

**臺中市就業服務處性別影響評估計畫專家諮詢暨  
性別平等專案小組 111 年度第二次會議紀錄**

會議時間：111 年 6 月 24 日(星期五)上午 9 時

會議地點：視訊會議

主持人：李處長美麗

紀錄：陳宇秀

出席人員：高課長敏蕙、陳課員冠潔、賴業務輔導員宜欣、許委員淑玲、

顏委員玉茹、林委員昀樺、楊委員職賓、曾委員國欽

會議流程：

時間	內容		參與者
<b>性別影響評估計畫專家諮詢會議</b>			
9:00-9:10	主持人致詞		李美麗處長
9:10-9:20	計畫承辦單位報告	1. 簡介「就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫」計畫緣起、目標、內容、成效與性別分析、效益評估等。 2. 說明「性別影響評估檢視表-第一部分」填寫情形，並可針對評估結果提出需討論之議題。	就業促進課
9:20-10:00	收集性別平等觀點意見	1. 請程序參與者針對計畫性別執行目標、策略、經費編列等合宜性提供建議意見。 2. 計畫撰擬單位依據專家學者觀點，提出綜合說明討論，包括採納意見之計畫調整情形或無法採納意見之理由或替代規劃等，以作為第三部分評估結果。	鄭津津教授、 就業促進課、 性別平等專案小組委員
<b>性別平等專案小組會議</b>			
10:10-12:00	報告事項及提案討論		性別平等專案小組委員

壹、主席致詞：(略)

貳、業務單位報告：(詳簡報)

參、收集性別觀點意見：

一、評估指標 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】

**鄭津津老師：**本計畫動機針對促進女性就業為前提，應有以下條件例如：本市在特定工作或產業上性別比例差距過大、性別職場隔離問題、本市性別友善職場不足、勞動參與率相差過大，進而推動計畫改善相關問題，而關聯性可否在詳加說明？

**業務單位回應：**依據 6 個據點台 109 年至 110 年的新登求職服務及後續推介性別顯著差異不大，根據上述若差不大進而從實際求職櫃台情形來著手，通常來求職父母接都是帶小孩而無法好好求職及照顧，若針對環境友善購置「寶貝座椅」父母亦可安心求職。

以女性為例過 29 歲勞參率逐年下降，可能因料理家務模式針對這部分開發部分工時讓求職者們在時間上可彈性運用及安排。

二、評估指標 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】

**鄭津津老師：**

本計畫論述觀點不夠嚴謹及本市不論年齡男女勞參率分別是多少？

本市女性勞參率過 29 歲明顯下降，進而推論因料理家務但應需有數據支撐，當然 29 歲後進入家庭有照顧需要，但依照台灣現在不婚不生問題很嚴重，也就是說當我們推斷過 29 歲女性勞參率降低比率多嚴重以及是否做過普查，本市女性勞參率降低真的都是因為家務或是其他原因。若是因為家庭原因而去開發部分工時是否能夠提升女性勞動參與率？

在台中就業議題上面有明顯性別問題，而利用計畫改善性別問題，相關內容不夠嚴謹進而表明結論以輔導女性為目標。

從計畫內容尚未看到經費編列及配置且能對接到執行策略，導致無法分享是否合宜。

**業務單位回應：**針對文字修改更加嚴謹，不因以女性做為一個著重點

而男性部分多加考量。

**主席建議：**性別影響評估計畫相關內容，以及老師所提到包括執行策略、經費編列與配置甚至勞參率的狀況，論述部分可以更強化，這部分可以請老師指導，之後可以讓本計畫執行策略能夠有效益的方向來擬定。

**鄭津津老師：**計畫內容可達成甚麼目標解決性別問題，專注協助本市女性就業例如：勞參率差太多甚麼原因，而協助女性克服原因無法順利就業，提供相關輔導及機制。

論述符合性別主流化理念及目標，總之提供實證研究或數據而支撐計畫主要促進女性就業為目標。

**主席建議：**利用勞動參與率來提升且不分性別，分析可能因為料理家務、中高齡、身心障礙因素，主要提升勞動參與率來撰寫計畫是否可行。

**鄭津津老師：**台中勞動參與率需做全面觀察，或許全國勞參率還比台中高那本計畫主軸則需修改。

**業務單位回應：**不分男女性別勞參率是 60.1%

以 110 年為例：

勞參率	台中	全國
男性	67.8%	66.9%
女性	53%	51.5%
相差	14%	

男性與女性相比相差 14%，則以促進女性就業著手。

**鄭津津老師：**計畫全國和台中市勞參率做說明，不管男性或女性勞參率都比全國高一點。而本市男女比率顯然還有 14%，有必要提升女性勞動，進而減少本市男女勞參率相差更接近。關於第一部分-機關自評文字修改更加嚴謹，關於臺中市女性參與率目前只有 53%，主要是甚麼原因針對特別原因執行具體策略是甚麼。

