

行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫

中華民國 92 年 1 月 21 日行政院人事行政局局企字第 0920050573 號函訂定
中華民國 92 年 5 月 9 日行政院人事行政局局企字第 0920053772 號函修正
中華民國 94 年 10 月 25 日行政院人事行政局局企字第 0940065425 號函修正
中華民國 95 年 5 月 26 日行政院人事行政局局企字第 0950062347 號函修正
中華民國 96 年 10 月 25 日行政院人事行政局局企字第 0960064020 號函修正
中華民國 96 年 12 月 17 日行政院人事行政局局企字第 0960064648 號函修正
中華民國 98 年 11 月 2 日行政院人事行政局局企字第 0980065351 號函修正

一、目的

行政院為鼓勵各行政機關晉用女性參與決策，特訂定本獎勵計畫。

二、依據

行政院婦女權益促進委員會第十四次委員會議決議：「有關提昇婦女公務行政參與部分，請本院人事局引導各部會首長採取對婦女友善之晉用原則，俾增加婦女參與決策的機會。」

三、評選組別

- (一) 第一組：行政院二級以上機關。
- (二) 第二組：直轄市政府及縣（市）政府。
- (三) 第三組：行政院三級機關。

四、評選項目

(一) 基本項目

- 1、未違反性別工作平等法有關性騷擾之防治相關規定。
- 2、未違反性別工作平等法有關促進工作平等措施相關規定。
- 3、未違反性別工作平等法有關性別歧視之禁止相關規定。

(二) 第一、三組各機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例及權重。

- 1、所屬一級機關首長女性比例。(權重百分之十五)
- 2、本機關內女性比例代表性係數(權重百分之十)，其中機關副首長、幕僚長、一級單位主管比例占百分之四十，簡任

非主管比例占百分之二十，二級單位主管比例占百分之二十，考績、甄審委員會委員比例占百分之二十。

3、本機關晉升女性比例及成長百分比（權重百分之七十）：

- (1) 當年度一月至十二月晉升機關副首長、幕僚長、一級單位主管人次中女性所占比例(占百分之十五)。
- (2) 當年度一月至十二月晉升簡任非主管人次中女性所占比例(占百分之十五)。
- (3) 當年度一月至十二月晉升二級單位主管人次中女性所占比例(占百分之十五)。
- (4) 當年度一月至十二月晉升機關副首長、幕僚長、一級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。
- (5) 當年度一月至十二月晉升簡任非主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。
- (6) 當年度一月至十二月晉升二級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。
- (7) 最近一年考績、甄審委員會委員中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十)。

4、本機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程及女性中高階主管培訓情形（權重百分之五）：

- (1) 本機關職員於本年度參加性別主流化課程人數與本機關職員總數之比例（占百分之五十）。
- (2) 本機關中高階女性職員於本年度參加中高階培訓課程人數與本機關中高階職員總數之比例（占百分之五十）。

(三) 第二組各機關晉用所屬機關首長、本機關及所屬一級機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例及權重。

- 1、本機關及所屬一級機關女性比例代表性係數（權重百分之二十五），其中本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長比例占百分之四十，本機關及所屬一級

機關簡任非主管比例占百分之二十，本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管比例占百分之二十，考績、甄審委員會委員比例占百分之二十。

2、本機關及所屬一級機關晉升女性比例及成長百分比（權重百分之七十）：

- (1) 當年度一月至十二月晉升本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長人次中女性所占比例（占百分之十五）。
- (2) 當年度一月至十二月晉升本機關及所屬一級機關簡任非主管人次中女性所占比例（占百分之十五）。
- (3) 當年度一月至十二月晉升本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例（占百分之十五）。
- (4) 當年度一月至十二月晉升本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長人次中女性所占比例較前一年成長之百分比（占百分之十五）。
- (5) 當年度一月至十二月晉升本機關及所屬一級機關簡任非主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比（占百分之十五）。
- (6) 當年度一月至十二月晉升本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比（占百分之十五）。
- (7) 本機關及所屬一級機關最近一年考績、甄審委員會委員中女性所占比例較前一年成長之百分比（占百分之十）。

3、本機關及所屬一級機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程及女性中高階主管培訓情形（權重百分之五）：

