

112 年高雄市政府政風處統計專題

從高雄市政府廉潔楷模得獎人性別結構 探討遴選過程性平機制(調修版)

撰寫人:方振豪

中 華 民 國 112 年 11 月

我們應該開始將性別視為一道流動的光譜，而不是兩個對立的理想
定型。因為男人和女人都應該能自由地表達脆弱以及顯現堅強，不
受限於他們的性別。

聯合國世界婦女親善大使 Emma Watson 2014

目錄

壹、	緒論	3
一、	撰研動機	3
二、	撰研目的	4
貳、	廉潔楷模遴選意義、程序與性別之關係	5
一、	女性公共事務參與保障法制	5
二、	性別角色、性別刻板印象與行政官僚貪腐	7
三、	廉潔楷模與角色學習 (Role-Learning)、角色楷模 (Role Model) 之關係	8
參、	廉潔楷模遴選程序與性別平權機制	10
一、	遴選程序	10
二、	遴選程序與性平機制檢視	11
肆、	廉潔楷模統計分析	13
一、	性別統計分析	13
二、	機關統計分析	19
三、	年齡統計分析	27
四、	主管別統計分析	30
伍、	結論與建議	33
一、	結論	33
二、	建議	36
三、	預期成效	37
	參考文獻	39

附件 1：高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點

附件 2：高雄市政府選拔模範公務人員實施要點

附件 3：法務部廉政署表揚廉政志（義）工楷模要點

附件 4：桃園市表揚模範公務人員實施要點

附錄 5：臺中市政府獎勵模範公務人員實施要點

附錄 6：內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施規定

附錄 7：教育部與所屬機關（構）學校模範公務人員選拔作業要點

壹、緒論

一、撰研動機

吾人深知貪腐被視為是「政治之癌」(corruption is known as the “cancer of politics”)(Gire, 1999; Heywood, 2018; Wolfensohn, 2005)。而世界銀行(World Bank)也曾指出一項有趣的貪腐現象：相較於男性，女性對於公部門的貪腐有較強烈的免疫能力。如果女性涉入公共生活越深，則政府的貪腐程度恐將越低(World Bank, 2001)。

近年來「性別主流化」(gender mainstreaming)的觀點日益受到重視，其內涵是對政策過程的(重新)組織、改善、發展和檢討，使性別平等的觀點能被參與政策制定過程的人士，納入所有層次及所有階段的所有政策之中，而成為國際社會推動性別平等實現的主要策略；性別主流化強調對結構層次的關注，將女性在發展中面臨到的不平等、不利益的處境，放到一個更寬廣的「性別關係」的議題架構中來審視與行動，女性／性別議題的核心主軸從以往的「婦女發展」，進入到「性別發展」的境界，為性別平等的推動立下了新的里程碑(林芳玫、蔡佩珍，2003)。

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦關

係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

二、 撰研目的

性別比例原則（Principle of Gender Quotas）是在公共參與上積極促進性別平權的一種體制性措施，無論是展現在政治上的「婦女保障名額」，如《憲法》第一百三十四條規定：「各種選舉，應規定婦女當選名額，其辦法以法律定之。」或是《憲法》增修條文第四條第三款，「依政黨名單投票選舉之，由獲得百分之五以上政黨選舉票之政黨依得票率選出之，各政黨當選名單中，婦女不得低於二分之一」。此外展現於組織法制面的「性別比例提名原則」，如自 2003 年行政院婦女權益促進委員會推動下，決議院各部會所屬委員會，任一性別比例應達三分之一以上，此後催生各機關學校相關的考績委員會、申訴評議委員會、性平(教育)委員會等，必須符合三分之一性別比例原則，以提升婦女參與決策的機會與管道。

高雄市政府廉潔楷模（原稱政風績優人員）自民國 100 年實

施以來已歷經 11 年，相關統計資料如「廉潔楷模人數性別比例」、「推薦參加高雄市政府廉潔楷模遴選人數性別比例」等性別統計資料皆付之闕如，然依據銓敘部 110 年統計年報資料顯示，高雄市政府員工男女性比例分別為 58.3%與 41.7%，而以近 5 年（106 年至 110 年）高雄市政府廉潔楷模保薦及得獎人性別結構分析，女性雖獲保薦佔比皆超過三分之一，惟得獎者女性比例僅 107 年達到三分之一（33.3%），其餘各年皆未達三分之一，雖然 111 年女性得獎者比例提升至三分之二（66.7%），但此是否僅為曇花一現之現象，抑或代表此領域之性別平等已獲得突破性發展，又廉潔楷模遴選小組（委員會）成員組成尚無性別比例限制規定，是否為影響女性獲獎與否重要因素，值得吾人研究。

貳、 廉潔楷模遴選意義、程序與性別之關係

一、 女性公共事務參與保障法制

吾人觀察有關女性公共事務參與之保障，自社會層面不斷倡議後，逐漸在政治層面形成一股共識力量，並加以落實在法制層面，以下分別就相關法制檢視之：

（一） 聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」

本公約第 1 條提到，"對婦女的歧視"一詞指基於性別

而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。另第 7 條具體指出，應保證婦女在與男子平等的條件下，參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。

（二）行政院「性別平等政策綱領」

本綱領於【理念】中特別點出，尊重、保護與實現不同性別者在各領域的權利是國家的義務，而不同性別者都能享有機會平等、取得資源的機會平等及結果平等，政府應制定具性別觀點的法規、政策，中央與地方共同合作，結合民間力量並接軌國際，於決策參與、女性經濟賦權。並同時在綱領【政策目標】中提出，應促進決策參與的性別平等，增進女性培力與發展，強化領導力，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權的決策參與機制，增加不利處境者參與機會，以促進權力、決策及影響力的性別平等。

（三）高雄市政府「第五階段推動性別主流化實施計畫」

本計畫中指出，本府各機關應應綜整運用性別主流

化六大工具並結合以下議題，發展業務創新措施，包含：…3. 去除性別刻板印象與偏見…5. 促進公私部門決策參與之性別平等。

二、 性別角色、性別刻板印象與行政官僚貪腐

性別角色(sex role or gender role)是指屬於一定性別的個體在一定的社會和群體中佔有的適當位置，以及被該社會和群體規範的行為模式，性別角色是根據行為組來界定，包括內在態度，觀念、外顯行為、服裝等(張春興，1989)，性別角色的劃定決定某一個人的社會化定向。如傳統觀念中男子的社會化定向是謀求成功和地位，女子的社會化定向則是在家當賢妻良母或重情感性的部分(蔡文輝、李紹嶸，1998)。

刻板印象(stereotype)，則指對社會某一特定群體中的人強烈地過度類化的情形(Basow，1992，劉秀娟、林明寬譯，1996)。當人們用既定刻板印象來判斷他人時，常因而犯了過度概化的錯誤，忽略了個體間的差異。

陳新、陳祖英(2008：150)曾基於傳統文化與規範價值面的視角，指出華人女性主體意識因對家庭廉政文化有重要支持的印象，而做出「女性較男性來得清廉」的結論。在經驗資料上，則是如郭夏娟、涂文燕(2017)針對中國大陸公職人員進行性別

與貪腐的研究，指出社會文化建構是造成差異的關鍵因素，並且發現女性較男性不能接受對權色交易的貪腐行為。周思廷、郭銘峰、林水波(2022)指出性別與貪腐具有關聯性，惟解讀相關因素時，應留意其非單一層面的直線發展，而是彼此交互作用的影響過程；包括：宏觀環境系絡層面之社會價值期待與性別刻板印象、中觀公務體系結構層面之男女權力網絡與升遷機會等資源的失衡、微觀個體動機層面之男女對涉貪的不同風險與報酬評估等，均對貪腐表現至關重要。在檢視臺灣的公共體系的性別貪瀆數據的情況，從法務部 2015-2020 年間貪瀆起訴統計資料顯示，男性公務員貪瀆起訴的比例趨近 9 成（2020 年公務員貪瀆起訴數據指出：男性 216 人，女性 33 人）。是以相關的研究似乎也都肯認「臺灣公務員女性較男性清廉」的結果。果如是，理當本府保薦廉潔楷模及廉潔楷模人數性別比例應女性多於男性，惟實際資料顯示卻不然。

三、 廉潔楷模與角色學習 (Role-Learning)、角色楷

模 (Role Model) 之關係

為官之道首重清廉，向為我國歷代重要官箴。在傳統儒家思想中，對於公務人員的要求，除必須具有才能外，更注重其品德，而

在當代的公務倫理中，在民主政治的監督下，對於公務人員「清廉」的要求更高，這也是目前世界先進國家所共同重視的普世價值。聯合國反貪腐公約第 8 條亦將廉正、誠實及盡責作為公職人員首要行為守則。也因此，行政院與考試院在釐訂公務人員核心價值時，更是將「廉正」擺在第一位。並為實現「廉能政府、透明臺灣」，奠定廉政堅實基礎，提升國家競爭力，行政院爰頒訂「國家廉政建設行動方案」，並以「落實公務員行為規範，建立政府典範」作為相關具體策略之一。我國針對公務員行為規範（義務）要求之法規不可謂不多，如公務員服務法、公務人員考績法、公務員懲戒法及公務員廉政倫理規範…等，惟僅有懲罰（棍子）並不足以有效導引公務員行為的工具，仍需透過獎勵（紅蘿蔔）並行，才能真正發揮行為規制的效果。

國內外許多遴選楷模（模範）人員之制度，其理論基礎皆源自現代心理學、社會學上的「角色學習」與「角色楷模」重要概念。所謂「角色學習」是在特定的社會和互動中掌握角色的行為規範、權利與義務、態度與情感、知識與技能的過程。它是一種社會學習，主要包括兩方面：一是在特定的社會環境的社會規範下的學習，主要學習角色的權利和義務；二是在與他人交互反應中的學習，主要學習、模仿角色的態度和情感反應。（陳會昌：1995）。

「角色楷模」是一種觀察學習，觀察他人而產生的模仿，會影響一個人的行為與人格（楊語芸譯，1994）。由小而大的成長歷程，我們逐步學習各式各樣的社會角色，並透過「角色楷模」的示範認同，內化角色的適當行為與價值。我們對於角色的學習，不是用抽象道理，而是實際地觀察模仿，「角色楷模」就是我們自己選擇來觀察模仿的對象；如果缺乏「角色楷模」，很容易引致行為錯亂與脫序。

「角色楷模」還有一層意義：這些楷模提供了最堅實最明確的權威（authority）。我們在觀察模仿的同時，自主、心甘情願地接受了他們的權威地位與影響。這些權威，由外燦而成內煉，構成了人格的核心部分。（楊照；2009）

參、 廉潔楷模遴選程序與性別平權機制

一、 遴選程序

依據「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」，本府廉潔楷模遴選程序分成以下二個階段：

（一） 各機關保薦階段：

本階段係由本府各機關提報所屬廉潔楷模，且需經各該一級機關廉政會報或其他同性質會議審議通過後，由該一級機關首長核定具名保薦。各一級機關每年得擇優保薦一人至二人，

但有附屬機關者，得擇優保薦一人至三人。

(二) 臨時性編組會議審議階段：

本階段又區分為初審、複審及核定程序，

1. 初審：由本府政風處就各一級機關遴薦廉潔楷模擬具初審意見。
2. 複審：採總評分法，由本府政風處、人事處、主計處、研考會、警察局及行政暨國際處各派簡任人員一人，就初審意見辦理評審，並依評分結果遴選推薦表揚人員。
3. 核定：複審推薦表揚人員經本府廉政會報或其他同性質會議審議通過後，簽報市長核定。

二、 遴選程序與性平機制檢視

有關遴選程序與性平機制檢視，本文擬從以下兩個構面加以探討：

(一) 遴選對象的性平機制：

吾人發現「高雄市政府選拔模範公務人員實施要點」中已有相關規定，如該要點第六點第三項規定：「各機關應避免遴薦同官等人員，且簡任官等人員至多以一人為限，併請考量性別比例之衡平性」。同要點第七點規定：「本府模範公務人員選拔，應兼顧官等、職務、性別等因素，依各機關所遴薦

符合資格人員之優良事蹟從嚴審議…」，已將「性別衡平比例」及「兼顧性別」納入該要點中。經檢視「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」卻無相關規定。尤有進者，如「內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施規定」第六條規定：「各消防機關最近三年每年遴薦人數均達二人以上者，受薦人員應至少包含一名女性消防人員。但消防機關甄選小組最近三年未遴薦女性消防人員，報經本署同意者，不在此限。」足見該機關對於「性別主流化」及「性別平等」的努力，即令在男性員工為絕大多數消防機關，藉由此方式鼓勵女性消防員，在職場上的工作表現一樣不會輸給男性消防員，不但具宣示效果，突破既有性別刻板印象的用心值得學習。

