

# 臺中市就業服務處性別平等專案小組

## 113 年度第一次會議紀錄

會議時間：113 年 2 月 21 日(星期三)上午 9 時 30 分

會議地點：本處 2 樓會議室

主 席：江委員宛琦兼召集人

出席委員：江委員宛琦、莊委員雅馨、卓委員佳興、陳委員景好、  
游委員雅麗、廖委員彥翰、姚委員錫林

列席人員：許課員幃棠、楊約僱人員憲佳

紀錄：施亞慧

壹、 主席致詞：(略)

貳、 報告事項：

一、 本處第六屆性別平等專案小組委員(蔡委員宜珍)出缺遞補及增額案，業於 113 年 2 月 7 日簽奉鈞長核准由江委員宛琦、莊委員雅馨及姚委員錫林接任至本屆任期屆滿之日(114 年 5 月 31 日)止。

二、 依據本府人事處 112 年 1 月 6 日府授人考字第 1120005399 號函「請各機關督導所屬同仁完成相應時數之訓練，4 月底各項參訓率須達到 50%，8 月底各項參訓率須達到 90%，10 月底各項參訓率須達到 100%。」，請各單位依限完成課程。

(一) 性平業務窗口：每年 10 小時。

(二) 主管/一般公務人員：性別主流化每年 2 小時、CEDAW 每年 2 小時(可計入性別主流化時數)。

參、 討論事項：

**提案一**

提案單位：行政課

案由：檢視本處「推動性別主流化檢核表」執行成效，提請討論。

說明：

一、 依據本處推動性別主流化實施計畫(112-115 年)第陸點辦理。

二、 經彙整本處 112 年度執行成效報告(如附件 1)。

**決議：請業務單位修正執行成效報告之第一點第二項性別平等專案小組運作情形後同意通過。**

## 提案二

提案單位:行政課

案由：有關本處辦理「113年性別影響評估」相關計畫案，提請討論。

說明：

- 一、本處近年辦理性別影響評估案：109年為「新住民就業促進計畫」，110年為「協助特定對象之職涯再建構單一窗口服務」，111年為「就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫」。
- 二、本處112年提報「施用毒品者就業服務計畫」業經性別平等專家學者建議修正性別影響評估(如附件2)；本案已於112年8月31日通知性別平等專家學者審閱。
- 三、依據本處111年2月21日性別平等專案小組會議決議事項，自112年起後續年度之提報單位依下列順序：諮詢給付課、就業促進課。
- 四、本(113)年度就業促進課適合辦理性別影響評估之計畫(如附件3)為現場徵才活動計畫，擬俟計畫選定後，由本課至臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」彙整實際參與政府部門性別影響評估、且具該計畫相關研究專長之專家學者名單，另案簽陳處長圈選後執行。

決議：請就業促進課另提報較適宜之計畫案辦理性別影響評估。

會後補充：就業促進課另提供「全人全職涯服務計畫」作為辦理性別影響評估之計畫(如附件5)。

## 提案三

提案單位:行政課

案由：有關本處提報編列性別預算，提請討論。

說明：

- 一、依據本處「推動性別主流化實施計畫(112-115年)」第伍點第五項規定略以：「預算編列優先考量對於不同性別者的友善環境建置，並配合性別平等工作事項編列性別預算。」
- 二、查113年編列額度為1萬元(如附件4)，用於本處推動性別主流化各項工具(包含性平相關研習訓練及專家學者諮詢會議等)，114年為持續落實性別意識培力及辦理性別影響評估作業，擬持續編列1萬元，並配合預算提報期程進行填報。

決議：照案通過。

肆、臨時動議

伍、散會

## 臺中市就業服務處 112 年推動性別主流化執行成效報告

## (一) 性別平等專案小組

## 1. 性別主流化計畫制定及執行成效

項目	評估標準	執行成效
訂定性別主流化實施計畫	確實訂定	本處業於 112 年 2 月 22 日核定訂定本處「推動性別主流化實施計畫(112-115 年)」。
計畫涵蓋六大工具	計畫涵蓋性別主流化六大工具：性別平等機制運作、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別預算、性別意識培力	本處計畫涵蓋性別主流化六大工具(性別平等機制運作、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別預算、性別意識培力)。

