

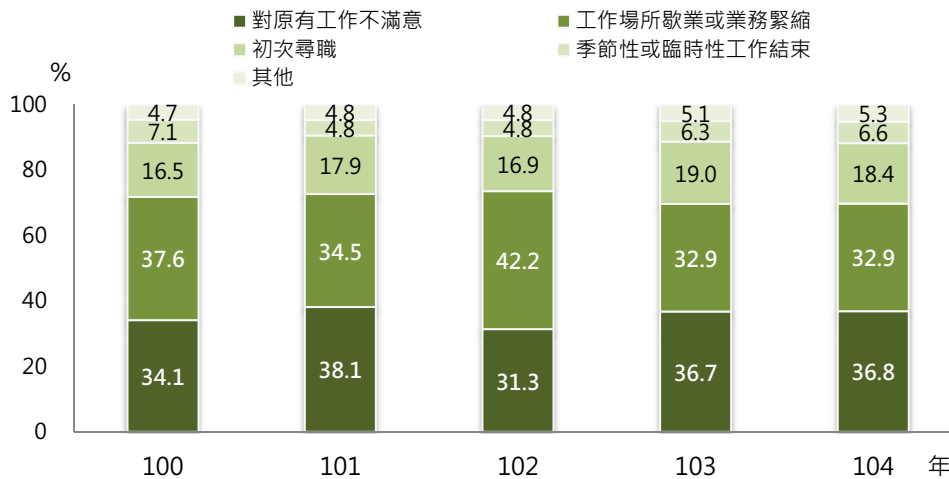
新北市政府促進市民就業服務概況

公務統計科 陳秉騰

為保障就業權利、維護勞工權益、提升勞動競爭力，新北市政府擘劃完善勞工政策，積極推動「102年至105年推動經濟成長及提高就業機會中程施政計畫」，提供全方位的就業服務。此舉亦呼應我國「社會福利政策綱領」中「五、就業安全」所提之「強化勞動者之社會保障，使其能充分就業、公平參與經濟及社會活動，工作權利不受歧視，進而提升工作福祉。」目標。該計畫內容包括辦理職業技能訓練、提供就業媒合管道及輔導弱勢者就業，本文將從新北市市民失業情形出發，運用各項統計數據指標觀察市府辦理職業訓練、推動就業媒合及輔導弱勢進入職場等施政成果。

一、隨著非典型工作型態逐漸增加，近5年新北市失業者之失業原因以「工作場所歇業或業務緊縮」及「對原有工作不滿意」者居多，約占整體失業原因70%

從歷年行政院主計總處歷年人力資源調查結果，觀察近100年至104年新北市失業者之失業原因(圖一)，以「對原有工作不滿意」及「工作場所歇業或業務緊縮」居多，約占整體失業原因70%，該二大主因所占比率除100年及102年因受景氣不佳影響，導致「工作場所歇業或業務緊縮」(100年37.6%，102年42.2%)高於「對原有工作不滿意」(100年34.1%，102年31.3%)外，其餘各年皆以「對原有工作不滿意」者居多；至於其它失業原因包含「初次尋職」、「季節性或臨時性工作結束」及「其他」等則約占30%，無明顯變動情形。



圖一 100年至104年新北市失業者之失業原因

資料來源：行政院主計總處人力調查網。

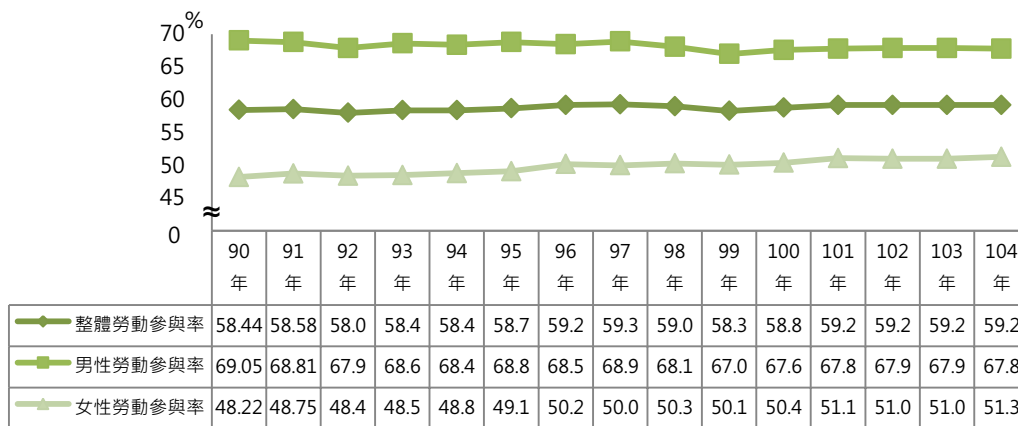
探究新北市因「工作場所歇業或業務緊縮」及「對原有工作不滿意」而失業者之背後成因，由於金融海嘯風暴影響全球產業經濟，造成企業歇業及業務緊縮情形增加，加以企業為維持其競爭力，加強成本控制與管理及提高人力彈性調度也成為普遍趨勢，使得非典型工作型態⁴逐年增加，傳統勞資關係不但受到衝擊，勞資關係互動亦有別以往，市民想獲得一份穩定的工作相對於以往更加不易。為

