



專題統計分析

新北市女性勞動市場參與情形

公務統計科 羅珮玲



新北市政府主計處

中華民國 106 年 7 月

## 目次

壹、 前言 .....	1
貳、 女性勞動市場參與情形 .....	2
一、 我國女性勞動參與率 .....	2
二、 新北市女性勞動參與率 .....	3
三、 新北市女性非勞動力未參與勞動原因 .....	6
四、 新北市就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數 .....	7
參、 結論與政策建議 .....	9
肆、 參考資料 .....	11

## 壹、前言

近年來受到少子化及平均壽命延長之影響，我國預估將於 107 年<sup>1</sup>進入高齡(aged)社會<sup>2</sup>，並於 115 年邁入超高齡(super-aged)社會，而人口結構的老化也意謂著 15 至 64 歲工作人口比率之下降，未來將面臨勞動力供給來源緊縮之問題，進而影響整體經濟發展。由於日本早在 1996 年便進入高齡社會，故 1999 年時高盛集團(Goldman Sachs Group Inc.)之首席日本策略師松井凱蒂(Kathy Matsui)即提出女性經濟學(Womenomics)一詞，並指出提升女性勞動參與率有助於緩解勞動力短缺之問題。鑑於我國未來將面臨勞動力不足之問題，加上目前女性勞動參與率仍低於男性，爰可從提升女性勞動參與率著手，來縮小勞動力不足之缺口，且透過勞動參與率之提升，亦可促進女性經濟自主，保障女性權益，進而達成性別平權的目標。因此，本文即藉由觀察性別間勞動參與率之差異，來了解新北市女性勞動市場參與情形，以作為規劃相關政策之參考。

---

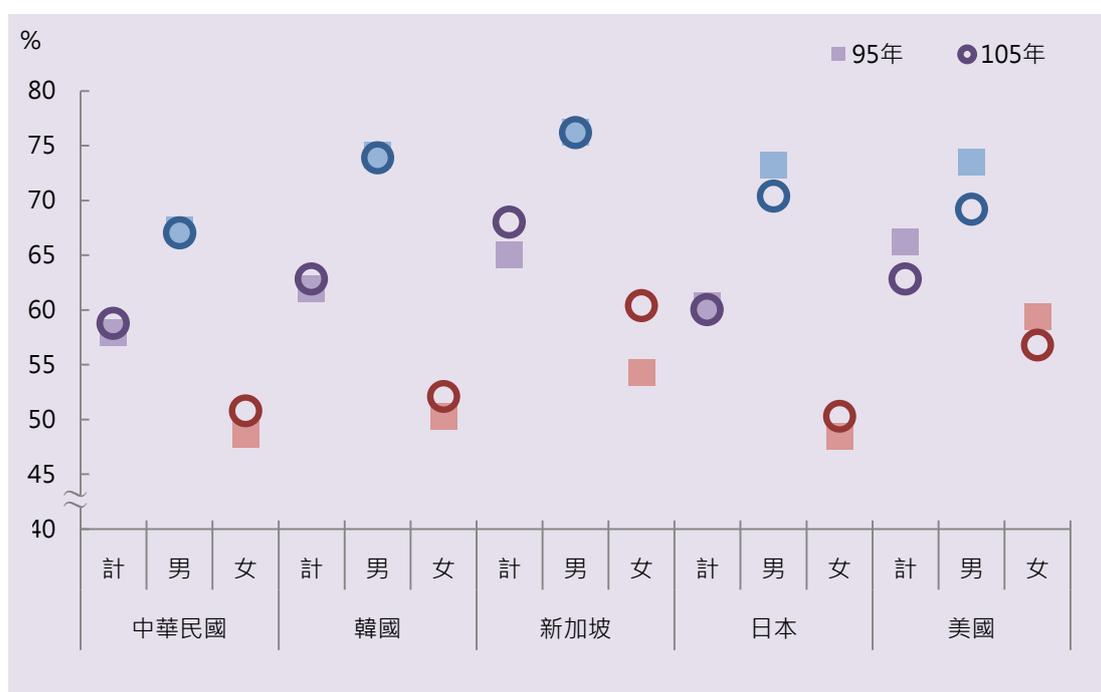
<sup>1</sup> 資料來源為國家發展委員會「中華民國人口推估(105 至 150 年)」。

