

114 年新北市政府環境保護局各區清潔隊人力概況

新北市政府環境保護局

一、前言

新北市（以下簡稱本市）自升格直轄市以來，市政蓬勃發展，更積極建設軟硬體並與國際接軌，在環保工作推動上環境保護局（以下簡稱本局）向來不遺餘力，創下全國最乾淨城市 10 年霸佳績成為標竿及自我期許之目標，而環境教育的推廣及扎根已是標配，近年更結合科技治理深化，透過民眾參與逐步轉型，貼近生活也邁向永續。

環境保護係本局重要職責，而政策研擬、規劃及執行與教育推廣工作由本局各單位負責，轄內環境維護工作則交由各區清潔隊執行。從清晨至日落，清掃道路、側溝清理、環境巡查、資源回收、垃圾收運或是環境大整頓與災後復原等，無處不見清潔隊員之身影，不畏風雨的他們用心在每個角落留下認真的汗水，著實令人感佩。升格迄今，本局賡續致力於提升清潔隊員的工作環境及勞動條件，同步推動勞動法及職業安全衛生法規教育訓練，歷經 10 餘年制度變革，深獲市民朋友肯定並挽起衣袖加入我們的大家庭。

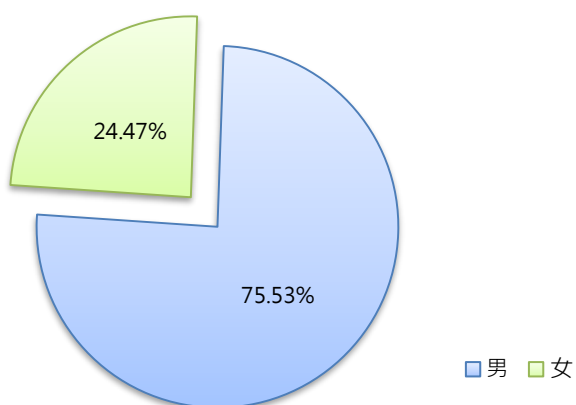
隨著時間演進，總會面臨人力的老化及退休潮，清潔隊員的工作負荷不亞於高風險、高強度並伴隨體力消耗之其他行業基層勞動者，年紀增長與體力耗弱對清潔隊員而言是一大挑戰，加以新興市鎮的開發，人力吃緊儼然成為亟需克服的難題。100 年起本局即著手辦理儲備環保車輛駕駛及儲備清潔隊員公開甄試作業，至 114 年底已甄補逾千名有志之士，期能緩解人力不足之窘境。鑒於人力運用之重要性，茲以 114 年底各區清潔隊人力統計資料，針對性別、身心障礙人數、原住民族比率、年齡層分布與離退原因進行分析，賡續作為本局人力規劃與運用之基礎。

二、現況分析

（一）性別比率分析

114 年本局各區清潔隊女性隊員占比為 24.47%（如圖一），觀之女性力觀念普及之現代社會，許多女性勇於展現自我並拓展專業度，於各行各業嶄露頭角，在清潔隊繁重的勤務中，她們克服先天生理上差異，擔任環境巡查、職業安全衛生管理員或主管、環保車輛駕駛或重機械操作等勤務皆表現優異，不再侷限於傳統體力負荷程度較輕之內勤文書工作、清掃道路或隨車人員等，突顯女性工作者韌性之一面；有別於女性的轉變，部分男性陸續選擇興趣至上，投身文書型工作，文書處理細膩程度及成果亦獲肯定，顯見現代人已打破性別工作屬性框架。

女性角色之多元投入使勤務安排更具彈性化，不同性別間的工作火花為繁重的勤務注入新的思維與活力，而本局推動性別平等友善上亦有著墨，使不同性別的清潔隊員在工作與家庭照顧間得以兼顧並獲得歸屬，期望未來仍有更多女性朋友投身清潔隊大家庭，共創良善共融之職場環境。



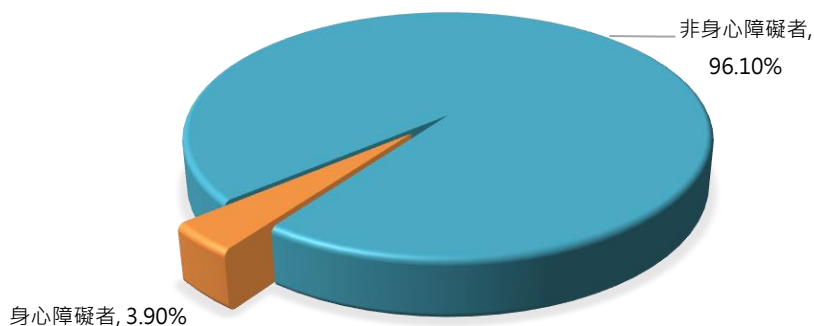
圖一 本局清潔隊員性別比率

資料來源：新北市政府環境保護局

（二）身心障礙比率分析

依「身心障礙者權益保障法」第 38 條意旨，員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力身心障礙者不得低於 3%，本局秉持照顧身心障礙者之理念，於甄補清潔隊員時即增列身心障礙組，使具備為市民服務熱忱之身心障礙者得以有更多機會參與競爭，甄試過程中亦安排手語翻譯員服務不同障礙類型考生；儲備環保車輛駕駛項目囿於法令限制須持有職業駕駛執照，爰未開立身心障礙組別，以確保駕駛安全與符合相關法規。

