

# 臺中市就業服務處性別平等專案小組

## 115 年度第一次會議紀錄

會議時間：115 年 2 月 9 日(星期一)下午 1 時 30 分

會議地點：本處 2 樓會議室

出席委員：江委員宛琦、楊委員職賓、留委員銘煌、陳委員鴻源、  
陳委員丹香、黃委員冠婷

請假委員：洪委員雅諮

列席人員：廖業務輔導員佩瑜

紀錄：施亞慧

壹、主席致詞：(略)

貳、報告事項：

- 一、本處第七屆性別平等專案小組委員(王委員明寶及留委員銘煌)因調動他單位，依 114 年 4 月 16 日簽奉備取名單由楊委員職賓及王委員武信遞補接任；原人事主任莊委員雅馨退任，依 115 年 1 月 29 日簽奉由新任洪委員雅諮接任。
- 二、本處第四屆性騷擾申訴處理委員(余委員宣瑩、鄧委員宗瑋及留委員銘煌)因調動他單位，經鈞長簽奉核准指派由郭委員怡廷、賴委員仲奕及陳委員鴻源接任；原人事主任莊委員雅馨退任由新任人事主任洪委員雅諮接任。

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 114 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「115 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」，113年「全人全職涯服務計畫」。

二、本處114年提報「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」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114年8月12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；因應本處組織調整，116年起提報順序，提請討論。

四、本(115)年度就業促進課提供辦理性別影響評估之計畫(附件3)為「就業服務人員教育訓練實施計畫」，擬俟計畫選定後，由本課至本市性別平等專區「性別主流化-性別影響評估」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：

- 一、請就業促進課另提報較適宜之計畫案辦理性別影響評估。
- 二、諮詢給付課因考量業務職掌性質，暫不列入；明年起之年度提報單位順序為：特定對象服務課、就業促進課。

會後補充：就業促進課另提供「職業適性診斷計畫」作為辦理性別影響評估之計畫(如附件6)。

#### 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115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)，116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。

#### 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 115 年 1 月 23 日府授主三字第 1150028773 號函依「115 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，彙整為 115 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	新住民求職登記與推介狀況	新住民求職就業率按性別分	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：請業務單位詢問勞工局之「新住民職業訓練」指標是否新增，再視情況決定新增與否。

會後補充：經詢勞工局綜合規劃科表示將新增「新住民職業訓練」指標，爰本處擬同步新增「新住民求職登記與推介狀況」指標共計 6 項指標數；另查本處性別統計指標清單之「參、人口、婚姻與家庭-外配就業人次」係屬相同指標項目，擬刪除該項目。

肆、臨時動議：無

伍、散會：下午 2 時 20 分

## (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 114 年 4 月 16 日簽奉處長圈選第七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 114 年 6 月 1 日至 116 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 114 年 2 月 26 日及 7 月 14 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 9 名，完成性別時數者計 9 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 18 名，完成性

	規定人數/本處職員總人數)*100%	別時數者計 18 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 27 名，完成性別時數者計 27 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 114 年度性平專案小組第 1 次會議決議選出「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」辦理性別影響評估。
程序參與者須為列冊性別平等專家	以本市性別平等專區人才資料庫之民間專家學者作為程序參與者	查「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」涉及「就業、經濟、福利」領域，業自本市「性別平等專區」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，由序位 1-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(3/18 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、性別目標及執行策略等相關資料	計畫承辦人於 114 年 3 月 6 日完成性別影響評估檢視表第一部分之填寫。

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 114 年 7 月 14 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	計畫承辦人於 114 年 8 月 7 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，修正資料經專家學者於 114 年 9 月 8 日回復審閱完畢確認無誤。

(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 114 年 6 月 17 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	114 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);115 年度性別預算業經 114 年 2 月 26 日性別平等專案小組決議持續編列 1 萬元。

