	--	--

111 年 4 月 20 日	考選部辦理「110 年國家考試典試委員會委員組成性別分析」專案報告，報請查照。 董參事鴻宗進行專案報告：詳如簡報（略）。 黃委員淑玲：個人同意考選部簡報所提典試委員會之組成相當複雜，以致於延聘女性專業人才有其困難。但借鏡以往性別平等教育法制定公布之初，要求各大學教師評議委員會性別比例要達到三分之一，在當時也遭遇了很大反彈。因此建議考選部雖然短期內無法達成典試委員會任一性別比率不低於三分之一的目標，但可訂定逐年提升的目標值，或是針對特定考試典試委員會，例如議程第 118 頁 110 地方特考典試委員會，其女性典試委員之比率 28.57% 明顯偏低，檢討其原因並研議相關策進作為，以使性別比例逐年步上正軌。 卓委員春英：議程第 117 頁「表 1 近 6 年參加國家考試典試委員會委員統計表—按性別分」，其中女性委員之結構比，105 年為 26.49%，之後 106 年至 108 年逐年下降，直到 109 年才上升到 28.24%，但 110 年又微幅下降至 28.09%。整體而言，始終未達到 30% 之基本目標，表示當中仍有改善空間，建議考選部可朝男、女性委員比例 7：3 或 6：4 之目標努力。 吳委員志光：建議未來除了典試	本報告備查，各委員意見請考選部參考。	考選部 國家考試典試委員會屬非常設組織，與一般常設、長時程、固定任期之委員會不同。典試法對各項考試典試委員訂有資格規定，典試委員遴選，多取決於典試委員長及(各組)召集人，非本部能完全主導決定，人選仍以專業為首要考量，此外，校際、區域、性別、委員意願、經驗績效及配合度等綜合因素亦須納入考量。本案主席及委員就性別比例相關意見，本部將定期追蹤、逐年列管。現行各項考試，典試委員長大皆由考試委員擔任，因此，本案之推動，有賴與考試委員取得共識，並尋求可能解決之處理方式，本部將提出專案報告送考試院會討論。	第一組： 同意部擬執行情形。
-------------------------------	--	----------------------------------	---	----------------------------

	委員會之性別比例外，可將研究範圍擴及閱卷委員、題庫審查委員等，相信統計出來的數據會較為多元，也相對提升性別研究成果之精確度。 楊委員雅惠：考選部的專報把大專校院教師人數統計放進來，跟各項國家考試典試委員會委員的性別比例做對照，這樣的作法值得肯定。不過提醒一點，國家考試係以考試別來區分，相較大專校院是以專業領域別作為區隔，因此在統計上是否會遭遇困難，舉例來說，大專校院教師人數女性比率高於男性之學門，主要有語文以及社會福利 2 個學門，但這樣的性別比率是否可類比至相關類科之國家考試，恐怕難有定論，以上意見謹供參考。 主席：個人具體建議，各類考試典試委員會女性結構比如有低於 25% 者或是距離領域母數比率差距過大者，舉例來說，醫學、生命科學、醫藥衛生等專業領域，其實女性占相當比例，但是如果反映在相關類科之公務人員考試或專技人員考試典試委員會，其女性性別比率偏低者，即可列入逐年檢討改進之對象。其次，研究方法上無須每年就個別細項加以分析，而應長期觀察其總體趨勢。以上提供考選部後續研究之參考。			
--	--	--	--	--

表 49 全國原住民族任公務人員概況按官等分

單位：人

中華民國110年底

官 等 別 Rank		總計 Grand Total	性 別 Sex		教 育 程 度 Educational Attainment				
			男性	女性	博士	碩士	大學	專科	高中 (高職)
			Male	Female	Ph.D. Degree	M.A. Degree	Univer- sity	College	High (Vocational) School
總 計	Grand Total	6,797	4,222	2,575	26	546	2,871	2,152	1,172
民選首長	Elected Chief	31	28	3	-	6	10	8	6
政務人員	Political Appointee	16	10	6	5	8	2	1	-
簡薦委任(派) 人員	Ranking Servant	3,576	1,495	2,081	20	453	2,031	612	439
簡 任(派)	Senior Rank (Detail)	54	36	18	5	29	16	3	1
薦 任(派)	Junior Rank (Detail)	2,132	852	1,280	15	380	1,218	397	120
委 任(派)	Elementary Rank (Detail)	1,353	601	752	-	44	791	205	294
雇 員	Auxiliary Employee	37	6	31	-	-	6	7	24
法官、檢察官	Judge, Prosecutor	2	2	-	-	-	2	-	-
警察人員	Police Officer	2,631	2,458	173	-	37	497	1,439	658
警 監	Selected Rank	1	1	-	-	-	1	-	-
警 正	Recommended Rank	1,422	1,384	38	-	35	257	760	370
警 佐	Delegated Rank	1,208	1,073	135	-	2	239	679	288
分類職位人員	Categorized Position Personnel	61	36	25	-	13	45	2	1
13職等6級以上 (12至14職等)	Grade 13, level 6 & over (Grade 12 to 14)	1	1	-	-	1	-	-	-
7至13職等5級 (8至11職等)	Grade 7 to 13 under level 5 (Grade 8 to 11)	17	9	8	-	5	11	-	1
1至6職等 (3至7職等)	Grade 1 to 6 (Grade 3 to 7)	43	26	17	-	7	34	2	-
資位人員	Rank Personnel	171	148	23	-	3	75	22	63
長 級	Senior Level	-	-	-	-	-	-	-	-
副 長 級	Sub-senior Level	1	1	-	-	-	-	1	-
高 員 級	Junior Level	7	7	-	-	1	1	2	3
員 級	Elementary Level	15	13	2	-	-	8	4	3
佐 級	Assistant Level	133	112	21	-	2	66	15	47
士 級	Basic Level	15	15	-	-	-	-	-	10
金融人員	Financial Personnel	19	9	10	-	1	13	1	4
14(13)職等以上	Grade 14(13) & over	-	-	-	-	-	-	-	-
8至13(8至12) 職等	Grade 8 to 13 (Grade 8 to 12)	9	4	5	-	-	7	1	1
6至7職等	Grade 6 to 7	3	2	1	-	1	2	-	-
5職等	Grade 5	7	3	4	-	-	4	-	3
醫事人員	Medical Personnel	290	36	254	1	25	196	67	1
師(一)級	Senior Grade 1	2	2	-	1	1	-	-	-
師(二)級	Senior Grade 2	24	11	13	-	8	14	2	-
師(三)級	Senior Grade 3	254	23	231	-	16	176	62	-
士(生)級	Junior	10	-	10	-	-	6	3	1

