

主計人力資源管理之性別平等實踐

性別平等是公平正義、永續社會的基石，我國政府長期致力於推動性別主流化政策與措施，行政院主計總處（以下簡稱主計總處）除協助行政院推展性別預算及性別統計兩項性別主流化工具，並在主計人力資源管理上，積極致力於多面向作為，以實踐性別平等，及營造性別友善職場。

石美芳、黃小翠（行政院主計總處人事處科長、科員）

壹、前言

1995 年聯合國第 4 屆世界婦女會議通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為各國達成性別平等之全球性策略。我國於 2005 年開始積極推動性別主流化工作，以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別分析、性別意識培力、性別平等專案小組運作為主要推動工具，並於 2011 年訂頒「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」及函頒「性別平

等政策綱領」，2022 至 2025 年推動六大重要議題（資料來源：行政院性別平等會網站），經分析其中三分之二的議題，均涉及人力資源管理業務，顯見人力資源管理在各機關推動性別平等業務中的重要性。

主計總處為全國最高主計機關，掌理全國主計人事管理，配合行政院相關性別主流化政策，長年致力於將性別議題融入人力資源管理，本文將以行政院性別平等重要議題與人力資源管理有關之面向，闡述近

年推動的作為及具體成果。

貳、推動作為

學者 Mary Guy 將阻礙女性在組織中發展的困境歸納為玻璃天花板、玻璃牆、黏糊地板與地板暗門等四種現象，而這四種女性職場發展的障礙都存在於我國公部門組織中（黃煥榮、方凱弘、蔡志恒，2011），主計總處為落實性別實質平等，在人力資源管理上積極推動各項作為，以移除妨礙女性同仁在組織內部發展之

障礙，以下分別從決策參與、意識培力、友善職場、健康照顧促進四個面向說明：

一、決策參與面

(一) 積極培育中高階女性主管
為培育主計總處科長級以上女性主管人員，取得職務所需訓練，每年均指派渠等參加國內外領導訓練或管理發展課程 12 小時（含數位及實體課程）。

(二) 提升高階人力女性比率

1. 逐步提升主計總處常務副首長、幕僚長、單位主管及其他簡任人員之女性比率，以消弭具有決策性質職位性別隔離現象。
2. 拔擢各級主計機關（構）簡任主辦女性人員，朝逐年提升趨近全體編制內主計女性人員比率。

(三) 提升委員會（小組）任一性別比例
主計總處為推動決策參與之性別平等，所屬委員會（小組）委員組成均符合三分之一性別比例之原則，又為縮小性別差距，持續以提

升至 40% 為目標。

二、意識培力面

(一) 辦理性別主流化訓練課程
依行政院函頒「各機關公務人員性別主流化訓練計畫」，每年以網路學習或專題演講等多元方式辦理訓練，落實性別主流化之推動，培養同仁具有性別敏感度。

(二) 辦理 CEDAW 實體教育訓練
每年均針對一般同仁及主管人員分別舉辦相關教育訓練，以促進同仁對於直接歧視、間接歧視與暫行特別措施之認識，及推廣家事及子女教養分工，並就多元性別及家庭的瞭解。

(三) 增進全國主計人員性別意識培力
每年於相關訓練中，對所屬主計人員辦理性別主流化進階訓練，及加強性別預算及性別統計分析專業課程，以提升全國主計人員協助機關推展及運用性別觀點於施政規劃能力。

三、友善職場面

(一) 擴大彈性工作時間

依公務人員週休二日實施辦法規定，在不降低行政效率及不變更每日上班日數時數原則下，彈性調整辦公時間，以利同仁兼顧工作與家庭生活，建構友善的職場支持環境。

(二) 訂定主辦職期屆滿得申請延任之彈性規定

依「主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法」規定及「審核職期屆滿 4 年以上主辦申請連（延）任原則」，各級主辦人員應辦理職期遷調，如為養育 3 足歲以下子女或家庭遭遇重大變故等，得提出延長任期之申請，作為職務調動參考。

