

臺中市就業服務處性別平等專案小組

114 年度第一次會議紀錄

會議時間：114 年 2 月 26 日(星期三)下午 2 時

會議地點：本處 2 樓會議室

出席委員：江委員宛琦、莊委員雅馨、陳委員景妤、游委員雅麗、

廖委員彥翰

請假委員：卓委員佳興、姚委員錫林

列席人員：高課員伊佳、莊業務輔導員文琦

紀錄：施亞慧

壹、主席致詞：(略)

貳、報告事項：

一、第六屆委員任期將於 114 年 5 月 31 日屆滿，業預計於 4 月初以便簽方式請各課、站提供第七屆委員建議名單，彙整後簽陳鈞長遴派。

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 113 年度執行成效報告(附件 1)。

決議：照案通過。

提案二

提案單位:行政課

案由：有關本處辦理「114 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」，112 年「施用毒品者就業服務計畫」。
- 二、本處 113 年提報「全人全職涯服務計畫」業經性別平等專家學者建議修正性別影響評估(附件 2)；本案已於 113 年 8 月 5 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(114)年度諮詢給付課提供辦理性別影響評估之計畫(附件 3)為「低收入戶、中低收入戶具工作能力者及經濟弱勢之失業勞工就業促進計畫」及「中高齡職務再設計」，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：經委員討論擇定「低收入戶、中低收入戶具工作能力者及經濟弱勢之失業勞工就業促進計畫」為本處 114 年度辦理性別影響評估之計畫，後續請依相關程序辦理。

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 114 年編列額度為 1 萬元(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)，115 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，並請行政課於預算內妥善規劃辦理相關實體課程。

提案四

提案單位：行政課

案由：有關本處新增性別統計指標清單，提請討論。

說明：

一、依據本府主計處 114 年 2 月 10 日府授主三字第 1140033544 號函「依 114 年臺中市政府機關辦理性別統計指標委員建議一覽表(附件 5)建議新增之指標及各機關 113 年發布之性別統計指標，彙整為 114 年臺中市政府機關擬辦理性別統計指標清單」。

二、查委員建議一覽表與本處相關指標項目為：

序號	面向/組別	指標名稱	內涵說明	備註
1	勞動與經濟	二度就業婦女就業狀況	二度就業婦女新登記求職人數按年齡別分	新增指標 複分類
2	勞動與經濟	中高齡婦女就業狀況	中高齡婦女新登記求職人數按年齡別分	新增指標
3	勞動與經濟	新住民就業狀況	新住民新登記求職人數按性別分	新增指標

三、俟會議討論通過後修訂本處「統計指標目錄」及「性別統計指標清單」。

決議：

一、二度就業婦女就業狀況新增 4 項複分類，為：15-29 歲、30-44 歲、45-64 歲及 65 歲以上。

二、中高齡婦女就業狀況新增 2 項指標，為：45-64 歲及 65 歲以上。

三、新住民就業狀況：查「新住民基本法」業以規範新住民定義，惟法規尚未生效，考量本項指標數據來源為勞動部勞動力發展署就業服務資訊整合系統，待法規施行後調整系統條件設定，導致未來統計數據變動差異，爰暫不採納新增。

肆、臨時動議：無。

伍、散會：下午 2:45。

臺中市就業服務處 113 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	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 113 年 2 月 7 日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 113 年 2 月 21 日及 7 月 19 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 7 名，完成性別時數者計 7 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	本處正式職員(不含中高階主管)計 19 名，完成性

	規定人數/本處職員總人數)*100%	別時數者計 19 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 26 名，完成性別時數者計 26 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 113 年度性平專案小組第 1 次會議決議選出「 全人全職涯服務計畫 」辦理性別影響評估。
程序參與者須為列冊性別平等專家	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	查「 全人全職涯服務計畫 」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-靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系王秀燕副教授擔任性別諮詢員與程序參與者(5/3 回復同意擔任)。

2. 性別影響評估表填列情形

項目	評估標準	執行成效
性別影響評估表第一部分	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	計畫承辦人於 113 年 4 月 23 日完成性別影響評估檢視表第一部分之填寫。

	及執行策略等相關資料	
性別影響評估表 第二部分	由程序參與者提供檢視 意見與相關建議	本處於 113 年 7 月 19 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。
性別影響評估表 第三部分	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	計畫承辦人預計於 113 年 8 月底前依教授建議事項 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。