資料來源：全國公務人力資料庫。

Table 49 General Conditions of All Indigenous Civil Servants, by Rank

End of 2021										Unit : Person	
	考試及格種類 Examination Type								平均年齡 (歲) Average Age (Year)	平均年資 (年) Average Seniority (Year)	
國中初中 初職以下 Junior High School & Under	高等 考試 Senior Exam.	普通 考試 Junior Exam.	初等 考試 Elementary Exam.	特種考試		升等 考試 Promotion Exam.	其他 考試 Other Exam.	依其他 法令進用 Appointed by Other Decree			
				原住民 族特考 Indigenous Special Exam.	其他特考 Other Special Exam.						
30	511	116	6	1,919	2,358	1,320	25	542	43.06	16.58	
1	1	-	-	-	9	3	-	18	58.42	21.23	
-	-	-	-	1	1	4	-	10	57.25	18.75	
21	347	98	6	1,849	459	543	20	254	43.58	14.33	
-	1	-	-	10	7	29	1	6	53.22	24.33	
2	341	81	-	875	287	357	17	174	44.39	15.49	
19	5	17	6	964	165	157	1	38	41.56	11.73	
-	-	-	-	-	-	-	1	36	56.41	27.46	
-	-	-	-	-	2	-	-	-	49.50	20.50	
-	-	-	-	-	1,828	718	-	85	42.35	20.42	
-	-	-	-	-	1	-	-	-	65.00	41.00	
-	-	-	-	-	704	718	-	-	48.77	27.61	
-	-	-	-	-	1,123	-	-	85	34.77	11.95	
-	-	-	-	3	1	-	3	54	36.36	7.15	
-	-	-	-	-	-	-	-	1	54.00	29.00	
-	-	-	-	-	-	-	1	16	40.41	12.06	
-	-	-	-	3	1	-	2	37	34.35	4.70	
8	1	1	-	64	53	52	-	-	44.46	14.57	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	1	-	-	-	-	-	-	-	58.00	35.00	
-	-	1	-	-	2	4	-	-	52.43	23.43	
-	-	-	-	4	4	7	-	-	43.27	13.47	
3	-	-	-	60	39	34	-	-	42.53	12.46	
5	-	-	-	-	8	7	-	-	58.07	28.87	
-	1	-	-	-	2	-	-	16	38.74	8.63	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	1	-	-	-	2	-	-	6	45.56	15.67	
-	-	-	-	-	-	-	-	3	30.33	3.00	
-	-	-	-	-	-	-	-	7	33.57	2.00	
-	161	17	-	2	3	-	2	105	41.58	12.46	
-	-	-	-	-	-	-	-	2	58.00	22.00	
-	8	2	-	1	-	-	-	13	49.13	22.04	
-	151	14	-	1	3	-	2	83	40.71	11.47	
-	2	1	-	-	-	-	-	7	42.30	12.70	

Source : All Civil Servants Database.

表 50 全國原住民族任公務人員概況按族別分

單位：人

中華民國110年底

族 別 Indigene		總計 Grand Total	性 別 Sex		教 育 程 度 Educational Attainment				
			男性 Male	女性 Female	博士 Ph.D. Degree	碩士 M.A. Degree	大學 University	專科 College	高中 (高職) High (Vocational) School
總 計	Grand Total	6,797	4,222	2,575	26	546	2,871	2,152	1,172
阿美族	Amis	1,505	950	555	9	151	666	430	243
卑南族	Pinuyumayan	176	104	72	-	16	80	53	27
賽夏族	Saisiyat	61	42	19	-	6	27	22	6
泰雅族	Atayal	1,216	844	372	5	85	465	431	222
排灣族	Paiwan	1,652	935	717	2	127	705	532	280
魯凱族	Rukai	235	135	100	1	16	95	71	52
布農族	Bunun	878	527	351	2	67	377	273	152
鄒族	Tsou	92	49	43	1	7	34	29	19
邵族	Thau	16	8	8	-	7	8	1	-
雅美族	Yami	45	20	25	-	2	19	8	16
噶瑪蘭族	Kebalan	13	11	2	-	2	6	4	1
太魯閣族	Truku	560	381	179	1	36	225	194	103
撒奇萊雅族	Sakizaya	17	11	6	2	2	8	2	3
賽德克族	Seediq	205	129	76	3	12	97	64	29
拉阿魯哇族	Hla'alua	15	7	8	-	1	9	3	2
卡那卡那富族	Kanakanavu	12	8	4	-	3	5	2	2
其他(未登記)	Others	99	61	38	-	6	45	33	15

資料來源：全國公務人力資料庫及行政院原住民族委員會提供之原住民族資料檔。

Table 50 General Conditions of All Indigenous Civil Servants, by Indigene

End of 2021										Unit : Person	
國中初中 初職以下 Junior High School & Under	考試及格種類 Examination Type									平均年齡 (歲)	平均年資 (年)
	高等 考試 Senior Exam.	普通 考試 Junior Exam.	初等 考試 Elementary Exam.	特種考試		升等 考試 Promotion Exam.	其他 考試 Other Exam.	依其他 法令進用 Appointed by Other Decree		Average Age (Year)	Average Seniority (Year)
				原住民 族特考 Indigenous Special Exam.	其他特考 Other Special Exam.						
	30	511	116	6	1,919	2,358	1,320	25	542	43.06	16.58
	6	93	17	2	432	489	336	6	130	43.14	16.00
	-	21	2	1	46	52	41	-	13	44.58	17.74
	-	5	-	-	20	28	5	-	3	40.43	16.07
	8	86	23	-	285	472	250	6	94	42.95	17.38
	6	154	32	2	505	585	263	5	106	42.90	16.36
	-	16	2	-	71	80	44	2	20	44.30	16.80
	7	61	17	-	264	294	159	2	81	42.71	16.27
	2	2	3	-	33	29	11	1	13	44.05	15.90
	-	2	-	-	10	2	1	-	1	42.75	13.88
	-	2	2	-	19	11	6	-	5	48.04	18.38
	-	2	-	-	2	4	4	-	1	46.38	19.31
	1	41	7	-	157	169	136	2	48	43.21	17.16
	-	2	-	-	5	4	2	-	4	49.12	20.12
	-	15	10	-	44	88	33	1	14	41.86	16.26
	-	-	1	-	6	5	2	-	1	39.47	12.60
	-	2	-	-	1	7	2	-	-	41.25	13.92
	-	7	-	1	19	39	25	-	8	43.03	17.04

Source : All Civil Servants Database and All Indigenous Data supplied by Council of Indigenous Peoples, Executive Yuan.

表 27 歷年全國原住民擔任公務人員概況按族別分
Table 27 General Conditions of All Indigenous Civil Servants, By Indigene

