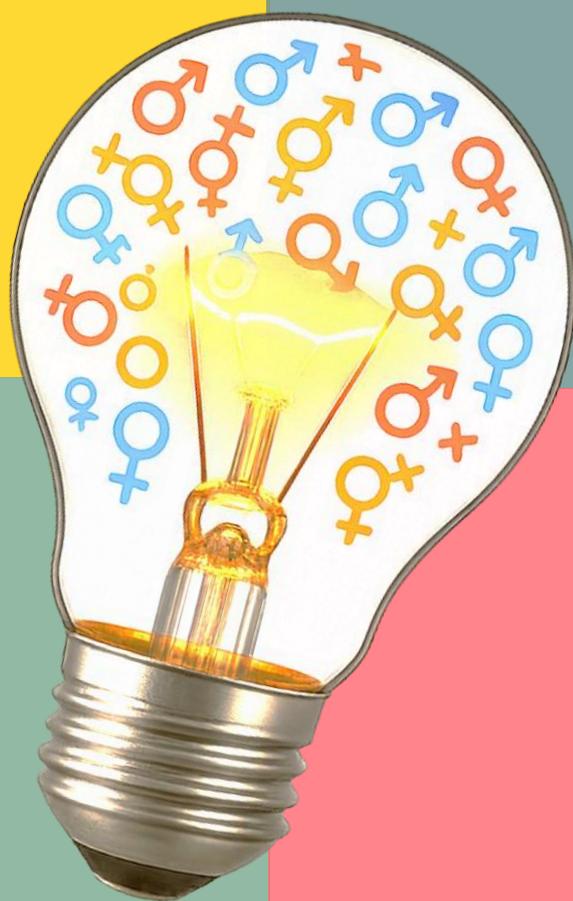


113年  
高雄市

性別分  
析選輯



高雄市政府主計處彙編

114年4月

# 前言

本府積極推動性別主流化，以嶄新視角打造多元性別社會，致力消除性別歧視，將多元包容的種子灑向社會每個角落。性別分析為性別主流化六大工具之一，其突顯問題以協助解決之效能卓越，故 113 年度本府各機關配合施政方針，將「消除對婦女一切形式歧視公約」( CEDAW ) 作為指導方針，運用性別政策工具及統計指標撰研性別統計分析，共計 38 篇，為性別政策分析努力不懈。

為使政策持續符合全球趨勢並蘊含在地特色，本府鼓勵各機關提升性別統計分析深度及技巧，除隨時檢視業務挖掘相關性別統計指標外，每年亦邀請專家學者開設性別統計工作坊，以腦力激盪等活潑方式引導性別分析多元深入思維並促進性別意識形成。另為提升性別分析應用價值，形成政策制訂之正向循環，特從 113 年度機關性別統計分析中挑選 6 篇優良文章集結成冊 ( 下稱性別選輯 )，供各界參用。

期望本府各機關能透過此性別選輯，以創新洞察視角，運用性別統計分析工具提出具體政策建議，以科學方法協助機關擬訂具前瞻及創新性之性別政策，共同推動本市邁向多元性別包容、無歧視之宜居城市。

# 目錄

## 本市精選性別分析(依機關名稱筆劃排序)

- 01.主計處-從家庭收支訪問調查看高雄市15~64歲已婚有偶婦女勞動參與的影響因素 第1-28頁
- 02.民政局-少子化浪潮下淺談父力崛起新趨勢 第29-66頁
- 03.交通局-高雄市道路交通事故性別分析 第67-90頁
- 04.青年局-高雄市女性創業青年對於政府可強化支持措施之分析 第91-104頁
- 05.農業局-以性別觀察高雄市從農人口結構及福利概況 第105-116頁
- 06.衛生局-高雄市高負荷家庭照顧者性別議題分析 第117-138頁



# 統計專題分析

從家庭收支訪問調查看高雄市 15~64 歲已  
婚有偶婦女勞動參與的影響因素\*

撰寫人：黃進龍

高雄市政府主計處

113 年 8 月



# 壹、前言

依據行政院性別平等處及財團法人婦女權益促進發展基金會共同發表之文獻顯示，2022 年 15 歲以上女性勞動力參與率<sup>1</sup>(以下簡稱勞參率)，我國為 51.6% 低於 APEC<sup>2</sup> 成員國平均的 57.9%。而各年齡組與日本、南韓與美國的女性比較，我國 25-29 歲女性勞參率高達 89.9%，為四國之冠，惟差異性較大的是，我國在 40 歲以上年齡組勞參率持續下探，並未如其他國家出現反彈上升的情形，顯示我國女性在婚後脫離職場的情形較嚴重。

我國正面臨人口老化問題，未來勞動供給將持續減少，影響國家整體競爭力極大。提升已婚婦女的勞參率是緩解勞動力下降困境的重要策略，本文期望分析家庭組成因素及所得狀況對已婚有偶婦女<sup>3</sup>(含同居)勞動參與意願的影響性，研究對象的年齡為 15~64 歲，不含高齡(65 歲以上)，就高雄市 111 年家庭收支訪問調查最新資料進行統計分析，使用羅吉斯迴歸(logistic regression)針對 15~64 歲已婚有偶婦女，分析其是否有勞動參與的重要影響因素及估計影響力，作為相關政策研擬之參考。

---

<sup>1</sup> 勞動力參與率：係指勞動力人口占 15 歲以上民間人口(不含軍人、監管人口、失蹤人口)之百分比。

<sup>2</sup> APEC：亞太經濟合作會議(Asia-Pacific Economic Cooperation)，主要成員國包含美國、中國、日本、韓國、加拿大、墨西哥、澳大利亞、越南、泰國、馬來西亞、印尼、新加坡、台灣等 21 國。

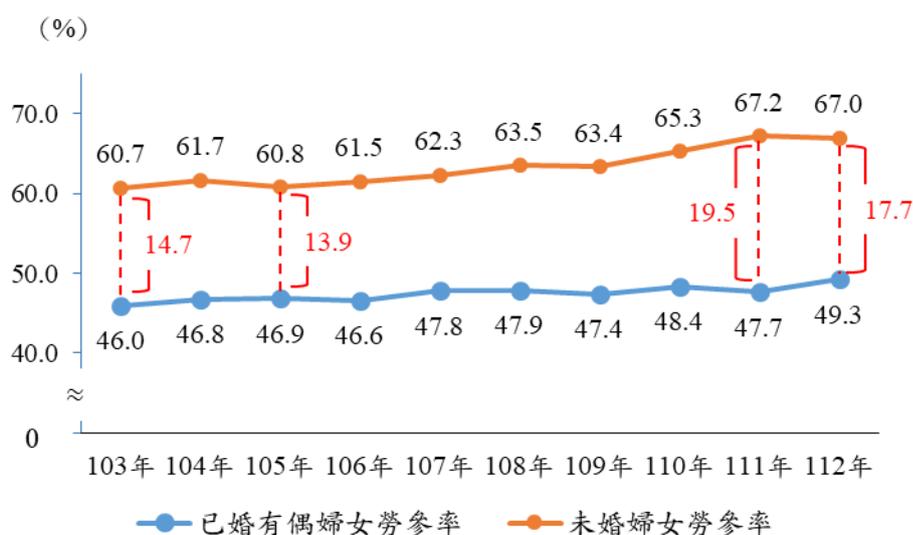
<sup>3</sup> 已婚有偶婦女包含有同居伴侶但未結婚之婦女。

## 貳、現況分析

一、本市 103~112 年已婚有偶及未婚婦女之勞參率皆呈逐年緩步上升，惟兩者差距約由 14 上升至 19 個百分點，略有擴大情勢。

依據行政院主計總處統計資料，本市 103~112 年已婚有偶(以下省略合同居之附註)及未婚婦女之勞參率皆呈逐年緩步提升，10 年間兩者的勞參率差距介於 13.9 個百分點~19.5 個百分點，近年差距略有擴大，以 111 年差距 19.5 個百分點最大；未婚婦女之勞參率於 10 年間上升 6.3 個百分點，已婚有偶婦女則僅上升 3.3 個百分點，顯示婦女於婚後轉為勞動力的現象仍有改善空間。(詳圖 1)

圖1 103~112年高雄市已婚有偶及未婚婦女之勞參率



資料來源：行政院主計總處

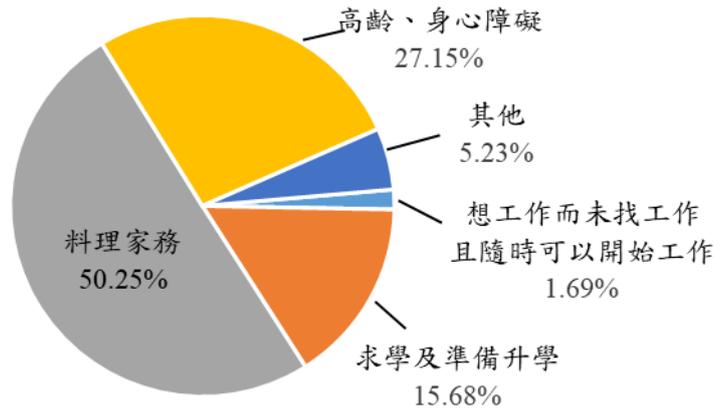
二、本市 112 年女性非勞動力人口中未參與勞動之原因，以料理家務占比 50.25% 最高，是婦女未參與勞動的主因。

依據行政院主計總處人力資源調查最新統計結果，本市 112 年女性非勞動力人口中未參與勞動之原因，以料理家務<sup>4</sup>占比 50.25% 最

<sup>4</sup> 料理家務：包括做家事、照顧家人(小孩、老人)、處理家務其他事情。

高，高齡、身心障礙占比 27.15% 次之，顯示料理家務是婦女未參與勞動的主因，減輕婦女料理家務的大部分負擔，將可協助提升勞參率。(詳圖 2)

圖2 112年高雄市女性非勞動力之未參與勞動原因占比



資料來源：行政院主計總處

### 三、從 111 年高雄市家庭收支訪問調查看 15~64 歲已婚有偶婦女之年齡分組勞參率，以「40~44 歲」和「45~49 歲」勞參率各約 76% 為最高，惟 50 歲後驟降。

111 年高雄市家庭收支訪問調查共 2,200 戶之資料，將戶內 15 歲以上已婚有偶婦女共 1,577 人按年齡組<sup>5</sup>別分估計其勞參率(詳表 1)，其中「40~44 歲」和「45~49 歲」勞參率各約 76% 為最高，50 歲後一路驟降至「65 歲以上」僅約 16%。整體 15 歲以上已婚有偶婦女勞參率合計為 47.94%，接近主計總處公布的數據 47.7%(如圖 1、表 1)。

為此瞭解勞動力下降因素是解決困境的重要策略，本文解析家庭收支訪問調查對家戶特徵及所得狀況之詳細訪查紀錄，期望從高雄市 111 年家庭收支訪問調查觀察對 15~64 歲工作年齡已婚有偶婦

<sup>5</sup> 按年齡組分「15~24 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」及「65 歲以上」。

女勞動參與的重要影響因素。

表1 111年高雄市家庭收支訪問調查已婚有偶婦女勞參率-  
按年齡組分

年齡組	非勞動力(人) ①	勞動力(人) ②	合計(人) ③=①+②	勞參率(%) ② / ③ · 100
15~24歲	3	2	5	40.00
25~29歲	11	19	30	63.33
30~34歲	26	56	82	68.29
35~39歲	43	75	118	63.56
40~44歲	41	135	176	76.70
45~49歲	37	123	160	76.88
50~54歲	59	107	166	64.46
55~59歲	90	95	185	51.35
60~64歲	139	72	211	34.12
65歲以上	372	72	444	16.22
15歲以上合計	821	756	1,577	47.94

資料來源：111年高雄市家庭收支訪問調查

## 參、統計分析

由前一節分析發現本市已婚有偶婦女勞參率較未婚為低，且其勞參率自 50 歲後亦呈下降趨勢，為瞭解已婚有偶婦女的勞動參與情形在家戶組成及所得相關特徵，本文針對 111 年家庭收支訪問調查 2,200 戶中「15~64 歲已婚有偶婦女」(以下簡稱婦女)分析，採用羅吉斯迴歸分析方法，以應變數為二元變數(有或無勞動參與)，解析家庭組成因素及所得狀況對婦女勞動參與之影響情形。首先分析影響整體 15~64 歲婦女勞動參與的重要因素，另考量婦女在不同人生階段，其個人特徵、家庭組成及所得狀況等會有明顯的差異，造成前述分析所得之重要影響因素對勞動參與的影響力亦會變動，為分析不同人生階段之主要影響因素及影響力差異，參考勞動部勞動力發展署的定義，就年齡分為「15~29 歲青年組」、「30~44 歲壯年組」及「45~64 歲中高齡組」再進一步分析。

### 一、影響 15~64 歲婦女勞動參與因素分析

#### (一) 重要影響因素：

影響婦女勞動參與意願的因素眾多，如婦女本身收入、家庭總收入、消費支出(醫療保健費用、休閒與文化費用、教育費用等)多寡、有無租房、有無房貸等原因，本文羅吉斯迴歸分析設定以顯著性<sup>6</sup>數值 $<0.1$  作為判定有顯著影響之標準，分析結果達標共計八項影響因素，依性質分為婦女個人特徵、料理家務因素、戶內所得狀況和與配偶相關等四類，說明如下：

**1. 婦女個人特徵：**「年齡」、「教育程度」兩項重要影響因素，  
「年齡」愈高勞動參與意願愈低，而「教育程度」則為愈高

<sup>6</sup> 顯著性數值  $\alpha$  定義：針對一影響因素，在其他影響因素的狀態固定下，此影響因素不具影響力的機率小於  $\alpha$  時( $0 < \alpha < 1$ )，即稱此影響因素在  $(1-\alpha) \cdot 100\%$  信心水準下具有顯著影響。

意願愈高，其中「教育程度」係按學歷以平均應受基本教育年數分析。

2. 料理家務因素：料理家務包含照顧家人，其中以「戶內 0~6 歲幼兒數」、「戶內 65 歲以上長者數」兩種為重要影響因素。另照顧家人亦包含學齡兒童，惟檢定「戶內 7~12 歲兒童數」因素時，其顯著性值 $>0.1$ 未達標，故排除此因素。

3. 戶內所得狀況：家庭成員的可支配所得狀況直接影響婦女是否有意願就業，分別為婦女自身及戶內其他人口的所得影響力，以「婦女有充裕非工作收入」及「戶內其他人口有充裕可支配所得」為重要影響因素。

(1) 「婦女有充裕非工作收入」：婦女的非工作收入較高時，其就業意願會降低。因婦女與工作相關的收入和教育程度具有高度正相關性，共線性將造成羅吉斯迴歸分析誤差反應，無法合理解釋變數間的關係，故改採相關性較小的非工作收入反映其相關特徵，非工作收入主要為財產所得收入(如利息、投資股息、租金)、政府移轉收入、社會保險等。此因素之變數設定是以一年最低生活費<sup>7</sup>為比較基準而分為兩種狀態。(詳表 2)

表 2 影響因素-婦女有充裕非工作收入之變數設定

影響因素	變數值	條件設定
婦女有充裕非工作收入	1	當婦女非工作收入高於一年最低生活費，代表有充裕非工作收入
	0	當婦女非工作收入低於一年最低生活費，代表無充裕非工作收入

<sup>7</sup> 每月最低生活費定義為最近一年家庭收支訪問調查平均每人每月可支配所得中位數之 60%，高雄市 111 年每月最低生活費為 14,419 元，乘上 12 個月即為一年最低生活費 173,028 元。

- (2) 「戶內其他人口有充裕可支配所得」：戶內其他成員可支配所得若能負擔整體家庭生活費用，一般而言婦女的就業意願會降低。此因素之變數設定是以家戶一年最低生活費<sup>8</sup>為比較基準而分為兩種狀態。(詳表 3)

表3 影響因素-戶內其他人口有充裕可支配所得之變數設定

影響因素	變數值	條件設定
戶內其他人口有充裕可支配所得	1	當戶內其他人口可支配所得高於家戶一年最低生活費，代表有充裕可支配所得
	0	當戶內其他人口可支配所得低於家戶一年最低生活費，代表無充裕可支配所得

4. 與配偶相關因素：於家庭收支訪問調查資料觀察發現，婦女之勞動參與狀況與配偶的從業身分、教育程度有密切相關，「配偶從業身分為自營」及「婦女教育程度高於(含等於)配偶」兩項為重要特徵。

- (1) 「配偶從業身分為自營」：當配偶從業身分為自營時，婦女勞動參與意願較高，通常以無酬家屬工作者的身分協助配偶，共同經營事業而投入勞動力市場。
- (2) 「婦女教育程度高於(含等於)配偶」：當婦女的教育程度高於或相當於配偶時，婦女勞動參與意願較高，反之當婦女的學歷較配偶低時，會以專心家務為主。

上述 8 個特徵作為羅吉斯迴歸分析模型的預測變數(假設為 $X_1$ 、 $X_2$ 、 $\dots$ 、 $X_8$ ，細部設定詳見附錄)，應變數為婦女勞動

<sup>8</sup> 家戶一年最低生活費定義為每人一年最低生活費 173,028 元乘上戶內所有成員的個數。

參與狀態，羅吉斯迴歸模型如下：

$$\ln(p/(1-p)) = \text{截距}b_0 + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots + b_8 \cdot X_8$$

模型公式中以  $p$  表示婦女有勞動參與的機率， $(1-p)$  則為婦女無勞動參與的機率， $p/(1-p)$  定義為婦女勞動參與的勝算，即有勞動參與的機率除以無勞動參與機率的比值，其值大於 1 即代表有勞動參與的機率較高。

羅吉斯迴歸模型是假設對勞動參與勝算作自然對數<sup>9</sup> $\ln$  的轉換後，會與預測變數 $X_1$ 、 $X_2$ 、 $\dots$ 、 $X_8$  呈線性函數關係。針對模型的適合度，執行 Omnibus 檢定(假設檢定 $H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_8 = 0$  vs.  $H_1: b$ 不全為 0)，在 95% 信心水準下， $p$ -value $<0.001$ ，適合度檢定結果為係數  $b$  不全為 0，即此模型<sup>10</sup>具有預測能力，係數估計及顯著性值結果詳表 4。

表 4 111年高雄市已婚有偶婦女勞動參與影響因素  
-羅吉斯迴歸分析結果

特徵類別	影響因素	係數 $b$	顯著性(Y/N)	正/負向
婦女個人特徵	年齡	-0.051	Y(<0.001)	負向
	教育程度	0.104	Y(<0.001)	正向
料理家務	戶內0~6歲幼兒數	-0.742	Y(<0.001)	負向
	戶內65歲以上長者數	0.273	Y(=0.047)	正向
戶內所得	婦女有充裕非工作收入	-0.701	Y(=0.010)	負向
	戶內其他人口有充裕可支配所得	-1.283	Y(<0.001)	負向
配偶相關	配偶從業身分為自營	1.139	Y(<0.001)	正向
	婦女教育程度高於(含等於)配偶	0.288	Y(=0.052)	正向

資料來源：111年高雄市家庭收支訪問調查

說明：1.當顯著性數值 $<0.10$ 時，代表對婦女勞動參與具有顯著影響。

2.正向影響因素的數值以紅色標示，負向則以綠色標示。

<sup>9</sup> 自然對數  $\ln(x)$  係指以數學常數  $e$  為底數的對數函數，其反函數稱為自然指數函數  $e^x$ ，也可寫作  $\exp(x)$ ，如  $\ln(a) = b$ ，則  $\exp(b) = a$ 。

<sup>10</sup> 模型截距項係數  $b_0$  之值為 2.419，顯著性值  $<0.001$ 。

上表顯示八項影響因素之顯著性數值皆 $<0.1$ ，其中預測變數之係數如為正，表示此因素可提升勞動參與勝算，即有勞動參與的機率較高，是正向影響因素；如為負，表示此因素會降低勞動參與勝算，即無勞動參與的機率較高，是反向影響因素。

## (二) 以勝算比(odds ratio)比較影響因素之影響力大小：

為瞭解各影響因素對婦女勞動參與情形之影響力大小，本節將迴歸模型經反函數運算，勝算表示為 $\exp(b \cdot x)$ ；如為比較一預測變數 $X_i$ 在兩個不同狀態下對婦女勞動參與的影響性差異，則假設固定其他預測變數的狀態下，將此預測變數在兩個不同狀態的勞動參與勝算相除，其比值稱為勝算比，計算式為 $\exp(b_i \cdot \bar{x})$ ，式中之 $\bar{x}$ 為兩個狀態的差值，其代表意義詳表 5 及結果詳表 6。

表5 影響因素-勝算比數值之代表意義

勝算比 數值	勝算比 $> 1$	勝算比 $< 1$
影響方向	正向相關	負向相關
代表意義	數值愈大代表正向影響力愈大，婦女有勞動參與之機率愈高	數值愈小(愈接近0)代表反向影響力愈大，婦女有勞動參與之機率愈低

表6 111年高雄市已婚有偶婦女勞動參與影響因素-勝算比

正/負向	影響因素	係數 $b$	勝算比 $\exp(b)$	代表意義
正向	配偶從業身分為自營	1.139	3.125	配偶從業身分為自營時， 婦女有勞動參與之機率較高
	婦女教育程度高於(含等於)配偶	0.288	1.333	教育程度高於配偶時， 婦女有勞動參與之機率較高
	戶內65歲以上長者數	0.273	1.314	隨戶內長者數愈多， 婦女有勞動參與之機率愈高
	教育程度	0.104	*1.110	隨教育程度愈高， 婦女有勞動參與之機率愈高
負向	戶內其他人口有充裕可支配所得	-1.283	0.277	戶內人口有充裕可支配所得時， 婦女有勞動參與之機率較低
	戶內0~6歲幼兒數	-0.742	0.476	隨戶內幼兒數愈多， 婦女有勞動參與之機率愈低
	婦女有充裕非工作收入	-0.701	0.496	有充裕非工作收入時， 婦女有勞動參與之機率較低
	年齡	-0.051	0.950	隨年齡愈高， 婦女有勞動參與之機率愈低

資料來源：111年高雄市家庭收支訪問調查

說明：\* 此為應受教育年數差距1年之勝算比， $\exp(0.273) \doteq 1.110$ 。例：差距為3年時，勝算比是 $1.110^3 \doteq 1.368$ 。

1. 與婦女有勞動參與呈正相關，影響力度大小依序為「配偶從業身分為自營」、「教育程度」、「婦女教育程度高於(含等於)配偶」和「戶內65歲以上長者數」等四項因素。

勝算比值皆大於 1，代表為對婦女勞參率的增加有正向效果，說明如下：

(1) 配偶從業身分為自營時：婦女勞動參與勝算是非自營之婦女勞動參與勝算約 3.125 倍。

經觀察家庭收支訪問調查資料，配偶從業身分如是自營，婦女的從業身分經常是無酬家屬工作者，故配偶從業身分為自營時，婦女有勞動參與的機率較高。

(2) 教育程度：婦女有勞動參與的機率隨教育程度愈高而愈高，

且正向影響力提升，依序為博士>大學>高中職>國中。

表7 影響因素教育程度-勝算比

兩教育程度相比	博士/大學	大學/高中職	高中職/國中
勝算比計算式	$\exp(0.104 \cdot (23-16))$	$\exp(0.104 \cdot (16-12))$	$\exp(0.104 \cdot (12-9))$
勝算比近似值	2.076	1.518	1.368
代表意義	博士教育程度的勞動參與勝算是大學的2.076倍	大學教育程度的勞動參與勝算是高中職的1.518倍	高中職教育程度的勞動參與勝算是國中的1.368倍

比較教育程度對婦女勞動參與的影響差異(詳表7)，教育程度為博士之婦女勞動參與勝算是大學婦女的2.076倍；教育程度為大學之婦女勞動參與勝算是高中職婦女的1.518倍；教育程度為高中職之婦女勞動參與勝算是國中婦女的1.368倍，在此顯示婦女有勞動參與的機率依序為博士>大學>高中職>國中，且倍數差異隨之愈加擴大。

- (3) 婦女教育程度高於(含等於)配偶時：婦女勞動參與勝算是婦女教育程度低於配偶時之勞動參與勝算約 1.333 倍。

當婦女教育程度高於(含等於)配偶時，持續參與勞動的意願會較高，其勝算比為 1.333，即教育程度高於配偶之婦女有勞動參與的機率較高。

- (4) 戶內 65 歲以上長者數：隨長者數增加，婦女勞動參與意願提高。

考量 65 歲以上長者大多已退休，收入有限，且隨年齡增長，醫療相關支出亦隨之增加，戶內年輕一輩需

分擔長者的生活零用及醫療所需支出，故當戶內 65 歲以上長者人數愈多，家庭生活開銷負擔愈大，婦女在分擔家庭生活費的考量下，勞動參與意願較高。當戶內有 1 名長者時，勝算比為 1.314；有 2 名長者時，勝算比為 1.727(約 $1.314^2$ )，即隨長者數增加，婦女有勞動參與的機率亦提高。

2. 與婦女有勞動參與呈負相關，影響力度大小依序為「戶內其他人口有充裕可支配所得」、「戶內 0~6 歲幼兒數」、「婦女有充裕非工作收入」和「年齡」等四項因素。

勝算比數值皆小於 1，代表為對婦女勞參率的增加有反向效果，說明如下：

- (1) 戶內其他人口有充裕可支配所得：當戶內其他人口有充裕可支配所得時，婦女之勞動參與勝算是無充裕可支配所得狀態的 0.277 倍，此時婦女有勞動參與的機率較低。

當依靠戶內其他人口(排除調查對象婦女)的可支配所得(=所得收入扣除非消費性支出)即可支應戶內所有成員的基本生活開支時，婦女的工作需求相對較小，其勞動參與意願即愈低。

- (2) 戶內 0~6 歲幼兒數：隨戶內幼兒數愈多，婦女有勞動參與的機率愈低。

婦女有 6 歲以下幼兒需照顧時，在工作與育兒相比下，會選擇育兒為重。當婦女有 1 名 0~6 歲幼兒時，勞動參與勝算是沒有幼兒婦女的 0.476 倍；有 2 名 0~6 歲幼兒時，勞動參與勝算是沒有幼兒婦女的 0.227 倍，顯

示隨幼兒數愈多，婦女有勞動參與的機率愈低。

- (3) 婦女有充裕非工作收入：當婦女有充裕非工作收入時，其有勞動參與的機率較無充裕非工作收入時為低。

當婦女自身的非工作收入相對充裕時，會使其勞動參與意願下降，勞動參與勝算是無充裕非工作收入時的0.496倍表示有勞動參與的機率較低。

- (4) 年齡：隨年齡增加，婦女有勞動參與的機率愈低。

表8 影響因素年齡-勝算比

年齡差距	5歲	10歲	15歲
勝算比計算式	$\exp(-0.051 \cdot 5)$	$\exp(-0.051 \cdot 10)$	$\exp(-0.051 \cdot 15)$
勝算比近似值	0.774	0.599	0.463
代表意義	婦女增加5歲時勞動參與勝算衰減為0.774倍	婦女增加10歲時勞動參與勝算衰減為0.599倍	婦女增加15歲時勞動參與勝算衰減為0.463倍

年齡介於15~64歲，相差1歲時之勝算比為0.950，代表婦女每增加1歲，勞動參與勝算即衰減為0.950倍，即有勞動參與之機率降低，其他年齡差距之勝算比詳表8，可見隨年齡差距擴大，有勞動參與之機率愈低。

- (三) 綜上而得，「配偶從業身分為自營」和「教育程度」係影響婦女是否有勞動參與之前二大正向因素；負向因素則以「戶內其他人口有充裕可支配所得」和「戶內0~6歲幼兒數」為前二大主要因素。

## 二、就「15~29 歲青年組」、「30~44 歲壯年組」及「45~64 歲中高齡組」按年分析

本節參考勞動部勞動力發展署的定義，按年齡分為「15~29 歲青年組」、「30~44 歲壯年組」及「45~64 歲中高齡組」，針對八項重要影響因素，分別再進行羅吉斯迴歸分析。

### (一) 15~29 歲青年組：

進一步分析青年組婦女是否投入勞動力，結果顯示在「教育程度」、「戶內 65 歲以上長者數」、「婦女有充裕非工作收入」、「戶內其他人口有充裕可支配所得」、「配偶從業身分為自營」及「婦女教育程度高於(含等於)配偶」等六項影響因素顯著性值皆未達小於 0.1 的標準，即上述影響因素對青年組婦女之勞動參與不具顯著影響力，惟「年齡」和「戶內 0~6 歲幼兒數」二項影響因素經檢定具影響力。

表9 111年高雄市已婚有偶婦女勞動參與影響因素  
-15~29歲青年組羅吉斯迴歸分析結果

正/負向	影響因素	係數 $b$	顯著性 (Y/N)	勝算比 $\exp(b)$	代表意義
正向	年齡	0.059	Y(= 0.037)	1.061	隨年齡增加， 婦女有勞動參與之機率愈高
負向	戶內0~6歲幼兒數	-1.021	Y(= 0.059)	0.360	隨戶內幼兒數愈多， 婦女有勞動參與之機率愈低

資料來源：111年高雄市家庭收支訪問調查

說明：1.當顯著性數值 $<0.10$ 時，代表對勞動參與具有顯著影響。

2.正向影響因素的數值以紅色標示，負向則以綠色標示。

1. 「年齡」是正向影響因素，隨年齡增加，青年組婦女有勞動參與的機率愈高。

青年組婦女在「年齡」的顯著性值為 0.037 達 $<0.1$  之標準，勝算比 1.061 大於 1，屬正向影響因素，代表青年組婦女隨年齡增加，其有勞動參與的機率愈高。值得注意的是，此在整體 15~64 歲婦女的影響性是相反的，顯示婦女在青年時期投入勞動力達到高峰，此後時期受到家務等影響而有下降。由表 1 可發現 15~24 歲婦女的勞參率僅約 40%，主因此年齡層多未婚或尚在求學中，超過 24 歲時則多已畢業，25~29 歲婦女的勞參率即提升至 63.33%。(詳表 9)

2. 「戶內 0~6 歲幼兒數」是負向影響因素，隨幼兒數增加，青年組婦女有勞動參與的機率愈低。

「戶內 0~6 歲幼兒數」的顯著性值為 0.059 達 $<0.1$  之標準，勝算比 0.360 小於 1，屬負向影響因素，代表青年組婦女隨幼兒數增加，其有勞動參與的機率愈低。

## (二) 30~44 歲壯年組：

就壯年組婦女分析結果，顯示「年齡」、「戶內 65 歲以上長者數」、「婦女有充裕非工作收入」和「婦女教育程度高於(含等於)配偶」等四項影響因素顯著性值皆未達小於 0.1 的標準，即對壯年組婦女之勞動參與不具顯著影響力，故排除此四項影響因素。

表10 111年高雄市已婚有偶婦女勞動參與影響因素  
- 30~44歲壯年組羅吉斯迴歸分析結果

正/負向	影響因素	係數 $b$	顯著性 (Y/N)	勝算比 $\exp(b)$	代表意義
正向	配偶從業身分為自營	0.851	Y(=0.079)	2.342	配偶從業身分為自營時， 婦女有勞動參與之機率高
	教育程度	0.147	Y(<0.001)	1.159	隨教育程度愈高， 婦女有勞動參與之機率高
負向	戶內其他人口有充裕可支配所得	-1.316	Y(<0.001)	0.268	有充裕可支配所得時， 婦女有勞動參與之機率低
	戶內0~6歲幼兒數	-0.515	Y(=0.002)	0.597	隨戶內幼兒數愈多， 婦女有勞動參與之機率低

資料來源：111年高雄市家庭收支訪問調查

說明：1.當顯著性數值<0.10時，代表對勞動參與具有顯著影響。

2.正向影響因素的數值以紅色標示，負向則以綠色標示。

1. 「教育程度」及「配偶從業身分為自營」為具顯著影響之正向影響因素，隨教育程度愈高，婦女有勞動參與的機率高。

「教育程度」和「配偶從業身分為自營」的顯著性值皆達小於0.1的標準，勝算比亦皆大於1，且隨學歷愈高，勝算比愈大，反映較高的學歷在職場的優勢，使壯年組婦女持續工作的意願更高；另配偶為自營作業時，婦女有較高的機率會以無酬家屬工作者身分參與勞動。(詳表10)

2. 「戶內0~6歲幼兒數」及「戶內其他人口有充裕可支配所得」為具顯著影響之負向影響因素，隨幼兒數愈多或戶內其他人口有充裕可支配所得，婦女有勞動參與的機率低。

「戶內0~6歲幼兒數」和「戶內其他人口有充裕可支配所得」的顯著性值皆達小於0.1的標準，勝算比亦皆小於1，即隨幼兒數愈多或戶內其他人口有充裕可支配所得，婦女有勞動參與的機率低。

3. 「30~44 歲壯年組」婦女在兼顧育兒下，其有勞動參與之機率比「15~29 歲青年組」高。

比較青年組和壯年組，「戶內 0~6 歲幼兒數」皆為負向影響因素，但在青年組的勝算比 0.360 比壯年組 0.597 更接近 0，即在壯年組的反向影響力較弱，代表「30~44 歲壯年組婦女」在兼顧育兒下，其有勞動參與之機率比「15~29 歲青年組婦女」高。

(三) 45~64 歲中高齡組：

在中高齡組婦女分析結果，顯示「教育程度」、「戶內 0~6 歲幼兒數」、「戶內 65 歲以上長者數」和「婦女有充裕非工作收入」等四項影響因素顯著性值皆未達小於 0.1 的標準，即對中高齡組婦女勞動參與意願不具顯著影響力，故排除此四項影響因素。

表11 111年高雄市已婚有偶婦女勞動參與影響因素 - 45~64歲中高齡組羅吉斯迴歸分析結果

正/負向	影響因素	係數 <b>b</b>	顯著性 (Y/N)	勝算比 exp( <b>b</b> )	代表意義
正向	配偶從業身分為自營	1.294	Y(<0.001)	3.648	配偶從業身分為自營時， 婦女有勞動參與之機率較高
	婦女教育程度高於(含等於)配偶	0.378	Y(=0.030)	1.459	教育程度高於配偶時， 婦女有勞動參與之機率較高
負向	戶內其他人口有充裕可支配所得	-1.131	Y(<0.001)	0.323	有充裕可支配所得時， 婦女有勞動參與之機率較低
	年齡	-0.119	Y(<0.001)	0.888	隨年齡愈高， 婦女有勞動參與之機率愈低

資料來源：111年高雄市家庭收支訪問調查

說明：1.當顯著性數值<0.10時，代表對勞動參與具有顯著影響。

2.正向影響因素的數值以紅色標示，負向則以綠色標示。

1. 「配偶從業身分為自營」及「婦女教育程度高於(含等

於)配偶」為具顯著影響之正向影響因素，婦女有勞動參與的機率較高。

「配偶從業身分為自營」及「婦女教育程度高於配偶」的顯著性值皆達小於 0.1 的標準，勝算比亦皆大於 1，代表當配偶的從業身分為自營時，中高齡組婦女常為無酬家屬工作者，故有勞動參與的機率較高，及婦女教育程度高於或相當於配偶時，有勞動參與的機率亦較高。(詳表 11)

2. 「年齡」及「戶內其他人口有充裕可支配所得」為具顯著影響之負向影響因素，隨年齡愈大或戶內其他人口有充裕可支配所得，婦女有勞動參與的機率愈低。

「年齡」和「戶內其他人口有充裕可支配所得」的顯著性值皆達小於 0.1 的標準，勝算比亦皆小於 1，隨年齡愈大或戶內其他人口有充裕可支配所得，婦女有勞動參與的機率愈低。

3. 「45~64 歲中高齡組」之配偶從業身分為自營，對婦女參與勞動的正向影響力較「30~44 歲壯年組」為高。

比較壯年組和中高齡組，「配偶從業身分為自營」皆為正向影響因素，但在中高齡組的勝算比 3.648 大於壯年組 2.342，即此因素對中高齡組的正向影響力更大。

4. 「45~64 歲中高齡組」對於戶內其他人口有充裕可支配所得，反向影響婦女參與勞動較「30~44 歲壯年組」更低。

比較壯年組和中高齡組，「戶內其他人口有充裕可支配所得」皆為負向影響因素，但壯年組的勝算比 0.268 比中高齡組的 0.323 更接近 0，即在壯年組的反向影響力較大。

在戶內其他人口有充裕可支配所得的狀態下，婦女需工作的壓力較小，加上壯年組戶內有幼兒的情形較中高齡組為多，有較高的機率選擇育兒而非外出工作。

## 肆、結論與建議

### 一、結論

我國正面臨人口老化問題，致未來勞動供給持續減少，如何提升已婚有偶婦女的勞參率是解決勞動力供給困境的重要策略，本文就本市 111 年家庭收支訪問調查資料進行統計分析，使用羅吉斯迴歸 (logistic regression) 方法，針對 15~64 歲已婚有偶婦女，找出影響婦女勞動參與狀況的重要影響因素，作為相關政策研擬參用。摘陳結論如下：

#### **(一) 本市已婚有偶婦女勞參率小於未婚者，且增長情勢緩慢，主係料理家務之需要，無法投入勞動力市場。**

本市 103~112 年已婚有偶及未婚婦女之勞參率皆呈逐年緩步提升，惟未婚婦女之勞參率於 10 年間上升 6.3 個百分點，已婚有偶婦女則僅上升 3.3 個百分點，顯示婦女於婚後轉為勞動力的現象仍有改善空間。

本市 112 年女性非勞動力人口中未參與勞動之原因，以料理家務占比 50.25% 為主，顯示減輕已婚婦女料理家務的大部分負擔，可協助提升勞參率。

#### **(二) 工作與育兒間的抉擇，「15~29 歲」青年組及「30~44 歲」壯年組婦女以照顧幼兒為重，而在經濟狀況許可下，婦女有勞動參與的機率相對較低。**

「0~6 歲幼兒數」及「戶內其他人口有充裕可支配所得」對 15~64 歲婦女的勞動參與皆具負向影響力，當婦女有 6 歲以下幼兒需照顧時，幼兒人數愈多則婦女有勞動參與的機率愈低；當依靠戶內其他人口的收入可支應家庭基本生活開支時，婦女

的工作需求相對較小，其有勞動參與的機率亦較低。

但「30~44 歲」壯年組婦女在兼顧育兒下，其有勞動參與機率比「15~29 歲」青年組婦女為高。

(三) 婦女教育程度愈高，其勞動參與意願愈高，尤其是高於或相當於配偶時，婦女有勞動參與的機率愈高。

(四) 「15~29 歲青年組」婦女中，「年齡」為具顯著影響之正向影響因素，婦女有勞動參與的機率隨年齡增加而提升；「戶內 0~6 歲幼兒數」為具顯著影響之負向影響因素，當婦女有 6 歲以下幼兒時，會促使有勞動參與的機率下降。

