

中華民國 113 年

臺中市 性別分析選輯



臺中市政府主計處彙編
中華民國 113 年 10 月

前言

近年來，市府積極推動性別主流化，配合性別平等委員會之策進，推動各機關就權責依 CEDAW 內涵，檢討與性別議題相關之市政現況及施政成果，致力打造實質平等之安居城市。性別主流化六大工具中，本處主責性別統計與分析之推動，市府各機關持續辦理(一)編布性別統計指標，充實統計資料的完備性；(二)撰寫性別統計分析及通報，透過區分性別之統計資料分析性別處境與差異現象；(三)研提性別分析，將政策計畫融入具體性平工作之規劃與評估，期助力本市性別平等工作，發揮性別統計與分析之工具功能。

性別分析為各機關年度必辦項目，性別分析研撰過程，有助引導各機關透過分析性別相關資料及指標，瞭解不同性別者的社會處境，進而以性別意識之觀點來剖析本市性別現況及政策，除培養市府公務同仁性別平等意識以融入機關政策外，更能進一步觀察到社會現象中性別差異及施政成效，藉以提供市府各機關在性別平等政策制定、資源分配及政策推動之參考。另一方面，性別分析需經機關性別平等專案小組審議，以開啟討論空間，對機關業務之性別視野，亦有所助益。

本處持續以教育訓練、審閱精進等措施深化本府各機關研撰內容品質。本年度辦理過程延聘性別專家學者針對實際撰寫人員開授「性別主流化工具－性別分析」工作坊，配合性別分析撰寫導引逐步帶領同仁完成分析撰寫，所撰性別分析初稿亦交由專家學者審閱、辦理延伸座談，提供編修建議，以提升分析品質。

本書彙整專家學者推薦之性別分析共 10 篇，期提供各界參用，觀摩學習。過程承有關機關協助辦理及充分合作，始得完成，謹此銘謝。至於分析內容，雖經努力勘校，恐仍有疏漏之處，尚祈各界不吝指正。

目錄

【標記**者為性別分析專家學者推薦之優選文章】

【標記 *者為性別分析專家學者推薦之佳作文章】

[社會局]	** 臺中市視覺障礙者搭乘計程車費用補助供需性別分析	1
[勞工局]	** 提升女性移工參訓率因應措施分析	17
[法制局]	** 臺中市各區調解委員會委員性別分析-以第4屆為例	28
[建設局]	* 中央公園志工性別分析	56
[警察局]	* 防治婦女及兒少遭受性侵害危害	68
[新聞局]	* 推廣影視藝文電影放映之參與民眾性別分析	84
[地方稅務局]	* 臺中市土地贈與情形性別分析	101
[主計處]	* 育嬰留停新趨勢 - 促進男性公教人員育嬰留職停薪申請之性別分析	115
[原住民族事務委員會]	* 提高女性取得大客(貨)車和聯結車駕駛執照的比例	134
[運動局]	* 臺中市運動志工參與之性別分析	153

臺中市政府社會局

臺中市視覺障礙者搭乘計程車費用補助性別分析

113 年 8 月

壹、前言

為落實身心障礙者福利，促進視覺障礙者（下稱視障者）移動便利性及社會參與，考量視障者相較其他身心障礙類別，於性別安全、信任度等議題上，較具脆弱性或有所擔憂與防衛心，爰除身心障礙者敬老愛心卡乘車之交通補助外，另針對中度以上視障者設計由特約計程車車隊提供載送服務，推動視障者搭乘計程車費用補助措施（下稱本項補助）。惟依相同性質福利不得重複領取原則，計程車乘車券與敬老愛心卡等性質相同的交通補助，仍僅能擇一使用。

視障者在使用大眾運輸工具上有其不便性，計程車是其外出主要使用的交通工具之一，然而視障女性外出需擔負更多人身安全顧慮。因此，為協助視障女性交通服務，透過使用計程車提供點對點交通服務，更有助於視障女性自立，促進其就醫、就業就學、社會參與的機會，進而確保視障女性在平等基礎上享有權利及自由。

貳、性別統計分析

於 CEDAW 第四次國家報告結論性意見第 57 點次，國際審查委員指出我國身心障礙女性由於面臨多重歧視，勞動參與率低，高失業率，低薪資，且政府的政策宣傳力度不足，無助於改善身心障礙女性的困境。另於 CRPD 第二次國家報告結論性意見第 42 點次，國際審查委員指出 2021 年修正的性別平等政策綱領仍未能充分解決身心障礙婦女和女孩面臨的多重形式的歧視，她們更有可能面臨貧窮、剝削、暴力和虐待。本項補助特別針對視覺障礙者之障礙特徵與需求設計，期能對視障女性的特殊需求給予適切的資源，本項補助與 CEDAW 相關條文分述如下：

第七條：國家應採取一切適當措施，消除在政治和公共生活中對婦女的歧視。提供視障者交通補助可以被視為一種措施，有助於視障女性更便利參與公共生活，如進行日常活動、就醫等。

第十二條：該條要求國家確保婦女在醫療保健服務領域享有平等權利。提供視障者交通補助可以促進視障女性更容易獲得必要的醫療保健服務，因為此項服務提升其前往醫院或診所的能力。

第十三條：該條強調國家應採取一切必要措施，消除在各個領域對婦女的歧視。視障者交通補助可以被視為消除對視障女性歧視的一種方式，因為可有助於提高其移動的便利性，減少因視覺障礙而遭受的社會和經濟不利。

綜上所述，本項補助議題與 CEDAW 相關條文對應，特別於消除對婦女的歧視、促進機會平等以及確保婦女享有醫療保健等方面提供支持與協助。

一、身心障礙婦女相較一般婦女醫療檢查使用率仍有落差

參考衛生福利部國民健康署統計一般婦女及身心障礙婦女 111 年子宮頸抹片篩檢成果，年齡 30 歲以上之各年齡層身心障礙婦女接受子宮頸抹片篩檢率，皆低於一般婦女至少 10 個百分點，尤以 30-39 歲間身心障礙婦女相對一般婦女篩檢率落差最大至 22.4 個百分點、40-49 歲間身心障礙婦女相對一般婦女篩檢率落差至 18.7 個百分點。另檢視孕婦產前檢查利用率之統計數據亦可發現，身心障礙孕婦產前檢查之平均利用率（91.3%）仍低於一般孕婦之平均利用率（95.1%）。觀諸以上 2 種醫療統計指標顯示，身心障礙婦女相較一般婦女醫療檢查使用率仍有較大落差，詳細統計數據如下所示：

表1 3年內曾接受1次子宮頸抹片篩檢成果－按年齡別

民國110年-112年

年齡 (歲)	篩檢數 (人)	111年人口數 (人)	篩檢率 (%)
30-39	771,329	1,599,405	48.2
40-49	1,081,380	1,953,141	55.4
50-59	926,586	1,819,006	50.9
60-69	770,658	1,671,232	46.1
70歲以上	327,555	1,450,749	22.6

資料來源：衛生福利部國民健康署。

備註：1. 3年內曾接受篩檢人數：係一個人(身分證字號和出生年月日相同者算同1人)不論接受過幾次抹片檢查，均只能算一人，取最早發現及最嚴重。

2. 人口數為中間年年底人口數。

表2 民國111年身心障礙婦女子宮頸抹片篩檢成果

年齡別	年齡別 身心障礙婦女人口數 ¹	抹片申報 檢查人數 ²	抹片申報 參與率(%)
30-39歲	31,668	4,125	25.8
40-49歲	50,409	9,291	36.7
50-59歲	75,942	14,917	39.5
60-69歲	113,335	19,545	34.5
70歲以上	261,041	12,168	4.7
30歲以上合計	532,395	60,046	141.2
30-69歲合計	271,354	47,878	136.6

資料來源：衛生福利部國民健康署。

備註：1. 為111年底臺灣年齡別身心障礙婦女人口數。

2. 身分證字號和出生年月日相同者算同1人，若個案在1年內曾作抹片2次以上，取其抹片閱片結果最嚴重且最早採檢時間者。

3. 僅選取採檢日期介於111年1月1日至同年12月31日之個案。

表3 孕婦產前檢查利用率

年度	當年活產孕婦人數(人)	活產孕婦當年及前一年產檢人次(人次)	產檢1次以上活產孕婦人數(人)	產檢4次以上活產孕婦人數(人)	平均利用率(%)	1次以上利用率(%)	4次以上利用率(%)
111	136,449	1,459,398	134,468	133,390	95.1	98.5	97.8

資料來源：衛生福利部國民健康署-孕婦產前檢查核銷檔、出生通報。

備註：1. 平均利用率=(該年度活產產婦實際進行產檢次數(歸胎)/該年度活產產婦應進行產檢次數(歸胎))*100%

2. 1次以上利用率=(該年度活產產婦利用1次以上產檢胎數(歸胎)/該年度活產產婦應利用1次以上產檢胎數(歸胎))*100%

3. 4次以上利用率=(該年度活產產婦利用4次以上產檢胎數(歸胎)/該年度活產產婦應利用4次以上產檢胎數(歸胎))*100%

表4 身心障礙孕婦產前檢查利用率

年度	當年活產孕婦人數(人)	活產孕婦當年及前一年產檢人次(人次)	產檢1次以上活產孕婦人數(人)	產檢4次以上活產孕婦人數(人)	平均利用率(%)	1次以上利用率(%)	4次以上利用率(%)
111	939	9,365	923	891	91.3	98.3	95.1

資料來源：衛生福利部國民健康署-孕婦產前檢查核銷檔、出生通報、身心障礙資料檔。

備註：1. 平均利用率=(該年度活產產婦實際進行產檢次數(歸胎)/該年度活產產婦應進行產檢次數(歸胎))*100%

2. 1次以上利用率=(該年度活產產婦利用1次以上產檢胎數(歸胎)/該年度活產產婦應利用1次以上產檢胎數(歸胎))*100%

3. 4次以上利用率=(該年度活產產婦利用4次以上產檢胎數(歸胎)/該年度活產產婦應利用4次以上產檢胎數(歸胎))*100%

遲恆昌探究肢體障礙女性在醫療空間的經驗以及從事醫療活動的困境（戴靖芸，2023）。研究結果顯示，許多診所缺乏無障礙設施，迫使障礙女性不得不前往大型醫院就醫。除了從住家到醫院的長距離移動外，即使是住家附近診所的診療過程，如移動至診療椅或診療臺，對於障礙女性來說也是充滿困難。尤其於婦產科領域，這些障礙更剝奪了障礙女性在醫療品質、可近性和選擇權上的權利。因為樓梯等障礙，使得部分障礙女性難以使用乳房攝影、子宮頸抹片篩檢的巡迴服務車；而移位的限制迫使部分障礙女性需事先拍攝身體隱私患部，進而影響醫療品質。在懷孕生產方面，產檯的使用也需要家人的協助。除此之外，媽媽教室、孕婦瑜珈以及宣導育兒知識也未曾考慮到障礙女性的特殊需求。

由於醫療場域缺乏適當的無障礙設施，導致障礙女性的醫療使用率受到影響，使她們不得不選擇前往距離較遠的大型醫院就醫。為此，本局特別針對障礙者增加計程車交通補助。此外，計程車可與陪同者共乘，這不僅可有效提高視障女性就醫之便利性，亦增強她們的安全感受，並提升其醫療使用率。

二、全國視覺障礙人口及性別統計

112 年全國計有 5 萬 4,155 人領有視覺障礙身障證明，其中視障男性 2 萬 8,572 人（52.76%），視障女性 2 萬 5,583 人（47.24%）（如表 5）。

表 5 112 年全國視覺障礙者人數

單位：人	身心障礙人數-性別 - 統計值 (112 年 ~ 112 年)		
障礙類別	視覺障礙者		
新舊制別	領身心障礙者證明(新制)		
性別	總計	男	女
112 年	54,155	28,572	25,583

資料來源：衛生福利部統計處。

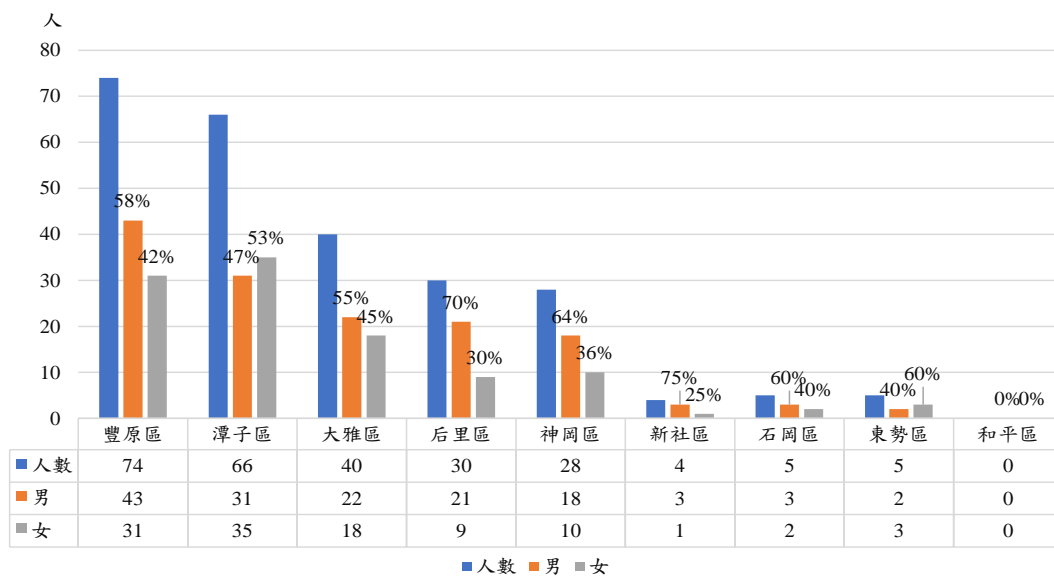
三、本市身心障礙人口及性別統計

統計截至 113 年 3 月底止，本市身心障礙者總計 13 萬 3,271 人，男性 7 萬 3,348 人 (55.04%)、女性 5 萬 9,923 人 (44.96%)，其中視障者 (多重包含視障) 總計 7,263 人，男性 3,912 人 (53.86%)、女性 3,351 人 (46.14%)；另查本項補助 112 年申請人數總計 1,225 人，男性 674 人 (55.02%)、女性 551 人 (44.98%)，從統計數據顯示視障女性仍較少使用本項補助。

四、112 年申請本項補助人數年齡概況分析

針對申請者各個年齡區間及性別進行統計，統計 0 至 100 歲，以 10 歲為區間統計人數，112 年臺中市視障者計程車費用補助人數年齡概況之統計數據顯示，各年齡層申請人數大致呈現女性略低於男性的情況，符合本項補助申請人數之性別落差。惟查 40-49 歲、50-59 歲年齡區間之男、女性視障者申請人數呈現較大落差，視障女性申請補助顯著低於視障男性(如圖 1)。

圖 1 112 年臺中市視障者計程車費用補助人數年齡概況



資料來源：臺中市政府社會局

五、112 年本項補助區域概況分析

係指針對本市地理區域統計申請與使用本項補助人數，本指標之地理區域將本市劃分為 4 大區域，分別為都心區、屯區、海線及山線，該區所包括之行政區詳述如下；另因山線各行政區中呈現申請人數分配較大落差，爰特別針對山線各行政區之申請人數進行分析。

(一)都心區：東區、西區、南區、北區、中區、北屯區、西屯區、南屯區。

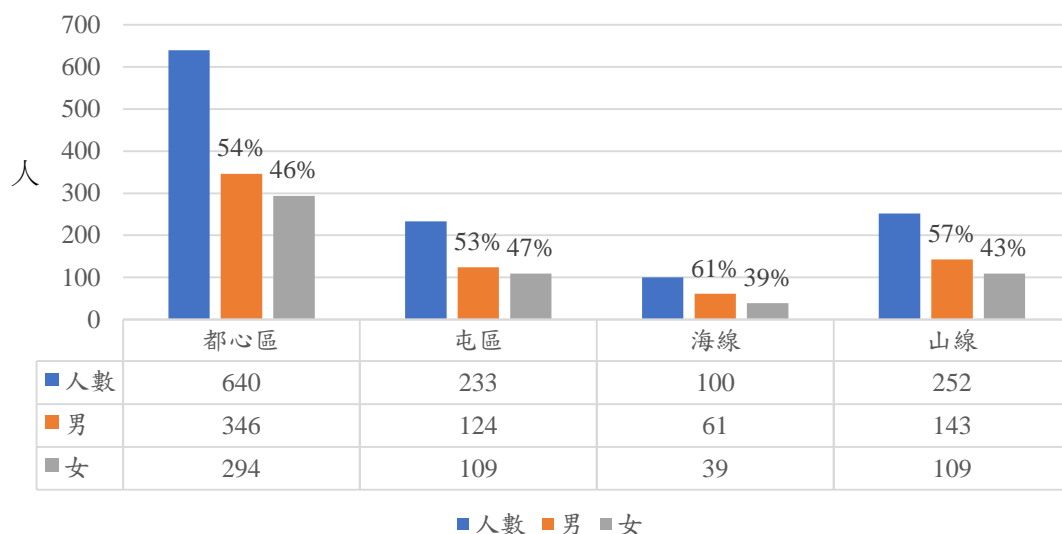
(二)屯區：烏日區、大里區、太平區、霧峰區。

(三)海線：大安區、外埔區、大甲區、大肚區、清水區、梧棲區、沙鹿區、龍井區。

(四)山線：豐原區、潭子區、大雅區、后里區、神岡區、新社區、石岡區、東勢區、和平區。

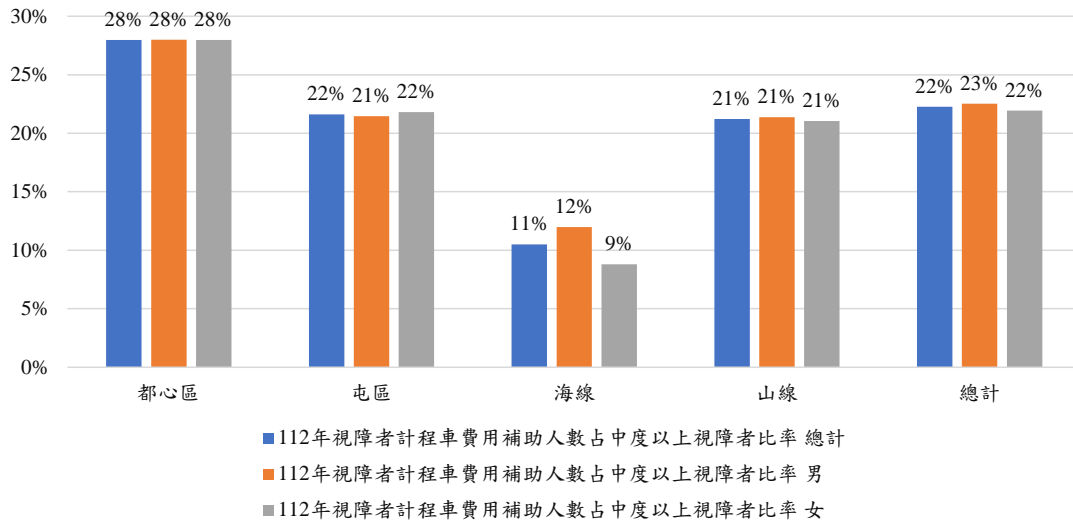
依區域申請人數統計數據顯示，各區域呈現視障男性申請人數略高於視障女性，無明顯差異情形。都心區申請比率較高，海線區域雖包括 8 個行政區範圍，但申請本項補助比率最低，且相較其他區域落差較大，詳如圖 2、圖 3 所示。

圖2 112年臺中市視障者計程車費用補助區域概況



資料來源：臺中市政府社會局

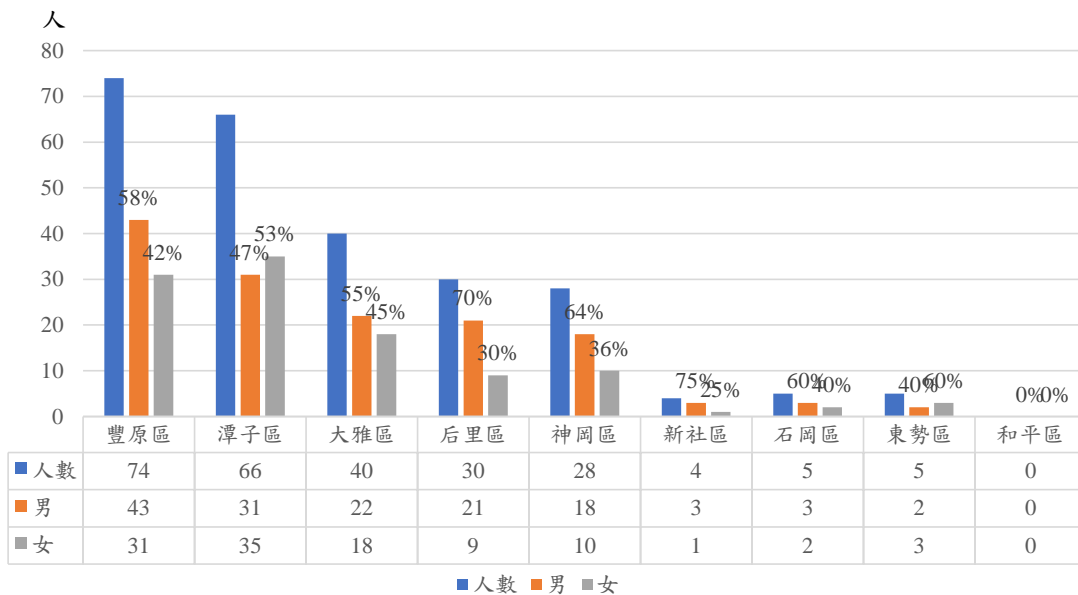
圖 3 112 年臺中市視障者計程車費用補助人數占中度以上視障者比率



資料來源：臺中市政府社會局

另探究山線之申請人數雖然排名第二，但經深入辨析統計數據後發現，申請人大多集中於豐原、潭子、大雅等較繁榮區域，相較新社、石岡、東勢及和平等偏遠行政區之申請人數仍有顯著落差(如圖 4)。

圖 4 112 年臺中市視障者計程車費用補助山線概況

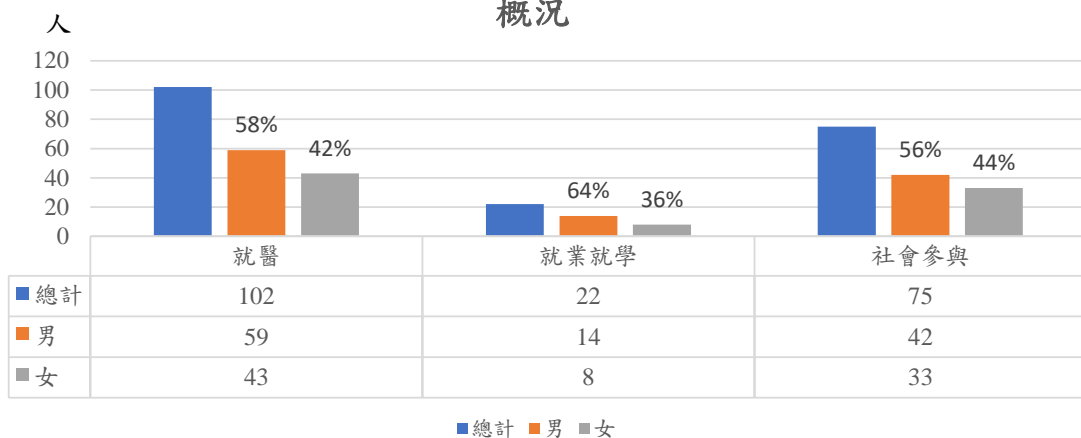


資料來源：臺中市政府社會局

六、112 年本項補助使用目的調查分析

本指標主要調查本項補助之使用狀況，了解申請者使用於就醫、就業就學或社會參與等目的（可複選），回收有效問卷總計 184 份。統計發現高達 55.43%（102 人）的申請者主要使用目的為「就醫」，其次有 40.76%（75 人）的申請者主要使用目的為「社會參與」，僅有 11.96%（22 人）的申請者主要使用目的為「就業就學」，惟性別間並無顯著差異(如圖 5)。

圖5 112年臺中市視障者計程車費用補助使用目的調查概況



資料來源：臺中市政府社會局

參、規劃&目標

一、政策規畫

本項補助為落實「性別平等政策綱領」之就業、經濟及福利推動策略、人身安全及醫療領域，確保國家福利策略涵納不利處境者，例如身心障礙女性，特別針對中度以上視障者設計由特約計程車車隊提供載送服務，政策目標期能提升視障女性申請本項補助人數之比率以促進性別平等，並減少身心障礙者的移動障礙，提升身障者社會參與的機會。

二、發展方案

(一)方案一：建構視障女性人身安全保護網。

依據賴怡安（2009）計程車搭乘恐懼量測與影響因素之探討指出，一般民眾於搭乘計程車時通常最重視安全性議題，計程車犯罪問題會影響民眾選擇使用計程車之恐懼感。林佩君（2022）成人視覺障礙者搭乘計程車狀況之調查研究發現，家人對男性成人視障者搭乘計程車的支持度顯著優於女性成人視障者；男性成人視障者搭乘計程車的頻率較密集，且人數亦較女性成人視障者為多，此種差異可能與安全考量有關。研究亦發現女性成人視障者比男性成人視障者更在意駕駛的性別，且仍然有女性遇到肢體騷擾的情形。

視障女性搭乘計程車須與駕駛員共同留置於暫時密閉的移動空間，當一般女性遇到人身安全緊急狀況時即不易快速反應，遑論視障女性若要使用手機求助，就必須靠聲音報讀，但因此更容易被加害人發現並阻撓。視障女性因無法知道加害人的位置，使用防狼噴霧器防身效果有限，目前市售的防身輔具亦欠缺有效且針對視障女性需求的設計。

為建構視障女性安全搭乘，以有效提升視障女性申請本項補助，使用計程車乘車券，並促進其自立生活和社會參與目標，本局擬提出下列實施策略：

- 1.針對駕駛員辦理性別平等教育訓練，於業務稽核輔導時直接與駕駛訪談並宣導如何友善提供視障者乘車服務。
- 2.鼓勵車行派遣女性駕駛，提升女性駕駛服務量能，除促進女性參與駕駛員就業率，期有效促進視障女性搭乘計程車之意願與動機。

3.針對簽約計程車隊加強管理、稽查及輔導措施，以確保服務品質與安全性，藉以有效提升視障女性申請使用率。

(二)方案二：減輕身障女性的照顧負擔，提供家庭支持服務。

由圖 1 112 年臺中市視障者計程車費用補助人數年齡概況，顯示 40-49 歲、50-59 歲年齡層之男、女性視障者申請人數呈現顯著落差情形，依據勞動部 108 年身心障礙者勞動狀況報告調查，「有工作能力且有工作意願之身心障礙非勞動力未去找工作之主要原因」的調查項目中，身心障礙女性未去工作的原因有 19.5%在於家庭照顧（照顧長者、小孩等），比起身心障礙男性的 7.4%，顯示身心障礙女性肩負更多的照顧工作，而無法投入職場就業。

參考姜貞吟、洪惠芬、張菁芬、郭惠瑜（2023）針對 COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究中指出，許多中高齡身心障礙女性也是家庭照顧者，長照系統中的居家照顧服務、家庭照顧者支持服務，以及身心障礙個人照顧支持服務，如個人助理服務都應介入協助障礙女性家庭照顧工作，以減輕障礙女性的照顧負荷。

綜上，本局擬提出申請使用本項補助時可併同申請家庭支持服務，以促進中高齡視障女性申請本項補助動機與使用率。

(三)方案三：開發海線簽約計程車行，挹注偏鄉資源，縮短城鄉差距。

依據圖 5 調查申請本項補助使用目的發現高達 55.43%（102 人）的申請者主要使用目的為「就醫」，顯

示視障者在獲得有限的交通補助下，申請者超過半數優先選擇滿足醫療需求。另依據圖 2 補助區域概況顯示，海線行政區及偏遠山線區域申請本項補助人數偏少。考量身障者普遍存在較高的健康風險，但偏遠地區醫療設施較不足，醫療人員與醫療設備也相對缺乏，使居住於偏遠地區的身障者難以獲得適時和高質量的醫療服務，造成健康狀況惡化並增加因疾病或傷害而導致的風險，本局擬提出下列改善策略：

1. 開發海線簽約計程車行，提供簽約誘因，例如載送偏遠區域視障者補助加倍等，期增加配合的車行及駕駛以擴充服務量能。
2. 簡化本項補助乘車券核銷程序，以減少計程車駕駛因兌換不便而拒絕載送視障者，提升其服務的意願。
3. 獎勵並表揚載送偏遠區域視障者之駕駛員，營造熱忱及友善的服務環境。

三項發展方案的具體目標及改善策略詳如表 6 所示：

表 6 三項發展方案之比較分析

發展方案	方案 1：建構視障女性人身安全保護網。	方案 2：減輕身障女性的照顧負擔，提供家庭支持服務。	方案 3：開發海線簽約計程車行，挹注偏鄉資源，縮短城鄉差距。
具體目標	建構視障女性安全搭乘，促進自立生活和社會參與目標。	協助障礙女性家庭照顧工作，以減輕照顧負荷。	提升醫療可近性以降低健康風險。
改善策略	1. 針對駕駛員辦理性別平等教育訓練，於業務稽核輔導時直接與駕駛訪談並宣導如何友	申請使用本項補助時可併同申請家庭支持服務，以促進中高齡視障女性申請本項補助動機與使用率。	1. 開發海線簽約計程車行，提供簽約誘因，例如載送偏遠區域視障者補助加倍等，期增加配

	<p>善提供視障者乘車服務。</p> <p>2. 鼓勵車行派遣女性駕駛，提升女性駕駛服務量能，除促進女性參與駕駛員就業率，期有效促進視障女性搭乘計程車之意願與動機。</p> <p>3. 針對簽約計程車隊加強管理、稽查及輔導措施，以確保服務品質與安全性，藉以有效提升視障女性申請使用率。</p>		<p>合的車行及駕駛以擴充服務量能。</p> <p>2. 簡化本項補助乘車券核銷程序，以減少計程車駕駛因兌換不便而拒絕載送視障者，提升其服務的意願。</p> <p>3. 獎勵並表揚載送偏遠區域視障者之駕駛員，營造熱忱及友善的服務環境。</p>
--	--	--	---

三、延伸議題

(一)議題一：建構友善、無障礙之醫療環境。

醫療政策須保障身心障礙女性的健康與就醫權益，避免醫療延宕，充分支持婦科檢查、產檢、生育過程需求，建構完善的就醫無障礙設備設施。

(二)議題二：身障育兒輔具社會資源連結。

本局委託財團法人瑪利亞社會福利基金會、財團法人伊甸社會福利基金會、財團法人臺中市私立家寶社會福利慈善事業基金會，透過整合性輔具服務輸送系統辦理臺中市各區輔具資源中心。輔具資源中心提供身障育兒輔具協助身障父母於育兒過程更順利。身障育兒輔具考慮到身障父母的特殊需求進行設計，提供了更多協助與支持，並增加育兒過程的安全性和便利性。視障女性

可使用本項補助至住所附近的輔具資源中心，經專業評估與連結獲取適合的育兒輔具，有效支持其育兒過程中之需求。

肆、結語

本節分別就協助女性障礙者，促進實質性別平等、涉及機關數及成本等面向，針對前開三項發展方案進行分析。為達性別平等政策目標，有效提升視障女性申請使用率，且可由本局執行，無涉及其他機關配合事項，亦無增加預算之需求，爰評估方案一：建構視障女性人身安全保護網為較佳發展方案，下列針對該方案提出具體建議，以供未來推動本項補助政策之參考。

- 一、針對駕駛員辦理性別平等教育訓練，規定每年須接受至少 3 小時之性別平等教育訓練，於業務稽核輔導時直接與駕駛訪談並宣導如何友善提供視障者乘車服務。
- 二、鼓勵車行派遣女性駕駛，提升女性駕駛服務量能，除促進女性參與駕駛員就業率，期有效促進視障女性搭乘計程車之意願與動機。
- 三、針對簽約計程車隊加強管理、稽查及輔導措施，以確保服務品質與安全性，藉以有效提升視障女性申請使用率，管理方式說明如下：
 - (一)合約管理：簽訂詳細的委託服務合約，明確範定計程車隊與機關之間的權利與義務，包括服務範圍、營運時間、收費標準、乘客安全等條款。
 - (二)駕駛員管理：簽約車隊應確保駕駛員持有有效的職業駕駛執照和其他必要的資格證書，如執業登記證，並進行背景審查。
 - (三)服務質量控制：設立服務質量監控機制，如服務滿意度調查、秘密客查核、申訴處理等。

(四)安全管理：建議駕駛員需參加安全培訓，掌握基本的急救知識和自我保護措施，以因應突發事件。另辦理無障礙教育訓練，介紹視障者之特質並宣導乘車需求，並參考臺中市公車駕駛員服務視障者上下車標準作業程序（112年10月6日修正）內容，讓駕駛員學習視障者乘車服務之相關知識及技能。

為確保方案的有效實施和持續改進，本局建立後續評估機制和性別分析工作成果評估系統，並根據評估結果持續修正運作方式。具體建議如下：

一、設立評估機制

(一)獎勵機制：

- 1.性別平等教育課程：車行每年提報駕駛員接受至少3小時性別平等教育課程之成果，若達到半數以上駕駛員完成目標，將予以公開表揚。
- 2.載送視障女性乘客表現：對於年度載送視障女性乘客最多的優秀計程車行，將予以表揚和嘉獎。

(二)定期調查：定期進行對駕駛員和視障者的滿意度調查，重點關注視障女性的乘車經驗和安全感受。

(三)數據收集與分析：收集視障者申請補助的人數和使用情況，特別關注視障女性的使用率，並進行性別分析。

(四)意見反饋機制：設立專門的意見反饋渠道，方便視障者反映問題和提出建議，確保反饋得到及時處理和回應。

二、持續修正運作方式

(一)工作小組評估：成立專門的工作小組，定期審查調查和反饋結果，分析存在的問題和不足，提出改進建議。

(二)培訓改進：根據調查和反饋結果，調整和改進駕駛員的教育訓練課程內容和實施方式，確保培訓能夠實際解決問題，提高服務質量。

(三)政策調整：根據評估結果，適時調整和優化相關政策，如增加補助範圍或改進管理措施，確保政策能夠更好地滿足視障女性的需求。

(四)檢討報告：撰寫性別分析工作成果報告，總結實施情況、存在問題和改進措施，為未來政策制定提供參考。

為確保上述建議與管理措施的有效落實，期透過完善的評估機制及持續修正建議方式，本項補助簽約車隊將能夠提供安全且可靠的運輸服務，進一步提升視障者的滿意度與信任感，特別是滿足視障女性的安全與乘車需求。這不僅有效構築了視障女性的人身安全保護網，亦促進性別平衡，持續推動本項補助政策之發展。

參考文獻

- 林佩君 (2022) 成人視覺障礙者搭乘計程車狀況之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，臺南市。
- 姜貞吟、洪惠芬、張菁芬、郭惠瑜 (2023)。COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持。社區發展季刊，181，372-386。
- 勞動部統計處。108 年身心障礙者勞動狀況報告調查。
- 衛生福利部統計處。 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-5337-62357-113.html>
- 賴怡安 (2009) 計程車搭乘恐懼量測與影響因素之探討 (未出版之碩士論文)。國立交通大學，新竹市。
- 臺中市政府交通局 (112 年 10 月 6 日修正)。臺中市公車駕駛員服務視障者上下車標準作業程序。
- 戴靖芸 (2023) 挑戰「移動貧窮」：障礙、性別、(不)移動。婦研縱橫，118，44-51。

臺中市政府勞工局

提升女性移工參訓率因應措施分析

113 年 8 月

壹、前言

隨著我國少子女化及缺工問題日趨嚴峻，行政院推動眾多政策期能解決缺工難題，其中包含引進移工來台工作。依據勞動部 112 年度勞動統計資料，全台產業及社福移工人數共計 75 萬 3,430 名，其中臺中市計 10 萬 8,250 名，為全國第 2 高。

依據勞動部勞動統計查詢網所公布之 110 年度至 112 年度臺中市產業及社福移工人數統計資料，可發現臺中市男性移工以從事產業類工作為主，約占全體移工之 59%至 60%，從事社福類工作約占 0.12%至 0.13%；臺中市女性移工則以社福類工作為主，約占全體移工之 21%至 23%，從事產業類工作之女性移工則約占全體移工之 17%。另按勞動部 110 年至 112 年之調查結果，亦可發現產業類移工之所得薪資，相較於社福類移工高約新臺幣 1 萬元。

為鼓勵優秀移工續留我國以及招攬更多國際人才，我國自 111 年 4 月 30 日起推動移工留才久用方案，鼓勵雇主可以提供更優質的薪資待遇與工作條件，將所聘僱具有一定程度技術的優秀資深移工申請轉任為中階技術人力，進一步留用長期培育的優秀人才。而通過轉任為中階技術移工，移工亦將有機會可取得永久居留台灣之機會。此制度推動後，對於長年在台工作之藍領移工來說具有相當吸引力，不少移工積極努力通過相關訓練及考取證照，希望可獲取更佳之薪資及突破既有工作年限。

對於女性移工而言，前往海外工作多係為透過賺取更多薪資，以進一步改善自身及家庭經濟狀況，使自己或下一代能達成階級流動之目標。然實務上，女性移工來台從事工作多是擔任社福類工作，又從

事社福類工作之移工易因受限於其工作性質(例如居家照護、工時偏長)及外部壓力(例如雇主支持度不高、缺乏替代照顧方案、交通問題等)等因素，致使其在接受專業培訓或進修等資源獲取上，相較於從事其他類別工作之移工更顯困難，進而影響其提升專業或取得培訓證明，以及轉任其他工種或中階技術移工，獲取更高薪資之機會。

按消除對婦女一切形式歧視公約第十一條：1.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。第七屆會議(1988)第5號一般性建議則提到，暫行特別措施注意到締約國的報告、導論和回覆均顯示，雖然在廢除或修正歧視的法律方面，已取得顯著進步，但仍有必要採取行動促進男女的實質平等，以徹底履行公約。回溯公約第4條第1款，建議各國採取更多臨時性特別措施，諸如積極行動、優越待遇或配額，以推動女性在教育、經濟、政治及就業上的參與。

此外 CEDAW 國家報告第三次與第四次國家報告結論性意見與建議亦提到，國際審查委員會持續關心外籍家事勞工相關權益，雖我國政府持續推動相關措施及改進，然國際審查委員會認為相關改進仍未能充分保護外籍家事勞工免受歧視及剝削，並建議我國政府將關於外籍家事勞工的國際勞工組織第189號公約納入國內法，為外籍家事勞工提供有力的法律保護；立即採取措施，縮小國內外家事勞工之間的薪資差距，包括考慮支持必需家庭看護的家庭或個人；並將外籍家事勞工納入政府承諾的長期照護計畫制訂中。

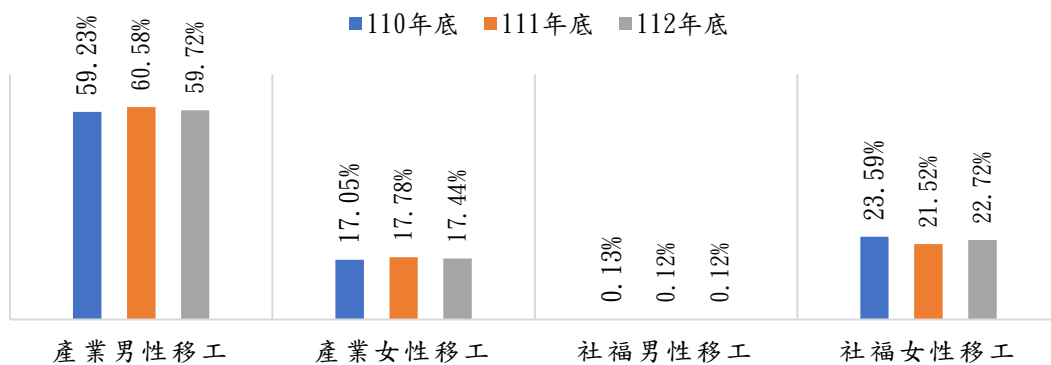
爰此，如何協助女性移工享有接受職業培訓和進修之權利，是值得重視之議題，本文將針對採取哪些因應措施，以達到提升本市女性移工參訓率之目標，進行相關探討。

貳、性別統計分析

一、臺中市產業及社福移工-按性別區分

依據勞動部勞動統計查詢網所公布之 110 年度至 112 年度臺中市產業及社福移工人數統計資料，可發現臺中市男性移工以從事產業類工作為主，約占全體移工之 59%至 60%，從事社福類工作約占 0.12%至 0.13%；臺中市女性移工則以社福類工作為主，約占全體移工之 21%至 23%，從事產業類工作之女性移工則約占全體移工之 17%(如圖 1)。