（二）遴選小組的性別平權機制：

參酌「法務部廉政署表揚廉政志(義)工楷模要點」第五點第一項規定：「評選委員會置委員九人至十三人，…其任一性別委員不得少於三分之一。」其法規說明特別指出係為落實性別主流化、促進性別平等，爰明定任一性別比例下限。又法務部廉政署「中央機關及地方政府設置廉政會報作業要點」第四點明定：「本會報應置委員七人以上…前項委員任一性別比例不得少於百分之四十」，其修法說明指出，為落實「消除對婦女一切形式歧視公約」

(CEDAW)第3次國家報告審查委員會結論性意見與建議，爰修正旨揭要點第4點，擴大委員組成來源並訂定全體委員性別比例。再查「桃園市表揚模範公務人員實施要點」第七點規定；「本市模範公務人員選拔，由…專案小組審議，並得邀請外部專家學者擔任專案小組委員，專案小組委員任一性別比例不得低於三分之一。」經檢視「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」卻無相關規定。

肆、 廉潔楷模統計分析

一、 性別統計分析

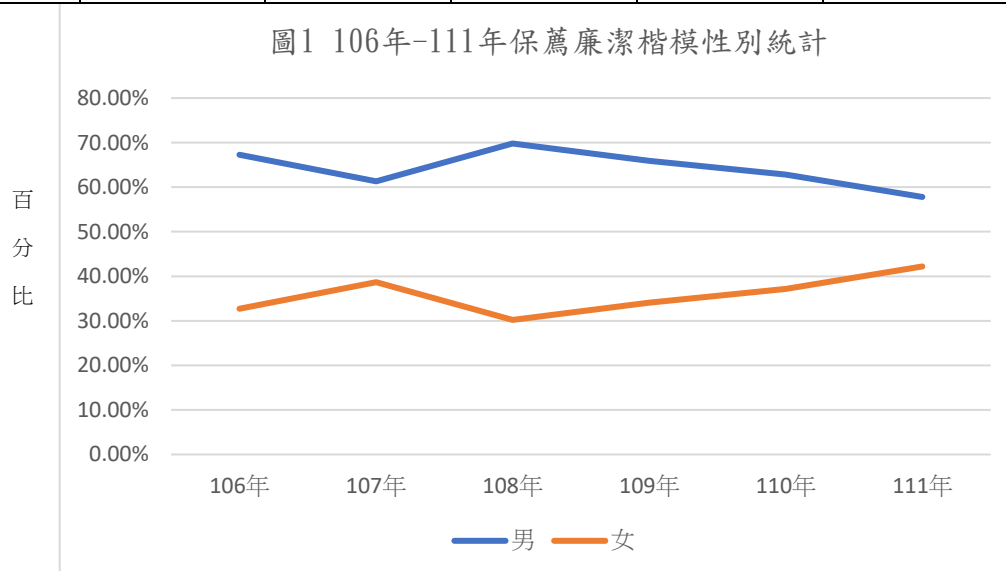
(一) 保薦廉潔楷模性別統計分析

分析 106 年-111 年高雄市政府各機關保薦廉潔楷模人數（參見表 1），於 107 年達到最高峰共計 62 人，109 年起修訂「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」下修各機關得保薦人數由最高 3 人調整為 2 人，有附屬機關者得保薦人數由 5 人調整為 3 人，故近 3 年則約為 40 餘人左右。進一步分析各年男女比例，106 年~110 年間，女性保薦廉潔楷模人數為保薦廉潔楷模總人數 3~4 成左右，其中 108 年男女比

例差距最大，女性保薦楷模人數約為 30%，111 年女性被推薦人首度突破 4 成達到 42.2%，已逐年呈現不同性別拉近情形。

表 1：106 年-111 年保薦廉潔楷模性別統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男	37(67.3%)	38(61.3%)	34(69.8%)	29(65.9%)	27(62.8%)	26(57.8%)
女	18(32.7%)	24(38.7%)	19(30.2%)	15(34.1%)	16(37.2%)	19(42.2%)
合計	55(100%)	62(100%)	53(100%)	44(100%)	43(100%)	45(100%)



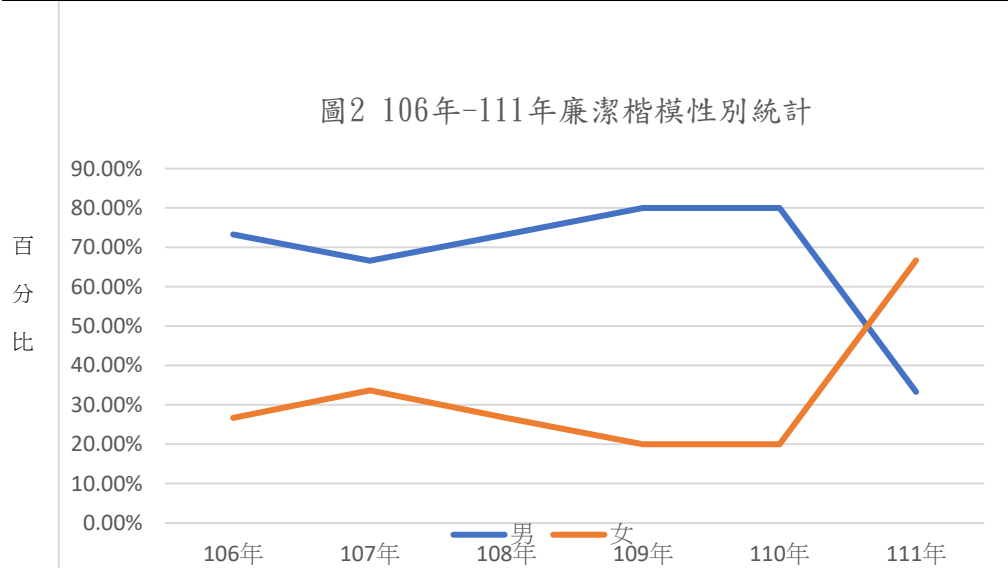
(二) 廉潔楷模性別統計分析

分析 106 年至 110 年當選廉潔楷模人員性別(參見表 2) 整體而言皆呈現男多於女的情形，差距最大為 109 年及 110 年，男性比例為女性 4 倍，差距最小為 107 年，男性比例為女性的 2 倍。但 111 年的男女比例則呈現大幅度變化，首度出現女多於男的情形且女性的比例為男性的

2 倍，推論可能原因與本府近年推動性別平等的努力，逐漸發酵並為遴選委員所重視有關，雖本府「廉潔楷模遴選表揚作業要點」中未明訂廉潔楷模性別比例，然因此無形中遴選委員對於女性保薦廉潔楷模之事蹟投入較高關注度，並獲得較多委員之青睞，進而導致經遴選後女性廉潔楷模多於男性廉潔楷模之結果。

表 2：106 年-111 年廉潔楷模性別統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男	11(73.3%)	10(66.6%)	11(73.3%)	12(80%)	12(80%)	5(33.3%)
女	4(26.7%)	5(33.7%)	4(26.7%)	3(20%)	3(20%)	10(66.7%)
合計	15(100%)	15(100%)	15(100%)	15(100%)	15(100%)	15(100%)



(三) 不同性別獲保薦廉潔楷模與當選廉潔楷模之比例差異分析

異分析

考量本府不同性別職員比例上先天差異，本文進一步

分析不同性別獲保薦廉潔楷模比例差異（參見表 3），106~110 年男性獲保薦廉潔楷模比例皆高於女性，其中以 106 年不同性別間差距最大達 0.1%，111 年首度出現不同性別獲保薦廉潔楷模比例相同，顯示本府整體而言，不同性別職員廉潔表現同樣獲得重視。

至於獲保薦廉潔楷模後經遴選結果，則拉大不同性別間之差距（參見表 4），明顯呈現男性高於女性之情形，尤其是 109 年、110 年性別差距更為男性為女性 2.5 倍，惟 111 年女性不僅人數首度超越男性，且女性比例為男性 3 倍，在性別平等上之努力值得肯定。

表 3：106 年-111 年不同性別獲保薦廉潔楷模比例

人數 \ 年度	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
保薦廉潔楷模(男)	37	38	34	29	27	26
保薦廉潔楷模(女)	18	24	19	15	16	19
本府男性職員	11,585	11,824	11,944	11,893	11,711	11,641
本府女性職員	8,085	8,263	8,399	8,425	8,434	8,471
保薦廉潔楷模比例(男性)	0.32%	0.32%	0.28%	0.24%	0.23%	0.22%
保薦廉潔楷模比例(女性)	0.22%	0.29%	0.23%	0.18%	0.19%	0.22%

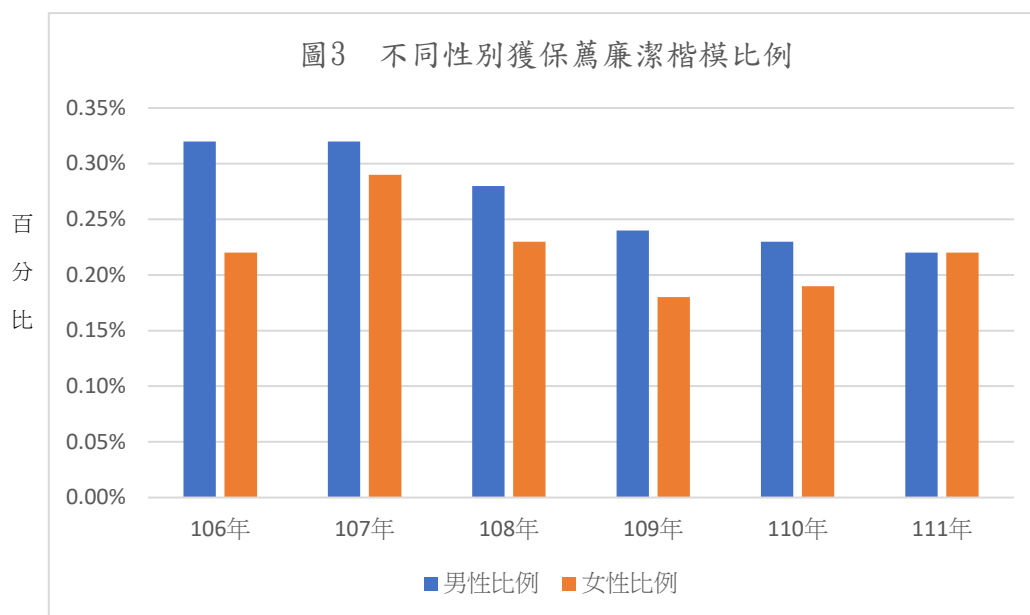
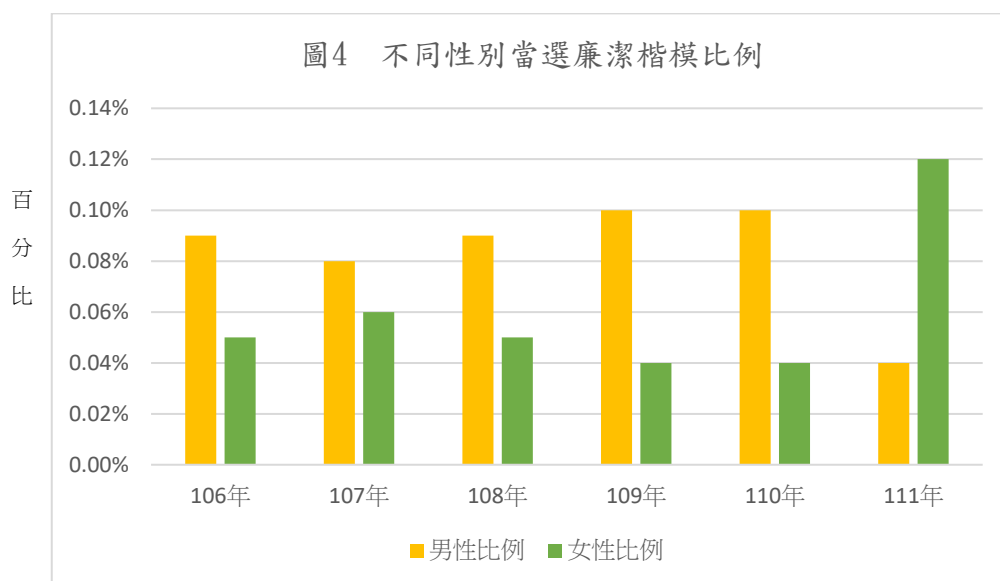


表 4：106 年-111 年不同性別當選廉潔楷模比

人數 \ 年度	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
廉潔楷模(男)	11	10	11	12	12	5
廉潔楷模(女)	4	5	4	3	3	10
本府男性職員	11,585	11,824	11,944	11,893	11,711	11,641
本府女性職員	8,085	8,263	8,399	8,425	8,434	8,471
廉潔楷模比例 (男性)	0.09%	0.08%	0.09%	0.10%	0.10%	0.04%
廉潔楷模比例 (女性)	0.05%	0.06%	0.05%	0.04%	0.04%	0.12%