**主席建議：**同意本計畫以促進提升女性勞動參與率進而研擬性別影響評估。

肆、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(108-111年)第陸點辦理。
- 二、經彙整本處111年度執行成效報告及執行進度(附件3)。

決議：照案通過，另請行政課持續追蹤同仁是否如期完成。

**提案二**

提案單位：行政課

案由：有關「111年性別影響評估計畫-就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫」第三部份提送程序參與者完成審閱期限，提請討論。

說明：因本計畫需配合就業安定基金提送期程(須於7/15前完成提送)，為避免申請計畫未及修正，建請於6月底完成修正及審閱。

決議：請業務單位於6/27前完成修正及參採，並於6/28提送程序參與者完成審閱。

伍、臨時動議：無

陸、散會：11：00

## 臺中市政府辦理計畫案性別影響評估標準作業說明

108 年 8 月 5 日中市研綜字第 108011123 號函發布

109 年 2 月 10 日中市研綜字第 1090001456 號函發布

- 一、性別影響評估 (Gender Impact Assessment, 簡稱 GIA) 目的係促使政策制定者清楚掌握不同性別處境, 並設定預期結果, 使性別落差獲得改善, 確保政策、計畫與法案, 從研擬規劃、決策、執行、監督評估與事後檢討建議等各階段過程, 都能納入性別觀點。
- 二、本府各機關研擬年度重大先期新興計畫時, 皆應進行性別影響評估, 若僅限於下列事項者, 得【免辦性別影響評估】:
  - (一) 延續性計畫或例行性計畫內容未有重大變更者 (但各機關須檢附前次辦理之性別影響評估檢視表, 並確定該計畫內容以依據檢視表完成修正)。
  - (二) 計畫內容為設備充實購置費、工程檢測費、環境維護管理費、代收代辦費、餐費補助、委託監造費、人事費、保險費、查估及補償費、非營業特種基金、租賃費、廠房操作管理費、用地費以及地籍圖重測。
  - (三) 延續性計畫或例行性計畫之性別影響評估檢視表前次經委員評定與性別「無關」。
- 三、為協助各機關將性別觀點融入計畫規劃及執行中, 請各機關須於計畫研擬或修正初期徵詢 1 位性別諮詢員 (請參考本府性別平等專家學者推薦名單, 建議與第二部分-程序參與為同一位學者) 或提報於各機關性別平等專案小組, 適時就計畫方向、構想、草案、本表填寫內容及其他相關事項, 從性別平等觀點提供諮詢建議 (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)。
- 四、重大先期計畫內容若僅單純辦理下列事項者, 考量其與不同性別、性傾向、性別特質或性別認同之平等受益關聯甚微, 為簡化評估作業, 計畫主政機關經諮詢第三點所稱之性別諮詢員或各機關性別平等專案小組之意見後, 可選用簡表進行性別影響評估, 若經本府研考會以及本府

性平委員審查不符合選用簡表之條款時，得退請機關依一般表辦理：

- (一) 非供民眾直接使用之建物、設備、工程，未涉及專業人才培育：如污（雨）水下水道建設、水資源回收、再生水工程、排水系統整體改善工程、自來水改善工程、道路拓寬、道路橋梁新建工程、道路養護、區公所執行小型工程、公共設施管線配置或汰換工程、焚化爐興建、納骨塔工程、太陽光電發電系統等。
- (二) 既有建物之結構補強，未變更原有空間格局：如橋梁、辦公廳舍、校舍、活動中心等公有危險建築物之耐震補強工程等。
- (三) 資通訊應用發展，未涉及民眾使用之介面。

