

## 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

本計畫係配合性別平等政策推動及《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW)精神辦理，透過檢視新北市瑞芳、十分、碧潭、烏來及猴硐等風景特定區清潔人力之性別配置情形，作為優化景區管理及推動職場性別平等之參考。隨著性別平等觀念逐漸受到重視，公共部門除應保障不同性別之工作權益外，亦應持續檢視職務分工、工作環境及職涯發展機會是否存在性別差異，以營造更公平友善之工作環境，因此本議題逐漸成為景區人力管理與永續發展的重要課題。

### 一、新北市風景特定區環境清潔維護人員性別分析

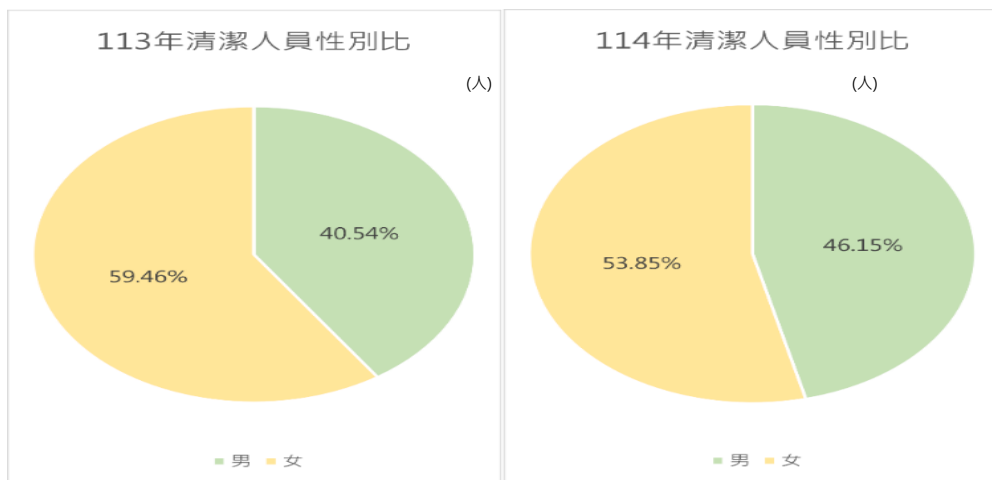
#### (一)清潔人員性別分析

根據觀光旅遊局的最新統計，新北市各風景區的清潔維護團隊在 113 年至 114 年間小幅度的人力擴增，總人數由 37 位增加至 39 位。在各景區的人力調度上，瑞芳與猴硐兩處特定區因應需求分別增編 1 名人力(瑞芳增至 14 人、猴硐增至 6 人)；至於十分、碧潭及烏來地區的人力規模則保持穩定，未有增減。這項數據變動反映出目前的人力管理策略傾向於局部性的微調，以維持各據點環境維護品質的持續穩定(表一)。

表一 清潔人員人數及性別分布表

|          | 113 年度 |        | 114 年度 |        |
|----------|--------|--------|--------|--------|
|          | 男(人)   | 女(人)   | 男(人)   | 女(人)   |
| 瑞芳風景特定區  | 6      | 7      | 7      | 7      |
| 十分風景特定區  | 4      | 5      | 5      | 4      |
| 碧潭風景特定區  | 3      | 5      | 4      | 4      |
| 猴硐煤礦博物園區 | 2      | 3      | 2      | 4      |
| 烏來風景特定區  | 0      | 2      | 0      | 2      |
| 小計       | 15     | 22     | 18     | 21     |
| 總計       | 37     |        | 39     |        |
| 百分比      | 40.54% | 59.46% | 46.15% | 53.85% |