<sup>2</sup> 高齡社會及超高齡社會分別係指 65 歲以上老年人口占總人口比率超過 14%及 20%。

## 貳、女性勞動市場參與情形

### 一、我國女性勞動參與率

觀察 105 年各主要國家整體勞動參與率，以新加坡 68.0% 為最高，其次為韓國及美國 62.8%，日本 60.0% 再次之，我國 58.8% 則為 5 個國家中最低者；另從不同性別來看，我國男性勞動參與率 67.1%，雖較我國整體勞動參與率高出 8.3 個百分點，惟相較其他 4 個國家，仍屬最低者，而我國女性勞動參與率 50.8%，雖較我國整體勞動參與率低 8.0 個百分點，且亦低於韓國、新加坡及美國等國之女性勞動參與率，但較日本女性勞動參與率 50.3% 高出 0.5 個百分點(圖一)。



圖一 95 年及 105 年各主要國家勞動參與率

資料來源：行政院主計總處人力資源調查、各國統計局。

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 月定居居民勞動力參與率。

3. 美國係按 16 歲以上民間人口數計算。

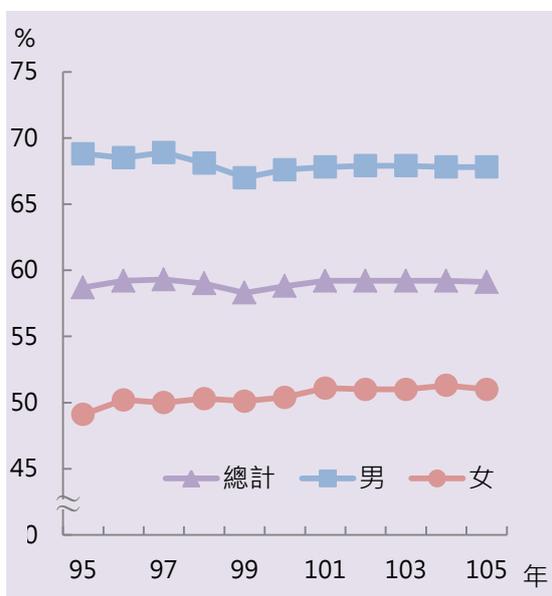
若與 10 年前相較，我國整體勞動參與率增加 0.9 個百分點，其中男性勞動參與率受求學年限延長影響，減少 0.3 個百分點，而女性勞動參與率則因教育程度提升，增加 2.1 個百分點。再觀察各主要國家 10 年間勞動參與率變化情形，整體勞動參與率以新加坡增加 3.0 個百分點最多，且其增加原因係受女性勞動參與率增加 6.1 個百分點之影響，至於男性勞動參與率則呈現持平。整體而言，我國與日本同受到傳統男主外女主內觀念之影響，女性勞動參與情形較為相近，且我國略較日本為佳，雖近年來觀念的改變，使得女性勞動參與情形有明顯改善，但與同屬華人文化的新加坡相較，我國則明顯有改善空間，其原因係由於新加坡政府持續推動提高婦女勞參政策所致，因此，隨著我國即將邁入高齡社會，可效法新加坡規劃提升女性勞動參與率之相關政策，以減緩因人口老化所衍生之勞動力短缺問題，並提升女性地位，促進性別平等(圖一)。

## 二、新北市女性勞動參與率

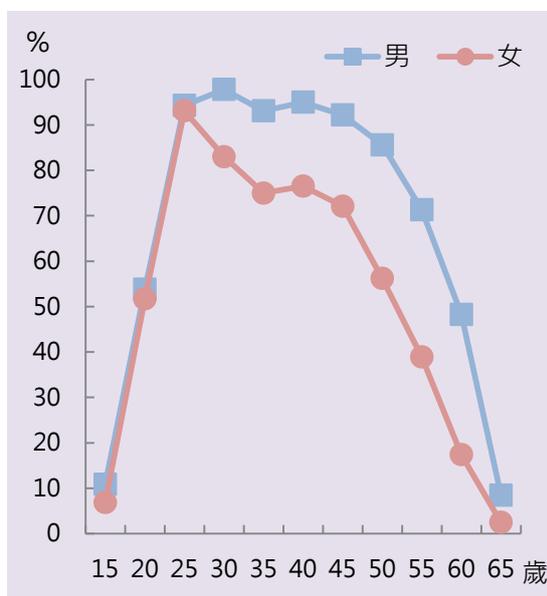
觀察新北市勞動參與情形，105 年新北市整體勞動參與率為 59.1%，較全國平均 58.8% 高出 0.3 個百分點，其中男性勞動參與率為 67.8%，女性勞動參與率為 51.0%，分別較全國高出 0.7 個百分點及 0.2 個百分點。若就長期資料觀察，近 10 年來整體勞動參與率變動不大，皆位於 59.0% 左右，且男性勞動參與率長期高於女性勞動參與率，惟男性受求