統計至 114 年底，本局各區清潔隊具身心障礙者身分之比率占總清潔隊員人數之 3.9%（如圖二），符合上開法規，且經觀察多數同仁的工作表現不落人後，顯示生理缺陷並非影響工作表現與生活之絕對因素，反而成為他們鞭策自己成長的動力與基礎。未來本局辦理儲備清潔隊員公開甄試時，仍將秉持照護渠等同仁之理念納入招考員額。



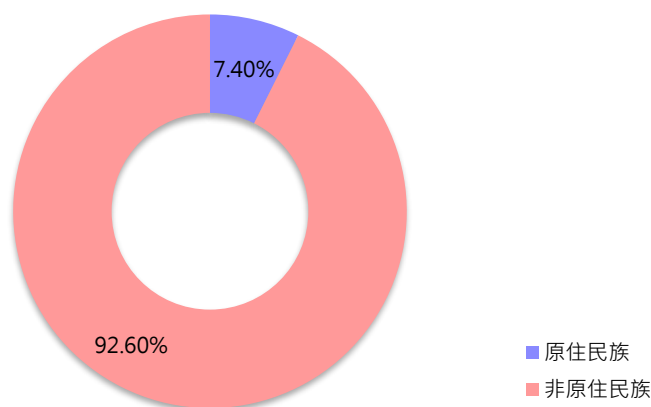
圖二 本局清潔隊員身心障礙比率

資料來源：新北市政府環境保護局

（三）原住民族比率分析

在各方促成下，本市於 106 年通過「新北市保障原住民族就業自治條例」，並於同年 3 月 1 日公布施行，以促進及保障原住民族就業機會；依前揭條例第 4 條略以：「新北市議會、本府與所屬各級機關、學校及公營事業機構（以下簡稱各機關）下列職務進用總額每滿五十人時，應至少進用原住民一人：一、約僱人員……三、技工、工友、駕駛、清潔隊員……」。職是之故，本局 106 年辦理公開甄試時即提高原住民族組錄取比率，近年比率更逐步翻升，且報名踴躍；團體工作中他們展現出的活力讓人眼睛一亮，活絡團隊氣氛與展現極佳感染力，帶動組織正面成長。

至 114 年底已逾 400 名原住民朋友於清潔隊服務，占整體人力之 7.4%（如圖三），遠高於「新北市保障原住民族就業自治條例」及「原住民族工作權保障法」中 1%之規定；今後本局亦將秉持前揭法原則與精神賡續促進原住民族就業，提升其工作權與經濟生活保障。



圖三 本局清潔隊員原住民族比率

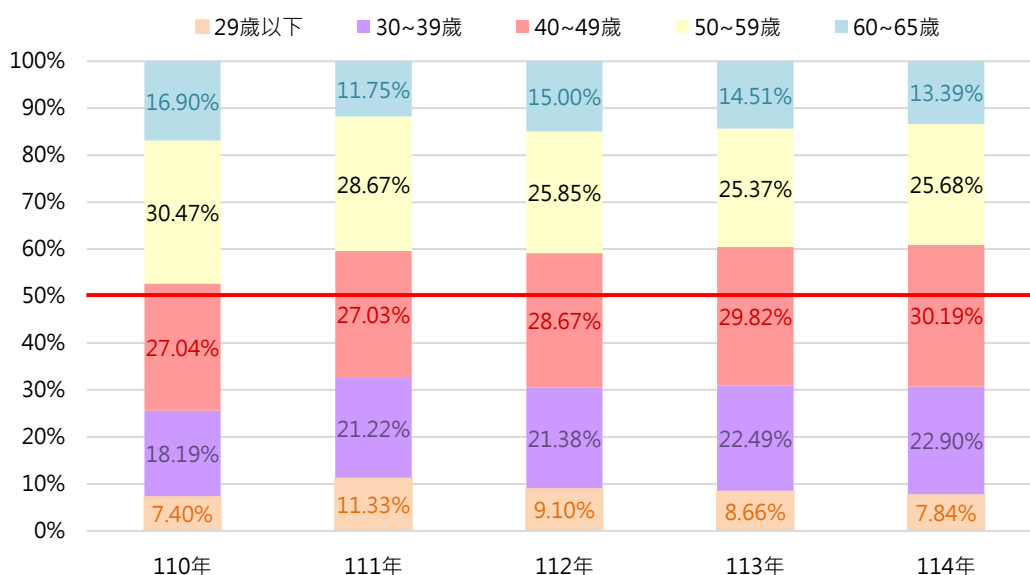
資料來源：新北市政府環境保護局

（四）年齡層分析

本局自 100 年起公開辦理儲備環保車輛駕駛與儲備清潔隊員甄試作業，至 114 年間透過公開甄試進用逾千人，為趨於高齡的清潔隊注入新血與嶄新的氣象。

截至 114 年，本局各區清潔隊人力中高齡層（50 歲以上）占比為 39.07%，相較於 110 年之 47.37%下降 8.3 個百分點；而青壯年（49 歲以下）占比為 60.93%，相比下亦提升 8.3 個百分點（如圖四），平均年齡亦下修至 46.39 歲，顯見近年人力招募已見成效，減緩退休潮影響及降低工作負荷，未來將逐步維持年輕化之人力結構。

