

# 新北市風景特定區清潔人員性別分析

新北市政府觀光旅遊局

新北市風景特定區包含瑞芳、十分、碧潭、烏來等區，其涵蓋範圍廣大，且每日到訪遊客眾多，為維護本市風景特定區內館舍、公廁及環境清潔，有清潔人員之需求，風景特定區環境清潔維護之範圍包含瑞芳、十分、碧潭等風景特定區、猴硐煤礦博物園區及烏來遊客中心之公共空間，本次統計分析主要以 109 年及 110 年之清潔人員資料為基礎進行分析。

透過清潔人員的性別比例、清掃場域分配，探討有關清潔人員清掃某些與性別有關之場域如廁所，是否有差異狀況；另探究從事清潔工作的應徵人員在年齡層上是否有斷層等問題。

## 一、性別統計分析

### (一) 清潔人員性別比

調查本市風景特定區之清潔人員 109 年度時男性平均年齡為 59.75 歲，女性平均為 61.8 歲；110 年度男性平均年齡為 63 歲，女性平均年齡為 58 歲。觀察兩年之資料，男女應徵本市風景特定區清潔人員並無年齡上之差異，惟皆偏高齡。

由表一顯示本市各風景特定區之清潔人員性別比，110 年本市所轄風景特定區內共 30 名清潔人員，其中男性 14 名，女性 16 名，男女比例分別占 46.67%、53.33%。與 109 年之清潔人力較多，共計 37 名清潔人員，其中男性 17 名，女性 20 名，男女比例分別占 45.95%、54.05%。比較 109 及 110 年的差異，雖然總清潔人力有明顯變化，但男女比例幾差異甚小(如圖一)，故單以性別來看，本市風景特定區之清潔人員性別比並無嚴重落差。

而進一步分析，使男女比例些微落差之因素為原應徵者就以女性略多於男性，因風景區之清潔人員多為當地民眾，可推測當地中高年齡之女性就業需求高於男性，故於在地尋求清潔人員時，應徵以女性為多。

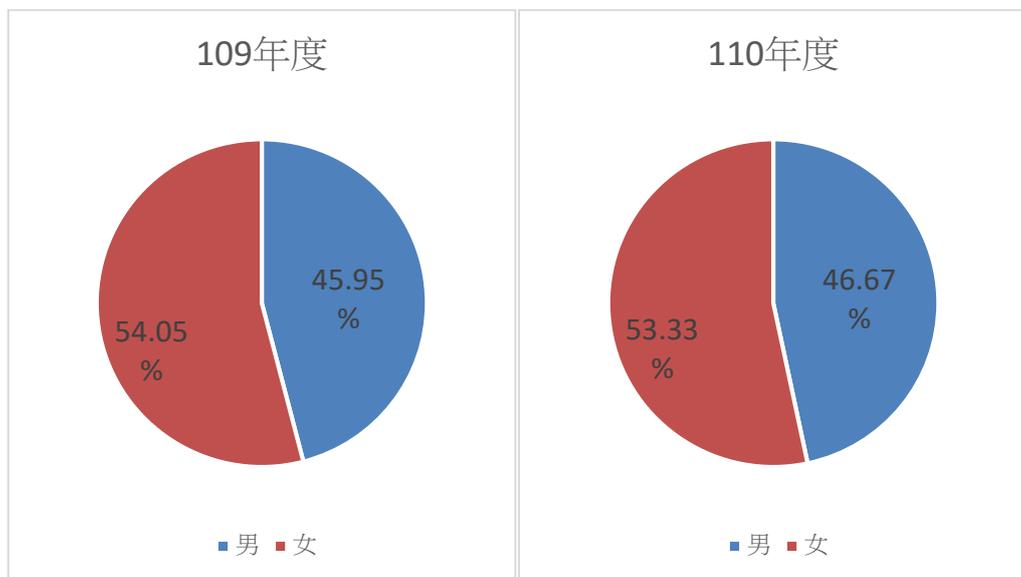
表一 清潔人員人數及性別分布表

單位：人

	109 年度		110 年度	
	男	女	男	女
瑞芳風景特定區	8	6	7	6
十分風景特定區(含菁桐)	3	6	3	4
碧潭風景特定區	3	5	2	3
猴硐煤礦博物園區	3	1	2	1
烏來風景特定區	0	2	0	2
小計	17	20	14	16
百分比	45.95%	54.05%	46.67%	53.33%

