

考試院性別平等委員會第 33 次會議議程

時間：中華民國 112 年 12 月 25 日（星期一）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 32 次會議紀錄。（印附議程第 2 頁至第 16 頁）
- 二、本院性別平等委員會第 32 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 17 頁至第 36 頁）
- 三、考選部、銓敘部及公務人員保障暨培訓委員會分別辦理 113 年性別平等推動相關計畫，報請查照。（印附議程第 37 頁至第 61 頁）
- 四、銓敘部辦理「公務人員協會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 62 頁至第 78 頁，草案總說明及條文對照表另附）
- 五、公務人員保障暨培訓委員會辦理「公務人員考試錄取人員及晉升官等訓練性別統計重要指標」專案報告，報請查照。（印附議程第 79 頁至第 102 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

考試院性別平等委員會第32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 8 月 30 日	報告事項第三案 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	本報告備查，各委員意見請本院及所屬部會參考。	考選部 一、依鈞院所屬部會推動性別平等實施計畫（109-112 年）延長實施期程 1 年之規劃，參酌本次會議委員意見及本部以往工作計畫，研擬本部 113 年推動性別平等工作計畫草案，經 112 年 11 月 29 日本部性別平等專案小組會議修正通過，提請鈞院性別平等委員會審議。 二、建請結案。 銓敘部 一、有關本部 113 年性別平等推動計畫業提 112 年 11 月 17 日本部性別平等小組第 21 次會議決議修正後通過，擬提報鈞院性別平等委員會第 33 次會議。 二、建請結案。 保訓會 一、已於本次會議提報本會 113 年性別平等推動計畫。 二、建請結案。	考選處意見： 擬同意部擬。 銓敘處意見： 無意見。 保訓綜規處意見： 擬同意會擬。

	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。			
112 年 8 月 30 日	報告事項第四案 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	本 報 告 備查，各委員意見請本院統計室參考。	本院統計室 一、有關張委員瓊玲所提高考一級與高考二級報考上榜者，與簡任官等人員性別關聯性一節，及黃委員淑玲所詢丙等男性比例高於女性，與吳委員志光推測可能跟警、消等任務性質特殊等機關類別有關部分，本室提供以下數據供參： （一）95 年至 111 年合計報考人數部分，高考一級計 1,064 人，其中男性 800 人，女性 264 人；高考二級計	建請結案。

	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		41,879 人，其中男性 22,987 人，女性 18,892 人。錄取人數方面，高考一級計 55 人，其中男性 43 人（占 78.18%），女性 12 人（占 21.82%）；高考二級計 1,178 人，其中男性 760 人（占 64.52%），女性 418 人（占 35.48%）。 （二）101 年至 111 年公務人員記過與記大過情形，其中警察人員 11 年記大過次數合計 996 人次，占全體公務人員之 54.9%；記過次數合計 19,210 人次，占 81.6%，另警察人員以男性居多約占 9 成。 二、有關黃委員翠紋所提圖表一致性部分，考量各統計項目特性不一，因而刊物內圖形以配合各性別統計項目特性繪製。例如：性別圖像圖 4-1 及圖 4-2 雖均為考績（成）案銓敘審定結果，而圖 4-1 係強調男女性中，各考績等第比率分布；圖 4-2 則強調各考績等第中，男女性比率分布情形。另於性別圖像圖 4-1 補上考列丙等極小數值及刪去圖 4-4 丙等「-」代表零值符號。	
--	--	--	--	--

	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		三、委員意見錄案參考。 四、建請結案。 銓敘部 一、本部相關性別統計資料均已定期協助鈞院統計室更新提供彙編運用，專屬統計類性別統計專案報告，為期周延完整，均由鈞院統計室統一提報鈞院性別平等委員會參用。案內涉及本部統計資料項目建議，將配合本部業務單位及鈞院統計室規劃，就業管相關統計資料提供部分，予以協助。 二、建請結案。	銓敘處意見： 無意見。
--	--	--	--	-------------------------------

	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。			
112 年 8 月 30 日	報告事項第五案 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	本 報 告 備 查，各 委 員 意 見 請 銓 敘 部 參	銓敘部 一、委員意見，已錄案參考。 二、建請結案。	銓敘處意見：無意見。

	緣由在於，因為我們知道委考。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底的，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。			
--	---	--	--	--

考選部113年推動性別平等工作計畫

壹、總目標與重點

本部依「性別平等政策綱領」、「性別主流化」、「消除對婦女一切形式歧視公約(簡稱 CEDAW)」等規範，延續本部109至112年推動性別平等工作計畫，以「促進公部門決策參與之性別平等」、「整合運用性別主流化工具」、「落實性別意識培力」、「執行性別影響評估」等各項行動策略之推動，將性別觀點納入各項政策、法令、計畫及方案制訂、預算編列及資源分配中，使國家考試、文官制度與社會性別平等趨勢相互結合，以促進性別實質平等的實現。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、性別議題1：促進公部門決策參與之性別平等

(一) 重要性

為推動性別平等參與公共事務及決策機會，使各項重要決策過程中，避免淪為單一性別價值為主體的決策機制，本部各單位於辦理各任務編組委員派聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性、校際及區域衡平外，同時兼顧性別平等，俾達成任一性別比例不得低於三分之一之目標。

(二) 現況與問題

本部重要各任務編組委員會之成員，112年計設置27個委員會，其成員均已達成任一性別比例不低於三分之一之100%目標，其中女性委員比率達40%之委員會計20個(占74%)，超過本部七成以上之委員會，未來積極鼓勵各任務編組委員會持續提升性別比例。

(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
公部門決策參與機制中達成任一性別比例不低於三分之一	本部重要任務編組委員已達成任一性別比例不低於三分之一之 100%目標 (如附表)	積極鼓勵各任務編組委員會持續提升性別比例	定期追蹤審視各任務編組委員會任一性別比例不低於三分之一

二、性別議題 2：持續關注國家考試典試委員委員組成

性別平等議題

(一) 重要性

本部 113 年預定舉辦 20 項次考試，各考試之舉行均分別設典試委員會，典試委員會決定命題標準、評閱標準、錄取標準等事項。為推動性別平等參與典試委員會，本部考試承辦單位提請各組召集人遴聘委員時，應兼顧專業、性別比例、校際平衡及區域平衡等面向，以維護國家考試的公平公正。

(二) 現況與問題

國家考試典試委員會委員組成性別比例，經統計 109、110、111 年考試，女性典試委員比例依序為 27.17%、28.21%、25.98%。另鑑於國家考試典試委員多數由全國大專校院「教授」擔任，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中「教授」比例，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，未來積極鼓勵各項考試典試委員會持續提升女性典試委員比例。

(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
典試委員會委員兼顧專業、性別比例、校際平衡及區域平衡等面向	以109-111年女性典試委員比例之平均值，衡量112年女性典試委員比例，並比較「教授」在全國大專校院、本部典試人力資料庫、國家考試典試委員之三項統計數據	由本部考試承辦單位以書面放大字體或色彩明顯標示，提請各組召集人遴聘委員時，應留意性別比例，以維護國家考試的公平公正	定期追蹤各項考試典試委員會女性委員比例提升情形

三、性別議題3：國家考試應試科目試題是否涉及性別歧視

(一) 重要性

為避免國家考試應試科目命擬試題呈現性別歧視、性別刻板印象等內容，違反性別平等精神，造成社會觀感不佳，藉由檢視試題的過程，以落實性別平等觀點。

(二) 現況與問題

每年由本部性別平等專案小組就國家考試命題大綱，區分成公務人員考試命題大綱及專技人員考試命題大綱兩類型，針對已納入性別議題之科目，檢視前一年度考畢試題是否涉及性別歧視，並詳實具體提供建議，俾藉回饋機制，謀求改進。

(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
國家考試應試科目試題應兼顧性別平衡，無性別歧視	每年辦理國家考試應試科目考畢試題檢視	透過國家考試應試科目試題之檢視，以健全命、審題之程序	1. 提請委員命擬、審查試題時，注意試題內容應不涉及性別歧視與刻板化印象，尤其題目設計涉及人物時應儘量以中性表述，並注意性別衡平。 2. 各項考試題務組配合在決定、校對、校樣試題等階段，典試委員及相關工作人員應特別注意試題內容，避免有歧視或性別失衡情事發生。

四、性別議題 4：落實性別意識培力與教育訓練

(一) 重要性

透過性別意識培力，啟發同仁對性別問題敏感度，在推動各項議題時，能具備多元化的性別觀點，消除性別偏見，並設身處地思索不同性別的各種處境，追求並落實性別平等。

（二）現況與問題

為賡續提升本部同仁性別意識培力，除固定派員參加院部會相關性別通識教育課程，不定期邀請相關專家學者辦理性別主流化專題演講或電影賞析，並配合相關政策與法令之實施，辦理相關教育訓練。其中政務人員每年至少應受2小時以上訓練時數，並得以課程訓練或參加性別平等相關會議方式辦理。性別平等業務人員及性騷擾防治業務人員每年應接受6小時以上之進階課程訓練，其中性騷擾防治業務人員之訓練，包含2小時以上之性騷擾防治課程。基此本部同仁參加性別平等相關訓練之覆蓋率，已從110年98.03%，提升至111年98.56%，未來將透過各種管道，持續精進。

（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
培養性別意識及觀點，提升個人追求並落實性別平等之能力	提升同仁參加性別主流化訓練覆蓋率，每年應達到98%以上	加強落實性別平等教育訓練，深化性別主流價值理念	1. 參考行政院「各機關性別平等訓練計畫」，並將性別主流化課程納入本部年度訓練計畫。 2. 積極派員參加各項性別議題之訓練課程，強化性別意識，

			消除性別偏見。 3. 加強宣導同仁利用「e等公務園+學習平台」線上學習性別主流化基礎(進階)課程，以建立性別觀點。
--	--	--	---

五、性別議題5：提升性別影響評估辦理品質

(一) 重要性

性別影響評估係落實性別主流化的具體方式之一，透過性別影響評估，促使公部門在研擬政策、方案、計畫或立法前，應納入多元性別意識及觀點，對於政策實施後，可能造成不同性別者的影響及受益程度進行事前評估，確保不同性別者能夠平等獲取各種資源、機會等，並達成實質性別平等。

(二) 現況與問題

本部各單位修正(訂)主管法律案、涉及性別相關之重大政策或議題，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」，透過評估結果回饋修正法案或發展擬訂新計畫，俾確實達到促進性別平等之目標。

(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
------	---------------------	----	------

納入性別觀點及改善性別資源、機會的落差	各項法律案、性別相關之計畫及措施均進行性別影響評估	全面落實性別影響評估制度，藉以修正法律、政策，消弭因性別所造成的差別性影響	各單位修正(訂)主管法律案、涉及性別相關之重大政策或議題應辦理性別影響評估，並徵詢本部性別平等學者專家意見，填列性別影響評估表，提報本部性別平等專案小組討論，確保納入性別觀點，據以作為修正(訂)法案之參考建議。
---------------------	---------------------------	---------------------------------------	---

六、性別議題 6：充實及加強性別統計分析資料運用

(一) 重要性

性別統計產製主要是為了瞭解性別在各種面向的現況、處境及差異，並適時反映性別議題，作為政策擬制的參據與檢驗政策的重要工具。本部透過性別統計資料之分析、建置與運用，衡量各項性別目標的執行成果，作為未來業務規劃參考，以利性別主流化之推展。

(二) 現況與問題

配合政策研撰相關重要議題之性別統計分析，並適時於本部性別平等專區更新相關資料，便利本部同仁與民眾參考應用。

(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
------	---------------------	----	------

瞭解性別現況、處境及差異，作為檢視政策執行之工具	持續新增性別統計指標項目數	賡續充實性別統計，並加強應用性別統計分析資料	1. 年度各項考試相關統計資料於榜示當日即時上網公布。 2. 年度考選統計年報定期出刊即時上網公布。 3. 配合年度考選統計年報資料整理完竣之際，即時更新編製「本部性別統計及統計指標」及「本部性別圖像」陳報考試院彙整。 4. 更新本部全球資訊網性別平等專區相關統計表資料內容，並配合政策研撰相關重要議題之性別統計分析報告。 5. 配合行政院「重要性別統計資料
---------------------------------	----------------------	-------------------------------	---

			庫」之建置，辦理各相關指標項目統計資料發布，提供應用。
--	--	--	-----------------------------

參、考核及獎勵

機關對於執行本實施計畫著有績效人員，從優獎勵；必要時得辦理實地考核。

112 年考選部委員會(小組)性別比例情形一覽表

	委員會(小組)	男	女	合計	女性比率 (%)	備註
任一性別比例已達三分之一委員會(小組)計 27 個	律師考試審議委員會	7	7	14	50%	
	會計師考試審議委員會	8	6	14	42.85%	
	建築師考試審議委員會	11	6	17	35.29%	
	營建工程技師考試審議委員會	13	8	21	38.10%	
	機電工程技師考試審議委員會	8	6	14	42.86%	
	環安工礦技師考試審議委員會	7	5	12	41.67%	
	農林漁牧技師考試審議委員會	6	9	15	60%	
	醫師牙醫師考試審議委員會	16	8	24	33.33%	
	醫事人員考試審議委員會	14	10	24	41.67%	
	中醫師考試審議委員會	6	3	9	33.33%	
	營養師考試審議委員會	4	5	9	55.56%	
	心理師考試審議委員會	6	7	13	53.85%	
	獸醫師考試審議委員會	7	4	11	36.36%	
	社會工作師考試審議委員會	7	6	13	46.15%	
	地政士考試審議委員會	6	5	11	45.45%	
	語言治療師考試審議委員會	6	5	11	45.45%	
	公共衛生師考試審議委員會	7	4	11	36.36%	
	應考資格審議委員會	5	4	9	44.44%	
	身心障礙者應國家考試權益維護審議委員會	11	8	19	42.11%	
	人事甄審委員會	9	14	23	60.87%	
	考績委員會	9	14	23	60.87%	
	性騷擾申訴及處理委員會	3	4	7	57.14%	
	國家考試性別平等諮詢委員會	5	7	12	58.33%	
	性別平等專案小組	4	7	11	63.64%	
	考選專業獎章審查小組	5	7	12	58.33%	
	法規委員會	7	8	15	53.33%	
	行政爭訟事件處理委員會	8	5	13	38.46%	

銓敘部性別平等推動計畫（113 年）

壹、整體目標與重點

本部為人事法制主管機關，在往年度推動性別平等工作計畫之基礎上，加強性別觀點，融入機關業務之推動，並強化性別主流化工具之運用，以提升政策、法規及行政措施之規劃、執行、評估品質，擴大推動成效，促進實質之性別平等。（考試院所屬部會推動性別平等推動計畫<109 至 112 年>參、一）

貳、性別議題、性別目標與策略(考試院所屬部會推動性別平等推動計畫<109 至 112 年>參、二及三)

一、促進本部及所屬機關各委員會決策參與之性別平等

（一）重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

（二）現況與問題

1. 依 CEDAW 第 7 條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：(a)……(b)參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；(c)……」次依 CEDAW 第 23 號一般性建議第 16 點：「《北京行動綱領》強調的關鍵問題，係婦女在普遍參與政治和公共生活方面，存在著法律與事實或權利與現實之間的差距。研究結果指出，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%(一般稱為「臨界人

數」)，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力。」（資料參考：行政院性別平等會網站 CEDAW 專區/一般性建議/CEDAW 第 1 號至第 28 號一般性建議〈中文繁體版〉第 22 頁）

