

考試院性別平等委員會第32次會議紀錄

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

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、許委員舒翔（李政務次長隆盛代）、周委員志宏、郝委員培芝（呂副主任委員建德代）、張委員瓊玲、吳委員志光、黃委員翠紋、黃委員淑玲、卓委員春英

列席者：張副秘書長秋元、蘇處長秋遠、周處長秋玲、龔處長癸藝、謝主任文政、鍾執行秘書士偉

出席者請假：劉委員建忻、許委員舒翔、郝委員培芝、羅委員燦煥、陳委員明莉

列席者請假：無

列席機關：

考選部：卓研究委員梨明、陳主任玉芳、陳科員玫町

銓敘部：蕭主任秘書正祥、李副司長昭賢、黃專員馨筠、呂專員逸卉

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、呂專員季蓉

主席：黃主任委員榮村

紀錄：溫哲嘉

甲、報告事項

一、宣讀本院性別平等委員會第31次會議紀錄。

決定：上（第31）次會議紀錄確定。

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。

主席：請問各委員針對本報告有無意見？如無，本報告備查。

決定：本報告備查。

三、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。

張副秘書長秋元報告：詳如議程資料（略）。

主席：政策執行應有其延續性，可是如果現在我們經過反覆討論研議制訂了新的4年推動性別平等實施計畫，到明年執行不到1年即面臨換屆，下屆委員基於政策方向變更的理由予以修改，似乎無法貫徹原來制訂計畫的本意，亦有礙政策延續性。因為其中所牽涉面向複雜多元，所以請各位委員就這個議題提供意見。

黃委員翠紋：基本上，就原有計畫予以延長或訂定新一輪之4年計畫，均尊重大院的作法。我國從民國90年代就開始推動性別主流化政策，整體政策主軸大致相同，而大院根據這個政策主軸推動，其實也很多年了，誠如剛剛張副秘書長所提行政院107年間曾因應性別計畫推動作法改動而延長計畫期程，當時的背景其實也僅是因應政策方向微調，並非涉及性別政策之重大變動。而大院現行推動計畫中幾個政策目標，也是經過本委員會多年的討論後才定案，架構上尚稱完整，相信未來整個大方向不會有太大改變，如果要調整也只是微調而已。所以我認同大院現階段暫不訂定新的4年計畫。不過要提醒的是，趁這段過渡期可能還是要持續蒐集資料，參考一下行政院現在調整的狀況，同時盤點一下大院及所屬部會之推動計畫目標、作法及關鍵績效指標等有沒有需要修正的地方。個人認為多一點作業準備時間，待蒐集資料完備之後，再據以訂定新一輪之4年計畫，未嘗不是一件好事。

黃委員淑玲：個人贊成大院所提暫緩訂定新一輪的4年實施計畫之擬議。不過在此提醒大院所屬部會在下一次提出之明（113）年度計畫，應該要先釐清亟需推動最重要、優先之議題，具體來說就是針對長期存在性別不平均、失衡現象之各個領域，舉例來說我在歷次會議提到典試委員性別比例分析即可列入優先項目，發掘出議題，找出幾個性別議題後，再運用性別統計、性別影響評估、性別分析、性別預算等工具去做分析，以明瞭這些議題之問題所在。總之，個人認為大院要參考行政院之作法，決定明年度或者將來新一輪4年推動計畫，前述如何找出優先推動之性別議題並加以分析，可能才是重點。

楊委員雅惠：個人贊同配合這一屆考試委員的任期，把目前推動性別平等實施計畫實施期程延長1年的作法。祇是未來這一年，建議回顧過往有哪些尚未達成的目標進行盤整，據以訂定新一年之推動計畫，或提供下一屆訂定新一輪4年期計畫之參考。

王委員秀紅：個人也是贊成前面幾位委員的意見，其實將推動性別平等實施計畫期程延長1年，並不影響政策的延續性及完整性。建議各部會趁這一年可針對過去比較少討論的一些特殊議題，例如後面議程銓敘部專報中所牽涉到簡任官等女性公務人員陞遷或其他相關議題、具體策略等面向，均可納入研議範圍。此外，過去歷次本委員會委員關注之議題，亦可列入未來各部會擬訂計畫乃至於行動策略方案之參考。

