

# 臺中市政府都市發展局

## 臺中市公寓大廈管理服務人員之性別分析

113 年 8 月

### 壹、前言

隨著都市化發展，人口大量聚集於都市，居住型態轉變為公寓大廈為主，形成一個個小型的群聚社會。為維護居住品質且易於對公共區域的管理，公寓大廈社區內成立管理委員會（簡稱管委會）組織並推選主任委員，乃至於聘用專業事務管理人員在社區執行管理維護，皆扮演重要的角色。本研究透過檢視本市公寓大廈社區主任委員選任以及事務管理人員性別分析，探討現今社會中公寓大廈社區的女性服務環境是否存在性別平等的挑戰或課題，並參考消除對婦女一切形式歧視公約（簡稱 CEDAW）之相關條文及一般性建議，於政策或法規方面提供建議及規劃可達成的目標，以有助於達成 CEDAW 所主張之性別平等友善世界。

### 貳、性別統計分析

#### 一、本市擔任（選任及變更）社區主任委員性別分析：

根據公寓大廈履歷管理系統之主任委員（簡稱主委）報備資料，107 年申請報備的主委總計 1562 人，其中男性主委人數為 973 人，女性主委人數為 589 人。108 年申請報備的主委總計 1597 人，其中男性主委人數為 1006 人，女性主委人數為 591 人。109 年申請報備的主委總計 1665 人，其中男性主委人數為 1056 人，女性主委人數為 609 人。110 年申請報備的主委總計 1626 人，其中男性主委人數為 1047 人，女性主委人數為 579 人。111 年申請報備的主委總計 1821 人，其中男性主委人數為 1170 人，女性主委人數為 651 人。112 年申請報備的主委總計 1927 人，其中男性主委人數為 1200 人，

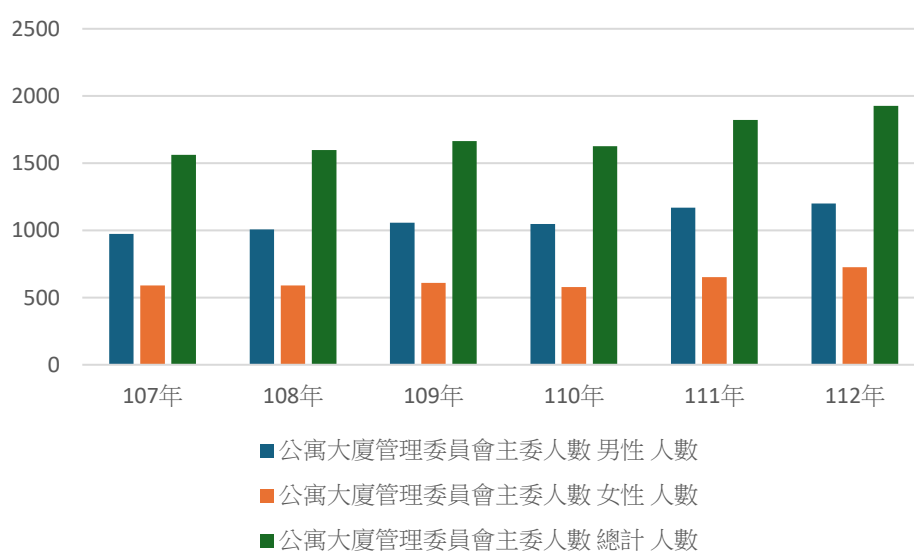
女性主委人數為 727 人。

表1、臺中市107年至112年度公寓大廈管理委員會主任委員性別統計表

| 年度   | 公寓大廈管理委員會選任（或變更）主委人數 |     |     |     |     |      |
|------|----------------------|-----|-----|-----|-----|------|
|      | 男性                   |     | 女性  |     | 男女比 | 總計   |
|      | 人數                   | 比率  | 人數  | 比率  |     |      |
| 107年 | 973                  | 62% | 589 | 38% | 1.7 | 1562 |
| 108年 | 1006                 | 63% | 591 | 37% | 1.7 | 1597 |
| 109年 | 1056                 | 63% | 609 | 37% | 1.7 | 1665 |
| 110年 | 1047                 | 64% | 579 | 36% | 1.8 | 1626 |
| 111年 | 1170                 | 64% | 651 | 36% | 1.8 | 1821 |
| 112年 | 1200                 | 62% | 727 | 38% | 1.7 | 1927 |

