

國立政治大學 社會科學學院

行政管理碩士學程第十五屆碩士論文

公共托育服務對女性家庭照顧與就業之影響

Public Child Care Service and Its Impact on Female
Employment and Domestic Child Care Responsibility.



指導教授 劉梅君 博士

研究生 戴淑卿 撰

中華民國一百零四年十二月

國立政治大學社會科學學院

論文口試審定書

行政管理碩士學程

組 戴淑卿

所提之論文

題目(中文) 公共托育服務對女性家庭照顧與就業之影響

(英文) Public Child Care Service and Its Impact on Female

Employment and Domestic Child Care Responsibility.

業經本委員會審議通過

論文口試委員

劉梅君

許昭純

劉梅君

指導教授

劉梅君

院長

江明修

中華民國 104 年 12 月 24 日

謝 辭

回想 2013 年夏天得知錄取政治大學行政管理碩士班開始，從暑假送舊迎新晚會的熱鬧，到初次踏上政治大學校園讀書的喜悅，以及之後兩年間在無數個下班後的夜晚，搭著 236 公車到木柵校園上課、討論報告、假日趕作業等，直到如今碩士論文終於完成了，內心真是無比感動！

這兩年半的過程中，我要感謝的人實在太多了，一路上有你/妳們的支持與幫助，才能讓我在碩士班學習的過程中收穫滿滿，同時結交許多朋友並順利完成了碩士論文。首先，非常感謝政治大學的教授們，在課堂上認真的傳授寶貴的知識與經驗，更經常在課後勉勵與支持我們。特別是我的指導教授—梅君老師，總是那麼親切、熱心的與我討論論文的相關細節，非常忙碌的她仍會撥出時間指導與鼓勵我，讓我在撰寫論文的過程中，不致於迷失方向或過於焦慮。此外，非常感謝擔任口試委員的毓秀老師、碧純老師，兩位老師在口試時提供許多具體建議與研究經驗的分享，讓我可以改進論文的缺失並收穫良多。

其次，感謝本研究的參與者，妳們是最可愛、最親切的公共托育媽媽，真心的與我分享妳們的托育經驗與感想，因為有妳們的協助，才得以完成此論文。非常高興及榮幸可以遇見妳們，是妳們讓我了解到托育的大小事，也讓我感受到身為就業母親的辛苦與用心，謝謝妳們！

再來，感謝我的家人，特別是父母親，謝謝您們對我的栽培，讓我可以安心的讀書與就業。感謝我的同事、同學與親朋好友的協助與鼓勵：謝謝晨軒、芳微、郁婷、秀媚、昭蓉、雯雯、佩璇、怡玟、亞睿、嘉芳、上泰、丘玟、玟儀、治威、涵羽等，在我面臨論文寫作問題與困難時，提供了許多具體的建議與協助；謝謝育婕、翼蓮、郁涵、芸舫、純瑛、惠芳等，在我壓力沉重、心情不佳的時候傾聽我的抱怨，以及對我的勉勵與支持，讓我在工作與讀書兩頭燒的情況下，有耐心與動力繼續支持下去。真的非常感謝大家的協助，讓此論文順利完成。

淑卿 2016, 春

摘要

隨著社會經濟環境的變遷、教育程度提高、性別平等工作的推動，女性投入職場就業的比例逐年增加，而女性所面對的家庭與工作兩頭燒的壓力，卻日漸沉重。女性的就業選擇往往受到家庭照顧責任及社會文化規範等結構性因素的干擾。國家在提倡與促進女性就業的同時，能否提供更友善的家庭照顧資源與社會支持系統，使就業女性能兼顧家庭與工作，並且維持良好的生活品質，是值得深入探究的議題。

近幾年，新北市政府建立多所公共托育中心提供兒童托育服務。本研究目的在探討新北市的公共托育服務，相較於家庭的非正式托育、經濟市場所提供的私人托育服務，其對於女性在家庭照顧與就業面向上所產生的變化與影響，並針對公共托育政策提出反思與建議。

本研究透過深度訪談法，訪談 10 位使用新北市公共托育服務之女性，研究發現當國家提供平價、優質且穩定的公共托育服務，協助家庭照顧三歲以下的嬰幼兒，對於女性家庭照顧與就業情形皆有正面的影響。在家庭照顧方面，使用公共托育服務可以降低家庭育兒經濟負擔、降低女性的兒童照顧壓力、建立家庭的共同照顧價值、增進家長親職知能及擴大家庭生活圈、增加生育意願等。在就業方面，公共托育服務可以降低女性所面對的家庭與工作的衝突、支持與促進女性就業、提升女性就業品質，以及有利於女性職涯規劃與發展。

