育齡婦女社會福利使用狀況性別分析

112 年性別分析

新竹縣政府社會處婦女及新住民科 黃展瑩

2023/12

本分析針對本縣育齡婦女於社會福利項目使用狀況，收集相關資料，並試圖分析出婦女於各階段的生命歷程中所面臨的各種需求，歸納可持續發展的性別平等及婦女議題。

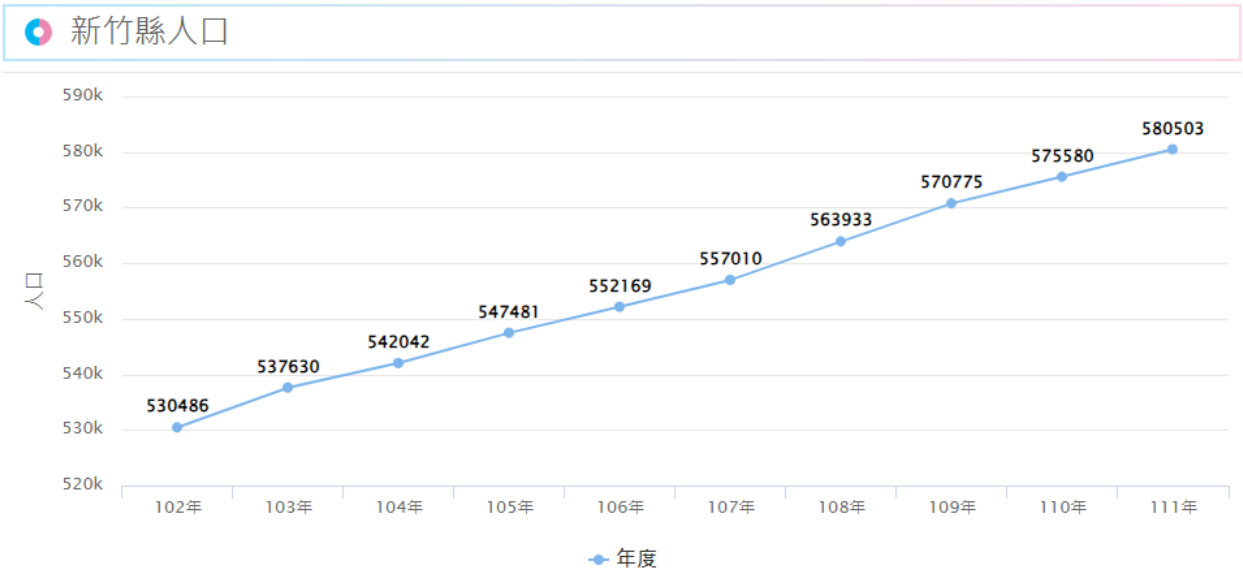
育齡婦女社會福利使用狀況性別分析

目錄

一、前言……1
二、性別資料分析……2
三、性別議題分析……9
四、結論與建議……11

一、前言

截至 112 年 11 月止，新竹縣人口共計 588,906 人，其中男性 299,773 人，女性 289,133 人，並自 102 年至 111 年期間，人口逐年增長如下圖:



資料來源:新竹縣政府官網

近年來，受國際公約及中央政策影響，本縣亦漸重視性別平等觀念，積極保障婦女權益，包含消除對婦女一切形式歧視公約(以下簡稱 CEDAW)、SDGS5 性別平等、行政院性別平等政策綱領及性平三法修法等，本縣亦規劃性別平等政策方針，以促進本縣各項性別平等措施。在上述相關性別及婦女政策的推動與施行下，臺灣婦女在各方面條件、權益及擁有的資源均有相當程度的提升，然而婦女在公領域的發展仍受到傳統性別角色、定型化分工及性別歧視的影響，再加上少子女化、高齡化、新型態家庭等等社會結構的變遷，婦女的權益尚未達到實質平等，因此，本次針對本縣育齡婦女於社會福利項目使用狀況，收集相關資料，並試圖分析出婦女於各階段的生命歷程中所面臨的各種需求，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婦女服務措施或方案，使婦女服務的議題更加多元，並連結更多資源。

