考試院性別平等委員會第 28 次會議紀錄

時間：中華民國 111 年 4 月 20 日（星期三）下午 2 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃主任委員榮村、周副主任委員弘憲、楊委員雅惠、王委員秀紅、姚委員立德、劉委員建忻、許委員舒翔（李政務次長隆盛代）、周委員志宏、郝委員培芝、張委員瓊玲、羅委員燦煥、吳委員志光、范委員國勇、黃委員翠紋、陳委員明莉、黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：袁副秘書長白玉、周首席參事兼組長秋玲、蘇參事兼組長秋遠、龔參事兼組長癸藝、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：許委員舒翔

列席機關：

考選部：董參事鴻宗

銓敘部：蔡主任秘書敏廣、王專門委員細卿、陳專員貞如

公務人員保障暨培訓委員會：陳參事東欽、何簡任秘書憶華、宋專員欣燕

公務人員退休撫卹基金監理委員會：高執行秘書誓男

主席：黃主任委員榮村

紀錄：韓中誠

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第 27 次會議紀錄。

決定：上（第 27）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 27 次會議決議及決定事項執行情形一覽表，報請查照。

主席：請問各委員針對本報告有無意見？如無，本報告備查。

決定：本報告備查。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

四、銓敘部辦理「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」、「公務人員退休資遣撫卹法第 93 條、第 95 條修正草案」及「公教人員保險法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：本部辦理「公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案」等 3 法案之性別影響評估作業，前 2 法案是委託台北大學郭玲惠教授進行審查，其綜合性檢視結果均屬合宜，僅附帶提及退休撫卹制度所涉因素多元，建議未來應

進一步研究性別與年齡、性別與年資以及性別與退休年齡等因素納入退撫制度之必要性。因個人專戶制退撫制度係於 112 年始新制上路，短期內尚無相關統計數據可資分析研究，惟就現行公務人員退休資遣撫卹法，本部將參採郭教授之意見，適時針對前揭各項性別影響因素進行相關統計分析，以使制度設計更臻周延。第 3 個法案則是委由輔仁大學吳志光教授進行檢視，其綜合性檢視結果亦屬合宜，惟建議後續針對請領養老給付人數以男性被保險人居多等現象持續關注，本部亦將參採吳教授之意見適時進行相關性別統計分析。

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

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

羅委員燦煥：建議銓敘部未來在填寫性別影響評估檢視表時，應

注意所引用資料與評估結果之關聯性，以免造成相互參照時解讀之困擾。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

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

主席：請各部會就各自之成果報告提出說明。

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

主席：議程第 74 頁至第 75 頁提到調整公務人員特種考試一般警察人員考試（以下簡稱一般警察特考）各警察人員類別（除消防、水上警察人員類別以外）體能測驗項目與及格標準部分，因為本院姚委員立德有參與協助考選部與用人機關內政部等之協調過程，以下請姚委員補充說明，俾利各位委員瞭解。

姚委員立德：關於一般警察特考體能測驗之標準，過去該項考試之 PR 值大約為 95%，換言之不通過率祇有 5%，歷來常為人詬病標準過低，無鑑別度而亟需修正。其次，近年來社會愈趨多元，外界對警察之期望日益提高，且基層警察人員每日要應付之公務也較以往複雜，因此在警界內、外部均有調整體能測驗項目及提升及格標準之呼聲。目前根據考選部與一般警察特考各用人機關內政部警政署、

消防署及海洋委員會（以下簡稱海委會）間之協商共識，係規劃就部分體能測驗項目及標準進行調整，並將 PR 值提升至約七成，預計 114 年 1 月 1 日起實施。其餘執行之細節性事項，容後請考選部李政次補充說明。

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

李政次隆盛：延續剛剛姚委員的說明，補充報告如下。一般警察特考主要分為行政警察、消防警察及水上警察等 3 種類別，其用人機關依序分別為內政部警政署、消防署及海委會。至於一般警察特考體能測驗項目與標準之調整，內政部警政署係依據該署委託研究報告、性別平等專家評估意見，以及參考警大、警專學生之體能測驗常模加以擬訂，歷經與消防署、海委會多次開會磋商，陸續達成共識。目前是規劃將「立定跳遠」測驗項目之及格標準調整為男性 210 公分、女性 155 公分以上；「跑走」測驗項目由原先男性 1600 公尺、女性 800 公尺改為男、女性均測驗 1200 公尺，而該單一測驗項目之及格標準，男性為 330 秒、女性為 380 秒以內。