(五) 「30~44 歲壯年組」之婦女以「教育程度」和「配偶從業身分為自營」為具顯著影響之正向影響因素；「戶內 0~6 歲幼兒數」和「戶內其他人口有充裕可支配所得」為具顯著影響之負向影響因素。

30~44 歲時期之婦女的教育程度愈高，其婚後持續工作的機率愈高；另如配偶從業身分為自營時，婦女常為無酬家屬工作者，故有勞動參與的機率較高。

當婦女正值壯年時期，多已進入社會工作多年，具相當的經濟基礎及職場成就，當有 6 歲以下幼兒時，雖亦會促使勞動參與意願下降，但與 15~29 歲時期婦女相比，持續工作的機率較高。另當戶內其他人口有充裕可支配所得時，婦女有勞動參與的機率會降低。

(六) 「45~64 歲中高齡組」以「配偶從業身分為自營」和「婦女教育程度高於(含等於)配偶」為具顯著影響之正向影

響因素；及「年齡」和「戶內其他人口有充裕可支配所得」為具顯著影響之負向影響因素。

「配偶從業身分為自營」在45~64歲中高齡時期比在30~44歲壯年時期具有更大的正向影響力，反映婦女有投入勞動的機率更高。另當中高齡組婦女的教育程度高於或相當於配偶時，其持續參與勞動的機率會較高。

當婦女達中高齡後，隨年齡愈高，勞動條件、競爭力下降，使勞動意願下降，有勞動參與的機率愈低；另當戶內其他人口有充裕可支配所得，亦會降低婦女參與勞動的意願，惟較壯年時期負向影響情形較低。

## 二、建議

(一) 為減少婦女因育兒無法工作之情形，鼓勵民間企業大力支持及提供各項職業婦女照顧0~6歲幼兒措施，以提升已婚有偶婦女的勞參率。

影響因素「戶內0~6歲幼兒數」對婦女勞動參與有顯著的反向影響，尤其是對「15~29歲青年組」和「30~44歲壯年組」婦女，雖政府近年已逐年提高對育兒家庭的補助，但就本市111年家庭收支訪問調查資料的分析來看，此影響因素仍具顯著的反向影響，為更有效減少婦女因育兒需要而退出勞動市場的情況，建議政府應加大對幼兒照顧的支持力度。

另積極鼓勵企業提供彈性工時、居家辦公及公司附設托兒服務等措施，協助婦女在工作和家庭之間取得平衡。藉由政府和企業共同努力改善育兒環境與減輕家庭經濟負擔，對提升「15~29歲青年組」和「30~44歲壯年組」婦女的勞參率必有較

大的正向效果，而該兩年齡組亦為目前生育主力，故亦可促進生育率的提升。

**(二) 強化已婚有偶婦女工作再進修支持，進而提升工作收入，促進就業能力及意願。**

影響因素「教育程度」對婦女勞動參與有顯著的正向影響，尤其是對「30~44 歲壯年組」婦女，較高的學歷可提升其持續投入勞動的意願。政府可加強對女性在職進修的支持，協助更多的婦女提升工作所需專業能力，有機會從事更高薪、穩定的工作，促進其持續就業的意願。

**(三) 營造中高齡婦女友善工作環境及優質勞動條件，提升勞動參與意願。**

為吸引經濟穩定之中高齡婦女願意二度就業或首入職場，大都不是為了增加收入，而是希望能發揮所長，有所成就與自信。且進入職場，亦可擴大其人際互動範圍，提升自我價值，增進社會與家庭穩定及成長。

建議可協助鼓勵企業建立合適的中高齡友善工作環境，提供優質勞動條件，規劃彈性活潑工作時間與空間，亦可結合民間慈善、專業等社團活動，逐步引導開發婦女能力特長與優勢，增進中高齡婦女勞動參與意願。

## 伍、參考文獻

1. 詹雅雯(2015)，影響婦女生育後勞動參與因素之分析，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
2. 林逸凡、陳雅雯(2016)，提升我國女性勞動參與之研究分析，國家發展委員會 105 年度研究發展作品評選(產業及人力政策類甲等獎)，國家發展委員會人力發展處。
3. 行政院性別平等處及財團法人婦女權益促進發展基金會共同撰擬，2023 年 APEC 婦女與經濟指標-解析我國優勢與劣勢。資料引至性別平等觀測站：  
<https://geo.ey.gov.tw/article?id=8a8a8a228c48ecd4018dd0a5687b0008>

## 陸、附錄

針對 15~64 歲(含 15 和 64，即已滿 15 歲而未滿 65 歲)已婚有偶婦女，勞動參與狀態屬於二元變數(狀態分有勞動參與和未勞動參與，應變數值分別以 1 和 0 表示)，本文使用羅吉斯迴歸(logistic regression)進行統計分析。資料來源為 111 年高雄市家庭收支訪問調查資料，研究對象為 15~64 歲已婚有偶婦女(家庭收支訪問調查表之性別編號為 2.女性，年齡<65 歲，但剔除婚姻狀況為編號 91 之未婚、編號 92 之配偶在戶外、編號 97 之分居、離婚或寡居等狀況之婦女，亦剔除已婚但職業為軍人之婦女)，共 1,077 人。設應變數  $Y$  代表 15~64 歲已婚有偶婦女的勞動參與狀態，有勞動參與的設  $Y=1$ ；未勞動參與的設  $Y=0$ 。

以預測變數  $X_1$ 、 $X_2$ 、 $\dots$ 、 $X_8$ ，分別代表影響因素「年齡」、「教育程度」、「戶內 0~6 歲幼兒數」、「戶內 65 歲以上長者數」、「婦女有充裕非工作收入」、「戶內其他人口有充裕可支配所得」、「配偶從業身分為自營」及「婦女教育程度高於(含等於)配偶」，設定如下：

1. 年齡：屬連續變數，介於 15~64 歲。
2. 教育程度：在家庭收支訪問調查中，教育程度別以學歷編號(1、2、 $\dots$ 、10)表示，因無法合理反映不同教育程度間的差異，考量統計分析的合理性和方便性，將學歷編號轉換為該學歷平均所應受基本教育年數，視為連續變數表示如下，
  - (1) 原學歷編號 1.不識字和編號 2.自修，轉換為受教育年數 3 年；
  - (2) 原學歷編號 3.國小，轉換為受教育年數 6 年；
  - (3) 原學歷編號 4.國中，轉換為受教育年數 9 年；
  - (4) 原學歷編號 5.高中(職)，轉換為受教育年數 12 年；
  - (5) 原學歷編號 7.專科，轉換為受教育年數 14 年；

- (6) 原學歷編號 8.大學，轉換為受教育年數 16 年；
- (7) 原學歷編號 9.碩士，轉換為受教育年數 18 年；
- (8) 原學歷編號 10.博士，轉換為受教育年數 23 年。
3. 戶內 0~6 歲幼兒數：屬離散變數，計算婦女有 0~6 歲幼兒的人數，在資料中篩選的對象為年齡 6 歲以下(含 6 歲)幼兒。
4. 戶內 65 歲以上長者數：屬離散變數，計算研究對象之戶內人口的年齡在 65 歲以上(含 65 歲，但不計婦女之配偶)的人數。
5. 婦女有充裕非工作收入：屬指標變數(分有充裕和無充裕兩種狀態，分別以變數值 1 和 0 表示)，非工作收入以家庭收支調表欄位(收入 40X - 設算折舊 39X - 工作收入 14X - 自營收入 29X)之數值代表，並以 111 年高雄市當年最低生活費 173,028 元(=每人每月最低生活費 14,419 元乘上 12 個月)為比較基準，當婦女的非工作收入高於或等於 173,028 元時，即為“有充裕非工作收入”，指標變數值設為 1；反之則設為 0。
6. 戶內其他人口有充裕可支配所得：屬指標變數(分有充裕和無充裕兩種狀態，以變數值 1 和 0 表示)，將婦女所屬家戶之戶內所有人口的可支配所得總合(家支調查表欄位 400 之數值減去欄位 390 之數值，再減去欄位 600 之數值)，扣除婦女可支配所得(40X-39X-60X)後，當作戶內其他人口可支配所得之合計金額。與戶內人口數乘上 173,028 元之金額(視為戶內人口所需最低生活費)比較，當戶內其他人口可支配所得金額高於或等於戶內人口所需最低生活費時，變數值設為 1，反之則設為 0。
7. 配偶從業身分為自營：屬指標變數，當研究對象之配偶從業身分為自營時，設變數值為 1；其他從業身分則設為 0。
8. 婦女教育程度高於(含等於)配偶：屬指標變數，當研究對象之教育程度高於或等於配偶的教育程度時，設變數值為 1；反之則設為 0。

# 少子化浪潮下淺談父力崛起新趨勢

## 性別統計分析報告



撰寫機關:高雄市新興戶政事務所

撰寫人:邱子容

中華民國 113 年 4 月

# 目錄

壹、前言	1
貳、現況分析	2
參、統計分析	8
肆、政策影響	20
伍、結論與建議	28
陸、資料來源及參考資料	32

## 壹、前言

101年行政院組織改造，為落實推動性別平等，成立「性別平等處」，並將「行政院婦女權益促進委員會」擴大為「行政院性別平等會」，現為我國推動性別平等工作最重要的專責機關。其設立宗旨之一，係將性別的觀點帶入政府各項政策中，以期性別平權能真正深化至社會各個層面。以本報告而論，主要為探討在性別平權意涵下所制定的政策對時下家庭分工的影響，並延伸至是否有可能舒緩日漸嚴重的少子女化現象。

少子女化現象席捲世界各國，雖非臺灣所獨有，但臺灣的人口替代率確實名列世界排名的末班車，自107年7月起行政院開始推動多項「0-6歲國家一起養」<sup>1</sup>政策，「敢婚」、「願生」、「樂養」是現今我國人口政策的主調，然隨著世代對婚育觀念的轉變、女性教育程度及社會經濟地位自主性的提升，家庭價值觀轉化等大環境因素影響下，人口天秤仍持續失衡中。

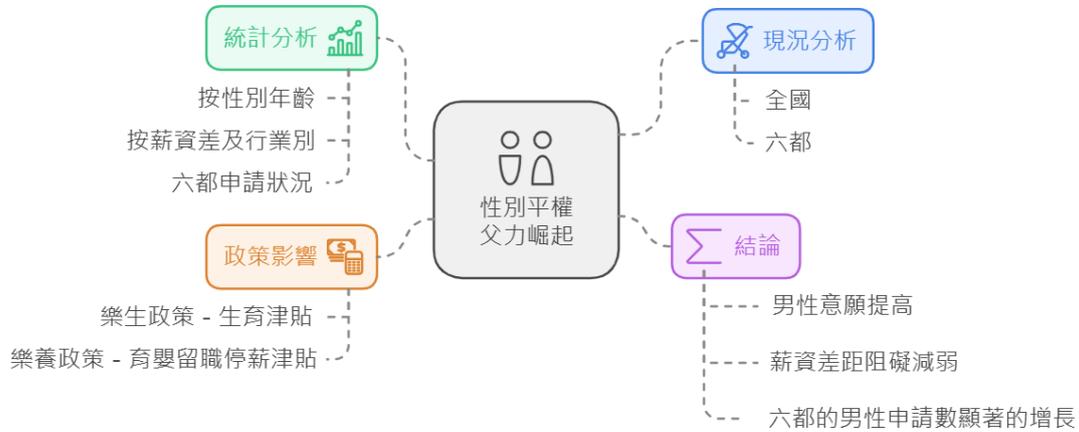
在這看似不可逆的少子女化浪潮底下，政府為了使父母能安心樂養，不斷陸續推動多項育兒政策，除為打造一個讓父母「願生」的環境，也試圖將性別平權新觀念融入政策，使其內化於家庭生活中，本報告欲以觀察歷年來「就業保險育嬰留職停薪津貼」<sup>2</sup>男、女兩性間所申請案件數其彼此消長的統計資料，兼以「性別年齡」、「行業薪資」、「六都」為複分類項目，藉此探討家庭中兩性(父母)的角色變化、父親育兒的困境、蛻變突破與崛起，並提出相關建議。

---

<sup>1</sup>行政院自107年7月起推動「我國少子女化對策計畫」，投入0-6歲的幼托經費，從105年150多億元成長到113年編列近1,201億元，藉由增加平價教保服務量、降低就學費用、發放育兒津貼、提高托育、教保服務人員薪資及幼兒園教保員教保費等多種育兒支持措施，落實「0-6歲國家一起養」政策。

<sup>2</sup>本報告所述「就業保險育嬰留職停薪津貼」以性別為分類統計資料來源部分，主要為行政院性別平等會重要性別統計資料庫，該資料庫對「就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼件數」的核算標準為：1. 就業保險被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪者，請領育嬰留職停薪津貼，經勞保局依法核付之件數。2. 本項資料係依每月核付件數加總計算，包含初次核發及續發之件數。

## 【性別平權—父力崛起心智圖】



說明:本報告將以此心智圖的主題父力崛起為中心，散發外擴的結點為各小節統計分析主題，探討性別平權與父力崛起的交互影響。

## 貳、現況分析

一、104 年全國出生人口總數為 213,598 人，至 105 年時減少 5,158 人，是我國近十年來人口總數負成長之始，108 年因多項育兒政策奏效，有止跌的跡象，惟 109 年到來，全國出生人口總數大降 12,518 人。112 年全國出生人口總數負成長 3,415 人，相較 111 年同期增減數及增減率，雖大幅趨緩，但對比 103 年的出生數，十年間出生數已落差為 74,812 人。

112 年最新戶口統計資料顯示，全國出生人口總數負成長 3,415 人，新生兒人數逐步下滑，出生總數連年創新低，雖如此但相較 111 年同期增減數及增減率，有大幅趨緩的走勢，也是自 105 年出生數始負成長以來出生增減數負成長最少的一年。(詳表 1)

各別觀察六都的出生增減數及增減率，這十年間整體態勢也是大致呈現下滑的狀態，但卻不像全國出生人口總增減數據般，一路持續下探的情況，108年桃園市及112年臺北市、臺南市都曾出現過出生數正成長。(詳表2)

另以高雄市(以下簡稱本市)為例，相較於全國，本市出生人口數增減率這十年下滑幅度不僅較為平緩，且於107年及109年，在出生數總計較上年增減率數據可知，與全國及六都相比都出現相當明顯的落差。(圖1、圖2)

表1、全國及六都出生數總計(按登記日)

單位：人

年別	全國		新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市
	較上年同 期增減數							
103年	210,383	11,270	38,604	29,024	17,360	26,194	15,426	22,520
104年	213,598	3,215	36,313	28,987	22,384	26,313	15,769	22,469
105年	208,440	-5,158	34,331	27,992	23,786	25,655	14,698	21,757
106年	193,844	-14,596	31,611	25,042	23,356	24,338	13,773	20,260
107年	181,601	-12,243	28,927	22,849	22,583	22,646	12,379	20,107
108年	177,767	-3,834	28,387	21,468	22,841	21,602	11,841	19,447
109年	165,249	-12,518	26,181	19,029	21,444	19,613	10,783	18,929
110年	153,820	-11,429	24,228	16,695	20,210	18,304	9,634	18,052
111年	138,986	-14,834	21,557	14,528	18,205	17,880	8,914	16,133
112年	135,571	-3,415	18,463	16,027	17,910	17,035	9,351	15,805

資料來源：內政部

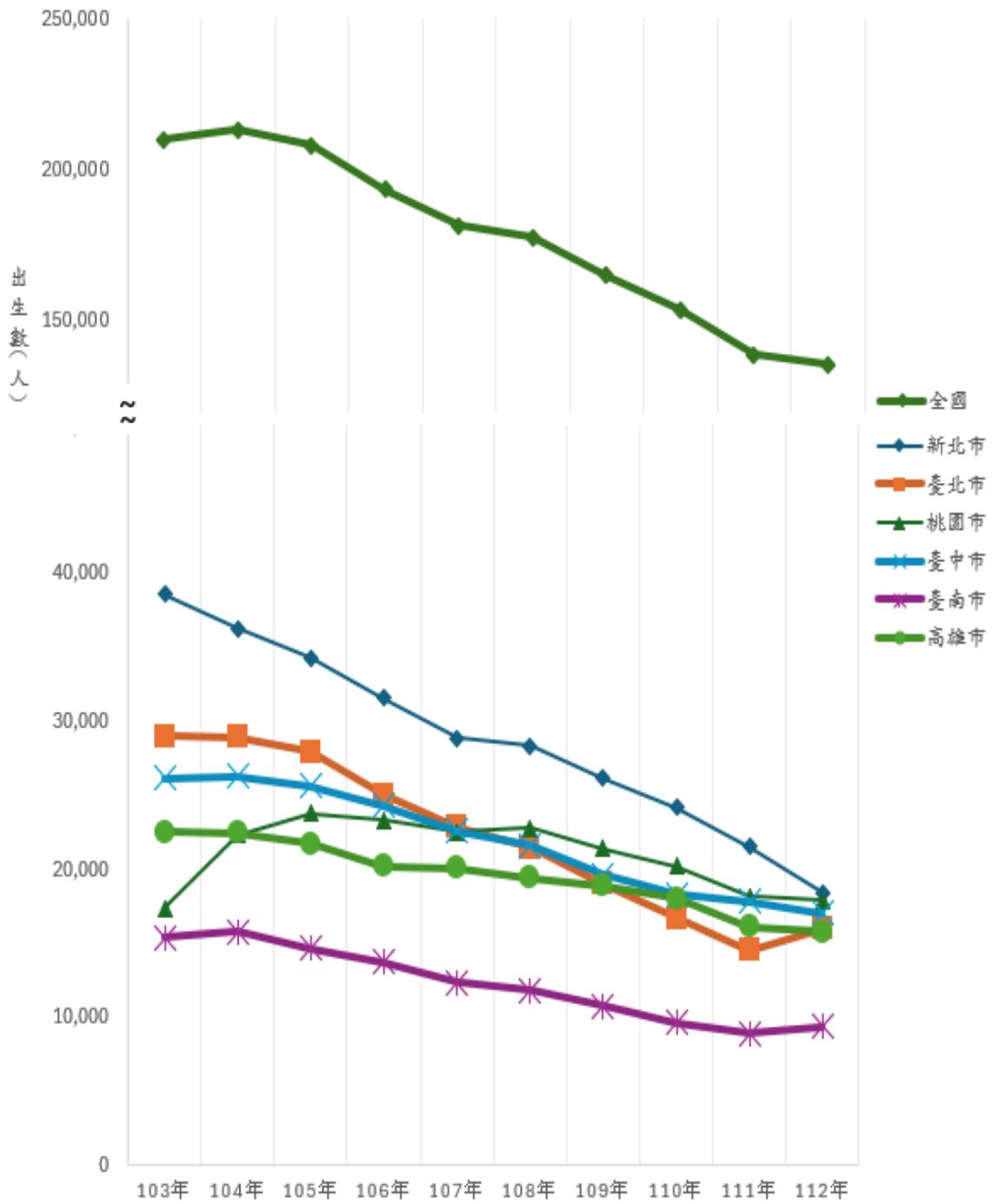
表2、全國及六都出生數總計較上年增減率(按登記日)

單位：%

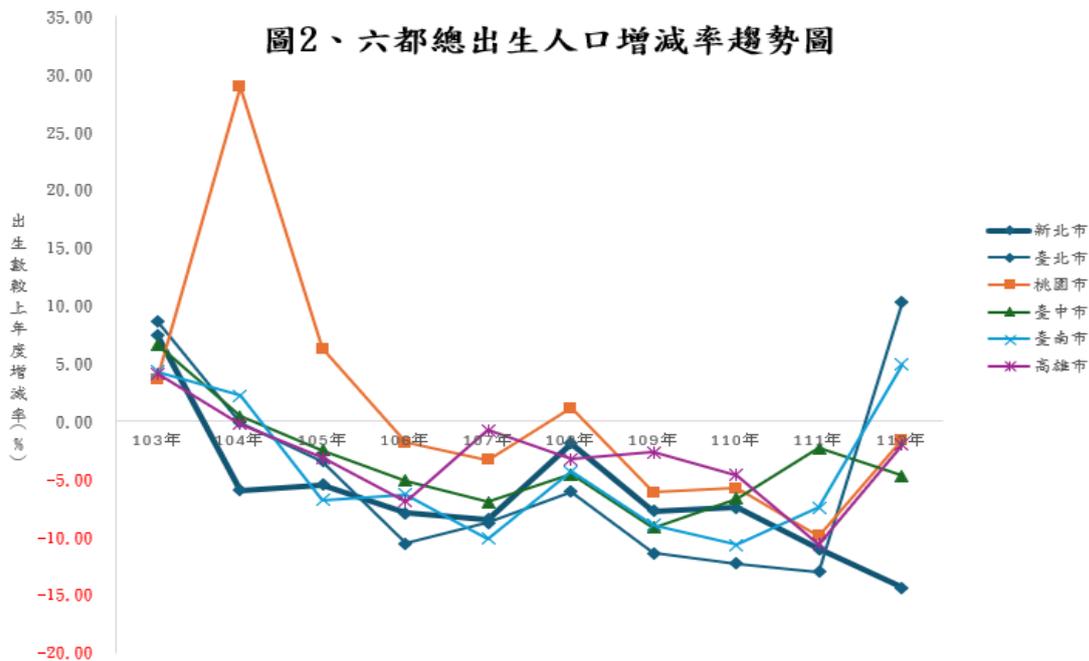
年別	全國	新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市
103年	5.66	7.49	8.66	3.60	6.67	4.31	4.13
104年	1.53	-5.93	-0.13	28.94	0.45	2.22	-0.23
105年	-2.41	-5.46	-3.43	6.26	-2.50	-6.79	-3.17
106年	-7.00	-7.92	-10.54	-1.81	-5.13	-6.29	-6.88
107年	-6.32	-8.49	-8.76	-3.31	-6.95	-10.12	-0.76
108年	-2.11	-1.87	-6.04	1.14	-4.61	-4.35	-3.28
109年	-7.04	-7.77	-11.36	-6.12	-9.21	-8.94	-2.66
110年	-6.92	-7.46	-12.27	-5.75	-6.67	-10.66	-4.63
111年	-9.64	-11.02	-12.98	-9.92	-2.32	-7.47	-10.63
112年	-2.46	-14.35	10.32	-1.62	-4.73	4.90	-2.03

資料來源：內政部

圖1、全國及六都總出生人口數趨勢圖



資料來源:內政部



資料來源:內政部

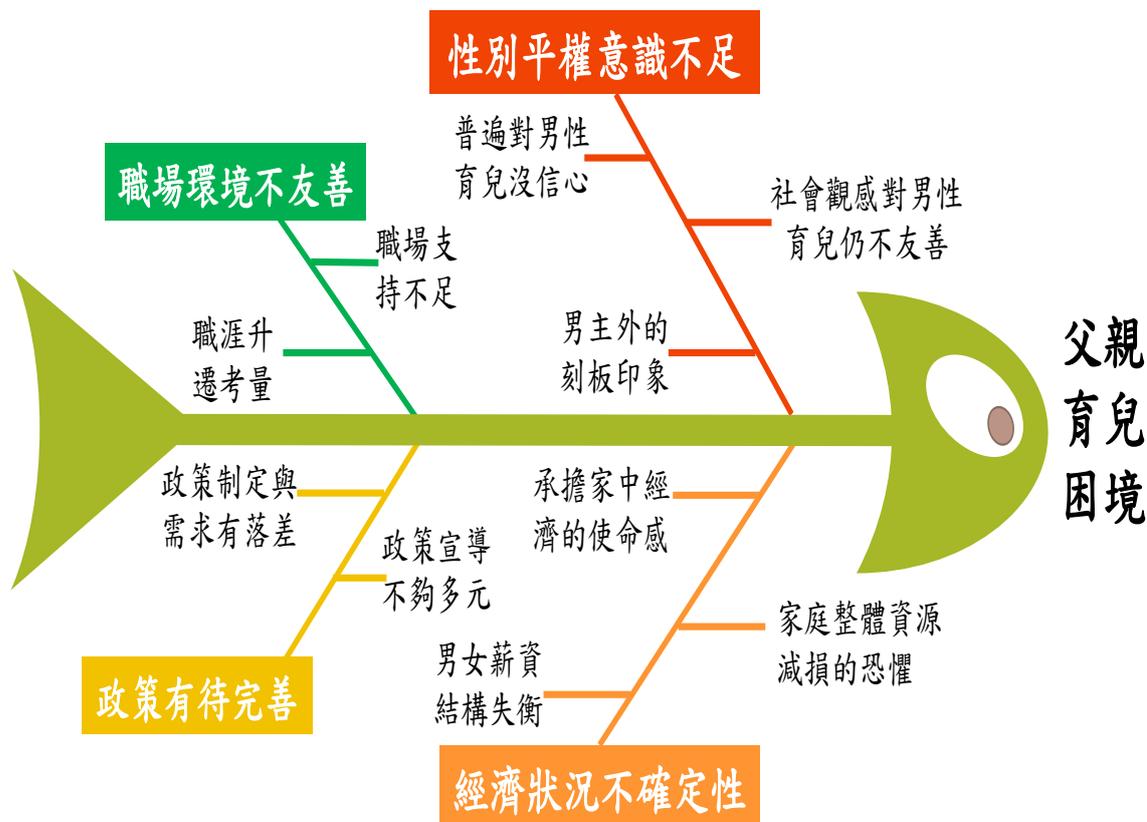
105年我國人口總數開始負成長，全國總出生數不斷下降，各市卻有零星出現人口正成長、增減率明顯止跌的情況，單獨來看似有扭轉少子化的契機出現，然而事實是正成長的果實不僅曇花一現有待觀察，且侷限於該市無法擴展於鄰近縣市，此現象之產生與樂生政策是否有關連性，於後章節再行探究。

二、111年男性申請「就業保險育嬰留職停薪津貼」件數較110年相比，單年度即增加38,544件，增長率為去年同期的47.17%，112年男性所佔年度總案件比例上升至25%；女性申請件數，雖仍佔多數但以歷年申請件數觀之僅為相對平緩成長。

「世上只有媽媽好，有媽的孩子像個寶，投入媽媽的懷抱，幸福享不了一」，耳熟能詳的歌詞也道盡傳統家庭觀念中，婦女的育兒角色，男主外，女主內，母親申請育嬰留停在家中撫育幼子，父親在外賺錢養家，似乎是大部分人心中的傳統刻板畫面，但，真是如此嗎？父親究竟是不願育兒，還是為了家庭開支只能選擇主外，無法投入育兒行列？抑或是傳統觀念中賦予母親必須守護家庭養育孩子，使得廣泛女性產生「母職守門」<sup>3</sup>的矛盾心理？父親的育兒困境有哪些，以下以「特性要因分析圖」來彙整

<sup>3</sup>母職守門 (Maternal Gatekeeping) 係指母親會受限於自己的認知，並相信自己才是瞭解照顧孩子或安排家務的人，反而會阻擋父親承擔育兒責任或協助家務，致使家務分工失衡。

一般普羅大眾對於「父親」一角，經參考各項文獻資料歸納，走入育兒行列可能會遇到的困難：

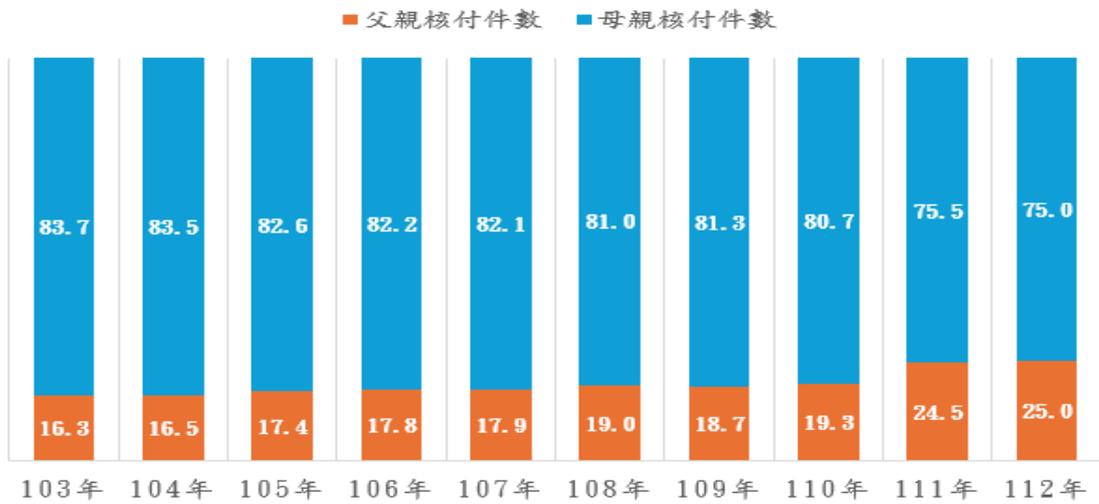


儘管父親育兒之路看似困難重重，但攤開歷年全國「就業保險育嬰留職停薪津貼」男女核付申請案件統計，從申請件數觀之意外發現，父親走入家庭承擔育兒責任的比例近年來大幅增加，尤以111年最為突兀，男性申請件數較110年比，單年度即增加38,544件，增長率為去年同期的47.17%，112年男性所佔年度總件數比例上升至25%，意即4件申請案中就有1件是由父親來申請承擔育兒責任，以下用各項統計數據分析之。(詳表3、圖3、圖4)

表3、歷年全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數單位：件

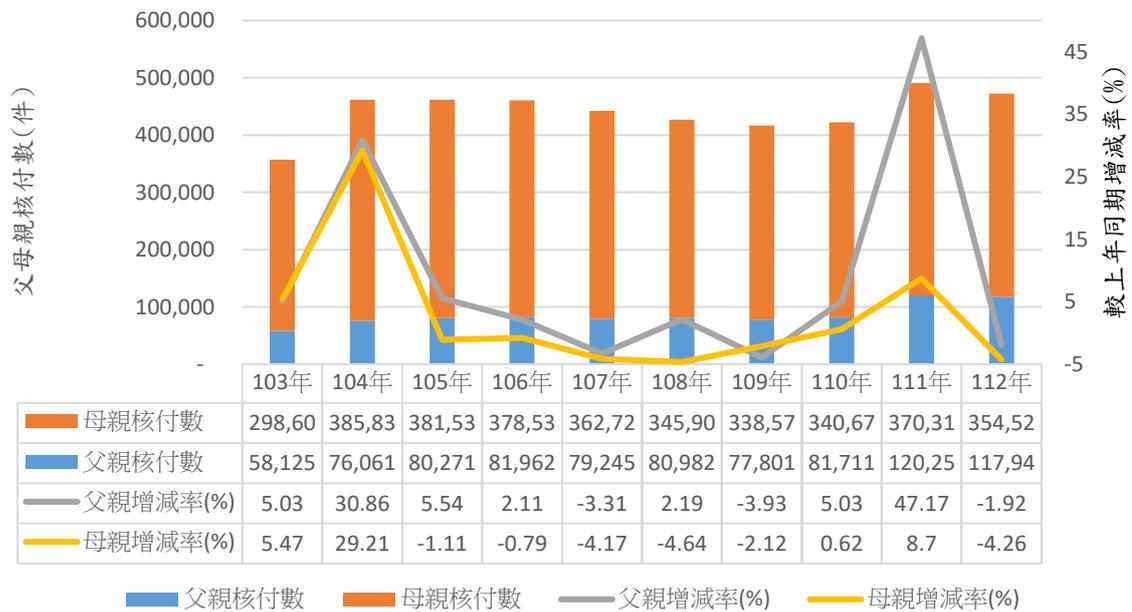
年度	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年
總計	356,731	461,900	461,808	460,492	441,973	426,885	416,372	422,387	490,573	472,462
男性	58,125	76,061	80,271	81,962	79,245	80,982	77,801	81,711	120,255	117,942
女性	298,606	385,839	381,537	378,530	362,728	345,903	338,571	340,676	370,318	354,520

圖3、歷年全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數父、母親佔比



資料來源:行政院性別平等會、勞工保險局

圖4、歷年全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數及增減率統計



資料來源:行政院性別平等會、勞工保險局

依以上各項數據來看，一般大眾所認為的”父親育兒困境”既視感，或許在多年來性別平權與多項政策融合的現今，也有機會成為舊時代的”刻板印象”，而推動兩性育兒新觀念的氛圍是否能加深穩固，也關係著家務分工能否更進步，以深化性別平權在家庭中的展現。

## 參、統計分析

一、103-112 年間以性別年齡來看「就業保險育嬰留職停薪津貼」申請案件數，男性以 30-39 歲為主要年齡層，另 111 年 30-34 歲男性單年度申請件數為 41,486 件，為目前男性歷年總件數最高記錄；女性則集中於 30-34 歲，考量到女性受生育年齡的限制，若排除「45 歲以上」年齡層的數據，女性各年齡層一直以來皆為絕對多數。

以性別年齡為複分類統計條件，分析 103-112 年間全國「就業保險育嬰留職停薪津貼」核付件數中，男女申請件數各項統計數據的消長，以檢視這十年間父親走入家庭，加入育兒行列的脈絡。(詳表 4)

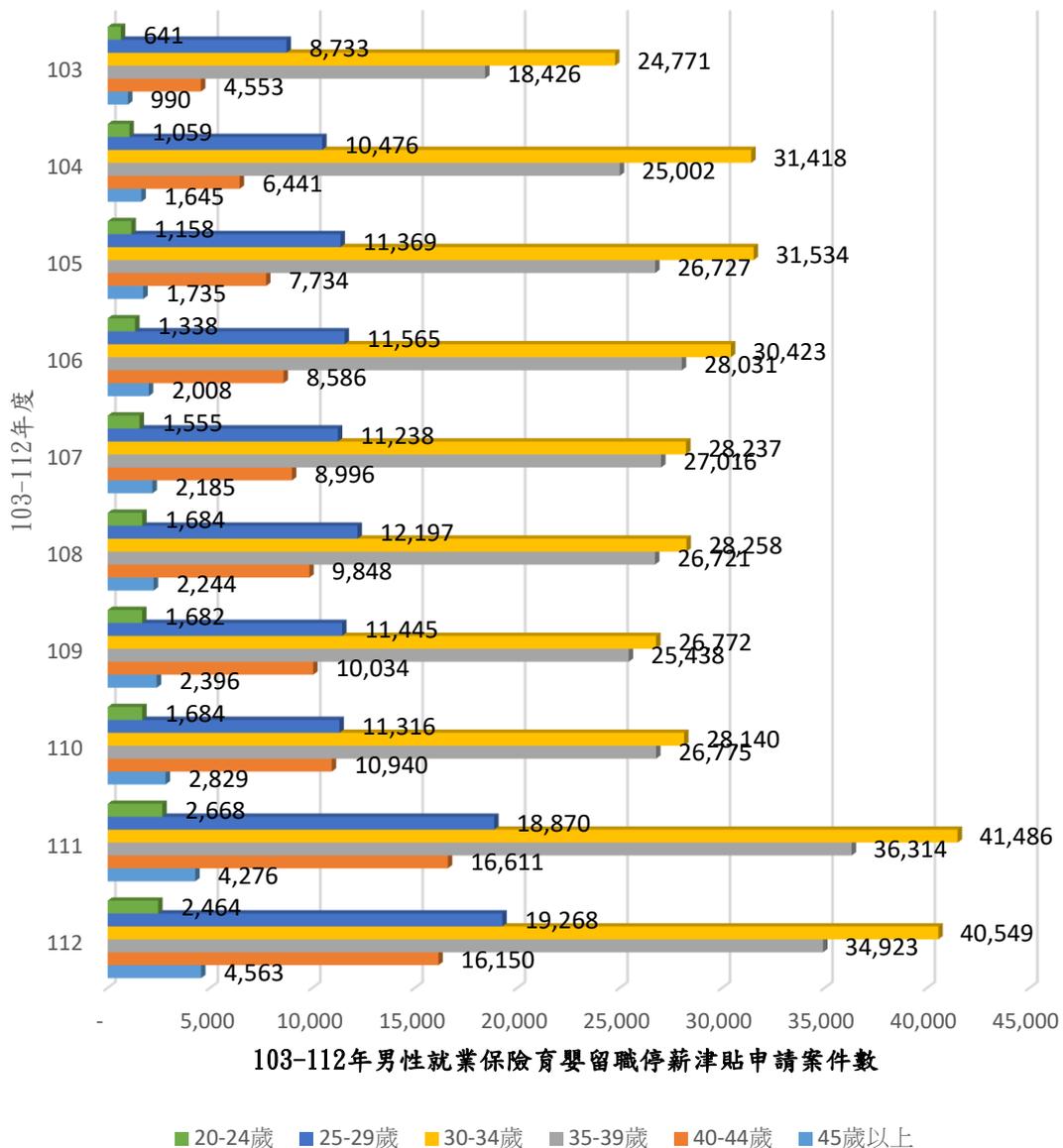
表 4、歷年間全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數—按性別年齡分 單位：件

	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年	112 年
20-24 歲總計	12,722	17,680	18,010	18,242	18,754	18,688	17,935	17,243	18,857	17,626
男 性	641	1,059	1,158	1,338	1,555	1,684	1,682	1,684	2,668	2,464
女 性	12,081	16,621	16,852	16,904	17,199	17,004	16,253	15,559	16,189	15,162
25-29 歲總計	85,832	105,869	104,403	103,690	98,391	96,527	93,113	91,033	104,737	101,875
男 性	8,733	10,476	11,369	11,565	11,238	12,197	11,445	11,316	18,870	19,268
女 性	77,099	95,393	93,034	92,125	87,153	84,330	81,668	79,717	85,867	82,607
30-34 歲總計	165,172	210,651	201,790	190,609	176,059	166,796	160,241	163,710	189,220	182,275
男 性	24,771	31,418	31,534	30,423	28,237	28,258	26,772	28,140	41,486	40,549
女 性	140,401	179,233	170,256	160,186	147,822	138,538	133,469	135,570	147,734	141,726
35-39 歲總計	79,337	108,100	115,237	121,965	120,704	115,639	114,045	115,809	131,202	123,318
男 性	18,426	25,002	26,727	28,031	27,016	26,721	25,438	26,775	36,314	34,923
女 性	60,911	83,098	88,510	93,934	93,688	88,918	88,607	89,034	94,888	88,395
40-44 歲總計	12,159	17,196	19,670	22,987	24,618	25,764	27,306	30,420	40,571	40,845
男 性	4,553	6,441	7,734	8,586	8,996	9,848	10,034	10,940	16,611	16,150
女 性	7,606	10,755	11,936	14,401	15,622	15,916	17,272	19,480	23,960	24,695
45歲以 上總計	1,248	1,982	2,242	2,533	2,982	3,009	3,272	3,853	5,606	6,164
男 性	990	1,645	1,735	2,008	2,185	2,244	2,396	2,829	4,276	4,563
女 性	258	337	507	525	797	765	876	1,024	1,330	1,601

