

公務人員保障暨培訓委員會性別平等小組 106 年第 2 次會議紀錄

時間：民國 106 年 11 月 21 日（星期二）上午 9 時 30 分

地點：本會 7 樓會議室

出席人員：郭委員兼召集人芳煜 郝委員兼副召集人培芝
郭委員玲惠 黃委員馨慧 吳委員瑞蘭 廖委員慧全
邵委員玉琴 黃委員秀琴 許委員秀春
陳委員兼執行秘書東欽

列席人員：李處長俊生 洪副處長淑姿 石主任真瑛 吳主任武源
涂科長麗萍 嚴慧萍 宋欣燕

請假人員：焦委員興鎧

主 席：郭委員兼召集人芳煜

記錄：何憶華

甲、報告事項

壹、確認本會性別平等小組 106 年第 1 次會議紀錄

決定：會議紀錄確認。

貳、公務人員保障暨培訓委員會性別平等小組 106 年第 1 次會議

決議（定）事項執行情形

發言意見摘要（依發言順序摘錄）：

一、李處長俊生：

（一）說明保障事件研議性別統計之考量（略，如議程第 9 頁至 12 頁）。

（二）技術上應無困難，惟須考量保障事件統計之必要性問題。本會保障事件屬後端之救濟，前端的源頭在各機關，故僅能就後端救濟案件之提訴性別作統計；對於提供決策性作參考建議，應尚有距離，無法馬上達標。本會救濟是針對全國各機關，且全國各機關狀況亦有落差；爰須再思考，如何處理才能達到性別統計想要的意義。

(三) 就 3 位委員建議，如要進行統計，僅須修改程式，技術不是問題。

二、廖委員慧全：

本案並不難，重點在於保障處的回應，是否能符合立法院之期待？能否讓關注性別統計的立法委員接受。就立法委員宏觀的角度，期待性別統計應有所本，就好比訓練，性別統計在培訓已行之有年，我們的保障事件究竟有什麼不同？謹供會上參考。

三、黃委員馨慧：

對本案有 2 點考量：1. 在執行上是否有困難？如有，須再研議。2. 如執行上無困難，贊同廖委員所提。性別統計可提供決策作參考，在立法推動初衷雖未必有刻板化之設想，但有無我們不知的情況而造成怪異現象？故仍須藉由具體數據才能比較差異，進而檢討；如全無數據基礎，將難以提供主觀判斷。另提及尚有相關單位目前也沒做性別統計，但據參與其他機關性平會議瞭解，可能尚在研議中，亦可能是結果尚未產出。如能進行統計，建議儘量而為。

四、郭委員玲惠：

保訓會為公務員保障事件救濟機關之終端，建議就現行終端資料仍可先做，雖母數不夠大，但就宏觀而言，蒐集資料仍可與他機關相互勾稽，未來國家政策如增列第三性別，再配合作調整。

決定：討論事項部分同意備查，並解除列管；至臨時動議有關公務人員保障事件，應建立較完整之性別統計部分，請保障處參酌與會委員意見進行資料終端統計，並提報下次會議，繼續列管。

參、本會推動性別平等業務情形

發言意見摘要（依發言順序摘錄）：

一、黃委員馨慧：

106 年 6 月 3 日安排「社會正義與人權」2 小時的課程裡，是否有提到性別平等的議題？

二、許委員秀春：

課程裡有提到性別平等的概念，雖時數僅 2 小時，所談有限，但因仍有涉及，爰予納入。

決定：同意備查。

乙、討論事項

案由：擬具本會「107 年度推動性別平等工作計畫」草案，提請審議。

發言意見摘要（依發言順序摘錄）：

壹、許委員秀春：

一、有關「女性簡任高階公務人員參訓率」部分，按機關薦送不等於錄取率，且本會無權決定男女性別錄取之多寡，原則上係透過五院協調會報及評鑑中心法擇優錄取。另據銓敘部統計，女性公務人員簡任比率為 32.46%，本案參訓率在 105 年度目標值設定 33%，106 年度目標值設定 35%，與母體數 32.46%相較，目標值之達標與否多數取決於機關薦送女性之參訓人數。如 107 年度目標值須再提升，在執行上有相當困難度，爰今年權宜措施擬發函各機關，註明如條件相當，敬請優先薦送女性簡任公務人員參訓，而不再訂定於本年度工作計畫中。妥適與否？併請裁示。

二、說明「106 年度推動性別平等工作計畫」（以下簡稱 106 年度工作計畫）「伍、實施策略及措施」「一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估」（五）「鼓勵

女性簡任高階公務人員參加高階文官培訓飛躍方案，任一性別比例不得低於三分之一」（議程第 42 頁）減列原因，係緣於上位「肆、關鍵績效指標」（按：女性簡任高階公務人員參訓率，議程第 40 頁）減列而連動刪除。

