

性別統計專題—新北市女性勞動參與率之現況分析

本市為全國勞動力人口最多的城市，113 年度全市有 203 萬 6 千人投入職場，勞動參與率為 59.1%，蘊含著豐沛的勞動力。隨著社會的變遷，台灣的家庭結構有了重大的變化，現代女性教育程度提升，追求自我實現與成就感的動機愈來愈強烈，投入工作職場儼然已是生涯必經之事；另一方面，臺灣社會近 20 年來物價高漲、通貨膨脹，也促使女性進入職場的比率逐漸增加，部分女性進入職場是家庭需要另一份收入來源，部分女性則是為了追求自我價值而工作。但民眾普遍仍受到傳統價值觀影響，將照顧家庭的責任歸諸於女性，加上生育因素而暫時離開職場，導致工作資歷中斷，日後重返職場難度變高，故提供女性就業所需資源，進而提升女性勞動參與率，且創造兩性平權的職場環境，也是公部門在擬定相關政策時的重要課題。

一、我國女性勞動參與率逐年持續增加

(一)全國勞動參與率現況

勞動參與率¹(以下簡稱勞參率)是指社會上願意參與市場的生產工作者。根據資料指出，我國勞參率(如表 1 與圖 1)在 113 年女性平均勞參率為 51.95%，男性則為 67.08%；而女性勞參率由 109 年 51.41%上升至 113 年 51.95%，這 5 年間女性進入職場的比例有緩步上升並皆超過 51%，女性勞動力已是社會發展中不可或缺的重要角色。兩性勞參率的差距由 109 年的 15.83%縮小至 113 年的 15.13%，男性的勞參率由 109 年 67.24%降低至 113 年 67.08%，表示隨著時代的變遷，現代社會對「男主外、女主內」的觀念已慢慢在改變，政府推動兩性平權政策也漸有成效，惟女性勞參率

1. 勞動力參與率係指勞動力人口占 15 歲以上民間人口百分比。
勞動力參與率 = (勞動力 / 15 歲以上民間人口數) × 100。

仍低於男性 10 幾個百分點，故在提升女性勞參率的部分仍有可以努力的空間。

表 1 我國近 5 年兩性勞參率

單位：%

統計期	勞動力參與率/男 (%)	勞動力參與率/女 (%)	男女差距
109 年平均	67.24	51.41	15.83
110 年平均	66.93	51.49	15.44
111 年平均	67.14	51.61	15.53
112 年平均	67.05	51.82	15.23
113 年平均	67.08	51.95	15.13

資料來源：勞動部勞動統計查詢網

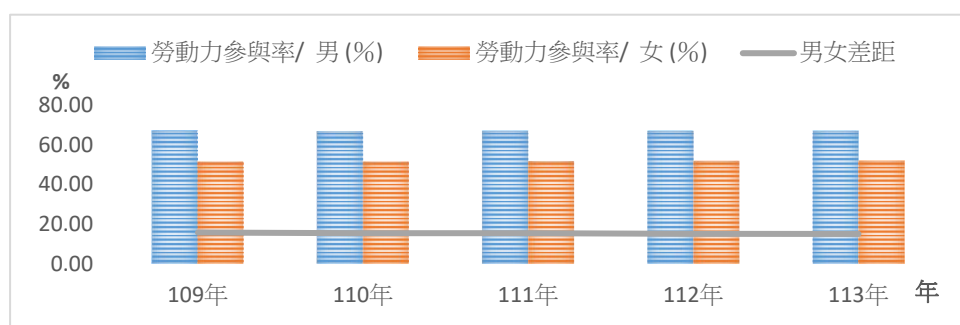


圖 1 我國近 5 年兩性勞參率

資料來源：勞動部勞動統計查詢網

(二)與世界各國之女性勞參率比較

由 109 至 113 年，世界各國的女性勞動參與率(如表 2 與圖 2)大多數皆逐步上升，僅有香港的女性勞參率是稍微下降的，可見越來越多女性投入職場是世界性的趨勢；但與世界各國相比，即使是亞洲鄰近國家的女性勞參率都較我國還高，可見我國的女性勞參率仍有待提升。

單就 113 年東亞鄰近國家與美國的兩性勞動參與率來看(表 3 與圖 3)，韓國差距 16.6 個百分點最大，日本差距 16 個百分點次之，美國落在 10.5 個百分點最低，新加坡的兩性勞動參與率差距 11.2 個百分點較其他亞洲鄰近國家低，而香港(112)與我國差距介於 11.4~15.13 個百分點之間，以數據來看韓國與日本的兩性勞參率差距較大。

