

## 考試院性別平等委員會第 28 次會議議程

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

### 甲、報告事項

- 一、宣讀本院性別平等委員會第 27 次會議紀錄。（印附議程第 2 頁至第 14 頁）
- 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。（印附議程第 15 頁至第 31 頁）
- 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。（印附議程第 32 頁至第 38 頁，草案總說明及逐條說明另附）
- 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。（印附議程第 39 頁至第 72 頁，草案總說明、逐條說明及條文對照表另附）
- 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。（印附議程第 73 頁至第 110 頁）
- 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。（印附議程第 111 頁至第 121 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 27 次會議紀錄

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

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、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：袁副秘書長白玉、呂組長理正、周組長秋玲、熊組長  
忠勇、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：許委員舒翔、吳委員志光

列席機關：

考選部：董參事鴻宗

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、劉副司長永慧、陳專委桂春

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽、何簡秘憶華、呂  
科長宜樺

國家文官學院：許副院長秀春、陳組長姿仔

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 26 次會議紀錄。

決定：上（第 26）次會議紀錄確定。

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。

主席：請考選部、銓敘部及保訓會就各自之執行情形補充說明。

李政次隆盛：

- 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，貴委員會就本案性別比例之相關意見，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，本部已成立警察人員考試工作小組，並於 110 年 11 月 5 日召開第 1 次會議，會中除就警察特考之體能測驗項目與及格標準修正建議進行意見交流外，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，如須修正並請其完成性別影響評估，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。

周委員志宏：本部於 110 年 6 月 30 日函陳鈞院審議之公務人員考績法修正草案（以下簡稱考績法修正草案），吳志光教授進行法案及性別影響評估時，曾提出第 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獨立條款規定之建議，經羅燦煥委員於上（26）次會議表達支持，並建議本部於後續審查時應將吳教授意見納入研修參考。本部將參照羅委員意見，於考績法修正草案鈞院後續審查時，適時提出再修正條文；且同意院二組之核議意見，本案繼續列管。

郝委員培芝：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，所涉相關法規說明如下：

- 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「其他不可歸責事由」，以為解決，較符時效。本會亦將配合實務需要，適時研修公務人員考試錄取人員訓練辦法。

主席：首先，有關典試委員會之性別比例，以各國家考試之典試委員長為例，因多由本人、副院長或各考試委員擔任，依本院這一屆院長、副院長及考試委員之性別比例，應已符合任一性別比例不得低於三分之一之規定，故較無問題；但典試委員或是諸如各類考試之命題委員等，則因涉及各分組召集人有時未必按照性別比例遴選人選，因此累積全年度考試下來，遴聘委員之結構及比例可能相當複雜，所以如要針對各類考試命題委員之性別比例做檢視，勢必要對照目前其他院同性質相關委員會組成之性別比例加以觀察，始能看出端倪，本案在考選部提出進一步研析資料前，應繼續列管。其次，方才銓敘部周部長所提吳志光教授曾建議考績法修正草案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獨立條款規定部分，因考績法修正草案尚在本院審查中，應繼續列管。

王委員秀紅：有關典試委員會性別比例之議題，鑒於命題、審題委員會涉及專業領域，若要處理性別比例層面之問題恐怕會很複雜，因此建議考選部現階段先就典試委員之

性別比例範疇加以統計分析，以符實效。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

### 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。

周委員志宏：「公教人員保險法第 35 條、第 51 條修正草案（以下簡稱本草案）」甫經立法院於 110 年 12 月 24 日三讀通過；針對本草案當初函報鈞院審議時所填列之法案及性別影響評估資料，仍請貴委員會惠示卓見，以供本部後續填報相關性別平等檢視資料之參考。以下請本部退撫司劉副司長補充說明。

劉副司長永慧：本草案本部係委託臺北市立大學黃煥榮副教授進行法案及性別影響評估作業，黃副教授所提之主要意見及本部回應，摘要報告如下：

- 一、黃副教授建議本部可進一步說明本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；其次在統計資料方面，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，以瞭解本草案修正之影響程度，並於本修正案施行後，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、本部針對黃副教授上述建議，回應略以：（一）鑒於本草案係配合行政院「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策有關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，且未對相關公務人員之權益有所影響，故未進行意見調查。（二）本部前已於 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 千餘人。其中關於未辦理育嬰留職停薪之前三項考量因素，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 成育嬰留職停薪津貼。（三）本部自 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 2,778 人，約占總初次核付人數 61,778 人之 4.5%。本部於本草案施行後，將依黃副教授意見，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」辦理同一子女育嬰留職停薪津貼之統計資料，以符政策措施之周延。

主席：本草案相較修正前，對公務人員申請育嬰留職停薪者有何實質差別影響？

范委員國勇：主席垂詢部分，謹先就個人所知提供委員會參考。公務人員得申請育嬰留職停薪之規定，係源自於性別工作平等法（以下簡稱性工法）規定受僱者得申請育嬰留職停薪 1 年，其間得請領 6 成之月薪。嗣後為因應申請育嬰留職停薪多為女性，乃基於鼓勵男性申請之意旨，而把原先得申請育嬰留職停薪 1 年之期間，拆分為 6 個月，並明定夫或妻均得申請育嬰留職停薪 6 個月，以平均分擔照顧子女之家庭責任。但該規定修正施行後，男性申請育嬰留職薪提升之比率並不如預期，因此本草案

諒係基於鼓勵夫、妻在同一時間針對同一子女為妥善照顧之考量，以具體落實良法美意。

黃委員淑玲：依 110 年 6 月 4 日修正發布、同年 7 月 1 日施行勞動部主管之「育嬰留職停薪實施辦法」，其第 2 條第 3 項本文規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則，於行政院性平會即曾有委員批評該規定欠缺彈性，有礙受僱者申請權益，因此想請教銓敘部在公務人員部分，是否有相同之限制？又為增加實務上受僱者申請育嬰留職停薪之彈性，前揭辦法修正規定乃增列但書，明定受僱者有少於 6 個月之需求者，得以不低於 30 日之期間，向雇主提出申請，並以 2 次為限之規定。對此，亦請教銓敘部因應本次公保法修正草案，於公務人員留職停薪辦法有無類似之彈性適用規定？

劉副司長永慧：回應黃委員之垂詢，首先公保育嬰留職停薪津貼自 98 年 8 月 1 日開辦以來，最長發給期限就是 6 個月；至於公務人員申請留職停薪之期間，並未強制須一次請滿 6 個月，即一次請 1 個月、2 個月或 3 個月（依此類推）皆可；又公保育嬰留職停薪津貼係以公務人員每月平均保俸之 6 成計算，即所謂 6 成薪，及至 110 年 7 月 1 日起行政院加碼 2 成之育嬰留職津貼後，始達到 8 成薪之標準。其次，現行軍、公、教、勞各職域發放育嬰留職津貼之規範，均緣起於性工法，申言之，公務人員育嬰留職停薪之請領條件、給付標準或期間等事項，皆依循性工法之基本規範加以訂定，未來本部將配合政府相關生養政策，並衡酌財政狀況、公保被保險人負擔能力及社會保險相關原理等因素，與各職域作一致性與衡平性之規劃。另就主席方才垂詢本草案修正前、後公務人員請領育嬰留職停薪實際狀況部分，依目前公保承

保機構即臺灣銀行公教保險部之統計資料，自 98 年 1 月起至 110 年 11 月底止，男、女平均核發育嬰留職停薪金額，每月請領金額大約為新臺幣（以下同）1 萬 5 千元至 1 萬 6 千元之區間；至於以照顧三足歲以下子女之事由申請育嬰留職停薪者，以往囿於夫、妻須錯開申請之規定，因此往往先由夫妻之一方申請 6 個月後，由另一方再申請 6 個月；而本次公教人員保險法第 35 條修正公布後，子女在年滿三歲以前，夫妻如同為公保之被保險人，不論在不同時間或相同時間辦理育嬰留職停薪，均得請領是項津貼。

黃委員淑玲：誠如剛剛銓敘部劉副司長所言，公務人員申請育嬰留職停薪，並未強制須一次請滿 6 個月，即一次請 1 個月、2 個月或 3 個月等期間皆可。則公務人員相較勞工，堪稱先進之立法例。然公務人員實際申請狀況是否如法規預設之境况般理想？有待後續檢視驗證。

王委員秀紅：呼應黃淑玲委員之意見，建議銓敘部於本草案施行一段期間累積相當之統計數據後，適時提出相關分析報告，以檢驗公務人員之夫妻雙方得同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼新制之執行成效。

黃委員翠紋：剛才銓敘部劉副司長提到該部於 108 年間曾辦理「公保被保險人育嬰留職停薪津貼請領影響因素調查」，具有影響因素之前三名分別為「兼顧家庭收入」、「考量領取補助與工作所得之差距」以及「子女已有專人妥善照顧」等 3 項，建議未來在進行相關之問卷調查時，可增加諸如申請人所在區域、職等或所屬服務機關或所在社區有無設置公托中心等問項，相信有助於提昇問卷調查分析之信度及效度。另外附帶一提，實務上曾發現有些夫妻同時申請育嬰留職停薪，然實際上祇是方便其中

一方進行諸如準備考試等生涯規劃，並非真正由夫妻雙方共同善盡養育幼兒責任之情形，這類申請名實不符之現象，提請銓敘部注意。

張委員瓊玲：呼應方才王秀紅委員之意見，請銓敘部彙整本草案修正施行後執行狀況，進行完整之釐清與分析，適時提報本委員會，作為本院賡續擬訂相關政策之參考。

主席：依銓敘部提報本草案之性別影響評估資料，截至 109 年底申請育嬰留職停薪津貼之情形，男女比例約為 1：9。未來藉由育嬰留職停薪津貼提高至 8 成薪之配套措施，是否有助於將男女比例拉平為 1：1 或朝此目標前進，這應該才是討論本議題所產生政策效益之重點所在。

卓委員春英：就我所知，大部分公務人員不敢或不願意申請育嬰留職停薪，原因大致有二：一為育嬰留職停薪津貼以往僅能領到 6 成薪；二為留職停薪期間收入遽減，但仍應繳付全額退撫基金費用，否則即無法採計該留職停薪期間之年資。而今配合育嬰留職停薪津貼提高到 8 成薪，前揭第一項因素之負面影響應會稍微降低，但是第二項因素之不利影響仍然存在，因此想請教銓敘部對此有無研議因應作法？

周委員志宏：本部甫於上（第 26）次會議提報「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告在案，而本草案施行後之相關執行成效仍需相當期間始得觀察其改變情形。因此建議本草案施行後一年，由本部就「同時請領」、「男性申請」比率等 2 重點加以審視觀察，研析情形適時提報貴委員會參考。

楊委員雅惠：剛才黃翠紋委員提及實務上曾有夫妻同時申請育嬰留職停薪，但實際上雙方未必均善盡育兒責任之情形，這類案例是否與本草案寓含鼓勵公務人員申請育嬰留職

停薪，並促進男性公務人員承擔育嬰家庭責任之政策本旨相符，提醒銓敘部注意。

姚委員立德：本草案係屬營造友善生養環境政策配套措施之一環，其最終目的乃在於提高生育率。方才銓敘部周部長所提，要在本草案施行一段期間後提出相關執行成效之評估報告，建議可加入 25 歲至 30 歲及 30 歲至 35 歲公務人員之生養比率有無提高等項目，作為評估指標，謹提供參考。

黃委員淑玲：建議銓敘部後續進行公務人員留職停薪相關性別分析時，應注意各個變項之掌握。以前揭銓敘部統計截至 109 年底申請育嬰留職停薪津貼男女比例約為 1:9 之資料為例，此統計之母數究如何計算？係僅採計一次申請 6 個月之案件？或兼採計零星申請或一次請滿 3 年之留職停薪案件？相關變項之釐清及掌握，均攸關最終性別統計分析結果之精確，爰提請銓敘部注意。

周委員志宏：本部所作育嬰留職停薪之統計資料，均係採計依公務人員留職停薪辦法第 5 條第 1 項第 1 款「養育三歲以下子女」之事由提出申請之案件，至於請領 6 個月育嬰留職停薪津貼之案件，縱係分次申請，其每次申請在公保承保機構皆會留有紀錄可供查考。另附帶一提，本草案僅係規範夫妻雙方均為公保被保險人申請育嬰留職停薪之情形，如果夫或妻之一方非屬公保而屬勞保之適用對象，技術上因還要協調勞保承保機構提供資料，故統計作業相對較為複雜。黃淑玲委員所提意見本部會錄案作為後續辦理留職停薪性別統計分析之參考。

主席：從以上各委員之意見，我歸納出本案政策影響評估之重點應在於，現在育嬰留職停薪津貼提高至 8 成薪，是否有助於達成夫妻同時照顧幼兒之預期政策目標，或是促

成有利生養環境之其他目標，凡此均有待持續政策評估以找出答案。

羅委員燦煥：建議未來銓敘部就本草案進行後續政策影響評估時，可適時加入針對曾經申請育嬰留職停薪之公務人員進行個人深度訪談或焦點團體訪談，蒐集前述人員的經驗及感受，以期於大數據之外，可提升此主題研究分析之深度及廣度。

陳委員明莉：據我所知，學界有相當篇幅之論文已就本案留職停薪相關議題有所探討，爰建議銓敘部亦可結合學術界之力量，讓後續政策研究更臻完備。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

#### 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。

國家文官學院陳組長姿仔進行專案報告：詳如簡報（略）。

姚委員立德：簡報檔第 8 頁有提到「軍中版 METOO」之議題，想請教各級政府機關針對所屬員工遭遇性騷擾者，有無類似大學性別平等委員會設有相關之性騷擾防治處理機制？若有，建議應於性平教材中提供性騷擾申訴及調查機制之相關資訊，以利性騷擾被害人尋求救濟。

黃委員翠紋：數位性別暴力是目前各國相當重視的議題，台灣也不例外。而甫於 110 年 11 月 19 日立法院三讀通過、同年 12 月 1 日公布之「跟蹤騷擾防制法（以下簡稱跟騷防制法）」，某種程度反映了當前社會性別暴力氾濫而亟需立法加以遏止之情況。因此，保訓會這份教材能將「數位性別暴力」列為三大議題之一，透過這份教材讓我們公務人員瞭解這類案件應如何去預防，以及如何以同理心以及專業的態度來處理這類之相關案件，謹補充說明

如上。

羅委員燦煥：想請教保訓會這份教材針對簡任、薦任不同官等人員規劃不同案例之主題，是否因為其職責程度、職務內容之差異，經由設計不同之課程／教材，符合其官等職掌需求，以提升各類人員之學習成效？另外有些案例主題例如簡報檔第 15 頁關於簡任版案例規劃主題中數位性別暴力議題之「拒絕虛擬世界的性別傷痕」，從形式觀之，似乎不容易讓人瞭解其內涵，謹提供以上兩點意見供參。

卓委員春英：簡報檔第 15 頁多元族群性別議題之「多元共融，走近原民文化」，建議可加入新住民、多元性別之素材，或可考量另設獨立之新住民、多元性別議題；另外鑒於現今各級機關學校主管比例仍是男性多於女性之情況，建議可從女性角度設定權利不對等之性別議題；再者，針對女性主管人員於公務職場可能面臨之障礙因素，即所謂「天花板效應」，相關案例亦建議可蒐錄於本教材中，以使教材內容更臻完整。

楊委員雅惠：針對源自於性別刻板印象所產生之歧視，例如以往認為銀行主管祇有男性才能當、女性行員如果結婚就一定要辭職等諸如此類之傳統作法，目前此類作法已有改善，但某些性別歧視觀念在社會上仍難根除。個人建議可從女性較為擅長之領域觀察，是否因屈服於某種傳統權力意識，以致於女性發展受到壓抑之角度，多方蒐集資料並匯集成教材，透過課程講授藉以凸顯女性在各該專長領域所受到的壓迫，長此以往希望能夠適度導正這類陳舊之性別觀點。

郝委員培芝：針對主席及各位委員之垂詢，綜合回應如下。首先是層級性、差異性的教材內容設計，簡任版與薦任版

因其授課對象之差異，前者重點在於政策規劃、後者重點則在於政策執行，基於這樣的層級化設計主軸，爰就同一議題規劃不同之案例主題，除了在案例挑選上會對主體、角色、年齡及所面臨之公務情境等環節做差異性之處理外，另外針對個別案例之思考點與策略模式、政策成功及失敗案例之分析、後續改善措施、相關啟發與省思以及後續精進作法探討等事項，亦會做區隔性之處理。其次，有關教材個案之內容部分，先舉兩個關於數位性別暴力之案例，一個是網路跟騷、另一個是私密影像，針對這兩個議題，本會即依循前揭教材差異性處理模式，分別規劃了簡任版與薦任版之訓練教材，其中「數位跟騷」簡任版的訓練重點在於請學員思考案例事實與跟騷防制法之關聯性；而「私密影像」的教材重點則在於請學員思考受害者之保護服務以及對業者採取下架或督促業者自律等措施。另外關於多元族群概念包含原住民、新住民、同志及多元性別等族群相關議題，本會亦將於後續的案例中進行開展。

主席：本案因尚處於規劃階段，俟相關課程議題及教材內容實施上路相當時間後，再請國家文官學院就授課情形進行簡報。

決定：本報告備查，各委員意見請保訓會參考。

## 乙、討論事項（無）

## 丙、臨時動議

黃委員淑玲：以下幾點問題請教。

一、依大院網站下載之「考試院所屬部會推動性別平等

推動計畫（109 至 112 年）」肆、計畫訂定程序一、「部會應於每年 11 月底前，擬具性別平等推動計畫，提本機關性別平等小組通過後，函送考試院提報性別平等委員會備查。」依此規定，本次會議應將大院所屬各部會提報之性別平等推動計畫排入議程，然何以本次會議議程未見相關之報告案？

二、大院所屬各任務型委員會或其他任務編組，是否經檢視均符合任一性別比例不得低於三分之一之規定？

三、大院主管之法律及法規命令制（訂）定、修正時，是否皆經過消除對婦女一切形式歧視國際公約（CEDAW）之法規檢視程序？

四、典試法未來修正時，可否研議增訂相關典試委員會之組成，應符合任一性別比例不得低於三分之一之原則性規定，以落實性別平等之宗旨。

主席：黃委員所提意見，請錄案管制分次排入議程進行討論。下次會議宜先就各部會之年度成果報告與性別平等推動計畫檢討修正情形，以及典試委員會相關之性別比例議題進行討論。

決議：下次會議請考選部就典試委員會相關之性別比例議題進行專案報告；另請各部會提報 110 年度推動性別平等工作成果報告時，併案提報性別平等計畫檢討修正情形。

散會：下午 4 時 40 分

主席：黃 榮 村

考試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

會議日期	案次及案由	決議(定)	執行情形	核處意見
110年 12月 29日	<p><b>報告事項第二案</b></p> <p>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。</p> <p>主席：請考選部、銓敘部及保訓會就各自之執行情形補充說明。</p> <p>李政次隆盛：</p> <p>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，貴委員會就本案性別比例之相關意見，本部亦將持續關注。</p> <p>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。</p> <p>三、有關一般警察特考體能測驗項目與及格標準，本部已成立警察人員考試工作小組，並於110年11月5日召開第1次會議，會中除就警察特考之體能測驗項目與及格標準修正建議進行意見交流外，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，如須修正並請其完成性別影響評估，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。</p>	<p><b>本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。</b></p>	<p><b>考選部</b></p> <p>遵照院長及委員意見，研提110年國家考試典試委員性別比例專案報告。</p> <p><b>銓敘部</b></p> <p>一、有關公務人員考績法（以下簡稱考績法）修正草案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獨立條款規定之建議部分，本部於110年6月30日函陳鈞院審議之考績法修正草案，前經同年9月9日鈞院第13屆第52次會議決議，交審查會審查，且為利後續審查，鈞院業召開同年11月25日及12月2日2次說明會，由本部就草案內容向院長、副院長、秘書長、副秘書長及考試委員報告說明完竣。本部刻正依上開第2次說明會院長之裁示進行相關研議，又以憲法法庭刻正審理臺北高等行政法院第五庭聲請現行考績法有關考績考列丁等免職規定解釋案，已於本(111)年3月29日進行言詞辯論，爰須俟憲法法庭作成判決後，</p>	<p>第一組： 同意部擬執行情形。</p> <p>第二組： 同意部擬執行情形。</p>

	<p>周委員志宏：本部於110年6月30日函陳鈞院審議之公務人員考績法修正草案(以下簡稱考績法修正草案)，吳志光教授進行法案及性別影響評估時，曾提出第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獨立條款規定之建議，經羅燦煥委員於上(26)次會議表達支持，並建議本部於後續審查時應將吳教授意見納入研修參考。本部將參照羅委員意見，於考績法修正草案鈞院後續審查時，適時提出再修正條文；且同意院二組之核議意見，本案繼續列管。</p> <p>郝委員培芝：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，所涉相關法規說明如下：</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>始得確認上開考績法修正草案是否有待配合調整之處，是本部將視鈞院審查進度及上開憲法法庭判決情形，並參照吳教授志光及羅委員燦煥之意見，適時提出再修正條文。</p> <p>二、本案繼續列管。</p> <p><b>保訓會</b></p> <p>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：</p> <p>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。</p> <p>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，目前本會係以行政函釋方式，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」，同意其停止</p>	<p>第三組： 同意會擬執行情形。</p>
--	---	--	---------------------------

	<p>性作法係先以行政函釋方式，予以解開放寬，將該事由認定為公務人員考試錄取人員訓練辦法第 34 條「其他不可歸責事由」，以為解決，較符時效。本會亦將配合實務需要，適時研修公務人員考試錄取人員訓練辦法。</p> <p>主席：首先，有關典試委員會之性別比例，以各國家考試之典試委員長為例，因多由本人、副院長或各考試委員擔任，依本院這一屆院長、副院長及考試委員之性別比例，應已符合任一性別比例不得低於三分之一之規定，故較無問題；但典試委員或是諸如各類考試之命題委員等，則因涉及各分組召集人有時未必按照性別比例遴提人選，因此累積全年度考試下來，遴聘委員之結構及比例可能相當複雜，所以如要針對各類考試命題委員之性別比例做檢視，勢必要對照目前其他院同性質相關委員會組成之性別比例加以觀察，始能看出端倪，本案在考選部提出進一步研析資料前，應繼續列管。其次，方才銓敘部周部長所提吳志光教授曾建議考績法修正草案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獨立條款規定部分，因考績法修正草案尚在本院審查中，應繼續列管。</p> <p>王委員秀紅：有關典試委員會性別比例之議題，鑒於命題、審</p>	<p>訓練，未來本會將配合實務需要進行通盤檢討，以完備法制。</p> <p>三、建請結案。</p>	
--	--	---	--

