

新北市女性勞動就業參與情形

公務統計科 李唯菁

近年來社會受到高齡化及少子化的衝擊，未來將面臨勞動力短缺的問題，提升女性勞動參與率逐漸被視為國家經濟發展的重要政策。隨著女性教育程度大幅提升及性別平等意識抬頭，傳統「男主外女主內」的觀念逐漸式微，我國已有越來越多的女性投入就業市場，惟部分女性婚後為照顧家庭而選擇退出職場，因此，對政府來說，如何協助女性在家庭與工作間取得平衡，是重要的課題。本文運用勞動就業相關指標，分析新北市女性勞動市場參與情形，以作為政府研擬相關政策之參考。

一、110年我國兩性平均時薪差距為15.80%，相較日本、南韓及美國差距最小

勞動力參與率係衡量該國人口參與經濟活動狀況的指標，110年我國整體勞動力參與率為59.02%，較105年增加0.27個百分點，其中男性為66.93%，女性為51.49%，分別較105年減少0.12及增加0.69個百分點，顯示女性勞動力參與率有顯著成長。

另觀察男女薪資差異(表一)，依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，110年我國工業及服務業男性受僱員工每人每月總薪資為61,150元，總工時169.3小時，平均時薪361元，女性總薪資則為49,809元，總工時163.8小時，平均時薪304元，女性平均時薪為男性之84.21%，兩性平均時薪差距為15.79%，相較日本、南韓及美國差距最小，另從105及107年數據來看，我國兩性平均時薪差距亦為最小。又觀察受僱員工性比例，110年我國工業及服務業受僱員工人數為8,130千人，其中男性為4,289千人，女性為3,841千人，性比例(男/百女)為111.66，相較日本、南韓及美國為低，顯示我國性別平等的推動有顯著成效，另從105及107年數據來看，我國受僱員工性比例小於日本及南韓。

表一 105、107及110年各主要國家勞動就業情形

單位：%、男/百女

國別	兩性平均時薪差距			受僱員工性比例		
	105年	107年	110年	105年	107年	110年
中華民國	14.60	14.60	15.80	115.13	114.55	111.66
日本	32.80	32.30	30.60	120.53	116.71	112.58
南韓	35.40	32.20	30.40	173.91	161.73	160.01
美國	18.10	18.90	16.90	113.69	113.19	112.77

資料來源：行政院主計總處受僱員工薪資調查。

附註：1.兩性平均時薪之差距(%)=(1-女性與男性之平均時薪的比值)×100%。

2.南韓110年資料未更新，故以109年代替。

二、近5年新北市女性勞動力人口增幅2.43%高於男性增幅1.79%，新北女力續增

觀察新北市勞動參與情形(表二)，110年新北市整體15歲以上民間人口為

3,523 千人，其中男性為 1,698 千人，女性為 1,825 千人；勞動力人口為 2,069 千人，較 105 年增幅 2.07%，其中男性為 1,140 千人，女性為 929 千人，分別較 105 年增幅 1.79%及 2.43%，女性增加幅度不僅高於男性，亦高於新北市整體。

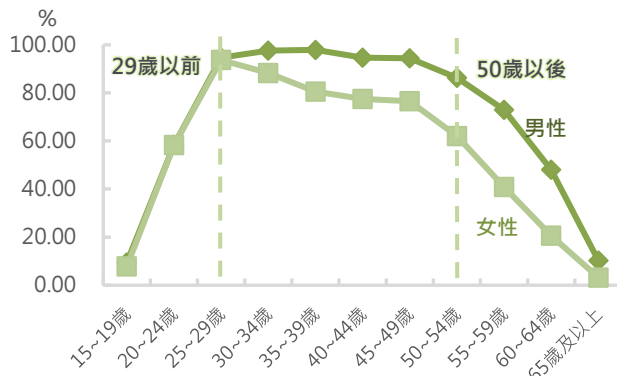
表二 105 及 110 年新北市勞動力參與情形

單位：千人、%

項目	15歲以上民間人口		勞動力人口		較105年增減百分比
	105年	110年	105年	110年	
總計	3,429	3,523	2,027	2,069	2.07
男性	1,652	1,698	1,120	1,140	1.79
女性	1,777	1,825	907	929	2.43

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

另從年齡層觀察(圖一)，可發現 29 歲以前男、女性勞動力參與率無顯著差異，但自 30 歲之後，男女勞動力參與率差距逐漸擴大，男性在 25 到 49 歲勞動力參與率都穩定維持在九成以上，到了 50 歲之後因退休或健康因素逐漸下滑；反觀女性勞動力參與率於 25 至 29 歲達高峰後，從 30 歲開始持續下滑，與男性穩定維持在九成以上有顯著之差異。

