

臺中市政府消防局

救災救護指揮中心派遣員性別組成與勤務分析

113 年 8 月

壹、前言

消防法第一條明定，為預防火災、搶救災害及緊急救護，以維護公共安全，確保人民生命財產；另依消防法第十六條：各級消防機關應設「救災救護指揮中心」，以統籌、調度、管制及聯繫救災、救護相關事宜。因此，救災救護指揮中心(以下稱指揮中心)係消防局預防火災、搶救災害及緊急救護之勤務運作核心，勤務執行良窳，均與指揮中心之成員組成、訓練、執勤技巧與運作息息相關。

指揮中心派遣員之工作為受理本市一一九報案電話及消防局勤務出勤派遣與管制、紀錄各項救災、救護及為民服務案件、協調聯繫相關權責單位…等，其勤務時間為 24 小時值勤制度；而在聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(CEDAW)第三部份第十一條所列項目如下：

- 一、 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的權利。
- 二、 人人有不可剝奪的工作權利。
- 三、 享有相同就業的權利，包括在就業方面相同的甄選標準。
- 四、 享有相同選擇專業和職業，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。
- 五、 同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利。
- 六、 享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢

和老年或其他喪失工作能力的情況下，享帶薪度假權利。

七、 在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

本文嘗試透過性別分析主題「臺中市政府消防局救災救護指揮中心派遣員性別組成與勤務分析」，並以現有指揮中心 52 名派遣員進行統計，透過分析派遣員學經歷、消防總年資、外勤年資、派遣員年資、婚姻狀況、是否生育小孩、居住區域、語言檢定、是否申請過育嬰留職停薪…等指標，瞭解本局勤務派遣是否因性別而對受理派遣件數、派遣調度效率、受理報案電話時話語親切度、勤務及生活管理…等表現有所影響，並經由客觀之統計數據進行分析，進而消除性別在指揮中心派遣員是項工作上的差異，據以提昇兩性消防人力投入派遣員之意願。

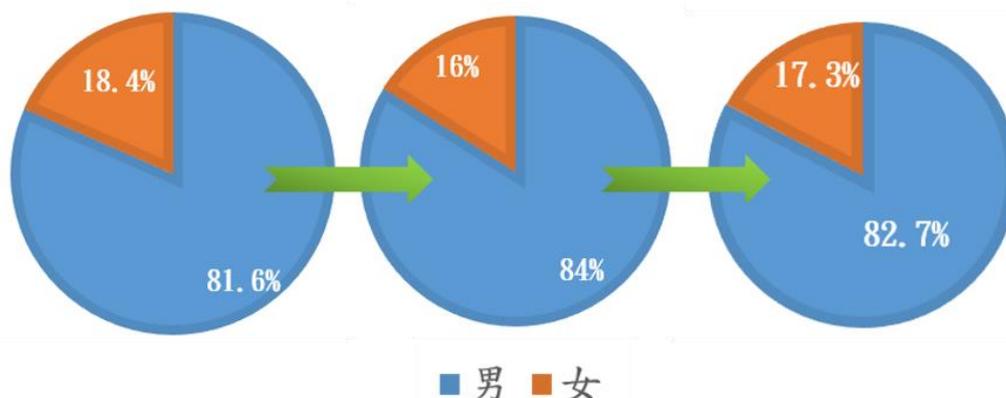
貳、 性別統計分析

目前有越來越多的女性投入消防工作，消防員的工作係需要兼具專業與大量體力，火場的威脅不會因為性別而有不同待遇，但受限於社會大眾對消防工作既定印象，常忽略其實女性消防員與男性消防員接受相同的專業訓練，扮演同樣的角色，卻刻板地認為女性消防員僅能執行與勝任相對有限的消防任務。但是無論在消防工作之內勤或外勤單位，亦或是預防火災、災害搶救及緊急救護等各項勤、業務，如確保在事實上機會和待遇平等的基礎上，兩性在執行上述勤業務表現應能具有相同表現與績效。

依 112 年本局人員名冊顯示，目前總共有 140 名女性同仁分派於內外勤各單位服務，而本局指揮中心 112 年男性派遣員為 43 人、女性派遣員為 9 人，女性派遣員所占比率為 17.3%，另統計 110 年指揮中心派遣員男女性別比例分別為男性派遣員為 40 人，女性派遣

