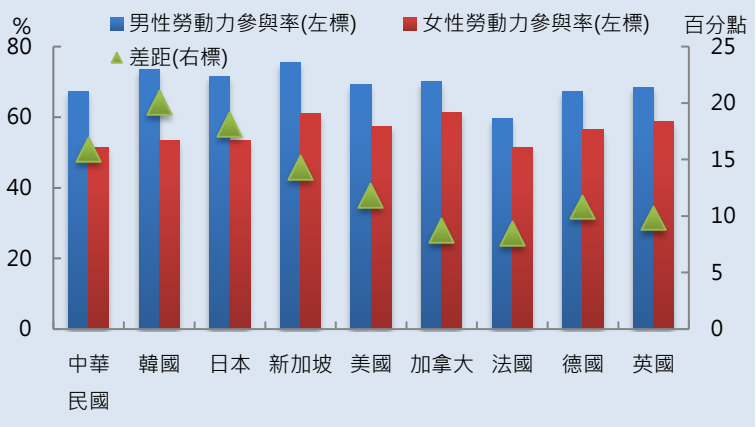
新北市婦女婚育與就業關係分析

公務統計科　洪馨儀

人力為重要的生產要素之一，人力資源的品質與數量將影響一國的經濟發展。隨著時代變遷，教育水準的提升、性別平權觀念的落實，加上女性經濟自主意識的抬頭，女性勞動力對我國經濟之影響正逐年增加；然而女性在就業市場的黃金時期，同時也是孕育下一代的適婚年齡，致部分女性必須在傳統文化對其家庭照顧者角色期待與擁有經濟獨立自主的就業市場間做出抉擇，常為了生育及照顧家庭而退離職場，故如何兼顧工作及婚姻家庭，並在兩者之間取得平衡，係女性人生重要課題，爰本文透過觀察了解婦女婚育對就業之影響，協助婦女就業，進而降低女性人力資本的耗費與閒置，以作為新北市政府(以下簡稱市府)規劃相關政策之參考。

一、108 年我國女性勞參率為 51.4%，兩性勞參率差距減為 15.9 個百分點，明顯較鄰國日韓為低，顯示我國兩性逐漸共同參與勞動市場

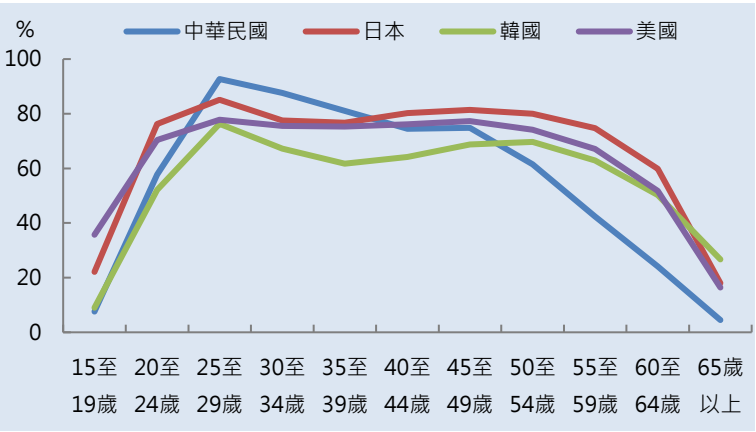
勞動力參與率[1](以下簡稱勞參率)是最常用來衡量一國人民參與勞動市場程度之指標，民國 60 至 70 年代，我國從農業社會轉為工業社會，勞力密集工業提供當時女性許多的就業機會，民國 80 年代後，新興服務業的快速成長，更是吸引大多女性投入勞動市場。



圖一　108 年主要國家兩性勞參率

資料來源：勞動部「國際勞動統計」。

108 年我國女性勞參率為 51.4%，低於亞洲鄰國韓國 53.5%及日本 53.3%；而我國兩性勞參率差距呈縮減趨勢，由 98 年之 16.8 個百分點縮減至 108 年之 15.9 個百分點，且明顯較韓國 20 個百分點及日本 18.1 個百分點為低，顯示我國近年兩性逐漸共同參與勞動市場(圖一)。