(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 113 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	113 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)；114 年度性別 預算業經 113 年 2 月 21 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 114 年度全人全職涯服務計畫

◎主辦機關：臺中市就業服務處(就業促進課)

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
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 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(https://gec.ey.gov.tw)。	一、依消除對婦女一切形式歧視公約第十一條略以，「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是……(C)享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利」。 二、依性別平等政策綱領-(三)教育、媒體與文化，應建構性別平等的教育制度及友善的學習環境，改善科系選擇的性別隔離，並確保不利處境者，均能享有平等的學習及受教育的權利。
評估項目	評估結果
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】 請依下列說明填寫評估結果： a. 歡迎查閱： (a) 行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender.ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/) (含性別分析專區)。 (b) 各部會性別統計專區。 (c) 我國婦女人權指標。	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： 一、政策規劃者：本計畫在研擬、決策與討論過程中，經本處秘書、性別平等專案小組成員、就業促進課課長、承辦人針對政策規劃提供意見，並蒐集參與者及學校回饋意見。 二、服務提供者：本計畫委託專業顧問公司 114 年至少辦理 100 場次職場體驗活動，活動全程免費，並分為兩類型如下： (一)精緻型職場體驗：規劃半日職場體驗活動，由企業指派內部專業人員帶領「做中學」體驗活動，豐富職場經驗傳承，並使學員了解產業環境及工作內容，帶領學員體驗多元的職業特

(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）。

性，進一步對工作的特性、實際執行情況以及未來必須具備之職能有初步的瞭解。

(二) 團體職場參訪：與高中職、大專院校合作，以「班」為單位，依科系需求規劃相關科系未來出路之企業參訪活動，經由實地進入職場，進行場域導覽與產業簡介，透過了解該企業之內部培訓制度與職涯發展，讓青年了解該產業領域所應具備之知能，進而於在學中充實自我之實力。

三、受益者：

(一) 設籍或就讀臺中市國、高中職、大專院校(含碩博班生)具學籍之青年及陪同老師，以及設籍本市年滿 15 歲至 29 歲以下待業青年。參與青年可透過在讀學校組隊報名，或依開放場次，自行自由報名。

(二) 以 112 年辦理 100 場職場體驗活動，回收滿意度問卷調查計 1,511 份，其中男性為 490 人(占 32%)，女性為 1,021 人(占 68%)，女性參與度遠高於男性。

(三) 承上，經考量由學校組隊報名之青年，非青年主動申請本項計畫之服務資源，故扣除不予分析。經扣除學校組隊部分，112 年共有 27 場次係網路「散客」報名成團，計有 158 人，其中男性 39 人(占 25%)，女性 119 人(占 75%)，結果仍是女性參與度高於男性。

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】	本計畫之性別議題： 一、本計畫欲提供在學或待業青年職涯探索及職業認識之平台，以利後續媒合

性別議題舉例如次：

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。

就業，故也期待各性別參與度相當，營造性別平等、友善的就業促進環境，享有平等取得社會資源之機會。

- 二、依 112 年辦理經驗，本計畫參與者男性僅占三成，女性約七成，受益者之性別比例有相當差距，需解決男性參與度不足之問題。

d. 展覽、演出或傳播內容

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
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】 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： a. 參與人員 (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。 (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。 (c) 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 b. 受益情形	☐ 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： ☒ 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。 本計畫欲採取以下措施縮小受益者性別比例差距： 一、 蒐集近一年本計畫滿意度調查結果，進一步分析男性及女性對本活動之質性意見，作為計畫調整和精進之參考。 二、 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

(a)回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 (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。	體宣傳管道活動資訊。 三、優化活動文宣設計，增加年輕、活潑、富有朝氣之元素，提升各性別對本計畫之關注。
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	☐有訂定執行策略者，請將主要的執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： ☒未訂執行策略者，請說明原因及改善方法： 本計畫欲採取以下執行策略，<u>並視內容納入本計畫委託議約項目或工作會議討論事項：</u>

