



108年度婦女福利業務/婦女 中心網絡聯結暨人才培力

進階工作坊

108年9月18~19日

活動手冊

主辦單位：衛生福利部社會及家庭署 

承辦單位：財團法人婦女權益促進發展基金會 



目 錄

壹、議程.....	1
貳、婦女* 性別觀點的重要性-.....	3
參、女性面臨的「就業」處境與支持-引言.....	15
肆、女性面臨的「就業」處境與支持-支持模式案例.....	33
伍、女性面臨的「就業」處境與支持-就業模式案例.....	49
陸、服務方案成效評估.....	61
柒、服務方案成效評估-學習單.....	97
捌、分組名單.....	101
玖、各縣市婦女中心/館名冊.....	103

108 年度婦女福利業務/婦女中心網絡聯結暨人才培力工作坊

進階議程

年度主軸：「照顧」x「就業」

台灣國家婦女館作為各地婦女中心之交流及資訊共享平臺，近年來持續連結各縣市婦女中心/館，並為創造共同工作圈而努力。因此，除了透過聯繫會議，強化彼此聯結密度與創造資源互惠外，亦定期辦理婦女中心人才培力工作坊，協助各縣市婦女福利業務及婦女中心的工作伙伴，強化性別意識及社會工作的專業知能，增進議題轉化並提升婦女權益推展及性別觀點融入福利服務之能力。

本年度賡續以初、進階工作坊模式辦理，並以「照顧」x「就業」為主軸，於8月5日、8月13日辦理2梯次對象分流之初階課程，著重於性別意識及敏感度提升，並從女性生命歷程中的照顧議題導入，加強服務對象的需求思考，使業務中融入性別觀點，及強化對婦女業務及權益推動的熱情。為延續初階課程，培養業務執行上的實作能力，本次進階課程重點將聚焦於深入探討婦女福利與性別平等觀點差異，女性就業處境的支持與服務規劃與成效評估進行實作，詳細課程如後。

一、辦理單位

主辦單位：衛生福利部社會及家庭署

承辦單位：財團法人婦女權益促進發展基金會

二、目標

- (一) 增進性別觀點融入服務能力，提升婦女福利業務專業知能。
- (二) 促進資訊共享及夥伴關係建立。

三、時間地點

(一) 時間：108年9月18~19日 星期三~星期四

(二) 地點：新店美麗春天大飯店碧特弗（西1樓）會議室

四、參與對象

各縣市政府婦女福利業務之主管及承辦人員、各縣市政府公辦公營、公辦民營婦女中心/婦幼館之主管及承辦人員。全程參與者可登記公務人員進修學習時數16小時。

五、課程內容

第 1 日 (9 月 18 日星期三) · 09:50~21:00		
時間	課程內容/講師	
09:30-09:50	報到	
09:50-10:00	課程說明	
10:00-12:00	【專題研討 1】婦女福利 V.S 性別平等	伍維婷 (世新大學性別研究所/助理教授)
12:00-13:30	午餐/休息	
13:30-15:30 (中間休息 10 分鐘)	【專題研討 2】 女性生命歷程中面臨的「就業」處境與支持 • 引言：婦女就業處境 • 支持服務模式案例 • 就業協助模式案例	主持暨引言人： 黃怡翎 (台灣職業安全健康連線/執行長) 案例分享人： 杜瑛秋(勵馨基金會多元歧視性別暴力防治中心/主任) 陳彥蓁(臺北市政府社會局/股長) 洪莉茜 (DoCaSo 到咖手 885/營運長)
15:30-17:00	服務方案實作練習	黃怡翎 (台灣職業安全健康連線/執行長)
17:00-19:00	晚餐/休息	
19:00-21:00	星空性別電影院	
第 2 日 (9 月 19 日星期四) · 9:30~15:30		
時間	課程內容/講師	
09:00-09:30	報到	
09:30-12:00	【專題研討 3】 服務方案成效評估(含性別意識培力課程成效評估)	許雅惠 (暨南大學社會政策與社會工作學系/副教授)
12:00-13:00	午餐/交流	
13:00-15:00	服務方案成效評估實作與分享	許雅惠 (暨南大學社會政策與社會工作學系/副教授)
15:00-15:30	交流座談	衛福部社家署/婦權基金會
15:30~	賦歸	

9月18日課程資料

【專題研討1】 婦女福利V.S 性別平等

伍維婷（世新大學性別研究所/助理教授）



-請大家先複習上次的簡報內容與討論-



福利 * 性別觀點的重要性

伍維婷



伍維婷的簡介

- 學歷: 美國紐約市立大學政治學博士
- 現職: 世新大學性別研究所助理教授
- 現職: 財團法人勵馨社會福利事業基金會顧問
- 現職: 行政院性別平等委員會委員

- 曾任: 聯合國NGO-CSW Planning Committee Member /台灣社會福利總盟秘書長/婦女新知基金會秘書長/ 美國幫幫忙基金會聯合國代表/APEC方案評估委員會委員



婦女福利的挑戰與機會

- 你常常聽到的質疑：
- 婦女又不是弱勢？
- 兒少老障都有婦女啊，為什麼要特別框出婦女福利？
- 不是已經有性別平等主流化了，為什麼還要婦女福利？
- 還有？

- 面對這些質疑，你的想法是什麼？



婦女福利的挑戰與機會

- 缺乏婦女福利法
- 但是我們有CEDAW
- 婦女所面對的弱勢處境是政經結構以及社會文化的

- 問題是，我們怎麼發現這些複雜的問題？



初階課前題問： 針對業務執行上，覺得困擾的地方...

- 關於婦女業務：
 - 如何依據不同類別婦女設計方案，以滿足各類別婦女需求。
 - 如何於局處內&跨局處推動性別主流化業務？
 - 因缺少人和經費，花很多力氣培植婦團來協力，地方婦團能力、數量皆不足。
 - 婦女業務是條長遠的路，看不出立即成果沒有亮點，長官支持重視度低，社工沒有成就感。
- 婦女與性平、跨局處合作：
 - 業務橫向聯繫垂直整合有困難、加上長官對婦女/性平不重視，較難發展具有地方特色的婦女政策與福利。
 - 長官較不重視本項業務，主管對性別平等(同性)的觀念較保守，活動時無法呈現。
- 關於婦女中心：
 - 人不來(時間?地區?需求?)想推的課程推不起來!
 - 經費不足，又因婦女中心是公設場地，民眾較有距離感。
 - 婦女中心特色發展推動與培養困難。





初階討論： 針對「**婦女V.S性平**」覺得困擾的地方...

- 婦女v.s.家庭？男性相較婦女有較多的經濟支持，而中心只能情感性、陪伴、中間的引導與連結。
- 婦女究竟是不是弱勢？因為刻板印象、天花板效應造成薪水差異，好像確實造成婦女容易成為弱勢族群..。
- 從一開始確實對弱勢、單親的婦女福利服務一直到現在的性平，反而以缺少婦女為主體；若併在其他領域的話，又會被忽略婦女的基礎服務及主體性。
- 婦女中心只能衝KPI，也對自己工作感到懷疑。
- 因缺少人和經費，花很多力氣培植婦團來協力，
- 為何沒有男性福利服務？男性相較婦女有較多的經濟支持？男性的求助？



什麼是政策？政府作為
主要規劃單位，提出長
期性的機制或者措施。

2004年婦女政策綱領

■ 一、婦女政治參與

■

- (一) 推動中央性別平等專責機制之建立。
- (二) 女性參政突破三成，並邁向四成目標。
- (三) 提升政府公務人員體系的兩性平等。
- (四) 於各級政府部門廣設參與式民主機制，並提昇女性的代表性。
- (五) 深化女性結社權，並促進婦女國際參與。



2004年婦女政策綱領

■ 二、婦女勞動與經濟

■

- (一) 落實兩性工作平等法及就業服務法，消除婦女職場就業障礙，營造友善、尊重兩性平權之就業環境。
- (二) 建立多元管道，開發女性勞動力，並輔導女性創業，以促進女性就業能力之延伸與發展。
- (三) 訂定彈性工時制度，反應女性勞動參與之特性。
- (四) 強化家庭支持體系，累積女性勞動參與之人力資本。
- (五) 加強婦女勞動力研究分析，強化婦女勞動力投資，提升婦女人力資源與勞動素質。



2004年婦女政策綱領

■ 三、婦女福利與脫貧

-
- (一) 建立普及照顧福利服務制度及體系。
- (二) 結合促進婦女充分就業政策，推動照顧福利服務。
- (三) 充分計算女性勞動貢獻，建立老年婦女經濟安全制度。
- (四) 提供各類弱勢婦女脫貧、照顧、住宅、生活等福利措施。
- (五) 加強福利機關（構）的人力與預算。



2004年婦女政策綱領

■ 六、婦女人身安全

-
- (一) 加強專責機構的人力與預算；落實並深化現行婦女人身安全保障的政策。
- (二) 從女性不同的處境、年齡、社會地位觀點出發，發展不同的婦女的人身安全政策。
- (三) 創造婦女參與治安決策機制。
- (四) 改造中央與地方警政機關，逐年增加女性警政人員參與決策之比例。
- (五) 提升公共環境之安全設計，減少犯罪機會，以保障婦女人身安全。
- (六) 推動家庭暴力防治法令的修改，建立客觀且免於性別歧視的審判原則。
- (七) 訂定法規嚴禁警政、司法、醫療、教育、社政等單位以作為或不作為方式，導致二度傷害女性之問訊、診療資料或現場畫面流入媒體。



2004年婦女福利政策

- 七、所有政策均應納入不同族群女性及弱勢婦女的需求：



- 國家對於不同族群女性及弱勢婦女的個別需求，以及所面對的具體困境均應予以重視，並依弱勢優先之原則納入政策。而不同族群的兩性經驗、女性觀點，以及各族群原有的平權共治模式，應加以尊重和學習。



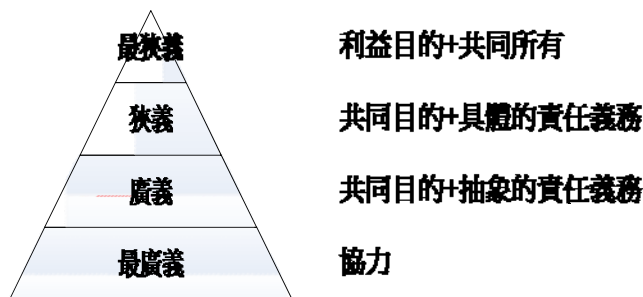
怎麼發現婦女需求？ 婦女團體做為夥伴

培力婦女團體

- 婦女團體係指以婦女為主體服務對象，或投入婦女福利服務工作、促進婦女權益倡議者。
- 資源盤點項目應包含婦女團體發展概況、區域分布、服務屬性、運作量能分析、接受縣市政府補助及委辦情形。



協力的定義



誰是婦女團體？

- 組成份子
- 行動的受體
- 組成的宗旨



- 培力目標的設定，通常分為短程目標與長程目標：1.短程目標是為因應立即的狀況。
- 2.長程目標則是要培力婦女團體學習解決問題、改變環境所需的知識和技巧。
- 所謂的短程目標，就是因應目前縣市內婦女福利之所需，例如，家暴法剛通過時，需要有團體能夠提供相關的社工服務，縣市可能採取的做法有二，第一，培力專業社工團體對於家庭暴力的認識，以協助提供服務。第二，培力婦女團體關於社工服務的專業，同時聘請社工專業人力，以提供服務。這兩種培力模式均可視為是短程目標的培力。

培力目標




- 成立的年資不代表發展的階段。同時，具備某種能力的團體，不代表在每一個面向能力都很強。例如，一個倡議能力很強的團體，不見得具備招募志工與培力志工的能力；又或者，一個行銷募款能力很強的團體，不一定具備倡議的能力、不一定理解如何參與公共政策的討論。
- 資深v.s.新興婦團

分層分級的培力




- 一個社會團體的領導人，大概都會面對到以下三個主要的議題。
- 第一，募集到足夠的資源，包括人跟財務的資源；
- 第二，培訓工作人員，以及組織的永續發展；
- 第三，解決組織中所發生的衝突。

對於個別領導人的培力



- 第一，個別督導。邀請對於縣市業務，以及組織發展熟悉的學者專家針對領導人進行定期的督導訓練。
- 第二，可以考慮將前述的婦女團體聯繫會議，區分為領導人會議與工作人員會議，如此區分將能更細緻的討論到各自的議題。
- 第三，可以參考國外許多基金會培訓領導人才的方式：實習計劃。將接受培訓的領導人帶到希望學習的機構，也許二個星期的時間，就能察覺自己需要精進的地方。
- 第四，機構觀摩。在時間不充裕的情況下，機構觀摩是一個快速的選項

對於個別領導人的培力



多元宣導

- 宣導內容多元性
- 對於同一個宣導主題依不同對象的生命需求(可依性別、年齡、族群等人口特性區分，一般民眾不列計分數)，規劃差異性宣導內容，

婦女就業困境與支持

台灣女人連線 理事長
台灣職業安全健康連線 執行長 黃怡翎

2019.9.18

近十年來勞動力參與率

	勞動力參與率/計 (%)	勞動力參與率/男 (%)	勞動力參與率/女 (%)
2008年	58.28	67.09	49.67
2009年	57.90	66.40	49.62
2010年	58.07	66.51	49.89
2011年	58.17	66.67	49.97
2012年	58.35	66.83	50.19
2013年	58.43	66.74	50.46
2014年	58.54	66.78	50.64
2015年	58.65	66.91	50.74
2016年	58.75	67.05	50.80
2017年	58.83	67.13	50.92

資料來源：勞動部性別勞動統計

台灣工業發展史中的女性職業傷病



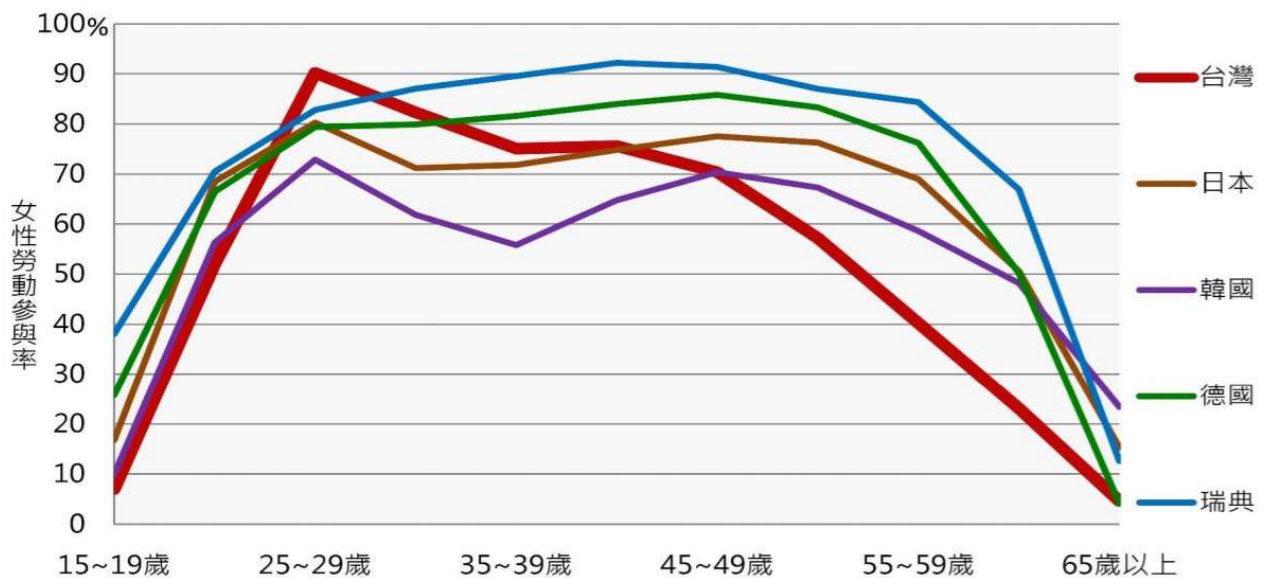
- 1972 淡水飛歌事件
- 1973 高雄旗津「高中六號」沉船事件



- RCA員工集體罹癌事件
 - ✓ 1994年揭露
 - ✓ 2015年台北地方法院宣判
 - ✓ 2017年台灣高等法院宣判

3

2015 台灣、日本、韓國、德國、瑞典女性職涯曲線圖



資料來源：勞動部性別統計國際比較

15至64歲已婚女性之就業狀況

年別	總計	現在有工作						現在沒有工作						
		計	曾因結婚離職	曾因生育(懷孕)離職	曾因其他原因離職	婚前至今一直有工作	婚前無工作，婚後才開始工作且一直工作至今	計	曾因結婚離職且曾恢復工作	曾因結婚離職至今一直未工作	曾因生育(懷孕)離職且曾恢復工作	曾因生育(懷孕)離職至今一直未工作	曾因其他原因離職	婚前至今一直未工作
2000	100	49.73	7.31	6.47	1.78	29.50	5.08	50.27	1.79	20.42	1.72	8.08	6.65	11.88
2003	100	50.54	8.91	5.88	3.35	27.26	5.64	49.46	2.26	17.56	1.61	8.00	7.95	12.38
2006	100	52.55	9.06	6.76	3.39	28.80	5.03	47.45	2.78	17.11	1.92	6.71	9.84	9.41
2010	100	54.47	8.79	6.50	3.85	29.52	6.19	45.53	2.91	14.46	2.42	7.16	10.09	8.76
2013	100	55.93	7.18	6.36	4.15	31.97	6.98	44.07	2.66	12.52	2.04	7.35	12.15	8.42
2016	100	57.24	10.05	7.41	4.66	30.39	6.53	42.76	2.96	12.45	2.35	7.81	12.46	7.63