	<p>題委員會涉及專業領域，若要處理性別比例層面之問題恐怕會很複雜，因此建議考選部現階段先就典試委員之性別比例範疇加以統計分析，以符實效。</p>			
110年12月29日	<p><b>報告事項第三案</b>  <b>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。</b></p> <p>周委員志宏：「公教人員保險法第35條、第51條修正草案（以下簡稱本草案）」甫經立法院於110年12月24日三讀通過；針對本草案當初函報鈞院審議時所填列之法案及性別影響評估資料，仍請貴委員會惠示卓見，以供本部後續填報相關性別平等檢視資料之參考。以下請本部退撫司劉副司長補充說明。</p> <p>劉副司長永慧：本草案本部係委託臺北市立大學黃煥榮副教授進行法案及性別影響評估作業，黃副教授所提之主要意見及本部回應，摘要報告如下：</p> <p>一、黃副教授建議本部可進一步說明本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；其次在統計資料方面，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，以瞭解本草案修</p>	<p><b>本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。</b></p>	<p><b>銓敘部</b></p> <p>一、有關王委員秀紅、黃委員翠紋、張委員瓊玲、姚委員立德、羅委員燦煥及陳委員明莉建議未來進行公教人員保險（以下簡稱公保）育嬰留職停薪津貼請領影響因素相關調查時，可增加所在區域、職等或周邊有無公托中心等問項，以及就本次公保法修正執行情形提供相關分析報告，並增加25歲至30歲及30歲至35歲之公務人員生養比率有無提高項目，同時針對曾申請育嬰留職停薪之公務人員進行訪談，或結合學術界力量部分，將參採委員意見，於未來辦理相關統計或蒐集資料時，審慎觀察研析，適時提供委員參考。</p> <p>二、有關黃委員淑玲所詢公保育嬰留職停薪津貼男女申請比例之計算方式一節，係以當年度男性及女性之初次核付人數比較，若該年度內曾請領不同子女之育嬰留職停薪津貼，則分開計算</p>	<p>第二組：  同意部擬執行情形。</p>

	<p>正之影響程度，並於本修正案施行後，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。</p> <p>二、本部針對黃副教授上述建議，回應略以：(一)鑒於本草案係配合行政院「少子女化對策—建構安心懷孕友善生養環境」政策有關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，且未對相關公務人員之權益有所影響，故未進行意見調查。(二)本部前已於 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 千餘人。其中關於未辦理育嬰留職停薪之前三項考量因素，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</p>	<p>次數，與被保險人請領之給付月數或留職停薪期間長短無涉。</p> <p>三、有關本案委員建議涉及公務人員育嬰留職停薪意願部分，由於公保育嬰留職停薪津貼相關規定僅涉及被保險人已申請育嬰留職停薪後之相關津貼金額發回事宜，因此上開委員建議透過相關研究、調查或訪談蒐集經驗資料，以瞭解公務人員育嬰留職停薪意願等部分，仍宜回歸公務人員育嬰留職停薪制度進行研析。</p> <p>四、有關卓委員春英所詢意見，關於留職停薪期間收入遽減，但仍應繳付全額退撫基金費用，否則即無法採計該留職停薪期間之年資之不利申請育嬰留職停薪影響仍然存在，本部對此有無研議因應作法部分，說明如下：</p> <p>(一)按公務人員退休金為職業年金，著重工作事實與雇主責任，是以育嬰留職停薪期間無工作事實，亦未領有薪資，本不應為職業退休年資採計範圍，惟為配合國家人口政策(鼓勵生育)，爰於公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱</p>
--	--	---

	<p>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 成育嬰留職停薪津貼。(三)本部自 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 2,778 人，約占總初次核付人數 61,778 人之 4.5%。</p> <p>本部於本草案施行後，將依黃副教授意見，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」辦理同一子女育嬰留職停薪津貼之統計資料，以符政策措施之周延。</p> <p>主席：本草案相較修正前，對公務人員申請育嬰留職停薪者有何實質差別影響？</p> <p>范委員國勇：主席垂詢部分，謹先就個人所知提供委員會參考。公務人員得申請育嬰留職停薪之規定，係源自於性別工作平等法（以下簡稱性工法）規定受僱者得申請育嬰留職停薪 1 年，其間得請領 6 成之月薪。嗣後為因應申請育嬰留職停薪多為女性，乃基於鼓勵男性申請之意旨，而把原先得申請育嬰留職停薪 1 年之期間，拆分為 6 個月，並明定夫或妻均得申請育嬰留職停薪 6 個月，以平均分擔照顧子女之家庭責任。但該規定修正施行</p>	<p>退撫法)第 7 條第 4 項增訂得以採計退休年資之規定，並由當事人自行全額負擔繳費責任。因此，自 106 年 8 月 11 日起，育嬰留職停薪之公務人員（不論性別）選擇自行全額負擔繼續繳付退撫基金費用者，其自 106 年 8 月 11 日起之育嬰留職停薪期間年資，亦可併計公務人員退休年資。</p> <p>(二) 次查公務人員於育嬰留職停薪期間，應全額自繳退撫基金費用，非改由服務機關與公務人員共同負擔撥繳之議題，於年金改革修法過程之立法院朝野協商時，也曾有立法委員提出此修正案，但當時基於退休金是職業退休金，非基礎年金，著重工作年資的對價關係；由於育嬰留職停薪期間沒有工作事實，不宜由雇主負擔退休金的提撥，而且就勞工而言，其雇主也難以為是類留停期間負擔退休金責任。因此，基於各職業別間正義問題而未予採行，但未來可朝社會保險之基礎年金部分努力，</p>	
--	--	---	--

	<p>後，男性申請育嬰留職薪提升之比率並不如預期，因此本草案諒係基於鼓勵夫、妻在同一時間針對同一子女為妥善照顧之考量，以具體落實良法美意。</p> <p>黃委員淑玲：依 110 年 6 月 4 日修正發布、同年 7 月 1 日施行勞動部主管之「育嬰留職停薪實施辦法」，其第 2 條第 3 項本文規定，育嬰留職停薪期間，每次以不少於 6 個月為原則，於行政院性平會即曾有委員批評該規定欠缺彈性，有礙受僱者申請權益，因此想請教銓敘部在公務人員部分，是否有相同之限制？又為增加實務上受僱者申請育嬰留職停薪之彈性，前揭辦法修正規定乃增列但書，明定受僱者有少於 6 個月之需求者，得以不低於 30 日之期間，向雇主提出申請，並以 2 次為限之規定。對此，亦請教銓敘部因應本次公保法修正草案，於公務人員留職停薪辦法有無類似之彈性適用規定？</p> <p>劉副司長永慧：回應黃委員之垂詢，首先公保育嬰留職停薪津貼自 98 年 8 月 1 日開辦以來，最長發給期限就是 6 個月；至於公務人員申請留職停薪之期間，並未強制須一次請滿 6 個月，即一次請 1 個月、2 個月或 3 個月(依此類推)皆可；又公保育嬰留職停薪津貼係以公務人員每月平均保俸之 6 成計算，即所謂 6 成薪，及至 110 年 7 月 1 日起行政院加碼</p>	<p>將育嬰留職停薪期間的社會保險提撥責任全部由政府負擔。爰作出附帶決議：請相關部會盡速研商提出「性別工作平等法」及公教人員保險、勞工保險、軍人保險等法律，使未來不分職業別之公教軍勞等受僱者，在育嬰留職停薪期間，其原由受僱者自行繳納之保費，改由政府負擔。但目前尚未完成修法。</p> <p>(三) 又查本部前為配合國家鼓勵生育及營造友善生養職場環境之政策，於退撫法施行細則第 7 條所定公務人員選擇育嬰留職停薪期間繼續繳付全額退撫基金費用之規定，增訂得選擇遞延 3 年繳付機制，期以紓緩選擇繼續繳付育嬰留職停薪期間退撫基金費用人員之經濟生活負擔問題。案經鈞院 110 年 3 月 30 日修正發布並自發布日施行。準此，自 110 年 4 月 1 日起，公務人員選擇繼續繳付育嬰留職停薪期間退撫基金費用者，得選擇遞延 3 年繳付該段期間之退撫基金費用。</p>	
--	--	---	--

<p>2成之育嬰留職津貼後，始達到8成薪之標準。其次，現行軍、公、教、勞各職域發放育嬰留職津貼之規範，均緣起於性工法，申言之，公務人員育嬰留職停薪之請領條件、給付標準或期間等事項，皆依循性工法之基本規範加以訂定，未來本部將配合政府相關生養政策，並衡酌財政狀況、公保被保險人負擔能力及社會保險相關原理等因素，與各職域作一致性與衡平性之規劃。另就主席方才垂詢本草案修正前、後公務人員請領育嬰留職停薪實際狀況部分，依目前公保承保機構即臺灣銀行公教保險部之統計資料，自98年1月起至110年11月底止，男、女平均核發育嬰留職停薪金額，每月請領金額大約為新臺幣（以下同）1萬5千元至1萬6千元之區間；至於以照顧三足歲以下子女之事由申請育嬰留職停薪者，以往囿於夫、妻須錯開申請之規定，因此往往先由夫妻之一方申請6個月後，由另一方再申請6個月；而本次公教人員保險法第35條修正公布後，子女在年滿三歲以前，夫妻如同為公保之被保險人，不論在不同時間或相同時間辦理育嬰留職停薪，均得請領是項津貼。</p> <p>黃委員淑玲：誠如剛剛銓敘部劉副司長所言，公務人員申請育嬰留職停薪，並未強制須一次請滿6個月，即一次請1個月、2個月或3個月等期間皆</p>		<p>(四) 據上，基於職業退休金，非基礎年金，著重工作年資的對價關係，爰不宜採行由政府與公務人員共同負擔撥繳。另，本部業就卓委員所詢之育嬰留職停薪期間收入減少，但選擇繼續繳付退撫基金費用之經濟紓緩問題，提出因應作法並增訂配套規定。</p> <p>五、有關黃委員翠紋所詢意見，關於有些夫妻同時申請育嬰留職停薪，然並非真正由夫妻雙方共同善盡養育幼兒責任之情形一節，倘經權責機關就個案情形審認其已違背留職停薪事由者，即屬留職停薪原因消失，應依公務人員留職停薪辦法第7條第4項規定通知其復職，是現行法制已有相關規範，惟本部仍將持續注意有無類此情形。</p> <p>六、有關委員就育嬰留職停薪相關統計分析所提建議意見，本部將錄案供參，並將適時蒐集相關資料，作為未來相關政策規劃研議之參考。</p> <p>七、綜上，建請結案。</p>	
---	--	--	--

	<p>可。則公務人員相較勞工，堪稱先進之立法例。然公務人員實際申請狀況是否如法規預設之境况般理想？有待後續檢視驗證。</p> <p>王委員秀紅：呼應黃淑玲委員之意見，建議銓敘部於本草案施行一段期間累積相當之統計數據後，適時提出相關分析報告，以檢驗公務人員之夫妻雙方得同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼新制之執行成效。</p> <p>黃委員翠紋：剛才銓敘部劉副司長提到該部於 108 年間曾辦理「公保被保險人育嬰留職停薪津貼請領影響因素調查」，具有影響因素之前三名分別為「兼顧家庭收入」、「考量領取補助與工作所得之差距」以及「子女已有專人妥善照顧」等 3 項，建議未來在進行相關之問卷調查時，可增加諸如申請人所在區域、職等或所屬服務機關或所在社區有無設置公托中心等問項，相信有助於提昇問卷調查分析之信度及效度。另外附帶一提，實務上曾發現有些夫妻同時申請育嬰留職停薪，然實際上祇是方便其中一方進行諸如準備考試等生涯規劃，並非真正由夫妻雙方共同善盡養育幼兒責任之情形，這類申請名實不符之現象，提請銓敘部注意。</p> <p>張委員瓊玲：呼應方才王秀紅委員之意見，請銓敘部彙整本草案修正施行後執行狀況，進行完整之釐清與分析，適時提報</p>			
--	--	--	--	--

	<p>本委員會，作為本院賡續擬訂相關政策之參考。</p> <p>主席：依銓敘部提報本草案之性別影響評估資料，截至 109 年底申請育嬰留職停薪津貼之情形，男女比例約為 1：9。未來藉由育嬰留職停薪津貼提高至 8 成薪之配套措施，是否有助於將男女比例拉平為 1：1 或朝此目標前進，這應該才是討論本議題所產生政策效益之重點所在。</p> <p>卓委員春英：就我所知，大部分公務人員不敢或不願意申請育嬰留職停薪，原因大致有二：一為育嬰留職停薪津貼以往僅能領到 6 成薪；二為留職停薪期間收入遽減，但仍應繳付全額退撫基金費用，否則即無法採計該留職停薪期間之年資。而今配合育嬰留職停薪津貼提高到 8 成薪，前揭第一項因素之負面影響應會稍微降低，但是第二項因素之不利影響仍然存在，因此想請教銓敘部對此有無研議因應作法？</p> <p>周委員志宏：本部甫於上(第 26)次會議提報「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告在案，而本草案施行後之相關執行成效仍需相當期間始得觀察其改變情形。因此建議本草案施行後一年，由本部就「同時請領」、「男性申請」比率等 2 重點加以審視觀察，研析情形適時提報貴委員會參考。</p> <p>楊委員雅惠：剛才黃翠紋委員提及實務上曾有夫妻同時申請</p>			
--	--	--	--	--

	<p>育嬰留職停薪，但實際上雙方未必均善盡育兒責任之情形，這類案例是否與本草案寓含鼓勵公務人員申請育嬰留職停薪，並促進男性公務人員承擔育嬰家庭責任之政策本旨相符，提醒銓敘部注意。</p> <p>姚委員立德：本草案係屬營造友善生養環境政策配套措施之一環，其最終目的乃在於提高生育率。方才銓敘部周部長所提，要在本草案施行一段期間後提出相關執行成效之評估報告，建議可加入 25 歲至 30 歲及 30 歲至 35 歲公務人員之生養比率有無提高等項目，作為評估指標，謹提供參考。</p> <p>黃委員淑玲：建議銓敘部後續進行公務人員留職停薪相關性別分析時，應注意各個變項之掌握。以前揭銓敘部統計截至 109 年底申請育嬰留職停薪津貼男女比例約為 1：9 之資料為例，此統計之母數究如何計算？係僅採計一次申請 6 個月之案件？或兼採計零星申請或一次請滿 3 年之留職停薪案件？相關變項之釐清及掌握，均攸關最終性別統計分析結果之精確，爰提請銓敘部注意。</p> <p>周委員志宏：本部所作育嬰留職停薪之統計資料，均係採計依公務人員留職停薪辦法第 5 條第 1 項第 1 款「養育三足歲以下子女」之事由提出申請之案件，至於請領 6 個月育嬰留職停薪津貼之案件，縱係分次申請，其每次申請在公保承保</p>		
--	--	--	--

	<p>機構皆會留有紀錄可供查考。另附帶一提，本草案僅係規範夫妻雙方均為公保被保險人申請育嬰留職停薪之情形，如果夫或妻之一方非屬公保而屬勞保之適用對象，技術上因還要協調勞保承保機構提供資料，故統計作業相對較為複雜。黃淑玲委員所提意見本部會錄案作為後續辦理留職停薪性別統計分析之參考。</p> <p>主席：從以上各委員之意見，我歸納出本案政策影響評估之重點應在於，現在育嬰留職停薪津貼提高至8成薪，是否有助於達成夫妻同時照顧幼兒之預期政策目標，或是促成有利生養環境之其他目標，凡此均有待持續政策評估以找出答案。</p> <p>羅委員燦煥：建議未來銓敘部就本草案進行後續政策影響評估時，可適時加入針對曾經申請育嬰留職停薪之公務人員進行個人深度訪談或焦點團體訪談，蒐集前述人員的經驗及感受，以期於大數據之外，可提升此主題研究分析之深度及廣度。</p> <p>陳委員明莉：據我所知，學界有相當篇幅之論文已就本案留職停薪相關議題有所探討，爰建議銓敘部亦可結合學術界之力量，讓後續政策研究更臻完備。</p>			
<p>110年 12月 29日</p>	<p><b>報告事項第四案</b> 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</p>	<p><b>本報告備查，各委員意見請保</b></p>	<p><b>保訓會</b> 一、國家文官學院刻正研編各項法定訓練性別平等案例教材，說明如下：</p>	<p>第三組： 同意會擬執行</p>

<p>告。</p> <p>國家文官學院陳組長姿仔進行專案報告：詳如簡報（略）。</p> <p>姚委員立德：簡報檔第 8 頁有提到「軍中版 METOO」之議題，想請教各級政府機關針對所屬員工遭遇性騷擾者，有無類似大學性別平等委員會設有相關之性騷擾防治處理機制？若有，建議應於性平教材中提供性騷擾申訴及調查機制之相關資訊，以利性騷擾被害人尋求救濟。</p> <p>黃委員翠紋：數位性別暴力是目前各國相當重視的議題，台灣也不例外。而甫於 110 年 11 月 19 日立法院三讀通過、同年 12 月 1 日公布之「跟蹤騷擾防制法（以下簡稱跟騷防制法）」，某種程度反映了當前社會性別暴力氾濫而亟需立法加以遏止之情況。因此，保訓會這份教材能將「數位性別暴力」列為三大議題之一，透過這份教材讓我們公務人員瞭解這類案件應如何去預防，以及如何以同理心以及專業的態度來處理這類之相關案件，謹補充說明如上。</p> <p>羅委員燦煥：想請教保訓會這份教材針對簡任、薦任不同官等人員規劃不同案例之主題，是否因為其職責程度、職務內容之差異，經由設計不同之課程／教材，符合其官等職掌需求，以提升各類人員之學習成效？另外有些案例主題例如簡報檔第 15 頁關於簡任版案例規劃主題中數位性別暴力</p>	<p>訓會參 考。</p>	<p>(一)有關案例呈現架構，業於本（111）年 2 月 15 日及 2 月 23 日召開研商會議凝聚共識，未來案例將包含「案例情境」、「現況統計」、「案例爭點與反思」、「國家義務與現行法規」、「案例解析」等內涵，並針對已撰寫之案例初稿，進行深度討論。</p> <p>(二)有關研編期程一節，晉升官等訓練案例，預計於本年 6 月完成、基礎訓練案例則於本年 11 月完成；同時，業請撰寫者提供教學指引及簡報大綱，俾利後續講授者瞭解完整之教學設計概念。</p> <p>二、國家文官學院後續將依照決議，於教材編印完成後，針對案例彙編及講授情形提出報告。</p> <p>三、本案繼續列管。</p>	<p>情形。</p>
---	-------------------	--	------------

	<p>議題之「拒絕虛擬世界的性別傷痕」，從形式觀之，似乎不容易讓人瞭解其內涵，謹提供以上兩點意見供參。</p> <p>卓委員春英：簡報檔第 15 頁多元族群性別議題之「多元共融，走近原民文化」，建議可加入新住民、多元性別之素材，或可考量另設獨立之新住民、多元性別議題；另外鑒於現今各級機關學校主管比例仍是男性多於女性之情況，建議可從女性角度設定權利不對等之性別議題；再者，針對女性主管人員於公務職場可能面臨之障礙因素，即所謂「天花板效應」，相關案例亦建議可蒐錄於本教材中，以使教材內容更臻完整。</p> <p>楊委員雅惠：針對源自於性別刻板印象所產生之歧視，例如以往認為銀行主管祇有男性才能當、女性行員如果結婚就一定要辭職等諸如此類之傳統作法，目前此類作法已有改善，但某些性別歧視觀念在社會上仍難根除。個人建議可從女性較為擅長之領域觀察，是否因屈服於某種傳統權力意識，以致於女性發展受到壓抑之角度，多方蒐集資料並匯集成教材，透過課程講授藉以凸顯女性在各該專長領域所受到的壓迫，長此以往希望能夠適度導正這類陳舊之性別觀點。</p> <p>郝委員培芝：針對主席及各位委員之垂詢，綜合回應如下。首先是層級性、差異性的教材內</p>			
--	--	--	--	--

	<p>容設計，簡任版與薦任版因其授課對象之差異，前者重點在於政策規劃、後者重點則在於政策執行，基於這樣的層級化設計主軸，爰就同一議題規劃不同之案例主題，除了在案例挑選上會對主體、角色、年齡及所面臨之公務情境等環節做差異性之處理外，另外針對個別案例之思考點與策略模式、政策成功及失敗案例之分析、後續改善措施、相關啟發與省思以及後續精進作法探討等事項，亦會做區隔性之處理。其次，有關教材個案之內容部分，先舉兩個關於數位性別暴力之案例，一個是網路跟騷、另一個是私密影像，針對這兩個議題，本會即依循前揭教材差異性處理模式，分別規劃了簡任版與薦任版之訓練教材，其中「數位跟騷」簡任版的訓練重點在於請學員思考案例事實與跟騷防制法之關聯性；而「私密影像」的教材重點則在於請學員思考被害者之保護服務以及對業者採取下架或督促業者自律等措施。另外關於多元族群概念包含原住民、新住民、同志及多元性別等族群相關議題，本會亦將於後續的案例中進行開展。</p> <p>主席：本案因尚處於規劃階段，俟相關課程議題及教材內容實施上路相當時間後，再請國家文官學院就授課情形進行簡報。</p>			
--	--	--	--	--