年 別 Years	總計 Grand Total	阿美族 Amis	卑南族 Puyumayan	賽夏族 Saisiyat	泰雅族 Atayal	排灣族 Paiwan	魯凱族 Rukai	布農族 Bunun	鄒族 Tsou	邵族 Thau	雅美族 Yami	噶瑪蘭族 Kebalan	太魯閣族 Trokau	撒奇萊雅族 Sakizaya	賽德克族 Seediq	拉阿魯哇族 Hla'ialua	卡那卡那富族 Kanakanavu	其他 (未登記) Others
民國 98 年 2009	6,631	1,404	183	55	1,453	1,524	244	767	124	13	40	12	397	—	144	—	—	271
民國 99 年 2010	6,572	1,385	182	58	1,424	1,528	231	772	122	13	39	11	398	—	136	—	—	273
民國 100 年 2011	6,509	1,326	174	56	1,316	1,520	229	761	121	12	40	11	498	12	152	—	—	281
民國 101 年 2012	6,707	1,366	179	57	1,353	1,564	242	803	120	15	39	11	537	12	171	—	—	238
民國 102 年 2013	6,740	1,388	183	56	1,331	1,594	238	803	123	17	41	12	546	10	193	—	—	205
民國 103 年 2014	6,734	1,400	182	62	1,296	1,597	232	832	110	16	39	14	547	12	194	13	1	187
民國 104 年 2015	6,626	1,381	176	60	1,250	1,581	231	835	95	18	43	14	544	11	190	12	6	179
民國 105 年 2016	6,597	1,383	169	60	1,220	1,586	227	842	95	16	43	15	535	12	189	14	7	184
民國 106 年 2017	6,584	1,410	174	54	1,206	1,578	231	838	92	17	43	12	528	12	197	14	9	169
民國 107 年 2018	6,661	1,466	169	55	1,207	1,584	225	856	92	17	42	11	535	14	196	14	9	169
民國 108 年 2019	6,608	1,466	169	55	1,193	1,586	227	854	89	16	43	11	534	16	196	14	11	128
民國 109 年 2020	6,806	1,507	175	58	1,224	1,649	234	887	91	16	44	13	552	17	203	15	12	109
民國 110 年 2021	6,797	1,505	176	61	1,216	1,652	235	878	92	16	45	13	560	17	205	15	12	99
男 性																		
民國 98 年 2009	4,927	1,067	132	42	1,162	1,058	160	554	81	10	18	7	313	—	121	—	—	202
民國 99 年 2010	4,793	1,033	129	44	1,123	1,040	150	545	80	9	17	6	305	—	113	—	—	199
民國 100 年 2011	4,656	961	123	44	1,031	1,010	148	523	77	8	17	6	381	11	117	—	—	199
民國 101 年 2012	4,787	986	125	45	1,063	1,034	157	556	74	8	18	6	409	10	128	—	—	168
民國 102 年 2013	4,750	987	127	45	1,037	1,041	154	547	75	9	19	7	409	9	143	—	—	141
民國 103 年 2014	4,628	976	122	47	983	1,016	148	553	65	9	17	8	404	9	141	7	1	122
民國 104 年 2015	4,452	939	115	44	931	987	139	542	52	9	19	8	397	8	137	6	5	114
民國 105 年 2016	4,340	924	110	43	890	962	138	538	49	9	20	9	377	8	133	8	6	116
民國 106 年 2017	4,265	933	111	39	869	937	138	524	47	10	19	8	365	8	134	8	7	108
民國 107 年 2018	4,255	954	108	39	861	927	131	523	48	9	19	9	365	10	131	8	6	107
民國 108 年 2019	4,175	941	106	39	839	920	130	519	47	8	19	9	366	10	128	7	7	80
民國 109 年 2020	4,265	963	105	41	851	942	134	538	48	8	20	11	381	11	130	7	8	67
民國 110 年 2021	4,222	950	104	42	844	935	135	527	49	8	20	11	381	11	129	7	8	61
女 性																		
民國 98 年 2009	1,704	337	51	13	291	466	84	213	43	3	22	5	84	—	23	—	—	69
民國 99 年 2010	1,779	352	53	14	301	488	81	227	42	4	22	5	93	—	23	—	—	74
民國 100 年 2011	1,853	365	51	12	285	510	81	238	44	4	23	5	117	1	35	—	—	82
民國 101 年 2012	1,920	380	54	12	290	530	85	247	46	7	21	5	128	2	43	—	—	70
民國 102 年 2013	1,990	401	56	11	294	553	84	256	48	8	22	5	137	1	50	—	—	64
民國 103 年 2014	2,106	424	60	15	313	581	84	279	45	7	22	6	143	3	53	6	—	65
民國 104 年 2015	2,174	442	61	16	319	594	92	293	43	9	24	6	147	3	53	6	1	65
民國 105 年 2016	2,257	459	59	17	330	624	89	304	46	7	23	6	158	4	56	6	1	68
民國 106 年 2017	2,319	477	63	15	337	641	93	314	45	7	24	4	163	4	63	6	2	61
民國 107 年 2018	2,406	512	61	16	346	657	94	333	44	8	23	2	170	4	65	6	3	62
民國 108 年 2019	2,433	525	63	16	354	666	97	335	42	8	24	2	168	6	68	7	4	48
民國 109 年 2020	2,541	544	70	17	373	707	100	349	43	8	24	2	171	6	73	8	4	42
民國 110 年 2021	2,575	555	72	19	372	717	100	351	43	8	25	2	179	6	76	8	4	38