- (1) 本機關職員於本年度參加性別主流化課程人數與本機關職員總數之比例（占百分之五十）。

- (2) 本機關中高階女性職員於本年度參加中高階培訓課程人數與本機關中高階職員總數之比例（占百分之五十）。
- (四) 本點第二款第三目(4)至(7)及第三款第二目(4)至(7)規定晉升主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比經計算如係負值，但「該機關女性職員所占比例」較「晉升主管女性所占比例」為低者，則該分數以「0」分計列。

五、獎勵標準

- (一) 第一、三組須符合各組別基本項目各項之條件且前點第二款各目依權重計算所得總比例，第一組為前三名者，第三組為前五名者。
- (二) 第二組須符合各組別基本項目各項之條件且前點第三款各目依權重計算所得總比例為前三名者。
- 各組別之機關非各目人員均設置者，將未設置該目人員之比例權重依其他各目權重分配至其他各目。

六、評審作業

- (一) 由行政院人事行政局組成「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵評審委員會」辦理之。
- (二) 前款評審委員會委員由行政院人事行政局局長擔任召集人，聘請行政院婦女權益促進委員會委員五位、行政院秘書處、行政院經濟建設委員會、行政院研究發展考核委員會、行政院主計處及行政院人事行政局等機關副首長各一位組成之。

七、獎勵方式

- (一) 第五點各組獲選之行政機關首長，由院長頒發「促進女性參與決策金馨獎」。
- (二) 各機關具有下列優良事蹟之一者，得自行填報參加「促進女性參與決策特別獎」之評選，經行政院人事行政局提報評審委員會討論通過後，由院長頒獎。
- 1、訂定促進女性參與決策相關規定，並具體落實者。
 - 2、機關男性占百分之七十五以上，積極拔擢女性擔任主管者。
 - 3、研提促進女性參與決策創新之措施，並具有績效者。
 - 4、機關自行訂定促進女性參與決策獎勵相關規定，並辦理獎勵及表揚作業，具成效者。

5、其他在促進女性參與決策有特殊優良事蹟者。

(三)各機關連續二年評比獲頒金馨獎，第三年仍符合請頒金馨獎資格者，由行政院人事行政局逕予提報特別獎送交評審委員會討論；如經討論通過，各該組別排序由次一序位機關依序遞補。

(四)獲獎機關得依下列原則核予相關主管人員及承辦人員行政獎勵：

1、各組獲評金馨獎之機關，議獎總額度最高為二個功，個人最高得記功一次。

2、獲評特別獎之機關，議獎總額度最高為三個功，個人最高得記功一次。

3、同時獲得金馨獎及特別獎之機關，相關人員得依其個人貢獻度，依上開敘獎額度規定分別核給行政獎勵。

八、其他各級機關得由各該主管機關參酌本計畫，自行辦理獎勵作業。

九、其他事項

(一)本案相關幕僚作業，由行政院人事行政局負責辦理。

(二)本項獎勵活動所需經費，於行政院人事行政局相關經費項下勻支。

「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵計畫」修正對照表

修正規定	現行規定	說明
<p>一、目的</p> <p>行政院為鼓勵各行政機關晉用女性參與決策，特訂定本獎勵計畫。</p>	<p>一、目的</p> <p>行政院為鼓勵各行政機關晉用女性參與決策，特訂定本獎勵計畫。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>二、依據</p> <p>行政院婦女權益促進委員會第十四次委員會議決議：「有關提昇婦女公務行政參與部分，請本院人事局引導各部會首長採取對婦女友善之晉用原則，俾增加婦女參與決策的機會。」</p>	<p>二、依據</p> <p>行政院婦女權益促進委員會第十四次委員會議決議：「有關提昇婦女公務行政參與部分，請本院人事局引導各部會首長採取對婦女友善之晉用原則，俾增加婦女參與決策的機會。」</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>三、評選組別</p> <p>(一) 第一組：行政院二級以上機關。</p> <p>(二) 第二組：直轄市政府及縣(市)政府。</p> <p>(三) 第三組：行政院三級機關。</p>	<p>三、評選組別</p> <p>(一) 第一組：行政院二級以上機關。</p> <p>(二) 第二組：直轄市政府及縣(市)政府。</p> <p>(三) 第三組：行政院三級機關。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>四、評選項目</p> <p>(一) 基本項目</p> <p>1、未違反<u>性別</u>工作平等法有關性騷擾之防治相關規定。</p> <p>2、未違反<u>性別</u>工作平等法有關促進工作平等措施相關規定。</p> <p>3、未違反<u>性別</u>工作平等法有關性別歧視</p>	<p>四、評選項目</p> <p>(一) 基本項目</p> <p>1、未違反<u>兩性</u>工作平等法有關性騷擾之防治相關規定。</p> <p>2、未違反<u>兩性</u>工作平等法有關促進工作平等措施相關規定。</p> <p>3、未違反<u>兩性</u>工作平等法有關性別歧視</p>	<p>一、鑒於「兩性工作平等法」於97年1月16日由總統令修正公布名稱為「性別工作平等法」，配合修正相關文字。</p> <p>二、為凸顯鼓勵各機關晉用女性進步之目的，將四、</p>

