

考試院性別平等委員會第 32 次會議議程

時間：中華民國 112 年 8 月 30 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 31 次會議紀錄。（印附議程第 2 頁至第 15 頁）
- 二、本院性別平等委員會第 31 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 16 頁至第 34 頁）
- 三、本院秘書長報告：「推動性別平等實施計畫實施期限之研議規劃」，報請查照。（印附議程第 35 頁至第 46 頁）
- 四、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。（印附議程第 47 頁至第 51 頁，本院性別統計指標、性別圖像中、英文版另附）
- 五、銓敘部辦理「公務人員簡任官等人員之性別分析」專案報告，報請查照。（印附議程第 52 頁至第 68 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31次會議紀錄

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

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、羅
委員燦煥、黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：張副秘書長秋元、周首席參事兼組長秋玲（白簡任秘
書佳慧代）、蘇參事兼組長秋遠、龔參事兼組長癸藝、
謝主任文政、鍾執行秘書士偉、高執行秘書誓男

出席者請假：張委員瓊玲、吳委員志光、范委員國勇、黃委員
翠紋、陳委員明莉、許委員舒翔

列席者請假：周首席參事兼組長秋玲

列席機關：

考選部：卓研究委員梨明、陳專委佳瑜、陳主任玉芳、陳科
員玫町

銓敘部：呂主任秘書秋慧、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、陳專門委員
政德、范科長勻蔚、謝科長李妃

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30次會議紀錄。

決定：上（第30）次會議紀錄確定。

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。

黃委員淑玲：首先請教考選部，議程第18頁執行情形二、「有關國家考試典試委員會委員組成性別比例統計，……，適時提報鈞院性別平等委員會。」為何寫「適時」提報，而非直接定一個確定的時間，諸如本（112）年第4季的性別平等委員會，予以提報？其次，議程第29頁銓敘部針對個人於上（第30）次會議建議公務人員陞遷法應將行政院性別平等處吳秀貞處長所提「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）」之意見審酌入法一節，請教銓敘部何以本案未繼續管制。

劉常次約蘭：黃委員垂詢本部執行情形中有關國家考試典試委員會委員組成性別比例統計，何以填復「適時」提報部分。茲因本案辦理年度考試之期程，舉例來說去年度考試計畫所列考試，係截至近期才辦理完畢；且依本部歷來提報鈞院性別平等委員會之資料，均應先經本部性別平等專案小組會議審議通過，並完成部內簽核程序後始得函陳鈞院。基於上述辦理程序周延及資料完整之考量，本部爰填復「適時」提報是項資料，以保留作業上之彈性。

周委員志宏：回應黃委員之垂詢，本部當初在研擬公務人員陞遷法修正草案，之所以未將吳處長之條文建議納入修法，主要是考量所謂「少數性別」如何比例算是「少數」，不容易界定，如果遽予入法，恐造成執行上之窒礙。黃委員所提參採吳處長建議條文之意見，本部在日後研修該法條文時，會適時參酌。

決定：一、有關國家考試典試委員會委員組成性別比例統計資料，請考選部於本（112）年第4季前提報本委員會報告。

二、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」審酌納入公務人員陞遷法研修一節，解除列管；惟請銓敘部錄案列為日後修法參考議題。

三、本報告備查，各委員意見請考選部、銓敘部參考。

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。

劉常次約蘭：因應資訊時代、少子女化之趨勢，本部除了持續辦理各項國家考試之外，未來會從強化公務人力招募、加速推動國考數位轉型策略與測驗技術研發等面向精進業務之推展，本部內部組織亦配合進行相應之調整，所以我們提出了本部組織法修正草案，希望為未來相關的業務發展，能夠奠定更堅實及穩固之基礎。本草案係於本年2月委請外部性別平等專家進行法案及性別影響評估，審查委員係認本草案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。嗣本部將本草案併同前揭法案及性別影響評估檢視表函送鈞院審議通過，鈞院並於本年3月2日核轉立法院審議，目前業經該院司法及法制委員會初審通過，待後續法案三讀通過、總統公布後，本部即可依據此修正案進行相關之組織結構調整。

決定：本報告備查。

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。

周委員志宏：本次本部所陳報「公務人員退休資遣撫卹法（以

下簡稱退撫法)部分條文修正草案」及「政務人員退職撫卹條例(以下簡稱退撫條例)部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形2案,分別委請本委員會羅委員燦煥及卓委員春英進行審查。其中羅委員針對本部所擬退撫法修正草案中關於遺族喪失或未具我國籍者,僅得請領一次性退撫給與有不同意見,以下請本部退撫司鄭副司長淑芬針對羅委員之檢視意見及本部回應情形予以補充說明。

鄭副司長淑芬:本部為體現消除一切形式種族歧視國際公約,有關不分種族各國國籍民眾之權利應平等對待之內涵,乃研修退撫法刪除遺族於申請退撫給與必須具有我國籍之限制,以落實平等照護遺族之宗旨。羅委員燦煥針對退撫法草案所提限定遺族喪失或未具我國籍者,僅得請領一次性退撫給與,難謂符合性別及種族平等原則之檢視意見,本部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有所衡平,爰認該草案仍應維持遺族喪失或未具我國籍者,限定僅得請領一次性退撫給與之規定。上開草案本部函陳鈞院審議,業由院二組簽提院會決議略以:俟提報鈞院人權保障工作小組後再提審查會進行審查。本部將視鈞院人權保障工作小組討論之結論,適時調整草案之相關規定。

主席:羅委員對於銓敘部之說明,有無意見?

羅委員燦煥:我在退撫法修正草案法案及性別影響評估綜合性檢視意見提到,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,目前退休人員中僅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。因此依本修正草案規定若喪失或不具我國國籍,僅能

為一次性請領，難謂符合性別及種族平等原則。但是後來經由銓敘部同仁提出相關說明，個人對於該部限定喪失或未具我國籍之遺族，得請領一次性退撫給與，所持之政策理由尚能接受，因此同意銓敘部維持原擬之修正草案。

主席：卓委員對於銓敘部就退撫條例修正草案之回應說明，有無意見？

卓委員春英：針對銓敘部所擬退撫條例修正草案，經檢視係符合消除一切形式種族歧視國際公約規範，個人原則贊同。惟從議程第60頁表二「110年度領取遺屬金之政務人員遺族人數統計」資料可以看出，領取遺屬年金之遺族全部為女性，且相較公務人員請領遺族之性別比例更為懸殊，因此呼應前面羅委員之意見，本草案限定政務人員遺族僅得請領一次金，建議一併提請大院人權保障工作小組討論後，再作成政策決定，較為周妥。

鄭副司長淑芬：卓委員方才提到議程第60頁領取遺屬金之退職政務人員遺族人數統計資料，是按實際案件所統計目前僅有民國93年退撫條例制定公布前退職政務人員之遺族得領取遺屬年金，依舊制規定仍在支領退職金之政務人員祇有100多人。另依過去時代背景政務人員幾乎均為男性，因此造成前揭統計資料顯現領取遺屬年金之女性比例偏高之現象。此外，關於政務人員退撫條例亦參考前述退撫法修正草案為相同之修正，將依鈞院決議，併同提報人權小組討論。

決定：本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。

五、考選部、銓敘部、公務人員保障暨培訓委員會111年度推動性別平等工作成果報告，報請查照。

劉常次約蘭：本部111年推動性別平等工作之成果，擇要報告如下：

一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估部分，有3個關鍵績效指標分別為：

（一）本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一：111年此類任務編組計28個，均已符合任一性別比例不低於三分之一目標，目標達成率為100%。

（二）公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目：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，其他7項特考均不分性別實施相同體能測驗項目。而依本年1月12日修正發布之公務人員特種考試一般警察人員考試規則，自113年1月1日起，一般警察人員考試不分性別均實施相同之體能測驗項目，換言之，自113年起各項公務人員特種考試均實施相同體能測驗項目。

（三）辦理國家考試應試科目試題檢視比例：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，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套試題用字宜再思考。

二、性別主流化各項工具之運用部分，有3個關鍵績效指標分別為：

（一）性別平等教育訓練覆蓋率(%)：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年職員整體性別平等教育訓練覆蓋率為98.56%，已達預期目標值。

(二) 辦理性別影響評估比率(%):本部各單位除研修(訂)主管法律案，須依「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外，對於涉及性別相關之重大政策或議題，例如前面提到的一般警察人員考試規則，雖為法規命令，但本部仍依前揭鈞院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) 性別統計指標項目新增數：本部111年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數，原訂目標值為1項，後來實際完成數為4項，已超越原先預期目標。

三、至於其他重要執行檢討及策進作為：特別值得一提的是，本部為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；本部28個委員會(小組)性別比例均已達成三分之一比例，業如前述，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。

呂主秘秋慧：本部111年推動性別平等工作之成果，擇要報告如下：

一、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：經統計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)，均符合委員任一性別比例不低於三分之一原則，並進一步達到所有委員會任一性別比例均不低於40%。

(二) 性別平等教育訓練：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%。

(三) 提升性別影響評估辦理品質：本部111年函陳鈞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」等8案，均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。

(四) 充實性別統計：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)，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。此外，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，以呈現全國原住民族各族別任公務人員兩性分布情形。

(五) 督導公教人員保險承保機關(臺灣銀行公教保險部，以下同)辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導：承保機關原配合本部規劃，於111年辦理17場次之公教人員保險業務座談會，惟因111年9月規劃辦理時，考量當時國內 Covid-19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。案經本部審酌以承保機關為因應 Covid-19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措。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，以促進性別平等之政策目標。

- 二、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，該修正規定並經本部於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。

郝委員培芝：本會111年推動性別平等工作之成果，擇要報告如下：

一、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：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「任一性別比例不少於三分之一原則」，已達成本項關鍵績效指標之目標值。
- (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：111年本會性別主流化課程即包含基礎訓練及晉升官等訓練之法定課程參訓比率，其目標達成率均為100%。此外，本會所屬國家文官學院(以下簡稱文官學院)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：針對111年各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練之輔導人員，共辦理6場次專業職能講習，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%。其次，就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部分，目標達成率亦為100%。再者，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；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%。此外，文官學院將賡續於考試錄取人員前揭訓練基礎訓練及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：本會111年辦理高階文官培訓飛躍方案之參加遴選作業人數共計60人，其中女性比率43.33%，已達各年度女性參訓比率持續維持35%之目標值。

（五）加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練：111年本會及所屬機關職員參加性別主流化教育訓練之覆蓋率為94.79%，已達各年度維持90%以上之目標值。

黃委員淑玲：議程第66頁所列考選部111年度推動性別平等工作成果報告，其第1頁有特別標明撰寫該成果報告之依據，這樣作法很不錯，建議銓敘部及保訓會於明年度提具成果報告時可參考。另依考選部所引據之大院秘書長108年9月11日函附「考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109-112年）」，實施期限即將在今年屆滿，想請教大院下

一個四年計畫是否會在下次會議提出？或是有其他規劃方向？其次有關任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之關鍵績效指標，從各部會的成果報告可以看出，多數委員會的女性性別比例已達四成以上，甚至有高達六成之情形，理想目標還是以維持男、女性各佔五成為最佳。因此建議下一階段就此部分之關鍵績效指標可朝任一性別比例不低於四成或五成之目標邁進。再來是議程第73頁考選部成果報告提到，已完成建築師、公共衛生師及公務人員特種考試身心障礙人員等考試之性別統計分析，並上載該部網頁提供各界應用，建議未來可就現況檢討、研提政策改良建議等面向加以精進。

劉常次約蘭：黃委員垂詢有關議程第73頁本部成果報告所提，已完成建築師等考試之性別統計分析，並上傳本部網頁提供各界應用部分，本部目前已將基本人口分布狀況、畢業學生性別比例等納入觀察指標，未來會參考黃委員之意見，持續提升國家考試性別統計之辦理品質。

主席：黃委員詢問關於本院下一個四年計畫會在何時提出等問題，請秘書長瞭解本院以往慣例、其他院之作法以及跨屆研提性別平等推動計畫交由下屆執行是否妥適等面向，妥為研議規劃方案，於下次會議提報。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

六、考選部辦理「國家考試性別統計重要指標」專案報告，報請查照。

卓研究委員梨明進行專案報告：詳如簡報（略）。

主席：考選部專報中所提「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」等敘述，我建議需要蒐集更多數據資料來支持，直

接將報考人數下滑歸因於少子女化，似乎太過武斷。

楊委員雅惠：從考選部的專報資料大致可以獲得，男性應考人在技術類科考試表現較好、女性應考人在行政類科考試獲得較好成績之概觀；此外觀察報告中會計師與建築師近五年及格者之男女性別比以及畢業生男女性別比，發覺及格者之男性比高於畢業生之男性比，亦即男性在會計師與建築師之國考表現較佳，可能原因是否為男女性針對其職涯目標之追求強度不同，男性達成目標之社會壓力較大，故較為盡力臻於及格，原因值得探究。其他類科亦可把及格者男女比與畢業生男女比作比較，或可看出其他值得進行深度探討之現象。

羅委員燦煥：專門職業及技術人員（以下簡稱專技人員）考試男性錄取率較高，其原因應該如楊委員所說，男性對職涯目標之追求是志在必得，而女性較隨遇而安。這樣的統計數據資料，如果提供給教育端，讓學校針對女性職涯目標規劃做適當之輔導，相信有助於改善目前專技人員考試女性錄取率偏低之現象。

黃委員淑玲：我提醒如果統計資料所呈現者與一般譬如「男理工、女人文」之性別印象沒有差異的話，這樣的統計分析可能意義不大，因此我建議本報告針對考試類別等項目做更細緻的區分，例如針對技術類之不同類科再去細分男、女之報考率、及格率或錄取率，並進而做分析，相信更能提升研究之效益。另外我呼應前揭羅委員之意見，考選部完成相關研究後，可將其中統計數據資料適時提供給教育部或學校，做為其擬訂學生輔導等政策之參考。

