

臺中市近年兩性勞動市場變化



臺中市政府主計處

中華民國 114 年 8 月

目次

壹、前言	1
貳、綜合分析	2
一、勞動力參與率情形	2
二、就業者情形	4
三、失業者情形	7
參、結語	9
肆、參考文獻	9

壹、前言

人力資源調查係行政院主計總處(以下簡稱主計總處)，按月以家庭為對象，凡年滿 15 歲具有工作能力與意願之經濟活動人口，定期予以調查瞭解與分析，並採「分層二階段隨機抽樣法」，調查樣本總抽出率約 2.4%，抽出全國約 2.1 萬個樣本戶進行調查，而本市則由主計處派員執行，按月調查本市約 2,000 戶家庭，蒐集人口數量、品質、地區分布，探討勞動力、就業及失業之人數，暨其行業、職業、從業身分等情形，供主計總處發布統計結果。

隨高等教育普及、職場環境日益友善及女性自主意識抬頭，以及在全球科技快速發展下，許多企業的產業模式轉型、數位平台與自媒體的興起及工作型態的轉變，使女性有更多元的職涯選擇與發展空間，提升女性在勞動市場的影響力。

因此，本文透過分析人力資源調查結果，探討本市兩性之勞動力參與率、就業人數、行業組成結構、失業人數、失業週期等多方面向，觀察近 5 年勞動市場之變化情形，冀能確實掌握勞動市場現況，作為政府施政與訂定政策之參考。

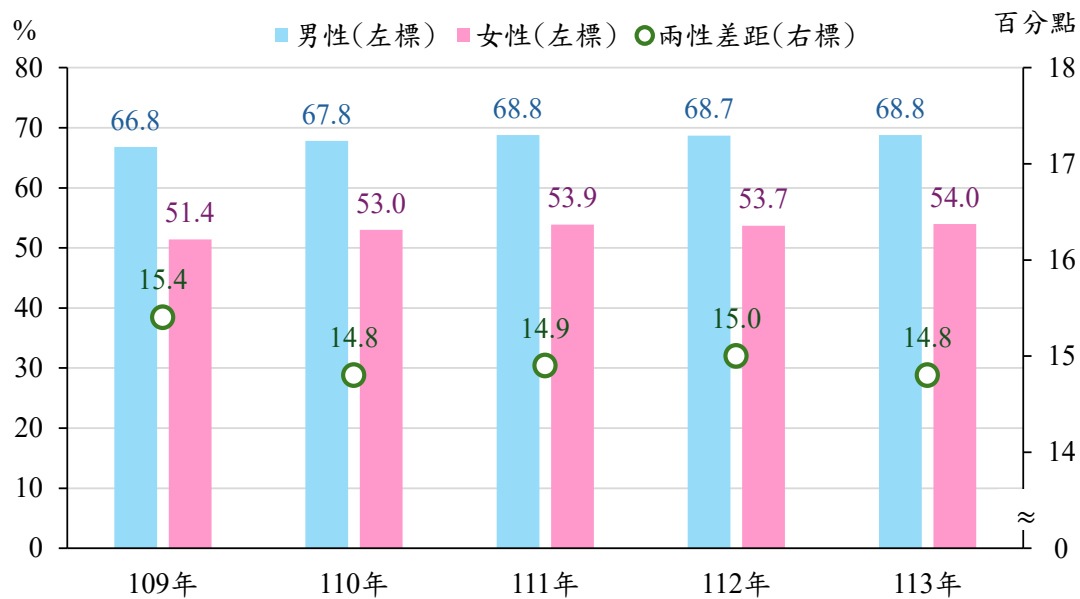
貳、綜合分析

一、勞動力參與率¹情形

(一)近 5 年兩性勞動力參與率均呈上升趨勢，兩性勞動力參與率差距由 15.4 個百分點縮減至 14.8 個百分點

本市 113 年勞動力參與率(以下簡稱勞參率)為 61.1%，較 109 年增加 2.3 個百分點，其中男、女性勞參率分別為 68.8%及 54.0%，觀察近 5 年兩性勞參率變化，男性呈現微幅成長，女性則呈現持續上升趨勢，分別較 109 年成長 2.0 及 2.6 個百分點；兩性差距 5 年間變化則由 15.4 個百分點縮減至 14.8 個百分點(詳圖 1、表 1)。

