

臺中市原住民族就業服務趨勢分析與性別差異探討

(109 年 - 113 年)

壹、前言

為有效掌握本市原住民族就業服務推動成效，進而精進政策規劃與資源配置，爰以 109 年至 113 年原住民就業服務統計數據為基礎，進行「臺中市原住民族就業服務趨勢分析與性別差異探討」。本分析旨在透過統計數據掌握不同年度原住民族求職參與、就業媒合及服務使用情形，並進一步探討性別間可能存在之差異與變化趨勢，以作為未來擬定更具文化敏感性與性別平等導向之就業服務策略之參據。同時，透過比較失業率、勞動力參與率及服務對象性別結構，深入探討性別特性與潛在資源分配落差，強化就業服務的性別敏感度與實務對應能力。

貳、分析範圍與重點

本分析涵蓋 109-113 年之間求職服務與就業輔導人數的變化，並比較服務對象性別比例，同時，透過六都其他城市之就業率及失業率對照，評估臺中市在原住民族就業服務上的相對優勢與挑戰。另針對政策介入成效進行檢視，提出資源配置與性別平衡的優化建議。

基於上述資料，將分為四種面向進行探討，含時間序列分析、性別分析、跨縣市比較及政策介入成效評估為探討主題。

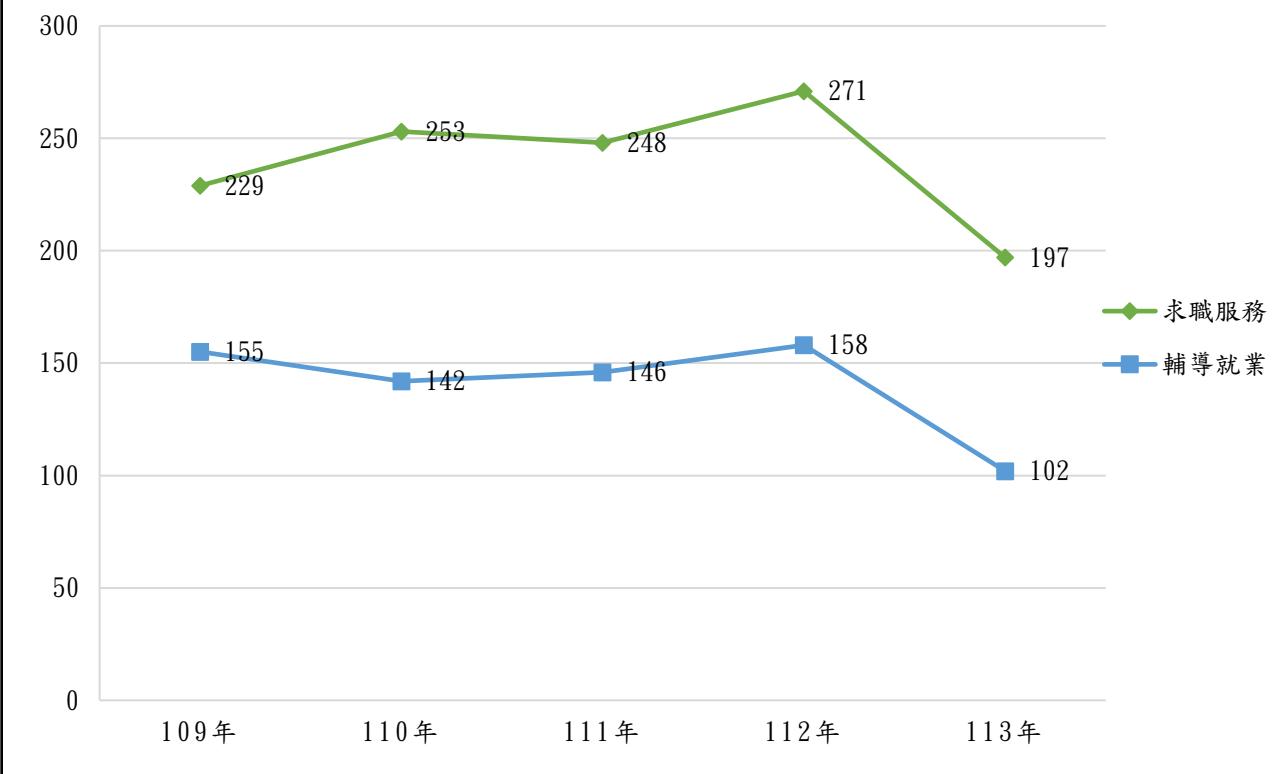
一、時間序列分析

針對 109 年至 112 年間本市原住民族求職服務與就業輔導人數進行時間序列分析觀察年度變化率與趨勢。透過連續五年的數據，可以掌握整體服務需求的增減情形，並推可能的發展方向，本數據係整合中央原住民族委員會就業服務員與臺中市原住民族就業服務據點之服務人數統計，反映雙方協同合作下的就業服務發展狀況。

求職服務人數 109 年至 112 年間由 229 人增至 271 人，隨後於 113 年降至 197 人，呈現「先升後降」的波動趨勢。其中 112 年成長幅度最大，顯示臺中市於該期間配合中央政策，加強辦理原住民族職業訓練（如聯結車、大客車駕駛訓練、照顧服務員等）及就業媒合活動或就業市場需求增加影響，然而，113 年服務人數驟降至 197 人，顯示在疫情漸退籍及市場環境調整下，服務需求減少。

就業輔導人數則由 109 年的 155 人降至 113 年的 102 人，其中 112 年達 158 人，為五年間最高點，但隔年呈現顯著下降趨勢。此現象顯示，雖在政策或資源支持下曾短暫提升，但因市場競爭及需求轉向，服務量能減弱（圖 1）。
綜上，求職服務與就業輔導皆在 112 年達高峰，惟 113 年同步下滑，顯示需求受景氣循環及人口結構變動影響。

圖 1、109 年至 113 年原住民求職服務及媒合就業人數 單位：人



資料來源：原住民族委員會，109 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計及臺中市原住民族就業服務據點，112 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計資料。