2. 經調查目前本部及所屬各委員會(小組)共計 21 個，均達到委員任一性別比例不低於 40%，為符合公部門之決策參與成員中，各委員會委員任一性別比例已達 40%以上者，以維持 40%以上之政策目標，本部及所屬各委員會(小組)仍應持續維持 40%以上之性別比例。

(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)
本部及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於 40%。	賡續維持各委員會委員任一性別比例不低於 40%。	本部及所屬機關於辦理各委員會委員派(聘)作業時，除考量各委員會委員所需之專業性外，同時應兼顧性別比例，俾達成任一性別比例不低於 40%之目標。	透過本性別議題，作為本部各單位辦理各委員會委員聘派時之參據，俾促進決策參與之性別平等，並持續維持任一性別比例不低於 40%之目標。	(本部及所屬機關各委員會委員任一性別比例不低於 40%之個數/本部及所屬機關委員會總數)×100%。 113 年:100%

二、性別平等教育訓練

(一) 重要性

為持續精進性別主流化工作，及強化性別觀點融入本部業務，除落實執行「消除對婦女一切形式歧視公約」要求採行之措施，並將性別平等教育訓練納入年度職員訓練實施計畫，就性暴力、性侵害、霸凌等議題加強訓練，做好前端預防，以提升性別平等業務成效；另適時轉知其他機關及各訓練機關(構)開辦之訓練或數位課程，及鼓勵主動參與學習或薦送人員參訓。復為落實公部門性別主流化之推動，培養公務員之性別敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，納入性別觀點，達成促進性別平等成果為推動重點。

(二) 現況與問題

經查本部近年性別平等教育訓練覆蓋率之達成目標值均達90%以上，訓練成效良好，爰本部及所屬機關職員覆蓋率提升至95%為目標。

(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)
性別平等教育訓練	本部及所屬機關職員參加性別平等訓練相關課程覆蓋率提升至95%。	加強鼓勵參加本部、所屬機關或外機關實體或線上相關訓練。	鼓勵參加本部、所屬機關自辦性別平等相關訓練，以及參加相關數位線上學習課程。	(本部及所屬機關職員參加性別平等訓練相關課程覆蓋率) 113年：95%

三、提升性別影響評估辦理品質

(一) 重要性

本部肩負公務人員人事政策之規劃與研議重任，應持續運用考試院法案及性別影響評估檢視表，將性別平等觀點融入本部主管人事法制業務，充分考量不同性別間權益之衡平。

(二) 現況與問題

考試院性別平等委員會 103 年 4 月 28 日第 5 次會議討論通過「考試院法案及性別影響評估檢視表」，嗣經考試院性別平等委員會第 21 次會議決議修正通過，並經考試院秘書長以 108 年 12 月 26 日函知考試院所屬各部會，依該檢視表填表說明一略以：「考試院暨所屬各機關研訂(修)主管法律，應依據本表進行『法案及性別影響評估』，附案報院審議。……」作為本部日後研訂(修)法律案時，辦理性別影響評估之依據。又為確切落實辦理法律案之性別影響評估，應持續性、定期性追蹤策進。

(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)
辦理法案及性別影響評估。	辦理性別影響評估比率(%)	提升性別影響評估辦理品質	本部各單位及所屬公務人員退休撫卹基金管理局研訂(修)主管法律，應依據「考試院法案及性別影響評估檢視表」進行「法案及性別影響評估」，附案陳報考試院審議，但廢止	(本機關及所屬機關報院法律案辦理法案及性別影響評估案件數/本機關及所屬機關報院法律案件數)

			案及配合行政院組織改造合併處理之法律案，不在此限。	×100%。 113 年:100%
--	--	--	---------------------------	----------------------

四、充實性別統計

(一) 重要性

銓敘性別統計主要係彙編全國公務人員各類資料項目之性別比率，如性別人數、機關別、官等別、年齡別等項目，客觀呈現我國人事法制及政策在不同性別之執行情形，為本部推動性別平等擬訂人事制度變革及人事政策之重要參考，亦為各政府機關(構)施政、學術團體研究廣為應用之參據，因此充實性別統計在本部推動性別平等政策上，具有其重要性。

(二) 現況與問題

1. 目前本部性別統計主要採用性別與公務人員各類資料項目(如機關別、官等別、年齡別等項目)進行交叉編製性別統計表及撰擬統計分析。為豐實性別統計，109 年至 112 年已陸續增列完成特殊族群任公務人員之性別統計內容，逐步充實本部性別統計。
2. 應政府資料開放，111 年建置完成「全國公務人力統計資料平台」(網址：<https://opendata.mocs.gov.tw>)，並逐步盤點提供跨統計複分類之長時間數列性別統計基礎資料，方便各界加值運用。

(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
充實性別統計資料，俾供政	增加性別統計資料，113 年預定增加性別統計表 1 項。	廣續以跨統計複分類之思維，持續增加性別統計項目及性	定期檢視性別平等專區之性別統計及「全國公務人力統計資料平台」性別

策規畫參考。		別統計分析，並盤點檢視「全國公務人力統計資料平台」性別統計基礎資料內容。充實本部性別統計，俾便提供性別平等政策規劃參據及方便各界加值運用。	統計基礎資料內容，配合銓敘業務需求，增列性別統計表，並彙集性平委員及專家學者之建議，摘選優先增編性別統計表項目，以充實性別統計。
--------	--	---	--

五、督導公教人員保險承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導

（一）重要性

按消除對婦女一切形式歧視公約第 11 條將育嬰留職停薪津貼列為「平衡家庭與工作相關措施」之衡酌指標，且該公約第 3 次國家報告結論性意見與建議中，亦提及建議鼓勵男性分擔家庭責任。

（二）現況與問題

1. 被保險人加保年資滿 1 年以上，養育 3 足歲以下子女，依法辦理育嬰留職停薪並選擇繼續加保者，得申請育嬰留職停薪津貼。
2. 據公教人員保險（以下簡稱公保）承保機關統計，112 年度 1 月至 9 月底止初次核發人數總計 4,184 人，其中男性被保險人為 720 人，女性被保險人為 3,464 人，男女所占比率分別為 17.2%及 82.8%，且女性為男性之 4.8 倍，顯示照護幼兒、家庭的責任仍多數落在女性身上而有性別差異。
3. 此外，自 98 年 8 月 1 日育嬰留職停薪津貼制度開辦以來，至 112 年 9 月底止，請領 2 名子女以上之育嬰留職停薪津貼

者，共計 16,431 人，其中男性被保險人為 944 人，女性被保險人為 15,487 人；請領雙胞胎以上之育嬰留職停薪津貼者，共計 1,750 人，其中男性被保險人為 172 人，女性被保險人為 1,578 人；另有 3,970 名子女之父母雙方同為被保險人且均請領該名子女之育嬰留職停薪津貼。

(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)
促進家庭與工作之平衡、促進性別平權之家務與育兒分工	督導公保承保機關辦理育嬰留職停薪津貼相關宣導。	加強宣導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定及申請方式，以及不同性別者參加家務與育兒之重要性，並鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。	1、請公保承保機關透過辦理相關宣導講習方式，加強宣導育嬰留職停薪津貼之相關法令規定，同時請與會要保機關人事人員協助配合轉知所屬被保險人。 2、鼓勵符合條件之男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼。 3、安排曾請領育嬰留職停薪津貼之男性被保	1、113 年：辦理 15 至 17 場宣導會，預計總參加人數達 1,500 人。 2、前列宣導會參加人員係以實際業務承辦人為對象，此部分尚難就性別比例規範；茲為鼓勵男性被保險人請領育嬰留職停薪津貼，另將增加以被保險人為對象之

			險人，於宣導會 經驗分享。	宣導會，屆時 參加人員將 注意性別比 例分配，俾達 宣導會之業 務與政策目 的。
--	--	--	------------------	--

參、考核及獎勵

本部對於執行本推動計畫著有績效人員，從優獎勵。

公務人員保障暨培訓委員會 113 年性別平等推動計畫

壹、整體目標與重點

強化性別觀點融入機關業務，賡續推動「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，進而擴大成效，以達成實質性別平等之目標。

貳、性別議題、性別目標與策略

一、促進本會及所屬機關各委員會決策參與之性別平等

（一）重要性

為推動性別平等參與公共事務及決策機會，使各項重要決策過程中，避免淪為單一性別價值為主體的決策機制，本會及所屬機關各單位於辦理各委員會委員派聘作業時，除綜合考量各委員會所需專業性外，同時兼顧性別平等，俾達成任一性別比例不得低於三分之一之目標。

（二）現況與問題

本會及所屬機關各重要任務編組委員會之成員，目前共設置 11 個委員會(含小組)，幾達成任一性別比例不低於三分之一之目標，且本會及所屬機關委員會之女性委員比率均達 40%以上，未來將賡續積極鼓勵各任務編組委員會持續提升性別比例。

（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
------	---------------------	----	------

本會及各 屬機關各 委員會委 員會委員 廣續維 持任一性 別比例不 低於三分 之一	本會及所屬機關 各委員會委員任 一性別比例不低 於三分之一	積極鼓勵各 委員會持續 提升性別比 例	定期追蹤審 視各委員會 任一性別比 例不低於三 分之一
---	--	------------------------------	---

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

（一）重要性

為培養公務人員考試錄取人員及現職公務人員均具有性別平等觀念與敏感度，使其於初任或返回機關後能於規劃或執行各項政策及法令時，均能納入性別觀點，落實性別平等，於訓期內安排適當課程，以強化受訓人員正確性別主流化意識及性別觀點，至關重要。

（二）現況與問題

- 1、本會歷來規劃辦理公務人員考試錄取人員基礎訓練（以下簡稱基礎訓練）及晉升官等訓練，均有安排「性別主流化」相關課程，近年之課程配當計 4 小時，內容包含人權議題、CEDAW 及性別主流化。
- 2、歷年參加基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率達 100%。

（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
------	---------------------	----	------

加強辦理基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化課程	參加基礎訓練及晉升官等訓練人員性別主流化訓練課程參訓比率，持續維持100%。	持續培力公務人員具備性別主流化意識及性別觀點。	檢討基礎訓練及晉升官等訓練課程配當時，均規劃性別主流化相關課程，除安排實體課程外，並提供數位課程作為多元學習之管道。
--------------------------	--	-------------------------	--

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

（一）重要性

本會辦理基礎訓練及晉升官等訓練，每年調訓1萬餘人，訓期長達4週，受訓人員與輔導人員朝夕相處，輔導人員本身之性別平權意識及對政府機關促進性別平權各項作法之瞭解，與營造性別平權友善訓練環境及宣導性別平等與性騷擾防治觀念息息相關，並起身教示範之作用。

（二）現況與問題

本會除在相關訓練安排性別議題課程外，所屬國家文官學院更積極透過辦理輔導人員職能研習，宣導性別平權意識、性騷擾防治及營造性別友善工作職場與生養環境的重要性，以強化輔導人員性別平權意識，並說明受訓人員因請生理假、產前假、陪產檢及陪產假、懷孕、安胎、分娩、流產等特殊事由之相關權益維護措施，請輔導人員

適時提供相關之生活照護與服務，逐步落實營造性別友善之訓練環境。

（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
提升輔導人員性別平等意識	輔導人員參與性別平等權益宣導或課程比率，參訓比率達100%。	加強輔導人員性別平等宣導或相關實體課程訓練。	積極辦理輔導人員職能研習，並督促輔導人員參與相關課程，強化性別平權意識，提升對政府機關促進性別平權各項作法之瞭解及性騷擾防治宣導相關作為。

四、增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會

（一）重要性

依據性別平等政策綱領七大核心議題的首篇「權力、決策與影響力」篇，提及具體行動措施「提升女性參與機會，擴大參與管道」之「持續推動三分之一性別比例原則」，包括公職人員簡任官之任命與拔擢。

（二）現況與問題

- 1、依銓敘部統計年報行政機關公務人員概況表顯示，111年男性簡任（派）公務人員人數約為女性簡任

（派）公務人員人數之 1.6 倍（按：男性占 61.5%、女性占 38.5%），顯示擔任主管或具決策權力簡任官之男女性別仍有差距。

- 2、為期達成增進女性簡任官參加高階文官培訓之機會，應著重女性簡任官培力，進而強化晉升職務所需職能，爰每年高階公務人員中長期發展性訓練之女性參訓人數比率應維持 35%目標值。

（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
強化女性簡任官高階文官職能培力	本會高階文官培訓飛躍方案之女性參訓人數比例，任一性別不少於三分之一，女性參訓比率持續維持 35%之目標值。	持續培力女性簡任高階公務人員。	1. 發布高階文官培訓飛躍方案計畫時，函請各主管機關優先推薦女性人選。 2. 辦理高階文官培訓飛躍方案之參訓人員遴選時，注意任一性別不得少於三分之一。

五、加強本會及所屬機關職員性別主流化教育訓練

（一）重要性

為培養本會及所屬機關職員具有性別平等觀念與敏感度，於規劃或檢視各項政策及法令時，能納入性別觀點，追求性別平等，爰須訂定公務人員性別主流化教育訓練。

（二）現況與問題

本會112年度推動性別平等工作計畫明定性別平等教育訓練參訓率年度目標值為90%，本會及所屬機關於規劃或檢視各項保障及培訓政策及法令時，須納入性別觀點，追求性別平等，爰維持本會及所屬機關職員高參訓率為宜。

（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
強化性別平等教育訓練	本會及所屬機關職員性別平等教育訓練參訓率，維持90%以上。	督促參加實體或線上相關訓練。	以多元培訓方式，鼓勵參加本會及所屬機關或各級機關辦理之性別平等相關訓練，並優化課程評估，提升訓練效益。

參、考核及獎勵

- 一、本會各單位及所屬機關依規定達成性別主流化相關訓練時數之同仁比例納入單位年終績效評核之參考。
- 二、本會對於執行本工作計畫著有績效人員，從優獎勵。

112 年保訓會暨所屬機關各委員會(小組)之性別比率情形一覽表

名稱	總人數	女性人數	女性比率
本會委員會	15	7	46.67%
本會甄審及考績委員會	15	6	40%
本會性騷擾申訴處理委員會	11	6	54.55%
國家文官學院甄審及考績委員會	15	11	73.33%
國家文官學院性騷擾申訴處理委員會	9	6	66.67%
中區培訓中心甄審及考績委員會	7	4	57.14%
中區培訓中心性騷擾申訴處理委員會	7	4	57.14%
本會國家賠償事件處理小組	6	3	50%
本會性別平等小組	11	7	63.64%
本會模範公務人員審議選拔小組	19	10	52.63%
本會公務人員安全及衛生防護小組	11	7	63.64%

考試院法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：112 年 9 月 25 日			
填表單位：銓敘部人事管理司			
填表人姓名：陳怡萱		職稱：科員	
電話：(02) 8236-6662		e-mail：shirley5560@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	公務人員協會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）			✓（公務人員結社）
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	公務人員協會法（以下簡稱本法）於 91 年 7 月 10 日制定公布，92 年 1 月 1 日施行，曾歷經 2 次修正，最近一次於 95 年 5 月 17 日修正公布，同年 5 月 19 日施行。茲為因應公部門勞動關係之發展趨勢，回應各界對於公務人員結社有關訴求，使公務人員	簡要說明所面臨問題之梗概。