決定：本報告備查，各委員意見請本院及所屬部會參考。

四、本院統計室辦理性別統計情形，報請查照。

謝主任文政報告：詳如議程資料及相關附件（略）。

黃委員淑玲：議程第49頁第3行提到，以年別來看男性各年之

育嬰留職停薪與回職復薪比例相近，女性則於1年6個月以上，兩者比例相差較大，請教這代表的意涵為何？其次，議程第50頁「六、退休及撫卹業務」第1段提到，111年自願退休有5,351人，建議可再進一步分析哪一類的公務人員會較早提出自願退休？以提升統計指標之參考價值。

謝主任文政：有關議程第49頁的部分，以年別來看，男性各年的育嬰留職停薪與回職復薪的比例相近，又申請育嬰留職停薪與回職復薪項目各有4個時間區段，男性在各個時間區段的比例比較接近，而女性近年在1年6個月以上，其回職復薪的比例較育嬰留職停薪的比例要高，顯示女性實際所需育嬰留職停薪之期間較原先預估為長。

卓委員春英：請教男性的育嬰留職停薪時間多長？女性如果是1年6個月，那男性平均申請的期間為多長？

主席：這部分涉及銓敘部業管統計數據的問題，請周部長回應一下。

周委員志宏：基本上，過去男性申請育嬰留職停薪比例相對較低，因此所占比例自然較少，申請的時間也較短，相較女性申請育嬰留職停薪的時間差距也比較大。這大概是統計數據所呈現的一個基本現象，單憑這樣的一個統計數字很難去分析背後的原因。根據過往的觀察，男性育嬰留職停薪比例少、時間短，女性大多比較長，但至於為何女性在申請期間6個月與6個月到1年二者間數據有所差距，目前尚無相關素材資料可提供分析其差異之原因，未來或許可再參考諸如各自家庭狀況等因素來進行較深入的分析。目前大部分育嬰留職停薪案件，申請期間均為6個月，研判是因為在6個月內仍可支領育嬰津貼，且因補助比例提高到8成薪，較能因應家庭經濟上之需求，故相對提高是類申請意願。

黃委員淑玲：卓委員剛才所提，女性育嬰留職停薪的時間比較

長，多在1年6個月以上，相對男性大部分申請的時間為多長？這方面的資料如果有，請銓敘部提供給我們參考，有助於本委員會針對鼓勵男性育嬰留職停薪研提相關政策建議。

蕭主任秘書正祥：議程資料所附鈞院性別統計指標第29頁，有針對公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪性別比率提供詳盡之說明資料，請委員參考。

張委員瓊玲：第50頁所顯示公務人員退休之統計資料，在簡任與薦任官等，男性退休年齡都高於女性，我覺得這很符合實際狀況，但是為何委任官等男性的退休年齡會略低於女性呢？個人研判其中很重要的因素是，很多委任官等的男性例如警察人員，其擔任外勤警察職務是有年齡限制的，他到59歲年齡上限就要從職場上離開，所以會造成這些人在60歲出頭就退休，使得統計數據上看似退休年齡低於委任官等女性之現象，其中結構性的因素茲補充說明如上。其次，議程第47頁公務人員的考試，高考、普考、初考和地方特考，男女之到考比例都是4比6，對照議程第48頁簡、薦、委任官等人員性別比例加以觀察，委任與薦任官等之男女比例也符合這個報考的比例4比6，但是為何簡任官等人員，所呈現之比例剛好相反，變成6比4，我們可以說現行陞遷制度比較保障男性？此外，我們額外發現一個可能的影響因素，同前揭議程第47頁資料，報考高考之男女比例，其中高考一級與高考二級的報考及上榜者，是否均以男性居多？此與簡任官等人員之性別比例，男性高於女性之現象是否有所關聯？所以建議在考試的統計部分，可以就參加高考一級、高考二級人員，其後升上簡任官之相關數據予以統計，或許可以做更細緻一點的分析，來跟後面的簡任官等人員性別比例作對照。另外，建請銓敘部針對主管職之性別比例進行更細部之調查，至於主管職之定義，

諸如是否支領主管加給、限於正主管等方面，就請統計室循銓敘部的意見來做一個區分標準，以利後續之統計分析。另在保訓會業管部分，建議增加保障事件循復審、申訴、再申訴途徑尋求救濟之性別比例，以利後續之相關統計分析。

卓委員春英：大院統計室性別統計指標第54頁，屆齡退休人數是2,248人，男、女性各占7成跟3成，命令退休則有36人，進一步觀察107年至111年之命令退休人數，女性所占比率高於男性，請教銓敘部應符合何等之法規條件，始得命令退休，又為何女性命令退休之比率高於男性？