註：全國公務人力資料庫。

表 27 歷年全國原住民擔任公務人員概況按族別分

Table 27 General Conditions of All Indigenous Civil Servants, By Indigene

單位：%		2.百分比														Unit：%		
年別	總計	阿美族	卑南族	賽夏族	泰雅族	排灣族	魯凱族	布農族	鄒族	邵族	雅美族	噶瑪蘭族	太魯閣族	撒奇萊雅族	賽德克族	拉阿魯哇族	卡那卡那族	其他 (未登記)
Years	Grand Total	Amis	Puyumayan	Saisiyat	Atayal	Paiwan	Rukai	Bunun	Tsou	Thau	Yami	Kelalan	Truku	Sakizaya	Seediq	H'alula	Kanakanavu	Others
民國 98 年 2009	100.00	21.17	2.76	0.83	21.91	22.98	3.68	11.57	1.87	0.20	0.60	0.18	5.99	—	2.17	—	—	4.09
民國 99 年 2010	100.00	21.07	2.77	0.88	21.67	23.25	3.51	11.75	1.86	0.20	0.59	0.17	6.06	—	2.07	—	—	4.15
民國 100 年 2011	100.00	20.37	2.67	0.86	20.22	23.35	3.52	11.69	1.86	0.18	0.61	0.17	7.65	0.18	2.34	—	—	4.32
民國 101 年 2012	100.00	20.37	2.67	0.85	20.17	23.32	3.61	11.97	1.79	0.22	0.58	0.16	8.01	0.18	2.55	—	—	3.55
民國 102 年 2013	100.00	20.59	2.72	0.83	19.75	23.65	3.53	11.91	1.82	0.25	0.61	0.18	8.10	0.15	2.86	—	—	3.04
民國 103 年 2014	100.00	20.79	2.70	0.92	19.25	23.72	3.45	12.36	1.63	0.24	0.58	0.21	8.12	0.18	2.88	0.19	0.01	2.78
民國 104 年 2015	100.00	20.84	2.66	0.91	18.87	23.86	3.49	12.60	1.43	0.27	0.65	0.21	8.21	0.17	2.87	0.18	0.09	2.70
民國 105 年 2016	100.00	20.96	2.56	0.91	18.49	24.04	3.44	12.76	1.44	0.24	0.65	0.23	8.11	0.18	2.86	0.21	0.11	2.79
民國 106 年 2017	100.00	21.42	2.64	0.82	18.32	23.97	3.51	12.73	1.40	0.26	0.65	0.18	8.02	0.18	2.99	0.21	0.14	2.57
民國 107 年 2018	100.00	22.01	2.54	0.83	18.12	23.78	3.38	12.85	1.38	0.26	0.63	0.17	8.03	0.21	2.94	0.21	0.14	2.54
民國 108 年 2019	100.00	22.19	2.56	0.83	18.05	24.00	3.44	12.92	1.35	0.24	0.65	0.17	8.08	0.24	2.97	0.21	0.17	1.94
民國 109 年 2020	100.00	22.14	2.57	0.85	17.98	24.23	3.44	13.03	1.34	0.24	0.65	0.19	8.11	0.25	2.98	0.22	0.18	1.60
民國 110 年 2021	100.00	22.14	2.59	0.90	17.89	24.30	3.46	12.92	1.35	0.24	0.66	0.19	8.24	0.25	3.02	0.22	0.18	1.46
男性																		
民國 98 年 2009	100.00	21.66	2.68	0.85	23.58	21.47	3.25	11.24	1.64	0.20	0.37	0.14	6.35	—	2.46	—	—	4.10
民國 99 年 2010	100.00	21.55	2.69	0.92	23.43	21.70	3.13	11.37	1.67	0.19	0.35	0.13	6.36	—	2.36	—	—	4.15
民國 100 年 2011	100.00	20.64	2.64	0.95	22.14	21.69	3.18	11.23	1.65	0.17	0.37	0.13	8.18	0.24	2.51	—	—	4.27
民國 101 年 2012	100.00	20.60	2.61	0.94	22.21	21.60	3.28	11.61	1.55	0.17	0.38	0.13	8.54	0.21	2.67	—	—	3.51
民國 102 年 2013	100.00	20.78	2.67	0.95	21.83	21.92	3.24	11.52	1.58	0.19	0.40	0.15	8.61	0.19	3.01	—	—	2.97
民國 103 年 2014	100.00	21.09	2.64	1.02	21.24	21.95	3.20	11.95	1.40	0.19	0.37	0.17	8.73	0.19	3.05	0.15	0.02	2.64
民國 104 年 2015	100.00	21.09	2.58	0.99	20.91	22.17	3.12	12.17	1.17	0.20	0.43	0.18	8.92	0.18	3.08	0.13	0.11	2.56
民國 105 年 2016	100.00	21.29	2.53	0.99	20.51	22.17	3.18	12.40	1.13	0.21	0.46	0.21	8.69	0.18	3.06	0.18	0.14	2.67
民國 106 年 2017	100.00	21.88	2.60	0.91	20.38	21.97	3.24	12.29	1.10	0.23	0.45	0.19	8.56	0.19	3.14	0.19	0.16	2.53
民國 107 年 2018	100.00	22.42	2.54	0.92	20.24	21.79	3.08	12.29	1.13	0.21	0.45	0.21	8.58	0.24	3.08	0.19	0.14	2.51
民國 108 年 2019	100.00	22.54	2.54	0.93	20.10	22.04	3.11	12.43	1.13	0.19	0.46	0.22	8.77	0.24	3.07	0.17	0.17	1.92
民國 109 年 2020	100.00	22.58	2.46	0.96	19.95	22.09	3.14	12.61	1.13	0.19	0.47	0.26	8.93	0.26	3.05	0.16	0.19	1.57
民國 110 年 2021	100.00	22.50	2.46	0.99	19.99	22.15	3.20	12.48	1.16	0.19	0.47	0.26	9.02	0.26	3.06	0.17	0.19	1.44
女性																		
民國 98 年 2009	100.00	19.78	2.99	0.76	17.08	27.35	4.93	12.50	2.52	0.18	1.29	0.29	4.93	—	1.35	—	—	4.05
民國 99 年 2010	100.00	19.79	2.98	0.79	16.92	27.43	4.55	12.76	2.36	0.22	1.24	0.28	5.23	—	1.29	—	—	4.16
民國 100 年 2011	100.00	19.70	2.75	0.65	15.38	27.52	4.37	12.84	2.37	0.22	1.24	0.27	6.31	0.05	1.89	—	—	4.43
民國 101 年 2012	100.00	19.79	2.81	0.63	15.10	27.60	4.43	12.86	2.40	0.36	1.09	0.26	6.67	0.10	2.24	—	—	3.65
民國 102 年 2013	100.00	20.15	2.81	0.55	14.77	27.79	4.22	12.86	2.41	0.40	1.11	0.25	6.88	0.05	2.51	—	—	3.22
民國 103 年 2014	100.00	20.13	2.85	0.71	14.86	27.59	3.99	13.25	2.14	0.33	1.04	0.28	6.79	0.14	2.52	0.28	—	3.09
民國 104 年 2015	100.00	20.33	2.81	0.74	14.67	27.32	4.23	13.48	1.98	0.41	1.10	0.28	6.76	0.14	2.44	0.28	0.05	2.99
民國 105 年 2016	100.00	20.34	2.61	0.75	14.62	27.65	3.94	13.47	2.04	0.31	1.02	0.27	7.00	0.18	2.48	0.27	0.04	3.01
民國 106 年 2017	100.00	20.57	2.72	0.65	14.53	27.64	4.01	13.54	1.94	0.30	1.03	0.17	7.03	0.17	2.72	0.26	0.09	2.63
民國 107 年 2018	100.00	21.28	2.54	0.67	14.38	27.31	3.91	13.84	1.83	0.33	0.96	0.08	7.07	0.17	2.70	0.25	0.12	2.58
民國 108 年 2019	100.00	21.58	2.59	0.66	14.55	27.37	3.99	13.77	1.73	0.33	0.99	0.08	6.91	0.25	2.79	0.29	0.16	1.97
民國 109 年 2020	100.00	21.41	2.75	0.67	14.68	27.82	3.94	13.73	1.69	0.31	0.94	0.08	6.73	0.24	2.87	0.31	0.16	1.65
民國 110 年 2021	100.00	21.55	2.80	0.74	14.45	27.84	3.88	13.63	1.67	0.31	0.97	0.08	6.95	0.23	2.95	0.31	0.16	1.48

註：全國公務人力資料庫。

表 30 歷年全國原住民族任公務人員概況按各類人員分

Table 30 General Conditions of All Indigenous Civil Servants, By Personnel

單位：人

1.人數

Unit : Person

年別 Years	總計 Grand Total	行政人員 Administration Staff	法官、 檢察官 Judge, Prosecutor	警察人員 Police	生產事業分 類職位人員 Categorized Position Personnel	交通事業資 位人員 Rank Personnel	金融人員 Financial Personnel	醫事人員 Physicians and Health Care Professionals
民國 98 年 2009	6,631	2,751	—	3,327	21	330	25	177
民國 99 年 2010	6,572	2,829	—	3,197	16	332	23	175
民國 100 年 2011	6,509	2,864	—	3,082	16	338	24	185
民國 101 年 2012	6,707	2,904	3	3,221	19	330	26	204
民國 102 年 2013	6,740	3,009	3	3,158	18	315	26	211
民國 103 年 2014	6,734	3,135	3	3,012	19	312	14	239
民國 104 年 2015	6,626	3,205	2	2,821	22	325	13	238
民國 105 年 2016	6,597	3,275	2	2,690	30	323	14	263
民國 106 年 2017	6,584	3,313	2	2,648	36	304	13	268
民國 107 年 2018	6,661	3,533	2	2,633	41	170	17	265
民國 108 年 2019	6,608	3,500	2	2,589	52	177	17	271
民國 109 年 2020	6,806	3,592	2	2,678	60	178	18	278
民國 110 年 2021	6,797	3,623	2	2,631	61	171	19	290
男 性								
民國 98 年 2009	4,927	1,303	—	3,298	20	276	9	21
民國 99 年 2010	4,793	1,318	—	3,162	13	271	9	20
民國 100 年 2011	4,656	1,289	—	3,043	12	280	9	23
民國 101 年 2012	4,787	1,286	2	3,180	13	274	9	23
民國 102 年 2013	4,750	1,330	2	3,110	12	264	10	22
民國 103 年 2014	4,628	1,370	2	2,957	12	257	8	22
民國 104 年 2015	4,452	1,380	2	2,759	14	267	7	23
民國 105 年 2016	4,340	1,399	2	2,621	21	263	7	27
民國 106 年 2017	4,265	1,403	2	2,558	22	242	6	32
民國 107 年 2018	4,255	1,515	2	2,523	26	147	9	33
民國 108 年 2019	4,175	1,487	2	2,460	30	156	7	33
民國 109 年 2020	4,265	1,516	2	2,511	37	157	8	34
民國 110 年 2021	4,222	1,533	2	2,458	36	148	9	36
女 性								
民國 98 年 2009	1,704	1,448	—	29	1	54	16	156
民國 99 年 2010	1,779	1,511	—	35	3	61	14	155
民國 100 年 2011	1,853	1,575	—	39	4	58	15	162
民國 101 年 2012	1,920	1,618	1	41	6	56	17	181
民國 102 年 2013	1,990	1,679	1	48	6	51	16	189
民國 103 年 2014	2,106	1,765	1	55	7	55	6	217
民國 104 年 2015	2,174	1,825	—	62	8	58	6	215
民國 105 年 2016	2,257	1,876	—	69	9	60	7	236
民國 106 年 2017	2,319	1,910	—	90	14	62	7	236
民國 107 年 2018	2,406	2,018	—	110	15	23	8	232
民國 108 年 2019	2,433	2,013	—	129	22	21	10	238
民國 109 年 2020	2,541	2,076	—	167	23	21	10	244
民國 110 年 2021	2,575	2,090	-	173	25	23	10	254