最後，針對公共托育服務政策，提出以下幾點建議：1.國家應積極促進托育服務公共化，以提供人民近便、平價且優質的托育服務、2.建立托育資源整合平台，提供托育相關資訊與協助，以利女性育兒與就業規劃、3.家庭育兒政策與充分就業政策結合，促進女性就業且提升女性生活品質。

關鍵字：公共托育服務、女性就業、工作與家庭平衡

Abstract

With shifts in sociopolitical landscape, elevated education in general, and enforcement of gender equality, the ratio of women joining job market has increased year by year. Nevertheless, this also has put female workers under pressure between work and family. Traditionally, women's career choices are significantly influenced or even dictated by domestic obligations, cultural expectation, and other structural factors. As government fosters and promotes female employment, whether more accessible home childcare resources and friendlier social support system should be in place to assist working women in coping with both their occupational and domestic responsibilities while maintaining sustainable life quality is an issue worthy of extensive exploration and discussion.

In recent years, New Taipei City government has established several public daycare centers providing childcare services. The study aims to investigate the impact public childcare services has on female workforce and domestic responsibility in comparison to family and private childcare services, and to provide feedback and recommendation on public childcare policies.

By means of in-depth interviews with ten female participants who have utilized New Taipei City's public childcare services, this study discovered that: when government provides affordable, quality, and steady public childcare services to assist families in taking care of infants or toddlers under 3 years old, positive impact is shown on home care and women's employment. Home childcare-wise, the utilization of public childcare services can alleviate financial pressure of home childcare, reduce women's childcare loading, establish the value of domestic shared care, enhance parenthood competence, increase fertility and child-rearing willingness, and so on. Female workforce's employment-wise, public childcare service can help in mitigating working women's predicament between family and work, supporting and fostering women to join the job market, improving female workers' overall employment quality, and contributing

positive values for women's career roadmap and advancement.

Lastly, the following recommendations are intended to address the aforementioned findings on public childcare service policies: 1. Government should proactively engage in the publicization of childcare service to provide citizens with accessible, affordable, and quality childcare services. 2. Government should establish integrated platform for childcare resources, providing childcare related information and assistance to help women in home childcare and career planning. 3. Government should integrate childcare policies and employment policies to foster female employment and to enhance women's life quality.

Keywords: public childcare service, women's employment, work and family balance



目次

第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	3
第三節 研究目的	5
第二章 文獻探討	6
第一節 女性就業與家庭照顧	6
第二節 友善家庭政策對女性就業之影響	14
第三節 托育服務	32
第三章 研究設計	44
第一節 研究方法	44
第二節 研究架構	48
第四章 資料分析	50
第一節 公共托育服務對女性在家庭上的影響	50
第二節 公共托育服務對女性就業的影響	70
第五章 結論與建議	88
第一節 研究發現	88
第二節 建議	91
參考文獻	96
附錄	104

表次

表 1 有偶婦女勞動參與率	7
表 2 臺灣地區 15 至 64 歲已婚女性每天平均料理家務時間.....	8
表 3 15-49 歲已婚現有子女女性最小子女照顧方式	9
表 4 15-64 歲已婚女性曾經離職者之離職情形	13
表 5 15-64 歲已婚女性曾經離職者之離職原因	13
表 6 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形.....	20
表 7 育嬰留職停薪津貼申請件數與核發金額統計表.....	25
表 8 2012 年底全國及六都幼托機構概況表	37
表 9 2008 年至 2012 年新北市幼托機構概況表	38
表 10 2012-2014 年新北市托育資源與收托人數統計表	39
表 11 研究參與者資料摘要表.....	46

圖次

圖 1 育嬰留職停薪津貼申請件數與核發金額統計表.....	25
圖 2 研究架構圖.....	49



第一章 緒論

第一節 研究背景

在後工業社會中，經濟產業以服務業為導向，家庭結構傾向雙薪核心家庭，再加上女性教育程度提高，不論在經濟考量或個人發展上，婦女投入職場工作已是不可避免的趨勢。隨著女性勞動參與的情況逐漸提高，兒童托育的需求也開始增加，而婦女所面對的家庭照顧與就業的衝突，亦更加明顯。政府如何協助女性在家庭與就業上取得平衡，使女性就業與生育不再是兩難，是非常重要的議題。

