

**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 112 年度第二次會議紀錄**

會議時間：112 年 8 月 4 日(星期五)上午 10 時

會議地點：精密機械科技創新園區 2 樓會議室

主持人：李處長美麗

出席人員：林淑慧副教授、江課長宛琦、高課員伊佳、吳業務輔導員翊瑞、
卓委員佳興、蔡委員宜珍、陳委員景妤、游委員雅麗、廖委員
彥翰

會議流程：

時間	內容		參與者
性別影響評估計畫專家諮詢會議			
10:00-10:20	主持人致詞		李美麗處長
10:20-10:30	計畫承辦 單位報告	1. 簡介「施用毒品者就業服務計畫」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。	諮詢給付課
10:30-11:10	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。	林淑慧副教授、 諮詢給付課、 性別平等專案小組委員
性別平等專案小組會議			
11:10-12:10	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】

林淑慧老師：性別統計分析裡面男性和女性各種議題，有限縮在就業服務包含藥物成癮或是男性與女性社會參與度不同，已經有考量到不同性別的其他背景但是在後面更細緻的政策內容沒有考量到是否有家庭照顧責任。不同性別及第 2 個背景因素以及第 3 個背景因素加進來時我們這邊可以掌握他們的就業需求，也是一個很好的分析。交叉分析的確可以看的出來，某些議題傾向男性、某些議題傾向女性。

1. 性別目標合宜性：不開案目標原因都是因為家庭因素，那可以針對女性部分有家庭負擔和無家庭負擔進行統計分析，就可以發現沒有家庭負擔開案比例高；而有家庭負擔開案比例低亦可加入社會支持、資源引進，該案業輔員不要忘記其他那些資源拉進來畢竟就服處資源有限但如果可以連結其他資源，亦可達成資源有善利用的效益。
2. 執行策略合宜性：新登記求職者女性開案者(28.5%)可是在衛福部毒品危害防制中心案件管理系統提供台中市女性成人藥癮(14%)代表有本市有藥癮女性其實願意就業比例是比男性來的高，衛福部的管理系統去年成人藥癮男性 86%藥癮女性 14%，因為社會觀念女性數據未導入系統，不過數據將近 9:1 去年 276 人裡面受理轉介將近 3 成，也就是說本市女性藥癮佔全部 1 成不過在女性想要就業意願佔 3 成。從這個現象建議特別關注有就業需求像撥洋蔥一層一層看起來整體 9:1 可針對有就業需求是 3 成女性明顯比男性就業意願來的高，在來一層可依據有家庭和無家庭無法開案大部分因為家庭負擔，策略導入的時候協助她包含家庭資源、社會支持、社會資源可能家人無法理解，因為有時候藥癮者不一定她故意或是家庭問題，那當我們在做成長團體或是諮詢團體

等邀請重要家人一同前來。

業務單位回應：家庭部份有很多單位都有在協助，例如：社會局家庭支持方案、民間團體的藥癮者家庭進而接受藥癮者，也有邀請個案及家人願意踏出去參加的意願並不高。

二、評估指標 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】

林淑慧老師：在執行策略並未看到其他相關局處資源及做法，像犯罪及藥癮被社會的接受度是會比較困難，如果單方面提供勞工局系統能幫助也是很有限因為通常她們的問題都是須多面向協助，例如：去就業但家人不鼓勵會造成個案身心疲憊。

主席建議：試著在計劃內規劃成長團體應該加入家庭重要成員，就像老師說她要就業不會只是個人問題可能需要家庭成員支持及鼓勵，有規劃計劃融入成長團體的作法不是只有服務對象而是納入家庭重要成員。

業務單位回應：以目前辦理成長團體模式都是找單位配合，今年度有找台中監獄和戒治所但是我們都是進去辦理針對即將要出監所個案對他們做就業前成長團體那在所裡面辦外人無法參加，如果請家屬一同參加變成我們要自己辦；去年有在外面辦但個案本身參加意願度不是很高。這次聯繫會議邀請社會局分享藥癮者家庭支持服務方案在做什麼，想讓更多單位知道社會局提供家庭支持服務及同仁清楚說鼓勵個案參與服務方案去解決家庭成員之間人際、摩擦、陪伴及排除就業障礙過程。

主席建議：由我們自己單獨辦困難度高，那就表示當其他單位辦理時，計畫人力、就服站及台應該需派員參加，雖然藥癮女性比例佔 1 成但是開案將近 3 成表示就業意願是高的於辦理時應共同協助或許提高開案率；亦可在計畫內規劃 1-2 場進階成長團體（對象為其他局處辦理時尋找就業意願極高，而舉辦進階成長團體邀請個案）當有家庭負擔或是其他需求時可給予適當資源進而協助就業成功，既而該個案家庭及人生穩定也是成功案例；表示原來施用毒品者知道藉由市府協助順利找到工作。

業務單位回應：

1. 轉介至社會局家庭支持服務方案裡面找到穩定就業發新聞稿。
2. 有些個案無法參與社會局方案也許辦理女性團體課程時有關家庭溝通那方面，增強對於這個議題處理及應對方式，於明年計畫調整相關內容。
3. 建立人才資料庫創造 3 贏局面連結社會網絡。