## 2. 性別平等專案小組運作情形

項目	評估標準	執行成效
組織性別平等專案小組	本處業於 108 年 4 月 3 日中市服字第 1080001519 號函核定組織五人性別平等專案小組，且依性別規定比例，任一性別不得低於三分之一。 於 113 年 1 月 30 日中市服字第 1130002156 號函修正組織七人性別平等專案小組，且依性別規定比例，任一性別不得低於三分之一。	本處業於 112 年 5 月 4 日簽奉處長圈選第六屆性別平等工作小組委員計 5 名(男性 2 名，女性 3 名)，委員之組成符合性別規定比例，任期自 112 年 6 月 1 日至 114 年 5 月 31 日止。另因委員(蔡委員宜珍)出缺遞補及委員人數增額，於 113 年 2 月 7 日重新簽奉處長圈選第六屆性別平等工作小組委員計 7 名(男性 3 名，女性 4 名)，委員之組成符合性別規定比例，任期自 112 年 6 月 1 日至 114 年 5 月 31 日止。
定期召開性別平等專案小組會議	每半年召開一次會議	本處於 112 年 2 月 24 日及 8 月 4 日召開上、下半年度專案小組會議。

## (二) 性別意識培力

## 1. 同仁參訓情形(詳後附學習時數表)

### (1)性別主流化教育訓練

項目	評估標準	執行成效
中高階主管	每人每年 2 小時以上訓練:(參與課程或性平相關會議時數符合規定人數/本處中高階主管總人數)*100%	本處中高階主管計 8 名,完成性別時數者計 8 名,達成率:100%。
一般公務人員	每人每年 2 小時以上訓練:(參與課程時數符合規定人數/本處職員總人數)*100%	本處正式職員(不含中高階主管)計 20 名,完成性別時數者計 20 名,達成率:100%。
性別業務聯絡窗口	每人每年 10 小時以上訓練	本處性別業務聯絡窗口計 1 名,完成性平時數小時,達成率 100%。

### (2)CEDAW 教育訓練

項目	評估標準	執行成效
全體公務人員	每人每年 2 小時以上 CEDAW 課程訓練:(參與課程時數符合規定人數/本處職員總人數)*100%	本處正式職員計 28 名,完成性別時數者計 28 名,達成率:100%。

### (三) 性別影響評估

#### 1. 性別影響評估辦理情形

項目	評估標準	執行成效
每年至少辦理一案性別影響評估	由本處性別平等專案小組提會討論,選出當年度辦理性別影響評估之計畫	於 112 年度性平專案小組第 1 次會議決議選出「施用毒品者就業服務計畫」辦理性別影響評估。

<p>程序參與者須為 列冊性別平等專家</p>	<p>以婦權基金會性別主流化人才資料庫、現任或曾任本市性別平等委員會或專案小組之民間委員、本市性別人才資料庫之民間專家學者作為程序參與者</p>	<p>查「施用毒品者就業服務計畫」涉及「就業、經濟、福利」領域，業自財團法人婦女權益促進發展基金會建置之「性別主流化人才資料庫」及本市「性別人才資料庫」中遴選具勞政、社政相關專長之性別專家學者，並依處長核定序位，依序徵詢後由序位2-國立中正大學勞工關係學系林淑慧副教授擔任性別諮詢員與程序參與者(4/25 回復同意擔任)。</p>
-----------------------------	--	---

## 2. 性別影響評估表填列情形

項目	評估標準	執行成效
<p>性別影響評估表 第一部分</p>	<p>由計畫業務單位完成性別影響評估表第一部分，填列性別統計、性別目標及執行策略等相關資料</p>	<p>計畫承辦人於112年5月30日完成性別影響評估檢視表第一部分之填寫。</p>
<p>性別影響評估表 第二部分</p>	<p>由程序參與者提供檢視意見與相關建議</p>	<p>本處於112年8月4日召開專家學者諮詢會議，以會議簡報討論之方式，請教授提供相關建議與補充意見，包含計畫問題與現況評析、諮詢議題討論與性別影響評估檢視表綜合意見說明與填寫建議。</p>
<p>性別影響評估表 第三部分</p>	<p>由計畫業務單位填寫對於程序參與者意見之參採以及計畫調整情形</p>	<p>計畫承辦人已於112年8月31日依教授建議事項完成計畫草案及性別影響評估檢視表第一部分修正，並依參採結果填報第三部分，通知程序參與者審閱。</p>