資料來源：行政院性別平等會、勞工保險局

103年至112年間，以總件數來看，申請「就業保險育嬰留職停薪津貼」的男性各個五歲年齡層中，以30-34歲為最高標的，35-39歲為次，可推論30-39歲間的男性是最有意願且願意付諸行動為育兒來辦理留職停薪的父親主力；女性必然受生育年齡的限制，若先排除不論，綜觀所有年齡層中「45歲以上」這個年齡層是男性唯一總申請件數超過女性的年齡層，也是在這十年間持續正成長的父親群，申請件數從103年的990件成長到112年的4,563件，直線成長3,573件，不可謂不多。另111年30-34歲男性單年度申請件數為41,486件，為目前男性歷年總件數最高記錄。(詳圖5)

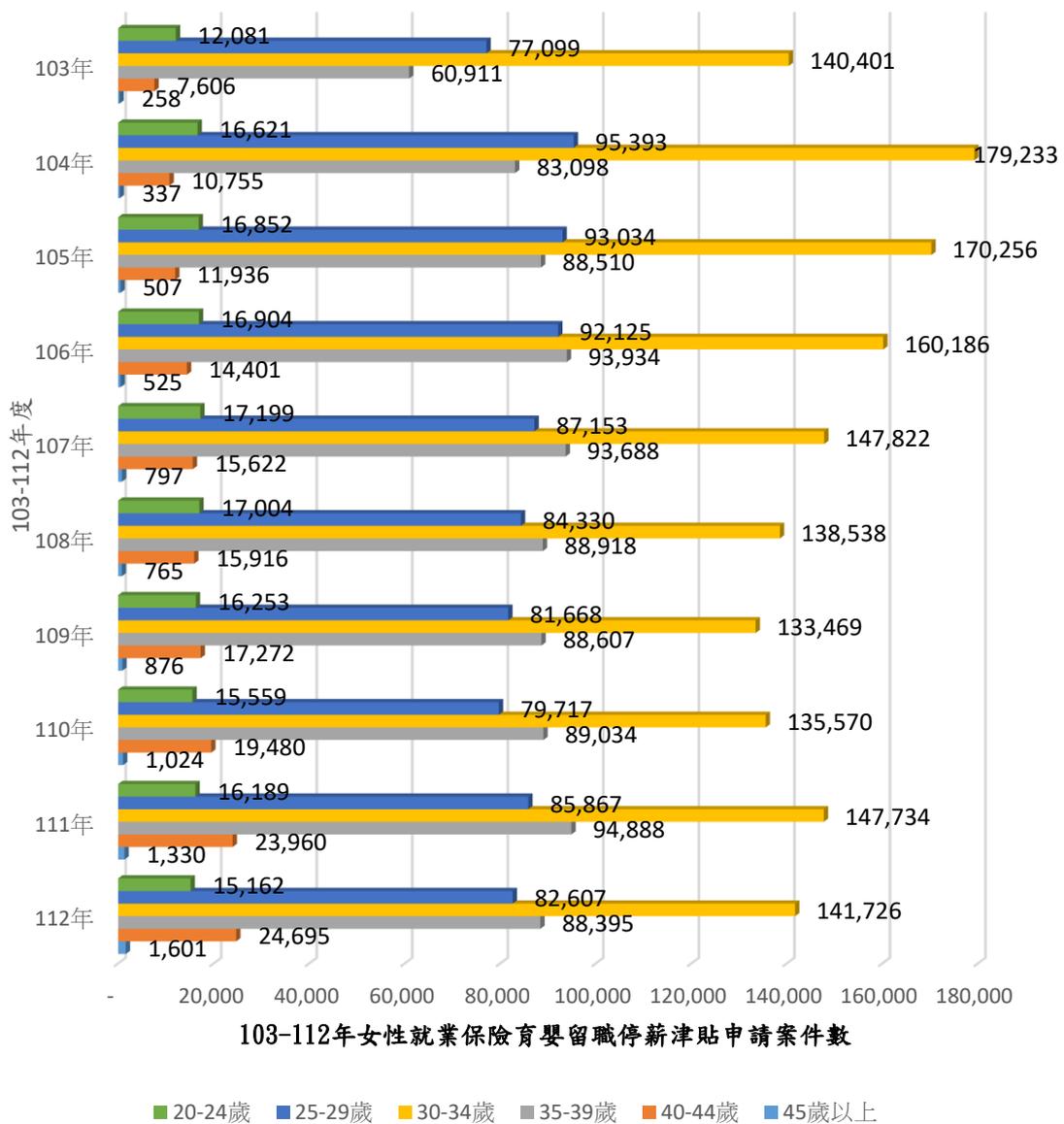
圖5、歷年男性申請就業保險育嬰留職停薪津貼總件數統計



資料來源:行政院性別平等會、勞工保險局

以總件數來看，女性各個五歲年齡層中，集中於 30-34 歲，25-29 歲及 35-39 歲這兩個年齡層十年來互有消長為次；對照內政部戶政司所出統計資料，103-111 年間出生嬰兒總數(按發生日期統計)，同樣以各個五歲年齡層來做分類，我國育齡婦女，主要也是集中在 30-34 歲這個年齡層，另 25-29 歲及 35-39 歲年齡層為次，可知 30-34 歲間的女性(母親)不僅是目前負擔最多生育數的年齡層，也是申請「就業保險育嬰留職停薪津貼」總數中佔最大數額的群體，更是為了育兒選擇留職停薪，走入家庭最大的負擔者，這一點在這十年間依舊如此，沒有改變。(詳圖 6)

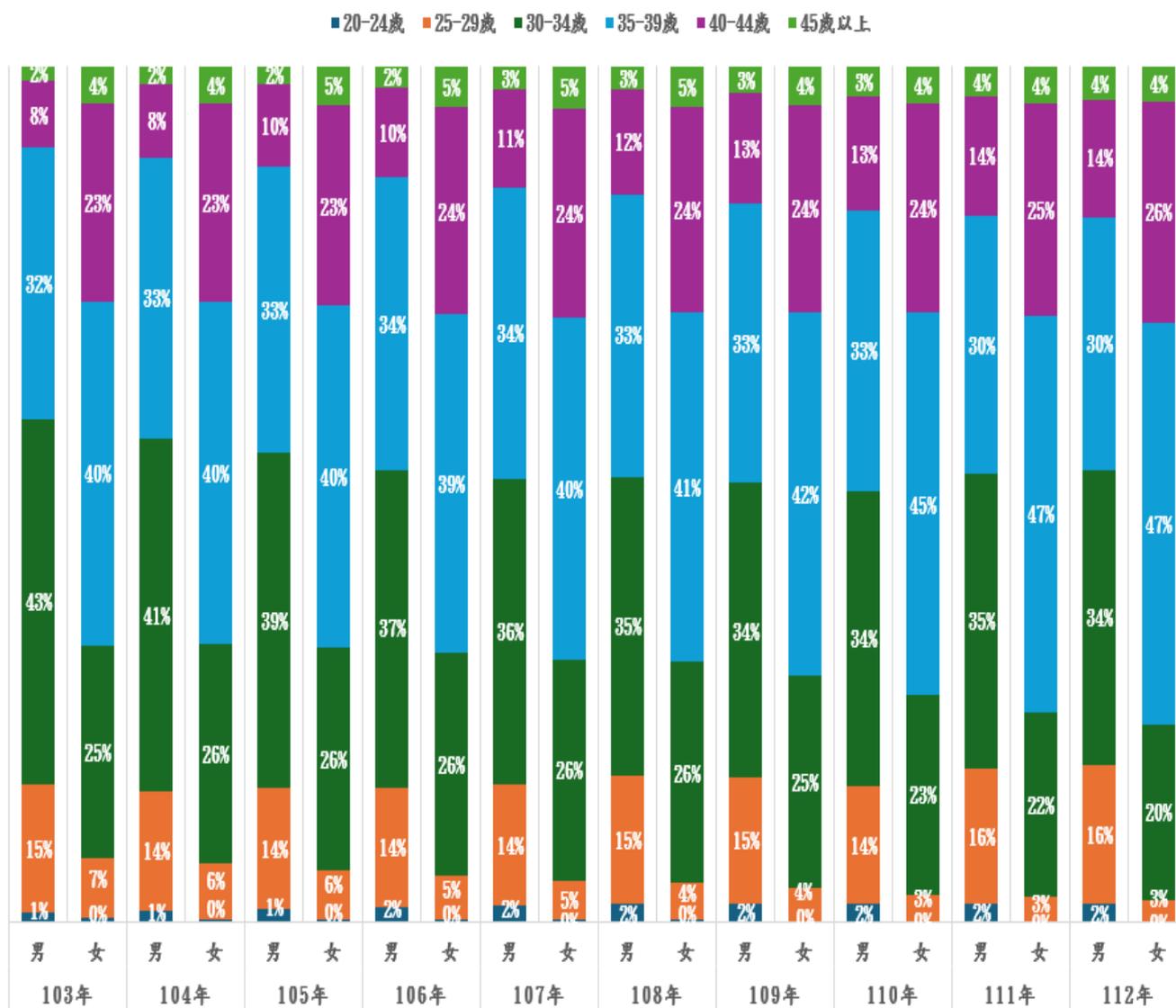
圖6、歷年女性申請就業保險育嬰留職停薪津貼總件數統計



資料來源:行政院性別平等會、勞工保險局

以申請件數佔男、女各年度總件數比例分析，整體來說，這十年間男性部分，以 30-34 歲年齡層下降、40-44 歲年齡層上升最為明顯；女性部分，則是以 30-34 歲年齡層下降、35-39 歲年齡層上升最為明顯。(詳圖 7)

圖 7、103-112 年就業保險育嬰留職停薪津貼申請案件比例按性別及年齡組分



資料來源:行政院性別平等會、勞工保險局

綜觀 103 年至 112 年這十年間，以各個五歲年齡層來分析總件數，父、母親都是以 30-34 歲為主要年齡層；然若以年度總件數比例分析，在 30-34 歲這個年齡層卻反而都佔比下降，下降幅度母親部分雖不如父親般明顯，但可推論 30-34 歲的父親群，仍為最願意育兒的父親，但 40-44 歲的父親群也開始大量投入育兒行列；30-34 歲的母親雖仍是負擔最多的母親群，卻也有了不同以往的景象。

從整體數據來看，男性申請件數的增長反映了社會對父親育兒角色的逐漸認可和支持，尤其是隨著政策的改善和津貼比例的提升，男性的參與意願顯著提高。儘管如此，女性仍然是主要的育兒負擔者，尤其是在生育年齡內。這樣的情況不僅強調了父母在育兒中的不同角色，也突顯了未來政策需要進一步鼓勵男性參與，以促進性別平等和家庭責任的分擔。

總結來說，103 至 112 年間的申請數據顯示出男性在育兒方面逐漸走向主動，而女性則依然在育兒中扮演著重要角色。這一變化不僅是個人選擇的結果，也反映了社會文化和政策環境的演變，未來應持續關注並支持父親在家庭中的參與。

二、「主計總處 112 年度最新兩性薪資差距結果顯示，我國男性平均時薪為新臺幣 373 元；女性平均時薪為新臺幣 318 元，女性平均時薪是男性的 85.3%，兩性薪資差距為 14.7%，女性需較男性多工作 54 天，才能達到與男性相同的全年薪資。」<sup>4</sup>可知我國兩性薪資結構係處於不平衡的狀態，然而薪資一向是父母間衡量誰該繼續工作、誰該申請育嬰留職停薪最重要的考量。

放下工作養不起孩子；擔起工作陪不了孩子…，薪水(就業)和育兒之間的拉扯就像是蹺蹺板，也是全世界面對少子女化議題時，制定相關配套政策的一大課題，育兒需要足夠的資金，醫療、生活、教育及預防未知的準備等都需要資金及各項援助；撫育小孩成長更需要大量的時間來照顧陪伴成長。

傳統觀念中，男性對於結婚主要考慮的面向在於「結婚」成立家庭本身的資源是否足夠，但女性考慮的就比較多元，要不要「結婚」成立家庭、要不要生育、如果不生育可能會面臨到家庭和社會壓力；孩子若出生了，除了在孩子自立前，可能會不停陷入照顧撫養的羈絆循環中；或在某個時間點就得自願或非自願放棄工作離開職場、走入家庭、失去升遷機會進而減弱職場能力、失去自我等等，這一連串“可能”的風險所需付出的代價，都是女性敢婚的絆腳石，希望廣大女性既能發揮勞動生產力又願意生育以挽救出生率，靠的不是許願，若社會觀念能如滴水穿石般發生改變，性別平權如果能夠同時在職場與家庭中展現力量，父親其實也可以變成育兒尖兵！

---

<sup>4</sup>依主計總處 112 年薪資調查統計初步結果，我國女性平均時薪新臺幣 318 元，為男性 373 元之 85.3%，兩性薪資差距為 14.7%，換言之，女性需較男性多工作 54 天(365 日曆天×14.7%÷54 天)，才能達到與男性相同的全年薪資。

本小節以行業薪資為複分類條件，分析我國主要行業分類別中兩大類別--工業別<sup>5</sup>和服務業別<sup>6</sup>，在103-111年間全國「就業保險育嬰留職停薪津貼」的核付情況。(詳表5)

多年來我國兩性薪資結構，同一行業中男性薪資皆普遍高於女性，在這種情況下，如果父親是選擇育嬰留職停薪的那一方將很可能會使家中經濟來源傾斜，對內(家庭)來說，身為父親既可能擔心家中整體資源減損，也難免將傳統觀念中所課責於父親的，能擔起養家活口之責才是一家之主做為己任，對外(職場)來說，社會普遍對男性回家育兒的支持度比女性更低，不僅是對男性育兒的能力有問號，也常對於在家顧小孩的父親標上能力或有不足的標籤，當這些性別偏見反映到職場上，將使父親回任原職務時，所受阻力以及代價相形之下可能比母親更高出許多。

問題無力解決、未來無法展望，原本束縛女性敢婚的絆腳石，在此卻成了束縛父親放下工作回家育兒的絆腳石，種種考量之下，薪資高會賺錢也”應該”擔任一家之主的爸爸「主外」，薪資低又”似乎”沒有養家壓力的媽媽，留職停薪回家擔任育兒及家庭照顧者的責任，看似既符合家庭經濟效益，又符合傳統社會對父母親各自的期待。

表5、歷年間全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數--按行業類別分單位：件

	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年
<b>工業</b>	130,423	167,100	163,996	156,857	147,773	140,697	133,246	130,327	154,692
男性	27,409	36,213	37,523	36,779	34,971	35,651	33,515	34,387	50,614
女性	103,014	130,887	126,473	120,078	112,802	105,046	99,731	95,940	104,078
<b>服務業</b>	225,837	294,250	297,254	303,005	293,501	285,511	282,343	291,365	335,028
男性	30,588	39,716	42,623	45,071	44,147	45,193	44,159	47,170	69,385
女性	195,249	254,534	254,631	257,934	249,354	240,318	238,184	244,195	265,643

資料來源：行政院性別平等會

說明：「就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼件數」以性別作為職業別統計分類資料現公布至111年度

<sup>5</sup> 本文工業別含礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及汙染整治業、營建工程業。

<sup>6</sup> 本文服務業別含批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、出版影音及資通訊業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、公共行政及國防；強制性社會安全、教育業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業。

依行業類別中申請「就業保險育嬰留職停薪津貼」總件數統計資料可知，女性申請件數雖一樣皆遠高於男性，但自103年以來到111年止，工業別中父親的核付件數成長近1倍、母親的核付件數自從105年開始出生數負成長以來，件數也都是跟著負成長，直到110年才又開始微幅成長；服務業別中父親的核付件數成長則超過1倍；服務業別中的母親核付件數雖不似工業別母親一般自105年開始負成長，但也是保持幾乎衡平的件數，同樣到110年才又開始成長比較多。(詳圖8、圖10)

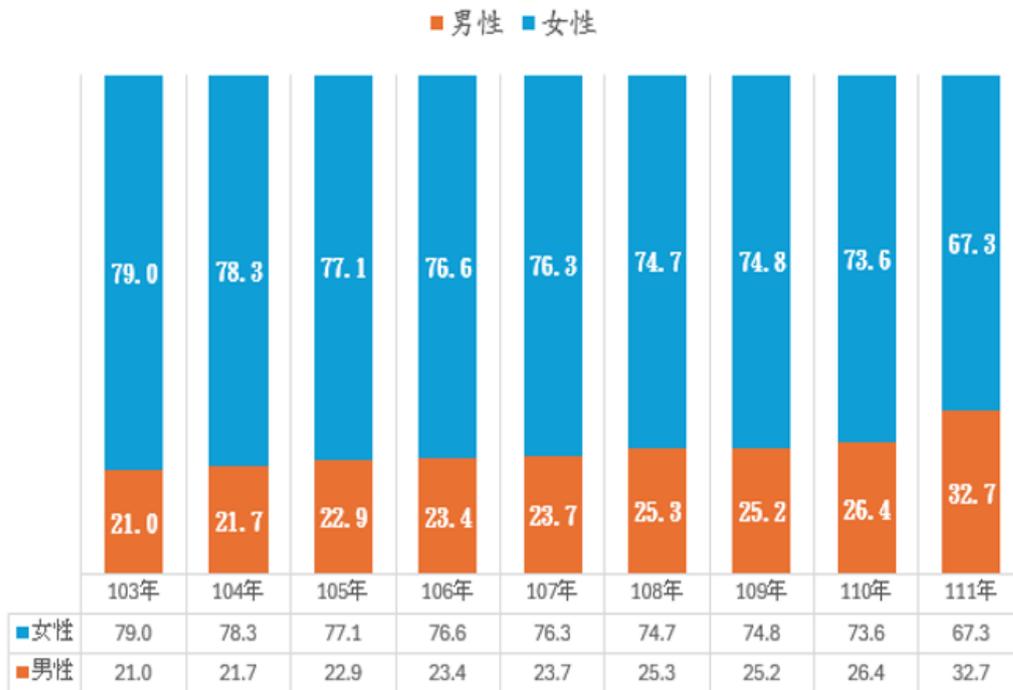
以男、女申請件數佔各年度總件數比例分析，自103年以來到111年止，工業別中父親自103年的21%上升至111年的32.7%、母親則自103年的79%下降至111年的67.3%；服務業別中父親則是自103年的13.5%上升至111年的20.7%；母親則自103年的86.5%下降至111年的79.3%。(詳圖10、圖11)

圖8、工業別歷年就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數及增減率



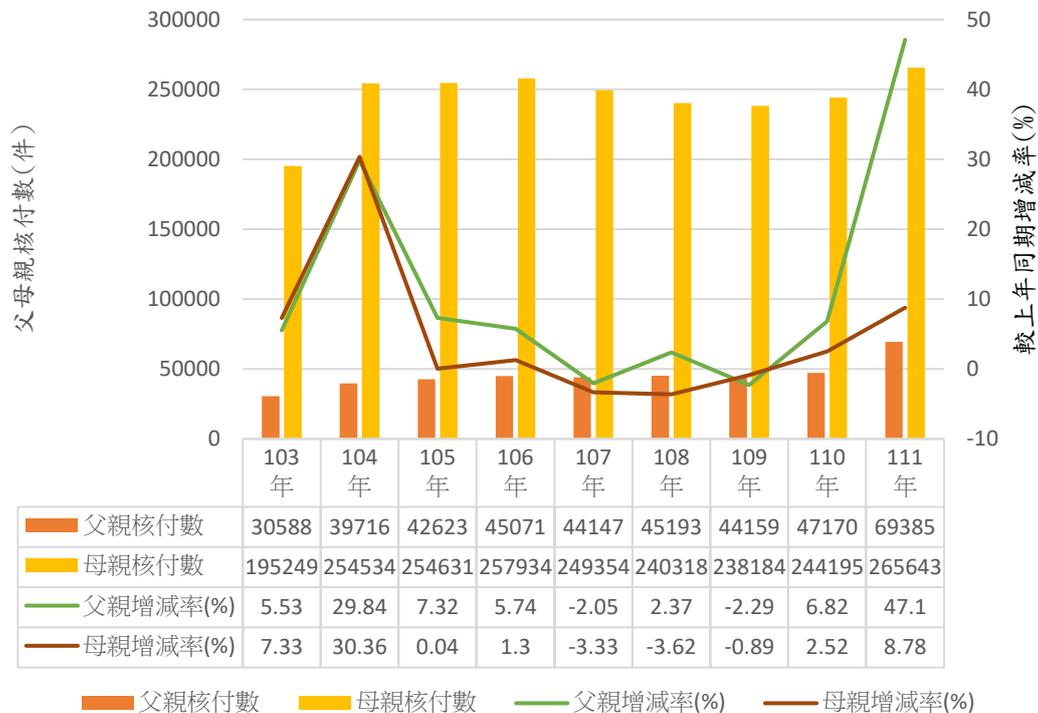
資料來源:行政院性別平等會

圖9、工業別歷年全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數父、母親佔比



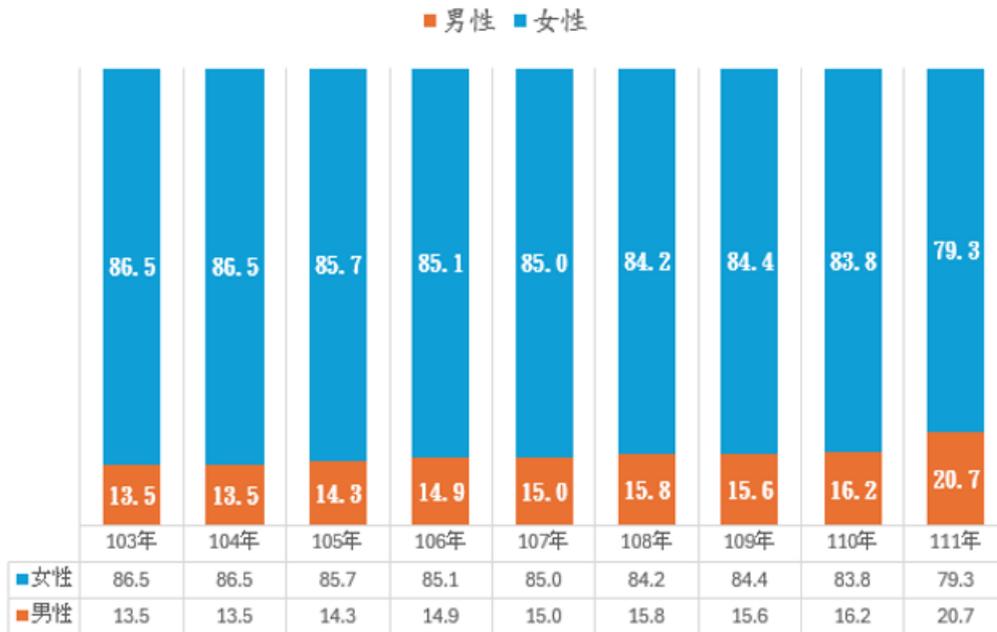
資料來源:行政院性別平等會

圖10、服務業別歷年就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數及增減率



資料來源:行政院性別平等會

圖11、服務業別歷年全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數父、母親佔比

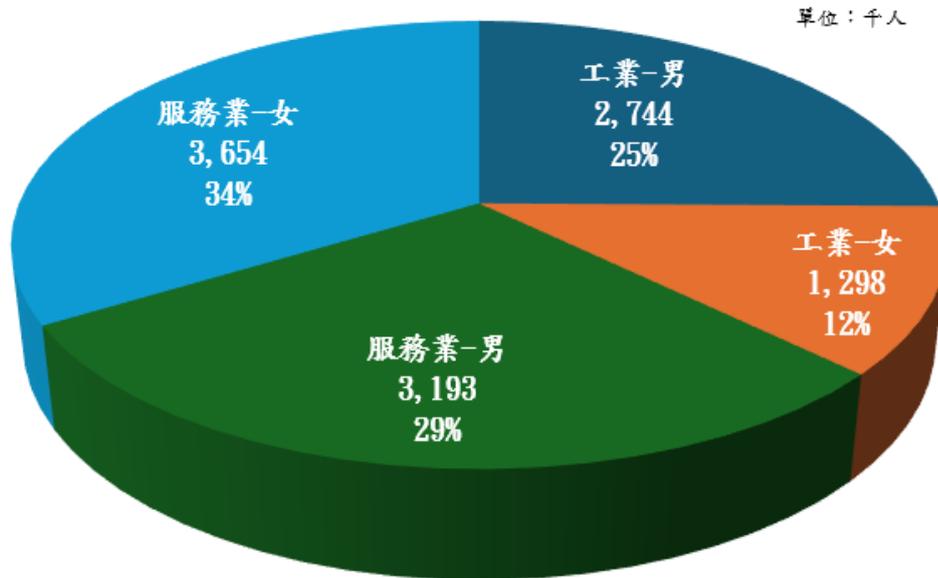


資料來源:行政院性別平等會

工業別行業中所包含職業，偏向傳統基礎建設類，較以勞力為主，男女先天上體力、耐力等生理負擔程度實非性平政策所能解決，因此男性在工業別類的職業中的確較游刃有餘；服務業別行業中所包含職業，相對來說則較偏向行政管理技術方面，勞力需求不似工業別般如此倚重，女性反而能在此獲得較多工作機會，工作性質的差異，也區分出這兩大行業在男女比例上的明顯落差。

依行政院主計總處針對我國就業人數的統計資料可知，歷年來工業別中男性就業人數<sup>7</sup>確實遠遠高過女性、服務業別中則是女性就業人數略高於男性(詳圖12)，現以歷來「就業保險育嬰留職停薪津貼」核附件數最高的111年為基準，把核附件數與就業人數兩相比較後，可知就算工作性質有明顯的差別，工業別和服務業別的男性和女性各自相比後，近五年來無論是男、女總件數、增減率亦或是所佔年度比例的走勢卻幾乎雷同。

圖12、111年男女就業人數按工業及服務業分



資料來源：行政院性別平等會

若工作性質，男女就業人數比例，甚至是行業中各職業延伸出的薪資結構，都沒有成為各項數據的明顯變數，可知各行各業中普遍來說薪資應較高的父親，願意回家「主內」的比例的確是日漸增高；薪資應較低的母親，大趨勢下也沒有因此大量走入家庭，大環境慢慢鬆動薪資結構對男性育兒的控制力道是可以確認的。

以111年的統計資料來看可以發現，父親增加的幅度遠超過歷年統計資料，薪資、行業等經濟因素已不再是傳統上阻礙父親回家育兒，母親留在職場實現自我的絕對因素。

三、以六都「就業保險育嬰留職停薪津貼」核付申請件數整體來看，父親從104至111年間，件數和較上年同期增減率大致皆為正成長；反觀母親申請件數雖然一直都是佔絕對多數，但並沒有大幅增長的趨勢，104-111年間，件數基本上是持平且下降，105-109年較上年同期增減率，以負成長居多。

六都分布於臺灣北、中、南部，各都產業結構、城鄉比例、人口組成等都不盡相同，107年8月國家發展委員會所公布之人口推估報告指出，106年六都人口占總人口比率近七成，依現有情況預測，未來仍將持續成長；且以104-111年就業保險育嬰留職停薪津貼核付全國總件數來看，六都所佔總申請件數比率約為79%，佔總數近八成，人口數及案件數皆主要集中於六都，因此以六都為代表作為本小節地區複分類統計標的。(詳表6)

<sup>7</sup>就業人數指在資料標準週內年滿15歲從事有酬工作者，或從事15小時以上之無酬家屬工作者。

表 6、104-111 年間全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數、性別比及  
總件數比--以六都分

單位：件；%

	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
台北市	116,528	116,018	117,575	111,329	106,948	103,692	104,646	117,842
男性件數	15,062	16,673	17,199	16,039	16,511	15,941	17,312	24,962
女性件數	101,466	99,345	100,376	95,290	90,437	87,751	87,334	92,880
男性佔比	12.9	14.4	14.6	14.4	15.4	15.4	16.5	21.2
女性佔比	87.1	85.6	85.4	85.6	84.6	84.6	83.5	78.8
新北市	65,198	64,587	63,269	61,593	58,496	55,919	55,315	64,005
男性件數	12,692	12,912	13,347	13,699	13,648	12,747	12,863	18,209
女性件數	52,506	51,675	49,922	47,894	44,848	43,172	42,452	45,796
男性佔比	19.5	20.0	21.1	22.2	23.3	22.8	23.3	28.4
女性佔比	80.5	80.0	78.9	77.8	76.7	77.2	76.7	71.6
桃園市	47,492	47,261	46,960	45,153	43,917	43,794	45,163	53,730
男性件數	8,210	8,657	9,123	8,337	8,722	8,080	9,420	13,992
女性件數	39,282	38,604	37,837	36,816	35,195	35,714	35,743	39,738
男性佔比	17.3	18.3	19.4	18.5	19.9	18.5	20.9	26.0
女性佔比	82.7	81.7	80.6	81.5	80.1	81.5	79.1	74.0
台中市	64,656	66,112	65,089	62,355	61,094	58,543	59,634	70,731
男性件數	12,498	13,298	13,175	13,109	13,475	12,504	12,652	19,132
女性件數	52,158	52,814	51,914	49,246	47,619	46,039	46,982	51,599
男性佔比	19.3	20.1	20.2	21.0	22.1	21.4	21.2	27.0
女性佔比	80.7	79.9	79.8	79.0	77.9	78.6	78.8	73.0
台南市	30,517	31,018	31,514	30,708	29,491	28,806	28,130	32,824
男性件數	5,049	5,503	5,535	5,255	5,435	5,041	4,995	7,759
女性件數	25,468	25,515	25,979	25,453	24,056	23,765	23,135	25,065
男性佔比	16.5	17.7	17.6	17.1	18.4	17.5	17.8	23.6
女性佔比	83.5	82.3	82.4	82.9	81.6	82.5	82.2	76.4
高雄市	39,998	39,302	39,021	38,521	36,967	35,805	37,298	43,601
男性件數	6,114	6,106	6,397	6,332	6,278	6,200	6,570	10,026
女性件數	33,884	33,196	32,624	32,189	30,689	29,605	30,728	33,575
男性佔比	15.3	15.5	16.4	16.4	17.0	17.3	17.6	23.0
女性佔比	84.7	84.5	83.6	83.6	83.0	82.7	82.4	77.0
六都件數佔 總件數比	78.88	78.88	78.92	79.11	78.92	78.33	78.17	78.8

資料來源：行政院性別平等會

說明：「就業保險被保險人領取育嬰留職停薪津貼件數」以性別作為縣市統計分類資料現公布至 111 年度

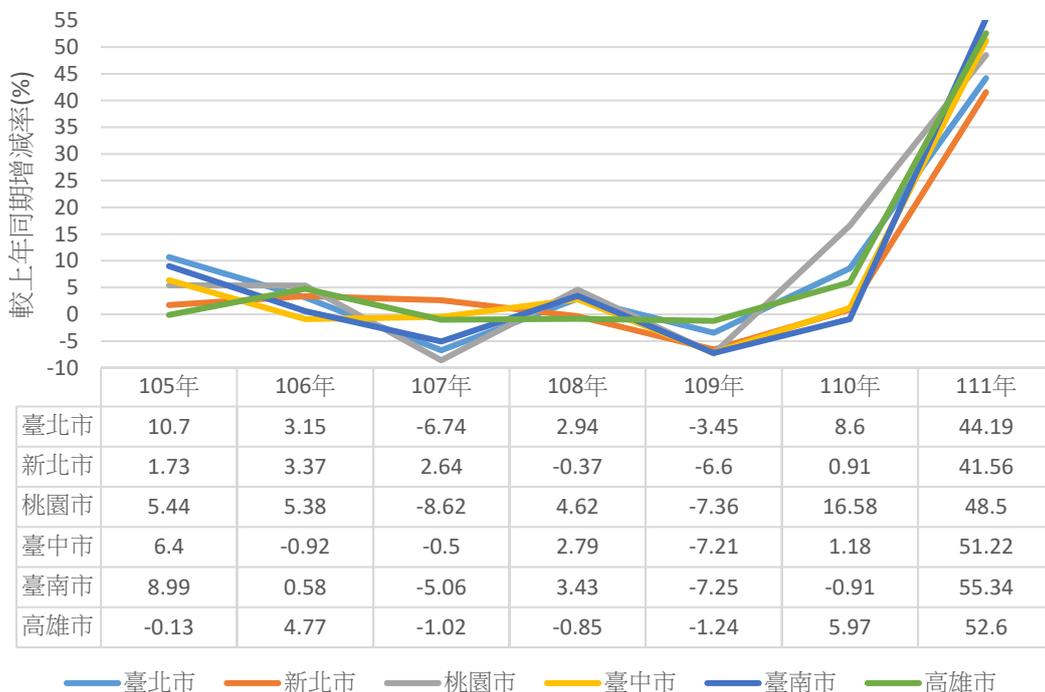
父親的歷年申請案件數以109-111年變化最為明顯，110年較109年，僅以台北市案量增加1371件，桃園市增加1340件較為有感，其他各都增加的件數並不多，另臺南市還呈現些微的負成長；到了111年較之110年相比，六都件數和增減率出現相當明顯的漲幅變化，成長約在四成五到五成五之間。(詳表6、圖11)

總件數男性佔比部分和申請案件數增加趨勢相近，110年六都男性佔比除了臺中微幅下降，另五都皆微幅成長，但到了111年，六都男性佔比無一例外都出現明顯的上升。(詳表6)

母親方面歷年申請案件數僅以111年的增加幅度較為明顯，和父親從110年開始有明顯變化不同，110年母親申請案六都中桃園市、台中市和高雄市申請件數雖有增加，但增加件數各為29件、943件和1123件，其他三都則呈現輕微的負成長，增加不算多，減少也不那麼明顯；到了111年較之110年相比，六都母親申請件數、與上年同期增減率皆有明顯上揚，但與父親的案量相比卻顯得平緩。(詳表6、圖12)

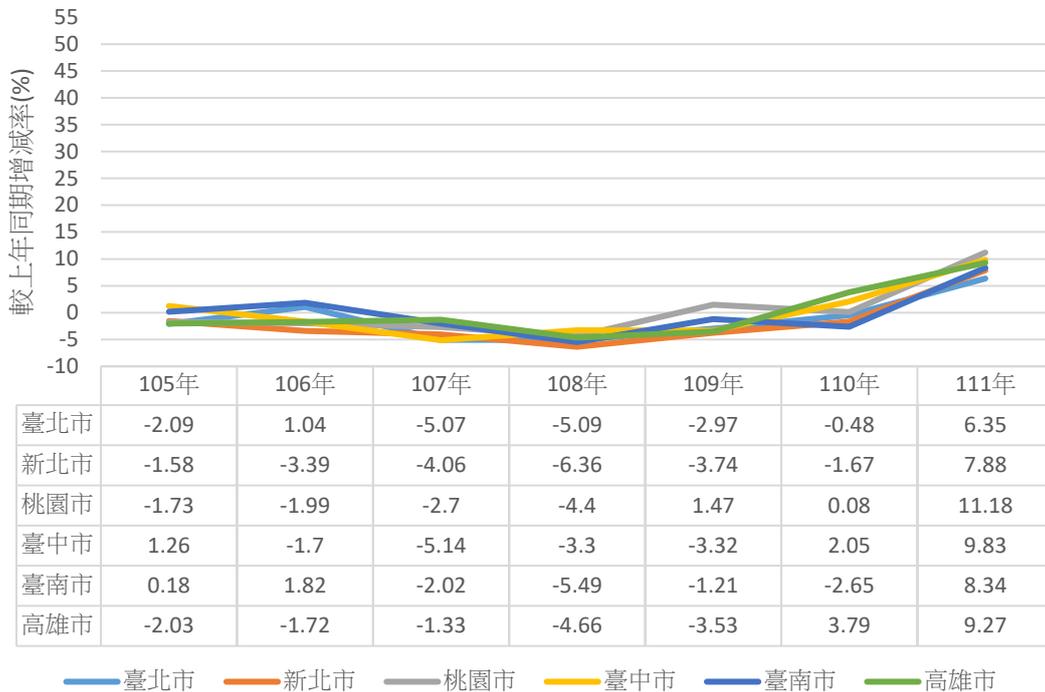
總件數女性佔比部分，110年六都女性佔比除了臺中微幅成長外，另五都皆微幅下降，但到了111年都出現很明顯的下降。(詳表6)

圖11、105-111年間全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數--六都男性增減率



資料來源:行政院性別平等會

圖12、105-111年間全國就業保險育嬰留職停薪津貼核付件數--六都女性增減率



資料來源:行政院性別平等會

說明:「2013年1月3日行政院第3330次院會公佈桃園縣於2014年12月25日改制為直轄市,名稱定為「桃園市」,成為臺灣北部第三個直轄市。」始有六都之統稱,故以六都為地區複分類這部分男女增減率皆以105年對比104年開始

依上開統計數據觀之,111年六都的父親們大量加入育兒的行列,成為當年度的育兒大勢,和父親大量投入育兒行列相形之下,母親則有些“反”傳統。可見較之104年時,我國社會整體對父親育兒及母親是否優先父親回歸家庭的觀念,到了111年這近八年間已有相當大的不同,父親離開職場回家育兒慢慢被視為常態;母親將重心由家庭轉往勞動力市場也不會被課責為異類,此時性別平權在家務分工上的影響不僅是一個輪廓,性別平權意識不足所帶來的刻板印象,開始被扭轉。

## 肆、政策影響

### 一、樂生政策--「生育津貼」對少子女化的影響

樂生政策中最具代表性的政策即「生育津貼」,其宗旨為只要符合申請資格,每生一胎就能得到相對應的津貼,如同給予小寶寶的出生紅包。

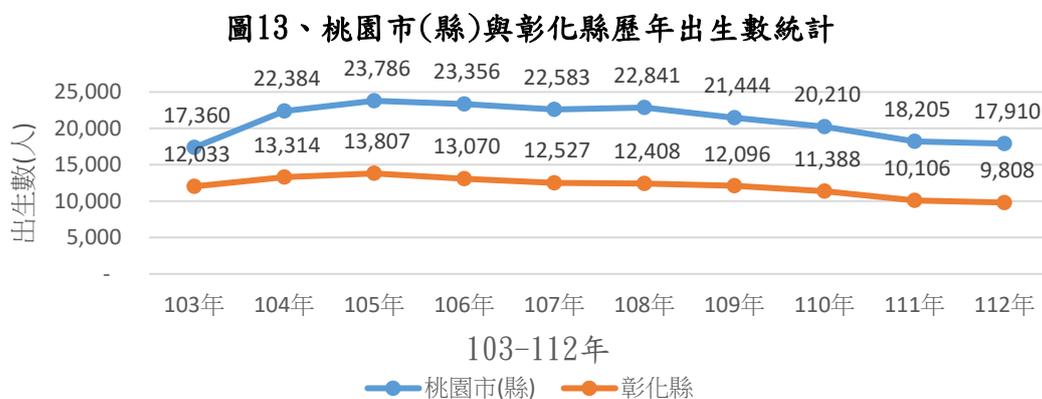
因預算來源是出自各地方政府的預算；法源依據則是依據各縣市政府的生育津貼發放作業要點、計畫或辦法等行政命令，相較於中央補助牽一髮動全身及法規更動的困難，「生育津貼」由各地方政府主導，在金額發放上、申請資格的調整富有相當大的彈性及機動性；也因此，各地發放金額不一，甚至會出現同一地方政府「生育津貼」發放金額前後落差很大；也可能某一年度少數地方政府發放金額遠超過其他縣市政府的情形。以下以生育津貼的特性來探討生育津貼政策：

