

1040306RRE033（委託研究報告）

臺中市平價托育政策使用現況 與需求調查之研究

受委託單位：台灣社會福利學會

研究主持人：王舒芸（中正大學社會福利學系副教授）

研究助理：

吳又建（中正大學社會福利學系碩士生）

李宗儒（中正大學社會福利學系碩士生）

陳正軒（中正大學社會福利學系碩士生）

黃喬鈴（中正大學社會福利學系碩士生）

張家卉（中正大學社會福利學系博士生）

（臺中市研究發展考核委員會）編印

中華民國 105 年 01 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究 內容摘要

- 一、 中文計畫名稱：臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究
- 二、 計畫編號：1040306RRE033
- 三、 執行單位：台灣社會福利學會
- 四、 計畫主持人（包括共同主持人）：王舒芸副教授
- 五、 執行經費：新臺幣陸拾伍萬元整
- 六、 執行開始時間：104/03/26
- 七、 執行結束時間：105/01/20
- 八、 報告完成日期：105/01/20
- 九、 報告總頁數：168
- 十、 使用語文：中文
- 十一、 報告電子檔名稱：1040306RRE033.pdf
- 十二、 報告電子檔格式：PDF
- 十三、 中文關鍵詞：臺中市平價托育政策、托育選擇
- 十四、 中文摘要：

為了建構臺中市更完善的托育服務內涵及網絡，本研究針對設籍臺中市並育有 0-3 歲（未滿 4 歲）孩童之家長進行問卷調查，同時辦理 5 場焦點座談，蒐集彙整托育服務使用者及托育服務提供者對於目前臺中市平價托育政策之認知、使用狀況及滿意程度，並呈現不同地區對於托育服務的需求差異。

首先，臺中市家長理想的托育安排，以家長親自照顧為第一順位，但納入如何兼顧照顧與工作的考量因素時，排序於第一順位的照顧偏好，則以家長身兼照顧與工作的比例為最高。若看實際托育安排，臺中市育有幼兒之家庭仍以家戶內照顧為主，家長親自照顧的比例最高，母親放棄工作從事照顧的比例又遠高於父親，但與全台數據相比較，臺中市使用家戶外照顧的比例略高於全台，尤其是機構式照顧服務。本研究分析理想與實際間的落差後發現，理想照顧模式為「父母親自照顧」、「親屬照顧」、及「居家式托育」的家長，將近六成的家長得以實踐自己理想的照顧模式，唯獨偏好「機構式照顧」的家長中，高達六成仍由「家長親自照顧」，僅有一成的家長真正如願以償，顯示臺中市托嬰中心的發展「大有可為」。

與育兒相關的政策，家長知道政策的比例皆有 8 成以上；曾經使用服務者認為各項服務「有幫助」或「非常有幫助」的比例也都有 7 成以上。照顧偏好考量的「費用太貴」、「收入不夠」、「本來就未就業」等因素，也反映出檢視「服務減輕照顧上經濟負擔的程度」的重要性，以及達成政策效果的著力點。

更細緻的以性別角色態度、階級、區域別觀察托育選擇，研究發現，實際照顧安排選擇家戶外照顧的家長，其性別角色態度較家戶內照顧者來的平等。

對於低收入戶家庭來說，透過現有托育補助以擴增托育選擇的空間有限，顯示托育費用負擔的比例仍重。而托育資源配置的城鄉不均現象，反映在都會核心區使用托育資源的機會較高，也有較高比例的家長使用家外托育；傳統市鎮，較缺乏機構式托育服務，使用家外托育服務則以居家式托育為主。

最後，本研究提出，托育服務的供給端，應估算機構式托育的營運成本，並統計新增的托嬰中心是否有規模及城鄉間的差異，托育費用訂定的價格也應考量該收費涵蓋多少比例的托育人員，同時試算各行政區域的所得差距作為調整價格的指標。也應建立更透明公開的托育人員收托資訊，以供家長查詢、研擬托育人員適任性評估、退場機制及分級制度。對托育服務使用者，建議政府應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、最重要的是，對多數家長來說，理想照顧偏好是結合工作與照顧，建議強化育嬰假或工作職場托育。而上述政策的執行也有賴於政府在規畫與實踐的過程中，進行充分的宣導與溝通，不僅是讓民眾知道政策的存在，更應清楚的傳達政策目標、內涵，甚至產生引導的效果。

目錄

第一章、前言	1
第一節、研究緣起與動機.....	1
第二節、研究目的.....	3
第二章、文獻分析	5
第一節、背景分析.....	5
第二節、托育服務供給模式之現況與政策發展.....	8
第三章、研究方法及步驟	17
第一節、問卷調查.....	17
第二節、焦點團體.....	26
第四章、研究結果分析	31
第一節、擇我所愛？臺中市嬰兒家長之照顧偏好與照顧安排.....	31
第二節、影響照顧安排的因素 I：家庭主義的拉力.....	41
第三節、影響家庭化照顧安排的因素 II：托育資源的品質與使用狀況.....	64
第四節、影響照顧安排的因素 III：托育服務是否平價—育兒支出、托育費用與定價議題...95	
第五節、婦女就業態度、工作與收入、與育嬰假.....	109
第五章、結論、建議與限制	129
第一節、研究結論.....	129
第二節、議題討論與代建議.....	141
第三節、研究限制.....	147
參考文獻.....	149
附件一 調查問卷.....	157
附件二 期初審查會議記錄.....	161

臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究

附件三 期中審查會議記錄..... 163

附件四 期末報告修改前後對照說明表..... 165

圖表目錄

圖 2-2-1、15-64 歲全臺已婚女性最小子女照顧方式之歷年趨勢.....	8
圖 2-2-2、2013 年全臺各嬰兒照顧政策受益人口佔全部 0-2 歲人口的比例.....	9
圖 2-2-3、臺中市托育資源概況和托育一條龍圖示.....	16
表 2-2-1、1980-2014 年有偶婦女勞動參與率.....	6
表 3-1-1、受益比權數計算方式.....	19
表 3-1-2、各區域分層及年齡分層群集樣本配置表.....	20
表 3-1-3、幼兒年齡.....	22
表 3-1-4、幼兒性別.....	22
表 3-1-5、幼兒居住區域.....	23
表 3-1-6、家長婚姻狀況.....	23
表 3-1-7、家長年齡.....	23
表 3-1-8、家長親教育程度.....	24
表 3-1-9、幼兒排行.....	25
表 3-1-10、幼兒手足數.....	25
表 3-1-11、幼兒同住人口數.....	25
表 3-1-12、幼兒家庭型態.....	25
表 3-2-1、焦點團體對象.....	26
表 3-2-2、焦點團體.....	27
表 3-2-3、資料出處對照表.....	30
表 4-1-1、照顧偏好.....	32
表 4-1-2、實際托育安排的決策者.....	32
表 4-1-3、實際照顧方式－原生家庭、臺中與全臺之比較.....	34
表 4-1-4、實際照顧之不同類型的分布.....	35
表 4-1-5、親自照顧幼兒的性別.....	36
表 4-1-6、實際照顧方式－依居住區域分層.....	37
表 4-1-7、理想照顧方式與實際照顧方式.....	40
表 4-1-8、理想照顧方式與實際照顧方式之交叉分析.....	40
表 4-1-9、照顧安排之考量因素.....	52
表 4-1-10、照顧安排之考量因素，依實際照顧安排分.....	54
表 4-1-11、家長不選機構式托育的原因.....	55
表 4-1-12、家長不選居家式托育的原因.....	56
表 4-2-1、家庭及性別角色態度次數分配.....	42
表 4-2-2、家庭及性別角色態度題組填答趨勢.....	44

表 4-2-3、家庭及性別角色態度描述統計	45
表 4-2-4、家庭及性別角色態度國際比較	46
表 4-2-5、家庭及性別角色態度依基本資料分	48
表 4-2-6、家庭及性別角色態度依收入、教育、年齡婚配型態分	49
表 4-2-7、家庭及性別角色態度依照顧安排分	50
表 4-2-8、家庭及性別角色態度依居住區域分層分	51
表 4-3-1、幼兒家長使用托育服務狀況及幫助程度	65
表 4-3-2、幼兒家長知道托育服務狀況	66
表 4-3-3、幼兒家長使用托育服務狀況	67
表 4-3-4、幼兒家長認為托育服務幫助程度	67
表 4-3-5、下一胎會選擇何種照顧方式	72
表 4-3-6、自行照顧的家長，請領「未就業家庭育兒津貼」的狀況	73
表 4-3-7、自行照顧的家長，造訪托育資源中心的狀況	74
表 4-3-8、親屬照顧者的身分	74
表 4-3-9、選擇親屬照顧是否領「親屬保母托育補助」	74
表 4-3-10、親屬照顧者是否參加過在職研習	75
表 4-3-11、主要照顧者是否去過托育資源中心	75
表 4-3-12、是否辦理居家式保母登記	77
表 4-3-13、是否為協力保母	78
表 4-3-14、是否為第一順位的保母	78
表 4-3-15、送托幼兒至保母家的時間	78
表 4-3-16、是否為協力托嬰中心	79
表 4-3-17、是否為公設民營托嬰中心	79
表 4-3-18、送托幼兒至托嬰中心的時間	79
表 4-3-19、是否為家長第一順位的托嬰中心	79
表 4-4-1、非父母自行照顧的托育費用	95
表 4-4-2、每月育兒支出	96
表 4-4-3、每月育兒支出依居住區域分層分	97
表 4-4-4、育兒支出佔家庭所得比例	98
表 4-4-5、照顧安排－依家長收入、教育、年齡婚配型態	99
表 4-4-6、照顧安排依幼兒母親工作	100
表 4-4-7、照顧安排－依幼兒母親收入	101
表 4-4-8、照顧安排－依母親教育程度與年齡	102
表 4-5-1、婦女就業態度依幼兒成長階段分	110
表 4-5-2、婦女就業態度依幼兒家長性別、幼兒成長階段分	111
表 4-5-3、照顧偏好依幼兒不同成長階段婦女就業態度分	113
表 4-5-4、實際照顧安排依幼兒不同成長階段婦女就業態度分	114
表 4-5-5、婦女就業態度依居住區域分層、幼兒成長階段分	115
表 4-5-6、家長在幼兒出生前後工作狀況	116
表 4-5-7、家長收入狀況	117

表 4-5-8、家長工作狀況與居住區域.....	118
表 4-5-9、幼兒家長平均收入與居住區域.....	118
表 4-5-10、家長未就業原因.....	119
表 4-5-11、幼兒家長請育嬰假的狀況.....	122
表 4-5-12、影響家長請育嬰假的因素.....	123
表 4-5-13、請育嬰假對工作的影響.....	126
圖 5-1-1、實際照顧方式－臺中與全臺之比較.....	129
圖 5-1-2、實際照顧方式－臺中與全臺之比較.....	130
圖 5-1-3、婦女就業態度.....	131
圖 5-1-4、照顧偏好與實際照顧安排的比較.....	132
圖 5-1-5、家庭照顧內涵的再檢視.....	133

第一章、前言

第一節、研究緣起與動機

後工業社會與全球化對就業、人口、與家庭結構帶來劇烈衝擊，其中，因為老人化、家庭組成與穩定度的鬆動等，使照顧需求大幅增加；但傳統在家戶內扮演照顧角色之女性，因主體意識的揚升、教育程度的提高、及家戶經濟的需要，大量進入就業職場，傳統在家戶內就能滿足的照顧功能於焉亮起了紅燈，引發照顧供需雙方的失衡，形成了所謂「照顧危機」（care deficit）的現象與趨勢（Williams, 2003），對現行福利體制之適用性產生了重大衝擊（Esping-Andersen, 1999）。同時，非正式部門所能提供照顧的能力、以及家庭照顧的可信度卻開始受到挑戰（Leitner, 2003），於焉留給社會政策許多應然介入的空間。

越來越多女性渴望追求經濟自主，且雙薪工作會增加家戶所得、減低貧窮率、增加國家稅賦、及人力資本的善加利用。因此，傳統的「家庭主義策略」—也就是鞏固傳統家庭價值，把照顧責任指派給家庭—已無法滿足當代後工業社會的需求（Esping-Andersen, 1999）。據此，在西方掀起了「養育下一代的責任，在福利國家、家庭與市場之間究竟該如何重新劃分界線」的辯論，分析焦點也移轉到「如何」將以往對兒童之照顧責任從家庭當中解放出來，由國家或市場共同分擔。

多數國家的政策制訂者不僅意識到兒童照顧服務供需間的嚴重落差，下列幾個因素更加溫促成了各國積極推動與投資學前兒童照顧體系之建構：首先，全球化之就業型態與高度競爭，對於因家庭照顧責任而中斷就業的女性，其職場生涯累積十分不利。因此，雙生涯家庭對家戶外照顧服務的需求越來越高，要求政府積極介入支持友善家庭職場，調節家庭與工作責任（Gornick & Meyers, 2003）。其次，直直下滑的生育率也為福利體系帶來新的社會風險，為了減輕育有幼齡孩童之父母的生育成本與照顧負擔，普及的照顧服務供給更顯重要。

第三，在討論社會融合（social inclusion）時已一致強調，提供低收入家庭、高風險或移民家庭之學齡前兒童有品質的學前教育，是將低收、高風險、移民家庭子女融入社會的重要機制（OECD, 2006）。第四，越來越多的統計數據顯示，因為全球化使父母親職業型態越趨不穩、不同家庭型態之貧富差距越來越大、與整體社會之經濟成長遲緩等因素，使學齡前兒童的貧窮率在各國持續攀升（UNICEF, 2005），相較於其他年齡層來說，貧窮對幼兒的影響與衝擊更大也更久（OECD, 2006），尤其弱勢家庭的兒童貧窮率，更容易因兒童照顧服務供給之缺乏而雪上加霜。跨國經驗之研究也顯示，各項社會移轉之機制，包括妥善與低廉的兒童照顧服務供給，對減緩兒童貧窮率有正向效果（OECD, 2006）。第五，高風險家庭兒童的學業表現與受教育機會，也是許多倡導學前

兒童照顧的重要考量，許多貧窮研究顯示家庭社經地位與學習成就之間的關連性（Brooks-Gunn, 2003; Kamerman, Neuman, Waldfogel, & Brooks-Gunn, 2003; OECD, 2001-2004），研究顯示政府早期的介入方案，對弱勢或高風險家庭之兒童未來在學校與生涯發展的表現、社會排除、文化剝奪等均有正向效益（Brooks-Gunn, 2003）。最後，許多經濟學界的研究指出學前教育的投資應被視為公共財（Cleveland & Krashinsky, 2003），因為品質良好的學前教育不僅對孩童發展有直接的效益，對未來整體社會的勞動力品質、促進婦女就業、社會融合、照顧專業之勞動保障均有不可忽視的貢獻。越來越多的經濟學或者方案評估研究結果顯示，高品質的學前照顧對整體社會的效益高於政府的投資成本（Hechman & Carneiro, 2002; Sen, 1999; Van der Gaag, 2002; Vandell & Wole, 2004）。

此外，學前教育體系也有市場失靈（market failure）的特性，因為供給資訊不對等、消費者一旦有了錯誤判斷，對孩童的發展有深遠的負向影響，而且這些負向影響不能像一般商品一樣退貨就可修正回來（NICHD, 1997）。因此「市場失靈」是國家干預自由市場資源配置的主要理由，由市場失靈取向解釋政府對育兒責任的分擔主要可由「公共財」、「外部性」與「資訊不對稱」等進行討論（鄭清霞，2006）。

因此，針對我國整體托育制度之議題，呂寶靜等人（2007）進行因應少子女化社會對策之研究，根據國外之相關托教政策、法令與方案之檢閱，對國內提出以下四個政策規劃目標：增加服務可得性（availability）、提高服務品質（quality）、確保服務之可負擔性（affordability）、促進資源公平配置（equality）。

然而，兒童照顧責任的公共介入策略，有許多不同的形式。依據陳若琳、涂妙如（2012）的研究，臺灣無論使用社區保母系統、托嬰中心提供托育服務或自行照顧的家長，就政府未來規劃托育服務的看法，其需求程度次高者為提供平價的托育服務。對 0-2 歲嬰幼兒家長托育服務政策的看法，家長最贊同的是提高 0-2 歲嬰幼兒家長的保母托育費用補助金額，次之則是政府設置平價的托嬰中心或公共托育中心。

不過，任何政府公共政策均會引入國家或地方資源，即使是試辦或志願參加性質，都具有宣示社會價值觀、引導社會觀念及產業發展的力量。因此，就「可負擔性」而言，李淑如（2013:85）提醒，政府要設定收費標準，平價的定義由誰訂定、如何訂定，應邀集相關專家嚴謹設計費用指標及精算，並將方案公開給所有利害關係人，藉由透明化過程來凝聚共識、減少爭議。因為不管是「收退費、人員薪資」或更具體的「收費標準」訂定，均關係到保母與家長間到底是勞資關係或消費關係的定位問題，也隱含居家托育費用其項目內容與價格設定的合理性，不同利害關係人有各自的動機、價值觀與感受，不單純只是決定金額之技術性問題而已（李淑如，2013:81）。

換句話說，為了減輕育有幼齡孩童之父母的生育成本與照顧負擔，普及的

照顧服務供給與建構已明顯重要。但政策介入幼兒照顧服務的策略，如何兼顧可得性（Availability）、品質（Quality）、可負擔性（Affordability）、公平性（Equality）等目標，並在現行法令的架構之下推動務實、可行的托育服務收費協商機制，仍有待深入探討。

第二節、研究目的

根據上述研究背景與動機，本研究擬達到以下五個研究目的：

- （一）整理呈現臺中托育一條龍托育政策福利資源。
- （二）從服務使用者的角度，瞭解臺中市民對現有平價托育政策與福利資源之認知、使用現況、滿意度與相關建議。
- （三）從服務提供者的角度（地域性之托嬰中心與居家式托育服務者），瞭解臺中市現有平價托育政策與服務之認知、使用現況、滿意度與相關建議。
- （四）針對地域性與家庭特性及特殊托育型態，呈現不同地區與不同家庭之學齡前兒童托育福利服務需求。
- （五）針對研究發現，提出具體建議，以供本局建構完善之平價托育及托育一條龍之托育福利內涵與網絡。

第二章、文獻分析

第一節、背景分析

壹、養育與婦女就業

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 1.3，但龍年過後生育熱潮即告消退。¹ 2014 年臺中市出生人數為 2 萬 6,194 人，其中男性 1 萬 3,557 人，女性 1 萬 0,728 人，分別較 2013 年增加 1,639 人。但相較於 2012 年 2 萬 8,324 人卻少 2,130 人。粗出生率也由 2012 年 10.59 降為 2014 年的 9.66。

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，2006 年的「婦女婚育與就業調查」報告指出，臺灣地區 15-64 歲已婚婦女因生育而離職的平均次數為 1.05 次，同時，離職後再恢復工作的平均間隔月數從 2000 年的 72.19 個月延長到 2010 年的 83 個月；2011 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 86.9% 是因為需要照顧家人。

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 2-2-1 數據可看出幾個重要趨勢：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 歲以下者卻都低於有六歲以上子女、或有 6-17 歲子女，而且歷年來皆維持這趨勢沒有太大改變。2011 年有偶婦女勞參率平均為 48.9%，無子女者，高達 75.7%（2012、2013 年又下滑），但若子女均在 3 歲以下，則勞參率最低（61.3%）²，2013 年甚至又低於 60%（57.7%），子女 3 歲以上可就讀幼稚園後，比率逐漸增加（61.8%），到子女進入小學，又升高到 68.8%。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（社會指標，2009）。

不過，鄭清霞（2010）整理過去三十年人力運用調查資料後提醒：在所有有偶婦女的年齡組中，以子女均在六歲以下的勞動參與率上升幅度最大，她們是三十年來成長速度最快的一群，從 1980 年的 26.4% 上升到 61.8%，增加近 134.1%，而這群育有未滿六歲以下小孩的有偶女性仍維持高達六成的勞動參與

¹根據內政部統計處 2013 年第 33 週「內政統計通報」，我國總生育率在 2013 年「除 1 月增加 43.7% 外，2 月至 7 月均見減少，顯示生育熱潮已漸消退」（2013 年 1 月為農曆龍年的結束）。

²女子均在 18 歲以上者之有偶婦女勞參率最低，在 2011 年約為三成左右，但這就是上述所謂中老年世代，因此在此暫不納入討論。

率，這數據與國外相比，更看出育齡女性對勞動參與的決心或需要。

表 2-2-1、1980-2014 年有偶婦女勞動參與率

項目別	平均	子女均在 6 歲以上				有未滿 6 歲子女				尚無子女
		小計	子女均在 18 歲以上	有 6-17 歲子女		小計	子女均在 6 歲下		有 6 歲以上子女	
					僅有 6-14 歲子女			子女均在 3 歲以下		
1980	33.2	35.6	23.5	43.9	-	28.9	26.4	-	33.1	39.1
1991	44.0	42.7	32.0	52.6	52.4	44.4	42.8	42.8	47.3	60.5
2008	49.4	45.2	32.8	64.8	67.7	64.1	64.1	61.9	64.3	70.3
2009	48.5	44.7	31.9	65.9	68.5	60.9	61.9	57.4	58.6	70.8
2010	48.7	45.3	31.9	67.9	69.6	60.0	59.1	56.1	62.3	69.9
2011	48.9	48.9	32.1	67.7	68.8	61.9	61.8	61.3	62.1	75.7
2012	49.0	44.7	31.9	67.8	68.8	63.9	64.0	63.7	63.2	74.2
2013	48.9	45.0	32.5	70.4	71.3	62.1	60.3	57.6	66.3	72.5
2014	49.8	46.0	34.9	69.9	70.7	62.3	62.1	58.1	62.8	70.4

鄭清霞（2007）認為，目前國家沒有對家庭育兒負擔伸出實質且普遍的援助作為，因此國家尚未營造一個「無障礙」的育兒空間，社會也沒有「兒童是父母的孩子，但也是社會的孩子」的共識。在「育兒」仍是家務事的前提下，育兒金錢與精神負擔日益增重，因而改變年輕人對生養孩子的意願。這也呼應婦女婚育與就業調查（2010）顯示，15 至 49 歲有偶同居想（再）生育女性，影響生育意願之公共政策主要因素為「給予 6 歲及以下托育費用補助」。

由此可見，育兒責任對女性職業生涯的之影響不容小覷，這一方面意味著兩性傳統分工模式持續的根植於臺灣社會，另一方面也代表兒童照顧體系的缺乏。此外，托育成本也是影響的原因之一，托育費用偏高，背後代表的則是兒童照顧體制高度市場化的意涵（吳淑菁，2006；馮燕，2002）。

貳、臺灣相關托育研究

臺灣對托育的研究已有豐沛成果，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、孫嫚薇 2003；王淑英、張盈堃 2000；王淑英、賴幸媛，1997；吳淑菁，2006；馮燕，2002；楊曉苓、胡倩瑜，2005；俞彥娟，2008；葉郁菁，2006；詹火生、林玉潔、王芯婷，2002；劉一龍、陳寬政、楊靜利，2003；簡楚瑛，2004；藍佩嘉，

2009；劉毓秀，2011；傅立葉、王兆慶，2011；黃志隆，2012；洪惠芬、廖美蓮、謝玉玲，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（汪浩，2002；林昭慧、徐振堃，1998；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）。

在幼兒園的研究，主要包含第一，幼兒園課程與教學（林佳芬、李子建，2014；吳榕椒，2014）；第二，幼稚園教師（黃義良，2014；駱明潔、林秀芬，2012）；第三，幼兒園收費（鄭美惠，2009；第四，滿意度（黃義良，2014；劉秀枝，2011；張素貞，2011）。

綜觀國內直接討論保母費用之相關學術討論相當缺乏，僅有少部份研究觸及到保母費用的議題。李華玲（2010）研究我國居家保母托育市場供需之時提到保母費佔家庭收入太高及保母缺乏薪資福利保障淪為副業進而影響托育品質。王季玲（2010）探討臺中縣居家式保母工作滿意度時發現保母的壓力來自沒有長期薪資及退休保障，且滿意度最低的為「薪資報酬」這個選項。李淑如（2013）的研究便開宗明義的指出保母收費標準的管理機制與訂定相當複雜，亦隱含著不同的動機、價值觀與感受，並非只是單純的定價問題。

第二節、托育服務供給模式之現況與政策發展

壹、服務供給模式

依主計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子女之照顧方式」（圖 2-2-1）的數據顯示，臺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%（82.75%+14.64%）緩降為 2010 年的 89.6%（54.9%+34.74%），但是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。

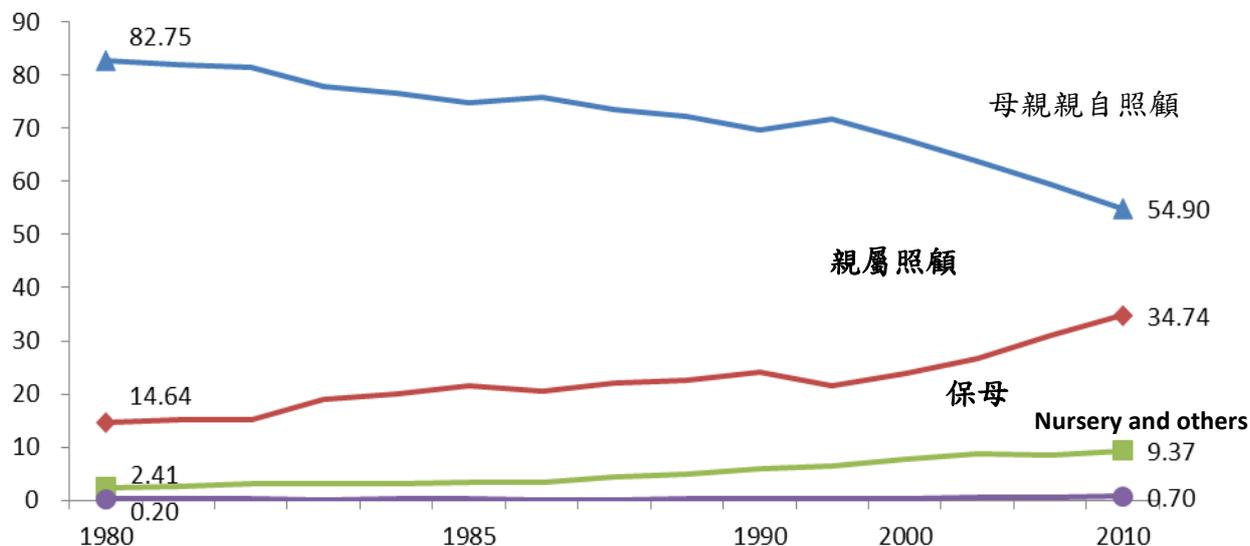


圖 2-2-1、15-64 歲全臺已婚女性最子女照顧方式之歷年趨勢

若從 2013 年 0-2 歲各政策的受益人口（圖 2-2-2）看托育安排的現況發現，雖有近九成五成的嬰兒家長已經接受政府補助，卻是典型「積極家庭主義」的配置：托嬰中心僅佔 2.5%、證照/登記保母 6.1%、育嬰假約有 22%、育兒津貼+親屬保母則為最大宗（64.5%），可見不論是保母托育或托嬰中心仍然有很大的成長的空間。

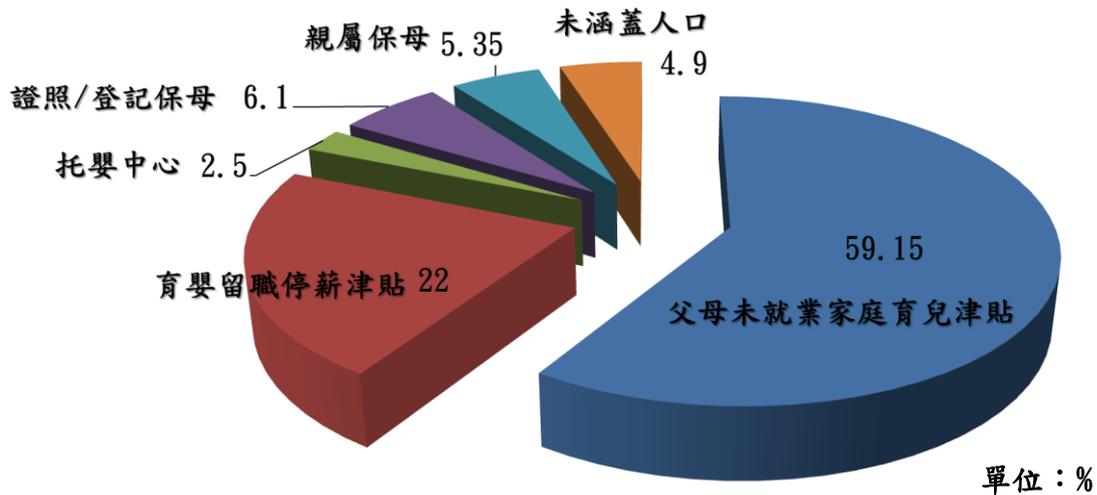


圖 2-2-2、2013 年全臺各嬰兒照顧政策受益人口佔全部 0-2 歲人口的比例

貳、社區保母系統與托育費用補助

由於傳統三代同堂家庭式微，現代核心家庭結構的普及，致家庭支持系統不足，雙薪父母為使工作時段內家中 0-2 歲幼兒能獲得妥適的照顧，會傾向選擇居家式托育服務。因此內政部與勞委會在 1998 年開始辦理「保母人員技術士技能檢定」（張美娟、段慧瑩，2005;張美雲、鄭芳珠，2002），同年第一個「社區保母支持系統」於臺北市萬芳社區成立。兒童局於 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，除提供保母職前基礎訓練課程的費用外，其他針對保母及家長所提供的服務，均為免費，藉以提昇並促進居家式托育服務之專業品質，使家長能夠安心、放心的將孩子委託給接受系統督導的有照保母來照護。並在 2001 年 4 月於各縣市建立「社區保母支持系統」（以下簡稱系統）（王淑英、孫嫚薇，2003），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）。

保母所提供之兒童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，除直接分擔家長的付費，也同時挹注提升保母專業之能力以及媒合等規範性角色上。有鑒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，新的「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」（簡稱保母補助）於 2008 年實施，以分擔家庭照顧幼兒責任。

此計畫目的是為了要減輕家庭負擔，故依據不同家庭狀況，補助條件為：
A. 父母（或監護人）雙方或單親一方皆就業，或父母一方就業、另一方因中重度身心障礙、或服義務役、或處 1 年以上之徒刑或受拘束人身自由之保安處分

1 年以上且執行中，致無法自行照顧家中未滿 2 歲幼兒，而需送請托育人員照顧者或。B.戶籍登記為同一母親或父親，有三位以上子女之家庭，其未滿 2 歲幼兒需送請托育人員照顧者。

其補助標準依據不同的家庭所得而有差異：一般家庭（綜合所得稅稅率未達 20%）每位幼兒每月補助 2 至 3,000 元；中低收入戶每位幼兒每月補助 3 至 4,000 元；低收入戶、送托未滿 2 歲之發展遲緩或身心障礙幼兒之家庭、特殊境遇家庭、高風險家庭每位幼兒每月補助 4 至 5,000 元。除此之外，目前政府在此計畫下相關的預算還包括：社區保母系統管理費用補助、增加中央及地方政府人力費用、非受僱者弱勢家庭臨時托育費用補助、托嬰中心保母人員體檢費、保險費補助、交通費補助，以上項目在 2008 年總花費為 4 億 6,015 萬元，在 2009 年時提高到 6 億 5,985 萬元，2010 及 2011 年各約為 5 億 9,000 萬元，2012 年編列超過 8 億 9,000 萬元，是 2005 年的兩倍之多。

依 2011 年段慧瑩、楊曉苓研究「保母托育管理與費用補助計畫」結果表示，在社區保母系統自評各項作業成效中，自我評估認為成效極佳達到的項目依序為：保母在職訓練（87.0%）、托育補助申請資料登錄（83.3%）、配合縣市政府交辦事項（83.3%）、保母健康檢查（81.5%）、以及在職保母公共意外責任險（81.5%）；而較少達成的部分，依序為選拔與表揚優良保母（20.8%）、保母招募儲備職前訓練（10.9%）與托育服務資源中心和危機性個案加強訪視（9.3%）為最高，可見不論是保母或家長，對於系統的功能皆相當滿意。

從 2000 年系統開辦以來已成立 72 個系統，但因強制保母皆須向政府登記的法令到 2014 才生效，因此截至 2014 年僅 23,066 位加入系統，其中 18,505 位為一般保母，4,561 位親屬保母，共照顧 33,270 個嬰兒。

不過，該計畫原本預估約有 4 萬 7,000 名幼童受益，2010 年度實際受益人數卻僅 2 萬 2,134 名幼童，成效低於預期。兒童局曾經分析可能的原因有：眾多考取證照者，並無實際從事保母工作之意願。就家長來說，仍習慣讓家人親友或鄰居照顧，且偏好一對一的照顧，導致送托比率偏低。就保母而言，擔心將來需繳稅又得接受訪視輔導，因此也缺乏加入誘因。再加上家長若非雙薪或家庭年收入超過等因素，因此該計畫成效低於預期。審計部也指出，可能仍有眾多從事保母服務工作者，或未具保母證照，或未加入社區保母系統（審計部，2012:乙 77）。

於是，2011 年修正之「兒童及少年福利與權益保障法」第 26 條規定，居家保母資格改為三軌制，即擔任居家保母至少須符合下列三項資格之一：（1）取得保母人員技術士證照、或（2）高中以上學校幼兒保育、家政、護理相關學程、科、系、所畢業、或（3）修畢保母專業訓練課程並領有結業證書者。符合上述資格者，向地方政府機關登記後始可執業。這項修正條文也將於公布三年後，即 2014 年正式實施。

因應這項法案的修正，2012 年 6 月行政院核定新修正之「保母托育管理與

托育費用補助實施計畫」，則放寬加入社區保母系統之資格，除原有之「證照保母」之外，「高級中等以上學校幼兒保育、家政、護理相關科系所畢業」及「領有保母專業訓練課程結業證書」兩類的保母，亦可加入社區保母系統。並將居家保母區分為「一般保母」與「親屬保母」進行分流管理。補助金額上，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）。親屬保母自開辦以來，總受益人數已達 4,561 人。

另一個問題是，審計部指出，「托育補助衍生部分保母漲價之藉口」。「媒體報導及網路平臺（如部落格、babyhome 寶貝家庭親子網之討論區）民眾反映，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折帳分享政府補助，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:乙 78）。

參、親屬保母托育補助

兒童局自 101 年 7 月 1 日起擴大保母托育管理與托育補助計畫之對象，凡高級中等以上學校幼兒保育、家政、護理相關學程、科、系、所畢業或修畢保母專業訓練課程且領有結業證書者，加入社區保母系統之保母，所托育之幼兒家長，每月即可領到托育費用補助。然而，只要年滿 20 歲即可修習保母專業訓練課程，因此照顧祖孫之爺爺奶奶若修畢保母專業訓練課程領有結業證書，其所照顧幼兒也可成為托育補助之對象。

立委陳節如國會辦公室指出：爺奶屬於直系血親二親等，有違反兒童及少年福利與權益保障法第二十五條第二項規定「前項所稱居家式托育服務，指兒童由其三親等內親屬以外之人員，於居家環境中提供收費之托育服務。」之爭議。且納入保母管理制度後須符合第二十六條第二項第三款規定須上課 126 小時取得結業證書，才能申請托育補助。

再者，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漏夜排隊報名保母班等現象；也出現奶奶照顧孫子、爺爺去上課卻無從管理的問題。另依據「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」每 70 名保母須配置有一名訪視輔導員，於 104 年起更以 399 件申請補助案件之數，配置 1 名訪視輔導員。親屬保母數量大幅成長後，訪視督導員的人力配置卻未見相應成長，訪視次數也從加入的初訪到每一年都要例訪；且如訪視督導員發現爺奶的居家環境和照顧能力有問題，根本無法提出改善計畫或終止爺奶保母業務。

肆、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。回顧我國未滿 2 歲兒童的機構式照顧，可溯至 1955 年發布實施的「托兒所設置辦法」。1973 年「兒童福利法」通過，開啟我國兒童福利制度化的大門，「托兒所設置辦法」也順應這波國際潮流，經過 1959 年、1977 年及 1981 年三次修正，逐步針對機構式托育訂定切合照顧需求的實施標準。「托兒所設置辦法」中針對托兒所設置、收托方式、立案程序、硬體設施設備條件、照顧人員資格等均有詳細訂定，在早期屬於機構式托育照顧實施的主要準則，而當時未滿 2 歲兒童的機構式照顧亦以此為法源依據，該辦法第 3 條規定：「托兒所收托兒童之年齡，以初生滿一月至未滿六歲者為限，滿一月至未滿二歲者為托嬰部，滿二歲至未滿六歲者為托兒部。」雖然在「兒童及少年福利機構設置標準」施行後，「托兒所設置辦法」已於 2006 年廢止，不過在 2004 年前，臺灣未滿二歲嬰兒的機構式照顧，是以托兒所為架構，並從其衍伸訂定嬰兒照顧所應有的設備標準及人員資格，換句話說，嬰兒的機構照顧實施基本上是附屬於托兒所。

至 2003 年，經歷「兒童及少年福利法」的重要變革，相關的法令措施應運而生。在機構部分，兒童局在 2004 年訂頒「兒童及少年福利機構設置標準」、「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」、「內政部兒童及少年福利機構評鑑及獎勵辦法」等規定（彭淑華，2011），相當程度確立兒少福利機構的法制化措施，而「托嬰中心」則在這一波立法過程，於「兒童及少年福利機構設置標準」中成為托育機構的一環。該標準所訂定的托育機構，是以照顧兒童的年齡進行區分，托嬰中心與托兒所及課後托育中心（即安親班）均屬托育機構，分別收托未滿 2 歲、2 至 6 歲、以及 6 至 12 歲的兒童。基於這樣的劃分，托嬰中心成為未滿 2 歲兒童托育機構的專門指稱，相較起過往，則成為獨立於托兒所之外的一種機構類型。

隨後，已醞釀 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，並由教育單位統一管理。因此，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，相關的子法亦一併修正，而於原法規中所涵蓋的 0 至 12 歲的托育機構，則僅存收托未滿 2 歲的托嬰中心，為社政體系所管轄的唯一托育機構類型。

托嬰中心收托人數佔未滿 2 歲嬰兒總人數的比例，在這十年間大約都在一到兩個百分比上下，可見托嬰中心提供的照顧能量相對有限，或者，機構式照顧恐非目前多數家長的選擇。究其原因，就供給面而言，托嬰中心相較起托兒所，需要較高規格的設備標準及照顧人力，加上嬰幼兒照顧不易及可能產生的照顧風險，因此托嬰中心的數量相對較少。就需求面而言，受傳統照顧觀念及托育費用成本的考量，亦可能導致家長選擇的意願降低。因此可以發現，托嬰中心收托兒童數量，主要仍以都市發展程度較高的縣市為多，例如 2012 年臺

中市、臺北市、新北市、臺南市、新竹市及桃園縣為各縣市托嬰中心收托人數的前六名，可能的原因在於都會型縣市有較多的市場供給，以及家長經濟條件較能負荷。

正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，兒童局隨即研擬「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）。目前雖然僅有七縣市設立 73 所公私協力平價托嬰中心，可收托 3580 位嬰幼兒，就可提供的照顧能量而言，仍屬杯水車薪，但在政策意義上，至少開啟公部門對未滿 2 歲兒童機構式托育的重視。

公私協力托嬰中心的定價隨不同地區而有差異，如臺中沙鹿 7,000 元、宜蘭 8,000 元、新北市及高雄市 9,000 元、臺北市 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。

伍、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可以選擇前述提及之兩種形式的家外托育服務（居家式及機構式托育服務）之外，若是由父親或母親自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 2 足歲以下兒童之家庭，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（衛生福利部社會及家庭署，2015）。

陸、育嬰留職津貼

由於女性意識抬頭，婦女人權愈來愈受重視。國內幼兒出生率和育嬰假留職停薪申請件數的成長息息相關。育嬰假留職停薪辦法仍有再改善的空間，必

須有效解決真正的育嬰問題，父母才可安心地懷胎生產。育嬰假是社會福利政策之一，此項政策制訂的完善與否攸關政策的推動及執行成效。在面臨少子化問題的臺灣，人口老化的現象愈趨嚴重，因此，嬰幼兒的照顧已成為國家社會重要的公共議題，而育嬰假正是此議題的核心政策。相較於歐美一些福利制度完善的國家，我國的育嬰假制度迭經修改及演變，其法條制定的重點及執行成效，值得一探究竟。

育兒留職停薪之福利措施可以追溯至 2001 年兩性工作平等法（2008 改為性別工作平等法）第十六條明定：「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」該立法企圖使就業者得以暫離就業職場，回到家中親自照顧子女，平衡家庭與照顧之間的雙重角色。但無薪資的政策設計，使得請領育嬰假之階層化效果明顯，唯有工作保障較為明確之軍公教人員或是薪資所得高之家庭才得以兼顧家庭與照顧兒童（王舒芸，2007）。有鑑於上述制度的不足，2009 年就業保險法第十九條之二：「以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月」由此，育嬰留職津貼之財務源自於就業保險法，使請領育嬰假之受僱者，除了享有照顧兒童的時間之外，同時可領六成薪。

柒、臺中市平價托育服務實施計畫

目前政府實施保母費用補助，但收費對家長而言仍是不小的負擔，其中，保母收費未實施定價機制是個關鍵，據此，臺中市政府社會局首創搭配市府額外補助來實施定價機制，自 102 年 1 月起至 103 年 12 月底止，推動「臺中市育兒支持—平價托育服務實施計畫」，主要目的為：調節托育費用以減輕家庭育兒經濟負擔、協助家長解決托育問題以支持父母兼顧就業和育兒、提升服務品質創造有證照保母就業機會。實施對象包含「協力保母」（已加入社區保母系統，申請審核通過之保母）、「家長」（育有未滿二歲幼兒且符合特定條件之父母或監護人），均可自願加入。而自 104 年起更名為「托育一條龍—平價托育服務實施計畫」，實施對象由育有未滿二歲幼兒調整為未滿六歲幼童。

符合條件家長將幼兒交由協力保母托育，可獲得臺中市社會局 2,000-3,000 元不等的補助，若同時符合衛生福利部社會及家庭署托育費用補助者，最高可獲 6,000-8,000 元補助。協力保母若為舊保母，應維持原收托條件且收費不得高於前一年度，2013 年 1 月後加入系統之新協力保母，收費應依「各區收費之基本費用參考值」，有不得超過規定的要求，具有強制力。目前臺中市共有六個社區保母系統，但有些系統收費標準相同，有些系統內有兩~三種收費標準，但是對各區托育收費之基本費用制定依據或計算方式並未說明，引發爭議（李

淑如，2013：82）。

李淑如（2013）針對臺中市「收費標準」指出兩點提醒：首先，托育收費標準對保母的薪資報酬意義。一般薪資結構分為基本薪資、獎金與福利三部分（張火燦，1998），但居家保母通常缺乏就業職場的各項福利獎金，因此薪資的多寡幾乎等同基本薪資，也就是托育費用（李淑如，2013:84）。李淑如進一步以張火燦（1998）的公平理論指出，當人認為付出的代價與獲得的薪酬是相同時會覺得公平。以此來看臺中的計畫，舊保母可依照舊合約收費，即使超過「基本費用參考值」也無需調降，雖然這可能是舊保母反彈後的政策妥協，但新保母需按照「參考值」收費，形成內在衡量的立足點不同，是否有後續效應值得觀察（李淑如，2013:84）。

其次，在制定機制的部分，同樣以公平理論分析，人們自覺是否受到公平對待會影響工作動機與意願，表現於工作行為與績效上。而公平性中，除了上述自己的付出與薪酬間的比較，還有與組織內人員的薪酬比較稱為內部公平，而李淑如指出臺中案例已呈現出「新、舊協力保母之間」及「保母系統內部區域之間」的內部薪酬不公平問題，非常可能造成內部保母的質疑，使系統在輔導管理上更為不易。薪酬也反應個人專業價值的意義，例如為何太平區的協力保母就可以比霧峰區多收 1,000 元？這些爭議都可能削減保母與保母系統的信任感也影響組織凝聚力。最後，外部公平（與組織外人員薪酬的比較）也是另一個議題，保母們也會比較協力保母在都會與非都會薪酬差異、臺中市與「全國其他保母系統間」的差異。李淑如建議這些外部公平性問題應由公開、周延且客觀的基本費用制定機制加以解決，本研究也期待能夠透過焦點團體以及問卷的方式來處理。

捌、臺中市托育一條龍實施計畫

臺中市 104 年 07 月 01 日推出「0 至 6 歲托育一條龍」政策，將臺中市原 0 至 2 歲托育補助擴增至 6 歲，涵蓋幼兒園、托嬰中心、居家托育（保母）、弱勢家庭育兒津貼，為 0 至 6 歲提供最完整的托育補助。規劃精神以社會投資理念取代津貼補助、鼓勵家長安心就業並且提升托育品質（臺中市政府社會局，2015）。

計畫目的有三：（1）在於鼓勵家長將幼童送托，安心就業及創造就業產業，增加婦女就業率；（2）以托育費用補助為主，制定價格來減輕家長的托育支出負擔；（3）以弱勢家庭加碼補助，強化弱勢家庭照護。

服務對象：（1）受照顧者系統：設籍於臺中市並育有 0-6 歲幼童的家庭及弱勢家庭（含低收、中低收及弱勢兒少及特殊境遇家庭）；（2）照顧者系統：針對本市立案托嬰中心及已辦理本市居家式托育服務登記者，並依平價托育計

畫符合資格者有意願加入成為本市平價托育協力單位或協力者。

計畫內容以三軌制並行：（1）機構式托育（幼兒園及托嬰中心）：比照教育部私立幼兒園每年補助 3 萬元，2 歲以上幼童均比照辦理、享有相同補助。托嬰中心 0-3 歲幼童每月可領取 2,000-3,000 元補助；（2）居家式托育（保母）：0-6 歲幼兒送托參與平價托育協力的保母，每月補助 2,000-3,000 元。（3）弱勢家庭育兒津貼：弱勢家庭育有 6 歲以下幼兒優先補助，以差額方式，每月針對低收入戶家庭幼兒每人每月最高補助 5,000 元，中低收入家庭幼兒每人每月最高補助 4,000 元，特殊境遇家庭幼兒每人每月最高補助 3,000 元，符合弱勢兒少生活津貼標準之家庭幼兒每人每月最高補助 3,000 元。相關托育資源概況及托育一條龍，如圖 2-2-3：

	0-1 歲	1-2 歲	2-3 歲	3-4 歲	4-5 歲	5-6 歲
幼兒園	3 萬/年					<u>3 萬/年</u>
協力托嬰中心	中央\$3000~5000 本市\$2000~3000	本市\$2000~3000				
居家托育（協力保母）	中央\$3000~5000 本市\$2000~3000	本市\$2000~3000				
弱勢家庭育兒津貼	中央\$2500~5000	本市補助弱勢家庭育兒津貼至\$3000~5000				

圖 2-2-3、臺中市托育資源概況和托育一條龍圖示

備註：1.實線部分為現有福利措施，虛線為規畫實施部分 2.紅色為教育局主管業務，綠色為社會局主管業務
資料來源：臺中市政府社會局（2015）。

第三章、研究方法及步驟

本研究之目的為整理臺中市托育一條龍托育政策福利資源，並從服務使用者和服務提供者端了解其對於現有托育政策之認知、使用狀況、滿意程度與其他相關建議，同時欲呈現地域性在家庭及托育型態上之差異與福利需求。因此，本研究擬以「文獻蒐集」、「問卷調查」、以及「焦點團體」等多元資料檢測（triangulation）的原則收集與分析研究資料，豐富對臺中市托育現狀的理解，並對現行政策提出建議，以建構出臺中市完善的托育政策。

第一節、問卷調查

問卷調查是一種為了解事實情況或意見，而採行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、以及抽樣。

壹、研究對象

本研究為實際了解臺中市市民對現有平價托育政策與福利資源之認知、使用現況、滿意度與相關建議，將針對臺中市家中育有 0-2 歲（未滿 3 歲）之家長進行問卷調查，以歸納統整對於福利資源之認知、使用狀況與滿意度等相關資訊。

貳、問卷架構

本研究採用「問卷調查法」（Questionnaire Survey），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，用以瞭解受訪者的情況或徵詢意見的調查方法。問卷內容包括：

- 一、**獲選幼兒之基本資料**：了解被調查者個人的基本資料，包括年齡、性別、出生序等。
- 二、**幼兒家庭狀況**：作為幼兒家庭環境背景性的問題，可能影響托育安排決策的背景變項，包括同住人口、家庭型態、父母收入、父母工作類型、父母教育程度、職場友善生育環境等。
- 三、**幼兒托育期待及托育歷史**：從父母親的幼年受照顧經驗、理想的托育安排、托育安排決策到理想托育安排的考量因素，從意向層面探討影響托育安排決策的可能變項。

四、父母對照顧及性別角色態度：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。

五、托育服務滿意度：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 1=完全沒幫助、2=沒幫助、3=普通（中立意見）、4=有幫助、5=非常有幫助，根據受試者於量表填寫資料之平均值，以服務類型個別分析其對於托育相關政策滿意度，得分愈高，則其滿意度愈高。

六、實際照顧方式使用狀況：實際照顧方式使用狀況分成四個題組，分別就家長親自照顧、父母以外的親屬照顧、居家式托育、機構式托育四種模式，分別回應不同的照顧狀況，包含補助、費用、托育時間、下一胎的托育方式。

七、開放式問題（open-ended）：透過開放式問項，由受訪者自身回答關於托育意願及臺中市政府的托育相關工作，藉以收集更廣泛的臺中市辦理平價托育政策的考量資訊。本研究問卷設計兩題開放式問項，分別為「在臺中實施平價托育補助政策後，您認為會提高您送托保母或托嬰中心的意願嗎？原因是？」以及「您認為臺中市政府在保母、托嬰中心的管理和補助，還需要加強那些工作？」，共計回收，前者題項 304 份、後者 250 份質性回覆，將於後續分析說明。

參、研究母體

本研究調查區域為臺中市行政區，以民國 104 年 6 月底，臺中市行政區的居民中，育有 0 歲至未滿 4 歲，亦即民國 100 年 6 月 30 日以後出生，並且設籍於臺中市行政區的幼兒家長為調查母體；母群體涵蓋臺中市 29 個行政區；不包括軍事、醫院、療養院、學校、職訓中心、宿舍、監獄等單位，設籍於臺中市內之居民。