王委員秀紅：以護理人員來說，男性唸護理科系的比率在學校端大約有15%，但是到就業端就只剩約4%；類似的現象

似乎也可以從議程第123頁建築學類對照建築師之女性比率從48.8%到36.3%、會計學類對照會計師之女性比率從67.4%到50.1%之消長趨勢看出，造成這樣現象的背後成因是很值得探究。另外附帶一提國家考試口試成績與男女性別之對照，甚至是對錄取率或及格率之影響，亦值得深入分析。

劉委員建忻：體諒考選部在作成本專案報告有其侷限性，因為是官方提出的報告，特別是有關性別的議題，若針對蒐集所得之統計數據過度詮釋，恐怕會造成外界認為是複製社會刻板印象。不過委員所提的各項建議，在未來提出類似的報告時，可以參採精進相關作法，以提升研究之效益。其次，再次重申剛才院長所提不要輕易將國家考試報考率下滑與少子女化劃上等號，其中經濟因素所造成之影響亦不容小覷。再者，從本專案報告中也可以觀察出一些正向的訊息，諸如近年來透過公務人員高普考、地方特考錄取進入公部門之女性比率已超越男性；又女性在公部門任職之比率接近五成；以及女性占簡任官比率每年均穩定成長等，凡此現象均足以預見未來女性在公部門人力居於弱勢之情況將有所改善，甚至翻轉。

姚委員立德：呼應前面幾位委員所提將本專案報告蒐集所得之統計數據資料適時提供給教育部或學校之意見，這類資料對於教育端非常受用，將有助其於扭轉女性在特定學門或職域之刻板印象，並預先採取相關因應措施。其次，議程第123頁所示會計及建築領域，女性占畢業生人數比率，對照專技人員及格比率相當懸殊，個人研判與會計師、建築師這2類科係採「科別及格」制有關，因為這類考試係採考試科目分年及格之方式，意謂應考人需要

花較長之時間才能取得及格資格，以一般女性而言，學校畢業後還要經歷結婚、生子的階段，在同時面臨準備考試及照護家庭之壓力下，相對也會影響女性報考意願，以上意見謹供參考。

黃委員淑玲：有關性別統計資料之呈現方式，建議可參考行政院主計總處之作法。議程第123頁所述：「……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」等語，已帶有主觀分析之成分，不適合放在提供給外界之性別統計資料，以免造成誤導。

劉常次約蘭：感謝各委員對本專案報告多所指教，未來如果要將報告內容上網提供外界使用，本部將會參採方才委員所提應略去推論或價值判斷部分，重新整理後再對外公開，以避免外界做錯誤解讀。

決定：本報告備查，各委員意見請考選部參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午 4 時 50 分

主席 黃 榮 村

考試院性別平等委員會第31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																									
112 年 4 月 25 日	報告事項第二案 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。 黃委員淑玲：首先請教考選部，議程第 18 頁執行情形二、「有關國家考試典試委員會委員組成性別比例統計，……，適時提報鈞院性別平等委員會。」為何寫「適時」提報，而非直接定一個確定的時間，諸如本（112）年第 4 季的性別平等委員會，予以提報？其次，議程第 29 頁銓敘部針對個人於上（第 30）次會議建議公務人員陞遷法應將行政院性別平等處吳秀貞處長所提「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）」之意見審酌入法一節，請教銓敘部何以本案未繼續管制。 劉常次約蘭：黃委員垂詢本部執行情形中有關國家考試典試委員會委員組成性別比例統計，何以填復「適時」提報部分。茲因本案辦理年度考試之期程，舉例來說去年度考試計畫所列考試，係截至近期才辦理完畢；且依本部歷來提報鈞院性別平等委員會之資料，均應先經本部性別平等專案小組會議審議通過，並完成部內	一、有關國家考試典試委員會委員組成性別比例統計資料，請考選部於本（112）年第 4 季前提報本委員會報告。二、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」審酌納入公務人員陞	考選部 一、有關國家考試典試委員會委員組成性別比例，經統計 108、109、110 年考試，女性典試委員比例依序為 26.73%、27.17%、28.21%，111 年則為 25.98%（表 1）；如以考試別統計女性典試委員比例如下表。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>年別</th><th>考試次數</th><th>1/3 以上</th><th>未達 1/3，大於 1/4</th><th>小於 1/4</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>108</td><td>19</td><td>7</td><td>5</td><td>7</td></tr> <tr> <td>109</td><td>20</td><td>7</td><td>4</td><td>9</td></tr> <tr> <td>110</td><td>19</td><td>6</td><td>8</td><td>5</td></tr> <tr> <td>111</td><td>19</td><td>6</td><td>4</td><td>9</td></tr> </tbody> </table> 二、國家考試典試委員多數由全國大專校院教授擔任（副教授、助理教授、講師、實務界人數較少，不列入計算），透過典試人力資料庫提供名單草案，由典試委員長及各組召集人遴選，報院會聘用。經比較全國大專校院、本部典試人力資料庫、國家考試典試委員三項統計數據，女性比例分別為 23.75%、22.97%、24.66%，女性典試委員均較其他二者稍高（表 2），惟受大專校院教師男、女比例結構	年別	考試次數	1/3 以上	未達 1/3，大於 1/4	小於 1/4	108	19	7	5	7	109	20	7	4	9	110	19	6	8	5	111	19	6	4	9	考選處意見： 同意部擬執行情形，建議結案。
年別	考試次數	1/3 以上	未達 1/3，大於 1/4	小於 1/4																									
108	19	7	5	7																									
109	20	7	4	9																									
110	19	6	8	5																									
111	19	6	4	9																									

	簽核程序後始得函陳鈞院。基於上述辦理程序周延及資料完整之考量，本部爰填復「適時」提報是項資料，以保留作業上之彈性。 周委員志宏：回應黃委員之垂詢，本部當初在研擬公務人員陞遷法修正草案，之所以未將吳處長之條文建議納入修法，主要是考量所謂「少數性別」如何比例算是「少數」，不容易界定，如果遽予入法，恐造成執行上之窒礙。黃委員所提參採吳處長建議條文之意見，本部在日後研修該法條文時，會適時參酌。	遷法研修一節，解除列管；惟請銓敘部錄案列為日後修法參考議題。三、本報告備查，各委員意見請考選部、銓敘部參考。	影響，女性典試委員尚未達三分之一。至於遴聘典試委員，本部例均提請各組召集人應兼顧專業、性別比例、校際平衡及區域平衡等面向。 三、由於本案應以年度資料整體觀察，難於每次會議填報執行情形，建議調整管考方式，由本部自主管理，於年度資料完備後主動向委員會報告，本案建請解除列管。 銓敘部 一、委員意見，已錄案參考。 二、建請結案。	銓敘處意見：同意部擬意見。
112 年 4 月 25 日	報告事項第四案 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。 周委員志宏：本次本部所陳報「公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）部分條文修正草案」及「政務人員退職撫卹條例（以下簡稱退撫條例）部分條文修正草案」法案及性別影響評估情形 2 案，分別委請本委員會羅委員燦煥及卓委員春英進行審查。其中羅委員針對本部所擬退撫法修正草案中關於遺族喪失或未具我國籍者，僅得請領一次	本報告備查，各委員意見請銓敘部參考。	銓敘部 一、有關羅委員燦煥就公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）部分條文修正草案所提意見，已錄案參考，建請結案。 二、另前開退撫法部分條文修正草案，經提112年6月26日鈞院人權保障工作小組第24次會議討論後，除部分委員建議「可多方蒐集國際相關制度比較之資料妥為規範，以促進實質平等」、「應針對是否具本國籍配偶二者差別對待，備妥相關說明，或提出更強烈	銓敘處意見：同意部擬意見。

	性退撫給與有不同意見，以下請本部退撫司鄭副司長淑芬針對羅委員之檢視意見及本部回應情形予以補充說明。 鄭副司長淑芬：本部為體現消除一切形式種族歧視國際公約，有關不分種族各國國籍民眾之權利應平等對待之內涵，乃研修退撫法刪除遺族於申請退撫給與必須具有我國籍之限制，以落實平等照護遺族之宗旨。羅委員燦煥針對退撫法草案所提限定遺族喪失或未具我國籍者，僅得請領一次性退撫給與，難謂符合性別及種族平等原則之檢視意見，本部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有所衡平，爰認該草案仍應維持遺族喪失或未具我國籍者，限定僅得請領一次性退撫給與之規定。上開草案本部函陳鈞院審議，業由院二組簽提院會決議略以：俟提報鈞院人權保障工作小組後再提審查會進行審查。本部將視鈞院人權保障工作小組討論之結論，適時調整草案之相關規定。 主席：羅委員對於銓敘部之說明，有無意見？ 羅委員燦煥：我在退撫法修正草案法案及性別影響評估綜合性檢視意見提到，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，目前退休人員中僅 3.5% 請領一次性給付，亦即絕大多數退休人員		之政策理由以爭取認同」、「就本次修法政策說明之論述邏輯應比照鈞院秘書長說明來進行調整。此外，可參考其他先進國家的類似案例，例如新加坡對於未具該國及或雙重國籍勞工得享有之權益，與本國籍勞工是有所區隔且差距甚大，以類似之案例來強化本次修法之政策論述架構，俾消弭外界質疑違背國際人權潮流之疑慮」外，亦同意本部所擬草案，將參考上述建議研擬相關政策說明，以利後續審查。 三、至有關卓委員春英建議政務人員退職撫卹條例部分條文修正草案中，限定政務人員遺族喪失或未具我國籍者，僅得請領一次金，提請鈞院人權保障工作小組討論後，再作成政策決定一節，查上開修正草案業於 112 年 6 月 26 日鈞院及所屬部會人權保障工作小組進行討論，本部將依會議結論賡續辦理。 四、建請結案。	
--	---	--	--	--

	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。因此依本修正草案規定若喪失或不具我國國籍，僅能為一次性請領，難謂符合性別及種族平等原則。但是後來經由銓敘部同仁提出相關說明，個人對於該部限定喪失或未具我國籍之遺族，得請領一次性退撫給與，所持之政策理由尚能接受，因此同意銓敘部維持原擬之修正草案。 主席：卓委員對於銓敘部就退撫條例修正草案之回應說明，有無意見？ 卓委員春英：針對銓敘部所擬退撫條例修正草案，經檢視係符合消除一切形式種族歧視國際公約規範，個人原則贊同。惟從議程第 60 頁表二「110 年度領取遺屬金之政務人員遺族人數統計」資料可以看出，領取遺屬年金之遺族全部為女性，且相較公務人員請領遺族之性別比例更為懸殊，因此呼應前面羅委員之意見，本草案限定政務人員遺族僅得請領一次金，建議一併提請大院人權保障工作小組討論後，再作成政策決定，較為周妥。 鄭副司長淑芬：卓委員方才提到議程第 60 頁領取遺屬金之退職政務人員遺族人數統計資料，是按實際案件所統計目前僅有民國 93 年退撫條例制定公布前退職政務人員之遺族得領取遺屬年金，依舊制規定			
--	--	--	--	--

	仍在支領退職金之政務人員祇有 100 多人。另依過去時代背景政務人員幾乎均為男性，因此造成前揭統計資料顯現領取遺屬年金之女性比例偏高之現象。此外，關於政務人員退撫條例亦參考前述退撫法修正草案為相同之修正，將依鈞院決議，併同提報人權小組討論。			
112 年 4 月 25 日	報告事項第五案 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。 劉常次約蘭：本部 111 年推動性別平等工作之成果，擇要報告如下： 一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估部分，有 3 個關鍵績效指標分別為： （一）本部重要任務編組委員任一性別比例不低於三分之一：111 年此類任務編組計 28 個，均已符合任一性別比例不低於三分之一目標，目標達成率為 100%。 （二）公務人員特種考試不分性別均實施相同體能測驗項目：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，其他 7 項特考均不分性別實施相同體能測驗項目。而依本年 1 月 12 日修正發布之公務人員特種考試一般警察人	本 報 告 備查，各委員意見請本院所屬部會參考。	考選部 一、委員意見已錄案供未來賡續推動性別平等工作之參考。 二、建請結案。 銓敘部 一、有關黃委員淑玲所提推動性別平等工作成果報告之撰寫作法，以及任務編組委員任一性別比例之關鍵績效指標之建議，已錄案參考。 二、建請結案。 保訓會 一、委員意見錄案參考。 二、建請結案。	考選處意見： 同意部擬執行情形，建請結案。 銓敘處意見： 同意部擬意見。 保訓綜規處意見： 擬同意會擬。

	員考試規則，自 113 年 1 月 1 日起，一般警察人員考試不分性別均實施相同之體能測驗項目，換言之，自 113 年起各項公務人員特種考試均實施相同體能測驗項目。 (三) 辦理國家考試應試科目試題檢視比例：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，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 套試題用字宜再思考。 二、性別主流化各項工具之運用部分，有 3 個關鍵績效指標分別為： (一) 性別平等教育訓練覆蓋率(%)：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 年職員整體性別平等教育訓練覆蓋率為 98.56%，已達預期目標值。 (二) 辦理性別影響評估比率		
--	---	--	--

	(%)：本部各單位除研修(訂)主管法律案，須依「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外，對於涉及性別相關之重大政策或議題，例如前面提到的一般警察人員考試規則，雖為法規命令，但本部仍依前揭鈞院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)性別統計指標項目新增數： 本部 111 年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數，原訂目標值為 1 項，後來實際完成數為 4 項，已超越原先預期目標。 三、至於其他重要執行檢討及策進作為：特別值得一提的是，本部為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；本部 28 個委員會(小組)性別比例均已達成三分之一比例，業如前述，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。		
--	---	--	--