		協會（以下簡稱協會）充分發揮積極性功能，促進國家與公務人員間和諧關係，爰參酌各界意見及實務運作情形，通盤檢討現行規定，就協會增加組織模式、調降成立門檻、放寬協商事項、擴大參與範圍，以及增訂保護參與協會事務人員之課責機制等。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、執行現況 （一）協會組織層級、類別及組成：現行本法第 4 條及第 10 條規定，協會組織分為「機關協會」及「全國協會」二級，其中機關協會包括總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級等中央政府機關協會，由該機關或其所屬機關 30 人以上之公務人員所發起、籌組，以及各直轄市、縣（市）等地方政府機關協會，由各直轄市、縣（市）行政區域內地方機關 30 人以上之公務人員所發起、籌組。各機關成立之機關協會以 1 個為限。 （二）協會成立門檻：現行本法第 11 條規定，籌組協會應向主管機關申請立案，並於召開成立大會時招募會員人數已達 800 人或超過機關預算員額數五分之一，且不低於 30 人時，始得為之。 （三）協會提出建議、協商及參與事項之範圍：現行本法第 6 條至第 8 條規定協會提出建議、協商及參與事項之範圍。 （四）對於參與協會事務人員之保護：現行本法第 49 條規	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。

		定，各機關不得因公務人員發起、籌組或加入協會、擔任協會會務人員或從事與協會有關之合法行為，而予以不利處分。 (五) 會務人員公假規定：現行本法第 50 條依協會層級及擔任職務，分別規定協會理事長、理事及監事因辦理會務，每月得請公假之時數上限。 二、問題分析 (一) 宜擴充協會組織模式與類別，俾提升公務人員結社機會及意願： 1. 茲依現行本法第 10 條規定，公務人員僅得加入服務機關之機關協會，如基層警察、消防人員僅得分別加入各直轄市、縣(市)之機關協會，尚無法共同組成協會，向內政部警政署、消防署爭取維護其工作權益，考量適用公務人員特種人事法律者(按：公務人員任用法第 32 條、第 33 條所定任用另以法律規範者)，部分人員業務特性或工作性質特殊，勤務制度亦與一般公務人員有別，甚有另依人民團體法成立社會團體，爭取維護工作權益之情事，較有結社組織之實際需求與急迫性，允宜增訂「專業公務人員協會」(以下簡稱專	
--	--	---	--

		業協會)組織類型，並同時就其組織層級、籌組範圍等面向一併納入規劃。 2. 另現行中央政府機關籌組機關協會範圍僅及於各部及同層級以上機關，考量該層級範圍之部分機關尚未成立機關協會，致其所屬機關人員無法透過協會維護自身權益，復以行政院組織改造後，係由中央三級機關處理各部會技術性或專門性業務，分別組織較能增強認同感及凝聚共識，且其大多具有一定組織規模，允宜增訂中央三級或相當三級機關組織協會之規定。 (二) 宜適度調整協會成立門檻，俾利協會籌組成立：茲依現行本法規定得成立機關協會數約計 70 個，目前已成立 35 個機關協會，且自 105 年臺東縣公務人員協會成立迄今，尚無新成立之機關協會。經調查，部分機關協會迄未成立之原因多元，包括因招募會員人數不足，又各中央暨地方主管機關及各級協會，多數認同調降成立門檻，以提高公務人員結社機會，尤其為降低大型部會及行政區域成立機關協會之困難，允宜配合適度降低協會成立門檻。	
--	--	---	--

		(三) 宜檢討協會提出建議、協商及參與事項之範圍，俾促進協會功能之發揮： - 茲依現行本法第 6 條規定，協會得提出建議事項多屬於考試院、銓敘部或行政院人事行政總處之職掌內容，惟實務上協會所提建議並非僅限於此，且考量其他法令並未禁止公務人員或人民團體向主管機關提出各項建議，似宜檢討放寬協會建議事項範圍。至協會參與機制部分，依現行本法第 8 條規定僅全國協會得推派代表參與涉及全體公務人員權益有關之法定機關(構)、團體，考量各級協會有分別就其所代表群體參與事項之實際需要，且其參與範圍除法定機關(構)、團體外，似尚應包含有關會議，允宜配合調整相關規範，俾強化各級協會功能。 - 另本法自施行以來，各界咸有認為所定協商事項不足、協會效能有限之疑慮，為符合公務人員協商期待及促進協會功能之發揮，允宜基於本法加強為民服務、提升工作效率等意旨，以及考量實務運作需求，將協會得協商範圍擴大	
--	--	---	--

		納入工作簡化、績效評核基準及其獎懲規定、訓練及進修、員工協助及福利措施等事項。至公務人員待遇調整事項，歷來行政院（行政院人事行政總處）均表示因涉及國家資源合理分配、財政狀況及各類人員衡平，為期中立客觀，避免外力干擾，不宜列入協商範疇；惟經審酌，公務人員俸（薪）給調整事項至今尚未法制化，似宜增訂相關協商機制，俾利維護公務人員權益，並促使俸（薪）給更符合民主參與原則。 （四）宜配合增訂機關之課責機制，以落實對參與協會事務公務人員之保護：依現行本法規定，公務人員因協會事務遭受機關不平等待遇致權益受損時，得依公務人員保障法等相關規定尋求救濟保障；惟為落實對參與協會事務人員保護之目的，宜配合增訂機關之課責機制。 （五）宜檢討會務人員公假規定，俾利協會會務運作：茲現行本法有關辦理會務之公假時數規定，似有檢討空間，且會務人員尚不得請公假辦理會務，考量各級協會囿於經費，多由會員無償擔任會務人員，並為促進會務推展及公務人員擔任幹部、參與會務之意願，允宜增訂會	
--	--	---	--

		務人員因辦理會務，得請公假規定，並依協會層級及擔任職務，分別提高得請公假時數上限。	
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	前述問題，可透過修法程序及精進各該條文之規範內容，俾利協會制度健全化，以適切回應各界對於公務人員結社有關訴求，使協會充分發揮積極性功能，促進國家與公務人員間和諧關係。	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、本法自 95 年 5 月 17 日修正公布迄今已逾 17 年，現行規定於實務運作已多有不足；期間立法院多次促請權責機關就開放及保障警消人員之結社權及協商權進行研議，包括立法委員李彥秀等 17 人於立法院第 9 屆第 6 會期第 11 次會議議案關係文書中提案「公務人員協會法部分條文修正草案」，內容涵括公務人員訓練進修、待遇調整與福利相關事項移列為得協商事項，以及刪除警政、消防相關事項不得協商之規定等，大致與本次修正草案方向一致。 二、茲為因應公部門勞動關係之發展趨勢，總統府、行政院及考試院已達成共識應儘速修正本法，以利適度解決全體公務人員及警消人員結社權保障及權益維護之需求，並降低警消人員組織工會之訴求，本法確有其修正之必要性與緊迫性。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		本法修正通過後，除擬循例通函中央暨地方各主管機關人事機構及各級協會配合辦理，並登載於本部全球資訊網外，並請各級主管機關及相關機關協力事項請予詳列。	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。

	訊網供各界查閱外，另將著手研議認定專業協會工作性質及專業知能差異性之標準、處理機關相關違失行為之作業流程等，同時積極檢討機關公務人員協會立案申請及許可審查作業規定等子法配合修正之必要性，俾利本法相關業務之推展。	
伍、政策目標	本法係規範協會事項之主要法規，涉及層面相當廣泛，並彰顯公部門勞動關係之發展趨勢，期能透過修法程序，使本法規定更臻合理明確，確保公務人員得藉由協會體制，透過團體力量，以維護相關權益及改善工作條件，進而提升工作效率、加強為民服務。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	本法適用對象，依本法第 2 條規定，為各級政府機關、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（薪）給之人員，而不包括政務人員、各級政府機關、公立學校首長及副首長、公立學校教師、各級政府所經營之各類事業機構中對經營政策負有主要決策責任以外之人員、軍職人員。	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 107 年 7 月 16 日及 108 年 9 月 24 日分別書函請各主管機關或各級協會對於本法爭議問題，以及修法相關擬案與配套規劃表示意見，經彙整各界相關意見，本部初步規劃「開放籌組專業協會」、「放寬協商事項範圍」、「擴大參與事項範圍」及「調降機關	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，

	協會成立門檻」等修法方向，提經 110 年 9 月 30 日考試院第 13 屆第 55 次會議報告。 二、嗣本部遵依前開會議決定，陸續進行各先進國家公務人員結社、現行協會會務運作等資料之蒐集、彙整、統計分析，以及辦理公務人員參與協會意願及相關問卷調查，經綜整研析後，檢討增訂全國協會於特定情況下，得就「待遇調整」提出協商之規範，復於本（112）年 6 月 21 日邀集學者專家、全國協會及相關團體召開修法方向諮詢會議，經採納與會人員所提「開放中央三級機關組織協會」、「增列工作簡化、績效制度為得協商事項」、「增加會務假」、「增加對參與協會事務人員之保護」等意見後，業擬具本法部分條文修正草案。	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	本次本法修正草案，修正內容主要包括：增訂專業協會之組織模式暨其類別範圍，以及中央三級或相當	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

		三級機關協會類別；修正協會提出建議、協商及參與事項之範圍；為落實對於參與協會事務人員之保護，增訂對機關之課責機制；增訂會務人員因辦理會務，得請公假規定，以及依協會層級及擔任職務，分別提高得請公假時數上限等。是本次修正應尚可於現行政府財政預算範圍內調整因應。	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，將擴大協會籌組範圍及降低成立門檻、放寬協會提出建議、協商及參與事項範圍，以及完善對於參與協會事務人員之保護規範等，俾利提升公務人員結社機會、促進協會功能之發揮，確保公務人員得藉由協會體制，透過團體力量，以維護相關權益及改善工作條件，並落實協會會務之推展。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本案係配合實務運作需要予以修正，包括擴大協會籌組範圍及調降成立門檻、放寬協會提出建議、協商及參與事項範圍等，緩解長期針對協會成立不易及量能不足之疑慮，並使公務人員結社規範更臻合理明確，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及修正部分，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	如 7-3-1 所述之本法立法意旨及修正部分，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。	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及修正部分，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及修正部分，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、公務人員性別比例： <table><tr><th rowspan="2">性別 類型</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr><tr><th>人</th><th>%</th><th>人</th><th>%</th></tr><tr><td>行政機關</td><td>154,768</td><td>60.48</td><td>101,135</td><td>39.52</td></tr><tr><td>公營事業機構</td><td>41,302</td><td>68.65</td><td>18,858</td><td>31.35</td></tr><tr><td>衛生醫療機構</td><td>5,132</td><td>25.84</td><td>14,727</td><td>74.16</td></tr><tr><td>公立學校(職員)</td><td>7,449</td><td>25.93</td><td>21,283</td><td>74.07</td></tr><tr><td>合計</td><td>208,651</td><td>57.22</td><td>156,003</td><td>42.78</td></tr></table> 資料來源：111 年銓敘統計年報 二、本法係就協會組織、管理及活動等事項為一般性、通案性之規範，並未因性別、性傾向、性別特質及性別認同等有差別規	性別 類型	男		女		人	%	人	%	行政機關	154,768	60.48	101,135	39.52	公營事業機構	41,302	68.65	18,858	31.35	衛生醫療機構	5,132	25.84	14,727	74.16	公立學校(職員)	7,449	25.93	21,283	74.07	合計	208,651	57.22	156,003	42.78	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
性別 類型	男		女																																	
	人	%	人	%																																
行政機關	154,768	60.48	101,135	39.52																																
公營事業機構	41,302	68.65	18,858	31.35																																
衛生醫療機構	5,132	25.84	14,727	74.16																																
公立學校(職員)	7,449	25.93	21,283	74.07																																
合計	208,651	57.22	156,003	42.78																																

	範，亦不影響各類性別差異者適用本法之權益。	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	本法之修正與性別、性傾向、性別特質及性別認同差異等較無關係，亦不因該等差異有差別規範。	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

一、有關吳教授建議本法增訂協會理、監事任一性別比例不得少

於三分之一一節，茲依本法第 3 條規定，協會為公益性社團法人，又現行工會法及人民團體法就工會及人民團體之理、監事並無性別比例相關規定，經分別洽據勞動部及內政部承辦人員表示，基於會務自主原則，政府對於民間團體，尚難經由修法或頒布行政命令等途徑，由上而下直接規範參與決策階層之最低性別比例，而多以輔導、獎勵等措施間接促進工會及人民團體達成性別平等目標。是以，本部將適時宣導各協會選舉理、監事應考量性別平等，以及於每間年辦理之各協會會務評鑑時，將各協會理、監事性別比例列入評鑑加分項目，以期縮減各協會理、監事組成性別比例落差。

二、至有關協會理、監事性別統計部分，依本法第 5 條規定，全國協會、總統府、國家安全會議、五院、各部及同層級機關之機關協會，其主管機關為本部；各直轄市、縣（市）之機關協會，其主管機關為各該直轄市、縣（市）政府，實務上本部尚難及時取得並建立全面統計資料。又本部為研修本法，曾於 111 年 1 月 22 日書函請各協會填具「公務人員協會會務資料表」，謹依各協會填復資料彙整統計結果如下：

名稱	性別 總人數	理事 總人數	理事(男)		理事(女)		監事(男)		監事(女)	
			人	%	人	%	人	%	人	%
中華民國全國協會	35	11	22	63%	13	37%	4	36%	7	64%
銓敘部協會	15	5	5	33%	10	67%	3	60%	2	40%
僑務委員會協會	9	3	2	22%	7	78%	0	0%	3	100%
行政院人事行政總處協會	9	3	5	56%	4	44%	0	0%	3	100%
公務人員保障暨培訓委員會協會	5	1	0	0%	5	100%	0	0%	1	100%
考選部協會	9	3	5	56%	4	44%	1	33%	2	67%
教育部協會	15	5	6	40%	9	60%	4	80%	1	20%
最高法院協會	10	3	7	70%	3	30%	2	67%	1	33%
經濟部協會	11	3	6	55%	5	45%	2	67%	1	33%
監察院協會	15	5	9	60%	6	40%	3	60%	2	40%
海洋委員會協會	15	3	14	93%	1	7%	3	100%	0	0%
總統府協會	11	3	3	27%	8	73%	2	67%	1	33%
財政部協會	15	5	4	27%	11	73%	0	0%	5	100%
勞動部協會	15	5	7	47%	8	53%	2	40%	3	60%
考試院協會	9	3	3	33%	6	67%	2	67%	1	33%

	外交部協會	(會務目前停滯，尚無相關資料)									
	交通部協會	15	5	12	80%	3	20%	1	20%	4	80%
	衛生福利部協會	15	5	5	33%	10	67%	3	60%	2	40%
	國家通訊傳播委員會協會	9	3	6	67%	3	33%	0	0%	3	100%
	法務部協會	9	3	6	67%	3	33%	2	67%	1	33%
	國家發展委員會協會	9	3	7	78%	2	22%	2	67%	1	33%
	臺北市協會	15	5	13	87%	2	13%	1	20%	4	80%
	彰化縣協會	15	5	9	60%	6	40%	1	20%	4	80%
	桃園市協會	15	5	6	40%	9	60%	4	80%	1	20%
	基隆市協會	15	5	4	27%	11	73%	2	40%	3	60%
	新竹市協會	15	5	10	67%	5	33%	1	20%	4	80%
	臺中市協會	15	5	11	73%	4	27%	4	80%	1	20%
	花蓮縣協會	15	5	7	47%	8	53%	2	40%	3	60%
	新竹縣協會	15	5	12	80%	3	20%	1	20%	4	80%
	雲林縣協會	9	3	8	89%	1	11%	1	33%	2	67%
	南投縣協會	15	5	9	60%	6	40%	1	20%	4	80%
	宜蘭縣協會	15	5	9	60%	6	40%	4	80%	1	20%
	新北市協會	9	2	7	78%	2	22%	2	100%	0	0%
	高雄市協會	9	3	6	67%	3	33%	1	33%	2	67%
	澎湖縣協會	15	5	9	60%	6	40%	2	40%	3	60%
	臺東縣協會	15	5	9	60%	6	40%	3	60%	2	40%
	三、另為求立法時效，本部於辦理本法修正草案性別影響評估前，業先行函陳考試院審議，吳教授上開建議，本部將於考試院後續審查本法修正草案時，適時補充說明上開論述。										
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整		同 9-1 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 112 年 10 月 3 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	112 年 9 月 30 日
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	輔仁大學法律學系吳志光教授
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	可增加現有公務人員協會理事、監事之性別統計。
11-6 落實性別平等相關法規與政策之內涵之合宜性	建議因應性別主流化，第 13 條增訂公務人員協會理事、監事，任一性別不得少於三分之一。
11-7 綜合性檢視意見	1.可增加現有公務人員協會理事、監事之性別統計。 2.建議因應性別主流化，第 13 條增訂公務人員協會理事、監事，任一性別不得少於三分之一。
(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	