之禁止相關規定。

(二) 第一、三組各機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例及權重。

- 1、所屬一級機關首長女性比例。(權重百分之十五)
- 2、本機關內女性比例代表性係數(權重百分之十),其中機關副首長、幕僚長、一級單位主管比例占百分之四十,簡任非主管比例占百分之二十,二級單位主管比例占百分之二十,考績、甄審委員會委員比例占百分之二十。
- 3、本機關晉升女性比例及成長百分比(權重百分之七十):
 - (1)當年度一月至十二月晉升機關副首長、幕僚長、一級單位主管人次中女性所占比例(占百分之十

之禁止相關規定。

(二) 第一、三組各機關晉用所屬機關首長、本機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例及權重。

- 1、所屬一級機關首長女性比例。(權重百分之十五)
- 2、本機關內女性比例代表性係數(權重百分之十五),其中機關副首長、幕僚長、一級單位主管比例占百分之四十,簡任非主管比例占百分之二十,二級單位主管比例占百分之二十,考績、甄審委員會委員比例占百分之二十。
- 3、本機關晉升女性比例及成長百分比(權重百分之六十):
 - (1)當年度一月至十二月晉升機關副首長、幕僚長、一級單位主管人次中女性所占比例(占百分之十

(二) 3 及 (三)

2 中本機關及所屬一級機關晉升女性比例及成長百分比評選項目之配分權重,由原訂「百分之六十」提高為「百分之七十」。

- 三、考量對於規模較小機關之參賽公平性,爰將四、(二)3(2)、(3)及(三)2(2)、(3)本機關及所屬一級機關晉升簡任非主管人次中女性所占比例暨晉升本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例 2 指標之配分權重均由「百分之十」增加為「百分之十五」。另四、(二)3(4)及(三)2(4)晉升本機關副首長、幕僚長、一

<p>五)。</p> <p>(2) 當年度一月至十二月晉升簡任非主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(3) 當年度一月至十二月晉升二級單位主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(4) 當年度一月至十二月晉升機關副首長、幕僚長、一級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(5) 當年度一月至十二月晉升簡任非主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(6) 當年度一月至十二月晉升二級單位主管人次中女性所占</p>	<p>五)。</p> <p>(2) 當年度一月至十二月晉升簡任非主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十</u>)。</p> <p>(3) 當年度一月至十二月晉升二級單位主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十</u>)。</p> <p>(4) 當年度一月至十二月晉升機關副首長、幕僚長、一級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之<u>二十</u>)。</p> <p>(5) 當年度一月至十二月晉升簡任非主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(6) 當年度一月至十二月晉升二級單位主管人次中女性所占</p>	<p>級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比之指標配分權重由「百分之二十」調降為「百分之十五」；四、(二) 3 (7) 及(三) 2 (7) 本機關及所屬一級機關最近一年考績、甄審委員會委員中女性所占比例較前一年成長之百分比指標之配分權重由「百分之十五」調降為「百分之十」。</p> <p>四、為鼓勵各機關積極培訓女性中高階人才，爰將四(二) 4 及(三) 3 原訂本機關及所屬一級機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程情形，增加</p>
--	--	--

