

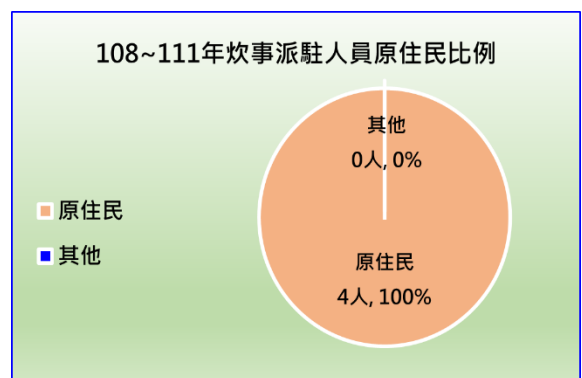
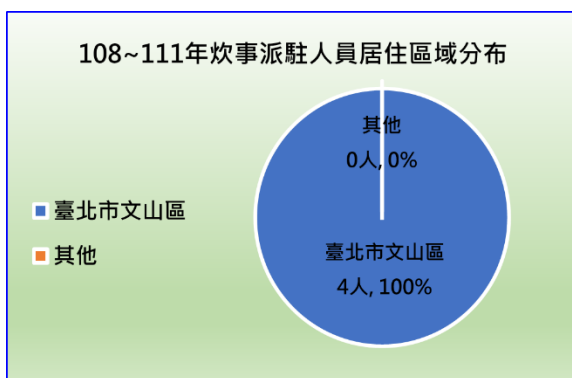
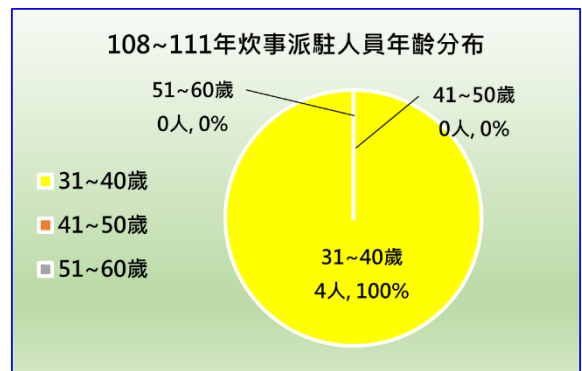
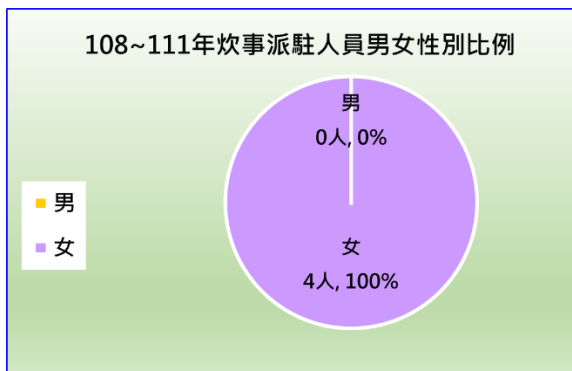
臺北翡翠水庫管理局

108年至111年委外(外包)人力之性別統計分析

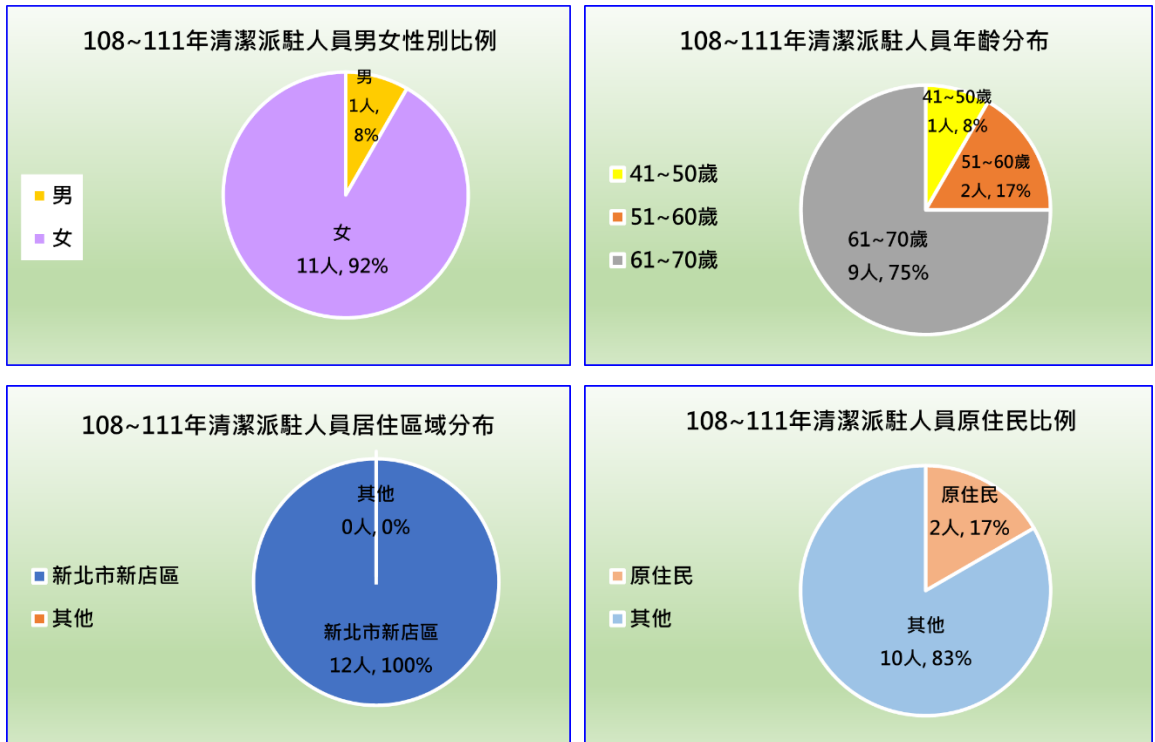
本局目前計有清潔、炊事、水電及園藝等工作委外(外包)，其中清潔、炊事及水電委外管理為秘書室業務範疇；園藝工作係為經營管理科業務範疇，以下分別說明上述四項委外業務過去三年(108-111年)之人員性別變化如下：