### (四) 深化性別統計與性別分析

項目	評估標準	執行成效
----	------	------

定期檢討性別統計指標之修正與更新	於每年 6 月 30 日前於本處網站公告本處性別統計指標資料及現有職員概況	於 112 年 6 月 30 日於本處網站-性別主流化專區公告本處性別統計指標資料及現有職員概況。
------------------	---------------------------------------	---

(五) 性別預算

項目	評估標準	執行成效
優先編列性別預算	預算運用優先考量性別友善環境建置，或將「對性別平等有促進目的或促進效果」之預算，覈實列計為性別預算數	112 年已編列 1 萬元，用於本處推動性別主流化各項工具(包含性平相關研習訓練及專家學者諮詢會議等);113 年度性別預算業經 112 年 7 月 13 日性別平等專案小組決議持續編列 1 萬元。

臺中市政府年度重大計畫性別影響評估檢視表 **一般表**

109.02

**【第一部分—機關自評】**：由機關計畫承辦人員填寫

**【填表說明】**各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

(一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之 1 位性別諮詢員(建議與第二部分-程序參與為同一位專家學者，可參考本府性別平等專家學者推薦名單)，或提報各機關性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。

(二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：

1. 將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。
2. 將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

(一) 請填寫完成【第一部分—機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分—程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。

(二) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第三部分—評估結果】後通知程序參與者審閱。

三、計畫評估階段：請參酌性別平等專家學者或各機關性別平等專案小組意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

◎計畫名稱：臺中市政府 113 年度施用毒品者就業服務計畫

◎主辦機關：臺中市就業服務處(諮詢給付課)

壹、看見性別：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目	評估結果
<p><b>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</b></p> <p>性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)可參考行政院性別平等會網站 (<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>)。</p>	<p>一、依消除對於婦女一切形式歧視公約施行法第四條規定，本處針對求職者提供就業促進活動及就業服務時，保證男女性別平等基礎上享有相同就業機會的權利，並享有自由選擇專業及職業，落實性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。</p> <p>二、依行政院性別平等政策綱領二、就業、經濟與福利篇，結合就業與福利政策，提供求職者公平經濟資源權利，保障合理勞動條件，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。</p>
評估項目	評估結果
<p><b>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果)，並分析性別落差情形及原因】</b></p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a. 歡迎查閱：</p> <p>(a) 行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(<a href="https://www.gender.ey.gov.tw/research/">https://www.gender.ey.gov.tw/research/</a>)、「重要性別統計資料庫」(<a href="https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/">https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/</a>) (含性別分析專區)。</p>	<p>本計畫經檢視及蒐集性別統計及性別分析資料，相關評估結果說明如下：</p> <p>一、政策規劃者：本計畫在研擬、決策與討論過程中，經專家學者、本處秘書、性別平等專案小組成員、諮詢給付課課長、承辦人針對政策規劃提供意見，又秘書為本處現任性平專案小組主持人，且性別平等專案小組成員具有分別2名男性及女性，透過不同性別成員，討論不同面向執行方式，皆具備相當性別平等意識。</p>

- (b) 各部會性別統計專區。
- (c) 我國婦女人權指標。
- (d) 行政院性別平等會—性別分析 (<https://gec.ey.gov.tw>)。
- (e) 臺中市政府性別平等專區—性別統計與分析 (<https://ge.taichung.gov.tw/home.aspx>)。

b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列 3 類群體：

- (a) **政策規劃者** (例如:機關研擬與決策人員;外部諮詢人員)。
- (b) **服務提供者** (例如:機關執行人員、委外廠商人力)。
- (c) **受益者** (或使用者)。

c. 前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析 (例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。

d. 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標 (如 2-1 之 f)。

二、服務提供者：為協助本市施用毒品者順利就業，由得標廠商「臺中市總工業會」覓得人才，本市分區建立就業服務網絡，透過臺中市就業服務處及三個就業服务站(臺中、豐原、沙鹿)網絡聯繫，並聘用 1 名業務督導員及 4 名業務輔導員(3 男 2 女)，除協助本市施用毒品者求職及友善廠商求才，同時提供一案到底之就業服務，進而發揮就業媒合最大效用；另 5 名進用人員定期參與教育訓練及每月一次之督導會議，提供個別化建議、專業支持及行政業務的協調溝通以提升專業服務職能與具性別主流化基本職能。

