

主計處市政統計簡析

108-003 號

108 年 4 月

臺中市女性¹職場概況

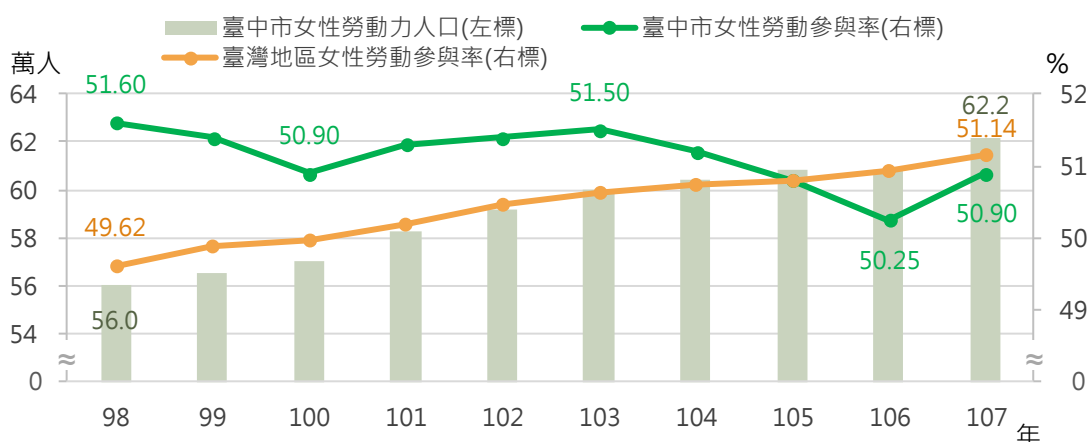
前言

近年女性教育程度、經濟自主能力及性別意識覺醒均普遍提高，在全球化經濟結構改變及科技產業變遷下，現今女性在工作就業意向、從事行業的選擇、以及職業屬性，相較以往皆有所改變，本文爰以女性勞動參與及從事行業、職業別、就業環境友善狀況來分析現今女性在職場各面向概況。

一、臺中市女性勞動力概況

本市女性勞動力人口 98 年為 56.0 萬人，逐年成長至 107 年達 62.2 萬人，增 6.2 萬人（11.07%）。勞動參與率除在 101 至 103 年及 107 年略為上升外，近 10 年大抵為下降趨勢，至 106 年 50.25% 為最低後，於 107 年略為抬升至 50.90%，與全國逐年穩定成長趨勢相較，雖無一定走向，但整體仍在 50.25% 至 51.60% 之間變動，女性投入就業市場意願尚屬穩健（圖 1）。

圖1 近年臺中市女性勞動力概況與全國女性勞動參與率



資料來源：行政院主計總處

¹ 本文各統計數據均未計入外籍移工。

107年本市女性非勞動力計60.0萬人，較100年55.0萬人增5.0萬人（9.09%），未參與勞動原因以料理家務29.6萬人占49.33%居首，求學及準備升學13.5萬人占22.50%及高齡、身心障礙12.9萬人占21.50%居次。與100年結構相較，以料理家務者減少0.85個百分點降幅最多，其次為求學及準備升學減少0.77個百分點，占比增幅最高者為高齡及身心障礙增0.23個百分點。料理家務者占比雖有減少，惟總人數仍為增加，因育兒或料理家務等情事退出就業市場，致再度重返職場意願較低落，為現今推展女性就業之困境（表1）。

表1 臺中市女性非勞動力未參與勞動原因

單位：萬人；%；百分點

年度別	總人數	想工作而未找工作	求學及準備升學	料理家務	高齡、身心障礙	其他
100年	55.0	0.6	12.8	27.6	11.7	2.2
占當年比率	100.00	1.09	23.27	50.18	21.27	4.00
107年	60.0	0.7	13.5	29.6	12.9	3.4
占當年比率	100.00	1.17	22.50	49.33	21.50	5.67
結構比增減百分點		0.08	-0.77	-0.85	0.23	1.67