資料來源：行政院主計總處「婦女婚育與就業調查」

高達43.03%女性曾因婚育離開職場！！！！

職業婦女的蠟燭兩頭燒



看不見的女性過勞

2011-2017度勞保核發過勞案件數

單位：件數

- 七年來已有**550**件勞工過勞，其中有**208**人死亡
- 平均不到**5**天，有**1**名勞工過勞發病，約**12**天，有**1**名勞工過勞死！
- **女性案件比例偏低**

	總計			傷病			失能			死亡		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
2011	88	83	5	31	28	3	9	8	1	48	47	1
2012	92	82	10	28	23	5	26	22	4	38	37	1
2013	68	58	10	20	16	4	16	13	3	32	29	3
2014	67	56	11	28	22	6	20	17	3	19	17	2
2015	83	75	8	36	32	4	21	18	3	26	25	1
2016	68	62	6	36	31	5	17	16	1	15	15	0
2017	84	74	10	29	24	5	25	21	4	30	29	1

資料來源：勞保統計年報

2017年性別統計

	總計	男性	女性	女性佔男性比率
平均工時(小時)	169.60	171.50	167.20	97.50%
平均薪資(元)	49,989	54,066	45,333	83.85%

資料來源：主計總處

2016年15歲以上女性每天平均料理家務時間

單位：小時

項目別	總計	照顧子女	照顧老人	照顧其他家人	做家事
	2.60	0.62	0.13	0.19	1.66
勞動力狀況					
就業者	2.22	0.65	0.08	0.07	1.42
失業者	1.64	0.24	0.07	0.02	1.31
非勞動力	3.01	0.60	0.18	0.32	1.91

資料來源：婦女婚育與就業調查報告

家務工作誰的責任？



疲勞程度

表一 研究對象之基本人口學特質、工作特質、與疲勞指數之分布狀況

	男性			女性		
	% /平均值(SD)	一般疲勞 平均值(SD)	工作疲勞 ¹ 平均值(SD)	% /平均值(SD)	一般疲勞 平均值(SD)	工作疲勞 平均值(SD)
全體	8906	33.9 (18.6)	27.9 (17.6)	6382	36.6 (20.3)	29.2 (18.6)
平均年齡(歲)	39.8 (9.4)			38.2 (9.0)		
年齡分組		p<0.01	p<0.01		p<0.01	p<0.01
25-35歲	33.6%	34.2 (19.2)	28.9 (17.9)	39.0%	36.5 (21.1)	30.4 (19.3)
35-45歲	34.8%	35.1 (18.6)	28.7 (17.5)	35.2%	37.7 (20.4)	29.4 (18.6)
45-55歲	24.9%	33.3 (18.2)	26.7 (17.5)	21.7%	35.0 (19.2)	27.0 (17.4)
55-65歲	6.8%	29.4 (16.9)	23.7 (16.4)	4.1%	35.5 (17.8)	26.3 (17.3)

資料來源：「台灣受僱者疲勞的分布狀況與相關因素」張晏蓉、葉婉榆、鄭雅文等研究

- 女性工作者的疲勞問題較男性嚴重，研究者認為可能與女性工作較低階、較缺乏自主性、或工作負荷較高有關，也有可能與女性工作者同時承擔家務工作有關

生理上的差異

- 雌激素對心血管的保護
 - 女性罹患疾病年齡較男性晚10-15年
- 女性過勞的反應
 - 肌肉、肩頸、背脊和骨骼的痠痛
 - 心理疾病
- 夜班、輪班作業，罹患乳癌風險增加

我國目前法令保障

勞動基準法 (§49~52)
性別工作平等法
就業服務法 (§5)

女性夜間工作之禁止 (勞基法§49)

雇主不得使女工於晚上10點至隔天凌晨6點間工作。

處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰

但經工會或勞資會議同意，且符合下列規定者，不在此限：

- 提供必要之安全衛生設施。
- 無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍

女工因健康或其他正當理由，不能於夜間工作者，雇主不得強制其工作

處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金

因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於夜間工作時，不受限第一項之規定

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之

處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰

產假/產檢假/陪產假

- 勞基法 (§50)
 - 女工分娩前後，給予產假8週
 - 妊娠3個月以上流產者，給予產假4週
 - 受僱工作6個月以上者，產假工資照給；未滿6個月者減半發給
 - 違者處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰
- 性工法 (§15)
 - 妊娠2個月以上未滿3個月流產者，給予產假1週
 - 妊娠未滿2個月流產者，給予產假5日
 - 妊娠期間，給予產檢假5日，薪資照給
 - 配偶分娩時，給予陪產假5日，薪資照給
 - 違者處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰

勞基法母性保護條款 (§51)

妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

違者處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰

哺乳時間保障

□ 勞基法 (§52)

- 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度，哺乳時間，視為工作時間。

□ 性工法 (§18)

- 子女未滿二歲須女工親自哺 (集) 乳者，雇主應每日給予哺乳時間60分鐘，並視為工作時間。
- 受僱者於每日加班時間達一小時以上者，雇主應另給予哺 (集) 乳時間三十分鐘。
- 違者處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

性別工作平等法

就業歧視之禁止
促進工作平等措施
性騷擾之防制

1987年國父紀念館事件

- 女性員工「單身禁孕」條款
- 女性簽訂年滿30歲需離職的不平等契約
- 國父紀念館表示：
 女性30歲前才是「儀容端莊」
- 婦女團體提案「男女工作平等法」之契機



就業歧視之禁止 (§7~11)

第 7 條

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

第 8 條

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 9 條

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

第 10 條

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

第 11 條

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

就業服務法第5條第一項

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

違者處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰

到今日...同工不同酬仍存在



南電工會快訊

<https://www.facebook.com/nypcblu>



106 年度調薪確定

南電今年虧損嚴重，經與董事長多次艱難談判爭取，確定男生調薪 800 元，女生調薪 650 元，10 月 5 日領，南電工會已盡最大的努力，感謝會員支持！

南亞電路板(股)公司錦興廠企業工會
分機：2646

近十年來每人每月平均總薪資

	每人每月薪資/ 計 (元)	每人每月薪資/ 男 (元)	每人每月薪資/ 女 (元)	女性占男性比率 (%)
2008年	44,367	48,994	38,829	79.25%
2009年	42,182	46,376	37,206	80.23%
2010年	44,359	48,716	39,195	80.46%
2011年	45,508	50,045	40,160	80.25%
2012年	45,589	49,935	40,486	81.08%
2013年	45,664	49,931	40,673	81.46%
2014年	47,300	51,464	42,481	82.55%
2015年	48,490	52,653	43,709	83.01%
2016年	48,790	52,824	44,168	83.61%
2017年	49,989	54,066	45,333	83.85%

資料來源：勞動部性別勞動統計

玻璃天花板現象 / 職業種類性別隔離

歷年每人每月平均工時

	每人每月平均工時/計 (小時)	每人每月平均工時/男 (小時)	每人每月平均工時/女 (小時)	女性占男性 比率(%)	每人每月加班工時/計 (小時)	每人每月加班工時/男 (小時)	每人每月加班工時/女 (小時)	女性占男性 比率(%)
2008年	179.7	181.9	177.1	97.36%	8.2	9.7	6.4	65.98%
2009年	176.7	178.4	174.8	97.98%	6.3	7.3	5.1	69.86%
2010年	181.1	183.3	178.4	97.33%	8.8	10.2	7.1	69.61%
2011年	178.7	181.2	175.7	96.96%	8.4	10.0	6.5	65.00%
2012年	178.4	180.7	175.6	97.18%	8.0	9.6	6.1	63.54%
2013年	177.0	179.5	174.2	97.05%	8.4	10.1	6.5	64.36%
2014年	177.9	180.3	175.0	97.06%	8.6	10.1	6.8	67.33%
2015年	175.3	177.6	172.5	97.13%	8.3	9.8	6.5	66.33%
2016年	169.5	171.7	166.9	97.20%	8.5	10.0	6.7	67.00%
2017年	169.6	171.5	167.2	97.49%	8.0	9.3	6.4	68.82%

資料來源：勞動部性別勞動統計

職場性騷擾防治 (§12、13)

■ 性騷擾定義

1. 交換利益：受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
2. 敵意性工作環境：雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

- 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者**三十人**以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
- 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取**立即有效**之糾正及補救措施。
- 違反者處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

促進工作平等措施

生理假
產假
育嬰留職停薪
哺集乳時間
彈性調整工作時間
家庭照顧假

生理假 (§14)

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1天

全年請假日數未逾3天，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算

生理假薪資，減半發給

育嬰留職停薪 (§16、17)

- 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
- 同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，雇主負擔之保險費，免予繳納；受僱者負擔之保險費，得遞延二年繳納。
- 受僱者之配偶未就業者不適用，但有正當理由者，不在此限。

- 育嬰留職停薪津貼：可領**6個月6成薪**
- 除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，勞工申請復職時雇主不得拒絕：
 - 歇業、虧損或業務緊縮
 - 雇主依法變更組織、解散或轉讓
 - 不可抗力暫停工作在一個月以上
 - 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置
- 未能使受僱者復職時，雇主應於30日前通知，並發給資遣費或退休金
- 所謂**復職**：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之**原有工作**

歷年申請就保育嬰留停津貼案件數

	合計 (件)	男 (件)	女 (件)	女性占全部比率(%)
2009年	26,472	4,808	21,664	81.84%
2010年	34,218	6,500	27,718	81.00%
2011年	40,498	6,928	33,570	82.89%
2012年	56,165	8,947	47,218	84.07%
2013年	62,595	10,308	52,287	83.53%
2014年	68,301	11,013	57,288	83.88%
2015年	85,872	14,258	71,614	83.40%
2016年	85,655	14,909	70,746	82.60%
2017年	85,022	15,050	69,972	82.30%

資料來源：勞動部性別勞動統計

彈性調整工作時間 (§19)

- 受僱於僱用30以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一
 - 每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
 - 調整工作時間。

家庭照顧假 (§20)

受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假

請假日數併入事假計算，全年以七日為限。薪資之計算依事假規定辦理

受僱者之配偶未就業者不適用，但有正當理由者，不在此限

促進性別工作平等措施 (§21)

- 有關生理假、產假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪之復職、彈性調整工作時間、家庭照顧假等之申請，雇主不得拒絕
- 雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分
- 違者處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰

哺 (集) 乳室及托兒補助 (§23)

- 僱用受僱者100人以上之雇主，應提供下列設施、措施：
 - 哺 (集) 乳室。
 - 托兒設施或適當之托兒措施

小結

1. 女性勞動的基本人權，是企業與國家的重要責任，需有效落實，並提升相關意識。
2. 在母性保護的前提之下，如何平衡就業平等，及避免落入以性別做為工作區分的性別刻板印象，仍是當前重要的議題。
3. 婚育及傳統照顧責任仍是影響女性就業的重大因素，政府應有效提供制度性的支持，避免讓女性須面對家庭或工作的二選一的困境。



台灣女人連線
www.twh.org.tw
02-2392-9164



台灣職業安全健康連線
WWW.OSHLINK.ORG.TW
02-2321-7940

女性生命歷程中面臨的「就業」處境與支持

勵馨基金會多重歧視性別防治中心杜瑛秋 主任/社工師



傳統觀念認為婦女應該要

相夫教子、男主外女主內

丈夫是一輩子的依靠

當家庭主婦是幸福的（伸手牌）

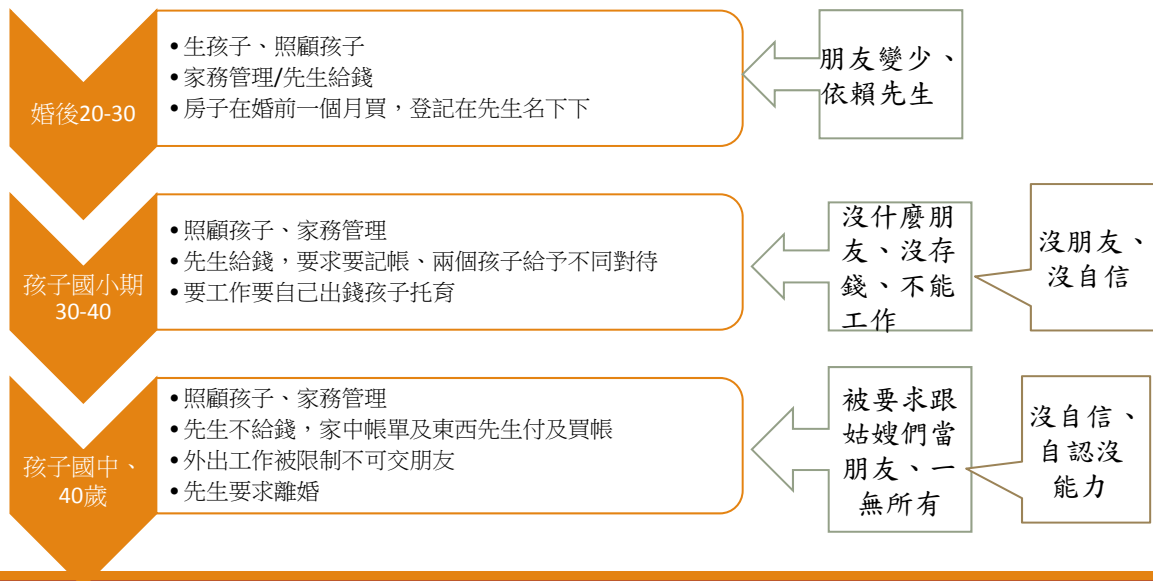
家務事、小孩是女性負責的

女性要先把家庭顧好、要以家庭為重

孩子還小，長大後再找兼差工作



個案故事-一般個案



妳周遭有沒有相同案例？

案例中

沒工作少有朋友來往—支持系統缺乏

- 無自信、無自我、低自尊、容易有情感性疾病

沒工作，收入來源受限

- 經濟限制、受控制
- 遭受經濟虐待
- 無存款，突遭逢變故沒錢因應
- 伸手前前後，可能會被配偶譏諷、羞辱
- 沒錢給付國民年金

找工作受年紀影響—35歲以上找工作限制

找工作受教育程度、本身條件、年資影響

工作前沒自信、需要適應期較長

(35歲前妳選擇工作，35歲後工作選擇妳)

沒工作沒勞工保障、沒退休金

職業訓練或考試容易受影響—有些需要考筆試、術科

發生重大變故時，成為依賴社會

國際的趨勢

少子化、人口老化

- 重視中高齡人才運用
- 重視長期照顧
- 重視婦女需求
 - 經濟、資產累積
 - 就業、創業、脫貧
 - 托育
 - 社會企業

婦女就業好處

有收入-經濟獨立自主與自由運用，儲備未來生活，減少社會依賴

有職場有同事—人際關係擴大

- 關係中自我理論：女性是屬於人際取向的特質，其透過與人際相互同理、回饋中得到自我認同、支持。女性負面情緒例如焦慮等是因為人際互動不良產生等，例如與配偶的相處。

有工作-自我肯定、成就感

有工作-減少因為經濟不足與伴侶衝突、焦慮感等

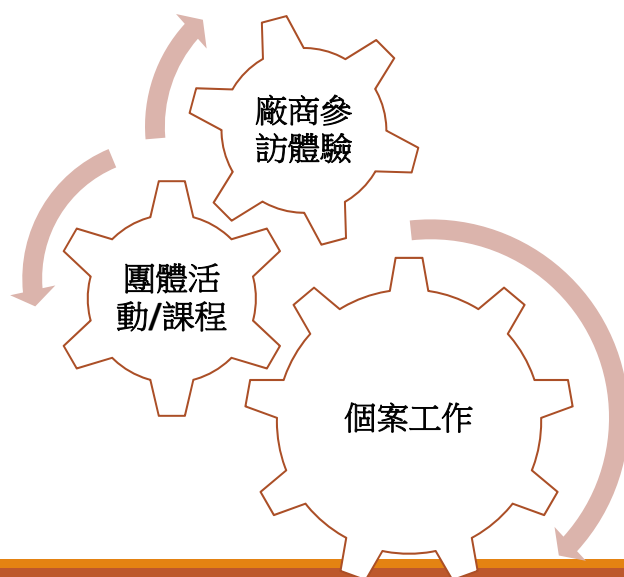
有工作-增加孩子認同：美國研究指出，大學畢業婦女就業有助於子女仿效與認同、實務上母親就業也有助於子女