<p>110年 12月 29日</p>	<p><b>臨時動議</b> 黃委員淑玲：以下幾點問題請教。</p> <p>一、依大院網站下載之「考試院所屬部會推動性別平等推動計畫(109至112年)」肆、計畫訂定程序一、「部會應於每年11月底前，擬具性別平等推動計畫，提本機關性別平等小組通過後，函送考試院提報性別平等委員會備查。」依此規定，本次會議應將大院所屬各部會提報之性別平等推動計畫排入議程，然何以本次會議議程未見相關之報告案？</p> <p>二、大院所屬各任務型委員會或其他任務編組，是否經檢視均符合任一性別比例不得低於三分之一之規定？</p> <p>三、大院主管之法律及法規命令制(訂)定、修正時，是否皆經過消除對婦女一切形式歧視國際公約(CEDAW)之法規檢視程序？</p> <p>四、典試法未來修正時，可否研議增訂相關典試委員會之組成，應符合任一性別比例不得低於三分之一之原則性規定，以落實性別平等之宗旨。</p> <p>主席：黃委員所提意見，請錄案管制分次排入議程進行討論。下次會議宜先就各部會之年度成果報告與性別平等推動</p>	<p><b>下次會議請選部就典試委員會之性別比例題進行報告；另請各提報110年度推動性別平等工作成果報告時，併提報性別平等計畫修正情形。</b></p>	<p><b>考選部</b> 一、遵照辦理，研提110年典試委員性別分析專案報告。 二、本部性別平等推動計畫(109至112年)，經檢視毋須修正。</p> <p><b>銓敘部</b> 一、本部性別平等推動計畫(109至112年)(以下簡稱推動計畫)，前經提報108年12月16日鈞院性別平等委員會第21次委員會議報告，並據以實施迄今在案。本案遵依決議重新檢視推動計畫結果，以推動計畫經院部2級性別平等相關會議討論決議及專家學者意見參與，且實施迄今均能符合性別平等相關規範，該計畫尚稱周妥，無需修正。惟鈞院性別平等委員會如有修正意見，將配合辦理。 二、查考試院秘書長103年5月20日函考試院所屬各部會，考試院暨所屬各機關研訂(修)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」。次查「考試院法案及性別影響評估檢視表」柒、成本效益分析及對人權之影響</p>	<p>第一組： 同意部擬執行情形。</p> <p>第二組： 同意部擬執行情形。</p>
-----------------------------	---	--	---	---

	<p>計畫檢討修正情形，以及典試委員會相關之性別比例議題進行討論。</p>		<p>7-3「對人權之影響」項下 7-3-3「消除對婦女一切形式歧視國際公約」欄位，請於填列該表時，依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，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。本部法規委員會於各業務司填列該表時，皆依上開規定進行法制單位復核作業。</p> <p>三、綜上，建請結案。</p> <p><b>保訓會</b></p> <p>一、本案暫無調整必要，後續俟性別指標有重大變動時，再提修正計畫。</p> <p>二、建請結案。</p>	<p>第三組： 同意會擬執行情形。</p>
--	---------------------------------------	--	---	---------------------------

## 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：110 年 11 月 10 日			
填表單位：考選規劃司			
填表人姓名：徐榮秀		職稱：科員	
電話：02-22369188*3332		e-mail：000372@mail.moex.gov.tw	
填 表 說 明			
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
壹、法案名稱	法律專業人員資格及任用條例		
貳、主管機關	考選部	主辦機關	考選部
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	為落實 106 年司法改革國是會議決議改革法學教育與司法人員考試，整合司法官、律師及其他法律專業人員考試，使法律專業人員來源一元化，以提升法律專業知能。	簡要說明所面臨問題之梗概。

	<b>4-1-2 執行現況及問題之分析</b>	法律專業人員考試採多合一考試，以立專法方式行之，有別於公務人員考試法及專門職業及技術人員考試法。	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。
<b>4-2 訂修需求</b>	<b>4-2-1 解決問題可能方案</b>	新立專法以規範未來司法官、律師及其他法律專業人員之考試及任用變革。	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)。
	<b>4-2-2 訂修必要性</b>	法律專業人員考用之變革，係屬新制，有另立專法之必要。	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。
<b>4-3 配套措施及相關機關協力事項</b>			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。
<b>伍、政策目標</b>		達成司法改革國是會議決議目標	簡要說明政策取向。
<b>陸、徵詢及協商程序</b>			
	<b>項 目</b>	<b>說 明</b>	<b>備 註</b>
<b>6-1 法案主要影響對象</b>		未來想擔任法官、檢察官、律師、法制職系公務人員及其他法律專業人員之應考人。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
<b>6-2 對外意見徵詢</b>		於107年5月起至110年12月已召開9次三院(考試院、司法院、行政院)協調會及多次聯合工作小組會議，對條例草案多方徵詢各主管機關及專業團體意見討論後擬定。	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。
<b>6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商</b>		同上。	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		啟動修法程序，函請考試院審議後，會銜行政院、司法院，報請立法院審議。	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		未來辦理法律專業人員資格取得及任用之依據	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	憲法第 18 條有關人民應考試服公職之權利。	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		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	符合消除對婦女一切形式歧視國際公約第 7 條「婦女在與男子平等的條件下參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務」之規定。	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		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		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
<p><b>8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題</b></p>		<p>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（<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>）、「重要性別統計資料庫」（<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>）、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」（<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>）。</p> <p>2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p><b>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</b></p>	<p>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）</p>	<p>1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>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</p>

		<p>等相關法規與政策之相關性。</p> <p>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。</p> <p>4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>
--	--	--

--	--	--

**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。

<b>9-1 評估結果之綜合說明</b>	本草案係落實 106 年司法改革國是會議之決議，改革既有之考試，整合各項法律專業人員考試，使法律專業人員來源一元化，提升專業知能。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，爰維持原草案內容。	
<b>9-2 參採情形</b>	<b>9-2-1</b> 說明採納意見後之法案調整	如前開 9-1
	<b>9-2-2</b> 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 110 年 11 月 11 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\_\_\_\_\_

**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：**首席參事 江宗正**

**【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 ( <a href="http://www.taiwanwomencenter.org.tw/">http://www.taiwanwomencenter.org.tw/</a> )。	
<b>(一) 基本資料</b>	
11-1 程序參與期程或時間	110 年 11 月 11 日至 110 年 11 月 11 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	顧燕翎 交通大學退休教授 婦女及性別研究
11-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<b>(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）</b>	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	合宜
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約 建議加入：第七條「婦女在與男子平等的條件下參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務」。
11-7 綜合性檢視意見	本草案係落實 106 年司法改革國是會議之決議，改革既有之考試，整合各項法律專業人員考試，使法律專業人員來源一元化，提升專業知能。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。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	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) <u>顧燕翎</u>	

## 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 1 月 24 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：邱蘭芳		職稱：專員	
電話：(02)82366633		e-mail：chiu@mocs.gov.tw	
填 表 說 明			
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
壹、法案名稱	公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案		
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）			<input checked="" type="checkbox"/> (公務人員退休事項)
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	一、現行公務人員退休及撫卹（以下簡稱退撫）制度自 84 年 7 月 1 日起，從政府編列預算支應退撫給付之恩給制，改為政府與公務人員共同提撥退撫基金支應退撫給付之提存準備制，對於退撫經費來源之穩固，以及個人在職時負擔退休準備責任觀念之建立，均有助益；然	簡要說明所面臨問題之梗概。

		<p>由於上述公務人員退撫基金之建立，自始採不足額提撥，再加上我國人口結構趨向高齡化及少子女化之現象日益顯著，退休給付請領年限亦隨之延長，致退撫基金之收支失衡情形愈趨嚴峻，政府於退撫經費之財政負擔亦日漸沉重。</p> <p>二、為此，配合推動國家整體年金制度改革之政策，公務人員退撫制度自 107 年 7 月 1 日起實施各項調整措施，先完成階段性之改革任務—維持一個世代之財務穩健；長遠目標為仍應建立永續發展之退撫制度。基此，現行公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第 93 條乃明定，主管機關應為 112 年 7 月 1 日以後之初任公務人員（下稱新進人員）重新建立新退撫制度。</p>	
	<p><b>4-1-2 執行現況及問題之分析</b></p>	<p>一、審酌前開退撫法第 93 條規定之立法目的，本部前已就新進人員退撫制度之改善方向進行研議，並委託專家學者進行先期研究及有關方案之財務精算、制度影響評估等。</p> <p>二、案經參酌前開委託研究案及財務精算結果，以及各方意見，審慎研議後，規劃新進人員之退撫制度，於退撫給與之給付制度，從現行「確定給付制」改適用「確定提撥制」，除使公務人員之退休金準備加入自主管理精神外，亦使其退休金財務與現行公務人員退撫基金完全脫鉤，逐步終結政府長遠對退撫給與之財務負擔。至於整</p>	<p>1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。</p> <p>2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。</p>

		體制度仍保留現行退撫制度之架構，有關退休資遣撫卹事項之基本條件及政府應盡照顧責任等均承襲現行制度規劃，以維持公務人員退撫制度之一貫性並與現職人員退撫權益求得衡平。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過立法程序處理；參酌當前世界先進國家公部門退休年金機制之改革經驗，近年來趨勢係由確定給付制改為確定提撥制，以降低退休基金之財務壓力，並兼顧國家資源之合理分配。因此，經委託辦理研究並參採各國退撫制度改革趨勢及學者專家之意見審慎研議後，規劃新進人員改適用「確定提撥制」之退撫給付制度，並擬具「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」(以下稱本草案)據以實施。	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。
	4-2-2 訂修必要性	有鑑於退撫法第 93 條已明定，主管機關應為 112 年 7 月 1 日以後新進人員重新建立新退撫制度，並另以法律定之，是依法須提出本草案，並循法制作業完成立法程序後據以實施。	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	一、本法制定通過後，尚須研訂相關子法(例如施行細則、退撫儲金管理相關辦法)，俾利 112 年 7 月 1 日以後新進人員得以適用，以及各機關人事人員實務作業之執行。 二、新進公務人員退撫制度改採確定提撥制，建立個人帳戶，按月撥繳退撫儲金，其個人帳戶之收支、管理、經營及運用等業務，將委任公務人員退休撫卹基金管理委員會辦理。	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	提高公務人員個人退休金財務自主性及兼顧退休所得適足保障，長遠降低政府於退撫給付之財政負擔，期達成「維持退休所得之適足性」及「兼顧政府財政負擔」之政策目標，俾使退撫制度得以永續。	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	112年7月1日以後，初次依公務人員任用法及其相關法律任用，並經銓敘審定或經法律授權主管機關審定資格之人員。	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、109年9月30日召開「新進公務人員退撫制度建制諮詢會議」：邀請國內專研各職域年金制度之學者專家，分享國內其他職域年金制度推行經驗並提供諮詢。 二、109年11月17日召開「退撫基金運作與組織調整諮詢會議」：邀請國內專研退休基金制度之學者，以及勞動部勞動基金運用局、臺灣銀行股份有限公司等熟悉實務操作之專家與會討論，提供國內其他退休年金運用及管理經驗，並針對退撫基金運作及組織調整提供專業意見。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	三、109年12月18日及同年月22日召開「研議建立新進公務人員全新退撫制度相關議題會議」：邀集中央及地方各主管機關人事機關(構)及財主機關，聽取各機關對於新進公務人員退撫制度建制之意見，以及就建立新制度之相關重要議題交換意見，俾瞭解各用人機關對於新退撫制度規劃之需求。	

	<p>四、110年12月21日向考試院院長、副院長、秘書長及考試委員等，簡報「112年7月1日以後新進公務人員退撫制度規劃方案」。</p> <p>五、110年12月27日至29日邀集專家學者、各協會團體及機關、潛在公務人員等召開公聽會及座談會，就前開規劃方案聽取各界意見。</p> <p>六、110年12月30日邀集行政院人事行政總處、財主機關、中央及地方各主管機關人事機關（構），就本草案召開研商會議完竣，各機關所提意見除於會上答覆外，部分意見並納入文字修正參考。</p> <p>七、另，本案規範對象及執行方式無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。</p>	
--	--	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	<p>一、建立公務人員個人退休金專戶，由公務人員與政府共同撥繳退撫儲金存入專戶。</p> <p>二、關於退撫儲金之撥繳擬採強制提撥與個人自願增加提繳併行，強制提撥費率規劃為15%，由政府負擔65%、個人負擔35%。</p> <p>三、另本案所擬個人強制提繳及自願增加提繳之賦稅優惠規定，會減少政府稅收，但有關稅收損失金額之評估，尚待後續進行稅式支出評估作業，方能獲致具體數據。</p>	<p>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。</p> <p>2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。</p>

<b>7-2 效益</b>		落實政府推動年金改革之政策目標（建立永續發展之退撫制度）。	
<b>7-3 對人權之影響</b>	<b>7-3-1 憲法有關人民權利之規定</b>	以退休照護屬公務人員憲定之權益，爰為建立得永續發展之退撫制度，研擬本草案，為未來新進人員明定其適用退撫給付制度改採「確定提撥制」，與法治國原則相符，符合憲法保障人民權利之規定。	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。
	<b>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</b>	如 7-3-1 所述之本草案之立法意旨，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。
	<b>7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約</b>	如 7-3-1 所述之本草案之立法意旨，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。
	<b>7-3-4 兒童權利國際公約</b>	如 7-3-1 所述之本草案之立法意旨，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。
	<b>7-3-5 身心障礙者權利國際公約</b>	如 7-3-1 所述之本草案之立法意旨，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
<b>8-1 從性別統計及性別分</b>	一、公務人員性別比例：	1.請蒐集與法案相關之性別

析，確認與法案相關之性別議題

類型	男		女		合計
	人	%	人	%	人
一般人員	2,841	48.18	3,056	51.82	5,897
醫事人員	233	27.54	613	72.46	846
司法人員	190	40.69	277	59.31	467
警察人員	3,504	79.06	928	20.94	4,432
合計	6,768	58.13	4,874	41.87	11,642

資料來源：銓敘部銓審資料檔  
 資料時間：109年1月至12月  
 註：初任情形擷取109年1月1日至同年12月31日第1筆送審資料。

二、109年度公務人員平均退休年齡統計：

官等	男	女
簡任(派)	63.0歲	61.2歲
薦任(派)	59.1歲	57.0歲
委任(派)	59.2歲	59.5歲
平均退休年齡	56.9歲	57.2歲

資料來源：中華民國2020年銓敘部性別圖像  
 資料時間：109年1月至12月

三、由於本草案之適用對象，係在112年7月1日以後的新進人員，目前並未有可適用對象，爰以109年度之初任人員人數作為本草案每年初任人員人數之參考值，另以109年度之公務人員平均退休年齡作為公務人員平均退休年齡之參考值。

四、又以公務人員之進用主要以考試用人為主（除極少數考試，例如「三等監獄官及四等監所管理員考試」，因特殊考量而依性別設定錄取名額），絕大多數國家考試皆未對性別設限；是公務人員之進用未以性別作為進用考量因素。前述表內不同類別初任人員之人數性別統計上的差異，司法人員及醫事人員初任人員女

統計既有資料，並進行性別分析。

請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網（<https://www.gender ey.gov.tw/research/>）、「重要性別統計資料庫」

（<https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/>）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（<https://gec ey.gov.tw>）。

2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。

3.請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。

4.如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。

	<p>性多於男性，以及警察人員男性為絕對多數，可能係源於社會對特定職務普遍存在的性別期待，以及該類職務養成教育階段的篩選結果有關。</p> <p>五、自 109 年度公務人員平均退休年齡觀之，女性與男性平均退休年齡相當。再者，本案所定公務人員退休條件及退休年齡等規定，係承襲現行制度規劃，並未因性別而有差別規定，是日後本法施行後，其實施結果尚不會因性別而造成不同影響。</p>	
<p><b>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</b></p>	<p>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。</p>	<p>1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(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。</p>

		<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
--	--	--

**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。

<p><b>9-1 評估結果之綜合說明</b></p>	<p>一、關於建議退撫制度涉及年資、職等及退休年齡，應一併納入考慮，避免有產生實質歧視之可能性一節，審酌本案除變更退撫給與給付制度（由確定給付制改為確定提撥制）外，其餘有關退休資遣撫卹事項之基本條件係承襲現行退撫制度規劃，以</p>
-----------------------------	--



**【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 ( <a href="http://www.taiwanwomencenter.org.tw/">http://www.taiwanwomencenter.org.tw/</a> )。	
<b>(一) 基本資料</b>	
11-1 程序參與期程或時間	111 年 1 月 28 日至 111 年 2 月 15 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠，台北大學法律學系教授，性別法、勞動法及民事法
11-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<b>(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）</b>	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	以書面參與合宜。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	有提供公務員人員之性別統計，惟退休金設度之設計，仍有其他因素之考量，建議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，以考量是否有將此性別因素納入退撫制度之必要性。
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	本案依現行公務人員之性別比例，初步認為無性別差異，因此未設定性別目標，初步合宜。惟退撫制度仍涉及年資、職等及退休年齡，仍一併納入考慮，避免有產生實質歧視之可能性。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	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) <u>郭玲惠</u>	

## 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 1 月 24 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：邱蘭芳		職稱：專員	
電話：(02)82366633		e-mail：chiu@mocs.gov.tw	
填 表 說 明			
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
壹、法案名稱	公務人員退休資遣撫卹法第 93 條、第 95 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)			✓(公教人員退休事項)
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	查依現行公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)第 93 條規定，主管機關應為 112 年 7 月 1 日以後之初任公務人員(下稱新進人員)重新建立新退撫制度。考量上開新退撫制度將與現行制度之公務人員退休撫卹基金(以下簡稱退撫基金)脫鉤，致現行退撫基金將因新進人員改適用新制度，而不再	簡要說明所面臨問題之梗概。

		有新進人員之提撥收入，將面對提早用罄問題，爰為保障現職公務人員及已退休公務人員領取退撫給與之權益，爰於法明定因新進人員適用新退撫制度致現行退撫基金提早用罄之財務缺口，由政府編列預算撥款補助之規定。	
	<b>4-1-2 執行現況及問題之分析</b>	<p>一、為執行前開退撫法第 93 條規定之前期作業，本部已就新進人員退撫制度之改善方向進行研議，並委託專家學者進行先期研究及有關方案之財務精算、制度影響評估（含對現行退撫基金財務影響）等。</p> <p>二、案經參酌前開委託研究案及財務精算結果，以及各方意見審慎研議後，規劃建立全新之退撫制度，且退休金財務與現行退撫基金完全脫鉤，致現行退撫基金將不再有新進人員之撥繳收入，而發生提前用罄情形，爰在政府應負最後支付責任之規定下，擬配套修正退撫法第 93 條規定，增訂因新進人員適用新退撫制度致現行退撫基金提早用罄之財務缺口，由政府分年編列預算撥款補助之規定。另配合修正退撫法第 95 條，明定上述修正條文與新退撫制度同步施行。</p>	<p>1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。</p> <p>2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。</p>
<b>4-2 訂修需求</b>	<b>4-2-1 解決問題可能方案</b>	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）。
	<b>4-2-2 訂修必要性</b>	考量前開新退撫制度與現行制度之退撫基金切割，致現行退撫基金將因新進人員改適用新制度，而不再有新進人員之撥繳收入，將面對提早用罄問題，爰為保障現職公務	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。

		人員及已退休公務人員領取退撫給與之權益，配合建立新退撫制度，須於法明定因實施新退撫制度致現行退撫基金提早用罄之財務缺口，由政府編列預算撥款補助。	
<b>4-3 配套措施及相關機關協力事項</b>		本草案修正施行後，須由公務人員退休撫卹基金管理委員會依退撫基金之財務精算結果，逐年編列預算，由政府撥款補助退撫基金因新退撫制度之實施而提前用罄之財務缺口。	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。
<b>伍、政策目標</b>		透過修法保障現職人員及已退休公務人員領取退撫給與之權益。	簡要說明政策取向。
<b>陸、徵詢及協商程序</b>			
<b>項 目</b>		<b>說 明</b>	<b>備 註</b>
<b>6-1 法案主要影響對象</b>		一、依公務人員任用法任用之公務人員。 二、擇領月退休金之退休公務人員。 三、正在領取月退休金、月撫卹金及遺屬年金等定期退撫給付之退休人員及遺族。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。
<b>6-2 對外意見徵詢</b>		一、110年12月21日向考試院院長、副院長、秘書長及考試委員等，簡報「112年7月1日以後新進公務人員退撫制度規劃方案」(含現行退撫基金財務處理方案)。 二、110年12月27日至29日邀集專家學者、各協會團體及機關、潛在公務人員等召開公聽會及座談會，就前開規劃方案(含現行退撫基金財務處理方案)聽取各界意見。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
<b>6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商</b>		三、110年12月30日邀集行政院人事行政總處、財主機關、中央及地方各主管機關人事機關(構)，就退撫法第93條、	3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

	<p>第 95 條修正草案草案召開研商會議完竣，各機關所提意見除於會上答覆外，部分意見並納入文字修正參考。</p> <p>四、另，本案規範對象及執行方式無涉及性別議題及性別差異，爰無進行性別參與機制。</p>	
--	--	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註	
7-1 成本	尚須辦理退撫基金財務精算作業，方能獲致須由政府編列預算撥款補助之金額。	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	避免退撫基金因新退撫制度之實施而提早用罄，保障現職公務人員及已退休公務人員領取退撫給與之權益。		
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	退休照護屬公務人員憲定之權益，且本修正草案係為保障現職公務人員及已退休公務人員領取退撫給與之權益，符合法治國原則。因此，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見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，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	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，	依兒童權利國際公約施行