員為 9 人，女性派遣員所占比率為 18.4%，而 111 年男性派遣員為 42 人，女性派遣員為 8 人，女性派遣員所占比率為 16%(如圖 1)：

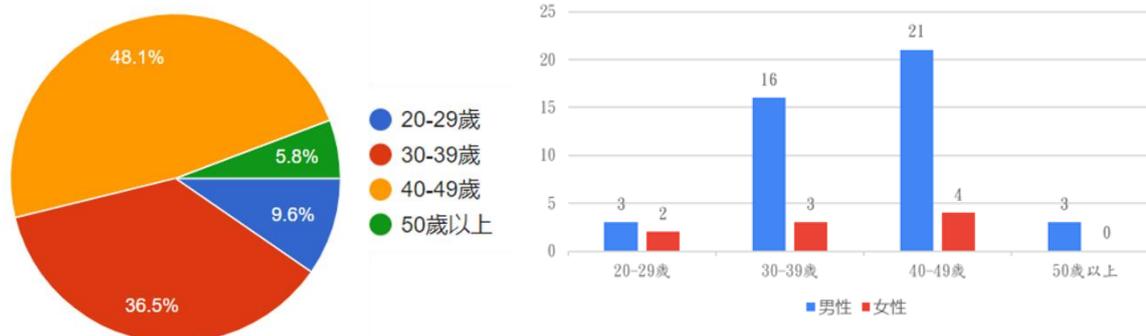
圖 1 110-112 年派遣員男女比例



依圖 1 所示，雖然女性派遣員人數變動不大，惟女性派遣員人數仍為少數且所占比率略為下降，顯見兩性擔任派遣員一職仍存在差異性。因此，藉由「年齡」、「學歷」、「消防總年資」、「外勤年資」、「派遣員年資」嘗試瞭解派遣員之組成與從事消防工作經歷，再由「婚姻狀況」、「是否生育小孩」、「居住區域」、「語言檢定」、「是否申請育嬰留職停薪」等指標分析兩性擔任派遣員之差異。

首先統計以 10 歲為年齡組距，並分為 20~29 歲、30~39 歲、40~49 歲及 50 歲以上，共計 4 組，經分析派遣員年齡 20~29 歲所占比率為 9.6%、30~39 歲所占比率為 36.5%、40~49 歲所占比率為 48.1%及 50 歲以上所占比率為 5.8%(如圖 2)：

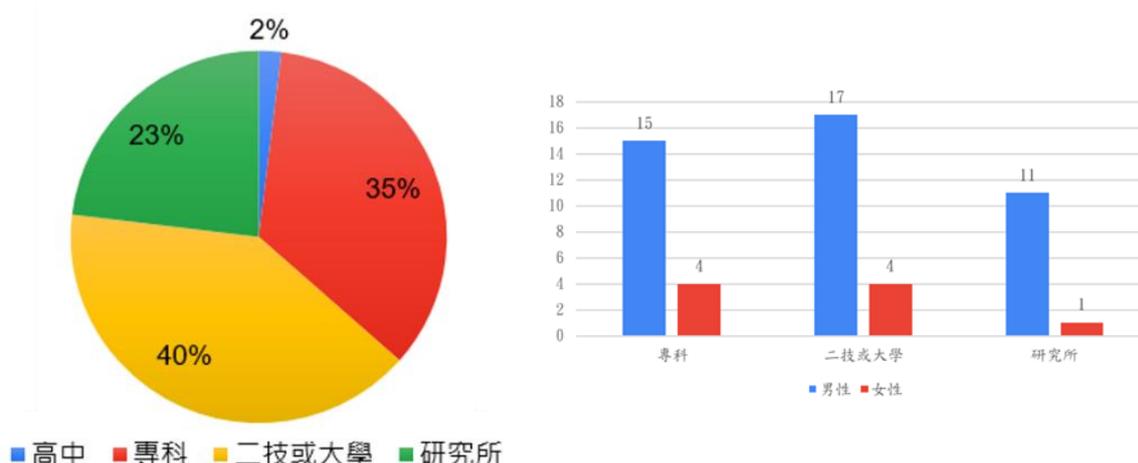
圖 2 依年齡統計



依圖 2 所示，可以明顯得知派遣員年齡大部分集中於 30~49 歲，所占比率達 84.6%，尤以 40~49 歲為最；而女性派遣員則分布於 20~49 歲之間。

其次依教育程度分為高中、專科、二技或大學及研究所等四個學歷類別進行統計，經分析派遣員學歷為高中程度者所占比率為 2%、專科程度者所占比率為 35%、二技或大學程度者所占比率為 40%、研究所程度者所占比率為 23%(如圖 3)：

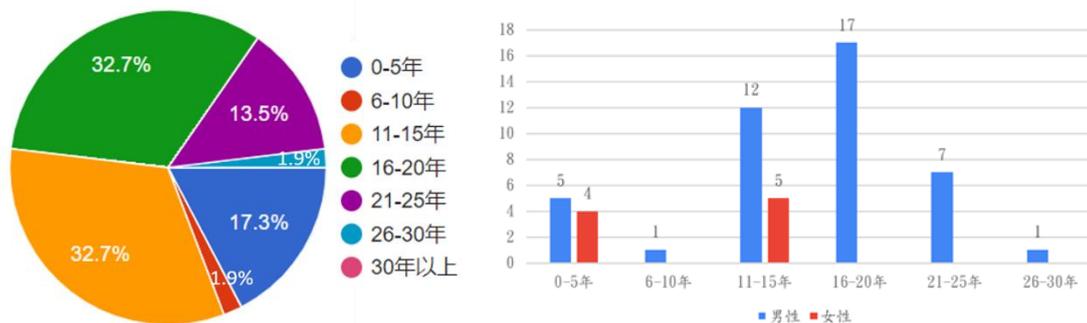
圖 3 依學歷統計



依圖 3 所示，得知派遣員教育程度大多為專科、二技或大學與研究所，其中擁有二技或大學學歷為最，更有 23%派遣員之教育程度達到研究所學歷；而女性派遣員教育程度分布於專科、二技或大學及研究所。

再次以 5 年為消防總年資組距進行統計，並分為 0~5 年、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21~25 年、26~30 年及 30 年以上，共計 7 組，經分析派遣員消防總年資 0~5 年所占比率為 17.3%、6~10 年所占比率為 1.9%、11~15 年所占比率為 32.7%、16~20 年所占比率為 32.7%、21~25 年所占比率為 13.5%、26~30 年所占比率為 1.9%，30 年所占比率為 0%(如圖 4)：

