

新竹市環境保護局

統計專題分析

109 年新竹市環保人員性別主流分析
(資料期間：100 年~109 年)

主辦會計人員：王淑徵
機關首長：江盛任

新竹市環境保護局會計室

中華民國 110 年 5 月 3 日

目錄

<u>前言</u>	1
<u>壹、新竹市環保人員兩性員工就業狀況及分析</u>	1-6
<u>一、就業者之男女比例</u>	2-4
<u>二、就業者之年齡結構</u>	4-6
<u>貳、結論</u>	6-7
<u>一、有關新竹市環保人員兩性就業狀況</u>	6-7
<u>二、建議</u>	7

前言

隨著環保議題的日漸受重視，民眾生活所產生的廢棄物，無論屬於回收資源再利用，或者掩埋焚燬，除了需要專業知識及機械技術處理，避免造成環境的再汙染外；最重要的，是所有默默奉獻，忍受惡臭，卻只能運用雙手，面對未知而無可避免的身體傷害，依然不得不站在第一線上，處理現場廢棄物的環保清潔工作人員。

而近 10 年來，由於職場觀念及型態的轉變，參與環保清潔工作的從業人員，女性勞動參與率已大幅提升，女性在環保工作上的影響力也日趨重要。本報告係依據新竹市環保局最近 10 年員工人數、職別、年齡及性別組合等，概要分析「資源回收及廢棄物處理兩性就業狀況及性別平權環境」，以作為本局各單位、其他政府機關及各界討論與研擬相關政策的參考。

壹、新竹市環保人員兩性員工就業狀況及分析

本報告以 100 年度至 109 年度新竹市環保局員工人數為分析對

象，統計資料以 109 年資料為基礎，統計新竹市環保人員數共 557 人，男性 418 人，女性 139 人。配合行政院主計總處定期發布之人力資源相關數據，使用及蒐集按性別及年齡別分類之統計資料，進行性別統計資料之呈現與分析。

1、 就業者之男女比例

由臺灣歷年就業者之男女比例（表 1）來看，109 年男性就業者占 55.4%，女性就業者占 44.6%，與 108 年大致相同；以長期資料觀察，女性就業者所占比例自 100 年占 43.9%起，逐年上升；至 109 年達 44.6%；男性占就業市場比例則相對逐年降低。

表 1 臺灣歷年就業者之男女比例（年度平均值）

單位：%

年別	總計	男性	女性
100 年	100	56.1	43.9
101 年	100	56.0	44.0

102 年	100	55.8	44.2
103 年	100	55.7	44.3
104 年	100	55.7	44.3
105 年	100	55.6	44.4
106 年	100	55.5	44.5
107 年	100	55.5	44.5
108 年	100	55.4	44.6
109 年	100	55.4	44.6

資料來源：行政院主計總處「就業、失業統計」

資料整理：新竹市環保局

由於產業結構轉變，台灣從事服務業的人數增加快速，女性就業人數也不斷增加。本局環保清潔工作係屬服務業，依女性員工與男性員工所占比例之差距分析，也呈現不斷的縮小。從 100 年相差 60.2 百分點（表 2），到 109 年差距縮減為 50 個百分點，兩性就業

落差逐年縮小，尤其 107 年差距縮減幅度更達到 48.6 個百分點，顯示女性隨著教育程度提高、社會變遷及產業結構轉型暨女性自主意識抬頭，女性在就業市場之地位日趨重要，願意投入環保清潔工作的女性也逐年增加。

表 2 新竹市環保局環保人員數男女比例（年度平均值）

單位：%

年別	總計	男性	女性	差異
100 年	100	80.1	19.9	60.2
101 年	100	78.3	21.7	56.6
102 年	100	78.9	21.1	57.8
103 年	100	75.9	24.1	51.8
104 年	100	74.8	25.2	49.6
105 年	100	74.5	25.5	49.0
106 年	100	75.1	24.9	50.2
107 年	100	74.3	25.7	48.6
108 年	100	74.9	25.1	49.8