二、性別資料分析

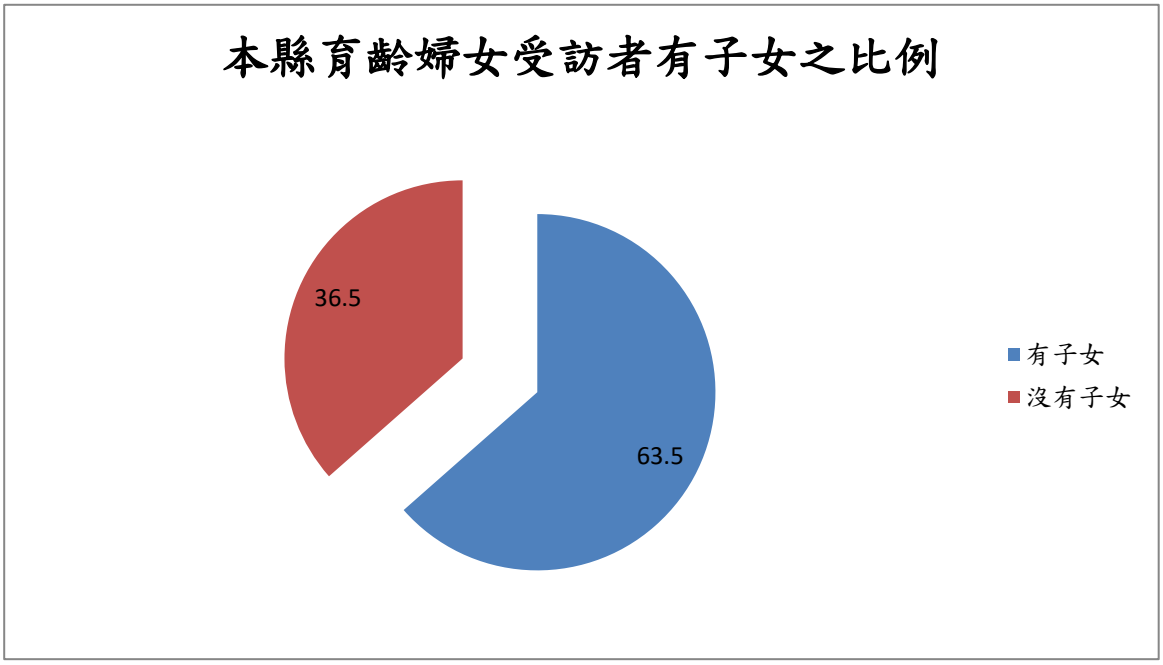
依據112年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查發現，本縣育齡婦女對於本府各項福利服務項目的普遍有所了解，而實際使用上，則依服務類別有所不同，如育兒相關資源使用與申請，以25-44歲間的育齡婦女使用最多，而就創業資源、婦女活動及婦女健康篩檢等福利項目，則以中高齡婦女較多，而其中具原住民、新住民身分之婦女，對於福利資源了解狀況較少。

服務項目	最多知道	最少知道	最多使用
創業貸款	35-54歲婦女、溪北區	15-24歲婦女、原住民鄉、新住民婦女	55-64歲婦女、溪北區
職業訓練	35-54歲婦女、溪北區	15-34歲及新住民婦女 、原住民鄉	55-64歲婦女、溪北區
就業媒合	35-54歲婦女、溪北區	45-54歲及新住民婦女、原住民鄉	45-64歲婦女、溪北區
第二專長培訓	35-54歲婦女、溪北區	15-34歲及新住民婦女、原住民鄉	55-64歲婦女、溪北區
新生兒營養補助	35-54歲婦女、溪北區	45-64歲及新住民婦女	25-44歲婦女、溪北區
育有未滿2歲兒童育兒津貼	45-54歲婦女、溪北區	15-34歲及新住民婦女 、原住民鄉	25-44歲婦女、溪北區
未滿2歲兒童托育費用	35-64歲婦女、溪北區	15-24歲及新住民婦女 、原住民鄉	45-64歲婦女、溪北區
公托、準公共化托嬰中心	35-64歲婦女、溪北區	15-24歲、原住民及新住民婦女、原住民鄉	35-44歲婦女、溪北區
居家托育服務中心	25-44歲婦女、溪北區	15-24歲、45-64歲、原住民及新住民婦女、原住民鄉	35-44歲婦女、溪北區
公立、非營利、準公共化幼兒園	35-54歲婦女、溪北區	原住民及新住民婦女、原住民鄉	35-44歲、溪北區
預防保健免費婦女癌症篩檢	35-64歲婦女、溪北區	原住民及新住民婦女、原住民鄉	45-64歲婦女、溪北區