一、108~111年各委外案件男女性別比例說明：

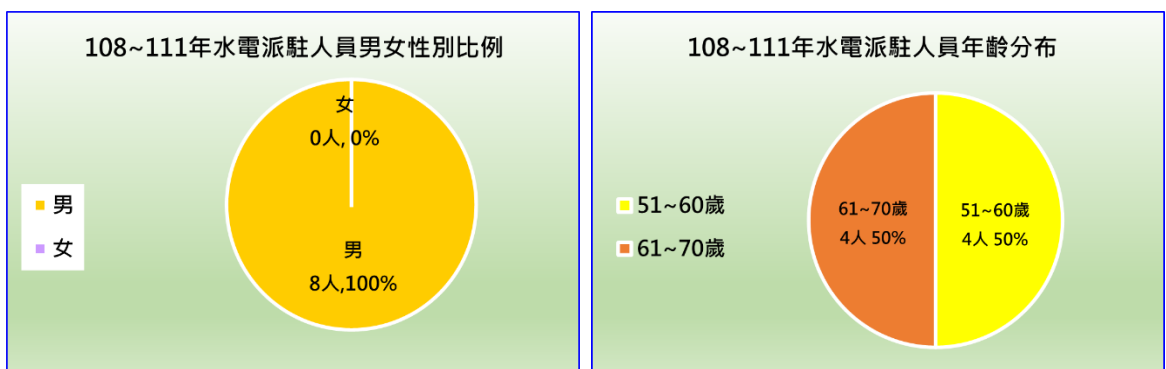
(一)炊事委外：本局餐廳炊事委外人員目前 1 人，無資格限制，角色為協助廚工，工作為食材烹調前之清洗分切準備及餐後餐具清洗整理等。自 108 年起自 111 年止，委外之得標廠商皆為同一家，過去四年派駐本局人員均為同一名女性員工，故男女性別比例無變化。

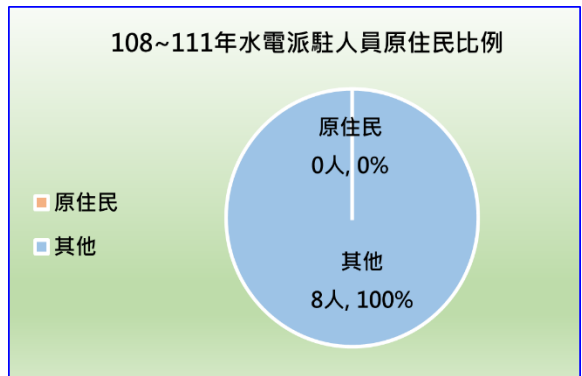
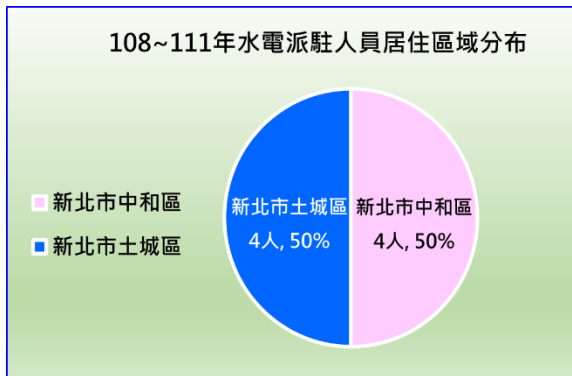