蕭主任秘書正祥：回應卓委員之垂詢，命令退休依照公務人員退休資遣撫卹法之規定，公務人員受有監護或輔助宣告尚未撤銷者，即應命令退休。此外公務人員如具有身心傷病或障礙之情事，經服務機關出具無法從事本職的工作亦無法擔任其他相當工作、合格醫院出具已達公保失能給付標準之半失能以上的證明，而且已依法領取失能給付，或是經過鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上的證明，或是罹患第三期以上之惡性腫瘤並繳有合格醫院出具之證明，符合上述條件之一者，亦應命令退休。

呂副主任委員建德：關於保訓案件，目前本會僅就案件類別進行統計，尚未以提起者之性別為男性或女性來做統計上的區分。

主席：國內似乎有相關之研究可以參考，建議保訓會可以將提起復審者之性別納入統計。

王委員秀紅：公務人員申請留職停薪後續的一些相關資訊，確實是值得關心的議題。據瞭解銓敘部就是為了促成男、女性公務人員能夠共同擔負家庭育嬰責任之政策目標，所以採取了一些策略，譬如研修相關法令，其中有關回職復薪，其實就是公務人員留職停薪期滿，回來工作時

能保障他回到原職，這部分我們在修正留職停薪辦法時有將其納入予以落實。其次，賦予男性與女性公務人員均可申請育嬰留職停薪，以呼應夫妻共同分擔家庭責任之政策宗旨。未來我們希望有越來越多的男性公務人員申請育嬰留職停薪以共同擔負家庭的責任，所以男、女性公務人員申請育嬰留職停薪百分比之統計數據，應進行長期的追蹤。此外，自西元2021年開始，原本的留職停薪6個月以內之6成薪，政府額外加碼2成，也就是8成薪，以男性在社會上仍多居於家庭經濟支柱之角色，如果並非雙薪家庭，大概就祇能依靠6個月的6成薪來供給基本家庭生活需求，再延長可能就會對家庭生計產生影響，那調整為8成薪後對男性申請率有無影響？又對照女性傳統角色多為家庭照顧責任之主要分擔者，因此女性公務人員通常申請育嬰留職停薪的時間會比較長，所以從現在公務人員申請育嬰留職停薪，男性祇有15%、女性則有85%，女性大約是男性的4.3倍之數據，未來希望男性申請率能持續增長，代表有更多的男性公務人員願意共同分擔家庭育兒責任，當然公部門也應提出一些更友善的政策誘因，讓男性樂於承擔育兒以及家事分工之責任。

周委員志宏：我呼應王委員的意見，鈞院性別指標第29頁表3-10「公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪人員之性別比率」所呈現的方式建議可作適度調整，因為這個表都是以申請時為準，然而實際上都是以留職停薪持續的時間為準，實則申請育嬰留職停薪與回職復薪二者統計基礎有所不同，尤其是在申請留職停薪，一開始的申請期間跟實際上的期間可能是不一樣的，因為申請期間可以延長，所以建議未來鈞院統計能就每一位申請者實際上留職停薪持續多長時間，而不是以當年度申請留職停薪，與申請回職復薪的數據來比較，因為回職復薪所看

的是那個年度有多少人申請回職復薪，並不會追溯個別案件是何時提出育嬰留職停薪申請，所以當這兩個不同基礎之統計數據交疊起來反而不容易瞭解其中的意義。具體來說，像111年男性公務人員申請未滿6個月之育嬰留職停薪比例是7.8%，這是指申請時欲留職停薪的期間，實際上他是不是真的6個月期間就回來，還是說會再延長，這個數據看不出來，而且從男性的比例來看，也很難說男性絕大多數申請未滿6個月，因為6個月到1年的比例是6.7%，跟未滿6個月的7.8%，差距好像不是很大，但實際上從男性申請的觀點來看，那個比例是差距很大的。將來也許可以再把留職停薪做一個專案分析，從前揭表3-10我們可以看到，107年到111年男性留職停薪有顯著增加，這就可以反映我們政策友善措施奏效的結果。未來本部將從這個立論基礎持續統計，針對111年以後男性公務人員平均申請育嬰留職停薪案件，以他實際申請留職停薪到回職復薪的時間長度來做分析瞭解，相信統計出來的結果會更精確。