保持勞動力、與社會不脫節
提供家務分工的機會-子女、配偶或其他家人
增加婦女在家中的地位、權力

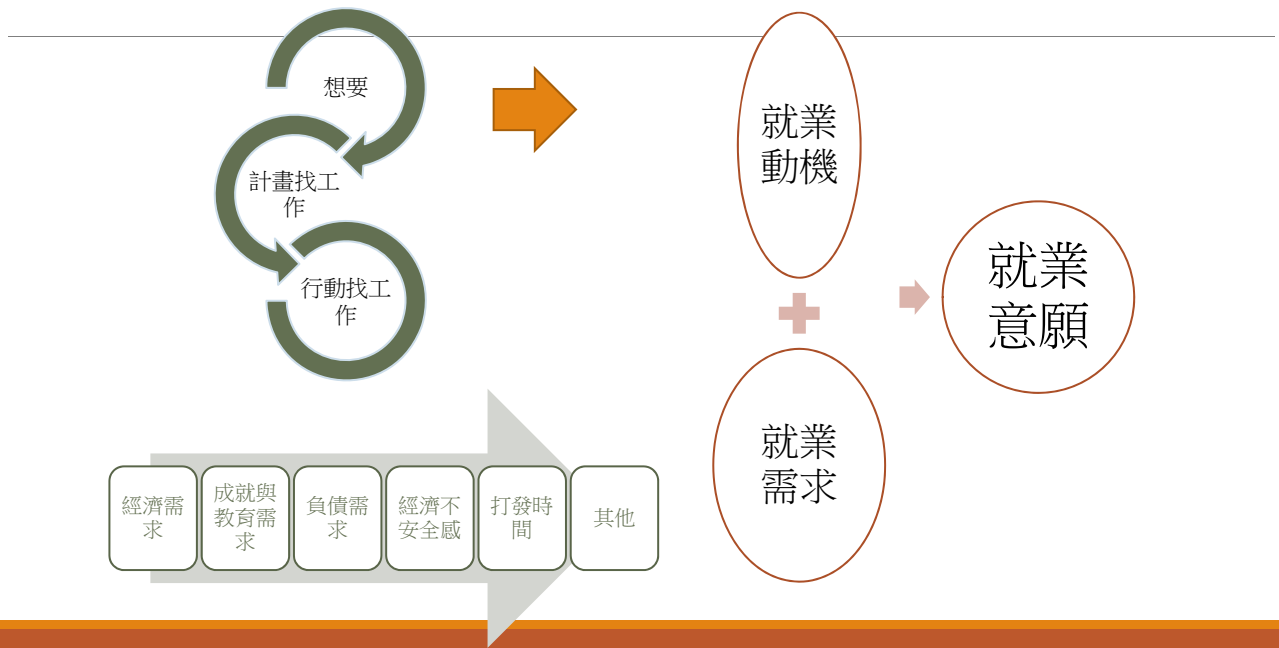
就業種類

- 全職
- 兼職-部分工時
- 全職創業
- 兼職創業-網拍、手工藝（食品）擺夜市
- 職訓參與---與未來就業、創業要結合才鼓勵

促進婦女就業支持方案發想/規劃



婦女就業意願 = 就業動機 + 就業需求



激發婦女就業動機/需求撇步

找願景

- 從自我生涯發展/職業發展找婦女願景(生涯卡)

從子女

- 從子女未來教育發展激發就業動機

從財務面

- 從目前財務引導看未來(玩財務遊戲)

從老年、性別

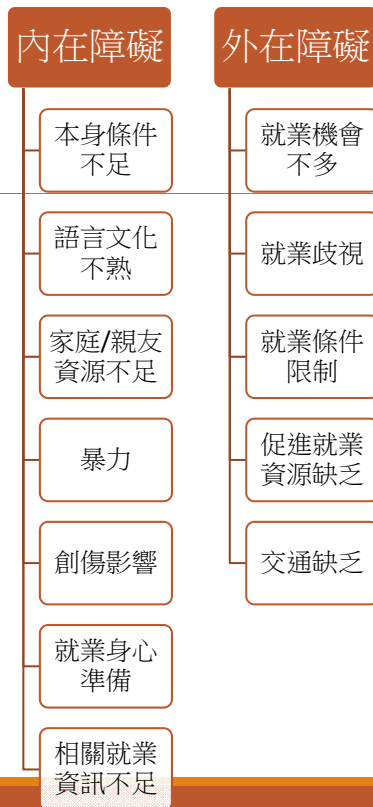
- 引導其看到對未來老年或遭逢變故需求

原則:

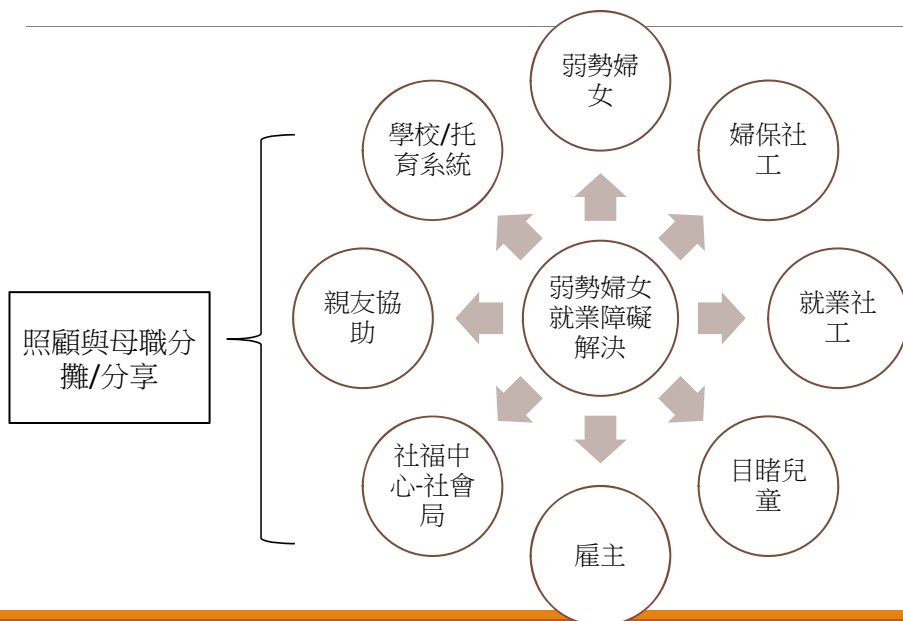
1. 工作人員與服務對象的關係建立好的關係
2. 站在服務對象的立場去遊說、激發
3. 把握各種時機點，引導服務對象看到未就業的缺點。



就業內外障礙



就業障礙解決的網絡



團體活動/課程:以服務對象需求

舉辦促進就業的活動/團體(婦女、親子):親子金融、人生大富翁、下午茶沙龍活動、生涯規劃活動

舉辦促進就業的課程:電影、如何累積財富、如何足夠費用教育子女、就業自我形象、婦女就業禮儀

已就業服務對象回娘家相互分享就業情形

舉辦就業支持團體-喘息、支持職場和家庭壓力

廠商參訪體驗活動

廠商職業認識，順便徵才

廠商參訪

職業一日或半日體驗活動

廠商工作試做

謝謝聆聽

◆ 主題二：婦女就業能力之提升與規劃

● 與談人：杜瑛秋(勵馨基金會研發處資深專員兼專案督導)

一、前言

就業能力(employability)又叫為就業力、就業競爭力等。就業能力定義：「一種能使個人獲得並保有一項工作的能力」；(青輔會，2010)「由學習獲得工作、保有工作以及做好工作的能力」；「使個人獲得工作且持續保有該工作一段時間的技能、可以在教學或職訓過程中教導的技能、多種工作習慣和態度、功能性學科的技能-例如數學、閱讀、書寫」等。台北市勞工局在就業諮詢與就業競爭力思維架構圖中對於就業競爭力包含五項，一、具備有效找工作的技能：例如面談技巧、履歷撰寫、應徵工作的資料準備等。二、有能力瞭解適合自己的職業類別：求職者有能力瞭解它的興趣、價值觀、工作能力，並能依據上述瞭解選擇適合它的職業類別。三、瞭解是否具備該職業類別之職缺所要求的技巧和資格：求職者有能力瞭解自己是否有具備該職業類別之各職缺需要所求的技巧和資格。四、表現出適合的工作態度、行為及人際溝通技巧：與長官能力及同事相處之人際溝通表達能力。五、具備處理與工作有關的家人關係與生活環境問題等能力。譬如：照顧家人、交通狀況的掌握。眾所周知，女性常常因為生育、家庭退出職場照顧家庭，就業與否，常常需考量其家庭照顧，因此談到婦女就業能力，則需有具備處理家庭的能力，因此台北市勞工局提出就業能力的定義似乎較符合婦女就業能力的定義。此外，筆者認為還需要加上生涯規劃能力、性別平等的能力及財務規劃能力。

二、婦女就業的處境

婦女的定義通常是泛指成年女性。其中「婦」有已婚女子、妻子的含義。隨女性教育程度及勞動參與提高，經濟獨立及自主意識增強，許多婦女晚婚或選擇不婚、同居。因此要論及婦女就業能力的提升與規劃前，需要先瞭解家庭生命週期與現今婦女就業的處境。

家庭生活週期就是婦女一旦有親密伴侶，即進入家庭生活，開始家庭生活週期，包括

八個階段，新婚期、育兒期、學齡前期、學齡期、青少年時期、空巢期、中年父母期、老年家庭成員期 (Dwvalli&Miller, 1985, 摘自周月清, 2001)。上述階段中，並非所有婦女都會經歷八個階段，有婦女可能選擇不生育，則無法經歷後面的階段；或者有婦女可能失婚，無法與孩子生活、相聚，或者孩子死亡等都會影響家庭生活週期各階段的持續。

行政院主計總處「婦女婚育與婦女就業調查報告」2010年已婚女性婚前有工作比率83.9%，目前有工作比率僅為54.5%，兩者差距29.4百分比。而15至64歲婚前有工作的女性中，31.2%曾因結婚而離職，爾後復職率44.7%；生育前有工作者中，因生育第一胎而離職佔22.4%，其復職率55.5%。可見有不少婦女進入婚姻家庭生活後，選擇以婚姻、家庭為主而退出職場。爾後再進入職場時，可能因為家庭生計不足、婚姻破裂成為主要負擔家計者、孩子不需照顧、追求成就、等種種因素重回職場成為二度就業婦女。但在這幾年的時間的差距後，二度就業婦女面臨不只就業技能日新月異、趕不上就業市場需求，還有就業市場對年齡歧視。他們從以前年輕時可以自由選擇工作機會，淪落到被工作選擇的處境。

婦女雖然重回職場有許多的困境，畢竟曾經有工作經驗，大部分具備有工作態度與觀念。反觀，對於從未踏入職場而必須進入職場工作的婦女，其面臨的就業困境更多。筆者從事弱勢婦女就業多年，發現許多婦女進入或返回職場有許多障礙，包括低學歷、高年齡現實限制、技能不符市場需求、外形、身心障礙、債務問題、前科、身份、就業管道及訊息較少、求職技巧不足、有家屬照顧需求卻沒有照顧資源等外在障礙影響就業，還有沒有準備好要工作、就業自信缺乏、永遠等待好機會、缺乏就業現實感、陪伴孩子成長、情緒管理差、人際關係不佳、就業態度差、家暴、離婚、配偶外遇等事件影響就業意願等內在障礙。其中以照顧子女資源不夠，例如家庭支持系統不夠、晚上或假日無照顧資源，或即使照顧資源足夠，卻因此而入不敷出，例如托育或課後照顧過於昂貴，婦女工作所得無法支應、等，促使婦女無法或難以進入職場就業。所以要提升婦女的就業能力，不是只有提供就業技能需要職業訓練，還要考量其處境，協助其發展解決內外障礙的能力才行。

另一方面，持續在就業職場上的婦女，對於職場較不陌生，提升其就業能力也比較快，但除了其職場安排的職訓練外，要接受非上班時間的在職訓練，仍會面臨需視家庭照顧或支持系統是否足夠而定。例如婦女家庭成員認為婦女需負起照顧孩子責任，晚上或假日不允許其工作或做在職進修。或是單親婦女，在假日及晚上無支持資源可協助照顧孩子。

四、婦女就業能力提升與規劃原則

CEDAW 已經國內法化，不管是政府或民間開始進行 CEDAW 各項法令與政策的檢視與修改。婦女就業也是 CEDAW 關心的重要議題之一，其中第十一條：締約國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證他們在男女平等的基礎上享有相同的權利。(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，接受職訓培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利。因此在進行婦女就業能力提升規劃時，也需留意是否符合 CEDAW 規定。

一般進行婦女就業能力提升與規劃時，通常會想到是提供技術能力的職業訓練或促進婦女就業課程或訓練，包含政府自辦或委託民間單位辦理。然而，如果是針對婦女的就業能力提升，不應只有提供專家學者所認為的內容，而是從婦女本身需求、處境及就業市場需求來規劃才行。以下為筆者提供規劃婦女就業能力提升幾點原則：

1. 以婦女不同處境並搭配資源進行就業能力提升的規劃

- (1) 對於就業中的婦女，規劃的就業課程以精進就業能力、支持其持續就業、發展第二專長或培養日後轉業的能力為主，而其可以接受時間需要下班後或休假日，同時也考量是否有家庭照顧/托育的資源支持其接受就業能力提升機會。
- (2) 對於未就業婦女但非若是處境婦女，雖然時間彈性，其是否可以接受各項就業能力提升的訓練，除了本身的意願及生涯規劃外，仍須視家庭照顧/托育的資源是否支持其進行就業能力提升。

2. 考量婦女家庭生命週期，並搭配就業市場需求：處在不同家庭生命週期階段婦女對於其接受就業能力會有不同考量，因此在規劃婦女就業能力時需依不同階段提供符合其需求的就業能力的計畫外，更要與就業市場能夠接軌。
3. 對於未就業且弱勢處境婦女，應有階段性且深度個別就業服務，例如處境較差新移民、受暴婦女、單親、中高齡婦女、等，除了技能提升、家庭照顧/托育資配外，還需考量其文化背景、特境事件受創影響、經濟需求優先性、就業內外阻力等，更需要有專業人員協助其就業能力階段性提升的規劃與執行。
4. 多元就業能力提升的管道、方式與時間與資源結合：政府規劃許多就業提升的計畫，很多是在非假日、集中式或是技能課程後沒有器具可以使用，例如電腦訓練後，婦女家裡無電腦。或是集體上課，較少個人指導或練習。或是婦女無交通工具或沒有人看顧孩子無法前往。建議可針對婦女處境、需求進行婦女就業能力需求調查，再規劃多元方案提供給婦女選擇搭配。同時，設計多元方案時，需要考量婦女資源擁有及後續執行困難與否。例如針對新移民女性電腦訓練，需要考量婦女文字和語言能力、或是有多語言輸入法或是有電腦可以使用練習。
5. 就業能力提升規劃與符合就業市場需求：從各項婦女就業統計調查可得知，婦女從事行業以服務業佔大多數。然而，規劃各項就業能力提升的課程中，雖有近幾年有較多擴大服務業，例如家庭照顧服務員。但是以新北市就業市場而言，許多是餐飲業、賣場業、家事清潔，其需要有行銷、顧客互動、收銀台的使用、等。

五、婦女就業能力提升與規劃建議

婦女就業能力提升與規劃，除了以具備有效找工作的技能、瞭解適合自己的職業類別能力、具備該職業類別之職缺所要求的技巧和資格、就業態度及人際溝通技巧能力、處理與工作有關的家人關係與生活環境問題等能力外，筆者認為還需要加上生涯規劃能力、性別平等的能力及財務規劃能力。建議如下：

- 1、以具備有效找工作的技能：此部分應包括直接就業與創業，直接就業部分找工作前的準備、工作面試，工作前的準備例如求職管道、求職方式與口語表達技巧、應徵資料準備（履歷、自傳及應徵公司職務的瞭解）、面試前服裝儀容、交通路線及方式。工作面試則指婦女要有應徵的心理準備、面試技巧等。上述技能需進行個別的評估後，才決定未來提供服務的深度與廣度。
- 2、瞭解適合自己的職業類別能力：透過各種職業的認識、就業市場與生態的瞭解、職業適應測驗，可讓婦女瞭解自己的興趣、價值觀、工作能力是否符合其想要工作職場的需求，進而針對不足能力進行加強或重新學習。尤其是想要創業婦女更要提升此能力。除了瞭解認識外，可以實際帶婦女到職場去體驗。
- 3、具備該職業類別之職缺所要求的技巧和資格：婦女要有具備該職業類別之各職缺所需要的技巧和資格，例如證照、工作技術等，目前開辦許多職業訓練即是。
- 4、就業態度及人際溝通技巧能力：實務發現婦女離職或進入職場前的擔心，有一大部分因素是職場人際發生衝突，包括與主管、與同事相處的溝通表達能力不足，包括方式與技巧。另一方面就業態度與認知需要提升，例如工作職場倫理、工作規則遵守、工作的主動與積極性、同事相處等。
- 5、處理與工作有關的家人關係與生活環境問題能力：要促進婦女就業，一定要協助處理或發展其與工作有人的家人關係和生活環境問題能力，例如家庭溝通技巧、家庭照顧資源、交通工具或能力、正向就業認知、等。
- 6、生涯規劃能力：婦女生涯規劃包括已就業中婦女，其對未來職業生涯規劃；未就業則除了職業生涯規劃外，還有人生生涯規劃。透過生涯規劃可促使婦女做生涯或職涯的準備，瞭解自己就業能力不足及待發展能力。

- 7、性別平等的能力：由於傳統父權觀念，以致婦女婚育後容易選擇離開職場，中斷就業年資，想要提高婦女就業參與率，需要透過性別的教育，提升婦女性別平等觀念，促進持續留在職場。性別平等能力以就業為主，例如就業對女性的好處、家務或家庭照顧的兩性分工等。
- 8、財務規劃能力：實務發現很多婦女其財務規劃能力相當低，造成入不敷出或依賴社會福利比例，對於想要創業婦女而言，財務規劃能力更為需要。一旦婦女有財務規劃能力，其對於未來財產累積會有願景，更可激發其就業動機與意願。財務規劃包括做日記帳、生活費用的支出與儲蓄規劃、等。

除了上述各項就業能力提升外，仍需考量婦女接受各項就業能力資源是否足夠。對於婦女就業服務，如果有專業婦女就業規劃師，更可協助每個婦女進行量身打照的婦女就業能力提升的規劃。資源有限情形下，可針對弱勢婦女進行深度且較長期就業服務，以提高其就業競爭力，更有助於就業持續與穩定，以降低不斷失業或轉換工作。

同時，就業能力提升的規劃進行方式可採課程目標與婦女需求不同而採多元方式進行，例如團體或課程方式、個人方式、測驗或探索等。

單親婦女就業協助

時間：108年9月18日
報告人：陳彥蓁

單親婦女的難題

無法穩定
就業
WHY?

