

# 主計處市政統計簡析

第 106-020 號

106 年 11 月

## 臺中市中高齡勞動力情形

隨著現代衛生保健與醫療技術進步，加上預防醫學及養生觀念提高，使國人平均壽命逐年延長，中高齡人口投入勞動比率相對提高。另，隨著婦女參與勞動市場的議題廣為討論，45歲以上女性的勞動參與率明顯較其他年齡層低，如何充分有效運用中高齡人力資源以開拓潛在勞動力為當務之急。

一、本市 106 年 9 月底中高齡 45~64 歲人口 79 萬 5,977 人，占 15 歲以上人口 33.54%，六都中占比僅高於桃園市。

本市 106 年 9 月底 15 歲以上人口共計 237 萬 3,211 人，其中 45~64 歲中高齡者為 79 萬 5,977 人(占比 33.54%)，本市人口數雖已躍升為全國第 2 高，中高齡人口仍少於新北市、高雄市、臺北市，且其占比六都中僅高於桃園市，可見本市中高齡化情形在六都中相對輕微，惟中高齡人力運用仍具潛力及重要性。(表 1)

表 1 106 年 9 月底六都中高齡(45~64 歲)人口數及占比

單位：人、%

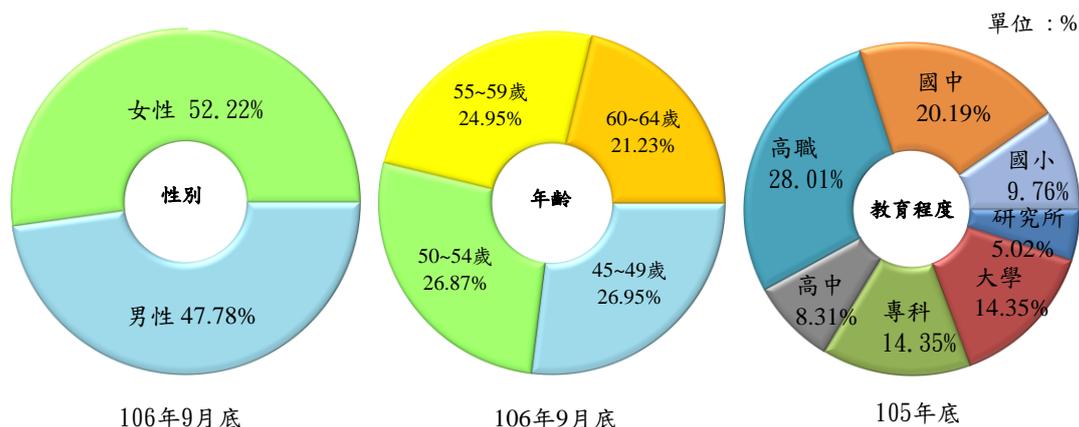
地區別	中高齡人口	中高齡人口 占 15 歲以上人口之比率
新北市	1,240,504	35.61
高雄市	851,456	34.92
臺南市	574,007	34.76
臺北市	801,251	34.65
臺中市	795,977	33.54
桃園市	612,276	33.15

資料來源：內政部戶政司

觀察本市中高齡人口性別組成，106 年 9 月底女性占 52.22%，高出男性(占 47.78%)4.44 個百分點；另以每 5 歲為一組別觀察其人口結構，

45~49歲年齡層人口占26.95%最多，50~54歲占26.87%次之，隨年齡層愈高，人口愈少。在教育程度方面，則受45歲以上市民求學時期高等教育機會較少影響，105年底以高中(職)36.32%最多，國中20.19%次之，專科及大學分占14.35%再次之。(圖1)

