

考試院性別平等委員會第 30 次會議議程

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

甲、報告事項

- 一、宣讀本院性別平等委員會第 29 次會議紀錄。（印附議程第 3 頁至第 12 頁）
- 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。（印附議程第 13 頁至第 21 頁）
- 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。（印附議程第 22 頁至第 29 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 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。（印附議程第 30 頁至第 57 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 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。（印附議程第 58 頁至第 78 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 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。（印附議程第 79 頁至第 96 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 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。（印附議程第 97 頁至第 106 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 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。(印附議程第 107 頁至第 117 頁，草案總說明及條文對照表另附)

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議

考試院性別平等委員會第 29 次會議紀錄

時間：中華民國 111 年 8 月 29 日（星期一）下午 2 時 30 分

地點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃主任委員榮村、周副主任委員弘憲、楊委員雅惠、
王委員秀紅、姚委員立德、劉委員建忻、許委員舒翔
（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、范委員國勇、黃委員翠紋、
黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：袁副秘書長自玉、周首席參事兼組長秋玲、蘇參事兼
組長秋遠、龔參事兼組長癸藝（陳簡任秘書怡君代）
、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：吳委員志光、陳委員明莉、許委員舒翔

列席者請假：龔參事兼組長癸藝

列席機關：

考選部：卓研究委員梨明

銓敘部：呂主任秘書秋慧、謝副司長瀛隆、鄭副司長淑芬、
陳專員貞如

公務人員保障暨培訓委員會：陳首席參事東欽、何簡任秘書
憶華、宋專員欣燕

公務人員退休撫卹基金監理委員會：高執行秘書誓男

主席：黃主任委員榮村

紀錄：韓中誠

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第 28 次會議紀錄。

決定：上（第 28）次會議紀錄確定。

二、本院性別平等委員會第 28 次會議決議及決定事項執行情形一覽表及附件，報請查照。

黃委員淑玲：本委員會現行用以管考前次會議決議及決定事項之執行情形一覽表，最右邊之「核處意見」欄位，其內容除了目前表列「同意部（會）擬執行情形」外，建議應具體敘明是否繼續或解除列管等管考建議事項。其次，議程第 34 頁本人於上（28）次會議就考選部所提「110 年國家考試典試委員會委員組成性別分析」專案報告之意見，該部執行情形中提到有關典試委員性別比例分析之後續推動，將提出專案報告送考試院會討論。想請教考選部目前研擬提報院會之具體規劃為何？

主席：同意黃委員意見，爾後針對執行情形一覽表「核處意見」，應加註繼續或解除列管之管考建議。另外針對典試委員性別比例專案提報院會之具體規劃，請考選部說明。

劉常次約蘭：本部預計在本（111）年第 4 季會就國家考試典試委員會性別比例分析整理相關資料提報院會，並俟院會討論有具體結論後，適時提報貴委員會。

卓委員春英：議程第 35 頁主席在上次會議提到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，即可列入逐年檢討改進之對象等語，然考選部執行情形似未對此有所回應。想請教前揭主席提示事項係屬決議或僅為建議性質。

主席：本人於本委員會所提意見僅屬建議性質，並非決議。且因本院為合議制機關，相關政策建議均會經由院會討論形成共識後，方責請部會執行。因此，為博採周諮，請考選部將本案各委員所提意見納入提報院會之內容適時說明。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

三、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。

謝主任文政進行報告：詳如簡報（略）。

羅委員燦煥：建議未來在考試院性別圖像本文之前，能加入類似議程第44頁至第48頁大院統計室（以下簡稱統計室）所摘述年度統計結果之質性文字說明，以利讀者掌握重點。其次，建議在統計室目前建立性別統計數據之既有基礎上，能增加一些性別分析的論述，舉例來說：統計室簡報檔第9頁第16張簡報中提到簡、薦、委任不同官等訓練進修平均時數之性別統計，其中在薦任跟委任官等之男女比例均有相當之差距，以及第11頁第20張簡報有關退休及撫卹之統計資料顯示，男性病故或意外之比率大幅高於女性等情形，凡此似可從是否影響陞遷、兩性工作性質差異等面向進一步分析造成此種現象之原因，如此相信會讓此份性別統計報告之參考價值更臻提升。

張委員瓊玲：統計室簡報檔第6頁第10張簡報，關於全國公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪之性別統計數據，其中申請育嬰留職停薪期間在1年6個月以上者，女性留職停薪與回職復薪之比率分別為16.6%、25.1%，想請教造成此間相差近9個百分點之原因為何？是否立於同一基礎上進行比較？請統計室補充說明。

楊委員雅惠：統計室簡報檔第5頁第8張簡報，有關全國公務人員教育程度之統計數據，其中男性是以「博士」與「專科及以下」學歷者為最多，呈現U字形；女性則是以「碩士」及「大學」學歷為最多，呈現倒U字形。此種性別圖像是否與男、女性之學習歷程或社會期待有關，提供

相關部會未來進行性別分析時參考。

謝主任文政：回應委員的垂詢，有關本室簡報檔第 6 頁第 10 張簡報，申請育嬰留職停薪期間在 1 年 6 個月以上者，女性留職停薪與回職復薪之比率相差近 9 個百分點之原因，研判可能是因為女性公務人員申請育嬰留職停薪之初，預估育兒需求之期間較短，故申請「未滿 6 個月」、「6 個月至未滿 1 年」、「1 年至未滿 1 年 6 個月」等較短之期間，惟隨著幼兒逐漸成長，其發現需要較原先預估更長之期間來照顧，所以未於原訂申請期限屆滿即辦理回職復薪，而係將育嬰留職停薪的時間往後延長至 1 年 6 個月以上之期限屆滿才回職復薪。其次關於簡報檔第 5 頁第 8 張簡報提到男、女性教育程度比例之統計，男性在進修碩、博士學歷普遍高於女性，研判應與傳統社會期待男性高學歷之刻板印象以及女性常受家務之牽絆有關。

主席：統計室簡報中之性別分析涉及部會權責者，請各部會補充說明。

郝委員培芝：針對「考試院性別圖像」第 23 頁及統計室簡報檔第 9 頁第 16 張簡報，關於簡、薦、委任各官等訓練進修平均時數之統計資料中提到，愈基層之公務人員訓練時數愈多，且男性公務人員普遍高於女性公務人員，茲補充說明如下。首先這裡作為統計基礎之總體訓練時數，除了本會業管法定訓練的時數外，尚會介接至行政院人事行政總處所建置終身學習網所累計之公務人員在職訓練時數，而且後者往往比前者所占較高之關鍵比例。其次，就前揭簡、薦、委任各官等公務人員訓練時數差異之成因予以分析，一者研判應與委任及薦任公務人員陞遷之資績分採計，係將受訓時數納入評分項目有關。二

者委升薦、薦升簡等 2 類升官等訓練時數，是有納入委任及薦任各該官等訓練時數之計算，因此，該 2 官等人員累計之受訓時數自較簡任人員為高。此外，在遴選委任人員參加委升薦訓練之資格審查表格中，訓練時數係列為評比項目之一，諒係造成委任人員勤於參加訓練之原因。至於男性公務人員訓練時數普遍高於女性公務人員，研判造成此現象之原因可能是修讀碩、博士班等入學進修之時數，是被納入公務人員訓練進修時數中計算，而如前統計室關於男、女性公務人員教育程度之簡報資料所示，男性公務人員修讀碩、博士比例高於女性公務人員，則男性公務人員入學進修之時數自然會墊高其受訓時數，由此形成其高於女性公務人員之關鍵性因素。

黃委員翠紋：「考試院性別統計指標」第 56 頁圖 6-3 關於 110 年各類公務人員平均退休年齡之比較，係以 110 年單一年度進行分析，而觀察對象除簡、薦、委任各官等人員外，尚包括法官檢察官、警察、資位及醫事等 4 類人員；對照第 54 頁表 6-1「公務人員退休人數及性別比率-按退休種類分」、第 55 頁表 6-2「公務人員退休人數及性別比率-按官等別分」，則係以跨 106 年至 110 年度等 5 個年度作為統計區間，對象僅限於簡、薦、委任各官等人員，未包含前揭法官檢察官等特殊職類人員。二者間關於統計區間長短及觀察對象之範圍均有不同，建議應作一致性之處理，相信更能提升本件統計指標分析資料之研究價值。

主席：統計室簡報檔第 8 張、第 10 張及第 20 張公務人員教育程度、申請育嬰留職停薪及退休撫卹等簡報內容因涉及銓敘部權責；第 16 張公務人員培訓之簡報內容涉及保

訓會權責。是請銓敘部與保訓會針對前揭委員所提性別分析相關意見，就各自權責部分詳予回應，併案納入本次會議決議事項執行情形，於下次會議提報。

劉委員建忻：各位委員針對統計室性別統計資料所提諸如統計資料格式、區間及對象範圍等建議，凸顯出本院歷年來性別統計資料均以書面報告方式呈現，有其先天上侷限性，無法滿足使用者各項需求之問題，亟待解決。為此，本院本年刻正進行「統計資料查詢系統」之開發，其具體作法係將本院及所屬部會所掌有之各項統計資料匯入雲端，建置一個統計查詢系統資料庫，未來系統開發完成後，使用者可登入系統挑選其有興趣之年份，並進一步查找相關細項資料，藉以觀察特定領域性別圖像長年之演變趨勢，此外亦可隨使用者之需求，彈性調整統計資料格式、圖表之繁簡程度，相關系統開發事宜預計於本年底前完成。

黃委員淑玲：首先考試院性別統計指標內文為 62 頁、性別圖像內文為 33 頁，兩相對照之下，後者篇幅為前者之一半。性別圖像旨在呈現考試院重要性別議題現況及重大性別不平等現象以作為政策修改之依據，與性別統計指標個別細項詳細版之常規體例有所不同，爰建議大院在來年編製性別統計資料時，應注意此 2 統計資料的宗旨與目標不同，性別圖像之取材應著重在不同年度有明顯變化、重大性別不均衡、考試院重要新政策等相關之性別統計指標項目。其次，考試院性別圖像目次，前三項依序為「一、公務人員考試篇」、「二、專門職業及技術人員考試篇」、「三、全國公務人員篇」，邏輯順序上應將「全國公務人員篇」調整至第一順位，之後再臚列考試、銓

敘及培訓業務等目次，相信較有利於使用者解讀。再者，建議可參照行政院所屬部會之作法，於每年提報性別統計指標、圖像資料時，同時邀請所屬部會擇定特定統計項目及議題進行分析，於本委員會提報。

王委員秀紅：呼應黃淑玲委員之意見，建議未來各部會可就其掌理考銓保訓業務權責範圍內之統計資料，發掘具重要性之性別議題進行分析，以進行現象之詮釋以及研擬政策建議。舉例來說，統計室簡報檔第 10 張、第 16 張及第 17 張，申請育嬰留職停薪與回職復薪比例落差甚大之背景與原因，男、女性公務人員修讀碩博士者嗣後薦送出國之比例與對培訓資源分配影響，以及男、女性班務輔導人員對培訓效能發揮所扮演角色等面向，均有待各部會進行後續深入分析以找出答案。

范委員國勇：肯定統計室在彙整此份性別統計指標及圖像資料所作的努力，個人見解同方才主席及委員所說，本件性別統計資料所衍生之相關議題，建議仍應回歸各業管部會進行後續分析，較為妥適。

卓委員春英：考試院性別統計指標第 3 頁關於公務人員考試到考率之統計，其中在二之（一）、（二）分別提到「110 年女性到考率均高於男性」、「女性到考率近 5 年呈下降趨勢」。但從同頁表 1-2「到考率-按考試等別及性別分」所臚列 106 年至 110 年之統計數據，可以看出男性應考人應高等考試之到考率在 106 年為 67.0%，及至 110 年則降為 57.7%，幅度也相當大，然報告中未見對此趨勢有所著墨。鑒於到考率下降攸關國家考試選才方式之良窳，應就各性別考生為整體之觀察，且本委員會並非祇重視單一性別權益，而係站在平衡促進男、女及多元性別權

益之立基點上，致力提出建構完善考試制度之性別政策建議。爰建議未來考選部若要針對本項指標做進一步分析，除了應就整體應考人到考率下降之原因予以探究外，還應從性別平衡的觀點，就男、女性乃至跨性別者均加以論述，以求研究結果之客觀完整。

決定：本報告備查，各委員意見請本院統計室及所屬部會參考。

四、銓敘部辦理「公務人員任用法第 22 條修正草案」法案及性別影響評估情形，報請查照。

周委員志宏：本部此次研修公務人員任用法（以下簡稱任用法）

第 22 條修正草案，其目的在於建構公務人員友善生養之職場環境，也因應部分立法委員及公務人員代表多次建議放寬公務人員轉調限制之規定。為落實此修法宗旨，本部乃於任用法第 22 條增訂在限制轉調期間之公務人員因養育 3 足歲以下子女而有調任至子女居住地之機關需要者，原服務機關應優先考量，俾使公務人員得以兼顧家庭與職場。本修正草案本部係委請本會張委員瓊玲進行性別影響評估，張委員審查意見基本上係肯定本修正草案立意甚佳，並能彰顯政府打造公務機關性別友善環境的用心，惟質疑何以須於限制轉調年限三分之一後才可申請轉調乙節，請本部再闡明理由，方為周延。針對張委員之意見，本部回應說明略以，依現行考試及格分發任用制度，各機關自提報考試分發職缺起，迄至考試及格人員分發任用止，歷經舉辦考試、分配機關實施實務訓練等階段，期間或可能長達 1 年，且用人機關無法參與考試錄取人員之遴選，爰本案尚未規定最低服務年限，或有考試及格人員於分發任用後，旋即調任其他機關，影響原分發任用機關（尤其地處偏遠之機關）用

人及業務推動疑慮，較難獲得機關支持；然若設定轉調限制條件太嚴格，似又無法貫徹本次修法欲體現充足照顧養育三足歲以下子女公務人員育兒需求之政策美意。因此本草案規定公務人員須實際任職達各該考試法規所定限制轉調年限三分之一（如高普初考為1年、地方特考為2年）後始得調任，實係兼顧機關用人需求與照護公務人員生養子女權益之折衷方案，期許後續能順利完成修法程序。

決定：本報告備查。

五、銓敘部辦理「公教人員保險失能給付標準修正刪除女性生殖失能之年齡限制」案報告，報請查照。

周委員志宏：本次修正公教人員保險失能給付標準之緣由在於，勞動部因行政院性別平等會屢就前開45歲之年齡限制違反消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）施行法規定提出質疑，前業已修正發布勞工保險失能給付標準第3條附表，刪除女性被保險人請領生殖器失能之45歲年齡限制。本部基於各職域保險之衡平，並諮詢台灣婦產科醫學會醫療專業意見，經該會建議不宜以年齡作為女性喪失生殖能力之限制，爰修正本給付標準刪除女性被保險人須未滿45歲之年齡限制即可符合公保生殖失能意旨。

黃委員翠紋：議程資料第65頁：「……（銓敘部）未來仍將滾動式檢討，……。」而本案係修正刪除女性被保險人請領生殖器失能之年齡限制，應無所謂未來滾動檢討之問題，因此前揭文字建議刪除。

主席：同意黃委員之意見，前揭「滾動式檢討」之相關文字刪除。

決定：本報告備查，委員意見請銓敘部參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 4 時

主席 黃 榮 村

考試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

會議日期	案次及案由	決議(定)	執行情形	核處意見
111 年 8 月 29 日	報告事項第二案 本院性別平等委員會第 28 次會議決議及決定事項執行情形一覽表及附件，報請查照。 黃委員淑玲：本委員會現行用以管考前次會議決議及決定事項之執行情形一覽表，最右邊之「核處意見」欄位，其內容除了目前表列「同意部（會）擬執行情形」外，建議應具體敘明是否繼續或解除列管等管考建議事項。其次，議程第 34 頁本人於上（28）次會議就考選部所提「110 年國家考試典試委員會委員組成性別分析」專案報告之意見，該部執行情形中提到有關典試委員性別比例分析之後續推動，將提出專案報告送考試院會討論。想請教考選部目前研擬提報院會之具體規劃為何？ 主席：同意黃委員意見，爾後針對執行情形一覽表「核處意見」，應加註繼續或解除列管之管考建議。另外針對典試委員性別比例專案提報院會之具體規劃，請考選部說明。 劉常次約蘭：本部預計在本（111）年第 4 季會就國家考試典試委員會性別比例分析整理相關資料提報院會，並俟院會討論有具體結論後，適時提報貴委員會。 卓委員春英：議程第 35 頁主席在上次會議提到各類考試典試委員會女性結構比如有低於 25%	本報告備查，各委員意見請考選部參考。	考選部 一、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」尋求共識，鈞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。 二、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。	第一組： 同意部擬執行情形。建請本案解除列管。

