

性別統計專題—新北市女性勞動參與率之現況分析

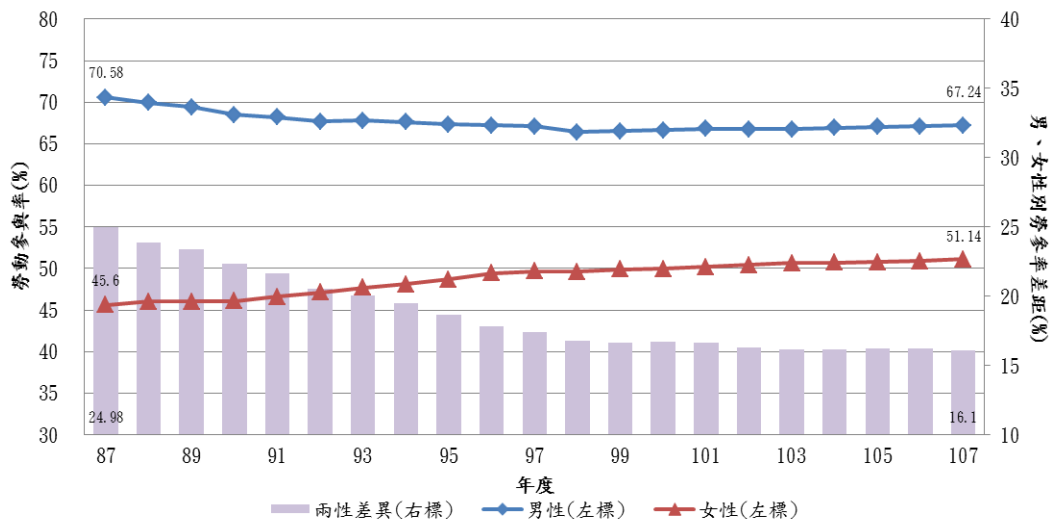
本市為全國勞動力人口最多的城市，蘊含著潛在優質的勞動力，隨著社會的變遷，台灣的家庭結構有了重大的變化，現代女性教育程度提升，追求自我實現與成就自我的動機越來越強烈，投入工作職場儼然已成為趨勢，另一方面，現代社會物價高漲，也促使女性就業進入職場的比率逐漸增加，大多數女性投入職場工作再也不僅僅是貼補家用，而是另一份收入來源；但民眾普遍仍受到傳統價值觀影響，將照顧家庭的責任歸諸於女性，加上生育因素而暫時離開職場，導致工作資歷中斷，即使日後重返職場，薪資已受影響，甚至工作權益被剝奪，故如何提供公平且友善的職場環境將是影響女性投入職場的重要因素，也是公部門在擬定相關政策時的重要課題。

一、我國女性勞動參與率逐年持續增加

(一)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 107 年女性平均勞參率為 51.14%，男性則為 67.24%；而女性勞參率由 87 年 45.6% 上升至 107 年 51.14%，增加 5.54%，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。兩性勞參率的差距由 87 年 24.98% 逐年縮小至 107 年 16.1%，男性的勞參率由 87 年 70.58% 降低至 107 年 67.24%，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。



資料來源：行政院主計總處

圖 1 我國近 20 年兩性勞動力參與率

(二)與世界各國之女性勞參率比較

由 2007 至 2017 年，世界各國的女性勞動參與率(如表 1)大多數皆逐步上升，僅有美國、加拿大、挪威及丹麥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，若與亞洲各國相比，我國的女性勞參率是較落後的，若與歐美各國比較，我國女性勞參率僅比義大利高。

比較世界各國的兩性勞動參與率差距，僅義大利 18.5%差距較大外，美國、德國及英國落在 10%至 12%區間，法國、加拿大及丹麥則在 8%至 9%，挪威及瑞典兩性勞動參與率差距甚至僅差距 4%至 5%；香港的兩性勞動參與率差距 13.2%為亞洲國家最低，而我國與新加坡差距相當為 16.2%，韓國與日本可能是受傳統觀念影響，造成兩性勞動參與率差距較大(19%以上)。