資料來源：行政院主計總處

備註：因四捨五入致細項加總與總計未能吻合。

二、女性就業者行業及職業概況

107年本市女性就業者計60.0萬人，較100年54.5萬人增加5.5萬人（10.09%）。依行業別觀察，以服務業占70.17%最高，其次為工業占28.33%，農林漁牧業僅占1.50%，近一步細分各行業，則以製造業占25.50%居首，批發及零售業占19.17%居次，教育業、住宿及餐飲業分別占9.33%及8.33%再次之。與100年結構相較，以從事製造業、批發及零售業、農林漁牧業占比減少1.47個、0.46個、0.33個百分點為最多，其占比則分別往專業、科學及技術服務業（增0.68個百分點）、運輸及倉儲業（增0.55個百分點）及醫療保健及社會工作服務業（增0.41個百分點）流動。另探究女性就業者從事職業結構，107年以服務及銷售工作人員占24.17%最高，其次為事務支援人員占22.00%，再次為技術人員占21.00%。就近7年結構觀察，以

技術人員、專業人員分別上升 4.12 個、2.06 個百分點較多，生產操作及勞力工、服務及銷售工作人員則分別下降 2.58 個、1.89 個百分點。顯示近年來隨國內產業結構變遷，本市女性就業者行業結構往服務業部門逐步上升，工業及農業部門趨降，職業之技術層次逐漸提升（圖 2、圖 3）。

圖2 臺中市女性就業者結構 - 按主要行業別

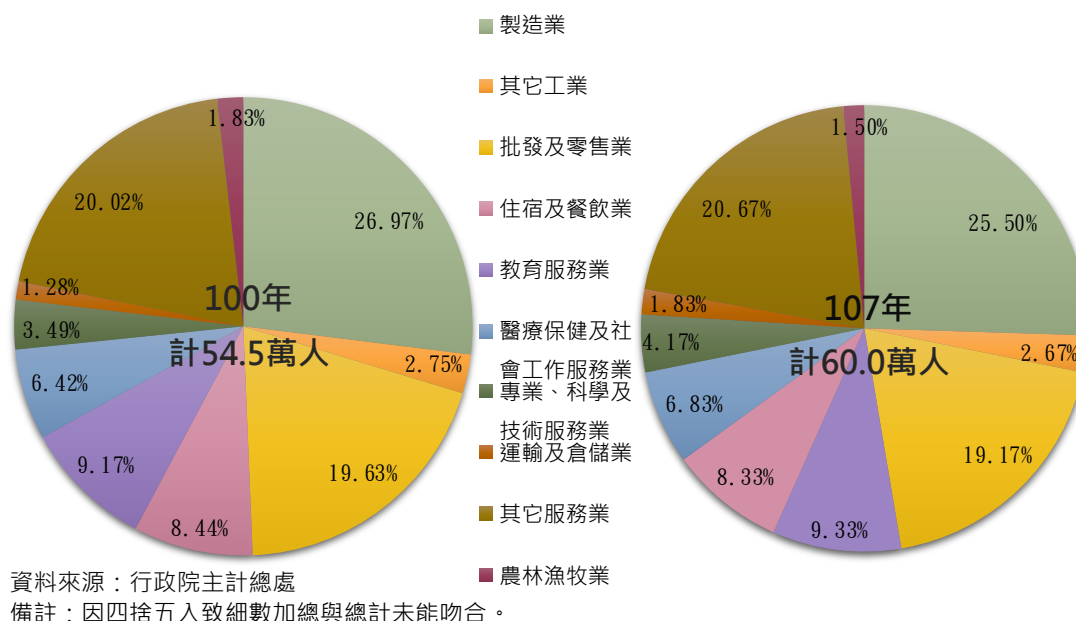
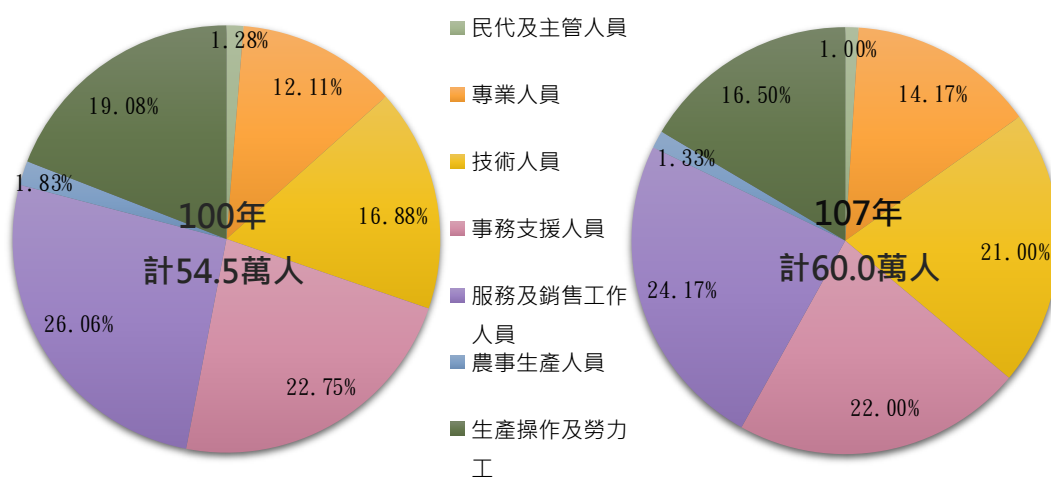