姚委員立德：為了瞭解現在公務人員對服務機關所提供生養環境是否滿意，建議可針對公務人員首婚年齡，以及子女人數進行統計，讓我們去瞭解到他們所處的生養環境是不是好的。目前我們有依行政機關、直轄市及縣市別，分別進行性別統計，如果我們進一步去對不同的行政機關別跟直轄市及縣市別的公務人員，去瞭解他的首婚年齡跟子女的平均人數，也許可以知道不同機關或不同地區是否因為各自業務的關係，影響其內公務人員對其提供生養環境之感受，然後再跟全國的平均值來比較看看是什麼樣的狀況。舉例來說，考選部的女性同仁常有須配合業務入闖的情況，一進去就是很長的時間，所以如果我們有這樣的數據，發現考選部同仁的平均首婚年齡與子女人數跟其他機關有何不同，那我們就可以從中得

知應對該部現行生養環境如何進行改善。

黃委員淑玲：其實大院所提出的統計資料非常多，但是做的都是統計而沒有分析。我再次強調性別分析之意義在於，看到問題是什麼，然後提出策略、政策。舉例來說，大院統計指標第4頁、第5頁，所呈現的就是高考、普考、初考以及地方特考等各種考試的男女錄取人數，如果今天我們祇看高考的錄取人數，111年男性是50.9%、女性是49.1%，兩者相差不多，可是講到錄取率的時候，第5頁錄取率的圖示，很明顯男性是13.3%、女性是8.6%，兩者差距就有點大，為何男、女錄取率會有差距，可是二者母數其實是差不多的。我的意思是說，現在都是性別統計，可是我們下一步要做的是性別分析，從性別分析那邊才能夠找出有什麼樣的議題或問題是我們不清楚的，並進一步研擬策略來改變它。另外，在大院統計指標第31頁，我覺得很有趣的是考績銓敘審定的結果，110年參加考績者，其中考列丙等的男性占77.5%、女性占22.5%，二者被評為丙等比例差距實在太大，我們就要進一步去分析為什麼男性被評丙等的比例遠高於女性，原因到底是什麼？找出原因所在就是性別分析了，可惜這裡所呈現的祇有性別統計資料。綜上，建議銓敘部如果認為考績評為丙等這件事情是很重要的，那就要把它當作優先議題去解決，就可以列為明年度的推動計畫中管制議題之一，進一步去做性別分析之後，研提改進策略。

吳委員志光：印象中警察、消防人員記過的比例較高，且其男、女比例相當懸殊，還有警、消人員特別強調執勤紀律，所以相較其他公務族群，真的是比較容易因為紀律問題或是辦案績效等各式各樣的原因受到懲處，更嚴重的甚至被連坐處罰。因此如果用這些因素予以交叉分析，應該可以得出男性考列丙等遠高於女性之原因並不

是說男性本身特別不努力，而係因為集中在某些特定族群所致。此外因為現在有 AI 大數據爬蟲軟體可以去抓資料，有時候會比較容易得出特定地方政府的男女比例差距大，可能也是因為記錄了警、消人員。另外根據個人觀察，男女比例差距大的是離島的金門、澎湖及連江等三個縣市，女性都在三成以下，甚至是兩成以下，在那邊大部分的公務人員都是當地人，不是當地人留不住。傳統一點的女性公務人員會隨著男性公務人員過去，所以這個大概也會有影響，也就是說女性公務人員即使是本島的，要再回到自己所謂娘家的機率就低很多，他們那裡軍職、公職，教職更為明顯，這些大概都可以呈現出一個傳統的家庭圖像，所以金門女性公務人員性別低到只有19%，我一點都不意外。所以其實只要把公務人員的出生地爬梳一下即可得知，有婚姻狀態的話，更容易呈現到所謂工作地的選擇上面，這類影響跟本島一比較就很明顯。據上，男性考績丙等比例遠高於女性之原因，我推測可能跟警、消等任務性質特殊等機關類別有關；至於離島女性比例偏低之原因，我覺得跟婚姻應有密切之關係。

楊委員雅惠：根據性別指標資料都顯示，這些年來女性的報考的比例比男性來的多，錄取後公務人員的人數是男性的比例較高，其原因可否請予說明。

黃委員翠紋：雖然在以往的會議有提過，本次會議仍再次建議：統計室各個圖表的呈現方式應作一致之處理。在統計學上，圖形呈現有其代表的意義，而目前所呈現的圖形，有時候用圓餅圖，有時候用長條圖，有時候又用曲線圖，在資料的判讀上其實會有點眼花撩亂。如果沒辦法統一圖形格式，至少建議用各個篇章來區分，相信有助於提升解讀之便利性。舉例來說，性別統計圖像第17頁的部分，「四、考績與獎懲業務篇」中每一個圖表呈

