

臺中市新聞局

臺中願景館志工參與性別分析

114年8月

壹、前言

志願服務是協助推動公共政策、厚實公共服務資源的重要力量之一，亦是市民參與社會、展現民主素養的重要表現。然而，在傳統家庭與社會普遍期待女性擔任「照顧者」或「協助者」的角色氛圍下，女性往往被鼓勵參與關懷、教育等性質之志願服務，男性則可能因社會框架而較少參與，這種刻板印象顯現於男性與女性參與志願服務之人數差異上，依據 112 年度推展志願服務志工人數及服務成果數據，女性志工明顯高於男性志工。

這種性別分工不僅限制男性在公共事務中的參與機會，也可能使女性在志願服務中承擔過多隱性照顧責任，進一步強化傳統性別角色與不平等之社會期待。如缺乏性別視角檢視與反思，便可能無意中再製刻板印象，阻礙性別平等進展。依據《消除對婦女一切形式歧視公約》(CEDAW) 第 5 條規定：「締約各國應採取一切適當措施，改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法」；第 7 條亦指出：「締約各國應採取一切適當措施，消除在本國政治和公共生活中對婦女的歧視。」這些條文正是檢視志願服務制度性別平等的重要依據，此外，《志願服務法》第 16 條提及志工應有一視同仁，尊重其自由、尊嚴、隱私及信仰之權利，以及行政院《性別平等政策綱領》第 5 點第 1 項，亦說明推動策略包含權力、決策、影響力與性別內的平等，這促使我們從參與比例與制度設計層面出發，審視當前性別參與結構、動機與潛在限制因素。

臺中願景館為城市行銷重要場域，透過互動式展項內容向民眾傳

遞城市發展歷史與建設成果，兼具教育與宣傳意義的重要功能。臺中願景館志工隊自 107 年成立以來，提供導覽與諮詢等服務，也協助行銷建設、品牌活動與特色景點，是連結政府與市民之中介者，其組織與人力結構性別平衡，不只是性別正義表現，更會直接影響文化傳播之公平性與包容性。

根據 113 年統計資料，臺中願景館志工隊共有 49 人，其中女性 33 人、男性 16 人，女性參與率為 67.3%、男性為 32.7%，與衛生福利部 112 年度統計志願服務數據之性別比例趨勢一致。雖志工隊內以女性為志願服務主要參與者，但仍以推動性別平等為原則，鼓勵不同性別志工均衡參與。

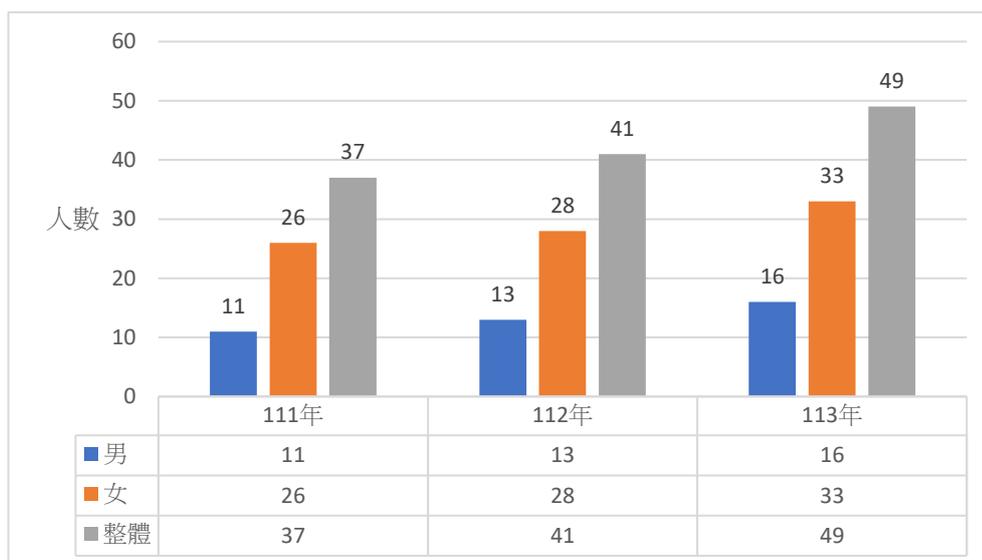
本文將以性別觀點切入，聚焦志工隊參與比例、年齡結構、擔任幹部情形及服務項目滿意度等，進行分析與制度檢視，試圖釐清目前性別分布背後是否存在不適切的性別角色期待與制度性障礙，並以性別主流化策略提出可行方案，期望優化志工制度設計，實踐性別平等的志願服務環境，讓所有性別皆能在服務中發揮潛力、共享成果，打造更為包容與多元的公共場域。