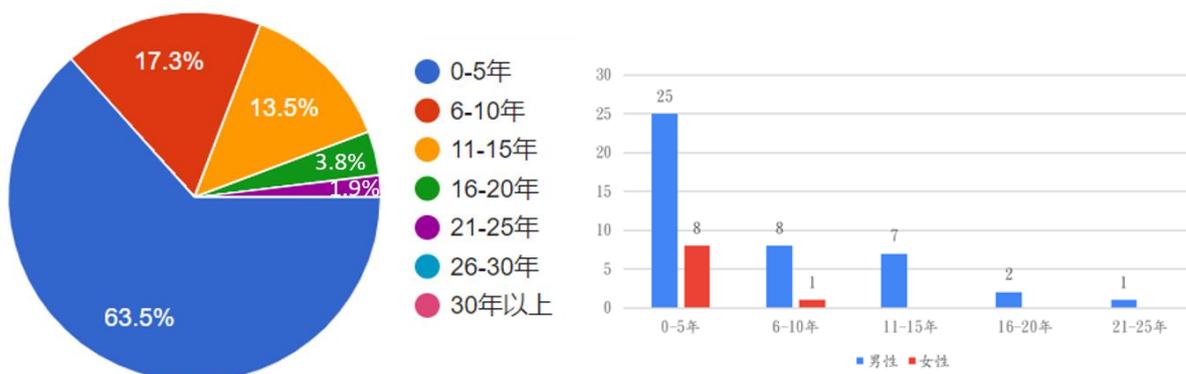
圖 4 依消防總年資統計



依圖 4 所示，得知約有 78.9% 派遣員之消防總年資位於 11~25 年之間，其中尤以 11~20 年之消防總年資為最。另外，有 17.3% 派遣員僅有 5 年以內之消防總年資，顯見派遣員有一大部分係剛畢業之新進消防人員；而女性派遣員消防總年資組距則位於 0~5 年及 11~15 年。

又以 5 年為外勤年資組距進行統計，並分為 0~5 年、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21~25 年、26~30 年及 30 年以上，共計 7 組，經分析派遣員外勤年資 0~5 年所占比率為 63.5%、6~10 年所占比率為 17.3%、11~15 年所占比率為 13.5%、16~20 年所占比率為 3.8%、21~25 年所占比率為 1.9%、26~30 年及 30 年以上所占比率為 0% (如圖 5)：

圖 5 依外勤年資統計

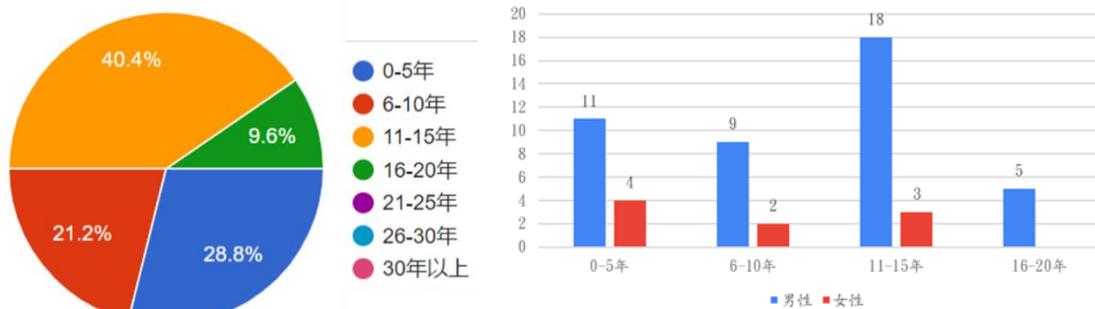


依圖 5 所示，94.3% 派遣員之外勤年資在 15 年以下，而外勤年

資在 5 年以下之派遣員更達 63.5%，分析更可知指揮中心近五年大量補充剛畢業之新進人員；而女性派遣員外勤年資組距位於 0-5 年及 6-10 年。

最後以 5 年為派遣員年資統計，並分為 0~5 年、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21~25 年、26~30 年僅 30 年以上，共計 7 組，經分析派遣員年資 0~5 年所占比率為 28.8%、6~10 年所占比率為 21.2%、11~15 年所占比率為 40.4%、16~20 年所占比率為 9.6%、21~25 年及 26~30 與 30 年以上所占比率為 0%(如圖 6)：

圖 6 依派遣員年資統計



依圖 6 所示，派遣員年資為 20 年以下，其中年資 11~15 年者所占比率最高，所占比率達 40.4%，顯見目前指揮中心派遣員以年資 11~15 年為主力；其次為 5 年以下年資，具此資格之派遣員所占比率為 28.8%，亦可得知派遣員之人員流動性頗高；而女性派遣員年資均為 15 年以下，其中以 0-5 年最多。