<p>比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。</p> <p>(7) 最近一年考績、甄審委員會委員中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十)。</p> <p>4、本機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程及女性中高階主管培訓情形(權重百分之五)：</p> <p>(1) <u>本機關職員於本年度參加性別主流化課程人數與本機關職員總數之比例(占百分之五十)。</u></p> <p>(2) <u>本機關中高階女性職員於本年度參加中高階培訓課程人數與本機關中高階職員總數之比例(占百分之五十)。</u></p> <p>(三) 第二組各機關晉用</p>	<p>比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。</p> <p>(7) 最近一年考績、甄審委員會委員中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。</p> <p>4、本機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程情形(權重百分之十)：</p> <p>(1) <u>本機關職員平均受訓時數與各該組所有參賽機關職員平均受訓時數之比率(占百分之五十)。</u></p> <p>(2) <u>本機關女性職員參訓人數占女性職員總數之比例(占百分之二十五)。</u></p> <p>(3) <u>本機關男性職員參訓人數占男性職員總數之比例(占百分之二十五)。</u></p>	<p>「女性中高階主管培訓情形」，並修正為本機關及所屬一級機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程及女性中高階主管培訓情形評選項目。另配合上開說明之調整，爰將「女性比例代表性係數」及「機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程及女性中高階主管培訓情形」評選項目之配分權重各調降百分之五。</p> <p>五、復為反映各機關辦理性別主流化全員訓練及培訓女性中高階人才情形，並簡化填報作業，將原列各機關「職員平均受訓時數與各該組所有參賽機</p>
---	--	---

所屬機關首長、本機關及所屬一級機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例及權重。

- 1、本機關及所屬一級機關女性比例代表性係數（權重百分之二十五），其中本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長比例占百分之四十，本機關及所屬一級機關簡任非主管比例占百分之二十，本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管比例占百分之二十，考績、甄審委員會委員比例占百分之二十。

- 2、本機關及所屬一級機關晉升女性比例及成長百分比（權重百分之七十）：

- （1）當年度一月至十二月晉升本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長人次中女性

（三）第二組各機關晉用所屬機關首長、本機關及所屬一級機關女性主管人員、簡任非主管及委員之比例及權重。

- 1、本機關及所屬一級機關女性比例代表性係數（權重百分之三十），其中本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長比例占百分之四十，本機關及所屬一級機關簡任非主管比例占百分之二十，本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管比例占百分之二十，考績、甄審委員會委員比例占百分之二十。

- 2、本機關及所屬一級機關晉升女性比例及成長百分比（權重百分之六十）：

- （1）當年度一月至十二月晉升本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首

關職員平均受訓時數之比率」、「女性職員參訓人數占女性職員總數之比例」及「男性職員參訓人數占男性職員總數之比例」等3項指標簡併為「職員於本年度參加性別主流化課程人數與職員總數之比例」，並增加「中高階女性職員於本年度參加中高階培訓課程人數與中高階職員總數之比例」，上述2項指標配分權重各占本評選項目總分百分之五十。

（按，中高階主管係指薦任第9職等以上人員）

- 六、為期文字明確，爰配合修正四、（四）文字為「本點第二款第三目（4）至（7）及第三款第二目

<p>所占比例(占百分之十五)。</p> <p>(2) 當年度一月至十二月晉升本機關及所屬一級機關簡任非主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(3) 當年度一月至十二月晉升本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(4) 當年度一月至十二月晉升本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之<u>十五</u>)。</p> <p>(5) 當年度一月至十二月晉升本機關及所屬一級機關簡任非</p>	<p>長人次中女性所占比例(占百分之十五)。</p> <p>(2) 當年度一月至十二月晉升本機關及所屬一級機關簡任非主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十</u>)。</p> <p>(3) 當年度一月至十二月晉升本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例(占百分之<u>十</u>)。</p> <p>(4) 當年度一月至十二月晉升本機關副首長、幕僚長、一級單位主管及所屬一級機關首長人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之<u>二十</u>)。</p> <p>(5) 當年度一月至十二月晉升本機關及所屬一</p>	<p>(4) 至 (7) 規定晉升主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比經計算如係負值，但「該機關女性職員所占比例」較「晉升主管女性所占比例」為低者，則該分數以『0』分計列。」。</p>
---	---	---