貳、性別統計分析

一、111 年至 113 年臺中願景館不同性別志工參與情形

檢視志工隊人數資料，臺中願景館志工總人數自 111 年至 113 年人數從 37 人增加至 49 人，呈現逐年增加趨勢，男性從 111 年 11 人增加至 113 年 16 人、女性從 111 年 26 人增加至 113 年 33 人。

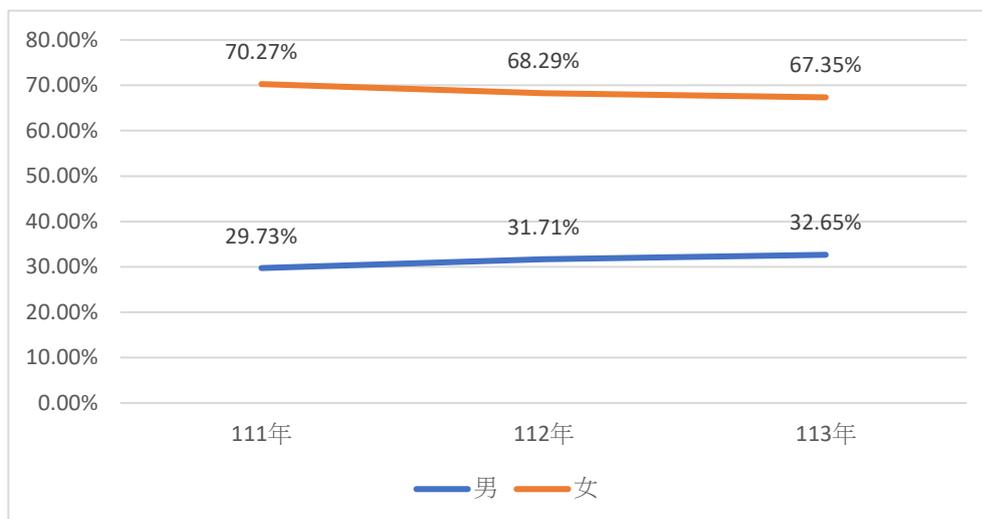
圖 1、111 年至 113 年臺中願景館志工男女參與人數



資料來源：臺中市政府新聞局

男性與女性參與志願服務比率 111 年分別為 29.73%及 70.27%、112 年分別為 31.71%及 68.29%、113 年分別為 32.65%及 67.35%，女性參與志願服務比率皆維持在 67%以上，男性雖有逐年微幅上升趨勢，但整體仍明顯低於女性；整體而言，女性在志工隊中參與比例始終高於男性，顯示女性仍為志工主力群體。

圖 2、111 年至 113 年臺中願景館志工男女參與比率



資料來源：臺中市政府新聞局

檢視衛生福利部 112 年度推展志願服務志工人數及服務成果數據，男女性別比率分別為 28.9%及 71.1%，可知志願服務總體人數女性參與人數多於男性，此現象可能與傳統社會對性別角色期待有關。參考國立臺南社教館男女志工之志願服務參與質性研究論點，志願服務受到「男主外、女主內」的性別角色分工影響，性別角色決定性別生涯規劃，性別生涯規劃影響志願服務參與的時間點，而「性別特質」在志願工作的服務中被建構與複製（註¹）。長期以來，因女性被賦予「照顧者」與「服務提供者」之形象，女性較易投入與人互動、助人為本之志工活動，因此志工活動性質若強調照護、教育等「柔性」服務，可能降低男性參與意願。

目前臺中願景館志工培訓與宣傳方式可能未能有效觸及男性潛在參與者，經初步詢問 4 名志工(3 名女性、1 名男性)，男性、女性受訪者皆認為目前男性志工比例偏少，若能增加男性比例將有益整體團隊推動志願服務，亦顯示本局志工對性別不平衡問題有所感知；未來規劃推動志工性別平等參與，深化志工對性別角色的理解與尊重，有助打破性別刻板印象，亦能帶來更多元的觀點與服務方式。