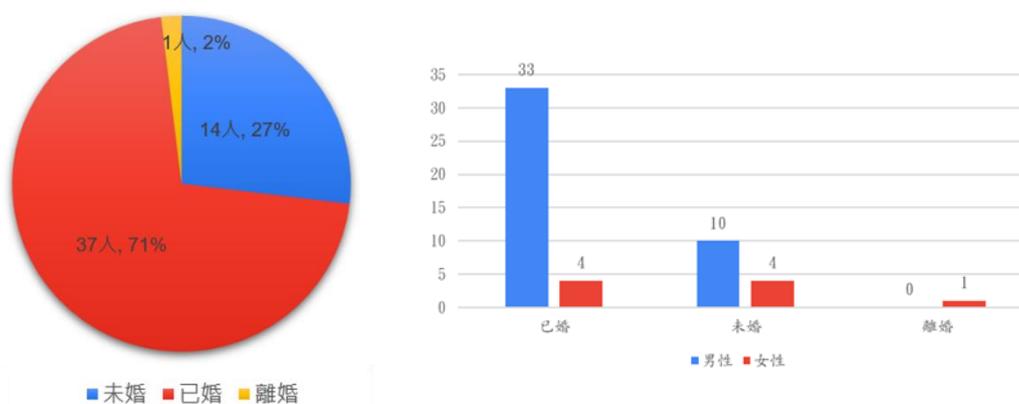
依「年齡」、「學歷」、「消防總年資」、「外勤年資」及「派遣員年資」進行梳理，可得知派遣員之組成與消防工作經歷如下：

- 一、 派遣員年齡集中於 30~49 歲，尤以 40~49 歲為最，依消防員之經歷而言，正處於經驗最佳時期。
- 二、 23%之派遣員繼續進修並取得碩士資格，顯見派遣員有充足機會於忙碌工作之餘亦積極自我提昇。

- 三、 接近 80%之派遣員消防總年資為 11~25 年，另有 17.3%派遣員為消防總年資僅有 5 年以內之新進消防人員，顯見派遣員工作內容困難度高、人員流動率高及資深人員升遷，致晉用剛畢業之新進人員。
- 四、 超過 90%派遣員之外勤年資在 15 年以下，外勤年資在 5 年以下之派遣員更高達 63.5%，據此得知近五年大量補充剛畢業之新進人員擔任派遣員。
- 五、 派遣員以年資 11~15 年為主力，所占比率為 40.4%，其次為 5 年以下年資，所占比率為 28.8%，顯見派遣員組成仍相當程度倚重新進人員。

為瞭解兩性擔任派遣員之差異，首先以派遣員之婚姻狀態進行統計，經分析得知已婚狀態派遣員所占比率為 71%、未婚狀態派遣員所占比率為 27%、離婚(1 人)狀態派遣員所占比率為 2%(如圖 7)：

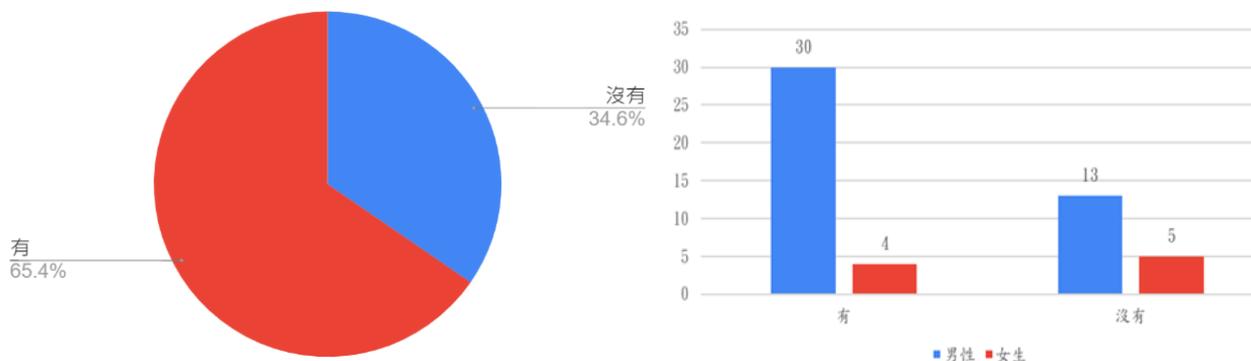
圖 7 依婚姻狀態統計



消防人員勤務輪休制度分為內勤及外勤二制度，內勤消防人員比照公務人員早上 8 時上班，下午 5 時下班；派遣員係工作 24 小時再休息 24 小時，為勤一休一制度；依圖 7 所示，有 37 位派遣員為已婚狀態，所占比率為 71%，顯見消防人員勤務輪休制度似未影響家庭生活，亦或家庭生活配合消防勤務輪休制度並未有明顯影響；而女性派遣員已婚及未婚人數各半。