本研究採用抽樣分層，依據的變項以人口及各種都市化程度作為指標，將臺中市各區分為五個層級，依照臺中市民政局提供之民國 104 年 1 月底人口統計，計算每一層級的人口比例，並依所計算出的人口比例計算各層級所需抽取的人數。

由於採用地區分層及回收率無法估計，膨脹樣本的抽樣設計，不同層級抽樣的個數在母群體所佔的比例不相等，以致於抽樣機率不相等，因此，為了提高估計結果的精確度，透過加權方法降低樣本與母體分配之間的差異，為此加上取樣權重（sampling weights），來推估母群體的樣貌，避免產生不等機率取樣（unequal selection probabilities）的問題。

權值使用多重反覆加權法（Raking），反映母體結構的權數權值，針對

「性別」、「年齡」、「地區」與「受益比」四個變項， N 為母體總數， n 為樣本總數， N_i 為各分類母體總數， n_i 為各分類樣本數，逐一加權反覆操作至收斂，使抽樣接近母體分配，成為有代表性的抽樣方式。

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

加權權值：

受益比加權權值採用臺中市政府提供之「衛福部家庭部分托育費用補助人數」及「托嬰中心實際收托未滿兩歲幼兒數」，以臺中市 2015 年 1 月 0-2 歲（未滿 3 歲）人口數計算居家式及機構式托育收托受益比整理如表 3-1-1：

表 3-1-1、受益比權數計算方式

	人數	受益比
臺中市 0-2 歲現居人口數	40,056	
衛福部家庭部分托育費用補助人數	7,515	13.91%
托嬰中心實際收托未滿兩歲幼兒數	1,944	4.85%

肆、抽樣依據

本研究問卷之抽樣分為母體整體的抽樣及目前托育服務使用者的抽樣，托育服務使用者的數量雖然佔臺中 0-未滿三歲者僅百分之十幾，但因這群使用者的狀況為托育一條龍特別關懷的群體之一，因此將加權處理，以臺中市社會局提供的托育服務使用者清冊機抽樣，共發出 300 份。母體抽樣則採地區分層抽樣，再依各地區單齡幼兒人口數，依比例進行隨機抽樣，預期回收 850 份有效問卷，抽樣方式如下：

一、第一階段—地區分層抽樣

地域性採分層抽樣本研究之問卷抽樣，參照侯佩君、杜素豪、廖培珊、洪永泰和張英華（2009）台灣社會變遷調查第五期計畫，該研究考量服務業人口百分比、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 項因子對全臺鄉鎮市區進行分群分析，將全臺鄉鎮市區分為 6 種類型，這 6 種類型，社會與經濟的變遷導致各鄉鎮市區有顯著的差距，因此將社會經濟發展程度高至低分別為都會核心、工商市區、新興市鎮、傳統產業市鎮、低度發展鄉鎮及高齡化偏遠鄉鎮。

臺中市目前的 28 個區，分屬於前述 6 種類型的其中 5 個分層，屬於都會核心的區為中區、南區、西區、北區；東區等 18 個區屬工商市集；后里區、神岡區、石岡區、大安區為傳統產業市鎮；東勢區、新社區、和平區為低度發展鄉鎮，因此本研究依此分層後進行簡單隨機抽樣，直接以民政局提供之母體樣本依比例簡單隨機抽樣。

二、第二階段一年齡群集抽樣

本研究調查對象母群體為臺中市 0-2 歲（未滿 3 歲）之嬰幼兒，由臺中市政府提供 2015 年 01 月 0-2 歲（未滿 3 歲）人口數，以單齡進行群集抽樣，年齡層分為 0 歲（未滿 1 歲）、1 歲（未滿 2 歲）、2 歲（未滿 3 歲）三種群集。

透過上述兩階段抽樣形成地區及年齡交叉組，並藉由各區域佔 0-2 歲（未滿 3 歲）總人數之比例，分別對臺中市行政區域分層進行鄰里抽樣，抽樣預期結果呈現如下（表 3-1-2）所示，分層佔總人數比例為抽樣比例，年齡別抽樣比例則為該區抽樣年齡樣本所佔比例，配置樣本規模後，依據樣本配置表分配抽樣數，使樣本回收狀況接近母體樣貌。

表 3-1-2、各區域分層及年齡分層群集樣本配置表

地區分層	區域	0 歲 (未滿 1 歲)	1 歲 (未滿 2 歲)	2 歲 (未滿 3 歲)	各區佔總人數 比例	分層佔總人 數比例
都會核心	中區	126	126	170	0.53%	13.59%
	南區	1,208	1,139	1,419	4.71%	
	西區	888	905	1,156	3.69%	
	北區	1,178	1,141	1,413	4.67%	
工商市區	東區	728	622	818	2.71%	34.59%
	西屯區	2,040	1,983	2,551	8.22%	
	南屯區	1,573	1,531	1,913	6.27%	
	大里區	2,013	1,901	2,405	7.90%	
	北屯區	2,409	2,315	2,861	9.49%	
新興市鎮	豐原區	1,392	1,398	1,810	5.75%	43.67%
	大甲區	683	632	768	2.60%	
	清水區	787	710	917	3.02%	
	沙鹿區	1,106	1,015	1,206	4.16%	
	潭子區	980	955	1,240	3.97%	
	大雅區	879	869	1,096	3.56%	
	外埔區	300	305	329	1.17%	
	烏日區	659	651	782	2.62%	
	大肚區	531	535	644	2.14%	
	龍井區	761	800	975	3.17%	
	霧峰區	563	542	694	2.25%	
	太平區	1,789	1,699	2,089	6.97%	
梧棲區	592	560	678	2.29%		
傳統產業 市鎮	后里區	492	471	627	1.99%	8.14%
	神岡區	628	607	800	2.54%	
	石岡區	106	113	142	0.45%	
	大安區	192	155	191	0.67%	

東勢區	311	354	419	1.36%
新社區	208	188	230	0.78%
和平區	91	80	105	0.35%

為提高問卷回收率的方式有三：第一，在問卷介紹中強調此次調查數據將做為政府訂定政策的重要依據，若受訪者的意見與數據若無法真實呈現，將影響未來托育政策的準確程度，藉此提升參與意願；第二，為提高回收率，發出的問卷將為預計回收問卷的倍數；第三，填寫問卷之受訪者可留下姓名參加抽獎，預計抽出 10 位，可獲得市府準備之 300-500 元不等的小禮物作為填答回饋。

伍、資料收集

本研究共計發放 4,016 份問卷，其中 3,000 份採用郵寄問卷調查法，依照臺中市民政局提供之戶政資料，分層歸類後進行隨機抽樣。調查日期由 7 月 1 日至 10 月 31 日，為提高問卷回收率，另委託臺中市五間托育資源中心協助發送及回收問卷，共計 600 份，以及依照區域抽選五間托嬰中心委請發送問卷，共計 233 份，以及由臺中市社區保母系統提供實際使用服務名冊，抽取樣本共計 482 份，另委託保母系統協助催收。

於 7 月 6 日發放第一波問卷，目標對象為保母系統及托嬰中心合計 300 人，及臺中市民政局提供之戶政資料分層抽樣 700 人，共計發送 1,000 份問卷，回收期間由 7 月 6 日至 7 月 16 日；第二波問卷於 7 月 23 日發放，對象為臺中市民政局提供之戶政資料分層抽樣 1,000 人，回收期間由 7 月 23 日至 8 月 10 日；第三波問卷於 8 月 20 日發放，對象為臺中市民政局提供之戶政資料分層抽樣 1,000 人，回收期間由 8 月 20 日至 9 月 13 日，第四波問卷於 10 月 3 日發放，目標對象為保母系統及托嬰中心共計 415 份，托育資源中心共計 600 份，分送至臺中市五間托育資源中心，協請發送，保母系統及托嬰中心則分別寄送至受訪者家中。

回收樣本共計為 594 份，回收率為 14.85%，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 566 份，有效回收率為 14.15%，考量受訪者隱私，故問卷採不記名處理，進行編碼（coding）後輸入研究資料，以 Excel 軟體建檔，另以套裝軟體 SPSS 20.0 for Windows 統計套裝軟體作為分析工具。透過描述性統計說明目前臺中市人口統計變項、就業與照顧選擇因素。有效樣本的來源分別是：207 份來自郵寄問卷回覆，70 份托嬰中心協助發送，保母系統協助發送 93 份，托育資源中心 196 份；如果按照區域劃分：都會核心回收共計 115 份、工商市區為 245 份、新興市鎮為 192 份、傳統產業市鎮為 14 份。

問卷回收後的整理與分析，依研究者事先製作問卷變項編碼表逐筆登錄至資料庫，並進行檢誤與除錯，接著以描述性統計方法，包含：次數分配、百分

比、平均數、標準差等，藉以解讀不同變項分布的情形，有效呈現調查結果。而問卷中開放式問項也為質性分析之資料。問卷回收後之相關結果將作為後續焦點團體座談的重要參考依據。

陸、樣本描述

首先整理受訪幼兒的基本資料如下列數表：在全部回收樣本中未經地區、性別、年齡、受益比加權前，幼兒年齡之分佈（表 3-1-3），0 歲樣本佔 12.19%，1 歲 44.52%，2 歲 30.57%，3 歲 12.72%；（表 3-1-4）顯示 51.7% 的幼兒樣本為男性、48.3% 為女性；（表 3-1-5）顯示 20.32% 的受訪樣本現居於都會核心，43.29% 現居於工商市區，33.92% 現居於新興市鎮，2.47% 現居於傳統產業市鎮。

為使抽樣接近母體分配，本研究將地區、性別、年齡、受益比加權，加權後幼兒年齡 0 歲比例為 23.87%，1 歲比例為 23.01%，2 歲比例為 28.83%，3 歲比例為 24.29%；51.74% 為男性，48.26% 為女性；13.14% 居住於都會核心，34.70% 居住於工商市區，39.94% 居住於新興市鎮，12.22% 居住於傳統產業市鎮。

表 3-1-3、幼兒年齡

	單位：人；%		
	有效個數	加權前百分比	加權後百分比
0 歲	69	12.19%	23.87%
1 歲	252	44.52%	23.01%
2 歲	173	30.57%	28.83%
3 歲	72	12.72%	24.29%
總和	566	100.00	100.00%

表 3-1-4、幼兒性別

	單位：人		
	有效個數	加權前百分比	加權後百分比
男	293	51.77	51.74%
女	273	48.23	48.26%
總和	566	100.00	100.00%

表 3-1-5、幼兒居住區域

單位：人；%			
	有效個數	加權前百分比	加權後百分比
都會核心	115	20.32	13.14%
工商市區	245	43.29	34.70%
新興市鎮	192	33.92	39.94%
傳統產業市鎮	14	2.47	12.22%
總和	566	100.00	100.00%

表 3-1-6 顯示受訪家長的婚姻狀況以已婚為主，高達 91.39%；同居 4.45% 次之；離婚和單身分別佔 1.95% 和 1.57%；分居僅佔 0.6%。

表 3-1-6、家長婚姻狀況³

單位：人		
	有效個數	百分比
單身	9	1.57%
同居	25	4.45%
已婚	516	91.39%
離婚	11	1.95%
分居	4	0.65%
總和	564	100.00%

家長年齡多在 30-39 歲間，父母親分別佔 77.14% 與 77.97%（表 3-1-7）；未滿 29 歲的父親少於母親將近十個百分點，分別為 6.39% 及 16.70%；但 40 歲以上的父親則多於母親十個百分點，分別佔 16.47% 和 5.33%。

表 3-1-7、家長年齡⁴

單位：人				
	父親		母親	
未滿 29 歲	33	6.39%	90	16.70%
30~39 歲	393	77.14%	420	77.97%
40 歲以上	84	16.47%	29	5.33%
總和	510	100.00%	539	100.00%

³ 家長婚姻狀況由問卷第二部份第三題：「請問這名幼兒家長的婚姻狀況」？取得；其中一方去世及父母去世及其他，因沒有樣本是這些狀況，因此，表僅列出「單身」、「同居」、「已婚」、「離婚」及「分居」。

⁴ 家長年齡由問卷第二部分第六題第一小題：請問您出生於民國____年？取得。以發放問卷該年 104 年減家長出生年，得家長年齡，將家長年齡分為「未滿 29 歲」、「30~39 歲」和「40 歲以上」，三個年齡組。

家長的教育程度（表 3-1-8）有個非常有趣並值得關注的現象是，大學以上學歷的母親多於父親，前者 75.18%，後者 66.62%，但後面的就業及薪資分析可看到仍是父親遠高於母親，這人力資本因照顧責任而未能善用的狀況是值得探討的議題。總體而言，受訪家長以大學畢業為主，母親多於父親，分別佔 59.2%和 42.25%；但研究所畢業則是父親多於母親，分別佔 24.37%和 15.98%；高中職各佔 19.29%和 9.34%。專科畢業佔 12.23%和 1.3.46%。國中以下學歷的父母親差不多，分別為 1.86%及 2.02%。

表 3-1-8、家長親教育程度⁵

單位：人

	父親		母親	
	人數	百分比	人數	百分比
不識字及自修	1	0.29%	3	0.63%
國小	0	0.00%	1	0.27%
國（初）中	8	1.57%	6	1.12%
高中職	99	19.29%	51	9.34%
專科	63	12.23%	73	13.46%
大學（院）	216	42.25%	321	59.20%
研究所以上	125	24.37%	87	15.98%
總和	511	100.00%	542	100.00%

臺中市幼兒家庭樣貌，59.44%為老大、34.92%為老二、5.65%為老三及以上（表 3-1-9）；42.95%沒有手足，47.20%有一位手足，8.72%有兩位手足，1.14%有三位以上手足（表 3-1-10）；3.81%僅有 1 人同住，23.00%有 2 人同住，24.42%有 3 人同住，15.47%有 4 人同住，16.27%有 5 人同住，8.94%有 6 人同住，8.10%有 7 人以上同住（表 3-1-11）；幼兒家庭型態如（表 3-1-12），其中以僅有家長與小孩同住的核心家庭 6 比例最高，佔 40.58%；次為主幹家庭 7，佔 25.76%；擴展家庭 8 佔 19.58%、單親家庭 9 3.65%、祖孫家庭 10 2.89%，其他家庭型態則有 7.53%。

⁵家長親教育程度由問卷第二部份第三題第二小題：請問您的教育程度？取得。

⁶指該戶由父母親，以及至少有 1 位未婚子女所組成，不包含其他親屬

⁷指該戶成員為祖父（母）輩、父（母）輩及至少一位未婚孫（子）女輩，不包含其他旁系親屬。

⁸指該戶成員為祖父（母）輩、父（母）輩及至少一位未婚孫（子）女輩，且包含至少 1 位其他旁系親屬。

⁹指該戶成員為父或母其中 1 人，以及至少有 1 位未婚子女所組成，不包含其他親屬。

¹⁰指該戶成員為祖父（母）輩及至少 1 位未婚孫子（女）輩，且第 2 代直系親屬（父母輩）不為戶內人口

表 3-1-9、幼兒排行

單位：人

	有效個數	百分比
老大	326	59.44%
老二	202	34.92%
老三及以下	34	5.65%
總和	562	100.00%

表 3-1-10、幼兒手足數

單位：人

	有效個數	百分比
無手足	249	42.95%
1位手足	266	47.20%
2位手足	45	8.72%
3位以上手足	6	1.14%
總和	566	100.00%

表 3-1-11、幼兒同住人口數

單位：人

	有效個數	百分比
1人	21	3.81%
2人	129	23.00%
3人	137	24.42%
4人	87	15.47%
5人	91	16.27%
6人	50	8.94%
7人以上	46	8.10%
總和	562	100.00%

表 3-1-12、幼兒家庭型態

單位：人

	有效個數	百分比
核心	230	40.58%
主幹	146	25.76%
擴展	111	19.58%
單親	21	3.65%
祖孫	16	2.89%
其他	43	7.53%
總和	566	100.00%

第二節、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。

壹、受訪對象

本研究共計辦理 5 場焦點團體，受訪對象分為托育服務提供者與托育服務使用者。服務提供者部分，針對托嬰中心主管或負責人、居家式托育服務人員，辦理 2 場焦點團體座談，托嬰中心主管或負責人出席人員 9 位，居家式托育服務人員出席 9 位，共計 18 位。獲取服務提供者對於臺中市現有平價托育政策、托育一條龍政策與服務之認知、使用現況、滿意度與相關建議。

另外，本研究邀請托育服務使用者參與焦點團體的主要功能在輔助問卷調查不夠完整充分的資訊，因此本研究視問卷回收的狀況舉辦兩場家長的焦點座談，判準之依據為：在不同福利服務的類別中（表 3-2-1），若有某些服務受益者的回收狀況不如預期，將利用焦點團體補足缺漏之處，因此本研究邀請請領親屬保母托育津貼之家長 7 位、及請領未就業家庭育兒津貼及育嬰留職津貼之家長 9 位，共計 2 場 16 位人員出席。針對臺中市現有平價托育政策、托育一條龍政策與服務之認知、使用現況、滿意度和其他相關建議，每場次資料如表 3-2-2。最後，邀請與兒童照顧政策相關領域之專家學者共計 8 位進行焦點座談會議，針對研究初步結果進行討論與提供建議。

表 3-2-1、焦點團體對象

	服務接受者	服務提供者
請領育嬰留職停薪津貼	√	
請領父母未就業家庭育兒津貼	√	
居家式托育服務	√	√
機構式托育服務（托嬰中心）	√	√
親屬保母	√	√
專家學者		√

貳、焦點團體場次

表 3-2-2、焦點團體

時間	地點	對象	訪談大綱
2015/06/12 (托育服務提供者)	臺中市政府社會局3樓局會議室	托嬰中心主管或負責人(共9位)	<p>一、 請問您贊不贊成臺中實施托育一條龍，原因為何？</p> <p>二、 請問您覺得臺中實施托育一條龍，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、 請問您覺得在臺中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、 請問您對臺中市政府針對托嬰中心的輔導、管理、補助、評鑑上有什麼建議或期待？</p> <p>六、 請問您對於托育一條龍還有沒有什麼其他的看法</p>
2015/06/27 (托育服務提供者)	臺中市市區托育資源中心聯誼室	居家式托育服務人員(共9位)	<p>一、 請問您贊不贊成臺中實施托育一條龍，原因為何？</p> <p>二、 請問您覺得臺中實施托育一條龍，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、 請問您覺得托育一條龍及定價前後，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、 請問您對於保母托育費用定價有甚麼看法？對您個人有甚麼影響？您贊不贊成定價，原因為何？</p> <p>六、 請問您覺得在臺中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、 請問您對臺中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、 103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？托收是否有影響或變化？執行的成效為何？</p>
2015/10/17 (托育服務使用者)	臺中市兒童福利服務中心三樓社區保母系統會議室	請領親屬保母托育津貼之家長 (共7位)	<p>一、 請您簡單談談剛得知家裡將有新生兒時，您們心目中認為照顧這孩子最理想的方式為何？原因呢？</p> <p>二、 目前選擇由親屬照顧的主要考量？是否想過其他照顧方式？</p> <p>三、 請問您對現在給親屬的照顧方式滿不滿意？可否請你簡單談談滿意與不滿意的原因？</p> <p>四、 請問您覺得臺中實施托育一條龍，對於您們在生育、養育、托育（送托或自行托育）、就業的意願有什麼影響？</p> <p>五、 您認為臺中市政府在父母親一方自行在家照顧幼兒、保母（一般及親屬）、托嬰中心的管理和補助，還需要加強那些工作？可以在提供甚麼樣的資源或政策？</p>
2015/10/17 (托育服務使用者)	臺中市兒童福利服務中	請領未就業家庭育兒津貼及育嬰留職津貼之家長（共9位）	<p>一、 請您簡單談談剛得知家裡將有新生兒時，您們心目中認為照顧這孩子最理想的方式為何？原因呢？</p> <p>二、 目前選擇自行在家照顧的主要考量？是否想過其他照顧方式？</p> <p>三、 請問您對現在自己在家的照顧方式滿不滿意？可否請你簡單談談滿意與不滿意的原因？</p> <p>四、 請問您覺得臺中實施托育一條龍，對於您們在生育、養育、托育（送托或自行托育）、就業的意願有什麼影響？</p>

	<p>心 三 樓 社 區 保 母 系 統 會 議 室</p>		<p>五、 您認為臺中市政府在父母親一方自行在家照顧幼兒、保母、托嬰中心的管理和補助，還需要加強那些工作？可以在提供甚麼樣的資源或政策？</p>
<p>2015/11/09</p>	<p>臺 中 市 政 府 社 會 局 樓 局 開 標 室</p>	<p>專 家 學 者 (共 8 位)</p>	<p>一、 就您的觀察與了解，請問您覺得臺中市政府實施托育一條龍政策前後，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、 請問您覺得在臺中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）？又請問您覺得臺中實施托育一條龍政策前後，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，您覺得實施托育一條龍及定價前後，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，請問對臺中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、 臺中市政府實施托育一條龍政策之後，對相關行政人員執行業務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>

參、資料分析方法

焦點團體蒐集之資料將以匿名方式呈現，並藉由質性研究分析軟體 ATLAS.ti 的協助，將座談文本載入 ATLAS.ti 軟體進行整理，於逐行、逐段的閱讀與分析中加註研究者對文本的觀看及詮釋的可能。根據 Strauss & Corbin (1990) 的質化分析過程，針對逐字稿進行開放性譯碼 (open coding)、主軸譯碼 (axial coding)、選擇性譯碼 (selective coding)。前二者於資料分析過程中替換進行。初步的開放性譯碼階段，對原始逐字稿之逐行、逐句、逐段賦予初步概念化標籤，然後再將相似的概念化資料發覺其範疇，給予歸類 (categorizing)。範疇的開發與範疇間的關係，賦予界定上的定義，以釐清並檢驗各編碼整理的邏輯性及可追蹤性，並經由演繹和歸納，將各範疇連結起來的資料重組。總之，資料分析歷程主要在於尋求有意義的單元，並加以歸類與類名化，逐漸萃取文本的核心概念與範疇。整個研究分析過程，研究團隊成員亦隨時記錄研究相關的想法，這些摘記的紀錄呈現研究團隊思緒的軌跡包括譯碼的想法、研究摘記、思考研究程序的記錄等。這些文字記錄的回顧與圖表分析，亦有助於研究歷程研究小組的討論與核心範疇的建立。

肆、質性分析素材

本研究蒐集的質性資料包含問卷中 2 題的開放式問項和 5 場焦點座談。訪談所收集的資料，若有引用至報告內文，將以代號呈現該發言者，表 3-2-3 即為引用出處對照表：

表 3-2-3、資料出處對照表

代號	資料出處	
XXXX	問卷開放式問題回覆	X 數字為問卷編碼，或是與會者代號
托嬰中心_X	托嬰中心主管或負責人焦點團體	
托育人員_X	居家式托育服務人員焦點團體	
親_X	請領親屬保母托育津貼之家長焦點團體	
未_X	請領未就業家庭育兒津貼及育嬰留職津貼之家長焦點團體	
專_X	專家學者	

第四章、研究結果分析

第一節、擇我所愛？臺中市嬰兒家長之照顧偏好與照顧安排

壹、照顧偏好

許多文獻顯示照顧偏好是影響照顧決策的重要因素，因此本研究第一節先探討照顧偏好與照顧選擇的互動關係。首先，本研究問卷將照顧偏好分成二十種選項供家長勾選五個順位。**表 4-1-1** 將臺中市家長勾選五個理想的照顧安排模式歸納區分為「家長身兼照顧與工作」、「家長不工作在家照顧」¹¹、「家戶外專業托育」、「親屬照顧」四種，其中「家長身兼照顧與工作」、「家長不工作在家照顧」及「親屬照顧」，為家戶內的托育模式，家戶外專業托育則結合了保母與托嬰中心兩種，以簡化分析。

從**表 4-1-1** 照顧偏好的第一順位來看，臺中受訪家長中有 41.93% 期望能夠「身兼照顧與工作」，是四個照顧偏好選項中最高的；次之的選擇是三成（29.54%）期望「家長不工作在家照顧」；第三高的是 15.74% 偏好「家戶外專業托育」；最後才是「偏好親屬照顧」，僅占 12.79%。即使第二與第三順位的照顧偏好中，「家長身兼照顧與工作」都還有三成多的比例，仍然維持勾選率最高的選項；「家長不工作在家照顧」只有兩成甚至更低；反之，「家戶外專業托育」的勾選率從第一順位的 15.74% 升高到有 24.07% 的家長勾選、第三順位的勾選率上升至 33.03%；另外一個有趣的現象是偏好「親屬照顧」的一直徘徊在一成左右，第三順位時 20% 是高峰，可見在理想或照顧偏好的層次上，親屬照顧並不是僅次於家長自己照顧的第二優先選項，但本研究結果發現，臺中實際上確有將近三成是親屬照顧，僅次於家長照顧；此外，我們也發現臺中受訪家長並沒有那麼排斥家戶外專業托育，但目前親屬照顧的比例仍高於家戶外專業照顧，因此其中的原因值得進一步分析與政策的介入。

另外一個重要發現是，雖然受訪家長的照顧偏好仍以家戶內照顧為主，但若拆解成工作與照顧分別觀之，可以發現其實有四成的民眾，期待照顧小孩的同時有工作，這包括了「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」四種選項，總之至少有四成的家長認為同時兼顧就業與照顧，才是符合臺中市民最理想的托育安排選擇，而這也清楚顯示育嬰假及企業托育措施都是值得發展以符合家長需求的政策。

¹¹ 本研究的問卷中共問了 20 個理想照顧安排的選項，這裡的「家長不工作在家照顧」是由理想照顧安排中的以下四個選項「媽媽沒有工作，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。

表 4-1-1、照顧偏好

單位：人

		家長身兼 照顧與工作	家長不工作 在家照顧	親屬照顧	家戶外 專業托育
第一順位	有效個數	232	164	71	87
	百分比	41.93%	29.54%	12.79%	15.74%
第二順位	有效個數	198	120	93	130
	百分比	36.57%	22.15%	17.22%	24.07%
第三順位	有效個數	177	67	104	171
	百分比	34.13%	12.84%	20.00%	33.03%
第四順位	有效個數	141	48	77	230
	百分比	28.39%	9.77%	15.50%	46.33%
第五順位	有效個數	102	58	79	209
	百分比	22.69%	13.01%	17.58%	46.72%

貳、照顧安排的前世今生

一、臺中家長托育安排的決策者

在分析了理想照顧偏好後，本研究將分析實際的照顧安排，首先詢問受訪家長，目前這樣的托育安排是由誰決定？表 4-1-2 看出主要的決策仍以幼兒家長為主，其他親屬參與決策的比例不超過 10%，而家長中 70.84% 的主要決策者為母親，僅 43.64% 的父親參與照顧決策，因此後續許多分析包括性別角色態度及就業與收入，本研究會以母親的狀況為分析主軸，原因即在母親是主要托育照顧安排的決策者。

表 4-1-2、實際托育安排的決策者

單位：人

	有效個數	百分比
母親	386	70.84%
父親	238	43.64%
祖母	42	7.65%
祖父	19	3.50%
外祖母	9	1.72%
其他	4	0.81%
外祖父	2	0.35%

二、托育照顧的實際安排

實際照顧安排將分別說明臺中市受訪市民在原生家庭中的被照顧方式、現在為小孩所選擇的實際照顧安排、及受訪市民心中理想與實際照顧安排的落差三部分。

(一) 臺中家長的原生家庭照顧經驗 vs. 臺中照顧現況、與全台比較

首先比較臺中市受訪家長自己 0-2 歲時在原生家庭被照顧的方式、現在對自己小孩實際的托育安排、及從「102 年婦女婚育與就業調查狀況」的數據來看全台嬰兒的實際照顧方式，以初步回答：臺中家長自己的原生家庭經驗與現在對小孩的照顧安排是否有差異？及臺中家長對 0-2 歲小孩的照顧安排是否與全台灣的家長不同？

從表 4-1-3 看出超過 95% 的家長自己小時候都由家人照顧（36.25% 母親沒工作親自照顧 + 0.18% 父親不工作親自照顧 + 35.24% 家長工作兼顧照顧 + 23.41% 其他親屬照顧 = 95.28%），也就是僅有 4.93%（3.22% 居家式托育、1.71% 機構式托育）的臺中受訪家長，在自己 0-2 歲時有接受家戶外托育照顧的經驗。因這群受訪父母親平均年齡分別為 33、35 歲，因此本研究以這群家長為例比較這 30 餘年前後，嬰兒照顧安排的差異，結果發現：使用家戶外托育服務的比例增加了將近四倍從三十年前的 4.93% 增加到 16.06%，但整體來說現在臺中市依然有將近 83.96% 的 0-2 歲的嬰幼兒由家人照顧。

如果將上述臺中目前的嬰兒托育安排和「102 年婦女婚育與就業調查狀況」所顯示的全台灣數據比較發現，臺中市目前家庭化照顧的比例（83.96%）低於全台（89.9%）約 6%，其中親屬照顧的比例（30.76%）也低於全台平均（38.08%）將近 7%，而選擇家戶外托育的比例（16.06%）則高於全台（9.83%）約 6%，可見整體來說臺中家長的去家庭化程度比全台高。

表 4-1-3、實際照顧方式－原生家庭、臺中與全臺之比較

	原生家庭 照顧方式 ¹²	臺中實際 照顧方式 ¹³	全臺實際 照顧方式 ¹⁴
母親照顧，沒有工作 ¹⁵	36.25%	33.28%	
父親照顧，沒有工作 ¹⁶	0.18%	0.33%	51.82%
家長照顧，有工作 ¹⁷	35.24%	19.59%	
其他親屬照顧 ¹⁸	23.41%	30.76%	38.08%
居家式托育 ¹⁹	3.22%	11.91%	9.07%
機構式托育 ²⁰	1.71%	4.15%	0.76%
總和	36.25%	100.00%	100.00%

本研究接著將臺中市 2015 年實際照顧安排細分成二十種，結果呈現在表 4-1-4，先看沒工作的家庭照顧分布（64.41%）：

1. 「由其他家人照顧」的比例最高，佔 30.8%；
2. 「媽媽/爸爸沒工作照顧」包含以下兩種形式：「媽媽沒工作在家照顧」佔 19%（爸爸沒工作在家照顧的比例為 0.1%）+ 媽媽「媽媽辭掉工作在家照顧幼兒」14.30%（爸爸辭工作照顧的比例為 0.2%）= 媽媽 33.28%、爸爸僅 0.33%；

其次看邊照顧邊工作的配置（19.5%）：

1. 「媽媽/爸爸邊工作邊照顧」也包含以下三種形式：「媽媽請育嬰假照顧幼兒」佔 11.10%（爸爸請育嬰假照顧的比例為 1%）+ 「媽媽一邊工作一邊照顧」佔 5%（爸爸把孩子帶到工作場所中工作佔 0.4%）+ 「家裡自己開

¹² 原生家庭照顧方式資料由問卷第三部分第一題「請您回憶您自己 0-2 歲時，主要的托育安排是？」取得

¹³ 實際照顧方式資料由問卷第三部分第三題「這名幼兒現在實際的托育安排為何？」

¹⁴ 資料取自 102 年婦女婚育與就業調查（主計處，2013）

¹⁵ 母親照顧，沒有工作：選項是由問卷第三部分，20 種照顧安排方式中歸納而得，包含「媽媽沒有工作，在家照顧」、「媽媽辭掉工作，在家照顧幼兒」

¹⁶ 父親照顧，沒有工作：選項是由問卷第三部分，20 種照顧安排方式中歸納而得，包含「爸爸沒有工作，在家照顧」、「爸爸辭掉工作，在家照顧幼兒」

¹⁷ 家長照顧，有工作：選項是由問卷第三部分，20 種照顧安排方式中歸納而得，含「媽媽請育嬰假照顧幼兒」、「媽媽一邊工作一邊照顧」、「媽媽把孩子帶到工作場所中工作」、「爸爸請育嬰假照顧幼兒」、「爸爸一邊工作一邊照顧」、「爸爸把孩子帶到工作場所中工作」、「家裡自己開店，爸爸媽媽在家自行照顧」

¹⁸ 其他親屬照顧：選項是由問卷第三部分，20 種照顧安排方式中歸納而得，選項為「由其他家人照顧」。

¹⁹ 居家式托育：選項是由問卷第三部分，20 種照顧安排方式中歸納而得，選項為「送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以上」、「送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以內」、「托育人員（保母）到宅照顧」、「由家庭幫傭（外傭）照顧」

²⁰ 機構式托育：選項是由問卷第三部分，20 種照顧安排方式中歸納而得，選項為「送至非工作場所的托嬰中心」、「送到工作場所設置的托嬰中心」、「村里托兒所」

店，爸媽就近照顧」2% = 19.5%

最後看家戶外照顧（15.9%）：

1. 居家式托育人員：「送到托育人員（保母）家托育 12 小時內」佔 10.30% + 「托育人員到宅服務」1% + 「送到托育人員（保母）家托育 12 小時以上」佔 0.6% = 11.9%
2. 非工作場所的機構式托育服務：3.5%；
3. 工作場所設置的托嬰中心：0.5%。

表 4-1-4、實際照顧之不同類型的分布

單位：人

照顧類型	次 數	百分 比	照顧類型	次 數	百分 比
由其他家人照顧	17	30.80%	送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以上	4	0.60%
媽媽沒有工作，在家照顧	10	19%	送到工作場所設置的托嬰中心	3	0.50%
媽媽辭掉工作在家照顧幼兒	79	14.30%	爸爸把孩子帶到工作場所中工作	2	0.40%
媽媽請育嬰假照顧幼兒	62	11.10%	爸爸辭掉工作在家照顧幼兒	1	0.20%
送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以內	57	10.30%	爸爸一邊工作一邊照顧	1	0.20%
媽媽一邊工作一邊照顧	28	5%	爸爸沒有工作，在家照顧	1	0.10%
送至非工作場所的托嬰中心	20	3.50%	其他	1	0.10%
家裡自己開店，爸爸媽媽在家自行照顧	11	2%	媽媽把孩子帶到工作場所中工作	0	0%
爸爸請育嬰假照顧幼兒	6	1%	由家庭幫傭（外傭）照顧	0	0%
托育人員（保母）到宅照顧	5	1%	村里托兒所	0	0%
			總和	55	100%
				7	%

最後從下**表4-1-5**可看出家長親自照顧中，照顧者的性別比例，由媽媽親自照顧幼兒的比例高達96.4%，明顯高於爸爸的3.6%，選擇親自照顧幼兒的受訪者多為母親照顧幼兒，有非常清楚的性別差距

表 4-1-5、親自照顧幼兒的性別

單位:人		
	次數	百分比
媽媽 ²¹	275	96.4%
爸爸 ²²	10	3.6%
總和	285	100.0

(二) 臺中托育安排的區域差異

表 4-1-6 比較臺中市的照顧安排是否因地域而有差異，結果顯示在都會核心中，父母親自照顧為 48.65%，親屬照顧為 32.43%，居家式與機構式托育的比例均為 9.46%；工商市區中，父母親自照顧比例為 43.00%，其他親屬照顧的比例為 26.90%，居家式托育比例為 11.90%，機構式托育為 18.10%；新興市鎮中，父母親自照顧比例為 49.55%，其他親屬照顧的比例為 32.43%，居家式托育比例為 13.96%，機構式托育為 4.05%；傳統產業市鎮中，父母親自照顧比例為 66.18%，其他親屬照顧的比例為 14.71%，居家式托育比例為 19.12%，但完全沒有選擇機構式托育的家長。

從照顧安排的分配可看出，雖然「父母親自照顧」的比例在四種區域中都是最高的，不過在都會核心低於 50%，是四個區域中父母親自照顧比例最低的；同時機構托育的比例是四個區域當中最高的，顯示社經地位、都市化程度與勞動條件等人口因素，可能對照顧安排的選擇產生影響。同時，都會核心亦是較易取得托育資源的區域，相對於缺乏托育資源的傳統產業市鎮，都會核心的居民能更便利的接近照顧資源，因此也有更高的機會能使用托育服務，可見托育服務的近便性，可能是使用托育資源的助力。

傳統產業市鎮的「父母親自照顧」的比例是四個區域裡最高的，另值得注意的是，傳統產業市鎮所抽出並回覆的樣本中沒有使用機構式托育的家長，這一方面可能與低度發展鄉鎮中沒有托嬰中心及缺乏保母資源有關，另一方面可能與就業問題連結。由此可見，臺中市傳統產業市鎮中，與其他區域有不同的樣貌，當然托育一條龍的政策才在實施初期，家戶外托育資源的供給可能還無法擴張到傳統產業市鎮中，亦即無法照顧到都市化程度較低的鄉鎮，城鄉間的托育差距可能因資源的分配不均而擴大。焦點團體也有人提出類似的觀察：「他（托育一條龍）會加大這個困境，現在縣區民眾可能有兩個，第一個是就業地位差，然後資源也比較差，所以理論上要去平衡的話，要廣設公托，但現在保母資源主要集中在市區

²¹ 由媽媽親自照顧為問卷第三部分第三題選擇（1）-（5）的加總。

²² 由爸爸親自照顧為問卷第三部分第三題選擇（6）-（10）的加總。

都會地區，可能會擴大城鄉間的不均。」

表 4-1-6、實際照顧方式—依居住區域分層

單位：人

		父母親自 照顧	其他親屬 照顧	居家式 托育	機構式 托育	總和
都會核心	有效個數	36	24	7	7	74
	百分比	48.65%	32.43%	9.46%	9.46%	100.00%
工商市區	有效個數	105	64	14	8	191
	百分比	54.97%	33.51%	7.33%	4.19%	100.00%
新興市鎮	有效個數	110	72	31	9	222
	百分比	49.55%	32.43%	13.96%	4.05%	100.00%
傳統產業 市鎮	有效個數	45	10	13	0	68
	百分比	66.18%	14.71%	19.12%	0.00%	100.00%

臺中市幅員廣大，行政區擴及山區與海線，托育資源配置也呈現不均的現象，原因可能涉及不同區域間就業發展與機會的差異，進而影響家戶所得是否得以支應托育費用；也同時影響托育需求與供給，或傾向自行照顧與送家外托育意願的高低，不同因素交織成目前的托育資源分布。

面對臺中市托育資源配置不均的現象，有焦點座談與會的專家學者以需求面解釋托育資源配置不均的成因：

偏鄉或較偏遠地區，使用機構或保母低，因為那裏機構比較少，保母也比較少，不需要阿，市場的來源是不穩定的（專_2）。

比較都會、靠近都會區的保母需求量就比較大，但比較偏鄉，像大安、外埔、大甲比較偏遠的地方，保母的需求量就比較少，托育比也真的比較少，像市區可能是 1:3，那可能他那邊就 1:2（專_4）。

意味都會或靠近都會區因民眾的托育需求高，所以保母和托嬰中心較多，甚至保母收托的兒童數可達一比三；相對的，偏鄉地區的托育資源，因送托需求較低而少。

再者，無論鄉村或都會區，送托意願與需求會受到托育資源可近性的影響，可近性透露出該地區是否有充足且分布廣泛的托育資源，使家長可以就近托育，有效的安排上下班與接送孩童至托育場所的時間。因此，有專家學者更進一步以區域間就業型態的差異，說明影響使用家外托育服務的區域差異：

有一些國幼班或鄉托，家長不願意（送），一個考量是上課時間，另一個考量

是太平或和平那一區可能幅員比較廣，接送、工作的選擇性沒有那麼多，或許他不用去工作，可能自己做、做農的；如果在海線第四區，有一些就近可以到市區、附近的工作選擇，可能比山區那邊多（專_1）。

也就是說，托育場所的收托時間若無法銜接家長上下班時間，會影響送托意願。幅員較廣的偏鄉區，工作與照顧安排的選擇比市區少。同樣的，問卷的質性回覆中發現，將親屬照顧的受訪者較常提及托育資源的可近性，例如家外托育的距離太遠，就算有平價托育補助也很難提高送托意願：「（送托保母或托嬰中心）距離太遠，接送不便（2780）」，或由親屬照顧才能免除接送時間與家長上班的時間衝突，且時間也較有彈性：「親屬到宅照顧小孩免去接送困擾，時間較彈性所以並不考慮更動（2902）」、「（親屬照顧）免去接送往返時間（2205）」。目前使用家外托育型態的家庭也可能是因為托育資源可近性較高（接送時間在二十分鐘以內），才傾向使用家外托育服務（表 4-3-18、表 4-3-21）

在問卷的開放性回覆中，受訪者同樣點出城鄉間托育資源的差異，進而要求多設立托嬰中心：「城鄉差距仍顯著，市區與舊縣的資源仍分配不均，目前所居住地-大甲，仍無立案托嬰中心，僅有資源中心（2430）」，也有受訪者認為市中心比偏鄉地區更需要托嬰中心：「多設立公立托嬰中心，不要只設立偏遠地區，市中心更需要（3073）」。

就受訪者的托育型態來看，較多送托嬰中心、父母親親自照顧和親屬照顧者，論及托育資源不足的問題，其中又以期望可以增設公立托嬰中心的建議為多數，包括希望公托可以普及設立，或增加收托名額：「公營托嬰中心的普及性（2691）」、「希望公立托嬰中心可以多收一些幼兒（3198）」，此外，還提及應該要增設公立的幼兒園，銜接 2 歲以上孩童進入幼兒園的需求：

增加公立幼兒園、目前市內國小附幼、學校只有 2 班太少了，經由公立增加名額才能有效落實減輕父母負擔（私立收費太高，因為公立名額太少）（964）。

公立幼稚園可以收滿 2 歲的小朋友，不然 2 到 4 歲補助最少，又比較沒有公立的幼稚園可以送（3198）。

2-4 歲的公立托育服務並未落實，需自行尋找私托送托（3668）。

臺中市托育一條龍政策於 2015 年七月實施，社區保母系統督導在實務現場初步觀察到，由於居家式托育平價補助由原先 0-2 歲補助延伸至 6 歲，因此收托終止率比於去年同月份有下降的趨勢，且推測都會區接收資訊的管道跟效果比較顯著，所以在七月份制度一上路時，終止率便明顯下降，部分偏鄉地區的收托終止率則到九月份才下降：

我們比較七、八、九月跟一百零四年七、八、九月兩歲以上終止（收托）的比例，霧峰、大里、太平、烏日，比較是在以前的臺中縣的終止滿吊詭是沒有降，但是到九月份的時候，就比一百零三年的終止率就變少了，少了大概一點

1.1%。但是如果說以臺中市的南區、中區、跟南屯，七月份終止的部分馬上降，但是降了之後，到了八月份又上，然後到了九月份又稍微上了，所以從這一塊看到的是，如果我們今天以知道延伸兩歲到六歲的人，確實鄉村知道的訊息沒那麼的高，但市區的終止有降下來（專_3）。

另一位督導則認為這是因城鄉間托育模式的差異，他認為都會區收托的變動較少，但偏鄉送托兒童受家長工作收入的影響很大：「都會區的變動比率沒有像鄉下那麼高，我覺得這和就業成就、社經地位有關係，可能是家長他會以不影響自己的工作做考量，在都會區可能就真的可以找到很合意的保母；可能在鄉下的話，如果家長他的收入不是那麼理想，托育分配上確實會受到很大的影響（專_5）。」因此，解釋收托終止率上下浮動的原因，可能還需要考量城鄉間尋求托育服務的影響因素。

參、理想與實際的落差

接著本研究嘗試比較：目前受訪家長的「實際」托育安排，是否符合原本「期待/偏好」的理想照顧安排？

首先，在表 4-1-7 中顯示，所有受訪家長中，理想照顧安排的分配為：「偏好家庭照顧」的約占 83.39%；（71.24% 偏好父母親自照顧 + 12.15% 偏好親屬照顧 = 83.39%），而「偏好家戶外托育」約占全部受訪父母的 16% 左右（居家式 7.79% + 與機構式 8.23% = 16.02%）。

那麼「偏好」與「實際」照顧安排的差異又是如何呢？如果沿著「家庭化/去家庭化」的分析架構可發現：整體來說，臺中市受訪家長的理想與現實相差不遠，「理想上」偏好家庭化照顧的家長約佔 83% 左右、而「實際」選擇家庭化照顧的比例也正好是 83%；但值得注意的是，家庭化照顧的內涵中希望父母自己照顧的比例有七成、而實際能如此的僅 53%；偏好親屬照顧的僅 12.15%、但實際由親屬照顧的卻高達三成，可見雖然家庭化照顧仍是臺中受訪家長較偏好的照顧圖像，但家庭化的內涵卻在轉變，雖然想要親自照顧的家長有七成，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；而原來僅一成的家長希望親屬照顧，但最後卻有將近三成交給親屬，這或許也解釋了現在請領親屬保母者一直攀升的趨勢；此外，這也有政策意涵值得思考，後續本研究會分析這些想要親自照顧的家長是如何看待照顧與工作的平衡。至於家庭外專業照顧的分配，在理想與實際上的「總額」差距也不大，但是理想上希望送托居家以及機構的百分比幾乎相當（7.79% vs. 8.23%），但實際上送托居家式服務的比例幾乎是機構式的三倍（11.96% vs. 4.17%），這裡或許再次凸顯臺中市民對於機構式托育的需求未被滿足的狀況。

表 4-1-7、理想照顧方式與實際照顧方式

	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	71.24%	12.15%	7.79%	8.23%
實際照顧模式	53.08%	30.80%	11.96%	4.17%

接著，再依每種托育安排分析（表 4-1-8）發現，約有六成左右的受訪父母其照顧安排能體現原本的「期待/偏好」，例如「偏好」父母親自照顧的家長中有 60.81%是家長照顧；「偏好」親屬照顧的家長中，有 57.97%如願以償；「偏好」居家式托育服務的家長中，有 56.82%選擇保母；可見對臺中市幼兒家長而言，大約有六成左右可選擇自己理想的照顧安排。但不同的是，理想照顧方式為機構式托育的家長中，僅有 10.87%可以順利進入托嬰中心，卻有超過 60%最後由父母親自照顧，19.57%由其他親屬照顧。

本研究認為，「實際」托育安排與「期待/偏好」的照顧安排的落差，正是政策需要了解與介入的對象，例如在期望居家式托育的家長中，有 38.64%無法取得想要的服務，其中的原因與改善策略值得後續追蹤分析；期望機構式托育的家長是四種照顧方式中最無法心想事成的，使得照顧負擔依然留在家中（60.87%家長自行照顧幼兒、19.57%由其他親屬照顧），這究竟是因價格還是品質或其他因素，都值得進一步分析。

表 4-1-8、理想照顧方式與實際照顧方式之交叉分析

單位：人

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	總和
父母親自照顧	有效個數		239	111	29	14	393
	百分比		60.81%	28.24%	7.38%	3.56%	71.24%
親屬照顧	有效個數		19	40	8	2	69
	百分比		27.54%	57.97%	11.59%	2.90%	12.15%
居家式托育	有效個數		7	10	25	2	44
	百分比		15.91%	22.73%	56.82%	4.55%	7.79%
機構式托育	有效個數		28	9	4	5	46
	百分比		60.87%	19.57%	8.70%	10.87%	8.23%
總和	有效個數		293	170	66	23	552
	百分比		53.08%	30.80%	11.96%	4.17%	100.00%

第二節、影響照顧安排的因素 I：家庭主義的拉力

本研究的目的之一，希望能夠探索影響家長托育抉擇歷程中的影響因素。根據文獻顯示：家長的性別角色態度，尤其家庭性別角色態度、及對就業的態度，是關鍵要素，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：照顧價值」中的第一、第二題組（詳見附件一 調查問卷）。第一題組測量一般性的「家庭及性別角色態度」，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」，則與其他變項交叉分析作後續討論，並於最後一節分析結果。

壹、家庭及性別角色態度

一、內涵與測量

第一題組「家庭及性別角色態度」分別由平等、保守 2 種態度的陳述構成。

平等態度陳述的題項包含

- 「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」等 3 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 4 題。

表4-2-1「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」，填答此題的家長有52.64%表示同意；而有21.48%表示非常同意，合計約7成家長填答態度傾向平等。「如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好」表示不同意者約佔46.75%；同意、無所謂同不同意則分佔20.12%、19.86%。「整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」，表示不同意者約佔54.13%；非常不同意者則有23.80%。「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」，表示同意者39.76%；無所謂同不同意者佔23.20%。「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50.86%、非常同意者21.77%。「男人和女人都應該對家庭收入有貢獻」，同意者佔26.92%、非常同意者則佔20.60%。「男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人」，不同意者佔33.26%；無所謂同不同意約有29.10%。

表 4-2-1、家庭及性別角色態度次數分配

單位：人

	總和		非常同意	同意	無所謂 同不同意	不同意	非常不同意
	有效個數	百分比	百分比	百分比	百分比	百分比	百分比
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	533	100.00%	21.48%	52.64%	8.97%	12.87%	4.04%
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	534	100.00%	21.77%	50.86%	13.34%	7.95%	6.08%
男人和女人都應該對家庭收入有貢獻	495	100.00%	20.60%	26.92%	20.37%	14.61%	17.50%
保守題項							
如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好	526	100.00%	2.35%	20.12%	19.86%	46.75%	10.92%
整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響	526	100.00%	0.68%	10.71%	10.67%	54.13%	23.80%
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	530	100.00%	9.64%	39.76%	23.20%	18.51%	8.90%
男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人	530	100.00%	2.00%	16.82%	29.10%	33.26%	18.82%

接者，表 4-2-2 以答項性質檢視，填答同意、不同意這類非極端答項者，比例平均數近 6 成；填答非常同意、非常不同意這類極端答項者，比例平均約 24.08%；未有明確價值判斷者，填答無所謂同不同意比例平均約 17.93%。

「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」、「整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」、「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」3 個題項，皆是容易做價值判斷，且傾向填答極端的選項，填答平等答項的比例較保守答項者高出許多。「如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好」填答非極端答項者比例 66.87% 為此題組中最高；且填答無所謂同不同意者比例也略高於平均數，顯示多數家長對此陳述的態度較曖昧不明，即便做出價值判斷，也不會填極端的答項。

「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」填答保守答項比例是題組中唯一高於平等答項者，整體而言態度趨向保守。從填答無所謂同意不同意比例來看，23.20% 高於平均數，顯示此題較無法做出平等或保守的價值判斷。「男人和女人都應該對家庭收入有貢獻」填答人數 495 人略低於其他 6 個題項，極端答項的比例 38.10% 為題組中最高，而填答平等答項比例僅高出保守答項者比例 15.41%，顯示填答狀況變異較大未有整體趨勢。

「男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人」填答無所謂同不同意者比例 29.10%，同樣是較無法做出平等或保守判斷的題項。不過本段分析尚未考量態度強弱程度，以下就答項反映出的態度強弱程度化作連續性指標進行分析。