(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。

一、加強蒐集性別意見，委請承辦廠商分析男性及女性對本活動之質性意見，除問卷調查，亦可輔以口頭詢問各性別參與者之參加感想。

二、結合時下青年較常接觸之 Google 關鍵字、網路平台、IG 或 FB 社群網站、LINE 等宣傳管道發布活動訊息；相關文宣設計應更具創意及吸睛。

三、透過學校實習/職涯輔導單位或師長，鼓勵男性青年踴躍參加本計畫，運用政府免費資源探索未來就業方向。

- (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
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】 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。	☒ 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： 一、 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。 二、 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。 ☐ 未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：
【注意】填完前開內容後，請先依「填表說明二之(一)」辦理【第二部分一程序參與】，再續填「參、評估結果」。	

◎計畫承辦人(填表人)姓名：朱芳瑤 職稱：課員 電話：04-22289111*36102

◎填表日期：113 年 4 月 22 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：113 年 2 月 21 日、7 月 19 日）

◎性別諮詢員姓名：王秀燕 服務單位及職稱：靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系副教授

★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	113 年 6 月 1 日至 113 年 7 月 19 日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	姓名：王秀燕 職稱：靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系副教授 專長：社會參與、性別平等，政策或計劃方案設計、執行、監督、評估
3.參與方式	■計畫研商會議■性別平等專案小組■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	合宜
5.性別統計及性別分析之合宜性	評估項目 1-2 評估結果 b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍 (a)政策規劃者 本計畫在研擬、決策過程中，請說明參與決策人數以及是否符合性別比例請說明 (b)服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）性別統計及性別分析為何？請說明 以及參與決策人數以及是否符合性別比例請說明？是否有辦理性別意識培力
6.本計畫性別議題之合宜性	1-1及1-2的評估結果，找出本計畫之性別議題 a. 參與人員 政策規劃者或服務提供者是否存在性別比例落差 a. 受益情形 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) 因此分析所發現之不同性別特質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】
7.性別目標之合宜性	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。 請說明 a. 參與人員 政策規劃者或服務提供者之性別比例 確保落實性別平等事項之機制或方法。 b. 受益情形 確保落實性別平等事項之機制或方法。
8.執行策略之合宜性	未訂執行策略者,請說明原因及改善方法: 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 請說明目前三個措施是否可回應不同性別特質群體及其需求
9.經費編列或配置之合宜性	合宜
10.綜合性檢視意見	除依上述建議修正外,並請將執行策略納入臺中市政府114年度全人全職涯服務計畫中
(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計畫草案。 (簽章,簽名或打字皆可) _____王秀燕_	

【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	性別平等專家學者建議本案再行補充政策研擬、決策過程中之性別比例參與情形，以及運用問卷調查、訪談等方式蒐集男性受益者參與或了解本計畫資訊之動機及管道，有助於機關未來開拓男性參與本計畫，改善受益者性別比例落差。				
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） 本處參採性別平等專家建議，說明如下： 一、性別統計及性別分析之合宜性補充說明： (一)本計畫於機關政策規劃者、參與決策者均符合單一性別比例不低於三分之一原則，無存在性別比例落差。 (二)本機關將督促計畫委外廠商亦比照上述原則提供服務，並鼓勵委外廠商執行同仁接受性別意識培力相關課程，此部分擬納入 114 年本計畫議約項目。 二、本計畫性別議題之合宜性補充說明： (一)承上，參與人員方面，政策規劃者或服務提供者無存在性別比例落差。 (二)有關專家提及受益者人數之性別比例差距過大，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會，此部分係本處初步蒐集 112 年滿意度調查時分析確實發現，報名參加活動者中，女性占 75%，男性僅占 25%，存有性別比例落差。113 年活動已正進行中，惟為提早蒐集參與者(即服務使用者)性別因素，擬規劃 113 年下半年(預定 8 月中旬後)活動滿意度問卷新增下列題項，並與性別進行交叉分析： <table border="1"> <tr> <td colspan="2">【服務取得調查】</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>您如何得知本次活動資訊？(可</td> </tr> </table>	【服務取得調查】		1	您如何得知本次活動資訊？(可
【服務取得調查】					
1	您如何得知本次活動資訊？(可				