資料來源:新北市觀光旅遊局。



圖一 113 至 114 年清潔人員性別比例圖示

資料來源:新北市政府觀光旅遊局。

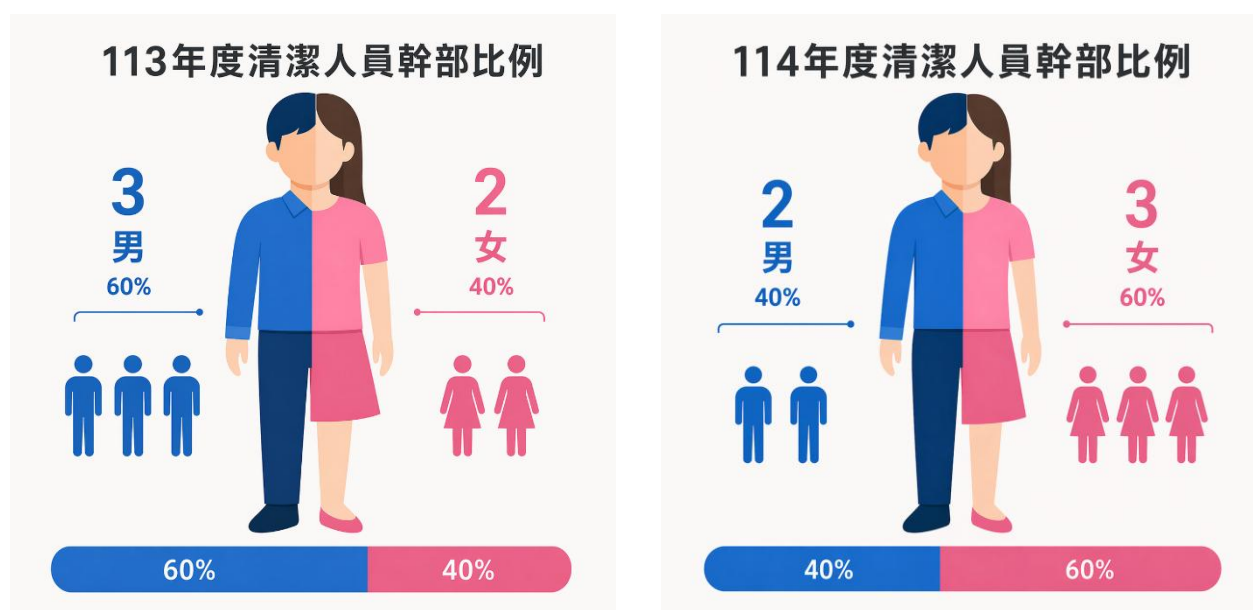
## (二)清潔人員幹部性別分析

依本局各風景區清潔人員編制，隨著人力規模的擴充，各個據點均指派一名清潔班長，專責物資管理及勤務督導。統計顯示，幹部的性別結構正逐步邁向平衡：113 年時班長職務多由男性擔任(3 男:2 女)，而 114 年則轉為以女性為主(2 男:3 女)。這種轉變反映出領導職位的性別分布趨於均衡，並未出現由特定性別長期壟斷管理職務的情形，有助於落實職場性別平權。

表二 113 至 114 年度清潔人員幹部比例表

|              | 113 年度 |      | 114 年度 |      |
|--------------|--------|------|--------|------|
|              | 男(人)   | 女(人) | 男(人)   | 女(人) |
| 瑞芳風景特定區      | 1      | 0    | 0      | 1    |
| 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    |
| 猴硐煤礦博物園區     | 0      | 1    | 0      | 1    |
| 烏來風景特定區      | 0      | 1    | 0      | 1    |
| 總計           | 3      | 2    | 2      | 3    |

資料來源:新北市政府觀光旅遊局。



圖二 113 至 114 年度清潔人員幹部比例圖示

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

113 年至 114 年間，風景區清潔工作存在顯著的「場域性別隔離」現象。在人力配置上，男性清潔員(113 年 15 人、114 年 18 人)高達 29.7%至 38.4%被指派負責戶外的步道與街道，且完全無人專職室內清潔；相對地，女性清潔員(113 年 12 人、114 年 14 人)