總計	37	30
----	----	----

資料來源：新北市政府觀光旅遊局



資料來源：新北市政府觀光旅遊局

圖一 清潔人員性別比圓餅圖

## (二) 男女性擔任班長之比例

瑞芳、十分、碧潭三處風景特定區因清潔範圍較廣，所需清潔人力較多，故在各區需指派其中 1 名清潔人員擔任班長，其任務包含管控清潔物資、檢查清潔人員之工作是否如實完成。三個風景特定區之班長 109 年及 110 年皆為男性擔任。

表二 男女性擔任班長之比例表

單位：人

	109 年度		110 年度	
	男	女	男	女
瑞芳風景特定區	1	0	1	0
十分風景特定區(含菁桐)	1	0	1	0
碧潭風景特定區	1	0	1	0
總計	3	0	3	0

資料來源：新北市政府觀光旅遊局

## (三) 男女性清潔人員負責打掃區域的差異

110 年度各風景特定區清潔人員之男性有 14 名，其中 11 名所負責打掃的區域是以步道及戶外街道的戶外空間為主，其餘 3 名為室內及戶外空間各半，負責室內空間如公廁、遊客中心或建物四周的則為 0 人。109 年度各風景區清潔人員之男性有 17 名，其中 14 名所負責打掃的區域是以戶外空間如步道及戶外街道為主，其餘 3 名為室內及戶外空間各半，負責室內空間如公廁、遊客中心或建物四

周的同樣為 0 人。

110 年度各風景區清潔人員之女性有 16 名，其中 10 名所負責打掃的區域是室內空間如公廁、遊客中心或建物四周，其餘 6 名為室內及戶外空間各半，負責戶外空間如步道等的則為 0 人。109 年度各風景區清潔人員之女性有 20 名，其中 12 名所負責打掃的區域是室內空間如公廁、遊客中心或建物四周，其餘 8 名為室內及戶外空間各半，負責步道等戶外空間的同樣為 0 人。

由上述內容可了解，男性與女性打掃區域之分配不均，109 年及 110 年皆以女性清掃室內空間(包含公廁、遊客中心或建物四周)及男性清掃戶外空間(如步道及戶外街道)為主，雖然打掃區域不影響僱用身分、薪資、福利等，但因風景區多為室外空間，故戶外清掃工作具有較主導之地位，仍可能影響其擔任重要職位之競爭力，故男性與女性打掃區域之分配不均亦須改善。

表三 清潔人員負責打掃區域分析表

單位：人

	109 年度		110 年度	
	男	女	男	女
室內空間	0	12	0	10
戶外空間	14	0	11	0
室內及戶外空間各半	3	8	3	6
總計	17	20	14	16

資料來源：新北市政府觀光旅遊局

## 二、促進性別平等之規劃及目標

### (一) 鼓勵嘗試不同之工作性質

110 年及 109 年的女性清潔人員均多於男性，占比分別為 53.33%、54.05%，可見在應徵時並無男女差異太大。然可以發現應徵清潔人員多為高齡者，年齡平均在 55-65 之間，顯示青年人對於投入風景區的清潔人員工作意願不高，且投入清潔工作年齡層有老化現象。然風景區內多為步道與山路等較難行走，清潔難度較高之場所，於工作時對高齡清潔工作人員可能無法從事的偏遠步道、山路等區域，盡可能提供或允許其使用相關輔導工具。