求助原因近9成為經濟問題，其根源在於無法穩定就業。

01

單親婦女

因「照顧幼子」比例佔達65.71%

02

單親+學經歷

因「欠缺工作技能」比例佔達28.57%

03

單親+中高齡

因「身體狀況不佳」、「精神狀況不穩定」、「照顧長者」等

工作環境的難題

長期未踏入職場



- 自信心與意願的問題
- 勞動市場的現實面



03



時間無法配合

- 要照顧子女，上下課接送
- 家庭照顧者有老的小的要照顧



工作能力條件不足

- 學經歷上相比
- 偏向體力活
- 個人自信與自認能力偏低

3

照顧

經濟

生存 生活

斜槓女性 蠟燭多頭燒

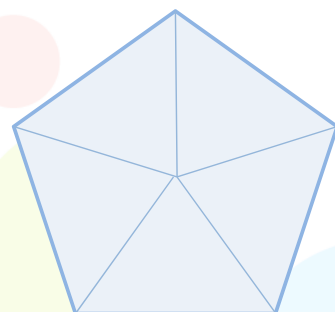
就業與否的考量

身心理狀態：

體力、疾病(身體病痛與心理疾患)及長期用藥

身兼家庭照顧角色：

要先照顧好家裡
才能穩定工作
有人支持才行



家庭經濟負擔：

經濟需求急迫程度
有人幫，還是只能靠自己
還有債務問題

工作技能：

學歷、證照
遵守職場規範、溝通
能力，到具備專業技能

工作心態：

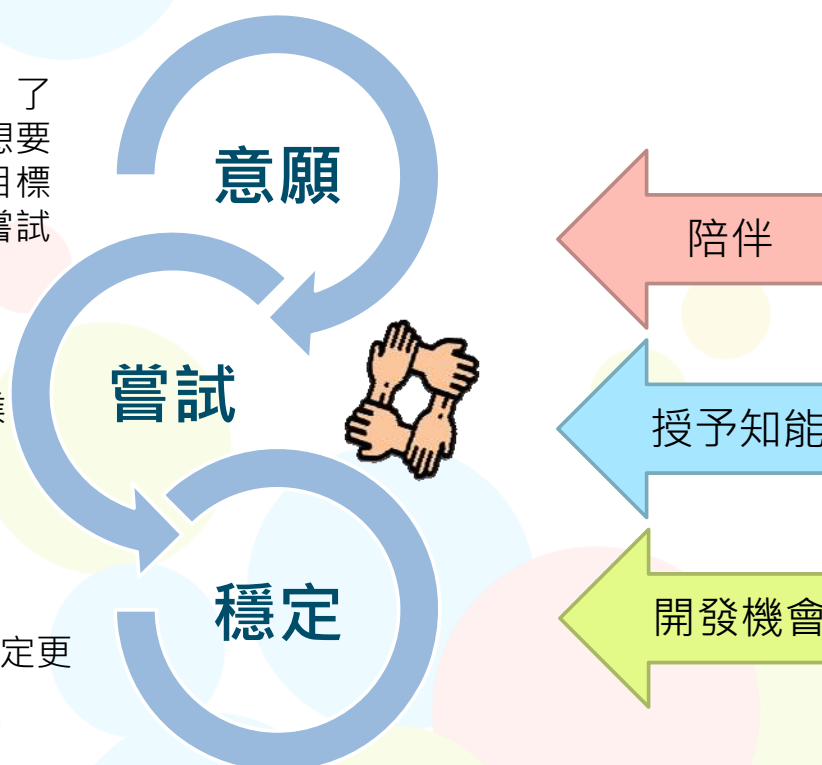
意願的準備、對就業環境
的現實感

社工要努力的面向

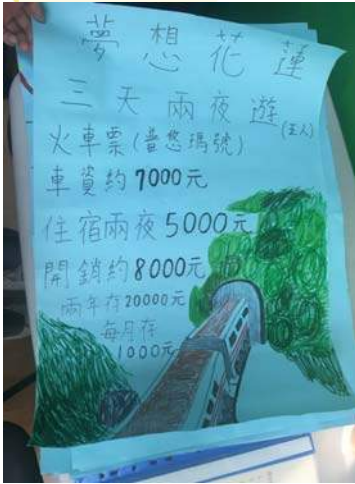
盤點個案財務狀況，了解用錢行為，為了想要過的生活樣貌設定目標與願景，進而願意嘗試就業。

斜槓職涯：發展多元專業
零工經濟：非典型就業

收入穩定比工作穩定更重要



財務診斷知能



- ✓ 連結專業：與林桂碧老師、馴錢師、賽珍珠基金會合作
- ✓ 嚮往的生活藍圖
- ✓ 檢視花錢行為、養成記帳習慣
- ✓ 設定目標、開源節流
- ✓ 探詢自身優勢擬定職涯規畫

7

求職技能準備



心理
準備

履歷
撰寫

面試技巧

生涯規劃、職涯探索團體、就業工作坊、職場說明會

8

案例分享

- ✓ 保母班
- ✓ 家事清潔
- ✓ 月嫂訓練
- ✓ 家庭代工
- ✓ 縫紉
- ✓ 媒合全聯工作
- ✓ 胖媽廚房
- ✓ ...

9

105-106年 保母訓練班



從興趣/喜歡/專長下手



縫紉專長

家庭代工(106)



家事清潔服務介紹(106)



月嫂培訓

- ✓ 從簡單的工作入門
- ✓ 從彈性的時間做起
- ✓ 媒合在地的友善店家/企業：
早餐店/飯店房務/送餐服務.....等



11

培力的歷程

王子烙 縫紉手作品

購買機器



在家施作



創造購買市場、討論行銷定價、結合穩定攤位



討論作品



逐漸鋪成的成果



婦女館展售



市集擺攤



百納被成果



胖媽廚房



找回做美食的熱情，走出喪偶傷痛



胖媽廚房 年菜

出賣日期：1月19日~1月23日止

精選好菜：

- 港式蘿蔔糕、烏骨鮮雞湯
- 紅燒獅子頭、干貝米糕

每席三菜：

- 東坡肉
- 醉雞
- 黑胡椒煎豬肉
- 醉蝦

精選優惠價 **2380** 元/席

加送好禮：

- 鮑魚干貝佛跳牆
- 鴻運拼盤

套餐組合價 **3680** 元/席

訂座電話：**0926-316-456** 許媽

連結友善企業—全聯福利中心

<選擇適合企業條件>

- ✓ 店面區域普及，符合在地就近工作之優勢
- ✓ 企業願意幫助弱勢
- ✓ 職缺多元，願意釋放求職條件/彈性空間

<較易成功的錄取關鍵>

- ✓ 讓區域店家經理認識服務對象
- ✓ 與店經理直接面試與討論，決策快速
- ✓ 在地幫助在地

- ✓ 嘗試後，各種狀況的調整與討論。

認識

嘗試

理解

<加速彼此認識>

1. 透過活動認識單位
2. 把案家的困境說明白
3. 簡化企業求職條件

<較易成功的求職關鍵>

1. 製造機會認識與嘗試 (職場體驗與面試)
2. 百聞不如一試

1. 更能了解適合的個案類型，提升媒合精準度
2. 對店家/企業的更多認識，擴展合作的可能性
3. 重視與婦女工作後續的追蹤與討論，修正培力的方向與內容。

15

【勇闖人生-就業支持】
全聯福利中心
職場操作體驗

想找工作?
想體驗工作內容?
想從事賣場服務業?
想應徵全聯福利中心?

名額有限
事先報名

店面實際操作
現場說明與面談
108.09.20 星期五
13:30-16:30
全聯雙園店
台北市萬華區興寧街2號
本中心提供托育服務
報名專線:(02)2303-0105



全聯福利中心職場操作體驗，依不同工作類型實際操作與說明



就業培力是

一個需要長時間扎根連結的工作

一個無法以量取勝的工作

一個需要更多友善夥伴的工作

一個能改變人生，擺脫經濟困境的工作



謝謝大家

DoCaSo 到咖手 885

成為職場女性的溫柔後盾！「到咖手」讓主婦們發揮照顧專業

By 社企流/郭潔鈴 Date : 02 / 11 / 2018

上有長輩、下有小孩要照顧的中生代女性，被稱為負荷雙重壓力的「三明治族」。由於傳統社會對於女性的期待，當家中成員需要照顧時，大多由女性承擔較多的責任，甚至不得不於人生黃金時期放棄職涯。

行政院性別平等會公布的 2016 年性平報告指出，25 至 29 歲的女性勞動參與率高達 9 成，與男性差異不大；然而 30 歲後的女性，勞動參與率卻急遽下滑，降至 29%，主因為女性在面臨婚育及照顧家人的情況時，往往需在家庭或工作之間做出抉擇。

因家庭因素而離開職場的女性大多一去不復返，其中有 90% 選擇永遠離開職場。婦女新知基金會秘書長覃玉蓉認為，薪資待遇偏低及升遷不易，都是女性難以二度就業的原因。曾在電子商務公司擔任人資主管的洪莉茜，同樣地遇上了因照顧家人而離職的難關，正值中年的她發現身邊許多有能力、有體力的同齡女性，皆難以重返職場發光發熱。

「一旦女性離開職場，以人力資源的角度來說，是很可惜的浪費。」因此洪莉茜於 2015 年成立了「[到咖手 885](#)」平台(以下簡稱到咖手)，運用離職女性照顧家人的經驗與專業，成為仍在職場奮鬥者的後盾。

到咖手的名稱取自於台語「幫手，幫幫我」的諧音，從名字便可一窺洪莉茜的理念，正是透過人與人的互助達到共好。

洪莉茜觀察發現，40 多歲的女性，可能是家庭主婦，或處於退休、半退休的狀態，而她們的孩子多半還在國高中階段，因此很難超時工作。「如果能夠讓她們有一份彈性工時的工作，對這些媽媽來說是很有吸引力的。」於是洪莉茜籌組離職女力，讓她們於閒暇時刻可以接案照顧長輩、賺取經濟收入，並重新找回自我價值感。

職務再設計，開發「黃金三環」照顧模式

在到咖手平台中，洪莉茜參考了荷蘭居家護理機構 Buurtzorg 的社區照護模式和弘道老人福利基金會的 All in One 照顧服務，開發了一種創新的「黃金三環」照顧模式。

「黃金三環」照顧小組中包含了治療師、照顧服務員及生活老師 3 種角色。治療師如同扮演後勤部隊，由「師字輩」的醫療人員替長輩開課表、規劃指導建議，當中成員包括職能治療師、物療治療師、語言治療師與護士；照顧服務員和生活老師則為第一線的服務提供者，可將長輩情形立即回報給治療師做評估。

洪莉茜解釋道，由治療師及照顧服務員等具醫療背景的人士，提供生活老師更專業的資訊，這樣的模式是職務再設計，可以讓三者「專業有靠」，壓力不會僅落於任一方身上。加入到咖手的治療師與照顧服務員，多半為洪莉茜於創業初期，參加無數場研討會、講座時累積而來的人脈，因認同到咖手理念而加入這份事業；而第一批生活老師則是在洪莉茜舉辦「關懷陪伴培力營」時尋得，後續則靠現有成員以口碑傳播，拉攏有志一同的夥伴。

到咖手平台的「生活老師」，約為 40 多歲的離職女性，這群媽媽大部分沒有醫療或照顧背景，但卻有各自擅長的領域，例如曾是音樂老師、美術老師、園藝大師，或是燒得一手好菜的家庭主婦。洪莉茜表示：「我們會借重生活老師本身的生活經驗，因為我們不可能憑空就來到這個年齡，一定有原生家庭或夫家的歷練。」

在到咖手中貢獻所長的媽媽們，主要提供生活化的照顧服務。舉例來說，有位媽媽是名綠手指，她時常陪伴一位失智奶奶，一起將家裡陽台上種滿植栽，帶著她親手翻土、播種、澆水，並賦予奶奶定期幫植物澆水的任務，讓她的生活更有目標。

生活老師獲取報酬的方式是以時薪計價，一次服務皆為 2 小時起跳。除了物質上的收穫之外，生活老師的專業能力與心理層面，也能因服務他人而獲得提升。

洪莉茜表示：「長輩覺得（服務）好玩，阿姨、大姐（生活老師）們也覺得很有意義，她們就更願意貢獻自己的時間。」若生活老師有進修意願，洪莉茜也會安排需自費的進修課程，例如芳療、腹式按摩、藝術輔療等知識。不僅如此，照顧服務員和生活老師之間也還能互相交流，甚至因個人情況更換角色。

洪莉茜表示：「照顧服務員在台灣年齡很多超過 55 歲，若有一天因為體力不好而流失立場，不是很可惜嗎？所以我們提供彈性，讓他能轉作生活老師；同樣地，當生活老師進到照顧產業，如果越做越有興趣，也可以再去上照顧服務員的培訓課程，所以這兩邊是可以互相交流的。」

此外，洪莉茜招募生活老師時，還會特別著重溝通兩大面向，以確保她們不僅是單純奉獻，還能保有工作與生活之間的平衡。到咖手的這群女性，在幫助長輩重新覓得生活熱情的同時，也替自己的生活增添了幾分精采。

1、服務奉獻和自身家庭要平衡

洪莉茜表示，到咖手訴求的是讓離職女性能活用自己的彈性時間，切記不可一心一意為他人服務，而忘卻自身家庭的需求。

2、重視自己

洪莉茜解釋道：「很多女性前半生為了學業、工作、及成家後的家庭奉獻，都忘了自己的存在。」於是到咖手以社群力量，凝聚了一群夥伴，彼此互相學習、互相支持。

我們經營這樣的『初老群』，希望透過走進別人的家庭後，再反思自己對生命未來的想像。

洪莉茜表示，人們對於照顧的既定印象，多半止於替長輩擦澡、拍背等生理層面的服務，而到咖手的生活老師則試圖欲兼顧長輩的生理與心理層面，令他們活躍老化。我們不想取代外籍勞工，也不想被貼上看護的標籤。我們希望用最平易近人的、生活化的方式，來讓長輩獲得更多的精采。

本文節錄自 [社企流](#) 原文標題：[需要幫忙時，就有人來「到咖手」：讓主婦們發揮照顧專業，成為職場女性的溫柔後盾](#)