五、非屬前項類型之重大先期計畫內容，請選用一般表進行性別影響評估。

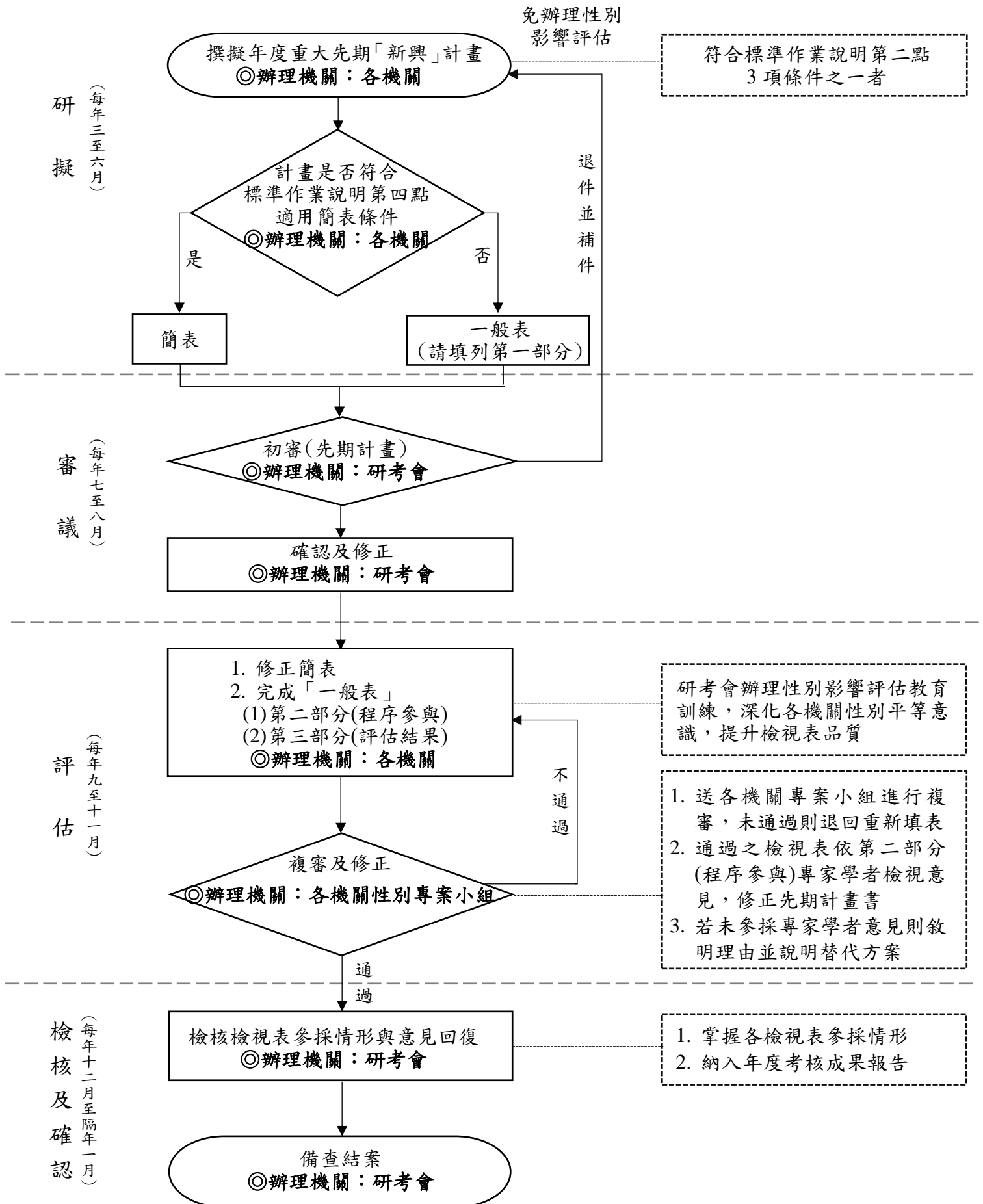
六、為配合行政院辦理「直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」考核指標，本府排除人事處、政風處、主計處外，其餘一級機關均需填列性別影響評估檢視表。由於部分機關計畫預算額度未達重大先期計畫之門檻，因此，該機關於陳報年度施政計畫時挑選1項計畫填列檢視表，俾利落實性別主流化之核心價值。

# 臺中市政府辦理性別影響評估標準作業流程圖

作業階段/期程

作業流程

說明



# 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 112 年度就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫

◎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
<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>(b) 各部會性別統計專區。</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、就業促進課課長、承辦人針對政策規劃提供意見，又本計畫研擬成員中，專家學者曾擔任科技部、嘉義縣政府性別平等專案小組委員，並具性別平等及就業歧視專長；另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</p>

(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)。

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。

二、服務提供者：為協助本市民眾順利就業，廠商覓得人才，本市分區建立就業服務網絡，拓展就業服務據點，透過 6 個就業服務據點台(大里、仁和、市府、東勢、大肚、大甲)網絡聯繫，並派駐 18 名就業服務員，除協助本市民眾求職及廠商求才，同時提供弱勢民眾專屬、個別化之就業服務，進而發揮就業媒合最大效用；另該 18 名就業服務員定期參與教育訓練，具性別主流化基本職能。

三、受益者：

(一)依臺中市性別統計通報(111年3月)指出，以年齡組別觀察，本市110年女性勞參率以「25至29歲」為高峰，其後因結婚、生育及家庭照顧等因素而有中斷或提早離開職場情形，且隨年齡成長勞參率逐漸下降(內容詳參附件1)，

(二)次依行政院主計總處統計，110年臺中市屬非勞動力，其未參與勞動原因中「料理家務」女性人數約28萬7千人，佔非勞動力比例近3成(附件2)。

(三)又女性求職者考量家庭照顧問題，再次投入職場須考量幼兒照護、薪資、休假

等問題，因此有幼童須照顧之女性潛在勞動力，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)。

(四)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6就業服務據點台(含仁和、市府、大甲、大肚、東勢、大里台)積極開發部分工作權(109年及110年分別4,245個及4,180個工作機會)，促進不同性別者就業機會平等。

**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：

**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

本計畫之性別議題：

- 一、開發多元化部分工時職缺，並依女性求職者需求輔以相關就業促進措施、獎補助等就業服務。
- 二、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。
- 三、透過多元化宣傳管道，提供即時性就業資訊。
- 四、提供性別友善措施。

