

新竹縣育齡婦女就業情形 性別分析

112 年性別分析

一、前言

近年來，受國際公約及中央政策影響，本縣對性別平等逐漸重視並積極保障婦女相關權益，包含消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)，本縣亦依SDGS5性別平等、行政院性別平等政策綱領及性平三法修法等，規劃性別平等政策方針，以促進本縣各項性別平等措施。

在現代社會中，「育齡婦女生育與就業」一直是一個複雜而關鍵的議題。生育有助於提升國家競爭力，延緩人口結構老化，而充分就業有助於提升國家經濟發展，降低政府對非勞動力人口的負擔，隨著教育水準及經濟自主意識提升，愈來愈多的育齡婦女期望在事業上有所成就，然而傳統觀念對於女性在生育與家庭照顧責任，致使部分女性在生育後，選擇離開職場，生育和就業之間的雙重責任往往使她們陷入兩難境地。

因此，本文針對本縣育齡婦女就業狀況，收集相關資料，並試圖分析出育齡婦女在生育與就業之間所面臨的各種情況，歸納可持續發展的性別平等及婦女議題，期望未來結合更多單位力量，共同發展相關之性別平等及育齡婦女就業服務措施或方案，創造一個更加公平、包容的就業環境。

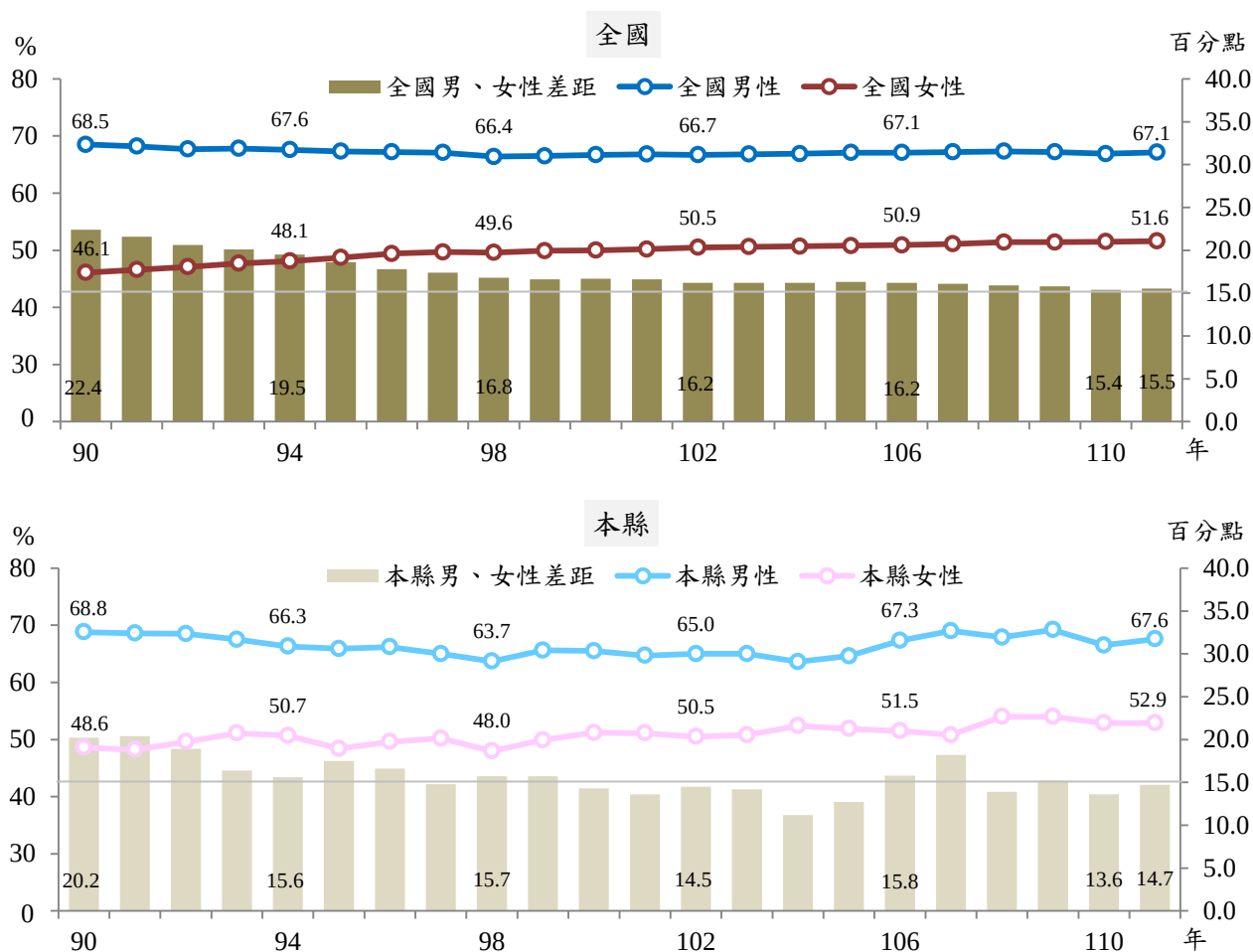
二、 女性就業之發展趨勢

(一) 女性勞動力參與率（以下簡稱勞參率）持續成長，且各年女性勞參率更高於全國女性，男、女性差距較全國更小

隨著大學教育日漸普及，女性受高等教育人數快速成長，111年我國女性勞參率為51.6%，近20年來上升5.5個百分點，雖歷年女性勞參率低於男性，但女性勞參率有逐年穩定成長趨勢，男性多落在66%至68%之間，男、女性差距已呈縮小趨勢。本縣近20年男、女性勞參率趨勢與全國相近，且除95、98、107年外，其餘各年女性勞參率更高於全國女性，使得本縣男、女性差距更小，女性整體勞參率的提升，更有助於累積本縣女性人力資本，提升國家經濟發展，對整體經濟有極正面意義。