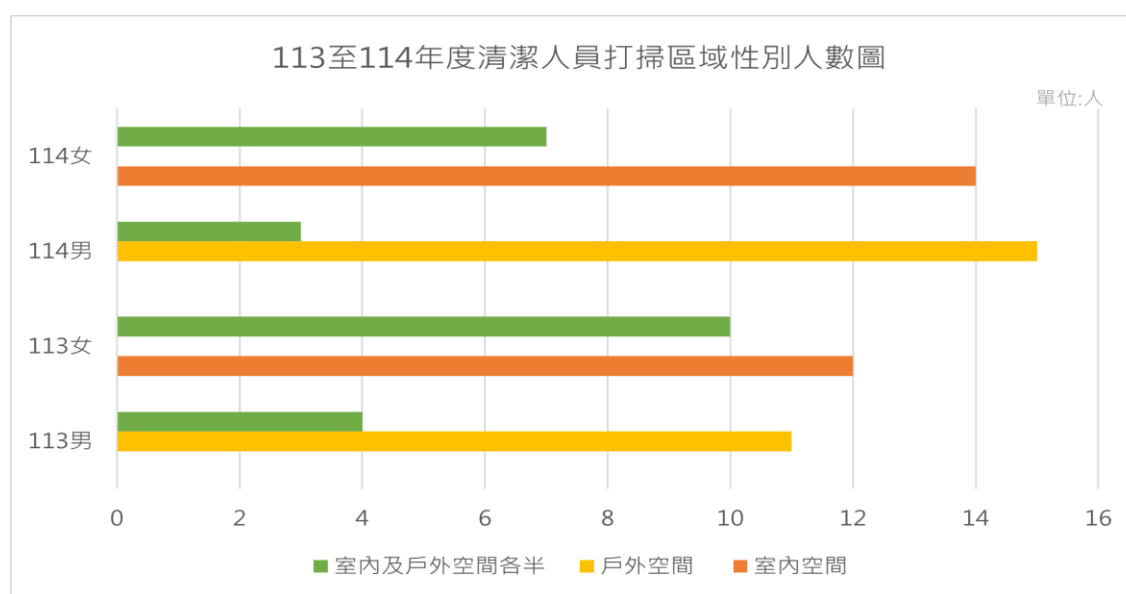
則有過半數(約 32.4%至 35.8%)集中於公廁、遊客中心等室內空間，且無人專責戶外場域。

此現象「男外女內」的分工模式主要受傳統性別角色期待影響。雖然工作場域的差異並不影響個人的聘僱身分、薪資或福利，但由於風景區的營運性質以戶外環境為主，戶外勤務往往具備較高的工作能見度與職務主導性。若分工長期僵化，可能會間接限制女性同仁爭取領導職務或進一步職涯發展的機會。因此，為了促進職場實質平等並打破性別刻板印象，現行的勤務分配機制確實有檢視並調整之必要，以確保職務發展的公平性。

表三 113 至 114 年度清潔人員打掃區域分析表

|           | 113 年度 |       | 114 年度 |       |
|-----------|--------|-------|--------|-------|
|           | 男(人)   | 女(人)  | 男(人)   | 女(人)  |
| 室內空間      | 0      | 12    | 0      | 14    |
| 戶外空間      | 11     | 0     | 15     | 0     |
| 室內及戶外空間各半 | 4      | 10    | 3      | 7     |
| 總計        | 15     | 22    | 18     | 21    |
| 戶外空間百分比   | 29.7%  | 0%    | 38.4%  | 0%    |
| 室內空間百分比   | 0%     | 32.4% | 0%     | 35.8% |

