



# 專題統計分析

## 宜蘭縣女性勞動力參與率之現況分析

宜蘭縣政府勞工處  
中華民國109年9月

# 宜蘭縣女性勞動力參與率之現況分析

## 壹、前言

隨著產業結構改變，教育普及，加上政策鼓勵，國內女性漸積極投入職場，另社會觀念的變遷，現代女性教育程度提升，性別平權意識倡導，逐漸成為當代社會主流，追求自我實現與成就的動機越來越強烈，女性投入工作職場儼然成為趨勢，進入職場的比率逐年增加；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，導致女性就業將會直接衝擊女性在傳統家庭性別角色，如因生育、照顧家人等因素而暫離職場，導致工作資歷中斷，日後就算重返職場薪資已受影響，就業不易、升遷更難，導致老年經濟安全缺乏保障，陷入老年貧窮，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，亦是當今政府部門在擬定相關政策時的重要考量。

## 貳、我國女性勞動力參與率逐年持續增加

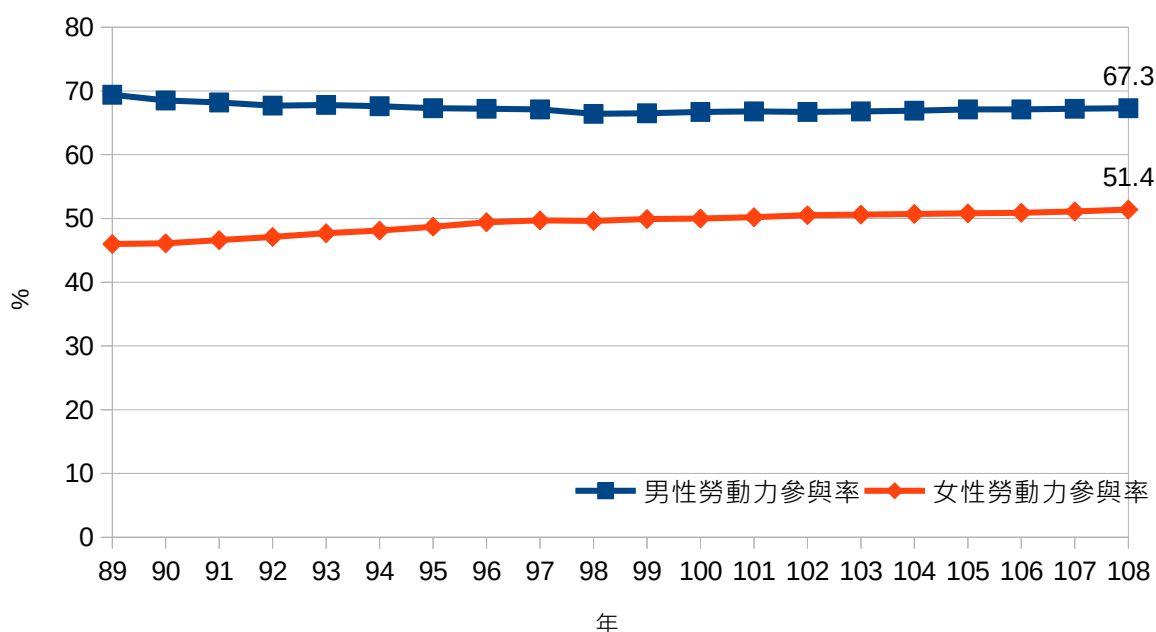
### 一、勞動力參與率現況

勞動力參與率<sup>1</sup>(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108年女性平均勞參率為51.4%，男性則為67.3%；而女性勞參率從89年至108年，由46%上升至51.4%，增加5.4%，顯示女性進入職場的人數，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。另外男、女性別勞參率的差距從89年至108年由25.4%，逐年縮小至

---

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。

15.9%，男性的勞參率從89年至108年期間，由69.4%降低至67.3%，表示隨著時代的變遷，後工業社會帶來企業與工作型態改變，現代社會對「男主外、女主內」的觀念已慢慢改變，政府推動性別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。