圖 1 近 5 年臺中市兩性勞動力參與率



資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

(二)五年間兩性各年齡層之勞參率以 20-24 歲增加幅度最大，兩性差距亦以 20-24 歲縮減最多

¹ 勞動力參與率係指勞動力占 15 歲以上民間人口的比率，其中勞動力指在資料標準週內年滿 15 歲可以工作之民間人口，包括就業者及失業者。

依年齡層別進行探討，113 年男性勞參率以 35-39 歲之 97.2%為最高，40-44 歲之 96.7%次之，女性勞參率則以 25-29 歲之 90.4%為最高，其次為 30-34 歲之 88.7%，顯示本市兩性勞動力以 25-44 歲年齡組為勞動市場之主要核心。

與 109 年比較，兩性各年齡層之勞參率普遍呈現上升趨勢，其中增加幅度前三名皆為 20-24 歲、55-59 歲及 60-64 歲，此現象與本市近年積極推動政策息息相關，包括強化教育與就業間的連結，推動產學合作及青年就業政策，以及為因應高齡化社會，落實中高齡就業政策及技能培訓，使青年、中高齡族群更順利投入勞動市場。

觀察兩性差距百分點之五年間變化，縮減幅度以 20-24 歲之 6.8 個百分點最多，其次為 35-39 歲之 6.5 個百分點，以 30-34 歲之 4.7 個百分點再次之，歸因於福利政策逐漸完善及傳統觀念之式微，使更多女性願意積極投入職場(詳表 1)。

表 1 臺中市勞動力參與率變化情形—按年齡層別

單位：%、百分點

	總計			男生			女生			兩性差距百分點	
	109年	113年	增減 百分點	109年	113年	增減 百分點	109年	113年	增減 百分點	109年	113年
總計	58.8	61.1	2.3	66.8	68.8	2.0	51.4	54.0	2.6	15.4	14.8
15-24歲	32.0	37.3	5.3	33.9	38.0	4.1	30.1	36.5	6.4	3.8	1.5
15-19歲	7.1	8.0	0.9	7.1	10.0	2.9	7.1	5.8	-1.3	0.0	4.2
20-24歲	52.5	62.0	9.5	56.1	62.3	6.2	48.7	61.7	13.0	7.4	0.6
25-44歲	88.4	91.1	2.7	94.9	96.2	1.3	82.2	86.2	4.0	12.7	10.0
25-29歲	92.2	92.4	0.2	93.6	94.4	0.8	90.7	90.4	-0.3	2.9	4.0
30-34歲	92.5	92.5	0.0	98.6	96.3	-2.3	86.3	88.7	2.4	12.3	7.6
35-39歲	87.9	92.2	4.3	96.3	97.2	0.9	79.9	87.3	7.4	16.4	9.9
40-44歲	82.5	88.1	5.6	91.2	96.7	5.5	74.5	80.0	5.5	16.7	16.7
45-64歲	62.0	67.1	5.1	75.1	79.5	4.4	50.3	56.0	5.7	24.8	23.5
45-49歲	84.4	84.5	0.1	94.9	94.0	-0.9	75.0	75.8	0.8	19.9	18.2
50-54歲	74.4	78.3	3.9	87.6	90.3	2.7	62.4	67.8	5.4	25.2	22.5
55-59歲	53.3	62.6	9.3	68.2	78.1	9.9	39.9	48.9	9.0	28.3	29.2
60-64歲	32.1	40.0	7.9	46.0	52.9	6.9	19.6	28.6	9.0	26.4	24.3
65歲及以上	7.2	9.6	2.4	11.4	14.3	2.9	3.6	5.7	2.1	7.8	8.6

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

二、就業者情形

(一)男、女性就業者均呈現逐年上升趨勢，且女性就業人數增加幅度較男性多

113 年男性就業者為 78.5 萬人、女性就業者為 66.1 萬人，分別較 109 年增加 5.94%及 7.65%，男、女性就業者均呈現逐年上升趨勢，且女性就業人數增加幅度較男性多；113 年男性就業率為 66.81%、女性就業率為 51.88%，五年間分別增加 2.82 及 2.33 個百分點，亦呈現持續遞增趨勢(詳表 2)。

