

原住民族委員會
強化原住民族促進就業方案
第一期（111年至114年）



原住民族委員會
COUNCIL OF INDIGENOUS PEOPLES

中華民國 111 年 7 月 8 日

目 錄

壹、前言.....	1
貳、現行相關政策及方案之檢討.....	1
參、原住民族就業情勢分析.....	3
肆、方案目標.....	6
一、完善職業準備.....	6
二、提升專業技能.....	7
三、提高工作收入.....	7
伍、實施策略.....	7
一、策略一：探索職業方向，銜接就業市場，發展多元職涯... ..	8
二、策略二：強化職業訓練，厚植人力資本，提升就業技能... ..	10
三、策略三：開拓就業機會，強化就業媒合，翻轉職業類別... ..	11
陸、具體措施.....	15
柒、期程與資源需求.....	21
一、計畫期程.....	21
二、所需資源說明、經費來源及計算基準.....	21
捌、預期效果及影響.....	21
玖、方案執行與督考機制.....	22
拾、附則.....	22

壹、前言

國際勞工組織(International Labor Organization)於1989年修訂第169號公約《原住民及部落人民公約》，對於原住民族勞工招募與僱用條件，各國政府應有效保障工作機會，並盡一切可能防止原住民族勞工遭受就業歧視，及提供合適升遷措施；在職業訓練方面，則規範原住民族應享有與其他國民同等之機會。其後更為消除種族間壓迫與歧視，促進多元尊重與合作，特別保障處於劣勢地位的原住民族基本生存權利，2007年通過的《聯合國原住民族權利宣言》，再次確立原住民族享有在勞動條件，尤其是就業和薪水方面不受歧視的權利，確保原住民族的經濟和社會狀況持續得到改善。

「每個人享有平等工作的權利」已為普世的價值；為促進原住民族就業，照顧原住民族家庭基本生活，原住民族委員會（以下簡稱原民會）與國際接軌，並考量原住民族社會內部發展需求及文化特殊性等因素，自98年起執行「促進原住民族就業方案」共三期12年，期間結合相關部會編列預算，訂定各項就業具體措施，積極推行各項短、中、長期就業輔導措施，透過活化服務網絡，提供即時就業資訊服務，排除原住民族求職者就業障礙等策略作為，使得原住民族失業率由98年的8.08%，逐漸下降至109年的3.98%，與全體國民失業率漸趨縮短差距，累計12年間共促進20萬3,600人次就業、培訓9萬6,229人次，顯示政府所推動的各項促進原住民族就業具體措施顯有相當不錯的成效，各主辦機關應賡續推動各項促進原住民族就業措施，以彰顯政府保障原住民族工作權利之積極作為。

貳、現行相關政策及方案之檢討

承前所述，經檢視執行三期之「促進原住民族就業方案」，透過提供原住民族短期工作機會、發展原住民族地區經濟產業創造長期就業機會、確保原住民族就業機會、擴大辦理原住民族職業訓練及建教合作等重點工作，保障原住民族就業機會，強化就業能力，全面提升原住民族生活品質，三期方案執行整體成果重點臚列如次：

- 一、**創造20萬3,600個工作機會**：原民會為積極保障原住民族就業機會及工作權益，考量原住民族社會狀況及文化特性，發展符合族人需求不同面向之工作機會。陸續推動諸項促進原住民族就業相關措施，如106年6月14日公布施行「原住民族語言發展法」以來，補助設置「原住民族語言推廣人員」、「原住民族語言推動組織」及「原住民族語言發展基金會」等專責人員之工作職缺乃應運而生，不但具體傳承使用原住民族語言文化，更為族人創造新興就業機會。而為照護原住民

族長者廣為布建的文化健康站，自 106 年 9 月起由長照基金挹注經費，增加聘僱「原住民族照顧服務員」並調高薪資，實踐政府推動長照帶動在地就業政策。108 年更進一步落實蔡英文總統土地正義政策，修正「原住民族保留地禁伐補償條例」，擴大原住民族保留地之禁伐補償範圍，補助僱用「禁伐補償檢測員」，提供直接工作機會。此外亦運用「原住民族就業服務員」、「原住民族家庭服務中心社會工作人員」、「原住民族金融輔導員」等專業福利服務人員，結合政府與民間部門的資源，共同推動各項原住民族就業促進措施，累計 12 年間保障 20 萬 3,600 個工作機會，並增加工作收入，提升族人經濟生活。

二、縮短原住民族與全體國民失業率差距：促進原住民族就業方案第一期（98-101 年）、第二期（102-105 年）及第三期（106-109 年）執行效果顯著，原住民族失業率逐年呈現下降的趨勢，自 98 年 8.08% 下降至 109 年 3.98%，與全體民眾失業率差距僅 0.18 個百分點，維持平穩狀態，並逐漸趨於一致。

綜上，原民會為更積極及整體性地研訂就業促進有關措施，參酌《原住民族就業狀況調查》結果指出，109 年原住民族有酬就業者每月主要工作收入為 3 萬 538 元，低於全體民眾有酬就業者每月主要工作收入為 4 萬 516 元，兩者收入差距為 9,978 元；歷年趨勢顯示，原住民族有酬就業者與全體民眾有酬就業者之間平均每月工作收入差距約維持 1 萬元，比較原住民族家庭與全體民眾家庭年收入，106 年原住民族經濟狀況調查(4 年調查一次)指出，原住民族家庭年平均收入(含自用住宅設算租金收入)為每戶 81 萬 8,053 元(較 105 年成長 10.57 個百分點)，全體家庭則為 129 萬 2,578 元(較 103 年成長 6.49 個百分點)，顯示原住民族家庭所得仍僅達全體家庭平均狀況 0.63 倍，由此可以看出原住民族家庭所得相較全體家庭低，再次凸顯原住民族在經濟狀況、收入、教育程度等，相較於全體民眾，仍處於相對劣勢，亟待政府協助。故本方案除賡續創造穩定工作機會，更針對如何強化原住民族就業競爭優勢，提升就業職能向上，翻轉職業類別及增加工作收入提出因應對策。

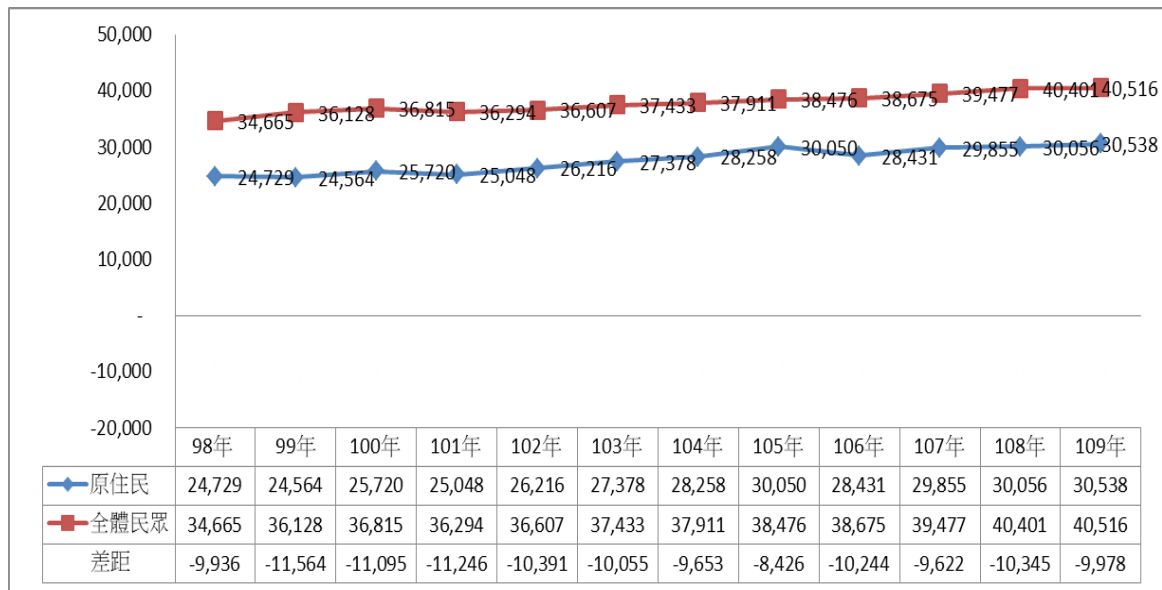


圖 1：原住民族與全體民眾有酬就業者平均每月工作收入歷年比較(98-109)

