

性別統計專題—新北市女性勞動參與率之現況分析

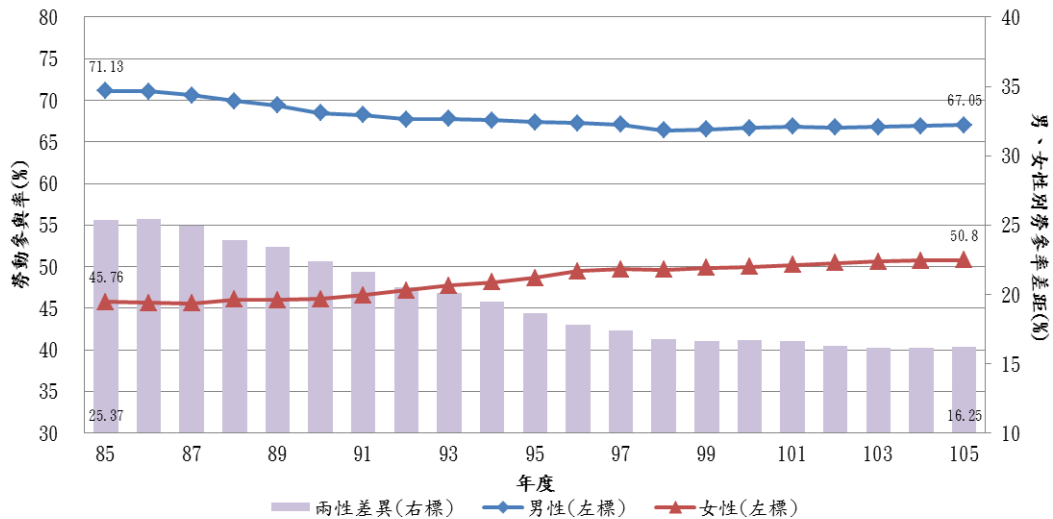
本市為全國勞動力人口最多的城市，蘊含著潛在優質的勞動力，隨著社會的變遷，女性意識覺醒，台灣家庭結構有了重大的變化，現代女性教育程度提升，加上性別平權意識倡導，逐漸成為當代社會主流，追求自我實現與成就自我的動機越來越強烈，女性投入工作職場儼然已成為趨勢；另一方面，現代社會物價高漲，家庭經濟維持日益困難，雙薪家庭日益普遍，也促使女性進入職場的比率逐漸增加；但普遍民眾仍受到傳統價值觀影響，將照顧家庭的責任歸諸於女性，導致婦女就業將會直接衝擊女性在傳統家庭性別角色的扮演，故因生育等因素而暫離職場，導致工作資歷中斷，日後就算重返職場薪資已受影響，升遷不易，就業缺乏保障，故如何提供公平且友善的職場環境會是影響女性投入職場的重要因素，亦是當今政府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) 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(如圖 1)，在 105 年女性平均勞參率為 50.80%，男性則為 67.05%；而女性勞參率從 85 年自 105 年由 45.76% 上升至 50.80%，增加 5.04%，可見女性進入職場的比例逐年持續上升，女性勞動力已是社會發展中不可或缺的重要角色。另外男、女性別勞參率的差距從 85 年自 105 年由 25.37% 逐年縮小至 16.25%，男性的勞參率從 85 年自 105 年由 71.13% 降低至 67.05%，表示隨著時代的變遷，後工業社會帶來企業與工作型態改變，現代社會對「男主外、女主內」的觀念已慢慢改變，政府推動性別平權政策也漸有成效，惟女性勞參率仍明顯低於男性，故在提升女性勞參率的部分仍有可以努力的空間。

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



資料來源：行政院主計總處

圖 1 我國近 20 年男、女性別勞動參與率

(二)與世界各國之女性勞參率比較

由 2005 至 2015 年，世界各國的女性勞動參與率(如表 1)大多數皆逐步上升，僅有部分歐美國家(美國及丹麥)的女性勞參率是持平或稍微下降的，可見越來越多女性投入職場是世界性的趨勢，若與亞洲各國相比，我國的女性勞參率較日本稍高，些微落後韓國，但相較於香港、新加坡低許多，若與歐美各國比較，我國女性勞參率普遍較低，僅比義大利高。

比較世界各國的男、女性別勞動參與率差距，歐美各國幾乎都在 15% 以內，瑞典與挪威甚至低於 5%，而我國與香港及新加坡的男、女性別勞參率差距相當，約在 14%~17% 左右，韓國與日本傳統觀念較為保守，造成男、女性別勞動參與率差距較大(20% 以上)。