圖 1 臺中市中高齡(45~64 歲)人口特性結構

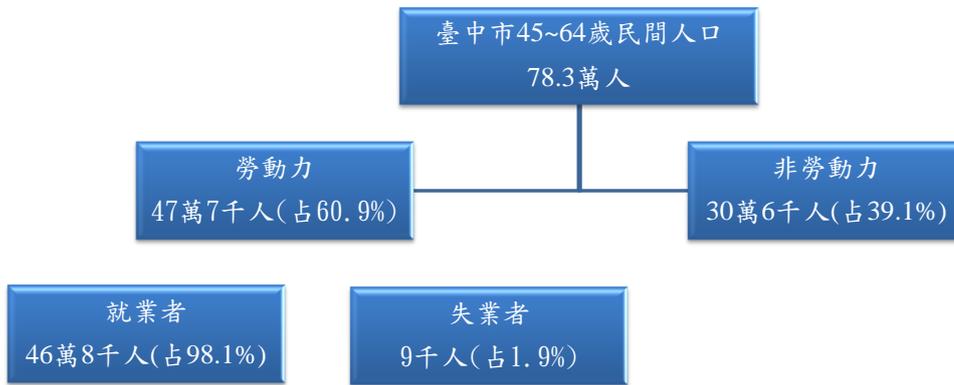


資料來源：內政部戶政司

## 二、本市 105 年中高齡(45~64 歲)勞動力占 35.1%，較 100 年增加 2.6 百分點，六都中占比亦僅高於桃園市。

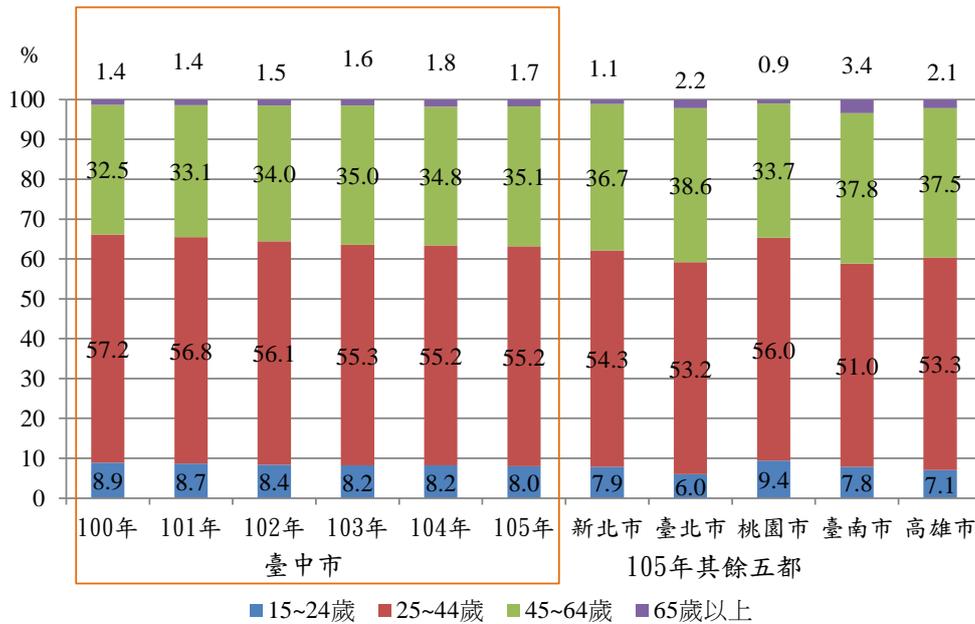
勞動力可顯示社會中具有被雇用潛力的人口情況。依據行政院主計總處人力資源調查結果，本市105年78萬3千人之中高齡民間人口中，可投入勞動市場之勞動力人口為47萬7千人(占60.9%)，而非勞動力人口為30萬6千人(占39.1%)，又勞動力人口中已就業者為46萬8千人(占98.1%)，失業者9千人(占1.9%)。觀察本市100年至105年勞動力之年齡層結構情形，45~64歲中高齡勞動力之占比由32.5%增至35.1%，5年間增加2.6個百分點，65歲及以上占比由1.4%增至1.7%，增加0.3個百分點，同期間15~24歲及25~44歲勞動力之比重則分別下降0.9及2.0個百分點，可見人口少子化及高齡化趨勢。此外，比較六都中高齡勞動力占比，以臺北市38.6%、臺南市37.8%、高雄市37.5%、新北市36.7%較多，本市35.1%居次低，僅高於桃園市33.7%。(圖2、圖3)

圖 2 105 年臺中市中高齡 45~64 歲民間人口人力資源概況



資料來源：行政院主計總處

圖 3 六都勞動力年齡結構



資料來源：行政院主計總處

三、本市 105 年整體勞參率 58.6%，較 100 年減少 0.8 百分點，其中中高齡(45~64 歲)勞參率 60.9%增加 0.4 個百分點，增幅為六都最少。

勞動力參與率(以下簡稱勞參率)係指勞動力占民間人口比率，該指標常用以衡量國民參與經濟活動狀況。本市105年勞參率為58.6%，較104年59.0%減少0.4個百分點，其中中高齡(45~64歲)勞參率60.9%

，減0.2個百分點。以每5歲為一組別細分中高齡勞參率狀況觀察，近6年(100年至105年)，除55~59歲上下震盪外，餘各年齡層均呈穩定上升趨勢，以45~49歲增加3.1個百分點最多，50~54歲及60~64歲組均增加2.7個百分點次之。(表2)

