

第一章 緒論

1.1 研究背景與動機

在當前知識經濟的時代、全球化的發展潮流，各國政府無不以提昇自我競爭力，以期在世界上位居要角。在高度競爭與變化迅速的系絡下，透過「策略」的規劃，有助於達成組織的任務目標。自從1980年代以來，政府的革新運動從西方世界吹向亞洲，其中，針對公務人力的改革中，以「策略性人力資源管理」為主的用人理念，是爲了取代傳統人事行政的概念，進而提昇政府效能與整體的競爭優勢，我國政府在行政院人事行政局的主導之下，於2005年頒佈了「行政院推動策略性人力資源管理說明資料」，確立了策略性人力資源管理爲該局的主要業務之一。

自從「視人力爲資源」的概念進入到公務體系後，政府爲了培育更多具有競爭力的公務人員，開始對公務人力引進一連串不同於以往的創新思維，尤其是在人力多樣化的基礎上，除了規定政府必須要招募固定比例的身心障礙者等少數族群之外，對於部分特種機關在人力甄補的性別限制下，也開啓了平等的大門。兩性平等的議題從18世紀開始就已經種下了女性主義思想的幼苗，到了19世紀女性主義開始轉化爲組織性的社會運動，此後一連串的女權運動於焉展開。直到著名的法國女性主義者西蒙波娃出版了《第二性》一書後（陶鐵柱，1999），更掀起了1960年代的第二波女性主義運動。在女權意識抬頭的時代，我國政府亦致力於成立各種促進兩性平等組織，行政院在1996年5月6日成立了任務編組的婦女權益促進委員會，目的在希望透過政府與民間的力量，有效推展有關婦女權益的工作。

由於我國公務人員任用是採取考選制度，在部分特種機構的進用規定上，經常出現男女性別分額錄取的情況，針對此點，婦權人士往往質疑這種分額錄取的

制度有違男女平等之虞。事實上，考選部近年來已著手於取消各種考試的資格限制，尤其是特種考試的性別設限問題，對於婦權團體的質疑，考選部長林嘉誠（2005）也曾表示認同兩性工作權應平等，若非特殊情況要求，則不應限制女性工作權。以法務部調查局為例，考試院於2006年9月26日發佈公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則修正案，刪除原有第四條「本考試各組得依法務部調查局實際任用需要，分定男女錄取名額。」改以列考體能測驗，不再分定男女錄取名額。

根據考選部所公布的各年度法務部調查局考試及格者之男女比例，在調查工作組中的選考英文類科的錄取結果，由於男女性的名額分別是以定額的錄取方式，故呈現極度不均衡的比例，從91年度的8.67:1、92年度的7.67:1、93年度的8:1、94年度的5.43:1，直到95年度開始，考試院取消了男女分額錄取名額的限制，錄取結果男女比例呈現1:1的情況，相較於過去的男女分額錄取名額的比例而言，大幅提昇了女性調查員的錄取率（參見表1-1）。制度取消的結果可從兩方面來剖析，首先，從男女平權的觀點來看，的確達到女性所要求的平等意義；第二，從工作面來看，若女性調查員人數持續上升，調查局在未來的工作推展該如何在人力調派上，適應與過去不同的人力結構？從策略性人力管理(Strategic Human Resource Management, SHRM)的觀點來看，組織在適應人力多元化的時代下，應側重個人能力與組織目標的策略性價值，並從「視人力為資本」的角度，改變過去以往僵硬的人事作業(Klingner & Nalbandian, 1993: 333)。有別於過去僅強調男女平等的相關研究，本文希望從策略性人力資源的觀點，探討取消男女分額錄取制度將會對組織帶來哪些影響。

表 1-1 91-97 年度調查工作組（選考英文）男女錄取人數

調查工作組	男性（人）	女性（人）	總和（人）	男女比例
91 年度	26	3	29	8.7:1
92 年度	23	3	26	7.7:1
93 年度	40	5	45	8:1
94 年度	38	7	45	5.4:1
95 年度	23	23	46	1:1
96 年度	27	41	68	1:1.6
97 年度	29	24	53	1.2:1

資料來源：考選部網站，2009 年 3 月 2 日下載至
<http://wwwc.moex.gov.tw/ct.asp?xItem=48&CtNode=124>