註：全國公務人力資料庫。

表 30 歷年全國原住民族任公務人員概況按各類人員分

Table 30 General Conditions of All Indigenous Civil Servants, By Personnel

單位：%

2.百分比

Unit：%

年別 Years	總計 Grand Total	行政人員 Administration Staff	法官、 檢察官 Judge, Prosecutor	警察人員 Police	生產事業分 類職位人員 Categorized Position Personnel	交通事業資 位人員 Rank Personnel	金融人員 Financial Personnel	醫事人員 Physicians and Health Care Professionals
民國 98 年 2009	100.00	41.49	—	50.17	0.32	4.98	0.38	2.67
民國 99 年 2010	100.00	43.05	—	48.65	0.24	5.05	0.35	2.66
民國 100 年 2011	100.00	44.00	—	47.35	0.25	5.19	0.37	2.84
民國 101 年 2012	100.00	43.30	0.04	48.02	0.28	4.92	0.39	3.04
民國 102 年 2013	100.00	44.64	0.04	46.85	0.27	4.67	0.39	3.13
民國 103 年 2014	100.00	46.55	0.04	44.73	0.28	4.63	0.21	3.55
民國 104 年 2015	100.00	48.37	0.03	42.57	0.33	4.90	0.20	3.59
民國 105 年 2016	100.00	49.64	0.03	40.78	0.45	4.90	0.21	3.99
民國 106 年 2017	100.00	50.32	0.03	40.22	0.55	4.62	0.20	4.07
民國 107 年 2018	100.00	53.04	0.03	39.53	0.62	2.55	0.26	3.98
民國 108 年 2019	100.00	52.97	0.03	39.18	0.79	2.68	0.26	4.10
民國 109 年 2020	100.00	52.78	0.03	39.35	0.88	2.62	0.26	4.08
民國 110 年 2021	100.00	53.30	0.03	38.71	0.90	2.52	0.28	4.27
男 性								
民國 98 年 2009	100.00	26.45	—	66.94	0.41	5.60	0.18	0.43
民國 99 年 2010	100.00	27.50	—	65.97	0.27	5.65	0.19	0.42
民國 100 年 2011	100.00	27.68	—	65.36	0.26	6.01	0.19	0.49
民國 101 年 2012	100.00	26.86	0.04	66.43	0.27	5.72	0.19	0.48
民國 102 年 2013	100.00	28.00	0.04	65.47	0.25	5.56	0.21	0.46
民國 103 年 2014	100.00	29.60	0.04	63.89	0.26	5.55	0.17	0.48
民國 104 年 2015	100.00	31.00	0.04	61.97	0.31	6.00	0.16	0.52
民國 105 年 2016	100.00	32.24	0.05	60.39	0.48	6.06	0.16	0.62
民國 106 年 2017	100.00	32.90	0.05	59.98	0.52	5.67	0.14	0.75
民國 107 年 2018	100.00	35.61	0.05	59.29	0.61	3.45	0.21	0.78
民國 108 年 2019	100.00	35.62	0.05	58.92	0.72	3.74	0.17	0.79
民國 109 年 2020	100.00	35.55	0.05	58.87	0.87	3.68	0.19	0.80
民國 110 年 2021	100.00	36.31	0.05	58.22	0.85	3.51	0.21	0.85
女 性								
民國 98 年 2009	100.00	84.98	—	1.70	0.06	3.17	0.94	9.15
民國 99 年 2010	100.00	84.94	—	1.97	0.17	3.43	0.79	8.71
民國 100 年 2011	100.00	85.00	—	2.10	0.22	3.13	0.81	8.74
民國 101 年 2012	100.00	84.27	0.05	2.14	0.31	2.92	0.89	9.43
民國 102 年 2013	100.00	84.37	0.05	2.41	0.30	2.56	0.80	9.50
民國 103 年 2014	100.00	83.81	0.05	2.61	0.33	2.61	0.28	10.30
民國 104 年 2015	100.00	83.95	—	2.85	0.37	2.67	0.28	9.89
民國 105 年 2016	100.00	83.12	—	3.06	0.40	2.66	0.31	10.46
民國 106 年 2017	100.00	82.36	—	3.88	0.60	2.67	0.30	10.18
民國 107 年 2018	100.00	83.87	—	4.57	0.62	0.96	0.33	9.64
民國 108 年 2019	100.00	82.74	—	5.30	0.90	0.86	0.41	9.78
民國 109 年 2020	100.00	81.70	—	6.57	0.91	0.83	0.39	9.60
民國 110 年 2021	100.00	81.17	-	6.72	0.97	0.89	0.39	9.86

註：全國公務人力資料庫。

本院統計室辦理性別統計，相關統計結果報告。

中華民國 111 年 8 月 29 日

壹、前言

本院統計室按年編製「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」，其中「考試院性別統計指標」架構，以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、考試院暨所屬機關職員，依性別屬性呈現公務人員從考試到退離之狀況。本指標資料依業務執行情形適時增列統計項目，俾期內容更為完備。

貳、摘要說明

一、公務人員考試

110 年公務人員高等、普通、初等及地方特種考試，男、女性報考人數各約占 4 成與 6 成；錄取人數方面，除高考外，普考、初考及地方特考女性均高於男性。

如依行政類及技術類觀察，行政類報考人數及錄取人數以女性居多，技術類報考人數及錄取人數則以男性居多。

二、專門職業及技術人員考試

110 年專門職業及技術人員考試，其不同類別之報考與及格人員性別比率有顯著差距。在高考部分，醫學科學類及社會科學類，女性報考與及格比率均高於男性，其中醫學科學類女性報考與及格人數比率約占 70%，社會科學類女性報考與及格人數比率約為 60%，主因係護理師、物理治療師、營養師、社會工作師等考試女性報考人數較

多。工程科學類及海事科學類則男性報考比率與及格比率均高於女性，其中工程科學類男性報考與及格人數比率占 70%以上，海事科學類男性報考與及格人數比率占 96%以上，主因係報考建築師、消防設備師、各類技師及驗船師等考試以男性居多。普考部分與高考情況雷同，醫學科學類及社會科學類，女性報考與及格比率均高於男性，主因係護士、導遊人員、領隊人員及記帳士等考試女性報考人數較多；工程科學類則男性報考比率與及格比率均高於女性，主因係報考消防設備士考試人數以男性居多。

三、全國公務人員

110 年底公務人員(引用銓敘統計年報之定義及資料，指於各級政府機關、公立學校、公營事業機構擔任組織法規所定編制內職務支領俸給之文職人員)人數為 36 萬 3,197 人，其中男性 20 萬 8,690 人占 57.5%，女性 15 萬 4,507 人占 42.5%。如觀察機關性質，行政機關及公營事業機構呈現男性比率高於女性；衛生醫療機構及公立學校(職員)則女性比率高於男性。

按教育程度來看，大學學歷之女性比率略高於男性，碩士以上學歷則男性比率高於女性；若依官等觀察，委任(派)女性比率為 56.5%，男性為 43.5%，薦任(派)女性比率為 58.5%，男性為 41.5%，此二官等女性比率皆超越男性，至簡任(派)官等男性為 61.9%，女性為 38.1%，女性簡任比率呈逐年上升趨勢，較 5 年前增加 4.5 個百分點。