其次依派遣員是否生育小孩進行統計，經分析得知有生育小孩之派遣員所占比率為 65.4%、未生育小孩之派遣員所占比率為 34.6% (如圖 8)：

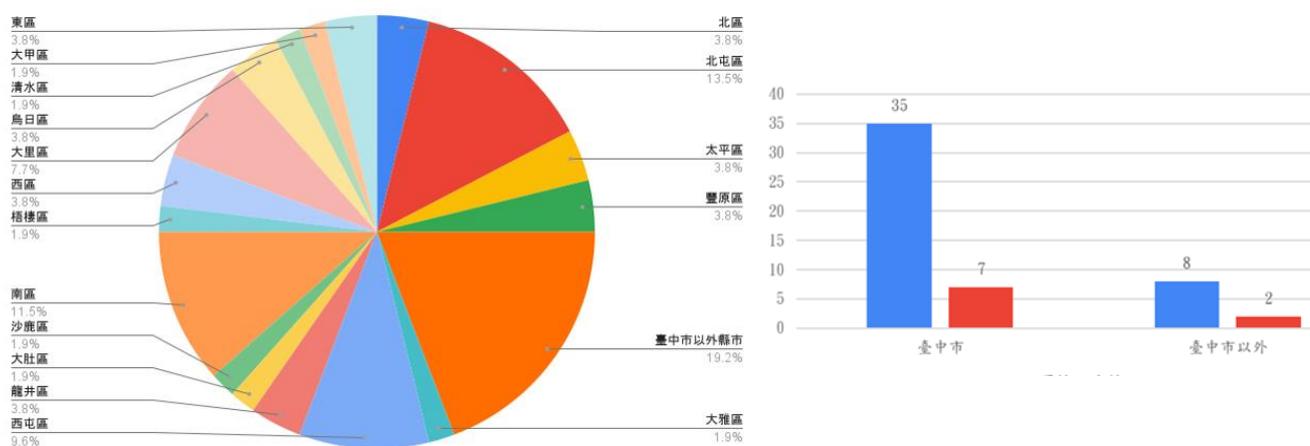
圖 8 是否生育小孩



由圖 8 所示，推測派遣員組成因為有一大部分為剛畢業之新進消防人員，所以雖然有 71%之派遣員為已婚狀態，但仍有 34.6%未生育小孩；而女性派遣員則有 4 名已生育小孩，5 名尚未生育小孩。

再次依派遣員居住區域統計，經分析得知有 19.2%之派遣員居住於臺中市以外之縣市、13.5%之派遣員居住於北屯區、11.5%之派遣員居住於南區、9.6%之派遣員居住於西屯區、7.7%之派遣員居住於大里區，其餘 38.5%之派遣員則居住於臺中市其餘各區(如圖 9)

圖 9 依居住區域統計

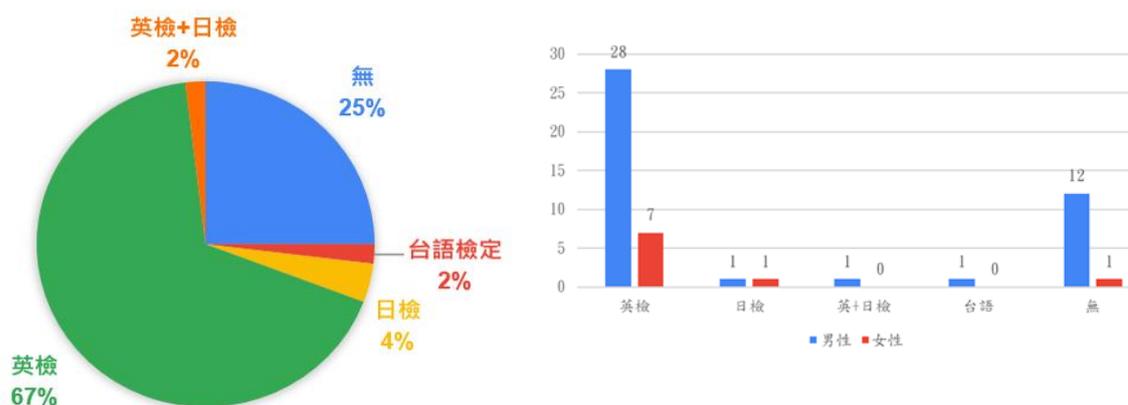


由圖 9 所示， 42.3%之派遣員居住於消防局駐地南屯區周遭，

顯見工作地點之選擇仍為是否從事派遣員工作之重要考量；又指揮中心派遣員之勤務輪休為工作 6 小時、備勤 6 小時，再工作 6 小時、備勤 6 小時，之後再輪休 24 小時，相較於外勤消防人員連續工作 48 小時，再休息 48 小時，指揮中心派遣員之勤務作息亦吸引 19.2% 居住於臺中市以外縣市之消防員選擇派遣員工作，顯見居住區域之遠近並未具有兩性從事派遣員之明顯差異。

又以派遣員語言檢定進行統計，經分析得知具英語檢定資格之派遣員所占比率為 67%、日語檢定資格之派遣員所占比率為 4%、台語檢定資格之派遣員為 2%，另有 25% 未具任何語言檢定(如圖 10)：

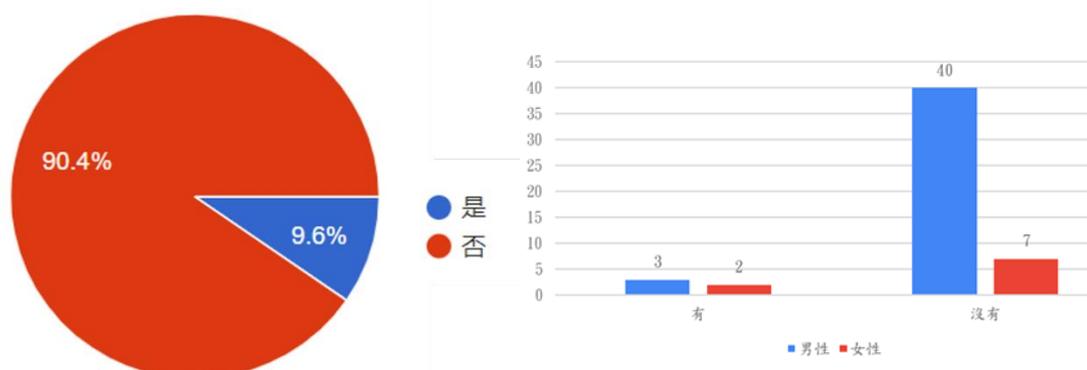
圖 10 依語言檢定統計



由圖 10 所示，高達 75% 之派遣員具有相關語文檢定資料，英語檢定為大多數派遣員所具備，另有派遣員具備英語及日語檢定合格，顯見派遣員為提昇工作績效，均積極考取相關語文檢定證照；與取得學歷資格相似，派遣員有充足機會充實自我，在進修方面未有兩性從事派遣員之明顯差異；而大部分女性派遣員已經具備英語檢定之證照。