二、113 年臺中願景館各年齡層志工參與情形

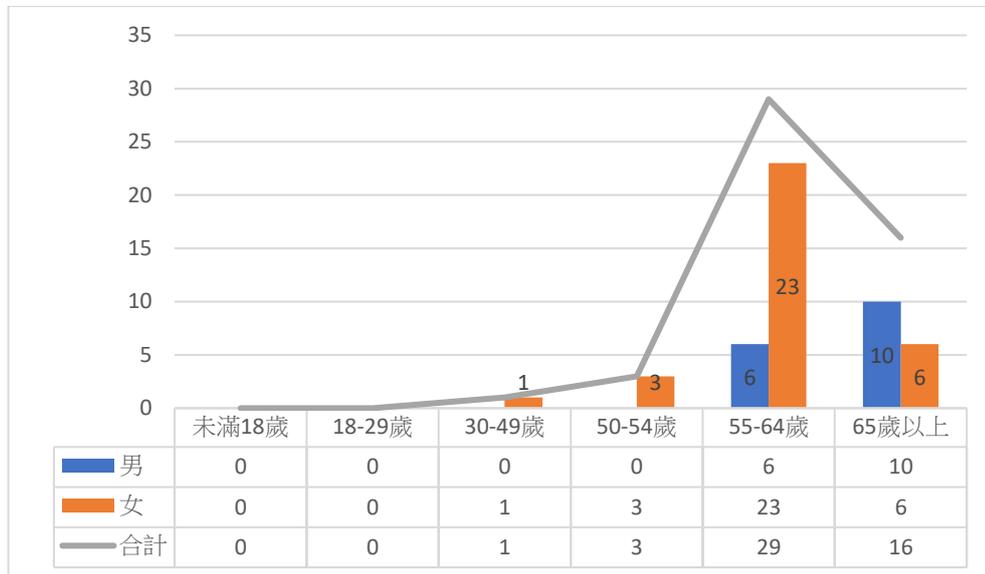
臺中願景館女性志工主要集中於「55 至 64 歲」年齡區間，為參與人數最多的群體。這一現象可能受傳統社會分工影響，許多女性在結束主要照顧責任（如子女教育、家庭事務）後，於此階段有更多餘裕參與社會活動與志願服務。

男性志工則以「65 歲以上」年齡層為參與高峰，在高齡階段維持較高參與度，顯示出退休後仍持續參與公共事務的傾向，

¹ 陳家菁（2005）。志願服務參與支性別面向探討-以國立台南社教館為例-。〔碩士論文。國立高雄師範大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。 <https://hdl.handle.net/11296/6kprs7>。

可能與男性在高齡階段尋求自我實現、社會參與及生活節奏調整有關。

圖 3、113 年臺中願景館各年齡層志工參與人數



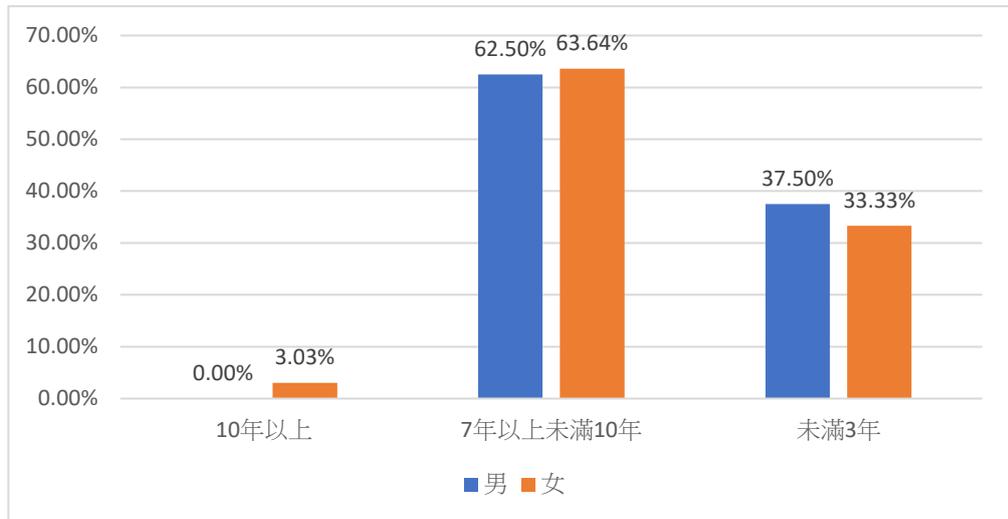
資料來源：臺中市政府新聞局

透過性別與年齡分布差異，進一步探討在志工招募與培訓上，是否可依據年齡層與性別特性設計更具吸引力與適切性的工作環境與服務機會，例如設計可兼顧彈性時間與社會連結的活動，以促進更廣泛與多元參與。

三、113 年臺中願景館志工服務年資

臺中願景館志工服務年資以 7 年以上未滿 10 年者最多，共計 31 人，佔整體志工 63%，其中男性 16 人中佔 10 人，比率为 62.5%，女性 33 人中佔 21 人，比率为 63.64%，顯示本局志工於數年以上之值勤之穩定度，於男性、女性上並無明顯差異。