	呂主秘秋慧：本部 111 年推動性別平等工作之成果，擇要報告如下： 一、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：經統計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)，均符合委員任一性別比例不低於三分之一原則，並進一步達到所有委員會任一性別比例均不低於 40%。 (二) 性別平等教育訓練：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%。 (三) 提升性別影響評估辦理品質：本部 111 年函陳鈞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」等 8 案，均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。 (四) 充實性別統計：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)，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。此外，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，以呈現全國原住民族各族別任公務人員兩性分布情形。 (五) 督導公教人員保險承保機關(臺灣銀行公教保險部，以下同)辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導：承保機關原配合本部規劃，於 111 年辦理 17 場次之公教人員保險業務座談會，惟因 111 年 9 月規劃辦理時，考量當時國內 Covid-19 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。案經本部審酌以承保機關為因應 Covid-19 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措。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，以促進性別平等之政策目標。 二、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，該修正		
--	--	--	--

	規定並經本部於 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。 郝委員培芝：本會 111 年推動性別平等工作之成果，擇要報告如下： 一、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：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「任一性別比例不少於三分之一原則」，已達成本項關鍵績效指標之目標值。 (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：111 年本會性別主流化課程即包含基礎訓練及晉升官等訓練之法定課程參訓比率，其目標達成率均為 100%。此外，本會所屬國家文官學院(以下簡稱文官學院)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：針對 111 年各項考試錄取人員基礎訓練及晉升官等訓練之輔導人			
--	---	--	--	--

	員，共辦理 6 場次專業職能講習，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%。其次，就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部分，目標達成率亦為 100%。再者，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；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%。此外，文官學院將賡續於考試錄取人員前揭訓練基礎訓練及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：本會 111 年辦理高階文官培訓飛躍方案之參加遴選作業人數共計 60 人，其中女性比率 43.33%，已達各年度女性參訓比率持續維持 35%之目標值。 (五) 加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練：111 年本會及所屬機關職員參加性別主流化教育訓練之覆蓋率為 94.79%，已達各年度維持 90%以上之目標		
--	---	--	--

	值。 黃委員淑玲：議程第 66 頁所列考選部 111 年度推動性別平等工作成果報告，其第 1 頁有特別標明撰寫該成果報告之依據，這樣作法很不錯，建議銓敘部及保訓會於明年度提具成果報告時可參考。另依考選部所引據之大院秘書長 108 年 9 月 11 日函附「考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109-112 年）」，實施期限即將在今年屆滿，想請教大院下一個四年計畫是否會在下次會議提出？或是有其他規劃方向？其次有關任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之關鍵績效指標，從各部會的成果報告可以看出，多數委員會的女性性別比例已達四成以上，甚至有高達六成之情形，理想目標還是以維持男、女性各佔五成為最佳。因此建議下一階段就此部分之關鍵績效指標可朝任一性別比例不低於四成或五成之目標邁進。再來是議程第 73 頁考選部成果報告提到，已完成建築師、公共衛生師及公務人員特種考試身心障礙人員等考試之性別統計分析，並上載該部網頁提供各界應用，建議未來可就現況檢討、研提政策改良建議等面向加以精進。 劉常次約蘭：黃委員垂詢有關議程第 73 頁本部成果報告所提，已完成建築師等考試之性			
--	---	--	--	--

	別統計分析，並上傳本部網頁提供各界應用部分，本部目前已將基本人口分布狀況、畢業學生性別比例等納入觀察指標，未來會參考黃委員之意見，持續提升國家考試性別統計之辦理品質。 主席：黃委員詢問關於本院下一個四年計畫會在何時提出等問題，請秘書長瞭解本院以往慣例、其他院之作法以及跨屆研提性別平等推動計畫交由下屆執行是否妥適等面向，妥為研議規劃方案，於下次會議提報。			
112 年 4 月 25 日	報告事項第六案 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。 卓研究委員梨明進行專案報告：詳如簡報（略）。 主席：考選部專報中所提「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」等敘述，我建議需要蒐集更多數據資料來支持，直接將報考人數下滑歸因於少子女化，似乎太過武斷。 楊委員雅惠：從考選部的專報資料大致可以獲得，男性應考人在技術類科考試表現較好、女性應考人在行政類科考試獲得較好成績之概觀；此外觀察報告中會計師與建築師近五年及格者之男女性別比以及畢業生男女性別比，發覺及格者之男性比高於畢業生之男	本 報 告 備 查，各 委 員 意 見 請 考 選 部 參 考。	考選部 一、有關國家考試性別統計重要指標一案，各項性別統計背後的成因不一，需蒐集更多資料或長期觀察才能具體探究分析，本次專案報告有待精進，暫不對外公開，各委員意見並錄案供未來研析參考。 二、建請結案。	考選處意見： 同意部擬執行情形，建請結案。

	性比，亦即男性在會計師與建築師之國考表現較佳，可能原因是否為男女性針對其職涯目標之追求強度不同，男性達成目標之社會壓力較大，故較為盡力臻於及格，原因值得探究。其他類科亦可把及格者男女比與畢業生男女比作比較，或可看出其他值得進行深度探討之現象。 羅委員燦煥：專門職業及技術人員（以下簡稱專技人員）考試男性錄取率較高，其原因應該如楊委員所說，男性對職涯目標之追求是志在必得，而女性較隨遇而安。這樣的統計數據資料，如果提供給教育端，讓學校針對女性職涯目標規劃做適當之輔導，相信有助於改善目前專技人員考試女性錄取率偏低之現象。 黃委員淑玲：我提醒如果統計資料所呈現者與一般譬如「男理工、女人文」之性別印象沒有差異的話，這樣的統計分析可能意義不大，因此我建議本報告針對考試類別等項目做更細緻的區分，例如針對技術類之不同類科再去細分男、女之報考率、及格率或錄取率，並進而做分析，相信更能提升研究之效益。另外我呼應前揭羅委員之意見，考選部完成相關研究後，可將其中統計數據資料適時提供給教育部或學校，做為其擬訂學生輔導等政策之參考。 王委員秀紅：以護理人員來說，			
--	---	--	--	--

	男性唸護理科系的比率在學校端大約有 15%，但是到就業端就只剩約 4%；類似的現象似乎也可以從議程第 123 頁建築學類對照建築師之女性比率從 48.8%到 36.3%、會計學類對照會計師之女性比率從 67.4%到 50.1%之消長趨勢看出，造成這樣現象的背後成因是很值得探究。另外附帶一提國家考試口試成績與男女性別之對照，甚至是對錄取率或及格率之影響，亦值得深入分析。 劉委員建忻：體諒考選部在作成本專案報告有其侷限性，因為是官方提出的報告，特別是有關性別的議題，若針對蒐集所得之統計數據過度詮釋，恐怕會造成外界認為是複製社會刻板印象。不過委員所提的各項建議，在未來提出類似的報告時，可以參採精進相關作法，以提升研究之效益。其次，再次重申剛才院長所提不要輕易將國家考試報考率下滑與少子女化劃上等號，其中經濟因素所造成之影響亦不容小覷。再者，從本專案報告中也可以觀察出一些正向的訊息，諸如近年來透過公務人員高普考、地方特考錄取進入公部門之女性比率已超越男性；又女性在公部門任職之比率接近五成；以及女性占簡任官比率每年均穩定成長等，凡此現象均足以預見未來女性在公部門人力居於弱勢之情況			
--	---	--	--	--

	將有所改善，甚至翻轉。 姚委員立德：呼應前面幾位委員所提將本專案報告蒐集所得之統計數據資料適時提供給教育部或學校之意見，這類資料對於教育端非常受用，將有助其於扭轉女性在特定學門或職域之刻板印象，並預先採取相關因應措施。其次，議程第 123 頁所示會計及建築領域，女性占畢業生人數比率，對照專技人員及格比率相當懸殊，個人研判與會計師、建築師這 2 類科係採「科別及格」制有關，因為這類考試係採考試科目分年及格之方式，意謂應考人需要花較長之時間才能取得及格資格，以一般女性而言，學校畢業後還要經歷結婚、生子的階段，在同時面臨準備考試及照護家庭之壓力下，相對也會影響女性報考意願，以上意見謹供參考。 黃委員淑玲：有關性別統計資料之呈現方式，建議可參考行政院主計總處之作法。議程第 123 頁所述：「……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」等語，已帶有主觀分析之成分，不適合放在提供給外界之性別統計資料，以免造成誤導。 劉常次約蘭：感謝各委員對本專案報告多所指教，未來如果要將報告內容上網提供外界使用，本部將會參採方才委員所提應略去推論或價值判斷部			
--	---	--	--	--

	分，重新整理後再對外公開， 以避免外界做錯誤解讀。			
--	------------------------------	--	--	--

表1

108年至111年國家考試典試委員會委員統計表—按性別分

單位：人次；%

	總計		男性		女性	
		結構比		結構比		結構比
平均	1,005	100.00	733	72.98	272	27.02
108年	1,070	100.00	784	73.27	286	26.73
109年	990	100.00	721	72.83	269	27.17
110年	989	100.00	710	71.79	279	28.21
111年	970	100.00	718	74.02	252	25.98

註：典試委員會委員統計包括典試委員長、部長及典試委員。

表2

全國大專校院教師、典試人力資料庫、典試委員會委員人數性別統計-按職稱分

單位：人；%

	合計	教授	
		男	女
教育端(110學年度)	13,740 (100%)	10,477 (76.25%)	3,263 (23.75%)
典試人力資料庫 ^{註2}	12,648 (100%)	9,743 (77.03%)	2,905 (22.97%)
國考典試委員端(111年)	799 (100%)	602 (75.34%)	197 (24.66%)

註：1.110學年度大專校院專任教師總計45,119人，男性28,620人(63.43%)，女性16,499人(36.57%)。

2.截至112年4月，典試人力資料庫適格人員總計29,461人，男性20,360人(69.11%)，女性9,101人(30.89%)。

3.111年典試委員會委員總計970人次，男性718人次(74.02%)，女性252人次(25.98%)。

推動性別平等實施計畫實施期限之研議規劃

一、緣起：

院長於上次會議裁示：關於本院所屬部會推動性別平等實施計畫（109 年至 112 年）實施期限將屆，下一個四年計畫提出時機等擬議，請秘書長瞭解本院以往慣例、其他院之作法以及跨屆研提性別平等推動計畫交由下屆執行是否妥適等面向，妥為研議規劃方案，於下次會議提報。（如附件 1）

二、謹遵院長提示，研議分析如下：

- （一）本院前實施之「考試院推動性別平等實施計畫（104 年至 107 年）」，實施至 107 年期限將屆時，鑒於行政院甫於 107 年間試行關鍵績效指標之訂定，從性別主流化改採性別議題中心模式，故宜俟該院試辦一定期間後，再行訂定本院所屬部會四年期實施計畫，較為周妥。爰經簽奉核可將前揭（104 年至 107 年）四年期計畫之實施期程延長 1 年，並請各部會於 107 年度第 4 季提報新一（108）年度推動性別平等工作計畫；並自 109 年變更推動性別平等實施計畫改採性別議題中心模式，訂定新一輪之 4 年（109 年至 112 年）實施計畫。（如附件 2）
- （二）次查，行政院自 95 年起即採四年期實施計畫之方式推動性別平等相關工作，實施至 106 年期程屆滿後，亦曾為因應前揭性平推動方式之改動，間隔一年未下達相關計畫，自次年度始進行新一輪之四年期（108 年至 111 年）性別平等推動計畫。至其他三院則未採取類似之推動做法。
- （三）由於考試權具有國家行政之性質，且行政院執行性平之機構及計畫亦較縝密，本院基於考試權之性平特性予以參酌實施；惟為因應本院組織法將院長、副院長及考試委員之任期由 6 年修正為 4 年，且本屆考試委員、部會首長以及部分外聘委員任期亦將於 113 年 8 月屆至，若於現階段制訂新一輪之四年期實施計畫，確實會如院長所言，發生前一屆次委員研提性別平等推動計畫，交由下屆委員

執行的現象，其間關注與側重之計畫性別議題亦可能存在差異。

三、研議規劃方式：

鑒於本院及行政院均有配合調整計畫實施年度之經驗可資參照。為維持性平施政之完整性與持續性，並避免前述困擾，爰提具規劃方式如下：

- (一) 本院所屬部會推動性別平等實施計畫(109年至112年)(如附件3)，延長其實施期程1年。
- (二) 請本院各部會援前例，於112年度第4季提報113年度推動性別平等工作計畫，並於本委員會下(33)次會議提報通過後實施；原依該計畫第陸點修正程序，各部會於明(113)年3月底前提出修正計畫，函報本院提本委員會備查一節，將不再適用。

考試院性別平等委員會第31次會議紀錄（節錄）

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

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、
羅委員燦煥、黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：張副秘書長秋元、周首席參事兼組長秋玲（白簡任秘書佳慧代）、蘇參事兼組長秋遠、龔參事兼組長癸藝、謝主任文政、鍾執行秘書士偉、高執行秘書誓男

出席者請假：張委員瓊玲、吳委員志光、范委員國勇、黃委員翠紋、陳委員明莉、許委員舒翔

列席者請假：周首席參事兼組長秋玲

列席機關：

考選部：卓研究委員梨明、陳專委佳瑜、陳主任玉芳、陳科員玫町

銓敘部：呂主任秘書秋慧、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、陳專門委員政德、范科長勻蔚、謝科長季妃