圖3 臺中市女性就業者結構 - 按主要職業別



三、我國非典型女性工作者結構

最新人力運用調查顯示 107 年 5 月我國從事非典型（部分時間、臨時性或人力派遣）女性工作者計 38.1 萬人，較 100 年 5 月 33.2 萬人增 4.9 萬人（14.76%）。就工作類型觀察，部份時間工作者 24.7 萬人，增 3.6 萬人（17.06%），臨時性或人力派遣工作者 27.9 萬人，增 3.5 萬人（14.34%）。就年齡別觀察，女性非典型工作者以 15~24 歲占 21.10% 最高，然占比較 100 年 5 月減 2.01 個百分點，而 25~44 歲者占 5.21%，則增 1.53 個百分點，有往此年齡層移動趨勢。就教育程度別觀察，國中及以下、高中（職）學歷女性非典型工作者占女性就業人口比自 100 年 5 月 11.36%、6.46% 分別增至 107 年 5 月 14.12%（2.76 個百分點）、8.32%（1.86 個百分點），而大專及以上學歷則自 6.02% 減至 5.60%（-0.42 個百分點），顯示女性工作者的教育程度將影響其就業。如何引導非典型就業朝專業化又長僱化，有賴相關單位注意（表 2）。

表2 我國非典型女性工作者人數及占其就業人數比率

	非典型工作者				部分時間工作者				臨時性或人力派遣工作者			
	100年5月		107年5月		100年5月		107年5月		100年5月		107年5月	
	萬人	%	萬人	%	萬人	%	萬人	%	萬人	%	萬人	%
總計	33.2	7.11	38.1	7.51	21.1	4.52	24.7	4.86	24.4	5.22	27.9	5.49
年齡												
15~24歲	9.5	23.11	8.5	21.10	7.5	18.36	6.5	16.12	7.2	17.57	7.3	18.03
25~44歲	10.2	3.68	14.6	5.21	4.8	1.73	8.9	3.17	7.9	2.84	10.0	3.59
45歲以上	13.5	9.13	15.0	8.03	8.8	5.95	9.3	4.96	9.3	6.29	10.5	5.64
教育程度												
國中及以下	9.4	11.36	9.2	14.12	4.9	5.95	5.5	8.40	7.3	8.81	7.0	10.82
高中（職）	10.3	6.46	12.7	8.32	6.3	3.96	7.9	5.17	7.4	4.61	9.2	6.02
大專及以上	13.5	6.02	16.3	5.60	9.9	4.38	11.3	3.91	9.8	4.34	11.7	4.02

資料來源：行政院主計總處

備註：1、因四捨五入致細項加總與總數不合。

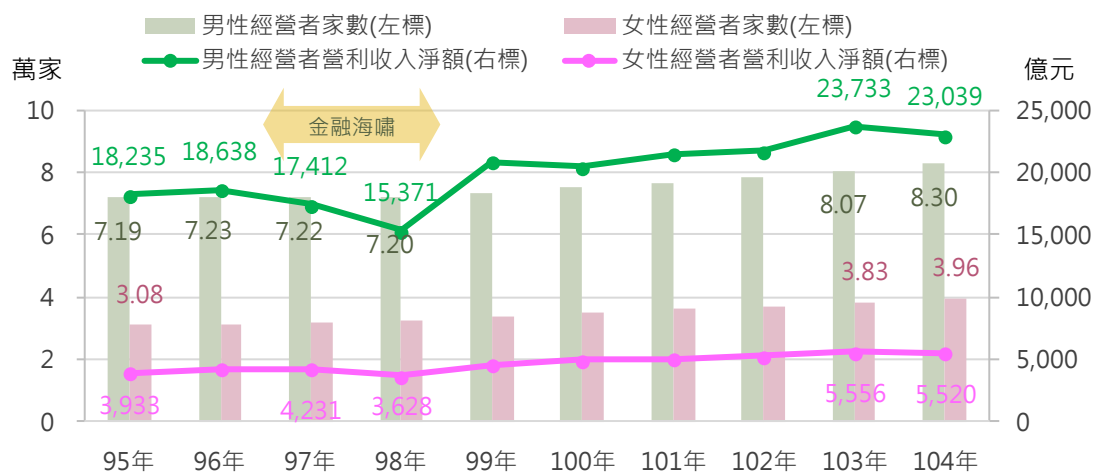
2、非典型工作者包含「部分時間」及「臨時性或人力派遣」工作，由於「部分時間工作者」亦可能為「臨時性或人力派遣工作者」，故二者加總將高於非典型工作者數值。