婦女福利服務中心活動與課程	35-44歲婦女、溪北區	15-34歲、45-64歲、原住民、新住民、身心障礙及中低收婦女、原住民鄉	45-64歲婦女、溪北區、溪南區
新住民家庭服務中心活動與課程	35-44歲婦女、溪北區	15-34歲、45-64歲、原住民、身心障礙及中低收入婦女	35-54歲及新住民婦女、溪北區

資料來源:112 年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查成果報告

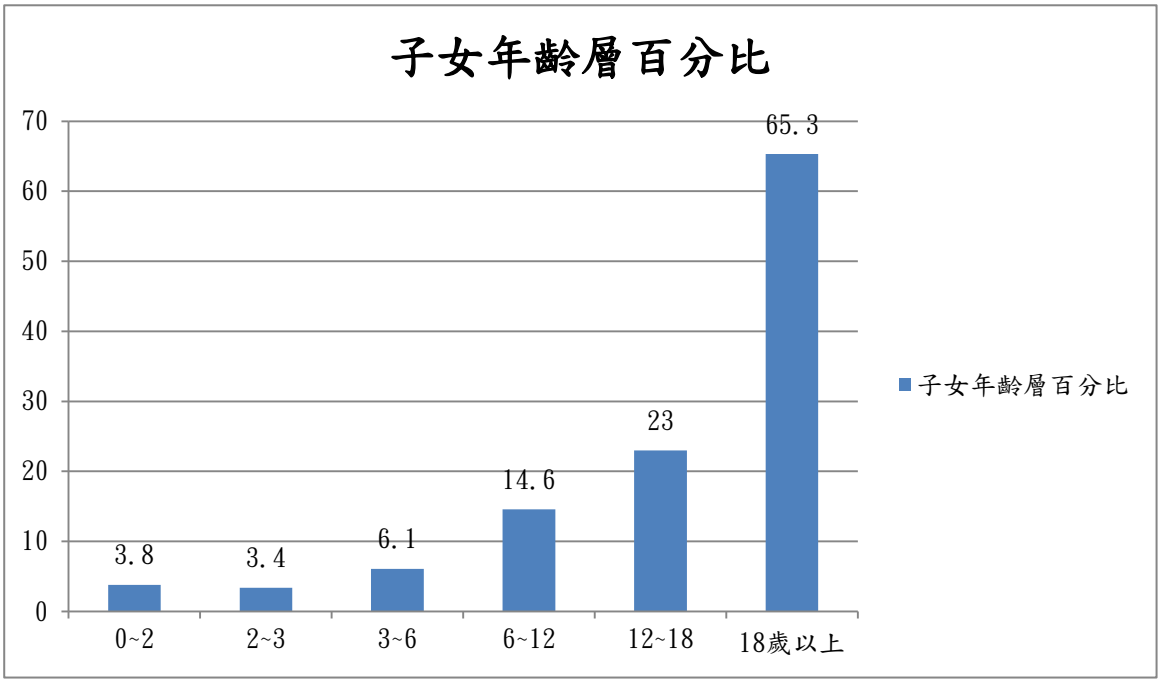
依據上開調查，又發現婦女的生育意願與經濟負擔、個人職涯，健康因素、托育資源等面向有關，與 107 年度需求調查比較有子女之婦女比例明顯下降，且婦女的學歷越高，享有小孩的意願越低，在本次 1,196 位受訪者中，有 63.5%受訪者目前「有」子女，36.5%受訪者表示「沒有」子女。



資料來源:112 年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查成果報告

相較 107 年度（76.1%），有子女的人數之比例降低明顯降低。再看「子女數」，760 位有子女的受訪者，其子女的年齡以「18 歲以上人數」比例最高，佔 65.3%，其次為「12 歲-未滿 18 歲人數」，佔 23.0%，再者為「6 歲-未滿 12 歲人數」，佔 14.6%，再次為「3 歲-未滿 6 歲人數」，

佔 6.1%，再次為「0 歲-未滿 2 歲人數」，佔 3.8%，再次為「2 歲-未滿 3 歲人數」，佔 3.4。此外有 76.3%受訪者「想有小孩」，23.7%受訪者則表示「不想有小孩」。