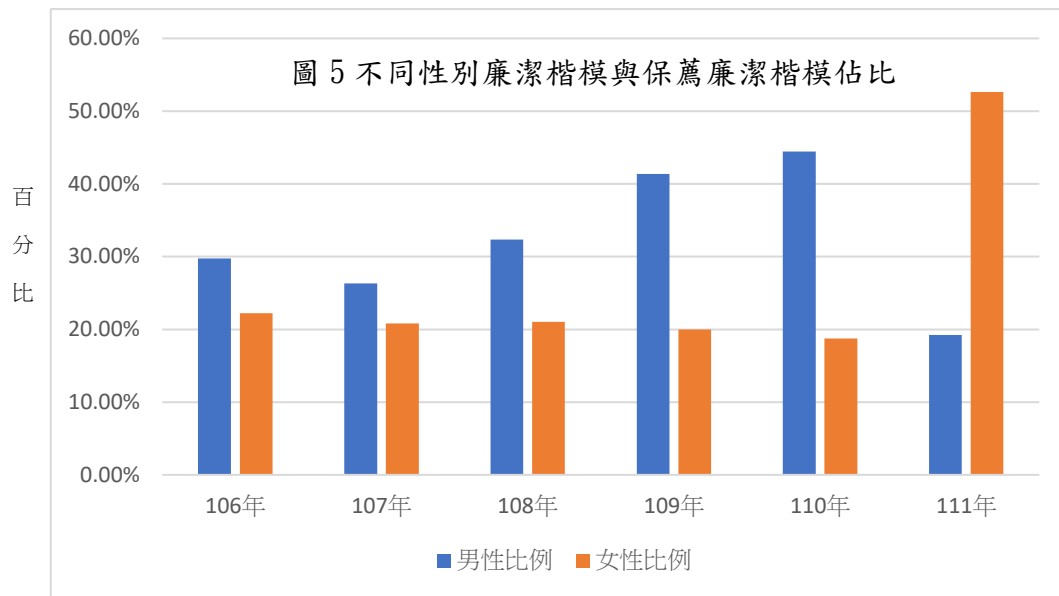


(四) 不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模之佔比分析

進一步分析不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模之佔比（參見表 5），106 年~110 年間，男性保薦廉潔楷模獲選為廉潔楷模約莫位於 26.3%~44.4%之間，且自 107 年至 110 年的 4 年間，呈現逐年增加趨勢，而同期間女性保薦廉潔楷模獲選為廉潔楷模約莫位於 18.7%~22.2%之間，期間並無明顯變化趨勢。惟 111 年不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模之佔比呈現較大幅度翻轉，男性自 44.4%大幅滑落至 19.2%，而女性則從 18.7%，大幅倍增至 52.6%，較可能原因與遴選委員較重視女性保薦廉潔楷模之表現有關。

表 5：106 年-111 年不同性別廉潔楷模與保薦廉潔楷模佔比分析

人數 \ 年度	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
保薦廉潔楷模(男)	37	38	34	29	27	26
保薦廉潔楷模(女)	18	24	19	15	16	19
廉潔楷模(男)	11	10	11	12	12	5
廉潔楷模(女)	4	5	4	3	3	10
廉潔楷模與保薦廉潔楷模比例(男性)	29.73%	26.32%	32.35%	41.38%	44.44%	19.23%
廉潔楷模與保薦廉潔楷模比例(女性)	22.22%	20.83%	21.05%	20.00%	18.75%	52.63%



二、機關統計分析

(一) 機關別統計

106 年~111 年高雄市政府廉潔楷模被保薦人機關數量以 110 年最多，共計有 23 個機關保薦廉潔楷模人員參與遴選；108 年參與機關數最少，只有 17 個機關保薦廉潔楷模。從當選機關比例進一步分析當選分布情形，以 108 年最高（70.5%），約 7 成的機關保薦人皆能獲選，機關分布情形較平均，而 109 年最低（40.9%），顯示當年度當選人機關分布情形較集中（參見表 6）。

在廉潔楷模被保薦人人數方面（參見表 7），交通局、警察局及衛生局 3 個機關於 106 年~111 年間都保薦 24 人為最高，其次為財政局、環保局及地政局的 23 人居次；區公所

方面以岡山區公所保薦 10 人為最高，旗山區公所與前鎮區公所各保薦 5 人居次。106 年-111 年廉潔楷模當選人所屬機關（參見表 8），其中消防局與地政局當選人數皆為 9 人為最高，其次為財政局、警察局及衛生局皆為 8 人，而交通局與環保局 7 人；工務局與捷運局 6 人，則分列第 3、4 名。

吾人觀察經區公所所保薦之廉潔楷模得獎人數並不多，資料顯示獲獎區公所僅有 4 所且獲獎人數皆僅為 1 人，又近 3 年（109 年至 111 年）皆無區公所保薦人員獲獎紀錄，可見其得獎相對困難，其原因值得進一步探討。

表 6：106 年-111 年保薦廉潔楷模與廉潔楷模機關數統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
保薦廉潔楷模機關數	20	21	17	22	23	21
廉潔楷模機關數	12	13	12	9	10	13
遴選機關比例	60%	62%	70.5%	40.9%	43.5%	62%

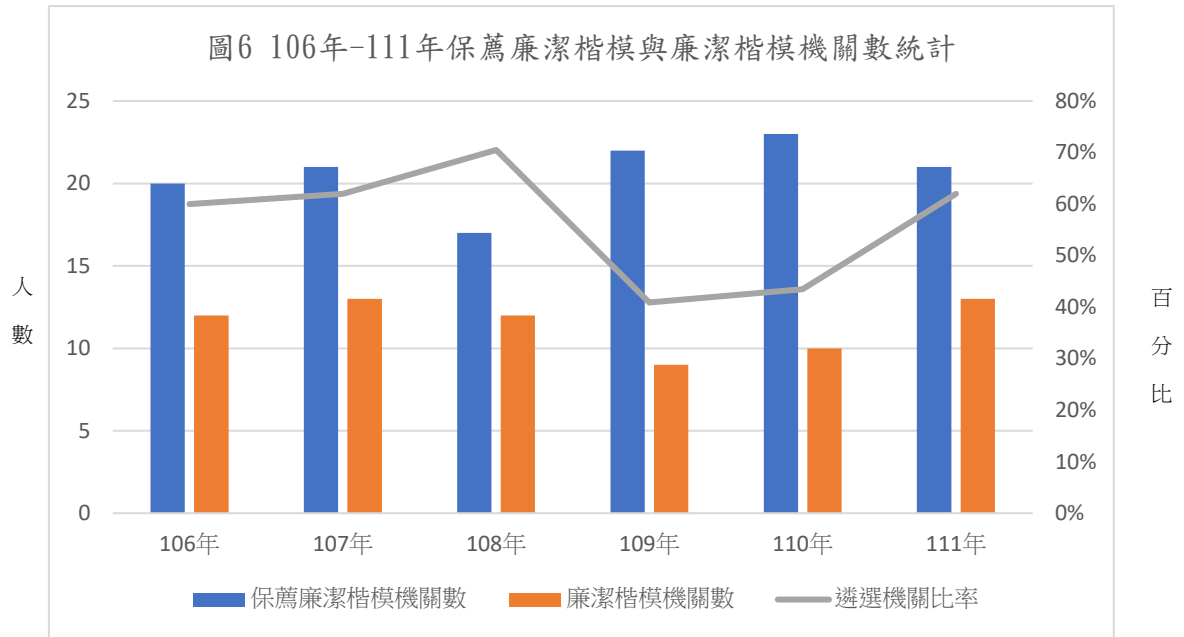


表 7：106 年-111 年保薦廉潔楷模人員數量統計分析（機關別）

機關	人數	機關	人數	機關	人數	機關	人數
民政局	11	消防局	15	主計處	1	岡山區公所	10
研考會	2	海洋局	5	經發局	6	燕巢區公所	2
財政局	23	環保局	23	農業局	3	彌陀區公所	2
教育局	10	地政局	23	新聞局	1	阿蓮區公所	3
運發局	1	都發局	1	新興區公所	2	林園區公所	3
觀光局	3	捷運局	14	左營區公所	3	前鎮區公所	5
交通局	24	警察局	24	旗山區公所	5	大社區公所	1
工務局	18	衛生局	24	內門區公所	1	X	
社會局	14	勞工局	22	小港區公所	1		

圖7 106年-111年保薦廉潔楷模人員數量佔全部機關人員數量比例(機關別)

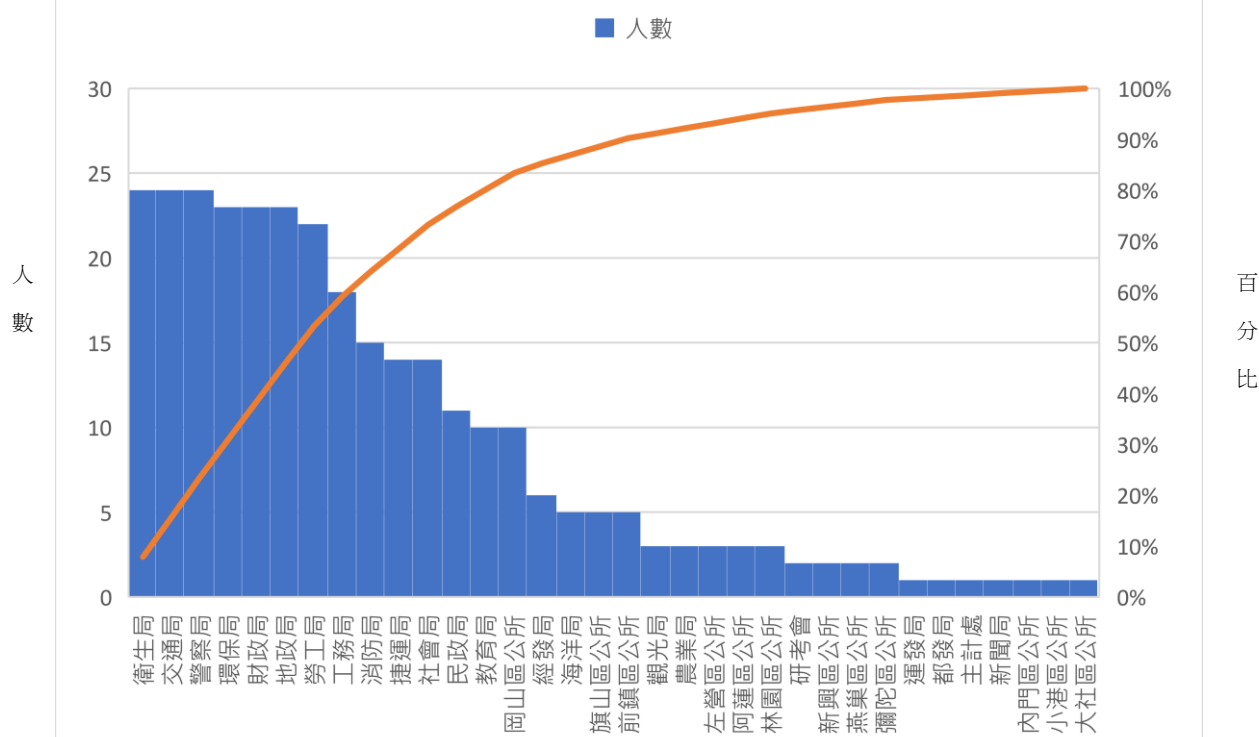
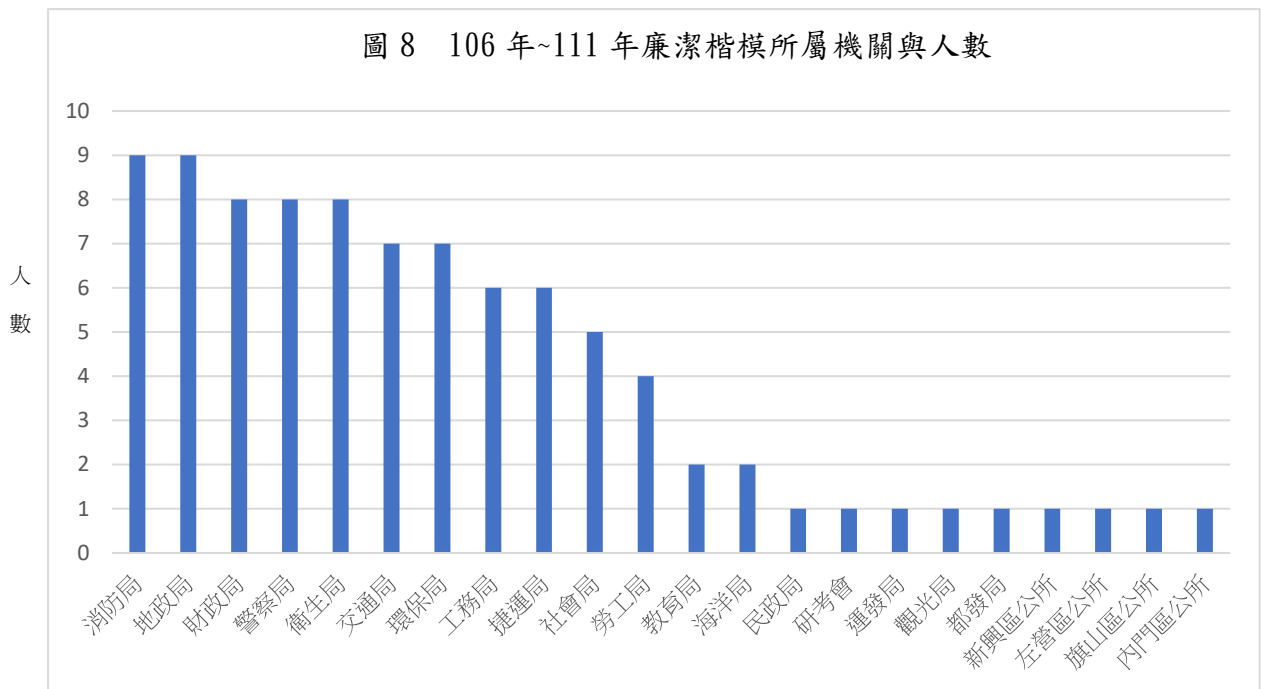