圖二　108 年主要國家女性勞參率

資料來源：勞動部「性別勞動統計專輯」。

各國家之女性勞參率易受國情及文化影響

[1] 指勞動力占 15 歲以上民間人口的比率，也就是在 15 歲以上民間人口中有參與勞動的比率，即勞動力÷15 歲以上民間人口×100%。

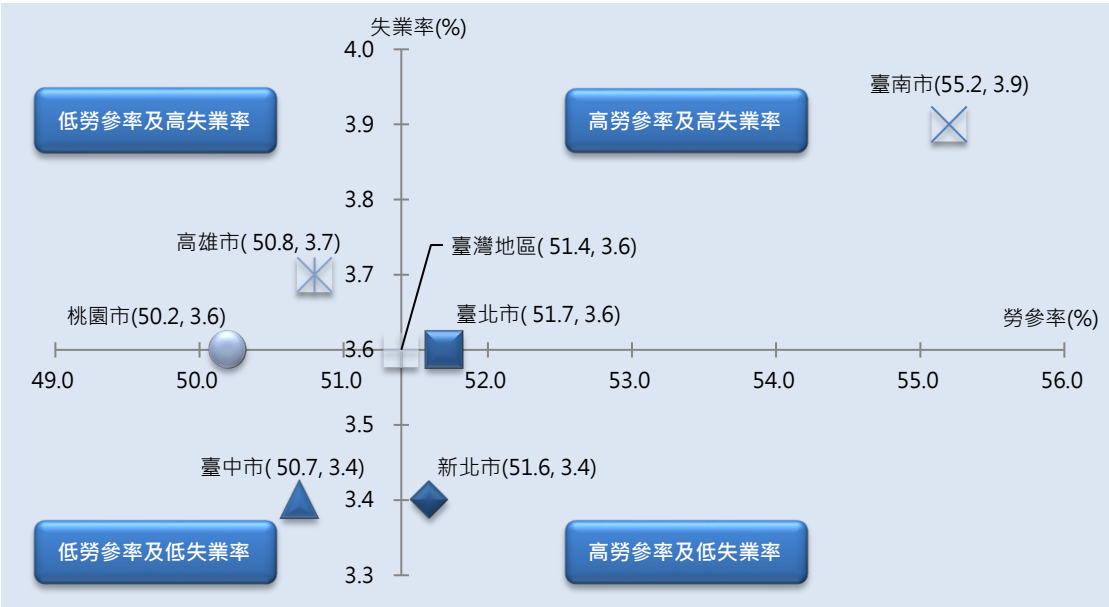
而異，依年齡別觀察，108 年我國女性勞參率於 25 至 29 歲最高達 92.7%，且 25 至 39 歲均逾 80%，高於同年齡別之美國、日本及韓國；我國女性勞參率 40 至 49 歲仍達 74%以上，略高於韓國，日本因結婚、生產及育兒後復出職場再就業者明顯增加，勞參率再度上升；50 歲以上美國、日本及韓國有隨子女成長而重返勞動市場現象，我國女性則因料理家務及負擔照顧家人，勞參率明顯下降，其中 65 歲以上僅為 4.5%，低於韓國之 26.7%、日本 18.0%及美國 16.4%，因此我國中高齡女性勞動力極具開發潛力(圖二)。

二、六都及新北市女性勞參率與失業率概況

衡量一國經濟概況除可參考勞參率外，失業率亦是國家重要之經濟指標，可藉此觀察景氣的波動及復甦，高失業現象若持續，將衝擊國內經濟發展和社會安定，甚至造成國家發展遲緩或停滯。