（圖1）

圖 1 近 20 年本縣及全國勞參率性別比較

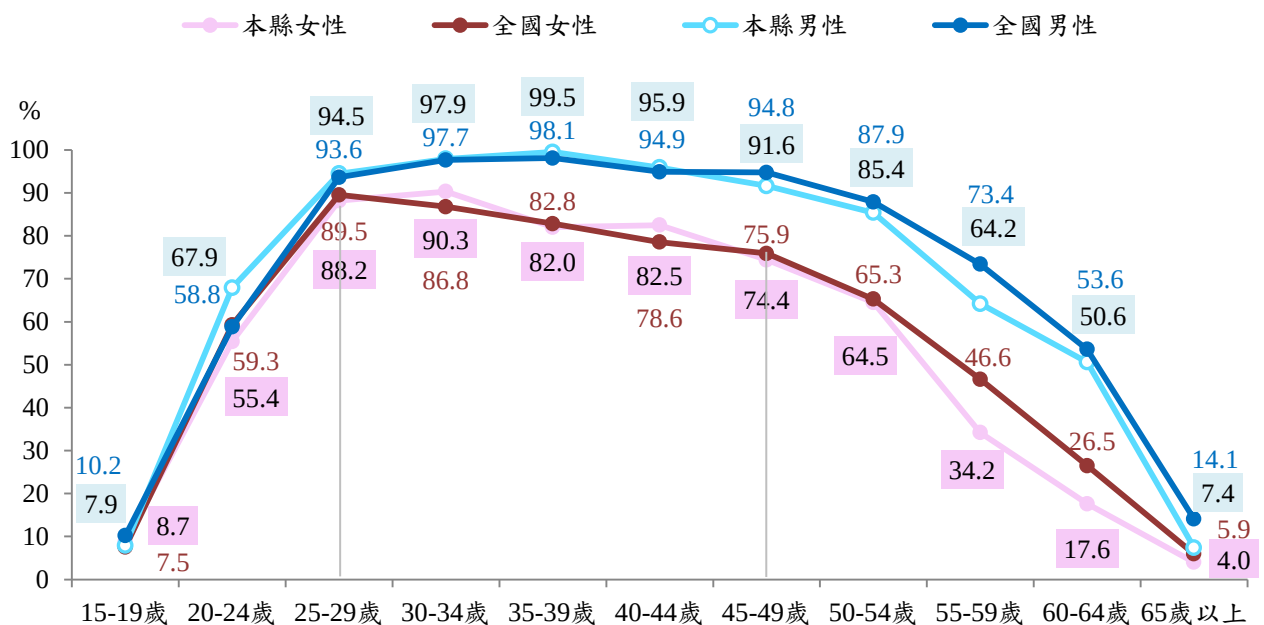


資料來源:行政院主計總處。

(二) 女性勞參率在婚育年齡之際隨年齡增加而下降，女性在青年（25-29 歲）邁向中高齡（60-64 歲）進程中，退出勞動力市場的速度遠高於男性及其他國家女性，且不若其他國家女性出現二度就業高峰。

進一步觀察年齡別，111年全國男性25-49歲勞參率均超過9成，女性勞參率於25-29歲達到89.5%最高峰，卻在婚育年齡之際開始下降，部分女性會因個人結婚、生育、家務、照顧家人責任等相關因素，選擇暫時離開職場，走入家庭，至60-64歲已達到26.5%的低點。而本縣婚育年齡亦有下降趨勢，但較全國平緩，30-34歲及40-44歲分別較全國高3.5及3.9個百分點；男性各年齡別勞參率與全國差距不大，惟本縣退休年齡較全國早，男、女性45歲以後勞參率均已較全國低，尤其女性下降速度更甚全國，55-59歲勞參率僅剩34.2%，較全國低12.4個百分點，至60-64歲已達到17.6%的低點。（圖2）

