

立法院法制局法案評估報告

編號：1215

本報告僅供委員參考

行政院人事行政總處公務人力發展學院
組織法草案評估報告

法制局 方華香 撰

中華民國 106 年 3 月

行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案評估報告

目 次

壹、背景與提案說明	5
貳、草案重點	5
參、問題研析與建議	6
一、整體評估	6
(一) 憲政層次公務人員訓練權歸屬之爭議	6
(二) 法律層次中訓練權之分工	7
(三) 中央層級訓練機構之現況與檢討	8
(四) 小結	9
1.政府組織改造，訓練資源仍應持續統合整併	9
2.名稱修正為學院，無助於訓練資源之有效利用與整合	11
二、條文內容評估	11
(一) 與國家文官學院之業務職掌仍宜明確區分(第 2 條第 1 款)	11
(二) 應預留公務人力發展學院執行公務人員業務訓練之空間(第 2 條 第 2 款)	14
(三) 參考目前相關學院或三級機關編制，建議副院長員額編制 1 人即 可(第 3 條)	15
三、法案性別及人權影響評估	16
肆、結論	17
伍、條文對照表	19
參考文獻	22
附錄	24
一、「行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案」評估報告（初 稿）座談會紀錄及參採情形	24
二、主管機關「法案及性別影響評估檢視表」	29

三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	41
------------------------------	----

摘要

國家政府訓練資源整合，有利於公務人員訓練資源之充分利用。鑑於組織及員額之簡併為當前政府治理方向，行政院人事行政總處（下稱人事行政總處）為統合其職掌之運用訓練資源，精簡組織規模，以提升訓練量能，強化公務人力資源管理及發展之研究，將人事行政總處所屬公務人力發展中心及地方行政研習中心等兩中心整併為公務人力發展學院，以充分發揮行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展效能，爰擬具「行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法」草案（以下簡稱本草案），於105年12月15日以院授人組字第10500622753號函將本草案送請本院審議，經本院第9屆第2會期第17次會議決定：「交司法及法制委員會審查。」。

本報告針對草案內容進行檢討分析，並就其性別及人權影響評估結果加以檢視及分析，提出研析建議如下，俾供委員問政參考：

一、整體評估方面

- （一）基於本院歷年決議，與政府組織精簡之訴求，應持續將相關機關訓練資源重組整併，研究朝向單一文官培訓機關之可能性。
- （二）本草案名稱修正為「學院」，是否有助於訓練資源之有效利用與整合，非無疑義。

二、條文內容評估方面

- （一）國家文官學院組織法既已明定，高階公務人員之中長期培訓由文官學院辦理，公務人力發展學院之職掌即必須就此，與國家文官學院之業務職掌，於本草案第2條第1款之文字上有所區分。
- （二）縱使各專業業務可由各特定之主管部會辦理訓練，然而，為使訓練資源被充分使用，公務人力發展學院並非不能辦理此種專業

業務之訓練；再者，行政院亦不乏共通性、綜合性業務，難以歸附於某特定部會主辦訓練，爰建議本草案第2條第2款法制上仍保留公務人力發展學院執行公務人員業務訓練之可能性，以備所需。

- (三) 依公務人力發展學院之職掌、業務量、性質、組織規模，並參酌中央行政機關組織基準法第19條第3項之立法意旨，及與其他三級機關或相關學院之副首長人數編制之衡平，建議本草案第3條副院長員額編制1人即可，以符合人事精簡、組織改造之精神。

「行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案」評估報告

壹、背景與提案說明

行政院人事行政總處組織法與所屬公務人力發展中心組織法及地方行政研習中心組織法係於100年11月14日制定公布，並由行政院定自101年2月6日施行。

考量國家政府訓練資源整合，有利於訓練資源之充分利用，且鑑於組織及員額之簡併為當前政府治理方向，行政院人事行政總處（以下簡稱人事行政總處）為統合其職掌之運用訓練資源，並精簡組織規模，以提升訓練量能，強化公務人力資源管理及發展之研究，將人事行政總處所屬上開兩中心整併為公務人力發展學院，以充分發揮行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展效能，爰擬具「行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法」草案¹（下稱本草案）。

行政院於105年12月15日以院授人組字第10500622753號函將本草案送請本院審議，經本院第9屆第2會期第17次會議決定：「交司法及法制委員會審查。」。

貳、草案重點

本草案重點如下²：

- 一、本學院之設立目的及隸屬關係（草案第1條）。
- 二、本學院之權限職掌（草案第2條）。
- 三、本學院首長、副首長之職稱、官職等及員額（草案第3條）。
- 四、本學院各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之（草案第4條）。

¹ 立法院議案關係文書（「院總第 1583 號 政府提案第 15873 號」），105 年 12 月 28 日。

² 立法院，同註 1。

參、問題研析與建議

一、整體評估

(一) 憲政層次公務人員訓練權歸屬之爭議

我國憲法為五權憲法，與其他國家採三權憲法不同，從行政權中獨立出考試權，立法權中獨立出監察權。憲法增修條文第6條規定，考試院為國家最高考試機關，掌理(一)考試；(二)公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休；(三)公務人員之任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。上開規定未列「訓練」，針對公務人員訓練權歸屬於考試院或行政院，遂有爭議³。

有論者認為在憲法中雖未明定國家文官訓練權之歸屬，目前實務上考試院所屬國家文官學院之運作以觀，文官一系列的進用、晉敘、訓練、考績、陞遷過程，都在考試院掌理範圍。訓練及培育業務，雖不屬於憲法規定考試院職掌，但考、訓、用乃一體，仍宜由考試院來進行培訓工作，但可與其他機關分享⁴。

另亦有論者認為憲法並未明定「訓練」之權責，基於所謂「剩餘權」觀點，性質上不屬其他四院之職權均可解釋為行政院之職權。因訓練是行政權不可分割的一部分，考試院以公務人員的培訓、考試任用為目的，行政院是以管理、執行政策為方向，培訓是行政的功能無法分割。觀諸憲法增修條文，具體文官制度面係屬考試院權責，而實

³ 李嵩賢，國家文官學院組織法修正評議，人事行政，第170期，99年1月，頁47；李淑娟，國家文官學院組織構想之解析，立法院法制局專題研究報告(編號：636)，98年5月，頁23-24；蔡璧煌，我國公務人員發展性訓練概念分析—兼論考試、行政兩院訓練權責分際，人事行政，第192期，104年7月，頁32。