9月19日課程資料

服務方案績效評估：

許雅惠

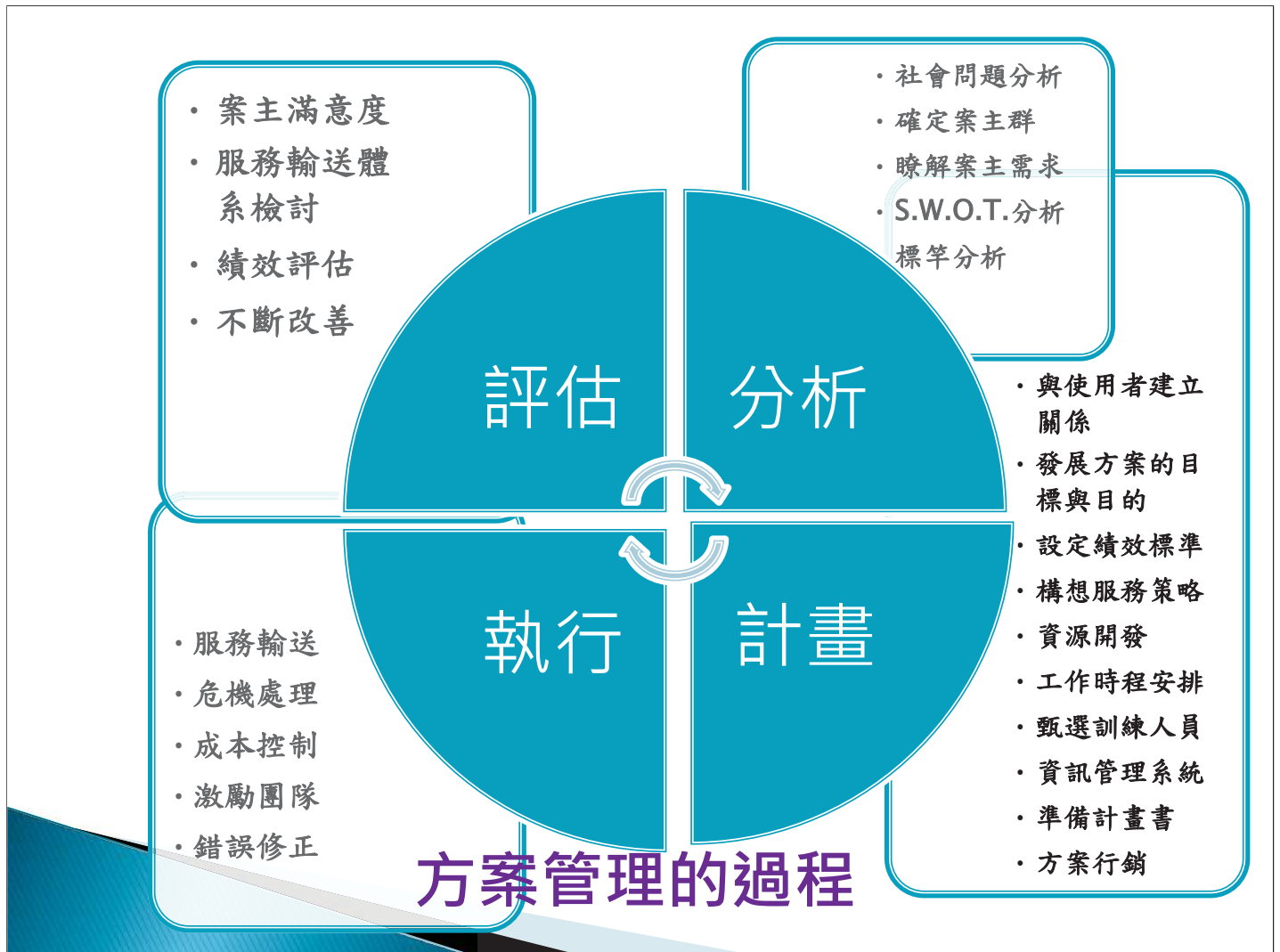
社會政策與社會工作學系副教授
yhds@ncnu.edu.tw



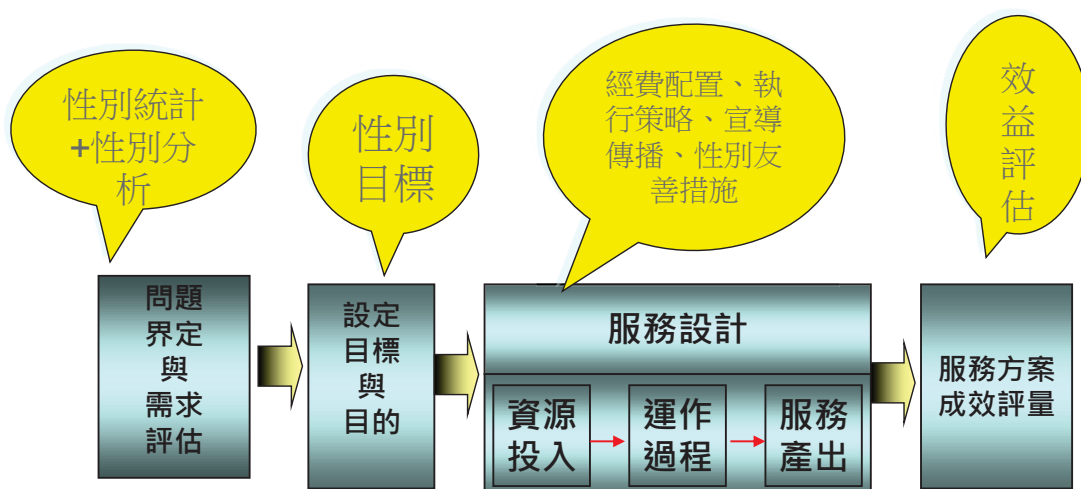
國立暨南國際大學

National Chi Nan University

- ▶ 現職：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系副教授
- ▶ 學歷：
 - 英國巴斯大學社會政策博士 (University of Bath)、國立臺灣大學社會學碩士
- ▶ 主要研究領域：
家庭政策、性別與婦女福利、社會福利理論、社會政策分析
- ▶ 財團法人拓凱教育基金會執行長。
- ▶ 行政院性別平等會委員。
- ▶ 桃園市、台中市、彰化縣、苗栗縣南投縣性別平等會委員。
- ▶ 衛生福利部社會及家庭署性別平等工作小組委員。
- ▶ 高雄市、台中市、家庭暴力暨性侵害防治委員會委員。
- ▶ 彰化縣性騷擾防治委員會委員。
- ▶ 財團法人良顯堂社會福利基金會董事。
- ▶ 南投縣性別工作平等委員會委員。
- ▶ 行政院農委會農糧署性騷擾申訴評議委員。
- ▶ 內政部國土測繪中心性別平等專責小組委員。



具性別觀點的方案設計



婦女福利的未來：拆解打結的父權

- ▶ **男性支配 (male-dominated)**：具有權威的位置都由男性佔據，所以，男人比較厲害？
- ▶ **認同男性 (male-identified)**：以男人代表人類，好的、可欲的、完美的、正常的，都是〈他〉
- ▶ **男性中心 (male-centered)**：注意焦點放在男人身上以及他們做的事情上、文化描繪的陽剛氣質、契合社會價值的理想男性

運用性別主流化工具

性別意識培力

- 提昇**性別意識與敏感度**，使個人在生活與工作領域上能具性別平等的實踐能力

性別統計

- 透過區分性別的統計資料，瞭解不同性別者的社會處境。

性別分析

- 以性別統計資料所呈現的兩性地位、狀態、角色、責任差異，及使用與支配資源的情況做為基礎，進一步運用質化與量化研究方式，從性別的觀點來分析造成性別不平等的背後原因。

運用性別主流化工具

性別平等運作機制

- 建置各級性別平等推動機關與單位。

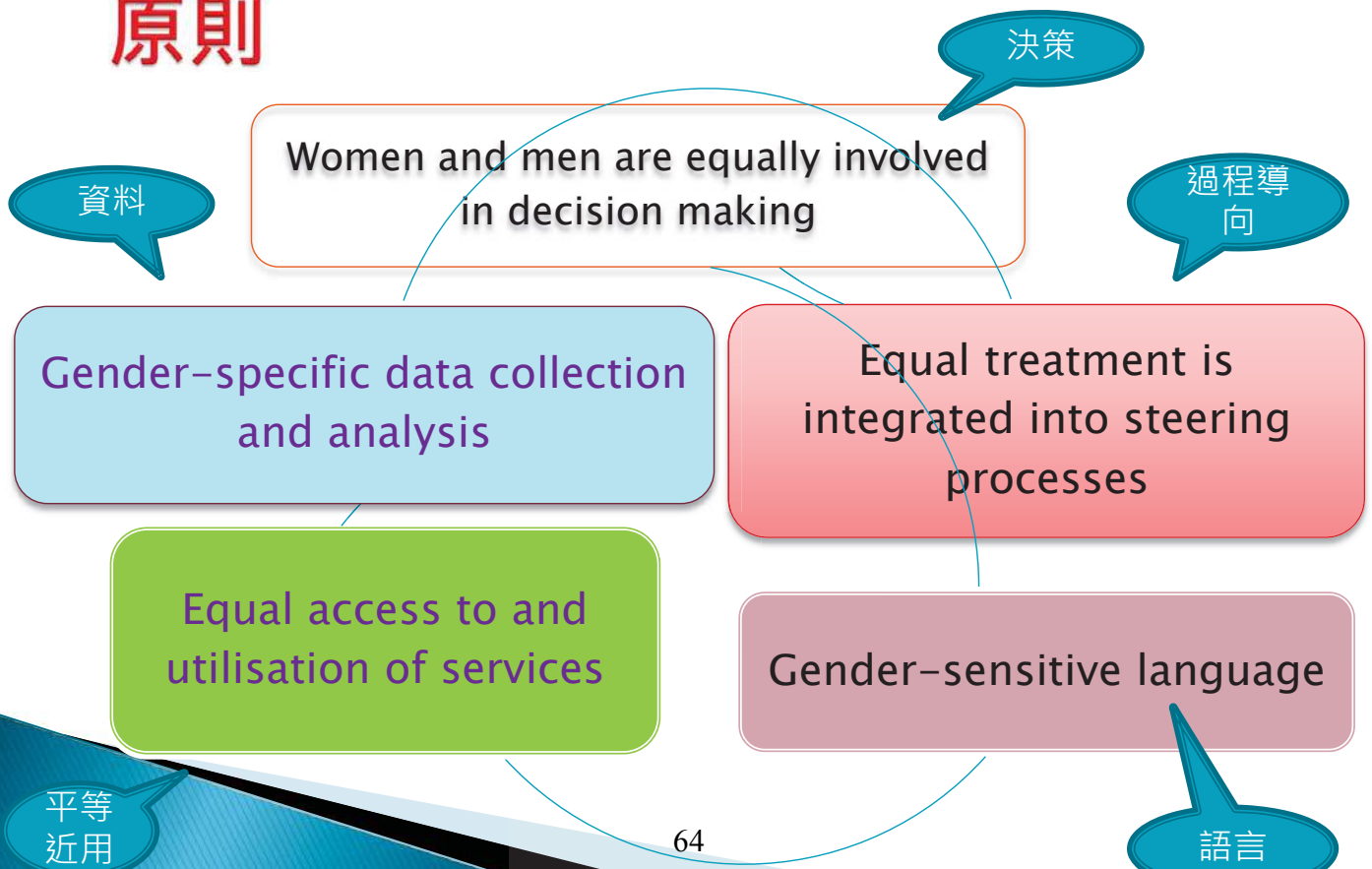
性別預算

- 是將性別主流化應用到預算的過程，是以**性別評估為基礎**的預算，並將性別觀點整合到預算過程的所有層面，進而**重構歲入和支出的結構**以達成性別平等。

性別影響評估

- 在制定方案、計畫、政策、立法時，考量不同性別觀點，針對**不同性別者的影響及受益程度**進行評估檢討。
- 是一種**測量工具**，也是一種**過程**，將「性別」當作一個必要元素，考量政策、方案、法案等對女性/男性及性別關係發展的影響。

所有主流化行動和落實應符合五種原則



確立計劃的性別議題為何？1

- ▶ a. 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（水平隔離、垂直隔離）、職場友善性不足，及性別參與不足等問題。
- ▶ b. 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（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（如參加公聽會/說明會）。
- ▶ c. 受益者受益程度之性別差距過大時（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（如家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

9

確立計劃的性別議題為何？2

- ▶ d. 公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別在空間使用上的便利性、安全性、友善性。
- ▶ e. 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。
- ▶ f. 研究類計畫之參與者（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。

性別統計與分析

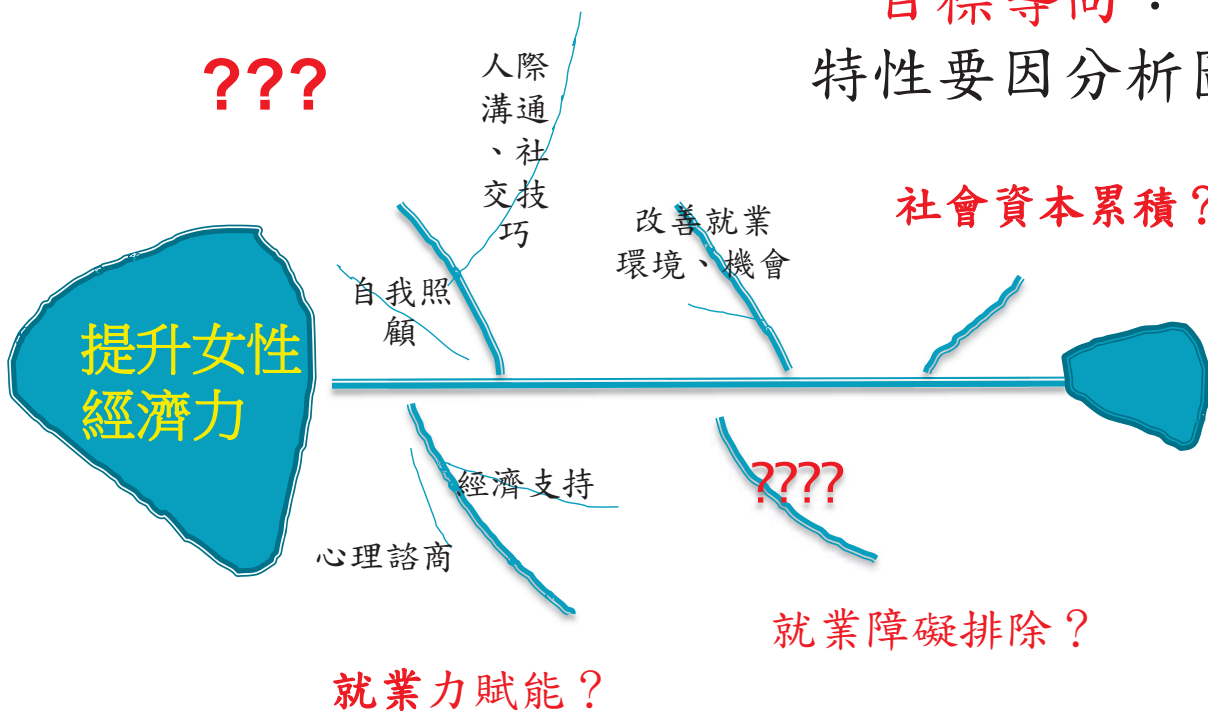
尋找合適的**性別統計**，作為
需求評估和計畫分析的起點

給魚吃，還是教人釣魚？ 提升女性經濟力的實務案例

個人與結構層次的
改變，同樣重要！



目標導向：
特性要因分析圖



確立計劃的性別議題為何？1

- ▶ a. 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（水平隔離、垂直隔離）、職場友善性不足，及性別參與不足等問題。
- ▶ b. 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（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（如參加公聽會/說明會）。
- ▶ c. 受益者受益程度之性別差距過大時（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（如家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

15

確立計劃的性別議題為何？2

- ▶ d. 公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別在空間使用上的便利性、安全性、友善性。
- ▶ e. 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。
- ▶ f. 研究類計畫之參與者（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。

分組討論：性別關係的 要因分析

性別分析

1. 了解並認知男性與女性生活上的差異，以及存在於女性之間的多樣化，亦即存在於各經濟體或社區內經濟、社會、文化、環境、組織和政治結構之下，她們的不同環境、責任、社會關係和地位；
2. 評估政策、計畫、專案可能對女性與男性，以及男孩或女孩所產生的不同衝擊；
3. 透過按性別區隔之統計資料的蒐集與運用，包括質化與量化的方式，對女性和男性產生不同影響的情形及原因，進行比較；
4. 將性別之考量納入政策的規劃、設計、執行和評估過程。

性別目標應具有下的性別效益1

- ▶ 1 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。
- ▶ 2 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。
- ▶ 3 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。
- ▶ 4 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。
- ▶ 5 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（如獲得政府補助；參加人才培訓活動）。

19

性別目標應具有下的性別效益2

- ▶ 6 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（如參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。
- ▶ 7 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。
- ▶ 8 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）。
- ▶ 9 營造性別友善的公共空間。
- ▶ 10 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。
- ▶ 11 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

70

20

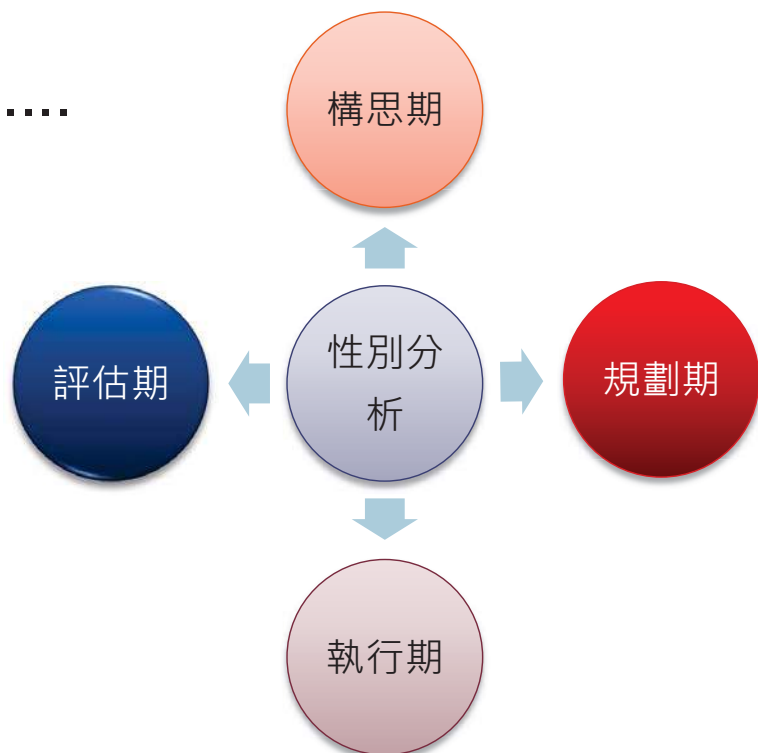
關注女性需求與利益的方案類型

- ▶ 女性特定的
- ▶ 女性部份的
- ▶ 整合的
- ▶ 主流的
- ▶ 福利
- ▶ 平等
- ▶ 反貧窮
- ▶ 效率
- ▶ 充權

21

何時進行性別分析？

當政策/計畫/方案....



71

22

What questions do we ask for Gender Analysis

Questions about
Roles and
Responsibilities

Who does what?
How?
When?
Where?
With whom?