表 4-2-2、家庭及性別角色態度題組填答趨勢²³

題項	極端 答項	非極端 答項	無所謂同 不同意	平等態度 傾向
平等題項				
當家庭主婦與擁有一份有收入的工作一樣，讓人覺得充實	27.85%	58.81%	13.34%	58.60%
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	25.52%	65.51%	8.97%	57.21%
如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好	13.27%	66.87%	19.86%	35.20%
保守題項				
整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響	24.48%	64.84%	10.67%	66.54%
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	18.54%	58.27%	23.20%	-21.99%
男人和女人都應該對家庭收入有貢獻	38.10%	41.53%	20.37%	15.41%
男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人	20.82%	50.08%	29.10%	33.26%
平均數	24.08%	57.99%	17.93%	34.89%

後續本研究將家庭及性別角色態度題組，試算成 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、不予分析。平等態度陳述的題項編碼方式：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編碼為：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。試算結果呈現如表 4-2-3 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 0.47、中位數為 0.43、標準差為 0.54。題組中各題項平均數落在-0.23 到 0.90 之間，中位數多數為 1。「整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」、「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。「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」平均數為題組中最低者，且中位數為 0 也低於各題，顯示整體而言填答趨向保守。

²³極端答項為填答非常同意、非常不同意者比例總和；非極端答項為填答同意、不同意者比例總和；平等態度傾向則以填答平等態度者比例減去保守態度者比例。

表 4-2-3、家庭及性別角色態度描述統計

單位：人；分

	有效 個數	平均數	標準差	最小值	百分位數 25	中位數	百分位 數 75	最大 值
家庭及性別角色態度	543	0.47	0.54	-1.00	0.14	0.43	0.86	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	526	0.90	0.91	-2.00	1.00	1.00	1.00	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	533	0.75	1.06	-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	534	0.74	1.07	-2.00	0.00	1.00	1.00	2.00
男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人	530	0.50	1.04	-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	526	0.44	1.00	-2.00	0.00	1.00	1.00	2.00
男人和女人都應該對家庭收入有貢獻	495	0.19	1.38	-2.00	-1.00	0.00	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庭和小孩	530	-0.23	1.13	-2.00	-1.00	0.00	1.00	2.00

二、性別角色態度之國際比較

若比較各國 ISSP 調查 2002 年、2012 年的資料，可突顯臺中市受訪家庭性別角色態度之相對水準（見表 4-2-4）。本研究選用地緣上鄰近的東亞、及在性別體制上較平等的北歐地區、與強調家庭主義的西班牙及自由主義的英、美等國進行比較。結果發現 2012 年，丹麥平均數 0.99 最高、南韓平均數 0.23 最低，臺中市平均數為 0.47，低於北歐四國及日本、英國，高於美國（0.41）、西班牙（0.40）、台灣（0.36）、與南韓（0.23）。ISSP 在 2002 年也有同樣題組，整體來看可發現這十年間，每個國家的性別角色態度的平均數均有顯著進步，唯一退步的國家是美國；反觀台灣在這十年間的變動非常有限，僅從 0.35 增加到 0.36，在 2002 年時還贏過西班牙，但 2012 年西班牙就超前台灣，和同為東亞國家比較，僅領先韓國但比日本還保守，可見台灣性別角色態度的翻轉與進步，還需要非常多的教育投入，否則當台灣女性的教育程度遠高於其他國家之際，而對於家庭與工作的性別角色態度還相對保守時，對於女性進入婚姻以及生養子女都是很大的阻礙。

表 4-2-4、家庭及性別角色態度國際比較²⁴

單位：人；分

國別/區域別	2012 年	2012 年	2012 年	2002 年	2002 年	2002 年
	有效個數	平均數	標準差	有效個數	平均數	標準差
丹麥	1403	0.99	0.64	1361	0.82	0.67
瑞典	1051	0.85	0.65	1077	0.64	0.59
芬蘭	1165	0.74	0.64	1331	0.38	0.60
挪威	1434	0.70	0.60	1462	0.43	0.59
日本	1204	0.54	0.70	1129	0.46	0.71
英國	947	0.52	0.60	1952	0.38	0.57
臺中市 ^a	543	0.47	0.54	-	-	-
美國	1301	0.41	0.56	1170	0.46	0.72
西班牙	2595	0.40	0.68	2462	0.33	0.56
臺灣 ^b	2072	0.36	0.47	1982	0.35	0.43
南韓	1396	0.23	0.56	-	-	-

²⁴本研究以 ISSP（2013）、ISSP（2014）資料自行計算。臺中市數據以本研究問卷調查資料計算。臺灣數據即 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計算。

了解臺中市家庭及性別角色態度分數的相對水準後，仍有必要與其他變項交叉分析，以了解各類人口群所持的態度。首先表 4-2-5 比較不同的人口變項的家庭及性別角色態度分數，結果顯示女性較男性平等，平均數分別為 0.51、0.33；母親平均數 0.51，略高於父親平均數 0.34。以家庭型態而言，單親、祖孫家庭態度相對保守，平均數分別為 0.04、0.09，除單親、祖孫外的 4 類家庭中位數水準相當，而其他、核心家庭平均數分別為 0.61、0.53，態度相對平等。

三、不同婚配型態與照顧安排之性別角色態度

表 4-2-6 依不同婚配型態檢視，不論是收入婚配型態或教育婚配型態都是「男高女低」的態度較保守而「女高男低」的態度較平等。收入婚配型態中「男高女低」平均數 0.46，較其他 2 種型態的態度保守。教育婚配型態中，以「女高男低」的態度較為平等。年齡婚配型態中，「女高男低」平均數為 0.33 態度相對保守，但標準差 0.62 也反映出這個群體的态度變異較大；「男高女低」、「男女相等」則水準相當，平均數分別為 0.55、0.52。

表 4-2-7 以照顧安排與家庭及性別角色態度分數交叉分析，可以發現不論是原生家庭照顧安排、照顧偏好第一順位或實際照顧安排，家戶外照顧（含居家式托育、機構式托育）的平均數皆高於家戶內照顧（含父母親自照顧、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。從原生家庭照顧安排檢視，其他親屬照顧、機構式托育平均分數最高為 0.49。照顧偏好第一順位為居家式托育者，平均分數為 0.79 最高；其他親屬照顧則為 0.70 次之，這可能反映了較高的就業意願，而非單純反映受訪者偏好家戶內照顧安排。

表 4-2-5、家庭及性別角色態度依基本資料分

單位：人；分

基本資料		家庭及性別角色態度							
		有效個數	平均數	標準差	最小值	百分位數 25	中位數	百分位數 75	最大值
受訪者性別	男	125	.33	.65	-.71	-.14	.29	.80	2.00
	女	416	.51	.49	-1.00	.14	.50	.86	2.00
與幼兒的關係	父親	121	.34	.66	-.71	-.14	.29	.80	2.00
	母親	404	.51	.50	-1.00	.14	.50	.86	2.00
	祖父	4	.08	.37	-.14	-.14	.00	.00	.83
	祖母	11	.53	.16	.43	.43	.43	.57	1.00
	外祖父	1	.29	.	.29	.29	.29	.29	.29
	外祖母	0	-.67	.	-.67	-.67	-.67	-.67	-.67
	其他親戚	0
	兒童的兄弟姊妹	0
	外籍看護工	0
其他	0	
家庭型態	核心	219	.53	.58	-1.00	.14	.43	1.00	2.00
	主幹	137	.48	.48	-.71	.14	.50	.80	1.83
	單親	20	.04	.21	-.14	.00	.00	.00	1.43
	祖孫	15	.09	.66	-.60	-.60	.29	.57	2.00
	擴展	109	.41	.52	-1.00	.14	.43	.71	1.86
	其他	42	.61	.45	-.14	.14	.67	1.00	1.71

表 4-2-6、家庭及性別角色態度依收入、教育、年齡婚配型態分²⁵

單位：人；分

婚配型態		家庭及性別角色態度							
		有效個數	平均數	標準差	最小值	百分位數 25	中位數	百分位數 75	最大值
收入婚配型態	男>女	284	.46	.54	-.71	.14	.43	.83	2.00
	男=女	40	.56	.60	-.43	.14	.57	1.00	2.00
	女>男	32	.57	.57	-.71	.50	.71	.86	1.83
教育婚配型態	男>女	112	.47	.53	-.57	.14	.43	.86	2.00
	男=女	250	.44	.55	-1.00	.00	.43	.83	2.00
	女>男	125	.58	.56	-1.00	.14	.67	1.00	2.00
年齡婚配型態	男>女	119	.55	.52	-.71	.14	.43	1.00	2.00
	男=女	265	.52	.53	-1.00	.14	.50	.86	2.00
	女>男	94	.33	.62	-.71	.00	.29	.86	1.67

²⁵本章婚配型態參考楊靜利、李大正、陳寬政的研究（2006）中的操作定義，再根據本研究問卷內容修正。我們將收入、教育、分為若干級距，以未滿 6000 元、6000~9999 元、10000~19999 元、20000~29999 元、30000~39999 元、40000~49999 元及 50000 元以上分為七類，分別給予 2~8 分。設定女性若在第 2 部份第六題的 13 小題回答「目前沒有工作」，分數為 0，若未就業原因為「料理家務」或「照顧兒童」分數則為 1，共有 9 個收入等級，然後以男性的收入級分減去女性的收入級分，得到「-2 級距以下」、「-1 級距」、「0 級距」、「1 級距」、「2 級距」、「3 級距以上」六類差距，因分六類樣本數量過少，再合併第一、二組代表收入上的「女高男低」配對、「0 級距」代表「男女相等」，最後三組則代表「男高女低」。教育程度則分為「不識字及自修」、「國小」、「國（初）中」、「高中職（五專前三年）」、「專科」、「大學（院）」與「研究所以上」七個等級，分別給予分數 1 至 7 分，然後以男性的教育分數減去女性的教育分數，得到「-2 級距以下」、「-1 級距」、「0 級距」、「1 級距」、「2 級距」、「3 級距以上」六類差距。將第一、二組代表為教育上的「女高男低」，「0 級距」代表「男女相等」，後三組代表為「男高女低」。婚配年齡則是將男性年齡減去女性年齡，然後分成「-10 歲以下」、「-9~-5 歲」、「-4~-1 歲」、「0~4 歲」、「5~9 歲」、「10~14 歲」以及「15 歲以上」七類，前三組代表「女高男低」，、「0~4 歲」為「男女相等」，最後三組則代表「男高女低」。

表 4-2-7、家庭及性別角色態度依照顧安排分

單位：人；分

照顧安排		家庭及性別角色態度							
		有效個數	平均數	標準差	最小值	百分位數 25	中位數	百分位數 75	最大值
原生家庭照顧安排	父母親自照顧	372	.47	.55	-1.00	.14	.43	.86	2.00
	其他親屬照顧	117	.49	.51	-.71	.14	.50	.83	2.00
	居家式托育	17	.44	.59	-.67	.00	.50	1.00	1.67
	機構式托育	6	.49	.29	.14	.29	.57	.67	1.14
照顧偏好第一順位	父母親自照顧	383	.41	.51	-1.00	.14	.43	.71	1.86
	其他親屬照顧	69	.70	.49	-.71	.29	.71	1.00	1.67
	居家式托育	41	.79	.60	-.50	.43	.71	1.33	2.00
	機構式托育	43	.42	.53	-.14	.00	.14	.71	2.00
實際照顧安排	父母親自照顧	294	.37	.53	-1.00	.00	.29	.71	1.71
	其他親屬照顧	160	.51	.53	-1.00	.14	.50	.86	2.00
	居家式托育	66	.73	.45	-.67	.43	.71	1.14	1.71
	機構式托育	22	.70	.58	-.40	.29	.71	1.14	2.00

最後表 4-2-8 呈現不同居住區域分層之家庭及性別角色態度，平均數、中位數約為 0.50 分，唯傳統產業市鎮平均數為 0.31 分；中位數 0.29 分略低於其他區域分層之水準，態度較其他區域分層保守。

表 4-2-8、家庭及性別角色態度依居住區域分層分

單位：人；分

居住區域分層	性別角色態度 有效 個數	平均數	標準差	最小值	百分位數		中位數	百分位數	最大值
					25	75			
都會核心	65	.47	.56	-.71	.00	.43	.71	2.00	
工商市區	184	.50	.56	-1.00	.14	.57	.86	2.00	
新興市鎮	224	.50	.53	-1.00	.17	.50	.86	1.83	
傳統產業市鎮	69	.31	.48	-.60	.00	.29	.71	1.14	

貳、照顧安排的考量因素：家庭主義領先？

接著本研究嘗試分析上述的家庭與性別角色態度，是否會展現在照顧模式的考量因素中。表 4-2-9 列出家長勾選之前五順位彙總分數的排序，結果顯示：照顧者是否具備「愛心、耐心」的分數最高（881 分），同樣八百分以上的還有「照顧小孩是父母的責任」、「家人比較值得信任」、「母親比較會照顧幼兒」，總分排名第四到第八名分別是「照顧品質」、「增加家人相處的機會」、「照顧專業度」、「媽媽要餵母乳」，直到第九跟第十名才出現與工作及政策因素相關的「環境安全」、及「可以繼續工作」。

這前十名的考量因素整體來說仍可見「家庭主義瀰漫與主導」，集中在「照顧者個人特質」及其背後可能代表的照顧品質是否值得信任，並傾向「信任家人或母職至上」、「支持母親餵母乳」等因素，均為偏好家庭主義的概念。這些考量因素在本研究舉辦的幾場焦點座談中，也的確都是家長或親屬照顧的關鍵因素。至於與家戶外托育服務專業相關的制度性考量，例如「可以繼續工作」、「收入」、「托育費用」、「托育補助」等勾選率約一成到兩成，分數為 140~306；至於保母證照、托育服務的可近性、設施設備或托育比等，勾選率均低於一成，總分也少於 100。

表 4-2-9、照顧安排之考量因素²⁶

單位：人；分

	有效個數	百分比	分數 ²⁷
1. 愛心、耐心	249	44.10%	881
2. 照顧小孩是父母的責任	235	41.59%	846
3. 家人比較值得信任	287	50.79%	840
4. 母親比較會照顧幼兒	184	33.00%	711
5. 照顧品質	203	35.91%	560
6. 增加家人相處的機會	175	30.98%	495
7. 照顧專業度	117	20.76%	441
8. 因為要媽媽餵母乳	140	24.68%	430
9. 環境安全	146	25.86%	398
10. 可以繼續工作	151	26.67%	382
11. 和保母的照顧理念是否契合	82	14.43%	306
12. 收入	120	21.19%	301
13. 親屬照顧意願	121	21.36%	294
14. 托育費用	123	21.82%	278
15. 保母的照顧經驗	69	12.17%	278
16. 親屬能否協助照顧	88	15.57%	174
17. 托育補助	62	10.91%	140
18. 保母證照	39	6.88%	104
19. 托育服務近不近	30	5.34%	97
20. 父親比較會照顧幼兒	24	4.21%	73
21. 照顧者取得喘息服務的機會	33	5.91%	68
22. 設施設備	20	3.48%	58
23. 托育服務好不好找	22	3.86%	39
24. 托育比	7	1.32%	33
25. 托育服務夠不夠多	10	1.82%	33
26. 我擔心我不會照顧	6	1.04%	18
總和	2744	500.00%	2687

不過本研究假設目前使用不同照顧安排的家長，考量因素可能有差異，因此進一步將「理想照顧安排」的考量因素，依「實際照顧安排」交叉分析整理（表 4-2-10），的確看見不同照顧安排之間有差異：「由家長親自照顧」的受訪者中，勾選的前五名考量因素均為非常典型的家庭主義與母職優先的因素：「照顧小孩是父母的責任」、「家人比較值得信任」、「愛心、耐心」、「母親比較會照顧幼兒」、「媽媽餵母乳」；這五個因素有兩個「家人比較值得信任」、「愛心、耐心」也出現在「由親屬照顧」的受訪者前五名；除此之外，在親屬照顧孩子的這群受訪者中，「可以繼續工作」的重要性僅次於「家人比較值得信任」排名第三，接著是「親屬照顧意願」、「照顧品質」。

如果把「家長親自照顧」、「親屬照顧」視為家戶內照顧模式，「居家式托育」、「機構式托育」視為家戶外照顧模式，資料顯示這兩大類家長在考量因素上，的確有些異同：相同的是，「愛心、耐心」在四種照顧模式中排名都

²⁶ 資料來源取自問卷第三部分第十題：「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？」

²⁷ 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。

非常前面，可見對多數家長來說，照顧者是否具備「愛心、耐心」是非常關鍵的考量，尤其在「居家式托育」中高居第一名，機構式托育中第三名，可見不僅是選擇家庭化的父母在乎這個因素，選擇家戶外照顧的家長也非常重視，因此在訓練專業照顧者的過程，如何確保他們具備愛心耐心的特質，以爭取家長對制度的信任，安心把小孩送到家外照顧，對現階段的制度延續及提供制度誘因來說非常重要。和愛心耐心相關的另一個因素是「照顧品質」，在四個照顧安排中均排名前十，甚至是機構照顧的首要考量因素。

還有一個值得關注的考量因素是「可以繼續工作」，除了在「家長親自照顧」這群家長中的排序較後面外，在「其他親屬照顧」、「居家式托育」、及「機構式托育」的受訪家長心中都排在前六名，在親屬照顧中甚至高居第二，僅次於「家人比較值得信任」，可見要持續工作，是許多家長考量托育安排的重要因素。

至於不同照顧模式間考量因素的差異在，對親自照顧的家長來說重要的前五個因素：「照顧小孩是父母的責任」、「家人比較值得信任」、「愛心、耐心」、「母親比較會照顧幼兒」、「媽媽餵母乳」，均顯示濃厚的家庭中心主義、母職至上論；，焦點團體也有母親表示贊同「媽媽要餵母乳」對媽媽是否自己照顧是重要的考量因素，但對其他三群家長的重要性就大幅下降；此外，「母親比較會照顧幼兒」這個母職至上論的看法，在其他三個照顧安排中的重要性依序下降（親屬照顧第十、居家式托育十二、機構式托育十九）。至於選擇親屬照顧的家長，從其考量因素應可看出，這群家長大多想繼續工作但仍比較信任家人，因此只要親屬有照顧意願又有愛心耐心，就會選擇親屬照顧。

至於家戶外托育模式中，考量因素中家庭或母職取向的排序較後面，反而照顧的專業度例如保母的照顧經驗、照顧理念契合度較受重視；至於選擇機構式托育服務的家長，除了照顧品質與照顧專業度外，是四組裡面較重視「環境安全」及「托育費用」的一群家長；此外，「托育補助」及「托育費用」在家戶外照顧模式受到的重視程度，遠超過家庭照顧模式。可見如何維持居家式托育、機構式托育的專業度，使家長可以信任家戶外的托育模式，對如何展現出「專業的照顧」，可能是能促成家長選擇家戶外托育服務的另一個關鍵因素。

表 4-2-10、照顧安排之考量因素，依實際照顧安排分

單位：人

家長親自照顧			其他親屬照顧			居家式托育			機構式托育		
	有效 個數	百分比		有效 個數	百分比		有效 個數	百分比		有效 個數	百分比
照顧小孩是父母的責任	170	30.5%	家人比較值得信任	122	21.9%	愛心、耐心	34	6.2%	照顧品質	15	2.8%
家人比較值得信任	141	25.3%	可以繼續工作	78	14.0%	保母的照顧經驗	32	5.7%	照顧專業度	12	2.2%
愛心、耐心	140	25.2%	親屬照顧意願	65	11.6%	和保母的照顧理念 是否契合	29	5.3%	愛心、耐心	11	2.0%
母親比較會照顧幼兒	127	22.8%	愛心、耐心	62	11.2%	照顧專業度	25	4.5%	環境安全	11	2.0%
因為媽媽要餵母乳	113	20.3%	照顧品質	56	10.0%	可以繼續工作	22	4.0%	托育費用	9	1.7%
照顧品質	111	19.9%	增加家人相處的機會	54	9.7%	托育補助	20	3.6%	可以繼續工作	7	1.2%
增加家人相處的機會	110	19.8%	親屬能否協助照顧	49	8.8%	托育費用	20	3.6%	和保母的照顧理念是否 契合	5	.9%
環境安全	81	14.5%	照顧小孩是父母的責任	46	8.3%	環境安全	20	3.5%	托育補助	4	.8%
收入	65	11.7%	收入	44	7.9%	照顧品質	19	3.5%	照顧小孩是父母的責任	4	.8%
托育費用	61	10.9%	母親比較會照顧幼兒	42	7.6%	家人比較值得信任	19	3.3%	托育比	4	.6%
照顧專業度	47	8.5%	照顧專業度	34	6.0%	照顧小孩是父母的責任	14	2.5%	家人比較值得信任	4	.6%
親屬照顧意願	46	8.3%	托育費用	33	6.0%	母親比較會照顧幼兒	11	2.0%	收入	3	.6%
可以繼續工作	44	7.9%	環境安全	33	5.9%	托育服務近不近	11	1.9%	保母的照顧經驗	3	.6%
親屬能否協助照顧	34	6.1%	因為媽媽要餵母乳	22	3.9%	保母證照	10	1.8%	照顧者取得喘息服務的 機會	3	.6%
和保母的照顧理念是否契合	29	5.2%	和保母的照顧理念是否 契合	18	3.2%	增加家人相處的機會	8	1.4%	托育服務近不近	3	.5%
托育補助	22	3.9%	保母的照顧經驗	17	3.0%	收入	7	1.3%	設施設備	3	.5%
保母證照	22	3.9%	托育補助	14	2.5%	親屬照顧意願	6	1.1%	增加家人相處的機會	2	.4%
照顧者取得喘息服務的 機會	17	3.1%	托育服務近不近	9	1.6%	親屬能否協助照顧	4	.8%	親屬照顧意願	2	.4%
保母的照顧經驗	16	2.9%	照顧者取得喘息服務的 機會	9	1.6%	父親比較會照顧幼兒	3	.5%	母親比較會照顧幼兒	2	.4%
托育服務好不好找	16	2.8%	父親比較會照顧幼兒	7	1.2%	托育服務好不好找	3	.5%	因為媽媽要餵母乳	1	.2%
父親比較會照顧幼兒	14	2.5%	托育服務夠不夠多	5	.9%	照顧者取得喘息服務的 機會	2	.4%	保母證照	1	.2%
設施設備	12	2.1%	保母證照	5	.9%	托育比	2	.4%	我擔心我不會照顧	1	.1%
托育服務近不近	8	1.4%	設施設備	4	.7%	因為媽媽要餵母乳	2	.4%	親屬能否協助照顧	1	.1%
我擔心我不會照顧	4	.8%	托育服務好不好找	3	.5%	設施設備	2	.3%	托育服務好不好找	1	.1%
托育服務夠不夠多	4	.8%	托育比	1	.3%	我擔心我不會照顧	1	.1%	托育服務夠不夠多	1	.1%
托育比	0	0.0%	我擔心我不會照顧	0	0.0%	托育服務夠不夠多	1	.1%	父親比較會照顧幼兒	0	.0%

參、家長不選擇托育服務的因素：家庭主義的拉力 & 對制度疑慮的推力

此外，本研究詢問那些家長自己照顧或親屬照顧的受訪者，不選擇家戶外照顧的原因（如表 4-2-11、表 4-2-12，結果發現家庭主義或照顧意願固然是重要拉力、但對制度與服務的疑慮也是不可或缺的推力。本節將先呈現關於照顧意願的內涵，至於制度的推力將在下一節討論。「意願」是相當重要的因素，不論現在是誰照顧，都有三到四成的家長是因照顧意願，沒將孩子送給保母或托嬰中心：在家長照顧的家長中，有 37% 因「想自己帶小孩」，由親屬照顧的原因中有 42.5% 是「這位親屬有照顧意願」。而不選保母的原因也類似，家長照顧的家長中，有 42.7% 「想自己帶小孩」，由親屬照顧的原因中有 35.7% 是「這位親屬有照顧意願」。

表 4-2-11、家長不選機構式托育的原因²⁸

自己照顧的原因	百分比	親屬照顧的原因	百分比
想自己帶小孩	37.0%	這位親屬有照顧意願	42.5%
托育費用太貴	19.6%	托育費用太貴	17.8%
家庭收入不夠	13.5%	家庭收入不夠	12.7%
父或母本來就未就業可以在家帶	12.4%	找不到合適的托嬰中心	6.8%
找不到合適的托嬰中心	3.4%	托嬰中心師生比太高	5.2%
托嬰中心環境不夠安全	2.4%	合適托嬰中心的收托人數已額滿	2.5%
合適托嬰中心的收托人數已額滿	2.3%	托嬰中心太遠	1.9%
托嬰中心師生比太高	1.9%	托嬰中心態度不好	1.4%
托嬰中心太遠	1.8%	托嬰中心環境不夠安全	1.2%
托嬰中心態度不好	0.9%	不滿意托嬰中心教保專業或理念	1.0%
不滿意托嬰中心教保專業或理念	0.7%	托嬰中心設備資源不好	0.7%
托嬰中心未成為協力托嬰中心	0.6%	托嬰中心未成為協力托嬰中心	0.0%
托嬰中心設備資源不好	0.6%		

²⁸資料來源取自問卷第六部分第一大題第三、四題、第二大題第六、七題「請問您為何選擇親自/由親屬照顧幼兒，沒有將幼兒送托給保母/托嬰中心？」

表 4-2-12、家長不選居家式托育的原因

親屬照顧的原因	百分比	自己照顧的原因	百分比
親屬有照顧意願	42.70%	想自己帶小孩	35.70%
家庭收入不夠	15.90%	托育費用太貴	19.00%
托育費用太貴	14.70%	家庭收入不夠	14.00%
找不到合適的保母	5.50%	父或母本來就沒有上班，可以在家帶	12.60%
保母照顧人數太多	4.00%	找不到合適的保母	4.40%
保母太遠	1.90%	保母照顧人數太多	2.30%
保母態度不好	1.90%	保母的居家環境不夠安全	2.30%
找不到一對一保母	1.50%	保母居家托育設備資源不好	1.60%
不滿意保母教保專業或理念	1.00%	合適保母的托育人數已額滿	0.80%
保母的居家環境不夠安全	0.90%	保母態度不好	0.70%
保母居家托育設備資源不好	0.70%	不滿意保母教保專業或理念	0.40%
合適保母的托育人數已額滿	0.70%	找不到一對一保母	0.30%
保母不願意成為協力保母	0.00%	保母太遠	0.10%
		保母不願意成為協力保母	0.00%

本研究也同樣在焦點座談與問卷質性中追問自行照顧或親屬照顧的原因，得到的結果大致可歸納為：1.想要親自照顧、2.家中擁有有意願從事照顧的親屬、3.親自/親屬照顧才安心、放心、4.親餵母乳、5.照顧孩子是父母親的責任，同時陪伴孩子成長，而這些論述與上述家長理想托育模式的考量因素前五名非常接近，以下分別敘述更細緻的內容：

在問卷的開放性問題中，有一定比例親自照顧的受訪者提及，因為想要親自照顧孩子，因此就算有臺中市平價托育補助，也不會提升送托家外托育的意願：「想親自帶小孩（370）（3358）（3178）（2722）（3427）（3198）」。

對於傾向親自照顧，更深的解釋則為，相較於送家外托育，家長認為親自（親屬）照顧才安心、放心：「自己帶小孩最好（746）（3204）（3368）」、「自己（家人）照顧比較安心、放心（2307）（2522）（1057）（2434）（1137）（3899）」、「親屬較令人信任（2902）（3851）」同時，家長們也相信沒有不善待孫子的親屬，親屬間的信任是讓家長安心送托的主要考量因素：

我當初會選擇父母帶，第一個我父母願意帶，第二個我相信我的父母可以好好的帶好我的小朋友，因為自己的孫子，大家都相信說他可以把我照顧的那麼大，那一定也可以幫我好好的照顧好我的小孩，第三個每天新聞打開，不是虐嬰就

是小孩子被毒打，那我實在不相信沒有辦法很真心地去相信別人會好好的照顧好我的小孩...由親屬照顧的考量，主要就是安心，沒有別的...（親_2）

我們覺得這樣的方式也很好，像我老大給婆婆帶很 ok，畢竟是自己的長輩，就是很疼孫，所以覺得給自己的婆婆或是給自己的爸媽帶比較放心，然後覺得不會有虐待小孩之類的問題發生。覺得自己的小孩可以接受到很妥當的照顧，所以沒有想到其他的照顧方式（親_3）。

像我們今天，寶貝貝貝是給我媽媽帶，他們倆個一天到晚都是傷口，可是你在怎麼樣都不會去懷疑媽媽怎麼樣，而且你還可以直接去問你媽媽說：媽為什麼大的又有瘀青（台語），他就是摔下來（台語），這種是無形的信任感，我覺得最主要也是信任（親_6）。

然而，在選擇親自照顧中，又會特別提到由母親照顧孩子是更為理想的照顧安排，其中包含性別角色期待的加諸，或女性擁有哺乳撫育的生理功能：「自家人帶小孩比較安心，尤其母親（1586）」、「太太傾向由自己照顧最放心（682）」，但性別角色的期待使母親被視為照顧者的角色，失去選擇工作亦或是照顧的自由：「整個社會的價值觀念吧，就是大家覺得說好像應該要媽媽請育嬰假，要在家裡帶小孩、要侍奉公婆之類（未_7）」。還有焦點團體的與會者提到，因為要親餵母乳才會選擇親自照顧：「我第一胎就是餵母乳，第二胎懷孕的時候其實我心裡面就是篤定說我還要親餵母乳（未_7）」。也有實務工作者觀察到，親餵母乳可能成為母親親自照顧的因素之一：

現在會帶孩子來上課的大部分是全職的媽媽比較多，再來是阿公、阿嬤，有百分之九十五以上是因為要餵母乳，我覺得這是一個很特別的因素，他們說，餵母乳是因為自己想要的、經濟考量的因素，他們說餵母乳跟現在的奶粉錢差很多，所以他們經濟一定是因為托育太貴，其實光在奶粉的部分就差很多了（專_6）。

而親餵母乳同時也可以省下一筆奶粉的支出，再再顯示養育孩子的經濟負擔為抉擇照顧安排的考量要項。

接著，有些人選擇親人照顧的原因是認為照顧孩子是父母親的責任，在照顧過程中陪伴孩子成長，才能培養適切的情感連結：「孩子應由父母照顧（3388）」、「自己照顧有更高的親情感（2746）」、「你自己帶，自己親力親為，跟小孩子也比較親，其實真的有差，小孩子到現在真的比較黏媽媽（未_4）」

想要陪伴小孩長大也是其中之一的考量...大部分的父母自己能夠陪伴小孩子前三年這段時間，所以我自己就選擇陪伴老大到三歲。（未_8）

依「行政院主計總處婦女婚育調查」（2013）的統計趨勢，未滿 3 足歲之

最小子女的托育方式，雖然母親自行照顧的比例，由 1993 年的 71.62% 下降近 20 個百分點至 2013 年的 51.82%；但親屬照顧的比例由 1993 年的 21.63% 逐年攀升至 2013 年的 37.08%，社區保母系統督導在實務現場上也有相同的觀察與感受：

保母這一端也是就業，需求事實上是大於供給。願意來當保母的，像是有來訓練的，那訓練裡面其實多數九成是阿公、阿嬤（專_3）。我的經驗是，我去宣導一班五十個，然後差不多十個以下是一般保母，其他都是親屬保母（專_5）。

雖然受訓成為親屬保母或實際交由親屬保母照顧的比例逐年上升，被視為照顧資源，但阿公阿嬤也有身體、心理上的照顧負荷，在照顧上也受到侷限，尤其是面臨年老帶來的健康問題：「我媽身體不是挺好的，今年有去開刀，所以他顧大的已經一歲多，會跑，他是腳去開刀比較難顧，所以第二個要給他帶就不太可能」。再者，不是每個家戶都擁有這項照顧資源，在沒有親屬照顧資源時，仍需要有家外托育的資源支持兒童照顧，如同焦點與會者所說的，若親屬身體無法負擔照顧時，尋找其他托育管道仍是必須：「除非真的沒有辦法，因為真的身體沒有辦法幫忙照顧的時候，那當然我們要選擇其他的管道（親_2）」。

擁有其他親屬照顧資源的受訪者則提及，家中長輩有願意照顧：「因為幼兒曾祖母、外祖母要照顧（2503）」、「親屬有照顧意願（3103）」

其實我媽媽還是會心疼，他如果有顧的到我、顧的到寶寶的地方，他還是會幫忙協助（親_1）。

生老二的時候，我婆婆有點身體不好，一度有擔心想說不知道我婆婆還願不願意帶，然後我生完之後，我婆婆還是表現出那種很想幫我帶小孩，所以也就沒有再跟我老公討論給其他保母或是給托育中心帶（親_3）。

甚至有祖父母得知下一代有育兒需求，選擇辭掉原有的工作，或是退休，將工作告一段落，專心從事照顧：

我媽媽本來有工作，還為了我的小孩子，辭掉工作，來照顧我的小孩，那不然本來有一個月兩萬塊，那不然幹嘛不做，為了顧小孩嘛（親_2）。

我婆婆知道我懷孕之後，原本也是有工作的，就想說會有孫子，那時候也剛好知道有所謂保母的課程，他就退休去上課，他也很順利的取得，也是有協力保母的證照（親_5）。

肆、家庭照顧者對托育一條龍的疑問與期許

以下整理焦點團體與問卷中，父母親自照顧和親屬照顧的受訪者，對臺中市托育一條龍的看法，結果發現這群家長對政策的主要質疑來自於自己被排除於政策對象之外的不公平感、領取補助額度的高低、及補助時間的延續性。托育一條龍的前兩軌制是針對送托機構式、居家式托育服務的家庭，但有與會者認為現在使用服務之家庭的收入大致都維持在一定水準之上：「（托育一條龍）大體來說是排富、排貧條款，所有保母大概都知道能把孩子送給托育人員收托的收入在一定水平之上（托育人員_1）」。因此，相較於使用家外托育服務的家戶，更應補助家庭照顧者：「政府不要只關心保母、托嬰中心的補助，主要照顧者或父親或母親壓力也很大，小孩自己帶是對小孩最好的選擇（3204）」。

同時，因家長親自照顧與親屬照顧仍是目前最大宗的照顧者，這兩群家長對家內照顧安排被排除在補助資格外，感到不公平，臺中市政府官員也認為推行托育一條龍時，親屬保母此一類型，在議會裡受到的阻力最大：「親屬保母在議會裡受到的阻力最大，（阻力為）給阿公阿嬤帶是最好的阿，為什麼這樣子不能補助？」

一、父母未就業家庭津貼

目前育有兩歲以下兒童之家庭，若因親自照顧導致未就業，可以依家庭經濟狀況申請 2500 到 5000 元的育兒津貼，有些家庭認為這筆補助不無小補：「我們自己帶兩千五，像她講的可有可無，真的不多啦，像小孩可能尿布就用完了（未_6）」、「離職後自己帶，那還好可以又去申請這一筆兩千五生育津貼，那就是加減補貼（未_4）」。但有人質疑育兒津貼與托育補助，兩者現金補貼的高低差異是否合理，尤其強調對有工作收入的就業者，補助金額卻高於未就業者：

為何一方失業的補助（2500）比雙薪家庭（3000）少，是否為錯誤立法（2995）。

補助以職業婦女受惠最多，而家中只有一方經濟收入的全職媽媽反而補助較少（2500 元），家中兩份雙收入的雙薪家庭反而可領較多育兒補助，立意良好的經濟補助，不是本末倒置嗎（1853）？

因此有人提及，希望可以增加未就業育兒津貼的額度，甚至比照托育補助：「對其親人的補助應增加（1671）」、「父母親，親屬帶小孩可以比照托育補助政策（3326）」。

再者，臺中市托育一條龍政策的主要目標之一為提供 0-6 歲完整的托育補助，因此將原有 0-2 歲的托育補助擴增至 6 歲。對此，領中央父母未就業津貼的家長也要求育兒津貼也應比照延長，與臺中市托育一條龍的精神並進，以減輕親自照顧的負擔：「父母未就業家庭育兒津貼只補助到 2 歲太短，希望可以比照保母補助時間（3094）」、「2 到 4 歲還是希望補助未就業自己照顧津貼（3198）」，而這樣

的要求也起因於部分家長並不希望在孩子滿 2 歲後就送到幼兒園讀書，因此仍是親自在家照顧：

政府對自己在家帶小孩的媽媽為什麼不多照顧一點，政府有兩千五的未就業補助到兩歲，可是事實上我自己帶老大帶到他現在已經三歲半，我還沒有讓他送幼稚園，我覺得兩歲其實是不夠的，如果說我想要銜接政府政策，其實兩歲是不夠，大部分的父母自己能夠陪伴小孩子前三年這段時間，所以我自己就選擇陪伴老大到三歲（未_8）。

也有人提到父母親親自照顧者，領完育兒津貼後，尋覓不到公立幼兒園可以送托，或孩子生於年尾必須晚一年上學，但 2 歲後便沒有補助，因此希望育兒津貼補助延長，或公托收托年齡向下延伸，以銜接中間的空窗期：

一條龍政策，僅針對幼兒托保母或托嬰中心者補助，針對未就業父母照顧者（全職媽媽），只補助至 2 歲，但在上幼兒園中間的空窗期卻無法任何補助，或公托年齡向下延伸，這對全職媽媽再度進入職場的時間又會拉長，希望政府單位可針對未就業照顧者補助延長至 2.5 歲到 3 歲（2430）。

每個月只有兩千五，坦白講這兩千五是有跟沒有一樣，而且它只到兩歲，以我老大來講，雖然說兩歲可以去上幼幼班，可是他是年尾孩子，要晚一年去上學，所以我覺得每個月的兩千五的這部分，是不是可以增加到三歲，或者是兩千五再增加一點，比如說可能五千塊，因為會沒有上班的話，就沒有收入，有一些經濟上的考量，兩千五其實坦白講我覺得不是那麼的足夠（未_7）。

二、親屬保母補助

親屬保母的討論聚焦於請領托育補助的資格門檻，包括社家署規範親屬保母領取津貼的最低門檻為 126 小時的保母訓練，或臺中市托育一條龍的補助對象並沒有親屬照顧，又或是親屬保母需申請成為協力保母，同時加收三等親外之孩童，其三等親以內之孩童才得以領取平價托育補助。

首先，有人提及親屬照顧的補貼是否可以一體適用於親屬照顧，不受限於必須受過 126 小時保母訓練的親屬保母才能領取補助：「希望親屬顧可以不用加入親屬保母也能領補助（709）」、「請增加親屬照料（親屬沒去上保母課程者）的補助，這樣才公平」（2205）」。

又或認為親屬保母就算僅照顧三等親內的親屬，應該也要納入托育一條龍的補助對象：「請於托育一條龍的政策中，包含對家庭的小孩是由親屬保母托育之補助，不要將其排除在外（48）」，還有人提到支付親屬照顧的費用比照送家外托育，但受限於送托對象是親屬，而無法獲得托育一條龍的補助：

保母是我的親姊姊，有保母證照收費比照市面保母收費，對小孩盡心盡力，她也需要薪水，他只帶我的一個小孩而未收其他小孩，享受不到保母補助，我覺得很不合理。試問你若幫親屬上班，會讓他少收薪水嗎？補助托育有此條件，感覺是家長在跟政府乞討（6）。

也有人認為，送托親屬照顧對家長來說並不是丟在親屬家就沒事，自己下班後可能還需要準備隔天孩子要吃的副食品，或日常用品不夠時，要自行採買，相較於送家外托育，送托親屬照顧時自身需多付出的勞動，更加深家長對補助的質疑：

我覺得說你送出去或是在自己家裡媽媽帶，為什麼要有這種身分的差別，我們也沒有說，給爸媽帶我們就比較輕鬆，因為我們一樣，反而是更累，我覺得啦！因為我覺得如果你送出去，外面的保母還會幫你做一些副食品的製作，可能有些東西沒有，他必須要自己出去買，不可能要等到你家長送去（親_1）。

甚至因托育一條龍將過去平價托育補助延展至兒童 6 歲，家長認為也該延展親屬照顧的津貼，補助至 2-6 歲：

孩子年紀小時能由親人照顧應是比較好的選擇（保母負面新聞太多了）建議能夠將 2-4 歲的托育補助擴及親屬保母（2902）。

除上述討論之外，還有受訪者表示目前交由親屬照顧，該親屬雖然已經申請成為協力保母，但因照顧家中兩名兒童，受限於照顧品質或照顧能力，未能再照顧三等親以外的孩童，因而被排除於平價托育補助之外，家長感到不合理，期望對此可以有不同的政策對應：

小女是雙胞胎，給有保母執照的家母（協力保母）照顧，考慮幼兒安全，未加帶別人小孩，而不得到平價補助很可惜，盼能改進（60）。

我們家的兩個 baby 主要照顧者為親屬保母的外祖父（受過完整保母訓練且加入協力保母），但 2-6 歲無法領取 2000-3000 的居家托育（保母）補助，個人覺得不合理！親屬保母不應設限一定要有一個三等親以外的孩子才可領補助，我們家已有兩個 baby 給外祖父照顧，再加入三等親外孩子，照顧品質必然下降，而排除於補助之外，畢竟阿公阿嬤有心去上保母課程就應該給予鼓勵，提升照顧孩子的品質（1137）。

還有一位將孩童交由親屬照顧的家長分享了他的疑惑，他的兩個孩子相隔兩年出生，原本預期可以讓孩子在家庭內受到照顧，但老大滿兩歲後便沒有親屬保母的補助，小的又接續出生，若期望有政策補助生養子女的話，是否要將大的送家外托育？

但是他到今年的時候，跟我們說，我們的補助只能領一個，因為我們第二個出生，剛出生，這是第一個，然後我老大也剛好滿兩歲，也沒有了，也就不能領了，那就變成是說接下來我老大怎麼辦呢？可能送去給人家養、給人家照顧

(親_2)。

對於上述未納入臺中市托育一條龍對象的家內照顧安排-父母親親自照顧與親屬照顧，家長會比較現行受益的補助，與平價托育費用補助之間的差異，相較之下，不僅年限短（0-2 歲）、額度較低，對此感到不公平，引發他們認為補助應該一體適用，不該區分孩童的照顧對象。

三、家人與親屬照顧的喘息服務

在焦點座談上，目前由親自照顧的媽媽們論及喘息服務的議題，希望政府能提供短期的喘息服務，以避免孩子與主要照顧者無法分離，或過於密切相處的狀況：

我會希望有偶爾喘息的服務，因為有前車之鑑，跟老大朝夕相處三年多，所以他太黏我了，以至於我現在生第二胎，去醫院住三天，他沒辦法離開我身邊，他就變成說黏我或黏爸爸，我才意識到我是不是放在身邊太緊了，我應該提早讓他去接觸其他的人，不要讓他的生活圈只有我跟爸爸...我們需要的幫助是，我們想要自己照顧，偶爾會有希望外人、喘息機會，政府是不是在這方面有一些想法或是規劃，對自己照顧來講，偶爾需要喘息，不是有一個類似鐘點保母可以選擇，我希望有這種機制可以選擇，而不是一定要選擇，就業或是在家帶小孩，兩個選項（未_8）。

其他媽媽也認同親自照顧嬰幼兒時，孩童會比較黏主要照顧者，在無法交由外人照顧的情況下，喘息的方式是自己回娘家休息，抒發長時間密集與嬰幼兒相處的壓力，或是體認到現況的限制，或不信任外人照顧的情況下，不曾想過需要喘息服務：

盡量找到自己可以偷偷喘息一下，就是可能回娘家，可能就是抱怨一下，或者是找一些讓自己快樂的方法...政府有沒有辦法幫助什麼，今天如果真的有一個喘息服務，坦白講，我也不敢使用，因為我的第二胎親餵，非常黏我，有時候我自己的爸爸媽媽、公公婆婆要幫我都沒有辦法，有時候連我先生要幫我都沒有辦法了，更別說我要喘息服務把他送去給保母，我自己也放不下啦，我覺得這是一個過渡期，你想辦法自己調適（未_7）。

她們也黏我，他們不肯跟阿嬤，雖然公公婆婆跟我們住一起，但是他們除了跟公公婆婆這樣互動一下，但他們不會黏公公婆婆，公公婆婆在家裡我要出去、或是去市場，不行，因為他們要跟我，所以說，要喘息一下我覺得目前現階段完全沒有這方面考慮，再加上我老三受傷，真的是要自己全心全意照顧（未_4）。

其實喘息服務坦白講我是滿期待的，因為我們家是自己小家庭出來住，離娘家、

離婆家都很遠，所以平常真的是自己一搭二，尤其現在小的生出去真的非常非常難顧，要抱他抱一整天真的好累，我會想要短期的保母，必須前提是這個保母的系統，政府需要幫我們先建立好、先做好規劃，那我們一定要有能放心、信任的保母，有這樣的前提我們才會放心的讓小孩去保母家，所以我是覺得是一種願景，實行起來也是滿困難的，因為說實在現行保母就已經不是很讓人信任了，所以我覺得這是一個想法拉，但是要實行不太容易拉（未_8）。

第三節、影響家庭化照顧安排的因素 II: 托育資源的品質與使用狀況

本研究前面詢問那些自己照顧或親屬照顧的受訪者，不選家戶外照顧的原因，結果發現家庭主義或照顧意願固然是重要拉力、但對制度與服務的疑慮也是不可或缺的推力。因此本節接著討論不同照顧安排的家長，分別使用了那些托育服務與資源，認知、需求、使用狀況、滿意程度及對托育的期待。

壹、對托育服務的認知、使用狀況、與下一胎的照顧選擇

一、托育服務的認知與使用狀況

表 4-3-1²⁹ 顯示受訪者知道各項服務的程度、使用狀況、及使用後有幫助的程度。首先，九成五以上的受訪者知道「育嬰假」政策，是所有政策中民眾知道程度最高的一項，但僅 35.58% 曾使用過，但有 56.25% 沒使用過，快要是使用者的兩倍了。排除資格不適用與從未使用者後，在使用過的受訪者中九成表示「有幫助」或「非常有幫助」³⁰。

民眾知道程度第二高的是「父母未就業家庭育兒津貼」（84.54%），曾領過的受訪者有 41.53%，是所有政策中使用程度最高的一項，也是唯一使用者比從未使用者還多的一項政策；但使用過的受訪者約七成覺得有幫助，是政策中滿意程度次低的一項（僅次於親屬保母托育補助）。

知道「就業者家庭部分托育費用補助」的受訪者也是八成左右，和未就業津貼的程度相當，不過僅 35.58% 使用過，比育兒津貼的使用率低，從未使用過的約有 43.11%；而使用過的受訪者中，有八成以上感到有幫助。

「親屬保母托育補助」方面，約有八成受訪者知道，但僅 14.72% 曾領過，未曾使用過的高達 65.42%，是所有服務中從未使用者與使用者差距最大的一項。曾經使用過的受訪者中，有七成覺得有幫助，也是所有服務中覺得有幫助的程度最低的一項。

至於專屬臺中托育一條龍的「平價托育費用補助」，有七成受訪者知道，不過因本研究發放問卷時托育一條龍才剛實施一個月，因此只有 18.32% 曾經使用過，高達六成五尚未使用，但其使用程度應該要跟就業者家庭部分托育費用補助差距不大才是，可見普及程度還有可擴展的空間。值得嘉許的是使用過的受訪者中，有高達九成的受訪者感到有幫助，是所有服務中滿意程度最高的。

另一項專屬於臺中托育一條龍的「弱勢家庭育兒津貼」，同樣有接近七成的受訪者得知，但因資格限制較嚴格，且政策實施才一個月，因此只有 3.01% 曾經用過；請領過的受訪者中，有八成以上認為有幫助。

²⁹ 臺中市推行之托育一條龍各項補助政策於 105 年七月開始實施，由於本問卷調查時間於同年七月起。因此，回收之問卷結果恐有政策效果延遲的疑慮。如需參考本研究中各項政策的服務使用狀況與幫助程度之數據資料時宜多加審慎參酌。

³⁰ 有幫助為問卷第五部分第一題填答「非常有幫助」加「有幫助」的數次。

表 4-3-1、幼兒家長使用托育服務狀況及幫助程度

臺中家長	育嬰假	父母未就業家庭育兒津貼	就業者家庭部分托育費用補助	親屬保母托育補助	平價托育費用補助	弱勢家庭育兒津貼
知道	96.43%	84.54%	84.42%	81.15%	73.35%	69.21%
曾經用過	35.58%	41.53%	35.58%	14.72%	18.32%	3.01%
有幫助	90.86%	74.51%	82.59%	71.34%	92.19%	81.21%

整體而言，表 4-3-2 顯示各項服務政策中「知道」的比例大部分皆在七成以上，其中又以「育嬰假」的比例最高（96.43%），中央發放的「父母未就業家庭育兒津貼」、「就業者家庭部分托育費用補助」者均為八成五左右次之；唯臺中市政府推行之「平價托育費用補助」、「弱勢家庭育兒津貼」2 項政策，因剛上路不到一個月，因此「知道」者比例相對較低，分別為 73.35%、69.21%。

表 4-3-2、幼兒家長知道托育服務狀況

服務類型	總和		知道	不知道
	有效 個數	百分比	百分比	百分比
育嬰假	497	100.00%	96.43%	3.57%
父母未就業家庭育兒津貼	500	100.00%	84.54%	15.46%
就業者家庭部分托育費用補助	499	100.00%	84.42%	15.58%
親屬保母托育補助	498	100.00%	81.15%	18.85%
平價托育費用補助	498	100.00%	73.35%	26.65%
弱勢家庭育兒津貼	561	100.00%	69.21%	30.79%

單位：人

表 4-3-3 顯示各項服務之間使用狀況，每項服務的涵蓋率均低於五成，其中以「父母未就業家庭育兒津貼」較高約有 41.53% 使用過、「就業者家庭部分托育費用補助」及「育嬰假」均有三成五的家長使用過；臺中市的「平價托育費用補助」約有兩成受訪者使用過、「親屬保母托育補助」則有 14.72% 使用、「弱勢家庭育兒津貼」因資格限制，「曾經用過」者比例 3.01% 相對較低。以「曾經用過」與「從未用過」者而言，親屬保母托育補助、平價托育費用補助「曾經用過」與「從未用過」者比例落差較大。

