

高雄市社會局 106 年度委託研究計畫

「高雄市育兒狀況與育兒政策分析研究」 期末報告

委託單位：高雄市政府社會局

承辦單位：國立中正大學

研究主持人：王舒芸（國立中正大學社會福利學系副教授）

研究助理：

石宜婷（國立中正大學社會福利學系）

陳正軒（國立中正大學社會福利學系）

歐紫彤（國立中正大學社會福利學系）

藍筱卉（國立中正大學社會福利學系）

中華民國一〇七年八月

目錄

第一章、緒論	1
第一節、研究主旨	1
第二節、研究預期發現及對相關施政之助益	1
第二章、文獻檢閱	3
第一節、研究背景	3
第二節、文獻探討	4
一、理想與實際照顧安排及趨勢	4
(一)、居家托育服務管理制度	11
(二)、托嬰中心	15
(三)、父母未就業家庭育兒津貼	17
(四)、他山之石-他國托育服務經驗	20
第三章、研究方法與步驟	25
第一節、研究方法與過程	25
一、問卷調查	25
(一)、調查對象	25
(二)、問卷架構	25
(三)、抽樣設計	26
(四)、資料收集	30
(五)、資料處理及分析	30
二、焦點團體	31
(一)、受訪對象	31
(二)、焦點團體參與人員代號說明	34
第二節、樣本描述	36
一、填答者	36
二、家庭與家長	37
三、幼兒	40
四、托嬰中心屬性	41
第四章、研究結果分析	42
第一節、照顧偏好與實際照顧安排	42
一、理想照顧模式	42
二、實際照顧安排	45
三、理想與現實的差距	47
四、托育決策者	48
五、照顧安排的考量因素	49

第二節、托育服務使用狀況、認知程度、與照顧品質	55
一、托育服務的認知程度	55
二、政策滿意度	58
三、使用家戶外專業照顧服務之狀況	62
(一)、居家托育照顧使用狀況	62
(二)、機構式托育照顧使用狀況	65
四、家庭照顧者使用托育資源之狀況	67
(一)、父母親自照顧者，使用福利資源之狀況	67
(二)、親屬照顧者，使用福利資源之狀況	69
五、托育服務的信任度	71
(一)、家戶外托育服務信任度之整體比較	71
(二)、托育服務信任分數與實際照顧安排的分布	74
(三)、托育服務信任分數的區域差異	75
(四)、托育服務信任度與女性就業的態度	77
六、提升服務品質：服務供給者的角度	78
(一)、托嬰中心的品質討論	78
(二)、保母照顧品質分析	94
第三節、育兒支出與托育費用	106
一、托育價格：定價與否及價格標準	106
(一)、托育價格定不定？—托育人員對定價的觀點	106
(二)、成本改變，但價格不變	107
(三)、收費標準不一致	108
二、托育支出與育兒費用	110
三、幼兒家長社會經濟地位與照顧安排	113
第四節、工作與家庭平衡	117
一、性別角色態度	117
二、婦女就業態度	122
(一)、不同幼兒成長階段之婦女就業態度的轉變	122
(二)、婦女就業態度的性別差異	123
(三)、不同照顧安排的家長對婦女就業態度之比較	125
(四)、婦女就業態度的區域差異	130
三、受訪家長工作與所得狀況	132
(一)、受訪家長整體工作狀況	132
(二)、家長職業與從業身份別	134
(三)、工作天數與工時	139
(四)、工作薪資	141
(五)、幼兒父母使用育嬰假的狀況、考量因素及影響	144
第五章、結論與建議	148

第一節、研究結論.....	148
一、家長的理想與實際照顧.....	148
二、對專業服務的品質與信任.....	150
三、托育服務平價與否？.....	152
四、工作與家庭平衡.....	153
第二節、建議.....	157
壹、短程建議.....	157
一、促進服務的普及性與提升可近性.....	157
1. 優先在缺乏公共資源的區域設置、持續擴建小公托.....	157
2. 強化育兒福利服務之資訊公告與宣導.....	157
二、提升照顧的服務品質.....	157
1. 建置客觀的照顧品質指標.....	157
2. 建立潛在風險保母評估指標.....	158
3. 滾動式檢討保母課程設計.....	158
4. 擬定不適任人員的退場機制.....	158
三、增加托育服務的可負擔性.....	158
四、促進托育人員的勞動條件、建構友善以利久任之職場.....	158
1. 提升托嬰中心托育人員薪資與福利，加強勞動檢查.....	158
2. 設計畢業生職場銜接課程.....	159
五、落實育嬰假、降低懷孕歧視.....	159
貳、中程建議.....	159
一、促進服務的多元與提升可近性.....	159
1. 彈性收托時間.....	159
2. 提供特殊家庭協助.....	159
二、促進托育人員的勞動條件、建構友善以利久任之職場.....	160
1. 擬定勞動現場可實施之明確疾病管理指標與處理 SOP	160
2. 檢討托育及教保人員年資認定方法.....	160
3. 擬定合理的留任制度.....	160
參、長程建議.....	161
一、促進服務的普及性與提升可近性：發展公共化托育.....	161
二、提升照顧的服務品質：評鑑與輔導機制的檢討與深化落實.....	161
三、加強性別平等教育、落實男性照顧.....	161

圖表目錄

表 2-1-1、1991-2017 年有配偶或同居婦女勞動參與率.....	3
表 2-2-1、15 至 49 歲已婚婦女最小子女之實際與理想照顧方式.....	5
表 2-2-2、第一順位理想托育方式—依縣市別分.....	5
表 2-2-3、理想照顧方式與實際照顧方式.....	6
表 2-2-4、理想照顧方式與實際照顧方式.....	6
表 2-2-5、現行生養相關政策.....	9
表 2-2-6、現行生養措施.....	10
表 2-2-7、2008-2017 年居家托育服務中心數(原社區保母系統)及托育人員數.....	12
表 2-2-8、2014 年 12 月領取托育費用補助一覽表	13
表 2-2-9、2014 年居家式托育服務供需比一覽表	14
表 2-2-10、2012-2017 年托嬰機構數及托育人數.....	16
表 2-2-11、高雄市托嬰中心屬性	16
表 2-2-12、2017 年托嬰中心收托人數統計表	17
表 2-2-13、2014 年 12 月領取育兒津貼補助一覽表	19
表 3-1-1、各次母體行政區所屬層別	27
表 3-1-2、各分層服務使用人口數母體比例	28
表 3-1-3、各分層樣本配置	29
表 3-1-4、焦點團體辦理期程	31
表 3-1-5、焦點團體參與人員編碼	34
表 3-2-1、填答者身份別	36
表 3-2-2、填答者性別	36
表 3-2-3、區域分層	37
表 3-2-4、幼兒父母年齡	37
表 3-2-5、幼兒父母教育程度	38
表 3-2-6、幼兒父母婚姻狀況	38
表 3-2-7、與幼兒共同居住的人數（不含幼兒本人）	39
表 3-2-8、幼兒家庭型態	39
表 3-2-9、幼兒年齡	40
表 3-2-10、幼兒年齡—依區域分	40
表 3-2-11、幼兒排行	41
表 3-2-12、幼兒排行—依區域分	41
表 3-2-13、高雄市托嬰中心屬性	41

表 4-1-1、理想托育方式—依順位分	43
表 4-1-2、理想第一托育類型的分布	44
表 4-1-3、第一順位理想托育方式—依區域別分	45
表 4-1-4、實際托育類型的分布	46
表 4-1-5、實際托育方式—依區域別分	47
表 4-1-6、托育方式—理想與實際之交叉分析	48
表 4-1-7、實際托育安排決策者	49
表 4-1-8、照顧安排之考量因素	50
表 4-1-9、照顧安排考量因素-依實際照顧安排分	52
表 4-1-10、不選擇家戶外照顧方式之原因—家長親自照顧者	53
表 4-1-11、不選家戶外照顧方式之原因—親屬照顧者	54
 表 4-2-1、全國性托育政策認知程度	56
表 4-2-2、全國性托育政策認知程度—依區域分	57
表 4-2-3、托育政策滿意度	58
表 4-2-4、照顧資訊取得管道	59
表 4-2-5、保母是否為第一順位	62
表 4-2-6、接送幼兒時間—居家式	62
表 4-2-7、居家托育地點是否在上班路途中	63
表 4-2-8、接送的交通工具—居家式	63
表 4-2-9、育兒後轉移戶籍狀況	64
表 4-2-10、轉移戶籍的原因	64
表 4-2-11、幼兒家戶戶籍所在縣市變動狀況	64
表 4-2-12、是否為首選的托嬰中心—依區域分	65
表 4-2-13、托育人員照顧幼兒數	65
表 4-2-14、接送幼兒的時間—托嬰中心	66
表 4-2-15、機構托育地點是否在上班路程或工作場域中	66
表 4-2-16、接送的交通方式—托嬰中心	67
表 4-2-17、領取「未就業家庭育兒津貼」之狀況—依區域分	67
表 4-2-18、未領「未就業家庭育兒津貼」之原因	68
表 4-2-19、未領「未就業家庭育兒津貼」勾選「其他」之原因	68
表 4-2-20、親屬照顧者與幼兒的關係	69
表 4-2-21、幼兒父/母是否給親屬照顧費用	69
表 4-2-22、領「親屬保母托育補助」之狀況—依區域分	70
表 4-2-23、親屬是否接受在職研習	70
表 4-2-24、未領取「親屬保母托育補助」之原因	71
表 4-2-25、托育服務信任度—居家式與機構式之比較	72

表 4-2-26、居家式托育信任分數.....	73
表 4-2-27、機構式托育信任分數.....	74
表 4-2-28、居家式托育信任分數—依實際照顧安排分.....	75
表 4-2-29、機構式托育信任分數—依實際照顧安排分.....	75
表 4-2-30、家戶外托育信任分數—依區域分.....	76
表 4-2-31、居家式托育信任分數—依區域分.....	76
表 4-2-32、機構式托育信任分數—依區域分.....	76
表 4-2-33、居家式托育信任度—依家裡有還沒上小學的小孩分.....	77
表 4-2-34、機構式托育信任度—依家裡有還沒上小學的小孩分.....	77
 表 4-3-1、非父母親自照顧者平均每月托育費用—依照顧安排分	111
表 4-3-2、幼兒父母給協助照顧之親屬的費用—依區域分	111
表 4-3-3、平均每月居家式托育費用—依區域分	112
表 4-3-4、平均每月機構式托育費用—依區域分	112
表 4-3-5、平均每月育兒支出—依實際照顧安排分	113
表 4-3-6、育兒支出佔家庭收入百分比—依照顧安排分	114
表 4-3-7、實際照顧安排—依母親就業與否分	114
表 4-3-8、實際照顧安排—依母親教育程度與年齡分	115
表 4-3-9、實際照顧安排—依母親收入分	116
 表 4-4-1、家庭及性別角色態度次數分配.....	118
表 4-4-2、家庭及性別角色態度描述統計	120
表 4-4-3、家庭及性別角色態度—依基本資料分	121
表 4-4-4、婦女就業態度—依幼兒成長階段分	123
表 4-4-5、婦女就業態度—依填答者性別、幼兒成長階段分	125
表 4-4-6、婦女就業態度—依照顧偏好、幼兒不同成長階段分	127
表 4-4-7、婦女就業態度—依實際照顧安排幼兒不同成長階段分	129
表 4-4-8、婦女就業態度—依區域分層幼兒成長階段分	131
表 4-4-9、家長工作狀況—依幼兒出生前後分	132
表 4-4-10、幼兒父母目前工作狀況—依區域分	133
表 4-4-11、家長工作時數—依幼兒出生前後分	133
表 4-4-12、幼兒父母職業—幼兒出生前	135
表 4-4-13、幼兒父母職業—目前	136
表 4-4-14、家長從業身分—幼兒出生前	137
表 4-4-15、家長從業身分—目前	137
表 4-4-16、幼兒父母未就業原因—目前	139
表 4-4-17、幼兒父母平均每週工作天數—幼兒出生前	140
表 4-4-18、幼兒父母平均每週工作天數—目前	140

表 4-4-19、幼兒父母平均每天工作時數—出生前	140
表 4-4-20、幼兒父母平均每天工作時數—目前	141
表 4-4-21、有工作的受訪父母平均每月薪資描述統計—幼兒出生前	141
表 4-4-22、幼兒父母平均每月薪資描述統計—目前	141
表 4-4-23、幼兒父母平均每月薪資之次數分配—目前	142
表 4-4-24、幼兒父親目前平均每月薪資—依區域分	143
表 4-4-25、幼兒母親目前平均每月薪資—依區域分	143
表 4-4-26、幼兒父母使用育嬰假狀況.....	144
表 4-4-27、幼兒父母申請育嬰假考量因素	145
表 4-4-28、請育嬰假對工作的影響	146
表 4-4-29、幼兒父母申請育嬰假後未返回職場原因	147
 表 5-1-1、理想與實際托育方式—照顧偏好與實際照顧選擇之交叉分析	148
表 5-1-2、理想與實際托育方式—照顧偏好與工作與否之交叉分析 ..	149
表 5-1-3、理想與實際托育方式—托育安排與照顧偏好之交叉分析 ..	150
表 5-1-4、托育信任平均分數—依實際照顧安排分	151
表 5-1-5、對托育服務信任程度—依女性就業態度分	151
表 5-1-6、2012 年各國家庭及性別角色態度	154
表 5-1-7、家庭與性別角色態度—依理想與實際照顧方式	155
表 5-1-8、婦女就業態度—依生命歷程階段	155
表 5-1-9、育兒前後家長的工作狀況比較	156

圖目錄

圖 2-2-1、15-64 歲全台已婚女性最小子女照顧方式之歷年趨勢	4
--	---

第一章、緒論

第一節、研究主旨

近年來少子化問題日益嚴重，我國人口朝少子高齡化轉型，中央政府為促進生育，啟動各項「樂婚、願生、能養」策略，包括國發會於2016年1月核定「完善生養環境方案」，在此社會與人口脈絡下，台灣各縣市的生育、就業及托育政策發展也不盡相同：高雄市2016年出生率為7.83‰，低於全國平均值8.86‰；此外，高雄市目前送托家戶外的比例相較於台北、新北、與台中略低(高雄家外照顧—送托居家托育人員、托嬰中心占9.38%，家內照顧占90.62%)，因此如何妥善規劃高雄市育兒政策，以提升生育率實為必要，希望透過系統性研究，瞭解影響育兒家庭選擇照顧方式之因素、及家長因應作法，確切掌握高雄市目前托育安排，係因家長「想要」自行照顧，或因家庭所得過低、托育費用過高、擔心照顧品質等因素不得不選擇自行照顧。並據此研議具體、可行且切合高雄市之育兒政策規劃建議。

因此本研究有以下兩個目標：

- (一) 期透過本研究了解本市育有0至未滿3歲兒童之家庭育兒狀況、父母就業情況、育兒資源使用情形、影響因素與區域差異性。
- (二) 透過分析國內外育兒政策之分析與資源評估，研議符合高雄市適切、可行的具體短中長期育兒政策建議。

第二節、研究預期發現及對相關施政之助益

本研究最重要的目的在分析高雄市育有0至未滿3歲小孩的家長，實際上如何照顧自己的孩子？甚麼樣的因素影響了他們的照顧安排？是性別角色態度、家長的社會地位與資源、就業職場、還是社會政策托育服務，導致某些家長的實際照顧安排無法如他所願？而實際照顧安排與理想照顧模式間的差異，有哪些是政策可以支持與介入，以拉近兩者差異的？理想的照顧安排模式並不是一成不變的，有可能是流動的，在不同世代或不同國家，容易受到政策或家長性別角色態度的影響，例如若家長看見可信任的家戶外照顧可以成為一種選擇，就有可能改變理想照顧偏好。

因此本研究透過質性訪談，從托育服務的供給端，發展居家式與機構式服務，包含服務的營運成本、規模及城鄉間的差異、供給端費用訂定的價格、托育人員訓練、勞動條件、定價機制的調整、政策的治理及宣導等方向。對托育服務使用者，政府如何提高家長對家戶外托育的信任、拓展各項托育服務的涵蓋率、平衡區域間的托育資源配置。

另同步透過問卷，從性別角色態度、階級以及政策等面向交叉分析，究竟是那些因素導致家長的照顧選擇有所差異，現行幼兒照顧的選擇方式，仍是以家庭為主流，除了因家庭主義、母職至上的不同因素，許多家長可能未必堅持自己照顧，但對托育服務品質的不信任、或是受限於價格太貴、供給不夠普及近便，可能退而求其次托親屬照顧，或是迫於無奈重新由自己照顧。因此政策在相關的支持性服務，例如喘息、友善育兒環境、托育資源中心的普及等提供更適切的服務，對於降低使用者障礙、促進使用意願、鬆動固著的性別分工態度等均有可能有努力的方向。

總結上述，研究預期發現及對相關施政之助益如下：

- 一、回收符合抽樣的幼兒家庭問卷，完整分析高雄市家長托育選擇之原因，瞭解本市0至未滿3歲兒童之家長育兒現況、育兒措施使用情形、理想托育服務狀況及費用之樣貌，以有效評估家長對政策之信任度及滿意度。
- 二、透過焦點團體，了解資深工作者（行政部門、專家學者、居家托育人員、托嬰中心人員）對政策之評估見解。了解友善家庭、保障品質等目標是否得到家長的主觀認同。
- 三、掌握外部政策脈絡因素，分析高雄市的政策造成的影响結果。
- 四、透過完整的分析子題及複合研究方法，深入掌握高雄市各項施政作為的細部成效，進而找出值得改革的癥結點，於結案報告書中提出未來政策建言。

第二章、文獻檢閱

第一節、研究背景

近二十年來我國人口少子化問題愈趨嚴重，總生育率一路下降，1984 年首次低於 2.1（所謂人口替代水準），2006 年首次低於 1.3（超低生育率），2006 年至 2011 年更連續名列世界最低生育率國家，2010 年甚至下探 0.89，2012 年總生育率雖因「龍年效應」回升到 1.27，但龍年後又見消退。其中，高雄市 2016 年出生率為 7.83‰，低於全國平均值 8.86‰。

另外，臺灣女性勞參率在 2013 年才首度超過五成。致使女性勞參率難以突破的因素很多，其中，2016 年的「婦女婚育與就業調查」報告指出，15-64 歲已婚婦女因生育第一胎而離職¹佔 24.99%，比 2013 年的 20.8% 還多；2017 年的主計處「人力運用調查」資料顯示，女性有工作能力之非勞動力中，有未滿 6 歲子女者的無就業原因，有 83.92% 是因為需要照顧未滿 12 歲子女。此外，有偶婦女的勞動參與狀況深受有無子女及子女年齡影響，從表 2-1-1 可看出：在所有類別中，尚無子女的有偶婦女勞參率歷年均最高、子女均在 3 歲以下者卻偏低，約比尚無子女少 10% 左右。此數據清楚顯示生兒育女—尤其是孩童年紀—對女性就業確實有影響，可見育兒責任對女性職業生涯的之影響不容小覷。

表 2-1-1、1991-2017 年有配偶或同居婦女勞動參與率

單位：百分比

年別	總平均	子女均在 6 歲以上			有未滿 6 歲子女			尚無子女		
		平均	子女均在 18 歲以上	有 6-17 歲子女	平均	子女均未滿 6 歲	有 6 歲以上子女			
				僅有 6-14 歲子女		子女均未滿 3 歲				
1991 年	44.00	42.66	32.02	52.56	52.39	44.36	42.76	42.77	47.33	60.50
1995 年	45.75	44.45	32.30	57.51	57.94	45.75	43.55	41.39	49.57	65.01
2000 年	46.34	43.54	30.71	59.86	60.01	51.39	51.17	48.73	51.77	65.97
2005 年	47.88	44.54	32.10	62.87	64.49	55.64	56.36	53.99	54.29	71.21
2010 年	48.74	45.27	31.91	67.87	69.62	60.03	59.08	56.09	62.27	69.88
2011 年	48.89	44.87	32.08	67.69	68.97	61.87	61.79	61.34	62.06	75.72
2012 年	49.05	44.76	31.94	67.82	68.83	63.89	64.00	63.73	63.62	74.22
2013 年	48.94	44.96	32.51	70.39	71.30	62.11	60.30	57.59	66.33	72.51
2014 年	49.76	45.93	34.89	69.87	70.74	62.28	62.09	58.11	62.76	70.42
2015 年	49.72	45.32	34.56	69.62	72.12	63.60	62.89	60.66	65.30	73.69
2016 年	48.30	43.82	33.20	70.03	71.43	64.00	62.71	61.70	66.63	70.83
2017 年	48.36	43.37	32.29	71.58	74.64	67.07	67.31	65.24	66.59	74.36

資料來源：行政院主計總處(2017 年)

¹ 生(懷)第 1 胎離職率係指曾因生(懷)第 1 胎離職者占生(懷)第 1 胎前有工作者比率。

第二節、文獻探討

一、理想與實際照顧安排及趨勢

依主計總處每三到五年所進行的「婦女婚育與就業調查」中，「臺灣 15~64 歲已婚生育女性對最小子女之照顧方式」(如下圖 2-2-1) 的數據顯示，台灣的嬰兒照顧家庭化現象仍然非常明顯：已婚婦女自己照顧加上親屬照顧的比例，雖然從 1980 年的 97.39% (82.75%+14.64%) 緩降為 2010 年的 89.64% (54.90%+34.74%)，但高達將近九成的家庭照顧比例仍然非常顯著。不過，「家庭化」的內涵，倒是產生了質變：已婚女性親自照顧嬰兒的比例，雖仍是主流 (2010 年仍達 54.9%)，但已從 1980 年的 82.75 % 大幅下滑到 2010 年的 54.90 %；不過，在此照顧比例下降的同時，「由祖父母或親屬照顧」的比例則從 1980 年的 14.64% 上升為 34.74%；此外，保母照顧的比例也從 2.41% 上升到 9.37%，可見保母托育及親屬照顧的比例逐漸升高，填補了母親照顧的下降缺口。

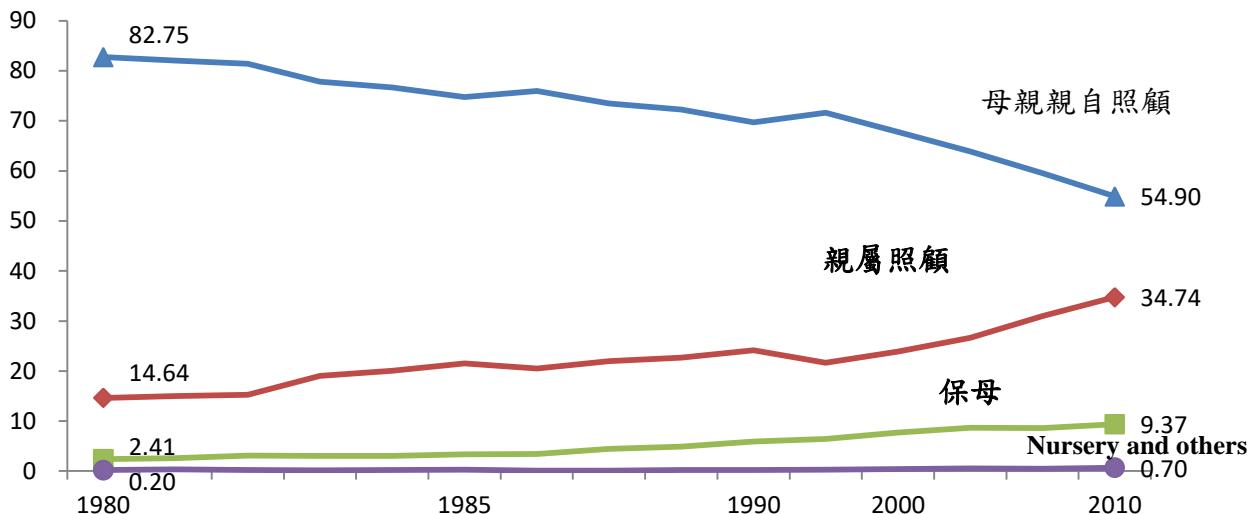


圖 2-2-1、15-64 歲全台已婚女性最小子女照顧方式之歷年趨勢

於焉我們想進一步了解，這樣的照顧模式是家長心裡最希望的安排嗎？根據「婦女婚育與就業調查」2016 年調查結果顯示，我國 15 至 49 歲已婚婦女，理想與實際照顧幼兒方式有明顯差異(如表 2-2-1)：理想照顧方式仍以父母照顧為主，高達八成；由祖父母照顧佔 17.12% 次之；但實際照顧方式則與理想照顧偏好有段差距：實際由父母自己照顧的比例為 47.33%，遠低於理想照顧方式；而實際由祖父母照顧的比例則高達將近四成(39.31%)，遠高於理想。

表 2-2-1、15 至 49 歲已婚婦女最小子女之實際與理想照顧方式

項目別	最小子女未滿 3 足歲		單位：百分比
	實際	理想	
自己與丈夫(同居人)(小孩的父母)	47.33	78.79	
父母(小孩的祖父母)	39.31	17.12	
其他親屬	0.93	0.57	
保母	10.23	2.59	
外籍傭工	0.05	0.06	
服務機構附設幼兒園	0.07	0.20	
公立幼兒園	0.36	0.16	
私立幼兒園	1.71	0.52	
總計	100.0	100.0	

資料來源：行政院主計總處(2016)。

雖然看起來國人似乎對家庭照顧情有獨鍾，不過王舒芸（2016）在「105 年度建構托育管理制度實施計畫之成效評估方案」，將理想/實際照顧安排的選項，進一步歸納為「家長身兼照顧與工作」、「家長不工作在家照顧」、「家戶外專業托育」、「親屬照顧」四種類型。結果「理想照顧方式」的結果顯示，有四成（39.86%）勾選「家長不工作在家照顧」，是第一順位的四種類別中勾選率最高的，不過值得注意的是即使最高勾選率也沒過半，而且僅比勾選率第二高的選項「同時身兼照顧與工作」多十個百分點（30.87%）；第三高是「其他親屬照顧」，佔 18.70%；至於偏好「家戶外托育」的填答者占 10.57%。此評估報告也做了新北市、台北市、台中市、宜蘭縣及雲林縣的分析(如表 2-2-2)，但遺憾的是缺乏高雄市的數據，因此期望本研究可以補足。

表 2-2-2、第一順位理想托育方式—依縣市別分

	新北市	臺北市	臺中市	宜蘭縣	雲林縣	單位：百分比
家長身兼照顧與工作	26.53	31.85	32.57	42.06	38.85	
家長不工作在家照顧	42.44	37.46	38.07	38.56	45.54	
其他親屬照顧	18.19	17.90	22.27	14.65	11.43	
家戶外托育	12.83	12.79	7.09	4.73	4.17	
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	

資料來源：王舒芸(2016)

從填答者第一順位的理想托育樣貌看「幼兒家長托育安排的理想與現實」，可看見兩個現象：如果單從「家人/專業」的角度區分，這五縣市仍有近九成的填答者，心中第一順位的理想托育安排是廣義的「家人照顧」，和婦女婚育狀況調查的結果很接近。不過，如果從是否可兼顧「工作與照顧」的角度來看，可發現僅四成填答者的理想是「在家專職育兒」，卻有六成的填答者希望可以找到妥適的托育方式（親屬、專業或兼顧）好能繼續工作。因此「家長可兼顧照顧及工作」僅以約十個百分點的差距緊追在後，而這包括「有薪育嬰假」、「一邊工作一邊照顧」、「自營業者」或「將小孩帶至工作場所」等各種可能，若工作與照顧無法兩全，親屬則是理想代理人，家戶外托育次之。

由此可見，多數育有0至未滿3歲幼兒家長的期待，不是在「出外工作」與「在家育兒」間二選一，這個迷思應該被打破。因此發現，托育安排永遠是理想、現實的妥協，當用「理想順位排序」方法調查家長意向，「同時身兼照顧和工作」，或「尋求專業托育幫助」的人，跟希望「在家專職育兒」幾乎旗鼓相當。但因「105年度建構托育管理制度實施計畫之成效評估方案」並未納入高雄市作為研究對象，因此本研究想進一步了解高雄市的家長在其理想與實際托育模式上是否有類似的分布落差。

此外，「105 年度建構托育管理制度實施計畫之成效評估方案」的研究也同樣比較「實際」托育安排，與原本「期待/偏好」是否有落差？如表 2-2-3 顯示，約有六成左右的填答者，實際的照顧安排符合原本的「偏好」，例如「偏好」父母親自照顧的填答者中，有 58.27% 目前是家長照顧；「偏好」親屬照顧的填答者中，有 63.61% 能成功找到親屬協助照顧；「偏好」居家式托育服務的填答者中，有 54.85% 能如願以償的找到居家式保母托育；理想為機構式托育的填答者則與其他三者有明顯的不同，僅有 31.44% 左右可以順利的進入機構式托育。

表 2-2-3、托育方式—理想與實際之交叉分析

單位：百分比

理想 實際	父母親自照顧	其他親屬照顧	居家式托育	機構式托育
父母親自照顧	58.27	24.22	16.93	22.12
其他親屬照顧	31.73	63.61	10.68	11.56
居家式托育	6.16	7.87	54.85	34.88
機構式托育	3.84	4.30	17.54	31.44
總計	100.00	100.00	100.00	100.00

資料來源：王舒芸(2016)

表 2-2-4、理想照顧方式與實際照顧方式

單位：百分比

理想 實際	父母親自照顧	其他親屬照顧	居家式托育	機構式托育
理想照顧模式	69.52	19.56	6.38	4.55
實際照顧模式	47.33	35.71	10.91	6.06

資料來源：王舒芸(2016)

整體來說，表 2-2-4 顯示期望「家戶內」照顧者多能真正落實，不過偏好親屬照顧的僅 19.56%，但實際由親屬照顧的卻高達 35.71%，可見雖然家庭化照顧仍是五縣市(台北市、新北市、台中市、雲林縣及宜蘭縣)受訪家長較偏好的照顧圖像，但家庭化的內涵卻有從母親專職照顧轉為親屬代為照顧的趨勢。雖然想親自照顧的家長居多，但可能不想退出職場、或單薪養家模式的勞動薪資太低，以至需要兩份收入等原因，因此僅五成左右的家長(其中又以母親居多)自己照顧；而臺灣社會攀升率最高的「親屬照顧」，其實在不同的理想順位中，占比都相對較低，因此我們想進一步探究高雄家長的狀況如何？

二、托育政策沿革與內涵

兒童照顧大抵不脫三種策略：足夠的時間（親職假）、充分的收入（津貼）和服務的提供（托育體系）（王舒芸、鄭清霞，2014）。據此，高雄市近幾年研議多元的育兒政策，嘗試增加津貼與服務等政策，以擴大、建構友善的托育環境，增加多元的福利型態，增加育兒家庭的選擇，同時也減輕其照顧的負擔。

首先，該市於2018年1月1日為提升生育率，採多元津貼補助，調整生育津貼的政策，稱為「幸福123、貼心246」，讓育兒父母可自行選擇要現金式津貼，或是免費坐月子到宅服務的實物服務。依胎次不同的福利，若選擇生育津貼，第1胎1萬元、第2胎2萬元、第3胎以上為3萬（2018年出生者，維持領取4萬6千元）；若選擇坐月子到宅服務，第1胎可免費使用80小時、第2胎160小時、第3胎240小時，價值分別為2萬、4萬、6萬。

同時間，高雄市社會局配合中央的前瞻計畫「因應少子化友善育兒空間建設」，利用閒置的空間，設置「社區公共托嬰育家園」。主要設置於未有公共托嬰中心、0-2歲幼兒500人以上的行政區為主，預計設在旗津區旗津國中、苓雅區市府四維行政中心童樂館、大社區觀音國小、鹽埕區原高雄銀行鹽埕辦事處舊址、大樹區原衛生所、鳥松區大華國小、梓官區兒童及老人活動中心等7處，每個家園收托12名幼兒，家長可在工作地點送托幼兒。除了增設社區公共托嬰家園，也運用前瞻經費建構社區公共托育資源以增設育兒資源中心、綜合社福中心，以及修繕區域型社會福利服務中心與更新育兒資源中心的教遊具。藉由此來擴大建置公共托育及支持資源，營造友善育兒家庭照顧環境。另於2018年3月15日，首創兒童定點計時托育服務，於鳳山區婦幼青少年活動中心1樓臨托室開辦此服務，讓育兒家長即使臨時有事，急需托育服務，也可找到專業合格的托育人員協助照顧家中6個月以上至未滿6歲的幼兒，且托育人員都是專業合格、定期接受健康檢查及在職訓練，托育比為一比四，可確保服務品質，讓臨托家長安心。（高雄市政府社會局，2018）

行政院國發會所核定之「完善生養環境方案」中將台灣現行相關的生養政策與生養措施整理如下（表2-2-5、表2-2-6），本研究擬針對0-未滿三歲相關的法律、法令、計畫及措施，在高雄市的實施狀況進行全面性的檢視，包括：兒童及少年福利與權益保障法、性別工作平等法、就業保險法、育嬰留職停薪實施辦法、居家托育服務提供者登記及管理辦法、建構托育管理制度實施計畫、父母未就業家庭育兒津貼實施計畫、公私協力托嬰中心、托育資源中心、居家式托育服務、育嬰留職停薪、家庭照顧假、企業托育措施或措施、就業者家庭部分托育費用補助、未就業家庭育兒津貼等，接續簡單回顧台灣相關法案或措施的重點發展：

表 2-2-5、現行生養相關政策

現行法律	<ul style="list-style-type: none">● 兒童權利公約施行法● 兒童及少年福利與權益保障法● 幼兒教育及照顧法● 性別工作平等法● 就業保險法● 公共場所母乳哺育條例● 優生保健法
相關法令及計畫	<ul style="list-style-type: none">● 幼兒園評鑑辦法(教育部)● 優生保健措施減免或補助費用辦法(衛福部)● 哺乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法(勞動部)● 育嬰留職停薪實施辦法(勞動部)● 幼兒就讀幼兒園補助辦法(教育部)● 居家托育服務提供者登記及管理辦法(衛福部)● 母嬰親善醫療院所認證計畫(衛福部)● 建構托育管理制度實施計畫(衛福部)● 父母未就業家庭育兒津貼實施計畫(衛福部)● 優質教保發展計畫(教育部)● 5 歲幼兒免學費教育計畫(教育部)

資料來源：國發會完善生養環境方案(2016)。

表 2-2-6、現行生養措施

■ 無排富 ■ 部分排富 ■ 弱勢

年齡 項目	妊娠生產	0-未滿 1 歲	1-未滿 2 歲	2-未滿 3 歲	3-未滿 4 歲	4-未滿 5 歲	5-未滿 6 歲
教保 環境	● 產前健康檢查 ● 孕產婦關懷中心			公立幼兒園、非營利幼兒園 公私協力托嬰中心 托育資源中心			
友善 職場	● 安胎、產檢假； 產假、陪產假			居家式托育服務 兒童預防保健服務(0-未滿 7 歲) 收出養媒合及寄養安置 兒少三級預防措施及高風險家庭關懷，防治兒虐事件			
經濟 支持	● 妊娠生產醫療給付 ● 各類保險生育給付 ● 地方政府生育津貼 ● 地方政府低收入戶 生育補助			育嬰留職停薪 家庭照顧假 企業托育設施或措施			
				育嬰留職停薪津貼			
				就業者家庭部分托 育費用補助		特殊境遇家庭兒童托育津貼補助	
				未就業家庭 育兒津貼			
				幼兒學前特別扣除額			
					中低收入戶 幼兒就學補助	5 歲幼兒免學費 教育計畫	
				特殊境遇家庭子女生活津貼補助(0-15 歲以下)			
				弱勢兒童及少年緊急生活扶助(0-未滿 18 歲)			
				弱勢兒童及少年生活扶助			
				3 歲以下兒童醫療補助			
				發展遲緩兒童療育費用補助			
				中低收入戶兒童及少年健保費補助(0-未滿 18 歲)			

資料來源：國發會完善生養環境方案(2016)。

(一)、居家托育服務管理制度

台灣嬰幼兒居家托育服務管理制度就歷史發展來看，可略分為三大階段：第一階段是 1998 年辦理「保母人員技術士技能檢定」、2000 年「社區保母系統實施計畫」。第二階段是 2008 年開辦的「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」(簡稱保母補助)，及其推動的「社區保母系統」、托嬰中心訪視輔導。第三階段，則是 2011 年的兒權法修法、2012 年親屬保母托育補助、2014 年居家托育登記制上路，以及 2015 年「建構托育管理制度實施計畫」。

內政部與勞委會在 1998 年辦理「保母人員技術士技能檢定」，同年第一個「社區保母支持系統」於台北市萬芳社區成立。兒童局(2013 年後改為衛生福利部社會及家庭署，簡稱社家署)於 2000 年 8 月頒布「社區保母系統實施計畫」，整體規劃居家式托育服務保母之專業基礎訓練、媒合轉介、在職研習、訪視督導。並在 2001 年 4 月於各縣市建立「社區保母支持系統」(現已改成居家托育服務中心)；保母加入系統後會給予定期在職訓練、直接訪視，及育兒家長媒合轉介(傅立葉、王兆慶 2011)。

保母所提供之照顧服務原本屬於自由市場的供給者，而政府則透過系統扮演較多規範者的角色，政府財源的支出，較多挹注提升保母專業知能及媒合等規範性角色。有鑑於加入過去社區保母支持系統的人數與實際從事保母的人數產生斷層，行政院 2008 年核定「建構友善托育環境～保母托育管理與托育費用補助實施計畫」(簡稱保母補助)，藉由補助家長部分托育費用減輕經濟負擔，並鼓勵托育人員接受政府輔導管理，提升托育品質。此計畫是為了要減輕家庭負擔，故依據不同家庭狀況，將受雇者分為：

(1) 一般家庭：所得稅率未達 20%的家庭，父母（監護人）雙方或單親因就業無法自行照顧家中未滿 2 歲幼兒，以至於需要送請保母人員照顧。(2) 弱勢家庭：A. 低收入戶家庭，父母（監護人）雙方或單親因就業，以致無法自行照顧家中未滿 2 歲幼兒，而需送請保母人員照顧者。B. 家庭中有未滿 2 歲的發展遲緩或身心障礙幼兒，因父母（監護人）雙方或單親一方因就業，致無法自行照顧前述幼兒，而需送請保母人員照顧者。其補助標準依據不同的家庭所得而有差異：一般家庭每位幼兒每月補助 3,000 元。弱勢家庭每位幼兒每月補助 5,000 元。

托育補助上路之後，2010 年調查約 34.74% 由祖父母或親屬照顧之兒童，不在托育費用補助計畫對象內，為使他們亦能享有政府資源，於 2012 年 7 月 1 日起擴大辦理保母托育費用補助，並配合「兒童及少年福利與權益保障法」第 26 條之托育人員資格，將居家保母資格改為三軌制，放寬具有幼兒保育、家政、護理等相關科系畢業，或修畢托育人員專業訓練課程領有結業證書者、且加入社區保母系統，政府亦補助送托兒童家長托育費用。同時，考量親屬托育與執業托育人員之差異，將居家保母區分為「一般保母」與「親屬保母」，採分流輔導且低度管理。原有之送托保母證照之幼兒，維持每月 3,000 元至 5,000 元的補助，而送托以學歷或訓練取得保母資格者，所照顧的幼兒每月也可獲得 2,000 元至 4,000 元的托育費用補助（即俗稱的爺奶津貼）。

此外，雖至 2015 年已取得保母技術士證者計 12 萬 4,082 人，但加入社區保母系統僅 2 萬 4,791 名，可見有近 10 萬名具證照者並未實際從事托育工作；同時，有一群不具證照但卻實際從事托育服務的人，導致意外事件頻傳，托育品質堪慮(王舒芸，2016)。因此，2012 年起配合「兒童及少年福利與權益保障法」修正，以漸進方式引導符合登記資格之托育人員，逐步輔導納入管理。考量居家托

育服務登記制度是一項新的政策，需較長宣導期，給予 3 年期限，使未具資格者有充分時間取得法定服務資格並預為登記。「居家托育服務登記及管理制度」甫自 2014 年 12 月 1 日施行，期透過法制作業將實際照顧兒童的居家托育人員，以登記方式予以逐步且全面地納入輔導管理。

以居家托育來說，僅 2011-2013 這三年的專業保母人數年成長率達 10%，其他年間皆未達 5%。僅這三年成長率高的原因，也許是放寬托育人員專業訓練就業資格，又或許是其他未知因素，但可確定的是，「居家托育登記制」上路後一年（2014-2015 年），專業保母的服務供應量，沒有太明顯的擴張；真正迅速擴張的是「親屬托育」人數，與專業保母增加量不可同日而語。2015 年「居家托育服務中心」中的親屬托育人數，甚至已高過一般專業托育。自開辦以來至 2017 年底止，全國居家托育服務中心共計 5 萬 5,397 名托育人員，其中親屬托育者 2 萬 9,647 人，約占居家托育服務托育人員數 53.52%。

表 2-2-7、2008-2017 年居家托育服務中心數(原社區保母系統)及托育人員數

年度	中心數	托育人數		托育兒童 人數	單位：系統數；人數
		一般托育	親屬托育		
2008	54	13,624	-	-	
2009	55	14,248	-	16,985	
2010	58	14,874	-	22,134	
2011	62	16,419	-	25,509	
2012	62	18,505	4,662	33,270	
2013	66	20,549	13,650	49,296	
2014	70	21,381	20,468	59,982	
2015	72	22,933	25,748	69,428	
2016	71	24,259	27,751	73,270	
2017	72	25,750	29,647	76,211	

資料來源：衛生福利部社會及家庭署(2018)

然而，「親屬托育」的擴張是否能等同視為「正式托育服務」擴張，不無疑問。專業保母所從事的正式托育工作往往是「長期就業」，若適才適性，工作可長達五年或十年以上，累積收托超過十名、甚至二十名幼兒，專業化程度不可同日而語。不過親屬托育帶完自家的幼兒之後，留任為正式登記托育人員的比例有多少？目前文獻資料並無統計數字，惟很可能非常有限(王舒芸，2016)。

納管後各縣市為因應爺奶上保母課程，不斷加開每人 8,000 元自費班保母課程，甚至出現夜間部以及爺奶奶漏夜排隊報名保母班等怪象；也出現奶奶照顧孫子、爺爺去上課卻無從管理的問題。此外，實務現場的居家托育訪視人員經常主張，親屬關係輔導角度難以拿捏，因為阿嬤覺得照顧自家幼兒是私領域的事。故一般管理保母的品質要求，遇到了親屬只好化為「低度管理」，訪視意義形同虛設。立法院甚至有立法委員因為「加入社區保母系統之親屬保母人數偏高，且僅收自家親眷，不利擴充社區保母系統之量能」，提案凍結衛福部社家署的預算，據以要求改善(王舒芸，2016)。

整體來看，2014年底全國領取托育費用補助的人口約佔全台0-2歲兒童數的10.63%。如果比較各縣市領取托育費用補助的人數佔該縣市0-2歲兒童數的比例，從表2-2-8可看出六都中新北市、台中市遙遙領先，約佔13~14%，但高雄市領取托育補助僅2,305位，佔0-2歲兒童數比例在六都中最低，僅5.4%。

表2-2-8、2014年12月領取托育費用補助一覽表

單位：兒童數；人數；百分比

縣市別	0-2歲兒童數	托育費用補助	
		人數	百分比
新竹市	10,075	1,560	15.48
基隆市	4,040	590	14.60
新北市	69,081	9,809	14.20
臺中市	49,662	6,883	13.86
宜蘭縣	6,740	909	13.49
新竹縣	11,213	1,491	13.30
嘉義市	3,949	483	12.23
桃園市	33,673	3,696	10.98
臺南市	29,302	2,995	10.22
南投縣	6,726	646	9.60
臺北市	57,134	5,398	9.45
苗栗縣	11,218	975	8.69
彰化縣	21,838	1,874	8.58
臺東縣	3,396	282	8.30
花蓮縣	5,332	429	8.05
雲林縣	9,856	712	7.22
嘉義縣	5,908	408	6.91
高雄市	42,652	2,305	5.40
屏東縣	10,327	550	5.33
連江縣	304	15	4.93
金門縣	2,665	117	4.39
澎湖縣	1,774	76	4.28
合計	396,865	42,203	10.63

資料來源：衛生福利部(2015)

說明：本表格依照領取托育補助人數比排序。

由表2-2-9資料可看出，2014年我國直轄市共15,710個登記托育人員，可收托31,420名0-2歲兒童，實際已收托25,331名，尚有6,089個名額可資運用。顯見供給與需求之間尚有落差，政府實有必要強化居家托育服務的督導管理與照顧品質，同時配搭補助機制與登記管理等雙重機制，增加家長對送托居家托育服務的信心。如果看縣市差異可看出托育人員登記數依序為新北市、台中市、台北市，高雄排名第四共有2,177名登記保母；但如果看尚可收托數卻僅次於新北市，尚有將近1,292可收托兒童數。

表 2-2-9、2014 年居家式托育服務供需比一覽表

單位：兒童數；登記數；人數

縣市別	0-2 歲兒童數	托育人員 登記數	可收托 2 歲以下 人數	實際收托 2 歲以下人數	尚可收托 兒童數
新北市	69,081	4,331	8,662	7,050	1,612
高雄市	42,652	2,177	4,354	3,062	1,292
臺北市	57,134	2,953	5,906	4,852	1,054
臺中市	49,662	3,035	6,070	5,167	903
桃園市	33,673	1,900	3,800	3,142	658
臺南市	29,302	1,314	2,628	2,058	570
合計	281,504	15,710	31,420	25,331	6,089

資料來源：衛生福利部(2015)

說明：本表格依照尚可收托兒童數遞減排序。

現行托育費用補助係以「工作、福利」模式，支持父母兼顧就業和育兒，針對就業者提供部分托育費用，協助家長解決托兒問題，投入就業市場，提高家庭收入以減輕家庭照顧及經濟負擔。然，居家托育費用依城鄉差距約在 1 萬 2,000 元至 1 萬 8,000 元間，平均收費約 1 萬 5,000 元，實已造成家庭經濟負擔沈重。這也顯示居家托育的另一個問題，審計部指出，「托育補助衍生部分保母漲價之藉口」。「媒體報導及網路平台(如部落格、babyhome 寶貝家庭親子網之討論區)民眾反應，間有部分保母巧立洗澡費、洗衣費、冷氣費、煮飯瓦斯費、副食品費等各種名目收費哄抬價格，或以各種名義要求和家長拆帳分享政府補助，引發『政府補多少、保母費漲多少』之現象，影響達成減輕家庭照顧及經濟負擔之計畫目標。」(審計部，2012)

因此，直轄市、縣(市)主管機關是否依兒童及少年福利與權益保障法規定訂定托育服務收退費項目及基準，並搭配補助進行托育費用價格之管理，避免托育人員擅自調高收費、改變原收托條件或另立名目向家長收取非必要費用，以實質減輕家庭托育費用支出，積極建構平價的托育服務體系，是另一個關鍵。

從上述簡單回顧可知，台灣推動托育人員專業化，經多年努力已有部份成果，「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」歷經多次修正，調整托育費用補助經濟條件門檻，逐步放寬托育人員資格、擴大補助對象範圍，對我國托育管理制度已有相當之建構。歷經數年推動，全國 0-2 歲兒童送托社區保母系統的比例由 2008 年 4.07% 攀升至 2014 年 9.1%，該送托率與行政院主計總處調查的 9.07% 頗為一致，顯示引導家長送托社區保母系統政策已漸奏效。

配合 2011 年 11 月修正的「兒童及少年福利與權益保障法」，2014 年 12 月 1 日起實施居家托育登記制度(衛福部，2015)，遂以建構優質專業體系，平價居家式托育服務理念，作為第二階段「建構托育管理制度實施計畫(2015-2018 年)」方向。從「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」轉為「建構托育管理制度實

施計畫」，從歷史趨勢來看，納入托育服務輸送及管理制度的幼兒人數愈來愈多。不過也值得留意的是若扣除親屬托育後，推動正式托育服務普及化的成果，似乎仍有改善空間。

(二)、托嬰中心

托嬰中心是提供未滿 2 歲嬰兒的機構式照顧場域，醞釀 10 多年並歷經數種版本的「幼托整合」，終於在 2011 年「幼兒教育及照顧法」通過後塵埃落定。在兒童照顧方面，最大的變革莫過於托兒所與幼稚園合併為「幼兒園」，收托 2 至 6 歲幼兒，由教育單位統一管理。除了原先的「兒童及少年福利法」因應幼托整合，修正為「兒童及少年福利權益保障法」外，原法規中所涵蓋的 0 至 12 歲的托育機構，僅存收托未滿 2 歲的托嬰中心，為社政體系所管轄的唯一托育機構類型。