考試院性別平等委員會第33次會議 公務人員保障暨培訓委員會專案報告

民國112年12月25日

公務人員考試錄取人員及晉升官等訓練性別統計重要指標

壹、前言

本會及所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）依據組織法、公務人員考試法、公務人員考試錄取人員訓練辦法及各項晉升官等訓練辦法等相關規定，每年規劃辦理公務人員考試錄取人員訓練及各項晉升官等訓練，訓練人數逾1萬人以上，均係攸關考試錄取人員正式取得公務人員身分及現職公務人員取得晉升高一官等任用資格之重要法定訓練。

鈞院性別平等委員會111年12月28日第30次會議決議，請本會就業管性別統計分析擇定議題進行專案報告，爰就公務人員高考三級及普考錄取人員訓練、薦升簡及委升薦訓練受訓人員之性別分析進行報告。

貳、近5年高普考錄取人員訓練人數及性別比率變化

一、高考三級部分：

（一）高考三級訓練人數逐年下滑，女性人數微略多於男性

依據鈞院性別平等委員會112年4月25日第31次會議，考選部專案報告「國家考試性別統計重要指標」指出，隨著少子女化的影響逐漸發酵，連帶造成大學入學新生數量不足，以致國家考試報考人數逐步下滑，近5年之高考三級錄取人數下降，因而訓練人數亦隨之下降，依表1顯示，高考三級訓練人數自107年3,055人減少至111年2,194人；男女性別比率部分，男性自49.4%小幅增加為49.5%、女性自50.6%小幅減少為50.5%，近5年女性人數略多於男性。

表1 近5年高考三級訓練人員性別統計表

單位：人；%

年別	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
107	3,055	1,509	49.4%	1,546	50.6%
108	3,118	1,537	49.3%	1,581	50.7%
109	2,781	1,374	49.4%	1,407	50.6%
110	2,539	1,204	47.4%	1,335	52.6%
111	2,194	1,085	49.5%	1,109	50.5%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

3. 本統計係以當年報到並接受訓練者計算，未含訓前放棄受訓資格、申請保留受訓資格者等。

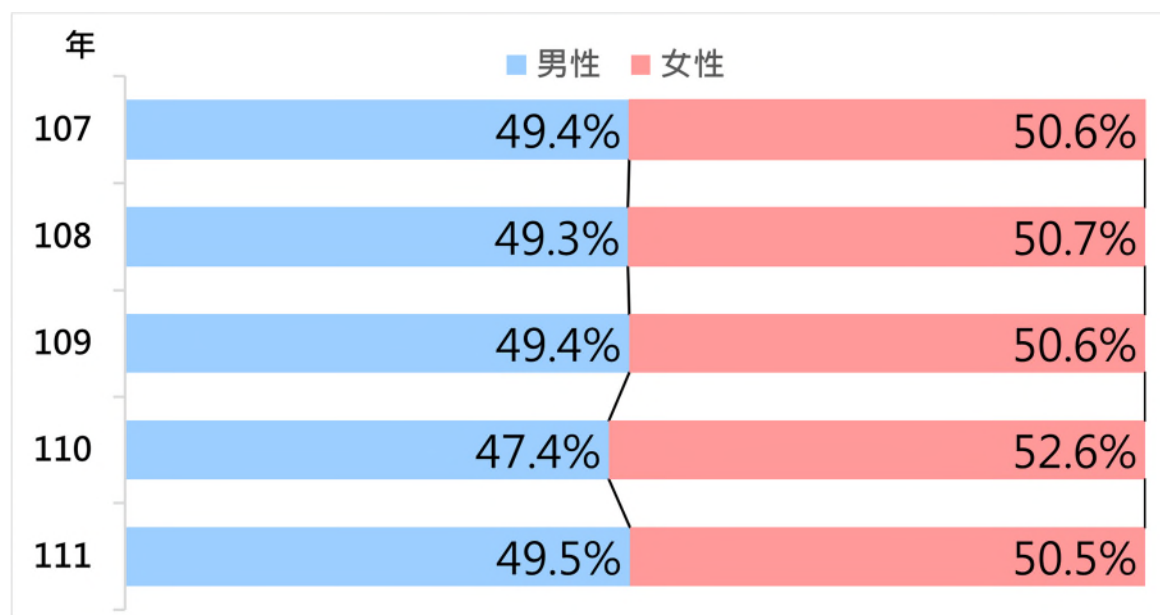


圖1 近5年高考三級訓練人員性別比率橫條圖

(二) 高考三級訓練人員中央機關男性略多於女性，地方機關女性多於男性

依表2顯示，近5年高考三級訓練人員中，分配至中央機關共計5,769人（占42.1%），分配至地方機關共計7,918人（占57.9%），中央機關部分，除109年男性略少於女性外，其他4個年度均為男性略多於女性；至地方機關部分，均為女性多於男性。

表2 近5年高考三級訓練人員性別與機關屬性統計表

單位：人；%

年別	中央機關					地方機關				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
107	1,266	669	52.8%	597	47.2%	1,789	840	47.0%	949	53.0%
108	1,230	633	51.5%	597	48.5%	1,888	904	47.9%	984	52.1%
109	1,228	604	49.2%	624	50.8%	1,553	770	49.6%	783	50.4%
110	1,036	522	50.4%	514	49.6%	1,503	682	45.4%	821	54.6%
111	1,009	528	52.3%	481	47.7%	1,185	557	47.0%	628	53.0%
合計	5,769 (42.1%)	2,956	51.2%	2,813	48.8%	7,918 (57.9%)	3,753	47.4%	4,165	52.6%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

3. 本統計係以當年報到並接受訓練者計算，未含訓前放棄受訓資格、申請保留受訓資格等。

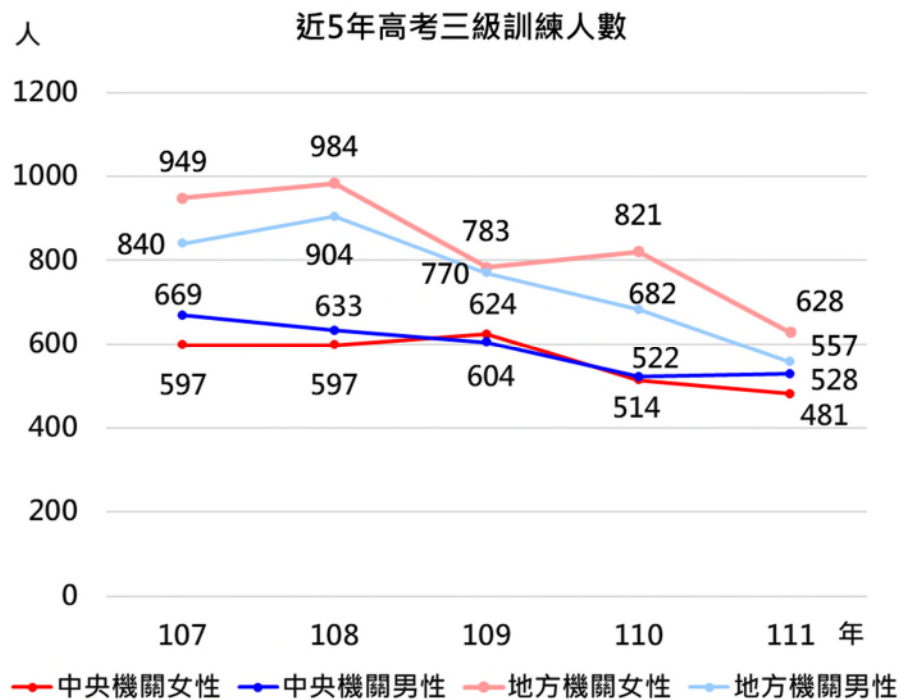


圖2 近5年高考三級訓練人員性別與機關屬性曲線圖

(三) 高考三級訓練人員行政類多於技術類，行政類女性多於男性，技術類男性多於女性

依表3顯示，近5年高考三級訓練人員中，行政類共計7,656人（占55.9%），技術類共計6,031人（占44.1%），行政類部分，近5年均為女性多於男性；至技術類部分，則均為男性多於女性。

表3 近5年高考三級訓練人員性別與類科屬性統計表

單位：人；%

年別	行政類					技術類				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
107	1,753	610	34.8%	1,143	65.2%	1,302	899	69.0%	403	31.0%
108	1,655	521	31.5%	1,134	68.5%	1,463	1,016	69.4%	447	30.6%
109	1,542	503	32.6%	1,039	67.4%	1,239	871	70.3%	368	29.7%
110	1,518	525	34.6%	993	65.4%	1,021	679	66.5%	342	33.5%
111	1,188	405	34.1%	783	65.9%	1,006	680	67.6%	326	32.4%
合計	7,656 (55.9%)	2,564	33.5%	5,092	66.5%	6,031 (44.1%)	4,145	68.7%	1,886	31.3%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

3. 本統計係以當年報到並接受訓練者計算，未含訓前放棄受訓資格、申請保留受訓資格等。

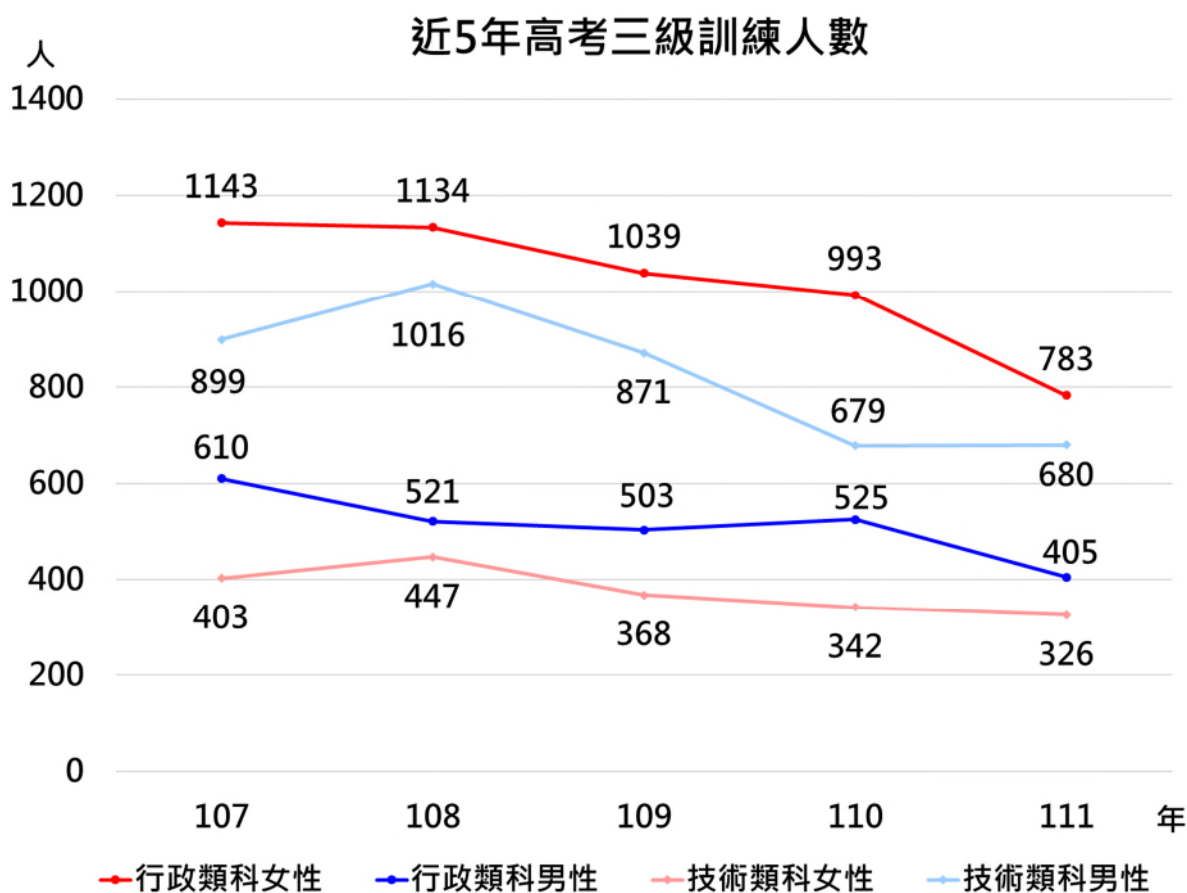


圖3 近5年高考三級訓練人員性別與類科屬性曲線圖

二、普考部分

(一) 普考訓練人數女性多於男性

近5年普考錄取人數隨少子女化趨勢影響而下滑，訓練人數亦隨之下降，依表4顯示，普考訓練人數自107年1,404人減少至111年936人，男女性別比率部分，男性自52.7%減少為45.6%、女性自47.3%略增為54.4%，近5年除107年外，女性人數均多於男性。

表4 近5年普考訓練人數及性別統計表

單位：人；%

年別	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
107	1,404	740	52.7%	664	47.3%
108	1,535	728	47.4%	807	52.6%
109	1,569	756	48.2%	813	51.8%
110	1,403	651	46.4%	752	53.6%
111	936	427	45.6%	509	54.4%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

3. 本統計係以當年報到並接受訓練者計算，未含訓前放棄受訓資格、申請保留受訓資格者等。

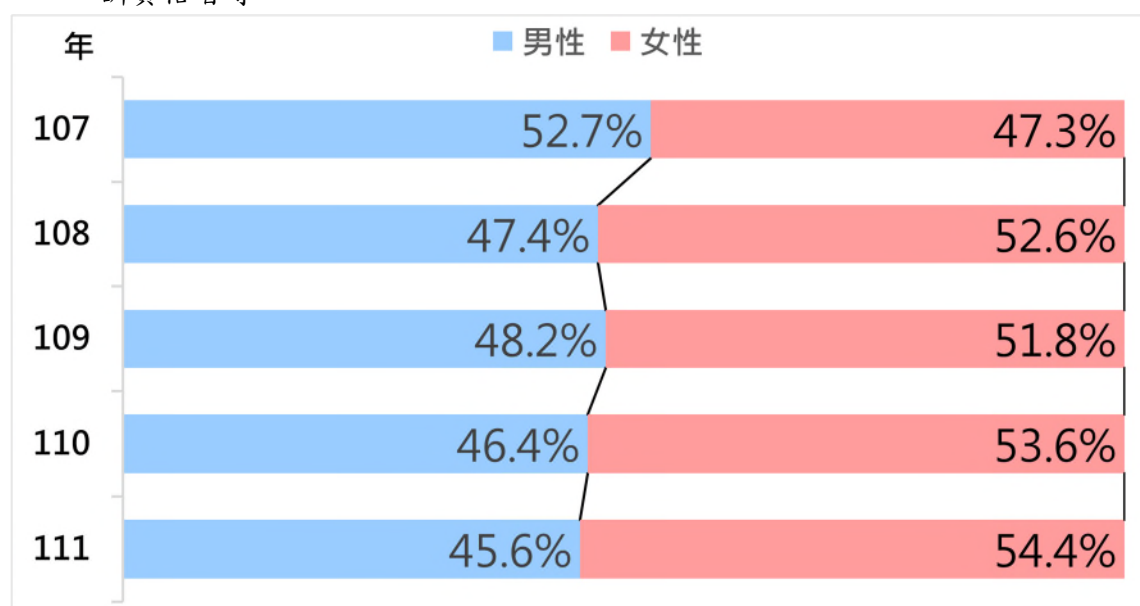


圖4 近5年普考訓練人員性別比率橫條圖

(二) 普考訓練人員中央機關男性略多於女性，地方機關女性多於男性

依表5顯示，近5年普考訓練人員中，分配至中央機關共計2,582人（占37.7%），分配至地方機關共計4,265人（占62.3%），中央機關部分，除110、111年男性略少於女性外，其他3個年度均為男性多於女性；至地方機關部分，均為女性多於男性。