(一) 108 年新北市女性勞參率高於全國，且女性失業率為六都最低

觀察 108 年六都女性勞參率，新北市 51.6%高於全國之 51.4%，亦高於高雄市 50.8%、臺中市 50.7%及桃園市 50.2%，低於臺南市 55.2%及臺北市 51.7%；再觀察 108 年六都女性失業率，六都中以新北市與臺中市 3.4%最低，臺北市及桃園市同為 3.6%，高雄市 3.7%，臺南市 3.9%最高(圖三)，將勞參率與失業率依矩陣圖分析，分別有低勞參率及高失業率、低勞參率及低失業率、高勞參率及高失業率及高勞參率及低失業率四種情形，其中新北市屬於高勞參率及低失業率，顯示新北市女性就業環境佳。



圖三　108 年六都女性勞參率與失業率

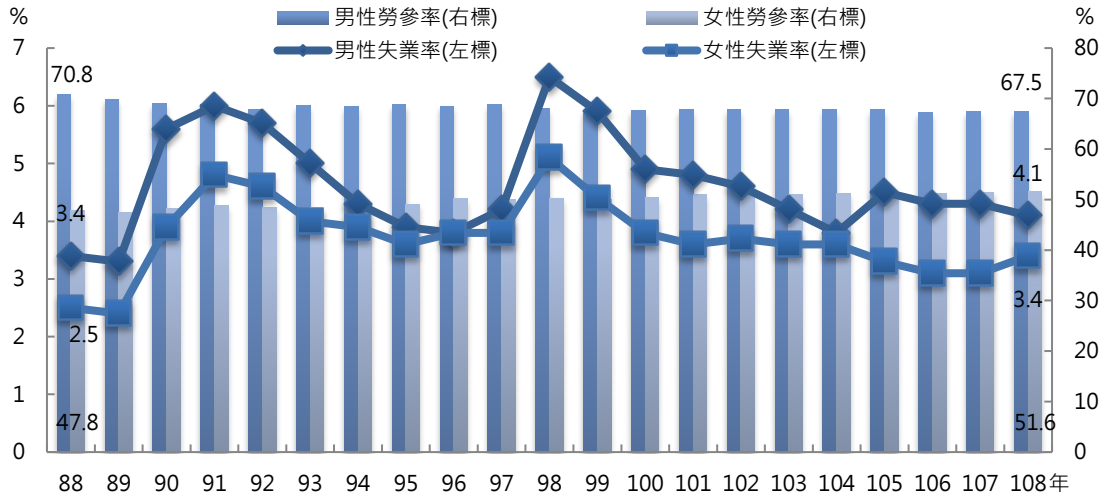
資料來源：行政院主計總處。

(二) 88 年至 108 年間新北市兩性勞參率差距縮小 7.1 個百分點，且女性失業率低於男性，女性加入勞動市場之情形日益普遍

觀察新北市近 20 年兩性勞參率，男性勞參率自 88 年 70.8%下降至 108 年 67.5%，女性勞參率則自 88 年 47.8%上升至 108 年 51.6%，兩性勞參率差距自 88

年 23 個百分點縮小至 108 年 15.9 個百分點，近年女性在教育水準提升下，加入勞動市場之情形日益普遍，逐漸改變傳統「男主外，女主內」的觀念。

進一步觀察近 20 年新北市男性、女性失業率，91 年及 98 年分別因為全球科技網路泡沫化及金融海嘯影響，景氣低迷造成高失業率，近 20 年除 96 年男性與女性失業率相同外，女性失業率皆低於男性，108 年新北市男性失業率為 4.1%，女性失業率為 3.4%，勞動市場性別刻板印象已慢慢淡化，企業徵求人才逐漸轉變為能力導向(圖四)。



圖四　歷年新北市男性、女性勞參率與失業率

資料來源：行政院主計總處。

三、108 年我國逾二成已婚婦女曾因結婚及生育(懷孕)而離職，最期望政府增加幼兒托育及老人照顧服務

依衛生福利部 108 年 15 至 64 歲婦女生活狀況調查結果，有 20.9%的已婚婦女[2]曾因結婚而離職，曾復職者有 60.6%，平均復職間隔 54.1 個月；已婚婦女曾因生育(懷孕)離職者占 22.7%，有 59.9%曾復職，平均復職間隔 52.8 個月，生育(懷孕)第 1 胎的離職率為 27.6%，年齡別中以 15 至 24 歲生育(懷孕)第 1 胎離職率 59.5%最高(表一)。