傳統社會文化的性別角色期待，將女性視為家庭照顧者的角色，特別是兒童的照顧與教育問題，往往被視為女性的責任。加上父權意識型態及資本主義的經濟發展，更是型塑及強化了女性的照顧者角色，以及家庭與就業上的性別化分工（陳景寧，1996；呂寶靜、陳景寧，1997）。此外，社會國家如將家庭照顧責任視為私領域，而非公領域的範疇，在家庭政策或勞動政策的設計上，就容易缺乏性別的觀點（王舒芸，2012；黃琬玲，2009）。在此種情況下，我國不僅缺乏完善的家庭照顧支持體系，職場文化對於育兒女性也相當不友善，因而女性的婚育特性經常變成一種就業阻礙與性別歧視。

在傳統的母職意識型態與「男主外，女主內」的性別刻板印象下，女性所面對的家庭與工作的衝突遠較男性嚴重，且家庭因素對女性勞動參與的干擾特別明顯。研究指出，在婚前有就業經驗的婦女，約有半數會先後於結婚及生育階段退出勞動市場（簡文吟、薛承泰，1996；簡文吟，1997）。而二度就業婦女的復職時機也與家庭階段有關，其往往是子女照顧責任減輕時才得以重返職場（簡文吟1997；行政院主計總處，2014b）。可見，臺灣婦女進出勞動市場的情況明顯受到家庭制度與性別角色的影響。

在欠缺家庭、社會支持系統的情況下，許多女性爲了就業發展而選擇延後婚育，或不婚、不育，來避免家庭與就業的衝突。我國女性勞動參與率雖逐年提高，但生育率卻逐年下降，顯示女性在現有的環境與資源中，難以兼顧就業與育兒之情況。由於生育率下降不利國家未來社會與經濟發展，各國政府紛紛推出相關育兒政策，以作爲提高生育率以及平衡家庭與工作的工具。然而，相較於先進國家不僅有豐富的育兒津貼、有薪親職假與健全的托育服務等兒童照顧政策，我國推出的育兒政策多數爲一次性的現金給付，如生育津貼、托育補助或稅賦優惠減免等，對於提高生育率的效果並不明顯（林姣蓁等人，2012；陳信木，2012），更無法有效解決女性所面對的家庭照顧與工作所形成的衝突。而且一次性的現金給付，在社會資源有限的情況下，恐造成資源錯置或排擠其他社福支出之情事（監察院，2011）。

對於家長來說，生兒育女所需的成本遠大於一次性或短期性的現金給付，且照顧子女所需的時間、空間與相關服務都不是少數津貼就能解決。家長更關心的是子女的托育與教養問題。讓父母享有親職假，特別是完善的幼兒照顧、托育服務，反而更能影響生育意願（陳信木，2012）。在我國女性勞動參與率逐年增加，而生育率卻屢創新低的情況下，國家如何建構一個友善的育兒環境，並提供可及性高且品質優良的兒童托育服務，是平衡女性家庭與工作的重要議題。

近年來婦女團體、經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, 簡稱OECD）及聯合國教科文組織（United Nations Education Scientific and Cultural Organization，簡稱UNESCO）等都極力倡導各國政府採行公共托育政策。希望藉由托育服務的公共化，保障兒童接受適當的照顧、提升女性勞動參與機會、促進家庭與就業的平衡，並促進性別平等以及提升生育率（邱志鵬，2012）。而新北市從2012年起設置「新北市公共托育中心」，以公私協力的方式，提供市民合理價格並具品質之托育服務，希望藉此支持父母兼顧育兒與就業，減輕家庭的兒童照顧負擔，營造友善公共托育環境並提升生育率。因此，本研究希望探討新北市政府所推出

的公共托育服務對女性在家庭照顧與就業影響，藉以了解公共托育服務對於女性家庭與工作平衡上的效果。

第二節 研究動機

在後工業的社會下，女性勞動參與率逐漸提高，女性往往必須面臨家庭與工作，蠟燭兩頭燒的困境。女性的就業選擇在家庭因素的干擾下，國家能否提供更友善的家庭照顧資源與社會支持系統，使就業女性能兼顧家庭與工作，並且維持良好的生活品質，是值得深入探究的議題。目前國內探討女性就業、家庭照顧責任與兒童托育議題三者間之研究取向，大約可以分為以下幾個面向：