歐美國家發展較早，兩性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
2007	58.3	67.2	49.4	62.2	74.4	50.5	65.0	76.3	54.2
2008	58.3	67.1	49.7	61.7	73.8	50.2	65.6	76.1	55.6
2009	57.9	66.4	49.6	61.0	73.2	49.3	65.4	76.3	55.2
2010	58.1	66.5	49.9	61.1	73.2	49.6	66.2	76.5	56.5
2011	58.2	66.7	50.0	61.3	73.4	49.8	66.1	75.6	57.0
2012	58.4	66.8	50.2	61.6	73.5	50.1	66.6	76.0	57.7
2013	58.4	66.7	50.5	61.7	73.5	50.3	66.7	75.8	58.1
2014	58.5	66.8	50.6	62.7	74.4	51.5	67.0	75.9	58.6
2015	58.7	66.9	50.7	62.8	74.1	51.9	68.3	76.7	60.4
2016	58.8	67.1	50.8	62.9	74.0	52.2	68.0	76.2	60.4
2017	58.8	67.1	50.9	63.2	74.1	52.7	67.7	76.0	59.8

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
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	53.5	59.1	70.8	48.2	63.7	70.2	57.7
2013	61.2	69.2	54.5	59.3	70.5	48.9	63.2	69.7	57.2
2014	61.1	68.8	54.5	59.4	70.4	49.2	62.9	69.2	57.0
2015	61.1	68.8	54.7	59.6	70.3	49.6	62.7	69.1	56.7
2016	61.1	68.6	54.8	60.0	70.4	50.3	62.8	69.2	56.8
2017	61.1	68.3	55.1	60.5	70.5	51.1	62.9	69.1	57.0

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 2017。

其他—Data extracted from OECD.Stat。

附註：(1)勞動力參與率=(勞動力/15歲以上民間人口數)×100。

(2)新加坡為每年6月定居居民勞動力參與率。

(3)美國及英國之勞動力參與率按16歲以上民間人口數計算。

(4)挪威之勞動力參與率按15~74歲民間人口數計算。

(5)瑞典之勞動力參與率2007~2008年按16~74歲民間人口數計算，2009年起改按15~74歲民間人口數計算。

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
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	67.5	72.7	62.5	56.4	62.1	51.1	59.3	66.4	52.5	49.1	60.4	38.7
2009	67.1	71.9	62.4	56.6	62.2	51.4	59.5	66.3	52.9	48.5	59.6	38.2
2010	66.9	71.6	62.4	56.5	62.0	51.5	59.5	66.2	53.2	48.2	59.1	38.2
2011	66.7	71.4	62.1	56.3	61.7	51.3	60.1	66.6	54.0	48.1	58.7	38.4
2012	66.5	71.0	62.1	56.5	61.9	51.6	60.1	66.4	54.0	49.1	59.2	39.7
2013	66.5	70.9	62.2	56.4	61.6	51.7	60.3	66.4	54.6	48.8	58.6	39.7
2014	66.0	70.6	61.5	56.3	61.2	51.8	60.4	66.3	54.8	49.1	58.7	40.1
2015	65.8	70.6	61.2	56.1	61.0	51.7	60.2	65.9	54.7	49.0	58.9	39.8
2016	65.7	70.3	61.3	56.0	60.7	51.7	60.9	66.5	55.6	49.5	59.3	40.5
2017	65.8	70.2	61.5	55.9	60.6	51.5	61.2	66.7	55.9	49.8	59.4	40.9

年別	英國 (3)			挪威 (4)			丹麥			瑞典 (5)		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
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	68.9	57.7	71.2	73.9	68.3	62.2	66.7	57.8	72.0	74.4	69.5
2016	63.5	69.2	58.0	70.6	73.4	67.7	63.6	67.8	59.4	72.1	74.4	69.6
2017	63.4	68.9	58.2	69.8	72.4	67.1	62.3	66.4	58.2	72.7	75.1	70.2