	際公約	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。	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、公務人員性別比例(按官等區分):	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( <a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a> )、「重要性別統計資料庫」( <a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a> )、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」( <a href="https://gec ey.govtw">https://gec ey.govtw</a> )。																																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">性別 類型</th> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">女</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <th>人</th> <th>%</th> <th>人</th> <th>%</th> <th>人</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>簡任(派)</td> <td>6,271</td> <td>62.82</td> <td>3,711</td> <td>37.18</td> <td>9,982</td> </tr> <tr> <td>薦任(派)</td> <td>55,165</td> <td>41.67</td> <td>77,226</td> <td>58.33</td> <td>132,391</td> </tr> <tr> <td>委任(派)</td> <td>23,503</td> <td>43.58</td> <td>30,431</td> <td>56.42</td> <td>53,934</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>84,939</td> <td>43.27</td> <td>111,361</td> <td>56.73</td> <td>196,300</td> </tr> </tbody> </table> <p>資料來源：中華民國 109 年銓敘統計年報 資料時間：109 年 1 月至 12 月 註：本表係全國公務人員具簡薦委任(派)官等之人員。</p>		性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%	人	簡任(派)	6,271	62.82	3,711	37.18	9,982	薦任(派)	55,165	41.67	77,226	58.33	132,391	委任(派)	23,503	43.58	30,431	56.42	53,934	合計	84,939	43.27	111,361	56.73	196,300						
性別 類型	男			女		合計																																					
	人	%	人	%	人																																						
簡任(派)	6,271	62.82	3,711	37.18	9,982																																						
薦任(派)	55,165	41.67	77,226	58.33	132,391																																						
委任(派)	23,503	43.58	30,431	56.42	53,934																																						
合計	84,939	43.27	111,361	56.73	196,300																																						
	二、109 年度支領定期性退休給付之退休人員人數統計:	2.前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。																																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">給付 種類</th> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">女</th> <th>合計</th> </tr> <tr> <th>人</th> <th>%</th> <th>人</th> <th>%</th> <th>人</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>月退休金</td> <td>104,127</td> <td>68.29</td> <td>48,349</td> <td>31.71</td> <td>152,476</td> </tr> <tr> <td>兼領 1/2 月退</td> <td>4,085</td> <td>78.29</td> <td>1,133</td> <td>21.71</td> <td>5,218</td> </tr> <tr> <td>兼領 2/3 月退</td> <td>226</td> <td>78.20</td> <td>63</td> <td>21.80</td> <td>289</td> </tr> <tr> <td>兼領 3/4 月退</td> <td>154</td> <td>76.24</td> <td>48</td> <td>23.76</td> <td>202</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>113,420</td> <td>75.40</td> <td>51,118</td> <td>24.60</td> <td>164,538</td> </tr> </tbody> </table> <p>資料來源：退撫平台及公務人員退休撫卹基金管理委員會。 資料時間：109 年 12 月 31 日</p>	給付 種類	男		女		合計	人	%	人	%	人	月退休金	104,127	68.29	48,349	31.71	152,476	兼領 1/2 月退	4,085	78.29	1,133	21.71	5,218	兼領 2/3 月退	226	78.20	63	21.80	289	兼領 3/4 月退	154	76.24	48	23.76	202	合計	113,420	75.40	51,118	24.60	164,538	
給付 種類	男		女		合計																																						
	人	%	人	%	人																																						
月退休金	104,127	68.29	48,349	31.71	152,476																																						
兼領 1/2 月退	4,085	78.29	1,133	21.71	5,218																																						
兼領 2/3 月退	226	78.20	63	21.80	289																																						
兼領 3/4 月退	154	76.24	48	23.76	202																																						
合計	113,420	75.40	51,118	24.60	164,538																																						

**三、109年度公務人員平均退休年齡統計：**

官等	性別	
	男	女
簡任(派)	63.0歲	61.2歲
薦任(派)	59.1歲	57.0歲
委任(派)	59.2歲	59.5歲
平均退休年齡	56.9歲	57.2歲

資料來源：中華民國 2020 年銓敘部性別圖像  
資料時間：109 年 1 月至 12 月

**四、109 年度領取遺屬年金及月撫卹金遺族人數統計：**

給付種類	性別		合計		
	男		女		合計 人
	人	%	人	%	
遺屬年金	1,103	5.16	20,253	94.84	21,356
月撫卹金	1,974	76.96	591	23.04	2,565
合計	3,077	12.86	21,103	87.14	22,961

資料來源：退撫平台及公務人員退休撫卹基金管理委員會。  
資料時間：109 年 12 月 31 日

五、茲以公務人員之進用主要以考試用人為主（除極少數考試，例如「三等監獄官及四等監所管理員考試」，因特殊考量而依性別設定錄取名額），絕大多數國家考試皆未對性別設限；是公務人員之進用未以性別作為進用考量因素。而本修正草案之適用對象係新進人員，並未對不同性別進行差別規範；本修正草案亦不會對特定性別人員造成不同影響。

六、自前述公務人員平均退休年齡觀之，女性與男性平均退休年齡並無明顯差異。

七、至於前述領取定期給付之退休人數性別統計上的差異，係源自於歷年女性與男性擔任公務人員人數的差距（早期公

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。

	<p>務人員男性居多，故目前累積退休人數亦以男性多)；此亦形成領取遺屬年金遺族男女人數的差距(領受人主要為配偶)，而領取月撫卹金遺族則決定於現職人員之家族成員，退撫法並非該性別統計差距之原因。</p>	
<p><b>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</b></p>	<p>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保障現職公務人員及已退休公務人員之退休經濟安全，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。</p>	<p>1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>

		<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
--	--	---

**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。

<p><b>9-1 評估結果之綜合說明</b></p>	<p>一、關於建議退撫制度及預算編列涉及年資、職等及退休年齡，應一併納入考慮，避免有產生實質歧視之可能性一節，本案係配合推動新人新退撫制度，因其退休金財務將與現行退撫基金脫鉤，爰增訂因實施新人新退撫制度致現行退撫基金提早用罄之財務缺口，由政府編列預算撥款補助，以保障全體現職人員及已退休公務人員之退撫權益，並未針對性別作差別規範，亦未針對特定性別作規範對象，日後退撫法第 93 條修正施行後，其實施結果亦不會因性別而造成不同影響。惟郭教授所提建議意見，錄案參辦，加強辦理公務人員於年齡、年資、職等及退休年齡之性別統計，並據以作為未來政策規劃、制度修正之參考，避免有產生實質歧視之可能性。</p>
-----------------------------	---

	二、另關於性別與退休年齡一節，已依所提意見修正本案性別影響評估檢視表（8-1 之三、六，修正部分以藍字標示）。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後 之法案調整	無應說明事項。
	9-2-2 說明未參採之 理由或替代規 劃	同 9-1 綜合說明。
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 <u>111</u> 年 <u>2</u> 月 <u>24</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 <input type="checkbox"/> 傳真 <input checked="" type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> 郵寄 <input type="checkbox"/> 其他_____		
<b>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。)</b>		
10-1 法案內容： <input checked="" type="checkbox"/> 提經法規會討論通過 <input type="checkbox"/> 已會法制單位表示意見		
10-2 徵詢及協商程序： <input type="checkbox"/> 已徵詢及協商法案主要影響對象 <input checked="" type="checkbox"/> 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： <input checked="" type="checkbox"/> 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 ( <a href="http://www.taiwanwomencenter.org.tw/">http://www.taiwanwomencenter.org.tw/</a> )。	
<b>(一) 基本資料</b>	
11-1 程序參與期程或時間	111 年 1 月 28 日至 111 年 2 月 15 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠，台北大學法律學系教授，性別法、勞動法及民法
11-3 參與方式	<input type="checkbox"/> 法案研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見
<b>(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）</b>	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	提供公務員人員之性別統計，惟退休撫卹制度之設計及預算編列，仍有其他因素之考量，建議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，以考量是否有將此性別因素納入退撫制度之必要性。
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	案依現行公務人員之性別比例，初步認為無性別差異，因此未設定性別目標，初步合宜。惟退撫制度以及預算編列仍涉及年資、職等及退休年齡，仍一併納入考慮，避免有產生實質歧視之可能性。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	
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) <u>郭玲惠</u>	

## 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 1 月 20 日			
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	
填 表 說 明			
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>			
壹、法案名稱	公教人員保險法部分條文修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選(可複選)
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域)			✓(公教人員保險事項)
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	<p>因應適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲蓄金法律草案者另立新制需要，考量渠等所適用之離退給與法令未定有公教人員保險法(以下簡稱公保法)第 16 條第 4 項第 3 款所定月退休(職、伍)給與，亦未定有優惠存款制度，依公保法第 48 條規定，屬公教人員保險(以下簡稱公保)年金</p>	簡要說明所面臨問題之梗概。

		<p>規定適用對象，為保障渠等領取年金給付權利，並兼顧維持現存機制，本次修正將超額年金財務切割處理，同時提高養老給付及死亡給付之給付上限；此外，依司法院釋字第 811 號解釋意旨，增定違法解職（聘）等處分嗣經撤銷之復職（聘）並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定。</p>	
	<p><b>4-1-2 執行現況及問題之分析</b></p>	<p>一、執行現況：</p> <p>(一) 公保年金規定之適用對象：          私立學校被保險人，以及適用之離退給與相關法令未定有月退休（職、伍）給與及優惠存款制度之被保險人（法定機關編制內有給之民選公職人員及政務人員除外）。</p> <p>(二) 公保養老給付上限：</p> <p>1、一次養老給付：保險年資每滿 1 年，給付 1.2 個月；最高以給付 42 個月為限（相當於保險年資 35 年）。但辦理優惠存款者，最高以 36 個月為限。</p> <p>2、公保養老年金：在給付率 0.75%（基本年金率）至 1.3%（上限年金率）之間核給，但須受退休年金給與上限限制（每月退休〈職、伍〉給與，加計每月可領養老年金給付之總和，不得超過其最後在職加保投保俸〈薪〉額 2 倍之一定百分比），最高採計 35 年；其總給付率最高為 45.5%。</p> <p>(三) 公保超額年金財務責任：          養老年金給付中，屬於超過基本年金率計得之金額（以下簡稱超額年金），由承保機</p>	<p>1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。</p> <p>2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。</p>

		<p>關依公保法審定後，通知負擔財務責任之最後服務機關（構）學校按月支給被保險人。但私立學校之被保險人所領超額年金，由政府及學校各負擔 50%。</p> <p>(四) 死亡給付上限：</p> <p>1、一次死亡給付：因公死亡者，給與 36 個月；病故或意外死亡者，給與 30 個月。但繳付保險費 20 年以上者，給與 36 個月。</p> <p>2、遺屬年金：保險年資滿一年，按 0.75% 給付率計算，最高以給付 26.25% 為限（相當於保險年資 35 年）。</p> <p>(五) 公保重複加保相關規定：</p> <p>公保法第 6 條規定及本部 110 年 12 月 6 日部退一字第 11054037291 號令略以，符合公保法定加保條件者，應一律參加公保為被保險人，且不得重複參加其他社會保險，如有重複投保之公保期間，不生保險效力；至於被保險人受免職、解聘、休職、撤職或免除職務處分，於 110 年 10 月 22 日以後，因撤銷、廢止或其他事由而溯及既往失效者，得於復職（聘）並補薪時，追溯加保；惟該段期間，被保險人屬其他職域社會保險強制加保對象者，該段重複加保期間如選擇追溯參加公保，得併計成就請領公保養老給付之條件，並依公保法第 12 條第 2 項規定計給養老給付。</p>	
--	--	--	--

		<p>二、問題分析：</p> <p>(一) 為 112 年 7 月 1 日新進公教人員重行建立之新公教人員退撫制度，規劃適用公保年金制度之相關措施： 配合適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者，為保障渠等領取年金給付權利，並兼顧維持現存機制，需將超額年金財務切割處理，針對渠等超額年金財務責任規劃採取加收保險費方式處理。</p> <p>(二) 養老給付年資採計上限偏低： 考量延長就業期間及離退年齡之人力政策，公教人員服務年資逐漸延長，為提供被保險人老年生活合理保障，養老給付之年資採計上限有延長之必要。另，配合養老給付年資採計上限延長，需併同調整死亡給付之年資採計上限。</p> <p>(三) 依司法院釋字第 811 號解釋意旨，需將本部前開 110 年 12 月 6 日令納入公保法規定，即增定違法解職(聘)等處分嗣經撤銷之復職(聘)並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定，使是類人員於解職(聘)期間重複加保之年資，採認為公保養老給付年資，與憲法保障人民財產權之意旨相符。</p>	
4-2 訂修	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

需求			題者，併列之)。
4-2-2 訂修必要性		有鑑於為 112 年 7 月 1 日新進公教人員重行建立新公教人員退撫制度係公務人員退休資遣撫卹法明文規範之要求，為期建構渠等人員之多層年金，並保障領取公保年金之權益，同時因應我國延長就業期間及離退年齡之人力政策及司法院釋字第 811 號解釋意旨，本次配合 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案之修正期程，研修公保法相關規定，確有其必要性。	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		公保法修正通過後，須研修相關子法。在實務作業上，則由承保機關(臺灣銀行公教保險部)依修正後規定辦理承保、給付等業務，此外，各要保機關辦理公保相關事宜，均應依修正後之規定辦理，以符法制。	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		因應適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者另立新制需要，同時提高養老給付及死亡給付之給付上限，以及依司法院釋字第 811 號解釋意旨，增定違法解職(聘)等處分嗣經撤銷之復職(聘)並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定。	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 110 年公保統計資料顯示，110 年底全國公保被保險人計 587,466 人，其中女性為 298,399 人，占 50.8%；男性為 289,067 人，占 49.2%。另，公保法之修正尚涉及未來適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者，相關人數現已請承保機關交由精算公司進行相關精算假設。	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	公保法之修正，涉及各要保機關辦理公保相關實務作業及被保險人之保險權益，為資周妥，業於 110 年 12 月 30 日邀請行政院人事行政總處、教育部、中央暨地方各主管機關、財主單位(財政部國庫署及行政院主計總處)，以及承保機關臺灣銀行公教保險部開會研商。	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		

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	<p>一、公保財務依現行公保法第 5 條第 2 項規定，採自給自足機制。從而相關支出增減，係依該機制，由考試院會同行政院依精算結果覈實釐定保險費率因應。</p> <p>二、依公保第 8 次精算結果，適用年金制度之被保險人基本年金所需保險費率為 10.16%，養老給付成本費率為 8.74%。至於適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者之超額年金所需保險費率，以第 8 次精算並未針對此部分進行精算，惟若以第 8 次精算假設全體被保險人均適用年金制度之情況推估，超額年金所需保險費率為 4.12%，預估未來適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專</p>	<p>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。</p> <p>2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。</p>

		<p>戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者之公保保險費率約 14.28%。</p> <p>三、至於提高死亡給付之給付上限部分，經承保機關推估，影響之保險費率約為 0.01% 至 0.02%</p> <p>※依現行公保法第 5 條第 2 項規定，公保之財務責任，屬於 88 年 5 月 30 日以前之保險年資應計給之養老給付金額，由財政部審核撥補；屬於 88 年 5 月 31 日以後之虧損，應調整費率挹注。</p> <p>※依現行公保法第 8 條規定，關於公保之實際保險費率，應由承保機關委託精算機構，至少每 3 年辦理一次精算，每次精算 50 年。需調整費率時，應報請考試院會同行政院覈實釐定。</p>	
	<b>7-2 效益</b>	<p>透過本次修法，建構適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者之相關公保年金配套措施，同時提高養老給付及死亡給付之給付上限，以及達成司法院釋字第 811 號解釋意旨。</p>	
<b>7-3 對人權之影響</b>	<b>7-3-1 憲法有關人民權利之規定</b>	<p>本草案係配合適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者，建立相關公保年金配套措施，同時提高養老給付及死亡給付之給付上限，並依司法院釋字第 811 號解釋意旨，增定違法解職（聘）等處分嗣經撤銷之復職（聘）並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。</p>	<p>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。</p>
	<b>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</b>	<p>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見，尚無不符。</p>	<p>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。</p>
	<b>7-3-3 消除對婦女</b>	<p>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</p>	<p>依消除對婦女一切形式歧視國際公約施行法，請檢視法案</p>

女一切形式歧視國際公約	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。	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																																																																				
<b>8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題</b>	<p>一、公保全體被保險人性別比率分析：</p> <table border="1" data-bbox="619 1223 1086 1644"> <thead> <tr> <th>年度 \ 性別</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>108 年(人)</td> <td>292,424</td> <td>299,432</td> <td>591,856</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>49.4</td> <td>50.6</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>109 年(人)</td> <td>293,321</td> <td>301,025</td> <td>594,346</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>49.4</td> <td>50.6</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>110 年(人)</td> <td>289,067</td> <td>298,399</td> <td>587,466</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>49.2</td> <td>50.8</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>二、領取養老給付之性別比率</p> <table border="1" data-bbox="619 1720 1086 2022"> <thead> <tr> <th rowspan="2">類型 \ 性別</th> <th colspan="2">男</th> <th colspan="2">女</th> <th rowspan="2">合計</th> </tr> <tr> <th>人</th> <th>%</th> <th>人</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6" style="text-align:center">108 年</td> </tr> <tr> <td>一次給付</td> <td>7146</td> <td>54.6</td> <td>5947</td> <td>45.4</td> <td>13093</td> </tr> <tr> <td>年金給付</td> <td>8517</td> <td>63.6</td> <td>4884</td> <td>36.4</td> <td>13401</td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align:center">109 年</td> </tr> <tr> <td>一次給付</td> <td>6525</td> <td>60.4</td> <td>5286</td> <td>39.6</td> <td>10811</td> </tr> </tbody> </table>	年度 \ 性別	男	女	合計	108 年(人)	292,424	299,432	591,856	%	49.4	50.6	-	109 年(人)	293,321	301,025	594,346	%	49.4	50.6	-	110 年(人)	289,067	298,399	587,466	%	49.2	50.8	-	類型 \ 性別	男		女		合計	人	%	人	%	108 年						一次給付	7146	54.6	5947	45.4	13093	年金給付	8517	63.6	4884	36.4	13401	109 年						一次給付	6525	60.4	5286	39.6	10811	<p>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 (<a href="https://www.gender ey.gov.tw/research/">https://www.gender ey.gov.tw/research/</a>)」、「重要性別統計資料庫」(<a href="https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/</a>)、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」(<a href="https://gec ey.gov.tw">https://gec ey.gov.tw</a>)。</p> <p>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</p>
年度 \ 性別	男	女	合計																																																																			
108 年(人)	292,424	299,432	591,856																																																																			
%	49.4	50.6	-																																																																			
109 年(人)	293,321	301,025	594,346																																																																			
%	49.4	50.6	-																																																																			
110 年(人)	289,067	298,399	587,466																																																																			
%	49.2	50.8	-																																																																			
類型 \ 性別	男		女		合計																																																																	
	人	%	人	%																																																																		
108 年																																																																						
一次給付	7146	54.6	5947	45.4	13093																																																																	
年金給付	8517	63.6	4884	36.4	13401																																																																	
109 年																																																																						
一次給付	6525	60.4	5286	39.6	10811																																																																	

年金給付	10003	63.6	5730	36.4	15733
110年					
一次給付	6055	54.3	5094	45.7	11149
年金給付	11453	63.7	6537	36.3	17990

備註：年金給付人數為各年度年底資料

### 三、領取死亡給付之性別比率

性別 類型	男		女		合計
	人	%	人	%	人
108年					
因公	20	74.1	7	25.9	27
非因公	318	66.1	163	33.9	481
109年					
因公	12	80.0	3	20.0	15
非因公	247	58.8	173	41.2	420
110年					
因公	8	80.0	2	20.0	10
非因公	267	63.1	156	36.9	423

以上統計資料來源：臺灣銀行公教保險部

四、茲以公保之法定加保對象，係以符合法定機關（構）編制內之有給專任人員及公私立學校編制內之有給專任教職員之條件者為限，又以公保法之承保、適用年金對象要件、請領養老給付或死亡給付條件，並未對不同性別進行差別規範，均一律適用公保法規定之實質要件辦理，本修正草案亦不影響不同性別人員適用公保法之權益。

五、前述領取養老給付之性別統計上的差異，係源自於歷年女性與男性之承保性別差距，因早期被保險人男性居多，而請領養老給付以因退休退保請領者占絕大多數，致請領養老給付者多數係已

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。

	<p>累計相當期間保險年資並辦理退休者，故目前請領養老給付人數屬反應早期男性被保險人居多之情形。至於死亡給付部分，其性別差異則係死亡事故發生實際情形所致。據此，公保法並非前開性別統計差距之原因。</p>	
<p><b>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</b></p>	<p>茲以公保法於承保、年金適用對象、養老給付及死亡給付均未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本修正草案之政策目標，係配合適用 112 年 7 月 1 日施行之公教人員個人專戶制退休資遣撫卹儲金法律草案者另立新制需要，同時提高養老給付及死亡給付之給付上限，以及依司法院釋字第 811 號解釋意旨，增定違法解職（聘）等處分嗣經撤銷之復職（聘）並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定。爰就相關條文進行檢討及修正，並未因性別而有差別規範。據上，本修正草案與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。</p>	<p>1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關：</p> <p>(1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。</p> <p>(2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。</p> <p>(3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例：</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>

		<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
--	--	---

**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。

<p><b>9-1 評估結果之綜合說明</b></p>	<p>一、本法案之性別影響評估意見經性別平等專家學者吳教授志光評估，其意見彙整如下：</p> <p>本修法草案尚無涉性別議題。至於目前公保全體被保險人性別比率相近，惟領取養老給付之性別統計則有顯著差異，係源自於歷年女性與男性之承保性別差距，請領養老給付人數屬反應早期男性被保險人居多之情形。另，修法後增定違法解職（聘）等處分嗣經撤銷之復職（聘）並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定，亦應注意建立性別統計資料。</p> <p>二、針對上述建議，本部業已洽請承保機關配合增列違法解職（聘）等處分嗣經撤銷之復職（聘）並申請追溯加保公保者相關統計資料，並包含性別資訊，於必要時提供參考。</p>
-----------------------------	--

9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後 之法案調整	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。
	9-2-2 說明未參採之 理由或替代規 劃	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。
<p>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）：</p> <p>已於 <u>111</u>年 <u>2</u>月 <u>11</u>日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱</p> <p><input type="checkbox"/>傳真      <input checked="" type="checkbox"/>e-mail      <input type="checkbox"/>郵寄      <input type="checkbox"/>其他_____</p>		
<p>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。)</p> <p>10-1 法案內容： <input checked="" type="checkbox"/>提經法規會討論通過    <input type="checkbox"/>已會法制單位表示意見</p> <p>10-2 徵詢及協商程序： <input checked="" type="checkbox"/>已徵詢及協商法案主要影響對象</p> <p style="padding-left: 100px;"><input type="checkbox"/>已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見</p> <p>10-3 訂修程序： <input checked="" type="checkbox"/>本檢視表已完整填列</p> <p>復核人姓名及職稱：專員吳明瑜</p>		

**【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 ( <a href="http://www.taiwanwomencenter.org.tw/">http://www.taiwanwomencenter.org.tw/</a> )。	
<b>(一) 基本資料</b>	
11-1 程序參與期程或時間	111 年 2 月 3 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	輔仁大學法律學系吳志光教授
11-3 參與方式	書面意見
<b>(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）</b>	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	1. 目前公保全體被保險人性別比率相近，惟領取養老給付之性別統計則有顯著差異，係源自於歷年女性與男性之承保性別差距，因早期被保險人男性居多，而請領養老給付以因退休退保請領者占絕大多數，致請領養老給付者多數係已累計相當期間保險年資並辦理退休者，故目前請領養老給付人數屬反應早期男性被保險人居多之情形。 2. 修法後增定違法解職（聘）等處分嗣經撤銷之復職（聘）並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定，亦應注意建立性別統計資料。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	本修法草案尚無涉性別議題。
11-7 綜合性檢視意見	修法後增定違法解職（聘）等處分嗣經撤銷之復職（聘）並申請追溯加保公保者之重複加保情形規定，亦應注意建立性別統計資料。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	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) 吳志光	