主席建議：成功案例的個案可以擔任講師，進而協助相同個案分享經歷及介紹產業，對於參與人員更有說服效益。

秘書建議：就業部份開案轉介新登求職，就業狀況如何：原因：獎補助、後續輔導措施久任職場，但因職場溝通、適應、週遭環境影響而導致個案回覆原狀，我們應該就業後六個月、一年瞭解背後原因提高就業率。

主席建議：就業原因可以分析，瞭解持續就業因為家庭經濟壓力、轉換生活圈，重要追蹤個案穩定就業；而為甚麼離職亦可製作離職原因調查表，進而提供適當的資源。

業務單位回應：就業率查詢如何呈現，那持續穩定就業有獎補助後目前個案最多可領到 6 個月以上。

林淑慧老師：成功案例可以邀請擔任講師建立自信心及感染相同經歷的人可產生共鳴(可替個案設定主題)雇主及穩定就業可案例分享。

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(112-115 年)第陸點辦理。
- 二、經彙整本處 112 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。

伍、臨時動議：無

陸、散會：11:30

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。

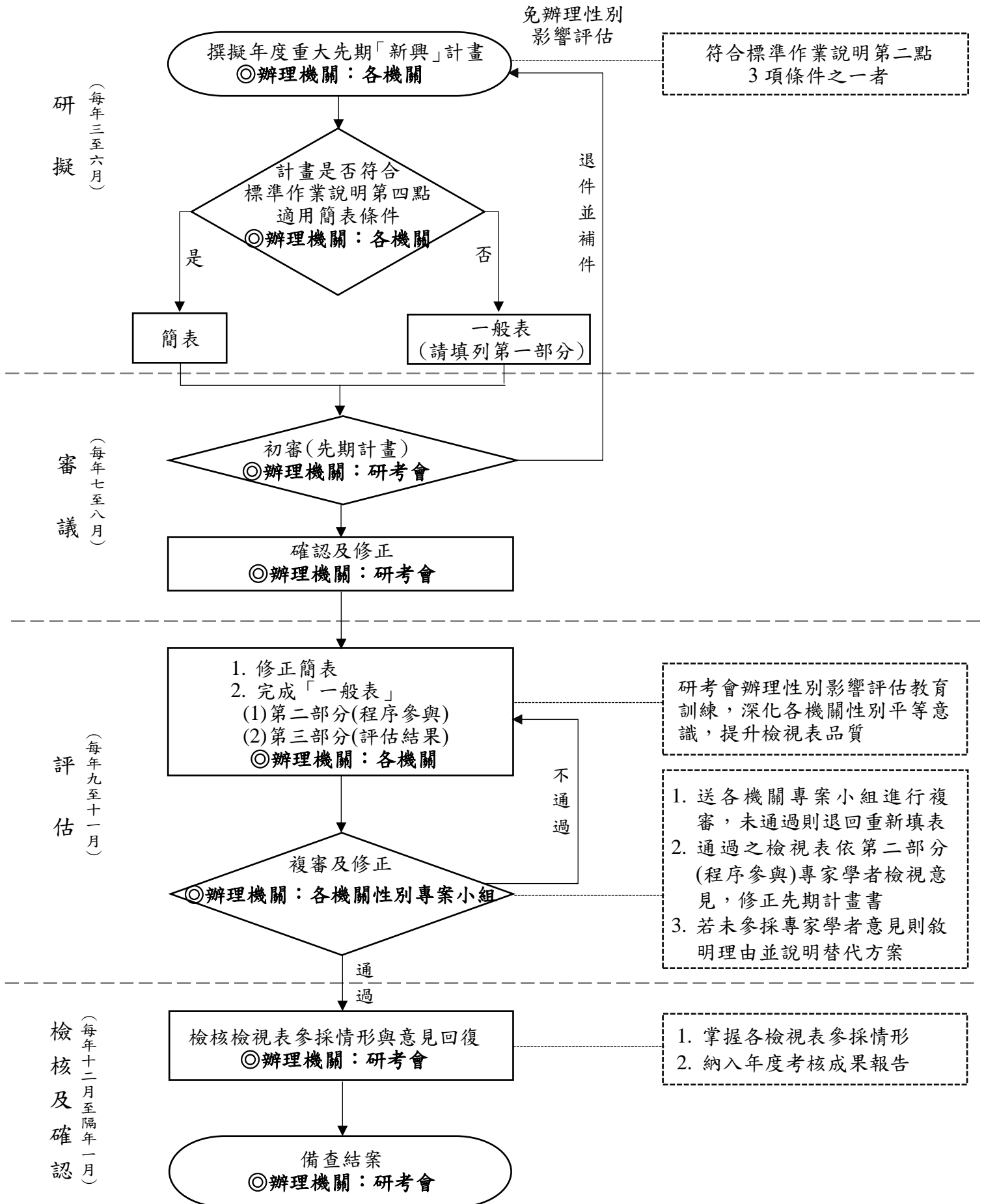
六、為配合行政院辦理「直轄市與縣（市）政府推動性別平等業務輔導獎勵計畫」考核指標，本府排除人事處、政風處、主計處外，其餘一級機關均需填列性別影響評估檢視表。由於部分機關計畫預算額度未達重大先期計畫之門檻，因此，該機關於陳報年度施政計畫時挑選1項計畫填列檢視表，俾利落實性別主流化之核心價值。

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 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>1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】</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 (https://gec.ey.gov.tw)。</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>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】</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」(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)。</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、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> <p>二、服務提供者：為協助本市施用</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)。