不過因公共資源在嬰幼兒機構托育上的投入不足，托嬰中心仍以市場供給為主，2011 年新北市以公辦民營方式推動設置「公共托育中心」後，社家署隨即研擬「公私協力平價托嬰中心補助計畫」，期望透過經費挹注，結合地方政府及社區資源，以非營利方式在全國設置平價托嬰中心，以解決機構收費過高、服務品質良莠不齊、專業人員薪水過低等問題，期待建構普及、平價且優質的托育制度，減輕家長經濟負擔，使幼兒享有安全舒適之照顧環境及落實公共托育理念(內政部兒童局，2012)。

幼托整合起，0-2 歲托嬰中心正式從 2-6 歲幼兒園獨立出來，再加上公私協力托嬰中心政策的點火效應，2012-2013 間托嬰機構的照顧人數迅速成長，成長率高達 65%。其後擴張速度雖然趨緩，成長率逐年變為 31%、16%，但增加速度仍不可小覩(王舒芸，2016)。由表 2-2-10 統計數字顯示，截至 2015 年底全國計有八縣市 92 家公私協力托嬰中心，643 家私立托嬰中心，共計 735 家托嬰中心，可提供超過 2 萬個 0-2 歲嬰幼兒的收托名額，實際收托 17,246 名兒童。換言之，我國「嬰幼兒正式托育服務」的內涵圖像，四年來總托育量已經增為大約兩倍，只不過服務分布卻是從居家托育：機構托育 = 4 : 1，轉變為居家：機構 = 2.5 : 1(王舒芸，2016)。托嬰中心服務量的增長因素，究竟有多少來自公共托嬰中心推波助瀾、有多來自家長托育偏好的改變，又有多少來自托育補助製造的誘因？目前文獻無從判斷。

表 2-2-10、2012-2017 年托嬰機構數及托育人數

單位：機構數；人數

年度	私立托嬰	公共托嬰	托育人數
2012 年	402	--	6,861
2013 年	553	--	11,362
2014 年	587	72	14,845
2015 年	643	92	17,246
2016 年	710	98	19,750
2017 年	784	123	23,066

資料來源：衛生福利部統計處（2016）

表 2-2-11 為高雄市目前托嬰中心屬性的分布，私立托嬰中心有 52 所，佔 75.4%，而公立托嬰中心有 17 所，24.6%。

表 2-2-11、高雄市托嬰中心屬性

單位：所數、百分比

	所數	百分比
公共托嬰中心	17	24.6
私立托嬰中心	52	75.4
總計	69	100.0

資料來源：高雄市社會局（2017）

公私協力托嬰中心的定價隨不同地區而有差異，如高雄市 9000 元、宜蘭 8,000 元、新北市 9000 元、台北市 11,000 元（家長實際負擔會因是否符合托育補助、或其他津貼而變動）。此外 8,000 至 11,000 元的月費（若扣除保母補助 3,000 元，家長實際支付 5,000 至 8,000 元）、政府協助場地或經費挹注，代表在價格上的公共性，而人事費用不以公務員晉用，但以勞基法為基準，避免拖垮政府財政的成本效益考量，也保障有酬照顧者勞動條件。

此外，依據表 2-2-12 顯示縣市差異來看可發現，公私協力托嬰中心家數最多的依序為新北市、台北市、台中市，高雄市位居第四名，共有 17 家公私協力托嬰中心、52 家私立托嬰中心，核定收托人數在六都中算較少的城市。高雄市 2017 年度收托 2,616 位孩童，尚有 766 個名額。

表 2-2-12、2017 年托嬰中心收托人數統計表

單位：機構數；收托數

縣市別	公私協力 托嬰中心	私立 托嬰中心	核定收托數	目前收托數	尚可收托數
合計	123	784	31,587	23,066	8,521
新北市	51	138	8,040	6,387	1,653
臺北市	33	132	4,421	3,688	733
臺中市	4	128	4,676	3,603	1,073
高雄市	17	52	2,616	1,850	766
宜蘭縣	7	6	322	294	28
桃園市	3	72	2,687	1,795	892
臺東縣	2	4	135	98	37
基隆市	2	4	219	170	49
連江縣	2	-	45	30	15
嘉義市	1	2	105	94	11
金門縣	1	-	65	65	0
臺南市	-	62	2,018	1,229	789
新竹市	-	58	1,796	1,144	652
新竹縣	-	48	2,044	1,094	950
彰化縣	-	40	1,108	705	403
苗栗縣	-	11	428	232	196
雲林縣	-	9	279	172	107
屏東縣	-	8	300	232	68
南投縣	-	4	100	58	42
花蓮縣	-	4	148	98	50
嘉義縣	-	1	15	14	1
澎湖縣	-	1	20	14	6

資料來源：衛福部(2018)。

說明：排序依據公私協力托嬰中心數。

(三)、父母未就業家庭育兒津貼

對於 0-2 歲幼兒的照顧安排，除了居家式及機構式托育服務外，若由父親或母在家照顧也有相對應的福利政策，包括父母未就業家庭育兒津貼以及育兒留

職停薪津貼。父母未就業家庭育兒津貼於 2011 年 12 月執行，該津貼為了減輕家庭育兒負擔，給予育有 0 至未滿 3 歲兒童之家庭，且該兒童之父或母(或監護人)至少一方因為照顧孩童需要，而未能就業者；依據家庭所得分為低收入戶、中低收入戶、家戶最近一年綜合所得稅率未達 20%，且未領取照顧該兒童之育嬰留職停薪津貼或保母托育費用補助者，享有 2,500-5,000 元不等之育兒津貼（衛福部社家署，2015）。但從表 2-2-13 可看出各縣市差異，特別的是 2014 年高雄市有 28,467 位家長請領育兒津貼，是所有縣市中請領育兒津貼人數佔 0-2 歲兒童數最高的一個縣市，高達 66.74% 的家長請領，就總人數來說也僅次於新北市而已，而這個現象是家長的照顧偏好還是另有其他原因，本研究也希望可以透過問卷或焦點團體進一步追蹤。

表 2-2-13、2014 年 12 月領取育兒津貼補助一覽表

單位：人數；百分比

縣市別	0-2 歲兒童數	育兒津貼補助	
		人數	百分比
高雄市	42,652	28,467	66.74
屏東縣	10,327	6,804	65.89
嘉義縣	5,908	3,835	64.91
南投縣	6,726	4,235	62.96
雲林縣	9,856	6,121	62.10
澎湖縣	1,774	1,077	60.71
臺東縣	3,396	1,997	58.80
花蓮縣	5,332	3,113	58.38
宜蘭縣	6,740	3,900	57.86
金門縣	2,665	1,390	52.16
嘉義市	3,949	2,051	51.94
基隆市	4,040	2,058	50.94
彰化縣	21,838	10,815	49.52
臺北市	57,134	27,391	47.94
臺南市	29,302	13,061	44.57
新北市	69,081	30,494	44.14
臺中市	49,662	21,488	43.27
桃園市	33,673	14,475	42.99
苗栗縣	11,218	4,345	38.73
新竹縣	11,213	3,536	31.53
新竹市	10,075	3,091	30.68
連江縣	304	84	27.63
合計	396,865	190,740	48.06

資料來源：衛福部(2015)。

說明：排序依據育兒津貼補助人數百分比。

(四)、他山之石-他國托育服務經驗

全球各國人口、經濟和社會發展大量增長，但伴隨而來的是生育率和人口成長率的大幅下降，導致各國現今面臨生育、性別與家庭的議題，在許多高度發展國家，Myrskyla、Kohler 和 Billari(2009)的研究則指出，當人類發展指數提高至 0.85 至 0.9 之間，生育率會降至最低，但若持續上升至 0.9 以上，則生育率會逆向升高，也就是關鍵問題並非社會環境發展的必然，而是國家及制度如何「建立制度實現工作/家庭的平衡，並促進性別平等」。與 Esping-Andersen (2009) 的分析不謀而合，歐洲各國多為高生育率與女性的高就業率並行，反之亦然。也因此，Esping-Andersen 更直接指出，歐洲國家的高出生率與女性高就業率，雖然有各種不同的育兒支持政策，但真正具有關鍵影響的因素則是普及的公共化照顧服務，這套普及公共照顧政策與充分就業政策，共同促成歐洲國家的高生育率與高就業率。

2002 年以來，經濟合作發展組織(OECD)建議其會員國須協助父母在工作與小孩間取得平衡，依據 OECD 經驗，國家所推行家庭友善與職場政策目的中與生育及性別與家庭議題目的包括（1）提高生育率、（2）提升女性就業、支持經濟成長、（3）減少兒童貧窮、促進兒童發展、家庭福利、（4）性別平等；而 OECD 國家推行友善家庭與職場之政策趨勢及觀點（易永嘉，2006），而依據 OECD 經驗，綜整低生育率的原因與提升生育率政策的關聯如下：

1. 經濟因素：經濟不安全導致低生育率。
2. 機會成本(高教育與勞動參與)：高教育水準的女性也會有較高的勞動參與率，至延後婚育或不生育。
3. 社會政策：（1）高兒童照顧公共化（去家庭化）帶來高生育率。
 （2）完善工作與家庭調和政策有助於提升生育率。
 （3）高家庭津貼給付水準也有利於提高生育率。
4. 文化因素：高重視家庭價值的社會通常有較高的生育率。

OECD 各國友善家庭育兒措施的實施方式，可分為現金給付、服務提供及稅制優惠。現金給付是最常用的手段，容易適應家庭各種需求、協助家庭經濟；服務提供則包括托育、教育與兒童保護等面向，稅制優惠誘因低於現金給付，但仍具有類似效果。另因應婦女勞動參與率及考量照顧與工作兼顧，親職假也被納入友善家庭政策的一環。（行政院；2018）

以下列舉部分 OECD 國家友善家庭育兒政策分述如下：

1. 瑞典

瑞典的政策模式在於提供育有子女的父母連續性的資助扶持，從子女出生到上小學，政府都連續地資助父母，讓父母雙方都可以從是全職工作且能陪伴子女。給薪的育嬰假讓父母能在子女出生的第一階段可由自己照顧，同時以津貼補助托兒費用，學童課後輔導照顧等措施，特別是在瑞典的父母可以選擇降低工作時數

的25%，或者分批休育嬰假直到小孩8歲。且政府提供社會服務的能力獲得社會上高度信任，這也引導人民都願意付出高額稅賦的負擔，其政策目標都是在創造環境，讓育兒父母能夠依其計畫，結合工作生涯及育兒責任（易永嘉，2006）。

2. 德國

德國總生育率自2002年持續下滑到1.34，成為歐洲聯盟國家中生育率最低的國家之一，於是，德國於1990年中啟動迎頭趕上的家庭政策調整(Lewis, 2009；Boling, 2015；吳來信，2017)，如兒童津貼給付時間拉長，家長可領取至子女年滿18歲，如子女尚在就學或參加職訓，最長可以延長至子女滿25歲，且提供第3名以上子女以上較第1、2胎更高的給付金額，以鼓勵家庭生育；產假與育嬰假支給薪資給付也提高，14週產假支給薪資100%，家長最長可申請1年的育嬰假，育嬰假期間可領取薪資的67%；並有賦稅優惠；另同步擴充公共托育服務量能，以提高兒童接受照顧比率，以減輕家庭育兒負擔。

3. 法國

法國如同其他歐洲聯盟國家一樣，生育率也隨著進入後工業化的風險社會而下降。法國認為國家對兒童負有責任，實施積極且多面向的家庭政策，除關注工作與家庭衡平，也投注大量社會福利資源以提高生育率，包括提供兒童津貼，法國與其他國家不同，自第2胎才給予津貼補助，隨胎次與子女年齡增加、給付金額也隨之增加；其次，兒童照顧比例高，法國0至2歲兒童進入正式照顧體系比率為42%，3至5歲兒童則全部進入正式照顧；支持父母兼顧家庭與工作部分，法國提供16週全薪產假，育嬰假期間依胎次不同而有差異，第1胎育嬰假為6個月，第2胎以上則為3年，且期間每月均提供給付，並運用稅賦優惠以協助家庭育兒。

4. 日本

日本1980年總生育率掉到1.75，並繼續快速往下掉，到了1990年初，已掉到1.36的超低生育率。於是，提升生育率成為新的政治與社會運動。1992年(平成4年)國民生活白皮書中提出「少子化」一詞，為日本官方文件正式論及低出生率社會的現狀和問題。1994年提出跨部會「今後育兒支援措施的基本方向(天使計畫)」，就此展開少子化對策的各項育兒支援措施；2016年提出「一億總活躍社會」口號，訂定2025年總生育率達1.8目標，2017年6月19日提出「育人革命」，透過增加托育服務量，以減少待機兒童數量、提高育齡婦女勞參率。

日本兒童津貼最早於1972年實施，但範圍與金額極小，1999年擴大，以0至15歲兒童對象，依據胎次與家庭所得不同，津貼金額在1萬日圓至1.5萬日圓不等。另擴充兒童托育量能及規劃多元托育措施，供家長選擇，如專門收托生病兒童的幼托機構等；為確保托育品質，同步提高托育人員薪資、改善其工作條件；另家長申請育嬰留職期間，與其是否有申請到幼托機構連動，育嬰留職期間原則最長一年，且期間每月提供薪資的50%，如兒童未能順利申請入園就讀，家長可申請延長育嬰留職期間，最長至兒童滿2歲前，以支持工作家庭育兒。

從上述列舉國家的友善家庭育兒政策方向及執行策略來看，如果政策支持公共照顧與充分就業，代表了原本在家裡從事無給照顧勞動的女性，得以進入勞動市場商品化，進而取得經濟自主以及生涯發展的機會。同時，原本在家中從事照顧勞務的女性，得以從無酬的家務勞動中進入就業市場來取得經濟自主；另一方面，家中照顧勞務的需求由另一批女性來承接，委由市場、非營利機構及國家所承接，進而創造了照顧的就業機會(Badgett & Folbre, 2003; Glenn, 2000; Williams, 2001)。

台灣對托育的研究有豐沛成果，從需求、保母體系的建構、幼托整合的走向、國家角色之缺乏、與生育率或婦女就業率的關聯等(王淑英、賴幸媛，1997；王淑英、張盈堃，2000；馮燕，2002；詹火生、林玉潔、王芯婷，2002；王淑英、孫漫薇，2003；劉一龍、陳寬政、楊靜利，2003；簡楚瑛，2004；吳淑菁，2006；楊曉苓、胡倩瑜，2005；葉郁菁，2006；俞彥娟，2008；藍佩嘉，2009；傅立葉、王兆慶，2011；劉毓秀，2011；洪惠芬、廖美蓮、謝玉玲，2012；黃志隆，2012)。其次，母性保護與親職假的分析也漸受重視(周玟琪，1996；劉梅君，1999,2002a,2002b)；兒童津貼也有相關論述(林昭慧、徐振堃，1998；汪浩，2002；王舒芸、鄭清霞、王正，2013)。

居家保母研究方面，主要包含四類議題：第一，為保母的工作壓力與支持系統（曾清保，2008；孫宏佳，2009；邱華慧，2011；林淑玉，2012）；第二，保母專業能力（證照考試及訓練）（邱華慧、李淑如、李宜賢，2001；黃美鳳、羅希哲、唐潤洲，2004；黃美鳳、羅希哲、鄭仁吉，2005；張美美，2009；王文惠，2011）第三，托育環境（張美雲、鄭芳珠，2002）；第四，托育品質及滿意度（李建德，2007；路燕琴、柯澍馨，2008；王青萍，2009；黃俊傑，2010；陳淑慧，2012）。

另在托嬰中心的研究方面，主要包含三類議題：第一，關心幼兒本身在托嬰中心中的健康照顧議題（李孟訓、許桂貌、李翠鳳、姚淑滿、羅惠智、李永盛、邱乾順，2006；許玉齡、周婉湘，2010；黃靜文，2012）；第二，聚焦於托嬰中心的經營管理方面（陳姣伶、黃迺毓，2008；陳玉娟，2010、2011；楊鈞媛，2013）；第三，品質（陳文齡，2010；張百穗、林海清，2013）。

1. 托育品質

托育品質成為政策成效的關鍵指標，國外已有豐富的研究顯示，托育對兒童發展的正向影響(Nomaguchi, 2006; Dowsett, Huston, Imes and Gennetian, 2008; Jacob, 2009; Morrissey, 2009)。Barnett and Ackerman (2006) 指出，小孩照顧的品質與其日後的健康、早期社會化和人格發展有關，會影響教育與工作成就，而這些小孩個別的發展成就對於整體社會現在和未來的生產力有更廣的影響。

從兒童發展的角度來看，人剛出生的前兩年，會形塑出對情感、認知、語言

方面的經驗。許多家長了解 0-2 歲的幼兒需要良好的培育空間，而 3-5 歲的孩童則準備接受教育及社會化。近期的研究顯示，即使照顧時間不長，高品質的托育照顧都有助於孩童發展 (Ackerman & Barnett, 2009)。

2. 托育費用

過去國外研究亦有針對托育費用過高，不利於兒童權益及發展等進行研究，Paull (2012)、Brennan 及 Adamson (2014) 研究中便紛紛提及此一重要關鍵：當托育服務的費用相對於父母的薪資所得水準還要高時，家長變不一定會選擇對孩子來說最好的托育服務，犧牲的將會是兒童的權益，而此時，政府的腳色便變得相當重要。如何確保托育服務之費用為家長普遍負擔的起的，將攸關每位兒童所受到的學前照顧品質。

參考美國的經驗，Gornick, Howes & Braslow (2012) 檢視美國照顧政策的運作狀況發現，雖然各所得階層的家庭皆可受惠於不同形式的照顧政策，但家庭所得的高低，關乎所獲得服務的程度。整體而言，高所得家庭有足夠的資金轉往市場，擁有充分的自主選擇權購買所需的服務；所得低的家庭雖然有資格獲得服務，但通常需要長時間的等待，待服務得以提供時才享有，或是透過資產調查獲得品質較差的服務；中階所得家庭則面臨較多的限制，他們不同於高所得家庭，不但買不起市場上的服務，也較不容易通過資產調查，獲得社福資源。Eydal 及 Rostgaard (2011)從北歐的經驗指出：照顧津貼並沒有增加托育服務，因此容易成為低收家庭的選擇，導致弱勢兒童在家被照顧的比例偏高，造成家庭選擇的兩極化。Morel(2007：629)分析歐陸四國也指出，雖所有家庭均可適用不同政策，但真正的使用狀況往往受家庭—尤其母親—所得的影響，因此認為選擇自由的政策，最後反而強化了俾斯麥模式現行的社會階級。例如比利時所得高的女性可用津貼聘請便宜保母，使自己兼顧家庭與工作；但低收女性只能靠低額的育嬰假來自己照顧，所以「再家庭化」在不同階級的女性身上造成不同效果。本研究於焉想進一步了解：台灣是否會有同樣的階級效果？因此接著從給付水準、與價格間的關係來分析。

因此，如何讓孩子受照顧的權利不因家庭所得的高低而有所差異，關鍵點就在於國家如何透過政策制度的設計，消弭所得差異所帶來的資源配的差距。楊佳羚 (2016) 分析丹麥、瑞典等國之保母托育制度，透過「政府雇用並管理托育人員」加上「高額補助家長」配合「積極就業措施」等方式，從政府管理結合補助的方式，提高家長對於托育服務的可負擔性。

3. 托育服務的可近性與普及性

除了托育的品質與費用之外，「可近性」也成為一個衡量服務政策是否合適的指標。參考國外經驗，Lancker 及 Ghysels (2012) 的研究，比較瑞典和比利

時北部法蘭德斯（Flanders），發現影響托育服務使用的因素當中，「服務可近性與否」成為家長決定托育型態的重要關鍵，其甚至比「價格」更具影響力。

而服務普及涉及供需雙方，就算有需求有意願的家長信任品質且價格也是可負擔的，但如果服務供給端的人力不夠充分，同樣也無法達成普及的政策目的。

第三章、研究方法與步驟

第一節、研究方法與過程

研究之目的為整理高雄市托育政策福利資源，並從服務使用者和服務提供者端，了解其對現有托育政策之認知、使用狀況、滿意程度與其他相關建議，同時呈現地域差異。因此，本研究以「問卷調查」及「質性研究」等多元資料，豐富對高雄市托育現狀的理解，並對現行政策提出建議，以建構出高雄市完善的托育政策。

一、問卷調查

問卷調查是一種為了解事實情況或意見，而採用統一設計的問卷作為研究工具，向選定的目標族群，蒐集相關資料的方法，以下說明本研究之問卷調查對象、問卷架構、抽樣設計以及資料收集。除了已使用服務之對象，想使用卻不得使用服務之對象，政策也應該適當回應其需求。由於缺乏0-未滿三歲幼兒照顧現況之基礎調查，本研究透過問卷調查增進對0-未滿三歲幼兒照顧需求之認知。

(一)、調查對象

本研究以研究者對高雄市托育制度脈絡之認知，在有限時間、人力與經費下蒐集到具有多樣性的經驗資料；都市化程度依固有研究分類，納入各類型之鄉鎮市區，以了解高雄市內區域差異性；地方性托育相關政策則考量其對父母親自照顧、居家式、機構式或其他親屬托育者等不同群體，資源挹注、費用補貼或費用標準等情形。故本研究問卷調查，以2017年05月01日設籍於高雄市行政區中的0-未滿三歲幼兒，亦即2014年05月01日以後出生者為研究對象，並以其家長為調查受訪對象。

(二)、問卷架構

本研究採「問卷調查法」，由調查者運用設計的問卷，來向被選取的調查對象以書面提出問題的方式，用以瞭解填答者的情況或徵詢意見的調查方法。

問卷內容包括：

第一部分：家戶內獲選之幼兒的基本資料：了解受訪幼兒的基本資料，包括年齡、性別、出生序等。

第二部分：幼兒家庭狀況及家長工作狀況：幼兒家庭環境背景，可能影響照顧安排決策的背景變項，包括同住人口、父母婚姻狀況、平均每月家庭收入、平均每月育兒支出、父母年齡、父母教育程度等；幼兒出生前、目前2個時間點之父母工作狀況變項，包括工作與否、職業類別、就業型態（雇主、自營作業者、受雇單位等）、工作條件（每週平均工作天數、週末工作與否、每天平均工時等）、未就業原因；父母申請或使用育嬰假的狀況。

第三部分：幼兒照顧安排：填答者理想的照顧安排、幼兒現在實際照顧安排、安排決策者、資訊管道；理想照顧安排的考量因素、因生育或養育幼兒變更戶籍之狀況等。

第四部分：性別角色與照顧態度：採用臺灣社會變遷基本調查計畫：性別組的性別角色態度、婚姻育兒態度、子女照顧題項，從性別角色態度的平等與保守來探討影響托育安排決策的可能變項。另外，本研究調查填答者對家戶外托育主觀信任程度，居家式、機構式托育題組各有 4 題正向陳述、1 題負向陳述，讓填答者填答同意或不同意該陳述的程度，同意程度分為：非常不同意、不同意、無所謂同不同意、同意、非常同意及無法選擇等 6 種答項。

第五部分：家長對托育服務的認知及滿意程度調查：托育服務列舉全國性政策，包括就業者家庭部分托育費用補助、父母未就業家庭育兒津貼、親屬保母托育補助、育嬰假留職停薪津貼、公共托嬰中心、托育資源中心、其他等 7 項。托育服務認知分為不知道者是否需要；知道者使用狀況（資格不符、從未用過、曾經用過）。托育服務滿意度量表採用李克特五等量表 (Likert scale) 的方式計分，首先以托育服務資源認知及托育服務實際使用者，區分出對服務資源有認知及有使用經驗者，再依照滿意度量表填寫其對於福利措施的滿意程度，分為完全沒幫助、沒幫助、普通、有幫助、非常有幫助等 5 種答項。

第六部分：實際照顧安排：實際照顧安排狀況分成 4 個題組，分別就父母親自照顧、父母以外其他親屬照顧、居家式托育、機構式托育等 4 種模式，回應不同的照顧狀況，包含補助、費用。

(三)、抽樣設計

抽樣原則以 90% 信心水準下，母體百分比估計邊際誤差約為 0.04，決定各次母體樣本規模，並依母體比例將樣本配置到各分層（詳見表 3-1-2、3-1-3）。各村里內抽出 5 名幼兒，母體人數 5 人以下者則全查。第一階段抽樣依據高雄市行政區所屬層別應抽出村里數（見表 3-1-1），共抽出 174 個樣本村里；再依照抽出村里幼兒使用服務使用為依據，以母體比例配置樣本數、各村里內幼兒樣本數回推抽出 421 個樣本，各次母體抽出率以不低於 10% 為原則。替代樣本規劃依上述原則共抽出 7 套樣本，並以接觸第 1 套樣本為主，其他 6 套作為替代樣本。

表 3-1-1、各次母體行政區所屬層別

單位：行政區/村里

	母體	高雄市
	行政區總數	38
	村里總數	891
行政區按層別分	都會核心	鹽埕區、三民區、新興區、前金區、苓雅區、旗津區
	工商市區	鼓山區、左營區、前鎮區、鳳山區、烏松區
	新興市鎮	林園區、大寮區、大樹區、大社區、仁武區、岡山區、橋頭區、阿蓮區、路竹區、湖內區、茄萣區、永安區、梓官區、楠梓區、小港區
	傳統產業或低度發展市鎮	燕巢區、彌陀區、旗山區、美濃區、六龜區、甲仙區
	高齡化或偏遠鄉鎮	田寮區、杉林區、內門區、茂林區、桃源區、那瑪夏區

資料來源：母體人口數為內政部（2017）各縣市村（里）人口統計月報表；行政區所屬層別劃分依據侯佩君、杜素豪、廖培珊、洪永泰、章英華（2008）研究結果整理。

說明：靜態資料標準期間 2017 年 3 月底。

1. 第一階段一分層抽出村里

地區分層參照侯佩君、杜素豪、廖培珊、洪永泰和章英華（2008），即台灣社會變遷基本調查採用之鄉鎮市區分類方法。該研究以鄉鎮市區內服務業人口百分比、工業人口百分比、十五至六十四歲人口百分比、六十五歲及以上人口百分比、專科及以上教育人口百分比、人口密度等 6 項因子對高雄市行政區進行分群分析，共將高雄市行政區分為 7 個集群，後合併集群 4 和集群 5、集群 6 和集群 7，分為都會核心、工商市區、新興市鎮、傳統產業市鎮或低度發展鄉鎮及高齡化或偏遠鄉鎮 5 個分層。本研究於實際進行調查時，考量母體內各層第一抽樣單位（PSU）數量，進行後續加權調整、分析。

2. 第二階段一分服務使用組隨機抽出幼兒

將調查對象依照高雄市社會局提供各個服務使用領取津貼名單分組，分為居家式托育、親屬保母、機構式托育、親自照顧（領取為就業津貼）、未領取任何津貼者等 5 個服務使用組，依層內各之母體比例隨機抽出樣本幼兒。

表 3-1-2、各分層服務使用人口數母體比例

單位：百分比；人數

分層	母體	高雄市
都會核心-居家式托育		1.47
都會核心-親屬保母		1.33
都會核心-機構式托育		0.67
都會核心-親自照顧		7.79
都會核心-未領取任何津貼		10.13
工商市區-居家式托育		2.33
工商市區-親屬保母		1.40
工商市區-機構式托育		1.34
工商市區-親自照顧		13.19
工商市區-未領取任何津貼		16.50
新興市鎮-居家式托育		1.34
新興市鎮-親屬保母		1.21
新興市鎮-機構式托育		1.01
新興市鎮-親自照顧		16.29
新興市鎮-未領取任何津貼		18.63
傳統產業或低度發展市鎮-居家式托育		0.07
傳統產業或低度發展市鎮-親屬保母		0.05
傳統產業或低度發展市鎮-機構式托育		0.07
傳統產業或低度發展市鎮-親自照顧		2.22
傳統產業或低度發展市鎮-未領取任何津貼		1.62
高齡化或偏遠鄉鎮-居家式托育		0.00
高齡化或偏遠鄉鎮-親屬保母		0.00
高齡化或偏遠鄉鎮-機構式托育		0.01
高齡化或偏遠鄉鎮-親自照顧		0.87
高齡化或偏遠鄉鎮-未領取任何津貼		0.46
百分比		100.00
總計	人數	65,846

資料來源：作者整理自內政部（2017）各縣市村（里）人口統計月報表、
高雄市社會局（2017）各區服務使用者。

說明：靜態資料標準期間 2017 年 3 月底。

表 3-1-3、各分層樣本配置

單位：人數

分層	母體	高雄市
都會核心-居家式托育		6
都會核心-親屬保母		6
都會核心-機構式托育		3
都會核心-親自照顧		32
都會核心-未領取任何津貼		43
工商市區-居家式托育		10
工商市區-親屬保母		6
工商市區-機構式托育		6
工商市區-親自照顧		55
工商市區-未領取任何津貼		69
新興市鎮-居家式托育		6
新興市鎮-親屬保母		5
新興市鎮-機構式托育		4
新興市鎮-親自照顧		68
新興市鎮-未領取任何津貼		78
傳統產業或低度發展市鎮-居家式托育		1
傳統產業或低度發展市鎮-親屬保母		1
傳統產業或低度發展市鎮-機構式托育		1
傳統產業或低度發展市鎮-親自照顧		8
傳統產業或低度發展市鎮-未領取任何津貼		7
高齡化或偏遠鄉鎮-居家式托育		1
高齡化或偏遠鄉鎮-親屬保母		1
高齡化或偏遠鄉鎮-機構式托育		1
高齡化或偏遠鄉鎮-親自照顧		2
高齡化或偏遠鄉鎮-未領取任何津貼		1
百分比		100.00
總計	人數	421

資料來源：作者整理自內政部（2017）各縣市村（里）人口統計月報表、高雄市社會局（2017）各區服務使用者。

說明：靜態資料標準期間 2017 年 3 月底。

(四)、資料收集

本研究問卷調查採受訪對象自填並郵寄回收方式，共計發放 882 份問卷。第一波委託各樣本所在村里之里幹事，於 2017 年 09 月 28 日至 2017 年 10 月 23 日期間協助發送及回收問卷；第二波的問卷主要針對使用居家式托育、機構式托育的家長發放，由高雄市社會局將問卷轉發至居家保母系統以及托嬰中心，於 2017 年 11 月 23 日至 2017 年 12 月 6 日期間調查回收。詳細問卷發放流程，如下：

委請高雄市政府社會局向高雄市政府民政局提出資料申請，以「2014 年 05 月 01 日以後出生並設籍於樣本村里者」為條件，篩選出適當樣本幼兒戶籍資料。第一波問卷發放，研究團隊將幼兒樣本戶籍資料依村里別列表造冊後，與足量問卷一併交付樣本所在村里之村里幹事協助發放。問卷由研究團隊印製並以村里為單位分裝，寄送至樣本所在鄉鎮市區公所。回收則以廣告回函形式，由里幹事依里為單位投遞。第二波問卷發放，由高雄市社會局將問卷轉發至居家保母系統以及托嬰中心，再由家長個別投遞回收。

問卷回收份數概況：兩波問卷回收共計為 457 份。問卷回收後，刪除資料填答不完全、作答呈現明顯規律性及邏輯明顯不合理之問卷，有效樣本為 428 份。

(五)、資料處理及分析

資料處理考量研究對象隱私，故以問卷編號匿名處理，利用預先設計之編碼簿進行編碼（coding）轉錄為電子檔。讀入套裝軟體 Stata 14.0 進行資料檢誤、初步資料處理；SPSS 20.0 for Windows 製表。

由於本研究問卷調查之抽樣設計，權值使用多重反覆加權法（Raking），分別反映母體邊際比例。依序利用「地區」、「服務使用」2 個變項，N 為母體總數，n 為樣本總數，Ni 為各加權組內母體總數，ni 為各加權組內樣本數，將樣本結構調整近似母體結構。權值加總與有效樣本個數相等，即僅對內部結構（各項目比例）加權調整，並非擴大推估母體實數，而報告中的表格皆為加權後的實數以及百分比。

$$W_i = \frac{N_i}{n_i} \times \frac{n}{N}$$

加權權值：

表內特定符號呈現方式：細格若無法計算統計量，以「-」表示；若實數少於 0.5 則以「0」表示。總計實數若與項目加總不相等，為各項目實數採四捨五入所致。

問卷中包括可複選、排列順位或開放式說明等特殊題型，其分析處理方式如下：可複選題項以勾選率呈現，勾選率計算方式為「勾選次數/納入分析樣本數」；排列順位題僅分析第一順位，或依順位加權換算為分數等 2 種方法擇一呈現，各該表格呈現方式請見註解；開放式題項視為質性資料分析，參照相關題項或逐字稿內容寫入分析內文中，不另外製表。

問卷中詢問幼兒的「實際照顧」有分成兩個題項，第一個是第三部分第三題：「這名幼兒現在日間或工作時段（平日非假日）實際照顧安排為何？」；第二個是第六部分：「請依您幼兒目前實際照顧安排，從本頁四個照顧方式擇一選答即

可」。兩題皆可將照顧安排分為親自照顧、親屬照顧、居家式照顧、機構式照顧四類，且填答個數應相同，不過因為有部分填答者在第三部分或第六部分漏答，但因其餘的回答皆完整，本研究仍將其視為有效問卷；有些填答者在第六部分若選填兩種照顧方式且回答完整，如同時親自照顧及親屬照顧，視其為有效問卷，但第三部分的實際照顧安排的回答仍以填答者選填的為主，故報告中有關實際照顧的表格會出現個數不同的狀況。有效樣本為 428 份，第三部分實際照顧的有效個數為 426、第六部分實際照顧的有效個數為 425，分析內文中會標示出此表格是根據哪個題項的實際照顧所進行的分析。

二、焦點團體

焦點團體座談法之目的在於運用團體的情境，透過互動、討論之過程，達到收集與研究議題相關的個人意見、經驗等資訊。為廣泛蒐集各方對於現行托育政策之意見，做為未來規劃之方向。

(一)、受訪對象

本研究辦理 4 場焦點團體，每場次參與人數為 6-8 人。受訪對象分為服務提供者、高雄市政府相關承辦人員、學者專家等。在服務提供者部分，針對居家式/機構式托育服務人員、托嬰中心負責人，辦理 3 場焦點團體座談，獲取服務提供者對高雄市現有托育政策與服務之認知、使用現況、滿意度與相關建議。另外邀請與托育政策相關的縣市承辦人員、相關領域之專家學者進行焦點座談會議，針對研究初步結果進行討論。

由計畫主持人擔任每場次焦點團體主要帶領者，並由三位研究人員進行現場觀察、記錄與後勤工作。整個焦點團體討論過程，共計一到兩小時，討論內容徵得參與成員同意後，全程錄音以利後續分析。

表 3-1-4、焦點團體辦理期程

舉辦時間	邀請對象	邀請人數	題綱
2018 年 1 月 19 日	公私協力/ 私立 托嬰 中心 負責人	7 人	<p>一、請問您對中央托育補助政策與縣市政府定價政策的想法。</p> <p>二、請問您覺得高雄現行托育政策，對於貴機構的營運、招生、品質、親師關係、經營意願有什麼影響？</p> <p>三、請問您覺得實施平價托育政策（補助家長+收費分區訂價）、是否加入協力托嬰中心，對於機構的營運、招生、品質、親師關係、經營意願有什麼影響？</p> <p>四、請問您覺得在高雄市經營托嬰中心有什麼優勢、有什麼困境？（家長特質、區域特色、托育員品質、經營成本、經營成效、園所特色）</p> <p>五、請問您對高雄市政府針對托嬰中心的資源投入、輔導、管理、補助、評鑑上有什麼建議或期待？</p> <p>六、請問您對現行托育政策還有沒有什麼其他的看法？</p>

2018年 1月20日	機構式 托育人員	7人	<p>一、請問您對於中央托育補助政策與縣市政府定價政策有什麼想法？</p> <p>二、請問您對於托育員一職未來展望的想法？是否滿意目前薪資？是否需要進行調整？</p> <p>三、請問您覺得托嬰中心收費定價前後，托育人員薪資結構、行業勞動關係的自主性、勞動環境公平性、勞動市場發展性有沒有影響？原因為何？可以怎麼做？</p> <p>四、您是否遇過家長對工作內容、契約條件，出現不合理的要求？如何因應？</p> <p>五、請問您覺得在高雄市擔任托育員有什麼優勢、有什麼困境？（家長特質、區域特色、托育品質、托育成效、托育特色）</p> <p>六、請問機構針對托嬰人員的資源投入、輔導、管理、培訓、辦理研習、活動等是否充足？未來應如何調整？有什麼建議或期待？</p> <p>七、請問您對於現行托育政策還有沒有什麼其他的看法？</p>
2018年 1月20日	居家式 托育人員	6人	<p>一、請問您對於中央托育補助政策與縣市政府定價政策的想法。對您個人有甚麼影響？您贊不贊成定價，原因為何？</p> <p>二、請問您覺得高雄市現行托育政策，對於您的托育來源、托育品質、保親關係、擔任保母意願有什麼影響？</p> <p>三、請問您覺得保母定價前後，保母行業勞動關係的自主性、勞動環境公平性、勞動市場發展性有沒有影響？原因為何？可以怎麼做？</p> <p>四、請問您覺得實施平價托育政策（補助家長+收費分區訂價）、是否加入協力保母，對於您的托育來源、托育品質、保親關係、擔任保母意願有什麼影響？</p> <p>五、您是否遇過家長對工作內容、契約條件，出現不合理的要求？如何因應？</p> <p>六、請問您覺得在高雄市擔任保母有什麼優勢、有什麼困境？（家長特質、區域特色、托育品質、托育成本、托育成效、托育特色）</p> <p>七、請問您對高雄市政府委託社區保母系統針對保母輔導、管理、訪視、補助、培訓、辦理研習、活動上有什麼建議或期待？</p> <p>八、2014年12月01日登記制上路，您對於登記制的看法為何？登記的行政程序是否完善？是否有提升保母的專業形象？收托是否有影響或變化？執行的成效為何？</p>

<p>2018年 3月5日</p>	<p>專家學者 及 市府人員</p>	<p>6人</p>	<p>一、就您的觀察與了解，請問您覺得高雄市政府實施現行托育政策前後，對有學齡前小孩的家長，如：請領未就業者家庭育兒津貼、親屬保母津貼、弱勢家庭、送托保母或托嬰中心的家長，送托意願、就業狀況或家庭照顧負擔等有什麼影響或改變？</p> <p>二、請問您覺得在高雄市擔任托育人員所有的優勢與面臨的困境為何？（家長特質、區域特色、托育供需狀況、政策等）？又請問您覺得高雄實施現行托育政策前後，對促進家戶外托育服務（居家式與托嬰中心）的托育來源、托育品質、保親關係、擔任托育人員之意願，有什麼影響或改變？</p> <p>三、就您的專業與對其他縣市的觀察，您覺得實施高雄托育政策及定價，對托育人員勞動關係的自主性、勞動環境公平性、勞動市場發展性有沒有影響？原因為何？有沒有相關建議？</p> <p>四、就您的專業，請問對高雄市政府委託社區保母系統/托嬰中心/托育資源中心的輔導、管理、訪視、補助、培訓、辦理研習、活動等相關事宜有什麼建議或期待？</p> <p>五、就您的專業與對其他縣市的觀察，高雄市政府實施托育政策之相關行政人員在執行業務上是否有什麼需要改進或建議之處？（例如政策宣導、申請補助之業務等等）</p> <p>四、請問在高雄市推動托育政策上，您認為那些因素是關鍵？或各自有甚麼作用力？並且透過甚麼管道影響政策的發展？</p> <p>五、高雄市生育津貼原先較其他縣市低，前幾日市長於議會中提出『幸福 123』、『貼心 246』等相關生育補助政策，藉以拉升高雄市生育率。這個政策推行時，會遇到什麼挑戰或困難？目前各縣市生育補助不一，您認為是否應由中央統整？未來，中央生育補助政策應如何調整？</p> <p>六、高雄市預計於 2018 年擴張社區公共家園、育兒資源中心/據點等相關育兒設施並改善現有中心的設施設備，請問您認為該政策在推動過程中，可能會面臨哪些挑戰？該如何改進？</p>
------------------------------	-----------------------------------	------------------	---

(二)、焦點團體參與人員代號說明

表 3-1-5、焦點團體參與人員編碼

參與人員	代稱
2018 年 1 月 19 日 托嬰中心負責人焦點團體	
托嬰中心負責人 1	主管一
托嬰中心負責人 2	主管二
托嬰中心負責人 3	主管三
托嬰中心負責人 4	主管四
托嬰中心負責人 5	主管五
托嬰中心負責人 6	主管六
托嬰中心負責人 7	主管七
2018 年 1 月 20 日 居家式托育人員焦點團體	
居家托育人員 1	居一
居家托育人員 2	居二
居家托育人員 3	居三
居家托育人員 4	居四
居家托育人員 5	居五
居家托育人員 6	居六
2018 年 1 月 20 日 托嬰中心托育人員焦點團體	
托嬰中心托育人員 1	機構一
托嬰中心托育人員 2	機構二
托嬰中心托育人員 3	機構三
托嬰中心托育人員 4	機構四
托嬰中心托育人員 5	機構五
托嬰中心托育人員 6	機構六
2018 年 3 月 5 日 專家學者及市府人員焦點團體	
專家學者及市府人員 1	專一
專家學者及市府人員 2	專二
專家學者及市府人員 3	專三
專家學者及市府人員 4	專四

專家學者及市府人員 5	專五
專家學者及市府人員 6	專六

第二節、樣本描述

一、填答者

表 3-2-1 為填答者身份別，其中以母親佔 65.9% 最多；父親佔 26.1%；祖母及祖父各佔 2.3% 及 2.2%。表 3-2-2 呈現填答者性別，女性填答者佔 68.8%，男性填答者則佔 28.4%。表 3-2-3 為區域分層，加權後以「新興市鎮」佔 38.5% 最多；「工商市鎮」及「都會核心」居第二與第三，分別占 34.8% 及 21.4%。「傳統產業或低度發展市鎮」及「高齡化或偏遠鄉鎮」居第四及第五，分別占 4.0% 及 1.3%。

表 3-2-1、填答者身份別

單位：人數；百分比		
	人數	百分比
母	282	65.9
父	112	26.1
祖母	10	2.3
祖父	9	2.2
外祖母	3	0.7
其他親戚	4	1.0
其他	8	1.8
外祖父	-	-
兄姐	-	-
總計	428	100.0

表 3-2-2、填答者性別

單位：人數；百分比		
性別	人數	百分比
女	295	68.8
男	121	28.4
其他	12	2.8
總計	428	100.0

備註：其他為填答者為其他親戚，無法辨別其性別

表 3-2-3、區域分層

單位：人數；百分比

區域分層	人數	百分比	人數	加權後百分比
新興市鎮	149	34.8	165	38.5
工商市區	140	32.7	149	34.8
都會核心	104	24.3	91	21.4
傳統產業或低度發展市鎮	29	6.8	17	4.0
高齡化或偏遠鄉鎮	6	1.4	6	1.3
總計	428	100.0	428	100.0

備註：排序依據有效百分比

二、家庭與家長

在樣本中，幼兒父親年齡落在 35-39 歲者為最大宗，佔 34.4%，其次為 30-34 歲以上者為 27.5%。幼兒母親年齡則以 30-34 歲者為最大宗，佔 37.1%，其次為 35-39 歲者 (30.5%)。幼兒母親年齡小於 34 歲者之累積比例 59%，多於幼兒父親年齡小於 34 歲者之累積比例 40.5%；父親 40 歲以上者有 25.1%、但母親僅有 10.5%，詳見表 3-2-4。

表 3-2-4、幼兒父母年齡

單位：人數；百分比

	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
未滿 25 歲	12	2.8	29	6.8
25-29 歲	44	10.2	65	15.1
30-34 歲	118	27.5	159	37.1
35-39 歲	147	34.4	130	30.5
40 歲以上	107	25.1	45	10.5
總計	428	100.0	428	100.0

表 3-2-5 呈現家長的教育程度，值得注意的是，大學畢業以上者母親超過半數(51.4%)、父親則有 46.6%。大學畢業者，在父親中佔 32.2%，母親多了十個百分點(佔 44.2%)；高中職(五專前三年)者，在父親中佔 34.2%，母親則佔 29.8%。

在父親中，教育程度為研究所以上者占 14.4%，居第三位，接著第四、第五及第六順位，分別為專科學歷，占 14.0%；國(初)中學歷，占 5.0%；國小學歷，占 0.2%。

在母親中，教育程度為專科以上者為 13.1%，居第三位。接著第四、第五、第六及第七順位，分別為研究所學歷，占 7.2%；國(初)中學歷，占 4.5%；國小學歷，占 1.0%；不識字及自修者，占 0.2%。

表 3-2-5、幼兒父母教育程度

單位：人數；百分比

	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
不識字及自修	-	-	1	0.2
國小	1	0.2	4	1.0
國（初）中	20	5.0	19	4.5
高中職 (五專前三年)	140	34.2	125	29.8
專科	57	14.0	55	13.1
大學（院）	131	32.2	185	44.2
研究所以上	59	14.4	30	7.2
其他	-	-	-	-
遺漏值	20	-	9	-
總計	428	100.0	428	100.0

表 3-2-6 顯示受訪家長的婚姻狀況多為已婚，佔 87.1%；同居佔 6.3%次之；離婚和單身分別佔 3.6% 和 2.0%；其他佔 0.5%；分居者佔 0.3%；一方去世者，佔 0.2%。

表 3-2-6、幼兒父母婚姻狀況

單位：人數；百分比

	人數	百分比
已婚	373	87.1
同居	27	6.3
離婚	15	3.6
單身	8	2.0
其他	2	0.5
分居	1	0.3
一方去世	1	0.2
總計	428	100.0

表 3-2-7 顯示與幼兒共同居住人數的分配狀況，以 4 位為最多，佔 21.2%；3 位佔 21.1% 次之；2 位佔 20.6%；共同居住者為 5 位及 6 位也不在少數，分別佔 13.2% 及 10.3%。

表 3-2-8 呈現幼兒家庭型態，其中以核心家庭為主，佔 35.0%；主幹家庭佔 29.7%；擴展家庭佔 27.7%，而單親及祖孫家庭分別佔 3.5% 及 4.1%。

表 3-2-7、與幼兒共同居住的人數（不含幼兒本人）

單位：人數；百分比

共同居住人數	人數	百分比
4	89	21.2
3	89	21.1
2	87	20.6
5	56	13.2
6	43	10.3
7	20	4.8
8	16	3.8
9	9	2.0
1	6	1.4
10	5	1.1
12	1	0.3
13	1	0.2
遺漏值	6	-
總計	428	100.0

備註：排序依據有效百分比

表 3-2-8、幼兒家庭型態

單位：人數；百分比

	人數	百分比
核心	150	35.0
主幹	127	29.7
擴展	118	27.7
祖孫	18	4.1
單親	15	3.5
遺漏值	1	-
總計	428	100.0

三、幼兒

幼兒的年齡分佈如表 3-2-9 所示，0 歲佔 66.7% 為最多，1 歲佔 28.5%，2 歲佔 4.8%。根據區域分層狀況，見表 3-2-10。「都會核心」中，0 歲幼兒占 60.4%，1 歲幼兒占 34.2%，2 歲幼兒占 5.4%；「工商市區」中，0 歲幼兒占 68.7%，1 歲幼兒占 26.3%，2 歲幼兒皆占 5.0%；「新興市鎮」中，0 歲幼兒占 69.8%，1 歲幼兒占 25.9%，2 歲幼兒占 4.3%；「傳統產業或低度發展市鎮」中，0 歲幼兒占 63.4%，1 歲幼兒占 31.6%，2 歲幼兒占 5.1%；「高齡化或偏遠鄉鎮」中，0 歲幼兒占 37.8%，1 歲幼兒占 62.2%。

表 3-2-9、幼兒年齡

單位：人數；百分比

	人數	百分比
0 歲	286	66.7
1 歲	122	28.5
2 歲	20	4.8
總計	428	100.0

表 3-2-10、幼兒年齡—依區域分

單位：人數；百分比

	都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或 低度發展市鎮		高齡化或 偏遠鄉鎮	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
0 歲	56	60.4	102	68.7	115	69.8	11	63.4	2	37.8
1 歲	31	34.2	39	26.3	43	25.9	5	31.6	4	62.2
2 歲	4	5.4	8	5.0	7	4.3	1	5.1	-	-
總計	92	100.0	149	100.0	165	100.0	17	100.0	6	100.0

表 3-2-11 中呈現幼兒排行狀況，排行老大之幼兒比例占 52.3%；排行老二之幼兒占 37.3%，排行老三及以上之幼兒占 10.4%。根據區域分層狀況，該幼兒排行老大的比例最多，其次為排行老二的幼兒，再來是排行老三的幼兒。