主席：黃主任委員榮村

紀錄：韓中誠

甲、報告事項

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。

黃委員淑玲：議程第66頁所列考選部111年度推動性別平等工作成果報告，其第1頁有特別標明撰寫該成果報告之依

據，這樣作法很不錯，建議銓敘部及保訓會於明年度提具成果報告時可參考。另依考選部所引據之大院秘書長108年9月11日函附「考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109-112年）」，實施期限即將在今年屆滿，想請教大院下一個四年計畫是否會在下次會議提出？或是有其他規劃方向？其次有關任務編組委員任一性別比例不低於三分之一之關鍵績效指標，從各部會的成果報告可以看出，多數委員會的女性性別比例已達四成以上，甚至有高達六成之情形，理想目標還是以維持男、女性各佔五成為最佳。因此建議下一階段就此部分之關鍵績效指標可朝任一性別比例不低於四成或五成之目標邁進。再來是議程第73頁考選部成果報告提到，已完成建築師、公共衛生師及公務人員特種考試身心障礙人員等考試之性別統計分析，並上載該部網頁提供各界應用，建議未來可就現況檢討、研提政策改良建議等面向加以精進。

主席：黃委員詢問關於本院下一個四年計畫會在何時提出等問題，請秘書長瞭解本院以往慣例、其他院之作法以及跨屆研提性別平等推動計畫交由下屆執行是否妥適等面向，妥為研議規劃方案，於下次會議提報。

決定：本報告備查，各委員意見請本院所屬部會參考。

乙、討論事項（無）

丙、臨時動議（無）

散會：下午4時50分

主席 黃 榮 村

考試院所屬部會推動性別平等推動計畫（109 至 112 年）

壹、考試院為推動所屬部會持續運用性別主流化策略，落實性別平等工作，辦理性別平等業務，特訂定本推動計畫。

貳、性別平等推動計畫之內容大綱：

- 一、整體目標與重點。
- 二、性別議題、性別目標與策略。
- 三、考核及獎勵。

參、性別平等推動計畫係以性別議題為導向，整合運用性別主流化工具策略研訂促進性別平等相關政策或措施，並編列執行所需的性別預算，其原則如下：

- 一、整體目標與重點：請綜合說明本機關及所屬機關之性別目標與重點。
- 二、性別議題：請全面檢視本機關（含所屬）業務與性別平等法規政策之相關性，以及性別統計與性別分析資料，以整體角度研訂議題，並參考下列原則排列優先順序：
 - （一）性別統計落差較大，或明顯偏離母體之性別分布。
 - （二）影響範圍廣泛。
 - （三）因傳統性別角色規範或性別權力關係，導致不同性別在資源取得與控制上形成落差。
 - （四）考試院性別平等會相關重要決定（議）及關注事項。
 - （五）國際性別議題與趨勢。

三、性別議題研擬重點

- （一）重要性：請參考本計畫「參之二」優先順序原則，說明議題之重要性。
- （二）現況與問題：請運用性別統計與性別分析具體界定問

題、問題產生之原因分析，及相關政策措施之執行或成效檢討（性別統計與性別分析請儘可能遍及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，並宜與年齡、族群、地區等面向進行交叉分析）。

（三）性別目標：請聚焦前項問題及其原因，提出具體改善目標。

（四）關鍵績效指標：請說明衡量性別平等目標達成情形之指標（質化與量化指標均可；每項指標宜含期程及目標值），並以結果導向、具挑戰性與明確性者為佳。

（五）策略：請說明達成性別目標之策略。

（六）具體做法：請說明各項策略之具體做法。

肆、計畫訂定程序

一、部會應於每年 11 月底前，擬具性別平等推動計畫（格式如附件 1），提本機關性別平等小組通過後，函送考試院提報性別平等委員會備查。

二、部會性別平等推動計畫送經考試院提報性別平等委員會同意備查後，應於 2 週內登載於機關網站。

伍、辦理情形追蹤

一、部會應將各議題辦理情形提本機關性別平等小組報告，每年至少 1 次。

二、部會應於每年 3 月底前，撰寫年度性別平等推動計畫辦理成果報告（格式如附件 2），提本機關性別平等小組通過後，函送考試院提報性別平等委員會備查，並刊登機關網站性別平等專區。

三、性別平等推動計畫成果報告應包括以下內容：

（一）性別議題年度成果

1.年度成果

(1)各項指標之達成度與該指標衡量標準之計算項目值或性別統計；質化指標請說明質化的具體成效。

(2)各具體作法之辦理情形。例如：辦理性平宣導活動，請說明活動主題、主要內涵及參與者回饋等。

2.檢討策進：未達目標值者，其原因分析及策進作為。

(二)其他年度重要成果：性別議題年度成果以外之重要性別平等工作事蹟。

陸、計畫之修正

一、部會應每年檢討前1年度性別平等推動計畫辦理情形，視需要提出修正計畫。

二、修正計畫應於每年3月底提出，經本機關性別平等小組通過後，函報考試院提性別平等委員會備查。

柒、性別平等推動計畫之執行所需經費，由各機關於年度預算額度內，優先編列相關預算支應。

捌、各機關對於執行性別平等推動計畫著有績效人員，酌予從優獎勵。

附件一

○○○（部會名稱）性別平等推動計畫（109 至 112 年）

壹、 整體目標與重點

貳、 性別議題、性別目標與策略

一、性別議題 1

（一）重要性

（二）現況與問題

（三）性別目標與策略

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)

二、性別議題 2

（一）重要性

（二）現況與問題

(三) 性別目標與策略

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)

.....

參、考核及獎勵

○○○○○○○○○○○○○○。【各部會自訂】

附件【各部會得視需要，增列附件】

附件二

○○○（部會名稱）○○○年度性別平等成果報告

壹、性別議題年度成果

一、性別議題 1

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)

（一）年度成果

（二）檢討策進

二、性別議題 2

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)

（一）年度成果

(二) 檢討策進

.....

貳、 其他年度重要成果

- 一、○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○。
- 二、○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○。

附件【各部會得視需要，增列附件】

本院統計室辦理性別統計相關統計結果報告

中華民國 112 年 8 月 30 日

壹、前言

本院統計室按年編製「考試院性別統計指標」及「考試院性別圖像」，其中「考試院性別統計指標」架構，以本院暨所屬各部會主要業務分為七大單元－公務人員考試、專門職業及技術人員考試、全國公務人員、考績及獎懲業務、培訓業務、退休撫卹業務、考試院暨所屬機關職員，依性別屬性呈現公務人員從考試到退離之狀況。

貳、摘要說明

一、公務人員考試

111 年公務人員高等、普通、初等及地方特種考試，男、女性報考人數各約占 4 成與 6 成；錄取人數方面，除高考外，普考、初考及地方特考女性均高於男性。

如依行政類及技術類觀察，行政類報考人數及錄取人數以女性居多，技術類報考人數及錄取人數則以男性居多。

二、專門職業及技術人員考試

111 年專門職業及技術人員考試，其在不同類別之報考與及格人員性別比率有顯著差距。

高考部分，醫學科學類及社會科學類，女性報考與及格比率均高於男性，其中醫學科學類女性報考與及格人數比率約占 70%，社會科學類女性報考與及格人數比率約為 60%，主因係護理師、社會工作師、營養師及會計師等考試女性報考人數較多所致。工程科學類則男性報考比率與及格比率均高於女性，男性約占 70%，

主因係報考各類技師、建築師及消防設備師等考試以男性居多所致。海事科學類部分，111 年僅辦理驗船師考試，以男性報考人為主，占 84.6%，男女及格比率則各占半數。

普考部分與高考情況雷同，醫學科學類及社會科學類女性報考與及格比率均高於男性，其中社會科學類係因記帳士、導遊人員及領隊人員等考試女性報考人數較多所致；工程科學類則男性報考比率與及格比率均高於女性，主因係報考消防設備士考試人數以男性居多。

三、全國公務人員

111 年底公務人員（引用銓敘統計年報之定義及資料，指於各級政府機關、公立學校、公營事業機構擔任組織法規所定編制內職務支領俸給之文職人員）人數為 36 萬 4,654 人，其中男性 20 萬 8,651 人占 57.2%，女性 15 萬 6,003 人占 42.8%。如觀察機關性質，行政機關及公營事業機構呈現男性比率高於女性；衛生醫療機構及公立學校(職員)則女性比率高於男性。

按教育程度來看，111 年底大學學歷之女性比率略高於男性，碩士以上學歷則男性比率高於女性；若依官等觀察，委任(派)女性比率為 56.0%，男性為 44.0%，薦任(派)女性比率為 58.9%，男性為 41.1%，此二官等女性比率皆超越男性，至簡任(派)官等男性為 60.9%，女性為 39.1%，女性簡任比率呈逐年上升趨勢，較 5 年前增加 4.5 個百分點。

111 年底原住民族任公務人員男性比率為 61.4%，女性為 38.6%；身心障礙者任公務人員男性比率為 62.4%，女性為 37.6%。

申請育嬰留職停薪及回職復薪方面，111 年申請育嬰留職停薪 3,117 人次，女性為男性的 4.3 倍；回職復薪為 2,834 人次，女性為男性的 4.8 倍；以年別來看，男性各年之育嬰留職停薪與回職復薪比率相近，女性則於 1 年 6 個月以上，二者比率相差較大。

四、「考績業務」及 111 年「獎懲業務」

110 年考績方面，若按性別觀察，男性中考列甲等者占 79.0%，乙等者占 20.9%，女性中考列甲等者占 80.1%，乙等者占 19.8%。

獎懲部分，111 年模範公務人員得獎者人數計 452 人，其中男性 282 人（占 62.4%），女性 170 人（占 37.6%）；從官職等來看，簡任 128 位（占 28.3%），其中男性占 71.9%，女性占 28.1%；薦任 314 位（占 69.5%），男性占 58.6%，女性占 41.4%；委任 10 位（占 2.2%），男性占 40.0%，女性占 60.0%。

111 年模範公務人員得獎者從年齡來看，年齡於 50-54 歲年齡組計有 104 人最多，其中男性 61 人（占 58.7%），女性 43 人（占 41.3%），45-49 歲年齡組 93 人次之。

五、培訓業務

111 年考試錄取完成訓練總人數為 8,567 人，女性比率為 44.1%，如以考試類別區分，公務人員高普初考試錄取人員訓練人數為 3,840 人，女性比率占 55.3%，高於男性之 44.7%；公務人員特種考試錄取人員訓練人數為 4,727 人，女性比率占 34.9%，低於男性之 65.1%。

111 年薦任公務人員晉升簡任官等訓練、警正警察人員晉升警監官及警佐警察人員晉升警正官等訓練訓練，女性人數均較男

性少；委任公務人員晉升薦任官等訓練則女性較多。

在訓練進修時數方面，111 年簡任官等公務人員平均每人為 55.4 小時，薦任官等 79.9 小時，委任官等 106.1 小時，呈現愈基層公務人員，其訓練進修時數愈多。如以性別來看，簡任官等女性公務人員平均訓練進修時數均較男性為多，而其他官等女性公務人員平均訓練時數均較男性為少，薦、委任官等女性分別較男性少 13.9 小時、24.7 小時。

111 年度國家文官學院辦理考試錄取人員基礎訓練班務輔導員計 114 人次，其中男性 29 人次，女性 85 人次；薦升簡訓練班務輔導員計 36 人次，男、女性分別 15 人次及 21 人次；委升薦訓練班務輔導員計 33 人次，男、女性各為 10 人次、23 人次。

六、退休及撫卹業務

111 年公務人員退休人數 7,635 人，其中男性 4,789 人，女性 2,846 人。若就退休類別觀察，以自願退休 5,351 人占 70.1%較多，男性為 3,179 人（占 59.4%），女性為 2,172 人（占 40.6%）；屆齡退休及命令退休人數分別 2,248 人（男、女性各占約 7 成與 3 成）及 36 人。

111 年公務人員平均退休年齡 59.0 歲，其中男性平均退休年齡 58.9 歲，女性平均退休年齡 59.1 歲，若從各官等觀察，簡任(派)人員男性平均退休年齡 63.1 歲，女性 61.7 歲，薦任(派)人員男性平均退休年齡 60.3 歲，女性 58.7 歲，此二官等之男性平均退休年齡均高於女性，另委任(派)及以下人員則女性平均退休年齡 60.6 歲，較男性之 60.1 歲高出 0.5 歲。

111 年公務人員撫卹人數為 232 人，男、女性分別 166 人及 66 人。若按撫卹類別區分，病故或意外死亡之撫恤人數為 211 人，男、女性分別 148 人及 63 人；因公死亡之撫恤人數 21 人，男、女性則為 18 人及 3 人，顯示各撫卹類別人數之性別比率，均呈現男性多於女性。

七、考試院暨所屬機關職員

111 年底考試院暨所屬機關職員人數計 838 人，其中男性 287 人（占 34.2%）、女性 551 人（占 65.8%）。以官等來看，111 年底政務人員女性比率為 32.0%，簡任官等女性比率 58.1%，高於全國簡任官等女性比率之 39.1%；薦任及委任官等部分，女性人數比率分別為 69.6%、65.6%，亦分別高於全國薦任及委任官等之女性比率 58.9%及 56.0%。

參、結語

本統計指標承蒙本院各部會鼎力協助而能如期完成，未來本院將持續透過性別統計觀點，呈現重要業務執行情形。

考試院性別平等委員會第 32 次會議銓敘部專案報告

民國 112 年 8 月 30 日

公務人員簡任官等人員之性別分析

壹、前言

面對全球化競爭遽增及政經環境快速變遷，政府各項重要政策能否順暢達成，有賴各級公務人員推動執行，其中負責政策研擬、規劃與執行之高階公務人員更是扮演十分重要角色，因此掌握公務人力結構之樣貌，對於政府人力資源管理至為重要，亦攸關著政府整體治理之效能。