Questions about
Access & Control

Who has what?
Who decides for
whom?
Who has access?
Who benefits?
Who losses?

Questions about
the Influencing
Factors

Why not equal?
Cultural factors?
Social factor?
Economical ?
Others?

性別分析，提問那些問題？

角色與責任

- 誰做甚麼？
- 如何做？
- 何時？
- 何地？
- 跟誰一起？

資源近用與控制

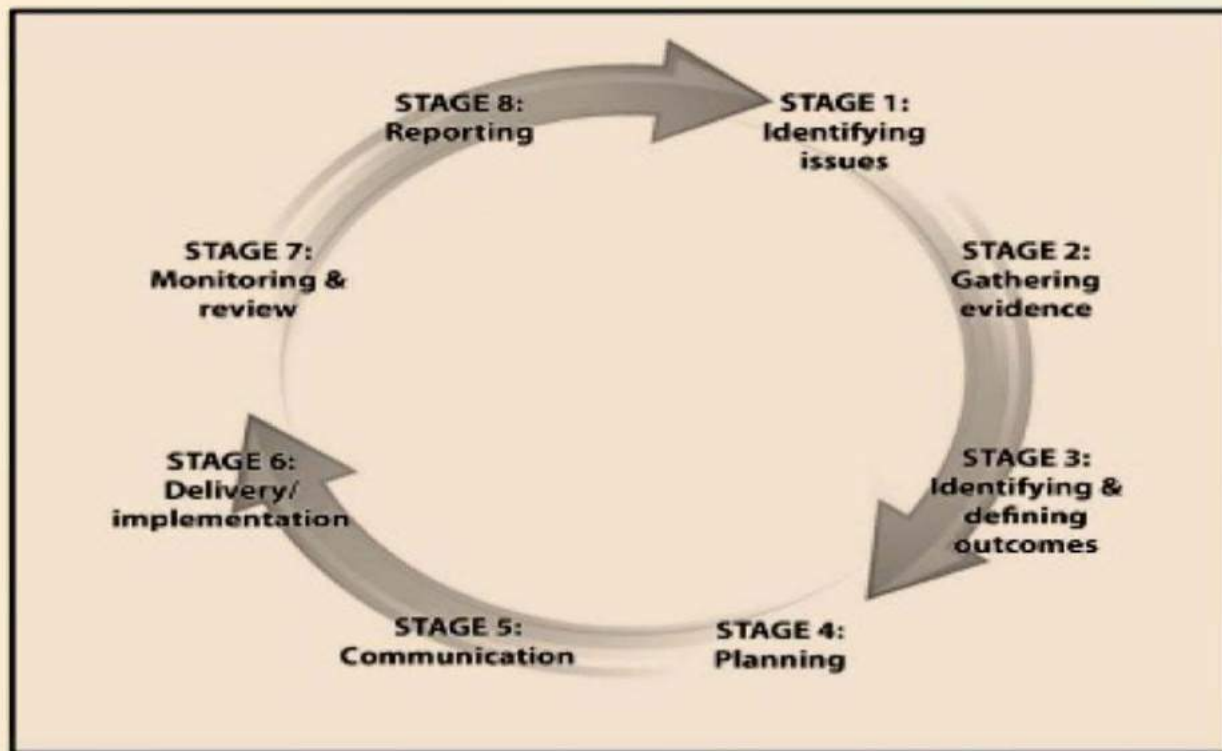
- 誰擁有甚麼？
- 誰幫誰決定的？
- 誰有管道？
- 誰受益？
- 誰損失？

影響因素

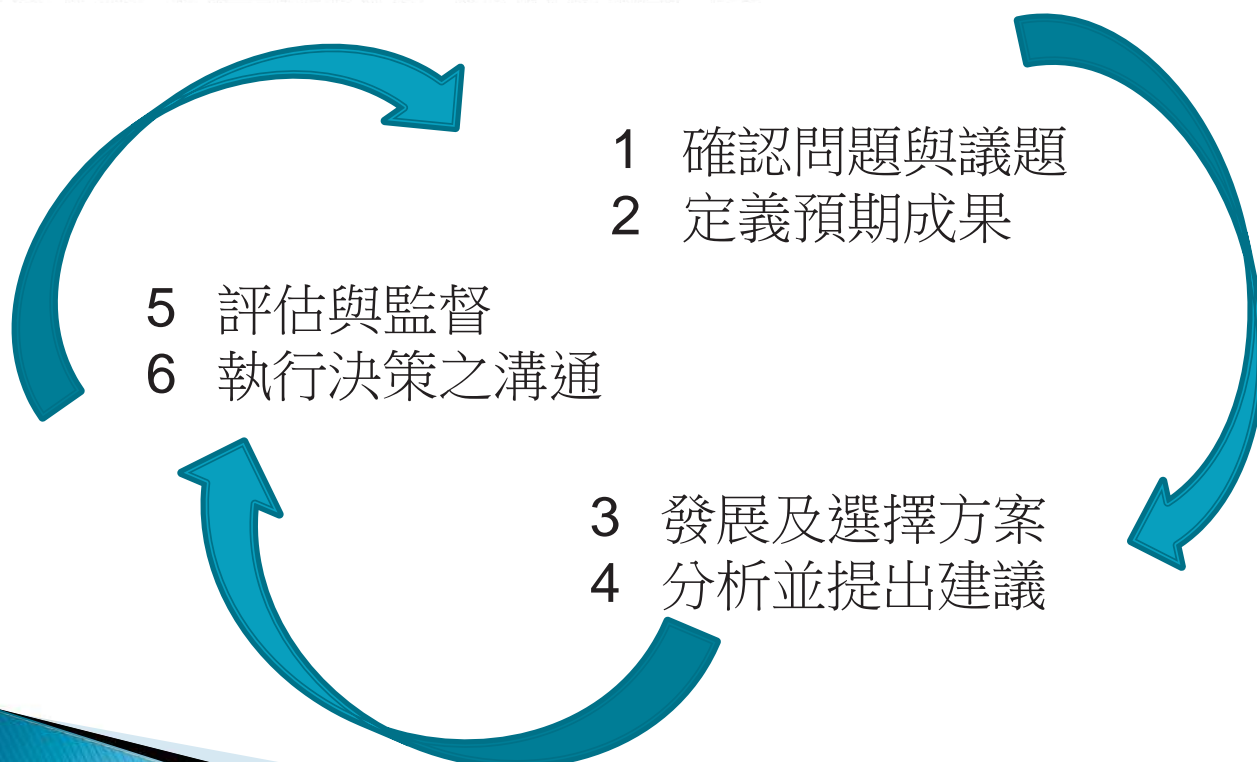
- 為什麼不平等？
- 文化因素？
- 社會因素？
- 經濟因素？
- 其他？

Stages of Gender Analysis

Adapted from "Gender Analysis Toolkit", 2009



政策與性別分析的循環



性別分析的各種模式

- ▶ HARVARD ANALYTICAL FRAMEWORK (哈佛分析架構 - 女性經濟資源)
- ▶ Dpu FRAMEWORKS
 - Moser (tripe roles) framework (女性三重角色分析)
 - Levy (web of institutionalization) framework
- ▶ Gender analysis Matrix (GAM) (家戶與社區分析)
- ▶ Equality and empowerment framework (Longwe)
- ▶ Capacities and vulnerabilities framework (CVA) (外部用於緊急干預與紓困)
- ▶ Prople oriented framework (POP) 哈佛架構對難民評估的運用
- ▶ Social relations approach framework (SRA) (檢視制度如何創造不平等)

Name of Frame Work	Key concepts	Strength	Weakness/Challenges
The Harvard Analytical Frame Work	This is a grid/matrix for collecting data on gender roles at individual and community level. It has four main components: activity profile; access and control over resources ; influencing factors; and project cycle analysis.	<ul style="list-style-type: none"> • Easy adaptable to all sectors • Provides micro level data • Helps planners design more efficient projects and improve overall productivity 	<ul style="list-style-type: none"> • Focusing on gender roles rather than gender relations • Lack of power analysis • Time consuming
The Moser Frame Work (Also known as the triple roles framework)	It identifies women's triple role as productive, reproductive and community activities. It is a planning methodology which tells: division of labour at micro level; gender differences in access to and control over resources; decision making, and WID/GAD policy matrix.	<ul style="list-style-type: none"> • Accessible and easy applicable • The concept of "triple role " makes all areas of work visible 	<ul style="list-style-type: none"> • Assumes women are homogenous • Time consuming • Does not highlight other forms of inequalities such as class and race
Gender Analysis Matrix	This is a community-based technique to analyze gender differences at household and community level and considers impact on labour, time, resources and social cultural factors.	<ul style="list-style-type: none"> • Fosters "bottom-up' analysis through community participation 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulties defining a community • Excludes macro and institutional analysis
Capacities and Vulnerabilities Analysis(CVA) Frame Work	Used by external agencies in emergency relief interventions to meet immediate needs, and to build on people's strengths to support at long-term social and economic development.	<ul style="list-style-type: none"> • CVA can be used at all levels- from the community to the national and even international level 	<ul style="list-style-type: none"> • Does not include an explicit agenda for women's empowerment
Women's Empowerment Frame Work	This frame work might be used to assess how a development intervention or programme might support greater women's empowerment.	<ul style="list-style-type: none"> • Focus on gender relation rather than only women's role 	<ul style="list-style-type: none"> • Ignores other aspects of empowerment(rights, claims and responsibilities)
Social Relation Approach	The approach uses an institutional analysis in order to identify how institutions(community, market , state and family) create and reproduce inequalities.	<ul style="list-style-type: none"> • This approach can be use both in policy analysis and in development programmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Complex analysis • Emphasis on structure and ignores agency
The People-Oriented Planning Frame Work	This framework is an adaptation of the Harvard Analytical Frame Work and uses to the situation of refugees . Aims of the frame work is: to ensure that there is an efficient and equitable distribution of resources.	<ul style="list-style-type: none"> • Easy to use • Give a clear picture 	<ul style="list-style-type: none"> • Top-down approaches

成功的評估過程

- ▶ 有賴評估者與被評估者溝通為何要評估？
 - ▶ 評估些什麼？
 - ▶ 如何評估？
 - ▶ 為誰做評估？
 - ▶ 何時做評估？
-
- ▶ 克服技術性的問題

方案評估的類型

- ▶ 需求評定
- ▶ 形成性評估：過程評估
- ▶ 總結性評估：績效評估
 - 效率評估
 - 品質評估
 - 成效評估
 - 成本效益評估

評估的類型

	形成性評估	總結性評估
關心對象	方案管理者/ 實務工作者	決策者、贊助者、 社會大眾
資料蒐集重點	釐清目標、 執行的過程、 確認結果	執行的問題 結果測量
評估者角色	互動	獨立
方法論	質量並重 重視質化	重視量化
資料蒐集頻率	持續追蹤	有限的次數
報告過程	非正式討論	正式報告
報告頻率	整個過程	評估完成

(Herman et al., 1987)

評估的原則 (一)

- ▶ 確認內部與外部的利害關係人 (stakeholders) 。
- ▶ 了解為何要做評估，以及如何運用評估結果。
- ▶ 建立藉由評估以提供改善服務的共識。
- ▶ 利害關係人須有共識，了解評估是全面性的，機構各部門、各層級須整合。

評估的原則（二）

- ▶ 並不是所有的事務都可以被評估，須先找出要評估什麼。
- ▶ 讓評估者與利害關係人了解評估做法，並對一些評估指標有基本的共識。
- ▶ 讓大家對評估過程、評估標準、與時間安排都有共識。
- ▶ 假設有可能針對為何評估、評估什麼、及何時評估能產生共識。

評估的步驟

- ▶ 確認利害關係人
- ▶ 文獻探討
- ▶ 方法論
- ▶ 發表評估報告

評估方法論

1. 母群體與樣本
2. 研究設計
3. 確定測量工具
4. 資料蒐集
5. 資料分析

Master's Tool
will never dismantle
Mater's House

方案初期：形成性評估

- ▶ 瞭解新方案是否依計畫執行
- ▶ 通常是機構內部的要求
- ▶ 提供哪些服務？
- ▶ 對象是誰？
- ▶ 何時提供服務？
- ▶ 服務頻率？
- ▶ 服務場域？

什麼時候需要過程評估?

- ▶ 一個新的方案已經進行三個月，案主發出一些抱怨的聲音，工作人員也覺得有些不對。我們似乎不能馬上停掉方案，這時該做什麼評估？該如何改善方案？
- ▶ **Program Improvement**
- ▶ 形成性評估是為了調整與強化處遇，不是證明方案是否值得贊助

過程評估基本資料蒐集

1. 服務對象的社會人口特徵
2. 服務的類型與數量
3. 轉介資源
4. 工作人員特徵
 - 專業背景
 - 工作經驗
 - 社會人口特徵



5. 方案相關的活動

- 特殊活動或會議
- 工作會議
- 教育訓練
- 方案執行規範、程序、工作手冊

6. 董（理）監事、員工、委員會會議記錄

7. 方案工作紀錄與備忘錄

8. 服務對象回饋資料

9. 方案的財務資料

形成性評估的方法

- ▶ 服務標準
- ▶ 專家諮詢
- ▶ 臨時的評估委員會

是否符合
有何落差
去哪裡找服務標準？
專業期刊
標竿
查核清單

專家諮詢（外聘督導）

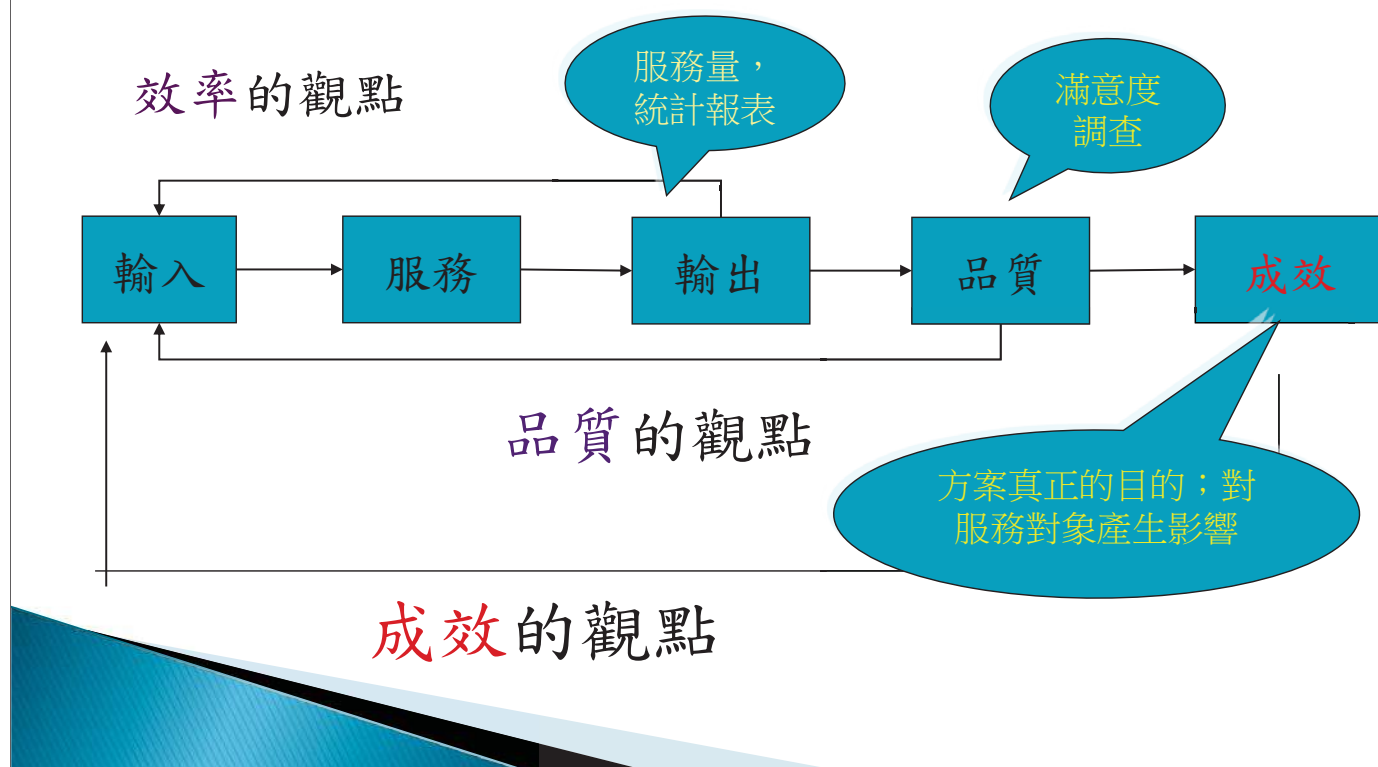
- ▶ 定期訪視
 - ▶ 操作政策與程序
 - ▶ 訪談利害關係人
 - ▶ 提供建議
 - ▶ 諮詢費用
-
- ▶ 形成性評估強調方案初期的形成與穩定
 - ▶ 過程評估任何時間點都可以做

總結性評估

- ▶ **形成性評估**通常在方案初期執行，如需求調查、資源盤點等
- ▶ **過程性評估**通常在方案執行期間辦理，如各種活動檢討會議、危機處理等
- ▶ **總結性評估**則通常在方案後期與方案結束時執行
 - 效率評估（服務產出的統計量，追求高效率）
 - 品質評估（關注利害關係人對方案服務的滿意程度）
 - 成效評估（關注服務對象獲得的利益與改變等終極目標）