表 4-3-3、幼兒家長使用托育服務狀況

服務類型	單位：人				
	總和	曾經用過	從未用過	資格 不適用	
	有效 個數	百分比	百分比	百分比	百分比
父母未就業家庭育兒津貼	478	100.00%	41.53%	32.70%	25.78%
就業者家庭部分托育費用補助	477	100.00%	35.58%	43.11%	21.31%
育嬰假	476	100.00%	35.58%	56.25%	8.17%
平價托育費用補助	457	100.00%	18.32%	65.42%	16.27%
親屬保母托育補助	474	100.00%	14.72%	59.23%	26.06%
弱勢家庭育兒津貼	461	100.00%	3.01%	48.16%	48.84%

表 4-3-4 顯示各項服務之間的滿意程度，受訪者認知各項托育服務對家庭的幫助程度，不論何種服務類型填答「有幫助」或「非常有幫助」的比例合計皆超過 7 成，又以「臺中市平價托育費用補助」比例合計為 92.19% 最高；填答「非常有幫助」比例以「育嬰假」的 61.13% 最高，反觀「父母未就業家庭育兒津貼」比例僅 24.71%；填答「普通」比例則以親屬保母托育補助、父母未就業家庭育兒津貼比例較高，分別為 25.18%、23.03%。

表 4-3-4、幼兒家長認為托育服務幫助程度

服務類型	單位：人						
	總和	非常 有幫助	有幫助	普通	沒幫助	完全 沒幫助	
	有效 個數	百分比	百分比	百分比	百分比	百分比	百分比
育嬰假	164	100.00%	61.13%	29.73%	8.21%	0.09%	0.84%
平價托育費用補助	82	100.00%	55.39%	36.80%	6.28%	0.39%	1.14%
弱勢家庭育兒津貼	13	100.00%	53.06%	28.15%	18.78%	-	-
親屬保母托育補助	67	100.00%	40.37%	30.97%	25.18%	3.48%	-
就業者家庭部分 托育費用補助	168	100.00%	37.02%	45.57%	16.93%	0.48%	-
父母未就業家庭 育兒津貼	192	100.00%	24.71%	49.80%	23.03%	2.47%	-

二、托育資源認知與使用狀況的區域差異

表 4-3-5 顯示各區受訪者瞭解各項政策狀況，「育嬰假」在四區都有九成以上的受訪者知悉這項政策；「就業者家庭部分托育費用補助」在傳統產業市鎮中有七成三受訪者熟知這項補助，低於其他區域（八成以上）；「父母未就業家庭育兒津貼」在工商市區與新興市鎮中都有約 87%的受訪者知道這項政策，在都會核心也有約八成的受訪者知悉，而在傳統產業市鎮中僅有 72.73%的受訪者知道此項津貼；「親屬保母托育補助」在新興市鎮中有 87.50%的民眾知道，在都會核心與工商市區中階約有八成的受訪者知悉，在傳統產業市鎮中僅有 64.06%瞭解該項補助；臺中市政府的「平價托育費用補助」政策僅有在新興市鎮區達八成的受訪者知道，都會核心區與工商市鎮區為七成左右，傳統產業市鎮僅 54.41%的受訪者得知這項新推動的補助；「弱勢家庭育兒津貼」在工商市區與新興市鎮皆有七成以上的受訪者知道，在都會核心區與傳統產業市鎮中僅有五成的民眾知道這項津貼。

表 4-3-6 中可以得知各區受訪者使用各項政策的差異，「育嬰假」在傳統產業市鎮中受訪者使用百分比比較高，約四成，在其他區域三成五左右；「就業者家庭部分托育費用補助」在都會核心區曾經使用過的比例最高，佔 40%，而其他區域皆不達四成，其中工商市區不及三成為最低；「父母未就業家庭育兒津貼」除傳統產業市鎮僅有 37.50%曾經使用過，其餘區域有達到四成以上；「親屬保母托育補助」在任何區域皆未有超過兩成的受訪者使用過該項補助；「平價托育費用補助」同樣在每個區域都超過五成的受訪者未曾使用過此項補助，僅有都會核心與新興市鎮達兩成；「弱勢家庭育兒津貼」因有資格審核的限制，使用率不及 5%，其中傳統產業市鎮為 0%。

表 4-3-7 可以觀察在曾經使用過的受訪者在各區域的使用滿意程度。「育嬰假」在各區域皆有超過五成的受訪者覺得有幫助，其中在傳統產業市鎮有約八成的受訪者感到有幫助為最高；「就業者家庭部分托育費用補助」除了工商市區 43.3%，其餘區域皆有五成以上覺得有幫助，其中傳統產業市鎮七成五為最高；「父母未就業家庭育兒津貼」在新興市鎮的受訪者有六成感到有幫助，工商市區則有五成，都會核心與傳統產業市鎮也有四成以上；「親屬保母托育補助」在都會核心、工商市區與新興市鎮中的受訪者都感到沒幫助居多其中都會核心區的受訪者有 53.57%覺得沒有幫助為四區最高；「平價托育費用補助」在都會核心與工商市區的大部分受訪者覺得沒有幫助，約佔四成，但在新興市鎮與傳統產業市鎮分別有 57.28%和 48.15%的受訪者認為有幫助；「弱勢家庭育兒津貼」在各區域都有五成以上的受訪者對這項津貼覺得沒有幫助

表 4-3-5、居住區域分層間的服務瞭解狀況

居住區域分層	育嬰假			就業者家庭部分托育費用補助			父母未就業家庭育兒津貼		
	不知道	知道	總和	不知道	知道	總和	不知道	知道	總和
都會核心	1 1.69%	58 98.31%	59 100.00%	7 11.86%	52 88.14%	59 100.00%	12 20.34%	47 79.66%	59 100.00%
工商市區	10 5.95%	158 94.05%	168 100.00%	28 16.77%	139 83.23%	167 100.00%	21 12.57%	146 87.43%	167 100.00%
新興市鎮	3 1.46%	202 98.54%	205 100.00%	26 12.50%	182 87.50%	208 100.00%	26 12.50%	182 87.50%	208 100.00%
傳統產業市鎮	4 6.15%	61 93.85%	65 100.00%	17 26.15%	48 73.85%	65 100.00%	18 27.27%	48 72.73%	66 100.00%
總和	18 3.62%	479 96.38%	497 100.00%	78 15.63%	421 84.37%	499 100.00%	77 15.40%	423 84.60%	500 100.00%
居住區域分層	親屬保母托育補助			平價托育費用補助			弱勢家庭育兒津貼		
	不知道	知道	總和	不知道	知道	總和	不知道	知道	總和
都會核心	11 18.64%	48 81.36%	59 100.00%	16 28.07%	41 71.93%	57 100.00%	34 45.95%	40 54.05%	74 100.00%
工商市區	34 20.24%	134 79.76%	168 100.00%	46 27.38%	122 72.62%	168 100.00%	56 28.72%	139 71.28%	195 100.00%
新興市鎮	26 12.50%	182 87.50%	208 100.00%	40 19.51%	165 80.49%	205 100.00%	49 21.97%	174 78.03%	223 100.00%
傳統產業市鎮	23 35.94%	41 64.06%	64 100.00%	31 45.59%	37 54.41%	68 100.00%	34 49.28%	35 50.72%	69 100.00%
總和	94 18.84%	405 81.16%	499 100.00%	133 26.71%	365 73.29%	498 100.00%	173 30.84%	388 69.16%	561 100.00%

表 4-3-6、居住區域的服務使用狀況

居住區域分層	育嬰假				就業者家庭部分托育費用補助				父母未就業家庭育兒津貼			
	資格不適用	從未用過	曾經用過	總和	資格不適用	從未用過	曾經用過	總和	資格不適用	從未用過	曾經用過	總和
都會核心	10	28	20	58	13	20	22	55	18	14	22	54
	17.24%	48.28%	34.48%	100.00%	23.64%	36.36%	40.00%	100.00%	33.33%	25.93%	40.74%	100.00%
工商市區	17	86	57	160	39	72	46	157	44	50	69	163
	10.63%	53.75%	35.63%	100.00%	24.84%	45.86%	29.30%	100.00%	26.99%	30.67%	42.33%	100.00%
新興市鎮	11	115	67	193	35	88	78	201	50	64	83	197
	5.70%	59.59%	34.72%	100.00%	17.41%	43.78%	38.81%	100.00%	25.38%	32.49%	42.13%	100.00%
傳統產業市鎮	0	39	26	65	15	26	24	65	12	28	24	64
	0.00%	60.00%	40.00%	100.00%	23.08%	40.00%	36.92%	100.00%	18.75%	43.75%	37.50%	100.00%
總和	38	268	170	476	102	206	170	478	124	156	198	478
	7.98%	56.30%	35.71%	100.00%	21.34%	43.10%	35.56%	100.00%	25.94%	32.64%	41.42%	100.00%
居住區域分層	親屬保母托育補助				平價托育費用補助				弱勢家庭育兒津貼			
	資格不適用	從未用過	曾經用過	總和	資格不適用	從未用過	曾經用過	總和	資格不適用	從未用過	曾經用過	總和
都會核心	18	33	7	58	16	28	11	55	26	26	2	54
	31.03%	56.90%	12.07%	100.00%	29.09%	50.91%	20.00%	100.00%	48.15%	48.15%	3.70%	100.00%
工商市區	44	88	28	160	24	105	23	152	78	70	8	156
	27.50%	55.00%	17.50%	100.00%	15.79%	69.08%	15.13%	100.00%	50.00%	44.87%	5.13%	100.00%
新興市鎮	45	121	25	191	34	113	39	186	93	92	3	188
	23.56%	63.35%	13.09%	100.00%	18.28%	60.75%	20.97%	100.00%	49.47%	48.94%	1.60%	100.00%
傳統產業市鎮	16	39	10	65	0	52	12	64	29	33	0	62
	24.62%	60.00%	15.38%	100.00%	0.00%	81.25%	18.75%	100.00%	46.77%	53.23%	0.00%	100.00%
總和	123	281	70	474	74	298	85	457	226	221	13	460
	25.95%	59.28%	14.77%	100.00%	16.19%	65.21%	18.60%	100.00%	49.13%	48.04%	2.83%	100.00%

表 4-3-7、居住區域的服務滿意程度

居住區域分層	育嬰假				就業者家庭部分托育費育補助				父母為就業家庭育兒津貼			
	沒幫助 ³¹	普通 ³²	有幫助	總和	沒幫助	普通	有幫助	總和	沒幫助	普通	有幫助	總和
都會核心	6 17.14%	5 14.29%	24 68.57%	35 100.00%	10 25.00%	9 22.50%	21 52.50%	40 100.00%	13 32.50%	11 27.50%	16 40.00%	40 100.00%
工商市區	31 27.43%	19 16.81%	63 55.75%	113 100.00%	43 35.83%	25 20.83%	52 43.33%	120 100.00%	34 28.57%	24 20.17%	61 51.26%	119 100.00%
新興市鎮	24 20.51%	13 11.11%	80 68.38%	117 100.00%	27 20.00%	19 14.07%	89 65.93%	135 100.00%	26 18.98%	28 20.44%	83 60.58%	137 100.00%
傳統產業市鎮	0 0.00%	7 20.59%	27 79.41%	34 100.00%	0 0.00%	7 24.14%	22 75.86%	29 100.00%	4 10.53%	16 42.11%	18 47.37%	38 100.00%
總和	61 20.40%	44 14.72%	194 64.88%	299 100.00%	80 24.69%	60 18.52%	184 56.79%	324 100.00%	77 23.05%	79 23.65%	178 53.29%	334 100.00%
居住區域分層	親屬保母托育補助				平價托育費育補助				弱勢家庭育兒津貼			
	沒幫助	普通	有幫助	總和	沒幫助	普通	有幫助	總和	沒幫助	普通	有幫助	總和
都會核心	15 53.57%	6 21.43%	7 25.00%	28 100.00%	12 41.38%	6 20.69%	11 37.93%	29 100.00%	14 50.00%	5 17.86%	9 32.14%	28 100.00%
工商市區	40 40.00%	23 23.00%	37 37.00%	100 100.00%	44 43.56%	18 17.82%	39 38.61%	101 100.00%	49 53.85%	17 18.68%	25 27.47%	91 100.00%
新興市鎮	43 42.57%	17 16.83%	41 40.59%	101 100.00%	28 27.18%	16 15.53%	59 57.28%	103 100.00%	46 57.50%	12 15.00%	22 27.50%	80 100.00%
傳統產業市鎮	0 0.00%	14 66.67%	7 33.33%	21 100.00%	0 0.00%	14 51.85%	13 48.15%	27 100.00%	7 50.00%	7 50.00%	0 0.00%	14 100.00%
總和	98 39.20%	60 24.00%	92 36.80%	250 100.00%	84 32.31%	54 20.77%	122 46.92%	260 100.00%	116 54.46%	41 19.25%	56 26.29%	213 100.00%

³¹沒幫助為問卷第五部分第一題中「完全沒有幫助」與「沒幫助」的加總。

³²有幫助為問卷第五部分第一題中「非常有幫助」與「有幫助」的加總。

三、下一胎的托育選擇

接著本研究好奇：如果有了臺中托育一條龍的政策介入，是否會改變家長下一胎的照顧方式表 4-3-8 所述是問卷第六部分第一大題第五題、第二大題第八題、第三大題第九題、第四大題第八題的結果：「目前臺中市托育一條龍規定，協力保母/托嬰中心的費用不得超過 12,000-14,000 元，扣除中央政府補助 3,000 元，與臺中市政府補助 3,000 元，您平均只要負擔 7,000 元，就可享有保母或托嬰中心的服務，並且我們期待加入臺中市協力保母或協力托嬰中心的數量會因一條龍的實施而增加。因此若您十個月後有了下一胎，請問您會選擇什麼樣的托育方式？」

結果發現照顧方式的選擇呈現路徑依賴的固著現象，也就是現在選擇何種照顧方式，未來也有較高的機會選擇相同的照顧方式。然而在四種照顧方式中，由父母親自照顧者，固著其原先照顧方式的程度最低，僅 64.0% 的受訪家長下一胎仍堅持要親自照顧，卻有將近 20% 的家長希望下一胎可以送保母或托嬰中心，而這群顯然是政策應該要涵蓋的人口群；親屬照顧的固著程度次之，有七成現在由親屬照顧的家長，下一胎仍會請親屬照顧；家戶外托育的固著程度更高，尤其現在選擇居家式托育者，有高達 86.3% 的家長會把下一胎給保母照顧，機構式托育的結果也類似，有 72.8% 會把下一胎的小孩送到托嬰中心。

代表現在使用家戶外托育模式者，多數仍會持續使用家戶外服務，這可能代表使用者對現在的托育服務滿意，使其不需要改變托育選擇，也就是臺中市目前的家戶外照顧模式服務讓使用者願意繼續使用，更重要的是目前在家戶內照顧的也有兩成的民眾在下一胎是期望家戶外托育的。如同焦點團體上專家學者所述：「從這個統計裡面可以看到的是，下一胎願意讓社區保母系統或托嬰中心繼續的高達八成，也就是說至少目前整個臺中市的托嬰中心或保母系統或是托育資源中心整體服務是 OK，目前的使用者是願意繼續使用的（專_1）」。

表 4-3-8、下一胎會選擇何種照顧方式³³

下一胎	現在			
	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	65.95%	11.32%	13.85%	8.88%
其他親屬照顧	6.17%	70.40%	12.29%	8.86%
居家式托育	7.21%	3.35%	86.40%	1.96%
機構式托育	10.53%	2.35%	5.67%	78.22%

³³資料來源取自問卷第六部分第一大題第五題、第二大題第八題、第三大題第九題、第四大題第八題：「目前臺中市托育一條龍規定，協力保母的費用不得超過 12,000-14,000 元左右，扣除中央政府補助 3,000 元，與臺中市政府補助 3,000 元，您平均只要負擔 7,000 元，就可享有保母或托嬰中心的服務，並且我們期待加入臺中市協力保母或協力托嬰中心的數量會因一條龍的實施而增加。因此若您十個月後有了下一胎，請問您會選擇什麼樣的托育方式？」

貳、家庭照顧者使用托育資源之狀況與政策期許

一、在家親自照顧小孩的家長，使用福利資源的狀況

在詢問家長對各項托育服務的整體認知、滿意程度後，本研究接續詢問家長對各項服務的細項使用狀況。首先是在家親自照顧小孩的家長，請領未就業津貼與使用托育資源中心的比例；第二種是親屬照顧請領津貼、及使用托育資源中心的狀況；第三種是居家式托育；最後是托嬰中心。

目前親自照顧幼兒的家長，可請領中央衛福部社家署 3-5 千不等的「未就業家庭育兒津貼」，本研究受訪的家長中有 308 位親自照顧的家長，有 179 位家長請領此津貼，佔 58.10%；但仍有 129 位（58.10%）家長未請領「未就業家庭育兒津貼」（表 4-3-9）；若排除家戶所得超過排富條款而不符資格的家長，仍有 37.10%的家長未領「未就業家庭育兒津貼」。當然，這群人中有可能領育嬰留職津貼；也可能是報稅資料除家長薪資外還有其他收入因此超過排富條款的標準，但因本研究僅問父與母的所得，沒辦法準確掌握其是否符合排富條款。不過這將近四成自己照顧卻沒領中央未就業津貼者，仍值得後續進一步分析，原因是作業繁瑣還是不知道訊息？符合資格卻不知可領取的比例有多高？本研究後續將會統一分析家長是否知道各托育資源、使用狀況以及滿意程度。臺中市府可考慮其他行政作為例如主動寄發通知、加強宣導、簡化申請程序等以提高此中央政策的覆蓋率。

表 4-3-9、自行照顧的家長，請領「未就業家庭育兒津貼」的狀況³⁴

	有效個數	百分比	排除收入資格不符後百分比 ³⁵
是	179	58.10%	62.90%
否	129	41.90%	37.10%
總和	308	100.00%	100.00%

政府對在家親自照顧孩子的家長所提供的福利資源，除了中央政府所提供的「未就業育兒津貼」外，還有市政府提供的托育資源中心的服務與資源。不過從表 4-3-10 看出有將近六成在家親自照顧孩子的家長，過去半年內尚未造訪過托育資源中心，高於去過的 40.5%，在焦點團體中也有許多家長表示類似的館設並不普及，也可作為臺中市府下一階段的重要政策目標。

³⁴ 資料來源取自資料來源取自問卷第六部分第一大題第一題「主要照顧幼兒的家長，每月是否領有「未就業家庭育兒津貼」？」

³⁵ 收入資格以父母未就業家庭育兒津貼規定之「綜合所得總額合計未達申報標準或綜合所得稅稅率未達百分之二十」者計算。

表 4-3-10、自行照顧的家長，造訪托育資源中心的狀況³⁶

	有效個數	百分比
是	123	40.48%
否	181	59.52%
總和	304	100.00%

二、親屬照顧者的資源使用狀況

表 4-3-11 顯示那些親屬協助照顧嬰兒者超過五成（55.92%）是祖母，是所有親屬照顧者中最大宗；其次為外祖母（36.85%），可見女性仍大量承擔照顧的責任，只是從年輕女性（育齡婦女）轉移到中年老女性。接著從

表 4-3-12 可知請領「親屬保母托育補助」的普及程度，結果發現僅 35.13% 的家長領過「親屬保母托育補助」，也就是仍有將近六成親屬照顧者未領津貼。可能的原因包括家長所得超過排富門檻、也可能不知道訊息、或親屬沒有受訓考照加入系統因此喪失領取資格等；因此本研究詢問這位親屬是否參加過在職研習，表 4-3-13 顯示不到一半的親屬（42.48%）參加過在職研習。最後本研究關心的是親屬照顧者使用托育資源中心的狀況，表 4-3-14 顯示將近一半（48.38%）的親屬照顧者過去半年內沒去過托育資源中心，原因可能跟自己照顧的家長類似。

表 4-3-11、親屬照顧者的身分³⁷

	有效個數	百分比
祖母	78	47.20%
外祖母	49	29.66%
祖父及祖母	14	8.72%
外祖父及外祖母	12	7.19%
外祖父	6	3.43%
其他親戚	5	2.93%
祖父	1	0.88%
總和	166	100.00%

表 4-3-12、選擇親屬照顧是否領「親屬保母托育補助」³⁸

	有效個數	百分比
是	58	35.13%
否	108	64.87%
總和	166	100.00%

³⁶ 資料來源取自問卷第六部分第一大題第二題「主要照顧幼兒的家長，過去半年內是否去過托育資源中心？」

³⁷ 資料來源取自問卷第六部分第二大題第一題「目前這位幼兒主要照顧者是小孩的誰？」

³⁸ 資料來源取自問卷第六部分第二大題第二題「請問您是否領「親屬保母托育補助」？」

表 4-3-13、親屬照顧者是否參加過在職研習³⁹

	有效個數	百分比
是	69	42.48%
否	89	55.36%
不知道	3	2.16%
總和	161	100.00

表 4-3-14、主要照顧者是否去過托育資源中心⁴⁰

	有效個數	百分比
是	62	38.56%
否	77	48.38%
不知道	21	13.06%
總和	160	100.00%

三、托育資源中心的缺乏與區域資源錯置

基於上述兩種照顧者造訪托育資源中心的比例均偏低，因此本研究在焦點團體也詢問家長，發現有以下幾點原因。首先家長提及托育資源分配不均的情況：「說真的我們臺中市這邊，兒福館在臺中市區域裏，西屯那邊好像有吧？其他地方就很少，兒童教育中心就大里，其他好像也沒有了（親_2）」。甚至將臺中市與其他五都的縣市比較：

我妹妹在新竹上班，他說只要六日，他都會帶他們去類似親子館，還有冷氣可以吹。我們家住豐原，豐原都沒有，後來我妹妹搜尋臺中市有冷氣又有設施，好像就只有一個地方。那我妹妹說臺中市的配套好差，他每次都講，還好我們住在新竹。我建議，不可能是說馬上實施，但是有建議是臺中市還有一些需要加強改善的地方，可能可以跟別的縣市學習。（親_6）

台北有很多親子館，好像每個區都有親子館，然後臺中像兒福館，好像就很少，臺中市的話好像就只有兩、三個而已吧，不多，而且他其實開放臺中市的人，所以我覺得這樣的福利地點設施可以再多一點。（未_7）

除了資源分配不均外，更細緻的談到，就算偏鄉的區設有托育資源，但受限於交通運輸不便利，同樣也無法有效使用資源：「海線都偏僻嘛，公車會不會到站，走過來大概二十分鐘，好像在大甲鎮南宮那附近，大里那邊公車怎麼去都不知道，所以就覺得我們的資源是相對是比較少一點（親_2）」。或僅能選擇較近的資源：「通常就是帶他去圖書館，就是這個對我來說比較近的，又比較可以利用到的資源。那其他的可能就沒有，因為也真的沒有很普及（親_4）」、「我們自己可能家附近的公園、學校，就帶小朋友去走一走（親_1）」。

對目前使用情況，也有家長提出一些建議，例如，托育資源中心的開放時

³⁹資料來源取自問卷第六部分第二大題第五題「請問親屬是否參加過在職研習？」

⁴⁰資料來源取自問卷第六部分第二大題第四題「請問這位主要照顧者過去半年內是否去過托育資源中心？」

間，或親職課程，是否能因應家長上下班時間做彈性調整，讓家長有多一點機會參與：

我會善用到的資源大概是北區的婦幼館，我會辦證，然後可以借他們的教具，反正我大概兩個禮拜去借一次，我在這部分的使用率算是很高，可是因為我自己工作時間的關係，我之前還有可能配合他四點下班之前去借還教具，但現在因為真的沒有辦法，所以就變成要麻煩我媽媽就是在開車帶我兒子去借還教具，其實我是還滿希望自己可以有時間去挑教具，或是有一些爬行兒的課程或說故事的課程，可是基本上都是在平日白天的時間，我也比較沒辦法參與。（親_1）

另外有家長提到，因資源設置不足，需求大於供給時，需要花額外的時間等待使用資源。又或者若資源是免費可以享有的，在不增加育兒負擔的情況下，會有更大的使用誘因：

我自己還有利用的資源是，去過一次國美館，還有兒童館，可是要抽號碼牌，還要特地提早，時間要抓的滿緊的。大里兒童藝術中心，還沒有機會去，但也是要門票，我自己會希望是，當然儘可能不要有一些額外的開銷的資源，會更有吸引力。（親_1）

還有家長提到，目前臺中市提供給兒童遊玩的設施設備，要考量是否符合安全規範、是否有定期管理的問題：

公園還是覺得管理單位要例行去維護遊具的安全，讓大家有一個適當合宜的休閒場地，但是如果說真的要讓這麼小的小朋友去使用這一些遊具我覺得還是有一些危險跟討論的空間。（未_5）

而有家長認為這個議題，又似乎因城鄉差距而有所差異，都會地區的設施設備較新穎且安全，偏鄉地區的資源相較起來就比較差：

潭子那邊就有很多的公園，遊樂設施讓小朋友去玩，但在龍井沒有，就只有學校，但是學校有些不適合小小的朋友，所以我覺得遊樂設施好像也有城鄉差距，比較熱鬧的地方比較多，而且都比較新、比較安全，比較偏僻的地方，帶小朋友玩的就比較沒有。（未_7）

再者，不少家長提及設施的建構是否為適齡適性，得以讓孩子在安全、適切的範圍內使用是很重要的，具體的做法可以針對不同年齡層設置不同的遊樂場所，甚至是直接設立兒童館，在管理範圍內有效的控管使用對象：

如果說公園的話，其實現在大部分的公園已經有一些遊樂設施，我覺得這樣子就很好了，如果他能夠再細分成年齡層，比如說兩歲以前比較不會走路的，他有更小型的，像幼兒園小型的那種溜滑梯，跟稍微大一點的孩子稍微做個分開，感覺會更有安全一點。（未_8）

因為之前工作的關係，所以公園部分可以提供一些建議，現在公園內的遊具其實百分之九十五都是不合格的，它是針對六歲或十二歲以上的小朋友，所以要帶我們現在手邊的小朋友去那種地方，其實就是我們自己不對。當然可以像媽媽講的說可以細分兩歲以下小朋友用的，跟幾歲以下小朋友用的，問題公園是一個開放的空間，不是只有小朋友會去，國中青少年、高中的小朋友會專門去

破壞這些容易破壞的東西，這些東西做出來以後，只會讓之後的公園更多不堪使用的東西，所以建議還是要像這一種，專門 For 小朋友的兒童館，才是根本的方法。（未_5）

最後，如何營造友善兒童的生活環境，是目前仍要努力的地方，無論是觀念的宣導或設施設備建立，皆應考量不同的使用者。有家長分享自身經驗，認為目前已經有很大改善，在不同的情境下皆能感受到外在對於育兒的友善程度：

有時候我會自己一個人帶著小孩，先搭公車再搭火車，沿路遇到公車司機看著我揹一個小孩還牽一個小孩，都還滿體諒的，會等我先把小孩子安頓好，我也坐下來司機才開車，我覺得我們現在這個社會大家都慢慢地重視小孩子，還有婦女帶著小孩子，我懷孕的時候大家都還滿體諒的（未_7）。

但相較於上述人對於育兒者及兒童的關懷，硬體設施上，仍有需要再加強的地方，例如人行道、馬路是否平穩、連續性，讓使用者可以安全舒適的使用：

台灣的人行道、馬路，鋪的很糟糕，因為你要推嬰兒車，其實說實在小孩子坐在上面是不舒服的，因為就是很顛簸，你要推嬰兒車其實很難推。至於其他的設施其實我比較少用到。（未_8）

參、使用家戶外專業照顧服務之狀況

一、居家式托育使用狀況

表 4-3-15 顯示使用居家式托育的臺中市家長中，高達 90.38%的幼兒保母已辦理居家式保母登記，僅剩 5.81%尚未登記；其中也有高達 83.32%的幼兒保母是加入臺中平價的協力保母（表 4-3-16）；71.58%的保母是家長心目中第一順位的保母（表 4-3-17）。至於家長接送幼兒至保母家的時間，50.74%的家長在 5 分鐘以內，26.32%在 10 分鐘內（表 4-3-18），也就是說，超過 8 成臺中市使用居家式托育的家長，接送幼兒的時間都在 15 分鐘以內，可見對已使用居家式托育的家長來說近便性是足夠的，不過那些沒使用居家托育服務者是否因接送太遠而成為阻礙的原因，值得探究。

表 4-3-15、是否辦理居家式保母登記⁴¹

	有效個數	百分比
是	60	90.38%
否	4	5.81%
不知道	2	3.81%
總和	66	100.00%

⁴¹資料來源取自問卷第六部分第三大題第一題「幼兒的保母是否有辦理居家式保母登記？」

表 4-3-16、是否為協力保母⁴²

	有效個數	百分比
是	60	83.32%
否	1	4.65%
不知道	3	12.03%
總和	64	100.00%

表 4-3-17、是否為第一順位的保母⁴³

	有效個數	百分比
是	45	71.58%
否	18	28.42%
總和	63	100.00%

表 4-3-18、送托幼兒至保母家的⁴⁴時間

	有效個數	百分比
5 分鐘以下	32	50.74%
10 分鐘以下	16	26.32%
15 分鐘以下	9	14.13%
20 分鐘以下	2	2.85%
20 分鐘以上	3	5.97%
總和	62	100.00%

二、機構式托育使用狀況

在臺中市家長使用機構式托育服務者中，有 45.70%的家長在協力托嬰中心（表 4-3-19），但亦有 42.61%的家長不知道托嬰中心是否為協力。

表 4-3-20 顯示 41.99%的幼兒進入公設民營的托嬰中心，18.31%的家長則不清楚托嬰中心是否為公設民營。

表 4-3-21 呈現送托幼兒至托嬰中心的時間，36.34%在 5 分鐘以內，18.49%在 10 分鐘以內，26.19%在 15 分鐘內，雖然接送幼兒至機構式托育的時間比居家式托育久，但超過 8 成的家長接送幼兒的時間可以在 15 分鐘以內，可見近便性是足夠的。

表 4-3-22 則顯示有超過 9 成的家長表示目前使用的托嬰中心就是其最理想的托嬰中心。

⁴²資料來源取自問卷第六部分第三大題第二題「幼兒的保母是否為協力保母？」

⁴³資料來源取自問卷第六部分第三大題第三題「請問這位保母是否是您們當初想找的第一順位的保母？」

⁴⁴資料來源取自問卷第六部分第三大題第四題「每天接送幼兒至保母家的時間單程約為_____分鐘？」，填答為開放式問題，再轉為類別變項，每五分鐘為一類。

表 4-3-19、是否為協力托嬰中心⁴⁵

	有效個數	百分比
是	11	45.70%
否	1	11.69%
不知道	10	42.61%
總和	22	100.00%

表 4-3-20、是否為公設民營托嬰中心⁴⁶

	有效個數	百分比
是	10	41.99%
否	10	39.70%
不知道	3	18.31%
總和	23	100.00%

表 4-3-21、送托幼兒至托嬰中心的時間⁴⁷

	有效個數	百分比
5 分鐘以下	9	36.34%
10 分鐘以下	4	18.49%
15 分鐘以下	5	26.19%
20 分鐘以下	1	7.23%
20 分鐘以上	2	11.75%
總和	22	100.0%

表 4-3-22、是否為家長第一順位的托嬰中心

	有效個數	百分比
是	21	90.7
否	2	9.3
總和	23	100.0

⁴⁵資料來源取自問卷第六部分第四大題第一題「您幼兒的托嬰中心是否為「協力」托嬰中心？」

⁴⁶資料來源取自問卷第六部分第四大題第二題「您幼兒的托嬰中心是否為「公設民營」托嬰中心？」

⁴⁷資料來源取自問卷第六部分第四大題第三題「您每天接送幼兒托嬰中心的時間單程約為幾分鐘？」

三、吸引家長選擇家戶外托育的因素

(一) 增加小孩社交互動的機會

由於現今家庭結構的改變，家裡孩子少，大多僅有身邊的大人照顧，使得孩子不易與他人互動，透過送給家戶外的托育可增加孩子和其他幼兒互動的機會：「接下來我老大怎麼辦呢？可能送去給人家照顧，可是他已經習慣給我媽媽帶，你要說一個兩歲的小孩已經習慣在這個地方，他的生活方式，可是現在要他去別的地方，我想他一定不適應，因為光是回外婆家他就不願意了（親_2）」。為使孩子能有與其他孩子互動的機會，也會考量將孩子送出給家戶外的居家托育人員或托嬰中心照顧：「讓孩子與其他小孩一起有社交（3318）」、「讓孩子增加照顧人力避免孩子怕生（3367）」、「幼兒學習規律作息與小團體生活（142）」、「在托嬰能受到更好的教育（群體、禮儀）（254）」、「托嬰中心對幼兒的生活自理能力和社交、語言發展有正面助益（258）」。

(二) 托育人員的專業知能和服務品質

居家托育人員的環境、家人、或機構師資是家長決定送托與否的重要關鍵，期待孩子能在完善的托育環境下成長：「家長不是說這區域一萬三，就給你帶，還要看環境，和托育人員交談，理念、環境覺得安全，才會送托，幾乎家長都會詢問（保母）帶幾個，也會詢問（保母自己）孩子有多大，有幾個，有些家長還要求很嚴格，希望可以看到你的家人，他會挑晚上時間你家人都在的時候，來看過一次（托育人員_1）」、「有一個完善的環境能讓小孩健康的成長（3075）」、「設施環境完善、教育師資齊全，素質較好（3729）」、「給予小孩更專業的照顧與好的安全環境（267）」。

托育人員本身的專業知能會提高家長送托的誘因：「因專業保母（托嬰）帶得很好會提高意願。也因工作因素無法自己帶（230）」、「托育中心的老師是專業的，比起父母親自行照顧更細心（3630）」、「因托嬰中心的保母，有許多照護上的專業知識，可以在第一時間應變得當，而且他們很用心，希望不要有太多所謂恐龍家長讓這些幼保人員離開（3686）」、「專業保母（托嬰）帶得很好（230）（2441）（2899）（3656）（3750）」。品質和服務也會影響家長的意願：「品質有保障（27）」、「托嬰中心服務品質佳（1366）（3756）」，即使有政府的補助讓托育費用降低，但家長仍是比較關心品質：「因為費用降低，但仍較關心照顧品質（1580）」、「會列出考慮因素，但還是以孩子的安全成長為第一考量（3322）」；托育人員是否可信任「交由專業之保母來照顧也可更放心工作（2057）」。家長也會考量托育人員本身是否有收托經驗：「保母帶小孩比較有經驗也比較專業（39）」。配合度高不高：「托嬰中心蠻專業，配合度高，讓人很放心（3805）」。

居家式托育及機構式托嬰中心，托育人員需通過職前的 126 小時培訓課程及每年 18 小時在職訓練課程，托育人員透過此訓練課程的培訓，不斷累積自己的專業知能，於托育過程中展現專業，而使得可以吸引更多的家長願意把孩子送托照顧：「保母受過專業訓練又認證提高專業能力，能照顧好幼兒家長更放心上班就業（60）」、「因為保母有合格證照，還有照顧的經驗使我們做父母們比較放心，而且很細

心的照顧，配合度很高，good (188)」，在托嬰中心除了有專業的人員還會有安排適齡的更種活動及課程：「會選擇托育中心，主因是他們有專業的教育課程，適時開發小孩的潛能，對於小孩會有正向幫助 (3633)」。

(三) 托育時間與距離、托育費用

托育時間是否彈性：「社區保母系統增加臨托方式或延長時間，若父母臨時加班不必擔心時間到了沒人接送 (1271)」，距離家裡送托的時間：「小的我有找到保母，但是我想會先跟我老婆討論，因為他現在還在坐月子，上個月才生，我可能會跟他過去看看那個保母，因為那個保母離我家比較近，這樣去的話比較不用，因為已經六點起床，這樣也不用五點半起床，不然這樣工作效果也不是挺好的 (親_7)」，托育費用：「如果沒有親屬可以帶，那如果價格還有品質可以讓我們信任的話，那當然啊!因為我們都是雙薪家庭，對啊!就會尋求這方面的管道 (親_6)」。且因不是家人自己托育，所以也可以避免管教上的衝突：「專業保母共同合作，可比免管教上衝突，且能夠放心交給專業人士 (112)。」

四、對制度與服務疑慮的推力

前述表 4-2-11、表 4-2-12「家長不選家戶外托育的原因」中顯示，與照顧品質相關的因素也是導致許多家長自己照顧的原因，例如「找不到合適的托嬰中心/保母」(3.4%、6.8%、5.5%、4.4%)、「合適托嬰中心已額滿」(2.3%、2.5%)、「托嬰中心師生比太高/保母照顧的人數太多」(5.2%、4%)、「托嬰中心/保母的居家環境不夠安全」(2.3%、2.4%)等、至於勾選與可近性有關的原因「托嬰中心太遠/保母太遠」大約有 1.8%左右的家長。綜歸而言，與品質相關的阻礙因素大致有找不到合適的托育服務、師生比太高、及環境安全三個還是家長的關鍵。

(一) 負向新聞引發的恐慌、托育人員的素質、托育品質

如量化結果顯示，「愛心、耐心」在整體排序上位居第一、「家人比較值得信任」排名第三、「照顧品質」第五名，因此本研究從焦點團體及問卷的開放填答中進一步分析其內涵。許多家長表示雖然平價托育補助津貼會減輕家長負擔，但許多家長在考量是否要選擇家戶外托育時，仍擔心托育人員的素質及托育品質：「平價固然分擔了一些父母的經濟壓力，但是質量與素質還是得靠政府把關 (876)」、「最主要還是看保母與托嬰中心照顧者的素質 (682)」、「(平價)吸引力有，但不大，因為保母人品等問題頻傳，這不是開玩笑，或提高補助就能解決的問題 (3841)」、「可能會，但最重要的還是安全和素質 (3161)」、「不放心保母品質 (1368) (342) (3317) (2691) (2769) (1580)」，家長希望政府能把關托育人員的品質：「質量與素質還是得靠政府把關 (723)」、「希望等提高保母的素質跟耐心，沒有暴力傾向 (388)」、「保母素質要加強，現在看到太多領有證照但對小孩施暴的案例 (2221)」、「會考慮，但還是會擔心保母素質、中心硬體設備是否完善 (監視系統) 很重

要(3308)」、「保母及托嬰中心之審核應更謹慎(3203)」、「只要保母素質環境良好，那就沒問題!(2606)」。

同時也考慮照顧者的年紀及是否有愛心、耐心、細心：「保母太老(1464)」、「仍會考慮到照顧者是否有愛心、耐心、細心等因素(3138)」。

電視常報導虐待的事件，與托育相關的負面社會事件不斷的發生，因此家長對家戶外的托育不信任：「社會新聞保母虐童事件太多，生個孩子不簡單，若因為別人的不小心導致孩子傷害，自己會內疚一輩子(1146)」、「保母水準不一，會發生甚麼事沒人能預期(930)」、「社會新聞案件時有所聞(885)」、「虐嬰情況層出不窮(1513)(342)(3859)(2241)」、「常有虐待事件致死(1368)」、「因為太多保母疏忽新聞跟保母虐待兒童新聞太多(2981)」、「電視常報導保母虐待事件造成我們對保母或托嬰中心的照顧產生疑慮，畢竟他們未必能有同理心以他人小孩為自己小孩的(2548)」、「我請我老公自己帶小孩，自己帶會比較安心，我一樣不信任保母，因為我覺得社會新聞太多、太恐怖的負面消息(未_1)」，使家長對家戶外的托育產生不信任感：「保母及托嬰中心事故頻傳，令人無法安心送托(268)」、「不曉得是否虐嬰，睡白天，晚上不睡(709)」、「因為不放心給保母或托嬰中心帶(3202)(3321)(1564)(1999)(3326)(3425)」、「我們其實也有想過找保母，但是我常在外面跟大家開玩笑講說，叫我老婆照顧我都不放心了，還找保母?(未_5)」，加上以往托育不愉快的經驗，也使得對家戶外的托育不信任：「對保母托嬰中心產生不信用感，發生事情時有時並未告知(3204)」，而導致家長最後選擇的托育方式即是留在家照顧：「新聞虐嬰案件頻傳，無法信任送托保母或托嬰中心，仍會選擇由親屬保母照顧(48)」。

(二) 托育環境安全與衛生不足

此外，「環境安全」的考量在整體總分排序上位居第九，在選擇機構托育的家長心中是排名第四重要的考量因素。雖然衛生福利部社會及家庭署於 103 年 9 月 15 日發布「居家式托育服務提供者登記及管理辦法」，並自 12 月 1 日起實施居家托育登記及管理制度，除了托育人員本身的資格要件應符合法令規定外，最重要的是居家托育環境是否符合安全檢核標準，托育服務環境安全檢核表共有 40 個檢核項目，透過管理來回應家長對於家戶外托育環境衛生的管理，以減輕家長的擔憂。不過從問卷以及焦點團體都還是見到許多家長對安全與環境的不放心，因此選擇家人照顧：「安全是最大的考量(3351)」、「仍會考慮到環境安全等因素(3138)(388)(1564)(3335)(3336)(3351)(3355)(3427)(3393)(405)」、「保母托嬰中心的環境安全、限制(2307)」、「加強安全的管理、減少托嬰的意外或虐嬰事件發生(1001)、保母的環境、設備(2606)」、「托嬰中心環境設備應定期檢查(2981)」。

對於居家環境的衛生也期待能夠不定時的抽查及衛生管理防範，來避免環境衛生所引起的疾病：「不定時抽查安全衛生(326)」、「疾病衛生管理防範(3618)」、「環境、腸病毒的查核與宣導(1316)」。

，

托育空間太小：「場所太多環境太小(3387)」、「目前公設民營的托嬰很棒，老師和主任都很用心，可以的話，希望空間可以大一點，可以讓多一點的小朋友進來(3622)」、「保母家的活動範圍加大(709)」、「之前有找保母，那時候還滿可怕的，好不容易找到一個，去二樓看下面是那個賣金紙的路都很不通(親_6)」，因環境衛生引起的疾病：

「環境不一定衛生（1464）（3805）」、「感冒情形會增加（709）」、「感冒、病菌孩子間會互相傳染（1147）」、「希望可以盡量避免小孩在托嬰中心受到細菌、病毒感染的機會（682）」。

肆、對托育服務的政策建議與期許

一、托育人力培訓管理與照顧品質提升

（一）培訓、監督、管理以確保照顧品質

1. 加強居家/托嬰中心托育人員訓練

托育人員的專業不能僅靠考證，需透過再訓練來加強專業知能：「保母專業知識再訓練（34）（1666）（2981）」、「提升照顧專業（1564）（3100）（2999）（3419）（3444）（2057）（2548）（3393）」、「電視媒體報導保母及托嬰中心虐嬰致死的案件大大降低我及家人送托嬰、請保母的意願，請多注意人員素質（2829）」、「照顧者的專業知識，身體健康狀態（3805）」、「無論是保母或托嬰中心的托育人員素質仍良莠不齊，實施平價托育的同時，專業的照顧才會讓幼兒父母更安心（3970）」。「針對個案的討論，經驗的分享，以促進托育人員對事件發生當下反應的靈敏度：「保母在職訓練，並針對個案做討論，解決保母和家長共同無法解決的事，例如：小孩太難搞（3793）」、「保母實際經驗、在職訓練課程進修（3308）」、「保母的照顧方式及經驗（1072）」、「部分保母需再多加強，現任保母非常節制，以至於很多細節都捨不得用電，例如：洗澡不開燈...等（174）」。

培訓內容在專業部分可增加：「幼兒發展所需的團體課程（27）」、「保母或教保人員的專業課程（885）」、「加強情緒管理課程（3161）（268）」、「托嬰照顧人員培訓（3321）」。「在情緒部分可增加培訓保母照顧幼兒具備愛心、耐心、同理心的課程：「保母細心、耐心課程培養（166）」、「人員素質（3422）」、「應訓練人員的耐心、愛心，才不會有小孩被虐待（1513）（2901）」、「人員的素質培養，因照顧嬰幼兒需要相當的愛心及耐心（746）（3322）」、「加強保母及托嬰中心人員的專業，要有足夠愛心及耐心（3901）（2177）（3717）」、「保母的愛心耐心，不要因為小孩哭鬧就施暴力打孩子（388）（3961）」、「保母的知識（專業）、耐心愛心、同理心（2606）（405）」、「態度及業資，專業知識補強，要認真用心對待幼兒（2746）（1736）（2780）」、「保母與保育員耐心較不足，可能因現今社會壓力大，故需固定時間安排心靈課程放鬆（2965）」、「最主要的原因在於兒童的安全，有許多虐童事件，保母人前人後不一（鄰居有經歷）（2813）」、「注重專業訓練、素質、品格等，更加有利於子女的整體發展（1286）（1307）」。

2.管理居家/托嬰中心托育人員照顧品質

社會新聞事件的頻傳，造成家長對家戶外的托育缺乏信心，產生不信任感，雖然新聞事件是個別案件，仍然有許多很好的托育人員，但許多家長仍期許政府應建立並落實完善的稽核及督導機制。此外，雖 103 年 12 月 1 日托育人員登記制已經上路，所有要托育三親等外之幼兒且有收費的托育人員皆須登記，但目前並未真正落實稽核及公開透明資訊，建議政府應落實兒童及少年福利與權益保障法中第 90 條罰則的規範，且更須將保母的資訊透明，來解決家長對家戶外托育不信任之情形，同時也需透過媒體增加正面的托育新聞報導。

我覺得現在看到保母或托嬰中心老師虐待小朋友的社會案件我們真的都會害怕，所以其實我覺得就是政府要鼓勵人家生，保母系統這一塊透明化，還有人員的素質（未_5）。

我在網路上看到很多論壇、社團，很多人都在問考保母好不好考，因為現在沒有在就業，所以希望去考保母，他們是用著種心態去當保母，那我覺得這是一個不是一個做保母的出發點，所以這也是會讓我不太想要就是去把小孩子托給別人照顧（未_8）。

保母制度有很大的檢討空間，要怎樣更透明，不管是托嬰中心或保母，都可以讓家長放心的把孩子送去，而不是像市政府為了鼓勵保母產業的發展，一味單方面的做補助，這個制度有必要去做一個討論說，你不是把這個產業發展起來才去想去管制，而是你應該先把他管制好，才要想要發展產業，先後順序可能有點顛倒（未_5）。

政府對現有居家托育人員及托嬰中心應定期、不定期的監督及訪查：「對保母的定期監督（112）（3106）」、「確實稽查保母托育品質（1666）」、「加強對保母工作/托嬰中心的檢核（2409）（1736）（2548）（3718）」、「嚴格審核保母或托嬰中心是否真心對待照顧（2367）」、「定期由相關單位不定時訪查保母或托嬰單位，監督是否適當照顧幼兒（2057）」、「補助一時，孩子一輩子，慎選保母、中心，依然會有事件發生，政府的監督工作更提高（1973）」、「應落實對托嬰中心各方面查稽與管理（400）（1569）（3161）（267）」。在訪查前不要事前告知，以提升督導的效率，避免保母有時間準備應付訪查人員：「抽查驗證制度（1564）」、「多去保母家查訪、不定期、不通知的查訪，才不會有保母有時間準備可以應付訪查人員（3149）」、「常常去抽查，不要預先告知。（3204）（3317）」。許多家長甚至表示希望可以透過通訊軟體及相關紀錄得知孩子的情形：「建立保母與父母親視訊連線，父母親可以隨時看到小孩的狀況（3865）」、「增加保母、托嬰中心與父母間的通報紀錄（3413）」、「讓家長可隨時監看托嬰托嬰中心狀況，避免再有保母虐待死孩童事件的預防（267）」、「監視器可連線至家長電腦或手機（268）」、「線上即時錄影（3746）」。

103 年 12 月份登記制上路後，在兒童及少年福利與權益保障法第 25 條、第 26 條、第 26-1 條、第 26-2 條，明確規範居家托育人員辦理登記後才能開始

托育幼兒，若違反相關規定應登記而未登記者在第 90 條也明確訂定出罰則。然而因部分考慮人力及人情，並沒有實際落實稽查及開罰，使得即使有法規明定，但是還是有黑市的保母仍然在托育，托育費用相同，但卻可以不受限制，成為居家托育管理的漏洞。

然後有一點要建議政府努力的就是在政策開始照理說是有工具可以裁罰的，可是據我了解，他們以情感面不希望第一次就取締，所以現在所謂的黑牌保母很多，未登記然後有收托的其實很多，而且設備很好，譬如說他會裝監視器不讓你發現或不開門，而且收托比率還比我們保母還要高，但是收費也不見得比較便宜喔，所以政府可能要花很多心力在這一塊，是鼓勵他去進來呢？還是去取締他未登記不予執業，是政府需要努力的。除非有人通報，因為他也沒有提供人力來取締（專_5）。

在政策上可以調兩個區塊，一個部分是我就不跟你玩你的遊戲規則，我就當黑牌的，自己將價格拉高，因為我參與這個平價保母就要符合你的登記制，就要符合你的相關規範，還要讓你來看，那我的錢也不能因為我增加設備而抬高，所以會變成只要你要我就帶，我就不歸你管，反正你好我也好，就是私下，那所以就會變成說今天整個托育政策要能夠落實、照著原本走，其實平價定價之後，有利有弊拉，但整個社會是利大於弊，所以我說有兩個區塊可以做，一個就是變成你政策訂了之後，有些罰則就需要明訂，但是政策上都不會訂罰則，台灣的法令比較少訂罰則（專_1）。

政策的實施上，會有一些盲點，就是在沒有相關的配套，所以就會變成許多保母會認為我有自己的市場，我就自己收就好啦，我就退出保母。所以這個政策訂了之後，很多人並沒有如同期待的這個加入系統的增加，反而有一些保母就退出了，因為她不要接受這個托育環境的評估跟訪視，所以我就先不要，甚至我自己收就好，我覺得這就變成說他不要你也拿他沒辦法，就算他是黑牌的保母，好像也沒什麼任何的（專_1）。

建議政府應建立稽查機制並落實的執行應登記而未登記的黑市保母，以維持托育人員的專業及托育品質。

（二）降低托育人員照顧比例

103 年 09 月 15 日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），托嬰中心的人數也有明確的規範（1：5）。以目前的收托人數規定，家長覺得收托的人數太多，以他們個人在家托育的經驗，1：2 就已經非常的忙碌。

他們的環境是我喜歡的，年紀也是我喜歡的，但他們不能申請補助，能申請補助可能就是一般居家的環境，可能一個人可是又帶很多個，我是覺得說如果說兩個保母一起，如果帶到四個六個我覺得沒有關係，因為一個人在忙的時候，另一個可以幫忙看一下，可是一個人，我們自己在家裡面這樣帶，帶到兩個

