

114 年新北市政府環境保護局 性別統計指標及分析



新北市政府環境保護局

New Taipei City Environmental Protection Department

目 次

一、性別統計指標

114 年新北市政府環境保護局性別統計指標	1
-----------------------------	---

二、性別統計分析

新北市低碳社區規劃師之性別分析	3
-----------------------	---

114 年新北市政府環境保護局各區清潔隊人力概況	10
--------------------------------	----

新北市公廁環境管理成果	15
-------------------	----

性別統計指標

114年新北市政府環境保護局性別統計指標

項次	指標名稱	單位	男性	女性	不分男女
1	新北市環境保護人員-總計	人	4,442	1,618	
2	新北市環境保護人員-特任、比照簡任	人	1	-	
3	新北市環境保護人員-簡任(10 職等以上)	人	4	2	
4	新北市環境保護人員-薦任(6-9 職等)	人	142	127	
5	新北市環境保護人員-委任(1-5 職等)	人	36	48	
6	新北市環境保護人員-雇員	人	-	-	
7	新北市環境保護人員-駐衛警察	人	-	-	
8	新北市環境保護人員-約聘(僱)	人	115	71	
9	新北市環境保護人員-工員(隊員、駕駛、技工、工友、臨時工、代脈工等)	人	4,144	1,370	
10	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-總計	人	254	246	
11	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-特任、比照簡任	人	1	-	
12	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-簡任(10 職等以上)	人	4	2	
13	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-薦任(6-9 職等)	人	107	111	
14	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-委任(1-5 職等)	人	25	36	
15	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-雇員	人	-	-	
16	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-駐衛警察	人	-	-	
17	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-約聘(僱)	人	110	67	

項次	指標名稱	單位	男性	女性	不分男女
18	新北市環境保護人員隸屬環保局人數-工員(隊員、駕駛、技工、工友、臨時工、代脈工等)	人	7	30	
19	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-總計	人	4,188	1,372	
20	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-特任、比照簡任	人	-	-	
21	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-簡任(10職等以上)	人	-	-	
22	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-薦任(6-9職等)	人	35	16	
23	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-委任(1-5職等)	人	11	12	
24	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-雇員	人	-	-	
25	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-駐衛警察	人	-	-	
26	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-約聘(僱)	人	5	4	
27	新北市環境保護人員隸屬廢棄物清運處理單位人數-工員(隊員、駕駛、技工、工友、臨時工、代脈工等)	人	4,137	1,340	
28	新北市現有建檔管理公廁-座式	個	2,034	4,081	
29	新北市現有建檔管理公廁-蹲式	個	1,860	4,293	
30	新北市現有建檔管理公廁-小便斗(只有男生會有)	個	6,636		
31	新北市現有建檔管理公廁-不分男女	個			3,878
32	新北市全國模範清潔人員	人	7	11	
33	新北市民間參與環境教育推廣活動	人次	3,339	3,830	
34	水環境巡守隊員人數	人	447	389	
35	環保志工人數	人	5,930	16,195	

性別統計分析

新北市低碳社區規劃師之性別分析

新北市政府環境保護局

為推動低碳永續家園政策及培育地方低碳人才，新北市政府環保局持續辦理「新北市低碳社區規劃師」培訓課程，透過課程培育社區低碳規劃、環境永續及淨零轉型等專業人才，鼓勵不同性別共同參與社區公共事務，提升市民參與低碳治理之量能，並落實性別平等政策目標。另藉由規劃師制度推廣低碳知識及社區實作經驗，提升社區自主規劃及永續發展能力。

氣候變遷、2050 淨零排放與社區韌性治理，均需要具備低碳規劃、溝通協調及在地實作能力之人才投入。惟工程、營造及環境技術領域長期受職涯分流與性別角色期待影響，女性較不易進入工程導向與社區決策核心。113 年女性於「營建工程業」占比僅 15.00%，於「民意代表、主管及經理人員」占比亦僅 27.00%，顯示女性在工程專業與公共決策位置仍有結構性落差。故本分析聚焦女性從「報名參訓」至「通過認證」及「成為低碳社區規劃師」之歷程，作為後續調整招生、課程支持、成果監測與資源配置之依據。

一、性別統計分析

(一) 低碳社區規劃師培訓報名人數性別差異

111 至 115 年培訓報名總人數分別為 49 人、50 人、50 人、49 人及 41 人，整體報名規模略呈下降。惟女性報名人數由 111 年 17 人增加至 115 年 25 人，女性占比由 34.69% 提升至 60.98%，增加 26.29 個百分點；相較之下，男性報名人數由 111 年 32 人降至 115 年 16 人，男性占比由 65.31% 降至 39.02%。此一變化顯示，女性進入綠領培訓管道之可近性已有提升。

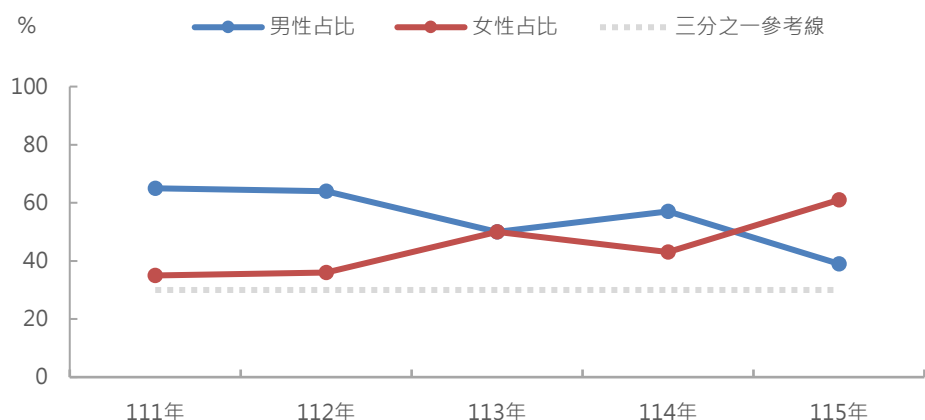
從年度波動觀察，女性報名占比於 113 年達 50.00%，114 年降至 42.86%，115 年再提升至 60.98%。此結果提醒後續推動不宜僅以單一年份成果判定政策穩定性，而應建立年度追蹤機制，持續觀察女性報名是否能穩定維持在三分之一以上，並同步注意總報名人數下降對培訓量能之影響(詳表一、圖一)。