	者或是距離領域母數比率差距過大者，即可列入逐年檢討改進之對象等語，然考選部執行情形似未對此有所回應。想請教前揭主席提示事項係屬決議或僅為建議性質。 主席：本人於本委員會所提意見僅屬建議性質，並非決議。且因本院為合議制機關，相關政策建議均會經由院會討論形成共識後，方責請部會執行。因此，為博採周諮，請考選部將本案各委員所提意見納入提報院會之內容適時說明。			
111 年 8 月 29 日	報告事項第三案 本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。 謝主任文政進行報告：詳如簡報（略）。 羅委員燦煥：建議未來在考試院性別圖像本文之前，能加入類似議程第 44 頁至第 48 頁大院統計室（以下簡稱統計室）所摘述年度統計結果之質性文字說明，以利讀者掌握重點。其次，建議在統計室目前建立性別統計數據之既有基礎上，能增加一些性別分析的論述，舉例來說：統計室簡報檔第 9 頁第 16 張簡報中提到簡、薦、委任不同官等訓練進修平均時數之性別統計，其中在薦任跟委任官等之男女比例均有相當之差距，以及第 11 頁第 20 張簡報有關退休及撫卹之統計資料顯示，男性病故或意外之比率大幅高於女性等情形，凡此似可從是否影響陞遷、兩性工作性	本 報 告 備 查，各 委 員 意 見 請 本 院 統 計 室 及 所 屬 部 會 參 考。	本院統計室 各委員之意見將列入明年編製性別統計刊物之參據。 考選部 國家考試報考人數逐年減少，少子女化應是主因，至於國家考試整體到考率，從 106 年 74.19%，到 110 年 68.94%，也呈現逐年下降趨勢，不論男性、女性，到考率均受影響，110 年因 COVID-19 疫情關係，多項考試延期舉行，部分應考人報考後因身體健康因素無法應考，均會影響到考率。本部於未來進行國家考試各項統計指標分析時，除注意探究原因外，並從性別平衡的觀點予以論述，期使分析結果更為客觀完整。	第一組： 同意部擬執行情形。建請本案涉及考選部部分，解除列管。

	質差異等面向進一步分析造成此種現象之原因，如此相信會讓此份性別統計報告之參考價值更臻提升。 張委員瓊玲：統計室簡報檔第 6 頁第 10 張簡報，關於全國公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪之性別統計數據，其中申請育嬰留職停薪期間在 1 年 6 個月以上者，女性留職停薪與回職復薪之比率分別為 16.6%、25.1%，想請教造成此間相差近 9 個百分點之原因為何？是否立於同一基礎上進行比較？請統計室補充說明。 楊委員雅惠：統計室簡報檔第 5 頁第 8 張簡報，有關全國公務人員教育程度之統計數據，其中男性是以「博士」與「專科及以下」學歷者為最多，呈現 U 字形；女性則是以「碩士」及「大學」學歷為最多，呈現倒 U 字形。此種性別圖像是否與男、女性之學習歷程或社會期待有關，提供相關部會未來進行性別分析時參考。 謝主任文政：回應委員的垂詢，有關本室簡報檔第 6 頁第 10 張簡報，申請育嬰留職停薪期間在 1 年 6 個月以上者，女性留職停薪與回職復薪之比率相差近 9 個百分點之原因，研判可能是因為女性公務人員申請育嬰留職停薪之初，預估育兒需求之期間較短，故申請「未滿 6 個月」、「6 個月至未滿 1 年」、「1 年至未滿 1 年 6 個月」等較短之期間，惟隨著幼兒逐漸成長，其發現需要較原先預估更長之期間來照顧，		銓敘部 一、有關羅委員燦煥建議在目前建立統計數據之既有基礎上，能增加性別分析論述，例如有關撫卹之統計資料顯示，男性病故或意外比率大幅高於女性等情形，似可從是否影響陞遷、兩性工作性質差異等面向進一步分析等節，錄案參考。 二、有關張委員瓊玲所提第 10 張簡報，110 年申請育嬰留職停薪期間在 1 年 6 個月以上者，女性留職停薪與回職復薪之比率相差近 9 個百分點一節，係指 110 年申請育嬰留職停薪之公務人員中，其申請期間為 1 年 6 個月以上且為女性者，占全部之 16.6%；又當年育嬰留職停薪回職復薪之公務人員中，其申請期間為 1 年 6 個月以上且為女性者，占全部之 25.1%，此二者屬不同群體，並無關聯，亦無法進行比較。 三、有關楊委員雅惠建議針對男女性學習歷程或社會期待對於公務人員教育程度之影響進行分析一節，配合鈞院統計室之規劃協助辦理。 四、有關黃委員翠紋建議統計區間長短及觀察對象範圍應作一致性處理一節，配合鈞院統計室之規	第二組： ：同意部擬意見。
--	---	--	---	-----------------------------

	所以未於原訂申請期限屆滿即辦理回職復薪，而係將育嬰留職停薪的時間往後延長至1年6個月以上之期限屆滿才回職復薪。其次關於簡報檔第5頁第8張簡報提到男、女性教育程度比例之統計，男性在進修碩、博士學歷普遍高於女性，研判應與傳統社會期待男性高學歷之刻板印象以及女性常受家務之牽絆有關。 主席：統計室簡報中之性別分析及部會權責者，請各部會補充說明。 郝委員培芝：針對「考試院性別圖像」第23頁及統計室簡報檔第9頁第16張簡報，關於簡、薦、委任各官等訓練進修平均時數之統計資料中提到，愈基層之公務人員訓練時數愈多，且男性公務人員普遍高於女性公務人員，茲補充說明如下。首先這裡作為統計基礎之總體訓練時數，除了本會業管法定訓練的時數外，尚會介接至行政院人事行政總處所建置終身學習網所累計之公務人員在職訓練時數，而且後者往往比前者所占較高之關鍵比例。其次，就前揭簡、薦、委任各官等公務人員訓練時數差異之成因予以分析，一者研判應與委任及薦任公務人員陞遷之資績分採計，係將受訓時數納入評分項目有關。二者委升薦、薦升簡等2類升官等訓練時數，是有納入委任及薦任各該官等訓練時數之計算，因此，該2官等人員累計之受訓時數自較簡任人員為高。此外，在遴選委任人員	劃協助辦理。 五、有關黃委員淑玲建議參照行政院所屬部會之作法，於每年提報性別統計指標、圖像資料時，同時邀請所屬部會擇定特定統計項目及議題進行分析，於本委員會提報及王委員秀紅建議可就掌理考銓業務權責範圍內之統計資料，發掘重要性之性別議題進行分析等節，錄案參考並配合鈞院統計室適時辦理。 六、綜上說明，建請結案。 保訓會 有關羅委員燦煥所詢鈞院統計室辦理性別統計情形，簡報檔第9頁第16張簡報中提到簡、薦、委任不同官等訓練進修平均時數之性別統計，其中在薦任跟委任官等之男女比例均有相當之差距一節，說明如下： 一、本項統計資料來源，除本會職掌法定訓練的時數外，尚介接行政院人事行政總處所建置終身學習網站累計之公務人員在職訓練時數，而且後者往往比前者所占較高之關鍵比例。 二、依110年全國公務人員進修人數統計結果，男性有1,348人，女性有1,016人，男性顯然多於女性，致男性之進修	第三組： 同意會 擬意見。
--	---	--	------------------------------

	參加委升薦訓練之資格審查表格中，訓練時數係列為評比項目之一，諒係造成委任人員勤於參加訓練之原因。至於男性公務人員訓練時數普遍高於女性公務人員，研判造成此現象之原因可能是修讀碩、博士班等入學進修之時數，是被納入公務人員訓練進修時數中計算，而如前統計室關於男、女性公務人員教育程度之簡報資料所示，男性公務人員修讀碩、博士比例高於女性公務人員，則男性公務人員入學進修之時數自然會墊高其受訓時數，由此形成其高於女性公務人員之關鍵性因素。 黃委員翠紋：「考試院性別統計指標」第 56 頁圖 6-3 關於 110 年各類公務人員平均退休年齡之比較，係以 110 年單一年度進行分析，而觀察對象除簡、薦、委任各官等人員外，尚包括法官檢察官、警察、資位及醫事等 4 類人員；對照第 54 頁表 6-1「公務人員退休人數及性別比率-按退休種類分」、第 55 頁表 6-2「公務人員退休人數及性別比率-按官等別分」，則係以跨 106 年至 110 年度等 5 個年度作為統計區間，對象僅限於簡、薦、委任各官等人員，未包含前揭法官檢察官等特殊職類人員。二者間關於統計區間長短及觀察對象之範圍均有不同，建議應作一致性之處理，相信更能提升本件統計指標分析資料之研究價值。 主席：統計室簡報檔第 8 張、第 10 張及第 20 張公務人員教育程度、		平均時數高於女性。未來允宜宣導並建議各機關在各項條件相同之情形下，優先薦送女性公務人員參加進修。 三、又依 110 年全國公務人員訓練人數統計結果，男性有 158,903 人，女性有 127,695 人，男性亦多於女性，爰男性之訓練平均時數亦高於女性。以本會辦理之警察人員、交通事業鐵路人員特考錄取人員訓練，以及警佐警察人員晉升警正官等訓練、警正警察人員晉升警監官等訓練、交通事業人員員級晉升高員級資位訓練為例，因機關工作屬性較為特殊之故，各該參訓人員皆以男性居多。 四、建請結案。	
--	---	--	--	--

	申請育嬰留職停薪及退休撫卹等簡報內容因涉及銓敘部權責；第 16 張公務人員培訓之簡報內容涉及保訓會權責。是請銓敘部與保訓會針對前揭委員所提性別分析相關意見，就各自權責部分詳予回應，併案納入本次會議決議事項執行情形，於下次會議提報。 劉委員建忻：各位委員針對統計室性別統計資料所提諸如統計資料格式、區間及對象範圍等建議，凸顯出本院歷年來性別統計資料均以書面報告方式呈現，有其先天上侷限性，無法滿足使用者各項需求之問題，亟待解決。為此，本院本年刻正進行「統計資料查詢系統」之開發，其具體作法係將本院及所屬部會所掌有之各項統計資料匯入雲端，建置一個統計查詢系統資料庫，未來系統開發完成後，使用者可登入系統挑選其有興趣之年份，並進一步查找相關細項資料，藉以觀察特定領域性別圖像長年之演變趨勢，此外亦可隨使用者之需求，彈性調整統計資料格式、圖表之繁簡程度，相關系統開發事宜預計於本年底前完成。 黃委員淑玲：首先考試院性別統計指標內文為 62 頁、性別圖像內文為 33 頁，兩相對照之下，後者篇幅為前者之一半。性別圖像旨在呈現考試院重要性別議題現況及重大性別不平等現象以作為政策修改之依據，與性別統計指標個別細項詳細版之常規體例有所不同，爰建議大院在來			
--	---	--	--	--

	年編製性別統計資料時，應注意此 2 統計資料的宗旨與目標不同，性別圖像之取材應著重在不同年度有明顯變化、重大性別不均衡、考試院重要新政策等相關之性別統計指標項目。其次，考試院性別圖像目次，前三項依序為「一、公務人員考試篇」、「二、專門職業及技術人員考試篇」、「三、全國公務人員篇」，邏輯順序上應將「全國公務人員篇」調整至第一順位，之後再臚列考試、銓敘及培訓業務等目次，相信較有利於使用者解讀。再者，建議可參照行政院所屬部會之作法，於每年提報性別統計指標、圖像資料時，同時邀請所屬部會擇定特定統計項目及議題進行分析，於本委員會提報。 王委員秀紅：呼應黃淑玲委員之意見，建議未來各部會可就其掌理考銓保訓業務權責範圍內之統計資料，發掘具重要性之性別議題進行分析，以進行現象之詮釋以及研擬政策建議。舉例來說，統計室簡報檔第 10 張、第 16 張及第 17 張，申請育嬰留職停薪與回職復薪比例落差甚大之背景與原因，男、女性公務人員修讀碩博士者嗣後薦送出國之比例與對培訓資源分配影響，以及男、女性班務輔導人員對培訓效能發揮所扮演角色等面向，均有待各部會進行後續深入分析以找出答案。 范委員國勇：肯定統計室在彙整此份性別統計指標及圖像資料所作的努力，個人見解同方才主席			
--	---	--	--	--

	及委員所說，本件性別統計資料所衍生之相關議題，建議仍應回歸各業管部會進行後續分析，較為妥適。 卓委員春英：考試院性別統計指標第3頁關於公務人員考試到考率之統計，其中在二之(一)、(二)分別提到「110年女性到考率均高於男性」、「女性到考率近5年呈下降趨勢」。但從同頁表1-2「到考率-按考試等別及性別分」所臚列106年至110年之統計數據，可以看出男性應考人應高等考試之到考率在106年為67.0%，及至110年則降為57.7%，幅度也相當大，然報告中未見對此趨勢有所著墨。鑒於到考率下降攸關國家考試選才方式之良窳，應就各性別考生為整體之觀察，且本委員會並非祇重視單一性別權益，而係站在平衡促進男、女及多元性別權益之立基點上，致力提出建構完善考試制度之性別政策建議。爰建議未來考選部若要針對本項指標做進一步分析，除了應就整體應考人到考率下降之原因予以探究外，還應從性別平衡的觀點，就男、女性乃至跨性別者均加以論述，以求研究結果之客觀完整。			
111年 8月 29日	報告事項第五案 銓敘部辦理「公教人員保險失能給付標準修正刪除女性生殖失能之年齡限制」案報告，報請查照。 周委員志宏：本次修正公教人員保險失能給付標準之緣由在於，勞動部因行政院性別平等會屢就前開45歲之年齡限制違反消除	本報告 備查，委員意見請銓敘部參考。	銓敘部 一、遵示辦理。 二、建請結案。	第二組： 同意部擬意見。

	對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 施行法規定提出質疑，前業已修正發布勞工保險失能給付標準第 3 條附表，刪除女性被保險人請領生殖器失能之 45 歲年齡限制。本部基於各職域保險之衡平，並諮詢台灣婦產科醫學會醫療專業意見，經該會建議不宜以年齡作為女性喪失生殖能力之限制，爰修正本給付標準刪除女性被保險人須未滿 45 歲之年齡限制即可符合公保生殖失能意旨。 黃委員翠紋：議程資料第 65 頁：「……(銓敘部)未來仍將滾動式檢討，……。」而本案係修正刪除女性被保險人請領生殖器失能之年齡限制，應無所謂未來滾動檢討之問題，因此前揭文字建議刪除。 主席：同意黃委員之意見，前揭「滾動式檢討」之相關文字刪除。			
--	---	--	--	--

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： 年 月 日			
填表單位：考試院			
填表人姓名：張筱筠		職稱：科長	
電話：(02)8236-6276		e-mail：C433@exam.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	考試院組織法修正草案		
貳、主管機關	考試院	主辦機關	考試院
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			V
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	因應 112 年實施之公務人員個人專戶制，為期相關事權統整，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，另成立監理司，爰擬具考試院組織法修正草案。	簡要說明所面臨問題之梗概。

	4-1-2 執行現況及問題之分析	參照中央行政機關組織基準法第 71 條第 8 款規定，機關設有次級機關者，其名稱應於組織法規中列明，茲公務人員退休撫卹基金監理委員會將整併於銓敘部監理司，爰考試院組織法宜相應調整。	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	擬具考試院組織法修正草案，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）。
	4-2-2 訂修必要性	為明確規範考試院組織組設，修正考試院組織法有其必要性，以符中央行政機關組織基準法之規定。	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，須配合研修考試院處務規程及編制表。	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 112 年實施之公務人員個人專戶制，銓敘部為期相關事權統整，爰進行組織改制，考試院係配合調整，以期強化專業分工，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	本次修法係配合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，爰公務人員退休撫卹基金監理委員會為本次修法主要影響對象。	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	本次修法係針對考試院組織調整，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

6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	本次修法係針對考試院組織調整，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。	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。
-----------------------	--	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本次修法係針對考試院組織內部調整，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	本次修法有助於考試院業務之推動，提升機關運作效能。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次修法係針對考試院組織內部調整，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。
	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	本次修法係針對考試院組織內部調整，與公民與政治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。
	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	本次修法係針對考試院組織內部調整，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。
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。		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。
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	本次修法係針對考試院組織內部調整，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	本次修法係針對考試院組織內部調整，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	本次修法係針對考試院組織內部調整，無涉性別議題。另有關本次修法共召開 2 次研商會議，參與會議人員之性別比例為男性 5 人、女性 5 人，符合任一性別不得少於 1/3 之規定。	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	本次修法係針對考試院組織內部調整，無涉性別平等相關法規與政策。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之

		情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

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

9-1 評估結果之綜合說明	有關本法案研擬過程中，參與會議人員之性別比例，業加以補充說明；至有關需否比照行政院組織法之體例，增列「為處理特定事務，得於院內設專責單位」之規定，考量本次修法係因應公務人員退休撫卹基金監理委員會整併至銓敘部，本院職掌事項並無調整，未來如有需要，再予研酌。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	有關是否比照行政院組織法第 14 條規定：「行政院為處理特定事務，得於院內設專責單位」之規定，考量本次修法係因應公務人員退休撫卹基金監理委員會整併至銓敘部，本院職掌事項並未調整，相關建議將錄案，未來如有需要，再予研酌。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	

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

已於 111 年 9 月 29 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐傳真 ☒e-mail ☐郵寄 ☐其他_____

拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。）

10-1 法案內容： ☐提經法規會討論通過 ☒已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☐ 已徵詢及協商法案主要影響對象

☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：科長韓中誠

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	111 年 9 月 23 日 至 111 年 9 月 28 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	張瓊玲、臺灣警察專科學校教授、考試院性別平等委員會委員。 性別政策與公共政策；性別主流化政策；性別影響評估擬議與審查；CEDAW 與友善家庭方案；文官體制與人力資源管理
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(二) 主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	請於 8-1 補述研擬過程相關單位與參與人員之性別比例，當更為周延。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	無
11-7 綜合性檢視意見	經檢視本案(考試院)組織法修正草案總說明，及前揭評估表自填部分，本案所修正之內容與性平之法規及內涵似無直接相關，而未來俟本組織法修正案經立法院通過且公布後，須配合研修之考試院處務規程及人員編制表，其中是否有明列掌理性平相關議題之業務、單位及人員，當更值得重視。故同意本評估表自填之意見，惟若衡酌行政院組織法第 14 條規定：「行政院為處理特定事務，得於院內設專責單位。」，考試院是否要等同比照，考量容有未來自行籌設重要特定事務(如有可能與性別與人權議題有關)等專責單位之空間，亦請併同參考。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>張 瓊 玲</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 04 月 18 日			
填表單位：特種考試司			
填表人姓名：卓士郁		職稱：專員	
電話：02-22369188 轉 3114		e-mail：000671@mail.moex.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員特種考試一般警察人員考試規則第六條、第十一條修正草案。		
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			
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	警察工作兼具危險、急迫、辛勞、高壓等多重特性，工作體能需求兼具健康體適能與運動體適能，惟現行一般警察特考體能測驗項目及格標準門檻低，不具篩選度。是以，為符合警察實務工作需要，並切合警察工作核心職能，參照用人機關建議修正體能測驗項目與及格標準。	簡要說明所面臨問題之梗概。