表 2 臺中市中高齡勞動力參與率

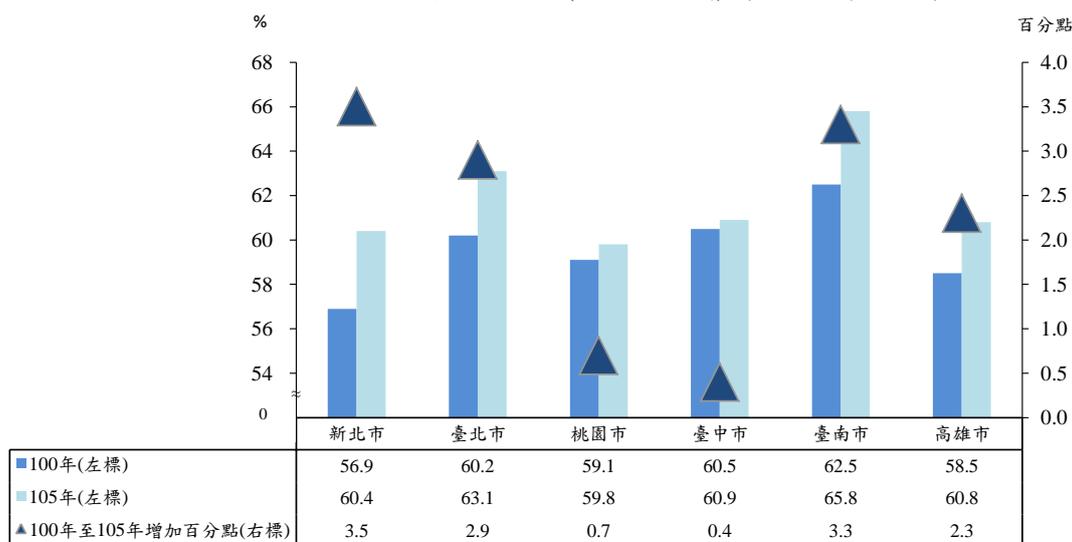
單位：%

年別	整體	45~64歲				
		合計	45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲
100年	59.4	60.5	77.0	66.8	51.5	30.9
101年	59.7	60.8	78.2	67.9	51.9	31.8
102年	59.5	61.3	80.2	68.7	52.3	31.7
103年	59.2	61.9	81.2	68.2	54.6	33.6
104年	59.0	61.1	79.9	69.1	51.6	35.9
105年	58.6	60.9	80.1	69.5	52.9	33.6
走勢圖						

資料來源：行政院主計總處

觀察六都中高齡勞參率，本市100年為60.5%，僅次於臺南市62.5%，5年間以新北市成長幅度3.5個百分點最多，本市成長0.4個百分點最少，致本市105年中高齡勞參率60.9%排名退居第3位，低於臺南市65.8%、臺北市63.1%，顯示中高齡人力資源尚具開發空間。(圖4)

