

臺中市政府都市發展局

臺中市昇降設備檢查員及檢查機構從業人員性別分析

115 年 8 月

壹、前言

歷史上對於「機械裝置」與「設備修護」之學門，大多存在高勞力、重體力勞動之刻板印象，多由男性從業者擔任。深究其原因，係社會和文化因素導致無意識的性別偏見，使女性在技術養成與職訓階段即產生自我排除，導致女性較少投入此產業。然而隨著科技創新與社會演進，現代昇降設備安全檢查已大量導入數位化量測工具與精密儀器，其核心職能更著重於「專業安檢判定」而非「傳統粗重體力勞動」。大眾對性別、文化議題的多元理解與包容性逐漸提升，過往「男理工、人文女」的隔離觀念正在改變。

為積極回應行政院《性別平等政策綱領》中「就業、經濟與福利領域」翻轉性別職業隔離之目標，本局透過本市昇降設備從業人員之性別分析，深入探討女性及多元性別技術人員所面臨的職場環境與挑戰，並提出具體可行之政策方案與管考機制，以期拉近相關從業人員之性別比例，朝向「消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）」第 5 條消除性別任務定型偏見之精神，以及營造多元包容、友善平等的技術執業環境邁進。

貳、性別統計分析

按建築法第 77 條之 4 第 2 項規定，建築物昇降設備應定期委託專業廠商維護保養，並定期向主管建築機關委託經中央主管建築機關指定之檢查機構或團體申請安全檢查。本局已依法委託內政部指定之檢查機構（以下簡稱受委託檢查機構）辦理安全檢查及結果抽驗業務，確保全市昇降設備運作安全。

為瞭解昇降設備檢查產業之從業人力結構，爰就受委託檢查機構內不同職務類型進行分析。受委託檢查機構之業務大致可區分為「檢查組」及「行政組」兩類，其中「檢查組」包含第一線安全檢查員及技術助理，

主要負責現場設備檢查、安全判定及相關技術作業，屬產業核心技術職務；「行政組」則包含文書、會計及庶務等人員，主要辦理行政支援、資料管理及後勤協調等業務。

透過分析各組別從業人員之性別分配情形，得以了解目前昇降設備產業之性別結構現況，並進一步檢視是否存在明顯之性別職業隔離現象。

一、受委託檢查機構各組別從業人員性別分配統計

(一) 檢查組：男性共 382 人，女性共 12 人。男性所占比率高達 97%，女性所占比率僅約 3%。

(二) 行政組：男性共 4 人，女性共 4 人。男女性別佔比各為 50%，呈現均衡狀態。

二、由統計數據可見，行政組男女性別比為 1:1，呈現均衡狀態；然而第一線核心技術之「檢查組」，女性所占比率僅約 3%（每 10 位安檢人員中連 1 位女性都不到），顯現極為顯著之垂直與水平「性別職業隔離」現象。

表 1、臺中市受委託之昇降設備檢查機構人數性別統計表

組別	男性人數 (人)	男性比例 (%)	女性人數 (人)	女性比例 (%)	總計 (人)
檢查組 (一線技術)	382	97%	12	3%	394
行政組 (後勤支援)	4	50.0%	4	50.0%	8

資料來源：臺中市政府都市發展局統計(截至 115 年 8 月 28 日止)

三、交叉分析

(一) 傳統性別角色與陽剛職場文化之排擠效益

行政院性別平等處相關研究指出，技術類職群女性比例極低之

主因，包含未建立完整就業途徑、傳統家庭分工及職場刻板印象。昇降設備安檢場域（如機房、井道與工地）長期形塑出高度「陽剛」之職場文化，大眾常盲目認為女性不適合極端環境，或要求亞洲女性優先承擔家庭照顧角色。此外，具「非典型性別特質」之從業者在此類陽剛環境中，亦易面臨潛在之心理壓力或同儕排擠效應。

（二）職職分工認知偏差與自我排除

外界常混淆「專業安檢判定」與「高勞力維護保養」。此認知偏差導致女性及多元性別者於前端職訓即自我排除，或進入職場後傾向被分配至行政後勤，限制了專業發展途徑。

（三）年齡層分布交叉分析：

為進一步探討不同世代從業者之性別結構差異，刻正針對受委託機構進行年齡層統計，預留表格如下：

表 2、臺中市受委託檢查機構從業人員年齡與性別交叉統計表

年齡區間	檢查組（男）	檢查組（女）
29 歲以下	22	0
30-39 歲	67	5
40-49 歲	79	6
50-59 歲	118	1
60 歲以上	96	0
總計	382	12

資料來源：臺中市政府都市發展局統計(截至 115 年 8 月 28 日止)

（四）地區派遣與勤務安排機制說明

經向受委託檢查機構瞭解，機構之業務服務範圍涵蓋全臺灣，其第一線檢查員之勤務派遣機制，係事先調查從業人員之服務意願區域（例如雙北全區、臺中全區等），並綜理考量檢查員居住地是否鄰近偏遠地區進行彈性派勤。整體調派原則係以區域效率與個人意願為核心，現行機制於各區域運作良好，尚無因性別產生限制或特別需要照顧之情事。