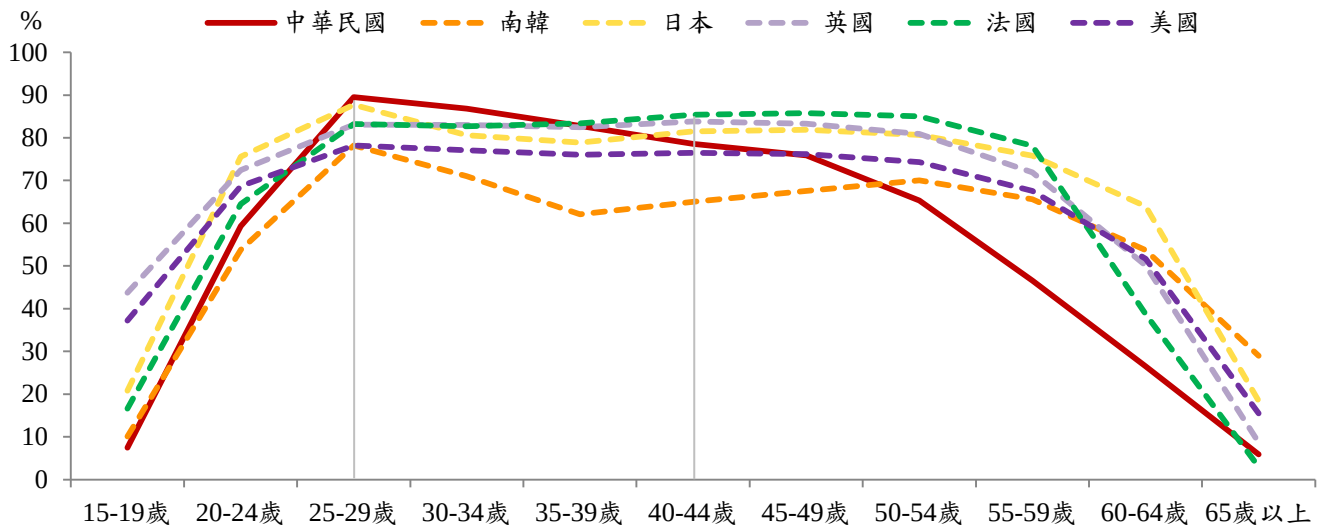
圖2 111年本縣及全國勞動力參與率比較－按年齡及性別分



資料來源:行政院主計總處。

另外觀察各國數據，111年我國女性勞參率年齡別趨勢並未呈現其他國家M型曲線，自40歲起已開始低於其他國家，顯示我國中途離開職場的婦女，重新再回到職場就業的比率是低於其他國家的，未如其他國家出現二度就業高峰，中高齡階段勞參率快速下滑，50歲以後的勞參率更是遠遠低於其他已開發國家。（圖3）

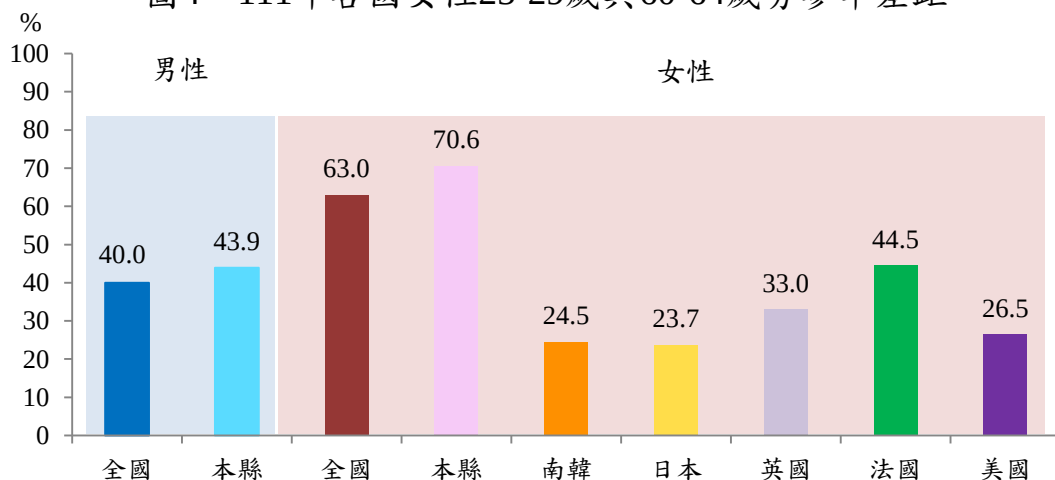
圖3 111年各國女性勞參率—按年齡別分



資料來源:行政院主計總處。

各國在青年（25-29歲）邁向中高齡（60-64歲）進程中，退出勞動力市場的速度，全國與本縣男性勞參率下降幅度相近，分別為40.0%及43.9%，全國及本縣女性則分別為63.0%及70.6%，遠高於日本（23.7%）、南韓（24.5%）等亞洲國家，及英國（33.0%）、法國（44.5%）、美國（26.5%）等國。（圖4）

圖4 111年各國女性25-29歲與60-64歲勞參率差距



資料來源:行政院主計總處。

三、育齡女性在婚育與就業階段中所面臨的議題

為更深入了解本縣婦女就業狀況，本縣每5年辦理一次「新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查」，同時使用量化與質化研究進行。量化研究以電腦輔助電話訪問系統進行分層隨機抽樣，112年共完成1,196份有效問卷。質化研究則辦理兩場焦點團體訪談，邀請不同身份之婦女參與。綜整量化與質化結果如下：

(一) 相較於結婚，婦女較易因生育因素離職

本縣婦女曾因結婚離職比率7.5%，曾因生育離職比率20.1%，因生育因素退出勞動市場的比率較結婚者高，以年齡別觀察，25-34歲因生育離職比率更高達39.6%；而生育復職率整體約為5成多，結婚復職率則未到5成。（表1）