		複選) ☐ 學校單位、校園海報 ☐ 朋友/同學 ☐ 家人 ☐ 新聞媒體、廣播等廣告 ☐ 就服處在學青年、社會青年 LINE 社群 ☐ 其他：_____
		2 本次活動促使您報名參加的原因 有哪些？(可複選) ☐ 體驗職類及產業剛好有興趣 ☐ 朋友/同學相揪參加 ☐ 課業所需（包括團體參訪、為 撰寫報告等） ☐ 已正在找工作，希望初步了解 相關工作內容 ☐ 消磨課餘或暑假時間 ☐ 其他：_____
		承上，本處期望藉由更進一步了解參 與者參與動機及管道，了解是否性別有 不同偏好，做為未來規劃宣傳管道之參 考，以回應不同性別特質群體及其需求。 (三)本處將於 113 年活動結束後，針對參 與者性別落差較大的產業別，列為 114 年重點宣傳項目，並納入本計畫 委託議約項目或工作會議討論事項。
	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 113 年 8 月 5 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 114 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	諮詢 給 付 課	低收入戶、中低收入戶具工作能力者及經濟弱勢之失業勞工就業促進計畫	就安基金補助 98 萬 4,938 元	一、計畫之性別議題與需求概述： (一) 依據衛生福利部社會福利公務統計資料顯示： - 截至 113 年 9 月臺中市低收入戶人數總計為 40,216 人，男性佔 21,154 人(52.60%)，女性佔 19,062 人(47.40%)；中低收入戶人數總計為 35,385 人，男性佔 16,862 人(47.65%)，女性佔 18,523 人(52.35%)，顯見低收入戶男性人口佔最多數。 112 年度臺中市低收入戶輔導就業服務，以工代賑總計 724 人次，男性佔 179 人(24.72%)，女性佔 545 人(75.28%)，社政轉勞政就業媒合服務總計 51 人次，男性佔 18 人(35.29%)，女性佔 33(64.71%)；中低收入戶輔導就業服務，以工代賑總計 762 人次，男性佔 259 人(33.99%)，女性佔 503 人(66.01%)，社政轉勞政就業媒合服務總計 29 人次，男性佔 13 人(44.83%)，女性佔 16(55.17%)，顯見以工代賑及社政轉勞政就業媒合服務女性人口佔最多。 (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截至 113 年 12 月止臺中市低收及中低收入戶有效求職人數總計為 2,757 人次，男性占 1,050 人次(38.08%)，女性占 1,707 人次(61.92%)、有效求職推介人數總計為 2,414 人次，男性 919 人次(38.07)，女性占 1,495 人次(61.93%)，顯見女性於求職及推介上工人數較高。 二、性別目標概述： (一) 為協助本市低收入戶及中低收入戶具有工作能力求職者順利就業，結合本府社會局(社會救助科、社會工作科)、各區公所社會課及社會福利服務民間團體共同辦理就業促進講座，期能透過就業促進講座及職場體驗活動，吸引低收入戶及中低收中入戶個案運用政府就業服務資源及順利媒合就業。 (二) 透過跨域研習會議讓各網絡單位認識本處，以培植網絡單位成為就業服務轉銜窗口，	

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
				訂定本計畫促進此類個案適性就業及積極自立，進而脫離貧窮改善家庭經濟，以致力促進其回歸職場。 (三)本處 113 年度低收入戶、中低收入戶具工作能力者及經濟弱勢之失業勞工就業促進計畫就業促進講座與職場體驗辦理情形：就業促進講座辦理 10 場次，計 206 人次參加，男性占 53 人次(25.73%)，女性占 153 人次(74.27%)；職場參訪辦理 10 場次，計 205 人次參加，男性占 45 人次(21.95%)，女性占 160 人次(78.05%)，顯見女生參與活動人數較高。 (四)綜上所述，從相關統計資料顯見，除了具有福利身份男性人數較高，其他有效求職、推介及參加活動皆已女性為居多，女性較願意運用參與活動，以提昇自我求職相關知能。	
2	諮詢 給 付 課	中高齡職務再設計	就業保險基金 486 萬 4,000 元	一、計畫之性別議題與需求概述： (一)依據臺中市人口數據統計，截至 113 年 12 月臺中市 45 歲至 64 歲中高齡共計 171 萬 5,954 人，65 歲以上共計 47 萬 4,248 人，其中男性為 102 萬 4,339 人(佔 46.77%)，女性為 116 萬 5,863 人(佔 53.23%)，女性人口數和男性差距 6.46%。 (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截至 113 年 12 月止臺中市中高齡及高齡者有效推介就業人數總計為 17,953 人次，男性占 7,237 人次(40.31%)，女性占 10,716 人次(59.69%)，顯見女性於推介上工人數較高。 二、性別目標概述： (一)45 歲以上中高齡及高齡者，易隨著年齡增長帶來生理上的變化，如視力下降，體力和反應速度變差，導致工作遭遇障礙，工作效能降低，因此需要提供職務再設計服務，協助減少工作中之身體負擔，避免過度疲勞和職業傷害之可能，從而提升中高齡及高齡者的工作滿意度和生產力，還能促進其身心健康。 (二)為營造友善工作環境，協助中高齡員工減緩因身心障礙、年齡增長或產業變動等因素所致工作障礙，增進其工作效能，促進其穩定就業，中高齡職務再設計服務計畫藉由	