歐美國家發展較早，性別平權的觀念與婦女政策的推動優於我國，相關的勞動法令也較為彈性且成熟，能夠提供給女性更優質的就業環境，促使更多的女性的進入職場。

表 1 台灣與主要國家勞動參與率比較

單位：%

年別	中華民國			韓國			新加坡(2)		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
2005	57.8	67.6	48.1	62.0	74.6	50.1
2006	57.9	67.4	48.7	61.9	74.1	50.3	65.0	76.2	54.3
2007	58.3	67.2	49.4	61.8	74.0	50.2	65.1	76.5	54.3
2008	58.3	67.1	49.7	61.5	73.5	50.0	65.6	76.1	55.6
2009	57.9	66.4	49.6	60.8	73.1	49.2	65.4	76.3	55.2
2010	58.1	66.5	49.9	61.0	73.0	49.4	66.2	76.5	56.5
2011	58.2	66.7	50.0	61.1	73.1	49.7	66.1	75.6	57.0
2012	58.4	66.8	50.2	61.3	73.3	49.9	66.6	76.0	57.7
2013	58.4	66.7	50.5	61.5	73.2	50.2	66.7	75.8	58.1
2014	58.5	66.8	50.6	62.4	74.0	51.3	67.0	75.9	58.6
2015	58.7	66.9	50.7	62.6	73.8	51.8	68.3	76.7	60.4

年別	香港			日本			美國(3)		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
2005	60.9	71.1	51.8	60.4	73.3	48.4	66.0	73.3	59.3
2006	61.2	70.9	52.6	60.4	73.2	48.5	66.2	73.5	59.4
2007	61.2	70.4	53.1	60.4	73.1	48.5	66.0	73.2	59.3
2008	60.9	69.7	53.1	60.2	72.8	48.4	66.0	73.0	59.5
2009	60.8	69.4	53.2	59.9	72.0	48.5	65.4	72.0	59.2
2010	59.6	68.5	51.9	59.6	71.6	48.5	64.7	71.2	58.6
2011	60.1	68.4	53.0	59.3	71.1	48.2	64.1	70.5	58.1
2012	60.5	68.7	53.6	59.1	70.8	48.2	63.7	70.2	57.7
2013	61.2	69.1	54.5	59.3	70.5	48.9	63.2	69.7	57.2
2014	61.1	68.8	54.6	59.4	70.4	49.2	62.9	69.2	57.0
2015	61.2	68.8	54.8	59.6	70.3	49.6	62.7	69.1	56.7

資料來源：中華民國—行政院主計總處「人力資源調查」。

日本—勞働力調査。

韓國—Statistics Database(<http://kosis.kr/eng/>)。

美國—勞工統計局，Current Population Survey。

香港—General Household Survey。

新加坡—Labour Force In Singapore 2015。

其他—Data extracted from OECD.Stat。

附註：(1)勞動參與率=(勞動力/15歲以上民間人口數)×100。

(2)新加坡為每年6月定居居民勞動參與率。

(3)美國、挪威及瑞典之勞動參與率按16歲以上民間人口數計算。

表 1 台灣與主要國家勞動參與率比較(續)

單位：%

年別	加拿大			法國			德國			義大利		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
2005	67.1	72.8	61.7	56.2	62.6	50.5	58.5	66.3	51.1	49.1	60.9	38.1
2006	67.0	72.3	61.9	56.2	62.3	50.5	59.0	66.4	52.0	49.1	60.8	38.2
2007	67.4	72.5	62.5	56.3	62.2	50.9	59.2	66.3	52.4	48.8	60.4	37.9
2008	67.6	72.7	62.6	56.4	62.1	51.1	59.3	66.4	52.5	49.7	61.1	39.1
2009	67.1	71.9	62.4	56.6	62.2	51.4	59.5	66.3	52.9	49.0	60.3	38.6
2010	66.9	71.6	62.4	56.5	62.0	51.5	59.5	66.2	53.2	48.7	59.8	38.6
2011	66.7	71.4	62.2	56.3	61.7	51.3	60.1	66.6	54.0	48.7	59.4	38.8
2012	66.5	71.0	62.1	56.5	61.9	51.6	60.1	66.4	54.0	49.6	59.9	40.1
2013	66.5	70.9	62.2	56.5	61.6	51.8	60.3	66.4	54.6	49.3	59.3	40.1
2014	66.0	70.6	61.6	56.3	61.2	51.8	60.4	66.3	54.8	49.6	59.4	40.5
2015	65.8	70.6	61.2	56.1	60.9	51.6	60.2	65.9	54.7	49.5	59.6	40.2

