

考試院性別平等委員會第 31 次會議議程

時間：中華民國 112 年 4 月 25 日（星期二）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 30 次會議紀錄。（印附議程第 2 頁至第 17 頁）
- 二、本院性別平等委員會第 30 次會議決議及決定事項執行情形一覽表及附件，報請查照。（印附議程第 18 頁至第 31 頁）
- 三、考選部辦理「考選部組織法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第 32 頁至第 39 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 四、銓敘部辦理「公務人員退休資遣撫卹法部分條文修正草案」及「政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。（印附議程第 40 頁至第 65 頁，草案總說明及條文對照表暨更新補充資料另附）
- 五、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會 111 年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。（印附議程第 66 頁至第 106 頁）
- 六、考選部辦理「國家考試性別統計重要指標」專案報告，報請查照。（印附議程第 107 頁至第 124 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 30 次會議紀錄

時間：中華民國 111 年 12 月 28 日（星期三）下午 2 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：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（劉常務次長約蘭代）、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（陳簡任秘書怡君代）、卞主任亞珍、謝主任文政、鍾執行秘書士偉、高執行秘書誓男（許副執行秘書欣欣代）

出席者請假：黃主任委員榮村（公假）、許委員舒翔

列席者請假：龔參事兼組長癸藝、高執行秘書誓男

列席機關：

考選部：卓研究委員梨明

銓敘部：呂主任秘書秋慧、李副司長昭賢、陳主任桂春、陳專員貞如；公務人員退休撫卹基金管理委員會陳主任秘書樞、林科長錦萍、蔡主任佩娟

公務人員保障暨培訓委員會：陳首席參事東欽、陳專門委員政德、宋專員欣燕

公務人員退休撫卹基金監理委員會：許副執行秘書欣欣

主席：周副主任委員弘憲代

紀錄：韓中誠

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第 29 次會議紀錄。

決定：上（第 29）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 29 次會議決議及決定事項執行情形一覽表及附件，報請查照。

黃委員淑玲：議程第 13 頁大院第一組針對考選部所提國家考試典試委員會性別比例議題之執行情形，提具建議解除列管之核處意見。對此，個人建議仍應以繼續列管為宜。具體言之，就任務編組委員會組成性別比例原則之落實，一般採行的方式，或直接明訂於法律或法規之中，或不直接入法而持續觀察追蹤其改善情形，茲舉本委員會第 28 次會議考選部所提國家考試典試委員會委員組成性別分析專案報告為例，其中顯現某些考試典試委員會成員性別失衡之情形非常嚴重，對於這類嚴重偏離常規典試委員會之性別比例，即應於本委員會每次會議均提報追蹤其改善情形，以發揮監督之實效。其次，議程第 14 頁大院統計室針對上次會議報告事項第三案之決議，填報「各委員之意見將列入明（112）年編製性別統計刊物之參據」之執行情形，似乎未對本人於上次會議建議可參照行政院所屬部會之作法，於本委員會每次會議由大院所屬考選部等部會擇定特定統計項目及議題提報之意見有所回應。再者，請教秘書長大院統計資料查詢系統是否已建置完成？

劉常次約蘭：黃委員垂詢有關議程第 13 頁，本部於貴委員會第 28 次會議所提報「110 年國家考試典試委員會委員組成性別分析」專案報告後續推動情形追蹤列管之問題。本案誠如議程同頁「執行情形」欄所載，本部業於 111 年 10 月 13 日第 13 屆第 108 次考試院會議提報「國家考試典試委員會委員組成性別平等議題」討論，並將貴委員會委員所提意見均納入提報院會之內容適時說明。會中

共有院長以及考試委員 7 位表達意見，多數意見認為各類國家考試典試委員會組成性別比例，與各大專校院教師性別現況大致相符，且依典試委員職務特性，其遴聘仍應以專業為首要考量，至於性別，則請本部業務承辦單位遴提參考名單時注意反映各學門教師之性別分布狀況，並適時提醒典試委員長及召集人留意。本部鑒於國家考試係按年度舉辦，典試委員會性別比例須長期加以觀察，且性別比例之改動短期內難有突破，爰建請本案先予解除列管，俟後續觀察並累積相當之資料後，另案向貴委員會提報。以上補充說明，並請委員會審酌本案宜否繼續列管。

謝主任文政：黃委員垂詢有關請部會輪流就業管性別統計議題進行分析並提報部分，會後將協請部會依序辦理分析並於後續的委員會議適時提報。

劉委員建忻：本院建置之「統計資料查詢系統」，目前尚在驗收階段，預計 112 年 1 月正式上線。

范委員國勇：個人也認同國家考試典試委員會委員組成性別比例之議題應持續關注，但是基於典試委員會組成有其特殊性，因此過程中除了性別因素外，其他諸如專長、領域代表性及遴選公正性等事項亦應納入整體觀察，相信更能提升議題研究之價值。

王委員秀紅：建議考選部以一年或數年時間為期，就諸如理工等特定性別較少之專業領域，提供區間內國家考試典試委員會組成性別比例之相關統計數據，藉以觀察其中趨勢之消長。

姚委員立德：個人建議本議題應聚焦在目前大專校院各專業科系不同性別師資所占比例，相較各類國家考試對應之專業領域，所遴聘之典試委員性別比例是否偏離前揭師資

性別比例太多，若有嚴重偏離之失衡情形，即應列為本案後續觀察之重點。至於觀察區間建議依國家考試按年舉辦之頻率，以一年為期較為妥適。

卓委員春英：呼應前面幾位委員之意見，國家考試典試委員會委員組成性別比例之議題應持續關注。且建議考選部可針對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，列為觀察重點，並適時提出本委員會討論。

劉委員建忻：其實議程第 13 頁所列管者，係考選部就有關典試委員性別比例分析之後續推動，提出專案報告送考試院會討論。則基於考選部業將典試委員會委員性別平等議題專案報告提報院會，其列管事項已經付諸執行之觀點，本案應可解除管制。具體言之，本院院會是決策機關，各考試委員均擔任典試委員長之職務，因此經由提出典試委員性別比例之專案報告於院會，讓考試委員明瞭，以供其未來遴選典試委員之參考，這樣的過程應足已達到解除列管之程度。至於各委員針對上次會議統計室年度性別分析報告所提各項意見之追蹤列管，因為統計室報告是按年提出，原則上年度經過後即可解除管制；然從年度統計報告所衍生之相關議題，建議就本院統計室及部會有研究能量之議題，擇重要者加以進行，並對研究分析結果持續加以追蹤，相信是較合宜且務實的推動作法。另就剛才討論典試委員會委員性別比例之議題，個人呼應姚委員之意見，各類國家考試典試委員會組成性別比例，如果有嚴重偏離所對應大專校院專業領域師資之情形，方為本院應予關注之議題；設若該學術領域之師資或專家特定性別比例本來就呈現失衡之現象，且其問題係源自於教育端，如此情形即非本院所能夠解決。

羅委員燦煥：有關針對統計室年度統計報告所提意見可否解除管制，個人並無意見，惟建議按年度解除管制後，如果從統計報告中發現特別奇怪或特別重要之性別失衡情形，應另起一案加以研究分析，並持續追蹤管制，相信如此可讓院部會有限的研究能量花在刀口上。

楊委員雅惠：以個人擔任典試委員長之經驗，實務上的作法是，典試委員長依專業選定召集人後，再由召集人遴選典試委員以及命題、審題、閱卷委員；其次，各類考試所具有之特性不同，以警察特考或司法官特考為例，其典試委員會屬單一專業領域，但如果是高普考，其典試委員之專業背景則為多種領域，在性別統計上各領域依專業而可能頗有差距。考選部可嘗試提供性別資料，至於考選政策及作法上則須慎重。

范委員國勇：我舉僑務委員會辦理海外信用保證基金為例，申請之男女比例為 80：20，形式觀察性別比例相當失衡，但細究兩性之核准比率均超過 95%，顯示其實質上並無性別失衡之情形，茲提供考選部在進行典試委員性別比例相關統計分析之參考。

黃委員淑玲：大院統計室所作年度統計報告縱然解除列管，但是各委員從該統計報告中所發現奇特、重要之性別失衡情形，仍建議另起一案進行統計分析研究。

王委員秀紅：具體建議本委員會爾後每次開會，均請一個部會擇定議題輪流提出專案報告。

張委員瓊玲：建議可參考金管會的作法，就大院統計室所作年度統計分析報告中發掘特定議題，依議題所涉權責，由業管部會進行後續性別統計及分析，每次會議由一個部會針對其分析結果提出專案報告。

決定：一、本案所列管上次會議決議之執行情形均解除列管，

但針對年度性別統計分析資料，如有發現特別奇怪或重要之性別失衡情形，則請相關部會另起一案加以研究分析。

- 二、下次會議先請考選部就業管性別統計分析擇定議題進行專案報告；之後依序請銓敘部、保訓會報告。
- 三、各委員意見請部會參考。

三、本院人事室辦理「考試院組織法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

卞主任亞珍：為因應 112 年實施之公務人員個人專戶退撫新制，本院及所屬銓敘部就現行公務人員退休撫卹基金管理、監理單位進行組織調整，並將公務人員退休撫卹基金監理委員會及公教人員保險監理委員會整併，移入該部另成立之監理司；又參照中央行政機關組織基準法體例，爰擬具本修正草案。本案係委託張教授瓊玲進行性別影響評估，經檢視結果認尚屬合宜。

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。

四、考選部辦理「公務人員特種考試一般警察人員考試規則第 6 條、第 11 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

劉常次約蘭：本部擬具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)規則第 6 條、第 11 條修正草案(以下簡稱本草案)，因其中體能測驗與及格標準涉及性別議題，為求周妥，爰比照法律案辦理性別影響評估。本部係於 111 年 4 月間填寫法案及性別影響評估檢視表(以下簡稱檢視表)後，於同年 5 月底傳送本案委託之性別人權專家嚴祥鸞教授進行審閱，嚴教授對於本草案

修正內容多表示認同，僅建議就本案協商過程中相關參與機關人員之性別統計予以補充，本部隨即依其意見予以補正，併同本草案修正條文提報本部法規委員會討論通過後，於同年7月7日函報鈞院審議。另本部於同年10月19日亦將本草案檢視表提報本部性別平等專案小組經審認通過後，於同年11月29日陳報鈞院查照。

張委員瓊玲：議程第31頁所述，本草案將男、女性立定跳遠等體能測驗標準，由現行之190公分、130公分以上，調整為210公分、155公分，此與本人近期前往內政部警政署（以下簡稱警政署）召開法案協商會議之結論似有不同，請考選部補充說明。

劉常次約蘭：本檢視表所列之體能測驗及格標準，係本部原擬本草案之規定，張委員所提跨院部會召開之法案協商會議，係本部於111年11月15日邀集警政署、消防署、及海洋委員會海巡署（以下簡稱海巡署）等3個用人機關，就前揭原擬之體能測驗及格標準進行檢討，經達成共識採酌予放寬之方向修正，茲摘述最後協商結論如下：一、立定跳遠項目：男性由210公分調整為200公分、女性由155公分調整為145公分。二、1200公尺跑走項目：男性由330秒調整為350秒、女性仍維持380秒。根據上述調整後之體能測驗標準，預估立定跳遠項目及格率約85%、1200公尺跑走項目及格率約90%。

張委員瓊玲：議程第35頁第19行起：「……海洋委員會及消防署是否比照警政署修正或維持現行規定，請相關用人機關於1個月內完成修正建議及性別影響評估，……」之敘述，似乎與協商結論有所不符，請考選部說明。

劉常次約蘭：回應張委員之垂詢，議程第35頁所摘錄係本部於110年11月5日召開之警察人員考試工作小組第一次會

議之決議，此為本草案協商過程中之會議結論，與前揭最後用人機關達成共識之協商結論有所不同，以上補充說明。

張委員瓊玲：鑒於本檢視表並未將各用人機關針對本草案最後之協商結論摘錄其中，建議考選部應為適當之補充或附加相關補充資料，以明確法案形成共識之過程。

黃委員翠紋：呼應張委員之意見，本草案原訂之體能測驗標準係參採警政署委託中央警察大學進行「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準之研究」所得之體適能常模及實測數據統計資料而訂定。由於會議資料有出入，建議應該將會中提供的資料予以修改。例如，本次討論內容係配合消防署之用人需求而將原先體能測驗標準降低，建議考選部應提供更新之資料予以抽換，並就其中之轉折過程補充相關資料，以避免委員對檢視表之解讀產生混淆。另附帶一提，警察的體能測驗標準係警政署經由委託研究所作成專門適合於警察人員之工作需求而制定的及格標準，本委託研究也是應過去考試院的要求，所提體能標準「應具科學的根據」。然而今天卻又為因應消防署之錄取需求而將研究多年之標準棄守，其間決策過程是否曾考慮將警察與消防人員之體能測驗標準脫鉤，如此因應處理似乎較為妥適。尤其此決策過程，是否讓考選部的立場有所偏頗？甚至淪於考試權凌駕行政權之上的疑義？建議日後類似此類事件，應審慎為之，否則恐有損考試院形象。

劉委員建忻：回應黃委員之意見，確實在本案協商過程中消防署曾反映如果依警政署所定之體能測驗標準，將會嚴重衝擊消防人力進用之意見，因此當時建議該署可考量將警察、消防二類人員之及格標準予以脫鉤，但是其後本

院召開本草案審查會議時，消防署卻與警政署、海巡署口徑一致，支持針對警察人員所設定之單一體能測驗標準。本院為求審慎起見，乃決定俟 111 年一般警察特考辦理完畢，觀察應考人適用本草案原先所定之修正標準對錄取率產生之影響，發現其結果與警政署前揭委託研究之評估並不一致，相關細節請考選部劉常次補充說明。

劉常次約蘭：警政署前揭委託研究案採樣的對象為一般大專校院學生，相較一般警察特考之應考人（應考年齡上限三、四等特考為 37 歲、二等特考為 42 歲）年齡層有所落差，以致於該研究所得之體適能常模無法完全適用本項考試。為此，本部遂依 111 年一般警察特考之考試結果，適用修正前較寬鬆之及格標準去試算，結果即有錄取不足額約 50 人之情形；如果將及格標準拉高至本檢視表上所示較嚴謹之標準時，不足額可能還會再增加約 200 人。此外，本部參酌體能測驗專家所提一次性體能測驗多會受到外在環境影響，難免會有誤差，以及儘管一般警察特考應考年齡上限最高來到 42 歲，但還是屬於青壯人口，經訓練後仍有相當之體能進步率，因此建議體能測驗標準不宜定得太嚴，以致於篩掉在體能以外領域具有優秀專業能力之人才。本部綜合考量上述專家建議與實務上推動所遭遇困難等各項因素，乃於現行標準與原先委託研究所得之標準做一折衷，以適度提升本項考試體能測驗之鑑別度。

黃委員翠紋：就我所知，前揭警政署委託研究體能測驗常模之採樣對象事實上是非常多元，除了剛才劉常次所說一般大學之學生外，尚包括現職警察以及中央警察大學、警察專科學校之學生；此外，參考國外的經驗，針對警察體能測驗標準之調整，多採取審慎的方式，我舉剛剛考

選部劉常次所說：目前規劃將女性立定跳遠項目及格標準，由 155 公分放寬至為 145 公分為例，這樣的調整其實相當不妥當，因為其後續對基層警力所造成之衝擊恐怕是雪上加霜，因為以現行警察勤務人力規劃，男警可單人執勤，但因考量女警體能狀況，需要 2 人共同執勤。先前警政署委託研究案所設定的體能測驗標準是相當嚴謹的，除確保社會治安無虞外，亦有考慮到男女之先天體型差異，而有調整及格標準。我這邊提供一份目前警察機關警察官性別比率統計表，從本表可以發現，臺灣整體女性警察比率已經高達 16.16%，在亞洲，僅次於香港女性警察人員所佔比率(占 17%)。若進一步觀察，在 31~40 歲這一年齡層，女性所佔比率已經超過 25%，預計在 5 年內臺灣女警比率占比會超過 20%，將居亞洲之冠。但以目前台灣警察工作內容觀之，考選部所決議的體能標準，將有礙警察整體表現。而由於目前大多數女警的體能狀況無法負荷強度如此高的警察工作，長期在警察職場工作，不僅有害女警的身體健康。而女警無法自我保護自然就無法順利執行其職務，對男警，甚至臺灣民眾的人身安全也會造成危害。以上是我語重心長的建議，若有冒犯之處，尚祈見諒！

全國警察機關警察官性別比率統計表

2022年11月30日止

年齡	總計	男警	占比	女警	占比
20-25歲	7827	6647	84.92%	1180	15.08%
26-30歲	11813	9210	77.96%	2603	22.04%
31-35歲	8173	5955	72.86%	2218	27.14%
36-40歲	7826	5793	74.02%	2033	25.98%
41-45歲	5258	4274	81.29%	984	23.02%
46-50歲	12048	11347	94.18%	701	5.82%
51-55歲	12905	12101	93.77%	804	6.23%

年齡	總計	男警	占比	女警	占比
56-60歲	3262	2749	84.27%	513	15.73%
61-65歲	721	469	65.05%	184	41.16%
總計	69833	58545	83.84%	11288	16.16%

註：到2021年4月，在香港警務處中，女性警察人員所佔比率，占17%。

王委員秀紅：本院法案及性別影響評估檢視表提報本委員會時，或經審查會或院會審議通過，甚至有法案已函送立法院後才提報本委員會備查之情形，建議未來可就性平檢視表提報本委員會之時機與方式進行檢討，以避免類似本草案業經審查會審議通過，才於本委員會報告之情形發生。

楊委員雅惠：若將本院主管法律之性別影響評估檢視作業，均提報本委員會後再作院會審查，實務作業上恐怕有不太可能。惟建議針對類似本案與性別議題關連性甚高之法案，可請部會提前排入本委員會議程，以利本委員會針對性別議題提早提具意見，供作後續審查會及院會審議之參考。

主席：爾後如有類似本案於初始辦辦法案及性別影響評估作業後，法案內容有修正，應將後續改動內容當作報告附件一併提會，以免造成委員解讀上之困擾。至於楊委員所提意見，請法規委員會錄案列入後續排定議程之參考。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

五、銓敘部辦理「公務人員陞遷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：請銓審司李副司長補充報告。

李副司長昭賢：本部研擬公務人員陞遷法部分條文修正草案(以下簡稱本草案)，除依法制作業程序辦理相關法案修正事

宜外，為求周妥，委託行政院性別平等處吳處長秀貞（以下簡稱吳處長）進行法案及性別影響評估，茲就吳處長綜合性檢視意見及本部回應情形說明如下：

- 一、有關建議補充本草案研商過程人員之性別統計、歷年參加陞任甄審（選）人員及陞任人員之性別統計、110 年育嬰留職停薪相關統計分析資料等節，本部業依其建議，於本檢視表「8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題」增列本草案「對外意見徵詢參與者及政策規劃參與者之性別比率」、「公務人員於本機關內調升之性別比率」及「110 年公務人員育嬰留職停薪統計」等資料；至建議未來可針對育嬰留職停薪者參加陞任甄審（選）及其結果進行性別統計與分析部分，將俟本草案經立法通過後，視實際需要配合辦理。另就建議補充各機關參加陞任甄審（選）人員之統計，因屬用人機關實務作業事宜，本部尚無相關統計資料，日後將依實際需要適時請各主管機關提供相關資料，作為政策規劃之參考。
- 二、有關建議考量於本草案第 11 條或其他條次，評估增列「在候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，建議優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別（女性或男性）」之可行性一節，審酌現行公務人員陞遷法係以功績原則拔擢人才，公務人員均可透過公開、公平、公正之方式，以其所具資績，陞遷各機關相關職缺，尚非以性別為優先陞任考量，本次係為強化功績導向之陞遷制度，修正相關規定，以鼓勵公務人員積極任事，提高政府效能及服務品質。又針對各機關簡任官及主管女性比例偏低之情形，經本部前於 102 年 4 月及 106 年 6 月間二度通函進行行政指導後，女性簡任官及主管之

比例已有顯著提升，目前執行上尚無窒礙難行之處，是吳處長上開建議未列入本次修法內容，惟已錄案作為後續修法之參考。

黃委員淑玲：議程第 78 頁吳處長於本草案綜合性檢視意見所建議，考量於第 11 條或其他條次，評估增列「在候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，建議優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別（女性或男性）」之可行性，該條文建議相當具體應有助於促進實質之性別平等，仍建請銓敘部可審酌入法。

周委員志宏：回應黃委員之垂詢，本草案當初之所以未將吳處長之條文建議納入修法，其實除了擔心會影響首長的用人權限外，所謂「少數性別」如何比例算是「少數」，亦不容易界定。黃委員所提參採吳處長建議條文之意見，本部在後續研修本法條文時，會適時參採納入。在此之前，本部將會賡續透過行政指導的方式，適度導正目前各機關簡任官或主管女性比例偏低之情形。

吳委員志光：個人基本上也贊同將吳處長之建議條文入法，但是在此提醒立法保障特定性別優先陞任，可能會造成未獲陞遷者提起所謂競爭者訴訟案例增加之效應，因此想請教目前針對陞遷結果不服提起救濟的案件有多少？