表一 111 至 115 年新北市低碳社區規劃師培訓報名人數及性別占比

單位：人、%

年度	報名人數	男性		女性	
		男性	占比	女性	占比
111 年	49	32	65.31	17	34.69
112 年	50	32	64.00	18	36.00
113 年	50	25	50.00	25	50.00
114 年	49	28	57.14	21	42.86
115 年	41	16	39.02	25	60.98

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。



圖一 111 至 115 年新北市低碳社區規劃師培訓報名性別占比

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。

(二) 低碳社區規劃師培訓通過人數及及格率性別差異

111 至 115 年整體及格率分別為 83.67%、82.00%、46.00%、75.51%及 75.61%，其中 113 年明顯偏低，114 年後回升。就通過者之性別分布觀察，115 年通過 31 人，其中男性 13 人、女性 18 人，女性占通過者比率 58.06%，較 114 年 37.84%增加 20.22 個百分點。

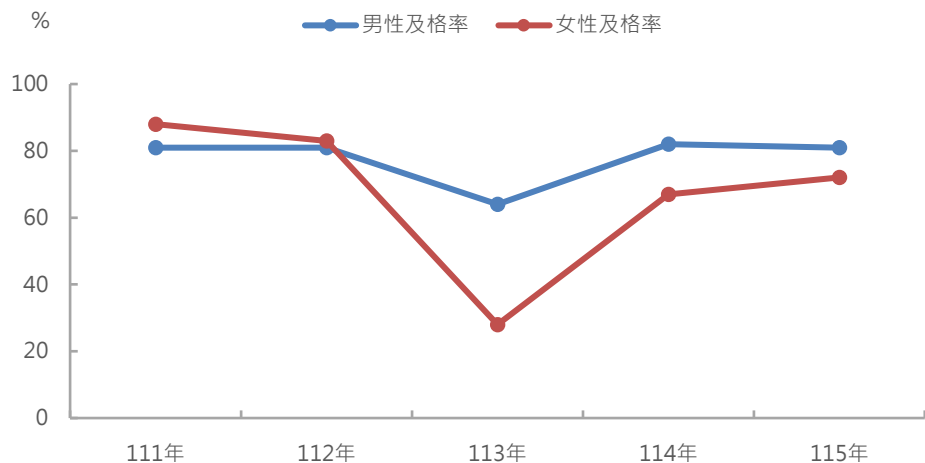
若進一步以各性別報名人數為分母計算及格率，115 年男性及格率為 81.25%，女性為 72.00%，女性仍低於男性 9.25 個百分點；惟相較 113 年女性及格率 28.00%、男性 64.00%之差距 36.00 個百分點，已呈現改善。此結果顯示女性通過人數及占比已有明顯提升，但女性及格率仍低於男性，顯示培訓支持不能僅停留於提高報名人數，仍應強化課前基礎銜接、課後複習、實作陪伴及評量回饋(詳表二、圖二)。

表二 111 至 115 年新北市低碳社區規劃師培訓通過人數及通過者性別分布

單位：人、%、百分點

年度	通過人數	整體及格率	男性通過人數	男性占通過者比率	男性及格率	女性通過人數	女性占通過者比率	女性及格率	及格率差距
111 年	41	83.67	26	63.41	81.25	15	36.59	88.24	-6.99
112 年	41	82.00	26	63.41	81.25	15	36.59	83.33	-2.08
113 年	23	46.00	16	69.57	64.00	7	30.43	28.00	36.00
114 年	37	75.51	23	62.16	82.14	14	37.84	66.67	15.47
115 年	31	75.61	13	41.94	81.25	18	58.06	72.00	9.25

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。



圖二 111 至 115 年新北市低碳社區規劃師培訓及及格率性別差異

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。

(三) 低碳社區規劃師性別結構變化

低碳社區規劃師人數由 114 年 125 人增至 115 年 156 人，增加 31 人。女性規劃師由 42 人增至 60 人，增加 18 人，女性占比由 33.60% 提升至 38.46%，增加 4.86 個百分點；男性規劃師由 83 人增至 96 人，雖人數亦增加 13 人，但男性占比由 66.40% 降至 61.54%。此結果顯示女性參訓與通過認證的增加，已逐步反映於低碳社區規劃師實際人數上(詳表三、圖三)。

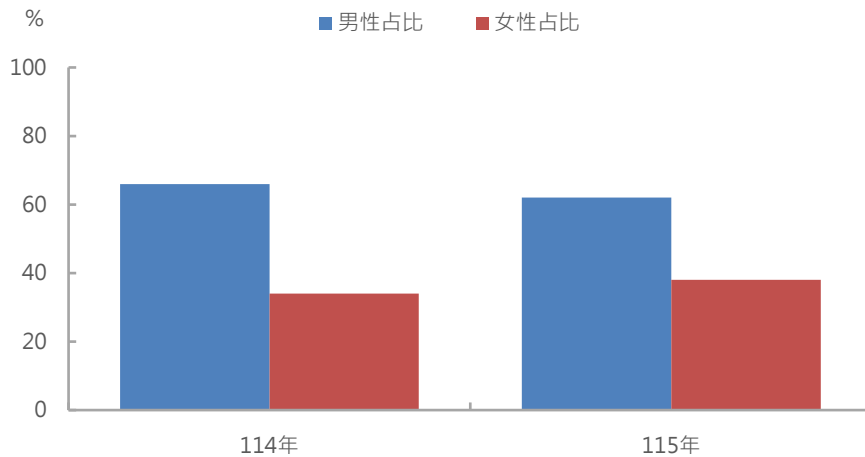
然而，115 年女性規劃師占比仍未達四成，且綠領規劃涉及社區協商、工程機電、節能減碳方案撰寫及實地推動，若缺乏後續提案支持與實務能見度，女性可能停留於參訓或取得資格階段，未能進一步進入社區決策與低碳方案執行。因此，新北市政府環保局規劃之政策應由「提高參與」延伸至「支持通過、持續投入及提升能見度」。