二、性別分析

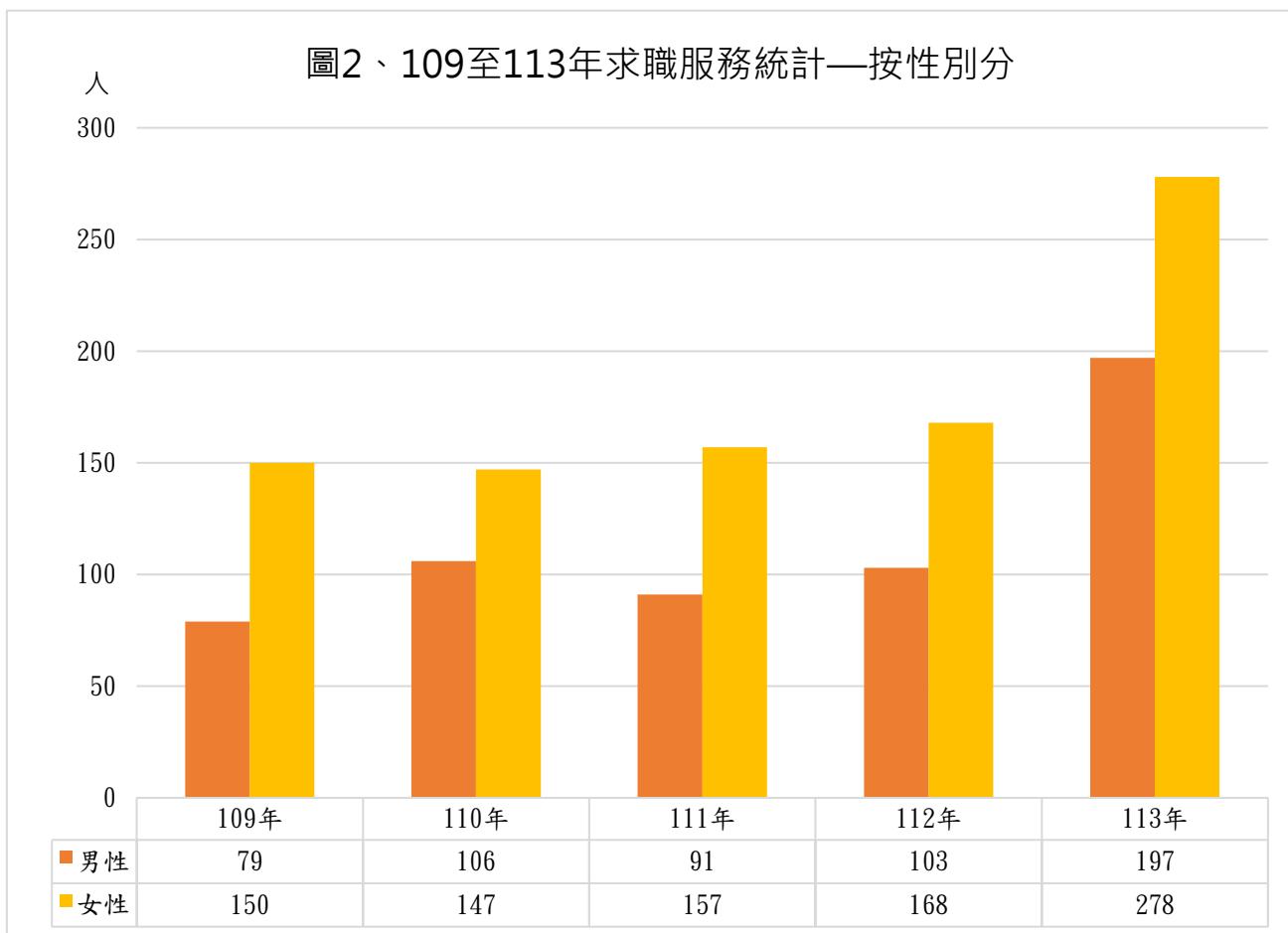
為了解本市原住民族在就業服務中的性別差異，將依據上開 109 年至 113 年求職服務與媒合就業人數進行性別變化趨勢之統計分析。

(一)求職服務性別分析：

從 109 年至 113 年的數據觀察，女性求職服務參與人數始終高於男性。109 年女性人數為 150 人，之後雖於 110 年小幅下降至 147 人，但隨後逐年上升，至 113 年達 278 人，為五年來最高點，整體呈現「穩定上升」的趨勢，顯示女性對求職服務的需求持續增長。

男性部分，109 年為 79 人，110 年增加至 106 人，但於 111 年下滑至 91 人，112 年略升至 103 人。值得注意的是，113 年男性人數大幅增加至 197 人，較前一年成長 94 人 (91.26%)，創下五年新高，顯示男性對於求職服務的需求在近期快速上升(圖 2)。

整體而言，女性在求職服務的需求長期高於男性，但 113 年起男女皆出現顯著成長，尤其男性的增幅最為突出。此一趨勢反映勞動市場上，男性勞工在職涯轉換、技能培訓或求職協助上的需求日益明顯，未來相關服務可針對性別差異，設計更具彈性與精準性的策略。



資料來源：原住民族委員會，109 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計及臺中市原住民族就業服務據點，112 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計資料。