- 壹、 探討各國托育政策與制度的比較（余多年，1999；邱貴玲，2003；雷蓓蓓，2004；黃曉薇，2009；傅立葉，2010；內政部，2012；黃志隆，2013a；劉毓秀，2011；劉毓秀，2012；鄧蔭萍，2014；邱志鵬，2012），以及國家角色與托育政策制定的分析（王淑英、孫嫚薇，2003；張壹鳳，2005；王舒芸，2007；王舒芸，2012；黃曉薇，2009；黃志隆，2012；黃志隆，2013b；鄭清霞，2007）。此類研究多半從社會福利或社會學的角度來討論兒童照顧及托育政策對家庭照顧責任、兒童福利及女性福利的影響，並從社會文化和國家角色對於該政策提出批判或建議。
- 貳、 探討托育方案的經營管理情況與實施成效（王哲源，2006；許黎雲，2005；洪翠枝，2013；黃鏽婷，2013；李鳳娥，2013；李雅雯，2014；傅立葉、王兆慶，2011）、托育服務現況與發展（馮燕，2009；陳姣伶，2009）、家長的托育需求與期望（古君智，1993；陳若琳、涂妙如，2012）、托育服務的品質（曾昀翎，2013；謝靜滿，2013；王青萍，2009），及影響家庭使用托育服務的決策因素（涂妙如，2003；陳姣伶，2008；廖珈琪，2008）等。此類研究係從兒童托育服務的供給與需求作討論，分析國內托育資源

的發展與問題，研究結果多作為兒童照顧及托育政策參考背景或立論依據。然而，其內容大多以「兒童」為主體，將托育服務視為家庭政策或幼兒教育與發展的範疇，鮮少以「女性」為主體深入剖析、探討托育政策與女性就業、家庭照顧與工作平衡的關係。

參、部分研究則選擇與就業家長有關之親職假（陳惠銛，2004；李玟慧，2006；許婷雯，2006；焦興鎧，2010），或生育津貼（林姣蓁等人，2013）、家庭稅賦減免（顏淑韻、鄭清霞，2014）等現金給付，或企業托兒服務（康傑弘，2011；高慧靜，2008）、彈性工時、部分工時（黃琬玲，2009；劉梅君，2008）等工作與家庭平衡措施（李佳俐，2004；吳雅惠，2008；易永嘉，2008；黃煥榮，2009；劉毓秀、王兆慶，2010；林郁淇，2013）進行討論，分析該類措施對於生育率、女性勞動參與及家庭照顧責任的影響。部分研究認為發放生育津貼、兒童津貼等現金給付或家庭稅賦減免的方式，對於提高生育率，或平衡女性家庭照顧責任與工作情況，效果並不明顯（林姣蓁等人，2012；陳信木，2012），更無法解決臺灣托育環境的結構性問題（王淑英、賴幸媛，1997；劉毓秀、王兆慶，2010；邱志鵬，2012）。對於促進女性在家庭與工作上的平衡，研究大多建議企業或國家應提供對女性友善的職場環境、促進性別平等，並且增加平價、優質與便利的托育服務，以提高社會或國家對家庭育兒的支持資源（吳美連、賈文靜、呂純純，1997；呂寶靜、陳景寧，1997；王麗容，1999；劉梅君，2008；廖珈琪，2008；黃琬玲，2009；邱志鵬，2012；陳信木，2012；鄧蔭萍，2014）。

近幾年，因雙薪家庭的托育需求增加，以及少子女化議題的延燒，國家開始重視公共托育政策。而國內對於公共托育服務的研究，多為家長的托育需求與滿意度調查（黃銹婷，2013；陳若琳、涂妙如，2012）、托育運作模式及服務品質的探討（洪翠枝，2013；曾昀翎，2013；謝靜滿，2013；李鳳娥，2013；李雅雯，2014）。此類研

究內容偏向公共托育政策管理與政策評估，鮮少深入探討公共托育服務對女性在家庭、生育與就業上的影響。此外，上述研究取向多為量化的調查研究，無法深入探討女性使用公共托育服務過程中，其個人、家庭或就業生活所產生的變化，以及這些變化對於女性所產生的意義與價值。因此，本研究希望藉由質性研究，以深度訪談的方式，了解使用新北市公共托育服務之女性家長的托育經驗，並探討公共托育服務對其家庭與就業的影響，藉以深入了解或補充學術理論的內容。此外，希望透過研究了解公共托育政策在支持或促進女性就業、工作與家庭平衡方面所面臨的處境與問題，藉此提供政策後續改善之建議或方法。