109 年	100	75.0	25.0	50.0

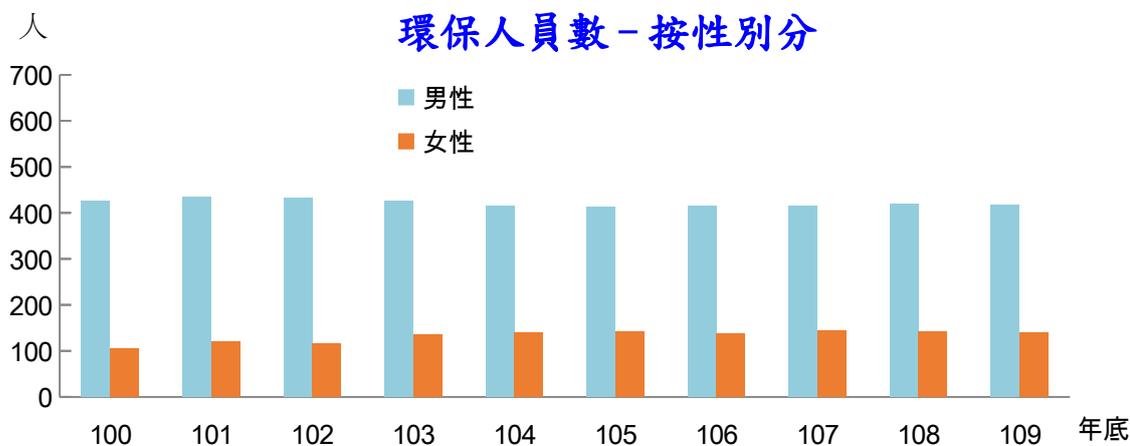
資料來源：新竹市環保局

109 年底本市環保人員計 577 人，男性 418 人，較上年度減少 2 人；女性 139 人，較上年度減少 2 人。其中，環境保護局人員計 84 人，男性 35 人，和上年度同；女性 49 人，和上年度同。另廢棄物清運處理單位計 473 人，男性 383 人，較上年度減少 2 人；女性 90 人，較上年度減少 2 人。

項目	新竹市環保人員數						
				環境保護局(不包括廢棄物清運處理單位)		廢棄物清運處理單位	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
100 年底	532	426	106	34	51	392	55
101 年底	554	434	120	40	56	394	64
102 年底	549	433	116	42	57	391	59

103 年底	561	426	135	35	52	391	83
104 年底	556	416	140	32	48	384	92
105 年底	554	413	141	32	49	381	92
106 年底	554	416	138	30	49	386	89
107 年底	560	416	144	31	53	385	91
108 年底	561	420	141	35	49	385	92
109 年底	557	418	139	35	49	383	90
109 較 108 年增減數	-4	-2	-2	0	0	-2	-2

資料來源：新竹市環保局



資料來源：新竹市環保局

2、 就業者之年齡結構

109 年底本市環保人員計 557 人，其中 29 歲以下 33 人，30-39 歲 99 人，40-49 歲 167 人，50-59 歲 185 人，60-65 歲 66 人，65 歲以上 7 人。

新竹市環保人員數(包括廢棄物清運處理單位)

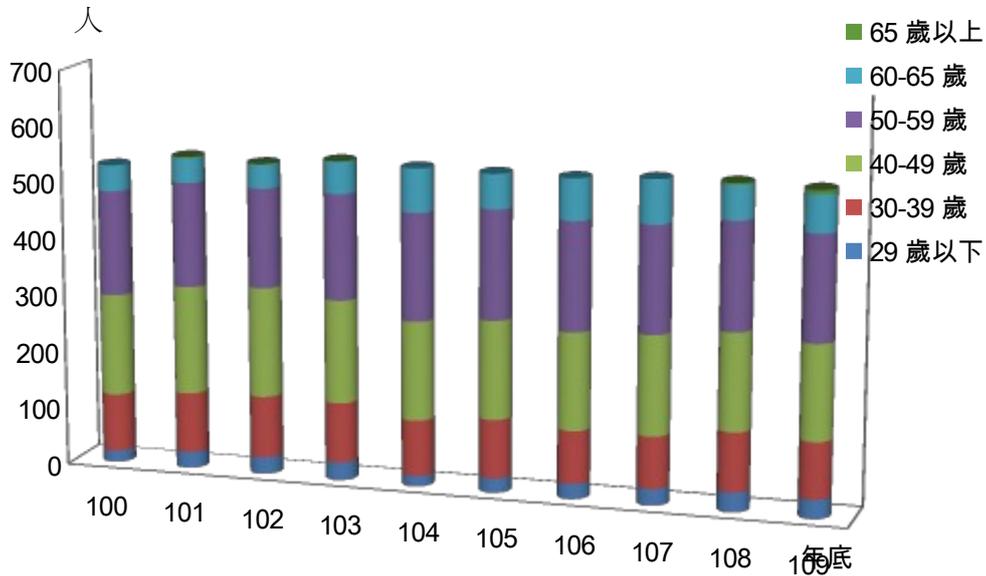
項目

項目	合計	29 歲以下	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60-65 歲	65 歲以上
	557	33	99	167	185	66	7