四、提升多元性別參與之優勢

昇降設備檢查涉及廣大市民出入安全。女性及多元性別技術人員往往具備細部零件檢測之高度專注力、敏銳度與優異的現場溝通協調優勢。打破男理工之任務定型，能為安檢品質注入更多元且專業之視角。

參、性別平等規劃與目標

為積極落實《性別平等政策綱領》「就業、經濟與福利領域」之翻轉性別隔離目標，本計畫訂定以下發展方向與階段性成果指標：

（一）對成果目標的訴求

翻轉大眾對電梯檢查屬「重體力勞動」之既定印象，實質協助具備專業證照之女性學員順下進入技術職場，打破產業內的性別隔離現況，營造多元且平等的技術執業環境。

（二）訂定達成目標之統計指標

本市受委託檢查機構「檢查組」女性執業人數成長率：透過推動職場友善環境與積極招募措施，目標達成女性執業人數較現況增加百分之二十（20%）以上。

肆、方案發展與評估

依據法規權限與執行量能，研擬推動方案，並調整評估指標，

納入「對翻轉結構性隔離之預期貢獻度」及「對基層執業環境之實質改善程度」進行綜合考量，研擬下列兩項推動方案：

一、發展選擇方案

表 3、發展選擇方案內容與性別處境回應表

序號	方案名稱	方案內容(同時針對方案分析其性別處境與政策回應方式)
方案 1	引導檢查機構落實「性別友善職場認證與機制改善」	建議受委託檢查機構主動檢視內部性別友善需求，優化職場環境（如提供符合女性規格之專業防護具、改善性別友善設施），並鼓勵機構於招募時積極進用女性技術人員。本府可規劃相關公開表揚優良配合機構，由雇主端帶動落實性別平等及留才環境
方案 2	鼓勵檢查機構推動職涯專業形象宣導與傳承	利用既有講習平台辦理「性別友善職涯」專題講座，製作多元專業形象數位教材，並跨局處（如勞工局、教育局）進行校園宣導與職訓媒合

二、分析方案並提出建議

表 4、推動方案綜合分析比較表

項目	方案 1	方案 2
評量指標	雇主性別平等意識提升度、性別友善設施與規格化防護裝備改善情形、招	宣導推廣涵蓋面、宣導教材發放與講習參與率、跨局處（勞工局、教育局）

	標加分誘因機制落實度	合作向下扎根成效
推動對象	本市受委託昇降設備檢查機構	培訓學員、現職檢查員、大專院校與高中職工程技術學系學生、求職民眾
效益評估	實質改善基層女性執業環境（如合身防護具、友善設施），消除職場排擠感，並誘發機構積極採購與進用女性技術人員，帶動女性執業人數成長	翻轉「重體力勞動」之傳統刻板印象，提升大專院校及高中職女性學生投入昇降設備安檢產業之意願與培訓參與率
評量指標	1. 受委託檢查機構落實性別友善職場措施涵蓋率 2. 參與招標評選加分機制之機構占比	1. 宣導推廣涵蓋面與講習參與率 2. 跨局處（勞工局、教育局）合作宣導場次及媒合率

三、方案選定

方案 1 與方案 2 可同時進行且相輔相成。考量地方政府執行掌握度、執行成本及短期落實阻力：

（一）短期優先推動方案（方案 2）：現階段以方案 2 為優先推動首選。透過跨局處合作（勞工局職訓媒合、教育局校園巡迴宣導）及既有講習機制，能迅速擴大前端人才供給與社會認知，以較低成本與阻力獲得實質政策效益。

（二）中長期逐步推動方案（方案 1）：同步進行方案 1 之制度規劃與共識凝聚，研議將性別友善措施（如合身防護具、無騷擾機制）納入未來委託檢查機構招標評選與續約之加分變項，待法制與配套成熟後落實執行具體辦理方式。

藉上述策進作為，深化承辦業務與檢查機構之性別主流化與性別平等觀念，改善從業人員與社會大眾對性別概念之認知落差，實質提升女性執業比例並建構友善職場環境。

伍、結語

昇降設備之安全檢查是一項高度依賴精密儀器、邏輯判定與法令落實的專業技術，其核心本質無關乎性別。女性技術人員具備的細緻特質，在面對繁複的電梯安全零組件檢測與涉及公眾生命安全的業務時，往往能發揮更溫柔且堅定的把關力量。

提升女性檢查員與技術人員的從業比例，並非單純為了湊齊數據，而是為了降低因社會刻板印象所造成的對待差異，讓優秀的技術獨立個體都能被看見。本局未來將透過與檢查機構合作定期舉辦專題講座，並透過局內性別平等專案小組持續追蹤及審查，將性別平等觀念充分落實於建築管理與安全抽驗等各項業務推動中，全面打破性別職業隔離，繼續朝落實 CEDAW 性別平等之精神邁進。