## 臺中市就業服務處 114 年職員性別主流化及 CEDAW 學習時數

統計至 114 年 12 月 31 日

每人(一般公務人員+中高階主管)每年應完成:性別主流化教育訓練 2 小時、CEDAW 教育訓練 2 小時

性別業務聯絡窗口每年應完成:性別主流化教育訓練 10 小時

編號	職稱	姓名	性別主流化		CEDAW		備註
			應完成	已完成	應完成	已完成	
1	處長	陳靖玟	2	10	2	2	已完成
2	秘書	江宛琦	2	11	2	4	已完成
3	會計員	王明寶	2	16	2	4	已完成
4	課長	許雅婷	2	7	2	4	已完成
5	課員	邱安妮	2	10	2	7	已完成
6	課員	朱芳瑤	2	8	2	4	已完成
7	課員	李品儒	2	7	2	4	已完成
8	助理員	吳伊玲	2	8	2	4	已完成
9	辦事員	游珮詩	2	7	2	4	已完成
10	課員	賴仲奕	2	22	2	2	已完成
11	課長	陳景妤	2	10	2	7	已完成
12	助理員	洪淑文	2	5	2	4	已完成
13	課員	鄧宗璋	2	5	2	4	已完成
14	課員	留銘煌	2	8	2	4	已完成
15	課員	蔡顏如	2	8	2	4	已完成
16	課員	廖珮嫻	2	11	2	4	已完成
17	書記	陳昭瑩	2	5	2	4	已完成
18	課長	郭怡廷	2	8	2	4	已完成
19	課員	高伊佳	2	8	2	4	已完成
20	課員	王淳弘	2	10	2	4	已完成
21	課員	張靜文	2	11	2	4	已完成
22	站長	陳姿蓉	2	7	2	4	已完成

23	課員	游鳳靜	2	4	2	2	已完成
24	站長	卓佳興	2	11	2	4	已完成
25	助理員	陳鴻源	2	8	2	4	已完成
26	站長	賴瑞容	2	10	2	4	已完成
27	課員	蔡幸珊	2	5	2	4	已完成
28	業務 輔導員	施亞慧 (性別業務聯絡窗口)	10	10	2	2	已完成
人員類別			人數		已完成		完成率
性 別 主 流 化	中高階主管		9		9		100%
	一般公務人員		18		18		100%
	性別業務聯絡窗口		1		1		100%
全體公務員 CEDAW			27		27		100%

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 115 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

◎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、本處為促進中、低收入戶及經濟弱勢者就業，查臺中市政府社會局統計資料，臺中市 113 年列為低收入戶之人數共計 3 萬 9,079 人，其中 18 歲以上者有 2 萬 6,884 人；113 年列為中低收入戶之人數共計 3 萬 1,803 人，其中 18 歲以上者有 2 萬 2,371 人；又查勞動部就業服務資訊系統統計數據，本府各就業服務台 113 年度受理低收及中低收入戶具工作能力者新登記求職人數為 2,757 人，有效推介就業人數為 2,414 人，另針對特殊個案，本處與本府社會局合作依「臺中市低收入戶及中低收入戶有工作能力未就業者轉介就業服務作業流程」，由本府社會局將低收及中低收入民眾依就業意願及就業困境評估後於 113 年轉介本處接受後續就業服務者為 186 人(男性 61 人、女性 125 人)。</p> <p>二、又本處經參照消除對婦女一切形式歧視公約第三條保障基本人權和基本自由：「締約國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」、第十一條就業略以，「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</p>

	<p>進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利」；以及性別平等政策綱領五、推動策略(二)就業、經濟與福利 1. 結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。(三)教育、媒體與文化，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。</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>(b) 各部會性別統計專區。</p> <p>(c) 我國婦女人權指標。</p> <p>(d) 行政院性別平等會—性別分析(<a href="https://gec.ey.gov.tw">https://gec.ey.gov.tw</a>)。</p> <p>(e) 臺中市政府性別平等專區—性別統計與分析(<a href="https://ge.taichung.gov.tw/home.aspx">https://ge.taichung.gov.tw/home.aspx</a>)。</p> <p>b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含</p>	<p>一、政策規劃者：本計畫在研擬、決策與討論過程中，經本處性別平等專案小組成員及計畫承辦單位(性別平等專案組成員及計畫承辦單位共計女性 5 名、男性 4 名)，且每人每年須完成性別主流化及 CEDAW 學習時數各 2 小時，皆具有性別意識培力)針對政策規劃提供意見，並蒐集參與者及委託廠商回饋意見。</p> <p>二、服務提供者：本計畫委託中華民國幸福家庭促進協會(執行計畫為 2 名女性，為確認本計畫執行方向，經該協會理監事等人討論決議，性別比例為女性 12 位、男性 16 位，理監事多數為大專院校教授及擔任性平講師，具有性別意識培力)115 年辦理就業促進講座及職場體驗活動各 10 場次，活動全程免費，上開兩項活動說明如下：</p> <p>(一) 就業促進講座：課程內容包含就業動力提升(如自我探索、求職障礙排除、財務管理、就業協助資源、職涯規劃等)、就業知能(如工作認識及選擇、求職防騙、基本勞動法令認識)、求職前準備(如求職裝扮、面試應答技巧、履歷撰寫等)、職場適應(如人際溝通、職場倫理、壓力排解、理財及人生規劃等)、協助填寫求職登記表，進行簡易諮詢，</p>