圖 4、113 年臺中願景館志工服務年資

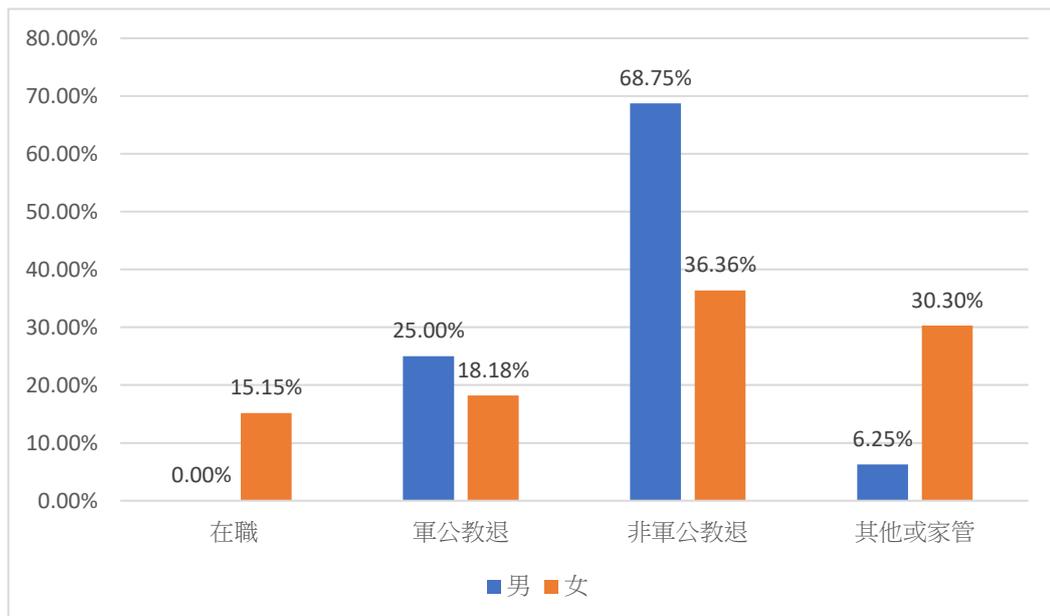


資料來源：臺中市政府新聞局

四、113 年臺中願景館志工職業類別

觀察臺中願景館志工職業背景，從軍公教退休者，男性 4 人（佔男性比率 25%），女性 6 人（佔女性比率 18.18%），顯示男性軍公退休人員從事志工比例較女性略高。

圖 5、113 年臺中願景館志工職業類別



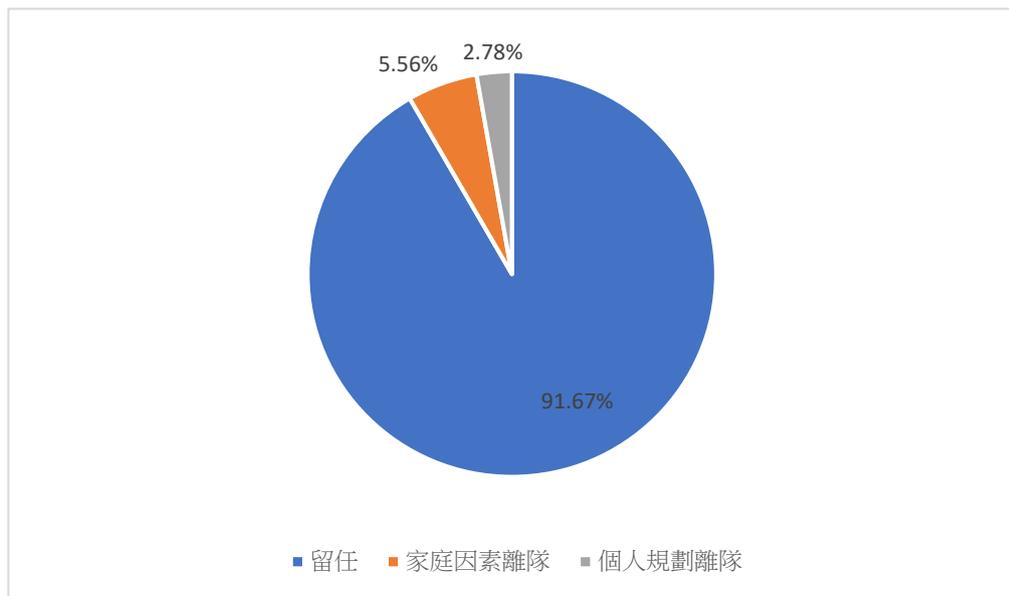
資料來源：臺中市政府新聞局

非軍公教退休者，男性比率高達 68.75%，女性比率則為 36.36%，男性明顯多於女性；其他或家管種類，女性 10 人（佔女性比率 30.30%）、男性僅 1 人（佔男性比率 6.25%），女性志工於其他與家管比例較男性高出許多，顯示女性多兼顧家庭與志願服務，而男性以退休後參與者為多。

五、113 年臺中願景館志工留任情形

臺中願景館截至 113 年底離隊人數計 3 人，皆為女性，經本局志工督導人員面談瞭解其離隊原因，2 人為家庭照護因素，1 人為個人生涯歸劃，顯示女性離隊因素以家庭為最大原因。

圖 6、113 年臺中願景館女性志工留任與離隊情形



資料來源：臺中市政府新聞局

本局志工隊以 113 年初總人數（男性 16 人、女性 36 人，共 53 人）與年末總人數計算，113 年男性志工留任率為 100%、女性志工留任率為 91.67%。