圖 1、臺中市產業及社福移工人數統計-按性別分



資料來源：勞動部勞動統計查詢網。

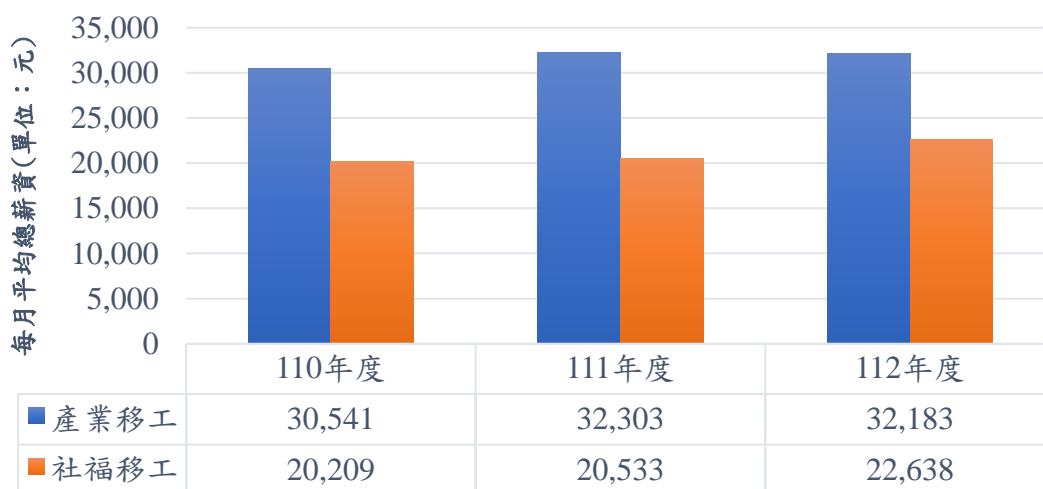
二、我國產業及社福移工薪資統計

透過勞動部 110 年至 112 年移工管理及運用調查資料分析，可發現我國產業及社福移工每月平均總薪資仍具有些微落差，以 112 年度為例，產業移工每月平均總薪資為 32,183 元，較社福移工每月平均總薪資高了 9,545 元。將圖 1 及圖 2 結合進一步分析，可發現女性移工之薪資條件較男性移工仍有具有差距。

另因勞動部現有統計數據尚無針對不同產業別之男、女

性移工之薪資進一步調查與分析，此部分建議勞動部未來可增加相關統計調查。

圖2、我國產業及社福移工每月平均總薪資統計



資料來源：勞動部 110 年度至 112 年度移工管理及運用調查報告。

三、家庭類雇主及其所聘僱家庭看護工相關統計分析

依據勞動部 110 年度至 112 年度移工管理及運用調查報告，我國家庭看護工以「女性」、「35-44 歲」、「印尼籍」居多，雇主與移工常見困擾又以「語言不通」為最多(110 年占 59.2%、111 年占 42.8%、112 年占 56.1%)，「護理或照顧技術不佳」於 110 年至 112 年則分別占 13.1%、10.4%、10.3%。又針對家庭類雇主是否願意讓所聘僱家庭看護工參加講習課程部分，經勞動部 110 年至 112 年調查統計(如表 1)，雇主願意支持讓家庭看護工參訓之比率有逐年下降之趨勢，雇主在願意支持移工參訓的部分，又以希望「移工使用放假時間參加訓練」為主(110 年占 49.67%，111 年占 52.1%，112 年占 51.0%)；在講習時數安排部分，則以「每年 20 小時以上者」為最低(110 年占 4.8%，111 年占 4.1%，112 年占 7.9%)。而在外籍家庭看護工假日放假情形部分(如表 2)，都有放假

者 110 年至 112 年分別占 4.3%、7.2%、7.4%，雖有逐年增加，但仍屬少數。又透過表 3 亦可發現，外籍家庭看護工之受訓需求可概括為「提升照顧技巧及專業知能」及「提升語言能力及溝通技巧」兩大類。

經檢視勞動部公告中階技術看護移工所需具備之技術條件，移工須參加補充訓練課程取得補充訓練結業證明，以及應通過下列我國語文能力認定之一：(1)通過教育部華語文能力測驗口語或聽力能力「基礎級」以上，或教育部閩南語於言能力認證口語及聽力能力「基礎級以上」，並取得證明。(2)參加直轄市或縣(市)政府委託辦理，或教育部核准得自境外招收外國人來臺研習華語之教育機構所辦理華語文能力訓練達 36 小時以上，並取得證明。(3)雇主聘僱同一外國人從事機構看護工作或家庭看護工作满 3 年以上，經雇主自評外國人口語表達能力符合中央主管機關公告資格者，即口語表達自評列項 6 項中至少應達 5 項始符合條件。

結合上開調查，可發現在家庭看護工在參加訓練講習課程及取得相關認證部分，仍有受限於其雇主之支持態度、看護移工及雇主對於其工作及休假安排等因素影響。對於如何提升女性移工參訓率，值得進一步探討。

表 1、家庭類雇主讓外籍家庭看護工參加照顧服務講習課程情形

	單位：%		
	110 年	111 年	112 年
是否願意讓外籍家庭看護工參加講習課程			
不願意	48.6	50.7	73.8
願意	51.4	49.3	26.2
希望講習時間			
使用放假時間	49.67	52.1	51.0
使用工作中時間	3.96	5.7	42.5

都可以	44.91	41.3	5.7
其他	1.46	0.9	0.8
希望講習時數			
每年未滿 5 小時	26.9	26.2	45.1
每年 5-9 小時	58.1	63.1	35.9
每年 10-19 小時	10.2	6.6	11.2
每年 20 小時以上	4.8	4.1	7.9

資料來源：勞動部 110 年度至 112 年度移工管理及運用調查報告。

表 2、外籍家庭看護工假日放假情形

單位：%

	110 年	111 年	112 年
都有放假	4.3	7.2	7.4
部分放假	21.4	42.2	53.2
都不放假	74.3	50.6	39.5

資料來源：勞動部 110 年度至 112 年度移工管理及運用調查報告。

表 3、外籍家庭看護工國籍別、年齡及受訓需求統計

單位：人；%

	110 年	111 年	112 年
性別年齡			
男	1,569	1,538	1,497
未滿 35 歲	686	537	684
35 歲及以上	883	821	813
女	222,779	200,051	206,970
未滿 25 歲	12,361	7,601	11,602
25 歲至 34 歲	69,550	58,054	61,593
35 歲至 44 歲	102,503	92,929	90,733
45 歲及以上	38,365	41,467	43,042
性別國籍			
印尼男性	510	435	363
印尼女性	178,350	160,089	165,764
菲律賓男性	316	302	377
菲律賓女性	25,747	23,802	25,829
泰國男性	47	40	48

泰國女性	312	314	327
越南男性	696	581	709
越南女性	18,370	15,846	15,050
受訓需求(以臺中市為例)			
*勞動部原始調查採複數統計			
提升照顧技巧及專業知能			
照顧技巧	58.49	80.05	54.06
意外事件與災害緊急處理	43.79	71.29	54.46
疾病徵兆之認識與處理	57.01	71.99	45.13
協助被看護者活動與運動	39.84	24.01	39.83
提升語言能力及溝通技巧			
人際關係與溝通技巧	27.15	14.23	23.02
中文能力	37.57	11.04	31.23

資料來源：勞動部 110 年度至 112 年度移工管理及運用調查報告。

參、規劃&目標

依據勞動部統計調查，可發現雇主及看護移工之間常見困擾多為「語言不通」及「護理或照顧技術不佳」，在葉琇珊(2021)及王潔媛(2019)等人在觀察社福移工與雇主等互動亦指出，提供移工正式與非正式的教育及在職訓練，能協助提升個人潛在的技能與無形的生產力，亦能協助其工作與生活適應，以及提升幸福感。透過協助女性移工接受培訓或進修，除可協助其解決於現有工作環境中所遇到之困難，更可進一步協助其提升專業技術能力及就業競爭力，讓其找到更好的工作機會及改善生活條件(例如透過勞動部「移工留才久用方案」轉任中階技術移工)，對女性移工的經濟力提升亦將有所幫助。此外，鼓勵女性移工參與訓練也有助於提升其自信心和自主性，使女性移工更能夠在工作和生活中獨立和成功。

因此，為提升女性移工參訓率(在 2030 年前，達成以下目標之一：

1.提升女性移工參加移工中文班人數累計達 1500 人次；2.輔導女性移工通過華語文能力測驗累計達 60 人次)，本局規劃相關方案說明如下：

一、中文融入社區-移工語言培訓方案

因應女性移工多以從事家庭看護工作為主，為協助女性移工可就近獲取參訓機會，並透過實際互動進一步建立社群支持及自信心等，改善社會隔離等工作困境，規劃採取至本市各區舉辦實體課程，透過縮短交通時程及增加實際互動機會，提升女性移工參訓意願，進而達到提升參訓人數及輔導考照之目標。

二、照護資源優化-支持移工參與語言培訓

衛生福利部目前推出長照 2.0 提供「照顧及專業服務」、「交通接送服務」、「輔具服務及居家無障礙環境改善服務」、「喘息服務」等四項補助，簡稱「長照四包錢」，透過鼓勵雇主多加運用政府長照資源分攤照顧工作，支持移工可以休假外出參加實體課程或相關訓練，不須侷限課程開辦地點遠近或時間長短。

三、無界學習：移工線上課程促進計畫

考慮移工工作及休假時間不一，為符合其上課之需求及時間彈性運用，規劃增加資源擴大開辦線上課程及考照專班，或錄製線上教學影片，鼓勵女性移工可利用閒餘時間或在家學習，並透過線上學習專區，與教師或其他學員互動，給予彼此正向鼓勵及支持。

就上述三個方案，從涉及對象、所需經費、執行困難/待克服之問題等面向進行分析如表 4。經整體評估，本局認為採取方案 3 較其他方案，更可確實執行以達鼓勵女性移工參訓之目標，將來也可透過方案 3，在持續滾動檢視下，納入跨界資源，進一步鼓勵女性移工拓展其日常生活與職場規劃等，提升女性移工經濟力。

為有效執行方案，本局將彙整近年相關辦訓經驗，積極爭取本府及中央預算，規劃及推動執行開辦線上課程及考照專班，或錄製線上

教學影片，建置線上學習專區，並透過雇主團體及仲介公會共同宣傳，鼓勵雇主可支持所聘僱之移工踴躍參加訓練課程，以減少女性移工參訓障礙。

另為有效追蹤本方案執行成效，本方案評估計畫除將提報至本局性別平等專案小組檢視後，簽奉機關首長同意執行，並於每年年初提報至本局性平專案小組管考執行績效，由本局性平專案小組及業務單位主管督導，定期檢視及適時調整執行方向。

表 4、分析比較表

評量指標	方案 1	方案 2	方案 3
涉及對象	雇主、移工	雇主、移工	移工
所需經費	偏高	極高	較為合理
執行困難/ 待克服之問題	各區移工人數及需求不一，開設實體課程倘遇到參訓移工因照護工作或各種因素無法到訓，易導致資源浪費。 另外即使授課距離已拉近至社區，然仍可能會面臨雇主因無法協調替代照顧者而拒絕同意移工外出受訓。	雖然勞動部及衛生福利部在長照資源上已有補助雇主可以善用喘息服務，但目前在使用上雇主仍須支付相對比例之費用，要鼓勵雇主運用相關方案支持移工可休假外出，尚須長期宣導改變雇主觀念以及增加誘因。	除開辦線上課程外，尚需要花費資源錄製線上教學影片、建置線上學習專區及安排專人協助相關管理維運問題及參訓、考照規劃，仍需費時規劃及盤點資源。
執行可能性	中	低	高

肆、結語

按消除對婦女一切形式歧視公約第十一條及回溯公約第4條第1款，建議各國採取一切適當措施，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，並鼓勵各國可採取臨時性特別措施，諸如積極行動、優越待遇或配額，以推動女性在教育、經濟、政治及就業上的參與。經過本案相關分析，可瞭解到女性移工於參訓部分所遇有的困難及後續可能衍生的不利待遇。為協助女性移工改變現有困境，本局將透過開辦線上課程及考照專班，或錄製線上教學影片，建置線上學習專區等方式，並搭配跨界資源積極宣導雇主改變觀念及協助勞雇雙方解決障礙，鼓勵及支持女性移工可踴躍參加課程，進而提升自信心及競爭力，以達性別平等之目標。

參考資料

1. 藍佩嘉(2005)。〈漂洋過海來幫傭：外籍家務勞工的生命地圖〉。人籟月刊。2024.04.01 取自
<http://homepage.ntu.edu.tw/~pclan/columns/05-intl-housework-labors.html>。
2. 勞動部 110 年移工管理及運用調查報告，頁 30-44。
3. 勞動部 111 年移工管理及運用調查報告，頁 29-41。
4. 勞動部 112 年移工管理及運用調查報告，頁 25-37。
5. 葉琇珊(2021)。發展聘僱移工家庭支持服務 – 一個調和家庭照顧需求與移工勞權之新視角。社區發展季刊，176，362-377。
6. 王潔媛(2019)。跨國社福移工的訓練與在地驚豔：社會融合觀點。臺大社會工作學刊，39，153-204。

臺中市政府法制局

臺中市各區調解委員會委員性別分析-以第 4 屆為例

113 年 8 月

壹、前言

我國的調解制度歷史悠久，深植於傳統文化和社會結構中。從古代的家庭和宗族調解，到現代的「鄉鎮市調解條例」，調解一直是解決糾紛的重要手段。傳統調解強調家庭和睦、親友介入和調解人的主導作用，與西方強調中立和當事人自主決策的調解體系存在明顯差異。這些差異反映了中西文化在解決糾紛方式上的深刻不同。

現代的「鄉鎮市調解條例」在組織和運作上經歷了多次修法，不斷完善調解委員會的組織結構和調解委員的資格。這些修法旨在提升調解品質和公信力，避免派系介入和利益衝突。同時，隨著家庭暴力和性侵害案件的增加，女性調解委員的比率規定也進一步強化了調解的包容性和有效性。

總體而言，我國的調解制度在保持傳統文化精髓的同時，逐步適應現代社會需求，成為解決民、刑事糾紛的有效途徑。這一制度的成功運作，有助於維持社會和諧，減少訴訟負擔，並在現代社會中仍具借鑒意義。

受制於傳統父權觀念影響，調解委員會組織中，調解委員會組織中，男性調解委員的人數通常多於女性調解委員，例如：臺中市第 4 屆各區調解委員聘任總人數，男性調解委員人數為 231 人，女性調解委員人數為 114 人，男女比為 231:114(約為 2:1)，其中男性委員占委員總人數 66.96%；女性委員占委員總人數 33.04%。調解委員會受理的案件包括民事事件和告訴乃論的刑事事件。在民事調解中，常涉及扶養、繼承遺產分割等案件；在刑事告訴乃論事件中，則可能涉及過失傷害和性騷擾案件。

在調解這些案件時，調解委員需協商男女當事人的權益分配，

這與性別平等議題密切相關。由於男性和女性調解委員對這些調解事項的看法及價值觀可能不同，故在調解方式、條件建議及最終協調結果上也可能存在差異。因此，有必要調整適當的調解委員性別比率，以維護當事人的權益並提升調解服務品質。

為了適當調整調解委員的性別比率，使其符合性別平等原則，現行規範中確認了調解委員性別比率標準，具體如下：

- 一、鄉鎮市調解條例：根據《鄉鎮市調解條例》第 3 條第 4 項規定：「調解委員中婦女名額不得少於四分之一。」
- 二、法務部政策：法務部於 103 年 6 月 20 日發布法律字第 10303507240 號函釋，為落實 CEDAW 性別平等之精神及國家義務，在遴選調解委員時，建議提高女性委員比率至三分之一，並平時鼓勵和培養在地女性參與調解事務。
- 三、CEDAW 的公共團體男女成員比率相關規定：根據《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW）第 7 條規定：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下：……（b）參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務；……。」相關一般性建議第 23 號第 29 段建議，在公共團體中男女成員均不應少於 40%。

綜上所述，為了在調解委員會中實現性別平等並提高調解服務品質，應確保女性調解委員的比率不低於「鄉鎮市調解條例」規定的 4 分之 1(25%)。進一步地，為了更好地反映法務部性別平等政策的要求，應努力將女性委員比率提高至 3 分之 1(33.33%)。最佳狀態是達到 CEDAW 要求的 40%，以全面落實性別平等的精神。

貳、性別統計分析

一、調解委員遴選程序說明

本市各區調解委員每 4 年遴選一次，每屆委員任期四年，

各區調解委員係經由遴選公告、市民登記參選、經各區公所調解委員遴選委員會初審提出加倍人選，並送請本府同意後函請臺灣臺中地方法院及臺灣臺中地方檢察署共同審查選出候聘委員，最後由各區公所聘任產生組成調解委員會。

二、第 1 屆~第 4 屆調解委員性別比率

本市各區第 1 屆調解委員，共遴聘 337 人，其中男性委員 231 人，占委員總人數 68.55%；女性委員 106 人，占委員總人數 31.45%；本市各區第 2 屆調解委員，共遴聘 341 人，其中男性委員 231 人，占委員總人數 67.74%；女性委員 110 人，占委員總人數 32.26%；本市各區第 3 屆調解委員，共遴聘 346 人，其中男性委員 233 人，占委員總人數 67.34%；女性委員 113 人，占委員總人數 32.66%；本市各區第 4 屆調解委員，共遴聘 345 人，其中男性委員 231 人，占委員總人數 66.96%；女性委員 114 人，占委員總人數 33.04%(以上統計表如下表 1 所示)。

另調解委員會主席對外代表調解委員會，內部分配調解事務、主持調解會議，並協助鄉鎮市區公所推動調解業務，在調解組織內部深具影響力，因此在本文中亦統計本市各區調解委員會主席男女性人數，並分析女性比率是否符合現行規範要求。本市各區第 1 屆~第 4 屆調解委員會，每屆均推舉 29 位調解主席，其中第 1 屆男性調解主席計 22 人，占委員總人數 75.86%；女性調解主席計 7 人，占委員總人數 24.14%；第 2 屆男性調解主席計 23 人，占委員總人數 79.31%；女性調解主席計 6 人，占委員總人數 20.69%；第 3 屆男性調解主席計 23 人，占委員總人數 79.31%；女性調解主席計 6 人，占委員總人數 20.69%；第 4 屆男性調解主席計 22 人，占委員總人數 75.86%；女性調解主席計 7 人，占委員總人數 24.14%(以上統計表如下表 2 所示)。

表1 臺中市各區第1屆~第4屆調解委員性別人數及比率統計表

	人數 合計	男性委員 人數	女性委員 人數	男性委員 比率	女性委員 比率	備註
第1屆	337	231	106	68.55%	31.45%	任期自100年5月1日起至104年4月30日止
第2屆	341	231	110	67.74%	32.26%	任期自104年5月1日起至108年4月30日止
第3屆	346	233	113	67.34%	32.66%	任期自108年5月1日起至112年4月30日止
第4屆	345	231	114	66.96%	33.04%	任期自112年5月1日起至116年4月30日止

資料來源:本市法制局。

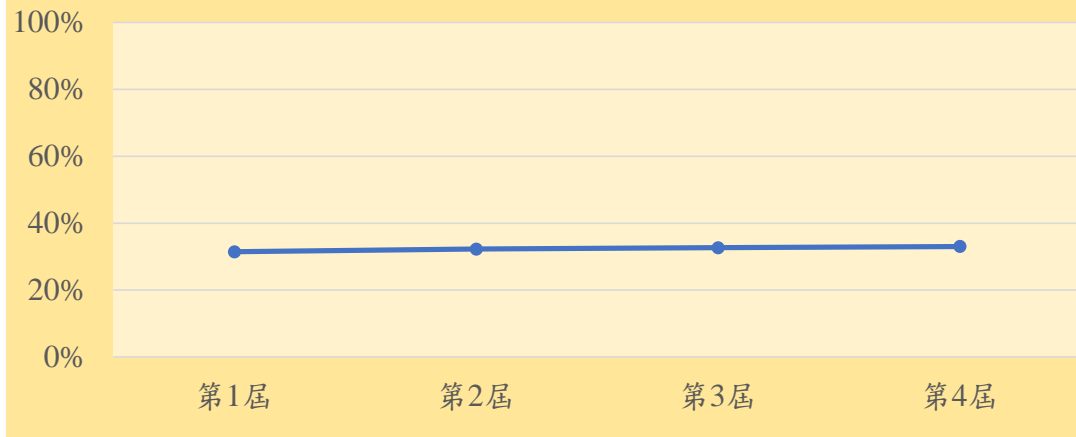
表2 臺中市各區第1屆~第4屆調解會主席性別人數及比率統計表

	人數 合計	男性主席 人數	女性主席 人數	男性主席 比率	女性主席 比率	備註
第1屆	29	22	7	75.86%	24.14%	任期自100年5月1日起至104年4月30日止
第2屆	29	23	6	79.31%	20.69%	任期自104年5月1日起至108年4月30日止
第3屆	29	23	6	79.31%	20.69%	任期自108年5月1日起至112年4月30日止
第4屆	29	22	7	75.86%	24.14%	任期自112年5月1日起至116年4月30日止

資料來源:本市法制局。

從以上表1可知第1屆~第4屆女性調解委員比率整體而言均已符合鄉鎮市調解條例規定4分之1(25%)之要求，惟均未達法務部性別平等政策要求3分之1(33.33%)及CEDAW要求的40%，但就整體趨勢而言，女性調解委員第1屆比率為31.45%；第2屆增為32.26%；第3屆續增為32.66%，第4屆達33.04%，已貼近法務部性別平等政策要求3分之1(33.33%)，從以上數據可知女性調解委員比率已有逐屆成長趨勢(如下圖1)。

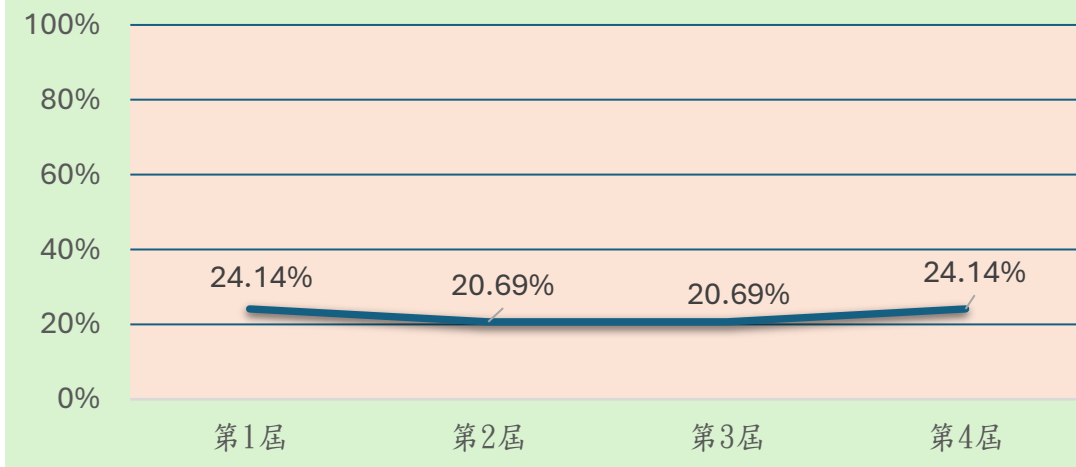
圖1 臺中市各區第1屆~第4屆女性調解委員比率



資料來源：臺中市政府法制局。

從表 2 可知第 1 屆~第 4 屆女性調解主席比率整體而言，各屆均未符合鄉鎮市調解條例規定 4 分之 1(25%)、法務部性別平等政策要求 3 分之 1(33.33%)及 CEDAW 要求的 40%，但就整體趨勢而言，女性調解委員第 1 屆比率為 24.14%；第 2 屆降為 20.69%；第 3 屆仍維持 20.69%，第 4 屆再上升為 24.14%，雖有提升並接近鄉鎮市調解條例規定 4 分之 1(25%)，為仍期待第 5 屆調解委員遴聘時仍有突破

圖2 臺中市各區第1屆~第4屆女性調解主席比率



資料來源：本市法制局。

並符合最起碼的鄉鎮市調解條例規定 4 分之 1(25%)標準(如圖 2)。

三、第 4 屆全市整體調解委員各遴聘階段性別比率分析

本市各區第 4 屆調解委員遴選公告應聘人選計 345 人，共有 729 人參選，其中男性參選人計 463 人，參選比率為 63.51%；女性參選人計 266 人，參選比率為 36.49%。經各區公所調解委員遴選委員會議決加倍人選共 725 人，其中男性候選人計 460 人，候選比率為 63.45%；女性候選人計 265 人，候選比率為 36.55%。

嗣由臺灣台中地方法院及臺灣臺中地方檢察署共同審查議決候聘調解委員共 345 人，其中男性委員計 231 人，占委員總人數 66.96%；女性委員計 114 人，占委員總人數 33.04%。最終由本市各區公所發給第 4 屆調解委員聘書(任期自 112 年 5 月 1 日起至 116 年 4 月 30 日止)並成立第 4 屆調解委員會，調解委員遴選期間相關數據及比率如下表 3-5 所示，調解委員整體性別比率則如下圖 3~圖 5 所示。

就本市各區第 4 屆調解委員遴聘整體而言，女性參選比率為 36.49%、候選比率為 36.55%及(候)聘任比率為 33.04%，均已達鄉鎮市調解條例第 3 條第 4 項不得少於 4 分之 1 規定目標，但均與法務部性平政策規定提高女性委員比率至 3 分之 1 尚有些微差距，另外，均與 CEDAW 相關一般性建議第 23 號建議達 40%有相當落差，仍有努力空間。

表3 臺中市第4屆調解委員遴選參選人數統計表

編號	區公所	遴選公告 應聘人數	報名參選調解委員階段				
			參選人數	男性參選 人數	男性參選 比率	女性參選 人數	女性參選 比率
1	中區	9	19	14	73.68%	5	26.32%
2	東區	11	23	15	65.22%	8	34.78%
3	西區	13	28	17	60.71%	11	39.29%
4	南區	13	30	16	53.33%	14	46.67%
5	北區	13	29	18	62.07%	11	37.93%
6	西屯區	17	34	14	41.18%	20	58.82%
7	南屯區	15	31	21	67.74%	10	32.26%
8	北屯區	19	38	27	71.05%	11	28.95%
9	豐原區	15	30	19	63.33%	11	36.67%
10	東勢區	9	19	13	68.42%	6	31.58%
11	大甲區	11	23	17	73.91%	6	26.09%
12	清水區	11	22	14	63.64%	8	36.36%
13	沙鹿區	11	24	17	70.83%	7	29.17%
14	梧棲區	11	24	17	70.83%	7	29.17%
15	后里區	11	25	17	68.00%	8	32.00%
16	神岡區	11	22	15	68.18%	7	31.82%
17	潭子區	13	26	19	73.08%	7	26.92%
18	大雅區	11	23	10	43.48%	13	56.52%
19	新社區	9	20	12	60.00%	8	40.00%
20	石岡區	9	19	11	57.89%	8	42.11%
21	外埔區	9	20	10	50.00%	10	50.00%
22	大安區	9	19	14	73.68%	5	26.32%
23	烏日區	11	24	18	75.00%	6	25.00%
24	大肚區	11	23	14	60.87%	9	39.13%
25	龍井區	11	26	16	61.54%	10	38.46%
26	霧峰區	11	22	17	77.27%	5	22.73%
27	太平區	15	33	18	54.55%	15	45.45%
28	大里區	17	34	19	55.88%	15	44.12%
29	和平區	9	19	14	73.68%	5	26.32%
合計		345	729	463	63.51%	266	36.49%

資料來源:本市法制局。

表4 臺中市第4屆調解委員各區遴選會議初審階段人數統計表

編號	區公所	遴選公告 應聘人數	區公所調解委員遴選委員會初審階段				
			初審提報 加倍人數	男性候選 人數	男性候選 比率	女性候選 人數	女性候選 比率
1	中區	9	19	14	73.68%	5	26.32%
2	東區	11	22	15	68.18%	7	31.82%
3	西區	13	28	17	60.71%	11	39.29%
4	南區	13	30	16	53.33%	14	46.67%
5	北區	13	28	17	60.71%	11	39.29%
6	西屯區	17	34	14	41.18%	20	58.82%
7	南屯區	15	31	21	67.74%	10	32.26%
8	北屯區	19	38	27	71.05%	11	28.95%
9	豐原區	15	30	19	63.33%	11	36.67%
10	東勢區	9	19	13	68.42%	6	31.58%
11	大甲區	11	23	17	73.91%	6	26.09%
12	清水區	11	22	14	63.64%	8	36.36%
13	沙鹿區	11	24	17	70.83%	7	29.17%
14	梧棲區	11	23	16	69.57%	7	30.43%
15	后里區	11	25	17	68.00%	8	32.00%
16	神岡區	11	22	15	68.18%	7	31.82%
17	潭子區	13	26	19	73.08%	7	26.92%
18	大雅區	11	22	9	40.91%	13	59.09%
19	新社區	9	20	12	60.00%	8	40.00%
20	石岡區	9	19	11	57.89%	8	42.11%
21	外埔區	9	20	10	50.00%	10	50.00%
22	大安區	9	19	14	73.68%	5	26.32%
23	烏日區	11	24	18	75.00%	6	25.00%
24	大肚區	11	23	14	60.87%	9	39.13%
25	龍井區	11	26	16	61.54%	10	38.46%
26	霧峰區	11	22	17	77.27%	5	22.73%
27	太平區	15	33	18	54.55%	15	45.45%
28	大里區	17	34	19	55.88%	15	44.12%
29	和平區	9	19	14	73.68%	5	26.32%
合計		345	725	460	63.45%	265	36.55%

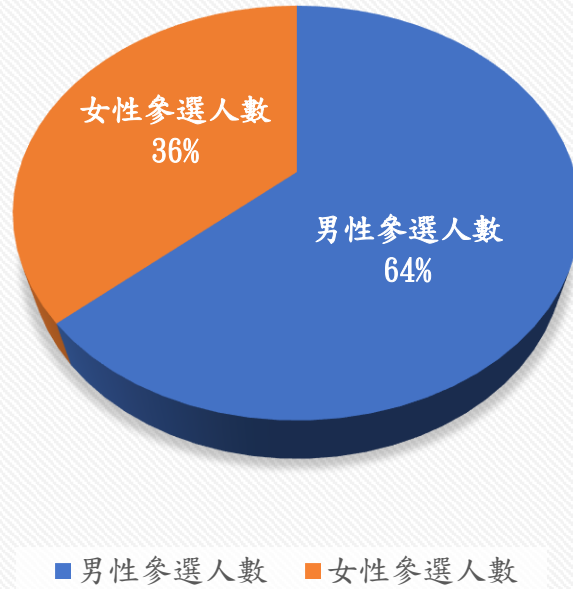
資料來源:本市法制局。

表5 臺中市第4屆調解委員院檢共同審查階段人數統計表

編號	區公所	遴選公告 應聘人數	臺中地方法院及臺中地方檢察署共同審查階段				
			候聘委員 人數	男性候聘 人數	男性候聘 比率	女性候 聘人數	女性候聘 比率
1	中區	9	9	6	66.67%	3	33.33%
2	東區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
3	西區	13	13	8	61.54%	5	38.46%
4	南區	13	13	9	69.23%	4	30.77%
5	北區	13	13	7	53.85%	6	46.15%
6	西屯區	17	17	11	64.71%	6	35.29%
7	南屯區	15	15	9	60.00%	6	40.00%
8	北屯區	19	19	13	68.42%	6	31.58%
9	豐原區	15	15	11	73.33%	4	26.67%
10	東勢區	9	9	5	55.56%	4	44.44%
11	大甲區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
12	清水區	11	11	7	63.64%	4	36.36%
13	沙鹿區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
14	梧棲區	11	11	7	63.64%	4	36.36%
15	后里區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
16	神岡區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
17	潭子區	13	13	7	53.85%	6	46.15%
18	大雅區	11	11	7	63.64%	4	36.36%
19	新社區	9	9	6	66.67%	3	33.33%
20	石岡區	9	9	6	66.67%	3	33.33%
21	外埔區	9	9	6	66.67%	3	33.33%
22	大安區	9	9	6	66.67%	3	33.33%
23	烏日區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
24	大肚區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
25	龍井區	11	11	7	63.64%	4	36.36%
26	霧峰區	11	11	8	72.73%	3	27.27%
27	太平區	15	15	11	73.33%	4	26.67%
28	大里區	17	17	12	70.59%	5	29.41%
29	和平區	9	9	6	66.67%	3	33.33%
合計		345	345	231	66.96%	114	33.04%

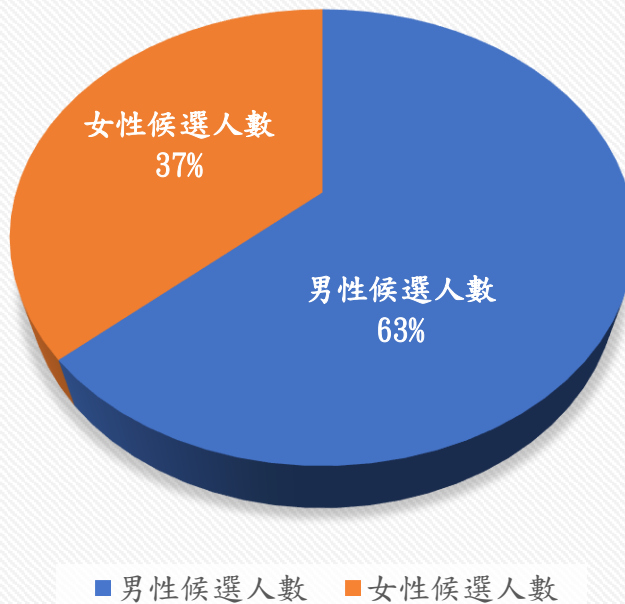
資料來源:本市法制局。

圖3 臺中市第4屆調解委員遴聘報名參選調解委員階段
女性參選人比率



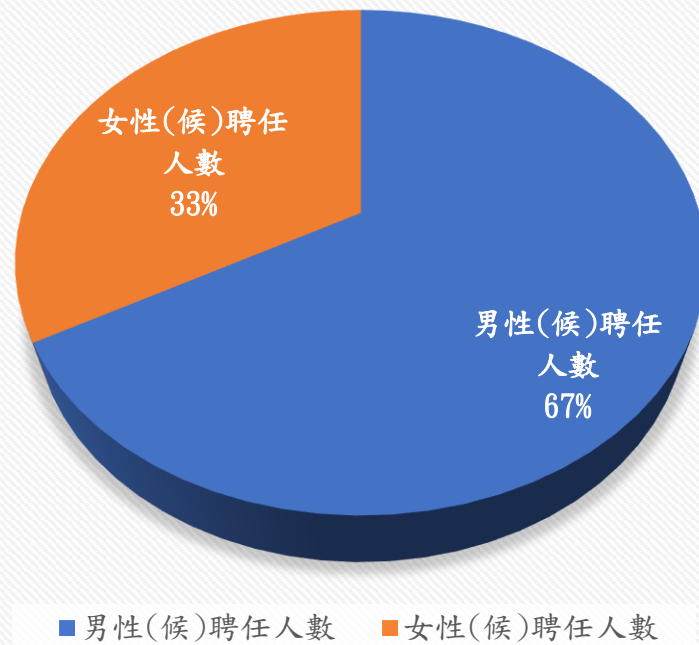
資料來源:本市法制局。

圖4 臺中市第4屆調解委員遴聘區公所遴選會初審階段
女性候選人比率



資料來源:本市法制局。

圖5 臺中市第4屆調解委員遴聘院檢共同審查階段及區公所聘任男女性委員比率



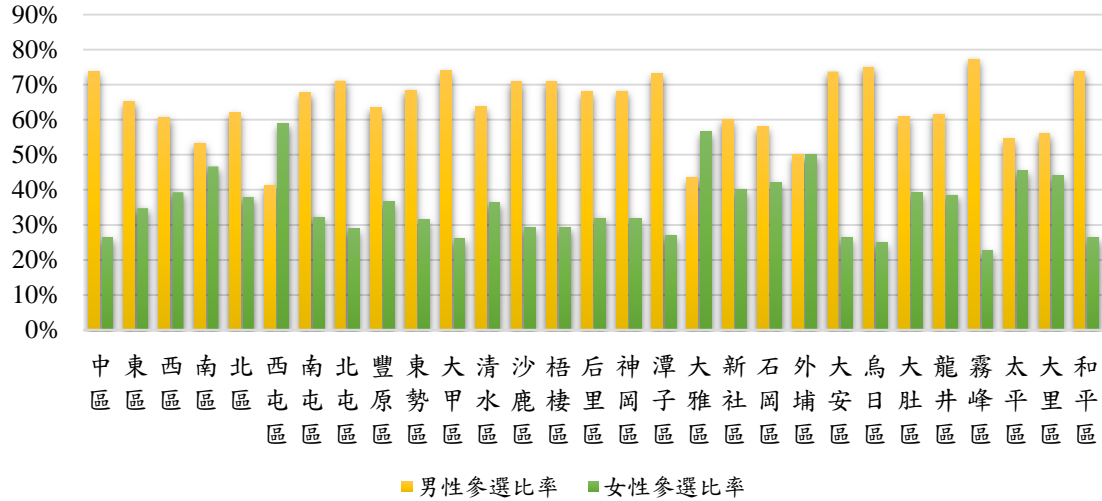
資料來源:本市法制局。

四、第4屆各區調解委員遴聘各階段性別比率分析

首先，分別就第4屆區公所調解委員遴選報名參選階段調解委員候選人性別比率而言，全部29區女性調解委員參選人比率，除霧峰區外，均已達鄉鎮市調解條例第3條第4項不得少於4分之1規定目標；尤有進者，其中東區、西區、南區、北區、西屯區、豐原區、清水區、大雅區、新社區、石岡區、外埔區、大肚區、龍井區、太平區及大里區計14區之女性調解委員參選人比率均已達法務部性平政策規定提高女性委員比率至3分之1之目標；另其中南區、西屯區、大雅區、新社區、石岡區、外埔區、太平區及大里區計8區之女性調解委員參選人比率均已達40%以上，達成CEDAW相關一般性建議第23號建議之目標(詳前表3-

5 及下圖 6)

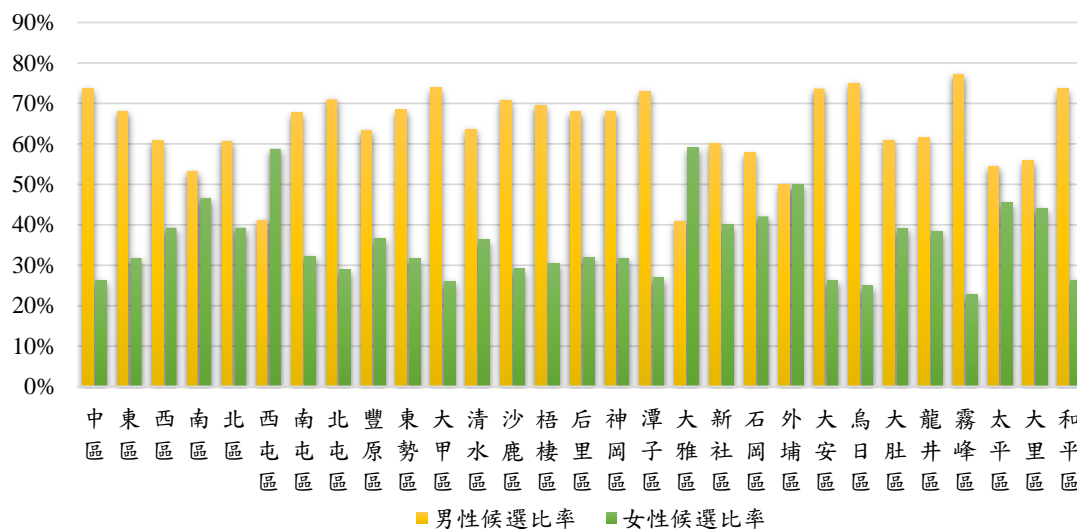
圖6 臺中市各區第4屆調解委員遴聘報名參選調解委員階段男性女性參選人比率圖



資料來源:本市法制局。

其次，分別就第 4 屆區公所調解委員遴選委員會初審階段調解委員候選人性別比率而言，全部 29 區女性調解委員候選人比率，除霧峰區外，均已達鄉鎮市調解條例第 3 條第 4 項不得少於 4 分之 1 規定目標；尤有進者，其中西區、南區、北區、西屯區、豐原區、清水區、大雅區、新社區、石岡區、外埔區、大肚區、龍井區、太平區及大里區計 14 區之女性調解委員候選人比率均已達法務部性平政策規定提高女性委員比率至 3 分之 1 之目標；另其中南區、西屯區、大雅區、新社區、石岡區、外埔區、太平區及大里區計 8 區之女性調解委員候選人比率均已達 40% 以上，達成 CEDAW 相關一般性建議第 23 號建議之目標(詳前表 3-5 及下圖 7)

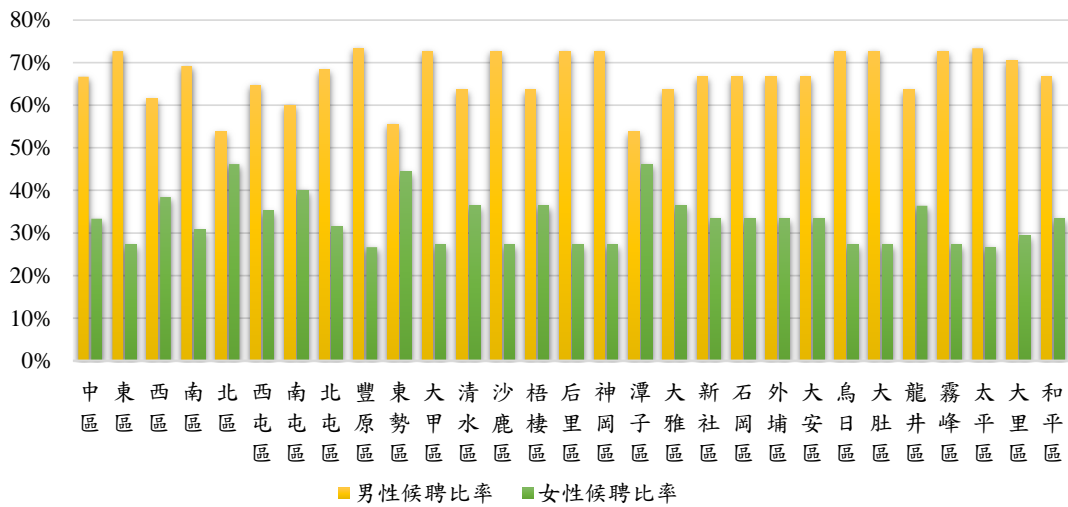
圖7 臺中市各區第4屆調解委員遴聘區公所遴選會初審階段男女性候選人比率圖



資料來源:本市法制局。

最後，分別就第4屆各區調解委員(候)聘任性別比率而言，全部29區女性調解委員(候)聘任比率均已達鄉鎮市調解條例第3條第4項不得少於4分之1規定目標；尤有進者，其中中區、南區、北區、西屯區、南屯區、東勢區、清水區、梧棲區、潭子區、大雅區、新社區、石岡區、外埔區、大安區、龍井區及和平區計16區之女性調解委員比率均已達法務部性平政策規定提高女性委員比率至3分之1之目標；另其中北區、南屯區、東勢區及潭子區計4區之女性調解委員比率均已達40%以上，達成CEDAW相關一般性建議第23號建議之目標(詳前表3-5及下圖8)。