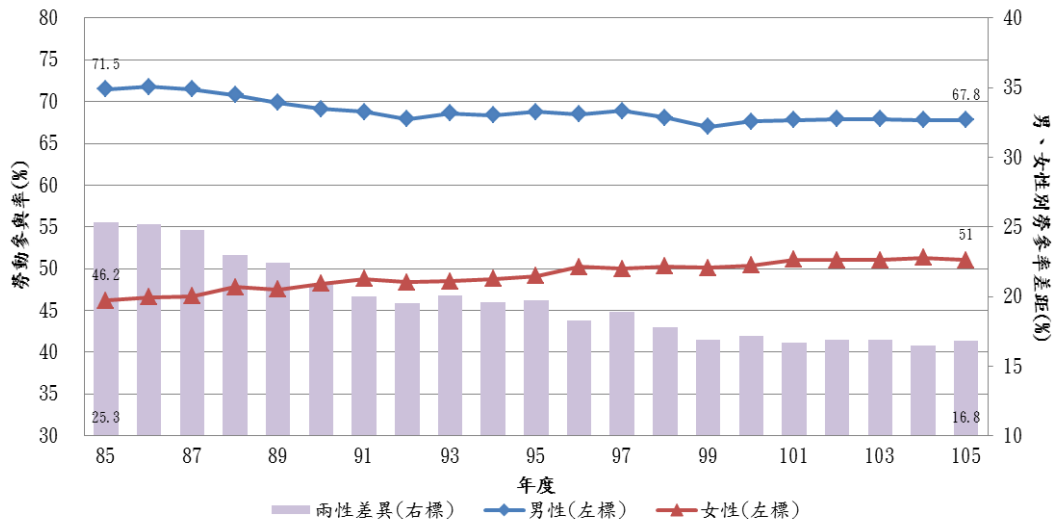
年別	英國			挪威 (3)			丹麥			瑞典 (3)		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
2005	62.9	70.3	55.9	72.4	76.2	68.7	65.6	71.1	60.4	72.0	75.2	68.8
2006	63.4	70.7	56.6	72.0	75.6	68.3	65.9	71.1	60.9	72.1	75.1	69.0
2007	63.2	70.6	56.2	72.8	76.0	69.5	65.7	70.9	60.7	71.2	73.9	68.3
2008	63.4	70.7	56.5	73.9	77.1	70.7	66.0	71.2	60.9	71.2	74.1	68.3
2009	63.2	70.2	56.6	72.8	75.6	69.8	65.3	70.2	60.6	70.6	73.5	67.6
2010	62.9	69.6	56.6	71.9	75.0	68.7	64.4	69.1	59.8	70.5	73.8	67.1
2011	63.0	69.6	56.7	71.4	74.1	68.7	63.9	68.4	59.6	70.9	73.9	67.9
2012	63.1	69.7	56.8	71.5	74.4	68.6	63.2	67.4	59.1	71.1	73.9	68.3
2013	63.1	69.3	57.2	71.2	73.9	68.4	62.4	66.2	58.6	71.5	74.2	68.7
2014	63.2	69.2	57.6	71.0	73.6	68.3	62.2	66.4	58.1	71.9	74.7	69.1
2015	63.1	68.8	57.6	71.2	73.9	68.3	62.2	66.7	57.8	72.0	74.4	69.5

資料來源：勞動部，國際勞動統計，<http://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>

二、本市女性勞動參與率現況

(一)女性勞動參與率持續上升，96年首次突破50%為50.2%，105年度續升至51.0% (如圖2)。

105 年度本市女性勞動參與率為 51.0%，較 104 年減少 0.3%。若就長期資料觀察，近 20 年女性因教育程度提升、服務業及非典型工作型態增加，使企業有更多運用人力資源的空間，女性勞參率從 85 年自至 105 年由 46.2% 上升至 51.0%，增加 4.8%，呈逐漸上升之勢，且於 96 年首次突破 50% 為 50.2%，自此之後就持續維持在 50% 以上；而男性勞參率從 85 年自 105 年由 71.5% 降至 67.8%，勞動參與率差距逐年縮小。