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

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

影響施用毒品者女性就業的因素和相關建議：

- 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>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】</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>a. 參與人員</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. 受益情形</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 個就業服务站，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</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。

其尋職技巧，以利就業準備。

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。

■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：

- 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

- (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

- (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。

毒品者穩定就業，增進賦歸社會之動能，辦理「施用毒品者就業服務計畫」，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。

(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。

未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

評估項目	評估結果
<p>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】</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"> 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。 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。 <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>【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」。</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.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	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 性別交叉影響之因素，可掌握其他影響因素 已關注到特殊性別更需導入支持之現象。 不問率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 新登記未婚同居者，女性達28.5%，比台中市 成導應者男女比例中，女性比例較高(4%)，顯見 各項經費支應細部方案之執行屬合宜 如上述各項意見，並 請特別願意向學者統籌釐清的排除 會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。 林淑慧 謹誌</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	

此處
略之
導入。
市如
華隱
有款
意預
較高
可此
部均
突顯

(三)參與時機及方式之合宜性

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

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)

3-2-2 說明未參採之
理由或替代規劃

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 14 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

施用毒品者就業服務計畫

(統籌款)

壹、依據

- 一、就業服務法第 24 條規定。
- 二、行政院新世代反毒策略行動綱領。
- 三、勞動部施用毒品者就業服務計畫。

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，佔交通地利之便，加上高鐵、捷運等大眾運輸系統的建立，在就業市場上具有強烈磁吸效應，勞動人口持續成長，截至 112 年 2 月底，本市設籍人口數為 282 萬 2,543 人，男性人口數為 138 萬 1,978 人，女性人口數為 144 萬 565 人。全市總人口數中，15-24 歲人口數為 30 萬 8,223 人，25-29 歲人口數 20 萬 4,981 人，45-64 歲人口數為 83 萬 2,346 人，65 歲以上人口數為 42 萬 8,346 人。另依勞動部勞動統計資料，本市 15 歲以上民間人口在 111 年平均為 239.9 萬人，勞動力人口至 111 年平均為 146.5 萬人，勞動力參與率為 61.5%(110 年 60.1%,109 年 58.8%，逐年提升)。本市 111 年平均就業人數為 141.1 萬人，就業率高達 96.3%。顯示投入就業市場意願高。

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。除使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 474 萬 4,756 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	4,744,756	
總經費(1)+(2)+(3)	4,744,756	

肆、計畫目標

有鑑於社會問題越趨多元，新型態毒品氾濫、吸毒新生人口增加，行政院除頒佈「毒品危害條例」外，亦於 106 年 7 月 21 日核定「新世代反毒策略行動綱領」，以統合防毒、拒毒、緝毒、戒毒及修法配套等五大面向，強化跨部會功能整合，提出政府具體反毒行動方案，期有效降低 涉毒者之各種社會問題，另勞動部特於 111 年 7 月 1 日勞動發特字第 11105106622 號令發布「施用毒品者就業服務計畫」(原「新世代反毒就業服務計畫」停止適用)，連結網絡資源加強就業準備，提供此類個案個別化處遇，協助適性就業。

依據本市毒品危害防制中心統計資料顯示，截至 112 年度 2 月底列管追蹤逾 3,800 人，近 3 年轉介至本府勞工局就業服務處協助就業者近 1,500 人次，此類個案可能因更生人身分難被社會所接受，在求職就業上較不易以致屢屢碰壁，無法順利就業，因此在長期失業且無經濟來源之情況下，又再重回販賣毒品或吸食毒品的不歸路，導致惡性循環，故為協助此類個案順利就業，需要整合就業、社政、衛政等資源協助，才能使其重返就業市場。

為協助有就業意願及工作能力之施用毒品者返回職場，本計畫運用 1 名業務督導員與 4 名業務輔導員透過一案到底就業服務與走動式服務，並結合民間團體、中途之家、治療性社區、村里長等，協請轉介戒癮完成而有就業需求之施用毒品者，連結就業服務，提供就業諮詢、工作推介、陪同面試、就業後追蹤關懷及各類就業促進措施(如職業心理測驗、臨時工作津貼等)，以排除其就業障礙，增加就業自信心，達到積極性促進就業之目的。

伍、計畫目標：

一、 為協助施用毒品者順利就業，除服務由本市毒品危害防制中心轉介之 個

案外，亦透過走動式服務發掘個案來源，結合民間戒癮團體或中途之家，深入地方區里角落，主動接觸潛在個案，提供各類就業資訊及在地工作機會。

- 二、為建構完善的施用毒品者就業服務網絡，結合法務部轄下各矯正機關(如臺中戒治所、臺中監獄、臺中女子監獄等)合作辦理各類就業促進宣導活動，提供就業市場資訊及職業技能說明，協助此類個案出監前作好就業準備。
- 三、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探索團體，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。
- 四、提供一案到底個別化就業服務及相關協助，並於就業後持續追蹤就業狀況，以掌握施用毒品者就業情形，協助職涯規劃、培養職業技能、進行職場接軌、提供就業獎勵及追蹤輔導。