郝委員培芝：以目前本會受理之復審及申訴救濟案件，並無因性別因素影響陞遷之相關案例。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

六、銓敘部辦理「銓敘部組織法修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：請本部人事室陳主任補充報告。

陳主任桂春：本部組織法之研修係為配合考試院功能業務與組

織調整，以及因應 112 年 7 月 1 日初任人員新退撫制度之施行，爰整併考試院及銓敘部具監理功能之相關單位，並依中央行政機關組織基準法第 38 條規定，準用該法所定機關組織法規名稱、應定事項、重要職務設置、內部單位等規定，擬具本法修正草案。案經委託吳教授志光進行法案及性別影響評估，其綜合性檢視意見係以：按組織法之修正除委員會設置應注意性別比例外，通常較未涉及性別議題，本次修正草案即屬此種情形。本部針對吳教授評估結果之回應說明，亦經吳教授檢視認屬合宜。

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。

七、銓敘部辦理「公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

陳主秘樞：本條例修正之緣由在於，配合公務人員退休撫卹基金管理（以下簡稱基金管理）機關組織調整，及參考勞動基金等監理會之組設規定，將公務人員退休撫卹基金監理委員會調整為銓敘部所設之任務編組，乃修正相關規定；又為提升本基金運用、稽核及績效管理，增訂本基金營運所需之用人費用及其他投資、稽核所需之經費支出為本基金用途。案經委託吳教授志光進行法案及性別影響評估，其綜合性檢視意見係以：本草案修正內容尚與性別議題無直接關連。本部針對吳教授評估結果之回應說明，亦經吳教授檢視認屬合宜。

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。

八、銓敘部辦理「公務人員退休撫卹基金管理局組織法草案」

法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：本法制定之緣由，大致同前揭第 7 案，本案係委託羅教授燦煥進行法案及性別影響評估，詳細之辦理情形請基金管理委員會之陳主秘補充報告。

陳主秘樞：本案羅委員之主要意見係以，基金管理委員會成員目前性別比例尚屬合宜，惟建議針對現行基金管理委員會改制為公務人員退休撫卹基金管理局（以下簡稱管理局）前，目前服務／受益對象之性別及其基金運用模式進行統計，以瞭解本草案之性別效益。又本草案若通過且核增員額，建議聘任時考量性別比例；且未來於基金管理過程中，定期彙整分析服務對象之性別比例及其基金運作相關資訊，以期提升管理局之性別效益。針對羅委員之上開意見，回應情形摘述如下：

- 一、為使參加公務人員退休撫卹基金之軍、公、教同仁及支領退撫給付之人員，瞭解基金一般運作實況，基金管理委員會自民國 91 年起，按年將參加基金之機關學校數及人數（民國 108 年起加入性別比例）、歷年撥付之人數、收支概況、運用情形及財務報導相關表報等資訊，予以彙編成統計年報，公布於基金管理委員會網站。
- 二、本草案通過後，將依據公務人員任用法相關規定遴聘人員；且未來於基金管理過程中，賡續定期彙整分析服務對象之性別比例及其基金運作相關資訊。

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。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 4 時 40 分

主席 周 弘 憲代

考試院性別平等委員會第30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
<p>111年 12月 28日</p>	<p>報告事項第二案 本院性別平等委員會第29次會議決議及決定事項執行情形一覽表及附件，報請查照。 黃委員淑玲：議程第13頁大院第一組針對考選部所提國家考試典試委員會性別比例議題之執行情形，提具建議解除列管之核處意見。對此，個人建議仍應以繼續列管為宜。具體言之，就任務編組委員會組成性別比例原則之落實，一般採行的方式，或不直接入法而持續觀察追蹤其改善情形，茲舉本委員會第28次會議考選部所提國家考試典試委員會委員組成性別分析專案報告為例，其中顯現某些考試典試委員會成員性別失衡之情形非常嚴重，對於這類嚴重偏離常規典試委員會之性別比例，即應於本委員會每次會議均提報追蹤其改善情形，以發揮監督之實效。其次，議程第14頁大院統計室針對上次會議報告事項第三案之決議，填報「各委員之意見將列入明(112)年編製性別統計刊物之參據」之執行情形，似乎未對本人於上次會議建議可參照行政院所屬部會之作法，於本委員會每次會議由大院所屬考選部等部會擇定特定統計項目及議題提報之意見有所回應。再者，請教秘書長大院統計資料</p>	<p>一、本案所列管上次會議決議之執行情形均解除列管，但針對年度性別統計分析資料，如有發現特別奇怪或重要之性別失衡情形，則請相關部會另起一案加以研究分析。 二、下次會議先請考選部就業別統計分定進行之專案報告；之</p>	<p>考選部 一、本部遵照會議決議，將於下次會議研提「國家考試性別統計重要指標」專案報告，以供各界了解國家考試性別變化情形。 二、有關國家考試典試委員會委員組成性別比例統計，將於蒐集資料竣事，更新數據後進行統計分析，適時提報鈞院性別平等委員會。 銓敘部 一、有關委員所提意見業已錄案辦理，本部並將於本委員會第32次會議就業管性別統計分析擇定議題進行專案報告。 二、建請結案。 保訓會 一、配合決議事項辦理。 二、建請繼續列管。</p>	<p>第一組： 同意部擬執行情形；建議繼續追蹤管制。 第二組： 建請繼續管制，俟專案報告後結案。 第三組： 同意會擬執行情形。</p>

	<p>查詢系統是否已建置完成？</p> <p>劉常次約蘭：黃委員垂詢有關議程第 13 頁，本部於貴委員會第 28 次會議所提報「110 年國家考試典試委員會委員組成性別分析」專案報告後續推動情形追蹤列管之問題。本案誠如議程同頁「執行情形」欄所載，本部業於 111 年 10 月 13 日第 13 屆第 108 次考試院會議提報「國家考試典試委員會委員組成性別平等議題」討論，並將貴委員會委員所提意見均納入提報院會之內容適時說明。會中共有院長以及考試委員 7 位表達意見，多數意見認為各類國家考試典試委員會組成性別比例，與各大專校院教師性別現況大致相符，且依典試委員職務特性，其遴聘仍應以專業為首要考量，至於性別，則請本部業務承辦單位遴提參考名單時注意反映各學門教師之性別分布狀況，並適時提醒典試委員長及召集人留意。本部鑒於國家考試係按年度舉辦，典試委員會性別比例須長期加以觀察，且性別比例之改動短期內難有突破，爰建請本案先予解除列管，俟後續觀察並累積相當之資料後，另案向貴委員會提報。以上補充說明，並請委員會審酌本案宜否繼續列管。</p> <p>謝主任文政：黃委員垂詢有關請部會輪流就業管性別統計議題進行分析並提報部分，會後將協請部會依序辦理分析並於後續的委員會議適時提報。</p> <p>劉委員建忻：本院建置之「統計資</p>	<p>後依序請銓敘部、保訓會報告。三、各委員意見請部會參考。</p>	
--	--	------------------------------------	--

	<p>料查詢系統」，目前尚在驗收階段，預計 112 年 1 月正式上線。</p> <p>范委員國勇：個人也認同國家考試典試委員會委員組成性別比例之議題應持續關注，但是基於典試委員會組成有其特殊性，因此過程中除了性別因素外，其他諸如專長、領域代表性及遴選公正性等事項亦應納入整體觀察，相信更能提升議題研究之價值。</p> <p>王委員秀紅：建議考選部以一年或數年時間為期，就諸如理工等特定性別較少之專業領域，提供區間內國家考試典試委員會組成性別比例之相關統計數據，藉以觀察其中趨勢之消長。</p> <p>姚委員立德：個人建議本議題應聚焦在目前大專校院各專業科系不同性別師資所占比例，相較各類國家考試對應之專業領域，所遴聘之典試委員性別比例是否偏離前揭師資性別比例太多，若有嚴重偏離之失衡情形，即應列為本案後續觀察之重點。至於觀察區間建議依國家考試按年舉辦之頻率，以一年為期較為妥適。</p> <p>卓委員春英：呼應前面幾位委員之意見，國家考試典試委員會委員組成性別比例之議題應持續關注。且建議考選部可針對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，列為觀察重點，並適時提出本委員會討論。</p> <p>劉委員建忻：其實議程第 13 頁所列管者，係考選部就有關典試委員性別比例分析之後續推動，提</p>			
--	---	--	--	--

	<p>出專案報告送考試院會討論。則基於考選部業將典試委員會委員性別平等議題專案報告提報院會，其列管事項已經付諸執行之觀點，本案應可解除管制。具體言之，本院院會是決策機關，各考試委員均擔任典試委員長之職務，因此經由提出典試委員性別比例之專案報告於院會，讓考試委員明瞭，以供其未來遴選典試委員之參考，這樣的過程應足已達到解除列管之程度。至於各委員針對上次會議統計室年度性別分析報告所提各項意見之追蹤列管，因為統計室報告是按年提出，原則上年度經過後即可解除管制；然從年度統計報告所衍生之相關議題，建議就本院統計室及部會有研究能量之議題，擇重要者加以進行，並對研究分析結果持續加以追蹤，相信是較合宜且務實的推動作法。另就剛才討論典試委員會委員性別比例之議題，個人呼應姚委員之意見，各類國家考試典試委員會組成性別比例，如果有嚴重偏離所對應大專校院專業領域師資之情形，方為本院應予關注之議題；設若該學術領域之師資或專家特定性別比例本來就呈現失衡之現象，且其問題係源自於教育端，如此情形即非本院能夠解決。</p> <p>羅委員燦煥：有關針對統計室年度統計報告所提意見可否解除管制，個人並無意見，惟建議按年度解除管制後，如果從統計報告中發現特別奇怪或特別重要之</p>		
--	--	--	--

	<p>性別失衡情形，應另起一案加以研究分析，並持續追蹤管制，相信如此可讓院部會有限的研究能量花在刀口上。</p> <p>楊委員雅惠：以個人擔任典試委員長之經驗，實務上的作法是，典試委員長依專業選定召集人後，再由召集人遴選典試委員以及命題、審題、閱卷委員；其次，各類考試所具有之特性不同，以警察特考或司法官特考為例，其典試委員會屬單一專業領域，但如果是高普考，其典試委員之專業背景則為多種領域，在性別統計上各領域依專業而可能頗有差距。考選部可嘗試提供性別資料，至於考選政策及作法上則須慎重。</p> <p>范委員國勇：我舉僑務委員會辦理海外信用保證基金為例，申請之男女比例為 80：20，形式觀察性別比例相當失衡，但細究兩性之核准比率均超過 95%，顯示其實質上並無性別失衡之情形，茲提供考選部在進行典試委員性別比例相關統計分析之參考。</p> <p>黃委員淑玲：大院統計室所作年度統計報告縱然解除列管，但是各委員從該統計報告中所發現奇特、重要之性別失衡情形，仍建議另起一案進行統計分析研究。</p> <p>王委員秀紅：具體建議本委員會爾後每次開會，均請一個部會擇定議題輪流提出專案報告。</p> <p>張委員瓊玲：建議可參考金管會的作法，就大院統計室所作年度統計分析報告中發掘特定議題，依議題所涉權責，由業管部會進行</p>			
--	--	--	--	--

	後續性別統計及分析，每次會議由一個部會針對其分析結果提出專案報告。			
111年 12月 28日	<p>報告事項第四案</p> <p>考選部辦理「公務人員特種考試一般警察人員考試規則第6條、第11條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。</p> <p>劉常次約蘭：本部擬具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)規則第6條、第11條修正草案(以下簡稱本草案)，因其中體能測驗與及格標準涉及性別議題，為求周妥，爰比照法律案辦理性別影響評估。本部係於111年4月間填寫法案及性別影響評估檢視表(以下簡稱檢視表)後，於同年5月底傳送本案委託之性別人權專家嚴祥鸞教授進行審閱，嚴教授對於本草案修正內容多表示認同，僅建議就本案協商過程中相關參與機關人員之性別統計予以補充，本部隨即依其意見予以補正，併同本草案修正條文提報本部法規委員會討論通過後，於同年7月7日函報鈞院審議。另本部於同年10月19日亦將本草案檢視表提報本部性別平等專案小組經審認通過後，於同年11月29日陳報鈞院查照。</p> <p>張委員瓊玲：議程第31頁所述，本草案將男、女性立定跳遠等體能測驗標準，由現行之190公分、130公分以上，調整為210公分、155公分，此與本人近期前往內政部警政署(以下簡稱警政署)召開法案協商會議之結論似有</p>	本報告備查，各委員意見請考選部參考。	<p>考選部</p> <p>一、有關研修公務人員特種考試一般警察人員考試規則體能測驗實施項目與及格標準一案，依法制作業程序於111年7月7日函陳鈞院審議，同年月28日鈞院第13屆第97次會議決議交付審查會審查，經同年8月25日審查會審議，審查會多數委員雖認為本考試現行體能測驗淘汰率偏低，尊重用人機關提高體能測驗及格標準之需求，惟仍應考量本次修正後預估及格率下降太多，恐造成部分類別錄取不足額情形更趨嚴重，進而影響用人機關人力運用，且改革政策宜循序漸進逐步實施，滾動檢討修正以達目標。是為審慎周延，經會議決議，請本部於111年本考試體能測驗榜示後，彙整及分析相關數據後，再與用人機關協調溝通，研擬更為妥適之方案。</p> <p>二、本部依前揭會議決議，於111年本考試榜示後，就本考試擬修正之體能測驗及格標準對照</p>	第一組： 同意部擬執行情形； 建議結案。

	<p>不同，請考選部補充說明。</p> <p>劉常次約蘭：本檢視表所列之體能測驗及格標準，係本部原擬本草案之規定，張委員所提跨院部會召開之法案協商會議，係本部於111年11月15日邀集警政署、消防署、及海洋委員會海巡署（以下簡稱海巡署）等3個用人機關，就前揭原擬之體能測驗及格標準進行檢討，經達成共識採酌予放寬之方向修正，茲摘述最後協商結論如下：一、立定跳遠項目：男性由210公分調整為200公分、女性由155公分調整為145公分。二、1200公尺跑走項目：男性由330秒調整為350秒、女性仍維持380秒。根據上述調整後之體能測驗標準，預估立定跳遠項目及格率約85%、1200公尺跑走項目及格率約90%。</p> <p>張委員瓊玲：議程第35頁第19行起：「……海洋委員會及消防署是否比照警政署修正或維持現行規定，請相關用人機關於1個月內完成修正建議及性別影響評估，……」之敘述，似乎與協商結論有所不符，請考選部說明。</p> <p>劉常次約蘭：回應張委員之垂詢，議程第35頁所摘錄係本部於110年11月5日召開之警察人員考試工作小組第一次會議之決議，此為本草案協商過程中之會議結論，與前揭最後用人機關達成共識之協商結論有所不同，以上補充說明。</p> <p>張委員瓊玲：鑒於本檢視表並未將</p>		<p>近年（108至111年）本考試及其他考試相同測驗項目之施測結果，再次會同用人機關及體能測驗學者專家於111年11月15日開會研商討論。</p> <p>(一) 與會機關代表與學者專家考量：1.本考試體能測驗應考人任一項目未達及格標準體能測驗即不及格，而依相關統計數據，二項測驗項目均達擬修正之及格標準有其難度，恐將衍生大量之錄取不足額情形，影響機關用人；2.本考試錄取人員尚須經過12個月（四等）或22個月（三等）的教育訓練，錄取者多為較年輕之青壯年，該年齡層錄取人員經規律運動和訓練能有較高之體能進步率，經獲致共識，同意本考試體能測驗及格標準應以篩選具備一定基礎體能之可訓練者為原則，並參考本考試及其他考試相同測驗項目之測驗常模相關數據資料，採循序漸進方式調整體能測驗及格標準。</p> <p>(二) 經用人機關、學者專家討論後決議，體能測驗立定跳遠項目及1,200公尺跑走項目之及格</p>	
--	--	--	---	--

	<p>各用人機關針對本草案最後之協商結論摘錄其中，建議考選部應為適當之補充或附加相關補充資料，以明確法案形成共識之過程。</p> <p>黃委員翠紋：呼應張委員之意見，本草案原訂之體能測驗標準係參採警政署委託中央警察大學進行「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準之研究」所得之體適能常模及實測數據統計資料而訂定。由於會議資料有出入，建議應該將會中提供的資料予以修改。例如，本次討論內容係配合消防署之用人需求而將原先體能測驗標準降低，建議考選部應提供更新之資料予以抽換，並就其中之轉折過程補充相關資料，以避免委員對檢視表之解讀產生混淆。另附帶一提，警察的體能測驗標準係警政署經由委託研究所作成專門適合於警察人員之工作需求而制定的及格標準，本委託研究也是應過去考試院的要求，所提體能標準「應具科學的根據」。然而今天卻又為因應消防署之錄取需求而將研究多年之標準棄守，其間決策過程是否曾考慮將警察與消防人員之體能測驗標準脫鉤，如此因應處理似乎較為妥適。尤其此決策過程，是否讓考選部的立場有所偏頗？甚至淪於考試權凌駕行政權之上的疑義？建議日後類似此類事件，應審慎為之，否則恐有損考試院形象。</p> <p>劉委員建忻：回應黃委員之意見，確實在本案協商過程中消防署</p>		<p>標準修正調整如下，並提前至113年1月1日起施行：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 立定跳遠部分，參考本考試近4年體能測驗立定跳遠測驗常模百分等級，以男、女性百分等級約10%至20%，修正立定跳遠及格標準為男性200公分以上、女性145公分以上。 2. 心肺耐力跑走測驗部分，審酌其他公務人員考試1,200公尺跑走測驗男性350秒以內、女性380秒以內之及格標準，已具備篩選出具有可訓練性之一般正常心肺耐力應考人情形下，先比照該跑走測驗及格標準修正，俟未來建立本考試常模百分等級，再行檢討修正。 <p>三、本部依前揭會議決議擬具本考試體能測驗及格標準再修正方案，提111年12月15日鈞院召開之本考試規則修正草案第二次審查會討論，經審查會決議，本考試體測驗項目與及格標準照部擬再修正方案通過，案經提報同年1月29日鈞院第13屆第119次會議審議通過，於112年1月12日修正發布，並自113年1月1日施行。</p>	
--	---	--	--	--

	<p>曾反映如果依警政署所定之體能測驗標準，將會嚴重衝擊消防人力進用之意見，因此當時建議該署可考量將警察、消防二類人員之及格標準予以脫鉤，但是其後本院召開本草案審查會議時，消防署卻與警政署、海巡署口徑一致，支持針對警察人員所設定之單一體能測驗標準。本院為求審慎起見，乃決定俟 111 年一般警察特考辦理完畢，觀察應考人適用本草案原先所定之修正標準對錄取率產生之影響，發現其結果與警政署前揭委託研究之評估並不一致，相關細節請考選部劉常次補充說明。</p> <p>劉常次約蘭：警政署前揭委託研究案採樣的對象為一般大專校院學生，相較一般警察特考之應考人（應考年齡上限三、四等特考為 37 歲、二等特考為 42 歲）年齡層有所落差，以致於該研究所得之體適能常模無法完全適用本項考試。為此，本部遂依 111 年一般警察特考之考試結果，適用修正前較寬鬆之及格標準去試算，結果即有錄取不足額約 50 人之情形；如果將及格標準拉高至本檢視表上所示較嚴謹之標準時，不足額可能還會再增加約 200 人。此外，本部參酌體能測驗專家所提一次性體能測驗多會受到外在環境影響，難免會有誤差，以及儘管一般警察特考應考年齡上限最高來到 42 歲，但還是屬於青壯人口，經訓練後仍有相當之體能進步率，因此建議體能測驗標準不宜定得太嚴，以</p>		<p>四、本次體能測驗項目與及格標準配合用人機關需求，修正為男女性均採相同之體能測驗項目，並期透過及格標準修正，提升本考試錄取人員適任性。爾後如有類似本案於初始辦理法案及性別影響評估作業後，法案內容有修正，將就後續修正內容以報告附件一併提會。</p>	
--	--	--	---	--

	<p>致於篩掉在體能以外領域具有優秀專業能力之人才。本部綜合考量上述專家建議與實務上推動所遭遇困難等各項因素，乃於現行標準與原先委託研究所得之標準做一折衷，以適度提升本項考試體能測驗之鑑別度。</p> <p>黃委員翠紋：就我所知，前揭警政署委託研究體能測驗常模之採樣對象事實上是非常多元，除了剛才劉常次所說一般大學之學生外，尚包括現職警察以及中央警察大學、警察專科學校之學生；此外，參考國外的經驗，針對警察體能測驗標準之調整，多採取審慎的方式，我舉剛剛考選部劉常次所說：目前規劃將女性立定跳遠項目及格標準，由 155 公分放寬至為 145 公分為例，這樣的調整其實相當不妥當，因為其後續對基層警力所造成之衝擊恐怕是雪上加霜，因為以現行警察勤務人力規劃，男警可單人執勤，但因考量女警體能狀況，需要 2 人共同執勤。先前警政署委託研究案所設定的體能測驗標準是相當嚴謹的，除確保社會治安無虞外，亦有考慮到男女之先天體型差異，而有調整及格標準。我這邊提供一份目前警察機關警察官性別比率統計表(詳本次會議紀錄原件，略)，從本表可以發現，臺灣整體女性警察比率已經高達 16.16%，在亞洲，僅次於香港女性警察人員所佔比率(占 17%)。若進一步觀察，在 31~40 歲這一年齡層，女性所佔比率已經超過 25%，預計在 5 年</p>			
--	--	--	--	--