⁴ 邱榮舉、許清煥，「論考試院之存廢與未來發展」，立法院院聞，第22卷第8期，93年8月，頁50-51。

務面管理行政事項除法制事項由考試院掌理外，其餘則屬行政權。基此，各機關成立多所訓練機關，專責辦理各級公務人員培訓業務。現況之發展即為各院多設有訓練機關，行政院為人事行政總處所屬公務人力發展中心、地方行政研習中心，司法院為法官學院、考試院為國家文官學院，監察院為審計人員訓練委員會⁵，亦即，訓練多隨著業務性質專業性而設，訓練屬性與行政管理密切相關。

又有認為，實際上考試權本質仍是行政權，五權憲法將行政權分由考試院與行政院共同分享行使，公務人力訓練究屬考試院或行政院主管，可由兩院協商決定⁶。

就訓練性質而言，目前一般性訓練由中央人事機構所設訓練機關（考試院公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）1個，行政院人事行政總處2個）辦理，而特殊性專業訓練由部分之部會自設訓練機關辦理。訓練資源整合固然有其需要，但究竟要歸併於考試權或是行政權，卻是當前困難的憲政議題⁷。

（二）法律層次中訓練權之分工

上述有關公務人員訓練權在考試權及行政權分工，明文規定於公務人員訓練進修法第2條，公務人員訓練進修法制之研擬，事關全國一致之性質者，由保訓會辦理，此外保訓會也辦理或委託相關機關（構）、學校辦理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。至於公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及公務人員訓練進修法第

⁵ 審計人員訓練委員會為任務編組性質，該委員會配置工作人員若干人，由審計部法定員額內派兼之（參照審計部組織法第15條及審計部審計人員訓練委員會組織規程相關規定）。

⁶ 蔡璧煌，同註3，頁32。

⁷ 李淑娟，同註3，頁23-24。

2條第3項所定以外之公務人員在職訓練與進修事項，則由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府（以下簡稱各主管機關）辦理或授權所屬機關辦理之。

依據98年公布之國家文官學院組織法第2條規定，隸屬考試院下之保訓會之國家文官學院掌理公務人員考試錄取、升任官等、行政中立及其他有關訓練之執行事項及關於人事人員訓練、進修之執行事項；100年公布之行政院人事行政總處組織法第2條規定，人事行政總處掌理行政院所屬機關及地方機關人事人員管理、訓練、進修及行政院所屬機關及地方機關公務人員訓練、進修與在職培訓發展之規劃、執行及評鑑。

基上，兩院在公務人員訓練方面之分工為，考試院掌理訓練之政策及法制事項、公務人員考試筆試錄取、升任官等人員之訓練、文官中立訓練及其他有關訓練。行政院則掌理所屬機關公務人員之專業訓練、在職訓練、一般管理訓練及其他有關訓練⁸，不涉及訓練政策規劃。

（三）中央層級訓練機構之現況與檢討

目前我國中央層級訓練機構之現況，除法官學院、審計部審計人員訓練委員會、國家安全局訓練中心、國家文官學院，分屬司法院、監察院、國家安全局及考試院外，其餘訓練機構均隸屬於行政院。由於各機關業務上之需要，辦理公務人員訓練之機關，分散於許多機

⁸ 參照公務人員訓練進修法第 2 條規定：「公務人員訓練進修法制之研擬，事關全國一致之性質者，由公務人員保障暨培訓委員會辦理之（第 1 項）。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，由公務人員保障暨培訓委員會辦理或委託相關機關（構）、學校辦理之（第 2 項）。公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員在職訓練與進修事項，由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府（以下簡稱各主管機關）辦理或授權所屬機關辦理之。…」

關，有屬專業技術之培訓機關，有屬同質性甚高之綜合性培訓機關。因事權不能統一，訓練資源有浪費之虞，每為外界所詬病⁹。本院92年度審查考試院暨所屬機關總預算時，曾決議要求考試院應協調行政院相關單位整併各訓練機構，並提出具體改造方案。其後，於93年度、94年度審查中央政府總預算案時，均要求考試院及行政院應就中央機關訓練機構林立情形，儘速整併並加強訓練機構間之合作協調，且於95年度時通過附帶決議：行政院人事行政總處公務人力發展中心與考試院保訓會應積極整併為一單位，並協調整合政府各機關為培訓公務人員之各項業務¹⁰。此外，監察院92年調查報告及其後歷年追蹤檢討改進意見，亦認為現行辦理公務人員訓練機關，有疊床架屋及地域分布失衡等浪費資源情事，並要求為避免資源浪費，各訓練機關應進行整併或裁撤¹¹。

（四）小結

1. 政府組織改造，訓練資源仍應持續統合整併

從前述法制上言，目前我國公務人員訓練（政策、法制）最高主管機關為考試院保訓會，雖有認為訓練屬行政權運作範圍，我國將公務人員訓練之最高主管機關隸屬於考試權，可能有逾越憲法規定之虞之見解¹²。但如現行法制將訓練權歸屬於考試院，為免訓練資源浪費，精簡國家組織，則考試院即應擔負統合整併相關機關之訓練機構之責。

⁹ 李嵩賢，同註3，頁43。

¹⁰ 參見95年度中央政府總預算案（含附屬單位預算及綜計表-營業及非營業部分）審查專輯第6冊，頁4353、4358（立法院預決算知識庫：<http://lis.ly.gov.tw/budgetc/budgetkm?.7c5c0CAA0521000000000A00040000007^0000201000000001009F004209>）（最後瀏覽日：106年2月9日）。

¹¹ 監察院公報第2541期，94年11月9日，頁30-31。

¹² 曾明發，「國家文官培訓院組織條例草案」評估報告，立法院法制局法案評估報告編號B00112，86年10月，頁6-7。

歸納言之，訓練機關整併涉及兩大議題，首先是保訓會國家文官學院與人事行政總處公務人力中心、地方行政研習中心之整併；第二為行政院所屬機關各自成立之訓練機關之整併。由於，考試院與行政院之跨院際整合，涉及不同憲法權力之分工合作，且難避免本位主義，整併上相對困難。