表5 近5年普通考試訓練人員性別與機關屬性統計表 單位：人；%

年別	中央機關					地方機關				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
107	483	283	58.6%	200	41.4%	921	457	49.6%	464	50.4%
108	594	307	51.7%	287	48.3%	941	421	44.7%	520	55.3%
109	582	295	50.7%	287	49.3%	987	461	46.7%	526	53.3%
110	537	253	47.1%	284	52.9%	866	398	46.0%	468	54.0%
111	386	189	49.0%	197	51.0%	550	238	43.3%	312	56.7%
合計	2,582 (37.7%)	1,327	51.3%	1,255	48.5%	4,265 (62.3%)	1,975	46.3%	2,290	53.7%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

3. 本統計係以當年報到並接受訓練者計算，未含訓前放棄受訓資格、申請保留受訓資格者等。

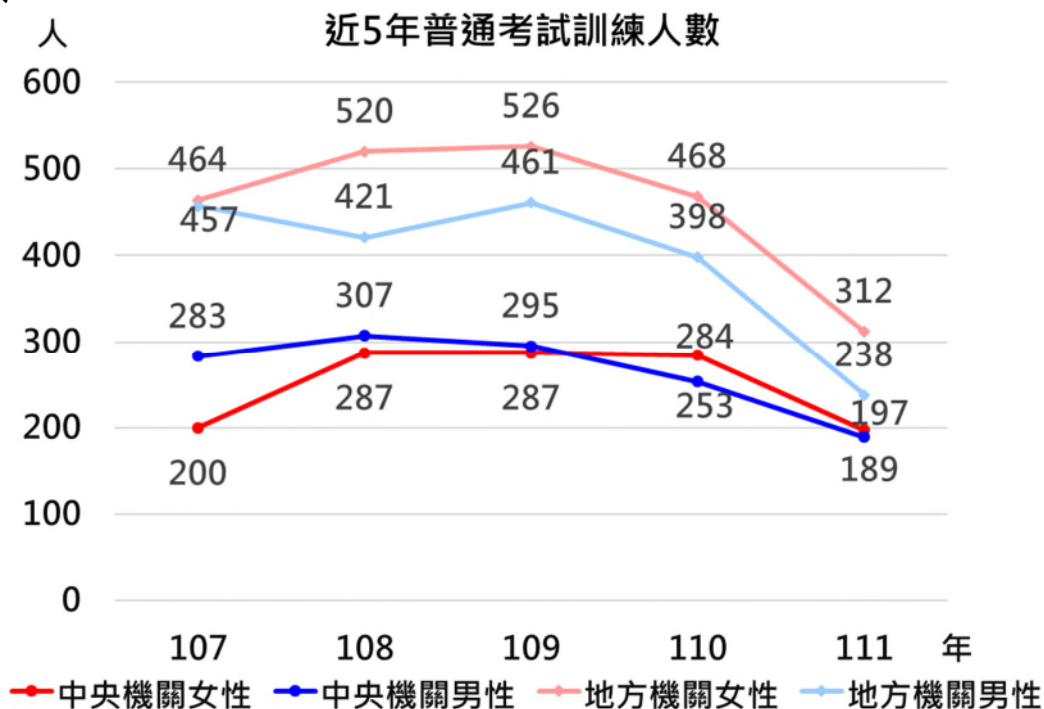


圖5 近5年普考訓練人員性別與機關屬性曲線圖

(三) 普考訓練人員行政類多於技術類，行政類女性多於男性，技術類男性多於女性

依表6顯示，近5年普考訓練人數中，行政類總計4,107人(占60%)，技術類總計2,740人(占40%)，行政類部分，近5年均為女性多於男性；至技術類部分，則均為男性多於女性。

表6 近5年普通考試訓練人員性別與類科屬性統計表 單位：人；%

年別	行政類					技術類				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
107	777	278	35.8%	499	64.2%	627	462	73.7%	165	26.3%
108	907	274	30.2%	633	69.8%	628	454	72.3%	174	27.7%
109	956	329	34.4%	627	65.6%	613	427	69.7%	186	30.3%
110	828	271	32.7%	557	67.3%	575	380	66.1%	195	33.9%
111	639	236	36.9%	403	63.1%	297	191	64.3%	106	35.7%
合計	4,107 (60.0%)	1,388	33.8%	2,719	66.2%	2,740 (40.0%)	1,914	69.9%	826	30.1%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

3. 本統計係以當年報到並接受訓練者計算，未含訓前放棄受訓資格、申請保留受訓資格者等。

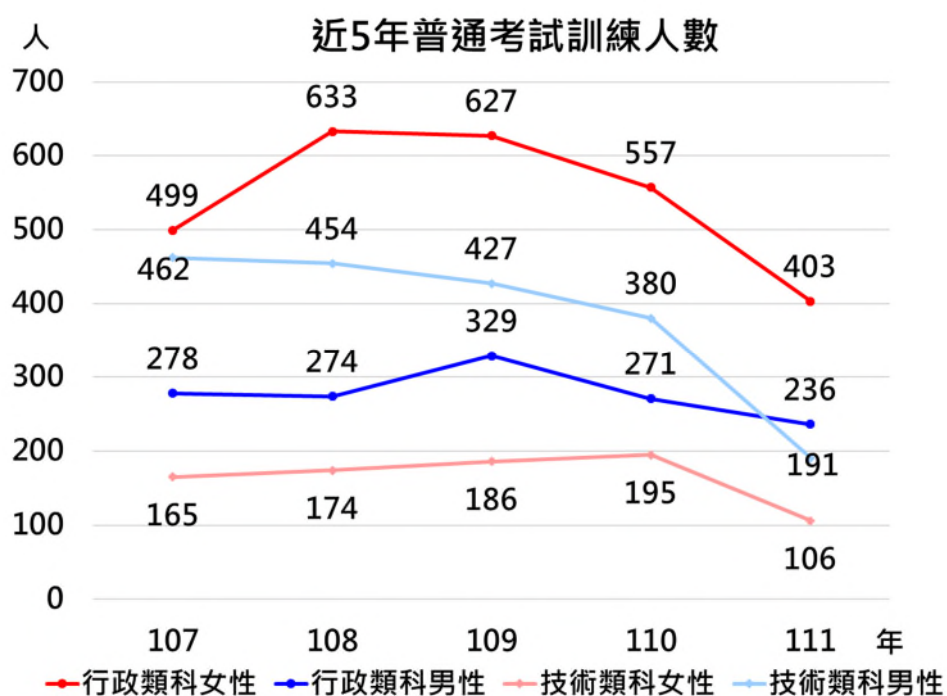


圖6 近5年普考訓練人員性別與類科屬性曲線圖

三、近5年高考三級及普考錄取人員申請保留受訓資格性別統計

(一) 保留受訓資格比率男性高於女性，且高考三級保留受訓資格比率，無論在男性或女性，均高於普考

依據公務人員考試法第4條規定，考試錄取人員有無法立即接受分配訓練情形，得申請保留受訓資格之事由，包括「服兵役」、「進修碩博士」、「疾病」、「懷孕」、「生產」、「父母病危」、「子女重症」、「養育三足歲以下子女」及「其他不可歸責事由」等9種，近5年高普考錄取人員申請保留受訓資格之性別統計如表7及表8，顯示近5年高普考錄取人員中，除111年普考部分，女性略高於男性外，男性保留受訓資格之比率均高於女性；且高考三級錄取人員保留受訓資格之比率，無論在男性或女性，均高於普考。

表7 近5年高考三級及普考保留受訓資格人數統計 單位：人；%

考試 級別	年度	錄取 總計	錄取 男性	男性保留受訓資格 人數/比率		錄取 女性	女性保留受訓資格 人數/比率	
高 考 三 級	107	3,282	1,671	120	7.2%	1,611	62	3.8%
	108	3,382	1,718	94	5.5%	1,664	67	4.0%
	109	3,047	1,558	99	6.4%	1,489	66	4.4%
	110	2,966	1,517	135	8.9%	1,449	48	3.3%
	111	2,519	1,302	64	4.9%	1,217	48	3.9%
普 通 考 試	107	2,508	1,298	28	2.2%	1,210	8	0.7%
	108	2,744	1,307	15	1.1%	1,437	13	0.9%
	109	2,787	1,340	36	2.7%	1,447	18	1.2%
	110	2,629	1,246	26	2.1%	1,383	11	0.8%
	111	1,793	816	5	0.6%	977	8	0.8%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

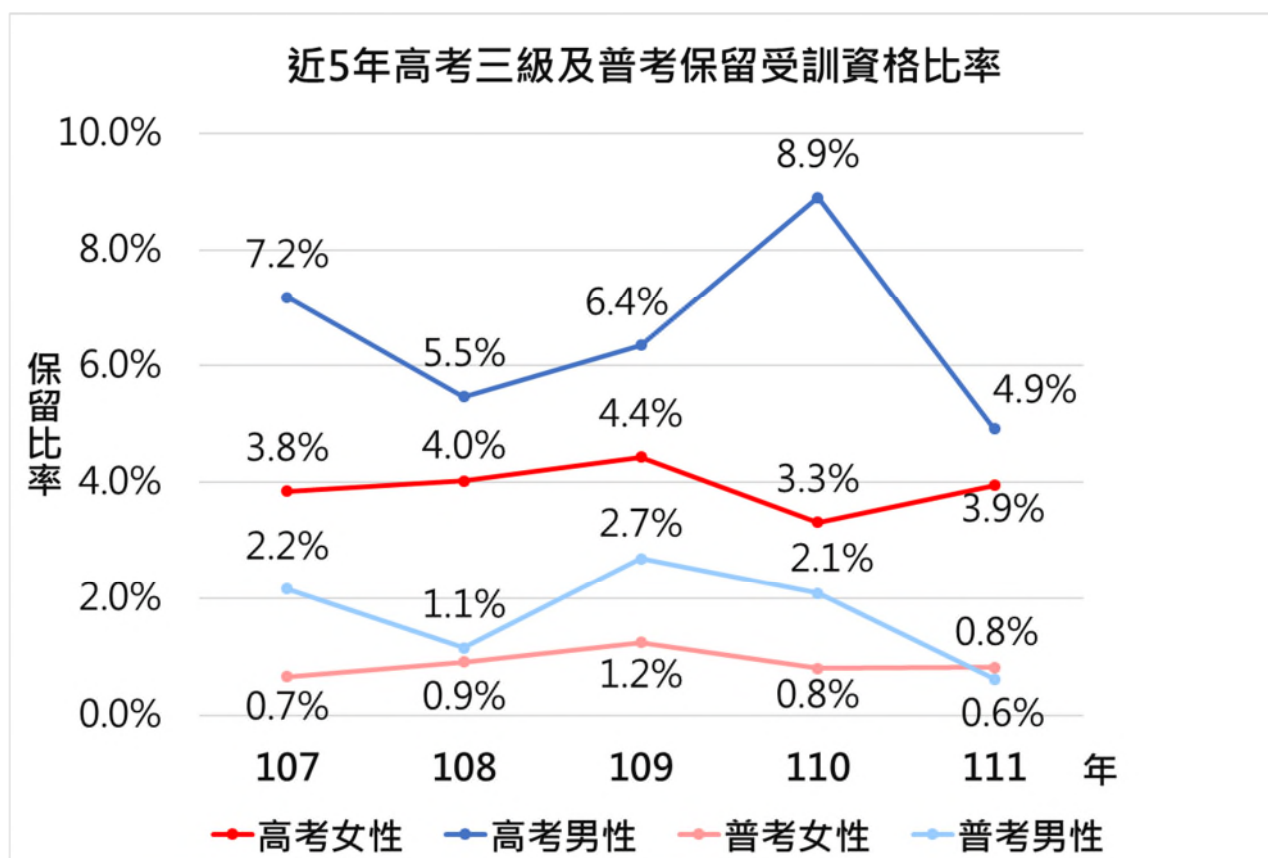


圖7 近5年高考三級及普考保留受訓資格人員性別比率曲線圖

表8 近5年高考三級及普考保留受訓資格人員性別統計 單位：人；%

考試 級別	年度	保留受訓資格	男性		女性	
		人數	人數	比率	人數	比率
高 考 三 級	107	182	120	65.9%	62	34.1%
	108	161	94	58.4%	67	41.6%
	109	165	99	60.0%	66	40.0%
	110	183	135	73.8%	48	26.2%
	111	112	64	57.1%	48	42.9%
普 通 考 試	107	36	28	77.8%	8	22.2%
	108	28	15	53.6%	13	46.4%
	109	54	36	66.7%	18	33.3%
	110	37	26	70.3%	11	29.7%
	111	13	5	38.5%	8	61.5%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

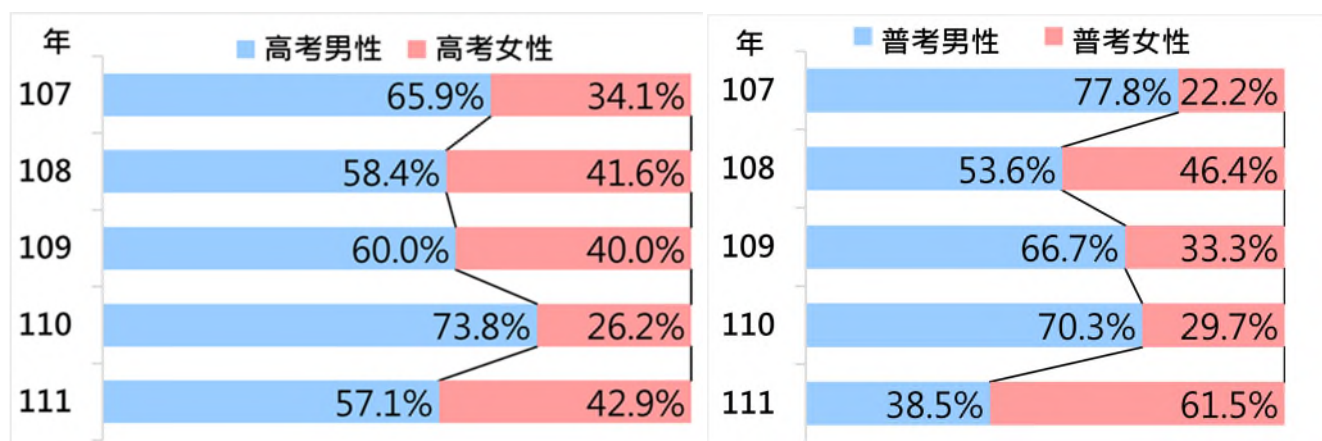


圖8 近5年高考三級及普考保留受訓資格人員性別比率橫條圖

(二) 除服兵役事由均為男性、懷孕事由均為女性外，其餘事由男女互有消長

依表9及表10顯示，無論是高考三級或普考，服兵役事由保留者均為男性、懷孕事由保留者均為女性；其他事由則男女互有消長，其中進修碩博士事由為男性多於女性、養育三足歲以下子女事由為女性多於男性，不可歸責事由主要為照顧家人（包括父母及配偶）。