陸、實施對象：

- 一、具有施用毒品者身分之求職者，所稱施用毒品者，指施用毒品危害防制條例第二條所定毒品，並符合下列情形之一者：
 - (一)經政府機關、醫療機構或民間團體等相關單位轉介。
 - (二)自行求職且出具出監證明、醫療機構證明或其他身分證明文件。
- 二、本計畫所稱雇主，指就業保險投保單位之民營事業單位、團體或私立學校。前述所稱團體，指依人民團體法或其他法令設立者。但不包括政治團體及政黨。

柒、實施內容及實施方式：

本計畫由業務督導員與業務輔導員採一案到底就業服務模式，為本市毒品危害防制中心、法務部轄下各矯正機關(各地監所)及更生人保護會等相關單位所轉介具有就業意願及就業能力之施用毒品者，提供多元性就業服務及就業後長期追蹤關懷，提昇其就業意願及就業穩定度，排除其就業障礙，增加就業自信心，達到順利就業的目標，最終得以復歸社會。

- 一、提供個案就業輔導：設置 1 名業務督導員與 4 名業務輔導員擔任本市施用毒品者就業服務單一窗口，受理本市各就業服務據點及協力機關團體(如本市毒品危害中心、更生人保護會)轉介此類個案，透過一案到底就業服務提供求職

登記、就業諮詢、推介媒合、陪同面試及就業後追蹤關懷等服務，並於勞動部就業服務資訊系統登記服務紀錄，以瞭解個案問題解決進度，各服務項目說明如下：

(一)掌握施用毒品者就業資訊及拓展個案來源，得依下列規定辦理：

1. 運用勾稽比對之勞工保險投保資料，掌握毒防中心等單位追蹤輔導之施用毒品者就業狀況，並依其需求提供就業服務。
2. 透過走動式服務，結合民間團體、中途之家、治療性社區、里長等，協請轉介戒癮完成而有就業需求之施用毒品者，連結就業服務。
3. 配合毒防中心等單位辦理施用毒品者裁罰講習或相關活動，提供其就業服務、職業訓練及勞動權益等資訊。

(二)就業諮詢及推介職缺：

1. 依其需求提供就業諮詢服務，瞭解個案身心狀況、家庭關係、社會網絡及職涯規劃等多面向資料，協助擬定個人專屬就業協助計畫，並提供各類職業技能說明、徵才活動、就業快報、求職防騙等就業資訊，以推介適合的工作職缺，建立重返職場的良好基礎。
2. 協助個案找到適合的工作機會後，聯繫求才廠商約定面試時間及地點，並經個案同意面試陪同後，於面試前進行面試技巧指導及面試時輔助問答等服務。

(三)運用就業促進措施：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。

(四)就業後追蹤關懷：提供施用毒品者推介就業及職場關懷，於其就業後之前六個月按月追蹤關懷，並持續掌握其就業狀況一年。

(五)轉介其他資源：經評估個案有職業訓練、托育托老、安置庇護、身心治療、居家服務、法律協助等需求，透過跨部門單一窗口聯繫機制，轉介個案至所需資源之服務窗口進行後續服務。

二、辦理成長團體：針對因生理或心理有就業障礙之此類個案及施用毒品者少年，邀請其參加成長團體，並結合法務部轄下各矯正機關、社福中心、更生人保護會等團體等協力單位，透過社會資源共享，協助個案提升就業自信心及運用各

項資源輔助，以順利媒合就業，預計辦理 5 梯次，每梯次辦理 4 場次，每場次辦理 3 小時，共計辦理 20 場次。

三、辦理督導會議：邀請熟稔此類個案狀態之專家學者辦理督導會議，督導時間每次 2 小時，每名業務督導員、業務輔導員應參加每場次督導會議，共計 1 年辦理 12 次，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。

四、辦理教育訓練：針對本市施用毒品者就業服務相關服務知能辦理教育訓練，並邀請相關服務網絡成員共同參與，以進行業務分享及資源交流，促使後續就業服務順利運作活動形式包含專題演講、問題討論、影片欣賞、分組討論等多元方式進行，以提供多元化學習預計辦理 1 場次，共 6 小時課程，參與人數計 25 人。

五、辦理個案研討：結合公私部門協力單位辦理，透過邀請就業服務相關領域專家，針對就業輔導困難個案，邀請專家學者及毒防中心等網絡單位討論，精進服務模式；另透過交流分享施用毒品者就業服務模式或成功案例，提升服務品質。全年度預計辦理 1 場次，參與人數 10 人。

六、辦理區域聯繫會報：邀請轉介單位及相關部門團體共同參與，進行跨單位橫向資源交流，建立網路聯繫機制，提升個案轉介個案能量，全年度預計辦理 1 場次、參與人數計 30 人。

七、開發工作機會：配合個案尋職屬性，以部分工時或彈性工時之職缺（如速食店門市人員、清潔人員、物業管理人員、保全人員、臨時勞力工、外送員、司機等）為主要開發方向，全年度預計開發 10 家以上友善廠商及 100 個以上之工作機會並建立友善雇主（廠商）名冊。

八、運用僱用獎助及就業獎勵促進施用毒品者就業：為促進施用毒品者就業，鼓勵雇主僱用，並協助其穩定就業，增進復歸社會之動能，故依據勞動部「施用毒品者就業服務計畫」相關規定辦理僱用獎助及就業獎勵之受理申請、審查及核發等事項，預計全年度獎助人數為 12 人。

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、實施期間：自 113 年 1 月 1 日起至 113 年 12 月 31 日止。