### (一) 「生育津貼」與出生登記緊密相連

出生數統計是經由全臺各個戶政事務所依職務辦理出生登記後，件數的累計總合，因此出生數統計屬公務統計，數據具有高度的公信力且無誤差情況，為各項生育政策的重要依據。「生育津貼」申請條件各地不一，唯一共通的帝王條款，即要拿到該縣市的生育補助，就一定要在該縣市的戶政事務所辦理出生登記，按月、按年累積下來的出生登記總數，就是該縣市政府的「催生業績」，明確的數據得以量化成效，出生登記在哪個縣市辦理完成，就是該縣市政府的出生數，可以說「生育津貼」不只是樂生紅包，更是催出在地出生登記最直接的政策。

### (二) 「生育津貼」補助金額按趨勢只升不降

以桃園市及彰化縣為例，104 年桃園市補助依胎次一胎一次性給付為 3 萬元至 4 萬 5 千元；彰化縣則是大幅提高生育補助額度，從原本的一胎 1 萬元調升為 3 萬元，為當時縣市政府中發放生育津貼金額的指標縣市。以 103-105 年出生數來看，桃園市較上年增減數，104 年正成長 5,024 人、105 年正成長 1,402 人；彰化縣較上年增減數，則是正成長 1,281 人、105 年正成長 493 人，雖 106 年兩縣市都同樣中止正成長，不同的是 103 年與 112 年相較，桃園市這十年來，出生數總結還是正成長；彰化縣則是迄今皆為負成長。(詳圖 13)



資料來源：內政部

桃園市和彰化縣 104-105 年出生增加數都遠超過其他縣市，但生育津貼的特性是調整上機動性強，各縣市政府開始調整補助金額及配套後，如果無法在補助條件上持續當領頭羊，很難不斷吸引父母們決定在該縣市為孩子辦理出生登記，也因此第一胎所能領取的一次性生育補助，只升不降就是現今的政策趨勢。

目前全國各縣市獎勵第一胎單胎最高補助金額為臺北市的 4 萬，今年度 113 年臺東縣已跟隨臺北市的腳步，也將第一胎生育補助單胎調升為一胎 4 萬，是否又會引起新一波各縣市「生育津貼」補助金額的調整，或以雲林縣的「萬寶龍計劃」<sup>8</sup>為例將生育津貼的發放結合其他樂生政策，加總後補助金額更高也更為多元化。

### （三）「生育津貼」與父母戶籍的連動效應

生育津貼申請條件中，父或母的戶籍連續不中斷也是要件之一，懷胎尚需十月，考量各縣市政府端出的「生育津貼」補貼方案，父母親對於自身戶籍如何安排也是頗費思量，雖設籍時間等條件各縣市政府要求不一，從 3 個月到 2 年不等，如無法符合設籍資格也是無法享有該縣市政府的生育補助，現以設籍時間最長的澎湖縣和設籍範圍相對寬的臺北市來做討論。

澎湖縣規定父或母須設籍**連續滿二年**才符合資格，或許也因此雖自 105 年 1 月 1 日起，生育津貼補助金額就已從 1 萬-6 萬調整至 3 萬-7 萬，生育數雖多為正成長但並不明顯，大致持平，歷年最大的亮點是 109 年出生數較 108 年成長 8 人，成為當年度全國出生數大降 12,518 人中，唯一正成長的縣市。（詳圖 14、表 7）

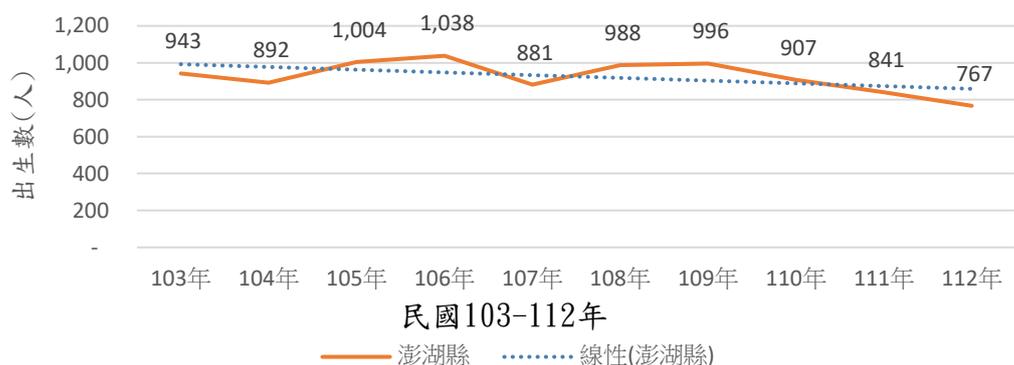
規定的設籍時間愈長，愈能將父、母至少一方的戶籍較長時間留住，也比較能排除投機性設籍的情形。且如果父母原設籍縣市生育補助及相關福利，對父母親來說誘因已足，就不會想異動戶籍，社會增加<sup>9</sup>異動穩定度也會相對提高。

---

<sup>8</sup>迎接即將到來龍年，雲林縣推出三大報喜「雲林萬寶龍」6 億元計畫，第一報喜 113 年出生加碼生育津貼，前三胎每名補助 3 萬元，第四胎起每名補助 10 萬元；第二報喜 113、114 年生產再加碼生育營養禮金每胎新生兒補助 3 萬元，前三胎子女每名共可領 6 萬元現金，第四胎以上每名共可領 13 萬元現金；第三報喜就是每名新生兒出生登記時即可獲得 3 包尿布做為生產禮，期許年輕夫妻們「龍年生好運、龍年懷好孕」，能在龍年及小龍年兩年達標「雲林萬寶龍」。

<sup>9</sup>社會增加係指有我國戶籍之國際遷徙者及國人戶籍登記之淨遷入人數。

圖14、澎湖縣歷年出生數



資料來源:內政部

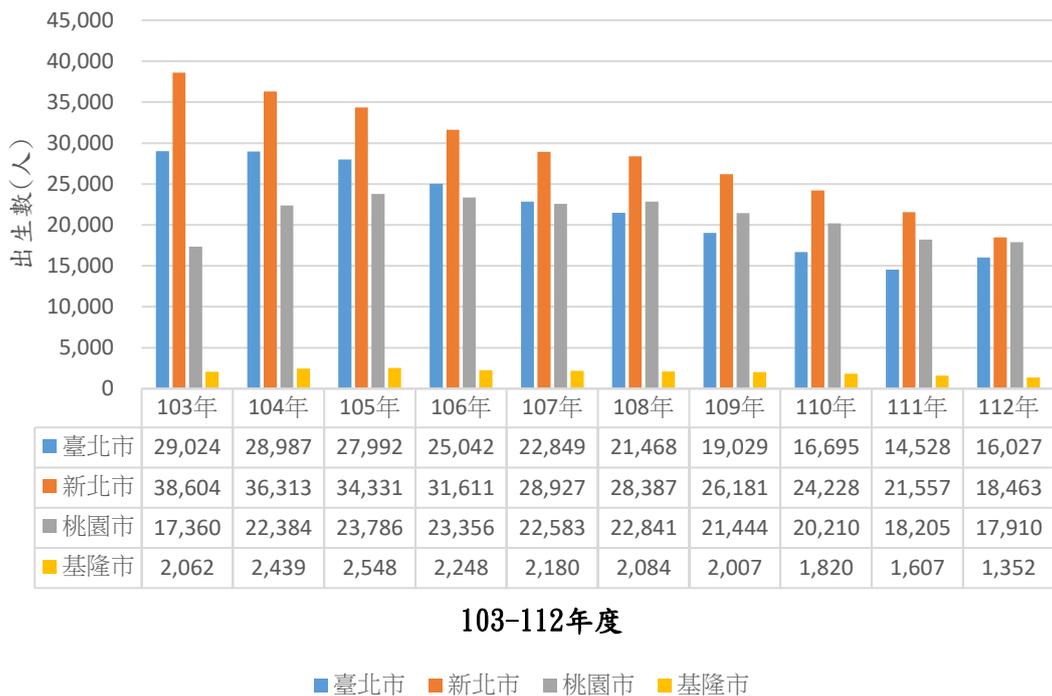
表 7、全國各縣市 108 年及 109 年出生人數

縣市別	108 年	109 年	成長人數
區域別總計	177,767	165,249	-12,518
新北市	28,387	26,181	-2,206
臺北市	21,468	19,029	-2,439
桃園市	22,841	21,444	-1,397
臺中市	21,602	19,613	-1,989
臺南市	11,841	10,783	-1,058
高雄市	19,447	18,929	-518
宜蘭縣	3,096	2,854	-242
新竹縣	4,452	4,308	-144
苗栗縣	3,077	2,795	-282
彰化縣	12,408	12,096	-312
南投縣	3,174	3,142	-32
雲林縣	4,251	4,009	-242
嘉義縣	2,966	2,922	-44
屏東縣	4,764	4,441	-323
臺東縣	1,494	1,364	-130
花蓮縣	2,430	2,175	-255
<b>澎湖縣</b>	<b>988</b>	<b>996</b>	<b>8</b>
基隆市	2,084	2,007	-77
新竹市	3,918	3,583	-335
嘉義市	1,722	1,426	-296
金門縣	1,211	1,035	-176
連江縣	146	117	-29

資料來源:內政部

臺北市除了是目前獎勵第一胎單胎補助金額最高的縣市之一，同時也將連續設籍時間的區域擴大為臺北市、新北市和基隆縣，連年出生數負成長的臺北市在 112 年新生兒大幅正成長了 1,499 人，與歷年出生統計資料有很大的反差，但與此同時新北市出生數卻負成長 3,094 人，也是新北市這十年間負成長幅度最大的記錄。目前新北市和桃園市都同樣改採大範圍連續設籍的規定，是否會重新拉平彼此的出生數，有待觀察。(詳圖 15)

圖15、四縣市歷年出生數統計



資料來源:內政部

#### (四) 「生育津貼」對高雄市生育現況的影響

依前三個面向來觀察高雄市，設籍規定現仍以設籍本市需滿一年為申請條件，政策依據為《高雄市生育津貼發給辦法》；分別於 107 年及 109 年都有在補助金額上大幅度調動，107 年起，生育津貼補助金額從 6 千-4 萬 6 調整為 1 萬-3 萬；109 年起則是將 1 萬-3 萬調整至 2-3 萬。107 年及 109 年出生嬰兒數分別為 20,107 人及 18,929 人，較上年增減數則分別為，107 年負成長 153 人、109 年負成長 518 人，以結果論仍是負成長，但以六都來看，本市負成長的情形是最輕微的，遠低於其他五都；對照前文曾提本市於 107 年及 109 年，相較全國較上年增減率-6.32%及-7.04%，本市較上年增減率僅-0.76%及-2.66%，對比之下呈現出相當明顯的落差。

112 年 4 月 1 日起本市將生育津貼補助金額加碼調整為每胎 3 萬，雖然與全國的人口數據相比，較上年增減數及增減率相較於 107 年及 109 年

的情況，落差不是那麼的明顯；惟與本市出生統計數據相比，107、109、112 年生育津貼補助金額調整後，當年度的出生數負成長情況都出現趨緩止跌的情況。（詳表 2）

**（五）「生育津貼」對生育率的實質影響，主要是促使父母選擇在哪個縣市登記出生，而非有效提高全國總生育率。儘管出生數持續下降，父親在育兒方面的參與卻顯著增加，這一現象可能為解決少子化問題提供新的思路。**

雖無法說生育津貼與各縣市出生數異動有一定且絕對的關係，但綜合上述各縣市的「生育津貼」政策沿革，「生育津貼」能影響縣市出生數是無庸置疑的。但與其說「生育津貼」政策能主導各縣市的出生數，不如說是能影響父母決定出生登記在哪個縣市辦理的大砝碼，「生育津貼」發放的本質，是鼓勵生育，是「樂生」政策最直接的手段，符合資格有生就有錢；政策的目的是提高全國總生育率，然而在各縣市政府不斷在生育津貼申請條件上推陳出新後，全國出生總數依然是跌跌不休，「生育津貼」的發放或可舒緩全國人口負成長的幅度，抑或是成為區域人口均衡政策另類的輔助政策皆可討論，惟要幫助全國整體生育率有突破性的正成長，翻開這十年來的出生數據，目前尚無相關人口統計資料可資佐證。

值得觀察的是，少子女化現象在我國看似已無法可解，但在出生數不斷下修的狀況下，父親回家育兒的情形卻反而大幅提升，若能從中找到解方，或能另闢途徑改善少子化嚴峻的程度。

## 二、樂養政策—從「就業保險育嬰留職停薪津貼」看父力崛起

樂養政策近年來已是上到中央，下到地方都在努力的區塊，本節僅欲以「就業保險育嬰留職停薪津貼」近期政策的演變，作為觀察其與少子女化的相關性，並試圖從父親和母親在申請該津貼的數據中，找尋性別關係與家庭育兒觀念的改變脈絡：

### （一）源起

依聯合國國際公約消除對婦女一切形式歧視公約第 5 條規定「締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」及同公約第 11 條第 1 項規定「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：

(a) 人人有不可剝奪的工作權利」；第 2 項規定「締約各國為使婦女不致

因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務。」公約的核心價值就是一在各種情況下，都應該盡力落實性別平權。

延伸進本報告的核心，「**家庭**」是可以講求兩性平等的地方嗎？」條文中「消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見」該如何消除、家庭中「母性的社會功能」範圍該如何界定，如果「人人都有不可剝奪的工作權利」那夫妻之間誰要來照顧孩子，誰要去工作？如果人人都以工作成就為首要，生兒育女則為人生清單中可有可無的選項，少子女化只怕會越來越嚴峻；反過來，即使父母皆以照顧孩子為己任，但面臨到薪資、社會資源抉擇等兩難處境時，誰**應該**去工作養家？還是只能讓天生就沒有「母性社會功能」的父親去努力為一家人的生活打拼嗎？如果「教養子女是父母的共同責任」，這對想要照顧子女負擔家庭責任卻只能工作的父親來說，亦是另類的性別歧視與親職剝奪，對改善少子女化同樣沒有任何幫助。

## (二)現行法規與政策

### 1. 現行法規

「就業保險育嬰留職停薪津貼」所依法源主要為《就業保險法》及《性別平等工作法》，主要法條為就業保險法第 11 條第 1 項第 4 款規定「育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依《性別工作平等法》<sup>9</sup>之規定，辦理育嬰留職停薪。」及第 19 之 2 條規定「育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。」其中就業保險法第 11 條第 1 項第 4 款條文中所提《性別工作平等法》，該法第 16 條規定「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」；並依同法第 5 項規定「育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。」訂立《育嬰留職停薪實施辦法》以供辦理單位與申請者有可明確依循的申請辦法，力圖使相關法規更行完善。

其中最具有決定性的修訂當屬 111 年 1 月 12 日所修正《性別工作平等法》部分條文中，將本法第 22 條：「受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。」刪除。

---

<sup>9</sup>自 112 年 8 月 18 日起將《性別工作平等法》更名為《性別平等工作法》。

性別工作平等法第 22 條，原條文受限於配偶須就業，才受有保障，雖可理解係為保障家庭經濟來源的手段，也設但書保留裁量空間，但實務認定上總有掛一漏萬的遺憾，為使法不至於形同具文，經過刪修，現申請者不再需要舉證正當理由，不論配偶有無就業皆受保障。該條文刪除後其所延伸的政策效果，使得我國父親大量投入育兒行列，可看作是性別平權在家務分工改善上的里程碑。

## 2. 現行政策

### (1) 育嬰留職停薪津貼替代已達八成

依《就業保險法》只要父親或母親一方參加就業保險年資合計滿 1 年，於子女滿 3 歲前，可依規定向雇主申請育嬰留職停薪，符合相關規定勞工保險局即需核發育嬰留職停薪津貼，津貼給付按父親或母親育嬰留職停薪當月起前六個月平均月投保 6 成薪資來計算，採每月給付。

自 110 年 7 月 1 日起，勞動部透過修正《育嬰留職停薪薪資補助要點》，用行政命令的彈性輔助《就業保險法》，將原本法定給付的育嬰津貼 6 成，另編列公務預算支應薪資補助再加發 2 成，且為簡政便民，加計的 2 成薪資補助不需再額外提出申請，直接合併月給，薪資替代現已達 8 成。

政策對於父母為了育兒所可能產生薪資困境的現況反應迅速，提供育兒所需要的資金與支援；且依現有各項「就業保險育嬰留職停薪津貼」申請統計資料來看也成效卓著(詳表 3)，讓父母在撫育稚兒成長的路上較無後顧之憂。

### (2) 雙親可同時申請育嬰留職停薪

尚未修法前，受限於性別工作平等法第 22 條規定，父或母一方必須在職，衍生出父母只能有一方能請「育嬰留職停薪津貼」，另一位則除非有官方認定合理的「正當理由」，否則一定要就業，當時父母原則上只能有 3 個選擇：1. 一起工作養家，孩子的主要照顧者移給第三方 2. 都沒工作也無法申請到任何政府的育兒津貼 3. 一位工作一位回家育兒。

那誰該回家？依性別來看，社會刻板印象傾向母親回歸家庭，以現有統計資料來看，母親的「就業保險育嬰留職停薪津貼」申請案件至今亦仍遠超過父親；依年齡來看，各個五歲年齡層中，30-34 歲的母親選擇留職停薪，走入家庭的人數最多，這十年從沒變過；依薪資差距來看，父親薪資若高過母親，以經濟為考量，就連母親也會覺得自己回家育兒才合理…。可想而知應該促進性別平等的《性別工作平等法》，其實也會成為家庭中性別不平等的推力。

自修法刪除性別工作平等法第 22 條後，111 年 1 月 18 日起，父母有了第 4 個選擇，**同時申請育嬰留職停薪津貼**，用政府補助的 8 成薪資，共同育兒陪伴成長，父母雙方皆可選擇不缺席。近年來無論法規還是政策都不斷努力將性別平權意識浸入家庭中，透過更友善的育兒政策，積極營造大環境中樂養的氛圍。

### **(3)「就業保險育嬰留職停薪津貼」對性別平權的實質影響，反映於父親申請育嬰留職停薪的比例顯著上升，顯示出政策逐漸貼近現代家庭需求，並有助於在家庭中推動性別平權的理念**

政策的制定只能盡量符合多數人的需求，難免順了姑情逆了嫂意，或有不足之處，例如男女薪資差異所造成的家務性別刻板印象如何解決、職場上資方與雙薪父母的育兒立場如何協調、育嬰留職停薪結束後職務回任，所產生的困難對資方對申請者都是挑戰，現行法規不論規定的多完善救濟途徑多完整，必然都會有受損害的案例發生、且六個月的雙親八成薪是否僅是杯水車薪等等，都是現今政策仍待解決的議題。

沒有開始，都只是空談，透過現今政府對樂養的重視與不斷滾動式修正，政策與需求的落差正以父母明顯可以感受到的溫度慢慢靠攏，最好的證明就是 111 年父親的申請件數及比例上升得如此明顯，依前文的各項相關數據可知，「父母得以兼顧家庭義務和工作責任」不再停留在理想狀態，政府透過「就業保險育嬰留職停薪津貼」政策立法和行政資源的挹注，近的來說是貼近現代父母的需求，遠的來說更是要把繼續工作還是進入家庭的選擇權實際放在父母手上，長此以往，必然有助於在家庭中深深埋下性別平權的種子。

## **伍、結論與建議**

### **一、結論**

#### **(一)「就業保險育嬰留職停薪津貼」提高男性申請育嬰留職停薪意願**

在 103 年至 112 年間的「就業保險育嬰留職停薪津貼」申請數據中，男性和女性的申請趨勢顯示出不同的特徵與變化。男性申請者中，以 30-34 歲的父親為主力，顯示出這一年齡層男性對育兒的意願和行動力最強。此外，35-39 歲的男性也顯示出增長的潛力，尤其在 45 歲以上的年齡層中，男性的申請數量首次超過女性，並持續增長，反映出父親在家庭育兒中的角色逐漸重要。

女性方面，30-34 歲的母親依然是申請津貼的主要群體，但隨著年齡增長，25-29 歲和 35-39 歲的年齡層也顯示出一定的變化。整體而言，母

親在育兒中的負擔仍然最大，但這十年間，父親們逐漸開始參與育兒工作，特別是在 40-44 歲的年齡層中，也有愈來愈多的男性選擇加入這一行列。

總結來看，這十年間男性在育兒方面的參與度逐漸提升，而女性則仍然承擔著主要的育兒責任。自 110 年 7 月 1 日起，政府修正《育嬰留職停薪薪資補助要點》，將育嬰津貼的補助比例提升至 80%，包括法定的 60% 及額外的 20% 補助。這一措施有效減輕了父母在育兒期間的經濟壓力，使其能更專注於照顧孩子，並促進了家庭的經濟穩定，更明顯提升男性申請育嬰留職停薪意願。

## (二) 薪資差距阻礙男性申請育嬰留職停薪的影響力正在減弱

我國男性的平均時薪高於女性，兩性薪資差距為 14.7%。這一差距使得女性在考慮是否申請育嬰留職停薪時，面臨更大的經濟壓力。由於薪資不平衡，家庭中經濟來源的決策往往使得男性成為主要的經濟支柱，這進一步強化了傳統性別角色，即男性應該負責工作，而女性則負責家庭照顧。

現今女性的申請件數仍然遠高於男性，但自 103 年至 111 年期間，工業領域中父親的核付件數幾乎翻了一倍，而母親的核付件數自 105 年以來因出生人數減少而持續下降，直到 110 年才略有回升。在服務業中，父親的核付件數增長超過一倍；雖然服務業中的母親申請件數並未如工業領域母親那般出現負成長，但其數量也保持在相對穩定的水平，直到 110 年才開始顯著增長。根據 111 年的統計資料，父親的申請增幅明顯超過以往，顯示出薪資較高的父親回家照顧孩子的意願逐漸增加，而薪資較低的母親則並未因此大量選擇進入家庭。整體環境中，薪資結構對男性育兒的影響力正在減弱。

## (三) 六都的男性在育嬰留職停薪的申請上顯示出顯著的增長趨勢

在過去幾年中，六都的男性在「就業保險育嬰留職停薪津貼」的申請上顯示出顯著的增長趨勢，尤其是在 109 至 111 年間，雖與政策改變直接相關，但亦反映了社會對父親育兒角色的逐漸認可。相對而言，母親的申請件數雖然仍占絕對多數，但增長幅度相對平緩，甚至在某些年份出現負成長。

整體而言，這些趨勢標誌著性別平權意識的提升，傳統的性別角色刻板印象正在被打破，促進了家庭內部更為平衡的分工。隨著社會觀念的演變，未來在育兒及家庭責任方面，父母雙方的角色將更加多元與平等。

## 二、建議

### (一) 職場環境

1. **建立支持性文化**：目前對於育嬰留職停薪政策上雖然法律提供了一定的保護，但實際操作中仍存在不少挑戰，當企業創造一個鼓勵男性申請育嬰留職停薪的工作環境，透過內部宣導和成功案例分享，讓員工看到其他男性同事成功請假並回到職場的正面經驗，將有效提升男性育嬰留職停薪風氣。
2. **彈性工作安排**：提供彈性工時或遠端工作的選擇，讓男性能夠在照顧孩子的同時，保持工作上的連結，減少對職業生涯的擔憂。

### (二) 政策

1. **育嬰留職停薪政策改良**：可以借鑑瑞典的做法，將育嬰留職停薪的申請年限從原本的3歲延長至8歲，並採用以日為單位的申請方式，這樣可以更好地兼顧職場與家庭的平衡。目前，部分國家也限制父母雙方必須申請一定比例或天數的育嬰假，這樣的措施有助於促進男性參與育兒。
2. **臨時托育服務**：在留職停薪期間，家長若遇到緊急或臨時事件，無法自行照顧家中的兒童，或需要喘息服務，政府提供的臨時托育服務將能有效協助他們。高雄市目前設有27處臨時托育據點，專為6個月至6歲的幼兒提供服務，每處最多可接收4名兒童，主要以日間托育為主。未來配合實際需求，擴增據點數量、提高服務人次，並延長托育服務時間，將可建構更友善的育嬰環境。

### (三) 性別平權意識

1. **教育與宣導**：在學校和社區中推行性別平等教育，讓年輕一代理解和接受父親在家庭中的重要角色；透過社會運動和媒體宣傳，提升大眾對於男性育兒角色的認知，強調育兒是父母共同的責任，打破傳統的性別刻板印象。
2. **提升男性育嬰留職停薪風氣**：利用社交媒體和公眾人物的影響力，分享男性參與育兒的正面故事，提升社會對男性育兒角色的認同感；設立父親支持小組或工作坊，提供資訊、資源和交流機會，建立男性育兒信心，發展出父親自己的育兒經。

### (四) 經濟狀況

現今育嬰留職停薪期間的薪資替代率已達8成，如何讓男性在請假期間能夠獲得更接近實際薪資的補助，以減少經濟負擔；可借鏡現

有敬老卡(交通儲值功能)及博愛卡(記名分卡)的功能，創設當下領有「育嬰留停津貼」的專屬「親子卡」，補助上限以薪資 20%為限，等同補助全薪(詳附錄)。

以上建議期望藉由提高男性參與育嬰，進而提升女性的生育意願。當男性在育嬰中可承擔更多責任，將減輕女性的育嬰壓力，讓女性在職場上可以繼續發展，不須自我犧牲，同時打破社會對育嬰的性別刻板印象，有助於女性對生育保持更開放的態度，夫妻共同育嬰依國際研究顯示可以穩定夫妻關係，提升家庭和諧度，營造更支持生育的環境，促使女性不再因育嬰重擔而猶豫是否生育，從而在性別平等的親職環境實現生育計畫，提升整體生育率，扭轉少子化趨勢。

## 陸、資料來源及參考資料

- 一、 行政院性別平等會 <https://gec.ey.gov.tw/>
- 二、 勞動部全球資訊網中文網 <https://www.mol.gov.tw/>
- 三、 國家發展委員會 <https://www.ndc.gov.tw/>
- 四、 中華民國統計資訊網  
<https://www.stat.gov.tw/Default.aspx>
- 五、 全國法規資料庫  
<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchLaw.aspx>
- 六、 中華民國內政部戶政司全球資訊網  
<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>
- 七、 勞動部勞動統計查詢網  
<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>
- 八、 勞動部勞工保險局全球資訊網  
<https://www.bli.gov.tw/index.html>
- 九、 高雄市政府民政局  
<https://cabu.kcg.gov.tw/Web/index.aspx>
- 十、 雲林縣政府全球資訊網 <https://www.yunlin.gov.tw/>
- 十一、 朱鎮明(2021)。策略規劃與問題解決。台北:五南。

## 附錄

政策的有效性亦會隨著時間或世代觀念轉換而疲軟，在原有政策上推陳出新與時俱進，縮短政策與需求間的落差，才能吸引更多的父母願生樂養，以此為立基點，針對鼓勵父親走入家庭育兒進而達到家務性別平等這部分，提出如下建議：

對父親來說願意離開勞動力市場走入家庭承擔育兒，現實中最大的阻力就是經濟狀況的不確定性，對家庭的責任感，害怕無法盡一家之主義務的恐懼；其次，育嬰留職停薪結束後，職場上對於回任原職(單位)相關配套的支持度，是否足以支撐起父親離開職場育兒信心，在在都是難題，然而薪資結構不平衡本身即結構性的問題，非單一政策所能解決，資方對於回任的支持度，也非法令所能完整保障，如此一來，面對種種問題所能解決的唯一辦法，即”意願”。

願意育兒的初心比任何政策都有力，「育嬰留停津貼」提高到八成薪補助後，薪資減損的障礙大幅削弱，但薪資仍有減損的部分，若僅單純的再繼續提高至九成薪、十成薪，那十成薪之後該如何是好？是否也會陷入和「生育津貼」般補助金額節節升高的難題中，因此回過頭來看，所謂薪資減損所帶來的”資源”減損，「資源」概括來說即衣、食、住、行、育、樂，若薪資無法維持原有水準，自然必須將資源重新分配，行、育、樂的相關消費勢必最先被犧牲排除，這也是不得不然，但政府為了讓父母能育兒無後顧之憂不斷完善相關政策，努力縮減與父母育兒的實際落差，但父母依舊只能帶著孩子在家附近的小公園散步…。

### (一)結合多方資源借鏡現有敬老卡(交通儲值功能)及博愛卡(記名分卡)的功能，創設當下領有「育嬰留停津貼」的專屬「親子卡」。

1. 主要福利為結合公私大眾運輸工具的購買優惠，符合資格的家長須事先向主管單位實名登錄及繳納各自的證件照辦理親子卡，以供日後搭乘查驗，只要與符合資格的幼兒同行並為其購買獨立坐位則幼兒免付費，申請育嬰留停的家長出示分卡後亦可有相對應的優惠。
2. 經費預算部份，以 112 年度全年度發給八成薪後所出決算數 10,791,428,000 元為基礎，新型親子卡若以兩成薪為上限，預估預算數為 2,697,857,000 元，因新型親子卡免費部分限定幼兒，申請育嬰留停的家長仍須繳納優惠票價費用，預計將會另有相應收入，可作為新型親子卡的補充財源。

### (二)新型親子卡每月額度上限為「育嬰留停津貼」兩成薪資，加之現行補

### 助八成薪，等同另類的補助全薪。

1. 父親若是雙親中薪資所得較高的那一方，將會有助於大幅提高父親「育嬰留職停薪」的意願；母親若是雙親中薪資所得較低的一方，也會衡量是否應該要由薪資較高的父親回家育兒，自己則留在職場，才符合家務經濟，欲藉此翻轉薪資結構所造成的兩性家務分工困境。
2. 若能刺激大量父親願意育兒的意願，積少成多，在幼兒的心中強化父親陪伴(存在)的意義，賦予父親家庭中新的角色，或許就能成為下一代性別平等的槓桿，將性別平權潛移默化到下一代心中。

### (三)以孩童獨立坐位免費為前提，申請「育嬰留停」的家長陪同優惠價為輔，無獨有偶——加強育兒友善程度

1. 時事常有聽聞，乘坐交通設施時因孩童沒有買票卻佔位以致引起多方論戰，現行兒童在交通上的福利，大致是要享有免費優惠就不能佔位，要有位置就要購買符合規定相應的票卷，不一而足。以敬老卡的福利而論，係以免費坐位為主，並非提供免費站票，同樣的福利不需吝嗇給予未來的主人翁？且如果資源充沛的家庭都寧願忍受一路上孩童可能的哭鬧、不舒適的乘坐經驗也要抱著幼子一整路，那因申請「育嬰留停」而資源減損的家庭想必對外出更容易感到躊躇不前。
2. 建議以孩童獨立坐位免費為前提，申請「育嬰留停」的家長陪同優惠價為輔，這樣儘管只有一位家長獨力陪同幼兒乘坐交通工具，也會因為較大的獨立空間而較不顯得左右支絀，把原本的一個座位(獨)變成兩個座位(偶)，多的空間不僅在交通搭乘方面讓育兒的環境更友善，也讓孩童在有機會搭乘交通工具探索外面世界的同時，心理上更有安全感。

### (四)提供正面期許

1. 臺灣早期，不婚不生會面對很多有形無形的社會壓力，與目前的社會觀念大相逕庭，如果社會觀念依舊不婚不生為主流，政策制定再完美也用不到，鼓勵父母親在經濟負擔影響最小的情況下，大量且高頻率的帶著孩子同遊，若四處都可以聽到孩子圍繞在父母親身旁的歡笑聲，或是看到父親單獨帶領幼子遊山玩水，悉心照顧，本身就是最好的政策宣傳，社會整體對於婚育的氛圍也會有更多正面期待。
2. 家庭教育是孩子成長過程中最重要的關鍵一環，而樂養的關鍵就是從家庭、從父母開始改變。不過「樂養」談何容易？對被生活重擔及經濟壓力逼得喘不過氣來的父母而言，無異是緣木求魚。當政府出手協助父母親共同分擔經濟上的壓力時，男女平權在家庭分工上的意義變得明顯，也看到了改變的力量。沒辦法給父母樂養的希望就很難期待父母願生，若政策能更深一層與現實育兒需求結合，深化樂養願景或可反過來改善少子女化現象，且儘管台灣出生總人口數短時間內很難

達到立竿見影的成效，但父力崛起的新趨勢，形塑的將會是下一代的性別價值觀。

## (五)應用 SWOT 政策分析工具進行分析

### 1. 新型親子卡可能會面臨到內外部環境的 S、W、O、T

		S (strength) 優勢	W (weakness) 劣勢
內部環境		<ol style="list-style-type: none"> <li>中央到地方都重視性別平權</li> <li>少子女化被視為國安問題，較易獲得各方資源</li> <li>現存多種社福卡，相關行政業務執行單位均有基礎</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>預算有限，與其他社福項目將互相排擠</li> <li>宣導方式不夠多元，潛在宣傳目標觸及率低</li> <li>業務增加，現有人力難以消化</li> </ol>
		O (opportunity) 機會	T (threat) 威脅
外部環境		<ol style="list-style-type: none"> <li>育兒相關政策共識容易凝聚</li> <li>社會福利多元化較容易被年輕世代父母接受</li> <li>跨機關合作效益倍增創造雙贏</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>相關法令建立需要時間</li> <li>無法直接促使人口正成長</li> <li>跨機關協力合作需要磨合</li> </ol>

### 2. 應用 SWOT 交叉探討新型親子卡對於家庭性別平權落實的策略

		內部環境	
		S (strength) 優勢	W (weakness) 劣勢
外部環境	O (opportunity) 機會	<b>SO 進攻策略—資源整合</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>爭取中央和地方經費</li> <li>加速訂定相關執行法規</li> <li>跨部會、局處整合相關資源，及人力協調</li> </ol>	<b>WO 轉型策略—全心(薪)支持</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>有助突破薪資障礙，鼓勵父親加入育兒行列</li> <li>母親可選擇留在勞動力市場，有助於實現自我，突破性別刻板印象</li> <li>潛移默化下新世代對家庭分工，更易接受性別平權</li> </ol>

		內 部 環 境	
		S (strength) 優勢	W (weakness) 劣勢
	T (threat) 威脅	<b>ST 補強策略--無獨有偶</b> 1. 幼兒有座位，可增加父親獨立攜子外出的信心及意願 2. 友善孩童，減輕母親對於照顧同行幼子女的壓力	<b>WT 防禦策略—陪你長大</b> 1. 留職停薪育兒有助增加親子感情，及避免托育可能風險 2. 加強性別平權及新型親子卡政策宣導

# 113 年度統計專題報告



## 高雄市道路交通事故性別分析

### 專題分析

撰 研 機 關  
單 位 : 高雄市政府交通局

撰 寫 人 : 陳心禎

職 稱 : 科 員

聯 絡 電 話 : 07-2299825 分機 210

撰 寫 日 期 : 中華民國 113 年 10 月

## 目 錄

壹、	高雄市整體道路交通事故統計.....	1
貳、	高雄市道路交通事故死亡案件性別 .....	3
參、	結論與建議.....	10

## 圖 目 錄

圖 1	高雄市道路交通事故死亡案件肇事與死亡人數性別分布圖	.2
圖 2	高雄市道路交通事故死亡案件肇事事件數年齡性別分布圖	.....3
圖 3	高雄市道路交通事故死亡案件死亡人數年齡分析圖	.....4
圖 4	高雄市道路交通事故死亡案件 65 歲以上性別車種分析圖	....5
圖 5	高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇事時段分析圖	....8
圖 6	高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件死亡時段分析圖	....8
圖 7	高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇事星期分析圖	....9
圖 8	高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件死亡星期分析圖	....9
圖 9	高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件死亡月份分析圖	..10
圖 10	高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件死亡月份分析圖	..10
圖 11	高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇事肇因分析圖	..11
圖 12	杉林區衛生所「高齡者駕駛人駕駛執照管理制度」宣導	....12
圖 13	楠梓區鄰長文康活動遊覽車路口交通安全宣導	.....13
圖 14	路竹區公所反毒誓師大會暨高齡者機車交安宣導	.....13
圖 15	市立民生醫院機車交安宣導	.....14
圖 16	前鎮區關懷據點路段交安宣導	.....14
圖 17	三民區十全國小重陽敬老活動路口安全宣導	.....15
圖 18	鳳山區曹公廟 LED 交安宣導	.....15

## 圖 目 錄

圖 19 市立民生醫院候診室電視牆路口交安宣導影片 .....	16
圖 20 路竹區市場交安宣導 .....	16
圖 21 小小交安大使於新上國小周邊進行交安宣導 .....	17
圖 22 美濃線公車式小黃載運情形 .....	17
圖 23 內門線公車式小黃載運情形 .....	18
圖 24 國土署核定永續人行環境與道路安全推動藍圖計畫之公文	19

## 表 目 錄

表 1	高雄市道路交通事故件數及傷亡人數統計表 .....	1
表 2	全國及六都肇事件數與比例 .....	2
表 3	全國及六都死亡人數與比例 .....	3
表 4	有需駕照的肇事車種統計表 .....	5
表 5	高雄市 65 歲性別道路交通事故死亡案件肇事行政區統計表	6
表 6	高雄市 65 歲性別道路交通事故死亡案件死亡行政區統計表	6
表 7	高雄市 65 歲性別易肇事行政區事故位置統計表 .....	7

# 高雄市道路交通事故性別分析

## 壹、高雄市整體道路交通事故統計

### 一、整體道路交通事故統計

高雄市 112 年道路交通事故共 3 萬 6,278 件，造成 156 人死亡，5 萬 1,290 人受傷，較 111 年減少 1,802 件(-4.7%)、死亡人數減少 19 人(-10.9%)、受傷人數減少 2,058 人(-3.9%)；111 年道路交通事故共 3 萬 8,080 件，造成 175 人死亡，5 萬 3,348 人受傷，較 110 年減少 1,183 件(-3.0%)、死亡人數減少 13 人(-6.9%)、受傷人數減少 1,479 人(-2.7%)。

高雄市近 3 年道路交通事故在件數、死亡人數及受傷人數皆有下降的趨勢，顯示高雄市近幾年道安改善有一定程度的成果。

表 1 高雄市道路交通事故件數及傷亡人數統計表

年別	件數	死亡人數	受傷人數
110 年	39,263	188	54,827
111 年	38,080	175	53,348
112 年	36,278	156	51,290
111 年與 110 年比較	-1,183(-3.0%)	-13(-6.9%)	-1,479(-2.7%)
112 年與 111 年比較	-1,802(-4.7%)	-19(-10.9%)	-2,058(-3.9%)