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）。

再依據求職者需求協助轉介至本市就業服務站或各計畫專責人力提供就業服務。

(二) 職場體驗活動：

1. 參與本活動之學員應為有求職需求之低收入戶、中低收入戶及經濟弱勢之失業勞工，並於報名時併同辦理求職登記及由本計畫委託單位受理報名後篩選具有意願從事該班次產業相關工作者為主要錄取對象。
2. 為連結本市在地事業單位共同辦理「職場體驗活動」，每場次由該事業單位資深主管或員工擔任講師指導各項工作內容及應備技能，並於該事業單位職場環境進行實地演練，使其於實地模擬的過程中瞭解其職涯方向，並於活動結束前進行問卷調查以瞭解學員學習狀況及活動滿意度及銜接後續求職就業媒合作業，以成為該產業優質人才及穩定就業為未來目標。

三、受益者：

(一) 臺中市政府列冊控管之低收入戶及中低收入戶具工作能力求職者及其家屬。

(二) 經濟弱勢之失業勞工，符合其中一項者：

1. 經營事業不善致生活陷於困境者；失業未能領取失業救助或給付且無收入，生活陷於困境之家庭；或領取失業給付期間已過仍未紓困，生活陷於困境者。
2. 因經濟性因素有自殺之虞通報個案，生活陷於困境者。
3. 已申請福利項目或保險給付，尚未核准期間生活陷於困境者。
4. 因遭家庭暴力、性侵害、存款帳戶經凍結或其他特殊情事，致家庭財產未能及時運用，生活陷於困境者。
5. 處於貧窮邊緣之經濟弱勢家戶急須救助者。
6. 申請低收入戶或中低收入戶未通過者之個人及其子女，具有工作能力及工作意願，提供政府機關出具未通過申請之佐證文件。

	<p>(三) 檢視 113 年辦理 10 場就業促進活動講座及 10 場職場體驗活動簽到表，上開兩項活動辦理情形說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 就業促進講座：計 208 人次參加，其中男性 53 人次(占 25%)、女性 155 人次(占 75%)，女性參與度遠高於男性。</li> <li>2. 職場體驗活動：計 210 人次參加，其中男性 45 人次(占 21%)、女性 165 人次(占 79%)，女性參與度遠高於男性。</li> </ol>
評估項目	評估結果
<p><b>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】</b></p> <p>性別議題舉例如次：</p> <p><b>a. 參與人員</b></p> <p>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。</p> <p><b>b. 受益情形</b></p> <p>(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）。</p> <p>(b) 受益者受益程度之性別差距過大時（例如：</p>	<p>檢視上開兩項活動女性平均每場參與人數達 15-16 人，男性則 4-5 人，兩項活動女性相較男性參與人數高於 10 人以上，另檢視辦理活動主題「就業知能-求職就業防騙及勞動權益」、「就業知能-職類體驗-如何成為快樂餐飲人」及「就業知能-長期照顧產業現況與人才需求」男性參與人數接近 10 人，是兩項活動男性出席率較高之場次。</p>

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

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

- (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

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。

一、檢視衛生福利部及勞動部有關低收、中低收入戶性別相關統計數據：

(一) 依據衛生福利部社會福利公務統計資料顯示：

1. 113 年臺中市中、低收入戶 15 歲以上勞動人口人數總計為 53,141 人，男性佔 26,241 人(49.38%)，女性佔 26,900 人(50.62%)，顯見中、低收入戶女性人口佔最多數。

2. 113 年度臺中市低收入戶輔導就業服務，以工代賑總計 733 人次，男性佔 180 人(24.56%)，女性佔 553 人(75.44%)，社政轉勞政就業媒合服務總計 29 人次，男性佔 11 人(37.93%)，女性佔 18(62.07%)；中低收入戶輔導就業服務，以工代賑總計 665 人次，男性佔 204 人(30.68%)，女性佔 461 人(69.32%)，社政轉勞政就業媒合服務總計 30 人次，男性佔 12 人(40%)，女性佔 18(60%)，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 113 年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、當前公務機關提供的數據顯示，113 年臺中市、低收入戶 15 歲以上勞動人口人數總