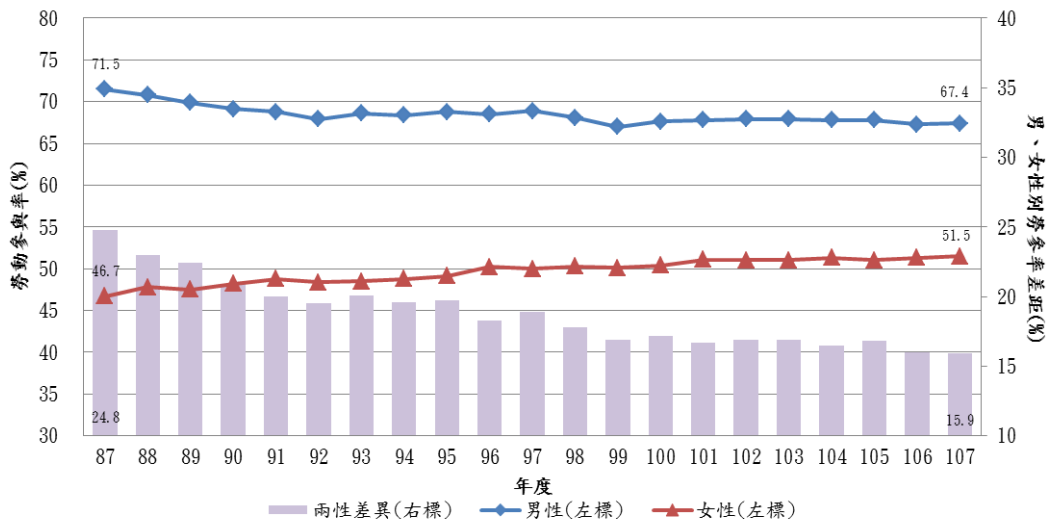
資料來源：勞動部，國際勞動統計，<http://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>

二、本市女性勞動參與率現況

(一)女性勞動參與率持續上升

自 96 年起首次突破 50% 為 50.2%，107 年度年本市女性勞動力參與率為 51.5%，較 106 年增加 0.2%。若就長期資料觀察，近 20 年女性因教育

程度提升及服務業提供工作機會增加，女性勞參率由87年46.7%上升至107年51.5%，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；而男性勞參率由87年71.5%降至107年67.4%，勞動參與率差距逐年縮小。



資料來源：行政院主計總處

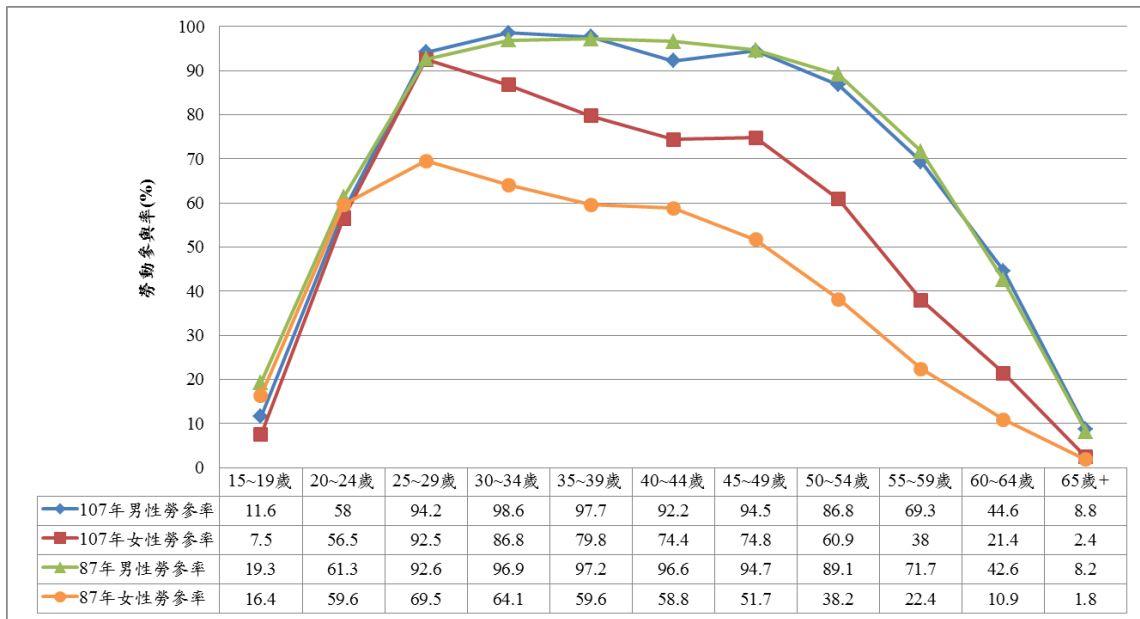
圖2 新北市近20年勞動力參與率

(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，107年本市女性勞參率於25至29歲達到高峰為92.5%，由30歲開始，女性可能因結婚、生育、育兒及負擔照顧家人等因素，勞參率隨年齡增加呈緩慢下降，兩性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86.8%，較男性之98.6%低11.8%，35至39歲女性勞參率為79.8%，亦低於男性之97.7%，兩者差距擴大至17.9%，50至54歲兩性勞參率差距超過20%為25.9%，55~59歲兩性勞參率差距超過30%為31.3%，顯示女性人力資源尚具開發空間。