	<p>內臺灣女警比率占比會超過20%，將居亞洲之冠。但以目前台灣警察工作內容觀之，考選部所決議的體能標準，將有礙警察整體表現。而由於目前大多數女警的體能狀況無法負荷強度如此高的警察工作，長期在警察職場工作，不僅有害女警的身體健康。而女警無法自我保護自然就無法順利執行其職務，對男警，甚至臺灣民眾的人身安全也會造成危害。以上是我語重心長的建議，若有冒犯之處，尚祈見諒！</p> <p>王委員秀紅：本院法案及性別影響評估檢視表提報本委員會時，或經審查會或院會審議通過，甚至有法案已函送立法院後才提報本委員會備查之情形，建議未來可就性平檢視表提報本委員會之時機與方式進行檢討，以避免類似本草案業經審查會審議通過，才於本委員會報告之情形發生。</p> <p>楊委員雅惠：若將本院主管法律之性別影響評估檢視作業，均提報本委員會後再作院會審查，實務作業上恐怕有不太可能。惟建議針對類似本案與性別議題關連性甚高之法案，可請部會提前排入本委員會議程，以利本委員會針對性別議題提早提具意見，供作後續審查會及院會審議之參考。</p> <p>主席：爾後如有類似本案於初始辦理法案及性別影響評估作業後，法案內容有修正，應將後續改動內容當作報告附件一併提會，以</p>		
--	---	--	--

	免造成委員解讀上之困擾。至於楊委員所提意見，請法規委員會錄案列入後續排定議程之參考。			
111年 12月 28日	<p>報告事項第五案</p> <p>銓敘部辦理「公務人員陞遷法部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。</p> <p>周委員志宏：請銓審司李副司長補充報告。</p> <p>李副司長昭賢：本部研擬公務人員陞遷法部分條文修正草案（以下簡稱本草案），除依法制作業程序辦理相關法案修正事宜外，為求周妥，委託行政院性別平等處吳處長秀貞（以下簡稱吳處長）進行法案及性別影響評估，茲就吳處長綜合性檢視意見及本部回應情形說明如下：</p> <p>一、有關建議補充本草案研商過程人員之性別統計、歷年參加陞任甄審（選）人員及陞任人員之性別統計、110年育嬰留職停薪相關統計分析資料等節，本部業依其建議，於本檢視表「8-1從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題」增列本草案「對外意見徵詢參與者及政策規劃參與者之性別比率」、「公務人員於本機關內調升之性別比率」及「110年公務人員育嬰留職停薪統計」等資料；至建議未來可針對育嬰留職停薪者參加陞任甄審（選）及其結果進行性別統計與分析部分，將俟本草案經立法通過後，視實際需要配合辦理。另就建議補充各</p>	本報告備查，委員意見請銓敘部參考。	<p>一、有關委員建議就「候選人員資歷相當情形下，考量機關性別比例現況後，優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別（女性或男性）」審酌入法一節，查公務人員陞遷法部分條文修正草案前經鈞院於112年1月16日函送立法院審議；委員意見，已錄案參考。</p> <p>二、建請結案。</p>	第二組：同意部擬意見。

	<p>機關參加陞任甄審（選）人員之統計，因屬用人機關實務作業事宜，本部尚無相關統計資料，日後將依實際需要適時請各主管機關提供相關資料，作為政策規劃之參考。</p> <p>二、有關建議考量於本草案第 11 條或其他條次，評估增列「在候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，建議優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別（女性或男性）」之可行性一節，審酌現行公務人員陞遷法係以功績原則拔擢人才，公務人員均可透過公開、公平、公正之方式，以其所具資績，陞遷各機關相關職缺，尚非以性別為優先陞任考量，本次係為強化功績導向之陞遷制度，修正相關規定，以鼓勵公務人員積極任事，提高政府效能及服務品質。又針對各機關簡任官及主管女性比例偏低之情形，經本部前於 102 年 4 月及 106 年 6 月間二度通函進行行政指導後，女性簡任官及主管之比例已有顯著提升，目前執行上尚無窒礙難行之處，是吳處長上開建議未列入本次修法內容，惟已錄案作為後續修法之參考。</p> <p>黃委員淑玲：議程第 78 頁吳處長於本草案綜合性檢視意見所建議，考量於第 11 條或其他條次，評估增列「在候選人員資歷相當情形下，於考量機關性別比例現況後，建議優先晉升表現優異且</p>			
--	---	--	--	--

	<p>具發展潛能之少數性別（女性或男性）」之可行性，該條文建議相當具體應有助於促進實質之性別平等，仍建請銓敘部可審酌入法。</p> <p>周委員志宏：回應黃委員之垂詢，本草案當初之所以未將吳處長之條文建議納入修法，其實除了擔心會影響首長的用人權限外，所謂「少數性別」如何比例算是「少數」，亦不容易界定。黃委員所提參採吳處長建議條文之意見，本部在後續研修本法條文時，會適時參採納入。在此之前，本部將會賡續透過行政指導的方式，適度導正目前各機關簡任官或主管女性比例偏低之情形。</p> <p>吳委員志光：個人基本上也贊同將吳處長之建議條文入法，但是在此提醒立法保障特定性別優先陞任，可能會造成未獲陞遷者提起所謂競爭者訴訟案例增加之效應，因此想請教目前針對陞遷結果不服提起救濟的案件有多少？</p> <p>郝委員培芝：以目前本會受理之復審及申訴救濟案件，並無因性別因素影響陞遷之相關案例。</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： 112 年 2 月 8 日			
填表單位：考選部			
填表人姓名：劉品伶		職稱：專員	
電話：02-22369188*3335		e-mail：000513@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行程序參與(至少預留1週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。</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	考選部組織法修正草案		
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	V		
3-2 考選	V		
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	考選部組織法(以下簡稱本法)前於83年修法迄今已近30年，為滿足當前考選部(以下簡稱本部)強化公務人才招募、加速推動國家考試數位轉型及精進試題品質與測驗技術發展等需求，並因應業務之推展，復參照中央行政機關組織基準法(以下簡稱組織基準法)第38條規定，準用	簡要說明所面臨問題之梗概。

		該法所定機關組織法規名稱、應定事項、重要職務設置、內部單位等規定，爰據以擬具本法修正草案。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	<p>一、參照組織基準法對於機關組織法規名稱及應定事項已有明定，爰修正訂明包括本部設立目的及隸屬關係、權限職掌、首長、副首長職稱、官職等及員額，以及本部幕僚長職稱及官職等，並因應業務推展，於職掌事項強調增列公務人才招募、測驗技術精進及數位發展與資通安全等業務。</p> <p>二、非屬組織基準法規定組織法規應包括事項，如現行條文有關官職等之任用資格已無規定必要，爰予刪除。</p> <p>三、參照組織基準法規定，機關組織以法律制定者，其內部單位之分工職掌，以處務規程定之。是以，本法現行規定之設立單位，以及有關各單位職掌事項，爰予刪除。</p> <p>四、本部為強化國家考試測驗評量研究功能，提升測驗技術及試題品質，擬依聘用人員聘用條例之規定，聘用具測驗評量專長之專業研究人員 3 人至 7 人辦理相關業務。</p> <p>五、依中央政府機關總員額法第 6 條第 1 項規定，有關職務列等及員額配置等，以編制表定之，爰刪除現行條文有關職務列等及員額規定。</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>
4-2 訂修需	4-2-1 解決問題可能方案	擬具本法修正草案，以為因應。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。

求	4-2-2 訂修必要性	為明確規範本部組織組設，修正本法有其必要性，以符業務需求及組織基準法之規定。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3	配套措施及相關機關協力事項	本法案尚須經考試院會議審查後，送立法院審議，俟修正公布後，須配合研修本部處務規程及編制表。	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		因應未來推動之政策走向，所必需配合進行之組織轉型與職掌結構調整等，進行組織改制，謀求數位轉型發展與為國舉才等任務落實，並期強化專業分工，提升機關運作效能。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
	項 目	說 明	備 註
6-1	法案主要影響對象	本法適用對象，為本部政務人員、簡任、薦任、委任官等之職員、技工、工友、駕駛、約聘(僱)人員等。	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	本次修法係針對本部組織調整，因未涉及利害關係，爰未對外徵詢意見。	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。
6-3	與相關機關(構)及地方自治團體協商	本次修法係針對本部組織調整，因未涉及利害關係，爰未與相關機關(構)及地方自治團體協商。	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。
柒、成本效益分析及對人權之影響：			
	項 目	說 明	備 註

7-1 成本	本次修法係針對本部組織內部調整，尚不致增加政府財政支出。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。	
7-2 效益	本次修法有助於本部業務之推動，提升機關運作效能。	2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次修法係針對本部組織內部調整，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	本次修法係針對本部組織內部調整，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	本次修法係針對本部組織內部調整，與消除對婦女一切形式歧視國際公約及聯合國消除對婦女歧視委員會之一般性意見，尚無不符。	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	本次修法係針對本部組織內部調整，與兒童權利國際公約及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	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	本次修法係針對本部組織內部調整，與身心障礙者權利國際公約及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備註
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	本次修法係針對本部組織內部調整，無涉性別議題。另現有性別統計資料尚無須配合本次修法進行強化。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請蒐集與法案相關之性別統計既有資料，並進行性別分析。請參閱行政院性別平等會「性別平等研究文獻資源網」(https://www. gender. ey. gov. tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www. gender. ey. gov. tw/gecdb/)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec. ey. gov. tw)。 2. 前開性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。 3. 請根據前開性別統計及性別分析，確認並說明法案相關之性別議題。 4. 如既有性別統計及分析資料不足，請提出需強化之處及其建置方法。
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	本次修法係針對本部組織內部調整，無涉性別平等相關法規與政策。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： <ol style="list-style-type: none"> (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列

		<p>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</p>
--	--	---

		之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等。

9-1 評估結果之綜合說明	本修正草案經性別平等專家學者審查意見略以，組織法之修正係為提升行政效能，進行數位轉型，強化組織內部之專業功能，而就其本身的組織法加以調整，並做更明確規劃，並不依照個人性別賦予不同職責或給予差別待遇，不違背性別平等原則，爰擬予維持原擬修正草案條文內容。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	如前開 9-1。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	

9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：

已於 112 年 2 月 9 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

傳真 e-mail 郵寄 其他_____

拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容： 提經法規會討論通過 已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： 已徵詢及協商法案主要影響對象

已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： 本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：劉首席參事玉惠

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	112年2月9日至 年 月 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 女性主義理論、婦女運動研究、婦女與性別攻策
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
(二) 主要意見：（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填11-4至11-7欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	因組織法並未涉及不同性別之個人，無相關之性別統計資料。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	未有違背相關法規。
11-7 綜合性檢視意見	本草案係考選部為了提升行政效能，進行數位轉型，強化組織內部之專業功能，而就其本身的組織法加以調整，並做更明確的規劃。並不依照個人的性別賦予不同職責或給予差別待遇，不違背性別平等的原則。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <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 12 月 16 日		
填表單位：銓敘部退撫司		
填表人姓名：林建源		職稱：專員
電話：(02) 82366632		e-mail：seven@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行程序參與(至少預留1週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。</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)	<input checked="" type="checkbox"/> (公務人員退休撫卹事項)	
肆、問題界定與訂修需求		
	項 目	說 明
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	<p>為體現消除一切形式種族歧視國際公約之內涵，不分種族膚色各國國籍民眾之權利應平等對待，爰研擬刪除公務人員之遺族於申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制，以平等照護公務人員之遺族，惟審酌國家有限資源應合理分配，並期與公務人員申領退撫給與權利之消極資格</p>
		備 註
		簡要說明所面臨問題之梗概。

		<p>有所衡平，爰遺族喪失或未具中華民國國籍者，限定僅得請領一次性退撫給與。此外，考量公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）自 107 年 7 月 1 日施行以來，部分規定未盡周詳，有檢討修正之必要，復配合 109 年 6 月 10 日修正公布並自 109 年 7 月 17 日施行之公務員懲戒法，將公務員懲戒案件審理制度改為一級二審制，退撫法相關規定亦應配合修正，爰擬進行相關規定之檢討與修正。</p>	
	<p>4-1-2 執行現況及問題之分析</p>	<p>一、執行現況：</p> <p>(一) 公務人員之遺族於申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制：</p> <p>按公務人員代表國家執行公共任務，與國家恆處於特別緊密之忠誠與信任關係，爰我國人事法制向來與中華民國國籍相扣合，如原國籍法施行條例、國籍法及公務人員任用法等，均明定禁止無中華民國國籍或具雙重國籍者擔任公職。而公務人員退撫制度之建制，除了酬謝公務人員在職之辛勞外，亦藉由提供安穩之退撫保障，促使公務人員在職時，勇於任事、奉公守法並維護官箴。基此，自 23 年公務員退撫制度、32 年退休撫卹制度分別立法建制以來，公務人員或其遺族是否具有申請或領受退撫給與之資格要件，向與前端之任用條件相扣合，均以「公務人員或其遺族必須具有中華民國國籍」作為設計公務</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>人員退撫給與制度基本思維。</p> <p>(二)退撫法部分規定未盡周詳，有檢討修正之必要。</p> <p>二、問題分析：</p> <p>(一)公務人員之遺族於申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制部分：</p> <p>隨著人權伸張及全球化發展趨勢變化，公務人員退撫給與制度對於國籍之限制，日漸受到關切。查考試院及所屬部會人權保障工作小組基於遺族人權保障，就公務人員喪失或未具中華民國國籍遺族請領退撫給與之權益保障，請本部研議修正退撫法關於遺族申請退撫給與權利之國籍限制。復以消除一切形式種族歧視國際公約之內涵，亦要求不分種族膚色各國國籍民眾之權利應平等對待，本部所主管之公務人員遺族退撫給與應有中華民國國籍限制之規定，被列管為應檢討之事項。基於上述理由，並期落實遺族照護制度之精神，爰擬刪除公務人員之遺族於申請退撫給與權利之國籍限制，並限定遺族喪失或未具中華民國國籍者，僅得請領一次性退撫給與。</p> <p>(二)退撫法部分規定應儘速修正部分：</p> <p>1、將因應實務作業或退撫法規定未盡周詳部分，業先以通函、令釋或於退撫法施行細則規範之規定，提</p>	
--	--	--	--

		<p>升至退撫法規定。</p> <p>2、配合公務員懲戒法修正，將公務員懲戒案件審理制度改為一級二審制，配合修正退撫法相關規定。</p> <p>3、增訂公務人員曾任由政府編列預算提撥退離給與但尚未領取給與之年資，轉任或再任公務人員並依本法重行退休或資遣時，須與本次退休年資合併計算，併受最高採計年資及給與上限限制，以貫徹年資採計上限之立法目的。</p> <p>4、規範公務人員符合自願退休條件者，如經監護或輔助宣告尚未撤銷，其服務機關仍得依規定主動申辦其命令退休。</p> <p>5、明確界定退撫法第 29 條所稱退休審定總年資超過 35 年者，係指退休審定退撫新制實施後年資超過 35 年者。</p> <p>6、明確界定第 31 條第 6 項所定不受月退休金起支年齡限制規定適用對象，應包含公務人員曾依公教人員保險法規定領有失能給付，且於退休前 5 年內有因公傷病請公假致考績列丙等或無考績之事實者。</p> <p>7、規範第 32 條第 1 項所定擬制年資之退休金支給機關。</p> <p>8、明確界定第 79 條第 1 項所定應剝奪或減少之退離（職）相關給與之內涵。</p>	
--	--	--	--

		9、增訂公務人員申請退休經函報審定機關後，於擬退休生效日前，請求變更或撤回退休申請者，均須先經服務機關同意。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	為使涉及公務人員重要權利事項，應以法律定之，以及為體現消除一切形式種族歧視國際公約之內涵，不分種族膚色各國國籍民眾之權利應平等對待，爰有必要檢討修正退撫法相關規範。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本法修正通過後，尚須配合研修退撫法施行細則等子法規定，俾利各機關人事人員實務作業之執行。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		透過修法使退撫法符合消除一切形式種族歧視國際公約規範及法律保留原則。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目	說 明		備 註
6-1 法案主要影響對象	一、依公務人員任用法律任用之公務人員及其撫卹遺族。 二、正在領取月退休金之退休人員及其遺屬金遺族。		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	退撫法部分條文修正草案，涉及公務人員及其遺族退撫權益，為資周妥，業於111年12月5日邀集相關機關開會研商；各機關對於前開所擬條文，並無重大不同意見。		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
6-3 與相關機關(構)及地	退撫法部分條文修正草案，已於111年12月5日邀集相各機關召開研商		

<p>方自治團體協商</p>	<p>會議完竣，各機關所提意見於會上逐一答覆後，照本部原擬條文通過。另，上開會議參與人員(含本部列席同仁，但不包括主席)共計 86 人(其中男性計 38 人，女性計 48 人，男女比例為 44%：56%)。</p>	<p>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。</p> <p>3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。</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、相對於現行退撫法制，修法刪除公務人員之遺族申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制，使喪失或未具中華民國國籍之遺族，亦具有依法申請退撫給與之權利，可能會因此而增加政府財政支出。惟以是類遺族係限定僅得領取一次性退撫給與，且審酌公務人員之法定遺族通常為 2 人以上，遺族請領一次性退撫給付時，係按遺族人數及法定比率分別領取，爰若放寬法定遺族中有喪失或未具中華民國國籍者，亦得領取一次性退撫給與，可能只會發生因遺族人數增加致其他遺族之領受比率下降，而一次性退撫給付總額不變之情形。</p> <p>二、據上，就國家財政而言，上開修正規定將可能增加政府財政支出；惟因實際情形仍應視公務人員家族成員而定，爰實際增加之政府財政支出尚無法具體量化。</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>
7-2 效益	<p>符合消除一切形式種族歧視國際公約規範及法律保留原則。</p>	
7-3 對人	7-3-1 憲法有關	<p>請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司</p>

權 之 影 響	人民權利 之規定	籍民眾之權利應平等對待，符合憲法上保障人權之意旨。	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 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備註																
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	一、公務人員性別比例（按官等區分）： <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">性別 類型</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></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table>	性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%						人	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
性別 類型	男		女		合計													
	人	%	人	%														
					人													

簡任(派)	6,276	61.9	3,868	38.1	10,144
薦任(派)	55,292	41.5	77,915	58.5	133,207
委任(派)	22,286	43.5	28,932	56.5	51,218
合計	83,854	43.1	110,711	56.9	194,565

資料來源：中華民國 110 年銓敘統計年報
資料時間：110 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。

二、110 年度領取遺屬金及撫卹金遺族人數統計：

給付種類	男		女		合計
	人	%	人	%	
遺屬年金	1,148	5.1	21,479	94.9	22,627
遺屬一次金	1,314	49.4	1,347	50.6	2,661
月撫卹金	798	33.3	1602	66.8	2,400
一次撫卹金	37	56.9	28	43.1	65
合計	3,297	11.9	24,456	88.1	27,753

資料來源：退撫平台、公務人員退休撫卹基金管理委員會及臺灣銀行。
資料時間：110 年 12 月 31 日

三、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。而退撫法之適用對象係全體現職公務人員,並未對不同性別進行差別規範;放寬遺族未具或喪失中華民國國籍者,得領取一次性退撫給與及本次配合實務作業修正等規定,均一律適用退撫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退撫法之權益。

四、此外,前述領取遺屬年金遺族男女人數的差異(領受人主要

資源網(<https://www.gender.gov.tw/research/>)、「重要性別統計資料庫」(<https://www.gender.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.gov.tw>)。

- 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。
- 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。
- 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>為配偶)，主要係源自於歷年女性與男性擔任公務人員人數的差距（早期公務人員男性居多，故目前累積退休人數亦以男性多）；至於領取遺屬一次金、月撫卹金或一次撫卹金之遺族，則決定於退休人員或現職人員之家族成員（及共同推派之領受代表人），退撫法之現行規範並非該性別統計差異的原因。</p>	
<p>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>	<p>茲以退撫法並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本修正草案之政策目標係使退撫法符合消除一切形式種族歧視國際公約規範及法律保留原則。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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： <ol style="list-style-type: none"> (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： <ol style="list-style-type: none"> (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

		<p>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>9-1 評估結果之綜合說明</p>	<p>一、審酌公務人員退休撫卹制度自建制以來，公務人員是否具有申請或領受退撫給與之資格要件，向與前端之任用條件相扣合，即以公務人員必須具有中華民國國籍始得領取相</p>
-----------------------------	--