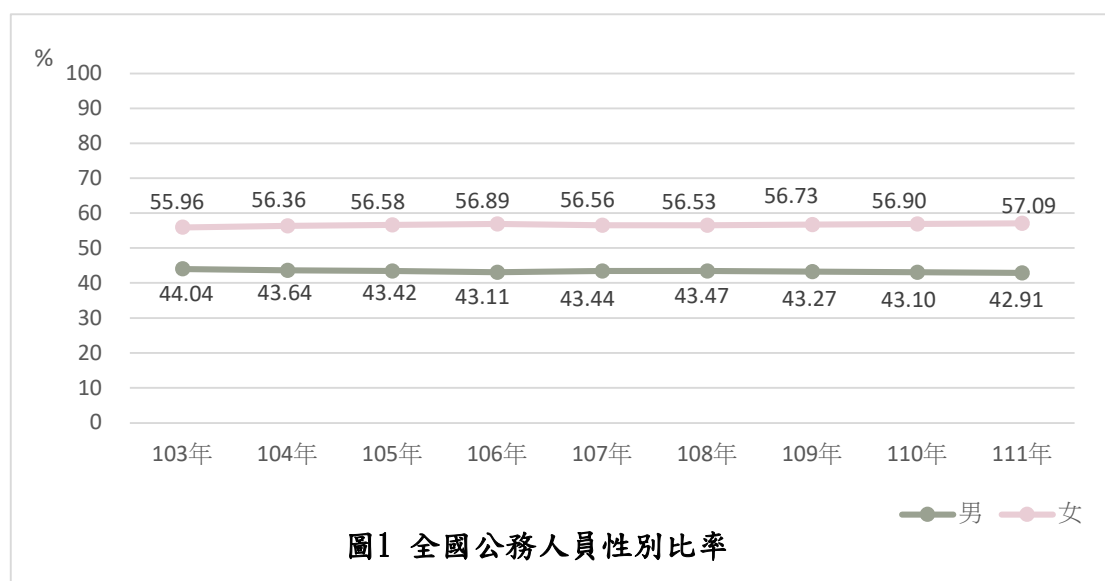
依公務人員任用法第 2 條及公務人員陞遷法第 2 條規定，公務人員之任用及陞遷，應本專才、專業、適才、適所之旨，考量機關特性與職務需要，依功績原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任，以拔擢及培育人才。又為提倡性別平等，近來外界對於政府高階公務人員性別結構及女性擔任決策職務等議題多有關注，爰為了解當前政府機關高階公務人員性別結構及依鈞院性別平等委員會 111 年 12 月 28 日第 30 次會議決議，請本部就業管性別統計分析擇定議題進行專案報告，就公務人員簡任官等人員之性別分析進行報告。

貳、近年全國公務人員各官等性別比率變化

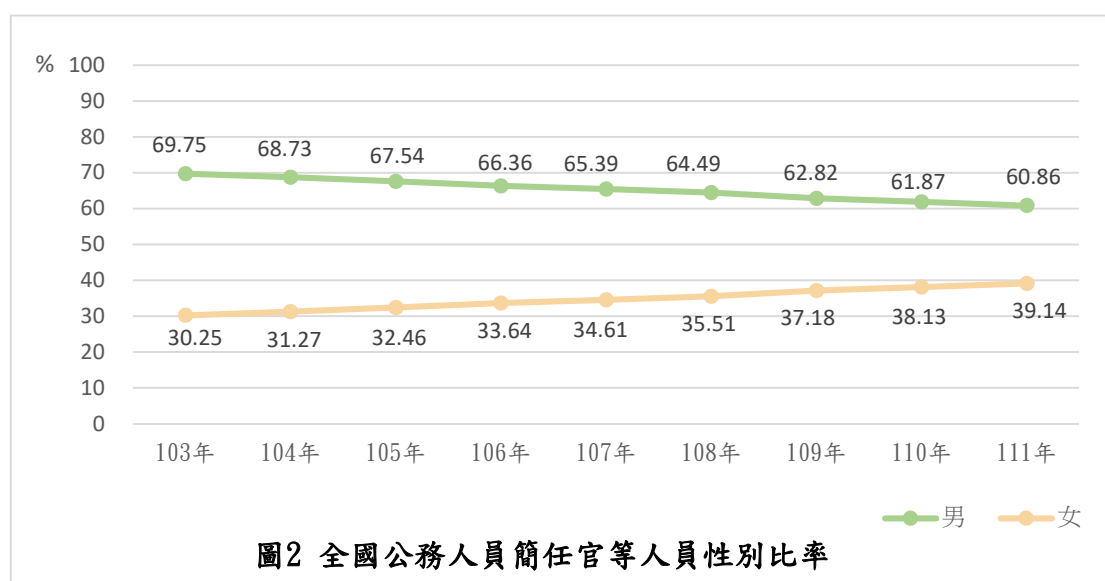
依本部銓敘統計年報，103 年至 111 年全國公務人員簡薦委任官等之人員¹自 184,349 人增加至 195,475 人，其中男性從 81,190 人增加至 83,874 人，女性從 103,159 人增加至

¹本部銓敘統計年報自 103 年起將各官等性別比率列入統計。全國公務人員係以行政機關、公營事業機構、衛生醫療機構及公立學校（職員）為統計範圍；官等別係全國公務人員具簡薦委任（派）官等之人員。

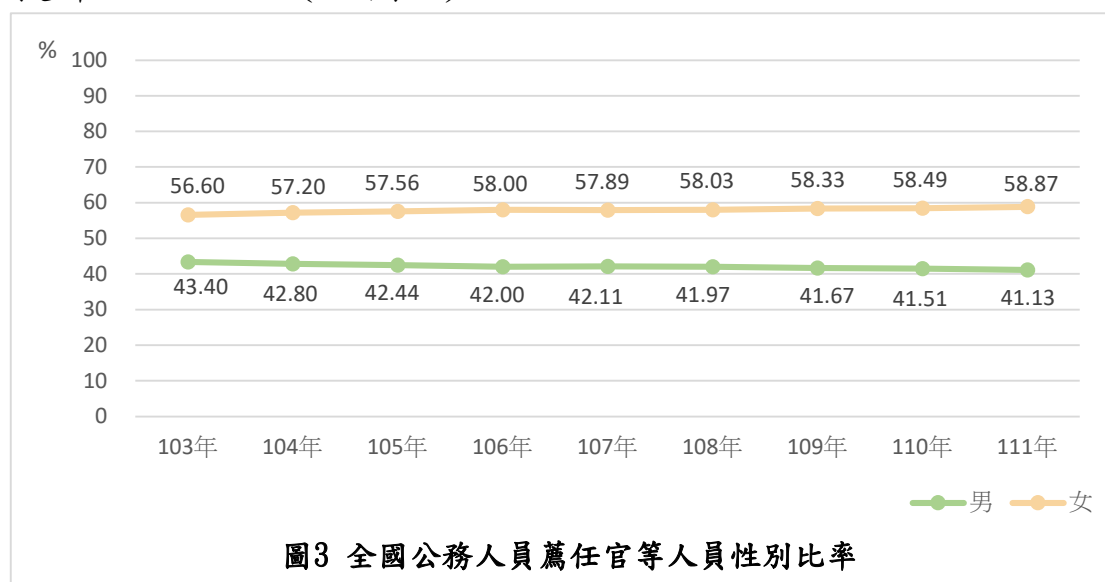
111,601 人；性別比率部分，男性從 44.04%微降至 42.91%，女性則從 55.96%上升至 57.09%（如圖 1）。



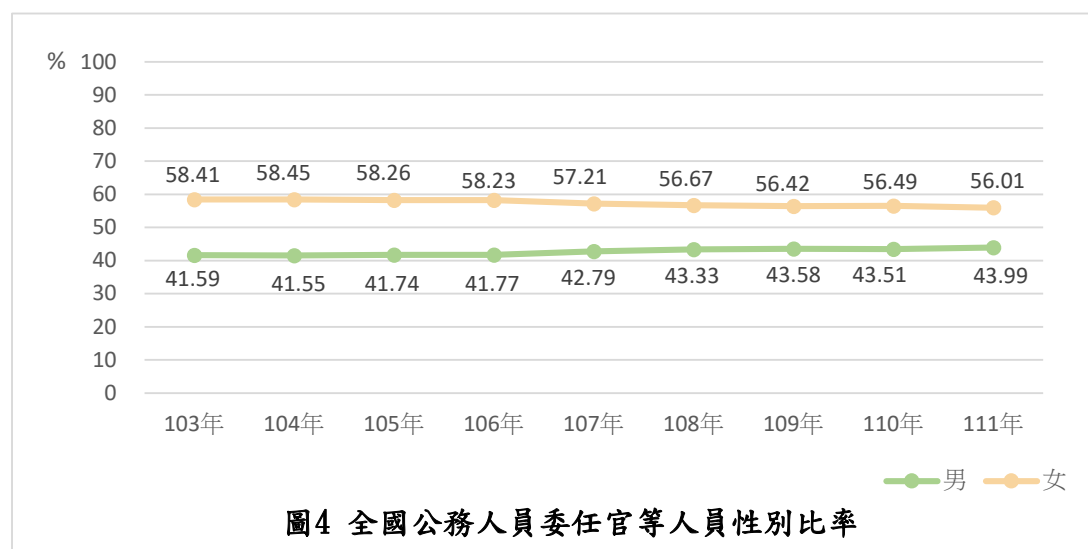
依各官等分布觀之，簡任官等人員部分，103 年至 111 年簡任官等人員從 8,549 人增加至 10,133 人，其中男性人數從 5,963 人增加至 6,167 人，女性從 2,586 人逐年增加至 3,966 人；性別比率部分，男性從 69.75%下降至 60.86%，女性則從 30.25%提升至 39.14%（如圖 2）。



薦任官等人員部分，103 年至 111 年薦任官等人員從 116,623 人增加至 133,870 人，其中男性人數從 50,615 人增加至 55,067 人，女性從 66,008 人增加至 78,803 人；性別比率部分，男性從 43.40%下降至 41.13%，女性則從 56.60%提升至 58.87%（如圖 3）。



委任官等人員部分，103 年至 111 年委任官等人員從 59,177 人減少至 51,472 人，其中男性人數從 24,612 人減少至 22,640 人，女性從 34,565 人減少至 28,832 人；性別比率部分，男性從 41.59%增加至 43.99%，女性則從 58.41%下降至 56.01%（如圖 4）。



據上，全國公務人員各官等性別比率，其中委任官等及薦任官等人員之女性比率，皆已超越男性；另除委任官等人員外，女性比率大致上呈現逐年增加之趨勢，又簡任官等人員之女性比率從 103 年至 111 年更是增加近 10 個百分點，成長幅度最為顯著。

參、各級機關公務人員及簡任官等性別比率之現況分析

為瞭解各機關目前簡任(含相當)官等人員性別比率概況，以下分別就中央及地方機關進行統計分析。統計資料以本部銓審資料庫 112 年 6 月 6 日資料為準，統計對象係依法經本部銓敘審定之一般人員、警察人員、醫事人員、關務人員、法官及檢察官(不包含交通事業人員²)；機關範圍係中央一級機關、中央二級暨所屬機關(含三級與四級機關)及司法行政機關、直轄市及縣(市)政府暨所屬機關(不包含國小、國中與高級中等學校³)。

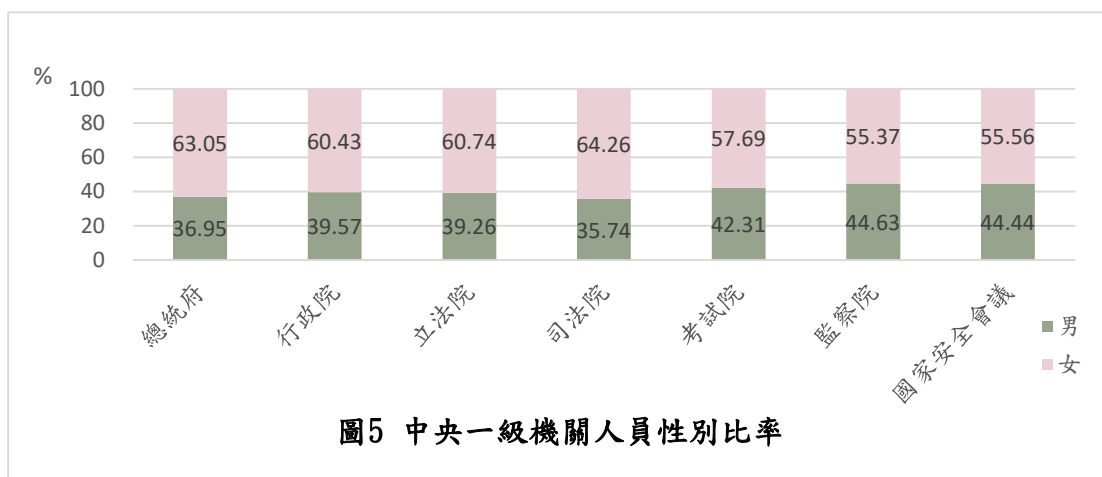
一、中央機關

(一) 中央一級機關

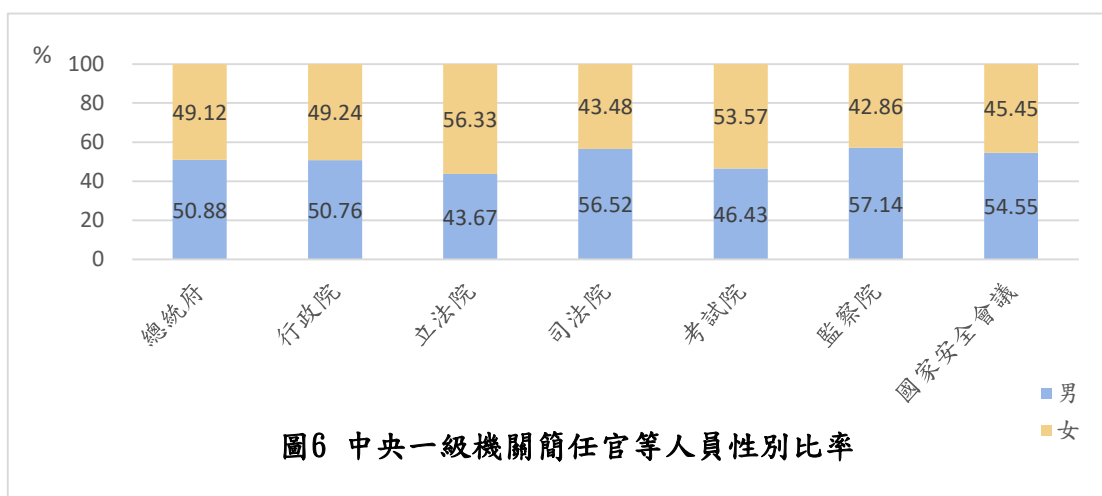
目前中央一級機關部分，計有總統府等 7 個機關，其所屬人員性別比率，男性比率介於 35.74%至 44.63%；女性比率介於 55.37%至 64.26%，且女性均高於男性（如圖 5）。