資料來源:行政院主計總處

圖1 我國近20年男、女性別勞動力參與率

## 二、與世界主要國家之女性勞動力參與率比較

由2005至2019年，世界主要國家的女性勞參率(如表1)大多數皆逐步上升，僅美國的女性勞參率是持平或稍微下降的，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，我國的女性勞參率於2006年至2016年較日本稍高，惟2017至2019年開始落後日本，但相較於韓國、香港、新加坡仍低許多，若與美國比較，我國女性勞參率則明顯偏低。2019年比較世界主要國家的男、女性別勞參率差距，除韓國及日本外，各國幾乎都在15%以內，韓國與日本傳統觀念較為保守，造成男、女性別勞參率

差距較大(18%以上)。美國發展較早，性別平權的觀念與婦女政策的推動領先於我國，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，促使更多的女性進入職場，惟截止2019年我國女性勞參率，仍低於主要先進國家(如圖2)。

表1 台灣與主要國家勞動力參與率比較

單位：%

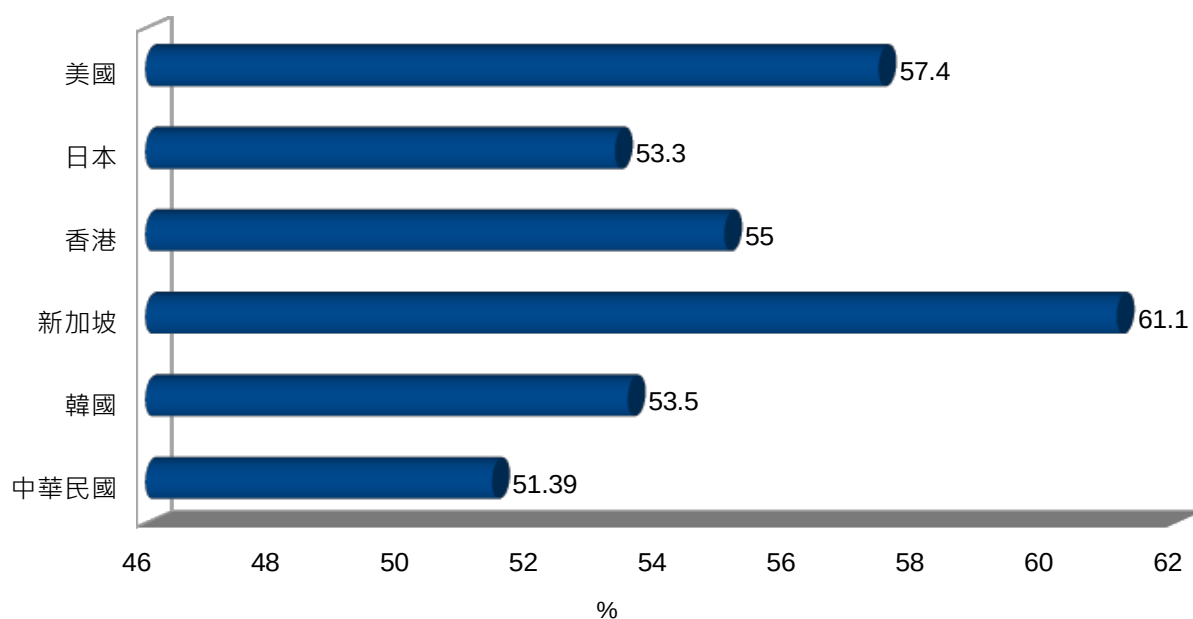
年別	中華民國			韓國			新加坡		
	總計	男性	女性	計	男性	女性	總計	男性	女性
	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female
2005	57.78	67.62	48.12	62.2	74.8	50.3	—	—	—
2006	57.92	67.35	48.68	62.2	74.5	50.5	65.0	76.2	54.3
2007	58.25	67.24	49.44	62.2	74.4	50.5	65.0	76.3	54.2
2008	58.28	67.09	49.67	61.7	73.8	50.2	65.6	76.1	55.6
2009	57.90	66.40	49.62	61.0	73.2	49.3	65.4	76.3	55.2
2010	58.07	66.51	49.89	61.1	73.2	49.6	66.2	76.5	56.5
2011	58.17	66.67	49.97	61.3	73.4	49.8	66.1	75.6	57.0
2012	58.35	66.83	50.19	61.6	73.5	50.1	66.6	76.0	57.7
2013	58.43	66.74	50.46	61.7	73.5	50.3	66.7	75.8	58.1
2014	58.54	66.78	50.64	62.7	74.4	51.5	67.0	75.9	58.6
2015	58.65	66.91	50.74	62.8	74.1	51.9	68.3	76.7	60.4
2016	58.75	67.05	50.80	62.9	74.0	52.2	68.0	76.2	60.4
2017	58.83	67.13	50.92	63.2	74.1	52.7	67.7	76.0	59.8
2018	58.99	67.24	51.14	63.1	73.7	52.9	67.7	75.6	60.2
2019	59.17	67.34	51.39	63.3	73.5	53.5	68.0	75.4	61.1