	<p>關退撫給與；至於遺族請領退撫給與之權利則衍生自公務人員退撫給與權利，其請領資格條件應相扣合。本次修法放寬喪失或未具中華民國國籍之公務人員遺族，可請領退撫給與，然以公務人員本人仍維持須具中華民國國籍，始得請領退撫給與，且公務人員支領定期性退撫給與者，如喪失中華民國國籍，即喪失繼續領受定期性退撫給與之權利，因此，關於公務人員及其遺族二者間之權利義務衡平，亦應納入衡量，再者，退休制度設計之目的本在於照顧退休人員之老年生活。據此，考量政府資源有限應合理分配，喪失或未具中華民國國籍之遺族仍僅得請領一次性給與為宜。</p> <p>二、至於羅教授所提據 110 年度支領定期性退休給付之退休人員人數統計結果，目前退休人員中只有 3.5% 請領一次性給付，亦即，絕大多數退休人員均請領非一次性給付。考量目前退休人員以男性為大宗，未來遺族將多數為女性，喪失或不具我國國籍，修法後只可一次性請領，難謂符合性別及種族平等原則一節。以前述支領定期性退休給付退休人員人數統計結果，係源自於早期公務人員男性居多，故目前累積退休人數亦以男性較多，而遺屬年金領受遺族主要為配偶，所以亦形成領受遺族女性較多；領取月撫卹金遺族則決定於現職人員之家族成員；據上，退撫法並非造成遺屬年金或月撫卹金領受遺族之性別統計差距之原因，且目前亦尚未能知喪失或未具中華民國國籍之遺族，其確切之性別統計數據，又本案確實須考量國家資源分配之合理性，修法放寬渠等得請領一次性退撫給與，應尚屬妥適。此外，據本部向各機關調查結果，除僅存大陸地區遺族之情形外，支（兼）領月退休金公務人員之遺族尚無全體因不具或喪失中華民國國籍致不得請領遺屬金之情形。併予敘明。</p> <p>三、關於羅教授建議未來可針對領取遺屬年金及月撫卹金遺族人口，進行性別與是否具中華民國國籍之交叉分析，以瞭解本次修法之性別及種族效益，以及建議加入本項修法對退休公務人員同性伴侶權益領受遺屬年金或月撫卹金之討論分析等意見，錄案參辦，於本案施行後，加強日後性別統計分析，並據以作為未來政策規劃、制度修正之參考，避免本案有產生實質歧視之可能性。</p>
9-2 參採情形	<p>9-2-1 說明採納意見後之法案調整</p> <p>無應說明意見。</p>

	9-2-2 說明未參採之理由或 替代規劃	同 9-1 綜合說明。
<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>112</u> 年 <u>1</u> 月 <u>17</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 type="checkbox"/> 已徵詢及協商法案主要影響對象</p> <p style="padding-left: 150px;"><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</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 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	112 年 1 2 月 日至 112 年 1 月 13 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	羅燦煥 世新大學性別研究所 性別平等政策、性別暴力防治、性別平等教育
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 type="checkbox"/> 書面意見
(二) 主要意見：（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與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	合宜
11-7 綜合性檢視意見	<p>本草案擬刪除公務人員之遺族於申請退撫給與權利之國籍限制，並限定遺族喪失或未具中華民國國籍者，僅得請領一次性退撫給與。本項修法前段符合消除一切形式種族歧視國際公約規範及法律保留原則，值得肯定。後半段限定遺族喪失或未具中華民國國籍者，僅得請領一次性退撫給與，則有待商榷。</p> <p>以 110 年度領取遺屬年金及月撫卹金遺族人數統計觀之，目前九成以上遺屬/族為女性，前述刪除國籍限制之修訂確可體現消除一切形式種族歧視國際公約之精神，然而後半段限縮請領方式，似與平等原則未符。依據 110 年度支領定期性退休給付之退休人員人數統計結果，目前退休人員中只有 3.5% 請領一次性給付，亦即，絕大多數退休人員均請領非一次性給付。考量目前退休人員以男性為大宗，未來遺族將多數為女性。後者若喪失或不具我國國籍，修法後雖可請領退輔給予，但將需改為一次性請領，難謂符合性別及種族平等原則。</p> <p>建議未來可針對領取遺屬年金及月撫卹金遺族人口，進行性別與是否具我國國籍之交叉分析，以瞭解本修</p>

	<p>法草案之性別及種族效益。</p> <p>此外，建議加入本項修法對退休公務人員同性伴侶之撫卹權益之討論分析。</p>
<p>(三) 參與時機及方式之合宜性</p>	<p>合宜</p>
<p>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。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) 羅燦煥</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：111 年 12 月 23 日			
填表單位：銓敘部退撫司			
填表人姓名：柯美燕		職稱：專員	
電話：(02) 8236-6622		e-mail：kekimi@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行程序參與(至少預留1週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。</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	政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案		
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)			<input checked="" type="checkbox"/> (政務人員退職撫卹事項)
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	為體現消除一切形式種族歧視國際公約之內涵，不分種族膚色各國國籍民眾之權利應平等對待，爰研擬比照公務人員退休資遣撫卹法之修法，併同規劃刪除政務人員之遺族於申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制，以平等照護政務人員之遺族；惟審酌國家有限資源應合理分	簡要說明所面臨問題之梗概。

		<p>配，並期與政務人員申領退撫給與權利之消極資格有所衡平，爰遺族喪失或未具中華民國國籍者，限定僅得請領一次性退撫給與。此外，考量政務人員退職撫卹條例(以下簡稱退撫條例)自 107 年 7 月 1 日修正施行以來，部分規定未盡周詳，有檢討修正之必要，爰擬進行相關規定之檢討與修正。</p>	
	<p>4-1-2 執行現況及問題之分析</p>	<p>一、執行現況：</p> <p>(一) 政務人員之遺族於申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制：</p> <p>按早期政務人員退撫制度係參照公務人員退休制度設計，而公務人員代表國家執行公共任務，與國家恆處於特別緊密之忠誠與信任關係，爰我國人事法制向來與中華民國國籍相扣合，如原國籍法施行條例、國籍法及公務人員任用法等，均明定禁止無中華民國國籍或具雙重國籍者擔任公職。而政務人員退撫制度之建制，除了落實政務人員退職生活之經濟安全保障外，另與國家建構社會安全網絡之既定政策及平等原則相符，俾利國家掄才政策之順暢，以及於多元管理延攬優秀人才。基此，自 61 年政務人員退撫制度建制以來，政務人員或其遺族是否具有申請或領受退撫給與之資格要件，向與前端政務人員之進用條件相扣合，均以「政務人員或其遺族必須具有中華民國國籍」作為</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>設計政務人員退撫給與制度基本思維。</p> <p>(二) 退撫條例部分規定未盡周詳，有檢討修正之必要。</p> <p>二、問題分析：</p> <p>(一) 政務人員之遺族於申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制部分：</p> <p>隨著人權伸張及全球化發展趨勢變化，公務人員退撫給與制度對於國籍之限制，日漸受到關切。查考試院及所屬部會人權保障工作小組基於遺族人權保障，就公務人員喪失或未具中華民國國籍遺族請領退撫給與之權益保障，請本部研議修正公務人員退休資遣撫卹法關於遺族申請退撫給與權利之中華民國國籍限制。復以消除一切形式種族歧視國際公約之內涵，亦要求不分種族膚色各國國籍民眾之權利應平等對待，本部所主管之公(政)務人員遺族退撫給與應有中華民國國籍限制之規定，被列管為應檢討之事項。基於上述理由，並期落實遺族照護制度之精神，爰擬比照公務人員退休資遣撫卹法之修法，刪除政務人員之遺族於申請退撫給與權利之中華民國國籍限制，並限定遺族喪失或未具中華民國國籍者，僅得請領一次性退撫給與。</p> <p>(二) 退撫條例部分規定應儘速修正部分：</p> <p>1、將退撫條例施行細則第 3 條</p>	
--	--	---	--

		<p>第 2 項所定第一類政務人員依退撫條例第 3 條第 1 項規定辦理退休(職、伍)之請求權時效規範，提升至法律位階。</p> <p>2、將退撫條例施行細則第 23 條第 1 項所定 106 年 8 月 10 日以前已參加離職儲金之政務人員或其遺族而未於是日以前請領離職儲金本息者，於 106 年 8 月 11 日以後請領離職儲金本息時，應一體適用退撫條例第 13 條第 1 項、第 17 條第 1 項或第 31 條第 1 項，有關暫停或喪失請領公提儲金本息權利之規定，提升至法律位階。</p>	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序解決。	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。
	4-2-2 訂修必要性	為使涉及政務人員重要權利事項，應以法律定之，以及為體現消除一切形式種族歧視國際公約之內涵，不分種族膚色各國國籍民眾之權利應平等對待，爰有必要檢討修正退撫條例相關規範。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本修正草案通過後，尚須配合研修退撫條例施行細則等子法規定，俾利各機關人事人員實務作業之執行。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		透過修法使退撫條例符合消除一切形式種族歧視國際公約規範及法律保留原則。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目	說 明		備 註
6-1 法案主要影響對象	一、依 110 年銓敘統計年報資料顯示，110 年底全國政務人員計		請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。

	481 人，其中男性 373 人，占 77.55%；女性 108 人，占 22.45%。 二、正在支(兼)領取月退職酬勞金退職人員之遺族及未來在職亡故政務人員之遺族。	
6-2 對外意見徵詢	退撫條例部分條文修正草案，涉及政務人員及其遺族退撫權益，為資周妥，業於 111 年 12 月 5 日邀集司法院、國防部、教育部、財政部、國家發展委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處及中央暨地方各主管機關人事機構等相關機關開會研商；各機關對於前開所擬條文，並無重大不同意見。	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	退撫條例部分條文修正草案，已於 111 年 12 月 5 日邀集司法院、國防部、教育部、財政部、國家發展委員會、行政院主計總處、行政院人事行政總處及中央暨地方各主管機關人事機構等相關機關召開研商會議完竣，各機關所提意見於會上逐一答覆後，照本部原擬條文修正通過。另，上開會議參與人員(含本部列席同仁，但不包括主席)共計 86 人(其中男性計 38 人，女性計 48 人，男女比例為 44%：56%)。	

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	一、相對於現行政務人員退撫法制，修法刪除政務人員之遺族申請退撫給與權利必須具有中華民國國籍之限制，使喪失或未具中華民國國籍之遺族，亦具有依法申請退撫給與之權利，可能會因此而增加政府財政支出。惟以是類遺族係限定	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。

		<p>僅得領取一次性退撫給與，且審酌政務人員之法定遺族通常為 2 人以上，遺族請領一次性退撫給付時，係按遺族人數及法定比率分別領取，爰若放寬法定遺族中有喪失或未具中華民國國籍者，亦得領取一次性退撫給與，可能只會發生因遺族人數增加致其他遺族之領受比率下降，而一次性退撫給付總額不變之情形。</p> <p>二、據上，就國家財政而言，上開修正規定將可能增加政府財政支出；惟因實際情形仍應視政務人員家族成員而定，爰實際增加之政府財政支出尚無法具體量化。</p>	
	7-2 效益	符合消除一切形式種族歧視國際公約規範及法律保留原則。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	體現消除一切形式種族歧視國際公約之內涵，不分種族膚色各國國籍民眾之權利應平等對待，符合憲法上保障人權之意旨。	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 兒童權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與兒童權利國際公約規定，以及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依兒童權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國兒童權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-5 身心障礙者權利國際公約	如 7-3-1 所述之本案之修正意旨，本案與身心障礙者權利國際公約規定，以及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，尚無不符。	依身心障礙者權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別影響評估

以下各欄位除評估法案對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

評估項目	評定結果	備註																																																										
8-1 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題	<p>一、政務人員性別比例（按職務別區分）：</p> <table border="1" data-bbox="566 1093 1048 1335"> <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>特任</td> <td>110</td> <td>79.14</td> <td>29</td> <td>20.86</td> <td>139</td> </tr> <tr> <td>比照簡任</td> <td>263</td> <td>76.9</td> <td>79</td> <td>23.1</td> <td>342</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>373</td> <td>77.55</td> <td>108</td> <td>22.45</td> <td>481</td> </tr> </tbody> </table> <p>資料來源：中華民國 110 年銓敘統計年報 資料時間：110 年 1 月至 12 月</p> <p>二、110 年度領取遺屬金之政務人員遺族人數統計：</p> <table border="1" data-bbox="566 1532 1048 1823"> <thead> <tr> <th rowspan="2">性別 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>遺屬年金</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>42</td> <td>100</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>遺屬一次金</td> <td>1</td> <td>20</td> <td>4</td> <td>80</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>1</td> <td>2.13</td> <td>46</td> <td>97.87</td> <td>47</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：110 年 12 月 31 日</p> <p>三、茲以政務人員多係由常任文官長期培養而來，而公務人員之</p>	性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%	人	特任	110	79.14	29	20.86	139	比照簡任	263	76.9	79	23.1	342	合計	373	77.55	108	22.45	481	性別 給付 種類	男		女		合計	人	%	人	%	人	遺屬年金	0	0	42	100	42	遺屬一次金	1	20	4	80	5	合計	1	2.13	46	97.87	47	<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 (https://www.gender.gov.tw/research/)」、「重要性別統計資料庫」 (https://www.gender.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.gov.tw)。</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>
性別 類型	男		女		合計																																																							
	人	%	人	%	人																																																							
特任	110	79.14	29	20.86	139																																																							
比照簡任	263	76.9	79	23.1	342																																																							
合計	373	77.55	108	22.45	481																																																							
性別 給付 種類	男		女		合計																																																							
	人	%	人	%	人																																																							
遺屬年金	0	0	42	100	42																																																							
遺屬一次金	1	20	4	80	5																																																							
合計	1	2.13	46	97.87	47																																																							

	<p>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；是政務人員之進用未以性別作為進用考量因素。而退撫條例之適用對象係全體現職政務人員，並未對不同性別進行差別規範；放寬遺族未具或喪失中華民國國籍者，得領取一次性退撫給與及本次配合實務作業修正等規定，均一律適用退撫條例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退撫條例之權益。</p> <p>四、此外，前述領取遺屬年金遺族男女人數的差異（領受人主要為配偶），主要係源自於歷年女性與男性擔任政務人員人數的差距（早期政務人員男性居多，故目前累積退職人數亦以男性多）；至於領取遺屬一次金之遺族，則決定於退職人員或現職人員之家族成員（及共同推派之領受代表人），退撫條例之現行規範並非該性別統計差異的原因。</p>	<p>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>8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵</p>	<p>茲以退撫條例並未對特定性別之人員有差別規範及限制（即無差別待遇），且本修正草案之政策目標係使退撫條例符合消除一切形式種族歧視國際公約規範及法律保留原則，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</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</p>

	<p>異等較無關涉，亦不因該等差異有差別規範。</p>	<p>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。 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</p>
--	-----------------------------	--

		<p>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>9-1 評估結果之綜合說明</p>	<p>一、本修正草案經性別平等專家學者審查意見略以，本法案修正符合消除一切形式種族歧視國際公約規範，參與時機及方式尚屬合宜，爰擬予維持原擬修正草案條文內容。</p> <p>二、有關建議我國政務人員之培育及任用能宜重視性別比例之衡平性一節，俟未來建制政務人員人事法律時，移請權責機關（單位）作為立法參考。</p> <p>三、有關建議修正案對外徵詢及協商程序宜邀請法案主要影響對象參加一節，本次修正係放寬喪失或未具中華民國國籍之政務人員遺族得請領一次性退撫給與，而非限縮政務人員遺族之權利，是以，雖未邀請主要影響對象參與法案徵詢及協商程序，應尚屬合宜。日後修法時將視影響程度，依委員意見辦理。</p> <p>四、有關建議於 6-2 及 6-3 敘明受邀研商開會之單位一節，已依委員意見修正。</p>
-----------------------------	---

<p>9-2 參採情形</p>	<p>9-2-1 說明採納意見後之法案調整</p>	<p>無應說明意見。</p>
	<p>9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p>同 9-1 綜合說明。</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）：

已於 112 年 2 月 2 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

傳真 e-mail 郵寄 其他 _____

拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容： 提經法規會討論通過 已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： 已徵詢及協商法案主要影響對象

已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： 本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：專員吳明瑜

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	112年 01 月 03 日至112年 01 月 15 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	長榮大學社工系/高雄醫學大學醫社系兼任副教授 台灣社會福利總盟理事長。 考試院性別平等委員會/人權委員會委員
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
(二) 主要意見：(若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填11-4至11-7欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務)	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	1. 尚屬合宜 2. 6-2.6-3 宜敘明受邀研商開會之單位
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	尚屬合宜
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	並無不符
11-7 綜合性檢視意見	1. 本法案修正擬刪除政務人員之遺族於申請退撫給與權利之中華民國國籍限制，符合消除一切形式種族歧視國際公約規範。2. 我國政務人員培育及任用，長期以來男性多於女性乃不爭之事實，期盼未來能重視性別比例之衡平性。3. 修正案對外徵詢及協商程序，除相關單位外，亦宜邀請法案主要影響對象參加。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u> 卓春英 </u>	

考選部 111 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	109 年	110 年	111 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÷本部重要任務編組總數〕×100%		
目標值(X)	100%	100%	100%
實際值(Y)	100%	100%	100%
達成度(Y/X)	100%	100%	100%

			(如附表)
--	--	--	-------

2. 辦理情形：

109年本部重要任務編組委員會(小組)共計23個、110年計25個、111年計28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(小組)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(小組)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(小組)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	109年	110年	111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) 現行公務人員特種考試訂有體能測驗規定者計 8 種，除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、1,600 公尺跑走；女性施測立定跳遠、800 公尺跑走），其他 7 項特考均不分性別實施相同體能測驗項目，實際值 87.50%，已達目標值 85%，爰達成度為 102.94%。
- (2) 為臻符合警察實際工作需要，並切合警察工作核心職能，參照用人機關建議，修正公務人員特種考試一般警察人員考試規則體能測驗項目與及格標準，並依法制作業程序函陳考試院審議，經 111 年 8 月 25 日、12 月 15 日 2 次審查會審查決議，依本部與用人機關會商之方案修正為不分性別實施相同體能測驗項目（立定跳遠及 1,200 公尺跑走測驗）；自 113 年 1 月 1 日施行。本案審查報告業提 111 年 12 月 29 日考試院第 13 屆第 119 次會議審議通過，並經 112 年 1 月 12 日修正發布。

3. 檢討及策進作為：

自 113 年起，各項公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目。

(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	109 年	110 年	111 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%	97.69%
達成度(Y/X)	100%	100%	97.69%

2. 辦理情形：

為檢視本部試題是否涉及性別歧視，本部111年賡續檢視110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，144套試題，專門職業及技術人員考試命題大綱計9科應試科目，29套試題，總計173套試題。上開試題均審查完竣，經審查結果試題內容4套試題(試題4題)用字宜再思考。

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)本次試題內容4套試題(試題4題)用字宜再思考部分，業以實例與命題委員溝通，謀求改進，後續將依本部國家考試應試科目試題檢視措施，落實事前、事中及事後之完整檢視流程。

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	109年	110年	111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)	95%	95%	95%
實際值(Y)	98.07%	98.03%	98.56%
達成度(Y/X)	103.23%	103.19%	103.75%

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111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111年度特種考試地方政府公

務人員考試止，計播映 34 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 111 年職員總數為 208 人，具有性別平等教育訓練時數者計 205 人，其整體性別平等教育訓練覆蓋率為 98.56%【 $(205 \div 208) \times 100\%$ 】，111 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	109 年	110 年	111 年
衡量標準	(本部報院法律案、涉及性別相關之重大政策或議題辦法法案及性別影響評估案件數 / 本部報院案件數) $\times 100\%$		
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：

111年4月18日辦理「公務人員特種考試一般警察人員考試規則第6條、第11條修正草案」法案之性別影響評估，於5月24日將評估結果以電子郵件通知程序參與之專家學者審閱，並於6月29日經本部法規會第584次會議討論通過，復提報10月19日本部性別平等專案小組第21次會議通過，於11月29日報考試院性別平等委員會查照。

3. 檢討及策進作為：

本部各單位研修(訂)主管法律案、涉及性別相關之重大政策或議題，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	109年	110年	111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%

註：實際值為「110年考選統計年報(內含性別統計分析及統計表)」、「建築師考試統計分析」、「公共衛生師考試統計分析」、「公務人員特種考試身心障礙人員考試統計分析」等4項統計分析。

2. 辦理情形：

- (1)配合各項考試榜示當日即時上網提供各類科報考、到考及錄取人數統計表等性別資料計 27 則。
- (2)111 年 5 月底完成「110 年考選統計年報(內含性別統計分析及統計表)」出刊並上載本部網頁供各界參用。
- (3)完成編製「110 年考選部性別統計指標」及「110 年考選部性別圖像」陳報考試院彙整應用。
- (4)公務人員考試各類科報考、到考及錄取人數統計表等性別資料(計 66 表;較 110 年新增 3 表)上載行政院「重要性別統計資料庫」,提供各界應用。
- (5)完成「建築師考試統計分析」、「公共衛生師考試統計分析」、「公務人員特種考試身心障礙人員考試統計分析」等性別統計分析,並上載本部網頁提供各界應用。

3. 檢討及策進作為：

112 年度將賡續充實性別統計,並提升性別統計資料分析運用成效,包含撰擬 111 年考選統計年報分析、考選部性別統計指標及考選部性別圖像等。

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「110 年國家考試典試委員會委員組成性別分析專題報告」、「公務人員特種考試一般警察人員考試規則修正草案之性別影響評估」、「檢視 110 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，111 年計召開 2 次會議。另於本部全球資訊網「主題專區」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 28 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、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。本委員會委員 7 人，其中男性委員 3 人，女性委員 4 人，確切落實女性不得少於二分之一，男性不得少於三分之一之規定，經查 111 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，並加強宣導於 111 年 6 月 1 日施行之「跟蹤騷擾防制