最後以派遣員是否申請育嬰留職停薪進行統計，經分析得知有申請過育嬰留職停薪之派遣員所占比率為 9.6%，餘 90.4% 未申請過育嬰留職停薪(如圖 11)：

圖 11 是否申請育嬰留職停薪



由圖 11 所示，有 5 位派遣員申請過育嬰留職停薪，其中 3 位男性與 2 位女性，3 位申請過育嬰留職停薪之男性派遣員占男性派遣員比率為 7%，而 2 位申請過育嬰留職停薪之女性派遣員占女性派遣員比率為 22.2%。因此女性派遣員申請育嬰留職停薪未因勤務而有所限制，即使懷孕女性派遣員未申請育嬰留職停薪，勤務上會彈性調整如下：

- 一、 一般同仁上線 12 小時，懷孕同仁上線 10 小時。
- 二、 無深夜勤勤務(0-6 時)。
- 三、 夜間值勤最晚至 22 時。
- 四、 值勤時段：早班 8-12 時、14-18 時、20-22 時，晚班 12-20 時、6-8 時。

依「婚姻狀態」、「是否生育小孩」、「居位區域統計」、「語言檢定統計」、「是否申請育嬰留職停薪」進行爬梳，可得知派遣員之家庭生活與學習進修如下：

- 一、 派遣員已婚狀態所占比率為 71%，其中 4 位女性派遣員已結婚。
- 二、 65.4%派遣員已生育小孩，其中 4 位女性派遣員已生育。
- 三、 19.2%派遣員居住於臺中市以外縣市，其中包括 2 位女性

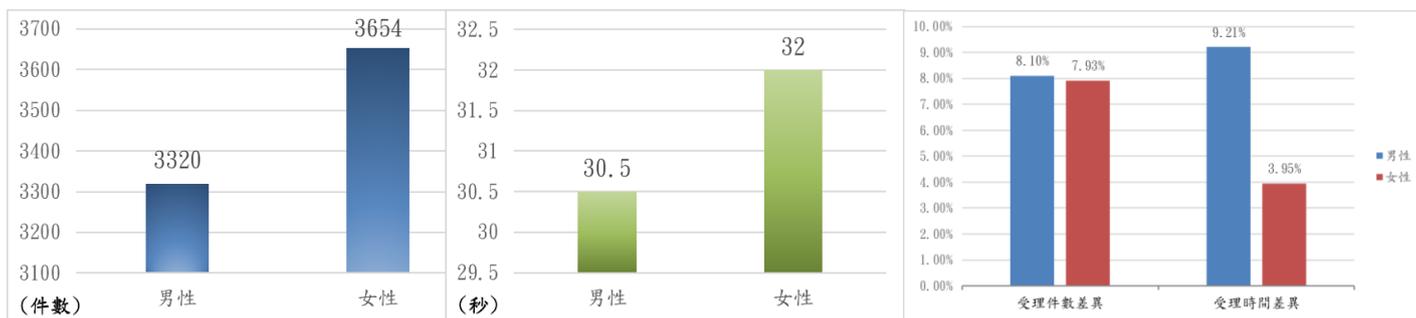
派遣員，占女性派遣員比率為 22.2%，顯見居住區域之遠近未具兩性從事派遣員之明顯差異。

四、 高達 75%派遣員具有相關語文檢定資料，其中女性派遣員有 7 位英語檢定合格、1 位日語檢定合格，顯見在進修方面未有兩性從事派遣員之明顯差異。

五、 有 2 位女性派遣員申請過育嬰留職停薪，占女性派遣員比率為 22.2%；即使懷孕之女性派遣員未申請育嬰留職停薪，勤務上仍會適當調整，協助有需求之女性派遣員。

藉由「派遣員的組成與消防工作經歷」及「派遣員之家庭生活與學習進修」進行梳理，廣續瞭解本局勤務派遣是否因性別而對受理派遣件數、派遣調度效率、受理報案電話時話語親切度等工作表現而有所差異；首先以 112 年度派遣員平均受理件數與平均受理時間(秒)(派遣員受理報案電話後，到派遣消防車或救護出勤所需之時間)進行統計，經分析得知男性派遣員平均受理件數為 3,320 件報案電話，而女性派遣員平均受理件數為 3,654 件報案電話；另分析案件受理時間得知男性派遣員平均受理時間為 30.5 秒，而女性派遣員平均受理時間為 32 秒；又為較能反應差異化比例原則，將男、女性派遣員平均受理件數和時間與全部派遣員平均受理件數和時間之比例間距 $[(\text{男、女性派遣員平均受理件數}-\text{全部派遣員平均受理件數})/\text{全部派遣員平均受理件數}]$ 及 $[(\text{男、女性派遣員平均受理時間}-\text{全部派遣員平均受理時間})/\text{全部派遣員平均受理時間}]$ (如圖 12)：