	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、警察工作隨時處於危險情境，需有相當體能方能發揮維安實效，爰體能是擔任警察工作必備要件，且勤務編排與實際執勤上並不因性別而有差異，因而警察人員不分性別均需具備相同體能，以確保執勤安全無虞。 二、現行一般警察特考體能測驗各實施項目及格標準：男性應考人：立定跳遠 190 公分以上、跑走 1,600 公尺 494 秒以內；女性應考人：立定跳遠 130 公分以上、跑走 800 公尺 280 秒以內。茲近年立定跳遠測驗及格率均高於 9 成以上，用人機關認為現行立定跳遠項目及格標準門檻低，無法有效鑑別警察所需之瞬發力，建議修正及格標準；另基於相同職務需求，男女性體能測驗項目應一致，且現行女性實施 800 公尺跑走測驗距離較短，相對不具測驗心肺耐力功能，爰用人機關建議修正為不分性別均測驗 1,200 公尺跑走測驗，並按性別分定及格標準。	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足，須否配合現況或政策調整。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	為提升警察人員考試錄取人員適任性，參照用人機關內政部警政署委託研究計畫「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準之研究」相關體能測驗常模及數據，修正立定跳遠測驗及格標準為男性 210 公分 (PR30)、女性 155 公分 (PR30)；修正心肺耐力跑走測驗為男女性均實施 1,200 公尺跑走測驗，及格標準為男性 330 秒內 (PR50-60)、女性 380 秒內	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）。

		(PR50-60)(如附件1)。	
	4-2-2 訂修必要性	一、警察工作多屬外勤，常涉及犯罪情境，須具備相當體能，方能因應警察高危險性、高辛勞性工作，以維護人民生命、財產安全。惟現行一般警察特考體能測驗各實施項目與及格標準不具鑑別度，用人機關建議有修正之必要，分述如下： (一) 立定跳遠： 男性應考人近 3 年立定跳遠及格率分別為 108 年 95.08%、109 年 96.17%、110 年 96.27%；女性應考人近 3 年立定跳遠及格率分別為 108 年 96.15%、109 年 96.86%、110 年 95.88%。無論男女立定跳遠測驗及格率均高於 9 成以上，無法有效鑑別警察所需之瞬發力，建議修正及格標準 (二) 心肺耐力跑走測驗： 1、現行公務人員特種考試訂有體能測驗規定者，計有一般警察人員考試、法務部調查局調查人員考試、國家安全局國家安全情報人員考試、海岸巡防人員考試、移民行政人員考試、司法人員考試(三等監獄官、四等法警、監所管理員類科)、交通事業鐵路人員考試(佐級場站調車、機檢工程、機械工程、養路工程類科)及公務人員特種考試原住民族考試(四等監所管理員、法警類科)等 8 項。總計體能測	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。

		驗項目包括立定跳遠、跑走及負重跑走等 3 種。除一般警察特考男性以 1,600 公尺跑走，女性以 800 公尺跑走作為測驗項目外，其餘包括司法、調查、國安、海巡、移民及原住民考試之體能測驗項目無論性別皆採用 1,200 公尺跑走進行測驗。 2、一般警察特考女性 800 公尺測驗時間相對較短，運動前期之能量系統有一部分以無氧系統占優勢，所以無氧、有氧皆是能量來源，而非以有氧能力（心肺耐力）為主要。而對於一般人採取 1,200 公尺或 1,600 公尺跑走，相對於 800 公尺而言，應是較佳之心肺功能評量方式。是以，基於相同職務需求，男女性體能測驗項目應一致，爰建議修正為不分性別均測驗 1,200 公尺跑走測驗，並按性別分定及格標準。 二、現行一般警察特考第二試體能測驗標準過低，缺乏鑑別度，亟需檢討修正體能測驗項目與及格標準： 依據統計資料顯示（如附件 2），一般警察特考第二試近年體能測驗及格率，全部項目均及格者分別為 106 年：89.58%、107 年：91.96%、108 年：92.12%、109 年：95.05%、110 年：94.19%，近年達 9 成以上，不具篩選度。爰為符合用人機關實務	
--	--	---	--

		需要，並切合警察工作核心職能，依用人機關建議修正體能測驗項目與及格標準。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項		配合研修法規，踐行相關法制程序。	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		茲因一般警察人員考試錄取人員未受過警察專業訓練，考量警察工作兼具危險及辛勞等多重特性，工作體能需求應兼具健康體適能與運動體適能，經由適度提高體能測驗鑑別度，以提升警察人員考試錄取人員適任性，並符合用人機關職能需求及男女實質平等。	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		具應考資格之應考人及本考試用人機關內政部警政署、內政部消防署及海洋委員會。	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢		一、為精進警察人員考試制度，本部邀集銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會、行政院人事行政總處、內政部、內政部警政署、內政部消防署、海洋委員會等機關成立警察人員考試工作小組，並就一般警察特考體能測驗項目與及格標準、警察特考與一般警察特考應試科目設計等議題進行討論。 二、茲以外界對一般警察特考體能測驗項目與及格標準屢有建議，用人機關內政部以警察工作兼具危險、急迫、辛勞、高壓等多重特性，工作體能需求應兼具健康與運動體適能，警察	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			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。

	人員招募，應該在體格、健康體適能(肌力、肌耐力、心肺耐力)與運動體適能(敏捷性與瞬發力)進行檢測與要求。參採內政部警政署之「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準之研究」提供之體適能常模及實測數據統計資料，建議修正各類別(消防、水上警察人員類別除外)之體能測驗項目與及格標準。案經提本部 110 年 11 月 5 日召開之警察人員考試工作小組第一次會議討論(本次會議各機關代表 8 人出席，其中女性占 3 人)，會議決議略以：1.有關公務人員特種考試一般警察人員考試第二試體能測驗項目與及格標準修正一案，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，並循法制作業程序函報行政院人事行政總處核轉本部，俾憑辦理後續事宜。2.請警政署未來提供應考須知登載之各類別警察人員工作內容，詳實具體描述工作性質及體能需求，俾利應考人依自身條件據以審慎評估是否報考，以減少後續考試端或訓練端之成本浪費。 三、嗣經各用人機關評估回復意見後，本部於 111 年 4 月 1 日召開警察人員考試工作小組第二次會議，會中並邀請體能測驗學者專家提供意見(本次會議各機關代表 9 人出席，體能測	
--	--	--

	驗學者專家 2 人出席、2 人提供書面意見，合計 13 人，其中女性占 4 人)，經會議決議略以：公務人員特種考試一般警察人員考試各警察人員類別第二試體能測驗，依內政部建議修正立定跳遠測驗及格標準（男性 210 公分以上、女性 155 公分以上）及心肺耐力跑走測驗項目與及格標準（1,200 公尺，男性 330 秒以內、女性 380 秒以內），自 114 年 1 月 1 日施行。	
--	---	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本修正草案內容並未增加應考人報名費支出；惟體能測驗及格標準調整將影響施測程序及試務人力配置，試務成本可能有所變動。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益	一、符合用人機關任用需求，提升員警職能所需能力： 經由體能測驗篩選出警察勤務工作所需具備之體適能，使錄取人員具備最低體能需求並於錄取後接受集中教育訓練。且適度提高體能測驗鑑別度，將促使錄取人員養成自主體能訓練意識。 二、降低考試錄取人員訓練風險： 考量一般警察人員考試體能測驗標準係最低考試錄取門檻，如未具一定鑑別度，將增加訓練機關培訓	

		風險，適度提升合理體能測驗標準，有利錄取人員於訓練階段接受高強度體適能訓練，降低退訓機率。 三、落實性別實質平等： 基於相同職務需求，男女性體能測驗項目應一致，惟考量男女性先天生理及體能有差異，按性別分定及格標準。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	憲法第 7 條所定之平等權，係為保障人民在法律上地位之實質平等，並不限制立法機關在此原則下，為增進公共利益，以法律授權主管機關，斟酌具體案件事實上之差異及立法之目的，而為合理之不同處置。即平等權及應考試服公職之權若因應事實上需要及舉辦考試目的，可依法酌為適當限制或合理之不同處置。本次修正案係應用人機關職務上需要，確保錄取人員具備執行職務所需體能，以保障自身及人民生命財產等安全，其目的係為維護重要公共利益，相關標準參考實測數據，並考量性別條件分別訂定，符合平等權、應考試服公職權。	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	符合公民與政治權利國際公約第 2 條第 1 款、第 3 條、第 25 條第 3 款及第 26 條有關男女平權規定及經濟社會文化權利國際公約第 6 條第 1 款工作平等權之保障。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	符合消除對婦女一切形式歧視國際公約第 11 條有關工作平等權之保障。	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	本案無涉。	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	本規則修正未違反身心障礙者權利國際公約規定及聯合國身心障礙者權利委員會之一般性意見。	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、參酌用人機關內政部警政署委託研究計劃「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準之研究」相關體能測驗常模及數據，體能測驗項目與及格標準建議立定跳遠及格標準修正為男性 210 公分 (PR30)、女性 155 公分 (PR30)；修正心肺耐力跑走測驗為男女性均實施 1,200 公尺跑走測驗，及格標準為男性 330 秒內 (PR50-60)、女性 380 秒內 (PR50-60)。現行體能測驗男女性及格率及修	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

	正後預估及格率如下： (一) 立定跳遠部分 以近3年(108年至110年)本考試應考人應本項測驗結果推估修正及格標準之及格率均大幅下降超過30%以上。男女性及格率分述如下： 1、男性應考人： 108、109、110年及格率分別為95.08%、96.17%、96.27%，及格標準如修正為210公分以上，預估及格率將降至56.82%、68.69%、64.99%（如附件3）。 2、女性應考人： 108、109、110年及格率分別為96.15%、96.86%、95.88%，及格標準如修正為155公分以上，預估及格率將降至59.09%、63.68%、61.05%（如附件4）。 (二) 心肺耐力跑走測驗： 對照近3年公務人員特種考試實施1,200公尺跑走測驗（及格標準男性5分50秒以內、女性6分20秒以內）之秒數區間人數推估，男女性及格率分述如下： 1、男性應考人： 108、109、110年及格率分別為92.26%、93.15%、92.44%，如男性應考人及格標準如	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。
--	--	---

	下修 20 秒，則 108、109、110 年及格人數分別減少 111 人、74 人、92 人，減少比率分別為 11.77%、13.01%、13.92%（如附件 5）。 2、女性應考人： 108、109、110 年分別為 80.86%、79.92%、77.45%（如附件 6）。 二、查近 3 年一般警察人員考試男女性錄取人數分別為 108 年男性 655 人（76.16%）、女性 205 人（23.84%）；109 年男性 320 人（65.98%）、女性 165 人（34.02%）；110 年男性 542 人（71.50%）、女性 216 人（28.50%）（如附件 7）。本考試應考人第二試體能測驗全部實施項目均及格者，並非當然錄取，仍須按應考人第一試筆試成績之高低順序，算至用人機關提報之需用名額擇優錄取。是以，本次體能測驗項目及格標準之修正，雖降低男女性應考人體能測驗及格率，惟男女性報考人數、到考率及需用名額均可能影響錄取人員之男女比例，且本次體能測驗項目及格標準之修正建議均係參採男女常模中相同 PR 值之數據，無對特定性別不利之情事。	
--	--	--

8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵	考量警察工作多屬外勤，常涉及犯罪情境，須具備相當體能，而一般警察特考應考人未受警察養成教育，爰以列考警察工作相關之一般科目為主，並兼採體能測驗，以篩選具可訓練基礎者，俾得以因應警察高危險性、高辛勞性工作，以維護人民生命、財產安全。本次研修草案內容不以特定性別為規範對象，係基於警察工作內容不分男女均需執行相同勤務，所需體能條件應相同，爰體能測驗項目及標準宜設一致，惟考量男性天生身體結構不同，體能測驗男女及格標準如為一致時，恐有違反實質平等原則，易引發外界質疑對女性過於嚴格，爰參採男女常模中相同 PR 值之數據分定不同及格標準，以落實實質性別平等，使公務人員體能測驗更具公平性以及實際效能。	1.法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2.請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3.本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4.落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之
------------------------------------	---	--

		情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如 2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5.請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

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

9-1 評估結果之綜合說明	經性別平等專家學者進行性別影響評估程序參與，本法規修正案係應警察工作兼具危險、急迫、辛勞、高壓等多重特性，工作體能需求應兼具健康體適能（肌力、肌耐力、心肺耐力）與運動體適能（敏捷性與瞬發力），為臻符合警察實務工作需要，切合警察工作核心職能，並考量性別條件參採男女常模中相同 PR 值之數據分別訂定及格標準，符合性別平等政策之精神。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	性別平等專家學者之建議未涉及本修正草案內容之修正，無相關說明。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	

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

已於 111 年 05 月 24 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	111 年 5 月 5 日至 111 年 5 月 20 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	嚴祥鸞 實踐大學退休教授 性別族群人權專家
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(二) 主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	同意目前性別統計及性別分析，「參採男女常模中相同 PR 值之數據」。
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	請補充 6-3 參與者的性別統計
(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>嚴祥鸞</u>	

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關(構)、團體 或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
111 年 4 月 1 日召開警察人員考試工作小組第二次會議，討論公務人員特種考試一般警察人員考試體能測驗項目與及格標準修正案。	☐ 有 ☒ 無	公務人員特種考試一般警察人員考試規則§6、§11	1.公務人員特種考試一般警察人員考試各警察人員類別第二試體能測驗，依內政部建議修正立定跳遠測驗及格標準(男性 210 公分以上、女性 155 公分以上)及心肺耐力跑走測驗項目與及格標準(1,200 公尺，男性 330 秒以內、女性 380 秒以內)。 2.為利應考人準備因應，本法規修正案自 114 年 1 月 1 日施行。	考量警察工作兼具危險、急迫、辛勞、高壓等多重特性，工作體能需求需兼具健康體適能與運動體適能，惟現行一般警察特考體能測驗項目及格標準門檻低，不具篩選度。為符合警察實務工作需要，並切合警察工作核心職能，參採用人機關建議修正體能測驗項目與及格標準。

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§(條號以阿拉伯數字表達)、項→I(羅馬符號)、款→(I)(括弧內置阿拉伯數字)、目→(圓圈內置阿拉伯數字)，目以下則以「之○(阿拉伯數字)」表達。

內政部警政署委託研究計畫「警察工作體能需求與警察特考體測及體檢標準之研究」實地體能測驗資料分析

一、立定跳遠測驗成績

立定跳遠測驗為目前警察特考體能測驗項目之一，國家考試目前標準為男性190公分，女性130公分以上為合格。本研究實地測驗，計有325名大學生完成本項測驗，其中男性241人、女性84人。男性平均成績為223.5公分，女性平均成績為171.9公分。

男性合格標準為本次測驗常模10%等級，女性合格標準未達本次測驗常模之10%等級。測驗百分等級常模如下：

表1 立定跳遠百分等級常模

百分等級	10th	20th	30th	40th	50th	60th	70th	80th	90th
男	190	200	210	215	220	230	240	250	257
女	143	150	160	165	170	175	184	195	203
備註	一、1200公尺跑走完成測驗學生325人，其中男241人、女84人。 二、一般警察人員特考目前標準為男性190公分，女性130公分。 三、數據資料來源：109年10月份實地施測。								

(單位:公分)

二、1200公尺跑走測驗成績

1200公尺跑走測驗為目前國家公務人員考試體能測驗最主要測驗項目，計有行政移民人員特考、調查人員特考、國安情報人員特考、司法人員特考法警類科、海岸巡防人員特考採取本項測驗。本研究採取實地測驗法，計有3所大學，326名大學生完成本項測驗，其中男性242人、女性84人。男性平均完成測驗時間為354.8秒，女性平均完成測驗時間為409.2秒。

國家考試目前標準為男性350秒，女性380秒以內完成，男性合格標準為本次測驗常模40%至50%等級，女性合格標準為本次測驗常模之50%至60%等級。測驗百分等級常模如下：

表2 1,200公尺跑走百分等級常模

百分等級	10th	20th	30th	40th	50th	60th	70th	80th	90th
男	444	422	392	366	340	320	306	296	275
女	534	474	441	427	400	375	367	345	318
備註	一、1200公尺跑走完成測驗學生326人，其中男242人、女84人。 二、國家考試目前標準為男性350秒，女性380秒以內完成。 三、數據資料來源：109年10月份實地施測。								

(單位:秒)