圖8 臺中市各區第4屆調解委員遴聘院檢共同審查階段男
女性(候)聘任委員比率圖



資料來源:本市法制局。

五、由委員年齡層及學歷程度與性別平等關聯性分析

臺中市第4屆聘任調解委員共345人，其中男性調解委員231人，占全體調解委員人數的66.96%；女性調解委員114人，占全體調解委員人數的33.04%。前述內容已做過分析，不再贅述。下表為本市第4屆調解委員組織概況表之有關性別、年齡及學歷統計。茲就本市第4屆調解委員之年齡及學歷與性別平等關聯性進行分析，並期望透過此年齡及學歷分析，於下屆調解委員遴選時，能提供遴選機關（即各區公所、臺灣臺中地方法院及臺灣臺中地方檢察署）建議，以評選適宜且優質人選，進而實現性別平等理念。

表6 臺中市第4屆調解委員會組織概況

單位:人、%

屆別	委員總人數	性別		年齡				教育程度					
		男	女	未滿40歲	40-50歲	50-60歲	60歲以上	研究所(含)以上	大專學校	專科學校	高中(職)	國中	國小(含)以下
4	345	231	114	-	5	44	296	58	74	67	113	25	8
各項目比率		66.96	33.04	-	1.45	12.75	85.80	16.81	21.45	19.42	32.75	7.25	2.32

資料來源:本市法制局。

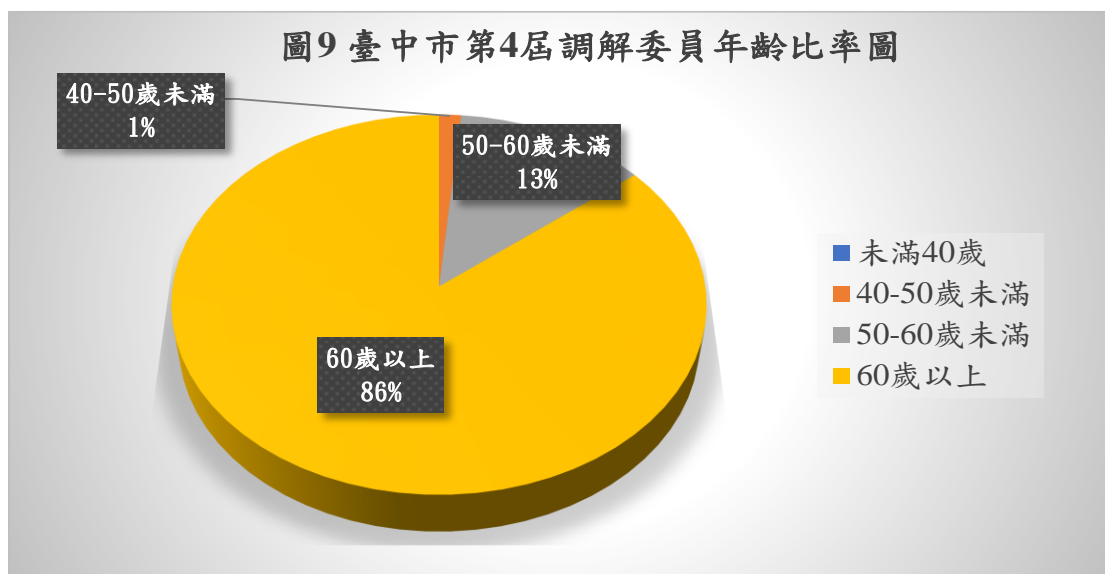
(一) 調解委員年輕化有助於實現性別平等理念之分析

一般來說，年齡層較高者可能受到傳統父權觀念影響較大，反之影響則較小。其次，年齡層較高者可能對性別平等意識有較低的接收度，反之影響則較高。再其次，年齡層較高者可能有較低的意願學習新知識，包括性別平等相關的知識，反之影響則較高。

根據上表 6，本屆調解委員依年齡區分如下：

1. 40-50 歲未滿者計 5 人，占全體調解委員人數的 1.45%；
2. 50-60 歲未滿者計 44 人，占全體調解委員人數的 12.75%；
3. 60 歲以上者計 296 人，占全體調解委員人數的 85.8%。

從上述數據可見，60 歲以上者人數及其比率最高，其次為 50-60 歲未滿者，最低為 40-50 歲未滿者，如下圖 9 所示。



資料來源:本市法制局。

如以前揭未滿 40 歲、40-50 歲未滿、50-60 歲未滿者及 60 歲以上做年齡區分，進行評估以下項目有關受傳統父權觀念影響程度、性別平等意識接收度、及學習性別平等相關知識意願，可評估得到以下分析：

表 7 調解委員年齡與性別平等關聯性評估表

評估項目	未滿 40 歲	40-50 歲未滿	50-60 歲未滿	60 歲以上
受傳統父權觀念影響程度	這一群體通常受到現代教育影響較多，可能對傳統父權觀念的接受度較低。	這一群體可能處於傳統與現代觀念的交界處，部分人可能保留傳統觀念，但也有較高的開放性。	這一群體可能較多受傳統父權觀念影響，但部分人因社會變遷和個人經歷的不同，觀念會有所改變。	這一群體多數受傳統觀念影響較深，性別角色觀念可能更為根深蒂固。
性別平等意識接收度	較高的性別平等意識，受教育和媒體影響較大。	意識逐步增強，但可能受制於既有的社會和職場結構。	意識可能增強，但實際行動和態度的轉變可能較慢。	性別平等意識可能較低，但存在因個人經歷不同而有所區別的情況。
學習性別平等相關知識意願	學習意願較高，對新知識的接受能力強。	學習意願中等，需考慮學習方式和時間的靈活性。	學習意願可能較低，但實用性和相關性高的內容會提高其興趣。	學習意願較低，但如果與個人生活直接相關或對自身有

				利，學習意願可能提高。
--	--	--	--	-------------

資料來源:本市法制局。

結合前揭分析，臺中市第4屆調解委員中，60歲以上者共計296人，占全體調解委員的85.8%。年長比率過高，從以上分析可知，這個年齡層在所有年齡層中受傳統父權觀念影響的程度最高，且性別角色觀念可能更為根深蒂固難以改變。其次，性別平等意識的接收度在所有年齡層中也是較低的（不過仍存在因個人經歷而有所不同的情況）。最後，對於學習性別平等相關知識的意願，該年齡層也是所有年齡層中最低的，除非是安排與個人生活直接相關或對自身有利的內容，否則很難提高其學習意願。

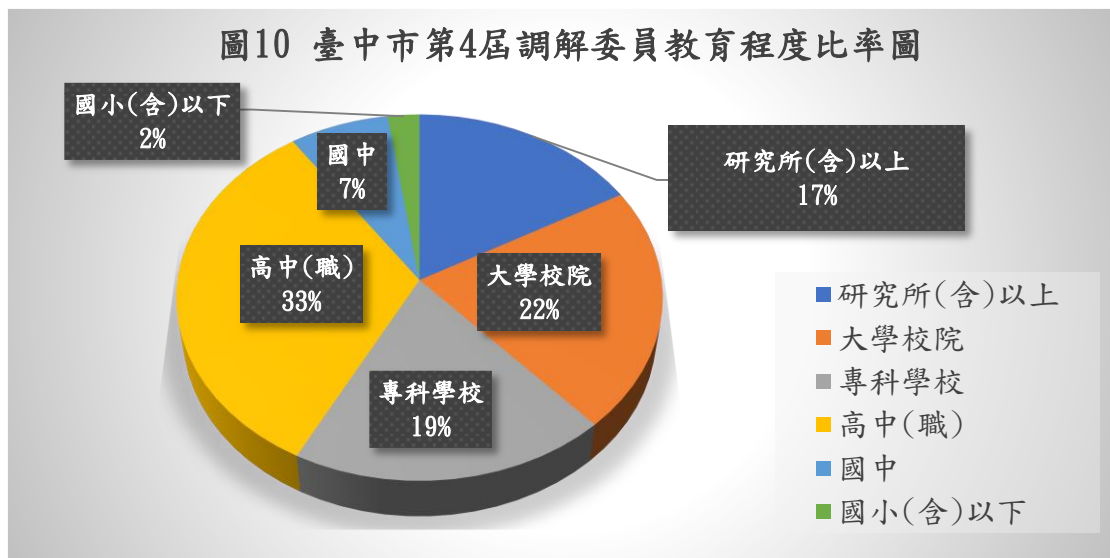
由此可知，如果在下屆調解委員遴選時，評審單位能考量調解委員的年輕化，尤其要以年輕之女性為優先遴聘對象，這將對於推動性別平等理念有更大的助益。

(二) 遴聘調解委員學歷高者或鼓勵其進修有助於實現性別平等理念之分析

通常教育程度較高的人可能受到傳統父權觀念影響較小，反之亦然。其次，教育程度較高的人可能對性別平等意識有較高的接收度。教育程度較高的人可能有更強的意願學習新知識，包括性別平等相關的知識。

根據前揭表6，本屆調解委員依教育程度區分，研

研究所(含)以上學歷者計 58 人，占全體調解委員人數比率為 16.81%；大學校院學歷者計 74 人，占全體調解委員人數比率為 21.45%；專科學校學歷者計 67 人，占全體調解委員人數比率為 19.42%；高中(職)學歷者計 113 人，占全體調解委員人數比率為 32.73%；國中學歷者計 25 人，占全體調解委員人數比率為 7.25%；國小(含)以下學歷者計 8 人，占全體調解委員人數比率為 2.32%。如按前揭數據，依人數多寡占全體調解委員人數比率排列，依序為高中(職)學歷者、大學校院學歷者、專科學校學歷者、研究所(含)以上學歷者、國中學歷者及國小(含)以下學歷者，如下圖 10 所示。



資料來源:本市法制局。

如以前揭研究所(含)以上學歷、大學校院學歷、專科學校學歷、高中(職)學歷、國中學歷及國小(含)以下學歷做區分，進行評估以下項目有關受傳統父權觀念影響程度、性別平等意識接收度、及學習性別平等相關知識意願，可評估得到以下分析：

表 8 調解委員教育程度與性別平等關聯性評估表

評估項目	研究所 (含)以上	大學校院	專科學校	高中 (職)	國中	國小含 以下
受傳統父權觀念影響程度	影響最小(可能較高的批判思維和多元價值觀)	影響較小	影響中等	影響較大	影響較大	影響最大(傳統觀念可能較根深蒂固)
性別平等意識接收度	接收度最高	接收度高	接收度中等	接收度較低	接收度低	接收度最低
學習性別平等相關知識意願	意願最高	意願高	意願中等	意願較低	意願低	意願最低

資料來源:本市法制局。

結合前揭分析，本屆調解委員學歷分布情況如下：高中學歷者所占比率最高，占 32.73%；大學校院學歷者次之，占 21.45%；專科學校學歷者占 19.42%；研究所（含）以上學歷者占 16.81%。其中，研究所（含）以上學歷、大學校院學歷及專科學校學歷者總計占全部調解委員總人數的 57.68%。在現今教育普及之下，本屆調解委員受高等教育學歷（包括研究所（含）以上、大學校院及專科學校）的比率顯然超過一半以上，這意味著他們受傳統父權觀念的影響程度較小至中等，性別平等意識的接收度較高至中等，並且學習性別平

等相關知識的意願較高至中等。

然而，本屆調解委員中，高中（職）學歷者人數最多，占調解總人數的 32.73%；國中學歷者占 7.25%；國小（含）以下學歷者占 2.32%。這些數據合計顯示，42.3%的調解委員受傳統父權觀念的影響較大至最大，性別平等意識的接收度較低至最低，學習性別平等相關知識的意願較低至最低。

由此可見，如果在下屆調解委員遴選時，評審單位基於高等教育普及化，能考量新聘調解委員的學歷程度盡可能為專科學校以上，尤其優先遴聘具有高等學歷的婦女，並於調解委員聘任後即施以性別平等教育訓練，這將對推動性別平等理念有更大的助益。

六、 小結

本市第 1 屆至第 4 屆女性調解委員的比率雖已符合鄉鎮市調解條例中規定的四分之一（25%）目標要求，但尚未達到法務部性別平等政策所要求的三分之一（33.33%）及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）要求的 40%目標。然而，整體趨勢顯示女性調解委員的比率逐屆有所提升。此外，第 1 屆至第 4 屆的女性調解主席比率均未達成鄉鎮市調解條例、法務部性別平等政策及 CEDAW 的目標，仍有較大的改善空間。

以第 4 屆調解委員為例，雖然遴聘過程包含參選、初審候選及法院、檢察院的共同審查（候）聘任等階段，各區女性參選比率、初審候選比率及（候）聘任比率未必呈現一致，但最終聘任結果顯示，各區女性調解委員比率已達到鄉鎮市調解條例規定的目標。然而，與法務部性別平等政策目標仍有些微差距，且與 CEDAW 要求的目標亦有顯著落差，尚需

努力。然而，各區中有 16 區的女性調解委員聘任比率已達到法務部性別平等政策的要求，其中 4 區的女性調解委員比率已超過 40%，符合 CEDAW 第 23 號一般性建議的標準。

最後，根據第 4 屆調解委員的基本資料，針對其年齡層及學歷程度進行性別平等關聯性分析，並以「受傳統父權觀念影響程度」、「性別平等意識接收度」及「學習性別平等相關知識意願」為評估項目，分析結果如下：

- (一) 年齡層越高，受傳統父權觀念影響程度越深，性別平等意識接收度較低，學習性別平等相關知識意願也較低；反之則否。
- (二) 學歷越高，受傳統父權觀念影響程度較低，性別平等意識接收度較高，學習性別平等相關知識意願也較高；反之則否。

因此，調解委員的遴選應考量年輕化，尤其應優先遴聘年輕女性，這將有助於推動性別平等理念。此外，考量高等教育普及化，新聘調解委員的學歷應盡可能達到專科學校以上，尤其應優先遴聘具有高等學歷的女性，並在調解委員聘任後即施以性別平等教育訓練，這將對推動性別平等理念產生更大的助益。

鑑於目前調解委員基本資料的蒐集是依據內政部規定的統計項目，尚未涵蓋不同族群身分、性別認同、性傾向及身心障礙人士的比率等資訊，因資料有限，無法進行更細緻的交叉分析，實為一大缺憾。未來將在取得相關資料後進行更深入的分析，並建議法務部在未來修法時參考，讓調解委員的組成能更具多元背景。

參、 規劃&目標

為能提升各區女性調解委員比率，鼓勵及培養在地女性參與調解事務，進而實現性別平等理念的預期成果目標，本市將以現行法規政策及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）所設定的性別比率標準作為達成目標之統計指標，並評估可行方案予以執行。分述如下：

一、 成果目標定義

提升各區女性調解委員在調解組織比率，鼓勵及培養在地女性參與調解事務，進而實現性別平等理念的。

二、 達成目標之統計指標

現行法規、政策及 CEDAW 所規定的政府組織性別比率標準如下：

- (一) 鄉鎮市調解條例：規定調解委員中婦女名額不得少於四分之一（25%）。
- (二) 法務部性別平等政策：考量提高女性委員比率至三分之一（33.33%）。
- (三) CEDAW：要求政府組織中的女性比率達到 40%。

三、 發展可供選擇方案

為達了達成前揭設定目標及指標，擬提出以下三個方案並說明如後：

- (一) 鼓勵在地婦女參選調解委員方案：於辦理每屆調解委員遴選時透過媒體宣導女性調解委員名額保障政策及相關規定並鼓勵在地婦女報名參選調解委員並藉此提升女性調解委員參選比率，進而增加女性調解委員受聘機會。
- (二) 鼓勵遴選時提高女性委員比率方案：首先於辦理各區調解委員遴選說明會時必須針對女性調解委員比率相關規定加以說明，使各區公所辦理遴選工作人員明

瞭提升女性調解委員名額之政策要求。其次，於各區遴選初審提供鄉鎮市調解條例第 3 條第 4 項、法務部性別平等政策函釋相關規定，及參選人男女比率數據等書面說明，俾利區公所調解委員遴選委員會初審加倍人選名單時參考，俾能促使遴選委員初審時重視加倍人選性別比率。最後於臺中地方法院及臺中地方檢察署共同審查會議時提供前揭性別平等法規及政策書面資料，並由本府列席人員於審查會議中事先報告性別平等規定及政策，促使審查委員留意決議候聘委員名單時須考量調解委員性別比率，以提升女性調解委員候聘機會。

- (三) 年度調解業務考核加分方案：配合法務部調解業務考核評比政策，於每年辦理績優鄉（鎮、市）調解委員獎勵金考核，女性調解委員人數達調解委員會 3 分之 1 以上者可加 0.2 分以資鼓勵配合政府性別平等政策。

四、分析比較

為了提升各區女性調解委員比率，鼓勵及培養在地女性參與調解事務，進而實現性別平等理念，本市提出了上述三個可行方案。以下是每個方案的詳細分析與比較及綜合可行性評估，將以下表 9 及表 10 臚列。

表 9 提升各區女性調解委員比率各方案分析比較表

方案	方案名稱	內容說明	優點	缺點	預期成果
一	鼓勵在地婦女參選調解委員方案	透過媒體宣導女性調解委員名額保障政策及相關規定。鼓勵在地婦女報名參選調解	1.增強公眾對女性參與調解事務的認識和支持。 2.直接針對	1.宣導效果可能不夠迅速，需要較長時間才能見到顯著效果。	1.女性調解委員的參選比率提高，有助於提升女性受聘機會。

		委員，以提升女性參選比率。	基層女性，鼓勵她們參與公共事務，具有長遠的社會影響。	2.參選過程中女性的參與意願可能受到社會傳統觀念和家庭責任的影響，影響參選比率。	2.長期來看，有助於改變性別角色的社會刻板印象，促進性別平等。
二	鼓勵遴選時提高女性委員比率方案	1.在各區調解委員遴選說明會上說明女性調解委員比率相關規定。 2.提供相關法規和性別平等政策書面資料，促使遴選委員會初審時重視女性調解委員性別比率。	1.遴選過程中直接干預，效果迅速且明顯。 2.強化各區公所和相關審查單位對性別平等政策的理解和執行。	1.可能面臨一些反對意見，認為干預遴選過程影響公平性。 2.需要對遴選工作人員和審查委員進行充分培訓和教育，增加執行成本。	1.女性調解委員的比率迅速提高，達到政策要求的性別平等標準。 2.增加女性在調解組織中的代表性，有助於提升女性在公共事務中的參與度。
三	年度調解業務考核加分方案	配合法務部調解業務考核評比政策，對女性調解委員人數達到一定比率的鄉鎮市進行加分獎勵。	1.通過獎勵機制，激勵各鄉鎮市積極提升女性調解委員比率。 2.激發各地	1.加分幅度較小，可能對部分地區的激勵效果有限。 2.需要設計合理的考核	1.女性調解委員比率逐步提高，各地區積極配合政府性別平等政策。 2.有助於推

			調解組織的競爭意識，促使其主動推動性別平等政策。	和獎勵機制，確保公平性和透明度。	動整體性別平等目標的實現，提升女性在調解組織中的參與度和影響力。
--	--	--	--------------------------	------------------	----------------------------------

資料來源:本市法制局。

表 10、綜合分析方案可行性評估表

方案	一	二	三
方案名稱	鼓勵在地婦女參選調解委員方案	鼓勵遴選時提高女性委員比率方案	年度調解業務考核加分方案
直接影響力	中等	高	中等
執行難度	中等	高	低
長期效應	高	高	中等

資料來源:本市法制局。

根據前揭分析，方案二在提升女性調解委員比率方面具有最直接且迅速的效果，適合作為主要執行方案。方案一和方案三可以作為輔助措施，分別增強基層女性的參與意識和激勵各地區積極推動性別平等政策，形成多層次的綜合推動策略。

前揭主要及輔助方案將於 116 年初本市各區第 5 屆調解委員遴選時併用及執行，並於各區公所聘任調解委員後召開本市各區第 5 屆調解委員遴選檢討會議，會中除例行報告遴選各階段(包括公告受理參選、初審、院檢共同審查及聘任)情形及結果外，會議重點則在於檢視各階段男性與女性比率增減情形及遴聘結果是否已符合鄉鎮市調解條例、法務部性別平等政策及 CEDAW 所要求女性調解委員比率之目標，如目標已達成則於次屆調解委員遴選時賡續執行前揭方案；如目標尚未達成則透過會議集思廣益檢討並改進前揭方案或提出更新方案，俾利於日後目標之達成。

肆、結語

綜合前述分析，可得到以下結論：

首先，本市各區第 1 屆至第 4 屆女性調解委員聘任之比率分別為 31.45%、32.26%、32.66%及 33.04%，各屆均已達到鄉鎮市調解條例規定的四分之一（25%）目標，但各屆卻未達到法務部性別平等政策要求的三分之一（33.33%）目標及 CEDAW 要求的 40%目標，不過女性調解委員聘任比率有逐年提升的趨勢。

其次，另就第 1 屆至第 4 屆女性調解主席比率整體趨勢而言，各屆均未達到鄉鎮市調解條例規定的四分之一（25%）、法務部性別平等政策要求的三分之一（33.33%）及 CEDAW 要求的 40%。然而，從整體趨勢來看，女性調解委員第 1 屆比率為 24.14%，第 2 屆降至 20.69%，第 3 屆保持在 20.69%，第 4 屆再上升至 24.14%。雖然有提升並接近鄉鎮市調解條例規定的四分之一（25%），仍期待第 5 屆調解委員遴聘時能有突破並達到最低的鄉鎮市調解條例規定的四分之一（25%）標準。

再其次，第 4 屆全市整體女性調解委員比率為 33.04%，雖然已達到鄉鎮市調解條例第 3 條第 4 項規定的不得少於四分之一（25%）之目標。然而，與法務部性別平等政策規定的三分之一

(33.33%)之目標還有些微差距，與 CEDAW 相關一般性建議第 23 號要求的 40%之目標則仍有較大努力空間。雖然調解委員遴聘過程有分參選、初審候選及院檢共同審查(候)聘任等階段，各區女性參選比率、初審候選比率及(候)聘任比率卻未有必然相等關係，但就本市第 4 屆調解委員最終聘任結果而論，各區女性調解委員比率，已達到鄉鎮市調解條例第 3 條第 4 項規定的不得少於四分之一 (25%)。而各區中有 16 區的女性調解委員聘任比率已達到法務部性別平等政策規定的三分之一標準，且其中 4 區的女性調解委員比率已超過 40%，符合 CEDAW 相關一般性建議第 23 號的標準。反面推論，這也反映出尚有 13 區未達到法務部的三分之一規定，且有 25 區未達到 CEDAW 建議的 40%。

最後，有關調解委員年齡及教育程度分析顯示，年輕化的調解委員組成可能有助於推動性別平等理念，特別是對年輕女性的鼓勵與培養。此外，具有較高學歷的委員更可能對性別平等有更高的接受度和意識。

未來的規劃與目標應該以提高女性委員比率為主，並參照法規和國際標準，如法務部的性別平等政策和 CEDAW 的要求。這可以透過遴選委員的優先考慮女性候選人，尤其是年輕且具有高學歷的女性，以及提供性別平等教育培訓等方式來實現。

綜合以上數據分析而言，本市在提升女性調解委員比率方面取得了一定進展，但仍有進步空間。藉由性別統計分析了解本市整體及各區調解委員性別比率現況，可以針對現狀釐訂目標及相關執行事項，有效提升女性調解委員比率，鼓勵及培養在地女性參與調解事務，進而更好地符合性別平等理念。

為了進一步提升女性調解委員比率並實現性別平等的長遠目標，本市提出的三個可行方案具有不同的影響力和可行性。方案二（鼓勵遴選時提高女性委員比率）在直接提升女性委員比率方面效果最快，建議作為主要執行方案。方案一（鼓勵在地婦女參選調解委員）和方案三（年度調解業務考核加分）則可作為輔

助措施，分別強化基層女性的參與意識和激勵各區積極推動性別平等政策。

本市應採取綜合推動策略，結合以上三個方案的優點，並將於本市各區第5屆調解委員遴選時執行，期能全面提升各區女性調解委員比率，鼓勵並培養在地女性參與調解事務，最終實現性別平等的理念，提升調解服務品質，保障當事人權益。

臺中市政府建設局

中央公園志工性別分析

113年8月

壹、前言

中央公園志工隊自110年成立，為臺中市政府建設局首支近百位的志工隊，成立目的為協助中央公園園區導覽解說、諮詢服務及相關公園服務支援工作等，透過民眾的參與，提升中央公園服務品質。

依據我國「志願服務法」定義，志願服務係指「民眾出於自由意志，非基於個人義務或法律責任，秉誠心以知識、體能、勞力、經驗、技術、時間等貢獻社會，不以獲取報酬為目的，以提高公共事務效能及增進社會公益所為之各項輔助性服務。」，現社會普遍存在女性比男性偏好從事志願服務工作的性別差異態度，相關統計研究也顯示女性志工比率高於男性的情況，例如：衛生福利部「111年度推動志願服務業務成果統計表彙整」男女性參與志願服務比率為30.6%及69.4%；根據臺中市主計處111年志願參與統計數據男女性分別為30.8%及69.2%。除了參與志工人數的差異外，依據研究志願服務選擇類型亦呈現性別化之情形，男性偏好從事運動及職業相關的服務工作，女性則傾向藝術文化、人群服務、教育、宗教等工作。

目前中央公園在職志工男性34人，女性64人，總計98人，女性志工占比為65.31%，大於男性。志工年齡層落在50~70歲之間，初步推測原因為該年齡段時代背景受「男主外，女主內」之傳統意識形態影響，男性多負擔家庭生計，女性則多為家管，因此男性多於退休後才有較多時間參與志願活動，以致中央公園志工的女性參與比率較高。

依據「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第5條「締約各國應採取一切適當措施：改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」及第7條「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政

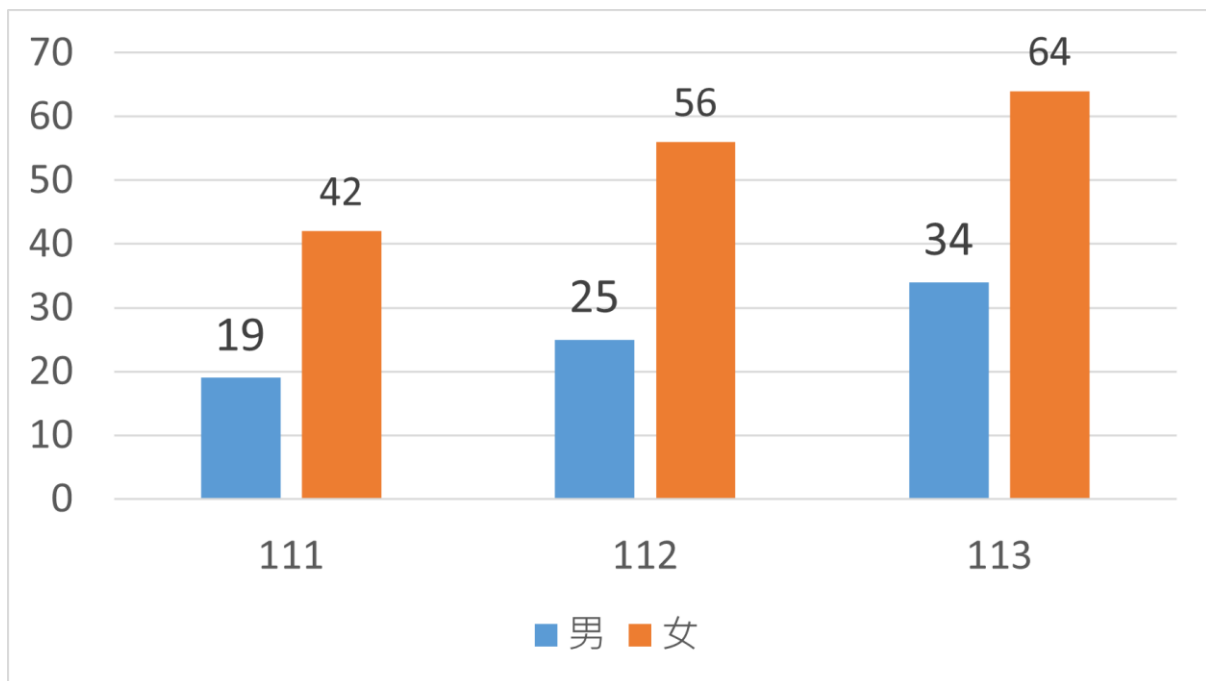
治和公共生活中對婦女的歧視，特別應保證婦女在與男子平等的條件下，參加有關本國公共和政治生活的非政府組織和協會」，檢視中央公園在婦女權利上符合上述條文規定，但藉由本局111年至113年中央公園志願參與相關統計數據分析中央公園志工隊性別樣態，發現男性參與志願服務比率偏低且自由選擇職務的權力並不平等，本文將探討改進作為，以推動性別平等之工作環境。

貳、性別分析統計

一、111年至113年志工不同性別人數比率及增長趨勢

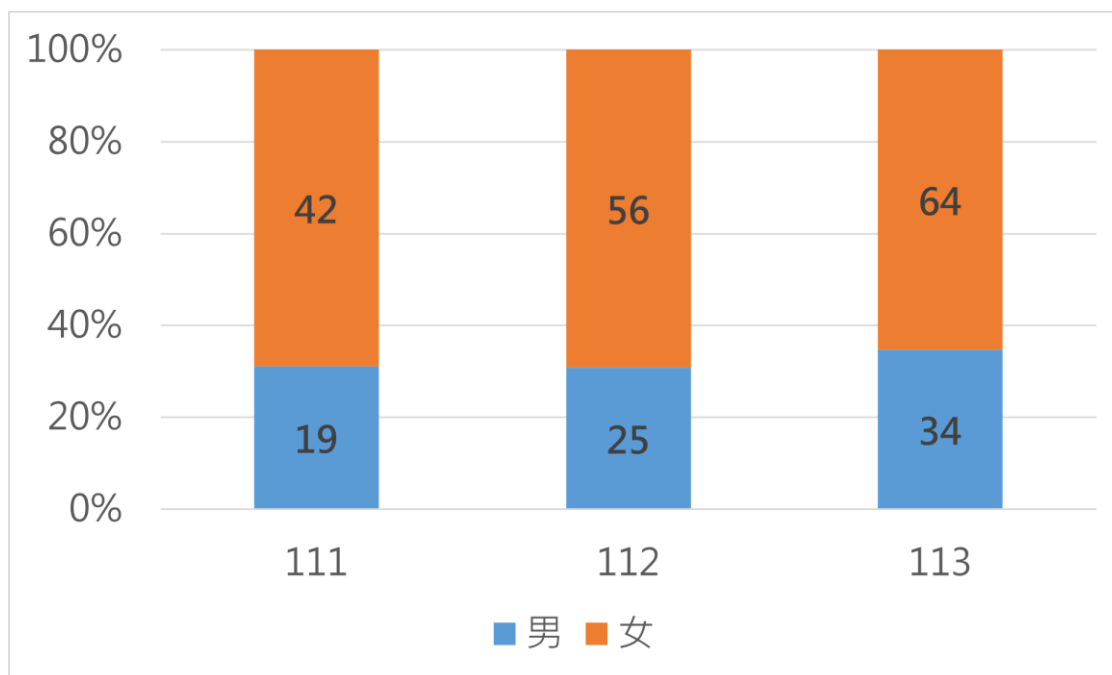
志工隊總人數自111年61人增長至113年98人，其中男性111年19人，占整體人數約31%，113年增加至34人，占整體人數約35%；女性111年42人，占整體人數約69%，113年增長至64人，占整體人數約65%。111年至113年志工隊人數總成長率為60.6%，113年志工隊男性及女性所占比率分別增減4個百分點，仍大致符合全國女性志工多於男性志工之趨勢（100-111年全國志願服務統計）。

圖1—111-113年中央公園志工不同性別人數增長趨勢



資料來源：臺中市政府建設局

圖2—111-113年中央公園志工不同性別人數及比率



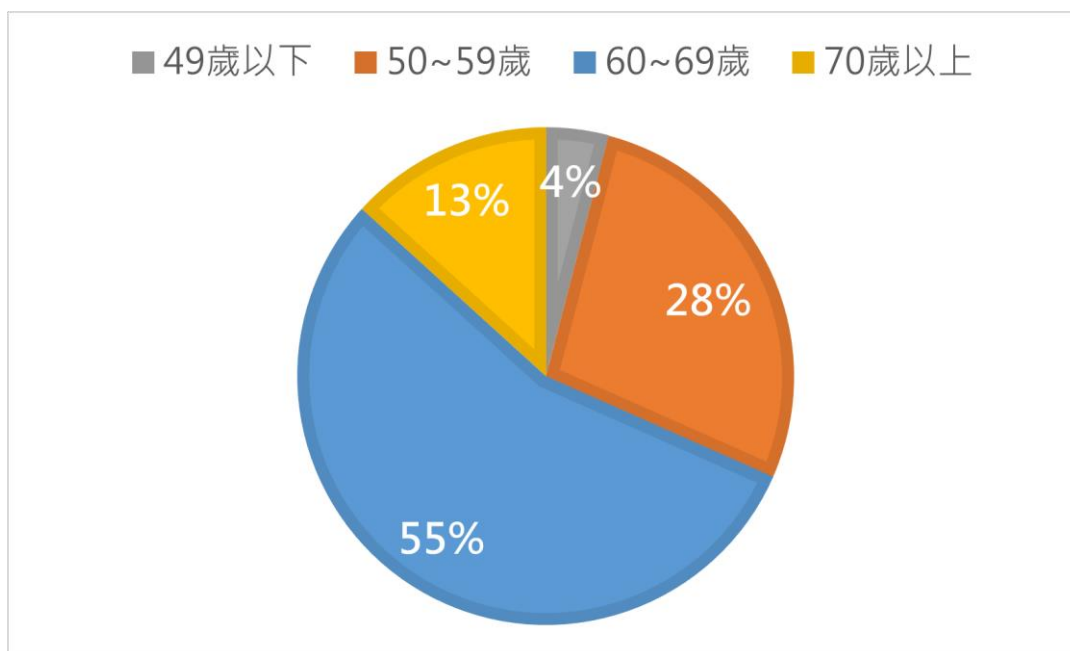
資料來源：臺中市政府建設局

二、中央公園志工各年齡層分佈及不同性別人數比率

檢視113年志工隊年齡組成，志工年齡約為50~70歲，依據各年齡層人數分析60歲以上志工共計67人，占整體人數55%，其中女性31人，男性23人，女性比率大於男性，初步推測原因為該年齡段時代背景受「男主外，女主內」之傳統意識形態影響，男性多負擔家庭生計，女性則多為家管，因此男性多於退休後才有較多時間參與志願活動。

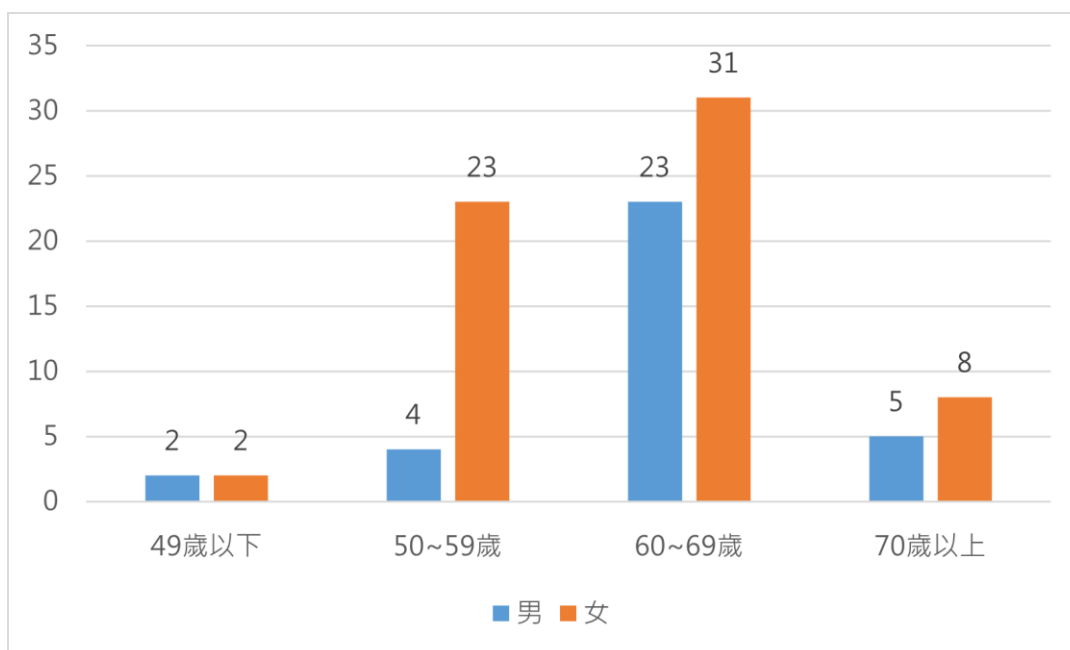
為驗證該推測，調整級距為5歲，60~64歲男女性人數為8人及20人，65~69歲男女性人數為15人及11人，可見男性志願服務參與人數增長的時間點符合現行退休年限為65歲之規定；另113年新進志工招募面試，多數報名者報名志願服務之原因係因去年辦理退休，與前述推論符合。

圖3-113年中央公園志工各年齡層人數比率



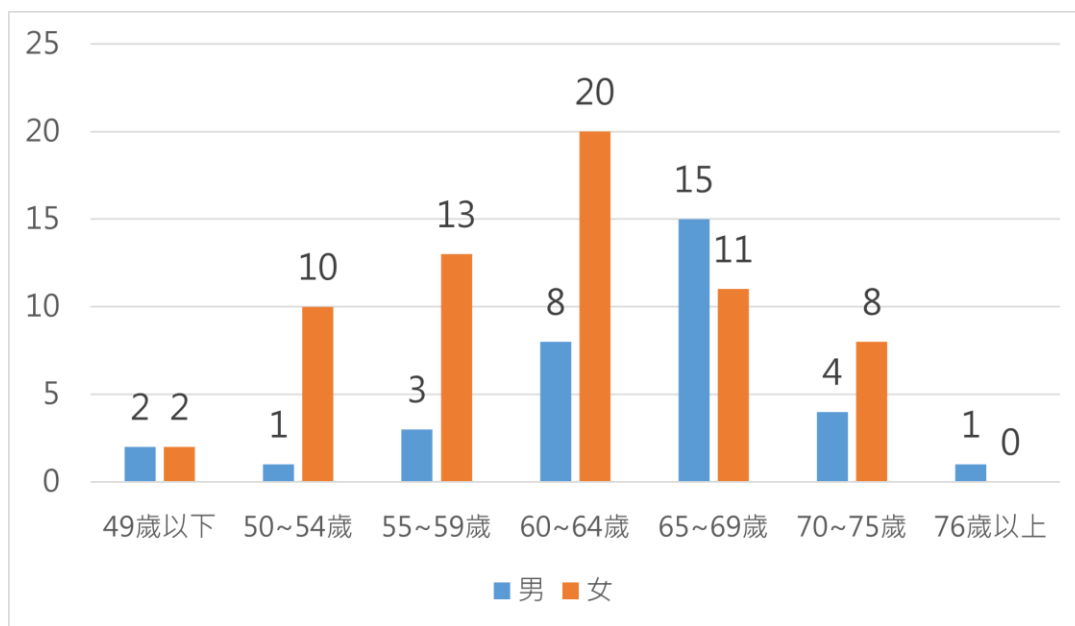
資料來源：臺中市政府建設局

圖4-113年中央公園志工各年齡層不同性別人數



資料來源：臺中市政府建設局

圖5-113年中央公園志工各年齡層不同性別人數（以5歲為級距）

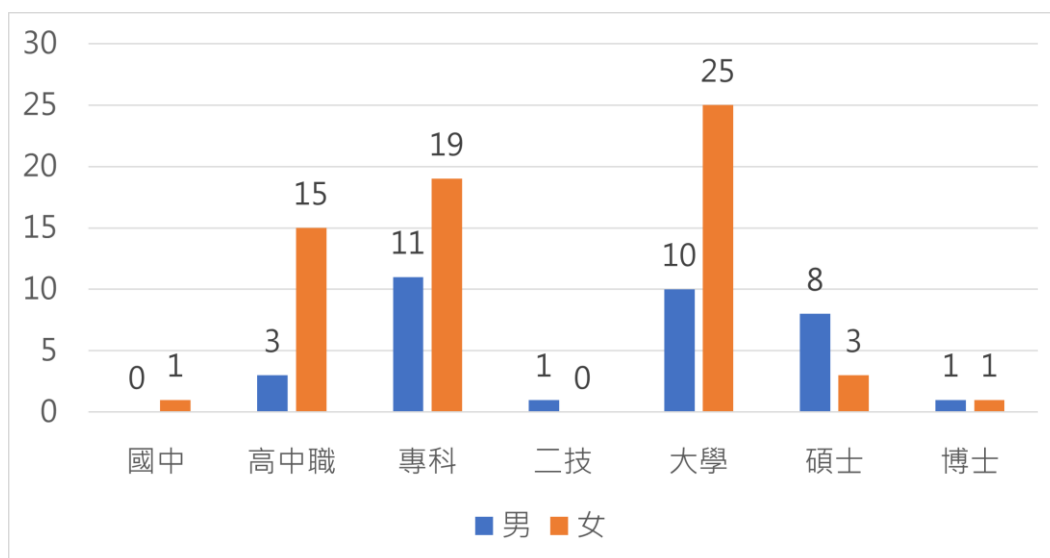


資料來源：臺中市政府建設局

三、113年中央公園在職志工各教育程度不同性別人數

志工隊成員教育程度經統計主要為大學和專科，因志工女性大於男性，故依分析結果無法判定教育程度與性別之關聯。

圖6-113年中央公園志工各教育程度不同性別人數



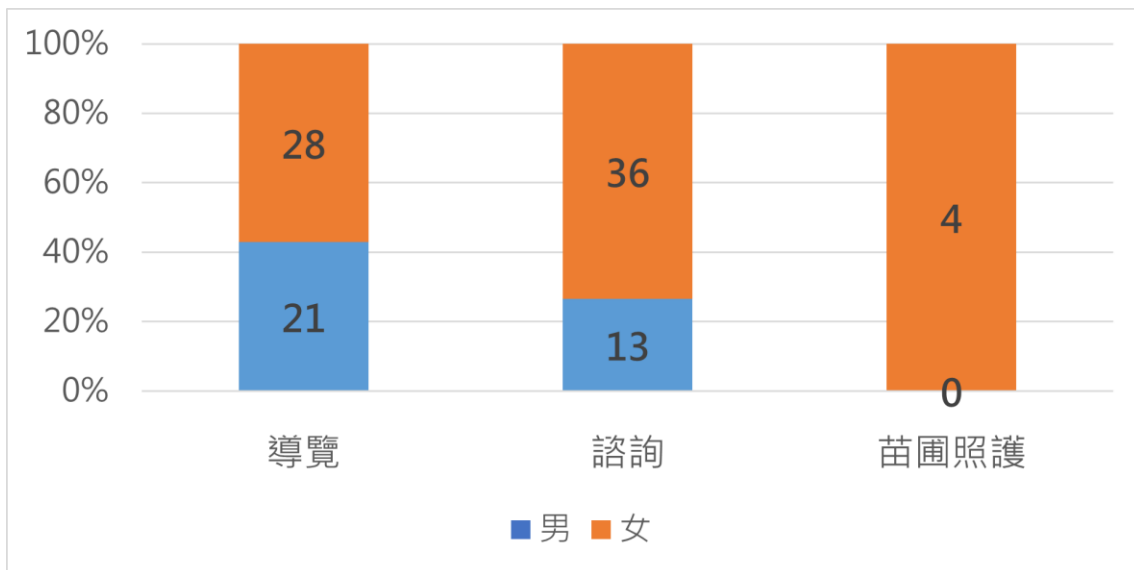
資料來源：臺中市政府建設局

四、113年中央公園在職志工各勤務組別不同性別人數占比

中央公園志工隊現行正式編制組別為展場諮詢及導覽解說組，值勤時間為每日早上9時至下午5時，經個別分析兩組別男女性參與比，展場諮詢組男女性人數為13及36人，比為1:3，導覽解說組男女性人數為21及28人，比為3:4，其中導覽解說組男性參與意願較高。