附註:(1)美國勞動力參與率按16歲以上民間人口數計

表1 台灣與主要國家勞動力參與率比較 (續)

單位：%

年別	香 港			日 本			美 國 (1)		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female
2005	60.9	71.1	51.8	60.4	73.3	48.4	66.0	73.3	59.3
2006	61.2	70.9	52.6	60.4	73.2	48.5	66.2	73.5	59.4
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
2018	61.2	68.5	55.1	61.5	71.2	52.5	62.9	69.1	57.1
2019	60.6	67.5	55.0	62.1	71.4	53.3	63.1	69.2	57.4

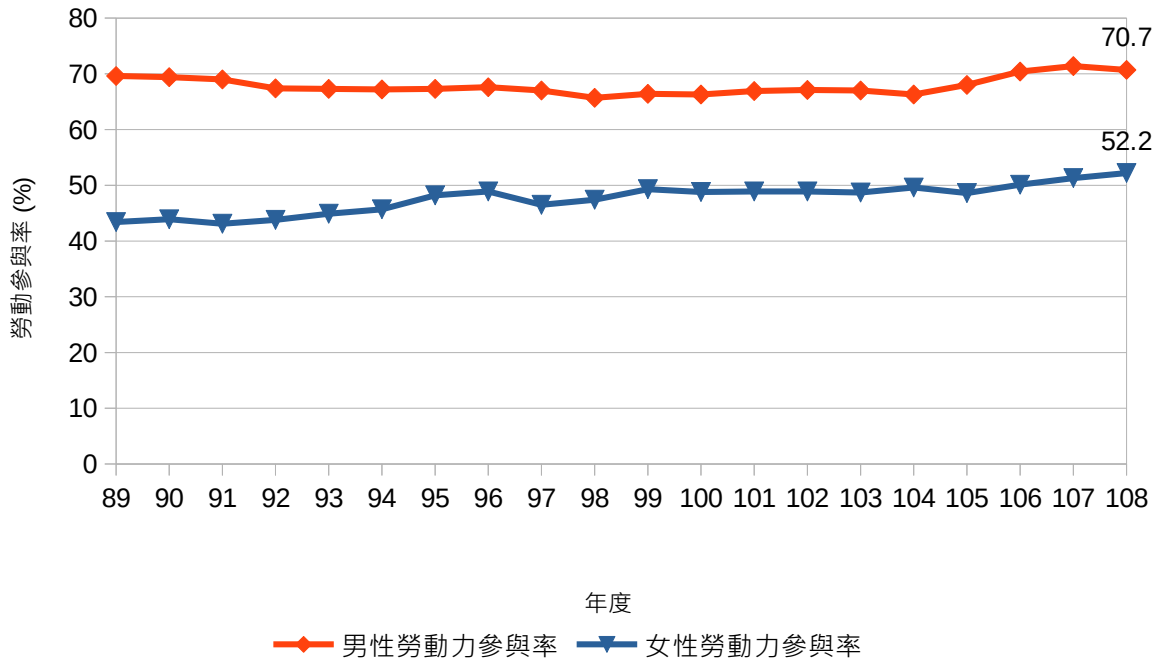


資料來源:勞動部, 國際勞動統計

圖2 2019年主要國家女性勞動力參與率

## 參、本縣女性勞動力參與率現況

一、女性勞參率持續上升，106年首次突破50%，提升至50.1%，108年度續升至52.2% (如圖3)。



資料來源:行政院主計總處

圖3 宜蘭縣近20年勞動力參與率