附件2

106-110年一般警察人員考試體能測驗成績統計

年度	性別	體能測驗項目	及格標準	應考人數	到考人數	及格人數	及格率
110	男	立定跳遠	190公分	712	697	671	96.27%
		1,600公尺跑走	494秒(8分14秒)	712	685	666	97.23%
	女	立定跳遠	130公分	270	267	256	95.88%
		800公尺跑走	280秒(4分40秒)	270	265	261	98.49%
	2項目均及格者			982	964	908	94.19%
109	男	立定跳遠	190公分	452	444	427	96.17%
		1,600公尺跑走	494秒(8分14秒)	452	434	426	98.16%
	女	立定跳遠	130公分	228	223	216	96.86%
		800公尺跑走	280秒(4分40秒)	228	220	218	99.09%
	2項目均及格者			680	667	634	95.05%
108	男	立定跳遠	190公分	904	894	850	95.08%
		1,600公尺跑走	494秒(8分14秒)	904	874	836	95.65%
	女	立定跳遠	130公分	288	286	275	96.15%
		800公尺跑走	280秒(4分40秒)	288	282	279	98.94%
	2項目均及格者			1,192	1,180	1,087	92.12%
107	男	立定跳遠	190公分	2,083	2,067	1,926	93.18%
		1,600公尺跑走	494秒(8分14秒)	2,083	1,977	1,917	96.97%
	女	立定跳遠	130公分	905	895	863	96.42%
		800公尺跑走	280秒(4分40秒)	905	876	865	98.74%
	2項目均及格者			2,988	2,962	2,724	91.96%
106	男	立定跳遠	190公分	2,628	2,576	2,359	91.58%
		1,600公尺跑走	494秒(8分14秒)	2,628	2,576	2,324	90.22%
	女	立定跳遠	130公分	1,123	1,081	1,042	96.39%
		800公尺跑走	280秒(4分40秒)	1,123	1,081	1,033	95.56%
	2項目均及格者			3,751	3,657	3,276	89.58%

110年一般警察特考第二試體能測驗男性應考人測驗結果統計表

立定跳遠	人數	百分比	累進百分比
違規第2款	7	1.00%	100.00%
違規第3款	0	0.00%	99.00%
違規第4款	2	0.29%	99.00%
違規第2、3款	0	0.00%	98.71%
違規第2、4款	0	0.00%	98.71%
120cm以下	2	0.29%	98.71%
120~129cm	2	0.29%	98.42%
130~139cm	1	0.14%	98.13%
140~149cm	3	0.43%	97.99%
150~159cm	0	0.00%	97.56%
160~169cm	3	0.43%	97.56%
170~179cm	4	0.57%	97.13%
180~189cm	2	0.29%	96.56%
190~199cm	56	8.03%	96.27%
200~209cm	162	23.24%	88.24%
210~219cm	204	29.27%	64.99%
220~229cm	149	21.38%	35.72%
230~239cm	61	8.75%	14.35%
240~249cm	36	5.16%	5.60%
250~259cm	2	0.29%	0.43%
260~269cm	1	0.14%	0.14%
270cm以上	0	0.00%	0.00%
總計	697	100.00%	100.00%

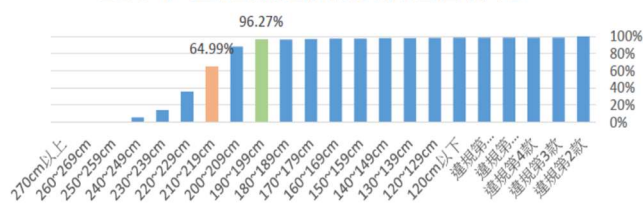
男性應考人立定跳遠測驗到考人數：697人
 男性應考人立定跳遠測驗及格標準：190公分以上
 達及格標準者計：671人
 未達及格標準者計：26人
 放棄計：0人

及格率：96.27%

男性應考人立定跳遠測驗及格標準如修正為210公分以上
 達及格標準者計：453人
 未達及格標準者計：244人

及格率：64.99%

110年 立定跳遠人數 累進百分比



109年一般警察特考第二試體能測驗男性應考人測驗結果統計表

立定跳遠	人數	百分比	累進百分比
違規第2款	2	0.45%	100.00%
違規第3款	0	0.00%	99.55%
違規第4款	0	0.00%	99.55%
違規第2、3款	0	0.00%	99.55%
違規第2、4款	1	0.23%	99.55%
120cm以下	2	0.45%	99.32%
120~129cm	0	0.00%	98.87%
130~139cm	1	0.23%	98.87%
140~149cm	1	0.23%	98.65%
150~159cm	3	0.68%	98.42%
160~169cm	2	0.45%	97.75%
170~179cm	1	0.23%	97.30%
180~189cm	4	0.90%	97.07%
190~199cm	28	6.31%	96.17%
200~209cm	94	21.17%	89.86%
210~219cm	150	33.78%	68.69%
220~229cm	93	20.95%	34.91%
230~239cm	36	8.11%	13.96%
240~249cm	17	3.83%	5.86%
250~259cm	7	1.58%	2.03%
260~269cm	1	0.23%	0.45%
270cm以上	1	0.23%	0.23%
總計	444	100.00%	100.00%

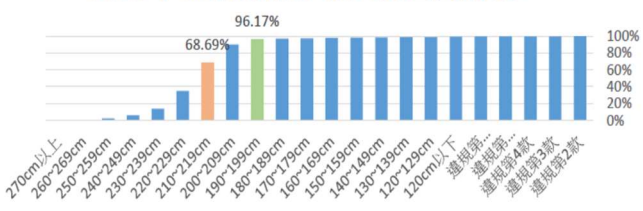
男性應考人立定跳遠測驗到考人數：444人
 男性應考人立定跳遠測驗及格標準：190公分以上
 達及格標準者計：427人
 未達及格標準者計：17人
 放棄計：0人

及格率：96.17%

男性應考人立定跳遠測驗及格標準如修正為210公分以上
 達及格標準者計：305人
 未達及格標準者計：139人

及格率：68.69%

109年 立定跳遠人數 累進百分比



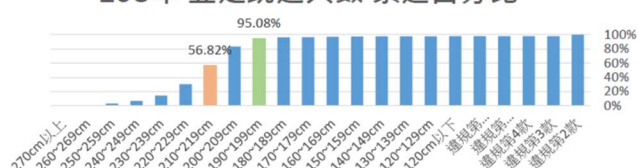
108年一般警察特考第二試體能測驗男性應考人測驗結果統計表

立定跳遠	人數	百分比	累進百分比
違規第2款	17	1.90%	100.00%
違規第3款	0	0.00%	98.10%
違規第4款	1	0.11%	98.10%
違規第2、3款	0	0.00%	97.99%
違規第2、4款	0	0.00%	97.99%
120cm以下	2	0.22%	97.99%
120-129cm	0	0.00%	97.76%
130-139cm	1	0.11%	97.76%
140-149cm	2	0.22%	97.65%
150-159cm	1	0.11%	97.43%
160-169cm	6	0.67%	97.32%
170-179cm	2	0.22%	96.64%
180-189cm	12	1.34%	96.42%
190-199cm	106	11.86%	95.08%
200-209cm	236	26.40%	83.22%
210-219cm	234	26.17%	56.82%
220-229cm	146	16.33%	30.65%
230-239cm	68	7.61%	14.32%
240-249cm	34	3.80%	6.71%
250-259cm	18	2.01%	2.91%
260-269cm	5	0.56%	0.89%
270cm以上	3	0.34%	0.34%
總計	894	100.00%	100.00%

男性應考人立定跳遠測驗到考人數：894人
 男性應考人立定跳遠測驗及格標準：190公分以上
 達及格標準者計：850人
 未達及格標準者計：44人
 放棄計：0人
 及格率：95.08%

男性應考人立定跳遠測驗及格標準如修正為210公分以上
 達及格標準者計：508人
 未達及格標準者計：386人
 及格率：56.82%

108年 立定跳遠人數 累進百分比



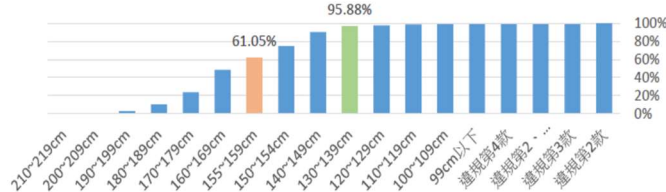
110年一般警察特考第二試體能測驗女性應考人測驗結果統計表

立定跳遠	人數	百分比	累進百分比
違規第2款	3	1.12%	100.00%
違規第3款	0	0.00%	98.88%
違規第2、3款	0	0.00%	98.88%
違規第4款	0	0.00%	98.88%
99cm以下	0	0.00%	98.88%
100~109cm	1	0.37%	98.88%
110~119cm	3	1.12%	98.50%
120~129cm	4	1.50%	97.38%
130~139cm	15	5.62%	95.88%
140~149cm	42	15.73%	90.26%
150~154cm	36	13.48%	74.53%
155~159cm	33	12.36%	61.05%
160~169cm	66	24.72%	48.69%
170~179cm	36	13.48%	23.97%
180~189cm	20	7.49%	10.49%
190~199cm	7	2.62%	3.00%
200~209cm	1	0.37%	0.37%
210~219cm	0	0.00%	0.00%
總計	267	100.00%	100.00%

女性應考人立定跳遠測驗到考人數：267人
 女性應考人立定跳遠測驗及格標準：130公分以上
 達及格標準者計：256人
 未達及格標準者計：11人
 放棄計：0人
 及格率：95.88%

女性應考人立定跳遠測驗及格標準如修正為155公分以上
 達及格標準者計：163人
 未達及格標準者計：104人
 及格率：61.05%

110年 立定跳遠人數 累進百分比



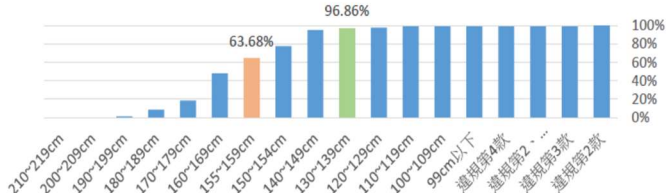
109年一般警察特考第二試體能測驗女性應考人測驗結果統計表

立定跳遠	人數	百分比	累進百分比
違規第2款	2	0.90%	100.00%
違規第3款	0	0.00%	99.10%
違規第2、3款	0	0.00%	99.10%
違規第4款	0	0.00%	99.10%
99cm以下	0	0.00%	99.10%
100~109cm	0	0.00%	99.10%
110~119cm	3	1.35%	99.10%
120~129cm	2	0.90%	97.76%
130~139cm	4	1.79%	96.86%
140~149cm	39	17.49%	95.07%
150~154cm	31	13.90%	77.58%
155~159cm	35	15.70%	63.68%
160~169cm	66	29.60%	47.98%
170~179cm	22	9.87%	18.39%
180~189cm	16	7.17%	8.52%
190~199cm	3	1.35%	1.35%
200~209cm	0	0.00%	0.00%
210~219cm	0	0.00%	0.00%
總計	223	100.00%	100.00%

女性應考人立定跳遠測驗到考人數：223人
 女性應考人立定跳遠測驗及格標準：130公分以上
 達及格標準者計：216人
 未達及格標準者計：7人
 放棄計：0人
 及格率：96.86%

女性應考人立定跳遠測驗及格標準如修正為155公分以上
 達及格標準者計：142人
 未達及格標準者計：81人
 及格率：63.68%

109年 立定跳遠人數 累進百分比



108年一般警察特考第二試體能測驗女性應考人測驗結果統計表

立定跳遠	人數	百分比	累進百分比
違規第2款	6	2.10%	100.00%
違規第3款	0	0.00%	97.90%
違規第2、3款	0	0.00%	97.90%
違規第4款	0	0.00%	97.90%
99cm以下	0	0.00%	97.90%
100~109cm	2	0.70%	97.90%
110~119cm	0	0.00%	97.20%
120~129cm	3	1.05%	97.20%
130~139cm	20	6.99%	96.15%
140~149cm	50	17.48%	89.16%
150~154cm	36	12.59%	71.68%
155~159cm	32	11.19%	59.09%
160~169cm	84	29.37%	47.90%
170~179cm	28	9.79%	18.53%
180~189cm	20	6.99%	8.74%
190~199cm	4	1.40%	1.75%
200~209cm	1	0.35%	0.35%
210~219cm	0	0.00%	0.00%
總計	286	100.00%	100.00%

女性應考人立定跳遠測驗到考人數：286人
 女性應考人立定跳遠測驗及格標準：130公分以上
 達及格標準者計：275人
 未達及格標準者計：11人
 放棄計：0人
 及格率：96.15%

女性應考人立定跳遠測驗及格標準如修正為155公分以上
 達及格標準者計：169人
 未達及格標準者計：117人
 及格率：59.09%

108年 立定跳遠人數 累進百分比

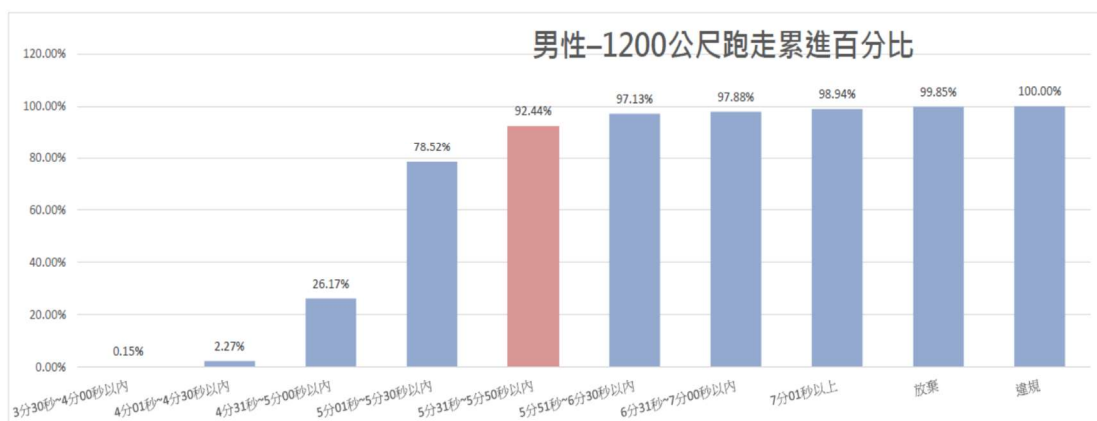


110年公務人員特種考試體能測驗（男性-1200公尺跑走）

1200公尺跑走	人數	百分比	累進百分比
3分30秒~4分00秒以內	1	0.15%	0.15%
4分01秒~4分30秒以內	14	2.12%	2.27%
4分31秒~5分00秒以內	158	23.90%	26.17%
5分01秒~5分30秒以內	346	52.34%	78.52%
5分31秒~5分50秒以內	92	13.92%	92.44%
5分51秒~6分30秒以內	31	4.69%	97.13%
6分31秒~7分00秒以內	5	0.76%	97.88%
7分01秒以上	7	1.06%	98.94%
放棄	6	0.91%	99.85%
違規	1	0.15%	100.00%
總計	661	100.00%	100.00%

男性應考人1200公尺跑走測驗到考人數：661人
 男性應考人1200公尺跑走測驗及格標準：5分50秒(含)以內
 達及格標準者計：611人
 未達及格標準者計：43人
 放棄計：6人
 違規計：1人
 及格率：92.44%

男性應考人1200公尺跑走測驗及格標準如修正為5分30秒(含)以內完成
 達及格標準者計：519人
 未達及格標準者(含放棄、違規)計：142人
 及格率：78.52%

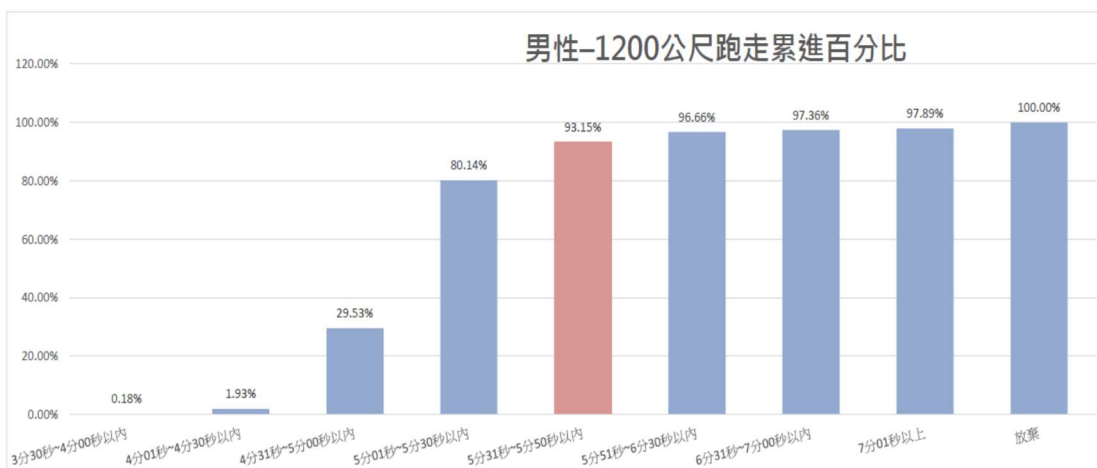


109年公務人員特種考試體能測驗（男性-1200公尺跑走）

1200公尺跑走	人數	百分比	累進百分比
3分30秒~4分00秒以內	1	0.18%	0.18%
4分01秒~4分30秒以內	10	1.76%	1.93%
4分31秒~5分00秒以內	157	27.59%	29.53%
5分01秒~5分30秒以內	288	50.62%	80.14%
5分31秒~5分50秒以內	74	13.01%	93.15%
5分51秒~6分30秒以內	20	3.51%	96.66%
6分31秒~7分00秒以內	4	0.70%	97.36%
7分01秒以上	3	0.53%	97.89%
放棄	12	2.11%	100.00%
總計	569	100.00%	100.00%