表1 受訪者是否因結婚或生育離職及恢復工作狀況—按年齡別分

目前年齡	曾因結婚		未曾因結婚離職	曾因生育		未曾因生育離職
	離職	復職率		離職	復職率	
總計	7.5	46.8	92.5	20.1	55.6	79.9
15-24歲	-	-	100.0	16.7	100.0	83.3
25-34歲	-	-	100.0	39.6	61.9	60.4
35-44歲	4.1	62.5	95.9	19.9	55.9	80.1
45-54歲	5.5	43.8	94.5	20.0	50.9	80.0
55-64歲	14.6	44.7	85.4	16.5	57.1	83.5

資料來源:112年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查。

說明:1.結婚復職率=曾因結婚離職且曾恢復工作者／曾因結婚離職者*100。

2.生育復職率=曾因生育離職且曾恢復工作者／曾因生育離職者*100。

(二) 易受傳統觀念影響，認為主要家庭照顧者應以女性為主，因而中斷職涯發展

一般家務主要是「本人」處理的比率最高(60.8%)，其次為「家人均攤」(17.8%)，而次要處理者以「配偶」較多(46.9%)，其次為「本人」(23.0%)，另受訪者認為如何提升配偶參與家務工作意願，主要方式以「去除傳統性別角色刻板印象」的比率最高(33.3%)，而具原住民身分者更高達72.0%。另焦點團體訪談中多數受訪者均提及婦女生育孩子後，照顧孩子是女性的責任，特別是當孩子年幼時，母親應

該多加陪伴與教導。受傳統性別規範影響，認為家庭職務分配及主要家庭照顧者應以女性為主，女性因生育中斷自己的職涯或工作是普遍的現象，如何去除傳統性別角色刻板印象為主要困境，且以原住民身分者尤甚。（表2、表3）

表2 受訪者一般家務由誰處理次數分配表

單位：%

項目	本人	家人均攤	本人的父母	配偶	子女或其配偶
主要	60.8	17.8	14.6	3.8	-
次要	23.0	3.6	6.4	46.9	11.5

資料來源：112年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查。

註：本表僅列各項目前5大比率之項次。

表3 如何提升配偶參與家務工作意願方式之次數分配表

單位：%

項目	去除傳統性別角色刻板印象	彈性工作時間	參與家務工作後得到讚美與肯定	學習料理家務技能	沒意見/不知道/拒答
主要	33.3	9.7	9.5	4.3	27.5
次要	11.5	11.5	18.9	28.4	-

資料來源：112年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查。

註：本表僅列各項目前5大比率之項次。

（三）幼兒托育為影響女性就業因素，經濟協助及適合的托育資源將有助女性重回職場

希望政府優先提供或加強的服務措施，以 28.0%受訪者「無」特別希望政府提供或加強服務措施比率最高，其次為「落實彈性工作或友善工作環境」（15.4%），第二優先提供或加強的服務措施以「增加幼兒托育及老人照顧服務」的比率最高（19.2%），其次為「經濟協助」（13.2%）。另焦點團體訪談中多數受訪者表示不易尋到適當的托育資源，因為既有的托育媒合平臺未能發揮良好功能，對於非母語的新住民女性要掌握托育資訊更為困難。且受媒體負面報導，對公共托育品質擔心及疑慮，亦會影響女性就業。（表4）

表4 希望政府提供或加強婦女服務措施前二順序排列之次數分配表

單位：%

項目	無	落實彈性工作或友善工作環境	經濟協助	增加幼兒托育及老人照顧服務	提供進修學習課程資訊或服務
第一順序	28.0	15.4	13.1	11.6	4.4
第二順序	4.6	8.4	13.2	19.2	12.6