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**

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

<p>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。</p>	
<p><b>貳、回應性別落差與需求：</b>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。</p>	
<p>評估項目</p>	<p>評估結果</p>
<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差。</p> <p>(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）。</p> <p>(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）。</p> <p><b>c. 公共空間</b></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 6 個就業服務據點台協助辦理。</p> <p>一、積極開發多樣態部分工作時間職缺，並輔以提供就業促進措施、相關獎補助，如面試技巧、履歷健診或職業訓練推介等服務，以提升女性求職者進入職場意願。</p> <p>二、培養執行人員性別平等意識及專業職能，辦理教育訓練，除增進其就業服務知能與媒合技巧，並增強就業服務員服務過程具性別敏感度，落實就業專精服務，提升服務品質。</p> <p>三、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</p>

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。**

職者使用相關資源。

四、提供友善就業服務環境，規劃親子活動空間，111年已於大里台設置「閱讀圖書區」，除於該區放置職涯發展、求職面試相關書籍，讓民眾充電再出發，亦提供舒適圖書角落，如有隨同孩童，可於該區安心閱覽書籍，家長亦得專心找工作或洽談所需就業服務；此外，為打造更友善服務公共空間，本計畫規劃於112年購置「寶貝安全座椅」，俾女性求職者，帶著嬰幼兒來求職、諮詢時，除可專注聽取就業服務員建議，亦兼顧嬰幼兒安全，打造性別友善之公共空間。

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。

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：

針對本計畫之性別議題，訂定性別目標：

- 一、為保障女性求職者工作權益，消除傳統文化對於不同性別之迷思及隔閡，本處另積極協助二度就業婦女、有工作意願及工作能力之女性生活扶助戶活

(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。

(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

扶助戶、非自願性女性失業勞工等特定對象就業，輔導並媒合就業，並設定112年須開發逾3,600個部分工時職缺，助女性求職者成為實質勞動力，進而紓解失業問題。

二、本府不定期辦理 CEDAW 等具性別意識課程，或配合就業服務人員教育訓練實施計畫等方式辦理教育訓練，或透過如臺北 E 大、E 等公務園線上課程，增進其就業服務知能與媒合技巧，亦加強就業服務員服務過程具性別敏感度，落實就業專精服務，提升服務品質。

三、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。

四、為強化本市就業服務品質及效率，提升就業服務量能，除111年大里就業服務台已重新規劃辦公空間並搬遷至新據點，並創新設置「閱讀圖書區」，除於該區放置職涯發展、求職面試相關書籍，讓民眾充電再出發，亦提供舒適圖書角落，如有隨

- (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

同孩童，可於該區安心閱覽書籍，家長亦得專心找工作或洽談所需就業服務；另為營造友善就業服務環境，規劃112年以大里就業服務台為試辦地點，規劃設置親子活動空間，購置「寶貝安全座椅」，俾女性求職者，帶著嬰幼兒來求職、諮詢時，除可專注聽取就業服務員建議，亦兼顧嬰幼兒安全，打造性別友善之公共空間。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：



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：陳冠潔 職稱：課員 電話：(04)22289111 分機 36110

◎填表日期：111 年 5 月 25 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：111 年 2 月 21 日、6 月 24 日）

◎性別諮詢員姓名：鄭津津 服務單位及職稱：國立中正大學法律學系教授

★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	111年6月24日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	鄭津津（國立中正大學法律系教授） 專長：勞動法、性別平等、勞動政策、工作平等、法律倫理學
3.參與方式	<input checked="" 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	性別平等相關法規政策相關性評估尚屬合宜
5.性別統計及性別分析之合宜性	性別統計及性別分析尚屬合宜
6.本計畫性別議題之合宜性	本計畫在性別議題方面，並未明確說明本計畫中是否涉及政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大、職場性別隔離、職場性別友善性不足或性別參與不足等問題。
7.性別目標之合宜性	承上，本計畫在性別議題合宜性論述不是很充分的前提下，即在本計畫中幾乎都是以女性作為輔導協助目標，似不合宜。
8.執行策略之合宜性	性別目標之合宜性會影響本計畫執行策略之合宜性，宜再就此主題，提出更具體明確的論述。
9.經費編列或配置之合宜性	請提供經費編列或配置之具體資料。

10.綜合性檢視意見	建議本計畫針對性別議題、性別目標與執行策略的合宜性，進行更詳細的論述，說明為何本計畫幾乎都是以女性作為輔導協助之對象。
<b>(三) 參與時機及方式之合宜性</b>	
<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) _____鄭津津</p>	

**【第三部分—評估結果】**：由機關計畫承辦人員填寫

<b>參、評估結果</b> 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。	
<b>3-1 綜合說明</b>	
<b>3-2 參採情形</b>	3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）
	3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃
<b>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：</b> 已於 年 月 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