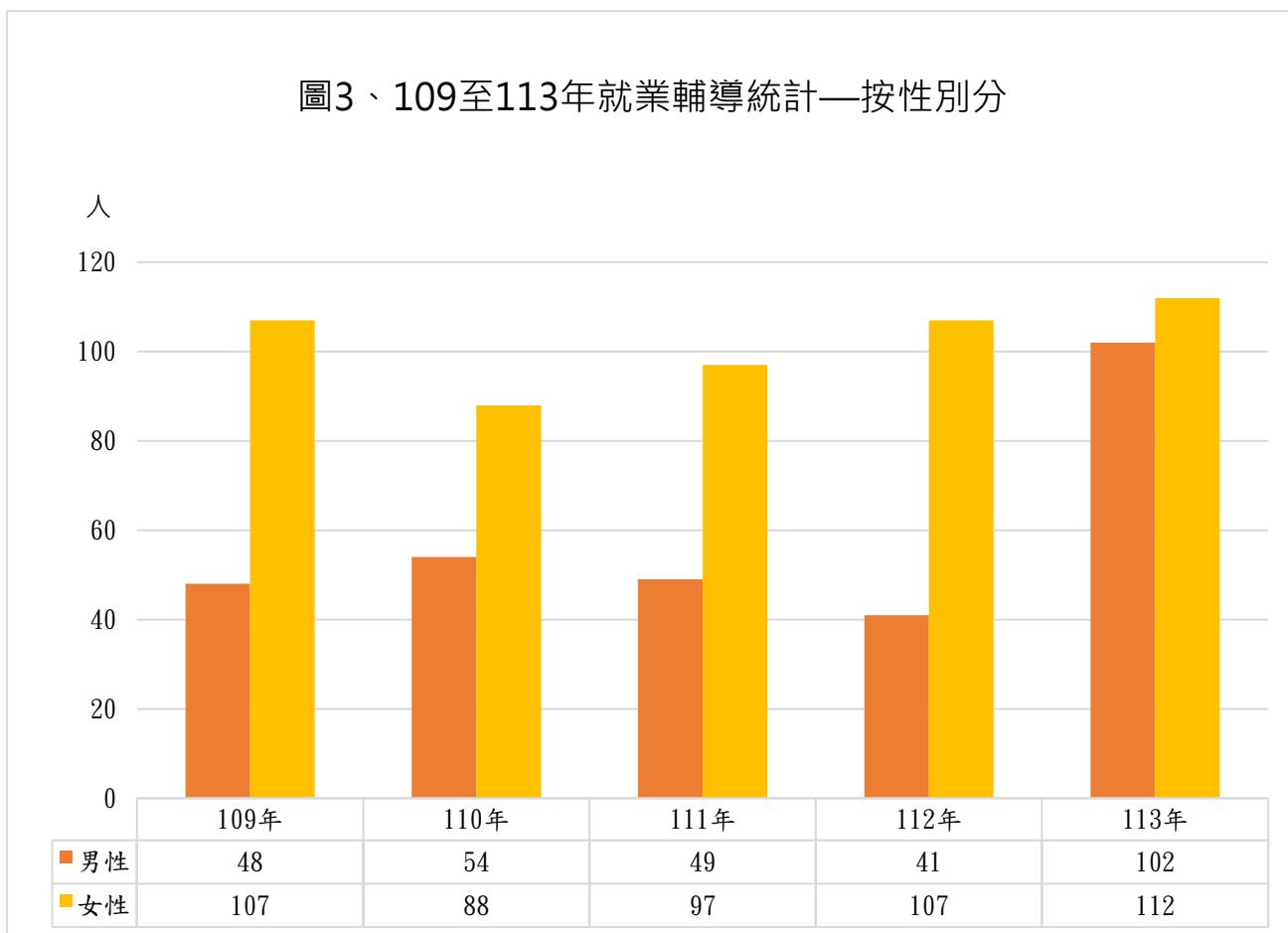
(二)就業輔導性別比例分析：

從 109 年至 113 年的數據觀察，女性就業輔導人數長期高於男性。109 年女性人數為 107 人，雖於 110 年降至 88 人，但之後逐年回升，至 113 年達 112 人，整體呈現「小幅波動、略有上升」的趨勢，顯示女性在就業輔導需求上保持穩定。

男性部分，109 年為 48 人，至 112 年逐年下滑至 41 人，但 113 年卻大幅反彈至 102 人，增 54 人(112.50%)，為五年間的最高點。此一顯著變化，可能反映在產業結構或勞動市場環境調整下，男性對於就業輔導服務的需求急速增加(圖 3)。