績效評估模型

Martin & Kettner, 1996



確認方案評估指標

- ▶ 評估指標與績效水準：往往在目標設定時即已決定
- ▶ 方案目標越具體，評估指標越容易設定
- ▶ 方案目標大多為成效指標
- ▶ 品質指標必須另行設定

建構明確的方案評估指標

- ▶ 輸入：如金錢、工作人員、志工等**資源**。
- ▶ 活動：如課業輔導、個別諮商等**服務策略**。
- ▶ 輸出：如授課班級數、諮商次數、服務時數等**統計量**。
- ▶ 品質：如可靠性、回應性、可近性、安全性等**滿意度調查**內容。
- ▶ 成效：如新知識、新技能、個案身上的改變等**服務最終成果**。

輸出的績效指標

- ▶ **服務單位 (units of service) :**
例如一次會談、一次課輔、一小時的服務。
- ▶ **服務完成數 (service completions) :**
例如十二次的團體至少要參加十次才能算服務完成，或志工基礎訓練要參加六門課十二小時才算完成。

品質的績效指標

- ▶ **一致性** (reliability)：服務的品質不因時間的不同而有所差異。
- ▶ **回應性** (responsiveness)：回應案主需求的時間。
- ▶ **可近性**(accessibility)：所提供的服務對案主的方便性。

品質的績效指標

- ▶ **品質保證**(assurance)：工作人員是否態度親切、知識豐富等。
- ▶ **同理性**(empathy)：是否了解案主需求、給予個別化的關注等。
- ▶ **安全性**(security)：是否對案主造成人身安全問題。
- ▶ **實物**(tangibles)：適當的設備、教材、出版品等。

成效的績效指標

- ▶ 有成效數目(numeric counts)
- ▶ 標準化量表(standardized measures)
- ▶ 功能運作量表(level of functioning scales)
- ▶ 案主滿意度(client satisfaction)
- ▶ 單位成本(cost per unit)

測量工具

- ▶ 自尊量表 (Index of Self-Esteem, ISE)
- ▶ 同儕關係量表 (Index of Peer Relations, IPR)
- ▶ 家庭關係量表 (Index of Family Relations, IFR) 家庭氣氛量表等
- ▶ 親職態度量表 (Index of Parental Attitudes, IPA)
- ▶ 兒童對母親態度量表
(Child's Attitude toward Mother, CAM)
- ▶ 婦女生涯發展量表、雙生涯家庭角色量表 婦女生涯發展量表

測量工具

- ▶ 兒童對父親態度量表
- ▶ (Child's Attitude toward Father, CAF)
兄弟關係量表
(Index of Brother Relations, IBR)
- ▶ 姊妹關係量表
- ▶ (Index of Sister Relations, ISR)
- ▶ 兒童行為量表
- ▶ (Children's Behavior Rating Scale, CBRS)

測量工具來源

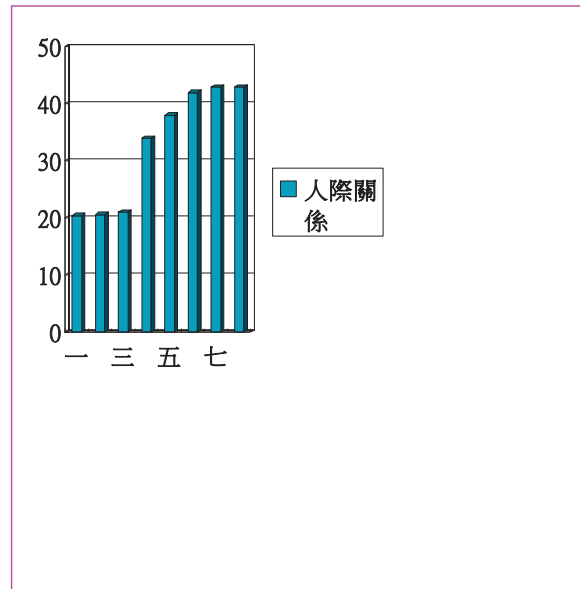
- ▶ 有版權
- ▶ 無版權
- ▶ 需告知



- ▶ 心理出版社
- ▶ Fischer, J., & Corcoran, K. (1994). Measures for clinical practice. New York: Free Press. [測量工具.doc](#)

個案評估

- ▶ 單案設計
Single System Design
- ▶ 基線期
- ▶ 處遇期
- ▶ 重複測量



量化評估之團體設計

- ▶ 嚴謹的成效評估
- ▶ Outcome Evaluation
- ▶ 特徵：
 - 處遇之前是否有前測？
 - 團體的選擇是否隨機分派？
 - 是否運用控制組？

量化評估

前實驗設計

準實驗設計

實驗設計

單純



複雜

前實驗設計

- ▶ 案主對服務滿意嗎？
- ▶ 參與方案之後案主的現況？
 - ▶ 單組後測設計
X O
 - ▶ 非對等組的後測設計
X O1
O2
 - ▶ 單組前後測設計
O1 X O2

準實驗設計

- ▶ 不使用隨機分派
- ▶ 有時不使用控制組

- ▶ 非對等控制組設計

01 X 03
02 04

- ▶ 時間序列設計

01 02 03 X 04 05 06

- ▶ 多元時間序列設計

01 03 05 X 07 09 011
02 04 06 08 010 012

內在效度的威脅

- ▶ 歷史
- ▶ 成熟
- ▶ 測驗
- ▶ 工具
- ▶ 選樣 (控制組)
- ▶ 死亡

量化資料描述統計(Descriptive Statistics)

- ▶ 搜集、整理、表現、分析與解釋資料
- ▶ 運用社會統計方法與技術
- ▶ 視資料規模而決定，採取哪些統計工具

類型	態度尺度的類型	分配號碼的規則	典型的運用	統計 / 統計測試
名目尺度	“是”或“否” 二分法	個體相同或不同	分類(性別、 地理、區域、 社會階級)	百分比、眾數
順序尺度 或等級尺度	比較的、排列順序、 分條列述種類、 成對比較	個體較大或較小	等級(偏愛、 所屬等級)	百分位數、中位數、 等級相關、變異數分析
區間尺度	李克、赫斯頭、 史塔波，聯合的、 語意的差異	兩鄰近等級的區 間相等	刻度數字、 溫度測度、 態度衡量	平均數、標準差 t-檢定、變異數 分析、迴歸、因 素分析
比例尺度	特定事物的確定 尺度	數值是有意義的， 可以用來做 個別絕對比較	銷售量、收入、 生產單位數、 成本、年齡	幾何平均數、調 和平均數、變異 係數

自變數 \ 依變數	類別	量化
類別	卡方分析	區別分析(多變量)
量化	t 檢定(兩組) 變異數分析(兩組以上)	相關分析 迴歸分析(簡單迴歸、複迴歸)

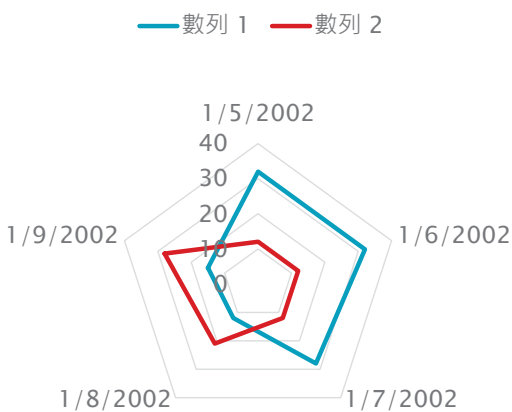
自變數：影響此一變量之背景變數，又稱解釋變數。

依變數：研究之焦點變數，又稱反應變量。

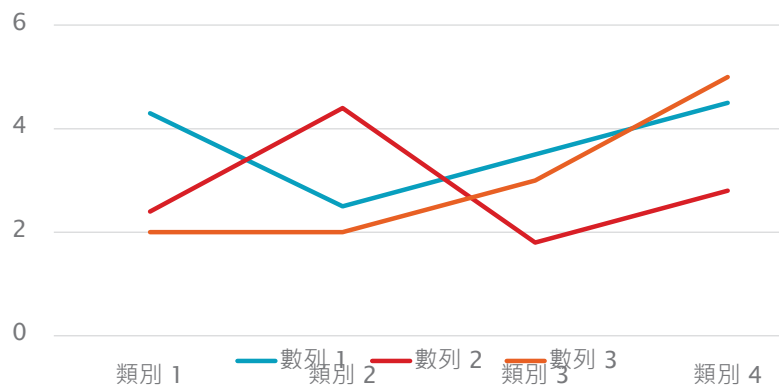
類別變數：是指問卷回收之數值資料，各有所代表的意義，插入其他數值均沒有意義，又稱分類性變數。含名目尺度、順序尺度。

量化變數：為連續性量數，插入其他數值均仍有意義，又稱分析性變數。含區間尺度、比例尺度。

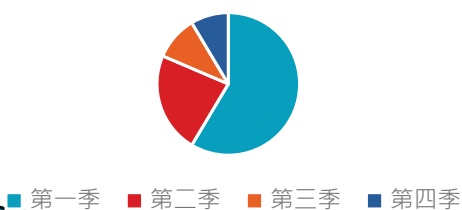
圖表標題



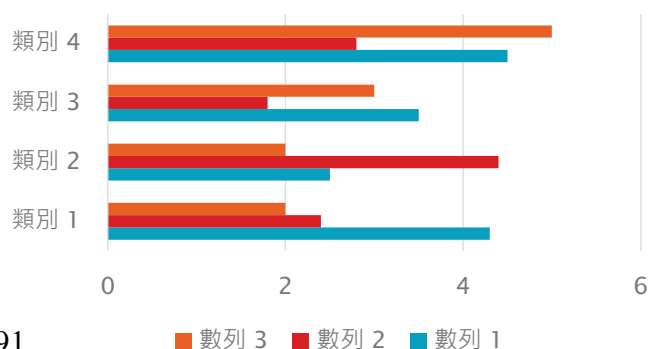
圖表標題



銷售



圖表標題



質化資料分析



質性資料分析的五步驟：在抽象階梯上爬升 93

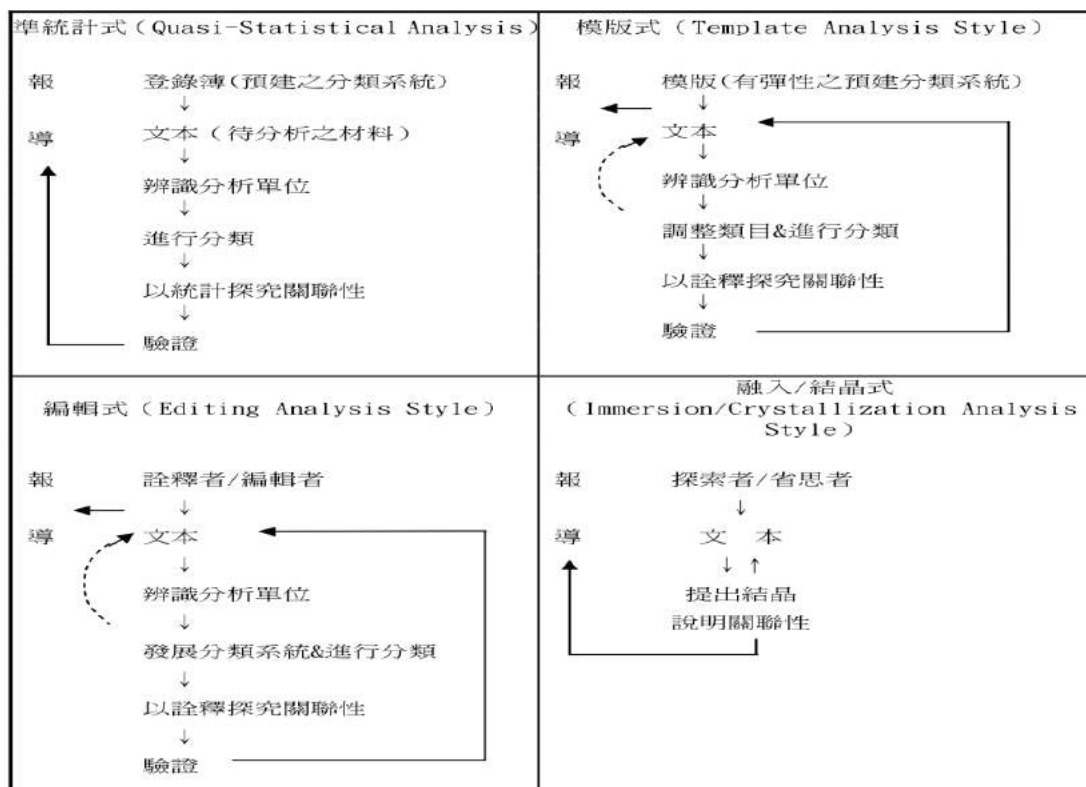
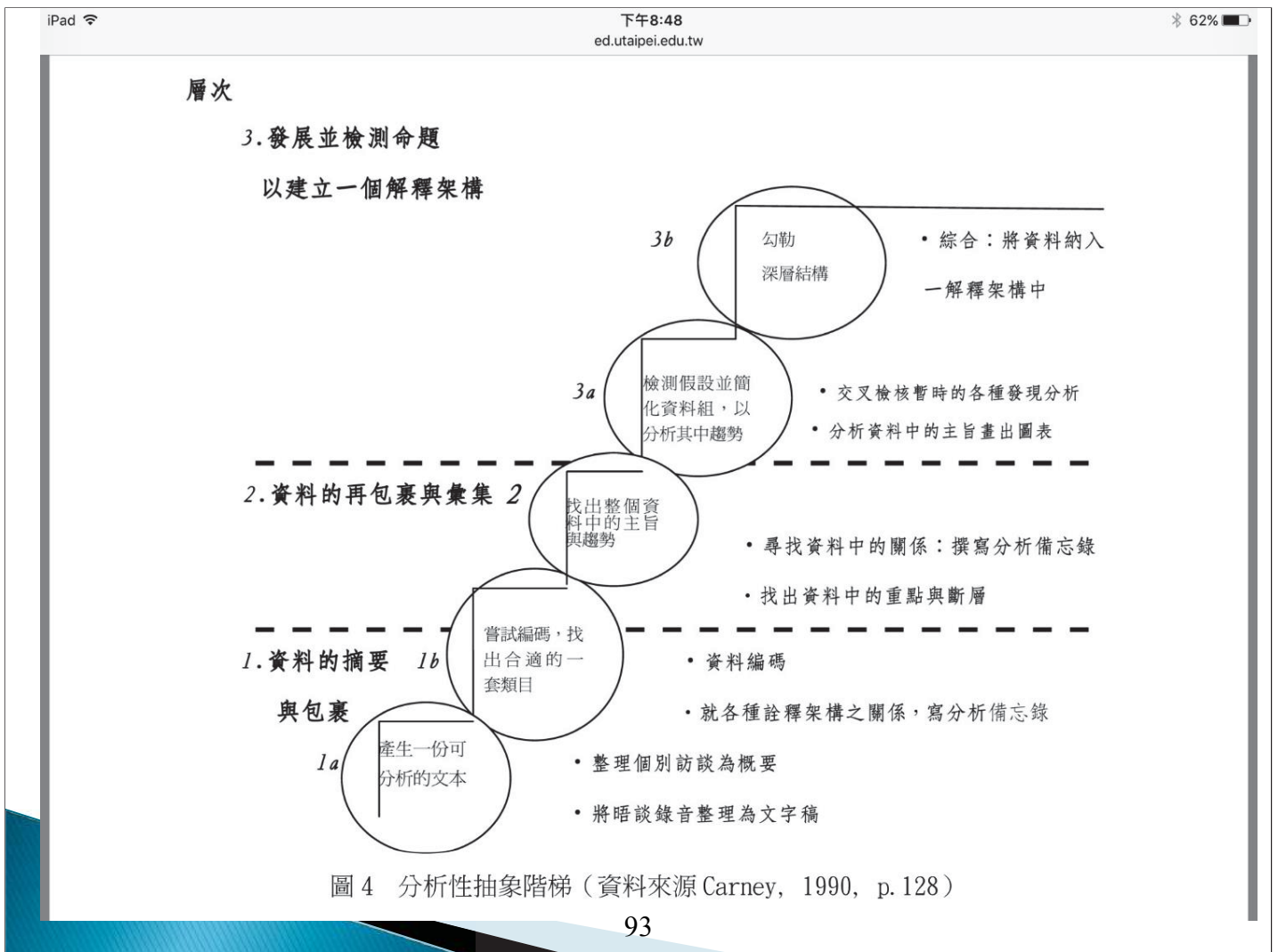


圖 2 質性資料分析的四種模式

(Miller & Crabtree, 1992, p. 18; 胡幼慧、姚美華, 1996, 頁 156)