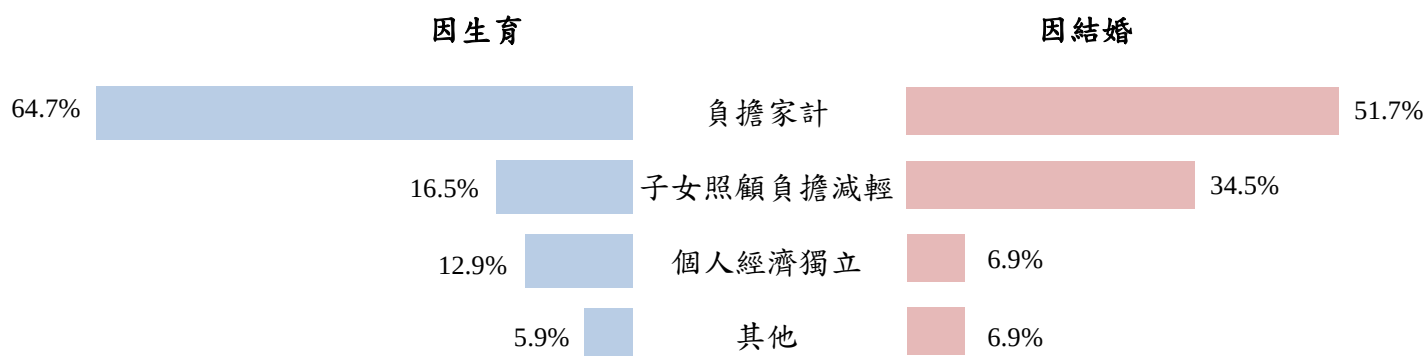
資料來源：112年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查。

註：本表僅列各項目前5大比率之項次。

(四) 因結婚或生育離職女性雖有經濟需求而有意願重返職場，但仍擔心就業不如預期及無法兼顧家庭

而不論因結婚或生育離職者，有意重返職場女性的動機均以經濟需求為主因，均超過5成比率；至於重返職場最擔心的事，則以擔心「專業能力不足：如電腦新興科技、無法勝任工作職務」最多（57.7%），其次為「家庭支援系統不足：無法兼顧育兒、照顧長輩、家庭事務等」（56.4%），照顧原因仍未完全消失。在實踐全職媽媽角色的同時，又會產生遺憾、擔心家中經濟（僅有配偶的收入來源）、就業經驗中斷、工作家庭無法兼顧等等複雜情緒，甚會因為經濟依賴者的角色而與配偶產生衝突。育齡女性如想走出家庭回歸職場，將面臨勞動市場型態之改變，就業資訊不足、就業資訊缺乏、專長技能不足、期待彈性工作等多重因素，亦有4.4%女性在第一順序中希望政府提供或加強婦女服務措施。（表4、圖5、表5）

圖5 受訪者因結婚或生育而離職後恢復工作之主因



資料來源：112年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查。

表5 受訪者因結婚或生育而離職後有意願重返職場最擔心的事

單位：%

項目	專業能力不足：如電腦新興科技、無法勝任工作職務	家庭支援系統不足：無法兼顧育兒、照顧長輩、家庭事務...等	薪資報酬不如預期	自信不足、心理準備不足	找工作的方向不清楚
占比	57.69	56.41	39.74	38.46	29.49

資料來源：新竹縣婦女福利服務中心。

註：本表僅列各項目前5大比率之項次，且本問項為複選題。

四、結語與建議

綜上所述，顯示全國與本縣女性勞參率隨年齡上升而下降，其中尤其育齡婦女受到影響，且可能因素主要為家庭照顧責任，以及社會福利資源雖提供協助，但無法完全負擔家庭所有需求，並且女性二度就業的困境較高，難以達成工作與生活平衡，建議可推動的方向包含：

（一）宣導性別平等與家庭共同育兒觀念，減輕育兒婦女的家庭照顧責任

去除家庭照顧的性別刻板印象，加強家務分工宣導，並鼓勵男性共同參與育兒，縮小性別落差，特別是中高齡男性配偶或伴侶在此意識的提升。

（二）強化育兒資源，提供本縣婦女多元化的育兒服務項目，減輕家庭照顧負擔

為提高婦女生育意願及減緩婦女照顧兒童壓力，需建構友善的育兒環境，布建與充實多元的親子照顧資源及育兒支持系統，並制訂適當管理辦法使家長安心，包含需持續宣導育兒服務項目，特別是針對年輕族群，對新住民的宣導亦應關注語言友善。