另原住民族任公務人員男性比率為 62.1%，女性為 37.9%；身心障礙者任公務人員男性比率為 62.7%，女性為 37.3%。

在申請育嬰留職停薪及回職復薪方面，110 年申請育嬰留職停薪

3,002 人次，女性為男性的 5.6 倍；回職復薪為 2,401 人次，女性為男性的 6.5 倍。男性於申請期間之育嬰留職停薪與回職復薪比率相近，女性則於 1 年 6 個月以上，二者比率相差 8.5 個百分點。

四、「考績業務」及「獎懲業務」

在 109 年考績方面，若按性別觀察，男性中考列甲等者占 75.7%，乙等者占 24.2%，女性中考列甲等者占 75.5%，乙等者占 24.5%。

獎懲部分，110 年模範公務人員得獎者人數計 450 人，其中男性 253 人（占 56.2%），女性 197 人（占 43.8%）；從官職等來看，簡任 107 位（占 23.8%），其中男性占 63.6%，女性占 36.4%；薦任 327 位（占 72.7%），男性占 54.7%，女性占 45.3%；委任 16 位（占 3.5%），男性占 37.5%，女性占 62.5%。

110 年模範公務人員得獎者從年齡來看，年齡於 50-54 歲年齡組計有 101 人最多，其中男性 53 人（占 52.5%），女性 48 人（占 47.5%），45-49 歲年齡組 90 人次之。

五、培訓業務

110 年考試錄取完成訓練總人數為 9,932 人，女性比率為 40.9%，如以考試類別區分，公務人員高普初考試錄取人員訓練人數為 4,224 人，女性比率占 52.4%，高於男性之 47.6%；公務人員特種考試錄取人員訓練人數為 5,708 人，女性比率占 32.3%，低於男性之 67.7%。

110 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練、警正警察人員晉升警監官等訓練，女性人數均較男性少；委任公務人員晉升薦任官等訓練則女性較多。

在訓練進修時數方面，110 年簡任官等公務人員平均每人為 50.1

小時，薦任官等 77.4 小時，委任官等 98.3 小時，呈現愈基層公務人員，其訓練進修時數愈多。如以性別來看，各官等女性公務人員平均訓練進修時數均較男性為少，簡、薦、委任官等女性分別較男性少 0.4 小時、15.8 小時、17 小時。

110 年度國家文官學院辦理考試錄取人員基礎訓練班務輔導員計 96 人次，其中男性 35 人次，女性 61 人次；薦升簡訓練班務輔導員計 30 人次，男、女性分別 13 人次及 17 人次；委升薦訓練班務輔導員計 28 人次，男、女性為 4 人次、24 人次。近 5 年女性擔任班務輔導多超過一半。

六、退休及撫卹業務

110 年公務人員退休人數 5,746 人，其中男性 3,497 人，女性 2,249 人。若就退休類別觀察，以自願退休 3,786 人占 65.9%較多，男性為 2,132 人（占 56.3%），女性為 1,654 人（占 43.7%）。另屆齡退休及命令退休人數分別 1,922 人（男、女性各占 7 成與 3 成）及 38 人。

110 年公務人員平均退休年齡 59.0 歲，其中男性平均退休年齡 59.2 歲，女性平均退休年齡 58.8 歲，若從各官等觀察，簡任（派）人員男性平均退休年齡 63.6 歲，女性 61.0 歲，薦任（派）人員男性平均退休年齡 59.9 歲，女性 58.4 歲，此二官等之男性平均退休年齡均高於女性，另委任（派）及以下人員則女性平均退休年齡 60.5 歲，較男性之 59.7 歲高出 0.8 歲。

110 年公務人員撫卹人數為 244 人，男、女性分別 177 人及 67 人。若按撫卹類別區分，病故或意外死亡之撫恤人數為 212 人，男、女性分別 148 人及 64 人；因公死亡之撫恤人數 32 人，男、女性則為

29 人及 3 人，顯示各撫卹類別人數之性別比率，均呈現男性多於女性。

七、考試院暨所屬機關職員

110 年底考試院暨所屬機關職員人數計 835 人，其中男性 287 人（占 34.4%）、女性 548 人（占 65.6%）。以官等來看，110 年底政務人員女性比率為 27.3%，簡任官等女性比率 54.8%，高於全國簡任官等女性比率之 38.1%；薦任及委任官等部分，女性人數比率分別為 70.0%、68.5%，亦分別高於全國薦任及委任官等之女性比率 58.5%及 56.5%。

參、結語

本統計指標承蒙本院各部會鼎力協助而能如期完成，未來本院將持續透過性別統計觀點，呈現重要業務執行情形，以瞭解更多的性別內容及其代表的意義，並期為輔助業務之參據。

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

填表日期：111 年 3 月 28 日			
填表單位：銓敘部法規司			
填表人姓名：陳宣安		職稱：專員	
電話：(02)8236-6499		e-mail：sachen@mocs.gov.tw	
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	公務人員任用法第 22 條修正草案		
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）			
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	按公務人員任用法（以下簡稱本法）最近一次修正係配合公務員懲戒法修正施行、立法院相關委員會審查廢止蒙藏邊區人員任用條例案決議，以及檢討公務人員任命規定，於 108 年 4 月 3 日修正公布第 25 條、第 26 條之 1、第 28 條及第 35 條條文。嗣為因應少子女化	簡要說明所面臨問題之梗概。

		問題，營造養育子女之友善職場環境，擬於本法第 22 條增訂在限制轉調期間之公務人員因養育 3 足歲以下子女而有調任至子女居住地之機關需要者，原服務機關應優先考量，俾使公務人員得以兼顧家庭與職場，爰擬具本法第 22 條修正草案。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一)現行條文第 1 項但書適用對象為「特種考試及格人員」，與第 13 條第 5 項及第 18 條第 3 項規定考試及格人員得予任用、調任之機關範圍，其所適用之考試法規，係指公務人員考試法（以下簡稱考試法）第 6 條第 1 項、第 2 項及各該考試規則規定，其適用對象，除特種考試及格人員外，尚包含公務人員高等考試各級考試（包括一級考試、二級考試、三級考試）、普通考試、初等考試（以下簡稱高普初考）及格人員之規定以及實務運作情形不符。 (二)隨時代變遷，全球生育率降低，我國少子女化問題亦日趨嚴重，公務人員面臨養育幼兒負擔增加、家庭與職場難以兼顧等諸多壓力，現行規定各機關商調考試及格人員時仍應受第 13 條第 5 項及第 18 條第 3 項規定得予任用、調任之機關範圍限制，是以，在限制轉調期間之公務人員如有因養育 3 足歲以下子女而有調任至子女居住地之機關需要者，依現行規定無法調任，公務人員難以兼顧家庭與職場。	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。

		二、問題分析： 依考試法第 6 條第 1 項、第 2 項規定，公務人員考試及格人員於轉調限制期間內不得轉調至特定範圍以外之機關。又考試及格人員係於考試錄取後依榜示錄取名次，按所填志願順序分配至機關實施實務訓練，並於訓練合格後分發任用於各機關。是以，現行考試及格人員雖得參考相關資訊衡酌自身情形選填志願，仍可能因分發後情事變更，造成與配偶或子女分隔兩地或須獨力扶養子女之情形，惟是類人員囿於轉調限制期間內無法調任，致難以兼顧家庭與職場。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	因應少子女化問題，為營造養育子女之友善職場環境，又考量現今家庭型態多元，除由雙親養育子女外，亦有單親或與其他家庭成員共同養育或收養子女之情形，爰擬於本法第 22 條增訂第 2 項，規定高普初考、特種考試地方政府公務人員考試（以下簡稱地方特考）、公務人員特種考試身心障礙人員考試（以下簡稱身障特考）及公務人員特種考試原住民族考試（以下簡稱原民特考）及格人員，因現職機關所在地與 3 足歲以下子女實際居住地未在同一直轄市、縣（市），為親自養育該子女，有調任至子女實際居住地區其他機關之需求，於實際任職達考試法所定限制轉調年限三分之一後，得調任至子女實際居住地之直轄市或縣（市）之其他機關服務，不受原轉調機關範圍之限	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）。