### 二、112 年道路交通事故死亡案件性別分布

高雄市 112 年道路交通事故死亡案件計 152 件，造成 156 人死亡。在肇事部分，以男性 114 件居多，比例達 75.0%；女性 38 件，占 25.0%；在死亡部分，以男性 100 人居多，比例達 64.1%；女性 56 人，占 35.9%。

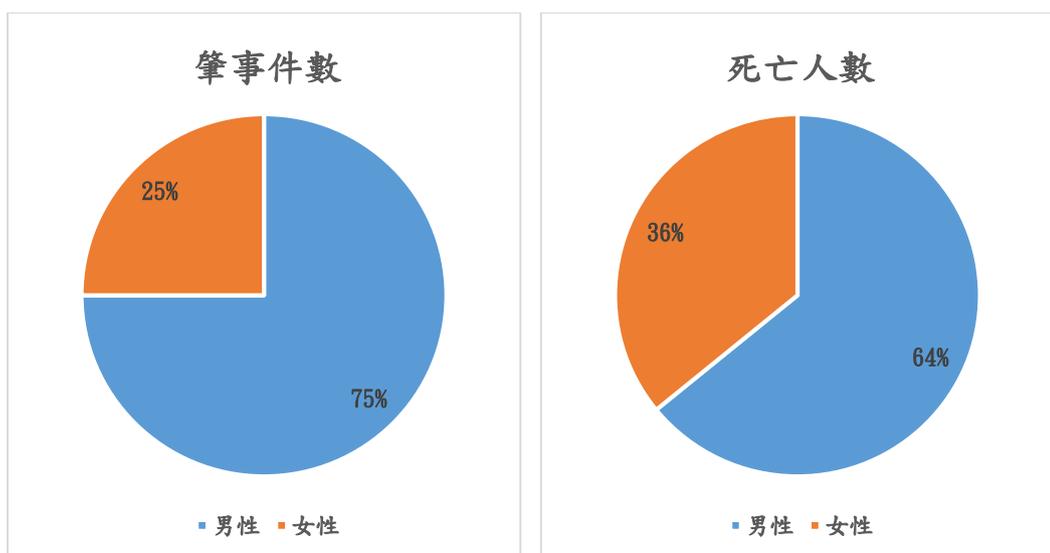


圖 1 高雄市道路交通事故死亡案件肇事與死亡人數性別分布圖

比較全國及六都資料，無論肇事或死亡部分，全國及六都的男性數量皆高於女性，顯示台灣整體道路交通事故以男性肇事及死亡較多；另高雄男性肇事及死亡比例皆低於全國，女性肇事及死亡比例皆高於全國，顯示高雄女性肇事及死亡情形皆比全國嚴重。至於與六都相比部分，無論男性或女性的肇事及死亡比例，皆位中間排序的第 3 或第 4 名。

表 2 全國及六都肇事事件數與比例

縣市	男性肇事事件數(比例)	女性肇事事件數(比例)	總肇事事件數
全國	1,343(76.7%)	408(23.3%)	1,751
台北	41(67.2%)	20(32.8%)	61
新北	124(84.3%)	23(15.7%)	147
桃園	106(67.9%)	50(32.1%)	156
台中	133(78.7%)	36(21.3%)	169
台南	133(77.8%)	38(22.2%)	171
高雄	114(75.0%)	38(25.0%)	152

表 3 全國及六都死亡人數與比例

縣市	男性死亡人數(比例)	女性死亡人數(比例)	總死亡人數
全國	1,240(68.9%)	559(31.1%)	1,799
台北	38(62.3%)	23(37.7%)	61
新北	109(73.6%)	39(26.4%)	148
桃園	96(61.5%)	60(38.5%)	156
台中	119(69.6%)	52(30.4%)	171
台南	129(73.3%)	47(26.7%)	176
高雄	100(64.1%)	56(35.9%)	156

### 三、112 年道路交通事故死亡案件性別年齡分析

經分析高雄市 112 年道路交通事故死亡案件，男、女皆在 65 歲以上年齡層肇事件數最多，分別為 27 件及 14 件，分別占 112 年男性肇事件數 23.7% 及女性肇事件數 36.8%。

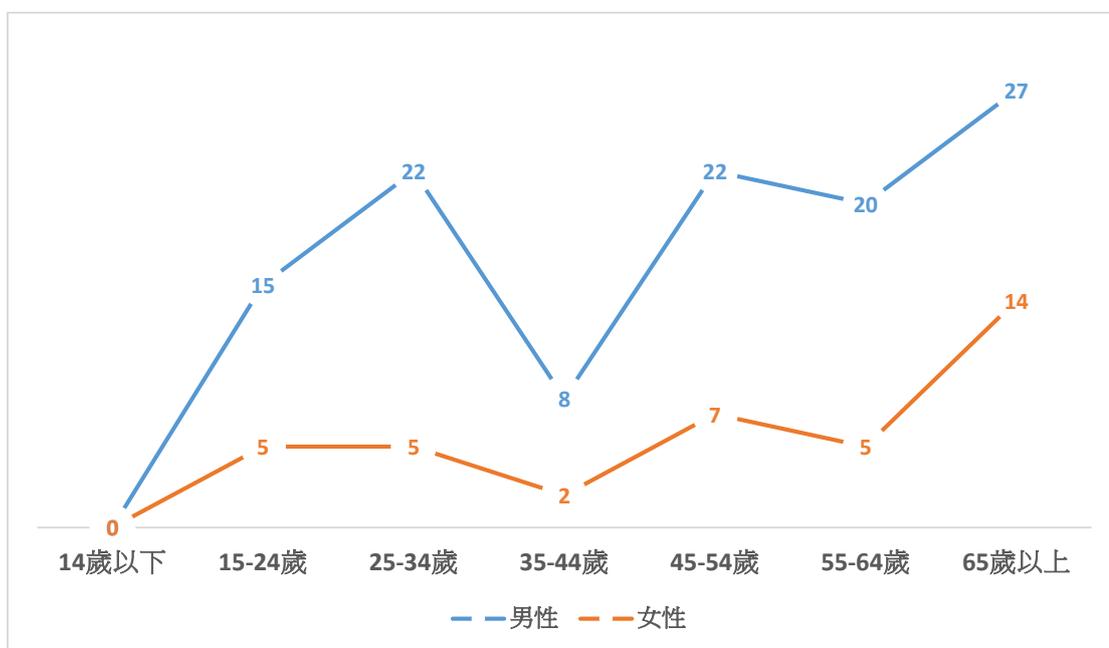


圖 2 高雄市道路交通事故死亡案件肇事件數年齡性別分布圖

在死亡年齡部份，男、女皆在 65 歲以上年齡層死亡人數最

多，分別為 40 人及 30 人，分別占 112 年男性死亡人數 40.0% 及女性死亡人數 53.6%。

因此以下就男、女性 65 歲以上年齡層進行分析。

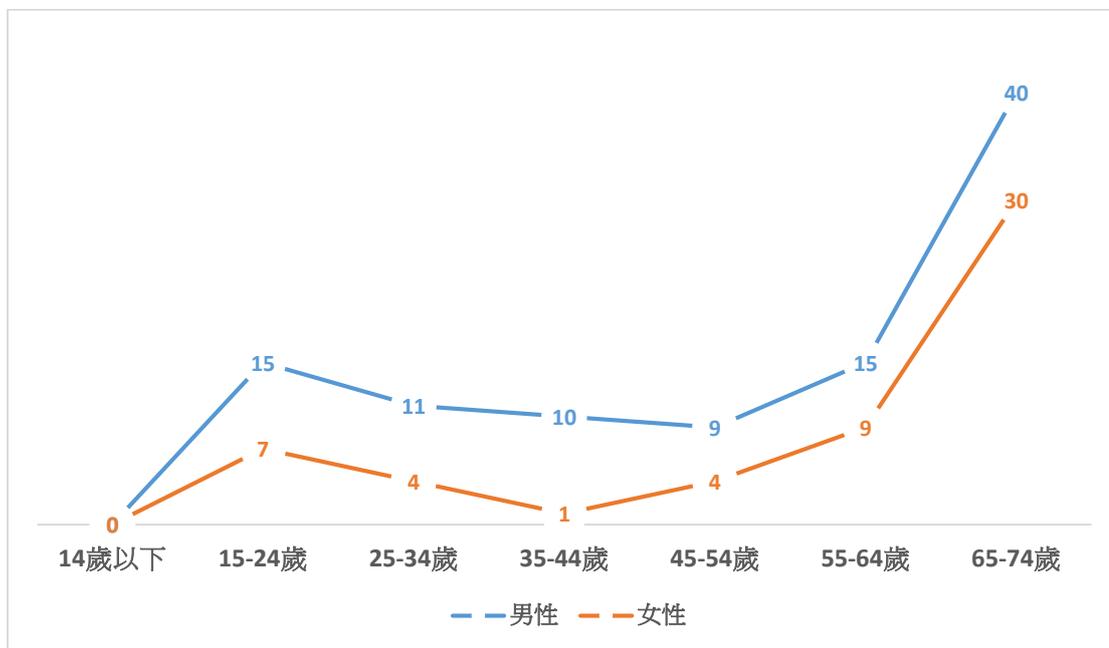


圖 3 高雄市道路交通事故死亡案件死亡人數年齡分析圖

## 貳、高雄市道路交通事故死亡案件性別

### 一、112 年男、女性 65 歲以上道路交通事故死亡案件車種分析

肇事車種部分，男性總共 27 件，以機車 15 件(55.6%)為主，小客車 5 件(18.5%)次之；女性總共 14 件，以機車 11 件(78.6%)為主，小客車、行人及拼裝車各 1 件(3.7%)次之。死亡人數部分，男性總共 40 人，以機車 20 人(50.0%)為主，腳踏自行車 8 人(20.0%)；女性總共 30 人，以機車 17 人(56.7%)為主，行人 7 人(23.3%)次之。

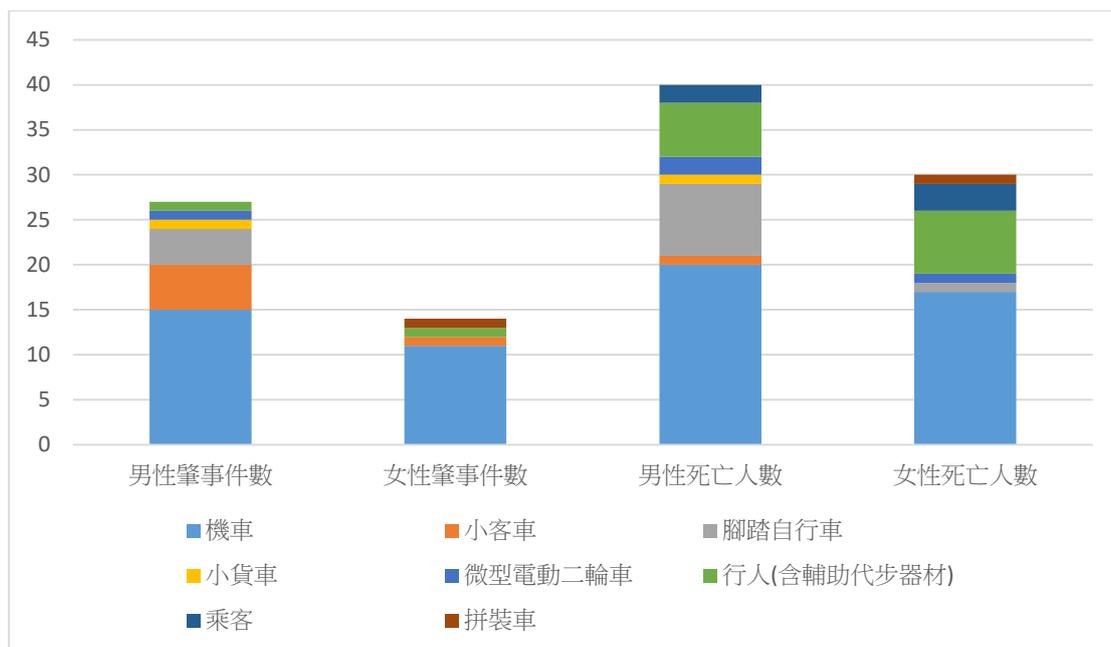


圖 4 高雄市道路交通事故死亡案件 65 歲以上性別車種分析圖

另針對有需駕照之肇事車種部分再進行進一步分析，可發現女性機車無照情形特別嚴重，占女性機車肇事 63.6%。

表 4 有需駕照的肇事車種統計表

性別	肇事車種	有照件數(比例)	無照件數(比例)
男	機車	10(66.7%)	5(33.3%)
	小客車	5(100.0%)	0(0.0%)
	小貨車	1(100.0%)	0(0.0%)
女	機車	4(36.4%)	7(63.6%)
	小客車	1(100.0%)	0(0.0%)

## 二、112 年男、女性 65 歲以上道路交通事故死亡案件行政區分析

肇事部分，男性以楠梓區及三民區各 3 件最多；女性以三民區、鳳山區及林園區各 2 件最多。死亡人數部分，男性以三民區 8 人最多；女性以三民區、鳳山區、阿蓮及梓官區各 3 件最多。

表 5 高雄市 65 歲性別道路交通事故死亡案件肇事行政區統計表

行政區	男	女	行政區	男	女
左營區	1	0	小港區	1	0
楠梓區	3	1	鳳山區	2	2
三民區	3	2	林園區	1	2
苓雅區	1	0	大寮區	1	1
前鎮區	1	0	大樹區	1	0
旗津區	0	1	仁武區	2	0
烏松區	1	0	橋頭區	0	1
燕巢區	2	0	阿蓮區	0	1
湖內區	0	1	茄萣區	1	0
永安區	1	0	梓官區	1	1
旗山區	1	0	美濃區	2	0
六龜區	0	1	桃源區	1	0

表 6 高雄市 65 歲性別道路交通事故死亡案件死亡行政區統計表

行政區	男	女	行政區	男	女
左營區	1	0	小港區	1	1
楠梓區	6	1	鳳山區	2	3
三民區	8	3	林園區	0	2
新興區	0	1	前金區	0	1
苓雅區	2	1	大寮區	2	1
前鎮區	1	0	大樹區	1	1
旗津區	0	2	仁武區	1	0
烏松區	1	0	橋頭區	0	2
燕巢區	2	1	阿蓮區	1	3

湖內區	0	1	茄苳區	1	0
永安區	1	0	梓官區	1	3
旗山區	2	0	美濃區	2	1
六龜區	1	1	桃源區	1	0
岡山區	0	1	路竹區	1	0
甲仙區	1	0			

進一步分析各性別易肇事行政區事故位置部分，楠梓區及三民區男性以路口事故較多；三民區、鳳山區及林園區女性則以路段事故較多。

表 7 高雄市 65 歲性別易肇事行政區事故位置統計表

事故位置	男性肇事件數(比例)	女性肇事件數(比例)
路口	4(66.7%)	2(33.3%)
路段	2(33.3%)	4(66.7%)

### 三、112 年男、女性 65 歲以上道路交通事故死亡案件發生時間分析

#### (一)發生時段

肇事部分，男性以 15-17 時 5 件最多；女性以 7-9 時 3 件最多。死亡人數部分，男性以 9-11 時 7 人最多；女性以 5-7 時及 13-15 時各 5 人最多。

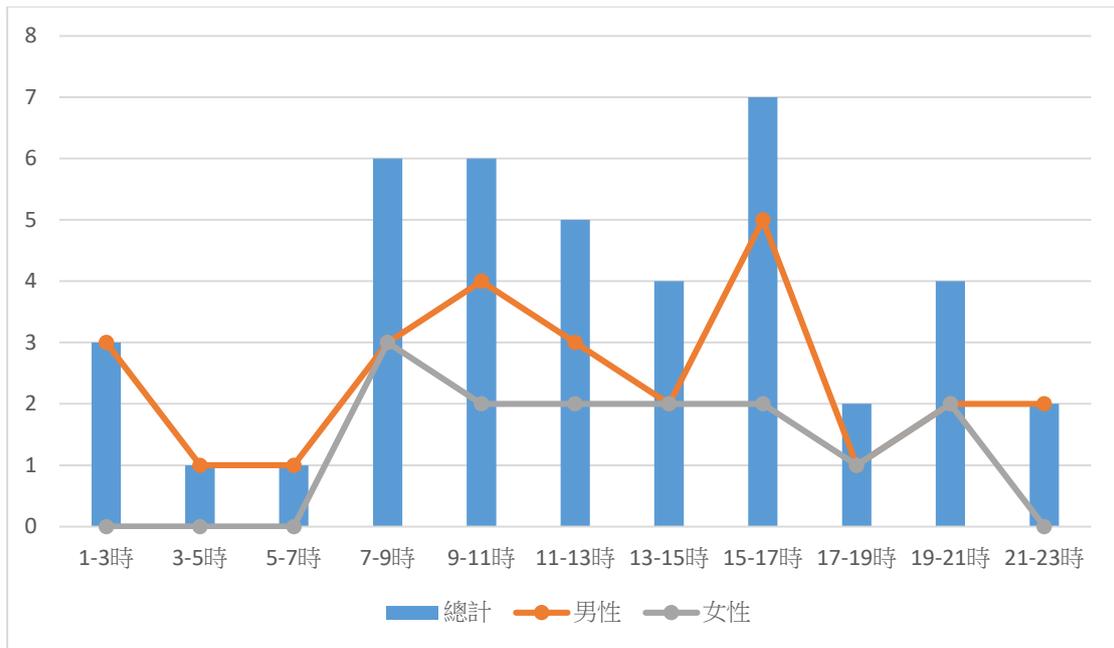


圖 5 高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇事時段分析圖

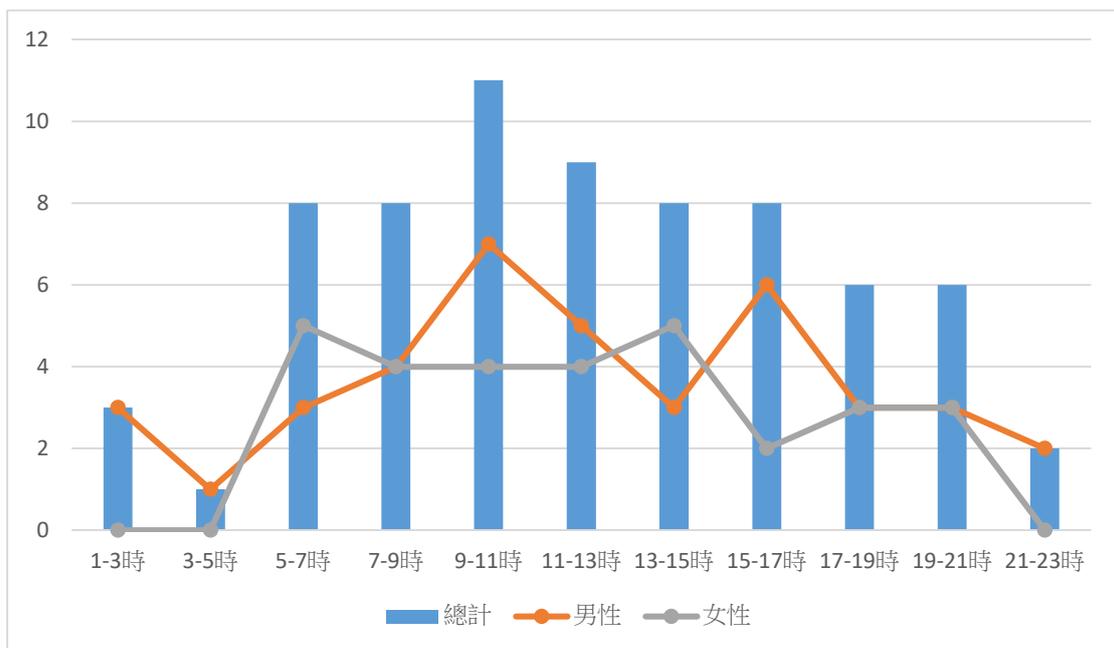


圖 6 高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件死亡時段分析圖

(二)發生星期

肇事部分，男性以星期四 6 件最多；女性以星期四及星期五各 4 件最多。死亡人數部分，男性以星期三 8 人最多；女性以星期四及星期五各 8 人最多。

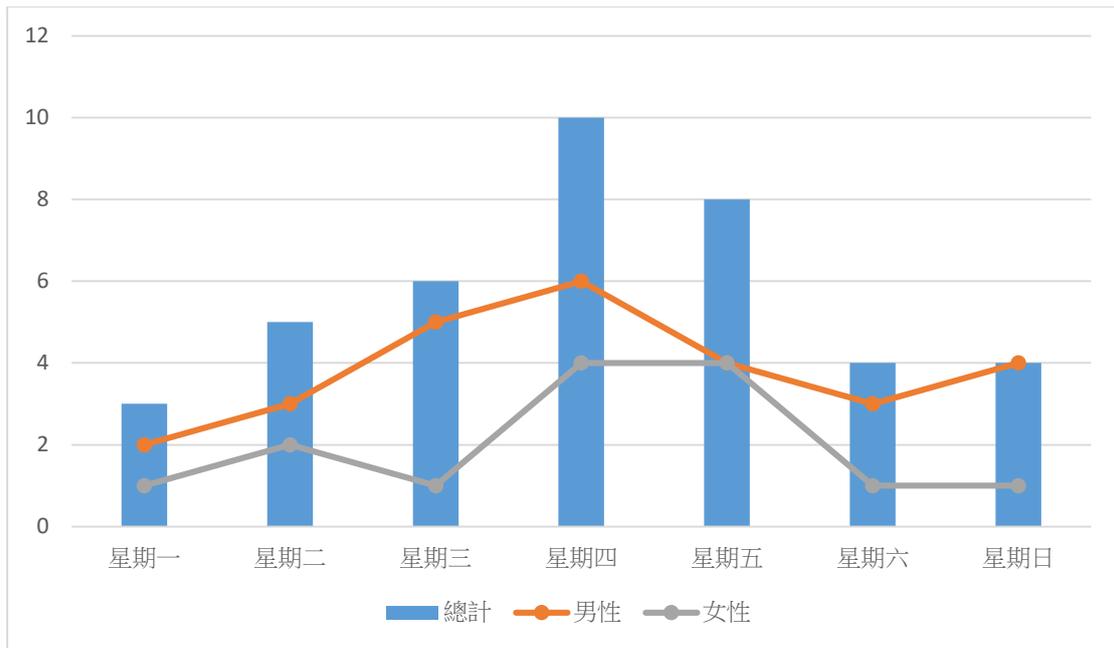


圖 7 高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇事星期分析圖

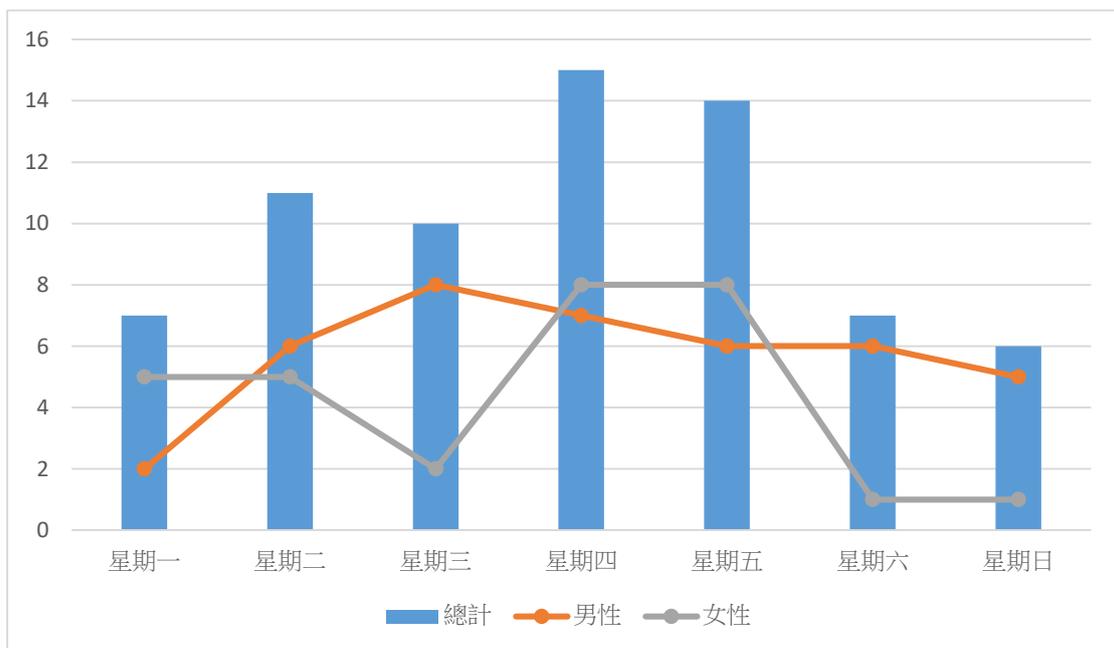


圖 8 高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件死亡星期分析圖

### (三)發生月份

肇事部分，男性以 1 月、2 月、3 月、5 月、7 月、10 月及 12 月各 3 件最多；女性以 5 月及 11 月各 4 件最多。死亡人數部分，男性以 3 月及 11 月各 6 人最多；女性以 4 月、5 月及 11 月各 4 人最多。

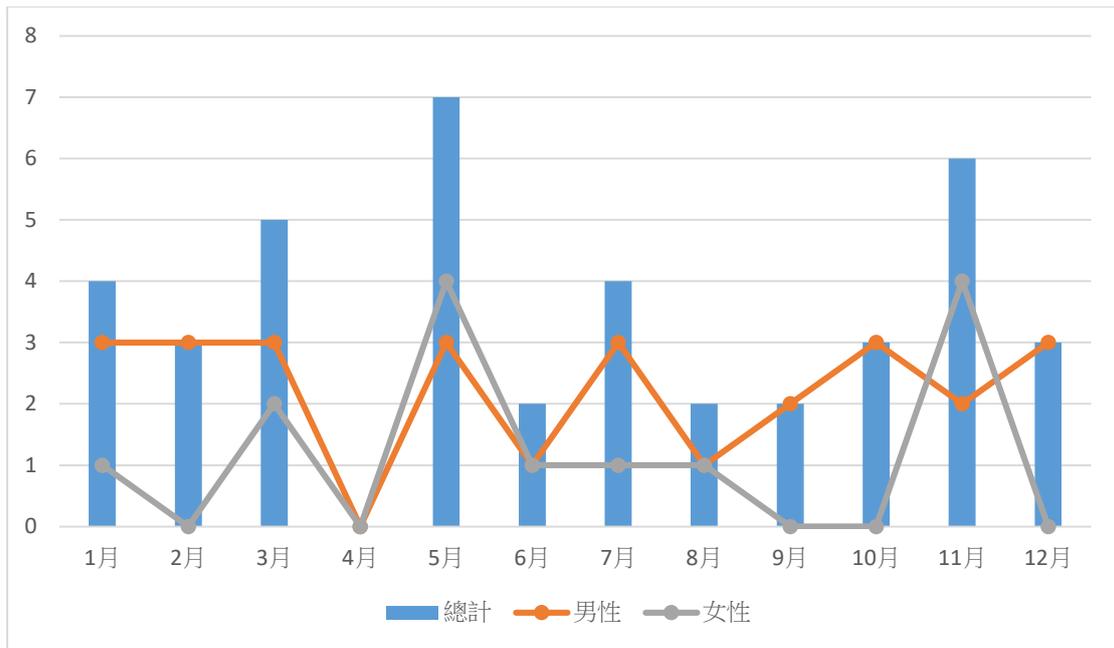


圖 9 高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇事月份分析圖

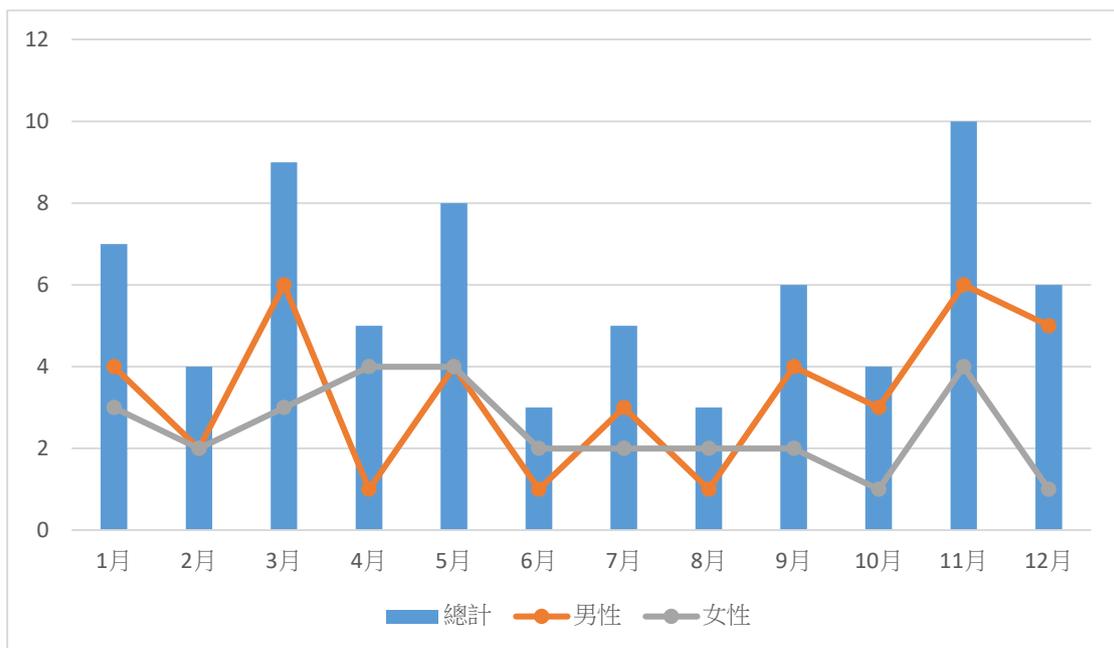


圖 10 高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件死亡月份分析圖

#### 四、112 年男、女性 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇因分析

男性以「其他駕車不當行為」及「無號誌路口未停讓」各 4 件最多；女性以「未保持行車安全間隔」、「左轉彎未依規定」、「起步時未注意安全」、「未注意車前狀況」各 2 件最多。

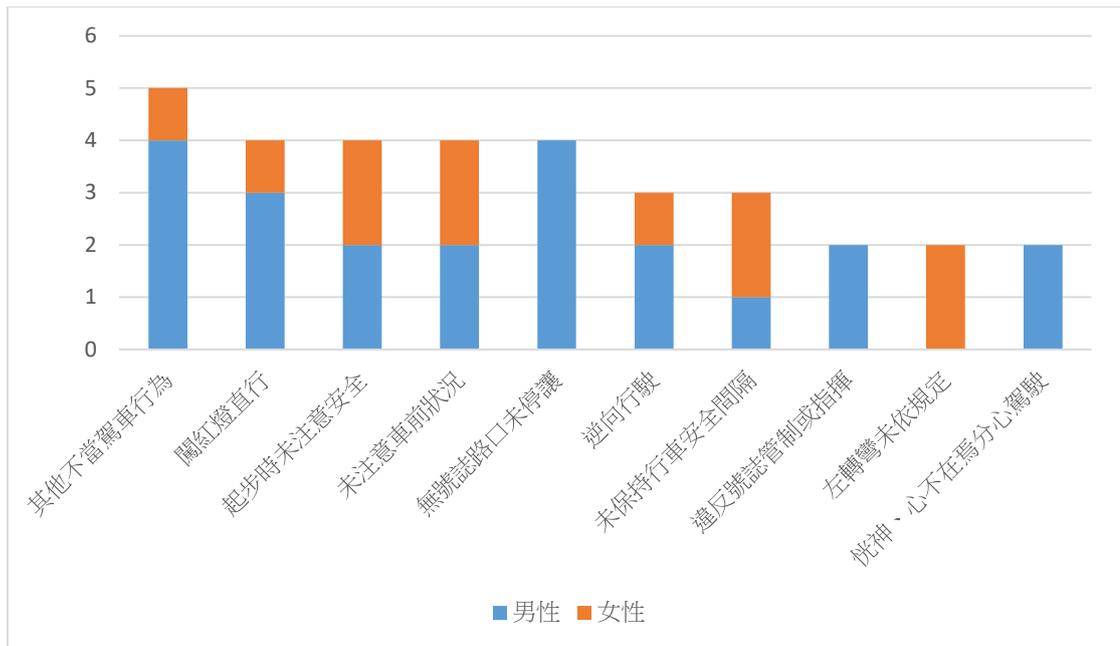


圖 11 高雄市 65 歲以上道路交通事故死亡案件肇事肇因分析圖

## 參、結論與建議

### 一、結論

近年高雄市整體道路交通事故逐年減少，從 110 年交通事故死亡人數 188 人，至 112 年降至 156 人，死亡人數減少 32 人，降幅達 17%，顯示市府團隊對道安改善的努力，顯示有一定的成效。

另經分析男性的肇事件數及死亡人數皆高於女性，尤其在肇事件數的部分，男性比例居高。

在肇事件數及死亡人數部分，不論男性或女性，皆以 65 歲以上為大宗，並以機車族群最多。其中肇事部分，男性高齡者以「其他駕車不當行為」及「無號誌路口未停讓」各 4 件最多，顯示男性高齡者路口停讓觀念不足，另女性高齡者部分以「未保持行車安全間隔」、「左轉彎未依規定」、「起步時未注意安全」、「未注意車前狀況」各 2 件最多，顯示女性高齡者事故多為「應注意而未注意」造成的。另機車肇事部分，發現女性

高齡者機車無照情形特別嚴重，占女性機車肇事 63.6%。

依空間來看，肇事部分，男性高齡者以楠梓區及三民區最多，女性高齡者以三民區、鳳山區及林園區最多。死亡人數部分，男性高齡者以三民區最多，女性高齡者以三民區、鳳山區、阿蓮及梓官區最多。進一步分析肇事行政區事故位置部分，楠梓區及三民區男性高齡者以路口事故較多；三民區、鳳山區及林園區女性高齡者則以路段事故較多。

依時間來看，肇事件數多集中在 7-17 時，男性高齡者以星期四較多、女性高齡者則以星期四、五較多；死亡人數分布於 5-21 時，男性高齡者以星期三較多、女性高齡者則以星期四、五較多。

## 二、建議

- (一)考量高齡者機車事故較多，與衛生局、監理所、民政局、社會局、警察局等單位合作，深入長者聚集之長青或老人活動中心、教會、宮廟及各大公園、樂齡中心等場所，宣導「高齡駕駛人駕駛執照管理制度」政策及機車、路口、路段之交通安全。



圖 12 杉林區衛生所「高齡者駕駛人駕駛執照管理制度」宣導



圖 13 楠梓區鄰長文康活動遊覽車路口交通安全宣導



圖 14 路竹區公所反毒誓師大會暨高齡者機車交安宣導



圖 15 市立民生醫院機車交安宣導



圖 16 前鎮區關懷據點路段交安宣導



圖 17 三民區十全國小重陽敬老活動路口安全宣導

(二)於廟宇 LED 顯示燈、醫療院候診室電視牆等高齡主比較常去的地點撥放機車、路口、路段之交通安全宣導 LED 或影片。



圖 18 鳳山區曹公廟 LED 交安宣導

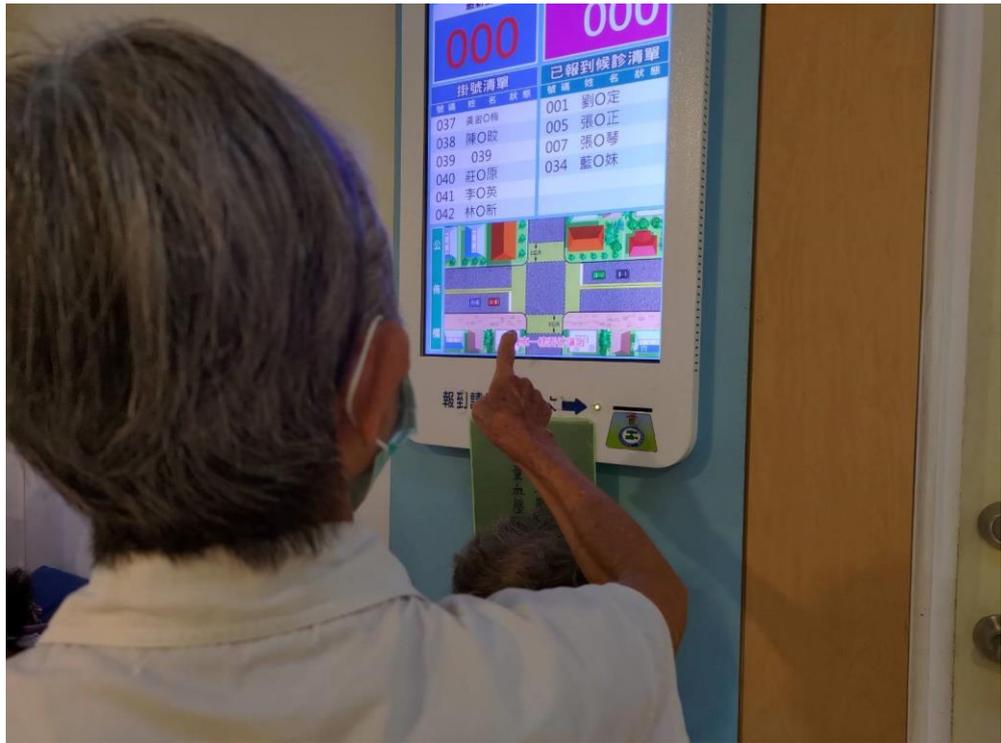


圖 19 市立民生醫院候診室電視牆路口交安宣導影片

(三)考量平日 7-17 時高齡者肇事事故多，於該時段高齡者常去的市場、學校周邊等地方進行交通安全宣導。



圖 20 路竹區市場交安宣導



圖 21 小小交安大使於新上國小周邊進行交安宣導

(四)考量高齡者機車事故多，且偏鄉地區公共運輸涵蓋率不足的問題，於美濃、杉林、六龜及內門提供公車式小黃服務，提供點對點的彈性預約班次，促進高齡者社會參與及提供就醫、就養與一般生活需求的交通運輸服務，逐步轉變高齡者的使用運具。



圖 22 美濃線公車式小黃載運情形



圖 23 內門線公車式小黃載運情形

(五)考量高齡者機車事故多，且因應人口高齡化成長趨勢，由內政部國土管理署核定補助「高雄市永續人行環境與道路安全推動藍圖計畫案」，透過掌握高雄市人行環境、市區道路及道路安全改善基本資訊，擬定人行環境與道路安全推動分年分期改善計畫，透過相關交流活動建立推動機關與民眾對話管道，提升高雄市民永續人行環境共識，期望改善高雄普遍以車為主的道路使用方式及重視人本環境之改善。

檔 號：  
保存年限：

## 內政部國土管理署南區都市基礎工程分署 函

地址：80043高雄市新興區五福二路200號  
聯絡人：黃章程  
聯絡電話：07-221-2425#806  
電子郵件：hunang11061@nlma.gov.tw  
傳真：07-215-4077

受文者：高雄市政府

發文日期：中華民國113年9月16日  
發文字號：國署南道二字第1131029953號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：