表三 114 至 115 年新北市在冊低碳社區規劃師人數及性別占比

單位：人、%

年度	規劃師人數	男性	占比	女性	占比
114 年	125	83	66.40	42	33.60
115 年	156	96	61.54	60	38.46

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。



圖三 114 至 115 年新北市在冊低碳社區規劃師性別占比

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。

(四) 性別落差成因研析

綜合上述統計，女性報名占比與通過占比已有明顯提升，但性別落差仍出現在三個層面：第一，綠領人才培育涉及工程、能源、建築、環境管理及社區溝通等跨域能力，女性可能因過往教育及職涯分流而較少接觸工程導向知識；第二，課程時間、家庭照顧責任及社區公共參與時間成本，可能影響女性完整參訓與備考；第三，取得資格後仍需具備提案、簡報、社區協調及專案執行機會，若缺乏女性前輩示範與持續陪伴，女性專業能見度較不易累積。

此外，AI 與數位工具正逐步進入環境治理與社區低碳管理，未來低碳社區規劃師需具備資料蒐集、能耗盤點、數據判讀及數位溝通能力。若課程未同步導入性別友善的數位培力與資料監測，可能使既有數位落差轉化為新的綠領參與落差。故本計畫宜建立性別化資料儀表板，追蹤報名、出席、通過、提案、獲獎及持續服務情形，並可運用 AI 輔助彙整課後回饋與需求分類，但不得作為個別錄取或評量之唯一依據，以避免演算法偏誤。

二、 促進性別平等之規劃及目標

(一) 核心訴求

本計畫之性別平等訴求，係在不降低專業標準之前提下，降低女性進入綠領培訓、完成認證及持續投入社區低碳行動之障礙，並使不同性別均能公平參與環境治理與社區決策。受益對象包含低碳社區規劃師培訓學員、低碳社區規劃師、社區組織、區公所及接受低碳改善服務之居民。

(二) 預期目標與追蹤指標

新北市政府環境保護局設定短期、中期及長期目標進行新北市綠領人才培育計畫。短期於 115 年內維持女性培訓報名占比不低於 33.33%，並穩定高於三分之一；中期規

劃在 116 至 117 年間，提升女性在冊規劃師占比提升至 40.00%以上，並於 117 年以後提升至 45.00%以上(詳表四)。

表四 新北市綠領人才培育計畫性別平等目標與追蹤指標

期程	追蹤指標	計算方式	目標值
短期：115 年內	女性培訓報名占比	女性報名人數÷總報名人數×100%	維持不低於 33.33%，並穩定高於三分之一
中期：116 至 117 年	女性在冊規劃師占比	女性在冊規劃師人數÷在冊規劃師總人數×100%	由 115 年 38.46%逐步提升至 40.00%以上。
長期：117 年以後	女性在冊規劃師占比	女性在冊規劃師人數÷在冊規劃師總人數×100%	提升至 45.00%以上

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。

三、發展並選擇方案

(一) 方案說明及選定

本計畫依訂定之目標衍生三個方案內容，經綜合評估性別效益、執行可行性及資源需求等因素，擇定「方案 1：多元招生與女性參與提升方案」作為推動方案。具體措施如下：

1. 於招生階段採保留名額機制，確保女性學員參與比例不低於三分之一，以提升女性參與低碳社區規劃師培訓之機會，促進性別平衡發展。
2. 擴大招生宣傳管道，主動結合本市相關婦女團體及組織，如主婦聯盟環境保護基金會、新北市婦女服務中心等，強化課程資訊傳遞，降低資訊取得落差，鼓勵更多女性投入低碳永續及社區發展相關領域。

考量本計畫之問題並非單一招生不足，而是涵蓋女性進入培訓、通過認證、持續投入及專業能見度等連續歷程，建議採方案 1、方案 2 及方案 3 併行。方案 1 處理入口端，方案 2 處理學習及認證端，方案 3 處理後續實作與政策回饋端，三者相互補強，較能達成縮小性別落差之目標(詳表五、表六)。

表五 新北市綠領人才培育計畫性別友善方案內容

編號	方案名稱	方案內容
方案 1	多元招生與女性參與提升方案	透過官網、社群平台、區公所、社區組織及婦女團體等多元管道宣傳，降低資訊落差；報名人數超出開班名額時，於符合資格條件下適度優先錄取女性學員，維持女性參與占比不低於三分之一。
方案 2	課程設計與性別友善支持方案	課程納入性別平等與社區參與議題；女性講師、助教或專案導師原則達三分之一以上；增設課前基礎教材、課後複習與實作回饋，協助縮小女性及格率與男性之差距。
方案 3	女性規劃師-成果監測及分享案例	建立報名、出席、通過、提案、獎勵及在冊服務之性別統計；公開分享女性規劃師實務案例，提升專業能見度。

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。

表六 性別友善方案分析比較

考量因素	方案 1：多元招生與女性參與提升	方案 2：課程設計與性別友善支持	方案 3：女性規劃師-成果監測並分享案例
預算	主要為招生宣傳及行政作業成本，可納入既有課程培訓經費。	需投入講師或助師安排與課後支持成本，可由課程培訓 15 萬元支應。	需資料彙整成本，可由獎勵金 15 萬元及既有人力辦理。
性別效益	有助提高女性報名與參與機會，直接回應女性進入綠領培訓不足問題。	有助提高女性完成課程與通過認證之機會，避免只提升報名、未能提升成果。	有助提升女性持續投入、提案及被看見的機會，擴大女性在環境治理中的影響力。
可行性	可立即執行，需持續與區公所、社區組織及婦女團體合作。	可於課程設計階段導入，需建立講師及助教名單。	可與獎勵制度結合，需建立資料欄位及年度追蹤表。
限制風險	若總報名人數下降，可能形成占比提高但培力量能下降。	若支持措施不足，女性及格率差距仍可能存在，另外存在公平性問題。	若僅表揚而缺乏實務機會，女性能見度提升有限。