黃委員翠紋：就個人所知，將「跑走」測驗項目由原先男性 1600 公尺、女性 800 公尺改為男、女性均測驗 1200 公尺，其主要原因係認為警察人員依其執行勤務之特性需要較高之體能要求，而其他諸如鐵路警察人員、監所管理人員及法務部調查局人員等特種考試，均採行不分性別皆測驗跑走 1200 公尺項目，爰參照該等考試調整一般警察特考

之體能測驗項目，藉以符合警察人員體能之基本條件。此外，方才姚委員所說因為原先體能測驗的 PR 值過低，導致依該標準錄取之部分人員無法符合警察人員執行勤務之基本體能需求，造成機關及體能不佳者雙方之困擾，這也是警政署欲調整一般警察特考體測項目與標準的重要原因。

張委員瓊玲：水上警察因其錄取人員女性較少，且由於海委會組織文化具有服從性、配合度高之特質，所以歷來針對警政署所訂定通案性之體能項目與測驗標準幾乎不會有不同意見。至於消防警察人員就我所知，消防署針對人員訓練政策上，通常是考試端採取較寬鬆之錄取標準，而到訓練端也就是該署訓練中心階段，再透過嚴格之訓練機制去篩選不適格之受訓人員。因此，當初於協商過程中該署訓練中心對於「立定跳遠」測驗項目之及格標準調整為男性 210 公分、女性 155 公分以上，其實曾表示不同意見，擔心提高此項體能測驗標準將會影響外軌消防警察人員之招募。儘管如此，本人頗認同本案警政署所擬訂前揭這 3 項之體能測驗項目與標準，期盼後續用人機關間能逐步消弭歧見，順利達成共識。另外附帶請教考選部，議程第 74 頁「關鍵績效指標 2：公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目」，其中目標值 85%、實際值 87.50%，何以會得出達成度「102.94%」之數據？

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

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

黃委員淑玲：請教考選部以下幾個問題：一、議程第 73 頁「本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一」之關鍵績效指標，所謂「重要」任務編組所指為何？二、議程第 75 頁「辦理國家考試應試科目試題檢視比例」之關鍵績效指標，相關檢視試題之文字不甚清楚、工作內涵不甚明瞭，是否即為議程第 76 頁所指「命擬及審查試題，注意試題內容應不涉及性別歧視及刻板印象」？三、議程第 78 頁「性別統計指標項目新增數」之關鍵績效指標，其中第 79 頁 3.檢討及策進作為所述「111 年度將賡續充實性別統計，並提升性別統計資料分析運用成效」，建議可具體敘明相關新增目標之規劃等細節，以資明確。四、議程第 81 頁提到考選部去（110）年修訂「國家考試性別平等白皮書」，請教相關審查及報考試院之機制為何？

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

蔡主秘敏廣：本部 110 年辦理性別平等業務成果主要可分為 2 部分：

- 一、關於性別議題之年度成果，也就是關鍵績效指標（KPI）之達成情形，其中除了「五、督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導」，承保機關臺灣銀行公保部因為疫情緣故建議緩辦，經本部審酌配合防疫政策予以同意外，其餘各項關鍵績效指標均落實執行且超越年度計畫之績效指標。

二、其他年度重要成果，共有下列幾項：

- (一) 110 年本部及行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)2 位首長聯名箋函，調整各機關考績考列甲等人數比率之計算方式及「不計列甲等比率人員」之範圍。其中修正「不計列甲等比率人員」之計算方式，即將是類人員仍予列入機關受考人數計算，惟不列入機關考績考列甲等人數計算(即該等人員計入分母，但不計入分子)。另擴大「不計列甲等比率人員」之範圍，將懷孕未滿 20 週流產而請流產假人員、考績年度內依公務人員留職停薪辦法規定辦理育嬰留職停薪，且於年終辦理年終(另予)考績之人員納入，以營造生養友善職場環境。
- (二) 修正留職停薪辦法，健全育嬰留職停薪制度；修正公教人員保險法，刪除公教人員夫妻雙方同為被保險人須分別請領同一子女育嬰留職停薪津貼限制之規定；以及增訂得遞延繳付公務人員育嬰留職停薪期間全額退撫基金費用本息之規定，共 3 項。因本 3 項之相關內容本部已在鈞院第 26 次性別平等委員會有關「公務人員留職停薪案件之性別分析」專案報告中提報過，於此不再贅述。