表一　108 年已婚婦女曾因結婚及生育(懷孕)離職與復職情形

按年齡分	因結婚離職			因生育(懷孕)離職			生育(懷孕)第 1 胎離職率(%)
	占已婚婦女比率(%)	曾復職(%)	平均復職間隔時間(月)	占已婚婦女比率(%)	曾復職(%)	平均復職間隔時間(月)	
總計	20.9	60.6	54.1	22.7	59.9	52.8	27.6
15 至 24 歲	11.7	76.4	8.2	25.1	42.7	13.7	59.5
25 至 34 歲	13.2	69.3	25.0	25.7	51.6	24.8	37.3
35 至 44 歲	18.2	62.1	44.2	23.7	59.0	37.5	28.2
45 至 54 歲	21.2	66.4	56.6	21.8	68.3	61.1	24.2
55 至 64 歲	26.3	53.3	67.2	21.6	56.8	72.1	26.6

資料來源：衛生福利部「15-64 歲婦女生活狀況調查報告」。

[2] 「已婚婦女」指有配偶、有同居伴侶、離婚、分居及喪偶者。

續觀察 15 至 64 歲已婚婦女曾因結婚離職之離職原因以「準備生育(懷孕)」占 39.88%為主，其次依序為「工作地點不適合」占 33.00%，「料理家務」占 13.99%；15 至 64 歲已婚婦女曾因生育(懷孕)第 1 胎離職之離職原因亦以「準備生育(懷孕)」占 43.95%最高，「照顧家人」占 43.20%次之，顯示婦女在建立家庭後「準備生育(懷孕)」對職場存在極大的影響，部分婦女為了家庭而犧牲，減少、放慢工作甚至離開職場(表二)。