壹拾壹、實施地點：臺中市全區。

壹拾貳、人力需求及培訓計畫：

一、人力需求：本計畫預計配置業務督導員 1 位及業務輔導員 4 位，其應具備資格參照「勞動部勞動力發展署暨所屬機關(構)臨時人員僱用資格條件一覽表」及辦理業務規劃與服務績效說明如下：

(一)計畫服務人員應具如下資格之一：

1. 業務督導員(1 位)：

- (1)經教育部承認之國內外公私立大專校院以上畢業。其中以勞工、社會工作、老人福利、心理諮商、人力資源等相關科系畢業者尤佳。
- (2)電腦中文輸入每分鐘 15 字以上，錯誤率 10%以下。
- (3)應具備相關工作經驗一年以上。

2. 業務輔導員(4 位)：

- (1)經教育部承認之國內外公私立大專校院以上畢業。
- (2)電腦中文輸入每分鐘 15 字以上，錯誤率 10%以下。
- (3)應具備相關工作經驗一年以上。

(二)計畫人員業務規劃及服務績效如下：

1. 業務督導員：

- (1)盤整及規劃與轄區衛生醫療機構、法務部地檢署暨矯正機關、本市毒品危害防制中心及民間團體等單位之個案轉介及服務計畫。
- (2)強化社政與勞政個案轉介及服務機制：召開網絡合作會議及個案研討各 1 場次。
- (3)規劃專業知能教育訓練 1 場次。
- (4)本計畫服務品質與績效管理：規劃督導會議 1 年共 12 次。
- (5)其他行政庶務。

2. 業務輔導員：

- (1)個案開發與服務：與轄區社政、衛政、司法及各民間團體聯繫開拓與轉介案源，依個案就業需求連結職涯諮詢及個案管理就業服務，並針

對開案個案提供就業輔導追蹤就業至少一年，年度服務網絡轉介案共 150 名個案。

(2)團體工作：針對就業動機或就業能力不足之個案舉辦 5 梯次共 20 場次之成長團體(每場次 3 節,1 天得安排 2 場次,上、下午各 1 場次),每場次邀請至少 6 名個案參加。

(3)駐點服務：依據轄內合作之法務部、更保會或矯正機關業務需求提供駐點服務(預計每單位駐點半天,並視案量調整駐點頻率)。

(4)配合本計畫與其他相關轉介單位之理就業服務宣導與就業準備課程宣導活動。

(5)其他行政庶務。

二、培訓計畫：本計畫業務督導員及業務輔導員將配合本府及勞動部定期舉辦之相關教育訓練課程或出席相關會議,以增進專業知能,提升計畫執行品質。

壹拾參、預期績效：

一、提供個案就業輔導：以持續性、關懷追蹤訪視模式進行個案式管理,以協助個案重新建立就業觀念,全年度預計開發新登記求職人數 150 人,提供就業諮詢服務 1,000 人次,就業率(含自行輔導就業)達 35%以上。

二、辦理成長團體：邀集施用毒品個案辦理就業成長團體,預計辦理 5 梯次,每梯次 4 場次,共計 20 場次,每場次執行 3 小時且至少 6 位學員參加,總參與人數預計 120 人次。

三、辦理督導會議：邀請熟稔此類個案之相關專家學者,辦理團體督導,全年度共辦理 12 場次。

四、辦理教育訓練：邀請相關服務網絡成員共同參與,以進行業務分享及資源交流,預計辦理 1 場次,共 6 小時課程,參與人數計 25 人。

五、辦理個案研討：邀請就業服務相關領域專家,針對服務中個案進行分析與建議,全年度預計辦理 1 場次,參與人數 10 人。

六、辦理區域聯繫會報：邀請轉介單位及相關部門團體共同參與,進行跨單位橫向資源交流,全年度預計辦理 1 場次、參與人數計 30 人。

七、開發工作機會：全年度開發 10 家以上廠商與 100 個以上之工作機會並建立友善雇主(廠商)名冊。

八、就業促進措施：依據勞動部「施用毒品者就業服務計畫」相關規定辦理僱用獎助及就業獎勵，預計全年度獎助人數為 12 人。

壹拾肆、經費預算：辦理經費計新臺幣 474 萬 4,756 元整（如經費概算表）。

本計畫經勞動部勞動力發展署中彰投分署核定補助後實施，修正時亦同。

臺中市政府 113 年度施用毒品者就業服務計畫

經費概算表

單位：新臺幣元

項目		單位	數量	單價	總計	說明
1	薪資	月	12	36,445	437,340	1. 參照「勞動部勞動力發展署暨所屬機關(構)臨時人員僱用資格條件一覽表」編列。 2. 預計進用 1 人，進用期間 12 個月，共計進用 12 個月。
2	年終獎金	月	1.5	36,445	54,668	年終獎金以月薪資*1.5 個月計算，預計進用 1 人，總計 1.5 個月，將依實際在職比例核發計算。
3	人事費用 (業務督導員 1 人) 勞健保等 相關費用	月	12	7,447	89,364	各項目計算如下： 1. 雇主負擔勞保費以月投保薪資 38,200 元預估。(參考 112 年勞保費率 11%、就保 1%，每人每月 3,208 元)。 2. 雇主負擔健保費以月投保薪資 38,200 元編列，單價 1,860 元。 3. 雇主負擔勞退準備金以月提繳工資 38,200 元之 6%編列，(單價 2,292 元)。 4. 職災費以月投保薪資 38,200 元之 0.2%編列，(單價 77 元)。 5. 工資墊償基金由雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之二·五按月提繳，每人每月 10 元。 6. 相關法定給付費用得於本項經費支用，預計進用 1 人，進用期間 12 個月。 7. 本項經費如依該年度勞動部公告調整而產生經費不足之情形，差額由人事費項下個項目勻支(3,208+1,860+2,292+77+10=7,447 元，暫估每人每月 7,447 元)