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。**

計為 53,141 人，男性佔 26,241 人 (49.38%)，女性佔 26,900 人 (50.62%)，整體勞動人口中女性人數高於男性，且在社政轉介至勞政進行就業服務的個案中，以女性為主；同時，女性較男性更傾向主動至公立就業服務機構尋求協助，實際推介上工的人數亦以女性居多；綜合檢視本計畫的執行情形，與上述數據趨勢相符，未見違合情形。

三、本計畫兩活動執行皆以女性參與人數較高，以致男性、女性參與情形有落差，若因而需調整，本計畫欲採取以下措施縮小受益者性別比例差距：

(一) 檢視本計畫歷年執行成果，其中滿意度調查未以男、女性作為分析，建請執行單位滿意度調查增列性別分析且鼓勵參與民眾具體寫下建議或需求想法等，以提供質性意見作為計畫調整和精進之參考。

(二) 本計畫透過多元管道進行訊息傳播，設計宣導文宣提供本市各就業服務據點、本府社會局（社會救助科、社會工作科）、各區公所（社會課）、社會福利相關團體，並運用社區公布欄、鄰里活動、LINE、宣傳單、APP、廣播等多元管道公開訊息，或結合民間團體、基金會等單位協助傳布訊息；同時透過網路社群、廣播電台等媒體管道加強宣傳。

(三) 檢視 113 年兩項活動中男性參與情形後，除持續辦理男性參與度較高之活動外，亦參酌相關勞動統計資料與研究，顯示男性對技術性及體力勞動類工作具有較高意願。為提升男性參與率，114 年度特別新增農場體驗、機械科技及國軍等類型之職場參訪活動，以吸引男性踴躍報名參與。

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

(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

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，並視內容納入本計畫委託議約項目或工作會議討論事項：

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，亦可以口頭詢問各性別參與者之參加感想或參與需求。

二、結合時下民眾較常接觸之 Google 關鍵字、網路平台、IG 或 FB 社群網站、一鍵 catch 等宣傳管道發布活動訊息。

三、與社會局、各區公所合作，協助宣傳活動，並鼓勵男性以工代賑人員或中低收入戶民眾踴躍參加本計畫，運用政府免費資源探索就業方向及就業認知。

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。

(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
<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> <p>一、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。</p> <p>二、本計畫之預算編列與資源分配，係以協助中低收入戶具工作能力者及經濟弱勢民眾順利就業為主要考量。由於執行單位長期輔導弱勢個案，對於中低收入戶及經濟弱勢族群之需求較為瞭解，故在實務執行過程中，計畫內容並未顯著涉及性別差異問題。</p> <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【第二部分一程序參與】，再續填「參、評估結果」。</p>	

◎計畫承辦人(填表人)姓名：高伊佳 職稱：課員 電話：04-22289111 \*36206

◎填表日期：114 年 3 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：114 年 2 月 26 日、7 月 14 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.taiwanwomenscenter.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

114年6月20日至114年7月03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

增加  
1.CEDAW 公約第3條保障基本人權和基本自由  
締約國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。  
2.「性別平等政策綱領」五、推動策略(二)就業、經濟與福利 1.結合就業與福利政策，提供女性公平的經濟資源權利、福利服務及社會保障，協助自立脫貧及改善生活與經濟處境。

5.性別統計及性別分析之合宜性

一、性別統計及性別分析資料蒐集範圍建請依以下說明  
(一)政策規劃者  
說明是否符合任一性別不低於1/3之原則?  
(二)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  
請增加說明  
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

	<p>(三)受益者(或使用者)</p> <p>已有統計分析</p> <p>性別落差,提出簡單的分析</p>
<p>6.本計畫性別議題之合宜性</p>	<p><b>【請根據1-1及1-2的評估結果,找出本計畫之性別議題】</b></p> <p>a. 參與人員</p> <p>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,及性別參與不足等問題。</p> <p>未說明性別比例是否有差距</p> <p>b. 受益情形</p> <p>(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)。</p> <p>本計畫受益人數113年以女性較多,請增加說明平等取得社會資源之機會如何設計?</p> <p>(b) 受益者受益程度之性別差距過大時,宜關注性別之需求與處境</p> <p>已說明檢視辦理活動主題「就業知能-求職就業防騙及勞動權益」、「就業知能-職類體驗-如何成為快樂餐飲人」及「就業知能-長期照顧產業現況與人才需求」男性參與人數接近10人,是兩項活動男性出席率較高之場次。</p> <p>1. 分析說明比較各主題之性別比例是否與需求差異有關</p> <p>2. 和112年比較有何不同</p> <p>3. <b>【性別議題】</b>為何?</p>
<p>7.性別目標之合宜性</p>	<p>2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。</p> <p>已說明</p> <p>6. 性別議題修正後順修</p>
<p>8.執行策略之合宜性</p>	<p>a. 參與人員</p> <p>(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)是否符合任一性別不少於三分之一原則?。</p> <p>b. 宣導傳播</p> <p>增加</p>