第三節 研究目的

近幾年，各直轄市、縣市政府除了增加生育補助外，亦開始關注或推動公共托育服務措施。新北市建立多所公共托育中心，提供就業家庭托育服務。本研究希望探究新北市政府的公共托育服務，相較於家庭的非正式托育服務、經濟市場所提供的私人托育服務，其對於女性在家庭與就業的影響，並針對公共托育政策，提出反思與建議。研究目的如下：

- 一、瞭解公共托育服務對女性在家庭照顧的影響，如家庭育兒經濟負擔、嬰幼兒照顧情況、家庭關係、親職責任與家務分工、生育情形的變化等。
- 二、瞭解使用公共托育服務對女性的就業參與情況、職涯發展規劃、家庭與工作平衡的影響。
- 三、對於公共托育服務，提出政策上的反思與建議。

第二章 文獻探討

本章分爲三節，首先第一節討論女性就業與家庭照顧的關係，了解傳統社會文化價值及女性生命週期特性對於女性就業發展的限制及影響；第二節探討友善家庭政策的意涵、內容，以及我國友善家庭政策，如請假制度、工時調整及兒童照顧措施對於女性就業的影響；第三節探討托育服務相關議題，首先檢視托育服務的意涵與功能，其次說明托育資源與女性幼兒照顧/就業選擇的關係，之後簡介新北市托育政策背景與托育資源現況，最後討論我國托育政策所面臨的主要問題及其對女性的影響。

第一節 女性就業與家庭照顧

壹、女性就業與育兒需求概況

現今家庭型態除了受到都市化的衝擊以外，隨著社會經濟環境的變遷、教育程度提高、性別平等工作的推動，女性投入工作的比例逐年增加。依人力運用調查（行政院主計總處，2014a），我國2014年整體女性勞動力參與率爲50.50%，較二十年前增加5.44%，其中有偶婦女勞動力參與率爲49.76%，而子女在三歲以下的有偶婦女勞動力參與率，由1994年的45.18%，上升至2014年的58.11%；而有未滿六歲子女者，則從二十年前的45.73%，提升至目前的62.28%（詳見表1）。有偶婦女勞動參與率雖較未婚婦女低（2014年低10.72%），但整體而言有逐漸上升的趨勢。社會變遷與女性勞動參與率的提升，使得勞工面臨的家庭照顧責任日漸沉重，特別是已婚的就業婦女，經常陷入家庭與工作，蠟燭兩頭燒的困境。

表1 有偶婦女勞動參與率

單位：%

項目別	總平均	子女均在6歲以上				有未滿6歲子女				尚無子女
		平均	子女均在18歲以上	有6-17歲子女		平均	子女均未滿6歲		有6歲以上子女	
				僅有6-14歲子女	子女均未滿3歲					
1994年	45.41	44.03	30.83	57.46	57.06	45.73	44.09	45.18	48.77	64.16
1999年	46.82	44.87	31.95	60.34	62.25	49.24	48.14	46.23	51.21	64.99
2004年	47.84	44.92	32.32	63.21	63.89	54.15	53.64	51.42	55.17	69.37
2009年	48.52	44.72	31.91	65.92	68.46	60.85	61.89	57.43	58.58	70.83
2013年	48.94	44.96	32.51	70.39	71.30	62.11	60.30	57.59	66.33	72.51
2014年	49.76	45.93	34.89	69.87	70.74	62.28	62.09	58.11	62.76	70.42

資料來源：人力運用調查報告（行政院主計總處，2014a：9）

根據2013年「婦女婚育與就業調查¹」（行政院主計總處，2014b：20-22），15至64歲已婚女性料理家務之時間，每日平均為4.22小時，幾乎是未有子女之已婚育齡婦女（僅2.24小時）之兩倍。其中以「做家事」花費時間最多，每日平均為2.41小時；其次為「照顧子女」之1.29小時。若就有實際從事家務者之平均活動時間分配觀察，照顧子女平均為2.91小時，其中15至24歲長達6.11小時，主要係其子女多較年幼，需花費較多時間照顧；就做家事之時間而言，已婚女性幾乎均須操持家事工作，且其時數隨著年齡與現有子女數之增加而延長（詳見表2）。

¹行政院主計總處為了解臺灣地區婦女結婚、生育與家庭組成方面的資料及其參與勞動之情形，自民國68年起按年隨同人力資源調查附帶辦理婦女婚育與就業調查，民國79年起改按不定期辦理。