整體而言，女性就業輔導參與度始終高於男性，但 113 年男性人數的快速成長，使兩者差距明顯縮小。

圖3、109至113年就業輔導統計—按性別分



資料來源：109 年數據：原住民族委員會 109 年就業狀況調查，表 B 歷年人力資源調查重要結果，表 B2-1 原住民族就失業情形—按性別分。

(三)性別比例差距變化：

1. 求職服務性別比率差距：

109 年至 113 年間，求職服務的性別比率差距由 109 年的 31 百分點縮小至 113 年的 17.1 百分點。其中，110 年至 112 年間差距有所波動，分別為 16.2 百分點、26.6 百分點與 24.0 百分點，顯示該階段男女服務人數差異仍存變化；然而，113 年已明顯低於 109 年，說明服務對象的性別結構逐漸趨於平衡(表 1)。

表 1 求職服務性別比率差距

年度	總人數	男性(人)	女性(人)	差距比率百分點
109	229	79	150	31.00%
110	253	106	147	16.21%
111	248	91	157	26.61%
112	271	103	168	23.99%
113	475	197	278	17.05%

資料來源：原住民族委員會 110 年就業狀況調查，表 B 歷年人力資源調查重要結果，表 B2-1 原住民族就失業情形—按性別分。

2. 就業輔導的性別比率差距：

就業輔導的性別比率差距則由 09 年的 38.1 百分點 縮小至 113 年的 4.7 百分點。整體而言，服務性別差距呈明顯縮小趨勢，顯示政策推動對性別均衡已有一定成效(表 2)。

表 2 就業輔導性別比率差距

年度	總人數	男性(人)	女性(人)	差距比例百分點
109	155	48	107	38.07
110	142	54	88	23.95
111	146	49	97	32.87
112	148	41	107	44.59
113	214	102	112	4.67

資料來源：111 年數據：111 年全年度原住民族就業狀況調查，表 B 原住民族勞動力狀況調查，表 B2-1 原住民族就失業情形。

三、跨縣市比較

為掌握臺中市原住民族就業服務與勞動市場狀況在全國的相對位置，將本市就業率與失業率與其他五都（臺北市、新北市、桃園市、臺南市、高雄市）進行比較，分析其相對優勢與挑戰。

(一)就業率比較：

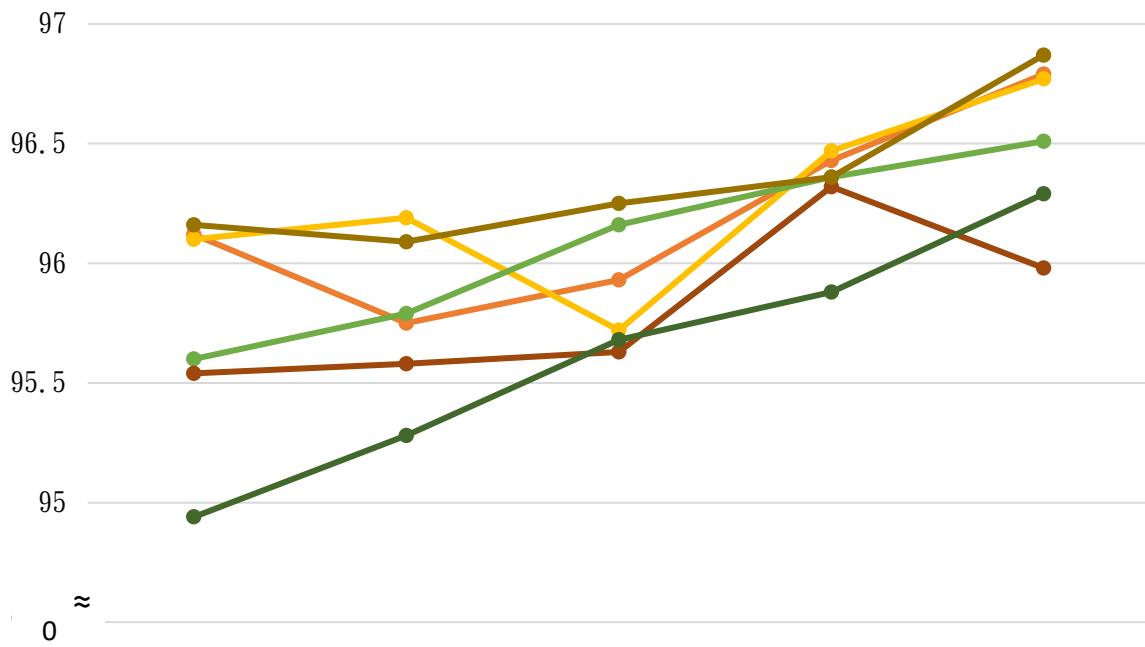
109 年至 113 年的平均值觀察，本市原住民族就業率在 112 年達最高點 96.32%，最低為 109 年 95.54%。