資料來源：臺中市政府住宅發展工程處整理

圖1、臺中市107年至112年度公寓大廈管理委員會主任委員之性別統計分析圖



資料來源：臺中市政府住宅發展工程處整理

綜觀 107 年至 112 年度，新報備或變更報備的主委，不同性別人數比例上男女比平均為 63% 比 37%，男性主委比例約為女性主委 1.7 倍，如從分年性別分析大多保持該比例，男性主委比例約為女性主委 1.7 倍至 1.8 倍之間，各分年性別比例尚無明顯差異，即主委之男女比例在 6 年內始終呈現出男性明顯多於女性之現象，進而對於社區資源的運用、管理維護的重點或優先順序，可能因而傾向於男性觀點，而對於女性需求有所忽略或未能及時因應。另有關主委性別統計數據，受限於公寓大廈管理主管機關可得資料僅有管理組織報備年份、透過主委身分證號碼性別訊息加以處理後取得主委性別，故統計分析結果僅為側面推測男女比差異可能衍生的情況。

## 二、本市公寓大廈管理服務人員受僱於公寓大廈管理維護公司之性別分析：

由於公寓大廈服務人員取得資格後，大多受僱於公寓大廈管理維護公司執行服務業務，以下就本市公寓大廈管理服務人員受僱情形比較分析：

### (一)本市受僱公寓大廈管理服務人員之性別分析

#### 1. 事務管理人員受僱人數分析

本市 107 年至 111 年各類別之管理服務人員登記受僱於公寓大廈管理維護公司人數顯示，受僱人數男性均高於女性，另就受僱類別情形觀之（如表 2），事務管理人員受僱人數由 107 年 602 人（男性 380 人占 63.12%，女性 222 人占 36.88%）增加至 111 年 628 人（男性 371 人占 59.08%，女性 257 人占 40.92%），由圖 2 顯示事務人員女性受僱率逐年上升，男性受僱率逐年下降，男女差距縮小。初步以性別差異分析來歸納，事務管理人員取得認證資格之門檻不高，需具備國中以上學歷，另工作內容

偏向瑣碎，除協助社區制定公共政策、協助管理委員會瞭解公寓大廈管理條例相關法令、協助召開區分所有權人會議及管理委員會會議等外，尚需處理平日之訪客接待與信件及包裹之代收、清潔業務之視察，面對住戶爭議問題等事務，需具備細心與耐心之性格，推測係女性投入此行業比例逐年提高之原因。另有關事務管理人員受僱人數統計數據，受限於公寓大廈管理主管機關可得資料僅有年份、男女性別人數，故統計分析結果僅為側面推測形成男女比差異可能的原因。

表 2、臺中市公寓大廈服務人員受僱情形性別分析說明表

| 年度  | 管理服務人員（人） |     |     |     |        |     |     |     |                               |     |    |     |
|-----|-----------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-------------------------------|-----|----|-----|
|     | 總計        |     |     |     | 事務管理人員 |     |     |     | 技術服務人員<br>（防火避難設施管理人員及設備安全人員） |     |    |     |
|     | 合計        | 男性  | 女性  | 男女比 | 合計     | 男性  | 女性  | 男女比 | 合計                            | 男性  | 女性 | 男女比 |
| 107 | 1147      | 860 | 287 | 3.0 | 602    | 380 | 222 | 1.7 | 545                           | 480 | 65 | 7.4 |
| 108 | 1162      | 870 | 292 | 3.0 | 604    | 373 | 231 | 1.6 | 558                           | 497 | 61 | 8.1 |
| 109 | 1146      | 860 | 286 | 3.0 | 581    | 351 | 230 | 1.5 | 565                           | 509 | 56 | 9.1 |
| 110 | 1186      | 866 | 300 | 2.9 | 606    | 363 | 243 | 1.5 | 580                           | 523 | 57 | 9.2 |
| 111 | 1200      | 886 | 314 | 2.8 | 628    | 371 | 257 | 1.4 | 572                           | 515 | 57 | 9.0 |