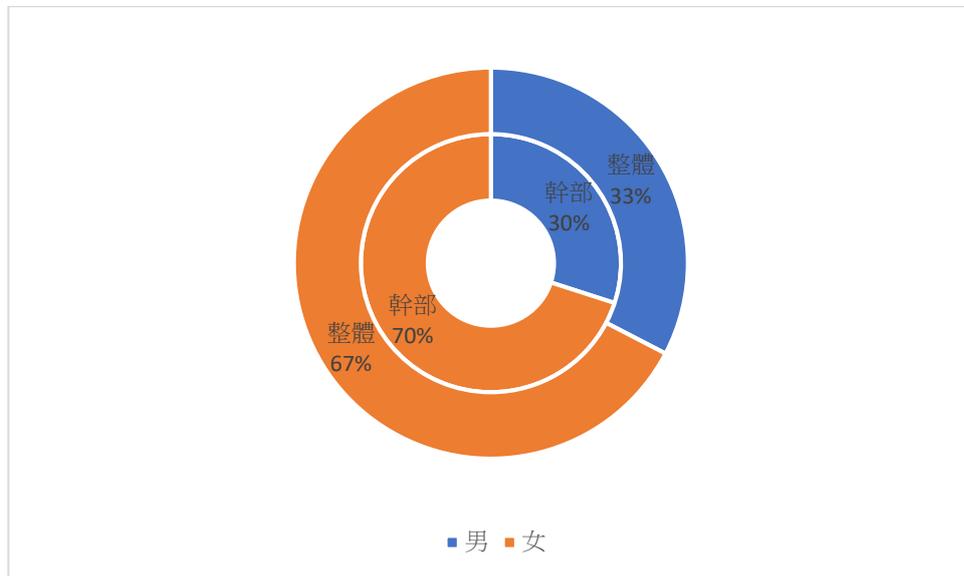
六、113 年臺中願景館女性志工擔任幹部情形

臺中願景館志工值勤採固定班別制，志工於週一至週五上

下午時段擇時段進行勤務，總計 10 個班別。每班設置 1 名幹部（班長），工作項目除導覽服務與櫃檯諮詢外，亦須協助值勤管理、傳達志工隊相關業務訊息、負責各班導覽解說服務安排與調配等，並於志工隊幹部會議中參與討論與決策。

113 年志工擔任幹部情況，男性 3 人、女性 7 人，比率分別為 30%與 70%，與整體人數男性 16 人（占比 33%）及女性 33 人（占比 67%）相較，男女比例大致相同。

圖 7、113 年臺中願景館志工擔任幹部情形



資料來源：臺中市政府新聞局

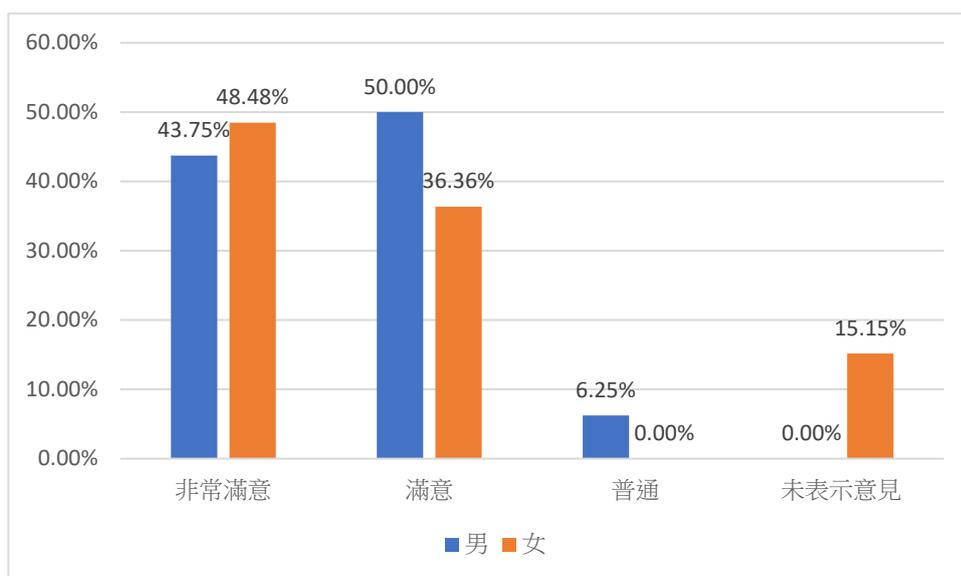
男女性幹部比例雖反映整體性別參與人數多寡，惟仍須注意有無達到實質平等，例如女性在參與關鍵決策、影響組織發展上，仍須留意其能否充分表達意見，以及是否具決策影響力，而非由固定少數主導，透過幹部會議強化女性參與決策之信心，有助女性表達不同聲音。