### 就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫

#### (統籌款)

#### 壹、依據

- 一、就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條。
- 二、就業安定基金補助地方政府辦理促進國民就業及外籍勞工管理事項作業要點。
- 三、就業安定基金補助直轄市及縣(市)政府設置就業服務據點配合推動就業服務業務經費規定事項。

#### 貳、縣市人口及產業特色

臺中市為中台灣最重要的產業聚落，本市截至 111 年 4 月底本市設籍人口數為 280 萬 1,069 人，男性人口數為 137 萬 3,848 人，女性人口數為 142 萬 7,221 人。原住民人口數為 3 萬 6,563 人。15-24 歲人口數為 31 萬 8,072 人，25-29 歲人口數 20 萬 2,872 人，45-64 歲人口數為 81 萬 9,451 人，65 歲以上人口數為 41 萬 329 人。

本市 110 年就業人數為 138.9 萬人，勞動力人口 144.6 萬人，勞動力參與率為 60.1%，總失業率為 3.9%。其中男性的勞動參與率為 67.8%，失業率為 4%；女性的勞動參與率為 53%，失業率為 3.9%；15-24 歲失業率為 12.9%，25-29 歲失業率為 6.3%，45-49 歲計 2.6%，50-54 歲計 2.1%，55-59 歲計 2.7%，60-64 歲計 1.8%。

本市工業發展以傳統機械機具製造業起步，逐步升級為精密機械科技，尤其工具機產業具有世界領導優勢，且位居全球第四大出口國，其中 7 成精密機械、工具機及其零組件廠均在中部設廠，成功發揮群聚效應，打造臺中市成為智慧機械之都，並以中部科學園區后里園區、中部科學園區臺中園區、臺中工業區、臺中市精密機械科技創新園區、神岡豐洲科技工業園區及臺中加工出口區等，完整串連產業鏈，構築成大臺中產業走廊。除了使得本市的第二級產業由輕工業轉向高科技產業發展，並成為中小企業與精密機械最重要的聚集地，也帶動了周邊的第

三級產業成長，例如餐飲服務業、金融業、房地產業及休閒旅遊業等，創造了大量的就業機會。

參、計畫總經費：新臺幣 1,562 萬 8,222 元整。

項目	金額(單位：元)	備註
(1)縣市配合款	0	
(2)其他單位補助款	0	
(3)就業安定基金補助	15,628,222	
總經費(1)+(2)+(3)	15,628,222	

肆、計畫目標

為能協助本市民眾順利就業，廠商覓得人才，於本市分區建立就業服務網絡(市府台、仁和台、大里台、東勢台、大肚台、大甲台)，結合本府現已承接委辦豐原、沙鹿就業服務站，以及 111 年底新接受委辦台中就業服務站，拓展就業服務據點，透過各台網絡聯繫，共享就業服務資源，協助本市民眾求職及廠商求才，同時提供弱勢民眾專屬、個別化之就業服務，進而發揮就業媒合最大效用。

伍、110 年度執行績效及檢討：

一、執行績效：

110 年度透過多元化媒體及區域性宣傳方式，如：報紙、宣傳車等，深入本市各地宣傳，促進民眾、廠商瞭解本市就業服務據點資訊，提高其使用率。同時搭配印製就業服務宣傳手冊及宣導摺頁與海報，分送本市各公家機關、大專院校及非營利組織，宣傳服務措施及服務據點。

110 年度受理求職求才共計 4 萬 4,233 人次、辦理就業媒合成功達 9,555 人次、提供就業服務諮詢計 5 萬 1,097 人次、聯繫訪視企業廠商 5,910 家次，持續開發工作機會並宣傳各項就業服務。以主動出擊方式，提供廠商、民眾與地方之間良好互動，迅速且即時可信賴的服務，並提供就業弱勢之個案陪同面試服務，以提高錄取機會，並辦理單一廠商徵才活動共辦理 501 場，合計 2,421 人次參與，成功就業 1,029 人次，就業媒合成效良好。

二、執行檢討：

依 111 年 3 月本市性別統計通報指出，女性因結婚、生育及家庭照顧等因素而有中斷或提早離開職場情形，且隨年齡成長勞參率逐漸下降；次依行政院主計總處統計，110 年本市屬非勞動力，其未參與勞動原因中「料理家務」女性人數

佔非勞動力比例近 3 成。

因家庭因素退出勞動市場之女性潛在勞動力，再次投入職場時，多以幼童照護、休假等問題為主要考量。因此為保障潛在女性勞動力工作權益，使潛在女性勞動力回歸職場，除規劃透過本市所設就業服務據點台，積極開發部分工時職缺外，並新增規劃親子活動空間，使須育兒之求職者能安心找工作，增進勞參率。

陸、實施對象：本市民眾、求才廠商等需就業服務者。

柒、實施內容及實施方式：

一、實施內容：於西屯區、東區、大里區、東勢區、大肚區及大甲區設置 6 個就業服務台，各台配置 2-4 名就業服務員，提供在地民眾就業資訊，協助民眾求職，並服務當地廠商，提供所需之人才媒合。