實務上兩院雖設置訓練資源相關支援機制，請有訓練需求之機構向有訓練資源之訓練機構尋求支援，惟多限於訓練場地提供或隨班附訓等形式上資源共享，仍未確實達到訓練資源分工運用之理想¹³。考試院與行政院之訓練組織係因應各機關個別專責業務需要自行設置，彼此互不統屬，缺乏訓練資源運用與功能整合之改革，仍脫離政府再造之思維與邏輯，缺乏組織創新與再生的能力。

本院對於訓練資源之整合向來極為重視，值此政府組織改造之際，期待更能有效運用國家有限的資源，以權責劃分、避免疊床架屋、精簡人力來建構健全法制，使我國公務人員訓練符合政務需要，為國家的運作奠定穩固基礎，積極發展公務人力。甚至不僅是整併而已，在98年本院審議考試院所送「國家文官培訓所組織條例修正草案」(國家文官學院組織法)時，亦附帶決議要求國家文官學院未來應去組織化、去任務化，評估朝向行政法人組織形態之可行性¹⁴。

而今，考試院保訓會已經成立國家文官學院多年，行政院本次復送請本院審議公務人力發展學院組織法(將公務人力發展中心及地方行政研習中心整併)，兩院似乎並無整合趨勢¹⁵，反而各據山頭，壯大

¹³ 陳國輝，「我國公務人力訓練機構轉型規劃之展望－以英國政府國家學院調整變革經驗為例」，國家菁英季刊，第2卷第4期，95年12月，頁133。

¹⁴ 立法院第7屆第3會期第17次會議議案關係文書(「院總第234號 政府提案第11635號之1」)，98年6月10日，討369-370。

¹⁵ 當年先行成立國家文官學院，意欲建立兩院整合訓練資源之合作契機，並保留未來組織調整之彈性空間，詳見李嵩賢，同註3，頁48。

發展。公務人力訓練有否分屬考試權與行政權，並各自成立一個「學院」之法定機關之必要？兩院設置之中央主管訓練機關並未加以重組，人力編制、資源配置仍有重複之虞，基於本院之前的決議，與政府組織精簡之訴求，應將相關機關訓練資源重組整併，研究朝向單一文官培訓機關之可能性，此乃係與本草案有關之整體面待處理的首要課題。

2. 名稱修正為學院，無助於訓練資源之有效利用與整合

繼98年11月總統公布考試院所屬之國家文官學院組織法後，100年11月陸續公布外交部外交及國際事務學院組織法、102年5月公布法務部司法官學院組織法、司法院之法官學院組織法。一時之間，各院紛紛將現行訓練機構轉型為「學院」，本次行政院人事行政總處亦擬將現行公務人力發展中心及地方行政研習中心整併為「公務人力發展『學院』」。以臺灣公務員人數，是否需要如此多以學院為名之公務人力訓練機關？名稱改為○○學院，訓練品質及效果即會因此而變好？訓練品質及效果，與訓練機關名稱似無絕對正比關係，重點仍在於組織功能及業務性質是否符合國家發展需要。本草案名稱修正為「公務人力發展『學院』」，無助於訓練資源之有效利用與整合，似乎也看不出組織功能及業務性質「更」為符合公務人力培訓及國家發展之需要。

二、條文內容評估

（一）與國家文官學院之業務職掌仍宜明確區分（第2條第1款）

考試院與行政院兩院，分別設置之中央訓練機關如欲具有同時分別存在的價值，其業務職掌必須有明確區分。

依國家文官學院組織法第2條第1款規定：「國家文官學院（以下

簡稱本學院)隸屬公務人員保障暨培訓委員會(以下簡稱保訓會),掌理下列事項:一、關於高階公務人員中長期培訓之研究及執行事項。…」所謂「高階」公務員,指簡任10職等以上,「中長期」培訓,依據考試院與行政院之協商結果,指1個月以上之訓練¹⁶,亦即,簡任10職等以上公務員1個月以上之訓練由保訓會(國家文官學院)辦理。至於,行政院所屬高階公務人員之短期訓練及行政院所屬各級公務人員之專業訓練、在職訓練、一般管理訓練等仍歸行政院辦理¹⁷(高階公務員有95%主要在行政院及其所屬機關服務¹⁸)。

其後,102年修正之公務人員進修訓練法第2條第2項亦明定,高階公務人員中長期發展性訓練,由保訓會辦理或委託相關機關(構)、學校辦理之。所謂「發展性訓練」,指涉及考試權行使,公務人員為取得任官資格所辦理之訓練事項,及高階公務人力儲備之訓練,因必須維持超然獨立性,故由保訓會辦理,以維考試權之完整運作。與在職訓練強調公務人員「現有」職務需要所進行之訓練,以提升當前工作績效為主要目標不同,保訓會主管之發展性訓練,著重於公務人員資格的取得與職務晉升發展需要,進行中長期、前瞻性、跨域統合訓練,特色是訓練時間長、著重開發潛能、跳脫專業本位、蘊涵高度與器識,以因應個人、機關及國家「未來」發展¹⁹。

至於在職訓練部分,強調公務人員現有職務需要所進行之訓練,以提升當前工作績效為主要目標,特色為訓練時間較短、立即運用於提升現職工作表現、強調工作所需專業能力、體認並推動當前國家重

¹⁶ 見張主任委員明珠之發言,立法院公報,第98卷第36期,98年6月9日,委員會紀錄,頁307-309、324及立法院公報,第98卷第40期,委員會紀錄,98年6月17日,頁228-229、234。

¹⁷ 立法院第7屆第3會期第17次會議議案關係文書(「院總第234號政府提案第11635號之1」),送院會處理之附帶決議第3點,98年6月10日,討369。

¹⁸ 立法院公報,第98卷第40期,委員會紀錄,98年6月17日,頁236。

¹⁹ 蔡璧煌,同註3,第32-33頁。

要政策之訓練²⁰。由於與其現職相關，公務人員進修訓練法第2條第3項後段規定，同條第2項以外之公務人員在職訓練與進修事項，係由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府辦理或授權所屬機關辦理。如在行政院，係由部會層級以上（或授權所屬）辦理公務人員在職訓練。

行政院人事行政總處為辦理行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展業務，特設公務人力發展學院（本草案第1條規定），因此，依前述公務人員進修訓練法規定，公務人力發展學院本可辦理公務人員在職訓練與進修事項，而在職訓練應包含行政院所屬高階公務人員短期培訓及行政院所屬各級公務人員之在職訓練。