## 考選部 110 年度推動性別平等工作成果報告

### 壹、依據

- 一、考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109-112 年），並依考試院秘書長 108 年 9 月 11 日考臺法字第 10800073413 號函辦理。
- 二、本部 109 至 112 年推動性別平等工作計畫。

### 貳、計畫目標

本工作計畫之規劃與推動，係在以往年度推動性別平等實施計畫之基礎上，透過性別影響評估等各項行動策略之推動，將性別觀點納入各項政策、法令、計畫及方案制訂、預算編列及資源分配中，使國家考試、文官制度與社會性別平等趨勢相互結合，以促進性別實質平等的實現。

### 參、重要辦理成果

#### 一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估

- (一) 關鍵績效指標 1：本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一

##### 1. 目標達成情形：

年度 項目	108 年	109 年	110 年
衡量標準	〔本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之個數÷本會重要任務編組總數〕×100%		
目標值(X)	100%	100%	100%
實際值(Y)	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	100%	100%	100%

##### 2. 辦理情形：

108 年本部重要任務編組委員會共計 24 個、109 年計 23 個、110 年計 25 個，均賡續維持任一性別比例不低於三

分之一政策規定，目前所有委員會均已符合任一性別比例不低於三分之一目標，目標達成情形為100%。

### 3. 檢討及策進作為：

本部將賡續維持目前所有任務編組委員會任一性別比例不低於三分之一目標，於各單位辦理各任務編組委員遴聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性及區域平衡外，亦考量委員性別比例，俾符合任一性別比例不得低於三分之一之政策規定。

## (二) 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

### 1. 目標達成情形：

年度 項目	108 年	109 年	110 年
衡量標準	〔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%		
目標值(X)	85%	85%	85%
實際值(Y)	87.50%	87.50%	87.50%
達成度(Y/X)	102.94%	102.94%	102.94%

### 2. 辦理情形：

(1) 查現行公務人員特種考試訂有體能測驗規定者計 8 種，其中僅一般警察人員考試係按性別分定不同之體能測驗項目（男性施測立定跳遠、跑走 1,600 公尺；女性施測立定跳遠、跑走 800 公尺），爰實際值為 87.50%，已達預期目標值，達成度 102.94%。

(2) 一般警察人員特考用人機關內政部，參照該部警政署 108 年委託研究計畫「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，於 110 年 9 月 1 日來函建議修正一般警察人員特考各警

察人員類別(除消防、水上警察人員類別以外)體能測驗項目，其中跑走項目(男性 1,600 公尺、女性 800 公尺)建議修正為 1,200 公尺，並依男女應考人分定不同及格標準。

### 3. 檢討及策進作為：

本部業成立警察人員考試工作小組，並於110年11月5日召開第1次會議，邀集用人機關等相關機關就內政部所提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。本案業彙整相關用人機關意見，將提報111年4月1日本工作小組第二次會議研商討論。

## (三) 關鍵績效指標 3：辦理國家考試應試科目試題檢視比例

### 1. 目標達成情形：

年度 項目	108 年	109 年	110 年
衡量標準	每年由本部性別平等專案小組就國家考試命題大綱已納入性別議題之科目，檢視前一年度所產製之試題是否涉及性別歧視，並詳實具體提供建議，俾藉回饋機制，謀求改進。		
目標值(X)	100%	100%	100%
實際值(Y)	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	100%	100%	100%

### 2. 辦理情形：

為檢視本部試題是否涉及性別歧視，本部 110 年賡續檢視 109 年公務人員考試及專門職業及技術人員考試命題大綱涉及性別議題之應試科目，交由本部性別平等專案小

組委員進行審查，其中公務人員考試命題大綱計 24 科應試科目，121 套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計 7 科應試科目，36 套試題，總計 157 套試題。上開試題均審查完竣，經審查結果試題內容應無涉及性別歧視議題。

### 3. 檢討及策進作為：

本部於命擬試題及題務組入闈階段，即有對應機制避免性別歧視試題產生，說明如下：

- (1) 本部建置各項國家考試題庫及辦理測驗式試題臨時命題作業時，均籲請命題、審查委員依命題規則規定「試題內容不應有性別之歧視」命擬及審查試題，並注意試題內容應不涉及性別歧視及刻板印象，在不影響測驗效能的前提下，試題設計涉及人物時儘量以中性表述，避免設定單一特定性別，以兼顧性別衡平性。
- (2) 各項考試題務組應請校對、校樣試題工作人員於審查及決定試題時，提醒委員特別注意「試題內容如有性別之歧視，應請委員不予採用。」如在各工作階段，發現試題內容涉有性別歧視或性別失衡等情形，亦將該題挑出並註記不予採用，避免有性別歧視試題出現。
- (3) 本部國家考試應試科目試題檢視措施，近 3 年均無涉及性別歧視議題，事前、事中及事後之完整檢視流程，顯示已發揮良好功效，嗣後將再持續落實執行。

## 二、性別主流化各項工具之運用

### (一) 關鍵績效指標 1：性別平等教育訓練覆蓋率(%)

#### 1. 目標達成情形：

年度 項目	108 年	109 年	110 年
衡量標準	(本部職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數 / 本部職員總數) × 100%		
目標值(X)	90%	95%	95%

實際值(Y)	98.03%	98.07%	98.03%
達成度(Y/X)	108.92%	103.23%	103.19%

## 2. 辦理情形：

為提升性別意識培力，並以多元化方式辦理性別平等教育訓練，本部自 110 年公務人員初等考試開始，於題務組入闈期間題務工作休息時間播放性別平等教育電影，迄 110 年度特種考試地方政府公務人員考試止，計播映 36 場次；並不定期以電郵方式鼓勵同仁上網選修學習性別平等相關數位學習課程。經查本部 110 年職員總數為 203 人，具有性別平等教育訓練時數者計 199 人，其整體性別平等教育訓練覆蓋率為 98.03%【(199÷203) x100%】，110 年度執行情形已達預期目標值。

## 3. 檢討及策進作為：

本部賡續將積極辦理性別平等教育訓練，派員參加院部會相關性別通識教育課程或演講，並視全國 COVID-19 疫情警戒情況，不定期邀請專家學者至部專題演講，規劃性別主流化等相關課程，並以多元化方式辦理性別教育訓練，如：影片欣賞、電影導讀等課程，以強化同仁性別意識培力、促進社會性別平等。

## (二) 關鍵績效指標 2：辦理性別影響評估比率(%)

### 1. 目標達成情形：

年度 項目	108 年	109 年	110 年
衡量標準	(本部報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數 / 本部報院法律案件數) ×100%		
目標值(X)	100%	100%	100%
實際值(Y)	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	100%	100%	100%

2. 辦理情形：

110 年 11 月 10 日辦理「法律專業人員資格及任用條例」法案之性別影響評估，同年 12 月 10 日附案報院審議。

3. 檢討及策進作為：

本部各單位研修（訂）主管法律，將賡續遵依「考試院法案及性別影響評估檢視表」配合辦理法案及性別影響評估，俾檢驗本部主管政策係否符合性別平等目標。

(三) 關鍵績效指標 3：性別統計指標項目新增數

1. 目標達成情形：

年度 項目	108 年	109 年	110 年
衡量標準	本部當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數		
目標值(X)	1	1	1
實際值(Y)	4	4	4
達成度(Y/X)	400%	400%	400%

2. 辦理情形：

- (1)配合各項考試榜示當日即時上網提供報考人等性別統計資料計 32 則。
- (2)110 年 5 月底完成「109 年考選統計年報（內含性別統計分析及統計表）」出刊並上網供各界參用。
- (3)完成編製「109 年考選部性別統計指標」及「109 年考選部性別圖像」陳報考試院彙整應用。
- (4)配合行政院「重要性別統計資料庫」，將公務人員相關類科報考、到考及錄取人數統計表等性別資料(計 63 表；較 109 年新增 7 表)上載提供應用。

(5)完成「國家考試典試人力性別統計分析」、「109 年考選統計提要分析」、「109 年考選部職員性別統計分析」及本部國家考試性別平等白皮書(第三版)國家考試性別分析篇章，並上載本部網頁提供各界應用。

### 3. 檢討及策進作為：

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。

## 肆、其他重要執行檢討及策進作為

### 一、本部性別平等專案小組運作情形

本部第 5 屆性別平等專案小組委員 11 人，其中男性委員 4 人，女性委員 7 人，已確切落實任一性別比例不低於三分之一政策規定。本性別平等專案小組積極推動本部相關性別平等業務，配合考試院性別平等委員會及行政院性別平等處業務推展，研議相關議題提請本專案小組會議討論，審議之議案包含「法律專業人員資格及任用條例之性別影響評估」、「檢視 109 年國家考試命題大綱已納入性別議題之科目是否涉及性別歧視」及「109 至 112 年推動性別平等工作計畫」等議題，110 年計召開 2 次會議。另於本部全球資訊網「政府資訊公開」項下建置「性別平等專區」，賡續維護本部性別平等業務推展等資訊，期使本部性別平等專案小組相關資訊更加公開及透明化。

### 二、落實消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)具體行動措施

配合檢視 CEDAW 第 3 次國家報告 73 點結論性意見與建議，要求各部會所屬委員會已達成三分之一比例者，研訂提升性別比例，朝向 40%邁進；未達成三分之一性別比例者，配合研議相關措施等。本部 25 個委員會(小組)性別比例均已達成三分之一比例，後續俟各委員會委員任期屆滿重新聘任時，將逐次提高性別比例，以期符合更高比率。

### 三、對各項國家考試涉及性別限制事項提供諮詢

110 年 3 月 29 日召開考選部國家考試性別平等諮詢委員會，委員就 110 年公務人員特種考試司法人員考試監獄官、監所管理員及法警等類科分定男女需用名額一案提供意見略以：請用人機關就取消分定男女錄取名額持續研議，包括人力配置、工作條件、

設施設備、考試項目與方式、職前及在職訓練等進行檢討，並提出具體改善計畫；下次會議亦請著重回復本次會議中委員之建議。

#### 四、性騷擾防治辦理情形

- (一)為有效防治、處理性騷擾事件，提供免於遭受騷擾之工作環境，及保護被害人之權益，依「性別工作平等法」第13條及「性騷擾防治法」第7條規定，分別於109年5月1日修訂「考選部工作場所性騷擾防治措施申訴及處理要點」及105年11月7日訂頒「考選部性騷擾防治申訴及懲處處理要點」，爰依上開要點成立「考選部性騷擾申訴處理評議委員會」，負責處理本部性騷擾申訴案件，經查110年度均無性騷擾申訴案件。
- (二)本部於工作場所顯著處如公布欄、電梯內張貼「禁止性騷擾」標語及「拒絕鹹豬手-摸摸也不行」宣導品，另於本部全球資訊網設有「性騷擾申訴專區」，皆載明本部性騷擾防治申訴專線、傳真及申訴專用信箱，並將相關資訊公告周知，以加深同仁對於性騷擾防治之觀念。

#### 五、營造完善哺乳空間環境

- (一)為響應政府政策及提升母嬰親善的哺乳環境，本部於行政大樓7樓及國家考場1樓分別設置有安靜舒適之哺集乳室，提供靠背沙發、專用冰箱、尿布臺、獨立空調、洗手設施、置物空間及緊急求助鈴等設備，分別供本部同仁及參加考試之應考人使用。
- (二)為持續提供安心、貼心及友善的哺育環境，本部所屬哺集乳室積極參加臺北市政府衛生局優良哺集乳室認證活動，業經衛生局評鑑小組進行實地認證完成，獲優良哺集乳室認證標章（認證效期自108年8月至111年7月止），本部將持續推動支持友善哺育環境之相關措施。

#### 伍、其他重大或特殊具體事蹟

本部近年推動性別平等業務，例如彙編本部性別平等業務大事紀、辦理國家考試應試科目試題檢視、編製性別統計等，並於本部全

球資訊網「性別平等專區」增設「重要紀事」，逐年列出本部辦理性別平等業務之重要紀事。

本部前於 94 年與 102 年間分別出版「國家考試性別平等白皮書」，為求與時俱進，爰重行研修，提報 110 年 6 月 3 日考試院第 13 屆第 38 次會議業務報告，並於 110 年 12 月修訂完竣出版，分送各機關學校、圖書館及相關專家學者等參考。

## 銓敘部 110 年度性別平等成果報告

### 壹、性別議題年度成果

#### 一、促進本部及所屬機關各委員會決策參與之性別平等

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
本部及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一。	賡續維持各委員會委員任一性別比例不低於三分之一。	本部及所屬機關關於辦理各委員會委員派(聘)作業時，除考量各委員會所需之專業性外，同時應兼顧性別比例，俾達成任一性別比例不低於三分之一之目標。	透過本性別議題，作為本部各單位辦理各委員會委員派聘時之參據，俾促進決策參與之性別平等，並持續性、定期性追蹤，未達成任一性別比例不低於三分之一之目標之委員會，應就未達成原因進行改進。	(本部及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於三分之一之個數/本部及所屬機關委員會總數)×100%。  109年：100% 110年：100% 111年：100% 112年：100%

#### (一) 年度成果

1. 依 CEDAW 第 7 條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦

女在與男子平等的條件下：(a).....(b)參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；(c).....」次依 CEDAW 第 23 號一般性建議第 16 點：「《北京行動綱領》強調的關鍵問題，係婦女在普遍參與政治和公共生活方面，存在著法律與事實或權利與現實之間的差距。研究結果指出，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%(一般稱為「臨界人數」)，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力。」(資料參考：行政院性別平等會網站 CEDAW 專區/一般性建議/CEDAW 第 1 號至第 28 號一般性建議<中文繁體版>第 22 頁)

- 2.經參酌前開 CEDAW 第 7 條規定及第 23 號一般性建議第 16 點，本部及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會於辦理所屬各委員會(小組)委員派聘作業時，除考量各委員會(小組)委員所需之專業性外，同時兼顧性別比例，俾達成任一性別比例不低於三分之一之目標。
- 3.經統計(按：以 110 年 12 月 31 日為基準)本部及公務人員退休撫卹基金管理委員會計有 19 個所屬委員會(小組)(如附件 1，第 75-77 頁)，均符合委員任一性別比例不低於三分之一原則。

## (二) 檢討策進

本部為人事法制主管機關，將持續落實所屬委員會(小組)委員任一性別比例不低於三分之一原則，俾作為各機關辦理性別平等業務之參考。

## 二、性別平等教育訓練

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
性別平等教育訓練	本部及所屬機關職員參加性別平等訓練相關課程覆蓋率維持 90%。	加強鼓勵參加本部、所屬機關或外機	鼓勵參加本部、所屬機關自辦性別平等相關訓	(本機關及所屬機關職員當年度參加性別平等相關訓練課程人數/本機關

		關 實 體 或 線 上 相 關 訓 練。	練，以及 參加相關 數位學習 課程或世 新大學性 別研究所 所舉辦之 相關訓練 講座。	及所屬機關職 員總數)×100%  109年：90% 110年：90% 111年：90% 112年：90%
--	--	-------------------------------	---	---

### (一) 年度成果

#### 1. 目標達成情形：

年度	目標值(X)	實際值(Y)	達成度(Y/X)
108年	90%	90.14%	100.16%
109年	90%	93.16%	103.51%
110年	90%	91.21%	101.34%

#### 2. 辦理情形：

(1) 為推動性別平等業務，本部於109年12月29日訂定之110年度職員訓練實施計畫，業將性別平等進階課程、預防職場霸凌系列課程及心理健康課程納入，惟部分實體課程因110年5月至7月間嚴重特殊傳染性肺炎(以下簡稱COVID-19)疫情三級警戒，目前為二級警戒，經簽奉核准暫緩辦理，爰110年計辦理2場實體課程及2場線上視訊課程，並鼓勵同仁線上學習相關課程，其相關內容如下：

A. 實體課程：110年5月11日邀請國立臺北大學法律學系郭教授玲惠講授「一般通識職場霸凌－職場霸凌與不法行為」；本部所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會於同年12月7日邀請社團法人邊邊女力協會辦公室謝主任莉君講授「數位×性別×自我培力－數位性別暴力面面觀」。

B. 線上視訊課程：110 年 10 月 19 日邀請財團法人「張老師」基金會台北分事務所(以下簡稱張老師臺北分所)林諮商心理師昱成，以線上視訊方式講授「壓力察覺與調適」；同年月 29 日邀請張老師臺北分所辛諮商心理師宜娟，以線上視訊方式講授「心靈成長」。

C. 為達成本部 110 年度性別平等教育訓練參訓覆蓋率 90% 目標，鼓勵同仁至線上學習平臺取得「性別平等教育」相關課程時數並取得認證。

(2) 110 年本部及所屬機關職員人數共 364 人，參加性別平等相關教育訓練計 332 人，覆蓋率達 91.21%。

## (二) 檢討策進

本部訂定推動性別平等工作計畫，係參酌歷年性別平等教育訓練覆蓋率之達成目標值，以及促進性別平等之目標，以 110 年度覆蓋率達 91.21%，爰仍維持本部及所屬機關職員 90% 覆蓋率。未來並將鼓勵同仁積極參與相關性別平等學習課程。

## 三、提升性別影響評估辦理品質

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
辦理法案及性別影響評估。	辦理性別影響評估比率(%)	提升性別影響評估辦理品質	本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會研訂(修)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評	(本機關及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數/本機關及所屬機關報院法律案件數)×100%。 109 年：100% 110 年：100%

			估 檢 視 表」進行 「法案及 性別影響 評估」，附 案陳報考 試院審 議，但廢 止案及配 合行政院 組織改造 合併處理 之法律 案，不在 此限。	111年：100% 112年：100%
--	--	--	---	------------------------

### (一) 年度成果

1. 考試院性別平等委員會 103 年 4 月 28 日第 5 次會議討論通過「考試院法案及性別影響評估檢視表」，並經考試院秘書長以 103 年 5 月 20 日函知考試院所屬各部會，依該檢視表填表說明一略以：「考試院暨所屬各機關研訂(修)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。……」作為本部日後研訂(修)法律案時，辦理性別影響評估之依據。
2. 本部 110 年函陳考試院審議之法律案件計有「公務員服務法修正草案」、「公務人員考績法修正草案」、「公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文修正草案」、「專門職業及技術人員轉任公務人員條例修正草案」及「公教人員保險法第 35 條、第 51 條修正草案」等 5 案，已依規定辦理性別影響評估，並填具「考試院法案及性別影響評估檢視表」，附案報院審議。

### (二) 檢討策進

本部肩負公務人員人事政策之規劃與研議重任，未來將持續運用考試院法案及性別影響評估檢視表，將性別平

等觀點融入本部主管人事法制業務，充分考量不同性別間權益之衡平。

#### 四、充實性別統計

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
充實性別統計，俾供性別平等政策規劃參考。	增加性別統計資料，109年至112年預定每年增加性別統計表1項。	以跨統計複分類之思維，持續增加性別統計項目及性別統計分析，充實本部全球資訊網性別平等專區之性別統計內容，提供性別平等政策規劃之參據。	定期檢視性別平等專區之性別統計內容，配合銓敘業務之需求，並彙集性平委員及專家學者之建議，摘選優先增編性別統計表項目，以充實性別統計。	本機關及所屬機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。  109年：1項 110年：1項 111年：1項 112年：1項

##### (一) 年度成果

選擇與本部業管相關之重要性別統計指標，進行性別統計資料蒐集，於本部性別平等專區之性別統計項下刊布，提供各界參用，並定期更新性別統計表、性別統計分析及性別圖像之刊布內容。110年度辦理性別平等統計重要成果如下：

1. 依預定期程增列性別統計指標：本部 110 年性別統計指標，業依設定之性別統計指標項目，新增「全國公務人員人數及性別比率-按機關別及主管、非主管分」(人數與百分比)(詳附件 2，第 79-84 頁)，以近 3 年資料按主管、非主管類別，依性別與機關別進行交叉編製，俾觀察機關別間兩性擔任主管之情形。統計結果，近 3 年全國公務人員兩性擔任主管比率約為 16%，依機關層級別觀察，地方各機關主管比率(約 18%)較中央各機關主管比率(約 14%)為高。另就兩性擔任主管情形觀察，主管人員中，男性約占六成，女性約占四成，且近 3 年女性主管比率呈略增之勢。新增統計表業在本部網站性別平等專區/性別統計/性別統計表之全國公務人員性別統計選項下刊布，提供各界參用。
2. 豐實性別統計分析內容：除了前項新增性別統計指標外，為豐實本部性別統計，110 年另於「2020 年銓敘部性別圖像」新增「圖 1-9.1 109 年底原住民族任公務人員人數-按族別及性別分」性別統計圖(詳附件 3，第 85 頁)，以陳示原住民族各族別任公務人員兩性分布情形。本性別圖像新增內容業在本部網站性別平等專區/性別統計/性別圖像選項下刊布，提供各界運用。

## (二) 檢討策進

賡續定期檢視本部業管統計資料，以跨統計複分類思維，增加性別與其他變項交叉分析，本(111)年預擬建構之性別統計指標項目為「行政機關公務人員-按機關類別、主要官等別及性別分」，擬觀察行政機關之不同機關類別中，兩性主要官等別〔政務人員、簡任(派)、薦任(派)、委任(派)〕之配置情形。未來將逐步充實本部網站之性別統計專區並深化性別統計資料及分析內涵，供各界查詢參考運用。

## 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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法	績效指標 (含期程及目標值)
促進家庭	督導公保承保	加強宣	1、請公保	1、109 年：辦理