參、原住民族就業情勢分析

根據 109 年《原住民族就業狀況調查》報告分析，15 歲以上原住民不含現役軍人、監管人口與失蹤人口之民間人口數推估有 44 萬 899 人，其中原住民族平均勞動力人數有 27 萬 4,232 人，包括就業人口有 26 萬 3,319 人、失業人口有 1 萬 913 人，與 108 年相較，109 年失業率較 108 年相比平均 3.96% 略升 0.02 個百分點，推測可能受到疫情影響所致，整體而言，觀察近 5 年原住民族失業率與全體民眾失業率比較趨勢，均呈現不到 0.5 個百分點之差距，維持平穩狀態，並逐漸趨於一致。

前開數據雖顯示透過政府積極性就業措施已逐步降低失業率，然原住民族在當代經濟社會層面仍有平均所得、教育程度及就業資訊管道可近性偏低情形，進而產生不利影響原住民族於一般就業市場之發展，以下茲整理目前原住民族可能面臨的就業障礙成因。

一、原住民族「高中以下」學歷者失業率偏高

根據《原住民族就業狀況調查》發現，105年至109年近5年原住民族教育程度以高中以下程度者的失業率較高，高中職、國中、小學分別為3.70%至5.07%、4.01%至4.45%及2.92%至4.16%之間，顯示原住民族青年可能面臨提早進入社會，且受限於學歷限制，因教育程度競爭力偏低，導致求職遭遇困境更為艱難，如何輔導原住民族青年順利銜接職場為一大課題，因此應及早於校園求學階段協助原住民族學生為自身職涯進行探索與規劃。

(單位：%)

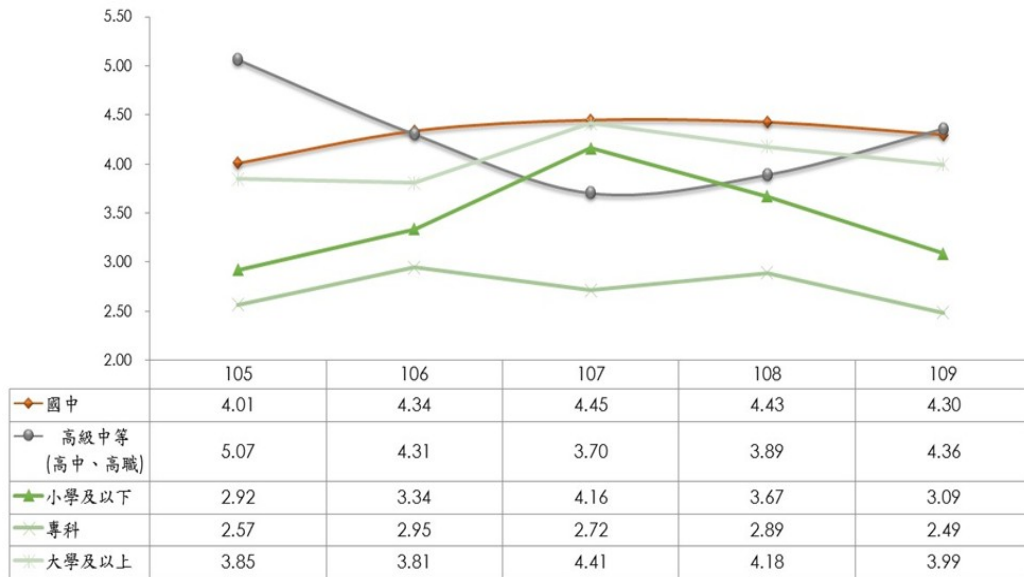


圖 2：105-109 年原住民族教育程度之失業率分析

二、原住民族失業者以「工作技術不合」為常見求職困境主因

根據 105 年至 109 年原住民族就業狀況調查統計，原住民族失業者在找尋工作過程中，每年平均有 58.17% 至 61.61% 沒有遇到工作機會，比率相當高，主要遭遇困難包括「本身技術不合」、「就業資訊不足」、「生活圈內沒有工作機會」、「年齡限制」、「教育程度限制」等原因，其中「本身技術不合」，因專業技能不足，工作被取代性高，或難以推介媒合就業，長期觀之將不利累積原住民族人力資本及無助於提升原住民族經濟狀況，倘本身基本條件不足，就業市場競爭力就相對弱勢。

再查 109 年原住民族「失業者」沒有參加過職業訓練者想要參加職業訓練課程比率為 33.17%，「就業者」沒有參加過職業訓練者想要參加職業訓練課程比率為 16.11%，顯示處於失業狀態時會希望透過職業訓練課程作為求職管道，而就業者在本身已有工作情形下，參加職業訓練可能作為在職進修目的，因此，必須擴大職業訓練類型，針對就業市場不同需求，發展多元的訓練課程，以提升職能向上就業優勢。

三、原住民族求職者以「生活圈沒有工作機會」亦為就業障礙主因

承上，進一步分析發現因為生活圈內沒有工作機會而尋職未果，可能與希望從事的工作類型有關，109 年有 78.50% 原住民族失業者想找全時的工作，高於想找部分工時的 21.50%，爰亟需透過僱用獎助措施加強開發就業機會與強化媒合就業，並提供金融協助與輔導創業；加上原住民族失業者尋找工作管道，以向民間人力銀行求職為主，其次是託親友師長介紹，而透過公立就業服務機構、政府官方求職網站及原住民族就業服務員推介就業之比例相對偏低，顯示運用公立求職管道之機會偏低，均對於原住民族失業者尋職造成影響。