綜合上述法制（國家文官學院組織法第2條、公務人員進修訓練法第2條第2項及第3項），行政院人事行政總處所屬公務人力發展學院可辦理行政院所屬高階公務人員之短期訓練及行政院所屬各級公務人員之在職訓練，惟行政院版草案第2條第1款所定：「行政院所屬機關及地方機關『中高階』公務人員在職培訓發展之執行」，並未及於「非中高階」之一般公務人員之在職培訓，而條文所謂「中高階公務人員在職培訓發展」亦未明確顯示出係：行政院所屬高階公務人員「短期」培訓，無法與國家文官學院組織法第2條第1項規定之文字：「高階公務人員『中長期』…訓練」相對應，難以與國家文官學院所為之訓練予以清楚區分。

綜上，為與國家文官學院職掌明確區分，與相關法制相分工配合，並充分利用公務人力發展學院之訓練資源，發揮其訓練功能，爰建議修正本款規定為：「本學院掌理下列事項：一、行政院所屬機關

²⁰ 蔡璧煌，同註3，頁32-33。

與地方機關之高階公務人員短期培訓與各級公務人員在職培訓發展之執行」。

(二) 應預留公務人力發展學院執行公務人員業務訓練之空間(第 2 條第 2 款)

查公務人員進修訓練法第2條第3項規定，公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練、在職訓練，由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府辦理或授權所屬機關辦理。

中央二級以上機關，如在行政院，指由部會層級以上（或授權所屬）辦理。而行政院人事行政總處為辦理行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展業務，特設公務人力發展學院（本草案第1條規定），因此，依前述公務人員進修訓練法規定，公務人力發展學院本可辦理公務人員專業訓練，惟觀諸本草案第2條第2款規定：「本學院掌理下列事項：…二、行政院重要政策及法令研習之執行」，相較於現行行政院人事行政總處公務人力發展中心組織法第2條2款規定：「本中心掌理下列事項：…二、行政院重要政策、法令之講習及業務之研習」，缺少了辦理行政院重要「業務」研習之掌理事項。

公務人員之「業務」可能具有高度專業性，僅從事該類科業務之公務人員需具備，例如財稅人員之財稅專業、司法人員之司法專業、警調人員之警調專業、政風人員之廉政專業等，本可由特定之各主管部會各自辦理訓練，然為有效利用訓練資源，亦非不可借用公務人力發展學院之軟硬體設備，甚至由公務人力發展學院與各主管部會主協辦方式辦理；再者，某些「業務」雖具專業性，但係各類科公務人員普遍、共通應具備之專業公務知能，例如：性別主流化、人權意識之落實等，已不僅是行政院重要「政策」及「法令」，而是具體「業務」，

更應可由公務人力發展學院統一辦理訓練。

綜上，本草案第2條第2款僅規定，本學院掌理行政院重要政策及法令研習之執行，相較於現行行政院人事行政總處公務人力發展中心組織法規定，法制上少了辦理行政院「重要業務研習」之職掌。縱使各專業業務可由各特定之主管部會辦理訓練，然而，為使訓練資源被充分使用，公務人力發展學院並非不能辦理此種專業業務之訓練；再者，行政院亦不乏共通性、綜合性業務，難以歸附於某特定部會主辦訓練，爰建議法制上仍保留公務人力發展學院執行公務人員業務訓練之可能性，以備所需。建議第2條第2款修正條文如下：「二、行政院重要政策、法令及業務研習之執行。」

(三) 參考目前相關學院或三級機關編制，建議副院長員額編制1人即可(第3條)

三級機關副首長之編制屬重要職務，應將其人數及職務列等明定於機關組織法中（中央行政機關組織基準法第7條第5款規定參照）。

查中央行政機關組織基準法第19條第3項雖規定：「三級機關以下得置副首長1人或2人，均列常任職務」，然依93年制定中央行政機關組織基準法，立法當時資料顯示，原提案僅規定為三級機關得置副首長1人，於立法院審查會時始放寬為「得置副首長1人或2人」，意在賦予彈性²¹。不過，三級機關多半是業務執行機關，較少政策制定，故置副首長2人應係較為例外之情形，若業務量不大，則可限定為1人，以符合組織再造、人事精簡之意旨²²。

²¹ 立法院第5屆第2會期第14次會議議案關係文書（院總第1767號 委員提案第4648號），91年12月18日，頁委169、委181；立法院第5屆第5會期第16次會議議案關係文書（院總第1767號 政府提案第8597號之1、委員提案第4648號之1），93年5月12日，頁討47；立法院公報，第93卷第28期，院會紀錄，93年5月26日，頁90。

²² 林主任委員嘉誠之發言，立法院公報，第92卷第47期，委員會紀錄，92年11月8日，頁

參酌本草案第2條所列本學院掌理事項，均屬業務執行面事宜，不涉及政策決定，且查目前三級機關之副首長人數編制，以「學院」為機關名稱者，例如：外交部外交及國際事務學院、國家文官學院，均只有1名副首長（本院98年10月23日朝野政黨協商時，特將國家文官學院組織法草案之副院長員額，從2人刪減為1人²³），法務部司法官學院甚至無副院長之編制；至於其他一般的三級機關，只有在附隨組織眾多、業務量極其龐大，例如：內政部營建署、役政署、移民署、交通部公路總局等機關，才設置2位副首長；而三級機關之組織法明定可設置副首長1-2人者，略有：外交部領事事務局、財政部關稅總局、財政部國有財產局、財政部國庫署、交通部觀光局、國防部政治作戰局等機關，相較而言，公務人力發展學院之業務量、性質、組織規模均不如上述機關複雜多元，於本草案第3條設置副院長1或2人，實不符中央行政機關組織基準法第19條第3項之立法意旨，亦與其他三級機關或相關學院之副首長編制失衡，爰建議副院長員額編制1人即可，以符合人事精簡、組織改造之精神。

三、法案性別及人權影響評估

本草案性別及人權影響評估，經主管機關及本局送請專家學者檢視，認為本草案係將行政院所屬公務人力發展中心組織法及地方行政研習中心組織法簡併，以整合政府訓練資源，法案制定內容並無以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，執行方式亦無因性別、性傾向或性別認同不同而有差異，對於對象及執行方式並無區別，故就不同性別、性傾向或性別認同者亦不會產生不同結果。在人權影響評估部分，法案制定已考量環境及健康等基本人權保障相關層面，係符