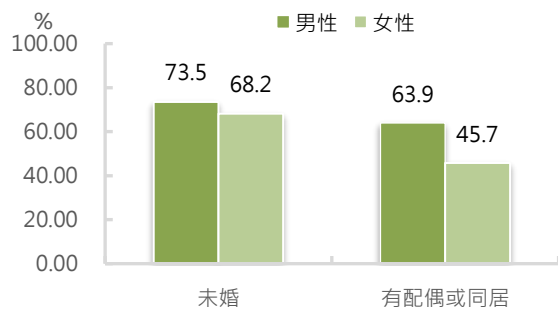


圖一 110 年新北市勞動力參與率依年齡別分

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

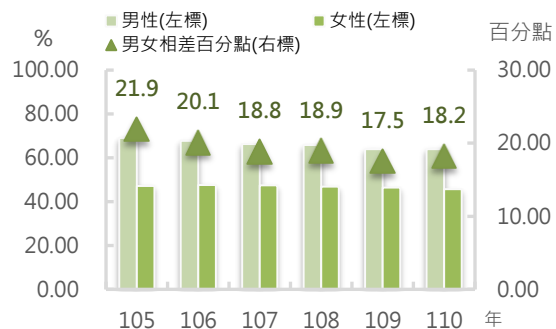
三、新北市有配偶或同居者，男女性勞動力參與率由 105 年相差 21.9 個百分點下降至 110 年相差 18.2 個百分點，性別差距縮小

分析 110 年新北市婚姻狀況對於勞動力參與率之影響，從圖二看出，男女性未婚時，男性勞動力參與率為 73.5%，女性為 68.2%，相差僅 5.3 個百分點，當婚姻狀況為「有配偶或同居」，男性勞動力參與率為 63.9%，女性為 45.7%，兩性差距 18.2 個百分點，顯見部分女性婚後為照顧家庭而選擇退出職場之現象。因此，市府積極營造婦女友善就業環境，協助女性兼顧職場與家庭的平衡，使得「有配偶或同居」之男女勞動力參與率從 105 年相差 21.9 個百分點下降到 110 年相差 18.2 個百分點，顯示越來越多婦女投入勞動市場(圖三)。



圖二 110 年新北市勞動力參與率依婚姻別分

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

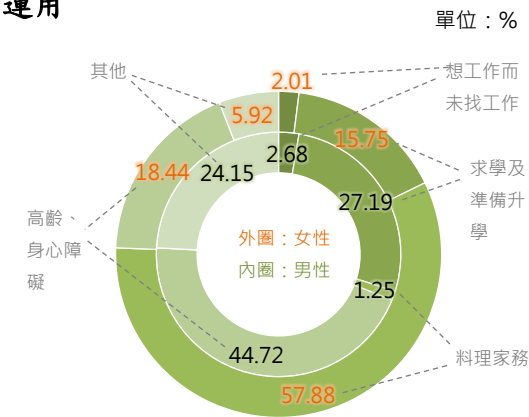


圖三 105 至 110 年新北市「有配偶或同居者」勞動力參與率情形

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

四、110 年新北市女性非勞動力未參與勞動原因以料理家務 57.88%為最高，女性非勞動力具有較大的人力資源可運用

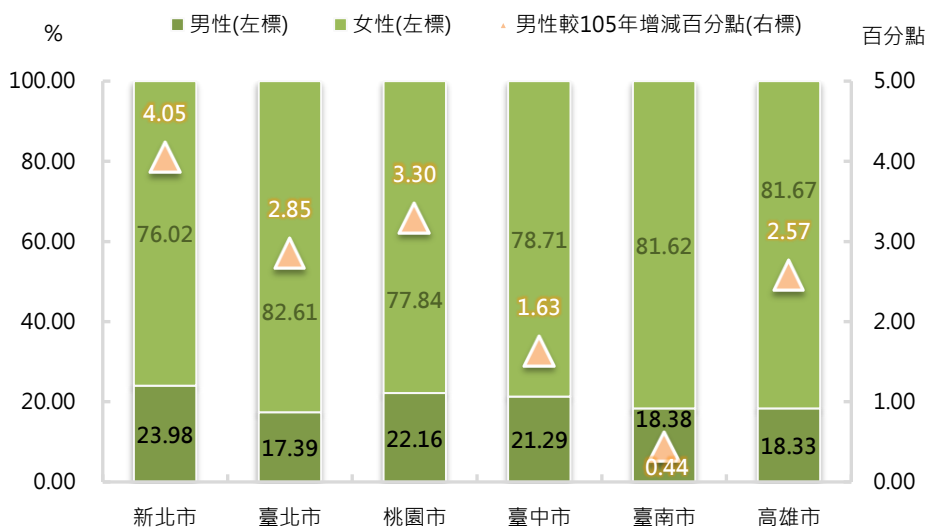
110 年新北市非勞動力人數為 1,454 千人，其中男性 558 千人，女性 896 千人，從未參與勞動原因觀察(圖四)，男性以高齡、身心障礙占 44.72%為最高，其次求學及準備升學占 27.19%，料理家務 1.25%則為最低，而女性則以料理家務占 57.88%為最高，以想工作而未找工作占 2.01%為最低，顯示女性非勞動力中具有較大的人力資源可運用。



