

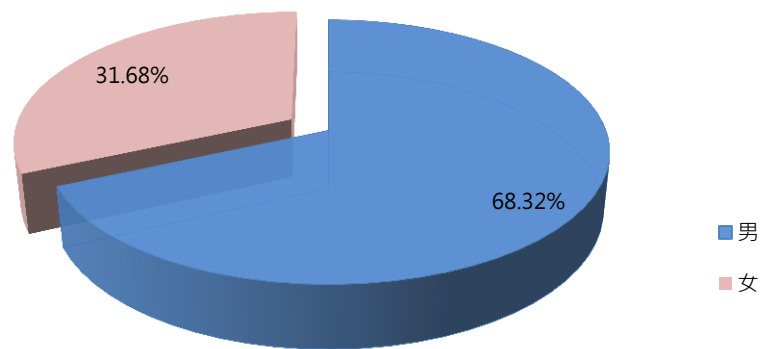
新北市政府環境保護局各區清潔隊人力概況分析

新北市(以下簡稱本市)升格為直轄市迄今已邁入第 8 年，各項市政及基礎建設均蓬勃發展，積極放眼國際，在最基本之環境維護工作上未曾鬆懈且更加戮力、戰戰兢兢，在環保局(以下簡稱本局)暨所轄各區清潔隊的努力與全市民的攜手合作下，107 年更第七次蟬聯全國最乾淨城市的殊榮，足見本市對於守護環境的重視與使命。

環境保護人人有責，本局各單位皆恪盡職守捍衛專業，清潔隊作為環境維護的重要後盾，人力運用更形重要，鑒於清潔隊員普遍年齡偏高，連帶影響退休人數，本局於 106 年起辦理儲備駕駛及儲備隊員公開甄試作業，以減緩各區清潔隊人力吃緊的窘況，惟未來幾年仍屬退休高峰期，茲就 106 年甄補人力後的人力現況進行性別、身心障礙人數、原住民族比例及各年齡層分布與離退原因分析，以作為未來人力運用及相關因應措施之參考。

一、性別比例分析

106 年清潔隊男女性別比約略大於 2：1（如圖一），因清潔隊工作繁重且需耗費大量體力，女性從事此工作者多以內勤文書工作、清掃道路或是隨車人員等體力負荷程度較輕為主，惟隨社會風氣之轉變，女性在許多專業面向上亦不落人後，諸如從事職業駕駛、重機械操作與職安衛人員等，在在顯示女性工作內容已非侷限於以往輕度負荷項目，逐漸轉為中度或重度負荷工作項目，也對本局各區清潔隊工作安排有更大的空間。



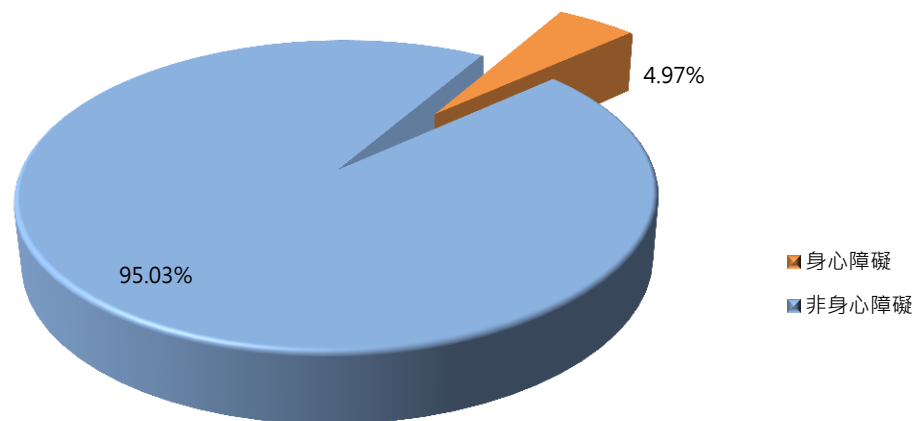
圖一 性別比例分析

資料來源：本局環境庶務科(以下各圖亦同)。

二、身心障礙比例分析

本局僱用身心障礙人員從事清潔工作係依「身心障礙者權益保障法」之規定，本於

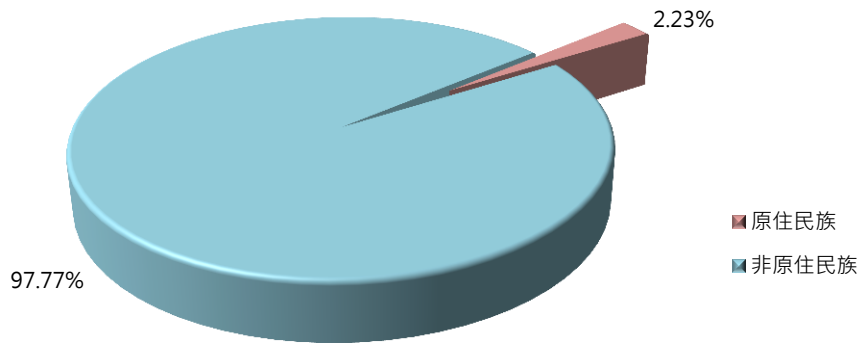
積極照顧身心障礙者之理念，雖 106 年甄補儲備駕駛時，因須具備職業駕駛執照，爰未開立身心障礙者名額，惟同年甄補儲備隊員時便增列身心障礙組以與一般考生區隔，使身心障礙者有更多機會加入清潔隊為市民服務。106 年身心障礙比例占 4.97%(如圖二)，符合「身心障礙者權益保障法」第 38 條意旨，員工總人數在 34 人以上者，進用具有就業能力身心障礙者不得低於 3%之規定，且值得嘉許的是，甄試結果除足額錄取外，另這些生力軍工作表現亦獲得本局各區清潔隊讚許，工作表現有目共睹，足見生理缺陷不足為懼，反而成為鞭策他們成長的動力，未來甄補人力時仍會秉持照顧身心障礙者之理念納入招考員額。