表 2 世界主要國家（地區）勞動力參與率－女性(109-113)

單位%

年 別	中華民國	香 港	日 本	南 韓	新 加 坡	美 國	加 拿 大	德 國	英 國	法 國
Year	R.O.C.	Hong Kong	Japan	Korea, R.O.	Singapore	United States	Canada	Germany	United Kingdom	France
109 年(2020)	51.41	54.3	53.4	52.8	61.2	56.2	59.8	N/A	59.6	50.6
110 年(2021)	51.49	54.2	53.7	53.3	64.2	56.1	61.0	55.4	59.5	52.2
111 年(2022)	51.61	52.9	54.3	54.6	63.4	56.8	61.4	56.0	59.1	52.5
112 年(2023)	51.82	52.2	54.9	55.6	62.6	57.3	61.7	56.4	59.0	52.8
113 年(2024)	51.95	N/A	55.6	56.3	62.8	57.5	61.3	N/A	N/A	N/A

資料來源：行政院主計總處

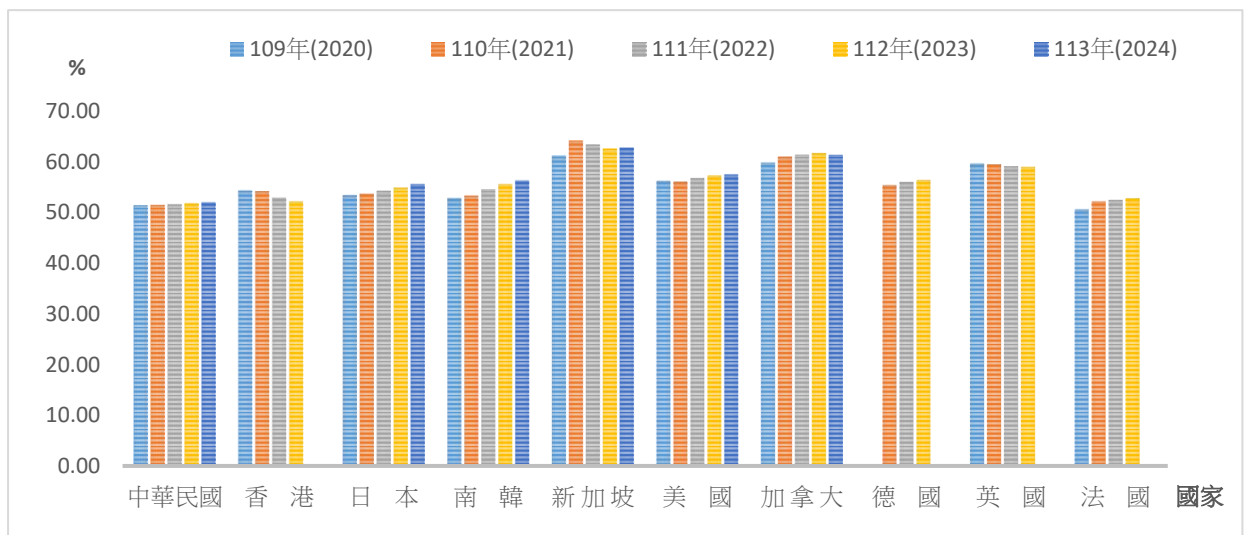


圖 2 世界主要國家（地區）勞動力參與率－女性(109-113)

資料來源：行政院主計總處

表 3 世界主要國家（地區）勞動力參與率(112-113 年按性別分)

單位%

年 月 別 Year and month		中華民國		韓國		新加坡		香港		日本		美國	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
112 年平均	Avg. 2023	67.05	51.82	73.3	55.6	74.9	62.6	63.6	52.2	71.5	54.9	68.1	57.3
113 年平均	Avg. 2024	67.08	51.95	72.9	56.3	74.0	62.8	N/A	N/A	71.6	55.6	68.0	57.5

資料來源：我國--行政院主計總處「人力資源統計月報」，日本--總務省統計局勞動力調查 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/2.html>，韓國--韓國統計資料庫 <http://kosis.kr/eng/>，香港--政府統計處「香港統計月刊」，新加坡--「LABOUR FORCE IN SINGAPORE」。