法」；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。

四、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，本部積極參加臺北市政府衛生局優良哺集乳室認證活動，國家考場哺集乳室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 111 年 9 月 1 日至 112 年 8 月 31 日），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。

本部於 111 年 10 月 13 日第 13 屆第 108 次考試院會議提報「國家考試典試委員會委員組成性別平等議題」尋求共識，考試院性別平等委員會委員所提意見均納入提報院會之內容適時說明。本次會議多數考試委員認為遴聘典試委員仍應以專業為首要考量，至於性別，如同校際平衡、區域平衡，請業務承辦單位遴提參考名單時注意，並適時提醒典試委員長及

召集人留意，請本部持續觀察國家考試典試委員會委員性別比例議題。

111年考選部委員會(小組)性別比例情形一覽表

	委員會(小組)	男	女	合計	女性比率(%)	備註
任一性別比例已達三分之一委員會(小組)計28個	律師考試審議委員會	9	5	14	35.71%	
	會計師考試審議委員會	9	5	14	35.71%	
	建築師考試審議委員會	11	6	17	35.29%	
	營建工程技師考試審議委員會	13	8	21	38.10%	
	機電工程技師考試審議委員會	8	6	14	42.86%	
	環安工礦技師考試審議委員會	7	5	12	41.67%	
	農林漁牧技師考試審議委員會	7	8	15	53.33%	
	醫師牙醫師考試審議委員會	16	8	24	33.33%	
	醫事人員考試審議委員會	14	10	24	41.67%	
	中醫師考試審議委員會	6	3	9	33.33%	
	營養師考試審議委員會	4	5	9	55.56%	
	心理師考試審議委員會	6	7	13	53.85%	
	獸醫師考試審議委員會	7	4	11	36.36%	
	社會工作師考試審議委員會	6	7	13	53.85%	
	地政士考試審議委員會	6	5	11	45.45%	
	語言治療師考試審議委員會	6	5	11	45.45%	
	公共衛生師考試審議委員會	7	4	11	36.36%	
	應考資格審議委員會	5	4	9	44.44%	
	身心障礙者應國家考試權益維護審議委員會	11	8	19	42.11%	
	人事甄審委員會	9	14	23	60.87%	
	考績委員會	9	14	23	60.87%	
	性騷擾申訴處理評議委員會	3	4	7	57.14%	
	國家考試性別平等諮詢委員會	5	7	12	58.33%	
	性別平等專案小組	4	7	11	63.64%	
	考選專業獎章審查小組	5	7	12	58.33%	
	法規委員會	8	8	16	50.00%	
	行政爭訟事件處理委員會	8	5	13	38.46%	
	考選工作研究委員會	17	9	26	34.62%	

銓敘部 111 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，除考量各委員會委員所需之專業性外，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 111 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 21 個所屬委員會(小組)(如附件 1)，均符合委員任一性別比例不低於三分之一原則，並進一步達到所有的委員會任一性別比例均不低於 40%。

(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)委員仍以任一性別比例不低於三分之一原則，並期維持任一性別比率不低於 40%，俾作為各機關辦理性別平等業務之參考。

三、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、所屬機關或外機關實體或線上相關訓練。	鼓勵參加本部、所屬機關自辦性別平等相關訓練，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。	(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)
109 年	90%	93.16%	103.51%
110 年	90%	91.21%	101.34%
111 年	90%	91.78%	101.98%

2. 辦理情形：

(1) 為推動性別平等業務，本部於 110 年 12 月 21 日訂定之 111 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預防網路數位性別暴力課程納入，爰 111 年計辦理 3 場實體課程及 1 場影片欣賞活動(同步線上直播)，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：111 年 3 月 16 日邀請國立臺北大學法律學系郭教授玲惠講授「職場霸凌與性別平等案例研析」；同年 4 月 8 日邀請達盛國際法律事務所邱律師琇偵講授「躲在鍵盤後的犯罪－網路霸凌」；同年 5 月 9 日邀請輔仁大學法律學系吳

教授志光講授「行政機關處理性騷擾事件應有的認知－性騷擾防治三法及跟蹤騷擾防制法簡介」。

B. 影片欣賞活動(同步線上直播)：本部所屬公務人員退休撫卹基金管理委員會於 111 年 12 月 22 日辦理《女也》影片播放完畢。

C. 世新大學性別研究所舉辦之性別講座，因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫需要，暫不開放校外人員參加，本部為加強性別平等訓練覆蓋率，爰鼓勵同仁線上學習相關課程。

(2) 111 年本部及所屬機關職員人數共 365 人，參加性別平等相關教育訓練計 335 人，覆蓋率達 91.78%。

(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 111 年度覆蓋率達 91.78%，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	(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%

			別影響評估檢視表」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 111 年函陳考試院審議之法律案件計有「公教人員保險法部分條文修正草案」、「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」、「公務人員任用法第 22 條修正草案」、「公務人員退休撫卹基金管理局組織法草案」、「公務人員陞遷法部分條文修正草案」、「公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文修正草案」及「銓敘部組織法修正草案」等 8 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。本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 111 年性別統計指標，業依設定之性別統計指標項目，新增「全國行政機關公務人員人數按機關類別分」(人數與百分比)(詳附件 2)，以近 3 年全國行政機關機關類別及重要官等別進行交叉編製，觀察不同機關類別間兩性分布情形。統計結果，近 3 年行政機關女性占比由 108 年底之 38.79% 緩步增至 110 年底之 39.20%。進一步依機關類別兩性比率觀察，財稅行政機關、文教行政機關、衛生行政機關及社會福利機關近 3 年之女性占比均超過六成三，至於警察行政機關、交通行政機關則以男性為主，110 年底男性占比分別為 85.19%、60.71%。再以簡任(派)、薦任(派)、委任(派)兩性占比觀察，不同的機關類別，兩性比率亦有所不同，110 年底全國行政機關簡任(派)女性占比為 37.49%；薦任(派)女性占比為 54.45%；委任(派)女性占比為 55.59%。其中簡任(派)女性占比雖在四成以下，惟財稅行政機關、文教行政機關、衛生行政機關均超過五成(分別為 56.35%、52.36%、56.25%)；社會福利機關為 46.65%。另就全國行政機關平均年齡觀察，女性相對年輕，110 年底男性 42.70 歲，女性 42.55 歲，且機關類別中，僅有警察行政機關平均年齡小於全國行政機關平均年齡。平均年資部分，男性相對資深，110 年底全國行政機關平均年資，男性 16.43 年，女性 14.70 年；以機關類別觀察，兩性平均年資差異較大者為警察行政機關(110 年底男性平均年資 17.72

年，女性為 10.73 年)。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，111 年另於「2021 年銓敘部性別圖像」增列「110 年底原住民族各族人口及任公務人員性別比率」性別統計圖表(圖 1-9.2 及表 1-1；詳附件 3)，以陳示全國原住民族各族別任公務人員兩性分布情形。以 110 年底各族人口任公務人員性別比率觀察，男性比率以卡那卡那富族 2% (人口數 391 人；任公務人員男性 8 人) 最高，女性比率以拉阿魯哇族 1.8% (人口數 445 人；任公務人員女性 8 人) 最高；兩性任公務人員情形，除雅美族及拉阿魯哇族女性比率高於男性比率外，其餘各族男性比率均高於(或等於)女性比率。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，112 年預擬建構之性別統計指標項目為「全國公務人員人數按職系別、性別分」，擬藉由全國公務人員各職系性別人數，觀察職系別中之女性分布情形。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、促進性別平等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宣導講習方式，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貼之男性被保</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，另將增加以為被保險人為對象之宣導會，屆時參加人員將注意性別比例分</p>
-------------------------------	--------------------------	---	--	---

			險人， 於宣導 會經驗 分享。	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)原配合本部分性別平等推動計畫(109至112年),規劃於111年辦理17場次之公教人員保險(以下簡稱公保)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111年9月規劃辦理時,考量當時國內嚴重特殊傳染性肺炎疫情尚未趨緩,基於防疫安全考量,為降低群聚及移動感染風險,爰首次改以視訊會議方式辦理公保業務座談會,會前並已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。承保機關於111年11月10日至同年月24日間,分5場次舉辦,邀請各機關派員與會,合計報名人數達1,619人,與會時網路完成簽到之實到人數1,450人,部分與會人員可能因不諳視訊會議操作,未完成網路簽到,以致合計實到人數略低(未達1500人);會中除就公保相關法令規定及被保險人之權利義務事項加以宣導,以及實務作業及案例講解外,並安排綜合座談時間,進行意見交流,各要保機關與會人員對於座談會反應良好,均認為對辦理公保業務頗有助益。案經本部審酌以承保機關為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情防疫措施,而變更原規劃之111年度公保業務座談會,並變更辦理方式及場次,核屬配合政府防疫必要之舉。據此,如依承保機關原規劃之111年度座談會及宣導會(共計34場次),係符合本案所訂111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111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

修正公教人員保險失能給付標準附表，刪除生殖失能有關女性年齡限制之規定：

為強化公保被保險人權益，基於各職域社會保險適用規定之衡平，並符消除對婦女一切形式歧視公約施行法規定以兼顧性別平權，參酌勞工保險失能給付標準第 3 條附表修正情形及承保機關意見，擬具公教人員保險失能給付標準附表修正草案，刪除生殖失能種類第 4-20 號有關女性「年齡未滿 45 歲」之規定。經踐行公告程序並詳慎研議後，本部業於 111 年 6 月 29 日發布施行，確保男女被保險人之給付權益均屬公平合理。

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	<1>任一性別比例超過40%；<2>30%-40%；<3>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	7	8	46.67	53.33	是	1
2	銓敘部	111 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	1110701-1120630	11	5	6	45.45	54.55	是	1
3	銓敘部	銓敘部人事專業獎章審查小組	1110819 起(無任期)	11	5	6	45.45	54.55	是	1
4	銓敘部	銓敘部 111 年工友(含技工、駕駛)考核委員會	1110101-1111231	9	5	4	55.56	44.44	是	1
5	銓敘部	銓敘部勞工退休準備金監督委員會	1111221-1141220	6	3	3	50.00	50.00	是	1
6	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%
7	銓敘部	銓敘部資訊安全委員會	1101006 迄今(無任期)	11	6	5	54.55	45.45	是	1
8	銓敘部	銓敘部資料開放小組	1100701-1120630	17	10	7	58.82	41.18	是	1
9	銓敘部	銓敘部 111 年度考績委員會	1110101-1111231	23	10	13	43.48	56.52	是	1
10	銓敘部	銓敘部第 39 屆人事甄審委員會	1111108-1121107	23	12	11	52.17	47.83	是	1
11	銓敘部	銓敘部性騷擾事件申訴處理委員會	1110901-1130831	9	4	5	44.44	55.56	是	1
12	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
13	銓敘部	銓敘部 111 年廉政會報	1110101-1121231	20	11	9	55.00	45.00	是	1
14	銓敘部	銓敘部法規委員會	1110601-1130531	21	10	11	47.62	52.38	是	1
15	銓敘部	銓敘部訴願審議委員會	1100101-1111231	15	8	7	53.33	46.67	是	1
16	銓敘部	公教人員保險監理委員會	1100101-1121231	21	10	11	47.62	52.38	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%
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	1100501-1120430	17	9	8	52.94	47.06	是	1
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考績委員會	1110701-1120630	15	7	8	46.66	53.34	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人事甄審委員會	1110101-1111231	15	7	8	46.66	53.34	是	1
20	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	1110901-1130831	9	4	5	44.44	55.56	是	1
21	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	1110101-1111231	7	4	3	57.14	42.86	是	1

註：統計至 111 年 12 月 31 日止。

附件2

全國行政機關公務人員人數按機關類別分-人數

中華民國110年底

單位：人

機關類別	總計	政務人員	簡任 (派)	薦任 (派)	委任 (派)	平均	平均
						年齡 (歲)	年資 (年)
總計	255,058	477	9,744	107,704	45,692	42.64	15.75
男性	155,071	369	6,091	49,059	20,294	42.70	16.43
女性	99,987	108	3,653	58,645	25,398	42.55	14.70
一般行政機關	61,633	246	3,374	33,647	14,559	43.66	15.35
男性	32,142	187	2,132	15,593	5,291	43.62	15.34
女性	29,491	59	1,242	18,054	9,268	43.71	15.35
外交僑務機關	1,863	27	526	1,135	169	46.06	17.40
男性	959	22	378	509	50	48.13	18.80
女性	904	5	148	626	119	43.87	15.93
警察行政機關	83,605	7	162	3,146	2,534	40.04	16.68
男性	71,224	7	118	1,804	941	40.63	17.72
女性	12,381	-	44	1,342	1,593	36.64	10.73
財稅行政機關	18,202	14	598	13,889	3,699	44.60	16.11
男性	6,122	10	261	4,600	1,251	45.10	15.23
女性	12,080	4	337	9,289	2,448	44.35	16.56
文教行政機關	7,560	35	932	4,919	1,660	43.22	14.24
男性	2,754	25	444	1,738	540	44.77	14.62
女性	4,806	10	488	3,181	1,120	42.33	14.03
司法行政機關	26,490	30	653	9,483	12,613	44.00	14.98
男性	15,309	25	432	5,261	7,639	44.97	15.27
女性	11,181	5	221	4,222	4,974	42.66	14.57
經建行政機關	20,390	50	1,837	15,505	2,990	43.69	15.11
男性	11,799	44	1,312	9,041	1,400	44.48	15.19
女性	8,591	6	525	6,464	1,590	42.61	15.00
交通行政機關	12,490	29	728	8,295	3,431	45.08	16.41
男性	7,583	20	571	5,093	1,898	46.07	16.94
女性	4,907	9	157	3,202	1,533	43.55	15.60
衛生行政機關	14,594	24	576	11,919	2,058	43.56	14.97
男性	4,542	19	252	3,501	767	44.29	14.21
女性	10,052	5	324	8,418	1,291	43.23	15.31
社會福利機關	8,231	15	358	5,766	1,979	43.44	14.11
男性	2,637	10	191	1,919	517	44.13	13.57
女性	5,594	5	167	3,847	1,462	43.12	14.37

資料來源：全國公務人力資料庫。

全國行政機關公務人員人數按機關類別分-百分比

中華民國110年底

單位：%

機關類別	總計	政務人員	簡任(派)	薦任(派)	委任(派)	平均	平均
						年齡(歲)	年資(年)
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.64	15.75
男性	60.80	77.36	62.51	45.55	44.41	42.70	16.43
女性	39.20	22.64	37.49	54.45	55.59	42.55	14.70
一般行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.66	15.35
男性	52.15	76.02	63.19	46.34	36.34	43.62	15.34
女性	47.85	23.98	36.81	53.66	63.66	43.71	15.35
外交僑務機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	46.06	17.40
男性	51.48	81.48	71.86	44.85	29.59	48.13	18.80
女性	48.52	18.52	28.14	55.15	70.41	43.87	15.93
警察行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	40.04	16.68
男性	85.19	100.00	72.84	57.34	37.13	40.63	17.72
女性	14.81	-	27.16	42.66	62.87	36.64	10.73
財稅行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	44.60	16.11
男性	33.63	71.43	43.65	33.12	33.82	45.10	15.23
女性	66.37	28.57	56.35	66.88	66.18	44.35	16.56
文教行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.22	14.24
男性	36.43	71.43	47.64	35.33	32.53	44.77	14.62
女性	63.57	28.57	52.36	64.67	67.47	42.33	14.03
司法行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	44.00	14.98
男性	57.79	83.33	66.16	55.48	60.56	44.97	15.27
女性	42.21	16.67	33.84	44.52	39.44	42.66	14.57
經建行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.69	15.11
男性	57.87	88.00	71.42	58.31	46.82	44.48	15.19
女性	42.13	12.00	28.58	41.69	53.18	42.61	15.00
交通行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	45.08	16.41
男性	60.71	68.97	78.43	61.40	55.32	46.07	16.94
女性	39.29	31.03	21.57	38.60	44.68	43.55	15.60
衛生行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.56	14.97
男性	31.12	79.17	43.75	29.37	37.27	44.29	14.21
女性	68.88	20.83	56.25	70.63	62.73	43.23	15.31
社會福利機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.44	14.11
男性	32.04	66.67	53.35	33.28	26.12	44.13	13.57
女性	67.96	33.33	46.65	66.72	73.88	43.12	14.37

資料來源：全國公務人力資料庫。

全國行政機關公務人員人數按機關類別分-人數

中華民國109年底

單位：人

機關類別	總計	政務人員	簡任(派)	薦任(派)	委任(派)	平均	平均
						年齡(歲)	年資(年)
總計	257,509	475	9,603	107,073	48,249	42.10	15.22
男性	157,020	369	6,095	49,076	21,491	42.15	15.89
女性	100,489	106	3,508	57,997	26,758	42.01	14.17
一般行政機關	61,967	246	3,334	33,344	15,334	43.17	14.84
男性	32,306	185	2,129	15,519	5,630	43.14	14.86
女性	29,661	61	1,205	17,825	9,704	43.19	14.82
外交僑務機關	1,858	29	523	1,125	174	46.23	17.56
男性	966	24	387	504	51	48.51	19.08
女性	892	5	136	621	123	43.76	15.91
警察行政機關	84,341	5	155	3,147	2,567	39.36	16.04
男性	72,037	5	114	1,831	950	39.92	17.05
女性	12,304	-	41	1,316	1,617	36.04	10.14
財稅行政機關	18,430	14	595	13,816	4,003	44.03	15.55
男性	6,171	11	265	4,575	1,320	44.67	14.83
女性	12,259	3	330	9,241	2,683	43.70	15.91
文教行政機關	7,671	35	893	4,822	1,907	42.57	13.61
男性	2,812	27	430	1,705	643	44.10	13.96
女性	4,859	8	463	3,117	1,264	41.68	13.40
司法行政機關	26,627	30	664	9,578	12,608	43.74	14.70
男性	15,530	25	457	5,375	7,677	44.79	15.08
女性	11,097	5	207	4,203	4,931	42.27	14.18
經建行政機關	20,718	48	1,822	15,386	3,454	43.14	14.54
男性	12,097	42	1,308	9,068	1,677	43.94	14.63
女性	8,621	6	514	6,318	1,777	42.01	14.41
交通行政機關	12,807	29	706	8,216	3,847	44.51	15.80
男性	7,837	21	561	5,104	2,150	45.49	16.31
女性	4,970	8	145	3,112	1,697	42.96	14.99
衛生行政機關	14,707	24	558	11,873	2,234	43.10	14.54
男性	4,571	19	248	3,460	841	43.93	13.87
女性	10,136	5	310	8,413	1,393	42.73	14.85
社會福利機關	8,383	15	353	5,766	2,121	42.93	13.56
男性	2,693	10	196	1,935	552	43.70	13.11
女性	5,690	5	157	3,831	1,569	42.57	13.77

資料來源：全國公務人力資料庫。

全國行政機關公務人員人數按機關類別分-百分比

中華民國109年底

單位：%

機關類別	總計	政務人員	簡任(派)	薦任(派)	委任(派)	平均	平均
						年齡(歲)	年資(年)
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.10	15.22
男性	60.98	77.68	63.47	45.83	44.54	42.15	15.89
女性	39.02	22.32	36.53	54.17	55.46	42.01	14.17
一般行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.17	14.84
男性	52.13	75.20	63.86	46.54	36.72	43.14	14.86
女性	47.87	24.80	36.14	53.46	63.28	43.19	14.82
外交僑務機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	46.23	17.56
男性	51.99	82.76	74.00	44.80	29.31	48.51	19.08
女性	48.01	17.24	26.00	55.20	70.69	43.76	15.91
警察行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	39.36	16.04
男性	85.41	100.00	73.55	58.18	37.01	39.92	17.05
女性	14.59	-	26.45	41.82	62.99	36.04	10.14
財稅行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	44.03	15.55
男性	33.48	78.57	44.54	33.11	32.98	44.67	14.83
女性	66.52	21.43	55.46	66.89	67.02	43.70	15.91
文教行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.57	13.61
男性	36.66	77.14	48.15	35.36	33.72	44.10	13.96
女性	63.34	22.86	51.85	64.64	66.28	41.68	13.40
司法行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.74	14.70
男性	58.32	83.33	68.83	56.12	60.89	44.79	15.08
女性	41.68	16.67	31.17	43.88	39.11	42.27	14.18
經建行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.14	14.54
男性	58.39	87.50	71.79	58.94	48.55	43.94	14.63
女性	41.61	12.50	28.21	41.06	51.45	42.01	14.41
交通行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	44.51	15.80
男性	61.19	72.41	79.46	62.12	55.89	45.49	16.31
女性	38.81	27.59	20.54	37.88	44.11	42.96	14.99
衛生行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.10	14.54
男性	31.08	79.17	44.44	29.14	37.65	43.93	13.87
女性	68.92	20.83	55.56	70.86	62.35	42.73	14.85
社會福利機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.93	13.56
男性	32.12	66.67	55.52	33.56	26.03	43.70	13.11
女性	67.88	33.33	44.48	66.44	73.97	42.57	13.77