表 8：106 年-111 年廉潔楷模所屬機關與人數統計

機關	得獎人數	機關	得獎人數
1. 消防局	9	12. 教育局	2
2. 地政局	9	13. 海洋局	2
3. 財政局	8	14. 民政局	1
4. 警察局	8	15. 研考會	1
5. 衛生局	8	16. 運發局	1
6. 交通局	7	17. 觀光局	1
7. 環保局	7	18. 都發局	1
8. 工務局	6	19. 新興區公所	1
9. 捷運局	6	20. 左營區公所	1
10. 社會局	5	21. 旗山區公所	1
11. 勞工局	4	22. 內門區公所	1

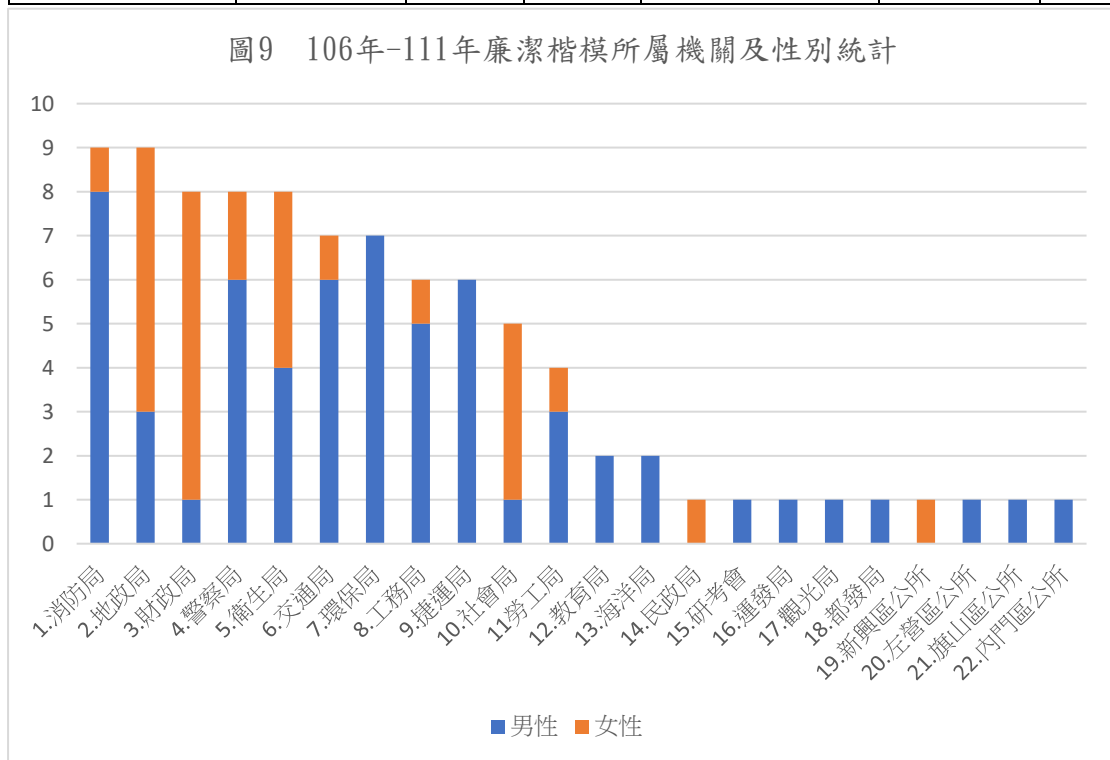


(二) 機關別與性別交叉統計分析

交叉統計分析 106 年~111 年各機關廉潔楷模之性別分布情形（參見表 9），可以發現環保局及捷運局等 2 機關全數皆為男性廉潔楷模，而消防局與交通局則是男性廉潔楷模明顯多於女性，另一方面，財政局則呈現女性廉潔楷模明顯多於男性。造成上述各機關男女得獎人明顯差距的原因，到底是遴選委員於遴選過程所造成的結果，抑或是機關保薦人員時即有明顯的性別比例差異所致，需進一步分析各機關保薦廉潔楷模人員性別分布加以釐清。

表 9：106 年-111 年廉潔楷模性別統計(機關別)

機關	得獎人數	男性	女性	機關	得獎人數	男性	女性
1. 消防局	9	8	1	12. 教育局	2	2	0
2. 地政局	9	3	6	13. 海洋局	2	2	0
3. 財政局	8	1	7	14. 民政局	1	0	1
4. 警察局	8	6	2	15. 研考會	1	1	0
5. 衛生局	8	4	4	16. 運發局	1	1	0
6. 交通局	7	6	1	17. 觀光局	1	1	0
7. 環保局	7	7	0	18. 都發局	1	1	0
8. 工務局	6	5	1	19. 新興區公所	1	0	1
9. 捷運局	6	6	0	20. 左營區公所	1	1	0
10. 社會局	5	1	4	21. 旗山區公所	1	1	0
11. 勞工局	4	3	1	22. 內門區公所	1	1	0



深入分析消防局、交通局、環保局、捷運局及財政局等

五個機關保薦廉潔楷模人數性別分布資料(參見表 10)，吾人

有以下之發現：

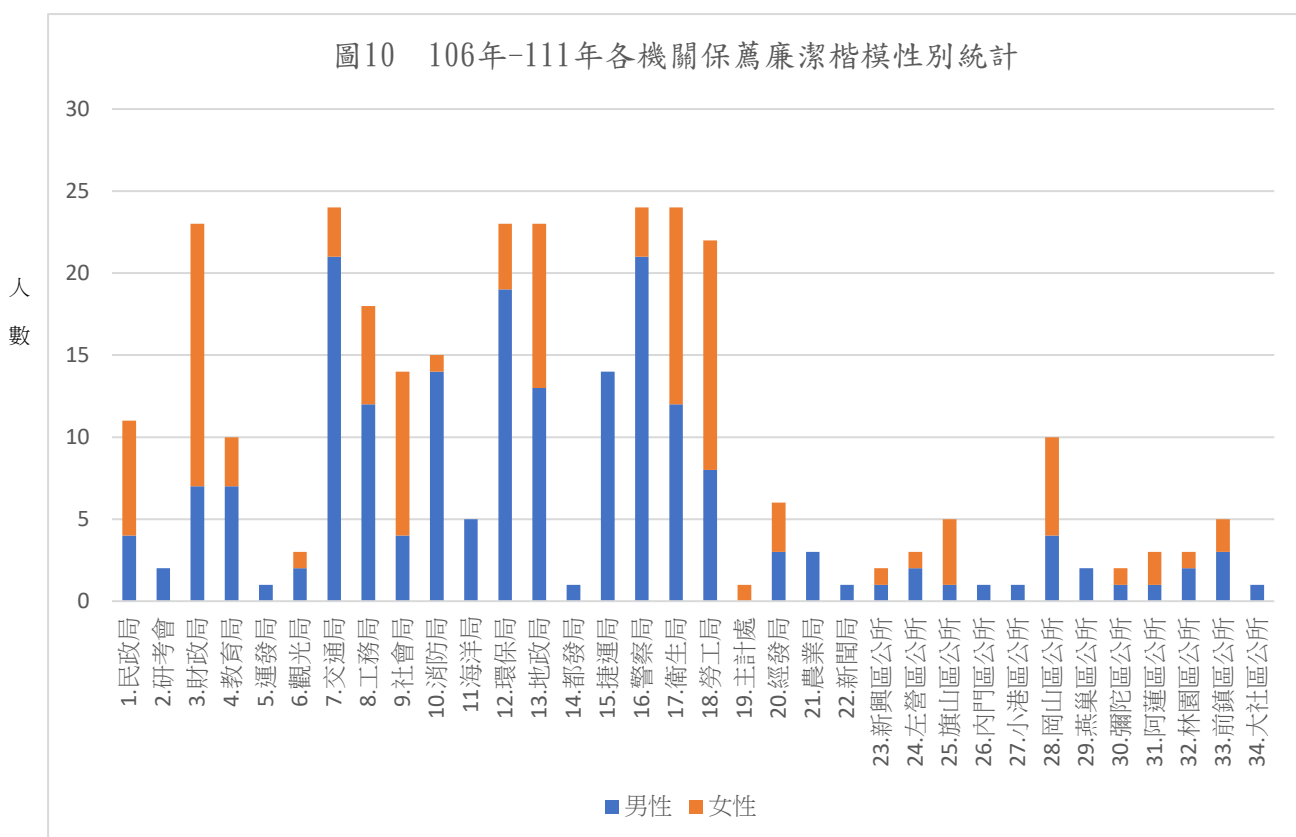
1. 捷運局所保薦 14 位廉潔楷模皆為男性，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，112 位職員中男女性比約為 72%與 28%，顯示女性職員於捷運局內之廉潔表現不易獲得機關重視。
2. 交通局保薦 24 位廉潔楷模中女性僅佔 3 位，女性比例為 12.5%，進一步檢視該局 110 年職員(工)性別統計，224 位職員中男女性比約為 54.5%與 45.5%，比較兩者女性比例差距甚大，顯示女性之廉潔表現不易為該機關所重視。
3. 環保局保薦 23 位廉潔楷模中女性僅佔 4 位，女性比例為 17.4%，進一步檢視該局 107 年職員性別統計，495 位職員中男女性比約為 56.2%與 43.8%，比較兩者女性比例差距甚大，顯示女性之廉潔表現不易為該機關所重視。
4. 消防局保薦 15 位廉潔楷模中女性僅佔 1 位，女性比例為 6.7%，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，1,547 位職員中男女性比約為 89.3%與 10.7%，比較兩者女性比例雖有差距，推測其差距原因可能為該機關職員中女性職員比例原本就偏低，以致女性保薦廉潔楷模比例偏低。
5. 警察局保薦 24 位廉潔楷模中女性僅佔 3 位，女性比例為 12.5%，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，7,294 位

職員中男女性比約為 84.3%與 15.7%，比較兩者女性比例雖有差距，推測其差距原因可能為該機關職員中女性職員比例原本就偏低，以致女性保薦廉潔楷模比例偏低。

6. 財政局保薦 23 位廉潔楷模中男女性人數分別為 7 位與 16 位，男性比例為 30.4%，進一步檢視該局 110 年職員性別統計，682 位職員中男女性比約為 21.6%與 78.4%，男性職員獲保薦廉潔人員比例尚無性別上偏差問題。

表 10：106 年-111 年各機關保薦廉潔楷模性別統計

機關	保薦人數	男性	女性	機關	保薦人數	男性	女性
1. 民政局	11	4	7	18. 勞工局	22	8	14
2. 研考會	2	2	0	19. 主計處	1	0	1
3. 財政局	23	7	16	20. 經發局	6	3	3
4. 教育局	10	7	3	21. 農業局	3	3	0
5. 運發局	1	1	0	22. 新聞局	1	1	0
6. 觀光局	3	2	1	23. 新興區公所	2	1	1
7. 交通局	24	21	3	24. 左營區公所	3	2	1
8. 工務局	18	12	6	25. 旗山區公所	5	1	4
9. 社會局	14	4	10	26. 內門區公所	1	1	0
10. 消防局	15	14	1	27. 小港區公所	1	1	0
11. 海洋局	5	5	0	28. 岡山區公所	10	4	6
12. 環保局	23	19	4	29. 燕巢區公所	2	2	0
13. 地政局	23	13	10	30. 彌陀區公所	2	1	1
14. 都發局	1	1	0	31. 阿蓮區公所	3	1	2
15. 捷運局	14	14	0	32. 林園區公所	3	2	1
16. 警察局	24	21	3	33. 前鎮區公所	5	3	2
17. 衛生局	24	12	12	34. 大社區公所	1	1	0



綜上，吾人從廉潔楷模所屬機關中男女性別比例差距較大的機關，包含捷運局、交通局與環保局等機關進行保薦廉潔楷模性別交叉分析，發現上述機關所保薦女性廉潔楷模比例，皆遠低於機關內部職員的男女性別比例，可見女性員工的廉潔表現在上述機關內有不易被突顯的情形。