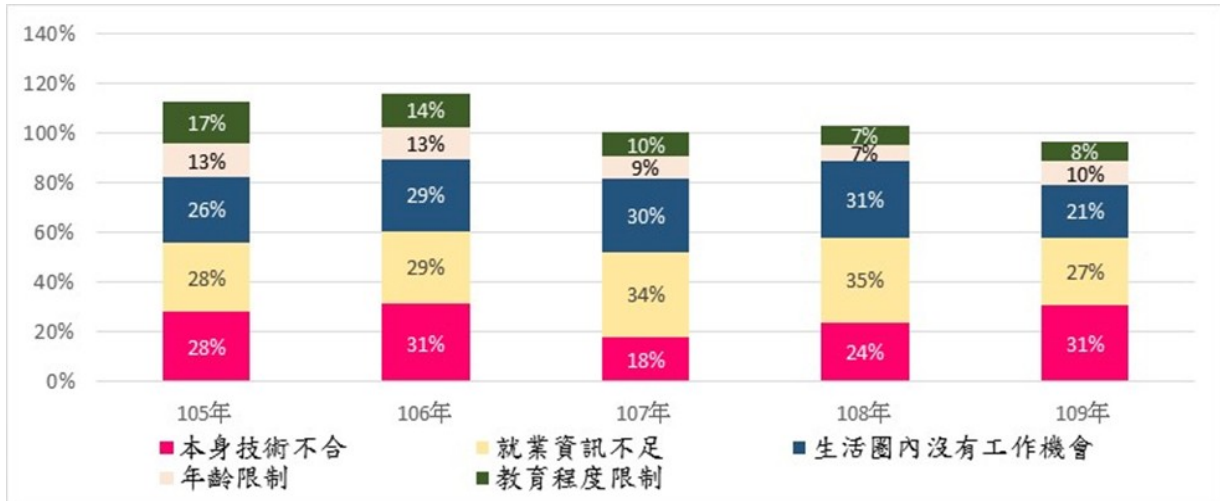


圖 3：105-109 年原住民族失業者在找尋工作過程中常見遭遇困難

肆、方案目標：

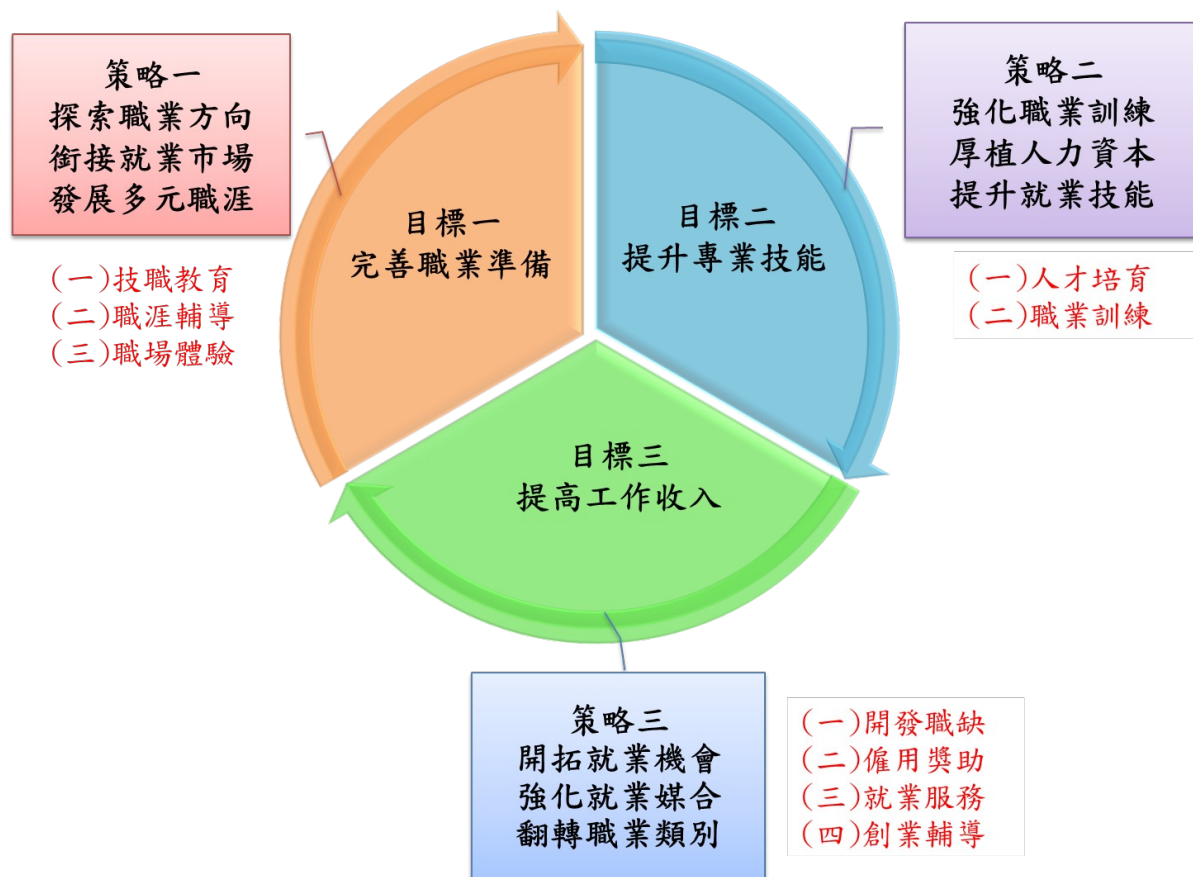
- 一、**完善職業準備**：為協助原住民族青年順利接軌未來就業市場，透過探索職業方向，積極推動職業準備，發展多元職涯，規劃職業藍圖，透過實際職場體驗，累積就業能力。
- 二、**提升專業技能**：依照產業發展及就業市場需求，加強職業訓練與就業輔導，拓展訓練類型，取得專業證照，習得一技之長，精進原住民族人培育，創造原住民族就業競爭優勢。
- 三、**提高工作收入**：積極主動協助原住民族人就業，並要翻轉原住民族從事職業類別，拓展多元就業機會，鼓勵雇主進用不同專業領域原住民族人才，強化就業媒合服務，暢通資通訊管道，維持穩定就業機會，提升就業品質與經濟生活。

伍、實施策略

為積極促進原住民族就業及保障原住民族經濟生活，配合產業趨勢發展，厚植原住民族人力資本，原民會分別訂定「探索職業方向，銜接就業市場，發展多元職涯」、「強化職業訓練，厚植人力資本，提升就業技能」及「開拓就業機會，強化就業媒合，翻轉職業類別」三大實施策略，結合教育部、勞動部、衛生福利部、經濟部、文化部及國軍退除役官兵輔導委員會等 7 個部會提供共 24 項促進就業之具體措施，策略一輔導職涯探索階段，以職涯發展為核心，增強原住民族青年就業競爭力，策略二擴大辦理職業訓練，連結原住民族文化特色，提升就業職能向上，策略三推展原住民族就業服務，透過各

部會共同推動不同階段的促進就業措施，組成就業服務網絡，不只提升就業技能，更要翻轉職業類別，強化原住民族就業競爭優勢，增加工作收入，保障原住民族勞動權益與就業平等環境。

圖 4：方案目標及實施策略



一、策略一：探索職業方向，銜接就業市場，發展多元職涯

本項策略係針對原住民族青年於求學階段之各項就業準備，協助原住民族青年釐清未來職業方向，透過職涯探索、職涯輔導、職涯規劃、職場體驗，連結原住民族學生資源中心融入職業性別議題提供多面向職涯諮詢與支持，進一步再提供政府部門暑期工讀機會，提早讓學生體驗職場生態，協助原住民族青年順利銜接職場就業，也協助學生能大膽創新實踐創業，培養具創新精神之企業人才，透過發展多元職涯，讓原住民族學生適才適所發揮所長，提升青年就業能力，原民會結合教育部及勞動部相關資源共同推動以下4項計畫：

- (一) **推動原住民族技職教育計畫**：補助學校辦理原住民族學生就業輔導活動及技能檢定相關證照考照費用等，加強技能訓練，提升原住民族學生就學及就業能力，增進人力資源品質，擴展未來就業管道。(主辦：教育部技術及職業教育司)
- (二) **辦理大專校院推動職涯輔導補助計畫-原住民族類**：為協助大專校院學生職涯發展，順利接軌職場，補助學校結合內外部資源，配合國家重點產業發展，規劃多樣化或

系列性之職涯輔導及發展計畫，並依據不同族群之獨特性，結合相關資源，針對原住民族類計畫，蒐集原住民族學生需求進行職涯輔導，協助原住民族青年多元職涯發展，促其儘早找到未來發展職志。(主辦：教育部青年發展署、原住民族委員會社會福利處)

- (三) **提供大專青年學生暑期工讀職場體驗機會**：為強化原住民族青年學生職能開發，增加工作經歷，提供政府部門優質職缺暑期工讀機會，透過「做中學，學中做」過程習得實務經驗，使其提早接觸及認識職場環境，培養正確職場工作觀念，探索未來職涯發展方向。(主辦：原住民族委員會社會福利處、協辦：勞動部勞動力發展署)
- (四) **推動U-start原漾計畫**：為培育原住民族產業人才，鼓勵校園青年創新創業，佈建優質創業場域與提供友善就業機會，串連校園育成及區域輔導支持資源，引導原住民族青年運用傳統知能智慧、農耕特色作物、部落獨有生態等人文地產景提案，並實踐多元創意經濟產業，接軌並發揚原住民族產業，培力原住民族青年創新創業。(主辦：教育部青年發展署、原住民族委員會經濟發展處)

二、策略二：強化職業訓練，厚植人力資本，提升就業技能

為協助原住民族增進就業所需之工作技能與知識，依據監察院109年度「政府協助原住民就業成效及檢討」專案調查研究期末報告指出，政府辦理各項職業訓練時，尚能考量原住民族特有地域、文化因素，開辦多樣適合原住民族特性的職業訓練課程，惟因應原住民族特有對藝術、美感之天賦，似可評估針對前述特性，配合相關技術及技能，開發有助於發揮原住民族特色與優勢之職業訓練專班，爰此，規劃有職前訓練、在職訓練、考取證照、訓用合一等多元訓練模式，納入一定時數性別議題課程，並將具原住民族特色之文化技藝、山域嚮導、旅遊導覽等納入訓練主軸，加上透過培訓不同職業之專門技術人才，能有效提升原住民族社會地位，增加原住民族在地就業機會及持續就業之意願，原民會結合衛生福利部、教育部及勞動部等部會，共同推動以下5項培訓相關計畫：

- (一) **辦理原住民族醫事人員養成**：為改善原住民族地區醫療資源與醫事人力不足問題，保障在地居民就醫權益與醫療照護品質，培育原住民族醫事公費生，以期深耕當地醫療並長期留任，不僅增加原住民族專門人才，更有效提升原住民族地區之醫療照護服務量能。(主辦：衛生福利部護理及

健康照護司)