圖 4 六都中高齡(45~64歲)勞動力參與率

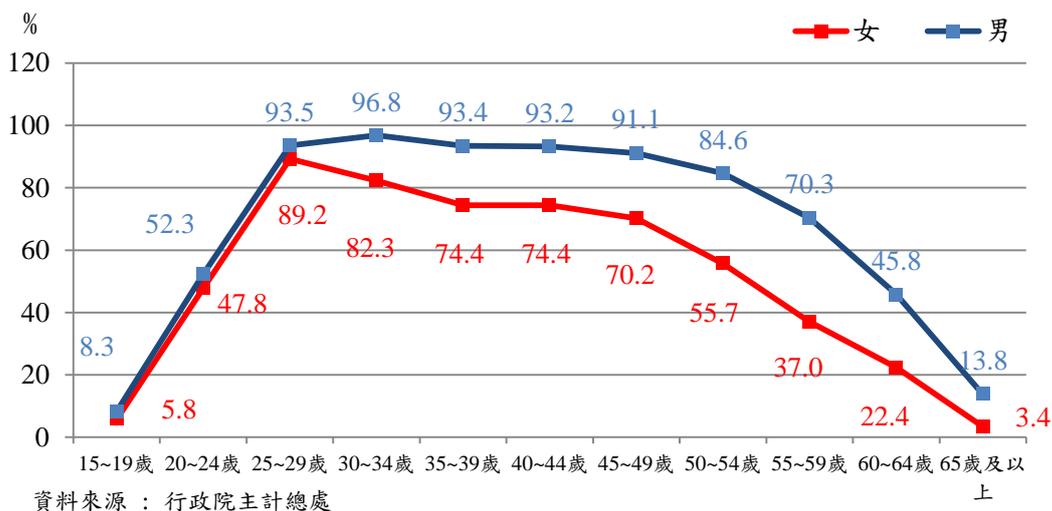


資料來源：行政院主計總處

四、本市近 15 年 45 至 64 歲女性勞參率為整體勞參率的 6 成 7 至 8 成 3，且僅為同年齡層男性的 4 成 8 至 6 成 5。

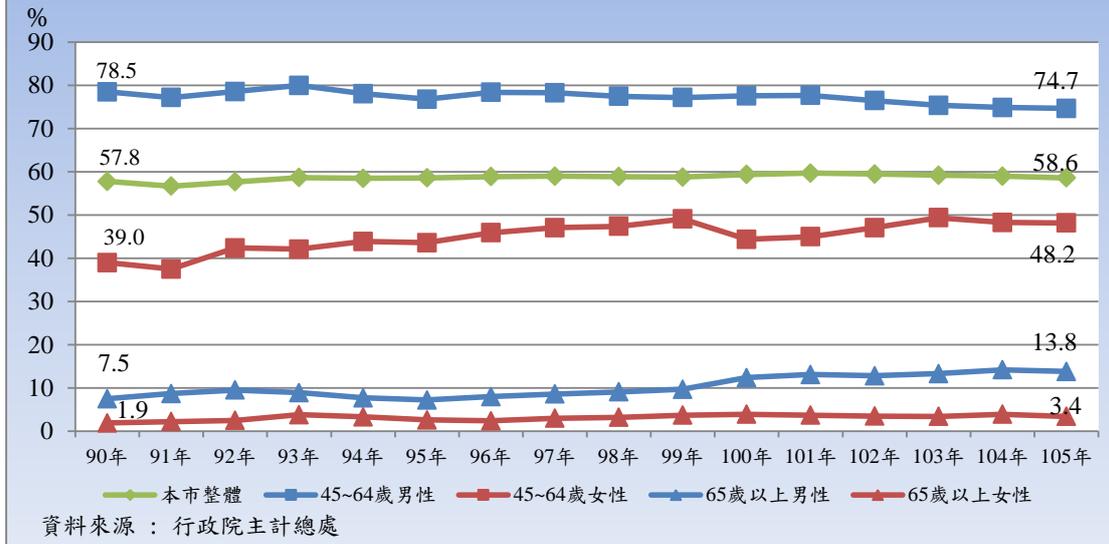
本市105年女性勞參率50.8%，以年齡層觀察，25~29歲89.2%達高點，後因結婚、生產、育兒及負擔照顧工作等家庭因素緩降至45~49歲70.2%，後降到60~64歲22.4%，65歲以上(超過法定退休年齡)為3.4%；男性方面，105年勞參率67.0%，以30~34歲96.8%為高峰，後呈緩降趨勢，至50~54歲跌至84.6%，60~64歲降至45.8%，而65歲以上男性仍有13.8%投入勞動市場。兩性中高齡勞參率均隨年齡而遞減，各年齡組男性均高於女性，以55~59歲差距達33.3個百分點最大。(圖5)

圖 5 105 年臺中市兩性勞動力參與率-按年齡別分



以近15年歷史資料觀察，本市整體勞參率由90年57.8%增至105年58.6%，中高齡(45~64歲)、高齡(65歲以上)女性勞參率亦呈逐年成長趨勢，唯中高齡女性勞參率為整體勞參率6成7至8成3之間(66.14%-83.50%)，亦僅為同年齡層男性的4成8至6成5左右(48.58%-65.52%)，另高齡女性勞參率則僅為男性的3成左右(24.64%-42.86%)，顯示本市可投入勞動市場之45歲以上女性仍有很大成長空間。另一方面，105年中高齡男性勞參率74.7%，反較15年前減3.8個百分點，呈下降趨勢。(圖6)

圖 6 臺中市勞動力參與率



進一步觀察本市15年間各年齡層女性勞動參與情形，25~34歲是勞動市場主力，自90年迄今亦呈大幅持續成長趨勢，其中以25~29歲女性勞參率增加18.0個百分點較多；45歲以上各年齡層女性勞參率則分別增加16.2(45~49歲)、16.1(50~54歲)、10.3(54~59歲)、9.5(60~64歲)及1.5(65歲以上)個百分點，顯示年齡層越高成長的百分點越少。(表3)