三、受益者：

(一)運用「衛福部毒品危害防制中心案件管理系統」統計，本市 111 年輔導成人藥癮個案共 5,043 人，以男性為多(4,317 人,86%)、女性(717 人,14%)。

(二)運用臺中市家庭暴力及性侵害防治中心之「兒少施用毒品通報案件」統計，111 年本市管轄施用毒品兒少共 76 人，其中男性居多(71 人,93.4%)，施用毒品級別以三、四級較多(57 人,86.3%)。

(三)依臺中市就業服務處統計，111 年度施用毒品者就業服務計畫(原新世代反毒)受理轉介 276 人，男性

195 人(70.7%)、女性 81 人(29.3%)，而辦理新登記求職開案服務人數 169 人，男性 121 人(71.5%)、女性 48 人(28.5%)。

(四)經統計受理轉介男性開案服務率為 62%(121/195)、女性則為 59%(48/81)，其中女性不開案原因多為「因個人或家庭因素無法工作」，經連繫多以照顧長幼為由暫時無法接受就業服務。

(五)女性求職者考量家庭照顧問題，再次投入職場須考量照顧長幼等問題，因此有家庭照顧問題之女性潛在勞動力，如須回歸職場，除考慮上述問題，並評估全時工作與部分工時之差別及利益後，多從事兼職工作(即部分工時職缺)。

綜上，為保障潛在女性勞動力工作權益，讓潛在女性勞動力回歸職場，本市除積極結合就業與福利政策，提供求職者公平經濟資源權利，保障合理勞動條件。另透過本市所設 3 就業服務站(含臺中、豐原、沙鹿)及臺中市就業服務處積極開發友善廠商及職缺，促進施用毒品者就業機會平等。

### 評估項目

### 評估結果

**1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】**

性別議題舉例如次：

本計畫之性別議題：  
施用毒品者女性在就業方面面臨著一些獨特的挑戰。以下是一些可能影響施用毒品者女性就業的因素和

### a. 參與人員

政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺集乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。

### b. 受益情形

(a) 受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。

(b) 受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

### c. 公共空間

公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

(a) 使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。

(b) 安全性：消除空間死角、相關安全設施。

(c) 友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。

### d. 展覽、演出或傳播內容

相關建議：

一、施用毒品者女性面臨偏見和歧視的風險，這可能導致她們無法找到合適的工作或獲得公平的工資待遇。

二、施用毒品者女性需要社會支持來幫助她們渡過戒毒和康復的難關，以及進入就業市場。

1. 家庭責任：施用毒品者女性可能需要照顧家庭成員，這可能限制她們在就業市場上的機會。

2. 健康問題：施用毒品者女性可能有健康問題，這可能影響她們的就業能力和生產力。建議提供適當的醫療保健和心理支持，以幫助她們克服健康問題並更好地參與就業市場。

藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

**e. 研究類計畫**

研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

**貳、回應性別落差與需求：**針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。

評估項目	評估結果
<p><b>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</b></p> <p>請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p><b>a. 參與人員</b></p> <p>(a) 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。</p> <p>(b) 加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。</p> <p>(c) 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p><b>b. 受益情形</b></p> <p>(a) 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落</p>	<p>■有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：</p> <p>為保障施用毒品者女性求職者工作權益，本案經評估涉及性別議題如下，希透過本市設立之 3 個就業服站，5 位業務輔導員(3 男 2 女)，提供一案到底之就業服務。</p> <p>一、對於就業性向不明確之施用毒品者，提供職業興趣探索、深度諮詢、職業心理測驗評量、職涯規劃與運用僱用獎助及就業獎勵促進施用毒品者就業等服務，協助其就業，並提供就業市場資訊及就業促進研習，增進其尋職技巧，以利就業準備。</p>