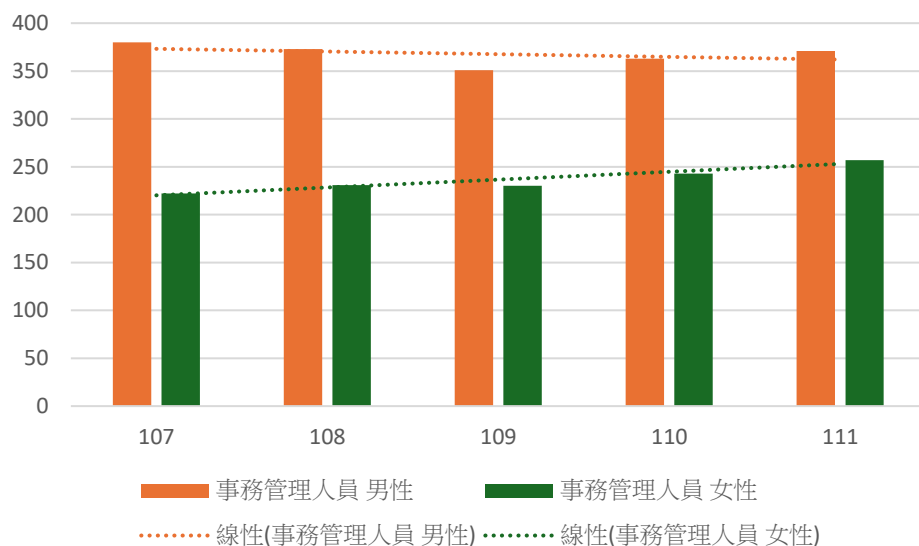
資料來源：內政部國土管理署

## 2. 技術服務人員受僱人數性別分析

技術人員受僱情形中，受僱人數由 107 年 545 人（男性 480 人占 88.07%，女性 65 人占 11.93%）增加至 111

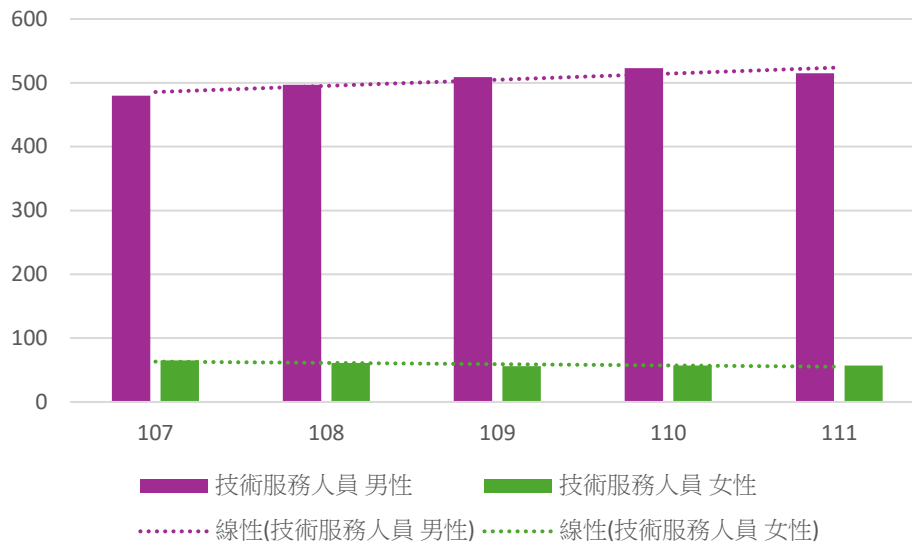
年 572 人( 男性 515 人占 90.03%,女性 57 人占 11.07%),由圖 3 顯示技術服務人員男女比例懸殊,且差距略有擴大。初步以性別差異分析歸納,技術服務人員認證資格門檻除具備國中以上學歷外,尚需具備修習建築、土木工程、營建管理、室內設計、電子、電機、資訊、機械、消防、環境工程等課程及經驗。其工作內容大多為機電保養與修繕、公共安全檢查、消防安全設備與附屬設施設備檢修及辦理社區消防、防震講習等項目,與事務管理人員相較,需建築機械等專業技能,推測係造成技術服務人員男女比例差異懸殊之因。另有關技術服務人員受僱人數統計數據,受限於公寓大廈管理主管機關可得資料僅有年份、男女性別人數,故統計分析結果僅為側面推測形成男女比差異可能的原因。