108年度本縣女性勞參率為52.2%，較107年增加0.9%。就長期資料觀察，近20年女性因教育程度提升、服務業及非典型工作型態增加，使企業有更多運用人力資源的空間，女性勞參率從89年至108年，由43.4%上升至52.2%，增加8.8%，呈逐漸上升之趨勢，且於106年首次突破50%為50.1%，自此之後就持續維持在50%以上；而男性勞參率從89年至108年由69.6%升至70.7%，勞參率差距逐年縮小。

## 二、本縣女性勞動力參與率依各年齡層之比較

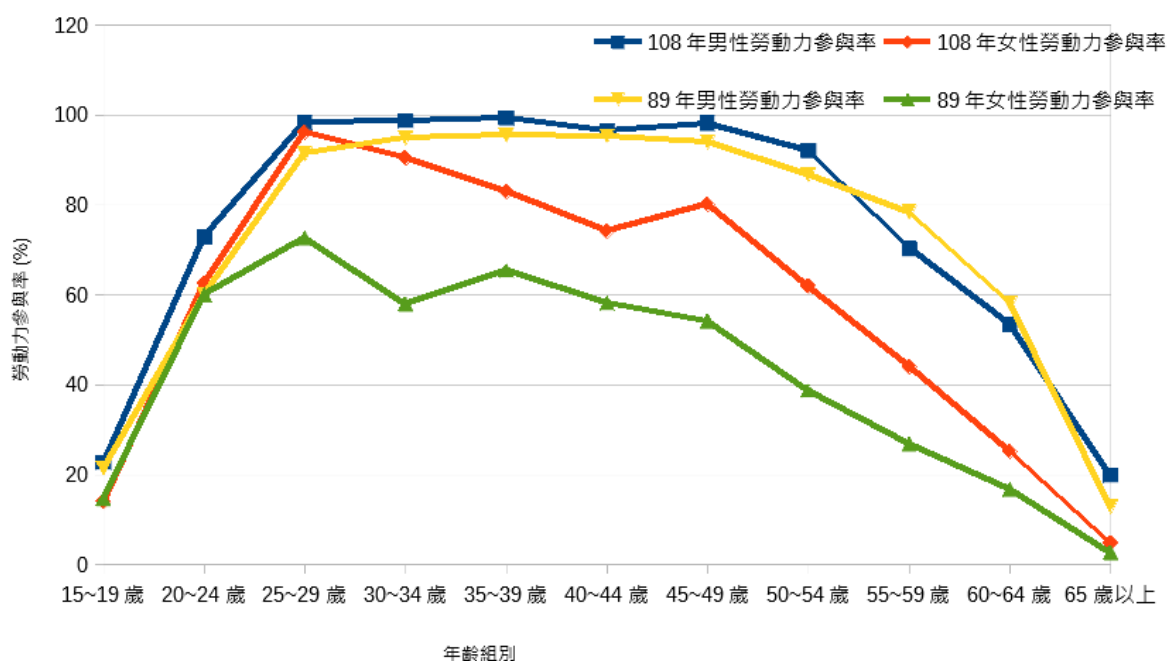
按女性各年齡層之勞參率觀察(如表3及圖4)，108年本縣女性勞參率於25至29歲達到高峰為96.2%，由30歲開始，女性因結婚、生育、育兒及

成為家庭主要照顧者角色等因素，勞參率隨年齡增加呈緩慢下降，男、女性別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90.4%，較男性之98.6%，則低8.2%，35至39歲女性勞參率為83%，亦低於男性之99.3%，兩者差距擴大至16.3%，40至44歲男、女性別勞參率差距超過22.3%，45至49歲男、女性別勞參率差距超過18.1%、50至54歲男、女性別勞參率差距，更高達30.1%，顯示女性人力資源尚具開發空間。

