



專題統計分析

新北市政府違章建築拆除大隊辦理違章 建築拆除業務性別現況分析

違章建築拆除大隊 吳美華



新北市政府工務局
Public Works Department,
New Taipei City Government

新北市政府工務局

中華民國 109 年 10 月

目次

一、前言.....	1
二、分析.....	1
(一) 本大隊同仁性別比例分析	1
(二) 本大隊業務單位工作性質與人員分析.....	1
(三) 本大隊幕僚單位工作性質與人員分析.....	2
(四) 本大隊業務單位女性同仁擔任主管人員分析.....	2
三、理論與本大隊實務狀況.....	2
四、結語.....	3

一、前言

在臺灣，即使近年來性別平權觀念掘起，在職場上仍可觀察到有不少女性職員受到舊時代的刻板思維所束縛，時常因「性別」因素而被認定無法勝任某些工作或是主管職務。儘管女性擁有比男性職員更優秀的工作能力或領導能力，但無論是在加薪或升遷方面，始終有一道難以跨越的障礙。「當女性正循著組織階梯往上爬，卻同時碰到了隱形的障礙，一層玻璃天花板阻絕其到高層管理職位。而當女性試圖打破此障礙時，通常又面臨另一層阻礙：一面由傳統與刻板印象所構築的圍牆，使其無法進入高層管理的內部殿堂。」(Friedman,1988)。這段話生動的描述了女性職員在工作職場所遇到的升遷障礙及玻璃天花板效應（Glass Ceiling）的現象。

二、分析

（一）本大隊同仁性別比例分析

本大隊同仁（含約僱及臨時人員）截至 109 年 9 月現有人數為 153 人，其中男性人數為 91 人，女性人數為 62 人，各佔比約 59.5 及 40.5%，顯示本大隊男性同仁人數多於女性同仁人數之性別結構。

（二）本大隊業務單位工作性質與人員分析

- 1、違建工程認定一科及認定二科：主要業務職掌為辦理新北市違章建築之查核通報及認定等事項，職員人數（含主管人員）共為 34 人，男性同仁為 21 人，女性同仁人數為 13 人，其中女性同仁擔任主管職務者計 2 人。
- 2、違建工程拆除一科及拆除二科：主要業務職掌為辦理新北市違章建築之排定拆除期程、執行拆除及彙報結案等事項，職員人數（含主管人員）共為 52 人，男性同仁為 44 人，女性同仁人數為 8 人，其中擔任主管職務者皆為男性同仁。
- 3、違建廣告工程拆除科：主要業務職掌為配合辦理新北市違規設置招牌廣告之認定、排定拆除期程、及結案等事項，職員人數（含主管人員）共為 12 人，男性同仁為 7 人，女性同仁人數為 5 人，其中擔任主管職務者皆為男性同仁。
- 4、違建工程科：主要業務職掌為辦理違章建築業務專案規劃、績效督導，修繕及屋頂防漏雨棚報備、府會協調爭議處理及訂定拆除違建收費辦法等事宜，職員人數（含主管人員）共為 9 人，男性同仁為 6 人，女性同仁人數為 3 人，其中擔任主管職務者皆為男性同仁。
- 5、勞安品管綜合科：主要業務職掌為拆除工程施工品質之查證與管理、勞工安全衛生業務計畫之督導、考核、訓練、宣導及下水道工程所需用地上之違章建築拆除工程及辦理員工健康檢查等事項，職員人數（含主管人員及派駐之約用人員）共為 16 人，男性同仁為 12 人，女性同仁人數為 4 人，其中女性同仁擔任主管職

務者計 1 人。

- 6、法務科：主要業務職掌為協助本大隊法規修訂、法令釋疑，辦理國家賠償、訴願、訴訟、違反建築法令移送法辦、行政罰鍰催繳與強制執行、及其他違章建築法令相關等事項，職員人數（含主管人員）共為 4 人，男性同仁（含主管人員）為 2 人，女性同仁人數為 2 人。

（三）本大隊幕僚單位工作性質與人員分析

本大隊幕僚單位計有秘書室、政風室、會計室及人事室等 4 室，主要業務職掌分別為秘書室：辦理本隊之研考、文書、印信、庶務、出納、檔案、資訊管理事項；政風室：辦理違章建築業務之政風相關業務事宜；會計室：辦理歲計、會計及統計相關業務事宜；人事室：辦理人事管理相關業務事宜。職員人數（含主管人員）共為 32 人，其中由女性同仁擔任主管職務者計有秘書室主任及人事室主任等 2 人。