圖2、臺中市107年至111年度事務管理人員受雇人數之性別統計分析圖



資料來源：臺中市政府住宅發展工程處整理

圖3、臺中市107年至111年度技術服務人員受僱人數之性別統計分析圖



資料來源：臺中市政府住宅發展工程處整理

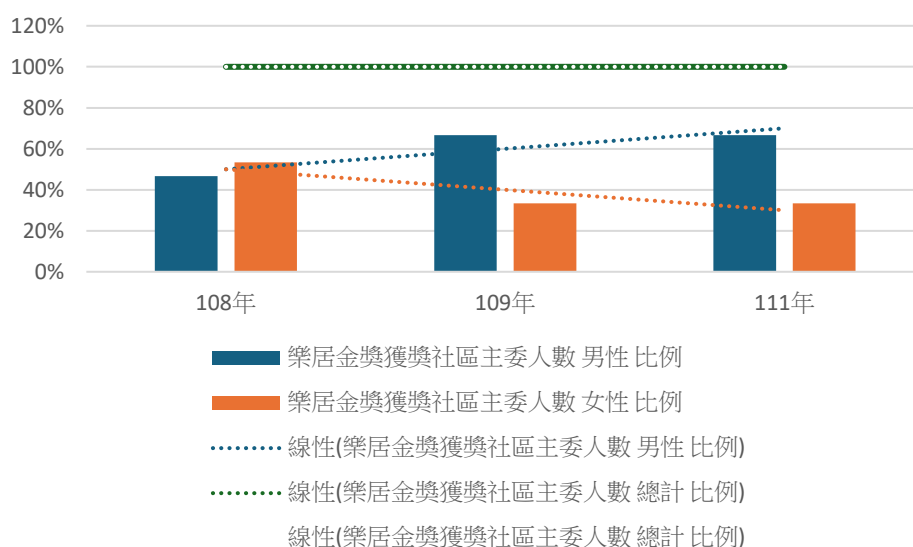
### 三、本市參與社區發展機會性別比例分析：

以下就本市樂居金獎申請參與評選及獲獎社區與主委性別之情形進行比較分析。

樂居金獎為本局住宅發展工程處持續辦理之優良公寓大廈評選業務，自 108 年起改名為樂居金獎，提供社區展現自我的舞台。申請參與並獲獎社區之主委性別人數比例上，男女比平均約在 67% 比 33% 左右，男性主委比例約為女性主委 2 倍。分年度分析而言，108 年男性主委與女性主委比例為 53% 比 47% 尚無明顯差異；109 至 111 年，除 110 年因疫情未舉辦樂居金獎評選活動外，其餘年度男性主委與女性主委比例均約為 67% 比 33%，顯示參與社區營造及

評選活動等正向發展機會方面，女性主委參與機會可能正逐漸減少，可能可透過政策方面著手加強宣傳或建立必要評選條件引導，以有助於提升女性參與社區發展的機會。另有關參與樂居金獎社區主委之統計數據，受限於公寓大廈管理主管機關可得資料僅有年份、主委性別，故統計分析結果僅為側面推測可能反映的情況。