4	人事費用 (業務輔導員4人)	年終獎金 補充保費	人	1	1,153	1,153	發給之年終獎金應繳交補充保費，每筆為年終獎金(54,668元)之2.11%約為1,153元，預計進用1人。
5		加班費	式	1	19,392	19,392	1. 每人每月以1,616元估算編列(單價計算方式：月薪36,445/240小時=152元、152元×(1+1/3)=202元×8小時=1,616元，經費編列以每人每月8小時為原則。)。 2. 進用1人*1,616元*12月=19,968元。
6		特休假因 年度終結 或契約終 止而未休 日數之發 給工資	日	7	1,215	8,505	1. 105年12月6日立法院三讀通過勞基法部分條文修正案，第38條第4項規定「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」。 2. 以日薪計算，以每人每年申請7日特休未休日數之發給工資為編列依據，預計進用1人，共計7日。 3. 月薪36,445元/30天=1,215元。
7		薪資	月	48	33,851	1,624,848	1. 依據「勞動部勞動力發展署暨所屬機關(構)臨時人員僱用資格條件一覽表」編列。 2. 預計進用4人，進用期間12個月，共計進用48個月，核實支付。
8		年終獎金	人	4	50,777	203,108	年終獎金以每人月薪資*1.5個月計算，每人為50,777元，預計進用4人，將依實際在職比例核發計算。
9		勞健保等 相關費用	月	48	6,786	325,728	各項目計算如下： 1. 雇主負擔勞保費以月投保薪資34,800元預估(參考112年勞保費率11%、就保1%)，每人每月2,924元。 2. 雇主負擔健保費以月提繳工資34,800元級距估列，每人每月1,695元。

						<p>3. 雇主負擔勞退準備金以月提繳工資 34,800 元級距之 6%估列，每人每月 2,088 元。</p> <p>4. 職災費以勞保月投保薪資 0.2%提撥估算，每人每月計 70 元。</p> <p>5. 工資墊償基金由雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之二·五按月提繳，每人每月 9 元。</p> <p>6. 相關法定給付費用得於本項經費支用，預計進用 1 人，進用期間 12 個月。</p> <p>7. 本項經費如依該年度勞動部公告調整而產生經費不足之情形，差額由人事費項下各項目勻支 (2,924+1,695+2,088+70+9=6,786 元，暫估每人每月 6,786 元)。</p>
10	年終獎金 補充保費	人	4	1,071	4,284	發給之年終獎金應繳交補充保費，每筆為年終獎金 (33,851 元 X 1.5 個月) 之 2.11% 約為 1,071 元，預計進用 4 人。
11	加班費	式	1	72,192	72,192	<p>1. 每人每月以 1,504 元估算編列 (單價計算方式：月薪 33,851 元/240 小時 = 141 元、141 元 × (1+1/3) = 188 元 × 8 小時 = 1,504 元，經費編列以每人每月 8 小時為原則。)</p> <p>2. 進用 4 人 * 1,504 元 * 12 月 = 72,192 元。</p>
12	特休假因 年度終結 或契約終 止而未休 日數之發 給工資	日	28	1,128	31,584	<p>1. 105 年 12 月 6 日立法院三讀通過勞基法部分條文修正案，第 38 條第 4 項規定「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」。</p> <p>2. 以日薪計算，以每人每年申請 7 日特休未休日數之發給工資為編列依據，預計進用 4 人，共計 28 日。</p> <p>3. 月薪 33,851 元/30 天 = 1,128 元。</p>

				小 計	2,872,166	以上費用採覈實支付，如依該年度勞動部或健保局公告調整而產生經費不足之情形，差額由人事費項下各項目勻支。
13	旅運費	式	1	145,500	145,500	<p>1. 依「國內出差旅費報支要點」規定辦理。</p> <p>2. 就業服務員訪視求職者、求才廠商、協力單位等及參加各類與本計畫相關會議暨活動所需必要之差旅費每人每月以 2,000 元估算編列，本計畫進用 1 名業務督導員及 4 名業務輔導員，進用 60 個月*2,000 元=120,000 元。</p> <p>3. 督導會議及成長團體之講師至會議或活動執行場地或所需必要之交通費：講師交通費每次以 750 元估算(以自強號臺中臺北計算票價(來回)為 375x2=750 元)，成長團體預計辦理 5 梯次，每梯次辦理 4 場次，共計 20 場次，督導會議預計每月辦理 1 次，共計 12 場次，兩者合計 32 場次*750 元= 24,000 元。</p> <p>4. 教育訓練講師及個案研討專家至會議或活動執行場地或所需必要之交通費：講師/專家交通費每次以 750 元估算(以自強號臺中臺北計算票價(來回)為 375x2=750 元)，教育訓練預計辦理 1 場次，個案研討預計辦理 1 場次，共計 2 場次*750 元=1,500 元。</p> <p>5. 雖以自強號票價估列，惟仍依講師實際搭乘之交通工具支付交通費。</p> <p>6. 上述費用合計 145,500 元(120,000 元+24,000 元+1,500 元)。</p>
14	電腦設備租賃費	月	96	1,150	110,400	1. 依勞動部勞動力發展署及所屬機關「個人電腦租金編列參考標準」(硬體含作業系統加 office 標準版軟體