「都會核心」中，排行老大幼兒占 56.1%，排行老二的幼兒占 35.2%，排行老三的幼兒占 8.7%；「工商市區」中，排行老大幼兒占 58.8%，排行老二的幼兒占 36.4%，排行老三的幼兒占 4.8%；「新興市鎮」中，排行老大幼兒占 45.1%，排行老二的幼兒占 39.6%，排行老三的幼兒占 15.3%；「傳統產業或低度發展市

鎮」中，排行老大幼兒占 44.0%，排行老二的幼兒占 36.7%，排行老三的幼兒占 19.3%；「高齡化或偏遠鄉鎮」中，排行老大幼兒占 47.8%，排行老二的幼兒占 33.3%，排行老三的幼兒占 18.9%。

表 3-2-11、幼兒排行

單位：人數；百分比

	人數	百分比
老大	223	52.3
老二	159	37.3
老三及以上	45	10.4
遺漏值	1	-
總計	428	100.0

表 3-2-12、幼兒排行—依區域分

單位：人數；百分比

	都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或 低度發展市鎮		高齡化或 偏遠鄉鎮	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
老大	51	56.1	87	58.8	75	45.1	7	44.0	3	47.8
老二	32	35.2	54	36.4	65	39.6	6	36.7	2	33.3
老三及 以上	8	8.7	8	4.8	25	15.3	3	19.3	1	18.9
總計	91	100.0	149	100.0	165	100.0	17	100.0	6	100.0

四、托嬰中心屬性

表 3-2-13 為本研究育兒父母送托的托嬰中心屬性的分布，私立托嬰中心有 17 所，佔 61.3%，而公立托嬰中心僅有 11 所，38.7%。

表 3-2-13、高雄市托嬰中心屬性

單位：所數、百分比

	所數	百分比
私立托嬰中心	17	61.3
公共托嬰中心	11	38.7
總計	28	100.0

第四章、研究結果分析

第一節、照顧偏好與實際照顧安排

一、理想照顧模式

此節的理想照顧安排係根據本研究問卷第三部分幼兒照顧安排第一題：「您認為對自己小孩最理想的照顧方式為何？」進行分析，本研究問卷將照顧偏好分成二十種選項供家長勾選前五名順位，表 4-1-1 中，將高雄市家長勾選五個理想的照顧安排模式再歸納為「家長身兼照顧與工作」²、「家長不工作在家照顧」³、「家戶外托育」⁴、「其他親屬照顧」⁵四組。

從表 4-1-1 可知，高雄市受訪家長中的理想照顧模式的第一順位，以 43.8% 的「家長不工作在家照顧」最高，其次是「身兼照顧與工作」(32.7%)；第三順位是「其他親屬照顧」(13.1%)，最後則是「家戶外托育」，僅有 10.3%。從照顧偏好的不同順位來看，勾選「家長不工作在家照顧」為第一優先順位有 43.8%，依序遞減；不過「家長身兼照顧與工作」的比例，在第二順位到第四順位均仍有近四成的家長勾選；「家戶外托育」的勾選率在第一順位僅 10.3%，但依序增加，至第五順位已上升至 47.2%；偏好「親屬照顧」者則穩定地維持在一成二到兩成之間。

另針對理想第一托育類型的分布進行分析，結果如表 4-1-2 所示。家長不工作在家照顧中，比例最高者為，媽媽不工作在家照顧，高達 36.1%，其次為媽媽辭掉工作在家照顧 (7.1%)。家長身兼工作與照顧則是以媽媽請育嬰假在家照顧為冠 (18.7%)，媽媽在一邊工作一邊照顧則排名第二，為 5.2%。同為家戶內托育的其他親屬照顧約佔 13.0%。家戶外托育中，送到托育人員（保母）家托育 12 小時內佔 3.0%，托育人員（保母）到宅照顧次之，佔 1.8%；托嬰中心則分為工作與非工作場所之托嬰中心，前者占 2.6%，後者為 1.8%。較為特別的是，本表較表 4-1-3 實際托育類型分布多出由家庭幫傭幫忙照顧的選項，約佔 0.2%。

²本研究的問卷共列出 20 個理想照顧安排的選項，這裡的「家長身兼照顧與工作」包含以下八個選項：「媽媽請育嬰假在家照顧幼兒」、「媽媽一邊工作一邊照顧」、「媽媽把孩子帶到工作場所工作」、「爸爸請育嬰假在家照顧幼兒」、「爸爸一邊工作一邊照顧」、「爸爸把孩子帶到工作場所工作」、「家裡自己開店，爸爸在家自行照顧」、「家裡自己開店，媽媽在家自行照顧」。

³「家長不工作在家照顧」包含以下四個選項：「媽媽不工作，在家照顧」、「媽媽辭掉工作在家照顧幼兒」、「爸爸沒有工作，在家照顧」、「爸爸辭掉工作在家照顧幼兒」歸納得來。

⁴「家戶外專業托育」包含：「送到非工作場所的托嬰中心」、「送到工作場所設置的托嬰中心」、「送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以上（全日托）」、「送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以內（日托）」、「托育人員（保母）到宅照顧」等五種選項。

⁵「親屬照顧」包含其他家人照顧。

表 4-1-1、理想托育方式—依順位分

單位：人數；百分比

	第一順位		第二順位		第三順位		第四順位		第五順位	
	人數	百分比								
家長不工作 在家照顧	176	43.8	93	24.4	61	17.1	40	11.5	44	13.8
家長身兼 照顧與工作	131	32.7	178	46.7	157	43.9	137	39.7	86	26.7
家戶外托育	41	10.3	62	16.2	76	21.4	106	30.6	151	47.2
其他親屬照顧	53	13.1	48	12.7	63	17.6	63	18.2	40	12.4
遺漏值	27	-	47	-	71	-	82	-	108	-
總計	428	100.0	428	100.0	428	100.0	428	100.0	428	100.0

表 4-1-2、理想第一托育類型的分布

單位：人數、百分比

		人數	百分比
家長不工作在家照顧	媽媽不工作，在家照顧幼兒	146	36.1
	媽媽辭掉工作在家照顧幼兒	29	7.1
	爸爸不工作，在家照顧幼兒	1	0.3
	爸爸辭掉工作在家照顧幼兒	-	-
家長身兼照顧與工作	媽媽請育嬰假在家照顧幼兒	76	18.7
	媽媽一邊工作一邊照顧	21	5.2
	家裡自己開店，爸爸在家自行照顧	6	1.5
	家裡自己開店，媽媽在家自行照顧	16	4.1
	爸爸請育嬰假在家照顧幼兒	1	0.2
	媽媽把孩子帶到工作場所工作	9	2.2
	爸爸把孩子帶到工作場所工作	0	0.1
	爸爸一邊工作一邊照顧	2	0.5
其他親屬照顧	由其他家人照顧	53	13.0
居家式托育	送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以內（日托）	12	3.0
	送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以上（全日托）	4	1.0
	托育人員（保母）到宅照顧	7	1.8
機構式托育	送到非工作場所的托嬰中心	7	1.8
	送到工作場所設置的托嬰中心	11	2.6
幫傭照顧	由家庭幫傭照顧	1	0.2
其他		2	0.5
遺漏值		24	-
	總計	428	100.0

接續分析理想照顧模式是否會因不同的居住地而有差異，如表 4-1-3 所示。數據指出，都會核心區域，「家長不工作在家照顧」為 42.7% 最高，「家長身兼照顧與工作」次之 (34.6%)，「家戶外托育」排名第三為 11.5%，「其他親屬照顧」最低，僅有 11.2%。工商市區中，第一名同為「家長不工作在家照顧」為 42.3%，第二名為家長身兼照顧與工作 35.1%，其他親屬略高於都會核心區域，為 13.0%，家戶外托育最低僅有 9.7%。新興市鎮同樣是「家長不工作在家照顧」最高 (45.7%)，家長身兼照顧與工作為 29.4%，家戶外托育與其他親屬照顧各為 11.0% 與 13.9%。傳統產業市鎮中，家長不工作在家照顧為 40.2%，家長身兼照顧與工作為 36.7%，

家戶外托育則是 5.7%，其他親屬照顧為所有區域中最高，達 17.4%。高齡化或偏遠鄉鎮，家長不工作在家照顧為 56.7%，家長身兼照顧與工作為 28.9%，其他親屬照顧則為 14.4%，惟家戶外托育僅有 0%。綜上所述，第一順位理想托育方式並沒有因為不同都市化程度的鄉鎮市區而有顯著差異。

表 4-1-3、第一順位理想托育方式一依區域別分

單位：人數、百分比

	都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或 低度發展市鎮		高齡化或 偏遠鄉鎮	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
家長不工作 在家照顧	37	42.7	58	42.3	71	45.7	6	40.2	3	56.7
家長身兼 照顧與工作	30	34.6	48	35.1	46	29.4	6	36.7	2	28.9
家戶外托育	10	11.5	13	9.7	17	11.0	1	5.7	0	0.0
其他親屬照顧	10	11.2	18	13.0	22	13.9	3	17.4	1	14.4
總計	87	100.0	138	100.0	155	100.0	15	100.0	6	100.0

二、實際照顧安排

本研究請高雄市育兒家長在二十個選項中勾選實際使用的照顧模式，題項亦來自研究問卷第三部分幼兒照顧安排第三題：「這名幼兒現在日間或工作時段(平日非假日)實際的照顧安排為何？」進行分析，且同樣如理想托育模式簡化為四類，結果如表 4-1-4 所示。首先，家長不工作親自照顧者中，媽媽不工作在家照顧者最高，佔 35.9%，其次為媽媽辭掉工作在家照顧幼兒 (8.4%)。家長身兼照顧與工作者，最高的則是媽媽一邊工作一邊照顧 (5.1%)，媽媽請育嬰假在家照顧幼兒次之 (3.0%)。同為家戶內照顧的其他家人照顧約佔 23.5%。由數據資料可知，不論是家長不工作親自照顧或身兼照顧與工作，爸爸所佔的比例不僅未到兩成，且爸爸把孩子帶到工作場所工作與一邊工作一邊照顧等兩個選項更是無人選擇。

最後，家戶外照顧，送到托育人員（保母）家托育 12 小時內佔 9.5%，送到托育人員（保母）家托育 12 小時以上次之，佔 0.7%；托嬰中心則分為工作與非工作場所之托嬰中心，前者占 0.8%，後者為 6.2%。

表 4-1-4、實際托育類型的分布

單位：人數、百分比

		人數	百分比
家長不工作在家照顧	媽媽不工作，在家照顧幼兒	154	35.9
	媽媽辭掉工作在家照顧幼兒	36	8.4
	爸爸不工作，在家照顧幼兒	7	1.6
	爸爸辭掉工作在家照顧幼兒	4	0.8
家長身兼照顧與工作	媽媽請育嬰假在家照顧幼兒	13	3.0
	媽媽一邊工作一邊照顧	22	5.1
	家裡自己開店，爸爸在家自行照顧	5	1.1
	家裡自己開店，媽媽在家自行照顧	8	1.8
	爸爸請育嬰假在家照顧幼兒	2	0.5
	媽媽把孩子帶到工作場所工作	1	0.3
	爸爸把孩子帶到工作場所工作	-	-
	爸爸一邊工作一邊照顧	-	-
其他親屬照顧	由其他家人照顧	101	23.5
居家式托育	送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以內（日托）	40	9.5
	送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以上（全日托）	3	0.7
	托育人員（保母）到宅照顧	1	0.2
機構式托育	送到非工作場所的托嬰中心	27	6.2
	送到工作場所設置的托嬰中心	3	0.8
其他	其他	2	0.6
	總計	428	100.0

接續分析居住在不同地區的父母，實際托育方式是否有差異，如表 4-1-5。都會核心區域，「家長不工作在家照顧」為 50.2% 最高，「家戶外托育」次之(23.5%)，排名第三為 15.8%「其他親屬照顧」，「家長身兼照顧與工作」最低，僅有 10.5%。工商市區中，第一名同為「家長不工作在家照顧」為 52.0%，第二名為其他親屬照顧略高於都會核心區域，為 20.8%，第三名則為「家戶外托育」15.1%，「家長身兼照顧與工作」最低為 12.2%。新興市鎮同樣是「家長不工作在家照顧」最高 (40.3%)，其他親屬照顧為 31.7%，家戶外托育及家長身兼照顧與工作各為 15.6% 與 12.5%。傳統產業市鎮中，家長不工作在家照顧為 55.0%，家戶外托育 25.7%，其他親屬照顧為 11.6%，家長身兼照顧與工作為 7.7% 是所有區域中最低。高齡化或偏遠鄉鎮，家長不工作在家照顧為 37.8%，其他親屬照顧則為 28.9%，家長

身兼照顧與工作為 18.9%，惟家戶外托育僅有 14.4%。

表 4-1-5、實際托育方式—依區域別分

單位：人數、百分比

	都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或 低度發展市鎮		高齡化或 偏遠鄉鎮	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
家長不工作 在家照顧	46	50.2	77	52.0	66	40.3	9	55.0	2	37.8
家長身兼 照顧與工作	10	10.5	18	12.2	20	12.5	1	7.7	1	18.9
家戶外托育	21	23.5	22	15.1	25	15.6	4	25.7	1	14.4
其他親屬照顧	14	15.8	31	20.8	52	31.7	2	11.6	2	28.9
總計	92	100.0	148	100.0	163	100.0	17	100.0	6	100.0

三、理想與現實的差距

接著，本研究比較偏好與現實照顧安排的差距，結果發現選擇家戶內托育的受訪者照顧安排大多能符合他們原本的「期待/偏好」，例如「偏好」父母親自照顧的家長中有 67.6% 是家長照顧；「偏好」親屬照顧的家長中，有 62.6% 如願以償。然「偏好」家戶外托育的受訪者，如願以償的比例則明顯降低，以居家式托育服務為例，雖僅有微微下降仍有 51.2% 順利將孩子交由保母照顧；然偏好機構式托育者，卻僅有 36.1% 可取得機構式照顧服務。

本研究認為，「實際」托育安排與「期待/偏好」的照顧安排的落差，正是需要政策了解與介入的對象，例如在期望居家式托育的家長中，有 36.0% 的家長無法取得想要的居家式托育服務，只好自己照顧或是委由親屬協助，其中的原因與改善策略就非常值得後續追蹤分析；期望機構式托育的家長更高達 44.2% 無法心想事成，使得照顧負擔依然留在家中，另有 19.7% 轉求居家式托育的協助，這究竟是因為價格還是品質或其他因素，都值得進一步分析。詳見表 4-1-6。

表 4-1-6、托育方式—理想與實際之交叉分析

單位：人數、百分比

理想 實際	父母親自照顧		其他親屬照顧		居家式托育		機構式托育	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
父母親自照顧	207	67.6	13	24.6	6	27.2	7	38.3
其他親屬照顧	60	19.4	32	62.6	2	8.8	1	5.9
居家式托育	22	7.1	4	7.8	12	51.2	4	19.7
機構式托育	18	5.9	3	4.9	3	12.8	7	36.1
總計	306	100.0	51	100.0	23	100.0	18	100.0

專家學者的焦點團體對親屬保母的快速成長有一些觀察：

我這幾天剛好上了幾個職前訓練，因為裡面就會包含許多的親屬保母跟一般保母，甚至他們本身就是家長的，我就就這些問題稍微跟他們討論一下，他們覺得最信任的是家人，所以她第一個選擇就是親屬保母，所以才會保母職前訓練的課程如火如荼，而且班級數是跳躍前幾年，多出很多人來上課。（專一）

我的媳婦或我的兒子還沒要結婚，可是他告訴我要先來上。（專二）

我們辦訓，非常多甚至連小孩都還沒有對象的，他剛退休。趁現在有空先來上。（專三）

不過也有另外一種聲音：

我也會跟送托的家長聊一下，你有沒有考慮要自己帶？大部分給我的回饋都是，第一個他其實覺得家裡面長輩的想法有一點老舊，若不是托嬰中心跟保母的社會案件這麼多，他不會給他的家人帶。（專四）

四、托育決策者

本研究也詢問受訪家長，目前這樣的托育安排主要由誰決定？從表 4-1-7 看出主要的決策仍以幼兒的家長為主，48.5%的主要決策者為母親，僅 28.9%的家庭父親有加入照顧決策的安排，其他親屬，除了祖母較高（10.0%）之外，參與決策的比例均不超過 10%，因此本研究後續分析性別角色態度及就業與收入，將以母親為主軸。

表 4-1-7、實際托育安排決策者⁶

單位：勾選次數、百分比

	勾選次數	勾選率
母	354	48.5
父	211	28.9
祖母	73	10.0
祖父	32	4.4
外祖母	32	4.4
外祖父	22	3.0
其他親戚	3	0.4
其他	3	0.4
合計	730	100

備註：排序依據勾選率

五、照顧安排的考量因素

表 4-1-8 彙總家長考量照顧安排的因素，若以個別家長勾選的前五個順位之彙總分數的高低排序來看，照顧者是否具備「照顧專業度」分數最高，而二到十名分別為「環境安全」、「照顧品質」、「愛心、耐心」、「家人比較值得信任」、「家庭收入」、「照顧小孩是父母的責任」、「是否有保母證照」、「保母的照顧經驗」、「托育費用」等。這前十名的考量因素整體來說分成三群：前四名都集中在與照顧品質相關的因素，第八名的保母證照、第九名的保母照顧經驗也是。第二組則與價格及就業相關，例如家庭收入、托育費用等勾選率約有 6%；第三組則是家庭主義相關（例如第五名的家人比較值得信任、第七名照顧小孩是父母的責任）。顯示考量因素中，由誰來提供照顧的排序並沒有高於照顧品質或政策的影響。

⁶ 此題為複選題

表 4-1-8、照顧安排之考量因素⁷⁸

單位：分數、人數、百分比

	分數	勾選次數	勾選率
1. 照顧專業度	610	173	9.0
2. 環境安全	496	167	8.7
3. 照顧品質	490	175	9.1
4. 愛心、耐心	438	161	8.4
5. 家人比較值得信任	421	123	6.4
6. 家庭收入	390	125	6.5
7. 照顧小孩是父母的責任	326	91	4.7
8. 是否有保母證照	301	79	4.1
9. 保母的照顧經驗	291	91	4.7
10. 托育費用	273	100	5.2
11. 可以繼續工作	264	111	5.8
12. 和保母的照顧理念是否契合	231	75	3.9
13. 母親比較會照顧幼兒	225	58	3.0
14. 增加家人相處的機會	189	76	3.9
15. 親屬是否願意幫忙照顧	181	55	2.8
16. 親屬能否協助照顧	168	61	3.2
17. 因為要媽媽餵母奶	159	48	2.5
18. 托育補助	116	46	2.4
19. 托育服務近不近	90	38	2.0
20. 設施設備	74	33	1.7
21. 父親比較會照顧幼兒	49	14	0.7
22. 托育比	26	9	0.4
23. 托育服務好不好找	20	9	0.5
24. 我擔心我不會照顧	14	7	0.3
25. 其他	3	2	0.1
合計	5847	1926	100.0

備註：排序依據分數遞減

本研究假設不同照顧安排選擇，其之背後考量因素也應有所不同，因此進一步將理想照顧安排的考量因素，依第三部分選填的實際照顧安排交叉分析。研究

⁷資料來源取自問卷第三部分第六題：「您在考量對這位幼兒理想托育安排時，最重要的考慮原因為何？」

⁸ 計分方式為第一順位 5 分、第二順位 4 分、第三順位 3 分、第四順位 2 分、第五順位 1 分，加總後即為該選項所得分數。

發現，首先，選擇由家長親自照顧者，認為「照顧專業度」最為重要，其次依序為「環境安全」、「照顧小孩是父母的責任」、「照顧品質」、「愛心、耐心」等。其他親屬照顧則信奉「有關係就沒關係」的觀念，將「家人比較值得信賴」列為第一名，依序為，「照顧專業度」、「照顧品質」、「家庭收入」及「可以繼續工作」等。選擇居家式托育者則將「照顧專業度」視為最重要的考量，「愛心、耐心」其次，其他依序為「保母的照顧經驗」、「和保母的理念是否契合」、「環境安全」，與「照顧品質」等。最後，選擇機構式托育者，將「照顧專業度」放在第一位，其次依序為「環境安全」、「照顧品質」、「保母的照顧經驗」與「愛心、耐心」，詳見表 4-1-9。

除了其他親屬照顧之外，父母親自照顧及機構式托育，居家式托育的家長均將「照顧專業度」視為首要考量因素。若將「家長親自照顧」、「其他親屬照顧」劃歸為家戶內照顧，「居家式托育」、「機構式托育」視為家戶外照顧，統計顯示，不論是家戶內或家戶外，考量因素的前三名都有照顧專業度。進一步觀察，除了居家式托育之外，其他三者也將照顧品質列入考量因素的前五名。換言之，對多數家長來說，照顧者除了「照顧專業度」之外，照顧品質也是他們非常在意的一件事情。

表 4-1-9、照顧安排考量因素-依實際照顧安排分

單位：百分比、分數

	父母親自照顧		其他親屬照顧		居家式托育		機構式托育	
	分數	勾選率	分數	勾選率	分數	勾選率	分數	勾選率
照顧專業度	294	7.5	156	10.1	85	10.2	70	14.1
是否有保母證照	155	3.6	68	3.9	55	6.0	20	4.7
保母的照顧經驗	125	3.8	70	4.5	71	9.7	28	6.0
和保母的理念是否契合	113	3.4	30	2.6	68	8.8	18	4.7
環境安全	289	8.6	86	7.1	60	10.2	62	12.1
設施設備	32	1.3	10	1.3	18	3.7	17	4.0
家庭收入	218	6.3	128	8.8	25	3.7	25	6.0
托育費用	155	5.4	57	4.3	34	5.1	20	5.4
托育補助	55	2.3	29	2.1	12	1.9	17	4.0
托育比	6	0.2	0	0.0	7	1.4	13	2.7
照顧品質	259	8.6	143	10.1	42	7.9	45	10.1
托育服務近不近	38	1.4	19	1.7	26	5.1	12	2.7
托育服務好不好找	13	0.5	0	0.0	1	0.5	6	1.3
我擔心我不會照顧	6	0.5	4	0.2	0	0.0	5	0.7
母親比較會照顧幼兒	198	4.6	24	1.5	9	0.9	0	0.0
父親比較會照顧幼兒	41	1.0	4	0.2	4	0.9	0	0.0
家人比較值得信賴	210	6.1	192	10.5	6	1.4	12	2.7
照顧小孩是父母的責任	272	6.8	43	3.0	5	0.9	7	1.3
增加家人相處的機會	137	4.9	43	3.9	3	0.9	4	0.7
因為要媽媽餵母奶	146	3.9	9	0.9	7	1.4	0	0.0
可以繼續工作	98	4.2	103	7.7	38	8.8	24	6.7
親屬是否願意幫忙	106	2.7	60	4.3	6	0.9	7	1.3
親屬能否協助照顧	104	3.6	51	3.9	0	0.0	9	2.0
愛心、耐心	251	8.7	84	7.3	72	9.7	26	6.7
其他	1	0.1	1	0.2				
合計	3028	100.0	1258	100.0	654	100.0	447	100.0

備註：排序依據本研究問卷考量因素題項

接著本研究分析選擇家戶內（親自照顧或親屬照顧）的家長，不送家戶外（居家或托嬰中心）照顧服務的考量因素。親自照顧幼兒家長的填答結果顯示，「不送托給保母」或「不送托給托嬰中心」的前六順位原因相同，分別為「想自己帶小孩」、「托育費用太貴」、「不信任保母/托嬰中心」、「家庭收入不夠」、「父或母本來就未就業，可以在家帶」以及「家人期望」。

影響「不送托給保母」或「不送托給托嬰中心」之因素，「想自己帶小孩」的勾選率都超過 25%，接續第二與第四影響因素「托育費用太貴」、「家庭收入不夠」，都顯示家戶外托育服務的不夠平價，使得家長得將幼兒於家戶內照顧，無法將幼兒送托至家戶外；此外，「不信任保母」、「不信任托育中心」勾選率也超過一成六，詳見表 4-1-10。

表 4-1-10、不選擇家戶外照顧方式之原因—家長親自照顧者⁹

單位：勾選次數、百分比

不送托給「保母」	勾選 次數	勾選率	不送托給「托嬰中心」	勾選 次數	勾選率
想自己帶小孩	157	26.0	想自己帶小孩	150	25.5
托育費用太貴	129	21.4	托育費用太貴	125	21.2
不信任保母	107	17.7	不信任托嬰中心	99	16.8
家庭收入不夠	103	17.1	家庭收入不夠	96	16.3
父或母本來就未就業， 可以在家帶	80	13.3	父或母本來就未就業， 可以在家帶	78	13.2
家人期望	18	3.0	家人期望	17	2.9
合適保母的托育人數 已額滿	4	0.7	合適的托嬰中心 已額滿	12	2.0
其他	3	0.5	托嬰中心太遠	8	1.4
保母太遠	2	0.3	其他	4	0.7
合計	603	100.0	合計	589	100.00

備註：排序依據勾選率遞減

接續分析選擇親屬照顧而未送托家戶外照顧的家長之考量原因。表 4-1-11 顯示，不送給保母以及不送托嬰中心的首要因素是「這位親屬有照顧意願」，第二名則有所差異，不送保母的次要因素是「因為要工作」，不送托嬰中心則是因為費用的關係「托育費用太貴」，其餘四到五的排序均相同，個別為，「不信任保母/托嬰中心」、「家庭收入不夠」等。

兩者在「親屬想要照顧」之勾選率為 27% 左右，接著「托育費用太貴」、「家庭收入不夠」兩者與財務資源相關因素均接近二成左右，都顯示家戶外托育服務的不夠平價，使得家長得將幼兒於家戶內照顧。

⁹ 此題為複選題。

表 4-1-11、不選家戶外照顧方式之原因—親屬照顧者¹⁰

單位：勾選次數、百分比

不送托給「保母」	勾選 次數	勾選率	不送托給「托嬰中心」	勾選 次數	勾選率
這位親屬有照顧意願	77	27.3	這位親屬有照顧意願	74	27.9
因為要工作	53	18.8	托育費用太貴	51	19.2
托育費用太貴	51	18.1	因為要工作	49	18.5
不信任保母	51	18.1	不信任托嬰中心	43	16.2
家庭收入不夠	43	15.2	家庭收入不夠	39	14.7
合適保母的托育人數已額滿	3	1.1	其他	4	1.5
其他	3	1.1	合適的托嬰中心已額滿	3	1.1
保母太遠	1	0.4	托嬰中心太遠	2	0.8
合計	282	100.0	合計	265	100.0

備註：排序依據勾選率遞減

受邀在焦點團體的專家也談到在訓練時面試親屬保母的經驗，應證了上述量化結果所說家長選擇托育安排時的考量：

因為我的母會單位有辦訓（練），那在我們口委的過程，有兩種要來當親屬保母的前因，一種就是他不放心，（覺得）自己的孫自己帶，那加上他退休了，不放心外人帶他的孫子。還有一點是應年輕人的要求，他認為說年輕一輩的不相信（老一輩），我說阿你的子女這麼對你說？他說對，他說（現在年輕人）已經不是用那時候的觀念在帶小孩，所以你要帶我的小孩前，你務必要去上課，所以那些來口試的長輩都好緊張，一直拜託說老師你要讓我過，不然我回去沒辦法跟我小孩交代。（專三）

我們所接觸的家長，我們也會去對話說，你基於選擇機構式的照顧，是什麼樣的因素？第二個他們認為品質上有受監督，那所以這個意願，或許整個排下來，他意願確實是第一個，在於那個意願能不能落實，我覺得其實是第一個是價格因素。那再加上其實為什麼價格站在第一位，因為南部的平均所得真的是偏低，因為以要送托的話，真的要父母雙方都是雙薪，因為光是一個月九千月，即使扣掉補助，哪怕現在的孩子，要耗費生活用品什麼的，加上去其實即使是雙薪，雙胞胎兩個他都沒有辦法負擔，這是很現實的問題。我們就有面臨到，他生第二個了，可是他小朋友還沒滿兩歲，公托又排不上，他只好到處去拜託有沒有私（立）幼（兒園），可以偷收他的小孩，他可能差半年，因為他沒有辦法擠上去，他原本在保母家，可是老二進來的，所以他到處拜託私幼，就只差三個月欸，可不可以先讓他進去。品質什麼已經不管了，有人可以收他的小孩，讓他進去，先降低他的負擔。（專三）

¹⁰ 此題為複選題。

第二節、托育服務使用狀況、認知程度、與照顧品質

延續前章節，本研究中選擇父母親自照顧或親屬照顧的受訪者，猶豫是否送托時，家庭主義或照顧意願確實影響極大，然其對制度與服務的疑慮也是卻步的因素。據此，本章節將進一步討論不同照顧安排之家長政策認知、資訊取得管道、使用哪些托育服務與資源、使用的滿意度、與照顧品質的討論。

一、托育服務的認知程度

本研究問卷詢問受訪者「請問您對政府各項福利措施的使用情形及滿意度」，並在答項中羅列「育嬰假留職停薪津貼」、「父母未就業家庭育兒津貼」、「公共托嬰中心」、「親屬保母托育補助」、「托育資源中心」、「就業者家庭部分托育費用補助」等主要的全國性政策，並以受訪者填答「知道」或「不知道」的比例分析受訪者對於全國性政策的認知度，各題項回答人數應為428，故表格中人數未達428，表示該題有漏答，結果如表4-2-1。

不知道公共托嬰中心但表示需要的比例最高（11.3%），托育資源中心次之（11.2%），再者依序為親屬保母托育補助（10%）、育嬰假留職停薪津貼者（9.2%），就業者家庭部分托育費用補助（7.3%）及父母未就業家庭育兒津貼（5.2%）。

知道卻從未用過的比例最高亦為公共托嬰中心，高達64.6%，第二名則是托育資源中心，有62.0%知道卻從未用過，兩者均為公共托育相關措施，親屬保母托育補助緊追在後，有五成的受訪者知悉但未用過。知悉並且曾經使用過托育政策，以父母未就業家庭育兒津貼為冠（48.4%），第二名與第三名則分別為育嬰假留職停薪津貼（25.5%）與就業者家庭部分托育費用補助（23.0%）。

表 4-2-1、全國性托育政策認知程度

單位：人數；百分比

	總計	不知道		知道			
		需要	不需要	資格不符	從未用過	曾經用過	
育嬰假留職 停薪津貼	人數	380	35	39	21	188	97
	百分比	100.0	9.2	10.3	5.5	49.5	25.5
父母未就業 家庭育兒津貼	人數	386	20	55	35	89	187
	百分比	100.0	5.2	14.2	9.1	23.1	48.4
公共托嬰中心	人數	379	43	48	12	245	31
	百分比	100.0	11.3	12.7	3.2	64.6	8.2
托育資源中心	人數	376	42	47	10	233	44
	百分比	100.0	11.2	12.5	2.7	62.0	11.7
親屬保母托育 補助	人數	380	38	73	50	190	29
	百分比	100.0	10.0	19.2	13.2	50.0	7.6
就業者家庭部 分托育費用補 助	人數	382	28	95	39	132	88
	百分比	100.0	7.3	24.9	10.2	34.6	23.0
其他托育政策	人數	9	-	2	-	6	1
	百分比	100.0	-	22.2	-	66.7	11.1

表4-2-2針對不同區域進行政策認知比較，統計發現，各區域受訪者知悉「父母未就業家庭育兒津貼」的比例差異不大，平均落在75%至100%之間，高齡或偏遠市鎮更最高，達100.0%。其餘政策認知程度相距不遠，惟「就業者家庭部分托育費用補助」在傳統產業或低度發展之區域偏低，僅有43.8%。

新興市鎮與都會核心區域對於「育嬰假留職停薪津貼」，平均認知度約有八成左右，高齡化或偏遠鄉鎮較低，僅有60%。換言之，工商市區與都會核心，對於全國性托育政策認知度幾近七成，相對於傳統產業或低度發展市鎮、高齡化或偏遠市鎮等。

事實上，保母托育補助及親屬托育補助，均屬高雄市托育政策的補助項目，但在傳統產業或低度發展市鎮，知悉親屬托育補助的受訪者有六成多，反之，保母托育補助卻只有43.8%。本研究認為，有一個可能性是，保母托育補助的正式全名：「就業者家庭部分托育費用補助」，對民眾是相對陌生，以至於該區域對此政策認知度的調查結果敬陪末座，與其他政策題項有些微差距。

表 4-2-2、全國性托育政策認知程度—依區域分

單位：人；百分比

	都會核心				工商市區				新興市鎮				傳統產業或低度發展市鎮				高齡化或偏遠鄉鎮			
	知道		不知道		知道		不知道		知道		不知道		知道		不知道		知道		不知道	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
就業者家庭部分 托育費用補助	63	73.3	23	26.7	97	72.4	37	27.6	185	77.7	53	22.3	7	43.8	9	56.2	3	75.0	1	25.0
父母未就業家庭 育兒津貼	73	82.0	16	18.0	111	80.4	27	19.6	113	79.6	29	20.4	12	75.0	4	25.0	4	100.0	-	-
親屬保母托育補助	64	74.4	22	25.6	94	70.1	40	29.9	99	70.7	41	29.3	10	62.5	6	37.5	3	60.0	2	40.0
育嬰假留職 停薪津貼	70	82.4	15	17.6	105	78.4	29	21.6	117	84.2	22	15.8	11	73.3	4	26.7	3	60.0	2	40.0
公共托嬰中心	66	76.7	20	23.3	98	73.1	36	26.9	109	79.0	29	21.0	11	68.8	5	31.2	3	60.0	2	40.0
托育資源中心	66	76.7	20	23.2	97	72.9	36	27.1	111	75.5	26	24.5	11	68.8	5	31.2	3	60.0	2	40.0
其他托育政策	2	100.0	-	-	-	-	-	-	6	75.0	2	25.0	1	100.0	-	-	-	-	-	-
總計	404	77.7	116	22.3	602	74.6	205	25.4	740	78.6	202	21.4	63	65.6	33	34.4	19	67.9	9	32.1

二、政策滿意度

在說明了各種照顧安排的使用狀況後，本研究分析使用服務者的滿意程度，即知道政策且曾經用過的受訪者。有97人使用過「育嬰假留職停薪津貼」、88人使用過「就業者家庭部分托育費用補助」、44人使用過「托育資源中心」、29人使用過「親屬保母托育補助」、187人使用過「父母未就業家庭育兒津貼」、31人使用過「公共托嬰中心」。詢問受訪者使用過後的滿意度，滿意度區分為，完全沒幫助、沒幫助、普通、有幫助以及非常有幫助，藉以了解受訪者對於使用過的托育服務之滿意度與幫助程度進行分析，若表格總計少於該題受訪者曾經用過的數量即為遺漏值。

若將「有幫助」、「非常有幫助」兩者相加，「育嬰假留職停薪津貼」，其之受訪者使用滿意度高達85.5%，其次則為82.7%的受訪者認為公共托嬰中心對其幫助甚大；支持家庭照顧功能的「父母未就業家庭育兒津貼」、「托育資源中心」、「親屬保母托育補助」，雖有七成左右受訪者認為十分有幫助，但相較於「公共托嬰中心」的82.7%，仍有落差。滿意度最低者為「就業者家庭部分托育費用補助」，使用滿意度僅有70%（詳見表4-2-3）。

表 4-2-3、托育政策滿意度

單位：人數；百分比

		總計	完全 沒幫助	沒幫助	普通	有幫助	非常 有幫助
父母未就業	人數	155	5	5	37	62	46
家庭育兒津貼	百分比	100.0	3.2	3.2	23.9	40.0	29.7
育嬰假留職	人數	69	2	3	5	34	25
停薪津貼	百分比	100.0	3.0	4.3	7.2	49.3	36.2
就業者家庭部分	人數	70	3	1	17	30	19
托育費用補助	百分比	100.0	4.3	1.4	24.3	42.9	27.1
公共托嬰中心	人數	25	0	3	1	10	11
	百分比	100.0	1.4	10.3	5.6	39.9	42.8
托育資源中心	人數	36	-	3	7	15	11
	百分比	100.0	-	8.3	19.4	41.7	30.6
親屬保母托育	人數	24	2	1	2	12	7
補助	百分比	100.0	8.3	4.2	8.3	50.0	29.2
其他托育政策	人數	1	-	-	-	1	0
	百分比	100.0	-	-	-	75.7	24.3

民眾對政策的認知程度可能跟資訊取得的方式有關，因此本研究透過表 4-2-4 分析幼兒家長取得照顧資訊的管道，有五成以上（57.6%）的受訪者，主要取得照顧資訊的管道仍透過家人、鄰居、朋友與村里等接近的人際網絡，照顧政策要如何從社會網絡中傳播，進而影響家長們的照顧方式、提供照顧資源及增加照顧選擇，是未來可以努力的方向。傳播媒體的變遷也讓家長取得照顧資訊的管道逐漸改變，家長從網際網路取得資訊的百分比（14.1%）超越從大眾媒體取得資訊的百分比（8.5%），但可惜的是，居家托育服務中心、政府單位、醫療院所等可以提供公共照顧資源的單位，反而未能成為家長取得照顧資訊的重要來源，百分比均未超過 10%，分別為 5.5%、6.2% 及 4.3%。

表 4-2-4、照顧資訊取得管道¹¹

單位：勾選次數；百分比

	勾選次數	勾選率
家人	234	41.6
鄰居、朋友、村里	90	16.0
網際網路	79	14.1
大眾媒體（如電視、報紙等）	48	8.5
政府單位	35	6.2
居家托育服務中心	31	5.5
醫療院所或醫療人員	24	4.3
其他	21	3.7
合計	562	100.0

備註：排序依據勾選率遞減

居家式托育人員認為，高雄市政府居家式托育的資訊並不普及，意謂著家長獲得托育資訊的管道不足。政府雖有提供網站資訊，不過政府的網站難以清楚取得，許多家長並不知從何可取得托育人員的資訊，僅能透過社群軟體、親友推薦得知。

譬如說今天我要找保母，家長覺得那個資訊沒有很公開，他們就只能在網路搜尋「高雄找保母」，但是跳出來是 Facebook 裡面有一些組織、團體，讓你參考一些保母的資訊。但是很少是去連結到政府找保母的那個網頁上面。進到（政府）網頁家長其實也不知道怎麼去搜尋。接下來，他們不知道要從哪裡去找，不知道要怎麼找保母這個消息。（居四）

¹¹ 此題為複選題。

大家都是 Facebook 找保母，我們保母就覺得很奇怪，為什麼他們不是政府單位，就只是私人的而已，我們就是必須把自己很私人的東西給他才能（增加客源），這個也很奇怪，家長說他們不知道怎麼找，大家都用臉書找到我。(居四)

我也是臉書。(居二)

宣導不夠。(居三)

不過藉由社群軟體等非官方所取得的資訊，並非是合法或有管理的，托育的品質參差不齊、價錢不一。故托育人員認為應加強宣傳，在不同場所公開托育資訊，讓家長能夠即時地獲得資訊。

我想補充一下。剛剛你說臉書(Facebook)社團上一些找保母網站，其實我也有加入。我有幾個家長都是上面找到我的，我發現那個網站，我不是社團裡面的管事的，也不太常上臉書，但是社團裡面的管理人員比較嚴謹的那種人，會為社團把關，比如說加入社團就是要拍居家托育證，確定要有才能加入，不是任何想托育或是想要帶小孩就可以加入。但是也有其他很類似的網站，沒有管理人員把關，可能你沒有證照也可以在網站上大辣辣的 po 網說，我沒有證照只是想要幫家長方面托育小孩。(居五)

我們自己的看法是說，有沒有可能在婦產科那邊，就可以先知道這個消息，這樣不是就更直接嗎？他們不是會做一些產前課程，如果把這種東西放在婦產科或是大醫院裡面去推廣，會不會更有效率？家長會更知道、更透明一點。

現在的價格只有上限沒有低標。有個保母是婆婆媽媽年紀，為了加入制度，就去上了課那種，但他其實什麼也不懂，你叫用電腦找小孩，他完全都不懂，真的就是大樓裡面的家長請他托育，然後他的價格就是，我們有上限的價格，那他就覺得沒有低標，所以她永遠都比別人便宜，那家長就會壓低價格。(居五)

所以這個點也希望他們可以注意一下，畢竟我們管理單位是中心，不是 Facebook，但是我們又不得以一定要把東西給他，我們的管道才會多元，這個也是卡在一個比較無奈的地方。(居四)

就是他們會覺得說跟月子中心，類似月嫂一起搭配這樣。(居五)

托育人員亦有反映，系統媒合並沒有幫到他們，大多還是以自己的口碑、親友介紹來取得家長的信任。

我是覺得有時候家長比較不信任社區，比較信任親朋好友介紹的，只要親朋好友介紹的，我跟你講，他信任度視百分之百拉，社區系統介紹，真的質疑很多，這個換過那個。(居一)

因為那個都不認識，但是這不是長久之計，像我們帶久了，都是透過家長介紹他的親

朋好友。像我已經帶三十年，我只有一個 case 是中心介紹。在系統方面，他們進來要找（保母）齁，阿你在哪一區，你要找的條件是什麼？好，路線是什麼？配合時間。中心就給他兩個，他兩個不行，他還是可以再找兩個，比如說我們這站，有個要找保母的，整站的人員都找過了，一個 case 就找了整站人員。（居三）

其實我現在沒有接過中心跟我媒合過。可能他們身上小孩也有限。（居五）

其實當一個保母，只要帶出來口碑好，人家就會自己來，根本就不用有系統，我從頭到尾沒有系統給我介紹一個。（居一）

在網頁裡，他有一個選擇托嬰中心的，就是家長怎麼去選擇托嬰中心或保母，可是一樣他是比較表面性的東西，也就是觀察專四跟孩子對話，那個就看不到比較深度的層面，相對的，我相信按照規定，家長要去找保母資訊時，在居家托育管理辦法裡有規定研習時數，相關的資料都要呈現，可是有些保母不見得，當家長去找的時候，他是不是會呈現。（專二）

網站的建置，可不可以再去檢視一下所謂的便利性在。（專三）

現在用 app 方便多了阿，就手機推播了。（專一）

新住民他光是訊息的接受就是有限，你說他要怎麼要有這個收托的訊息，因為他搞不好連中文都看不懂。（專三）

三、使用家戶外專業照顧服務之狀況

(一)、居家托育照顧使用狀況

此節居家托育照顧的資訊來自本研究問卷第六部分：「請依您幼兒目前實際照顧安排，從本頁四個照顧方式擇一選答」，其中選填使用居家托育照顧者為 42 人。表 4-2-5 顯示使用居家式托育的家長中，92.9% 的保母是家長心目中的第一順位，顯示多數現在使用居家托育照顧者，能尋找到合適且心目中想要的保母人選。

表 4-2-5、保母是否為第一順位

單位：人數；百分比

	人數	百分比
是	39	92.9
否	3	7.1
總計	42	100.0

再者，家長接送幼兒至保母家的時間，表 4-2-6 顯示 9.0% 的家長接送幼兒時間不到 5 分鐘，35.4% 的家長接送幼兒時間為 5 至 10 分鐘以內，18.2% 的家長接送幼兒時間為則是 10 至 15 分鐘內，因此超過 6 成使用居家式托育的家長，接送幼兒的時間都為 15 分鐘以內，可見對多數現在使用居家式托育的家長而言，服務具近便性。但仍有近四成家長需要 15-30 分鐘左右的接送。

接著，從表 4-2-7 來了解居家托育地點是否為上班途中會經過之處，或需要多花一些時間和路途才能抵達？57.5% 使用者表示居家托育地點為上班途中會經過之處，而其餘的 42.5% 的家長表示上班途中不會經過。

表 4-2-6、接送幼兒時間—居家式

單位：人數、百分比

	人數	百分比
未滿 5 分鐘	3	9.0
5 分鐘-未滿 10 分鐘	14	35.4
10 分鐘-未滿 15 分鐘	7	18.2
15-30 分鐘	13	32.9
超過 30 分鐘	2	4.5
總計	39	100.0

表 4-2-7、居家托育地點是否在上班路途中

單位：人數；百分比

	人數	百分比
是	23	57.5
否	17	42.5
總計	40	100.0

表 4-2-8 顯示使用者接送幼兒之交通工具，使用汽車接送為最大宗佔 46.0%，使用機車佔 40.5% 居第二，表示超過八成家長使用汽機車接送幼兒，其餘使用者則使用步行（10.8%）及捷運（2.7%）方式接送幼兒，可以發現使用大眾運輸接送幼兒者佔的比例不高，至於實際使用原因，因為研究設計以及焦點團體，無法針對家長使用狀況更細緻了解，因此，值得未來研究更深入探討。

表 4-2-8、接送的交通工具—居家式

單位：人數；百分比

	人數	百分比
汽車	17	46.0
機車	15	40.5
步行	4	10.8
捷運	1	2.7
總計	37	100.0

縣市間不同的社會福利有可能吸引某些家長在城市間移動以獲取福利資源，表 4-2-9 中可見有 5.1% 幼兒家戶在育兒後轉移戶籍到其他縣市的狀況。表 4-2-10 則進一步說明受訪者轉移戶籍的原因，有 42.9% 是因為自己或是家人工作變動的關係，而有 34.1% 家戶因為育兒相關福利而有福利遷徙。表 4-2-11 呈現幼兒家戶戶籍所在縣市的變動狀況。統計發現有 21.0% 的家戶是由屏東縣遷入、15.6% 的家戶則是由臺南市遷入。相較於其他縣市，台南市與屏東縣距離高雄市較近，在幼兒戶籍遷移的過程中，可能與縣市間的地緣是有關係的，這種狀況也呈現了本研究在看待育兒相關福利促成的生育率等人口統計之間的關聯時，更應該仔細且小心福利政策帶來的福利遷徙效果。

表 4-2-9、育兒後轉移戶籍狀況

單位：人數；百分比

	人數	百分比
是	19	5.1
否	360	94.9
遺漏值	48	-
總計	428	100.00

表 4-2-10、轉移戶籍的原因

單位：人數；百分比

	人數	百分比
本人或親屬工作變動	8	42.9
育兒相關福利	7	34.1
租約到期、買房子	1	5.5
其他	3	17.5
總計	19	100.0

表 4-2-11、幼兒家戶戶籍所在縣市變動狀況

單位：人數；百分比

遷出縣市	人數	百分比
屏東縣	4	21.0
臺南市	3	15.6
新北市	2	10.5
台中市	2	10.5
新竹市	1	5.3
桃園市	1	5.3
南投縣	1	5.3
雲林縣	1	5.3
宜蘭縣	1	5.3
嘉義縣	1	5.3
台東縣	1	5.3
越南	1	5.3
總計	19	100.0

備註：排序依據有效百分比

(二)、機構式托育照顧使用狀況

此節居家托育照顧的資訊來自本研究問卷第六部分：「請依您幼兒目前實際照顧安排，從本頁四個照顧方式擇一選答」，其中選填使用機構式托育照顧者為 28 人。表 4-2-12 顯示區域分層中，使用機構式托育的家長，89.4% 的家長認為目前選擇的托嬰中心是其首選，其所佔之百分比略比居家式保母為第一首選所佔之比例。工商地區認為其選擇之托嬰中心為第一順位佔 100.0%，其次為新興市鎮，目前托嬰中心為第一選擇佔 89.8%。再者為傳統產業或低度發展市鎮(83.3%) 及都會核心 (81.5%)。高齡化偏鄉地區則未取得資料，一方面可能高齡化偏遠地區，未設有足夠托嬰中心（包含公共托育及私立托育資源），能使需要托嬰需求者取得資源，或者因該地區人數少，無法取得抽樣資料。

表 4-2- 12、是否為首選的托嬰中心—依區域分

單位：人數；百分比

	總計		都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或低度發展市鎮		高齡化或偏遠鄉鎮	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
是	25	89.4	8	81.5	7	100.0	9	89.8	1	83.3	-	-
否	3	10.6	2	18.5	-	-	1	10.2	0	16.7	-	-
總計	28	100.0	10	100.0	7	100.0	10	100.0	1	100.0	-	-

表 4-2-13 調查托嬰中心一位托育人員照顧的幼兒數，42.8% 的托嬰人員師生比剛好為 1：5，照顧幼兒數為 5 名以下（未含 5 名）者，共佔 25.0%，表示七成的托嬰中心照顧比，符合政府所規範的法令。但卻仍有 14.3% 托嬰人員照顧比超過負荷，法令明文規定，然卻有些業者私下增加托嬰人員之業務量，造成托育品質、托育安全及勞動安全等問題，都需要政府多加把關，才能確保托育之服務品質。