圖4、臺中市108年至111年度獲樂居金獎社區主委性別統計分析圖



資料來源：臺中市政府住宅發展工程處整理

## 參、規劃與目標

近年來本市人口持續擴增，政府推動社會福利、工業發展、交通建設等，吸引鄰近縣市民眾移入，人口迅速成長，住宅大樓建築物需求大幅增加，本市 108 年至 112 年公寓大廈管理組織成立組織數從 355 個增加至 547 個（詳表 3），亦增加公寓大廈內管理組織服務機會及就業機會。

表 3、台中市近 5 年度公寓大廈成立組織報備數量統計表

| 年度  | 公寓大廈成立組織報備數量（個） |
|-----|-----------------|
| 108 | 355             |
| 109 | 398             |
| 110 | 522             |
| 111 | 545             |
| 112 | 547             |

資料來源：臺中市政府住宅發展工程處整理

為降低本市公寓大廈社區服務環境性別比率之差距，提高女性平等參與社區服務的機會，以營造性別友善環境、落實性別平等觀念，並朝向消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）條文性別平等之精神邁進，以下基於前開各項數據統計分析結果，對於不同對象，包括社區主委及管理服務人員，分別依據 CEDAW 條文第 7 條規定：「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」，以及依據 CEDAW 條文一般性建議第 3 號、第 13 號、第 21 號內容，以研擬推動性別平等方案，說明如下：

一、**方案依據：**以下先就與本分析對象有關之 CEDAW 條文一般性建議進行引述，並初步說明與分析對象之關聯。

(一)CEDAW 條文一般性建議第 3 號：

1. 條文一般性建議內容：教育和宣傳活動（...並考量雖然報告來自發展程度不同的國家，但由於社會文化因素而對婦女呈現不同程度的刻板觀念，使得基於性別的歧視持續，阻礙第 5 條公約的執行。促使各締約國有效採用教育及大眾資訊宣傳方案，藉以消除妨礙女性在社會上平等原則的偏見與現行習俗）。

2. 與分析對象之關聯：此一般性建議可運用於社區主委、管理服務人員等 2 個對象，於推動相關政策可參考此一般性建議之精神，致力於教育或宣導社會大眾相關精神。

(二)CEDAW 條文一般性建議第 13 號：

1. 條文一般性建議內容：同工同酬(...考量雖然各締約國的報告表明即使許多國家在立法中已接受同工同酬原則，但要確保落實該原則尚要更多的努力，從而克服勞動力市場性別隔離的狀況...)。
2. 與分析對象之關聯：此一般性建議可運用於管理服務人員此一對象，於推動相關政策可參考此一般性建議之精神，致力於營造機會平等的工作環境。

(三)CEDAW 條文一般性建議第 21 號：

1. 條文一般性建議內容：婚姻和家庭關係中的平等(...已經包含上述公約和宣言內關於婦女的不可受剝奪的權利，但更進一步地確認文化和傳統對於男女思想和行為具有重要性，並且對婦女行使基本權利產生限制作用...)。
2. 與分析對象之關聯：此一般性建議可運用於社區主委此一對象，係考量於關係緊密的公寓大廈社區中，鄰居關係乃至於管理委員會成員推派及組成，可能接近於家庭關係或自家庭關係延伸至社區，於推動相關政策可參考此一般性建議之精神，致力於營造性別友善的社區管委會成員及主委選任環境。

**二、方案內容：**基於前開所引述 CEDAW 條文一般性建議之精神，進一步研擬提出以下 2 方案，各方案預計達成目標、策略一併說明如下。

(一)方案一：以多元管道教育、宣傳或獎勵方式，提升參與或從事相關工作之自我價值。

1. 不定期舉辦鼓勵女性參與公寓大廈社區管理維護主題講座，並透過多元管道宣導：

藉由辦理樂居金獎社區培力課程，安排以女性參與社區管理維護經驗與特色主題講座，並透過辦理新聞稿發布、以機關 Facebook 粉絲專頁、電視牆、跑馬燈訊息發送及 LINE 推播等方式加強宣導，以鼓勵女性參與社區管理組織服務或從事社區事務管理人員工作，提升參與或從事相關工作之自我價值，消彌社區服務環境以男性為主體系的現況。