我們都很崩潰了，帶到三個就有點誇張了（未_6）。

因為托嬰中心的托育比率太高了，大家有當過媽媽就應該知道，你一個人搞三個嬰兒就要瘋掉了，這個要喝奶時間到我們要把它調開阿，說得很好聽但是無法控制阿，在這麼小的時候，那托嬰中心可能是一配到五，但可能是他告訴你的，很多都會到六、七、八，這種情況你不能為難老師，他就是一個人要帶這麼多個，我們自己會審慎說這個環境很不好，不會強求他改變（未_6）。

因此，即使保母及托嬰中心都符合政府規範的比例，但由於並不認為托育人員可以在這樣的托育比下照顧好幼兒，因此，選擇留在家戶內自行照顧：「我會希望我能再去工作，但是就在這個機制，現在有托嬰中心我也不敢送，所以我完全沒有考慮過（未_6）」。建議政府應該降低托育比：「托育照顧比例仍過高（1999）」、「建議一對 2-3，照顧人數比越少越好，已達良好品質（1368）」、「照顧比再降低（268）（326）（2241）（2780）」；還有考慮孩子的年齡：「照顧的人力比是否考慮嬰幼兒年齡（3722）」及幼兒的托育費用：「保母能收的小孩數量 4 位太多了，又不能逼保母不多收，因她也符合規定收 4 位，但我又沒其他選擇（不考慮托嬰假及送幼稚園），只好看者保母一個人顧 4 個小孩，保母賺得比我還多，這公平嗎？（79）」、「獨立的保母除了托育費，不應該可以這麼多嬰兒，也希望托嬰中心托育比應該再下降些，讓品質更好（295）」，以維持保母的托育品質。

（三）適任性評估/退場機制

對托育人員及托嬰中心進場應有篩選機制：「照顧者適任性評估（1307）（590）（2273）」、「在發放合格保母證照時就該仔細小心，若不愛孩子的也發合格證書，再多虐童案件只會更多（1146）」、「保母的資格審核（3093）」，聘用人員時應需遴選對幼兒照顧有熱情的人：「聘用人員時，注意遴選真正對幼兒保育有熱情的人（3138）」、「是否有心照顧幼兒很重要，新聞上仍很多出現證照保母虐待幼兒事件（3355）」。

不適任的托育人員及托嬰中心應有適性的評估機制：「不適任退場機制（3004）」、「希望能加強保母的資格評選，社會案件保母虐童屢出不窮，不希望自己的寶貝送往恐怖照顧者（2917）」、「加強查緝無照保母，保障幼兒安全，托嬰中心老師素質，以免發生憾事（631）」。

若發現不適任時，應進入退場機制：「若無固定在職訓練，是否測銷資格（142）」、「對有虐兒之保母或托嬰中心成員應加重其罰則（3203）」、「保母和托嬰有不良紀錄之人員永不得再執業；此類有不良紀錄之保母虐嬰虐童都會有兩次傷害孩子的機會（3859）」、「政府對保母評鑑仍未有完整完善的一系列標準及發證後續抽查保母環境，才會有常見保母素質參差不齊現況！（2430）」。

二、托育人員勞動權益

(一) 托育人員的薪資待遇

實施平價托育雖然壓低的市場的托育價格，但同時也壓低了托育人員的薪資，而造成人員的流動率高，反而影響了托育品質：「擔心保母因薪水過低，素質不高，耐心不夠，良莠不齊（1973）」、「照顧者穩定，流動率不要太高（2735）」、「公設民營托嬰中心，每兩年招標換經營者，可能孩子進去剛適應，就換經營者，老師沒保障因而離職，小孩又得換新老師重新適應（3466）」、「托嬰中心內部只考慮到家長，老師就做死活該，社會局只會做表面功夫，知道幼教老師出走，就是被你們這些家長社會局及變態老闆害死的!!!!（3666）」、「雖然限制低價及提供政府補助，但保母及托嬰中心人員薪低，留不住專業又有愛心的人員，人員素質反而得不到保障（2829）」、「讓相關人員有好的薪資、福利待遇，使相關人員得以安心，認真從事相關工作（3138）」。

托嬰中心提及目前訂定的托育費用過低，建議提高訂定之價格，並留有彈性的調整空間，甚至設有調漲的條件，確保托育人員獲得適切的薪資待遇：「你補助給家長不需要綁住我們，假如你要綁住學費，又要一口大家要平價訂在 13000，應該拉高到 18000，有人來讀是好家在，那沒有人來讀你要檢討（托嬰中心_1）」，托嬰中心業者認為應該要提高目前訂定的價格，而價格提高卻未收托到幼兒則是業者自身應該檢討的。也有業者建議在定價之後，給予 5%的彈性調整空間：「我是覺得壓在 13000 是有一點點偏低，那政府有政府的考量，我是覺得是可以適度地做一點點的調整，比如說你今天是收 13000，可依不同園所調整 5%，一個月一個孩子多收 650，若有收滿大概多 3 千多，多 1000-2000 給老師，我覺得，業者應該會願意，且從新生開始，舊生不能動（托嬰中心_6）」。

或是若要調整托育費用，必須規範訂定將一定比例的收入確實給予托育人員：「重點托育人員薪資怎樣提升，像教育部他就 40%的營業，這個學期的營業額是 500 萬，你要拿 200 萬發給老師，勞健保、3 節禮金算在裡面，看你要訂在 40%或是多少？這不是能廣泛給大家知道，因為我們都是都是靠托育人員維持園所的運作，今天若沒有老師，有辦法營運嗎？40%給老師，如果第二次想調整（收費），那對不起喔 50%要給老師（托嬰中心_1）」。

齊頭式的定價除了使服務提供者無法負荷添購新的設施設備成本外，受限的托育用費也可能導致托育人員的薪資無法提升：「你收費綁住，讓我們托育人員的薪水沒有辦法調高（托嬰中心_5）」、「不能回歸市場機制，限制薪水（托育人員_5）」。托育人員沒有獲得適切的薪資待遇，也無法提供好的照顧服務：「為什麼會發生壓嬰事件，因為老師做的不開心，一個月才領多少錢，他的工作量又大，評鑑的工作多到我想哭，真的評鑑的工作多到我都想哭，他應該要去了解的是托嬰中心會有這樣一個虐待的事件，其實有時候是老師情緒上的問題，可是沒辦法，中心（收）13,000 能夠給老師多少的待遇阿（托嬰中心_3）」、「因為收入不好，所以就不可能也給老師很老的待遇，所以老師一個月賺 2 萬多塊，甚麼你不要哭，打下去再說，甚麼不要哭（托嬰中心_4）」。

托嬰中心業者表示進用教保員有益於提升照顧品質，但現行托育費用定價偏低的情況下，沒有足夠的人事費用得以聘請教保人員：「教保員對托嬰中心最

有幫助，因為他們的教學體制從專科、高中、一直到大學都是上這些課程，但是你沒有辦法把托嬰中心特別創一個學制出來，但因托嬰中心學費被綁住 13,000，你能給老師多少錢？給老師的待遇就不可能會高，大學專科以上幼保科系畢業的教保員，沒有給他高的待遇怎麼會來？現在聘請專科幼保科系或大學幼保科系會越來越少，會少到最後，就是那高中有保母證照，品質就降下來了，所謂品質不是說他不會帶小孩，是整個要銜接上幼兒園這區塊根本沒有辦法做到，這真的是政府要做的（托嬰中心_1）」，托嬰中心業者認為在這樣的情況下，不但無法提升照顧品質，幼托與幼教間也無法順利銜接。

政策開放使得 126 小時結訓的保母人員即可進入托嬰中心擔任托育人員或成為居家托育人員，加上定價的政策及幼托整合後，於托嬰中心服務的年資不能合併計算至幼兒園的年資，使得托嬰中心無法以較高的薪資聘任大學幼保科系畢業的人。建議可以鼓勵的方式為托嬰中心聘任大學四年制的人力超過一定的比例，即可申請調整收費價錢。

最近一年來臺中市托嬰中心從民國 98 年的 76 家，到現在 97 家。最近一年的統計，發現居家保母轉型到托嬰中心非常多，或是幼兒園轉型為托嬰中心，因為他們對托育一條龍有很大的迷思，就是托嬰中心補助三千，可是幼兒園補助一個學期一萬五千塊，那他們覺得幼兒園本來就數量多、競爭大，所以就往下，但是這中間出現一個，政府可能要注意托育人員的勞動條件跟自主性，因為發現他們請的都是保母，有保母執照但不是受過正統訓練的（專_2）。

一個很重要的因素，就是托育津貼他是補助給家長，所以受惠的是家長並不是托嬰中心，托嬰中心現在又被限價，他的薪資條件沒辦法提升，沒辦法提升長遠下來從整個勞動生態來講，整個工時長、壓力又大，所以受過專業訓練的，比如說像是幼教系、幼保系的相關護理科系畢業的，他不願意進入到這個領域裡面，寧可就去當居家保母，如果說你是家庭保母，你收兩個你就有三萬塊，可是你到托嬰中心來，臺中市的薪資，托嬰中心大概是兩萬五千塊，可是他們的工時長達十個小時，甚至十二個小時（專_2）。

在維持一定收托費用的情況下，若業者想要提升托育人員薪資水準，將支出用於人事成本，也得以做個案申請審核。

（二）保母人員分級制度

因應著定價制度的上路，托育人員的價格被管制，但並未有分級制度，所有托育人員若要成為協力保母無論優劣托育費用都不得調漲，而使得部分現場托育人員覺得個人的托育成就沒有被肯定與支持，而顯得消極，沒有往前的動力。

我想回應現場托育人員的勞動關係的自主性，我覺得自主性是降低的，因為受限公告價和相關規範都必須遵守，某種程度來講，勞動環境的公平性就有差別，真的有比較優質的保母，也有所謂一般般的保母，可是在政策裡似乎不再看所謂托育人員的分類、優劣，我覺得會造成優質的保母在這個政策裡感受不到被肯定的成就感（專_4）。

確實系統裡有一些本來自主性很高的，會有自己的特色的一些研發，因為平價，平價雖然沒有砍他們價，必須維持原有收費，確實他們在想要把品質在研發這一塊就變得消極，反正我就是只能 102 年以前的那個價錢，就變成是沒有動力在往上，少數部分本來在系統裡就是菁英的保母，他們會覺得說我沒有必要再往前了（專_3）。

部分焦點團體參與人員提到，目前的托育人員質疑訂定齊頭式托育費用的基準：「齊頭式的訂價以甚麼為標準，一個地區費用高，托育品質都比較好嗎？或是設施比較好，還是只有城鄉的差距（托育人員_2）」，提醒與建議托育品質、設施設備、城鄉差距都應該成為訂定托育費用高低的考量因素。

然而，是不是因定價造成所有保母沒有動力，跟生態及區域有關，有部分的保母認為本來就是維持價錢，並沒有影響，反而更願意接受挑戰來證明自己的能力。影響比較大的反而是托育品質較不好的一群保母：

我覺得跟生態有關係，像我們那邊的保母就不是這樣子。我們那個菁英的，他們的認知就是沒關係啊，我們原來就想要這樣子，對我來講沒差，所以就維持在那邊。我覺得波動比較大的是那一群他自認為很好的那一種人，其實他真的沒有這麼好，但是他就覺得自己很值錢那一種。我覺得用這個政策框這個很好用，可是他真的本來就很好的，反而不受影響，因為他們本來就是自主想要這麼做，所以他不是說因為受價格的影響，或者是受家長，甚至於他碰到不好的家長他願意挑戰，反而收了，然後他覺得挑戰完以後這個就是我的能力，我覺得比較菁英的那一群反而是這個態度耶！菁英不多，但收托都很穩定，都很穩定（專_5）。

（三）職業風險

托育工作的風險與保障則提到，若照顧工作中遇到孩子意外死亡，政府應當承擔部份的責任，進行賠償，而非讓責任僅落在托育人員、托嬰中心或保險公司上：「我不知道政府在招標甚麼，你招標就是要保障這些孩子，你不保障業者無所謂，這錢是孩子出的，要保障孩子，爸爸媽媽出的錢，補助不是爸媽出的錢，對不對，你們不是有多少錢，所以有很多他們都不賠，很多都不賠，包括前陣子托嬰中心老師把孩子壓死，判定下來說老師疏忽，學校沒有盡責，政府一毛錢也不賠，老師賠，學校賠，如果你不賠，就走民事，民事你沒處理，刑事已經判 2 年，再不賠，就去關，要不然你就拿錢出來和解，但這不賠阿，為什麼不賠，人家民間保險都理賠，你只要是疏失，判有刑事責任，被判刑，保險公司就出來，賠不足的才是你自己或帶由機構出來賠，這沒有跟您們說，說了沒有人敢做托嬰中心（托嬰中心_1）」。應給予勞健保的補助及保險：「保母勞健保補助（87）」、「保母的福利（3870）」、常常聽到保母過失導致意外，是否可以增加保母保險（1072）（27）」、「對於幼教老師待遇及福利也需提升（3633）」。

居家式托育人員也建議收托契約的訂定要加註事故發生的處理方式，例如該送哪家醫院？確保雙方在事故發生後的處理有契約或是法律上的保障：「契約對我們來講是保障、對家長也是明確的規範，無論事故發生的處理，比如孩子去學校上課，

會有一張同意書，今天出事優先順序要送哪個醫院，因為你送的醫院可能會跟我起紛爭，這也是契約的制定，但雇主跟保母之間的契約制定，沒有規範在一旦發生事故或是糾紛，除非有影片為證，不然口說無憑，憑法規上的保障對我們可能比較有保障，實質上契約上的規範也需要討論（托育人員_7）」。

（四）實質表揚機制

而對優質的保母應給獎勵，目前臺中市每年會舉辦優質托育人員的選拔，表揚在托育上有傑出表現的托育人員，然而在制度設計上有與會專家建議因選拔的資格限制嚴格，能接受表揚的托育人員少，應再開放名額，業者也建議給予實際從事照顧工作的托育人員更多獲得工作上的肯定。

托育人員僅有少數幾人可以獲得臺中市政府表揚，以托嬰中心優質托育人員遴選與表揚為例，評鑑乙等以上之機構才可以推薦人選，依照收托人數配給推薦人數，收托 30 人以下機構得以推薦一名托育人員、30 至未滿 60 人可推薦兩位、60 人以上推薦三名，推薦之托育人員在臺中市托嬰中心服務年資必須達 3 年以上，被推薦參與遴選，最後還需經審理挑選出最優 10 位托育人員，獲得臺中市政府表揚，托嬰中心業者表示：「臺中市政府有一個部分沒有做得很好的就是給老師的表揚，托育人員的表揚總共表揚 2-3 人，大概 630 個人，表揚 2-3 人，臺中市的托育人員太差了（托嬰中心_1）。

除獎狀外也希望政府能提出具體的實質獎勵，但由於目前並沒有分級制度，做為托育人員加薪的基準，因此要用甚麼樣的標準衡量，是目前行政上的困難：

今天保母做得比較好的，要有一些鼓勵，而鼓勵不是形式上的一張獎狀，應該有更實質的，甚至是由市政府社會局編一筆錢去做。配合政策做這個平價而且確實做得很好，我們訂個機制出來，那個鼓勵應該是實質的鼓勵，而不是只是獎狀或獎品，甚至獎金的部分可以提高（專_1）。

三、政府治理與承辦單位的關係

以下整理托育服務使用者、托育服務供給者（托育人員、承接辦理托育相關服務的單位）對臺中市政府治理的看法及建議。首先，對使用托育服務的家長來說，從尋求托育服務的前端，期望托育資訊公開透明、容易取得且內容充分，同時發揮系統媒合的功能；使用托育服務後的托育補助，家長同樣也希望政策資訊容易取得、充分說明、甚至主動告知；承接單位也期望市府待政策規畫完善後，再進行宣傳，降低第一線工作人員因資訊不足，無法回應民眾詢問的困境；至於申請托育補助的作業流程，家長期望可以簡化、更有效率的執行。再來，承接托育相關服務的單位，則期待將自主管理的理念導入市府的管理與規範，並提出經費（行政管理費）運用與核銷上的困境。最後，由於托育一條龍的政策目標為0-6歲的孩童，需要社會局與教育局間的合作，家長期望除了補助的連續性，也有照顧與教育間的銜接服務，對不同的服務提供者間（居家保母、托嬰中心、幼兒園）也需要有一致的管理，並宣導政策內涵，減少誤解。

（一）托育資訊公開透明

整理家長對臺中市政府推行托育相關政策的看法，首先在尋求托育服務的過程，家長們期望托育資訊得以更公開透明：「更多的資訊（3419）」、「資訊公開（1580）」、「資訊更普及一點（3220）」、「資訊應公開透明才能讓家長放心（400）」。是否得以用簡顯易懂的方式呈現資訊內容，並普及傳播的管道，同樣也是家長們關切之處：「建議資訊提供再普遍，內容再簡單易懂，最好連年長者都可輕易了解（151）」、「應該多些資源讓父母知道，例如寄宣導單或電視、報紙公告，畢竟現在忙著照顧孩子，能取得相關資源的方式有限（842）」。

而公開的資訊內容可以包含保母的照顧經驗、托育環境、保母勞動條件、政府評比的結果（優質保母或評鑑結果），讓有托育需求的家長自行查詢、選擇：「保母資料及經驗可透過電腦等平台查詢，供托嬰選擇之參考（3847）」、「環境資訊公開多一些（3734）」、「可定期公佈優良、優質的保母及托嬰中心名單供民眾選擇（3695）」、「保母及托嬰中心管理評比應適時管理及揭露（2257）」、「對保母勞動條件的了解（34）」。甚至彙整出可以收托特殊需求孩童的托育服務資訊：「針對特殊需求符合的保母進行資料整理，協助特殊需求對象，例如身心障礙、素食保母等（3122）」，方便家長針對需求，尋求適合的保母。

除了自行尋求保母之外，有家長透過社區保母系統協助媒合，但認為托育服務媒合的效果不佳：「保母媒合系統過差（3674）」、「協助家長尋找保母或托嬰的系統效率，曾使用第X區社區保母系統尋找保母，沒有媒合成功（142）」、「在配對保母與需求方面。我懷孕7個月就找保母，作完月子要回職場工作，X區保母系統並沒有積極配對，對系統很失望（1440）」。

接受托育服務後，家長們回應應加強宣導、主動告知托育補助的申請資訊：「加強宣導（1683）（2430）（3425）」、「補助費用的宣傳（2999）」、「主動通知可申請的福利（784）」、「保母、托嬰中心的制度更加明顯的宣導，補助方式可以再清楚一點的宣導（2617）」。然而，當前的托育補助，不同條件有不同的補助額度，所以宣導也應清楚告知民眾政策內涵，減少誤解，或是因為沒有補助而感到不平：「親屬身為協力保母，但年事已高無法再照顧第二個，就無法申請補助，此項限制應該要取消，或在他們受訓前就應該要說清楚，老人家多花那麼多周末去上課卻沒用，折騰他們了（3917）」。更有家長提及，宣導補助的時間，可以在新生兒報戶口時，主動告知，拓展、延伸托育一條龍的概念：「新生兒報了戶口應該主動告知相關資訊，而不是事後知道才去補辦，既然是一條龍，辦戶口時就直接可領取或申請相關補助，不然新生兒出生手忙腳亂還要分心可以領取那些補助（2882）」、「政府應主動寄保母托嬰中心資料給父母而不是父母還要花時間去找，既然要辦一條龍，當小朋友報完戶口3個月過後應寄出資料，光找保母就很耗時（2778）」、「政府應主動提供相關資訊及申請單，戶政系統都有符合家庭資料（1846）」。可見在福利服務輸送的前端作業，還需多加思考如何讓托育補助實質挹注到符合申請資格者手中。

最重要的是，政策宣導前應當等待政策規劃完善，惠知相關單位後再公告。有位家長提到：「原本0-2歲托嬰補助要改成一條龍，去區公所詢問一問三不知，拿社會局公告在網路上的訊息，對方也只回答一切等公文，是否可等確定後再公告（2853）」。

焦點座談會上專家學者也提出同樣問題，期望政府完善政策內涵後再公布，減少第一線工作人員接受民眾詢問時無法明確回應：

我發現每次只要有一新政策，（市政府）可能會希望讓早一點讓民眾知道，在電視上、媒體上大肆宣導時，我們完全沒有辦法掌握宣導內容，我們問過市府，市府給我們的反應是說政策還沒有確定，經費先不要講。可是你卻在媒體上大肆宣傳，家長對我們會有疑問，說為什麼辦事效率這麼差，他電視上都看到，為什麼你們卻一問三不知（專_5）。

（二）托育補助申請作業

接著，對於申請托育補助的行政流程，有家長認為行政作業可以從簡，減少申請時間，考量一些上班族的家長：「申請方面也應簡單快速些，便於職業婦女於休息或下班時間處理（151）」、「減少政府要求太多無用又耗時的行政作業要，政府介入管理是為了改善而不是加重工作量（2829）」。同時，核發金額的速度也可以加快，減少等待時間：「款項快下來（3638）」、「補助金額核發太慢，小孩8月小學，9月申請，12月錢才核發，覺得核發速度有點久（2221）」。除了前述申請補助者對於行政流程的建議外，承接辦理申請托育補助的相關單位也提出，與市府之間的溝通協調與作業時間分配應該再加強，減少作業時間拖延引發的民怨，由第一線的工作人員承擔：

政策剛開始擬定都會有會議，都一直在討論說行政流程怎麼跑，家長送件到系統是多少時間，那一個禮拜、兩個禮拜要送到市府，結果大家都大致擬定了，可是到市府端的時候，他們也會因為行政流程，表格很慢壓縮到我們作業的時間，可是當他們跟我們要東西的時候就要得很急，然後只要家長一反應就說我們被投訴，我覺得心裡上很難平衡（專_5）。

（三）建立資料庫

針對臺中市政府治理，焦點座談會上，專家學者提出可以建立資料庫蒐集統計數據，以長遠的進程，評估追蹤實施托育政策後，是否達到提升生育率、促進婦女就業等效果：

不知道市府有沒有六都（生育率）的資料，或許可以比較一些大數據，除了生育率外，就業人口數、男女的就業人口數或薪資等。回到政策面看臺中市目前推的平價托育跟托育一條龍，2013開始實施之後（生育率）好像有一點回升，不過或許可以去相較其他都會區，他們所提供的政策，譬如說台北祝你好孕，從懷孕開始就補助然後一路下來；新北廣設機構型的托嬰中心，且量是非常大的，不過相較於這兩個部分的政策，臺中市目前的托育一條龍政策是比較長遠考量，但實際上的立即受益可能沒這麼高，因為他是看零到六歲的這個區塊，你只要生了，零到六歲政府都會給予一定的補助（專_1）。

資料庫除了用來評估政策效果之外，專家學者期望市府將托育服務的相關資訊量化、數位化，建立起一個平台，方便相關單位直接上網登入、查詢，免去每當需要數據資料時，仍須透過人力重新找尋資料、彙整、統計，減少第一線工作人員處理行政事項的時間：

我覺得很多時候可能需要透過數據說話，只是透過數據說話會辛苦第一線的同仁們，比如每季、每年度的成果報上去，都有一個數據，但很多時候長官要一個資料的時候，承辦的同仁不清楚，那還是一樣一通電話打來你要什麼時候給我這個資料。我覺得有沒有可能市府建置一個 data，數據管理，資料進來之後，比如說我要這個托嬰資源中心的服務量，各區填報出來，跑出來就有了、那我要各個系統目前的一般保母、親屬保母，因為這些數據其實每季或是固定的時間都會填報，只是很多時候在這個後端要去看成果的時候，又要重新再作業一次，我覺得這就是增加第一線的行政 loading...沒有可能設計資料庫，大家把資料填上去，上系統去填完之後，如果今天長官要一個資料，我直接上系統把資料撈下來...這些數據應該都有，整理應該不難，只是在於有沒有一個工具或是平台讓大家能夠在行政作業上能夠更簡便，把比較多的時間花在第一線的作為上，否則很多我們這幾個單位的同仁都要加班到很晚，很多時候我們也很於心不忍，可是他們責任心又很強，所以或許也期待能夠在政策推動的時候其實去看到第一線人員的付出，然後去減少第一線人員在非第一線人員該做事情上面行政的 loading (專_1)。

(四) 自主管理

另外，學者專家建議將自主管理的理念導入福利服務管理之中，無論是實際執行計畫時的內容變更、經費運用狀況的回報，讓委託單位更有彈性的運作，並解決繁文縟節的行政流程，讓工作的目標與重心放在如何提供出好的服務，而非行政作業：

市府的管理端，企業管理很常推自主管理，也就是說標案標到了之後可能很多經費、做法，甚至一個老師、講師要換我都要行文，我覺得整個的行政程序比較不符合成本，而且耗費人力。有沒有可能試著調整把自主管理帶進方案的實施，包含各個中心或系統，他的輔導管理訪視補助，或是相關的做法上面有一套機制，各單位運作之後，目前經費是每一季呈報，有沒有可能成果是以年為單位，做自主管理的成果展現。包括一開始在標案上面哪些東西，那我最後做了這個成果是什麼，確保這個部分就好，而不是整個過程有很多的往來行文，可以簡化整個行政的程序，第一線需要把時間放在第一線跟托育品質的提升上，而不是在行政上 (專_1)。

在經費運用上，專家學者提出行政管理費在實務運作上的困境，期望市府得以額外編列行管費，讓承接單位有適足的經費推行計畫：

從去年開始每個私立大學校方會要求承接單位，不管是推廣或是系科，要一定比例的行政管理費，或是對學校相對應的回饋...但那個行政管理費其實就是中心運作的水電費和一些雜費，如果那一塊被學校拿掉的話，中心就不用運作了。我所談的行政管理費是比如說，我們承接科技部、教育部、勞委會等政府部門，他給學校 3% 或 5%。因為公立學校不太會承接這種社福方案，那民間團體承接有他的難處，包括像一個系統一年一千多萬，要民間團體先墊錢，不太可能 (專_1)。

另外，專家學者也提及，目前的作業流程為核銷完成後，才予以撥款，以

至於單位需要自行代墊費用的支出，期望可以有其他的作業方式：

現在政府的核銷要完成核銷才撥款，我們新制人員的薪水全部都是代墊，我們學校不代墊其他的雜支，每個工作人員身上揣四、五萬塊來代墊（專_2）。

以前臺中縣是中央撥下來後，整筆撥給你，其實那個東西就是一個蘿蔔一個坑，所以不會去貪汙或是什麼，按時核銷就完了，沒有使用完的繳回，等於說我們辛苦前半年，後半年不用為了籌資金花很大的心力（專_5）。

應該是說專款專用，像我們辦理各項檢定，勞委會的檢定，也是專款整筆撥下來，只要在期限內按項核銷（專_2）。

（五）銜接照顧與教育服務

托育一條龍政策支持孩童0到6歲的照顧與教育，因此有賴社會局與教育局雙方的合作，有家長提及，除了補助的連續性，提供服務上一由托育轉教育，期望也可以有銜接的服務，避免轉銜期間的斷層：「期待公設民營的托嬰中心，能以學年方式讓幼兒完成階段式就讀，以免造成幼兒在托嬰中心轉銜幼兒園有落差的情況（3601）」、「應至少收托至銜接幼兒園（學年制），避免造成托育斷層（3612）」、「加強托嬰中心滿兩歲之後的照顧或入學銜接（3602）」。另外有托育人員對不同托育照顧形式的補助與規範有所誤解，因而提出幼兒園或托嬰中心，因為補助而變相漲價的情形：「家長有托育補助，所以臺中市政府規定保母不能調漲費用，相對的，幼兒園有補助，但政府沒有因此規定幼兒園業者不能漲學費，為何一樣的補助，有兩套標準（托育人員_3）」、「保母壓了價錢，可是外面的托嬰中心、幼兒園價錢都沒統一，有三萬有一萬（托育人員_4）」。但其實，如同居家托育服務，托嬰中心同樣受到維持原收托價格，或新成立的依臺中市政府公告收費；幼兒園每學年的收費項目及金額也都必須經過教育局備查，教育局也要求收費不得漲價，若違反將會要求立即退費並予以裁罰。

第四節、影響照顧安排的因素 III：托育服務是否平價—育兒支出、托育費用與定價議題

第三節分析托育服務的照顧品質及可近性對家長選擇托育安排的影響後，第四節將討論托育服務的價格對家長托育安排的影響。前述表 4-2-11、表 4-2-12「家長不選家戶外托育的原因」中顯示，百分比第二、三高的原因，都跟托育價格與勞動政策相關，而且不論家長自己照顧或親屬照顧的原因都是：「托育費用太貴」（19.6%、17.8%），「家庭收入不夠」（13.5%、12.7%）。因此本節先分析使用托育服務與家庭照顧這兩大群家長的社經地位與所得，是否有明顯的階級差異；以及如何從定價機制著手降低育兒支出對家長的負擔，以促使更多有意願將孩子送托的家長得以有能力做此選擇。

壹、育兒支出及托育費用

首先，表 4-4-1 顯示三種除家長照顧外之照顧模式，所需支付的托育費用。以平均數來看，居家式托育的 13,474 元最高，接著是機構式托育費用 11,123 元，親屬照顧的平均花費為 7,129 元（不過臺中市居家托育服務定價一萬三扣除中央與地方補助後家長需支出之費用也約為七千，相當於親屬照顧的平均花費）。若從照顧的「托育費用」來看，親屬照顧最小值為免費，對家庭的負擔較兩類家戶外（機構式或居家托育）低，不過最大值為 21,000 元，可見仍有些家長給親屬的照顧費用並不低於家外照顧的費用，可見並不全是因費用過高而選擇親屬照顧，正呼應前面有家長表示是因對照顧品質的顧慮或較信任家人照顧。此外我們也看出居家托育的費用中位數為 13,000 元，正為臺中市平價托育的定價費用，可見臺中市托育費用定價的效果似已展現。

表 4-4-1、非父母自行照顧的托育費用

	單位：新臺幣（元）					
	平均數	中位數	最小值	最大值	25 百分位數	75 百分位數
居家式托育	13,474	13,000	10,000	25,000	13,000	14,000
機構式托育	11,123	12,000	3,000	18,000	7,000	14,250
親屬照顧	7,129	7,569	0	21,000	0	12,000

表 4-4-2 顯示臺中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），結果可看出父母親自照顧者，平均每月支出 10,739 元，為四種照顧方式中最低；居家托育平均 18,612 元是四種照顧方式中費用最高的一群。如果再細分不同價格所佔的比例，可清楚看出不同照顧模式所需成本有清楚的差異：超過 70% 親自照顧的臺中市民，每月幼兒支出的費用低於 10,000 元，普遍低於其他照顧方式；有 50% 親屬照顧的育兒支出 5,000 元至 15,000 元間，次之；使用機構式托育服務者，平均每月支出略高於親屬托育，60% 集中在 10,000-20,000 間；平均每月育兒支出最高的為選擇居家式托育服務，超過 80% 的父母平均每月育兒支出超過 15,000 元。

表 4-4-2、每月育兒支出

單位：%

每月幼兒支出		5000 以下	5000-10000	10000-15000	15000-20000	20000 以上	總和	平均數	中位數	25 百分位數	75 百分位數
照顧方式											
父母親自照顧	有效個數	116	91	27	30	29	293				
	百分比	39.59%	31.06%	9.22%	10.24%	9.90%	100.00%	10,739	7,000	4,000	14,000
其他親屬照顧	有效個數	24	55	31	32	28	170				
	百分比	14.12%	32.35%	18.24%	18.82%	16.47%	100.00%	15,484	15,000	10,000	20,000
居家式托育	有效個數	3	1	6	40	14	64				
	百分比	4.69%	1.56%	9.38%	62.50%	21.88%	100.00%	18,612	20,000	16,000	20,000
機構式托育	有效個數	4	2	7	7	3	23				
	百分比	17.39%	8.70%	30.43%	30.43%	13.04%	100.00%	14,508	15,000	10,000	20,000
總和	有效個數	147	149	71	109	74	550				
	百分比	26.73%	27.09%	12.91%	19.82%	13.45%	100.00%				

表 4-4-3 比較每月育兒支出的區域差異，在都會核心中，每月育兒支出的平均為 14,118 元，是四個區域中最昂貴的；新興市鎮 13,700 元次之；工商市區為 11,961 元；傳統產業市鎮為 10,919 元。可見都市化程度越高的區域，每月育兒支出的費用也較高，惟新興市鎮不符合都市化的趨勢，一則可能為新興市鎮中送托比例高，另一則可能為托育資源在非都會區較缺乏，因此費用可能因此較高，亦可見於新興市鎮中標準差較高，此區中的幼兒支出費用差距較大。

表 4-4-3、每月育兒支出依居住區域分層分

單位：新台幣（元）

	平均數	標準差	中位數	25 百分位數	75 百分位數
都會核心	14,118	9,887	12,000	6,000	20,000
工商市區	11,961	8,325	10,000	5,000	18,000
新興市鎮	13,700	11,449	10,000	5,000	20,000
傳統產業市鎮	10,919	5,778	10,000	7,000	15,000

光從育兒支出也許仍不足以看出對家庭的影響，因此，本研究詢問受訪家長主觀判斷育兒支出佔家庭所得的比例，以利本研究從實際育兒支出、家庭整體收入，來分析育兒支出對家庭的負擔程度，結果表 4-4-4 清楚可見育兒支出佔家庭所得的比例，明顯依照照顧模式而有差異：有 65% 父母親自照顧者，育兒支出佔家庭所得的比例，不超過 20%；親屬照顧者不超過 20% 者約為 53%，機構式托育也大致維持在 54% 左右，但居家式托育佔所得的比例就明顯高於其他照顧型態，有 66% 的民眾，育兒支出佔家庭所得的 20% 至 40% 間。因此，父母親自照顧，可能是對於家庭的經濟狀況負擔最小的一種照顧方式，親屬照顧則次之，機構式托育接近親屬照顧，而居家式托育目前對家庭的經濟影響仍最大。

表 4-4-4、育兒支出佔家庭所得比例

單位：人

幼兒支出佔收入比		0-10%	10%-20%	20%-30%	30%-40%	40%以上	總和
照顧方式							
父母親自照顧	有效個數	94	86	40	25	26	271
	百分比	34.69%	31.73%	14.76%	9.23%	9.59%	100.00%
其他親屬照顧	有效個數	37	49	34	17	23	160
	百分比	23.13%	30.63%	21.25%	10.63%	14.38%	100.00%
居家式托育	有效個數	5	13	24	18	5	65
	百分比	7.69%	20.00%	36.92%	27.69%	7.69%	100.00%
機構式托育	有效個數	2	9	6	3	1	21
	百分比	9.52%	42.86%	28.57%	14.29%	4.76%	100.00%
總和	有效個數	138	157	104	63	55	517
	百分比	26.69%	30.37%	20.12%	12.19%	10.64%	100.00%

貳、幼兒家長社會經濟地位與照顧安排

一、幼兒照顧安排與「家長」社會經濟地位的關係

接著本研究嘗試分析四種照顧安排，是否因幼兒家長或母親的社會經濟地位（教育程度、收入、就業、年齡）而有顯著差異。首先看幼兒家長婚配型態的整體狀況與照顧模式的互動關係，並區分收入、教育程度、年齡三種婚配型態做交叉分析。首先看到收入的婚配型態與幼兒照顧安排的交叉表（表 4-4-5）中，可以發現：家長收入是傳統的「男高女低」時，選擇父母親自照顧幼兒佔 61.5% 為主流；「男女相等」時，選擇其他親屬照顧幼兒者最多佔 50%，父母親自照顧次之，佔 22.7%；但當收入的婚配型態為非典型的「女高男低」時，雖然選擇其他親屬照顧佔 47.8% 為最多，選擇居家式托育佔 26.1% 次之。機構式照顧，比例有 26.1%。值得注意的是，當母親有工作，且薪資與父親相當或多於父親時，選擇家戶外居家式托育及機構式托育的比例高於其他收入的婚配型態。

不過教育婚配型態中，「男高女低」、「男女相等」、及「女高男低」型態的家戶都以選擇父母親自照顧為多，分別 46.8%、57.9% 及 48.8%；而三種年齡婚配型態都以選擇父母親自照顧為多數，分別佔 61%、47.8% 及 67.7%。從上述比例的配置可見教育與年齡的婚配型態對照顧安排不像收入婚配型態有

明顯的差異。

表 4-4-5、照顧安排—依家長收入、教育、年齡婚配型態

單位：人

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	總和		
收入婚配 型態	男>女	161 61.45%	64 24.43%	26 9.92%	11 4.20%	262 100.00%	
		43.16%	17.16%	6.97%	2.95%	70.24%	
	男=女	20 22.73%	44 50.00%	19 21.59%	5 5.68%	88 100.00%	
		5.36%	11.80%	5.09%	1.34%	23.59%	
	男<女	4 17.39%	11 47.83%	6 26.09%	2 8.70%	23 100.00%	
		1.07%	2.95%	1.61%	0.54%	6.17%	
	總和	185 49.6%	119 31.9%	51 13.7%	18 4.8%	373 100.0%	
	教育婚配 型態	男>女	51 46.79%	36 33.03%	17 15.60%	5 4.59%	109 100.00%
			10.41%	7.35%	3.47%	1.02%	22.24%
		男=女	147 57.87%	66 25.98%	31 12.20%	10 3.94%	254 100.00%
			30.00%	13.47%	6.33%	2.04%	51.84%
		男<女	62 48.82%	45 35.43%	14 11.02%	6 4.72%	127 100.00%
		12.65%	9.18%	2.86%	1.22%	25.92%	
總和		260 53.1%	147 30.0%	62 12.7%	21 4.3%	490 100.0%	
年齡婚配 型態		男>女	47 61.04%	18 23.38%	7 9.09%	5 6.49%	77 100.00%
			9.59%	3.67%	1.43%	1.02%	15.71%
		男=女	150 47.77%	105 33.44%	44 14.01%	15 4.78%	314 100.00%
			30.61%	21.43%	8.98%	3.06%	64.08%
		男<女	67 67.68%	20 20.20%	10 10.10%	2 2.02%	99 100.00%
		13.67%	4.08%	2.04%	0.41%	20.20%	
	總和	264 53.88%	143 29.18%	61 12.45%	22 4.49%	490 100.00%	

二、幼兒照顧安排與「母親」社會經濟地位的關係

因本研究在前面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，因此本研究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 4-4-6 顯示，有 285 位受訪的幼兒母親在就業，其中 52.6% 選擇由其他親屬照顧幼兒，是四種照顧模式中最多的，不過家戶外照顧也約佔三成左右次之，居家式托育 21.1%，機構式托育 7.72%；至於 191 位未就業的母親則高達 96.3% 親自照顧小孩。

表 4-4-6、照顧安排依幼兒母親工作

單位：人

照顧安排 幼兒母親 是否有工作	父母 親自照顧	其他親屬 照顧	居家式 托育	機構式 托育	總和
有	53 18.60%	150 52.63%	60 21.05%	22 7.72%	285 100.00%
沒有	184 96.34%	5 2.62%	1 0.52%	1 0.52%	191 100.00%
總和	237 49.79%	155 32.56%	61 12.82%	23 4.83%	476 100.00%

在幼兒母親收入與幼兒實際照顧安排的交叉表（表 4-4-7）中，選擇父母親自照顧的有 74.8% 是無收入的母親；親屬照顧者以母親收入 20000-29999 元及 30000-39999 元最多，分別佔 29.9% 和 31.8%；使用居家式托育的母親收入多為 30000-39999 元，佔 36.8%；使用機構式托育的家庭，母親收入在 20000-29999 元和 30000-39999 元區間最多，分別佔 30.4%。可初步發現，沒有收入的母親多親自照顧；如收入在 20000~39999 間，則偏向親屬照顧，較無法使用家戶外的托育資源。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。

表 4-4-7、照顧安排—依幼兒母親收入

單位：人

照顧 安排收入	父母親自 照顧	其他親屬 照顧	居家式 托育	機構式 托育	總和
0	187 74.80%	6 3.90%	1 1.75%	1 4.35%	195 40.29%
1~5999	1 0.40%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 0.21%
6000~9999	0 0.00%	2 1.30%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.41%
10000~19999	3 1.20%	1 0.65%	1 1.75%	1 4.35%	6 1.24%
20000~29999	21 8.40%	46 29.87%	16 28.07%	7 30.43%	90 18.60%
30000~39999	30 12.00%	49 31.82%	21 36.84%	7 30.43%	107 22.11%
40000~49999	7 2.80%	25 16.23%	12 21.05%	3 13.04%	47 9.71%
50000 以上	1 0.40%	25 16.23%	6 10.53%	4 17.39%	36 7.44%
總和	250 100.00%	154 100.00%	57 100.00%	23 100.00%	484 100.00%

表 4-4-8 在母親的教育程度與幼兒照顧安排中，大學學歷以下母親親自照顧居多；研究所以上則親屬照顧為主，父母照顧其次，分別為 40.7% 和 40.2%。從母親年齡五歲年齡組來看，40 歲以下母親親自照顧居多，分別佔 80%、56.1%、55.4% 和 51%；41 歲以上母親則親屬照顧及居家式托育為多數，分別佔 45%、35%。教育程度及年齡兩層面，較無明顯呈現母親的教育程度水平與年齡世代間對選擇照顧安排的差異。

表 4-4-8、照顧安排—依母親教育程度與年齡⁴⁸

單位：人

照顧安排 教育程度年齡	父母親自 照顧	其他親屬 照顧	居家式 托育	機構式 托育	總和
不識字及自修	0 0.00%	0 0.00%	3 100.00%	0 0.00%	3 100.00%
國小	1 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 100.00%
國(初)中	6 100.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	6 100.00%
高中職(五專前三 年)	29 59.18%	12 24.49%	6 12.24%	2 4.08%	49 100.00%
專科	33 46.48%	24 33.80%	11 15.49%	3 4.23%	71 100.00%
大學(院)	179 56.47%	91 28.71%	33 10.41%	14 4.42%	317 100.00%
研究所以上	35 40.70%	38 44.19%	10 11.63%	3 3.49%	86 100.00%
總和	283 53.10%	165 30.96%	63 11.82%	22 4.13%	533 100.00%
25歲以下	4 80.00%	1 20.00%	0 0.00%	0 0.00%	5 100.00%
26~30歲	64 56.14%	35 30.70%	10 8.77%	5 4.39%	114 100.00%
31~35歲	138 55.42%	73 29.32%	29 11.65%	9 3.61%	249 100.00%
36~40歲	74 51.03%	44 30.34%	19 13.10%	8 5.52%	145 100.00%
41歲以上	4 20.00%	9 45.00%	7 35.00%	0 0.00%	20 100.00%
總和	284 53.28%	162 30.39%	65 12.20%	22 4.13%	533 100.00%

⁴⁸ 母親年齡由 104 年減去問卷第二部分第六題第一小題：請問您出生於民國____年？中母親的出生年取得。再將母親年齡分為「25 歲以下」、「26~30 歲」、「31~35 歲」、「36~40 歲」及「40 歲以上」共 5 個年齡組。

參、托育價格與定價議題

一、托育價格：自由市場機制或規範市場

目前臺中市托育一條龍的政策規劃是結合過去的福利政策與現行的托育一條龍，在機構式照顧（幼兒園）、居家式照顧與弱勢家庭育兒津貼，採用三軌並行的現金補助方式，期望可以達到減輕家長托育負擔、鼓勵家長外出就業，同時也創造托育的就業機會。此外臺中市首先實施托育費用定價機制，依區域訂定統一的托育費用，是臺中市托育一條龍的核心政策，也是本研究數場焦點團體的核心議題，從焦點團體的內容可看見托育一條龍剛要上路之際，不論托育人員、使用服務的家長或在家照顧的家長，都有各自支持與反對自由市場的論點，而最大的反對聲浪，仍來自應採自由市場機制，去除托育費用價格的限制。本研究簡單整理不同觀點：

（一）托育價格應隨自由市場機制？

當臺中市實施托育費用定價後，無論機構式的托嬰中心或居家式保母皆有不少反彈聲浪，首先，許多托育服務者提出不定價，回歸市場機制，家長才可以擁有自由選擇的權利，讓有托育需求的家長有能力依照自身的期待、衡量經濟能力，選擇可購買的托育服務：「回歸市場機制，相信取消定價保育人員也不可能漫天喊價，家長的眼睛是雪亮的，家長對托育的環境、品質、安全設施、教保用具是否充足、保育人員的專業度，家長會去選擇比較（托育人員_2）」、「我要選三萬的托育環境托育人員、我家境有問題我選一萬的，每個不同，應該回歸市場機制，讓家長自己選擇他要接受的托育品質、環境、教育理念（托育人員_4）」。

同時也強調收托關係建立在家長與托育人員之間的信任與共識，這是家長與托育人員間的契約關係，政府不是雇主，不該介入規範：「市場機制，家長會自己選，套一句臺語講得，奇樣子，你定價，我就是不爽，你不定價，我跟家長取共識都可以阿，彼此的信任、我們都可以互相通融（托育人員_2）」、「我們的雇主不是市府、不是衛福部，為何要控制托育費用，雇主也不是家長，我們只是合約關係，那就雙方同意的價錢（托育人員_4）」。

托嬰中心業者表示定價降低經營托嬰中心的意願：「平價不能綁住學費，托嬰中心沒有辦法提升學費，營運一定會出問題，品質也會出問題，還有我們的經營意願（托嬰中心_1）」，再者，若價格無法有彈性的調整空間，可能會面臨經營困境：「拖到現在第一次委員會都沒有召開，我跟你說，拖越久臺中市的托嬰根本沒有辦法用個案審核（個案審查將原先訂的 13,000 調成 14,000），那沒有辦法用個案審核，等於說我們又經營不下去（托嬰中心_1）」，甚至論及臺中市宣布實施托育一條龍時過於倉促，讓業者沒有機會可以調整費用，或必須等到 105 年才得以有新的收費調漲（降）：「（托育一條龍）宣布後，馬上要簽約，緊接不到一個禮拜，市長就召開說明會（補助說明會）讓業者措手不及，措手不及是原本要調費的，要送研討會的後來全擋住，然後說全部凍漲，一次凍漲就是 2 年，（未考量）物價的波動等等相關的...這兩年下來，滿多業者都做到精疲力盡，要調費又要再等一個機制出來（托嬰中心_1）」。

另外，居家式托育在不同行政區所訂定的價格不一，形成區域之間的相對剝奪感：「南區蛋黃南區是那個價錢，其他人是一萬四，為什麼唯獨南區是一萬三，很有意見，每次相見歡都一直提一直提，就覺得我們是次等（專_3）」。

（二）托育應是規範性市場

相對於提供服務者認為應恢復自由市場機制否則會影響營運或服務品質的呼聲，家長則表示不同的聲音，支持政府透過定價的機制來減輕家長托育費用的負擔，而且有些家長認為補助金額有限，對家長而言杯水車薪：「我現在下班還要去帶他回來，而且送去托育，金額也會比較高，雖然說也有補助，可是我記得一個月好像是一萬八到兩萬多塊都有，補助好像補助六千塊吧，變成每個月無形中我又增加將近一萬多塊的支出，我薪水才兩萬八而已啊！我一半都給他就好（親_2）」；加上變相漲價：「所以在去年的3到6月，就是有三個月的時候我們還另外再找一個保母，幫我們帶我們就是帶雙胞胎，就只有帶三個月而已，那時候是覺得是說其實保母的金額、價格，每一個基本上都不一樣，12000、13000、15000都有，會覺得說好像是知道政府補助給我們，所以保母的托育的金額就提高，我覺得是變向。三節禮金的話，那時候的確是真的就是兩造，就是你們兩個都要談好，那一般大概只有副食品一千塊那個是另外的，那其他的都是要包含在裡面的（親_6）」，或者額外巧立名目加收費用，造成若送托家戶外的托育，即使有政府的補助，但仍覺得一樣昂貴，家長負擔不起，覺得政府應該去稽核這些托育人員：「我透過保母系統去媒合找保母帶，一先看環境，再來談價格，保母價格他也是滿亂的，有人說是13000，然後13000是不包含幫小朋友洗澡跟洗衣服，我不曉得以前有這種規定，還是說保母之間有甚麼協定，因為我問了很多家幾乎都是，那如果要加他才會慢慢加上，那上面不是說最多就是13000，那這樣就不符合，因為如果加上上去的話，也要到17000、18000，那我覺得要去稽核那些保母才對吧！（親_7）」。

此外，王舒芸、鄭清霞（2014）研究報告所指出，以托育服務市場的供需兩端來說，需求面上，因為托育服務存在的外部性、資訊不對等及轉嫁成本過高；供給面則考量托育服務透過競爭產生的效果有限、托育品質難以評估、雖然可透過市場機制淘汰劣質服務，但對孩童的傷害事實已發生、人力密集的服務特性難以展現效率及消費者的購買能力有限，品質提升也受到限制，因此，照顧服務不該是市場上的商品，應由政府介入。

二、定價是否影響托育品質？

有托育人員或托嬰中心觀察，自實施定價後，有些家長似乎重視價錢勝於品質，因此建議政策名稱應改成優質、而不只強調平價：「現在家長問有沒有平價，有6,000元才開始考慮師資、設備，我覺得這是本末倒置，應該要以教育品質為優先，可是現在一直不斷講到這樣的福利，家長的價值觀就已經在偏差，覺得哇！更便宜了（托嬰中心_3）。托育一條龍對家長有實質幫助，他們很在乎有沒有托育補助，但不管保母其他任何問題（托育人員_6）。是不是可以換一下優質不是很好嗎？一般人會認為平價就是便宜，教育不是賣茶水（托嬰中心_3）」。

不過也有專家觀察到許多家長在平價政策實施後反而擔心品質會下降，因

此提出相反的看法：

有很多家長會質疑平價這兩個字，會覺得羊毛出在羊身上，那現在變平價了，就會擔心品質，我有多少錢，保母會做多少事，現在你把費用減輕，我就開始擔憂了，是不是吃的東西就變品質不好，例如，說有一個家長跟我分享他給社區保母帶，他之前是非常肯定，但是他現在會開始擔憂，他會一直在想之前那個保母的副食品會用有機的，可是現在就在想說降低了那麼多錢，那你真的那些錢還能持續買有機的東西給我孩子吃嗎？這是他們的質疑，我有和他們說其實只要是你情我願，其實費用要提到什麼都沒關係。但他說保母就很擔心，因為這樣我又不是平價的，他們會有這樣子的考量（專_6）。

不過有專家表示上述家長對品質的擔憂，是資訊錯誤造成的誤解，一條龍從沒要求舊保母或托嬰中心降價，只是簽約兩年內不得漲價，因此家長不用擔心定價後會造成品質的差異：「這個家長的觀念是錯的，因為他之前帶的表示他是舊的托育關係，他們是公告價值不是降價，所以沒有降價的疑慮（專_5）」不過也有督導提出即使定價程序如此，還是有許多家長有疑慮：「對，可是家長就是會擔心，因為有些家長看到平價兩個字的反應，有問我們才會知道才能解釋，可是有很多家長是不問的，他們對平價兩個字是有很大的質疑（專_6）」