男性應考人1200公尺跑走測驗到考人數：569人
 男性應考人1200公尺跑走測驗及格標準：5分50秒(含)以內
 達及格標準者計：530人
 未達及格標準者計：27人
 放棄計：12人
 及格率：93.15%

男性應考人1200公尺跑走測驗及格標準如修正為5分30秒(含)以內完成
 達及格標準者計：456人
 未達及格標準者(含放棄)計：113人
 及格率：80.14%

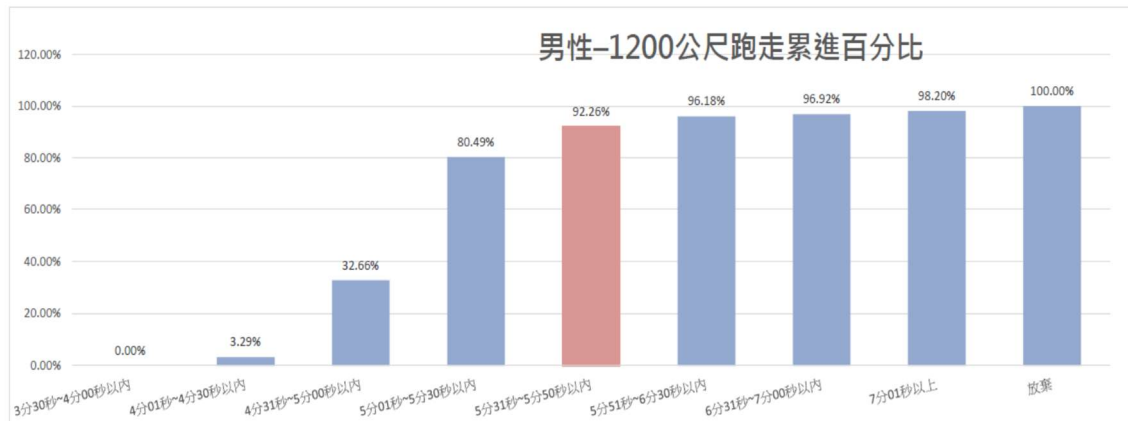


108年公務人員特種考試體能測驗（男性-1200公尺跑走）

1200公尺跑走	人數	百分比	累進百分比
3分30秒~4分00秒以內	0	0.00%	0.00%
4分01秒~4分30秒以內	31	3.29%	3.29%
4分31秒~5分00秒以內	277	29.37%	32.66%
5分01秒~5分30秒以內	451	47.83%	80.49%
5分31秒~5分50秒以內	111	11.77%	92.26%
5分51秒~6分30秒以內	37	3.92%	96.18%
6分31秒~7分00秒以內	7	0.74%	96.92%
7分01秒以上	12	1.27%	98.20%
放棄	17	1.80%	100.00%
總計	943	100.00%	100.00%

男性應考人1200公尺跑走測驗到考人數：943人
 男性應考人1200公尺跑走測驗及格標準：5分50秒(含)以內
 達及格標準者計：870人
 未達及格標準者計：56人
 放棄計：17人
 及格率：92.26%

男性應考人1200公尺跑走測驗及格標準如修正為5分30秒(含)以內完成
 達及格標準者計：759人
 未達及格標準者(含放棄)計：184人
 及格率：80.49%



110年公務人員特種考試體能測驗（女性-1200公尺跑走）

1200公尺跑走	人數	百分比	累進百分比
5分25秒以下	12	3.92%	3.92%
5分26秒~6分00秒以內	137	44.77%	48.69%
6分01秒~6分20秒以內	88	28.76%	77.45%
6分21秒~6分30秒以內	20	6.54%	83.99%
6分31秒~7分00秒以內	20	6.54%	90.52%
7分01秒以上	25	8.17%	98.69%
放棄	4	1.31%	100.00%
違規	0	0.00%	100.00%
總計	306	100.00%	100.00%

女性應考人1200公尺跑走測驗到考人數：306人
 女性應考人1200公尺跑走測驗及格標準：6分20秒(含)以內
 達及格標準者計：237
 未達及格標準者計：65人
 放棄計：4人
 違規計：0人
 及格率：77.45%

女性-1200公尺跑走累進百分比

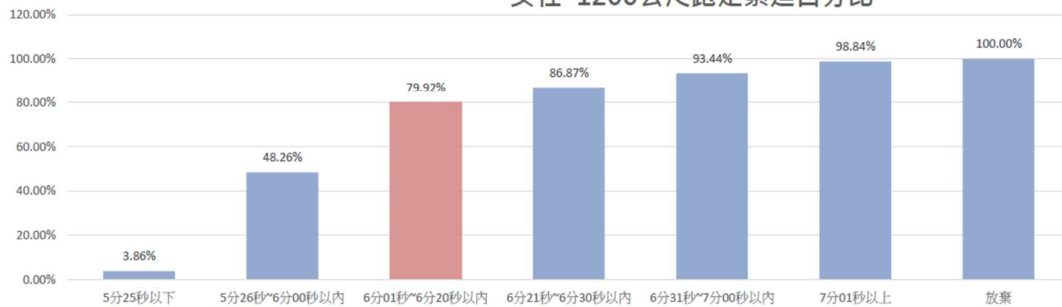


109年公務人員特種考試體能測驗（女性-1200公尺跑走）

1200公尺跑走	人數	百分比	累進百分比
5分25秒以下	10	3.86%	3.86%
5分26秒~6分00秒以內	115	44.40%	48.26%
6分01秒~6分20秒以內	82	31.66%	79.92%
6分21秒~6分30秒以內	18	6.95%	86.87%
6分31秒~7分00秒以內	17	6.56%	93.44%
7分01秒以上	14	5.41%	98.84%
放棄	3	1.16%	100.00%
總計	259	100.00%	100.00%

女性應考人1200公尺跑走測驗到考人數：259人
 女性應考人1200公尺跑走測驗及格標準：6分20秒(含)以內
 達及格標準者計：207人
 未達及格標準者計：49人
 放棄計：3人
 及格率：79.92%

女性-1200公尺跑走累進百分比



108年公務人員特種考試體能測驗（女性-1200公尺跑走）

1200公尺跑走	人數	百分比	累進百分比
5分25秒以下	23	5.79%	5.79%
5分26秒~6分00秒以內	187	47.10%	52.90%
6分01秒~6分20秒以內	111	27.96%	80.86%
6分21秒~6分30秒以內	20	5.04%	85.89%
6分31秒~7分00秒以內	30	7.56%	93.45%
7分01秒以上	26	6.55%	100.00%
放棄	0	0.00%	100.00%
總計	397	100.00%	100.00%

女性應考人1200公尺跑走測驗到考人數：397人
 女性應考人1200公尺跑走測驗及格標準：6分20秒(含)以內
 達及格標準者計：321人
 未達及格標準者計：76人
 放棄計：0人
 及格率：80.86%



108-110年一般警察人員考試報考、到考及錄取人數統計

年度	性別	第一試						第二試							
		報考		到考		錄取		報考		到考		及格		錄取	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
110	男	7,159	71.70%	4,982	71.19%	741	71.73%	712	72.51%	697	72.30%	655	72.14%	542	71.50%
	女	2,825	28.30%	2,016	28.81%	292	28.27%	270	27.49%	267	27.70%	253	27.86%	216	28.50%
	合計	9,984		6,998		1,033		982		964		908		758	
109	男	7,267	73.23%	5,382	72.70%	467	66.34%	452	66.47%	444	66.57%	420	66.25%	320	65.98%
	女	2,657	26.77%	2,021	27.30%	237	33.66%	228	33.53%	223	33.43%	214	33.75%	165	34.02%
	合計	9,924		7,403		704		680		667		634		485	
108	男	9,242	72.77%	6,913	72.71%	943	75.26%	904	75.84%	894	75.76%	814	74.89%	655	76.16%
	女	3,458	27.23%	2,595	27.29%	310	24.74%	288	24.16%	286	24.24%	273	25.11%	205	23.84%
	合計	12,700		9,508		1,253		1,192		1,180		1,087		860	
備註：男女性統計數據不分考試等別。															

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 8 月 10 日			
填表單位：銓敘部銓審司			
填表人姓名：黃馨筠		職稱：專員	
電話：(02)8236-6521		e-mail：hyhuang@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修(訂)主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與(至少預留 1 週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會(小組)討論。			
壹、法案名稱		公務人員陞遷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)			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	一、公務人員陞遷法(以下簡稱陞遷法)於 89 年 5 月 17 日制定公布，同年 7 月 16 日施行，建立公務人員陞遷制度之基本共同規範；嗣於 98 年 4 月 22 日修正公布。為使現行公務人員陞遷制度更臻完善，並因應機關辦理陞遷實務運作之	簡要說明所面臨問題之梗概。

		需要，本部前擬具修正草案，經考試院於 99 年、101 年及 105 年 3 度函請立法院審議，惟皆未能於當屆立法委員任期屆滿前完成修法程序。 二、茲為持續精進公務人員陞遷制度，使公務人員獲得合理陞遷，以符人與事適切配合之旨，並利機關拔擢優秀人才，進而提高政府施政效能及服務品質，爰參酌各界意見，通盤檢討現行規定及實務運作相關問題，重行擬具本草案。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： （一）依現行陞遷法第 2 條規定，公務人員之陞遷係依資績並重原則辦理；第 12 條第 1 項第 6 款規定，任現職未滿 1 年，且無本機關同一序列、較高序列職務年資，或他機關較高職務列等或職務列等相同之職務年資可予併計者，不得辦理陞任。上開規定揭示之資績並重原則，以及須任職一定年資始得陞任之規定，無法彰顯功績導向之陞遷制度，難以激勵公務人員創造績效。 （二）現行規定未能切合機關辦理陞遷之實務需要，容有須調整或補充之處： 1. 現行陞遷法第 5 條第 2 項第 2 款規定，職務列等相同且職務相當，並經各該權責機關甄審委員會同意核准對調之人員，得免經公開甄選規定，係以 2 人對調為限，不適用於 3	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		方以上之指名對調，實務運作上缺乏彈性，不利人員交流。 2. 因配合政府政策或機關業務調整等情形，先予改派較低職務之人員，為保障其權益，本部前以 93 年 5 月 12 日部銓一字第 0932365698 號書函及衡酌個案情形，放寬得免經甄審（選）調任與原職務相當之職務；現行陞遷法尚乏上開情形之明文規範。 3. 依陞遷法第 12 條第 1 項第 7 款規定，經機關核准帶職帶薪全時訓練或進修 6 個月以上者，於訓練或進修期間不得辦理陞任；惟為配合政府政策及因應時勢需要，部分訓練或進修係以從事政府重大政策相關事務，須培養執行職務能力為前提，由各主管機關依據特殊資格條件從嚴考量選送學員參加訓練或進修，且訓練或進修期間甚長，現行規定是類人員於訓練或進修期間不得辦理陞任，致影響其陞遷權益及人員參與訓練或進修之意願。 （三）有關內陞或外補之甄審（選）作業，有檢討改善空間： 1. 依現行陞遷法第 7 條第 1 項後段及第 2 項規定，各	
--	--	---	--

		機關辦理本機關人員之陞任，應訂定標準，評定分數。必要時，得舉行面試或測驗。各機關職缺外補時，得參酌前項規定訂定資格條件辦理。準此，各機關辦理外補公開甄選時，機關「得」參酌內陞評分標準，以及視求才條件及實際業務所需，本於權責設定甄選之條件，亦得自行裁量是否舉行面試或測驗。上開規定原意係賦予機關外補用人彈性，俾引進業務所需適合人才、促進人員交流；惟倘缺乏客觀具體之準據，較易引致選才不公之相關爭議。 2. 現行內陞評定之積分如有 2 人以上相同時，係以較高職等或訓練進修及發展潛能積分較高者，排序在前，難以彰顯功績原則及擇優陞任之精神。 3. 為因應全球化、多元化之社會發展趨勢，相關職務依其業務性質有提升語言能力之需要，惟現行內陞評分標準得酌予加分項目未明列語言能力，未能彰顯語言能力之重要性。 (四) 現行規定就育嬰留職停薪人員陞遷權益之保障，容有須調整或補充之處： 1. 為保障育嬰留職停薪人員回職復薪相關權益，並	
--	--	--	--

		合於性別工作平等法規定之意旨，本部前以 109 年 5 月 7 日部銓一字第 1094930851 號函解釋，因育嬰留職停薪自願調任較低職務者，於回職復薪之日調任原職務或與原職務同一序列職務時，得免經甄審程序，以應實際需要；惟現行陞遷法對於上開保障措施尚無明文規範。 2. 依現行陞遷法第 12 條規定，公務人員於育嬰留職停薪期間，無法參加本機關陞任甄審及他機關陞任甄選，致公務人員難以兼顧家庭與職場陞遷權益。 （五）公務人員受有刑事、懲戒或懲處處分，依現行陞遷法第 12 條第 1 項第 1 款至第 5 款固規定不得陞任，惟為配合政府重大政令及兼顧機關用人彈性，容有調整之處： 1. 按杜絕酒後駕車（以下簡稱酒駕）、性騷擾等為政府重大政令，公務人員如有酒駕、性騷擾等違失行為，且符合陞遷法第 12 條第 1 項第 1 款至第 5 款所定要件者，雖已限制不得陞任；惟如未達上開各款要件者，仍得辦理陞任，恐致外界批評，亦影響陞遷制度擇優陞任原則之落實，容有檢討及改	
--	--	---	--

		善之空間。 2. 依現行陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款規定，最近 1 年內依公務人員考績法曾受累積達一大過以上之處分者，不得陞任；惟以公務人員受懲處之違失行為態樣眾多，且輕重有別，如屬情節輕微而累積達一大過以上之處分者，其是否適任擬陞任職務，宜由機關視個案情節自行審酌其適任性，現行規定對於是類人員一律限制不得陞任，機關並無審酌空間，應非妥適。 二、問題分析： (一) 為提高政府效能及服務品質，鼓勵公務人員積極任事，宜強化功績導向之陞遷制度：考量現行陞遷法第 2 條所揭示之「資績並重」原則，恐未能彰顯功績導向之陞遷制度，爰宜予修正；另陞遷法第 12 條第 1 項第 6 款規定，公務人員須具備一定資歷方得陞任，恐致資淺而表現優異之公務人員，囿於年資短淺而無法以其工作表現獲得陞任機會，影響功績原則之落實，容有檢討改善之空間。又其他人事法律為充分發揮激勵效果，可能增訂逐級陞遷之例外規定及其他得優先陞任條件之規定，亦宜預為因應。 (二) 因應機關及公務人員特殊情形，甄審（選）程序宜適	
--	--	--	--

		度彈性放寬： 1. 審酌依陞遷法第 5 條第 2 項第 2 款規定指名對調者，仍須提經甄審委員會同意，已適度維護其他人員陞遷權益及維持人事作業公平性，是為賦予機關較大用人彈性，簡化陞遷作業程序，並適度回應公務人員兼顧工作與家庭之訴求，宜適度放寬得採 2 人以上相互間調任方式辦理。 2. 因配合政府政策或機關業務調整等情形，先予改派較低職務之人員，嗣後於調任與原職務相當之職務時，應可免經甄審（選），以適度保障當事人權益，此除本部前以 93 年 5 月 12 日書函解釋及衡酌個案情形處理外，宜予明文規定，俾臻明確。 3. 部分訓練或進修係以培訓政府重大政策相關事務所需人才、解決國家當前重要問題為目標，如：曾由行政院辦理，受訓期長達 1 年之「行政院中高階國際經貿談判及訴訟人才培用班」。如何建立培訓誘因及鼓勵學員完成訓練或進修，考量其陞遷權益，以及兼顧機關整體人事陞遷之衡平，並符合機關實務需要，尚有檢討空間。 （三）為完善陞遷作業程序，宜明	
--	--	---	--

		確外補公開甄選之甄選及評比方式，以及就內陞排序方式及酌予加分項目檢討調整： 1. 部分機關辦理公開甄選未依公告內容辦理面試，或外補評分標準中，首長考評配分比重過高等，致生選才不公爭議，爰就外補之甄選及評比方式，以及各機關外補評分標準，由首長或主管等人員所為綜合考評之配分比重，均應予檢討研議妥適規範，俾更加周全甄選機制。 2. 考量各機關辦理內陞評定之積分有 2 人以上相同時，如以較高職等者排序在前，恐生論資排輩之情形，難以落實功績原則，又為鼓勵公務人員透過職務歷練，精進專業能力，表現良好績效，現行 2 人以上積分相同時之排序規定，尚有檢討空間。 3. 為因應社會變遷、服務各個不同族群人民，相關職務確有依其業務性質提升語言能力之需要，又審酌各機關業務特性及職務需要有所不同，爰宜由機關視出缺職務所需條件，衡酌是否就具有特定語言能力者酌予加分，以符人與事適切配合之旨。 (四) 宜適度保障育嬰留職停薪人員之陞遷權益，營造友善	
--	--	--	--

		之生養環境： 1. 因育嬰留職停薪自願調任較低職務者，於回職復薪之日調任原職務或與原職務同一序列職務時，得免經甄審程序，以適度保障當事人權益，此除本部前以 109 年 5 月 7 日函解釋外，宜予明文規定，俾臻明確。 2. 為因應少子女化問題，營造養育子女之友善職場環境，宜衡酌育嬰留職停薪人員陞遷權益及機關業務推動需求，適度放寬育嬰留職停薪人員不得辦理陞任之限制規定。 (五) 彰顯政府政策意旨及兼顧機關用人彈性，以符擇優陞任原則： 1. 考量公務人員如有違反酒駕、性騷擾等政府近年重大政令之行為，實有損政府或公務人員聲譽，縱該等違失可能僅為單一或少數行為或與其工作表現無關；惟為符擇優陞任及各機關辦理人員陞任應注意其品德之精神，宜檢討增訂如有酒駕、性騷擾等違失行為者，不得陞任之限制。 2. 陞遷法第 12 條第 1 項第 5 款以最近 1 年內依公務人員考績法曾受累積達一大過以上之處分者，不得陞任規定，係對於公務人員之陞任予以強制性	
--	--	--	--