423-424。

²³ 李嵩賢，同註3，頁49。

合憲法有關人民權利之規定；且為一起建構友善之環境，最終目的在於提升人民生活品質，追求環境永續，同時顧及永續經濟與永續社會之各項永續發展，亦無違反公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約。爰本草案符合憲法、國際規範、性別平等政策綱領等要求，並符合憲法有關人民權利之規定、公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約之規定（詳如附錄二、三）。

肆、結論

政府組織改造是職能與效率的改造，以精簡人力、組織整併，發揮最大效能為目標。根據我國特有之五權憲法體制，公務人員之訓練機關究係歸屬於考試權或行政權為宜？目前臺灣公務人員之數量，是否需要如此多的訓練機關？公務人力發展學院之職掌事項，能否與考試院國家文官學院予以區分？對行政院所屬及地方機關之訓練對象範圍能否極大化，以充分利用訓練資源及有效發揮訓練功能？乃係考試院已經成立國家文官學院後，行政院此次擬成立公務人力發展學院時應考量之因素。爰此，本報告針對行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案相關問題，研析建議如下：

一、整體評估方面

- (一)基於本院歷年決議，與政府組織精簡之訴求，應持續將相關機關訓練資源重組整併，研究朝向單一文官培訓機關之可能性。
- (二)本草案名稱修正為「學院」，是否有助於訓練資源之有效利用與整合，非無疑義。

二、條文內容評估方面

- (一)國家文官學院組織法既已明定，高階公務人員之中長期培訓由文

官學院辦理，公務人力發展學院之職掌即必須就此，與國家文官學院之業務職掌，於本草案第2條第1款之文字上有所區分。

(二) 縱使各專業業務可由各特定之主管部會辦理訓練，然而，為使訓練資源被充分使用，公務人力發展學院並非不能辦理此種專業業務之訓練；再者，行政院亦不乏共通性、綜合性業務，難以歸附於某特定部會主辦訓練，爰建議本草案第2條第2款法制上仍保留公務人力發展學院執行公務人員業務訓練之可能性，以備所需。

(三) 依公務人力發展學院之職掌、業務量、性質、組織規模，並參酌中央行政機關組織基準法第19條第3項之立法意旨，及與其他三級機關或相關學院之副首長人數編制之衡平，建議本草案第3條副院長員額編制1人即可，以符合人事精簡、組織改造之精神。

伍、條文對照表

行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案條文對照表

行政院提案條文	本報告建議條文	說明
第一條 行政院人事行政總處為辦理行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展業務，特設公務人力發展學院（以下簡稱本學院）。	(無修正意見)	本學院之設立目的及隸屬關係。
第二條 本學院掌理下列事項： 一、行政院所屬機關及地方機關中高階公務人員在職培訓發展之執行。 二、行政院重要政策及法令研習之執行。 三、行政院所屬機關及地方機關人事人員訓練之執行。 四、行政院所屬機關與地方機關公務人力數位學習及終身學習之執行。 五、國內外訓練發展相關組織交流合作之規劃及執行。 六、公務人力資源管理及發展之研究。 七、行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練之	第二條 本學院掌理下列事項： 一、行政院所屬機關及地方機關之 <u>高階公務人員短期培訓與各級公務人員在職培訓發展之執行</u> 。 二、行政院重要政策、法令及業務研習之執行。 三、行政院所屬機關及地方機關人事人員訓練之執行。 四、行政院所屬機關與地方機關公務人力數位學習及終身學習之執行。 五、國內外訓練發展相關組織交流合作之規劃及執行。 六、公務人力資源管理及發展之研究。 七、行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練之諮詢及輔導。 八、其他有關行政院所屬機關與地方	行政院說明： 本學院之權限職掌。 本報告說明： 一、依國家文官學院組織法第二條、公務人員進修訓練法第二條第二項及第三項等規定，本學院可辦理行政院所屬高階公務人員之短期訓練及行政院所屬各級公務人員之在職訓練，爰修正第一款，以與國家文官學院組織法第二條第一項規定之文字：「高階公務人員『中長期』…訓練」相對應；另為期充分利用公務人力發展學院之訓練資源，發揮其訓練功能，明文規定本學院之訓練對象及於行政院所屬機關及地方機關之其他各級公務人員之在職培訓。 二、公務人員從事之業務可能具有高度專業性，僅從事該類科業務之公務人員需具備

諮詢及輔導。 八、其他有關行政院所屬機關與地方機關公務人員之訓練及發展事項。	機關公務人員之訓練及發展事項。	辦理能力，本可由特定之各主管部會各自辦理訓練，然為有效利用訓練資源，亦非不可由公務人力發展學院訓練之；再者，行政院亦不乏共通性、綜合性業務，難以歸附於某特定部會主辦訓練，爰修正第二款，保留本學院執行公務人員業務訓練之可能性，以備所需。 三、其餘各款未修正。
第三條 本學院置院長一人，職務列簡任第十三職等；副院長一或二人，職務列簡任第十二職等。	第三條 本學院置院長一人，職務列簡任第十三職等；副院長一人，職務列簡任第十二職等。	行政院說明： 一、本學院首長、副首長之職稱、官職等及員額。 二、行政院人事行政總處公務人力發展中心及地方行政研習中心各置首長一人，職務列簡任第十三職等；副首長一人，職務列簡任第十二職等。考量上開兩中心整併後，僅置首長一人，副首長一或二人，其控制幅度有所增加，爰本學院首長及副首長之官職等仍維持與上開兩中心首長及副首長之官職等相同。 本報告說明： 參酌第二條所列本學院掌理事項，均屬業務執行事宜，不涉及政策決定，為落實中央行政機關組織基準法第十九條第三項之立法意旨，並斟酌本學院之業務量、性質、組織規模，慮及與其他三級機關或相

		關學院之副首長人數編制之衡平，修正副院長之員額編制為一人即可，以符合人事精簡、組織改造之精神。
第四條 本學院各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。	(無修正意見)	中央政府機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條規定首長及副首長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰為本條規定。
第五條 本法施行日期，由行政院以命令定之。	(無修正意見)	本法之施行日期。