苗圃照護組為非正式編組，由志工於平日非原排班時間上午8點30分至上午10點30分額外排班協助進行苗圃照護，113年苗圃照護組成員均為女性，有意願協助苗圃照護之男性志工受限於尚未退休，平日需上班無法參與。

圖7-113年中央公園在職志工各勤務不同性別人數及比率



資料來源：臺中市政府建設局

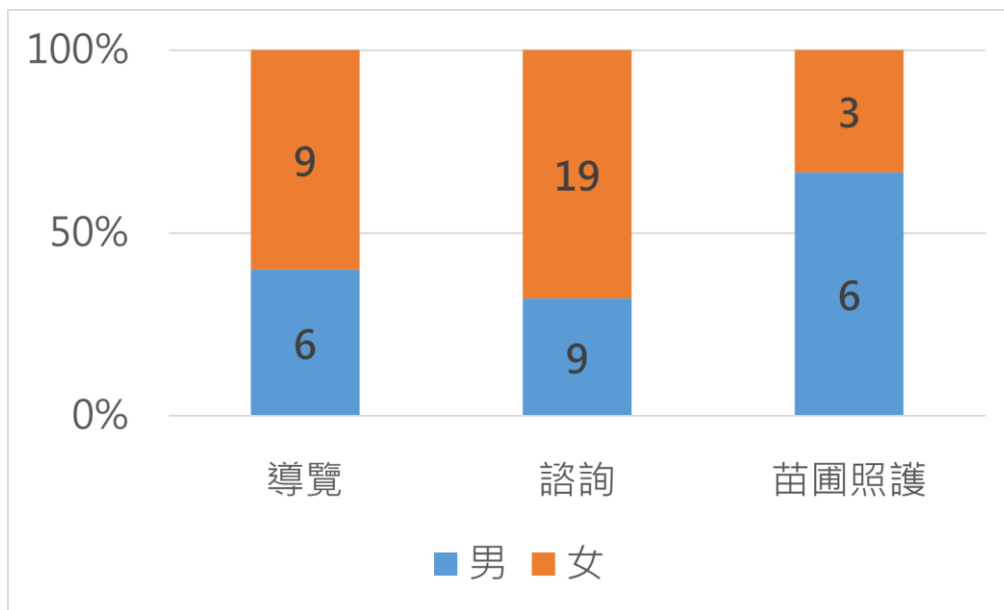
五、新進志工期望職務不同性別人數及比率

中央公園志工隊招募新進志工時，可選擇期望職務(展場諮詢與導覽解說)，並依新進志工教育訓練考核結果分發任務組別，經檢視113年新進志工報名表統計期望職務，展場諮詢男女性人數為6及9人，及導覽解說組男女性人數為9及19人，兩組均為女性意願較高，非正式編組之苗圃照護組男女性人數為6及3人，比為2:1，

且其中有多名男性新進志工僅勾選苗圃照護組，顯示於新進志工商群中現有3種任務分組中男性有較高的選擇意願。

因苗圃照護組並非正式分組，新進志工仍須於展場諮詢或導覽解說組擇一加入，而非專職照護苗木，故有部分報名者選擇於面試階段放棄加入中央公園志工隊，其中放棄報名者均為男性。

圖8-113年中央公園新進志工期望職務不同性別人數及比率



資料來源：臺中市政府建設局

參、規劃&目標

一、預期目標：創造多元服務選擇，提高整體志工男性參與比率

依據前一節性別統計分析，中央公園志工隊男女比率不均，除卻因傳統社會觀念影響導致男性投入志工參與年齡較晚之因素，尚有現有職務選擇不多元以致報名者放棄之情形。

因志願服務為民眾自願性付出之行為，機關方處於被動立場，過往僅能於招募計畫中鼓勵男性參與，現研析在職志工問卷調查及相關數據分析，以覺察志願服務推動之課題並制定相應對策。

二、課題與對策

表1、課題與對策

課題	對策	方案
增加目標年齡男性參與率	依目標年齡增加招募計畫推廣方式	增加宣傳途徑種類，推廣鼓勵男性參與志願服務
職務選擇性不多元	增加職務類型	正式設立苗圃照護組

資料來源：臺中市政府建設局

三、研擬方案

依據課題與對策提出以下兩方案：

(一) 方案一：增加宣傳途徑種類，推廣鼓勵男性參與志願服務

課題：增加目標年齡男性參與率

對策：依目標年齡增加招募計畫推廣方式

依據113年中央公園志工各年齡層不同性別人數分析，可以確定願意投入中央公園志願服務之民眾年齡大宗為60歲以上，因此年齡60歲以上之民眾為中央公園志工隊的目標年齡招募對象。其中依據「圖5-113年中央公園志工各年齡層不同性別人數及占比（以5歲為級距）」可發現65~69歲年齡區間男女性人數為15人及11人，男性比率大於女性，係因為65歲為退休屆齡，職業男性得以退休擁有閒餘時間可投入志願服務，然而70~75歲年齡區間男女性人數為4人及8人，男性比率卻下降小於女性，經訪談發現該年齡區間民眾多習慣以傳統媒體接收訊息，如紙本公告、報紙、電視、廣播，對於平板、手機、網路等3C產品傳播方式不熟悉操作方式，且受限於視力緣故易對3C產品產生牴觸，進而疏漏僅公告於網路之消息。

中央公園現有招募計畫僅於官方網站公告並由建設局官方 Facebook 粉絲專頁推廣，傳播受眾多為使用3C 產品的較年輕族群。現為提升目標年齡男性的參與率應以目標對象熟悉的傳媒方式推廣招募訊息，故建議增加紙本宣傳方式，例如：印製紙本招募計畫及報名表放置於遊客中心櫃台、提供各區公所張貼於區公所布告欄等方式，藉由熟悉的傳媒方式使60歲以上民眾可知悉招募訊息，以擴大傳播受眾範圍進而提升參與率。

(二) 方案二：正式設立苗圃照護組

課題：職務選擇性不多元

對策：增加職務類型

依據113年新進志工面試訪談結果，部分志工僅有意願加入苗圃照護組，且其中男性比率大於女性；另經訪談中央公園在職志工，有意願參與苗圃照護之男性志工皆受限於尚未退休平日無法排班。由此可見苗圃照護組存有潛在志願參與人力，惟受限於非正式任務編組不能只選擇苗圃照護組或個人工作之故於平日無閒暇時間，以致既有男性志工無法參與，尚未加入志願服務的男性民眾則因制度規定，必須參與展場諮詢或導覽解說組才可參與苗圃照護組，因而抵觸不願加入志工隊。倘正式成立苗圃照護組，獨立排班不須至遊客中心值勤，並比照展場諮詢與導覽解說組值勤時間延伸至每日上午9時至下午5時。通過提供不同類型的職務選擇，並考量男性可參與志願服務時間調整值勤時段，希冀提升男性志願服務參與率。

配合中央公園苗圃二期工程開展，苗圃面積擴大及苗木數量增加，必然需要更多的照護人力，正式成立苗圃照

護組，亦可減少專職人員之成本開銷，強化苗木照護細緻度。

惟苗圃照護屬專業技能，每年應編列經費規劃教育訓練使志工具備苗圃照護之專業能力，一年應辦理至少2次教育訓練，並經考核通過才可正式值勤，教育訓練課程內容應包含植物辨別、苗圃照護技巧(包含選種、育種、修枝、換盆、病蟲害防治、出栽)等，本局與國立科學自然博物館(以下簡稱科博館)前已簽訂合作備忘錄，科博館具備完善之苗圃制度，可委請科博館協助辦理教育訓練，並不定期至苗圃技術指導及檢視苗木狀態，提升苗木照護品質及志工專業能力。另，苗圃照護所需之設備及資材，屬苗圃營運之必要經費，參考科博館112年決算書—農業與園藝用品及環境美化費，一年約需編列53萬元。

(三) 方案選擇

依據上述方案說明，方案一「增加宣傳途徑種類，推廣鼓勵男性參與志願服務」僅增加宣傳途徑，所需經費及人力較少；方案二「正式設立苗圃照護組」為依據潛在志願參與人力職務偏好，開拓服務項目並正式成立任務分組，所需經費及人力需求較高，並額外增加相應教育訓練。綜合比較，方案二受益群眾包含既有志工及潛在志願參與人力，依據潛在人力職務偏好從結構面正式成立苗圃照護組，採獨立排班並擴大排班時間至假日，增加志願服務職務選擇多樣性，並提升男性志願參與率，同時於機關方可減輕未來中央公園苗圃照護人力成本，未來亦可結合周邊學校推動環境教育課程，加強在地居民與環境之連結。爰建議選擇方案二，並同時結合方案一擴大招募訊息傳播方式增加受眾群，提升整體志願服務參與率。

表2、方案評量指標分析

	方案1	方案2
評量指標	增加宣傳途徑種類，推廣鼓勵男性參與志願服務	正式設立苗圃照護組
增加成本	無	1. 苗圃營運所需設備、資材費用 2. 教育訓練經費
教育訓練	既有教育訓練	額外增加2次相應專業訓練
外部資源	國立科學自然博物館 (合作備忘錄夥伴)	國立科學自然博物館 (合作備忘錄夥伴)
效益	男性參與率增加	1. 男性參與率增加 2. 苗圃營運人力成本降低 3. 提供更多元的職務選擇

資料來源：臺中市政府建設局

肆、結語

綜上依據近三年志工性別比率相關分析，可明顯發現中央公園志工人數男女比率失衡。透過本文進行性別與年齡的分析，具體呈現男性受限於工作以致參與率較低，再檢視中央公園現有職務選擇性少，男性較有意願之職務卻屬非正式任務編組，亦受限於值勤時間與工作時間衝突而無法參與，並應其制度規定須同時於遊客中心值勤以致新進志工不願加入志工隊。

為促進實質性別平等，透過正式成立苗圃照護組並擴大該組別值勤時間至假日，以增加中央公園志願服務之職務選擇多樣性，並使中央公園志工隊男女性成員擁有同等的職務選擇。同時以紙本印製招募計畫及報名表放置於遊客中心櫃台、提供區公所張貼於各區公所布告

欄等方式增加宣傳途徑，以便目標年齡(60歲以上)民眾可知悉招募訊息，進而擴大傳播受眾範圍，提升目標年齡男性志願服務參與率。

為維持中央公園性別平等的志願服務環境，不同性別之訴求可確實表達並量化數據，除建立申訴管道，將持續進行志工對於值勤環境、服務項目、教育訓練等滿意度調查，並定期彙整成果於志工幹部會議進行滾動討論，以確立新一年度教育訓練課綱及志工隊發展方向。

臺中市政府警察局

防治婦女及兒少遭受性侵害危害

113 年 8 月

壹、前言

性侵害犯罪是對人體隱私的侵犯，除對被害人身體造成傷害亦可能對心靈造成陰影及創傷。國人隨著兩性平權概念普及，性自主及人身自我安全防護意識逐漸提高，政府建構與強化防治通報網絡及統合、擴大保護資源，性侵害被害人從以往隱忍到願意挺身尋求協助，使性侵害通報案件逐漸浮現，如日前之#MeToo 風潮，然性侵害犯罪防處不只需要警察介入，醫療服務、社工處遇、扎根教育、被害人心理輔導及加害人司法偵辦及教化管理，藉由跨機關合作與協助，並透過性侵害犯罪防治法等法規研修及擴大各項通報機制等，始能有效防治。

依據 CEDAW 第 12 號一般性建議「對婦女的暴力行為」提出「保護婦女不受發生在家庭、工作崗位或其他社會生活領域內的任何暴力行為之害」；第 19 號一般性建議聲明應採取一切必要的法律及其他措施，有效保護婦女不受基於性別的暴力；第 35 號一般性建議「基於性別的暴力侵害婦女行為」、CEDAW 第四次國家報告結論性意見與建議「性別刻板觀念和暴力侵害婦女行為」以及行政院頒布性別平等政策綱領之政策目標（四）消除基於性別的暴力及推動策略（四）人身與司法安全略以，加強生活空間性別暴力防治重視新興數位/網路性別暴力，建構性別友善與安全的職場、校園、公共、家庭等生活空間及數位/網路環境。據此本分析以 112 年本市性侵害案件為分析主體，從性別觀點探討歷年性侵害案件各類趨勢變化，透過與年齡交叉分析，探究性侵害案件易受害族群，輔以發生時間、地點、兩造關係，作為制定防治性侵害各項政策之參據，有效保護性別弱勢族群，降低性侵害案件發生可能。

貳、性別統計分析

一、近5年性侵害案件概況

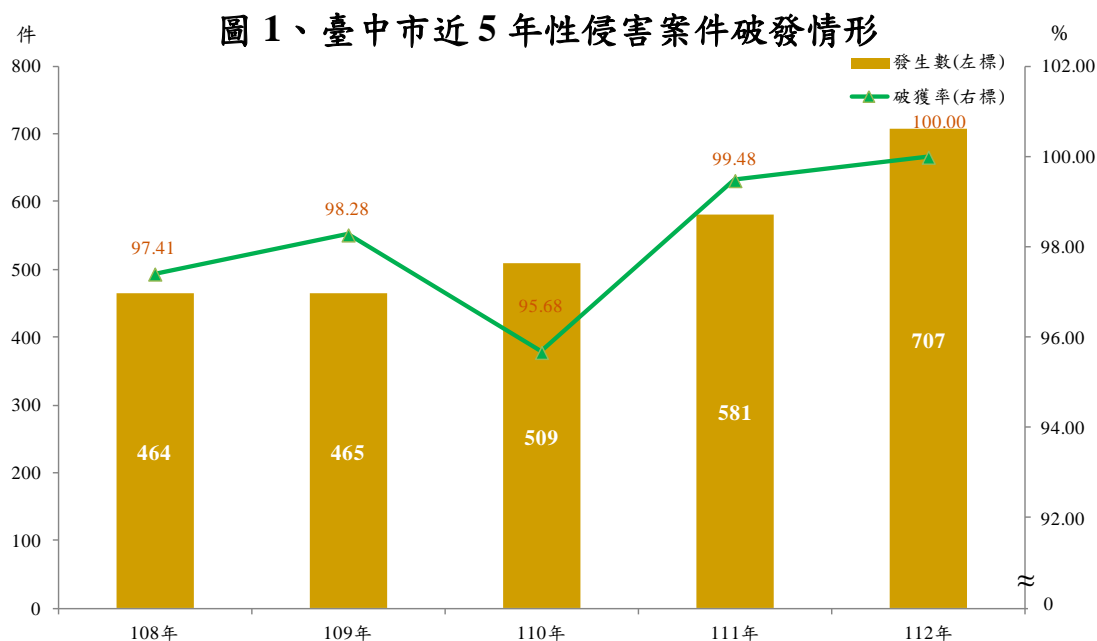
112年臺中市性侵害案發生707件，較111年增加126件(21.69%)，較108年增加243件(52.37%)，觀察近5年趨勢，性侵害案發生數逐年上升；本市112年性侵害案破獲707件，較111年增加129件(22.32%)，較108年增加255件(56.42%)，本市112年性侵害案破獲率為100.00%，較111年之99.48%上升0.52%，本市性侵害案破獲成效優良，近5年破獲率都在9成5以上，以112年之100.00%最高(詳表1、圖1)。

表1、臺中市近5年性侵害案件破發情形

單位：件、件/十萬人、%、百分點

年度別	發生數	犯罪率	破獲數	破獲率	
108年	464	16.51	452	97.41	
109年	465	16.50	457	98.28	
110年	509	18.07	487	95.68	
111年	581	20.65	578	99.48	
112年	707	24.98	707	100.00	
112與 111年 比較	增減數	126	4.33	129	0.52
	增減率	21.69	20.97	22.32	--
112與 108年 比較	增減數	243	8.47	255	2.59
	增減率	52.37	51.30	56.42	--

資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊、內政部統計查詢網



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

二、性侵害發生區域管轄分局比較

112 年發生於臺中市之 707 件性侵害案中，以第六分局(西屯區)發生 90 件(12.73%)最多，其次為第一分局(中西區)發生 80 件(11.32%)次之，因各分局轄下人口數不同，故以犯罪率(每十萬人發生性侵害案件數)進行比較，臺中市性侵害案件犯罪率為每十萬人 24.98 件，第一分局(中西區)之性侵害案犯罪率最高，每十萬人有 61.25 件，其次為第六分局(西屯區)有 38.52 件，第二分局(北區)有 37.65 件再次之(如圖 2、表 2)，上述分局轄區包含本市往日風化區地點及聲色場所集中區域，或為性侵害案犯罪率偏高原因。

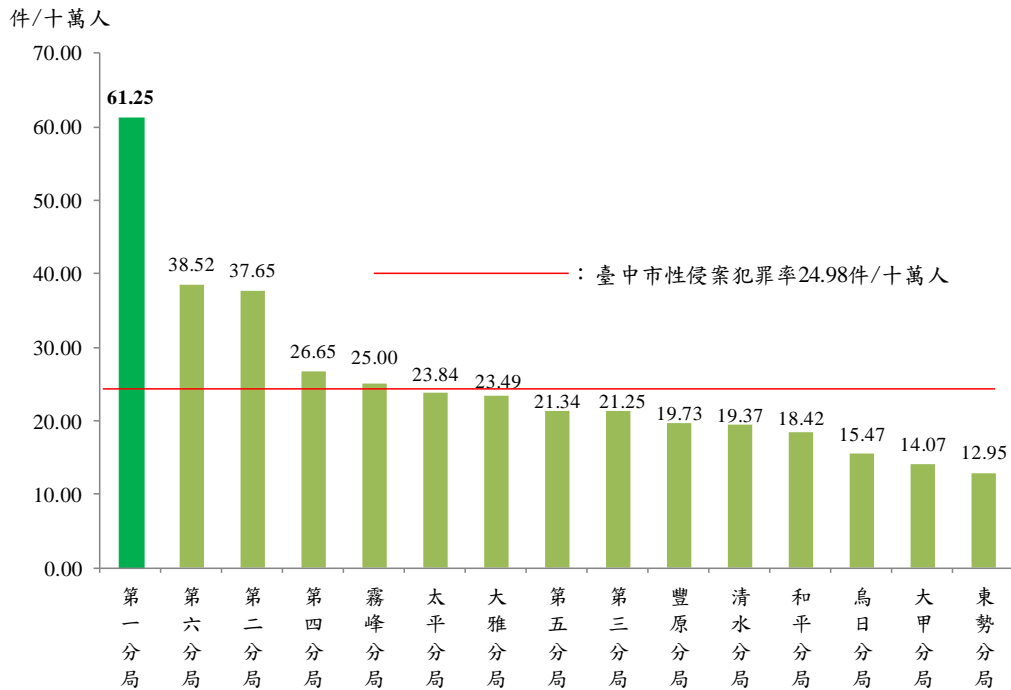
表 2、112 年臺中市性侵害案件發生情形-依分局別

分局	發生數 (件)	年中人口數(人)	犯罪率 (件/十萬人)	分局	發生數 (件)	年中人口數(人)	犯罪率 (件/十萬人)
臺中市	707	2,830,184	24.98	第五分局	64	299,928	21.34
第一分局	80	130,623	61.25	第三分局	43	202,390	21.25
第六分局	90	233,654	38.52	豐原分局	45	228,047	19.73
第二分局	54	143,438	37.65	清水分局	48	247,773	19.37
第四分局	48	180,081	26.65	和平分局	2	10,857	18.42
霧峰分局	69	275,947	25.00	烏日分局	33	213,350	15.47
太平分局	47	197,112	23.84	大甲分局	25	177,736	14.07
大雅分局	48	204,301	23.49	東勢分局	11	84,952	12.95

資料來源：1. 臺中市政府警察局婦幼警察隊、

2. 臺中市政府民政局人口統計管理平台

圖 2、112 年臺中市性侵害案件發生情形-依分局別



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊、臺中市政府民政局人口統計管理平台

為釐清性侵害案在原市區及原縣區發生數是否有所差異，以近 2 年性侵害案件發生數進行卡方檢定。111 年原縣區發生性侵害案 260 件(44.75%)，原市區 321 件(55.25%)，經卡方檢定其檢定值為 6.40 高於標準值 3.84($\chi^2_{1,0.05}$)，P 值 0.011(<0.05)，故 111 年原縣區及原市區性侵害案發生數有統計上顯著差異，原市區性侵害案發生數明顯高於原縣區；以 112 年資料進行卡方檢定，112 年原縣區發生性侵害案 328 件(46.39%)，原市區 379 件(53.61%)，卡方檢定值為 3.99 高於標準值 3.84，P 值 0.046(<0.05)，原市區性侵害案發生率仍高於原縣區，但兩者差距已逐漸縮小(如表 3)。

表 3、臺中市近 2 年原縣市區發生數差異性卡方檢定

年度	原縣區發生數(件)	原市區發生數(件)	原縣區發生占比(%)	原市區發生占比(%)	卡方檢定值	p-value	檢定結果
111年	260	321	44.75	55.25	6.40	0.011	原縣區及原市區發生數有統計上顯著差異
112年	328	379	46.39	53.61	3.99	0.046	原縣區及原市區發生數有統計上顯著差異

資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

三、近年性侵害案被害人性別、年齡交互分析

112年臺中市性侵害案被害人計有739人，其中女性666人(占90.12%)，男性73人(占9.88%)，與111年相較，女性增加109人(19.57%)，男性增加35人(92.11%)，男性被害人增幅為近5年最高，增加近1倍；與108年相較，女性增加228人(52.05%)，男性增加45人(160.71%)；觀察近5年趨勢，女性被害人占比均超過9成，男性被害人占比在111年前(含111年)約在6%到8%之間，112年增加到10%左右，顯示性侵害案被害人的性別結構正開始轉變，男性遭受性侵害的可能性正逐步增加，其背後原因可能與國人對同性戀者已較能認同，出櫃不如以往困難，因此對男性之性侵害亦隨之增加(詳表4、圖3)。

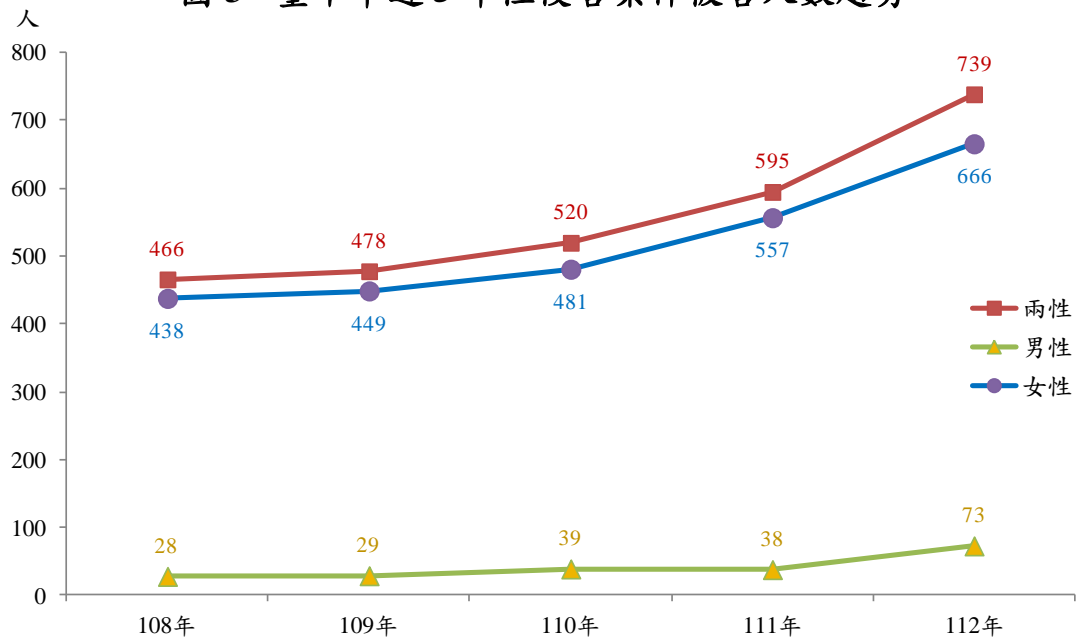
112年本市女性性侵害案被害人數666人，占全般刑案女性被害人數6.94%，男性73人，占全般刑案男性被害人數0.69%，近5年性侵害案女性被害人較全般刑案女性被害人占比相當穩定，除111年上升至7.73%外，其餘年度均在6%到7%之間(詳表4)。

表4、臺中市近5年性侵害案件被害人概況

年度別	兩性被害人數(人)	女性被害人數(人)	男性被害人數(人)	女性占比(%)	男性占比(%)	占全般刑案女性被害人比率(%)	占全般刑案男性被害人比率(%)	
108年	466	438	28	93.99	6.01	6.97	0.34	
109年	478	449	29	93.93	6.07	6.79	0.35	
110年	520	481	39	92.50	7.50	6.69	0.44	
111年	595	557	38	93.61	6.39	7.73	0.44	
112年	739	666	73	90.12	9.88	6.94	0.69	
112與111年比較	增減數(人、百分點)	144	109	35	-3.49	3.49	-0.79	0.25
	增減率(%)	24.20	19.57	92.11	--	--	--	--
112與108年比較	增減數(人、百分點)	273	228	45	-3.87	3.87	-0.03	0.35
	增減率(%)	58.58	52.05	160.71	--	--	--	--

資料來源：1. 臺中市政府警察局婦幼警察隊、
2. 內政部警政署警政資料查詢網

圖 3、臺中市近 5 年性侵害案件被害人數趨勢



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

進一步以年齡層進行分析，112 年臺中市女性性侵害案被害人數 666 人中，以 12-17 歲 255 人(占 38.29%)最多，其次為 18-23 歲 123 人(18.47%)，30-39 歲 80 人(12.01%)再次之，與 111 年相較，12-17 歲增加 53 人(26.24%)最多，0-11 歲增加 35 人(100.00%)次之。

112 年本市男性性侵害案被害人數有 73 人，其中以 12-17 歲 28 人(占 38.36%)最多，0-11 歲 23 人(占 31.51%)次之，24-29 歲 8 人(占 10.96%)再次之，與 111 年相較，12-17 歲增加 16 人(133.33%)最多，0-11 歲增加 13 人(130.00%)次之。

兩性被害人均以 12-17 歲者人數最多，此年齡層被害人多為國高中生，建議可增加校園性侵防治宣導頻率；女性以 18-23 歲為被害人數次高，男性則為 0-11 歲，未來可深入分析兩群體加害人之特徵，據此訂定相關防制策略；另兩性被害人增幅較多的年齡層均為 12-17 歲及 0-11 歲，性侵害案被害人或有年輕化之趨勢，恐與現今數位媒體氾濫，品質良莠不齊且青少年上網時間偏長有關(如表 5、圖 4)。

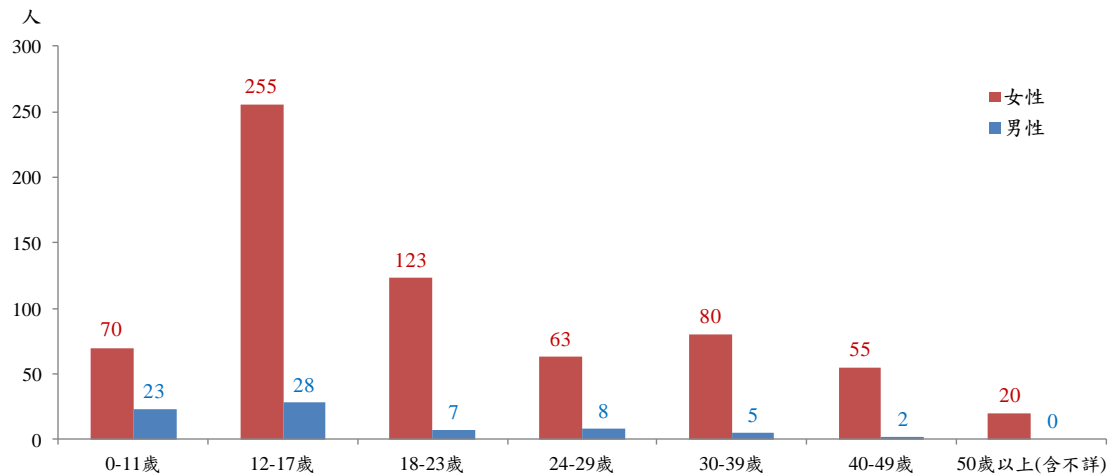
表 5、臺中市 112 年性侵害案件兩性被害人概況-依年齡層分

年齡別	女性被害人數 (人)	結構比 (%)	與111年比較		男性被害人數 (人)	結構比 (%)	與111年比較	
			增減數 (人)	增減率 (%)			增減數 (人)	增減率 (%)
總計	666	100.00	109	19.57	73	100.00	35	92.11
0-11歲	70	10.51	35	100.00	23	31.51	13	130.00
12-17歲	255	38.29	53	26.24	28	38.36	16	133.33
18-23歲	123	18.47	17	16.04	7	9.59	1	16.67
24-29歲	63	9.46	-15	-19.23	8	10.96	3	60.00
30-39歲	80	12.01	-2	-2.44	5	6.85	1	25.00
40-49歲	55	8.26	23	71.88	2	2.74	2	--
50歲以上(含不詳)	20	3.00	-2	-9.09	-	-	-1	-100.00

資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

備註：因四捨五入致細項加總不為 100%

圖 4、臺中市 112 年性侵害案件兩性被害人數-依年齡層分



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

四、案發時間及地點

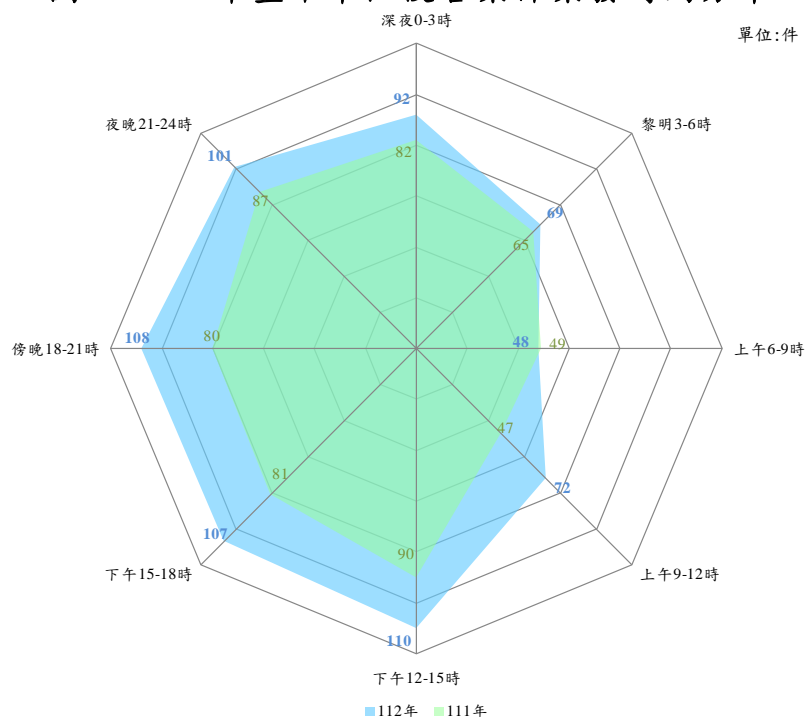
以案發時間進行分析，112 年臺中市性侵害案發生時間以下午 12-15 時發生 110 件(15.56%)最多，其次依序為 18-21 時之 108 件(15.28%)及 15-18 時之 107 件(15.13%)，觀察近 5 年趨勢，性侵害案件的高發時段為下午到凌晨(下午 12 時至夜晚 24 時)，此時段近年發生數多為上升趨勢；與 111 年相較，以傍晚 18-21 時增加 28 件(35.00%)最多，其次為下午 15-18 時增加 26 件(32.10%)，與 108 年相較，同樣以傍晚 18-21 時增加 46 件(74.19%)最多，其次為下午 15-18 時之 39 件(57.35%)(詳表 6、圖 5)。

表 6、臺中市近 5 年性侵害案件案發時間

年度	時段	總計	深夜0-3時	黎明3-6時	上午6-9時	上午9-12時	下午12-15時	下午15-18時	傍晚18-21時	夜晚21-24時	不詳
108年		464	65	41	32	39	78	68	62	78	1
109年		465	53	49	38	46	61	71	68	79	-
110年		509	68	40	34	40	78	80	75	94	-
111年		581	82	65	49	47	90	81	80	87	-
112年		707	92	69	48	72	110	107	108	101	-
112與 111年 比較	增減數(件)	126	10	4	-1	25	20	26	28	14	-
	增減率(%)	21.69	12.20	6.15	-2.04	53.19	22.22	32.10	35.00	16.09	--
112與 108年 比較	增減數(件)	243	27	28	16	33	32	39	46	23	-1
	增減率(%)	52.37	41.54	68.29	50.00	84.62	41.03	57.35	74.19	29.49	-100.00

資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

圖 5、112 年臺中市性侵害案件案發時間分布



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

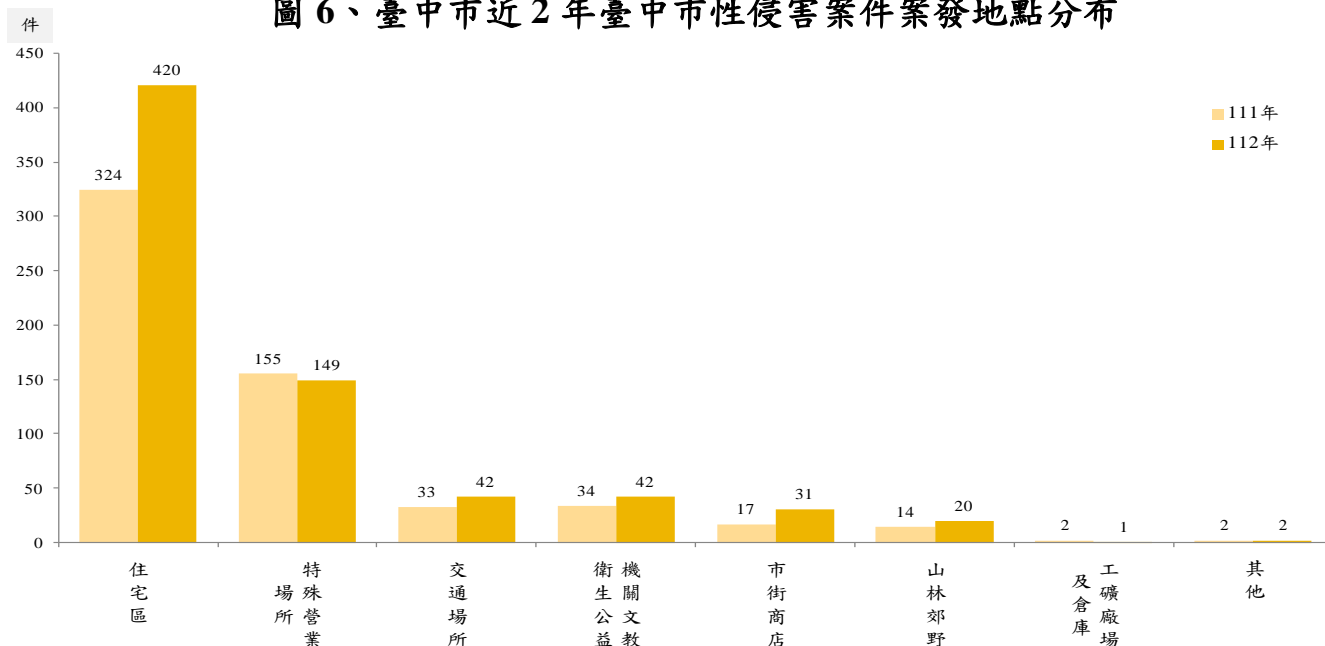
以案發地點解析，112年本市性侵害案發生地點以住宅區 420 件(59.41%)最多，其次為特殊營業場所 149 件(21.07%)，交通場所及機關文教衛生公益均為 42 件(5.94%)並列第 3，以近 5 年趨勢觀察，112 年與其他年度並無不同，性侵案高發地點仍以住宅區為主，特殊營業場所次之，兩地點近年發生數大致為上升趨勢。與 111 年比較，住宅區增加 96 件(29.63%)最多，其次為市街商店 14 件(82.35%)，與 108 年比較，仍以住宅區增加 141 件(50.54%)最多，其次為特殊營業場所 48 件(47.52%)(詳表 7、圖 6)。

表 7、臺中市近 5 年性侵害案件案發地點

年度		單位：件、%								
地點		總計	住宅區	特殊營業場所	交通場所	機關文教衛生公益	市街商店	山林郊野	工礦廠場及倉庫	其他
108年		464	279	101	21	40	10	11	1	1
109年		465	286	102	21	32	10	12	2	-
110年		509	329	98	23	24	19	11	5	-
111年		581	324	155	33	34	17	14	2	2
112年		707	420	149	42	42	31	20	1	2
112與111年比較	增減數(件)	126	96	-6	9	8	14	6	-1	-
	增減率(%)	21.69	29.63	-3.87	27.27	23.53	82.35	42.86	-50.00	-
112與108年比較	增減數(件)	243	141	48	21	2	21	9	-	1
	增減率(%)	52.37	50.54	47.52	100.00	5.00	210.00	81.82	-	100.00

資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

圖 6、臺中市近 2 年臺中市性侵害案件案發地點分布



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

五、被害人與加害人之兩造關係

以被害人及加害者之兩造關係分析，臺中市 112 年性侵害案件 666 名女性被害人，與加害者為認識關係者人數最多，計有 207 人(31.08%)，其次為朋友關係 165 人(24.77%)，網友關係有 85 人(12.76%)再次之，觀察近 5 年資料，女性被害人與加害者之兩造關係自 108 年至 111 年多以朋友關係人數最多，但 112 年則變為認識關係人數最多，顯示女性被害人與加害者之兩造關係結構已開始轉變；與 111 年比較，兩造關係以認識關係增加 71 人(52.21%)最多，其次為網友關係增加 16 人(23.19%)，與 108 年相較，兩造關係仍以認識關係增加 146 人(239.34%)最多，其次為朋友關係，增加 53 人(47.32%)(詳表 8、圖 7)。