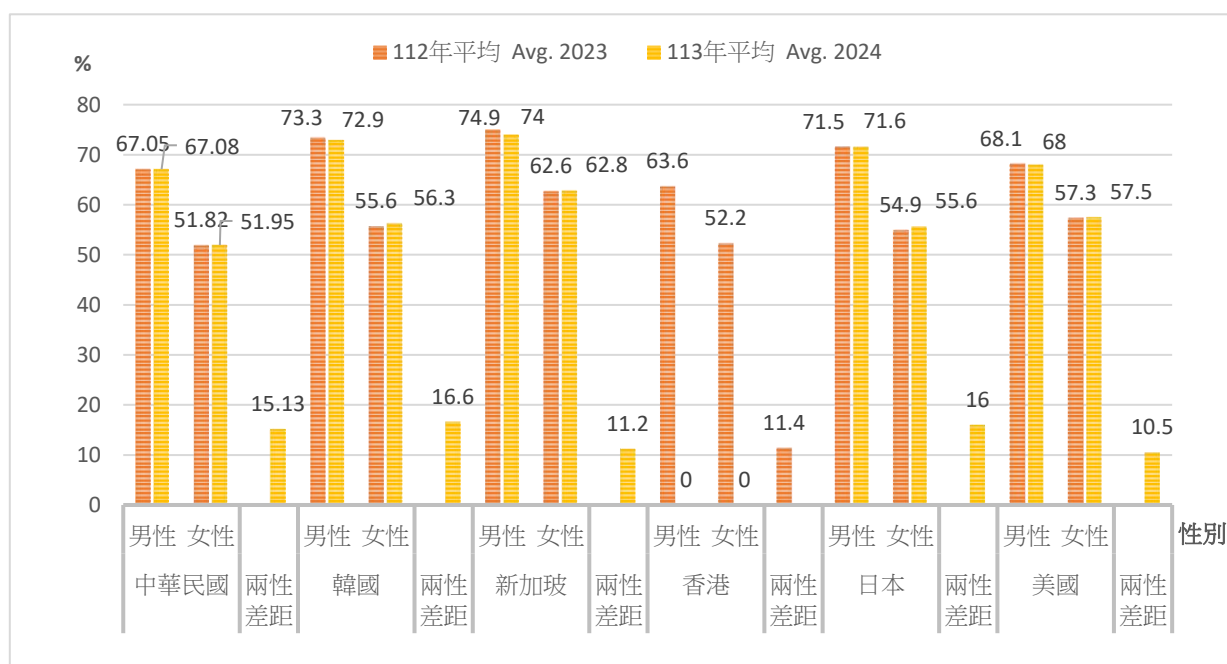


圖 3 世界主要國家（地區）勞動力參與率(112-113 年按性別分)

資料來源：行政院主計總處

二、本市女性勞動參與率現況

(一)本市勞參率概況

新北市 113 年男性勞動力參與率為 67.2%(表 4 與圖 4)，女性為 51.7%，男性較 112 年微幅上升，女性甚至上升至疫情之前的水準，一舉突破 51%；有偶同居人口勞動力參與率男性為 62.3%(表 4 與圖 4)，女性為 46.3%，與 112 年相比，男性減少 0.5 個百分點，女性則是增加了 0.9 個百分點。以有偶勞參率來說，男性 113 年較往年相比皆往下降，而女性 113 年與前 3 年相比多有增加，兩性差距也縮小。

(二)女性勞動參與率持續上升

本市女性勞參率近 5 年來雖然皆超過 50%(表 4 與圖 4)，但與男性勞參率皆超過 66%來看，兩者之間仍有段不小的差距。由圖表來看，近 5 年兩性勞參率的差距由民國 109 年的 15.6 個百分點縮小至民國 113 年的 15.5 個百分點，有偶勞參率的兩性差距則從民國 109 年的 17.5 個百分點縮小至民國 113 年的 16 個百分點。

表 4 新北市近 5 年兩性勞動力參與率

單位%

年(民國)	男性勞動力參與率	女性勞動力參與率	男性(有偶或同居)勞動力參與率	女性(有偶或同居)勞動力參與率
109	67.3	51.7	63.9	46.4
110	67.1	50.9	63.9	45.7
111	66.9	50.6	63.4	45.1
112	67.0	50.9	62.8	45.4
113	67.2	51.7	62.3	46.3