參考文獻

一、政府出版品、圖書：

1. 立法院第 9 屆第 2 會期第 17 次會議議案關係文書（「院總第 1583 號 政府提案第 15873 號」），105 年 12 月 28 日。
2. 立法院第 7 屆第 3 會期第 17 次會議議案關係文書（「院總第 234 號 政府提案第 11635 號之 1」），98 年 6 月 10 日。
3. 立法院第 5 屆第 5 會期第 16 次會議議案關係文書（院總第 1767 號 政府提案第 8597 號之 1、委員提案第 4648 號之 1），93 年 5 月 12 日。
4. 立法院第 5 屆第 2 會期第 14 次會議議案關係文書（院總第 1767 號 委員提案第 4648 號），91 年 12 月 18 日。
5. 立法院公報，第 99 卷第 5 期，院會紀錄，99 年 1 月 18 日。
6. 立法院公報，第 98 卷第 36 期，委員會紀錄，98 年 6 月 9 日。
7. 立法院公報，第 98 卷第 40 期，委員會紀錄，98 年 6 月 17 日。
8. 立法院公報，第 93 卷第 28 期，院會紀錄，93 年 5 月 26 日。
9. 立法院公報，第 92 卷第 47 期，委員會紀錄，92 年 11 月 8 日。
10. 立法院，95 年度中央政府總預算案（含附屬單位預算及綜計表－營業及非營業部分）審查專輯第 6 冊（立法院預決算知識庫）
11. 監察院公報，第 2541 期，94 年 11 月 9 日。

二、期刊論文：

1. 李嵩賢，國家文官學院組織法修正評議，人事行政，第 170 期，99 年 1 月。
2. 李淑娟，「國家文官學院組織構想之解析」專題研究報告，立法院法制局專題研究報告（編號：636），98 年 5 月。
3. 邱榮舉、許清煥，「論考試院之存廢與未來發展」，立法院院聞，第 22 卷第 8 期，93 年 8 月。
4. 陳國輝，「我國公務人力訓練機構轉型規劃之展望－以英國政府國

家學院調整變革經驗為例」，國家菁英季刊，第2卷第4期，95年12月。

5. 曾明發，「國家文官培訓院組織條例草案」評估報告，立法院法制局法案評估報告（編號：B00112），86年10月。
6. 蔡壁煌，我國公務人員發展性訓練概念分析—兼論考試、行政兩院訓練權責分際，人事行政，第192期，104年7月。

附錄

一、「行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案」評估報告 (初稿)座談會紀錄及參採情形

時間：中華民國 106 年 3 月 17 日（星期五）下午 2 時 30 分

地點：立法院法制局 304 會議室

主席：劉組長厚連

記錄：方華香

出席人員：

一、學者專家：

臺北市立大學社會暨公共事務學系 黃副教授煥榮

二、行政院人事行政總處 培訓考用處 李副處長花書

培訓考用處 林科長韻青

組編人力處 林專門委員靜玟

公務人力發展中心 城主任忠志

公務人力發展中心 宋人事室主任蕙安

公關組 施組長華恩

三、本局出席人員：

林副研究員鈺琪

發言要點：

城主任忠志：

- 一、有關草案名稱修正為「學院」一節，新的機構旨在辦理行政院所屬中央及地方機關公務人力訓練及發展業務，具綜合性訓練機構性質，係行政院之重要培訓機構；另目前各院或部會所屬

培訓機構改制均以「學院」命名，如國家文官學院、法官學院、外交及國際事務學院及司法官學院，已有前例可參，且經參考國外訓練機構通稱亦多以「學院」為名。

- 二、有關第二條第二款建議增加「業務」文字一節，係公務人力發展中心(以下稱人力中心)現行組織法文字，法制局如基於法制觀點建議增加，則配合委員會審議結果辦理。
- 三、有關第二條第一款建議將「中高階公務人員在職培訓發展」修改為「高階公務人員短期培訓與各級公務人員在職培訓發展」一節，考量現行人力中心及地方行政研習中心(以下稱研習中心)組織法條文職掌對象皆為中高階公務人員，且依行政、考試兩院在培訓職掌對象的分工共識，本總處歷年來的組織法在表述上，皆以辦理行政院體系中高階公務人員在職訓練呈現，爰建請維持行政院原提案文字，敘述較為完整及一貫性。
- 四、有關第三條置副院長 2 人一節，學院整併後分為臺北、南投兩院區，以 105 年為例，臺北院區訓練量為 45,000 人天，南投院區則為 81,000 人天，兩院區訓練量非常龐大，考量整併後控制幅度增加，且整併初期事務繁多，亟待協調整合；另研習中心現設有地方治理中心，與各地方政府保有聯繫，地方政府如有重要議題時則予以協助，所以未來南投院區副院長除靜態行政工作外，亦負有與地方政府聯繫、協助之功效，原條文列 1 或 2 人，亦已保留未來視業務情形控留員額之空間，爰建請維持行政院原提案文字。

參採情形：

- 一、第一點意見部分，錄供參考。

二、第二點意見部分，錄供參考。

三、第三點意見部分，考試院與行政院兩院，分別設置之中央訓練機關如欲具有同時分別存在的價值，其業務職掌必須有明確區分。國家文官學院組織法既已明定，「高階公務人員之中長期培訓」由文官學院辦理，公務人力發展學院之職掌即必須就此，與國家文官學院之業務職掌，於本草案第 2 條第 1 款之文字上有所區分。人事總處歷年來的組織法，在表述上，雖皆以辦理行政院體系「中高階公務人員在職訓練」呈現，但本次既有修法機會，即應與國家文官學院組織法規定有所對應，否則難以說明何以在國家文官學院外，必須另外成立一個公務人力發展學院之必要性。

四、第四點意見部分，經查目前三級機關之組織法明定可設置副首長 1-2 人者，略有：外交部領事事務局、財政部關稅總局、財政部國有財產局、財政部國庫署、交通部觀光局、國防部政治作戰局等機關，相較而言，公務人力發展學院之業務量、性質、組織規模均不如上述機關複雜多元，於本草案第 3 條設置副院長 1 或 2 人，實不符中央行政機關組織基準法第 19 條第 3 項之立法意旨，亦與其他三級機關或相關學院之副首長編制失衡，爰建議副院長員額編制 1 人即可，以符合人事精簡、組織改造之精神。