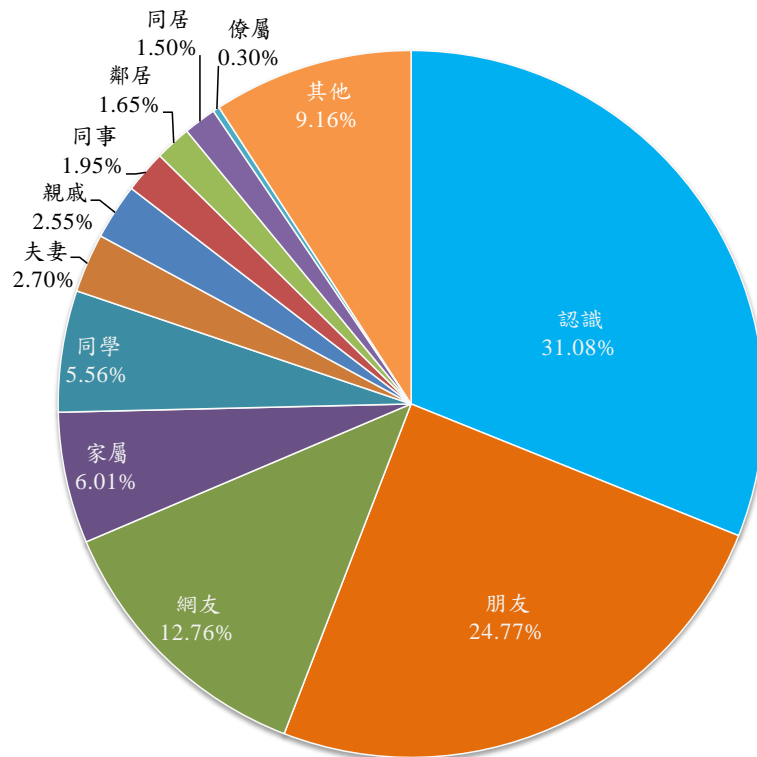
表 8、臺中市近 5 年性侵害案女性被害人與加害者兩造關係

關係		單位：人、%												
		總計	認識	朋友	網友	家屬	同學	夫妻	親戚	同事	鄰居	同居	僚屬	其他
年度														
	108年	438	61	112	48	33	20	7	9	3	1	3	10	131
	109年	449	78	69	46	21	14	4	7	6	7	6	10	181
	110年	481	81	111	69	16	17	10	12	6	7	9	6	137
	111年	557	136	167	69	27	26	10	12	16	13	2	6	73
	112年	666	207	165	85	40	37	18	17	13	11	10	2	61
112與 111年 比較	增減數 (人)	109	71	-2	16	13	11	8	5	-3	-2	8	-4	-12
	增減率 (%)	19.57	52.21	-1.20	23.19	48.15	42.31	80.00	41.67	-18.75	-15.38	400.00	-66.67	-16.44
112與 108年 比較	增減數 (人)	228	146	53	37	7	17	11	8	10	10	7	-8	-70
	增減率 (%)	52.05	239.34	47.32	77.08	21.21	85.00	157.14	88.89	333.33	1,000.00	233.33	-80.00	-53.44

資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

圖 7、臺中市 112 年性侵害案女性被害人與加害者兩造關係結構

單位：%



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

備註：因四捨五入致細項加總不為 100%

112 年本市性侵害案件 73 名男性被害人中，與加害者為認識關係者人數有 23 人(46.58%)最多，其次為朋友及同學關係，皆為 11 人(15.07%)，觀察近 5 年資料，男性被害人與加害者大多為認識關係；與 111 年比較，兩造關係以認識關係增加 23 人(209.09%)最多，其次為同學關係增加 6 人(120.00%)，與 108 年相較，兩造關係仍以認識關係增加 28 人(466.67%)最多，其次為朋友及同學關係，均增加 8 人(266.67%)(詳表 9、圖 8)。

兩性被害人與加害人兩造關係中，最多之兩造關係均為認識關係，然而女性第 2 及第 3 多為朋友與網友關係，男性則為朋友與同學關係，兩者差異在於面對網路交友陷阱，受生理限制女性的自保能力明顯弱於男性，建議進行性侵害防治宣導時，可加入女性防身術相關課程，增加女性自保能力，進而減少性侵案發生。

表 9、臺中市近 5 年性侵害案男性被害人與加害者兩造關係

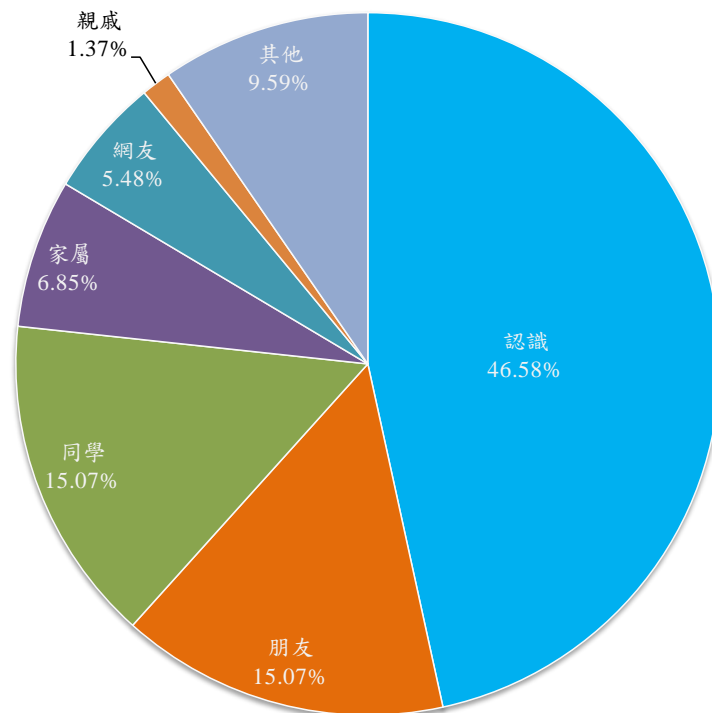
單位：人、%

年度	關係	總計	認識	朋友	同學	家屬	網友	親戚	僚屬	同事	夫妻	同居	鄰居	其他
108年		28	6	3	3	2	2	2	1	1	1	-	-	7
109年		29	4	5	3	2	4	1	-	1	-	-	-	9
110年		39	8	4	5	-	4	1	6	-	-	-	-	11
111年		38	11	7	5	4	5	2	1	1	-	1	-	1
112年		73	34	11	11	5	4	1	-	-	-	-	-	7
112與 111年 比較	增減數 (人)	35	23	4	6	1	-1	-1	-1	-1	-	-1	-	6
	增減率 (%)	92.11	209.09	57.14	120.00	25.00	-20.00	-50.00	-100.00	-100.00	--	-100.00	--	600.00
112與 108年 比較	增減數 (人)	45	28	8	8	3	2	-1	-1	-1	-1	-	-	-
	增減率 (%)	160.71	466.67	266.67	266.67	150.00	100.00	-50.00	-100.00	-100.00	-100.00	--	--	-

資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

圖 8、臺中市 112 年性侵害案男性被害人與加害者兩造關係結構

單位：%



資料來源：臺中市政府警察局婦幼警察隊

參、規劃&目標

一、降低本市性侵案發生

兩性平權為現今普世價值，性侵害案被害人已不再需要拼命隱忍並背負陰影度過一生，本分析探討各類警政數據，研析近年性侵害案發生趨勢與結構，交叉分析各年齡層被害人數，案件發生地點、案發時間及被害加害者之兩造關係，並將結論提供業務單位擬定策進作為，保護性別弱勢族群，期能有效減少性侵害案件的發生。本局以性別平等政策綱領為性侵害案件防治之核心思想，配合「兒童及少年性剝削防制條例」及「性侵害犯罪防治法」，深入各級校園及機關行號積極辦理宣導活動，戮力降低性侵害案發生之可能，並且落實性侵害加害者監控，避免加害者再次犯案，間接造成被害人二次傷害。

本局 113 年年底預期目標為性侵害案女性被害人數較 112 年降低 5%，且性侵害案破獲率較 112 年增加 1%。

二、性侵害案宣導、防治(制)方案及其成效比較

本局擬定性侵害案宣導及防治(制)方案如下表，分別透過實體及網路宣導及主動防制三個面向進行，以期達成預定之目標。

編號	方案名稱	方案內容
1	實體防治 宣導	1.因應時事及法令修正(如跟蹤騷擾防制法、性別平等三法等)，拍攝宣導短片利用校園宣導時機播放，提升學童法律知識及自我保護意識。 2.配合國中、小學校活動辦理宣導，如園遊會設置宣導攤位並舉辦有獎徵答，增進學生及家長法令常識及自保觀念。 3.舉辦實體活動(如：小小警察體驗營、婦幼小英雄體驗營、女子防身營、親子教育劇場等)，藉由參與活

編號	方案名稱	方案內容
		<p>動增進婦幼之自我保護意識。</p> <p>4.協請教育局配合調閱本市國中(小)學校發生性平事件件數，針對性平事件發生比率較高之學校辦理主動式宣導，強化學童自我保護意識及法治觀念。</p> <p>5.精進宣導內容及素材，如辦理「防身訓練營」不限制女性學員參與，或其他吸引男性之宣導素材，以臻兩性平等之精神。</p>
2	網路防治 宣導	<p>1.利用本局婦幼警察隊臉書貼文宣導或舉辦有獎徵答活動，吸引民眾參與，以強化宣導效能。</p> <p>2.推廣警政署110視訊報案APP之「警政服務APP—守護安全」功能：提醒夜歸、酒醉民眾搭乘計程車時開啟APP定位，如遇狀況立即啟動「視訊報案」功能。</p>
3	主動防制 作為	<p>1.落實性侵害加害人社區監控：本局列管性侵害加害人報到人數共計923人、科技設備監控(電子腳鐐)計9人，由分局落實列管性侵害加害人報到及警勤區逐月查訪、約制告誡，並配合地檢署執行性侵害案件保護管束社區監督，避免再犯。</p> <p>2.公告本局列管婦幼安全警示地點(計7處)，並持續強化婦幼安全生活空間：本局各分局針對婦幼安全警示地點持續落實巡守勤務；另針對轄內婦幼及弱勢族群常聚集活動處所(如車站、校園及公園等)強化相關安全措施，如：加裝監視器、照明設備等，除可提升監控效果外，亦有利於案發後相關事證蒐集及案件偵破。</p> <p>3.加強熱點巡邏、臨檢及關懷作為：本局各分局於夜店、酒店等場所營業時間規劃實施臨檢及守望勤務，並提醒業者加強注意客人(尤其酒醉女子)人身安全，主動關懷詢問或通報警方協助，避免遭受危害。</p>

方案分析與成效比較

評量指標	實體防治宣導	網路防治宣導	主動防制作為
對象	本市全體兒少	本市全體民眾	本市性侵害列管加害人、全體民眾
效益評估	<p>1.提升未成年兒少法律觀念，並強化婦幼之自我保護之意識。</p> <p>2.透過各類活動教育民眾性別平等及性自主意識。</p>	<p>1.透過網路媒介辦理各式活動，吸引民眾共同參與，強化婦幼自我保護之安全意識及相關法令知識。</p> <p>2.推廣民眾使用警政APP之即時影像報案及搭乘計程車守護安全等功能，以收民眾自我保護及嚇阻犯行成效。</p>	<p>1.落實本市列管性侵害加害人之登記、報到及查訪約制作為，掌握性侵害加害人之動、靜態消息，如有察覺異狀，將即時施予約制告誡並轉知網絡單位加強注意，如有明確事由將提報本市政府評估重啟治療。</p> <p>2.針對婦幼聚集及易受害處所，除強化巡邏、守望、臨檢等勤務作為外，另藉由關懷提醒及相關安全措施之建置及強化，以遏止犯罪或被害情事發生。</p>

肆、結語

本局擬定 3 項方案，方案 1 實施對象為本市全體兒童及少年，方案 2 則為本市全體民眾，方案 3 著重本市性侵害列管加害人，間接保護本市全體民眾，本局預計 3 方案同時進行，透過多元面向達到性侵害犯罪預防及避免加害者再次犯案之目的，各方案內容由本局所屬各分局、刑事警察大隊、婦幼警察隊及犯罪預防科共同執行，挑選適當時間於本局例行會議報告，供本局性別平等專案小組、相關單位同仁及其主官(管)評估及監督執行情形，期能對降低本市性侵害犯罪情形有所助益。

臺中市政府新聞局

推廣影視藝文電影放映之參與民眾性別分析

113 年 8 月

壹、前言

依行政院性別平等政策綱領與臺中市性別平等政策方針重點工作之性別目標，培養全民性別平等意識及尊重多元文化的觀念，政府在推廣各式藝文活動來促進社會文化交流及文化素養等文化政策的角色上顯得重要，在促進文化多元性交流、提升社會文化素養、活化文化產業，以及提升城市形象和吸引力等面向上亦有其影響力。

政府持續地推廣藝文活動，除作為不同文化間交流的橋樑外，民眾能藉由各式活動，了解與尊重不同文化、價值觀及信仰，並增加藝術人文的理解力、培養多元思維及文化美感修養。此外，透過藝文活動的各種主題內容，能提供不同文化產業的培力，創造不同的就業機會，對於文化產業活動與消費者間之串聯，提升文化產業的競爭力及影響力皆十分重要。

藝文活動同時也是城市形象與具吸引力的重要軟實力，具有豐富藝文活動的城市往往更具魅力，能吸引更多遊客與投資者，推動城市的經濟和發展。「中山 73 影視藝文空間」（以下簡稱中山 73）係本局補助財團法人臺中市影視發展基金會（以下簡稱影視基金會）營運之藝文場館，秉持推廣優質影視音節目與活動的宗旨，深耕臺中地區影視音發展群眾與影像教育。該空間一樓為常設「臺中電影故事展」靜態展覽，提供參訪者了解本市影視產業的歷史與重要資源，以及放映設備的演進。二樓則設有 36 席位之小眾電影放映廳，每月依規劃主題，安排多元非主流藝文電影播映。

自 107 年 11 月開館試營運迄至 112 年底，中山 73 累計放映逾 1,500 部藝文電影，吸引超過 2 萬 7,000 人前來觀影，逐漸培養中部

地區非主流電影觀影人口。又，經查近年入館觀影人數數據，並將 112 年度節目放映片單類型、滿意度調查問卷之年齡、學歷等參數，納入性別數據統計後發現女性之觀影民眾參與比率皆較高，但不同性別之觀影偏好分布比例卻十分相近，顯示中山 73 在參與娛樂或文化生活權利面向上已提供不分性別的平等參與基礎，惟因喜好藝文電影的程度取決於個人的興趣、教育和文化背景，對於男性民眾的吸引程度未較女性民眾高。

本文透過檢視中山 73 辦理策展放映活動之相關數據，並從中觀察是否有存在性別差異或不平等情形，或在性別平等議題上能否調整與精進之作法，以作為中山 73 於未來策展規劃時，納入性別平等推廣目標之參考。

對於成果目標的訴求，則以符合《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)第 5 條「締約各國應採取一切適當措施，以改變男女的社會和文化行為模式，消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」，以及第 13 條「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利」為目標，並朝以下兩項政策方針來努力，並作為未來推動性別平等策略之方向與願景：

- 一、行政院性別平等政策綱領第四點第(三)項，建構性別平等的社會文化，培養全民性別平等意識及尊重多元文化的觀念，認同性別平等的價值並採取積極行動，消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，完善性別平等教育體制，避免教育及職業等性別隔離，重視多元家庭的權利，以建構性別平等社會文化。
- 二、臺中市性別平等政策方針重點工作第 4 組(教育媒體與文化組)，持續落實性別平等教育及推動媒體自律及性別平等宣導。

貳、性別統計分析

臺中市雖為目前全臺灣第二大電影消費市場，但相較於大臺北地區，藝術電影的生存空間相對不足，有鑑於此，中山 73 的營運和成立，即以推廣優質影視音節目，每月策劃多元主題單元或影展活動，並放映國內外不同風格的藝術電影，透過不同類型的電影放映，增加臺中的影視消費內容多元性。

而藝術電影 (art film)，一般而言係為著重藝術品質、非以盈利為導向的電影，大多數為獨立電影，旨在成為藝術品、非為取悅普羅大眾而創作的作品，通常的表徵形式，較著重於社會寫實，甚至藉由意識流的抽離手法或以實驗性的影像處理方式來說故事 (註¹)。如同「純文學」和「大眾文學」一般，藝術電影和商業娛樂電影的區別，有著本質和受眾上的程度差異，因此，藝術電影在性質上，通常具有較多的嚴肅議題、意圖刺激受眾的智性或道德觀，並讓作品成為一個審美的對象，而非為取悅大眾或娛樂而創作的商業作品 (註²)，故在中山 73 的受眾定位以此前提設定而偏向小眾。

檢視中山 73 於 112 年度觀影人次數據，入館觀影民眾共計 5,348 人次，參與觀影活動之男女民眾，女性為 3,245 人次 (占比 61%)、男性 2,103 人次 (占比 39%)，女性占比高於男性。

其次，自 112 年 8 月起，中山 73 發放參與館內活動民眾填寫滿意度調查問卷，統計至 112 年 12 月止，共有 303 份問卷，扣除填答不全或填答錯誤之無效問卷，有效問卷數為 249 份。本文將該份滿意度調查問卷內容分為三個類別，即「觀影與活動參與」、「場館設施與

註¹ 綜合參考引自：

1. 維基百科，〈藝術電影〉，https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E8%97%9D%E8%A1%93%E9%9B%BB%E5%BD%B1#cite_note-1，檢索日期：2024 年 8 月 22 日。

2. 風傳媒，〈為何大多數的人都比較喜歡看商業片，一看藝術片就想睡覺？他揭背後 3 個最大差異〉，<https://www.storm.mg/lifestyle/3755883>，檢索日期：2024 年 8 月 22 日。

註² 轉引自聯合新聞網鳴人堂，〈林斯諺／藝術電影和爽片差在哪？哲學家告訴你〉，<https://opinion.udn.com/opinion/story/6685/3637898>，檢索日期：2024 年 8 月 22 日。

服務」、「民眾個人背景調查」，各類別之問題設計及回填選項如附表。

中山 73 之調查問卷第一類「觀影與活動參與」，主要詢問民眾進入中山 73 觀影或活動的參與情形，包括觀影目的、頻率，以及他們的偏好和回饋；調查問卷第二類「場館設施與服務」，則詢問民眾有關中山 73 的設施和服務品質，並進一步了解民眾對場館設施與服務方面的滿意程度與具體意見；調查問卷第三類「民眾個人背景調查」，主要用於蒐集民眾的基本個人資訊，以進一步了解因喜愛藝文電影而至中山 73 觀影的民眾，他們的性別、年齡、學歷、職業與地區的分佈情形。

綜觀前述調查問卷的問題與回覆選填設計，主要用於蒐集民眾前往中山 73 消費的動機、觀影偏好，並透過民眾對各項設施及服務的滿意重視程度，提供中山 73 未來於節目優化安排或提升服務品質的參考，以提高觀眾滿意度和忠誠度。

本文就前揭問卷於 112 年蒐集調查 249 份有效問卷，嘗試以性別、年齡、學歷數據分別交叉統計，觀察喜愛藝文電影而前往中山 73 的民眾背景與偏好，分析其中之性別因素。

首先，以調查問卷數據中之性別及年齡層交叉統計(暫不納入非二元性別(其他)人數比較)，資料顯示除 18 歲以下民眾，在男女人數比率上較平均外，其它年齡層之比率皆顯示女性參與程度高於男性，尤以 19-30 歲民眾差異 19 人最為明顯，其次則為 41-50 歲民眾，差異 18 人；另觀察填報問卷者之年齡分布，偏好觀賞藝文電影者，以 31-40 歲民眾為最多，約占 29.7%；其次為 19-30 歲民眾，約占 26.5%；再者為 41-50 歲民眾，約占 25.7%，其他年齡層分佈請參閱表 1。

表 1、112 年度中山 73 滿意度調查問卷—
觀影民眾性別及年齡層統計人數

年齡	性別區分			總計	女男 差異	比率
	女性	男性	其他			
18 歲以下	3	4	-	7	-1	2.8%
19-30 歲	42	23	1	66	19	26.5%
31-40 歲	43	30	1	74	13	29.7%
41-50 歲	41	23	-	64	18	25.7%
51 歲以上	26	11	1	38	15	15.3%
總計	155	91	3	249	64	100.0%

資料來源：中山 73 影視藝文空間 112 年上座統計：觀影男女人次數據

表 2 則續以調查問卷中之性別、年齡與學歷數據交叉統計(暫不納入非二元性別(其他)人數比較)，資料顯示除 18 歲以下民眾，男性人數(4 人)比女性(2 人)較多外，其它年齡層之比率顯示女性參與程度皆高於男性，其中，又以 19-30 歲、大專院校學歷之女性民眾人數最多(38 人)，其次則為 41-50 歲、大專院校學歷之女性民眾(34 人)，總體而言，於中山 73 觀賞藝文電影的民眾仍以女性且有大學院校學歷者為最高。

表 2、112 年度中山 73 問卷調查
(觀影民眾之性別、年齡及學歷統計)

年齡	18 歲以下		19-30 歲			31-40 歲		
性別	女性	男性	女性	男性	其他	女性	男性	其他
研究所以上	-	-	3	4	-	11	8	-
大專院校	1	-	37	18	1	30	19	1
高中(職)	-	-	2	1	-	2	3	-
國中(含) 以下	2	4	-	-	-	-	-	-
小計	3	4	42	23	1	43	30	1
年齡	41-50 歲		51 歲以上			總計		
性別	女性	男性	女性	男性	其他			
研究所以上	5	6	1	4	-	42		
大專院校	34	15	19	4	-	179		
高中(職)	2	2	4	3	-	19		
國中(含) 以下	-	-	2	-	1	9		
小計	41	23	26	11	1	249		

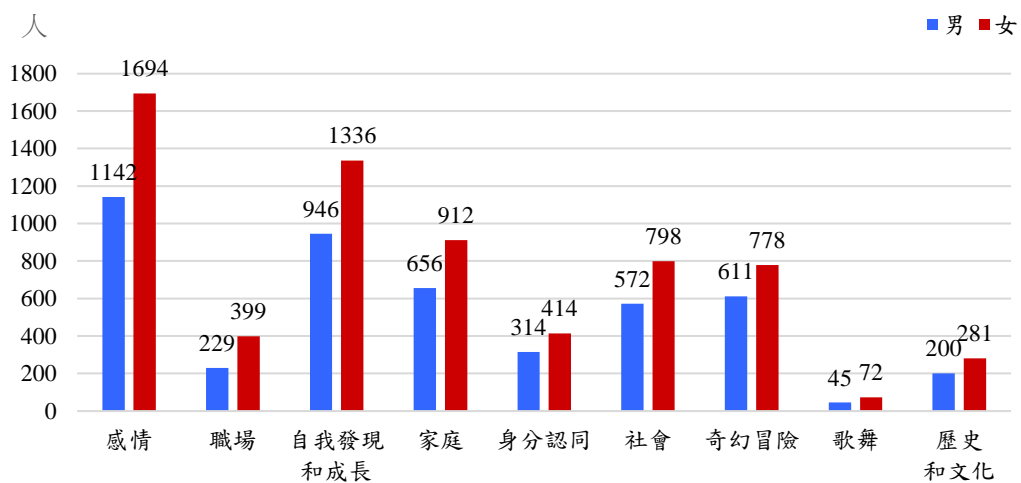
資料來源：中山 73 影視藝文空間 112 年 8 月-12 月滿意度調查問卷

考量前揭問卷設計僅詢問民眾「平常喜歡觀賞的類型電影」，如冒險動作、搞笑喜劇、浪漫愛情等，未問及民眾至中山 73 觀看影片之劇情類別，而中山 73 每月皆依策展主題安排多元非主流藝文電影播映，為進一步觀察入館民眾是否因節目影片類型、與性別相關，而有不同的觀影偏好，本文另行嘗試將 112 年度 1 至 12 月之片單，依劇情內容分類為「感情」、「職場」、「自我發現和成長」、「家庭」、「身分認同」、「社會」、「奇幻冒險」、「歌舞」及「歷史和文化」九種類型，然於影片分類時，同一影片內容類別可包含超過一種以上之類型（如

影片《本日公休》即含有「感情」、「家庭」、「社會」及「歷史和文化」四種類型)，故若加總圖 1 之 112 年度中山 73 入館觀影民眾性別區分及觀影偏好分布各數據，總數大於總觀影人次數。

以性別區分統計入館觀影民眾觀影偏好之數據顯示，112 年度入館觀影民眾，無論觀賞何種影片類型，女性人數皆高於男性，尤以觀賞「感情」類型影片的男女民眾差異(552)最為明顯；其次則為觀賞「自我發現和成長」類型影片(390)，再者為「家庭」類型影片(256)，其他差異數請參閱圖 1，又，假設觀賞影片之男女民眾差異數字愈低，表示該類型影片同時受到不同性別民眾的喜好，則此些差異便能提供中山 73 於未來節目策展安排之參考。

圖 1、112 年度中山 73 入館觀影民眾-性別區分及觀影偏好分布

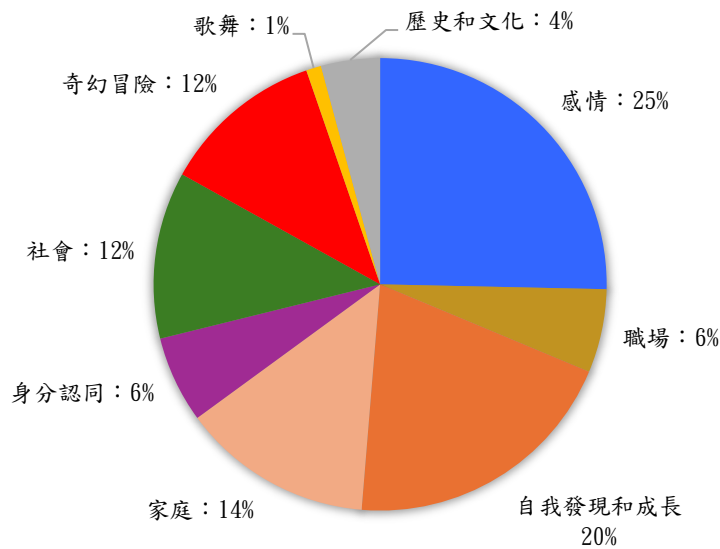


資料來源：中山 73 影視藝文空間 112 年放映影片類別分類（編者自行整理）

圖 1 係為入館觀影民眾之男、女性兩觀影族群的觀影偏好分布情形，有趣的是，在檢視不同性別之觀影偏好分布後發現，即使入館觀影民眾以女性比率較高，但男性與女性觀影偏好的分布比率情形竟十分相近，男、女性偏好比率最高者皆為「感情」類型影片，其次則為「自我發現和成長」類型影片，再者為「家庭」，其它類型的占比亦皆

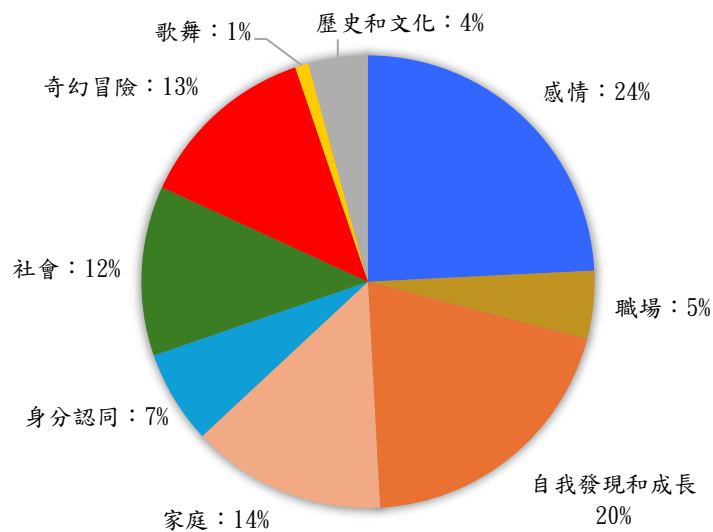
有相同情形，如圖 2、圖 3。顯示喜好藝文電影並至中山 73 觀影的民眾，他們的觀影偏好類型，應取決於個人興趣、教育、文化及成長背景，較不涉及性別因素。

圖 2、112 年度中山 73 放映影片類型與女性觀影偏好



資料來源：中山 73 影視藝文空間 112 年放映影片類別分類（編者自行整理）

圖 3、112 年度中山 73 放映影片類型與男性觀影偏好



資料來源：中山 73 影視藝文空間 112 年放映影片類別分類（編者自行整理）

綜上所述，以性別區分統計檢視中山 73 於 112 年入館觀影人次數及觀影偏好，僅觀察到喜愛藝文電影並至中山 73 觀影的女性民眾較男性民眾多，但觀影偏好並無特別差異，除未能進一步觀察出是否有性別不平等或存在差異現象，現行問卷未調查民眾觀影之影片資訊，亦無法從中運用年齡層與觀影影片交叉分析觀察不同世代的觀影偏好。

其次，以性別區分統計檢視中山 73 於 112 年 8 月至 12 月間之滿意度調查問卷數據發現，無論於年齡或學歷分布，女性之觀影民眾參與比率多較男性民眾高，男性民眾參與此類型活動意願較女性低，並非男性參與活動受到歧視，而與個人興趣、教育、文化背景較有關，若欲進一步提升不同性別民眾的參與人數，應加強中山 73 節目行銷推廣方向與管道。

再者，就前揭滿意度調查問卷之三個類別，亦無性別平等意識相關之問題設計，爰無法由前述蒐集統計資料，檢視民眾是否因參與中山 73 的觀影活動，有增進性別平等認知及認同情形，若欲進一步了解於中山 73 觀影民眾對於性別平等的認知及認同情形，應調整修訂問卷類別與設計。

參、規劃及目標

一、定義預期成果

(一) 對成果目標的訴求

綜觀前述以性別區分統計檢視中山 73 於 112 年之入館觀影人數及滿意度調查問卷，發現無論參與民眾的年齡、學歷等統計數據，女性之觀影民眾參與比率皆較男性民眾高，且喜好藝文電影的程度與偏好類型，取決於個人興趣、教育、文化及成長背景，較不涉及性別因素，而未能進一步觀察出是否有性別不平等或存在差異現象。

基於中山 73 在藝文活動推廣應併兼顧性別平等意識提升與教育的角色，朝向擴大場館觀眾參與基礎與提升品牌形象，除有助於展現中山 73 對於藝文電影的支持，擴展品牌知名度和影響力外，亦增進性別平等認知及認同，方符合推廣教育意義。藝文電影因議題多元，可為跨文化間交流的橋樑，提升不同性別觀眾藉由觀影，學習、理解和尊重不同文化及價值觀，也提高尊重異性或消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法的機會。

本文為了解參與中山 73 觀影活動民眾對於此場館之問卷回饋性別平等意見的有效程度，訂定如下作法，以達成果目標：

1. 增加問卷第一類別「觀影與活動參與」之問題項目-觀賞的電影單元及影片名稱：調查民眾所觀看的影片資訊，並透過與年齡層數據交叉分析，理解不同世代對藝文電影的偏好。
2. 增加問卷第四類別—「性別平等意識」：透過調查民眾該次觀影體驗，是否增進對性別平等的認知，或強化其理解。
3. 強化行銷宣傳活動，拓展場館消費同溫層：透過多樣化的行銷活動，鎖定不同於本場館的消費客群，藉此擴大中山 73 的民眾參與客群基礎。

(二) 訂定達成目標之統計指標

為確認前述擴大中山 73 場館之觀眾參與基礎之方式，以及得知民眾因參與中山 73 所推廣之藝文觀影相關活動，其各年齡層民眾之觀影偏好與對性別平等的認知與認同之有效性，增加「觀影影片偏好指標」、「觀影人數指標」及「性別平等意識調查指標」三項統計指標，以持續觀察中山 73 於擴展品牌知名度外，不同年齡層民眾對藝文電影的偏好，

以及能增進性別平等認知及認同推廣教育角色之程度。

二、發展選擇方案

(一)發展可供選擇的方案

為達成中山 73 對成果目標的訴求，即擴大場館觀眾參與基礎，擴展品牌知名度和影響力，以增進民眾對於性別平等認知及認同，本文擬定兩項發展選擇方案並加以評估，另修訂滿意度調查問卷，增加觀賞的電影影片名稱與增加第四類別—推廣性別平等意識，提問「觀影後是否讓您增進性別平等觀念與認知」、「觀影後是否提供您理解和尊重不同文化及價值觀」、「觀影後是否提高您尊重異性或消除基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」、「其它對於性別平等推廣之建議」等項目，以觀察不同世代的觀影偏好，以及民眾對於性別平等認知及認同情形。

1. 方案 1：中山 73 行銷觀影活動

本方案著重於強化策展節目放映單元與主題影展(如女性影展)，並定期舉辦行銷活動，如買一送一(電影票)或贈禮活動，吸引入館民眾攜伴共同觀影，並視民眾反應滾動調整活動方式，期擴大場館觀眾參與基礎。

2. 方案 2：中山 73 出走放映活動

中山 73 之放映廳因場地空間限制，僅設置 36 席位，本方案著重於走出中山 73 場域，於戶外或大型影城影廳舉辦，或與晨露文化藝術基金會、富邦文教基金會等致力於藝文、親子教育等外部單位合作辦理特定主題放映活動，並就合適之主題增加性別平等相關議題之座談活動，以觀察民眾對於性別平等認知及認同情形。

三、分析方案並提出建議

(一)成本評估

1. 方案 1：中山 73 行銷觀影活動

每月節目與主題影展設計之預算經費，係納入中山 73 年度營運成本中，其強化策展節目放映單元與主題影展，或就滿意度問卷統計分析民眾觀影偏好、個人觀影背景因素、推廣性別平等意識等，並滾動式調整後續節目片單策劃，其辦理經費皆能於年度預算額度內執行。

此外，因中山 73 為非營利之文化場館，故舉辦買一送一贈送電影票活動，不影響購買節目片單或與合作單位辦理之主題放映之成本，而贈禮活動亦能以贈送電影票，或運用影視基金會年度經費中各項活動文宣品，搭配中山 73 各式推廣活動，以及本局每年於臺中市 29 區巡迴辦理電影放映季活動時贈送，在不增加成本條件下，吸引入館民眾攜伴共同觀影。

2. 方案 2：中山 73 出走放映活動

活動設計之預算經費，係納入中山 73 年度營運成本中，惟場次預算編列有限，為提升觀影民眾人次數，設計增加主題式放映或專屬活動，辦理經費需評估邀請活動主持人、知名主講者、活動佈展軟硬體與相關文宣品等增加成本，可能瓜分當年度其它規劃活動之經費。

(二)效益評估

1. 方案 1：中山 73 行銷觀影活動

藉由每月節目策劃與辦理買一送一贈送電影票或贈禮活動，吸引較多民眾入場觀影，並透過每月累積的調查問卷，能持續不間斷蒐集民眾的觀影偏好，以及對於性別平權的認知與認同情形。

此外，中山 73 與外部單位合作辦理主題影展，如長期推廣性別平權之女性影展，因放映內容並非一般通俗議題作品，於歷年統計數據上顯示，於中山 73 影廳辦理相關放映活動更為適合，且更利於辦理座談、專題活動。

2. 方案 2：中山 73 出走放映活動：

走出中山 73 場域舉辦特定主題放映活動，能跳脫場地人數限制，吸引更多不同偏好之民眾參加，有益於回收問卷之效度，並集中觀察民眾於性別平權的認知與認同情形。

(三) 方案選定

依前述成本與效益初步評估後，以方案 1「中山 73 行銷觀影活動」來發展較為可行，因能依據行銷方案吸引力、宣傳力度，以節目或主題影展放映月份為統計單位，了解目標客群的喜好與需求、觀影後是否願意分享等因素適時調整辦理內容，且若能於不增加成本之條件下，成功吸引民眾攜伴觀影，並提升觀眾基礎與增進性別平等認知度，相較方案 1 之效益將大於方案 2「中山 73 出走放映活動」。

四、執行決策所需之溝通

中山 73 係本局補助影視基金會營管之藝文場館，每年度皆編列預算供其策展營運，本局將以監督機關之角色，提供影視基金會前述中山 73 之性別分析內容，以及對成果目標所訂之發展方案「中山 73 行銷觀影活動」，由影視基金會就每月策展節目活動、民眾觀影情形，滾動式調整並精進辦理內容。

五、評估計畫

影視基金會依本文訂定中山 73 之「觀影影片偏好指標」、「觀影人數指標」、「性別平等意識調查指標」三項達成目標之統計指標，

定期檢視觀影人次及調查問卷數據，並提供本局有關中山 73 之觀眾參與基礎之提升程度，以及民眾參與中山 73 推廣之藝文觀影相關活動之回饋意見，以持續觀察中山 73 於擴展品牌知名度外，其各年齡層民眾之觀影偏好與增進性別平等認知及認同之推廣情形。

中山 73 為推廣影視藝文電影放映與活動之重要場館，近年亦與社團法人臺灣女性影像學會持續辦理女性影展，設計月份之節目內容亦含括性傾向與性別認同議題等多元作品。未來本局將持續輔導基金會，視蒐集前述量化問卷數據數量與指標結果，滾動調整節目策展內容，並視預算額度增加性別平等風格之主題月節目或評估邀請酷兒影展至中山 73 辦理等，觀察提升不同性傾向民眾參與度情形與效益。

肆、結語

就行政院性別平等政策綱領—建構性別平等的社會文化，以培養全民性別平等意識及尊重多元文化觀念之政策目標，以及臺中市性別平等政策方針重點工作—落實性別平等教育及推動媒體自律及性別平等宣導之性別目標下，推廣包含表演、展覽、各式媒體傳播等形式之藝文活動，向公眾傳遞多元、跨文化的理念與價值觀，皆可涵蓋性別平等的各式議題，提高公眾對性別平等的認識和理解，以及減少性別歧視和偏見的機會。

作為臺中市推廣影視藝文活動重要場館的中山 73，將持續推廣豐富多元的電影作品與相關活動，期藉由不同作品的類型，涵蓋不同性別、不同偏好的角度觀察或引發民眾共鳴，亦透過調查問卷增設性別議題項目，持續理解來自不同性別、喜好、背景之觀影民眾，如於參與藝文電影活動時確實提升民眾的性別平等意識，中山 73 在推廣優質影視音節目與活動、深耕臺中地區影視音發展群眾與影像教育的同時，亦能成為一個推廣性別平等意識的重要平臺。

附表

112 年度中山 73 滿意度調查問卷

第一類「觀影與活動參與」

問卷題號	問題與回填選項
1	請問您此次來中山 73 影視藝文空間的目的？
	回填選項(單選)：觀賞電影、參加中山 73 導覽活動、參加講座活動
2	請問您今天觀賞的是哪個月份的節目呢？
	回填選項(單選)：7-8 月節目片單、9-10 月節目片單、11-12 月節目片單
3	請問您今天觀賞的電影單元？
	回填選項(可複選)：焦點主題、首輪藝術電影、WOW! 動畫、臺中拍
4	4 請問您是否滿意這次觀賞的電影？
	回填選項(單選)：非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意
5	請問您平常喜歡觀賞哪些類型的電影？
	回填選項(可複選)：冒險動作、搞笑喜劇、浪漫愛情、奇幻異想、寫實紀錄、恐怖驚悚、創意前衛、經典懷舊、其它
6	請問您期望未來在中山 73 看到什麼作品呢？
9	請問您平均多久來中山 73 觀賞電影或參與活動呢？
	回填選項(單選)：第一次來、每周一次、每周兩次(或以上)、每月 1-3 次、半年 1-3 次、一年或更久
11	請問您是否會推薦親友到中山 73 看電影呢？
	回填選項(單選)：是、否
12	歡迎給中山 73 影視藝文空間更多回饋或建議

第二類「場館設施與服務」

問卷題號	問題與回填選項
7	<p>請問您對於中山 73 各項場館設施及服務的滿意程度為何？</p> <p>回填選項：座椅舒適度、視聽效果感受、洗手間整潔度、服務人員態度、購／索票流程、七三誌內容或設計(單選)—非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意</p>
8	承上題，請填寫「不滿意」的原因？
10	<p>請問您是從那裡獲得中山 73 的最新消息？</p> <p>回填選項(單選)：中山 73 臉書官方粉絲頁面、臺中市政府 LINE 官方帳號、新聞媒體網站、親友分享推薦、中山 73 誌、剛好路過、其它</p>

第三類「民眾個人背景調查」

問卷題號	問題與回填選項
13	姓名
14	電話號碼
15	E-Mail
16	性別 回填選項(單選)：男性、女性、其他
17	年齡 回填選項(單選)：18歲以下、19-30歲、31-40歲、41-50歲、51歲以上
18	最高學歷 回填選項(單選)：國中(含)以下、高中(職)、大專院校、研究所以上
19	職業 回填選項(單選)：學生、教師、工商服務業、軍警公職人員、專門技術人員、影視媒體相關從業人員、設計或藝術工作者、自由接案、退休、其他
20	交通方式 回填選項(單選)：自行駕車、搭大眾運輸、走路、其他
21	地區 回填選項(單選)：我是台中人、彰化或南投、台北或新北或基隆、桃園或新竹或苗栗、雲林或嘉義或台南、高雄或屏東、花蓮或台東、離島或海外

臺中市政府地方稅務局

臺中市土地贈與情形性別分析

113 年 8 月

壹、前言

近年來，世界各國均積極推動性別平等意識¹，以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，在政府多方努力及宣導之下，社會大眾對兩性平權觀念相較過去已更為成熟，使女性的教育程度及勞動參與率明顯提高。

按「1.....2.締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。3.....」、「1.締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：...(h)配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。.....」分別為消除對婦女一切形式歧視公約(下稱 CEDAW) 第 15 條及第 16 條所明定；另「男性與婦女之間的平等.....。締約國應僅使用女男平等或性別平等的概念，避免在履行《公約》義務時，使用兩性公平的概念。在部分司法管轄區，後者係指根據婦女和男性各自的需求給予公平待遇。.....」為 CEDAW 第 28 號一般性建議第 22 段所闡明，加以 CEDAW 第 4 條暫行特別措施也有相同概念的規範，適足提供性平推助的法規依據。

然而，在傳統重男輕女、男尊女卑的意識形態所維繫的複雜社會結構之下，仍然有許多根深蒂固的觀念難以在短時間內扭轉，例如遺

¹ 聯合國於 1979 年通過《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)，保障婦女在政治、法律、工作、教育、醫療服務、商業活動和家庭關係等各方面的權利。為使我國性別平等推動與國際人權標準一致，我國依據此公約訂定《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，並自民國 101 年 1 月 1 日起施行。