學年限延長影響，勞動參與率逐年下降，女性則因教育程度提升，勞動參與率逐年增加，使得性別間勞動參與率之差異(男性-女性)，由95年19.7個百分點縮小至105年16.8個百分點，雖性別間勞動參與情形仍存在顯著落差，但其差異有逐年減緩之趨勢(圖二)。

另從年齡層細觀，可發現29歲以前男女性勞動參與率無顯著差異，但自30歲起，男女性勞動參與率差異逐漸擴大，男性在25歲至49歲間呈現穩定就業狀態，勞動參與率均維持在九成以上，50歲以上才因退休及健康因素而開始明顯下降；反觀女性勞動參與率於25至29歲達到高峰後，從30歲起開始大幅下滑，與男性穩定維持九成以上之勞動參與率有顯著之差異(圖三)。

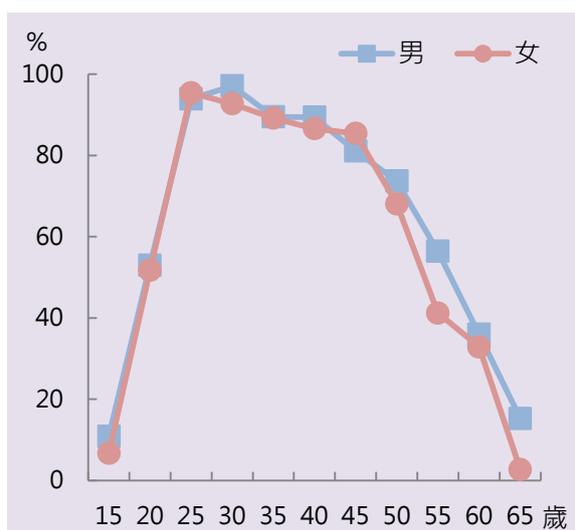


圖二 95年至105年新北市勞動參與率  
資料來源：行政院主計總處人力資源調查。



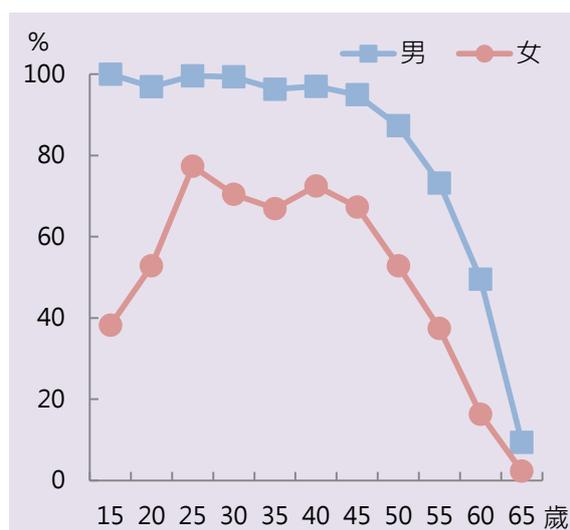
圖三 105年新北市年齡層勞動參與率  
資料來源：行政院主計總處人力資源調查。  
附註：為簡化座標軸，將15-19歲以15歲表示，其餘年齡層皆以此類推。

進一步分析婚姻狀況對勞動參與率之影響，由圖四看出，未婚者男女性間各年齡層之勞動參與率並無太大差異，然而圖五卻顯示出有偶者男女性間各年齡層之勞動參與率有顯著差異，其中男性有偶者勞動參與率在 49 歲以前皆近達 100%，從 50 歲以上才開始明顯下降，反觀女性有偶者勞動參與率則在 25 至 29 歲即達到高峰 77.3%，且與男性之高峰 100% 有明顯落差，其後，女性開始進入生育年齡<sup>3</sup>，許多婦女生育後因面臨育兒與職場難以同時兼顧之情況，選擇離開勞動市場，使得 30 至 39 歲女性勞動參與率下降，而待子女年齡稍大，照顧負擔較為減輕後，才開始返回職場，然僅 40 至 44 歲略微上升後又因退休及健康因素而下降，顯示若要提升女性勞動參與率，應從減輕女性有偶者育兒負擔著手(圖四、圖五)。