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。

(二) 應用深化

建議依三階段目標進行分析與規劃，內容如下：

本分析採分階段精進方式推動性別平等目標，逐步由提升參與率、強化培訓成效，進而追蹤實際投入及獲益情形，以縮減性別差距。

第一階段：提升女性報名占比

115 年女性報名人數占總報名人數 60.98%，女性參與情形已高於男性，顯示透過課程宣傳、招生管道及性別友善措施已具初步成效。未來將持續透過多元宣傳方式、女性典範經驗分享及強化課程可近性等措施，鼓勵更多女性投入低碳社區規劃領域，維持並提升女性參與比例。

第二階段：提升女性及格率與認證率

雖女性通過者占比達 58.06%，惟女性及格率 72.00%仍低於男性 81.25%，顯示女性在培訓及認證過程仍有精進空間。未來將把支持措施由招生階段延伸至學習及認證階段，包括建立課程輔導機制、提供學習資源與經驗交流平台，協助女性學員提升課程參與及認證通過率，逐步縮小兩性及格率差距。

第三階段：追蹤接案及獲得獎金情形，縮減性別差距

未來將建立性別統計追蹤機制，持續蒐集男女規劃師取得資格後之接案情形、參與社區輔導案件數及獲得獎勵金之比例等資料，並建置性別化資料庫進行定期分析。同時鼓勵女性規劃師投入實務推動及社區輔導工作，並納入女性講師與資深女性規劃師分享相關經驗，透過數位化管理工具定期檢視制度成效，逐步降低兩性於實務參與及獎勵取得之差距，落實性別平等與永續人才培育目標。

(三) 方案類型與預決算數

表七 新北市綠領人才培育計畫性別預算類型與預算數

單位：新台幣元

年度	預算數	決算數或執行數	類型
114 年	300,000	300,000	綠領人才
115 年	300,000	刻正執行	綠領人才

資料來源：新北市政府環境保護局氣候變遷中心。

四、執行決策之溝通

本計畫主責機關為新北市政府環境保護局，執行上以本機關為主，並透過區公所、工務局社區管理組織及婦女相關團體協助宣傳招生及擴散資訊。後續建議於課程規劃會議及性別平等專案小組會議中，定期檢視不同性別之報名、出席、通過、提案及獎勵情形，並將檢視結果回饋至下一年度招生與課程設計。

五、評估與監督

本計畫由新北市政府環境保護局執行，並建議由本局性別平等專案小組進行評估與監督。評估項目包含：女性報名占比是否維持三分之一以上、性別別及格率差距是否縮小、女性在冊規劃師占比是否提升，課程環境是否性別友善，以及學員對課程環境友善程度之回饋。

為避免性別分析停留於一次性報告，建議每年度課程結束後完成性別統計彙整，並於性別平等專案小組會議提報政策分工及後續方案追蹤情形表。若發現女性報名占比或及格率下降，應即檢討宣傳管道、課程時段、教材難度、陪伴機制及評量方式是否存在不利於特定性別之因素。

六、結論

本分析顯示，115 年女性參與低碳社區規劃師培訓已較 114 年明顯提升，女性報名占比達 60.98%，通過者女性占比亦達 58.06%，並帶動女性規劃師占比由 114 年 33.60% 提升至 115 年 38.46%。然而，女性及格率仍低於男性，且低碳社區規劃師女性占比尚未達四成，顯示政策推動應由「提高參與」進一步深化為「支持通過、促成實作、提升能見度」。

綠領人才培育兼具性別平等、淨零轉型及社區韌性治理意義。未來若能持續透過多元招生、性別友善課程、女性導師陪伴、獎勵金機制及數據化追蹤，將可使女性在低碳規劃與社區環境決策中取得更公平的參與機會，並提升新北市推動低碳永續社區之政策品質與成效。

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。

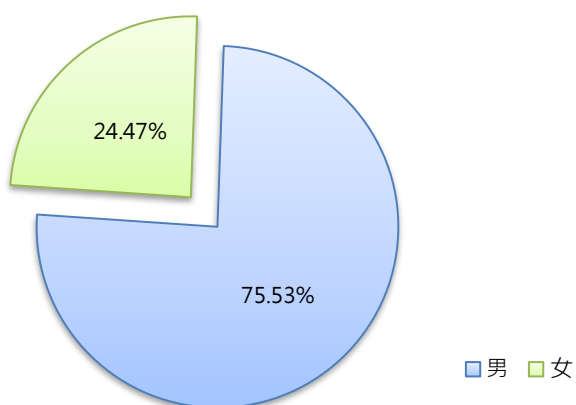
隨著時間演進，總會面臨人力的老化及退休潮，清潔隊員的工作負荷不亞於高風險、高強度並伴隨體力消耗之其他行業基層勞動者，年紀增長與體力耗弱對清潔隊員而言是一大挑戰，加以新興市鎮的開發，人力吃緊儼然成為亟需克服的難題。100 年起本局即著手辦理儲備環保車輛駕駛及儲備清潔隊員公開甄試作業，至 114 年底已甄補逾千名有志之士，期能緩解人力不足之窘境。鑒於人力運用之重要性，茲以 114 年底各區清潔隊人力統計資料，針對性別、身心障礙人數、原住民族比率、年齡層分布與離退原因進行分析，賡續作為本局人力規劃與運用之基礎。