資料來源:新北市政府觀光旅遊局。



圖三 113 至 114 年度清潔人員打掃區域性別人數圖

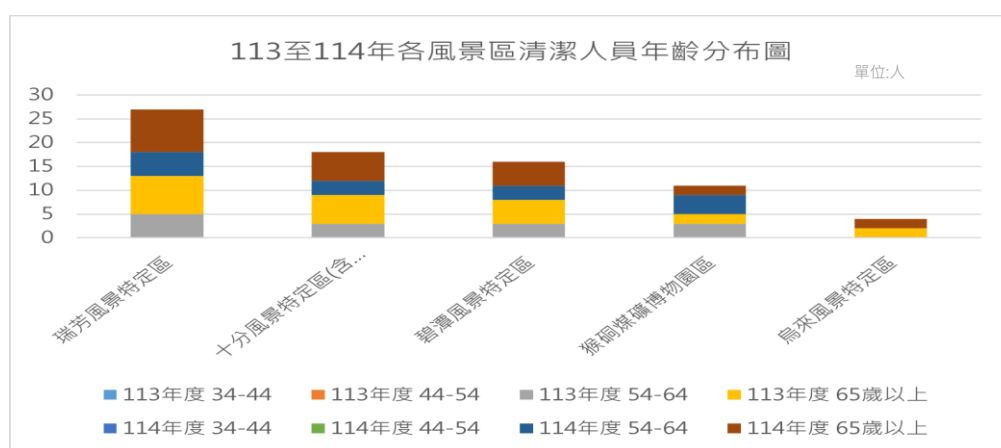
資料來源:新北市政府觀光旅遊局。

### (三)分析小結

經分析 113 年至 114 年清潔人力資料發現，目前景區勤務配置仍存在部分性別分工情形，男性人員多負責步道及戶外區域維護工作，女性人員則較多配置於公廁及遊客中心等室內場域，呈現「男外女內」之勤務型態。其形成原因，除與傳統性別角色觀念有關外，亦受到工作環境特性、體能負荷、現場勤務需求及長期工作習慣等因素影響。由於戶外勤務具較高工作能見度與現場統籌性質，若長期由特定性別負責，可能影響不同性別參與多元職務及未來職務發展之機會。

從人力結構觀察，目前清潔人員平均年齡約介於 55 至 65 歲，高齡化情形較為明顯，而風景區多屬山坡、步道及戶外環境，部分區域需長時間步行及搬運工具，對從業人員體力及工作安全具有一定挑戰，亦成為影響人力穩定及勤務配置的重要因素。

為逐步改善上述情形，本計畫將以「循序漸進、適性配置」方式推動相關措施，包括透過教育訓練、勤務交流及標準作業流程（SOP）建立，逐步提升不同性別參與室內外勤務之機會；另透過培力機制及勤務統籌訓練，鼓勵具實務經驗之女性同仁參與班長等管理職務。同時，將視現場需求逐步導入高齡友善輔助工具及安全設施，並將性別平等及服務禮儀等觀念納入教育訓練與督導機制，以提升景區環境維護品質及整體管理效能，逐步營造兼具專業、友善及永續發展之工作環境。



圖四 113 至 114 年各風景區清潔人員年齡分布圖

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) 優化人力結構：逐步促進性別均衡及友善職場環境

依 113 年至 114 年度統計資料顯示，新北市各風景特定區清潔人力性別比例已逐步趨向均衡，男性比例由 40.54% 提升至 46.15%，女性比例則由 59.46% 調整為 53.85%，顯示不同性別投入環境維護工作之情形已有改善。

另考量目前清潔人員平均年齡多介於 55 至 65 歲，風景區部分步道及戶外區域具高低落差及長距離步行特性，對高齡人員之體力負荷較高，後續將依實際工作需求，逐步檢討勤務配置、輔助工具及作業安全措施，以兼顧工作安全與服務品質。

### (二) 發展及選擇改善方案

#### (1) 鼓勵女性擔任領導職務

依 114 年度統計，各風景特定區 5 位清潔班長中已有 3 位為女性，顯示女性參與基層管理職務情形已有提升。

後續將持續透過教育訓練、經驗傳承及勤務協調等方式，鼓勵具實務經驗之女性同仁參與班長或勤務統籌工作，並視實際勤務需要及人員意願，逐步建立多元參與之職務環境，以促進職場性別平等。

## (2) 促進工作配置多元化與專業化

目前清潔勤務仍以男性較多負責戶外步道區域，女性較多負責公廁及室內空間為主，主要係考量現場工作特性、人員體能及勤務習慣等因素。

後續將在不影響勤務安全及工作效率之前提下，透過教育訓練、職務交流及彈性調整等方式，並配合方案一「鼓勵女性擔任領導職務」及方案二「促進工作配置多元化與專業化」併行推動，逐步增加不同性別參與室內外場域維護工作之機會，並持續以工作內容、體能狀況及實際需求作為勤務配置原則，避免形成固定化之性別分工模式。