圖四 105 年新北市未婚者年齡層勞動參與率

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。  
附註：同圖三。



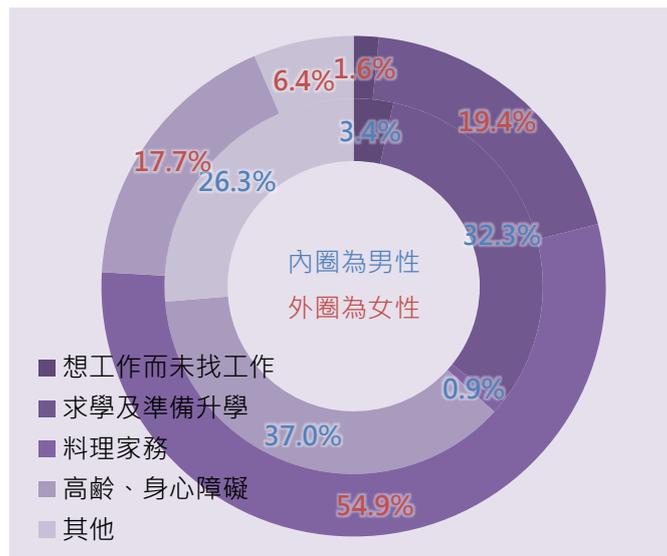
圖五 105 年新北市有偶者年齡層勞動參與率

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。  
附註：1.同圖三。  
2.有偶者係指婚姻狀況為有配偶或同居者。

<sup>3</sup> 105 年臺灣女性生育第一胎平均年齡為 30.7 歲。

### 三、新北市女性非勞動力未參與勞動原因

105 年新北市非勞動力人數為 140 萬 2 千人，其中男性 53 萬 2 千人，女性 87 萬人，若就未參與勞動原因觀察，男性以高齡、身心障礙所占比率 37.0% 最高，其次為求學及準備升學占 32.3%，而料理家務所占比率最低，僅 0.9%；反觀女性則是以料理家務所占比率 54.9% 最多，達半數以上，顯示女性非勞動力中具有較大的潛在勞動人口可挖掘(圖六)。

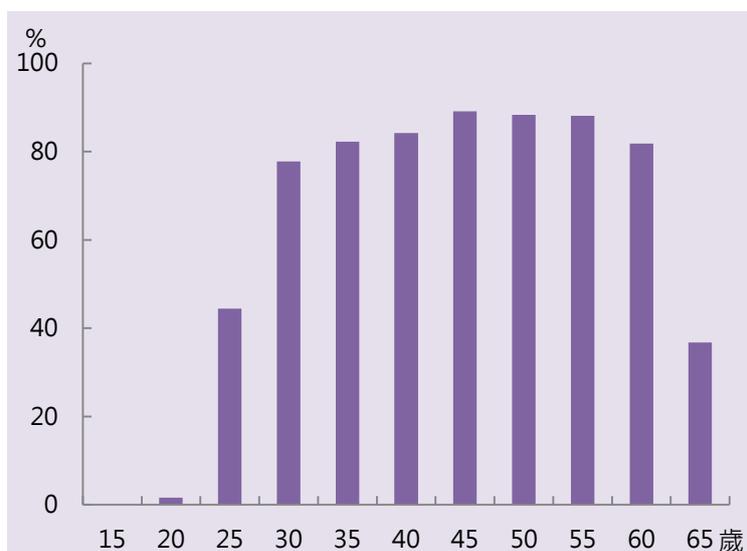


圖六 105 年新北市非勞動力未參與勞動之原因

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

再細觀各年齡層女性非勞動力中，料理家務所占比率以 45 至 49 歲 89.1% 最高，其次為 50 至 54 歲 88.3%，整體來看，35 至 59 歲間各年齡層料理家務所占比率皆達八成以上，30 至 34 歲亦近八成，此一統計數據與女性於 30 歲起勞動參與率下降相呼應，顯示女性在面臨家庭