2. 管理服務人證照之推廣：

藉由機關輔導社區成立公寓大廈管理組織工作，與相關訓練機構合作，宣傳管理服務人證照報考資訊與舉辦取得相關管理服務人員教育訓練，並建議提供女性參訓保障名額等優惠措施，以增進女性從事相關工作之意願。

3. 辦理優質管理服務人員推選：

為感謝管理服務人員投入心力執行公寓大廈管理事務之貢獻，以提升社區居住品質，本局住宅發展工程處定期舉辦樂居金獎雙年獎，自 110 年起辦理「暖心管理服務獎」推選優質管理服務人，本活動連續舉辦 2 年，110 年獲獎 10 位管理服務人員計 6 名女性，或可藉此鼓勵管理服務人員提升服務品質，以增進女性從事相關工作之意願。

(二)方案二：訂定公寓大廈管理組織主任委員及事務管理人員雇用女性保障名額，以營造參與或從事相關工作之性別平等環境。

透過修訂「公寓大廈管理條例」、「公寓大廈管理服務人管理辦法」及社區規約範本，訂定單一性別擔任主委或雇用一定比例管理服務人員女性比例，營造性別平等環境。

三、方案分析比較及選定：基於前開提出 2 方案，以下進行分析比較及方案選定（如表 4）。

表 4、方案分析比較及選定表

| (一)方案分析比較 |                                          |                                                           |
|-----------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 評量指標      | (一)方案一：以多元管道教育、宣傳或獎勵方式，提升參與或從事相關工作之自我價值。 | (二)方案二：訂定公寓大廈管理組織主任委員及事務管理人員雇用女性保障名額，以營造參與或從事相關工作之性別平等環境。 |
| 效益        | 以教育宣導及輔導獎勵性質著手，方式較為柔軟，推動或可較為順利。          | 涉及中央修訂法規，地方政府配合執行，雖較明確且具強制力，惟可能將引發多方爭論而卡關，反不易達成政策效果。      |
| (二)方案選定   |                                          |                                                           |
| 選定方案一。    |                                          |                                                           |

資料來源：臺中市政府住宅發展工程處整理

考量地方政府在執行上，較能掌握之方案為前開方案一，屬於教育宣導及輔導獎勵性質，係於改善社區服務環境性別平等之目標下，以漸進式推廣性別平等觀念之策略，提倡性別平等意識，方式較為柔性，推動或可較為順利。

另方案二因涉及中央修訂法規部分，地方政府在執行上，僅能提供相關資料及意見供其參採，公寓大廈管理條例及公寓大廈管理服務人管理辦法屬全國性法規，需由中央主管機關修定，且涉及多方面之影響，本方案雖可較快速促進性別平等之目的，惟可能將引發多方爭論而卡關，反不易達成政策效果。

依據上開方案評估後，為加速營造女性參與或服務社區相關工作之性別平等環境，本文選定方案一，未來或可進一步與物業管理職業工會等合作，除不定期透過樂居金獎培力課程安排鼓勵女性參與社區服務環境之改善為主題的相關講座外，同步透過推廣取得證照課程，增加女性參與公寓大廈社區服務或就業機會。惟機關內部可能將受限於機關可得統計資料有限，對於相關工作推展後之評估機制、分析工作，以及基於推展成果持續修正方案及策略方面，可能不易進行。

#### **肆、結語**

關於社區資源的分配，管理委員會為社區自治的重要組織，其成員應能代表社區住戶的多元聲音，其中又以主委為管委會運作中較具決定性角色之委員，另外，社區管理服務人員也扮演社區管理維護與服務的重要角色。因此，推動社區服務環境參與機會的性別多元化，不僅有助於提升社區治理的品質，也有助於促進社會的性別平等，政府行政機關應當扮演資訊傳播、協助的角色，在政策、資訊的推廣上，落實 CEDAW 性別平等之精神。