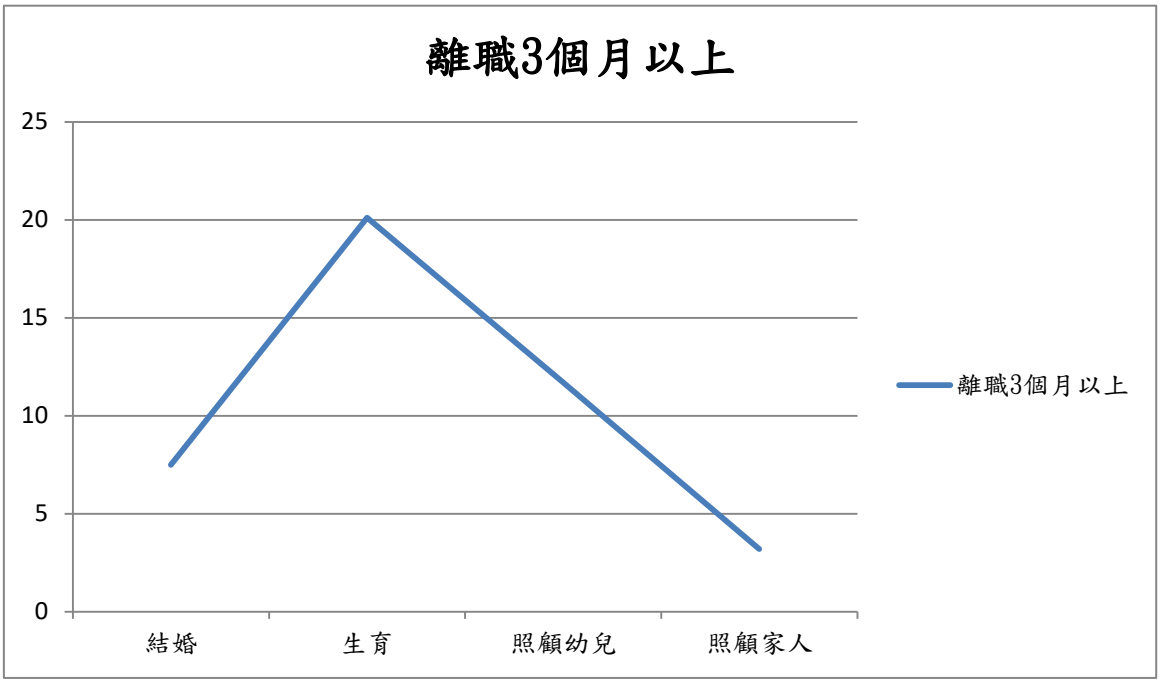
資料來源:112 年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查成果報告

若將此與教育程度交叉分析，發現無/不識字為 100%，國小為 94.73%，國初中為 89.74%，高級中等為 83.7%，專科為 83.7%，大學為 79.72%，碩士為 68.13%，博士為 58.33%，顯見「想有小孩」的婦女隨著學歷越高而意願越低。所有受訪者中有 283 位不想有小孩，其原因以「經濟負擔太重」的比例最多（61.5%），其次為「不想因小孩而改變現有生活」(29.7%)，再者為「健康因素」(8.5%)。若與年齡進行交叉分析，「經濟負擔太重」均為主要考量，而「25-34 歲」的受訪者以「擔心影響工作」及「擔心教養或發展」居多，「35-44 歲」及「45-54 歲」的受訪者以「健康因素」居多。

再檢視受訪者配偶對生育小孩的意見，調查結果顯示，無論是年齡、區域、教育程度、族群身份，「經濟負擔太重」均是主要考量。可見無論是婦女本人或是其配偶，「經濟負擔太重」是影響生育的主要因素。此外，相對年輕的婦女較在意生育孩子對工作的影響，相對年長的婦女則更考量健康因素是否適合生育，值得注意的是，「擔心孩子教養或未來發展」及「缺乏理想的幼兒托育服務」是原住民鄉的婦女會在意的面向，此顯現原住民鄉在托育及育