黃副教授煥榮：

一、本草案重心應不在於考試院國家文官學院與行政院人事行政總處兩者之關係（訓練權之歸屬問題），重點在於公務人力發展中心與地方行政研習中心整併所產生之成本效益評估問題。訓練

機構之整併，是基於訓練課程之重複性太高，整併後，教材可整合、受訓時間與地點可簡化單一，應該有其效益。然而，整併後，會否有些事項反而增加成本，例如：兩中心之溝通協調或學員之交通成本是否增加？需併同考量。

二、地方行政研習中心之成立，有其歷史背景，省政府時代即有之，強調是地方政府人員之訓練中心，整併後，由公務人力發展中心統合規劃，地方行政研習中心之原來目標或特色會否消失？整併後，能否繼續發揮原有功能（地方特色）？

三、副首長之員額問題，規定為 1-2 人，較有彈性，可因應時程而調整。原因在於，剛整併時，為讓兩中心持續運作，不讓地方行政研習中心地位感覺被弱化，減少衝擊，宜各設一個副首長。但長期而言，未來副首長人數，或可逐漸減低為 1 位。

參採情形：

一、第一點意見部分，考試院與行政院就訓練權之分工問題，屬憲政問題，向為本院關注之重點，行政院本次所提法案，在考試院國家文官學院之外，將現行公務人力發展中心改制為「學院」，仍與此議題有關，而有提出說明之必要。至於兩中心整併之成本效益分析，主管機關（行政院人事行政總處）已作成法案影響評估檢視表供參，整併後，員額已有所精簡。

二、第二點意見部分，地方行政研習中心之特色或目標是否持續保留，應由人事行政總處統一規劃，尚非法制面問題。

三、第三點意見部分，同城主任忠志第四點意見之參採情形。

林副研究員鈺琪：

一、就機關組織精簡而言，可分為「組織層級之精簡」及「組織規模

之縮減」，本草案即從「組織規模之縮減」著手，也就是各級行政機關數量上之水平規模精簡，考量國家政府訓練資源的整合，將人事總處所屬公務人力發展中心及地方行政研習中心整併為公務人力發展學院，以提升訓練量能，強化公務人力資源管理及發展之研究，並充分發揮行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展效能。基於組織再造之精神，針對縮減組織規模之作法，敬表贊同。

二、就機關員額而言，組織改造對於中央政府機關員額的管理，是以精實為核心目標，從本草案可知是將二個機關整併為一個機關，然而其人員之配置如何卻未能得知。本院 99 年 1 月 12 日審議行政院組織法草案時，於院會通過 1 項決議：「未來各機關組織法送交本院審議時，應併同該組織編制說明。」然而本次草案並未附編制說明，故未能得知機關員額配置情形。

三、三級機關副首長員額從 0 至 3 人者皆有，其中置 1 人或 2 人者最多，約占八成，而置 1 人者多為研究、訓練、監所等機構；置 2 人者為移民署、民航局、金管會所屬各局等職權或職掌範圍較大之機關(陳海雄，行政院二至四級機關三長職稱、官職等及員額配置現況分析²⁴)。因此，基於機關業務職權、職掌範圍及人力規模，並檢視其掌理事務繁簡，本草案置副院長 1 人，似屬妥當。

參採情形：

- 一、第一點意見部分，錄供參考。
- 二、第二點意見部分，錄供參考。
- 三、第三點意見部分，錄供參考。

散會（下午 3 時 20 分）

²⁴ <http://www.nacs.gov.tw/NcsiWebFileDocuments/a336f22b3944b6c28c567c86cfb88c14.pdf>（最後瀏覽日期：2017 年 3 月 17 日）

二、主管機關「法案及性別影響評估檢視表」

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期：105 年 12 月 16 日			
填表人姓名：宋蕙安		職稱：人事室主任	
電話：(02)83691399#8600		e-mail：anne@hrd.gov.tw	
身分： ☐ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☒ 其他，請說明： <u>幕僚單位人員</u>			
<u>填 表 說 明</u> 一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組的意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案		
貳、主管機關	行政院人事行政總處	主辦機關	行政院人事行政總處公務人力發展中心
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			V
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			

3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、問題界定與訂修需求		
項 目	說 明	備 註
4- 4-1-1 問題描述	為辦理行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展業務，行政院人事行政總處（以下稱人事總處）規劃將所屬公務人力發展中心（以下稱人力中心）及地方行政研習中心（以下稱研習中心）整併為「公務人力發展學院」，以充分發揮行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展效能。	簡要說明所面臨問題之梗概。
4-1-2 執行現況及問題之分析	目前行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練，依機關屬性，中央機關責由人力中心辦理，地方機關則由研習中心辦理，目前業務執行，常見問題如下： 1. 無法因地制宜：行政機關依機關屬性分至兩中心參加訓練，以新北市政府為例，係地方機關須至研習中心參訓，惟依地緣關係，實至人力中心較符合經濟原則；位於中南部之中央機關亦有相同情形。 2. 資源重複配置：兩中心為推動數位學習，皆設有數位學習平台，惟基於資源共享原則，可整合單一平台使用。 3. 訓練規劃分散：由於訓練規劃分屬兩中心，事權未能統一，面對全球化、區域化、民主深化等各種效應的衝擊，無法有效統合院屬訓練之規劃	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		與執行。	
	4-1-3 相關之性別統計及性別分析	本次法案制定內容非以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，故未進行相關性別統計分析。	1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
	4-1-4 須強化的性別統計及其方法	本次法案制定內容非以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，故無須強化的性別統計方法。	如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。
4-	4-2-1 解決問題可能方案	考量國家政府訓練資源之整合，且有利於訓練資源的充分利用，另組織與員額的簡併，亦為當前政府治理的方向，爰擬將原有兩中心整併，精簡組織規模並統合運用訓練資源，以提升訓練能量，強化公務人力資源管理與發展。	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。
	4-2-2 訂修必要性	人事總處職司公務人力政策及管理，與公務人員培育發展密切相關，為能使公務人力規劃政策，符合行政院政務及業務需要，應配合設置附屬訓練專責機關執行公務人員訓練業務，達成國家整體人才培育與國際競爭力迅速提昇。復從我國公務人力培訓體系架構及立法院審議國家文官學院組織法所做附帶決議之精神而論，可知人力培訓之業務屬	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。