<p>與工作之平衡、促進性別平權之家務與育兒分工</p>	<p>機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導。</p>	<p>導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定及申請方式，以及不同性別者參加家務與育兒之重要性，並鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。</p>	<p>承保機關透過辦理相關講習方式，加強宣導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定，同時請與會要保機關人事人員協助配合轉知所屬被保險人。</p> <p>2、鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。</p> <p>3、安排曾請領育嬰留職停薪津</p>	<p>15 至 17 場宣導會，且總參加人數達 1,500 人。</p> <p>2、110 年：辦理 15 至 17 場宣導會，且總參加人數達 1,500 人。</p> <p>3、111 年：辦理 15 至 17 場宣導會，且總參加人數達 1,500 人。</p> <p>4、112 年：辦理 15 至 17 場宣導會，且總參加人數達 1,500 人。</p> <p>5、前列各場次宣導會參加人員係以實際業務承辦人為對象，此部分尚難就性別比例規範；茲為鼓勵男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼，另將增加以被保險人為對</p>
------------------------------	--------------------------	---	--	--

			貼之男性被保險人，於宣導會經驗分享。	象之宣導會，屆時參加人員將注意性別比例分配，俾達宣導會之業務與政策目的。
--	--	--	--------------------	--------------------------------------

### (一) 年度成果

臺灣銀行公教保險部（以下稱承保機關）於 110 年 8 月 17 日書函表示，該部原配合本部性別平等推動計畫(109至112年)，規劃於 110 年辦理 17 場次之公保業務座談會，並增辦 17 場次以被保險人為對象之宣導會，亦洽詢曾請領育嬰留職停薪津貼之男性被保險人同意經驗分享，惟因中央流行疫情指揮中心宣布自 110 年 7 月 27 日起嚴重特殊傳染性肺炎之疫情警戒為二級，所洽借場地無法完全符合防疫需求，為避免潛在風險，奉臺灣銀行股份有限公司核定暫緩辦理，並將相關講義置放於承保機關網站，供要保機關承辦人及被保險人下載參考。案經本部審酌以中央流行疫情指揮中心已明確規範整體嚴重特殊傳染性肺炎之各警戒等級防疫標準，本案公保部暫停辦理 110 年度公保業務座談會，核屬配合政府防疫必要之舉，前經同意暫緩辦理在案。據此，如依承保機關原規劃之 110 年度座談會及宣導會（共計 34 場次），係符合本案所訂 110 年度績效指標，惟基於防疫考量而未能達成。

### (二) 檢討策進

由於 110 年度績效指標未能達成，係配合我國相關嚴重特殊傳染性肺炎相關防疫措施所致，未來承保機關亦將配合本案各年度績效指標，規劃相關座談會及宣導會，同時研擬其他宣導措施（如強化現有網路資訊〈含育嬰留職停薪津貼懶人包、QA 專區等〉），使被保險人能充分瞭解並善用是項制度，同時鼓勵男性被保險人提出申請，以促進性別平等之政策目標。

## 貳、其他年度重要成果

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（以下簡稱甲等比率）之計算方式及「不計列甲等比率人員」之範圍：

為營造生養友善職場環境，110 年本部及人事總處 2 位首長聯名箋函，業調整甲等比率之計算方式，並擴大「不計列甲等比率人員」之範圍如下：

（一）計算方式：過去作法係請機關將「不計列甲等比率人員」扣除後計算甲等比率（即該等人員不計入分母，亦不計入分子），修正為：「不計列甲等比率人員」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）。按本部過去迭接獲公務人員反映機關內同仁請娩假期間，其業務由其他同仁代理，且該請娩假人員不計列甲等比率造成分母減少，致其他同仁考列甲等之機會減少，甚不合理；計算方式調整如上後，機關內如有公務人員不計列甲等比率，不再影響其他同仁考列甲等機會，應可有效避免其他同仁異樣看待「不計列甲等比率人員」之情形。

（二）有關「不計列甲等比率人員」範圍，除循例含括考績年度內請娩假及因懷孕滿 20 週以上流產請流產假人員外，下列人員亦不計列甲等比率：

1. 因懷孕未滿 20 週流產而請流產假人員；亦即，女性公務人員如於考績年度內請流產假，不論懷孕週數多寡，均不計列甲等比率。
2. 考績年度內依公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留職停薪辦法）第 5 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定辦理留職停薪（按：育嬰留職停薪），且於年終辦理年終（另予）考績之人員。舉例而言，男性公務人員某甲於 110 年 12 月 2 日至 111 年 5 月 31 日育嬰留職停薪，111 年 6 月 1 日回職復薪後連續任職至當年年終，某甲 110 年年終考績及 111 年另予考績，均不計列甲等比率。

機關對於前開「不計列甲等比率人員」之考績，應單獨就其任職期間於工作、操行、學識、才能方面之實際表現，予以覈實考評適當考績等次。未來本部仍將持續就相關人事法規進行研究，規劃擬議鼓勵公務人員願生樂養之相關措施，以建立更加友善之職場環境。

## 二、修正留職停薪辦法，健全育嬰留職停薪制度：

為提供完善且更具有彈性之公務人員留職停薪制度，留職停薪辦法業於 110 年 3 月 15 日經考試院會同行政院修正發布，並自同年月 17 日施行。除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外，為鼓勵公務人員及其配偶共同分擔養育年幼子女之責任，並刪除申請育嬰留職停薪以本人或配偶之一方為限之規定，同時訂定相關配套措施，使兩性申請育嬰留職停薪均能無後顧之憂，完善友善生養職場環境。上開辦法修正後，已促使性別工作平等法、陸海空軍軍官士官任職條例及志願士兵服役條例，跟進刪除申請育嬰留職停薪以本人或配偶之一方為限之規定，其成果具外溢效應。

## 三、本部修正公教人員保險法(以下簡稱公保法)，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：

配合政府建構安心懷孕友善生養環境政策，使夫妻得同時請領同一子女之育嬰留職停薪津貼，本部擬具公保法第 35 條及第 51 條修正草案，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之限制，於 110 年 5 月 20 日陳報考試院審議；嗣經考試院會銜行政院於同年 7 月 15 日函請立法院審議，案經同年 12 月 24 日立法院第 10 屆第 4 會期第 15 次會議三讀通過，並經總統於本年 1 月 19 日公布。

## 四、本部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：

為配合國家鼓勵生育及營造友善生養職場環境之政策，打造更為完善生養環境，以及落實照護公務人員，俾期兼顧家庭照顧責任與職場工作之意旨，乃參採性別工作平等法第 16 條及公保法第 10 條有關育嬰留職停薪期間得遞延繳納保險費之機制，擬具公務人員退休資遣撫卹法施行細則第 7 條修正草案，於公務人員育嬰留職停薪期間得選擇繼續按月繳付全額退撫基金費用之規定，增訂得遞延 3 年繳付。考試院業於 110 年 3 月 30 日發布，本部亦以 110 年 4 月 21 日部退三字第 1105338471 號函下達各機關相關作業及程序。

附件1

銓敘部及所屬機關各委員會(小組)委員任一性別比例調查表

序號	機關	委員會(小組)名稱	任期起訖	總人數	男性人數	女性人數	男性比率(%)	女性比率(%)	任一性別是否達1/3	$\langle 1 \rangle$ 任一性別比例超過40%； $\langle 2 \rangle$ 30%-40%； $\langle 3 \rangle$ 未達30%
1	銓敘部	銓敘部公務人員因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組	1100701-1120630	15	8	7	53.33	46.67	是	1
2	銓敘部	110 年度行政院以外中央各主管機關人事主管人員考績委員會	1100701-1110630	11	6	5	54.55	45.45	是	1
3	銓敘部	銓敘部 110 年工友考核委員會	1100101-1101231	9	5	4	55.56	44.44	是	1
4	銓敘部	銓敘部勞工退休準備金監督委員會	1081221-1111220	6	4	2	66.67	33.33	是	2
5	銓敘部	銓敘部第 2 屆勞資會議	1100113-1140112	8	4	4	50.00	50.00	是	1

序號	機關	委員會(小組)名稱	任期起訖	總人數	男性人數	女性人數	男性比率(%)	女性比率(%)	任一性別是否達1/3	<1>任一性別比例超過40%；<2>30%-40%；<3>未達30%
6	銓敘部	銓敘部資訊安全委員會	1101006 迄今(無任期)	11	7	4	63.64	36.36	是	2
7	銓敘部	銓敘部資料開放小組	1100701-1120630	18	11	7	61.11	39.89	是	2
8	銓敘部	銓敘部 110 年度考績委員會	1100101-1101231	23	10	13	43.48	56.52	是	1
9	銓敘部	銓敘部第 38 屆人事甄審委員會	1101108-1111107	23	11	12	47.83	52.17	是	1
10	銓敘部	銓敘部性騷擾事件申訴處理委員會	1090901-1110831	9	3	6	33.33	66.67	是	2
11	銓敘部	銓敘部第 5 屆性別平等小組	1100418-1120417	17	7	10	41.18	58.82	是	1
12	銓敘部	銓敘部法規委員會	1090601-1110531	21	12	9	57.14	42.86	是	1
13	銓敘部	銓敘部訴願審議委員會	1100101-1111231	15	9	6	60.00	40.00	是	2
14	銓敘部	公教人員保險監理委員會	1090101-1101231	21	11	10	52.38	47.62	是	1

序號	機關	委員會(小組)名稱	任期起訖	總人數	男性人數	女性人數	男性比率(%)	女性比率(%)	任一性別是否達1/3	<1>任一性別比例超過40%；<2>30%-40%；<3>未達30%
15	公務人員退休撫卹基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管理委員會	1100501-1120430	17	9	8	52.94	47.06	是	1
16	公務人員退休撫卹基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管理委員會考績委員會	1100701-1110630	15	6	9	40.00	60.00	是	2
17	公務人員退休撫卹基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管理委員會人事甄審委員會	1100101-1101231	15	6	9	40.00	60.00	是	2
18	公務人員退休撫卹基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管理委員會性騷擾事件申訴處理委員會	1090901-1110831	9	4	5	44.44	55.56	是	1
19	公務人員退休撫卹基金管理委員會	公務人員退休撫卹基金管理委員會工友考核委員會	1100101-1101231	7	3	4	42.86	57.14	是	1

註：統計至 110 年 12 月 31 日止。

## 全國公務人員人數及性別比率—按機關別及主管、非主管分

1.人數(人)

機關別	107年底			108年底			109年底		
	總計	主管	非主管	總計	主管	非主管	總計	主管	非主管
<b>總計</b>	<b>356,878</b>	<b>57,761</b>	<b>299,117</b>	<b>361,421</b>	<b>58,180</b>	<b>303,241</b>	<b>366,494</b>	<b>58,080</b>	<b>308,414</b>
中央各機關	188,221	26,351	161,870	189,884	26,582	163,302	193,445	26,498	166,947
地方各機關	168,657	31,410	137,247	171,537	31,598	139,939	173,049	31,582	141,467
新北市各機關	21,203	3,675	17,528	21,567	3,659	17,908	21,737	3,650	18,087
臺北市各機關	26,463	4,402	22,061	26,638	4,411	22,227	26,813	4,339	22,474
桃園市各機關	12,372	2,439	9,933	13,172	2,492	10,680	13,826	2,535	11,291
臺中市各機關	17,459	3,304	14,155	17,870	3,336	14,534	18,014	3,361	14,653
臺南市各機關	12,285	2,233	10,052	12,396	2,278	10,118	12,435	2,276	10,159
高雄市各機關	20,087	3,815	16,272	20,343	3,799	16,544	20,318	3,764	16,554
宜蘭縣各機關	3,841	816	3,025	3,935	821	3,114	4,015	832	3,183
新竹縣各機關	3,520	756	2,764	3,653	772	2,881	3,736	772	2,964
苗栗縣各機關	4,314	793	3,521	4,367	817	3,550	4,402	815	3,587
彰化縣各機關	8,071	1,411	6,660	8,074	1,412	6,662	8,092	1,416	6,676
南投縣各機關	4,388	842	3,546	4,434	842	3,592	4,429	833	3,596
雲林縣各機關	5,302	985	4,317	5,331	970	4,361	5,342	951	4,391
嘉義縣各機關	4,527	849	3,678	4,579	868	3,711	4,549	878	3,671
屏東縣各機關	6,587	1,197	5,390	6,694	1,209	5,485	6,702	1,222	5,480
臺東縣各機關	3,361	691	2,670	3,374	692	2,682	3,430	699	2,731
花蓮縣各機關	3,823	723	3,100	3,859	716	3,143	3,869	721	3,148
澎湖縣各機關	1,845	369	1,476	1,899	386	1,513	1,902	386	1,516
基隆市各機關	2,865	618	2,247	2,873	602	2,271	2,888	595	2,293
新竹市各機關	2,599	562	2,037	2,649	560	2,089	2,648	552	2,096
嘉義市各機關	2,091	414	1,677	2,121	429	1,692	2,149	431	1,718
金門縣各機關	1,205	356	849	1,243	358	885	1,267	380	887
連江縣各機關	449	160	289	466	169	297	486	174	312

## 全國公務人員人數及性別比率—按機關別及主管、非主管分

### 1. 人數 (人)

機 關 別	107年底			108年底			109年底		
	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管
<b>男 性</b>									
<b>總 計</b>	<b>206,160</b>	<b>34,901</b>	<b>171,259</b>	<b>209,186</b>	<b>34,975</b>	<b>174,211</b>	<b>211,431</b>	<b>34,631</b>	<b>176,800</b>
中央各機關	107,655	16,229	91,426	108,734	16,241	92,493	110,285	15,987	94,298
地方各機關	98,505	18,672	79,833	100,452	18,734	81,718	101,146	18,644	82,502
新北市各機關	12,808	2,119	10,689	13,051	2,075	10,976	13,152	2,059	11,093
臺北市各機關	14,546	2,213	12,333	14,739	2,241	12,498	14,869	2,214	12,655
桃園市各機關	7,095	1,394	5,701	7,734	1,414	6,320	8,144	1,432	6,712
臺中市各機關	10,210	1,925	8,285	10,473	1,945	8,528	10,537	1,944	8,593
臺南市各機關	7,290	1,411	5,879	7,314	1,444	5,870	7,328	1,437	5,891
高雄市各機關	11,824	2,253	9,571	11,944	2,230	9,714	11,893	2,183	9,710
宜蘭縣各機關	2,286	513	1,773	2,338	507	1,831	2,384	512	1,872
新竹縣各機關	1,864	404	1,460	1,981	415	1,566	1,985	405	1,580
苗栗縣各機關	2,438	460	1,978	2,438	471	1,967	2,450	462	1,988
彰化縣各機關	4,864	895	3,969	4,864	898	3,966	4,833	896	3,937
南投縣各機關	2,619	568	2,051	2,643	566	2,077	2,633	556	2,077
雲林縣各機關	3,036	641	2,395	3,067	630	2,437	3,062	610	2,452
嘉義縣各機關	2,658	565	2,093	2,697	578	2,119	2,668	579	2,089
屏東縣各機關	3,813	770	3,043	3,851	777	3,074	3,812	772	3,040
臺東縣各機關	2,014	465	1,549	2,025	470	1,555	2,033	477	1,556
花蓮縣各機關	2,225	462	1,763	2,258	458	1,800	2,282	467	1,815
澎湖縣各機關	1,279	262	1,017	1,307	272	1,035	1,314	275	1,039
基隆市各機關	1,738	378	1,360	1,737	363	1,374	1,763	363	1,400
新竹市各機關	1,441	326	1,115	1,473	317	1,156	1,459	312	1,147
嘉義市各機關	1,311	262	1,049	1,330	273	1,057	1,337	273	1,064
金門縣各機關	841	269	572	875	269	606	884	290	594
連江縣各機關	305	117	188	313	121	192	324	126	198

## 全國公務人員人數及性別比率—按機關別及主管、非主管分

### 1. 人數 (人)

機 關 別	107年底			108年底			109年底		
	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管
<b>女 性</b>									
<b>總 計</b>	150,718	22,860	127,858	152,235	23,205	129,030	155,063	23,449	131,614
中央各機關	80,566	10,122	70,444	81,150	10,341	70,809	83,160	10,511	72,649
地方各機關	70,152	12,738	57,414	71,085	12,864	58,221	71,903	12,938	58,965
新北市各機關	8,395	1,556	6,839	8,516	1,584	6,932	8,585	1,591	6,994
臺北市各機關	11,917	2,189	9,728	11,899	2,170	9,729	11,944	2,125	9,819
桃園市各機關	5,277	1,045	4,232	5,438	1,078	4,360	5,682	1,103	4,579
臺中市各機關	7,249	1,379	5,870	7,397	1,391	6,006	7,477	1,417	6,060
臺南市各機關	4,995	822	4,173	5,082	834	4,248	5,107	839	4,268
高雄市各機關	8,263	1,562	6,701	8,399	1,569	6,830	8,425	1,581	6,844
宜蘭縣各機關	1,555	303	1,252	1,597	314	1,283	1,631	320	1,311
新竹縣各機關	1,656	352	1,304	1,672	357	1,315	1,751	367	1,384
苗栗縣各機關	1,876	333	1,543	1,929	346	1,583	1,952	353	1,599
彰化縣各機關	3,207	516	2,691	3,210	514	2,696	3,259	520	2,739
南投縣各機關	1,769	274	1,495	1,791	276	1,515	1,796	277	1,519
雲林縣各機關	2,266	344	1,922	2,264	340	1,924	2,280	341	1,939
嘉義縣各機關	1,869	284	1,585	1,882	290	1,592	1,881	299	1,582
屏東縣各機關	2,774	427	2,347	2,843	432	2,411	2,890	450	2,440
臺東縣各機關	1,347	226	1,121	1,349	222	1,127	1,397	222	1,175
花蓮縣各機關	1,598	261	1,337	1,601	258	1,343	1,587	254	1,333
澎湖縣各機關	566	107	459	592	114	478	588	111	477
基隆市各機關	1,127	240	887	1,136	239	897	1,125	232	893
新竹市各機關	1,158	236	922	1,176	243	933	1,189	240	949
嘉義市各機關	780	152	628	791	156	635	812	158	654
金門縣各機關	364	87	277	368	89	279	383	90	293
連江縣各機關	144	43	101	153	48	105	162	48	114

資料來源：全國公務人力資料庫。

註：以通用主管職稱為分類原則，通用主管職稱設定為：#長、#主任、(副)主任委員、主任秘書、總工程師、(副)總幹事、(副)執行秘書、大使、公使、(副)代表、(副)領事。( #表示任何字串)

## 全國公務人員人數及性別比率—按機關別及主管、非主管分

2.百分比(%)

機 關 別	107年底			108年底			109年底		
	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管
<b>總 計</b>	<b>100.0</b>	<b>16.2</b>	<b>83.8</b>	<b>100.0</b>	<b>16.1</b>	<b>83.9</b>	<b>100.0</b>	<b>15.8</b>	<b>84.2</b>
中央各機關	100.0	14.0	86.0	100.0	14.0	86.0	100.0	13.7	86.3
地方各機關	100.0	18.6	81.4	100.0	18.4	81.6	100.0	18.3	81.7
新北市各機關	100.0	17.3	82.7	100.0	17.0	83.0	100.0	16.8	83.2
臺北市各機關	100.0	16.6	83.4	100.0	16.6	83.4	100.0	16.2	83.8
桃園市各機關	100.0	19.7	80.3	100.0	18.9	81.1	100.0	18.3	81.7
臺中市各機關	100.0	18.9	81.1	100.0	18.7	81.3	100.0	18.7	81.3
臺南市各機關	100.0	18.2	81.8	100.0	18.4	81.6	100.0	18.3	81.7
高雄市各機關	100.0	19.0	81.0	100.0	18.7	81.3	100.0	18.5	81.5
宜蘭縣各機關	100.0	21.2	78.8	100.0	20.9	79.1	100.0	20.7	79.3
新竹縣各機關	100.0	21.5	78.5	100.0	21.1	78.9	100.0	20.7	79.3
苗栗縣各機關	100.0	18.4	81.6	100.0	18.7	81.3	100.0	18.5	81.5
彰化縣各機關	100.0	17.5	82.5	100.0	17.5	82.5	100.0	17.5	82.5
南投縣各機關	100.0	19.2	80.8	100.0	19.0	81.0	100.0	18.8	81.2
雲林縣各機關	100.0	18.6	81.4	100.0	18.2	81.8	100.0	17.8	82.2
嘉義縣各機關	100.0	18.8	81.2	100.0	19.0	81.0	100.0	19.3	80.7
屏東縣各機關	100.0	18.2	81.8	100.0	18.1	81.9	100.0	18.2	81.8
臺東縣各機關	100.0	20.6	79.4	100.0	20.5	79.5	100.0	20.4	79.6
花蓮縣各機關	100.0	18.9	81.1	100.0	18.6	81.4	100.0	18.6	81.4
澎湖縣各機關	100.0	20.0	80.0	100.0	20.3	79.7	100.0	20.3	79.7
基隆市各機關	100.0	21.6	78.4	100.0	21.0	79.0	100.0	20.6	79.4
新竹市各機關	100.0	21.6	78.4	100.0	21.1	78.9	100.0	20.8	79.2
嘉義市各機關	100.0	19.8	80.2	100.0	20.2	79.8	100.0	20.1	79.9
金門縣各機關	100.0	29.5	70.5	100.0	28.8	71.2	100.0	30.0	70.0
連江縣各機關	100.0	35.6	64.4	100.0	36.3	63.7	100.0	35.8	64.2

全國公務人員人數及性別比率—按機關別及主管、非主管分

2.百分比(%)