除了家長外也有服務提供者認為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：「為何收費會影響品質，因為我們要給小孩吃、玩、還要添加設備，當收費不足的時候，我只好不買教具、副食品不煮、或是群組裡面的，只給他吃午餐、點心水果自備，我們只能這樣尋求生存空間（托育人員_6）」、「（一萬三的定價收費）中小型（托嬰中心）原本的設備根本就沒有辦法回收，沒有辦法投入更多的設施設備（托嬰中心_1）」、「企業都不能做賠錢的生意，一定要有一點賺錢，有賺錢才能提供增添設備，提供給孩子，今天沒有賺錢，他怎麼可能還把設備弄得更好，讓孩子吃得更好，那我想是不太可能的（托嬰中心_6）」。

再次看見政策落實的過程中的許多擔憂，其實是需要更多的政策宣導，讓民眾及服務提供者知道政策的具體內容，或定價的來由與方式。除了上述錯誤理解以為所有托育人員都適用同一價格（但事實上有新舊保母之分），因此擔心品質會下降外，另外有些托育人員認為統一的收費價格，無法區辨和反應托育品質的高低，甚至影響托育人員精進照顧工作品質的動力：「這區都一萬二，真是打壓士氣啊！我買無毒進口教具兩三千塊，跟人家買十塊錢的差在哪裡，會變成說我買那個幹嘛，一下就壞了（托育人員_1）」、「定價機制影響托育品質、限制保育工作發展、降低加強設施的動力，沒有優劣分別、資深新手無法分辨，是在打擊保育工作的士氣、沒有鼓勵作用（托育人員_2）」、「原本每個保母的品質都不一，為什麼要壓成齊頭（托育人員_4）」。

其次，有些托育服務人員或托嬰中心提到，想用高一點的費用提供比較好的品質，不加入臺中市的協力機制，因此抱怨一條龍綁住所有人的收費是不合理的：「我不參加臺中市的一條龍，直接領中央的 3,000 元，整個學費調升到 18,000-20,000 元，家長願意來就來（托嬰中心_1）」、「家長拿到 6,000 元，選擇要去哪裡讀書，有可能比較平價、甚至比較優渥，一個月 23,000 我付得起，因為我覺得這家托嬰中心品質、照料、設備設施都是我符合的，那我願意，這就是大家所講的市場機制，如果今天為了要補

助一條龍，綁住所有人的費用，這是不合理的（托嬰中心_5）」。

不同於受到價格管制的協力服務提供者，未加入協力托嬰中心的主管便表示，沒有價格的管控，他得以更彈性的運用資金，回饋於提升照顧品質：「我沒有參加平價，所以有收註冊費，我寧願把那些註冊費回饋給家長，用好的硬體設備，用好的書籍（托嬰中心_3）」。

根據政策內容，臺中托育一條龍從來沒有禁止超過定價上限的收費，也就是高端的自由市場仍然存在，只是送到收費較高的托育人員或托嬰中心的家長，無法領到托育一條龍的補助，如果仍然有家長或托育人員不明白這補助資格的差異，或許市府仍需多在宣導時澄清說明。不過研究團隊提醒，高額的收費未必直接等於好的品質，這從許多食安問題可以清楚看出，重點是資訊透明與否、品質管理是否落實。

三、資訊透明才是落實家長選擇權的王道

其次，焦點團體中也有家長表示不完全是訂價的問題，而是可以選擇保母的機會非常受限：「我打電話到社區保母協會，我跟她說我的住址在哪邊、我工作地點在哪邊，我要找近一點的，那他也只有兩個選擇而已，就是二選一，坦白講，不是有很多保母可以做選擇（未_7)」。就算家長清楚知道自已的需求、不擔心價格，但因保母的資訊不夠透明，未必有充分的資訊讓家長做選擇「現在好像是個資法所以不方便跟家長說保母在什麼位置，可是我覺得至少有一個篩選標準，因為可能每個家長能接受保母帶小孩的方式不同，有人可以接受四個、有人可能只接受兩個」。

目前的托育媒合除家長自行尋找外，也可透過社區保母系統協助媒合轉介，然而家長對托育人員不了解的狀況下，期待能多從公開資訊去了解托育人員的情形，但目前社區保母系統能提供的托育人員數量選擇少，也沒有托育人員過往的托育資訊，家長無從得知此托育人員過往的評價，選擇托育人員感覺像是在買彩券。

保母的資料可不可以公開一點？不然我們根本不知道這保母評價如何，很像在買彩券一樣，因為小孩我們不可能放在那邊做實驗，所以我之前有嘗試送過，可能覺得不錯的太遠，之前自己有在上班，就覺得不順路，覺得很近的又很不OK（未_6)。

如果說非得要我們把帶小孩的機會往外推的話，那是不是這個保母機制，要不然就是像公立的或是透明化的地方多一點，要不然就是保母的這個機制要透明化一點，補助用在這個地方對我們來講才真的是有用的。像我們這樣找不到保母，得要在家里自己帶，這一段時間我也都是中斷的，就只是因為找不到保母，我覺得這樣不太好，那我們自己帶兩千五，像她講的可有可無，真的不多啦，像小孩可能尿布就用完了（未_6)。

我不是因為保母貴，因為其實我請育嬰假比較不划算，因為我那時候薪水底薪就有四萬，但是我真的覺得資訊真的很不透明，只有三個保母可以帶，那他們

過往帶幾個小孩，我覺得政府要建檔這種資料，就是他們曾經帶過幾個小孩，每一個帶了多久，帶的好不好不用評價，但是我們可以有一些就是讓他的資料可以參考，我們至少有一些蛛絲馬跡可以查詢，不需要有評價，至少要知道過往來往過幾個小孩，不然有的保母說他帶了五個六個你也只能聽他的阿，因為不知道到底怎麼樣。再來好不好、穩不穩定我們是可以觀察，但是因為真的觀察不出來（未_6）。

我覺得保母系統這個機制很好，但它差了一點點透明的資訊給我們，讓我們可以比較好一點去篩選，因為我當初選擇第四區，但我看南屯區它們那邊彭婉如基金會它們有架了一個網站，就是每個保母做多久了，是沒有說以前托過幾個，可是他的資料都在上面，收托人數都在上面，我也就不用一個個打電話問說你現在帶幾個還是什麼之類的，我覺得這個有差拉，我覺得這方面臺中應該是一個一致的，不要說臺中領一樣的補助但是每一區每一區的做法略有不同（未_6）。

是不是要把價格定得清清楚楚，就跟我們去汽車保養，多少錢多少錢，他寫得清清楚楚，拆甚麼多少都寫得清清楚楚，可是為什麼這邊不怎麼透明，因為我去問了四、五家講法幾乎都一樣。而且，我也不是說甚麼三節禮金不好，但是這個也沒有說明定你要幹嘛幹嘛，如果你覺得這個保母帶的很好，你包錢或幹嘛都可以，但我也是認為這種東西要清清楚楚講明白，不能說，因為最多能帶四個，那如果他剛好就四個，那如果這個爸爸媽媽中秋節包六千、這個包六百，那是不是對我小朋友就比較不利，會不會這樣我不曉得啦，這是我要先把這個醜話講在前面，這都有可能嘛，因為如果是我，我也會，當然因為保母是針對那些跟學科術的考試，那如何去評量這個有沒有愛心、有沒有耐心，要是這樣每個人都可以當保母，那我也可以去當，但是我一點都沒有耐心，我帶個幾次，可能就風評不好，就等於沒有得帶（親_7）。

希望說建立比較完整的保母制度，像台北那個虐嬰案，後來去哪裡，去哪間保母中心上班根本不知道，你根本無從查起，那我們可不可以知道說，之前這個保母有照顧過哪一個小孩，他有沒有甚麼樣的情況，那我們有沒有甚麼評價的制度，我們有沒有辦法去追蹤，甚至說把問題都攤開在陽光底下，那大家就會知道哪邊有問題，公布嘛～買賣都有評價制度了，就是我們可以知道這個保母好不好，或者誰托育的，給評價，像月子中心都有評價，這樣我們之後要去選擇的時候，是不是會比較安心一點（親_2）。

可見家長的自由選擇權是否得以具體落實，未必是訂價與否的差別，資訊是否充分、供需雙方的資訊是否對等與透明，恐怕更是關鍵。

四、齊一定價 vs. 彈性調整呈現個別差異

(一) 機構式托育與居家式托育的價格差異

目前平價托育費用規定，新成立托嬰中心的日間托育費用（除副食品外）不得超過 13,000，與不少區域的居家式托育費用相同，服務提供者認為，居家式與機構式托育服務的成本結構、工作方式不同，例如：托嬰中心托育人員間可以相互合作、托嬰中心設施設備和副食品的採買與準備可以量制價等等差異，因此認為定價時應考量托育形式的差異，而有收費高低的區隔：「不同年齡準備的副食品跟教材不一樣，托嬰中心可以買幾套，托嬰中心是一比五，我們是一比三、一比二，付出的人力成本不一樣（托育人員_1）」、「副食品真的是太低，我們的價錢跟托嬰中心竟然一樣，他們是以量制價；我們手上有兩個小孩，兩個小孩的東西是不一樣的（托育人員_4）」、「我們托嬰中心托育人員跟保母，素質不一樣，但問題是一個保母也是 13,000，他可以收 4 個，賺好大，硬要去綁那 13,000，我甘願當居家保母（托嬰中心_3）」。

(二) 因應多元托育形式的定價

托育服務提供者認為托育形式多元、為了滿足不同的照顧需求不應該用統一個價格規範：「應該因應家長，有些一對一、做二休二，不同時段的價錢不一樣（托育人員_1）」，以及收托特殊孩童需要更多適性及個別化的托育條件：「我曾經帶過自閉症孩子，和家長溝通過、打契約，我陪孩子念書幹嘛，我沒有參加協力保母機制，但我一樣把孩子到好，市場機制是這樣嘛，因為孩子特殊，我不可能多帶一個小孩，只能一對一（托育人員_7）」。

總結以上討論，托嬰中心業者的擔憂，包括定價且沒有彈性調整空間，會使照顧品質無法提升，同時影響業者經營。政府官員不斷強調市府的定價是調查實際收托費用所擬定出來的，再者，舊有加入協力的托嬰中心和托育人員以不漲價為原則，並不會受到定價的影響；而新加入協力的業者應當是評估過，以市府訂定的公告收費價格是否得以經營，才會願意成為協力托嬰中心。可見，政府在政策宣導和推行過程中，並未完整的傳達清楚定價機制的運作，形成業者的誤解。

托育一條龍的政策目標與對象也引發不同對象在請領資格和補助金額的比較與質疑，爭議包括，托育補助不該受限於托育服務提供者是否為協力，或補助不應該與托嬰中心評鑑相互牽制；在家外托育與家庭內照顧間的比較，則論及父母親自照顧與親屬保母為何被排除於托育一條龍的政策範圍。

第五節、婦女就業態度、工作與收入、與育嬰假

壹、婦女就業態度⁴⁹

一、不同幼兒成長階段之婦女就業態度的轉變

本研究透過性別角色態度的第二題組「婦女就業態度」（表 4-5-1）試圖比較受訪家長對女性就業的態度，是否會因幼兒不同成長階段而有差異，結果發現：「結婚後，但沒有小孩」階段，超過 54.22%的家長支持婦女「從事全職」最高、「尊重當事人自己的想法」佔 42.42%次之；但到了「家裡有學齡前小孩」的階段，回答「尊重當事人想法」的增加到 60.00%，可是原本超過五成支持婦女「從事全職」的比例驟降到 10.27%，跌幅最大；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 10%；等到「最小的小孩上小學」階段，支持婦女「從事全職」的比例才回升為 35.33%，但仍低於「婚後沒有小孩」；而「尊重當事人自己的想法」佔 48.53%，比例仍為最高。雖然三個階段都有四成以上的受訪者表示「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，有將近五成以上的人支持婦女外出工作甚至從事全職，但到了「家裡有沒上小學的小孩」這個階段，對女性從事全職工作的負面影響是這三個生命階段中最大的，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。

⁴⁹ 詢問受訪者「當小孩在不同成長階段時，您認為女性是不是應該外出工作？」，將成長階段分為「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」。

表 4-5-1、婦女就業態度依幼兒成長階段分

單位：人

幼兒成長階段		有效個數	百分比
結婚後，但還沒有小孩之前	做全職	293	54.22%
	做兼職	3	0.58%
	不要外出工作	3	0.51%
	尊重當事人自己的想法	229	42.42%
	無法選擇	12	2.26%
	總和	540	100.00%
家裡有還沒有上小學的小孩	做全職	55	10.27%
	做兼職	73	13.48%
	不要外出工作	67	12.50%
	尊重當事人自己的想法	323	60.00%
	無法選擇	20	3.75%
	總和	539	100.00%
最小的小孩上小學之後	做全職	190	35.33%
	做兼職	59	11.00%
	不要外出工作	9	1.66%
	尊重當事人自己的想法	261	48.53%
	無法選擇	19	3.48%
	總和	537	100.00%

二、婦女就業態度的性別差異

不過我們也好奇：這群支持婦女在「育有學齡前小孩」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 4-5-2：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到七成，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 29.76% vs. 61.68%、第二階段 6.77% vs. 11.35%、第三階段 17.04% vs. 40.93%）。

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：從六成支持跌到一成，而兼職與不工作的比例則都從不到百分之一上升到一成五左右。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」2 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」認為婦女應「做全職」的態度都受到影響。若如前面所顯示有四成以上受訪者的照顧偏好為「工作與照顧同時並行」、家庭及性別角色態度上女性也較男性平等、甚至這群受訪女性的教育程度略高於男性，卻在日常生活的實踐仍多數主張且實際上也是女性退出職場返家照顧，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 4-5-2、婦女就業態度依幼兒家長性別、幼兒成長階段分

單位：人

婦女就業態度	幼兒家長性別	男		女	
		個數	百分比	個數	百分比
結婚後，但還沒有小孩之前	做全職	37	29.76%	256	61.68%
	做兼職	0	0.00%	3	0.76%
	不要外出工作	2	1.47%	1	0.23%
	尊重當事人自己的想法	82	66.24%	146	35.15%
	無法選擇	3	2.54%	9	2.19%
	總和	123	100.00%	415	100.00%
家裡有還沒有上小學的小孩	做全職	8	6.77%	47	11.35%
	做兼職	6	4.78%	66	15.88%
	不要外出工作	16	12.73%	51	12.35%
	尊重當事人自己的想法	90	73.17%	233	56.29%
	無法選擇	3	2.54%	17	4.13%
	總和	123	100.00%	414	100.00%
最小的小孩上小學之後	做全職	21	17.04%	169	40.93%
	做兼職	3	2.43%	56	13.60%
	不要外出工作	6	4.50%	3	0.81%
	尊重當事人自己的想法	91	73.49%	168	40.88%
	無法選擇	3	2.54%	16	3.78%
	總和	123	100.00%	412	100.00%

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：婦女就業態度會不會因不同的「照顧偏好」及「實際照顧安排」而有差異，表 4-5-3 顯示不論照顧偏好為何，「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」的比例比「結婚但還沒有小孩前」高（13.12% vs. 0.64%），「不要外出工作」的比例也比較高（15.72% vs. 0.72%），更是此階段（結婚但還沒有小孩前）四種不同照顧偏好中勾此選項最高者。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 64.06%；「家裡有還沒有上小學的小孩」階段「全職」、「兼職」比例分別為 16.19%、14.54%，兩者支持就業的約占三成左右，比偏好父母親自照顧的多出約一成，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「結婚還沒有小孩前」階段「做全職」比例，雖低於同階段其他照顧偏好者的水準，然而「家裡有還沒有上小學的小孩」階段，支持「全職」比例有 17.33%。

表 4-5-4 檢視不同實際照顧安排的幼兒家長對婦女就業態度的差異，結果發現，在「結婚還沒小孩前」，四種照顧安排填答支持婦女「全職」的比例都

在 5 成五左右；「尊重當事人自己的想法」的比例則在 4 成 5 左右，兼職或不要外出工作的比例都近 0 或低於 1%，可見對女性就業態度來說，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」：若把全職與兼職相加視為支持婦女就業，整體來說此階段不論選擇哪種照顧模式的家長，支持婦女從事全職或兼職工作的比例，均從前一階段的五成五大幅下降到兩成以下，但不同照顧安排間有顯著差異：「父母親自安排」的家長中，支持婦女持續就業的比例約為 19.7%（292 位家長中僅 13 位贊成從事全職，佔 4.62% + 44 位贊成兼職佔 15.10%=19.7%），是四種照顧安排中，支持婦女持續就業比例最低的；「其他親屬照顧」的家長中，支持婦女就業的比例有 30%（160 位家長中 26 位贊成從事全職，佔 16.37% + 22 位贊成兼職佔 13.76%=30%）；「居家式托育」及「機構式托育」等家戶外照顧安排，填答「全職」&「兼職」的比例分別 24%、31%，高出「父母親自照顧」的 19.7% 許多。「最小的小孩上小學後」，不論何種照顧安排者填答「全職」比例為 3 成到 4 成，皆低於「結婚但還沒有小孩前」，但高於「家裡有還沒上小學的小孩」，可見本研究的資料清楚顯示，受訪家長是否支持婦女就業的態度，明顯受到幼兒出生前後的影響，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看，更凸顯婦女同時承擔就業、照顧壓力的現象。而這負向影響也可能實際造成照顧選擇的不同，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 4-5-3、照顧偏好依幼兒不同成長階段婦女就業態度分

單位：人

婦女就業態度	照顧偏好	父母親自照顧		其他親屬照顧		居家式托育		機構式托育	
		有效 個數	百分比	有效 個數	百分比	有效 個數	百分比	有效 個數	百分比
結婚後，但還沒有小孩之前	做全職	211	55.26%	44	64.06%	16	37.65%	18	42.65%
	做兼職	2	0.64%	0	0.00%	1	1.73%	0	0.00%
	不要外出工作	3	0.72%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	尊重當事人自己的想法	158	41.41%	23	34.14%	22	53.03%	25	57.35%
	無法選擇	7	1.96%	1	1.79%	3	7.59%	0	0.00%
	總和	381	100.00%	68	100.00%	41	100.00%	43	100.00%
家裡有還沒有上小學的小孩	做全職	34	8.87%	11	16.19%	7	17.33%	2	5.76%
	做兼職	50	13.12%	10	14.54%	4	9.60%	7	16.48%
	不要外出工作	60	15.72%	4	6.32%	1	2.28%	2	5.42%
	尊重當事人自己的想法	222	58.35%	41	60.42%	26	63.21%	31	72.34%
	無法選擇	15	3.94%	2	2.54%	3	7.59%	0	0.00%
	總和	380	100.00%	68	100.00%	41	100.00%	43	100.00%
最小的小孩上小學之後	做全職	141	37.36%	24	35.50%	8	20.08%	13	30.69%
	做兼職	40	10.54%	13	18.50%	4	9.60%	3	6.10%
	不要外出工作	9	2.35%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	尊重當事人自己的想法	177	46.77%	30	44.20%	25	61.01%	27	62.82%
	無法選擇	11	2.97%	1	1.79%	4	9.32%	0	0.39%
	總和	378	100.00%	68	100.00%	41	100.00%	43	100.00%

表 4-5-4、實際照顧安排依幼兒不同成長階段婦女就業態度分

單位：人

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		
		有效 個數	百分比	有效 個數	百分比	有效 個數	百分比	有效 個數	百分比	
婦女就業態度	結婚後， 但還沒有小 孩之前	做全職	156	53.11%	88	55.42%	36	55.76%	12	56.46%
	做兼職	2	0.83%	0	0.00%	1	1.10%	0	0.00%	
	不要外出工作	3	0.94%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
	尊重當事人自 己的想法	125	42.72%	68	42.79%	26	39.93%	9	42.45%	
	無法選擇	7	2.40%	3	1.79%	2	3.20%	0	1.09%	
	總和	293	100.00%	160	100.00%	65	100.00%	21	100.00%	
家裡有還沒 有 上小學的小 孩	做全職	13	4.62%	26	16.37%	11	16.25%	5	24.04%	
	做兼職	44	15.10%	22	13.76%	5	7.74%	2	7.21%	
	不要外出工作	44	15.23%	18	11.39%	3	3.88%	2	10.12%	
	尊重當事人自 己的想法	179	61.38%	89	55.77%	42	64.54%	12	57.55%	
	無法選擇	11	3.67%	4	2.72%	5	7.58%	0	1.09%	
	總和	292	100.00%	160	100.00%	65	100.00%	21	100.00%	
最小的小孩 上小學之後	做全職	94	32.51%	62	39.09%	23	35.54%	10	45.10%	
	做兼職	37	12.72%	14	8.82%	7	10.77%	1	5.03%	
	不要外出工作	9	3.07%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
	尊重當事人自 己的想法	140	48.36%	78	48.77%	32	48.81%	10	47.58%	
	無法選擇	10	3.35%	5	3.31%	3	4.89%	0	2.30%	
	總和	290	100.00%	160	100.00%	65	100.00%	21	100.00%	

四、婦女就業態度的區域差異

表 4-5-5 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」約佔 5 成左右；「尊重當事人自己的想法」則佔 4 成左右。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」比例皆提高至 1 成左右，「做全職」的比例便相對降低。而傳統產業市鎮中「做兼職」比例為 19.71%；「尊重當事人自己的想法」佔 77.76%，不僅高出前一個階段許多，也較其他區域分層約 5 到 6 成的水準高。從前述傳統產業市鎮的家庭及性別角色態度相對保守，以及「做兼職」比例較高，必須留意「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，也可能反映出男性的消極不表態。

表 4-5-5、婦女就業態度依居住區域分層、幼兒成長階段分

單位：人

婦女就業態度		都會核心		工商市區		新興市鎮		傳統產業市鎮	
		有效 個數	百分比	有效 個數	百分比	有效 個數	百分比	有效 個數	百分比
結婚後，但 還沒有小孩 之前	做全職	30	45.00%	105	57.11%	120	54.00%	39	55.99%
	做兼職	1	1.44%	0	0.00%	2	0.99%	0	0.00%
	不要外出工作	1	1.44%	2	0.99%	0	0.00%	0	0.00%
	尊重當事人自己 的想法	30	45.91%	74	40.51%	94	42.49%	30	44.01%
	無法選擇	4	6.22%	3	1.39%	6	2.52%	0	0.00%
總和		66	100.00%	184	100.00%	221	100.00%	69	100.00%
家裡有還沒 有上小學的 小孩	做全職	5	7.83%	23	12.73%	27	12.15%	0	0.00%
	做兼職	7	10.74%	22	11.94%	30	13.60%	14	19.71%
	不要外出工作	16	24.43%	34	18.38%	18	8.04%	0	0.00%
	尊重當事人自己 的想法	34	52.16%	100	54.29%	136	61.49%	54	77.76%
	無法選擇	3	4.85%	5	2.66%	10	4.72%	2	2.53%
總和		65	100.00%	184	100.00%	221	100.00%	69	100.00%
最小的小孩 上小學之後	做全職	15	23.47%	69	37.79%	82	37.15%	23	33.75%
	做兼職	9	14.13%	18	10.05%	18	8.18%	14	19.71%
	不要外出工作	2	3.13%	4	2.01%	3	1.46%	0	0.00%
	尊重當事人自己 的想法	32	51.36%	86	47.12%	110	49.52%	32	46.54%
	無法選擇	5	7.90%	6	3.03%	8	3.69%	0	0.00%
總和		63	100.00%	184	100.00%	221	100.00%	69	100.00%

貳、受訪家長工作狀況

上述分析受訪家長對婦女就業的態度，接著本研究將分析受訪家長的實際就業狀況，試圖釐清就業態度是否影響實際的工作行為。首先探討幼兒出生前後家長的就業與未就業原因，及收入的差異。

一、幼兒家長工作、所得狀況

表 4-5-6 比較家長在幼兒出生前後的工作狀況，結果清楚顯示幼兒出生前，雖然父親的就業率（97.9%）高於母親（85.79%），但父母的就業比例皆高達八成以上，差異僅約 10%；但幼兒出生後，父親就業的比例僅下降 3%（從

97.93%至 94.63%)，母親卻從 85.79%下降至 60.20%，大幅降低 25%，如實反映前述性別角色態度中對「有學齡前小孩」的婦女不宜全職工作的態度。

在平均薪資部分，父親的平均月薪在幼兒出生前後為 46,922 元及 46,594 元，幾乎不受影響；但母親在幼兒出生前的平均月薪（32,656 元）比父親少一萬五左右，在幼兒出生後平均薪資跌到僅剩 20,527 元，不僅比幼兒出生前的女性平均薪資少了一萬二左右，和爸爸的平均薪資相比更足足少了將近兩萬五。由此可知，相較於父親，幼兒出生拉低母親的就業率和平均月薪，對母親的就業情況和薪資水準有很大的影響。另外，在每週工時部分，雙親最主要的工時級距皆介於 40-49 小時，父親為 51.2%；母親為 78.2%，但父親還有 44.6%每週工時 50 小時以上，母親的比例相對小，僅佔 17.5%。雙親每週工時在 39 時以下，皆不超過 5%。可見這群就業父母全職者較多，且父親工時多於母親。

表 4-5-6、家長在幼兒出生前後工作狀況

單位：人；新臺幣（元）

	父親		母親		
幼兒出生前有工作 ⁵⁰	495	97.93%	458	85.79%	
幼兒出生後有工作 ⁵¹	412	94.63%	290	60.20%	
幼兒出生前平均月薪（元） ⁵²	46,922		32,656		
幼兒出生後平均月薪（元） ⁵³	46,594		20,527		
每週工時級距 ⁵⁴	39 小時以下	17	4.19%	13	4.36%
	40-49 小時	203	51.23%	230	78.18%
	50 小時以上	176	44.58%	51	17.45%

繼表 4-5-6 比較受訪家長的整體就業與收入狀況後，接著本研究比較父親與母親的收入分布。

表 4-5-7 的結果顯示：首先，沒有收入的母親佔 39.68%，遠高於父親的 6.64%。其次，總體而言，父親收入多於母親，父親收入比例最多的在 40,000~49,999 元及 50,000 元以上兩個區間，分別佔 35%與 27.4%。母親收入則以 20,000~29,999 元與 30,000~39,999 元兩個區間最多，分別佔 22.1%和 19%。

⁵⁰幼兒出生前有工作由問卷第二部分第六題第三小題：您在這位幼兒出生前有沒有工作？中回答（1）的家長取得。

⁵¹幼兒出生後有工作由問卷第二部分第六題第十三小題：請問您目前是否有工作？中回答（1）的家長取得。

⁵²幼兒出生前平均月薪由問卷第二部份第六題第四小題：您在這位幼兒出生前的每月薪資為_____元？中的平均數取得。

⁵³幼兒出生後平均月薪由問卷第二部分第六題第十六小題：請問您現在的平均月薪為_____元？中的平均數取得。

⁵⁴每週工時級距由問卷第二部分第六題第十五小題：請問您現在的平均每週工時為_____小時？中家長的每週工時分為「39 以下」、「40-49 小時」和「50 小時以上」三個區間。

表 4-5-7、家長收入狀況⁵⁵

單位：人

收入(元)	父親		母親	
0 ⁵⁶	27	6.64%	191	39.68%
1-5999	0	0.06%	1	0.16%
6000-9999	0	0.00%	2	0.42%
10000-19999	3	0.70%	5	1.03%
20000-29999	18	4.32%	93	19.21%
30000-39999	105	25.88%	108	22.29%
40000-49999	111	27.37%	46	9.61%
50000 以上	143	35.03%	37	7.59%
總和	407	100.00%	482	100.00%

二、受訪家長工作與收入的區域及性別差異

接著我們好奇幼兒家長工作狀況是否因所在區域而有差異，表 4-5-8 的結果顯示，父親有工作的比例雖然在都會核心最高、傳統產業市鎮較低，但均為九成五左右，四個區域分層的差距非常小；不過母親在都會核心的就業比例 70.77%，是四個區域分層中最高的；新興市鎮有 60.42% 次之；工商市鎮及傳統產業市鎮分別是 58.14% 與 50.94%。可見在都市化程度較高的區域，女性就業比例較高，但這可能跟都市化程度較高的區域有較多工作機會、薪資較高、又或者托育資源較充足因此女性得以外出工作，均為可能因素。

⁵⁵家長收入狀況由問卷第二部分第六題第十六小題：請問您目前的平均月薪為_____元？中將家長的月薪分為「0」、「1-5999」、「6000-9999」、「10000-19999」、「20000-29999」、「30000-39999」、「40000-49999」、「50000」以上，8 個區間。

⁵⁶「0」根據第二部分第六題第十三小題：請問您目前是否有工作？中回答（2）沒有取得。

表 4-5-8、家長工作狀況與居住區域

單位：人

居住區域分層		都會核心	工商市區	新興市鎮	傳統產業市鎮	總和
幼兒父親	有效個數	61	144	146	61	412
目前有工作	百分比	95.31%	94.74%	94.19%	93.85%	94.50%
幼兒母親	有效個數	46	100	116	27	289
目前有工作	百分比	70.77%	58.14%	60.42%	50.94%	59.96%

再將幼兒家長平均收入與居住區域進行交叉比較發現（表 4-5-9），都會核心的幼兒家長平均收入明顯高於其他三個區域。都會核心區的父親平均收入 64,379 元，其他三個區域則是四萬多元。在都會核心區的母親平均收入有 27,000 元；在新興市鎮約為 20,000 元；工商市區及傳統產業市鎮則不到 20,000 元。從上述可得知，不同區域的家長平均收入有明顯差異，高收入的家戶多集中在都會核心區裡。而這平均收入的多寡，一則可能反應其就業機會的多寡及薪資高低、也很可能影響家長是否有足夠的經濟資本選擇家戶外托育服務。

表 4-5-9、幼兒家長平均收入與居住區域

單位：新台幣（元）

居住區域	都會核心	工商市區	新興市鎮	傳統產業市鎮	平均
父親	64,379	46,165	41,028	43,622	46,594
母親	27,041	19,742	20,027	19,179	20,527

三、未就業因素之性別差異

表 4-5-10 調查家長受訪時未就業的原因，也可看出明顯的性別差異：母親最主要為家庭因素，照顧兒童的比例最大，佔 54.6%，料理家務次之為 23.8%，第三高的因素則為結婚或生育，佔 7.5%；然而，父親未就業最主要的因素依序為正在找工作，28.3%，也有 28.1%是為了照顧兒童，接著第三高的因素為學歷不夠致使在就業職場上未尋覓到合適的工作，佔 10.7%。

表 4-5-10、家長未就業原因⁵⁷

單位：人

	父親		母親	
照顧兒童	10	28.28%	198	54.59%
料理家務	4	10.32%	86	23.78%
結婚或生育	1	2.78%	27	7.50%
找工作中	10	28.28%	11	3.14%
照顧老人或病人	0	0%	10	2.82%
缺乏找工作相關資訊	0	0%	9	2.35%
工作場所業務緊縮	1	3.85%	6	1.57%
在學或準備升學	2	7.15%	5	1.26%
家人不支持	3	8.83%	4	1.11%
職場生育歧視	0	0%	2	0.63%
季節性或臨時性工作結束	0	0%	2	0.51%
健康狀況不佳	0	0%	2	0.50%
學歷不夠	4	10.71%	1	0%
總和	34	100.00%	362	100.00%

四、工作與家庭間的抉擇

從上述量化數據可清楚看見，在家庭友善的價值觀或政策尚未深植就業職場時，工作與照顧間該如何調和仍是育有孩童家長的困境，再加上性別角色的枷鎖，女性往往會成為那個「選擇」放棄工作，回到家中承擔照顧的人，以下則補充焦點團體討論照顧孩童對就業的影響，及托育一條龍政策的補助如何影響家長抉擇工作與照顧。

孩童若由父母親親自照顧，原本有工作的家長勢必要中斷就業，而中斷就業的時間有所差異，選擇放棄工作在家照顧的因素也是多元且相互交織的。有些媽媽早在懷孕時、生產後，晚在請完育嬰假，無法重返職場時，就離開就業職場。首先，早在懷孕時就已經辭職的媽媽說道：「本來一開始我也有上班，然後到懷孕就不能上班，就養育這三個孩子（未_3）」；有的家長是評估家庭經濟可以負

⁵⁷家長未就業原因由問卷第二部分第六題第 17 小題：請問您現在未就業的原因（複選題）中個選項的次數分配取得。

擔，在懷孕時便決定親自在家照顧而中斷就業：「（生老大時已經討論過傾向媽媽自己在家照顧）我懷孕之後就已經沒有在工作，就在家裡（未_8）」；有的則是因為就業型態需要排班輪值，在不友善孕婦的工作環境下，選擇在家養胎：「我老婆在生第一胎之前薪水比我高一點點，因為她是護士，懷孕的時候就有在討論說她在醫院留職，因為她不要排班，我覺得這樣對養胎不好，所以她在四、五個月就離職（未_5）」。

屏除單純想要親自照顧的受訪者，選擇在家照顧而放棄工作的原因交織著家中沒有照顧資源、找不到合適的家外托育資源、考量送托的經濟負擔等因素。有媽媽分享，原先的前兩胎都是交由親屬照顧，但親屬因為身體不堪負荷，在考量托育及生活的經濟負擔後，決定回家親自照顧：

原本老大老二都是給婆婆帶，那後來婆婆身體不好開刀了，所以沒辦法，我就離職了...後來想三個上幼兒園或給保母帶，一個月的薪水可能就 cover 過去了，還有他們的生活費，所以乾脆自己全心帶，帶到一個階段再考慮工作的部分（未_4）。

也有媽媽請完育嬰假後，原本想重返原工作崗位，但因尋覓不到合適的保母，又重回家庭親自照顧：「本來請完育嬰假要回去上班，但就找不到保母，我後來就辭職了（未_6）」。

在工作與照顧的優先順序中，照顧被排在首位，大多是母親先犧牲部份的就業機會，等孩子大一點後再重返職場，具體而微的凸顯了上述對婦女就業態度的量化結果：「兩個小朋友都比較穩定了，譬如四、五歲我們都比較放心時，再讓她（老婆）去（上班）（未_5）」。也有母親分享到：「其實我離開職場很久了，我帶完老大，老大現在是三歲。問：如果小孩長大後，妳會想要回去工作嗎？當然阿，因為說實在有一份自己的工作也是另外一份成就感啦（未_8）」，也就是說，雖然女性時常被賦予照顧者的角色，但擁有工作以及經濟自主對女性來說如同男性一樣，為一重要的社會角色。

五、托育一條龍支持家長繼續就業

相較於上述家長因生兒育女而中斷就業的情形，若有足夠的家庭或社會資源支持，無論是家中有親屬協助照顧，或國家介入，可將孩童送托於家外的專業托育人員，使原先就在就業職場的家長持續就業。這樣預期的政策效果可以從本研究在問卷中的其中一個題項發現，「在臺中實施平價托育補助政策後，您認為會提高您送托保母或托嬰中心的意願嗎？」我們彙整回答「會」的受訪者所提的原因，目前照顧安排為家外托育者（送居家式保母和托嬰中心）的回覆便是，托育補助可以支持家長持續就業：「家長能夠繼續在職場上打拚（3630）」，讓家長同時兼顧工作與照顧：「（補助使托育支出）尚在能力之內，仍保有工作薪資（3123）」、「父母親可兼顧工作與托育品質（60）（1666）（3750）」、「讓全職父母可安心上班（3718）」。

目前托育型態為家長親自照顧者，則有人認為托育補助可減輕家長的托育

費用支出，同時外出就業，不用持續在家照顧孩子，工作收入又可以回過頭來負擔部分的保母費用：「有補助後負擔減輕，又可以外出就業，這樣一來就不用持續在家中照顧子女（2367）」、「因為可以去工作賺錢，減輕經濟壓力（1085）（3367）」，達到促進家長就業的效果。焦點座談上也有托嬰中心業者預期政策帶來的效果，不但能減輕托育負擔，還能吸引年輕人往臺中就業，促進經濟發展：「支持平價（政策），臺中市的經濟能起飛，會把整個的年輕人往臺中方向聚集，因為有補助 6000 元，年輕人就會在這邊創業，經濟就會起飛（托嬰中心_1）」。

六、弱勢補助是否能達成促進就業的政策效果？

雖然有家長肯定托育一條龍對於持續就業的正向支持效果，但臺中市托育一條龍政策，除了機構式、居家式照顧的補助外，還有一軌是弱勢家庭育兒津貼，希望以現金補助方式減輕家長托育負擔、並鼓勵家長外出就業，創造托育的就業機會。然而，在焦點座談上有與會者質疑該現金補助對促進弱勢家長就業的效果有限：

弱勢家庭育兒津貼符合托育一條龍的宗旨一要鼓勵家長就業，不過我自己也還滿懷疑的...因為目前部分領弱勢家庭育兒津貼的人會跟未就業育兒津貼重疊，因為未就業育兒津貼也有補助低收、中低...這樣子會增加就業我倒是滿存疑的。可是（弱勢家庭育兒津貼）倒是比中央好啦，因為中央限定有就業就不能領，弱勢家庭育兒津貼沒有限定就業資格，他特別是有個條件不錯，可以跟幼兒園補助，還有跟托育費用補助重複請領，這是弱勢家庭最大的不同（專_8）。

也有與會者觀察到，部分符合弱勢家庭育兒津貼申請資格的民眾，跟請領未就業育兒津貼的民眾重複，所以這些因育兒而未能外出工作的家長，是否會因領取少額的弱勢家庭育兒津貼而外出就業？若沒有外出就業仍在家中照顧，是否會造成福利依賴的效果，也是與會者的擔憂：

少部分民眾領托育補助費用，又領弱勢津貼，我覺得很好因為符合我們去就業又有領生活津貼。因為我們定義弱勢津貼是生活補助，托育補助是托育類的，會發現民眾兩邊都有領，可是這是非常少部分（專_8）。

你要提高生育率，應該要針對有工作的，可是你希望他有心力去工作的情況下，限縮零到六歲的人，他們原本的人希望有就業的人去生育，而不是鼓勵他未就業取領津貼（專_7）。

同時也看見，另一群符合弱勢家庭育兒津貼申請資格的民眾，本身可能已經是就業者，無法透過政策達到預期的促進就業效果：

弱勢育兒津貼其實是針對低收、中低、單親的部分才有補助，可是這些家長，他可能原本就已經就業了，只是因為這個資格附加他有額外的補助，所以關係上，他的補助到底能不能促進就業是一個很大的疑慮（專_7）。

參、育嬰假使用狀況

一、使用育嬰假的狀況

本節一開始先檢視受訪者對婦女就業的態度，接著看這性別角色態度是否反映在就業行為上，最後這部分將檢視勞動與社會政策如何支持家長兼顧照顧與工作。談到社會政策必須與勞動政策相互推行以改善現有的制度環境，讓民眾願意且有能力生養下一代，現行的勞動政策從女性懷孕、生產、到養育時間，規劃了一系列友善家庭的制度，讓勞工可兼顧工作與家庭，包含性別工作平等法、勞工保險的生育給付及就業保險的育嬰留職停薪津貼。但在制度實際運行的過程中，難免有執行困境或沒落實之處，以下從本研究蒐集到的資料呈現家長使用育嬰假的狀況。

首先本研究詢問受訪家長是否善用育嬰假來兼顧照顧與工作，從下表 4-5-11 可看出，所有受訪家長中不到半數（36.73%）的母親曾經請過育嬰假、爸爸請過的比例更低僅 8.67%，可見仍有顯著的性別差異。在爸媽是否請的四種組合交叉表中看見，父母都沒請過育嬰假的組合人數最多（232 個家庭/將近六成）；其次為母親請育嬰假但父親沒請的有 126 個家庭，佔 32.14%；父母皆請過育嬰假的有 18 個家庭，佔 4.59%；最有趣的應為父親請過育嬰假、但母親沒請的有 16 個家庭，佔 4.08%。

表 4-5-11、幼兒家長請育嬰假的狀況⁵⁸

單位：人

父親 \ 母親	育嬰假使用狀況		總和
	有	沒有	
有	18 4.59%	16 4.08%	34 8.67%
沒有	126 32.14%	232 59.18%	358 91.33%
總和	144 36.73%	248 63.27%	392 100.00%

二、考量育嬰假的推拉因素

本研究接著詢問這些家長在考量是否請育嬰假時有哪些關鍵因素，表 4-5-12 顯示，「家中經濟壓力」是爸爸跟媽媽共同的第一因素，分別佔 20.5% 和 21.2%。母親考量的第二因素是「家中小孩無人照顧」，佔 20.4%。「考量育嬰津貼多寡」佔 14.5% 排名第三。但父親的第二順位則有高達 17.6% 「沒有考

⁵⁸幼兒家長是否請過育嬰假由問卷第二部分第六題第六小題：您是否為這位幼兒請過育嬰假？中取得。

慮過請育嬰假」（僅 5.61%的媽媽沒有考慮過育嬰假），可見對照顧責任的認知還是有性別差異；家中小孩無人照顧佔 11.9%排名第三，也有 10.03%的爸爸考量育嬰津貼多寡。至於擔心「工作職缺被取代」或「擔心被解雇」也是爸媽前五名的考量因素。可見對父或母來說，經濟壓力、育嬰津貼多寡，這兩個與經濟有關的要素都是關鍵因素，此外可能會失去工作也是另外一個需要在政策設計上予以妥善回應的重要考量。

表 4-5-12、影響家長請育嬰假的因素⁵⁹

單位：人

	父親		母親	
	有效個數	百分比	有效個數	百分比
家中經濟壓力	213	21.20%	244	20.52%
家中小孩無人照顧	120	11.93%	242	20.36%
育嬰津貼多寡	101	10.03%	172	14.51%
工作職缺被取代	97	9.69%	142	11.93%
擔心被解雇	90	8.91%	104	8.76%
沒有考慮過要申請育嬰假	177	17.64%	67	5.61%
工作年資中斷	44	4.33%	65	5.48%
由誰申請育嬰假	59	5.87%	50	4.25%
同事工作量增加	42	4.20%	46	3.89%
擔心影響升遷	57	5.68%	46	3.87%
其他	5	0.51%	10	0.81%

以下呈現針對目前請領未就業津貼或使用親屬照顧的焦點座談所收集到的資料，包括家長請育嬰假時遇到的阻礙，及夫妻間衡量什麼因素決定由誰在家照顧小孩。

首先，當家長要請領育嬰假時，會面臨主管態度的贊同與否，同時還有外界對性別角色期待的影響。有家長提到生第一胎時，因為主管開玩笑的表示，若請育嬰假，明年度將不續聘，使他打消念頭：

我第一胎出生的時候，有跟主管說我想要請育嬰假，我的工作單位在公家機關，是每年簽約的約僱人員，我的主管有點半開玩笑的說，如果我請育嬰假，就不

⁵⁹家長請領育嬰假考量的因素由問卷第二部分第六題第五小題：幼兒出生後，若要申請育嬰假，您考量的因素有哪些？（可複選）中取得各選項的次數分配。

會再跟我簽約，所以我第一胎我沒有請育嬰假（未_7）。

但在第二胎時，由於新主管採支持的態度，她才敢請育嬰假，但仍會擔憂請完假後，無法接續工作：「新的這個主管贊成我請育嬰假，但坦白講我也很害怕，因為現在已經十月了，十二月底其實是應該要回去簽約明年的，可是我就會怕不曉得他會不會找我回去簽約（未_7）」。同樣也有家長表示，公司很贊成讓他請育嬰假，讓她可以同時兼顧照顧與工作：「我生了三個，我前面兩個都有請育嬰津貼，就六個月六成薪那個部分，我老大跟老二都有...公司也很包容我，因為我是跑業務的（未_4）」。

在性別角色期待的部分，尤其由男方請領時，會被他人明示或暗示的提醒應遵循男主外、女主內的性別角色分工：「我請育嬰假，我家人其實是反對的，他們不知道我請育嬰假要幹嘛（親_2）」，或是有與會者分享，無論是家人，工作崗位上的同仁也會覺得男性就是應該在工作賺錢，照顧小孩是家中其他人的事：

他們沒說反對，但他們希望老婆請...鄉下的公司他們會覺得說你們的小孩就給爸爸媽媽帶就好啦，你（老公）就是要打拼賺錢，但是就是家裡沒人沒辦法帶，老婆因為考慮到如果她請育嬰假可能她的困難會比我高，所以就我來請（未_1老公）。

但就我們訪談到的與會者，雖然性別角色會干擾個人考量請育嬰假的過程，但夫妻間最終的考量多視雙方工作的現實因素來決定由哪方請育嬰假，其中考量的因素包括：工作性質及津貼額度的高低。工作性質論及就業者是否有相應的社會保險制度、工作的穩定度和位階高低，成為家長考量請完假後是否能重返工作的因素、以及家長在請假的同時也會替公司設想未來的人事進用。

有與會者提到由於老公的工作屬性偏向自營作業者，沒有相應的社會保險承擔其因養育而需暫離工作的風險：「我老公不可能請，因為他是做裝潢的，他們沒有勞健保（未_6）」。再者，夫妻雙方工作的穩定性也會成為考量的因素之一，有位媽媽分享到：「（第一胎）我請我老公留職停薪，因為我覺得我的工作不穩定，我怕會被取代...（二胎即將出生）我一樣希望先生繼續請育嬰假，因為我覺得他的公司可以允許他繼續請育嬰假（未_1）」，同時與會的爸爸也說明妻子的工作狀態：「她嫁給我跟我來臺中，好不容易找到一個工作，剛做沒多久，請假有可能公司就不請她，她煩惱有一天孩子帶大了要找工作，她的年紀跟年輕人比起來競爭力較低，也怕難找」。也有與會者認為其工作位階已經是低階，對於請育嬰假沒有職位可能遭受降職的憂慮：

公司那邊沒甚麼意見，反正我的工作已經是公司最底層了，不然還可以把調去哪裡，缺經理也不可能把我調去當經理，公司那邊是沒甚麼意見，他們也不能有意見，因為怕被我去檢舉，其實年資不久，他們也不擔心我不做什麼銜接的問題，所以公司也不會講甚麼，只是提醒一下說，在我請育嬰假這段期間，他們還是要請人來遞補我的工作，回來的時候，可能沒有辦法在原單位，問我

是不是可以接受，我認為這是合理的，我說我可以接受（親_2）。

再者，家長提到考慮是否請育嬰假時，不僅考量自身有照顧家庭的需求，同時也會考量公司運作，因為主管若讓他請育嬰假，原先承擔的業務就需要由其他工作同仁分擔，重返職場時，可能又會面臨工作交接的困境：

我們考量先生的公司會不允許，因為他如果請了誰來代理他的工作，那公司一定要允許你申請，不然我們可以告公司，政府是這樣規定，但是我們要考慮的是，我請了公司肯留這個工作等你等六個月嗎，我們也要替公司考量這個部分（未_4）。

有家長提到因在小公司上班，即便公司沒有請假的壓力，自身也會因請育嬰假加重同事負擔，而感到不好意思：

其實（公司）都沒有給壓力，我是覺得對公司不好意思，因為我們是加起來不到十個人的小公司，我一個人沒工作，工作就分到他們身上。如果說公司很龐大，是幾百人的那種可能就還好，但是我們不是，它很小，每個人要負責的東西都很多（未_6）。

然而，當育嬰留職停薪津貼給付得以承擔家庭經濟支出時，也是決定請領的原因之一：「其實經濟上的考量，如果不是有育嬰假六成薪，我其實也不太敢請這樣子（未_7）」、「育嬰留職停薪我請我就是領兩萬多我就覺得 OK，兩萬拉，因為底薪其實有到那邊，但是投保薪資不會那麼高，我大概領一萬九左右，我就覺得說這樣 OK（未_6）」。夫妻間也會計算，誰可以請領到的額度高，而傾向由那一方請：

（太太）請育嬰假不划算，他薪水比我高（親_2）。

本來有考慮我請完換先生請，先生是大公司請沒有問題，但是他們是一個底薪，然後加獎金的部分，那六成薪只能用底薪算，那些獎金都沒有，所以如果他去請比較不划算拉，我的是死薪水，我每個月都是固定這樣子領（未_7）。

三、育嬰假對工作與所得的影響

表 4-5-13 比較父親跟母親請育嬰假的月數，並詢問請育嬰假的過程是否受到阻擾，或結束後返回職場上是否受到影響。比較有請領育嬰假的家長，母親平均請領月數 9.3 個月，比父親的平均 6.6 個月長，也長於合法有給育嬰留職津貼的六個月。申請育嬰假時，有 33% 母親受到長官阻撓勸退，高於父親的 16.7%。育嬰假期滿後，有 61.6% 的父親返回原職場，但僅有 43.4% 的母親返回。由此可知，母親較容易因請育嬰假離開職場，不過如果返回職場後，父母職等與薪資皆大多數不受到影響，90.9% 和 92.9% 的父母職等沒有改變；87.3% 和 94.8% 的父母薪資不變。

表 4-5-13、請育嬰假對工作的影響

單位：人、月

	父親		母親		
有請過育嬰假	39	8.70%	165	36.63%	
育嬰假平均月數 ⁶⁰	6.63		9.34		
請育嬰假時，曾遭遇 公司長官或同事阻撓勸退 ⁶¹	10	16.75%	59	33.02%	
申請育嬰假期滿後， 是否返回原職場工作 ⁶²	有	25	61.59%	70	43.38%
	沒有	6	14.37%	43	26.76%
	正在育嬰假 期間	10	24.04%	49	29.86%
職等是否受到影響 ⁶³	變高	0	0%	1	1.23%
	不變	21	90.93%	78	92.87%
	變低	2	9.07%	5	5.90%
薪資是否受到影響 ⁶⁴	增加	0	0%	0	0.21%
	不變	21	87.26%	76	94.79%
	減少	3	12.74%	4	5.00%