差。

(b)增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。

(c)增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。

### c. 公共空間

回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。

### d. 展覽、演出或傳播內容

(a)消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。

(b)提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。

### e. 研究類計畫

(a)產出具性別觀點之研究報告。

(b)加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。

### f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

### g. 其他有助促進性別平等之效益。

二、為適才適性輔導施用毒品者提升就業動機，本計畫另透過辦理職前準備或職業興趣成長團體，協助施用毒品者釐清就業方向與目標，提升進入職場之信心，以順利於職場穩定發展，並以開發友善廠商增加就業機會，保障自身勞動權益，以順利於職場穩定發展。

三、女性施用毒品者可能面臨的家庭與社會壓力，女性求職者考量家庭照顧問題，再次投入職場須考量照顧長幼等問題。普遍遇到問題為「服刑期間尚未盡到家庭照顧之義務，出監後因善盡責任」

四、提供求職者需求輔以相關就業促進措施、獎補助等就業服務。

五、提升服務提供過程之性別敏感度，並定期針對就業服務員辦理教育訓練，以消除女性求職者僅能從事特定工作刻板印象。

六、以多元管道傳佈訊息，如透過平面、網路及戶外實體廣告宣導政府政策及就業服務據點，以提升求職者對就業服務據點及業務之熟悉度，促使女性求職者使用相關資源。

未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。

評估項目

評估結果

2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定

有訂定執行策略者，請將主要的執

## 執行策略】

請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

### a. 參與人員

(a) 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。

(b) 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

### b. 宣導傳播

(a) 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。

(b) 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。

(c) 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

### c. 促進弱勢性別參與公共事務

(a) 計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。

(b) 規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視

行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：

一、為協助有就業意願及工作能力之施用毒品者返回職場，透過業務輔導員提供就業諮詢、工作推介、陪同面試、連結相關資源及就業後追蹤關懷等服務，增加就業自信心，達到適性就業之目的；透過求職面試陪同，協助施用毒品者找到適合的工作機會，主動聯繫廠商約定面試時間及地點，於面試前進行面試技巧指導及面試時輔助問答等服務。

二、本計畫另透過辦理職前準備或職業興趣成長團體，協助施用毒品者釐清就業方向與目標，提升進入職場之信心，以順利於職場穩定發展，預計辦理5梯次20場成長團體，並以開發友善廠商15家150個職缺，增加就業機會。

三、女性施用毒品者可能面臨的家庭與社會壓力等問題，本市提供單一窗口轉介服務，提供本市就業服務、職業訓練、托育托老、安置庇護、身心治療、居家服務、法律協助等，根據需求發揮資源連結，排除就業障礙，及連結社會局「藥癮者家庭支持方案」由家庭福利服務中心提供服務，解決家庭相關問題。

四、為鼓勵雇主雇用，並協助施用毒品者穩定就業，增進賦歸社會之動能，辦理「施用毒品者就

需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。

(c) 辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。

(d) 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

#### d. 培育專業人才

(a) 規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施(例如:提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動)。

(b) 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。

(c) 培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。

(d) 辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

#### e. 具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

(a) 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。

(b) 製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。

(c) 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容(例如:女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同

業服務計畫」，雇主僱用滿10天就符合僱用獎助資格，其中聘僱月薪制勞工可領新台幣4000元、每名受僱勞工最高發給14萬4000元；勞工端部分，若適用對象從事月薪制工作滿1個月就可以領取就業獎助，前6個月每月發給5000元，第7個月至第12個月每月發給6000元，最高可領新台幣66,000元。

五、提升服務提供過程之性別敏感度，並定期針對就業服務員辦理教育訓練及每月一次督導會議，提供個別化建議、專業支持及行政業務的協調溝通以提升專業服務職能。

六、考量家庭女性照顧求職者所涉及行銷管道有限，為即時提供相關就業資訊，規劃以多元管道傳佈訊息，如透過本處處網、台中就業網、勞動 in 台中、跑馬燈、電子刊板、公車車側等網路及實體宣傳管道，宣導政策及就業服務據點，以提升求職對就業服務據點及業務之熟悉度，並於台中就業網依地區別刊登職缺訊息，促使女性求職者使用相關資源及即時獲得相關職缺資訊。

七、針對女性因家庭照顧無法進入職場之問題，開發時間彈性較大可調配時間之職缺，以利女性求職者能夠兼顧家庭亦可投入職場。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