與職場衝突時，多以家庭需求為優先，而選擇離開勞動市場(圖七)。



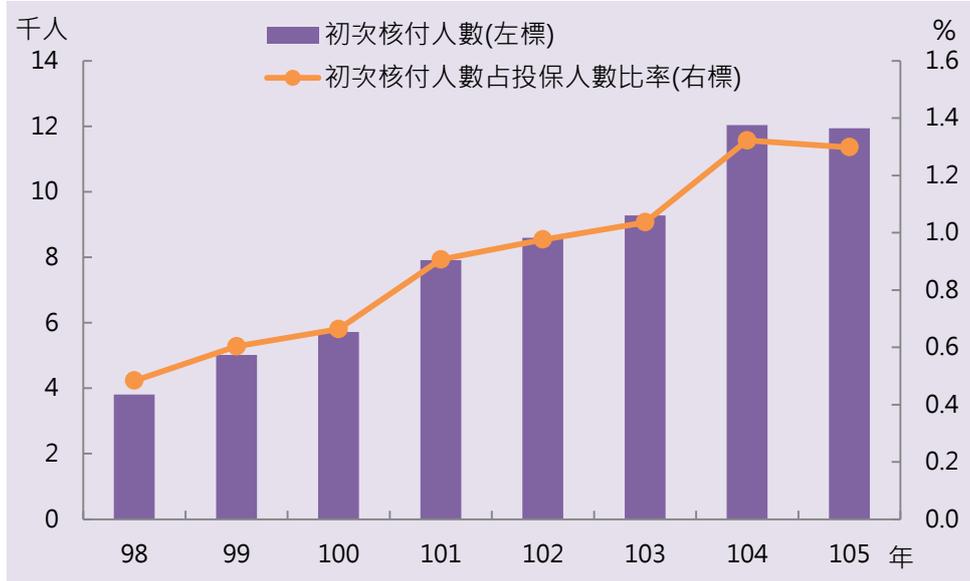
圖七 105 年新北市各年齡層女性非勞動力中料理家務所占比率

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。  
附註：同圖三。

#### 四、新北市就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數

職場女性多因生育而選擇退出勞動市場，而育嬰留職停薪制度之實施，不僅滿足女性短期育兒之需求，且相較於直接退出勞動市場，其返回原職場之難度較低，重返職場之可能性也較高，因此，對於提升女性勞動參與率有一定的助益。我國自 91 年 3 月《性別工作平等法》施行後，即明定育嬰留職停薪制度，並分別於 98 年 5 月、98 年 7 月及 99 年 5 月修正《就業保險法》、《公教人員保險法》及《軍人保險條例》，推動育嬰留職停薪津貼措施，其中又以就業保險申請人數最多。觀察新北市歷年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數，自 98 年實施起 3,807 人，逐年增加至 104 年 1 萬 2,037 人，105 年則略微減少為 1 萬

1,940人，而占就業保險投保人數之比率亦同樣逐年增加，由98年0.48%增加至104年1.32%，105年則略降為1.30%(圖八)。



圖八 98年至105年新北市就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數及比率

資料來源：勞動部勞工保險局。

再觀察各縣市就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數，105年全國初次核付人數8萬5,655人中，以臺北市2萬2,004人最多，臺中市

1萬2,162人

次之，新北

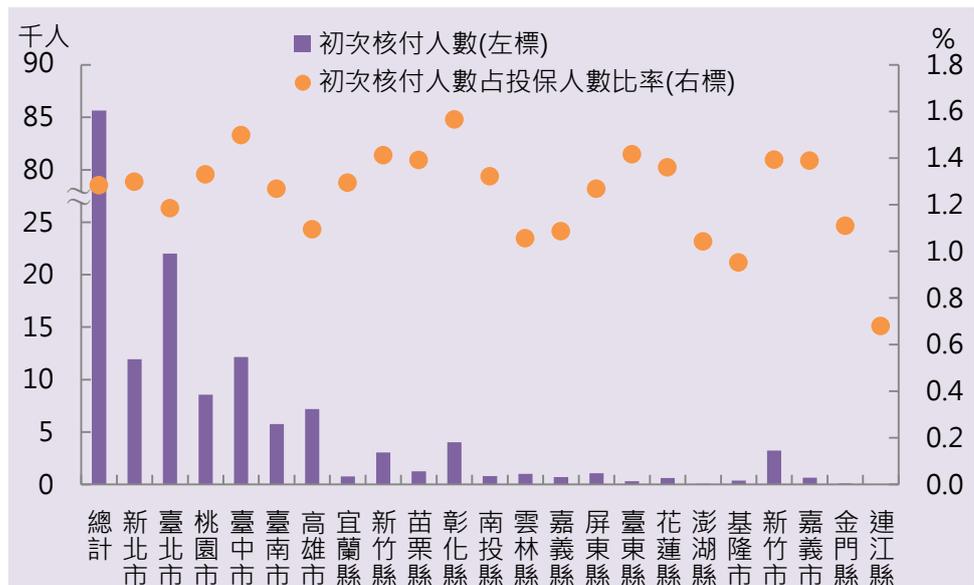
市1萬1,940

人再次之；

若以占投保

人數之比率

來看，則以



圖九 105年各縣市就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數及比率

資料來源：勞動部勞工保險局。

彰化縣 1.57% 最高，臺中市 1.50% 次之，臺東縣 1.42% 再次之，新北市則為 1.30%，較全國平均 1.28% 高出 0.02 個百分點(圖九)。