本市 109 至 113 年平均就業率為 95.81%，臺北市為 96.20%、新北市為 96.25%、桃園市為 96.08%、臺南市為 96.34%、高雄市為 95.81%。歷年統計比對本市位居第 5 名，此結果反映本市原住民族的就業率屬於六都中下位置，可能受產業類型與就業資源分布影響，亟需檢視求職媒合與技能培訓的涵蓋範圍。

雖然本市原住民族就業率於 109 至 112 年呈現穩定上升趨勢，但 113 年略降至 95.98%（為六都最低）。此變化受到多重因素影響，包括整體經濟成長趨緩導致部分產業用工需求下降、112 年部分臨時性或專案型就業機會結束以及人口結構與樣本分布變化等。此下降幅度雖不大，但後續在推動就業服務政策時，應關注特定產業與族群的穩定就業需求（圖 4）。

圖4、109至113年原住民就業率

單位：%



資料來源：原住民族委員會 112 年就業狀況調查，表 B—原住民族勞動力狀況，表 B2-1 原住民族勞動力參與情形—按地區別分。

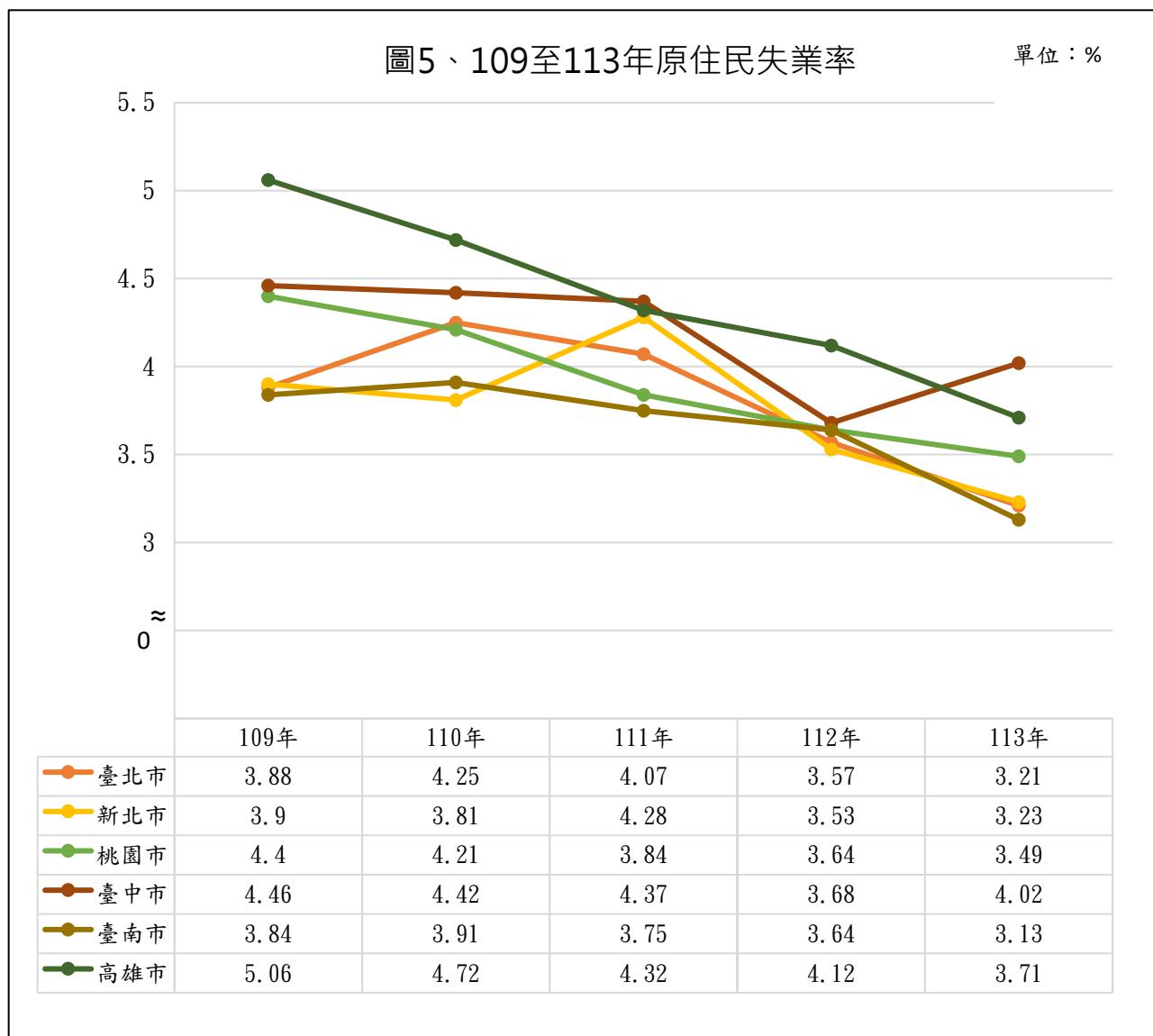
(二)失業率比較：

109 年至 113 年間，本市原住民族失業率在 109 年達最高點 4.46%，最低為 112 年，達 3.68%。

在六都排名中，本市 109 至 113 年平均失業率為 4.19%，臺北市為 3.80%、新北市為 3.75%、桃園市為 3.92%、臺南市為 3.65%、高雄市為 4.49%；歷年統計比對本市原住民族失業率相對六都偏高，受到產業結構、地理分布、

技能落差及就業穩定性等多重因素影響(圖 5)。