表2 臺灣地區15至64歲已婚女性每天平均料理家務時間

2013年8月

單位：時

項目別	總計	照顧子女		照顧老人		照顧其他家人		做家事	
		實際從事者平均	實際從事者平均	實際從事者平均	實際從事者平均	實際從事者平均	實際從事者平均		
計	4.22	1.29	2.91	0.18	1.75	0.34	2.47	2.41	2.43
年齡									
15~24歲	5.84	4.21	6.11	0.02	1.55	0.07	1.34	1.54	1.54
25~49歲	4.55	2.07	3.10	0.16	1.48	0.13	1.50	2.20	2.22
50~64歲	3.78	0.24	1.65	0.21	2.13	0.63	2.98	2.70	2.72
教育程度									
國中及以下	3.99	0.50	2.17	0.21	2.04	0.68	3.02	2.60	2.62
高中(職)	4.23	1.31	2.73	0.20	1.76	0.27	2.19	2.45	2.46
大專及以上	4.41	1.91	3.32	0.13	1.46	0.14	1.69	2.23	2.25
現有子女數 (15~49歲育齡婦女)									
0人	2.24	-	-	0.13	1.73	0.15	1.63	1.97	1.98
1人	5.27	3.03	3.66	0.12	1.37	0.12	1.52	2.00	2.03
2人	4.73	2.21	3.00	0.16	1.48	0.11	1.36	2.25	2.27
3人	4.46	1.69	2.62	0.22	1.49	0.16	1.57	2.40	2.41
4人	4.78	1.89	2.61	0.16	1.73	0.18	1.89	2.54	2.57
5人及以上	5.23	1.83	2.50	0.25	1.54	0.75	6.68	2.40	2.40
勞動力狀況									
就業	3.41	1.16	2.33	0.12	1.30	0.12	1.36	2.01	2.03
失業	4.49	1.28	3.48	0.20	1.62	0.21	2.17	2.80	2.80
非勞動力	5.27	1.45	3.91	0.26	2.25	0.63	3.10	2.93	2.96

註：1.已婚女性之平均料理家務時間係指全體已婚女性料理家務之平均時間。

2.其他家人係指子女與老人(65歲級以上親屬)以外之其他家人。

資料來源：2013年婦女婚育與就業調查報告I(行政院主計總處，2014b：22)

此外，觀察15至49歲已婚現有子女女性之最小子女照顧方式(詳見表3)，在未滿

三足歲前之實際照顧方式，以「自己²」照顧為主，占51.82%；「父母」居次，占37.08；「保母」，占9.07%。隨女性就業情形日益增加，由「自己」照顧幼兒之比率呈逐年降低之勢，近二十年間計降19.80個百分點；而委由父母親及其他親屬照顧，或交由保母托育者則漸形普遍，分別上升16.45個與2.63個百分點，但子女三歲以前的托育方式八成以上仍以非正式的家庭托育為主。而最小子女在三歲至未滿六歲間之實際照顧方式，則以「私立幼兒園」托育為主，占 43.56%；其次為「自己」照顧，占23.17%。與3歲前的托育方式不同，最小子女在三歲至未滿六歲者，約有六成使用機構式托育服務，但托育資源多是來自「市場」，即私立幼兒園（行政院主計總處，2014b）。顯見社會結構的改變，加上女性勞動參與率提升後，現代家庭對於兒童照顧與托育需求越來越高，但是托育資源的選擇仍舊不多，使得多數嬰幼兒仍由母親或親屬照顧。

表3 15-49歲已婚現有子女女性最小子女照顧方式

單位：%

項目	最小子女未滿3足歲	最小子女3至未滿6足歲
自己與丈夫(同居人)	51.82	23.17
父母	37.08	13.47
其他親屬	1.00	0.23
保母	9.07	1.55
外籍傭工	0.27	0.11
服務機構附設幼兒園	0.13	0.56
公立幼兒園	0.04	17.34
私立幼兒園	0.59	43.56
總計	100.00	100.00