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。



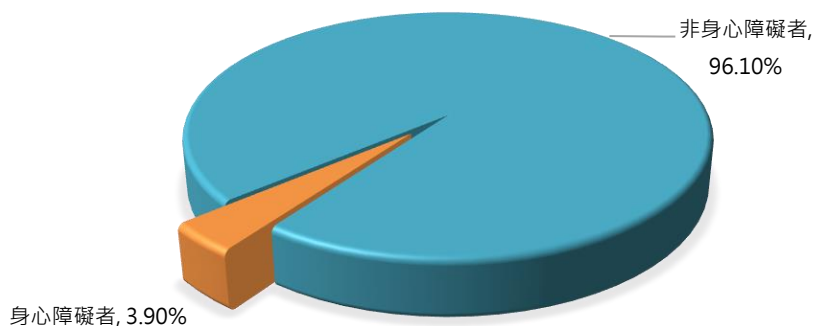
圖一 本局清潔隊員性別比率

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。



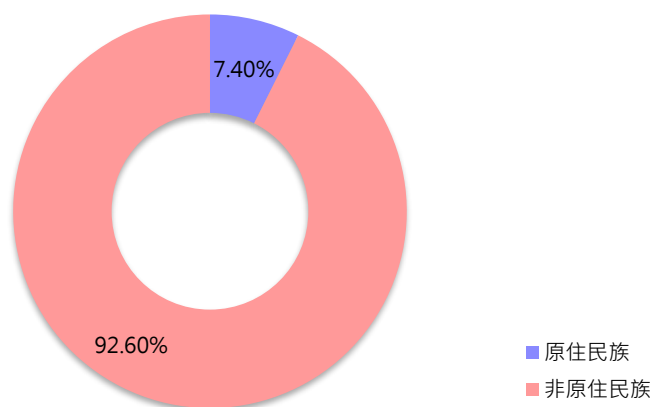
圖二 本局清潔隊員身心障礙比率

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

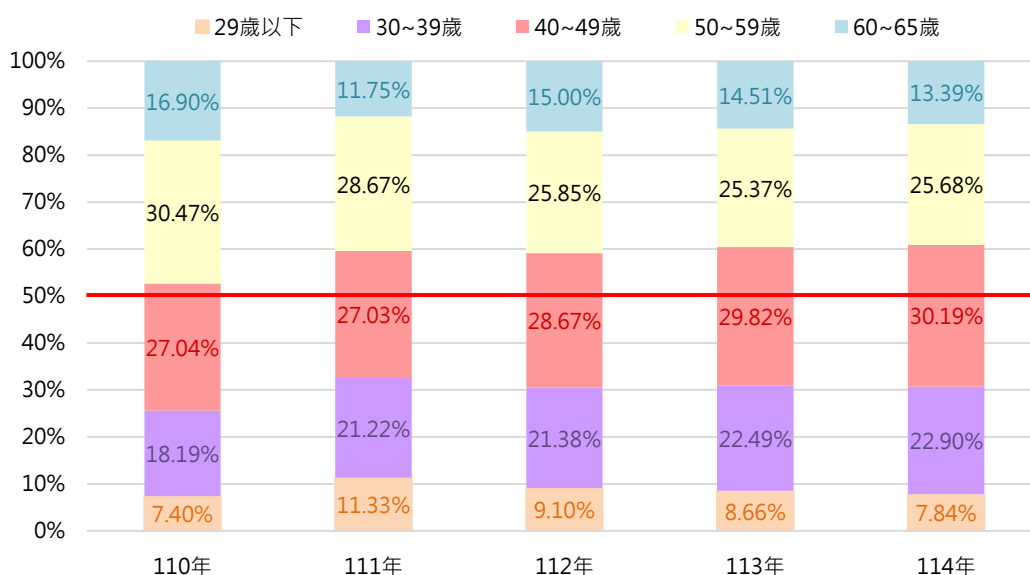
資料來源：新北市政府環境保護局

（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。

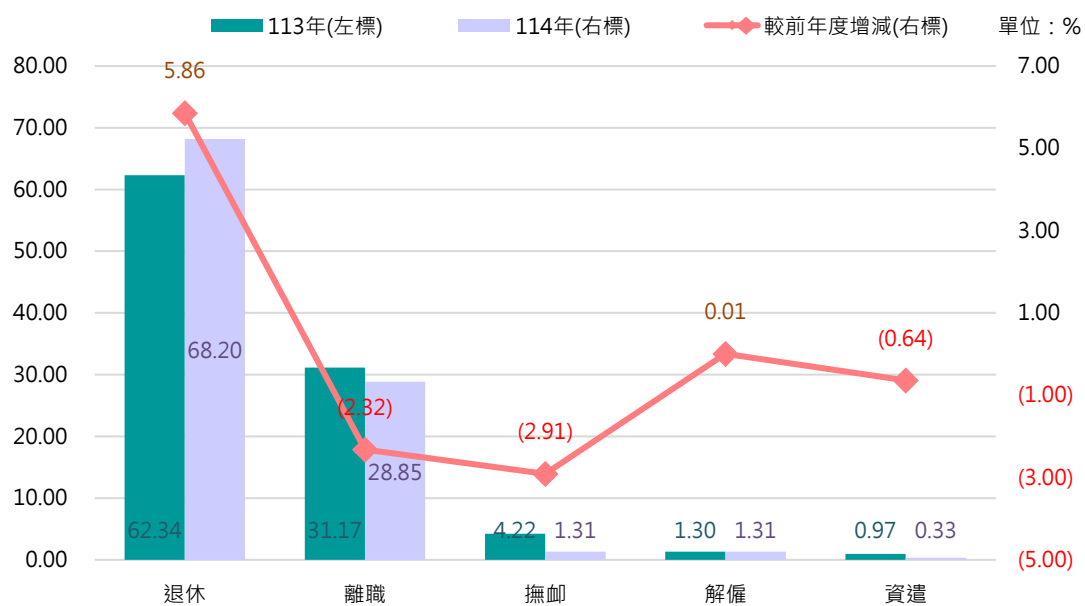


圖四 本局清潔隊員年齡層組成

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！

本頁空白

新北市公廁環境管理成果

新北市政府環境保護局

一、前言

公廁是反映城市印象的重要元素之一，提升公共廁所的品質，可說是城市展現競爭力和生活水準的重要指標，而公廁潔淨品質與民眾日常生活關係非常密切，公廁髒亂問題對民眾來說是生活小事，也是環保大事。

為提升新北市公廁環境，本市除配合環境部環境管理署相關計畫執行例行評鑑、巡查、協助公部門以系統性汰換或修繕老舊公廁改善硬體環境以外，本市亦自主辦理公廁健檢服務、公廁金質獎，更積極推廣性別友善廁所，以達公廁環境全面提升。