表9 近5年高考三級各項保留受訓資格事由原因統計表 單位：人；%

原因	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
服兵役	144	144	100.0%	0	0.0%
進修碩士	596	341	57.2%	255	42.8%
進修博士	14	10	71.4%	4	28.6%
疾病	5	2	40.0%	3	60.0%
養育三足歲 以下子女	37	13	35.1%	24	64.9%
懷孕	4	0	0.0%	4	100.0%
不可歸責事由	3	2	66.7%	1	33.3%
合計	803	512	63.8%	291	36.2%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

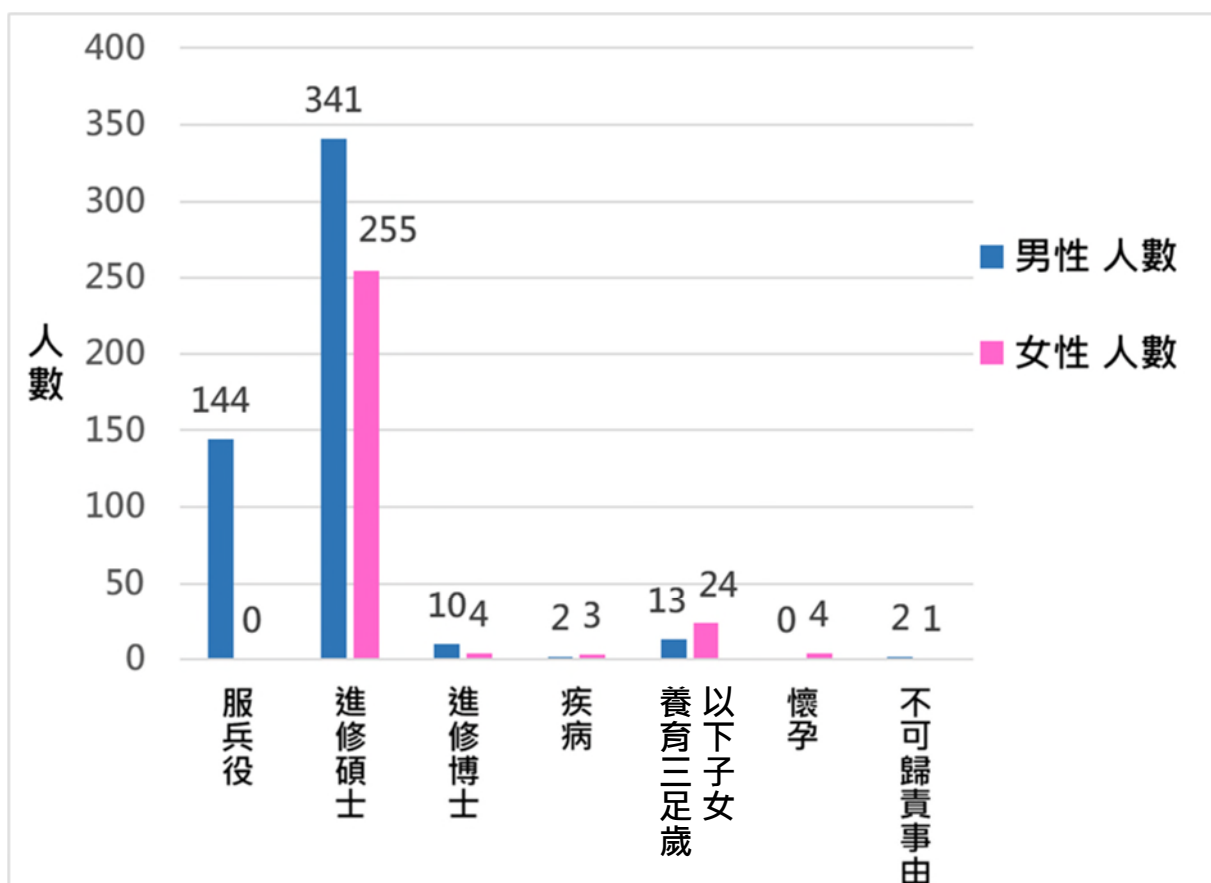


圖9 近5年高考三級各項保留受訓資格事由長條圖

表10 近5年普考各項保留受訓資格事由原因統計表

單位：人；%

原因	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
服兵役	52	52	100.0%	0	0.0%
進修碩士	92	51	55.4%	41	44.6%
進修博士	6	5	83.3%	1	16.7%
疾病	3	0	0.0%	3	100.0%
養育三足歲 以下子女	12	1	8.3%	11	91.7%
懷孕	1	0	0.0%	1	100.0%
不可歸責事由	2	1	50.0%	1	50.0%
合計	168	110	65.5%	58	34.5%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

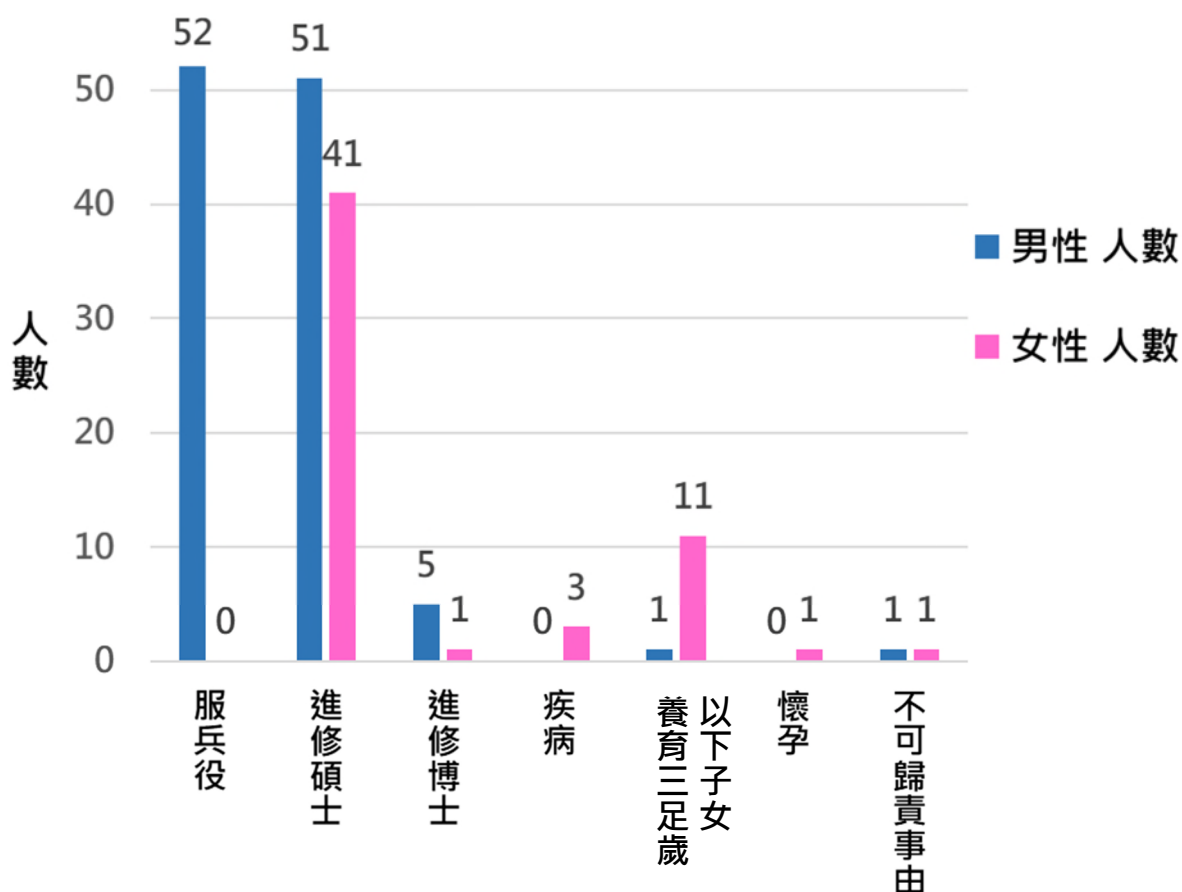


圖10 近5年普考各項保留受訓資格事由長條圖

參、近5年薦升簡及委升薦訓練人數及性別比率變化

一、薦升簡訓練部分

(一) 近5年薦升簡訓練男性人數均多於女性

108年至112年薦升簡訓練人數，男性比率約接近55%，女性比率則約占45%，男性人數均略多於女性，依表11顯示，近5年男性比率介於54.0%至55.4%之間；女性比率介於44.6%至46.0%之間。

表11 近5年薦升簡訓練人員性別統計表

單位：人；%

年別	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
108	1,415	779	55.1%	636	44.9%
109	1,381	746	54.0%	635	46.0%
110	1,248	692	55.4%	556	44.6%
111	1,500	829	55.3%	671	44.7%
112	1,429	779	54.5%	650	45.5%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

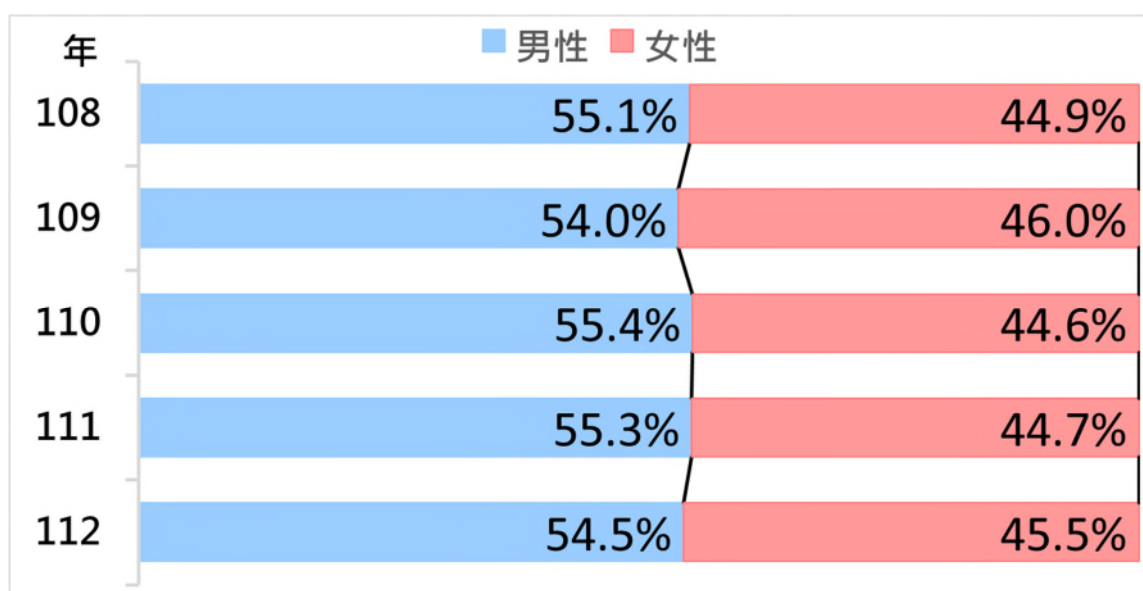


圖11 近5年薦升簡訓練人員性別比率橫條圖

(二) 薦升簡訓練人員中央機關多於地方機關，且均為男性居多

依表12顯示，近5年薦升簡訓練人數中，來自中央機關總計4,821人（占69.1%），來自地方機關總計2,152人（占30.9%），且無論中央機關或地方機關，男性均多於女性。

表12 近5年薦升簡訓練人員性別與機關屬性統計表

單位：人；%

年別	中央機關					地方機關				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
108	1,029	542	52.7%	487	47.3%	386	237	61.4%	149	38.6%
109	1,007	528	52.4%	479	47.6%	374	219	58.6%	155	41.4%
110	931	506	54.4%	425	45.6%	317	186	58.7%	131	41.3%
111	949	522	55.0%	427	45.0%	551	307	55.7%	244	44.3%
112	905	472	52.2%	433	47.8%	524	307	58.6%	217	41.4%
合計	4,821 (69.1%)	2,570	53.3%	2,251	46.7%	2,152 (30.9%)	1,256	58.4%	896	41.6%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

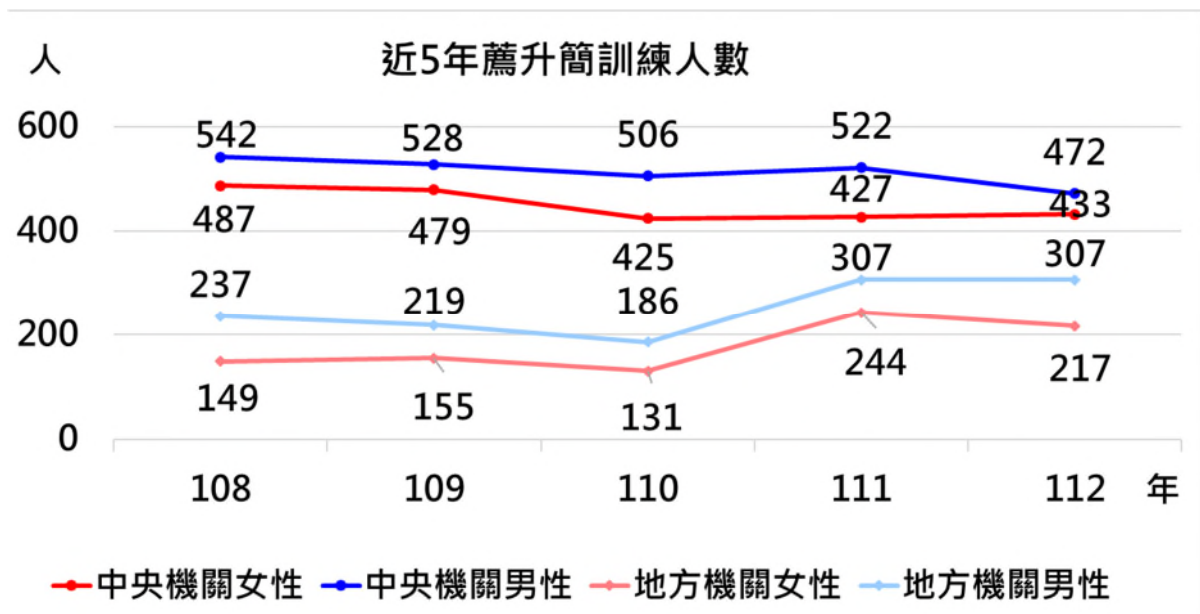


圖12 近5年薦升簡訓練人員性別與機關屬性曲線圖

(三) 薦升簡訓練人員行政類多於技術類，行政類女性多於男性，技術類男性多於女性

依表13顯示，近5年薦升簡訓練人員中，行政類共計5,274人（占75.6%），技術類共計1,699人（占24.4%），行政類部分，近5年均為女性多於男性；至技術類部分，則均為男性多於女性。