四、女性事業經營者概況－營利事業家數負責人

依據財政部發布最新資料，104 年本市女性營利事業經營家數 3.96 萬家，較 95 年增 0.88 萬家（28.57%），營利收入淨額 5,520 億

元，增 1,587 億元（40.35%）。觀察歷史趨勢，營利事業女性經營家數呈逐年成長，受全球金融海嘯影響，營利收入淨額在 98 年呈跌勢（較 97 年減 14.25%）外，餘各年度大抵為成長趨勢，至 104 年再受到全球景氣成長動能微弱，微降 0.65%。而男性經營者方面，97 年至 98 年亦因全球金融海嘯影響，致較多製造業、批發零售業及不動產業等經營者退出市場，至 98 年家數及收入淨額為最低，較 97 年分別減少 0.28% 及 11.72%，後逐有回升，於 104 年亦受景氣影響下降 2.92%。男性經營者經營事業收入淨額受景氣影響變動幅度較女性來得為高（圖 4）。

圖4 臺中市營利事業經營及收入概況 - 按經營者性別



資料來源：財政部統計處

備註：1、經營者係指各營利事業所得稅之申報負責人、代表人或管理人。

2、因四捨五入致細數加總與總計未能吻合。

以占比觀察，營利事業女性經營者家數占比亦逐年增加，從 95 年占 29.99% 逐年上升至 104 年占 32.30%，增 2.31 個百分點，惟營利收入淨額占比近 10 年僅自占 17.74% 成長至 104 年占 19.33%，仍不到 2 成。女性創業者、企業中擔任管理階級者，甚至擔任負責人的比率仍較男性低。目前職場上玻璃天花板²現象尚未打破，仍有進步空間（圖 4）。

² 指在公司、企業和機關、團體中對某些群體（如女性、少數族裔）晉升到高級職位或決策層的潛在限制或障礙，如玻璃一樣，於組織中不會明文規定，卻實際般存在。

五、女性職場薪資現況

我國女性受僱員工每人每月總工時近年呈減少趨勢，99 年因景氣復甦，企業人力需求增加，致工業部門工時增至 185.8 小時、服務業部門 174.3 小時為近年最高。105 年因法定工時自「雙週 84 工時」修改為「單週 40 工時」，企業為撙節加班費支出而減少受僱者加班時數，至 107 年工業部門每人每月總工時 173.3 小時，較 99 年減 12.5 小時(-6.73%)較多，服務業部門為 163.6 小時，減 10.7 小時(-6.14%)，顯見在政府的努力之下，女性受僱者工時已有改善（表 3）。

表3 我國女性受僱員工薪資與工時 - 按行業別分

單位：小時；元

年度別	每人每月總工時			每人每月總薪資		
	工業及服務業	工業	服務業	工業及服務業	工業	服務業
98年	174.7	177.1	173.4	37,326	31,856	40,345
99年	178.4	185.8	174.3	39,475	34,700	42,148
100年	175.7	181.8	172.4	40,580	35,755	43,305
101年	175.6	181.0	172.7	40,940	36,575	43,361
102年	174.2	180.9	170.7	41,091	36,845	43,398
103年	175.2	182.4	171.4	42,877	38,146	45,410
104年	172.8	179.1	169.4	44,070	39,338	46,567
105年	167.2	172.6	164.4	44,457	39,880	46,832
106年	167.4	173.4	164.3	45,633	41,114	47,964
107年	166.9	173.3	163.6	47,257	42,903	49,493