族群之性別文化)。

**f. 建構性別友善之職場環境**

委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。

**g. 具性別觀點之研究類計畫**

- (a) 研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。
- (b) 以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。

評估項目	評估結果
<p><b>2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】</b></p> <p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本計畫預算編列與分配係以各工作項目需求為考量，無涉及性別差異。凡居住於本處且有求職需求之女性求職者，皆可參加計畫為受益對象。</li> <li>2. 本計畫所編列預算由勞動部勞動力發展署就業安定基金補助。</li> </ol> <p><input type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p>
<p><b>【注意】</b>填完前開內容後，請先依「填表說明二之(一)」辦理【第二部分—程序參與】，再續填「參、評估結果」。</p>	

◎計畫承辦人(填表人)姓名：吳翊瑞 職稱：業務督導員 電話：(04)22289111 分機 36209

◎填表日期：111 年 5 月 30 日

◎本案已於計畫研擬初期：

徵詢性別諮詢員之意見

提報各機關性別平等專案小組（會議日期：112 年 2 月 24 日、8 月 4 日）

◎性別諮詢員姓名：林淑慧 服務單位及職稱：國立中正大學勞工關係學系教授

★請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案

**【第二部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫**

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 現任或曾任各地方政府性別平等委員會委員。

**(一)基本資料**

1.程序參與期程或時間	112年8月4日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	林淑慧副教授、國立中正大學勞工關係學系 專長：性別平等工作、勞動市場
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input checked="" type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input type="checkbox"/> 書面意見

**(二)主要意見**（若參與方式為提報各機關性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	<p style="text-align: center;">合宜性已具備</p> <p>性別統計分析已考量不同背景之 性別交叉影響之因素，可掌握其他影響因素之 已闡述到提交性別更平等導入支持之 不闡釋目標之原因多為家庭因素，因此針對 女性部分宜將有無照顧責任者分開，進行支持 新登記在職同業者，女性達28.5%，比台中市 成學歷者男女比例中，女性比例較高(4%)，顯見 各項經費支應細部方案之執行屬 如上述各項意見，並 請特別願意向業者統籌資源的排除 會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。 林淑慧 關注</p>
5.性別統計及性別分析之合宜性	
6.本計畫性別議題之合宜性	
7.性別目標之合宜性	
8.執行策略之合宜性	
9.經費編列或配置之合宜性	
10.綜合性檢視意見	
<b>(三)參與時機及方式之合宜性</b>	

之職  
現象  
策略之  
導入  
市如  
華隱  
有款  
意願  
較高  
可此  
部均  
突顯

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計畫草案。

（簽章，簽名或打字皆可）\_\_\_\_\_林淑慧\_\_\_\_\_

**【第三部分—評估結果】：由機關計畫承辦人員填寫**

### 參、評估結果

請機關填表人依據【第二部分—程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。

#### 3-1 綜合說明

性別平等專家學者之檢視意見，針對女性因有家庭照顧責任者分開進行分析，並針對本市新登記求職開按比例高於成人藥癮者男女比例之部分，協助其願意就業之女性排就業障礙，提供相關資源及服務。

#### 3-2 參採情形

##### 3-2-1 說明採納意見後之計畫調整 (請標註頁數)

##### 受益者部分增修(P4)

(四)上述(一)、(三)可見，臺中市施用毒品女性開案率達28.5%，比臺中市成人藥癮者男女比例中女性比例14%來得較高，顯具臺中市女性藥癮者就業意願較高。

(五)經統計111年度施用毒品者受理轉介男性開案服務率為62%(121/195)、女性則為59%(48/81)，其中女性因有家庭照顧問題不開案佔41.6%(20/48)，主要原因為「因個人或家庭因素無法工作」，經連繫多以照顧長幼為由暫時無法接受就業服務。

(六)112年度施用毒品者(統計至7/30)受理轉介男性開案率為59.2%(74/125)、女性則為57%(26/45)，其中女性因有家庭照顧問題不開案佔34.6%(9/26)。