二、執行情形

(一) 公廁評鑑及巡檢

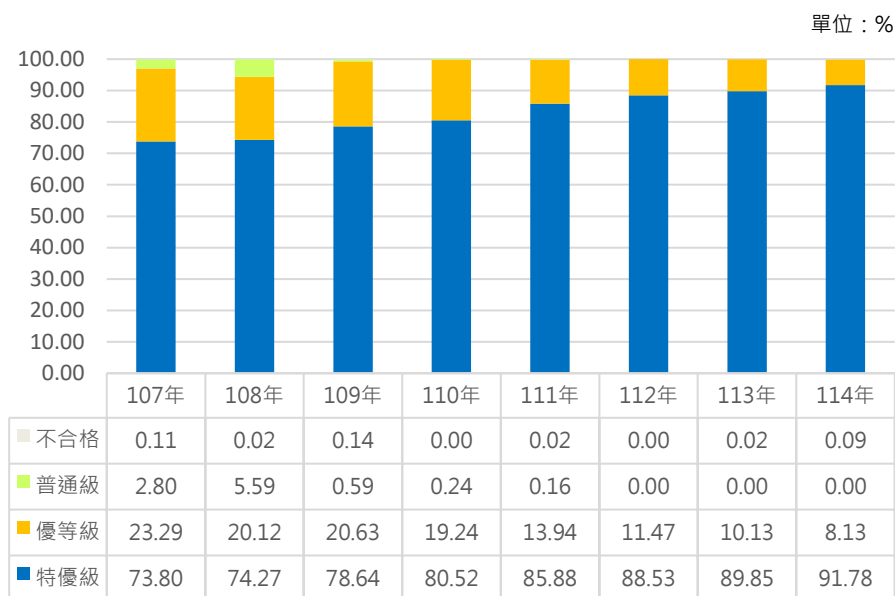
本局每年依公廁環境整潔檢查表辦理1次公廁分級評鑑，至114年底，新北市共建档5,975座，其中特優級公廁有5,484座，優等級公廁有486座，普通級以下之公廁5座，特優級比率為91.78%，相較於107年上升17.98個百分點，顯示本市公廁特優級比率有持續提升，優等級以下公廁有持續改善及等級提升(如表一及圖一)。

表一 107-114年公廁分級評鑑結果

單位：座；%

	總計	特優級		優等級		普通級		不合格	
		座數	百分比	座數	百分比	座數	百分比	座數	百分比
107 年	5,615	4,144	73.80	1,308	23.29	157	2.80	6	0.11
108 年	5,845	4,341	74.27	1,176	20.12	327	5.59	1	0.02
109 年	5,871	4,617	78.64	1,211	20.63	35	0.59	8	0.14
110 年	5,853	4,713	80.52	1,126	19.24	14	0.24	0	0.00
111 年	5,718	4,911	85.88	797	13.94	9	0.16	1	0.02
112 年	5,909	5,231	88.53	678	11.47	0	0.00	0	0.00
113 年	5,973	5,367	89.85	605	10.13	0	0.00	1	0.02
114 年	5,975	5,484	91.78	486	8.13	0	0.00	5	0.09

資料來源：環境部環境管理署。



圖一 107-114 年公廁分級評鑑結果

資料來源：環境部環境管理署。

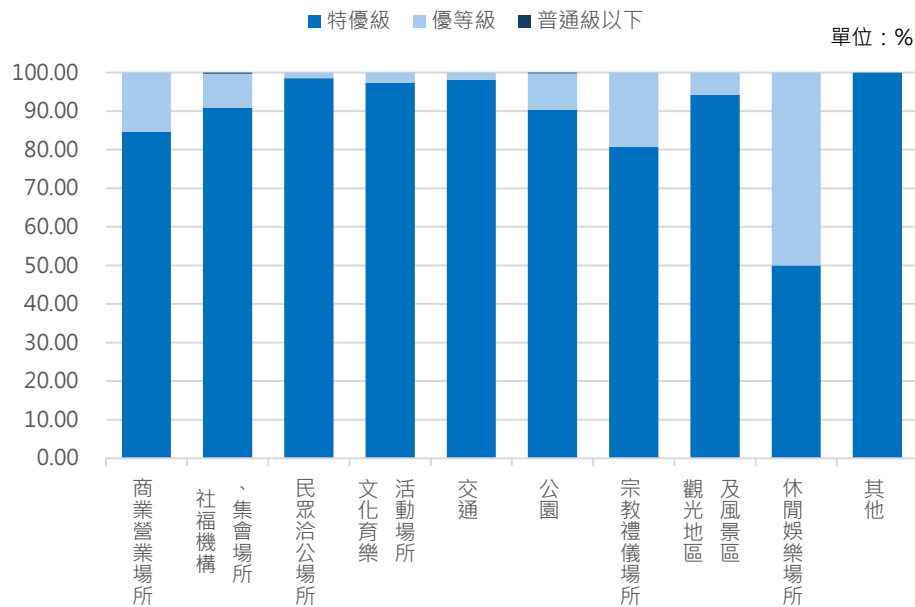
新北市前 9 大類別之公廁等級分布與特優級比率如表二及圖二，建檔座數前 5 名分別為商業營業場所 1,420 座、社福機構、集會場所 1,265 座、民眾洽公場所 884 座、文化育樂活動場所 707 座及交通 653 座；其中以商業營業場所特優級占比 20.12% 最高，社福機構、集會場所特優級占比 19.23% 次之。

表二 114 年新北市公廁等級分布

單位：座；％

	總計	特優級		優等級		普通級以下	
		座數	百分比	座數	百分比	座數	百分比
總計	5,975	5,484	91.78%	486	8.13%	5	0.09%
商業營業場所	1,420	1,202	20.12%	218	3.65%	0	-
社福機構、集會場所	1,265	1,149	19.23%	112	1.87%	4	0.07%
民眾洽公場所	884	871	14.58%	13	0.22%	0	-
文化育樂活動場所	707	688	11.51%	19	0.32%	0	-
交通	653	641	10.73%	12	0.20%	0	-
公園	444	401	6.71%	42	0.70%	1	0.02%
宗教禮儀場所	269	217	3.63%	52	0.87%	0	-
觀光地區及風景區	277	261	4.37%	16	0.27%	0	-
休閒娛樂場所	4	2	0.03%	2	0.03%	0	-
其他	52	52	0.87%	0	-	0	-