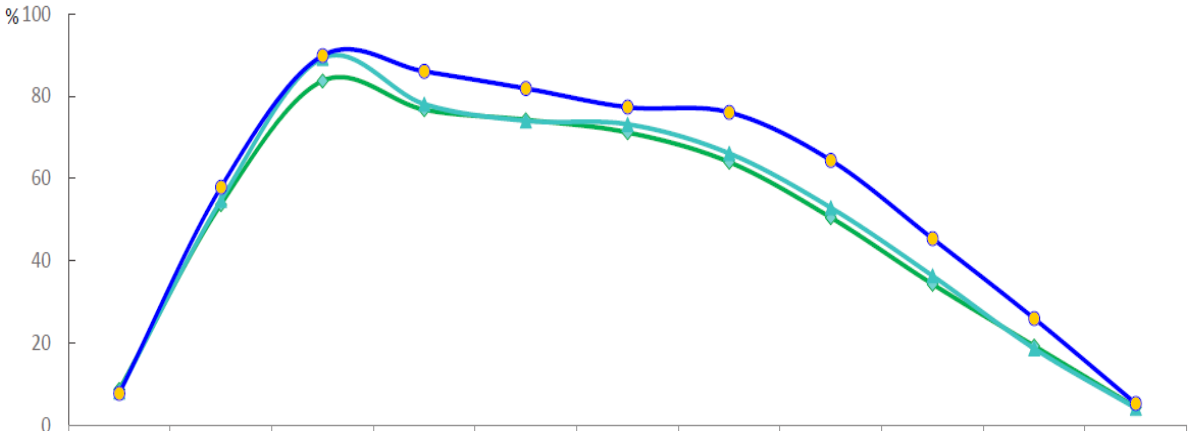
兒資源是相對缺乏的。

而有關育齡婦女雖使用相關育兒社會福利，但仍有經濟議題，7.5%婦女曾因結婚而離職達 3 個月以上，其中有 27.4%離職的時間超過 5 年以上，有 46.8%曾恢復工作，主因為家庭經濟考量；20.1%婦女曾因生育而離職達 3 個月以上，其中有 20.9%離職的時間超過 5 年以上，有 55.6%曾恢復工作，主因為家庭經濟考量；11.7%婦女曾因照顧未滿 12 歲兒童而離職達 3 個月以上，其中有 24.8%離職的時間超過 5 年以上，有 65.0%曾恢復工作，主因為家庭經濟考量，個人經濟獨立為次要因素；3.2%婦女曾因照顧身心障礙或重大疾病的家人、鄰居或朋友而離職達 3 個月以上，54.5%曾恢復工作，主因為家庭經濟考量。



資料來源:112 年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查成果報告

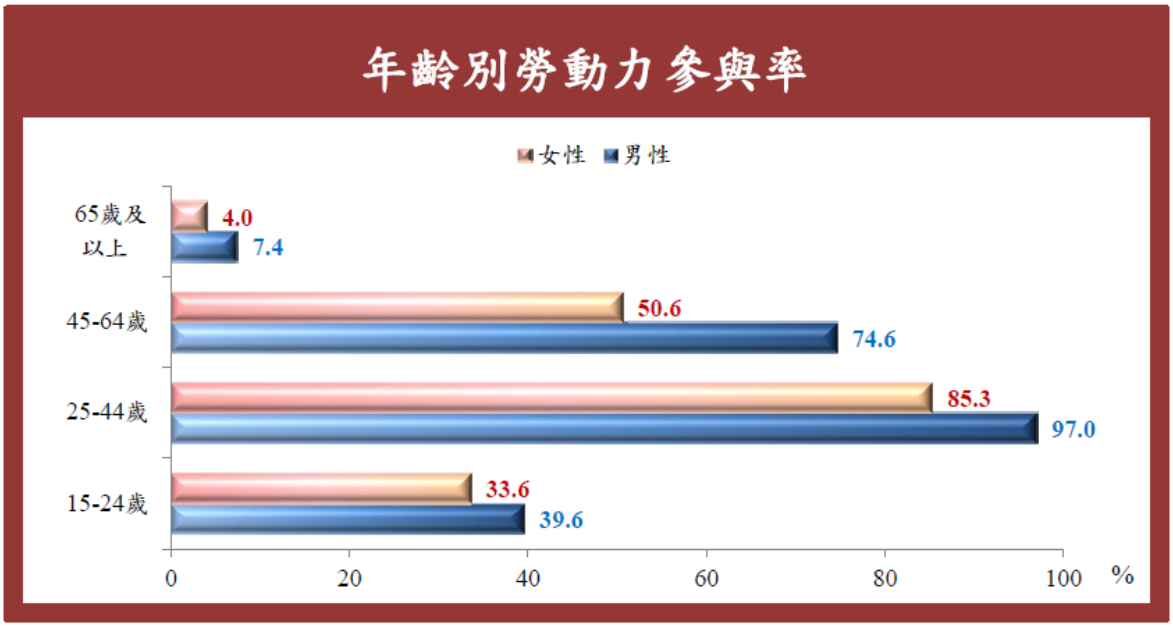
另一方面，根據行政院主計總處人力資源調查統計，我國女性 2021 年女性勞參率於 25~29 歲達到最高峰為 89.87%，卻在婚育年齡之際(30~34 歲)開始下降。部分女性會因個人結婚、生育、家務、照顧家人責任等相關因素，選擇暫時離開職場，走入家庭。(如下圖)