產多由男性繼承便是其中一例，即便政府已立法保障不同性別均有平等的繼承權，但女性拋棄繼承的比率仍高於男性。

土地增值稅係於土地所有權移轉時申報課徵，以土地之自然增值或漲價利得部分為課稅對象，就其土地漲價總數額採倍數累進稅率計徵。由其課徵特性可知，土地增值稅並非定期開徵之底冊稅，而係於土地所有權移轉時所課徵之移轉稅。土地移轉又分為買賣、贈與、合併、交換...等，其中買賣、交換、政府照價收買或徵收等方式之移轉屬有償移轉者，遺贈或贈與等方式之移轉屬無償移轉者。藉由剖析土地贈與之納稅義務人性別，可約略反映出臺中市(以下簡稱本市)不同性別者所擁有之土地資源，進而比較其所處之經濟環境與面臨之挑戰。

貳、性別統計分析

為利於比較分析，本文僅以單一持有人之移轉案件進行探討，並排除納稅義務人為無法辨別性別者(如法人或公司共有所有權人)之案件，就贈與(包括一般贈與、配偶贈與及農地贈與共 3 類)之移轉件數進行性別間土地移轉情形性別統計分析，以觀察本市贈與案件男女差異比率之變動情形，探究各性別社會處境變化，並尋求縮小差距之方法，以期改善兩性經濟資源的落差現況，作為本市推動性別平等改善之參考。

一、贈與之性別統計分析

本市 112 年土地贈與件數共計 2 萬 1,004 件，其中男性受贈件數為 1 萬 2,280 件(占 58.47%)，女性受贈件數 8,724 件(占 41.53%)；103 年計 2 萬 2,866 件，其中男性受贈件數 1 萬 3,369 件(占 58.47%)，女性受贈件數 9,497 件(占 41.53%)，112 年較 103 年減少 1,862 件，男性及女性受贈件數分別減少 1,089 及 773 件，女性之受贈比率則同為 41.53%(詳表 1)。

觀察 103 年至 112 年間女性受贈件數比率變動情形，各

年度比率約為 4 成左右，其中以 108 年 43.06%為近年最高點，111 年 38.56%則為最低點，顯見近 10 年來土地受贈均呈男性遠多於女性現象，以下就一般贈與、配偶贈與及農地贈與進行探討(詳表 1 及圖 1)。

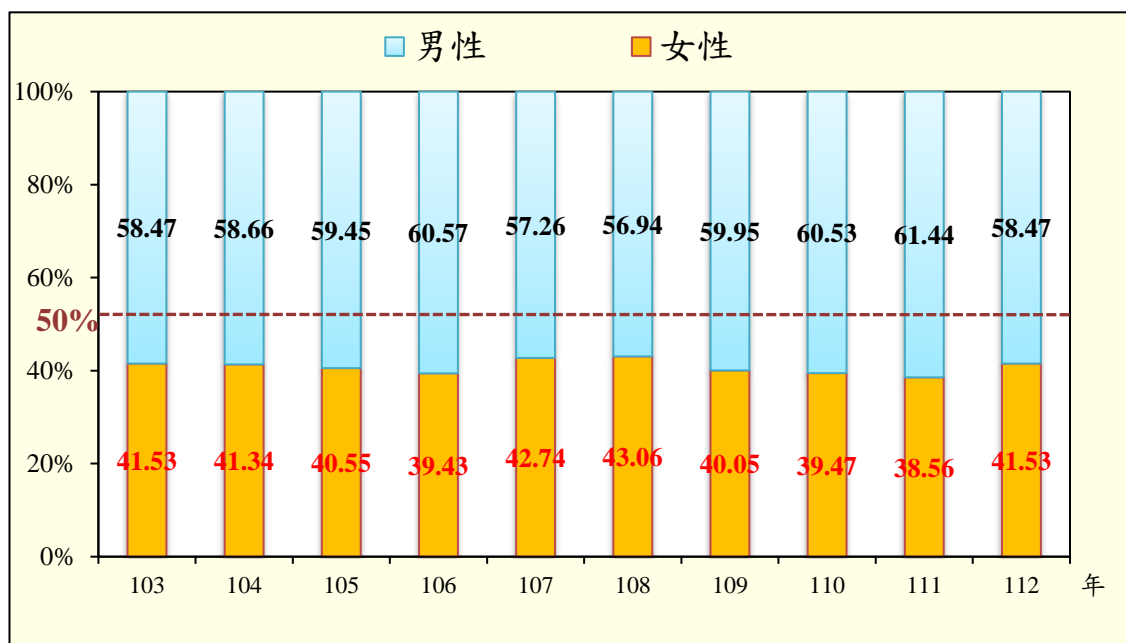
表 1 臺中市土地增值稅贈與情形表

年度	合計		男性納稅義務人		女性納稅義務人	
	件數	比率(%)	件數	比率(%)	件數	比率(%)
103 年(1)	22,866	100.00	13,369	58.47	9,497	41.53
104 年	22,098	100.00	12,962	58.66	9,136	41.34
105 年	19,136	100.00	11,376	59.45	7,760	40.55
106 年	18,882	100.00	11,436	60.57	7,446	39.43
107 年	20,206	100.00	11,569	57.26	8,637	42.74
108 年	18,447	100.00	10,504	56.94	7,943	43.06
109 年	19,014	100.00	11,399	59.95	7,615	40.05
110 年	20,484	100.00	12,399	60.53	8,085	39.47
111 年	20,626	100.00	12,672	61.44	7,954	38.56
112 年(2)	21,004	100.00	12,280	58.47	8,724	41.53
差異 (3)=(2)-(1)	-1,862	-	-1,089	-	-773	-

資料來源：本局資訊科。

附註：表內數字係先以「原始數據」計算後，再行四捨五入而得出，或未與帳面數據相符。

圖 1 臺中市土地增值稅贈與件數性別比率概況圖



資料來源：本局資訊科。

二、一般贈與之性別統計分析

本市一般贈與 112 年共計 1 萬 3,362 件，其中男性受贈件數為 8,965 件(占 67.09%)，女性受贈件數 4,397 件(占 32.91%)；103 年計 1 萬 4,123 件，其中男性受贈件數 9,079 件(占 64.29%)，女性受贈件數 5,044 件(占 35.71%)，112 年較 103 年減少 761 件，男性及女性受贈件數分別減少 114 及 647 件，女性受贈比率減少 2.81 個百分點(詳表 2)。

觀察近 10 年間女性受贈件數比率變動情形，各年度比率均普遍低於 4 成，僅 103 年達高點 35.71%，106 年則為最低點 30.72%，顯示自 103 年至 112 年間，一般受贈亦呈現男性多於女性現象，且各年度男女之受贈比率亦無明顯差異變動(詳表 2 及圖 2)。

表 2 臺中市土地增值稅一般贈與情形表

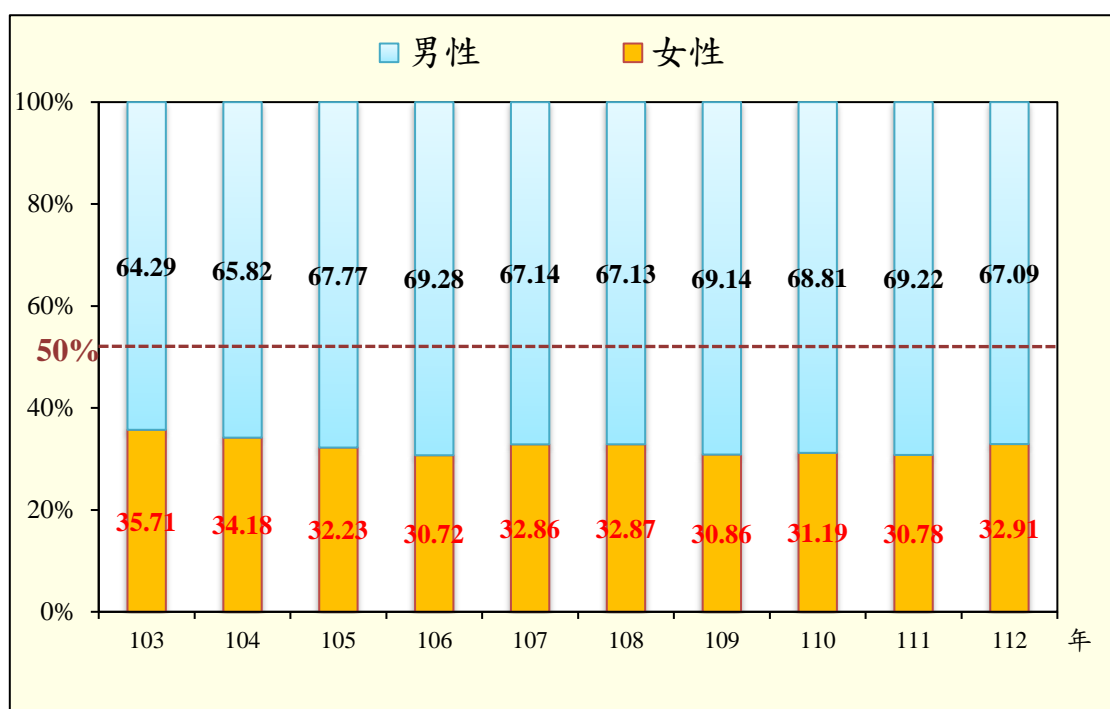
單位：件、百分點

年度	合計		男性 納稅義務人		女性 納稅義務人	
	件數	比率(%)	件數	比率(%)	件數	比率(%)
103 年(1)	14,123	100.00	9,079	64.29	5,044	35.71
104 年	13,755	100.00	9,053	65.82	4,702	34.18
105 年	11,414	100.00	7,735	67.77	3,679	32.23
106 年	10,595	100.00	7,340	69.28	3,255	30.72
107 年	12,128	100.00	8,143	67.14	3,985	32.86
108 年	10,625	100.00	7,133	67.13	3,492	32.87
109 年	11,321	100.00	7,827	69.14	3,494	30.86
110 年	12,507	100.00	8,606	68.81	3,901	31.19
111 年	13,394	100.00	9,271	69.22	4,123	30.78
112 年(2)	13,362	100.00	8,965	67.09	4,397	32.91
差異 (3)=(2)-(1)	-761	-	-114	2.81	-647	-2.81

資料來源：本局資訊科。

附註：表內數字係先以「原始數據」計算後，再行四捨五入而得出，或未與帳面數據相符。

圖 2 臺中市土地增值稅一般贈與件數性別比率概況圖



資料來源：本局資訊科。

三、配偶贈與之性別統計分析

配偶贈與係於婚姻存續中，由其中一方贈與配偶土地而衍生之土地增值稅移轉案件，本市 112 年共計 4,903 件，其中男性受贈件數為 1,086 件(占 22.15%)，女性受贈件數 3,817 件(占 77.85%)；103 年計 4,846 件，其中男性受贈件數 1,082 件(占 22.33%)，女性受贈件數 3,764 件(占 77.67%)，112 年較 103 年增加 57 件，男性受贈件數增加 4 件，女性受贈件數增加 53 件，女性受贈比率增加 0.18 個百分點(詳表 3)。

觀察歷年來女性受配偶贈與土地之情形，近 10 年間各年度比率均大幅高於其他類別之女性受贈比率，其中 108 年高達 80.05%，110 年 74.08% 則為最低，顯示自 103 年至 112 年間，配偶受贈土地情形均以女性受贈遠多於男性趨勢，且各年度女性受贈比率高達 7 成 4 至 8 成之間(詳表 3 及圖 3)。

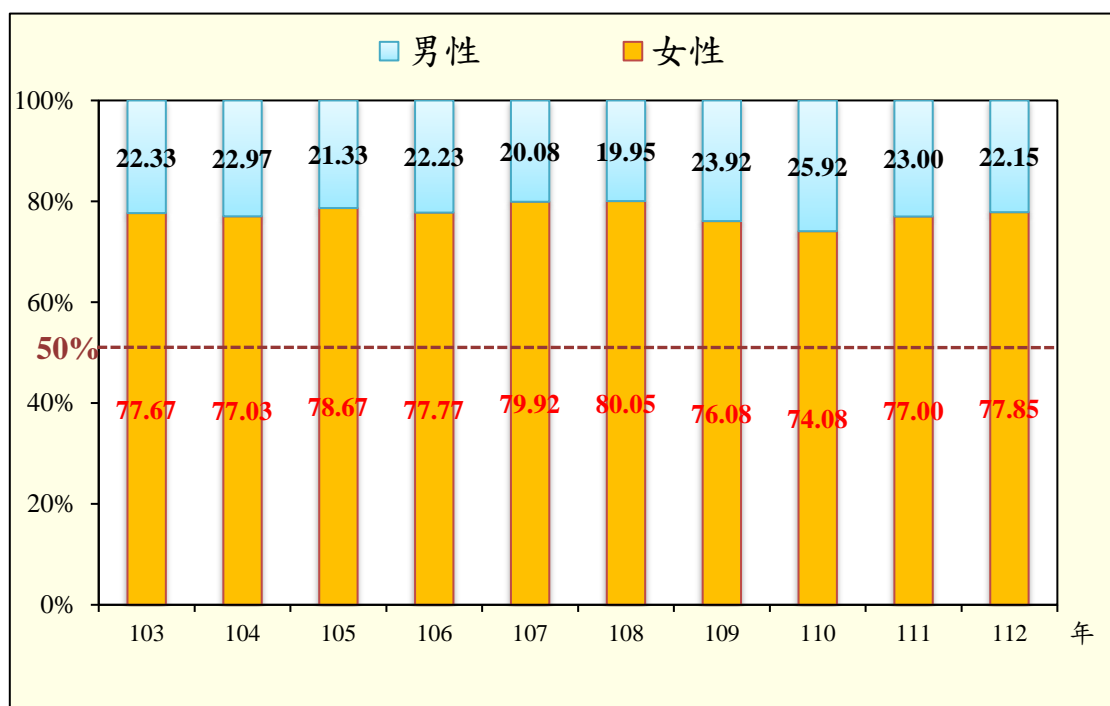
表 3 臺中市土地增值稅配偶贈與情形表

單位：件、百分點

年度	合計		男性 納稅義務人		女性 納稅義務人	
	比率(%)	比率(%)	比率(%)	比率(%)	比率(%)	比率(%)
103 年 ⁽¹⁾	4,846	100.00	1,082	22.33	3,764	77.67
104 年	5,029	100.00	1,155	22.97	3,874	77.03
105 年	4,445	100.00	948	21.33	3,497	78.67
106 年	4,745	100.00	1,055	22.23	3,690	77.77
107 年	5,009	100.00	1,006	20.08	4,003	79.92
108 年	4,803	100.00	958	19.95	3,845	80.05
109 年	4,545	100.00	1,087	23.92	3,458	76.08
110 年	4,754	100.00	1,232	25.92	3,522	74.08
111 年	4,253	100.00	978	23.00	3,275	77.00
112 年 ⁽²⁾	4,903	100.00	1,086	22.15	3,817	77.85
差異 (3)=(2)-(1)	57	-	4	-0.18	53	0.18

資料來源：本局資訊科。

圖 3 臺中市土地增值稅配偶贈與件數性別比率概況圖



資料來源：本局資訊科。

四、農地贈與之性別統計分析

農地贈與係其土地標的必須是農業用地並且作農業使用者之土地增值稅移轉案件，本市 112 年共計 2,739 件，其中男性受贈件數為 2,229 件(占 81.38%)，女性受贈件數 510 件(占 18.62%)；103 年計 3,897 件，其中男性受贈件數 3,208 件(占 82.32%)，女性受贈件數 689 件(占 17.68%)，112 年較 103 年減少 1,158 件，男性、女性受贈件數分別減少 979 及 179 件，女性受贈比率增加 0.94 個百分點(詳表 4)。

觀察農地贈與中女性之受贈情形，自 103 年至 112 年間各年度比率均大幅低於其他類別之女性受贈件數比率，以 107 年為高點 21.15%，106 年 14.14%則為最低，顯示近 10 年間，農地贈與均以男性為主要之受贈者，且各年度女性受贈比率偏低僅約 1 成 4 至 2 成 1(詳表 4 及圖 4)。

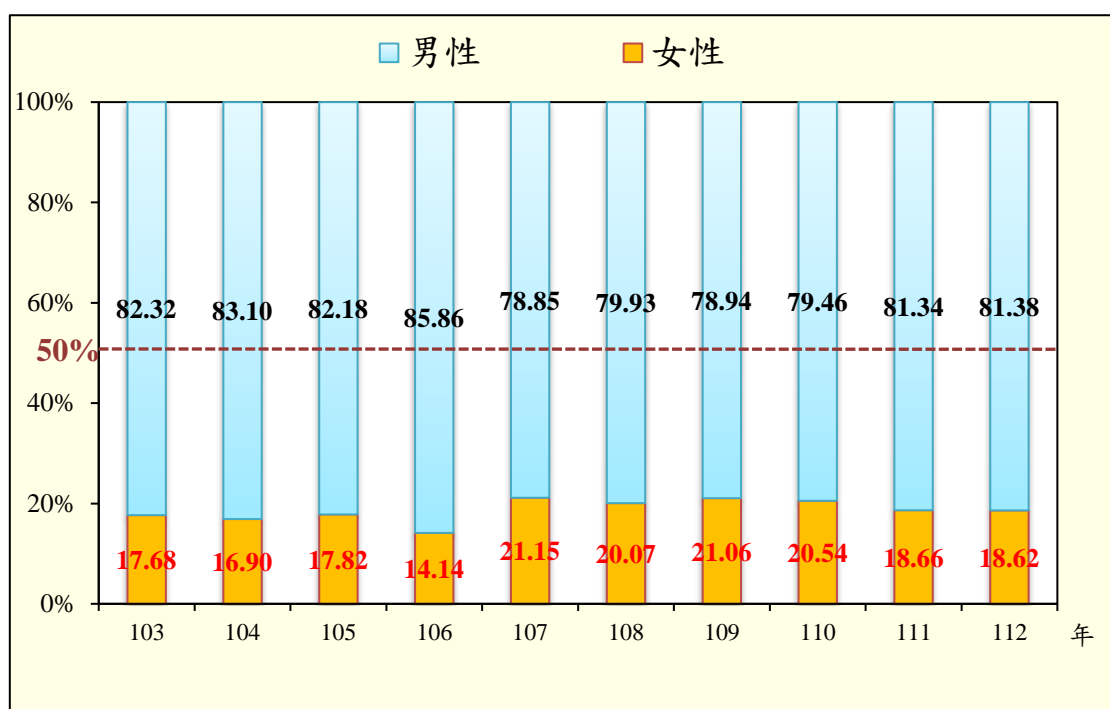
表 4 臺中市土地增值稅農地贈與情形表

單位：件、百分點

年度	合計		男性 納稅義務人		女性 納稅義務人	
	件數	比率(%)	件數	比率(%)	件數	比率(%)
103 年(1)	3,897	100.00	3,208	82.32	689	17.68
104 年	3,314	100.00	2,754	83.10	560	16.90
105 年	3,277	100.00	2,693	82.18	584	17.82
106 年	3,542	100.00	3,041	85.86	501	14.14
107 年	3,069	100.00	2,420	78.85	649	21.15
108 年	3,019	100.00	2,413	79.93	606	20.07
109 年	3,148	100.00	2,485	78.94	663	21.06
110 年	3,223	100.00	2,561	79.46	662	20.54
111 年	2,979	100.00	2,423	81.34	556	18.66
112 年(2)	2,739	100.00	2,229	81.38	510	18.62
差異 (3)=(2)-(1)	-1,158	-	-979	-0.94	-179	0.94

資料來源：本局資訊科。

圖 4 臺中市土地增值稅農地贈與件數性別比率概況圖



資料來源：本局資訊科。

五、性別差異分析

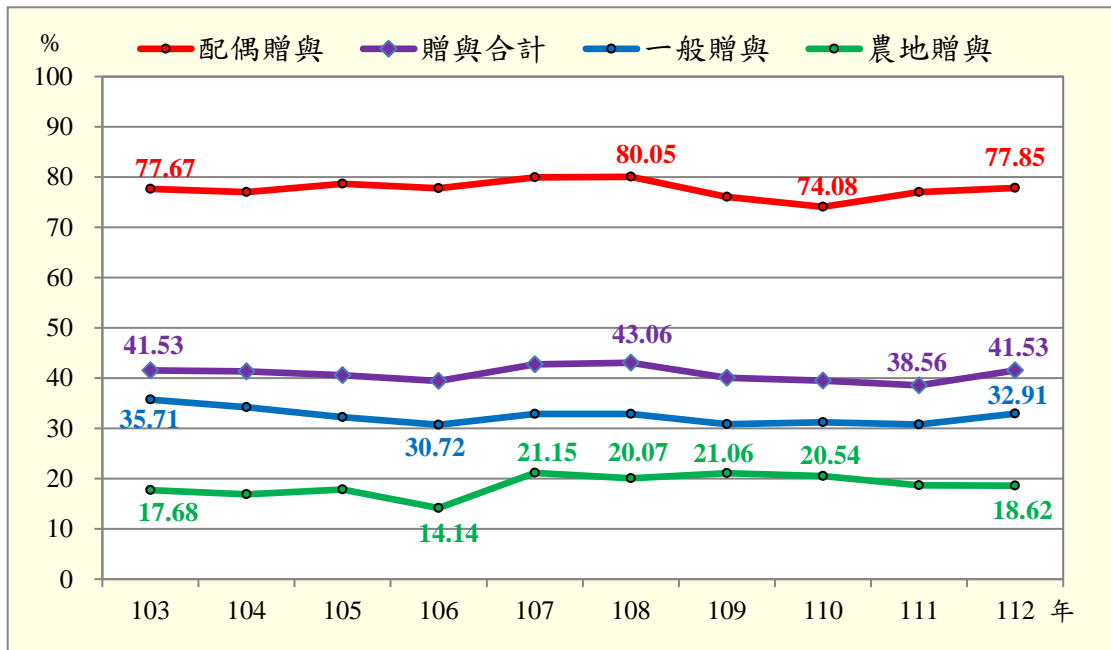
在本文贈與類案件中，本市女性由配偶受贈件數比率高達 74.08%至 80.05%，明顯較其他類別高，表示接近 8 成的配偶贈與案件中，皆是由夫贈與妻之型態，隱喻婚姻關係中，男性所掌握之經濟資源高於女性，土地多為男性持有，透過配偶贈與有助於土地所有權由男性移轉至女性身上。

相較之下，本市女性受贈農地件數，其比率僅介於 14.14%至 21.15%之間，明顯較其他類別低，顯示兩性差異極大。除了 107 至 110 年女性受贈件數比率超過 20%外，在其餘各年度中，僅 2 成以下的農地贈與案件為女性受贈之型態，其背後所代表意涵，可能是男性通常為主要務農者與資源分配者，同時受父傳子之觀念影響極深，因此女性受贈之比率遠低於男性(詳圖 5)。

綜合來看，贈與係以無償方式來進行土地移轉，在一般

贈與及農地贈與二類，男性相較女性仍較容易受贈，顯然土地多由男性所持有，雖然透過配偶贈與，女性有機會取得較高比率的土地所有權，然配偶贈與占整體贈與案件占比僅約2成，仍無法平衡整體土地所有權流動及資源分配。

圖 5 臺中市土地增值稅贈與類女性納稅義務人件數比率圖



資料來源：本局資訊科。

參、規劃&目標

一、對成果目標的訴求

(一)對成果目標的訴求

在女性非以自身能力而取得土地之情形下，易受傳統男尊女卑、重男輕女觀念影響，及肇因於社會的結構性性別資源分配不均，產生因性別差異而獲取不同資源的不公平現象。112年本市贈與類女性整體受贈比率為41.53%，其中一般贈與比率32.91%，農地贈與則僅18.62%，雖配偶贈與之比率高達77.85%，這樣的結構仍不利於性別平等的實踐，就如同前文所提，資源過度分配傾斜於一方，等同是另一方遭受壓迫與妥協，終究有

達性別平等的初衷。本市預期透過各項宣導管道，及強化性別間平權觀念建立，應對改善性別在結構上資源落差有所幫助，並期能有效縮短兩性之比率差異。

(二)訂定達成目標之統計指標

現今社會所追求之性別平等，係期望任一性別皆能有相同的機會享有一致的權益，在各種情形之下，若計算任一性別所占比率，應以接近 50% 為佳，代表愈能展現性別平等觀念的落實。因此希冀能透過性別平等意識的加強宣導，將本市女性整體受贈比率提高趨近至 50%，使女性取得土地資源的機會增加，落實貫徹兩性平權理念。

二、發展選擇方案

(一)發展可供選擇的方案

1.方案 1：多元管道宣導

(1)書面宣導：於定期開徵繳款書、宣導傳單、各稅宣導手冊、稅務生活期刊等加印性別平等宣導標語，推廣兩性受贈權平等觀念。

(2)影音宣導：利用本局官網、臉書、辦公大樓內外之數位電視牆及跑馬燈，播放性別平等短片或放置宣導圖片及標語，透過生動影音吸引民眾注意，灌輸民眾性別平等意識。

2.方案 2：雙向互動式宣導

利用本局辦理之各類租稅宣導活動、各級學校租稅教育、地政士座談會及里幹事、鄰里長研習會等，張貼性別平等海報及發放文宣，並在會議簡報中宣導兩性平等受贈權，結合稅務與性別平等宣導。

(二)延伸議題

除了土地受贈人男性多於女性外，男性繼承遺產的比率亦高於女性，即便政府已立法保障不同性別均有平等的繼承權，但女性拋棄繼承的比率仍高於男性。

三、分析並提出建議

(一)分析比較

評量指標	方案1 多元管道宣導	方案2 雙向互動式宣導
觸及對象	全體納稅義務人、網路使用者及臨櫃洽公民眾	參與活動者
推廣成效	宣導內容繁多，容易被忽略	以互動方式進行，增加民眾記憶點
確保兩性平等受益	透過媒體、影音宣導，觸及對象較廣，惟受益程度較難估算	鎖定特定對象，可視不同對象製作不同性別平等教材，宣導對象較有限，但受益程度易於在互動過程中掌握
政策效益持續性	每年定期開徵3大稅目、每年編印各稅宣導手冊及官網、數位電視牆及跑馬燈24小時撥放，尚無效益中斷之虞	參與民眾吸收內化後影響他人，持續受益
經費評估	須額外製作文宣及影音	須額外印製海報及文宣
行政(技術)可行性	較無難度，應屬可行	較無難度，應屬可行

(二)方案選定

以上方案宣導對象及方式不同，均可同時進行互不影響，如無經費或行政考量，應可2案皆選定。

四、溝通政策

(一)涉及層級

方案 1 及 2 涉及層級僅本機關，並由本機關各稅主管科及性別平等宣導相關科室依職權分工辦理。

(二)辦理方式

1.對象：各稅主管科

於各稅開徵前確認繳款書內容及編印各稅宣導手冊時，加印性別平等相關文字，印製標語應選用簡短、淺顯且具吸引力文字，以利於民眾瞭解。

2.對象：性別平等宣導相關科室

(1)辦理文宣編輯相關人員教育訓練，以輕鬆有趣的方式呈現，吸引民眾目光。

(2)強化宣導人員溝通技巧，於各類宣導活動推廣時，藉由小遊戲、有獎問答等生動活潑的互動方式進行，不僅能吸引民眾，還能加深印象。

(3)參考 CEDAW 公約第 4 條暫行特別措施之概念，設計性別平等相關宣導內容及活動。

五、評估與監督

(一)計畫執行機關	臺中市政府地方稅務局
(二)計畫主責承辦人員/科室	會計室、土地稅科
(三)計畫評估與監督單位	臺中市政府地方稅務局性別平等專案小組

臺中市政府地方稅務局性別平等專案小組針對性別分析

內容、結果及差異進行了解，並檢視相關法規以進行評估，著重及確認該政策或方案於面對各式性別情況時，是否有相同的權利及待遇，進而達到監督效果，以有效達成性別平等之最終意旨。

六、相關法規

1. 土地稅法

第 28 條之 2 第 1 項：「配偶相互贈與之土地，得申請不課徵土地增值稅。但於再移轉依法應課徵土地增值稅時，以該土地第一次不課徵土地增值稅前之原規定地價或最近一次課徵土地增值稅時核定之申報移轉現值為原地價，計算漲價總數額，課徵土地增值稅。」。

第 39 條之 2 第 1 項：「作農業使用之農業用地，移轉與自然人時，得申請不課徵土地增值稅。」。

2. 遺產及贈與稅法

第 19 條第 1 項：「贈與稅按贈與人每年贈與總額，減除第 21 條規定之扣除額及第 22 條規定之免稅額後之課稅贈與淨額，依下列稅率課徵之：一、2,500 萬元以下者，課徵 10%。二、超過 2,500 萬元至 5,000 萬元者，課徵 250 萬元，加超過 2,500 萬元部分之 15%。三、超過 5,000 萬元者，課徵 625 萬元，加超過 5,000 萬元部分之 20%」。

第 20 條：「左列各款不計入贈與總額：……六、配偶相互贈與之財產。」。

3. CEDAW

第 4 條第 1 項：「締約各國為加速實現男女事實上的

平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。」。

第 4 條第 2 項：「締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。」。

第 15 條第 2 項：「締約各國應在公民事務上，給予婦女與男子同等的法律行為能力，以及行使這種行為能力的相同機會。特別應給予婦女簽訂合同和管理財產的平等權利，並在法院和法庭訴訟的各個階段給予平等待遇。」。

第 16 條第 1 項：「締約各國應採取一切適當措施，消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：……(h) 配偶雙方在財產的所有、取得、經營、管理、享有、處置方面，不論是無償的或是收取價值酬報的，都具有相同的權利。」。

4. CEDAW 第 28 號一般性建議第 22 段：「男性與婦女之間的平等，或兩性平等原則，其內在含義係指所有人類，不論其性別，皆有發展個人能力、從事專業和選擇的自由，不受任何刻板觀念、僵化的性別角色和偏見的限制。締約國應僅使用女男平等或性別平等的概念，避免在履行《公約》義務時，使用兩性公平的概念。在部分司法管轄區，後者係指根據婦女和男性各自的需求給予公平待遇。此概念可能包括平等待遇，或包括在權利、福利、義務和機會等方面有區別，但被視為同等的待遇。」。

臺中市政府主計處

育嬰留停新趨勢－促進男性公教人員育嬰留職停薪申請之性別分析

113 年 8 月

壹、前言

我國 94 年開始積極推動性別主流化工作，以性別統計、性別預算、性別影響評估、性別意識培力、性別平等專案小組運作、性別分析為主要推動工具，近二十年的努力，使性別平等表現已立足先進國家之林。經濟合作與發展組織最新出爐的 2023 年社會習俗性別指數報告，我國居世界第 6 名；聯合國開發計畫署發布的性別不平等指數，我國 2021 年名列世界第 7 名。雖然各項成績亮眼(附表 1)，但是在低生育率、兩性勞參率差距、男女同工不同酬等現象仍有改善空間。

「請領育嬰留職停薪津貼男女性比例」是一個很有意義的性別統計指標。它能夠衡量家庭育兒責任分擔、職場支持程度，以及文化與社會對性別角色的期望，並反映性別刻板印象、女性職業發展機會和家庭經濟分配上的性別落差，故選入我國「性別平等指數」49 項衡量指標之一。在相關研究¹中指出，育嬰假政策亦有助於提高生育率，改善女性勞動參與率流失。

育嬰留停的議題對應在 CEDAW 第五條 (b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，另 CEDAW 一般性建議第 21 號，針對「婚姻和家庭關係中的平等」提出了 18 至 21 點意見，各國應採取適當措施，確保婦女在生育和哺養子女期間享有充分的權利和福利，使婦女在此其間能夠充分接受教育、就業以及其他個人發展有關活動。此外，CEDAW 第十一條第一項 (d) (e)、第二項 (b) (c) 在就業上對婦女結婚或生育應有平等待遇、社

¹ 郭曉雲。瑞典親職假對我國相關政策之啟示。幼兒教育，(2008)，291，55-68。樓玉梅 (2010)。女性勞動力參與率與生育率之關聯性分析。行政院經濟建設委員會人力規劃處人力規劃研究報告 (編號：(99) 029. 802)，14，45-64。

會津貼、帶薪產假等福利之保障。因此，我國便將「建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，提升女性勞動力參與率，促進不同性別者就業機會平等。」列入「性別平等政策綱領」的推動策略。

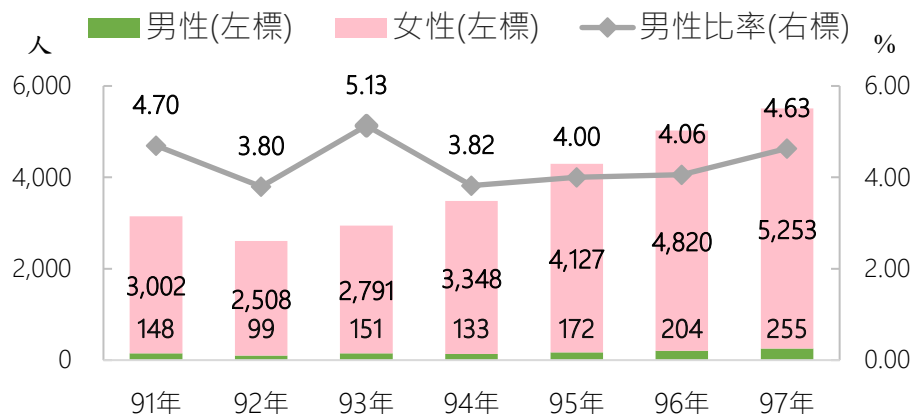
「孩子越來越少育嬰留停的需求反而增加？」「公務職場中的爸爸請育嬰假竟然比私人企業更困難？」本文從這兩個違反直覺的性別統計觀點切入，提出促進男性公教人員育嬰留停申請之方案與建議，打造友善平權公務職場，達成性別主流化目標。

貳、性別統計分析

一、少子化浪潮下，育嬰留停不減反增

受僱者的「育嬰留職停薪」(以下簡稱育嬰留停)制度 91 年首度規範於「性別平等工作法」²中，「育嬰留職停薪津貼」(以下簡稱育嬰留停津貼)自 98 年開始核撥，歷經 20 多年友善職場努力，逐步優化育嬰留停制度，使得男性申請育嬰留停比率從 91 年的 4.7% 上升至 112 年 25.6%，男性申請人數更是從 148 人大幅增加到 24,787 人，不僅受惠廣大育嬰需求的家庭，還促使男性從職場進入家庭，協助女性由家庭重返職場(圖 1、圖 2)。

圖 1-育嬰留職停薪津貼核發前育嬰留職停薪申請情形



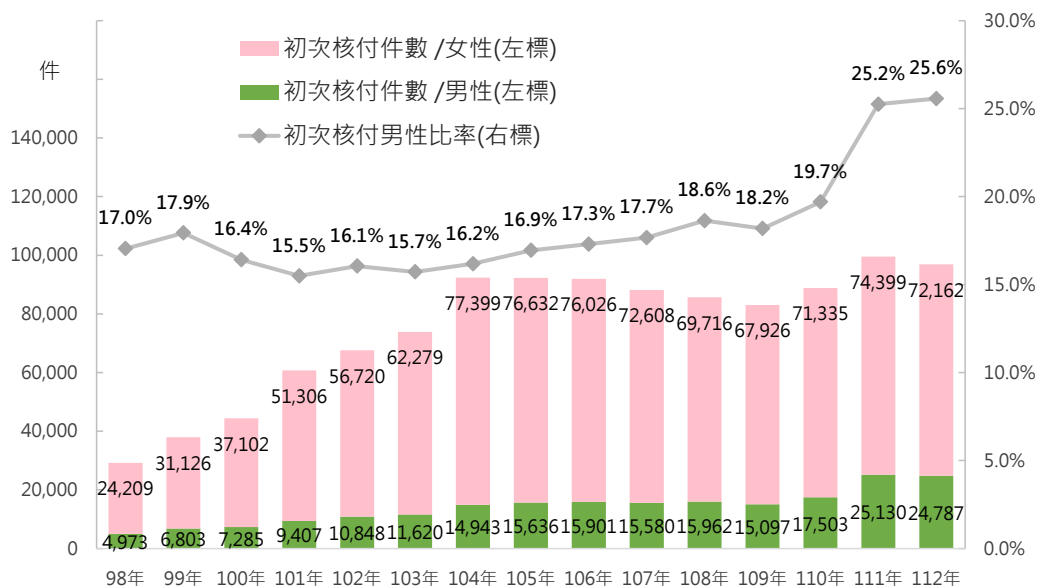
資料來源：勞動部勞工保險局

² 原名「兩性工作平等法」91年3月8日開始施行，97年1月16日更名為「性別工作平等法」，112年8月18日更名為「性別平等工作法」。

自 98 年 3 月育嬰留停津貼開始核發後，初次核付數自 29,187 件逐年成長至 104 年達 92,342 件，不敵少子化趨勢³，申請總數由 105 年開始緩步下滑，由於 110 年 7 月開始加發投保額度 20% 之育嬰留停津貼，放寬申請日數彈性⁴，加上 COVID-19 疫情影響與對嬰幼兒疫苗效力及副作用擔心，家長轉為自行照顧⁵，造成申請件數反轉增加，111 年達到 99,529 件高峰(圖 2)。

觀察男性申請比率，核發津貼前(91~97 年)僅 4%~5% 申請，核發 60% 津貼時(98~109 年)在 15.5%~18.6% 區間波動，緩步上升，而 110 年津貼提升至 80% 後，明顯拉高到 112 年的 25.6%，表示男性申請意願可由加發津貼政策達到顯著提升(圖 1、圖 2)。

圖 2-育嬰留職停薪津貼核發後各年度男女核付件數及男性比率



資料來源：勞動部勞工保險局、臺灣銀行

備註 1：育嬰留職津貼核付件數包含就業保險、公教保險及其他保險

備註 2：被保險人符合規定請領育嬰留職停薪津貼，依其留職停薪期間按月核發，核發第 1 個月即計入初次核付人數

備註 3：育嬰留職停薪津貼初次核付係一人一件，因此採用件數或人數表達意義相同

³ 出生嬰兒數自 104 年 213,598 人逐年遞減至 112 年的 135,571 人，減少 36.53%。

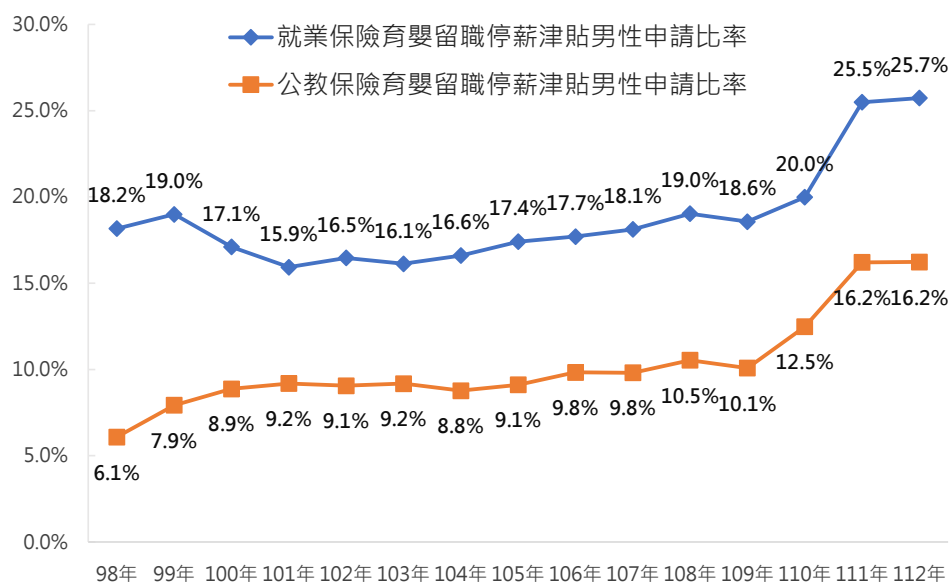
⁴ 原「育嬰留職停薪實施辦法」規定育嬰留職停薪不少於 6 個月為原則，放寬為每次申請仍不得低於 30 日，且少於 6 個月的育嬰留職停薪申請以 2 次為限。

⁵ 110 年 5 月 18 日至 7 月 26 日全國疫情三級警戒，公私立幼兒園、托嬰中心停課停托；國內 COVID-19 嬰幼兒疫苗自 111 年 7 月 21 日起實施接種，111 年 12 月 26 日止 6 個月到 4 歲第 1 劑接種率 46%。

二、交叉分析顯現因投保身分不同而產生之性別落差

15 年來勞工的就業保險⁶與公教保險之育嬰留停津貼男性申請比率有明顯落差，兩者折線圖呈一道鴻溝，差距約 10 個百分點，顯現保險給付制度間之性別落差程度(圖 3)。