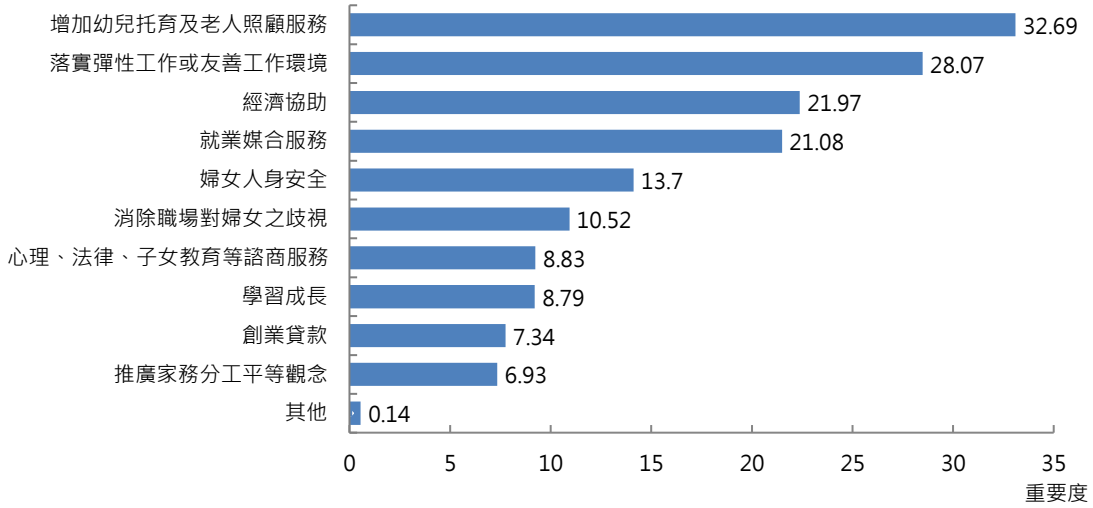
表二　108 年婦女曾因結婚或生育(懷孕)第 1 胎離職之離職原因

單位：%

項目別	總計	準備生育(懷孕)	工作地點不適合	照顧家人	料理家務	想幫忙家庭事業或創業	工作時間(時段)不適合	資遣或解僱	工作收入不高	健康不良	工作環境不良	職場結婚(懷孕)歧視	其他
曾因結婚離職	100.00	39.88	33.00	2.65	13.99	3.52	1.74	0.80	0.39	0.81	1.31	0.92	0.99
曾因生育(懷孕)第1胎離職	100.00	43.95	2.53	43.20	0.86	0.40	1.66	1.95	0.53	1.86	0.90	1.75	0.41

資料來源：衛生福利部「15-64 歲婦女生活狀況調查報告」。

婦女相關服務措施方面，高達 88.82%的婦女希望政府提供或加強服務措施，服務措施項目以「增加幼兒托育及老人照顧服務」重要度[3]32.69 最高，其次依序為「落實彈性工作或友善工作環境」、「經濟協助」、「就業媒合服務」等措施，過去傳統家庭中不管是幼兒，又或者是年邁的長輩多由婦女負擔照顧家庭的重責，然而隨時代轉變越來越多婦女投入勞動市場，雙薪家庭日益普遍，使得婦女對於政府能夠增加幼兒托育及老人照顧服務的需求增加，期望政府能成為堅強的支持與後盾，讓女性沒有後顧之憂，安心出外工作(圖五)。



圖五　108 年婦女希望政府提供或加強婦女服務方面之服務措施

資料來源：衛生福利部「15-64 歲婦女生活狀況調查報告」。

附　　註：重要度=第一優先比率×1+第二優先比率×2/3 +第三優先比率×1/3。

四、新北市政府推動各項營造婦女友善就業政策，協助女性兼顧職場與家庭的平衡

新北市政府近年致力於落實性別平權，並營造對已婚婦女友善之就業環境，在「增加幼兒托育及老人照顧服務」方面，市府廣設公托，設置平價且優質又專

[3] 重要度=第一優先比率x1+第二優先比率x2/3 +第三優先比率x1/3。

業的托育環境，減輕家長負擔，讓市民安心托育，截至 109 年 12 月底已設置 86 家公共托育中心，核准收托幼兒數為 4,532 人，累計收托服務 1 萬 5,325 人次，家外托育率高達 35%，明顯高於全國的平均值。除了照顧幼兒外，市府亦設置失智失能的長輩日間可以到托老中心，由專業的照服員來照顧，截至 109 年 12 月底止，已完成全市 49 處公共托老中心之設置，可服務人數 1,454 人，讓長者在地安養，在地樂活。

「落實彈性工作或友善工作環境」方面，鼓勵企業提供婦女部分工時及彈性上下班的就業選擇；對企業訂有補助要點，鼓勵規劃辦理哺集乳室及托兒設施等服務，補助金額及標準優於其他縣市，讓托育及照護不再僅是家庭的責任，也是市府、企業和整體社會的共同責任；「經濟協助」方面，提供求職及各項津貼補助，開辦幸福創業微利貸款方案，協助弱勢婦女可以達成穩定就業；「就業媒合服務」方面，辦理就業促進研習課程及多樣化職前訓練課程，協助婦女學習就業技能，並推動「支持婦女再就業服務計畫」提供具有就業意願及能力之弱勢婦女就業服務，結合相關資源，排除其就業障礙，協助進入職場達經濟自主等相關政策(表三)。

綜上，市府透過整合全市婦女福利資源，推動各項相關政策，致力於推廣性別教育宣導提升性別意識，落實性別主流化，不僅讓女性兼顧職場與家庭外，更建構不同性別間彼此尊重的友善城市。

表三　109 年新北市政府勞工局友善婦女其他政策

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。
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，協助弱勢婦女進入職場。
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。
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。
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，協助訓後婦女順利就業。
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。

資料來源：新北市政府勞工局。