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
				專業輔導委員進場訪視個案、輔導企業，針對職場工作特性，透過工作分析提供以下改善項目： 1. 改善工作設備或機具：促進勞工提高生產力，進行工作設備或機具之改善。 2. 提供就業輔具：排除勞工工作障礙，增加、維持、改善中高齡勞工就業能力之輔助器具。 3. 改善工作條件：指為改善勞工安全衛生、改善勞動條件等。 4. 調整工作方法：依勞工特性，分派適當工作，調整工作流程、工作方法。 5. 改善職場工作環境：為穩定勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善。 (三)本處 113 年中高齡職務再設計服務計畫執行情形，補助共計 291 位中高齡者及高齡者，其中男性為 119 人(佔 40.89%)，女性為 172 人(佔 59.10%)，顯見補助女性中高齡者及高齡者人數較男性中高齡者及高齡者高。 (四)綜合上述，從相關統計資料顯見，本市中高齡者與高齡者人口及推介就業數據皆以女性居多，企業申請職務再設計以女性中高齡及高齡為居多，以營造友善職場，增進工作效能。	

臺中市政府各機關114年度性別預算編列情形表

機關代碼及名稱：13000臺中市政府勞工局主管

項次	性別平等業務類型(註2) (下拉式選單)	性別平等業務類型次分類(註3) (下拉式選單)	計畫名稱	辦理內容(註4)	性別平等年度預期成果(請參考填表說明)	114年度(單位：千元)		性別預算數占比(B/A)	113年度性別預算數(C) (單位：千元)(已報主計處，請勿變動)	增(減)數(B-C)	增減原因說明	是否經性別影響評估(註6)	是否通過機關之性別平等專案小組會議(註7)	落實性別平等預算情形(註8)	114年度預算書頁碼	性別平等工作事項(註9)	備註(註10)
						計畫年度經費(A)	性別預算數(B)(註5)										
總 計						10	10	100%	1,969	(1,959)							
10	第 3 類：工具類	三、性別主流化工具	臺中市就業服務處推動性別主流化實施計畫(112-115年)	推動性別主流化六大工具，包含： 1.透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練，培養同仁性別意識，瞭解不同性別者的觀點及處境，使其於辦理各項業務、制訂計畫或措施時，考量不同性別觀點與需求。 2.邀請外聘性別影響評估專家學者審查執行計畫，針對不同性別者的影響及受益程度進行評估，將性別平等落實於計畫及方案之中。	一、培養與提升機關內同仁性別意識，實踐性別平等，營造無性別歧視之友善環境。 二、持續推動性別主流化各項工具與辦理各項業務時，政策、計畫或措施融入性別觀點，以強化CEDAW及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，達到實質性別平等目標。	10	10	100%	10	0	-	否	是	依據本處「性別平等專案小組113年度第一次會議」決議，114年為持續落實性別意識培訓及辦理性別影響評估作業，持續編列1萬元用於本處推動性別主流化各項工具(包含性別相關研習訓練及專家學者諮詢會議等)。	13262-15	重點工作：推動性別預算編列情形之合宜。 工作內容： 1.督導各機關落實性別預算，並彙整辦理情形。 2.辦理性別預算教育訓練及性別影響評估專家學者諮詢會議。	

備註：

註1：請以A3格式填列，勿以A4列印。

註2：性別平等業務類型(可複選)