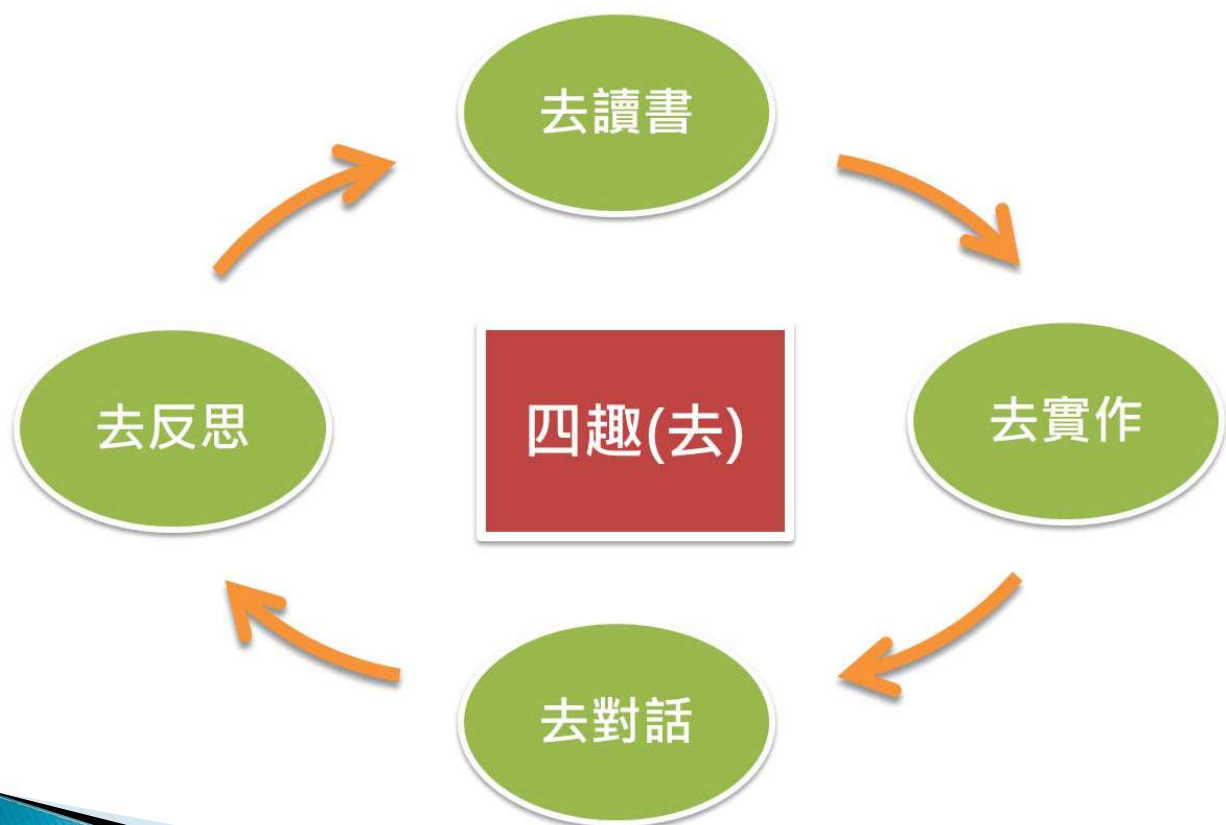
表 6 質性資料分析五階段：具體工作

文字化	<ul style="list-style-type: none"> • 整理逐字稿 • 寫下概要重點
概念化	<ul style="list-style-type: none"> • 資料編碼：將概念賦與資料 • 寫分析備忘錄：尋找主旨代碼、形成合適的分類系統
命題化	<ul style="list-style-type: none"> • 寫分析備忘錄：探究資料中的關係，抓住靈感 • 資料的再包裹與彙集：發現整個資料中的主旨與趨勢 • 形成命題：將靈感與發現列為初步結果，即研究假設
圖表化	<ul style="list-style-type: none"> • 就資料中的重要命題繪為圖表，驗證是否成立 • 以圖表繼續分析資料，尋找資料裡的關係、重點、缺漏處
理論化	<ul style="list-style-type: none"> • 提出/驗證理論：將資料整合在一個解釋架構中



質化資料分析通則

- ▶ 將代碼標示在札記上，札記由觀察或晤談而來。
- ▶ 在札記邊緣寫省思或評註。
- ▶ 將這些材料分類、篩選，以找出相似的片語、變項間的關聯、組型 (pattern)、主旨 (theme) 組間的差異，及共同順序等。
- ▶ 把這些組型、過程、共同性、差異性抽繹出；下一輪資料蒐集時，把這些想法帶到現場去引導資料的蒐集。
- ▶ 慢慢思量一小組通則，這組通則能涵括資料庫中的一致性。
- ▶ 用一組已定型的知識體系，去考驗那組通則，該知識體係採構念 (constructs) 或 理論的形式來呈現的。



評估報告撰寫

- ▶ 封面
- ▶ 目錄
- ▶ 圖表次
- ▶ 執行摘要
- ▶ 壹、評估緣起
- ▶ 貳、文獻探討
- ▶ 參、方案描述
- ▶ 肆、方案目的與評估問題
- ▶ 伍、評估設計
- ▶ 陸、評估結果
 - 過程評估
 - 總結評估
 - 效率評估
 - 品質評估
 - 成效評估
 - 成本效益評估
- ▶ 柒、結論與建議
- ▶ 參考書目

2019 年方案設計與評估研習

分組討論二：方案的目標與目的

方案名稱	
本方案所要解決的問題或所要滿足的需求為何？	
方案的目標與目的	目標一： 目的 1-1： 目的 1-2： 目的 1-3： 目標二： 目的 2-1： 目的 2-2： 目的 2-3： 目標三： 目的 3-1： 目的 3-2： 目的 3-3：

分組討論五：評估指標與測量工具

方案名稱			
指標與測量 工具 目的	效率 Efficiency	成果 Outcome	品質 Quality
運用哪些測量 工具？			

分組討論六：過程評估設計

方案名稱	
過程評估 的主要目的 的為何？	
我們預計 採用哪一 種方法作 過程評 估？	
我們預計 如做過程 評估？	

分組討論七：總結性評估－質化還是量化？

方案名稱	
我們的方案為什麼適合質化或量化評估？	
評估對象是誰？	(請說明選擇評估對象之方法)
資料蒐集方法	(請說明資料蒐集過程)
資料分析方法	(請說明如何分析資料)

分組名單

(組內依姓氏排序)

	姓名	服務單位	職稱
第 1 組	孔昭懿	高雄市社會局婦女及保護服務科	主任
	王秀珍	桃園市社會局婦女福利及綜合企劃科	科長
	吳翠蓮	雲林縣社會處婦幼及少年福利科	科長
	莊彩鴛	嘉義市社會處兒少及婦女福利科	科長
	陳怡杏	臺北市文山婦女暨家庭服務中心	主任
	陳彥蓁	臺北市社會局婦女福利及兒童托育科	股長
	彭美玉	新竹縣社會處婦幼福利科	科長

	姓名	服務單位	職稱
第 2 組	王 婕	臺中市西大墩婦女福利服務中心(天主教聖母聖心修女會)	社工員
	江梅申	臺東縣婦女福利服務中心(台灣安心家庭關懷協會)	社工督導
	李穎倩	臺北市大安婦女暨家庭服務中心(台灣愛鄰社區服務協會)	社工督導
	范惠淵	新竹縣婦女福利服務中心(新竹市基督教女青年會)	社工督導
	張寧純	南投縣埔里區婦女服務站(南投縣樂活婦女關懷協會)	社工員
	楊亞芝	新北市婦女服務中心(新北市志願服務協會)	社工師
	駱識安	臺中市三十張犁婦女福利服務中心(天主教曉明社會福利基金會)	社工督導

	姓名	服務單位	職稱
第 3 組	姜欣妤	新竹市社會處婦女兒童少年福利科	社工師
	高玉嫻	基隆市社會處婦幼及救助科	社工員
	黃珮婷	屏東縣社會處婦幼科	社工員
	楊巧雯	新北市社會局社區發展與婦女福利科	社工員
	廖佩盈	臺中市社會局婦女福利及性別平等科	社工師
	蔡宛庭	臺南市社會局婦女及兒童少年福利科	社工師
	蔡昇倍	雲林縣社會處婦幼及少年福利科	社工師

	姓名	服務單位	職稱
第 4 組	李翊寧	南投縣草屯區婦女服務中心(南投縣基督教青年會)	社工員
	邱莉茹	南投縣埔里區婦女服務站(南投縣樂活婦女關懷協會)	職員
	莫雅寒	臺東縣婦女福利服務中心(台灣安心家庭關懷協會)	社工員
	陳思妤	新北市婦女服務中心(新北市志願服務協會)	研究員
	陳韋廷	南投縣南投區婦女服務中心(南投縣家長關懷教育協會)	社工員
	劉素蓉	苗栗縣婦女福利服務中心(生命之愛文教基金會)	社工員
	劉淑淇	臺東縣婦女福利服務中心(台灣安心家庭關懷協會)	社工員

	姓名	服務單位	職稱
第 5 組	李姍儒	臺北市社會局婦女福利及兒童托育科	科員
	林美宜	嘉義縣社會局婦幼福利科	科員
	陳宜芬	苗栗縣政府社會處婦女及新住民事務科	科員
	陳盈秀	雲林縣社會處婦幼及少年福利科	科員
	陳傳怡	新北市社會局社區發展與婦女福利科	社工員
	黃美珠	澎湖縣社會處社工婦幼科	科員
	蔡依芬	新北市政府社會局社區發展與婦女福利科	社工師

	姓名	服務單位	職稱
第 6 組	吳采蓉	高雄市婦幼青少年活動中心(公辦公營)	社工員
	阮庭卉	屏東縣女性夢想館(公辦公營)	社工員
	游虹芝	花蓮縣婦女福利服務中心(公辦公營)	社工員
	曹湘筠	連江縣衛生福局社會福利科	約用人員
	湯忻蓉	花蓮縣婦女福利服務中心(公辦公營)	專案人員
	蕭詩怡	嘉義市婦女福利服務中心(公辦公營)	社工員
	韓忠懷	基隆市婦幼福利服務中心(公辦公營)	社工員

各縣市婦女中心/館名冊

108.8修

註：若有誤植或更動請隨時告知，謝謝

編號	中心所在縣市及中心名稱	承辦單位	聯絡電話	住址	FB粉絲頁名稱
1	臺北市婦女館	台北基督教女青年會	02-23023691	臺北市萬華區艋舺大道101號3樓	臺北市婦女館—台北好人家
2	臺北市內湖婦女暨家庭服務中心	中華民國肯愛社會服務協會	02-26349952	臺北市內湖區康樂街110巷16弄20號7	臺北市內湖婦女暨家庭服務中心
3	臺北市大安婦女暨家庭服務中心	台灣愛鄰社區服務協會	02-27007885	臺北市大安區延吉街246巷10號5樓	大安婦女暨家庭服務中心
4	臺北市大直婦女暨家庭服務中心	台灣婦女展業協會	02-25321213	臺北市中山區大直街1號2樓	臺北市大直婦女暨家庭服務中心
5	臺北市文山婦女暨家庭服務中心	台灣愛鄰社區服務協會	02-29359595	臺北市文山區景後街151號3樓	文山婦女暨家庭服務中心
6	臺北市北投婦女暨家庭服務中心	台灣婦女展業協會	02-28961918	臺北市北投區中央北路一段12號6樓	北投婦女暨家庭服務中心
7	臺北市松德婦女暨家庭服務中心	天主教善牧社會福利基金會	02-27599176	臺北市信義區松德路25巷60號1樓	臺北市松德婦女暨家庭服務中心
8	臺北市萬華婦女暨家庭服務中心	台北基督教女青年會	02-23030105	臺北市萬華區東園街19號4樓	萬華婦女暨家庭服務中心
9	臺北市西區單親家庭服務中心	天主教善牧社會福利基金會	02-25580170	臺北市大同區迪化街一段21號7樓	臺北市西區單親家庭服務中心
10	臺北市東區單親家庭服務中心	臺北市觀音線心理暨社會關懷協	02-27685256	台北市松山區南京東路五段251巷46弄	臺北市東區單親家庭服務中心
11	臺北市新移民婦女暨家庭服務中心	伊甸社會福利基金會	02-25580133	臺北市大同區迪化街一段21號7樓	臺北市新移民婦女暨家庭服務中心
12	新北市婦女服務中心	新北市志願服務協會	02-89519029	新北市板橋區區運路111號3樓	新北市婦女服務中心
13	桃園市婦女發展中心	桃園市基督教女青年會	03-3648213	桃園市桃園區延平路147號2樓	桃園市婦女發展中心
14	新竹市婦女館	新竹市政府社會處	03-5351312	新竹市東區中央路241號8樓	新竹市政府社會處
15	新竹縣婦女福利服務中心	新竹市基督教女青年會	03-6570892	新竹縣竹北市縣政二路620號	新竹縣婦女福利服務中心
16	苗栗縣婦女福利服務中心	生命之愛文教基金會	037-336823	苗栗縣苗栗市水源里金鳳街22號	苗栗縣婦女福利服務中心
17	臺中市大甲婦女福利服務中心	臺中市政府社會局	04-26762655	臺中市大甲區中山里水源路169號	大甲婦女館
18	臺中市西大墩婦女福利服務中心	聖母聖心修女會	04-24527113	臺中市西屯區光明路160號2樓	西大墩婦女福利服務中心
19	臺中市三十張犁婦女福利服務中心	天主教曉明社會福利基金會	04-24377155	臺中市北屯區旱溪西路三段260號1樓	三十張犁婦女福利服務中心
20	臺中市犁頭店婦女福利服務中心	瑪利亞社會福利基金會	04-24713535	臺中市南屯區東興路一段450號	犁頭店婦女中心
21	臺中市綠川婦女福利服務中心	台中市晚晴婦女協會	04-22800015	臺中市東區東光園路100巷6弄161號1	台中市綠川婦女福利服務中心
22	臺中市豐原婦女福利服務中心	台灣陽光婦女協會	04-25250972	臺中市豐原區圓環北路一段355號4樓	臺中市豐原婦女福利服務中心

編號	中心所在縣市及中心名稱	承辦單位	聯絡電話	住址	FB粉絲頁名稱
23	臺中市海線婦女福利服務中心	台中市私立弘毓社會福利基金會	04-26887810	臺中市大甲區水源路169號2樓	臺中市海線婦女福利服務中心
24	臺中市東勢婦女福利服務中心	台中市私立弗傳慈心社會福利慈	04-25772899	臺中市東勢區東關路七段366號	東勢婦女福利服務中心
26	彰化夢想館	中華民國基督教女青年協會	04-7624922	彰化市金馬路三段656號4樓	彰化夢想館
26	彰化縣政府田中區婦女中心	伊甸社會福利基金會	04-8762967	彰化縣田中區斗中路一段222號3樓	彰化縣政府田中區婦女中心-承辦單
27	南投縣草屯區婦女服務中心	南投縣基督教青年會	049-2009996	南投縣草屯鎮和興街55號3樓	幸福築夢園 南投縣草屯區婦女中心
28	南投縣南投區婦女服務中心	南投縣家長關懷教育協會	049-2247805	南投縣南投市南崗二路85號2F	南投縣政府婦女服務中心
29	南投縣埔里區婦女服務站	南投縣樂活婦女關懷協會	049-2995428	南投縣埔里鎮東興一街79號	南投縣樂活婦女關懷協會
30	雲林縣婦女福利服務中心	雲林縣政府社會處	05-5522572	雲林縣斗六市府文路22號	雲林性別平權基地站
31	嘉義市婦女福利服務中心	嘉義市政府社會處	05-2340828	嘉義市西區德安路6號	嘉義市婦女福利服務中心
32	嘉義縣婦女暨青少年福利服務中心	嘉義縣紫藤婦幼關懷協會	05-3621763	嘉義縣朴子市祥和二路西段2號4樓	嘉義縣婦女暨青少年福利服務中心
33	臺南市婦女服務中心	臺南市政府社會局	06-2985885	臺南市安平區中華西路二段315號7樓	臺南市婦女中心
34	高雄市政府社會局婦幼青少年活動中心/婦女館	高雄市政府社會局	07-7466900	高雄市鳳山區光復路二段120號	高雄市政府社會局婦幼青少年活動中心(親子)
			07-3979672	高雄市三民區九如一路777號	高雄市政府社會局婦女館
35	屏東縣女性夢想館	屏東縣政府社會處	08-7385188	屏東縣屏東市華正路95號3樓	屏東縣女性夢想館
36	基隆市婦幼福利服務中心	基隆市政府社會處	02-24314284	基隆市安樂區麥金路482號	基隆市婦幼福利服務中心
37	宜蘭縣婦女暨新住民家庭服務中心	宜蘭縣政府社會處	03-9328822	宜蘭市同慶街95號4樓	宜蘭縣婦女暨新住民家庭服務中心
38	花蓮縣婦女福利服務中心	花蓮縣政府社會處	03-8246385	花蓮市文苑路12號3樓	花蓮縣婦女福利服務中心《花好學》
39	臺東縣婦女福利服務中心	台灣安心家庭關懷協會	089-336367	臺東市豐榮路53巷1號	台東縣婦女福利服務中心
40	澎湖縣婦女福利服務中心	澎湖縣政府社會處	06-9268680	澎湖縣馬公市中華路242號	澎湖縣婦女福利服務中心
41	金門縣婦女福利服務中心	金門縣婦女權益促進會	082-334166	金門縣金湖鎮瓊徑路35號	社團法人金門縣婦女權益促進會
42	連江縣婦女福利服務中心	連江縣政府衛福局	0836-25022#311	連江縣南竿鄉清水村131號5樓	連江縣婦女福利讚

~筆記~



~筆記~

Blank lined writing area for notes.



~筆記~

Blank lined writing area consisting of 21 horizontal lines.



~筆記~