資料來源：全國公務人力資料庫。

全國行政機關公務人員人數按機關類別分-人數

中華民國108年底

單位：人

機關類別	總計	政務人員	簡任 (派)	薦任 (派)	委任 (派)	平均	平均
						年齡 (歲)	年資 (年)
總計	253,387	474	9,148	104,006	49,829	42.00	15.14
男性	155,093	367	5,963	47,976	22,152	42.13	15.90
女性	98,294	107	3,185	56,030	27,677	41.79	13.93
一般行政機關	61,250	249	3,302	32,399	15,871	42.87	14.54
男性	31,990	183	2,137	15,209	5,884	42.93	14.64
女性	29,260	66	1,165	17,190	9,987	42.82	14.43
外交僑務機關	1,847	23	528	1,110	178	46.37	17.69
男性	981	21	401	506	53	48.76	19.33
女性	866	2	127	604	125	43.65	15.84
警察行政機關	82,489	6	159	3,092	2,653	39.48	16.25
男性	70,973	6	119	1,812	999	40.02	17.23
女性	11,516	-	40	1,280	1,654	36.13	10.19
財稅行政機關	18,275	14	604	13,641	4,014	43.80	15.31
男性	6,163	11	282	4,536	1,334	44.54	14.71
女性	12,112	3	322	9,105	2,680	43.42	15.62
文教行政機關	7,447	35	536	4,134	2,724	42.51	13.55
男性	2,728	25	278	1,448	970	44.21	14.06
女性	4,719	10	258	2,686	1,754	41.53	13.25
司法行政機關	26,049	30	661	9,344	12,305	43.59	14.57
男性	15,235	25	462	5,333	7,410	44.78	15.07
女性	10,814	5	199	4,011	4,895	41.92	13.85
經建行政機關	20,476	50	1,805	15,075	3,535	43.01	14.35
男性	12,082	42	1,304	8,963	1,770	43.81	14.43
女性	8,394	8	501	6,112	1,765	41.86	14.23
交通行政機關	12,669	26	694	7,930	4,009	44.31	15.59
男性	7,790	22	557	4,973	2,236	45.34	16.16
女性	4,879	4	137	2,957	1,773	42.66	14.68
衛生行政機關	14,603	25	529	11,677	2,351	42.84	14.38
男性	4,500	21	241	3,354	880	43.94	13.83
女性	10,103	4	288	8,323	1,471	42.35	14.63
社會福利機關	8,282	16	330	5,604	2,189	42.75	13.29
男性	2,651	11	182	1,842	616	43.61	12.88
女性	5,631	5	148	3,762	1,573	42.35	13.48

資料來源：全國公務人力資料庫。

全國行政機關公務人員人數按機關類別分-百分比

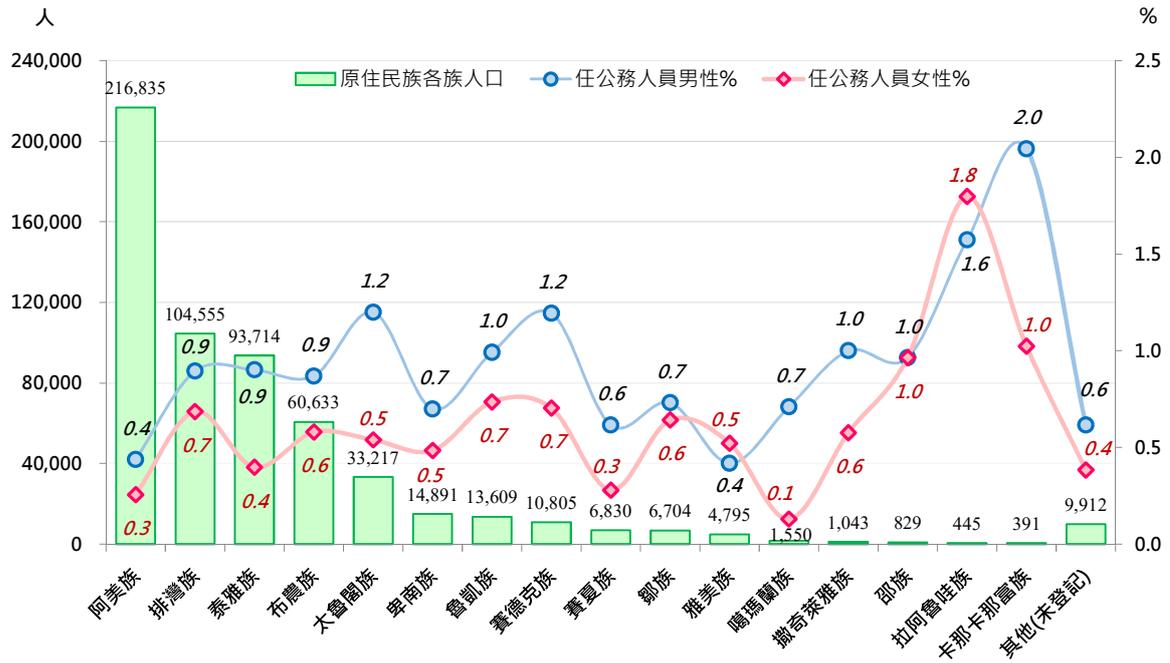
中華民國108年底

單位：%

機關類別	總計					平均 年齡 (歲)	平均 年資 (年)
		政務 人員	簡任 (派)	薦任 (派)	委任 (派)		
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.00	15.14
男性	61.21	77.43	65.18	46.13	44.46	42.13	15.90
女性	38.79	22.57	34.82	53.87	55.54	41.79	13.93
一般行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.87	14.54
男性	52.23	73.49	64.72	46.94	37.07	42.93	14.64
女性	47.77	26.51	35.28	53.06	62.93	42.82	14.43
外交僑務機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	46.37	17.69
男性	53.11	91.30	75.95	45.59	29.78	48.76	19.33
女性	46.89	8.70	24.05	54.41	70.22	43.65	15.84
警察行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	39.48	16.25
男性	86.04	100.00	74.84	58.60	37.66	40.02	17.23
女性	13.96	-	25.16	41.40	62.34	36.13	10.19
財稅行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.80	15.31
男性	33.72	78.57	46.69	33.25	33.23	44.54	14.71
女性	66.28	21.43	53.31	66.75	66.77	43.42	15.62
文教行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.51	13.55
男性	36.63	71.43	51.87	35.03	35.61	44.21	14.06
女性	63.37	28.57	48.13	64.97	64.39	41.53	13.25
司法行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.59	14.57
男性	58.49	83.33	69.89	57.07	60.22	44.78	15.07
女性	41.51	16.67	30.11	42.93	39.78	41.92	13.85
經建行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	43.01	14.35
男性	59.01	84.00	72.24	59.46	50.07	43.81	14.43
女性	40.99	16.00	27.76	40.54	49.93	41.86	14.23
交通行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	44.31	15.59
男性	61.49	84.62	80.26	62.71	55.77	45.34	16.16
女性	38.51	15.38	19.74	37.29	44.23	42.66	14.68
衛生行政機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.84	14.38
男性	30.82	84.00	45.56	28.72	37.43	43.94	13.83
女性	69.18	16.00	54.44	71.28	62.57	42.35	14.63
社會福利機關	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	42.75	13.29
男性	32.01	68.75	55.15	32.87	28.14	43.61	12.88
女性	67.99	31.25	44.85	67.13	71.86	42.35	13.48

資料來源：全國公務人力資料庫。

圖 1-9.2 110 年底原住民族各族人口及任公務人員性別比率



資料來源：全國公務人力資料庫。

表 1-1 110 年底原住民族各族人口及任公務人員性別比率

中華民國110年底									
族 別	原住民族各族人口			任公務人員					
	總計	男性	女性	總計		男性		女性	
	人	人	人	人	%	人	%	人	%
總 計	580,758	280,886	299,872	6,797	1.2	4,222	0.7	2,575	0.4
阿美族	216,835	105,495	111,340	1,505	0.7	950	0.4	555	0.3
排灣族	104,555	50,407	54,148	1,652	1.6	935	0.9	717	0.7
泰雅族	93,714	44,413	49,301	1,216	1.3	844	0.9	372	0.4
布農族	60,633	29,169	31,464	878	1.5	527	0.9	351	0.6
太魯閣族	33,217	16,027	17,190	560	1.7	381	1.2	179	0.5
卑南族	14,891	7,146	7,745	176	1.2	104	0.7	72	0.5
魯凱族	13,609	6,565	7,044	235	1.7	135	1.0	100	0.7
賽德克族	10,805	5,358	5,447	205	1.9	129	1.2	76	0.7
賽夏族	6,830	3,265	3,565	61	0.9	42	0.6	19	0.3
鄒族	6,704	3,164	3,540	92	1.4	49	0.7	43	0.6
雅美族	4,795	2,363	2,432	45	0.9	20	0.4	25	0.5
噶瑪蘭族	1,550	777	773	13	0.8	11	0.7	2	0.1
撒奇萊雅族	1,043	515	528	17	1.6	11	1.0	6	0.6
邵族	829	394	435	16	2.0	8	1.0	8	1.0
拉阿魯哇族	445	227	218	15	3.4	7	1.6	8	1.8
卡那卡那富族	391	200	191	12	3.0	8	2.0	4	1.0
其他(未登記)	9,912	5,401	4,511	99	1.0	61	0.6	38	0.4

資料來源：全國公務人力資料庫。

公務人員保障暨培訓委員會 111 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 110 年 5 月 19 日函頒修正之「性別平等政策綱領」，仍持續推動性別平衡原則，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	8	50.00%
本會甄審及考績委員會	15	9	60.00%
本會性騷擾申訴處理委員會	11	6	54.55%
本會國家賠償事件處理小組	6	3	50.00%
本會性別平等小組	11	7	63.64%

名稱	總人數	女性人數	女性比率
本會模範公務人員審議小組	19	10	52.63%
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

賡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：111 年共計 5,093 人完成訓練。各項訓練辦理情形如下（以 1 月 1 日至 12 月 31 日結訓者為統計對象）：

(1)高普初考 4,168 人完成訓練，其中女性 2,306 人（55%），男性 1,862 人（45%）。

(2)地方特考 704 人完成訓練，其中女性 364 人(52%)，男性 340 人（48%）。

(3)身障特考 84 人完成訓練，其中女性 31 人(37%)，男性 53 人（63%）。

(4)原住民特考 55 人完成訓練，其中女性 29 人(53%)，男性 26 人（47%）。

(5)退除役特考 82 人完成訓練，其中女性 18 人(22%)，男性 64 人（78%）。

2、公務人員晉升官等訓練部分：111 年度共計 4,576 人完成訓練。各項訓練辦理情形如下：

(1)111 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 6 月 27 日至 7 月 22 日辦理；第 2 梯次於 8 月 22 日至 9 月 16 日辦理；第 3 梯次於 10 月 17 日至 11 月 11 日辦理，合計開辦 36 班，1,643 人完成訓練，其中女性 681 人(41%)，男性 962 人(59%)。

(2)111 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 7 月 25 日至 8 月 19 日辦理；第 2 梯次於 9 月 19 日至 10 月 14 日辦理，合計開辦 33 班，1,763 人完成訓練，其中女性 1,041 人（59%），男性 722 人（41%）。

(3)111 年度警佐警察人員晉升警正官等訓練：分 2 梯次辦理，第 1 梯次於 7 月 4 日至 7 月 29 日辦理；第 2 梯次於 9 月 12 日至 10 月 7 日辦理，計開辦 25

班，1,136 人完成訓練，其中女性 145 人（13%），男性 991 人（87%）。

(4)111 年度交通事業人員員級晉升高員級資位訓練：於 9 月 19 日至 10 月 14 日辦理，計開辦 1 班，34 人完成訓練，其中女性 9 人（26%），男性 25 人（74%）。

3、為符應世界人權趨勢，落實性平教育，國家文官學院於 110 年啟動性平案例研編，邀請專家學者依簡任、薦任及委任等訓練類別，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，針對各項訓練類別設計性平案例，並考量不同訓練之業務屬性及其人員特質，研編擬真公務情境案例，總計撰寫 18 則案例完竣，另為使授課講座瞭解案例所呈現之性平訊息及教學重點，於 111 年 12 月 6 日辦理案例分享會，並完成「各項法定訓練性別平等案例彙編」研編及印製。

4、性別主流化課程為基礎訓練及晉升官等訓練之法定課程，目標達成率為 100%。

（二）檢討策進

為推動公務人員性平教育，提升文官性別主流化意識與實施成效，國家文官學院已於 111 年編製「各項法定訓練性別平等案例彙編」，未來將賡續精進課程內涵及教材案例，以落實受訓人員性平意識。

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、111 年各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練共開辦 209 班（含 111 年期間辦理之考試錄取人員基礎訓練 114 班、薦升簡及警正升警監訓練 36 班、委升薦及員升高員訓練 34 班，及警佐升警正訓練 25 班），共辦理 6 場次輔導人員專業職能講習，計有 216 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 5,093 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 4,576 人。課程採實體訓練方式實施時,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

國家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。

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歷年訓練計畫發布時，均有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，110 年訓練計畫延至 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；110 年訓練延後至 111 年辦理）。

(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

本會所屬國家文官學院於 111 年 8 月 10 日上午 10 時至 12 時，安排 2 小時實體及線上直播方式辦理性別平等教育訓練課程，邀請高雄市政府警察局勤務指揮中心陳主任玲君講授【跟蹤騷擾防制法簡介及案例分析】，授課內容主要介紹跟蹤騷擾防制法內容及案例分析，並於課程結束實施簡易課後測驗。經查本會部分計有職員 80 人參加、國家文官學院及中區培訓中心計有職員 74 人參加；另參加其他性別平等教育訓練數位課程職員計 10 人，以上職員合計 164 人，占全體職員 173 人之覆蓋率為 94.79%（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，111 年度各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練，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採用行政院性別平等處製作之「國際性別議題之最新發展與挑戰」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，以強化不同訓練類別之需求及實務運用，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。

國家考試性別統計重要指標

112年4月25日

壹、前言

憲法第86條規定，公務人員任用資格與專門職業及技術人員執業資格，應經考試院依法考選銓定之。在鈞院指導下，本部依法定職權辦理國家考試，其中公務人員考試選拔優秀公務人才進入政府部門，參與國家政策的擬定與執行；而專門職業及技術人員考試（以下稱專技人員考試）則為衡鑑並確保通過考試之專技人員皆具各該領域的專業智識，足以維護民眾生命財產安全以及社會企業創新發展所需之技能¹。多年來，本部配合政府機關用人及社會產業專業技術之需求，每年舉辦各種國家考試約18-21種次，此外，積極從人權角度檢視考選制度，以兼顧機關任用實務並保障應考人性別平等權益。

鈞院性別平等委員會111年12月28日第30次會議決議，請本部就業管性別統計分析擇定議題進行專案報告，爰就國家考試擇定14項性別統計進行報告，以供各界了解國家考試性別變化情形。

貳、國家考試性別統計

本次14項性別統計，第1至3項為整體國家考試統計概要，第4至10項就公務人員考試、第11至14項就專技人員考試分別統計，以便深入了解。

一、國家考試報考、到考人數下滑、錄取率持平

根據內政部歷年的人口統計資料，90年全國尚有26萬新生兒，但到了101年降至22萬9千餘人，102年跌破20萬人，111年僅13萬8,986人。另從教育部109年出版的「各教育階段學生數預測報告（109~124學年度）」可以看出，高

¹ 111年11月3日考試院第13屆111次會議本部「國家考試宣導辦理情形及公務人才招募精進措施」業務報告。

中一年級學生數自102學年起大幅減少，大專校院則是在105學年開始受到少子女化效應的衝擊。隨著少子女化影響逐漸發酵，連帶造成大學入學新生數量不足，國家考試報考人數逐步下滑亦無可避免，本部雖仍持續辦理國家考試宣導，然成效有限。因此在少子女化浪潮下，無論是教育端招生人數或國家考試報考人數，均同樣受到影響。

如表1及圖1，國家考試報考人數由102年688,452人，逐年遞減至111年348,814人，減少比率為49.33%。影響報考人數減少的原因，除了前述少子女化因素外，人口結構的改變也影響國家考試報考人數的起伏變化。依內政部人口統計及教育部大專學生人數統計，18至35歲青壯年人口數由101年約638萬人降至110年537萬人、大專校院學生數由101學年約136萬人降至110學年119萬人，呈現持續下滑趨勢，而國家考試的主力應考人，大多屬於此二類族群，因此國家考試的報考人數，無法避免受到人口來源遞減的衝擊²。

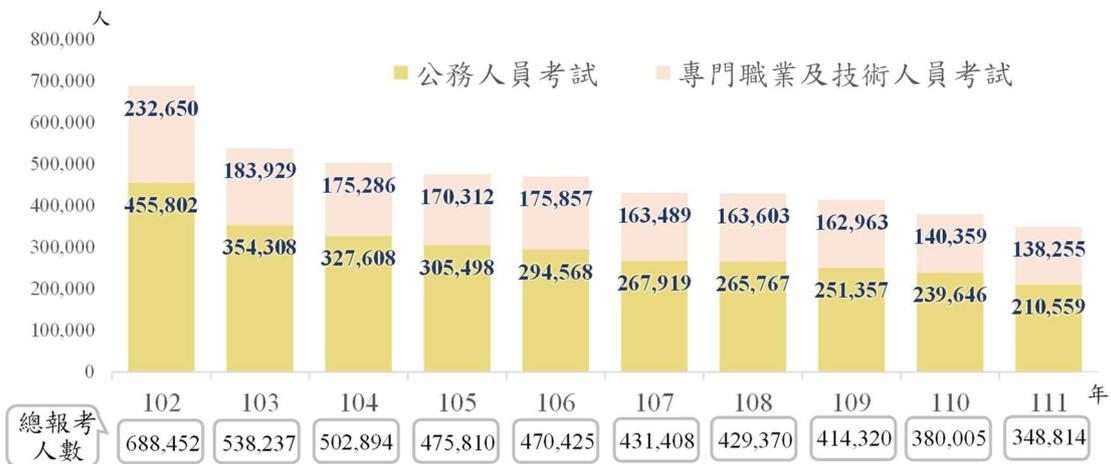
² 同註1。

表1 國家考試報考、到考暨錄取或及格統計

單位：人、%

年別	考試個數	報考人數	到考人數	錄取或及格人數	到考率(%)	錄取或及格率(%)
102年	19	688,452	491,073	47,541	71.33	9.68
103年	18	538,237	387,726	49,210	72.04	12.69
104年	18	502,894	360,899	52,307	71.76	14.49
105年	18	475,810	345,766	53,053	72.67	15.34
106年	19	470,425	349,023	55,802	74.19	15.99
107年	19	431,408	317,367	59,157	73.57	18.64
108年	19	429,370	310,302	50,188	72.27	16.17
109年	20	414,320	297,711	45,848	71.86	15.40
110年	21	380,005	261,983	42,537	68.94	16.24
111年	19	348,814	239,778	39,949	68.74	16.66
公務人員考試	10	210,559	139,281	13,661	66.15	9.81
專技人員考試	9	138,255	100,497	26,288	72.69	26.16

圖1 近10年國家考試報考人數



二、國家考試報考女多於男、女性平均年齡低於男性

如表2及圖2-3，從近10年國家考試報考人員性別觀之，一直呈現女多於男的現象，111年女性197,068人報考、男性151,746人報考；年齡方面，近10年男性平均年齡高於女性，111年男性平均年齡31.97歲、女性30.05歲，此或許因男性負有服兵役義務，較晚投入國家考試有關；教育程度方面，專科以上學歷占比，近10年女性略高於男性，111年女性94.86%、男性93.94%，這也顯示我國專科以上教育相當普及。

表2 國家考試報考人員性別、年齡及教育程度

單位：人、歲、%

年別	人數			平均年齡(歲)			專科以上占比(%)		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
102年	688,452	290,646	397,806	31.07	32.44	30.07	87.43	87.03	87.73
103年	538,237	233,537	304,700	31.03	32.30	30.05	89.64	89.42	89.83
104年	502,894	220,505	282,389	30.43	31.63	29.50	89.57	89.27	89.83
105年	475,810	214,906	260,904	30.74	31.91	29.77	88.59	87.71	89.32
106年	470,425	215,890	254,535	31.14	32.24	30.20	88.82	87.80	89.69
107年	431,408	197,072	234,336	30.83	31.85	29.97	89.44	88.59	90.16
108年	429,370	192,796	236,574	30.96	31.90	30.19	92.21	91.67	92.66
109年	414,320	186,583	227,737	30.99	32.02	30.14	93.21	92.68	93.66
110年	380,005	165,531	214,474	30.77	31.72	30.04	94.07	93.48	94.53
111年	348,814	151,746	197,068	30.88	31.97	30.05	94.46	93.94	94.86
公務人員考試	210,559	94,982	115,577	30.98	31.51	30.55	94.26	93.32	95.04
專技人員考試	138,255	56,764	81,491	30.74	32.74	29.35	94.77	94.98	94.62