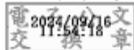
主旨：貴府檢送「永續提升人行安全計畫—高雄市永續人行環境與道路安全推動藍圖計畫案」修正提案計畫案，詳如說明，請查照。

說明：

- 一、依據本分署113年9月5日國署南道二字第1130020849號（諒達）辦理。
- 二、所送旨揭修正計畫未超過原核定經費新臺幣5,000萬元，其餘修正內容尚符合委員審查意見，本分署同意備查。
- 三、請貴府確實依修正計畫書及委員審查意見執行，並至國土管理署「工程管理整合資訊系統」上傳修正計畫書電子檔，並填報本次修正計畫日期及文號。

正本：高雄市政府

副本：內政部國土管理署都市基礎工程組、本分署道路工程科、道路二工務所



第 1 頁，共 1 頁



圖 24 國土署核定永續人行環境與道路安全推動藍圖計畫之公文

## 高雄市政府青年局

### 高雄市女性創業青年對於政府可強化支持措施之分析報告

#### 一、 背景說明

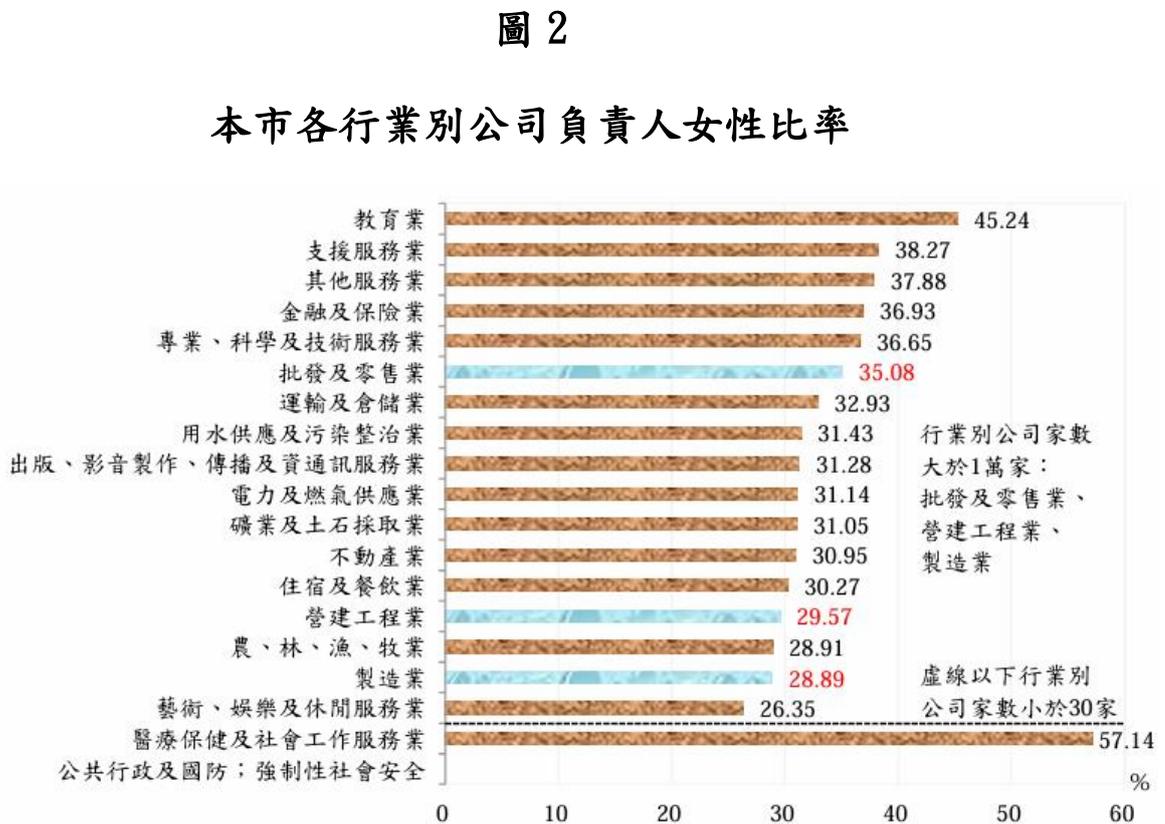
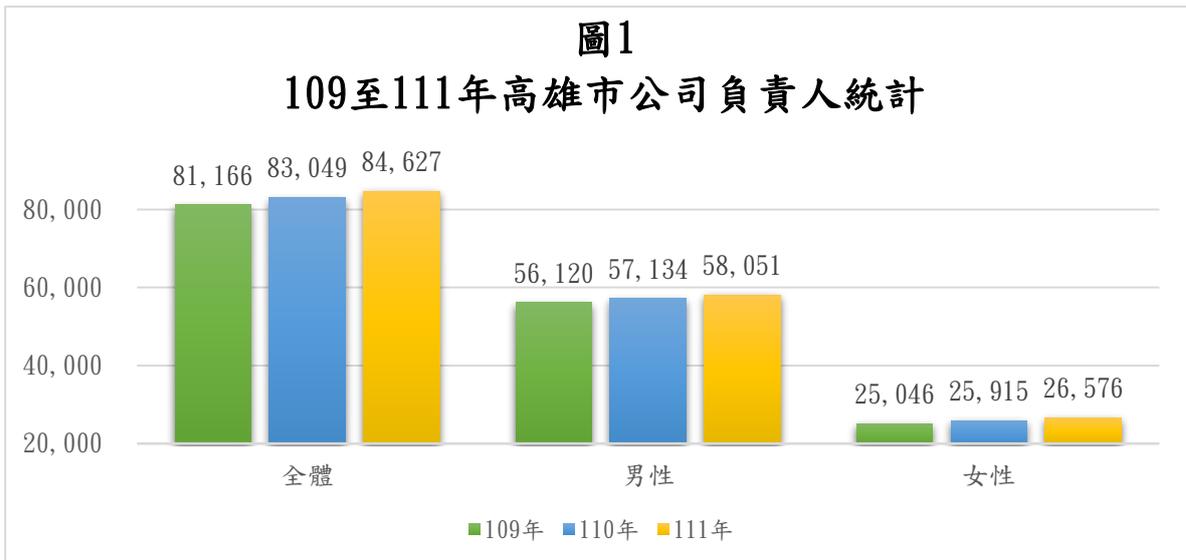
1979 年聯合國大會通過《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)，並自 1981 年生效，為婦女人權重要法典，該公約鼓勵締約國採取具體措施，保障婦女在政治、經濟、家庭及個人自主領域的人權。根據 CEDAW 公約第 13 條略以：「締約各國應採取一切適當措施以消除在經濟和社會生活的其他方面對婦女的歧視，保證她們在男女平等的基礎上有相同權利…」，又根據聯合國 SDGs 永續發展目標第 5 點：「根據國家法律進行改革，賦予婦女平等的經濟資源權利，以及對土地和其他形式財產、金融服務、繼承權和自然資源的所有權和控制權」，綜上，創造性別友善創業條件，提升女性創業參與率，促進不同性別者創業機會平等，皆顯示女性應於經濟體系中受到相對的權益保障。

依據行政院經濟部性別統計年報顯示，高雄市創業情形於 109 年至 111 年間，男性及女性負責人總數皆有逐年上升的趨勢(如圖 1)<sup>1</sup>，表示近年來，無論男女越來越多民眾投入創業市場。另依照 112 年高雄市各行業別公司負責人女性比率(如圖 2)<sup>2</sup>，公司家數超過 1 萬家以上的 3 個行業(批發及零售業、營建工程業、製造業)，其中營建工程業、製造業女性比率皆低於 3 成，以上表示女性在特定行業的比率占比仍存在差距，顯示女性創業議題尚有強化空間。

---

<sup>1</sup> 資料來源：「經濟部性別統計年報」。

<sup>2</sup> 引自高雄市政府經濟發展局統計專題分析：「從高雄市政府負責人性別看女性社會地位變化」。



資料來源：經濟部商業司公司登記管理作業系統。  
說明：資料時期為112年7月11日。

本局近年推動青創補助、青創貸款及利息補助等，一系列協助青創事業發展之政策措施，期望能營造本市青年創業友善環境，協助青創事業穩定營運，強化發展行銷商業模式；又為能了解青創業者營運困境，於112年委託國立高雄科技大學辦理「高雄青創願景先期政策調研委託案」，藉由深度訪談15家青創業者及收集有效問卷525份進行

量化分析後，作為本局擬定創業相關政策之參酌運用，其中就女性創業家部分，針對資源、人才、輔導、環境、法規等五大構面總結問卷結果概述如下：

- (一) 資金：對於貸款營運週轉金及其利息補貼、生財器具或租賃補助，以及行銷費用補助(尤其關鍵字索引廣告)需求較大，建議新增經營管理費、產品研發補助。
- (二) 人才：招募困難問題主要來自薪資不具競爭力、徵才管道缺乏及應徵者專長不符，希望政府可加強行銷小編、餐飲人才訓練。
- (三) 輔導：期望政府可提供資金取得方式及租稅優惠，並提供數位轉型之協助。
- (四) 環境：針對高雄創業環境則認為具有發展前景，但店面租金過高、人才難尋等困境。
- (五) 法規：認為補助及貸款金額太少及放寬限制，並應簡化申請所需之程序，及優先採取審查評分制。

## 二、 計畫說明

青創業者於創業初期設備建置成本較高，為降低業者經濟負擔，本局近年辦理青創補助，針對營業地租金、設備及行銷費用等項目進行補助，即是為了打造青年創業友善環境，協助青年度過初期營運困境；又考量業者於創業初期或型態轉型時，資金需求相對較大，本局透過青創貸款及貸款利息補貼，期望藉由解決缺乏資金問題，提高青年創業成功率。

本局持續針對申請青創補助、本府青年創業貸款(以下簡稱本府青創貸款)、及介接經濟部中小及新創企業署青年創業貸款及啟動金貸款利息補貼(以下簡稱經濟部利息補貼)，現所辦理利息補貼政策，直接請銀行協助辦理經濟部青創貸款利息補貼行政作業，期許青創業者在獲得初期創業資金下，更在不用付出行政成本下取得利息補貼；青創補助部分則分為一般型及競爭型創業補助，期能藉由不同政策，提供給不同型態青

創業者不同資金協助，力求扶植青創業者於市場上持續成長存續。

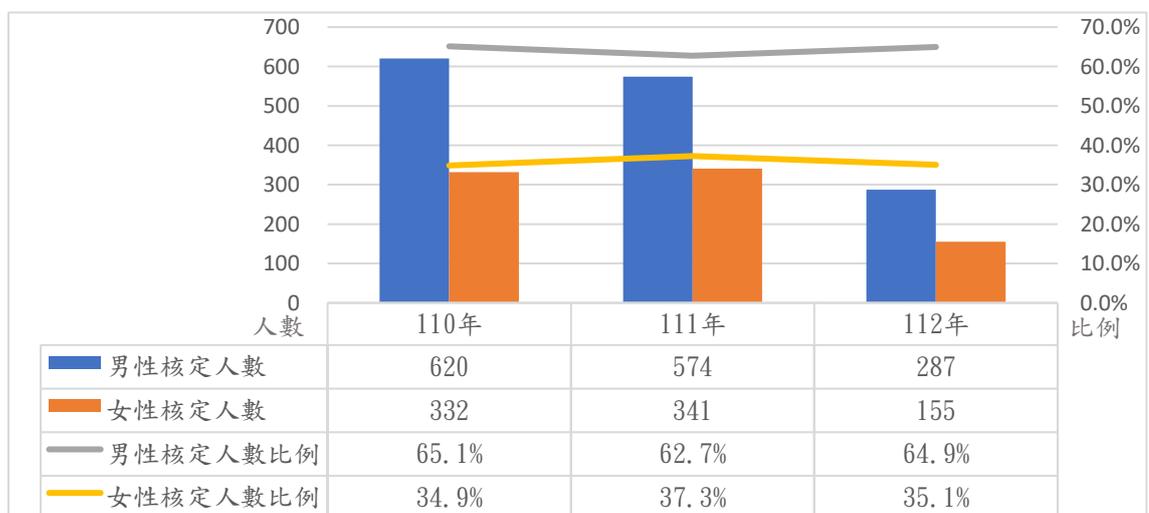
### 三、性別分析

近三年度核定補助/貸款/利息補貼男女比例皆呈現相似比率，其中 110 及 111 年度女性比例皆高於高雄市負責人女性比例。

本報告就本局近年(110-112 年)辦理青創補助、本府青創貸款及經濟部利息補貼等政策執行情況進行統計分析，總計核定 2,309 人次，其中男性 1,481 人次及女性 828 人次，分別占比 64%及 36%，近三年度核定補助/貸款/利息補貼男女比例皆呈現相似比率(如圖 3)，且 110 及 111 年度女性比例皆高於高雄市負責人女性比例(110 年為 31.2%、111 年為 31.4%)。

圖 3

本市 110-112 年度青創補助/貸款/利息補貼核定人數統計圖



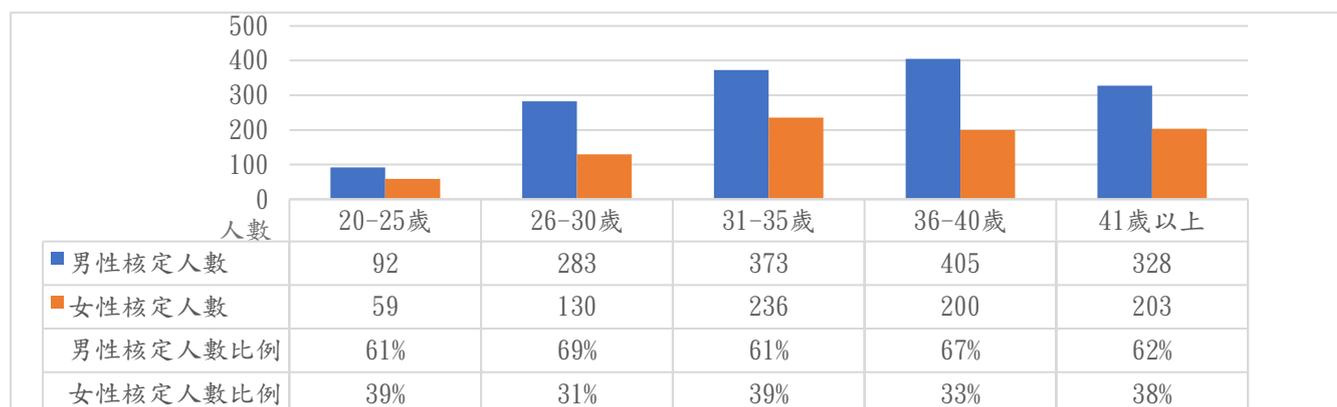
#### (一)青創業者與年齡分析

31-35 歲為女性核定人數最多之區間，20-25 歲缺乏創業資本及相關經驗，導致核定人數為各年齡群最少。

根據青創業者年齡調查顯示，36-40 歲有 605 人，其中男性 405 人、女性 200 人；其次為 31-35 歲 609 人，其中男性 373 人、女性 236 人，為女性人數最多之區間(如圖 4)。

由數據可知，青創業者仍以 30 歲以上為主，20-25 歲之青創業者，因缺乏創業資本及相關經驗，導致核定人數為各年齡群最少，女性負責人比率皆落在 30%-40%，與各年度核定人男女比例一致(如圖 3)。

**圖 4**  
**青創補助/貸款/利息補貼核定人數性別統計圖**



## (二) 青創業者與行業別分析

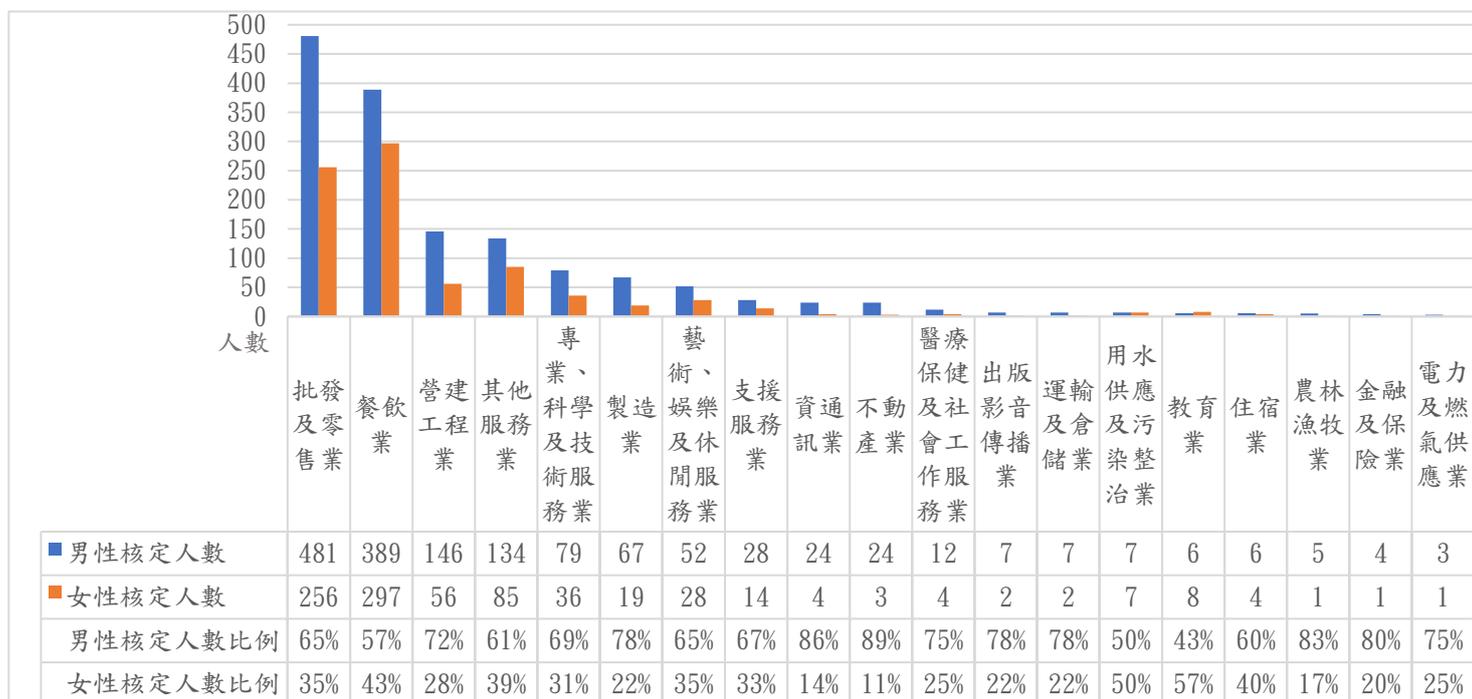
青創業者人數前十大之行業中，只有餐飲業女性業者占比超過 4 成，唯一女性比例超過男性之產業為教育業。

根據青創業者行業別調查顯示，批發零售業有 743 人，其中男性 484 人、女性 259 人；其次為餐飲業 702 人，其中男性 396 人、女性 306 人(如圖 5)，皆為男性多於女性。

依數據可知，在青創業者人數前十大之行業中，只有餐飲業女性業者占比超過 4 成，比例達 43%，為最高比例，其次為其他服務業女性業者比例達 39%，經檢視青創業者資料顯示，其他服務業中，女性多為從事各類美業居多，資訊通業、不動產業女性青創業者比例皆低於 2 成，整體行業中，唯一女性比例超過男性之產業為教育業，女性比例為 57%。

圖 5

青創補助/貸款/利息補貼青創業者行業別及性別統計圖



(三)青創業者與設立登記行政區分析

前十大地區中，女性比例皆落在 30%-40%，部分偏遠地區女性核定人數超過男性。

根據青創業者事業設立行政區調查顯示，並以三民區 340 人最多，其中男性 237 人、女性 103 人；其次為鳳山區 270 人，其中男性 167 人、女性 103 人(如圖 6-1)，杉林區及那瑪夏區則無人申請(如圖 6-2)，於前十大地區中，女性比例皆落在 30%-40%。

圖 6-1

各行政區青創補助/貸款/利息補貼青創業者性別統計圖(1)

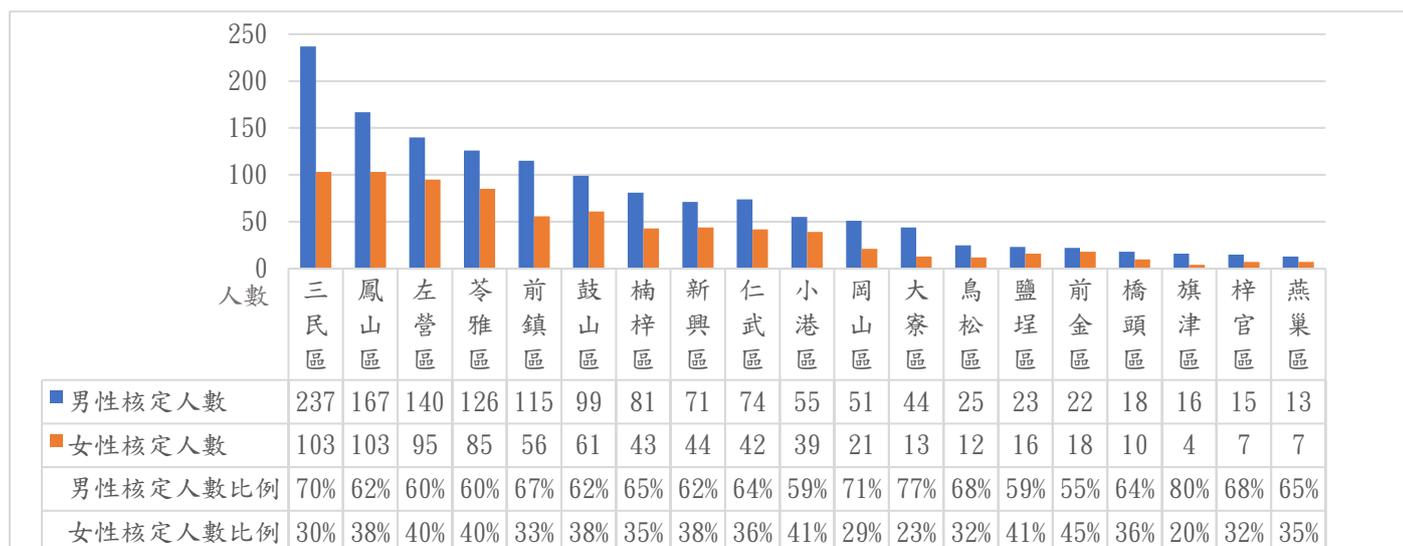
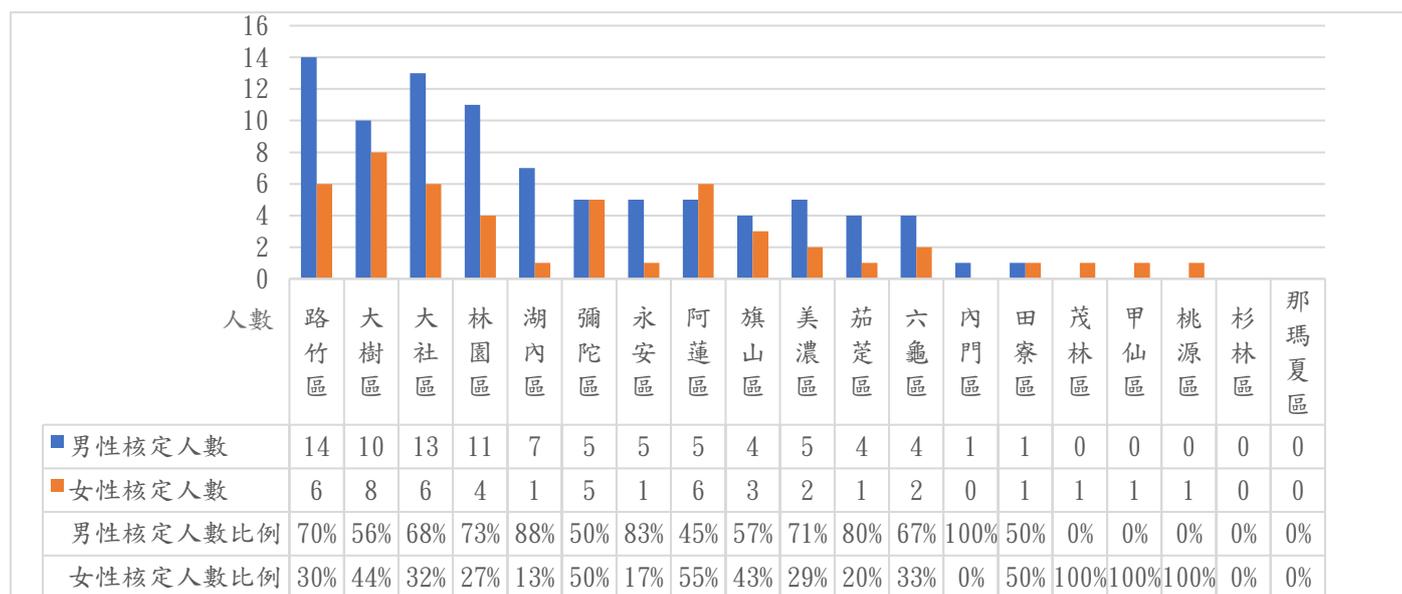


圖 6-2

各行政區青創補助/貸款/利息補貼青創業者性別統計圖(2)



#### (四)青創業者設立年數分析

依設立年數區間遞增而核定人數及女性比例同步遞減，顯示女性在商業模式穩固後，對於尋求外部資源的需求較男性為低。

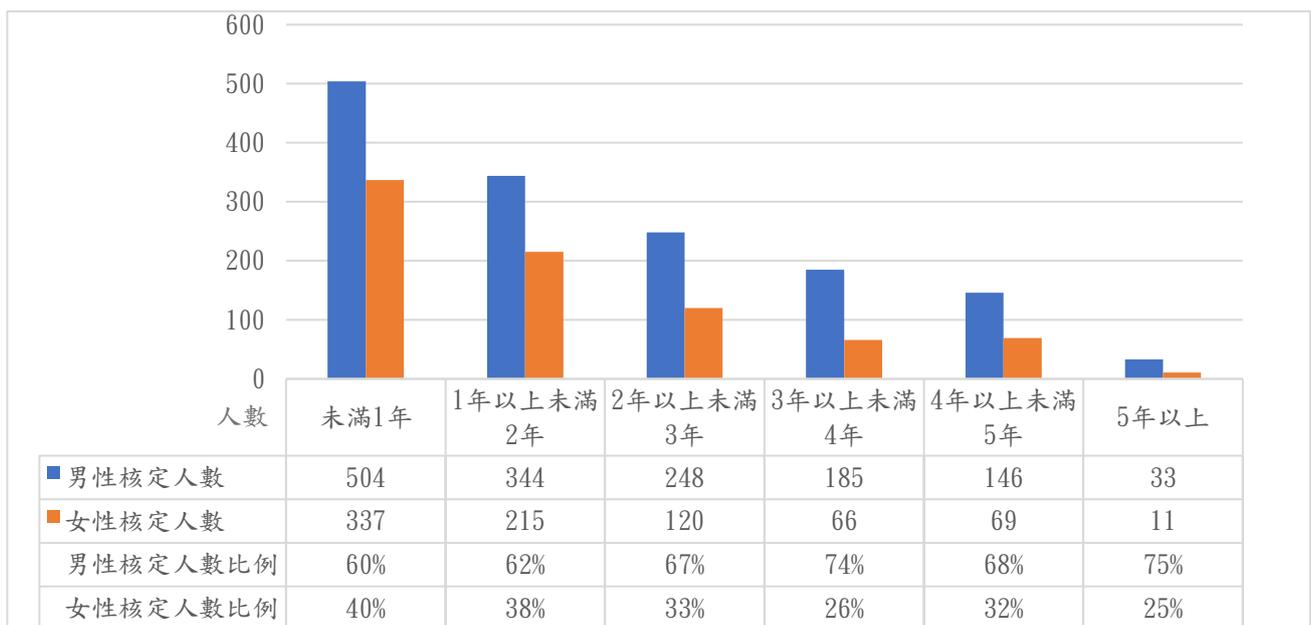
根據青創業者事業設立年數統計顯示(排除立案事業，如律師事務所、幼兒園等)<sup>3</sup>，青創業者以設立未滿1年區間

<sup>3</sup> 立案事業未有公示資料可供查詢設立登記日期。

人數最多(如圖 7)，且依設立年數區間遞增而核定人數同步遞減，顯示在創業初期，因事業仍處摸索階段且資源匱乏，對外部資資源需求較大。

對照經濟部性別統計年報顯示，「中小企業家數統計—按負責人性別及經營年數、組織型態分」<sup>4</sup>，全台女性青年創業者皆維持 3 成，自圖 7 顯示，女性創業者隨設立年限增加，所受青創補助/貸款/利息補貼比例遞減，顯示女性相對男性在商業模式穩固後，對於尋求外部資源的需求較男性為低。

**圖 7**  
**青創補助/貸款/利息補貼青創業者設立年數性別統計圖**



#### (五)青創業者資金需求分析

在生財器具平均核定金額部分男性成長幅度更高，顯示男性更  
注重硬體設備引進及更新；而在行銷方案部分，女性成長幅度  
達倍數成長，顯示女性更注重在如何打造行銷管道及事業品牌。

本部分主要就核定青創補助、本府青創貸款及經濟部利

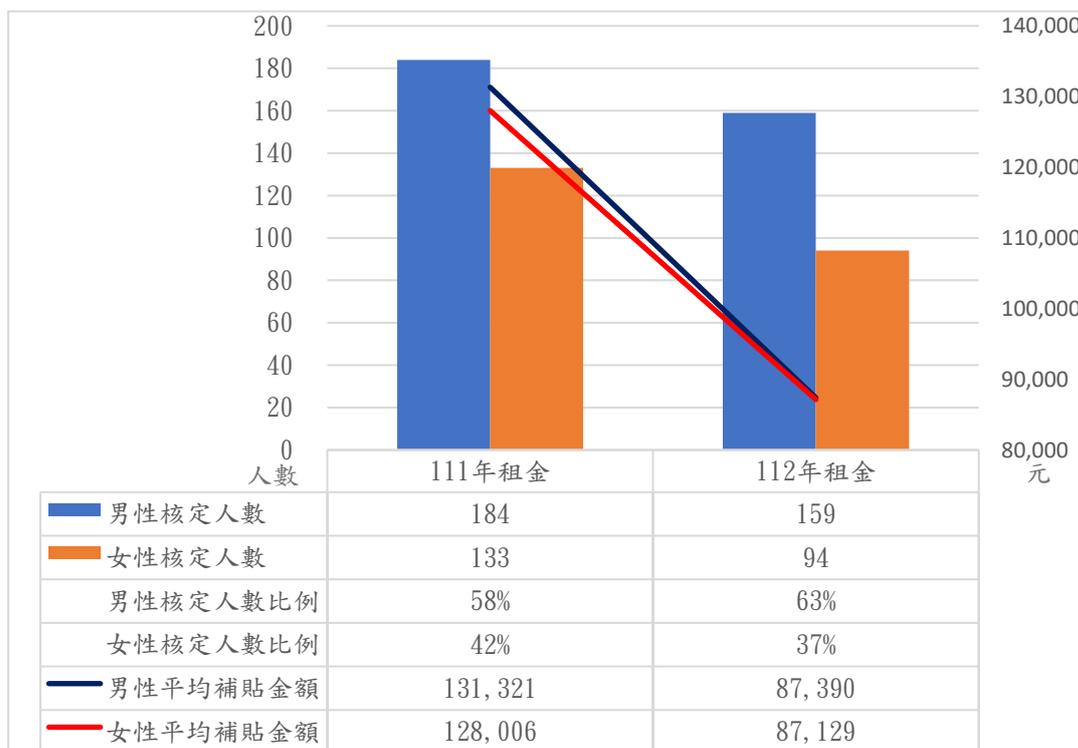
<sup>4</sup> 資料來源：105-111 年經濟部性別統計年報。

息補貼之業者進行探討分析，依資金需求及額度不同，分成兩部分分析，第一部分為補助項目及補助金額分析；第二部分就貸款金額進行分析。

1. 因青創補助各年度補助項目依每年辦理狀況及核定業者回饋意見進行滾動式調整，因 110 年度補助租金及裝修費、111 年補助租金、設備、數位方案，以及 112 年租金、設備及行銷補助方案，因 110 年度只針對租金及裝修費提供補助，故此項目針對 111-112 年創業補助資料以補助租金、設備及數位/行銷方案<sup>5</sup>進行分析，各補助項目男女核定人數比例幾乎相同(如圖 8-1、8-2、8-3)，其中 112 年生財器具及行銷方案平均核定金額皆較 111 年有所成長，在生財器具平均核定金額部分男性成長幅度更高，顯示男性更注重硬體設備引進及更新；而在行銷方案部分，女性成長幅度達倍數成長，顯示女性更注重在如何打造行銷管道及事業品牌。

圖 8-1

青創補助租金項目核定人數及金額性別統計圖



<sup>5</sup> 111 年數位方案於 112 年變更為行銷方案

圖 8-2

青創補助數生財器具項目核定人數及金額性別統計圖

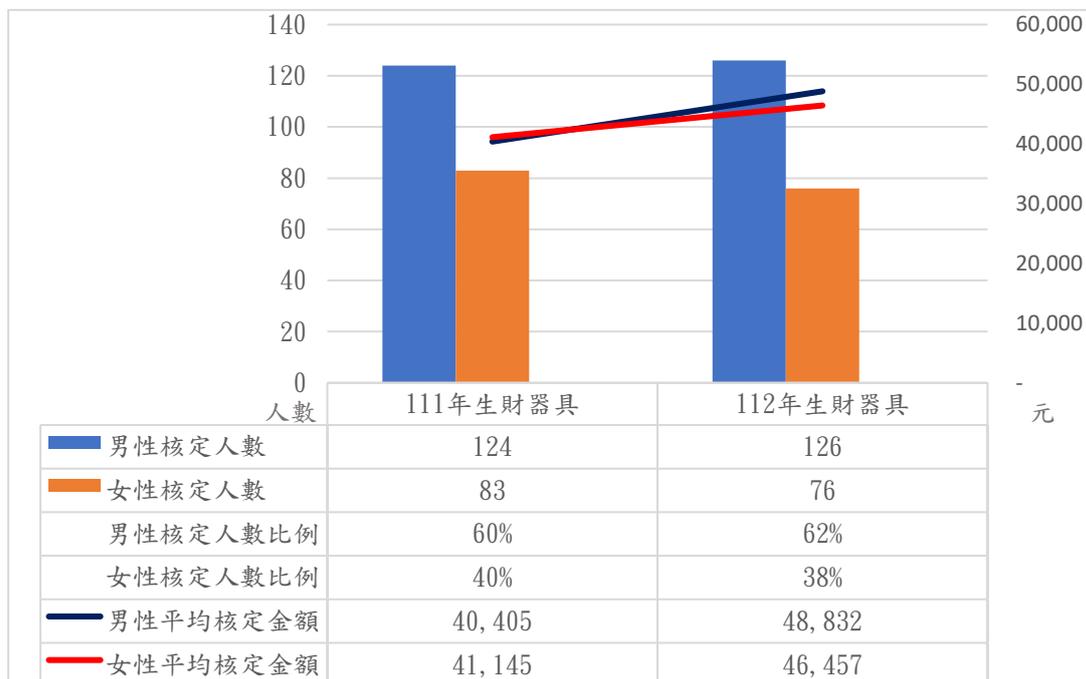
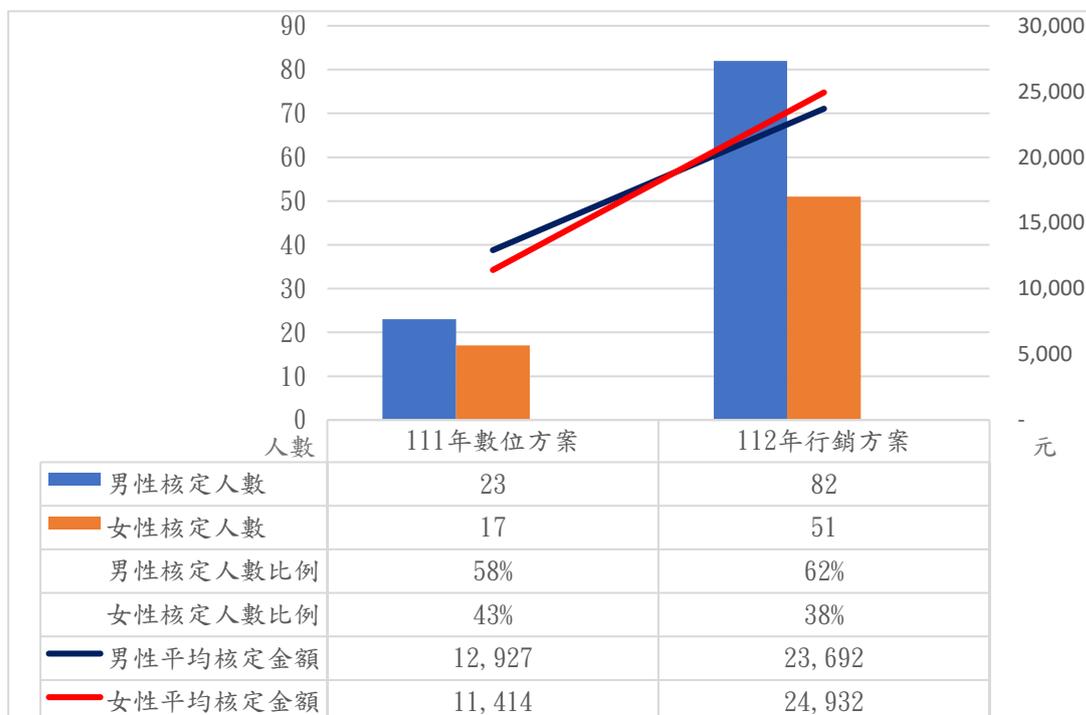