(二)清潔委外：本局辦公區域清潔委外人員目前計有 3 人，無資格限制，其工作為各辦公建物之環境清潔。自108 年至 110年之得標廠商為安利企業社，派駐之清潔人員均為女性，111年得標廠商為朕浩有限公司，派駐之清潔人員為2位女性1位男性，總計108年至111年之男女性別比例分別為8%、92%，各年度男女性別比例統計如下：

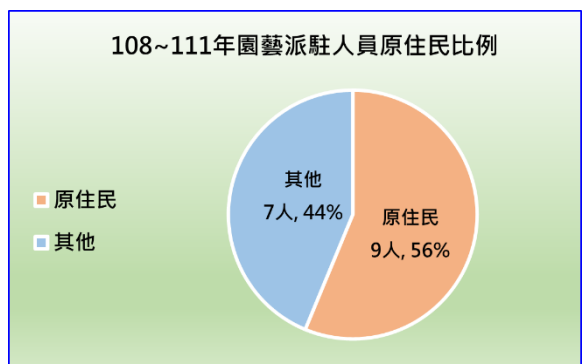
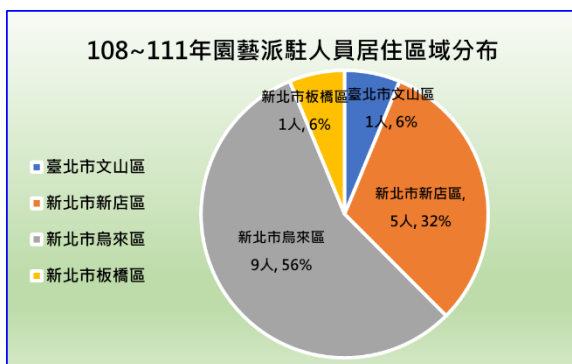
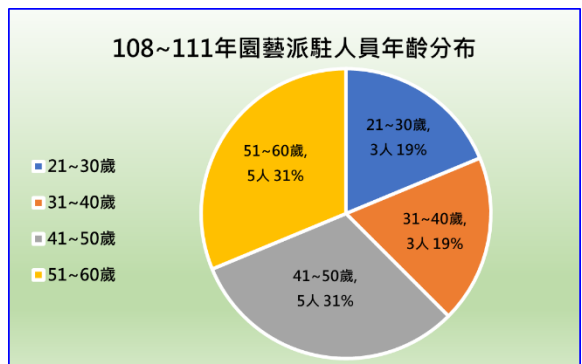
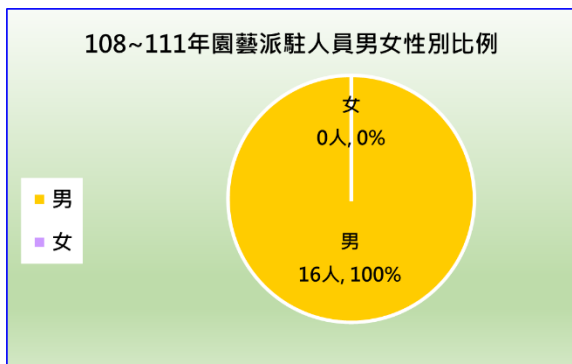


(三)水電委外：本局水電委外人員目前計有 2 人，有資格限制需具有電匠證照，其工作為水電修繕及辦公區變電設備簡易維護。自108年起至111年止，各年度委外得標廠商派駐本局之人員皆為男性員工，故男女性別比例無變化。





(四)園藝維護委外：本局園藝維護委外人員計有4人，無資格(證照)限制，其工作為執行辦公區及壩區景觀維護等工作。自108年起至111年止，各年度委外得標廠商派駐本局之人員皆為男性員工，故男女性別比例無變化。