- (二)**辦理原住民族語師資培育專班**：依族語專長集中培育原住民族籍公費生及原住民族籍師資生，輔導取得族語老師資格或各學科合格教師證書，原住民族公費師資生並依其族語別分發需求學校，以落實原住民族師資返鄉服務之精神，振興原住民族語言及文化，充實原住民族語文師資。(主辦：教育部師資培育及藝術教育司)
- (三)**培養山域嚮導專業人員及辦理訓練與檢定**：依循行政院「向山致敬」開放山林的政策，藉著登山或山野教育的學習歷程，共同推動原住民族山林服務政策之工作，促進原住民族「山林服務產業」的部落創生，亦為預防登山事故、減少意外傷亡發生，並提昇國人登山活動品質，協助從事高山協作員之原住民族取得山域嚮導專業證書，培育原住民族人具專業職能之專門人才，以建立優良專業人員制度。(主辦：教育部體育署、協辦：原住民族委員會社會福利處)
- (四)**辦理原住民族旅遊專業人才訓練**：為提升原住民族的生態導覽核心能力，增強整體專業技能，從而建立原民部落觀光旅遊產業基本核心課程，以儲備原鄉在地解說導覽人才讓原鄉部落從業人員與產業接軌，從而增進整體部落觀光旅遊發展的軟實力。(主辦：原住民族委員會經濟發展處)
- (五)**辦理原住民族職業訓練**：依據產業發展及就業市場人才需求，採多元訓練模式，針對工作技能不足或需補充就業技能之原住民族勞工，規劃辦理各類職業訓練，促進原住民族穩定就業。(主辦：勞動部勞動力發展署、原住民族委員會社會福利處)

三、策略三：開拓就業機會，強化就業媒合，翻轉職業類別

為更主動積極地協助原住民族人提高工作收入，由政府直接補助民間團體進用原住民族人力，提供合理薪資與就業保障，並藉由獎勵誘因，吸引民間單位進用原住民族人，一方面鼓勵企業提供就業機會，一方面透過僱用津貼與就業獎勵，增加雇主僱用意願，以及提升受僱者薪資，創造長期穩定就業機會，增加工作所得，讓族人直接受益，改善生活品質，另亦加強輔導原住民族企業轉型，使其符合時代潮流，展現原住民族文化特色，以及支持族人創新創業，透過創業投資補助金及陪伴輔導行程，縮短創業歷程，提升原住民族

就業競爭力，原民會結合衛生福利部、教育部、勞動部、經濟部及國軍退除役官兵輔導委員會等部會，共同推動以下 15 項計畫：

- (一) **鼓勵進用原住民族社會工作人員**：建立補助民間單位社會工作人員薪資制度，保障合理薪資，逐步提升民間單位社會工作人員薪資水平，維護勞動權益，以利留才專業久任減輕民間單位財務負擔，促進公私協力及夥伴合作關係。
(主辦：衛生福利部社會救助及社工司)
- (二) **推動原住民族家庭服務中心實施計畫**：為提升原住民族福利服務輸送效能，補助地方政府結合民間團體設置原住民族家庭服務中心，聘用原住民族人擔任社會工作人員，並積極培力社工人員專業及文化能力，鼓勵取得社工師證書或執照，以提升服務品質，強化原住民族社會安全網絡。
(主辦：原住民族委員會社會福利處)
- (三) **推展原住民族長期照顧計畫**：培植在地族人擔任照顧服務員，以族人照顧族人、因族因地制宜模式推動具有文化敏感度之專業長期照顧服務，保障原住民族長者獲得符合在地族群及文化特色之照顧服務需求，以降低家庭醫療及長照之負擔，及消弭都會與原住民族地區間存在之健康不平等。(主辦：原住民族委員會社會福利處)
- (四) **僱用原住民族就業服務人員計畫**：提供原鄉及都會區原住民個別化、專業化的就業服務，以外展模式進入各地區及部落，持續性依個案進行就業媒合輔導、職訓推介、勞工權益宣導，並透過資源開發與連結、個案管理及陪伴方式協助原住民失業及待業者順利進入就業市場。(主辦：原住民族委員會社會福利處)
- (五) **僱用原住民族金融輔導員計畫**：依各縣市原住民族人口數配置人力，以資源統整的金融輔導模式打造團隊服務，辦理貸款諮詢、輔導撰寫創業計畫書、貸款流程協處、協助貸款戶申請展延措施、逾期放款戶及轉銷呆帳戶持續輔導、原住民儲蓄互助社業務推展及經辦機構協調連結等，發揮金融陪伴輔導機制，有效協助族人順利取得資金，期藉以協助原住民族經濟社會健全發展，改善原住民族生活品質
(主辦：原住民族委員會經濟發展處)
- (六) **推動原住民族土地古道遺址、生態及環境調查維護計畫**：提供原住民族地區部落族人在地就業機會，促進在地部落傳統文化傳承，推展自然資源經營管理知能，發展多元文化、無痕生態旅遊，培訓原住民自然資源及生態導覽解說

專才，兼顧國土保育、原住民族傳統文化遺址整理維護之目標。(主辦：原住民族委員會土地管理處)

- (七) **推動原住民族棒、壘球輔導計畫**：為照顧退役之原住民族棒、壘球運動選手，提供就業機會，並增加投入原住民族地區學校運動團隊之教練人力，除提升受聘教練專業知能及提高教練薪資待遇，亦可盡展長才，持續培育下一代優秀棒、壘球人才。(主辦：教育部體育署)
- (八) **輔導退除役官兵穩定就業**：為有效協助退除役官兵穩定就業，培養專業技能，強化訓用合一、促進長期就業，提供訓後就業穩定津貼及推介就業穩定津貼，以激勵退除役官兵就業意願。(主辦：國軍退除役官兵輔導委員會就學就業處)
- (九) **提供族語專業人才獎補助計畫**：取得族語認證且從事族語教學、族語推廣人員、教保員、保母或電視臺主播等相關就業獎補助計畫，建構族語文化環境，提供部落在地就業機會。(主辦：原住民族委員會教育文化處)
- (十) **推展原住民族影視音樂文化創意產業補助計畫**：為促進原住民族電影、電視及音樂文化創意產業之發展，鼓勵原住民族影視及音樂文化創意人才，製作具原住民族歷史、文化、藝術內涵及市場價值之作品，並使用原住民族語言，透過補助項目扶植有志於原住民族影視音樂創作者，提供製作經費，增加從事影視音樂產業之就業機會。(主辦：原住民族委員會經濟發展處、協辦：文化部)
- (十一) **提供雇主僱用獎助津貼與受僱者就業獎勵和跨域就業津貼**：透過積極性就業促進措施，鼓勵雇主提供優質職缺，提高雇主獎勵誘因，吸引雇主以較高薪資僱用原住民族優秀人才，增加進用原住民族工作機會和薪資收入，助其穩定就業，縮短與全體民眾薪資差距，並提供跨域就業津貼，減低失業者異地就業障礙，協助其儘速重回勞動就業市場，保障就業權益。(主辦：勞動部勞動力發展署、原住民族委員會社會福利處)
- (十二) **推動多元就業開發方案及培力就業計畫**：藉由第三部門在地方的活力，推動政府部門與民間團體建構促進就業合作夥伴關係，創造在地就業機會，協助失業者在地就業，並核給工作津貼。(主辦：勞動部勞動力發展署)
- (十三) **推動中小企業城鄉創生轉型輔導**：鼓勵中小企業發展城鄉事業，透過創生場域改造活化、在地文化塑造及商

業模式創新，發揮在地影響力，發展具原住民族文化之特色產業，並鼓勵新增就業機會，提升原住民族就業率，進而帶動在地經濟發展。(主辦：經濟部中小企業處)