由於原住民族較多分布於非都市核心區域，交通與職缺分布的不均衡，加上從事產業以勞動密集與臨時性工作為主，導致在景氣波動或專案工作結束後容易進入失業狀態。此外，部分求職者技能與新興產業需求不匹配，也使就業媒合難度增加。此現象顯示，未來就業服務與職業訓練應更加針對原住民族的居住地特性及產業需求進行規劃，以降低失業率並提升就業穩定度。



資料來源：113年第2次(12月)原住民族就業狀況調查摘要分析與統計結果表，表A—歷年

四、政策介入成效評估

109 年至 112 年 7 月底，本市原住民就業服務主要由原住民族委員會配置的就業服務員負責，服務內容涵蓋求職服務、就業輔導等。該階段雖能提供一定程度協助，但受限於服務人力與地方資源連結，服務量能在地需求之間仍有落差。

自 112 年 8 月 5 日起，臺中市正式設置「臺中市原住民族就業服務據點」，與原住民族委員會就業服務員同進駐同一辦公大樓，協同執行就業服務。此舉強化服務的在地化與即時性，也穩定了與地方產業、職訓機構及社區組織的合作深度。

雖然臺中市原住民族失業率於 109 至 112 年呈現穩定下降趨勢，但 113 年略升至 4.02%（六都最高），根據現有數據顯示，據點設置及中央人力整合後，原住民就業率與失業率並呈現明顯負成長趨勢，顯示政策整合與服務量變化的關聯性不高。可能原因包括：人力分工尚未完全優化、服務內容與求職者需求之間仍有落差、職業訓練計畫與市場需求銜接度不足，以及外部宣導與社區動員力道不夠。未來可針對人力配置、服務流程精進、與產業端更密切的職訓合作，以及多元化宣導策略進行檢討，以提升政策效益。