資料來源：2013年婦女婚育與就業調查報告（行政院主計總處，2014b：20）

² 自己指孩子的母親，同時包含丈夫或同居人。

貳、家庭照顧責任對女性就業的干擾

家庭照顧責任與幼兒照顧安排，對女性的家庭與工作，產生了什麼影響？為什麼多數女性只能由「自己」或其他家人來照顧子女呢？什麼樣的因素影響了婦女對子女的托育安排與就業選擇？探討女性就業參與的理論眾多，社會規範結構理論（Social Normative Structure Approach）認為社會規範或性別角色，以及隨之而來的角色期待、角色衝突與女性就業的選擇有明顯的關連性（王麗容，1995）。社會文化規範，特別是性別角色與親屬責任，將女性視為主要的家庭照顧者，而父權主義與資本主義的勞動市場規範，更是形塑與強化了女性成為照顧者的過程（陳景寧，1996；呂寶靜、陳景寧，1997）。婦女在生兒育女後，「母職」就被視為是女性最重要且當然必須承擔的家庭責任，不僅是生育、養育、教育、照護孩童等一切與母親有關的工作，處理家事、管理家務也都是女人的工作（張晉芬、黃玟娟，1997）。加上傳統的「男主外，女主內」觀念深植人心，以及女性薪資往往低於男性，在機會成本的考量下，母親總是被視為家庭中照顧兒女的不二人選。面對工作與家庭照顧的衝突，女性被要求付出更多的家庭照顧責任，子女養育對母親的就業產生很大的影響（Ginn et al.,1996），對男性則影響不大（Glezer & Wolcott,2002）。

雖然，女性大多希望可以在婚後兼顧職業、婚姻與母親三種角色，然而在時間、體力有限的情況下，若缺乏其他外在支援，角色衝突在所難免。在欠缺兒童照顧資源的情況下，托育問題往往變成女性職業發展的阻礙，甚至影響女性的身心健康與生活品質（廖珈琪，2008；周慶珍，2010）。為了解決母親與就業者的角色衝突，許多女性必須調整工作型態為部分工時、兼職工作、彈性工作等非典型就業，以便有更多的時間與空間來照顧子女（Folk & Beller,1993；Mahon,2006；何琇伊，2003；黃婉玲，2009；簡文吟、薛承泰，1996；簡文吟，1997）。而社會環境缺乏托兒設施及相關托育服務資源，仍是女性從事部分工時的主要原因（Bruegel,1996；O' Reilly & Bothfeld,2002）。

黃婉玲（2009）探討我國婦女從事部分工時的決策歷程，發現婦女在婚育後，面對全時工作、部分工時工作與不就業的轉換過中，其就業選擇必須考量家庭照顧責任，並且與職場、社會環境對家庭照顧的支持資源息息相關。該研究認為，婦女的就業選擇並非如同Hakim偏好理論，僅以個人的「工作」、「家庭」偏好來作區分，應考量更多社會結構性因素的影響。當傳統社會文化規範將女性歸類為私領域（家庭）的角色，認為女性是家務與養兒育女的主要負責者，使得女性在考量家庭照顧與就業發展時，往往必須犧牲個人就業發展來照顧家庭，特別是有年幼子女者。因此，如社會文化規範無法突破傳統「男主外，女主內」的性別偏見，則要提升女性就業並不容易。

除了社會文規範將女性視為家庭照顧者角色，使得女性就業發展經常受限於家庭照顧責任之外，生命週期階段對女性就業參與情況亦有所影響。所謂的生命週期是指個人由出生到死亡，所經歷的各個階段。生命週期理論的觀點，主要在檢視家庭生命的早期階段，其變遷對於女性從事有給工作的影響，此種家庭情境的變化主要包含了家庭子女的年齡、子女數、資源相對性與勞動市場活動的影響（王麗容，1995）。Perry認為子女養育會增加女性放棄全時工作與從事部分工時工作的機率，且女性多在此階段經歷職業的向下流動，以及陷入較低劣的工作環境（引自黃婉玲，2009：36）。即使是婚育後持續就業的婦女，其就業型態多半從正式部門轉換至彈性工作，以便回應家庭照顧的需求。換言之，女性在婚育後的就業選擇，往往受到家庭制度與勞動市場等結構性因素的影響，不能僅單純的歸諸於個人人力資本或工作動機之高低（尹慶春、簡文吟，2001）。

相較於從事部分工時、彈性工作者，有些女性在結婚、懷孕或生育後，為了照顧年幼子女，甚至必須犧牲自己的就業機會與職涯規劃，而成為專職的家庭照顧者（黃婉玲，2009；呂寶靜、陳景寧，1997；張晉芬，2013；Darian, 1976；Baum, 2002；David & Maume, 1991；Dowswell & Hewison, 1992；Leira, 1993；Gornick, Meyers & Ross, 1997；Ridge, 2007；Kneipp, Castleman & Gailor, 2004；Vincent & Ball, 2001）。根據2013年「婦