² 審酌交通事業人員員級以下人員毋須送本部銓敘審定，無法據以統計實際母體情形，爰未列入統計分析。

³ 查高級中等學校以下並無簡任官等之設置，爰未列入統計分析。



中央一級機關簡任官等人員性別比率，男性比率介於 43.67%至 57.14%；女性比率介於 42.86%至 56.33%，簡任官等女性比率均達 4 成以上，其中立法院及考試院更達 5 成以上（如圖 6）。



（二）中央二級暨所屬機關及司法行政機關

在中央二級暨所屬機關及司法行政機關部分，計有 39 個主管機關，經檢視各主管機關及其所屬機關人員性別比率（如圖 7-1、7-2、7-3），其中衛生福利部、國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱退輔會）、考選部等機關（含所屬）男性公務人員所占比率未達 3 成；內政部、行政院原子能委員會（以下簡稱原能會）及海洋委員會等機關（含所屬）女性公務人員

所占比率未達3成。

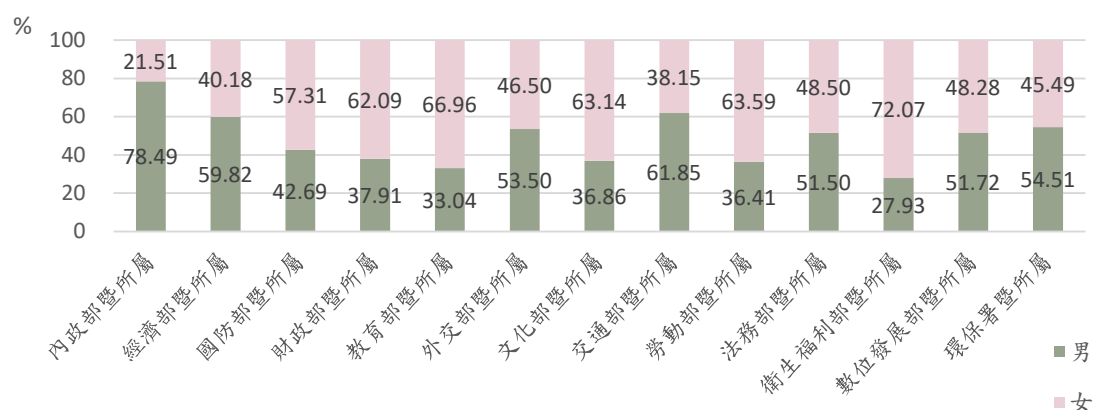


圖7-1中央二級機關暨所屬人員及司法行政機關性別比率(1)

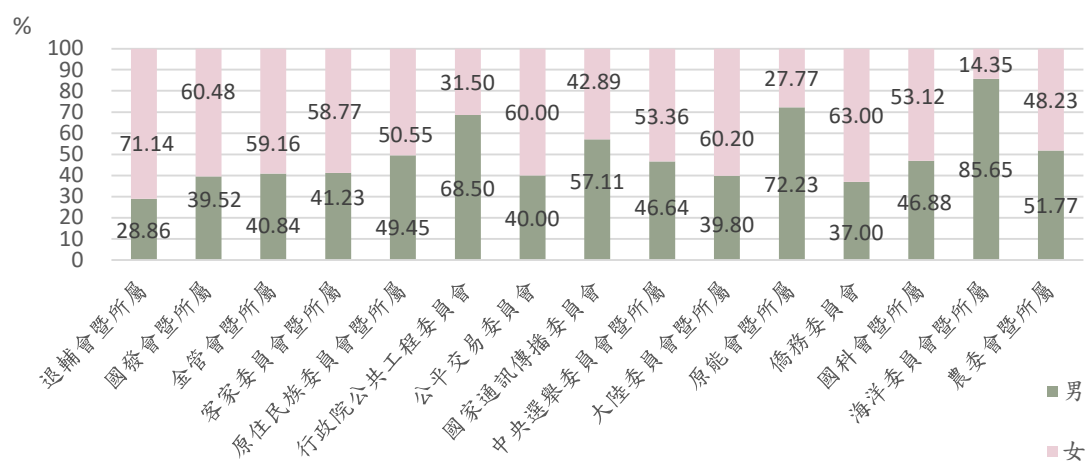


圖7-2 中央二級機關暨所屬及司法行政機關人員性別比率(2)

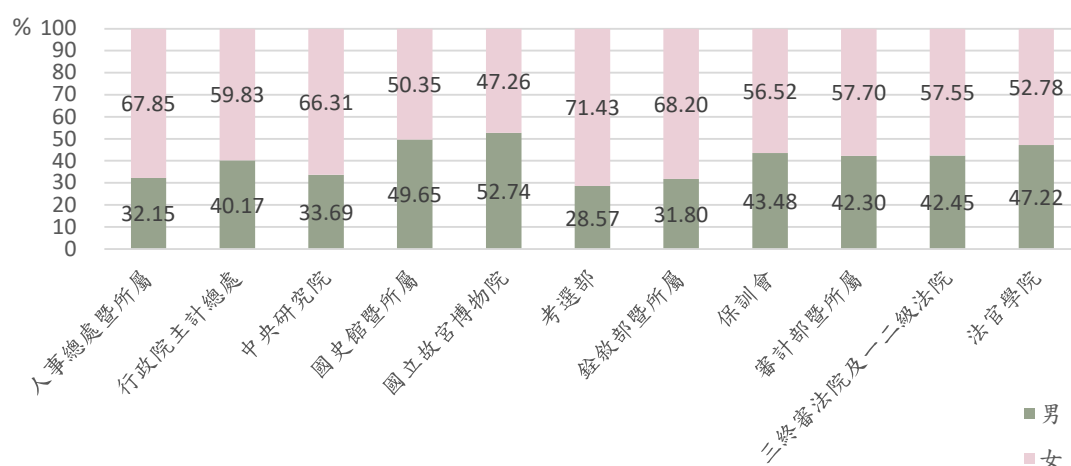


圖7-3中央二級機關暨所屬及司法行政機關人員性別比率(3)

中央二級暨所屬機關及司法行政機關簡任官等人員部分（如圖 8-1、8-2、8-3），財政部等 18 個機關（含所屬）簡任官等女性比率達 5 成以上，其中以行政院主計總處最高（69.44%）、中央研究院次之（67.50%）、考選部再次之（62.79%）。內政部等 10 個機關（含所屬）簡任官等女性比率未達 3 成，以海洋委員會最低（13.08%）、原能會次之（15.82%）、內政部再次之（18.62%）。上開簡任官等女性比率較低之機關，經檢視其機關屬性多為工程類、技術類性質（如原能會、交通部等）或是警消、海巡相關機關（如內政部、海洋委員會等），因其母體結構以男性為主，造成男女性別比率差距較大，亦反映在簡任官等性別比率上。

其中機關整體女性比率與其簡任官等女性比率分布情形以退輔會呈現較為特殊之樣貌，其整體女性比率為 71.14%，但簡任官等女性比率僅 19.69%，探究其可能原因為退輔會所屬人員以醫療機構之醫事人員為大宗，又醫事人員係以女性為主要人力，致機關人員性別比率呈現女大於男之分布；至於簡任官等人員部分，則因退輔會簡任官等職務多由國軍上校以上軍官轉任人員（按：上校相當簡任第十職等）擔任及所屬醫療機構師（一）級醫師（按：相當簡任官等）多以男性為主，致退輔會及其所屬機關簡任官等人員男女性別比率差距較大。

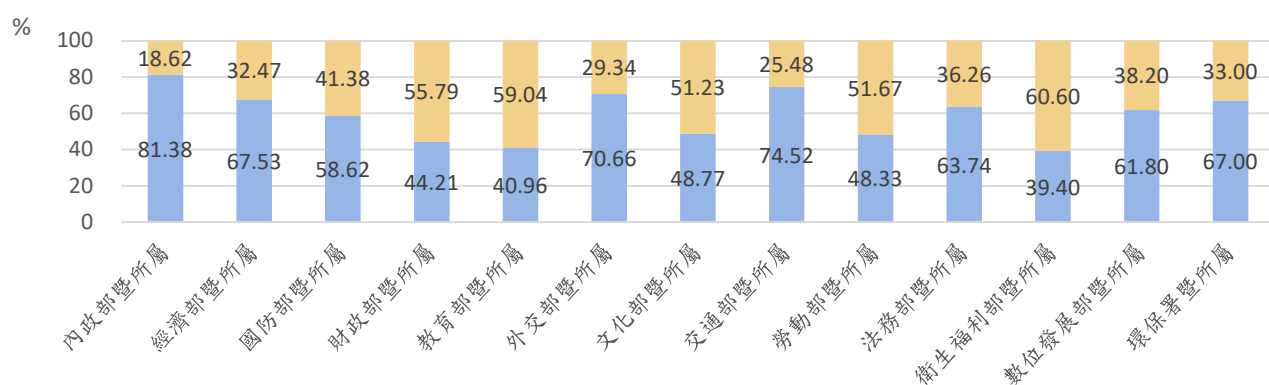


圖8-1 中央二級機關暨所屬及司法行政機關簡任官等人員性別比率(1)

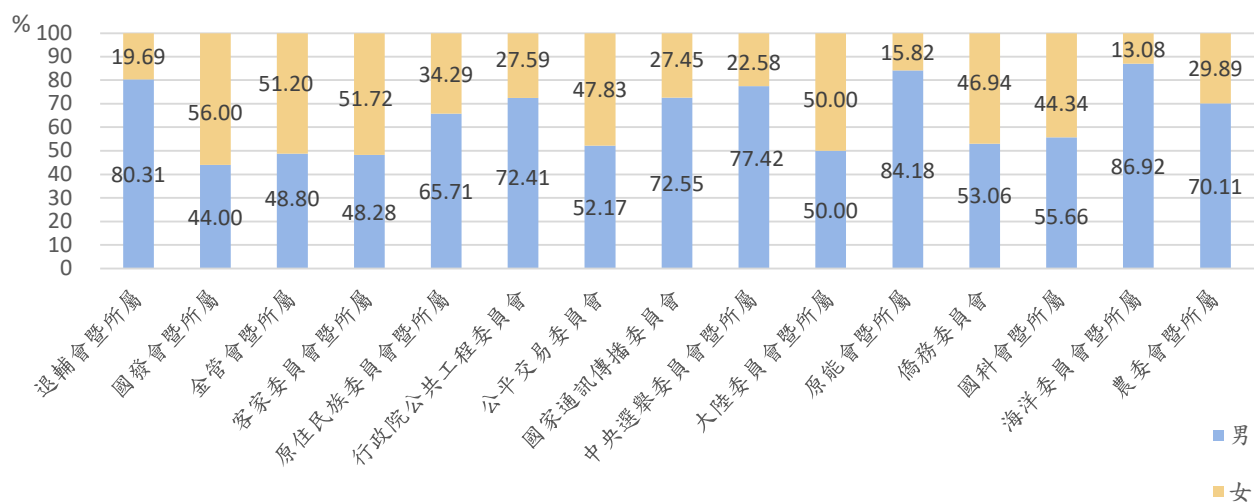


圖8-2 中央二級機關暨所屬及司法行政機關簡任官等人員性別比率(2)

