

收文編號：1060004816

議案編號：1060331071000900

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國106年4月12日印發

院總第 887 號 政府提案第 15700 號之 2104

案由：考試院函，為 106 年度中央政府總預算決議，該院主管歲出預算第 5 項決議，凍結第 2 目「議事業務」預算之十分之一，共計 25 萬 9 千元，檢送書面報告，請查照案。

考試院函

受文者：立法院

發文日期：中華民國 106 年 3 月 30 日

發文字號：考臺參字第 10600024418 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：貴院審查 106 年度中央政府總預算案有關本院主管歲出預算，通過第 5 項決議，凍結本院第 2 目「議事業務」預算之十分之一，共計 25 萬 9 千元，請本院提出文官制度（含升遷、訓練）之性別平等促進規劃與具體措施，向貴院司法及法制委員會與提案委員提出書面報告，經同意後始得動支一案，茲檢送書面報告 1 份，敬請同意動支該筆預算。

說明：依貴院中華民國 106 年 1 月 19 日第 9 屆第 2 會期第 1 次臨時會第 2 次會議決議辦理。

正本：立法院

副本：立法院蘇院長嘉全、蔡副院長其昌、尤立法委員美女、王立法委員育敏、李立法委員俊俛、吳立法委員志揚、林立法委員為洲、周立法委員春米、柯立法委員建銘、段立法委員宜康、張立法委員宏陸、葉立法委員宜津、楊立法委員鎮浯、廖立法委員國棟、蔡立法委員易餘、劉立法委員權豪、鍾立法委員孔昭（依委員姓氏筆畫排列）（均含附件）

院 長 伍 錦 霖

106 年度中央政府總預算案文官制度性別平等促進規劃與具體措施之書面報告

決議事項：

(五)經查委任及薦任官等公務人員女性比率均高於男性，惟簡任官等男性比率達 69.8%，女性僅有 30.2%，顯見官等愈高，女性比率愈低。簡任官等部分，不僅性別比例失衡，訓練進修的性別比率更有劇烈差異，簡任官等訓練進修的性別比例，男性超過七成而女性不足三成（薦任官等訓練進修男性則占六成）。考試院雖已於 101 年成立性別平等委員會，但對於促進國家考試、文官制度之性別平等，顯有極大改進空間，爰此凍結考試院第 2 目「議事業務」預算之十分之一，共計 25 萬 9 千元，請考試院提出文官制度（含升遷、訓練）之性別平等促進規劃與具體措施，向立法院司法及法制委員會與提案委員提出書面報告，經同意後始得動支。

說明：

為落實消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW），營造無性別歧視環境，本院所屬銓敘部及公務人員保障暨培訓委員，就促進公務人員陞遷及訓練之性別平等，規劃具體措施如下：

一、陞遷部分：建議各機關優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別人員，有效提升各機關女性簡任（派）人員及主管之比率

(一)公務人員陞遷法係以功績制度拔擢人才，對於公務人員陞任高階主管職務，並不因性別差異而採取不同陞任措施；惟用人為機關首長權責，且公務人員陞遷法第 10 條明定首長、副首長及一級單位主管等高階職務，得免經甄審（選）任用，關於公務人員陞遷之性別平等，自宜由機關首長於用人時予以落實。銓敘部爰於 102 年間以行政指導方式，通函中央暨地方各主管機關，建議在不違反績效陞遷原則、候選人員資歷相當情形下，優先晉升表現優異且具發展潛能之少數性別。

(二)近 5 年女性簡任人員之比率，已由 101 年之 27.9%，提升至 105 年之 32.5%；女性主管人員之比率，亦由 102 年之 34.1%，提升至 105 年之 36.5%，均呈現逐年提升趨勢。足見銓敘部上開行政指導，已獲具體成效，該部並將「以行政指導方式建議各機關優先拔擢少數性別同仁」之關鍵績效指標，納入 106 年度推動性別平等工作計畫，廣續推動提升女性高階公務人員之比率事宜。

(三)未來銓敘部仍將持續檢視各機關晉升簡任之性別比率，適時提醒各機關用人時，在符合功績陞遷制度之本旨下，將性別平等納入審酌；並考量將機關內具績效表現之重要業務，優先指派女性人員辦理，以利日後按工作表現陞任更高職務。

二、訓練部分：目前簡任官等公務人員男女性別比例約為男性七成，女性三成，因此，參加簡任官等訓練之男、女性別比，亦大致為七比三；另依保訓會統計，104 年簡任官等人員之訓練進修

時數，男性 172 小時，女性 186.4 小時，女性略多於男性。公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）為提高女性公務人員參加訓練進修之比例，規劃具體改善措施如下：

(一)促請中央及地方各主管機關選送女性公務人員參加訓練，並研議改善措施

依公務人員訓練進修法規定，公務人員考試錄取人員訓練、升任官等訓練、高階公務人員中長期發展性訓練及行政中立訓練，由保訓會辦理；其餘一般管理訓練及在職訓練等，均由各主管機關辦理。為提升各官等女性公務人員參加訓練進修比率，保訓會於 103 年及 104 年間兩度函請各主管機關，研議在相同條件下優先遴選女性公務人員參訓、以及在職訓練開辦女性專班等措施；並將女性簡任高階公務人員參訓率，列為 106 年度推動性別平等工作計畫之關鍵績效指標。

(二)宣導各機關提供女性簡任公務人員訓練進修機會

為激發女性簡任公務人員工作潛能與自我發展，精進管理、領導、決策能力，保訓會於 105 年度第 2 次公務人員訓練進修協調會報提出報告，請各機關善加運用高階公務人員人才資料庫及提供女性簡任公務人員訓練進修機會；未來將賡續透過多元管道加強宣導，請各機關開設課程，鼓勵女性簡任公務人員參加與職務有關之訓練進修，並提供終身學習機會等。

(三)落實獎勵考核

建請各機關對於女性公務人員參加各項訓練、進修及終身學習活動後，將學習成果應用於業務，有助於提升工作品質或有具體績效者，予以適當獎勵；另請銓敘部及行政院人事行政總處，將各機關辦理女性公務人員參加各項訓練、進修及終身學習活動情形，列為年度人事業務績效考核時之重點項目。

立法院第 9 屆第 3 會期第 9 次會議議案關係文書