圖 8-3

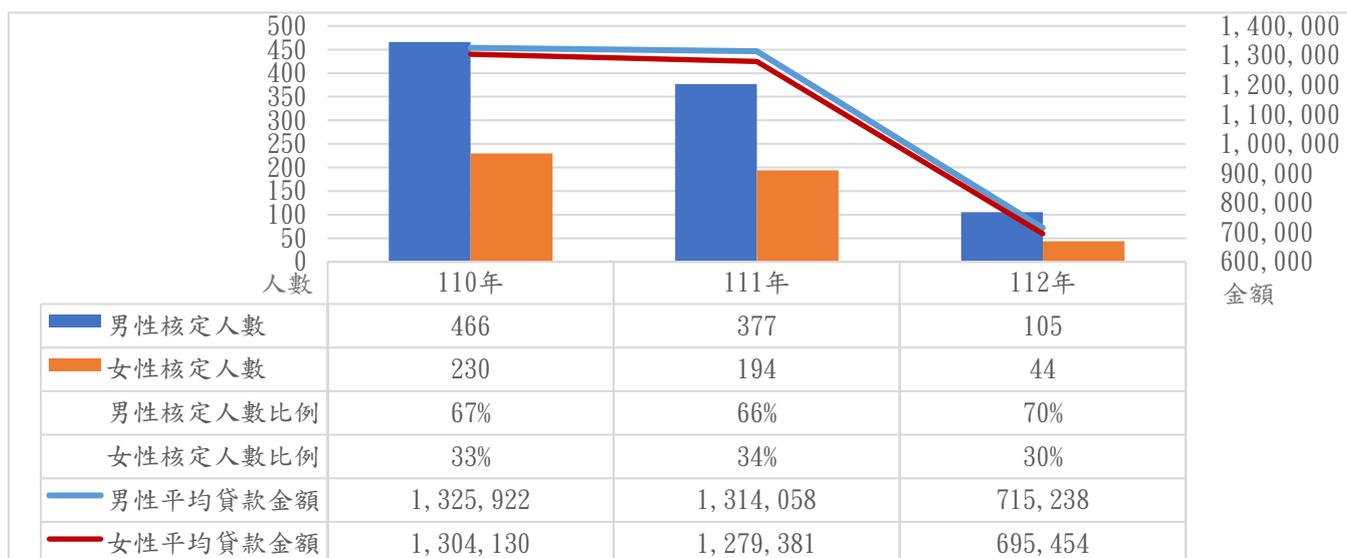
青創補助數位/行銷方案項目核定人數及金額性別統計圖



2.貸款部分就 110-112 年本府青創貸款及利息補貼資料進行彙整(如圖 9),女性青創業者較男性貸款意願及平均金額較低,每年平均占比僅約 3 成,而核定青創補助之女性青創業者則占比近 4 成,顯示女性青創業者比起青創貸款及利息補貼等政策,更願意申請青創補助。

圖 9

青創貸款及利息補貼核定人數及金額性別統計圖



#### 四、 結論

- (一) 青創業者仍以 30 歲以上為主，且 31-35 歲為女性核定人數最多之區間，而 20-25 歲缺乏創業資本及相關經驗，導致核定人數為各年齡群最少。
- (二) 青創業者人數前十大之行業中，只有餐飲業女性業者占比超過 4 成，資訊通業、不動產業女性青創業者比例皆低於 2 成，唯一女性比例超過男性之產業為教育業。
- (三) 前十大地區中，除三民區及前鎮區外，女性比例皆超過 35%，部分偏遠地區女性核定人數超過男性。
- (四) 依設立年數區間遞增而核定人數及女性比例同步遞減，顯示女性相對男性在商業模式穩固後，對於尋求外部資源的需求較男性為低。
- (五) 在補助項目及補助金額分析中，顯示男性更注重硬體設備引進及更新，而女性則更注重在如何打造行銷管道及事業品牌。
- (六) 近三年度女性青創業者較男性貸款意願及平均金額較低，女性青創業者申請青創補助比例則較青約 1 成，顯示女性青創業者更傾向申請補助為主。

## 五、 精進作為

- (一) 根據上述性別分析後結果顯示，在符合申請年齡各群體中，以 20-25 歲之輕創業者群體最少但女性比列最高，除創業資本累積不足外，更多是缺乏產業經驗，為此本局於執行補助/貸款相關訪視時，將加強推動創業 O'STAR、諮詢輔導及宣導建構友善性別職場環境之觀念，透過各類專業人員協助及經驗分享，讓業者能更快踏入穩定期的同時，協助青創事業創造優質的婦女就業環境。
- (二) 在各行業類別中，核定青創補助、本府青創貸款及經濟部利息補貼以餐飲業及其他服務業女性業者占比最高，惟本市負責人女性比例較高的行業尚有教育業及支援服務業，爰本局在未來推廣上，可針對相關行業及公會進行強化宣導，除能擴大政策效益外，同時增加女性青創業者人數。
- (三) 在各行政區中，有逾三分之一行政區申請補助、本府青創貸款及經濟部利息補貼業者不足 10 人，但可以看出申請者較少之行政區，因區域內產業性質相對簡單，青創業者多以餐飲業及零售業為主，使女性申請比例較高，為此本局針對較偏遠地區特別舉辦說明會，期望能提升區域創業之意願及提供女性青創業者友善創業環境。
- (四) 女性青創業者相對於申請本府青創貸款或經濟部利息補貼，更加青睞申請青創補助，自 110 年起，本局已逐步擴大補助範圍，尤其針對女性申請較多的行銷方案部分放寬相關限制，本局也將持續研議不同形式之補助，並保障特定少數族群之權益，以符合青創業者實際之需求。
- (五) 在補助項目及補助金額分析中，顯示女性較男性更注重在如何打造行銷管道及事業品牌，為此本局將強化辦理行銷企劃、品牌定位及數位轉型等相關課程，透過提供女性青創業者所需學習管道，降低女性青創業者在此方面的試錯

成本，並協助女性青創業者加速成長。

- (六) 根據上述性別分析後結果，因長期以來受社會刻板印象影響，造成特定行業結構仍存在性別差異，本局近年強化職涯探索、實習機制及專業輔導等各項計畫，期能讓青年能多元探索合適發展方向及學習應備之能力，就從各行業根本改善性別架構，並邀請更多女性創業先輩分享創業過程及成果，讓女性青年有更多的信心與動力實現創業夢想。
- (七) 為擴大本局各項青創政策觸及族群，將再評估與本府相關局處政策協力之方向，期透過強化與相關局處橫向溝通，提供女性青創業者充足創業資訊及資源，進一步完善高雄女性創業環境。
- (八) 可於補助/貸款計畫申請階段訂定加分條件，針對有建構友善性別職場或相關措施給予額外加分，以此方式促進青創事業建立友善性別環境之意願，期能以此方式，創造本市性別友善之職場環境。
- (九) 可於青創補助、本府青創貸款及經濟部利息補貼計畫最後階段加入回饋調查的機制，以瞭解青創業者在持續變動的創業環境下，遭遇那些困境及可強化之措施，作為本局後續規劃辦理各項青創政策之參考。



# 高雄市政府農業局 統計專題分析

## 以性別觀察高雄市從農人口結構 及福利概況

提案單位：農業局會計室

撰寫人：王筱璉

中華民國 113 年 11 月

## 壹、前言

台灣以農立國，早期透過實施三七五減租、耕者有其田等政策，提升農業生產力，確保了國民的糧食安全，進一步外銷國外賺取外匯收入，可見農業在臺灣經濟發展中占有重要的地位，然而隨著工業的發展，農村的勞動力逐漸外移，漸漸農村勞力老化、雇工不易等造成農業生產成本提高，農家所得顯著低於非農家所得。

為改善面臨的困境，農業政策將過去以提升農業生產力為核心，轉變為以提升農業競爭力為主軸，並同時積極推動農民健康保險、農民職業災害保險、農業保險、農民退休儲金等4大福利措施以及發放老農津貼照顧農民晚年生活，以建構完整農民社會經濟安全網，保障農民健康、協助農民分散經營風險，讓農民安心務農，並吸引更多青年從農，為臺灣農業注入新血。

本文將以高雄市(下稱本市)近5年(108年至112年)從農人口結構及農民福利等相關統計資料分析，並以性別的角度觀察變動趨勢，期能了解現況作為未來相關政策調整之參考。

## 貳、現況描述

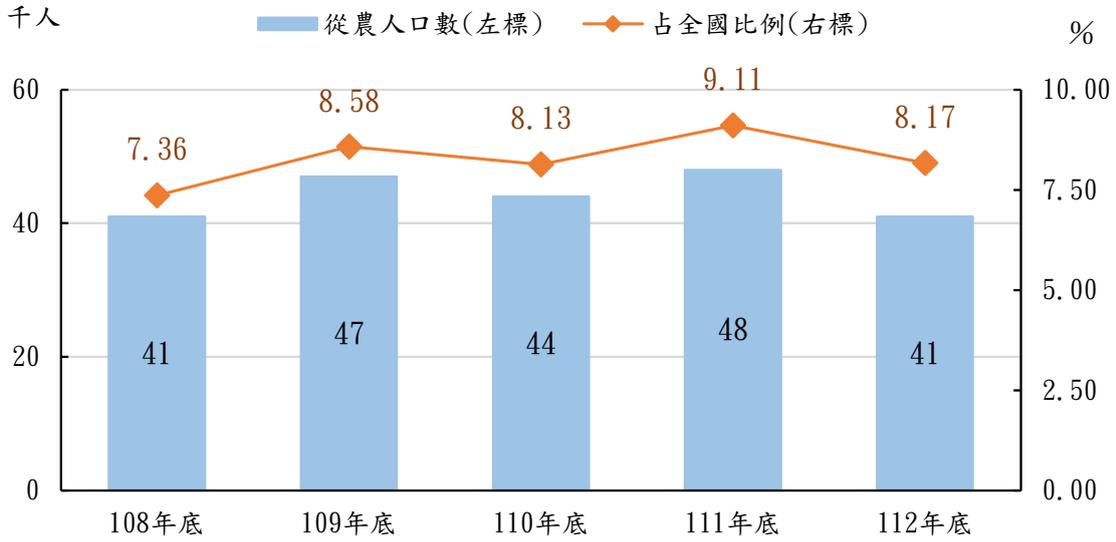
一、本市112年底<sup>1</sup>農業就業人口占全國比例為8.17%(較108年上升0.81個百分點)，為全國第6高；本市近5年女性農業就業人口有上升的趨勢。

本市近5年農業就業人口數皆大於40千人，112年底就業人口41千人，與108年底比較無增減，觀察本市農業就業人口數占全國比例，112年底占比8.17%，為全國第6高，較108年增加0.81個百分點，呈現微幅上升的趨勢。  
(詳圖1)

---

<sup>1</sup> 本資料來源為行政院主計總處人力資源調查統計月報，其中台灣地區及六都資料為每半年揭露一次，本分析報告以各年度12月所發布之資料進行分析。

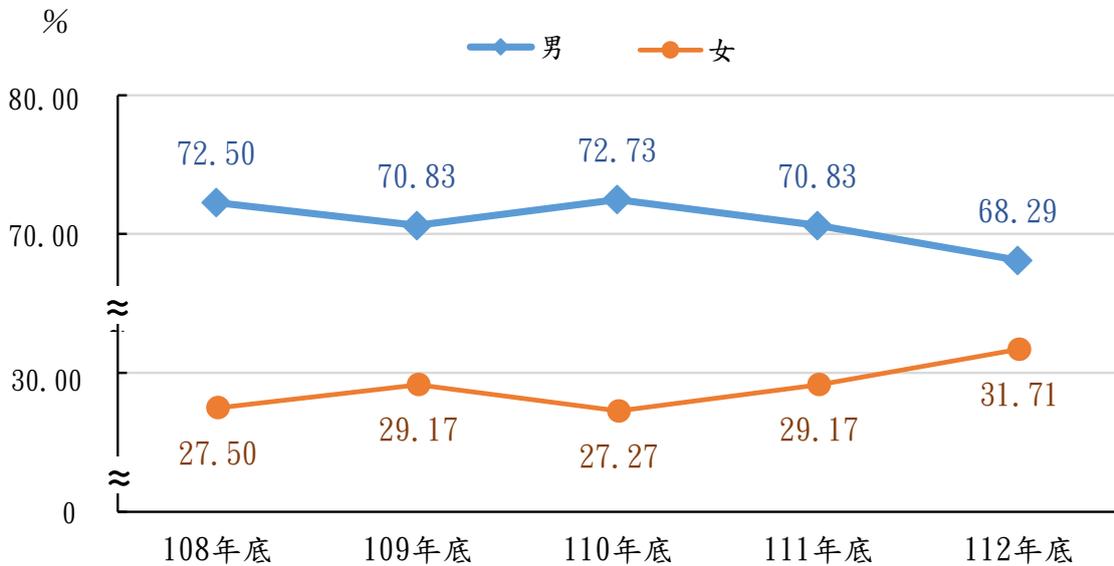
圖1 高雄市近5年農業就業人口數及占全國比例



資料來源：中華民國統計資訊網

另以性別觀察，本市近5年農業就業人口數皆以男性較女性多出1倍以上，112年底女性就業人口占比為31.71%，較108年底增加4.21個百分點，有微幅上升的趨勢。(詳圖2)

圖2 高雄市近5年農業就業人口男女比例

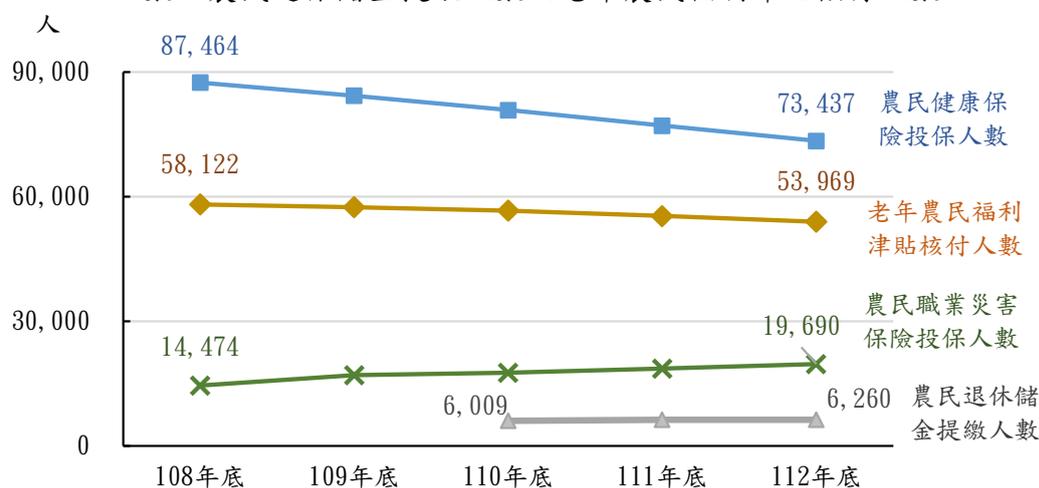


資料來源：中華民國統計資訊網

二、本市近5年農民健康保險投保人數及老年農民福利津貼核付人數皆逐年下降，112年底較108年底分別減少16.04%及7.15%，反之農民職業災害保險投保人數逐年上升，5年間增加36.04%。

有關本市近5年農民福利措施相關情形，農民健康保險投保人數逐年下降，112年底投保73,437人，較108年底減少14,027人(-16.04%)，老年農民福利津貼核付人數亦逐年下降，112年底核付53,969人，較108年底減少4,153人(-7.15%)，而農民職業災害保險投保人數則反之，近5年逐年上升，112年底投保19,690人，較108年底增加5,216人(+36.04%)，另農民退休儲金自110年開辦，每年底提繳人數皆約6,000人。(詳圖3)

圖3 高雄市近5年農民健康保險及農民職業災害保險投保人數、農民退休儲金提繳人數及老年農民福利津貼核付人數



資料來源：勞動部勞工保險局

備註：「農民退休儲金條例」於110年1月1日施行，農退儲金屬自願參加性質。

## 參、統計分析

### 一、本市農業就業人口概況

(一)本市近5年農業就業人口各年齡組別中，「65歲以上」兩性人數皆有增加，可見逐漸高齡化的困境，另女性人數有微幅上升趨勢，拉近男女占比差距。

以本市近5年農業就業人口各年齡組別與性別交叉觀察，112年底「15至44歲」為9千人，較108年底減少2千人(-18.18%)，其中男性減少2千人(-25.00%)，女性則增加1千人(+50.00%)；「45至64歲」為22千人，較108年底減少1千人(-4.35%)，其中男性減少1千人(-6.25%)，女性無增減；「65歲以上」為11千人，較108年底增加3千人(+37.50%)，其中男性增加2千人(+33.33%)，女性增加1千人(+50.00%)。(詳表1)

年齡層「65歲以上」兩性人數皆有增加，亦是各年齡層中增加最多的組別，可見農業就業人口逐漸高齡化的困境，另女性農業就業人口有微幅上升的趨勢，男女占比的差距較為縮小。

表1 高雄市近5年農業就業人口各年齡組別性別概況

		單位：千人；%							
		合計		15~44歲		45~64歲		65歲以上	
			占比(%)		占比(%)		占比(%)		占比(%)
108年底	合計	41		11		23		8	
	男	29	72.50	8	80.00	16	69.57	6	75.00
	女	11	27.50	2	20.00	7	30.43	2	25.00
109年底	合計	47		11		26		11	
	男	34	70.83	8	72.73	18	72.00	8	72.73
	女	14	29.17	3	27.27	7	28.00	3	27.27
110年底	合計	44		10		24		9	
	男	32	72.73	8	72.73	18	75.00	7	70.00
	女	12	27.27	3	27.27	6	25.00	3	30.00
111年底	合計	48		12		25		11	
	男	34	70.83	8	66.67	18	72.00	8	72.73
	女	14	29.17	4	33.33	7	28.00	3	27.27
112年底	合計	41		9		22		11	
	男	28	68.29	6	66.67	15	68.18	8	72.73
	女	13	31.71	3	33.33	7	31.82	3	27.27
112年底較 108年底增減 數	合計	-		- 2		- 1		3	
	男	- 1		- 2		- 1		2	
	女	2		1		-		1	
112年底較 108年底增減 率(%)	合計	-		- 18.18		- 4.35		37.50	
	男	- 3.45		- 25.00		- 6.25		33.33	
	女	18.18		50.00		-		50.00	

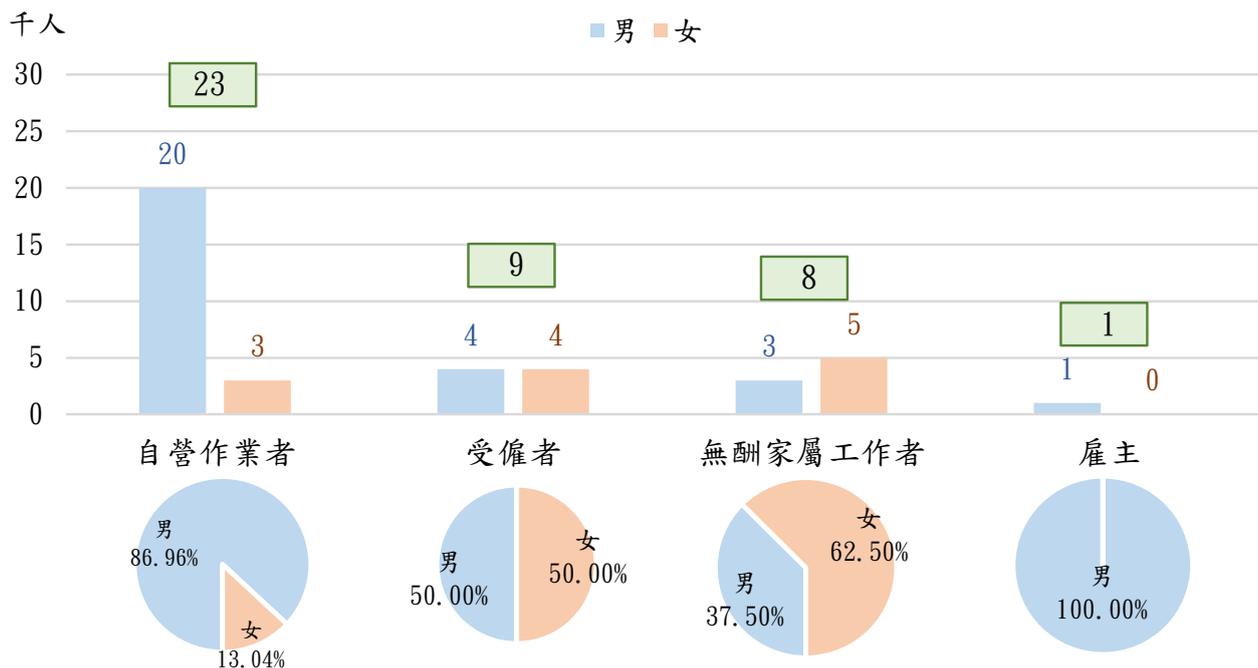
資料來源：中華民國統計資訊網。

備註：本資料因四捨五入關係，部份細項數字之和不等於總計數字。

(二)本市112年底農業就業人口各從業身分中以「自營作業者」占56.10%最多，以性別觀察，「自營作業者」與「雇主」皆以男性居多，反之「無酬家屬工作者」以女性居多。

以從業身分來觀察，本市112年底農業就業人口中以「自營作業者」占56.10%最多，其次為「受僱者」占21.95%，「無酬家屬工作者」占19.51%再次之，再與性別交叉觀察，各從業身分中「雇主」皆為男性，「自營作業者」也以男性占比86.96%較高，人數為女性的6倍左右，而「無酬家屬工作者」則反之，以女性占比62.50%較高，人數為男性的近2倍，可見農業經營或管理角色以男性為主，而女性較常擔任輔助的角色。(詳圖4)

圖4 高雄市112年底農業就業人口各從業身分性別概況



資料來源：中華民國統計資訊網

備註：本資料因四捨五入關係，部份細項數字之和不等於總計數字。

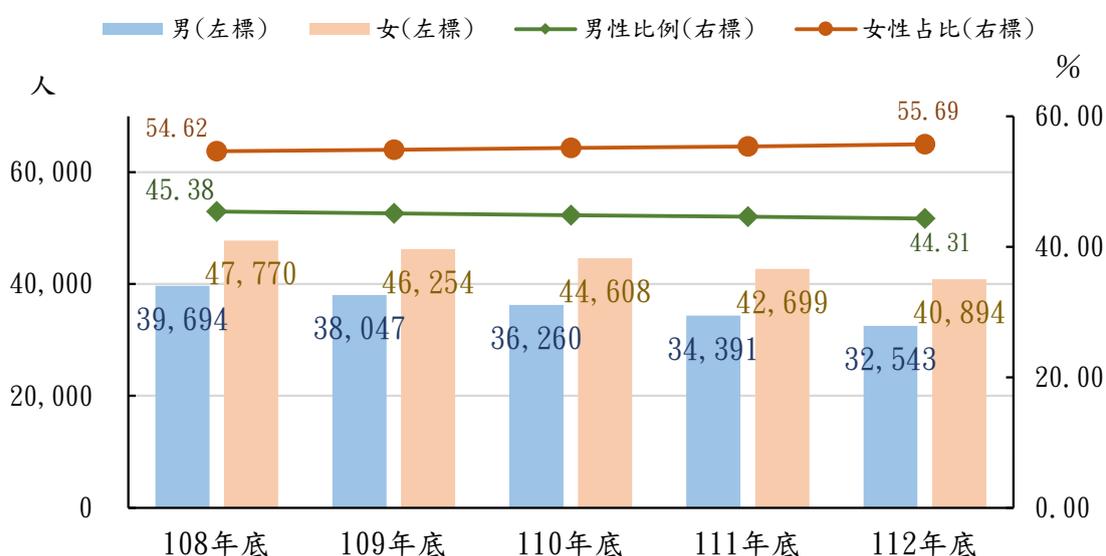
## 二、農民健康保險投保及給付概況

(一)本市近5年農民健康保險投保人數皆以女性較多，且女性投保人數下降的幅度較男性趨緩，亦表示兩性的占比差距逐年拉大。

為維護農民健康，增進農民福利，促進農村安定和繁榮，政府自民國74年10月25日試辦農民健康保險，並於78年7月1日開始全面實施。本市近5年農民健康保險投保人數皆逐年下降，主要與政府持續加強資格審查及平時清查等措施相關，確保給予「真正的農民」福利及保障。

以性別觀察，本市男性112年底投保32,543人，較108年底減少7,151人(-18.02%)，而女性112年底投保40,894人，較108年底減少6,876人(-14.39%)，下降的幅度較男性趨緩。另近5年女性投保人數皆大於男性，且期間女性占比逐年遞增，112年底55.69%較108年底增加1.07個百分點，顯示兩性的占比差距逐年拉大。(詳圖5)

圖5 高雄市近5年農民健康保險兩性保險人數



資料來源：勞動部勞工保險局

(二)本市近5年農民健康保險皆以男性給付件數占比較多，以年齡別觀察，各年底女性「70歲以上」占女性總計比例高達8成5以上；以給付種類觀察，兩性「喪葬津貼」占總計比例皆呈上升的趨勢。

本市近5年農民健康保險平均給付3,300多件，每年皆以男性給付件數較多一點，占比約5成1左右。以年齡別觀察，近5年兩性皆以「70歲以上」給付件數最多，其中又以女性每年給付件數大於男性，各年底女性「70歲以上」占女性總計比例高達8成5以上，反之其他年齡別則大都以男性居多。

另以給付種類觀察，近5年兩性皆以「喪葬津貼」給付件數最多，其中各年皆以男性給付件數大於女性，且兩性「喪葬津貼」占總計比例皆呈上升的趨勢，女性112年底占女性總計比例80.15%，較108年底增加14.24個百分點，而男性112年底占男性總計比例83.04%，較108年底增加15.28個百分點。(詳表2)

表2 高雄市近5年農民健康保險給付概況

單位：件

類別	年別、性別	108年		109年		110年		111年		112年	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總計		1,892	1,710	1,761	1,596	1,706	1,584	1,713	1,628	1,692	1,612
年齡別	未滿20歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20-29歲	9	11	15	14	19	13	21	14	21	19
	30-39歲	49	36	48	33	33	27	45	30	40	19
	40-49歲	63	19	69	20	54	18	46	11	31	26
	50-59歲	115	37	120	39	110	44	87	35	108	41
	60-69歲	215	146	178	110	198	127	163	97	169	92
	70歲以上	1,441	1,461	1,331	1,380	1,292	1,355	1,351	1,441	1,323	1,415
給付種類	生育給付	76	52	92	46	66	46	78	45	72	42
	身心障礙給付	534	531	458	513	435	471	333	389	215	278
	喪葬津貼	1,282	1,127	1,211	1,037	1,205	1,067	1,302	1,194	1,405	1,292

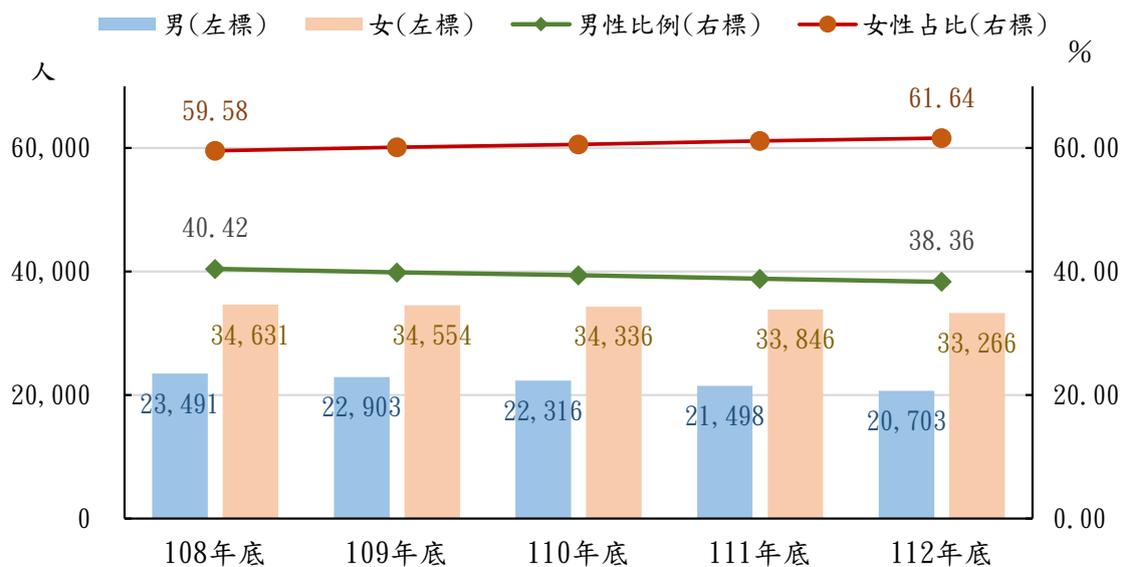
資料來源：政府資料開放平臺-農民健康保險實計現金給付

### 三、老年農民福利津貼核付概況

(一)本市近5年老年農民福利津貼核付人數，兩性皆逐年下降，其中女性112年底較108年度減少3.94%，下降的幅度較男性趨緩。

為照顧農民晚年生活，政府自84年6月起開始發放老農津貼。以性別觀察本市近5年老年農民福利津貼核付人數，兩性皆逐年遞減，男性112年底核付20,703人，較108年底減少2,788人(-11.87%)，而女性112年底核付33,266人，較108年底減少1,365人(-3.94%)，下降的幅度較男性趨緩。另近5年女性核付人數皆大於男性，且期間女性占比逐年遞增，112年底61.64%較108年底增加2.06個百分點，顯示兩性的占比差距逐年拉大。(詳圖6)

圖6 高雄市近5年老年農民福利津貼核付人數



資料來源：勞動部勞工保險局

(二)本市近5年兩性老年農民福利津貼核付平均核付年齡皆有微幅上升的趨勢，女性112年底平均核付年齡為77.69歲，較108年底增加0.60%，增加幅度略大於男性。

進一步以與年齡別交叉觀察，本市近5年兩性老年農民福利津貼平均核付年齡皆有微幅上升的趨勢，男性112年底平均核付年齡為77.48歲，較108年底增加0.36%，而女性112年底平均核付年齡為77.69歲，較108年底增加0.60%，增加幅度略大於男性。

另細看各年齡別，女性「85至89歲」及「90歲以上」核付人數皆逐年增加，112年底為4,862人及2,736人，分別較108年底增加400人(+8.96%)及565人(+26.02%)，可見兩性不同年齡別之核付狀況，與人口逐漸老化及女性平均壽命高於男性平均壽命有部分的關係。(詳表3)

表3 高雄市近5年老年農民福利津貼核付人數-年齡別

	65-69歲		70-74歲		75-79歲		80-84歲		85-89歲		90歲以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
108年底	4,558	7,088	4,373	6,584	5,346	7,389	5,098	6,937	3,012	4,462	1,104	2,171
109年底	4,503	7,098	4,372	6,661	4,742	6,834	4,964	6,965	3,120	4,608	1,202	2,388
110年底	4,368	6,803	4,382	7,005	4,263	6,304	4,855	6,975	3,126	4,639	1,322	2,610
111年底	4,277	6,640	4,211	7,020	3,975	6,019	4,559	6,688	3,085	4,818	1,391	2,661
112年底	4,224	6,399	4,064	6,905	3,765	5,970	4,227	6,394	3,000	4,862	1,423	2,736
112年底較108 年底增減數	-334	-689	-309	321	-1,581	-1,419	-871	-543	-12	400	319	565
112年底較108 年底增減率 (%)	-7.33	-9.72	-7.07	4.88	-29.57	-19.20	-17.09	-7.83	-0.40	8.96	28.89	26.02

單位：人

資料來源：勞動部勞工保險局

## 肆、結論與建議

### 一、結論

#### (一)本市農業就業人口概況

1. 本市112年底農業就業人口占全國比例為8.17%，為全國第6高。

2. 本市近5年各年齡組別中，「65歲以上」兩性農業就業人口皆有增加，可見逐漸高齡化的困境，另女性人數有微幅上升趨勢，拉近男女占比差距。
3. 本市112年底各從業身分中，「自營作業者」與「雇主」皆以男性居多，反之「無酬家屬工作者」以女性居多，可見女性較常擔任輔助的角色。

## (二) 農民健康保險投保及給付概況

1. 本市近5年農民健康保險投保人數逐年下降，主要與政府持續加強資格審查及平時清查等措施相關，5年間皆以女性較多，且女性投保人數下降幅度較男性趨緩。
2. 本市近5年農民健康保險皆以男性給付件數占比較多，以年齡別觀察，各年底女性「70歲以上」占總計比例高達8成5以上；以給付種類觀察，兩性「喪葬津貼」占總計比例皆呈上升的趨勢。

## (三) 老年農民福利津貼核付概況

1. 本市近5年老年農民福利津貼核付人數，兩性皆逐年下降，其中女性112年底較108年度減少3.94%，下降幅度較男性趨緩。
2. 本市近5年兩性老年農民福利津貼平均核付年齡皆有微幅上升的趨勢，女性112年底平均核付年齡為77.69歲，較108年底增加幅度略大於男性。

## 二、建議：

人力是農業的發展核心，而當前農業就業人口已逐漸高齡化，培育後繼人力是重要且刻不容緩的事情，本局自102年起創辦「型農培訓班」，聘邀業界最強師資，引導青年農民從「心」打造農業事業，至112年已累計培訓745位，惟各年間女性人數較男性少，建議持續多加宣導鼓勵女性加入，平衡兩性受訓的比例，讓女性更有機會不再只是農業工作中輔助

的角色。

另農民福利政策係由中央訂定，雖無法調整實質福利內容，但可以藉由持續加強資格審查及平時清查等措施，讓真正符合資格的農民享有應有的福利，也能避免浪費公帑。

# 高雄市高負荷家庭照顧者性別議題 分析

單位：衛生局長期照顧中心

中華民國 113 年6月

# 目錄

壹、前言 .....	1
貳、本市人口分析 .....	2
一、 人口老化現況及未來推估 .....	2
二、 長照服務需求分析 .....	3
三、 家庭照顧者服務需求分析 .....	5
參、本市高負荷家庭照顧者概況 .....	6
一、 年齡區間 .....	6
二、 教育程度 .....	8
三、 工作狀況 .....	10
四、 婚姻狀況 .....	11
五、 照顧年資 .....	12
肆、結論與建議 .....	14
一、 結論 .....	14
二、 建議 .....	16
伍、參考文獻 .....	19

## 表目錄

表 1、104 年至 112 年高雄市與全國 65 歲以上人口數比較分析 .....	2
表 2、國家發展委員會 2020 年至 2070 年老年人口推估 .....	3
表 3、高雄市 110 年至 112 年長照服務需求人數推估 .....	3
表 4、我國各縣市 110 年至 112 年長照服務涵蓋率 .....	4
表 5、我國 110 年至 112 年長照服務使用者人口學特性 .....	5
表 6、高雄市 110 年至 112 年新收案之高負荷家庭照顧者性別分析 .....	6
表 7、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者年齡區間 .....	7
表 8、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者教育程度 .....	8
表 9、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者工作狀況 .....	10
表 10、高雄市高負荷家庭照顧者照顧前後工作變化.....	11
表 11、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者婚姻狀況 .....	12
表 12、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者照顧年資 .....	13

## 圖目錄

圖 1、高雄市高負荷家庭照顧者各年齡區間比例.....	8
圖 2、高雄市高負荷家庭照顧者教育程度比例.....	9
圖 3、高雄市高負荷家庭照顧者婚姻狀況比例.....	12
圖 4、高雄市高負荷家庭照顧者照顧年資比例.....	14

## 壹、前言

我國自 104 年頒布長期照顧服務法，本法不僅服務長照失能等級第二級至第八級的個案，亦將家庭照顧者納為服務對象之一，依長期照顧服務法第 3 條，家庭照顧者的定義，係在家庭中對失能者提供規律性照顧之主要親屬或家人，這些主要照顧者可能是孤立無援、疾病纏身、家庭與工作兩頭燒，沒有充足的時間休息，衍生高負荷的情況。衛生福利部除制定家庭照顧者支持服務原則外，亦同步推動「家庭照顧者支持性服務創新型計畫」，本市自 104 年起先行推動家庭照顧者支持服務據點計畫。

長期照顧的安排與使用因素受個人或家庭成員使用意願的影響，Piercy 及 Blieszner (1999) 的研究結果顯示功能障礙者與照顧者彼此需要的連結乃是家庭使用正式服務的關鍵因素；McCullough 等 (1993) 之研究發現失能者對長期照護安排的選擇，不僅是本人的決定，其家人往往也是重要的決策參與者，顯示家庭照顧者於長期照顧服務議題的重要性。

C. Rivers, A. Williams (2010) 研究指出，家庭照顧者的心理健康與其社會支持網絡的結構和質量密切相關。穩定的社會支持不僅有助於減輕照顧者的情緒和心理負擔，還能增強其應對照顧壓力的能力。特別是當照顧者感受到持續的情感支持和資訊支持時，他們的心理負擔顯著減少，從而有助於防止長期壓力對身心健康的負面影響。此外，研究強調照顧者主觀感到被支持，往往比實際獲得的支持更能促進心理健康，因為主觀感受到的情緒安慰和社交聯繫能有效緩解孤立感和焦慮感，故政策制定應加強對家庭照顧者的心理和社會支持，並建立一個更全面的 support 體系，涵蓋情感支持、諮詢服務和喘息照護等，這些措施不僅能夠降低照顧者的心理負擔，也能進一步促進其長期心理健康和生活滿意度。

本文主要探討本市 110 年至 112 年不同性別之高負荷家庭照顧者在年齡、教育程度、就業狀況、婚姻狀況及照顧年資的差異性，未來希可針

對面臨不同情境之高負荷家庭照顧者，給予更適切的服務，持續強化家庭照顧者社會支持系統。

## 貳、本市人口分析

### 一、人口老化現況及未來推估

高齡社會的人口結構儼然成為 21 世紀的趨勢，我國於 82 年步入高齡化社會的門檻（65 歲以上人口比例為 7.1%），同年度本市老化人口比例為 6.1%；隨著人口更迭，104 年本市的老化速度快過全國（表 1）。時至 112 年，全國總人口數中 65 歲以上佔 18.35%（4,296,985 人）；本市人口有 2,737,941 人、65 歲以上佔 19.10%（523,046 人），顯示本市老人人口比例高於全國。

表 1、104 年至 112 年高雄市與全國 65 歲以上人口數比較分析

年度	65 歲以上人口數		65 歲以上人口比例	
	高雄市	全國	高雄市	全國
104	350,448	2,938,579	12.61% 老化速度快於全國	12.51%
105	373,604	3,106,105	13.44%	13.20%
106	394,861	3,268,03	14.22% 高齡	13.86%
107	416,436	3,433,517	15.01%	14.56% 高齡
108	438,452	3,607,127	15.81%	15.28%
109	461,393	3,607,127	16.68%	15.28%
110	481,439	3,939,033	17.54%	16.85%
111	499,975	4,085,793	18.33%	17.56%
112	523,046	4,296,985	19.10%	18.35%

依據 111 年 8 月國家發展委員會公布老年人口推估資料（表 2），預估我國 2025 年將超過 20%，成為超高齡社會（65 歲以上人口比例達

20%)；至 2070 年，65 歲以上老年人口占總人口比率將再續增為 43.6%，老年人口中逾 3 成為 85 歲以上長者。

表 2、國家發展委員會 2020 年至 2070 年老年人口推估

年別	人口數(萬人)	65歲以上		85歲以上	
		人數(萬人)	占比(%)	人數(萬人)	占比(%)
2020	2,356	379	16.1	41	1.7
2030	2,309	557	24.1	57	2.5
2040	2,209	677	30.6	111	5.0
2050	2,045	766	37.5	167	8.2
2060	1,839	761	41.4	188	10.2
2070	1,622	708	43.6	221	13.6