1.2 研究目的與問題

本文的研究目的在於藉由策略性人力資源觀點的概念，以調查局作為個案，探討調查局在其特考取消性別限制之後，所可能面對的人力結構變遷，主管或人員應如何進行人力配置，來推展任務達成的組織宗旨。過去有關於性別的相關研究旨在探討男女之間的差異，但卻缺乏針對實際個案中的性別差異問題進行探索。本研究的結果除可在學術上為公共行政領域的人事制度與考選制度提供男女性別平等爭議的實務研究基礎，也為策略性人力資源管理的實務應用結果，進行影響分析與探討；在實際政策方面亦可為調查局或相關特種機關提供性別爭議的參考與配套措施。

在台灣的特殊機關中，有許多機構過去都採行男女分額錄取的考試制度，諸如：法務部調查局特考，外交部特考、關務人員特考、海巡署人員特考等。由於調查局特考在前年才取消此項制度，且在同年的錄取結果中就有明顯的差異，因此，在機關部分作者選取了調查局作為研究標的。此外，由於調查局在對外招考

時，會分為調查工作組、法律實務組、財經實務組、化學鑑識組、醫學鑑識組、電子科學組及資訊科學組等七大組別，其中又以調查工作組每年所錄取的名額最多，而男女分額錄取的制度就是落於調查工作組中的英文組，因此，本文所列舉的數據將以調查局中的調查工作組為主，其中在男女性別比例的部分又以英文組作為強調之重點。

根據上述研究動機與目的，研究者發展出的研究問題如下：

- 一、調查局特考取消性別設限的發展歷程為何？當初議案討論時調查局內部所反應的意見為何？
- 二、從主管階級的角度來看，女性調查人員比例大幅提昇對工作指派所造成的影響有哪些？以現職調查人員的角度來看，取消性別設限所可能造成的影響有哪些？
- 三、策略性人力資源的意涵概念為何？調查局在因應取消性別限制的措施之下，如何導入策略性人力資源的概念？
- 四、從策略性人力資源管理的觀點來看，調查局如何適應取消特考性別限制之後，所可能面臨的人力性別在結構上的改變？