現方式都不太一樣，像圖4-1依文字解讀，可以看到有甲、乙、丙、丁4個等第，但是如果從圖形來看，其實並沒有看到丙、丁2個等第，因此建議可以統一用圖4-2的方式來呈現；其次圖4-4，從圖形上看不到丙等對應的部分，所以標題上其實就不用標註丙等。總之，圖4-2的格式看起來非常清楚，所以建議用這樣一個比較清楚一致的圖形，並統一各個圖形之呈現方式，相信有助於提升可讀性。其次，前面有委員提到公務人員留職停薪的部分，個人以為其實在照顧責任上，並不是祇有育嬰的部分，尤其是臺灣，因為我們事實上是人口快速老化的國家，在這樣的情況下，我覺得是否把侍親留職停薪的部分，甚至把所有留職停薪可能的部分都把它放進來做統計，如此應該可以得出一個比較清楚的圖像。另外請教因為這幾年我發現在專門職業類科，尤其是一些單位比較偏工程科學的，他們組成份子都滿年輕的，但他們進入公部門後發現當公務人員薪水又少，工作也不如他們想像輕鬆，所以這類單位人員的流動率非常高，針對這類特殊現象，建議大院統計室或銓敘部可研議納入相關統計的可能性。

謝主任文政：委員垂詢關於自願退休有包括哪些原因部分，可能是家庭因素、健康因素或者職涯規劃等而自願退休，但並無相關統計數據。另委員提到不同的服務機關，公務人員第一次婚姻的年齡與生養子女數之間的關聯性等，須透過調查的方式才可進一步釐清。

主席：各委員針對本院統計室所作的年度統計指標及圖像資料所提出來的意見都很有參考價值，不過以統計室的能量恐怕無法獨力應付相關之議題研究，建議可結合部會的力量，針對委員所提出的各項建議，找出一些具重要性的議題以委託研究方式進行分析，相信是比較好的處理方式。

張副秘書長秋元：本院考銓資料研究中心每年會針對整個文官制度實務的問題，選擇一些議題，跟部會討論後委託學者專家以我們的資料庫為基礎，從中進行一些循證研究。透過這樣的機制，針對欲解決哪些問題或是對哪些較有疑義希望能更進一步瞭解的地方，在可運用資源之前提下，進行相關研究，院長指示的這部分，我們會後會再研議能否將這些具重要性之性別統計議題做一些容納。

決定：本報告備查，各委員意見請本院統計室參考。

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。

周委員志宏：本部提出本報告之緣由在於，因為我們知道委任、薦任人員都是以女性居多，但簡任的部分，女性比例相對是比較低一點，雖然逐年有在增加，但我們想進一步瞭解各機關，包括中央及地方機關簡任公務人員裡面性別比例的狀況，來進一步去發掘可能的問題，當然我們也特別希望能夠瞭解簡任公務人員的性別比例，與其整體機關的性別比例，有沒有顯著差異的狀況。其次，本部這一次也可以透過這樣的一個統計分析來進一步瞭解，各機關簡任官等人員的比例任一性別如果低於25%，會特別進行瞭解，是因為機關的性質特殊，還是因為該機關在辦理陞遷的時候，忽略少數性別權益平等之問題。以下先請銓審司李副司長進行報告。

李副司長昭賢報告：詳如議程資料及相關附件（略）。

周委員志宏：各位委員在參考本專報資料的時候，可以對照一下整體機關公務人員性別比例，與其簡任官等之性別比例，舉例來說，像中央選舉委員會（以下簡稱中選會）整個機關的女性比例為53.36%，但是在簡任的部分則祇有22.58%，差距相當顯著，揆其主因並非來自中選會本身，因為該會本身女性簡任官比例超過5成，然由於