七、113 年臺中願景館志願服務項目內容滿意度調查

本局志工隊服務項目分為「團體導覽」與「櫃檯諮詢」兩種，係每名志工值勤時皆會從事之項目，爰工作分工上並無特

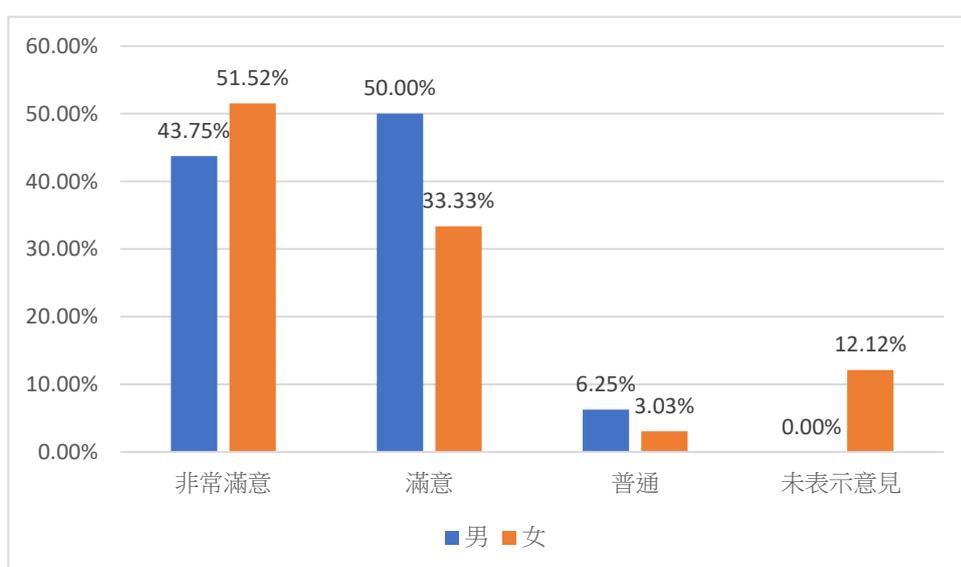
別呈現性別化情形；惟調查 113 年現有志工對導覽服務與櫃檯諮詢兩項志願服務項目之滿意度，女性志工於這兩項目表示「非常滿意」之比率分別高達 48.48%及 51.52%，整體而言女性志工對臺中願景館服務的整體感受更為正向，顯示出對服務項目高度認同與肯定。

圖 8、113 年臺中願景館志工對導覽服務項目滿意度



資料來源：臺中市政府新聞局

圖 9、113 年臺中願景館志工對櫃檯諮詢項目滿意度



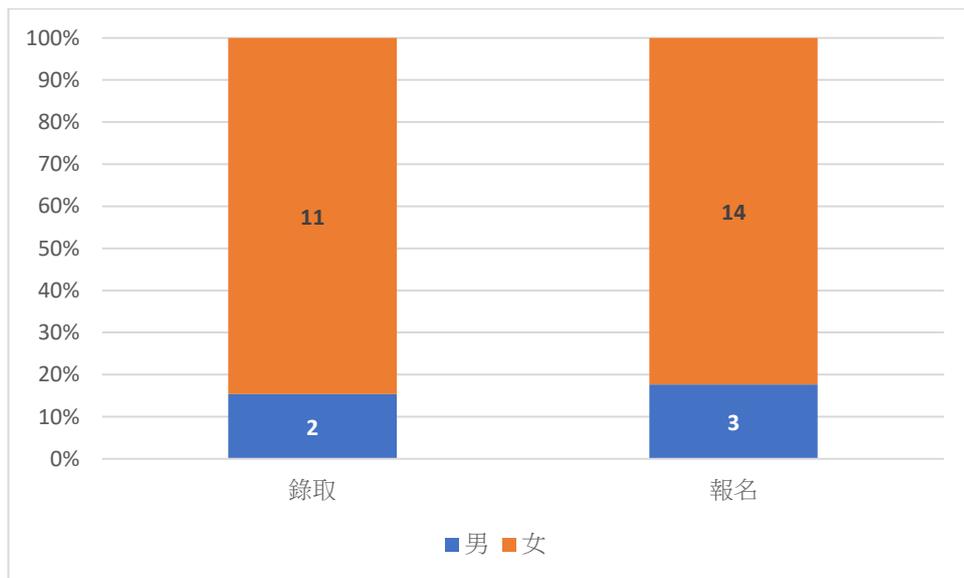
資料來源：臺中市政府新聞局

考量不同性別對於服務項目之滿意度，可做為服務項目設計之參考，評估是否設計更吸引男性志工參與之服務內容，以增加其參與機會。

八、114 年臺中願景館新進志工招募情形

臺中願景館於 114 年進行志工招募，僅以公告與網路宣傳方式吸引有意願投入志願服務之民眾報名，無特別召開說明會與辦理經驗分享。本次志工招募報名人數總計 17 人，其中男性 3 人、女性 14 人，實際錄取人數總計 13 人，男性 2 人、女性 11 人。