1.3 研究流程

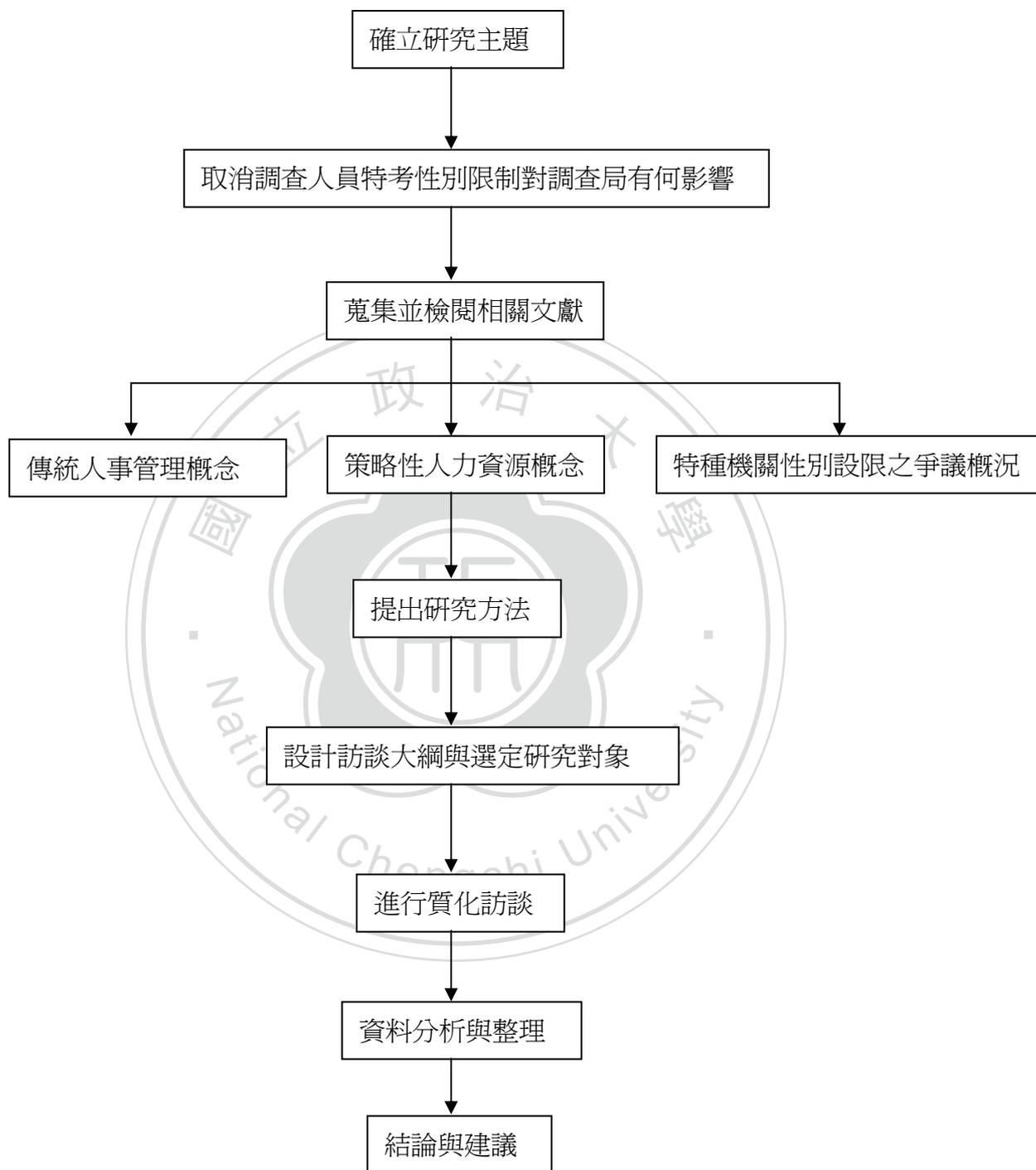


圖 1-1 研究流程圖

1.4 個案介紹

我國調查局成立至今已屆滿81年，其司法調查機關的身份，肩負著捍衛國家安全、促進社會安定與維繫全體居民福祉的責任，並配合政府政策所需與國內外態勢更迭，來調整任務需求，以求順利達成任務。本章從調查局的歷史沿革談起，接著介紹調查局的組織體系、工作執掌、特考制度及現階段人力評估，藉此瞭解調查員在實際工作上所可能面臨到的各項挑戰，並進一步提出其他針對調查局的相關研究結果。

1.4.1 歷史沿革

由於特殊的時代背景需要，調查局的前身成立於民國17年，隸屬於中國國民黨（以下簡稱國民黨）下的一個情報單位，名為「中央組織部調查科」，用以對抗由蘇聯所扶植的共產黨勢力。1927年，當時正值國民黨開始清黨剿匪的時期，時任國民革命軍總司令、國民黨中央常務委員兼中央組織部長的蔣中正先生，乃指派革命軍總司令部機要室主任陳立夫先生在國民黨中央組織部底下成立「調查科」，專門從事對付中共地下活動的秘密鬥爭任務。隨後調查局為了因應各時期所需，分別易名為「中央調查統計局」、「黨員通訊局」。

隨後政府為配合行憲之需求，改制為「內政部調查局」，由立法院於民國37年審議通過「內政部調查局組織條例」，其中明訂調查局掌理關於違反國家利益及破壞國家安全事項之調查，是我國首次依據立法程序而成立的調查機關。同年民國政府播遷來台，至民國47年，為使國家安全與司法檢察機關密切配合，改隸「司法行政部」，並由立法院會議通過「司法行政部調查局組織條例」，掌管有關危害國家安全與違反國家利益之調查。1980年，司法行政部改制為法務部，調查局亦配合更名為「法務部調查局」，組織條例修正為「法務部調查局組織條例」。

96年11月30日業經立法院三讀通過修訂原組織條例，通過「法務部調查局組織法」，落實組織條例法制化。從歷史沿革來看，調查局對我國安全維繫與社會安定之任務，實為功不可沒。

表 1-2 法務部調查局組織沿革表

成立時間地點	組織沿革	歷任首長
民國17年3月 於南京成立	中國國民黨中央組織部 調查科	陳立夫、張道藩 葉秀峰、徐恩曾
民國27年7月 於漢口成立	中國國民黨中央執行委員會 調查統計局	朱家驊、徐恩曾 葉秀峰
民國36年6月 於南京成立	中國國民黨中央執行委員會 黨員通訊局	葉秀峰
民國38年4月 於廣州成立	內政部調查局	季源溥
民國45年6月 於台北成立	司法行政部調查局	季源溥、張慶恩 沈之岳、阮成章
民國69年8月 於台北成立	法務部調查局	阮成章、翁文維 吳東明、廖正豪 王榮周、王光宇 葉勝茂、吳 瑛