就長期資料觀察，近20年女性勞動力參與率除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25至29歲20年間增加23%最高，30至34歲上升22.7%次之；同期間男性各年齡

組勞動參與率除 15 至 19 歲下降 7.7%，其餘皆沒有顯著的變化，惟勞參率女性仍明顯低於男性。

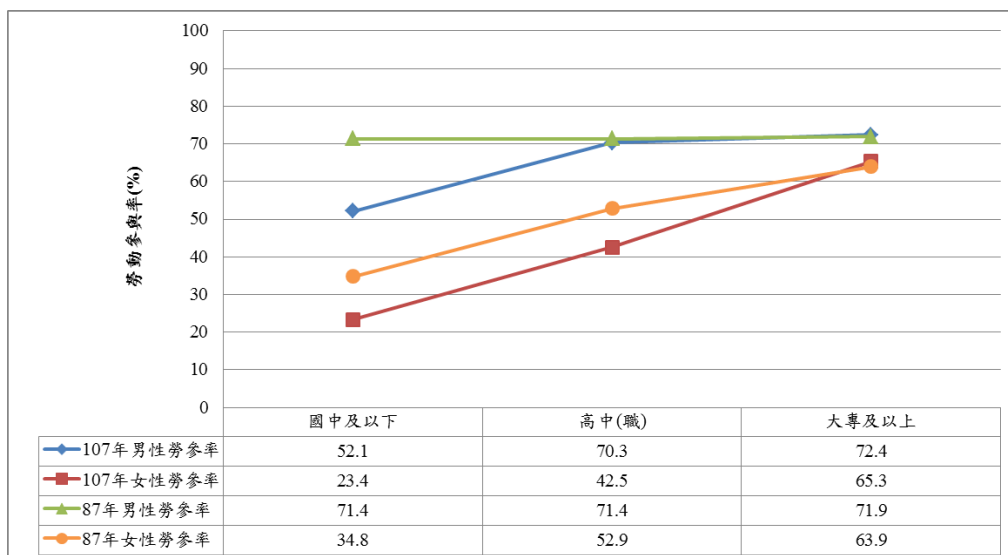


資料來源：行政院主計總處

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，本市近 20 年之兩性勞參率，教育程度為國中及以下者勞參率明顯下滑，女性勞參率由 87 年 34.8% 降至 107 年 23.4%，男性勞參率則由 87 年 71.4% 降至 52.1%，此外高中(職)女性勞參率由 87 年 52.9% 降至 107 年 42.5%，也是相對較為明顯，其餘教育程度變動幅度並不大。雖然近年來兩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，兩性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，顯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

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與所得來源，本府勞工局相關政策方針如下：

(一)促進女性勞動力開發與運用

1. 一案到底就業服務：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。
2. 提供支持性就業服務：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。
3. 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。針對弱勢婦女部分，安排職前準備課程，包含職涯發展與規劃、適才分析及相關服務介紹，以利後續就業媒合服務。

4. 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。
5. 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、跨域津貼等，期許更多婦女增加進入職場的機會。
6. 幸福創業微利貸款：為協助中低收入婦女透過創業脫離貧窮，進而達成穩定就業目的，開辦幸福創業微利貸款方案，提供創業研習課程、專業顧問輔導、產品行銷等服務。
7. 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。
8. 特編女性職場續航《She power 職涯秘笈》：為使在職女性避免因婚育及照顧問題退離職場，鎖定在職女性的職場與生活難題，網羅工作、育兒、長照、性平及企業輔導等資源資訊，幫助女性善用政府資源，成為新職場女性，創造屬於自己的女力時代！

(二)營造友善職場環境

1. 推廣「性別工作平等法等相關法令規定」：落實性別工作平等法、促進工作平權並建立友善的職場環境，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。

(三)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；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>