圖 3-就業保險與公教保險的男性育嬰留職停薪津貼申請比率差距



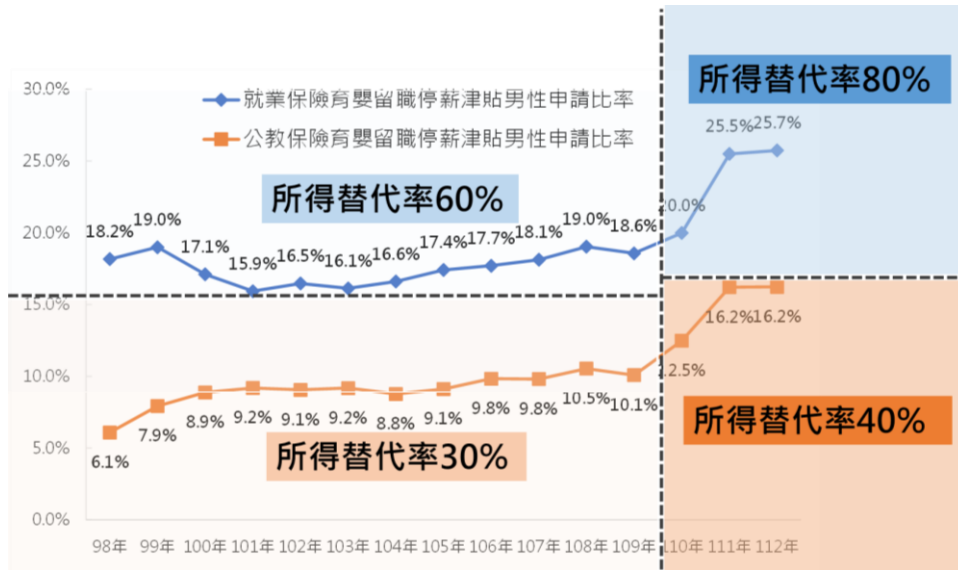
資料來源：勞動部、臺灣銀行

備註：勞保身分者之育嬰留職停薪津貼於就業保險給付

男性公教人員育嬰留停比率低於男性勞工，主因公教保險留職停薪津貼計算基準僅以本俸(約月薪一半)百分之六十計算，所得替代率僅約月薪 3 成，110 年 7 月津貼雖由保額 6 成增加至 8 成，公保的津貼換算下來也僅約月薪 4 成(如附表 2 說明)，若配偶無一定收入水準，貿然提出申請，家庭平均每人收入易落於最低生活費(低收入戶標準)之下(如附表 3 示例)。經濟考量下，男性公教申請意願低落，導致請育嬰假的性別不平等情況較嚴重，將圖形依所得替代率分為不同象限更能呈現育嬰留停津貼高低與男性申請意願之關聯性(圖 4)。

⁶ 為保障勞工無工作收入一定期間之基本生活，就業保險提供失業給付、育嬰留職停薪津貼、職業訓練生活津貼等保障，依規定由所屬雇主辦理參加就業保險，在發生保險事故時，即可依規定請領相關保險給付。

圖 4-育嬰留職停薪所得替代率與男性申請比率之關聯圖



備註：因申請者各自薪資結構、投保級距標準不盡相同，所得替代率為參考概估值

三、地域交叉分析發現，臺中市環境相對性別友善

本市由於就業人口與出生率高⁷，112年就業保險⁸育嬰留職停薪津貼男性初核人數 3,599 人居六都第二，男性比率 27.70% 居六都第三，就業職場環境相對友善(表 1)。

表 1- 112 年全國及六都就業保險育嬰留職停薪津貼初核人數及男性比率

	單位：人數、%						
	全國	新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市
男性	23,168	3,452	4,812	2,832	3,599	1,489	1,916
女性	66,857	8,259	16,748	7,263	9,393	4,494	5,844
合計	90,025	11,711	21,560	10,095	12,992	5,983	7,760
男性比率	25.74	29.48	22.32	28.05	27.70	24.89	24.69

資料來源：勞動部勞工保險局

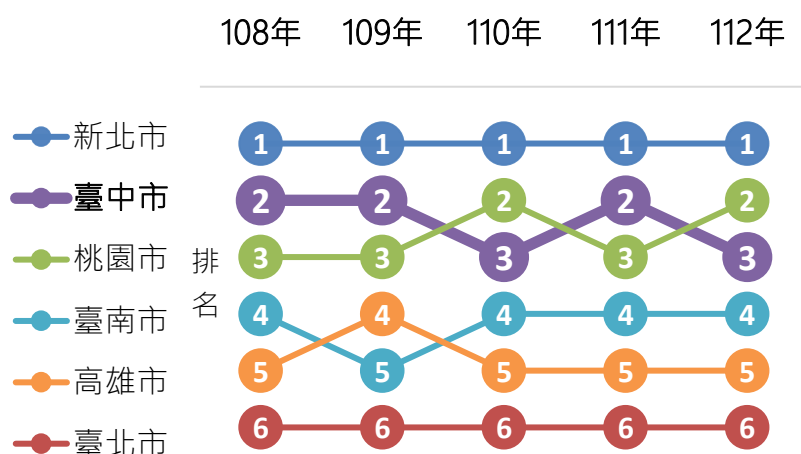
走進臺中，在社區公園或是親子館不難看到奶爸獨自帶娃的身影，由於近年臺中注重幼兒社福與教育政策，成為友善育兒城市，例如：公幼公托倍增計畫、推廣性別友善廁所、

⁷ 行政院主計總處就業及失業統計，臺中市 112 年就業人口 1,427 千人，六都僅次新北市 2,001 千人；內政部戶政司人口統計資料，111 年臺中市粗出生率 6.3%，六都僅次於桃園 7.9%。

⁸ 地域別分析僅針對就業保險身分人員，因台銀無提供公保身分申請者之相關年齡、族群、地區、等複分類數據故無法作進一步之交叉分析比較。

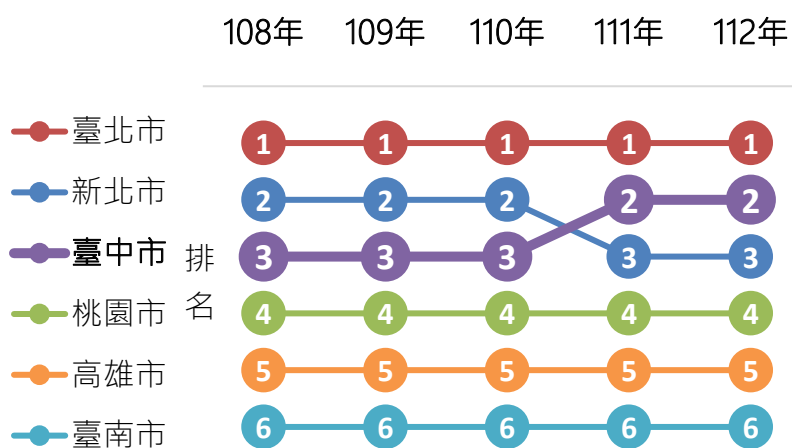
持續興建大型親子館、增設社區小型親子館、臺中美樂地計畫打造祖孫三代共融的公園，市容改變有目共睹，吸引許多年輕爸爸媽媽移入，因此近年來不論是男性申請育嬰留停比率或是申請人數均居六都前段(圖 5、圖 6)。

圖 5-六都就業保險育嬰留職停薪初核男性比率排名變化



資料來源：勞動部勞工保險局

圖 6-六都就業保險育嬰留職停薪初核男性人數排名變化



資料來源：勞動部勞工保險局

藉由上述性別統計觀察，發覺公教育嬰留停的性別落差更大，故政府應不落人後，改善公務職場環境，成為企業標竿。遂擬定下列 3 種方案，拉近勞保與公保育嬰留停津貼差距，提升男性公教人員育嬰留停申請，倡導男性員工承擔育嬰責任，形塑性別友善職場環境，打造永續發展宜居城市。

參、規劃&目標

一、提升男性公教人員育嬰留停申請

有別於勞工保險以員工薪資總額(即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金、經常性獎金及津貼、加班費等均屬之)投保，公教保險僅以薪俸額(本俸)投保，薪資中的專業加給、主管加給、地域加給、加班費等均不計入公保保障的額度，造成公保育嬰留停津貼可能低於月薪 4 成，遠低於相同薪資水準勞保者(如附表 2)，使得公教人員家庭承擔因制度上衍生的不平等現象。想要促進男性員工育嬰留停比率提升，翻轉公務職場的性別落差，優先從經濟面滿足育兒的基本需求，會比由宣導面提倡父職育兒的好處更加有效。

方案 1：公保育嬰留停津貼金額採「本俸兩倍」計算，加發本俸 80%育嬰留停津貼補助，補足津貼用本俸(約半薪)計算不足，以促進公保給付平等。因修法提高公保給付計算額度，需重新精算公保費率，恐耽誤推行時效，建議可循行政院人事總處「110 年 7 月育嬰留停津貼補助」程序，編列預算挹注，並委由臺銀公保部代發，以簡化行政程序。

方案 2：公保育嬰留停津貼金額採「全月薪資」計算，維持公保與就業保險計算基準之衡平性。參考目前公教人員「生育補助」補助公保生育給付之「差額」制度，擬由原機關人事費支應申請者「公保育嬰留停津貼差額」。以申請育嬰留停該月應領全月薪資扣除投保本俸額後再乘以 80%，作為補發「育嬰留停津貼差額」之計算方式。

二、激勵男性員工主動承擔育嬰責任

為提升男性公教人員育嬰留停申請，各機關已辦理許多不錯的鼓勵方案，確實有助增加員工性平觀念，達到性別意識培力效果，但從數據結果而論，請主管口頭鼓勵、發文做政令宣導，或是辦理座談會、電影賞析等宣導活動來達到「改變申請行為」的成效有限。舊路到達不了新的地方，圖 3 兩

條折線依然涇渭分明，惟透過上述兩方案才能從本質上解決男性公教育嬰留停申請比率的性別落差。

但如果中央從評估上述方案到施行需要一段等待時間，性平計畫是不是就此停擺？我們可以試著重擬問題(reframing)：「有沒有辦法幫助到因為經濟考量，不願(或不能)申請育嬰留停的爸爸，提升他們參與育兒的行動呢？」促成爸爸們「留職停薪」全職從事育嬰的行動計畫，反過來想，是不是也可以設計成為「在職進修」的訓練計畫，讓爸爸邊工作邊提升育兒技巧呢？

達成提高男性員工育嬰參與行為之目標，建議將形式上的鼓勵轉化為實質上的激勵，遂提出方案3：由人事處規劃試辦創新的「激勵男性育嬰參與」計畫，盤點本府既有員工訓練實施計畫，開設親職教育訓練課程，另可結合本府教育局辦理之親職教育活動資源，限定準爸爸的員工們從配偶懷孕後需選修一定時數(如 12 小時以上)的育兒課程，才符合此計畫的申請資格。

符合資格者可於配偶分娩後三個月內(若機關業務繁忙延長至半年)申請一段期間(如一週)公假，將課程學習到的育嬰技巧加以實作演練，並做成育兒結果報告⁹。

所申請的公假須俟報告送人事單位核定後生效，計畫結合實際育嬰需求與公假誘因，讓新手爸爸們先有育嬰的學習與行動，然後開始覺察當上爸爸的父職責任，進而培養家務分工的習慣，應可在短期內有「成效」且有「成果」的提高男性員工的育嬰參與。

⁹ 報告內容包含每日基本育嬰日誌紀錄、本日自己與配偶各自的育嬰時間、料理家務時間、統計計畫前後所增加的育嬰時間(用以衡量計畫目標結果)、運用到的育嬰知識或技巧、過程遭遇與解決的困難、育兒心得等等，並保留一定彈性鼓勵撰寫者自由發揮創意，使報告兼具成果性與價值性，成為申請者寶貴的育兒回憶紀錄。

三、方案選定與延伸效益

將上述所擬的三個方案，就相關法規、性別議題、性別目標、執行策略、經費配置、施行考量等進行性別影響評估，並分析做成下表：

表 2-建構性別友善公務職場提案

評估指標	方案 1	方案 2	方案 3
計畫名稱	促進公保給付平等	薪資補發津貼差額	激勵男性育嬰參與
相關法規	1.性別平等工作法 2.公教人員育嬰留職停薪辦法 3.公教人員保險法 4.公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點	1.性別平等工作法 2.公教人員育嬰留職停薪辦法 3.全國軍公教員工待遇支給要點	1.臺中市政府年度訓練實施計畫 2.臺中市各級學校提供家庭教育諮商或輔導辦法 3.辦理教保服務機構親職教育形式與指定主題
性別議題	育嬰責任與家務分工	育嬰責任與家務分工	育嬰責任與家務分工
性別目標	1.短期打造公務職場成為性別友善標竿，使公教保險育嬰留職停薪男性申請比率大於就業保險 2.長期使男性與女性申請育嬰留職停薪比率均衡，達成性別主流化目標	1.短期打造公務職場成為性別友善標竿，使公教保險育嬰留職停薪男性申請比率大於就業保險 2.長期使男性與女性申請育嬰留職停薪比率均衡，達成性別主流化目標	1.激勵政府機關男性員工主動承擔育嬰責任，落實家務分工 2.透過方案執行，促使男性育嬰及料理家務平均時數提高
執行策略	加發本俸 80%津貼補助，以補貼公保給付育嬰留停津貼之不足	公教人員育嬰留停津貼金額採「全月薪資」計算，由原機關人事費支應公保育嬰留停津	男性員工需在配偶懷孕時先受一定時數的親職教育課程，並於配偶分娩

		貼以「本俸」計算之差額	後三個月內申請公假進行實務的育嬰訓練計畫
財源分析	建議循「110年7月育嬰留停津貼補助」程序，由中央編列預算支應	1.由申請人機關預算內人事費支應 2.可能還需支應約僱職務代理人薪資，所需資金缺口需由中央補助或地方另覓財源補足	於權責內自行調整本府開設訓練課程內容，或者結合教育局家庭教育既有課程辦理
施行考量	涉及中央權責，需與中央進行政策溝通，且需增列預算。但留職停薪亦撙節相關人事費支出，兩者相抵不致造成國家太大的財政負擔	涉及中央權責、各地方政府預算，需與中央及地方政府進行雙向多方的政策溝通，且暫無法源依據，需經立法等待程序	涉及本府跨局處權責，溝通規劃後即可上路
效益評估	1.修正「公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點」，即可上路 2.員工申請方式及行政流程與現在做法一致，易於執行，預計施行後大幅提高男性公教人員申請意願，縮小性別落差，成效立竿見影	1.由於缺乏法源依據，可能要等待中央另立新法才能施行 2.或修正「全國軍公教員工待遇支給要點」之婚喪生育補助附表，新增育嬰留職停薪津貼差額補助，補發由公保給付育嬰留停津貼之不足	本方案計畫無需中央立法，本權責且不需太多額外經費即可辦理，本府可先行獨立執行，結合實際育嬰需求與公假誘因，應可在短期內有「成效」且有「成果」的提升男性員工的育嬰參與，兼具創新性與效益性

資料來源：參考性別影響評估架構，自行整理

最終建議採行方案 1，方案 3 併行。雖然方案 1 需另編列預算支應，但對於國家整體財政而言，不致造成太大的負擔。因加發本俸 80% 育嬰留停津貼(約 4 成薪)的同時，即停止支付全額的薪資，並擲節留職停薪期間扣除之休假補助、加班、年終獎金、政府負擔退撫金等人事費用支出。此外，方案執行對於國家的人口政策、性別平等可視為長遠投資。

排除經費上的困難，最大的阻礙是人力短缺。由於現行各機關工作繁重，員額控管，提高育嬰津貼，鼓勵員工請育嬰假，勢必造成在職同仁工作量增加。雖然「公務人員留職停薪辦法」規定留職停薪所遺業務可以依法外聘職務代理人，但今社會缺工，實務上偏遠地區、約僱 4 等(月薪 3 萬 3,750 元)以下職缺不容易請到人，且警消、醫護等專業特殊的工作，亦不適合聘用民間人力；但 112 年育嬰留停申請比率小於 1%¹⁰，完全需由同仁代理的情況屬少數，如能完善代理人制度，給予代理人加班費以外的實質補貼，便能妥善因應。

提高留停津貼能有效提升男性公教人員申請育嬰留停意願，不僅可以直接改善公務職場的性別平權，有助提升女性(包含配偶及女性職代)勞參率，亦能改善女性「育嬰母職懲罰」，減少「兩性薪資差距」，甚至有研究¹¹顯示男性育嬰可以增加女性第二胎意願，利於提高「生育率」，對性別主流化推動產生乘數效益，好處多多。

綜合上述，方案 1 施行額外成本低，且執行方式等同現行模式，為最佳的方案；另方案 3 無須中央及法令配合即可獨立執行，短期幫助新手爸爸員工迎接新生命到來，長期有助落實家務分工，身教就是子女最好的性別意識培力。

四、延伸議題-完備友善公教人員生養政策

¹⁰ 依銓敘部 112 年性別統計分析，112 年公務人員申請育嬰留職停薪 2,853 人次(不含教師及未送銓敘審定公營事業人員)，僅占全國公務員(365,503 人)的 0.78%。

¹¹ Yen-hsin Alice Cheng and Chen-Hao Hsu, 2020, “No More Babies without Help for Whom? Education, Division of Labor, and Fertility Intentions”

如同育嬰留停津貼計算基準，公保生育給付依分娩當月往前推算六個月平均保險俸額(本俸)計算，給與二個月生育給付，因不含專業加給、主管加給等經常性的給與，領到補助僅約勞保之一半；有違 CEDAW 第十一條第二項 (b) 就業方面保障婦女生育時具有同等社會福利之平等精神。

以現行制度新進教師為例，有志成為教師者，大學畢業後通常會先應聘代理教師，累積幾年教學經驗，努力考上正式教師後，接著考慮立業成家，但此時生育給付卻已大幅縮水(表 3)，如果要領回勞保水準的生育給付，要先念完研究所，取得碩士學位，再累積 19 年年資，晉級至 525 俸點，或其配偶為 525 俸點以上教師，或為薦任八職等年功六(630 俸點)以上公務人員。

目前生育補助規定是生育者優先請領其社會保險給付，若請領金額低於其配偶(如為公保身分)之本俸額二倍，再補助差額，建議修正軍公教員工待遇支給要點之生育補助，將「二個月薪俸額」，回歸到生育者的「二個月薪資全額」，以鼓勵生育、照顧員工，保障婦女生育福利，完備友善公教人員生養政策。

表 3-新進教師因投保身份不同生育給付落差

112 年 8 月後新進教師	代理教師(勞保)	正式教師(公保)
薪俸(190 俸點)(A)	24,300	24,300
學術研究加給(B)	22,400	22,400
月薪(A+B)	46,700	46,700
勞保/公保自付額	1,100	1,389
生育給付	91,600	48,600
計算方式	45,800×2	24,300×2

資料來源：113 年公務人員俸額表、113 年公教人員保險保險俸(薪)額及保險分擔計算表，以未具 112.6.30 以前公保年資(全額年金費率 16.33%)為例

公務員福利制度設計目的在於安定公務員生活，當遭遇

婚喪生育等特殊情形，導致額外生活支出時，能即時補充俸給不足，並激勵公務員士氣，對政府「招才」、「留才」產生正向影響，時至今日，政府對員工相關家庭福利政策，在「鼓勵婚育」、「性別平等」亦起到實質貢獻。

我國公教人員「子女教育補助」制度係自 85 年 7 月 1 日起實施，支給數額標準係參酌當時各級學校之學雜費訂定，嗣自 103 年 8 月 1 日起至 109 年 7 月全面推動「十二年國民基本教育」目標，逐年實施就讀高職者免學費(含五專前三年)，就讀高中且家庭年所得在新臺幣 148 萬以下學生亦免學費，施行成效良好，使得目前高中職以上學歷已成常態¹²。另教育部 112 年為落實教育平權，推動拉近公私立學校學雜費差距，定額減免私立大專學雜費 3.5 萬元及全面落實高中職免學費，使社會大眾不排富均能享有學費補助。

由於現今教養成本大幅上升¹³，且公務員少子女化問題亦為嚴重¹⁴，子女教育補助支給數額自 85 年 7 月 1 日施行至今，已沿用 28 年未做調整，然而「子女教育補助表」中第五條規定：「全免或減免學雜費(含十二年國民基本教育學費補助)、已領取其他政府提供之獎(補)助，不得申請子女教育補助」，將該補助範圍侷限於補助學雜費部分，並排除其他獎助，造成子女教育補助目前實際請領額度大部分低於補

¹² 111 學年度國中畢業生人數計 19 萬 5,409 人，繼續升學者計 19 萬 4,819 人，升學率為 99.7%；高級中等學校普通科及綜合高中畢業生計 9 萬 3,945 人，繼續升學者計 8 萬 8,728 人，升學率為 94.4%；專業群科畢業生計 6 萬 4,294 人，繼續升學者計 5 萬 1,071 人，升學率為 79.4%。

¹³ 行政院主計總處發布消費者物價指數(基期：民國 110 年=100)，85 年 7 月為 77.59，113 年 7 月為 107.91，從子女教育補助標準訂定 28 年來物價指數增幅逾 39%。

¹⁴ 公務人員生育給付自 103 年 6 月 1 日起改由公保支應，但以申請「生育補助」差額方式保障公務人員既有權益，觀察行政院人事總處「98 年至 112 年生活津貼統計圖」，生育補助 104 年為 8,859 人次，112 年僅剩 4,344 人次，減少 50.97%，故推動友善公教人員生養政策應刻不容緩。

資料來源：<https://www.dgpa.gov.tw/mp/archive?uid=313&mid=384>

助標準(如表 4)。

表 4-表定子女教育補助與實際請領之落差

區分		表定補助	實際請領	備註
大學及獨立 學院	公立	13,600	13,600	拉近方案 (私立大專院校 應繳回教育部 學費補助款1.75 萬)
	私立	35,800	18,300	
	夜間學制 (含進修學士班 、進修部)	14,300	14,300	
五專後二年 及二專	公立	10,000	10,000	
	私立	28,000	10,500	
	夜間部	14,300	14,300	
五專前三年	公立	7,700	0	
	私立	20,800	0	
高中	公立	3,800	0	高中職免學費
	私立	13,500	0	
高職	公立	3,200	0	
	私立	18,900	0	
	自給自足班	7,300	0	
	實用技能班	1,500	0	
國中	公私立	500	500	
國小	公私立	500	500	

資料來源：113 年軍公教員工待遇支給要點附表九

現今教育方式多變、學習管道多元，不宜限制子女「教育」補助用以繳交「學雜費」為要件，只要接受全國性政策上的「學雜費」減免者，就喪失資格；且子女教育補助本質屬員工待遇中「生活津貼」的一部分，與政府其他發放的「社會救助」或「社會福利」並無抵觸，無排他需要。

政府為鼓勵生育，更應持續積極照顧所屬員工家庭福祉。建議調升軍公教員工待遇支給要點各階段子女教育補助額度，不分公私立學校擇優發放，同步放寬高中職以上申請要件(如子女有註冊就學事實即符合)，簡化核銷行政流程，完備友善文教人員生養政策。

五、方案溝通、評估與監督

(一)計畫執行機關：臺中市政府主計處

(二)計畫主責承辦人員/科室：游舒淳/第四科

(三)計畫評估與監督單位：臺中市政府主計處性別平等專案小組

(四)計畫執行所需之溝通：因本案層級涉及中央及跨局處業務，分析完成後提請本處性平專案小組討論是否提跨局處分工小組會議，或向上提報本市性別平等委員會鑑請中央評估方案可行性。

肆、結語

2023 年的諾貝爾經濟學獎，哈佛大學榮譽經濟學教授克勞蒂亞·戈丁(Claudia Goldin)研究發現男女薪資的差異，始於生養小孩，歸因女性承擔較多家庭照顧工作的成本。想要縮小兩性薪資落差，可透過政策上設立公托、補貼托嬰，改善照顧幼兒的時間成本，藉由育嬰假、產假政策、完善代理人制度，分擔女性照顧責任，並努力促使伴侶平均分攤照顧工作。

回顧我國相關性平與育嬰留停政策，其實也是一直朝著相同方向努力邁進。政府倡導企業善盡社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)，鼓勵企業照顧員工，注重工作生活平衡同時，也要鼓勵公務機關共同創造友善、平等的職場文化，使員工有意願建立家庭養育子女，有能力選擇申請育嬰假陪伴子女成長。

為了國家的發展，15 年來公教人員及其配偶在「育嬰留停」上承擔了育兒成本，如今安然度過疫情，經濟表現亮眼¹⁵，是時候改變了，少子化的現在，如果公教人員因此願意增產報國，養育子女，對社會所帶來的貢獻，不亞於兢兢業業留在崗位上服務人民¹⁶。

或許同工同酬、少子女化、育嬰留停議題都傳遞著一種聲音：不論性別、世代、職業身分，我們每個人都值得更好，更平等的對待。謹以本文回應，運用六大工具精神，孵化此篇性別分析，盼能產生共鳴，為下一代打造更性別友善、更有愛的環境。

¹⁵ 台灣加權指數(TAIEX)113 年 7 月 11 日創歷史新高，行政院主計總處預估 113 年經濟成長率(yoy)為 3.90%。

¹⁶ 蕭伯納：「任何人對國家或對人類最偉大的社會服務，或許就是養育一個家庭。」 https://www.brainyquote.com/quotes/George_bernard_shaw_103422

附表 1-我國於各項性別平等指標排名

國際性別指標	發布組織	年度	成績排名
社會習俗性別指數 (SIGI)	經濟合作與發展組織 (OECD)	2023	179 個評比國家中，亞洲第 1 名、世界第 6 名
性別不平等指數 (GII)	聯合國開發計畫署 (UNDP)	2021	171 個國家排名，亞洲第 1 名、世界第 7 名
性別落差指數 (GGI)	世界經濟論壇 (WEF)	2023	146 個國家評比全球第 34 名
歐盟性別平等指數 (GEI)	歐盟性別平等局 (EIGE)	2022	參照 GEI 編算，如與 27 個會員國排名，居第 12 名

資料來源：2024 年性別圖像

附表 2-勞(就)保與公保育嬰留停津貼計算方式說明 單位：元

112 年 8 月後新進教師	代理教師(勞保身分)	正式教師(公保身分)
薪俸(190 俸點)(A)	24,300	24,300
學術研究加給(B)	22,400	22,400
月薪(A+B)	46,700	46,700
投保級距	45,800	24,300
自付保費	1,100	1,389
育嬰留停津貼	36,640	19,440
計算公式	45,800×80%	24,300×80%
法規依據	就業保險法、育嬰留職停薪薪資補助要點	公教人員保險法、公教人員育嬰留職停薪津貼加發補助要點
所得替代率	78.45%	41.63%

備註：本表以未具 112.6.30 以前公保年資(全額年金費率 16.33%)新進教師為例

案例說明：有別勞保身分以投保薪資(45,800)計算，公教人員育嬰留職停薪津貼僅以「俸(薪)額」(24,300)計算，勞保與公保身分教師育嬰留停津貼所得替代率差了快一倍，有違 CEDAW 第十一條第二項 (b) 保障婦女生育時社會津貼平等之精神，更是造成公教人員留職停薪性別落差較大的主要原因。

附表 3-育嬰留停抉擇案例

單位：元

育嬰留停申請者	112 年 12 月薪資	保額	育嬰留職停薪津貼	情境 A (夫申請)	情境 B (妻申請)	情境 A' (夫申請)	情境 C (同時請)
夫(公保)	45,030	24,770	19,816	19,816	47,990	39,632	39,632
妻(勞保)	42,200	43,900	35,120	42,200	35,120	42,200	35,120
收入合計	87,230		54,936	61,016	83,110	81,832	74,752
家庭平均每人收入	21,808		13,734	15,504	20,778	20,458	18,688

案例說明：112 年底臺中市的一個雙薪家庭裡，誕生了一對雙胞胎，因為比預產期早一個月出生，寶寶體重不足，由於雙方父母年邁，老家在南部，夫妻打算申請半年育嬰留停親自照顧。夫在政府機關(委五本俸三級)服務，妻在私人企業上班。113 年 1 月夫晉級後薪水 47,990 元，妻因為懷孕後期請假安胎，薪資維持 42,200 元。依現行制度，如由夫申請育嬰留停，113 年 1 月起留停津貼 19,816 元(所得替代率 41%)，家庭收入變為 61,016 元，家庭平均每人收入低於臺中市最低生活費 1 萬 5,518 元(情境 A)，如由妻申請，津貼 35,120 元(所得替代率 83%)，家庭收入 83,110 元，兩者差距達 2 萬 2(情境 B)。如果是您會如何選擇？若採行本文建議之方案 1，提高公保身分育嬰留停津貼計算方式後，由夫申請(情境 A')、妻申請(同為情境 B)、夫妻同時申請(情境 C)，夫妻雙方是不是有更多的選擇？性別處境是不是更平等？

參考文獻

- 王舒芸、余漢儀 (1997)。奶爸難為-雙薪家庭之父職腳色初探。 *婦女與兩性學刊*，第 8 期，115-149。
- 王舒芸、李庭欣 (2015)。育兒，真有這麼「男」?- 流動的父職形象與轉變的親職分工。檢自
<https://www.gender ey.gov.tw/Multimedia/System/Notes/DealData.aspx?sn=oU!HOo1yoZeHB!VaZscktA@@@> (Aug. 13, 2015)
- 林淑慧，李政儒 (2015)。受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響因素研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所 (報告編號：103-R323)。
- 陳孟暄 (2015)。台灣男性申請育嬰留職停薪歷程之研究。〔碩士論文。國立政治大學〕
- 馮惠平 (2015)。公務員福利制度之法理與實務探討—從生育及喪葬補助談起。 *軍法專刊*，第 61 卷第 2 期，73-102。
- 吳玉珍、陳芬苓 (2020)。男性請育嬰假對婦女賦權的意涵。 *社區發展季刊*，171 期，106-117。
- 王俐容，卓怡君，林詠能 (2023)。行政院「建立我國性別平等指數架構」第 2 期研究案。行政院性別平等處 (報告編號：S1100824A)。
- Yen-hsin Alice Cheng and Chen-Hao Hsu, 2020, “No More Babies without Help for Whom? Education, Division of Labor, and Fertility Intentions”, *Journal of Marriage and Family*, 82(4), 1270-1285.

臺中市政府原住民族事務委員會

提高女性取得大客(貨)車和聯結車駕駛執照比例之分析

113年8月

壹、前言

依據 CEDAW 第 4 條：「1. 締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。2. 締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。」，又依據第 11 條：「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」。再者第 13 條：「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利」。

近年來隨著性別平等政策綱領，女性在各項權益及條件雖有顯著提升，但傳統性別角色、定型化分工及性別歧視，在面對少子化、高齡化、新住民、新型態家庭等社會結構的變遷，女性的發展仍受到限制及阻礙，要達到權力實質平等，還需要積極努力促成，如在決策及經濟參與上的不足、性別刻板印象與偏見、性別暴力威脅、照顧女性化、性別友善環境不足等，普遍存在著不利處境者(如原住民族、新移民、高齡、身心障礙、農村及偏遠地區等女性、女童，以及同性戀、雙性戀、跨性別者與雙性人等)影響更深遠。要達到女性權力實質平等，尤須落實推動以下政策綱領的政策目標；

一、促進決策參與的性別平等增進女性培力與發展，強化領導力，擴大女性參與政治、國家及公共事務的管道，建立性別平權的

決策參與機制，增加不利處境者參與機會，以促進權力、決策及影響力的性別平等。

- 二、整合就業與福利提升女性經濟賦權 整合就業與福利資源，促進女性勞動參與，營造性別友善職場，縮減職場性別隔離與薪資落差，維護女性勞動尊嚴與價值，推動混合式經濟體制，協助女性就創業及技能建構，以提升女性經濟賦權，保障女性經濟安全。
- 三、建構性別平等的社會文化，培養全民性別平等意識及尊重多元文化的觀念，認同性別平等的價值並採取積極行動，消除各領域性別刻板印象、偏見、歧視，完善性別平等教育體制，避免教育及職業等性別隔離，重視多元家庭的權利，以建構性別平等社會文化。
- 四、消除基於性別的暴力，建構有效的性別暴力防治網絡，加強性別暴力防治觀念宣導，消除對被害人歧視，落實被害人權益保障，積極營造性別友善社會與司法環境，研修法規及措施防治新興性別暴力，打造安全無虞的生活環境。
- 五、提供性別平等的健康照顧，制定具性別意識及公平的健康、醫療與照顧政策，積極推動性別友善的醫療與照顧環境，消弭性別刻板印象對身心健康的影響，確保女性普遍享有生育健康權利，重視醫療照顧過程中的自主性，發展不同性別生命週期各階段的身心整合健康資訊與服務，以提供性別友善的健康照顧及家庭支持服務。
- 六、落實具性別觀點的環境、能源與科技發展，促進女性在環境能源與科技領域進入與發展，縮減性別落差，確保參與決策機會；推動性別化創新，強化科學研究、科技產品研發、氣候變遷調適與減緩措施、都市空間與交通規劃設計等納入性別觀點，回應不同性別者的基本需求，以促進資源的分配正義與社會的永續發展。

檢視本會近5年來開設大客(貨)車、聯結車駕駛訓練班，委託專業職訓機構招生執行，男性比率高於女性，男性取得駕照比率高於女性。為提高本市原住民女性競爭力、縮短男女之間就業差距、

貫徹政府輔導原住民就業政策暨因應社會就業競爭環境，期能於最短時間內取得一技之長後，輔導其就業改善其生活。

貳、性別統計分析

一、現狀分析

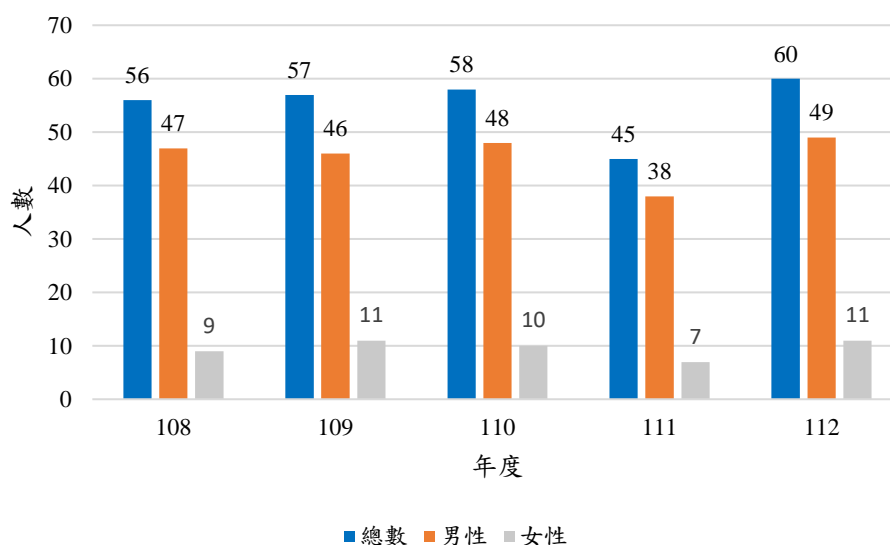
根據統計數據，女性取得大客車(貨)車和聯結車駕駛執照的比率逐年上升，但仍顯著低於男性。截至2023年，全國女性持有大客車駕駛執照的比率約為10%，貨車駕駛執照的比率約為15%，聯結車駕駛執照的率約為8%。儘管這些數據有了提升，但與男性駕駛員的比率相比，仍存在明顯差距。

二、本會近5年開課之經驗(108年至112年)

(一)男女生取得駕照人數分析

本會近5年度開設大客(貨)車及聯結車參加人數及性別統計數：108年度參加人數計56人(男性47人、女性9人)、109年度參加人數計57人(男性46人、女性11人)、110年度參加人數58人(男性48人、女性10人)、111年度參加人數45人(男性38人、女性7人)、112年度參加人數60人(男性49人、女性11人)。依5年統計數字顯示，男性參加比率高於女性，女性參加率在18%~23%之間，因為疫情影響，111年度男女報名的人數皆明顯下降，如圖1所示：

圖1 108年至112年參加人數及性別

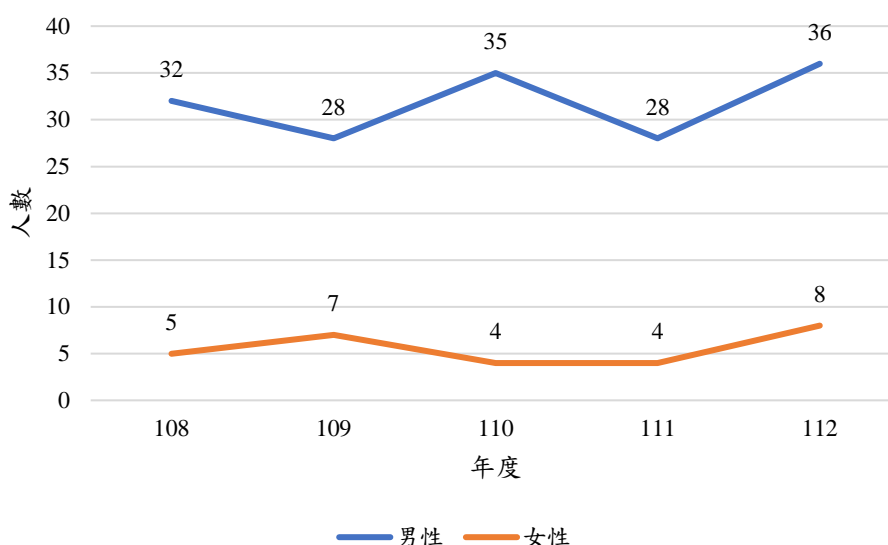


資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

(二)取得駕照性別

1. 本會近5年度有關開設大客(貨)車及聯結車駕訓班取得駕照性別統計數：108年度取得駕照人數計37人(男性32人、女性5人)、109年度取得駕照人數計35人(男性28人、女性7人)、110年度取得駕照人數39人(男性35人、女性4人)、111年度取得駕照人數32人(男性28人、女性4人)、112年度取得駕照人數44人(男性36人、女性8人)，如圖2所示。
2. 依5年統計數字顯示，女性取得駕照比率有成長趨勢。109年結訓後通過考照女性為培訓女性63%，高於同年男性培訓後通過的60%。112年女性培訓後通過率為72%，與同年男性73%相比，只略低1%。
3. 承2. 因為疫情或生活大環境變化所致，110年女性培訓後通過考照僅40%，低於男性72%，是5年中，通過考照差距最大。

圖2 108年至112年度取得駕照性別統計



資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

(三)歷年原住民參與大客(貨)職訓年齡屬性資料分析

1. 歷年參與原民會大客(貨)車職訓計畫原住民共計223人，年齡25歲以下為10人占4.4%，介於25~34歲85人(含女性13人)占38.1%，年齡介於35歲~44歲為82人(含女性21人)占36.7%，45歲以上46人(含女性10人)20.6%。由以上資料顯示，歷年參與職業大客貨車職訓學員，年齡層介於35歲~44歲最多，此年齡層為壯年族群，皆為社會已具相當歷練，多為尋求生活穩定居多。其次，為年齡介於25~34歲有的初入社會之青年族群，或因需要有技術性的職業，以及受到薪資報酬高的誘因等動機，選擇職業駕駛行業正可呼應此項需求。
2. 另參訓學員居住地分別依序為和平區81人、大雅區17人、潭子區19人、東勢區10人、太平區14人、大肚區9人、神岡區7人、北屯區9人，后里區7人、南屯區6人、龍井區5人、豐原區5人、烏日區4人、梧棲區4人、東區4人、沙鹿區各4人、大里區4人、北區4人、西屯區3人、新社區2人、西區2人、清水區1人、外埔區1人、南區1人。
3. 依上述統計資料，和平區最多，其次為潭子區，顯示和平區對於大客貨車職訓較都會區需求高，主因係原鄉部落多

為務農居多其他職缺選擇較少，同時近幾年由於子女求學、都會區各項便利性與就業職缺多元化，乃遷居都會區生活，考取職業駕駛執照，薪資遠較於一般職業薪資高，為最佳選擇。

4. 另根據統計資料顯示，歷年參與業駕駛訓練，女性比率有逐年增多趨勢，由於女性意識抬頭以及政府對於性別平等之重視，傳統職業大客貨車已非男性為主的職業項目，打破本項職業不利女性處境既有框架，有助於拉近性別平等差距，讓本項職業更加多元化。

表 1 108 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
					輔導就業	自行創業	考取證照
56 人	男性: 47 人 女性: 9 人	25~34 歲: 男性:15 人 女性: 2 人 35~44 歲: 男性:22 人 女性: 4 人 45 歲以上: 男性:10 人、 女性: 3 人	獨立分擔家計: 男性 14 人 中高齡: 男性 10 人	東勢區 3 人 神岡區 1 人 和平區 15 人 北屯區 5 人 西屯區 2 人 太平區 3 人 大肚區 2 人 大雅區 7 人 后里區 2 人 龍井區 1 人 潭子區 5 人 烏日區 2 人 大里區 1 人 清水區 1 人 外埔區 1 人 梧棲區 3 人 西區 1 人 南區 1 人	輔導就業 男性 47 人 女性 9 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 21 人 女性 2 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

表 2 109 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
					輔導就業	自行創業	考取證照
64 人	男性: 50 人	25 歲以下男 性 1 人	獨立分擔家 計: 男性 47 人 中高齡: 男性 10 人	東勢區 4 人 豐原區 1 人 和平區 24 人 北屯區 1 人 西屯區 1 人 南屯區 4 人 太平區 2 人 大肚區 1 人 大雅區 6 人 后里區 2 人 龍井區 3 人 潭子區 3 人 烏日區 2 人 大里區 3 人 梧棲區 1 人 西區 1 人 東區 2 人 北區 2 人	輔導就業 男性 6 人 女性 2 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 28 人 女性 7 人
	女性: 14 人	25~34 歲: 男性:15 人 女性: 4 人 35~44 歲: 男性:24 人 女性: 9 人 45 歲以上: 男性:10 人 女性: 1 人					

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

表 3 110 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
					輔導就業	自行創業	考取證照
43 人	男性: 34 人	25 歲以下: 3 人	獨立分擔家 計: 男性 21 人 中高齡: 男性 8 人	東勢區 3 人 豐原區 1 人 和平區 18 人 神岡區 3 人 沙鹿區 1 人 南屯區 1 人 太平區 3 人 大肚區 4 人 大雅區 2 人 新社區 1 人 龍井區 1 人 潭子區 4 人 東區 1 人	輔導就業 男性 0 人 女性 0 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 23 人 女性 4 人
	女性: 9 人	25~34 歲: 男性:21 人 女性: 2 人 35~44 歲: 男性:5 人女 性:4 人 45 歲以上: 男性:6 人 女性:2 人					