表 4-2- 13、托育人員照顧幼兒數

單位：人數；百分比

	人數	百分比
5 名	12	42.8
不知道	5	17.9
5 名以上	4	14.3
3 名	3	10.7
4 名	3	10.7
2 名	1	3.6
總計	28	100.0

備註：5 名以上歸為一類；依據有效百分比排序

接續，家長接送幼兒至托嬰中心的時間，表 4-2-14 顯示 7.4% 的家長接送幼兒時間為 5 分鐘內，18.5% 的家長接送幼兒時間為 5-10 分鐘以內，33.3% 的家長接送幼兒時間為 15 分鐘內。據此，約有 59.2% 使用機構式托育的家長，接送幼兒的時間都為 15 分鐘以內，可見對多數已使用機構式托育的家長而言，近便性是足夠的，然仍有進步的空間。另表 4-2-15 顯示，53.6% 使用者表示托嬰中心為上班途中會經過之處，而其餘的 46.4% 使用者表示上班途中不會經過。

表 4-2- 14、接送幼兒的時間—托嬰中心

單位：人數；百分比

	人數	百分比
未滿 5 分鐘	2	7.4
5 分鐘-未滿 10 分鐘	5	18.5
10 分鐘-未滿 15 分鐘	9	33.3
15 分鐘-30 分鐘	11	40.7
超過 30 分鐘	-	-
遺漏值	1	-
總計	27	100.0

表 4-2- 15、機構托育地點是否在上班路程或工作場域中

單位：人數；百分比

	人數	百分比
是	15	53.6
否	13	46.4
總計	28	100.0

表 4-2-16 顯示使用者接送幼兒之交通工具，使用汽車接送為最大宗佔 50.0%，使用機車佔 39.2% 居第二，表示接近九成之家長使用汽機車接送幼兒，其餘使用者則使用步行、自行車或電動腳踏車方式接送幼兒，均各佔 3.6%。比較特別的是，沒有任何使用機構式托育者，運用大眾交通運輸來接送幼兒，是否因為托育地點離大眾交通運輸下車處較遠，或者是平時使用者上班路途不常使用大眾運輸，因為研究設計以及焦點團體，無法針對家長實際使用狀況更細緻了解，因此，值得未來研究更深入探討。

表 4-2- 16、接送的交通方式—托嬰中心

單位：人數；百分比

	人數	百分比
汽車	14	50.0
機車	11	39.2
步行	1	3.6
自行車、電動腳踏車	1	3.6
其他（機車或汽車）	1	3.6
總計	28	100.0

四、家庭照顧者使用托育資源之狀況

(一)、父母親自照顧者，使用福利資源之狀況

接著分析家戶內（父母親自照顧以及親屬照顧）使用服務的狀況，此實際照顧資訊來自本研究問卷第六部分：「請依您幼兒目前實際照顧安排，從本頁四個照顧方式擇一選答」，其中選填父母親自照顧者為 257 人、選填親屬照顧為 115 人。首先描述親自照顧幼兒之家長請領未就業津貼狀況；再說明選擇親屬照顧者，請領津貼狀況及使用服務過程。

表 4-2-17 顯示在親自照顧的家庭中，有領取「未就業家庭育兒津貼」者佔 67.3%，未領取者佔 32.8%。從區域分層顯示領取「未就業家庭育兒津貼」者，比例最高之區域為「高齡化或偏鄉地區」(100%)，其次為「新興市鎮」(71.5%)，第三為「工商市區」(70.1%)。整體而言，五個區域分層，領取者「未就業家庭育兒津貼」比例高於未領取者。最值得注意的是，在未領取「未就業家庭育兒津貼」比例最高之區域為「傳統產業或低度發展市鎮」(67.7%)，其次為「都會核心」(39.8%)，這兩個區域皆超過一半之父母親自照顧者，卻未領取「未就業家庭育兒津貼」津貼。

表 4-2- 17、領取「未就業家庭育兒津貼」之狀況—依區域分

單位：人數；百分比

	總計		都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或 低度發展市鎮		高齡化或 偏遠鄉鎮	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
是	173	67.3	35	60.2	67	70.1	64	71.5	3	32.3	3	100.0
否	84	32.8	23	39.8	29	29.9	26	28.5	7	67.7	-	-
總計	257	100.0	58	100.0	96	100.0	90	100.0	11	100.0	3	100.0

因此，本研究進一步探究這些未領取「未就業家庭育兒津貼」者之原因，表 4-2-18 顯示未領取「未就業家庭育兒津貼」之原因中，比例最高為「不知道有這項津貼」佔 52.1%。另外，家戶所得超過領取資格者佔 9.7%。最後，因為申請手續複雜而放棄申請者，佔 4.2%。除了「不知道這項津貼」、「家戶所得超過資格」以及「申請手續複雜」之外，填答「其他」因素者，表示「自己孩子滿兩歲」者有 8 人 (38.0%)，而「有兼職工作」者有 4 人 (19.0%)，「未申請者」則有 3 人 (14.3%)，「已領取其他津貼者」為 3 人 (14.3%)。尚有其他因素影響家長未領取「未就業家庭育兒津貼」，如「工地勞工沒有可以領」、「審核中」以及「知道的時候已太晚」等，詳見表 4-2-19。欲申請「未就業家庭育兒津貼」者，幼兒年齡須符合規定、不能領取其他福利資源（育嬰津貼、低收津貼）等，以及須符合未就業的標準。此外，尚有家長得知資訊的管道不足，導致需要津貼而未申請到津貼，未申請者以及太晚知道津貼者，顯示政府政策在宣導上，仍有待加強。

表 4-2-18、未領「未就業家庭育兒津貼」之原因

	人數	百分比
不知道這項津貼	36	52.1
家戶所得超過資格	7	9.7
申請手續複雜	3	4.2
其他	23	33.9
遺漏值	15	-
總計	84	100.0

表 4-2-19、未領「未就業家庭育兒津貼」勾選「其他」之原因

	次數	百分比
小孩滿兩歲	8	38.0
有兼職工作	4	19.0
未申請	3	14.3
已領其他津貼	3	14.3
工地勞工沒有可以領	1	4.8
審核中	1	4.8
知道的時候已太晚	1	4.8
遺漏值	2	-
總計	23	100.0

(二)、親屬照顧者，使用福利資源之狀況

表 4-2-20 為親屬照顧者與幼兒的關係，顯示親屬協助照顧幼兒者，有 43.6% 為祖母，是所有親屬照顧者最大宗，其次為祖父母一起 (26.4%)，再者為外祖母 (17.3%)，由祖父與外祖父照顧者單獨照顧者僅各佔 3.6% 與 1.8%。據此女性仍承擔主要照顧的責任，只是從年輕女性（育齡婦女）轉移到中年老女性。不過，有 26.4% 填答者填寫由祖父母共同照顧幼兒。雖然以性別區分，女性比男性承擔更多的照顧責任，不過有一定比例的祖父母，選擇一起共同承擔照顧責任。

表 4-2-20、親屬照顧者與幼兒的關係

單位：人數；百分比

	人數	百分比
祖母	48	43.6
祖父母一起	29	26.4
外祖母	19	17.3
其他親戚	8	7.3
祖父	4	3.6
外祖父	2	1.8
兄姊	-	-
總計	110	100.0

表 4-2-21 顯示選擇親屬照顧者，是否會提供負責照顧的親屬照顧費用。有 62 位家長會提供照顧費用，佔 58.5%。表示一半以上的家長會提供親屬費用，而其餘的四成親屬提供無酬照顧工作。

表 4-2-21、幼兒父/母是否給親屬照顧費用

單位：人數；百分比

	人數	百分比
是	62	58.5
否	44	41.5
總計	106	100.0

表 4-2-22 顯示，有領取「親屬保母托育補助」者僅佔 15.4%，未領取「親屬保母托育補助」者高達 84.6%。無論在哪個區域分層，領取「親屬保母托育補助」之比例，除了都會核心超過兩成 (23%) 之外，其他都不足兩成，比起未領取「親屬保母托育補助」之比例還要低很多。反觀，未領取「親屬保母托育補助」之區域分層，皆高於八成，兩者比例差異極大，是政府可以多加努力之處。

領取比例最高的為「都市核心」佔 23.0%。反之，未領取「親屬保母托育補助」區域，最高為「傳統產業或低度發展市鎮」以及「高齡化或偏遠鄉鎮」，各

佔 100%。可能原因為都市較易取得親屬托育培訓資源，進而提高親屬培訓比例，因此影響領取「親屬保母托育補助」的比例。

表 4-2-22、領「親屬保母托育補助」之狀況—依區域分

單位：人數；百分比

	總計		都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或低度發展市鎮		高齡化或偏遠鄉鎮	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
是	18	15.4	4	23.0	4	12.3	10	16.1	0	0.0	0	0.0
否	97	84.6	14	77.0	29	87.7	50	83.9	3	100.0	2	100.0
總計	115	100.0	18	100.0	33	100.0	60	100.0	3	100.0	2	100.0

在職研習，對親屬保母而言，能補充許多在幼兒照顧上的保育知識及技能，協助親屬照顧幼兒過程中，不只單純仰賴經驗，而是能符合專業居家托育服務人員所具備的職能技巧。然而，表 4-2-23 顯示多數親屬照顧之照顧者，並無參加在職研習 (71.4%)，只有 15.2% 的親屬參加過在職研習，而未受訓過的親屬保母之照顧品質可能要打上一個問號。

表 4-2-23、親屬是否接受在職研習

單位：人數；百分比

	人數	百分比
是	15	15.2
否	72	71.4
不知道	14	13.4
總計	101	100.0

由於表 4-2-22 顯示個區域分層領取補助比例有限，因此藉由表 4-2-24 探究家長未領取親屬保母托育補助之原因。在家戶內照顧範疇內，親屬照顧算是由父母親自照顧方式的替代選項。我們從數據顯示，由親屬照顧的比例不低，居四種照顧方式中第二順位，然而領取補助比例卻不高，有以下幾種原因。

第一為「照顧親屬未經受訓」，佔 49.8%。根據政府托育補助實施計畫，欲申請親屬保母托育補助者，主要的親屬照顧者需先經過保母訓練課程後，再加入政府之居家托育服務系統，才具有領取的資格。這樣嚴謹的條件下，導致許多使用親屬照顧者，未能如期領取該補助。第二原因為「家長不知道這項津貼」，佔 39.2%。「家戶所得超過申請資格」佔 2.5% 居第三，以及「申請手續複雜」佔 1.2 %。

表 4-2-24、未領取「親屬保母托育補助」之原因

單位：人數；百分比

	人數	百分比
照顧的親屬未受訓	43	49.8
不知道這項津貼	34	39.2
家戶所得超過申請資格	2	2.5
申請手續複雜	1	1.2
其他	6	7.3
總計	86	100.0

備註：排序依據有效百分比

因此由上述資料顯示，政府針對使用家戶內照顧所提供的兩項補助「未就業家庭育兒津貼」（見表 4-2-18）及「親屬保母補助津貼」（見表 4-2-24），未領取補助者之原因，填寫「不知道這項津貼」之比例分別為 52.1% 及 39.2%，皆居於前一、二位，為影響家長未領取補助的主要因素。可能表示政府政策雖極積針對使用家戶內照顧者提供補助，然資訊並未確實傳達至家長身上，導致滿多比例之家長未領取補助，將也是後續政策值得改善之處。

五、托育服務的信任度

（一）、家戶外托育服務信任度之整體比較

為了解受訪者對保母、托嬰中心等家戶外托育服務的信任度，本研究設計十個問項，詢問所有受訪者，藉以分析受訪者對托育服務的「印象」，以及他們認定托育服務可信任的主觀理由為何。按照題目的文意，受訪者可表達主觀信任照顧者教保能力、環境、政府管理良善與否；如果填選不同意，可能代表填答者對照顧者之教保能力、環境或政府管理層面仍有疑慮；本研究計算信任度時剔除回答信任度問題不完整的回答，故信任度係以每一題填答有效個數進行計算、分析。統計結果詳見表4-2-25。

針對居家式托育，大約有近四成因為「因為相信保母有專業教保能力」（35.4%）、「因為家庭式照顧符合我對照顧的期待」（31.1%）等而信任保母，上述兩個問項受訪者表示「不同意」及「非常不同意」僅約兩成左右。「因為托育環境、設備良好」而信任保母的比例則近三成（29.4%）；「因為政府有管理」而願意信任保母的人相較而言偏低，僅有23.4%。換言之，填答者如果願意信任保母，主要的來源相對還是「個人信任」——特別是對保母個人照顧能力，及「類家內照顧」模式的信任。保母的「環境、設備」，較不是這群填答者信任感的來源，而對「政府管理」的制度信任，更是相形有限。

托嬰中心若與保母相比，則可發現信任度較高的同樣是「教保能力（39.0%）」，

而信任托嬰中心的大約比保母多出四個百分點。其次有35.2%的人因「環境、設備良好」而願意信任。據此推估在受訪者心目中，托嬰中心的「環境、設備」可能是優於保母的原因。若從「不同意」的填答比例來看，不同意保母環境良好的人有23.1%，但不同意托嬰中心環境良好者只有18.1%。「機構式照顧符合我對照顧的期待」，也與保母的家庭式照顧百分比相當，前者佔30.4%，後者則有31.1%。易言之，可能青菜蘿蔔各有人愛，類家庭、類機構，都可構成受訪者的信任感來源。但「政府管理」部分，同意托嬰中心受政府管理故可信任的填答者(27.4%)相較於保母高(23.4%)。

另外，本研究用「常有托育意外、事故」來建立反向的信任指標。從調查結果看來，主觀同意因為此事而無法信任保母的填答者高達52.1%，托嬰中心也有45.1%。這裡的百分比例比其他題項都高，可知是否「常有托育意外、事故」，是決定受訪者主觀上願意信任托育服務的最重要因素，若未來想要提高總體民眾對於托育服務的信任感，這可能是優先需要切入的問題。

表 4-2-25、托育服務信任度—居家式與機構式之比較

單位：百分比

		居家式托育		機構式托育	
		同意	不同意	同意	不同意
品質	因為相信他們具有專業教保能力	35.4	19.4	39.0	14.7
	因為托育環境、設備良好	29.4	23.1	35.2	18.1
偏好	因為家庭/機構式照顧符合我對照顧的期待	31.1	21.2	30.4	17.6
管理	因為政府有在管理	23.4	33.3	27.4	26.3
意外	我不太信任，因為常有托育意外、事故	52.1	11.3	45.1	10.8

本研究進一步將填答者對居家式、機構式托育的各五個信任指標，換算為-2到2的分數，2表示非常信任、-2為非常不信任，計算出信任分數。統計發現，受訪者對機構式托育的信任分數平均數為0.02，略高於居家式托育服務的信任分數平均數(-0.09)。各項的填答平均數與標準差，詳見表 4-2-26 與表 4-2-27。以「我信任保母，因為相信他們具有專業的教保能力」為例，居家式托育與機構式托育的平均分數為-0.19 及 0.00。對於環境安全的信任度，機構式托育(0.24)較居家式托育(0.08)高出 0.16。家長在政府管理方面，兩者分別為 0.20 及 0.32。在反向題項「我不太信任保母／托嬰中心，因為常有托育意外、事故」中，雙方亦獲得負值分數-0.59 及 -0.51。

受邀在焦點團體的保母提出他的觀察：

那你選保母的原因是什麼？他就說第一個就是他一定要認識的人介紹，即使是系統介紹他也不放心，因為他不知道系統對這個專四是真的這麼了解嗎？所以他一定要旁邊的親戚朋友有人給這個保母帶過，或是有間接關係，他才願意去看，大部分都是這樣。如果真的都看不到喜歡的，他最後才要回歸到說那讓阿公阿嬤，或家裡的長輩（帶）。就現在年輕這一輩的來說，好像品質跟教育會比...因為他也擔心家裡的長輩老舊，比如說很多事情他就問他說副食品，他們以前就這樣餵阿，不用試，因為他沒有辦法接受公公婆婆用以前的那些想法來帶小孩（專四）。

表 4-2- 26、居家式托育信任分數

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
居家式托育信任分數	371	-0.09	0.83	-2.00	-0.67	0.00	0.50	2.00
我信任保母，因為相信他們具有專業的教保能力	344	-0.19	1.02	-2.00	-1.00	0.00	1.00	2.00
我信任保母，因為通常托育環境、設備良好	349	0.08	0.97	-2.00	-1.00	0.00	1.00	2.00
我信任保母，因為家庭式照顧符合我對照顧的期待	351	0.13	0.96	-2.00	0.00	0.00	1.00	2.00
我信任保母，因為政府有在管理	353	0.20	0.94	-2.00	0.00	0.00	1.00	2.00
我不太信任保母，因為常有托育意外、事故	359	-0.59	0.98	-2.00	-1.00	-1.00	0.00	2.00

表 4-2-27、機構式托育信任分數

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
機構式托育信任分數	354	0.02	0.81	-2.00	0.40	0.00	0.60	2.00
我信任托嬰中心，因為相信他們具有專業的教保能力	335	0.00	0.98	-2.00	-1.00	.00	1.00	2.00
我信任托嬰中心，因為通常托育環境、設備良好	341	0.24	0.92	-2.00	0.00	0.00	1.00	2.00
我信任托嬰中心，因為機構式照顧符合我對照顧的期待	339	0.18	0.90	-2.00	0.00	0.00	1.00	2.00
我信任托嬰中心，因為政府有在管理	339	0.32	0.88	-2.00	0.00	0.00	1.00	2.00
我不太信任托嬰中心，因為常有托育意外、事故	344	-0.51	0.94	-2.00	-1.00	-1.00	0.00	2.00

(二)、托育服務信任分數與實際照顧安排的分布

本研究接著分析受訪者對不同照顧形式的信任度是否會因實際照顧安排而有差異，此與第三部分實際照顧安排進行交叉分析，表 4-2-28、表 4-2-29 看出，選擇「家戶內照顧」與「家戶外照顧」這兩類的家長，對托育服務的信任度有非常明顯的差異。家戶內（父母或親屬）的受訪者，不論對居家式或機構式的信任分數均偏低，甚至部分為負。父母親自照顧者對居家式托育服務的信任分數僅有 -0.16，親屬照顧者更低，僅有 -0.19。家戶內照顧的家長對於機構式托育雖同樣不信任，然分數略高於居家式，父母親自照顧 (0.02) 高於其他親屬照顧 (-0.13)。反之，目前實際照顧方式為居家式或機構式托育的受訪者，對托育服務的信任分數均為正，選擇保母者，信任度高達 0.86，而送托機構的家長，對機構式照顧的信任度亦有 0.52，遠高於其它三群。對於目前所實際使用的照顧安排十分滿意。

但其係因本來就給予家戶外托育服務高度肯定與信任而做此選擇，還是使用了後增加信任度，本研究的實證數據還無法解答，然目前使用家戶內托育的受訪者對正式托育服務的低信任度，的確是值得政策制定者以及服務提供/管理者審慎思考的議題。

表 4-2-28、居家式托育信任分數—依實際照顧安排分

單位：人數；分數

	有效個數	平均數	標準差	最小值	25	中位數	75	最大值
					百分位數		百分位數	
總計	369	-0.10	0.83	-2.00	-0.67	0.00	0.50	2.00
父母親自照顧	271	-0.16	0.79	-2.00	-0.80	-0.20	0.40	2.00
其他親屬照顧	48	-0.19	0.83	-2.00	-1.00	0.00	0.40	1.40
居家式托育	20	0.86	0.70	-0.80	0.80	1.00	1.20	2.00
機構式托育	16	0.41	0.84	-1.40	0.00	0.33	1.00	2.00

表 4-2-29、機構式托育信任分數—依實際照顧安排分

單位：人數；分數

	有效個數	平均數	標準差	最小值	25	中位數	75	最大值
					百分位數		百分位數	
總計	352	0.01	0.81	-2.00	-0.40	0.00	0.60	2.00
父母親自照顧	259	0.02	0.76	-2.00	-0.40	0.00	0.60	2.00
其他親屬照顧	49	-0.13	0.87	-2.00	-1.00	0.00	0.60	1.80
居家式托育	14	0.35	1.09	-2.00	-0.60	0.60	1.00	2.00
機構式托育	16	0.52	0.73	-1.20	0.00	0.60	0.80	2.00

(三)、托育服務信任分數的區域差異

接著本文將居家式及機構式托育服務整合為家戶外托育服務後，將其信任分數全部加總並比較不同區域家長的托育服務信任分數，如表4-2-30所示。

總體而言，對家戶外托育信任分數為-0.02，分數最高者高齡化或偏遠市鎮（0.27）與傳統產業或低度發展市鎮（0.22），接續為新興市鎮（0.06）、都會核心（-0.01），最後則是工商市區，僅有-0.14。

若將居家式及機構式托育服務的分數分開討論，則分數排序會有些微不同。從表4-2-31可知，居家式托育服務中，信任度最高的仍是傳統產業或低度發展鄉鎮，高達0.26，其次則是新興市鎮（0.00）、都會核心（-0.12）、工商市區（-0.20），最後則是高齡化或偏遠鄉鎮（-0.49）。

從表4-2-32可知，除了工商市區分數為負（-0.14）之外，各區域對機構式托育服務的信任分數較高，均為正數。分數最高者為高齡化或偏遠鄉鎮，高達0.50，其次則是傳統產業或低度發展市鎮（0.23）、都會核心（0.11）、新興市鎮（0.08）。

表 4-2- 30、家戶外托育信任分數—依區域分

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
總計	374	-0.02	0.77	-2.00	-0.57	0.00	0.55	2.00
都會核心	85	-0.01	0.81	-2.00	-0.50	0.00	0.60	1.60
工商市區	133	-0.14	0.80	-2.00	-0.89	0.00	0.20	2.00
新興市鎮	138	0.06	0.72	-2.00	-0.40	0.00	0.60	2.00
傳統產業或低度發展市鎮	16	0.22	0.70	-1.00	-0.30	0.40	0.69	1.60
高齡化或偏遠鄉鎮	3	0.27	0.28	0.00	0.00	0.40	0.50	0.50

表 4-2- 31、居家式托育信任分數—依區域分

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
總計	371	-0.09	0.83	-2.00	-0.67	0.00	0.50	2.00
都會核心	85	-0.12	0.84	-2.00	-0.80	-0.20	0.40	1.60
工商市區	132	-0.20	0.83	-2.00	-0.80	-0.20	0.20	2.00
新興市鎮	137	0.00	0.80	-2.00	-0.60	0.00	0.50	2.00
傳統產業或低度發展市鎮	15	0.26	0.76	-1.00	-0.40	0.60	1.00	1.60
高齡化或偏遠鄉鎮	3	-0.49	1.54	-2.00	-2.00	0.40	0.60	0.60

表 4-2- 32、機構式托育信任分數—依區域分

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
總計	354	0.02	0.81	-2.00	-0.40	0.00	0.60	2.00
都會核心	80	0.11	0.84	-2.00	-0.40	0.00	0.60	2.00
工商市區	125	-0.14	0.84	-2.00	-0.80	0.00	0.40	2.00
新興市鎮	132	0.08	0.76	-2.00	-0.40	0.00	0.60	2.00
傳統產業或低度發展市鎮	15	0.23	0.73	-1.00	-0.20	0.20	0.80	2.00
高齡化或偏遠鄉鎮	3	0.50	0.16	0.40	0.40	0.40	0.67	0.67

(四)、托育服務信任度與女性就業的態度

若進一步將信任分數與「對女性就業的態度」交叉分析，研究結果發現，當「家裡還有沒上小學的小孩」時，支持女性做全職的受訪者，對居家式、機構式托育服務的信任分數分別為0.33及0.13，均為正值。明確主張家有幼兒女性「不要外出工作」者，托育信任分數都是負值，分別為-0.23及-0.05。

進一步分析25百分位數與75百分位數後可了解信任程度的分布。主張「不要外出工作者」，居家式托育服務的信任分數落在-0.80到0.20之間，對於機構式托育服務的信任分數落在-0.40至0.40之間；贊成「做全職」者，居家式、機構式托育服務信任分數約各自落在-0.40到1.00之間。意即，贊同女性從事全職工作的受訪者，對於托育的信任程度，明顯在數線的右側，大於主張女性不要外出工作者，詳見表4-2-33、表4-2-34。

表 4-2- 33、居家式托育信任度—依家裡有還沒上小學的小孩分

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
總計	361	-0.10	0.83	-2.00	-0.80	0.00	0.50	2.00
尊重當事人自己的想法	214	-0.12	0.82	-2.00	-0.67	0.00	0.40	1.80
不要外出工作	45	-0.23	0.74	-2.00	-0.80	-0.20	0.20	1.20
做兼職	58	-0.15	0.80	-2.00	-0.80	-0.20	0.33	1.80
做全職	34	0.33	0.90	-1.00	-0.40	0.60	1.00	2.00
無法選擇	11	-0.50	0.98	-2.00	-1.00	-0.20	0.00	0.80

表 4-2- 34、機構式托育信任度—依家裡有還沒上小學的小孩分

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
總計	345	0.01	0.81	-2.00	-0.40	0.00	0.60	2.00
尊重當事人自己的想法	205	0.00	0.81	-2.00	-0.60	0.00	0.60	2.00
不要外出工作	44	-0.05	0.78	-2.00	-0.40	0.00	0.40	1.80
做兼職	55	0.11	0.76	-1.60	-0.40	0.00	0.60	1.80
做全職	30	0.13	0.92	-1.60	-0.80	0.20	0.60	2.00
無法選擇	11	-0.50	1.02	-2.00	-1.20	0.00	0.00	1.00

六、提升服務品質：服務供給者的角度

(一)、托嬰中心的品質討論

依據表4-2-25顯示，家長為何選擇機構式托育的原因，有39%的受訪民眾係因為他們相信機構式托育具有專業教保能力，相信專業取向的照顧將有利於孩童發展，而做此選擇。該選擇獲得正向經驗時，便會推薦他人用。托嬰中心主管三表示，「我們也從來沒有招生過，也沒有宣傳單，也沒有什麼布條，就是一個接著一個幫我們介紹。」也就是說，招生情況的好壞與該園所的照顧品質有正相關，在家長信任托嬰中心照顧有一定品質的情況下，便無須擔心招生率。另則有38.94%則認為機構式托育的設備良好，環境相對而言較優，此數據也說明，這些家長同意托嬰中心的專業能力以及設備良善，將給予孩子最佳照顧。受訪者也有提到，托嬰中心的優勢在於，擁有較佳的軟硬體設備，且托育場合設有監視器，家長可以透過監視器知悉孩子目前照顧狀況，減緩將孩子帶到大環境及交由非親屬者照顧的焦慮及風險。此概念便可以清楚顯示出，人們對於「沒關係就有關係」的家戶外托育可能還是有著一些不信任。

像我們家長覺得人數太多，一比五，一比四可能也太多，所以他想找居家照顧，他有上社會局網站去找，他也找好幾家也看了環境，他就搖頭，完全不接受，一開始你會走機構你要回頭去找居家照顧幾乎是不太可能，會回頭找機構，他當然會慢慢適應大環境、傳染的部分，那他會覺得機構有監視器，老師叫上班。居家照顧就像是做家事、沒有監視器，要釐清任何事情是很難釐清，甚至他上班時間他要去買菜，他就推著嬰兒車帶孩子去買菜，風險在...。(主管四)

政府能不能更清楚的讓家長知道，好的照顧品質應該是什麼？而不是淪為感受的東西。我們太運用感受來判斷什麼叫做照顧品質，只要這個老師稍微對我兒子偏心一點，我就認為他是一個很好的老師。可是他應該不是個合理的照顧品質的概念。就像防疫，為什麼要防疫？私立業者會認為財源被中斷，這其實不是好的照顧品質概念，照顧品質應該是在教育或政策推廣時，要對家長還有托育人員的雙向討論。才能夠平行聚焦的討論，而不是各有各的立場在討論照顧品質。搞不好很多現場老師覺得他照顧得好，可是家長覺得他照顧得不好。因為那個焦點跟評論的標準，其實是不一樣的。所以我認識的家長提到照顧品質這件事情，如果常常在那邊感染，所以環境空間才是防疫裡重要的基準，所謂品質，應該不只是人，還包含照顧環境。我建議政府在照顧品質這件事情，一起來討論什麼才是重要，不可能是百分之百完美，應該有百分之八十共同的觀點。不然照顧信任一直沒辦法建立，就會變成很多猜忌，最吃虧的還是小孩。老師會說我不敢對孩子特別做什麼，因為家長怎樣怎樣，就會有這樣不夠信任的狀況出現。(專一)

從質性研究的資料分析可知，影響托嬰中心照顧品質有幾個因素，分別為：

適切的分級及退場機制、托育人力培訓與管理，以及照顧現場的人力調度，其中照顧現場的人力調度可再細分為，托育人員照顧比例及政策要求造成的人力調度失衡。除前述三個因素之外，人的注意力將會隨著時間拉長而逐漸流逝，現場照顧環境所需要的精神集中度更高，因此工時以及薪資也被視為影響照顧品質的主要因素。高工時、薪資低的環境之下，連帶造成托育人員的高流動率，進而影響了照顧品質。最後，三年一次的托嬰中心評鑑工作繁瑣且複雜，容易成為托育人員需花額外時間準備評鑑文書資料與行政的另一種負擔，他們必須分身乏術處理行政，恐不利於現場照顧品質。

壹、適切的分級及退場機制

首先，適切的分級及退場機制被視為影響托育照顧品質的第一步。對托育人員進場應有篩選機制，究竟哪些人可以進來擔任照顧者，哪一些人又應該退場？適切的分級與退場機制可視為一個保障照顧品質維持在一定水平，去蕪存菁的方式。

托嬰中心第一線的照顧人員大致上來自兩個不同專業背景，其所受到教育與訓練也有所不同。一種是幼保、幼教相關科系畢業者、另一種則是參加政府居家式托育訓練，修滿126小時並且通過考試者。有受訪者認為托育人員不同的訓練背景將會影響現場的照顧品質。相較於幼保相關科系，受訓保母礙於培訓時間短，較細節的照顧知能恐無法於短時間內學習，如感覺統合訓練、設計教案等。對托嬰中心第一線照顧場域而言，其之專業程度備受考驗，同時也可能影響到孩子的照顧品質。

我園所的托育人員，全部幼兒保育畢業，都讀七年，為什麼？因為我們有課程，真的因為單單上，拿一百二十六個小時，拿到保母證照的那個人，你知道我有用他一個月就走了人。第一個，做不出課程，感覺統合不知道，按摩還可以接受，專業領域、專業科目，請問他能做什麼？他嚇死了，為什麼他跑去自己帶？至少帶兩個，他沒有壓力，照顧就好，可是來機構式，絕對要保持一個課程...（主管四）。

延伸上述，來自不同背景的照顧人員，其所受到的訓練都是以孩童為中心的照顧方式。有受訪者認為，受訓保母的照顧能力並沒有低於托嬰中心人員，其照顧能力與技巧在受過訓練之後，也具有一定品質。然對受訓保母而言，影響他們照顧品質的關鍵可能是評鑑行政工作，並非照顧技巧不佳等。因為保母在受訓過程中，未針對建立評鑑資料等行政工作給予培訓，讓他們得花更多時間去處理，如此一來將可能影響工作時間調配，間接影響照顧品質。

那我們托嬰中心會來自兩個背景，一個是受訓的保母，一個是這個科系的那個，本科系的保育員或老師。...不是說受訓的保母都不好，我們的比例會一半一半，不會全部都是這個科系或是全部都是保母，因為保母有他的一個細心度。所以如果我現場只剩

下保母的話，那其實他們保育工作可能可以做得很好，但是因為我們要做觀察紀錄，要做學檔，要做很多評鑑的教保工作。因為他們養成過程中，他們沒有這方面的訓練，所以在他們工作的過程，他們對這方面也會比較吃力…（機構三）。

受訓保母的現場臨變能力以及處理行政，如評鑑資料的速度相較而言偏弱，故在考量整體照顧品質的情況下，若要大量或全部以受訓保母作為工作人員其實是一個較為辛苦的經營方式，同樣的，處理評鑑較慢，就也可能壓縮到照顧時間與品質。所以這邊要思考的是，是否可以針對他們各自擅長之處進行工作量的調整，使其雙方相互協助。另受訓保母在部分知能偏弱的情況，也可以藉由多開設課程，鼓勵其進修而慢慢補足，達到能力與照顧品質提升的雙贏。

尤其，家長在挑選托嬰中心時，除了將招生率、距離遠近等項目列入之外，受訪者表示，年齡也被列入了考量重點。家長將年齡視為「托育人員照顧品質良莠」的指標，但也不能過於年長或年輕。較年長者，擔心溝通不良而較年輕者擔心經驗不足。

但是家長來參觀，比如有些家長就會嫌說，哇那看起來有時候五十幾歲，想像有時候，年輕八十幾年次（的家長），是他婆婆的年齡層了。但是我在家裡就不願意給婆婆帶了齁，我來托嬰中心是找一個阿嬤級的帶。講白一點是這樣，阿然後如果是年輕剛畢業的，他們又不放心，就覺得說，他們沒有經驗。

貳、托育人力培訓與管理

托育人力培訓與管理被視為第二個影響照顧品質的關鍵，透過培訓、監督、管理以確保照顧品質。新鮮人初出茅廬，在無工作經驗的情況之下，常常會有理論與實作的差異。該落差可能會成為新鮮人初次擔任托育人員時的失落或是壓力，若無法克服落差，恐會離開照顧市場，另覓工作。為減少此狀況，受訪者建議未來可增設托育人員職前訓練，協助新人上線，該套課程將由社會局設計，統一要求到職前須接受一定時數的實習課程。該課程的目的是讓就職者知悉工作內容、現場照顧狀況等，增加未來工作場域有一定的熟悉度，再上線工作。此舉除減緩新人在適應學習落差的感受，也將同時降低人員流動與減輕訓練新人者的負擔。

托嬰人員的資質跟他的專業度，想說能不能在他進入托嬰中心就先有職前實習的機會，可能這套課程是由社會局來規範，看誰來擬定這一套，他能夠到有一個到現場實習多少時數，那科層內容，包含現場的工作、跟剛提到的護理方面的專業，都能夠先做一個基本的訓練，甚至讓他到現場看看，是不是真的想到這個地方來，他在進來。因為人員的流動，對於原本留在現場帶新人的人，也很辛苦。因為我就是一比五在顧小孩，我還要帶你這個人，其實很辛苦這樣子。所以我是提議可以職前實習的這一塊。（機構三）

為了培訓托育人員，職前與職後的持續進修是不可或缺的，托育人員的專業能力佳，才能夠維持照顧品質在一定水準之上。除了職前實習之外，到職後的教育訓練也是不可或缺的，因為照顧者年紀較小，無法順利以言語清楚表達需求，如疼痛、不舒服、肚子餓等。托育人員除須具備護理知能亦需有一定的警覺心。

那提升老師的專業知能，這是很一定要的。因為像我們後來進來的老師，我覺得他們的，不是說他們的職業水準不是很好，而是因為那就是，就是可能我已經長期在這個環境了。...那我會覺得說這是一種警覺心啦，也有可能是每個人都不太一樣。...早上的時候，就想說是蚊子咬，他就幫他擦個藥，因為他很紅，然後小孩子整天就是呻吟，下午他就帶去給護理師看，護理師就立刻請他爸爸帶去看醫生，結果就變成蜂窩性組織炎。所以我覺得就是，很多小孩子的疾病阿，不要說我們很高水準的醫療，我覺得主要是在小孩子上，我覺得嬰幼兒的生病阿或者是身體出現一些狀況，那我覺得我們的人員可能要加強這一方面的區塊這樣。(機構四)

人力培訓被視為品質提升的關鍵，那有一個問題是，課程資訊如何取得？托嬰中心與居家式托育較為不同的是，托嬰中心能夠較有系統性的提供或開設培訓課程。相較居家式托育，托嬰中心獲得課程的管道較為多元。有受訪者提到，進入托嬰中心之後，能夠比較有系統性地受到培訓，定期增加專業知能，且與同儕之間可以相互交流，同時也增進自身人際關係技巧，逐漸提升照顧品質。

出來外面，你又可以接受到不同的訊息，...順便聽聽看別人。那如果你說你當居家保母，你可能只能參與就是那個，那個高雄市社會局辦的那些課程，那些不一樣。那在加上你在職場上，...你會有其他不同的人在互相交流... (機構一)。

呈上所述，托嬰中心除較有系統安排課程之外，也會依據第一線照顧人員狀態安排相關紓壓課程，緩解照顧者的壓力。休息是為了走更長遠的路，照顧者放鬆了，受照顧者的被照顧品質與感受必然會有所提升。「就像我們有上心靈課程，因為像我們這麼高壓的，因為帶小孩子很辛苦，所以我們就有一個心靈紓壓團體，那就是他不定期地來辦 (機構一) ...。」政府為維持托育人員的專業知能，提升照顧品質，明文規定托育人員須在三年內修滿九大類別，及每年需受訓 18 小時相關類型的課程。然因部分課程開課較少，僧多粥少，在大家都亟需受訓的情況之下，常常供不應求。因為課程開放報名的時間大多在中午休息或是下班後的時間，在上網搶課的過程中，必然會因此耗損托育人員的休息時間。托育人員已因師生比考量或是照顧現場有突發狀況而無法獲得充分休息，所剩無幾的休息時間又再拿來搶課，根本無法好好補充體力。第一線照顧人員的精神緊繃程度較高，若無充分休息，恐會影響到照顧品質。

或者是他開的那們課，就只有 40 個。然後就那一年或者是那三年，就只有那堂了，

就很麻煩，大家不管公托、私托都會去搶，而且他有時候報名時間會在晚上七點，或是中午那時段，...就會挪到老師處理內務或是休息時間。...有些課程真的是少之又少，那變成說大家就一起搶...。因為少之又少，大家搶得很辛苦。(機構六)

托育人員每次為了課程擠破頭，該課程又屬於社會局規定必修課程，面對這樣的情況，托嬰中心主管二建議，「我們也有每年大概十八個小時的進修，搶破頭，但是有些部分又沒有人去...那是要有一個統計的部份說，什麼樣的課程是現在老師所最需要的，而不是一窩蜂你們開了那些課程我們都要去，這樣拿到到 18 個小時就好。」也就是說，透過統計的方式知悉目前開課需求，避免所需課程開課數不夠，多數人已修滿的課程常常有招生不足，上課人數過少的情況。

參、照顧現場的人力調度

最後的影響因素則是，照顧現場的人力調度，同時又可細分為托育人員照顧比例及政策要求造成的人力調度失衡。

1. 托育現場的照顧比例

2014年衛生福利部發佈的居家式托育服務提供者登記及管理辦理第七條，明確規範托育人員依個人托育服務收托方式應符合收托人數的規定（最多1：4半日托或日托），另於兒童及少年福利機構設置標準中，針對托嬰中心的人數予以明確的規範（1：5）。表4-2-13針對托嬰中心照顧之幼兒數進行調查，59.65%的托嬰中心未超過法定1：5的師生比，另約12.27%者係照顧五名以下幼童。故整體而言，約有七成以上的托嬰人員照顧比符合政府法令規範，然仍有15.8%的托嬰中心違法超收。

那合理並且能夠給予照顧品質保證的師生比多少為佳？受訪者認為，每個人對於師生比的看法會因為其之立場不同而有所差異。舉例來說，站在家長的立場，當然是一對一密集照顧最好，但對於私立托嬰中心來說，在經營與成本壓力之下，拉高師生比為佳，即便拉到一比八也有信心提供良好的照顧品質。

你問家長，家長告訴你幾比幾，家長告訴你，最好一比一。所以你去問，訪談家長，怎麼會贊成嘛，怎麼會贊成現行的五，或是要不要下修四，他一定跟你講，如果你要讓他選一下，他一定跟你勾一比一，...然後再來你私托，我們希望一比八，為什麼？現在私幼、幼幼班就是一比八，本來一比十，後來下修到一比八，一比八還可以經營，...那我們私托的人，你問我們，應該是提高吧，而不是降低，我不相信一比八，或是一比六，一比七，我們照顧不好孩子嗎？（主管四）

在經營成本考量下，主管們認為提高師生比，能夠平衡收益並兼顧照顧品質，達到雙贏的局面。那令人納悶的是，目前來說，師生比仍為一比五，俗話說，「賠

錢的生意沒有人要做。」各中心是如何縮減支出，延續經營呢？其中一位主管是以「資源流通」的方式，達到壓低成本的目標。因為該主管同時經營托嬰中心與幼兒園，廚工、行政人員等可互相流用，並且直接否定師生比一比三的經營方式，認為其成本過高。但引人進一步思考的是，該園所的人員，兩頭跑、兩頭燒，人員有足夠的休息時間嗎？

人事成本當然也有可能，…我人事成本算低，因為我的廚工是幼兒園，沒有增加在托嬰，我的行政人員，通報統一也在幼兒園，所以我的托育人員純粹就是按照一比五的，…所以平均來除大概四到四點五，其實並沒有超過五的比例。所以人事成本狀況下，除了負責人兼主任，主任又兼行政，才有辦法 COVER 所有的經費。都是這樣啊，我不相信一比三做的了。(主管四)

托育人員的休息時間大多會與孩子的受照顧品質為正相關，在托育人員有充分休息的情況之下，孩子獲得優良照顧品質的機會比較高。但在成本考量之下，多數的機構僅會請剛好比例的托育人員，也因此，老師的午休時間，甚至是休假時間常常被因此犧牲。在一例一休上路後，勞工局積極進行稽查，希望能夠藉由突襲與罰鍰等，減少托育人員過勞的情況。主管們對於稽查員的稽查方式過於僵化無法變通感到不滿，認為老師若要午間休息，必定就會有短暫時間內師生比不符合法規的情況，若要對此開罰，實在不妥。

就拿我真的一直覺得午休這件事情，我們真的很想給老師休息，我們怎麼讓老師休息，他一休息，要輪六。勞工局來稽查的時候，那時候我不在，他一進門就問老師說你中午有沒有休息，老師說有休息，你在哪裡休息？我在外面休息。然後他就說你在外面休息裡面怎麼辦，老師就說有另外一個老師在裡面阿，那這樣就超出師生比耶。(主管五)

另一位主管四則提到，勞檢人員在稽查方面的嚴厲度似乎不甚相同，「我們來的很好，他都不會，他只問基本的，有沒有打卡、打卡紀錄給我看，有沒有超過八小時，超過有沒有給加班費、中午有沒有休息，他不會再問你，因為他也知道我們的困境，他能夠體諒，你可能真的碰到機車。」然不論稽查員的嚴厲程度，勞工的午間休息時間是雇主應提供的權利，雇主應在合法範圍給予保障，若因讓老師休息，使師生比失衡，或是為了維持師生比，而犧牲托育人員休息時間，均非妥適的選擇。如同前述，主管五所言，「不然你要怎樣？你派人給我。」，多聘用一位托育人員即可解決該困境，但重點即是，該選擇將提高人事成本，如此便被主管排除在選項之外。

另外，托嬰中心主管二提到，「是不是應該做一個合理報酬的規範性，像一般保母要在加收托四個、兩個又要兼做家事、雜事，那你的照顧品質會受影響。」換言之，保母的收托數若如現行的規定而言，恐會過度負荷，當然更不應該與托嬰中心師生比差不多，保母一個人需要完成所有的照顧工作，如換尿布、備餐、遊戲等，政府倘若

制定較高的收托數，可能會降低照顧品質。

托嬰中心目前師生比一比五，師生比會反映照顧品質，但對此規定，機構式托育人員和主管的看法不同。以托育人員來說，師生比是最能直接反映其在現場的工作量及壓力。

要看托育人員的想法，有些人會覺得一比四，我的工作量會比較合宜。或者我一樣可以一比五，但是我一個月要多兩千。看我是要我的勞動力降低一點點，還是我的薪資高一點點。但還是要回到真正對孩子有益的照顧模式，還是要回歸到一比四。因為以居家來講，他兩歲以下顧兩個，兩歲以上顧兩個，這是極限。那到托嬰中心，卻是一比五，而且是兩歲以下。所以這是很不合邏輯的地方，所以我覺得，還是要回歸到調整成一比四。(機構三)

(進修的時候)我們是一定會有人力進去。因為我們基本上我們的人力配置是，一個班級一個教師，我沒有像就是像其他的師生比是三個老師比五個小孩子，我們的還算不錯。(機構四)

但以主管來說，人力比則是反映其人力成本以及配置，且為了解決人力荒的問題，托嬰中心主管提出是否能聘用僅上過 126 小時課程但未考取保母證照的托育人員。

可是現在的狀況就是以前可以聘用 126 小時，可是機構式不可以，必須要有保母證照，所以機構式是不行，在宅或居家照顧是可以 126 小時的，所以為什麼要改這一條？你說他們的專業性？的確他們沒有專業性，他們只有 126 小時，可是你相信一個媽媽，他已經照顧一個或兩個，他今天孩子大了，他想要出來工作、也上了 126 小時，但他真的考不過，……，他可以來到機構後可以訓練，可以融合，而且他是真的很好的幫手，因為它可以讓年輕的孩子知道媽媽的手法，照顧孩子可能更恰當，你反而把它杜絕了、砍掉了，我不知道為什麼。上 126 小時也可以紓解整體機構的人潮荒的部分，如果他真的有心，也提高婦女的就業率，他願意提供，也適應這樣的生活，不適應當然就自然淘汰，但他適應了，是不是也是人才；在我來講，人潮荒的時候，真的希望之前 126 小時就可以核備了，因為去年開始取消的，所以這一點希望能夠再恢復上完 126 小時，機構一樣可以運用，但用是有條件的用，怎麼用，可以規劃，我覺得可以規劃。我相信也提高就業率政府想要政府提高二度就業很好的政策。(主管四)

2. 政策導致的人力調度失衡

如何兼顧托育人員休息時間與師生比，被視為管理者的一大挑戰。另一個常常造成師生比不足，並使第一線照顧人員與主管都十分疲於奔命的是，因為政策施行而造成的人力調度失衡。生病停課，不僅托育人員頭大，家長也十分頭疼。我國勞動市場長期處於低薪高工時的狀態，並且將所有勞工視為理想工作者，忽

略其之照顧需求，多數對於勞工因照顧請假較不諒解，嚴重者甚至會影響考績與升遷，「會送來托嬰中心的不會全部都是貴婦，一定真的就是雙薪家庭，他們沒辦法請假，也許他們公司根本不給特休這件事情，所以真的家長很為難，我們看了也很為難。（主管五）」。為避免該狀況的發生，主管五提到，家長會說出「善意的謊言」，「其實停課這件事情會導致家長會用隱瞞的方式，他會說這是病毒疹、是吃海鮮過敏的，這是什麼樣這樣。」。此時托育人員為了保障其他孩子的照顧品質，會請家長提供證明，但如此之舉，難免造成家長感受不佳，進而影響親師關係。

我們會請他開醫師診斷出來，他拿不出來他就自動不敢來。（主管四）

我們最後真的是這樣做，可是這麼做就有點逼家長，家長心情就不好。（主管五）

除了腸病毒停課之外，近期為防治傳染病擴散，及降低孩童生病之風險等，衛生福利部疾病管制署發布「托嬰中心感染管制措施指引」，除針對機構內同一班級在一週內有兩名以上（含兩名）幼童經醫師診斷為腸病毒感染時，該班應停課7天之外，另要求有發燒、或疑似感染傳染病，如上呼吸道感染之嬰幼兒需規畫獨立或隔離空間暫留觀察，避免交叉感染，待確認無傳染危險之後，始得終止隔離，並於必要時轉送醫院治療。受訪者認為，該政策是美意沒錯，但是一旦進入隔離照顧流程，將有許多問題將接踵而至。首先面對的就是，空間不足的議題。規模較大或者是公立托嬰中心較有辦法因應法規變動去調整師生比及空間，如機構四是在規模較大的托嬰中心服務，該中心因為規模較大，所以空間方面較易調配，然規模較小的私立托嬰中心在成本考量與整體空間規畫的限制之下，實行的難度較高。

可是我們的間隔，比如說像這樣一間教室，但是我們間隔是，就這是樣子的落地窗，然後另外一個教室。所以我們覺得我們的那個，就是他們的傳染疾病阿，還是說我們的疾病上面的控管，控管的還蠻好的，就是我還是可以看到隔壁的老師還是小孩子，或是我要離開去上廁所，跟隔壁的老師講一下，他也是看的到我們這樣。對，所以我們不會是有合班的狀況，就是一個蘿蔔一個坑，我們就是一間教室一個。（機構四）

在公托還可以分區照顧，可是在私托真的很難做到。（機構五）

除了空間之外，即便有多於空間可以騰出來獨立照顧疑似感染之嬰幼兒，然園所內師生比大多配置剛好，也就是說，多出來的孩童勢必沒有或是「合格」的托育人員可以協助照顧，僅能請行政人員或是護理人員等協助看護。換言之，該政策對中心而言，產生了一種「做A缺B」的窘境。若有一名專職托育人員照顧該名疑似感染孩童，那麼現場可能就少一個；抑或是，以辦公室的行政人員代為照顧，那麼該名人員便非專職的托育人員。這樣孩子們的照顧品質是否受到影響？