		之限制規範，凡符合要件者即予限制陞任，機關並無審酌空間，是須屬較為嚴重之懲處，始予納入陞遷法第 12 條之限制規範，如屬情節輕微者，宜由機關依擇優陞任原則，考量個案情節自行審酌人員之適任性，以兼顧機關用人彈性。	
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，完備公務人員陞遷法制，並就涉及公務人員陞遷權益事項，以法律明定之，俾符法律保留原則。	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	一、以本法自 98 年 4 月 22 日修正公布以來，已逾 13 年未作修正，期間相關法律陸續修正、制定，且本部因應陞遷實務需要，亦有作成函釋補充規範情形，因涉及公務人員陞遷權益，宜於本法予以明確規範。 二、監察院促請本部就外補甄選相關法制予以檢討，並請本部於相關法律修正草案報送立法院或法規命令修正發布後，另案函復該院。 三、查前立法委員沈智慧等 22 人，針對酒駕零容忍已是全民共識，公務人員代表國家執行公務，若有酒駕等違法事宜，應限制其陞遷，於 108 年 3 月 27 日擬具本法第 10 條及第 12 條條文修正草案(提案字號：院總第 1549 號委員提案第 23089 號)，提案修法限制酒駕人員陞遷之規定，與本草案修正方向相符。	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。

		四、綜上，就陞遷之實務與法制面而言，陞遷法確有其修正之必要性。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項	本法修正通過後，除擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構轉知所屬配合辦理，且登載於本部全球資訊網供各界查閱，並請各機關人事單位辦理相關宣導外，另將著手研修本法施行細則。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。	
伍、政策目標	本法係規範公務人員陞遷事項之主要法規，為機關辦理所屬公務人員陞遷之依據，涉及層面相當廣泛，影響公務人員陞遷權益重大，期能透過修法程序，完備陞遷制度，除有利於公務人員職涯發展，激勵其發揮潛能，創造工作績效外，亦有助於機關擇優陞任，以拔擢及培育人才，進而提升政府行政效能及服務品質。	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、本法之適用對象，依陞遷法第3條規定，為各級政府機關及公立學校組織法規中，除政務人員及機要人員外，定有職稱及依法律任用、派用之人員。 二、據本部110年銓敘統計年報，截至110年底為止，適用陞遷法規定之公務人員、醫事人員、海岸巡防及消防機關警察官人員，計229,503人。	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。	
6-2 對外意見徵詢	一、為利本法修正通過後符合各界期待，以及實務執行上得順利運作，本部前於本(111)年2月7日函詢中央暨地方各主管機關人事機構意見，並於本年4月14日考試院第13屆第82	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	

	次會議就陞遷法修法規劃方向進行業務報告，嗣於本年 6 月 15 日就草案全文函請中央暨地方各主管機關表示意見，復於本年 7 月 8 日邀集上開機關召開研商陞遷法部分條文修正草案會議。 二、本部經參酌前開徵詢所得之修法意見，據以擬具本草案，依法制作業程序辦理相關事宜。	重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	同 6-2 說明。	

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		本草案修正通過後，相關人事作業配合辦理事項，主要以機關現有人力及經費支應，應尚不致增加政府財政負擔。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		透過本次修法，將使現行公務人員陞遷制度更臻完善，可激勵公務人員工作表現，進一步提升政府效能及服務品質，將具有正面效益。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本草案係對於公務人員陞遷制度，強化其績效導向，激勵公務人員工作表現，完善公務人員陞遷法制，並能適度保障公務人員陞遷權益，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約	如 7-3-1 所述之本法立法意旨，本法與公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約規定，以及聯合國人權事務委員會之一般性意見，尚無不符。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

	7-3-3 消除對婦女一切形式歧視國際公約	一、如 7-3-1 所述之本法立法意旨，本法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。 二、為推展性別平等、促使各機關辦理人員之陞任注意其品德，擇優陞任，本草案第 12 條第 1 項第 6 款，將最近 1 年內因對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，平時考核曾受記過一次以上之處分，列為不得陞任之情事之一，作為性騷擾及跟蹤騷擾防治之政策宣示，並達到警惕之效果，促進性別平等。	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 所述之本法立法意旨，本法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 所述之本法立法意旨，本法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、適用陞遷法規定之簡薦委任及相當簡薦委任(以下分別簡稱簡任、薦任、委任)人員性別比率： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">性別 官等(年度)</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><tr><td>簡</td><td>108 年</td><td>6,652</td><td>65.54</td><td>3,498</td><td>34.46</td><td>10,150</td></tr></table>	性別 官等(年度)		男		女		合計	人	%	人	%	人	簡	108 年	6,652	65.54	3,498	34.46	10,150	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
性別 官等(年度)				男		女		合計													
		人	%	人	%	人															
簡	108 年	6,652	65.54	3,498	34.46	10,150															

任	109 年	6,784	63.87	3,837	36.13	10,621
	110 年	6,771	62.92	3,991	37.08	10,762
薦任	108 年	65,636	42.89	87,380	57.11	153,016
	109 年	67,096	42.69	90,075	57.31	157,171
	110 年	67,506	42.56	91,098	57.44	158,604
委任	108 年	31,581	48.81	33,127	51.19	64,708
	109 年	31,185	49.46	31,870	50.54	63,055
	110 年	30,009	49.90	30,128	50.10	60,137
合計	108 年	103,869	45.58	124,005	54.42	227,874
	109 年	105,065	45.51	125,782	54.49	230,847
	110 年	104,286	45.44	125,217	54.56	229,503

資料來源：108 年、109 年及 110 年本部銓敘統計年報。

據上開統計資料，近 3 年各官等之女性比率變化情形，簡任女性比率由 34.46% 提升至 37.08%，增加 2.62 個百分點最多；薦任由 57.11% 提升至 57.44%，微幅增加 0.33 個百分點次之；委任則由 51.19% 降低至 50.1%，減少 1.09 個百分點。

二、公務人員育嬰留職停薪統計：

年度 \ 性別	男		女	
	人次	%	人次	%
108	378	12.88	2,557	87.12
109	311	11.52	2,388	88.48
110	458	15.26	2,544	84.74

資料來源：考試院「全國公務人員性別統計」(考試院全球資訊網/性別平等專區/性別統計/性別統計查詢)。

據上開統計資料，108 年至 110 年間，每年均有超過 2,500 人

別統計資料庫」(<https://www.gender.gov.tw/gecddb/>)、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。

次公務人員育嬰留職停薪。茲以本草案第 8 條第 3 項增列因育嬰留職停薪自願調任較低職務者，於回職復薪之日調任原職務或與原職務同一序列職務時，得免經甄審，以及本草案第 12 條第 1 項第 8 款第 2 目增列於育嬰留職停薪期間參加陞任甄審（選），並於陞任之日實際任職者，不受不得辦理陞任之限制等規定；上開修正後規定將減少育嬰留職停薪對於公務人員陞遷權益之影響，或有助於提升育嬰留職停薪之意願，對於營造更友善之生養環境、促進性別實質平等，有正面綜效。

三、性騷擾案件（申訴、再申訴事件調查結果或調解事件調解結果為成立者）加害人及被害人職業別為公務人員之統計：

件數 年度	加害人為 公務人員	被害人為 公務人員
107	17	15
108	17	20
109	16	15

資料來源：重要性別統計資料庫。

資料時間：111 年 7 月 20 日。

據上開統計資料，107 年至 109 年間，每年仍有加害人或受害人為公務人員之性騷擾事件發生，茲如 7-3-3 說明二所述，本草案將最近 1 年內因對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，平時考核曾受記過一次以上之處分，列為不得陞任之情事之一，期藉由該規定對加害人達到警惕效果，以促進性別平等。

		四、公務人員於本機關內調升之性別比率：																																						
年度		性別	男		女		合計																																	
			人	%	人	%	人																																	
合計	108 年		3,785	44.64	4,694	55.36	8,479																																	
	109 年		3,696	48.16	3,978	51.84	7,674																																	
	110 年		3,664	47.75	4,010	52.25	7,674																																	
資料來源：依 108 年、109 年及 110 年本部銓敘統計年報自行整理。 備註：本表以行政機關、衛生醫療機構及公立學校之簡薦委任人員及醫事人員為統計範圍。 據上開統計資料，近 3 年公務人員於本機關內調升之女性比率變化情形，係由 55.36%降低至 51.84%後又上升至 52.25%，變化幅度不大，且男女比率約各占 5 成左右。 五、對外意見徵詢之參與者及政策規劃參與者之性別比率： <table><tr><td rowspan="2">類別</td><td rowspan="2">性別</td><td colspan="2">男</td><td colspan="2">女</td><td>合計</td></tr><tr><td>人</td><td>%</td><td>人</td><td>%</td><td>人</td></tr><tr><td>修正草案研商會議</td><td></td><td>26</td><td>36.62</td><td>45</td><td>63.38</td><td>71</td></tr><tr><td>政策規劃參與者</td><td></td><td>5</td><td>45.5</td><td>6</td><td>54.5</td><td>11</td></tr><tr><td>合計</td><td></td><td>31</td><td>37.8</td><td>51</td><td>62.2</td><td>82</td></tr></table> 備註： 一、修正草案研商會議：本部於 111 年 7 月 8 日邀請行政院人事行政總處、中央及地方各主管機關人事機構(計 71 個機關出席)，召開本草案研商會議。 二、政策規劃參與者：係指本部參與政策規劃人員。								類別	性別	男		女		合計	人	%	人	%	人	修正草案研商會議		26	36.62	45	63.38	71	政策規劃參與者		5	45.5	6	54.5	11	合計		31	37.8	51	62.2	82
類別	性別	男		女		合計																																		
		人	%	人	%	人																																		
修正草案研商會議		26	36.62	45	63.38	71																																		
政策規劃參與者		5	45.5	6	54.5	11																																		
合計		31	37.8	51	62.2	82																																		
8-2 落實性別平等相關法規與政策之內涵		一、本法修正內容，並不以特定性別、性傾向、性別特質或性別認同者為規範對象，亦不因該等差異有差別規範。 二、本草案第 8 條第 3 項增列「因育嬰留職停薪自願調任較低職務者，於回職復薪之日調任																																						
		1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3)「8-1」欄所填列之性別統																																						

	原職務或與原職務同一序列職務時，得免經甄審程序」、第 12 條第 1 項第 8 款第 2 目增列「於育嬰留職停薪期間參加陞任甄審(選)，並於陞任之日實際任職者，不受不得辦理陞任之限制」等內涵，為職場支持友善家庭措施，促進工作及家庭平衡，係落實性別平等政策綱領「就業、經濟與福利」具體行動措施；並符合 CEDAW 第 11 條「締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施」。	計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第 3 點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第 11 條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如 1:為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府
--	---	---

		致力促進就業之對象。 例如 2: 為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

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

9-1 評估結果之綜合說明	一、有關吳處長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。又機關目前依本部 102 年 4 月及 106 年 6 月通函精神，於執行上尚無窒礙難行之處，是吳處長上開建議擬錄案參考。 二、有關吳處長建議補充相關統計資料等部分，說明如下： 1. 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等節，業於本表「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。 2. 另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，以了解本次修正條文之立法實益部分，將俟本草案經立法通過後，視實際需要並依吳處長所提建議，請各主管機關配合提供相關數據，據以辦理統計與分析。
---------------	---

9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	如前開說明 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 <u>111</u> 年 <u>9</u> 月 <u>20</u> 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：視察王資宜		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。	
(一)基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	111 年 8 月 18 日至 111 年 8 月 26 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	吳秀貞 行政院性別平等處處長
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(二)主要意見：（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填 11-4 至 11-7 欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	本案徵詢及協商程序（如諮詢會議、公聽或聽證會等），建議補充統計參與人員之性別統計並關注組成成員之性別衡平性。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	1. 本案所提簡薦委任人員性別統計部分，建議補充歷年參加陞任甄審（選）人員及陞任人員之性別統計，並進行前開二者之比較分析，除了解相關人員性別分布情形、分析性別差異之原因及潛在的影響外，進一步就參加者、陞任者間性別比例之差異，探究造成參加者性別較多之一方，卻較少陞任之潛藏障礙，俾就縮小性別差異、促進性別平等進行相關法規修正或政策研擬參考。 2. 考量 110 年 7 月起實施育嬰留職停薪津貼加發等相關措施上路，建議補充 110 年育嬰留職停薪相關統計分析。（第 12 條第 1 項第 8 款） 3. 關於為性騷擾防治所提加害人、被害人職業為公務人員之統計，尚屬合宜。（第 12 條第 1 項第 6 款）
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	修正草案及檢視表所提說明，有關明訂育嬰留職停薪回復原職或與其原職務同一陞遷序列職務免經甄審程序（第 8 條第 3 項）、性騷擾防治（第 12 條第 1 項第 6 款），以及育嬰留職停薪人員陞遷權益之保障（第 12 條第 1 項第 8 款）等，關注性別工作平等議題，符合性別平等政策綱領揭示增進女性培力與發展、營造性別友善職場，以及消除對婦女一切形式歧視公約

	保障生育婦女工作權利，與性別工作平等法禁止性別歧視之意旨，尚屬合宜。
11-7 綜合性檢視意見	1. 本修正草案納入保障育嬰留職停薪人員陞遷權益、防治性騷擾，體現對公務人員性別工作平等之關注與重視，值得肯定。建議未來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，以了解本項法條之立法實益。 2. 依案內簡薦委任人員性別統計顯示，110 年女性簡任人員占 37%，相較往年比率雖有所提升，惟距離達成性別平等政策綱領揭示之性別平衡原則（50:50），仍有進步空間，又查貴部 102 年 4 月及 106 年 6 月函請中央暨地方各主管機關，於職務/簡任職務出缺遞補人員時，在資歷相當情形下，建議考量優先晉升少數性別（女性或男性），爰為提升女性擔任決策位置，縮小決策權力職位之性別差距，建議考量於草案第 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，並加強推動各機關拔擢或升任公務人員時，在資歷相當情形下，優先晉升人數較少性別者，以促進決策參與之性別平等。
(三)參與時機及方式之合宜性	尚屬合宜
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>吳秀貞</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9月8日			
填表單位：銓敘部人事室			
填表人姓名：鄭麗芳		職稱：科長	
電話：(02)8236-6812		e-mail：saracheng@mocs.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱		銓敘部組織法修正草案	
貳、主管機關		銓敘部	主辦機關 銓敘部
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			✓
3-2 考選			
3-3 銓敘			✓
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			✓
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1問題描述	一、銓敘部組織法（以下簡稱本法）於17年12月17日制定公布，歷經9次修正，最近一次修正公布日期為91年1月30日，並自91年3月1日施行。 二、鑒於考試院組織法於109年1月8日修正公布，其第6條規定下設銓敘部、考選部、公務人	簡要說明所面臨問題之梗概。

		員保障暨培訓委員會及公務人員退休撫卹基金監理委員會等4個機關，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，爰規劃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(以下簡稱基準法)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。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況： (一) 本法所定一級內部單位組設及職掌事項，與實際運作未盡相符：本法最近一次修正施行日期為91年3月1日，其中增訂第7條之1，設立「地方公務人員銓敘司」，主要為安置銓敘部中部辦公室原省級人事人員，嗣於93年1月31日，為執行考試院人事精簡政策，裁併「地方公務人員銓敘司」；惟迄今尚未配合修編，似有未妥。 (二) 監理功能分散，未能統一事權： 1. 現行考試院及銓敘部具監理功能相關單位，分別係依公務人員退休撫卹基金(以下簡稱退撫基金)管理條例第2條規定，設退撫基金監理委員會，其現行為考試院下設機關，負責退撫基金收支、管理、運用之審議、監督及考核，並依該會組織條	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		例第5條規定，由考試院副院長兼任主任委員，置委員19人至23人，由中央與地方政府有關機關代表及軍公教人員代表組成。 2. 次依公教人員保險法第4條第2項規定，設公教人員保險(以下簡稱公教保險)監理委員會，其屬任務編組型態，負責公教保險準備金收支、管理、運用之審議、監督及考核，並依該會組織規程第2條規定，由銓敘部部長兼任主任委員，置委員21人，名額為政府代表7人、專家學者6人、被保險人代表8人。 3. 復依考試院於111年3月18日函送立法院審議之公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法草案第6條所定，將成立公務人員退撫儲金(以下簡稱個人專戶退撫儲金)監理會，負責個人專戶退撫儲金收支、管理、運用之審議、監督及考核，其人員組成、任期與遴聘及其他相關事項之辦法，由銓敘部定之。 4. 據上，現行考試院及銓敘部具監理功能相關單位之事權分散，組織層級不一，容有檢討空間。 (三) 為提升公務人力資料之治理量能，考試院推動數位轉型，以順應數位治理之時代潮流： 1. 銓敘部資訊室除掌理現行	
--	--	---	--