三、年齡統計分析

分析 106 年-111 年廉潔楷模與保薦廉潔楷模平均年齡(參見表 11、表 12)，顯示整體平均年齡約介在於 40-50 歲之間，其中以 111 年度的 47.4 歲(廉潔楷模)、45.5 歲(保薦廉潔楷模)為最高，109 年的 40.3 歲(廉潔楷模)、41.5 歲(保薦廉潔

楷模)為最低。另整體而言，男性廉潔楷模及保薦廉潔楷模年齡皆略高於女性。

進一步比較本府員工 106~111 年度平均年齡(參見表 13)，顯示廉潔楷模平均年齡有 2 年低於高雄市政府員工平均年齡(108 年、109 年)但差距不大，另有 4 年高於高雄市政府員工平均年齡(106 年、107 年、110 年、111 年)，顯示年齡並非影響廉潔楷模得獎與否絕對因素，但從另一角度觀察，廉潔楷模或保薦廉潔楷模平均年齡高於本府員工平均年齡，分析可能有以下幾種意義；

(一) 顯示較年長者思考成熟度較年輕者為高，對業務熟悉度也相對較高，有較多機會對廉能政策的執行作出貢獻。

(二) 相對於年輕者而言，年長者會較珍惜現有工作狀態，抗拒誘惑能力較高。

申言之，廉潔楷模得獎人或被保薦人平均年齡高於本府員工平均年齡或許是「路遙知馬力，日久見人心」的另一種寫照，各機關保薦廉潔人員除了具有重大明顯單一事件(如；舉發賄賂案因而破案)，仍會以整體事蹟做為考量(如；對機關貢獻度)。

表 11：106 年-111 年廉潔楷模平均年齡統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男性平均年齡	41.4	44.2	40.6	41	47.4	51.8
女性平均年齡	48.8	41	44	37.7	43.3	45.2
整體平均年齡	43.3	43.1	41.5	40.3	46.6	47.4

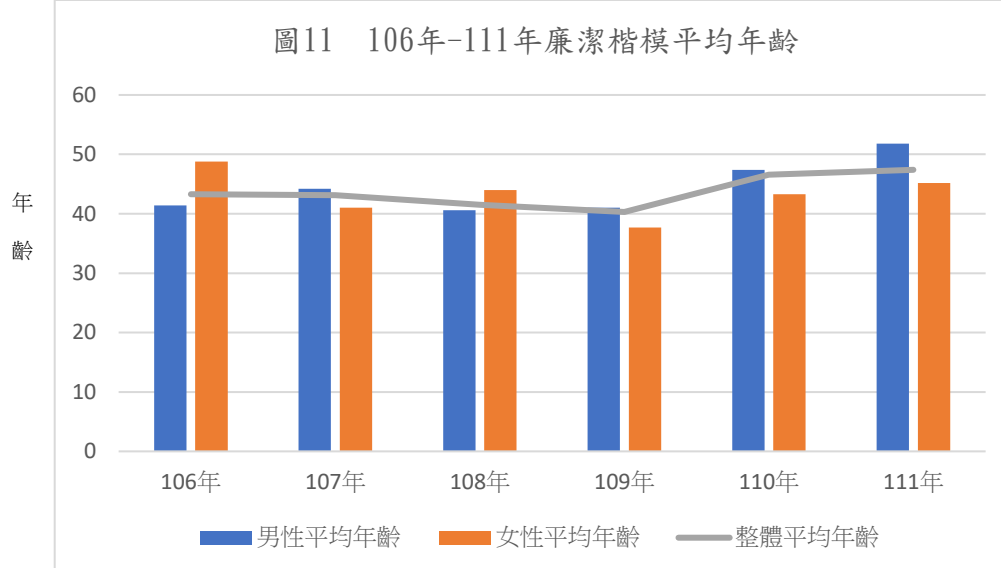


表 12：106 年-111 年保薦廉潔楷模平均年齡統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
男性平均年齡	44.9	42.5	41.3	42.3	45.5	45.6
女性平均年齡	42.2	44.2	42.5	40.9	43.4	42.6
整體平均年齡	44	43.2	41.8	41.5	44.8	45.5

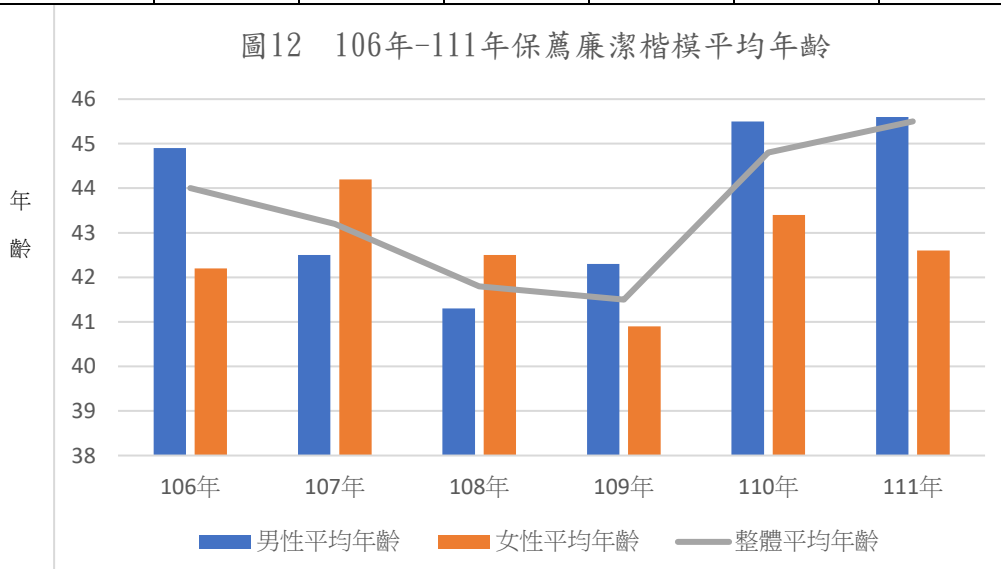


表 13：106 年-110 年高雄市政府公務人員平均年齡統計

	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
平均年齡	42.29	42.57	42.83	43.21	43.74	43.92

資料來源：銓敘部統計年報/全國公務人員概況

<https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1841&Page=9854&Index=1>

四、主管別統計分析

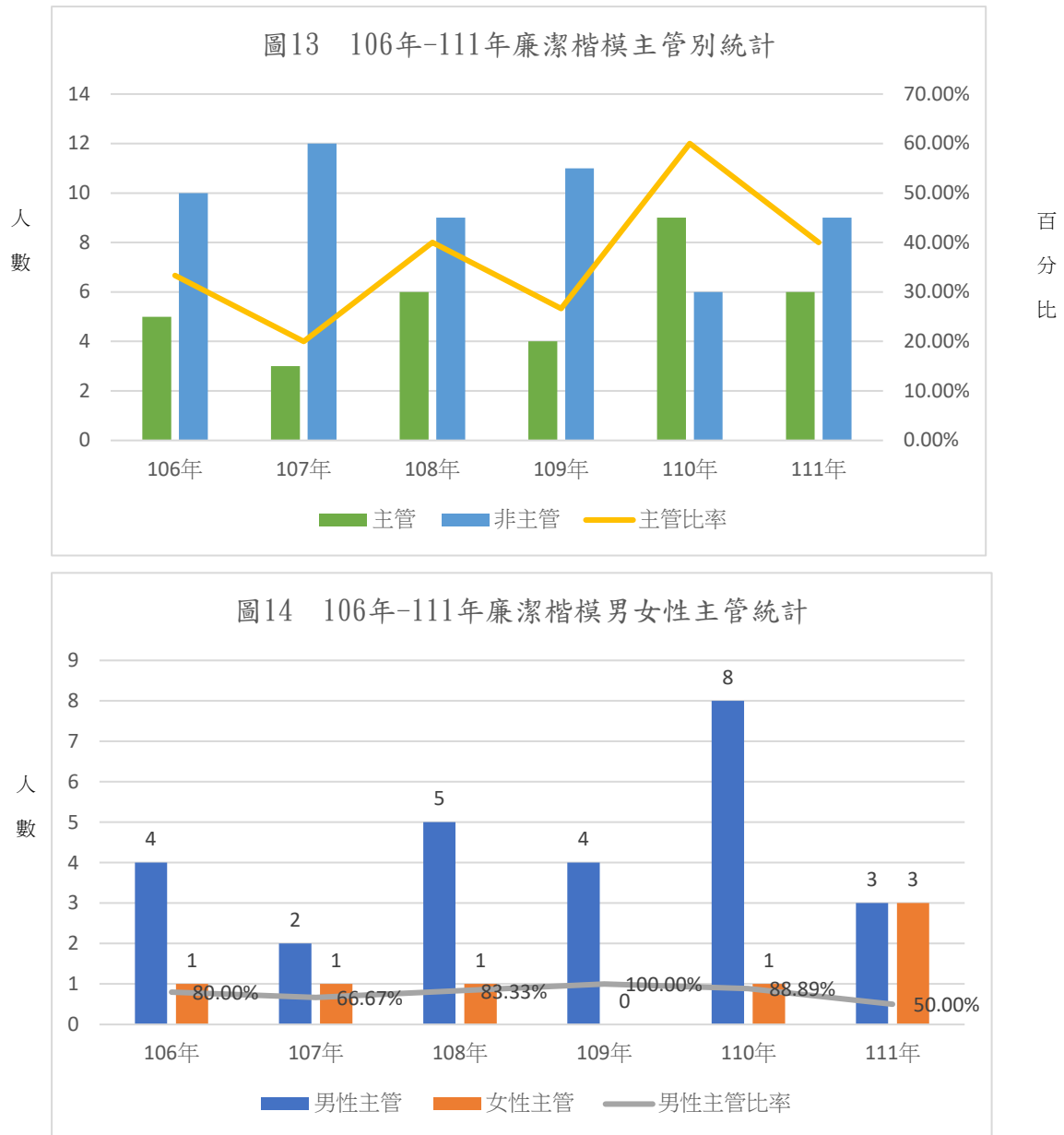
針對 106 年~111 年廉潔楷模以主管別及性別進行統計分析

(參見表 14)，吾人發現具主管身分之廉潔楷模比例最高為 110 年 (60%)，最低則為 107 年 (20%)，整體而言，主管職廉潔楷模佔全體比例，有成長趨勢；且 109 年度全數皆為男性主管，女性主管數目為零；110 年度男女性主管人數差距最大，男性多於女性 7 人，而 111 年男女性主管人數皆為 3 人，是近 6 年來最平均。然而遍查國內類似遴選(選拔)規定或文獻資料，皆未針對具主管身分與非主管身分的合理比例訂出相關規定，惟 110 年度主管人數較非主管人數為多的特殊狀況，其成因仍值得我們進一步研究。

表 14：106 年-111 年廉潔楷模主管別及性別統計

單位：人

	106 年		107 年		108 年		109 年		110 年		111 年	
主管	5(23.3%)		3(20%)		6(40%)		4(26.7%)		9(60%)		6(40%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	4	1	2	1	5	1	4	0	8	1	3	3
非主管	10(66.7%)		12(80%)		9(60%)		11(73.3%)		6(40%)		9(60%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	7	3	8	4	6	3	8	3	4	2	3	6



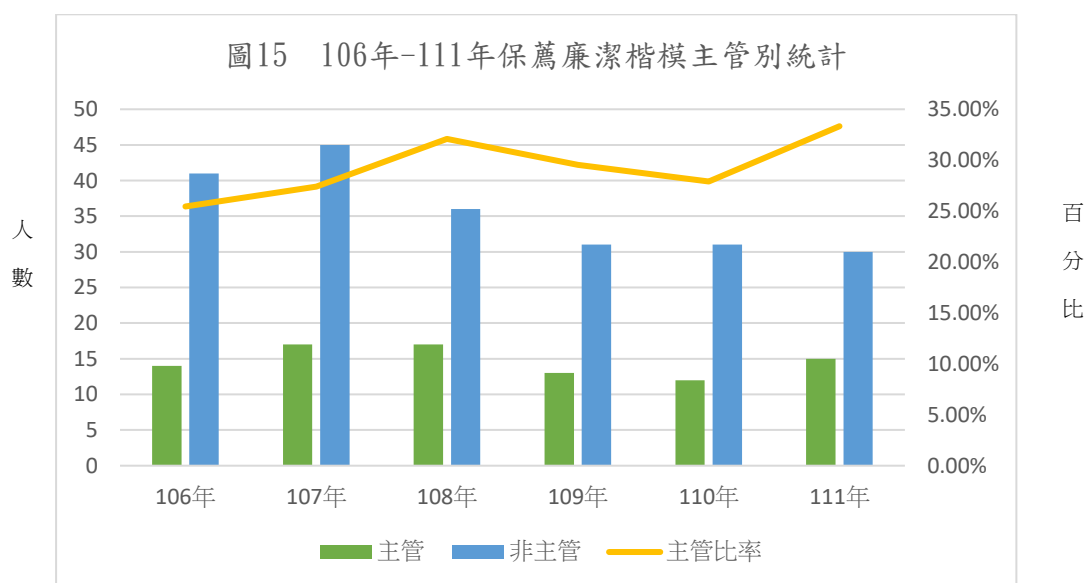
針對 106 年~111 年保薦廉潔楷模以主管別及性別進行統計分析（參見表 15），吾人發現具主管身分之廉潔楷模比例約介於四分之一(25.5%)至三分之一(33.3%)之間，最高為 111 年(33.3%)，最低則為 106 年 (25.5%)，整體而言，主管職保薦廉潔楷模佔全體比例，有成長趨勢。各年皆呈現男性多於女性情形，但男女性