因為現在疾病管制局有規定要被移出去，但是沒有多的人力...。那就會衍生出那要有另外一個人來照顧他。那變成就是說，那一個托嬰中心裡面的話，托嬰中心比例多少就是多少比例的人員，那有行政人員就是那些固定的行政人員，那變成他會說，那變成說被拉出來的小朋友...假如說這老師，你說他照顧五個，那有兩個生病了，兩個生病的出去了，那他怎麼辦，他只照顧三個嗎，如果只照顧三個，就是不符合勞動比例了。...雖然有護理人員，那護理人員的配備，他照顧也是有限，那生病又不是說只有一個或兩個，他可能有是十幾個，每個班累積起來有十幾個，就變成我們在照顧上有很多困擾...你是是不是要有，其他的支援系統...。(機構一)

也許比如說，我們兩個老師照顧了七八個小朋友對不對，那有的小朋友生病，我只能給他隔離在，比如說最旁邊的會議室，那就是看的到的範圍，睡覺就是跟大家分離一點點而已，所以也沒有辦法說，真的是可以做到分區。那我們之前，前陣子也是有一個小孩，那個腸胃型感冒，一定都會拉，那我們就會帶到保健室，行政人員就會幫忙照顧。(機構五)

但最常發生的狀況常如托育人員機構六所述，「沒有空間也沒有人力，那又要照做，那又要照做，那變成說很矛盾說，到底我要怎麼去做下一步。不照做，上面有會說，我的規定這樣，你怎麼沒有照著我的規定走。那變成說，沒有多餘的空間，沒有多餘的人力。」在沒有空間也沒有人力的情況之下，第一線的照顧人員即便想要執行，也是巧婦難為無米之炊，難以實行。

還有一個問題是，對第一線照顧人員來說，法規規定較不明確，如什麼樣的狀況始得啟動隔離機制，還有生病的孩子倘若同時隔離在同一空間，如何避免交叉感染等。如同托育人員機構一述，「像那種上呼吸道感染，有的小朋友，一年四季就是在流鼻涕阿...那變成說，你說要分區照顧，...好像也不是，以實際狀況的，這個都是問題耶，我們現在遇到的問題就是這樣，都做得真的是...所以我們在這塊很辛苦。」故在實際運作之下，容易無所適從，另因為法規較為模糊，無法立即判斷，也增加了行政負荷。

有的疾病會有潛伏期，比如說腸病毒或是諾羅...結果過了那個潛伏期，就會全部都得，...這已經有一些症狀我就要去隔離，還是要確定再隔離。然後人員要如何配合、要如何照顧。因為上面有這個規定。然後又說，只有一些咳嗽、流鼻涕你就往上通報，現在都要通報。通報就會追蹤說，那他事後的處理是怎樣。其實我覺得可能有時候會增加一點行政。(機構六)

...因為上面規定很模糊，因為這個就是有這個政策，你們各托嬰中心自由心證，沒有一定的規範準則...像護理人員每天都疲於奔命。(機構一)

對，就是一直要通報，然後是要隔離了嗎，我這邊又有一個小朋友，是要比照，這是

重的還是輕的，還是全部隔離。可是萬一全部隔離，那兩個交互感染，又更嚴重該怎麼辦？（機構六）

另外，托嬰中心照顧的孩童年齡約在0到2歲，對於孩子而言正好是在依附關係發展階段。有受訪者提及，孩子在生病的時候最為脆弱，此時卻選擇將孩子隔離到非平常熟悉的空間，同時安排替代人力照顧，恐對於孩童照顧品質較不利。

托育人員跟小孩子會有依附關係，...那個是非常嚴重的。所以變成他被隔離，他被分區照顧出去了，對他來講，他沒有看到他的主要照顧者，他的心裡是不安穩的，他的整個情緒是不好的...各方面身心靈發展會受到影響，我覺得這就是息息相關的。如果只是用這種方式的話...這對我們下面執行者來講是很辛苦的，你不知道怎麼用對孩子是好。（機構一）

整體而言，受訪者肯定並且可以了解政府為將傳染病群聚感染的風險降到最低，故以停課的方式處理。然其後續配套措施卻未跟進，造成家長與園所雙方都無所適從，家長無法請假，園所因此成本提高。

小孩要去哪裡，他們怎麼辦。...如果真的要做政策，要去思考私托他之後要善後什麼事情，有沒有辦法去解決，而不是你規定下去了就要我們照做，你也不去想想看我們真的執行上面會不會有什麼樣的成本增加或是跟家長之間的親師溝通、親師關係。我覺得親師關係真的是政府，為什麼會惹人厭，那個是美意，但是他下去執行後，並不是各行各業都可以執行，可以做到的。（主管五）

肆、托育人員的工時

托育人員的工時長且較無彈性，以機構式托育人員來說，即使法律規定要讓托育人員有午休的時間，且是要離開工作現場的休息，不過離開現場卻會違反師生比的要求，使其陷入兩難，也無法得到真正的休息。

關於休息時間，可能因為是大企業，他們會很遵照勞基法，可是休息時間這個我們也是沒有的。就是他說你有休息阿...但其實我們還是在那個環境，精神還是要緊繩著，還是要看著孩子的。...不僅僅是我，可能是每個托嬰中心，甚至是幼兒園都會有的問題，所以我們平均下來我們的工作時間就是9.5-10小時都是不一定的，雖然他說我已經扣休息時間給你了，但實際上我們並沒有真正得到休息阿。（機構四）

因為勞工局規定，中午休息時間必須離開工作現場，可是我離開工作現場，師生比率就是不對的，這方面我覺得還蠻矛盾的。所以我們也沒有辦法很有理由的得到休息。（機構二）

托育人員也提到延托的困難，因為時間不夠彈性，導致托育人員無法兼顧家庭與工作。

在這個行業工作的婦女，應該都很難回家煮飯吧，因為我們裡面八個同事，八個托育人員，沒有人是要煮飯的，我就是細看每個人的家庭生活，都不用煮飯，也沒辦法煮飯啦。所以也還好他們能夠有家庭的資源，才有辦法做這份工作。(機構三)

托育人員的研習課程，托育人員需要運用自己的休假期間去上課。不過若是支援機構的活動，機構通常會給予補休。

像我大部分也都是參加社會局委託研習，能上滿 18 小時算很好了，除非很精進的老師就會再，再參與其他課程。不然大部分老師都是去上滿那 18 小時。(機構五)

18 小時都是用自己的假？(訪談者)

對。幾乎他都開在禮拜六或禮拜天。(機構五)

那甚至是老師他必須去社會局的那些研習也是，那一定在六日阿。(機構四)

中心他有排這個課，他請老師進來裏面上。當然就是要大家都能夠上得到，就是利用非上班日嘛。(機構一)

護理人員進到托育這一塊，第一，時間穩定，不用輪班。所以他們寧願捨部分薪資，而選擇托育人員。可是問題是，真正進入現場之後，又跟想像的不太一樣。因為可能在他們醫事背景裡他只固定負責這個病症，可是沒想到除了照顧，他還要涵蓋這麼多的教保行政，就不是他的專業。(專一)

若未在期限內將休假休完，有的機構則是依照規定換成薪資，也有是將自己的權利「還給」機構。

假期都休不完那也不會發薪水，所以就是把假還給雇主這樣子。(機構五)

我們會發薪水，沒有休完會發薪水。(機構一)

我們休的完。(機構三)

就是會讓大家輪流去休，就像之前也有停課的時候，那可能也是請老師可以安排休假，所以基本上我們裡面員工的假都是休的完的。(機構六)

那種老師也要開一些那種教保會、開會阿，討論教案什麼的，我們也都是有假給我們，就是你出來的話，都有假。……。那現在托嬰中心，我們在這邊，算給我們這方面的福利還蠻完整，就是只要挪到你額外的時間，他都會給你，給你假，用假去補休，或

是用薪水。所以這一塊我是覺得還 OK 的。(機構一)

伍、托育人員的薪資待遇過低

托嬰中心的主管及機構式托育人員皆異口同聲認為目前托育人員的薪資過低，工作內容及付出的勞動力超過目前的平均薪資報酬，機構六即提到：「因為我們是最基層，可是做的事情或付出的心力跟勞力相對來講都是比較高的...是不是可以再多一點點的薪資。而不是說，我領到少少的錢，做很多的事情。」

真的是一份很辛苦的行業，但是所付出的，真的跟實際的不成比例。我們的薪水是有比照台北，所以對我們來講是 OK。但是我知道有很多私托，像我有很多朋友在私托，是真的沒有，很辛苦。(機構一)

那我的想法是，因為托嬰中心人員的工作跟環境是比幼兒園還要再大的。我覺得他的工作比較壓力大，所以薪資應該可以比幼兒園再高一些些啦，以他的勞動力的程度來講。(機構三)

因為托育人員目前屬於低薪階級，說真的，我想知道，連公共托嬰中心也是這樣，薪水大概也是兩萬五，或者是再高一點兩萬六、兩萬八，對不對？大概都是這樣子而已，對呀，然後你知道老師在這個場域所付出的時間跟精力有多少嗎？(主管二)

托育人員及主管皆希望薪資待遇能夠增加，且要要合理的薪資報酬。因為薪資提升亦會帶動托育的優質化，不過私立托嬰中心的主管提及，當薪資稍作調整時，若該托嬰中心無法跟上，可能會面臨招募不到托育人員的困境。

我知道政府希望托育人員的薪資望比照公家機關的級距，就是起頭本來是想要兩萬，28500，他希望是30300。他也希望能夠營造現在托嬰中心能夠走這一個，所以接下來公托也會要求做這樣的薪資調整，這樣會打到誰？私托，私托就會取向那裏應徵，因為薪水拉鋸出來了。逼的托嬰中心也得走30300的薪水。本來剛開始是訂28500。因為他是一比五他不敢去抓，可是公托一定會走，絕對會走，因為是政府的政策，因為要提高老師的薪資收入，然後帶動整體優質化。(主管四)

在兩難中，機構式托育人員以及主管皆認為政府除了補助家長外，應該也要如同幼兒園提出教保費，直接補助托嬰中心的托育人員，或補助私立托嬰中心，以帶來兩個效益，第一個藉由補助來提升托育人員的薪資，並避免人力荒。

我覺得政府在定價、補助，真的不要為難私托、私幼，補助不要只補助家長，你想要補助家長也可以，他排不上公托，可以來私托，真的可以補助私托。他們排不上的名額補助過來這邊，我們不會把它吃掉，整體的優質化應該連私托都帶動。(主管五)
他是逼我們一定得跟著走，因為不跟著走我們請不到老師，會面臨人力荒。(主管四)
所以他們應該要補助我們，沒有辦法給到這麼多的，▼應該要補助我們導師費。(主管五)

那如果說全面調一比四的話，那私托就要再降一點點就有吸引力，那政府是不是可以補助私托，園所或老師。不然園所一定會說，那我們調成，一比三點五或一比四，那更沒有利潤了，那老師就更沒有福利了。(機構五)

就是政府的補助如果要加碼在私托，那業者真的會拿來提高薪資還是拿來提高他的托育費，這個是也要制定出來啦。(機構三)

我們是不知道私立托嬰，但是公托的話，政府就是對老師這份薪水的補助，像台北現在都有加碼補助到，就是這樣子一萬一，那如果高雄是九千，家長還是一樣就是繳六千塊。那像在那種給托嬰中心給雇主的補助是不是也要增加。……，那因為雇主少，所以他沒有去支撐，相對，比如說給老師，他也沒有辦法一直再往上。所以在給雇主，政府是不是也要考慮到。(機構一)

政府能不能像幼兒園一樣給予教保費的補助，幼兒園有教保費或者是導師費給托嬰中心的老師。(機構五)

我覺得這點還蠻重要的。因為像有些學校是托嬰中心跟幼兒園一起，托嬰部的老師就會覺得，你們有那些教保補助，我們沒有。(機構二)

是因為我也有在現場，也有兼行政，所以在收費跟給老師的薪資，確實我們也，……，然後勞健保又增加，看起來好像沒有什麼利潤了，所以政府這一塊就是給老師的補助。(機構五)

因為幼兒園有兩個部分，一個是兩千和九百的價錢，希望就是爭取老師的，他們叫做導師費的補助，所以我們應該叫托育人員補助費用，可以參考幼兒園方案，提供衛福部做思考，對全國性的托育人員爭取一些福利，我認為是可做的。(主管四)

第二個是能就由補助修繕或更新設施設備，以增進照顧的品質：

雖然我們得不到政府什麼補助，這一點很重要，都沒有什麼補助，如果可以我們希望政府在這個領域的部分，或許補助公托這麼多，我們不要求這樣，那你應該可以給我們一些設備上的補助，像定期修繕，你們可以來做訪查。(主管二)

也因為托育人員的薪資待遇較差，且托嬰中心主管指出，許多相關科系者的畢業者、托育人員會選擇自行在家聯合托育，所獲得的薪資報酬較機構式的高；或選擇轉行，不願從事托育工作。

你知不知道老師在這個場域所付出的時間跟精力有多少嗎？幾乎真的是，不是一般人願意來從事，很多的孩子也都不願意進來，……。現在很多剛畢業的學生其實我也問過，他說幾乎一半都是跳走的，沒有在這個領域。(主管二)

且儘管從事托育工作，托嬰中心的托育人員無法累積年資：

以前的托育人員如果是幼兒所、托兒所或兼辦的托育人員的話，他核備的叫教保員，現在改為叫托育人員，幼兒園的老師可以補助，但到托嬰中心裡面來就沒有了。(主管二)

年資也取消了，托嬰中心本來就沒有年資累計、認證，那他要在托嬰中心幹嘛。(主管四)

高雄的行政需要有保母證，可是行政很可憐，他的托育資格不能累積。(專三)

托嬰中心希望盡量聘進來的是有幼保又有護理，那這種又更吃香了，後來就被坐月子帶走了。因為月子夜值是一千七。(專二)

護理他進托育這一塊，光是薪資，那個標準就差異太多了。(專四)

他們薪資偏低、福利少、津貼少，影響就業意願。然後他們其實工作職場的職缺升等太少了，因為階級裡就是只有保母，可能組長吧，然後再來就是主管。所以他們幾乎升遷的機會是很少，所以才會讓他們覺得留任的意願低，然後他又沒有辦法調薪，你看多年前是這樣，現在還是這樣。像公教人員，今年調 37，百分之三。他們是完全沒有辦法，因為他的委辦費就是這樣去算的。(專一)

陸、托嬰中心的評鑑

三年一次的評鑑對托嬰中心來說，是行政作業上的額外負擔。且標準可能會逐年更改，也會因為評鑑委員的標準不同而有誤差，以及目前托嬰中心的評鑑有等第之分，托育人員常需要額外加班來完成評鑑所需的相關文件。

相關的標準希望不要過於反覆，早點讓托嬰中心知道。不要說三年前跟現在，我是不知道有沒有做，因為我們現場要做訪冊，變的話，有些資料沒有蒐集到，所以是不是說，條例不要變太多。(機構五)

但是托嬰中心要去做到優等、甲等，變成現場的托育人員檔冊就要做得更精美、更多更豐富，所以相對就會花很多時間。我們會希望上班時間用在孩子身上，但是這樣要另外花時間弄檔冊、拍照、拍花絮，就會耗掉一些時間了，所以好像基礎評鑑會比要好一點。(機構五)

評鑑需要的什麼，比如說他需要的文書、文件什麼的，我們平時就會做，但還是會有些我們沒有辦法做不到，比如說這一次又多了什麼，我們沒有辦法及時去做，所以我們就得把這個部分趕出來。如果你有本事就是學校做完，沒有本事就是自己回家做。(機構四)

前面的得了優等之後，這就是一個包袱了哦。……，他都會跟我說，那怎麼你那次評鑑你得到了乙，不是同樣的評鑑嗎？不是同樣的內容嗎？怎麼會高雄縣的時候是優，高雄市的時候你就變成了乙，還有一次更慘的得到了丙，那為什麼？這個就是看評鑑委員啊。(主管三)

你知道他的上一家評那個大間的，他來到我這小間的，你就算做再好，做再投其他的所好，因為他不可能一天只跑一家嘛，我剛好是第二家，等於說他一直在停留那一家的好，那一家的很優，到你這個怎麼樣他都看不順眼。(主管四)

對於評鑑，托嬰中心的主管皆認為應以輔導的角度為出發點，而不是著重要紙本書面的呈現，讓評鑑的形式變得複雜、或是形式大於實質效益。

我覺得評鑑應該要站在輔導基礎為原則，至於那個分數沒有必要給人打兩分、三分。
(主管四)

我確實教具沒辦法完全陳列在櫃子上面，但是我們會時常的變動，不可能變動一次就照相，我可能每天都在變動，這樣要多少張？……。所以我覺得評鑑是否回歸全部都電子檔，或是你不需要那麼多書面的報告。有一個訪視員跟我說如果沒有清潔表，我們不知道你有沒有做啊，我說我全部勾起來你也不知道我有沒有做。(主管五)

我光是餵藥委託記錄我就三個版本，要這麼多版本做什麼，我真的有好好餵藥。(主管五)

要托藥單，不能餵藥還要請家長回來補簽，還要用 line 來證實，還要截圖、印下來貼在聯絡簿，確定有托藥單這一件事。(主管四)

我們評鑑完的確有做評鑑的會議，我相信在座應該都有去吧。那講了有用嗎？或是針對評鑑人員的刁鑽，個人主義，我覺得沒有用，那還有一點就是，我剛剛講了投其所好，所以我說你太老實了。原本幼兒園的評鑑從 126 項刪減到現在 52 項，他能刪阿，為什麼托嬰不能刪。(主管四)

所以要改阿，很多的東西，我們的幼兒園的評鑑識中央修的，然後全國性統一公布的，我們也一樣，中央法修到哪些東西不合理、很難達到，造成民怨就把它拿掉，能拿都拿。(主管四)

托嬰中心評鑑的標準最令托育人員以及主管反彈的是，不該以幼兒園的標準以及思維來看托嬰中心，但對托嬰中心來說，都以幼兒園為中心的評鑑考評制度似乎是不適切的。照顧對象本身就不同，故針對托嬰中心的立案及評鑑標準應也要有所更動。

像剛說托嬰中心是近幾年才開始，所以大家一直用幼兒園的思維看托嬰中心。我自己其實是幼教，幼兒園的工作經驗，我到托嬰其實今年才第三年。你看過來會其實會覺得，教授來講也沒有實務經驗，即使我們剛剛說的評鑑指標，他回過頭來看是用幼兒園的經驗。(主管六)

不是要用幼兒園，他用托兒所的經驗去看，.....，什麼標準都是用早期托兒所的標準，都沒有改過，像現在的課照中心也是翻過來的，你只要看法規、法令都是早期的托兒所、現在的托嬰、課照，實際上法規、法令是一模一樣的，包括立案的人數、廁所的架設、比例，很多都不是和托嬰中心。(主管四)

我覺得保健室是蚊子館，我曾經說保健室你們想要隔離孩子這件事是美意，可是誰會把嬰兒放在那邊？如果派一個行政去，你覺得小孩不會認人嗎？他在最脆弱的時候是最需要照顧的，所以我覺得保健室這件事也是非常的不合理，我是說真的，這一點也是不符合現在，他應該是把幼兒園移過來的。(主管五)

我覺得，我們的主管機關思維要跳脫一下，要更新一下，有很多的托育的模式，其實跟幼兒園真的已經不一樣，不要再把幼兒園的東西，放到托嬰中心裡面來，然後再來拿來做標準跟考核，然後我覺得這個真的是非常的不符合。我覺得托嬰中心跟幼稚園是非常不一樣的兩大領域，但評鑑的重點好像都是以幼兒園的標準來評。(主管五)

因為目前托嬰中心的評鑑有等第之分，同時又會牽涉到補助。但受訪者認為，托嬰中心應效法幼兒園一樣，僅需做基礎評鑑，不該有等第之分。

那剛剛又有提到一個，我們的評鑑，我還是真的衷心的，我不曉得在座的同不同意，評鑑，幼兒園是基礎評鑑，只要所有指標都過，就是過，沒有所謂的甲乙丙；所謂的符合標準基礎為準，不要有等第，我希望把等第拿掉。通通齊平式，然後如果真的要比等第，可以，請用小型、中型、大型來落等第，要不然沒有平頭式的評鑑。(主管四)

關於評鑑，受訪者的態度皆表示無奈，儘管對於托嬰中心來說，評鑑有其優點，不過大多僅帶來繁雜的行政作業，同時受訪者也表示，會為了評鑑而評鑑，則失去了原本評鑑想呈現的效益。

柒、托嬰中心的訪視及稽查

相對於評鑑，托嬰中心較接受訪視及稽查，藉由此能夠看見托嬰中心的不足。不過不同訪視員有不同的特性和標準，這對托嬰中心是一個額外的挑戰。

訪視人員來的時候會盡量不打擾小朋友，對我們還蠻尊重的。(機構二)

而且訪視人員也都會提供一些知識這樣子。(機構五)

我認同您說的落實訪視，訪視可以看到我們看不到的面向，給我們建議，提升我們更好的品質。(主管七)

每三個月來做個訪視，的確對托嬰的老師、環境、設備、建議，大大的提升托育品質，這個的確是可以保留 (主管四)

針對訪視跟評鑑，其實適度的訪視其實對托嬰中心是有很大的助力，我是這麼覺得，說真的我們在場者很容易當局者迷，很多的小部分是我們沒有看到的，他或許可以給我們一些新的資訊，新的提點，或者新的怎麼樣一個修正的方案，會讓我們有再一次再進步的部分空間。(主管二)

(二)、保母照顧品質分析

以下會分為五個部分來討論居家保母照顧品質，分別為分級制度、專業訓練課程之不足、師生比、環境評估，以及法令限制教學內容。在登記制上路之後，是否使得保母提升其照顧品質，以利家長更願意將嬰幼兒托育給居家保母？

壹、分級制度

從 2014 年度保母登記制上路至今，制定了相關居家保母的法令，以確保居家保母照顧品質，協助保母及家長能在公開及透明的契約上達成協定，保障雙方權益。然而，在上路後三年多來，仍有許多政府未能解決「老問題」。經過三年這些「老問題」仍無法被解決，政府應當正視且制定相關退場機制，且針對不適任及非法保母應予處置。

1. 無良善退場機制

進入居家保母系統的人數多，卻無退場機制來控管品質。換言之，法令對於不適任保母無法可管，中央也無退場機制可以處理。

我會希望我們的政府要有不適任的保母機制出來，因為最近在看新聞，之前九年前，有個虐童的案件，結果這個保母又復出了，這真的對孩子來講，是個很恐怖的一件事情，所以我們會希望有不適任的保母去把它退出我們的市場的機制。（居二）

比如說，依這個分級的標準去衡量他適不適任。（居四）

因為你不是要求我們要出示良民證，可是其他的沒有退場機制真的不好。（居二）

對目前是沒有退場機制。就是中心說有保母兩年沒接手小孩，但他還是掛在保母那邊。

然後，中心有反應，中央就是這樣，目前就是沒有退場機制。（居四）

目前法令的限制，大多數的保母登記進入系統之後，即使未執業，也會因為行政作業的繁複，不會辦理退出。除此之外許多保母即使有前科紀錄，仍還會登記在系統中，仍可以繼續從事保母工作。

以上顯示政府對於保母的品質控管有漏洞，即使有記點制度來警戒不適任保母，然，其法令未完善，頂多有警告用途，並未能確實落實裁罰。譬如，記點超過多少比例需要退出系統，這些規定相當不明確。由此可能造成家長使用居家托育的隱憂，家長對於保母提供的品質及對於保母的信任度，也會因而受到影響。

2. 非法保母鑽法律漏洞，卻無法可罰，且仍有其客源及市場存在。

許多家長為了取得更便宜的照顧服務，而選擇托育給未去登記的保母。另一方面，這些法令之限制，使得許多保母寧可鋌而走險，成為非法保母，選擇逍遙法外，不想被法令限制，自開門戶來執業，不需要配合政府的繁複規定，例如環境評估、托育人數及托育幼兒年齡等之限制，反而可能收入比加入系統保母多。

像家長找那個地下（保母），或是非法是不是該有個罰款？（居四）

有阿，有罰款。（大家）

怎麼都覺得沒被罰到？（居四）

只是都沒被罰到而已。三萬以下連續罰。...非法的是罰保母。罰不到家長，他罰保母。...

罰保母阿，可是好像也沒被（罰），沒聽說誰被罰。（居一）

我們都不知道啦，這種事情好像也沒有公開。（居三）

口頭上而已。（居一）

因為現在很多在市場上，我們有被政府管理的是一個中心系統這樣，如果我是家長，我願意花錢請沒有證照的保母，誰干涉我？我又不是賺政府的錢，只要我給誰，是我們的事情，誰可以管我？所以這點政府要把他（處理）。（居三）

…有些（保母）真的很好啦，可是他沒辦法進入（系統），因為就像現在我們的要求很多，他們不喜歡。（居二）

他們不喜歡受限制。（居一）

他們自己的家庭環境啦。（居三）

環境跟收托的人數，跟收托的年齡。（居四）

對，然後他們比如說保母年紀大，還要去上課考證照。（居三）

而且有些還要上課（居二）

上課，他們沒時間上課。（居四）

我們的鄰居有一個跟我說，我帶的沒有比他多，但賺得比我多。他說給政府管理，你又賺不到我那麼多錢，我帶三個，每天穿美美，小孩推著出去。（居一）

即使政府的法令提供人民能夠檢舉非法保母的管道，然而，非法保母透過鑽漏洞行為，使得稽查者無法進入屋內，蒐集非法托育的證據，因此檢舉的結果時常不了了之，而未能給予應有的裁罰。

就是他（非法保母）的錢（價格）很彈性，要怎麼談都是跟家長談，很彈性。像這種保母，好像也沒辦法對他們管理或是措施。我們保母有檢舉過，但是他不能進到非法保母的家裏面，只能在外面，那他就假裝不在家，你檢舉也沒有用。而且他是更離譜，他是根本就沒有牌（保母證），這個應該也要有個機制，怎麼去檢舉他是有效的。（居四）

真的是防不慎防。（居五）

你們說政府單位沒有辦法管理到這個部分，那你說可以用檢舉的方式，可是檢舉的東西要怎麼出來，效果要怎麼出來也是個問題。因為他們有檢舉過，可是沒辦法進去，也沒辦法證明，你也拿他沒有辦法。（居四）

非法保母仍擁有其市場價值，主要以托育費用便宜為主，家長若經濟條件較差，可能會選擇非法保母；其它使用非法保母服務，也可能因為地緣關係，非法保母為其鄰居方便托育。

我覺得地下那種，家長大部分是考量金額的價格，經濟狀況。（居五）

有時候鄰居方便啦。（居三）

有的是真的做出口碑。（居一）

法令的規範強制力不足夠，非法保母因不想被侷限在法令中，而自行在家中營業，不需要受法令規範。再者，檢舉效力不足，即使檢舉居家保母仍可以逍遙法外，如此一來，非法保母只會日益漸增，並不會減少，有需求就有供給。

當地下保母不斷增加，政府無法可管，也無法淘汰不適任保母，都將使得居家保母照顧品質良莠不齊，進而影響家長使用居家托育服務的權益及對於居家托育的信任度。

貳、專業訓練課程之不足

1. 提升對於居家保母身心靈狀況之重視

保母表示，職業訓練課程，較多重視於專業嬰幼兒職能之加強，多年下來課程重複性太高；然而針對保母身心靈、情緒、衛生教育…等相關課程缺乏。照顧工作裡，不只涉及單純的身體勞動，也包含情緒勞動的付出，政府所提供的課程，若是能夠照顧到保母各方面的需求，保母也能提供更優質的照顧服務。

關於在職課程，好像政府都有規定一些，這幾年保母的課程上下來，都是一直在上嬰幼兒。可能疏忽了給保母本身的一些課程，像身心狀況，像我們很多都更年期，那可能在更年期方面可以做一些衛教課程，請一些中醫、西醫都 okay，讓保母有健康的身體，提供保母的健康資訊，心靈講座、情緒。按照政府規定有些課程，他在裡面就是沒辦法（開課），就是讓我們一直上嬰幼兒。（居三）

他其實有分類。（居一、居四）

很多都是紙上旁邊的東西，我覺得我們去上課都在混時數，沒有讓我們真正想去聽，對我們有受益，一直都在反覆的課程。如果有年輕的保母他們不覺得，可是像我們連續上了三年，都上了同樣的課程，那是要關心保母的一些身心、情緒，因為這跟托育是非常相關的。（居三）

即使政府提供不同等級之課程，但課程大同小異，也可能擔心保母的能力參差不齊，難以掌控與會者課程之接受度。因而普遍而言，皆提供基本職能課程，未能看見保母有其他需求，而滿足其需求，將也能受益於家長及幼兒。

2. 增加特殊教育課程之訓練，能擴及服務的族群，並提供適切的照顧服務

再者針對不同教育的課程也相當缺乏，例如特殊教育課程的不足，使得特殊需求之孩子及其家庭，未能取得相關保母的照顧服務。有些特殊需求之孩子及其家庭，需要的是較專業的照顧服務，然而現今的居家保母相關法令，使得家庭無法搜尋到能提供特殊教育服務的保母。

還有我想要為一群孩子發生，因為他們現在就是像過動兒、躁鬱症的孩子，我們政府是不是有相關的課程可以給保母，是不是願意給這群孩子，給願意帶他們的保母，是不是有相關的課程可以給他們上。其實他們特教很弱勢，可是我們卻沒有相關的配套措施給他們，然後也沒有課程給保母上，其實認知不多。（居二）

我今天有個家長，我已經滿額了，那個家長因為寒暑假，平常有在上幼兒園，他來跟我說可不可以幫他接，我說不行，目前滿額。可是，我發現他們的難處，他們說他們常常碰壁，他又是被社會局延後讀書，他們沒有給相關課程，都要家長帶著，可是卻沒有像類似的保母出來，就是我們沒有培訓過這種（能帶特教的保母），像他們說他們資源真的好少，所以他會希望要找有耐心的，可是我跟他說你需要更專業的。像我們帶的孩子他們偏小（年紀），他們像是躁動、妥瑞氏症那種，都需要特殊教育跟陪伴，是不是有相關的配套去陪伴他們。（居三）

我之前也遇過好多家長，這種案例要來找我，因為保母中心這邊沒有提供這些課程，我都是去訪問去上這種早療。（居五）
而且要自費。（居四）

因為我有去坊間外面上課，然後每次上完的共通話題，他們也會有疑問，他們覺得希望我們托育人員去上課，就是因為他們覺得我們是第一手接觸小孩，可是問題是，他們也很難去推動說，該怎麼讓我們多一點知識來照顧這些小孩子，我覺得這是那些社團裡面，他們遇到的一個困境。（居五）

此外，特殊需求孩子通常較需要較低的師生比，需要保母長時間一對一的進行協助。以如此前提之下，依照現今的收費標準，保母收入將會降低，政府也未提供給照顧特殊需求孩子之保母相關的補助。即使有意願照顧特殊需求孩子的保母，也會因未有相關職業訓練，而無法提供相對應的照顧品質，家長對於保母提供的品質也會大打折扣。

參、居家保母的師生比低，但負責的事情包山保海，卻得不到應有的保障

保母認為托嬰中心可以一次收五個孩子，然而居家保母卻限制在 1:4 的師生比限制之下。也有保母認為這兩個工作領域的區別在於托嬰中心的工作分工較細緻，然居家保母一個人卻要負責所有雜事，包含煮飯、洗衣、餵食、洗澡、換尿布、陪伴、遊戲…等，與托嬰中心的工作內容有別，因而有不同的師生比限制，以保障居家保母的照顧品質。

因為現在托嬰中心已經幾乎是超額了，我們所知道的，為什麼托嬰中心可以超那麼多個？我們卻一直再落手？甚至我們有保母人員兼職只帶一位，那它的價格真的比較高一些，家長願意接受那就 okay。（居二）

就不用定死價格，就不一定要說那個價錢就一定要依他們規定，你看一個保母他帶了四個小朋友，跟一個保母帶一個小朋友，那你说那個托育的品質差在哪？就真的差很多，阿你真的說要定那個死價錢嗎？（居一）

我目前是聯合托育，所以有兩個保母，就以我個人能力來講，我覺得你說年齡不分得太細一點的話，你年齡太相近，都是幾個月的寶寶，可能大概的時間都要餵奶，我覺得一個保母的能力來講，真的是有限。自己帶過小孩，你會發現你的能力只能帶幾個小孩是有限的，那你如果保能力分擔出去的話，變成說可能政府那邊也會擔心小孩的安全問題。再來就是，我遇到的家長，也常常要求說我空窗期的時候，他希望我帶他一個小孩，可是我們也沒辦法帶一個小孩，後來有公訂價格出來，那契約書按表操課。（居五）

…然後再反過來講，托嬰中心比例是 1:5，那怎麼會保母比例是 1:4？是不是他們比例也要拉下來？因為他 1:5 是一件很累的事情，如果是去開會或有人請假，那比例又會更多。所以這個也很奇怪，怎麼會比例反而會更高？那保母的比例，跟托嬰中心，應該是托嬰中心的比例應該更壓縮才是？（居四）

我覺得托育中心裡面她的工作分得比較細，我們保母並不是，你很多事情都真的雜事，比托育中心的人來得更多更多。（居五）

自己來。（居二）

他們可能煮飯就是另個人煮。（居一）

要設立一個廚師。（居四）

他們只要把小孩子五個照顧好，我們並不是，我們保母的責任壓力更大，可是相對的我們福利沒有他們來得好，也沒有來得保障。（居五）

因為在那邊，你有證照的保母去托嬰中心，你可以享用勞健保。（居一）

其實我本來是在托嬰中心上班，然後我覺得寧可自己出來。第一點當然是有被凹，因為進去就是狂洗小孩，比如說這個時段，就是要把十幾個小孩趕快洗好，因為我是助教，所以我剛剛說 1:5, impossible 怎麼可能，他們一定是高於 1:5，因為他們要開會，那其實他們忙在需要做很多 paper，再往上呈，他們是需要做書面的東西去往上呈。那我就覺得我洗得好緊張喔，因為小孩子會動，幾乎一個就是過水拿起來，過水拿起來，後面都一定要這樣洗。你就是要控制在時間內，像我們要兩分鐘內洗完，不可能。

（居四）

再者，保母也提及到，托嬰中心分工較細緻，因此可能工作上的時間限制，要在規定的時間內做好定量的事情，工作步調較匆忙，無法提供幼兒能享受在各種生活細節的時間，例如洗澡可以玩泡泡浴、吃飯慢慢吃一邊認識食物，然在居

家保母照顧之下，可以搭配保母個人的工作步調，維持照顧品質，也讓孩子享受在各樣生活的樂趣之中。

如果現在要我回去當居家保母，我也不回去了。因為畢竟園所還有一些福利，還有休假。當居家保母，自己要去承擔很多東西。(機構五)

現在連保險、體檢都把我們砍掉，我真的覺得是最不合理的。(居一)

體檢補助應該不能廢，都被砍掉。(居三)

而且體檢還要平日，我們就必須要跟家長請假，然後去。(居五)

也因為福利被刪減，居家式托育人員如同托嬰中心的托育人員一樣，也希冀政府除了給家長補助外，也能補助托育人員，使得其得到應有的保障。

家長有補助，是不是也要問政府可不可補助保母？既然是托育費的問題，因為家長一直希望有這塊補助，可是保母一直靠自己的勞力，從事低價勞工，我們希望政府看到我們需要補助。為什麼要補助呢？因為我們的勞健保是自己付。(居三)

我們不適用勞基法，但是我們不知道保母的定位到底在哪裡？他對我們的要求跟勞工一樣，但是更嚴格。(居一)

政府說我們不適用。如果說要補助對象，也是一定要有加入這個中心裡面的人員，事實上有從業有申請，有送件申請的保母才可以補助，我覺得是相對的，因為一直在被那個公托，公托的費用收得比較低，也衝擊到我們。雖然他們費用低，可是我們的服務比他們多，因為我們都要洗完澡、洗衣服，還要餵他們吃晚餐，還有配合家長有時候要加班。但是公托沒有辦法，所以保母是屬於比較親民的勞力。(居三)

那是公托是客製，我們是人性化。所以在這塊，要補助家長，我覺得也要看得到保母也需要補助，像公托很多設施場地、硬體、軟體，都是政府的經費，像我們都是自己，應該也要有一些補助。真的有一天，有到補助這塊的話，也不要用年度補助，要用月份的方式補助，政府的款項才不會去濫用。年度補助可能我帶了半年沒有 case，那後半年是不是又被政府追回去，那這個追討問題又很麻煩。(居三)

肆、環境評估對居家保母的影響

居家保母在進入保母系統前，需要經過訪視員針對環境的考核階段，若是符合居家托育環境的檢核標準，就能夠進入系統，進行保母的照顧服務。

許多保母因為自身從業多年，以往的保母養成過程，並未有相關的知識以及設備。日新月異法規也跟進，從業多年的保母必須配合新制之下，得經過一段陣痛期間，有各種的不適症狀。

我們家來看都會覺得很好笑，為什麼要畫這個逃生路線，因為他覺得小 baby 不是我們帶著跑嗎？他哪裡 看得到？（居五）

如果地震來了，我們是不是直接抱著就走人了。（居二）

我個人覺得很好，因為還有家人，也會參與到這塊。所以有逃生路線的話，家人可以看。你在緊急狀況之下，而且讓他們認知我們是有安全措施，是有認真在做這塊，不是說萬一發生事情，不知道怎麼辦。我的家長他小孩在家裡生病，他要緊急到 119 不知道怎麼打，他問他先生我現在要打 119 怎麼打，所以最後拿著對講機，直接請管理員打，其他都不要再問，他根本不知道 119 怎麼打。所以我覺得逃生路線是貼在你的入口，最容易全家人看得到的地方，尤其是透天的，如果外人來幫忙搶救，也可以看得到。那我們自己的人，在緊急的狀況下，你簡直是亂掉…但是自己的住家，我覺得他規定這項，我個人來講是一個很好的東西。像剛開始，我們的托育環境，這個居家托育環境必須要通過四十項的時候，相信有百分之百的保母都不同意，可是請問在座的各位，我們現在已經做了 3 年，今年要踏入第 4 年，大家有沒有覺得他的規定是有道理的？真的我們在帶起來很輕鬆。就比如說他的軟墊，他的防護條，他的緊急煙霧器，或是瓦斯偵測器，還有浴室鋪的止滑墊。…我們訪視員來都檢查，他不是 40 項都檢查。他是來的時候跟你聊天，他就目測，他如果覺得哪一項不好，他可能跟你說你這項可能要檢查一下…我覺得這三年下來你會覺得很輕鬆，剛開始大家不適應，可是做下來發現真的輕鬆很多，孩子跑跳碰的安全性就安全很多。以前我們就是比如說這塊地墊，並沒有整個空間(都鋪)，現在我們整個空間都鋪，真的是效益看得到的。…所以剛開始大家是不能接受，覺得把我們要求的像幼兒園一樣，很多聲音，可是三年這下來，我們大家互相聊天的時候，真的輕鬆很多，難怪政府有這些規定。我不是站在政府這邊講話，我是真的覺得適用的。我們的孩子都是小小孩。…然後很多人不曉得這個桌巾的危險性，可是在安全的時候，是不能鋪桌巾的，才會發現這個問題減少很多，孩子沒有被燙傷，因為我們很多時候是不知道會拉到（桌巾）而（東西掉落）燙傷，所以已經檢核不行，所以這塊減少了，不會發生，沒有發生在我們家，（桌巾）會拉下來的問題。這個 40 項我覺得還滿認同的。（居三）

原本都有，我自己個人都有就像我說的，可能年紀稍微也有差，可能接觸的資訊比較多，我們會覺得說家裡有自己的小孩，會覺得說需要怎麼樣給他最好的照顧。那像姐姐不知道這些部分，就是政府推廣給的課程比較不足，後來覺得這樣的話，像你知道的資訊也變多。（居五）

真的站在孩子的立場，對我們來講是優點。至於我個人，我自己從事很久，因為很多保母會聊，各人有各人問題提出來討論。（居三）

剛開始滿多人在跳的，長輩都會。（居四）

那個門的防夾裝置，我們家就跳了，說這是安全的耶。這邊要求，我覺得合理。（居二）

我先生就說阿我們是住在幼兒園嗎？就慢慢接受。（居三）
光那個樓梯口，像我們家的透天真的整理得很辛苦。（居一）
剛開始還不知道要取哪邊買東西來弄。（居三）
就一直（柵欄）綁到四樓，一樓兩個。（居一）
而且他現在縫隙還有差喔，你不能有綁而已，還有縫隙還要低於多少。（居二）
6公分。（居三）
就是錢給他花下去就對了。（居四）
不會啦，就是有一些聽到我們聲音，有些政府下來的東西，大家還可以認同的話，就這麼做也沒有說對我們不好。（居三）
有認同啦。（居一、居二）

在未有這樣的制度前，從業較多年的保母反彈比較大；然而多數保母卻也欣然接受法規的改變，間接認同法規制定的意義及價值。保母也認同這些環境安全措施，都是為了孩子不會因此而受傷而設置的標準。再者訪視員，來定期檢和環境時，也是會提供個人建議，教學相長，協助保母能夠改善環境，也受益於嬰幼兒與家長身上。

由保母的對話中，也可以發現保母相當用心布置家中居家環境，使其安全性提升及照顧品質提升，不斷更新自己家中安全措施，為了讓家長放心將孩子托育給保母，也能慢慢建立起家長對於居家保母的信任程度。

伍、法令限制教學內容

居家保母在居家保母法規及教學內容的法令下，產生了不少衝突及矛盾的狀況。居家保母的學業養成過程中，習得的是要提供嬰幼兒不只是身體上的健康，心靈層面也需要顧及。然而，法規在需要控管品質之下，形成對於居家保母的諸多限制。

由於本來為社區保母導向的政策，想讓孩子回歸到社區，與社區互動的概念，轉而成為居家保母的政策，將托育照顧侷限在家中。因而影響保險制度保障範圍，保險不理賠在家門外的意外事故。

由此，居家保母在照顧嬰幼兒時，為求自身的保障，也減少將嬰幼兒帶出家外，進行適應社區環境的活動。雖說在家中也是能進行身心靈的課程，然，嬰幼兒總還是要適應社會環境。

居家保母在自我保護及提供適切課程的衝突之下，大部分的保母都會將這個功課交還給家長，由家長自行帶到戶外學習。

說到小孩推出去，保母責任意外險的問題，我們只能在登記的托育地點，那如果我今天住的是大樓，如果接孩子的時候，是在這個大樓的公共社區裡面，這樣也不在我的托育住址，所以如果發生意外的話，還是保母的責任，一個是卡在上下班的時間，一

個是如果要帶他去公共設施我們也沒辦法，所以這個保障的範圍太小了，其實應該至少在幾公里，不要說只要在自己的地址。（居三）

我是覺得說小朋友他本來就一定要在戶外活動，只要在這個登記的時間內，都應該要有保險才對。（居一）

剛開始我們不是這個居家托育，我們是那個社區保母系統，他以社區為準，希望我們把小孩帶到社區跟孩子共同玩，早期是這樣。因為現在改了名字叫居家（托育），不叫社區了，現在有點改變，連這個保險的問題也被設限了。（居三）

也沒有很希望你把小孩子帶出去，因為中心有跟我們推廣盡量不要帶到外面去，你們要自行負責。（居四）

變成我們也跟家長說要帶出去，請你們自己假日帶出去，因為我們有這個保母責任險的問題。（居三）

可是對孩子身心其實沒有很好。（居二）

有的家長就跟我說過，小孩子來每天都關在這裡的感覺。（居五）

對阿，每天都關在家。（居一）

我聽了心裡就覺得很不舒服，什麼叫關在這邊。（居五）

因為被設限。（居三）

以前沒登記制之前，我們其實一樣會帶小朋友出去。我可能可以推著他去市場，去買菜，現在完全不行。（居五）

像我有時候會讓他們去外面走一走，有保母跟我說這樣不行。（居二）

現在不行了，中心有說，不要亂帶出去。（居四）

對，現在完全就不行。（居五）

有個保母都會帶孩子去做捷運，可是我們都為他捏一把冷汗，然後又看到國外捷運會發生事情，很多萬一怎麼辦。他很喜歡帶去做捷運，或是去公共的文藝中心，他就很常po到Facebook分享，我覺得好棒，可是（我）就是不敢。（居三）

可是你不帶出去，小朋友怎麼會有生活能力阿，可是我還是會，我還是會帶他去坐公車，坐火車，坐捷運，去體會。（居一）

因為被設限，我們現在被居家設限。（居三）

我們帶出去沒錯，但問題是一旦發生事情的時候，全責在我們，我們完全負責，卡在這裡。（居五）

所以這塊應該要改。（居一）

這已經被改過了，早期保險公司有個但書，只要孩子在保母身上發生問題，承認在他手上發生問題，絕對理賠。那因為曾經理賠幾個案件，保險公司已經不承辦這個屬於戶外的（業務），這卡到說我們政府要看有沒有保險公司願意把這塊range放寬，因為已經理賠（過）。比如說我們一個人保險費才500塊很便宜，他要收多少500塊才能理賠到這個案件，一個案件幾百萬，他們已經是賠錢了，所以沒有保險公司願意承接這個案子，因為保費太便宜了，case一發生一件，所有全國的保費都不夠賠他一件。保母帶出去外面聊天，剛好小孩子掉到水裡面去（魚塭），十幾年前就是有case這樣子。那時候就是保母承認是在我手上發生就理賠。現在是設限在居家，理賠的案件就

縮小，就不能帶出去。光你那個接送的路程，就不是我們住宅了，一定要進到我們大門才算，那在這當中，如果小朋友跑跑跑受傷，或意外都算保母身上，所以都很緊張。

(居三)

其他合約也有講到要符合孩子的身心靈需求，那就被限制在（家裡），家長就會說你都把小孩關在家，那種概念都會跑出來。（居四）

真的不太適合，像我有孩子托到四歲快五歲才離開。（居二）

就變成有好有壞，比如說剛好今天我就只有帶他這個（家長的）小孩的時候，其他小孩就沒有來，他（家長）就要求我說帶孩子去 FF 室內遊樂園玩，他說我付你 FF 室內遊樂園的費用，你帶我小孩去，可是我其實很為難，你出去公共場所，如果這個孩子回來生病了，我該怎麼辦？因為我還有其他小孩，就變成說家長他也想叫你帶小孩子出去，然後他就怕衛生感染的問題。（居五）

家長基本上都會希望帶出去，因為這我們都問過了。後來我們都是帶出去，不然怎麼辦？你看小孩子每天關在家裡，就是附近走走也好，我們也是附近繞個一兩圈，他們就唱歌回來，也是很開心，是不一樣的感覺。（居四）

就真的侷限門口那條路。（居五）

眼界也不一樣。（居二）

只好先承擔起來，不然怎麼辦，還是得出去阿。但是就是不符合規定，合約明明就寫說要符合孩子的身心發展這方面，你又訂這個合約，那那個合約是不是整個都要改掉。

家長會說這個什麼人規定的？（居四）

至少要有那個幾公里的範圍啦。社區的範圍。（居三）

此外，在保障居家保母職業安全及嬰幼兒學習成長的衝突之下，也形成無法避免的衝突。法令規定要加裝防護門及加設防護軟墊，以防嬰幼兒受傷，避免家長與居家保母產生法律糾紛。在這樣的保護之下，同時限制了嬰幼兒在學習過程中，所需具備的危機意識。

我覺得說給小朋友這麼多防護安全，不如教他更好。...有些就是你防護太好，就會失去危機意識。他到外面，回到他家就不一樣，回去到他家就是撞到坑坑巴巴的。（居一）

反正回去父母會教，在我們這邊輕鬆就對了。（居四）

我帶的托育小孩就是這樣，回去家長就說就是摔阿，就是到處摔，每次來，就說他怎樣怎樣。（居五）

然後就打電話（給我），（問）怎麼辦？我的小朋友撞到哪裡，然後要去縫嗎？要去怎樣嗎？所以這個危機意識也是滿重要，你防護太安全反而對這個小朋友，會失去他的危機意識。（居一）

可是也是要（防護措施）。（居二）

依小孩子的發展這樣講是沒錯，可是我們是保母。（居四）

但是也不能說因為我們是因為保母，就要給他們圍成這樣，讓他沒有危機意識，反而對他（不好），是保護我們保母，但是對小孩子來說？（居一）
是比較不好，但是也是要保護自己。（居四）