表四 方案內容與分析

|      | 方案一                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 方案二                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 方案名稱 | 鼓勵女性擔任領導職務                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 促進工作配置多元化與專業化                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 方案內容 | 透過教育宣導、職務培力及適度職務加給等方式，鼓勵女性同仁參與班長或勤務統籌等管理職務，並持續提供相關管理協調及實務訓練機會，協助具現場經驗之同仁逐步提升勤務統籌能力。另藉由經驗交流與案例分享，逐步建立性別平等及相互尊重之職場環境，提升不同性別參與管理職務之意願。                                                                                                                                                                              | 透過教育訓練、標準作業流程（SOP）及統一識別服裝，逐步強化清潔團隊專業形象與服務品質。另依各風景區實際勤務需求、人員體能狀況及工作性質，適度調整工作分派與職務交流機制，逐步增加不同性別參與室內及戶外場域維護工作之機會，以降低固定化性別分工情形，並提升整體人力運用彈性與管理效能。                                                                                                                                                                         |
| 方案預算 | 領班加給及教育訓練相關費用                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 教育訓練、勤務督導等相關費用                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 方案優點 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 提升女性參與管理職務機會：透過培力及經驗傳承機制，協助具實務經驗之女性同仁逐步提升勤務協調及管理能力，增加參與領導職務之機會。促進管理職務性別均衡；藉由適度職務加給及制度鼓勵，有助提升不同性別參與班長等管理職務意願，逐步促進管理層級性別分布均衡。</li><li>● 建立友善共融職場環境：透過教育宣導及案例分享，逐步降低性別刻板印象對職務分工與管理角色之影響，營造相互尊重之工作環境。</li><li>● 強化團隊管理效能：透過多元人才參與管理工作，可提升勤務協調彈性與團隊溝通效率，增進整體景區管理品質。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 逐步改善固定化勤務分工：透過適度調整勤務配置與職務交流，逐步降低「男外女內」等固定化分工模式，促進不同性別參與多元工作場域之機會。</li><li>● 提升勤務配置合理性：勤務安排將回歸工作內容、體能條件及現場需求等因素綜合考量，提升人力調度彈性與工作公平性。</li><li>● 強化清潔團隊專業形象：透過教育訓練、標準作業流程（SOP）及統一識別服裝，提升清潔人員專業度、安全意識及整體服務品質。</li><li>● 提升景區管理效能：透過多元化人力配置與專業化管理方式，有助提升風景區環境維護品質及遊客滿意度。</li></ul> |

資料來源:新北市政府觀光旅遊局。

## (三) 分析及建議

經分析，新北市風景特定區清潔人力之性別比例已逐步趨於均衡，女性參與管理職務情形亦較以往提升，顯示職場性別平等已有初步成效。

惟目前勤務配置仍存在男性較多負責戶外區域、女性較多負責室內場域之情形，未來將以「逐步調整、適性配置」原則辦理，避免因性別刻板印象影響職務參與機會，同時兼顧工作安全、體能負荷及服務品質。

另考量人力高齡化趨勢，後續亦將持續檢討清潔工具、勤務安排及安全措施，並透過教育訓練提升性別平等、隱私維護及服務禮儀觀念，以營造更友善之工作環境及遊憩服務品質。

#### **(四) 執行決策與推動方式**

本計畫將採逐年推動及滾動檢討方式辦理，優先以教育訓練、勤務協調及職務交流等較易執行措施推動性別友善職場環境，並視各風景區實際人力配置情形逐步調整。

後續亦將持續觀察不同性別於勤務分配、幹部參與及工作環境之實際情形，適時檢討相關管理機制，以兼顧景區管理效能、職場平等及人員安全。

#### **(五) 評估與監督**

本計畫後續將持續透過年度人力統計資料，定期檢視各風景特定區清潔人力之性別比例、勤務配置及幹部參與情形，作為後續人力管理及性別平等推動之參考依據。

另將配合教育訓練、現場督導及勤務檢討機制，逐步強化性別友善、隱私維護及安全作業觀念，並依實際執行情形滾動修正相關措施，以建立兼顧專業服務、工作安全及性別平等之景區環境維護體系。