(1)第1類「計畫類」：各機關依據「行政院所屬各機關中長期個案計畫編審要點」所擬訂之中長期個案計畫，及其他經性別影響評估之方案、計畫、措施、服務、活動等。

(2)第2類「綱領類」：各機關依據「性別平等政策綱領」之具體行動措施，及性別平等重要議題(推動三合一政策之托育公共化、提升女性經濟力、去除性別刻板印象與偏見、強化高齡社會之公共支持、促進公私部門決策參與之性別平等)，所擬訂之計畫、措施或業務項目。

(3)第3類「工具類」：各機關推動、發展、運用性別主流化工具(如：性別意識培訓、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別預算、性別平等專案小組)之工作項目。

(4)第4類「性平法令類」：各機關依據性別平等相關法令所擬訂之計畫、措施或業務項目。

(5)第5類「其他類」：非屬前開4類業務，但具有促進性別平等目的或效果者。

註3：性別平等業務類型次分類

(1)第1類「計畫類」：性別影響評估之方案計畫：1-1中長期個案計畫、1-2非屬中長期個案計畫之方案、計畫、措施、服務、活動等

(2)第2類「綱領類」：性別平等政策綱領：2-1推動三合一政策之托育公共化、2-2提升女性經濟力、2-3去除性別刻板印象與偏見、2-4強化高齡社會之公共支持、2-5促進公私部門決策參與之性別平等、2-6非屬前開五大重要議題之其他性別平等政策綱領事項(具體行動措施請於備註說明)

(3)第3類「工具類」：性別主流化工具

(4)第4類「性平法令類」：促進性別平等相關法律(法律名稱請於備註說明)

(5)第5類「其他類」：其他促進性別平等業務：5-1非屬第4類之法律名稱請於備註說明、5-2非屬第1類之單一年度計畫、服務方案或經常性業務、5-3條約、協定或協議

註4：請以80字內簡要敘述，如分項填列時，為維持所用標點符號一致性，請依層次範例疊打(至多二層)：第一層：一、第二層：(一)。

註5：請就與性別預算有關部分予以認列，不宜填列整筆計畫經費，若無明確金額者，仍請各機關填實估列。

註6：請填是或否。填是者請檢附性別影響評估檢視表。

註7：性別預算編列情形表需經各機關性別平等專案小組協助檢視後送交本府主計處彙整，請檢附相關會議紀錄。

註8：請簡要說明依據性別影響評估結果、性別分析及以往預算執行情形重新檢視性別預算配置，並檢附佐證資料。

註9：請參考本府性別政策方針重點工作，填寫所辦理計畫所符合之「重點工作」及「工作內容」，必要時請以50字內簡要說明。

註10：辦理計畫如為112年分小組跨年度性別平等合作議題，請於備註欄列分組、合作議題及合作處庫單實況。

主辦單位：

業務指導 施亞慧

行政課 課長 陳景好

性別聯絡人：

業務指導 施亞慧

主辦會計：

會計員 何惠如

秘書：

臺中市就業服務處 秘書 江宛琦

機關首長：

臺中市就業服務處 代理處長 江宛琦

114年臺中市政府機關辦理性別統計指標委員建議一覽表

性別平等委員會之建議 項目增修情形	序號	面向/組別	指標名稱	內涵說明	權責機關	備註
依臺中市性別平等委員會 113年第7屆第4次分工小組 會議決議之「臺中市性別 圖像」書刊指標，建議同 時新增納入機關性別統計 指標。	1	勞動與經濟	二度就業婦女就業狀況	二度就業婦女新登記求職人數按年齡別分	勞工局	新增指標複分類
	2	勞動與經濟	中高齡婦女就業狀況	中高齡婦女新登記求職人數按年齡別分	勞工局	新增指標複分類
	3	勞動與經濟	新住民就業狀況	新住民新登記求職人數按性別分	勞工局	新增指標
	4	教育、文化與媒體	族語認證人數	通過族語認證的人數按性別分	原民會	新增指標
	5	教育、文化與媒體	社區大學學員數、教師數	社區大學教師人數按性別分	教育局	新增指標
	6	環境、能源與科技	親子停車格位數	親子停車格使用率按六大場域分	交通局	新增指標複分類