⁶⁰育嬰假平均月數由問卷第二部分第六題第八小題：請問您總共請_____個月的育嬰假？中家長答案取得平均數。

⁶¹請育嬰假時，曾遭遇公司長官或同事阻撓勸退由問卷第二部分第六題第七小題：請育嬰假時，有沒有遭遇公司長官或同事阻撓勸退？中回答（2）的家長數取得。

⁶²申請育嬰假期滿後，是否返回原職場工作由問卷第二部分第六題第九小題：請問您申請期滿後，是否返回原職場工作？中取得。

⁶³職等是否受到影響由問卷第二部分第六題第 10 小題：請問育嬰假申請期滿後返回工作，您的職等是否受到影響？中取得。

⁶⁴薪資是否受到影響由問卷第二部分第六題第 11 小題：請問育嬰假申請期滿後返回工作，您的薪資是否受到影響？中取得。

四、服務提供者的資格限制

某些居家式托育人員認為托育補助應直接給家長，不受托育人員是否為協力保母身分之影響：「要補助給家長，不要跟保母畫同一條線（托育人員_4）」，建議採用隨戶籍的方式直接補助給家長：「有一條龍登記制的话，希望把補助直接配在戶籍上，不要綁在保母身上，保母一定要是協力保母、平價保母才可以領補助（托育人員_1）」。托嬰中心部分，由於托育一條龍規定協力托嬰中心的資格條件為評鑑結果甲等以上（新立案或尚未接受評鑑者不在此限，但後續評鑑須為甲等），因此托嬰中心業者認為托育補助應與機構評鑑脫鉤：「評鑑絕對不能綁補助，已經立案的機構，他本來就立案，本來就有資格，不能說評鑑綁補助，讓家長沒得補助，家長是就便利性，托嬰中心離我比較近當然要來這，不然要跑去哪間（托嬰中心_1）」、「實施一條龍，綁到托嬰中心的收費標準，甚至評鑑的標準，必須接受評鑑甲才能達到一條龍的補助，這條件是很不合理的（托嬰中心_5）」。但就政策的立場，申請參與協力的服務提供者，托育人員資格條件為有保母人員技術士證或高中等以上相關科系畢業，托嬰中心也應接受定期評鑑，某種程度是期望政府在給予托育補助的同時，透過相關規範維持一定的托育品質。

當孩子屆齡 2-3 歲之間會面臨社會福利資源挹注的斷層，例如：送托托嬰中心者，依據兒童及少年福利機構設置標準托嬰中心提供未滿兩歲嬰幼兒照顧服務，另在第五條規定：「托嬰中心已收托之兒童達二歲，尚未依幼兒教育及照顧法規定進入幼兒園者，托嬰中心得繼續收托，其期間不得逾一年。」所以，當托嬰中心終止收托時，家戶若沒有其他照顧資源，家長就必須尋求居家保母或是讓孩童上幼兒園；再者，由父母親親自照顧及親屬照顧者，若是一般家戶，在孩童 0-2 歲期間，前者得以領取父母未就業津貼；後者若由親屬保母可以獲得托育補助，但滿 2 歲之後，若繼續利用家庭內照顧，並沒有其他的社會津貼得以支持，除非送托家外的居家保母或是上幼兒園，才會成為托育一條龍的補助對象。相對的，居家式托育沒有收托孩童年齡的限制，也持續是平價托育補助的政策對象，因此若照顧安排為托嬰中心、親自照顧、親屬照顧者，當孩童 2 歲後，轉換或維持不同的照顧方式，會影響是否獲得政策的補助，由此也反映在問卷的質性回覆上，期望有更多家外托育的資源可以選擇。

第五章、結論、建議與限制

第一節、研究結論

壹、實際托育安排的前世今生

一、臺中現況與趨勢：家庭化雖仍是主流、家外涵蓋率高於全台

首先，本研究以臺中市受訪家長為例，比較這群家長自己兩歲前在原生家庭被照顧的經驗、及現在自己身為家長為小孩所做的托育抉擇，來比較這 30 餘年前後，嬰兒照顧安排的趨勢是否有差異。結果發現：受訪家長自己小時候超過 95% 由家人照顧，僅 4.93% 有接受家戶外托育的經驗。但，這「照顧責任專業化」的比例，在臺中這三十年來從 4.93% 增加到 2015 年的 16.06%（居家式 11.91% + 機構式的 4.15%）。

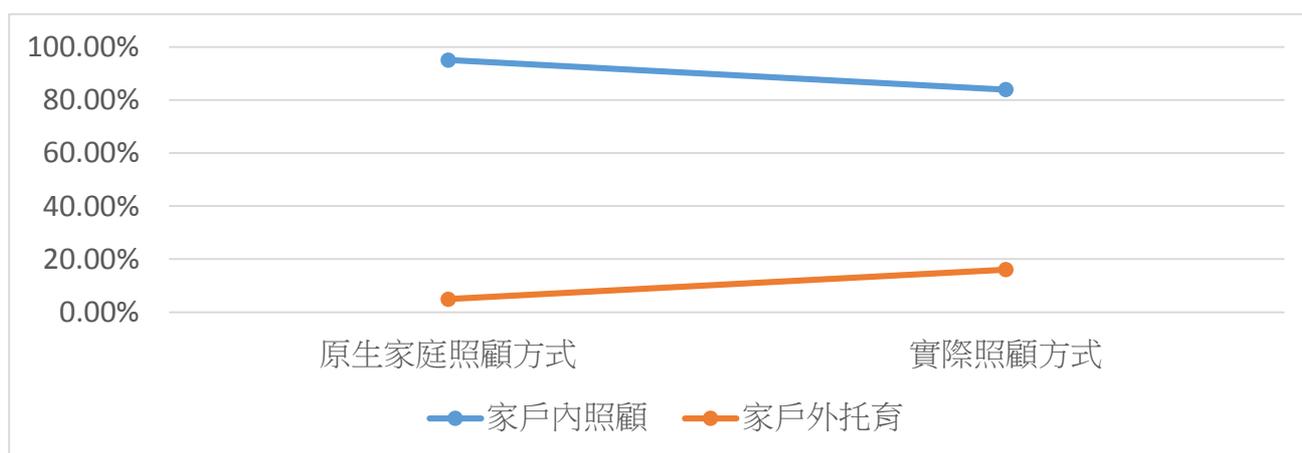


圖 5-1-1、實際照顧方式－臺中與全臺之比較

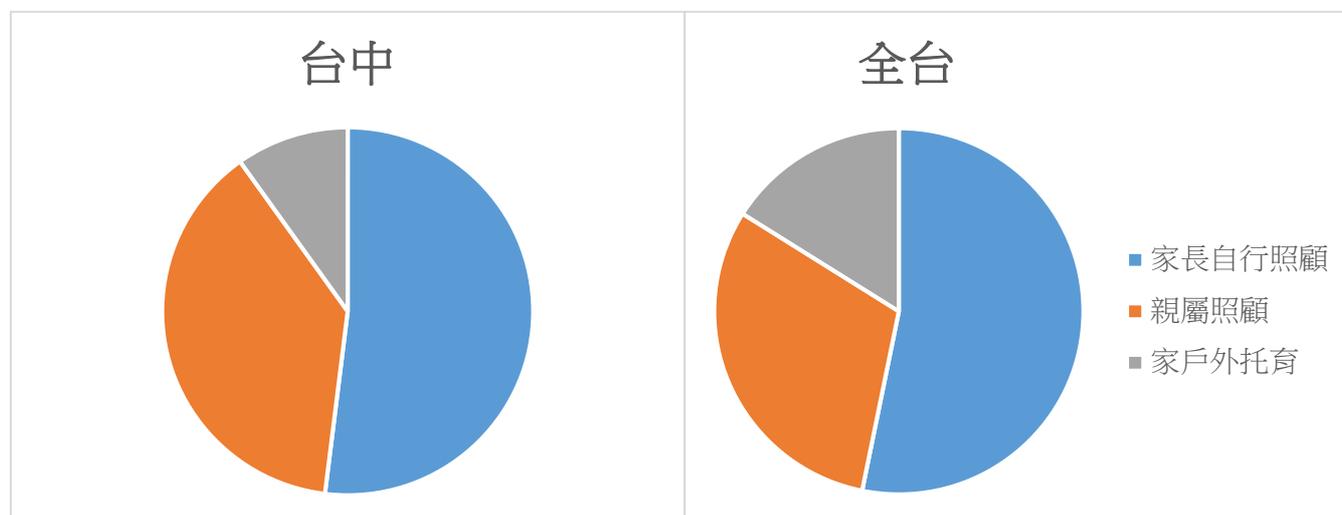


圖 5-1-2、實際照顧方式－臺中與全臺之比較

其次，臺中市家戶外服務的成長幅度比全台快（全台從 1980 年的 2.6% 成長到 2010 年的 10.07%），但目前依然有高達 83.96% 0-2 歲的嬰幼兒由家人照顧，這明顯偏向家庭化照顧的現況，對女性就業、家戶所得、政府財政及中下所得家庭之兒童的發展機會都可能不利，以下將再詳述。

不過如果將此數據和「102 年婦女婚育與就業調查狀況」所顯示的全臺現況比較發現，臺中市目前家庭化照顧的比例（83.96%）低於全台（89.6%），其中親屬照顧的比例（30.76%）也低於全台平均（38.08%），而選擇家戶外托育的比例（16.06%）則高於全台（10.7%），可見雖然臺中市 2015 年家庭照顧仍高達八成多，需要社政繼續擴展家戶外照顧的涵蓋率；但相較於三十年前、及全台來說，臺中已漸漸降低家庭化照顧的比例、提高家戶外托育服務的普及率。雖然本研究的數據目前尚無法直接證實，這是因托育一條龍及平價政策的結果，不過這樣的趨勢是值得嘉許的方向。

二、臺中家戶外托育服務的區域差異：仍待縮短的城鄉差距

從臺中目前實際的照顧安排之區域分配可看出，雖然「父母親自照顧」的比例在四種區域中都是最高，不過在都會核心低於 50%，是四個區域中父母親自照顧比例最低的；同時機構托育的比例是四個區域當中最高的，顯示社經地位、都市化程度與勞動條件等因素，對照顧安排的選擇可能產生的影響。同時，都會核心亦是較易取得托育資源的區域，相對於缺乏托育資源的傳統產業市鎮，都會核心的居民更能便利的接近照顧資源，因此也有更高的機會能使用托育服務，可見托育服務的近便性，可能是使用托育資源的助力。

另傳統產業市鎮所抽出並回覆的樣本中沒有使用機構式托育的家長，這一方面可能與低度發展鄉鎮中沒有托嬰中心有關，另一方面可能與就業問題連結，例如找工作不易、薪資較低無法送托、城鄉幅員廣大接送不易等。由此可見，臺中市傳統產業市鎮中，與其他區域有不同的樣貌，托育一條龍的政策剛在實施初期，家戶外托育資源的供給可能還無法擴張到傳統產業市鎮中，無法立即擴散照顧到都市化程度較低的鄉鎮托育需求，是否會擴大原先就存在的城鄉托育差距可能，值得注意。

三、托育決策者與實際照顧者的性別意涵：依然固著的照顧性別化

實際照顧安排中，有兩個值得注意的性別差異：首先，托育安排的決策者有七成是孩子的媽媽，祖母參與決策的比例大概是 7%，至於爸爸參與決策討論大概僅佔四成左右，可見在做照顧安排時女性角色舉足輕重，但這或許也透顯男性認為育兒為家務事並不想積極參與，因此打聽資訊聯繫或安排照顧事宜多為女性，這究竟是性別平權的展演或照顧責任實踐的性別化，值得進一步分析。又或者決定是否離開職場的兩難通常是女性面對，因此在詢問對女性就業態度時，男性「尊重」當事人看法的比例遠高於女性。

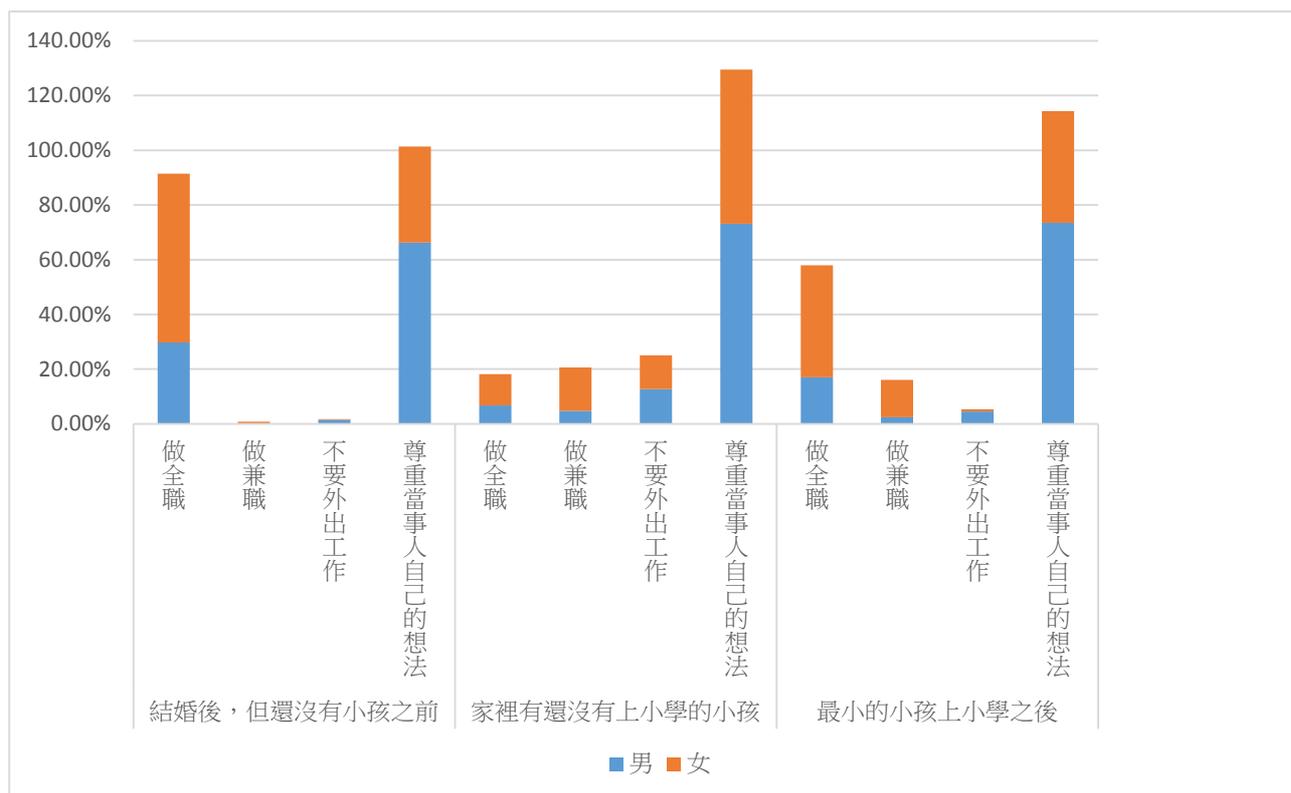


圖 5-1-3、婦女就業態度

其次從實際照顧者的性別配置，更可清楚看見性別差異：在親自照顧的 285 位家長中媽媽就佔 275 位、爸爸才 10 位，性別比例相當懸殊；爸媽「沒工作在家照顧」、「辭掉工作在家照顧」、「請育嬰假照顧幼兒」、「邊工作邊照顧」的性別比例，也都是呈現媽媽在 10% 以上而爸爸連 1% 都不到的懸殊狀況。但這群受訪者是相對教育程度不低的年輕爸媽，但照顧的性別分工顯然仍沒有太過「鬆動」的跡象，對生育前的女性就業過半支持、但生育後反而成了女性就業的一大門檻。

貳、理想偏好與實際照顧安排

一、照顧偏好與照顧安排的比較：狀似名符其實的外殼、卻有細膩的內在差異

接著本研究嘗試回答：上述受訪家長的「實際」托育安排，是否符合他原本「期待/偏好」的理想照顧安排？結果顯示所有受訪家長中，「偏好家庭照顧」的約占 83.39%（父母親自照顧 71.24%+親屬照顧 12.15%），「偏好家戶外托育」約占 16%（居家式 7.79% + 機構式 8.23%）。可見家戶外托育服務的供給至少要涵蓋 16%的 0-2 歲家長，才僅是滿足家長需求的底標。從臺中市回收問卷顯示，目前「實際照顧安排」的配置差不多是「家庭照顧」占 83.88%、「家戶外托育」約占 16.13%左右。也就是整體而言，家庭照顧與家戶外照顧的配置比例，幾乎與理想照顧模式相當，至少達到了服務建置的最低標準，是令人可喜也值得肯定的現象。但仍清晰可見偏好「家庭照顧」的比例遠高於「家庭外專業照顧」，約為 85% vs. 15%的配置，可見「家庭至上、母職優先」似乎仍是主導托育抉擇的主流意識形態。

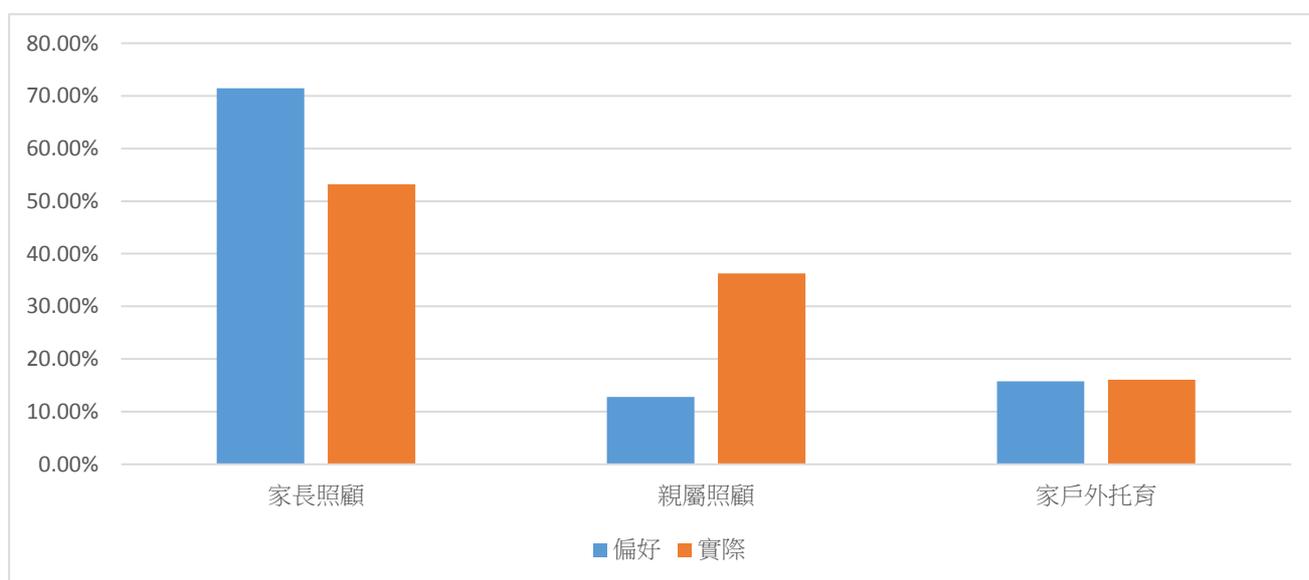


圖 5-1-4、照顧偏好與實際照顧安排的比較

二、家庭照顧內涵的再檢視：我不只想照顧、也想兼顧工作

但若將照顧偏好與實際照顧選擇交叉分析可見（表 4-1-7）希望父母自己照顧的比例有七成、而實際能如此的僅 53%；偏好親屬照顧的僅 12.15%、但實際由親屬照顧的卻高達三成，這個配置的落差代表兩個意義：一個是母親親自照顧比例下降的同時，承接起家庭照顧責任的並不是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，並沒有促進兩性的平等分擔，也沒有促進家庭與國家間的責任移轉，而他可能有的世代意涵將在下文討論。第二個意涵是，雖然家庭化照顧仍是臺中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。

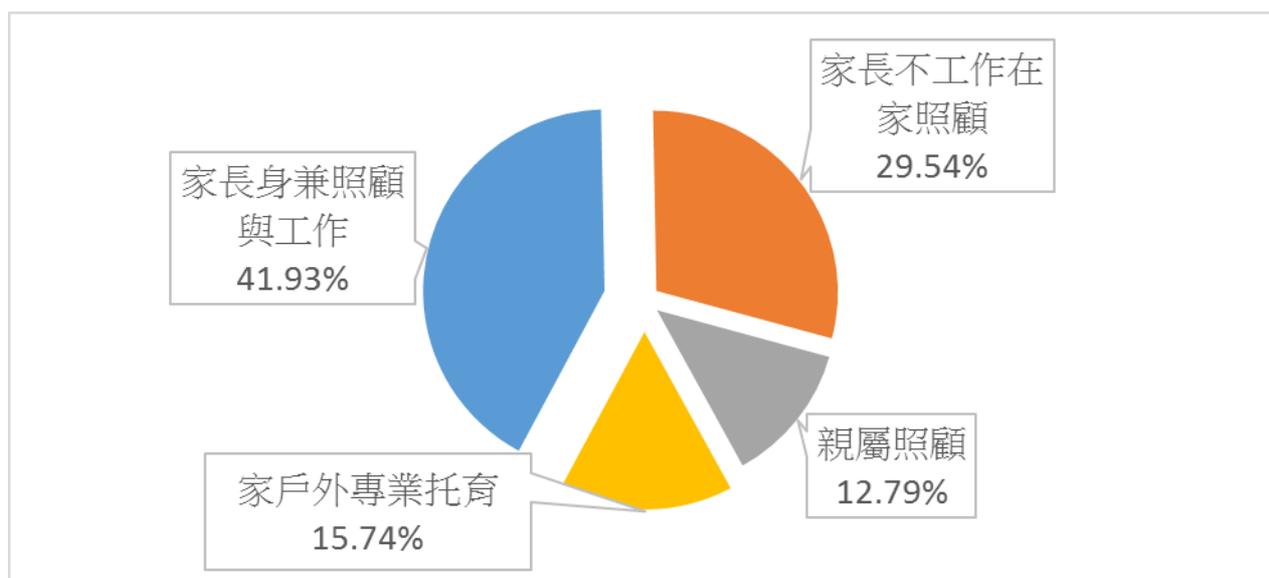


圖 5-1-5、家庭照顧內涵的再檢視

因此本研究將照顧偏好拆解成工作與否與照顧安排的交叉配置並以五個順位的排序（表 4-1-1）來進一步拆解所謂「偏好家庭照顧」的細緻內涵，結果發現臺中受訪家長照顧偏好的第一順位中，有高達 41.93%的家長期望能「身兼照顧與工作」，是四個偏好選項中勾選率最高的；次之的選擇才是熟悉的/想像中的三成家長偏好「家長不工作在家照顧」（29.54%）；接著是 15.74%偏好「家戶外專業托育」；最後才是 12.79%「偏好親屬照顧」。即使第二與第三順位的照顧偏好中，「家長身兼照顧與工作」都有三成多的比例，維持勾選率最高的選項；「家長不工作在家照顧」只有兩成甚至更低；反之，「家戶外專業托育」的勾選率從第一順位的 15.74%到第二順位有 24.07%勾選、第三順位甚至上升至 33.03%；另外一個有趣的現象是偏好「親屬照顧」者一直徘徊在一成左右，第三順位時 20%已是天花板。

總結來說，應小心檢視所謂主流偏好「家庭照顧」的內涵，結果有兩個重要發現：首先，偏好親屬照顧的比例並沒有想像中那麼高（但實際上臺中親屬照顧有三成、全台甚至將近四成，而且此比例還在繼續攀升，是所有照顧選項中增加速度相當快的一類），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，但其中有四成是希望能「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」者大抵不超過三成，可見真正期待「專職化親職角色」者大概僅四成多（家長三成 & 親屬一成），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 4-1-8），發現約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的照顧安排，某種程度是退而求其次，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。例如在期望居家式托育的家長中，有 38.64%的家長無法使用居家式托育服務，期望機構式托育的家長中僅有 10.87%可順利進

入托嬰中心，卻超過 60%由父母親自照顧，19.57%由親屬照顧，是四種照顧方式中最無法心想事成的，這究竟是因價格還是品質或其他因素，都值得進一步分析。

三、下一胎主觀的照顧選擇：家內照顧挪移到家外照顧的潛力

本研究好奇：如果有了臺中托育一條龍的政策介入，是否會改變家長下一胎的照顧方式。結果發現照顧方式的選擇呈現路徑依賴的固著現象，也就是現在選擇何種照顧方式，未來選擇相同照顧方式的機率較高。然而在四種照顧方式中，由父母親自照顧者，固著其原先照顧方式的程度最低，有將近 20%的家長希望下一胎可以送保母或托嬰中心，而這群顯然是政策應該要涵蓋的人口群；親屬照顧的固著程度次之，有七成現在由親屬照顧的家長，下一胎仍會請親屬照顧，表示有兩成希望選擇家戶外托育；家戶外托育的固著程度更高，現在選擇居家式托育者，有高達 86.3%的家長會把下一胎給保母照顧，機構式托育的結果也類似，有 72.8%會把下一胎的小孩送到托嬰中心。這可能代表使用者滿意現在的托育服務，也就是臺中市目前的家戶外照顧模式服務讓使用者願意繼續使用，更重要的是目前在家戶內照顧的也有兩成的民眾在下一胎是期望家戶外托育的。

參、影響家庭化托育選擇的因素 I：相對保守的性別角色態度

一、性別角色態度：家庭主義、母職至上論仍居主導地位

文獻顯示家長的家庭性別角色態度及對就業的態度，是影響托育選擇的關鍵要素，本研究好奇家庭照顧盛行是否受到家長的性別角色態度影響，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，試算成「家庭及性別角色態度分數」，分數範圍落在-2 到 2 分間，分數越高表示態度越傾向平等；越低表示態度傾向保守。試算結果平均數為 0.47、中位數為 0.43、標準差為 0.54。七題當中較平等的三題是「整體而言，妻子有份全職的工作對家庭生活有不好的影響」最為平等（0.90）、「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」（0.75）次之、「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」（0.74）第三；但最保守的則是「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」（-.23）、第二保守的論述是「男人和女人都該對家庭收入有貢獻」（.19）、倒數第三則是「如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好」（.44）（表 4-2-3）。

若比較各國 ISSP 調查 2002 年、2012 年的資料，可突顯臺中市受訪家庭性別角色態度之相對水準（表 4-2-4）。結果發現 2012 年丹麥平均數 0.99 最高、南韓平均數 0.23 最低，臺中市平均數為 0.47，低於北歐四國及日本、英國，高

於美國、西班牙、台灣、與南韓。ISSP 在 2002 年也有同樣題組，整體來看可發現這十年間，每個國家的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，僅從 0.35 增加到 0.36，僅領先韓國但比日本還保守，可見台灣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之際，但對家庭與工作的性別角色態度還相對保守時，對於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。

接著了解各人口群的態度，結果顯示女性較男性平等（0.51、0.33）、母親略高於父親（0.51 vs. 0.34）。以家庭型態而言，單親、祖孫家庭態度相對保守、核心家庭態度相對平等。依不同婚配型態檢視，不論是收入婚配型態或教育婚配型態都是「男高女低」的態度較保守、而「女高男低」的態度較平等。以照顧安排與家庭及性別角色態度分數交叉分析發現，不論是原生家庭照顧安排、照顧偏好第一順位或實際照顧安排，家戶外照顧的平均數皆高於家戶內照顧，其中又以父母親自照顧平均分數為 4 種照顧安排中最低，也就是性別角色態度保守者選擇家庭照顧的比率較高，而性別角色態度較趨平等者，外出就業機率較高，因此選擇親屬照顧或家戶外照顧的機率較高。也就是當女性收入較高、教育程度較高、性別角色態度較平等時，考量照顧安排的因素中家庭主義至上的成分降低，但制度因素如品質放心就相對重要。

二、考量照顧安排之因素：仍然強韌的家庭主義，但不同照顧模式有差異

接著本研究嘗試分析上述家庭與性別角色態度，是否會展現在照顧模式的考量因素上。結果顯示如果看考量要素的總分排序：照顧者是否具備「愛心、耐心」分數最高，「照顧小孩是父母的責任」、「家人比較值得信任」、「母親比較會照顧幼兒」分屬前四名，直到第九、第十名才出現與工作及政策相關的「環境安全」、及「可以繼續工作」。這前十名的考量因素整體來說仍可見「家庭主義瀰漫與主導」，集中在「照顧者個人特質」、傾向「信任家人或母職至上」、「支持母親餵母乳」等因素，及其背後代表是否信任托育服務的品質，均為偏好家庭主義的概念。至於與家戶外托育服務專業相關的制度性考量，例如「可以繼續工作」、「收入」、「托育費用」、「托育補助」勾選率約一成到兩成。

不過也看見不同照顧安排間的考量因素有異同：相同的是，「愛心、耐心」在四種照顧模式中排名都很前面，「居家式托育」中高居第一名，機構式托育中第三名，可見不僅選擇家庭化的父母在乎，選擇家戶外照顧的家長也非常重視，因此在訓練專業照顧者的過程，如何確保他們具備愛心耐心的特質，以爭取家長對制度的信任，對現階段的制度延續及提供制度誘因來說非常重要。另一個因素是「照顧品質」，在四個照顧安排中均排名前十，甚至是機構照顧的首要考量因素。

「由家長親自照顧」的受訪家長中，勾選的前五名均為典型家庭主義與母職

優先因素：「照顧小孩是父母的責任」、「家人比較值得信任」、「愛心、耐心」、「母親比較會照顧幼兒」、「媽媽餵母乳」；這五個因素中「家人比較值得信任」、「愛心、耐心」也出現在「由親屬照顧」的受訪者前五名；不過值得注意的是「可以繼續工作」的重要性僅次於「家人比較值得信任」，排名第三。

此外，本研究也詢問那些家庭照顧者，不選擇保母或托嬰中心的原因，結果發現約有三到四成的家長是因「意願」，例如「想自己帶小孩」、「這位親屬有照顧意願」。在焦點座談與問卷質性中追問自行照顧或親屬照顧的原因，得到的結果大致可歸納為：1.想要親自照顧、2.家中擁有有意願從事照顧的親屬、3.親自/親屬照顧才安心、放心、4.親餵母乳、5.照顧孩子陪伴孩子成長是父母責任，同樣呼應了前述家庭主義的看法。

至於不同照顧模式間考量因素的差異在：家庭中心主義、母職至上論對親自照顧的家長很重要，但對其他三群家長的重要性就大幅下降；至於選擇親屬照顧的家長，大多想繼續工作但仍比較信任家人，因此只要親屬有照顧意願又有愛心耐心，就會選擇親屬照顧。

不過對家戶外托育的家長來說，考量的因素反而是照顧的專業度，例如保母的照顧經驗、照顧理念契合度；選擇機構式托育服務的家長是四組裡面較重視「環境安全」及「托育費用」的一群；此外，「托育補助」及「托育費用」在家戶外照顧模式受到的重視程度，遠超過家庭照顧模式。可見如何維持居家式、機構式托育的專業度，使家長可以信任，以及平價都是促成家長選擇家戶外托育服務的關鍵因素。

還有一個值得關注的考量因素是「可以繼續工作」，這個選項在「親屬照顧」、「居家托育」、及「機構托育」都排在前六名，在親屬照顧中甚至高居第二，僅次於「家人比較值得信任」，可見要持續工作，是許多家長考量托育安排的重要因素。

肆、托育資源的使用狀況、品質與定價：對制度的憂慮及價格阻力浮現

一、來在外在托育制度的阻力

除意願與意識形態外，不論家長照顧或親屬照顧者「不選家戶外托育的原因」百分比第二、三高的都跟托育價格與勞動政策相關：「托育費用太貴」（19.6%、17.8%），「家庭收入不夠」（13.5%、12.7%）。與照顧品質相關的因素也是導致許多家長自己照顧的原因，例如「找不到合適的托嬰中心/保母」（3.4%、6.8%、5.5%、4.4%）、「合適托嬰中心已額滿」（2.3%、2.5%）、「托嬰中心師生比太高/保母照顧的人數太多」（5.2%、4%）、「托嬰中心/保母的居家環境不夠安全」（2.3%、2.4%）等、至於勾選與可近性有關的原因「托嬰中心太遠/保母太遠」大約有 1.8%左右的家長。綜歸而言，與品質相關

的阻礙因素大致有找不到合適的托育服務、師生比太高、及環境安全三個關鍵。可見讓父母選擇家內照顧而不使用保母或托嬰中心的最重要考量，首先是家長或親屬的意願，其次是收入或費用等經濟因素，第三則與家戶外照顧品質有關的疑慮。

二、家內照顧之托育資源使用狀況

目前親自照顧幼兒的家長，可請領中央衛福部社家署 3-5 千不等的「未就業家庭育兒津貼」，但本研究 308 位親自照顧的家長若排除家戶所得超過排富條款而資格不符的家長後，仍有 37.10%的家長沒有領「未就業家庭育兒津貼」，值得進一步分析，符合資格卻不知道自己可以領取的比例有多高？是因作業繁瑣還是不知道訊息？政府對在家親自照顧孩子的家長所提供的福利資源，還有托育資源中心，但本研究顯示有將近六成在家親自照顧孩子的家長，過去半年內並沒有機會造訪過托育資源中心。

那些親屬照顧者中超過五成（55.92%）是祖母，其次為外祖母（36.85%），可見女性仍大量承擔親屬照顧的責任，只是從年輕女性（育齡婦女）身上轉移到中年老女性身上而已。但僅 35.13%的親屬照顧家長領到「親屬保母托育補助」，因此本研究詢問這位親屬是否參加過在職研習，顯示不到一半的親屬（42.48%）參加過。最後本研究關心的是親屬照顧者使用托育資源中心的狀況，顯示將近一半（48.38%）的親屬照顧者過去半年內沒去過托育資源中心，原因可能跟自己照顧的家長類似。

三、家外照顧之托育資源使用狀況

使用居家式托育的臺中市家長中，高達 90.38%的保母已辦理居家式保母登記；也有高達 83.32%的幼兒保母加入臺中平價的協力保母；71.58%的保母是家長心目中第一順位的保母，至於家長接送幼兒至保母家的時間，50.74%的家長在 5 分鐘以內，26.32%在 10 分鐘以內，也就是說，超過 8 成使用居家式托育的家長，接送幼兒的時間都在 15 分鐘以內，可見對已使用居家式托育的家長來說近便性是足夠的，不過那些沒使用居家托育服務者是否因接送太遠而成為阻礙的原因，也是值得探究。

在臺中市家長使用機構式托育服務者中，有 45.70%的家長是在協力托嬰中心，41.99%的幼兒進入公設民營的托嬰中心，有超過 9 成的家長表示目前使用的托嬰中心就是其最理想的托嬰中心。36.34%接送在 5 分鐘以內，18.49%在 10 分鐘以內，26.19%在 15 分鐘以內，雖然接送幼兒至機構式托育的時間比居家式托育久，但近便性仍是足夠的。

四、收入與價格：複製家戶階層化的托育市場

因為上述顯示家長不選家戶外托育的因素中收入不夠或收費貴高居第二三名，因此本研究分析家戶收入與托育價格之間的關係。**表 4-4-1** 顯示三種除家長照顧外之照顧模式，所需支付的托育費用。以平均數來看，居家式托育的 13,474 元最高，接著是機構式托育費用 11,123 元，親屬照顧的平均花費為 7,129 元。**表 4-4-2** 顯示臺中幼兒父母每月育兒支出，結果看出父母親自照顧者平均每月支出 10,739 元，為四種照顧方式中最低、居家托育平均 18,612 元最高。若再細分不同價格所佔的比例，可清楚看出不同照顧模式所需成本的差異：超過 70% 親自照顧的家長，每月幼兒支出不到一萬；50% 親屬照顧的育兒支出 5,000 元至 15,000 元間，次之；60% 機構式托育服務者平均支出在 10,000-20,000 間；支出最高的為居家式托育服務，超過 80% 平均每月育兒支出超過 15,000 元。最後因很多托育選擇是與母親的收入連動（也就是如果媽媽的收入並未超過托育費用太多，往往最後媽媽會辭掉工作在家照顧），因此接著檢視這兩者的關係。在幼兒母親收入與幼兒實際照顧安排的交叉表（**表 4-4-7**）初步發現，沒有收入的母親多親自照顧；如收入在 20000~39999 間，則偏向親屬照顧，較無法使用家戶外的托育資源。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，可看見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，不應該因父母口袋深淺而有差異，因此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。

伍、工作：態度、實踐與制度

一、就業態度：牢不可破的母職至上主義

本研究透過性別角色態度的第二題組「婦女就業態度」（**表 4-5-1**）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 54.22% 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 10.27%；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 10%。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。

我們也好奇對婦女就業態度是否有性別差異，整體而言（**表 4-5-2**），男性填答「尊重當事人自己的想法」的比例都遠高於女性且高達六到七成，但這實為未表示明確立場或沒有積極支持女性就業；此外男性支持女性「從事全職」的比例，不論在哪個階段都低於女性。那麼「當事人自己」的態度如何？結果顯示，有六成女性在「婚後沒小孩」時支持全職、但「有學前小孩」時跌到一成，差異非常明顯，而兼職與不工作的比例則從不到百分之一上升到一成五左右，可發現不論何種性別，在「有學前小孩」時婦女應「全職」的態度都受到

影響。

若如前面顯示有四成以上受訪者的照顧偏好為「工作與照顧同時並行」、家庭及性別角色態度上女性也較男性平等、甚至這群受訪女性的教育程度略高於男性，卻在日常生活的就業選擇上，仍多數主張且實際也是女性退出職場返家照顧，那或許必須在政策層次上意識到，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。

二、實際就業行為：生育前後性別差異大、明顯的男性養家模式

表 4-5-6 比較家長在幼兒出生前後的工作狀況，結果清楚顯示幼兒出生前雖然父親就業率（97.9%）高於母親（85.79%），不過差距不大且父母就業比例皆高達八成以上；但幼兒出生後，父親就業比例僅下降 3%（從 97.93%至 94.63%），母親卻從 85.79%下降至 60.20%，大幅降低 25%，如實反映前述性別角色態度中對「有學齡前小孩」的婦女不宜全職工作的態度。

在平均薪資部分，父親的平均月薪在幼兒出生前後為 46,922 元及 46,594 元，幾乎不受影響；但母親在幼兒出生前的平均月薪（32,656 元）比父親少一萬五左右，在幼兒出生後平均薪資跌到僅剩 20,527 元，不僅比幼兒出生前的女性平均薪資少了一萬二左右，和爸爸的平均薪資相比更足足少了將近兩萬五。由此可知，相較於父親，幼兒出生拉低母親的就業率和平均月薪，對母親的就業情況和薪資水準有很大的影響。

我們好奇家長工作狀況是否因區域而有差異，**表 4-5-8** 顯示父親有工作的比例雖然在都會核心最高、傳統產業市鎮較低，但均為九成五左右，區域分層的差距小；不過母親在都會核心的就業比例 70.77%；新興市鎮有 60.42%次之；工商市鎮及傳統產業市鎮分別是 58.14%與 50.94%。可見都市化程度較高的區域女性就業比例較高，這可能跟工作機會、薪資、又或者托育資源較充足因此女性得以外出工作，均為可能因素。再將幼兒家長平均收入與居住區域交叉比較，都會核心的父親平均收入 64,379 元，其他三個區域四萬多元。在都會核心的母親平均收入 27,000 元；新興市鎮約 20,000 元；工商市區及傳統產業市鎮不到 20,000 元。可知不同區域的家長平均收入有明顯差異，高收入的家戶多集中在都會核心區。而這平均收入的多寡，一則可能反應就業機會的多寡及薪資高低、也可能影響家長是否有經濟資本選擇托育服務。

三、育嬰假制度：破洞百出的政策支持網

育嬰假制度本應是用來矯正或減輕勞動市場造成的照顧責任不均等的機制，因此本研究檢視受訪家長是否善用育嬰假來兼顧照顧與工作，結果 36.73%的母親請過育嬰假、但僅 8.67%的爸爸請過。在爸媽是否請的四種組合交叉表中，六成父母都沒請過育嬰假；其次為母親請但父親沒請佔 32.1%；父母皆請過的佔 4.6%；最有趣的應為父親請但母親沒請過的佔 4.1%。

家長在考量請育嬰假時有哪些關鍵因素，「家中經濟壓力」是爸爸跟媽媽共同的第一因素，母親考量的第二因素是「家中小孩無人照顧」，「考量育嬰津貼多寡」排名第三。但父親的第二順位則有高達 17.6%「沒有考慮過請育嬰假」（但僅 5.61%的媽媽沒有考慮過育嬰假），家中小孩無人照顧排名第三，也有 10.03%的爸爸考量育嬰津貼多寡。至於擔心「工作職缺被取代」或「擔心被解雇」也分別是爸媽前五名的考量因素。可見對父或母來說，經濟壓力、育嬰津貼多寡，這兩個與經濟有關的要素都是關鍵因素，此外可能會失去工作也是另外一個重要的考量，都需要在政策設計上予以妥善地回應。

母親平均請領月數 9.3 個月，比父親的平均 6.6 個月長，也長於合法有給育嬰留職津貼的六個月；育嬰假期滿後，有 61.6%的父親返回原職場，但僅有 43.4%的母親返回。由此可知，母親較易因請育嬰假離開職場。

第二節、議題討論與代建議

綜合上述結果，本研究認為現行托嬰照顧的配置中，家庭仍是主流照顧模式，除了因家庭主義、母職至上的拉力外，許多家長其實想工作也未必堅持自己照顧，但對托育服務品質不夠信任，可能退而求其次托親屬照顧；又或者不堅持自己照顧、也相信服務品質，卻可能受限於價格太貴、供給不夠普及近便，最後只能迫於無奈的自己或親屬照顧，都是關鍵推力，一拉一推之間共構了目前仍有八成是家庭照顧的模式。那麼政策與服務對降低障礙、促進使用意願、鬆動固著的性別分工態度等均有可努力的地方。

壹、臺中有擴張托育服務供給量的潛力

本研究依據以下幾個研究結果，提出臺中市家戶外平價優質的托育服務供給量，應繼續擴張，且應還有 15-20% 的擴張空間，直到家戶外托育服務的涵蓋率到四成左右。首先，從「照顧偏好」的分佈可看出真正堅持「家庭至上、母職優先」因此想全職在家照顧的比例最高約三成，偏好親屬照顧的比例也僅一成五，這四成五偏好家庭照顧者的意願我們絕對尊重其自由選擇權，並建議政府應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。但不要忽略，這也同時表示希望能兼顧照顧與工作、及偏好家戶外照顧的家長比例，應有五成左右的空間，但現在實際的照顧安排中卻高達八成是家庭照顧為主，明顯高於四成五。

此外，還有幾個支持本研究提出，長期而言家戶外服務應可達到五成五的數據：首先我們詢問家長下一胎的照顧選擇時（表 4-3-8），可見目前使用居家式及機構式托育的家長，下一胎仍會選擇原照顧模式的比例分別高達 86.4% 及 78.22%，可見對現行托育服務是滿意的（因此才會繼續使用）、也產生了政策上的路徑依賴效果；表 4-3-4 也顯示曾使用過「平價托育費用補助」或「就業者家庭部分托育費用補貼」的家長，滿意程度高達八、九成，高於家庭照顧者所享受的「父母未就業育兒津貼」及「親屬保母托育補助」的滿意程度（約七成）。第三個支持數據是，約有兩成左右現在是家庭照顧的家長，下一胎希望能使用家戶外照顧服務，這群人正是托育政策要吸引與開發的主要對象；也有分別高達三成七及八成目前理想上希望居家式或機構式托育的家長，實際上事與願違，只好仍由父母或親屬照顧（表 4-1-7）。以上三個數據都顯示，至少還有兩成以上的家長，偏好與期待家戶外托育服務的供給，但現在卻因種種因素未能擇其所愛，可見家戶外托育服務還有擴張的空間跟建制的必要性。

第三、本研究顯示仍有一成五到兩成五的家長「不知道」「就業者家庭部分托育費用補助」或「平價托育費用補助」，而臺中市政府或曾使用服務的家長，若能廣為宣導補助對減輕成本的效果，或許可鬆動或說服一些不知道有補助加定價的家長，從家庭照顧移轉到家戶外托育服務來。質性結果有很多家長對定價可能影響品質的疑慮，也是來自不明白政策內涵，因此廣為宣傳應該可吸引更多家長。

貳、親屬照顧的現況與挑戰

這個照顧偏好的結果透漏幾個值得注意的訊息：首先理想上，「親屬照顧」只有百分之十五左右的家長勾選，並不是僅次於「家長自己照顧」的第二優先選項，甚至每個順位的勾選率都低於家戶外專業照顧，可見在偏好上，臺中家長期待家戶外專業照顧的程度高於親屬照顧，但研究結果卻發現（全台趨勢也類似），實際上有將近三成是親屬照顧，是僅次於家長照顧的第二大宗，這個照顧偏好與實際照顧安排間的落差，值得進一步分析其中的原因。

量化或質性研究結果也顯示，委由親屬照顧的許多家長，在考量照顧安排時，非常希望能持續工作（是親屬照顧的家長考量因素的第二高）、但對於家戶外照顧的品質有所疑慮，因此覺得家人比較值得信任、放心，只好折衷委由親屬照顧。**表 4-4-1** 親屬保母的托育費用平均數為 7,129 元，幾乎與臺中市定價扣除政府補貼後居家式服務的七千元相當，可見也有部分家長不完全是因為價格的關係。這或許提供社政更多思考：真正仍堅持家庭主義所謂「家庭至上、母職優先」的家長僅有三成左右，但如果家戶外專業服務的品質仍無法取得家長的信任，那麼即使在理想偏好上親屬照顧不是首選，卻是目前理想（獲得好品質的服務）與現實（想/需要工作）折衷的最好方案，因此可看見現在親屬照顧的人數持續增加，幅度遠快於家戶外專業服務的普及率。

而這群三成甚至一直在成長的親屬照顧者，對政策的期待，也值得進一步討論，主要有三點：首先，目前請領親屬保母津貼的資格，規定須照顧一位以上非三親等內的孩子、及上足訓練課程時數，才具備請領資格，這裡有兩個政策議題：首先這可能排擠家裡有兩個小孩、或爺奶有兩個不同父母的孫子女的家庭請領津貼的機會，也不利家長的托育接送安排，及育有一位以上小孩的家庭，這是政策可在審慎思考的。再者，保母系統的許多行政與訓練課程的資源本應用於強化專職托育人員，但現在被親屬保母的課程占用許多行政資源也可調整；第三，雖然非常多臺中親屬照顧的市民反應，為何托育一條龍沒有加碼補助親屬保母照顧的家長，但本研究結果顯示這群家長多是雙薪，家庭所得並不特別低，而托育一條龍的政策目的並不是家庭經濟補貼，而是為了降低家長的托育支出負擔，因此將這筆津貼支出移轉到建置托育資源中心，以提供更多支持性服務給親自或親屬照顧的家長，或許更能貼近家庭照顧者的需要。如何提供妥適的喘息服務或支持性服務例如托育資源中心，以及真正以爺奶的立場來看如何讓他們含飴弄孫卻不成為照顧義務。最後，對那些想工作卻不放心家戶外托育品質或因太貴使用不起的家長來說，擴建優質近便與平價的托育服務，或許是比三千元的親屬保母津貼更好的政策。

參、家庭性別角色與性別意涵

實際照顧者明顯的性別區隔現象需要政策積極介入打破，此外，照顧責任對女性的負向影響遠大過男性也需要制度層次積極矯正。研究結果可見生育後

想/需要工作的方向，但矛盾的是在問是否支持女性就業態度時，結婚不是阻礙女性就業的關鍵，有學齡前小孩才是，所以生育前女性的就業率高達八成，但是有學齡前小孩後，支持婦女全職的比例從五成驟降到一成；在性別角色態度上，「如果母親有工作對學齡前小孩可能不好」、「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」是七題裡面較保守的題號，就明確指出在面對工作與照顧學齡前小孩的兩難時，女性應該還是選擇小孩的家庭主義與母職至上的偏好。

本研究也強調理想照顧模式並不是一成不變的（fixed），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。政策建議上可以努力的方向包括：各個不同層級的性別平等課程的普及，從國小教育開始，家戶內的照顧與教育責任平等分工觀念，以及雇主的勞動意識與性別平等教育也是重要的。

肆、兼容工作與家庭

另外一個重要發現是，雖然受訪家長的照顧偏好仍以家戶內照顧為主，但若拆解成工作與照顧分別觀之，可以發現有四成的民眾，期待家長照顧小孩的同時必須要有工作，這包括了「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」，而且一直到第三順位都仍有將近三成五的家長勾選，在所有選項中一直都是勾選率最高的；而對所謂專職親職（其實是密集母職）的偏好最高時（第一順位）也僅三成，在第二順位時的勾選率已低於家戶外專業托育（22.15% vs. 24.07%）。總之，「家長能同時兼顧就業與照顧」才是符合臺中市民的理想托育安排，但目前中央每年發放的未就業津貼普及率高達 0-2 歲家長的六成，是偏好專任親職角色的兩倍之多；僅有低於兩成的家長真正能邊工作邊照顧，其中工作場所提供近便托育服務設施或措施的比例低於 1%（表 4-1-4），可見對家長來說最期待的照顧模式之落實還有很大的成長空間。

此外，無法兼容工作與照顧的影響明顯有性別差異：兩性在生育前的就業率差距不大，但生育後男性就業率紋風不動但女性立刻下降，薪資的性別差距也拉大，但這群受訪母親的教育程度還略高於父親，顯示其教育投資的人力資本與男性相當，但因生養責任而造成了負向影響，請育嬰假的女性遠超過男性、無法請育嬰假的母親可能被迫退出職場、請育嬰假後無法重返職場的女性遠高於男性，這些數據都真實的透漏仍有非常多女性無法兼顧照顧與家庭，包括對就業率、女性現在與老年的經濟自主、家戶所得、政府財政、以及性別平等的負向影響。

但這也許不光是托育政策即可導正的，因此本研究建議社政與勞政應共同推動：包括勞動市場非典化、仍然存在的懷孕歧視、工時長、低薪等勞動環境，

均不是友善的育兒環境，也絕非托育政策可單獨解決的。落實對照顧場域（托嬰中心）的勞動檢查，鼓勵公司行號積極設立工作場所托育設施，育嬰假請領及回復原職的性別差異檢視，甚至具體落實周休二日、改善長工時低薪資的就業環境都才是真正有善生育職場及讓父母得以兼容照顧與工作的具體方式。

伍、服務品質

一、居家式與機構式服務的均衡發展

理想照顧模式中偏好「居家式托育」（7.79%）以及「機構式托育」（8.23%）的比例幾乎相當，但實際使用服務的配置「居家式托育」（11.96%）卻幾乎是「機構式托育」（4.17%）的三倍之多，可見托育服務的發展有城鄉差距值得注意。臺中市城鄉間的差異，無論是政策宣導、福利資訊和托育資源的可及性，市民知不知道當前政策的內容？有沒有充分的資訊知道可以申請的福利服務？在有托育需求時有沒有足夠且可利用的資源，上述種種將成為未來待解決的問題。然而，面對目前托育資源不足且區域配置不均的現象，過去中央政策的效果就明顯反映出城鄉間的差距，因為縣區較多請領未就業育兒津貼的民眾、市區則較請領托育補助的民眾，此一資源配置的問題也是托育一條龍政策的困境。