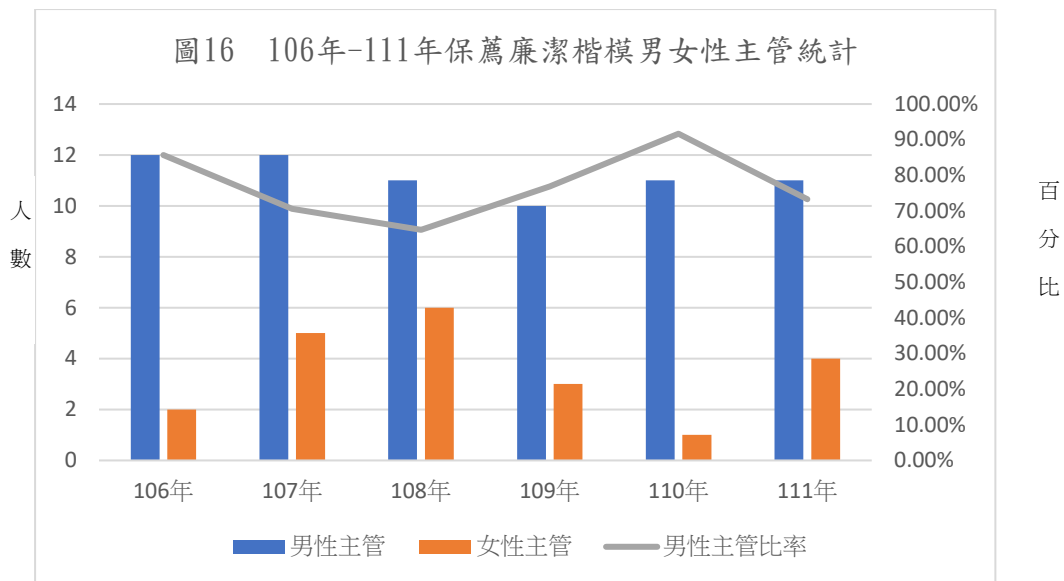
主管人數差距最大年度為 106 年及 110 年皆為 10 人，差距最小年度為 108 年的 5 人。進一步比較 109 年底高雄市政府一級主管男女性比例分別為 56.16%與 43.84%，男性主管與女性主管比約 1.28 倍情況下，根據以上統計分析結果，男女性主管比從 1.8 倍至 11 倍，可以推論女性主管的廉潔表現不易為機關所重視。

表 15：106 年-111 年保薦廉潔楷模主管別及性別統計分析

	106 年		107 年		108 年		109 年		110 年		111 年	
主管	14(25.5%)		17(27.4%)		17(32.1%)		13(29.5%)		12(27.9%)		15(33.3%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	12	2	12	5	11	6	10	3	11	1	11	4
非主管	41(74.5%)		45(72.6%)		36(67.9%)		31(70.5%)		31(72.1%)		30(66.7%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	25	16	26	19	23	13	19	12	16	15	16	14

單位：人





伍、 結論與建議

一、 結論

2020 年乃是美國通過憲法第 19 條修正案，確立女性投票權的百年紀念，19 世紀末「女性參政權」的爭取，標示了近現代婦女運動與女性主義的發軔，1920 年美國女性投票權之誕生，乃是由此奠定了重要的性別革命里程碑。

世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)2015 年發表報告指出，依摩根史丹利資本國際公司(Morgan Stanley Capital International)所編製的證券指數(MSCI)全球指數分析，「富具女性領導力」的公司（指董事會女性成員在 3 位以上；或女性為企業經理人(CEO)且在董事會中有至少 1 位女性成員），較一般公司高出 36%的股本回報率（經

統計西元 2009 年底至西元 2015 年 9 月平均股本回報率，前者為 10.1%、後者為 7.4%)，亦即女性參與領導職，能為公司創造 3 成以上的盈利能力。另 CEDAW 強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第 23 號一般性建議第 13 段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第 16 段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到 30%至 35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第 17 段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主。

本文從廉潔楷模遴選意義、性別因素與遴選程序等不同構面之關係加以探討，並結合心理學、社會學性別刻板印象、角色模仿與角色學習，闡明女性廉潔楷模扮演重要性角色，接續以現有「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」與其他類似楷模（模範）遴選辦法比較及 106 年-111 年保薦廉潔楷模與廉潔楷模相關（性別、機關別、年齡、主管別）交叉統計分析，得到以下結論：

- （一）遴選程序中無論是遴選對象或遴選小組成員組成，皆無性平機制，不符合現代性別共同治理與決策精神。

- (二) 保薦廉潔楷模男性為多數，幾近乎女性 2 倍，但近 2 年兩者有拉近趨勢；廉潔楷模於 111 年女性首度超越男性，顯示女性廉潔表現逐漸受到重視。
- (三) 本府保薦廉潔楷模機關重疊性高，仍有少數機關未保薦廉潔楷模人選。
- (四) 本府捷運局保薦廉潔全數皆為男性，交通局、環保局保薦廉潔楷模男性多於女性，與機關內部男女性職員比例落差甚大，以致廉潔楷模遴選結果呈現男性多女性結果。
- (五) 保薦廉潔楷模或廉潔楷模 4 個年度平均年齡均較本府員工平均年齡高，以事蹟與年齡應呈現正相關前提之下，顯示各機關廉潔楷模保薦程序獲遴選作業，仍以其事蹟表現而定，事蹟表現應為各機關或遴選委員對於人員廉潔度評估之重要因素。
- (六) 無論保薦廉潔楷模或當選廉潔楷模，男性主管皆多於女性主管，兩差距幅度頗大。整體而言，主管職廉潔楷模與保薦廉潔楷模呈現增加趨勢，其中 110 年主管職人數高於非主管職，與獎勵基層非主管職精神不符。

二、建議

綜合上述結論，吾人提出以下 5 點制度上建議與 2 點後續研究上建議。

（一）制度上建議：

1. 修訂「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」第四點，各機關保薦廉潔楷模人員達二人時應考慮性別衡平，達三人時，不同性別至少應有一人。
2. 修訂「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」第五點第二項，「複審：採總評分法，由本府政風處、人事處、主計處、研考會、警察局及行政暨國際處各派簡任人員一人，任一性別委員不得少於三分之一」。以同時符合本府各委員會（小組、會報）性別比例改善之要求。
3. 於「高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點」第五點增訂「銓敘審定委任官等人員及薦任官等非主管人員當選比例以不低於三分之一為原則」，以鼓勵非主管職人員廉潔表現，並衡平主管職與非主管職比例。
4. 給予多年未保薦廉潔楷模之機關適度關心，並了解其未保薦原因。
5. 本府網頁或政風處網頁設置廉潔楷模專區，並鼓勵各機關

網頁設置廉潔楷模專區，除是對廉潔楷模個人之肯定外，亦是提供本府員工學習仿效的最佳教材。

（二）後續研究上建議：

1. 本文係以現有廉潔楷模與保薦廉潔楷模進行性別、機關別、年齡別及主管別「量化」的統計分析，建議後續研究可採深度訪談等方式之「質性」研究，了解不同性別相關人員（如廉潔楷模、保薦廉潔楷模、遴選委員或機關員工）之主觀想法。
2. 建議後續可進行不同直轄市政府(6都)之廉潔楷模間比較性研究，以達到標竿學習之效果。

三、預期成效

如同本文在研究動機中提到的相較於男性，女性對於公部門的貪腐有較強烈的免疫能力，因此女性在公共事務的參與應扮演更重要的角色，藉此挑戰長期為男性所主宰的政治權力結構，更期許女性在廉潔政治風氣塑造及廉能政府建構的努力與貢獻，能被機關所看見並加以肯定，並進而帶動公部門內組織學習的良性循環，這有待吾人規畫一個更進步而友善的性別平權機制。

本文認為有關性別平權，無論在社會層面再如何倡議、

政治層面再如何具有共識、法制層面再如何完備，惟最後一哩路終究必須在執行層面加以落實，以竟其功。公部門作為國家整體進步的領頭羊角色，更需肩負起引領社會進步的責任，確實地將聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」、行政院「性別平等政策綱領」及本府「第五階段推動性別主流化實施計畫」規範內容具體化實踐在本府廉潔楷模遴選機制上，俾符法制。

參考文獻

- 周思廷、郭銘峰、林水波(2021)。貪腐關乎性別？性別刻板印象影響廉能治理之初探。東吳政治學報/2021/第三十九卷第三期/頁 41-99。
- 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/2011/第三卷第二期/頁 49-80。
- 汪耀文(2013)。以婦女保障名額、性別比例原則檢視機關學校委員會之組織適法性。社區發展季刊/2013/142 期/頁 317-328。
- 于曉平、林幸台(2010)。角色楷模課程對高中數理資優女生性別角色、生涯自我效能與生涯發展影響之研究。教育科學研究期刊/2010/第五十五卷第一期/頁 27-61。
- 謝淑敏(2014)。角色楷模學習輔導方案應用於科技領域大學生之成效研究。教育研究與發展期刊/2014/第十卷第四期/頁 47-78。
- 王雅玄、陳幸仁、劉美慧(2013)。科技性別疆界的鞏固與流動—考察不同世代女學生科技學習的心路歷程。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告(NSC 98-2629-S-194-001-MY2)。
- 高雄市政府各委員會（小組、會報）性別比例 110 年改善情形調查表（資料時間：110.12.31）/高雄市政府工務局網頁
<https://pwb.kcg.gov.tw/Web/FileDownload/FileUpload/20220208165454223751.pdf>
- 高雄市政府各機關任務編組委員會落實 1/3 性別比例百分比。資料來源：高雄市政府人事處/公開資訊/統計專區/性別統計。
- 臺北市政府政風處性別統計指標、性別統計項目。資料來源：臺北市政風處全球資訊網/性別主流化專區
/https://doge.gov.taipei/News.aspx?n=60FE8D15A45B0081&sms=959194C19ED95518。
- 行政院環境保護署性別平等推動計畫（108 至 111 年）。
- 內政部消防署性別平等工作小組 108 年第 2 次會議會議紀錄。
- 臺灣山林的溫柔後盾。行政院農業委員會林務局/
[file:///C:/Users/user/Downloads/%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%A3%AE%E6%9E%97%E8%AD%B7%E7%AE%A1%E5%93%A1%E8%87%BA%E7%81%A3%E5%B1%B1%E6%9E%97%E7%9A%84%E6%BA%AB%E6%9F%94%E5%BE%8C%E7%9B%BE-\(111%E5%B9%B4\)\(pdf\)%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%A3%AE%E6%9E%97%E8%AD%B7%E7%AE%A1%E5%93%A1%E8%87%BA%E7%81%A3%E5%B1%B1%E6%9E%97%E7%9A%84%E6%BA%AB%E6%9F%94%E5%BE%8C%E7%9B%BE-(111%E5%B9%B4)(pdf)%20(3).pdf)
- 女性環保楷模。環保署全球資訊網/
<https://www.epa.gov.tw/Page/264A46FA663667F5>。
- 性別平等政策綱領（行政院 110 年 5 月 19 日院臺性平字第 1100174338 號函）

高雄市政府第五階段推動性別主流化實施計畫（109 年 4 月 22 日高市府社婦保字第 10933410800 號函）

公務人力統計資料/全國公務人員人數按年別分。資料來源：銓敘部網站
[/https://www.mocs.gov.tw/pages/list.aspx?Node=1835&Type=1&Index=0](https://www.mocs.gov.tw/pages/list.aspx?Node=1835&Type=1&Index=0)

銓敘部統計年報/全國公務人員概況。資料來源：銓敘部網站
<https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1841&Page=9854&Index=1>

附件 1

高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點

高雄市政府廉潔楷模遴選表揚作業要點

中華民國 100 年 1 月 13 日高市府四維政預字第 1000005102 號函訂定
中華民國 100 年 7 月 1 日高市府四維政預字第 1000069472 號函修正名稱及部分條文
中華民國 101 年 3 月 22 日高市府政預字第 10130260200 號函修正第 7.8 點
中華民國 106 年 2 月 22 日高市府政預字第 10630147800 號函修正部分條文
中華民國 108 年 7 月 18 日高市府政預字第 10830591500 號函修正第 4.5 點