資料來源：行政院主計總處

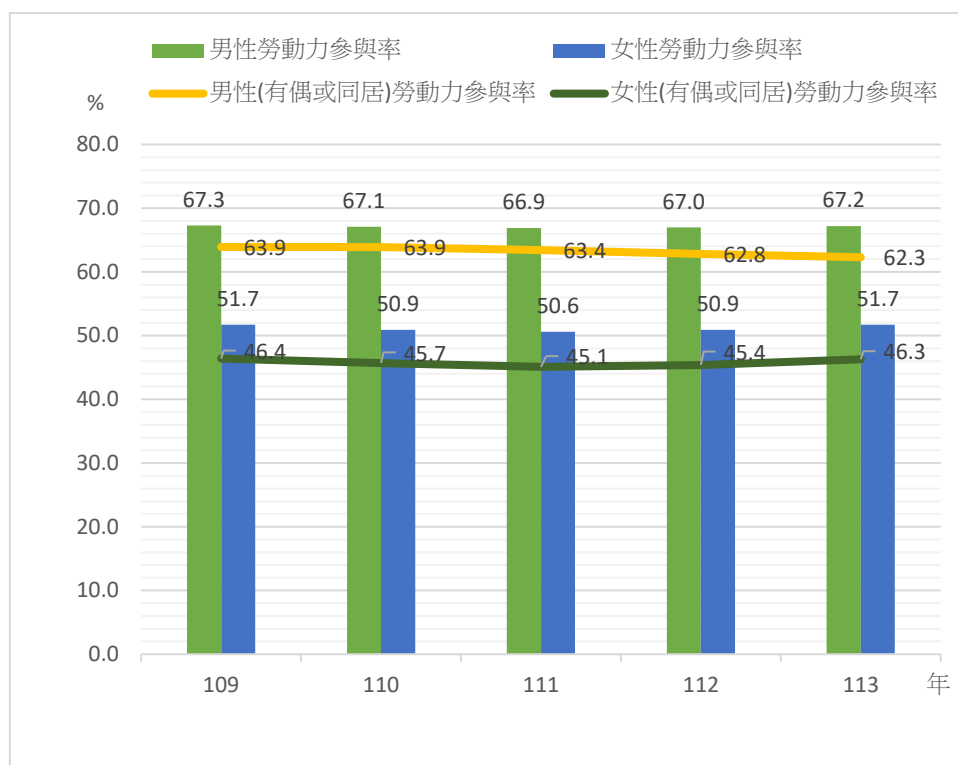


圖 4 新北市近 5 年兩性勞動力參與率

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」

(三)本市女性勞參率依各年齡層之比較

113 年本市勞參率依照兩性與各年齡層觀察(如表 5、圖 5、表 6)，在 15 至 24 歲的兩性勞參率皆為 36.8%；更細分來看，15-19 的女性勞參率為 10.4%，比男性的 9.5%多了 0.9 個百分點，20-24 歲的女性勞參率為 58.0%，男性為 59.7%，女性比男性少了 1.7 個百分點。在大部分人都已進入職場的 25-44 歲這個階段，女性勞參率為 87.4%，和男性的 96.7%差距 9.3 個百分點；更細分來看，25-29 歲只相差 3.1 個百分點最為接近，30-44 歲之後兩性勞參率的比例逐漸拉大，差距最少的也有 5.8 個百分點以上。

現今社會由於生育率降低，人口老化快速，女性在 45 歲過後可能需背負照顧家庭等因素而離開職場，勞參率因此也隨年齡增加而下降；45

至 64 歲的女性勞參率只有 54.5%，男性則為 78.9%，差距拉大為 24.4 個百分點；細分來看，45-49 歲相差 18.4 個百分點，50-54 歲相差 25.1 個百分點，55-59 歲相差 25.1 個百分點，60-64 歲相差 26.8 個百分點；65 歲以上的女性勞參率更是只有 4.1%。就長期資料觀察，男性與女性皆是 25-44 歲勞參率最高，但女性勞參率在 30-34 歲達到高峰後就一路下滑，男性勞參率即使在 60-64 歲都還有 50% 以上。數據表現出女性人力資源尚具開發空間，顯示政府應持續推動友善職場政策廣度與深度的重要性。進一步分析數據，本市 113 年女性勞參率在 25-44 歲、45-64 歲、65 歲以上這三個階段皆較往年稍高，其中 25-44 歲、45-64 歲增加的幅度較高，顯見青壯年與中高齡女性愈來愈有意願投身職場服務。