		性，依訓練目的、對象及內容之不同，需設置專責訓練機構擔負行政院所屬中央及地方公務人員之培訓任務，基於此一體認，透過兩中心整併能建立更為完整之訓練架構，爰將兩中心整併為公務人力發展學院，以提升行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展效能。	
4-3	配套措施及相關機關協力事項	國內公務人員培訓有關公務人員考試錄取人員訓練、行政中立訓練及行政院外機構之訓練係由考試院負責，而行政院所屬公務人員管理訓練及在職訓練，則由公務人力發展學院辦理，至各機關專業訓練部分則由相關部會依權責各自推動；訓練進修之政策及法制事項由考試院掌理，相關訓練措施及管理規定則由各訓練機構依權責建置。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		為辦理行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展業務，人事總處規劃將所屬人力中心及研習中心整併為公務人力發展學院，以充分發揮行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練及發展效能。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1	法案主要影響對象	本法案係規劃成立「公務人力發展學院」，辦理行政院所屬中央機關與地方機關公務人力訓	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。

	練及發展業務，主要影響人員為兩中心現有人員。	
6-2 對外意見徵詢	本法案業由人事總處於 105 年 12 月 2 日召開會議徵詢銓敘部、保訓會、行政院、國發會及主計總處等機關，相關事項已具共識。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	同上。	3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	1. 將有限訓練資源重點投注於行政院所屬機關及地方機關中高階公務人員在職培訓發展之執行。 2. 透過短期密集方式傳達行政院重要政策及法令講習。 3. 行政院所屬機關及地方機關人事人員訓練之執行可因地制宜辦理，有效節約成本。 4. 行政院所屬機關與地方機關公務人力數位學習及終身學習之執行，透過單一平台集中管理、有效整合。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。

		5. 辦理國內外訓練發展相關組織交流合作及人力資源管理發展研究，減少資源重複配置。 6. 辦理行政院所屬機關與地方機關公務人力訓練諮詢、輔導及其他有關事項，有效統合訓練資源。	
7-2 效益		1. 中高階公務人員之培育，供國家選才之參考。 2. 國家重大政策之轉介，提升施政效能。 3. 人事專業之提升，強化優質服務。 4. 數位學習及終身學習之執行，擴散訓練效應。 5. 國內外訓練交流及合作，厚植國家競爭優勢。 6. 公務人力資源之管理及發展，提高人力資源素質。	
7-	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本次法案制定已考量環境及健康等基本人權保障等相關層面，係符合憲法有關人民權利之規定。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	藉由本次法案制定一起建構友善之環境，因此，人人皆享受平等之權利與義務，故符合公民與政治權利國際公約之精神。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本次法案制定最終目的在於提升人民生活品質，追求環境永續，同時顧及永續經濟與永續社會之各項永續發展，因此於經濟、文化皆可在良好的條件下持續發展。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
--	--------------------	---	---

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

- (1) 若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。
- (2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		V	本次法案制定內容非以特定性別、性傾向或性別認同為規範對象，故評定勾選「否」，表示實施後不會對於性別產生差異或造成影響。	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向		V	本次法案制定內容執行方式無涉性別，故評定勾選「否」，表示實施後不會對於性別產生差異或造成影響。	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。

或性別認同不同而有差異				
8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果		V	本次法案制定內容無涉性別，故評定勾選「否」，表示實施後不會對於性別產生差異或造成影響。	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。
8-2 性別目標				
項 目	說 明			備 註
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等	—			基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。（本項及 8-2-2 不得全部填列無關）
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視	—			消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。（本項及 8-2-1 不得全部填列無關）
8-3 性別效益				

項 目	說 明	備 註
8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	—	請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。
8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	—	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。
玖、性別影響評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分—性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1 至 9-3 免填。		
9-1 評估結果之綜合說明	—	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	—
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	—
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果(請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白)：		
已於 <u>105</u> 年 <u>12</u> 月 <u>19</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱		
☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他 _____		
拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。)		

10-1 法案內容： ☐提經法規會討論通過 ☒已會法制單位表示意見

10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象

☐已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見

10-3 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列

復核人姓名及職稱： 梁專門委員永興

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomencenter.org.tw/ ）。		
（一）基本資料		
11-1 程序參與期程或時間	105 年 12 月 19 日至 105 年 12 月 21 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	黃煥榮副教授 臺北市立大學社會暨公共事務學系 性別與政策、性別與社會福利、性別與教育	
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料	法案內容
	☒ 有 ☒ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	☐ 有，且具性別觀點 ☒ 有，但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☒ 無關 （若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」）。	
（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見		
11-6 性別統計及性別分析之合宜性	已提供近5年參訓學員及機關人員性別統計相關資料	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	合宜	
11-8 性別目標之合宜性	（不適用）	
11-9 性別效益說明之合宜性	（不適用）	

11-10 綜合性檢視意見	本案旨在草擬公務人力發展學院組織法，內容含括：設立目的、隸屬關係、權限職掌、各級主管職稱、官職等及員額等，似與性別議題無關。
(三)參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>黃煥榮</u>	

- * 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。
- * 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」(網址：
<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>)

三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

壹、法案名稱	行政院人事行政總處公務人力發展學院組織法草案	
貳、主管機關	行政院人事行政總處	
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域		
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域	✓	
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果		
檢視項目	內容	檢視結果
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
伍、機關提案之性別議題相關性		
5-1 規範對象		
項 目	檢視結果	備 註
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。

5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，是否涉及本法案條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。

5-2 性別目標

項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。

5-3 性別效益

項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。

陸、機關提案對人權之影響

6-1 對人權之影響

項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
柒、性別與人權影響評估結果： 依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。		
7-1 專家學者意見綜合說明	本草案是關於公務人力發展學院組織法，內容包含設立目的、隸屬關係、權限職掌、各級主管職稱、官職等及員額等，似與性別議題無直接相關。 另外，觀察過去幾年有關兩中心之參訓學員的性別比例；及兩中心工作人員的性別比例，並未有明顯性別差距或歧視之情形。而未來若此草案立法通過施行，仍應儘量顧及不同性別者之訓練需求，使訓練資源能公平合理之分配。 簽名：黃煥榮（必填） 日期：106 年 3 月 17 日（必填）	
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之報告調整	本草案內容未以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，執行對象亦未有差異，報告內容亦符合憲法、兩公約施行法及 CEDAW 施行法中有關人民權利保障之規範，無調整必要。
	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	