(三) 放寬優秀主計人員選拔之年資採計

每年舉辦全國主計人員優秀選拔，以表揚優秀主計人員對主計工作之貢獻，各一級主計機關（構）保舉選拔優秀主計人員時，如同仁因育嬰留職停薪致工作年資

及年終考績年資有中斷之情形，得依主計總處表揚優秀主計人員要點規定，溯前採計其最近 5 年從事主計工作之年資及考績，以作為選拔之資格標準，不因申請育嬰留職停薪而受影響。

(四) 鼓勵男性申請育嬰留職停薪及家庭照顧假

為消除男女任務定型之偏見，並強調家務及子女教養之分工，透過文宣及訓練等方式，向符合資格男性同仁宣導得申請育嬰留職停薪及家庭照顧假。

(五) 性騷擾防治措施

為提供同仁免受性騷擾之工作及服務環境，公開揭示及宣導主計總處性騷擾防治措施、申訴處理流程及懲處規定，提供專人申訴服務、申訴專線與信箱，以明機關內絕對不容許性騷擾或性侵害行為之立場。

四、健康照顧促進面

- (一) 建構女性同仁生育安全及支持環境
為建構友善生育職場，

懷孕女性同仁得實施上下班免刷卡措施，以照顧同仁懷孕期間之健康，另如遇同仁申請娩假，即主動聯繫當事人得申請相關生活津貼補助。又為體恤同仁於懷孕期間或須照顧懷孕之家人所需，當年度之休假補助費總額得依行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施規定，調整為自行運用額度。

(二) 擴大托育服務量能

每年與鄰近托兒服務機構簽約，並聯合其他機關辦理職場互助教保服務中心，以提供同仁多元選擇，營造友善生養環境。

(三) 推動員工協助方案 (EAP)

每年訂定推動員工協助方案實施計畫，提供多元友善的協助性措施，以促進同仁身心健康，建立溫馨關懷的工作環境，強化職場心理衛生工作。

參、具體成效

經統計 2019 至 2022 年主計總處推動前開四面向之成效

分述如下：

一、擴大女性參與決策的管道與機會

- (一) 中高階女性主管全員參加領導職能訓練

每年主計總處科長級以上女性主管人員，參加國內外領導訓練或管理發展課程 12 小時（含數位及實體課程）之參訓比率均為 100%。

- (二) 主計總處及所屬各級主計機構高階女性人力比率均呈上升趨勢（下頁圖 1、2）

1. 主計總處常務副首長、幕僚長女性比率由 50% 上升至 100%，單位女性主管由 60% 上升至 72.73%，其餘簡任女性人員由 69.42% 上升至 70.69%，整體簡任以上主管及非主管人員女性比率呈現逐漸上升趨勢。
2. 截至 2022 年 12 月底，主計總處所屬中央及地方主計機構編制內現職人數為 12,047 人，其中女性

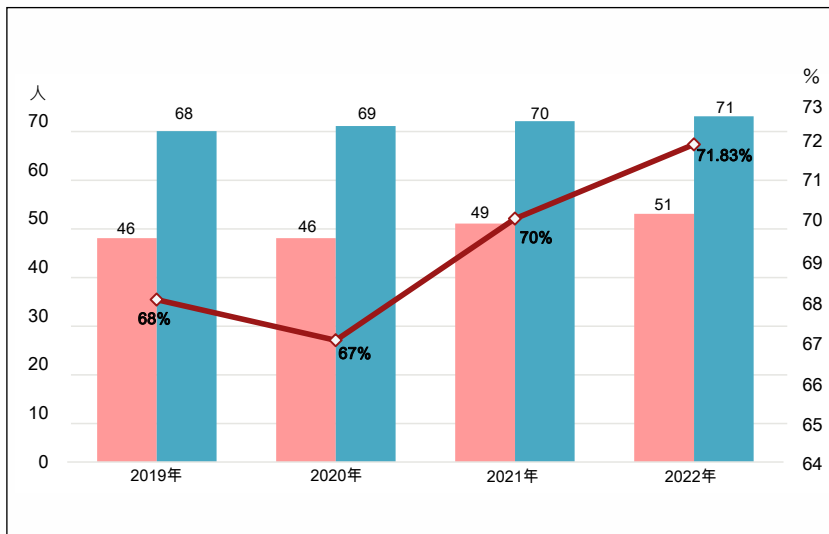
比率為 77.85%；各級主計機構簡任主計主辦女性比率由 66.81% 上升至 72.88%，呈現逐步提升且趨近全國編制內女性比