圖二 身心障礙比例分析

三、原住民族比例分析

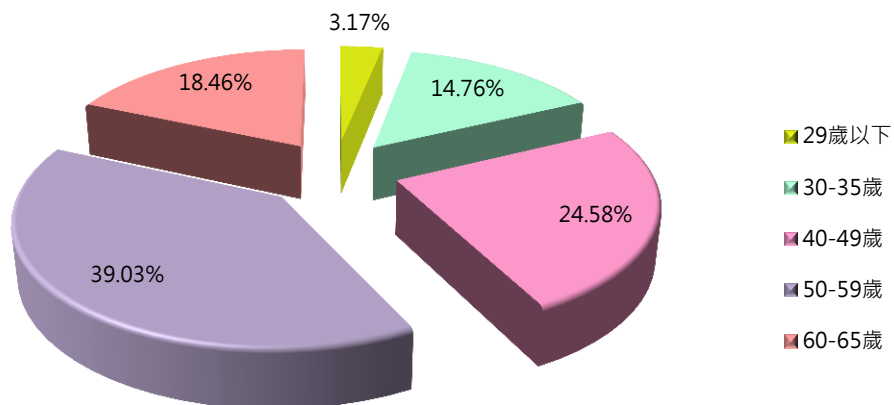
為促進及保障原住民就業，本市於 106 年初通過「新北市保障原住民就業自治條例」並於同年 3 月 1 日公布施行，依前揭自治條例第 4 條略以：「新北市議會、本府與所屬各級機關、學校及公營事業機構(以下簡稱各機關)下列職務進用每滿五十人時，應至少進用原住民一人：一、約僱人員……三、技工、工友、駕駛、清潔隊員……。」爰此，本局於 106 年甄補人力時特增列原住民族組，以保障原住民族就業機會，同年底本局各區清潔隊員具原住民族身分比例為 2.23% (如圖三)，業已符合「新北市保障原住民就業自治條例」及「原住民族工作權保障法」1%之規定；日後，亦將秉持此原則與精神積極促進原住民族就業。



圖三 原住民族比例分析

四、年齡層分析

105 年清潔隊人力仍以中高年齡層分布居多，平均年齡為 51.7 歲，然本局 106 年甄補人力後加入許多年輕生力軍投入清潔隊工作，已大幅提高青壯年比例至 42.51%（如圖四）且小幅下修平均年齡至 50 歲，除為清潔隊帶來活力與戰力外，並藉由經驗傳承及教育訓練減緩整體工作負荷及協助改善作業環境，使退休潮的影響減緩；未來本局仍會視各區清潔隊缺額適時甄補人力，以提升清潔隊工作效能。

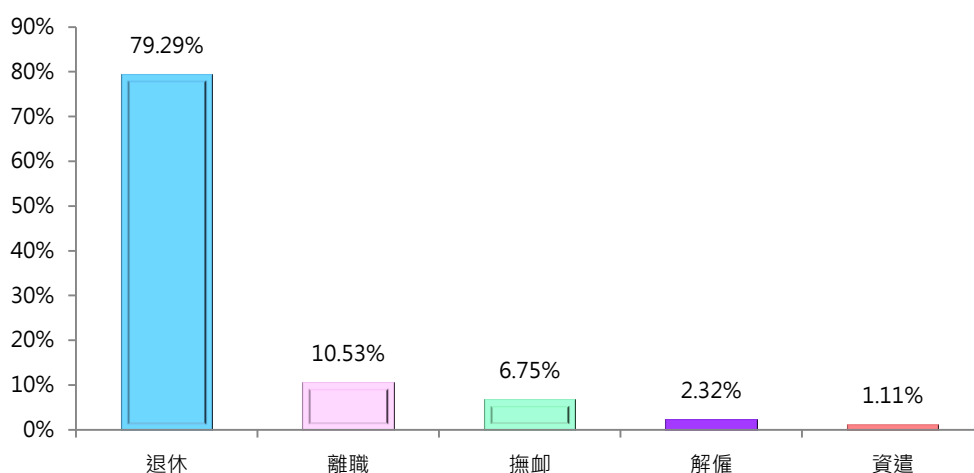


圖四 年齡層分析

五、離退類別分析

自本市升格為直轄市後至 106 年清潔隊員離退人數計有 1,985 人，離退類別如圖五所示，以退休人數占大宗，其次分別為離職、撫卹、解僱與資遣，目前中高年齡層清潔

隊員仍占全體人力半數約 57.49%，可預知未來幾年本局清潔隊員離退原因仍以退休為主。



圖五 離退類別分析

六、結論

近幾年本局積極建立清潔隊制度並適時甄補人力，冀能減緩人力老化及不足之勢，使管理階層更能妥適運用人力，以維護並打造整潔舒適之市容。然而，縱已達成全國最乾淨城市之七連霸，本局仍秉持戰戰兢兢的精神，堅定步伐以守護環境為己任，盼透過環境教育喚醒及培養新生代市民環境保護意識，與市民共同創造新北市的新生活！