⁴ 「非典型工作型態」是指一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的工作型態。

此，市府除須透過辦理職業訓練、推動就業媒合，以提高一般市民求職就業率外，也須協助弱勢進入職場，提供適性之就業輔導、訓練，並協助其創業，使本市市民皆得覓得適性的工作且發揮所長，進而提升其工作滿意度並能長期穩定發展。

二、新北市政府職業訓練中心依性別需求辦理適合女性的職前訓練課程，並協助其順利進入職場，101至104年通過職前訓練之女性比率為67.2%，成效顯著

觀察90年至104年新北市勞動參與率變化情形(圖二)，由90年之58.4%略為上升至104年之59.2%，雖其增幅0.8個百分點並不顯著，然就不同性別觀察發現，男性勞動參與率自90年起逐年遞減，由90年之69.0%下降至104年之67.8%，減少1.2個百分點，女性則逐年上升，由48.2%上升至51.3%，增加3.1個百分點，性別勞動參與率差異由原先20.8個百分點縮小至16.5個百分點，減少4.3個百分點。探究其原因發現，男性受求學年限延長及退休年齡提前影響，致該比率逐年下降，而女性則因晚婚及經濟自主者比率提高，該比率逐年上升，因此，協助有意願投入職場之女性就業成為近年市府施政之重點。



圖二 90年至104年新北市勞動參與率變化情形

資料來源：行政院主計總處歷年人力資源調查報告。

再依據勞動部歷年職業訓練報告，觀察新北市政府職業訓練中心辦理職前訓練成果(表一)，該訓練中心於99年底成立後，考量新北市歷年女性勞動參與率有增加的趨勢，故特別針對女性設計職前訓練課程，成功吸引許多欲投入職場之女性參與，致通過職前訓練之女性占比高達92.1%，而男性則占7.9%，此後於102年起，該訓練中心持續針對不同性別對職業訓練需求，妥善規劃適性且適合的職前訓練課程，並進行合理的訓練資源配置，逐漸衡平性別差異情形，至104年，通過職前訓練之男性占比提升至41.7%，相較於101年之7.9%提升33.9個百分點，與通過職前訓練之女性占比差異由101年之84.3個百分點縮小至104年之16.6個百分點，使職業訓練課程資源配置，不但能符合女性投入職場比率增加之趨勢，亦能降低性別差異情形，以協助欲投入職場之市民透過職前訓練，順利進入職場，覓得長期且穩定的工作。

表一 101年至104年新北市政府職業訓練中心辦理職前訓練成果
單位：%

性別 \ 年	101年	102年	103年	104年	101年至104年 年平均
總計	100	100	100	100	100
男性	7.9	15.8	45.8	41.7	32.8
女性	92.1	84.2	54.2	58.3	67.2

資料來源：新北市政府勞工局。

三、新北市政府就業服務處辦理之求職推介服務成效顯著，102 年至 104 年整體推介求職就業率達 68.1%，其中男性之 68.8%、女性之 67.4%及不同性別各年平均之求職就業率差異 3.23 個百分點，各項指標表現均屬六都最佳

比較勞動部勞動力發展署各分署所屬之就業中心⁵(以下簡稱勞動力發展署)及六都就業服務據點辦理求職推介服務成果(表二)，104 年整體求職推介就業率⁶以新北市之 68.1%表現最佳，桃園市之 64.6%排名第 2，臺南市之 64.2%排名第 3，若就不同性別觀察，男性求職推介就業率以新北市之 68.8%表現最佳，桃園市之 68.5%排名第 2，臺南市之 67.7%排名第 3；女性求職推介就業率亦以新北市之 67.4%表現最佳，勞動力發展署之 63.1%排名第 2，桃園市之 60.9%排名第 3。另觀察近 3 年不同性別之平均求職推介就業率差異⁷情形，以勞動力發展署之性別差異 2.4 個百分點最低；就六都而言，新北市差異 3.2 個百分點最低，優於臺北市之 3.6 個百分點，及臺中市之 4.4 個百分點；此外，我們亦發現至 104 年，新北市不同性別求職推介就業率差異縮小至 1.4 個百分點，係近年新低，且優於勞動力發展署之 1.5 個百分點、臺北市之 2.2 個百分點，及臺中市之 4.4 個百分點。綜上，新北市政府致力於提供最優質的就業媒合管道，並考量不同性別差異情形，協助欲求職之市民覓得其所並發揮所長，期能使市民就業滿意度不斷提升。