（三）規劃相關政策措施或服務方案，協助本縣預計重返職場的婦女釐清職涯的動能、就業前的心理準備及自信，建立發展個人下一步重返職場的生涯規劃

女性重返職場在現實環境上面臨許多因素，然而從有關網路搜尋引擎上的「百大婦女關鍵字報告」中，仍有高比率的女性搜尋二度就業、轉職、自傳與範例、職業培訓、專才培養，顯見女性對於婚後、產後重返職場、能力培育及機會取得仍有

其服務需求。本縣預計營造性別友善職場及就、創業支持服務，提供婦女友善的就創業環境，並針對重回職場之婦女提供諮詢輔導協助，持續推廣職業培訓及就業媒合項目服務。

五、 本縣協助女性重返職場之作為

(一) 本處依據性別分析報告之建議，積極規劃辦理宣導性別平等與家庭共同育兒觀念，去除性別刻板印象，以減輕育兒婦女的家庭照顧責任。

1. 規劃辦理家務分工宣導，促進本縣家庭共同瞭解家務分工概念，建立家庭事務應由家庭成員共同完成之價值觀。
2. 未來結合本縣各項親職活動、課程，融入性別平等、家務分工、共同育兒相關知能，促進本縣家長破除性別刻板印象、增加性別敏感度，以達到性別平權之目標。

(二) 本處依據性別分析報告之建議，發展多元化的育兒服務項目，建構友善育兒環境，俾利友善本縣育兒家庭，使本縣成為友善幸福的宜居城市。

1. 積極打造友善托育環境，推動本縣公共托育家園及公設民營托嬰中心，提供本縣0-2歲嬰幼兒友善托育環境。
2. 打造親子夢想館，建構友善育兒空間，減輕育兒負擔，促進共同育兒。
3. 為保障本縣幼兒安全，提供家長安心托育環境，將積極辦理新竹縣立案托嬰中心評鑑，並將結果公告於官網，俾利家長選擇合適的托育環境。
4. 另針對友善新住民部分，規劃培力新住民通譯，以友善新住民了解相關服務內容。

(三) 本處依據性別分析報告之結論，並結合本縣婦女福利服務中心、財團法人婦女權益促進發展基金會，延伸發展「與妳一起，女性重返職場準備工作坊」婦女服務方案，以協助本縣預計重返職場的婦女發展重返職場的生涯規劃，並透過宣導引起民眾對本議題的重視。本方案相關辦理內容如下：

1. 規劃團體課程，課程內容以個人心理預備（內在冰山自我覺察、釐清個人職涯動能、看見自己的優勢、自信建立）、家庭安頓與時間管理、個人職涯

探索、履歷實作及面試演練等4個層面主題。

2. 一對一職涯諮詢導航，透過職涯諮詢師，每人各自進行一對一協談，協助婦女釐清職涯動能及職涯規劃。
3. 本次方案成立群組，觀察群組內多數學員會分享一些議題或討論，觀察討論的議題包括有過往職場甘苦談、子女教養議題、交流親職課程資訊、美食分享、運動討論、個人課程（芳香芬課程、形象色彩）等議題的分享及討論，也鼓勵成員在群組中討論共同育兒觀念與做法，評估成員互動除了在課程上，也順利衍伸至群組，形成支持性團體。
4. 連結本縣相關單位資源協助辦理，提供成員子女臨托服務：依據本次性別分析，於規劃方案時考慮二度就業婦女參與課程需求可能與育兒需求相關，因此本次方案提供子女臨托服務，進而連結本縣新落成的社福綜合館其館舍內的托育資源中心提供臨托場地、竹北區社會福利服務中心提供會議室，讓成員可以安心報名參加方案，本次共計2位臨托子女，其年紀為11個月、1歲6個月，中心也安排2位保母，提供一對一臨托服務，提升臨托品質，讓方案成員可以安心參與課程。