（四）本大隊業務單位女性同仁擔任主管人員分析

不同的組織型態，由於性別基礎結構的差異，也使女性所受到的對待有所不同，有些組織會認為女性的社會屬性會影響工作，例如女性體力較男性為差，女性相對而言比較容易被交辦各種瑣碎小事，適齡女性的結婚或生育問題也會影響工作表現，以致男女員工比例不協調。而本大隊在違章建築的認定及相關拆除業務之工作性質隸屬於建築工程或土木工程職系，在一般的社會民眾認知中，此類工作人員偏向男性職員居多，本大隊實際情況亦復如此，惟於主管人員出缺時，並不以單一性別為主要考量，而係兼顧隊內女性職員升遷權益，依其擬陞任職務所需知能，通盤衡酌考量並評核領導能力，於大隊內所屬 8 個業務單位中，其中女性主管人員計有 3 位，似可有效激勵女性公務人員積極代表性。

然本大隊業務單位主管職務人數（含科長及股長）計有 14 位，有 3 位女性主管人員，佔總主管人數 21%，對女性職員之激勵似仍稍有不足之虞。

三、理論與本大隊實務狀況

在社會上從許多私人企業到政府公部門，普遍存在認為女性先天的生理特質，經濟產值遠不如男性，「從企業長期用工的經驗來看，女性員工與男性相比，工作效率較低。這主要是針對女性員工的誤工、從事的專業範圍和勞動特長的生理局限性」（毛藝林，2008）。

另依據行政院人事行政總處施人事長能傑於臺灣政治學刊中發表之政府部門女性公務人員的代表性分析文章中指出，政府公務人力人口特性組合和社會人口特性組合較為相近，稱為文官代表性，這是政治治理正當性的課題，也有助於增進經營績效。在該篇文章中，使用長時間統計資料，分析行政機關公務人員的女性人力狀況，提供文官性

別消極代表性的系統性和趨勢性研究。分析結果可歸納成幾項重要發現。第一，臺灣政府部門一般性行政機關女性公務人員已具備充分的消極代表性，代表性已超過亞洲國家，甚至和西方國家平均值也很接近。第二，行政機關不同工作的女性公務人員比例相差極大，政府部門明顯的存在性別工作隔離現象。第三，儘管女性整體消極代表性持續增長，但是各行政機關首長和高階領導性職務等的女性比例卻非常低，簡任各職等女性比例也僅約整體女性平均值的一半，代表著女性公務人員確實面臨著玻璃天花板困境。施人事長認為性別工作隔離現象若是繼續深化，高階女性消極代表性不足的問題就很難有明顯改善。此外，政府部門的最關鍵行動方案是需要有意識地推動增進女性機關首長和高階主管的積極性培育和遴用計畫，特別是優先在幾個女性人力比例極高的工作體系上積極促成，只有在女性有機會擔任領導決策職務時，女性消極代表性才有機會轉化成積極代表性。

就本大隊之業務屬性及女性職員在主管職務的分配比例可以看出，在前端參加國家考試並報考建築工程類科進而分配本大隊擔任之工程員或助理工程員等職務，絕大部分屬男性居多，顯而易見，社會中也普遍存在限於性別任職限制之窠臼當中，雖然也有不少女性勝任職務的案例，例如交通部臺灣鐵路管理局的女性司機員、臺灣電力股份有限公司的女性線路維修人員等，惟依考選部所公布的考選統計中，仍可顯示報考建築工程類科及到考人數之占比，男性與女性的人數比例懸殊，進而影響後端在公部門中任職人數及升遷人數的比例。

又女性職員該如何突破「玻璃天花板」？《企業》雜誌提出 4 種策略，協助敲破這層「無形障礙」：第一，大膽迎接偏見，不斷挑戰。第二，在適當時機，盡可能地推銷自己。第三，和成功女企業家頻繁交流。第四，建立「有意義」的人脈。因傳統社會對女性的職場發展期待並不高，因此，女性職員亦普遍存在上述消極代表性的心理，如能在面對職場諸多因「性別」產生的偏見及不平等待遇時，抓緊機會展現自我，相信即使身處在本大隊性別比例不平衡的職場內，也能有效的把握自己的陞遷機會。

四、結語

就「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」中，締約各國就該公約所規範內容採取一切必要措施，消除這種歧視的一切形式及現象，在該公約第 11 條就業方面，保障婦女享有相同就業機會的權利，包在就業方面相同的甄選標準。又依本大隊辦理違章建築拆除業務性別現況分析，雖男性職員與女性職員之任職比例相當懸殊，惟於主管職務出缺時，仍能盡可能考量女性職員勝任能力、職務歷練、訓練、進修、年資、考績、獎懲及發展潛能等項目與其領導能力進行綜合考評，以實際保障女性職員陞遷權利，進而擺脫學理上所謂玻璃天花板的障礙。