		制，且原服務機關應優先考量。另增訂第 3 項及第 4 項，明定各機關應查明上開調任人員之資格與其得再轉調之機關範圍。	
	4-2-2 訂修必要性	查立法委員蔡易餘等 23 人及許智傑等 18 人有鑑於少子化已為國安問題，而受有轉調其他機關限制之新任公務人員，因異地任職導致難以顧及家庭，影響適婚、育齡公務人員之成家意願，爰為保障公務人員商調之權益，並營造養育子女之友善職場環境，分別於 110 年 11 月 10 日及同年 12 月 22 日擬具本法第 22 條條文修正草案及第 18 條之 2 條文草案（提案字號：院總第 11 號委員提案第 27398 號及第 27763 號），提案修法放寬限制轉調之例外規定，與本草案修正方向相符。是以，為因應少子女化問題，營造養育子女之友善職場環境，修正本法規定，立法委員亦認有其必要。	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，擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理，並登載於本部全球資訊網供各界查閱。	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		本法係行政機關用人之主要法規，涉及層面相當廣泛，影響公務人員權利及義務重大，期能透過修法程序，使本法規定更臻健全，俾合理規範公務人員調任限制，營造養育子女之友善職場環境。	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	本草案之適用對象，係尚在限制轉調期間內之高普初考、地方特考、身障特考及原民特考及格人員。	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	一、為利本法規範之內容周延妥適且切合實際需要，以及實務執行順利運作，本部依考試院周副院長邀集相關機關、考試委員、考選部與本部召開之公務人員考試及格人員限制轉調規定之檢討專案（以下簡稱限調檢討專案）第2次會議結論，於110年5月28日邀集考選部與行政院人事行政總處，就如何明確訂定放寬限制轉調例外規定相關事宜進行研議，經參酌與會機關意見，擬具「放寬公務人員考試及格人員限制轉調之例外規定方案」並初步研擬本法第22條修正條文草案。 二、嗣本草案提經限調檢討專案第3、4次會議討論，復依該2次會議結論分別於110年8月25日、110年11月17日函請中央及地方各主管機關表示意見，並同步調查符合本草案之適用人數，嗣本部就各機關所提意見研處並修正本草案條文，提經本（111）年3月3日限調檢討專案第5次會議決議，請本部參考與會人員意見，循法制作業程序報院辦理後續相關事宜，本司業參酌上開限調檢討專案第5次會議與會人員意見，酌予調整本草案總說明及條文對照表。	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		本次本法第 22 條修正條文草案，修正內容係為合理規範公務人員調任限制，尚不致增加政府財政支出。	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，透過鬆綁公務人員限制轉調規定營造養育子女之友善職場環境。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案係為因應少子女化問題，營造養育子女之友善職場環境，合理規範公務人員調任限制，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文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨，本草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	一、如 7-3-1 所述之本草案立法意旨，與消除對婦女一切形式歧視國際公約及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。 二、本草案適用人員無婚姻狀態及性別之限制，父母為親自或與他人共同養育子女均得依法調任；又考量子女之最佳利益，得調任地點為子女之實際居住地。是以，本草案不僅有積極促進雙親共同養育子女之效，同時亦保障單親或其他多元型態之家庭發揮功能，與消除對婦女一切形式歧視國際公約第 5 條(b)規定：「保證家庭教育應	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。

		包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」尚無不符。	
	7-3-4 兒童權利國際公約	一、如 7-3-1 所述之本草案立法意旨，與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，尚無不符。 二、本草案適用人員無婚姻狀態及性別之限制，父母為親自或與他人共同養育子女均得依法調任；又考量子女之最佳利益，得調任地點為子女之實際居住地。是以，本草案不僅有積極促進雙親共同養育子女之效，同時亦保障單親或其他多元型態之家庭發揮功能，與兒童權利公約第 18 條第 1 項規定：「締約國應盡其最大努力，確保父母雙方對兒童之養育及發展負共同責任的原則獲得確認。父母、或視情況而定的法定監護人對兒童之養育及發展負擔主要責任。兒童之最佳利益應為其基本考量。」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 所述之本草案立法意旨，與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，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	一、高普初考、地方特考、身障特考及原民特考近	1. 請蒐集與法案相關之性

之性別議題

3 年及格人員人數：

年度 考試	108 年			109 年			110 年		
	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性
合計	8,461	4,082	4,379	7,814	3,858	3,956	7,600	3,714	3,886
高普初考	小計	6,386	3,050	3,336	5,969	2,894	3,075	5,835	2,825
	高一	2	1	1	2	2	0	2	2
	高二	64	39	25	62	42	20	74	47
	高三	3,124	1,547	1,577	2,753	1,375	1,378	2,732	1,357
	普考	2,688	1,271	1,417	2,654	1,266	1,388	2,560	1,203
	初考	508	192	316	498	209	289	467	216
地方特考	小計	1,854	905	949	1,611	824	787	1,561	759
	三等	916	496	420	874	456	418	825	416
	四等	653	279	374	529	272	257	540	261
	五等	285	130	155	208	96	112	196	82
身障特考	小計	129	83	46	140	96	44	133	95
	三等	29	18	11	32	20	12	31	22
	四等	30	21	9	34	27	7	48	33
	五等	70	44	26	74	49	25	54	40
原民特考	小計	92	44	48	94	44	50	71	35
	三等	36	20	16	34	13	21	32	19
	四等	43	19	24	44	25	19	28	14
	五等	13	5	8	16	6	10	11	2

資料來源：考選部考選統計/各種考試統計
資料時間：108 年至 110 年

二、高普初考、地方特考、身障特考及原民特考近 3 年及格人員性別比率：

年度(%) 考試	108 年			109 年			110 年		
	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性
合計	100.0	48.2	51.8	100.0	49.4	50.6	100.0	48.9	51.1

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「行政院性別平等會一性別分析」
(<https://gender 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