人力年輕化帶來益處，惟新任清潔隊員的教育訓練不可忽視，透過經驗傳承亦可減少工作錯誤引發職業傷害，同時藉由年輕世代對於職場環境與工項的新思維，協力優化作業環境與程序，共同建構友善且高效的職場生活；後續本局仍適時視各區清潔隊離退情形甄補人力，以提升整體清潔隊工作效能，展現本局保障清潔隊員與服務市民之決心。

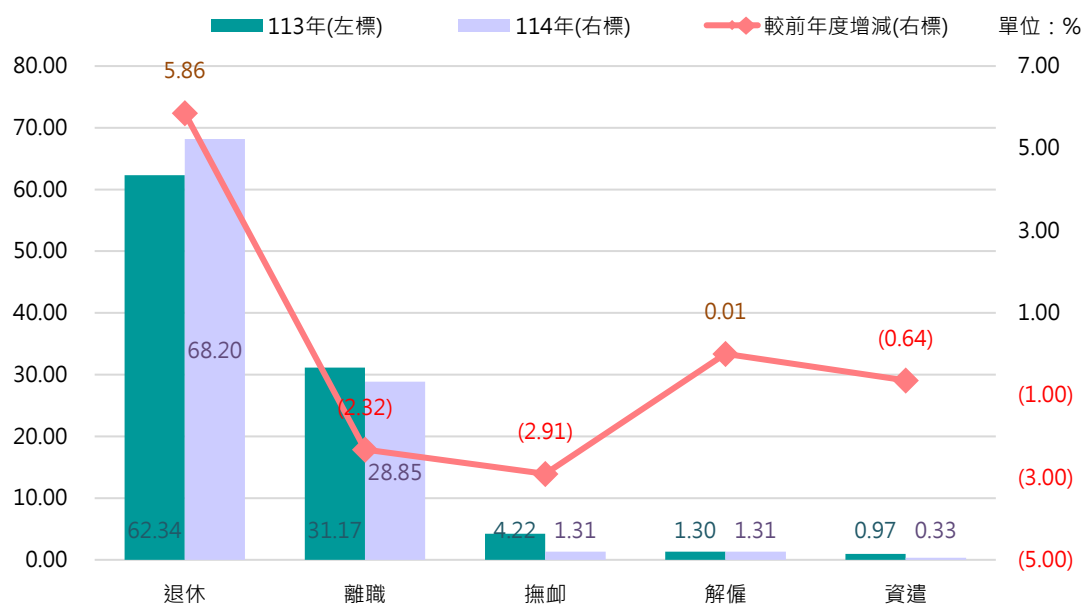


圖四 本局清潔隊員年齡層組成

資料來源：新北市政府環境保護局

（五）離退類別分析

114年清潔隊員離退人數計有305人，類別以退休（68.20%）占大宗，其次依序為離職（28.85%）、撫卹（1.31%）及解僱（1.31%）與資遣（0.33%）。如圖五所示，中高齡層占比雖有下降趨勢，惟多數仍符合退休條件，初判爾後幾年離退類別仍以退休為主，本局亦將適時補充人力，減少人力缺口；而勞動條件攀升使離職率略為降低，有望留住戮力以赴之人力，為維護市容環境奠定堅實的基礎。



圖五 本局清潔隊員離退類別

資料來源：新北市政府環境保護局

三、結語

榮膺全國最乾淨城市殊榮雖不足驕傲，惟那份成就感與使命已烙印於本局整體員工及各區清潔隊隊員們心中，自縣市升格後本局賡續建立各項制度與提升福利，與時俱進的職業安全衛生優化場域、作業流程與安全配備等，守護清潔隊員的日常；而清潔隊員優異的成果體現在本市的每一個角落並延伸至其他縣市，受到國民的肯定，形塑清潔隊的職人品牌形象，這樣的職人精神擴及於 109 年新冠肺炎疫情肆虐期間與天災救援上，迅速恢復市容是基本任務，馳援其他縣市更是我們人溺己溺精神的展現。

清潔隊的品牌形象深植人心，加以健全之制度及福利政策與穩定的經濟基礎，吸引許多年輕人及二度就業民眾挽起衣袖加入，然環境的維持單靠本局及清潔隊恐難以長久落實，需要所有的市民朋友們與我們攜手共創。環境保護意識與理念須從小扎根，落實環保新生活更需要你我合作，本局將作為清潔隊的後盾，同時展現創新思維與作法，而我們需要市民朋友的認同與支持，與我們共同守護這片土地，營造美好共榮的新北市！