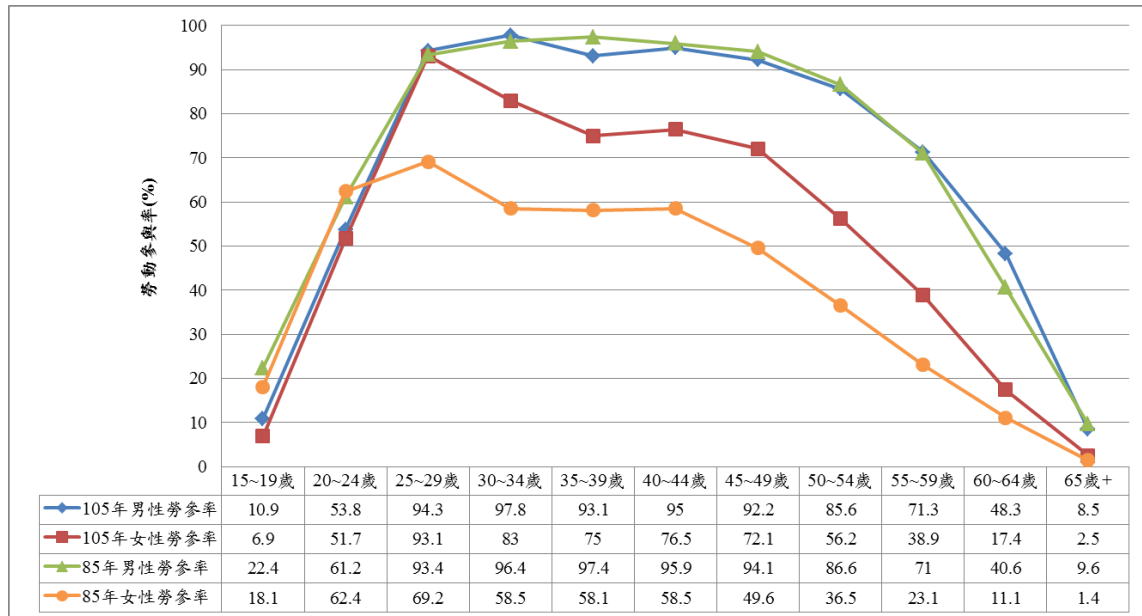
資料來源：行政院主計總處

圖2 新北市近20年勞動參與率

(二)本市女性勞參率依各年齡層之比較

按女性各年齡層之勞參率觀察(如圖 3)，105 年本市女性勞參率於 25 至 29 歲達到高峰為 93.1%，由 30 歲開始，女性因結婚、生育、育兒及成為家庭主要照顧者角色等因素，勞參率隨年齡增加呈緩慢下降，男、女性別勞參率差距也隨年齡增長而逐漸拉大，其中 30 至 34 歲女性勞參率為 83.0%，較男性之 97.8% 低 14.8%，35 至 39 歲女性勞參率為 75%，亦低於男性之 93.1%，兩者差距擴大至 18.1%，45 至 49 歲男、女性別勞參率差距超過 20%，55~59 歲男、女性別勞參率差距超過 30%，顯示女性人力資源尚具開發空間。

就長期資料觀察，近 20 年女性勞動參與率除 15 至 24 歲因教育程度提升、求學年限延長而下降外，餘各年齡層均呈上升之勢，尤以 30 至 34 歲 20 年間增加 24.5% 最高，25 至 29 歲上升 23.9% 次之；同期間男性各年齡組勞動參與率除 15 至 19 歲及 20 至 24 歲分別下降 11.5% 及 7.4%，其餘皆沒有顯著的變化，惟勞參率女性仍明顯低於男性。

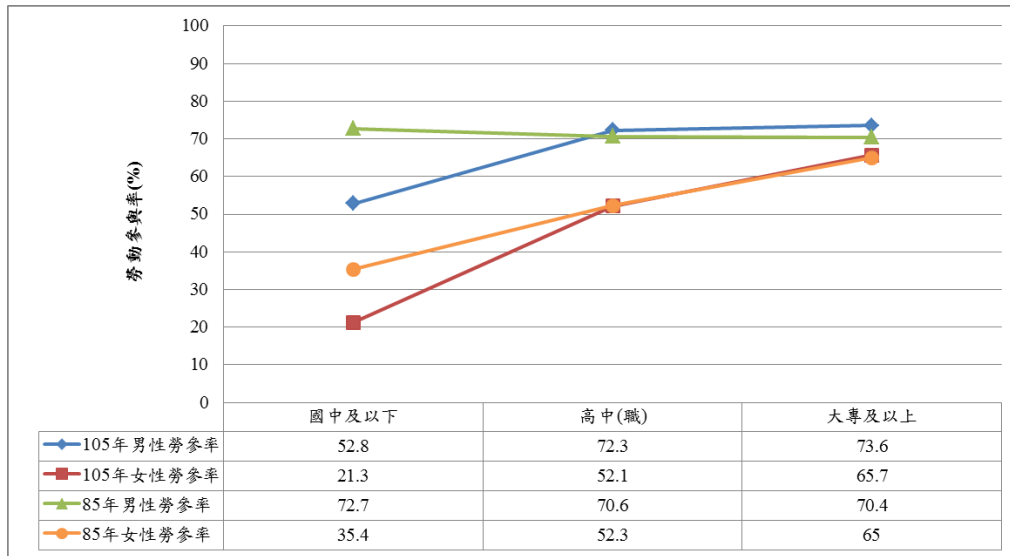


資料來源：行政院主計總處

圖 3 新北市近 20 年男、女性別勞動參與率變化(按年齡組別分)