主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。

- (6) 當年度一月至十二月晉升本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。
- (7) 本機關及所屬一級機關最近一年考績、甄審委員會委員中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。

3、本機關及所屬一級機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程及女性中高階主管培訓情形(權重百分之五):

- (1) 本機關職員於本年度參

級機關簡任非主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。

- (6) 當年度一月至十二月晉升本機關二級單位主管及所屬一級機關一級單位主管人次中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。
- (7) 本機關及所屬一級機關最近一年考績、甄審委員會委員中女性所占比例較前一年成長之百分比(占百分之十五)。

3、本機關及所屬一級機關人員當年度一月至十二月參加性別主流化相關訓練課程情形(權重百分之十):

- (1) 本機關及所屬一級機關

加性別主流
化課程人數
與本機關職
員總數之比
例（占百分
之五十）。

(2) 本機關中高階
女性職員於本
年度參加中高
階培訓課程人
數與本機關中
高階職員總數
之比例（占百
分之五十）。

(四) 本點第二款第三
目(4)至(7)及
第三款第二目
(4)至(7)規
定晉升主管人
次中女性所占
比例較前一年
成長之百分比
經計算如係負
值，但「該機
關女性職員所
占比例」較「
晉升主管女性
所占比例」為
低者，則該分
數以「0」分
計列。

職員平均受
訓時數與各
該組所有參
賽機關職員
平均受訓時
數之比率（占
百分之五十）。

(2) 本機關及所
屬一級機關
女性職員參
訓人數占女
性職員總數
之比例（占百
分之二十
五）。

(3) 本機關及所
屬一級機關
男性職員參
訓人數占男
性職員總數
之比例（占百
分之二十
五）。

(四) 本點第二款第三
目及第三款第二
目所稱「較前
一年成長之百
分比」如係負
值，但各該項
目計算之女性
晉升主管所占
比例未較當
年度機關女性
比例為低者，
則該

	目分數以「0」計列。	
<p>五、獎勵標準</p> <p>(一) 第一、三組須符合各組別基本項目各項之條件且前點第二款各目依權重計算所得總比例，第一組為前<u>三</u>名者，第三組為前<u>十五</u>名者。</p> <p>(二) 第二組須符合各組別基本項目各項之條件且前點第三款各目依權重計算所得總比例為前<u>三</u>名者。</p> <p>各組別之機關非各目人員均設置者，將未設置該目人員之比例權重依其他各目權重分配至其他各目。</p>	<p>五、獎勵標準</p> <p>(一) 第一、三組須符合各組別基本項目各項之條件且前點第二款各目依權重計算所得總比例，第一組為前<u>二</u>名者，第三組為前<u>十</u>名者。</p> <p>(二) 第二組須符合各組別基本項目各項之條件且前點第三款各目依權重計算所得總比例為前<u>二</u>名者。</p> <p>各組別之機關非各目人員均設置者，將未設置該目人員之比例權重依其他各目權重分配至其他各目。</p> <p><u>各機關連續二年評比獲頒金馨獎，第三年仍符合請頒金馨獎資格者，由行政院人事行政局逕予提報特別獎送交評審委員會討論；如經討論通過，各該組別排序由次一序位機關依序遞補。</u></p>	<p>一、為增加獎勵誘因，酌增各組得獎名額，第一、二組由各取 2 名，增加為各取 3 名；第三組由 10 名，增加為 15 名。</p> <p>二、原第三項「各機關連續二年評比獲頒金馨獎，…依序遞補」文字遞移至第七點「獎勵方式」第三款，以資明確。</p>
<p>六、評審作業</p> <p>(一) 由行政院人事行</p>	<p>七、評審作業</p> <p>(一) 由行政院人事行</p>	<p>由原列第七點調整為第六點，以資明確。</p>