- 一、為遴選表揚本府廉潔楷模，以鼓勵員工廉潔自持，崇法務實，特訂定本要點。
- 二、本府各機關、學校及事業機構（以下簡稱各機關）現職教職員工，於遴選前一年度具有下列事蹟之一者，得遴選為廉潔楷模：
 - （一）對於主管或監督之業務，拒收賄賂、不當餽贈或其他不正利益，足為廉潔楷模。
 - （二）提供政風資料，有效預防貪瀆弊端或偵破貪瀆案件，有具體績效。
 - （三）於執行職務時，預防貪瀆弊端或節省公帑，著有績效或貢獻。
 - （四）協助策劃、推動或執行端正政風工作，績效優良。
 - （五）勤求民隱、發掘民瘼、解決民困，有助提昇本府廉能形象。
 - （六）其他特殊廉能事蹟，足為表率。
- 三、各機關現職教職員工有下列情形之一者，不得遴選為廉潔楷模：
 - （一）最近三年內曾受刑事、懲戒或平時考核記過以上之處分。
 - （二）最近三年考績曾列丙等。
 - （三）涉有違法失職等行為，經監察院彈劾、糾舉或移送公務員懲戒委員會審議，尚未結案。
 - （四）涉嫌犯罪，正由司法機關或司法警察機關調查、偵查、審理，尚未結案。
- 四、各機關應於每年二月底前，提報所屬廉潔楷模，經各該一級機關廉政會報或其他同性質會議審議通過後，由該一級機關首長核定具名保薦，並檢附廉潔楷模事蹟表（如附表）六份函報本府政風處。各一級機關每年得擇優保薦一人至二人。但有附屬機關者，得擇優保薦一人至三人。第一項經函報保薦之人員，如因職務異動或其他情事，致未任職於原機關者，原任職機關應即時函知本府政風處。
- 五、廉潔楷模之審議程序如下：
 - （一）初審：由本府政風處就各一級機關遴薦廉潔楷模擬具初審意見。
 - （二）複審：採總評分法，由本府政風處、人事處、主計處、研考會、警察局及行政暨國際處各派簡任人員一人，就初審意見辦理評審，並依評分結果遴選推薦表揚人員。
 - （三）核定：複審推薦表揚人員經本府廉政會報或其他同性質會議審議通過

後，簽報市長核定。必要時，得由本府政風處逕行簽報市長核定。

六、辦理遴選時，涉及檢舉不法、業務機密或有影響人身安全之虞，事蹟資料得適度加以隱匿或以編號、化名替代。

七、廉潔楷模之遴選，每年以不超過十五人為原則，並以最近三年未曾獲選者為優先。獲選為廉潔楷模者，公開表揚並頒發獎狀及獎品。

八、各機關保薦之人員，如有事蹟不實、資料錯誤或其他不宜保薦之情事者，應於本府核定前，撤回其保薦；已核定者，由本府撤銷核定，並追回已受領之獎狀及獎品。

九、辦理廉潔楷模遴選及表揚所需經費，由本府政風處編列年度預算支應。

附件 2

高雄市政府選拔模範公務人員實施要點

高雄市政府選拔模範公務人員實施要點

中華民國 100 年 1 月 6 日高市府四維人考字第 1000001716 號函訂頒

中華民國 110 年 5 月 24 日高市府人考字第 11030437500 號函修正全文及名稱

(原名稱：高雄市政府暨所屬各機關選拔模範公務人員實施要點)

一、為增進公務服務品質，激勵工作熱忱，並提升行政效能，特依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第八條規定訂定本要點。

二、本要點適用對象如下：

(一)本府及所屬各機關學校(以下簡稱各機關)依公務人員任用法律任用、派用、聘任之編制內人員、僱用、聘用及約僱人員。

(二)本市行政法人繼續任用之公務人員及聘任人員。

三、各機關現職人員最近三年有下列各款事蹟之一者，得選拔為模範公務人員：

(一)主辦業務，能針對時弊，提出革新措施，經採行確具成效。

(二)察舉不法，對維護國家安全、社會安寧或澄清吏治有重大貢獻。

(三)搶救災害，奮不顧身；或處置意外事故，措施得宜，對維護生命、財產著有貢獻。

(四)廉潔奉公，不為利誘勢劫，有重大具體事蹟足為模範。

(五)主動積極，戮力從公，對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。

(六)辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好，有具體事蹟。

(七)其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率。

四、各機關現職人員有下列情形之一者，不得選拔為模範公務人員：

(一)最近三年內曾受刑事處分、懲戒處分、彈劾、糾舉或平時考核受申誡以上之處分。

(二)最近三年內考績(成)曾列乙等以下。

五、本府選拔之模範公務人員，每年以十人為原則；必要時，得簽奉市長核定後酌予增加人數。

六、各機關辦理模範公務人員遴薦作業如下：

(一)遴薦名額：本府各一級機關(含所屬機關)、區公所現有職員總人數未滿一百人者，得遴薦一人；一百人以上者，得遴薦二人。

(二)遴薦方式：各機關應本寧缺勿濫原則，覈實遴薦績優人員參選，並以基層人員優先，經一級機關、區公所考績委員會評審後，於本府每年所定期限內，將遴薦事蹟表、事蹟簡介、簡歷表(格式如附表一、二、三)及佐證資料陳報本府評審。

(三)各機關應避免遴薦同官等人員，且簡任官等人員至多以一人為限，併請考量性別比例之衡平性。

本市行政法人依前項規定辦理。

七、 本府模範公務人員選拔，應兼顧官等、職務、性別等因素，依各機關所遴薦符合資格人員之優良事蹟從嚴審議，並以最近五年內未曾獲選為模範公務人員者為優先。

各機關遴薦人員於本府核定前，如有職務異動之情形，應隨時函知本府；如有不適宜推薦之情事發生，應報請撤回其遴薦。

八、 獲選之模範公務人員，由本府公開表揚，並頒給獎狀一幀、獎金新臺幣五萬元及給予公假五日。

前項公假應自獲選之次日起一年內請畢。

九、 各機關對獲選為模範公務人員者，得經甄審委員會同意優先陞任。

十、 獲選為模範公務人員者，事後如發現有不實之情事，各機關應自知悉之日起立即查明並函報本府註銷其獲選資格，並以書面行政處分請求返還已領受之獎金及獎狀；尚未實施之公假，不予實施。

十一、 辦理選拔模範公務人員所需經費，由本府人事處編列預算支應。

附件 3

法務部廉政署表揚廉政志（義）工楷模
要點

法規名稱： 法務部廉政署表揚廉政志（義）工楷模要點

公發布日： 民國 103 年 02 月 12 日

法規體系： 法務部廉政署

圖表附件： 附表 法務部廉政署○○○年度表揚廉政志（義）工楷模推薦表.PDF

立法理由： 立法總說明

條文對照表.PDF

一、法務部廉政署（以下簡稱本署）為鼓勵認真負責之廉政志（義）工，並激勵民眾投入國家廉政建設工作，發揚公民參與精神，特訂定本要點。

二、本要點甄選對象：

（一）依志願服務法規定，於法務部廉政署及各級政風機構從事廉政志願服務工作之志工。

（二）實際參與廉政服務工作，有特殊顯著貢獻，普獲推崇，且有具體優良事蹟足供佐證者。

三、廉政志（義）工於最近五年內未因違法情事經檢察官起訴或法院判決，一年內具有下列具體優良事蹟之一，足為廉政志願服務工作楷模者，經推薦得為甄選人：

（一）積極參與廉政工作，有優良事蹟者。

（二）提供民情反映或興革意見，對政府廉政工作著有貢獻者。

（三）參加志願服務績效卓著，有助提升廉政志（義）工形象者。

（四）持續參與廉政業務志願服務工作滿一年且服務時數累計三百小時以上者。

四、廉政志（義）工楷模由本署各單位、主管機關政風機構（以下簡稱推薦單位）遴薦符合資格之人員，並檢附具體事蹟簡介表（如附表）及有關證明文件；推薦單位對被遴薦人員之具體事蹟，應審慎查核。

五、推薦單位應於每年度公告期限內，將前點資料送達本署，由本署籌組評選委員會負責評選，其組織及作業如下：

（一）評選委員會置委員九人至十三人，以本署署長為委員兼召集人；其餘委員由本署及主管機關政風機構人員聘（派）兼之，其任一性別委員不得少於三分之一。

（二）評選委員應親自出席，但召集人不克出席時，得指定委員代理；會議以委員總數之二分之一以上出席為評選有效人數。

（三）評選委員與被遴薦人員係本人、現為或曾為配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親者，應自行迴避。

（四）被遴薦人員經評選委員會評選通過，報請署長核定後表揚。但每年度擇優評選以五人為原則。

六、被遴薦人員經評定為廉政志（義）工楷模者，其獎勵如下：

（一）本署發函邀請其參與公開表揚，並頒發獎座（牌）或獎品。

(二) 本署編印其獲獎事蹟，函送各級政風機構參考，並公告於本署網站。

七、推薦單位於表揚前發現遴薦之人員有不良事蹟或不實之情事者，應即函報本署；本署於表揚後發現獲獎人有不良事蹟或不實之情事者，得撤銷其獲獎資格

附件 4

桃園市表揚模範公務人員實施要點

桃園市表揚模範公務人員實施要點

1. 104 年 6 月 17 日府人考字第 1040130490 號函

訂定

2. 107 年 2 月 13 日府人考字第 1070023425 號函修正

3. 108 年 1 月 4 日府人考字第 1070298764 號函修正

4. 110 年 7 月 12 日府人考字第 1100167990 號函修正

5. 111 年 1 月 24 日府人考字第 1110020760 號函修正

一、桃園市政府（以下簡稱本府）為表揚本市公務人員對國家社會之貢獻，以激勵服務熱忱及提高工作績效，特訂定本要點。

二、本要點適用對象為本府及所屬各機關學校、本市復興區公所及復興區民代表會（以下簡稱各機關學校）之編制內公務人員及約聘僱人員。

三、各機關學校現職人員，品行優良且上年度具有下列各款事蹟之一者，得被遴薦參加本市模範公務人員選拔：

（一）廉潔自持，不受利誘，有具體事實，足資表揚。

（二）熱心公益，主動察覺民眾急難，適時給予協助，事蹟顯著。

（三）持續參與社會服務，獲得高度肯定，提昇公務人員形象。

（四）主動積極，戮力從公，行為及工作上有特殊優良表現，且服務態度優良。

（五）對經辦業務，能針對時弊，提出重大革新措施，經採行確具成效。

（六）對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。

（七）辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好。

（八）其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率。

四、有下列情形之一者，不得遴薦為模範公務人員：

（一）最近三年內，曾受刑事處分、懲戒處分、彈劾、糾舉或平時考核受申誡以上之處分。

(二)最近三年內年終考績(成)、成績考核曾列乙等或相當等次以下或職務評定未達良好。

五、本市每年表揚模範公務人員名額上限，依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法第八條第二項規定計算，並以當年度二月底各機關學校現有職員總人數為基準。

前項模範公務人員選拔，依符合條件人員之優良事蹟從嚴審議，考量機關官等、性別、職務及員額之配置比率，並以最近五年內未曾獲選為模範公務人員者為優先。

六、模範公務人員之遴薦，以配合行政院模範公務人員每年選拔作業之辦理期程為原則，其遴薦方式由各機關學校先提經本機關考績委員會或專案審查委員會確實評選後，檢具遴薦表(如附表一)、事蹟簡介(如附表二)及有關證明文件，依限送本府審議。各機關學校應優先遴薦基層業務承辦人員，參與模範公務人員選拔。

七、本市模範公務人員選拔，由本府秘書長或本府指定人員擔任召集人，召集本府副秘書長、法務局局長、人事處處長、政風處處長及研究發展考核委員會主任委員組成專案小組審議，並得邀請外部專家學者擔任專案小組委員。

前項專案小組得由本市模範公務人員建議名單，擇優遴薦公務人員參加行政院模範公務人員選拔。

前二項審議結果由本府人事處簽陳市長核定。

八、本市模範公務人員，由市長公開表揚，並頒給獎牌一面及最高新臺幣五萬元獎金，另給予公假五日。

前項公假，應於通知核定次日起一年內請畢。

九、各機關學校對所遴薦人員於核定前，如有職務異動或意外事件發生，應隨時函知本府；嗣後發現有申報不實、第四點情形之一或其他不適宜遴薦之情事者，應報請本府撤回其遴

薦。

- 十、各機關學校被遴薦人員經核定為模範公務人員，嗣後發現有申報不實、第四點情形之一或其他不適宜遴薦之情事者，應由原遴薦機關學校報請本府撤銷其資格，其已受領之獎牌及獎金應予追繳，尚未實施之公假不予實施；有關人員應依情節予以議處。
- 十一、本府辦理模範公務人員選拔及表揚所需經費，由本府人事處年度相關預算支應。