就長期資料觀察，近20年女性勞參率除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30至34歲20年間增加32.4%最高，25至29歲上升23.6%次之；同期間男性各年齡組勞參率除20至24歲及25至29歲分別下降12.9%及8.1%，其餘皆沒有顯著的變化，惟勞參率女性仍明顯低於男性。

表3 宜蘭縣近20年男、女性別勞動力參與率變化(按年齡組別)

項目別	15~19歲	20~24歲	25~29歲	30~34歲	35~39歲	40~44歲	45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上
108年男性勞動力參與率	22.6	73	98.4	98.6	99.3	96.4	98.2	92.1	70.3	53.5	19.8
108年女性勞動力參與率	14	62.7	96.2	90.4	83	74.1	80.1	62	44	25.2	4.9
89年男性勞動力參與率	21.5	60.1	91.3	94.9	95.6	95.3	94	86.8	78.4	58.1	12.9
89年女性勞動力參與率	14.7	60.1	72.6	58	65.3	58.1	54.2	38.6	26.9	16.7	2.7



資料來源:行政院主計總處

圖4 宜蘭縣近20年男、女性別勞動力參與率變化(按年齡組別)

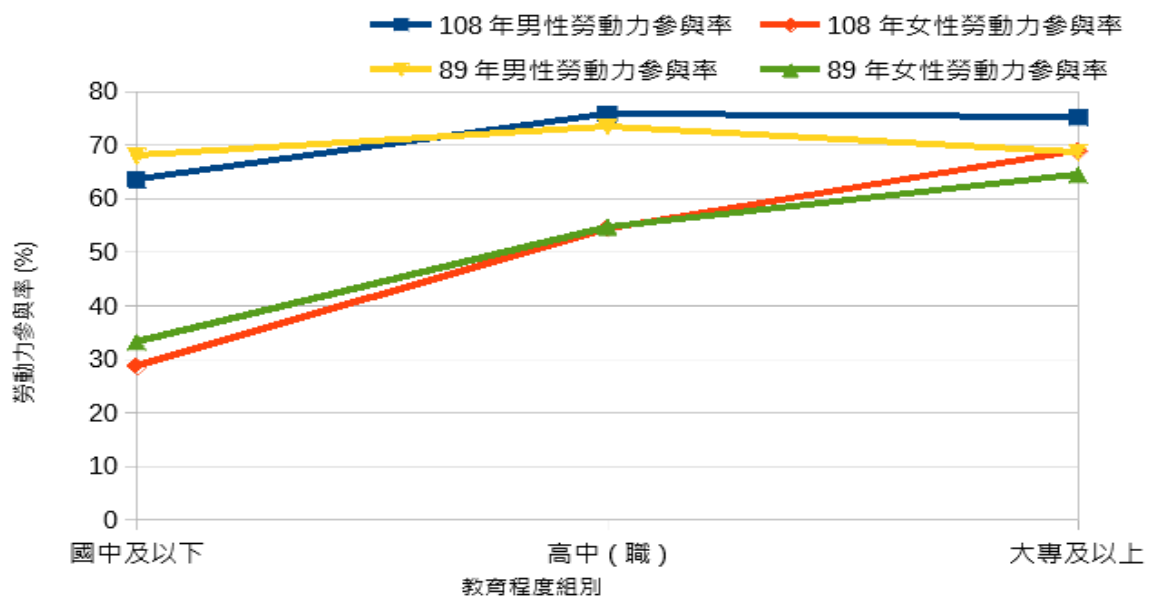
### 三、本縣女性勞動力參與率依教育程度之比較

按各教育程度之勞參率觀察(如表4及圖5)，本縣近20年之男、女性別勞參率，僅有教育程度為國中及以下者勞參率明顯下滑，女性勞參率由89年33.1%降至108年28.6%，男性勞參率則由89年67.9%降至63.6%，其餘教育程度變動幅度，並不明顯。雖然近年來男、女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，男、女性別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。

表4 宜蘭縣近20年男、女性別勞動力參與率變化(按教育程度組別)