	不同傳播方法訊息結合時下民眾較常接觸之Google關鍵字、網路平台、IG或FB社群網站、一鍵catch等宣傳管道發布活動訊息，增加社區公布欄、鄰里活動、LINE、宣傳單、APP、廣播等多元管道公開訊息或結合民間團體、基金會等傳布訊息)
9.經費編列或配置之合宜性	說明本計畫經費結合哪些單位?
10.綜合性檢視意見	針對性別平等相關法規政策相關性、評估之合宜性性別統計及性別分析之合宜性、性別議題、執行策略、經費配置等再增修與說明。
(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
<p>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。</p> <p>(簽章，簽名或打字皆可) _____王秀燕_____</p>	

**【第三部分—評估結果】**：由機關計畫承辦人員填寫

<p><b>參、評估結果</b></p> <p>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。</p>	
<p><b>3-1 綜合說明</b></p>	<p>本計畫為強化性別平等政策之落實，於計畫依據中納入《CEDAW》第三條及《性別平等政策綱領》相關規範；宣導方式則增加社區公布欄、鄰里活動、LINE、APP、廣播等多元管道，並結合民間團體協助傳遞資訊；課程內容部分，透過市場調查與課前後問卷掌握性別需求差異，優化課程設計。</p>
<p><b>3-2 參採情形</b></p>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p> <p>本處參採性別平等專家建議，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、計畫依據與緣起部分，增列《CEDAW 公約》第三條「保障基本人權和基本自由」及《性別平等政策綱領》「五、推動策略（二）就業、經濟與福利」等性別相關法規政策，強化本計畫之法源依據與政策連結（P25、27、28）。</li> <li>二、為提升民眾取得課程活動資訊之可近性，實施內容與方式新增社區公布欄、鄰里活動、LINE、宣傳單、APP、廣播等多元管道，並結合民間團體與基金會等資源，共同推廣課程訊息（P32-33）。</li> <li>三、課程設計方面，納入市場調查與性別平等政策結合機制，透過課前需求盤點及課後問卷，分析學員性別需求與回饋，作為未來課程優化及主題調整之依據（P33）。</li> <li>四、為使 115 年度計畫符合性別平等政策事項推動，已於 114 年度執行期間通知委辦單位，於後續尚未辦理之就業促進講座與職場參訪活動中，滿意度問卷增列生理性別、活動資訊來源、偏好主題、參訪行業別及上課時間等項目，並進行結果分析，以利後續課</li> </ol>

		程安排更貼近參與者需求。
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	無
<p><b>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：</b></p> <p>已於 114 年 8 月 12 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。</p>		

臺中市就業服務處 115 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	就業服務人員教育訓練實施計畫	就安基金補助 89 萬 5,122 元  委辦經費補助 46 萬 8,000 元	一、計畫之性別議題與需求概述： (一) 查本處近三年(112 年至 114 年)業務輔導員平均總人數為 220 人，其中女性為 193 人(88%)，男性為 27 人(12%)。本處業務輔導員經公開徵選並依「勞動部勞動力發展署暨所屬機關構約用人員僱用資格條件一覽表」為篩選依據，然工作性質屬於高度服務導向，情緒勞動與溝通協調性高，在社會期待與性別分工影響下，致女性比例較高。 (二) 復依本處「就業服務人員教育訓練實施計畫」114 年辦理成果，為提升本處就業服務相關人員基本知能及專業職能，辦理教育訓練，增進其就業服務知能與媒合技巧，並增強就業服務員問題分析及專業能力，落實就業專精服務。另藉由專業外聘督導，進行個案研討，提升就業服務人員理論與實務結合運用之能力，以利提供更優質之服務。 (三) 上開課程活動參訓人員之統計，女性學員比例大幅度高於男性學員，經初步檢視，此差距並非因標規或課程設計排除某一性別，為既有人力結構之體現。就業服務人員於服務過程中，須面對不同性別、年齡及家庭角色之求職者，若缺乏性別平等意識，可能於就業諮詢、職涯建議或資源轉介時，無意中強化性別刻板印象。 二、性別目標概述： (一) 建構具性別意識與性別友善之就業服務專業能力。 (二) 提升就服員回應不同性別服務對象需求之能力。	