二、實施方式：

- (一) 針對就業弱勢對象，由就業服務員採一對一服務模式及運用就業促進工具等資源，促使其就業。
- (二) 各台設有視訊及資訊設備，提供求職民眾使用，並設定「台灣就業通」網頁為預設首頁，讓民眾可輕易進入該網頁搜尋相關職缺。
- (三) 運用平面、網路及戶外實體廣告等方式廣為宣導，提高市民對就業服務據點及業務之瞭解，以主動洽詢各據點接受服務。上述宣傳依預算法第 62 條之 1 規定辦理，並明列「由就業安定基金補助」字樣，並將勞動部相關就業通路納入併同宣導。
- (四) 如各區公所、本府社政、教育等單位、職訓機構及其他社會資源單位發現有求職需求之個案，可依據轉介機制填具轉介單，由就業服務人員進行個案晤談及訪查，提供各式就業促進措施，發揮統合功能。
- (五) 規劃 112 年以大里就業服務台為試辦地點，設置親子活動空間及「寶貝安全座椅」，使攜嬰幼兒求職者可騰出雙手填寫資料或翻閱職缺資訊，專注進行求職服務聆聽就業員建議，打造兼顧嬰幼兒安全及性別友善之環境。

捌、主辦單位：臺中市政府勞工局。

玖、承辦單位：臺中市就業服務處。

壹拾、指導單位：勞動部勞動力發展署。

壹拾壹、實施期間：自 112 年 1 月 1 日起至 112 年 12 月 31 日止。

壹拾貳、實施地點：臺中市全區(含本市所屬各就業服務站/台、公部門場地等)。



### 壹拾參、人力需求及培訓計畫：

- 一、人力需求：於各服務台派駐專業就業服務人員共 18 名辦理求職求才登記、開發職缺、就業媒合、職業介紹、就業服務諮詢，辦理徵才活動及推動其他就業服務相關業務，派駐台及人數如下：

就業服務台	人數
市府就業服務台	4人
仁和就業服務台	2人
大里就業服務台	4人
東勢就業服務台	3人
大肚就業服務台	2人
大甲就業服務台	3人
合計	18人

- 二、培訓計畫：為提升就業服務員基本職能、培養性別平等意識及專業知識，配合本府就業服務人員教育訓練實施計畫辦理教育訓練，增進其就業服務知能與媒合技巧，並增強就業服務員專業能力及性別敏感度，落實就業專精服務，提升服務品質。

### 壹拾肆、預期績效：

- 一、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，提升市民對就業服務據點及業務之熟悉度，進而使用相關資源。
- 二、每人每月受理求職求才 130 人次、就業媒合成功 25 人次及提供就業諮詢 150 人次；合計全年度 18 位就業服務員受理求職求才 2 萬 8,080 人次、就業媒合成功 5,400 人次及提供就業諮詢 3 萬 2,400 人次。
- 三、每人每月聯繫廠商 20 家次，合計 4,320 家次，爭取工作機會並宣導各項就服資料。
- 四、開發職缺需含 3,600 個部分工時職缺，提升女性求職者重返職場意願。
- 五、掌握企業資訊，主動並即時提供被資遣或大量解僱勞工個別就業服務。
- 六、提供本市中高齡、獨力負擔家計者、有工作意願及工作能力之生活扶助戶、非自願性失業勞工、二度就業婦女、應屆畢業青年、職業訓練結訓學員、家庭暴力或性侵害被害人等特定對象就業輔導並媒合就業，使之成為實質勞動力，進而紓解失業問題。
- 壹拾伍、經費預算：辦理經費計新臺幣 1,562 萬 8,222 元整(如經費概算表)，由勞動部勞動力發展署就業安定基金預算項下支應。
- 壹拾陸、本計畫經勞動部勞動力發展署核定後實施，修正時亦同。

## 臺中市政府 112 年度設置就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫

## 經費概算表

單位：新臺幣元

序號	項目	單位	數量	單價	金額	說明
1	薪資 及年終	月	18 人 ×13.5	40,000	9,720,000	合計 18 位就業服務員，薪資比照勞動部勞動力發展署暨所屬機關臨時人員之業務輔導員給薪標準計算，以每人平均 40,000 元計薪(含 1.5 個月年終獎金)，並依「就業安定基金補助直轄市、縣(市)政府進用人力僱用資格條件及薪資規定」編列，覈實支付。
2	勞健保 及勞退	月	18 人 ×12	7,800	1,707,660	1. 18 位就服員以平均 40,000 元計薪所需勞、健保相關費用，並配合 111 年勞保、健保費用調整相關政策，暫以每人/月 7,800 元編列(含勞保費 3,228 元+職災保險費 56 元+健保費 1,965 元+工資墊償基金 10 元+勞工退休金提繳 2,406 元=7,665 元)。 2. 配合 111 年二代健保費率調整為 2.11%，年終獎金之二代健保費暫以每人 1,270 元編列((當月支付 40,000 元×2.5 月-投保級距 40,100 元)×2.11%=1,264 元)，18 位共計 22,860 元，覈實支付。
3	二代健保 補充保費	人	18	1,270		
4	特休未休 工資	天	18 人 ×4	1,350		
5	加班費	時	18 人 ×12 月 ×4	225	194,400	以平均 40,000 元計薪編列每人/小時加班費約為 225 元(40,000 元÷30 天÷8 小時×(1+1/3)=222 元)，每人/月加班(含專案加班)以 4 小時估算。
小計					11,719,260	人事費各項目經費如不足支應，由人事費項下其他科目勻支。