	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
2010	8.76	53.68	83.69	76.71	74.25	71.17	63.97	50.49	34.33	19.32	4.43
2012	8.15	54.73	89.22	78.08	74	73.17	66.09	52.89	36.36	18.67	4.2
2021	7.81	57.9	89.87	86.04	81.9	77.35	76.09	64.44	45.42	25.99	5.32

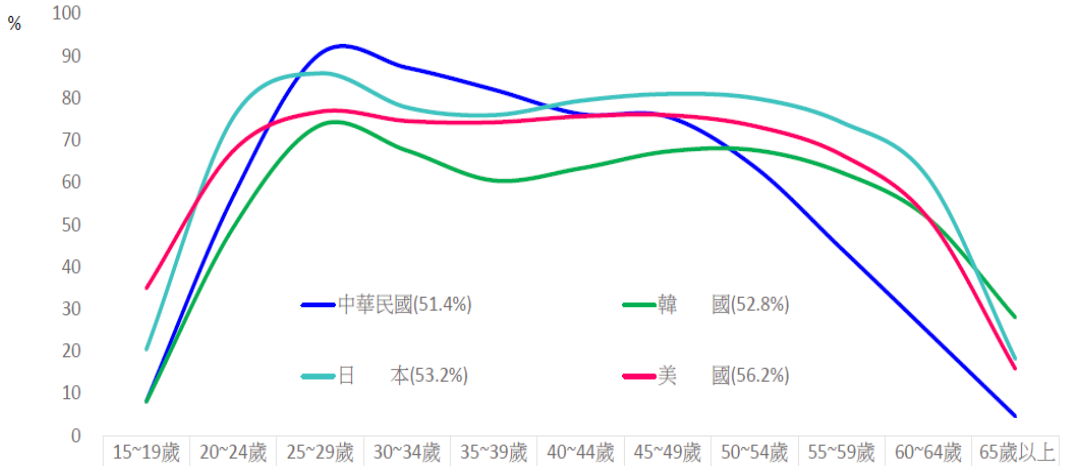
➢ 資料來源:行政院主計總處人力資源調查統計

另依據 111 年新竹縣性別圖像顯示，本縣勞動力人口計有 29 萬人，其中女性 12 萬 6 千人，男性 16 萬 4 千人，與 110 年比較，女性增加 1 千人，男性增加 4 千人。若就勞動力參與率觀察，女性為 52.9%52.9%，男性為 67.6%67.6%，兩性勞動力參與率差距 14.7 個百分點；而以 111 年 25~44 歲兩性勞動力參與率均最高，男性為 97.0%97.0%，女性為 85.3%85.3%，亦均以 65 歲及以上最低，男性為 7.4%7.4%，女性為 4.0%。(如下圖)



資料來源:行政院主計總處

另外從各國比較來看女性的勞參率，我國 2020 年女性勞參率低於其他國家，且未呈現 M 型曲線(如下圖)，顯示我國中途離開職場的婦女，重新再回到職場就業的比例是低於其他國家的。從社家署計畫推動之「女性生活設計」一書中提到在即將邁入超高齡化的社會，經常擔任家庭主要照顧者的是女性，負擔看不見的無償照顧責任，其中僅有 22.5%的女性能挺過重重壓力返回職場，50 歲以後的勞參率更是遠遠低於其他已開發國家。



	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
中華民國(51.4%)	8.1	56.7	90.5	87.2	82.0	76.2	75.6	63.7	44.3	24.5	4.6
韓　國(52.8%)	8.0	49.3	73.6	67.6	60.5	63.4	67.4	67.7	62.4	51.5	28.0
日　本(53.2%)	20.4	75.4	85.9	77.8	76.0	79.4	81.0	80.0	74.3	61.0	18.2
美　國(56.2%)	34.9	67.5	76.8	74.6	74.3	75.7	76.0	73.4	66.6	51.5	15.8