附件 5

臺中市政府獎勵模範公務人員實施要點

臺中市政府獎勵模範公務人員實施要點

中華民國 100 年 1 月 7 日府授人考字第 0991000387 號函訂定
中華民國 102 年 1 月 24 日府授人考字第 1020017247 號函修正
中華民國 102 年 4 月 10 日府授人考字第 1020062004 號函修正
中華民國 103 年 5 月 23 日府授人考字第 1030096579 號函修正
中華民國 103 年 11 月 20 日府授人考字第 1030239125 號函修正
中華民國 105 年 4 月 13 日府授人考字第 1050075637 號函修正
中華民國 106 年 5 月 19 日府授人考字第 1060107294 號函修正
中華民國 108 年 2 月 18 日府授人考字第 10800340691 號函修正
中華民國 108 年 7 月 16 日府授人考字第 1080165895 號函修正

一、臺中市政府（以下簡稱本府）為激勵士氣，提升行政效能，表揚本府及所屬機關學校（以下簡稱各機關）模範公務人員，特依公務人員品德修養及工作績效激勵辦法訂定本要點。

二、各機關編制內人員，最近三年具有下列事蹟之一者，得選拔為模範公務人員：

- （一）對經辦業務，能針對時弊，提出革新措施，經採行確具成效者。
- （二）對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務者。
- （三）個人發明或著作，經有關機關審查認定，對學術或本機關業務有重大貢獻者。
- （四）察舉不法，對維護國家安全，社會安寧或澄清吏治有重大貢獻者。
- （五）搶救重大災害或消弭重大意外事故，奮不顧身，處置得宜，對維護生命、財產有重大貢獻者。
- （六）其他特殊優良事蹟或落實執行核心價值著有成效，足為表率者。

本府表揚之模範公務人員以最近五年內未曾依本要點接受表揚且最近三年考績均考列甲等者為限。

三、有下列情事之一者，不得遴薦為模範公務人員：

- （一）最近三年內，曾受刑事處分、懲戒處分或平時考核受申誡以上之處分者。
- （二）經監察院彈劾、糾舉尚未結案者。
- （三）因違法失職等行為，正在調查中或移送法院偵辦或移送公務員懲戒委員會審議尚未結案者。

四、模範公務人員之遴薦，以配合行政院每年模範公務人員選拔作業辦理期程為原則，遴薦方式如下：

- （一）模範公務人員應由各機關遴薦，機關首長應由上一級機關主動遴薦。
- （二）各機關遴薦之模範公務人員，應以選(推)舉方式產生並經各機關考績委員會或專案審查委員會，依第二點及第三點選拔條件切實考評後，檢附相關具體資料，連同推薦表（格式如附件）層報本府評審。
- （三）各一級機關遴薦本府評審人數（含所屬機關）以二人為限；同一機關以

遴薦一人為限，但編制員額超過一千人者得遴薦二人。

(四) 各區公所遴薦本府評審人數以一人為限。

五、模範公務人員之審議程序如下：

(一) 初審：由臺中市政府人事處依第二點及第三點規定辦理初審。

(二) 複審：初審合格者由本府遴聘高級幕僚或市政顧問及前年度本府遴薦參加行政院模範公務人員選拔者共七人組成專案小組審議，評審時應以工作績效為依歸，審查候選人員所提具體事蹟，對機關或社會之貢獻、困難程度、創新、便民及廉潔等。審查結果由臺中市政府人事處簽報市長核定。為鼓勵基層人員，每年模範公務人員銓敘審定委任官等人員及薦任官等非主管人員當選比例以不低於三分之一為原則。在依名次錄取人員時，若銓敘審定薦任官等主管以上人員當選人數已達三分之二時，以下則直接依序錄取銓敘審定委任官等人員及薦任官等非主管人員。

六、評審方式：採序位法，以計點方式計算（即依每位評選委員所評定之名次順序換算相當之點數，再將所有點數合計，點數最低者為第一名，次低者為第二名，餘類推）。由評審委員就候選人依序評以名次，再由人事處換算成點數彙整。第一名至第二十名，依名次給予點數；第二十一名以後均給予二十一點，第三十一名以後均給二十五點，計算點數後以累計點數最低者為第一名，依序排出名次，選出年度模範公務人員；若累計名次(點數)相同者，以多數委員評以較高名次(較低點數)者為優先。

七、依本要點核定之模範公務人員，由本府頒給獎狀一幀、最高新臺幣五萬元之獎金及給予公假五天，並公開表揚，同時登載於個人人事資料中，以供陞遷考核之重要參考。

前項公假，應於當年度請畢。

第一項模範公務人員依當選名次列前四名提請市長圈定二人參加行政院模範公務人員選拔。圈選名單中應有一名銓敘審定委任官等人員或薦任官等非主管人員。但經評選結果，前四名無上述人員時，第四名則直接由銓敘審定委任官等人員或薦任官等非主管人員名次最佳者遞補之。

依前項規定參加行政院模範公務人員選拔獲行政院表揚者，另記功一次。

八、獲選之模範公務人員，事後如發現有不實之情事，應由原遴薦機關自知悉之日起查明後，函送主辦機關註銷其獲選資格並追繳其獎金、獎狀，取消記功乙次之獎勵。

九、各機關模範技工、駕駛、工友之選拔，得準用本要點。

附件 6

內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施
規定

內政部消防署全國消防楷模甄選表揚實施規定

修正日期：112/03/15 檢視歷史法規

發布文號：消署訓字第 1121700347 號

一、內政部消防署（以下簡稱本署）為鼓勵績優消防人員，提升整體工作士氣及樹立消防新形象，特訂定本規定。

二、全國消防楷模應具備下列基本條件：

- （一）服務消防機關滿五年以上之編制內人員。
- （二）廉潔自持，品操優良，未曾因品操受申誡以上之懲處者。
- （三）工作勤奮，負責盡職，最近五年未曾因工作受記過以上之懲處者。
- （四）最近五年年終考績（成）均列甲等者。
- （五）最近五年未曾受刑事處分或受連帶責任以外之懲戒處分者。

擔任中央警察大學或臺灣警察專科學校消防教育工作達五年以上者，得不受前項第一款及第四款規定之限制。

三、全國消防楷模除應具備前點第一項各款基本條件外，並應符合下列特殊條件之一：

- （一）搶救重大災害，奮勇盡職，圓滿達成任務，有具體事實者。
- （二）冒險犯難，救護傷患，有具體事實者。
- （三）研訂消防法規，內容縝密、完備，或對消防工作之革新或推行，有具體績效者。
- （四）對消防學（戰）術或防救災害器材，有重大發明、著作或研究發展，有具體績效者。
- （五）承辦重要業務，認真負責，著有績效，或參加全國性業務競賽，考核成績列第一名者。
- （六）擔任幹部，領導有方，整體表現突出，足資表率，確有具體事蹟者。
- （七）熱心公益，樂善助人，濟難救急，對世俗有影響作用，確有具體事蹟者。
- （八）緝獲重大縱火嫌疑犯，或協助偵破重大縱火案件，對災害之防止，著有績效者。
- （九）發現公共危害，能及時排除或處置得宜，著有績效者。
- （十）服務資深績優，最近十五年年終考績（成）連續列甲等，或服務滿二十年以上，其中考績（成）列甲等達總年資五分之四以上者。如遇年資、考績相同者，以年資及考績計分比較擇優取之。
- （十一）從事消防教育、著作或研究，投稿國內外期刊獲得刊登，有具體績效者。

前項第一款至第九款特殊條件發生時間限最近五年內，並應檢附具體事證。

四、遴薦人數：

(一) 直轄市、縣(市)消防機關依現有實際員額分別規定如下：

1. 未滿一千人者：一人。
2. 一千人以上未滿二千人者：二人。
3. 二千人以上者：三人。

(二) 本署各單位及所屬機關：一人。

(三) 中央警察大學及臺灣警察專科學校：各一人。

五、甄選程序：由各消防機關組成甄選小組後，擇優遴薦績優人員函報本署，並由本署成立複核小組，審查受薦人員資格，與第二點及第三點規定資格相符者核定當選，當選總人數原則為三十二人。但遴薦不足額、超額或經本署審核不符資格者，本署得另遴薦人員或適時調整之。

六、甄選原則：

(一) 各消防機關遴薦人數達二人以上者，至少須有一人為薦任六職等或警正四階以下人員。

(二) 各消防機關最近三年每年遴薦人數均達二人以上者，受薦人員應至少包含一名女性消防人員。但消防機關甄選小組最近三年未遴薦女性消防人員，報經本署同意者，不在此限。

七、當選全國消防楷模人員，除由本署於每年消防節集中表揚，頒發獎狀或獎牌外，並得酌情舉行國內(外)參觀、訪問。

八、全國消防楷模當選人員，五年以內因品操受記過以上處分，或因工作且非連帶責任受記大過以上處分者，註銷其消防楷模榮銜。

九、各級消防機關應訂定年度計畫，辦理消防楷模表揚工作。

附件 7

教育部與所屬機關（構）學校
模範公務人員選拔作業要點

教育部與所屬機關（構）學校模範公務人員選拔作業要點

一、教育部（以下簡稱本部）為激勵工作士氣，提升行政效能，特依據公務人員品德修養及工作績效激勵辦法（以下簡稱激勵辦法）第八條規定訂定本要點。

二、本要點所稱公務人員，指本部及所屬機關（構）學校符合激勵辦法適用對象之下列人員：

（一）依法任用、派用之有給專任人員。

（二）聘任、聘用、僱用及約僱人員。

前項人員，不包括公立學校校長及教師。

三、現職公務人員品行優良且上年度在現職機關（構）學校具有下列各款事蹟之一者，得被選拔為模範公務人員：

（一）廉潔自持，不受利誘，有具體事實，足資表揚。

（二）熱心公益，主動察覺民眾急難，適時給予協助，事蹟顯著。

（三）持續參與社會服務，獲得高度肯定，提升公務人員形象。

（四）主動積極，戮力從公，行為及工作上有特殊優良表現，且服務態度優良。

（五）對經辦業務，能針對時弊，提出重大革新措施，經採行確具成效。

（六）對上級交付之重要工作，能克服困難，圓滿達成任務。

（七）辦理為民服務業務，工作績效特優且服務態度良好。

（八）其他特殊優良事蹟，足為公務人員表率。

四、公務人員有下列情形之一者，不得選拔為模範公務人員：

（一）選拔當年度人選確定前三年內，曾受刑事處分、懲戒處分、彈劾、糾舉或平時考核受申誡以上之處分。

（二）最近三年內考績（成）、成績考核曾列乙等或相當等次以下或職務評定未達良好。

五、本部及所屬機關（構）學校推薦之模範公務人員，應經公開評審程序後，詳細填具模範公務人員審查事實表，檢具相關證明文件，依第六點所定程序辦理。

前項模範公務人員審查事實表格式另定之。

六、本部及所屬機關（構）學校推薦所屬人員參加模範公務人員選拔，依下列程序陳報：

（一）本部：本部各單位推薦名單由本部考績委員會審議後，提審議一）本部：本部各單位推薦名單由本部考績委員會審議後，提審議小小組審議。組審議。

（二）本部所屬機關（構）、國立大專校院及其附設機構：報本部提（二）本部所屬機關（構）、國立大專校院及其附設機構：報本部提審審議小組審議。議小組審議。

(三) 國立大專校院附屬（設）學校、國立高級（三）國立大專校院附屬

（設）學校、國立高級中等學校：由本部國中等學校：由本部國民及學前教育署組成審查會審查後，提審議小組審議。及學前教育署組成審查會審查後，提審議小組審議。

七、本部及所屬機關（構）學校每年選拔之模範公務人員以不超過十九名為原則，並得視本部及所屬機關（構）學校符合激勵辦法適用對象之為原則，並得視本部及所屬機關（構）學校符合激勵辦法適用對象之員額調整而增減，且以最近五年內未曾獲選模範公務人員者為優先。員額調整而增減，且以最近五年內未曾獲選模範公務人員者為優先。

八、本部辦理模範公務人員選拔，應組成審議小組公正審議。審議小組成員由部長聘請本部及所屬機關（構）學校人員擔任，並指定政務次長員由部長聘請本部及所屬機關（構）學校人員擔任，並指定政務次長為召集人；其成員任一性別人數不得少於成員總數之三分之一。為召集人；其成員任一性別人數不得少於成員總數之三分之一。

九、獲選為模範公務人員者，除登載於個人人事資料外，並由本部公開表揚人事資料外，並由本部公開表揚，頒給獎狀一幀，獎金最高新臺幣五萬元，當年度給予公假五日，揚，頒給獎狀一幀，獎金最高新臺幣五萬元，當年度給予公假五日，並依規定送銓敘部登記。並依規定送銓敘部登記。

前項所定公假五日，應自獲選之次日起一年內請畢。前項所定公假五日，應自獲選之次日起一年內請畢。

同一年度獲選本部及行政院模範公務人員者，得分別接受表揚及獎勵。同一年度獲選本部及行政院模範公務人員者，得分別接受表揚及獎勵。

各機關（構）學校推薦人員獲選為模範公務人員，事後如發現有不實之情事者，各機關（構）學校應自知悉之日立即查明並函送本部註銷獲選資格、追繳獎金、獎狀、送銓敘部登記備查，尚未實施之公假不予實施，已實施者，更改假別；有關人員並應依情節輕重予以議處。