中選會所屬各地方選委會唯一簡任官就是副總幹事，通常總幹事不是地方首長就是指派民政局長兼任，加上所指派簡任十職等擔任副總幹事之女性人數偏少，因此造成該會整體女性簡任人員比例偏低之現象。另外我想特別提出來的是有一些地方政府，比如說金門縣政府女性比例雖然只有19.75%，但它的女性簡任官的比例是27.50%，顯然看得出金門縣政府用女性擔任簡任職務的比例相對是高的，所以我們在看的時候，也許可以整體的性別比例跟他簡任官等的性別比例互相比較一下，再找出差異比較顯著的來探究它的原因。當然有一些機關是因為屬性特別，比如說內政部因為它有警政署的警察人員，海洋委員會海巡署也是一樣，另外像退輔會女性很多，女性簡任官等比例卻很少，其中似乎仍有調整的空間，也就是說退輔會應多保留一些簡任缺讓女性有機會陞任；另外有些醫事機構也有類似的情形。所以也許在某些情況下，我們如果覺得性別比例差異很顯著的時候，可以適時提醒機關注意這個現象，跟我們之前用行政指導的方式一樣，適時提醒機關首長能夠多考慮讓女性人員有更多陞任簡任的機會，也許是個有幫助的作法。

楊委員雅惠：我們今天看了兩份的報告，一份是本院統計室之性別統計指標 一份是銓敘部所做的報告，看起來有點混淆。後來請教副院長後才比較清楚，原來公務人員制度其實有好幾套，一套是簡薦委制，即為銓敘部報告之內容，人數約19萬人；另外三套分別是警察人員(約8萬)、醫事人員(約2萬)及公營事業人員(約6萬)，全數共計約36萬人，故性別統計指標是以36萬人作為母體，銓敘部報告中的母體則是簡薦委制下的19萬人，因此並不一樣。性別統計指標那一套女性報考的人數，其實這幾年都比較多，可是到最後錄取的人數是男性比較多，

可能是因為各科錄取率不一樣，女性報考的類別以行政類科居多，跟男性報考的技術類科是不一樣的。銓敘部這一套公務人員數字則以女性居多。建議以後我們談到公務人員這四個字的時候，應先界定用的是哪一種制度，避免混淆。

王委員秀紅：這份報告資料，可衍生出很多的想法跟問題，周部長剛剛有釐清一個重點，就是說我們在講簡任官百分比的時候，要同時對照部會整體本身的性別比例，即使簡任官比例看起來是所有裡面部會是最低的，可是它是超越單位的女性性別比，這樣的情形應該是很好的現象。今天的報告內容主要是現況資料呈現，看起來有些數據是自然成長趨勢，若沒有進一步的資料分析，難以做適當的決策，若是重要的議題，例如如何提升女性決策的參與，重點應放在簡任層級，因為簡任官比較是擔任決策及管理領導者的角色。除了簡任官，女性擔任主管的比率也應受到關注，記得過去推動性別主流化政策時，希望中央及地方政府一級主管的女性占比達三分之一以上，現在這個議題好像比較少被提到。個人建議以現況資料做為基礎，對於較極端、特殊仍有進步空間之數據可提出解決策略，對於表現較佳的部會或可公告周知以資鼓勵。另外，有一些部會，如果女性人員比較多，提供優質的生養環境就很重要。如果以考選部與衛福部以女性人員佔多數，工作性質常需於假日參與試務工作或是處理緊急事件，對於這些女性公務人員的托育政策、生養環境就要備受重視。由數據資料顯示，近年女性簡任官比率持續上升，這是好的方向，然若能進一步以不同性別的母數做分析，更能窺見端倪，又如，有時候數據看似進步些微，可是在機關裡面簡任官的職位本來就較少，是需要做進一步的分析。另外舉一個例子，退輔會所屬醫療機構多，雖然女性人員為大宗，但

依據醫事人員人事條例，師一級的配置比率以醫師為高，造成高階人員性別失衡狀況。地方政府也是一樣，除了簡任人員，主管的性別衡平也很重要，有些地方政府首長會特別關注此議題，例如屏東縣政府一級主管女性超過40%，銓敘部若能定期公布各地方政府一級主管的性別統計資料，或可增進類似同儕的良性競爭，並促使地方政府首長正視此議題。

黃委員淑玲：以前行政院為了要鼓勵各級政府，包括地方政府，就有推出一個叫「金馨獎」來鼓勵各層級的政府提升女性主管比例，當時似乎是前人事行政局舉辦的，但它也不是全面性的，而是自願性來報名，來報名說機關這一年內，是否有提升女性一級主管，我們可以去講是簡任或一級主管、二級主管等情況，然後機關自願來參加，從參加的機關裡頭來看，表現最為優異的就頒發金馨獎。這樣的作法提供給大院做參考。

決定：本報告備查，各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50分

主席 黃 榮 村