圖四 110 年新北市非勞動力未參與勞動原因
資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

五、110 年新北市就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付男性人數占比 23.98%為六都第 1

職場女性婚後因無法同時兼顧家庭與事業而選擇退出勞動市場，而我國自 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」，98 年 5 月修正《就業保險法》，推動「育嬰留職停薪津貼」措施，不僅滿足女性短期育兒需求，也提高其重返職場之可能性，因此，對於女性勞動力參與率之提升有一定的幫助。觀察 110 年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數，全國初次核付人數 82.4 千人中，新北市 10.8 千人占全國 13.11%。續觀 110 年六都就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付男性人數占比，以新北市 23.98%為最高，其次桃園市 22.16%，臺中市 21.29%則為第 3。另與 105 年相比，發現六都男性初次核付人數比率皆有顯著成長，分析其原因，是隨著性別意識抬頭，育兒不再只是母親的責任，越來越多年輕世代的父親願意一同承擔起照顧年幼子女的責任，而其中又以新北市增加 4.05 個百分點，亦為六都第 1(圖五)。



圖五 110 年六都就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數性別比率及與 105 年比較情形
資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

六、新北市政府積極打造友善育兒環境，讓女性能安心在事業上一展長才

女性勞動力參與率較低有部分原因為婚後無法兼顧家庭與事業，而選擇退出職場，造成日後回歸職場不易，因此，若要提升女性勞動參與率，一方面可從減輕育兒負擔，打造友善育兒職場之相關政策著手，以降低女性離職率，另一方面則從二度就業政策著手，以提高女性重返職場之比率。

為提供友善的育兒環境，政府積極推動相關政策，對於 0 至 2 歲嬰幼兒托育，截至 111 年 10 月，加入合作聯盟暨準公共化的私立托嬰中心有 184 家，新北市公共托育中心有 113 家，居家式托育服務中心有 13 家，居家托育人員則有 5,613 人；而對於 2 至 6 歲幼兒教保，截至 111 年 10 月，新北市公立幼兒園有 289 家，準公共幼兒園有 216 家，非營利幼兒園有 28 家。

托育津貼補助方面，0 至 2 歲嬰幼兒托育，除了能領取中央 5,500 至 7,500 元的補助，新北市更加碼補助嬰幼兒送托加入公共托育合作聯盟暨準公共化之保母每月 2,000 元，以及嬰幼兒就托合作聯盟暨準公共化托嬰中心每月 3,000 元。

另鼓勵企業設置哺（集）乳室、托兒設施或措施，訂有「新北市政府補助雇主辦理哺集乳室與托兒設施措施經費實施要點」，設置哺（集）乳室每間最高補助新臺幣（以下同）1 萬元、新興建托兒設施連同專業諮詢及教保托育人員人事費用最高可申請 400 萬元補助及辦理托兒措施最高 30 萬元補助，以補助經費方式協助企業辦理，解決勞工子女托育問題與需求。

此外，為協助婦女重返職場，市府「婦女就業服務-就業起步走」提供二度就業婦女及弱勢婦女(如家暴、特殊境遇婦女、負擔家計婦女、外籍及大陸地區配偶等)個別化、專業化之就業服務；另推動友善家庭政策，訂有「獎勵企業辦理友善家庭暨工作平等措施計畫」，鼓勵企業提供勞工優於法令的友善家庭措施，每項措施發給獎勵金 1 萬元，單一企業最高 5 萬元，鼓勵由企業端開始了解員工的家庭照顧壓力，給予適當協助，以促進勞工工作與家庭生活的平衡。希望藉由上述多項政策，使女性不再因為婚育而放棄職場，進而提高女性勞動參與率。