臺中市政府各機關115年度性別預算編列情形表

項次	機關代碼及名稱	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)	115年度(單位:千元)		性別預算數占比(B/A)	114年度性別預算數(C) (單位:千元)	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)	落實性別回應預算情形(註8)	115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)										
11	總計																	
11	13262臺中市就業服務處	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檢討,將性別平等落實於計畫及方案之中。	一、培養與提昇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	100.00%	10	0	否	否	是	依據本處「性別平等專案小組114年度第一次會議」決議,115年為持續落實性別意識培力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(包含性平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:性別意識培力、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」:經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涉及事項(具體行動措施請於備註敘明)  
 (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(法律名稱請於備註敘明)  
 (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敘明、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,如分項條列時,為維持所用標點符號一致性,請依層次範例登打(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,仍請各機關核實估列。  
 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」,必要時得以50字內簡要說明。  
 註10:辦理計畫如為分工小組跨局處性別平等合作議題,請於備註欄填列分組、合作議題及合作局處等資訊。

主辦單位: 主辦會計: 秘書: 機關首長:







115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114年第8屆第2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	新住民職業訓練	新住民受職業訓練人次按性別分	勞工局	新增指標
	2	勞動與經濟	新住民求職登記與推介狀況	新住民求職就業率按性別分	勞工局	新增指標
	3	人口、婚姻與家庭	未婚生育狀況	未婚生育產婦按年齡別分	民政局	新增指標
	4	教育、媒體與文化	樂齡中心活動人次	樂齡中心活動人次按性別及年齡別分	教育局	新增指標複分類
依臺中市性別平等委員會114年第8屆第2次分工小組會議決議之「性別圖像書刊」，建議同時修正機關性別統計指標。	1	人口、婚姻與家庭	不動產繼承情形	不動產繼承取得及拋棄情形按性別分	地政局	修正指標內涵說明
	2	教育、媒體與文化	進修部學校學生數	進修部學生數按性別分	教育局	修正指標名稱及內涵

臺中市就業服務處 115 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	職業適性診斷計畫	就安基金補助 304 萬 9,164 元	<p>一、計畫之性別議題與需求概述：</p> <p>(一) 查 114 年度職業適性診斷計畫深度諮詢參加人數 519 人，其中女性為 276 人(53.18%)，男性為 243 人(46.82%)。本計畫深度諮詢參加民眾來源，由就業服務站轉介 119 人(22.93%)、自行報名約 310 人(59.73%)及監所轉介 90 人(17.34%)，女性在規劃職涯時，比男性更頻繁地考慮工作與生活平衡 (Work/Life Balance) 的議題。深度諮詢能提供專業顧問的建議，協助女性在多重身分中找到合適的職業定位，在社會期待與性別分工影響下，致女性比例較高。</p> <p>(二) 復依本處「職業適性診斷計畫」114 年辦理成果，查女性在職涯中常面臨因生育、育兒或照顧家庭而中斷工作的狀況。當準備重返職場(二度就業)時，往往需要透過職業適性診斷及深度諮詢來重新評估自己的優勢、建立信心並媒合合適的職務。</p> <p>(三) 上開深度諮詢參加人員之統計，女性求職者比例高於男性求職者，經初步檢視，此差距並非因標規或課程設計排除某一性別，為既有人力結構之體現。在社會化過程中，女性通常展現較高的心理覺察力與求助意願。相對於男性可能受傳統「強者、養家者」觀念影響，較傾向自行解決職涯困擾，女性則更願意運用政府資源，如 CPAS 職涯診斷工具進行專業評估，故職涯建議或資源轉介時，無意中強化性別刻板印象。</p> <p>二、性別目標概述：</p> <p>(一) 本處持續針對此計畫，針對理工相關科系未來就業產業，邀請相關諮詢顧問，提供不同面向的諮詢機會。</p> <p>(二) 針對參加本計畫求職者，提供相關就業服務資源，協助畢業即就業及轉業。</p>	