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

表 4 111 年原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
					輔導就業	自行創業	考取證照
30 人	男性: 24 人 女性: 6 人	25 以下: 1 人 25~34 歲: 男性:9 人 女性:3 人 35~44 歲: 男性:8 人、 女性:2 人 45 歲以上: 男性:6 人 女性:1 人	獨立分擔家 計: 男性 21 人 中高齡: 男性 7 人	豐原區 3 人 和平區 11 人 神岡區 2 人 沙鹿區 1 人 南屯區 1 人 太平區 3 人 大肚區 2 人 大雅區 2 人 潭子區 1 人 東區 1 人 北屯區 1 人 北區 1 人 南屯區 1 人	輔導就業 男性 0 人 女性 0 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 17 人 女性 3 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

表 5 112 年度原住民參與大客(貨)車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	身分別	戶籍地	訓練成效		
					輔導就業	自行創業	考取證照
30 人	男性: 23 人 女性: 7 人	25 以下: 男 性 5 人 25~34 歲: 男性:9 人 女性:2 人 35~44 歲: 男性:5 人 女性:2 人 45 歲以上: 男性:4 人 女性:3 人	獨立分擔家 計: 男性 12 人 中高齡: 男性 7 人	和平區 13 人 神岡區 1 人 沙鹿區 2 人 太平區 2 人 新社區 1 人 潭子區 6 人 北屯區 1 人 后里區 3 人 北區 1 人	輔導就業 男性 0 人 女性 0 人	自行創業 男性 0 人 女性 0 人	考取證照 男性 15 人 女性 5 人

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

(四)歷年臺中市原住民參與職業聯結車職訓年齡屬性資料分析

1. 歷年參與原民會聯結車職訓計畫原住民共計培訓45人，其年齡介於25~34歲20人(含女性2人) 占44.4%，年齡介於35歲~44歲為22人(含女性1人) 占48.8%，45歲以上3人占6.6%。
2. 參與本項訓練學員其戶籍地依序以和平區9人，大肚區、豐原區各5人、東勢區4人，潭子區、太平區、北屯區、大雅區各3人，南屯區、西屯區、清水區各2人，大里區、神岡區、后里區、沙鹿區各1人。其結果仍以和平區最多，依據資料顯示和平區職業選擇性少，因遷居都會區，加上多為已取大客(貨)車滿一年之族人，參加聯結車職訓，有助於薪資提高，成為大客貨車進階版的最佳選擇。
3. 本訓練亦有女性參與，可能係因為聯結車較一般大客貨車操作性複雜，需要有一定穩定性或長期駕駛經驗方可駕馭，總的來說仍有少數女性，報以高度興趣參與訓練，來挑戰自我。

表 6 111 年臺中市原住民參與聯結車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	教育程度	身分別	訓練成效				
					輔導就業	自行創業	考取證照	未就業	其他
15 人	男性: 14 人 女性: 1 人	25~34 歲: 男性:6 人 女性:0 人 35~44 歲: 男性:7 人 女性:1 人 45 歲以上: 男性:1 人 女性:0 人	國小: 男性 1 人 國中: 男性 10 人 高中職: 男性 2 人 女性 1 人 專科: 男 1 人	獨立分擔家 計: 男性 14 人 中高齡: 男性 1 人	輔導 就業 男性 14 人 女性 1 人	自行 創業 男性 0 人 女性 0 人	考取 證照 男性 14 人 女性 1 人	未 就業 0	其 他 0

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

表 7 112 年臺中市原住民參與聯結車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	教育程度	身分別	訓練成效				
					輔導就業	自行創業	考取證照	未就業	其他
15 人	男性: 14 人 女性: 1 人	25~34 歲: 男性:6 人 女性:1 人 35~44 歲: 男性:7 人 女性:0 人 45 歲以上: 男性:1 人 女性:0 人	國小: 男性 1 人 國中: 男性 10 人 高中職: 男性 2 人 女性 1 人 專科: 男 1 人	獨立分擔家 計: 男性 14 人 中高齡: 男性 1 人	輔導 就業 男性 14 人 女性 1 人	自行 創業 男性 0 人 女性 0 人	考取 證照 男性 14 人 女性 1 人	未 就業 0	其 他 0

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

表 8 113 年臺中市原住民參與聯結車職業訓練統計表

結訓人數	性別	年齡分析 (介於 25 歲 ~45 歲之間)	教育程度	身分別	訓練成效				
					輔導就業	自行創業	考取證照	未就業	其他
15 人	男性: 14 人 女性: 1 人	25~34 歲: 男性:6 人 女性:1 人 35~44 歲: 男性:7 人 女性:0 人 45 歲以上: 男性:1 人 女性:0 人	國小: 男性 1 人 國中: 男性 10 人 高中職: 男性 2 人 女性 1 人 專科: 男 1 人	獨立分擔家 計: 男性 14 人 中高齡: 男性 1 人	輔導 就業 男性 14 人 女性 1 人	自行 創業 男性 0 人 女性 0 人	考取 證照 男性 14 人 女性 1 人	未 就業 0	其 他 0

資料來源：臺中市政府原住民族事務委員會各年度原住民職業訓練實施計畫成果報告

參、問題及原因分析

一、傳統性別觀念的影響

傳統性別角色觀念認為駕駛大客車(貨)車和聯結車是男性的工作，女性更適合從事護理、教育等職業。這種觀念在一定程度上限制了女性選手這些職業和考取相應駕照的意願和機會。

二、培訓資源和機會的不足

女性在考取大客車、貨車和聯結駕照時，往往面臨培訓資源和機會不足的問題。許多駕駛培訓機構未充分考慮女性學員的特殊需求，如靈活的培訓時間、安全的培訓環境等。

三、就業市場的性別偏見

即使女性取得了相應的駕駛執照，在就市場上仍可能遭遇性別偏見。雇主可能更傾向於雇用男性駕駛員，認為男性在體力和駕駛技術上更具優勢。這種偏見進一步打擊了女性進入這一行業的信心和動力。

肆、提出對策及建議

一、性別敏感度訓練

推行女性駕駛訓練專班，實為建立性別主流化觀念之基礎，增加1門性別平等課程，邀請專業之學者教授這門課程，並於課程結束之後進行測驗，以增強訓練強度。教育訓練課程內容方向如下：

- (一)透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等課程，將「性別意識培力」導入受訓學員之認知及思維中，協助其更瞭解不同性別者觀點與處境，並提昇個人追求並落實性別平等之能力。
- (二)利用教育訓練打破固有傳統文化中性別刻板印象利器，在破除社會文化中對女性不利與造成女性成為弱勢性別者的因素，進而更積極地將知識化為行動力量，以啟發受訓學員的性別意識，成為推動政府政策中性別主流化的內在動能與執行政策的力量。

二、運用現有獎勵機制，提高經費，鼓勵女性考取駕照

- (一)依據「臺中市政府原住民族事務委員會辦理原住民取得職業駕照大貨車補助作業要點」第2點規定：凡設籍臺中市三個月以上之原住民，取得職業大貨車、大客車、或聯結車駕駛

執照，一年內得向本會申請補助。

(二)補助每名申請人補助3,000元整。為鼓勵本市原住民女性參加駕駛訓練專班，並取得職業大客車、大貨車及聯結車，增加經費獎勵補助每名申請人補助5,000元整。

三、配合原住民族就業服務據點辦理徵才就業媒合安心方案

臺中市原住民族就業服務員輔導女性擔任大客(貨)車、聯結車駕駛員，配合運輸業廠商徵才，媒合考取駕照之女性就業。

四、提高公眾意識

需要通過各種宣傳和教育手段，改變傳統性別角色觀念，鼓勵更多女性參與大客車、貨車和聯結車駕駛員的職業選擇。同時，媒體應更多地報導女性駕駛員的成功案例，樹立榜樣，激勵更多女性。

五、增加培訓機會

政府和相關機構應加強對女性駕駛員培訓的投入，提供更多的培訓資源和機會。例如，設立女性專用培訓班，提供彈性的培訓時間和安全的培訓環境，或是課程中保障女性的名額。

六、改善就業境

企業應制定公平的招聘和晉升制度，消除性別偏見，為女性駕駛員提供平等的就業機會。同時，政府應加強對企業的監督和管理，確保其遵守相關法律法規。

伍、方案選定及可行性分析

以上方案的選定應綜合考慮其針對性、可行性、影響力和成本效益。以下是對每個方案的分析，可選定最有效的措施：

一、性別敏感度訓練

(一)選定理由：

這一方案旨在提高駕駛培訓中的性別意識，破除性別刻板印象。通過專業課程和測驗，加強對學員性別平等觀念的培養，有助於從根本上改變學員的性別意識，並將其應用於實際工作中。

(二)可行性：

高。這種培訓可以整合到現有的駕駛培訓課程中，並且需要一定的專業師資和課程設計，但技術上易於實施。

(三)影響力：

中至高。隨著受訓人員的性別意識增強，這些人未來將能夠在職場上推動更多的性別平等行動，但需要一定時間才能看到顯著效果。

二、提高經費鼓勵女性考取駕照

(一)選定理由：

通過增加經費補助，直接激勵女性特別是原住民女性參加駕駛培訓班並取得駕照，有助於消除經濟障礙，促進更多女性進入交通運輸行業。

(二)可行性：

高。這一方案依賴於現有的補助政策，只需增加經費投入即可實施，操作相對簡單。

(三)影響力：

高。短期內即可看到女性參加培訓和考取駕照人數的增加，直接促進性別平等。

三、配合原住民族就業服務據點辦理徵才就業媒合方案

(一)選定理由：

該方案將駕駛培訓與就業機會直接對接，確保女性駕駛員培訓後能夠迅速進入相關行業，增加她們的職業穩定性和收入水平。

(二)可行性：

中至高。需要與多個運輸業廠商建立合作關係，並且需要完善的媒合機制和就業支持系統。

(三)影響力：

高。此方案能有效提高女性在駕駛職業中的就業率，減少培訓後的失業風險，提升政策的實際效果。

四、提高公眾意識

(一)選定理由：

通過宣傳和教育，改變公眾對女性駕駛的刻板印象，有助於創造更有利的社會環境，支持女性進入駕駛行業。

(二)可行性：

中。需要與媒體、社會組織合作進行廣泛宣傳，並且需要長期不斷地努力。

(三)影響力：

中至高。社會文化的轉變需要時間，但對性別平等的促進作用不可低估。

五、增加培訓機會

(一)選定理由：

針對女性的特殊需求設立專門的培訓班，提供更多的培訓資源和靈活的時間安排，有助於降低她們的參與障礙。

(二)可行性：

中。需要擴展現有的培訓設施和課程，但這些投入都是可以計劃和實施的。

(三)影響力：

中至高。增加培訓機會有助於提高女性的參與度，尤其是那些因時間或家庭原因難以參加現有課程的女性。

六、改善就業困境

(一)選定理由：

這一措施通過制定公平的招聘和晉升制度，消除職場中的性別偏見，為女性駕駛員提供更平等的職業發展機會。

(二)可行性：

中至低。需要企業配合進行內部制度改革，並需要政府和相關機構的監督和管理。

(三)影響力：

中至高。若成功實施，這一措施將對改善職場性別平等環境

具有長期的積極影響。

以可行性和影響力，優先選擇以下幾個方案進行實施：

提高經費鼓勵女性考取駕照：操作簡單、成本低且影響力大，短期內即可見效。

(一)配合原住民族就業服務據點辦理徵才就業媒合方案：有助於解決培訓後的就業問題，提升政策效果。

(二)性別敏感度訓練：長期提升性別平等意識，為未來推動更多性別平等政策奠定基礎。

(三)其他方案如提高公眾意識和增加培訓機會也可以逐步推進，作為輔助措施進一步支持主要政策的實施。而改善就業困境需要長期努力和多方配合，可以視實際情況逐步推行。

陸、未來規劃及目標設定

一、未來規劃

(一)各機關協助宣導，鼓勵臺中市原住民參加原住民族女力駕駛訓練專班，深化各受訓人員性別主流化與性別平等觀念融入承辦業務之重要性。

(二)透過原住民族委員會每年辦理重大活動及會議時，加強宣導，並於官網及FB粉絲專頁公開宣導，強化訊息傳遞。

(三)函請臺中市政府各機關宣導相關資訊，也請原住民各相關社團理事長或負責人，協助宣導，鼓勵參加，並請部落大學講師及助教，於課堂期間協助宣導培訓訊息。

(四)宣傳和教育

通過宣傳和教育，改變社會對女性駕駛大客車(貨)車和聯結車的傳統觀。利用媒體、社交平台和社區活動，宣傳女性駕駛員的成功故事，樹立榜樣。另利用在中學和大學開設職業導向課程，介紹駕駛職業的多樣性和潛在職業發展機會，鼓勵更多女性選擇這一職業。

(五)培訓和支持

為女性學員設立專門的駕駛培訓班，提供彈性的培訓時間和安全的學習環境；另通過獎學金、補助等方式，減輕女性員的經濟壓力，使她們能夠安心學習。

(六) 政策支持

調整現有政策，消除對女性考取大客車(貨)車和聯結車駕照合理環境。例如提供女性在考駕照時，提供育嬰照顧的政策，或是制定鼓勵企業招聘女性駕駛員的政策，如稅收優惠、補貼等，推動企業提供更多就業機會。

(七) 就業和職業發展

為女性駕駛員提供職業規劃和發展指導，幫助她們在職業生涯中不斷進步。可建立女性駕駛員聯盟，建立女性駕駛員互助平台，提供經驗交流、技術支持和職業發展機會。

二、目標設定

(一) 短期目標 (1-3年)

- 1. 提高知名度：**通過宣傳和教育，提高社會對女性駕駛員的認可度和支持度。
- 2. 增加培訓人數：**設立專項培訓班，力爭在3年內將參加大客(貨)車和聯結車駕駛培訓的女性人數增加20%。
- 3. 政策調整：**推動相關政策的，如增加對女性取得駕照的保障及補助。

(二) 中期目標 (3-5年)

- 1. 提高駕照持有率：**通過政策支持和培訓，力爭在5年內女性大客車(貨)車和聯結車駕駛執照的持有率提高到20%。
- 2. 增加就業機會：**與企業合作，提供更多女性駕駛員的就業機會，力爭在5年內使女性駕駛員的就業率增加15%。

(三) 長期目標 (5-10年)

- 1. 實現性別平等：**通過持續的努力，力爭在10年內實現女性在大客車(貨)車和聯結車駕駛執照持有率和就業率上的性別平等。

2. **打造多樣化職業環境**：建立一個多樣化、包容性的職業環境，使女性駕駛員能够在各類運輸行業中充分發揮作用，達到職業發展的最高水平。

三、評估和調整

有關以上措施的目標是通過多種策略促進性別平等，特別是提高女性在駕駛職業中的參與度。以下是對這些措施的平等效應、社會及文化接受度、參與度和可行性程度的分析：

(一) 性別平等效應

1. **增強性別平等意識**：推行性別敏感度訓練和性別平等課程，有助於打破性別刻板印象，培養對性別平等的認知。這可以促使學員理解並尊重不同性別的觀點，從而促進更平等的職場環境。
2. **增加女性經濟自主性**：通過鼓勵女性考取駕照和提供經費補助，有助於增加女性的經濟自主性和就業選擇，特別是在交通運輸行業，這對於提高女性的經濟地位和生活質量有積極影響。
3. **提升女性職業參與度**：配合原住民族就業服務據點的媒合措施，將有效促進女性在大客車、貨車和聯結車駕駛職業中的參與，進一步改善職業性別分工的現狀。

(二) 社會及文化接受度

1. **逐步提高的接受度**：隨著社會對性別平等意識的提升，這些措施的社會和文化接受度將逐漸增加。特別是通過媒體報導女性駕駛員的成功案例，可以改變公眾對女性駕駛的固有看法，促使更多人接受和支持女性從事這類職業。
2. **需要時間轉變的文化**：然而，由於性別刻板印象和傳統性別角色觀念根深蒂固，社會和文化的完全接受可能需要一段時間和持續的努力。

(三) 參與度

1. **參與度有望提高**：通過提供經費補助、專業訓練和就業支

持，女性參加駕駛培訓的意願和實際參與度有望顯著提高。特別是針對原住民女性的補助政策，能夠有效激勵她們參加駕駛訓練並進入相關行業。

2. **存在一定挑戰：**參與度的提升還取決於女性對這些職業的認同感以及社會支持的程度。某些女性可能仍然受到家庭、文化或個人因素的影響，對從事這類職業持保留態度。

(四) 可行性程度

1. **政策可行性高：**這些措施在政策層面上具有較高的可行性，因為它們針對具體的問題（如性別平等和就業機會）提供了明確的解決方案。政策的制定和實施也有助於提升政府和相關機構的公信力。
2. **執行挑戰：**實施過程中可能面臨一些挑戰，如資金分配的有效性、培訓課程的質量保證、企業招聘政策的改變等。為了保證政策的成功落地，需要多部門協作和有效的監督管理機制。

以整體來看，這些措施在提高性別平等、促進女性職業參與、改善女性就業環境方面具有積極意義。然而，為了達到最佳效果，需要長期的持續推動以及多方面的支持，包括社會文化的逐步轉變、政府政策的強化推行，以及企業和社會的廣泛合作。隨著時間的推移，這些措施預計將會對性別平等和社會包容性產生積極的影響。為了確保規劃的實施效果，需要定期進行評估和調整。通過數據監測和反饋機制，了解各項措施的實施效果，及時發現問題並進行改進，確保目標的實現。

通過上述規劃和目標設定，可以有效地提高女性取得大客車(貨)和聯結車駕駛執照的比率，促進性別平等，滿足市場需求。

柒、結語

提高女性取得大客(貨)車和聯結車駕駛執照的比率，不僅有助於實現性別平等，也能緩解行業人力資源短缺的問題。通過改變傳統觀念、增加培訓機會及改善就業環境，女性在職業駕駛領域的參與度和比率將會顯著提升。此外，女性駕駛員的加入夠為行業帶來不同的視角和技能，提升整體服務質量和安全性。長期來看，這不僅有助於促進運輸行業的可持續發展，還能推動社會進步，營造一個更加包容和多元的職業環境。因此，政府、企業和社會各界應共同努力，消除障礙，提供支持，為女性駕駛員創造更多機會和更好的發展空間。

臺中市政府運動局

臺中市運動志工參與之性別分析

113 年 8 月

壹、前言

2001 年 1 月 20 日志願服務法正式公布，代表著國家對於全民參與志願服務之重視，也意味所有參與志願服務相關的事項將受法律約束與保護。志願服務的定位不再僅限於過去「有愛心」、「做功德」、「修福報」的精神意義，更成為一有組織、有制度、有保障的社會參與形式；不僅志願服務法，行政院也於 110 年 5 月 19 日更以院臺性平字第 1100174338 號函修正性別平等政策綱領，其願景為保障不同性別者都能享有自由、自主的權利，獲得實質平等的發展與促進，進而營造一個多元共治、資源共享與平權共贏的永續社會，對從事志願服務和志工之保障亦是相同；而消除對婦女一切形式歧視公約之第 13 條提及：「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利，特別是：(c) 參與娛樂生活、運動和文化生活各個方面的權利。」；上開法規亦支持不管是對於志願服務參與、運動的參與均有一定保障且重視。

此外，本府亦十分重視志願服務業務之推動，【HOPE125】為本市志願服務願景，融入幸福(Happiness)、機會(Opportunity)、參與(Participation)與熱忱(Enthusiasm)四大理念：希望每 1 位市民皆為志工，每位市民每月服務 2 小時，即能創造 5 倍公民社會產值，期待各局處協力推動志願服務工作，以打造臺中成為一個宜人宜居、適合移居的「幸福宜居城」。

經每年定期統計志工人數資料顯示，臺中市運動志工人數從 109 年至 112 年均維持於 1,300 人以上，相較於各縣市之志工人

數，數據顯示本市運動志工風氣已漸蓬勃，穩健地朝向運動志工之都目標前進。查 109 年起本市女性之運動志工人口均高於男性，而 112 年男性志工計 786 人，女性計 926 人，顯示出本市女性參與運動志工人口相當熱絡，男性志工部分期能在本市積極推動體育運動及好口碑相傳下，持續提升。

透過分析運動志工人員的男女比率狀況，進行採行各項措施促進性別平等概念的推廣，以實踐我國行政院頒布「性別平等政策綱領」的政策目標「建構性別平等的社會文化，落實具性別觀點的環境」。

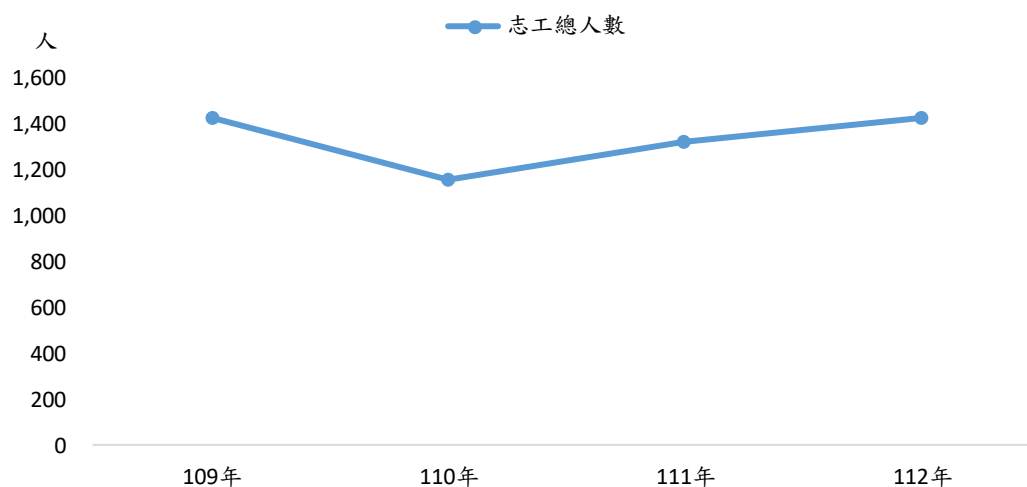
圖 1、志工支援時代騎輪節交通指引工作



圖 2、志工執行運動場館巡檢工作



圖 3、109 年至 112 年臺中市運動志工總人數表



資料來源:臺中市政府運動局

表 1、教育部體育署 111 年度輔導各縣市政府推動體育運動志工
志願服務業務成果

縣市	男	百分比	女	百分比	總人數
基隆市政府	200	33%	400	67%	600
臺北市政府	1,586	46%	1,847	54%	3,433
新北市政府	277	42%	387	58%	664
桃園市政府	382	35%	715	65%	1,097
新竹市政府	16	28%	41	72%	57
新竹縣政府	48	36%	84	64%	132
苗栗縣政府	13	59%	9	41%	22
臺中市政府	450	34%	871	66%	1,321

彰化縣政府	145	54%	124	46%	269
南投縣政府	16	27%	43	73%	59
雲林縣政府	-	-	-	-	-
嘉義市政府	84	22%	298	78%	382
嘉義縣政府	167	45%	207	55%	374
臺南市政府	157	67%	79	33%	236
高雄市政府	468	40%	702	60%	1,170
屏東縣政府	300	79%	78	21%	378
宜蘭縣政府	43	48%	47	52%	90
花蓮縣政府	-	-	-	-	-
臺東縣政府	19	15%	105	85%	124
澎湖縣政府	36	38%	58	62%	94
金門縣政府	24	27%	66	73%	90
連江縣政府	-	-	-	-	-
合計	4,431	42%	6,161	58%	10,592

貳、臺中市運動志工推動概況

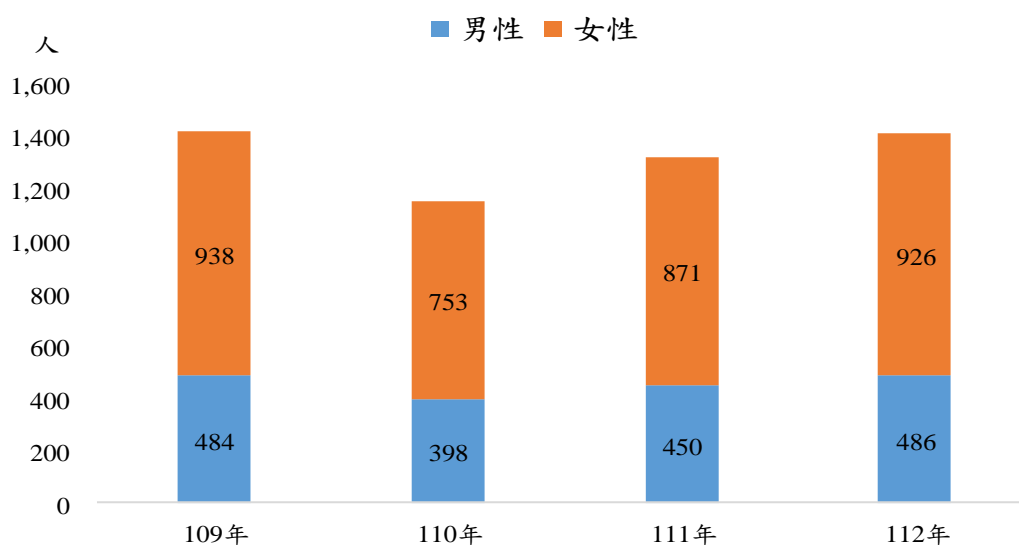
本市體育運動擘劃政策以推動「酷運動、酷城市」為目標，進而打造臺中成為運動之都，除了各類體育運動賽事和活動持續辦理以外，各類運動設施興建優化將持續進行；現階段市民對於健康意識及規律運動觀念持續提高，依據教育部體育署調查，本市運動人口比率高於平均值，另有多項調查數據如認為居住縣市經常舉辦體育活動的比率、接收宣傳運動訊息的比率六都第一；每次運動平均強度、住家附近的運動場所充足及當地縣市公眾運動場所設施滿意度滿意的比率六都第二高，顯示推動運動績效傑出。

在各類運動擘劃下，不僅是軟、硬體方面雙軌並行，對於服務運動參與者更為重視，也因此本市成立志工隊及各區體育會均設有運動志工，對於從事運動志工更對於其運動專業知識予以授課及教學，現場更協助參加賽事或是活動的市民實地指引，讓市民體驗運動升級，故本局此次亦對於從事志願服務比率之志工各類數據加以分析，對於志願服務業務推動賡續提升。

一、不同性別運動志工參與現況分析

根據本局每年定期辦理「推展志願服務志工人數及服務成果概況統計」資料顯示，本市 109、111 及 112 年運動志工男性占比均為 34%，女性為 66%，其中，性別比為 52%；110 年運動志工男性占比為 35%；女性為 65%，性別比為 53%；不僅本市女性比率較高，相較各縣市整體比較，女性志工比率亦較高、男性志工較低，其原因為現階段政策擘劃較為重視女性主流化等因素，使得男性對於運動志工的從事及參與等均較不踴躍和熱烈，故針對從事運動志工的現況提出分析及討論，期在本市積極推動運動政策規劃，男女志工比率期能均衡發展。

圖 4、109 至 112 年臺中市運動志工人數-按性別分



資料來源:臺中市政府運動局

二、不同年齡層運動志工參與現況分析

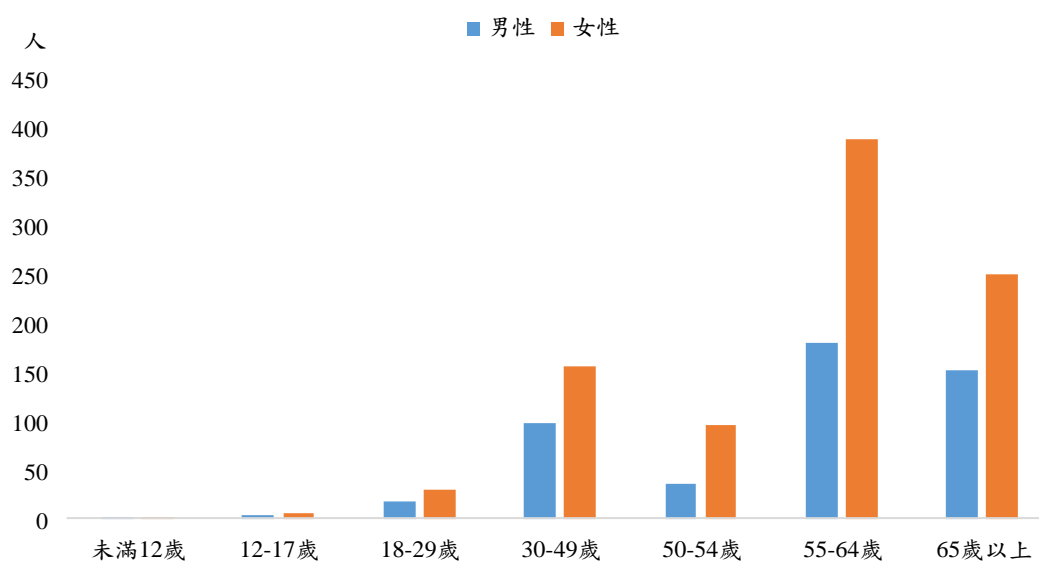
資料顯示，由本局 112 年度運動志工年齡別分布顯示，主要以「年齡 55 至 64 歲以上」之運動志工為主，人數計 568 人，占 112 年度運動志工總人數 40.2%，其次為「年齡 65 歲以上」之運動志工人數計 402 人，占全數運動志工總人數 28.4%，最低為年齡未滿 12 歲計 2 人，占全數運動志工總人數 0.1%，次低為「年齡 12 至 17 歲」區間之運動志工計 9 人，占全數運動志工總人數 0.6%；此部分係因年齡較高之族群在時間可利用性上較為充足，服務時間較長且均須視性質不同，在時間上具有一定程度之差異；服務工作內容如本市各體育運動場館巡檢及賽事活動之人力支援等，場域遍及臺中 29 行政區各體育運動場館；一般性年輕族群因本身求學或工作因素，如再利用空餘時間協助本市各類運動志工工作，雖可對於臺中各類體育運動賽事及活動和設施能更有深層認識，但將會占用其學習或工作時間，後續志工參與持續對於年輕族群在參與活動時，增加誘因激發其加入志願服務行列。

表 2、臺中市 109 年至 112 年運動志工年齡層現況分析

	性別	109 年	110 年	111 年	112 年
總計	男	484	398	450	486
	女	938	753	871	926
未滿 12 歲	男	-	-	-	1
	女	-	-	-	1
12-17 歲	男	6	3	1	3
	女	17	2	1	6
18-29 歲	男	53	19	12	18
	女	57	32	30	30
30-49 歲	男	81	74	85	97
	女	137	116	144	155
50-54 歲	男	100	44	48	36
	女	161	96	111	95
55-64 歲	男	143	135	162	179
	女	354	303	377	389
65 歲以上	男	101	123	142	152
	女	212	204	208	250

資料來源:臺中市政府運動局

圖 5、臺中市 112 年運動志工年齡層現況分析



資料來源:臺中市政府運動局

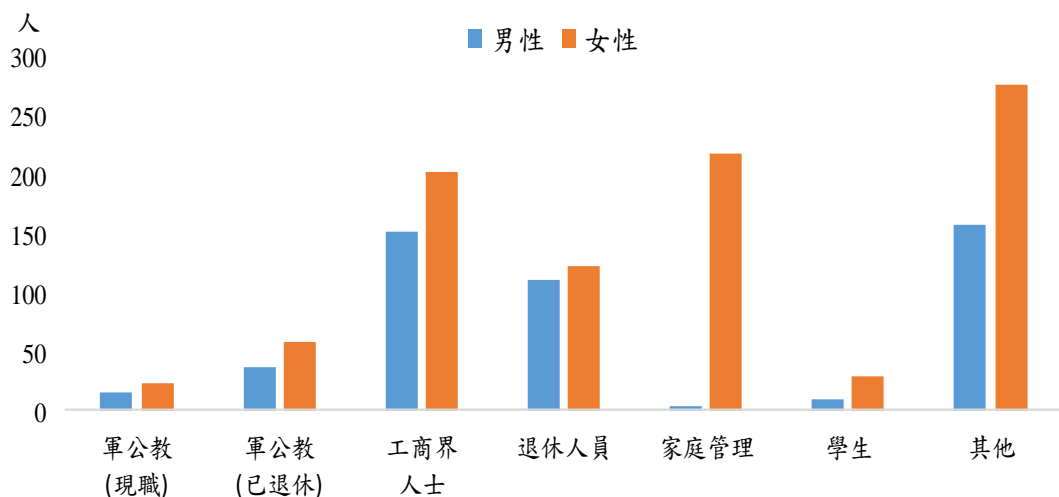
三、不同職業運動志工參與現況分析

表 3、臺中市 109 至 112 年運動志工職業別現況分析

身分別		性別	109 年	110 年	111 年	112 年
總計		男	484	398	450	486
		女	938	753	871	926
軍公教人員	現職	男	23	9	11	14
		女	43	22	27	23
	已退休	男	50	40	37	37
		女	54	33	33	57
非軍公教人員	工商界	男	150	139	135	152
		女	159	159	195	202
	退休人員	男	81	71	102	111
		女	89	97	91	122
	家庭管理	男	24	2	4	4
		女	327	232	209	218
	學生	男	37	8	3	10
		女	33	13	13	29
	其他	男	119	128	158	158
		女	233	197	303	275

資料來源:臺中市政府運動局

圖 6、臺中市 112 年運動志工職業別現況分析



資料來源:臺中市政府運動局

綜上，由本局 112 年度運動志工身分別分布顯示，主要以「其他」為主，人數計 433 人(30.7%)，其中女性計 275 人，男性計 158 人、其次為「工商界」身分別之運動志工人數計 354 人(25.1%)，包括女性計 202 人，男性計 152 人；人數最低為「軍公教現職人員」計 37 人(2.6%)，其中女性計 23 人，男性計 14 人、次低為「學生」運動志工人數計 39 人(2.8%)，包括女性計 29 人，男性計 10 人。

四、不同教育程度運動志工參與現況分析

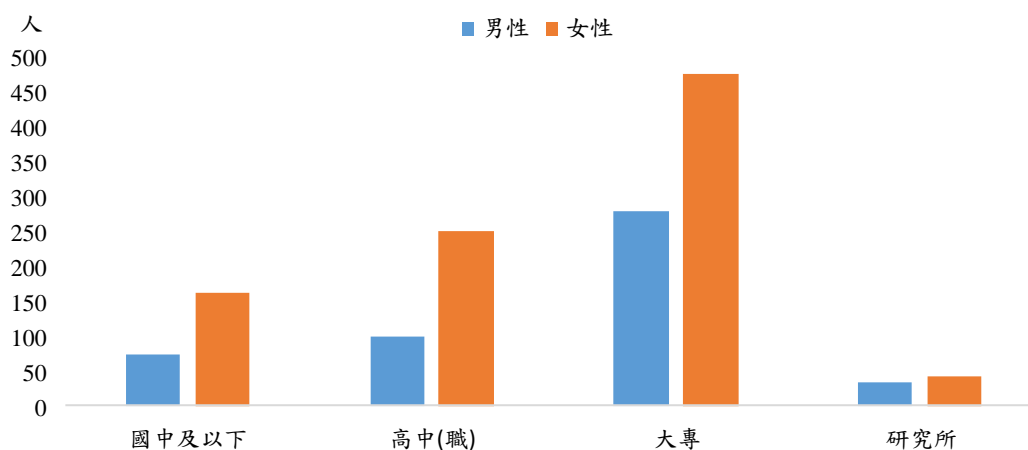
表 4、臺中市 109 年至 112 年運動志工教育程度現況分析

單位：人

	性別	109 年	110 年	111 年	112 年
總計	男	484	398	450	486
	女	938	753	871	926
國中及以下	男	113	73	70	73
	女	231	177	153	161
高中(職)	男	178	110	94	100
	女	447	282	264	249
大專	男	166	180	249	279
	女	238	261	417	474
研究所	男	27	35	37	34
	女	22	33	37	42

資料來源:臺中市政府運動局

圖 7、臺中市 112 年運動志工教育程度現況分析



資料來源:臺中市政府運動局

由本局 112 年度運動志工教育程度別分布顯示，主要以「大專」為主，人數計 753 人(53.3%)，其中女性計 474 人，男性計 279 人、其次為「高中職」身份別之運動志工人數計 349 人(24.7%)，包括女性計 249 人，男性計 100 人；人數最低為「研究所」計 76 人(5.4%)，其中女性計 42 人，男性計 34 人、次低為「國中及以下」運動志工人數計 234 人(16.6%)，包括女性計 161 人，男性計 73 人。

參、本府縮小全民運動志工性別差異之執行方式

一、 方案一：志願服務教育訓練加入性別平等議題

本府係透過每年訂定志願服務實施計畫，加強落實推展本市體育運動志工業務暨各區基層體育善用社會人力資源，積極培訓基層體育推廣志願服務人員及輔導組訓各區體育志工組織、管理，暨培育本市各區體育志願服務教育種子輔導人員。

此外，於志工招募時即不區分男女，歡迎各性別及年齡層的志工參與，亦透過輔導轄下各運用單位辦理系統化的培訓，以深入校園及地方社區，匯聚熱愛體育運動、具備服務熱忱之市民，建立本市合作志工支援系統及夥伴關係共識，形成服務推動網絡，提供志願服務人力資源共享。為促進志工之性別平等概念，於教育訓練加強開設「性別平等教育」，旨在培養運動志工對性別平等議題的認識，並激發他們參與促進運動性別平等的實際行動，這將有助於建立更公正、平等和包容的社會，並在志願服務活動中推動正向的風氣。

圖 8、運動特殊教育訓練中教學交通指揮知能



圖 9、特殊訓練中加強性別平等教育



二、 方案二：倡議家庭及青年志工，促進志願服務人力多元化

為拓展志願服務多元對象，鼓勵以伴侶、親子或手足等家庭形式共同投入志願服務，促成志工家庭間關係更加和睦與緊密，藉以激勵更多各性別家庭成員參與志願服務。

此外，為強化跨年齡層市民對於社會的參與，並提升志願服務量能，推動青年志工特色方案，依業務專業媒合各大專院校體育背景的學生，活躍不同年齡層及性別的運動志工參與人數。

三、 方案三：對於各界媒合及加強宣導，擴增運動志工人力

現階段本市從運動志工之對象均為工商界、家管及退休人員居多，主要原因為本市除長期媒合企業界辦理各類體育運動外，工商界對於體育運動參與均相當重視，持續參與之機率較其餘職業高，家管及退休人員部分因平時可運用之時間較為彈性，除可參與運動更可以透過自身力量影響更多人參與運動，現階段將對於上開職業類別從事志工人力予以維持，促進更多人從事運動志工行列。

而軍公教現職人員及退休人員參與較少之部分，主要原因為本身在任職工作及工作之餘參與運動機會較其他族群少外，同時也因自身工作繁重較無法參與各類運動賽事及活動，退休之餘亦對於本身休息時間均會加以重視及分配，故本身在從事運動及對於志工投入行列動機不高，因此本市亦將對於各類運動活動和賽事賡續推動外，將持續舉辦如特色性活動、路跑及賽事等，透過參與較為有趣多元之活動，提高從事運動志工人口比率。

四、 方案四：加強宣導策略，強化宣揚運動志工服務精神

結合本市各式體育活動共同宣導，擔任運動志工的收穫，包括：個人之成長與發展、廣結善緣結交志同道合之朋友、促進生理及心理健康等。另善用各社群媒體平台，如 Facebook（臉書）、

YouTube 影音平臺等多元管道，宣傳運動志工支援志願服務活動、優良事蹟，以擴大宣傳連結效益，曝光運動志工之志願服務精神。

肆、結論

盧市長上任以來，推廣臺中運動發展不遺餘力，運動志工之培育亦是在本府推動之重點，在遠見雜誌「2023 運動縣市排行榜」中，臺中市拿下 6 枚金牌，六都第二；臺中「推動體育運動志工人數」、「體育運動經費總額」、「自行車道長度」、「獲頒體育署績效特優次數」、「職業運動隊伍」及「半職業運動隊伍」都是第一，推動運動成績可以說是相當傑出。

圖 10、遠見雜誌「2023 運動縣市排行榜」評比結果

全民運動類 自行車道長度

六都	名次	長度(公尺)
台中市	1	748,824
高雄市	2	738,362
新北市	3	691,168
一般縣市		
花蓮縣	1	830,012
屏東縣	2	751,655
台東縣	3	608,696
彰化縣	4	563,195
宜蘭縣	5	558,629

表 7：台中、花蓮自行車度最長

全民運動類 推動體育運動志工人數

六都	名次	人數
台中市	1	1151
桃園市	2	1100
新北市	3	962
一般縣市		
基隆市	1	600
雲林縣	2	430
屏東縣	3	346
嘉義縣	4	336
彰化縣	5	300

表 8：基隆、台中推動志工有成

本府致力於豐富且多元的運動活動，期望能夠激發市民積極參與的熱情。我們不僅提供多樣性的運動選擇，也強調全民參與的重要性。透過舉辦各類型的體育活動，期望能夠啟發市民對運動的熱愛，並進一步提升參與運動志願服務的動機。

惟分析資料顯示，本府運動志工男女比率具顯著差異，女性運動志工參與較男性熱烈。鑑此，為推動及落實運動性別平等政策，並將男女運動平權的觀念納入業務推動中，於招募志工、教育訓練課程及宣導的內涵的設計皆將性平政策納入規劃，以提升各性別參與運動志工的意願與比率外，內部更設有性別平等專案小組對於此類業務持續推動及考核，以平衡性別參與之情形。

本府期望透過積極招募及培育專業運動志工，擴大志願服務的範疇，以回應市民不同層面的需求，並結合志工力量共同打造臺中成為「酷運動 酷城市」，打響本市運動之都美名。

5 性別平等



臺中市性別分析選輯

中華民國 113 年

出版機關：臺中市政府主計處
地 址：臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號
文心樓 7 樓
電 話：04-22289111
出版年月：中華民國 113 年 10 月
本刊同時登載於臺中市政府主計處網站，
網址為 <https://www.dbas.taichung.gov.tw/>