三、女性簡任高階公務人員參訓率之年度目標值設定 35%，確有執行上之困難，按參訓率之高低主要是取決於機關薦送女性參訓之人數，爰建議除保留 106 年度「女性簡任高階公務人員參訓率」外，另增列「女性簡任高階公務人員錄取率」，共 2 項關鍵績效指標。

貳、黃委員馨慧：

一、106 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估」序號 5「女性簡任高階公務人員參訓率」及「二、性別主流化各項工具之運用」序號 2「性別統計指標項目新增數」（按：議程第 40 頁）2 項於 107 年度工作計畫減列，可否說明原因。

二、工作計畫是提供撰寫成果報告之依據，故對機關薦送參訓人員之影響力有限的情況下，亦可於成果報告中陳述，同時可提醒薦送單位於薦送參訓人員性別須更審慎。

參、郭委員玲惠：

一、肯定會對性別平等工作推展之用心，少有機關將年度目標值設定為 100%，爰「性別平等教育訓練參訓率」之「年度目標值」應相對成長，建議可酌予調升為 78%。

二、雖「106 年度推動性別平等工作計畫」（以下簡稱 106 年度工作計畫）「肆、關鍵績效指標」「一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估」序號 5「女性簡任高階公務人員參訓率」所定年度目標值 35%之達成確屬不易，

惟如女性簡任高階公務人員參訓率有其存在之必要，仍建請保留。至年度目標值之設定，建議可思考自己跟自己比，即如女性簡任高階公務人員之參訓人數與錄取人數作比較。

肆、邵委員玉琴：

一、同黃委員所提，與 106 年度工作計畫相較，107 年度工作計畫尚有 1 項減列項目為「伍、實施策略及措施」「一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估」（五）「鼓勵女性簡任高階公務人員參加高階文官培訓飛躍方案，任一性別比例不得低於三分之一」（按：議程第 42 頁）。減列不是不可以，但須有充分說明，俾供主委於考試院性別平等會議報告。

二、107 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估」序號 2「加強升官等訓練班務輔導員性別平等權益宣導」，其年度目標值由 106 年之 68%，提升為 100%，表現亮麗。

三、107 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「二、性別主流化各項工具之運用」序號 1「性別平等教育訓練參訓率」之年度目標值設為 75%，似可酌予提高。另基於部會之衡平性，建請先瞭解考選部及銓敘部之參訓率。

伍、石主任真瑛：

107 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「二、性別主流化各項工具之運用」序號 1「性別平等教育訓練參訓率」之「年度目標值」，係延續 106 年度之 75%，考量本會本年迄今（按：本年 11 月 20 日）之執行率為 75.41%，爰未作調整。如要調升，會戮力宣導，請同仁共同努力；另基於部會之衡平性，將再瞭解酌作調整。

陸、陳委員兼執行秘書東欽（主辦單位說明）：

- 一、說明 107 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「二、性別主流化各項工具之運用」序號 2「性別統計指標項目新增數」減列單位（按：培訓發展處及訓評鑑處各 1 項）。
- 二、說明 107 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「二、性別主流化各項工具之運用」序號 1「性別平等教育訓練參訓率」之「年度目標值」設定，係延續 106 年度之 75%。
- 三、綜上，107 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「二、性別主流化各項工具之運用」序號 2「性別統計指標項目新增數」新增 1 項（按：評鑑處）。

決議：

- 一、107 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「二、性別主流化各項工具之運用」序號 1「性別平等教育訓練參訓率」之「年度目標值」，授權人事室參採考選部及銓敘部之「年度目標值」酌作調整（至少調整為 78%）。
- 二、106 年度工作計畫「肆、關鍵績效指標」「一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估」序號 5「女性簡任高階公務人員參訓率」仍予保留於 107 年度工作計畫，其年度目標值仍為 35%；並增列同項次序號 6「女性簡任高階公務人員錄取率」，其年度目標值調整為「大於 1」。
- 三、106 年度工作計畫「伍、實施策略及措施」「一、強化性別平等政策或措施之規劃、執行與評估」序號（五）「鼓勵女性簡任高階公務人員參加高階文官培訓飛躍方案，任一性別比例不得低於三分之一」仍予保留於 107 年度工作計畫；並增列同項次序號（六）「女性簡任高階公務人員之錄取比例大於女性簡任高階公務人員之報名比例」。

四、請本會各相關單位參考委員意見修正 107 年度推動性別平等工作計畫，並由本會性平小組依規定程序簽核後，函報考試院提報考試院性別平等委員會第 15 次會議。

丙、臨時動議：無。

丁、散會：上午 10 時 15 分。

主 席 郭芳煜