	高普初考	小計	100.0	47.8	52.2	100.0	48.5	51.5	100.0	48.4	51.6	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。	
		高一	100.0	50.0	50.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0		
		高二	100.0	60.9	39.1	100.0	67.7	32.3	100.0	63.5	36.5		
		高三	100.0	49.5	50.5	100.0	49.9	50.1	100.0	49.7	50.3		
		普考	100.0	47.3	52.7	100.0	47.7	52.3	100.0	47.0	53.0		
		初考	100.0	37.8	62.2	100.0	42.0	58.0	100.0	46.3	53.7		
	地方特考	小計	100.0	48.8	51.2	100.0	51.1	48.9	100.0	48.6	51.4		
		三等	100.0	54.1	45.9	100.0	52.2	47.8	100.0	50.4	49.6		
		四等	100.0	42.7	57.3	100.0	51.4	48.6	100.0	48.3	51.7		
		五等	100.0	45.6	54.4	100.0	46.2	53.8	100.0	41.8	58.2		
	身障特考	小計	100.0	64.3	35.7	100.0	68.6	31.4	100.0	71.4	28.6		
		三等	100.0	62.1	37.9	100.0	62.5	37.5	100.0	71.0	29.0		
		四等	100.0	70.0	30.0	100.0	79.4	20.6	100.0	68.8	31.3		
		五等	100.0	62.9	37.1	100.0	66.2	33.8	100.0	74.1	25.9		
	原民特考	小計	100.0	47.8	52.2	100.0	46.8	53.2	100.0	49.3	50.7		
		三等	100.0	55.6	44.4	100.0	38.2	61.8	100.0	59.4	40.6		
		四等	100.0	44.2	55.8	100.0	56.8	43.2	100.0	50.0	50.0		
		五等	100.0	38.5	61.5	100.0	37.5	62.5	100.0	18.2	81.8		
	資料來源：考選部考選統計/各種考試統計 資料時間：108 年至 110 年												
	三、本草案之適用對象係尚在限制轉調期間內之高普初考、地方特考、身障特考及原民特考及格人員，依前開近 3 年考試及格人數及性別比率觀之，各考試及格性別比率略有不同，但就總人數而言，本草案適用對象呈現女性略多於男性之情形。惟本草案係透過鬆綁公務人員限制轉調之規定，營造養育子女之友善職場環境，並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本草案之權益。												
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	一、本草案之適用對象係尚在限制轉調期間內之高普初考、地方特考、身障特考及原民特考及格人員，並未因性別而有差別規範，亦不影響不同性別人口適用本草案之權益。又考量現今家庭型態多元，除由雙親養育子女外，亦有單親或與其他家庭成員共同養育或收養子女之情形，增訂在限制轉調期間之公務人員因養育											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	

	3 足歲以下子女而有調任至子女居住地之機關需要者，原服務機關應優先考量，俾使公務人員得以兼顧家庭與職場。 二、前開修正不因性別產生不同結果，本修正條文可透過調任至子女居住地親自或與配偶共同養育子女，以減輕配偶育兒負擔；亦可促進單親父母返鄉與其他親友共同照顧子女，具有促進性別實質平等之效。	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	有關張教授詢及規定須實際任職達限制轉調年限三分之一始可申請轉調之理由一節，依現行考試及格分發任用制度，各機關自提報考試分發職缺起，迄至考試及格人員分發任用止，歷經舉辦考試、分配機關實施實務訓練等階段，期間或可能長達 1 年，且用人機關無法參與考試錄取人員之遴選，爰本案尚未規定最低服務年限，或有考試及格人員於分發任用後，旋即調任其他機關，影響原分發任用機關(尤其地處偏遠之機關)用人及業務推動疑慮，較難獲得機關支持。本部前就本案徵詢各主管機關意見時，即有部分機關建議提高最低服務年限至二分之一，爰配合上開分發制度現況，予以規定須實際任職達各該考試法規所定限制轉調年限三分之一(如高普初考為 1 年)後始得調任，俾兼顧機關用人需求，以期順利完成修法程序。另為求立法時效，本部於辦理本草案性
---------------	--

	別影響評估時已同步將本草案函陳考試院審議，張教授上開建議，本部將於考試院後續審查本法修正草案時，適時補充論述上開考量。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	如前開 9-1。
	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 111 年 4 月 12 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：科員李欣樺		

【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	111 年 4 月 6 日至 111 年 4 月 8 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲、臺灣警察專科學校教授。 專長領域：性別政策與公共政策；性別主流化政策；性別影響評估擬議與審查；CEDAW 與友善家庭方案；文官體制與人力資源管理
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	合宜

法案相關之性別議題之合宜性	
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	本案係為慮及因現職機關所在地與三足歲以下子女實際居住地未在同一直轄市、縣（市），為親自養育該子女，有調任至子女實際居住地區其他機關之需求，於實際任職達各該考試法規所定限制轉調年限三分之一後，得調任至子女實際居住地之直轄市或縣（市）之其他機關服務，不受各該考試法規原轉調機關範圍之限制。本修正草案立意甚佳，並能彰顯政府打造公務機關性別友善環境的用心，就其內容亦不限於婚姻狀況及性別條件，就人權公約之精神看來，實屬先進之立法，值得肯定。 惟為何規定須於限制轉調年限三分之一後才可申請轉調乙節，請再闡明理由，方為周延，否則若因受限之三分之一年限之規定，而受照顧之幼兒已成長，致錯過其3歲內最需要父、母親照顧之時光，如此一來，本修法之美意未能盡其全，則難免遺憾。 綜上，本項修正草案之內容，的確能回應民意及人權思維，並對於增進友善性別環境甚有助益，宜請盡速通過立法。
（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）張 瓊 玲	

公教人員保險失能給付標準修正刪除女性生殖失能之年齡限制案

銓敘部111.8

- 一、查公教人員保險失能給付標準（以下簡稱本標準）係於民國 103 年 6 月 6 日訂定發布，共歷經 3 次修正；最近一次修正為 111 年 6 月 29 日，係為兼顧性別平權，並基於各職域保險適用規定之衡平，刪除本標準附表編號第 4-20 號生殖失能種類有關女性失能標準「年齡未滿 45 歲」之規定。
- 二、本標準附表之女性生殖失能標準，原定有 45 歲年齡限制規定之建置背景，說明如下：
 - （一）按公教人員保險（以下簡稱公保）失能給付有關生殖能力喪失之認定標準，係基於生殖失能給付目的及保險財務考量所為規範；從醫學專業角度，生殖能力本會隨年齡漸長而下降，是隨年齡漸長，生殖失能所帶來的損失漸低。是以，需考量因自然老化所造成生殖能力減損之影響，避免因將該因素納入，致生給付認定過寬而影響其他失能情形之給付整體衡平及保險財務健全。
 - （二）次按本標準附表有關生殖失能之標準，因男女生殖能力有先天上生理差異而有不同規劃。男性生殖能力不因自然老化因素影響，爰無須增列年齡限制；至於女性生殖失能標準於本次修正前，原於編號第 4-20 號定有「年齡未滿 45 歲」之限制規定，該規定之合理性，前經本部與勞動部於 103 年至 105 年間，邀集民間團

體、專家學者及各職域社會保險主管機關開會研商獲致相關決議，以當時之醫學專業及實證統計數據，婦女嘗試生育的年齡雖有延後，惟就生理角度而言，其生殖能力實際並未延後，爰仍以 45 歲之年齡，作為女性生殖能力衰退分界之認定標準。準此，本標準對於喪失生殖能力之認定，原係醫界就男女生理之先天差異所為不同之設計，依當時之科學背景，有其學理基礎。

三、本次修正，審酌勞動部因行政院性別平等會屢就前開 45 歲之年齡限制違反消除對婦女一切形式歧視公約（以下簡稱 CEDAW 公約）施行法規定提出質疑，爰於 111 年 3 月 30 日修正發布勞工保險失能給付標準第 3 條附表，刪除女性被保險人請領生殖器失能之 45 歲年齡限制。本部基於各職域保險之衡平，並諮詢台灣婦產科醫學會醫療專業意見，經該會建議不宜以年齡作為女性喪失生殖能力之限制，且同意刪除女性被保險人須未滿 45 歲之年齡限制即可符合公保生殖失能意旨。

四、據上，茲以本標準附表對於女性被保險人設有年齡限制部分，屢受性別平等挑戰，亦為 CEDAW 公約所關切之議題。是為符合 CEDAW 公約施行法規定以兼顧性別平權，使公保被保險人於申請生殖失能給付案時，不論性別，皆不因年齡限縮其給付權益，以強化女性被保險人生殖失能給付之保障權益，爰刪除女性被保險人請領本標準生殖失能給付之「年齡未滿 45 歲」法定要件，並經本部 111 年 6 月 29

日部退一字第 11154674421 號令發布施行在案。未來仍將滾動式檢討，以確保男女被保險人之給付權益均屬公平合理。