						<p>加防毒防駭軟體：每月不得超過 1,150 元)。</p> <p>2. 預計租用桌機 5 台，筆電 3 台(因應駐點服務，每站編列 1 台)，租用期間 96 個月，每台每月租金 1,150 元，共計 110,400 元。</p>
15	講師鐘點費	節	90	2,000	180,000	<p>1. 依勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項第一條第一項規定(講座鐘點費支給表)編列。</p> <p>2. 督導會議：每月辦理 1 場次，辦理 12 場次，每場次執行 2 小時(節)，共計 24 小時(節)。</p> <p>3. 成長團體：全年辦理 5 梯次，每梯次進行 4 場次，每場次執行 3 小時(節)，共計 60 小時(節)。</p> <p>4. 教育訓練：全年辦理 1 場次，執行 6 小時(節)。</p> <p>5. 以上活動合計辦理 90 小時(節)，每小時(節)2,000 元，共計 180,000 元。</p>
16	出席費	人	2	2,500	5,000	個案研討出席費：2500 元*1 場次*2 人，共計 5,000 元。
17	資料印製費	式	1	47,500	47,500	<p>1. 依勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項第一條第九項規定(書籍資料印製費)編列。</p> <p>2. 編列細項如下：</p> <p>(1) 印製督導會議相關表單及講義：辦理督導會議 12 場次，每場次印製 8 份(業務督導員 1 人+業務輔導員 4 人+講師 1 人+機關督導人員 2 份)，共 96 份，每份 50 元為原則，共 4,800 元。</p> <p>(2) 印製成長團體相關表單及講義：辦理成長團體 20 場次，每場次印製 11 份(6 位學員+講師 1 人+承辦單位 2</p>

					<p>人+機關督導人員 2 份)，共計 220 份，每份 70 元為原則，共 15,400 元。</p> <p>(3)印製教育訓練相關資料教材：辦理 1 場次，預計參加人數(含講師、工作人員等)計 25 人，資料估列每份 300 元，共 7,500 元。</p> <p>(4)區域網絡聯繫會議相關資料印製：辦理 1 場次，預計參加人數 30 人，資料估列每份 100 元，共 3,000 元。</p> <p>(5)執行本計畫服務個案之輔導紀錄表相關資料印製：預計辦理求職登記 150 人，每名個案編列 100 元，共 15,000 元。</p> <p>(5)印製本計畫成果報告書，每期 3 份，每份 300 元為原則，2 期共計 1,800 元。</p> <p>3. 上述費用合計 47,500 元(4,800 元 +15,400 元 +7,500 元 +3,000 元 +15,000+1,800 元)。</p>	
18	公共責任意外險	式	1	31,950	31,950	<p>1. 依照勞動部勞動力發展署一般常用經費編列及結報應行注意事項第一條第十一項規定(保險費)編列標準。</p> <p>2. 預計辦理 5 梯次成長團體，每梯次為 4 場次，共計 20 場次，其中以 8 場次擬於機關外部辦理估列。另預計辦理 1 場次網絡聯繫會議及 1 場次教育訓練，爰以 9 場次概估。</p> <p>3. 本項目總計為每場次 3,550 元*9 場次=31,950 元。</p> <p>4. 另依據公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法規定：本辦法施行後，除第 7 條規定各款外，各機關學校不得再為其人員投保額外保險。爰本府公務人員不得投保。</p>

19	場地佈置費	梯	7	4,000	28,000	<p>1. 依「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」第1條第6項規定(場地佈置費)編列。</p> <p>2. 預計辦理成長團體5梯次，區域網絡聯繫會議1場次、教育訓練1場次，合計7場次，每場次地布置費計4,000元，預計採購活動海報、課程主題及講師海報、活動流程海報、指示牌、名牌、器材租借(如小蜜蜂擴音器)、延長線、壓克力牌架、紅布條及文具(如膠帶、磁鐵)等物品。</p>
20	餐費	份	209	100	20,900	<p>1. 依「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」第一條第七項規定(餐費)編列。</p> <p>2. 成長團體：全年預計辦理5梯次，每梯次辦理4場次，其中2梯次一天至多執行2場次(上下午各1場次)，預計辦理4日(2梯次/8場次)，每場次預計參與人數為9人(學員6人+講師1人+承辦單位2人)，)共計36人次(4日x9人)；另外3梯次，1日辦理1場次，共辦理12場次，預計辦理12日，每場次預計參與人數為9人(學員6人+講師1人+承辦單位2人)，)共計108人次(12日x9人)。以上小計144人次。</p> <p>3. 個案研討：辦理1場次，共10人。區域聯繫會報：辦理1場次，共30人參與。教育訓練：辦理1場次，共25人參與。</p> <p>4 上述用餐份數共計209份(144+10+30+25)*100元=20,900。</p>
21	場地費	式	1	45,000	45,000	<p>1. 依據109年就業安定基金計畫及經費編列注意事項：成長團體及教育訓練以機關內部辦理為原則，惟考量本市幅員廣大，施用毒品者及網絡單位人員居住於本市不同行政區域內或地處偏遠，為提升成員參與度，保留場</p>