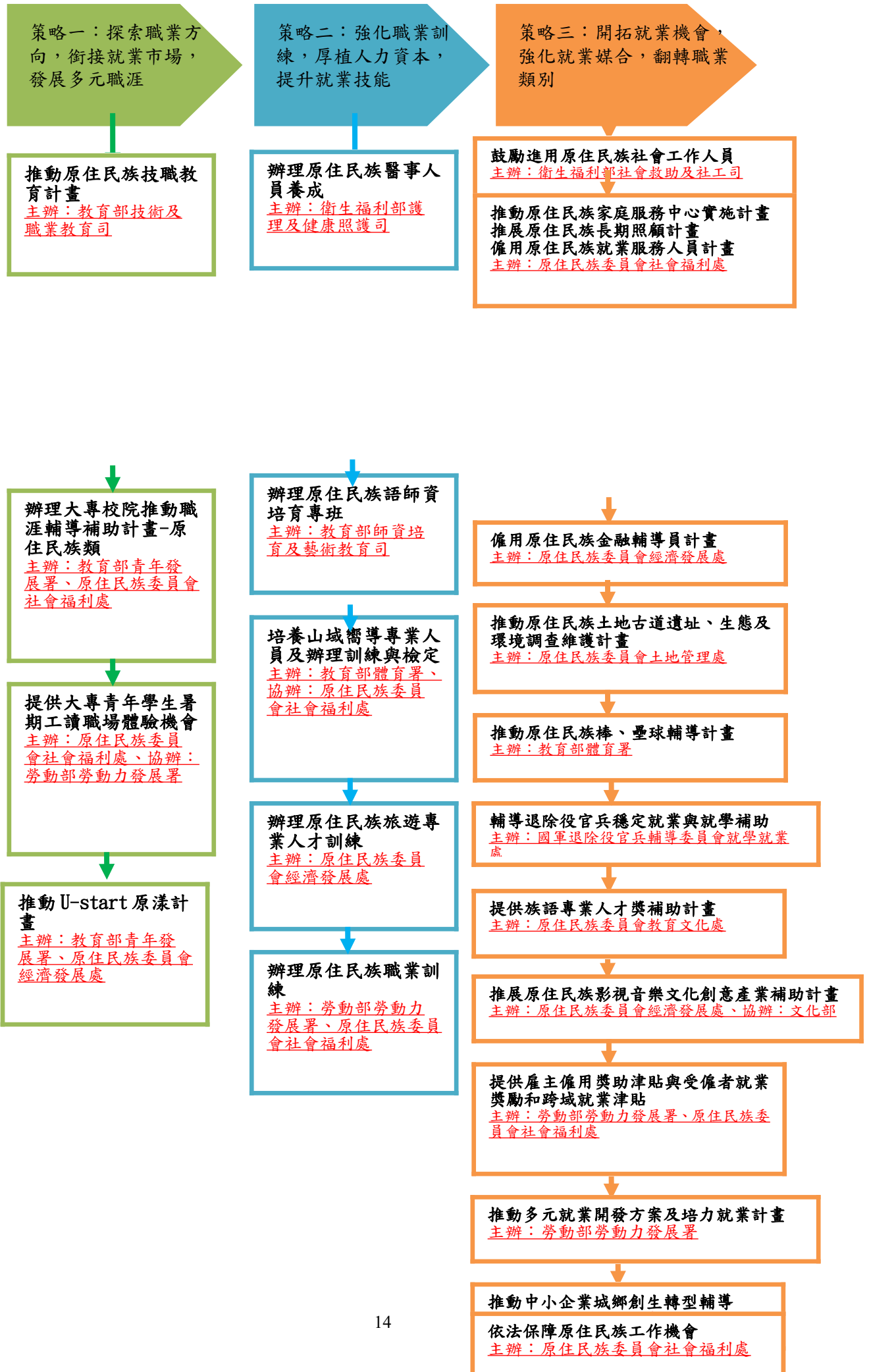
(十四) **推動百萬創業計畫**：透過每年遴選出至多 20 組兼具族群文化、創新創意及發展潛力之優質案源，提供創業獎金，同時輔以 6 個月深度、實地、陪伴式輔導，在創造企業利潤的同時，亦帶動族人就業機會。(主辦：原住民族委員會經濟發展處)

(十五) **依法保障原住民族工作機會**：依原住民族工作權保障法僱用原住民族人數達一定比率，促進原住民族穩定就業，保障原住民族工作權益。(主辦：原住民族委員會社會福利處)

陸、具體措施

本方案朝發展長期產業及永續就業，確保長期穩定的工作機會，增加工作收入，由 7 個主管部會共 14 個主辦機關，依其提供之就業計畫並編列預算，共同辦理 3 大策略及 24 項具體措施(其中 7 項為跨部會共同辦理)(教育部 6 項、勞動部 4 項、衛生福利部 2 項、經濟部 1 項、文化部 1 項、國軍退除役官兵輔導委員會 1 項及本會 16 項)，實際創造原住民族就業機會及強化就業服務機能，全面提升原住民族職能及經濟生活品質。

圖 5：各部會主辦機關具體措施



本方案為達成「完善職業準備」、「提升專業技能」及「提高工作收入」三大目標，採取「探索職業方向，銜接就業市場，發展多元職涯」、「強化職業訓練，厚植人力資本，提升就業技能」及「開拓就業機會，強化就業媒合，翻轉職業類別」等三大策略，規劃有 24 項衡量指標以及性別指標，做為衡量基準。

一、各具體措施績效目標值

具體措施	衡量標準	衡量指標				性質	預算來源
		年度目標值					
		111 年	112 年	113 年	114 年		
策略一：探索職業方向，銜接就業市場，發展多元職涯							
(一) 推動原住民族技職教育計畫 (教育部技術及職業教育司)	就業人次 培力人次 預期經費	0 人次 1,200 人次 2,500 千元	0 人次 1,200 人次 2,500 千元	0 人次 1,200 人次 2,500 千元	0 人次 1,200 人次 2,500 千元	間接就業	公務預算
(二) 辦理大專校院推動職涯輔導補助計畫-原住民族類(教育部青年發展署、原住民族委員會社會福利處)	就業人次 培力人次 預期經費	0 人次 5,500 人次 5,500 千元	0 人次 5,500 人次 5,500 千元	0 人次 5,500 人次 5,500 千元	0 人次 5,500 人次 5,500 千元	間接就業	公務預算
(三) 提供大專青年學生至公部門暑期工讀機會(原住民族委員會社會福利處主辦、勞動部勞動力發展署協辦)	就業人次 培力人次 預期經費	600 人次 0 人次 37,500 千元	600 人次 0 人次 37,500 千元	600 人次 0 人次 37,500 千元	600 人次 0 人次 37,500 千元	直接就業	就業基金
(四) 推動 U-start 原漾計畫 (教育部青年發展署、原住民族委員會經濟發	就業人次 培力人次 預期經費	12 人次 0 人次 20,000 千元	12 人次 0 人次 20,000 千元	12 人次 0 人次 20,000 千元	12 人次 0 人次 20,000 千元	直接就業	公務預算 原住民族 綜合

具體措施	衡量標準	衡量指標				性質	預算來源
		年度目標值					
		111年	112年	113年	114年		
展處)							發展基金
策略二：強化職業訓練，厚植人力資本，提升就業技能							
(一)辦理原住民族醫事人員養成(衛生福利部護理及健康照護司)	就業人次 培力人次 預期經費	0人次 20人次 2,800千元	0人次 40人次 5,600千元	0人次 60人次 8,400千元	0人次 80人次 11,200千元	間接就業	公務預算
(二)辦理原住民族語師資培育專班(教育部師資培育及藝術教育司)	就業人次 培力人次 預期經費	0人次 200人次 6,000千元	0人次 200人次 6,000千元	0人次 200人次 6,000千元	0人次 200人次 6,000千元	間接就業	公務預算
(三)培養山域嚮導專業人員及辦理訓練與檢定(教育部體育署)	就業人次 培力人次 預期經費	0人次 16人次 0千元	0人次 16人次 0千元	0人次 16人次 0千元	0人次 16人次 0千元	間接就業	-
(四)辦理原住民族旅遊專業人才訓練(原住民族委員會經濟發展處)	就業人次 培力人次 預期經費	40人次 20人次 1,000千元	50人次 25人次 1,000千元	60人次 30人次 1,000千元	65人次 30人次 1,000千元	間接就業	公務預算
(五)辦理原住民族職業訓練(勞動部勞動力發展署、原住民族委員會社會福利處)	就業人次 培力人次 預期經費(註3)	0人次 5,224人次 111,000千元	0人次 5,224人次 111,000千元	0人次 5,224人次 111,000千元	0人次 5,224人次 111,000千元	間接就業	就安及就業基金
策略三：開拓就業機會，強化就業媒合，翻轉職業類別							
(一)鼓勵進用原住民族社會工作人員(衛生福利部社會救助及社工司)	就業人次 培力人次 預期經費	796人次 0人次 0千元	813人次 0人次 0千元	831人次 0人次 0千元	849人次 0人次 0千元	直接就業	-