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

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

黃委員翠紋：議程第 84 頁、第 85 頁提到銓敘部在 110 年度有

分別開辦性別平等之實體課程與線上視訊課程，提醒課程主題最好能與性別平等領域相關。此外，數位課程的效果相較實體課程較差，因此未來如果疫情趨緩，建議可適度回復相當比率之實體課程，以提升學習效果。

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

周委員志宏：本部有相關之統計資料，會於下次提報年度成果資料時呈現出來。

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

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

周委員志宏：本部在下次院會會就原住民族公務人力相關統計資料做提報。

主席：接續請保訓會報告。

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

- 一、有關促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等部分，其目標值為本會及所屬機關各委員會委員任一性別不低於三分之一，經審視本會及所屬機關各任務編組委員會（含小組）之委員人數任一性別比率，均符合上述原則。
- 二、有關加強公務人員各項訓練受訓人員性別主流化教育訓練部分，其目標值為參加各項訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率，各年度持續維持 100%。目

前本會辦理各項訓練，均規劃性別主流化相關課程，爰本項目標達成率為 100%。至於本項之檢討策進，本會在 110 年啟動性平案例研編，未來將分階段研編案例，以激發受訓人員性平意識。

- 三、有關加強各項訓練班務輔導人員之性別平等意識部分，其目標值為輔導人員參與性別平等權益宣導或課程比率，各年度參訓比率均達 100%。目前本會各項訓練班務輔導人員均高度參與且參訓比率均達 100%，因此本項目標達成率 100%。
- 四、有關增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會部分，其目標值為本會高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數比例，各年度女性參訓比率持續維持 35%之目標值。以 110 年為例，不管在遴選端或錄取端均有達到 35%之目標值，因此本項目標達成率也是 100%。
- 五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練部分，其目標值為本會及所屬機關職員性別平等教育訓練參訓率，各年度維持 90%以上。本會目前各項教育訓練之覆蓋率均高達 94.80%，目標達成率 100%。

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

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

吳委員志光：以我個人長期在主計人員訓練所擔任講座之經驗，因為主計人員往往須負責編製性別預算、匯集性別統計資料之業務，所以他們其實除了性別主流化之基礎訓練外，還需要吸收適用於其專業領域更進階之相關訓練。因

此建議保訓會除了在公務人員基礎訓練規劃 2 小時之性別主流化課程之外，未來能針對各專業領域之公務人員，配合其業務強化其專業所需之性別主流化知能。

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

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

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

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

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

董參事鴻宗進行專案報告：詳如簡報（略）。

黃委員淑玲：個人同意考選部簡報所提典試委員會之組成相當複雜，以致於延聘女性專業人才有其困難。但借鏡以往性別平等教育法制定公布之初，要求各大學教師評議委員會性別比例要達到三分之一，在當時也遭遇了很大反彈。因此建議考選部雖然短期內無法達成典試委員會任一性別比率不低於三分之一的目標，但可訂定逐年提升的目標值，或是針對特定考試典試委員會，例如議程第 118 頁 110 地方特考典試委員會，其女性典試委員之比率 28.57

%明顯偏低，檢討其原因並研議相關策進作為，以使性別比例逐年步上正軌。

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

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

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

主席：個人具體建議，各類考試典試委員會女性結構比如有低於 25%者或是距離領域母數比率差距過大者，舉例來說，醫學、生命科學、醫藥衛生等專業領域，其實女性占相當比例，但是如果反映在相關類科之公務人員考試或專技人員考試典試委員會，其女性性別比率偏低者，即可列入逐年檢討改進之對象。其次，研究方法上無須每年就個別細項加以分析，而應長期觀察其總體趨勢。以上提供考選部後續研究之參考。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 5 時

主席：黃 榮 村