表 5 新北市近 5 年兩性勞動力參與率(按年齡分)

單位%

項目	勞參率		年齡別							
			15-24 歲		25-44 歲		45-64 歲		65 歲以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
單位%										
民國 109 年平均	67.3	51.7	39.0	37.6	95.9	84.5	75.0	49.9	9.9	2.9
民國 110 年平均	67.1	50.9	36.9	36.6	96.1	84.1	76.0	49.9	10.3	3.2
民國 111 年平均	66.9	50.6	34.2	37.6	95.4	84.6	78.2	50.1	10.1	3.4
民國 112 年平均	67.0	50.9	35.0	34.7	96.0	85.3	78.6	52.4	10.4	4.1
民國 113 年平均	67.2	51.7	36.8	36.8	96.7	87.4	78.9	54.5	11.7	4.1

資料來源：行政院主計總處

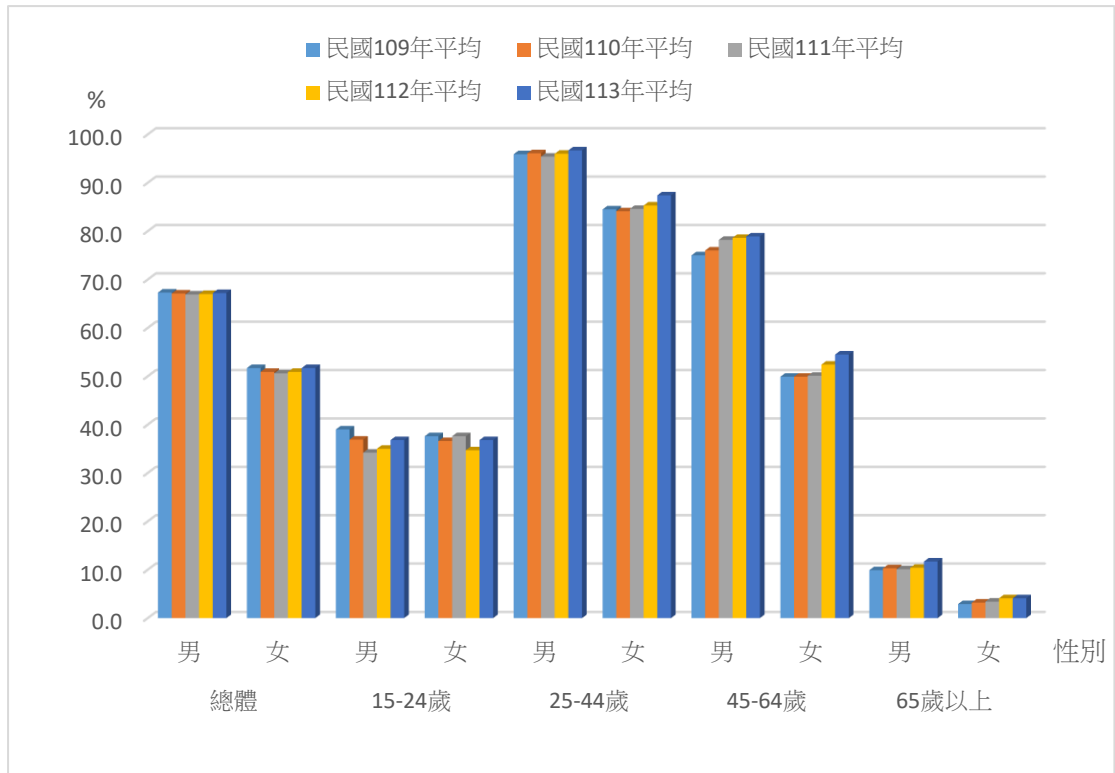


圖 5 新北市近 5 年兩性勞動力參與率(按年齡分)

資料來源：行政院主計總處

表 6 新北市 113 年兩性勞動參與率(按年齡分)

單位%

15～19歲			20～24歲			25～29歲		
小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
10.0	9.5	10.4	58.9	59.7	58.0	92.5	94.0	90.9
30～34歲			35～39歲			40～44歲		
小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
94.2	97.0	91.2	93.5	98.5	88.5	89.1	97.1	81.4
45～49歲			50～54歲			55～59歲		
小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
84.9	94.5	76.1	77.4	90.5	65.4	62.0	75.5	50.4
60～64歲			65歲及以上			總計	男	女
小計	男	女	小計	男	女			
37.6	52.1	25.3	7.5	11.7	4.1	59.1	67.2	51.7