具體措施	衡量標準	衡量指標				性質	預算來源
		年度目標值					
		111年	112年	113年	114年		
(二)推動原住民族家庭服務中心實施計畫(原住民族委員會社會福利處)	就業人次 培力人次 預期經費	209人次 5人次 109,000千元	212人次 7人次 110,000千元	212人次 7人次 110,000千元	212人次 7人次 110,000千元	直接就業	就業基金
(三)推展原住民族長期照顧計畫(原住民族委員會社會福利處)	就業人次 培力人次 預期經費	1,200人次 370人次 1,200,000千元	1,200人次 380人次 1,200,000千元	1,200人次 390人次 1,200,000千元	1,200人次 400人次 1,200,000千元	直接就業	長照服務發展基金
(四)僱用原住民族就業服務人員計畫(原住民族委員會社會福利處)	就業人次 培力人次 預期經費	85人次 0人次 65,000千元	85人次 0人次 65,000千元	85人次 0人次 65,000千元	85人次 0人次 65,000千元	直接就業	就業基金
(五)僱用原住民族金融輔導員計畫(原住民族委員會經濟發展處)	就業人次 培力人次 預期經費	41人次 0人次 35,000千元	41人次 0人次 35,000千元	40人次 0人次 33,000千元	40人次 0人次 33,000千元	直接就業	原住民族綜合發展基金
(六)推動原住民族土地古道遺址、生態及環境調查維護計畫(原住民族委員會土地管理處)	就業人次 培力人次 預期經費	205人次 0人次 88,995千元	205人次 0人次 88,995千元	205人次 0人次 88,995千元	205人次 0人次 88,995千元	直接就業	就業基金
(七)推動原住民族棒、壘球輔導計畫(教育部體育署)	就業人次 培力人次 預期經費	0人次 36人次 2,100千元	0人次 36人次 2,200千元	0人次 36人次 2,300千元	0人次 36人次 2,400千元	直接就業	基金預算
(八)輔導退除役官兵穩定就業(國軍退除役官兵輔導委員會就學就業處)	就業人次 培力人次 預期經費	240人次 198人次 20,675千元	280人次 237人次 24,414千元	320人次 277人次 28,154千元	360人次 316人次 31,894千元	直接就業	安置基金
(九)提供族語專業人才獎補助計畫(原住民)	就業人次 培力人次 預期經費	1,000人次 205人次 146,500千元	1,000人次 210人次 146,500千元	1,000人次 215人次 146,500千元	1,000人次 220人次 146,500千元	直接就業	公務預算

具體措施	衡量標準	衡量指標				性質	預算來源
		年度目標值					
		111年	112年	113年	114年		
族委員會教育文化處)		元	元	元	元	業	
(十)推展原住民族影視音樂文化創意產業補助計畫(原住民族委員會經濟發展處主辦、文化部協辦)	就業人次 培力人次 預期經費	0人次 90人次 37,000千元	0人次 90人次 37,000千元	0人次 90人次 37,000千元	0人次 90人次 37,000千元	間接就業	原住民族綜合發展基金
(十一)提供雇主僱用獎助津貼與受僱者就業獎勵和跨域就業津貼(勞動部勞動力發展署、原住民族委員會社會福利處)	就業人次 培力人次 預期經費	760人次 0人次 36,600千元	760人次 0人次 36,600千元	760人次 0人次 36,600千元	760人次 0人次 36,600千元	直接就業	就安及就業基金
(十二)推動多元就業開發方案及培力就業計畫(勞動部勞動力發展署)	就業人次 培力人次 預期經費	400人次 0人次 138,777千元	400人次 0人次 138,777千元	400人次 0人次 138,777千元	400人次 0人次 138,777千元	直接就業	就安基金
(十三)推動中小企業城鄉創生轉型輔導(經濟部中小企業處)	就業人次 培力人次 預期經費	2人次 4人次 1,600千元	2人次 4人次 1,600千元	2人次 4人次 1,600千元	2人次 4人次 1,600千元	直接就業	特別預算
(十四)推動百萬創業計畫(原住民族委員會經濟發展處)	就業人次 培力人次 預期經費	20人次 0人次 26,600千元	20人次 0人次 26,600千元	20人次 0人次 26,600千元	20人次 0人次 26,600千元	直接就業	公務預算
(十五)依法保障原住民族工作機會(原住民族委員會社會福利處)	就業人次 培力人次 預期經費	12,000人次 0人次 0千元	12,000人次 0人次 0千元	12,000人次 0人次 0千元	12,000人次 0人次 0千元	直接就業	-

具體措施	衡量標準	衡量指標				性質	預算來源
		年度目標值					
		111年	112年	113年	114年		
小計(就業)		17,610 人次 1,606,228 千元	17,680 人次 1,601,844 千元	17,747 人次 1,595,483 千元	17,810 人次 1,591,240 千元	70,847 人次 6,394,795 千元	
小計(培力)		13,088 人次 487,919 千元	13,169 人次 499,942 千元	13,249 人次 510,943 千元	13,323 人次 521,826 千元	52,829 人次 2,020,630 千元	
總計		30,698 人次 2,094,147 千元	30,849 人次 2,101,786 千元	30,996 人次 2,106,426 千元	31,133 人次 2,113,066 千元	123,676 人次 8,415,425 千元	

- 註：1. 就業人次-係指直接進用或間接補助以促進原住民族就業之人次。
2. 培力人次-係指為提升原住民族職能向上所推行培力措施之人次。
3. 策略二(五)「辦理原住民族職業訓練」，勞動部勞動力發展署績效目標值為年度培力2,800人次、預期經費98,000千元(預算來源就安基金)。

二、性別指標

為彰顯原住民族不同性別之就業狀況，本方案每年受益人數之任一性別比例不低於40%為原則，原住民族不同性別之失業率平均差距不超過0.5%為目標，以積極推動及落實性別平等。

柒、期程與資源需求

一、計畫期程

自111年1月1日起至114年12月31日止，共計4年。

二、所需資源說明、經費來源及計算基準

所需經費分成公務預算及基金預算，由主管部會循年度預算程序納編，預計111年2,094,147千元、112年2,101,786千元、113年2,106,426千元、114年2,113,066千元，合計8,415,425千元。

表2：各年度經費來源及所需經費 單位：新臺幣千元

年度 經費來源	111年	112年	113年	114年	總經費
------------	------	------	------	------	-----

公務預算	200,900	203,700	206,500	209,300	820,400
基金	1,893,247	1,898,086	1,899,926	1,903,766	7,595,025
合計	2,094,147	2,101,786	2,106,426	2,113,066	8,415,425

- 註：1.基金係指勞動部就業安定基金、退輔會安置基金、教育部基金、衛生福利部長照服務發展基金、原民會綜合發展基金、原民會原住民族就業基金。
- 2.預算計算基準係由各主管部會估列4年所需預算，辦理各項措施、宣導活動、培訓、進用人員薪資、保險費、行政業務費等經費。

捌、預期效果及影響

- 一、原住民族失業率持續降低，接近一般民眾失業率水準，惟薪資差距仍有落差，為確保原住民族長期穩定的工作機會及持續向上提升的專業職能，以4年縮短原住民族與全體民眾薪資收入差距達2,000元整為目標，以改善原住民族經濟生活。
- 二、本方案所推動之各項促進原住民族就業具體措施，各年度衡量標準及其目標值分別為：111年促進就業17,610人次、培力13,088人次；112年促進就業17,680人次、培力13,169人次；113年促進就業17,747人次、培力13,249人次；114年促進就業17,810人次、培力13,323人次。預期4年促進就業70,847人次、培力52,829人次，總計123,676人次。

表3：各年度衡量標準及目標

單位：人次

年度 衡量標準	111年	112年	113年	114年	總計
就業人次	17,610	17,680	17,747	17,810	70,847
培力人次	13,088	13,169	13,249	13,323	52,829
合計	30,698	30,849	30,996	31,133	123,676

玖、方案執行與督考機制

- 一、本方案由原民會對各項具體措施之主辦機關辦理管制評核作業，各主辦機關應負責各項具體措施之推動，並配合提供執行成果數據資料。
- 二、各主辦機關應於每年一月及七月二十日前，彙集各項具體措施之執行情形報表及資料之電子檔傳送本會備查。
- 三、本方案每半年召開一次會議，評估及檢討本方案執行情形，並於每年三月底前，將前一年之執行情形檢討報告陳報行政院。

拾、附則

一、風險管理分析

原民會參酌相關計畫執行經驗，針對本方案訂定「計畫執行落後，影響執行績效」等風險情境（如表 4 所示）。本會將定期召開檢討會議，檢視各部會執行成果，強化促進就業之各項具體措施，並採滾動式修正機制，予以檢討策進。