資料來源：修正自羅曉平（2003），我國法務部調查局組織再造之研究：結構—功能的觀點分析，，臺北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班碩士論文，頁75。

1.4.2 組織屬性與體系架構

壹、組織屬性

從前節所揭之歷史沿革可知，調查局的屬性可分為前後期兩種不同型態。在成立之初，調查局原為用來對抗共產黨的鬥爭任務，基本上屬於情報特務系統的組織屬性，根據1939年2月，中央執行委員會調查統計局（以下簡稱中統局）所訂定的「情報人員訓練與補充辦法」的規定，中統局廣納青年施以情報人員訓練，希望能提高各地的情報效率。直至1947年底，國民政府進入行憲時期後，將調查局納入政府體系的一環，隸屬於內政部，主要掌理違反國家利益及破壞國家安全之調查事宜，雖當時是透過立法設置「內政部調查局組織條例」，但對於所掌理職權並未實質具文，且國共雙方當時也存在著敵對的狀態，調查局仍為政府用以反制共產黨滲透的主要機關。因此，總結1928年到1956年改隸司法行政部以前的調查局組織，應係屬「情報機關」的性質。

1955年，政府為了建立全面的保防制度，結合了司法警察機關與情報體系，用以加強維護國家安全，便將調查局改隸司法行政部（法務部的前身），並在「司法行政部調查局組織條例」中第二條明訂：「司法行政部調查局，掌理有關危害國家安全與違反國家利益之調查、保防事項。前項調查、保防之事項，由行政院定之。」從此時期開始，調查局的機關屬性便轉為「司法調查機關」。根據羅曉平（2005）提出屬性轉變的理由，主要有四項原因：首先，在內政部調查局組織條例中，僅訂定調查資料的蒐集編審等事項，並不包括偵辦案件的司法職權；其次，在改隸司法行政部之後，調查人員被授予司法警察權，可依法執行犯罪調查的相關工作，以發揮法定之偵防保防的工作，基於民主國家情治分立的原則，此時期的調查局自無情報機關之屬性；第三，行政院歷年來根據調查局組織條例之授權，以行政院命令核定增加調查局之業務，計有：漏稅查緝、經濟犯罪防制、賄選查察、通訊監察及洗錢犯罪防制等六項，均屬於犯罪調查之範疇；第四，從

國家安全局組織法第二條「國家安全局隸屬於國家安全會議，綜理國家安全情報工作及特種勤務之策劃與執行；並對國防部軍事情報局、電訊發展室、憲兵司令部、行政院海岸巡防署、內政部警政署、法務部調查局等機關所主管之有關國家安全情報事項，負統合指導、協調、支援之責。」之規定，調查局亦為我國情治機關的一環，為了與單純維護治安的「司法警察機關」區別，故以「司法調查機關」命名之。

貳、組織架構

2007年11月30日，立法院第6屆第6會期第13次會議修正通過，並將法務部調查局組織條例名稱修正為法務部調查局組織法。根據更名修正後的法務部調查局組織法及其法定執掌之業務規定，調查局的組織型態屬於「首長制」。以下將調查局區分為局本部、外勤調查處站兩大區塊作為主要架構分野，逐一探討，現行法務部調查局組織架構表，請參見表1-3。

一、局本部

根據法務部調查局組織法與法務部調查局幹部訓練所組織條例之規定，調查局設置局長一人，負責總理全局與監督指揮之務；副局長二人，主任秘書一人；處長十五人，分別掌理國家安全維護處、廉政處、經濟犯罪防制處、毒品防制處、洗錢防制處、資通安全處、國內安全調查處、保防處、國際事務處、兩岸情勢研析處、諮詢業務處、鑑識科學處、通訊監察處、督察處、總務處；並因業務需要，依法報請法務部核准，設置研究委員會，以辦理各項犯罪案件資料之綜合研析、評估、防制及法制研究事項。其他單位包括公共事務室、秘書室、人事室、會計室、政風室、及幹部訓練所等單位。