資料來源：國家發展委員會

## 二、長照服務需求分析

由於科技的進步，老人的壽命得以延長，然身體機能卻隨著年齡增長而日漸衰退，促使長照服務日益蓬勃發展。

因應本市老年人口數逐年提升，推估本市 112 年長照服務需求人口數計有 110,487 人，包含 65 歲以上失能老人 68,598 人、55-64 歲失能原住民 332 人、失能的身心障礙者 20,588 人、50 歲以上失智者 17,460 人及衰弱老人 2,509 人（表 3）。

表 3、高雄市 110 年至 112 年長照服務需求人數推估

年份	失能			50 歲以上 失智	衰弱老人	總計
	65 歲以上	原住民	身障		僅 IADL 衰弱老人	
110	64,031	457	21,276	16,090	2,311	104,165
111	66,663	463	19,840	16,701	2,400	106,067
112	68,598	332	20,588	17,460	2,509	110,487

推估方法：

1、65 歲以上失能老人：65 歲以上人口數 × 失能率 13.3% (原民區以 55 歲以上計)

- 2、失能身心障礙者：(50-64 歲身心障礙者：男性人口數 × 長照需要率 27.49% + 女性人口數 × 長照需要率 25.07%) + (未滿 50 歲身心障礙者：男性人口數 × 長照需要率 23.54% + 女性人口數 × 長照需要率 27.62%)
- 3、55-64 歲失能原住民：55-64 歲原住民人口數 × 失能率 13.3%
- 4、50 歲以上失智者：(50-64 歲人口數 × 失智症占率 0.1% + 65 歲以上人口數 × 失智症占率 8%) × 失智症者中無 ADLs 障礙比率 41.1%
- 5、衰弱老人：65 歲以上人口數 × 衰弱盛行率 0.48%

依據衛生福利部公告各縣市 110 年至 112 年長照服務涵蓋率，本市 112 年長照服務涵蓋率達 83.20%，高於全國 80.19% (表 4)，與六都比較，本市涵蓋率僅次於台南市及台中市。

表 4、我國各縣市 110 年至 112 年長照服務涵蓋率

年度 縣市別	110 年	111 年	112 年
全國	56.60%	69.51%	80.19%
新北市	50.03%	58.39%	69.13%
臺北市	35.26%	47.33%	53.51%
桃園市	54.53%	63.60%	74.48%
臺中市	64.55%	76.30%	83.83%
臺南市	64.68%	81.75%	91.60%
<b>高雄市</b>	<b>57.47%</b>	<b>68.87%</b>	<b>83.20%</b>
宜蘭縣	68.80%	82.20%	101.62%
新竹縣	55.52%	64.62%	78.62%
苗栗縣	54.37%	65.51%	75.23%
彰化縣	61.95%	79.84%	89.21%
南投縣	83.82%	99.06%	106.91%
雲林縣	57.49%	77.74%	92.11%
嘉義縣	63.07%	91.83%	108.51%
屏東縣	74.66%	93.77%	106.16%
臺東縣	75.04%	95.55%	107.04%
花蓮縣	79.19%	99.94%	108.17%

縣市別	年度		
	110 年	111 年	112 年
澎湖縣	62.35%	73.52%	84.47%
基隆市	44.47%	55.33%	66.88%
新竹市	50.41%	61.21%	74.01%
嘉義市	66.68%	84.57%	103.96%
金門縣	32.55%	37.38%	40.94%
連江縣	17.40%	20.42%	23.43%

資料來源：衛生福利部

依據衛生福利部公告我國 110 年至 112 年長照服務使用者人口學特性，112 年使用長照服務者為獨居較 109 年增加 16,955 人、有主要家庭照顧者增加 109,573 人、有聘僱外籍看護工增加 26,020 人（表 5）。

表 5、我國 110 年至 112 年長照服務使用者人口學特性

	110 年		111 年		112 年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>獨居</b>						
有	48,470	12.46	55,960	12.71	65,425	12.95
無	340,331	87.52	384,401	87.29	439,594	87.04
<b>主要照顧者</b>						
有	367,140	94.41	414,916	94.22	476,713	94.39
無	21,674	5.57	25,455	5.78	28,307	5.61
<b>聘僱外看</b>						
有	62,572	16.09	66,440	15.09	88,592	17.54
無	326,256	83.90	373,936	84.91	415,655	82.3

資料來源：衛生福利部長照管理資訊平台

### 三、家庭照顧者服務需求分析

依據國家發展委員會 106 年委託國立政治大學研究「我國家庭結構

發展推計（106年至115年）」，我國不僅面臨人口快速老化，更面臨少子化及婚姻關係等變遷因素，致使家庭結構樣貌受到衝擊。以家戶人口為例，本市家庭結構從79年平均每戶人口數3.6人，至112年下降至2.4人，家庭人數規模持續縮小。

家庭照顧者經專業人員以負荷六大面向評估，包含：時間負荷、身心負荷、情緒負荷、家庭關係負荷、經濟負荷及正向感受等，符合高負荷家庭照顧者收案條件者，除了提供家庭照顧者服務外，亦會視需求轉介其他社福資源，以降低其照顧負荷。

統計分析本市109年至112年新收案之高負荷家庭照顧者人數，110年成長21.50%、111年成長23.59%，112年因政策調整，運用公部門之教育訓練，故成長47.72%，保守估計113年新收案之高負荷家庭照顧者人數會提升到817人（表6）。

表6、高雄市110年至112年新收案之高負荷家庭照顧者性別分析

	109年		110年		111年		112年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男性	82	26.7	105	28.2	130	28.2	210	30.8
女性	225	73.3	268	71.8	331	71.8	471	69.2
合計	307	100	373	100	461	100	681	100
成長率		-		21.50		23.59		47.72

## 參、本市高負荷家庭照顧者概況

### 一、年齡區間

以性別觀察年齡區間，本市110年至112年高負荷家庭照顧者，女性以60歲至69歲占多數（約19-21%）、其次為50歲至59歲（約15-20%）、再次為70歲至79歲（約14-16%）；男性以50歲至59歲占多數（約7-9%）、其次為60歲至69歲（約7%）、再次為70歲至79

歲（約 4-6%），但男性在 111 年，排序第三為 40 歲至 49 歲（約 5%）（表 7）。

以單一性別及年份分析年齡區間，男性差異性較大的級距為 40 歲至 49 歲下降 8 個百分點，50-59 歲、70 歲至 79 歲均提升 6 個百分點（圖 1）；女性 30 歲至 39 歲下降 2 個百分點、40 歲至 49 歲下降 3 個百分點，70 歲至 79 歲提升 2 個百分點、80 歲至 89 歲提升 3 個百分點。

表 7、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者年齡區間

	110 年				111 年				112 年			
	男性人數 /百分比		女性人數 /百分比		男性人數 /百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比	
10 歲至 19 歲	0	0%	1	0%	3	1%	1	0%	0	0%	3	0%
20 歲至 29 歲	4	1%	2	1%	1	0%	6	1%	4	1%	9	1%
30 歲至 39 歲	7	2%	12	3%	9	2%	13	3%	12	2%	11	2%
40 歲至 49 歲	9	2%	37	10%	21	5%	53	12%	16	2%	63	9%
50 歲至 59 歲	32	9%	72	20%	31	7%	77	17%	63	9%	105	15%
60 歲至 69 歲	26	7%	77	21%	30	7%	92	20%	47	7%	130	19%
70 歲至 79 歲	16	4%	51	14%	19	4%	70	15%	44	6%	110	16%
80 歲至 89 歲	9	2%	7	2%	14	3%	16	4%	23	3%	38	6%
90 歲至 99 歲	2	1%	0	0%	0	0%	1	0%	1	0%	2	0%
100 歲至 109 歲	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計	105	29%	260	71%	128	28%	329	72%	210	31%	471	69%

備註：每個項目總和數字依遺漏值而有差異。

高負荷家庭照顧者110年至112年教育程度比例

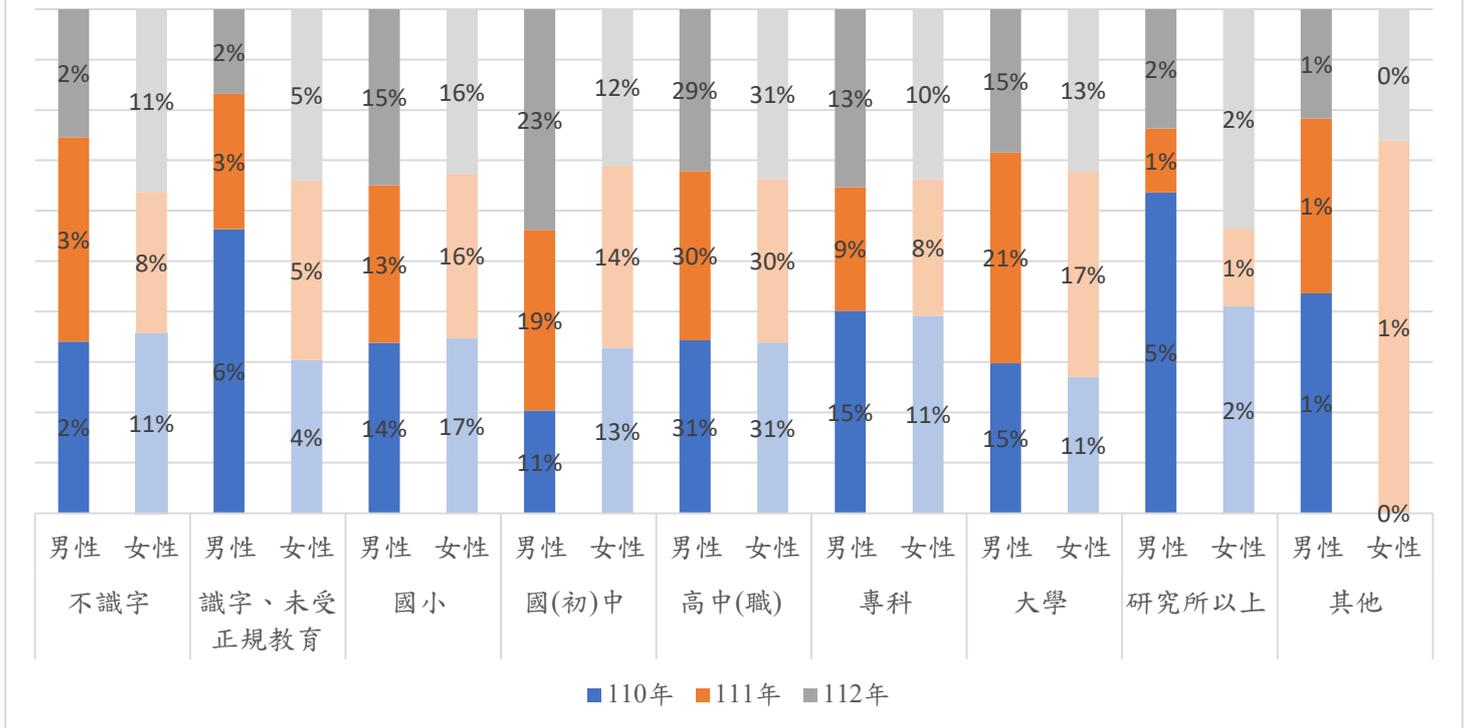


圖 1、高雄市高負荷家庭照顧者各年齡區間比例

## 二、教育程度

本市歷年高負荷家庭照顧者均以高中（職）占第一順位，第二順位110年為國小、111年為大學、112年為國（初）中（表8）。

以單一性別及年份分析教育程度，男性差異性較大的類別為大學，112年較111年減少6個百分點，教育程度為國（初）中及專科者，112年較111年增加4個百分點（圖2）；女性差異性較大的類別為大學，112年較111年下降4個百分點，教育程度為不識字者，112年較111年提升3個百分點。

表 8、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者教育程度

	110 年		111 年		112 年			
	男性人數/ 百分比	女性人數/ 百分比	男性人數/ 百分比	女性人數/ 百分比	男性人數/ 百分比	女性人數/ 百分比		
不識字	2	1%	23	8%	3	1%	44	8%

	110年				111年				112年			
	男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比	
識字、未受 正規教育	5	2%	9	3%	3	1%	14	4%	3	1%	19	3%
國小	12	4%	36	12%	14	4%	45	12%	25	4%	64	11%
國(初)中	9	3%	28	9%	20	5%	41	10%	39	7%	50	9%
高中(職)	26	9%	66	22%	32	8%	84	21%	49	9%	124	22%
專科	13	4%	24	8%	10	3%	22	6%	23	4%	39	7%
大學	13	4%	24	8%	23	6%	48	12%	25	4%	54	9%
研究所以上	4	1%	4	1%	1	0%	2	1%	3	1%	8	1%
其他	1	0%	0	0%	1	0%	4	1%	1	0%	2	0%
合計	85	28%	214	72%	107	27%	284	73%	171	30%	404	70%

備註：每個項目總和數字依遺漏值而有差異。

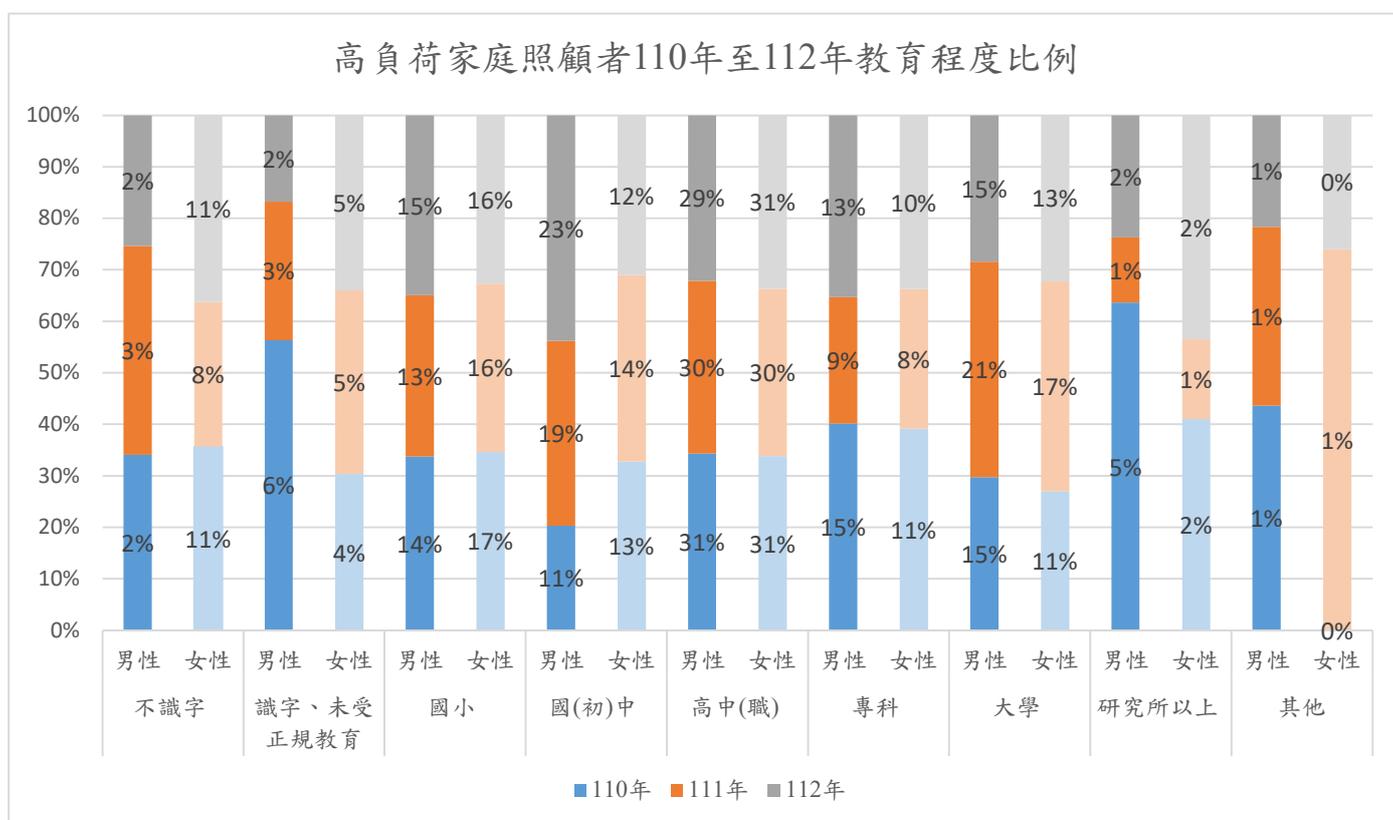


圖 2、高雄市高負荷家庭照顧者教育程度比例

### 三、工作狀況

觀察本市高負荷家庭照顧者因為照顧家人，而選擇離開工作崗位之情形（表 9），110 年照顧前有在工作之家庭照顧者占 49%、照顧後仍有工作者占 35%，有 14% 因照顧而離職或退休；111 年照顧前有在工作之家庭照顧者占 57%、照顧後仍有工作者占 42%，有 15% 因照顧而離職或退休；112 年照顧前有在工作之家庭照顧者占 45%、照顧後仍有工作者占 30%，有 15% 因照顧而離職或退休。以年份觀察因照顧而離職或退休的比例較無太大的差異性，均落在 14% 至 15%。

以單一性別及年份分析工作狀況，男性差異性較大的為「因照顧而離職或退休」，112 年較 111 年提升 5 個百分比，其次為「兼顧照顧與工作」，112 年較 111 年下降 5 個百分比（表 10）；女性差異性較大的為「因照顧而離職或退休」，112 年較 111 年提升 33 個百分比，其次為「兼顧照顧與工作」，112 年較 111 年下降 17 個百分比，再次為「照顧前後皆未工作」，112 年較 111 年下降 16 個百分比。

表 9、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者工作狀況

		110 年		111 年		112 年	
		有工作	沒工作	有工作	沒工作	有工作	沒工作
<b>照顧前工作狀況</b>							
男性	人數	53	48	66	61	104	101
	百分比	16%	14%	19%	17%	16%	15%
女性	人數	114	126	132	93	197	266
	百分比	33%	37%	38%	26%	29%	40%
<b>照顧後工作狀況</b>							
男性	人數	37	64	49	78	72	133
	百分比	11%	19%	14%	22%	11%	20%

		110年		111年		112年	
		有工作	沒工作	有工作	沒工作	有工作	沒工作
女性	人數	82	158	100	125	126	337
	百分比	24%	46%	28%	36%	19%	50%

備註：每個項目總和數字依遺漏值而有差異。

表 10、高雄市高負荷家庭照顧者照顧前後工作變化

	110年				111年				112年			
	男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比	
兼顧照顧與 工作	37	37%	82	34%	49	39%	100	44%	72	35%	126	27%
因照顧而離 職或退休	11	11%	44	18%	12	9%	0	0%	29	14%	140	30%
照顧後有工 作	0	0%	0	0%	0	0%	7	3%	0	0%	0	0%
照顧前後皆 未工作	53	52%	114	48%	66	52%	125	56%	104	51%	197	43%

#### 四、婚姻狀況

本市高負荷家庭照顧者以「已婚」占多數、其次為「未婚」(表 11)，112年已婚之家庭照顧者占 57%，較 111年減少 7 個百分點，相對未婚、離婚及離婚之家庭照顧者則減少 2 至 3 個百分點。

以單一性別及年份分析婚姻狀況，男性差異性較大的類別為離婚，112年「離婚」男性較 111年增加 2 個百分點，其餘婚姻狀況差異不超過 1 個百分點；女性差異性較大的類別為已婚、喪偶及未婚，「已婚」女性較 111年減少 8 個百分點、「喪偶」女性較 111年增加 3 個百分點、「未婚」女性較 111年增加 2 個百分點(圖 3)。

表 11、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者婚姻狀況

	110 年				111 年				112 年			
	男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比	
未婚	30	8%	39	11%	36	8%	55	12%	56	8%	93	14%
已婚	55	15%	173	48%	66	15%	217	49%	108	16%	273	41%
離婚	18	5%	26	7%	17	4%	32	7%	39	6%	50	7%
喪偶	1	0%	17	5%	5	1%	16	4%	5	1%	48	7%
合計	104	29%	255	71%	124	28%	320	72%	208	31%	464	69%

備註：每個項目總和數字依遺漏值而有差異。

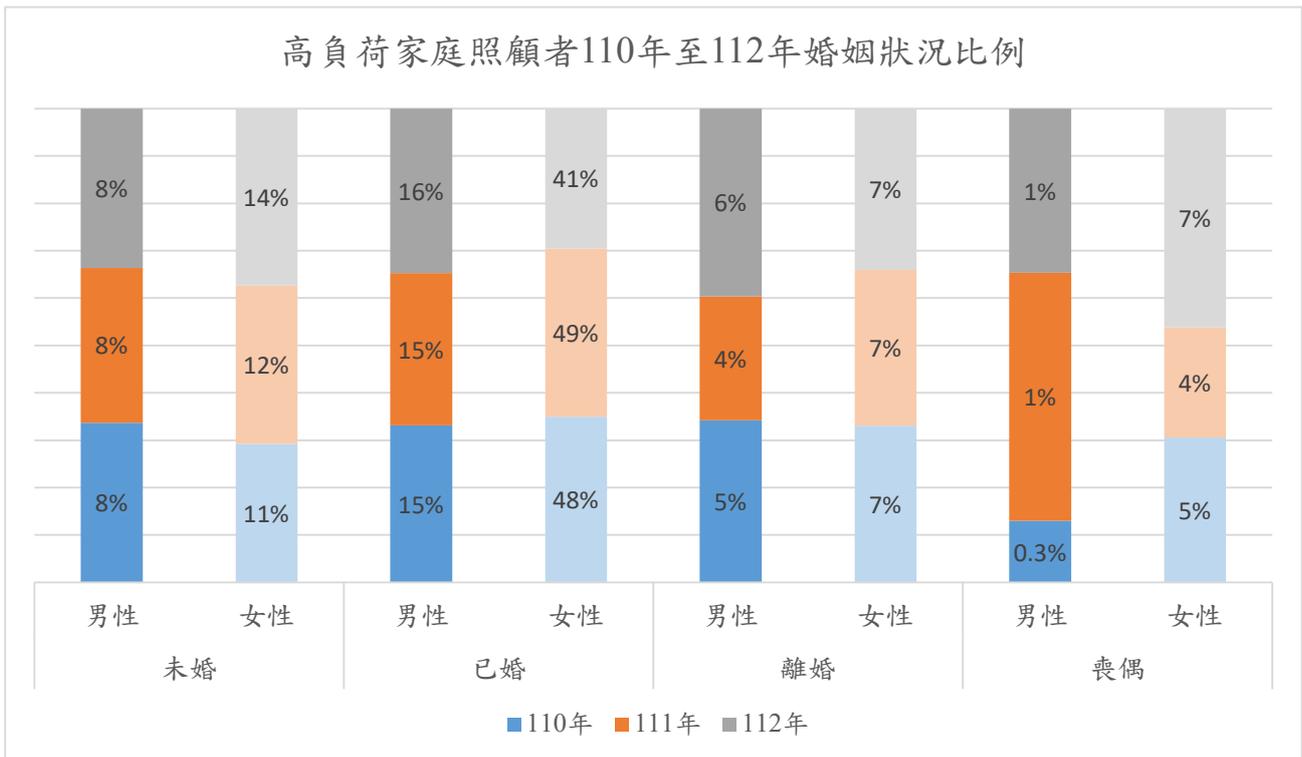


圖 3、高雄市高負荷家庭照顧者婚姻狀況比例

### 五、照顧年資

本市 112 年家庭照顧者的照顧年資以「半年~未滿 3 年」占多數 (34%)，(表 12)，較 111 年減少 4 個百分點；其次為「3 年~未滿 5 年」占 22%，較 111 年提升 2 個百分點；再次為「5 年~未滿 10 年」占

20%，較 111 年減少 2 個百分點。此外，112 年家庭照顧者的照顧年資為「未滿半年」較往年提升 3 個百分點，其餘照顧年資與往年差異性不大。

以單一性別及年份分析照顧年資，男性差異性較大的類別為「3 年~未滿 5 年」，112 年較 111 年提升 6 個百分點，其次為「未滿半年」提升 4 個百分點，而「5 年~未滿 10 年」、「10 年~未滿 15 年」則下降 4 個百分點；女性差異性較大的類別為「半年~未滿 3 年」，112 年較 111 年下降 4 個百分點，其次為「10 年~未滿 14 年」提升 3 個百分點（圖 4）。

表 12、高雄市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者照顧年資

	110 年				111 年				112 年			
	男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比		男性人數/ 百分比		女性人數/ 百分比	
未滿半年	0	0%	0	0%	0	0%	2	0%	7	1%	9	1%
半年~未滿 3 年	21	7%	52	16%	47	11%	111	26%	65	11%	137	23%
3 年~未滿 5 年	27	8%	49	15%	18	4%	68	16%	41	7%	94	16%
5 年~未滿 10 年	21	7%	67	21%	27	6%	70	17%	36	6%	88	15%
10 年~未滿 15 年	8	3%	36	11%	15	4%	23	5%	17	3%	41	7%
15 年~未滿 20 年	4	1%	3	1%	2	0%	9	2%	5	1%	13	2%
20 年以上	11	3%	21	7%	5	1%	25	6%	12	2%	40	7%
合計	92	29%	228	71%	114	27%	308	73%	183	30%	422	70%

備註：每個項目總和數字依遺漏值而有差異。

高負荷家庭照顧者110年至112年照顧年資比例

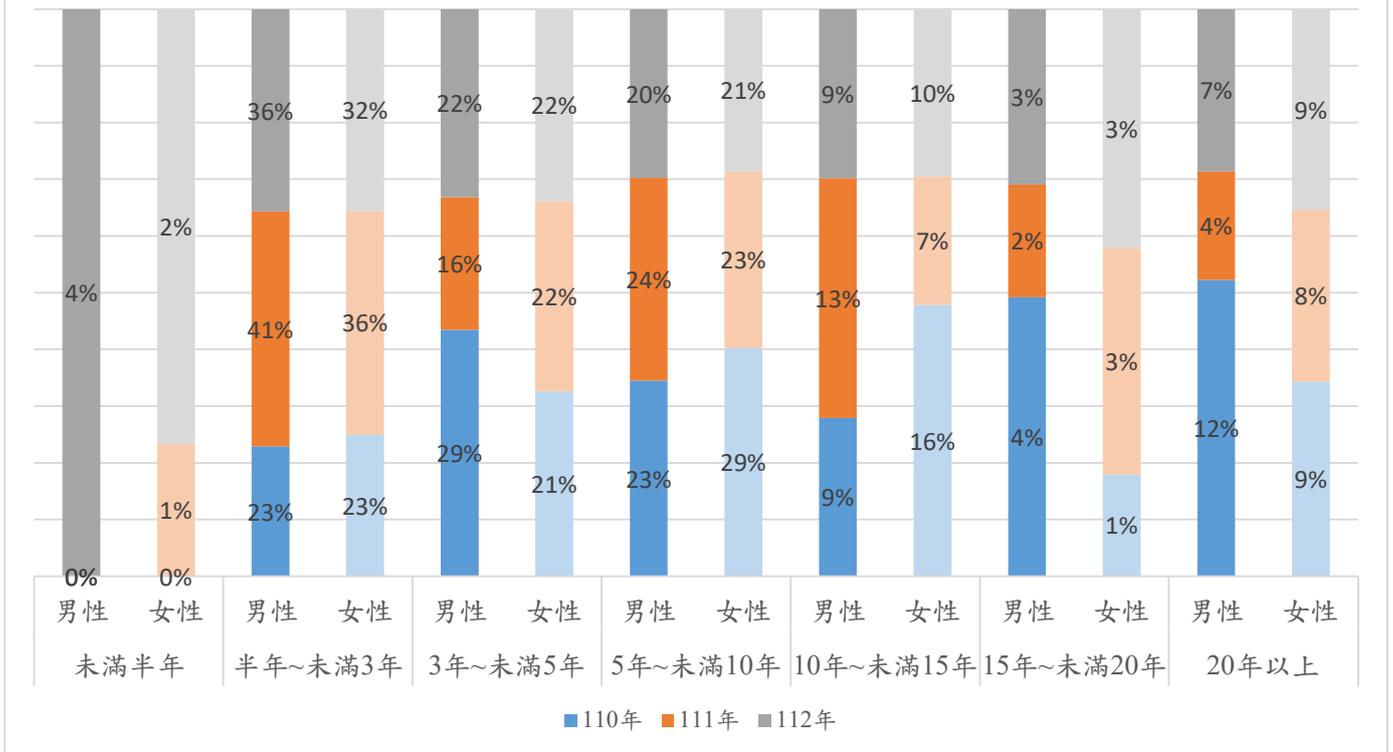


圖 4、高雄市高負荷家庭照顧者照顧年資比例

## 肆、結論與建議

### 一、結論

- (一) 高雄市長照服務需求人數每年持續增加，雖尚未有高負荷家庭照顧者計算公式，然觀察本市 110 年至 112 年高負荷家庭照顧者人數成長情形，保守估計 113 年新收案之高負荷家庭照顧者人數會提升到 817 人。
- (二) 本市男性高負荷家庭照顧者差異性較大的級距為 40 歲至 49 歲下降 8 個百分點，50-59 歲、70 歲至 79 歲均提升 6 個百分點；女性 30 歲至 39 歲下降 2 個百分點、40 歲至 49 歲下降 3 個百分點，70 歲至 79 歲提升 2 個百分點、80 歲至 89 歲提升 3 個百分點，顯示高負荷家庭照顧者有往高年齡層區段成長的趨勢。
- (三) 本市高負荷家庭照顧者教育程度皆以高中（職）占多數（約 3 成）。

男性差異性較大的類別依序為大學、國（初）中及專科，前者 112 年較 111 年減少 6 個百分點，後者 112 年較 111 年增加 4 個百分點；女性差異性較大的類別依序為大學、不識字，前者 112 年較 111 年下降 4 個百分點，後者 112 年較 111 年提升 3 個百分點，顯示高負荷家庭照顧者的教育程度為大學以上者，呈現下降的趨勢。

- (四) 本市高負荷家庭照顧者因照顧而離職或退休之家庭照顧者比例落在 14%至 15%，顯示每年仍存在一定比例的家庭照顧者因照顧因素而離職或退休。以 112 年與 111 年相比，男性差異性較大的為「因照顧而離職或退休」、「兼顧照顧與工作」，前者提升 5 個百分比，後者下降 5 個百分比；女性差異性較大依序為「因照顧而離職或退休」、「兼顧照顧與工作」、「照顧前後皆未工作」，分別提升 33 個百分比、下降 17 個百分比、下降 16 個百分比，顯示女性相對於男性，有更大的比例因照顧而離開職場。
- (五) 本市高負荷家庭照顧者婚姻狀況以已婚占多數，其次為未婚。以 112 年與 111 年相比，男性差異性較大的類別為離婚，提升 2 個百分點；女性差異性較大的類別為已婚，減少 8 個百分點，顯示男性家庭照顧者歷年婚姻狀況差異性較小。
- (六) 本市高負荷家庭照顧者照顧年資以「半年~未滿 3 年」占多數。以 112 年與 111 年相比，男性差異性較大的類別依序為「3 年~未滿 5 年」、「未滿半年」，前者提升 6 個百分點，後者提升 4 個百分點，而「5 年~未滿 10 年」、「10 年~未滿 15 年」則下降 4 個百分點；女性差異性較大的類別依序為「半年~未滿 3 年」、「10 年~未滿 14 年」，前者下降 4 個百分點，後者提升 3 個百分點，顯示男性家庭照顧者照顧年資減少，而女性照顧年資則相對提升。

## 二、建議

### (一) 持續宣導長照與家庭照顧服務資源，提升照顧者自我覺察與權益

為增進民眾對長期照顧 2.0 服務資源及失智症相關資訊能正確認識，讓潛在長照需求者能進入長照服務體系，本市 113 年規劃電台宣導（共 12 場、每場約 50 人）、38 區衛生所宣導（共 113 場）及巡迴講座宣導（共 88 場，每場至少 40 人）等多樣化形式，內容包含長照 2.0 服務項目、長照 2.0 資源、預防延緩失智與失能、失智症防治、日間照護政策等議題，並邀請當區民眾、里長、民意代表共同參與，希冀透過多元形式及社區關鍵人士等多面向的宣導方式，讓更多民眾瞭解並願意使用長照服務資源。截至 113 年 10 月底止，本市電台宣導辦理 9 場、共 450 人次參與；衛生所宣導辦理 539 場，共 25,205 人次參與；巡迴講座宣導辦理 57 場次，共 3,205 人次參與。

113 年衛生局製作家庭照顧者支持服務及喘息服務的宣導短片，置於衛生局雄健康臉書，鼓勵家庭照顧者妥善運用長照及家照服務，以減輕自身照顧壓力。本市 113 年布建 9 處家庭照顧者支持服務據點（以下簡稱家照據點），各據點每年須辦理 2 場次宣導活動，內容包含長照及家照服務對象及服務項目，參與對象包含長期照顧管理中心、跨局處網絡單位及長照服務特約單位等專業人員，每場至少 15 人參加，以提升長照服務體系專業人員對高負荷家庭照顧者之敏感辨識力。

女性照顧者使用心理輔導諮商及支持團體的意願較高，男性家庭照顧者在媒合經濟補助或物資高於女性，故家照據點一直以來在努力鼓勵男性照顧者參加活動，提升男性照顧者社會參與的機會。

### (二) 關懷高齡照顧者或老老照顧家庭，以維護其身心健康狀況

家庭照顧者的年齡往高年齡區段發展，高齡家庭照顧者在照顧過

程中，更容易忽視自身身心健康問題，家照據點透過每月關懷訪視服務，及時發覺及回應照顧者需求，適時轉介心理輔導諮商服務，以降低家庭照顧者的照顧負荷，本市各家照據點每年須至少轉介 12 人次使用心理輔導諮商服務。

113 年家照據點與社團法人台灣長期照護專業協會合作辦理「照顧者自我管理工作坊」，協助家庭照顧者學習覺察、處理困擾情緒或困擾行為的技巧、維持照顧者自身的健康生活、預先規劃生命晚期相關事宜等，讓家庭照顧者可以有規律、持續性的執行對自身健康有好處的行為。

### **(三) 善用到宅照顧技巧指導及照顧知能課程，提升照顧者相關知識**

教育程度可能影響家庭照顧者對被照顧者之疾病認知不足，或導致照顧技巧錯誤等狀況，進而造成照顧者本身身體損傷或照顧品質不佳。本市家照據點可媒合經過專業訓練之照顧實務指導員，到宅教導照顧者日常照顧技巧，例如：協助被照顧者翻身、移位、肢體關節運動等身體照顧技巧等，強化照顧者的照顧技巧，以提升照顧品質，每年須至少轉介 6 人次使用到宅照顧技巧指導服務。

除一對一提升家庭照顧者技巧外，本市家照據點每年會辦理 2 場照顧知能課程，課程內容包含長照、精神疾病、身心障礙、失智症等專業知識，增加照顧者對於疾病的認識，減少對未知的恐懼。

112 年衛生局邀請專家學者、社團法人高雄市家庭照顧者關懷協會，編撰「居家照護手冊」，並置於衛生局長期照顧中心網頁，依據常見照護的需求，分為七大篇章，包含「照護準備篇」、「照護資源篇」、「居家照護篇」、「復能照護篇」、「飲食照護篇」、「失智照護篇」、「照顧者的自我照護篇」等，從生理、心理、社會等層面，解決「照顧者」與「被照顧者」的疑問與不安，讓民眾學習照護知識與技

巧。

#### **(四) 鼓勵照顧者「照顧不離職」，讓家庭成員願意平均分擔照顧議題**

本市以女性家庭照顧者占大宗，以性別比例檢視照顧者工作情形，女性因照顧而離職或退休的比例較以往有明顯提高，為避免家庭照顧者因離職導致經濟困難，本市運用跨局處合作，針對有經濟或就業需求的家庭照顧者，家照據點會協助轉介家庭照顧者至勞工局就業訓練中心特殊對象服務組，由勞工局瞭解個案需求，如：女性家庭照顧者希望有短工時的工作，可以同時兼顧家庭或工作等，勞工局會協助媒合適宜的工作，並在確認照顧者順利就業後，定期追蹤關懷就業狀況，家照據點針對有需求者每年須至少轉介1人。

112年衛生局規劃「照顧不離職、照顧再就業」試辦計畫，由勞工局協助提供10家中大型企業，企業內部有中高年齡層或有照顧長輩需求之員工，由家照據點置企業宣導家庭照顧者支持性服務，加強雇主與員工對於長照資源的認識，並提倡照顧不離職的概念，促使企業提供友善職場及能兼顧家庭照顧之兼職工作機會，避免家庭照顧者因照顧失能家人辭去工作。

再者，家庭中的每個成員均有照顧的責任，透過中華民國家庭照顧者關懷總會推出的「家庭照顧協議」線上指引工具，照顧者須先瞭解可運用的長照資源、自身的經濟狀況等，方能讓家庭成員共同針對被照顧者的照顧方式、時間分配及金額分攤等內容進行討論，多面向替照顧者及被照顧者找到更妥適的照顧安排，以減少照顧者因照顧而離職的可能性。

#### **(五) 家庭照顧者婚姻狀況與照顧樣態無法確定因果關係**

家庭照顧者婚姻狀況是由家照據點進行訪視時，紀錄家庭照顧者主述內容，並未有明確的資料或分析可得知家庭照顧者婚姻狀況與照

顧議題彼此間的關聯性。現階段家照據點團體活動及課程，均以家庭照顧議題中較有顯著影響之因素來規劃，如：不同疾病的被照顧者、不同性別的照顧者、不同照顧年資階段的照顧者等，暫未有規劃不同婚姻狀況的家庭照顧者的課程或活動。

#### (六) 規劃支持團體，搭建資深照顧者與新手照顧者交流互助的橋樑

家照據點每年須辦理 2 場支持團體活動，其中成員會包含資深照顧者（照顧資歷滿 3 年以上）及新手照顧者（照顧資歷 0-6 個月），家照據點可運用支持團體建立成員間溝通交流的平台，讓資深家庭照顧者分享過往的照顧經驗，減輕新手照顧者對於未來照顧議題的混亂不安；亦藉由專業老師的帶領，給予資深照顧者及新手照顧者情緒支持與陪伴，紓發其身心照顧壓力。

### 伍、參考文獻

1. 衛生福利部 106 年老人狀況調查主要家庭照顧者調查報告。
2. 國家發展委員會 2022 年 8 月「中華民國人口推估（2022 年至 2070 年）」。
3. 國家發展委員會委託國立政治大學「我國家庭結構發展推計（106 年至 115 年）」。
4. 陳正芬(Chen, Chen-fen)、吳淑瓊(Wu, Shwu-chong)(2006)家庭照顧者對長期照護服務使用意願之探討。
5. 陳正芬（2013）我國長期照顧體系欠缺的一角：照顧者支持服務。
6. C. Rivers, A. Williams（2020）**Social Support Networks for Caregivers: Implications for Mental Health**。