此外，根據勞動部統計，申請育嬰留職停薪於 104 年期滿者，在 105 年 6 月底前曾回原單位加保者占 77.7%，期滿後未回原單位但至其他單位加保者有 15.5%，期滿後未再加保者(離開職場)為 6.9%；另依據 105 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查結果，男性育嬰留職停薪申請者期滿未返回原事業單位之原因，以找到薪資較高或有升遷機會的工作所占之比率 21.1% 為最高，女性則以家庭因素自願離開占 44.0% 最高，且明顯較男性占 10.5% 為高；顯示育嬰留職停薪期滿後，雖有九成以上勞工會再重返職場，但其中女性相較男性更易受家庭因素影響，而選擇離開職場。

### **參、結論與政策建議**

綜上所述，女性勞動參與率較低之主因為女性易因育兒及家庭照顧等因素，而選擇退出勞動市場，因此，若要提升女性勞動參與率，一方面可從減輕育兒負擔，營造友善職場，及提供相關生育補助著手，以降低女性離開職場之比率，另一方面則可從促進二度就業著手，提升女性重返職場之比率。

為提供完善的育兒支援，新北市政府積極改善托育環境，從打造平價公共托育中心、推動企業托育及辦理托育津貼三管齊下，來降低女性離開職場之比率，並提高市民的生育意願，成效頗豐(表一)。此外，有鑑於新加坡女性勞動參與率之表現尤為亮眼，未來可參考新加坡政府促進婦女二度就業之相關政策，除積極培力中高齡婦女外，亦搭配保護中高齡婦女就業的措施，並擴大婦女求職的管道與機會，如針對婦女特殊需求，提供彈性工時之工作機會等，以活絡我國婦女勞動參與，並提高婦女勞動力的質與量。

表一 新北市托育相關政策及執行成效

政策	實施成果
公共托育中心	為因應雙薪家庭之托育需求，新北市利用現有空間(如小學教室、活動中心或公共回饋空間)，設置平價、優質且專業的公共托育中心，於 100 年 10 月成立第 1 所汐止忠厚公共托育中心，至今(106 年 8 月 7 日止)已完成 51 處公共托育中心之設置，共提供 3,030 名日間托育名額，累計收托服務 7,080 人。
企業托育	為解決勞工托育迫切需求，新北市積極輔導企業設立托育機構，從 101 年永和區永耕醫院成立「永耕托嬰中心」，到 104 年一零四公司在新店總部設置「希望搖籃」托嬰中心；自 100 年起至 106 年 6 月止，核定補助更新改善托兒設施計有 31 家事業單位，補助金額為 442 萬 3,465 元，托兒措施計有 88 家事業單位，補助金額為 450 萬 1,200 元。
托育津貼	1.0-2 歲幼兒送托至領有登記證書之居家托育人員或托嬰中心者，其家長得申請每月新臺幣 2,000 至 5,000 元之就業者家庭部分托育費用補助；105 年至 106 年 2 月，補助 13 萬 5,481 人次，共計補助 3 億 7,712 萬 9,650 元。 2.為擴大公共托育能量，於 106 年推動公共托育合作聯盟計畫，針對設籍於新北市 0-2 歲之幼兒且父母一方設籍於新北市半年以上，幼兒送托之私立托嬰中心或居家托育人員須加入本市合作聯盟，其送托家長除原就業者家庭部分托育費用補助外，送托合作聯盟托嬰中心者增額補助每月 3,000 元，送托合作聯盟居家托育人員者增額補助每月 2,000 元，皆至滿 2 歲前 1 日止。此外，凡參加合作聯盟的私立托嬰中心，市府將提供安全空間獎勵金；居家托育人員(保母)亦提供安全空間強化獎勵金和保險費用補助及協力圈等，以提升兩者的專業服務，使他們的托育服務公共化，讓家長送托更為安心。

資料來源：新北市政府。

## 肆、參考資料

1. 李國安，從統計資料談女性經濟學，*政策研究指標資料庫 PRIDE 電子報*，2015 年 9 月。
2. 黃鈴翔，提升婦女勞參率之政策探討－以新加坡為例，*臺灣經濟論衡*，2013 年 9 月。