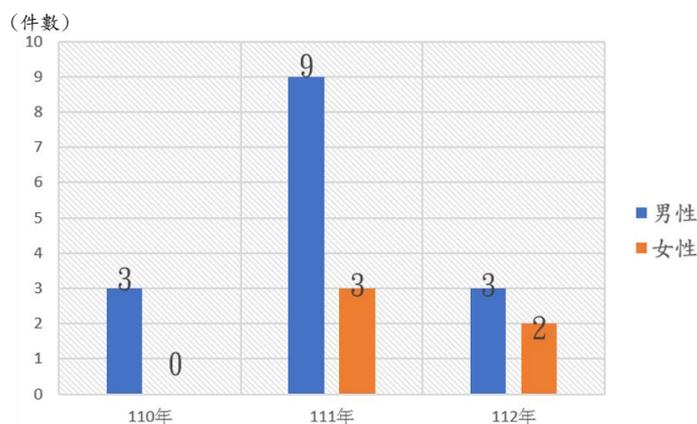
圖 12 派遣員平均受理件數、平均受理時間(秒)、差異百分比



由圖 12 所示，依派遣員平均受理件數分析，女性派遣員受理件數較男性派遣員多 334 件，比例達 10%，惟男性派遣員中有 4 位小隊長專責管控受理案件進度，鮮少上線受理報案案件，扣除小隊長後，男性派遣員平均受理件數 3,660 件。因此，性別在平均受理件數並無顯著差異；又依派遣員平均受理時間分析，女性派遣員受理時間較男性受理時間多 1.5 秒，比例達 5%，惟扣除 4 位小隊長後，男性派遣員平均受理時間 33.62 秒。因此，女性派遣員平均受理時間反而較男性派遣員有效率，其縮短比例達 4.8%。

再彙集 110-112 年派遣員被民眾檢舉投訴案件進行受理報案電話時話語親切度統計，經分析得知 110 年共有 3 件被檢舉投訴案件(均為男性派遣員)、111 年共有 12 件被檢舉投訴案件(其中 9 件為男性派遣員、3 件為女性派遣員)、112 年共有 5 件被檢舉投訴案件(其中 3 件為男性派遣員、2 件為女性派遣員)(如圖 13)：

圖 13 110-112 年被檢舉案



由圖 13 所示，總計 20 件檢舉投訴案件，案件類型有「受理案件流程處理不當」、「受理案件態度不佳」、「掛電話」…等，男性派遣員被檢舉投訴 15 件，所占比率 75%，女性派遣員被檢舉投訴 5 件，所占比率 25%，惟指揮中心男性派遣員計 39 位(未列小隊長)、女性派遣員 9 位，因此，每位男性派遣員被檢舉投訴平均為 0.38 件，而女性派遣員被檢舉投訴平均為 0.55 件，明顯高於男性派遣員被檢舉投訴比率；消防工作一般給人較陽剛的印象，勤務內容也相對具有權威性，因此，民眾刻板印象大多認為男性較能勝任消防工作之各項勤務，包括指揮中心之派遣員，而女性派遣員在受理報案電話時，勢必遭遇民眾嚴苛挑戰，必須較男性派遣員有更多耐心與專業展示，讓民眾能安心接受其服務或線上各種緊急救護指導。

參、 規劃&目標

一、 預期成果

經統計女性消防員進入指揮中心擔任派遣員原因，有「初任消防員即派任」、「生涯規劃」、「增加人生經歷」、「家庭因素」及「自認不適合外勤」…等因素；而擔任派遣員後覺得該職位最困難的部分為「案件變數因子太大」、「精準派遣的壓力」、「報案人難以溝通」、「及生理時鐘調整」及「情緒控制」…等。相較於男性派遣員進入指揮中心擔任派遣員五花八門的原因及擔任該職位最困難的部分，女性派遣員的原因與自覺困難部分相對集中。

又透過「性別」、「年齡」、「學歷」、「消防總年資」、「外勤年資」、「派遣員年資」等指標進行分析，得知目前派遣員之組成仍相當程度倚重新進消防人員；其次在「婚姻狀況」、「是否生育小孩」、「居住區域」、「語言檢

定」、「是否申請育嬰留職停薪」等指標上並無顯著差異；最後在「派遣員平均受理件數、平均受理時間」與「110-112 年被檢舉案」指標中得知兩性派遣員在派遣勤務量上並無顯著差異，而女性派遣員平均受理時間較男性派遣員更有效率，能更快速受理民眾報案電話並指派分隊出勤，惟每位女性派遣員被民眾檢舉投訴 0.55 件，顯著高於男性派遣員 0.38 件，顯見在消防局指揮中心派遣員一職之差異化處境及不公平對待係來自社會大眾，而非消防局內部體制與組織架構。

為確保男女派遣員享有相同權利與工作保障(包括甄選標準、進修與培訓)並保障生育機能的權利，在評定工作表現方面也享有平等待遇的權利，消除民眾對女性派遣員專業度疑慮，依上述統計分析之結果回饋本局強化或修正相關勤務規定，努力建構友善兩性之工作環境，順遂兩性具平等機會擔任派遣員職位。

二、發展可供選擇的方案

本文依 13 項分析指標嘗試找出兩性擔任指揮中心派遣員之差異，據以擬定可供選擇方案，消除兩性擔任派遣員之隔閡；再檢視目前兩性擔任指揮中心派遣員相關法規有「臺中市政府消防局推動性別主流化實施計畫(112-115)」、「臺中市政府消防局勤務細部實施要點」及「臺中市政府消防局救災救護指揮中心作業規定」，綜整發展可供選擇的方案如下：