圖2 報考人數-按性別分

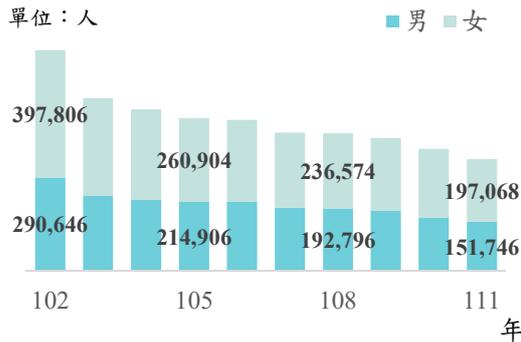
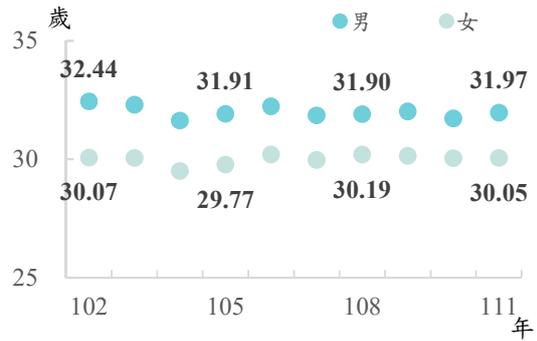


圖3 平均報考年齡-按性別分



三、國家考試錄取女多於男，女性平均年齡低於男性

如表 3 及圖 4-5，近 10 年國家考試錄取人數，與報考人數相同，一直呈現女性多於男性，111 年女性錄取人數為 22,538 人、男性 17,411 人；年齡方面，女性約低於男性 3 至 4 歲，111 年女性平均 26.52 歲、男性 29.55 歲，另從圖 6 可知，錄取人數以 21-25 歲占比最高；教育程度方面，專科以上學歷占比，女性略高於男性，111 年女性 95.59%，男性 94.64%。

表3 國家考試錄取或及格人員性別、年齡及教育程度

單位：人、歲、%

年別	人數			平均年齡(歲)			專科以上占比(%)		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
102年	47,541	21,404	26,137	30.40	32.92	28.34	92.72	90.45	94.58
103年	49,210	22,286	26,924	29.46	31.94	27.41	91.34	90.87	91.72
104年	52,307	23,902	28,405	28.78	31.19	26.75	91.64	90.70	92.43
105年	53,053	25,852	27,201	29.13	31.30	27.08	88.76	86.29	91.10
106年	55,802	27,695	28,107	30.15	32.28	28.05	89.33	86.70	91.93
107年	59,157	27,600	31,557	29.00	30.86	27.38	86.01	85.36	86.57
108年	50,188	22,769	27,419	28.91	30.45	27.64	93.65	93.24	94.00
109年	45,848	20,481	25,367	28.02	29.82	26.57	95.03	94.61	95.36
110年	42,537	17,552	24,985	27.53	29.31	26.29	94.71	94.39	94.94
111年	39,949	17,411	22,538	27.84	29.55	26.52	95.17	94.64	95.59
公務人員考試	13,661	8,086	5,575	28.90	29.30	28.32	95.97	95.05	97.29
專技人員考試	26,288	9,325	16,963	27.29	29.76	25.93	94.76	94.27	95.03

圖4 錄取人員性別暨年齡

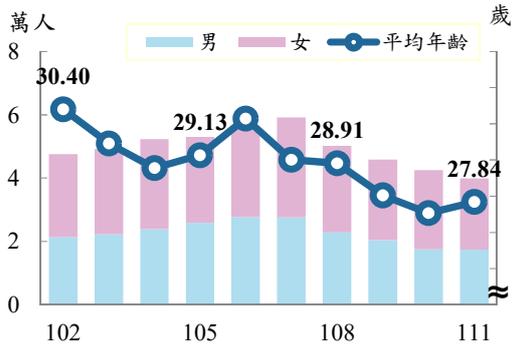


圖5 錄取人員平均年齡差距-按性別分

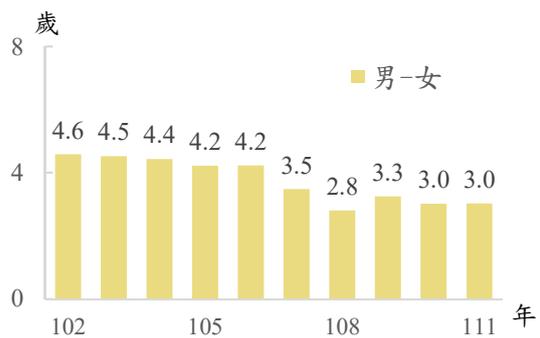
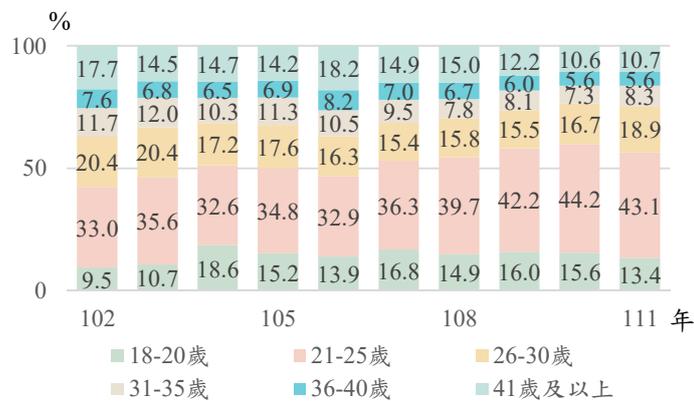


圖6 錄取人數占比-按年齡分



四、公務人員四項考試行政類報考女性占 65%以上

公務人員考試類科可分成行政、技術兩大類，擇定高等考試（含一、二、三級）、普通考試、初等考試、地方特考（含三、四、五等）做比較，如表 4 及圖 7，行政類報考情形，4 項考試均呈現女性多於男性現象，111 年女性比例，依序為 66.1%、68.1%、65.9%、66.1%。

表4 公務人員考試行政類報考人員性別比率-按考試等別分

單位：人、%

年別	高等考試			普通考試			初等考試			地方特考		
	報考人數	男性比率	女性比率									
102年	50,174	33.1	66.9	64,444	29.7	70.3	64,975	31.3	68.7	86,094	32.4	67.6
103年	41,961	33.4	66.6	48,385	30.7	69.3	42,522	31.2	68.8	65,585	32.9	67.1
104年	39,134	34.2	65.8	43,827	31.1	68.9	36,289	32.8	67.2	54,390	33.0	67.0
105年	35,647	34.3	65.7	37,224	31.3	68.7	31,725	32.4	67.6	52,460	33.3	66.7
106年	33,729	34.9	65.1	36,166	32.2	67.8	29,209	33.8	66.2	46,957	33.9	66.1
107年	31,486	34.5	65.5	32,373	32.2	67.8	27,568	34.2	65.8	44,011	34.3	65.7
108年	31,385	34.4	65.6	33,646	32.8	67.2	23,417	33.9	66.1	45,620	33.9	66.1
109年	30,308	34.2	65.8	32,612	32.5	67.5	25,058	33.7	66.3	44,875	34.1	65.9
110年	30,395	34.5	65.5	33,656	32.0	68.0	27,352	34.3	65.7	36,907	33.6	66.4
111年	26,746	33.9	66.1	28,399	31.9	68.1	22,014	34.1	65.9	36,989	33.9	66.1

圖 7 行政類報考人數性別比率-按考試等別分



五、公務人員四項考試技術類報考男性占 63%以上

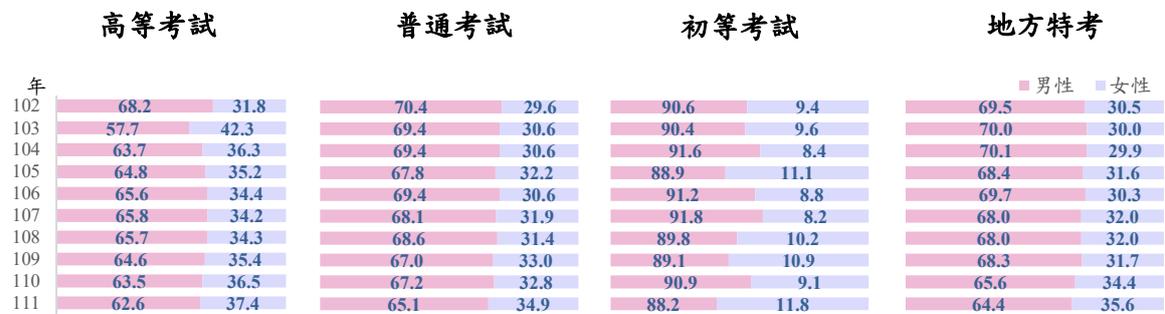
公務人員考試技術類報考情形，如表 5 及圖 8，高等考試、普通考試、初等考試、地方特考 4 項考試技術類均呈現男性多於女性現象，111 年男性比例，依序為 62.6%、65.1%、88.2%、64.4%，其中初等考試技術類只有電子工程 1 類科，男女差異更明顯。

表5 公務人員考試技術類報考人員性別比率-按考試等別分

單位：人、%

年別	高等考試			普通考試			初等考試			地方特考		
	報考 人數	男性 比率	女性 比率									
102年	19,529	68.2	31.8	16,133	70.4	29.6	1,749	90.6	9.4	13,267	69.5	30.5
103年	19,946	57.7	42.3	12,478	69.4	30.6	1,462	90.4	9.6	10,317	70.0	30.0
104年	17,002	63.7	36.3	11,928	69.4	30.6	1,262	91.6	8.4	8,886	70.1	29.9
105年	15,281	64.8	35.2	10,276	67.8	32.2	1,027	88.9	11.1	8,687	68.4	31.6
106年	14,334	65.6	34.4	9,970	69.4	30.6	1,012	91.2	8.8	7,444	69.7	30.3
107年	13,839	65.8	34.2	8,804	68.1	31.9	974	91.8	8.2	6,928	68.0	32.0
108年	13,657	65.7	34.3	9,170	68.6	31.4	696	89.8	10.2	7,408	68.0	32.0
109年	13,541	64.6	35.4	8,626	67.0	33.0	746	89.1	10.9	7,393	68.3	31.7
110年	13,257	63.5	36.5	8,345	67.2	32.8	822	90.9	9.1	5,901	65.6	34.4
111年	10,887	62.6	37.4	6,362	65.1	34.9	594	88.2	11.8	6,272	64.4	35.6

圖 8 技術類報考人數性別比率-按考試等別分



六、公務人員四項考試行政類錄取女性占 56%以上

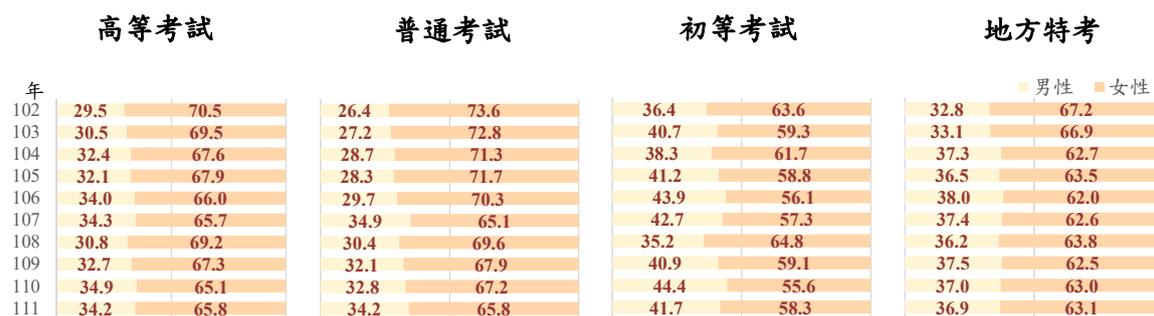
公務人員考試行政類錄取情形，與行政類報考有相同情形，如表 6 及圖 9，高等考試、普通考試、初等考試、地方特考 4 項考試行政類均呈現女性多於男性現象，111 年女性比例，依序為 65.8%、65.8%、58.3%、63.1%。但近 4 年男性錄取比例有逐漸增加的趨勢。

表6 公務人員考試行政類錄取人員性別比率-按考試等別分

單位：人、%

年別	高等考試			普通考試			初等考試			地方特考		
	錄取 人數	男性 比率	女性 比率									
102年	2,094	29.5	70.5	1,917	26.4	73.6	555	36.4	63.6	1,816	32.8	67.2
103年	2,204	30.5	69.5	1,503	27.2	72.8	396	40.7	59.3	1,388	33.1	66.9
104年	2,070	32.4	67.6	1,825	28.7	71.3	446	38.3	61.7	1,205	37.3	62.7
105年	1,971	32.1	67.9	1,560	28.3	71.7	549	41.2	58.8	1,229	36.5	63.5
106年	1,696	34.0	66.0	1,625	29.7	70.3	531	43.9	56.1	1,168	38.0	62.0
107年	1,718	34.3	65.7	1,342	34.9	65.1	443	42.7	57.3	1,168	37.4	62.6
108年	1,633	30.8	69.2	1,559	30.4	69.6	488	35.2	64.8	1,224	36.2	63.8
109年	1,514	32.7	67.3	1,616	32.1	67.9	487	40.9	59.1	979	37.5	62.5
110年	1,596	34.9	65.1	1,538	32.8	67.2	444	44.4	55.6	990	37.0	63.0
111年	1,271	34.2	65.8	1,132	34.2	65.8	424	41.7	58.3	1,727	36.9	63.1

圖 9 行政類錄取人員性別比率-按考試等別分



七、公務人員四項考試技術類錄取男性占 65%以上

公務人員考試技術類錄取情形，與技術類報考有相同情形，如表 7 及圖 10，高等考試、普通考試、初等考試、地方特考 4 項考試技術類均呈現男性多於女性現象，111 年男性比例，依序為 68.5%、64.8%、84.6%、64.5%。但近 3 年女性錄取比例有逐漸增加的趨勢。

表 7 公務人員考試技術類錄取人員性別比率-按考試等別分

單位：人、%

年別	高等考試			普通考試			初等考試			地方特考		
	錄取人數	男性比率	女性比率	錄取人數	男性比率	女性比率	錄取人數	男性比率	女性比率	錄取人數	男性比率	女性比率
102年	1,294	72.6	27.4	1,025	70.9	29.1	10	90.0	10.0	747	68.0	32.0
103年	1,142	68.7	31.3	948	71.9	28.1	19	89.5	10.5	637	72.1	27.9
104年	1,482	73.3	26.7	1,075	75.3	24.7	22	95.5	4.5	650	74.0	26.0
105年	1,613	71.9	28.1	1,243	70.3	29.7	17	82.4	17.6	569	68.7	31.3
106年	1,494	71.9	28.1	1,137	72.4	27.6	18	94.4	5.6	607	73.0	27.0
107年	1,316	69.7	30.3	1,079	70.5	29.5	14	92.9	7.1	605	68.3	31.7
108年	1,557	69.6	30.4	1,129	70.6	29.4	20	100.0	-	630	73.3	26.7
109年	1,303	70.9	29.1	1,064	70.3	29.7	11	90.9	9.1	632	72.3	27.7
110年	1,212	70.0	30.0	1,022	68.3	31.7	23	82.6	17.4	571	68.8	31.2
111年	1,201	68.5	31.5	630	64.8	35.2	13	84.6	15.4	749	64.5	35.5

圖 10 技術類錄取人員性別比率-按考試等別分



八、公務人員四項考試行政類錄取率男女互有高低，技術類男高於女

若將上述近 10 年公務人員行政類、技術類錄取率作比較，因錄取率是以男性錄取人數/男性到考人數、女性錄取人數/女性到考人數計算，如表 8 及圖 11-12，則高等考試、普通考試、初等考試、地方特考 4 項考試行政類錄取率呈現男、女互有高低情形，高等考試行政類錄取率近 10 年女性 4 次高於男性，普通考試女性有 6 次高於男性，初等考試女性均低於男性，地方特考也是女性均低於男性；至於技術類，男性錄取率大致均高於女性錄取率。

表 8 公務人員考試行政、技術類男、女性錄取率

單位：人、%

	高等考試				普通考試				初等考試				地方特考			
	行政類		技術類		行政類		技術類		行政類		技術類		行政類		技術類	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
102年	5.87	6.39	11.56	8.48	3.93	4.36	9.47	8.57	1.36	1.06	0.79	0.81	3.54	3.28	9.76	9.55
103年	7.35	7.71	10.73	6.36	3.91	4.38	11.30	9.28	1.66	1.06	1.92	1.92	3.37	3.14	10.45	8.63
104年	7.88	7.85	15.97	9.81	5.57	5.88	14.30	9.98	1.92	1.49	2.57	1.30	3.96	3.05	12.77	9.66
105年	7.83	7.88	17.40	11.82	5.75	6.12	19.10	16.22	3.05	2.06	2.30	3.80	3.95	3.24	10.82	9.88
106年	7.37	7.06	16.81	11.91	5.78	6.09	16.22	13.42	3.15	2.03	2.58	1.47	4.39	3.44	13.82	10.76
107年	8.52	7.83	15.36	11.95	6.52	5.40	17.97	14.89	2.65	1.86	1.99	1.75	4.69	3.86	15.06	13.83
108年	7.45	8.03	18.90	14.83	6.49	6.69	18.94	15.75	2.99	2.76	4.55	0.00	4.59	4.01	15.46	11.31
109年	7.57	7.45	16.39	11.47	7.10	6.81	19.24	14.70	3.24	2.38	2.24	1.67	3.89	3.22	17.14	12.38
110年	9.13	8.13	17.65	11.87	7.56	6.76	20.92	17.47	2.89	1.88	3.77	7.02	4.75	3.88	17.31	13.32
111年	8.05	7.30	20.42	14.15	6.60	5.51	15.56	13.82	3.35	2.40	3.27	4.55	8.64	7.18	22.79	20.64

圖 11 行政類錄取率—按考試等別及性別分

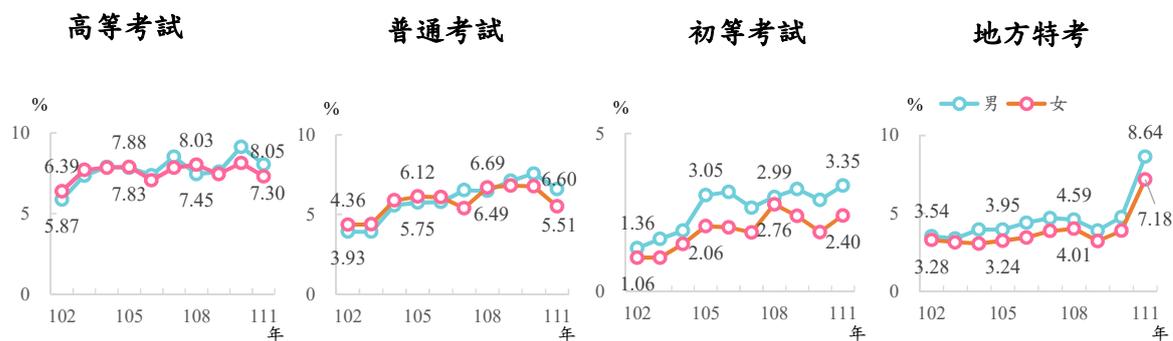
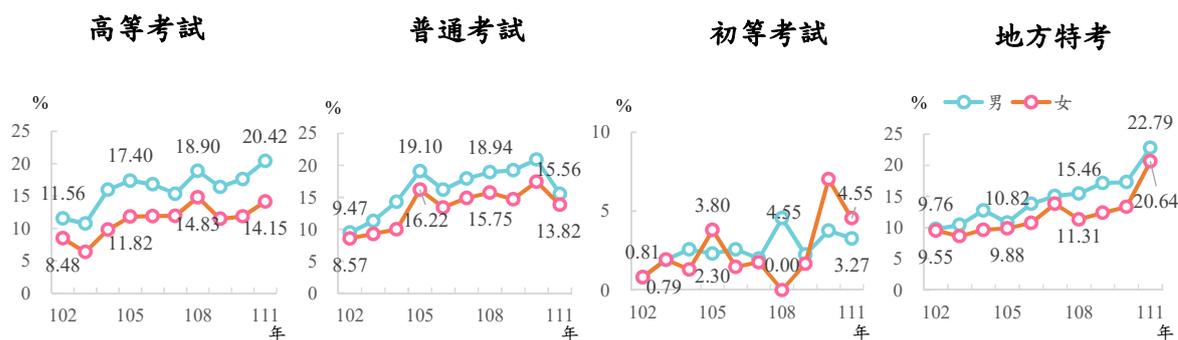


圖 12 技術類錄取率-按考試等別及性別分



九、公務人員高普考報考、錄取女性多於男性，錄取率男性高於女性

公務人員高普考是政府機關主要人力來源，也是本部舉辦的最大規模考試，如表 9-11 及圖 13-15，107 年報考人數 84,684 人降至 111 年 71,284 人，每年女性報考人數均多於男性，111 年高考三級考試報考人數女性較男性多 5,967 人、普通考試報考人數女性較男性多 8,359 人。