序號	項目	單位	數量	單價	金額	說明
6	辦公設備租賃費	月	18組 ×12	1,150	824,400	1. 依「個人電腦租金編列參考標準」個人電腦(含作業系統)、顯示器、office365 商務版(或 office2016 標準版)及防毒軟體：每月不得超過 1,150 元編列，租賃 18 組電腦設備(1,150 元×18 組×12 月)。 2. 租用影印機及各項辦公設備，每台/月 8,000 元，以上經費採購擬透過政府電子採購網，如當年度無則依政府採購法辦理採購作業。
7		月	6台 ×12	8,000		
8	辦公事務用品 耗材及 維修費	月	6台 ×12	3,000	304,000	1. 含辦公事務用品、庶務耗材、電腦周邊設備用品、儲存設備、設備維修等，暫以每台/月 3,000 元編列。 2. 購置 4G 網卡無線網路分享器 4 台，供民眾臨櫃服務使用網路。 3. 因各台皆設置於公所或人員出入頻繁公開場所，為保護民眾服務過程個資避免遭窺視，購置電腦螢幕防窺片，以上相關設備依相關規定辦理物品保管作業。
9		台	4	4,000		
10		式	18	4,000		
11	郵電 通訊費	月	6台 ×12	6,500	468,000	含郵資、電話費、網路費等，110 年度使用郵資費用共計 76,457 元(平均每台/月 1,062 元)；電話費(含網路、傳真及網卡等)共計 272,385 元(平均每台/月 3,783 元)；平版電腦網路電信費每台/月 799 元；新市政網路電路月租費每台/月 400 元，暫以每台/月 6,500 元編列。
12	分攤 費用	月	2台 ×12	11,000	273,000	1. 大里台及大甲台辦公場地水電費用分攤，以每台/月 11,000 元編列。 2. 於大里台完成裝設獨立空調設備前，編列冷氣設備定期清潔費用分攤 6,000 元。 3. 大里台消防設備定檢與使用費用分攤，以 2,000 元編列。 4. 大里台場地年度公共意外責任險及火災險分攤費用，以 1,000 元編列，經費明細詳如備註。
13		式	1	6,000		
14		式	1	2,000		
15		式	1	1,000		
16	保全 設定費	月	12	2,480	29,760	辦理大里台保全設定費用，暫以每月 2,480 元編列。
17	辦公廳 舍清潔	次	5	6,000	30,000	考量防疫清消及環境清潔衛生所需，編列辦公廳舍清潔費用 5 次。
18	大里台 冷氣機	台	2	88,652	177,304	1. 大里台借用大里圖書館場地，每年須分攤冷氣設備定期清潔費用 6,000 元，且相關設備老舊每年須分攤約 30,000 元固定修繕費

序號	項目	單位	數量	單價	金額	說明
						用，考量相關分攤費用孰高，爰購置獨立空調設備樽節開支。 2. 本項擬透過政府電子採購網購置一對一分離式冷氣機 2 台(含安裝及材料費)，如當年度無則依政府採購法辦理採購作業。
19	大里台碎紙機	台	1	9,000	9,000	大里台原有碎紙機購置於 103 年已逾使用年限，且經常故障不堪使用，擬透過政府電子採購網購置 A4 碎紙機 1 台，如當年度無則依政府採購法辦理採購作業。
20	寶貝安全座椅	組	1	4,000	4,000	以大里台試辦設置親子活動空間及購置折疊式兒童安全餐椅，使攜嬰幼兒求職者可騰出雙手填寫資料或翻閱職缺資訊，打造兼顧嬰幼兒安全及性別友善之環境。
21	宣導費	式	1	1,404,500	1,404,500	含登報廣告(3,000 元×258 則=774,000 元)、印製摺頁(20 元×9,800 份=196,000 元)、海報(120 元×200 份=24,000 元)、關東旗旗幟(250 元×36 面=9,000 元)、X 展架(2,150 元×10 個=21,500 元)、公車車側廣告(10,000 元×38 條)。
22	差旅費	月	18 人×12	800	172,800	差旅費以每人/月 800 元編列，並參照國內出差旅費報支要點辦理，覈實支付(18 人×12 月×800 元)。
23	文康活動費	人	18	2,000	36,000	辦理人力慶生、自強活動、登山健行及各項競賽等文康活動費，每人/年 2,000 元。
24	雜費	式	1	176,198	176,198	凡文具、茶水及辦理相關活動、講座等前項未列之費用，為各項費用(不包括人事費、差旅費、文康活動費)總和 5% 內估算。
小計					3,908,962	
總計					15,628,222	