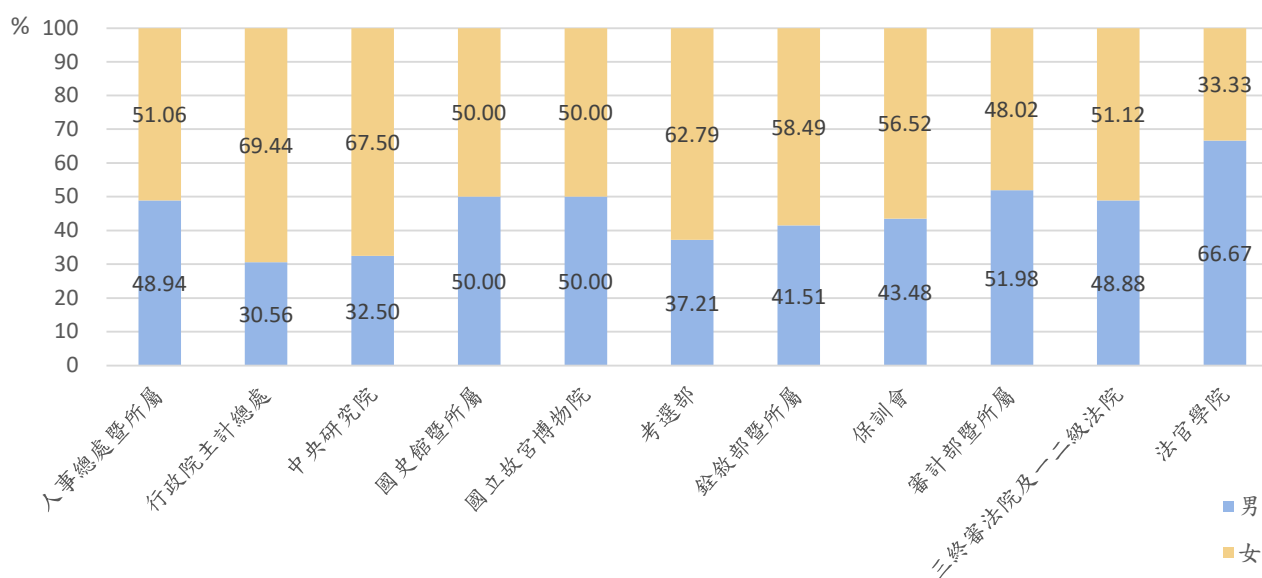
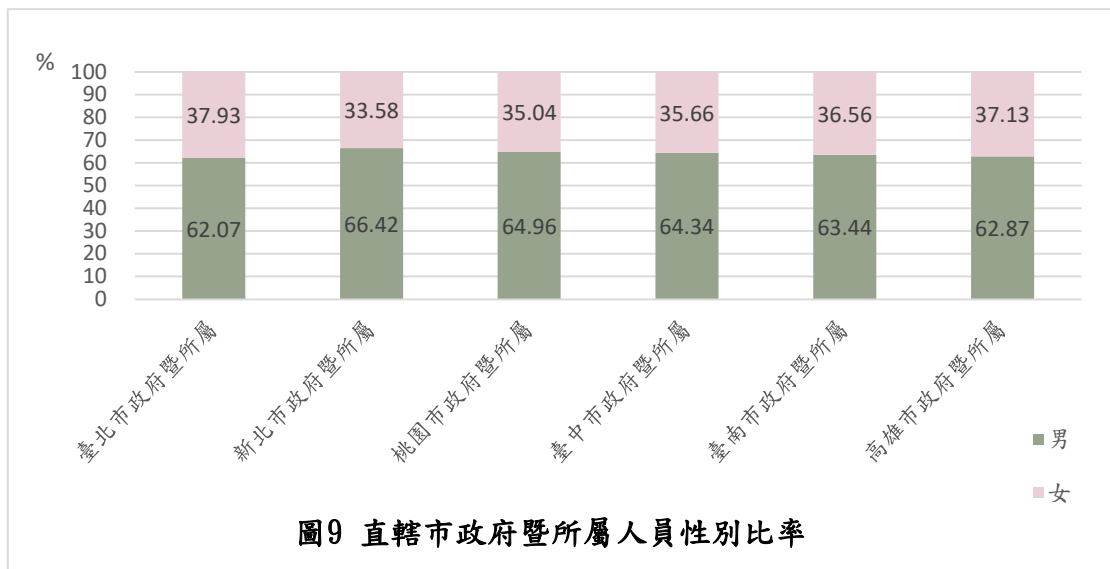


圖8-3 中央二級機關暨所屬及司法行政機關簡任官等人員性別比率(3)

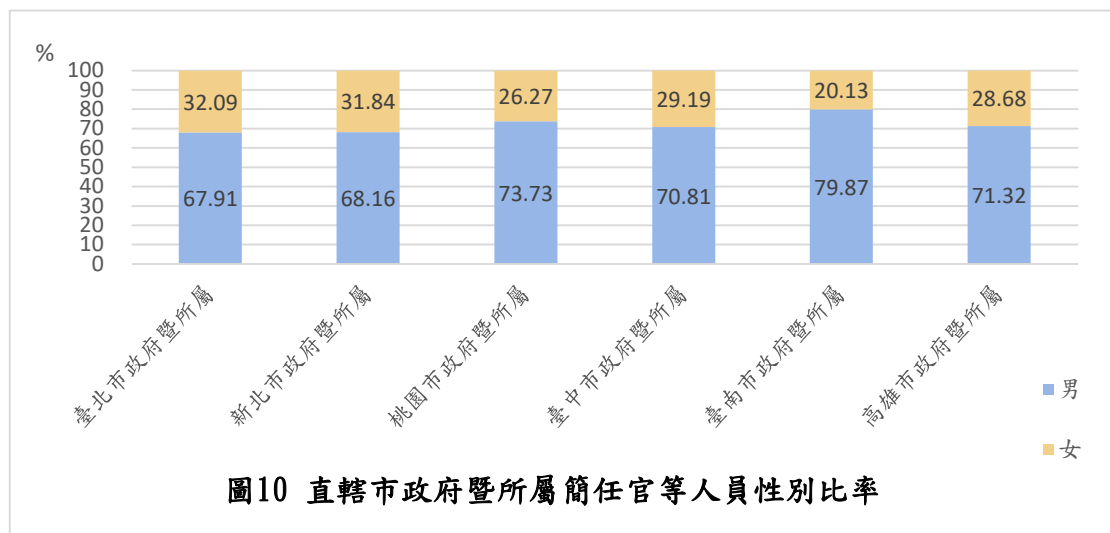
二、地方機關

(一) 直轄市政府

直轄市政府暨所屬機關部分，其所屬人員性別比率，男性比率介於 62.07%至 66.42%；女性比率介於 33.58%至 37.93%，男性均高於女性（如圖 9）。



直轄市政府暨所屬機關簡任官等人員部分，臺北市政府及新北市政府簡任官等女性所占比率超過 3 成，其餘桃園市政府、臺中市政府、臺南市政府及高雄市政府簡任官等人員女性所占比率均低於 3 成（如圖 10）。



(二) 縣（市）政府

縣（市）政府暨所屬機關部分，其所屬人員性別比率，男性比率介於 61.34%至 80.25%；女性比率介於 19.75%至 38.66%，男性均高於女性，其中女性人員比率以離島地區之金門縣政府最低（19.75%）、澎湖縣政府次之（25.86%）、連江縣政府再次之（28.20%）（如圖 11-1、11-2）。

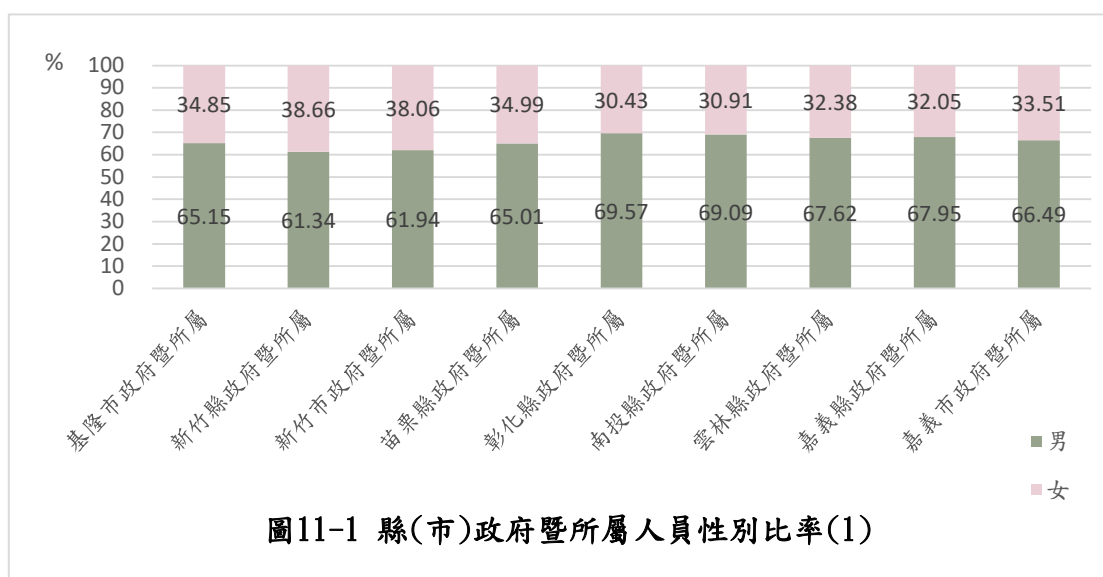


圖11-1 縣(市)政府暨所屬人員性別比率(1)

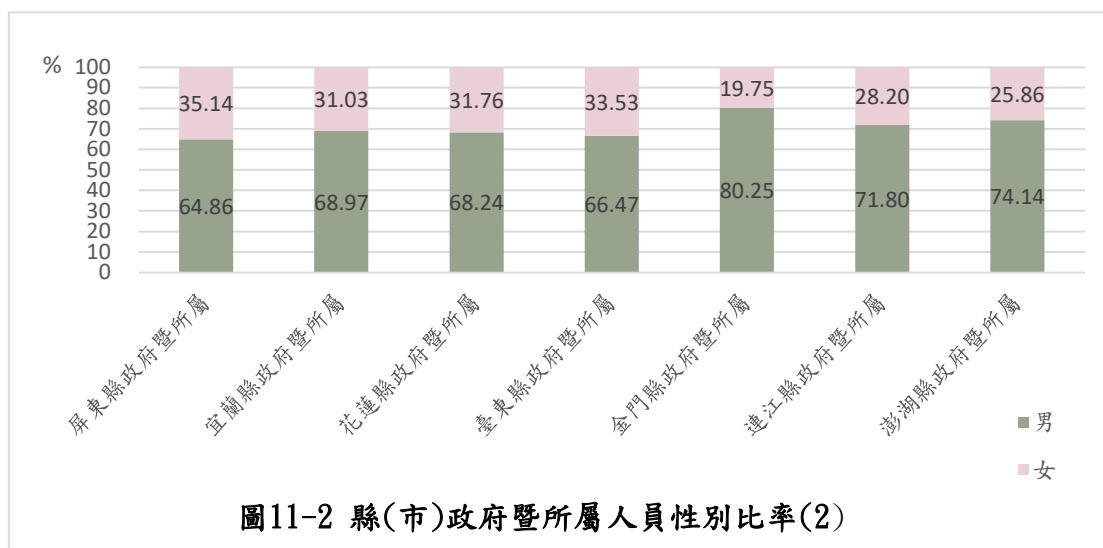
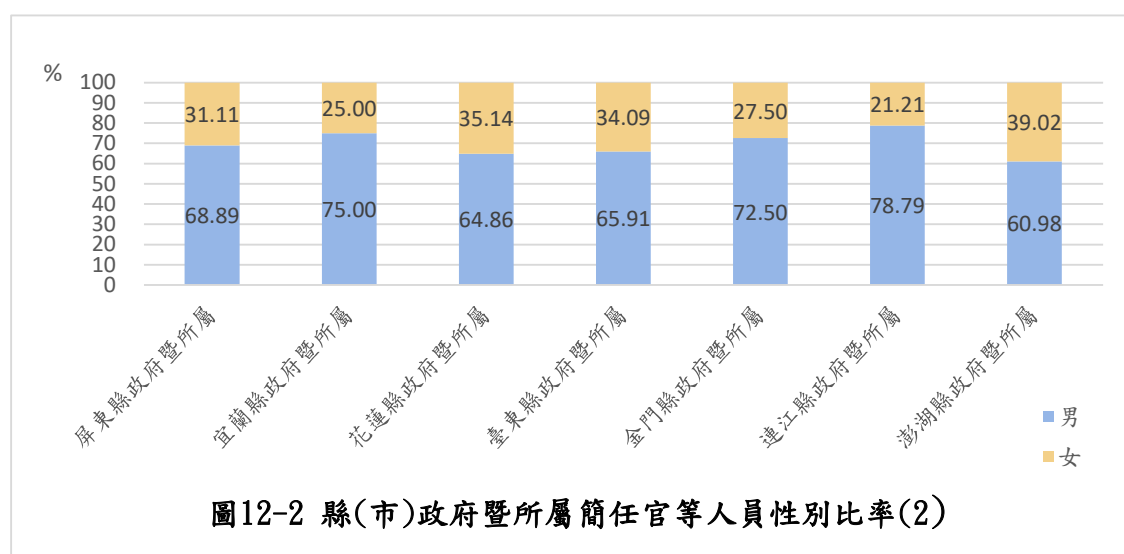
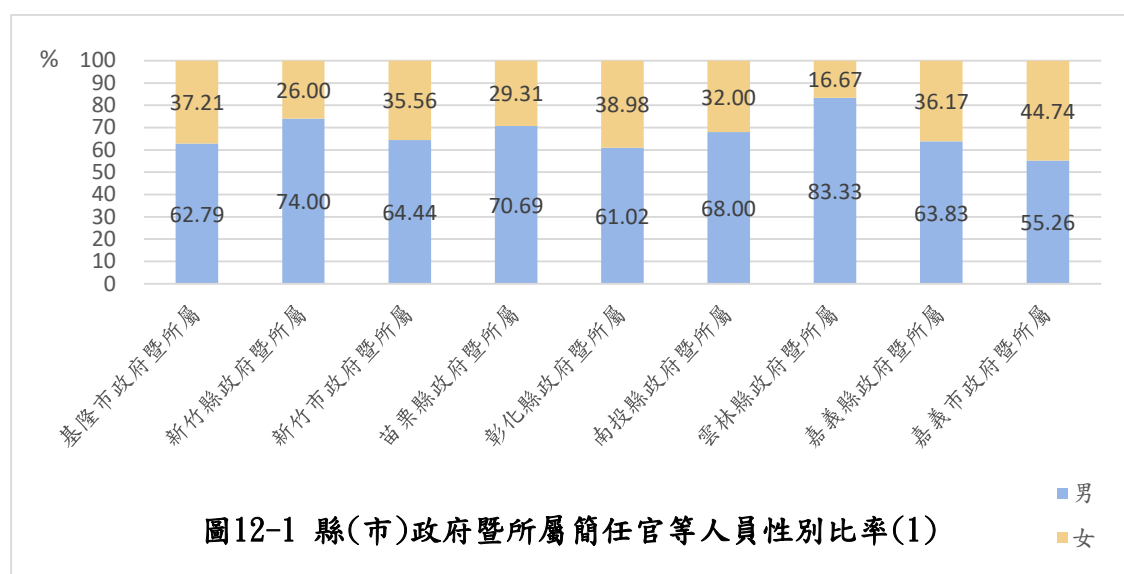


圖11-2 縣(市)政府暨所屬人員性別比率(2)