➢ 資料來源:行政院主計總處人力資源調查統計

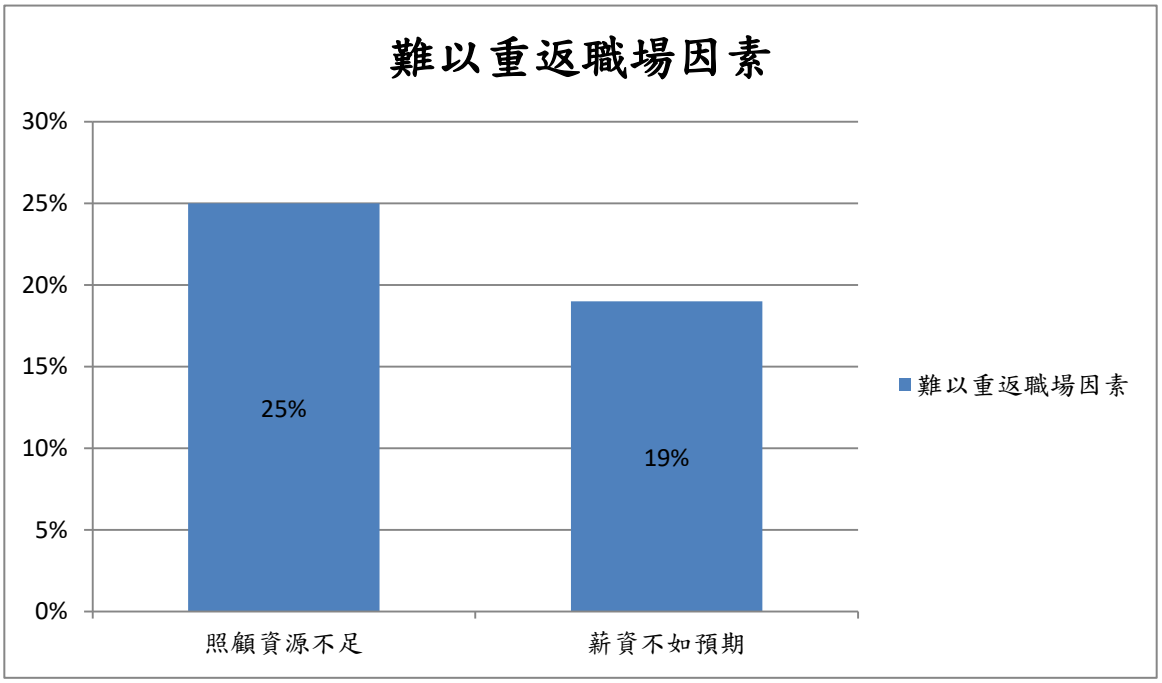
註：美國為16歲以上，其餘國家為15歲以上。

另從勞動部勞動力發展署資料顯示，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，進入職場容易面臨就業障礙有家庭照顧責任、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。雖然女性重返職場在現實環境上面臨許多上述多重因素，然而從有關網路搜尋引擎上的「百大婦女關鍵字報告」中，有高比例的女性搜尋二度就業、轉職、自傳與範例、職業培訓、專才培養，顯見女性對於婚後重返職場、能力培育及機會取的仍有其服務需求。

從 107 年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查報告中指出，受訪婦女整體生活中目前所遭遇的重大困擾，結果發現以「經濟狀況」(13.9%)最多，與 103 年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查報告相較，「經濟狀況」也是最高比例，顯示「經濟狀況」一直是本縣婦女切身最關切的議題。

從過去的分析及生活經驗，我們知道女性時有面臨就業機會不平等、同工不同酬等問題，經濟也直接影響了女性人身安全、身心健康、生涯規劃的

自主性，因應新竹縣(以下簡稱本縣)婦女最切身關切的經濟議題，新竹縣婦女福利服務中心於今年 7 月開始運用線上問卷，收集本縣 80 位有意重返職場的女性，針對重返職場的相關狀況及服務需求進行調查，從 80 份的問卷中，抽取其中 49 歲以下的女性共有 53 位，數據顯示這些婦女中當時離開職場的原因以照顧幼兒(佔 38%)最多、懷孕(佔 26%)其次；平均離職場的期間以 2-4 年最多(佔 25%)，其次是 4-6 年(佔 23%)為其次；想回職場的動機，以經濟需求為最多(佔 67.6%)，其次是展現專業、自我成長與實現(佔 50.9%)；至於重回職場最擔心的事，則以擔心家庭支援系統不足最多(佔 25%)、擔心薪資報酬不如預期為次多(佔 19%)；



資料來源:112 年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查成果報告

另外對於重返職場預計先選擇兼職工作為最多(佔 44%)、不拘(兼職或全職皆可)為次多(佔 33%);另外這些女性希望從工作坊中得到何種類型的協助，分別為第二專才的培力為最多(佔 15%)、個人心理調適(增加自信、就業適應準備)為次多(佔 14%)、家庭安頓及時間管理學習為第三多(佔 13%)，至於本縣辦理工作坊，有高達 96%的 49 歲以下的受訪者表示若時間允許，是有意願報名參加。