這也是保護我們自己的一種。家長來看到小孩子好安心喔，可是他們回去以後，玩吸塵器什麼的，手包著回來，我說怎麼了？因為他回去玩吸塵器。接下來，家長問怎麼辦，我們還要告訴家長趕快帶去醫院。我發現現在的家長危機意識反而好少。（居二）因為他們不知道怎麼去教小朋友，他們真的不懂。因為他們不知道小朋友整個發展，他會做什麼事，他不知道。（居一）

如果在我們保母這裡，我們本來就把他防護很好，我們也不會跟說這個不行、這個危險，因為已經被我們防護掉了，他不會去摸。可是回到家呢？回到公共場所呢？他還是會阿，這樣子對孩子有好嗎？到底是在顧小朋友，還是在顧保母？（居一）
可是你為了要讓家長安心阿！（居二）

這樣給我們規定，所以我們不能帶他們出去玩就是這樣。（居四）

在想要兼顧托育品質及想提供幼兒學習機會之下，會產生許多價值衝突。加裝這些防護措施，到底是為了照顧品質，進而保護居家保母和家長？還是為了孩子的學習安全性，但同時也限制了他學習的範圍及機會。

第三節、育兒支出與托育費用

一、托育價格：定價與否及價格標準

(一)、托育價格定不定？—托育人員對定價的觀點

機構式的托嬰中心主管人員或居家式保母，對於托育價格該如何訂定，其相信的價值是一致地傾向「自由市場」機制，也因此對於定價制度有不少反彈聲浪，首先，許多托育服務者強調差異，提出定價是破壞差異的一種方式，認為定價提供的僅是一種標準，而這種標準不應該一體適用於所有的機構或個人，不同的服務提供者是處於不同的背景條件下，包含區域、人口數等，因此對於托育服務的定價反彈：「你把他訂說一個範圍，範圍在哪？合理性在哪裡？如果要訂範圍是不是要分各縣市？因為偏鄉阿、山區非山區阿，不是靠山不靠海，我們高雄市就是這樣，高雄市幅員廣大。所以你說訂範圍也不合哩，如果真的要做到定價機制，要定這個一定要很多的配套模式，包括各縣市的區塊，北中南區、人口數、薪資水平，其實很難定的。(主管四)」

或是不同的服務提供者，提供的服務條件本就不同，托育服務的形式是多元、為了滿足不同的照顧需求，不應該用統一個價格規範，因此認為托育服務的定價措施並無法一體適用：「我還有一個問題就是，不要綁定價錢，真的不應該，你或許你可以有一個 Range 就好，什麼多少到多少之間，但是你不要給他一率都綁得，阿大家都是一萬二，齊頭式的，那給的東西是不一樣的，就像有的托嬰中心他本來標榜就是可能，他收的就是兩萬多，可是他的品質各方面，他的成本下去投入就是不一樣，跟中小型的取向就是不一樣，那你怎麼可以把他綁住說，啊你一萬二來收，那他怎麼去經營，怎麼生存呢，這就是一個很大的問題了。(主管二)。

其次，多數托育人員亦會強調回歸市場機制的功能，從需求端來看，認為政府定價反而是限制了家長的選擇權，剝奪了讓有托育需求的家長依照自身的期望、能力來選擇適合的托育服務的機會，經濟條件佳的家長會願意出較高的金額來購買托育服務，並且對托育人員有較多的要求，因此認為一致的定價額度反而會削弱需求：「市政府的定價政策的想法，其實有它的優點跟缺點，優點的話你可以因為這個定價，提升你整個專業的品質，對不對，可是在對於市場的機制上面，我覺得會沒有一個市場的機制，因為說真的啦，這個菜喜不喜歡吃，是個人的想法，對不對，家長希不希望說，他希望的需求是怎麼樣，應該回歸到市場的機制上面去，而不是由我們是政府來統一一個價錢來明訂，我覺得這個應該不是一個自由民主國家會明訂的政策吧。(主管二)」、「像我們的收費來講，我們更多時候會希望用市場的機制，讓家長來決定他們是不是可以接受這個價錢。其實有些家長的需求量，其實有些家長對於我們照顧孩子的要求滿高的，這個樣子來要求保母平價，其實他們會很辛苦，而且很多人會情願不要顧了。(居二)」，「市場這個是政府的訂價政策，我還是覺得不需要做這樣子的，因為會綁死，會讓我們，其實有一些托嬰中心它的環境設備各方面那麼好，它願意讓你綁這樣嗎？不可能哪，對不對，我是這麼覺得啦，這是我的想法。(主管二)」。

從供給端而言，托育人員的觀點則認為，定價會降低服務的彈性調整空間，

進而使得照顧品質無法提升，也就是強調市場機制中的競爭條件，認為自由市場的制度能保證服務提供的品質，托育市場因此能汰弱留強，服務的體系品質自然提升：「這個市場就會變得零零落落，而且有些比較劣質的，家長沒有得到保障，孩子又受虐的狀況，看到受虐兒童真的很心痛。其實如果可以，由市場機制來決定比較好，不要再說平價了。因為我們定的價錢，如果補助可以提高，家長願意把孩子給保母帶，保母又能提供給孩子比較安心及安全的環境，家長兩位上班，相對我們三方面都會很好。(居二)」「針對一些托育中心，應該由市場去做淘汰掉，應該是做這樣子才對，那如果說你又給它一個，像台中我給你三千塊多補助三千，那你來綁住，你的價位就永遠只能收這樣子(主管二)」

另外從定價延伸出來的議題是成本，多數托育人員認為本身提供的服務與成本是相對應的，因此價格反應出的是自身的服務品質，若是定價制度落實將導致收費無法呼應營運成本：「真的是呼應到價錢的部分，那你一定，一味地去定，然後你的薪資又調漲，然後稅金又調漲，然後這個也漲那個也漲，然後叫我們要把價錢壓下來，我覺得這是完全不合理的。(主管五)」，托嬰中心業者亦表示定價將降低經營托嬰中心的意願，若價格無法有彈性的調整空間，可能會面臨經營困境，僅能留下願意持續支持的服務提供者：「真的是一個自己一個理念一個想法，在經營的，我相信在場很多私立托嬰負責人也是這麼想的啦，但是如果要讓私立托嬰中心能夠生存，那相對的營利上面一定要，一個穩定的營利，我們才有辦法繼續下去。一年虧了上百萬都還在做了，那我們的很佩服。(主管二)」「我看到定價、高雄市最近在談托嬰中心價錢的問題、學費的問題，其實菜價也有不同，真的就是消費者的選擇性問題，我覺得政府想要掌握這一塊，我不知道可能是為了大眾、社會福利這樣的好處來去做推動，可是針對我們私托、有理念、特所的園所來講，其實是非常大的打擊，其實我們沒有辦法做到，甚至我們會選擇退場。(主管一)」。

其次，業者也多能同意齊頭式的定價會影響照顧品質，因為價格過低的情況下，無法添購新的設施設備，退而求其次的代價即為犧牲托育品質：「像我們今年為了育兒資源中心這邊，我們又更擴充了一個我們叫親子廚房的設備，那這些錢從哪裡來？當然是我們年度下來有一些盈餘，我們這樣擴充我們的設備，所以給家長更舒適的環境，或者是更多元的課程來做一個親子的活動，我們沒有賺錢。(主管七)」「就不用定死價格，就不一定要說那個價錢就一定要依他們規定，你看一個保母他帶了四個小朋友，跟一個保母帶一個小朋友，那你说那個托育的品質差在哪？就真的差很多，阿你真的說要定那個死價錢嗎？。(居一)」

(二)、成本改變，但價格不變

部分托育服務供給者認為定價後，將沒有機會可以調整費用，但營運成本是會隨著不同的時空環境改變調成的，若是成本變高但價格不變，之間的差異只能由托育服務供給者吸收：「我們是逐年調漲的租金，等於是租金家人事成本一個月就要破百，所以你看多可怕。(主管五)」

同樣的，除了定價外的相關政策，也會影響托育業者的營運成本，「因為現在特休這麼多，你要給老師休，你希望他們待的久，他們的特休就越多，要休的話誰來帶？一定是行政人員來帶，你又說行政人員要核備教保員才能碰小孩，所以我們又按照規矩來，所以每一館就要一個行政人員，甚至我們還不夠，因為只要一請連假，另外一邊的就要來支援，所以我覺得

人事成本上，政府一句話、政策的出現，我們下面就開始叫，因為一下要增加那個，一下要添加什麼設備，不過這些都不是政府補助我們，他只是為了覺得這樣好，就增加了。(主管五)」「所以現在反而很多已經沒有在帶小朋友，但是他們還是在系統裡面。系統裡面，要增加上課，增加人員費用，因為幾個保母，就要幾個社工人員。社會局一直喊沒有錢，然後系統一直喊沒有錢，然後他們把這些沒有錢，都砍到我們保母來。托育日誌也沒有了，體檢也沒有了，連最普遍的日制也要自己買。(居一)」。

非營利的機構同樣也面臨成本的困境：「因為我們是非營利為目的，所以小孩子收托的(費用)是跟公托一樣的，我們的差異是沒有政府補助，公托就是有政府的補助，所以他們可以去支付老師的薪水，變成是我們沒有。所以變成每一個月園長跟主任都會被叫去開會，因為我們都是紅字，因為我們不會賺錢啊。(機構四)」

也因此，部分托育服務人員的勞動條件，讓相關托育業者以成本及收入為由，因此壓縮：「那有時候我們要爭取加薪，好像園所就會跟我們說，那成本跟利潤比起來就好像沒有辦法調整。(機構五)」但機構主管人員也認為，確實是因為收費導致無法支應相關的勞動條件：「可是我收費沒這麼高啊，成本就沒辦法去支付老師的費用。(主管六)」

(三)、收費標準不一致

除了價格的限制之外，托育人員對於收費價格等相關議題亦感到困難重重，如目前法規中對於時數的計算：「24小時的托育費用，24小時是算禮拜一到禮拜五整個24小時，但是這個是不可能的，因為家長一定是禮拜一早上要上班七點半、八點、九點(送來)，也不可能禮拜五的凌晨接回去，他一定是比如禮拜五五點、六點、七點，配合他的下班時間，一定是這樣接送小孩。這個標準是說禮拜一到禮拜五，每一天都是完整的24小時的托育時數下去算，這是不可能的，怎麼會有訂這種收費標準，很離譜的標準。我們又不能高於兩萬四，這真的要修改，這個完全不符合，就等於你完全不了解家長跟保母的需求在哪裡，才會訂這種標準，這是很奇怪的標準。(居四)」。或是對於工作時間、假日及加班時間的認定：「像家長他們加班，多少小時以後就有算0點多，或是1.33了。我們保母是完全沒有(居四)」亦或是除了月托費用外的其他費用，如三節禮金或年終獎金等：「因為現在價格又公定了，可是三節禮金並沒有包含在裡面。大家的不成文的規定，家長有去做功課都會知道說，大家都這樣(不包三節)。中心那邊又會說我們沒有規定喔，(如果我們要求三節)家長又會覺得說莫名其妙。(居五)」。托育供給者普遍認為目前的狀況完全沒有明確的執行標準的，且部分托育人員對於政府的功能感到質疑，認為政府亦沒有把標準告知家長，導致托育人員與家長間的認知差異：「我覺得是溝通上面的問題，家長打去中心的時候，中心會推得很乾淨，家長又會覺得莫名其妙，你公定價格出來，你又說你們談好就好？家長會覺得很奇怪，感覺他被壓榨了。(居六)」

(四)、托育補助申請

補助申請的作業繁雜，並非所有的家長都知道此資訊，或是能主動詢問；且

目前法規是居家托育人員或托嬰中心符合資格，家長才能取得補助，但托育人員卻反映有許多家長並不太了解制度，只關心是否能取得補助。

台灣是採申請式，因為有的比較弱勢的家庭，他真的不知道可以去申請補助，變成他得到的資源就會相對比較少。(機構六)

或者是說他們有去詢問社會局，但社會局就會要他們自己去問。他們已經願意尋求協助，卻遇到社會局的人員叫他自己去問，那不是在問你了嗎？(機構四)

家長知識水準比較高一點就會去尋求。阿有的比較弱勢的，說真的，搞不好他不知道怎麼做，如果他的工作環境又沒有人告訴他，現在政府有這些補助，他真的就不會知道。那有些他不懂也不知道，即使他符合規定，但他就沒有辦法進來，所以政府法規好像沒有辦法真的幫助到真正需要的人。(機構一)

所以說你登記制上路，家長他們完全都不知道。(居一)

其實家長完全不知道你登記制是什麼？(居四)

他們會問說你有沒有證照，他們就只是問這句話。(居五、居四、居二)

再來針對補助的年齡，目前規定僅補助到兩歲，不過許多家長會將孩子送托至三歲，這中間的斷層是無法領取補助的。

家長有跟我們反應說，我們的小孩基本上都會到三歲，那補助到兩歲，那是他們補助的問題。就變成說為什麼保母這邊是到兩歲，因為他們通常一定是超過兩歲。(居四)

年齡齁，我真的覺得應該訂到三歲。(居一)

應該是0-3歲才對。(居二)

除了補助的年齡外，托育人員認為托育補助政策應全國統一，由中央制定，而非有地方的差異。

我覺得在中央的托育補助政策，跟縣市定價的政策相反，我一直覺得，同樣都是台灣的人民，台灣的孩子應該是處在一個公平正義之下給予的托育補助，而不是分縣市來托育補助，若可以的話，應該是由中央來擬定一個統一的補助方法，補助的一些金額，我想這才是公平的。(主管二)

，那去年報導說要開始補助全面性的六千，可能統一，本來當然一定很高興，為什麼？不管家長也好，如果一個以高雄市的基本薪資，我們一個婦女的基本薪資，好我們就用基本底薪來算好了啦，那今天扣掉原來的三千塊，如果今天又多了一個三千塊，如果一個園所我們收托一萬二來講，她扣掉三千等於是九千塊，那九千塊對他來講，她要不要她去提升他上班的模式，……，那我們也當然希望說，孩子能夠讓媽媽能夠做居家照顧，可是她可能還有盈餘一萬出頭，她願意去上班，如果政府願意齊頭式的補

助，我覺得是公平的。(主管四)

齊頭式的補助，針對全國性，那現在這個台中、台北、屏東、雲林，加碼式的，當然是政治考量是加碼式，我們希望它政治考量不要再落入考量的原則性，就是以齊頭式並進的一個全國性補助。……，像以台中來講好了，台中它是怎麼來補助那些錢的，它可能砍掉老人津貼，去做那些所謂的幼教也好，或是托育補助也好，它必須一個縣市政府要砍掉某些的經費，去做某些作為，所以我還是回歸到中央，會比較整體讓國家政策、國安危機，會比較落實。(主管四)

總結以上討論，托育服務提供者對於定價政策的擔憂，包括定價的收費標準不一致、無法如實反映營運成本、沒有彈性調整空間、照顧品質無法提升、壓縮托育服務人員勞動權益等。

二、托育支出與育兒費用¹²

上述的質性訪談資料是來自於供給端對於定價、服務價格及其他與費用相關的內容，接續量化資料是來自需求端，也就是家長對於托育費用的資訊，本節的討論依據是本研究問卷第六部分的實際照顧安排的填答資訊進行討論，從表 4-3-1 顯示除了父母親自照顧外的三種照顧安排，平均每月所需支付的托育費用。以平均數來看，居家式托育 15,193 元最高，接著是機構式托育費用 9,652 元，其他親屬照顧則為 9,431 元。居家式托育、其他親屬照顧最大值分別為 20,000 元及 30,000 元。

從上述數據可發現有些家長給親屬的照顧費用不低於家戶外照顧的費用，可見並不全是由家戶外托育費用過高而選擇親屬照顧，或如同本章第二、三節的分析，部分家長表示對照顧品質的顧慮、較信任家人照顧等也是考量因素之一。

¹² 本問卷之托育費用是以填答者的實際回覆進行分析，親屬照顧費用是以本問卷第六部分中，選填實際照顧為親屬照顧的第 3 題：「請問幼兒父/母是否給這位主要照顧的親屬任何費用？多少錢？」；居家式托育費用是以選填實際照顧為居家式托育人員照顧的的 5 題：「您付給保母的托育服務費用（不含副食品、獎金等），平均每月為____元？」；機構式托育費用是以選填實際照顧為托嬰中心照顧的的 5 題：「您付給托嬰中心的托育服務費用（不含註冊費、副食品費、洗澡費等），平均每月為____元？」，分別以此三題實際填寫的費用來加權分析。收費數據恐與高雄市府社會局所有的普查數據有所落差，因係抽樣的結果。

表 4-3-1、非父母親自照顧者平均每月托育費用—依照照顧安排分

單位：人；元

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
居家式托育	37	15,193	2,171	10,000	15,000	15,000	16,000	20,000
機構式托育	28	9,652	2,492	5,200	8,500	9,000	11,000	20,000
其他親屬照顧	58	9,431	5,031	1,000	5,000	10,000	12,000	30,000

備註：排序依據平均數

表 4-3-2、表 4-3-3、表 4-3-4 呈現高雄不同區域中，三種非父母親自照顧安排的育兒支出情形。本研究有 62 位父母有給予負擔照顧之親屬費用，表 4-3-2 為幼兒父母給負擔照顧之親屬的費用，若有效個數未達 62 則代表有受訪者漏答。在「高齡化或偏遠鄉鎮」平均費用為 13,000 元為最高；次之為「工商市區」10,121 元；「新興市鎮」為 9,251 元居第三；第四為「傳統產業或低度發展市鎮」8,500 元；最後是「都會核心」的 8,450 元。反之，提供給親屬照顧費用最大值為「都市核心」的 30,000 元。

表 4-3-2、幼兒父母給協助照顧之親屬的費用—依區域分

單位：人；元

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分位數	中位數	75 百分位數	最大值
高齡化或偏遠鄉鎮	2	13,000	4,787	10,000	10,000	13,000	16,000	16,000
工商市區	16	10,121	5,795	3,000	5,000	10,000	12,000	20,000
新興市鎮	28	9,251	3,484	5,000	5,000	10,000	12,000	15,000
都會核心	11	8,450	7,245	1,000	5,000	7,000	8,000	30,000
傳統產業或 低度發展市鎮	1	8,500	7,026	5,000	5,000	8,500	12,000	12,000

備註：排序依據平均數

本研究有 42 位使用居家托育，表 4-3-3 為家戶外照顧之居家托育費用支出情形，若有效個數未達 42 則代表有受訪者漏答。在「都會核心」平均費用為 16,221 元為最高；次之為「工商市鎮」15,549 元；「高齡化或偏遠鄉鎮」為 15,000 元居第三；第四「傳統產業或低度發展市鎮」14,243 元；最後為「新興市鎮」的 14,088 元。而每月托育費用支出最大值為「都市核心」以及「工商市鎮」的 20,000 元。

表 4-3-3、平均每月居家式托育費用—依區域分

單位：人；元

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分位數	中位數	75 百分位數	最大值
都會核心	10	16,221	1,938	15,000	15,000	15,000	16,000	20,000
工商市區	13	15,549	1,898	12,000	15,000	15,000	16,000	20,000
高齡化或偏遠鄉鎮	1	15,000	-	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000
傳統產業或 低度發展市鎮	3	14,243	1,368	12,000	14,000	15,000	15,000	15,000
新興市鎮	10	14,088	2,582	10,000	12,000	15,000	17,000	17,000

備註：排序依據平均數

本研究有 28 位使用居家托育，表 4-3-4 為機構式托育費用支出情形。「新興市鎮」9,871 元最高，其次為「傳統產業或低度發展市鎮」平均費用 9,833 元；「都會核心」9,710 元居第三；最後為「工商市區」9,250 元。機構式費用支出最大值為「新興市鎮」的 20,000 元。

表 4-3-4、平均每月機構式托育費用—依區域分

單位：人；元

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分位數	中位數	75 百分位數	最大值
新興市鎮	10	9,871	3,561	5,200	7,800	9,000	11,000	20,000
傳統產業或 低度發展市鎮	1	9,833	3,968	9,000	9,000	9,000	9,000	14,000
都會核心	10	9,710	1,879	6,000	9,000	9,000	10,500	15,000
工商市區	7	9,250	1,682	6,500	8,500	9,000	11,000	12,000
高齡化或偏遠鄉鎮	-	-	-	-	-	-	-	-

備註：排序依據平均數

三、幼兒家長社會經濟地位與照顧安排

表 4-3-5 顯示高雄受訪的幼兒父母每月育兒支出（此處育兒支出不僅是托育費用，還包含食衣住行育樂等育兒支出），可清楚看出不同照顧模式所需成本中有清楚的差異，此小節以本研究問卷第三部分的實際照顧進行交叉分析：超過 60% 親自照顧的高雄市民，每月幼兒支出的費用低於 10,000 元，普遍低於其他照顧方式；親屬照顧的育兒支出主要集中在 5,000 元至 10,000 元間，占整體親屬照顧的 39.5%；使用機構式托育服務者，平均每月支出略高於親屬托育，69.8% 集中在 10,000-20,000 元間；平均每月育兒支出最高的為選擇居家式托育服務者，將近 75.5% 的父母平均每月育兒支出超過 15,000 元。

表 4-3-5、平均每月育兒支出—依實際照顧安排分

單位：人；元

照顧安排	育兒支出	未滿	5,000-	10,000-	未滿 15,000-	未滿 20,000	總計
		5,000 元	未滿 10,000	15,000	20,000	以上	
父母親自照顧	人數	62	91	31	33	33	251
	百分比	24.6	36.5	12.4	13.2	13.3	100.0
其他親屬照顧	人數	13	40	21	16	11	101
	百分比	12.9	39.5	20.7	15.7	11.1	100.0
居家式托育	人數	3	2	6	20	14	44
	百分比	6.5	4.4	13.6	44.4	31.1	100.0
機構式托育	人數	1	3	13	8	5	30
	百分比	3.3	9.4	43.3	26.5	17.5	100.0
總計	人數	79	136	71	77	63	426
	百分比	18.5	31.9	16.7	18	14.9	100.0

光從育兒支出也許仍不足以看出對家庭的影響，因此，依據本研究問卷第二部份第五題：「花費在這位幼兒身上的平均每月支出」除以問卷第二部份第四題：「請問您全家人最近一年稅前的平均每月收入」的家庭整體收入組中點，來分析育兒支出對家庭的負擔程度，結果表 4-3-6 清楚可見育兒支出佔家庭所得的比例：父母親自照顧者，41.7% 的家長集中於 0%-20% 之間；親屬照顧者亦同，但比例更集中，不超過 20% 者約為 53.5%，居家式托育及機構式育兒支出則明顯高於家戶內照顧，所占家庭支出比例於 20%-30% 之間，分別為 32.6% 及 28.0%；超過 40% 以上分別為 19.1% 及 21.4%。因此可見，家戶內照顧，可能是對於家庭的經濟狀況負擔最小的一種照顧方式，家戶外照顧對家庭的經濟影響仍是較高的。

表 4-3-6、育兒支出佔家庭收入百分比—依照照顧安排分

單位：人；百分比

實際照顧安排	育兒支出	0%- 未滿 10%	10%- 未滿 20%	20%- 未滿 30%	30%- 未滿 40%	40%以上	總計
父母親自照顧	人數	42	63	37	30	79	251
	百分比	16.7	25.0	14.8	11.9	31.5	100.0
其他親屬照顧	人數	18	35	14	14	19	101
	百分比	18.2	35.3	13.9	13.7	18.9	100.0
居家式托育	人數	4	11	14	7	8	44
	百分比	8.0	24.7	32.6	15.5	19.1	100.0
機構式托育	人數	2	9	8	4	6	30
	百分比	5.6	31.5	28.0	13.5	21.4	100.0
總計	人數	65	119	74	54	113	426
	百分比	15.4	27.9	17.4	12.8	26.6	100.0

本研究曾說明受訪家長中多數的照顧安排是母親做決策，也有許多研究顯示小孩是否送托與母親工作的收入相關，因此將分析照顧安排與母親社會經濟地位的關係。首先看母親就業與否及所選的照顧安排是否有顯著差異，結果如表 4-3-7 顯示，由父母親自照顧者近 8 成(78.6%)以上的母親皆未就業，其餘 2 成(21.4%)是因為母親身為無酬家務勞動者、雇主或自營業者，從事部分工時、正在請領育嬰假期間，或是由父親照顧等因素，故其工作狀態為有就業；其他的照顧方式則皆有 9 成以上的母親在就業中。

表 4-3-7、實際照顧安排—依母親就業與否分

單位：人、百分比

照顧安排	父母親自照顧		其他親屬照顧		居家式托育		機構式托育	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
母親工作狀態								
有	51	21.4	91	92.9	41	100.0	26	89.0
沒有	187	78.6	7	7.1	-	-	3	11.0
總計	239	100.0	98	100.0	41	100.0	29	100.0

表 4-3-8 為實際照顧安排和母親教育程度、年齡的交叉分析，大學學歷以下母親親自照顧居多；研究所以上則以家戶外照顧為主。從母親年齡五歲年齡組來

看，選擇居家式照顧者多為 35-39 歲的母親。

表 4-3-8、實際照顧安排—依母親教育程度與年齡分

單位：人、百分比

		總計	父母親自照顧	其他親屬照顧	居家式托育	機構式托育
教育程度	不識字及自修	人數	1	-	-	1
		百分比	0.2	-	-	1.7
	國小	人數	4	4	-	-
		百分比	1.1	1.8	-	-
	國（初）中	人數	18	14	2	-
		百分比	4.2	5.8	2.0	-
	高中職（五專 教育前三年）	人數	125	80	35	5
		百分比	29.9	32.6	35.4	11.8
	專科	人數	55	39	9	4
		百分比	13.2	15.8	8.7	10.3
	大學（院）	人數	184	101	45	22
		百分比	44.1	41.2	45.7	51.8
	研究所以上	人數	30	7	8	11
		百分比	7.3	2.9	8.2	24.3
	總計	人數	417	246	99	43
		百分比	100.0	100.0	100.0	100.0
年齡	未滿 25 歲	人數	29	14	16	-
		百分比	6.9	5.5	15.5	-
	25-29 歲	人數	65	42	17	3
		百分比	15.2	16.9	16.6	6.0
	30-34 歲	人數	156	100	31	14
		百分比	36.7	40.0	31.1	31.9
	35-39 歲	人數	130	73	25	21
		百分比	30.6	29.2	24.4	46.5
	40 歲以上	人數	45	21	12	7
		百分比	10.6	8.4	12.4	15.6
	總計	人數	426	251	101	44
		百分比	100.0	100.0	100.0	100.0

在幼兒母親收入與幼兒實際照顧安排的交叉表中（表 4-3-9），83.6%選擇父母親自照顧的母親無收入；選擇親屬照顧者、居家式托育者以及機構托育者的母親收入，皆落在 2 萬至未滿 4 萬元區間最多，分別占 67.9%、63.5%，以及 62.4%。若母親收入為 4 萬至未滿 10 萬區間時，選擇親自照顧者及其他親屬照顧分別為 2.0% 及 17.2%，但有高比例者會使用居家式托育及機構式托育，分別為 34.1% 及 19.9%。

表 4-3-9、實際照顧安排—依母親收入分

單位：人、百分比

母親收入	實際照顧		父母親自照顧		其他親屬照顧		居家式托育		機構式托育	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
無收入	188	83.6	7	8.7	-	-	3	13.7		
1 萬以下	2	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-
1 萬-未滿 2 萬	8	3.8	5	6.2	1	2.3	1	3.9		
2 萬-未滿 3 萬	9	3.8	29	36.1	11	26.9	10	40.9		
3 萬-未滿 4 萬	12	5.4	26	31.8	15	36.6	5	21.5		
4 萬-未滿 5 萬	2	0.8	10	11.8	3	6.3	2	8.0		
5 萬-未滿 6 萬	2	0.8	2	3.0	4	10.6	1	5.5		
6 萬-未滿 10 萬	1	0.4	2	2.4	7	17.2	1	6.4		
10 萬以上	1	0.3	-	-	-	-	-	-	-	-
總計	225	100.0	81	100.0	40	100.0	23	100.0		

第四節、工作與家庭平衡

一、性別角色態度

對許多婚育女性而言，生育常常成為是否能夠續留職場的重大關卡。在選擇時，女性自己、家庭成員的性別角色態度，更是關鍵影響因素。因此本研究採用國際社會調查計畫（International Social Survey Program, ISSP）家庭及性別角色變遷（Family and Changing Gender Roles）主題中的「家庭及性別角色態度題組」（ISSP, 2012）作為測量受訪者性別角色態度的題組，並分成本研究問卷「第四部分：性別角色與照顧態度」中的第一、第二題組（詳見附件一調查問卷），期透過量化資料來看受訪者的性別角色態度、目前的勞動市場狀況與托育選擇的關係。在計算時剔除回答問題不完整的回答，故性別角色態度分數係根據該題之有效個數為依據分析。第一題組測量一般性的「家庭及性別角色態度」，從中知悉受訪者其之家庭及性別角色態度如何影響托育抉擇，本研究將其轉化為綜合的測量指標分析；第二題組則測量「婦女就業態度」，藉以瞭解受訪者對於女性就業之想法與態度，同時與其他變項交叉分析作後續討論。

第一題組「家庭及性別角色態度」共有七個題項，由平等與保守兩種態度的描述構成，平等態度的陳述包含「職業婦女和家庭主婦一樣，可以和她的小孩建立溫暖、穩定的關係」、「當個家庭主婦與擁有一份有收入的工作一樣，讓人覺得充實」、「男人和女人都應該對家庭收入有貢獻」三題；保守態度陳述的題項包含「如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好」、「整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」、「女人有個工作也不錯，但大部分的女人真正想要的還是一個家庭和小孩」、「男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人」等四題，填答者可選擇「非常不同意」、「不同意」、「無所謂同不同意」、「同意」、「非常同意」、「無法選擇」。

表4-4-1的平等題項中，「職業婦女和家庭主婦一樣，可以和她的小孩建立溫暖、穩定的關係」，填答此題的受訪者有50.0%表示同意、27.8%為非常同意；「當個家庭主婦與擁有一份有收入的工作一樣，讓人覺得充實」，同意者約佔46.1%、非常同意者則為22.3%；對於「男人和女人都應該對家庭收入有貢獻」之看法，同意與非常同意者分別為43.8%、23.5%，均有70%左右的填答者傾向平等態度(合計同意與非常同意的比例)。

保守問項，「如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好」各有40.5%與9.8%的受訪者表示不同意與非常不同意；「整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」的部分，不同意者佔44.2%、非常不同意者佔24.7%；「男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人」有32.3%者表示不同意、19.1%者非常不同意此題項，前述三項合計非常不同意與不同意後，多數受訪者對於偏向保守題項表示不贊同。惟「女人有個工作也不錯，但大部分的女人真正想要的還是一個家和小孩」表示同意高達40.0%、表示非常同意亦有15.3%，表示該問

項中有55.3%填答者的態度趨向保守。

表 4-4-1、家庭及性別角色態度次數分配

單位：人數；百分比

	有效 個數	非常不同意	不同意	無所謂 同不同意	同意	非常同意	無法 選擇
平等題項							
職業婦女和家庭主婦一樣，可以和她的小孩建立溫暖、穩定的關係	人數	409	10	33	43	204	114
	百分比	100.0	2.4	8.0	10.5	50.0	27.8
當個家庭主婦與擁有一份有收入的工作一樣，讓人覺得充實	人數	409	9	27	86	18.8	91
	百分比	100.0	2.1	6.7	21.2	46.1	22.3
男人和女人都應該對家庭收入有貢獻	人數	408	12	17	98	179	96
	百分比	100.0	3.0	4.3	24.0	43.8	23.5
保守題項							
如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好	人數	409	40	165	94	84	17
	百分比	100.0	9.8	40.5	22.9	20.5	4.2
整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響	人數	406	100	179	68	35	16
	百分比	100.0	24.7	44.2	16.7	8.7	3.9
女人有個工作也不錯，但大部分的女人真正想要的還是一個家和小孩	人數	409	26	58	86	163	63
	百分比	100.0	6.3	14.1	21.1	40.0	15.3
男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人	人數	409	78	132	112	56	20
	百分比	100.0	19.1	32.3	27.3	13.8	5.0

後續本研究將家庭及性別角色態度題組，換算成 7 個題項構成的綜合指標「家庭及性別角色態度分數」。變項操作時，先將「無法選擇」編為遺漏值、不納入分析。平等態度陳述的題項計分方式：2 表非常同意；1 表同意；0 表無所謂同不同意；-1 表不同意；-2 表非常不同意。保守態度陳述的題項計分為：2 表

非常不同意；1 表不同意；0 表無所謂同不同意；-1 表同意；-2 表非常同意。考量填答題數，先加總受訪者有填答的題項計算總分，再將總分除以答題數。分數可能範圍落在-2 到 2 分之間，分數越高表示態度越傾向平等；越低表示態度傾向保守。

換算結果呈現如表 4-4-2 家庭及性別角色態度描述統計，家庭及性別角色態度分數，平均數為 0.53、中位數為 0.43、標準差為 0.54。題組中各題項平均數落在-0.45 到 0.94 之間，中位數多數為 1.00。「職業婦女和家庭主婦一樣，可以和她的小孩建立溫暖、穩定的關係」、「男人和女人都應該對家庭收入有貢獻」、「當個家庭主婦與擁有一份有收入的工作一樣，讓人覺得充實」，以及「整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」平均值為居前三，分別為 0.94、0.82，以及 0.81。其填答極端答項比例較高者，除較容易做出價值判斷外，整體填答也反映出較傾向平等。另較為特別為「女人有個工作也不錯，但大部分的女人真正想要的還是一個家庭和小孩」，平均值為-0.45，中位數為-1.00，低於各題，顯示整體而言填答趨向保守。

表 4-4-2、家庭及性別角色態度描述統計¹³

單位：人數；分數

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
					位數		位數	
性別角色態度分數	408	0.53	0.54	-0.57	0.14	0.43	0.86	2.00
職業婦女和家庭主婦一樣，可以和她的小孩建立溫暖、穩定的關係	403	0.94	0.96	-2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
男人和女人都應該對家庭收入有貢獻	402	0.82	0.95	-2.00	0.00	1.00	1.00	2.00
當個家庭主婦與擁有一份有收入的工作一樣，讓人覺得充實	402	0.81	0.93	-2.00	0.00	1.00	1.00	2.00
整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響	398	0.78	1.05	-2.00	0.00	1.00	2.00	2.00
男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人	398	0.48	1.11	-2.00	0.00	1.00	1.00	2.00
如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好	400	0.32	1.05	-2.00	-1.00	1.00	1.00	2.00
女人有個工作也不錯，但大部分的女人真正想要的還是一個家和小孩	395	-0.45	1.12	-2.00	-1.00	-1.00	0.00	2.00

接續比較填答者中不同人口特質群體的性別角色態度，表4-4-3呈現填答者性別、與幼兒關係和家庭型態，此三種人口變項的家庭及性別角色態度分數。統計結果顯示，以填答者性別區分，女性平均數為0.57，較男性平均數高（0.44）；母親與父親平均數分別為0.57及0.42，母親略高於父親，顯示女性的家庭及性別

¹³ 排序依據為平均數

角色態度較男性平等。以家庭型態而言，擴展、祖孫家庭態度相對開放，平均數分別為0.58、0.57，其之態度最趨於平等；另平均數最低者為單親家庭為0.19，其之態度較為保守，其餘2種家庭型態的平均數落在0.52-0.53之間，同樣顯示較為平等的態度。

表 4-4-3、家庭及性別角色態度—依基本資料分

單位：人數；分數

		有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百	中位數	75 百	最大值
填答者 性別	女					分位數		分位數	
	男	114	0.44	0.55	-0.57	0.00	0.43	0.86	2.00
	總計	396	0.53	0.54	-0.57	0.14	0.43	0.86	2.00
與幼兒的 關係	父	104	0.42	0.55	-0.57	0.00	0.43	0.71	2.00
	母	272	0.57	0.53	-0.57	0.14	0.57	1.00	2.00
	祖父	9	0.61	0.47	0.00	0.14	0.71	1.00	1.14
	祖母	7	0.66	0.65	-0.14	-0.14	1.00	1.29	1.43
	外祖母	3	0.44	0.29	0.14	0.14	0.43	0.71	0.71
	其他	8	0.24	0.62	-0.43	-0.29	0.14	1.00	1.14
	其他親戚	4	0.59	0.14	0.43	0.43	0.57	0.71	0.71
	總計	408	0.53	0.54	-0.57	0.14	0.43	0.86	2.00
家庭型態	核心	141	0.53	0.55	-0.57	0.14	0.43	0.86	2.00
	主幹	122	0.52	0.53	-0.57	0.14	0.43	1.00	1.71
	擴展	113	0.58	0.54	-0.43	0.14	0.57	1.00	2.00
	單親	17	0.19	0.36	-0.29	-0.14	0.14	0.43	0.86
	祖孫	15	0.57	0.44	-0.14	0.14	0.57	0.86	1.86
	總計	407	0.53	0.54	-0.57	0.14	0.50	0.86	2.00

二、婦女就業態度

(一)、不同幼兒成長階段之婦女就業態度的轉變

本研究試以性別角色態度的第二題組「婦女就業態度」(表 4-4-4) 比較受訪者對女性就業的態度，是否會因幼兒不同成長階段而有差異。本題組「婦女就業態度」將家庭生命週期分為「結婚後，但還沒有小孩之前」、「家裡有還沒上小學的小孩」以及「最小的小孩上小學之後」，答項分為「無法選擇」、「尊重當事人自己的想法」、「不要外出工作」、「做兼職」、「做全職」。

統計結果發現，「結婚後，但沒有小孩之前」階段，高達 48.6% 的受訪者支持婦女「從事全職」、另選擇「尊重當事人自己的想法」亦有 47.5%。隨著婦女生命歷程的轉變，當婦女生育後，到了「家裡有學齡前小孩」的階段，回答「尊重當事人想法」的增加到 57.2%，但支持婦女「從事全職」的比例，由生育前的近乎五成驟降到 8.7%，跌幅最大；同時，認為婦女「做兼職」的比例，從 0.2% 增加到 16.3%，認為婦女「不要外出工作」的比例也從 1% 增加到約 13.1%。隨著小孩長大，當「最小的小孩上小學」時，支持婦女「從事全職」的比例才回升為 28.7%，但仍低於「結婚後，但沒有小孩之前」；而「尊重當事人自己的想法」佔 53.5%，比例最高。雖然三個階段都有接近五成的受訪者為「尊重當事人的想法」這種自由選擇論，但也清楚可見，如果「結婚卻沒有小孩」時，有近五成受訪者支持婦女外出工作甚至從事全職，但到了「家裡有還沒上小學的小孩」這個階段，只剩下一成左右的受訪者明確表態婦女仍然應該從事全職工作，故可知悉該階段對於女性從事全職工作的負面影響最鉅。

表 4-4-4、婦女就業態度—依幼兒成長階段分

單位：人數；百分比

幼兒成長階段		人數	百分比
	做全職	197	48.6
	做兼職	1	0.2
	不要外出工作	4	1.0
結婚後，但還沒有小孩之前	尊重當事人自己的想法	193	47.5
	無法選擇	11	2.8
	遺漏值	22	-
	總計	428	100.0
	做全職	35	8.7
	做兼職	66	16.3
	不要外出工作	53	13.1
家裡有還沒上小學的小孩	尊重當事人自己的想法	231	57.2
	無法選擇	19	4.6
	遺漏值	23	-
	總計	428	100.0
	做全職	116	28.7
	做兼職	45	11.1
	不要外出工作	9	2.3
最小的小孩上小學之後	尊重當事人自己的想法	216	53.5
	無法選擇	18	4.4
	遺漏值	23	-
	總計	428	100.0

(二)、婦女就業態度的性別差異

不過值得注意的是這群支持婦女在「育有0至未滿3歲小孩」時依然該全職就業的人口，是否有性別差異，因此檢視不同性別的幼兒家長，對幼兒各成長階段的婦女就業態度，結果如表4-4-5。整體而言，男性不論在哪個階段，填答「尊重當事人自己的想法」的比例都遠高於女性且高達六成，但這實為未表示明確立

場或沒有積極支持；但男性支持女性「從事全職」的比例，不論在哪個階段都低於女性(第一階段29.3% 與 57.4%、第二階段3.0% 與 11.5%、第三階段19.8% 與 33.7%)。

那麼「當事人自己」的態度如何？結果顯示，女性對從事全職的態度在「結婚後還沒小孩前」跟「家裡有還沒上小學的小孩」的差異也非常明顯：從原本57.4% 跌到11.5%，而兼職與不工作的比例則都從不到百分之一上升到17.9%及13.9%。從上述「結婚後，但還沒有小孩之前」、「家裡有還沒有上小學的小孩」的兩階段比較，可以發現不論何種性別，在「家裡有還沒有上小學的小孩」的題項中，受訪者認為婦女應「做全職」的態度都受此影響。若如前面所顯示家庭及性別角色態度上女性也較男性平等，但在日常生活的實踐卻仍多數主張且實際上也是女性退出職場返家擔任照顧者，那我們或許必須意識到文化規範與性別角色態度對婦女就業、家務性別分工的負向影響仍然深遠。

表 4-4-5、婦女就業態度—依填答者性別、幼兒成長階段分

單位：人；百分比

	填答者性別			
	男		女	
	人數	百分比	人數	百分比
做全職	34	29.3	160	57.4
做兼職	-	-	1	0.2
結婚後，但不要外出工作	2	1.4	2	0.9
還沒有小孩 尊重當事人自己的 之前 想法	75	65.9	108	38.8
無法選擇	4	3.4	7	2.6
總計	115	100.0	279	100.0
做全職	3	3.0	32	11.5
做兼職	16	14.1	50	17.9
家裡有還沒不要外出工作	12	10.3	39	13.9
上小學的小孩 尊重當事人自己的 想法	77	66.9	145	52.3
無法選擇	7	5.7	12	4.3
總計	115	100.0	278	100.0
做全職	23	19.8	94	33.7
做兼職	10	8.8	35	12.5
不要外出工作	2	1.8	5	1.8
最小的小孩 尊重當事人自己的 上小學之後 想法	74	64.8	132	47.6
無法選擇	6	4.9	12	4.4
總計	115	100.0	278	100.0

(三)、不同照顧安排的家長對婦女就業態度之比較

接著本研究嘗試分析，不同的「照顧偏好」及「實際照顧安排」者其婦女就業態度是否有不同的差異，此部分與本研究問卷第三部分的照顧安排進行分析，表4-4-6顯示有差別，「家裡有還沒有上小學的小孩」對婦女就業態度的影響仍然顯著。偏好「父母親自照顧」者，主張「家裡有還沒有上小學的小孩」的婦女應該「兼職」的比例(18.8%)比「結婚但還沒有小孩前」高(-)，「不要外出工作」的比例也近16.9%，更是此階段(結婚但還沒有小孩前)四種不同理想照

顧方式比例最高者。偏好「其他親屬照顧」者在「結婚但還沒有小孩之前」階段填答「全職」比例為42.0%；「家裡有還沒有上小學的小孩」階段「全職」、「兼職」比例分別為10.8%、6.5%，顯示對婦女就業的支持程度的確高於偏好父母親自照顧者。偏好「居家式托育」者而言，在三個階段「做全職」比例，皆高於同階段其他照顧偏好者的水準。

表 4-4-6、婦女就業態度—依照照顧偏好、幼兒不同成長階段分

單位：人數；百分比

	理想照顧方式（第一順位）							
	父母親自照顧		其他親屬照顧		居家式托育		機構式托育	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
做全職	150	50.5	22	42.0	12	61.3	5	32.4
做兼職	-	-	-	-	-	-	-	-
結婚後，但不要外出工作	3	1.0	1	2.2	-	-	-	-
還沒有小孩之前	137	46.3	27	50.4	7	38.7	11	67.6
無法選擇	6	2.2	3	5.5	-	-	-	-
總計	296	100.0	53	100.0	19	100.0	17	100.0
做全職	21	7.1	6	10.8	7	35.1	2	12.0
做兼職	56	18.8	3	6.5	2	8.4	2	12.2
家裡有小孩	50	16.9	2	4.2	-	-	-	-
沒上小學之前	159	54.0	36	68.9	11	56.5	11	68.1
無法選擇	10	3.3	5	9.7	-	-	1	7.7
總計	295	100.0	53	100.0	19	100.0	17	100.0
做全職	91	30.8	12	22.4	7	36.7	4	24.2
做兼職	41	13.7	3	5.4	0	1.6	-	-
最小的小孩之後	9	3.0	1	1.3	-	-	-	-
孩上小學之後	147	49.8	31	59.4	12	61.7	11	68.1
無法選擇	8	2.7	6	11.5	-	-	1	7.7
總計	295	100.0	53	100.0	19	100.0	17	100.0

延續前述「照顧偏好」的討論，表 4-4-7 試檢視受訪者家內幼兒「實際照顧安排」，和婦女就業的態度的交叉分析。結果顯示，不論何種「實際照顧安排」在「結婚後，但還沒有小孩之前」階段，「尊重當事人自己的想法」和「從事全職工作」加總比例皆達九成以上。

在「結婚還沒小孩前」題項中，四種照顧安排填答支持婦女「全職」的比例在 44%-53.4%左右；「尊重當事人自己的想法」的比例則落在 45.4%-53.6%左右，兼職與不要外出工作的比例在 0.3%至 1.3%之間。可見即使婦女已婚、只要還沒小孩前，過半數受訪者支持女性從事全職工作或尊重當事人的就業意願。若以此階段為比較基礎，可以發現關鍵差異在「家裡有還沒上小學的小孩」。

若將全職與兼職加總，視為支持婦女就業的表態，「小孩未上學前」階段，四種實際照顧安排中，以「父母親自照顧」支持婦女持續就業百分比最低為 21%（全職 2.1%+兼職 18.9%）、「機構式托育」，支持婦女就業的百分比最高，佔 32.9%（全職 20.5%+兼職 12.4%）。「最小的小孩上小學後」階段，支持婦女「從事全職工作」以實際照顧為「機構式托育」與「親屬照顧」填答者的百分比為高，分別為 32.9% 與 30.6%，實際照顧安排為「父母親自照顧」填答者的百分比為 28.2%，此照顧安排認為女性應「從事兼職工作」的百分比是 15.4%，為四種照顧方式中最高的。簡言之，透過本研究資料可知，受訪者對於婦女就業的態度，幼兒出生前後有顯著差別，顯見是否有學齡前小孩對婦女就業可能產生的牽制效果不容小覷，同時凸顯婦女蠟燭兩頭燒，必須同時承擔就業、照顧壓力的情況。這也可能是一對於實際照顧安排產生的負向影響，例如選擇「父母親自照顧」的家長對於支持女性從事全職或兼職工作的程度明顯低於其他三類照顧安排。

表 4-4-7、婦女就業態度—依實際照顧安排幼兒不同成長階段分

單位：人；百分比

	實際照顧安排								
	父母親自照顧		其他親屬照顧		居家式托育		機構式托育		
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
結婚後，但還沒有小孩之前	做全職	119	50.3	42	44.0	19	46.4	15	53.4
	做兼職	1	0.3	-	-	-	-	-	-
	不要外出工作	3	1.3	1	1.0	-	-	-	-
	尊重當事人自己的想法	108	45.4	48	49.9	22	53.6	13	46.6
	無法選擇	6	2.7	5	5.1	-	-	-	-
總計		237	100.0	96	100.0	42	100.0	28	100.0
家裡有還沒上小學的小孩	做全職	5	2.1	16	16.9	8	20.3	6	20.5
	做兼職	45	18.9	16	16.6	1	2.1	4	12.4
	不要外出工作	43	18.1	7	7.7	2	4.7	1	3.5
	尊重當事人自己的想法	132	56.1	51	52.6	29	69.5	18	63.6
	無法選擇	11	4.8	6	6.2	1	3.4	-	-
總計		236	100.0	96	100.0	42	100.0	28	100.0
最小的小孩上小學之後	做全職	66	28.2	29	30.6	10	24.0	9	32.9
	做兼職	36	15.4	6	6.4	1	2.0	1	4.9
	不要外出工作	4	1.9	3	3.2	1	2.2	1	3.5
	尊重當事人自己的想法	118	50.2	52	53.5	29	70.2	16	55.3
	無法選擇	10	4.3	6	6.2	1	1.6	1	3.5
總計		236	100.0	96	100.0	42	100.0	28	100.0

(四)、婦女就業態度的區域差異

表 4-4-8 呈現對婦女就業的態度，在「結婚後，但還沒有小孩之前」階段，不論哪一種區域分層皆以「做全職」、「尊重當事人自己的想法」比例較高，「做全職」落在 18.9%-51.1%、「尊重當事人自己的想法」則落在 45.3%-53.1%。