五、檢討與建議

根據 109 至 113 年間臺中市原住民族就業服務統計分析結果，雖整體服務人數呈現成長，且性別逐步趨於均衡，但仍存在以下檢討點：

(一)性別差異持續存在：

女性在求職服務的雖呈現參與度穩定成長，這可能顯示女性在職涯發展與就業轉介過程中，面臨更多結構性限制，例如家庭責任分擔、可選擇的工作型態受限，以及技能培訓與市場需求間的落差。此現象不一定代表女性比男性「更急迫」需要工作，而是凸顯女性在進入與留任勞動市場時，可能遭遇更多阻礙，導致其在輔導服務使用上受限。

相對地，男性在 113 年對就業輔導與求職服務的需求快速成長，反映出產業結構調整或職涯轉換過程中，男性對技能更新與職涯規劃的需求更為迫切。

(二)跨縣市比較揭示挑戰與機會：

相較其他五都，臺中市勞動力就業率處於中下位置，失業率處於中上位置，顯示服務量能需更加聚焦於促進穩定就業及職場適應。

建議未來加強擴展偏遠及弱勢族群的服務覆蓋，透過多元管道提升服務可近性；深化與本地產業及職訓機構合作，設計符合族群需求的職業訓練課程並加強職缺媒合，促進就業穩定；此外，建立動態監測機制，持續分析性別及族群的服務成效，及時調整政策與資源分配，以提升整體就業服務效能。

六、結語

綜合 109 年至 113 年間的統計與分析，臺中市原住民族在就業服務效果上雖呈現整體服務人數成長與性別逐步均衡的趨勢，但仍面臨就業率相對六都偏中下、失業率偏高及女性在就業輔導參與度不足等挑戰。同時，男性求職服務比率呈現上升，反映其在就業市場中可能面臨結構性困境或技能落差，亦是未來政策介入須正視的重要議題。

政策介入雖改善了服務在地化與資源連結，但對整體就業率與失業率的改善效果尚有限。未來應持續優化資源配置，強化性別服務策略，深化跨部門與在地產業合作，確保職訓與市場需求緊密銜接；同時擴大偏遠及弱勢族群服務覆蓋，建立就業服務動向監測機制，即時調整服務方向。唯有如此，方能促進原住民族穩定就業，縮小性別落差，回應男性與女性不同就業需求，提升服務廣度與深度，實現勞動市場公平、性別共融及永續發展目標。

資料來源：

一、時間序列分析：

1. 原住民族委員會，109 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計資料。
2. 臺中市原住民族就業服務據點，112 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計資料。

二、性別分析：

1. 原住民族委員會，109 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計資料。
2. 臺中市原住民族就業服務據點，112 年至 113 年求職服務及就業輔導人數統計資料。

三、跨縣市比較：

1. 109 年數據：原住民族委員會 109 年就業狀況調查，表 B 歷年人力資源調查重要結果，
表 B2-1 原住民族就失業情形—按性別分。
2. 110 年數據：原住民族委員會 110 年就業狀況調查，表 B 歷年人力資源調查重要結果，
表 B2-1 原住民族就失業情形—按性別分。
3. 111 年數據：111 年全年度原住民族就業狀況調查，表 B 原住民族勞動力狀況調查，表
B2-1 原住民族就失業情形。
4. 112 年數據：原住民族委員會 112 年就業狀況調查，表 B—原住民族勞動力狀況，表
B2-1 原住民族勞動力參與情形—按地區別分。
5. 113 年數據：113 年第 2 次(12 月)原住民族就業狀況調查摘要分析與統計結果表，表 A
—歷年人力資源調查重要結果，表 A2-1 原住民族就失業情形—按地區別分。