二、108~111年各委外案件性別比例分析：

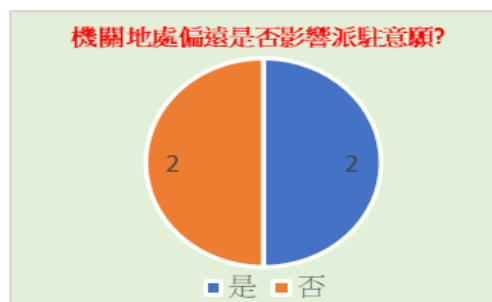
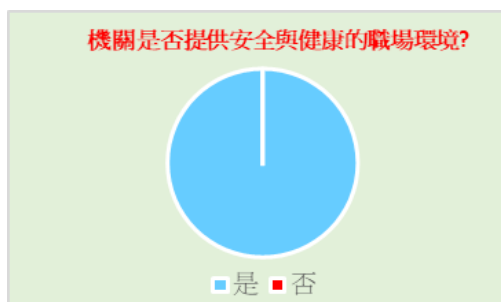
- (一)炊事委外：影響本案男女性別比例之主要因素為本局之地理位置，因地處偏遠，招商不易，本案108~111年皆僅有1家廠商投標，得標廠商派駐人員皆為同一人，爰性別比例無變化。
- (二)清潔委外：影響本案男女性別比例之主要因素應與工作內容有關，經查環保署111年「清潔人員整體性別比例與清潔人員執行職務死亡濟助案件性別統計分析資料」，其中清潔人員男女性別比例約為3:1，惟環保署統計對象主要為外勤清潔人員，工作內容包含資源回收、道路清理、環境消毒及垃圾清運等較粗重且耗費體能之工作，本局之清潔委外工作內容主要為辦公場域之環境清潔，工作容與外勤清潔人員有所不同，依本局108~111年之統計資料，從業人員以女性居多。
- (三)水電委外：影響本案男女性別比例之主要因素係工作性質，本職缺派駐人員須備有專業證照，須具備一定水電知識與技術，本局108~111年之廠商水電派駐人員，性別比例並無任何變化。
- (四)園藝維護委外：影響本案男女性別比例之主要因素係工作性質，本職缺常需長時間在酷暑烈日下工作，本局地緣廣闊，雖本局從業園藝職工男女均有，惟廠商於108~111年派駐本局之園藝人員皆為男性，性別比例並無任何變化。
- (五)綜合分析：因本局地處新北市偏遠山區，交通不便致影響廠商投標意願以及派駐人員至本局工作意願，現有之派駐人員如表現良好獲機關認可，則無論下一年度得標廠商是否異動，仍有較大機會留用現有派駐人員，以致歷年各項委外派駐人員之男女性別比例並無太大變化。

三、派駐人員訪談調查：

本局就本(112)年度各勞務委外派駐人員針對本局職場環境之看法進行抽樣訪談，其中清潔案2人、水電案1人、炊事案1人，計4人，訪談題目及結果彙整如下：

(一)訪談題目：

題次	問題	是	否
1	機關對於不同性別人員是否有差別待遇?	0	4
2	機關對於中高齡工作人員是否有刻板印象?	0	4
3	機關的工作氛圍是否良好?	4	0
4	機關是否重視人員的工作經驗或意見?	4	0
5	機關是否提供安全與健康的職場環境?	4	0
6	機關地處偏遠是否影響派駐意願? 有何建議?	2	2



(二)意見彙總：

4位受訪者對於機關之管理及職場環境皆持正面看法，認為機關對於不同性別之人員一視同仁無差別待遇，對於中高齡工作者就業無刻板印象或歧視之情形，對於工作人員之經驗及意見皆樂於聆聽並適當回應，同時營造良好之工作氛圍及安全健康之職場環境，惟針對機關地處偏遠則有2位受訪者以交通不便可能影響派駐意願。

(三)機關之精進措施

1. 本局鼓勵委外標案得標廠商聘用在地居民，降低交通不便此因素對於委外受雇人員之影響，並於契約內容不設限就業年齡，鼓勵中高齡者就業，提升該年齡層之勞動參與率。
2. 本局111年度以前之委外標案契約規定廠商應提供固定數量之人力以執行機關委派任務，若派駐人員上班時間臨時請假，廠商應補足契約約定人力，否則將依約罰款，惟實務上，因本局地處偏遠，廠商常無法及時補足人力，為避免廠商將罰款轉嫁至派駐人員，本局於112年度之勞務承攬契約皆已律定請假規則，提供派駐人員臨時、短時數請假之條款，以提供更彈性及人性化之管理方式。
3. 為強化職場安全，本局於112年9月6日第520次局務會議決議，為瞭解本局業務場域是否合於職安法規，由安全檢查科負責委託安全衛生技術專業團隊進行評估指導，以確保同仁工作安全，後續將依評估結果辦理職場環境改善。

四、總結：本局委外派駐人員之男女性別比例近4年期間並無明顯變化，影響男女性別比例之主要因素為本局之地理位置、工作性質等，我國自91年實施性別工作平等法(原兩性工作平等法)以來，政府持續推動各項措施，營造友善職場環境，本局亦將秉持立法意旨，於各項標案中宣導及督促廠商在不妨礙工作執行之前提下，應給予兩性平等的工作機會、採取性騷擾防治及性別工作平等措施，且不得有性別歧視之情形，以落實職場性別友善之政策。