資料來源：環境部環境管理署。



圖二 114年新北市各類別公廁等級比例

資料來源：環境部環境管理署。

(二) 公廁金質獎

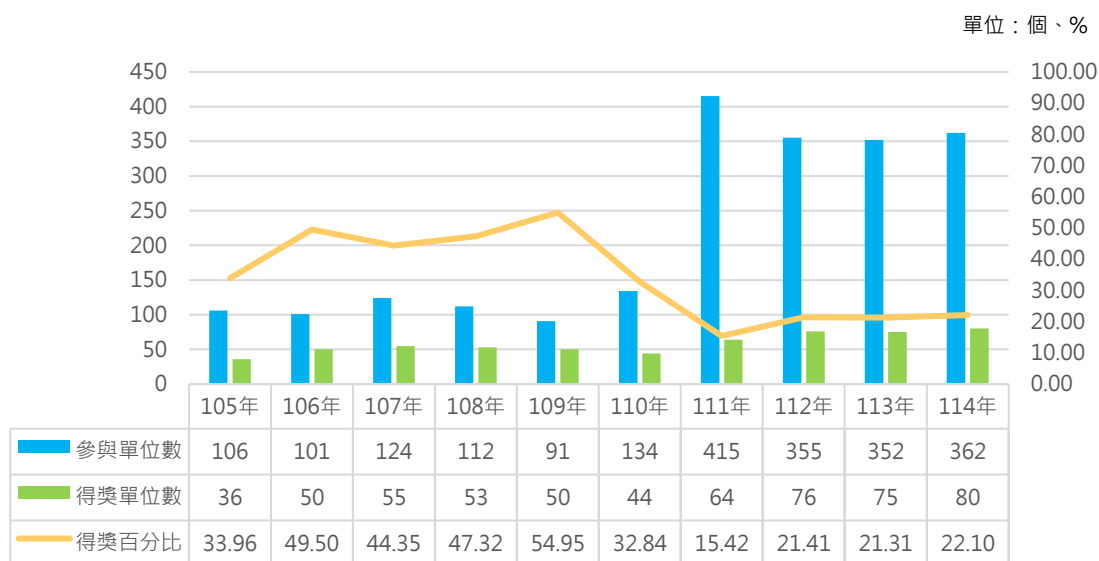
為鼓勵優良公廁管理單位，本市自 97 年起辦理優質公廁評選，105 年正式更名為公廁金質獎，歷年參與公廁金質獎的單位非常踴躍，105 至 114 年平均每年有 215 個公廁管理單位報名參加，得獎單位每年平均為 58 個，參與單位數量自 105 年 106 單位提升至 114 年 362 單位，期望能透過公廁金質獎評選，提供市民更乾淨的如廁空間與貼心公廁服務，公廁金質獎 105 至 114 年各組報名及得獎數量如表三及圖三所示。

表三 105 至 114 年公廁金質獎參與及得獎單位數

單位：個

總計	參與數	得獎數
	2,152	583
105 年	106	36
106 年	101	50
107 年	124	55
108 年	112	53
109 年	91	50
110 年	134	44
111 年	415	64
112 年	355	76
113 年	352	75
114 年	362	80

資料來源：新北市政府環境保護局。



圖三 公廁金質獎105至114年參與情形及獲獎單位數

資料來源：新北市政府環境保護局。

(三) 推廣性別友善廁所制度

1. 本市公廁概況

114年現有列管公廁座數共計有5,975座(如表四)，廁所共有22,744個，其中男性廁所個數有10,519個，占46.25%；女性廁所個數有8,360個，占36.76%；不分男女之廁所個數有3,865個，占16.99%。與109年比較，現有列管公廁座數增加104座，廁所個數則增加13,576個，其中男性廁所個數增加5,999個，女性廁所個數增加6,005個，不分男女廁所增加1,572個。

顯示因應性別平權及多元性別潮流，在各項社會建設上尊重不同性別特質，並重視其需求是全球先進國家未來的趨勢；公廁長期以來為了維護性別隱私，在男女性別上，無論是空間、如廁設施等皆進行明確的區分，但隨著多元性別及各種使用需求逐漸受到重視，本市著手推動性別友善公廁建置，在確保如廁隱私下，滿足民眾需求同時提高公廁使用效率，打造新北成為「性別友善之都」。

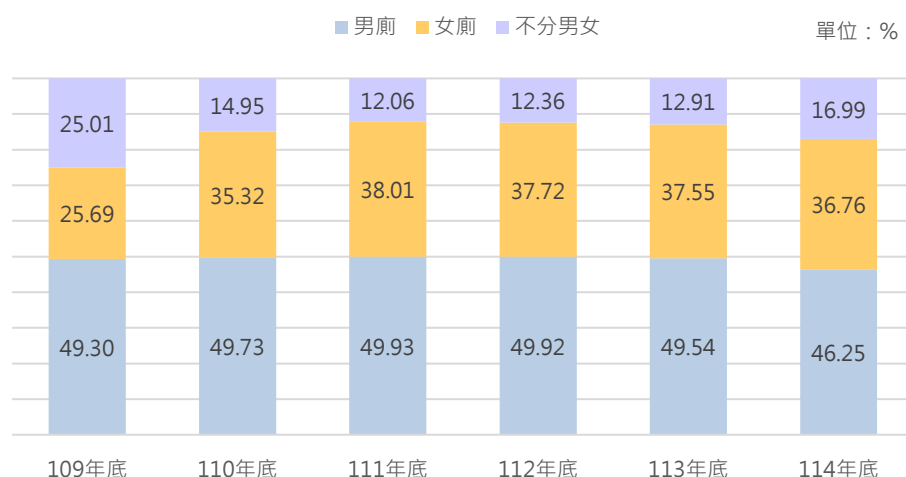
本市114年不分男女廁所較去(113)年增加59.51%，占廁所總數16.99%(如圖四)，除了可以解決男、女廁所空間配置比例不均的問題，亦兼具親子廁所功能，增加廁所的使用彈性，提供多項友善設施，滿足使用者及親子間的如廁需求，營造性別友善空間。