- (一) 方案一、強化派遣員教育訓練：依消防總年資及派遣員年資分析資料顯示，新進人員具有興趣從事派遣員工作，也有大量新進人員擔任派遣員一

職，是以目前指揮中心派遣員組成相當程度倚重新進人員。為消除兩性派遣員於執行勤務工作時之差異並使其儘速融入指揮中心，期透過強化教育訓練，消弭前述評估指標落差。

- (二) 方案二、滾動式修正臺中市政府消防局救災救護指揮中心作業規定：透過 13 項分析指標瞭解兩性於指揮中心擔任派遣員職位之差異性，並據以滾動式修正臺中市政府消防局救災救護指揮中心作業規定，消弭前述評估指標落差。
- (三) 方案三、改善執勤環境及休憩空間：透過改善指揮中心派遣員執勤環境及休憩空間，使兩性派遣員能無縫融入指揮中心，在生活與值勤上均無性別之隔閡與差異。

三、分析方案並選擇建議

擬定出「強化派遣員教育訓練」、「滾動式修正臺中市政府消防局救災救護指揮中心作業規定」及「改善執勤環境及休憩空間」三項發展可供選擇的方案，又三項可供選擇之方案均有不同的目標和策略，因此，依所擬定之方案逐一進行修正改善，期待儘可能消彌兩性於職場之不平等，逐年建構與營造性別友善職場環境：

(一) 方案一：強化派遣員教育訓練

由分析可得女性派遣員平均受理時間較男性派遣員更有效率，能更快速受理民眾報案電話並指派分隊出勤，惟被民眾檢舉投訴案卻高於男性派遣員，顯見在消防局指揮中心派遣員一職之差異化處境及不公平對待係來自社會大眾。因此，藉由強化派遣員

教育訓練增加女性派遣員受理案件之技巧，提昇報案民眾對女性派遣員之受理案件之專業度認同感。

(二) 方案二：滾動式修正臺中市政府消防局救災救護指揮中心作業規定

指揮中心任務為掌握災害狀況，迅速傳達災情，提高救災應變能力，提昇指揮、調度、管制、聯繫之功能，發揮整體救災救護之力量，達到減少人命傷亡及災害損失。因此，如何協助兩性派遣員儘速融入指揮中心並使其在工作上享有公平的保障與對待，係達成上述任務重要的關鍵因素；檢視該作業規定內容得知派遣員係整個勤務運作之樞紐，而其工作項目如下：

1. 受理本市一一九報案電話及各項勤務派遣與管制。
2. 各項災情報告、查詢及相關業務權責單位案件之通報聯繫。
3. 各項救災、救護暨為民服務等案件之紀錄及相關單位協調聯繫事項。
4. 公務電話及各類傳真資料之處理。
5. 通知新聞媒體、通報、錄影及其它應變執行事項。
6. 有(無)線電通訊器材之測試、操作。
7. 大量進線或重大案件發生，協助處理各執行事項。
8. 隨同總執勤官出勤，協助災害應變作業。
9. 受理緊急醫療救護申請及聯絡。

10. 提供緊急傷病諮詢。
11. 線上指導救護人員緊急醫療處理。
12. 建立緊急醫療救護資訊及提供相關資料。

依據男、女性派遣員之檢舉投訴案件數，針對特殊救災、救護及為民服務案件、跨機關之通報聯繫等較易造成民眾檢舉之工作項目，應由小隊長協助受理及通報聯繫；其次，強化兩性派遣員受理派遣之專業度與親切度，使民眾能感受到不管男性或女性派遣員均擁有相同之受理案件及派遣專業能力。

(三) 方案三：改善執勤環境及休憩空間

持續改善男、女派遣員執勤環境及休憩空間，使其能充份融入指揮中心，在生活與值勤上沒有生理上之隔閡與差異，充份發揮所學並展現專業度。

四、執行方案所需溝通

發展可供選擇之三項方案僅本機關權限即可執行、修正與改善，未涉其他機關、跨局處與公所業務及民間團體。因此，將本分析成果報告簽陳核可後，依下列事項辦理改善：

- (一) 視需要修正臺中市政府消防局救災救護指揮中心作業規定。
- (二) 強化教育訓練，提高兩性受理派遣之專業度與親切度。
- (三) 完善救災救護指揮中心派遣員生活管理、執勤與休憩環境，提高兩性消防人力投入派遣員意願。
- (四) 落實保障兩性派遣員生育機能(育嬰假)之權利。
為建立內部機制評估性別分析工作成果以及持續運

作修正方式，藉由指揮中心每日均會舉辦之「勤前教育」，除了辦理派遣員交接勤業務及前一日特殊案件檢討，亦會針對是日勤務進行重點提醒；因此，透過「勤前教育」此內部機制持續評估性別分析工作成果以及隨時檢討方案一、方案二及方案三，如有更符合實際需求且能提昇兩性於職場公平對待、消彌兩性就業隔閡，可立即滾動式修正。

肆、結語

本報告「救災救護指揮中心派遣員性別組成與勤務分析」主要目的係希望透過參採「本府性別平等政策方針重點工作—破除傳統刻板印象之就、創業限制，消除職業性別隔離，開拓女性就業領域」，再依 13 項指標分析指揮中心派遣員現況作客觀之統計數據資料，瞭解兩性參與派遣員工作之差異並做分析探討；又考量近年來女性投入消防工作有呈現逐年增加趨勢，故期盼可藉由三項擬定出之方案，逐年建構與營造性別友善職場環境，並逐步朝向「富市台中、新好生活」之安全宜居城市邁進。