機關別	107年底			108年底			109年底		
	總計	主管	非主管	總計	主管	非主管	總計	主管	非主管
<b>男 性</b>									
<b>總 計</b>	57.8	60.4	57.3	57.9	60.1	57.5	57.7	59.6	57.3
中央各機關	57.2	61.6	56.5	57.3	61.1	56.6	57.0	60.3	56.5
地方各機關	58.4	59.5	58.2	58.6	59.3	58.4	58.5	59.0	58.3
新北市各機關	60.4	57.7	61.0	60.5	56.7	61.3	60.5	56.4	61.3
臺北市各機關	55.0	50.3	55.9	55.3	50.8	56.2	55.5	51.0	56.3
桃園市各機關	57.4	57.2	57.4	58.7	56.7	59.2	58.9	56.5	59.5
臺中市各機關	58.5	58.3	58.5	58.6	58.3	58.7	58.5	57.8	58.6
臺南市各機關	59.3	63.2	58.5	59.0	63.4	58.0	58.9	63.1	58.0
高雄市各機關	58.9	59.1	58.8	58.7	58.7	58.7	58.5	58.0	58.7
宜蘭縣各機關	59.5	62.9	58.6	59.4	61.8	58.8	59.4	61.5	58.8
新竹縣各機關	53.0	53.4	52.8	54.2	53.8	54.4	53.1	52.5	53.3
苗栗縣各機關	56.5	58.0	56.2	55.8	57.7	55.4	55.7	56.7	55.4
彰化縣各機關	60.3	63.4	59.6	60.2	63.6	59.5	59.7	63.3	59.0
南投縣各機關	59.7	67.5	57.8	59.6	67.2	57.8	59.5	66.8	57.8
雲林縣各機關	57.3	65.1	55.5	57.5	65.0	55.9	57.3	64.1	55.8
嘉義縣各機關	58.7	66.6	56.9	58.9	66.6	57.1	58.7	66.0	56.9
屏東縣各機關	57.9	64.3	56.5	57.5	64.3	56.0	56.9	63.2	55.5
臺東縣各機關	59.9	67.3	58.0	60.0	67.9	58.0	59.3	68.2	57.0
花蓮縣各機關	58.2	63.9	56.9	58.5	64.0	57.3	59.0	64.8	57.7
澎湖縣各機關	69.3	71.0	68.9	68.8	70.5	68.4	69.1	71.2	68.5
基隆市各機關	60.7	61.2	60.5	60.5	60.3	60.5	61.1	61.0	61.1
新竹市各機關	55.4	58.0	54.7	55.6	56.6	55.3	55.1	56.5	54.7
嘉義市各機關	62.7	63.3	62.6	62.7	63.6	62.5	62.2	63.3	61.9
金門縣各機關	69.8	75.6	67.4	70.4	75.1	68.5	69.8	76.3	67.0
連江縣各機關	67.9	73.1	65.1	67.2	71.6	64.7	66.7	72.4	63.5

## 全國公務人員人數及性別比率—按機關別及主管、非主管分

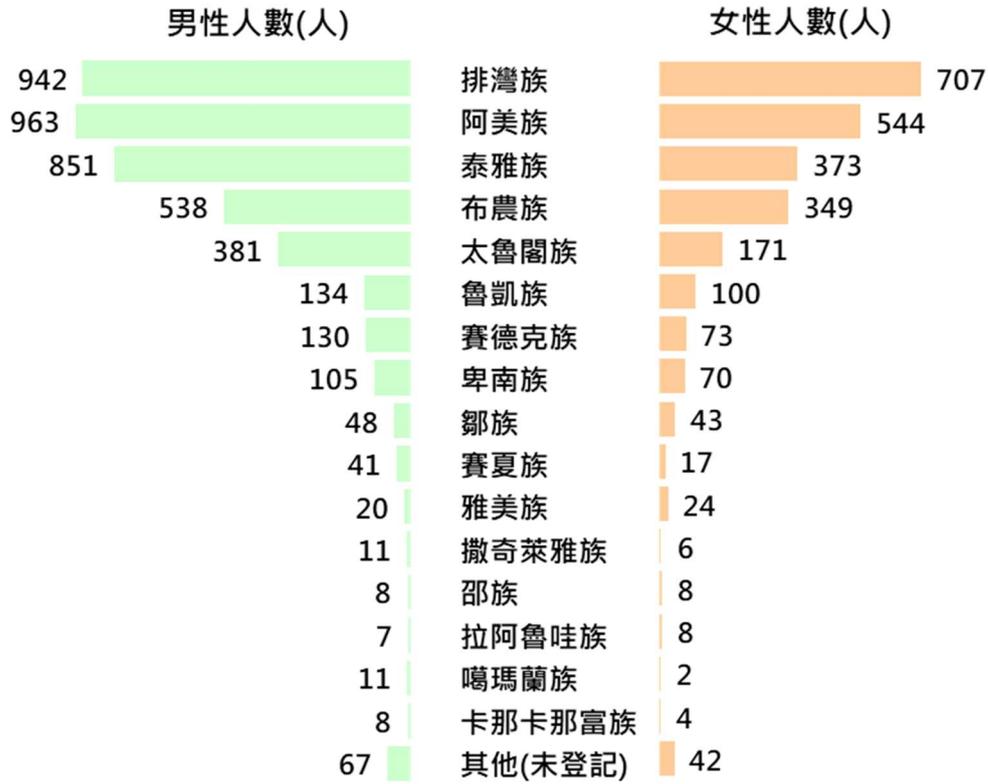
### 2.百分比(%)

機 關 別	107年底			108年底			109年底		
	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管	總 計	主 管	非主管
<b>女 性</b>									
<b>總 計</b>	<b>42.2</b>	<b>39.6</b>	<b>42.8</b>	<b>42.1</b>	<b>39.9</b>	<b>42.6</b>	<b>42.3</b>	<b>40.4</b>	<b>42.7</b>
中央各機關	42.8	38.4	43.5	42.7	38.9	43.4	43.0	39.7	43.5
地方各機關	41.6	40.6	41.8	41.4	40.7	41.6	41.6	41.0	41.7
新北市各機關	39.6	42.3	39.0	39.5	43.3	38.7	39.5	43.6	38.7
臺北市各機關	45.0	49.7	44.1	44.7	49.2	43.8	44.6	49.0	43.7
桃園市各機關	42.7	42.9	42.6	41.3	43.3	40.8	41.1	43.5	40.6
臺中市各機關	41.5	41.7	41.5	41.4	41.7	41.3	41.5	42.2	41.4
臺南市各機關	40.7	36.8	41.5	41.0	36.6	42.0	41.1	36.9	42.0
高雄市各機關	41.1	40.9	41.2	41.3	41.3	41.3	41.5	42.0	41.3
宜蘭縣各機關	40.5	37.1	41.4	40.6	38.3	41.2	40.6	38.5	41.2
新竹縣各機關	47.1	46.6	47.2	45.8	46.2	45.6	46.9	47.5	46.7
苗栗縣各機關	43.5	42.0	43.8	44.2	42.4	44.6	44.3	43.3	44.6
彰化縣各機關	39.7	36.6	40.4	39.8	36.4	40.5	40.3	36.7	41.0
南投縣各機關	40.3	32.5	42.2	40.4	32.8	42.2	40.6	33.3	42.2
雲林縣各機關	42.7	34.9	44.5	42.5	35.1	44.1	42.7	35.9	44.2
嘉義縣各機關	41.3	33.5	43.1	41.1	33.4	42.9	41.4	34.1	43.1
屏東縣各機關	42.1	35.7	43.5	42.5	35.7	44.0	43.1	36.8	44.5
臺東縣各機關	40.1	32.7	42.0	40.0	32.1	42.0	40.7	31.8	43.0
花蓮縣各機關	41.8	36.1	43.1	41.5	36.0	42.7	41.0	35.2	42.3
澎湖縣各機關	30.7	29.0	31.1	31.2	29.5	31.6	30.9	28.8	31.5
基隆市各機關	39.3	38.8	39.5	39.5	39.7	39.5	39.0	39.0	38.9
新竹市各機關	44.6	42.0	45.3	44.4	43.4	44.7	44.9	43.5	45.3
嘉義市各機關	37.3	36.7	37.5	37.3	36.4	37.5	37.8	36.7	38.1
金門縣各機關	30.2	24.4	32.6	29.6	24.9	31.5	30.2	23.7	33.0
連江縣各機關	32.1	26.9	35.0	32.8	28.4	35.4	33.3	27.6	36.5

資料來源：全國公務人力資料庫。

註：以通用主管職稱為分類原則，通用主管職稱設定為：#長、#主任、(副)主任委員、主任秘書、總工程師、(副)總幹事、(副)執行秘書、大使、公使、(副)代表、(副)領事。( #表示任何字串)

圖 1-9.1 109 年底原住民族任公務人員人數-按族別及性別分



# 公務人員保障暨培訓委員會 110 年度性別平等成果報告

## 壹、性別議題年度成果

### 一、促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
本會及所屬機關各委員會委員賡續維持任一性別不低於三分之一	本會及所屬機關各委員會委員任一性別不低於三分之一。	積極鼓勵各委員會持續提升性別比例。	定期追蹤審視各委員會任一性別比例不低於三分之一。

#### (一) 年度成果

查行政院 100 年 12 月 19 日函頒之「性別平等政策綱領」，揭示推動中央各級委員會的組成應符合「任一性別比例不少於三分之一原則」，復查行政院 106 年 1 月 3 日函頒修正之「性別平等政策綱領」，仍維持上開性別比例原則，茲經統計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，詳細情形請參閱下表：

本會及所屬機關各委員會之性別比率統計表

名稱	總人數	女性人數	女性比率
本會委員會	16	6	37.50%
本會甄審及考績委員會	15	8	53.33%
本會性騷擾申訴處理委員會	11	5	45.45%
本會國家賠償事件處理	6	2	33.33%

小組			
本會性別平等小組	11	6	54.54%
本會模範公務人員審議小組	19	9	47.37%
國家文官學院甄審及考績委員會	15	9	60.00%
中區培訓中心甄審及考績委員會	7	4	57.14%
國家文官學院性騷擾申訴處理委員會	9	6	66.67%
中區培訓中心性騷擾申訴處理委員會	7	4	57.14%

## (二) 檢討策進

廣續積極鼓勵本會及所屬機關各任務編組委員會(含小組)持續符合性別比例要求。

## 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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
加強辦理基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化課程	參加基礎訓練及晉升官等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%。	持續培力公務人員具備性別主流化意識及性別觀點。	每年於檢討基礎訓練及晉升官等訓練課程配當時，均規劃性別主流化相關課程，除安排實體課程外，並

			提供數位課程作為多元學習之管道。
--	--	--	------------------

### (一) 年度成果

- 1、公務人員考試錄取人員基礎訓練部分：110 年共計 4,172 人完成訓練。各項訓練辦理情形如下（統計區間：1 月 1 日至 12 月 31 日，以結訓日為範圍者）：
  - (1)高普初考開辦 62 班，2,702 人完成訓練。
  - (2)地方特考開辦 26 班，1,190 人完成訓練。
  - (3)身障特考開辦 5 班，206 人完成訓練。
  - (4)原住民特考開辦 3 班，74 人完成訓練。
- 2、公務人員晉升官等訓練部分：110 年度共計 4,219 人完成訓練。各項訓練辦理情形如下：
  - (1)110 年度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】：分 3 梯次辦理，第 1 梯次於 9 月 27 日至 10 月 22 日辦理；第 2 梯次於 10 月 25 日至 11 月 19 日辦理；第 3 梯次於 11 月 22 日至 12 月 17 日辦理，合計開辦 30 班，1,323 人完成訓練。
  - (2)110 年度委任公務人員晉升薦任官等訓練：分 2 梯次辦理，第 1 梯次於 9 月 13 日至 10 月 8 日辦理；第 2 梯次於 10 月 12 日至 11 月 5 日辦理，合計開辦 28 班，1,746 人完成訓練。
  - (3)110 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練（按：因疫情延至 111 年辦理）：於 111 年 1 月 3 日至 1 月 28 日辦理，計開辦 26 班，1,112 人完成訓練。
  - (4)110 年度交通事業人員員級晉升高員級資位訓練：於 9 月 13 日至 10 月 8 日辦理，計開辦 1 班，38 人完成訓練。
- 3、為深化公務人員之人權意識，讓政府施政更有溫度，本會所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）與監察院國家人權委員會合作，將監察院調查政府機關處理公共事

務時，違反人權保障的經典案例，納入公務人員考試錄取人員基礎訓練及各項晉升官等訓練人權課程教材中，110年4月新增2則簡任層級專題研究案例，包含「身心障礙者緊急避難逃生之專屬規劃需求」及「移工子女在臺灣之托育照顧困境」，以期激發受訓人員反思，深化學習效果，達到強化人權教育訓練之目的。

4、目標達成率為100%。

## (二) 檢討策進

為符應世界人權趨勢，落實性平教育，文官學院已於110年啟動性平案例研編，邀請專家學者依簡任、薦任及委任等訓練層級，主題式探討不同政策領域之性平議題，包含「疫情下之性平議題」、「數位性別暴力議題」及「多元族群性別議題」等面向，未來將分階段研編案例，以激發受訓人員性平意識。

## 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

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
提升輔導人員性別平等意識	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%。	加強輔導人員性別平等宣導或相關實體課程訓練。	積極辦理輔導人員職能研習，並督促輔導人員參與相關課程，強化性別平權意識，提升對政府機關促進性別平權各項作法之瞭解及性騷擾防治宣導相關作為。

## （一）年度成果

- 1、110 年各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練共開辦 181 班（含 110 年期間辦理之考試錄取人員基礎訓練 96 班、薦升簡及警正升警監訓練 30 班、委升薦及員升高員訓練 29 班，及延後至 111 年 1 月初辦理之警佐升警正訓練 26 班），辦理 4 場次輔導人員專業職能講習，計有 133 人次參加，每次講習均進行「性騷擾防治宣導」，目標達成率為 100%。
- 2、提供受訓人員各項權益維護措施，並於輔導人員專業職能講習說明，內容包括受訓人員因懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由之相關權益維護，例如在符合一定條件並檢具相關證明時，得申請變更調訓梯次，申請停止訓練，調整測驗時間，本質特性成績或生活管理、團體紀律及活動表現成績請假不予減分等，並提醒輔導人員針對懷孕的受訓人員，應適時關心其生活照護，並視需要提供休息空間，另於受訓場所設置哺（集）乳空間，提供有哺（集）乳需求之受訓人員使用，目標達成率為 100%。
- 3、各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練均安排有人權議題或性別平等相關課程。考試錄取人員基礎訓練安排有「人權議題（與發展）－人權與國際公約」及「人權議題（與發展）－性別主流化」課程（課程名稱依訓練類別或訓練時間略有不同），受訓人員共計 4,149 人；晉升官等訓練安排有「人權議題與發展－人權與國際公約（專題）」及「人權議題與發展－性別主流化（專題）」課程，受訓人員共計 4,219 人。除上述受訓人員外，各班輔導人員亦隨班附讀參與課程，以提升輔導人員性平意識，目標達成率為 100%。

## （二）檢討策進

文官學院將賡續於考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練輔導人員專業職能講習進行性別平權意識宣導、性騷擾防治及營造性別友善工作環境的重要性，以強化輔導人員性別平權意識。同時持續於基礎訓練及晉

升官等訓練安排人權議題及性別平等相關課程，實體訓練課程更著重安排實務案例探討，自去年起與專家學者合作，著手開發各項法定訓練之專屬性平案例教材，俾作為課堂教學及研討交流，深化受訓人員性別意識、實踐性別平權之政策目標。

#### 四、增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
強化女性簡任官高階文官職能培力	本會高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數比例，任一性別不少於三分之一，各年度女性參訓比率持續維持 35% 之目標值。	持續培力女性簡任高階公務人員。	1. 發布高階文官培訓飛躍方案計畫時，函請各主管機關優先推薦女性人選。 2. 辦理高階文官培訓飛躍方案之參訓人員遴選訓時，注意任一性別不得少於三分之一。

##### (一) 年度成果

- 1、高階文官培訓飛躍方案 110 年訓練計畫於 109 年 12 月 31 日核定發布，函請各主管機關考量性別衡平，優先推薦女性人選；惟因疫情影響，上開訓練計畫延至 111 年 5 月至 11 月間辦理，爰無 111 年訓練計畫之發布。
- 2、高階文官培訓飛躍方案 110 年訓練計畫之參加遴選作業人數共計 60 人，女性人數為 26 人，參加遴選人員之女性比率係 43.33%，相較於 108 年訓練計畫參加遴選人員之女性比率係

36.9%為高，顯示本會持續落實性別平等之理念（按：109 年因疫情停辦飛躍方案）。

## （二）檢討策進

112 年辦理高階文官培訓飛躍方案遴選作業時，將關注參加遴選人員任一性別不少於三分之一，並於錄取名單注意性別衡平，使參訓人數比例，任一性別不少於三分之一，持續維持各年度女性參訓比率 35%之目標值，以達促進性別平權之目標。

## 五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練

性別目標	關鍵績效指標 (含期程及目標值)	策略	具體做法
強化性別平等教育訓練	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。	督促參加實體或線上相關訓練。	鼓勵參加本會及所屬機關或各級機關辦理之性別平等相關訓練。

### （一）年度成果

文官學院於 110 年 10 月 22 日上午 10 時至 12 時，以線上直播方式辦理性別平等教育訓練課程，邀請財團法人婦女權益促進發展基金會黃副執行長鈴翔講授「生活中的性別觀點」，授課內容主要在探討國際性別平等案件、女性育兒與工作如何平衡，以及如何塑造性別無礙的友善職場環境等議題。經查本會、國家文官學院及中區培訓中心計有職員 151 人參加；另參加其他性別平等教育訓練數位課程職員計 13 人，以上合計 164 人，覆蓋率 94.80%(164/173)。

### （二）檢討策進

持續辦理本會暨所屬機關性別主流化課程員工教育訓練（含實體及數位課程），並督促同仁參加實體或線上相關訓練。

## 貳、其他年度重要成果

為因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情，110 年度各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練，除警佐升警正訓練延至 111 年仍採實體方式辦理外，餘均改為全面居家線上學習。有關性別主流化相關課程，考試錄取人員基礎訓練、委升薦及員升高員訓練規劃採用現有「CEDAW 施行法－實質平等、直接與間接歧視」（2 小時）數位課程；薦升簡訓練（含警正升警監訓練），則洽邀行政院性別平等處吳處長秀貞擔任講座，錄製「人權議題與發展－性別主流化專題」（2 小時）數位課程，以強化不同訓練層級之需求及實務運用，並瞭解全球性別議題發展趨勢，學習運用性別主流化策略，落實性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW），讓各項政策均具有性別觀點，以縮短各領域的性別落差。

# 110年國家考試典試委員會委員組成性別分析

考選部111.4

## 一、前言

國家考試是國家社會掄拔人才的重要管道之一，透過國家考試甄選適格的公務人員及專門職業暨技術人員進入公私部門，前者擔任公職維持政府機器的運作，推動執行國家政務，後者投入社會各行業職類，參與國家建設，守護保障國民的生命財產安全等權益及品質。國家考試長年往復循環舉辦，拔擢無數人才為國家社會任用器使，確實發揮了選賢舉能的功能，為國家社會人才最穩定最重要的輸入管道。

考選部每年辦理約20次國家考試，每次考試依法均需設置典試委員會，它猶如考試的引擎，舉凡考試的啟動、命審評題、錄取放榜等重大事項，端賴它的運作決定，堪為考試的心臟。

考選部向來注重性別平等議題，歷年來3度訂定國家考試性別平等白皮書，揭示國家考試性平政策與前瞻方向，且推動諸多促進性別平權之考試措施，本文針對110年國家考試典試委員會委員組成性別加以研析，俾供國家考試性平續階計畫之參據。

## 二、法律依據

為維護國家考試之公平公正，達到為國掄才的目的，舉辦國家考試主要的法律依據是典試法。茲就該法有關典試委員會條文要項說明如下：

- (一)組成：典試法第2條規定：「考試之舉行，應由考選部報請考試院核定設典試委員會。同一年度同一考試舉辦二次以上者，得視需要設常設典試委員會。(第2項)典試委員會由下列人員組成：一、典試委員長。二、典試委員。三、考選部部長。」
- (二)遴聘：典試法第3條規定：「典試委員長，由考試院院長提經考試院會議決定後，呈請總統特派之。典試委員由考選部商同典試委員長遴提人選，報請考試院院長核提考試院會議決定後，由考試院聘用之。」
- (三)職權：典試法第9條規定：「典試委員會依照法令及考試院會議之決定，行使其職權。下列事項由典試委員會決議行之：一、命題標準、評閱標準及審查標準之決定。二、擬題及閱卷之分配。」

三、考試成績之審查。四、分數轉換方式及標準之採用。五、錄取或及格標準之決定。六、彌封姓名冊、著作或發明及有關文件密號之開拆與核對。七、錄取或及格人員之榜示。八、其他應行討論事項。」其他典試委員長及典試委員之職責，分別規定於典試法第 12 及第 13 條<sup>1</sup>。

(四)裁撤：典試法第 30 條規定：「典試委員會於考試公告後成立，於考試完畢，將辦理典試情形及關係文書，送由考選部轉報考試院核備後裁撤。」

### 三、組織特性

國家考試典試委員會於典試法及實務有以下特性：

- (一)屬性特殊：典試法第 2 條第 1 項規定，考試之舉行應設典試委員會，同一年度同一考試舉辦二次以上者，得視需要設常設典試委員會，而實務上每年度同一考試之典試委員會均非屬常設性質。另依該法第 30 條規定，該次考試結束後，典試委員會旋即裁撤，準此，典試委員會應為非常設組織，組設期間依各該項考試時程長短而定、為任務取向之臨時編組，係屬「事寢則撤」的性質，與一般常設、長時程、固定任期之委員會迥然不同。
- (二)適格專業：典試法第 4 條規定典試委員長之資格、第 5 條、第 6

<sup>1</sup> △典試法第 12 條：典試委員長綜理典試事宜，其職責如下：

- 一、召集並主持典試委員會議。
- 二、指揮監督有關典試事宜。
- 三、決定各科試題。
- 四、主持考試事宜。
- 五、抽閱試卷。
- 六、簽署榜單。
- 七、簽署考試及格證書。
- 八、其他依本法或其他法令賦予之職權。

前項第三款所定事項，得商同各組召集人或典試委員為之；第五款所定事項，得商請各組召集人或典試委員為之。

典試委員長因故不能行使職權時，由考試院院長指定典試委員一人代理之。

△典試法第 13 條：典試委員之職責如下：

- 一、出席典試委員會議。
- 二、主持分區考試事宜。
- 三、主持或擔任試題命擬、審查、試題疑義處理及試卷評閱之有關事項。
- 四、主持或擔任著作或發明或知能有關學歷經歷證明之審查事項。
- 五、主持或擔任口試、心理測驗、體能測驗或實地測驗事項。
- 六、其他依本法或其他法令賦予之職權。

典試委員分組者，前項第三款至第五款所定事項，由召集人分別主持或分請其他典試委員主持之。

條、第 7 條分別對各項考試典試委員有資格規定<sup>2</sup>。又國家考試各項考試之層級、種類、類科，眾多龐雜，專業相對繁複紛殊，為維護國家考試信譽與品質，遴聘委員除適格之外，仍以專業為首要考量。