##### 性別議題新增(P5)

3. 臺中市女性藥癮者就業意願較高，協助其願意就業之女性排就業障礙，提供相關資源及服務。

##### 3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃

無

#### 3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：

已於 112 年 8 月 31 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。

臺中市就業服務處 113 年辦理性別影響評估之計畫提案彙整表

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
1	就業促進課	現場徵才活動計畫	就安基金補助 195 萬元 委辦計畫經費 160 萬元 本預算 81 萬元 合計 436 萬元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>(一)依據臺中市政府民政局統計，112 年臺中市 15 歲至 64 歲人口共計 201 萬 8,693 人，其中男性為 99 萬 2,984 人(佔 49.2%)，女性為 102 萬 5,709 人(佔 50.8%)，女性人口數僅和男性差距 1.6%。</p> <p>(二)復依勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統資料顯示，112 年臺中市共計 7 萬 553 位辦理求職登記，其中男性為 3 萬 2,708 人(佔 46.4%)，女性為 3 萬 7,845 人(佔 53.6%)，女性求職人數較男性高 7.2%。</p> <p>(三)本局為提升女性經濟力及建構女性友善就業措施，積極開發部分彈性工時工作機會，預計辦理 600 場次以上徵才活動，以協助女性求職者、獨力負擔家計者、二度就業婦女、遭遇婚姻或家庭暴力之弱勢女性等因家庭因素無法擔任全時工作者，能夠選擇工作時段，增加其就業機會，除可照顧家庭外，並能順利投入職場，另為積極促進女性就業，結合勞動部勞動力發展署婦女再就業計畫，運用獎勵措施，協助婦女及早規劃重返就業，提升女性勞動參與。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一)依求職者特性開發友善廠商並建立名單，積極拜訪宣導相關訊息，建議有人力不足、人員變動、企業成長或專案需求等雇主，提供部分(彈性)工時工作機會，113 年預計開發 13,000 個部分(彈性)工時職缺，有效求才僱用人數達 9,000 人。</p> <p>(二)另針對因家庭因素退出勞動市場 180 日以上之婦女，113 年預計推介就業 2,000 人次，如符合婦女再就業計畫規定，將輔導申請再就業獎勵，按月計酬全時工作且連續受僱同一雇主 90 日，發給 3 萬元；部分工時受僱期間滿 90 日，且每月薪資達月基本工資二分之一以上者，發給 1 萬 5 千元，113 年預計輔導申請再就業獎勵 600 人次。</p>	依據「臺中市政府跨局處性別平等合作議題-勞動經濟組-113 年提升女性青年經濟力計畫書」協助「一般女性青年」及「弱勢女性青年」脫離貧窮及提升經濟力辦理。



臺中市就業服務處 113 年辦理性別影響評估之計畫提案彙整表

編號	單位	計畫名稱	預算來源/ 核定金額	計畫所涉之議題及性別目標	備註
1	就業促進課	全人全職涯服務計畫	就安基金補助 398 萬 8,932 元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>(一)依據臺中市政府民政局統計，112 年底年臺中市 15 歲至 29 歲青年共計 50 萬 3,990 人，其中男性為 26 萬 59 人(佔 51.60%)，女性為 24 萬 3,931 人(佔 48.40%)，女性人口數僅和男性差距 3.2%。</p> <p>(二)復依本處「全人全職涯服務計畫」112 年辦理成果，本處為促進青年對於就業市場趨勢之認識，建構對友善職場之想望，進一步了解該產業之勞動制度與權益，透過辦理半天(3 小時)精緻型職場體驗或團體參訪，帶領青年實際走入各產業，與各行各業實務工作者對面對接觸，並安排實際體驗，讓青年學子「做中學」。</p> <p>(三)上開活動廣受本市轄內各高中職、大專院校及青年學子歡迎，全年度參與者達 1,536 人，其中女性約占 68%，男性占 32%，女性參與者明顯較男性多一倍。經初步檢視辦理資料及青年就讀之科系，推估因本計畫體驗/參訪職類以如餐飲、旅宿、設計、廣電、觀光業等較受歡迎，相關科系學生女性占比高所致。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一)本處持續針對此計畫開發多元體驗及參訪職類，針對理工相關科系未來就業產業，邀請相關廠商踴躍參與此計畫，提供青年體驗/參訪機會。</p> <p>(二)針對參加本計畫青年有求職需求者，儘早提供相關就業服務資源，協助青年畢業即就業。</p>	