在錄取人數及錄取率方面，高考三級考試每年錄取人數大致女性多於男性，但錄取率均呈現男性高於女性的情形，111 年高考三級考試男性錄取 1,211 人、女性 1,191 人，男性錄取率 13.27% 高於女性 8.60%；普通考試每年錄取人數大致也是女性多於男性，但錄取率亦均呈現男性高於女性的情形，111 年普通考試男性錄取 795 人、女性 967 人，男性錄取率 9.37% 高於女性 6.39%。如果將高考三級考試及普通考試合併觀之，同樣呈現女性錄取人數多於男性，但錄取率男性高於女性，約有 3% 至 4% 差距。

表9 公務人員高考三級暨普通考試報考、到考、錄取及錄取率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			錄取人數			錄取率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	84,684	35,353	49,331	59,358	23,740	35,618	5,382	2,687	2,695	9.07	11.32	7.57
108年	86,471	36,342	50,129	58,797	23,564	35,233	5,812	2,818	2,994	9.88	11.96	8.50
109年	83,616	34,687	48,929	57,701	22,868	34,833	5,433	2,642	2,791	9.42	11.55	8.01
110年	84,417	34,596	49,821	53,105	20,495	32,610	5,292	2,560	2,732	9.97	12.49	8.38
111年	71,284	28,479	42,805	46,593	17,614	28,979	4,164	2,006	2,158	8.94	11.39	7.45

表10 公務人員高考三級考試報考、到考、錄取及錄取率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			錄取人數			錄取率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	43,507	18,953	24,554	29,624	12,323	17,301	2,961	1,458	1,503	10.00	11.83	8.69
108年	43,655	19,011	24,644	28,946	12,047	16,899	3,124	1,547	1,577	10.79	12.84	9.33
109年	42,378	18,319	24,059	28,246	11,675	16,571	2,753	1,375	1,378	9.75	11.78	8.32
110年	42,416	18,215	24,201	25,965	10,482	15,483	2,732	1,357	1,375	10.52	12.95	8.88
111年	36,523	15,278	21,245	22,980	9,127	13,853	2,402	1,211	1,191	10.45	13.27	8.60

表11 公務人員普通考試報考、到考、錄取及錄取率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			錄取人數			錄取率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	41,177	16,400	24,777	29,734	11,417	18,317	2,421	1,229	1,192	8.14	10.76	6.51
108年	42,816	17,331	25,485	29,851	11,517	18,334	2,688	1,271	1,417	9.00	11.04	7.73
109年	41,238	16,368	24,870	29,455	11,193	18,262	2,680	1,267	1,413	9.10	11.32	7.74
110年	42,001	16,381	25,620	27,140	10,013	17,127	2,560	1,203	1,357	9.43	12.01	7.92
111年	34,761	13,201	21,560	23,613	8,487	15,126	1,762	795	967	7.46	9.37	6.39

圖13 報考人數-按性別分

單位：人

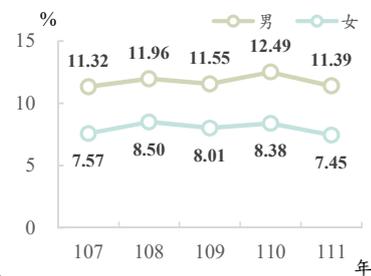


圖14 錄取人數-按性別分

單位：人



圖15 錄取率-按性別分



十、地方政府公務人員特種考試報考、錄取女多於男，錄取率男高於女

地方政府特考是規模僅次於公務人員高普考的公務人員考試，採分區報考、分區錄取，該項考試包括三等、四等、五等3個等級，考試及格取得不同職等任用資格，如表12-15及圖16-18，以近5年考試統計觀之，三等考試報考人數女性多於男性，錄取人數大致是男性多於女性，錄取率則均是男性高於女性；四等考試報考人數女性多於男性，錄取人數大致是女性多於男性，錄取率男性高於女性；五等考試報考人數、錄取人數均是女性多於男性，但錄取率則是男性高於女性。如果將地方特考三、四、五等考試合併觀之，報考、錄取人數大致是女性多於男性，但錄取率則是男性高於女性，約有3%差距。

表12 地方政府公務人員考試報考、到考、錄取及錄取率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			錄取人數			錄取率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	50,939	19,803	31,136	32,382	12,061	20,321	1,773	850	923	5.48	7.05	4.54
108年	53,028	20,515	32,513	33,584	12,631	20,953	1,854	905	949	5.52	7.16	4.53
109年	52,268	20,336	31,932	32,535	12,090	20,445	1,611	824	787	4.95	6.82	3.85
110年	42,808	16,273	26,535	27,388	9,975	17,413	1,561	759	802	5.70	7.61	4.61
111年	43,261	16,567	26,694	25,966	9,492	16,474	2,476	1,120	1,356	9.54	11.80	8.23

表13 地方政府公務人員三等考試報考、到考、錄取及錄取率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			錄取人數			錄取率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	18,290	7,805	10,485	10,806	4,381	6,425	923	463	460	8.54	10.57	7.16
108年	19,146	8,009	11,137	11,030	4,450	6,580	916	496	420	8.30	11.15	6.38
109年	19,002	8,001	11,001	10,329	4,092	6,237	874	456	418	8.46	11.14	6.70
110年	17,052	6,851	10,201	10,280	3,935	6,345	825	416	409	8.03	10.57	6.45
111年	17,253	7,023	10,230	9,138	3,508	5,630	1,321	610	711	14.46	17.39	12.63

表14 地方政府公務人員四等考試報考、到考、錄取及錄取率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			錄取人數			錄取率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	17,850	6,954	10,896	10,984	4,120	6,864	597	277	320	5.44	6.72	4.66
108年	17,774	6,784	10,990	11,072	4,061	7,011	653	279	374	5.90	6.87	5.33
109年	16,418	6,382	10,036	10,030	3,698	6,332	529	272	257	5.27	7.36	4.06
110年	13,147	5,020	8,127	8,273	2,977	5,296	540	261	279	6.53	8.77	5.27
111年	14,485	5,475	9,010	8,647	3,096	5,551	893	398	495	10.33	12.86	8.92

表15 地方政府公務人員五等考試報考、到考、錄取及錄取率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			錄取人數			錄取率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	14,799	5,044	9,755	10,592	3,560	7,032	253	110	143	2.39	3.09	2.03
108年	16,108	5,722	10,386	11,482	4,120	7,362	285	130	155	2.48	3.16	2.11
109年	16,848	5,953	10,895	12,176	4,300	7,876	208	96	112	1.71	2.23	1.42
110年	12,609	4,402	8,207	8,835	3,063	5,772	196	82	114	2.22	2.68	1.98
111年	11,523	4,069	7,454	8,181	2,888	5,293	262	112	150	3.20	3.88	2.83

圖16 報考人數-按性別分

單位：人

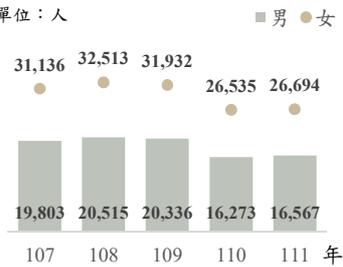


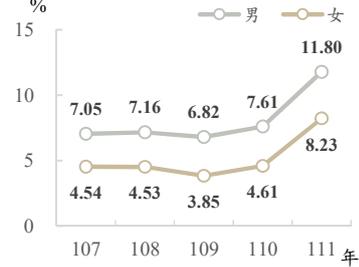
圖17 錄取人數-按性別分

單位：人



圖18 錄取率-按性別分

%



十一、專技高考報考女性占 60%以上、及格占 67%以上

專技人員考試因應社會發展，各類科每年舉行考試次數不同，例如護理師舉行 2 次考試（112 年將增加 1 次，共 3 次）、會計師每年舉行 1 次考試、引水人則 2 年舉行 1 次考試。如表 16 及圖 19-20，近 10 年專技人員高等考試報考人數女性占 60%以上，及格人數女性約占 67%以上，這或許是護理師、社會工作師考試女性報考人數多，且每年舉行 2 次考試所致（111 年此二類科女性 24,787 人報考，占該年報考人數 27.1%）。

表16 專技高考報考、到考、及格與及格率

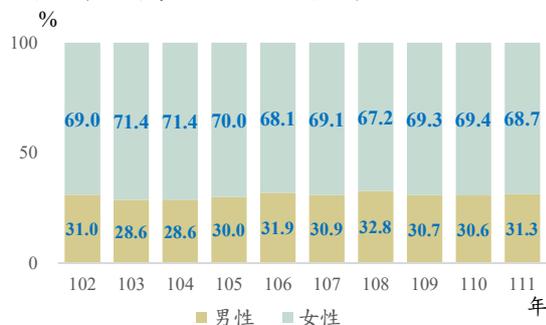
單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			及格人數			及格率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
102年	99,529	37,201	62,328	76,699	26,813	49,886	17,102	5,298	11,804	22.30	19.76	23.66
103年	99,150	37,108	62,042	77,114	27,017	50,097	18,629	5,332	13,297	24.16	19.74	26.54
104年	94,038	35,853	58,185	72,972	25,913	47,059	19,590	5,600	13,990	26.85	21.61	29.73
105年	93,020	35,820	57,200	72,397	26,299	46,098	18,469	5,548	12,921	25.51	21.10	28.03
106年	93,708	37,655	56,053	73,306	27,909	45,397	19,011	6,058	12,953	25.93	21.71	28.53
107年	92,968	36,674	56,294	73,116	27,194	45,922	18,565	5,740	12,825	25.39	21.11	27.93
108年	93,865	37,558	56,307	74,078	28,135	45,943	19,227	6,305	12,922	25.96	22.41	28.13
109年	96,147	38,010	58,137	74,611	28,205	46,406	19,753	6,073	13,680	26.47	21.53	29.48
110年	93,386	36,851	56,535	71,145	26,718	44,427	20,007	6,130	13,877	28.12	22.94	31.24
111年	91,461	36,075	55,386	69,414	26,197	43,217	17,487	5,471	12,016	25.19	20.88	27.80

圖19 專技高考報考人數性別比率



圖20 專技高考及格人數性別比率



十二、專技普考報考、及格女高於男，及格率男高於女

如表 17 及圖 21-22，近 10 年專技人員普通考試報考人數，每年女性占 55%以上，及格人數女性、男性互有高低，其中女性高於男性有 6 次，主要集中在領隊人員、導遊人員考試女性報考人數較高所致（111 年領隊人員、導遊人員考試女性 9,207 人報考，占該年報考人數 19.68%）。

表17 專技普考報考、到考、及格與及格率

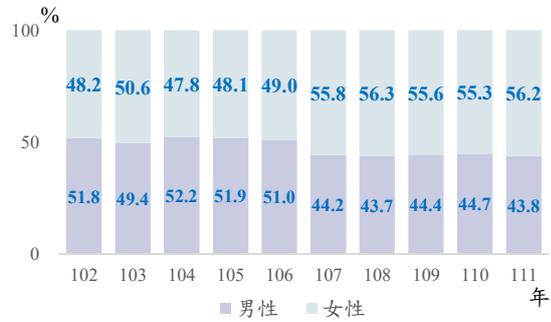
單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			及格人數			及格率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
102年	130,474	54,445	76,029	100,172	40,257	59,915	11,024	5,712	5,312	11.01	14.19	8.87
103年	84,779	37,557	47,222	61,921	26,310	35,611	13,757	6,800	6,957	22.22	25.85	19.54
104年	81,248	36,530	44,718	59,648	26,096	33,552	13,554	7,078	6,476	22.72	27.12	19.30
105年	77,292	34,295	42,997	57,953	25,020	32,933	14,537	7,543	6,994	25.08	30.15	21.24
106年	66,651	29,563	37,088	48,674	20,778	27,896	10,284	5,249	5,035	21.13	25.26	18.05
107年	63,224	27,433	35,791	48,469	20,358	28,111	22,150	9,793	12,357	45.70	48.10	43.96
108年	63,758	27,342	36,416	47,954	19,685	28,269	13,832	6,249	7,583	28.84	31.74	26.82
109年	57,660	25,383	32,277	40,734	17,212	23,522	10,628	4,844	5,784	26.09	28.14	24.59
110年	46,973	20,706	26,267	32,291	13,575	18,716	9,071	3,923	5,148	28.09	28.90	27.51
111年	46,794	20,689	26,105	31,083	13,127	17,956	8,801	3,854	4,947	28.31	29.36	27.55

圖21 專技普考報考人數性別比率



圖22 專技普考及格人數性別比率



十三、醫事人員考試報考、及格與及格率均女高於男

本部舉辦之專技人員考試約 80 類科，其中醫事人員考試計 19 類科，如表 18 及圖 23-25，近 5 年報考人數約 51,000 人至 55,000 人，不論報考人數、及格人數、及格率，近 5 年均呈現女性高於男性的現象，111 年女性報考人數 36,092 人、男性 15,591 人，女性及格人數 10,541 人、男性 4,065 人，女性及格率 33.44%、男性 29.50%，主要是護理師考試每年舉行 2 次，多為女性報考所致（111 年護理師考試女性報考 19,197 人，占該年報考人數 37.14%；女性及格 6,134 人，占該年及格人數 42%）。

表18 專技醫事人員考試報考、到考、及格與及格率

單位：人、%

年別	報考人數			到考人數			及格人數			到考率			及格率		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
107年	53,407	15,494	37,913	48,289	14,019	34,270	14,947	3,935	11,012	90.42	90.48	90.39	30.95	28.07	32.13
108年	55,287	16,983	38,304	49,664	15,251	34,413	16,368	4,860	11,508	89.83	89.80	89.84	32.96	31.87	33.44
109年	55,056	16,481	38,575	48,882	14,763	34,119	16,611	4,481	12,130	88.79	89.58	88.45	33.98	30.35	35.55
110年	52,828	15,985	36,843	46,557	14,111	32,446	16,976	4,551	12,425	88.13	88.28	88.07	36.46	32.25	38.29
111年	51,683	15,591	36,092	45,300	13,780	31,520	14,606	4,065	10,541	87.65	88.38	87.33	32.24	29.50	33.44

說明：醫事人員考試包括醫師、牙醫師、中醫師、藥師、醫事檢驗師、醫事放射師、護理師、物理治療師、職能治療師、助產師、呼吸治療師、臨床心理師、諮商心理師、營養師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、驗光師及驗光生等共19類科。

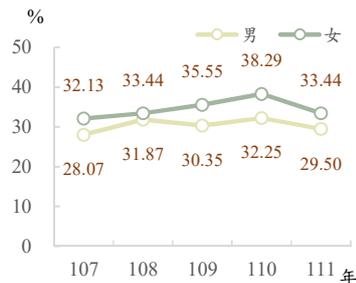
圖23 報考人數-按性別分



圖24 及格人數-按性別分



圖25 及格率-按性別分



十四、律師、會計師、醫師及建築師考試深受矚目，男性在會計師及建築師考試取得較好成績

各類專技人員考試中，律師、會計師、醫師、建築師考試深受各界矚目，律師考試分二試舉行，第一試測驗式試題，第二試申論式試題，各以全程到考人數前 33%為錄取（第二試另要求 400 分及格門檻），會計師與建築師考試採科別及格制，醫師考試採分階段考試，第二階段考試前應經臨床技能測驗(OSCE)合格，每年舉行 2 次考試。如表 19，分析近 5 年考試，律師考試每年報考約 10,000 人至 11,000 人，男性多於女性，近 5 年合計及格人數男女比為 53:47；會計師考試每年報考約 6,900 人至 7,500 人，女性多於男性，近 5 年合計及格人數男女比為 50:50；醫師第二階段考試每年報考約 1,600 人至 1,900 人（108 年報考 2,854 人係 7 年制與 6 年制同年畢業致報考人數大增），男性多於女性，近 5 年合計及格人數男女比為 64.5:35.5；建築師考試每年報考約 4,100 人至 4,500 人，男性多於女性，近 5 年合計及格人數男女比

為 64:36。

如果對照教育端每年法律、會計、醫學、建築學類畢業生人數，如表 19-20 及圖 26，近 5 學年度合計會計及稅務學類畢業生男女比為 33:67，但會計師考試及格人數男女比為 50:50；近 5 學年度合計建築學類畢業生男女比為 51:49，但建築師考試及格人數男女比為 64:36，縱使考試及格人數母群體包括應屆及非應屆，惟如以 5 年合計來觀察，似可知男性在會計師、建築師考試取得較好成績。

表19 專技人員律師、會計師、醫師及建築師考試報考、及格統計

單位：人、%

	律師						會計師						醫師						建築師					
	報考人數			及格人數			報考人數			及格人數			報考人數			及格人數			報考人數			及格人數		
	總計	男性 比率	女性 比率	總計	男性 比率	女性 比率	總計	男性 比率	女性 比率	總計	男性 比率	女性 比率	總計	男性 比率	女性 比率	總計	男性 比率	女性 比率	總計	男性 比率	女性 比率	總計	男性 比率	女性 比率
107年	10,621	55.0	45.0	759	50.9	49.1	7,552	39.9	60.1	432	46.5	53.5	1,594	67.3	32.7	1,415	66.7	33.3	4,117	66.9	33.1	199	67.3	32.7
108年	10,872	54.4	45.6	549	56.8	43.2	7,218	40.5	59.5	328	51.5	48.5	2,854	64.9	35.1	2,519	64.3	35.7	4,256	65.9	34.1	156	69.9	30.1
109年	11,589	54.5	45.5	650	52.6	47.4	7,446	39.3	60.7	373	52.0	48.0	1,737	64.8	35.2	1,461	63.2	36.8	4,353	64.2	35.8	191	64.4	35.6
110年	11,755	54.1	45.9	940	52.7	47.3	6,978	41.0	59.0	300	51.0	49.0	1,926	67.1	32.9	1,641	65.8	34.2	4,463	63.9	36.1	179	64.2	35.8
111年	11,599	53.0	47.0	913	53.6	46.4	7,033	40.2	59.8	365	48.2	51.8	1,940	64.5	35.5	1,466	62.7	37.3	4,508	63.6	36.4	145	52.4	47.6
5年 合計	56,436	54.2	45.8	3,811	53.3	46.7	36,227	40.2	59.8	1,798	49.9	50.1	10,051	65.7	34.3	8,502	64.5	35.5	21,697	64.9	35.1	870	63.7	36.3

表20 法律學類、會計及稅務學類、醫學學類、建築學及城鎮規劃學類畢業生統計

單位：人、%

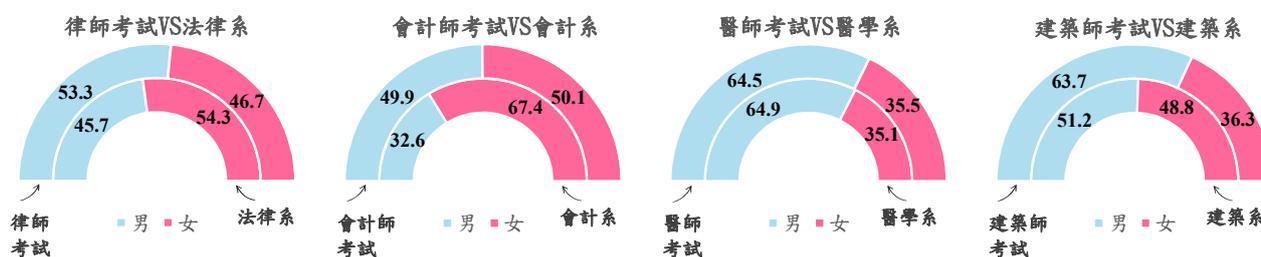
	法律學類			會計及稅務學類			醫學學類			建築學及城鎮規劃學類		
	畢業生 人數	男性 比率	女性 比率	畢業生 人數	男性 比率	女性 比率	畢業生 人數	男性 比率	女性 比率	畢業生 人數	男性 比率	女性 比率
106學年	4,237	45.0	55.0	5,391	31.6	68.4	1,236	67.1	32.9	3,072	51.0	49.0
107學年	4,291	46.4	53.6	5,199	32.4	67.6	2,363	64.9	35.1	3,013	51.1	48.9
108學年	4,290	45.9	54.1	4,948	33.7	66.3	1,261	64.5	35.5	2,770	51.8	48.2
109學年	4,250	45.7	54.3	4,671	32.2	67.8	1,254	65.2	34.8	2,711	49.7	50.3
110學年	4,195	45.3	54.7	4,734	32.8	67.2	1,257	63.1	36.9	2,725	52.1	47.9
5年 合計	21,263	45.7	54.3	24,943	32.6	67.4	7,371	64.9	35.1	14,291	51.2	48.8

註：1. 學科標準分類係採中華民國學科標準分類第5次修正版。

2. 會計及稅務學類僅含會計及稅務細學類；醫學學類僅含醫學系及學士後醫學系。

3. 本表不含軍事院校及國外學歷。

圖26 近5年專技人員考試及格人數與大專校院畢業生性別比率-按考試種類及報考學系分



參、結語

在國家整體人才發展的教、考、訓、用鏈結中，本部扮演考選優秀人才的功能，公務人員高普初等考試及所有專技人員考試皆無應考資格上之性別限制，然經由國家考試性別統計分析，我國因社會文化因素呈現性別職業區隔，仍可發現部分考試男女表現有明顯差異，此項訊息可提供教育端及用人端決策參考，以期優秀人才均能有公平機會為國家社會服務。