表 2 臺中市 15 歲以上民間人口、就業者人數及就業率

單位：千人、%

	總計			男性			女性		
	15歲以上 民間人口	就業者	就業率	15歲以上 民間人口	就業者	就業率	15歲以上 民間人口	就業者	就業率
109年	2,397	1,356	56.57	1,158	741	63.99	1,239	614	49.56
110年	2,406	1,389	57.73	1,162	756	65.06	1,244	633	50.88
111年	2,399	1,411	58.82	1,157	768	66.38	1,242	643	51.77
112年	2,427	1,427	58.80	1,166	774	66.38	1,261	653	51.78
113年	2,449	1,445	59.00	1,175	785	66.81	1,274	661	51.88
5年間增減% (百分點)	2.17	6.56	(2.43)	1.47	5.94	(2.82)	2.82	7.65	(2.32)

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

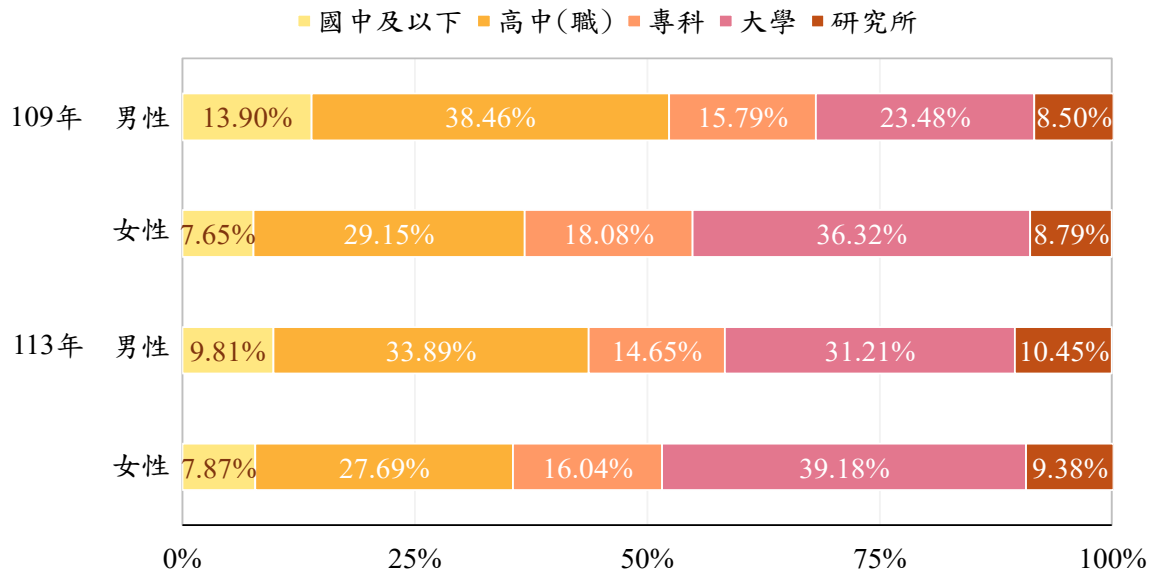
說明：1.就業率(%)=就業人數÷15 歲以上民間人口×100。

2.()內數字為增減百分點。

(二)113 年男、女性教育程度大學以上之就業者，較 109 年分別增加 9.68 及 3.45 個百分點

隨高等教育普及化，以及全球科技進步帶動產業結構的轉型，使就業市場學歷水準持續提升，113 年男性就業者中，教育程度大學以上者占 41.66%，女性則占 48.56%，分別較 109 年增加 9.68 及 3.45 個百分點，其中以男性增加幅度較為明顯，與過去較多男性提早投入職場有關，因應產業變化對高學歷人才需求提升，男性逐漸朝向更高教育水準發展(詳圖 2)。

圖 2 臺中市 109 年及 113 年兩性就業者教育程度結構



資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

(三)依三大行業就業情形，近 5 年男、女性從事服務業之增加幅度最大，兩性差距以工業縮減最多

觀察本市三大行業就業情形，113 年男、女性就業者從事農林漁牧業之人數分別為 2.5 萬人及 0.8 萬人，農林漁牧業者長期主要以男性為主，女性擔任支援角色，隨人口逐漸老化及青年外移影響，致男性就業人數較 109 年減少 7.41%，兩性差距五年間些微縮小 2 千人。