<p>政局組成「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵評審委員會」辦理之。</p> <p>(二) 前款評審委員會委員由行政院人事行政局局長擔任召集人，聘請行政院婦女權益促進委員會委員五位、行政院秘書處、行政院經濟建設委員會、行政院研究發展考核委員會、行政院主計處及行政院人事行政局等機關副首長各一位組成之。</p>	<p>政局組成「行政院與所屬機關及地方行政機關促進女性參與決策績效優良獎勵評審委員會」辦理之。</p> <p>(二) 前款評審委員會委員由行政院人事行政局局長擔任召集人，聘請行政院婦女權益促進委員會委員五位、行政院秘書處、行政院經濟建設委員會、行政院研究發展考核委員會、行政院主計處及行政院人事行政局等機關副首長各一位組成之。</p>	
<p>七、獎勵方式</p> <p>(一) <u>第五點</u>各組獲選之行政機關首長，由院長頒發「促進女性參與決策金馨獎」。</p> <p>(二) 各機關具有下列優良性事蹟之一者，得自行填報參加「促進女性參與決策特別獎」之評選，經行政院人事行政局</p>	<p>六、獎勵方式</p> <p>(一) <u>前點</u>各組獲選之行政機關首長，由院長頒發「促進女性參與決策金馨獎」。</p> <p>(二) 各機關具有下列優良性事蹟之一者，得自行填報參加「促進女性參與決策特別獎」之評選，經行政院人事行政局提報評審委員會討</p>	<p>一、同前點理由，將原列第六點調整為第七點。</p> <p>二、第一款文字「前點…」，配合點次遞移，修正為「第五點…」。</p> <p>三、為期文字明確，將原列第五點第三項「各機關連續二年評比獲頒</p>

提報評審委員會討論通過後，由院長頒獎。

- 1、訂定促進女性參與決策相關規定，並具體落實者。
- 2、機關男性占百分之七十五以上，積極拔擢女性擔任主管者。
- 3、研提促進女性參與決策創新之措施，並具有績效者。
- 4、機關自行訂定促進女性參與決策獎勵相關規定，並辦理獎勵及表揚作業，具成效者。
- 5、其他在促進女性參與決策有特殊優良事蹟者。

(三) 各機關連續二年評比獲頒金馨獎，第三年仍符合請頒金馨獎資格者，由行政院人事行政局逕予提報特別獎送交評審委員會討論；如經討論通過，各該組別排序由次一序位機關依序遞補。

(四) 獲獎機關得依下列原則核予相關主管

論通過後，由院長頒獎。

- 1、訂定促進女性參與決策相關規定，並具體落實者。
- 2、機關男性占百分之七十五以上，積極拔擢女性擔任主管者。
- 3、研提促進女性參與決策創新之措施，並具有績效者。
- 4、機關自行訂定促進女性參與決策獎勵相關規定，並辦理獎勵及表揚作業，具成效者。
- 5、其他在促進女性參與決策有特殊優良事蹟者。

(三) 獲獎機關得依下列原則核予相關主管人員及承辦人員行政獎勵：

- 1、各組獲評金馨獎之機關，議獎總額度最高為二個功，個人最高得記功一次。
- 2、獲評特別獎之機關，議獎總額度最高為三個功，個人最高得記功一次。
- 3、同時獲得金馨獎及

金馨獎，…依序遞補」文字遞移為本點第三款；原同點第三款配合遞移為第四款。

<p>人員及承辦人員行政獎勵：</p> <p>1、各組獲評金馨獎之機關，議獎總額度最高為二個功，個人最高得記功一次。</p> <p>2、獲評特別獎之機關，議獎總額度最高為三個功，個人最高得記功一次。</p> <p>3、同時獲得金馨獎及特別獎之機關，相關人員得依其個人貢獻度，依上開敘獎額度規定分別核給行政獎勵。</p>	<p>特別獎之機關，相關人員得依其個人貢獻度，依上開敘獎額度規定分別核給行政獎勵。</p>	
<p>八、其他各級機關得由各該主管機關參酌本計畫，自行辦理獎勵作業。</p>	<p>八、其他各級機關得由各該主管機關參酌本計畫，自行辦理獎勵作業。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>九、其他事項</p> <p>(一) 本案相關幕僚作業，由行政院人事行政局負責辦理。</p> <p>(二) 本項獎勵活動所需經費，於行政院人事行政局相關經費項下勻支。</p>	<p>九、其他</p> <p>(一) 本案相關幕僚作業，由行政院人事行政局負責辦理。</p> <p>(二) 本項獎勵活動所需經費，於行政院人事行政局相關經費項下勻支。</p>	<p>為期文字明確，原列「九、其他」配合修正為「九、其他事項」。</p>