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」

(四)本市女性勞參率依教育程度之比較

按各教育程度之勞參率觀察(如表 7、圖 6)，本市近 5 年之兩性勞參率，教育程度為國小及以下者勞參率皆稍微下滑，女性國小及以下學歷勞參率由 109 年 9.20%降至 113 年 7.10%，男性國小及以下學歷勞參率則由 109 年 22.00%降至 113 年的 18.40%；女性國中學歷勞參率由 109 年 39.40%降至 113 年 32.20%，男性國中學歷勞參率則由 109 年 68.00%降至 113 年的 62.10%，這個區段的兩性勞參率下降幅度稍大。而近 5 年來女性學歷為專科以上程度的勞參率明顯高於高中職以前的，至少都有 64%以上，女性

大學以上學歷的勞參率也與男性較為接近，顯示女性學歷高低影響其參與勞動市場的能力及意願。

表 7 新北市近 5 年勞動參與率變化(按教育程度分)

單位%

項目	國小及以下		國中		高級中等 (高中、高職)		專科		大學		研究所	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
民國 109 年平均	22.00	9.20	68.00	39.40	71.90	49.40	83.10	68.50	65.70	61.10	74.90	67.10
民國 110 年平均	21.10	8.10	65.10	37.00	71.00	46.80	81.00	66.80	66.60	60.80	75.60	67.90
民國 111 年平均	19.80	6.70	63.10	36.10	70.30	45.60	80.90	65.90	67.40	61.10	70.70	61.90
民國 112 年平均	17.00	6.90	63.60	34.40	69.10	46.50	80.40	64.60	69.00	61.60	73.40	62.70
民國 113 年平均	18.40	7.10	62.10	32.20	69.00	48.00	79.00	66.10	70.80	61.60	72.70	64.10

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」

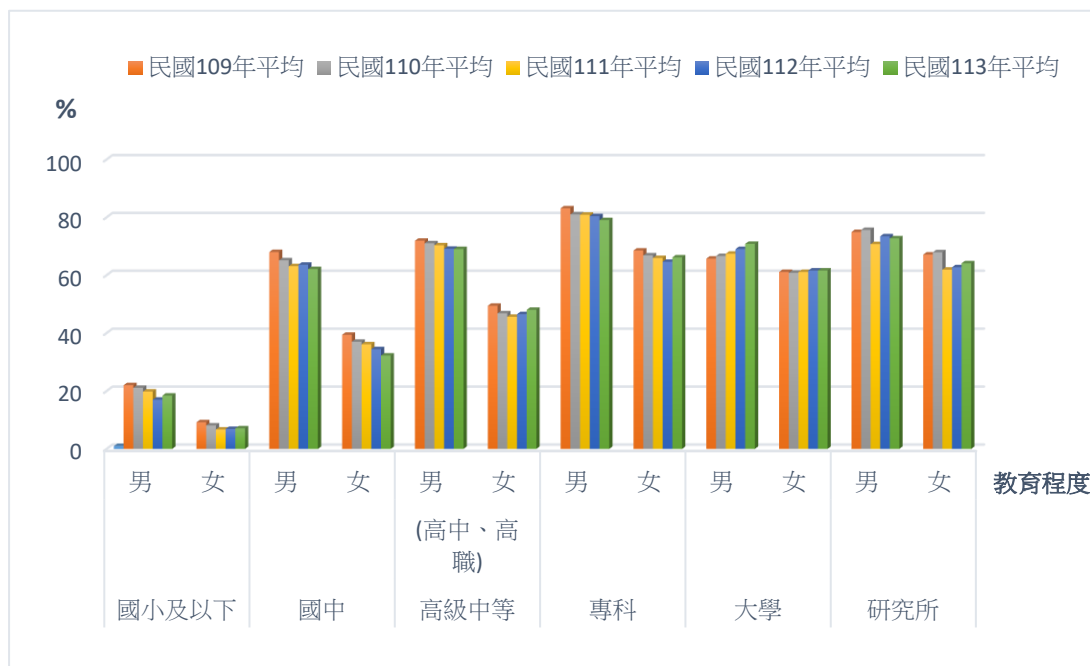


圖 6 新北市近 5 年勞動參與率變化(按教育程度分)