圖 10、114 年臺中願景館志工報名與錄取人數



資料來源：臺中市政府新聞局

依據本次報名人數，可判斷目前有意願參與志願服務者仍以女性居多，未來進行新進志工招募時，應再考量如何增進男性參與人數。

參、規劃及目標

一、定義預期成果

(一)對成果目標之訴求

臺中願景館志工提供導覽與諮詢服務，促進民眾瞭解城市發展，實為行銷城市之重要助力。為均衡不同性別參與，促進各性別投入場館並持續提供志願服務，主要訴求為鼓勵男性踴躍加入志工隊、延續高齡志工參與及提高女性幹部人數、增加領導機會，以性別平等為主軸，提升志工參與及留任意願，並強化性別平權之決策參與空間。

(二)訂定達成目標之統計指標

1. 平衡參與人員性別：吸引不同年齡層男性加入志工隊，提升志工隊男性參與比率至 35%，逐步平衡男女性別人數。
2. 延續志工參與志願服務：提升女性高齡志工比率至 40%，配合高齡化趨勢，提供適切服務內容與支持機制，並依志工實際需求調整服務項目，增加志工留任機會。
3. 增加女性擔任幹部機會：於原有幹部任職比例上，提升女性幹部參與幹部比率至 80%，增加女性參與決策之機會，顯示女性亦能擔任領導角色，並藉由提高參加機會增進其信心。

二、發展可供選擇之方案

(一)方案一：多元化志工任務及性別友善服務環境再設計

突破傳統志工職務類型限制與性別刻板印象，從服務內容與制度層面調整，營造多元且包容環境，以增加男性志工參與誘因，並維持現有志工留任意願。

1. 服務內容多元化：臺中願景館志願服務主要內容為場館導覽與諮詢接待，較符合傳統社會對女性親切、細心等特質之期待，因此男性容易產生疏離感。為降低因個人專長與服務內容不符而產生的參與門檻，可視實際需求納入更多元的志願服務任務選項，例如設備操作、技術維護等操作性工作，並透過調查瞭解志工對各類任務的參與意願，以確保服務安排更貼近志工多樣化興趣與專長，進而提升參與意願，促進性別平等與多元參與；另外亦同步考量適合高齡者之服務內容，提供更具彈性與友善的環境，以促進高齡志工留任。
2. 建構志願服務之中性形象：以往志工宣傳語言常使用感性、柔性的「溫暖」、「關懷」、「愛心」等詞彙，偏向傳統女性導向，未來可調整為「社會參與」、「公共服務」等中性之語言，降低男性參與阻力。活動亦採去性別化設計，避免具性別刻板印象之活動內容，讓男性不再覺得志願服務只適合女性，透過形象與觀念創造更具包容性之服務環境。
3. 團隊制度性調整：志工訓練課程納入提升性別平等意識內容（如語言中性化、女性領導角色培力等），並鼓勵志工自我檢視組織內部是否存在隱性排他現象、性別參與及決策過程是否平等，讓志工隊文化與制度具備性別敏感度。

(二)方案二：推動家庭志工參與模式

擴展志工參與方式，突破單一個體參與框架，導入家庭單位，促進性別與代間融合，吸引多元性別及年齡共同參與，並確保志願服務場域實現性別平等之能動參與，男性、女性志工具備同等參與權與行動自由，不受家庭角色限制。

1. 家庭參與單位優勢：於志工招募時，宣傳內容鼓勵家庭成員（例如夫妻、親子）共同參與志願服務，因夫妻或親子

共同參與，能降低照顧責任與志工服務之衝突。

2. 促進男性參與動機：男性對單獨進入女性主導場域較容易產生抗拒心理，透過家庭志工型態降低此一心理障礙。此外，辦理臺中願景館體驗活動時，鼓勵現有志工邀請家庭成員共同參與，從體驗中加深服務印象，並進一步鼓勵投入志願服務。

(三)方案三：特殊招募專案

針對男性志工參與動機不足，可辦理特殊招募專案，提升其加入團隊動機。

1. 設計招募相關活動：男性對於從事志工之角色認同不足，透過舉辦「志工說明會」，傳達志工不再是女性專屬之訊息。
2. 男性志工經驗分享：邀請具經驗或代表性之男性志工，以分享會形式，說明如何平衡家庭、工作與志工生活，並介紹其服務內容與收穫，以具感染力與說服力之實際經驗，能營造出「我也可以」的認同。
3. 結合社區或職場資源：評估與退休軍警、企業退休員工合作，拓展團體參與之可能性。

三、分析方案並提出建議

(一)效益評估

1. 多元化志工任務及性別友善服務環境再設計：從根本改變團隊制度與組織文化，所有性別志工可自由選擇適合之任務內容，在服務時皆能感受被尊重，此外也鼓勵女性參與領導決策，從制度層面推動，具永續性與現況轉型潛力。該項可透過非量化指標確認，例如觀察、實際訪談或小組