(三)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(如圖 4)，本市近 20 年之男、女性別勞參率，僅有教育程度為國中及以下者勞參率明顯下滑，女性勞參率由 85 年 35.4% 降至 105 年 21.3%，男性勞參率則由 85 年 72.7% 降至 52.8%，其餘教育程度變動幅度並不明顯。雖然近年來男、女性各教育程度之勞參率仍呈現男性顯著高於女性之勢，且在低學歷者更為顯著，然而隨著學歷提升，男、女性別勞參率差距逐漸縮小，尤其在大專以上程度者勞參率差距縮小到 10% 以下，表示女性學歷之提升有助其參與勞動市場。



資料來源：行政院主計總處

圖 4 新北市近 20 年男、女性別勞動參與率變化(按教育程度組別分)

三、結論-提升本市女性勞參率之政策

與亞洲各國相較，我國在促進性別平等提升女性權益中，一直扮演重要角色，善用本市女性人力資本、提振勞參率，提供女性勞動者多元化的職業生涯發展選擇與所得來源，本府勞工局推動相關政策方針如下：

(一)促進女性勞動力開發與運用

1. 辦理客製化徵才，拓展女性就業：針對此特殊對象的求職服務，本局每年度辦理 3 場次婦女二度就業徵才活動，此外更提供就業媒合專人服務，採取「單一窗口」、「固定專人」的客製化、個別化服務模式，提供女性就業諮詢、職業訓練、求職服務與福利措施整合性服務，並配合不同族群屬性需求協助其適性就業。
2. 提供支持性就業服務計畫：提供弱勢婦女、弱勢青少年個別化的就業服務及相關福利、衛生資源的轉介：由個案管理員協助訂定個案就業計畫、釐清就業問題，並以模擬面試、陪同面試方式，運用職業心理測驗工具、提供深度就業諮詢服務等，以提振其信心，協助婦女儘早就業。
3. 縮減婦女就業資訊落差：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，提供一案到底就業媒合，並辦理辦理就業促進研習班，為提升婦女職場就業力，辦理婦女職業觀念宣導、適性就業、職涯規劃、求職技巧等就業促進研習課程，以縮減婦女就業資訊落差，提升婦女就業技能。另於社會局開設之婦女大學課程 25 班進行宣導，透過就業服務

資源介紹及本市勞動參與現況分享，期許更多婦女重新投入勞動力市場，提升本市女性勞動參與率。

(二)協助女性就業之培訓

1. 職訓多樣化，女性就業多元化：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。
2. 運用就業促進工具，結合跨局處資源，促進婦女投入職場：本局提供包括僱用獎助津貼、求職交通津貼、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、幸福創業微利貸款補貼，目的在提供女性有更好就業的就業服務，增加其進入職場的機會。

(三)營造友善職場環境、促進友善工作與家庭之平衡

1. 推廣「性別工作平等法等相關法令規定」：本局自 96 年起，成立「新北市工作平等宣導團」，以社會教育方式深入本市轄區內各事業單位、大專院校及人民團體等積極宣導就業權益及提倡性別平等觀念，並加強落實企業性別勞動檢查，積極消除婦女就業障礙。
2. 補助本市企業自行辦理相關課程之講師鐘點費：例如性別工作平等法簡介、防制就業歧視、防制職場性騷擾、性別主流化、勞資會議談判與協商技巧、企業社會責任與員工職場倫理、常見勞資爭議問題處理等，以積極宣導職場、就業新觀念。
3. 宣導「補助事業單位設置哺集乳室、托兒設施及措施計畫」：為落實性別工作平等法第 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。
4. 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。
5. 提供有關育嬰留職停薪期間、復職及遭違法解僱相關權益訊息，及再就業協助措施；此外，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。

參考文獻：

1. 行政院主計總處：<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1>
2. 勞動部，國際勞動統計：<http://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>
3. 中華民國統計資訊網：
<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=516&CtUnit=357&BaseDSD=7>