表二 勞動部勞動力發展署各分署所屬之就業中心及六都就業服務據點之求職推介就業率

單位：%、百分點

中央與地方就業服務據點	年/性別			102年			103年			104年			102年至104年不同性別之平均求職就業率差異(男性-女性)
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女				
勞動部勞動力發展署各分署所屬之就業中心	57.7	59.3	56.1	58.0	59.3	56.8	63.8	64.6	63.1				2.4
臺北市就業服務處	46.9	49.7	44.4	46.7	48.4	45.1	50.8	51.9	49.7				3.6
新北市政府就業服務處	63.4	65.3	61.6	63.4	65.6	61.0	68.1	68.8	67.4				3.2
桃園市政府就業服務處	64.6	68.5	60.9				7.6
臺中市就業服務處	60.4	62.4	58.0				4.4
臺南市政府勞工局職訓就業中心	64.2	67.7	60.4				7.3
高雄市政府勞工局訓練就業中心	65.7	68.9	62.4	60.7	63.9	57.4	63.3	66.3	60.2				6.4

資料來源：新北市政府主計處整理。

四、新北市政府落實推動公辦及民營企業進用身心障礙者，101 年至 104 年新北市實際與法定身心障礙者進用比從 1.46 逐年提升至 1.61，各年皆位居六都第 1

我國對於身心障礙者之就業保障，早期係以救濟服務為主，只對低收入戶之身心障礙者提供生活教養扶助，屬事後救濟行為，而至民國 69 年我國定訂「殘障福利法」後，各級政府開始積極推動政府機關、公立學校及公營業機構定額進用身心障礙者。觀察六都實際與法定身心障礙者進用比⁸(表三)，從歷年數據可知，

⁵ 勞動部勞動力發展署各分署所屬之就業中心：勞動部勞動力發展署各分署所屬之就業中心包含北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署及高屏澎東分署等 5 個分署所屬之各就業中心，其辦理求職推介服務成果所顯示之求職就業率，係將各就業中心之求職人數及求職推介就業人數加總後運算而得。

⁶ 求職推介就業率： $(\text{求職推介就業人數})/(\text{求職人數}) \times 100\%$ 。

⁷ 求職推介就業率差異： $(\text{男性平均求職就業率}) - (\text{女性平均求職就業率})$ ；另桃園市、臺中市及臺南市則以 104 年之 $(\text{男性求職就業率}) - (\text{女性求職就業率})$ 計算之。

⁸ 實際與法定身心障礙者進用比： $\text{身心障礙者實際進用人數}/\text{身心障礙者法定進用人數}$ 。

六都數值均大於 1，表示各直轄市政府均積極協助身心障礙者進入職場，100 年底以臺南市之 1.47 最高，新北市之 1.45 位居第 2，高雄市之 1.42 位居第 3；至 101 年底，新北市提升至 1.46，已超越臺南市及高雄市之 1.43，位居第 1；此後至 104 年底，新北市該進用比不但逐年上升，且持續保持六都第 1。從比較結果顯示，新北市政府非常重視身心障礙者就業之權利，除積極推動公民營單位進用身心障礙者，及提供更好的無障礙工作環境外，亦考量身心障礙求職者個別就業需求，首創身心障礙者職業重建服務中心，透過職業重建個案管理服務方式，評估身心障礙者就業問題、需求及能力，以提供適性就業諮詢、職業輔導評量、職業訓練、創業輔導，使其在人際互動、主動性、責任感及自信心不斷提升，進而促進其工作成就感，並發揮所長。

表三 100年底至104年底六都實際與法定身心障礙者進用比

六都 \ 年	100年底	101年底	102年底	103年底	104年底
新北市	1.45	1.46	1.51	1.54	1.61
臺北市	1.23	1.26	1.28	1.27	1.38
桃園市	1.27	1.28	1.3	1.31	1.34
臺中市	1.41	1.4	1.41	1.42	1.51
臺南市	1.47	1.43	1.43	1.44	1.53
高雄市	1.42	1.43	1.44	1.44	1.51

資料來源：勞動部統計處。

五、新北市政府積極推動就業服務之相關福利服務，以促進就業，提供市民優質的就業服務為目標

新北市政府為積極促進與搶救失業人口，除積極辦理職業訓練、強化就業媒合機制及鼓勵公民營單位增加進用身心障礙者等重點之施政措施外，亦積極推動「支持弱勢婦女再就業服務計畫」、「中高齡者職務再設計措施」及「開辦幸福創業微利貸款方案」等精進作為，協助家庭暴力及性侵害被害人、獨力負擔家計者、更生受保護人、新住民及特殊境遇等弱勢婦女就業，獎勵雇主提供在職中高齡者勞工安全的工作環境與減緩工作障礙措施，以及輔導市內弱勢民眾藉由創業增加經濟收入，成功擺脫貧困。市府藉由前述各項施政措施，期能提供市民全方位的就業服務，有效協助市民充分就業邁向幸福新生活，進而提升市民整體之生活品質。