100 年底	532	20	102	179	185	46	-
101 年底	554	28	106	190	184	44	2
102 年底	549	29	109	193	175	42	1
103 年底	561	31	106	181	186	56	1
104 年底	556	18	98	174	189	77	-
105 年底	554	25	103	173	192	61	-
106 年底	554	26	93	171	191	73	-
107 年底	560	29	91	175	188	77	-
108 年底	561	34	104	171	189	60	3
109 年底	557	33	99	167	185	66	7
109 較 108 年增減數	-4	-1	-5	-4	-4	6	4

資料來源：新竹市環保局

新竹市環保人員數 - 按年齡分



資料來源：新竹市環保局

依年齡層所占比例之差距分析，於30~39歲與40~49歲兩年齡層相差12百分點，50~59歲與60~65歲年齡層相差22百分點，顯示從30歲以上，隨年齡層提高，人員數呈現遞增，於50~59歲年齡層達於高峰，環保清潔工作的職場人力仍以青壯為主；而近10年來60~65歲年齡層及29歲以下年青人員增加許多，顯示願意投入及留在環保清潔工作的青年人及中高年齡者增加。

依序排列為50-59歲（33.2%）為主幹，次之為40-49歲

(30.0%)，再次之為 30~39 歲 (17.8%)、60-65 歲 (11.8%) 及 29 歲以下 (5.9%)，65 歲以上最低 (1.3%)。(表 3)

表 3 109 年新竹市環保局環保人員數年齡比例（年度平均值）

單位：%

年齡層	人數	百分比	排序
29 歲以下	33	5.9	5
30-39 歲	99	17.8	3
40-49 歲	167	30.0	2
50-59 歲	185	33.2	1
60-65 歲	66	11.8	4
65 歲以上	7	1.3	6
合 計	557	100	

資料來源：新竹市環保局

貳、結論

1、 有關新竹市環保人員兩性就業狀況

綜合分析近 10 年（100 至 109 年）調查結果發現，女性在全國整體就業職場上，就業比例為持續提升。再以整體就業及新竹市環保清潔工作職場人力所占比例來看，女性整體就業 109 年比 108 年微幅減少 0.1%，相差不大；然新竹市環保清潔工作女性職場人力，107 年比 106 年相較，原為大幅上升 0.8%，108 年比 107 年卻大幅下降 0.6%。主要為 108 年男性新進 4 人，女性卻減少 3 人，是否單純為 108 年個別年度之異動，尚待觀察。

整體言之，各界及本市對於推廣性平觀念及改善性平環境，已有成效，然仍有努力及進步之空間。

另以新竹市環保人員之就業年齡分析，109 年本局環保人員主要年齡層分布在 30~59 歲。29 歲以下最低，顯示年輕人投入環保清潔工作意願不高；壯年年齡層 30~39 歲及 40~49 歲逐年遞減，相對呈現為新進人力不足；中高年年齡層 50~59 歲及 60~65 歲逐年

遞增，顯示資深人員留任意願穩定；而 60 歲以上高齡年齡層，109 年較 108 年新增 10 人，增幅達 15.87%，且為主要新增人力，顯示投入環保清潔工作年齡層有老化現象。

因教育普及，青年人力多為大學畢業以上學歷，傳統觀念及主要就業方向均以就讀科系學以致用為優先考量。為新進人力遞補年輕化，應從學生選系時期加強落實環保意識及環保專業技術需求科系的創立。

2、 建議

本報告因缺少薪資資料，若能從兩性及年齡層薪資比例，多方分析兩性就業意願，或以薪資比例為指標，增加吸引年青人投入環保清潔職場之機會，應持續觀察與改善。