工業包含製造業及營建工程業等行業，因工作性質關係，長期以來以男性就業者居多，惟近年工業自動化及技術升級，以及性別刻板印象淡化，使越來越多女性進入，五年間女性就業人數由 17.8 萬人增加至 19.1 萬人，增幅達 7.30%，兩性差距五年間縮小 1.5 萬人。

隨疫情趨緩、產業數位化及遠距工作興起，使服務業逐步復甦，資訊相關產業更顯活絡，男、女性從事服務業之就業者人數逐年上升，近 5 年男、女性從事服務業之人數分別增加 4.7 萬人及 3.3 萬人，增幅分別為 13.74%及 7.69%，服務業以女性就業者為主力，近年愈來愈多男性就業者願投入醫療、教育及批發零售等方面行業，促使兩性差距由 8.7 萬人縮小至 7.3 萬人，5 年拉近 1.4 萬人（詳表 3）。

表 3 近 5 年臺中市三大行業就業者人數

單位：千人

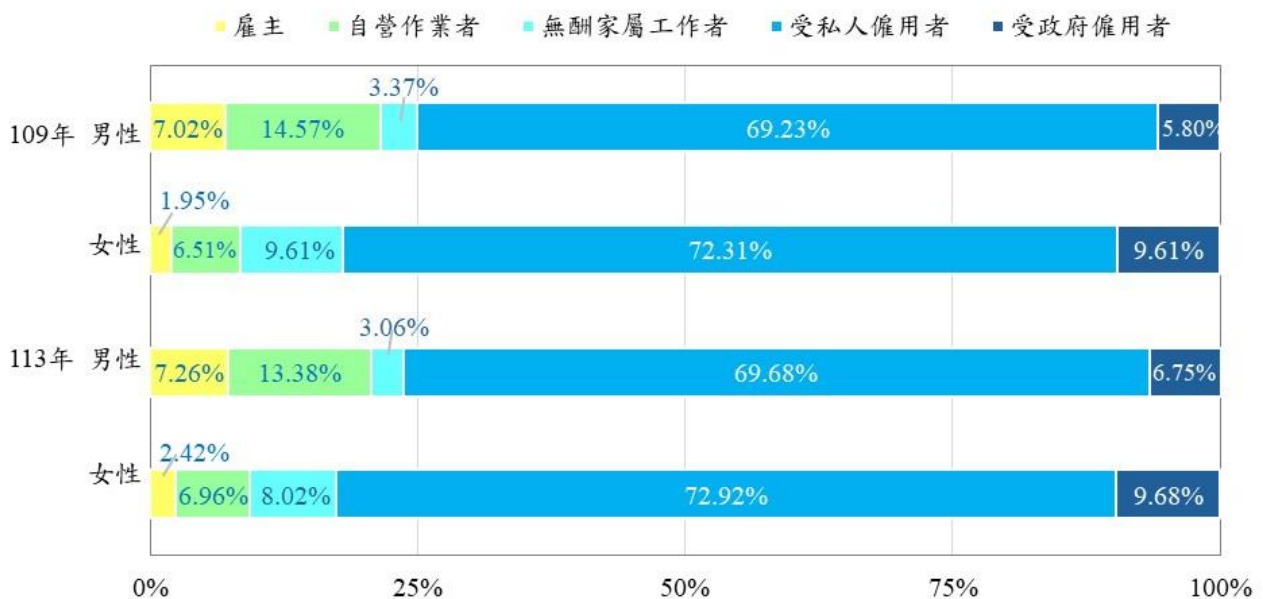
	農、林、漁、牧業			工業			服務業		
	男性	女性	兩性差距	男性	女性	兩性差距	男性	女性	兩性差距
109年	27	8	19	373	178	195	342	429	-87
110年	31	11	20	353	172	181	372	451	-79
111年	27	10	17	360	177	183	381	456	-75
112年	27	9	18	358	181	177	389	462	-73
113年	25	8	17	371	191	180	389	462	-73
5年間增減%	-7.41	0.00	-	-0.54	7.30	-	13.74	7.69	-

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

(四)113 年男、女就業者以受私人僱用者為主，且男性雇主與自營作業者占比均明顯高於女性

113 年男、女就業者中，以受私人僱用者為主，占比分別為 69.68% 及 72.92%，與 109 年比較，均呈現上升趨勢，分別提高 0.45 及 0.61 個百分點；男性雇主與自營作業者之占比分別為 7.26% 及 13.38%，均明顯高於女性，惟近年女性企業主形象建立，加上數位平台與自媒體興起，推動商業模式多元化，5 年間女性雇主與自營作業者分別成長 0.47 及 0.45 個百分點，而女性無酬家屬工作者則下降 1.59 個百分點（詳圖 3）。

