

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%
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政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