表 4：風險評估及處理表

風險項目	風險情境	參考相關計畫之控制機制(註)	現有風險分析		殘餘風險值 (R)= (L)x(I)	新增控制機制	殘餘風險分析		殘餘風險值 (R)= (L)x(I)	負責單位
			可能性 (L)	影響程度 (I)			可能性 (L)	影響程度 (I)		
強化原住民族促進就業方案第一期(111年至114年)	計畫執行落後，影響執行績效	定期檢討補強計畫執行進度，並對落後原因進行討論，提供改善建議。執行機關提供相關申請款項。	2	1	2	-	-	-	-	原民會

註：

1. 本表參考國家發展委員會 100 年 12 月 2 日會管字第 1002361086 號函訂頒之風險評估及處理表，依據所辨識出之各風險項目情境及其風險值製作，其風險情境應與風險分析過程中所評估出之「衝擊或後果」及「風險情境或影響」之敘述相連結。
2. 需優先處理之風險項目原已採行之現有控制機制及新增控制機制，應滾動納入本表「現有控制機制」一併檢討及評量其殘餘風險值，以決定是否需採行其他新增控制機制因應該等風險。(依政府內部控制制度設計原則第三點規定須作風險滾推)

➤風險分析說明：

風險辨識後，原民會參採「風險管理及危機處理作業手冊」之風險評估工具，並考量業務特性，訂定適用於原民會之「影響之敘述分類表」（如表 5）及「機率之敘述分類表」（如表 6），作為各單位衡量風險影響程度及發生機率之參考標準並據以計

算風險值。風險值之計算方式為影響程度及發生機率之乘積(風險值=影響程度*發生機率)。

註：若業務單位有特殊之評估準則，則由該單位另訂之。

表 5：影響之敘述分類表

等級	影響程度	機關形象	目標達成	計畫執行
3	非常嚴重	主管原住民族業務經 媒體廣泛持續負面 報導，嚴重損及聲 譽及專業形象	政策或計畫目標大 部分未能達成，程 度非常嚴重	補助計畫實際執行 進度與預定進度落 後15%以上
2	嚴重	主管原住民族業務經 主要媒體負面報導 引發本會專業聲 譽及專業形象	政策或計畫目標部 分未能達成，遭 受外界質疑程度 嚴重	補助計畫實際執行 進度與預定進度落 後10%以上而未 超過15%
1	輕微	主管原住民族業務經 單一或特定報導，影 響本會專業聲 譽及專業形象	政策或計畫目標少 部分未能達成，程 度輕微	補助計畫實際執行 進度與預定進度落 後5%以上而未超 過10%

表 6：機率之敘述分類表

等級	發生機率分類	詳細描述
3	幾乎確定	在大部分的情況下可能會發生
2	可能	有些情況下可能會發生
1	幾乎不可能	只會在特殊的情況下可能發生

二、中長程個案計畫自評檢核表

檢視項目	內容重點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
1、計畫書格式	(1)計畫內容應包括項目是否均已填列(「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」(以下簡稱編審要點)第5點、第12點)	✓				
	(2)延續性計畫是否辦理前期計畫執行成效評估,並提出總結評估報告(編審要點第5點、第13點)	✓				
	(3)是否依據「跨域增值公共建設財務規劃方案」之精神提具相關財務策略規劃檢核表?並依據各類審查作業規定提具相關書件		✓			
2、民間參與可行性評估	是否填寫「促參預評估檢核表」評估(依「公共建設促參預評估機制」)		✓			
3、經濟及財務效益評估	(1)是否研提選擇及替代方案之成本效益分析報告(「預算法」第34條)		✓			
	(2)是否研提完整財務計畫		✓			
4、財源籌措及資金運用	(1)經費需求合理性(經費估算依據如單價、數量等計算內容)	✓				
	(2)資金籌措:依「跨域增值公共建設財務規劃方案」精神,將影響區域進行整合規劃,並將外部效益內部化		✓			
	(3)經費負擔原則: a. 中央主辦計畫:中央主管相關法令規定 b. 補助型計畫:中央對直轄市及縣(市)政府補助辦法、依「跨域增值公共建設財務規劃方案」之精神所擬訂各類審查及補助規定	✓				
	(4)年度預算之安排及能量估算:所需經費能否於中程歲出概算額度內容納加以檢討,如無法納編者,應檢討調減一定比率之舊有經費支應;如仍有不敷,須檢附以前年度預算執行、檢討不經濟支出及自行檢討調整結果等經費審查之相關	✓				

檢視項目	內容重點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
	文件					
	(5)經資比1:2(「政府公共建設計畫先期作業實施要點」第2點)		✓			
	(6)屬具自償性者，是否透過基金協助資金調度	✓				
5、人力運用	(1)能否運用現有人力辦理	✓				
	(2)擬請增人力者，是否檢附下列資料： a. 現有人力運用情形 b. 計畫結束後，請增人力之處理原則 c. 請增人力之類別及進用方式 d. 請增人力之經費來源		✓			
6、營運管理計畫	是否具務實及合理性(或能否落實營運)	✓				
7、土地取得	(1)能否優先使用公有閒置土地房舍		✓			
	(2)屬補助型計畫，補助方式是否符合規定(中央對直轄市及縣(市)政府補助辦法第10條)	✓				
	(3)計畫中是否涉及徵收或區段徵收特定農業區之農牧用地		✓			
	(4)是否符合土地徵收條例第3條之1及土地徵收條例施行細則第2條之1規定		✓			
	(5)若涉及原住民族保留地開發利用者，是否依原住民族基本法第21條規定辦理	✓				
8、風險評估	是否對計畫內容進行風險評估	✓				
9、環境影響分析 (環境政策評估)	是否須辦理環境影響評估		✓			
10、性別影響評估	是否填具性別影響評估檢視表	✓				
11、無障礙及通用 設計影響評估	是否考量無障礙環境，參考建築及活動空間相關規範辦理		✓			
12、高齡社會影響 評估	是否考量高齡者友善措施，參考WHO「高齡友善城市指南」相關規定辦理		✓			
13、涉及空間規劃 者	是否檢附計畫範圍具座標之向量圖檔		✓			

檢視項目	內容重點 (內容是否依下列原則撰擬)	主辦機關		主管機關		備註
		是	否	是	否	
14、涉及政府辦公廳舍興建購置者	是否納入積極活化閒置資產及引進民間資源共同開發之理念		✓			
15、跨機關協商	(1)涉及跨部會或地方權責及財務分攤，是否進行跨機關協商		✓			
	(2)是否檢附相關協商文書資料		✓			
16、依碳中和概念優先選列節能減碳指標	(1)是否以二氧化碳之減量為節能減碳指標，並設定減量目標		✓			
	(2)是否規劃採用綠建築或其他節能減碳措施		✓			
	(3)是否檢附相關說明文件		✓			
17、資通安全防護規劃	資訊系統是否辦理資通安全防護規劃		✓			

主辦機關核章：承辦人

單位主管

首長

主管部會核章：研考主管

會計主管

首長

中長程個案計畫性別影響評估檢視表【一般表】

【第一部分－機關自評】：由機關人員填寫

【填表說明】 各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

(一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。

(二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：

1、將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。

2、將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

(一) 請填寫完成【第一部分－機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分－程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。

(二) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第一部分－機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：原住民族跨域就業發展方案第一期(111 年至 114 年)

主管機關 (請填列中央二級主管機關)	原住民族委員會	主辦機關 (單位) (請填列提案機關/單位)	原住民族委員會
壹、看見性別： 檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。			
評估項目		評估結果	
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別		1. 依據《原住民族基本法》第 17 條規定，政府應保障原住民族工作權，健	

<p>平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）可參考行政院性別平等會網站（https://gec.ey.gov.tw）。</p>	<p>全原住民族就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益；以及制訂《原住民族工作權保障法》，透過倡導推動原住民族就業相關措施，保障原住民族工作權及經濟生活。</p> <p>2. 本計畫受益對象以「原住民族」為政策特定群體，再進一步關注族群間不同性別、年齡、就業狀況的困境，涉及《性別平等政策綱領》之「就業、經濟與福利篇」，整合就業與福利資源、營造性別友善職場、縮減職場性別隔離與薪資落差，保障合理勞動條件，協助女性就創業及技能建構，並確保國家福利策略涵納不利處境者，採取適當措施保障其勞動權益。</p>
評估項目	評估結果
<p>1-2 【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a. 歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」（https://www.gender.ey.gov.tw/research/）「重要性別統計資料庫」（https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/）（含性別分析專區）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」（https://gec.ey.gov.tw）。</p> <p>b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體：</p> <p>政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。</p>	<p>1. 政策規劃者：本計畫業邀請跨部會代表及專家學者，提供具體政策建議，女性占52%、男性占48%，不同性別參與符合性別比例三分之一原則。</p> <p>2. 政策受益者：</p> <p>(1) 查自98年至109年原住民族失業率從8.08%下降至3.98%，與109年全體國民失業率3.80%差距趨於一致。</p> <p>(2) 復查原住民族女性及男性失業率及勞動力參與率近年來亦逐漸接近，原住民族女性與原住民族男性失業率差距從98</p>