圖 3 臺中市 109 年及 113 年兩性就業者從業身分結構



資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

三、失業者情形

(一)113 年整體失業率為 3.4%，五年間以男性失業率下降 1.3 個百分點最為明顯

本市 113 年失業率為 3.4%，其中男、女性失業率分別為 2.9%及 4.0%，較 109 年以男性失業率下降 1.3 個百分點尤為明顯，女性則微幅上升 0.5 個百分點。

按年齡層觀察，男、女性失業率皆隨年齡增加而遞減，應與初入職場探索，轉換工作頻率較高有關，使 15-24 歲男、女失業率分別為 9.7%及 13.2%，為各年齡層別中最高(詳表 4)。

表 4 臺中市失業率變化情形—按年齡層別

單位：%、百分點

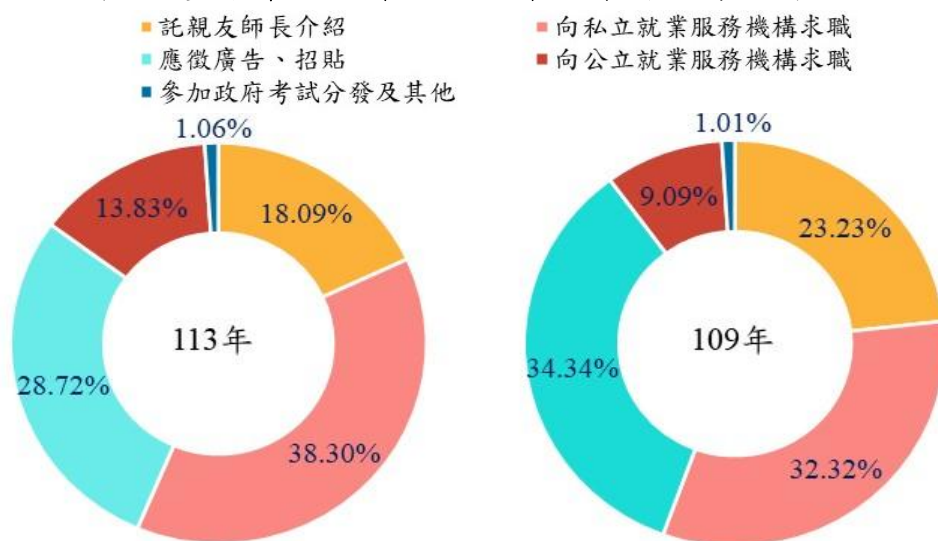
	總計			男性			女性		
	109年	113年	增減 百分點	109年	113年	增減 百分點	109年	113年	增減 百分點
總計	3.9	3.4	-0.5	4.2	2.9	-1.3	3.5	4.0	0.5
15-24歲	11.2	11.4	0.2	11.3	9.7	-1.6	11.2	13.2	2.0
25-44歲	3.7	3.7	0.0	4.0	3.1	-0.9	3.4	4.4	1.0
45-64歲	2.7	1.6	-1.1	3.3	1.7	-1.6	2.0	1.6	-0.4
65歲及以上	0.5	0.7	0.2	0.6	0.9	0.3	0.0	0.5	0.5

資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

(二)近年失業者以向公、私立就業服務機構求職為主要管道

近年來，數位求職平台普及已成為失業者找尋工作主要趨勢，無論是政府設立之「台灣就業通」或民間常見之 104、1111 人力銀行、小雞上工等平台，能提供多元且即時就業資訊，逐漸取代過去依賴報紙廣告的傳統方式，五年間應徵廣告、招貼由 34.34%下降至 28.72%，減少 5.62 個百分點，而向私立、公立就業服務機構求職則分別提高 5.98 及 4.74 個百分點，結果顯示政府與民間提供之就業媒合資源，逐漸成為失業者主要的求職管道(詳圖 4)。