若以「結婚後，但還沒有小孩之前」為比較基礎，檢視「家裡有還沒有上小學的小孩」階段的婦女就業態度，可以發現「做兼職」、「不要外出工作」比例皆提高至 1 成左右，「做全職」的比例相對降低。該階段中，傳統產業或低度發展市鎮最低 (7.0%)，相較於「婚後沒有小孩前」大幅下降。另在「家裡有還沒上小學的孩子的階段」中，「做兼職」比例最高者為都市核心區域分層的 20.0%，相較於前一個階段(婚後沒有小孩前)高出許多。雖然「尊重當事人自己的想法」除了呈現女性對就業的自主性或男性對婦女就業意願的尊重態度，但必須進一步注意的是，這是不是也同時反映出男性的消極不表態。

表 4-4-8、婦女就業態度—依區域分層幼兒成長階段分

單位：人；百分比

						傳統產業或 低度發展市鎮		高齡化或 偏遠鄉鎮			
	都會核心	工商市區	新興市鎮	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
做全職	40	45.5	71	50.1	78	51.1	7	39.1	1	18.9	
做兼職	-	-	-	-	-	-	1	3.9	-	-	
結婚後，但不要外出工作	1	1.3	2	1.6	-	-	1	3.9	-	-	
還沒有小孩之前	46	52.1	64	45.3	71	46.2	9	53.1	3	47.8	
無法選擇	1	1.0	4	3.0	4	2.8	-	-	2	33.3	
總計	88	100.0	142	100.0	154	100.0	17	100.0	6	100.0	
做全職	7	8.0	15	10.6	12	8.0	1	7.0	-	-	
做兼職	18	20.0	20	14.2	25	16.4	3	19.6	-	-	
家裡有小孩	8	9.6	23	16.4	17	11.3	3	18.3	1	18.9	
還不要外出工作	52	59.2	77	54.4	92	60.1	7	46.7	3	47.8	
沒上小學	3	3.2	6	4.4	6	4.2	1	8.5	2	33.3	
尊重當事人自己的想法	總計	88	100.0	142	100.0	154	100.0	16	100.0	6	100.0
做全職	25	28.1	48	33.7	39	25.6	3	21.0	1	18.9	
做兼職	13	15.0	18	12.6	13	8.4	1	4.2	-	-	
最小的小孩上小學之後	2	2.0	3	2.3	3	2.0	1	8.5	-	-	
不要外出工作	46	52.6	67	46.9	92	59.8	9	57.8	3	47.8	
尊重當事人自己的想法	無法選擇	2	2.3	6	4.4	6	4.2	1	8.5	2	33.3
總計	88	100.0	142	100.0	154	100.0	16	100.0	6	100.0	

三、受訪家長工作與所得狀況

(一)、受訪家長整體工作狀況

此部分討論家長工作狀況，根據表 4-4-9 顯示，幼兒出生前有 96.8% 的受訪父親有工作，母親有工作的比例是 64.6%，父親有工作者明顯多於母親。不過若看父母目前工作狀態(幼兒出生後)可發現，父親有工作的百分比變動不大(96.8% 及 96.3%)，但母親工作的百分比下降至 51.7%，與小孩出生前相比，下降 12.9 個百分點。

再者，父親在幼兒出生前需週末工作者佔所有受訪父親的 55.4%，母親則有 49.3%；幼兒出生後，在週末需工作的比例，母親約下降 2.3 個百分點；而父親的比例上升。從各區域父母當前工作狀況的比較表（表 4-4-10）可發現，各區域的父親就業比例皆高於母親，且九成以上皆有工作。但以母親現在的工作狀況，各區域的母親僅有五、六成有工作(42.8%-62.2%)，以高齡化或偏遠鄉鎮有工作的百分比最高，不過該區域的樣本較少，故可能有樣本偏誤的現象。但就整體而言，父親就業的比例遠高於母親，且各區域受訪家長有工作的比例大約皆有三成左右的性別差異。

表 4-4-9、家長工作狀況—依幼兒出生前後分

單位：人；百分比

	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
幼兒出生前有工作	394	96.8	272	64.6
幼兒出生後有工作	382	96.3	211	51.7
幼兒出生前需要周末工作	213	55.4	131	49.3
幼兒出生後需要周末工作	205	55.9	94	47.0

表 4-4-10、幼兒父母目前工作狀況—依區域分

單位：人；百分比

目前工作 狀況	區域											
	都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業或低 度發展市鎮		高齡化或偏 遠鄉鎮		總計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
有 父 親	81	96.2	133	95.8	148	96.8	15	95.8	5	100.0	382	96.3
	3	3.8	6	4.2	5	3.2	1	4.2	-	-	15	3.7
	總計	84	100.0	138	100.0	153	100.0	16	100.0	5	100.0	397
有 母 親	43	49.9	68	48.0	90	56.5	7	42.8	4	62.2	211	51.7
	43	50.1	74	52.0	69	43.5	9	57.2	2	37.8	198	48.3
	總計	86	100.0	142	100.0	159	100.0	17	100.0	6	100.0	409

另外根據表 4-4-11 顯示，幼兒出生前父親每週工作天數是 5.33 天，母親為 5.21 天；在幼兒出生後，父親的平均工作天數些微上升，母親的平均工作天數則是些許下降。再看每天平均工作時數，僅有母親在幼兒出生後均有些許下降，幼兒出生前，父親平均每天工作時數是 9.40 小時，母親是 8.73 小時；當幼兒出生後，父親平均工作時數是 9.45 小時，母親是 8.51 小時。

表 4-4-11、家長工作時數—依幼兒出生前後分

單位：人；天數；時數

	父親		母親	
	人數	時/天數	人數	時/天數
幼兒出生前平均每週工作天數	384	5.33	262	5.21
幼兒出生後平均每週工作天數	368	5.34	201	5.14
幼兒出生前平均每天工作時數	380	9.40	255	8.73
幼兒出生後平均每天工作時數	373	9.45	199	8.51

(二)、家長職業與從業身份別

上述簡單說明受訪家長基本的勞動狀態敘述統計後，再接續了解家長的職業與從業身份別，並比較是否在幼兒出生有差異。表 4-4-12 顯示幼兒出生前父母的職業：受訪父親中前三高的職業，有 20.6% 擔任「專業人員（機械工程師、電子工程師或建築師等）」，17.3% 擔任「基層技術工及勞力工（清潔工及幫工、營建勞力工、運輸及倉儲勞力工等）」，10.9% 擔任「機械設備操作及組裝人員（機械組裝、大貨車駕駛等）」。受訪母親前三高的職業，最多人擔任「服務及銷售工作人員（廚師、餐飲服務人員等）」，有 24.5%，再來則是 18.6% 擔任「事務支援人員（銀行櫃員及有關事務人員、總機人員等）」，17.7% 擔任「專業人員（機械工程師、電子工程師或建築師等）」。

表 4-4-12、幼兒父母職業—幼兒出生前

單位：人；百分比

幼兒出生前父母的職業	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
民意代表、主管及經理人員	15	3.9	3	0.9
專業人員（機械工程師、電子工程師或建築師等）	81	20.6	48	17.7
技術員及助理專業人員（例如，不動產經紀人、專業秘書等）	39	9.9	30	12.5
事務支援人員（銀行櫃員及有關事務人員、總機人員等）	20	5.1	51	18.6
服務及銷售工作人員（廚師、餐飲服務人員等）	42	10.8	67	24.5
農、林、漁、牧業生產人員	15	3.9	5	1.9
技藝有關工作人員（砌磚、混凝土鋪設等）	17	4.4	1	0.4
機械設備操作及組裝人員（機械組裝、大貨車駕駛等）	43	10.9	7	2.4
基層技術工及勞力工（清潔工及幫工、營建勞力工、運輸及倉儲勞力工等）	67	17.3	26	9.4
軍人	21	5.4	4	1.5
其他	30	7.8	28	10.2
遺漏值	3	-	-	-
總計	394	100.0	272	100.0

整體來說幼兒父母目前職業類別與幼兒出生前差別不大，見表 4-4-13。父親仍以「基層技術工及勞力工（清潔工及幫工、營建勞力工、運輸及倉儲勞力工等）」最高，百分比為 19.4%。其次是「專業人員（機械工程師、電子工程師或建築師等）」的 19.1%。母親中有 19.4% 擔任「事務支援人員（銀行櫃員及有關事務人員、總機人員等）」為最高，其餘多集中在「專業人員（機械工程師、電子工程師或建築師等）」（17.3%）、「服務及銷售工作人員（廚師、餐飲服務人員等）」

(17.0%)與「技術員及助理專業人員(例如，不動產經紀人、專業秘書等)」(14.6%)，可以看出高雄市父親與母親職業類別的些許差異。

表 4-4-13、幼兒父母職業—目前

單位：人；百分比

目前職業	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
民意代表、主管及經理人員	15	4.0	3	1.2
專業人員(機械工程師、電子工程師或建築師等)	72	19.1	36	17.3
技術員及助理專業人員(例如，不動產經紀人、專業秘書等)	37	9.9	30	14.6
事務支援人員(銀行櫃員及有關事務人員、總機人員等)	21	5.7	40	19.4
服務及銷售工作人員(廚師、餐飲服務人員等)	40	10.6	35	17.0
農、林、漁、牧業生產人員	16	4.3	4	2.1
技藝有關工作人員(砌磚、混凝土鋪設等)	13	3.5	2	1.1
機械設備操作及組裝人員(機械組裝、大貨車駕駛等)	43	11.4	5	2.5
基層技術工及勞力工(清潔工及幫工、營建勞力工、運輸及倉儲勞力工等)	73	19.4	22	10.8
軍人	19	5.1	3	1.3
其他	26	7.0	26	12.7
遺漏值	4	-	5	-
總計	382	100.0	211	100.0

接下來比較家長從業身分是否在幼兒出生前後有差異，見表 4-4-14 及表 4-4-15，結果顯示差異不大，但性別之間有差異。在幼兒出生前，有 65.4% 的受訪父親受私人機構雇用，母親更高達 73.4%，是所有從業身分中最多的，幼兒出生後雖百分比略有下降，但並不明顯。父親為受政府雇用、自營業者或雇主的比例皆高於母親，而有酬或無酬家務勞動者皆是母親高於父親。

表 4-4-14、家長從業身分—幼兒出生前

單位：人；百分比

	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
受私人機構雇用	248	65.4	195	73.4
自營作業者	57	15.0	32	11.9
受政府雇用	46	12.1	23	8.5
雇主	26	6.9	5	1.8
有酬家務勞動者	1	0.3	7	2.7
無酬家務勞動者	-	-	5	1.7
其他	1	0.3	-	-
遺漏值	15	-	5	-
總計	394	100.0	272	100.0

表 4-4-15、家長從業身分—目前

單位：人；百分比

	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
受私人機構雇用	243	65.5	146	71.9
自營作業者	47	12.7	25	12.1
受政府雇用	48	12.9	19	9.4
雇主	28	7.5	7	3.4
有酬家務勞動者	3	0.9	5	2.7
無酬家務勞動者	-	-	1	0.5
其他	2	0.5	1	0.5
遺漏值	14	-	34	-
總計	385	100.0	238	100.0

進一步探討幼兒父母未就業原因，該題項是複選題，填答者可填選超過一種未就業原因。表 4-4-16 顯示，有 27.7% 的父親「正在找工作」居第一；其次為

「想親自照顧兒童所以目前皆未就業」(22.2%)。不過母親未就業的原因則有明顯差異，母親因「想親自照顧兒童」而未就業的百分比高達47.3%，其次則是「料理家務」(18.3%)。由此表可看出，高雄市的母親未就業的比率高於父親，且未就業的原因多是因家務分工中被要求的責任較高，造成性別在就業環境上的不平等現象。

表 4-4-16、幼兒父母未就業原因—目前¹⁴

單位：人；百分比

未就業的原因	父親		母親	
	勾選 次數	勾選率	勾選 次數	勾選率
想親自照顧兒童	4	22.2	129	47.3
料理家務	2	11.1	50	18.3
找不到合適的照顧人力/場所	2	11.1	34	12.4
準備懷孕/生產	-	-	29	10.6
其他	1	5.6	7	2.6
找工作中	5	27.7	6	2.2
就業環境因素	2	11.1	6	2.2
照顧老人或病人	-	-	4	1.5
家人不支持	-	-	3	1.1
健康狀況不佳	1	5.6	2	0.6
職場生育歧視	-	-	1	0.4
在學或準備升學	1	5.6	1	0.4
結婚	-	-	1	0.4
合計	18	100.00	273	100.00

備註：排序依據勾選率

(三)、工作天數與工時

接著了解家長平均每週工作天數的整體分配，表 4-4-17 中看出幼兒出生前父親平均工作 5.33 天，標準差為 0.81，母親平均工作天數為 5.21，標準差為 0.85；表 4-4-18 中當前父親工作天數平均為 5.34 天，標準差為 0.72，母親平均每週工作天數為 5.14，標準差為 0.87。觀察幼兒出生前與當前兩段時期的工作天數次數分配，父、母親並無太大差別，且分佈非常類似。

¹⁴ 此題為複選題

表 4-4-17、幼兒父母平均每週工作天數—幼兒出生前

單位：人；天

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
父親	384	5.33	0.81	1.00	5.00	5.00	6.00	7.00
母親	262	5.21	0.85	1.00	5.00	5.00	6.00	7.00

表 4-4-18、幼兒父母平均每週工作天數—目前

單位：人；天

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
父親	368	5.34	0.72	2.00	5.00	5.00	6.00	7.00
母親	201	5.14	0.87	1.00	5.00	5.00	5.00	7.00

再者，分析幼兒出生前後父母每天平均工作時數的差異，表 4-4-19 看出幼兒出生前父親平均每天工作 9.40 個小時，標準差 2.65，母親平均每天工作時數 8.73 個小時，標準差 1.67。幼兒父母目前平均工作天數與幼兒出生前並無太大差異（見表 4-4-20），父親平均每天工作時數為 9.45 個小時，上升了 0.05 小時；母親平均每天工作時數為 8.51 個小時，則是下降 0.22 小時。

表 4-4-19、幼兒父母平均每天工作時數—出生前

單位：人；小時

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
父親	380	9.40	2.65	2.00	8.00	8.00	10.00	24.00
母親	255	8.73	1.67	2.00	8.00	8.00	9.50	24.00

表 4-4-20、幼兒父母平均每天工作時數—目前

單位：人；小時

	次數	平均數	標準差	最小值	25 百分位數	中位數	75 百分位數	最大值
父親	373	9.45	2.77	2.00	8.00	8.00	10.00	24.00
母親	199	8.51	2.01	2.00	8.00	8.00	9.00	24.00

(四)、工作薪資

接著比較有工作的受訪父母平均月薪在幼兒出生前與當前的變化，表 4-4-21 顯示父親在幼兒出生前平均薪資約 41,944 元，母親為 31,299 元，父母差距約 10,645 元；而當前幼兒父母平均月薪父親為 42,731 元，母親為 31,204 元（見表 4-4-22），由此可見，父親與母親的薪資仍有相當大的差距。

表 4-4-21、有工作的受訪父母平均每月薪資描述統計—幼兒出生前

單位：人；元

	有效個數	平均數	標準差	最小值	25 百分位數	中位數	75 百分位數	最大值
父親	354	41,944	21,500	4,800	30,000	40,000	50,000	200,000
母親	241	31,299	21,092	8,000	22,000	29,000	32,000	240,000

表 4-4-22、幼兒父母平均每月薪資描述統計—目前

單位：人；元

	有效個數	平均數	標準差	最小值	25 百分位數	中位數	75 百分位數	最大值
父親	330	42,731	22,486	10,000	30,000	40,000	50,000	200,000
母親	174	31,204	16,389	0	23,000	30,000	35,000	200,000

接著以收入級距呈現幼兒父母目前平均每月薪資，表 4-4-23 明顯顯示，父親薪資與母親薪資的分配有相當的差異，母親有高達 53.5% 無收入，此百分比是包含未就業者，另外約有 31.5% 的母親薪資集中於 2 萬至 4 萬這個級距中，父親月薪則集中於 3 萬至 5 萬的級距(51.2%)，且 5 萬至 10 萬的百分比也遠高於母親。因此從此表可發現，母親整體薪資低於父親，且多是無收入狀態。

表 4-4-23、幼兒父母平均每月薪資之次數分配—目前

單位：人；元

	父親目前月薪		母親目前月薪	
	人數	百分比	人數	百分比
無收入	15	4.3	199	53.5
未滿 1 萬	-	-	2	0.6
1 萬-未滿 2 萬	4	1.3	16	4.4
2 萬-未滿 3 萬	55	16.2	59	16.0
3 萬-未滿 4 萬	102	29.8	57	15.5
4 萬-未滿 5 萬	73	21.4	16	4.2
5 萬-未滿 6 萬	48	14.0	10	2.6
6 萬-未滿 10 萬	39	11.4	11	3.0
10 萬以上	5	1.5	1	0.2
遺漏值	83	-	57	-
總計	345	100.0	371	100.0

備註：未就業者列為無收入

接續表 4-4-24 及表 4-4-25，以父親與母親目前平均月薪依區域劃分呈現，可發現父親的平均每月薪資如過往產業發展由核心到邊陲的差異，依序薪資下降，其中都會核心父親平均薪資 51,409 元，是五個區域中最高的。另一方面，母親當前平均每月薪資有些微不同的差異，且各區域的薪資多落在三萬左右，其中傳統產業或低度發展市鎮母親平均薪資為 51,479，是五個區域中最高的，這可能是受到 200,000 萬元極端值的影響，因該區域標準差高達 57,213 元，可見該區域的薪資分布差距相當大。

表 4-4-24、幼兒父親目前平均每月薪資—依區域分

單位：人；元

		有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
區域	總計	330	42,731	22,486	10,000	30,000	40,000	50,000	200,000
	都會核心	70	51,409	33,158	13,000	33,500	40,000	60,000	200,000
	工商市區	117	41,666	15,521	10,000	30,000	40,000	50,000	100,000
	傳統產業或低 度發展市鎮	14	40,727	13,473	20,000	30,000	40,000	50,000	65,000
	新興市鎮	126	39,366	20,435	20,000	30,000	35,500	45,000	200,000
	高齡化或偏遠 鄉鎮	4	33,537	16,091	20,000	20,000	25,000	40,000	56,000

備註：排序依據平均數

表 4-4-25、幼兒母親目前平均每月薪資—依區域分

單位：人；元

		有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數	中位數	75 百分 位數	最大值
區域	總計	174	31,204	16,389	0	23,000	30,000	35,000	200,000
	傳統產業或低 度發展市鎮	6	51,479	57,213	16,000	30,000	40,000	40,000	200,000
	都會核心	39	33,955	13,998	10,000	25,000	30,000	43,000	80,000
	高齡化或偏遠 鄉鎮	2	33,333	6,110	30,000	30,000	30,000	40,000	40,000
	工商市區	59	30,145	12,568	8,000	22,000	30,000	35,000	65,000
	新興市鎮	66	28,559	11,881	0	21,000	28,000	30,000	75,000

備註：排序依據平均數

(五)、幼兒父母使用育嬰假的狀況、考量因素及影響

1. 育嬰假使用狀況

本研究詢問受訪家長是否有使用育嬰假以兼顧照顧與工作，從表 4-4-26 可看出，受訪家長請育嬰假的比例非常低，以有使用育嬰假的比例來看，僅 24.5% 的母親曾請過育嬰假，父親請過的比例更低，僅 7.1%。且即使父親與母親請育嬰假的比例皆低，但仍有明顯的性別差異。

表 4-4-26、幼兒父母使用育嬰假狀況

單位：人；百分比

	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
有	26	7.1	93	24.5
沒有	342	92.9	286	75.5
遺漏值	60	-	49	-
總計	428	100.0	428	100.0

2. 考量育嬰假的推拉因素

本研究接續想了解家長在考量是否請育嬰假時有哪些關鍵考量因素，此題為複選題，受訪者可選取一個以上的考量因素。表 4-4-27 顯示，23.5% 的父親考量因素為「家中經濟壓力」，19.0% 則是「沒有考慮過申請育嬰假」，而母親「沒有考慮過申請育嬰假」的百分比（10.2%）低於父親；23.9% 的母親其考量「家中無人可照顧小孩」，父親考量「家中無人可照顧小孩」因素（13.5%）則低於母親。

表 4-4-27、幼兒父母申請育嬰假考量因素¹⁵

單位：人；百分比

	父親		母親	
	勾選次數	勾選率	勾選次數	勾選率
家中無人可照顧小孩	102	13.5	174	23.9
家中經濟壓力	178	23.5	132	18.1
育嬰津貼多寡	71	9.4	86	11.8
工作職缺被取代	71	9.4	79	10.9
沒有考慮過申請育嬰假	144	19.0	74	10.2
擔心被解雇	70	9.2	68	9.3
工作年資中斷	34	4.5	41	5.6
同事工作量增加	19	2.5	24	3.3
由誰申請育嬰假	33	4.4	19	2.6
擔心影響升遷	29	3.8	18	2.5
其他	6	0.8	13	1.8
合計	757	100.00	728	100.00

備註：排序依據勾選率高低

3. 育嬰假對工作的影響

表 4-4-28 呈現育嬰假的使用狀況以及對工作影響的性別比較，包括使用育嬰假的月數、請育嬰假是否遭到阻擾，以及回到職場時，其職等、薪資上的待遇是否改變。首先比較請育嬰假的性別差異，僅有 7.1% 的父親請過育嬰假，而有 24.5% 的母親請過育嬰假；父親平均請假月數為 6.6 個月，少於母親的 9.1 個月，母親請假天數比有給付替代之育嬰留職停薪假的六個月長。申請育嬰假時，有 20.4% 的母親遭勸阻，多於男性的 14.6%。

在育嬰假期滿後，有 80.5% 的父親返回工作職場，9.2% 未返回職場，母親卻僅有 55.6% 返回職場，28.9% 未返回職場。而從表 4-4-29 可看出未返回職場的原因中，母親以「想親自照顧兒童」為最多佔 40.0%，且有 24.4% 的是因為「找不到合適的照顧人力」。在職等以及薪資方面，父親與母親返回職場後，其職等跟薪資的變動不大，父親返回職場後的職等及薪資皆無改變，僅有 8.6% 的母親返回職場職等變低、4.2% 的母親薪資減低。

¹⁵ 此題為複選題

表 4-4-28、請育嬰假對工作的影響

單位：人；百分比；月

		父親		母親	
		人數	百分比/月	人數	百分比/月
有請過育嬰假		26	7.1	93	24.5
育嬰假平均月數		22	6.6	84	9.1
請育嬰假時，曾遭遇公司長官或同事阻擾勸退		47	14.6	61	20.4
申請育嬰假期滿後，是否返回職場工作	有	19	80.5	50	55.6
	沒有	2	9.2	26	28.9
	正在育嬰假	2	10.3	14	15.4
職等是否受到影響	變高	-	-	1	1.7
	變低	-	-	4	8.6
	不變	19	100.0	45	89.7
薪資是否受到影響	增加	-	-	2	4.2
	減少	-	-	2	4.2
	不變	19	100.0	44	91.6

表 4-4-29、幼兒父母申請育嬰假後未返回職場原因¹⁶

單位：人；百分比

	父親		母親	
	勾選次數	勾選率	勾選次數	勾選率
想親自照顧兒童	1	50.00	18	40.0
找不到合適的照顧人力	-	-	11	24.4
職場長官/老闆辭退	-	-	6	13.4
料理家務	-	-	4	8.9
就業環境因素	-	-	3	6.7
家人不支持回去就業	-	-	1	2.2
職場生育歧視	-	-	1	2.2
照顧老人或病人	-	-	1	2.2
健康狀況不佳	-	-	-	-
準備升學	-	-	-	-
其他	1	50.00	-	-
合計	2	100.00	45	100.00

備註：排序依據母親之勾選率

¹⁶ 此題為複選題

第五章、結論與建議

第一節、研究結論

一、家長的理想與實際照顧

本研究分析高雄市0-未滿3歲填答問卷的家長意見、及服務提供者與管理者參與焦點團體與深度訪談的結果，以作為高雄市托育政策規劃的實證資料，從本研究的抽樣結果顯示，高雄市有幼兒家長的實際托育安排配置比例，家庭化的照顧安排已超過八成，分別為父母親自照顧的58.9%與親屬照顧的23.6%。

分析高雄市受訪家長們的「理想托育模式」可看見兩個現象：如果單從「家人/專業」的角度區分，仍有近九成的家長第一順位的理想托育安排是廣義的「家人照顧」，僅10.3%偏好家戶外專業托育；不過如果從可否兼顧「工作與照顧」的角度來看，高雄市的家長僅四成填答者的理想是「在家專職育兒」，卻有六成的填答者希望可以找到妥適的托育方式（親屬、專業或兼顧），好能繼續工作。因此「家長可兼顧照顧及工作」僅以約十個百分點的差距位居第二，而且不論第二順位到第四順位都有四成的家長希望如此，而這包括「有薪育嬰假」、「一邊工作一邊照顧」、「自營業者」或「將小孩帶至工作場所」等各種可能，值得後續政策思考。

接著本研究藉比較「幼兒家長托育安排的理想與現實」嘗試回答：抽樣家長「實際」的托育安排，是否符合原本「期待/偏好」的理想照顧安排？將照顧偏好與實際照顧選擇交叉分析可見(表5-1-1)，希望父母親自照顧的比例有76.5%、而實際能如此的僅58.9%；偏好親屬照顧的僅13.1%、但實際由親屬照顧的卻高達23.6%。這個配置的落差代表兩個意義：一個是家長(多數是母親)實際親自照顧比例下降的同時，承接起家庭照顧責任的並不是專業的托育服務、而是上一代的外/祖母，可見照顧責任仍在不同世代的女性間流轉，並沒有促進兩性或家庭與國家間的責任移轉。第二個意涵是，雖然家庭化照顧仍是高雄受訪家長較偏好的照顧圖像，但「家庭化」的內涵與具體實踐形式，需再進一步拆解分析，不只限於核心家庭，還包括「親屬」。

表 5-1-1、理想與實際托育方式—照顧偏好與實際照顧選擇之交叉分析

單位：百分比

	親自照顧	親屬照顧	居家托育	機構托育
理想照顧	76.5	13.1	5.8	4.5
實際照顧	58.9	23.6	10.4	7.1

本研究接著將照顧偏好拆解成工作與否與照顧安排的交叉配置（表 5-1-2）來進一步分析所謂「偏好親自照顧」的細緻內涵，結果發現兩個現象：首先，表 5-1-1 中希望親自照顧者 76.5%，在表 5-1-2 拆解為「家長不工作在家照顧」(43.8%) 以及「家長身兼工作與照顧」(32.7%) 兩群；此外，高雄受訪家長中偏好自己照顧者均能實踐所愛 (43.8% 希望自己照顧、47.0% 實際上也是自己照顧)，但有高達 32.7% 期望能「身兼照顧與工作」的家長卻只有 11.8% 能夠心想事成，雖然只有 13.1%「偏好親屬照顧」，卻有 23.6% 實際上交由親屬照顧。

表 5-1-2、理想與實際托育方式—照顧偏好與工作與否之交叉分析

單位：百分比

	家長不工作 在家照顧	家長身兼 工作與照顧	親屬照顧	家戶外 專業托育
理想照顧	43.8	32.7	13.1	10.3
實際照顧	47.0	11.8	23.6	17.5

總結來說，正如王舒芸(2016)針對五縣市的結果類似，應小心檢視所謂主流偏好「家庭照顧」的內涵：首先，偏好親屬照顧的比例並沒有想像中那麼高，可見這群人有可能迫於無奈退而求其次；其次，即使所謂希望「家長親自照顧」的比例高達七成，但其中有三成是希望能「同時兼顧工作」，但人民最盼望的選項卻是最遙遠的夢想；真正希望「不工作在家全職照顧」者大抵四成，可見真正期待「專職化親職角色」者大概五成，遠低於現在實際家人照顧的比例。

接著，再依每種托育安排與偏好交叉分析（表 5-1-3），有六成左右的受訪父母得以擇其所愛，但也透顯仍有將近四成家長某種程度退而求其次，本研究認為「實際」托育安排與「期待/偏好」照顧安排的落差，正是政策需了解與介入的對象。「家長不工作在家照顧」且實際能如此的為 65.8%、偏好「親屬照顧」且實際由親屬照顧的也有六成、偏好「家戶外照顧」且實際能送托者高達 60.4%；但有一群家長的理想與實際落差很大，那就是希望能夠「身兼照顧與工作」的家長，只有 18.1% 真的能如此；而這群家長有 39% 選擇了一位家長不工作在家照顧、22.9% 讓親屬照顧，這群未能如願以償的家長，或許是政策可以思考介入的潛在對象。例如在期望家戶外托育的家長中，有 39.6% 的家長無法使用托育服務，究竟是因價格還是品質或其他因素，值得進一步分析。

表 5-1-3、理想與實際托育方式—托育安排與照顧偏好之交叉分析

單位：百分比

實際	理想	家長身兼工作與照顧	家長不工作在家照顧	家戶外專業托育	親屬照顧
家長身兼工作與照顧		18.1	9.7	11.7	3.6
家長不工作在家照顧		39.0	65.8	20.4	21.0
家戶外專業托育		20.0	7.6	60.4	12.7
親屬照顧		22.9	16.8	7.5	62.6
總計		100.0	100.0	100.0	100.0

接著本研究分析家長托育選擇時的前五個考量，作為家長偏好的實證依據，也從受訪者的填答得到啟示（請見表 4-1-8），尤其比較不同托育選擇家長，能看出選擇「家人照顧」與選擇「專業照顧」者的某些差異。不論哪種托育選擇的前五個考量因素中均有「照顧專業度」，顯示這是所有受訪家長的重要考量，「愛心、耐心」、「家庭收入」則在三群家長中均為前五名的考量因素。而選擇家人照顧與專業照顧的重要差異在：選擇家人照顧的家長中，家庭主義的考量位居前五名的比例遠高於選擇專業照顧者，例如「家人比較值得信任」、「親屬是否願意幫忙」、「照顧小孩是父母的責任」。至於選擇專業照顧的家長，前五名的考量「環境安全」、「照顧品質」、「保母的照顧經驗」、「和保母的理念是否契合」等。本研究問卷詢問目前選擇家人照顧的家長，不送托家外照顧的原因（請見表 4-1-10），勾選率前三高的因素中，除了家人照顧意願外，就是照顧費用的可負擔性。這顯示服務品質與平價，是家長心中的關鍵因素，因此本研究接著分析高雄市家長以及服務提供者對這兩個議題的看法。

二、對專業服務的品質與信任

本研究從量化結果—對托育信任程度的分數—作為潛在使用者對服務品質的主觀意見表達指標，整體來說可看到家長對於托嬰中心的信任程度大於居家式，信任面向分數最高的往往是教保能力，但對政府管理的信任程度則有待加強，因托育意外或事故造成家長對專業服務的疑慮也特別需要注意。另外，如果把信任分數跟實際照顧安排交叉比對可發現（表 5-1-4），目前父母親自照顧或親屬照顧的家長，對家戶外專業照顧的平均信任分數都偏低；而現在在使用家戶外照顧的

家長對專業照顧的信任分數較高，目前使用居家托育的家長，對居家服務的信任程度為 0.8、目前把小孩送托托嬰中心的家長對機構的信任程度為 0.68。不過本研究無法區分究竟哪個是因、哪個是果(是先對服務品質信任因此選擇送托、還是選擇送托後對於服務品質感到滿意與信任)。

表 5-1-4、托育信任平均分數—依實際照顧安排分

單位：分數

	居家式	機構式
父母親自照顧	-0.31	-0.13
其他親屬照顧	-0.09	-0.03
居家式托育	0.80	0.43
機構式托育	0.20	0.68

若將信任分數跟對婦女就業態度交叉比對也可發現，見表5-1-5，支持女性即使「有學齡前小孩」仍應從事全職工作者，對居家式及機構式的信任分數也都是最高的，分別為0.33及0.13，同樣，目前的資料無法區辨因果。

表 5-1-5、對托育服務信任程度—依女性就業態度分

單位：分數

當家裡有還沒上小學的小孩， 是否支持女性外出工作	居家式	機構式
	托育信任分數	托育信任分數
尊重當事人的想法	-0.12	0.00
不要外出工作	-0.23	-0.05
做兼職	-0.15	0.11
做全職	0.33	0.13
無法選擇	-0.50	-0.50
總計	-0.10	0.01

此外，從質性資料可知，機構式托育與居家式托育人員影響照顧品質之議題，有三個共同點。建立適切的分級制度與退場機制為首要關鍵，淘汰不適任的托育人員，保障照顧品質。第二則是托育人員專業課程與知能的培訓，雙方均認為定期進修是提升照顧品質的必要條件，托嬰中心人員認為在機構上班除能系統性的

獲取課程資訊外，亦可與他人交流，相較於保母有較大的專業知能進步空間；保母則期待能加開特教課程，俾利托育特殊孩童之需求。最後的影響關鍵則異口同聲認為是師生比，依法令規定，機構式托育的師生比為1：5；但在托嬰中心主管看來，現制的師生比過於嚴格，反而造成托嬰中心人員無法安心休息，進而影響照顧品質，然其最根本原因是中心僅剛好聘足符合師生比的托育人員，缺乏替換或職代人力。

另托嬰中心面臨因政策要求而造成人力調度吃緊的狀況，例如機構式托育被要求班級內若有一定比例的孩童有腸病毒或疑似有傳染病等，需停課或隔離照顧。若托嬰中心僅聘用剛好符合師生比之人力，一旦啟動隔離照顧機制，會發生師生比失衡的狀況。

許多文獻已清楚揭示托育人員的勞動條件是促進托育服務品質重要的一環。目前托育人員的勞動條件處於劣勢，托嬰中心的托育人員工時長薪資低流動率高，不利兼顧家庭與工作。若以薪資面切入，受訪者提出，公托的薪資有受到政府的保障，但私立托育人員薪資落差相當大，其所付出的勞力、心力遠遠超過薪資報酬。這樣的工作條件對托育人員不公，可能進而影響照顧品質，也不利吸引托育服務的工作者進入與久任。

三、托育服務平價與否？

本研究結果顯示，不選家戶外托育的家長，除了照顧意願及對照顧品質的疑慮外，收入不夠或收費貴是第二、三名的阻礙，因此本研究第四章第三節分析家戶收入與托育價格之間的關係。除家長親自照顧外之照顧模式，所需支付的托育費用，以平均數來看，居家式托育的15,193元最高，接著是機構式托育費用9,652元，親屬照顧的平均花費為9,431元。若再細分不同價格所佔的比例，可看出不同照顧模式所需成本的差異(表 4-3-5)：超過60% 親自照顧的家長，每月幼兒支出不到一萬元；超過50% 親屬照顧的育兒支出不到一萬元次之；43.3% 機構式托育服務者平均支出在10,000-15,000元間及兩萬元以上；支出最高的為居家式托育服務，超過75% 的家長平均每月育兒支出超過15,000元。

最後，因很多托育選擇與母親的收入連動（也就是若媽媽的收入未超過托育費用太多，往往最後會辭掉工作在家照顧），因此檢視這兩者的關係(表 4-3-9)發現，沒有收入的母親多親自照顧；而母親收入愈高，幼兒照顧安排就愈傾向居家式托育和機構式托育，可見不同照顧模式的所需花費仍有顯著差異，所得較高者有較多選擇權。但本研究主張受到妥善照顧應該是小孩的基本人權，而如何選擇適宜的、期望的照顧模式，不該因父母口袋深淺而有差異，托育服務占家戶所得的比例應低於15%方能利於家戶養育兩個小孩的可負擔性（王舒芸、鄭清霞，

2014)。

四、工作與家庭平衡

最後，既然托育政策的一個重要目的是為支持平衡家庭與職場，本研究第四章第四節檢視數據來看育兒跟家長就業的消長關係。文獻顯示家長的家庭性別角色態度及對就業的態度，是影響托育選擇的另一個關鍵要素，本研究想進一步探究高雄家長是否有此現象，因此採用國際社會調查計畫（SSP）家庭及性別角色變遷（主題中的「家庭及性別角色態度題組」），作為測量受訪者性別角色態度的題組，分數越高表示態度越傾向平等。若比較各國 ISSP 調查 2002 年、2012 年的資料，可突顯高雄市受訪家庭性別角色態度之相對水準（表 5-1-6）。結果發現 2012 年丹麥平均數 0.99 最高、南韓平均數 0.23 最低，而 2017 年高雄市平均數為 0.56，低於 2012 年的北歐四國，但高於日本、英國、美國、西班牙、台灣、與南韓；也高於 2016 年的台北、新北、台中、宜蘭、跟雲林。ISSP 在 2002 年也有同樣題組，整體來看可發現這十年間，各國性別角色態度均有顯著進步，反觀台灣在這十年間的變動非常有限，高雄市民眾的性別角色態度亦無明顯高於台灣，可見性別角色態度的翻轉與進步，還需要更多的教育投入，否則當台灣女性的教育程度遠高於其他國家，但對家庭與工作的性別角色態度還相對保守時，對女性進入婚姻及生養子女都是很大的文化規範與制度性阻礙。

表 5-1-6、2012 年各國家家庭及性別角色態度

單位：人數；百分比

國別/區域別	2012 年有效個數	2012 年平均數	2012 年標準差
丹麥	1403	0.99	0.64
瑞典	1051	0.85	0.65
芬蘭	1165	0.74	0.64
挪威	1434	0.70	0.60
高雄	425	0.56	0.54
日本	1204	0.54	0.70
英國	947	0.52	0.60
新北市	95	0.50	0.48
臺北市	121	0.50	0.47
臺中市	122	0.50	0.57
宜蘭縣	119	0.48	0.52
雲林縣	114	0.46	0.52
美國	1301	0.41	0.56
西班牙	2595	0.40	0.68
臺灣	2072	0.36	0.47
南韓	1396	0.23	0.56

新北市、臺北市、臺中市、宜蘭縣、雲林縣之數據為研究問卷調查資料計算，為 2016 年之數據；臺灣數據以 ISSP (2013)、ISSP (2014) 彙整之臺灣社會變遷基本調查第六期三次及第四期三次性別組資料

表 5-1-7 將家庭及性別角色態度分數與理想和實際照顧安排交叉分析，結果發現不論是理想或實際照顧安排，選擇家戶外照顧者（居家式、機構式）的性別角色分數皆高於家戶內照顧（父母親自照顧、親屬照顧），其中又以父母親自照顧平均分數為 4 種照顧安排中最低。理想照顧安排中，若比較性別角色態度的平均數(分數越高者代表較為平等)，選擇機構式托育的受訪者，其家庭及性別角色

態度的分數最高，為 0.84，其次為居家式托育(0.73)，接著是其他親屬照顧(0.65)，父母親自照顧僅有 0.47，表示該偏好的填答者其家庭及性別角色態度較為保守。另外，實際照顧安排中，又以填答家戶外照顧（居家式、機構式）的受訪者，其家庭及性別角色態度較為平等，平均數分別為 0.78、0.74，明顯高於其他親屬照顧的 0.68 和父母親自照顧的 0.40。

表 5-1-7、家庭與性別角色態度—依理想與實際照顧方式

		有效 個數	平均數	標準差	最小值	25 百分 位數		75 百分 位數	最大值
單位：人；分數						中位數	25 百分 位數		
理想照顧方式 (第一順位)	機構式托育	17	0.84	0.49	0.00	0.43	0.86	1.14	1.83
	居家式托育	21	0.73	0.63	-0.14	0.29	0.71	1.33	1.86
	其他親屬照顧	53	0.65	0.42	-0.14	0.29	0.71	1.00	1.57
	父母親自照顧	297	0.47	0.54	-0.57	0.14	0.43	0.86	2.00
	總計	387	0.52	0.54	-0.57	0.14	0.43	0.86	2.00
幼兒日間 或工作時段 實際照顧安排	機構式托育	28	0.74	0.52	0.43	0.43	0.71	1.00	1.86
	居家式托育	42	0.78	0.52	-0.29	0.43	0.71	1.14	2.00
	其他親屬照顧	96	0.68	0.55	-0.43	0.14	0.71	1.00	1.71
	父母親自照顧	239	0.40	0.50	-0.57	0.00	0.43	0.71	2.00
	總計	405	0.53	0.54	-0.57	0.14	0.50	0.86	2.00

研究透過性別角色態度的第二題組「婦女就業態度」（表 5-1-8）比較受訪家長對女性就業的態度，是否會因幼兒成長階段而有差異，結果發現：「婚後無小孩」階段，超過 48% 的家長支持婦女「從事全職」，但到了「有學齡前小孩」，支持婦女「從事全職」的比例驟降到 8.7%；同時，認為婦女「不要外出工作」、或「從事兼職」的比例也從不到 1% 增加到約 16%。雖然每個階段都有四成以上受訪者表示「尊重當事人想法」這種自由選擇論，但也清楚可見，「有學前小孩」對女性從事全職工作的負面影響。

表 5-1-8、婦女就業態度—依生命歷程階段

	尊重當事人 自己的想法	不要 外出工作			做全職
		做兼職	做全職	不做工作	
結婚後，還沒有小孩之前	47.5	1.0	0.2	48.6	
家裡有學齡前的小孩	57.2	13.1	16.3	8.7	
最小的小孩上小學之後	53.5	2.3	11.1	28.7	

最後本研究問卷詢問受訪家長的各種就業狀況，整體整理如下表 5-1-9，可以清楚看見育兒對母親就業的影響大於父親，雖然在生育前母親有工作的比例已低於父親，但生育後父親有工作的比例維持，母親卻掉了十個百分點，兩性的就業率差距更大；工作天數與工作時薪也呈現類似的狀況，父親在生育前後的工作天數與薪資幾乎不變(僅非常些微的上漲)、但母親卻都些微下降；最後，請育嬰假的比例有很大的性別差異、而請育嬰假的長度，父親大約就是把有津貼的六個月請滿、媽媽則平均有 9.1 個月。

表 5-1-9、育兒前後家長的工作狀況比較

單位：百分比；天數；月數

	父親	母親
出生前有工作(%)	96.8	64.6
目前有工作(%)	96.3	51.7
出生前工作天數(天)	5.33	5.21
目前工作天數(天)	5.34	5.14
出生前薪資(元)	41,944	31,299
目前薪資(元)	42,731	31,204
有請過育嬰假(%)	7.1	24.5
育嬰假平均月數(月)	6.6	9.1

第二節、建議

上述第五章第一節主要的研究發現共分為一家長的理想與實際照顧、二對專業服務的品質與信任、三托育服務平價與否、四工作與家庭平衡四個部分，因此第五章第二節的政策建議也將呼應研究發現的四大主軸，分別針對托育服務是否普及、品質是否取得家長信任、是否平價、及友善家庭等目標，個別提出未來推動高雄市政府托育服務之相關政策、資源投入與實務方案建構等，近程、中程跟長程規劃，供施政規劃參考。

壹、短程建議

一、促進服務的普及性與提升可近性

1. 優先在缺乏公共資源的區域設置、持續擴建小公托

高雄市部份區域，地處偏遠，地理位置限制造成托育人員不足。若上述地區無足夠私托數，且無政府資源投入，家長連選擇托嬰中心的機會都沒有。研究團隊建議將普及、擴建托育設施列在政策優先順序，特別是偏遠地區，提供家長就托的選擇性。可參照吳又建(2018)，運用「空間統計分析」進行托育資源盤點，整理高雄市的托育服務需求與供給的分區狀況，以確實掌握需求的空間分布，方能更有效提升服務的普及性及可近性。

2. 強化育兒福利服務之資訊公告與宣導

目前政府0-2歲育兒相關福利服務相當多元，但因服務面向多又廣，申請流程繁雜，一般民眾較難知悉服務內容與申請流程。故建議各項福利服務的申請流程盡可能化繁為簡，同時透過多元宣導方式，讓政府的福利措施能夠真正受惠於民。根據研究結果指出，針對「領取未就業津貼」之家長多詢問為何不選擇家戶外(表 4-1-10)(希望協助有意願送托者排除送托障礙)、未領取補助的原因(表 4-2-18)，以及是否使用或知道托育資源中心的比例(表 4-2-1、4-2-2)，多出於資訊宣傳的不足導致。此外，多數民眾找尋保母係透過私人管道，如臉書、親友介紹等，較少使用正式資源媒合，如居家托育服務中心。因缺乏政府介入，托育價格與照顧品質不易把關，建議政府可加強居家托育中心之宣導，拓展宣傳管道，如可與婦產科或民政機關的合作。

二、提升照顧的服務品質

1. 建置客觀的照顧品質指標

政府雖透過評鑑等把關保母、托嬰中心的照顧品質，居家托育中心也每年針對保母的照顧品質進行評分，然多數民眾並不知情。建議政府可透過宣導告知家長現有的照顧品質評分制度，同時透過多元溝通管道，完善現有指標。雙管齊下，建立有效的教育跟傳播管道，讓保親知悉客觀品質指標之內容，避免淪為保親各

自的主觀感受。

2. 建立潛在風險保母評估指標

為提高居家托育之民眾信任度，宜研訂篩選托育事故潛在風險較高保母之簡易評估指標。試行後並檢討是否可針對高風險托育狀況，搭配較高之訪視次數要求，以落實分級管理觀念、抓出訪視督導重點，俾整體提升家長對於政府管理居家托育之信心。

3. 滾動式檢討保母課程設計

研擬保母分級制度，搭配多元的訓練課程，例如特教訓練可另發專業證明。受過專業訓練之保母，方可收托特教兒童。保母在職課程的內容應劃分等級，避免均為內容重複的初階課程，增加課程內容的多樣化，提升保母專業知能。課程內容的設計建議依據實證統計分析現場托育人員所需，避免遷就主辦單位的專長。正視需研習人數高於開課可容納人數，解決報不到課程的狀況。補助專業培訓課程的相關訊息應廣為周知。

4. 擬定不適任人員的退場機制

現階段缺乏良好輔導或退場機制讓營運不佳的托嬰中心或照顧不洽當的保母退場，此舉等於讓家長將小孩的照顧品質暴露在不安全的環境中，也有可能降低家長對於家戶外托育的信任度。建議加強對現在營運狀況較不好的機構提供適切而具體的輔導，找出原因提升品質，或有輔導與退場機制。

三、增加托育服務的可負擔性

目前六都均已發展合作型的加碼托育補助方案，例如台中市的托育一條龍，建議高雄也應啟動，透過補助與管理雙管齊向，減輕家長負擔的同時可提高管理品質的強度。托育津貼的提高金額可依據高雄市整體經濟狀況設計公式計算，若托育補助目標為降低育兒家長的經濟負擔，王舒芸、鄭清霞研究指出，一個小孩的托育費用儘量不超過家戶所得的 15%，才能讓每位孩童都具有相近的托育可負擔性；且因家長所得能力有所差異，收托費用對不同家戶所得分位的負擔不同，補助應要依照家長所得調整補助，讓家長不因照顧陷入貧窮循環。

四、促進托育人員的勞動條件、建構友善以利久任之職場

1. 提升托嬰中心托育人員薪資與福利，加強勞動檢查

現行托嬰中心托育人員薪資與幼兒園托育人員計算方式不同，相關福利亦因主管機關不同而有差異，然其均為高密集的照顧工作，薪資若因此不同較易造成人員流動。故建議托嬰中心托育人員薪資可比照非營利幼兒園規範級距，避免因托育服務等照顧服務的價值難以被市場量化，在市場中相對其他職業或行業為低，

而「自由的」訂定價格，缺乏提供對於托育人員較佳的薪資福利，使托育勞動市場不夠穩定，進而影響受托育之嬰幼兒權益。同時可透過勞檢，稽核不肖業者，保障勞動權益。

2. 設計畢業生職場銜接課程

畢業生初出茅廬，在無工作經驗的情況下，容易遇到理論與實作的落差，加上照顧現場萬息瞬變，需要較高的應變能力，以上原因都可能造成壓力，進而提高離開照顧市場的可能性。建議政府可在既有的證照訓練中，增加對於托育人員職前訓練，透過充實的訓練管道，協助新人上線，銜接起學校與職場，縮短學生畢業後進入職場的落差，降低因落差造成工作壓力過大而有人力不穩定的情況。除減緩新人適應學習落差的感受，也可同時降低訓練新人者的負擔。

五、落實育嬰假、降低懷孕歧視

育嬰假雖是工作者的法定權利，但數據顯示真正請領育嬰假的人數有限，育兒父母在請育嬰假時可能會遭到阻撓，甚至受到歧視、擔心增加同事工作壓力等，使其卻步；有些職場甚至會以理想工作者的名義對女性設立懷孕條款等不成文規定，這皆是對育兒父母的歧視以及懲罰。