表13 近5年薦升簡訓練人員性別與職務類別統計表 單位：人；%

年別	行政類					技術類				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
108	1,134	559	49.3%	575	50.7%	281	220	78.3%	61	21.7%
109	1,046	500	47.8%	546	52.2%	335	246	73.4%	89	26.6%
110	930	462	49.7%	468	50.3%	318	230	72.3%	88	27.7%
111	1,113	537	48.2%	576	51.8%	387	292	75.5%	95	24.5%
112	1,051	508	48.3%	543	51.7%	378	271	71.7%	107	28.3%
合計	5,274 (75.6%)	2,566	48.7%	2,708	51.3%	1,699 (24.4%)	1,259	74.1%	440	25.9%

註：1. 資料時間：112年11月10日
2. 資料來源：本會培訓管理系統

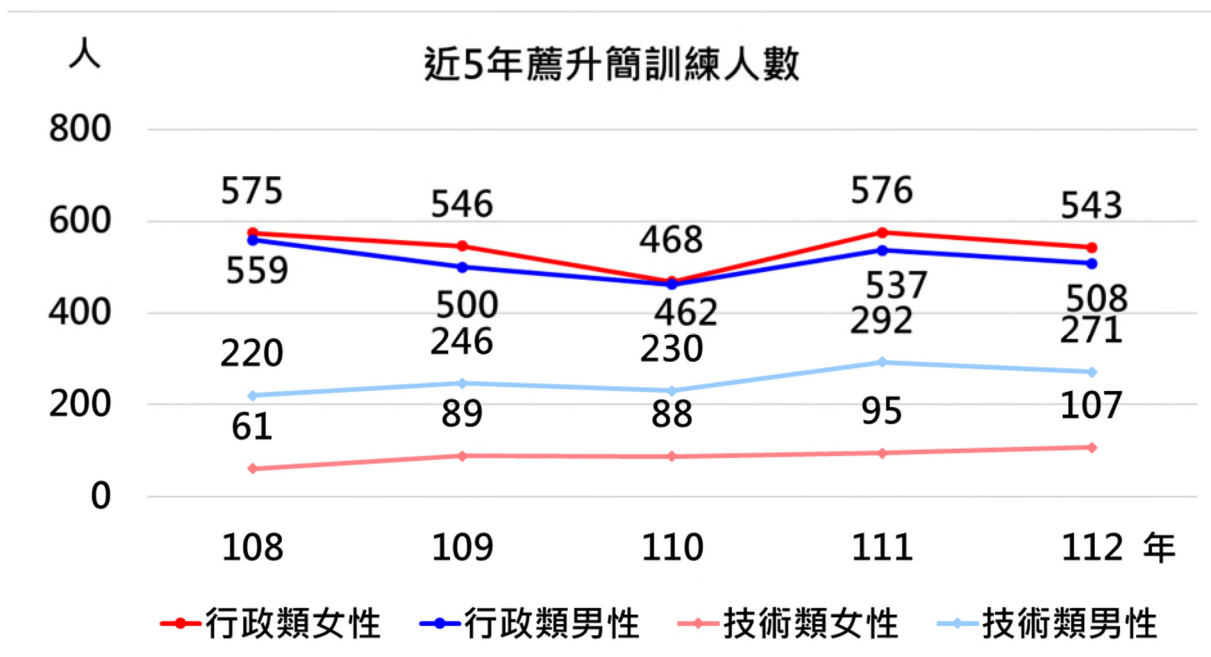


圖13 近5年薦升簡訓練人員性別與職務類別曲線圖

二、委升薦訓練部分

(一) 近5年委升薦訓練女性人數均多於男性

108年至112年委升薦訓練人員，男性比率約占40%，女性比率則約占60%，男性人數均少於女性，依表14顯示，近5年男性比率介於39.4%至42.0%之間；女性比率介於58.0%至60.6%之間。

表14 近5年委升薦訓練人員性別統計表

單位：人；%

年別	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
108	1,737	697	40.1%	1,040	59.9%
109	1,733	682	39.4%	1,051	60.6%
110	1,746	708	40.5%	1,038	59.5%
111	1,764	722	40.9%	1,042	59.1%
112	1,776	746	42.0%	1,030	58.0%

1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

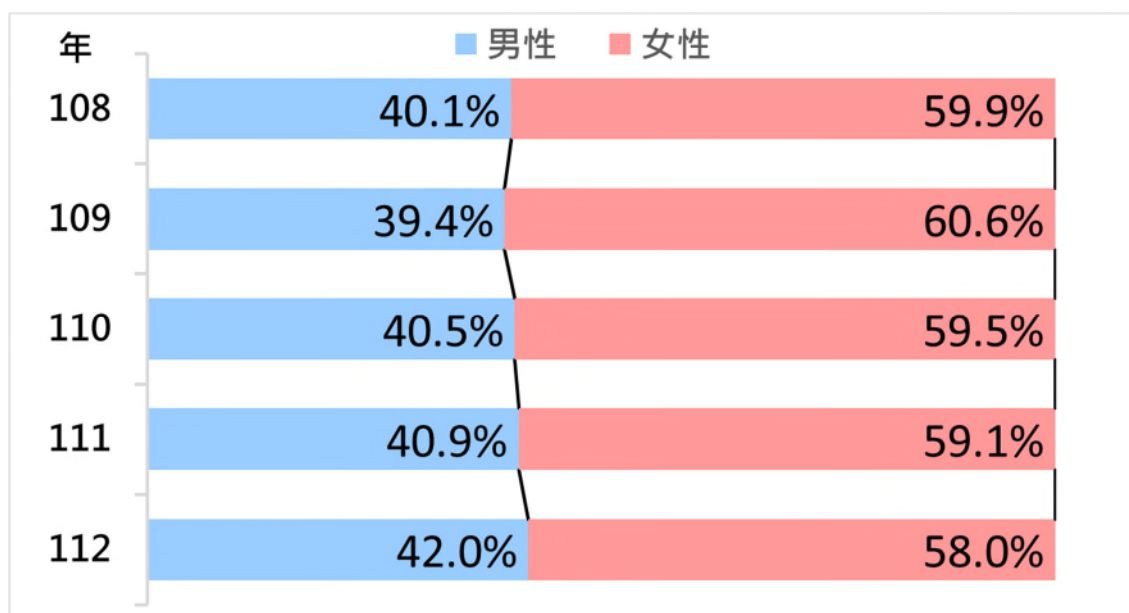


圖14 近5年委升薦訓練人員性別比率橫條圖

(二) 委升薦訓練人員地方機關多於中央機關，且均為女性居多

依表15顯示，近5年委升薦訓練人員中，來自中央機關總計4,183人（占47.8%），來自地方機關總計4,573（占52.2%），且在中央機關部分，108及109年男性略多於女性、110及111年女性略多於男性、112年則持平；在地方機關部分，女性均多於男性。

表15 近5年委升薦訓練人員性別與機關屬性統計表

單位：人；%

年別	中央機關					地方機關				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
108	840	434	51.7%	406	48.3%	897	263	29.3%	634	70.7%
109	842	423	50.2%	419	49.8%	891	259	29.1%	632	70.9%
110	838	388	46.3%	450	53.7%	908	320	35.2%	588	64.8%
111	831	403	48.5%	428	51.5%	933	319	34.2%	614	65.8%
112	832	416	50.0%	416	50.0%	944	330	35.0%	614	65.0%
合計	4,183 (47.8%)	2,064	49.3%	2,119	50.7%	4,573 (52.2%)	1,491	32.6%	3,082	67.4%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

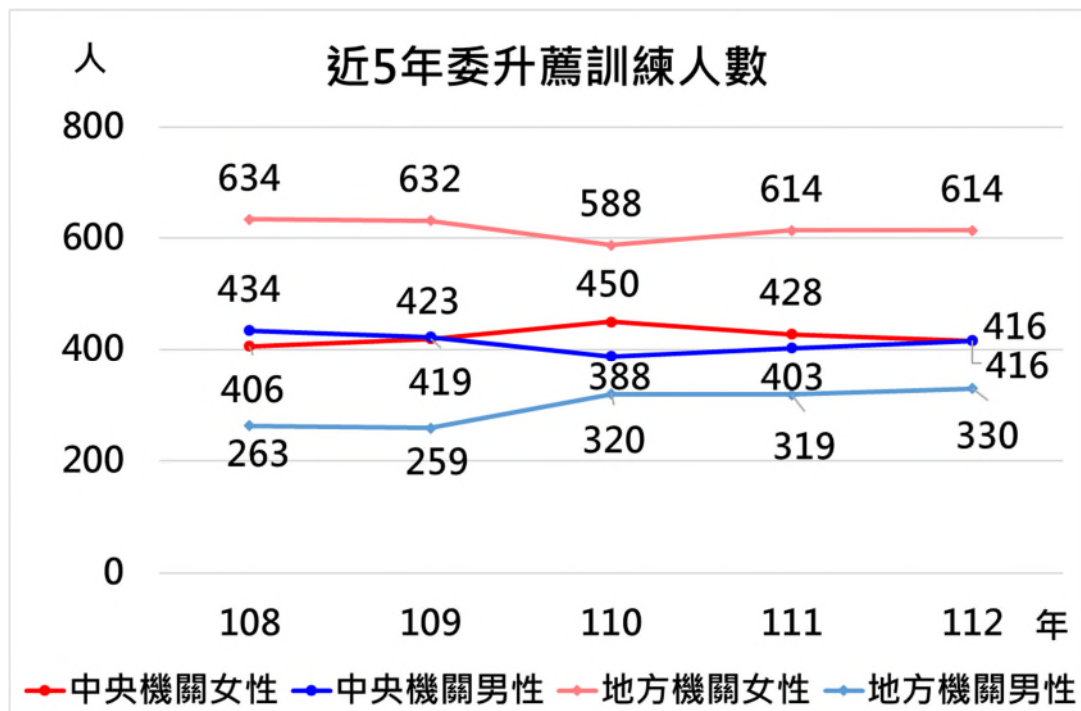


圖15 近5年委升薦訓練人員性別與機關屬性曲線圖

(三) 委升薦訓練人員行政類多於技術類，行政類女性多於男性，技術類男性多於女性

依表16顯示，近5年委升薦訓練人員中，行政類總計7,957人（占90.9%），技術類總計799人（占9.1%），行政類部分，近5年均為女性多於男性；至技術類部分，則均為男性多於女性。

表16 近5年委升薦訓練人員性別與職務類別統計表 單位：人；%

年別	行政類					技術類				
	小計	男性		女性		小計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率	人數	人數	比率	人數	比率
108	1,592	576	36.2%	1,016	63.8%	145	121	83.4%	24	16.6%
109	1,609	581	36.1%	1,028	63.9%	124	101	81.5%	23	18.5%
110	1,572	570	36.3%	1,002	63.7%	174	138	79.3%	36	20.7%
111	1,588	586	36.9%	1,002	63.1%	176	136	77.3%	40	22.7%
112	1,596	608	38.1%	988	61.9%	180	138	76.7%	42	23.3%
合計	7,957 (90.9%)	2,921	36.7%	5,036	63.3%	799 (9.1%)	634	79.3%	165	20.7%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

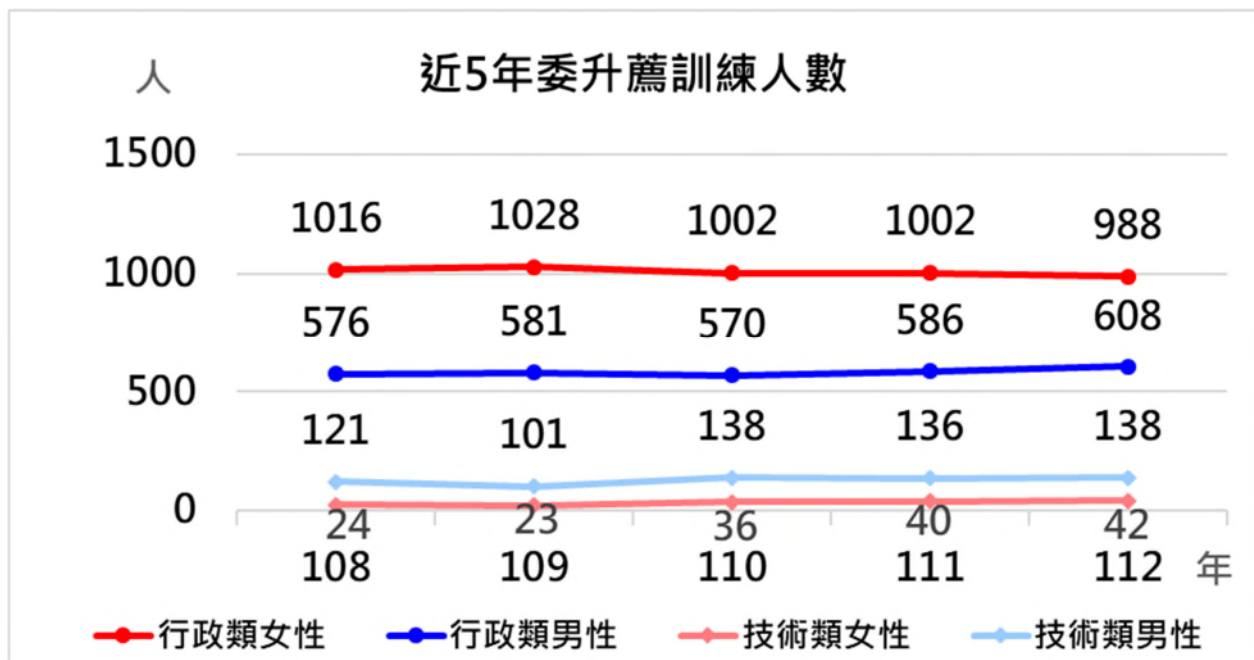


圖16 近5年委升薦訓練人員性別與職務類別曲線圖

三、近5年薦升簡及委升薦訓練申請保留延後訓練性別統計

(一) 女性保留延後訓練之比率高於男性

依據薦升簡及委升薦訓練辦法第11條規定，受訓人員於開訓前因「婚」、「喪」、「懷孕」、「分娩」、「流產」、「重病」、「駐外服務」或「其他重大事由」等8項事由，以致無法如期參訓者，得申請保留延後訓練，近5年薦升簡及委升薦訓練人員保

留延後訓練之性別統計如表17及表18，顯示近5年除112年薦升簡訓練部分，為男性略高於女性外，薦升簡及委升薦訓練參訓人員中，女性申請延後訓練之比率均高於男性；其中110年及111年因應 COVID-19疫情，改採線上訓練方式辦理，僅委升薦訓練有少數女性參訓人員申請延後訓練，薦升簡訓練及委升薦訓練男性參訓人員均無申請延後訓練。

表17 近5年薦升簡及委升薦訓練保留延後訓練人數性別統計(一)

訓練類別	年度	總計	參訓男性	男性延後訓練 人數/比率		參訓女性	女性延後訓練 人數/比率	
薦升簡訓練	108	1,415	779	9	1.2%	636	11	1.7%
	109	1,381	746	10	1.3%	635	15	2.4%
	110	1,248	692	0	0.0%	556	0	0.0%
	111	1,500	829	0	0.0%	671	0	0.0%
	112	1,429	779	10	1.3%	650	8	1.2%
委升薦訓練	108	1,737	697	2	0.3%	1,040	10	1.0%
	109	1,733	682	3	0.4%	1,051	9	0.9%
	110	1,746	708	0	0.0%	1,038	5	0.5%
	111	1,764	722	0	0.0%	1,042	5	0.5%
	112	1,776	746	3	0.4%	1,030	12	1.2%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