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查統計年報」

三、結論-提升本市女性勞參率之政策

本市 113 年人口數為 4,047,001 人，就業人口為 2,036,000 人，並以 25-44 歲最多，約占 50.64%，就業人口結構以青壯年與大專以上教育程度為主，顯示本市具備高水準及活力的人力資源；故善用本市人力資本、提振女性勞動力參與率，提供女性勞動者多元化的職業生涯發展選擇，本府勞工局相關政策方針如下：

(一)營造友善職場環境

1. 推廣「性別平等工作相關法令規定」：落實性別平等工作法、促進工作平權並建立友善的職場環境，本局辦理「新北市勞動法令教育宣導」，安排專業講師進入職場，授予勞工勞動基準法、性別平等工作法、就業服務法及其他勞動法令意旨，期使更多勞工朋友能瞭解自身權益，積極消除婦女就業障礙。
2. 宣導「補助事業單位設置哺集乳室、托兒設施及措施計畫」：為落實性別平等工作法第 23 條規定，規劃哺集乳室、托兒設施措施等宣導事項，以實施性別工作平權，解決勞工子女托育問題。

(二)促進友善工作與家庭之平衡

1. 鼓勵企業與民間團體開發多元型態工作機會(部分工時、彈性上下班)，提供婦女彈性就業選擇。
2. 提供有關育嬰留職停薪期間、復職及遭違法解僱相關權益資料及再就業協助措施；另再追蹤其復職情形，依勞工需求提供諮詢、爭議協處或訴訟扶助等措施，以促進工作及家庭平衡。

(三)促進女性勞動力開發與運用

1. 一案到底與提供支持性就業服務：本府所屬各就業服務站台提供單一窗口、固定專人積極協助婦女就業。結合專業民間單位資源，針對

本市受暴婦女、特殊境遇、負擔家計、中高齡、生活扶助戶等弱勢婦女，提供就業諮詢、陪同服務、個案管理等支持性服務，並針對不同族群之失業婦女(中高齡、新住民、原住民、二度就業婦女等)規劃適性課程，以協助其學習就業技能，進而順利就業。

2. 辦理就業促進研習班及弱勢婦女職前準備專班：為提升婦女職場就業力，辦理適性就業、職涯規劃、求職技巧等就業促進研習課程，透過講師針對課程主題授課，例如：履歷撰寫、面試技巧及職場趨勢等課程，以促進婦女檢視自身能力及增進就業技能，並請各社服中心、單親家庭服務中心及婦女團體等單位協助宣導課程訊息。
3. 高風險家庭短期就業安置：提供高風險家庭個案之弱勢婦女，具有勞務價值的公部門短期工作，藉以培養就業能力及重拾自信心，提升勞動意願及增進就業穩定性，以紓解經濟壓力。
4. 運用就業促進工具：提供求職交通補助金、臨時工作津貼、缺工獎勵補助、職場學習再適應計畫補助、僱用獎助津貼、婦女再就業計畫獎助、跨域津貼等，協助弱勢婦女進入職場。
5. 協助女性就業培訓：為協助女性勞工學習就業技能，並輔導其順利返回就業職場，開辦資訊、美容、服務、餐飲、工業、商業、照顧服務及家政等多樣化職類失業者職前訓練課程，協助訓後學員順利就業。
6. 設立婦女及中高齡者職場續航中心：結合本市跨局處托育及長照資源，提供企業、在職婦女及中高齡者全方位支持服務，協助勞工端解決職場與家庭照顧難題，穩定就業、續留職場；支持企業端建立顧家、友善工作環境，提升多元人力運用。
7. 成立「新北市銀髮人才服務據點」，幫助 55 歲以上待業或退休銀髮

族，提供就業媒合、就業諮詢及職場適應課程等多元服務，並串連就業服務站及「新北市婦女及中高齡者職場續航中心」，提供「從求職到在職」的完整職涯支持。

參考文獻：

1. 行政院主計總處：<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1>
2. 中華民國統計資訊網：
<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=516&CtUnit=357&BaseDSD=7>
3. 新北市政府民政局：<https://www.ca.ntpc.gov.tw/home.jsp>
4. 勞動部勞動統計查詢網：
<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&funid=mq03>