<p>服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。</p> <p>受益者（或使用者）。</p> <p>c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d.未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f）。</p>	<p>年 1.24%(男性 8.66%、女性 7.42%)縮短至 109 年 0.31%(男性 4.13%、女性 3.82%)，原住民族女性與男性勞動力參與率差距從 98 年 15.06%(男性 66.93%、女性 51.87%)縮短至 109 年 14.74%(男性 70.17%、女性 55.43%)，差距縮短，尚存在相當差異。</p> <p>(3) 然而，舉例而言，不同的工作需求，仍造成職業訓練參訓需求之差異，或是參與職業訓練後沒從事相關的工作，對此，未來將會持續加強滾動式檢討，修訂每年職業訓練運用計畫，以符合實際需求。</p> <p>(4) 另查原住民族男性與女性從事主管及經理、技術員及專業人員等職業差距約 1%，服務及銷售人員則以女性較多、技藝有關人員則以男性較多，差距約 17%，將致力消除職業性別刻板印象。</p> <p>(5) 整體而言，經由各項計畫之推動，已縮短原住民族與全體國民失業率之差距，受益者之職業內容或職業訓練職類，符合性別平等參與，有助於改善僅限特定性別參與之思維，更能提高原住民就業機會平等，有效開拓原住民就業能力。</p>
評估項目	評估結果
1-3 【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】	綜合 1-1、1-2 評估結果，本計畫尚符單一性別比例不得

<p>性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員</p> <p>政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。</p> <p>b.受益情形</p> <p>受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。</p> <p>受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。</p> <p>c.公共空間</p> <p>公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。</p> <p>使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。</p> <p>安全性：消除空間死角、相關安全設施。</p> <p>友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容</p> <p>藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。</p> <p>e.研究類計畫</p> <p>研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。</p>	<p>低於三分之一，如政策規劃者女性占 52%、男性占 48%；原住民族女性及男性失業率及勞動力參與率近年來亦逐漸接近，惟仍應關注原住民族女性及男性勞動力參與率差距。</p>
---	---

貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。

評估項目	評估結果
<p>2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】</p> <p>請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：</p> <p>a.參與人員 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。 加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。</p> <p>b.受益情形 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。</p> <p>c.公共空間 回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。</p> <p>e.研究類計畫 產出具性別觀點之研究報告。 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。</p> <p>f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。</p> <p>g.其他有助促進性別平等之效益。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：第 21 頁，111 年-114 年每年受益人數之任一性別比例不低於 40% 為原則；原住民族不同性別之失業率平均差距不超過 0.5% 為目標。</p> <p><input type="checkbox"/>未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。</p>
評估項目	評估結果
<p>2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執</p>	<p>本方案雖未明訂執行策略，</p>

行策略】

請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

a. 參與人員

本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。

前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

b. 宣導傳播

針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。

宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。

與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c. 促進弱勢性別參與公共事務

計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。

規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。

辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。

培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d. 培育專業人才

規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施

但各項執行計畫均具備性別平等觀點，說明如下：

1. **定期召開性別平等專案小組**：會議議程包含討論性平綱領、性別預算及與本會就業服務業務結合之促進性別平等相關議題。
2. **積極推動性別主流化**：為普及性平意識，透過在職訓練、培訓研習、座談交流等方式宣導性別平等。
3. **計畫研擬融入性別觀點**：本會研擬各項計畫時，以原住民族需求出發，進而考量其年齡、性別、區域等特性所產生之不同處境，制訂合宜之政策，以促進性別平等。
4. 針對辦理技職教育、職涯輔導補助、職業訓練及就業媒合等服務時，納入一定時數性別議題課程，鼓勵原住民族女性就業，並搭配育兒照顧等相關配套措施，以消除職業性別刻板印象及原住民族就業之性別落差情形。
5. 規劃採取不同宣傳管道進行宣導、散布訊息，以廣納不同背景、性別之受益對象。

<p>(例如:提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動)。</p> <p>辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。</p> <p>培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。</p> <p>辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。</p> <p>e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容</p> <p>規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。</p> <p>製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。</p> <p>規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容(例如:女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化)。</p> <p>f.建構性別友善之職場環境</p> <p>委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法(例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職)，以營造性別友善職場環境。</p> <p>g.具性別觀點之研究類計畫</p> <p>研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。</p> <p>以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。</p>	
評估項目	評估結果
2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】	■有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列

<p>各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。</p>	<p>或調整情形：111 年度已將就業與職能培力相關經費納入性別預算，將確實推動性別平等相關事項。 <input type="checkbox"/>未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：</p>
--	--

【注意】填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」辦理【第二部分－程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果

請機關填表人依據【第二部分－程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。

<p>3-1 綜合說明</p>	<p>經性平專家學者檢視意見，本方案為強化就業之發展計畫，連結之部會與人力及資源都相當具規模，建議參考整體原住民族在所有就業與失業甚至資產擁有的比例下持續應用方案協助弱勢性別的發展。而任一性別不低於百分之四十的原則亦能為實際社會公平而保留彈性。在方案的推動同時亦積極推動性別平等之宣導與操作，推廣性別主流化之理想。</p>	
<p>3-2 參採情形</p>	<p>3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）</p>	
	<p>3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃</p>	<p>無論是針對就業服務或培力的政策參與對象，均將避免落入單一性別比例過高之情形，並已規範本方案每年受益人數之任一性別比例不低於 40% 為原則，並將各項細部執行計畫納入性別因素審酌考量，爰暫無修正本方案績效目標。</p>
<p>3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果： 已於專家諮詢會議通知在案。</p>		

- 填表人姓名：陳貞伶 職稱：科員 電話：02-89953181 填表日期：111 年 1 月 10 日
- 本案已於計畫研擬初期 徵詢性別諮詢員之意見，或 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）
- 性別諮詢員姓名：林春鳳 服務單位及職稱：屏東縣基督教女青年會常務理事、

本會第9屆性別平等專案小組委員身分：符合中長程個案計畫性別影響評估作業說明
第三點第2、3款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）

（請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址:<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	110年07月09日至110年07月12日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	林春鳳 屏東縣基督教女青年會 常務理事 現任本會第9屆性別平等專案小組委員 休閒治療 休閒活動設計與帶領 體育行政 原住民族教育性別主流化
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見

(二) 主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	合宜
5.性別統計及性別分析之合宜性	發展方案受輔導之就業統計情況詳實
6.本計畫性別議題之合宜性	合宜
7.性別目標之合宜性	合宜
8.執行策略之合宜性	合宜
9.經費編列或配置之合宜性	合宜

10.綜合性檢視意見	<p>1．原住民族與中央各部會依據法律精神扶植原住民族族人社會之競爭力與具體之就業情況，雖不分性別公平對待全力協助族人之生活與就業情形，但實際上多年來女性族人在此方案獲得較高比例之關注，就現實面之探討此為務實之作為，符合CEDAW之法規精神，對偏鄉與少數民族文化之尊重體現在行政作為上，有效地協助原住民族婦女取得社會之資源與機會，但這一期的目標將以任一性別不超過百分之六十為原則，從數據上看是公平但實質的意涵將影響女性族人在未來取得機會比例，建議參考整體原住民族在所有就業與失業甚至資產擁有的比例下持續應用方案協助弱勢性別的發展。而任一性別不超過百分之六十的原則亦能為實際社會公平而保留彈性。</p> <p>2．此方案為強化就業之發展計畫，連結之部會與人力及資源都相當具規模，建議在方案的推動同時亦積極推動性別平等之宣導與操作，推廣性別主流化之理想，有利於公部門呈現主動支持世界正義理念之形象。</p>
------------	---

(三) 參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>林春鳳</u>	

【第二部分－程序參與】：由性別平等專家學者填寫