表四 本市 109 年至 114 年公廁概況

單位：座、個

項目		109 年底	110 年底	111 年底	112 年底	113 年底	114 年底
現行列管公廁座數		5,871	5,853	5,716	5,821	5,973	5,975
廁所個數		9,168	14,959	18,064	18,416	18,774	22,744
男 性 廁 所 個 數	小計	4,520	7,439	9,019	9,194	9,301	10,519
	座式	528	1,284	1,665	1,698	1,725	2,032
	蹲式	563	1,135	1,507	1,535	1,554	1,858
	小便斗	3,429	5,020	5,847	5,961	6,022	6,629
女 性 廁 所 個 數	小計	2,355	5,284	6,866	6,946	7,050	8,360
	座式	1,074	2,602	3,315	3,367	3,435	4,076
	蹲式	1,281	2,682	3,551	3,579	3,615	4,284
不分男女廁所個數		2,293	2,236	2,179	2,276	2,423	3,865

資料來源：新北市政府環境保護局。



圖四 本市 109 年至 114 年建檔公廁個數比例

資料來源：新北市政府環境保護局。

2. 性別友善廁所標章

因應性別平權潮流，本市於110年首創「新北市性別友善廁所標章」，以英文單字 all 代表「All Gender」全性別的概念(如圖五)，而英文字母ll以圖地反轉方式呈現，整體設計像2個人中間還有隱含第3個人，代表多數眾人的意思，意即大眾皆可適用。

為推廣性別友善公廁，提升性別平權及多元性別潮流，本市制定「新北市性別友善廁所標章申辦計畫」，並就性別友善廁所定義及標章申辦計畫流程，評核內容包含「理解設置精神」、「使用交流溝通」、「確保使用隱私」、「提高如廁安全」等性別友善條件，符合條件者皆可提出申請，並由環保局會同性平委員及專家學者現場評核通過後，就可核發標章，藉由統一標章，使民眾經過時就可清楚知道該公廁為性別友善廁所，並

透過標章「中性」、「簡約」的外型傳達「性別無分化、友善不侷限」，讓性別友善落實於生活中！

以新北市政府尖筍區B1東側性別友善廁所為例，製作標章申請範例影片 (<https://youtu.be/xi7KuO0ur1A>)，提供各公廁管理單位申請標章參考，期能增加各界對性別友善公廁認識，提高改善或建置性別友善廁所的意願。



圖五 本市拍攝性別友善廁所設置原則及注意事項影片

資料來源：新北市政府環境保護局。

為持續推動性別友善廁所，本市建置新北市性別友善公廁設置推動小組(以下稱推動小組)，每年定期辦理2次跨局處會議，推動公廁管理單位將廁所轉型為性別友善標章廁所或提供技術及建議。自111年推動至114年底已取得28區48座公廁標章，包含板橋、新店、永和、蘆洲、深坑、石碇、三重、汐止、新莊、泰山、林口、土城、瑞芳、中和、鶯歌、五股、金山、萬里、淡水、平溪、八里、石門、貢寮、三峽、雙溪、坪林、三芝及樹林區(如表五)。

表五 性別友善廁所標章成果

推動情形 行政區	111 年 已取得	112 年 已取得	113 年 已取得	114 年 已取得
總計	10	21	12	5
板橋區	5	2	0	0
新店區	1	1	0	0
永和區	3	0	0	0
蘆洲區	1	0	0	0
深坑區	0	1	0	0
石碇區	0	1	0	0
三重區	0	1	1	0
汐止區	0	1	0	0
新莊區	0	1	1	0
泰山區	0	2	0	1
林口區	0	1	0	0
土城區	0	1	0	0
瑞芳區	0	1	1	0
中和區	0	2	0	0
鶯歌區	0	1	0	1
五股區	0	1	0	0
金山區	0	1	0	0
萬里區	0	1	0	0
淡水區	0	2	0	0
平溪區	0	0	2	0
八里區	0	0	1	0
石門區	0	0	1	0
貢寮區	0	0	1	0
三峽區	0	0	2	1
雙溪區	0	0	1	0
坪林區	0	0	1	0
三芝區	0	0	0	1
樹林區	0	0	0	1

資料來源：新北市政府環境保護局。

(四) E化管理公廁- QR Code通報

本局配合環境部環境管理署政策推動，已全面完成本市轄管公廁專屬QR code張貼，民眾若發現公廁髒亂，可掃描後立即通知，強化公廁環境維護即時性。至114年底通報案件數共9,924件，且各月公廁QR Code通報案件皆已全數處理完成，詳細各月通報案件數如表六所示。

表六 114年公廁QR Code通報各月案件數

月份	案件數	114 年
		通報案件數
總計		9,924
1 月		71
2 月		50
3 月		64
4 月		60
5 月		58
6 月		78
7 月		1,503
8 月		1,920
9 月		5,792
10 月		230
11 月		50
12 月		48

資料來源：新北市政府環境保護局。

三、結論

公廁是人們日常生活中不可或缺的基本設施，為改善其環境衛生問題，政府部門以訂定相關計畫及法規來推動各管理單位維護所轄公廁，然公廁維護仍必須仰賴民眾良好的如廁習慣，以確保下一位使用者有整潔、衛生、舒適的如廁環境。另本局將本於權責持續加強巡檢並辦理相關評鑑考核，期望同時藉由規範與鼓勵等多元管理方式促進管理單位善盡維護責任。

中華民國 114 年

新北市政府環境保護局性別統計指標及分析

出版機關：新北市政府環境保護局

局長：程大維

編製單位：新北市政府環境保護局會計室

地址：新北市板橋區民族路 57 號

網址：

<https://www.epd.ntpc.gov.tw/IntegratedContentCenter/sp>

封面圖片來源：designed by zh.pngtree.com

出版日期：中華民國 115 年 8 月