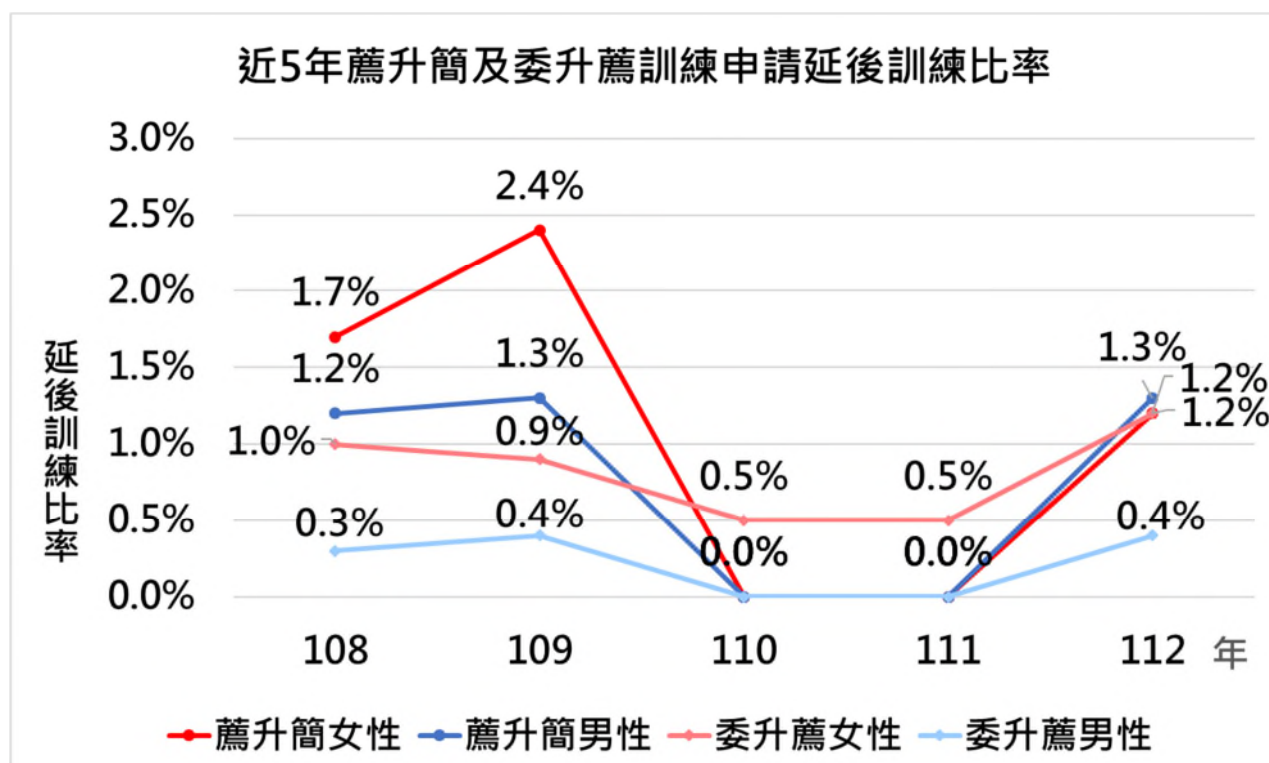


圖17 近5年薦升簡及委升薦訓練保留延後訓練人員性別比率曲線圖

表18 近5年薦升簡及委升薦訓練保留延後訓練人員性別統計(二)

訓練類別	年度	保留延後訓練	男性		女性	
		人數	人數	比率	人數	比率
薦升簡訓練	108	20	9	45.0%	11	55.0%
	109	25	10	40.0%	15	60.0%
	110	0	0	0.0%	0	0.0%
	111	0	0	0.0%	0	0.0%
	112	18	10	55.6%	8	44.4%
委升薦訓練	108	12	2	16.7%	10	83.3%
	109	12	3	25.0%	9	75.0%
	110	5	0	0.0%	5	100.0%
	111	5	0	0.0%	5	100.0%
	112	15	3	20.0%	12	80.0%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

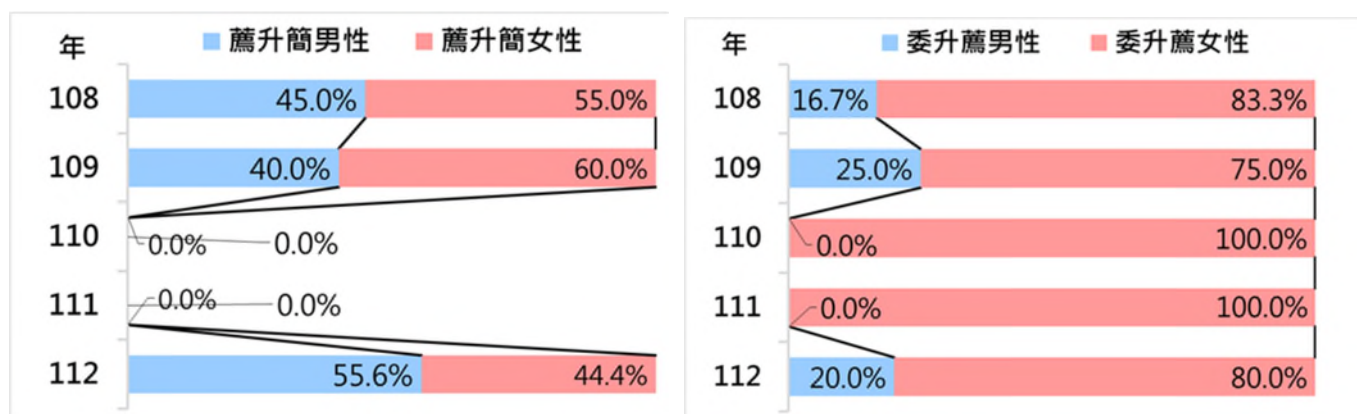


圖18 近5年薦升簡及委升薦訓練保留延後訓練人數性別比率橫條圖

(二) 除生理因素之懷孕及分娩事由申請延後訓練者均為女性外，其餘事由男女互有消長

依表19及表20顯示，無論是薦升簡或委升薦訓練，因生理因素以懷孕及分娩事由申請者均為女性；駐外服務事由僅薦升簡訓練人員有相關申請情事，且申請之男性略多於女性；重病事由則無論在薦升簡或委升薦訓練，均為女性多於男性；其他重大事由主要包括照顧家人（包括父母、配偶及子女），或受訓人員本身因疾病或意外事故以致無法如期參訓等情形，薦升簡訓練申請人數男性略多於女性、委升薦訓練則為女性多於男性。

表19 近5年薦升簡訓練保留延後訓練事由統計表 單位：人；%

原因	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
喪	3	1	33.3%	2	66.7%
懷孕	3	0	0.0%	3	100.0%
分娩	1	0	0.0%	1	100.0%
重病	7	1	14.3%	6	85.7%
駐外服務	37	20	54.1%	17	45.9%
其他重大事由	12	7	58.3%	5	41.7%
合計	63	29	46.0%	34	54.0%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

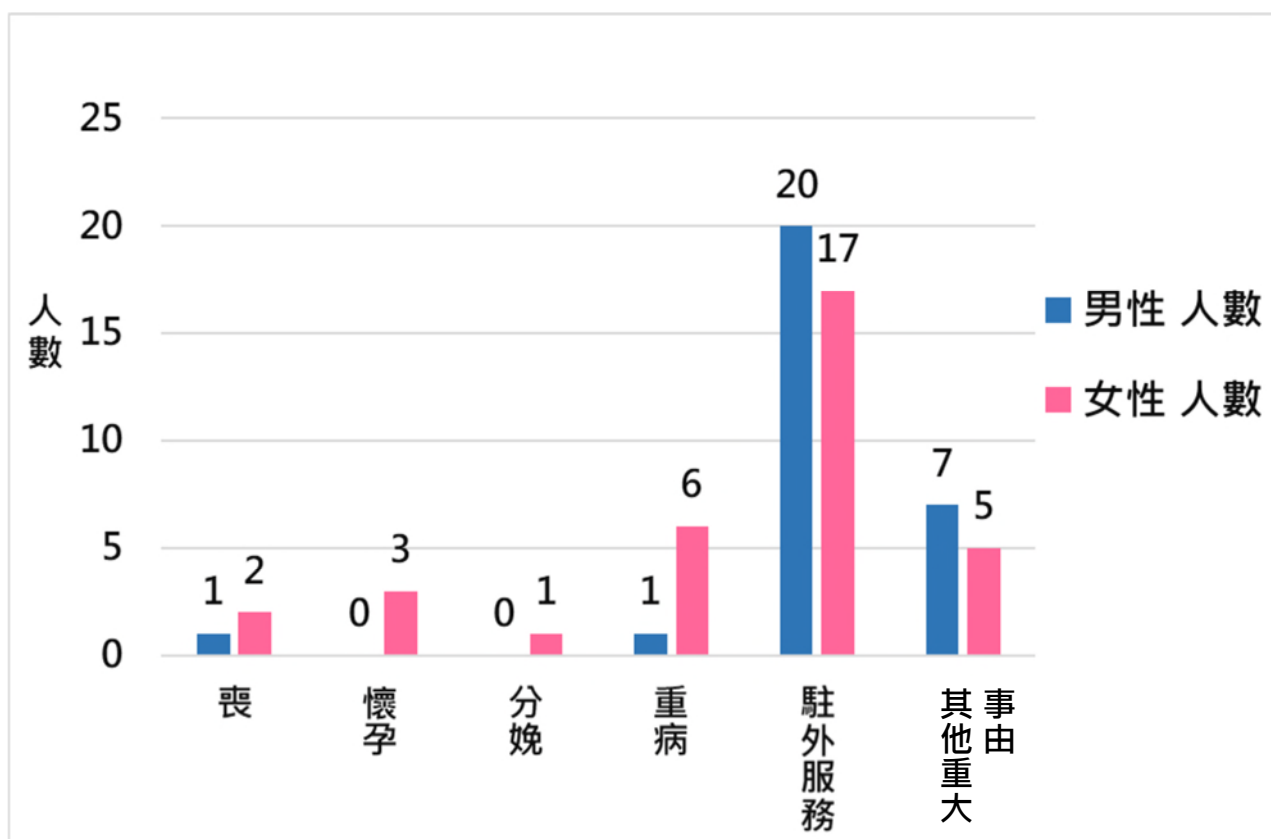


圖19 近5年薦升簡訓練保留延後訓練事由長條圖

表20 近5年委升薦訓練保留延後訓練事由統計表

單位：人；%

原因	總計	男性		女性	
	人數	人數	比率	人數	比率
婚	1	1	100.0%	0	0.0%
喪	2	1	50.0%	1	50.0%
懷孕	14	0	0.0%	14	100.0%
重病	17	3	17.6%	14	82.4%
其他重大事由	15	3	20.0%	12	80.0%
合計	49	8	16.3%	41	83.7%

註：1. 資料時間：112年11月10日

2. 資料來源：本會培訓管理系統

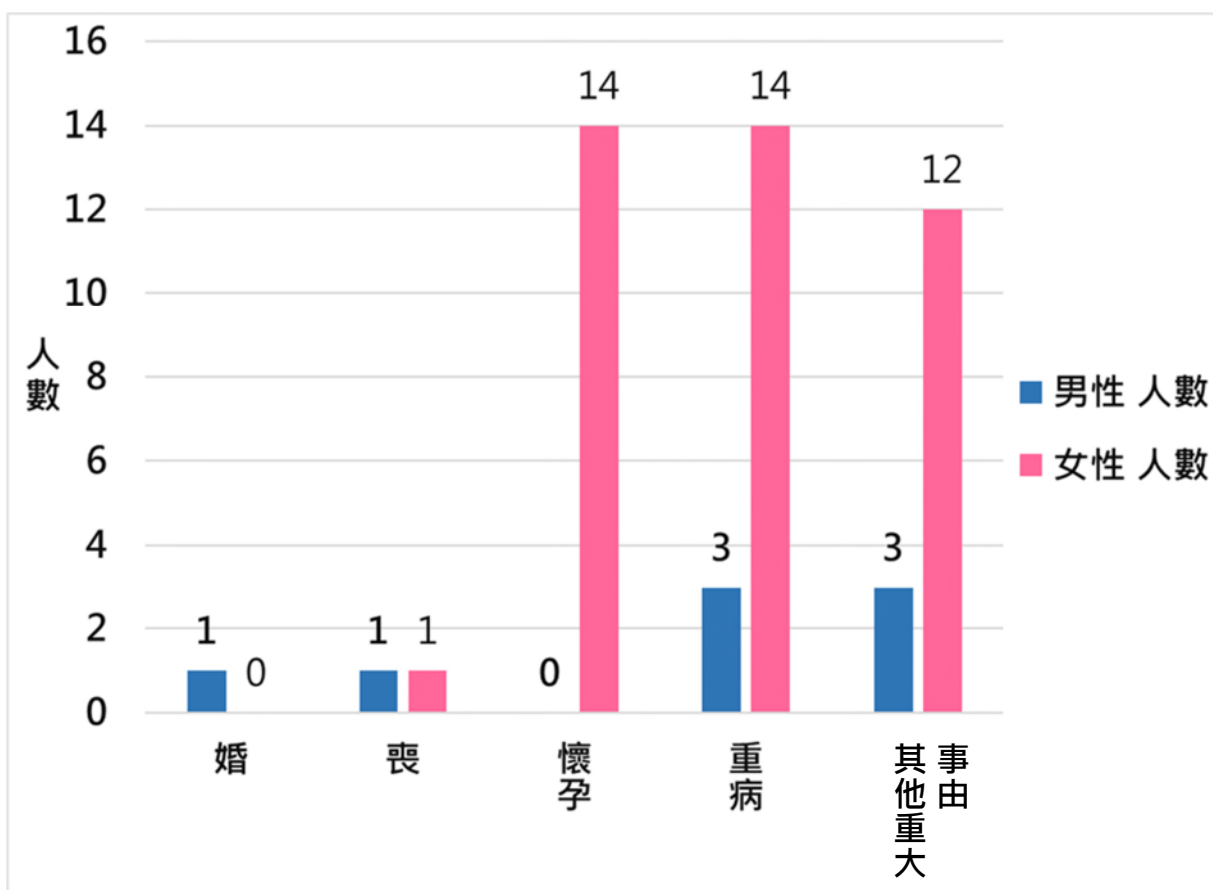


圖20 近5年委升薦訓練保留延後訓練事由長條圖

肆、結語

綜觀近5年公務人員高考三級及普考錄取訓練人員之性別比率，呈現「女性略多於男性」之現象；至於近5年薦升簡及委升薦訓練人員之性別比率，薦升簡訓練呈現男性多於女性、委升薦訓練呈現女性多於男性。在申請保留受訓資格方面，近5年高考三級及普考錄取人員申請保留受訓資格之性別比率情形，呈現男性多於女性，其中以男性為多之申請事由包括「服兵役」、「進修碩士學位」、「進修博士學位」等事由；以女性為多之申請事由則包括「養育三足歲以下子女」、「懷孕」等事由。至於近5年薦升簡及委升薦訓練保留延後訓練人數之性別比率情形，均為女性多於男性。

本會為積極賡續推動性別平等，刻正研修薦任公務人員晉升簡任官等訓練等5項晉升官等（資位）訓練辦法，參照公務人員

考試法及公務人員考試錄取人員訓練辦法之相關規定，將「養育三足歲以下子女」事由，納入各項晉升官等訓練申請延後訓練事由，俾使有育兒需求之男女性參訓人員，均得視實際需要，申請保留延後訓練，以積極促進性別平等之實現。