二、外勤調查處站

根據調查局組織條例第十三條「本局為實施全國性調查、保防業務，得於各省（市）、縣（市）及重要地區，設調查處、調查站或工作站，其組織規程另定之。」調查局在各地區設置調查站，並制訂「法務部調查局（省）調查處站組織規程」與「法務部調查局航業海員調查處站組織規程」，除臺灣省、臺北市、高雄市及福建省設調查處之外，並在其轄區內之縣市及行政區設置調查站；另外依業務特性設置航業海員調查處及北、中、南、東四個地區機動工作組。共計有五個調查處、二十二個調查站及四個地區機動工作組，分別進行各項調查偵防工作。

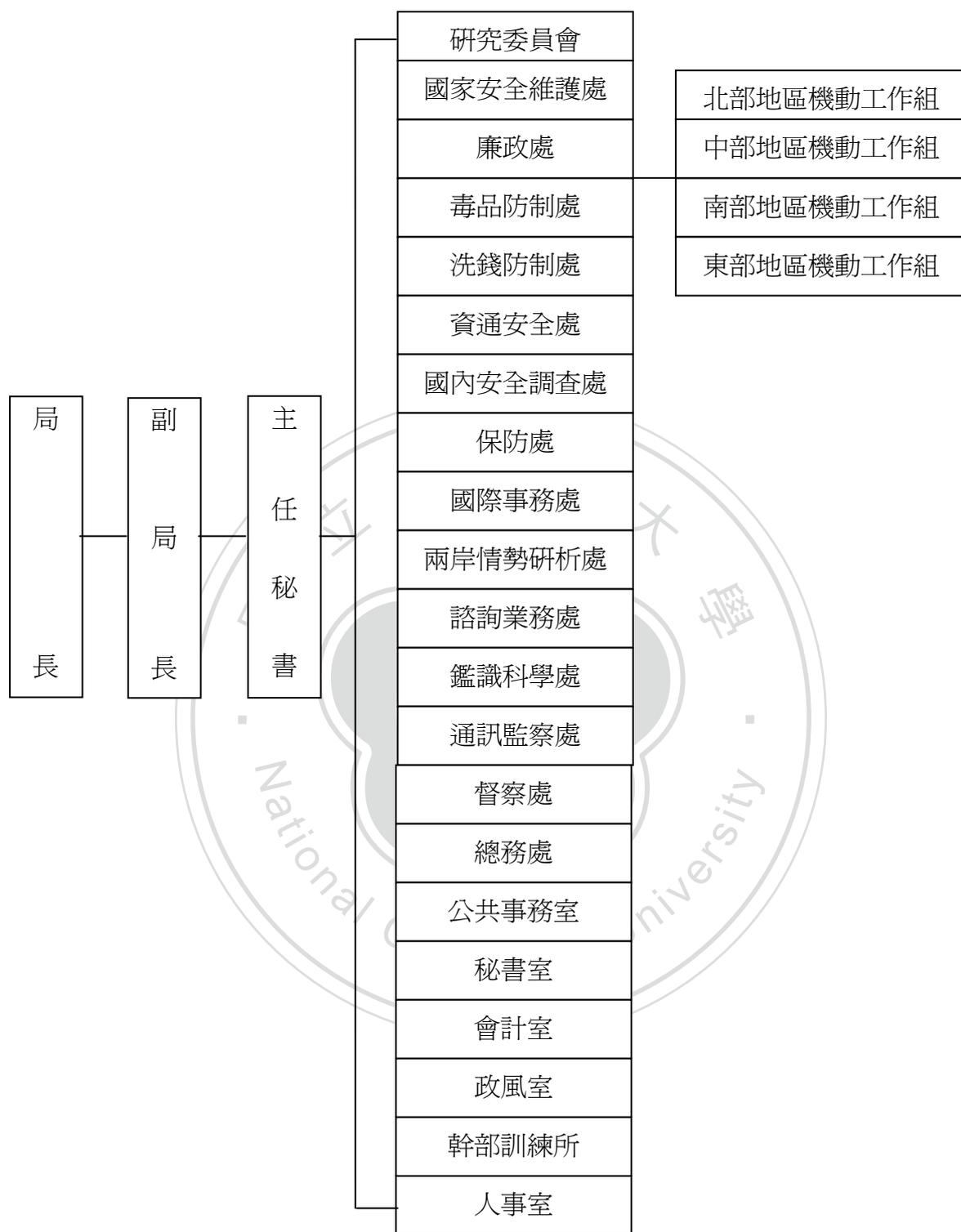
除了依據組織規程所設置的各調查站之外，「據點」是調查局外勤調查站處的一個特殊的工作單位，它是外勤調查站處中，最小工作單位的名稱，並非法定上之單位職稱。據點通常是由調查站處的長官指派調查員進行任務分配，其類型有暗地區或按專業區分二種。在地區據點駐守的調查員必須全盤掌握轄區狀況，並執行國內安全調查、機關保防、國家安全偵防、肅貪、查賄、經濟犯罪防制、緝毒、洗錢防制等工作，可說是身兼調查局內所有業務於一身，該任務隨之而來的挑戰與壓力可見一斑。基本上，通過調查特考的新進人員在完成幹部訓練所的專業訓練之後，都會被分發到外勤調查處站，並擔任派駐據點的任務，透過據點的磨練來接觸社會各層面的人事務，並累積調查工作的經驗。然而，據點的工作美其名是一項對新進人員考驗的工作，也往往讓許多調查員在其中學到許多辦案的技巧與手法，但是在轄區工作往往需要深入基層，不僅所面對的社會階層千變萬化，也要同時執行所有業務，此外，調查員在據點的績效更是受到主管的管考評比，許多人認為，在繁重的工作負荷以及長官壓力之下，導致許多調查員無法適應（羅曉平，2003）。賴政忠（2000）在調查局外勤調查人員工作績效制度與工作壓力之研究一文中，針對外勤調查員的壓力來源提出七項總結，包括：第一，外勤據點工作量負荷確實過大；第二，工作績效制度過度強調量化評比；第三，