圖 4 臺中市 109 年及 113 年失業者找尋工作方法

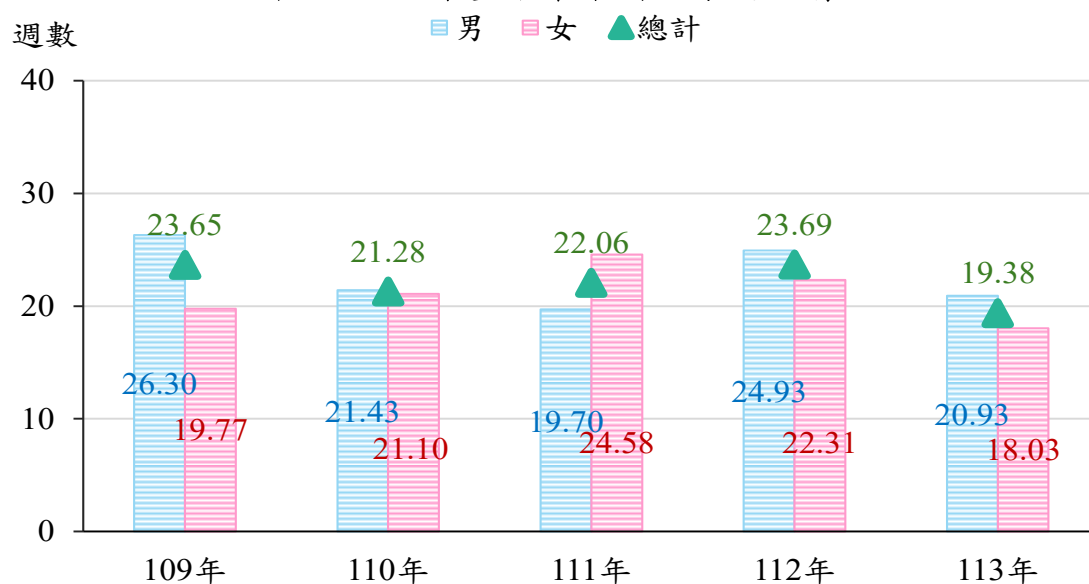


資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

(三)五年間男、女性平均失業週數亦皆縮短，有賴政府推動多項就業政策，助於提高就業媒合機會

113 年本市失業者平均失業週數為 19.38 週，其中男、女性分別為 20.93 及 18.03 週，與 109 年比較，整體平均失業週數縮短 4.27 週（約 1 個月），男、女性則分別減少 5.37 及 1.74 週，有賴線上求職平台廣泛應用，同時，政府依不同族群推動多項就業促進措施與計畫，以及提供職業訓練資源，助於提高就業媒合機會及縮短求職過程(詳圖 5)。

圖 5 近 5 年臺中市平均失業週數情形



資料來源：行政院主計總處人力資源調查。

參、結論

近年臺中市兩性勞動市場呈現正向發展，勞動力參與率與就業率持續攀升，且女性在職場所扮演的角色重要性及影響力穩步提升，除了受到高等教育普及、性別平等意識提升、產業數位化轉型等因素交互作用影響外，亦與政府推動多元就業政策密切相關，包括營造友善職場環境、強化育兒支持措施、提供青年及中高齡就業輔導、拓展職業訓練資源等，進而提升女性不同年齡層別之就業能力。

當前面臨全球關稅政策調整及國際貿易市場的不確定性，勢必對各產業帶來衝擊，並將直接影響兩性勞動力市場，政府應超前部署，研擬配套措施以協助企業因應局勢，確保就業穩定性與經濟發展。同時，仍須持續加強育兒相關補助、再就業培訓及創業輔導等資源，期能持續開發潛在勞動力市場，亦有助於縮小兩性在薪資、升遷機會的差距，打造更具韌性的勞動市場。

肆、參考文獻

- 1.行政院主計總處(2019-2024)，人力資源調查統計年報
- 2.勞動部勞動力發展署(2024)，就業市場情勢分析 12 月月報
- 3.勞動部(2024)，112 年性別勞動統計
- 4.陳滢衣(2023)，新北市中高齡人口勞動就業情形
- 5.高雄市政府統計通報(2023)，男女工作大不同-高雄市勞工就業與薪資情形研析
- 6.張一穗(2021)，新冠疫情後全球勞動市場的新樣貌，主計月刊，791 期，78-83。
- 7.譚文玲(2019)，勞動市場未來挑戰，主計月刊，768 期，78-83
- 8.苗坤齡(2022)，美中貿易爭端與疫情肆虐下的我國勞動需求，主計月刊，804 期，74-79