



推動女性重返職場 有助企業汲取多元效益

◎王素彎／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 研究員

近10年來婦女至公立就業服務機構求職人數都在40萬人以上，顯見擬重返職場的婦女是一群龐大且重要的潛在人力資源。目前我國多以職業訓練課程，以及提供津貼或就業獎勵，協助重返職場者，不過效果不明顯，建議參考英國或澳洲作法，讓企業在協助婦女重返職場時扮演更重要的角色，以提升女性勞參率。

關鍵詞：重返職場者計畫、婦女再就業計畫、勞動參與率

Keywords: Returner Program, Displaced Women's Re-employment, Labor Force Participate Rate

女性勞參率提升面臨瓶頸

我國女性勞動參與率（以下簡稱勞參率）自2012年突破50%以來，逐年攀升至2023年為51.8%，但相較於2012年僅提高1.6個百分點，顯示過去10年幾乎處於停滯狀態（見圖1），提升女性勞參率似乎面臨瓶頸。

就年齡層來看，女性在29歲以前勞參率隨年齡增加而上升，之後一路降低，在45-49歲組已降至77.0%，50歲之後更快速下滑。相對的，男性在50歲之前仍維持在94%以上的高勞參率，

兩性勞參率差距自25歲起逐漸擴大，在45-49歲組已達17.3個百分點，50歲之後差距更為加大。由於30歲至49歲是人生婚姻、生育重要的階段，婚育及家庭照顧等因素對女性的影響遠高於男性（見圖2）。雖然2023年兩性勞參率仍然存在不小的差距，惟對比1978年以來，兩性勞參率的差距已有顯著縮小趨勢。（見圖3）

近年婦女有意重返職場人數高達40萬人

根據勞動部的資料，近10年來一般婦女至