工作績效制度沒有考量資源分配不均；第四，人為因素介入；第五，領導者的態度；第六，情報與辦案工作及角色間的衝突角色的衝突；第七，工作目標不明確。

羅曉平（2003）認為這種全能調查員的運作體制，事實上與調查局單位組織專業分工的架構實不相當，尤其在面對日新月異的犯罪手法，智慧型的辦案手段需要調查員積極的學習專業知能，然而，當調查員一味地在應付著組織內部的主管評分考核時，實在難以落實真正的調查任務。因此，目前有許多調查人員對於據點工作所需的核心能力進行反思，主張地區據點應該要專業分工化，並加強據點的專業能力，適時給予進修管道並擴充專業訓練，並調整工作績效評比辦法與人力配置問題，以因應調查任務之需求。



表 1-3 現行法務部調查局組織架構表



資料來源：法務部調查局局史館。

表 1-4 各省縣市調查處站架構表

各縣市調查處	下設調查站
臺北市調查處	士林站、松山站、中山站、大安站、中正站、南港站、黨政組、外事組、社文組、機動組、財經組
高雄市調查處	前鎮站、鹽埕站、新興站、苓雅站、左楠站、三民站、黨政組、社文組、機動組
臺灣省調查處	基隆市調查站、宜蘭縣調查站、台北縣調查站、桃園縣調查站、新竹縣調查站、新竹市調查站、苗栗縣調查站、台中縣調查站、台中市調查站、彰化縣調查站、南投縣調查站、雲林縣調查站、嘉義縣調查站、嘉義市調查站、台南縣調查站、台南市調查站、高雄縣調查站、屏東縣調查站、台東縣調查站、花蓮縣調查站、澎湖縣調查站
福建省調查處	馬祖調查站
航業海員調查處	基隆、台中、高雄港設調查站

資料來源：法務部調查局局史館，2009。

1.4.3 現行法定業務執掌

關於調查局的職掌範圍，在原調查局組織條例中的第二項，僅說明該局負責掌理有關危害國家安全與違反國家利益之調查、保防事項。而關於「危害國家安全與違反國家利益之調查、保防事項」則是需由行政院訂立之。因此，過去的調查局在職權範圍在法律上屬於一種抽象概念，其執掌必須配合國家發展階段與政府方針而改變，故可說其執掌係採概括之規定（黃建華，2005；羅曉平，2003）。