再者，育嬰留職雖父母雙方皆有權利請領，但請領者多為女性（請見表 4-4-26）、且育嬰假後未返回職場的女性高達 28.9%（請見表 4-4-28），這除了反映出女性被期待的照顧責任，也可看見勞動市場對女性的不公與歧視，進而影響就業的可能。欲讓想身兼照顧與工作的家長得以落實其理想的照顧方式，政策須正視現有性別角色期待及分工，推行去性別化的育嬰假，推動工作家庭的照顧平衡政策，改善職場工作環境，具體落實勞檢與懷孕歧視，否則照顧與就業兩難的問題會再次回到家庭中，沉重地要求父母做選擇。

貳、中程建議

一、促進服務的多元與提升可近性

1. 彈性收托時間

家長就業型態愈趨多元，就業時間不再只有朝九晚五，休假也非單一的六日休息。倘若家長收托時間超過或是變動，即須依照契約給予加班費，托育人員也因為不固定的上班時間，生活因此受到影響。為因應家長的多元就業型態/時間，建議運用符合勞基法規範的輪班制，妥善運用托嬰中心的空間，且可由公托作為示範，率先開辦作為私托的楷模，提供更彈性的收托時間。

2. 提供特殊家庭協助

特殊需求兒童通常需要較多的關注，師生比也較一般孩童低。故建議可針對特殊需求家庭，例如早療需求，提供足夠的巡迴車與到宅服務，由居家托育人員

協助，可同時強化托育人員專業知能並減輕家長照顧負擔。同時建議可針對特殊性質之托育需求（如特殊時段、特殊身心狀況照顧等），徵詢保母、托嬰中心的收托意願，研訂可能提高供給之方法，以有效利用托育服務量能，避免人力浪費。

二、促進托育人員的勞動條件、建構友善以利久任之職場

1. 擬定勞動現場可實施之明確疾病管理指標與處理 SOP

疾病管理應有更明確與合宜適度的規範，可以兼顧中心人力、孩童健康、以及家長的就業需要，以避免家長為兼顧就業而隱匿病情。建議相關人力成本應直接納入經營成本的計算及考量，作為固定的人力成本外，亦得作為彈性的人力運用及規劃。

2. 檢討托育及教保人員年資認定方法

托嬰中心托育人員與教保人員的年資無法互通，加上前述討論的薪資結構與享有福利的差異，恐會造成人員不穩定。建議可進一步檢討托育人員、教保人員之年資互通認定方法，強化教保相關科系畢業生留任意願。

3. 擬定合理的留任制度

研究結果發現，托育人員可晉升職缺不多，升遷管道狹窄，未來發展性受限，影響人員流動意願。建議研擬托育人員晉升(升遷)管道或制度，若升任的方式因行業類別受限，難以轉任或升遷，可加入薪資調整機制，薪資得以隨年資調整，或是增加工作滿意度、提供充實且有效益的在職訓練，甚至是增進職場中的社會支持，包含主管、同儕的支持管道，都有機會能將有經驗的托育人才久留在托育領域中服務。

參、長程建議

一、促進服務的普及性與提升可近性：發展公共化托育

研究結果顯示，因為托育價格不夠平價，使家長得額外尋求相關照顧資源。若僅用現金補助的方式解決，雖看似能解燃眉之急，協助家長舒緩托育所造成的經濟壓力，然無論如何設計都會有人非議金額或補助對象的公平性與效益。建議在有限資源的前提下，以發展公共化托育服務取代一次性現金給付。鼓勵生育率應有全方面的政策設計，建置普及的公共托育措施，落實定價，降低家長負擔，保障孩子照顧品質，現場托育人員亦可因此獲得較好的薪資福利，達成三贏的局面。

二、提升照顧的服務品質：評鑑與輔導機制的檢討與深化落實

建議多以訪視替代機構評鑑，避免浪費人力和紙本資源，或拉長需評鑑年限，如三年拉長到五年等。評鑑形式建議可以幼兒園的基礎評鑑取代目前的等第制。倘若仍為等第制，則建議分區並依據規模分大、中、小型，避免平頭式的評鑑，影響評鑑效益。各園所因為負責人及托育人員的風格而各有特色，建議評鑑可分項目，肯定辦學特色。評鑑指標因依時間推移而有幾年更改一次的狀況，此舉恐會造成園所工作人員負擔，故建議可徵詢實務現場意見，檢討托嬰中心的托育品質標準，進一步研議不同於幼兒園之專業基礎。

三、加強性別平等教育、落實男性照顧

研究結果指出，家庭及性別角色態度上女性較於男性平等，文化規範與性別角色對於婦女就業、家務性別分工負向影響深遠。建議可針對小孩、家長及托育人員等不同人員設計相關課程，透過教育讓孩子從小學習與了解性別平等的重要性。當整體平等觀念提升，社會中傳統的角色開始解構，照顧或就業並非由單一性別承擔，須共同執行與承擔，這可使勞動市場及照顧工作不再因性別而有不同對待，即女性不再被照顧責任箝制，男性亦可成為照顧者，相同的，女性也能進入就業市場，與男性共同競爭。

第三節、研究限制

為提高樣本代表性及研究價值，本研究係以區域別作為基礎進行抽樣，

本研究在研究對象之選取盡量擴及高雄市內所有區域，然偏遠地區有效問卷數不足，無法證明區域之間有所差異。未來研究若仍遇到上述情形，建議可以舉辦焦點座談的方式補強資料飽和度。

另抽樣時，為了解選擇家中照顧者沒有使用家戶外托育方式，故以0-2歲的孩童作為抽樣母體，在未知使用照顧服務別的情況，第一波問卷回收後因托嬰中心使用者的有效問卷數量不足，第二波回收的數量，公托大於私托。所以本次研究方法中所呈現的公托數量大於私托，但這並非代表高雄市公托數量足夠。

參考文獻

- 王文惠(2011)。《臺中市保母專業核心能力之調查研究》。中臺科技大學文教事業經營研究所碩士論文，臺中市。
- 王青萍(2009)。《社區保母系統對家庭式托育服務品質之影響：台中市南區的研究》。亞洲大學社會工作學系碩士班學位論文，臺中市。
- 王淑英、孫漫薇(2003)。〈托育照顧政策中的國家角色〉。《國家政策季刊》，2(4)，頁 147-174。
- 王淑英、張盈堃(2000)。〈多元文化與托育服務：政體中心觀點的探討〉。見蕭新煌、林國明(主編)，《台灣的社會福利運動》，頁 310-340。臺北：巨流圖書公司。
- 王淑英、賴幸媛(1997)。〈台灣的托育困境與國家的角色〉。見劉毓秀(主編)，《女性、國家、照顧工作》，頁 127-116。臺北：女書文化。
- 王舒芸、鄭清霞、王正(2013)。〈兒童津貼之合理性與可行性研究〉。《臺大社會工作學刊》，27，頁 45-92。
- 王舒芸、鄭清霞(2014)。《我國托育服務供給模式與收費機制之研究期末報告》。
- 王舒芸、鄭清霞 (2014)。《我國托育服務供給模式與收費機制之研究》。衛生福利部社會及家庭署 103 年度委託研究計畫，未出版。
- 王舒芸(2016)。《105 年度建構托育管理制度實施計畫之成效評估方案》。衛生福利部社會及家庭署委託之專題研究成果報告，未出版。
- 行政院主計總處(2017)。《人力運用調查報告》。
- 行政院主計總處(2016)。《婦女婚育與就業調查報告》。
- 行政院國家發展委員會(2017)。《完善生養環境方案》。
- 李孟訓、許桂貌、李翠鳳、姚淑滿、羅惠智、李永盛、邱乾順(2006)。〈利用脈衝電泳分型法探討中部某托嬰中心爆發之百日咳聚集感染事件〉。《疫情報導》，22(2)，頁 65-75。
- 李建德(2007)。《嘉義縣市家庭式托育證照保母其工作滿意度與就業服務意願之研究》。國立嘉義大學幼兒教育學系研究所碩士論文，嘉義縣。
- 汪浩(2002)。〈試從歐盟看我國兒童津貼政策之可行性—兼從全球化的觀點〉。《社會發展研究學刊》，4，頁 31-58。
- 吳又建(2018)。《臺灣托育服務供給空間分析》。國立中正大學社會福利系研究所碩士論文，嘉義縣。
- 吳淑菁(2006)。〈台灣托育服務現況〉。見葉郁菁(主編)，《托育服務》。臺北市：心理出版社。
- 邱華慧、李淑如、李宜賢(2001)。〈保母人員丙級技術士技能檢定術科試題分析及檢定結果相關因素之研究〉。《醫護科技學刊》，3(3)，頁 231-243。
- 邱華慧(2011)。〈保母人員工作壓力與肌肉骨骼不適情形之研究〉。《醫護科技期刊》，13(4)，頁 214-226。
- 周玟琪(1996)。〈從勞工階級動員觀點比較台灣與瑞典的母性保護立法〉。《勞資

- 關係論叢》，4，頁 131-170。
- 林昭慧、徐振塗(1998)。〈外國兒童津貼之比較--兼論我國兒童津貼之實施〉。《兒童福利論叢》，2，頁 114-143。
- 林淑玉(2012)。〈居家保母的人格特質與工作壓力來源之探討〉。《諮商與輔導》，314，頁 53-57。
- 俞彥娟(2008)。〈托育：美國第二波婦女運動女性主義者的理念與實踐〉。《女學學誌：婦女與性別研究》，25，頁 1-42。
- 洪惠芬、廖美蓮、謝玉玲(2012)。〈照顧任務分配的公平性：對台灣社會照顧體制的初步檢視〉。《社會發展研究學刊》，11，頁 33-70。
- 孫宏佳(2009)。《專業保母工作壓力與休閒參與之研究-以彭婉如基金會為例》。臺灣師範大學體育學系在職進修碩士論文，臺北市。
- 高雄市政府社會局(2018)。《托育福利》。網址：
http://socbu.kcg.gov.tw/index.php?prog=1&b_id=25
- 陳玉娟(2010)。〈托嬰中心經營動機與困境分析研究〉。《幼兒教育》，299，頁 38-54。
- 陳玉娟(2011)。〈托嬰中心行銷策略與分析之探討--以北部某縣市立案托嬰中心為例〉。《幼兒教保研究》，6，頁 1-18。
- 許玉齡、周婉湘(2010)。〈托嬰中心實施嬰幼兒團體肢體活動之教學初探〉。《幼兒教育年刊》，21，頁 107-134。
- 陳文齡(2010)。《探究托嬰中心教保品質之研究》。教育部改善師資經費補助－正修科技大學 99 年度教師成果報告。
- 張百穗、林海清(2013)。〈托嬰中心服務品質指標建構之研究〉。《幼兒教育年刊》，24，頁 87-108。
- 黃志隆(2012)。〈臺灣家庭政策的形成：家計承擔與兒童照顧的整合〉。《人文及社會科學集刊》，29(3)，頁 331-366。
- 張美美(2009)。《台北市保母人員在職訓練需求之研究》。國立臺灣師範大學社會教育學系在職進修碩士論文，臺北市。
- 張美雲、鄭芳珠(2002)。〈保母家庭托育環境安全之探討－以臺中市保母協會會員為例〉。《醫護科技學刊》，4(2)，頁 105-125。
- 黃美鳳、羅希哲、唐潤洲(2004)。〈保母人員技能檢定應試者焦慮程度及其技能檢定結果之研究〉。《嘉義大學通識學報》，2，頁 201-236。
- 黃美鳳、羅希哲、鄭仁吉(2005)。〈電腦多媒體輔助學習對保母人員技能檢定成效之研究〉。《高雄師大學報》，18，頁 61-77。
- 黃俊傑(2010)。《台中市保母專業發展與工作滿意度關係之研究》。中臺科技大學文教事業經營研究所學位論文，臺中市。
- 陳淑慧(2012)。《臺中市居家式保母適任性與托育服務品質關係之研究》。中臺科技大学文教事業經營研究所學位論文碩士班，臺中市。
- 黃靜文(2012)。《托嬰中心實施嬰兒按摩之調查研究》。國立臺北教育大學幼兒與

- 家庭教育學系碩士論文，臺北市。
- 曾清保(2008)。〈從家庭支持觀點探討保母工作經驗之初探〉。《幼兒保育研究集刊》，3(1)，頁 58-67。
- 馮燕(2002)。《托育服務生態觀點的分析》。臺北市：巨流。
- 傅立葉，王兆慶(2011)。〈照顧公共化的改革與挑戰-以保母托育體系的改革為例〉。《女學學誌：婦女與性別研究》，29，頁 79-120。
- 楊佳羚(2007)。《台灣女生瑞典樂活》。台北市：女書文化。
- 楊鈞媛(2013)。《新商業計畫：新世代托嬰中心》。清華大學經營管理碩士在職專班碩士論文，新竹市。
- 詹火生、林玉潔、王芯婷(2000)。《我國兒童照顧政策分析》。國政研究報告。
- 路燕琴、柯澍馨(2008)。〈臺北縣保母人員工作滿意度之研究〉。《生活科學學報》，12，頁 111-140。
- 楊曉苓、胡倩瑜(2005)。〈台北市合格家庭保母托育現況及托育服務品質認知之研究〉。《兒童及少年福利期刊》，8，頁 1-32。
- 葉郁菁(2006)。《從兒童照顧政策探討提升出生率》。內政部兒童局研究成果報告。
- 劉一龍、陳寬政、楊靜利 (2003)。〈鼓勵生育與所得稅免稅額調整〉。《臺灣社會福利學刊》，4，頁 53-79。
- 衛生福利部社會及家庭署(2015)。建構托育管理制度實施計畫(104 年—107 年)。
網址：<http://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages>List.aspx?nodeid=514>
- 衛生福利部社會及家庭署(2018)。《97~106 年居家托育服務中心數(原社區保母系統)及托育人員員數》。網址：
<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=516&pid=3840>
- 衛生福利部統計處(2018)。《托嬰中心所數及收托人數》。網址：
http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=4179
- 衛生福利部統計處(2018)。《托育人員登記及管理資訊系統》。網址：
<https://cwisweb.sfaa.gov.tw/>
- 審計部(2012)。〈中華民國 101 年度中央政府總決算審核報告（含附屬單位決算及綜合計表）〉。網址：
<https://www.audit.gov.tw/p/405-1000-1216,c97.php?Lang=zh-tw>
- 劉梅君(1999)。〈「兩性工作平等法」與「母性保護」之關聯--淺談「育嬰假」、「家庭照顧假」等「促進工作平等」措施的立法理由〉。《律師雜誌》，242，頁 34-41。
- 劉梅君(2002a)。〈「兩性工作平等法」與「母性保護」--立法之意義、釋疑及理論淺談〉。《律師雜誌》，271，頁 13-27。
- 劉梅君(2002b)。〈兩性工作平等法中「育嬰津貼」的定位及立法意義淺析〉。《萬國法律》，125，頁 2-9。

- 劉毓秀(2011)。〈北歐普及公共照顧政策及其決策機制的台灣轉化〉。《女學學誌》，29，頁 1-77。
- 劉毓秀(2016)。〈他山之石到台灣-普及照顧及民主決策的台灣實踐〉。見劉毓秀(主編)，《北歐經驗 台灣轉化》，頁202-286。台北市：女書文化。
- 簡楚瑛(2004)。〈從幼托整合政策研究軌跡看幼教政策未來發展方向應思考之問題〉。《兒童及少年福利期刊》，6，頁 1-7。
- 藍佩嘉(2009)。〈照護工作：文化觀點的考察〉。《社會科學論叢》，3(2)，頁 1-28。
- Ackerman, D. J., & W. S. Barnett, (2009). *What do we know about the impact of publicly funded preschool education on the supply and quality of infant/toddler care?* New Brunswick, NJ:National Institute for Early Education Research.
- Badgett, M. V. L ,& N. Folbre. (2003). Job gendering: Occupational choice and the marriage market. *Industrial Relations*, 42(2), pp. 270-298.
- Barnett, W. S., & D. J. Ackerman, (2006). Costs, Benefits, and the Long-Term Effects of Preschool Programs, Community Development. *Journal of the Community Development Society*,37(2).
- Brennan, D., & E. Adamson, (2014). Financing the Future: An equitable and sustainable approach to early childhood education and care. *Social Policy Research Centre Report 01/14*. Social Policy Research Centre, University of New South Wales.
- Dowsett, C. J., A. C. Huston, , A. E. Imes, , & L. Gennetian, (2008). Structural and process features in three types of child care for children from high and low income families. *Early Childhood Research Quarterly*, 23(1), 69-93. doi: 10.1016/j.ecresq.2007.06.003
- Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Role*. Cambridge: Polity.
- Esping-Andersen, G., I. Garfinkel, W. J.Han, K.Magnuson, S. Wagner, & J. Waldfogel, (2011).Child care and school performance in Denmark and the United States. *Children and Youth Services Review*, 33. doi: 10.1016/j.chillyouth.2011.10.010
- Gornick, J., C. Howes, & L. Braslow, (2012). The Disparate Impacts of Care Policy In N. Folbre (Ed.), *For Love and Money Care Provision in the United States* (pp.140-182). Russell Sage Foundation.
- Eydal, G.B., & T. Rostgaard (2011). Gender Equality Revisited – Changes in Nordic Childcare Policies in the 2000s. *Social Policy & Administration*, 45(2), pp. 161-179.
- Howes, C., C. Leana, & K. Smith, (2012). Paid Care Work. In N. Folbre (Ed.), *In Love and Money Care Provision in the United States* (pp.65-91). Russell Sage Foundation

- Jacob, J. I. (2009). The socio-emotional effects of non-maternal childcare on children in the USA: a critical review of recent studies. *Early Child Development and Care, 179*(5), pp 559-570.
- Lancker, W. V., & J. Ghysels(2012). Who Benefits? The Social Distribution of Subsidized Childcare in Sweden and Flanders. *Acta Sociologica, 55* (2), pp. 125-142.
- Leira, A., & C. Saraceno (2009). Care: actors, relationship and contexts. In B. Hobson, J. Lewis, & B. Simm (eds.), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Magnuson, K., & J. Waldfogel, (2005). Early childhood care and education: Effects on ethnic and racial gaps in school readiness. *The Future of Children, 15*(1), pp 169-196.
- Morel, N., (2007). From Subsidiarity to “Free Choice”: Child and Elder-Care Policy Reforms in France, Belgium, Germany, and the Netherlands.” *Social Policy & Administration, 41*(6), pp.618-637.
- Morrissey, T. W. (2009). Multiple Child-Care Arrangements and Young Children’s Behavioral Outcomes. *Child Development, 80*(1), 59-76. doi: 10.1111/j.1467-8624.2008.01246.x
- Myrskylä, M., H.P. Kohler, & F. C. Billari(2011). High Development and Fertility: Fertility at Older Reproductive Ages and Gender Equality Explain the Positive Link. *Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper, 17*, pp. 1-55.
- Nomaguchi, K. M. (2006). Maternal Employment, Nonparental Care, Mother-Child Interactions, and Child Outcomes During Preschool Years. *Journal of Marriage & Family, 68*(5), 1341-1369. doi: 10.1111/j.1741-3737.2006.00332.x
- Paull G.(2012). Childcare Markets: Can They Deliver an Equitable Service? In E. Lloyd, & H. Penn (eds.), Ch.13, *Childcare Markets and Government Intervention* (pp.227-246), Bristol: The Policy Press.
- Williams, F.(2003). *Rethinking Care in Social Policy*. Paper presented at the The Annual Conference of the Finnish Social Policy Association.

期末報告修改前後對照說明

委員建議內容	已做修改內容
原 135-147 頁(現為 148-161 頁)建議強化研究結論與政策建議間的關聯性說明，及依研究結果，所列育兒政策建議的核心價值及政策方向為何。	謝謝委員建議，研究團隊已針對政策與建議關聯性做修正，詳見第五章結果與建議 148-161 頁。
請依本研究目的，補充國內外育兒政策分析及研議符合高雄市適切，可行之具體短中長期育兒政策等內容，新增至原 148 頁(現為 157-161 頁)。	謝謝委員建議，研究團隊已增加對於高雄市適切育兒政策可行之具體短中長期建議，詳見第五章第二節建議，157-161 頁。
原 6 頁(現為 8 頁)請補充研究參考文獻，及增加引述其他國內研究之論點。	謝謝委員建議，研究團隊已增加國內外的文獻之比較，放入第二節文獻探討托育政策沿革與內涵中，詳見 8 頁。
建議整份書面報告撰寫，應避免過於口語化文字(如有趣的是)，並敘明統計資料來源與時間。	謝謝委員建議，已將較口語化之文字改為正式文章之用語。
請重新檢視表格、圖表表內容正確性。 表 3-2-3 及表 3-2-10 數值不一致 表 4-1-4 百分比數值有誤 表 4-1-5 增列 n 值 表 4-1-7 對調勾選率及分數之排列順序 表 4-1-6 之分數移前 增加表 4-2-2 之分析說明 表 5-1-1、表 5-1-2、表 5-1-3 與其他表格數值不符且有誤，請確認。	謝謝委員建議。 原表 4-1-4 數值已更正為表 4-1-6，詳見 48 頁。 原表 4-1-5 已更改為表 4-1-7，詳見 49 頁。 原表 4-1-7 已更改 4-1-9，並已對調勾選率及分數之排列順序，詳見 52 頁。 原表 4-1-6 已更改為 4-1-8，且分數已移前，詳見 50 頁。 已增加表 4-2-2，針對不同區域進行政策認知比較分析，詳見 57 頁。 表 5-1-1、表 5-1-2 及表 5-1-3 數值間已確認相符，詳見 148-151 頁。
所有表格數值如未等於樣本數，應逐一敘明差異性或統一說明原因。	謝謝委員建議，本文已將遺漏值加入至表格中，若表格總計少於該題問卷填答者數量即為遺漏值。
整份報告呈現之日期，民國與西元寫法請一	謝謝委員建議，已將內文之年份統一使用西元

致，如寫到「目前」，應說明時間點。	寫法，參考文獻也統一使用西元用法(如，王舒芸，2016)。
原 1 頁(現為 1 頁)，研究對象 0-未滿三歲，惟書面報告中部分文字撰寫「育有 2 歲以下」，寫法應該一致。	謝謝委員建議，已將所有撰寫為「育有 2 歲以下」之內文，統一改為「育有 0-未滿 3 歲」之寫法。
原 26 頁(現為 32-33 頁)，專家學者無須分為專家學者及市府官員，可以統一分類。	謝謝委員建議，已將專家學者及市府官員統一用相同編碼，詳見 32-33 頁。
原 39 頁(現為 51 頁)，第 5 行所述「相較於其他三種照顧模式，應清楚敘明哪三種，以利閱讀。」	謝謝委員建議，已清楚敘明照顧模式種類，詳見 51 頁最後一段。
原 85 頁(現為 161 頁)，結論部分，研究團隊太過熟悉議題，以致論述較精簡。	謝謝委員建議，已將內文改為針對托育服務品質進行探討及論述，詳見 161 頁。
原 135 頁，圖 5-1-1 為呈現幼兒家長實際托育安排之比較，亦或僅係抽樣樣本數值？請再補充說明數值來源，及將高雄市與台中市做比較之原因。	謝謝委員建議。 研究團隊已將原圖 5-1-1 刪除。
原 137 頁(現為 149 頁)，第二段所述「約有六成...有將近四成...」，經計算結果為六成及四成，建議將約有/將近的文字刪除。	謝謝委員建議，研究團隊已經更正內文，詳見 149 頁。
原 138 頁(現為 150 頁)，第二段所述「...家長對於托嬰中心的信任度大於居家式，信任面相分數最高往往是教保能力...」，其信任面向-教保能力，及尤其居家式是負分等結論，其量化數據資料來源為何，請補充說明。	謝謝委員建議，本題之資料來源為團隊所發放之問卷所蒐集之數據，詳見第四章第二節 五、托育服務的信任度，150 頁。
原 141 頁，表 5-1-7 請再說明將高雄市與台中市、雲林縣、宜蘭縣及新北市比較之原因，並請研究團隊思考如何說明或補充數據，讓讀者了解係因樣本抽樣數支因素，致與實際公私托嬰中心平均月費有差異。	謝謝委員建議，研究團隊已將原 5-1-7 表格刪除。
原 145 頁(現為 157-161 頁)，第二節建議部分：	謝謝委員建議，已於第五章結論與建議中，修

<p>1. 整體方向之第一點「三千、五千、一直發錢」之文字敘述，請再修正為政策導向建議內容，避免直接以定額呈現，可以托育可負擔之建議補助計算方式陳述。</p> <p>2. 第 3 點，公幼及非營利之入學門檻均為三歲，其入學門檻有誤，且本項建議內容請在釐清。</p> <p>3. 不宜將焦點團體專家學者之建議直接放在建議內容，應有理論基礎或是數據分析結果，請修正。</p>	<p>改字詞用語，及內容之釐清。詳見第五章第二節建議，157-161 頁。</p>
<p>原 145-147 頁(現為 157-161 頁)，書面報告可建議政府在推行育兒政策時，應採用何種宣導方式較易讓民眾獲得資訊，以利提高福利使用率，如居家托育服務中心或托育人員提供之服務如何讓家長清楚知道，促進民眾對於政府提供的服務或資訊之可近性等。</p>	<p>謝謝委員建議，已於第五章結論與建議中，提出適切的宣導方式，以利提高福利使用率。詳見第五章第二節建議，157-161 頁。</p>
<p>本研究為 106 年度之研究計畫，如引用相關統計資訊，建議相關數值應更新最新數據。</p>	<p>謝謝委員建議，下列表格已更新至最新數據，如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 表 2-1-1、1991-2017 年有配偶或同居婦女勞動參與率表，詳見 3 頁。 表 2-2-1、15 至 49 歲已婚婦女最小子女之實際與理想照顧方式，詳見 5 頁。 表 2-2-7、2008-2017 年居家托育服務中心數(原社區保母系統)及托育人員數，詳見 12 頁。 表 2-2-9、2014 年居家式托育服務供需比一覽表，詳見 16 頁。
<p>原 139 頁(現為 151 頁)，從表 5-1-5 數據呈現，當家裡有還沒上學的小孩，是否支持女性外出工作，選擇支持女性兼職而托育型態選擇居家式托育信任分數卻為負分，此群家長才是需要臨托服務對象，再說明該表調查結果與實際托育現況之差異結果分析及建議。</p>	<p>謝謝委員建議，已將此論述進行修正，詳見 151 頁。</p>

高雄市育兒狀況與育兒政策分析研究調查問卷

附件一

核定機關：高雄市政府主計處
核定文號：高市計公統字第10630764700號
有效期間：民國106年11月30日

問卷編號		
層	區	連續編號

1.本調查依據統計法第二十條規定「政府辦理統計時，被調查者無論為機關、團體或個人，均有據實詳盡報告之義務。」
2.本表所填資料係供研訂整體施政決策與統計等應用，個別資料絕對保密不做其他用途，請應予合作，詳實填報。

主辦機關：高雄市政府
承辦單位：高雄市政府社會局
受託機關：國立中正大學

(本調查表請幼兒家長以家戶內獲選幼兒之狀況填答)

第一部分：家戶內獲選之幼兒的基本資料

- 一、這位幼兒的生日：民國____年____月生
 二、這位幼兒的性別：(1)男 (2)女
 三、這位幼兒的排行：(1)老大 (2)老二 (3)老三及以上
 四、請問您是幼兒的？
(1)父 (2)母 (3)祖父 (4)祖母 (5)外祖父 (6)外祖母 (7)其他親戚 (8)兄姐
(9)其他，請說明：_____

第二部分：幼兒家庭狀況及家長工作狀況

- 一、請問目前家中與幼兒共同居住的共有幾位（不含幼兒本人）？共_____人
 二、請問這些與幼兒共同居住的人，分別是幼兒的？（可複選）
(1)父 (2)母 (3)祖父 (4)祖母 (5)外祖父 (6)外祖母 (7)其他親戚
(8)兒童的兄弟姐妹 (9)外籍看護工 (10)其他，請說明：_____
- 三、請問這名幼兒家長的婚姻狀況？
(1)單身 (2)同居 (3)已婚 (4)離婚 (5)分居 (6)一方去世 (7)父母去世
(8)其他，請說明：_____
- 四、請問您全家人最近一年稅前的平均每月收入（包含各種來源：各類薪資、獎金、動產、不動產、投資收益、利息、津貼等），共多少元（或整年收入除以12個月）？
(1)沒有收入 (2)未滿1萬 (3)1萬-未滿2萬 (4)2萬-未滿3萬
(5)3萬-未滿4萬 (6)4萬-未滿5萬 (7)5萬-未滿6萬 (8)6萬-未滿7萬
(9)7萬-未滿8萬 (10)8萬-未滿9萬 (11)9萬-未滿10萬 (12)10萬-未滿11萬元
(13)11萬-未滿12萬 (14)12萬-未滿13萬 (15)13萬-未滿14萬 (16)14萬-未滿15萬
(17)15萬-未滿16萬 (18)16萬-未滿17萬 (19)17萬-未滿18萬 (20)18萬-未滿19萬
(21)19萬-未滿20萬 (22)20萬-未滿30萬 (23)30萬-未滿40萬 (24)40萬-未滿50萬元
(25)50萬-未滿100萬 (26)100萬元以上
- 五、花費在這位幼兒身上的平均每月支出（包含食衣住行育樂、給親屬照顧的費用、托育費用等）約為_____元。

六、幼兒父親、母親基本資料（請在表格內填入代號），如父母皆死亡，請跳答至第三部分。

請您除了填寫自己的資料之外，也請務必協助填寫父親或母親（若您為父親，請 協助填寫母親；若您為母親，請協助填寫父親）。	父親 (必填)	母親 (必填)
---	------------	------------

1-1.請問<u>幼兒</u>父/母<u>民國</u>幾年出生？		父親	母親
1-2.請問<u>幼兒</u>父/母的教育程度？ (1)不識字及自修 (2)國小 (3)國(初)中 (4)高中職(五專前三年) (5)專科 (6)大學(院) (7)研究所以上 (8)其他，請說明_____			
2.請填寫<u>幼兒</u>父/母在這名<u>幼兒</u>出生前最後一份工作的狀況。			
2-1.幼兒父/母在這位<u>幼兒</u>出生前有沒有工作？ (1)有【續答】 (2)沒有【請跳答至第2-10題】			
2-2.請問這位<u>幼兒</u>出生前<u>幼兒</u>父/母的職業是？（單選）			
(1)民意代表、主管及經理人員 (2)專業人員（機械工程師、電子工程師或建築師等） (3)技術員及助理專業人員（例如，不動產經紀人、專業秘書等） (4)事務支援人員（銀行櫃員及有關事務人員、總機人員等） (5)服務及銷售工作人員（廚師、餐飲服務人員等） (6)農、林、漁、牧業生產人員 (7)技藝有關工作人員（砌磚、混凝土鋪設等） (8)機械設備操作及組裝人員（機械組裝、大貨車駕駛等） (9)基層技術工及勞力工（清潔工及幫工、營建勞力工、運輸及倉儲勞力工等） (10)軍人 (11)其他_____			
2-3.請問上述這份工作，<u>幼兒</u>父/母是老闆、自己家裡的事業、或受人雇用？			
(1)雇主 (2)自營作業者 (3)受私人機構雇用 (4)受政府雇用 (5)無酬家務勞動者 (6)有酬家務勞動者 (7)其它，請說明_____			
2-4.請問<u>幼兒</u>父/母大約從<u>民國</u>幾年開始這份工作？ 又大約是在 <u>民國</u> 幾年結束？		____年開始 ____年結束 □尚未結束	____年開始 ____年結束 □尚未結束
2-5.請問<u>幼兒</u>父/母這份工作平均每週工作幾天？		____天	____天
2-6.請問<u>幼兒</u>父/母這份工作是否需要周末工作？		□是□否	□是□否
2-7.請問<u>幼兒</u>父/母這份工作平均每天（不含交通時間）工作幾小時？（包含加班）		____小時	____小時
2-8.請問<u>幼兒</u>父/母這份工作，通常的上、下班時間為？		上班 ____：____ 下班 ____：____	上班 ____：____ 下班 ____：____
2-9.請問<u>幼兒</u>父/母這份工作每月薪資大約為多少元？【請跳答至3-1題】		____元	____元

<p>2-10.請問幼兒父/母在幼兒出生前未就業的原因 (可複選)</p> <p>【有就業者不須填答】</p> <p>(1)在學或準備升學(2)找工作(3)料理家務(4)想親自照顧兒童 (5)照顧老人或病人(6)結婚(7)準備懷孕/生產(8)健康狀況不佳 (9)就業環境因素(10)家人不支持(11)職場生育歧視 (12)其他，請說明：_____</p>			<p>4-3. 請問幼兒父/母現在的職業是？(單選)</p> <p>(1)民意代表、主管及經理人員 (2)專業人員（機械工程師、電子工程師或建築師等） (3)技術員及助理專業人員（例如，不動產經紀人、專業秘書等） (4)事務支援人員（銀行櫃員及有關事務人員、總機人員等） (5)服務及銷售工作人員（廚師、餐飲服務人員等） (6)農、林、漁、牧業生產人員 (7)技藝有關工作人員（砌磚、混凝土鋪設等） (8)機械設備操作及組裝人員（機械組裝、大貨車駕駛等） (9)基層技術工及勞力工（清潔工及幫工、營建勞力工、運輸及倉儲勞力工等） (10)軍人 (11)其他_____</p>	
<p>3. 幼兒父親、母親申請或使用育嬰假的狀況</p>				
<p>3-1. 在這位幼兒出生前，下列哪些因素會影響幼兒父/母申請育嬰假的意願？(可複選)</p> <p>(1)沒有考慮過申請育嬰假 (2)家中無人可照顧小孩 (3)由誰申請育嬰假 (4)育嬰津貼多寡 (5)家中經濟壓力 (6)同事工作量增加 (7)工作年資中斷 (8)工作職缺被取代 (9)擔心被解雇 (10)擔心影響升遷 (11)其他，請說明：_____</p>			<p>4-4. 請問這份工作，幼兒父/母是老闆、自己家裡的事業或受人雇用？</p> <p>(1)雇主 (2)自營作業者 (3)受私人機構雇用 (4)受政府雇用 (5)無酬家務勞動者 (6)有酬家務勞動者 (7)其它，請說明_____</p>	
<p>3-2. 考慮或正式申請育嬰假時，有沒有遭遇公司長官或同事阻擾勸退？</p> <p>(1)沒有 (2)有</p>			<p>4-5. 請問幼兒父/母現在這份工作大約是從民國幾年開始？</p>	_____年開始 _____年開始
<p>3-3. 幼兒父/母是否因為這位幼兒請過育嬰假？</p> <p>(1)有 【續答】 (2)沒有 【請跳答至第4-1題】</p>			<p>4-6. 請問幼兒父/母這份工作平均每週工作幾天？</p>	每週 _____天 每週 _____天
<p>3-4. 請問幼兒父/母總共或預計請幾個月的育嬰假？</p>			<p>4-7. 請問幼兒父/母這份工作是否需要周末工作？</p>	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
<p>3-5. 請問幼兒父/母育嬰假後是否返回原職場工作？</p> <p>(1)有 【續答】 (2)沒有 【請跳答至第3-8題】 (3)正在育嬰假期間 【請跳答至第4-1題】</p>			<p>4-8. 請問幼兒父/母這份工作平均每天(不含交通時間)工作幾小時？(包含加班)</p>	_____小時 _____小時
<p>3-6. 請問幼兒父/母育嬰假後返回工作，職等是否受到影響？</p> <p>(1)變高 (2)不變 (3)變低</p>			<p>4-9. 請問幼兒父/母現在這份工作，通常的上、下班時間為？</p>	上班 _____：_____ 上班 _____：_____ 下班 _____：_____ 下班 _____：_____
<p>3-7. 請問幼兒父/母育嬰假後返回工作，薪資是否受到影響？【跳答至4-1題】</p> <p>(1)增加 (2)不變 (3)減少</p>			<p>4-10. 請問幼兒父/母現在平均月薪多少元？【請跳答至第三部分】</p>	_____元 _____元
<p>3-8. 請問幼兒父/母在育嬰假後沒有返回原職場就業的原因(可複選)【請續答】</p> <p>(1)準備升學(2)職場長官/老闆辭退(3)料理家務(4)想親自照顧兒童 (5)照顧老人或病人(6)健康狀況不佳(7)就業環境因素(8)家人不支持回去就業 (9)職場生育歧視(10)找不到合適的照顧人力(11)其他，請說明：_____</p>			<p>4-11. 請問幼兒父/母現在未就業的原因 (可複選) 【有就業者不須填答】</p> <p>(1)在學或準備升學(2)找工作中(3)料理家務(4)想親自照顧兒童 (5)照顧老人或病人(6)結婚(7)準備懷孕/生產(8)健康狀況不佳 (9)就業環境因素(10)家人不支持(11)職場生育歧視 (12)找不到合適的照顧人力/場所(13)其他，請說明：_____</p>	
<p>4. 幼兒父親、母親現在的工作狀況。</p>				
<p>4-1. 請問幼兒父/母在這位幼兒出生前到現在，有沒有換過工作，共計換了幾份工作？</p>	<input type="checkbox"/> 換 _____份 <input type="checkbox"/> 沒有換	<input type="checkbox"/> 換 _____份 <input type="checkbox"/> 沒有換	<p>一、您認為對<u>自己小孩最理想的照顧方式</u>為？請從下列 20 種安排方式中選出最理想的 5 種並排序。 請填號碼：第一順位()、第二順位()、第三順位()、第四順位()、第五順位()</p>	
<p>4-2. 請問幼兒父/母目前是否有工作？</p> <p>(1)有 【續答】 (2)沒有 【請跳答至第4-11題】</p>			<p>二、這名幼兒的上一個兄姊使用何種照顧方式？【若無則跳答至第三題】 請從下列 20 種安排方式選出號碼：</p>	
<p>三、這名幼兒<u>現在日間或工作時段(平日非假日)實際的照顧安排</u>為何？ 請從下列 20 種安排方式中選出號碼：</p>				

四、請問這位幼兒目前平日實際的照顧安排最後是由誰決定的（可複選）？

(1)父 (2)母 (3)祖父 (4)祖母 (5)外祖父 (6)外祖母 (7)其他親戚

(8)其他，請說明：_____

五、請問在決定照顧安排時，主要透過什麼方式獲得資訊？

(1)大眾媒體（如電視、報紙等）(2)網際網路 (3)鄰居、朋友、村里 (4)家人

(5)醫療院所或醫療人員 (6)政府單位 (7)居家托育服務中心 (8)其他，請說明_____

六、您在考量這位幼兒托育安排時，最重要的考慮原因為？請從下列25項選項中選出最重要的5種原因並排序。****

請填號碼：第一順位()、第二順位()、第三順位()、第四順位()、第五順位()

- | | | |
|------------------|-----------------|-------------------|
| (1) 照顧專業度 | (11) 照顧品質 | (21) 可以繼續工作 |
| (2) 是否有保母證照 | (12) 托育服務近不近 | (22) 親屬是否願意幫忙照顧 |
| (3) 保母的照顧經驗 | (13) 托育服務好不好找 | (23) 親屬能否協助照顧 |
| (4) 和保母的照顧理念是否契合 | (14) 我擔心我不會照顧 | (24) 愛心、耐心 |
| (5) 環境安全 | (15) 母親比較會照顧幼兒 | (25) 其他，請說明：_____ |
| (6) 設施設備 | (16) 父親比較會照顧幼兒 | |
| (7) 家庭收入 | (17) 家人比較值得信任 | |
| (8) 托育費用 | (18) 照顧小孩是父母的責任 | |
| (9) 托育補助 | (19) 增加家人相處的機會 | |
| (10) 托育比 | (20) 因為要媽媽餵母奶 | |

七、請問幼兒家是否因生育或養育該幼兒，從其他縣市變更戶籍到高雄市？

(1)是，由_____縣/市變更至高雄市【續答】 (2)否 【跳答第四部分】

八、承上題，變更戶籍到高雄市原因為何？

(1)本人或親屬工作變動 (2)育兒相關福利 (3)租約到期、買房子 (4)其他，請說明_____

第四部分：性別角色與照顧態度

一、請問您同意或不同意下列說法？

	無法選擇	非常 不同意	不同意	無所謂同 不同意	同意	非常同意
1.職業婦女和家庭主婦一樣，可以和她的小孩建立溫暖、穩定的關係	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.女人有個工作也不錯，但大部分的女人真正想要的還是一個家和小孩	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.當個家庭主婦與擁有一份有收入的工作一樣，讓人覺得充實	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.男人和女人都應該對家庭收入有貢獻	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

- (1) 媽媽不工作，在家照顧幼兒
 (2) 媽媽辭掉工作在家照顧幼兒
 (3) 媽媽請育嬰假在家照顧幼兒
 (4) 媽媽一邊工作一邊照顧
 (5) 媽媽把孩子帶到工作場所工作
 (6) 爸爸不工作，在家照顧幼兒
 (7) 爸爸辭掉工作在家照顧幼兒
 (8) 爸爸請育嬰假在家照顧幼兒
 (9) 爸爸一邊工作一邊照顧
 (10) 爸爸把孩子帶到工作場所工作

- (11) 家裡自己開店，爸爸在家自行照顧
 (12) 家裡自己開店，媽媽在家自行照顧
 (13) 由其他家人照顧
 (14) 送到非工作場所的托嬰中心
 (15) 送到工作場所設置的托嬰中心
 (16) 送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以上(全日托)
 (17) 送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以內(日托)
 (18) 托育人員（保母）到宅照顧
 (19) 由家庭幫傭(外傭)照顧
 (20) 其他，請說明：_____

家庭及家人					
-------	--	--	--	--	--

二、當小孩在下列不同成長階段時，您認為女性該不該外出工作？請依下列每一項目勾選一種答案

	無法選擇	尊重當事人 自己的想法	不要外出工作	做兼職	做全職
1.結婚後，但還沒有小孩之前	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)
2.家裡有還沒上小學的小孩	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)
3.最小的小孩上小學之後	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)

三、請問您對保母托育服務的感受為何？

	無法選擇	非常 不同意	不同意	無所謂同 不同意	同意	非常同意
1.我信任保母，因為政府有在管理	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.我信任保母，因為通常托育環境、設備良好	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.我信任保母，因為家庭式照顧符合我對照顧的期待	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.我信任保母，因為相信他們具有專業的教保能力	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.我不太信任保母，因為常有托育意外、事故	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

四、請問您對於托嬰中心服務的感受為何？

	無法選擇	非常 不同意	不同意	無所謂同 不同意	同意	非常同意
1.我信任托嬰中心，因為政府有在管理	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.我信任托嬰中心，因為通常托育環境、設備良好	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.我信任托嬰中心，因為機構式照顧符合我對照顧的期待	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.我信任托嬰中心，因為相信他們具有專業的教保能力	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.我不太信任托嬰中心，因為常有托育意	(98)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

第五部分：對托育服務的重視及滿意程度調查

一、請問您對政府各項福利措施的使用情形及滿意度？

服務類型 使用情形	A.不知道		B.知道		C.對您幫助程度 (使用過者填答，沒使用者不需填答)					
	不需要	需要	資格不符	從未用過	曾經用過	完全沒幫助	沒幫助	普通	有幫助	非常有幫助
(1) 就業者家庭部分托育費用補助	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(2) 父母未就業家庭育兒津貼	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(3) 親屬保母托育補助	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(4) 育嬰假留職停薪津貼	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(5) 公共托嬰中心	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(6) 托育資源中心	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(7) 其他，請說明： _____	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4

第六部分：請依您幼兒目前實際照顧安排，從本頁四個照顧方式擇一選答即可

一、幼兒目前主要由「父母親自照顧者」請填答；其餘照顧方式者不需填答

1、請問主要照顧幼兒的家長，每月是否領有「未就業家庭育兒津貼」？

(1)是，每月為_____元

(2)否，因為？ (1).不知道這項津貼 (2).家戶所得超過資格 (3).申請手續複雜
 (4).其他，請說明：_____

2、請問您為何選擇親自照顧幼兒，沒有將幼兒送托給保母？（可複選）

(1) 托育費用太貴 (2) 家庭收入不夠 (3) 父或母本來就未就業，可以在家帶

(4) 家人期望 (5) 想自己帶小孩 (6) 保母太遠 (7) 合適保母的托育人數已額滿

(8) 不信任保母 (9)其他，請說明：_____

3、請問您為何選擇親自照顧幼兒，沒有將幼兒送托給托嬰中心（可複選）？

(1) 托育費用太貴 (2) 家庭收入不夠 (3) 父或母本來就未就業，可以在家帶

(4) 家人期望 (5) 想自己帶小孩 (6) 托嬰中心太遠 (7) 合適的托嬰中心已額滿

(8) 不信任托嬰中心 (9)其他，請說明：_____

二、幼兒目前主要是由「父母親以外的親屬照顧者」請填答，其餘照顧方式者不需填答

1、目前這位幼兒主要照顧者是小孩的誰？

(1)祖父 (2)祖母 (3)外祖父 (4)外祖母 (5)其他親戚 (6)兒童的兄姊

2、請問幼兒父/母是否領「親屬保母托育補助」？

(1)是，每月為_____元

(2)否，因為？ (1).不知道這項津貼 (2).家戶所得超過申請資格 (3).申請手續複雜
 (4).照顧的親屬未受訓 (5).其他，請說明：_____

3、請問幼兒父/母是否給這位主要照顧的親屬任何費用？ (1)是，平均每月為_____元。 (2)否

4、請問這位親屬是否參加過在職研習？ (1)是 (2)否 (3)不知道

5、請問幼兒父/母為何選擇由親屬照顧幼兒，沒有將幼兒送托給保母？（可複選）

(1) 因為要工作 (2) 這位親屬有照顧意願 (3) 托育費用太貴 (4) 家庭收入不夠

(5) 保母太遠 (6) 合適保母的托育人數已額滿 (7) 不信任保母

(8) 其他，請說明：_____

6、請問幼兒父/母為何選擇由親屬照顧幼兒，沒有將幼兒送托給托嬰中心？（可複選）

(1) 因為要工作 (2) 這位親屬有照顧意願 (3) 托育費用太貴 (4) 家庭收入不夠

(5) 托嬰中心太遠 (6) 合適的托嬰中心已額滿 (7) 不信任托嬰中心

(8) 其他，請說明：_____

三、幼兒目前送托「居家式托育人員(保母)」填答，其餘照顧方式者不需填答

1、請問這位保母是否是您們當初想找的第一順位？ (1)是 (2)否，為什麼_____

2、請問照顧您幼兒的保母目前共照顧_____名幼兒（含保母6歲以下幼兒及您幼兒本人）？ (1)不知道

3、您每天接送幼兒至保母家的時間單程約為_____分鐘？交通工具是_____
是否在上班的路途中(或工作場域)？ (1)是 (2)否

4、請問您是否領取托育費用補助？

(1)是，每月為_____元

(2)否，因為？ (1).不知道這項津貼 (2).家戶所得超過申請資格 (3).申請手續複雜
 (4).保母資格不符 (5).其他，請說明：_____

5、您付給保母的托育服務費用(不含副食品、獎金等)，平均每月為_____元？

6、請問您除了托育費外，是否還需支付其他項目（如副食品費、洗澡費等）？費用是多少？

(1)、項目：_____ 費用：_____ 每月/年（請圈選）

(2)、項目：_____ 費用：_____ 每月/年（請圈選）

(3)、項目：_____ 費用：_____ 每月/年（請圈選）

四、幼兒目前送托「托嬰中心」填答，其餘照顧方式者不需填答

1、您幼兒的托嬰中心為？ (1)「公設民營」托嬰中心 (2)私立托嬰中心

2、請問這家托嬰中心是您當初的首選嗎？ (1)是 (2)否，為什麼_____

3、您每天接送幼兒托嬰中心的時間單程約為_____分鐘？交通工具是_____
是否在上班的路途中(或工作場域) (1)是 (2)否

4、請問您是否領取托育費用補助？

(1)是，每月為_____元

(2)否，因為？ (1).不知道這項津貼 (2).家戶所得超過申請資格 (3).申請手續複雜
 (4).保母資格不符 (5).其他，請說明：_____

5、請問您付給托嬰中心的托育費用（不含註冊費、副食品費、洗澡費等），平均每月為_____元？

6、請問除了托育費用外，是否有加收其他項目（如註冊費、副食品費、洗澡費等）？分別的費用是多少？

(1)、項目：_____ 費用：_____ 每月/學期/年（請圈選）

(2)、項目：_____ 費用：_____ 每月/學期/年（請圈選）

(3)、項目：_____ 費用：_____ 每月/學期/年（請圈選）

7、請問您的托嬰中心一位托育人員約需照顧_____名幼兒（含幼兒本人）？ (1)不知道