		本法第12條條文所定「辦理資訊管理及運用事項」外，近年因配合電子化政府政策及資訊安全管理法規遵循辦理事項，增加提供跨機關之線上作業服務及相關資訊安全管理工作。 2. 考量銓敘部掌管全國300多萬公務人力資料，服務8千至9千餘個機關，同步與外界機關作資料庫之整合、架接、連結，乃至於資料之保存、倉儲，甚至包括全國人事管理、銓敘審定業務資訊化之整體規劃、推動及管理，還有全國人力資料庫之統合、加值運用、分析及開放。 3. 為擁抱數位時代之趨勢變遷，數位轉型、數位治理等議題，已廣泛運用在銓敘部職掌工作範疇，成為當前重點工作項目之一，因此，資訊室所肩負職責程度更加繁重於以往，依政府機關(構)資通安全責任等級分級作業規定，銓敘部為「政府重要資料庫保有機關」屬於A級政府機關(構)資安責任等級，就全國人事資料、個人資料保護等資訊安全管理，責無旁貸。 4. 綜上，考量部分資訊工作具業務性質，亟待於本法第2條所定權限職掌條文中，增列有關資訊工作事項，以面對未來瞬息萬變之內部與外部數位治理相關資訊	
--	--	---	--

		業務，以應時需。 (四) 因應參加退撫基金人數遽增、管轄業務項目，日益遽增，退撫基金管理委員會亟待擴編及轉型： 1. 退撫基金管理委員會84年5月1日成立，辦理約25萬公務人員自84年7月1日參加退撫基金建檔資料，作為本基金收繳撥付業務之基石，隨著教育人員、政務人員及軍職人員分別於85年2月1日、85年5月1日及86年1月1日相繼加入後，退撫基金收支、管理及運用之業務量呈現急速成長，迄至110年12月底止參加人員已逾67萬人；至於支領定期給與之退撫人數亦由85年之574人逐年成長遞增，已逾37萬人；退撫基金資產規模亦由85年間新臺幣(以下同)156億餘元成長，迄至110年12月底已逾7000億元。 2. 為因應112年7月1日初任人員新退撫制度之施行，依各該退撫法令規定，將重行建立新制退撫制度，退撫基金管理委員會將接受委任辦理個人專戶退撫儲金收支、管理、運用等業務，為使退撫基金收支、管理、運用能配合現行法制並因應未來新退撫制度，現有員額編制人力不足，現行合議制之行政體制，亦不符實際需要，亟待擴編及轉型。 (五) 現行組織法體例，與基準法	
--	--	--	--

		相關規範未盡相符：經查基準法已於93年6月23日公布施行，歷經修正，最近一次於111年1月19日修正公布第19條、第31條、第39條條文；並經行政院定自111年7月27日施行，該法對於機關組織法規名稱與應定事項、機關權限、職掌及重要職務設置，以至於機關規模與建置標準及內部單位個數等事項皆有所規定。是以，本法準用基準法相關規定，並參酌行政院已組改之中央二級機關組織法體例修正，以符法制。 二、問題分析 (一) 為期本法所定一級內部單位組設及職掌事項名實相符，宜儘速修法：經查「地方公務人員銓敘司」自92年12月1日起，業務已移撥銓敘部各相關業務司，嗣於93年1月31日裁併，現已無設該單位及配置員額，爰擬具本法修正草案，刪除「地方公務人員銓敘司」相關規定，並循法制作業程序辦理。 (二) 因應112年7月1日初任人員新退撫制度之施行，整併相關監理單位： 1. 銓敘部擬新設立一級內部單位「監理司」，並規劃裁撤退撫基金監理委員會，將相關業務及人員移撥至監理司，或渠等人員可透過遷調方式進入未來將由退撫	
--	--	---	--

		基金管理委員會改制之「公務人員退休撫卹基金管理局」，從而將現行考試院所屬退撫基金監理委員會，與銓敘部轄下之公教保險監理委員會整併，另加入個人專戶退撫儲金監理相關業務。最後，統合由監理司掌理上述退撫基金、公教保險準備金、個人專戶退撫儲金之監理業務。 2. 又配合監理司之設立，將依相關法律規定設立退撫基金監理委員會、公教保險監理委員會及個人專戶退撫儲金監理會，並以委員會及任務編組型態運作，辦理退撫基金、公教保險準備金、個人專戶退撫儲金監理業務之審議事項。 3. 據此，銓敘部新設立一級內部單位「監理司」，期待統整後，發揮專業監理功能，以收事權統一之綜效，爰於本法修正草案第2條第6款增列其職掌事項。 (三) 配合考試院推動數位轉型政策，考量人事管理、銓敘審定業務資訊化、數位治理等資訊工作具業務性質，宜於本法明文規定： 1. 經盤點銓敘部資訊單位跨機關之線上服務項目，扼要說明如下： (1) 銓敘業務網路報送作業：銓敘部於92年起，提供各級人事機關(構)透過網路辦理各項組織編	
--	--	---	--

		制、職務歸系、銓敘審定、考績、獎懲、退休撫卹、聘用人員及勳獎章報備作業等50項服務。 (2) 全國人事管理及銓敘審定業務資訊化整合：①整合行政院人事行政總處(以下簡稱人事總處)「公務人力資源管理系統(WebHR)」與銓敘部「銓敘業務網路作業系統」，並以WebHR為全國人事資訊作業之單一入口窗口；②全面檢討公務人員任免、銓審作業流程數位合理化及標準化，以奠定人事業務數位轉型之基礎建設；③全面廢止全國人事單位紙本銓敘送審作業，全部改採網路報送之線上銓審作業；④建立銓敘審查檢誤資訊系統，落實銓審業務審查智慧化。 (3) 全國人力資料統合及交換服務：為應各機關對於人事業務應用之多元需求，已完成「全國公務人力資料雲端服務平台」之建置及上線工作，將轄管之全國公務人力資料與第三方(如考試院、司法院、法務部等)相關人事資料予以整合，並提供單一入口服務，以擴大全國人事資料之連線加值運用。 (4) 全國人事資料正確性、一致性勾稽：銓敘部資訊	
--	--	--	--

		室於107年提出《公務人力資源運用之課責制度建立之可行性分析研究—建立人事資料一致性》研究報告，續於108年建置「公務人力資源資料互核資訊系統」，嗣於110年建立跨機關人事資料互核機制，就重要人事資料項目進行相互檢核，並共享各方互核資料差異分析結果，各自完成資料校對作業，以提升人事資料之正確性、一致性與完整性。 (5) 全國公務人力資料分析、運用及開放：除前述建置「全國公務人力資料雲端服務平台」外，另建置「人事資料倉儲暨商業智慧分析系統」期透過多元資料來源之多維度統計、分析及預測，以作為擬訂政策方向之重要參據；然而各方自行設計所需統計資料項目、統計定義等事項，因基準、範圍及定義不同，造成數據不一現象，現行由資訊室邀集各業務單位與人事總處研商予以定義；同時，為確保資訊安全、以促進資料開放及共享，訂定銓敘部資料開放小組設置要點，及銓敘部資料開放作業原則，作為後續各機關對本部資料需求、申請、審核及取得之準據。	
--	--	---	--

		2. 為期銓敘部所掌理之公務人力資料庫發揮最大功效，以落實考試院數位轉型及資料開放政策，爰規劃由資訊室改為資訊處，並於本法修正草案第2條第7款，增列人事管理、銓敘審定業務資訊化、數位治理等資訊工作。 (四) 銓敘部下設次級機關，將由現行合議制，改制為首長制：茲如前述，為配合112年7月初任人員新退撫制度之施行，退撫基金管理委員會將接受委任辦理新制個人專戶退撫儲金之收支、管理及運用等業務；復囿於合議制之行政體制層級決策程序，決策時間較長，對專業投資無法及時因應，爰基於專責分工及行政效能，擬將退撫基金管理委員會組織型態，改制為首長制行政機關「公務人員退休撫卹基金管理局」，爰於本法修正草案第5條明定次級機關名稱及其業務。 (五) 符合基準法相關規範，以完善本法所定內容：經查現行本法第1條僅定有銓敘部職掌事項，未定有與上級機關考試院之隸屬關係、第2條明定銓敘部內部單位之組設、第3條至第9條及第12條至第16條明定各單位掌理事項，以及第17條至第20條所定職系選用、設各種委員會及其所需工作人員、召集	
--	--	--	--

		人事機關(構)定期舉行業務會報、銓敘部處務規程擬訂程序等，非屬基準法第7條應明定事項，爰擬具本法修正草案，檢討刪除相關條文。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	一、如前述，為期本法所定一級內部單位組設及職掌事項名實相符；因應112年7月1日初任人員新退撫制度之施行，整併相關監理機關(單位)，成立專責業務單位監理司；增列數位治理等資訊工作職掌項目；協助退撫基金管理委員會擴編及轉型，以及遵循基準法中央二級機關組織法制定相關規範，以完善現行本法不足等問題，亟待透過修法程序解決。 二、本次修法，秉持垂直及水平整合思維，進行梳理，垂直整合部分，係將中央一級機關考試院、二級機關銓敘部、三級機關退撫基金管理機關，以及現行組織層級不一之監理機關(單位)，重新調整定位，期待賦予組織改造後之機關，朝各自職司事項，執行機關法定任務；水平整合部分，調整銓敘部一級內部單位名稱、組設，以增加、刪除或修正相關權限職掌，並依基準法第8條規定，於銓敘部處務規程，明定各內部單位之分工，且此部分將另案配合本法修正草案之進度辦理，或於本法修正公布後2星期內提銓敘部法規委員會討論，並於提法規委員會討論後2星期內，函陳考試院。	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	一、以本法自91年1月30日修正公布以來，已20年未作修正，期間相關法律陸續制定、修正，諸多條文內容已不符時需，亟待立法院優先審議修正通過。 二、因應112年7月1日初任人員新退撫制度之施行，提升專業監理功能，以收事權統一之綜效，完善112年新退撫制度相關配套措施，爰整併相關監理單位，具時效性。 三、配合考試院推動數位轉型政策，銓敘部人事管理所涉銓敘審定業務資訊化、數位治理等資訊工作具業務性質，宜於本法明文規定，以符實際。 四、銓敘部下設次級機關，將由現行合議制機關「委員會」，改制為首長制機關「局」，首長採專任，以提高行政決策效能。 五、考量行政院多數中央二級機關已完成組織改造，如法務部、人事總處、外交部、財政部、國防部、教育部等，均依基準法規範，修正(制定)其組織法，爰配合考試院暨所屬機關進行組織調整，刻不容緩。	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	本案需考試院及立法院審查法案之支持，且通過後，尚須配合研修銓敘部處務規程暨編制表，與本法同步施行。	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		本次修法係針對銓敘部組織內部調整，為因應機關業務特性，進行業務之盤點、整併、新增112年7月1日初任人員新退撫制度衍生配套措施、落實專業分工、強化與外部機關資訊業務之合作關係，積極提升機關運作效能，以符社會各界之期待	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、本法適用對象，為銓敘部政務人員、簡任、薦任、委任官等之職員、技工、工友、駕駛、約聘(僱)人員等，截至111年8月31日止，銓敘部預算員額300人，其中職員之預算員額275人，其餘25人之預算員額，分別為技工、工友、駕駛、約聘(僱)人員，合計現職人員279人，缺額21人(含依法保留職缺留職停薪、考試分發中、遴補中)。 二、本次修法係針對銓敘部組織內部調整，掌管全國300多萬公務人力資料，對外服務8千至9千餘個外部機關，關係300多萬公務人力資料正確性之權益。	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	本次修法係針對銓敘部組織內部調整，組織內部調整係政策決定，而業務移撥及員額隨同移撥安置，主要涉及內部業務運作之順暢及人力運作問題，屬機關組織法規，非屬作用法規；因並未涉及利害關係，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。 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。
6-3與相關機關(構)及地方自治團體協商	本次修法，因涉及銓敘部組織及業務運作，另涉及基準法相關規定，已請內部相關單位(含參事、研究委員)表示意見，並參採其意見辦理。	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		本法修正草案通過後，相關組設調整，所涉辦公廳舍之規劃作業事項，主要以機關現有人力及經費支應，應尚不致增加政府財政負擔。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2效益		本次修法，檢討內部單位組設情形，有助於銓敘部各項業務之推動；有效整合退撫基金、公教保險準備金、個人專戶退撫儲金之監理單位，提升專業監理功能；至所屬機關簡化行政決策流程，以提升機關運作效能。	
7-3對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次修法係針對銓敘部組織內部調整，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	本次修法係針對銓敘部組織內部調整，與公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約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	本次修法係針對銓敘部組織內部調整，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	本次修法係針對銓敘部組織內部調整，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	本次修法係針對銓敘部組織內部調整，與身心障礙者權利國際公約及聯合國身心障礙者權	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

	際公約	利委員會之一般性意見，尚無不符。	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、銓敘部現有人員性別比例 <table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th rowspan="2">合計 人</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th></tr><tr><td>一級主管(含副主管)</td><td>12</td><td>54.55</td><td>10</td><td>45.45</td><td>22</td></tr><tr><td>二級主管</td><td>15</td><td>44.11</td><td>19</td><td>55.89</td><td>34</td></tr><tr><td>職員</td><td>6</td><td>33.73</td><td>169</td><td>66.27</td><td>255</td></tr><tr><td>約聘(僱)人員</td><td>7</td><td>50</td><td>7</td><td>50</td><td>14</td></tr><tr><td>駕駛技工工友</td><td>7</td><td>70</td><td>3</td><td>30</td><td>10</td></tr></table> 資料時間：截至111年8月31日止 二、銓敘部現有職員255人(含部長、政務次長)，其中男性86人、女性169人，男性比例為33.73%、女性比例為66.27%；現有約聘(僱)人員14人，其中男性、女性各7人，男性、女性比例各為50%；現有駕駛技工工友10人，其中男性7人、女性3人，男性比例為70%、女性比例為30%。 三、本次修法主要為組織內部調整，對於人員移撥或進用，無性別差異。 四、現有性別統計資料尚無須配合本次修法進行強化。	性別 類型	男		女		合計 人	人	%	人	%	一級主管(含副主管)	12	54.55	10	45.45	22	二級主管	15	44.11	19	55.89	34	職員	6	33.73	169	66.27	255	約聘(僱)人員	7	50	7	50	14	駕駛技工工友	7	70	3	30	10	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。
性別 類型	男		女		合計 人																																					
	人	%	人	%																																						
一級主管(含副主管)	12	54.55	10	45.45	22																																					
二級主管	15	44.11	19	55.89	34																																					
職員	6	33.73	169	66.27	255																																					
約聘(僱)人員	7	50	7	50	14																																					
駕駛技工工友	7	70	3	30	10																																					

8-2落實性別平等相關法規與政策之內涵	本次修法內容係針對銓敘部組織內部調整，與性別平等相關法規與政策無關。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第11條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2) 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3) 提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如1：為協助因家庭因素離
-----------------------------------	---	--

		開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	---

玖、性別影響評估結果：

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

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，本次修正即屬此種情形，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111年9月22日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱

☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他_____

拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。)

10-1 法案內容： ☒ 提經法規會討論通過 ☒ 已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象

☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱：科員李欣樺

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。

（一）基本資料

11-1 程序參與期程或時間	111 年 9 月22日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	輔仁大學法律學系
11-3 參與方式	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	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，本此修正即屬此種情形。

（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）吳志光

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8月22日			
填表單位：公務人員退休撫卹基金管理委員會			
填表人姓名：楊旻睿		職稱：副研究員	
電話：(02)82367312		e-mail：fund7316@mail.fund.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱	公務人員退休撫卹基金管理條例部分條文修正草案		
貳、主管機關	銓敘部	主辦機關	公務人員退休撫卹基金管理委員會
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			✓
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1問題描述	一、公務人員退休撫卹基金管理條例(以下簡稱本條例)自 84 年 7 月 1 日施行以來，隨公務人員退休撫卹基金(以下簡稱本基金)業務發展與政經、社會環境變化，本基金管理機制確有調整必要，爰檢視修正相	簡要說明所面臨問題之梗概。

		關規定，以提升本基金運作績效及增進參加本基金人員權益。 二、本次修法主要為配合公務人員退休撫卹基金管理機關(以下簡稱基金管理機關)組織調整，及將公務人員退休撫卹基金監理委員會(以下簡稱基金監理委員會)調整為銓敘部所設之任務編組，爰修正相關規定。 三、為羅致專業人才及提升本基金運用績效，須增訂本基金營運所需之用人費用及其他投資、稽核所需之必要支出為本基金用途。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、囿於現行合議制之行政體制層級決策程序，決策時間較長，對專業投資無法及時因應，基於提升行政效能、考量業務成長，及因應112年7月1日施行之全新退撫制度，爰須配合公務人員退休撫卹基金管理委員會組織調整，修正退撫基金管理機關名稱。 二、本基金現行設基金監理委員會，依現行考試院組織法規定，係隸屬考試院。參考勞動基金監理會、國民年金監理會及農民退休儲金監理會之組設規定，將基金監理委員會調整為銓敘部所設之任務編組，爰須配合修正基金監理委員會之相關規定。 三、考量本基金操作、投資運用、風險管理、稽核內控、收支管理及財務精算等業務具高度複雜性及專業性，且須仰賴相	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足，須否配合現況或政策調整。

		關資訊系統正常運作，為羅致專業人才及提升本基金運用績效，爰須增訂本基金營運所需之用人費用及其他投資、稽核所需之必要支出為本基金用途。	
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	一、為配合基金管理機關組織調整，及配合基金監理委員會調整為銓敘部所設之任務編組，本條例核有修正之必要，俾符法制。 二、為利延攬並激勵本基金投資運用人力，以助於提升本基金運作績效及增進參加本基金人員權益，核有增訂本基金營運所需之用人費用及其他投資、稽核所需之必要支出，為本基金用途之必要。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本案需銓敘部、考試院及立法院審查法案之支持。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		本次修法主要係配合基金管理機關組織調整、基金監理委員會調整為銓敘部所設之任務編組，及為提升本基金運作績效及增進參加本基金人員權益。	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		有關本基金之收支、管理及運用，涉及已退休(伍、職)人員約35萬人，及參加本基金現職人員約67萬人之權益；以及近新臺幣7,000億	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。