至2007年11月立法院修正「法務部調查局組織法」後，便在第二項中具體訂定二十項掌理事務，包括：

- 一、內亂防制事項。
- 二、外患防制事項。
- 三、洩漏國家機密防制事項。
- 四、貪瀆防制及賄選查察事項。

- 五、重大經濟犯罪防制事項。
- 六、毒品防制事項。
- 七、洗錢防制事項。
- 八、電腦犯罪防制、資安鑑識及資通安全處理事項。
- 九、組織犯罪防制之協同辦理事項。
- 十、國內安全調查事項。
- 十一、機關保防業務及全國保防、國民保防教育之協調、執行事項。
- 十二、國內、外相關機構之協調聯繫、國際合作、涉外國家安全調查及跨國犯罪案件協助查緝事項。
- 十三、兩岸情勢及犯罪活動資料之蒐集、建檔、研析事項。
- 十四、國內安全及犯罪調查、防制之諮詢規劃、管理事項。
- 十五、化學、文書、物理、法醫鑑識及科技支援事項。
- 十六、通訊監察及蒐證器材管理支援事項。
- 十七、本局財產、文書、檔案、出納、庶務管理事項。
- 十八、本局工作宣導、受理陳情檢舉、接待參觀、新聞聯繫處理、為民服務及其他公共事務事項。
- 十九、調查人員風紀考核、業務監督與查察事項。
- 二十、上級機關特交有關國家安全及國家利益之調查、保防事項。

從具體明訂的職掌中，可將其性質區分為兩大任務與一項工作（調查局網站，2009），「兩大任務」目的在於扮演國家司法調查機關的角色，以維繫國家安全與國民生計，任務分別為：維護國家安全與偵辦重大犯罪；「一項工作」主

要是爲了有效打擊犯罪，利用科學鑑識功能以提昇辦案能力，工作重點在於掌理鑑識科學。由上可知，調查局的職掌範圍迄今已從一個概括式規定轉變爲任務導向的機關，雖其任務目標不及其他一般行政機關鮮明，但與過去相較之下，透過法律明訂調查局的職掌範圍，可減輕外界對其執掌不明的詬病。如上一節所談到的組織架構，配合了法定執掌的修訂，調查局本部的組織架構也隨著業務不同而更名，原本的第一處到第七處及其他因政府施政需要而成立的各項中心，也一併更改爲國家安全維護處、廉政處、經濟犯罪防制處、毒品防制處、洗錢防制處、資通安全處、國內安全調查處、保防處、國際事務處、兩岸情勢研析處、諮詢業務處、鑑識科學處、通訊監察處、督察處、總務處等，於此可看出調查機關專業分工的特性。

1.4.4 特考制度及現階段人力評估

調查局特考在1994年開始由考試院主辦（歸國光，2004），根據2006年所修正「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則」之相關條例，明訂「考試分三試舉行，第一試爲筆試，第二試爲體能測驗，第三試爲口試；第一試錄取者，始得應第二試，第二試達及格標準者，始得應第三試。」另外，在本次修法中，刪除第四條「本考試各組得依法務部調查局實際任用需要，分定男女錄取名額」，確立了男女平等在調查局特考中的法制化。

在筆試中，招考類組爲了配合機關人才之需求，除普通科目包括法律知識與國文、英文之外，另外分成七大組個別錄取。第二試的體能測驗，男女因先天上生理差異因素，分別給予不同標準：心肺耐力測驗一千二百公尺跑走測驗的及格標準爲，調查工作組、法律實務組、財經實務組之男性應考人爲六分三十秒以內，女性應考人爲七分鐘以內；化學鑑識組、醫學鑑識組、電子科學組、資訊科學組之男性應考人爲六分三十秒以內，女性應考人爲七分十秒以內。最後一階段則是

採取個別口試的方式，藉以評量應考人的反應、才能、言辭等技能。三試完畢後就進入訓練過程，考試規則中第十條說明：「本考試錄取人員須經訓練；訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）核定，始完成考試程序，報請考試院發給考試及格證書，並由法務部分發任用。」多樣化的甄選流程讓調查局的用人過程可說是一種多元的考試方式。關於詳細特考科目、規則制度及體能標準詳見附錄。