表 3 近 15 年臺中市女性勞參率-按年齡別分

單位：%

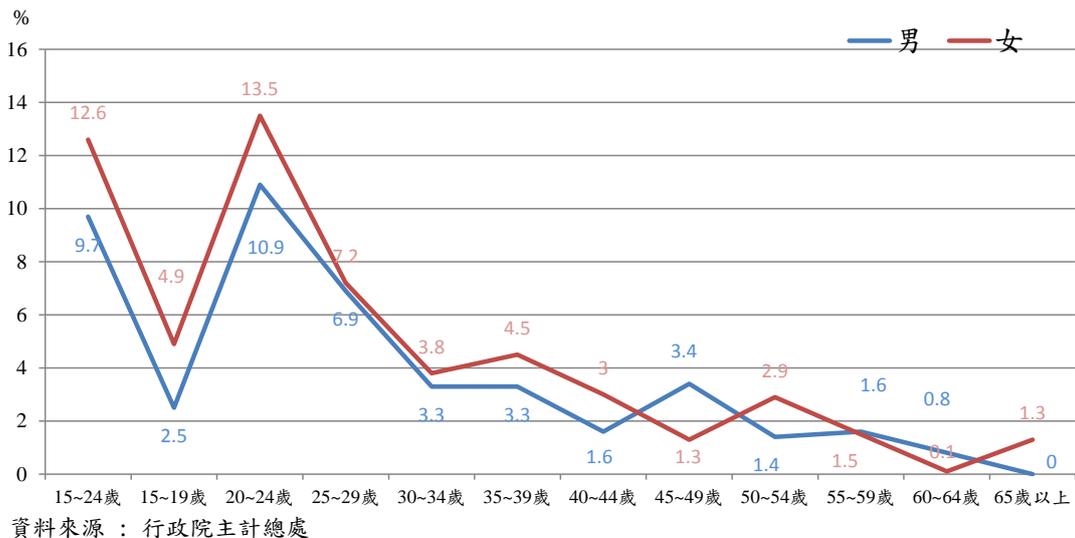
年齡別	90年女性	95年女性	100年女性	105年女性	105年男性
15-19歲	10.8	7.5	10.6	5.8	8.3
20-24歲	52.0	53.6	54.7	47.8	52.3
25-29歲	71.2	81.1	87.1	89.2	93.5
30-34歲	70.0	73.1	75.7	82.3	96.8
35-39歲	67.9	73.5	74.3	74.4	93.4
40-44歲	63.2	64.8	69.7	74.4	93.2
45-49歲	54.0	61.1	62.4	70.2	91.1
50-54歲	39.6	45.0	49.3	55.7	84.6
55-59歲	26.7	28.0	33.7	37.0	70.3
60-64歲	12.9	15.5	16.4	22.4	45.8
65歲及以上	1.9	2.6	3.9	3.4	13.8

資料來源：行政院主計總處

五、本市 105 年兩性中高齡失業率，明顯較 44 歲以下年齡層為低，且男性以 45~49 歲 3.4% 最高，女性以 50~54 歲 2.9% 最高。

105 年本市整體失業率 3.8%，其中男性 3.5%，女性 4.3%，以年齡層觀察，兩性中高齡失業率，明顯較 44 歲以下年齡層為低，且男性以 45~49 歲 3.4% 最高，女性則以 50~54 歲 2.9% 最高，很多女性勞工會因養育兒女而離開職場，之後到了 4、50 歲又會因照顧年長的父母而離開職場，若能搭配長照政策，就能使中高齡女性投入就業。另綜觀各年齡層失業率，44 歲以下均為女性高於男性，然 45~49 歲(男 3.4% 女 1.3%)、55~59 歲(男 1.6% 女 1.5%) 及 60~64 歲(男 0.8% 女 0.1%) 等中高年齡組別呈現男高於女情形，顯示失業率性別差異隨年齡變化。(圖 7)

圖 7 105 年臺中市兩性失業率-按年齡別分



由於中高齡者就業尋職相對困難，我國「就業服務法」第 24 條第 4 款及第 25 條即規定：主管機關對中高齡者自願就業人員，應訂定計畫，必要時，得發給相關津貼或補助金，且公立就業服務機構應主動爭取中高齡者之就業機會。爰此，本市針對中高齡者於就業服務處設有專業個案管理員協助訂定個別就業計畫，提供就業諮詢，並安排職業訓練諮詢評估、就業促進研習活動或推介就業等，另針對設籍本市 45 歲以上之失業者開辦求職交通補助金，增加其求職意願及動機。

除前述需求面政策外，本市府亦在供給面推動中高齡人力資源再運用僱用獎勵，透過獎勵事業單位提供合適職缺並實際僱用個案，以提升中高齡者就業穩定度。