縣（市）政府暨所屬機關簡任官等人員部分，所屬人員簡任官等性別比率，男性比率介於 55.26%至 83.33%；女性比率介於 16.67%至 44.74%，男性均高於女性。其中簡任官等女

性人員比率，以嘉義市政府最高(44.74%)、澎湖縣政府次之(39.02%)、彰化縣政府再次之(38.98%)(如圖 12-1、12-2)。



依前開資料可知，地方機關人力結構無論係直轄市政府或是縣(市)政府男性公務人員比率均達6成以上，進一步探究其人員組成，係因各縣市政府公務人員中以警察人員人數較多，又警察人員係以男性為主要人力，致地方機關人力結構呈現男大於女之情形。另因地方機關簡任官等職務數較少，性別比率易隨著人事更迭產生較為明顯之變動，爰本部將賡續關注地方機關簡任官等人員性別比率之變動情形。

肆、結語

綜觀中央及地方機關簡任官等女性公務人員比率，呈現「中央多於地方」、「行政類機關多於技術類機關」之現象，顯見簡任官等人員性別分布情形，或可能受機關簡任官等職務數、業務性質等因素之影響，致所屬人員性別比率存有差異。惟承前所述，機關公務人員之陞遷，依公務人員陞遷法第 2 條規定，應符合人與事適切配合之旨，並尊重機關業務需要與兼顧機關用人彈性，仍宜由機關首長於用人時據以落實性別平等政策。

為促進公務人員陞遷之性別平等，本部前於 102 年 4 月 26 日及 106 年 6 月 26 日二度以行政指導方式，通函中央暨地方各主管機關，建議各機關於職務出缺遞補人員時，在候選人員資歷相當情形下，考量機關性別比例現況，優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別，並審酌將機關內列為績效指標之重要業務，優先指派少數性別同仁辦理，俾使其得以發揮工作效能，獲得陞遷機會。依前開本部銓敘統計年報，全國公務人員簡任官等女性雖占少數，但從 103 年至 111 年變化觀之，簡任官等女性比率由 30.25% 逐步提升至 39.14%，且呈現每年均穩定成長之趨勢，顯見各機關依本部上開通函執行結果，對於提升簡任官等女性比率已見成效，可預期未來女性在公部門決策職務任職人力居於少數之情況將有所改善，進而達到性別平衡之目標。

日後本部仍將持續關注公務人員陞遷情形之性別比率，以符合消除對婦女一切形式歧視公約有關性別人權保障之規定，積極促進公部門性別平等之實現。

附表 1-103 年至 111 年全國公務人員簡薦委任官等人員性別統計表

單位：人

官等、 性別 年度	簡任					薦任					委任					合計				總計 (D)
	男		女		小計 (A)	男		女		小計 (B)	男		女		小計 (C)	男		女		
	人數 (a1)	百分比 (a1/A)	人數 (a2)	百分比 (a2/A)		人數 (b1)	百分比 (b1/B)	人數 (b2)	百分比 (b2/B)		人數 (c1)	百分比 (c1/C)	人數 (c2)	百分比 (c2/C)		人數 (d1)	百分比 (d1/D)	人數 (d2)	百分比 (d2/D)	
103 年	5,963	69.75	2,586	30.25	8,549	50,615	43.40	66,008	56.60	116,623	24,612	41.59	34,565	58.41	59,177	81,190	44.04	103,159	55.96	184,349
104 年	6,048	68.73	2,752	31.27	8,800	50,712	42.80	67,765	57.20	118,477	24,242	41.55	34,097	58.45	58,339	81,002	43.64	104,614	56.36	185,616
105 年	5,961	67.54	2,865	32.46	8,826	51,389	42.44	69,697	57.56	121,086	23,591	41.74	32,926	58.26	56,517	80,941	43.42	105,488	56.58	186,429
106 年	5,942	66.36	3,012	33.64	8,954	51,322	42.00	70,865	58.00	122,187	22,716	41.77	31,674	58.23	54,390	79,980	43.11	105,551	56.89	185,531
107 年	6,141	65.39	3,250	34.61	9,391	53,783	42.11	73,940	57.89	127,723	23,940	42.79	32,013	57.21	55,953	83,864	43.44	109,203	56.56	193,067
108 年	6,145	64.49	3,384	35.51	9,529	53,861	41.97	74,480	58.03	128,341	24,207	43.33	31,658	56.67	55,865	84,213	43.47	109,522	56.53	193,735
109 年	6,271	62.82	3,711	37.18	9,982	55,165	41.67	77,226	58.33	132,391	23,503	43.58	30,431	56.42	53,934	84,939	43.27	111,368	56.73	196,307
110 年	6,276	61.87	3,868	38.13	10,144	55,292	41.51	77,915	58.49	133,207	22,286	43.51	28,932	56.49	51,218	83,854	43.10	110,715	56.90	194,569
111 年	6,167	60.86	3,966	39.14	10,133	55,067	41.13	78,803	58.87	133,870	22,640	43.99	28,832	56.01	51,472	83,874	42.91	111,601	57.09	195,475

1. 資料來源：本部銓敘統計年報

2. 資料範圍：全國公務人員係以行政機關、公營事業機構、衛生醫療機構及公立學校（職員）為統計範圍；官等別係全國公務人員具簡薦委任（派）官等之人員。

附表 2-中央一級機關公務人員性別統計表

單位：人

官等、 性別 機關名稱	簡任(含相當)官等人數					機關總人數				
	男		女		小計 (A)	男		女		總計 (B)
	人數 (a1)	百分比 (a1/A)	人數 (a2)	百分比 (a2/A)		人數 (b1)	百分比 (b1/B)	人數 (b2)	百分比 (b2/B)	
總統府	29	50.88	28	49.12	57	92	36.95	157	63.05	249
行政院	67	50.76	65	49.24	132	186	39.57	284	60.43	470
立法院	69	43.67	89	56.33	158	170	39.26	263	60.74	433
司法院	26	56.52	20	43.48	46	114	35.74	205	64.26	319
考試院	13	46.43	15	53.57	28	44	42.31	60	57.69	104
監察院	52	57.14	39	42.86	91	137	44.63	170	55.37	307
國家安全會議	12	54.55	10	45.45	22	24	44.44	30	55.56	54

1. 資料時間：112 年 6 月 6 日

2. 資料來源：本部銓審資料庫

3. 資料範圍：經本部銓敘審定之一般人員、警察人員、醫事人員、關務人員、法官及檢察官

附表 3-中央二級暨所屬機關及司法行政機關公務人員性別統計表

單位：人

機關名稱 官等、性別	簡任(含相當)官等人數					機關總人數				
	男		女		小計 (A)	男		女		總計 (B)
	人數 (a1)	百分比 (a1/A)	人數 (a2)	百分比 (a2/A)		人數 (b1)	百分比 (b1/B)	人數 (b2)	百分比 (b2/B)	
內政部暨所屬	284	81.38	65	18.62	349	14,685	78.49	4,024	21.51	18,709
經濟部暨所屬	364	67.53	175	32.47	539	2,814	59.82	1,890	40.18	4,704
國防部暨所屬	34	58.62	24	41.38	58	108	42.69	145	57.31	253
財政部暨所屬	187	44.21	236	55.79	423	4,491	37.91	7,357	62.09	11,848
教育部暨所屬	188	40.96	271	59.04	459	1,937	33.04	3,926	66.96	5,863
外交部暨所屬	342	70.66	142	29.34	484	802	53.50	697	46.50	1,499
文化部暨所屬	79	48.77	83	51.23	162	282	36.86	483	63.14	765
交通部暨所屬	427	74.52	146	25.48	573	5,030	61.85	3,103	38.15	8,133
勞動部暨所屬	101	48.33	108	51.67	209	916	36.41	1,600	63.59	2,516
法務部暨所屬	705	63.74	401	36.26	1,106	3,231	51.50	3,043	48.50	6,274
衛生福利部暨所屬	158	39.40	243	60.60	401	2,184	27.93	5,635	72.07	7,819
數位發展部暨所屬	55	61.80	34	38.20	89	196	51.72	183	48.28	379
環保署暨所屬	67	67.00	33	33.00	100	369	54.51	308	45.49	677
退輔會暨所屬	310	80.31	76	19.69	386	2,376	28.86	5,856	71.14	8,232
國發會暨所屬	55	44.00	70	56.00	125	198	39.52	303	60.48	501
金管會暨所屬	61	48.80	64	51.20	125	361	40.84	523	59.16	884
客家委員會暨所屬	14	48.28	15	51.72	29	47	41.23	67	58.77	114
原住民族委員會暨所屬	23	65.71	12	34.29	35	90	49.45	92	50.55	182
行政院公共工程委員會	21	72.41	8	27.59	29	87	68.50	40	31.50	127
公平交易委員會	12	52.17	11	47.83	23	72	40.00	108	60.00	180
國家通訊傳播委員會	37	72.55	14	27.45	51	221	57.11	166	42.89	387
中央選舉委員會暨所屬	24	77.42	7	22.58	31	111	46.64	127	53.36	238
大陸委員會暨所屬	21	50.00	21	50.00	42	78	39.80	118	60.20	196
原能會暨所屬	133	84.18	25	15.82	158	684	72.23	263	27.77	947
僑務委員會	26	53.06	23	46.94	49	101	37.00	172	63.00	273
國科會暨所屬	59	55.66	47	44.34	106	263	46.88	298	53.12	561
海洋委員會暨所屬	113	86.92	17	13.08	130	2,806	85.65	470	14.35	3,276
農委會暨所屬	319	70.11	136	29.89	455	2,236	51.77	2,083	48.23	4,319
人事總處暨所屬	23	48.94	24	51.06	47	100	32.15	211	67.85	311
行政院主計總處	22	30.56	50	69.44	72	188	40.17	280	59.83	468
中央研究院	13	32.50	27	67.50	40	95	33.69	187	66.31	282
國史館暨所屬	15	50.00	15	50.00	30	71	49.65	72	50.35	143
國立故宮博物院	12	50.00	12	50.00	24	106	52.74	95	47.26	201

考選部	16	37.21	27	62.79	43	56	28.57	140	71.43	196
銓敘部暨所屬	22	41.51	31	58.49	53	104	31.80	223	68.20	327
保訓會	10	43.48	13	56.52	23	30	43.48	39	56.52	69
審計部暨所屬	92	51.98	85	48.02	177	371	42.30	506	57.70	877
三終審法院及一二級法院	851	48.88	890	51.12	1,741	4,233	42.45	5,739	57.55	9,972
法官學院	6	66.67	3	33.33	9	17	47.22	19	52.78	36

1. 資料時間：112 年 6 月 6 日

2. 資料來源：本部銓審資料庫

3. 資料範圍：經本部銓敘審定之一般人員、警察人員、醫事人員、關務人員、法官及檢察官

4. 三終審法院係指：最高法院、最高行政法院及懲戒法院

附表 4-直轄市、縣（市）政府暨所屬機關公務人員性別統計表

單位：人

官等、 性別 機關名稱	簡任(含相當)官等人數					機關總人數				
	男		女		小計 (A)	男		女		總計 (B)
	人數 (a1)	百分比 (a1/A)	人數 (a2)	百分比 (a2/A)		人數 (b1)	百分比 (b1/B)	人數 (b2)	百分比 (b2/B)	
臺北市政府暨所屬	237	67.91	112	32.09	349	12,855	62.07	7,857	37.93	20,712
新北市政府暨所屬	152	68.16	71	31.84	223	12,020	66.42	6,077	33.58	18,097
桃園市政府暨所屬	160	73.73	57	26.27	217	7,794	64.96	4,205	35.04	11,999
臺中市政府暨所屬	148	70.81	61	29.19	209	9,678	64.34	5,365	35.66	15,043
臺南市政府暨所屬	127	79.87	32	20.13	159	6,806	63.44	3,922	36.56	10,728
高雄市政府暨所屬	189	71.32	76	28.68	265	10,759	62.87	6,355	37.13	17,114
基隆市政府暨所屬	27	62.79	16	37.21	43	1,572	65.15	841	34.85	2,413
新竹縣政府暨所屬	37	74.00	13	26.00	50	1,563	61.34	985	38.66	2,548
新竹市政府暨所屬	29	64.44	16	35.56	45	1,372	61.94	843	38.06	2,215
苗栗縣政府暨所屬	41	70.69	17	29.31	58	1,943	65.01	1,046	34.99	2,989
彰化縣政府暨所屬	36	61.02	23	38.98	59	3,781	69.57	1,654	30.43	5,435
南投縣政府暨所屬	34	68.00	16	32.00	50	2,141	69.09	958	30.91	3,099
雲林縣政府暨所屬	45	83.33	9	16.67	54	2,356	67.62	1,128	32.38	3,484
嘉義縣政府暨所屬	30	63.83	17	36.17	47	2,103	67.95	992	32.05	3,095
嘉義市政府暨所屬	21	55.26	17	44.74	38	1,256	66.49	633	33.51	1,889
屏東縣政府暨所屬	31	68.89	14	31.11	45	2,829	64.86	1,533	35.14	4,362
宜蘭縣政府暨所屬	33	75.00	11	25.00	44	1,856	68.97	835	31.03	2,691
花蓮縣政府暨所屬	24	64.86	13	35.14	37	1,809	68.24	842	31.76	2,651
臺東縣政府暨所屬	29	65.91	15	34.09	44	1,548	66.47	781	33.53	2,329
金門縣政府暨所屬	29	72.50	11	27.50	40	1,008	80.25	248	19.75	1,256
連江縣政府暨所屬	26	78.79	7	21.21	33	247	71.80	97	28.20	344
澎湖縣政府暨所屬	25	60.98	16	39.02	41	1,095	74.14	382	25.86	1,477

1. 資料時間：112 年 6 月 6 日

2. 資料來源：本部銓審資料庫

3. 資料範圍：經本部銓敘審定之一般人員、警察人員、醫事人員