(三)綜合因素：遴聘典試委員協洽過程中，除學術專業條件外，尚須考量校際、區域路程、性別、委員個人時間、參與意願、經驗績效及配合度等主客觀綜複因素。組成典試委員會實務運作上，具有時間緊湊、類科組別多元、協洽難度高壓力大，耗時費力的業務特性，且典試委員會委員遴選決定之關鍵實權，多取決於典試委員長及(各組)召集人，非考選部能完全主導決定。

#### 四、國家考試典試委員會委員性別分析

考選部每年辦理約19項國家考試，每項考試均會召開2次(以上)之典試委員會，近6年來參加典試委員會議之委員<sup>3</sup>平均約1,287人次；110年考選部辦理19項國家考試(21次<sup>4</sup>)，參加典試委

<sup>2</sup> △典試法第 4 條：典試委員長應具有下列各款資格之一：

- 一、現任考試院院長、副院長或考試委員。
- 二、現任中央研究院院長、院士。
- 三、任國內外公立或私立大學校長或獨立學院校(院)長四年以上。
- 四、任特任官並曾任國內外公立或私立大學或獨立學院教授三年以上。

△典試法第 5 條：高等考試或相當於高等考試之特種考試典試委員，應具有下列各款資格之一：

- 一、具有前條各款所列資格之一。
- 二、任國內外公立或私立專科以上學校教授、副教授三年、助理教授六年以上。
- 三、公務人員高等考試或相當於高等考試之特種考試及格十年以上並任簡任或相當簡任職務，對有關學科富有研究，成績卓著。
- 四、專門職業及技術人員高等考試或相當於高等考試之特種考試及格，並從事該專門職業及技術工作十年以上，對有關學科富有研究，成績卓著。

公務人員升官等考試、關務人員升官等考試、警察人員升官等考試、交通事業人員升資考試員級晉高員級考試、國軍上校以上軍官轉任公務人員考試典試委員資格，準用前項各款之規定。

△典試法第 6 條：普通考試、初等考試或相當於普通考試、初等考試之特種考試典試委員，應具有下列各款資格之一：

- 一、具有前條各款所列資格之一。
- 二、任國內外公立或私立專科以上學校副教授、助理教授三年、講師六年以上。
- 三、任國內外公立或私立高級中學或職業學校校長或有關學科教師十年以上。
- 四、公務人員高等考試或相當於高等考試之特種考試及格八年以上並任薦任或相當薦任職務，對有關學科富有研究，成績卓著。
- 五、專門職業及技術人員高等考試或相當於高等考試之特種考試及格，並從事該專門職業及技術工作八年以上，對有關學科富有研究，成績卓著。

交通事業人員升資考試佐級晉員級、士級晉佐級考試典試委員資格，準用前項各款之規定。

△典試法第 7 條：各種考試之典試委員，如因考試方式或應試科目之特殊需要，得另就對該考試方式或應試科目富有研究及經驗之簡任或相當簡任職務者或專業表現成績卓著之專家選聘。

<sup>3</sup> 依典試法第 2 條規定，「典試委員會」組成包括典試委員長、典試委員(含召集人)及考選部部長；因考選部負責全國考選行政業務，部長理應列席典試委員會，故本文將不計算考選部長。

<sup>4</sup> 110 年共辦理 21 次考試，其中(1)司法官與律師考試，前者為公務人員考試，後者為專技人員考試，每年度均會合併辦理二次考試，依考試屬性(測驗試題或申論試題)分別遴聘不同的典試委員；

員會議之委員計1,239人，男性891人(71.91%)、女性348人(28.09%)(詳表1)。

(一)參加典試委員會議委員組成性平分析：

1. 典試委員長：110年考選部共辦理19項考試，典試委員長共計19人，其中男性11人，女性8人(詳表2)。
2. 召集人：依考試規模及考試類科數而決定遴聘委員人數，110年遴聘270位召集人，其中男性召集人204人，女性召集人66人；當年度召集人數最多的考試為高普考試<sup>5</sup>，遴聘30位召集人，其次為地方特考遴聘29位，第三為升官等升資考試(28位)；專技考試因每項考試已侷限應考專屬之類科考試(如：醫師中醫師考試、會計師考試)，故遴聘之召集人或典試委員人數較集中。
3. 典試委員：亦依考試規模及考試類科數而決定，遴聘典試委員人數最多之前三考試分別為高普考試、升官等升資考試及地特考試。

(二)依考試別分析任一性別委員人數占比：

1. 遴聘任一性別占比符合1/3以上者，計8項考試，其中專技導遊領隊人員考試女性委員占比(48.39%)達最高、第二、三高分別為第二次專技高考醫師牙醫師第一階段考試(41.18%)，及第一次專技高考醫師牙醫師藥師等考試(38.71%)(詳簡表)。
2. 遴聘任一性別占比未達1/3，但性別占比接近3成者，計8項考試，其中公務人員考試6項，專技考試2項；公務人員指標性考試之初等考試、高普考試、地特考試亦列在本範疇內。
3. 遴聘任一性別占比未達1/3，且性別占比差距較大者，計5項考試(公務人員考試3項、專技人員考試2項)。細究其考試類科為：(1)大地工程、消防設備人員及海

---

司法官第三試遴聘之口試委員則納入於司律第二試典試委員內；2次考試期典試委員長均為同一人。(2)110年第二次專技高等考試醫師牙醫師第一階段等考試因疫情關係採分流降載管制，將部分類科考試拆分至110年7月及110年8月底考試，故典試委員會因而拆分舉行。

<sup>5</sup>本文因篇幅關係，部分國家考試名稱以簡稱或縮減考試名稱代替。

事類科等為理工背景的系科；(2)警察、鐵路、國家安全、軍職轉任人員等類科，具該類科之男性典試委員比例較女性多；(3)近3年來高考一級列考電力工程、原子能、公職獸醫師、醫學工程等類科；高考二級考試除一般、文化、教育、史料編纂及法制等7類科外，其餘考試類科為漁業、衛生、食品、農業、水產、土木、交通、電力、電子及資訊等類科，均為農漁理工技術類領域，且在教育端及學術領域亦以男性居多。

4. 考試類科專屬性：以第二次專技高考醫師分階段考試(第二階段)考試而言，該項考試典試委員會委員共計13名，除典試委員長及分區典試委員2名為非醫學背景外，其餘10名典試委員(含召集人)均為醫學背景，其男女性別比為10:1。綜觀大專校院「醫藥衛生學門類」或「衛生及職業衛生服務學門類」其男女教授性別比亦差異懸殊(詳表3)。

單位：項次

任一性別比	國家考試			
	小計	公務人員考試	專技人員考試	公務與專技人員合併考試
達1/3者	8		6	2
未達1/3，但接近3成者	8	6	2	
未達1/3，且差距大者	5	3	2	

## 五、教育部教師統計資料

依據109學年度大專校院教師人數與學生人數以學門領域及性別統計表顯示：

- (一)教師別：109學年度教師總人數44,138人，其中男性教師28,650人(占64.91%)，女性教師15,488人(占35.09%)。
- (二)教師別按學門領域區分：1.除教育學門、語文學門與社會福利學門為女性多於男性外，其餘均呈現男性教師人數多於女性教師人數之勢；2.男性教師人數多於女性教師人數學門領域中，尤以理工農漁牧、工程、建築營建等學門，男性人數

大幅多於女性人數。

(三)學生別：106 學年至 109 學年度學生人數總計 494 萬人，平均約為 123.3 萬人，有逐年減少之勢；109 學年度學生人數計 120.4 萬人，男性學生人數 59.5 萬人，女性學生人數 60.9 萬人，男女人數差異不大，但以學門領域區分，仍見文法商學門依舊以女性學生數居多，工程、資訊、營建及農林漁牧技術類科仍以男性學生數居多；106 學年至 109 學年度各領域學門男女學生性別比趨勢均相同。然養成學程教育後各領域的學生人數性別之差異，預見未來 10 年各領域之師資人數將仍呈男女性別的差異；如此潛勢亦將影響國考報考錄取人數，及遴選典試委員性別上之差異(詳表 4、表 5)。

(四)綜此，就國家考試典試委員遴選的上游來源而言，教育端母群相關科系學門確實存在性別結構問題。

## 六、因應之道與結語

考選部另因應各種業務或特殊需要，依法設置之各種委員會(如：國考性平諮詢委員會、應考資格審議委員會、法規委員會、專技考試審議委員會等)係為常設、單一專業之委員會，其成員遴聘男女比均依性平比例原則做規範；惟本文所述之典試委員會，其編組屬性不同，且典試委員遴聘係屬典試委員長及(各組)召集人之權責，其性別遴選之差異非考選部所能決定或影響之。

考選部就權責部分將採以下具體作為：

- (一)將各項考試典試委員會符合性別比之議題列為重要措施，加強宣導教育，促請各業務相關單位遴提參考名單時配合辦理，並適時陳請典試委員長及召集人納為決定典試委員之重要考量。
- (二)定期維護更新典試人力資料庫，在專長審查機制運作下，考量性別平等比例問題，適時衡平性別典試人力。
- (三)列舉重要考試性平業務，強化考選部網站性平政策宣示。
- (四)籌組各項考試典試委員會時，適時提請各環節遴選人選決定者(如：典試委員長及召集人等)，衡平性別平權議題。

考選部為強化典試工作品質，建立公平公正之國家考選制

度，各項考試典試委員之遴聘至關重要。而性別平權是普世人權趨勢，時下更為公私部門 ESG（環境、社會及治理）決策考量的重要評估指標之一，考選部為契合現勢潮流，將秉持「廣徵慎選」原則，賡續優化典試人力，俾提升國家考試之素質。

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

單位：人次；%

年別	總計		男性		女性	
	人次	結構比	人次	結構比	人次	結構比
平均	1,287	100.00	949	73.74	338	26.26
105年	1,295	100.00	952	73.51	343	26.49
106年	1,354	100.00	1,013	74.82	341	25.18
107年	1,271	100.00	952	74.90	319	25.10
108年	1,352	100.00	1,016	75.15	336	24.85
109年	1,211	100.00	869	71.76	342	28.24
110年	1,239	100.00	891	71.91	348	28.09

說明：「參加典試委員會委員」包括典試委員長、(各組)召集人及典試委員。

表 2 110 年考選部辦理各項國家考試典試委員會委員統計表—按性別分

單位：人次；%

考試名稱	總計				女				男				女性結構比(%)
	小計	典試委員長	召集人	典試委員	小計	典試委員長	召集人	典試委員	小計	典試委員長	召集人	典試委員	
總計	1,239	19	270	950	348	8	66	274	891	11	204	676	28.09
110年公務人員初等考試	33	1	7	25	10		2	8	23	1	5	17	30.30
110年第一次專技高考醫師牙醫師藥師考試等考試	31	1	6	24	12	1	2	9	19		4	15	38.71
110年第一次專技中醫師等考試	24	1	5	18	9		2	7	15	1	3	11	37.50
110年專技普通考試導遊人員、領隊人員考試	31	1	4	26	15	1	1	13	16		3	13	48.39
110年關務、身障特考及軍官轉任考試	93	1	22	70	26		5	21	67	1	17	49	27.96
110年專技高等暨普通考試大地工程技師、消防設備人員等考試	36	1	9	26	7	1		6	29		9	20	19.44
110年警察、一般警察、國安、鐵路及退除役五合一考試	100	1	26	73	20		5	15	80	1	21	58	20.00
110年第二次專技高考醫師分階段考試(第二階段考試)	13	1	2	10	3			3	10	1	2	7	23.08
110年公務人員高等考試三級考試暨普通考試	130	1	30	99	35		5	30	95	1	25	69	26.92
110年第二次專技高考醫師(一)牙醫師藥師等考試	45	1	10	34	15	1	3	11	30		7	23	33.33
110年第二次專技高等考試醫師牙醫師第一階段等考試	17	0	4	13	7		2	5	10		2	8	41.18
110年第二次專技中醫師等考試	54	1	12	41	18		4	14	36	1	8	27	33.33
110年司法官及律師考試第一試	25	1	5	19	9	1	2	6	16		3	13	36.00
110年司法官及律師考試第二試	30	0	5	25	10		2	8	20		3	17	33.33
110年司法、調查、海巡、移民特考及法官遴選資格考試	85	1	16	68	26		4	22	59	1	12	46	30.59
110年會計師、不動產估價師、專利師考試	37	1	4	32	12		1	11	25	1	3	21	32.43
110年外交、民航及原民特考	90	1	21	68	23		3	20	67	1	18	48	25.56
110年公務人員高等考試一級暨二級考試	45	1	11	33	9		2	7	36	1	9	26	20.00
110年公務、關務人員升官等、公路、港務人員升資考試	120	1	28	91	28	1	7	20	92		21	71	23.33
110年建築師、技師、公衛師暨不動產經紀人記帳士考試	88	1	14	73	22	1	5	16	66		9	57	25.00
110年地方特考	112	1	29	82	32	1	9	22	80		20	60	28.57

表 3 109 學年度大專校院教師人數統計表—按性別與學門別分

單位：人

	總計				教授		副教授		助理教授		講師		其他		前助教	
	計	男	女	男女比	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總計	44,138	28,650	15,488	●	10,329	3,129	9,021	5,159	7,311	4,879	1,554	1,585	403	580	32	156
教育學門	1,429	696	733	●	344	248	193	272	146	181	13	26	-	-	-	6
藝術學門	3,177	1,897	1,280	●	377	214	590	393	731	482	197	177	1	3	1	11
人文學門	747	465	282	●	167	70	155	116	138	85	5	4	-	-	-	7
語文學門	3,028	1,154	1,874	●	260	386	383	736	397	546	112	191	-	-	2	15
社會及行為科學學門	1,620	974	646	●	405	202	360	242	200	182	8	8	-	-	1	12
新聞學及圖書資訊學門	480	264	216	●	73	58	94	83	81	64	16	9	-	-	-	2
商業及管理學門	5,518	3,359	2,159	●	1,043	385	1,210	858	950	710	152	188	3	4	1	14
法律學門	592	421	171	●	202	55	134	70	82	41	3	5	-	-	-	-
生命科學學門	1,258	795	463	●	340	156	257	162	190	127	6	16	-	-	2	2
環境學門	141	100	41	●	46	9	34	19	20	13	-	-	-	-	-	-
物理、化學及地球科學學門	1,314	1,086	228	●	629	96	263	57	180	55	7	7	-	-	7	13
數學及統計學門	671	524	147	●	230	62	181	56	107	25	4	-	-	-	2	4
資訊通訊科技學門	2,683	2,249	434	●	781	97	788	164	588	131	91	38	-	-	1	4
工程及工程業學門	6,924	6,290	634	●	3,039	190	1,891	219	1,113	177	239	38	1	-	7	10
製造及加工學門	335	219	116	●	77	35	74	47	59	27	9	5	-	-	-	2
建築及營建工程學門	1,141	953	188	●	357	30	310	76	230	64	55	13	-	-	1	5
農業學門	416	286	130	●	124	44	71	42	78	38	13	6	-	-	-	-
林業學門	97	81	16	●	33	7	23	3	22	5	3	1	-	-	-	-
漁業學門	105	88	17	●	39	5	23	6	23	5	3	1	-	-	-	-
獸醫學門	123	90	33	●	45	10	24	11	21	10	-	2	-	-	-	-
醫藥衛生學門	5,120	2,622	2,498	●	1,011	476	791	637	695	761	121	252	3	345	1	27
社會福利學門	736	249	487	●	49	66	74	144	105	232	20	45	1	-	-	-
餐旅及民生服務學門	3,053	1,800	1,253	●	329	93	606	391	665	521	187	239	13	9	-	-
衛生及職業衛生服務學門	62	51	11	●	15	2	19	4	16	5	1	-	-	-	-	-
安全服務學門	23	20	3	●	2	-	7	-	6	2	5	1	-	-	-	-
運輸服務學門	244	176	68	●	60	8	60	22	46	30	9	7	-	-	1	1
其他學門	3,101	1,741	1,360	●	252	125	406	329	422	360	275	306	381	219	5	21

資料來源：教育部統計處 表306-3「大學專任教師及助教人數—按性別、學門、科系3分類與教師級別分」：本部自行整理製表

說明：1. 「其他學門」係指含校長、共同科目、軍訓教官、護理老師、教育學程及計算機中心等教師；「其他」係指教官等。

2. 本表「總計男女比」欄位為利閱讀，以顏色表示，若男性>女性，以綠色表示；女性>男性，以紅色表示。

表4 106至109學年度大專校院學生人數統計表—按性別與學門別分

單位：人

學年度	106學年至109學年				106學年			107學年			108學年			109學年			
	總計	男	女	男女比	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	男女比
總計	4,935,348	2,437,422	2,497,926	●	1,273,894	629,040	644,854	1,244,822	614,353	630,469	1,213,172	599,191	613,981	1,203,460	594,838	608,622	●
教育學門	142,944	46,894	96,050	●	35,969	11,802	24,167	35,701	11,728	23,973	35,466	11,641	23,825	35,808	11,723	24,085	●
藝術學門	412,460	150,818	261,642	●	105,409	38,184	67,225	104,695	38,260	66,435	102,243	37,597	64,646	100,113	36,777	63,336	●
人文學門	58,345	28,528	29,817	●	15,281	7,443	7,838	14,585	7,212	7,373	14,231	6,980	7,251	14,248	6,893	7,355	●
語文學門	345,949	100,612	245,337	●	90,660	25,325	65,335	87,605	25,145	62,460	84,808	24,963	59,845	82,876	25,179	57,697	●
社會及行為科學學門	160,392	69,572	90,820	●	39,980	17,422	22,558	40,346	17,575	22,771	40,221	17,419	22,802	39,845	17,156	22,689	●
新聞學及圖書資訊學門	71,156	23,695	47,461	●	19,354	6,613	12,741	17,888	5,908	11,980	17,272	5,692	11,580	16,642	5,482	11,160	●
商業及管理學門	843,470	351,320	492,150	●	220,619	91,598	129,021	211,565	87,655	123,910	205,368	85,602	119,766	205,918	86,465	119,453	●
法律學門	80,857	38,979	41,878	●	20,360	9,805	10,555	20,212	9,733	10,479	20,106	9,715	10,391	20,179	9,726	10,453	●
生命科學學門	100,205	43,541	56,664	●	26,695	12,070	14,625	25,259	11,061	14,198	24,533	10,488	14,045	23,718	9,922	13,796	●
環境學門	11,310	6,838	4,472	●	3,215	1,940	1,275	2,805	1,685	1,120	2,639	1,593	1,046	2,651	1,620	1,031	●
物理、化學及地球科學學門	84,608	59,243	25,365	●	21,150	15,166	5,984	21,170	14,881	6,289	21,218	14,803	6,415	21,070	14,393	6,677	●
數學及統計學門	52,371	35,557	16,814	●	13,581	9,223	4,358	13,066	8,843	4,223	12,867	8,786	4,081	12,857	8,705	4,152	●
資訊通訊科技學門	325,415	235,665	89,750	●	80,510	58,043	22,467	83,239	60,659	22,580	80,364	58,262	22,102	81,302	58,701	22,601	●
工程及工程學門	816,506	699,477	117,029	●	209,907	181,875	28,032	203,484	174,876	28,608	201,516	171,922	29,594	201,599	170,804	30,795	●
製造及加工學門	39,154	16,326	22,828	●	9,858	4,158	5,700	9,977	4,203	5,774	9,733	4,028	5,705	9,586	3,937	5,649	●
建築及營建工程學門	123,569	83,969	39,600	●	31,910	21,802	10,108	31,364	21,367	9,997	30,234	20,506	9,728	30,061	20,294	9,767	●
農業學門	39,781	21,024	18,757	●	9,634	5,109	4,525	9,837	5,226	4,611	10,030	5,268	4,762	10,280	5,421	4,859	●
林業學門	9,268	5,234	4,034	●	2,392	1,341	1,051	2,329	1,302	1,027	2,274	1,302	972	2,273	1,289	984	●
漁業學門	9,900	7,012	2,888	●	2,305	1,601	704	2,530	1,791	739	2,553	1,819	734	2,512	1,801	711	●
獸醫學門	7,984	3,586	4,398	●	1,994	944	1,050	2,004	905	1,099	2,010	883	1,127	1,976	854	1,122	●
醫藥衛生學門	478,204	129,959	348,245	●	119,622	33,245	86,377	120,488	32,805	87,683	119,067	31,960	87,107	119,027	31,949	87,078	●
社會福利學門	121,932	21,019	100,913	●	31,289	5,354	25,935	29,903	5,095	24,808	29,634	5,180	24,454	31,106	5,390	25,716	●
餐旅及民生服務學門	543,496	227,823	315,673	●	148,142	61,320	86,822	140,785	58,783	82,002	130,394	54,866	75,528	124,175	52,854	71,321	●
衛生及職業衛生服務學門	6,331	3,859	2,472	●	1,241	752	489	1,634	978	656	1,738	1,071	667	1,718	1,058	660	●
安全服務學門	5,729	4,792	937	●	1,635	1,231	404	1,299	1,149	150	1,439	1,251	188	1,356	1,161	195	●
運輸服務學門	37,826	19,140	18,686	●	9,913	5,062	4,851	9,553	4,806	4,747	9,544	4,819	4,725	8,816	4,453	4,363	●
其他學門	6,186	2,940	3,246	●	1,269	612	657	1,499	722	777	1,670	775	895	1,748	831	917	●

表5全國大專校院教師人數與考選部典試委員會性別統計表—按職稱分

單位：人；%

	總計			教授		副教授		助理教授		講師		其他	
	小計	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
教育端 (109學年度)	44,138	28,650	15,488	10,329	3,129	9,021	5,159	7,311	4,879	1,554	1,585	435	736
國考典試 委員端(110年)	1,239	891	348	784	295	70	37	8	11	8		21	5
占比(%)													
教育端 (109學年度)	100.00	64.91	35.09	76.75	23.25	63.62	36.38	59.98	40.02	49.51	50.49	37.15	62.85
國考典試 委員端(110年)	100.00	71.91	28.09	72.66	27.34	65.42	34.58	42.11	57.89	100.00	0.00	80.77	19.23

資料來源：教育部統計處；本部典試人力管理資訊系統整理製表

說明：1. 教育部「其他」欄位係將助教、教官等職之教師加總彙集；本部「其他」欄位係將退休教師、實務界專家等身分別加總彙集。

2. 國考典試委員端(僅統計參加典試委員會委員)與教育端男女性別差異較大者為「其他」欄位，係因國考典試端會選聘退休教師或實務界專家學者為典試委員。