率。

(三) 委員會(小組)任一性別比例 40% 之達成度逾 7 成
主計總處所屬委員會

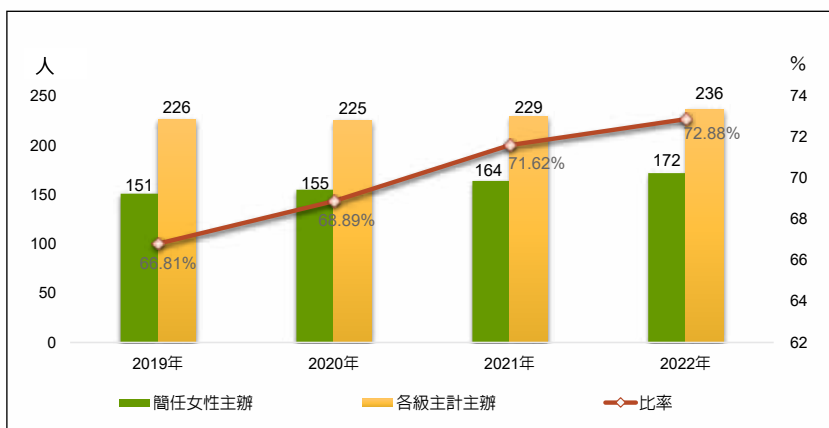
(小組)委員任一性別比例均達 1/3，另至 2022 年，14 個委員會(小組)中，計有 10 個委員會(小組)任一性別比例達 40%，達成度已至 71.43%。

圖 1 主計總處簡任女性人員成長圖



資料來源：作者自行繪製。

圖 2 全國各級主計機關(構)簡任女性主辦人數概況



資料來源：作者自行繪製。

二、深耕性別平權意識

(一) 性別主流化訓練課程參與率達 100%

主計總處政務人員、高階主管人員及辦理性別平等業務相關人員之參訓比率，每年均達 100%；另一般公務人員參訓比率則由 95% 逐年上升至 100%。

(二) CEDAW 實體教育訓練議題具多元性

每年針對一般同仁及主管人員分別舉辦相關教育訓練，辦理情形如下：

1. 2019 年邀請婦女新知基金會林秀怡主任講授「性別平權，從家務分工開始」、台灣心理學會葉光輝理事長講授「照護高齡父母之親子關係」。

2. 2020 年邀請婦女新知基金會陳文葳董事以座談會形

式探討「真平等還是假平等？－CEDAW 與婚姻家庭性別平等的保障機制」及國家婦女館性別主流化人才資料庫陳嘉鴻專家以研討會形式探討「從管理面看 CEDAW－性別故事與 CEDAW 在地經驗」。

3.2021 年邀請婦女新知基金會陳文葳董事討論「CEDAW 與婚姻家庭性別平等的保障機制」議題及社團法人台灣同志家庭權益促進會黎璿萍秘書長探討「從司法院釋字第 748 號解釋施行法談多元性別與家庭」。

4.2022 年邀請中正大學社福系王舒芸副教授講授「從 CEDAW 國家審查之結論性意見與建議，論國家統計如何支持『雙薪、一起顧』的多元家庭」及社團法人台灣同志家庭權益促進會黎璿萍秘書長講授「CEDAW 與多元性別家庭」。