三、性別議題分析

依據上述量化研究結果與112年新竹縣婦女生活狀況及福利需求調查焦點團體訪談中多數受訪者均提及婦女生育孩子後，中斷自己的職涯或工作是普遍的現象，主要原因有三：一是傳統性別規範，認為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；二是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，無法妥善媒合育有嬰幼兒婦女與保姆之間的溝通與連繫，平臺僅提供保姆連繫方式，婦女需要自己連絡詢問，然易遭遇挫折；三是由於媒體的負面報導，婦女們傾向對公共托育品質擔心或疑慮，因此寧願自己辭掉工作照顧，但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）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。

(一) 受訪者未生育子女主要原因包含以下可能因素:

1. 經濟負擔重
2. 不想改變現有生活
3. 健康因素
4. 缺乏照顧時間
5. 擔心影響工作
6. 擔心孩子教養及發展
7. 不婚

(二) 相較於結婚，婦女較易因生育而離職長達3個月以上。

(三) 婦女申請社會福利資源狀況與經濟就業議題息息相關:

1. 依上述分析資料，育齡婦女常因照顧子女、長輩、家人等因素離職，而恢復工作主因以分擔家計比例最多，因社會福利資源支出雖龐大，但難以完整支撐家庭所需，婦女仍有工作生活平衡之困境。
2. 婦女為就業因素中，與社會福利資源布建亦息息相關，有適合的托育資源為婦女回歸職場的重要因素之一。

(四)女性勞參率主要因家庭照顧因素下降

依上述分析資料，女性勞參率於25~29歲達到最高峰為89.87%，卻在婚育年齡之際(30~34歲)開始下降，而相較其他國家未再回升，推測主要原因包含:

1. 懷孕:可能因身體因素等狀況離職。

2. 照顧幼兒:可能因照顧幼兒、無後援、家庭時間分配等因素離職。
3. 照顧長輩/同住家人:可能因擔任主要家庭照顧者、家庭職務分配、就業薪資差異考量、傳統觀念等因素離職。
4. 其他。

（五）除家庭因素外其他可能因素分析

1. 受傳統觀念男主外、女主內影響。
2. 受傳統觀念及生活壓力由未出嫁女兒照顧長輩。
3. 受傳統觀念認為女性較適合照顧幼兒、老人、身心障礙者或其他家庭需照顧對象。
4. 男女同工不同酬薪資比較下，由家庭內部決議男性在職、女性在家照顧的選擇比例較多。
5. 擔心重回職場後薪資不如預期。
6. 受職業性別隔離影響，本縣多科技業及工業園區，男性就業比率高，多由女性選擇育嬰留停或離職。
7. 擔心子女教養問題，或對托育品質擔憂，而選擇自行照顧子女。

（六）育齡女性二度就業較男性相對困難

依上述分析資料顯示，女性勞參率下降後未有回升趨勢，且就年齡別勞動參與率來看，45-64 歲男女勞動參與率的差距最大，都顯示女性重返職場的困境。

（七）育齡女性二度就業困難之因素分析

1. 家庭照顧因素:包含擔心家庭支援系統不足、照顧原因仍未完全消失等
2. 就業條件因素:包含薪資不如預期、就業專長在培訓、就業經驗中斷、工作時間不彈性、工作家庭無法兼顧等
3. 心理調適:包含就業適應準備、心理壓力、時間管理等因素

四、結論與建議

綜上所述，顯示全國與本縣女性勞動參與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，建議如下:

（一）建議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。

（二）建議規劃相關政策措施或服務方案,協助成員覺察個人重返職場的挑戰與優勢，對自我更加認識，並清理、釐清自我重返職場的動機與目標。

（三）建議規劃相關政策措施或服務方案,協助成員進行重返職場前的個人心理調適、自信建立及學習家庭安頓與時間管理技巧。

（四）建議規劃相關政策措施或服務方案，協助成員完成履歷、面試實作。

（五）建議規劃相關政策措施或服務方案,協助成員更加了解目前求職資源、第二專才培力的資源。

（六）建議規劃相關政策措施或服務方案，協助成員能夠拓展社會互動及互助。

（七）建議重點將聚焦在女性重返職場前的個人心理預備,以支持團體形式，協助參與成員釐清個人職涯動能、自信建立、家庭安頓與時間管理、履歷及面試實作等服務支持，以期讓本縣有二度就業需求之婦女，順利梳理自身生活狀態，發展個人下一步重返職場的生涯規劃。

（八）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。

（九）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。