在特考制度以及多元的選才方式之下，使得調查局在眾多公務人員考試當中，係屬於錄取率較低的一塊。此外，根據兩性平等工作法第7條的規定「雇主對求職者或受雇者之招募、甄選…，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅是和特定性別者，不在此限」，因此，2002年7月17日考試院發佈修正的調查人員考試規則第四條「本考試各組得依法務部調查局實際任用需要，分定男女錄取名額。」奠定了男女性別設限的制度，也在日後的性別主權爭議上，埋下了伏筆，除了婦女團體的反抗聲浪之外，政府近年來也大力推動性別主流化的施政方針（行政院婦女權益促進會網站，2009），希望公務機關能夠建立無就業歧視的任用制度，以樹立企業的典範。當時的考選部長林嘉誠先生（2005）特別點出了有六類特種考試制度，其錄取名額的性別差異尤其懸殊，調查局正是名列其中。這些機關所提出來的限制理由，都被外界認為是先入為主的觀念，事實上兩性應均可勝任這些工作，尤其是調查機關的情治工作。因此，調查局隨後被列入第一波檢討修正的對象。經過考試院、考選部以及法務部、調查局等機關多方研擬出來的政策結果，2006年4月21日，正式修訂「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則」，將原有第四條的「分定男女名額條款」刪除，正式在調查人員任用制度中，落實了兩性平等的意涵，並於2006年中的調查人員考試，第一次適用該條款，結果導致該年第一試的女性錄取名額相對上升，分別為男性23人，女性23人；2007年的錄取結果則是男性27人，女性41人（考選部網站）。

針對現行的甄選制度，陳瑩璇（2007）蒐集了近五年調查局新進人員的屬性資料，並針對錄取比例、年齡、學歷、類組缺額、性別進行五大類的素質分析。其中在性別部分，根據調查局的資料顯示95年度的正式職員（意即不包括受訓學員）性別統計如表1-5：

表 1-5 調查局 2006 年職員（不含學員）性別統計表

性別	男性	女性	合計
人數	2002	279	2281
百分比	87.77%	12.23%	100%

資料來源：陳瑩璇（2007），〈法務部調查局新進人員素質分析—以近五年進用人員為例〉，頁114。

另外以結訓與在訓學員的比例來看，由於 2006 年度的調查特考已取消男女錄取名額，故綜觀過去六年的受訓人員比例來看，目前在訓人員的男女比例已趨於接近（如表 1-6）：

表 1-6 近六年結訓人員及目前在訓人員男女比例

結訓年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
							(目前在訓)
男性人數	36	29	48	45	36	35	43
女性人數	6	13	13	14	29	38	36
合計	42	42	61	59	65	73	*
男女比例	6:1	2.2:1	3.7:1	3.2:1	1.2:1	1:1.1	**

資料來源：法務部調查局

註*：由於2008年的資料尚屬在訓學員的部分，在結訓之前往往會有發生學員中途退訓等因素，故尚無法完整呈現總計的人數與男女比例。

註**：同上。

針對男女比例消長的情況，陳瑩璇分別提出了優點和缺點：優點在於女性調查員的心思較為細膩，依照目前犯罪手法的翻新，科技犯罪的比例逐漸上升，而女性不同的思考模式可為調查局內部帶動新的刺激與動力；在缺點方面，還是無法脫離工作的性質來思考，司法警察的身份包括緝毒、押送嫌犯等事，女性調查員在這方面的工作推展可能會受到諸多限制，她更針對特考性別設限取消後，女性調查員人數上升的現象提出如下的論述¹（陳瑩璇，2007：115）：

「由於現階段女性職員人數佔總人數比例尚低，預估五年內應不致對調查局的工作及功能產生重大影響，惟如女性比例持續增加，未來對調查局各項業務推動勢必產生影響，宜加審慎評估。」

本文研究者認為，在兩性平等的浪潮之下，調查局的確發揮了政府的引導作用，打破男女性別限制的藩籬，化身為落實兩性平等的先驅者。然而，在政府政策的美意之下，應回歸調查局的實際工作面，才能正確地對政策進行評估。然而，由於政策實施至今僅四年餘的時間，造成的政策結果對調查局究竟產生了哪些利弊得失，至今尚難以給予定論；調查局主管的任務派遣考量，究竟應以任務達成做為依歸，或是該對性別差異的傳統刻板印象納入全新的思維模式，即不論任務的危險程度，將男女調查員的任務派遣一視同仁？在二十一世紀政府人事改革的動力之下，該如何運用策略性人力資源的概念，將調查員的人力做適當地配置，以配合調查局任務導向的組織性質，將會是調查局內部主管的一大考驗。

¹ 引自陳瑩璇(2007)。法務部調查局新信人員素質分析—以近五年進用人員為例。國家菁英季刊，3 (2): 105-118。