

桃園市政府公職人員財產申報案件審議委員會性別比例分析 (114 年預防科)

壹、前言

公職人員財產申報制度為陽光法案之一環，旨在藉由公開透明，建立民眾對政府的信任。基於裁罰案件對申報人權益影響甚鉅，為確保審查之專業性與慎重性，本府財產申報案件如涉及申報逾期或不實而遭致裁罰情形，需經本處委員會審議及高階長官核定後，陳報法務部廉政署層轉法務部審核，爰以簡任職等以上人員為委員會成員，實務上均由本處簡任級以上長官擔任委員。

為積極回應政府性別主流化政策，並強化委員會決策觀點多元性，本處在維持委員會專業性之前提下，打破過往慣例，創新納入具備相當職等與專業資格之女性同仁為委員，展現本處落實性別平權的決心。

貳、性別資料分析

一、制度背景與職位限制：

本委員會作為公職人員財產申報案件之內部審議機制，其設置目的在於確保裁罰前之專業性與慎重性，鑑於財產申報案件如涉及申報逾期或不實而遭受裁罰時，對申報人權益影響甚鉅，為確保審查之專業性與慎重性，本委員會向來由簡任官擔任委員，並以委員會審查決議方式進行。

二、現況描述：

近五年本處分別於 109 年、111 年與 113 年辦理 3 次本府公職人員財產申報案件審議委員會，3 名委員(含主席)均為男性。

114 年本處辦理本府公職人員財產申報案件審議委員會，目前 2 名委員(含主席)為男性佔多數，女性委員僅 1 位，雖較以往性別比例有所突破，女性占比仍偏低，惟此現象與整體機關簡任官性別分布趨勢一致，非委員會特有現象。

表 1、各年度公職人員財產申報案件審議委員會人數

年度	男性委員人數	女性委員人數	總計	女性占比
109	3	0	3	0%
111	3	0	3	0%
113	3	0	3	0%
114	2	1	3	33.3%

三、 分析觀察：

本委員會作為公職人員財產申報案件之內部審議機制，其設置目的在於確保裁罰前之專業性與慎重性，故委員人選限於具備簡任官資格者，非屬開放性選任機制，亦無明確規範須具備性別平衡考量。在缺乏外部開放遴選條件下，委員人選來源集中於現職簡任官體系，故性別多元性自然受到結構性限制。

四、 性別觀點反映：

多元性別參與或可推論有助於提升討論的廣度與深度，引入不同生活經驗、視角與價值觀，從而使決策更加周延。

參、 性別議題及政策目標

一、 性別議題描述：

本委員會作為公職人員財產申報案件之內部審議機制，其設置目的在於確保裁罰前之專業性與行政程序完備性。因裁罰需經委員會審議，故委員人選限於具備簡任官資格者，非屬開放性選任機制，亦無明確規範須具備性別平衡考量。此一結構性挑戰，使得委員會在權力與決策領域的性別代表性不足。

二、 政策目標設定：

在不影響機關用人自主及業務專業性的前提下，本處在審慎評估法制空間與業務需求後，積極尋求突破，以確保委員會的組成更能反映性別多元性，將性別觀點融入未來決策過程，以提升行政效能與治理品質。

三、 目標層級：

此項措施已從建議層級提升為具體落實之強制性措施，並已達成均衡的性別比例目標，本方案將建立一個新的運作標準，並納入常態性的工作進度列管，確保其成效的永續性。

肆、 改善方案可行性評估

一、 制度現實考量：

鑑於財產申報案件裁罰對申報人權益影響甚鉅，為確保審查之專業性與慎重性，過往慣例由簡任官擔任委員；為使爾後委員會任一性別成員人數，不低於全部成員人數三分之一，本處選定務實且具體可行的方案，即在既有委員外，彈性納入具備相當職等專業之女性同仁。

二、 方案評估：

(一) 方案一：委員會組成多元性實踐

透過此一創新決策，委員會性別結構由原較單一之配置，調整為彈性納入具相當職等與專業之各性別同仁，確保任一性別比例不低於三分之一；另雖本（114）年度已達成三分之一之法定門檻，仍基於示範與引領之考量，增列一名女性委員，使女性比例提升至二分之一。

表 2：變更後公職人員財產申報案件審議委員會人數

年度	男性委員人數	女性委員人數	總計	女性占比
109	3	0	3	0%
111	3	0	3	0%
113	3	0	3	0%
114	2	2	4	50%

(二) 方案二：長期人才結構優化

為從根本上改善高階職務的性別結構，建議長期鼓勵女性公務人員在職涯發展中提升晉升機會。具體作為將包含：定期分析本處各職務階層女性同仁之晉升數據，並將此項指標納入年度業務計畫列管追蹤，以識別潛在的結構性障礙。

針對具備晉升潛力的女性同仁，提供職涯發展諮詢與培訓資源，強化其專業能力與領導特質，培訓課程將結合性別意識，並可參考「性別平等訓練計畫」的內容，提供學習回饋機制。同時，邀請已擔任高階職務之優秀女性公務員分享經驗，建立標竿學習典範，藉由現身說法，激勵更多女性同仁勇於挑戰自我，並在公務領域中發揮更大的影響力。

三、總結：

本處在法規彈性範圍內，納入具相當職等與專業之各性別同仁，並同時建議長期的人才結構優化，以確保性別平權工作的永續性與可追蹤性。此策略性組合方案，確保了在不影響專業性的前提下，提升了治理品質。

伍、結論與建議

本處在應對公職人員財產申報案件審議委員會性別比例失衡議題時，進行了務實的改善，透過增加審議委員方式，本處已成功將其性別比例調整至均衡狀態，此一作法已具體回應了政府性別主流化政策。

為從根本上改善高階職務的性別結構，應持續推動「長期人才結構優化」方案，透過有系統的職涯輔導與培訓，以期未來能有更多優秀女性公務員進入高階職務。透過這些措施，本處將在廉政與性別平權工作上持續進展，為桃園市的優質治理貢獻心力。