	元之基金資產規模運作。	
6-2對外意見徵詢	本次修法主要係配合基金管理機關組織調整，及配合基金監理委員會調整為銓敘部所設之任務編組，並修正本基金用途相關規定，核屬組織調整及實務運作之政策決定。另考量本條例修正草案前於108年1月9日由考試院、行政院函請立法院審查時，業經本會於107年3月1日以台管業一字第1071368670號函請退撫主管機關（銓敘部、教育部、國防部）、基金監理委員會、有關機關及各直轄市、縣(市)政府表示意見在案，爰本次未再次對外徵詢意見。	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。 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	一、本次修法報請主管機關銓敘部相關單位(退撫司及法規委員會)表示意見，並參酌其意見，重新整理繕正條文草案，並經本會第 281 次委員會議決議：照案通過。本會委員會議委員之組成，相關機關代表包括國防部、教育部、財政部國庫署、行政院主計總處、行政院人事行政總處、臺北市政府財政局及高雄市政府主計處等代表；基金監理委員會代表亦列席本會委員會議。 二、本會並於 111 年 8 月 22 日函請銓敘部審核本條例，銓敘部將依法規研訂程序請基金監理委員會表示意見；基金監理委員會委員之組成，相關機關、團體代表包括考試院、行政院、司法院、銓敘部、國防部、教育部、財政部、行政院主計總處、行政院人事行政總處、臺北市政府、臺中市政府、	

		屏東縣政府、新竹縣政府、南投縣政府、全國公務人員協會、全國教師會及全國教師工會總聯合會等代表。	
柒、成本效益分析及對人權之影響：			
項 目		說 明	備 註
7-1成本		有關基金管理機關組織調整之成本分析，業由基金管理機關組織法規另案評估辦理。至本基金營運所需之用人費用及其他投資、稽核所需之必要支出，其支用辦法，經基金監理委員會審議通過後，由銓敘部定之，並由該支用辦法明定支用額度及範圍。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2效益		本次修法有助於順暢本會業務之推動、強化專責分工，以及縮短決策時程，提升基金管理機關運作效能。另為利延攬專業人才、激勵本基金投資運用人力，有助於提升本基金運作績效之效益。	
7-3對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次修法內容，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	本次修法內容，與公民與政治權利國際公約、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	本次修法內容，與消除對婦女一切形式歧視公約公約規定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	本次修法內容，與兒童權利國際公約規定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	本次修法內容，與身心障礙者權利國際公約規定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、110 年底參加退撫基金現職人員總人數為 671,148 人(男性 391,357 人占 58.31%；女性 279,791 人占 41.69%)，依政府別區分，分述如下： (一)中央政府：335,747 人，占 50.02% (男性 235,562 人占 35.10%；女性 100,185 人占 14.92%)。 (二)直轄市政府：210,936 人，占 31.43% (男性 92,914 人占 13.84%；女性 118,022 人占 17.59%)。 (三)縣市政府：92,797 人，占	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)

	13.83% (男性 44,276 人 占 6.60% ; 女性 48,521 人 占 7.23%)。 (四)鄉鎮市公所：10,066人，占 1.50% (男性 4,778 人 占 0.71% ; 女性 5,288 人 占 0.79%)。 (五)公營事業機構：21,602人，占 3.22%(男性13,827人占 2.06% ; 女性 7,775 人 占 1.16%)。 二、110 年底參加退撫基金現職人員，依身分別區分為公務人員、教育人員及軍職人員等三類，分述如下： (一)公務人員：309,778人，占 46.16%(男性176,689人，占 26.33%;女性133,089 人占 19.83%)。 (二)教育人員：181,864人，占 27.10% (男性63,735人占 9.50% ; 女性118,129人占 17.60%)。 (三)軍職人員：179,506人，占 26.74% (男性150,933人占 22.49% , 女性28,573人占 4.26 %)。 三、本次修法內容，並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，且不因該等差異而有差別規範，亦無一般社會認知既存之性別偏見。	)。 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	本次修法內容，並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，亦無一般社會認知既存之性別偏見，核與性別平等相關法規與政策內涵尚無不符。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1)內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2)內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。

		(3)「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1)採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第11條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如1:為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規
--	--	--

		範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如2:為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

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

9-1評估結果之綜合說明	有關性別影響評估結果建議事項，本會擬處情形如下： 本次修法內容，並未以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，且不因該等差異而有差別規範，亦無一般社會認知既存之性別偏見。是尚與性別議題無直接關聯。	
9-2參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	本次修法與性別平等相關法規與政策無關，爰予維持原擬草案條文內容。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	

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

已於 111 年 9 月 26 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.taiwanwomenscenter.org.tw/)。	
(一) 基本資料	
11-1 程序參與期程或時間	111 年 8 月 24 日 至 111 年 8 月 28 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：吳志光 服務單位與職稱：輔仁大學法律學系教授兼法律學院院長 專長領域：憲法、行政法、國際人權法、歐洲聯盟法
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
(二) 主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填11-4至11-7欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4 正當程序中性別參與之合宜性	合宜。
11-5 從性別統計及性別分析，確認與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	本法案修正內容尚與性別議題無直接關聯。
(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>吳志光</u> 日期：111年8月28日	

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 5 月 25 日			
填表單位：公務人員退休撫卹基金管理委員會			
填表人姓名：蔡佩娟		職稱：主任	
電話：(02)8236-7475		e-mail：pjt5794@mail.fund.gov.tw	
填 表 說 明 一、考試院暨所屬各機關研修（訂）主管法律，應依據本表進行「法案及性別影響評估」，附案報院審議。但廢止案及配合行政院組織改造整批處理之法律案，不在此限。 二、建議各單位於法案研擬初期，即先徵詢性別平等專家學者意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進行程序參與（至少預留1週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、評估結果」後，通知程序參與者。 三、法案經參與程序之民間性別平等專家學者評定有違反性別平等事項，而研擬單位未採納其意見調整者，應提本機關性別平等委員會（小組）討論。			
壹、法案名稱		公務人員退休撫卹基金管理局組織法草案	
貳、主管機關		銓敘部	主辦機關 公務人員退休撫卹基金管理委員會
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 組織			V
3-2 考選			
3-3 銓敘			
3-4 保障、培訓			
3-5 退撫基金管理及監理			
3-6 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法律案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	一、本會自84年成立以來，辦理公務人員退休撫卹基金（以下簡稱本基金）之收支、管理及運用，嗣後隨著教育人員、政務人員及軍職人員相繼加入，參加人數不斷增加，基金規模呈數十倍成長，且107年1月1日起軍公教退休（	簡要說明所面臨問題之梗概。

		伍)金(含撫慰金)改按月發放，同年7月1日起實施公務及教育人員年金改革法案，並配合112年7月新進公教人員，依各該退撫法令規定，將重行建立新制退撫制度，使業務量更為繁重，人力明顯不足；復以金融情勢瞬息萬變，投資工具日益多元化及國際化，基金除追求長期穩健績效外，須強化投資之風險控管業務，完善基金風險管理機制，以及持續進行基金管理政策及運用項目之蒐集與研究，亟需重新調整內部組設，增設業務單位落實專業分工，同時增列員額。且囿於合議制之行政體制層級決策程序，決策時間較長，對專業投資無法及時因應，爰基於專責分工及行政效能，擬將本會組織型態改制為首長制行政機關，俾追求基金長期穩健之投資績效。 二、本案曾於108年1月9日經考試院函送立法院審議，囿於屆期不續審規定，未能完成立法程序，今重新再循程序報送。	
	4-1-2執行現況及問題之分析	一、本會84年5月1日成立，辦理約25萬公務人員自84年7月1日參加退撫基金建檔資料，作為本基金收繳撥付業務之基石，隨著教育人員、政務人員及軍職人員分別於85年2月1日、85年5月1日及86年1月1日相繼加入後，基金收支、管理及運用之業務量呈現急速成長，迄至110年12月底止參加人員已逾67萬人；至於支領定期給與之退撫人數亦由85年之574人逐年成長遞增，已逾37萬人；本基金資產規模亦由85年間	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		之新臺幣156億餘元成長，迄至110年12月底已逾新臺幣7000億元。 二、112年7月新進公教人員，依各該退撫法令規定，將重行建立新制退撫制度，本會受任(託)辦理新制退撫儲金收支、管理、運用等業務，為使本基金收支、管理、運用能配合現行法制並因應未來新退撫制度，現有員額編制已無法相應調整。 三、隨著基金規模增長，經濟情勢變動快速，合議制決策時間長，無法及時因應專業投資，且投資運用項目及範圍正逐日擴大，投資工具專業化，宜採專業分流，在業務職掌事項不斷擴大，需求不斷增加，組織人力宜相應調整，以為因應。	
4-2訂修需求	4-2-1解決問題可能方案	前述人力不足、專業分工問題，可透過修法程序解決。本次修法於編制表內增加40名員額；以及調整內部組設，增設業務單位，專業分工於辦事細則明定。	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	本會多年來業務職掌事項不斷擴大，需求不斷增加，人力明顯不足。現行不足人力雖暫由銓敘部借調科長及約聘人員各1名支應；惟人力仍有缺口，且107年1月1日起軍公教退休(伍)金(含撫慰金)改按月發放，同年7月1起實施公務及教育人員年金改革法案，及因應112年7月本會受委任(託)退撫儲金業務，業務量激增，使原本人力不足情形更為嚴峻。且囿於合議制之行政體制層級決策程序，決策時間較長，對專業投資無法及時因應，另為追求基金長期穩健績效，除須強化投資之風險控管	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。

		業務，亟需落實專業分工，以因應投資工具多元化及國際化；又以事務性工作委由承攬人力支應，惟行政預算逐年刪減，業務費支應之承攬人力逐年刪減，已影響現有業務人力負擔，為全面提升退撫基金績效，避免組織僵化，本會組織內部調整並修編增加人力，為本會現階段迫切性之需要。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本案需銓敘部、考試院及立法院審查法案之支持，且通過後，尚須研訂公務人員退休撫卹基金管理局編制表及處務規程，與本案同步施行。	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		本次修法機關改制並擴編人力，以因應業務增長及複雜性、強化專業分工；縮短決策時間，積極提升機關運作效能及績效，符合各界期待。	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		本次修法主要機關改制並增加內部組設及員額，有關基金之收支、保管及運用等相關事項；關係參加基金66萬人之權益，以及近7000億元之基金資產規模運作。	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		本次修法係針對本會組織調整及擴編員額，組織調整係政策決定，而擴編員額主要涉及內部業務運作之順暢及人力運作問題，屬機關組織法規，非屬作用法規；因並未涉及利害關係，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。 2. 徵詢或協商時，應敘明

6-3與相關機關（構）及地方自治團體協商	本次修法，因涉及中央行政機關組織基準法及各機關職稱及官等職等員額配置準則之規定，請法規主管機關銓敘部相關單位表示意見，並參採其意見辦理。	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	有關本次修編係增加編制員額40人，惟修編通過後，尚需由行政院人事行政總處依相關程序及規定核給預算員額。惟究核給多少預算員額；以及核給之預算員額究由行政院核增，抑或由考試院整體員額調整之（如以此方式則無增加成本），尚難預知，爰實際增加政府財政支出尚無法量化。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2效益	本法修法有助於順暢本會業務之推動、強化專責分工，以及縮短決策時間，提升機關運作效能。	
7-3對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次修法係針對本會組織內部調整及擴編員額，與憲法有關人民權利之規定及司法院解釋，尚無不符。
	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	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。 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	本次修法係針對本會組織內部調整及擴編員額，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	本次修法係針對本會組織內部調整及擴編員額，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	本次修法係針對本會組織內部調整及擴編員額，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	一、本會現有人員性別比例 <table><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><tr><td>一級主管</td><td>3</td><td>33.33</td><td>6</td><td>66.67</td><td></td></tr><tr><td>二級主管</td><td>1</td><td>12.5</td><td>7</td><td>87.5</td><td></td></tr><tr><td>職員</td><td>28</td><td>34.15</td><td>54</td><td>65.88</td><td>2</td></tr><tr><td>約聘僱人員</td><td>6</td><td>50</td><td>6</td><td>50</td><td>12</td></tr><tr><td>駕駛技工 工友</td><td>2</td><td>50</td><td>2</td><td>50</td><td>4</td></tr></table> 資料時間：截至111年4月30日止 二、本會現行委員人數17人(含主任委員、副主任委員)，其中男性委員9人、女性委員8人，男性比例為52.94%、女性比例為47.06%。 三、本次修法主要為組織調整及編制員額增加40人，調	性別 類型	男		女		合計	人	%	人	%	一級主管	3	33.33	6	66.67		二級主管	1	12.5	7	87.5		職員	28	34.15	54	65.88	2	約聘僱人員	6	50	6	50	12	駕駛技工 工友	2	50	2	50	4	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，
性別 類型	男		女		合計																																					
	人	%	人	%																																						
一級主管	3	33.33	6	66.67																																						
二級主管	1	12.5	7	87.5																																						
職員	28	34.15	54	65.88	2																																					
約聘僱人員	6	50	6	50	12																																					
駕駛技工 工友	2	50	2	50	4																																					

	整內部組設，對於人員進用，無性別差異。 四、現有性別統計資料尚無須配合本次修法進行強化。	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	本次修法主要為組織改制及擴編員額，並調整內部組設，與性別平等相關法規與政策無關。	1. 法案若涉及下列情形，本欄位不得填列無關： (1) 內容係以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。 (2) 內容涉及一般社會認知既存之性別偏見。 (3) 「8-1」欄所填列之性別統計資料顯示性別比例差距過大。 2. 請依「8-1」欄所確認之性別議題，說明其與下列第3點所列性別平等相關法規與政策之相關性。 3. 本欄位所指性別平等相關法規與政策，包含消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）及其一般性建議、性別平等政策綱領及各機關有關促進性別平等相關之法規、政策、白皮書或計畫等。 4. 落實前開相關法規與政策之常見態樣及案例： (1) 採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 例如：為落實 CEDAW 第11條消除在就業方面對婦女之歧視，刪除禁止女性於夜間工

		作等限制女性工作權之規定，並增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 (2)消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異。 例如：為促進媒體製播內容符合性別平等精神，規範節目或廣告內容不得有性別歧視之情形。 (3)提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 例如1：為協助因家庭因素離開職場之婦女，能重返職場，提升婦女勞動參與，規範二度就業婦女為政府致力促進就業之對象。 例如2：為提升女性參與公共事務之機會，擴大參與管道，對涉及諮詢及審議性質之機制，規範其成員任一性別比例不得少於三分之一。 5. 請優先將有助落實上開內容之部分納入法案相關條文規定、授權命令或未來業務執行事項，並於本欄位提出說明。
--	--	--

玖、性別影響評估結果：

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

9-1 評估結果之綜合說明	有關性別影響評估結果建議事項，本會擬處情形如下： 一、建議針對本草案前身（即基金管理委員會）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一節，補充說明如下 （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，本會自民國 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「公務人員退休撫卹基金管理委員會網站」。
---------------	---

	(二) 110 年底參加退撫基金總人數為 671,148 人 (男性 391,357 人占 58.31%；女性 279,791 人占 41.69%)，依政府別區分，其中屬於： 1、中央政府335,747 人占 50.02% (男性 235,562 人占 35.10%；女性 100,185人占14.93%)。 2、直轄市政府210,936 人占31.43% (男性 92,914 人占 13.84%；女性 118,022人占17.59%)。 3、縣市政府 92,797 人占 13.83% (男性 44,276 人占 6.60%；女性 48,521 人占7.23%)。 4、鄉鎮市公所 10,066 人占1.50%(男性 4,778 人占0.71%；女性 5,288 人占0.79) %。 5、公營事業機構 21,602 人占 3.22% (男性 13,827人占 2.06%；女性 7,775 人占1.16%)。 (三) 110 年底參加退撫基金人數，依身分別區分為公務人員、教育人員及軍職人員等三類，其中： 1、公務人員309,778 人占46.16% (男性176,689 人，占 26.33%；女性 133,089 人占19.83%)。 2、教育人員181,864 人占 27.10% (男性63,735 人占9.5%；女性 118,129 人 占17.60%)。 3、軍職人員179,506 人占 26.74% (男性150,933 人占 22.49%，女性 28,573 人占4.26 %)。 二、有關本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，以期提升本局之性別效益一節，本案通過後，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。	
9-2參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	本次修法主要為組織改制及擴編員額，並調整內部組設，與性別平等相關法規與政策無關，爰擬予維持原擬草案條文內容。
	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<u>111</u>年<u>6</u>月<u>13</u>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	111 年 5 月 30 日至 111 年 6 月 15 日
11-2參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	羅燦煥 世新大學性別所教授 性別研究、性別平等政策、性別暴力防治
11-3參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見
（二）主要意見： （若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填11-4至11-7欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）	
11-4正當程序中性別參與之合宜性	合宜
11-5從性別統計及性別分析，確認與法案相關之性別議題之合宜性	本會成員目前性別比例尚屬合宜，建議針對本草案前身（即基金管理委員會）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。
11-6落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	尚屬合宜
11-7綜合性檢視意見	本次修法主要旨在機關改制並增加內部組設及員額，有關基金之收支、保管及運用等相關事項；關係參加基金66萬人之權益，以及近7000億元之基金資產規模運作。 本會成員目前性別比例尚屬合宜，建議針對本草案前身（即基金管理委員會）目前服務/受益對象之性別及其基金運用模式進行統計，以瞭解本案之性別效益。 本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，以期提升本局之性別效益。
（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>羅燦煥</u>	