二、托育人員訓練、勞動條件

當許多家長不斷表達因過多保母施虐的負向新聞報導，而對服務品質有所疑慮不夠信任時，其實有幾個考量的重點，首先過多負向新聞的報導的確讓民眾失去對制度的信任，但可惜的是許多保母或托嬰中心專業的照顧，對兒童的發展有正向的影響，卻不容易在媒體上被看見或被家長知道，因此在資訊推廣上這是亟需加強平衡報導的地方。第二，很多托嬰中心爆出施虐狀況往往是因勞動條件太差，例如照顧小孩數過多、行政負荷過重、工時過長低薪等，因此照顧者的勞動條件也是影響照顧品質是否良好的關鍵。第三，目前的考照制度開放 126 小時訓練結業、證照及學歷三軌均可納入社區保母系統，但除了照顧的專業知識與技術外，專業照顧者的特質是否適任該如何遴選、該如何善用督導與支持體系而不只是評鑑、又或者不適任者的退場機制都是值得深究的。

整理本研究收集之資料，彙整出幾項提升托育服務品質的討論。首先托育服務外在的管理與監督，建立透明公開的托育資訊、落實兒童及少年福利與權益保障法對於居家托育人員的執業規範、建立托育人員的適任性/退場評估，確保民眾選擇的托育服務維持於一定的品質。接著，為延續托育服務品質，在托育人員的勞動權益上，論及師生比、托育人員薪資、分級制度、及托育人員實質的表揚制度。必須確保照顧比在法定範圍內，尤其是照顧人數較多的托嬰中心，而也有家長期望托育人員的照顧比得以降低。托育人員的薪資也值得重新

檢視，尤其協力托嬰中心業者若期望調整收托費用，用於提升托育人員薪資水準，可以個案審核的方式進行，讓托育費用保有一定的調整空間。在托育人員的分級制度則論及，如何在現行齊頭式定價之下，考量其他因素（設施設備、城鄉差距、特色教學）凸顯托育服務間的差異。最後，優質保母的選拔活動，期望可以有更多實質上的獎勵，肯定托育人員在工作上的表現。

三、定價機制的調整

臺中市市政府有訂價的機制，凡是有和市政府簽約的協力保母或協力托嬰中心不可以調漲費用，也不能巧立名目收費，即使實施定價已有 2 年，但托育人員中仍存在「漲價」及「巧立名目」情形，政府應有積極的作為，嚴格取締未依規定而擅自漲價及巧立名目的托育人員，才不至於讓家長對於托育費用總有不確定性及昂貴負擔不起的擔心。

托嬰中心訂價時應該先讓業者估算營運成本，實際衡量托育費用與支出費用，同時統計目前新增的托嬰中心是否有規模及城鄉間的差異，作為改善托育品質與資源配置的依據。焦點座談的專家回應，推行訂價機制前，應當先讓業者反映實際的成本與收支狀況，而不是如同僅僅調查實際的行情價，甚至應該考量如何校正，以反映區域間的差異。

居家式托育費用定價可沿用過去調查現行的托育費用行情，取中位數的方式擬定，但建議同時考量該收費價格涵蓋多少比例的保母？並試算各行政區域所得的差距，作為微調價格的指標。針對多元的托育型態可以作個案的考量，是否與其他性質較相近的托育型態做統一的訂價。政策施行前的宣導應該更完善，確保民眾接收到正確的政策資訊，而不致產生錯誤認知，引發後續的爭議。

四、治理及宣導

托育一條龍政策，在施行過程中面對不同托育型態使用者間的競爭關係與不公平感受，本研究建議應加強宣導政策理念，讓社會大眾理解政策內涵，以及中央政策與地方政策間的差異，甚至設法降低兩者在政策對象、補助額度差異所形塑的不均感。

衛生福利部社會及家庭署於全國保母登記網中有開放讓家長可以查詢保母的功能，但由於此功能的開放有保母個資的問題，公開前雖都經過保母的同意，但由於各社區保母系統做法不同，另由於公開的訊息中只有保母的姓名、地址、電話，並無此保母的托育史及托育評價，使得資訊系統並無法滿足家長的需求。一個制度的成立也須考量到家長與保母雙方的權益，在家長需要有更多資訊了解保母，但保母也需要有個人個資的隱私，在這中間如何平衡，可透過與社區保母系統協調，由訪視員輔導員扮演居中說明及保護的角色，讓家長可以透過訪視輔導員的多了解保母托育狀況及評價，以滿足家長覺得資訊透明不公開，

也可保護保母個資的使用的情形。

然而，在政府治理方面，建議市府將自主管理的理念導入對於托育服務承接單位的管理與規範，在實際執行計畫的內容變更、經費運用，讓委託單位可以更彈性的運作，也建議額外編列行政管理費用，讓承接單位有適足的經費推行計畫。

建議建立資料庫蒐集與托育相關的統計數據，方便相關單位直接上網登入、查詢，以統一的作業平台彙整資訊，並透夠建立起的數據資料，以長遠的進程，評估追蹤實施托育政策後的效果。

五、未來研究建議

(一) 研究團隊針對父母親的理想托育及實際托育進行交叉分析，亦嘗試找出理想托育與實際托育不一致的原因，主要是「托育費用太貴」、「家庭收入不夠」，另外從資料發現許多父母親期待自己照顧小孩的同時可以維繫工作身分，但是請育嬰假的比例不高，原因為何？建議可進行後續的研究，進一步探究原因。

(二) 研究顯示媒合保母時，系統推薦很多資訊給家長參考，但最後家長還是不用，有很大的原因是費用問題；但另一方面很多保母又一直希望費用可以提升，實施保母分級，托育機構也希望考量成本提升費用，因此建議社會局未來可進一步精算保母及托育機構的成本，或許可以解決這些成本與費用間的衝突。

(三) 建議針對不同托育與照顧模式的成效與品質進行調查，瞭解托育照顧的品質與幼兒的表現，及至幼兒園的適應狀況。舉例來說，育嬰假只有 6-9 個月，父母進入職場後，幼兒送至保母或托嬰中心，幼兒會不會因為認人，更難適應托育環境，且對幼兒心理傷害可能更大；或者究竟家戶內照顧與家戶外照顧的照顧品質與幼兒日後的情緒穩定、社交能力、語言等發展的影響，都值得日後的研究繼續追蹤。

(四) 托育人員分級建議依照服務品質分級，但 103 年 12 月採登記制保母後，104 年起取消年度考核，故如何分級，應再思考。倘恢復年度考核，並讓年度考核更客觀、更具體，且有佐證資料，如再搭配成本精算後，可落實托育人員分級制度，此部分社會局可進行後續的研究。

(五) 建議實施托育相關政策時，加強宣導政策理念、對象與內涵，並說明中央與地方政策間的差異，減少政策形塑的不均感。

(六) 建議透過社區保母系統中訪視輔導員媒合托育服務的功能，平衡家長期望有更多、更公開的托育資訊以供選擇，同時保護托育人員的隱私，避免個人資料外洩。

第三節、研究限制

壹、抽樣設計應徵詢調查區域內相關實務工作者或學者建議

本研究以鄉鎮市區發展類型作為分層依據之一，該分類反映學理上區域人口特質，以服務業人口百分比、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 項因子進行集群分析。但未必能將臺中市實際服務使用現況納入考量。建議抽樣設計前先蒐集相關專家學者意見，確立適當的分層依據，在最符合時間及經費效益的情況下降低抽樣誤差，抽取具代表性之樣本。

貳、母體輔助資訊 (auxiliary information) 不足

本研究蒐集到區域別、年齡別及服務使用狀況等變項的邊際分佈 (marginal distribution)，並以此為依據進行樣本結構調整。應透過資訊系統建構區域別、年齡別及服務使用狀況的聯合分佈 (joint distribution) 或其他母體輔助資訊。如此不僅有利於進行相關研究，更是政策研擬或資源配置不可或缺的資訊。

參、各題項回覆率或部分抽樣層別完訪率偏低

各題項回覆率 (response rate) 或部分抽樣層別整份問卷完訪率 (complete interview rate) 偏低，可能造成樣本選擇 (sample selection) 的問題。建議透過歷次相關研究完訪率，估計適切的區域別膨脹係數。也針對不同群體採用適當的問卷回收管道，或改由面訪以提高接觸率 (contact rate)、完訪率。

肆、調查期間應配合政策實行期程

本研究調查期間為臺中市平價托育政策輔實行，可能低估臺中市民眾對政策的知悉程度或政策已經滿足的需求量。建議往後相關研究應考量政策實行期程，可觀察政策研擬期間、實行前的宣導期間、實行初期或實行滿一定時間後，針對不同時間點進行政策評估。因本次研究為 1 次性的，建議亦可配合服務輸送流程進行週期性的調查研究。

參考文獻

- Brooks-Gunn, J. (2003). Do you believe in Magic? What we can Expect from Early Childhood Intervention Programs. *Social Policy Report*, 52(1),3-7.
- Cleveland, G., & Krashinsky, M. (2003). Financing ECEC Services in OECD Countries.
- Esping-Andersen, G.(1999). Social foundations of postindustrial economic. New York: Oxford University Press.
- Gornick, J. C. & Meryers, M. (2003). Family that work : policies for reconciling parenthood and employment. New York : Russell Sage Foundation.
- Hechman, J., & Cameron, G. (2002). Focusing intensive family preservation services: Patterns and consequences. *Child and Youth Care Forum*, 31(5),341-356.
- ISSP (2012). Overview on questions, variables and replications. Retrieved Oct. 30, 2015, from https://dbk.gesis.org/dbksearch/file.asp?file=ZA5900_overview.pdf .
- ISSP Research Group (2013): International Social Survey Program: Family and Changing Gender Roles III - ISSP 2002. GESIS Data Archive, Cologne. ZA3880 Data file Version 1.1.0, doi:10.4232/1.11564
- ISSP Research Group (2014): International Social Survey Program: Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5900 Data file Version 2.0.0, doi:10.4232/1.12022
- Kamerman, S. B., Neuman, M., Waldfogel, J., & Brooks-Gunn, J. (2003). Social policies, family types and child outcomes in selected OECD countries.
- Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism-The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5 (4) , 353-375.
- NICHD. (1997) Mother-child Interaction and Cognitive Outcomes Associated with Early Child Care: Result of the NICHD Study.
- OECD. (2001-2004). OECD Programme for International Student Assessment.
- OECD. (2001). Starting Strong I: Early Childhood Education and Care. OECD, Paris.
- OECD. (2005). Education at a Glance.
- OECD. (2006). Starting Strong II—Early Childhood Education and Care: OECD
- Sen, A. (1999). Investing in Early Childhood : Its Role in Development. Paper presented at the Inter-American Development Bank.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- UNICEF. (2005). A League Table of Child Poverty in Rich Nation. Paper presented at the Innocenti Reports Card.
- Van de Gaag, J. (2002). From Child Development to Human Development.

Vandell, D. L., & Wole, B. (2004). *Child Care Quality: Does it Matter and Does it Need to be Improved?* Retrieved. Form.

Williams, F. (2003). *Rethinking Care in Social Policy*. Paper presented at the The Annual Conference of the Finnish Social Policy Association.

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。

王正、徐偉初 (1990)。財政學。臺北，國立空中大學。

王季玲 (2010)。臺中縣居家式保母人員工作滿意度之研究。朝陽科技大學幼兒保育系碩士論文，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:臺中市南區的研究。亞洲大學社會工作學系碩士論文，臺中市。

王淑英、孫嫚薇 (2003)。托育照顧政策中的國家角色。國家政策季刊，2 (4)，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*。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 (2007)。向左走？向右走？兒童照顧政策之去或再家庭化初探，*家庭與工作：變遷現象與多元想像台灣女性學學會 2007 年年會暨學術研討會*，高雄師範大學，2007 年 10 月 6-7 日。

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，27，45-92。

王增勇 (1997)。殘補式或普及式福利？台北市居家照顧政策的抉擇。社區發展季刊，80，213-232。

吳淑菁 (2006)。台灣托育服務現況，收錄於葉郁菁主編 *《托育服務》*。臺北市：心理出版社。

吳楸椒 (2014)。探究教學與幼兒數概念學習。教育研究月刊，244，82-100。

呂寶靜、李美玲、王舒芸、陳玉華、鄭麗珍 (2007)。人口政策白皮書及實施計畫之研究子計畫-「因應我國少子女化社會對策之研究」期末報告。內政部委託研究報告。

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)，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，嘉義市。

李淑如 (2013)。淺析保母居家托育費用管理政策-以「臺中市育兒支持—平價托育服務實施計畫」為例。兒童照顧與教育，3，81-86。

李華玲 (2010)。我國居家保母托育市場供需變化之研究。佛光大學經濟學系碩士論文，宜

蘭縣。

- 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, 31-58。
- 兒童福利聯盟文教基金會(2010)。少子化, 怎麼辦?。兒盟瞭望, 3, 5-15。
- 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, 131-170。
- 林佳芬、李子建(2014)。私立幼兒園課程領導困境及其解決策略之探究: 質性研究分析取徑。課程與教學季刊, 17(2), 67-91。
- 林昭慧、徐振堃(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, 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, 53-57。
- 邱志鵬(2012)。我國幼兒托育制度之研究期末報告。行政院研究發展考核委員會。
- 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), 214-226。
- 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), 231-243。
- 侯佩君、杜素豪、廖培珊、洪永泰、章英華(2008)。台灣鄉鎮市區類型之研究: 「台灣社會變遷基本調查」第五期計畫之抽樣分層效果分析。調查研究-方法與應用, 23, 7-32。
- 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, 1-42。
- 段慧瑩、楊曉苓(2011)保母托育管理與費用補助計畫」效益評估。行政院研究發展考核委員會委託研究報告。
- 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, 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。
- 張火燦(1998)。策略性人力資源管理。臺北市: 揚智。
- 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, 87-108。
- 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。
- 張美娟、段慧瑩(2005)。花蓮地區母親對幼兒托育服務選擇理由、重要程度及托育滿意度之探討。醫護科技學刊, 7(1), 106-120。
- 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), 105-125。
- 張素貞(2011)。幼教輔導人員專業能力滿意度之調查研究—受輔園所之觀點。幼兒教保研

究 7, 49-76。

張清溪、許嘉棟、劉鶯釧、吳聰敏等合著（1987）。經濟學理論與實際『上冊』。臺北市：漢興。

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，21，107-134。

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。

陳正芬、王正（2007）。台北市居家服務方案論時計酬適切性之研究。台灣社會福利學刊，6（1），93-129。

陳玉娟（2010）。托嬰中心經營動機與困境分析研究。幼兒教育，299，38-54。

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，6，1-18。

陳姣伶、黃迺毓（2008）。托嬰機構托育現況及主管人員之專業理念初探-以台北市立案之托嬰中心（部）為例。人類發展與家庭學報，10，81-113。

陳若琳、涂妙如（2012）。新北市家長對保母及其托育服務使用現況與需求調查。新北市政府社會局專題研究報告。

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。中臺科技大學文教事業經營研究所碩士論文，臺中市。

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，29，81-109。

彭淑華（2011）。台灣兒童及少年福利政策與法令制度之發展。2011 年兩岸社會福利學術研討會：社會福利模式－從傳承到創新」，高雄。

曾妙慧（2013）。台灣民眾對居家服務的貨幣台灣民眾對居家服務的貨幣價值評估：假設市場評價法的應用類別。台灣衛誌，32（3），251-263。

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)，58-67。

馮燕（2002）。托育服務生態觀點的分析。臺北市：巨流。

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)，331-366。

黃俊傑（2010）。臺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碩士論文，臺中市。

黃美凰、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，2，201-236。

黃美凰、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，18，61-77。

黃義良（2014）。幼兒教師個人品牌量表之建構。教育實踐與研究，27(1)，65-94。

- 黃義良（2014）。幼兒園教師個人品牌、幼兒園品牌權益與滿意度探討。幼兒教育年刊，25，41-62。
- 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。
- 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。
- 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，8，1-32。
- 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。
- 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，12，111-140。
- 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，4，53-79。
- 劉秀枝（1999）。私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究。幼兒教保研究，6，87-115。
- 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，242，34-41。
- 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，271，13-27。
- 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，125，2-9。
- 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，29，1-77。
- 審計部（2012）。中央政府總決算審核報告。審計部。
- 鄧蔭萍、陳若琳（2012）。0-3歲幼兒托育政策研究。內政部兒童局委託研究案。
- 鄭美惠（2009）。幼兒家長選擇就讀公立幼稚園之研究。幼兒教保研究，3，63-74。
- 鄭清霞（2006）。我國經濟家戶型態變遷之探討。嘉義:中正大學社會福利系。
- 鄭清霞（2007）。育兒責任分攤的探討與推估—國家 VS 家庭。東吳社會工作學報，17，95-135。
- 鄭清霞（2010）。台灣女性的工作與育兒。全國婦女國是會議「人口、婚姻與家庭」中央部會會前座談會，臺北。
- 駱明潔、林秀芬（2012）。公私立幼稚園教師工作壓力與健康情形之相關研究。休閒運動健康評論，4(1)，16-44。
- 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，6，1-7。
- 藍佩嘉（2009）。照護工作：文化觀點的考察。社會科學論叢，3(2)，1-28。

網路資源：

- 內政部戶政司（2011）。歷年人口統計。資料檢索日期：2011年04月30日。網址：
http://www.ris.gov.tw/version96/population_01_C.html。
- 內政部戶政司（2012）。年底人口數按性別及單一年齡分。網址：
http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346。
- 內政部兒童局（2012）。取得保母技術士證照人數統計。網址：
http://www.cbi.gov.tw/CBI_2/internet/child/index.aspx
- 內政部統計處（2013）。2013年第33週「內政統計通報」。網址：
http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=7685
- 內政部統計處（2013a）。2000、2003、2006、2010年婦女婚育調查資料。網址：
<http://www.moi.gov.tw/stat/gender.aspx>
- 內政部兒童局（2012）。公私協力平價托嬰中心及托育資源中心-公私協力托嬰中心。網址：
http://www.cbi.gov.tw/CBI_2/internet/child/index.aspx。
- 內政部兒童局（2013）。社區保母數量。網址：
http://www.cbi.gov.tw/CBI_2/internet/main/doc/doc_detail.aspx?uid=223&docid=1807
- 內政部（2013）。居家托育制度管理問題專案報告。立法院第8屆第3會期社會福利及衛生環境委員會第四次全體委員會議（2013年3月14日）。網址：
<http://npl.ly.gov.tw/do/www/FileViewer?id=3091>
- 內政部兒童局（2013a）。托嬰中心保母人員補助項目及基準。網址：
www.cbi.gov.tw/CBI_2/.../fbe61dd8-7e34-433e-8646-57dc9b7e64a3.pdf
- 內政部兒童局（2013b）。『保母管理與托育費用補助制度規』劃報告。網址
www.cbi.gov.tw/CBI_2/.../7c1b9f88-adf2-4d73-bed2-790571fc340f.doc
- 內政部兒童局（2013）。各地方政府與社區保母聯絡表。網址
http://www.cbi.gov.tw/CBI_2/internet/main/doc/doc_detail.aspx?uid=223&docid=1807
- 內政部兒童局（2013d）。http://www.cbi.gov.tw/CBI_2/internet/main/index.aspx
- 行政院主計處（2006）。2006年婦女婚育與就業調查。網址：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=28915&ctNode=3303&mp=1>。
- 行政院主計處（2011）。100年人力運用調查報告-子女年齡別有偶婦女勞動力參與率（按年齡、教育程度與戶籍地分）。網址：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=30165&ctNode=4987&mp=1>。
- 行政院主計處（2011a）。《婦女婚育與就業調查》。資料檢索日期：2011年04月25日。網址：<http://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=2841>。
- 行政院主計處（2010）。2009社會指標統計年報-工作與家庭。網址：
<http://www.stat.gov.tw/public/Data/071617231971.pdf>。
- 衛生福利部社會及家庭署（2015）。父母未就業家庭育兒津貼。網址：
<http://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=92&pid=318>。
- 衛生福利部社會及家庭署（2013）。取得保母技術士證照人數統計。網址：
http://www.cbi.gov.tw/CBI_2/internet/main/doc/doc_detail.aspx?uid=110&docid=1536
- 衛生福利部社會及家庭署（2013a）。保母系統推動概況表。網址：

http://www.cbi.gov.tw/CBI_2/internet/main/doc/doc_detail.aspx?uid=110&docid=1919

教育部統計處（2011）。《幼稚園概況表》。資料檢索日期：2011年03月15日。網址：

http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/k.xls。

臺中市社會局（2013）。平價托育費用補助，網址：

<http://www.society.taichung.gov.tw/section/index-1.asp?Parser=99,16,257,,,,3899,191,,,,3,,1>

臺中市社會局（2015）。附件1 托育一條龍計畫書，網址：

http://www.society.taichung.gov.tw/df_ufiles/n/%E9%99%84%E4%BB%B61%E6%89%98%E8%82%B2%E4%B8%80%E6%A2%9D%E9%BE%8D%E8%A8%88%E7%95%AB%E6%9B%B8.docx。

附件一 調查問卷

臺中市平價托育政策使用現況與需求調查問卷

您好! 為瞭解臺中市推動平價托育服務政策以來，不同行政區域家長、托育人員、托育機構及臺中市民對平價托育的瞭解與期待，另為推展 0-6 歲「托育一條龍」的政策理念整合學齡前兒童托育資源，作為未來改善與建構臺中市創新與整合服務網路之參考，臺中市政府社會局委託中正大學社會福利系王舒芸教授研究團隊，進行【臺中市平價托育政策使用現況與需求調查】。敬請您撥空於 **104 年 07 月 15 日**前填答下列問卷。填完後請按虛線將問卷內容往內摺，收信地址朝外，免貼郵票，黏貼後寄回。問卷中所填資料絕對保密不會成為分析焦點，但您的填答將成為後續臺中市政府推動平價托育服務的重要參考，敬請詳實填答，謝謝您的協助。

(本調查表請幼兒家長以家戶內獲選兒童之狀況填答)

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、這位幼兒共有幾位兄弟姊妹（不含幼兒本人）：_____人
分別為兄_____人、弟_____人、姊_____人、妹_____人。
- 五、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

- 一、請問目前家中共有幾位與幼兒共同居住的人（不含幼兒本人）？_____人
- 二、請問這些共同居住的人與幼兒的關係是？（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？
 (01)單身 (02)同居 (03)已婚 (04)離婚 (05)分居 (06)一方去世 (07)父母去世 (08)其他，請說明：_____
- 四、請問府上去年一整年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
- 五、承上題，請問府上平均每月花費在這位幼兒的支出占平均家庭每月收入約_____ %（請填1-100的整數）

六、幼兒父親、母親及父母親以外的主要照顧者基本資料(請在表格內填入代號)

問項	甲	乙	丙
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)及家中的主要照顧者，單親家庭則一方填入0即可，若主要照顧者為父母者，則丙欄空白。	父親 (必填)	母親 (必填)	幼兒主要 照顧者
1.請問您出生於民國____年？			
2.請問您的教育程度？ (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			
3.您在這位幼兒出生前有沒有工作？ (1)有 (2)沒有(請跳答至第13題)			
4.您在這位幼兒出生前的每月薪資為_____元？			
5.幼兒出生後，若要申請育嬰假，您考量的因素有哪些？(可複選) (1)沒有考慮過要申請育嬰假 (2)家中小孩無人照顧 (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：_____			
6.您是否為這位幼兒請過育嬰假？ (1)有 (2)沒有（請跳答至第12題）			
7.請育嬰假時，有沒有遭遇公司長官或同事阻擾勸退？ (1)沒有 (2)有(若填答有者，請問他們的說詞是_____)			
8.請問您總共請_____個月的育嬰假？			
9.請問您申請期滿後，是否返回原職場工作？ (1)有 (2)沒有(請跳答至第13題) (3)正在育嬰假期間(請跳答至第14題)			
10.請問育嬰假申請期滿後返回工作，您的職等是否受到影響？ (1)變高 (2)不變 (3)變低			
11. 請問育嬰假申請期滿後返回工作，您的薪資是否受到影響？ (1)增加 (2)不變 (3)減少			
12.請問您在這位幼兒0-1歲期間，有沒有換工作？ (1)有 (2)沒有			
13.請問您目前是否有工作？ (1)有 (2)沒有(請跳答至第17題)			
14.請問您現在的工作是？請填寫您的職業			
15.請問您現在的平均每週工時為_____小時？			
16.請問您現在的平均月薪為_____元？(請跳答至第三部分)			
17.請問您現在未就業原因的原因(可複選) (1)在學或準備升學 (2)退休 (3)找工作中 (4)料理家務(5)照顧兒童 (6)照顧老人或病人(7)結婚或生育(8)健康狀況不佳(9)工作場所業務緊縮 (10)季節性或臨時性工作結束 (11)學歷不夠(12)缺乏找工作相關資訊(13)家人不支持(14)職場生育歧視 (15) 其他，請說明：_____			

第三部分：幼兒托育期待及托育歷史

(1) 媽媽沒有工作，在家照顧	(11) 家裡自己開店，爸爸媽媽在家自行照顧
(2) 媽媽辭掉工作在家照顧幼兒	(12) 由其他家人照顧
(3) 媽媽請育嬰假照顧幼兒	(13) 送至非工作場所的托嬰中心
(4) 媽媽一邊工作一邊照顧	(14) 送到工作場所設置的托嬰中心
(5) 媽媽把孩子帶到工作場所中工作	(15) 送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以上
(6) 爸爸沒有工作，在家照顧	(16) 送到托育人員（保母）家裡托育 12 小時以內
(7) 爸爸辭掉工作在家照顧幼兒	(17) 托育人員（保母）到宅照顧
(8) 爸爸請育嬰假照顧幼兒	(18) 由家庭幫傭(外傭)照顧
(9) 爸爸一邊工作一邊照顧	(19) 村里托兒所
(10) 爸爸把孩子帶到工作場所中工作	(20) 其他，請說明：_____

一、請您回憶您自己 0-2 歲時，主要的托育安排是？請從上述 20 種安排方式選出號碼：_____

二、您認為對您自己小孩最理想的托育安排為？請從上述 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()

三、這名幼兒現在實際的托育安排為何？請從上述 20 種安排方式中選出號碼：_____

四、請問這位幼兒實際的托育安排最後是由誰決定的？

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

(8) 其他，請說明：

五、請問目前這位幼兒的第一順位的理想托育安排與實際托育安排是否相同？

相同（請跳答至第七題） 不同

六、請問目前您幼兒的理想托育安排與實際托育安排不同的原因是？

七、請問您幼兒從出生到未滿三歲前是否曾經改變過照顧安排(例如由育嬰假轉為保母托育)？

是 否(請跳答至第十題)

八、若有改變過，是在幼兒幾歲幾個月的時候？改變的托育安排是？（請從上述 20 種安排方式選出號碼）

第一次：__歲__個月，從__改為__；

第二次：__歲__個月，從__改為__；

第三次：__歲__個月，從__改為__；

九、若有改變過，請您寫下轉換托育安排的原因。

十、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？

請從下列 26 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) 母親比較會照顧幼兒	(8) 親屬照顧意願	(15) 環境安全	(22) 托育服務好不好找
(2) 父親比較會照顧幼兒	(9) 親屬能否協助照顧	(16) 設施設備	(23) 托育服務近不近
(3) 家人比較值得信任	(10) 愛心、耐心	(17) 收入	(24) 托育服務夠不夠多
(4) 照顧小孩是父母的責任	(11) 照顧專業度	(18) 托育費用	(25) 我擔心我不會照顧
(5) 增加家人相處的機會	(12) 保母證照	(19) 托育補助	(26) 照顧者取得喘息服務的機
(6) 因為要媽媽餵母乳	(13) 保母的照顧經驗	(20) 托育比	會
(7) 可以繼續工作	(14) 和保母的照顧理念是否契合	(21) 照顧品質	(27) 其他，請說明： _____

第四部分：照顧價值

一.請問您同意或不同意下列說法？請依下列每一項目勾選一種答案

	無法選擇	非常不同意	不同意	無所謂	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						
2.如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好						
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						
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						
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						
6.男人和女人都應該對家庭收入有貢獻						
7.男人的責任是賺錢，女人的責任是照顧家庭及家人						

二.當小孩在不同成長階段時，您認為女性是不是應該外出工作？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					
2.家裡有還沒上小學的小孩					
3.最小的小孩上小學之後					

第五部分：對托育服務的重視及滿意程度調查

一、請問您是否知道及使用過下列臺中市政府社會局自辦或委託民間團體辦理福利措施的情形？

使用情形 服務類型	A.知道與否		B.使用與否			C.對您幫助程度 (使用過者填答)				
	不知道	知道	資格不適用	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) 平價托育費用補助	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(5) 弱勢家庭育兒津貼	0	1	0	1	2	0	1	2	3	4
(6) 育嬰假	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方式，從本頁四個照顧方式擇一選答即可

一.幼兒目前主要照顧方式為「父母親親自照顧者」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」？是 否

2.請問主要照顧幼兒的家長，過去半年內是否去過托育資源中心？是 否

3.請問您為何選擇家長照顧幼兒，沒有將幼兒送托給保母？（複選）

- (1) 想自己帶小孩 (2) 父或母本來就沒有上班，可以在家帶 (3) 找不到合適的保母
 (4) 托育費用太貴 (5) 家庭收入不夠 (6) 保母太遠 (7) 合適保母的托育人數已額滿
 (8) 保母照顧人數太多 (9) 找不到一對一保母 (10) 保母不願意成為協力保母
 (11) 保母的居家環境不夠安全 (12) 保母態度不好 (13) 不滿意保母教保專業或理念
 (14) 保母居家托育設備資源不好 (15) 其他，請說明：_____

4.請問您為何選擇自己照顧幼兒，沒有將幼兒送托給托嬰中心（複選）？

- (1) 想自己帶小孩 (2) 父或母本來就未就業可以在家帶 (3) 找不到合適的托嬰中心
 (4) 托育費用太貴 (5) 家庭收入不夠 (6) 托嬰中心太遠 (7) 托嬰中心師生比太高
 (9) 合適托嬰中心的收托人數已額滿 (10) 托嬰中心未成為協力托嬰中心
 (11) 托嬰中心環境不夠安全 (12) 托嬰中心態度不好 (13) 不滿意托嬰中心教保專業或理念
 (14) 托嬰中心設備資源不好 (14) 其他，請說明：_____

5.目前臺中市托育一條龍規定，協力保母的費用不得超過 12,000-14,000 元左右，扣除中央政府補助 3,000 元，與臺中市政府補助 3,000 元，您平均只要負擔 7,000 元，就可享有保母或托嬰中心的服務，並且我們期待加入臺中市協力保母或協力托嬰中心的數量會因一條龍的實施而增加。

因此，若您十個月後有了下一胎，請問您會選擇什麼樣的托育方式？

- (1) 一樣會由家長自己照顧 (2) 改由親屬照顧 (3) 改送保母托育 (4) 改送托嬰中心

二.幼兒目前主要照顧方式為「父母親以外的親屬照顧者」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) 兒童的兄弟

2.請問您是否領「親屬保母托育補助」？是 否

3.請問您是否給這位主要照顧的親屬任何費用？是，平均每個月為_____元。 否

4.請問這位主要照顧者過去半年內是否去過托育資源中心？是 否 不知道

5.請問親屬是否參加過在職研習？是 否 不知道

6.請問您為何選擇由親屬照顧幼兒，沒有將幼兒送托給保母？（複選）

- (1) 這位親屬有照顧意願 (2) 找不到合適的保母 (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) 保母照顧人數太多
 (8) 找不到一對一保母 (9) 保母不願意成為協力保母 (10) 保母的居家環境不夠安全
 (11) 保母態度不好 (12) 不滿意保母教保專業或理念 (13) 保母居家托育設備資源不好
 (14) 其他，請說明：_____

7.請問您為何選擇由親屬照顧幼兒，沒有將幼兒送托給托嬰中心？（複選）

- (1) 這位親屬有照顧意願 (2) 找不到合適的托嬰中心 (3) 托育費用太貴 (4) 家庭收入不夠
 (5) 托嬰中心太遠 (6) 托嬰中心師生比太高 (7) 合適托嬰中心的收托人數已額滿
 (8) 托嬰中心未成為協力托嬰中心 (9) 托嬰中心環境不夠安全 (10) 托嬰中心態度不好
 (11) 滿意托嬰中心教保專業或理念 (12) 托嬰中心設備資源不好
 (13) 其他，請說明：_____

8.目前臺中市托育一條龍規定，協力保母的費用不得超過 12,000-14,000 元左右，扣除中央政府補助 3,000 元，與臺中市政府補助 3,000 元，您平均只要負擔 7,000 元，就可享有保母或托嬰中心的服務，並且我們期待加入臺中市協力保母或協力托嬰中心的數量會因一條龍的實施而增加。

因此若您十個月後有了下一胎，請問您會選擇什麼樣的托育方式？

- (1) 改由自己照顧 (2) 一樣由親屬照顧 (3) 改送保母托育 (4) 改送托嬰中心

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. 幼兒的保母是否有辦理居家式保母登記？是 否 不知道

2. 幼兒的保母是否為協力保母？是 否 不知道

3. 請問這位保母是否是您們當初想找的第一順位的保母？是 否，為什麼_____

4. 您每天接送幼兒至保母家的時間單程約為_____分鐘？是否在上班的路程中(或工作場域)

是 否；交通工具是_____

5. 請問您保母托育服務的費用(不含副食品、獎金等)，平均每個月為_____元？

6. 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)？不知道

7. 請問您每年付給保母的費用中除了托育費外，是否還需支付其他項目？每年費用是多少？

(1)、項目：_____ 費用：_____

(2)、項目：_____ 費用：_____

(3)、項目：_____ 費用：_____

8. 簽訂托育契約時是否有名列相關的保母勞動權益？(如年假各類獎金或其他)若有，是何種勞動權益？

9.目前臺中市托育一條龍規定，協力保母的費用不得超過 12,000-14,000 元左右，扣除中央政府補助 3,000 元，與臺中市政府補助 3,000 元，您平均只要負擔 7,000 元，就可享有保母或托嬰中心的服務，並且我們期待加入臺中市協力保母或協力托嬰中心的數量會因一條龍的實施而增加。

因此若您十個月後有了下一胎，請問您會選擇什麼樣的托育方式？

- (1) 改由自己照顧 (2) 改送親屬照顧 (3) 一樣由保母托育 (4) 改送托嬰中心

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. 您幼兒的托嬰中心是否為「協力」托嬰中心？是 否 不知道

2. 您幼兒的托嬰中心是否為「公設民營」托嬰中心？是 否 不知道

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_____

4. 請問這家托嬰中心是您當初托嬰中心的首選嗎？是 否，為什麼_____

5. 請問托嬰中心的托育費用，平均每個月為_____元？

6. 請問除了托育費用外，是否有加收其他項目？分別的費用是多少？(若無則填無)

(1)、項目：_____ 費用：_____

(2)、項目：_____ 費用：_____

(3)、項目：_____ 費用：_____

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

8.目前臺中市托育一條龍規定，協力保母的費用不得超過 12,000-14,000 元左右，扣除中央政府補助 3,000 元，與臺中市政府補助 3,000 元，您平均只要負擔 7,000 元，就可享有保母或托嬰中心的服務，並且我們期待加入臺中市協力保母或協力托嬰中心的數量會因一條龍的實施而增加。

因此若您十個月後有了下一胎，請問您會選擇什麼樣的托育方式？

- (1) 改由自己照顧 (2) 改由親屬照顧 (3) 改由保母托育 (4) 一樣由托嬰中心托育

第七部分：對臺中市政府社會局辦理平價托育政策的未來期許

一、在臺中實施平價托育補助政策後，您認為會提高您送托保母或托嬰中心的意願嗎？原因是？

二、您認為臺中市政府在保母、托嬰中心的管理和補助，還需要加強那些工作？

回條

為感謝您撥冗填完這份問卷，我們將依您的聯絡方式抽出十位幸運受訪者，致贈價值 200 至 500 元不等的小禮品。若您想參加抽獎，請選擇下列的選項，連同問卷一起寄回即可。聯絡資訊僅供抽獎使用，不作他用，並在抽獎完成後銷毀，感謝您的填答。

是，我要參加抽獎，請簽名_____

否，我不參加抽獎。

附件二 期初審查會議記錄

臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究

期初審查會議紀錄

壹、時間：104 年 4 月 10 日上午 10 時

貳、地點：本會大會議室

參、主持人：陳專門委員文嘉、陳社工督導麗華 記錄：廖倖娟

肆、出席人員：(詳簽到表)

伍、業務單位報告(略)

陸、推派主席(略)

柒、主席致詞(略)

捌、工作計畫內容簡報：(略)

玖、審查(略)

拾、決議

一、期中、期末階段之工作重點、工作項目及應達成的工作量如次：

(一)期中階段工作重點：

- 1.完成所有問卷的設計及寄發。
- 2.舉辦 2 場服務提供者焦點座談。

(二)期末階段工作重點：完成成果報告書。

二、有關問題癥結、研究過程中可能遭遇之問題及各機關應協助事項：

(一)工作計畫書第 13 頁表 3-2 的年齡層分類，以 0-2 歲為例，一般是指未滿 2 歲的幼兒，並未包含滿 2 歲未滿 3 歲的幼兒，其他年齡別亦是如此，因此表 3-2 的年齡別分類請研究團隊與本府社會局再確認，統計數值如有需要，請重新修正。

(二)焦點團體座談中，倘欲蒐集政策面的相關意見，托嬰中心

及幼兒園的負責人或管理人(如主任)應該相對比托育人員或教保員清楚，此部分建議調查對象以負責人或管理人為

主，較易達成調查之目標。

(三)托育價格訂定是本市平價托育執行重要的一環，此部分亦請研究團隊納入規劃，俾利未來政策執行之參考。

(四)焦點團體座談中，請研究團隊設計題項，協助調查並蒐集服務提供者其對政府應該提供何種福利來保障其權利或建議等資訊。另針對完全沒有使用資源的需求者，未來本府可以提供何種服務，此部分亦請研究團隊於成果報告中提供相關建議。

(五)調查問卷設計或焦點團體的規劃，研究團隊需與社會局共同討論並確認後，始可執行。

(六)研究團隊提出需機關協助之事項，包括：協助提供臺中市育有 0-6 歲家庭之幼兒抽樣樣本之家庭基本資料、協助問卷的發放及回收(如協助郵寄或由相關機關團體轉發等)、協助宣導提升問卷回收率、推薦焦點團體出席人員及會議場所借用等項目，請社會局配合提供協助，另因研究期程僅 8 個月，請研究團隊針對機關配合事項造冊並列出預定時程，俾利社會局準備資料如期提供，避免影響研究進度。

三、台灣社會福利學會所提工作計畫書初稿審查通過，請依會議決議修正並充實工作計畫書，於會議紀錄文到 7 日內提送修正後工作計畫書 3 份送機關核備。

四、期中、期末審查會議建議社會局推薦 1~2 位專家學者協助審查，審查委員出席費及交通費用由社會局協助支付。

拾壹、散會

附件三 期中審查會議記錄

臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究 期中審查結果

壹、委員審查意見

一、張委員斯寧：

- (一)研究方法能質化與量化兼採用，且問卷抽樣嚴謹實施。
- (二)研究主旨及文獻分析周延。
- (三)惟有少數錯別字，如第 12 頁第 7 行之“遇”有未滿 2 歲幼兒、第 28 頁第 2 行加“註”、第 22 行“採”上去、第 27 頁年“經”保母，變“向”減薪；或漏字如第 23 頁第 3 段第 5 行一個月才領多“少”錢、第 26 頁第 19 行必須“規”範“訂”定將...等，請再檢視修正。
- (四)參考文件格式宜再修正，而西文文獻近 10 年內只佔八分之一，宜再多引用近期之西方相關文獻。
- (五)第 20 頁倒數第 5 行，居家托育在托育一條龍政策中，可延長補助至幼兒 3 歲(有誤)宜調整。
- (六)許多焦點團體受訪者所談論之訊息有誤，如第 22 頁第 5 行「...但政府沒有因此規定幼兒園業者不能漲學費...」或「..幼兒免學費教育計畫補助方式，家長無需填寫申請書及應備文件」等，皆與事實不盡相符，是否可於焦點團體討論前，先將相關政策及實施方式對受訪對象加以說明，以免其誤解，又進行謬誤之比較。

二、蔡委員盈修：

- (一)本研究就研究主題設計調查方法及工具，整題而言適切且完整。
- (二)建議針對台中市相關政策制定過程及宣導，考慮是否加入文獻。
- (三)建議針對分層抽樣的說明能更清楚。
- (四)建議留意台中市平價托育及一條龍對象包括幼兒園、協力保母、協力托嬰中心(公私立)、弱勢家庭、保母系統等，目前文獻在

保母系統及協力保母著墨較多，可考慮其他對象的相關資料。
(五)研究目的(二)提及相關福利資源的認知、使用現況.....，唯，目前在第五部分第一大題較著重補助項目的情形，資源部分資料的獲取可以考慮。

三、社會局

(一)第 12 頁更正：

1. 「育」有未滿二歲...。
2. 若同時符合「衛生福利部社會及家庭署」托育費用補助者...。
3. 「2013 年 1 月」後加入系統...。

(二)第 13 頁文字補充：

「(補差額方式)」、每月「最高」3000/4000/5000 元。

(三)第 16 頁漏字補充

將影響未來托「育」政策的準確程度...。

貳、審查結果

台灣社會福利學會所提期中報告審查通過，請依委員審查意見修正期中報告內容，並增製修改前後對照說明表附於期中報告書中送機關審核無誤後，提送修正後期中報告書 2 份送機關核備。

附件四 期末報告修改前後對照說明表

臺中市政府研究發展考核委員會委託研究報告 期末報告修改前後對照說明表

蔡委員盈修	
意見內容	報告修正後內容及頁數
（二）此研究有兩個主要的研究目的，包含「平價托育政策使用現況」及「需求調查」，但研究團隊對於「需求調查」的論述篇幅較少，建議由問卷中找資料分析，找到市民對現在或未來托育需求的資訊，於結論中增加相關論述。	謝謝委員建議，已增加對於需求調查結果的論述，詳見第五章結論，p.113-116。
（三）請補充研究報告第 23 頁對於樣本的描述，包括樣本的分佈來源、特性。舉例來說，報告第 23 頁提及分層比例，但真正抽出來及最後有效樣本之比例為何？如新興市鎮中比例為 43.67%，但真正抽出的樣本為 192，此兩項數據無法相符，此部分建議進一步解釋或說明。另樣本來源可能包括保母系統、托嬰中心、研究團隊抽樣等，建議研究團隊進行交叉分析表說明。	謝謝委員提醒，對於樣本的抽樣與回收數量，詳見樣本描述 p.22-25。
（四）托育服務的分析主要在報告書第 47 頁及 48 頁，論述篇幅相對較少，建議研究團隊增加托育使用現況及滿意程度論述之篇幅。	謝謝委員建議，已增加托育使用現況及滿意程度的論述，詳見 p.57-61。
（五）報告書第 33 頁有提及請家長回憶 0-2 歲在原生家庭被照顧的方式，此部分的資料可能會有信度、效度之問題。	謝謝委員的提醒，已將資料信度效度的問題，撰寫至研究限制中，詳見 p.129。
（六）報告書第 33 頁及表 4-1-1 提及臺中與全台目前包含家戶內照顧及家戶外照顧之比較，統計數據請研究團隊再次確認是否有誤。	謝謝委員提醒，已確認該數據無誤。

<p>(七) 報告書第 41 頁論述有六成的父母都沒有請過育嬰假，有 262 個家庭，但表 4-1-13 卻是 232 位，數據不一致，請研究團隊重新確認。</p>	<p>謝謝委員的指正，已修正該數據，詳見 p.47</p>
<p>(八) 報告書第 37 頁表 4-1-4 居家式托育及機構式托育總和為 90，但對照報告書第 44 及 45 頁居家式保母登記最多 79 位、托嬰中心最多 29 位，其總和為 108，請研究團隊重新確認數據。</p>	<p>謝謝委員提醒，對於居家式托育及機構式托育的相關統計已修正，詳見 p.52-54。</p>
<p>張委員斯寧</p>	
<p>意見內容</p>	<p>報告修正後內容及頁數</p>
<p>(一) 研究團隊針對父母親的理想托育及實際托育進行交叉分析，亦嘗試找出理想托育與實際托育不一致的原因，主要是「托育費用太貴」、「家庭收入不夠」等，另外從資料發現父母親好像都期待自己照顧小孩，但是又不請育嬰假，那原因為何？此研究似乎找到很多重要的點，但是更細節的部分社會局應該可進行後續的研究，進一步探究原因，也許就可以擬定解決問題的策略。</p>	<p>謝謝委員建議，關於理想與實際托育不一致的原因、營造友善育兒的職場環境、與家外托育服務相關的建議，已納入本研究的政策建議，詳見第五章結論、建議與限制，p.113-129。</p>
<p>(二) 簡報第 9 頁臺中市政府平價托育費用補助家長覺得有幫助及非常有幫助已達到 92.19%，除了持續支持這項政策外，未來我們應該也要加強宣導，鼓勵企業支持托育政策，營造工作場域友善托育。</p>	
<p>(三) 媒合保母時，家長都會參加，系統也推薦很多資訊給家長參考，但最後家長還是不用，有很大的原因是費用問題，但另一方面很多保母又一直希望費用可以提升，實施保母分級，托育機構也希望考量成本提升費用，因此建議社會局未來可進一步精算保母及托育機構的成本，或許可以解決這些問題。</p>	
<p>(四) 各種托育方式都有其優缺點，因此不會主張建議家長採用哪一種方式，但建議針對托育的成效與品質進行調查，瞭解托育照顧的品質與幼兒的表現及至幼兒園的適應狀況。舉例來說，育嬰假只有 6-9 個月，父母進入職場後，幼兒送至保母或托嬰中心，幼兒會因認人，更難適應托育環境，且對幼兒心理傷害可能更大。</p>	

<p>(五) 另外研究團隊所建議保母資訊透明，是否為辦理焦點團體時，與會者建議，然與會者是否有提及應如何透明，其所提之意見保母系統是否都可以做到，建議研究團隊將這些資訊納入報告中。另外托育人員分級建議依照服務品質分級，但 103 年 12 月採登記制保母後，104 年起取消年度考核，故如何分級，應再思考。倘恢復年度考核，並讓年度考核更客觀、更具體，且有佐證資料，如再搭配成本精算後，可落實托育人員分級制度，此部分社會局可進行後續的研究。</p>	
<p>(六) 滿意度調查建議可於民眾申請各種補助時，即可調查滿意度，相較於抽樣調查，如此不但可蒐集更真實之滿意度，且更即時。</p>	<p>謝謝委員的建議，得以成為未來蒐集資料的方法之一。</p>
<p>(七) 本研究之問卷調查題目較廣泛，建議後續辦理研究案更深入探究。舉例來說，簡報第 10 頁提及「愛心、耐心」及「照顧品質」等，惟這些項次有點籠統，如果可以更具體指出愛心、耐心、照顧品質之指標，也許可將此些資訊反饋至系統或托育中心參考。</p>	<p>謝謝委員的建議，對於指標更具體的探討將可以作為後續相關研究的參考。</p>
<p>社會局</p>	
<p>意見內容</p>	<p>報告修正後內容及頁數</p>
<p>(一) 研究報告中提及一些政策可以介入的部分，希望研究團隊提出更具體可行的建議，俾利社會局後續執行，舉例來說，有些家長需要機構式托育，但可能因資源分配影響未能滿足，希望研究團隊提出更具體建議哪些區域應該優先辦理，如此對我們未來資源配置幫助更大。</p>	<p>謝謝社會局的意見，已增加對於資源配置的建議，詳見第五章結論、建議與限制，p.119-129。</p>
<p>(二) 本研究的限制部分，請研究團隊增加時間點或階段性的論述，舉例來說，平價托育實施的時間並不是很長；另問卷調查時，托育一條龍政策剛推行，對於研究現況之影響，如弱勢育兒津貼知悉度等。避免研究現況與實際狀況產生較大落差。</p>	<p>謝謝社會局的意見，由於本研究發放問卷的期間與臺中市平價托育政策的時間相近，可能造成研究結果與現實狀況的落差，已附註說明於服務使用現況認知和滿意程度的部分，詳見 p.57-61，以及研究限制，詳見 p.129。</p>
<p>(三) 我們很希望婦女就業與幼兒照顧是可兼得，建議研究團隊於結論與建議中，針對婦女友善的托育就業環境多著墨。</p>	<p>謝謝社會局的意見，已增加友善工作與家庭的政策建議，詳見第五章結論、建議與限制，p.119-129。</p>

<p>(四) 研究團隊所提之建議，對業務機關能否採行是非常重要的。舉例來說，托嬰中心、保母對於托育費用的考量及家長在意托育費用這部分，建議研究團隊撰寫結論與建議時，請以比較中立、平衡的文字表達，避免造成政府機關現階段夾在中間為難。另托育中心區域性配置方面，目前新加入協力的托育中心每月收費不超過 1 萬 3,000 元的價格，如果廠商願意至海線、山線、屯區開設托育中心，對於其營運成本相對較低，請於結論與建議增加有一些引導性或政策介入，協助廠商在資源較少的地方開設，或許價格及負擔會較輕。</p>	<p>謝謝社會局的提醒，已較中立且平衡的文字撰寫結論與建議，詳見第五章結論、建議與限制，p.119-129。</p>
<p>(五) 研究報告對於「托育需求」的論述確實相對較少，倘研究團隊訪談時有談到比較細節的資訊，建議研究團隊可於結論或每一段建議部分，增加陳述，讓我們更瞭解民眾的需求，對於未來政府要做的事能有一些指引。</p>	<p>謝謝社會局的建議，已將質性研究所蒐集的資料新增於報告的論述中。</p>
<p>研考會</p>	
<p>意見內容</p>	<p>報告修正後內容及頁數</p>
<p>(一) 簡報歸納出來的研究限制及建議，請研究團隊依委員及社會局的建議修改後，納入期末報告修正稿中</p>	<p>謝謝研考會的意見，已新增研究限制及建議，詳見第五章結論、建議與限制，p.119-129。</p>
<p>(二) 期末報告的字體及間距太小，不易閱讀，請研究團隊於期末報告修正稿修正之。</p>	<p>謝謝研考會的意見，已修正報告的格式，以利閱讀。</p>