資料來源：行政院主計總處

107 年我國女性工業部門受僱員工薪資（含經常性薪資、加班費及其他非經常性薪資）每人每月計 4 萬 2,903 元，較 99 年增 8,203 元（23.64%），服務業部門為 4 萬 9,493 元，增 7,345 元（17.43%）。工業部門的薪資成長較服務業來得明顯，且薪資的成長亦未受到工時降低的影響而倒退，女性職場勞動條件逐年進步（表 3）。

六、女性就業者職場友善現況

為消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，我國 91 年制定兩性工作平等法，明文規範女性在職場上最低待遇限度不因性別而有差別對待之保障，並於 96 年修法更名為性別平等工作法，進一步

擴大職場性別平等的範疇。為了解受僱者在職場現況，勞動部按年辦理僱用管理就業平等概況調查，106年事業單位就員工申請性別平等工作法各項假別同意率，中部地區除產檢假 79.33%、家庭照顧假 76.86%外，其餘均達 8 成以上；與母性保護相關假別則以產假 94.58% 最高，流產假 89.57% 居次，再次為安胎休養假 88.64%，在北中南東 4 區中，中部地區產假、家庭照顧假同意比率僅高於南部地區，其餘假別同意比率則為最低，可見職場友善度仍有進步空間（表 4）。

表4 106年事業單位同意員工請假情形 - 按地區及假別

單位：%

地區別	同意員工申請 (或有提供) 比率					
	生理假	安胎休養	產檢假	流產假	產假	家庭照顧假
臺灣地區	85.42	91.79	82.70	92.00	94.70	78.10
北部地區	86.95	93.01	84.15	92.29	94.69	79.19
中部地區	81.14	88.64	79.33	89.57	94.58	76.86
南部地區	86.22	92.06	82.16	93.92	94.54	76.32
東部地區	93.52	98.98	98.42	99.05	99.05	88.29

資料來源：勞動部統計處

我國現行請領育嬰留職停薪規定為：一、請領者保險年資合計滿 1 年以上且子女需滿 3 歲前；二、給付標準為請領者育嬰留職停薪前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，按月發給。107 年本市就業保險育嬰留職停薪計 6.23 萬件，較 100 年增 3.27 萬件（110.47%）其中男性申請人 1.31 萬件（占 21.03%），增 0.68 萬件（107.94%），女性 4.92 萬件（占 78.97%），增 2.59 萬件（111.16%），觀察歷年資料，女性申請育嬰留職停薪者占比約為 8 成，惟平均每件金額女性皆低於男性，顯示女性投保薪資級距亦低於男性。藉由政府提供較多元、較有彈性的兒童托育與照護支持的方案，方能讓女性因母職而在職場上的不利條件消弭（表 5）。

表5 臺中市就業保險育嬰留職停薪津貼給付件數、金額

年度別	核發件數 (萬件)		核發金額 (億元)		平均每件金額 (萬元)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
100	0.63	2.33	0.93	3.36	1.47	1.44
101	0.77	3.30	1.17	4.87	1.52	1.47
102	0.95	3.91	1.46	5.98	1.54	1.53
103	0.94	3.98	1.51	6.30	1.61	1.58
104	1.25	5.22	2.08	8.46	1.67	1.62
105	1.33	5.28	2.27	8.82	1.71	1.67
106	1.32	5.19	2.31	8.88	1.76	1.71
107	1.31	4.92	2.35	8.64	1.79	1.75

資料來源：勞動部統計處

備註：因四捨五入致細數加總與總計未能吻合。

結語

時至今日，男、女性在職場定位上仍受性別既定的刻板印象影響，尤以亞洲地區較難以跳出窠臼。本府勞工局積極辦理完善就業媒合平台，多元管道宣傳就業、職訓、徵才活動及求職防騙資訊等就業促進政策，鼓勵企業辦理提供托兒設施或措施等多元化職工福利，除促進女性及弱勢工作者就業外，亦減輕女性職場外之家庭負擔。期能打造宜居宜業的勞動環境，建立穩定勞動關係及友善職場環境。

參考文獻

張愛琦 (2018) 女力崛起？職場角色的傲慢與偏見

賴秀玲，女性職場處境與經濟地位

中央銀行 105 年年報 (2016)

林淑慧、李政儒 (2015) 受僱者申請育嬰留職停薪之性別差異影響因素研究

行政院主計總處 (2019) 107 年度人力運用調查報告