(三) 全國主計人員性別意識培力具深度及廣度

主計總處主計人員訓練中心於主計人員基礎訓練班及養成訓練班（受訓對象包括中央各部會及各級地方政府）辦理性別主流化進階課程，授課內容重點包括我國性別平等現況、性別平等政策綱領等，並自 2019 年起將性別預算列入授課內容，以提升主計人員協助機關推展及運用性別觀點於施政規劃能力，2019 至 2022 年合計辦理 31 班期，共 1,434 人次；另為配合行政院推動性別主流化相關性別統計，每年均函請各一級主計機構在規劃辦理次年度統計教育訓練時，納入性別統計或相關分析課程。

三、提升職場性別友善度

(一) 彈性上下班時間擴大為 2 小時

擴大彈性辦公時間，有助於同仁因懷孕、照顧幼兒或年長者等，自行依需求調整，得兼顧工作與家庭。

(二) 各級主計主辦得以兼顧工作及家庭

經統計各級主辦人員為養育 3 足歲以下子女或家庭遭遇重大變故，提出申請延長任期者，共計 56 人。

(三) 優秀主計人員選拔保障育嬰留職停薪者權益

各一級主計機關獲選優秀主計人員中，曾申請育嬰留職停薪者，共計 13 人。

(四) 申請育嬰留職停薪及家庭照顧假男性人數顯著成長

主計總處申請育嬰留停之男性同仁計有 2 人，至申請家庭照顧假之男性人數亦有增加之趨勢（下頁附表），可見兩性共同承擔家務及育兒責任，已逐漸深入男性同仁觀念中。

(五) 職場性騷擾絕對零容忍

迄今主計總處均無性騷擾案件發生，且配合政策或法規修正，相關措施亦隨時調整更新，並同步於全國主計網性騷擾防治專區或公布欄公告。

四、強化健康及照顧促進工作

(一) 托育服務多元化

每年定期與托育機構簽約，並於 112 學年度與內政部營建署、內政部移民署、教育部、國立中正紀念堂管理處等機關參加聯合教保服務，提供同仁多元選擇運用。

(二) 員工協助方案 (EAP)

服務成效正成長

每年均辦理滿意度暨需求調查問卷分析，經調查結果，服務滿意度由 78.3% 提高至 81.5%，且有 9 成以上同仁表示知悉 EAP 相關服務，顯示員工協助方案推廣具有相當成效。

主計總處為實踐性別平等，在主計人力資源管理上，除以行政院性別平等重要議題為基礎，並遵循性別平等業務輔導考核及獎勵計畫之相關評核項目，積極推動各項性平業務外，亦因應主計業務特性及同仁需要，發展個別化性平措施，例如訂定主計主辦職期屆滿得申請延任之彈性規定、放寬優秀主計人員選拔計分規定、實施懷孕同仁上下班免刷卡措施等，均顯示主計人力資源管理在性別平等業務推動之積極與用心。

查截至 2023 年 7 月，各級主計機構簡任主計主辦女性比率已提升至 73.28%，主計總處所屬委員會 (小組) 任一性

別比例 40% 之達成度則大幅提升至 92.86%，並與時俱進修正性騷擾防治措施、申訴處理流程及懲處規定，及為扣合性別平等政策綱領，配合依不同性別同仁之需求，設計 EAP 相關服務等，持續致力於精進推動性別參與平等、培育機會平等、友善健康及生養職場、優化員工協助方案等措施，成為促進人才永續發展的力量，為邁向共治、共享、共贏的永續社會共盡心力。

參考文獻

1. 行政院性別平等會，性別主流化、性別平等重要議題 (院層級議題) (111-114 年)。網址：<https://gcc.ey.gov.tw/Index.aspx> (112.7.20)
2. 黃煥榮、方凱弘、蔡志恒 (2011)，公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析，文官制度季刊，第三卷第二期，頁 49-80 頁。網址：https://www.moea.gov.tw/MNS/DOP/content/wHandMenuFile.ashx?file_id=2859 (112.7.20) ❖

肆、結語

附表 主計總處請家庭照顧假人數統計

單位：人

性別 年度	男	女	合計
2019 年	4	9	13
2020 年	7	10	17
2021 年	22	31	53
2022 年	11	25	36

資料來源：作者自行整理。