在清潔人員的職位上，3 位班長職位均無女性擔任，可能是因為部分男女刻板印象致使女性自認為或被徵才之廠商認為較無法應付需要奔波、耗費體力、需領導所有清潔員工的工作，致使失去機會；而男性清潔人員有高達 79-83% 的比例被分配去打掃步道等戶外空間，沒有男性清潔人員單純負責公廁、遊客中心等室內空間；女性清潔人員有高達 60-63% 的比例被分配去打掃負責公廁、遊客中心等室內空間，完全沒有女性負責步道等戶外空間，亦隱含「廁所應由女性清潔人員清掃」之刻板印象，因常會有由女性掃女廁，女性如廁民眾會較為安心的考量，然而事實上由女性清潔人員清掃男廁時，同樣也會引起男性的心理不舒服，故清掃廁所之人員不應由性別選擇，而應強調專業程度，並在不會引起如廁民眾

不舒適的狀況下進場打掃，專業的清潔人員亦應留意自己掃除的行為不會侵犯到他人的隱私。清潔工作不應以性別做區分，無論是戶外或室內清潔皆為專業服務，故清潔人員之領導職務、工作範圍也應朝性別平衡為目標前進，加強專業程度，並應從從事服務工作人員的實際可負擔之體力、專業程度等實際狀況來分配工作，而非性別。

提出之性別改善方案計有兩案，方案一為「鼓勵女性擔任班長」，將女性清潔員長期清掃室內空間之經驗帶至管理職，打破傳統窠臼：「men take lead, women take order」，鼓勵女性清潔人員爭取班長職務，保留至少三分之一的班長名額給女性清潔人員擔任，並以本科管轄之風景區為例，外站主要管理人員亦有女性同仁，藉此降低兩性可能不適應之擔憂；方案二為「提升專業形象」，即以教育訓練及統一服裝之方式打造清潔人員之專業形象，並重新調整清掃之範圍，不以性別定義清潔人員應該清掃之區域，讓女性與男性公平負責應清掃的室內與戶外區域，打破「廁所應由女性清潔人員清掃」之刻板印象，建立起本市風景特定區清潔人員之專業形象，並提升其性別平等觀念，在對待不同性別的遊客時，清潔方式皆能照顧遊客心理。

表四 鼓勵嘗試不同工作之方案

編號	方案名稱	方案內容	預計成效
方案 1	鼓勵女性擔任班長	鼓勵女性清潔人員擔任班長，並保留至少三分之一的班長名額給女性清潔人員擔任。	將女性清潔人員長期清掃室內空間之經驗帶至管理職，使女性清潔人員擔任班長數量增加。
方案 2	提升專業形象	辦理各清潔人員教育訓練，提升清潔人員性別友善觀念，此外另將統一清潔人員服裝，以提升清潔人員專業形象；並重新調整清掃之範圍，清潔工作不應以性別做區分，無論是戶外或室內清潔皆為專業服務，應以專業角度分配。	打破女性清潔人員清掃廁所的印象，以專業的清潔人員形象提供清潔服務，使清潔人員不以性別劃分清潔區域。提升其性別平等觀念，並能在對待不同性別的遊客時，掃除的方式能照顧到遊客的心理。

資料來源：新北市政府觀光旅遊局。

## (二) 應用深化

將性別分析評估結果，了解本市風景特定區清潔人員之情況，後續將提升清潔人員專業度，打造新北市風景特定區清潔人員之專業形象，以提供遊客乾淨之旅遊環境。

此外，儘管風景區之清潔工作可提供某些高齡者二次就業之機會，協助其經

濟收入，未來仍應持續聘僱有需求之應徵者，然而風景區的道路以難行之山路為多，故探討輔助較高齡的清潔人員，以減少高齡之清潔人員負擔過重之問題亦很重要。

### (三) 計畫規劃方案類型與預決算數

「新北市風景特定區環境清潔維護」係本局每年執行之案件，預算類型為「其他對促進性別平等有正面影響的一般預算」，茲編列如表五。

表五 計畫類型與預算決算數表

單位：新臺幣元

年度	110 年度
預算數	7 萬元
決算數	尚在執行中
類型	類型 5：其他促進性別平等業務

資料來源：新北市政府觀光旅遊局

### (四) 計畫之執行、評估與監督

本計畫決議以方案一「鼓勵女性擔任班長」及二「提升專業形象」同步執行，並由本局風景區管理科執行，鼓勵女性擔任班長部分將與本計畫承商討論，而提升專業形象部分將於本年度下半年執行，期提升本計畫執行成效。