項目別	國中及以下	高中(職)	大專及以上
108年男性勞動力參與率	63.6	75.8	75.1
108年女性勞動力參與率	28.6	54.4	68.8
89年男性勞動力參與率	67.9	73.4	68.6
89年女性勞動力參與率	33.1	54.7	64.4





資料來源:行政院主計總處

圖5 宜蘭縣近20年男、女性別勞動力參與率變化(按教育程度組別)

#### 肆、結論-提升本縣女性勞動力參與率之政策

與亞洲各國相較，我國在促進性別平等，提升女性權益中，一直扮演重要角色，如何善用本縣女性人力資本、提升勞參率，提供女性勞動者更多元化的職涯發展選擇與所得來源，本府勞工處推動相關政策方針如下：

##### 一、促進女性勞動力開發與運用

(一)辦理就業博覽會，拓展女性就業：針對此一對象的求職服務，本府勞工處每年度辦理3場次就業博覽活動，此外，更提供就業媒合專人服務，採取「單一窗口」、「一案到底」的客製化服務模式，提供女性就業服務、職業訓練、創業諮詢等整合性服務，並配合不同族群

屬性需求協助其適性就業。

(二)提供支持性就業服務計畫：提供弱勢婦女、弱勢青少年個別化的就業服務及相關社會福利、衛生資源的轉介，由個案管理員協助訂定個案就業計畫、釐清就業問題、陪同面試方式，運用職業心理測驗工具、提供深度就業諮詢服務等，以提振其信心，協助婦女儘早就業。

(三)縮減女性就業資訊落差：本府勞工處就業服務臺，提供單一窗口、由專人積極協助女性就業，提供一案到底就業媒合服務，並辦理就業促進研習課程，提升女性職場就業力，協助適性就業、職涯規劃、求職技巧等課程，以縮減女性就業資訊落差，提升女性就業技能，更透過跨局處聯繫會議介紹就業服務資源及本縣勞動參與現況分享，期許更多女性投入勞動力市場，提升本縣女性勞參率。

## 二、協助女性就業之培訓

(一)職訓多樣化，女性就業多元化：為協助女性勞工學習就業技能，並輔導其順利進入就業職場，開辦烘焙、美容、觀光導覽、中西餐飲、照顧服務員等多樣化職前訓練課程，協助訓後學員順利就業。

(二)成立家事服務管理中心，培訓幸福管家：因應家事、家務及旅宿業等各種多元多樣需求，家事服務員培訓有意願成為幸福管家的二度就業婦女，除教導參訓學員基本的清潔整理專業技能，並加入環境綠化美學概念、環保清潔劑製作與使用技巧、房務人員之專業能力養成及簡易烹飪技巧等課程，透過多元培訓課程及實習，提升受訓學員之就業能力，使其能投入職場，提供最佳化的服務品質，亦滿足業者在地化取才之需求。

(三)結合中央就業促進工具及資源，促進女性投入職場：本府結合羅

東就業中心，提供僱用獎助津貼、求職交通津貼、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、鳳凰創業貸款利息補貼等，提供女性更好就業服務資源，增加其進入職場的機會。

### 三、營造友善職場環境、促進友善工作與家庭之平衡

(一)推廣「性別工作平等法等相關法令規定」：本府透過各式宣導活動，深入本縣轄區內各事業單位、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，積極消除女性就業障礙。

(二)辦理企業友善職場相關課程：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，並積極宣導職場平權、就業新觀念。

(三)鼓勵企業與民間團體開發多元型態工作機會：於雇主座談會、法令宣導會、研習課程等，積極鼓勵雇主提供部分工時、彈性上下班等職缺，提供女性更彈性就業選擇，同時滿足企業用人需求。

(四)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。

(五)提供有關育嬰留職停薪期間、復職及遭違法解僱等相關權益訊息及就業服務資源措施；此外，以電話關心追蹤其復職情形，提供各項諮詢、爭議協處或訴訟扶助等措施，以促進工作及家庭生活平衡。

參考文獻:

1. 行政院主計總處：<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=12>.
2. 勞動部·國際勞動統計：<http://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/3>.
3. 中華民國統計資訊網：<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=516&CtUnit=357&BaseDSD=7>