備註：

**各項費用分攤說明如下：**

1. 大甲就業服務台設置於大甲區公所內，自 102 年起與該場地協議每月分攤水費 1,000 元、電費 10,000 元，112 年延續此協議。
2. 大里就業服務台設置於臺中市立圖書館大里分館，自 111 年起與該場地協議分攤下列各項費用，分攤比例說明如下：
  - (1) 電費以使用場地面積及營運時間比例計算，依當年度實際帳單支出金額分攤 6%，暫以每月 10,000 元編列。
  - (2) 水費以使用廁所間數比例計算，依當年度實際帳單支出金額分攤 1/7，暫以每月分攤水費 1,000 元編列。
  - (3) 冷氣設備定期清潔費用以場地使用面積計算，依合約金額分攤 6%，暫以每年 6,000 元編列(本項於裝設獨立空調設備啟用後無需分攤)。
  - (4) 消防設備定檢費用以場地使用面積計算，依合約金額分攤 6%，暫以每年 2,000 元編列。
  - (5) 公共意外責任險(營業場所)及火災險費用以場地使用面積計算，依合約金額分攤 6%，暫以每年 2,000 元編列。
3. 市府、仁和、東勢、大肚就服台為未分攤相關費用。

各處據點就業服務人員均為本計畫補助之人力，並無本府自僱人員。

## 臺中市就業服務處 111 年推動性別主流化執行成效報告 (截至 111 年 6 月底)

### (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 108 年 4 月 3 日核定訂定本處「推動性別主流化實施計畫(108-111 年)」，並依據本府計畫修正，於 108 年 7 月 4 日、8 月 15 日配合修正本處計畫。
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	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	本處業於 110 年 4 月 21 日簽奉處長圈選第五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 110 年 6 月 1 日至 112 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 111 年 2 月 21 日及 6 月 24 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	本處中高階主管計 9 名，完成性別時數者計 4 名，達成率：45%。

	數/本處中高階主管總人數)*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 18 名,完成性別時數者計 17 名,達成率:95%。
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 16 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 3 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 23 名,達成率:85%。

(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 111 年度性平專案小組第 1 次會議決議選出「就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫」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「就業服務據點配合推動就業服務業務實施計畫」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 1-國立中正大學法律學系教授鄭津津教授擔任性別諮詢員與程序參與者(3/10 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111年6月8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111年6月24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111年6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111年5月20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	110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);111年度性別預算業經110年4月19日性別平等專案小組決議持續編列1萬元。

附件 4

臺中市就業服務處 111 年職員性別主流化及 CEDAW 學習時數

統計至 111 年 6 月 17 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 3 小時、CEDAW 教育訓練 3 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	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	李美麗	3	4	3	4	已完成
2	秘書	許淑玲	3	0	3	0	尚未完成
3	會計員	何惠如	3	4	3	4	已完成
4	課長	高敏蕙	3	7	3	4	已完成
5	課員	劉春蘭	3	4	3	4	已完成
6	課員	洪哲賢	3	10	3	7	已完成
7	課員	陳冠潔	3	4	3	4	已完成
8	課員	陳姿蓉	3	4	3	4	已完成
9	助理員	吳伊玲	3	5	3	4	已完成
10	書記	蔡文瑄	3	10	3	7	已完成
11	課長	蔡軒	3	2	3	2	尚未完成
12	課員	陳景妤	3	4	3	4	已完成
13	職代	陳宇秀 (性別業務聯絡窗口)	10	16	3	7	已完成
14	課員	蔡幸珊	3	5	3	5	已完成
15	課員	郭怡廷	3	7	3	4	已完成
16	課長	卓佳興	3	0	3	0	尚未完成
17	課員	李方婷	3	4	3	4	已完成
18	課員	張瀨文	3	10	3	7	已完成
19	課員	高伊佳	3	8	3	7	已完成
20	站長	江宛琦	3	4	3	4	已完成
21	課員	曾國欽	3	8	3	7	已完成



22	課員	賴欣柔	3	4	3	4	已完成
23	辦事員	廖明珠	3	7	3	4	已完成
24	站長	楊士鴻	3	2	3	2	尚未完成
25	助理員	王柔	3	4	3	0	尚未完成
26	站長	賴瑞容	3	0	3	0	尚未完成
27	助理員	劉漢文	3	11	3	10	已完成
人員類別			人數	已完成		完成率	
中高階主管			9	4		45%	
一般公務人員			18	17		95%	
性別業務聯絡窗口			1	1		100%	
全體公務員 CEDAW			27	23		85%	