						<p>地運用彈性，故編列 10 場次場地費，俾利彈性運用。以平均每場次單價 4,500 元/半日編列，4,500 元*10 場次=45,000 元。</p> <p>2. 執行實際單價及使用場次建請准予依狀況於本項目經費額度內調整支應。</p>
22	辦公事務用品費	人	5	1,048	5,240	<p>1. 參考行政院主計總處共同性費用編列基準表有關辦公器具養護費為 1,048 元/年。</p> <p>2. 另參考就安基金彙編內有關「補助進用視障按摩輔導員之補助項目及標準」，辦公事務用品之補助標準為每人每年最高補助 1,048 元。</p> <p>3. 採購工作人員使用文具、辦公用品及耗材等。</p>
23	雜費	式	1	14,100	14,100	<p>1. 依勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項第一條第十三項規定(雜費)編列</p> <p>2. 凡前項未列之辦公事務費用屬之，為各項費用（不包括人事費、鐘點費、出席費、旅運費、辦公事務用品費及文康活動費）總和 5% 以內。</p> <p>(110,400+47,500+37,800+28,000+20,900+45,000)*4.5754%=13250.4</p>
24	文康活動費	人	5	3,000	15,000	計畫人力慶生、自強活動、登山健行及各項競賽等 文康活動費。
				小計	648,590	
29	雇主僱用獎助	人	12	72,000	864,000	<p>1. 依據「施用毒品者就業服務計畫」雇主僱用獎助發放規定，勞雇雙方約定按月計酬全時工作僱用者，每人每 10 日發給 4,000 元，共計 1 個月發給 12,000 元計算。</p>

						2. 預計補助 12 人，雇主進用 1 位勞工按補助 6 個月計算(1 月至 6 月)，每進用 1 人補助計 72,000 元(6 個月 x12,000 元)，12 人共計 864,000 元(12 人 x72,000 元)。
30	個案就業獎勵	人	12	30,000	360,000	1. 依據「施用毒品者就業服務計畫」勞工就業獎勵發放規定，勞雇雙方約定按月計酬全時工作僱用者，第 1 個月至第 6 個月，每月發給 5,000 元，共計 30,000 元。 2. 預計補助 12 人，每位勞工就業上工 6 個月計算(1 月至 6 月)，每位勞工補助計 30,000 元(6 個月 x5,000 元=30,000 元)，12 人共計 360,000 元(12 人 x30,000 元)。
				小 計	1,224,000	
合計					4,744,756	除人事費用外，上開各項目不得相互勻支。

臺中市就業服務處 112 年推動性別主流化執行成效報告 (截至 112 年 7 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 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	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 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。
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 22 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	本處正式職員(不含中高階主管)計 20 名，完成性

	規定人數/本處職員總人數)*100%	別時數者計 16 名，達成率：80%。
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 24 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 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。
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「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)。

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，	計畫承辦人於 112 年 5 月 30 日完成性別影響評估

	填列性別統計、性別目標及執行策略等相關資料	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。
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112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	111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);112年度性別預算業經111年2月21日性別平等專案小組決議持續編列1萬元。

臺中市就業服務處 112 年職員性別主流化及 CEDAW 學習時數

統計至 112 年 7 月 26 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	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	2	5	2	4	已完成
2	秘書	卓佳興	2	6	2	5	已完成
3	會計員	何惠如	2	6	2	2	已完成
4	課長	高敏蕙	2	5	2	2	已完成
5	課員	劉春蘭	2	6	2	2	已完成
6	課員	朱芳瑤	2	6	2	5	已完成
7	課員	陳冠潔	2	3	2	2	已完成
8	課員	陳姿蓉	2	3	2	2	已完成
9	職代	楊憲佳	2	3	2	2	已完成
10	助理員	吳伊玲	2	3	2	2	已完成
11	課長	蔡軒	2	3	2	2	已完成
12	課員	陳景妤	2	3	2	2	已完成
13	課員	蔡幸珊	2	3	2	0	尚未完成
14	課員	廖珮嫻	2	6	2	2	已完成
15	課員	蔡顏如	2	3	2	3	已完成
16	課員	郭怡廷	2	6	2	5	已完成
17	書記	郭毓純	2	0	2	0	尚未完成
18	行政助理	陳宇秀 (性別業務聯絡窗口)	10	14	10	11	已完成
19	課長	江宛琦	2	6	2	5	已完成
20	課員	余宣瑩	2	0	2	0	尚未完成
21	課員	張瀨文	2	6	2	2	已完成

22	課員	高伊佳	2	3	2	2	已完成
23	課員	賴欣柔	2	1	2	0	尚未完成
24	站長	楊士鴻	2	3	2	2	已完成
25	課員	曾國欽	2	6	2	5	已完成
26	助理員	王柔	2	3	2	2	已完成
27	站長	賴瑞容	2	3	2	2	已完成
28	助理員	劉漢文	2	3	2	2	已完成
人員類別			人數		已完成		完成率
中高階主管			8		8		100%
一般公務人員			20		16		80%
性別業務聯絡窗口			1		1		100%
全體公務員 CEDAW			28		24		85%