討論，蒐集不同性別志工意見，以深入瞭解其在志願服務過程中對性別平等之感知，例如志工隊整體性別意識提升情形（對性別平等問題的關注度是否提高）與性別刻板印象減輕程度（對性別角色是否具更多包容性），以及女性幹部是否能影響志願者政策等。

2. 推動家庭志工參與模式：不分性別提供所有民眾能平等進入志工隊之機會，家庭志工能迅速擴展參與族群，有助性別平衡與代間共融。此外，透過辦理活動提供民眾實際體驗，加深民眾印象，鼓勵其以家庭志工形式參與志願服務。該項可透過量化指標評估男性、女性比例差距是否減少。
3. 特殊招募專案：提升男性加入志願服務動機，因行動操作性高，能平衡參與者之性別比例，且能改善性別刻板印象，有助於突破文化障礙。該項可透過量化指標評估男性參與志願服務人數是否提高。

表 1、減少性別比例差距可行方案分析比較表

評量指標	方案 1 多元化志工任務及性別友善服務環境再設計	方案 2 推動家庭志工參與模式	方案 3 特殊招募專案
對象	臺中願景館志工	一般民眾	一般民眾
效益評估	1. 所有性別志工可自由選擇適合之任務內容。 2. 所有性別志工在服務時皆能感受被尊重。	1. 不分性別提供所有民眾能平等進入志工隊之機會。 2. 透過辦理活動提供民眾實際體驗，加深民	提升男性加入志願服務動機，平衡參與者之性別比例。

	<p>3. 鼓勵女性參與領導決策。</p> <p>4. 從制度層面推動，效益長期永續。</p>	<p>眾印象，鼓勵其以家庭志工形式參與志願服務。</p>	
--	---	------------------------------	--

(二)方案選定

採用方案一作為中長期主策略，從基礎上建構「所有性別皆能享有平等機會、資源及影響力」之觀念，並加以調整志工職務內容及改善服務環境，以制度與文化重塑志工參與環境，建構真正性別友善與高齡適用的參與空間；方案二及方案三為短期操作策略，透過家庭志工與特殊召募活動快速擴大志工基底，使所有性別民眾投入志願服務，消除參與志願服務多為女性之印象，逐漸平衡志工隊之性別比例，為制度轉型奠定基礎。

四、執行決策所需之溝通

為平衡各性別參與比例，可透過志工幹部會議與志工大會，分別與幹部及志工討論相關方案並彙整意見，以及運用本局性別平等專案小組內部機制評估與追蹤，尋求可行之執行方案。

1. 志工幹部：內部優化志工幹部參與，促進幹部成為執行方案之溝通者與支持者，並增加女性領導與決策機會，提升整體隊伍性別平等意識。
2. 志工全體：目標在讓不同性別、年齡民眾都能參與，以及現有志工都能留任，可使用問卷或座談方式蒐集志工聲音，有助會議時提出具體意見並爭取共識。
3. 潛在參與民眾：透過宣導講座、體驗活動、問卷調查與潛在參與民眾互動，瞭解其參與志願服務之期待與阻礙，同時也

於類似活動建立志願服務性別中性之形象。

肆、結語

從統計分析觀察臺中願景館志工隊的性別比例與參與情形，整體志工以女性為多、男性偏低，而女性幹部比例雖對應整體志工性別比例，但仍須考量是否有參與決策核心；年齡分布也反映出不同性別退休生活安排及參與動機差異，隱含社會對男女在不同人生階段角色之期待。

女性長期在志工隊中佔有優勢人數，反映其對社會連結與家庭責任的高度認同，卻也可能加深女性擔任「照顧角色」上之期待與負擔，而減少其擔任決策、管理角色之可能性，不利志工多元發展與流動，難以實現性別真正的平等參與。

因此推動志願服務之性別平等，應包括提升性別意識、制度調整與觀念翻轉。臺中願景館以行銷城市為主要目標，其志願服務鼓勵所有性別與年齡群體均衡參與，並確保各類幹部職務對所有性別開放無門檻，本次提出之方案強調制度設計須回應不同性別角色參與動機上的差異，並須檢視內部性別與擔任幹部之比例，透過幹部會議與志工大會蒐集多方意見，落實「性別平等、人人參與」的價值；未來亦將透過質化訪談，瞭解不同性別志工參與服務之經驗與障礙，發展更具包容性與公平性之志願服務環境，透過實踐性別平等，不僅能提升志工隊多樣與創新，也能進一步強化社會凝聚力與正義感。

若能將性別主流化貫穿制度設計，不僅能改善參與失衡現象，更能讓臺中願景館作為城市行銷與公共服務場域，展現更具包容力與多元視角的價值主張，使性別平等不僅體現在比例，更深入制度文化與實踐層面。