女婚育與就業調查」(行政院主計總處, 2014b: 28-32)(詳見表4、表5), 我國15至64歲已婚女性中, 曾因「結婚」離職者計120萬1千人(占22.36%), 結婚離職率³為 26.81%。其中, 有63.19%女性結婚後離職, 主要原因係爲了準備生育或懷孕。再觀察復職情況, 曾復職者計52萬9千人, 復職率僅有 44.02%, 且平均復職期間需85.49個月(約7年多)。

此外, 15至64歲已婚女性中, 曾因「生育(懷孕)」而離職者, 計84萬6千人(占15.76%), 生育(懷孕)離職率⁴為 21.02%。這些離職女性中有近八成於生育(懷孕)第一胎時就離職, 而離職原因以「照顧子女」最高, 達70.60%, 其次爲準備生育(懷孕)占25.00%; 再觀察復職情況, 曾復職者計45萬1千人, 復職率僅有 53.34%, 且平均復職期間需77.93個月(約6年多)。女性因「生育(懷孕)」而離職之情況, 如再加上前述因「結婚」而離職的女性當中, 有63.19%是爲了「準備生育(懷孕)」而離職者, 則15-64歲已婚女性有近三成的比率(29.89%)係「生育(懷孕)」因素而選擇離職⁵。因此, 「生育(懷孕)」對於女性就業參與的影響力相當可觀。

再觀察近二十年我國15至64歲已婚女性之離職情形(詳見表4), 女性因爲「結婚」而離職的比率維持在兩成五左右, 甚至接近三成; 而因爲「生育(懷孕)」而離職的比率則維持在一成五左右, 並沒有隨著社會變遷而獲得改善。整體而言, 我國有四成左右的婦女曾因爲結婚或生育(懷孕)因素而離職, 且所需復職時間相當長, 復職率也僅有四至五成。可見, 女性於婚育後所面對家庭照顧責任與壓力, 使得女性難以兼顧家庭與就業發展, 造成許多女性在婚育階段退出勞動力市場。然而, 我國對於婚育女性的家庭照顧及就業的支持仍然相當有限。婦女不僅因爲結婚或生育中斷就業, 其再就業的情形亦可能面臨許多障礙, 尤其是家庭因素的干擾。近二十年, 婦女因婚育因素離職, 以及曾離職再就業的情況並沒有隨著婦女就業率的提升而有明顯的改變。

³ 指 15-64 歲曾因「結婚」而離職之已婚女性占婚前有工作女性之比率。

⁴ 指 15-64 歲已婚女性曾因「生育(懷孕)」而離職者占婚前有工作女性之比率。

⁵ 15-64 歲已婚女性因「結婚」而離職者之比率爲 22.36%, 其中有 63.19%係爲「準備生育(懷孕)」, 故此分類當中實際上有 14.13%其實是因爲「生育(懷孕)」因素而離職。因此, 因「生育(懷孕)」因素而離職的女性之 15.76%, 應再加上 14.13%而爲 29.89%。

表4 15-64歲已婚女性曾經離職者之離職情形

單位：千人；%

離職因素	總計		曾因結婚離職		曾因生育(懷孕)離職		其他	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
1993年	2,265	47.88	1,212	25.61	718	15.18	351	7.41
2003年	2,867	54.72	1,505	28.73	811	15.49	592	11.3
2006年	2,982	56.76	1,521	28.95	808	15.39	695	13.23
2010年	2,996	55.53	1,412	26.17	867	16.07	752	13.94
2013年	2,827	52.63	1,201	22.36	846	15.76	875	16.3

註：自1993年起曾經因結婚、生育（懷孕）而離職之已婚女性，均可分別重複列計，並自2013年起曾因結婚、生育（懷孕）、其它因素而離職之已婚女性均可重複列計，各細項合計數大於總計。

資料來源：2013年婦女婚育與就業調查報告（行政院主計總處，2014b：29）

表5 15-64歲已婚女性曾經離職者之離職原因

單位：%

項目別	準備生育(懷孕)	照顧子女	照顧老人	照顧其他家人	健康不良	工作地點不適合	工作時間不適合	工作收入不高	工作環境不良	資遣	求學或受訓	自家事業幫忙或創業	其他	總計
結婚	63.19	1.67	2.28	3.46	0.26	18.72	2.23	0.89	0.58	1.12	0.16	5.43	0.01	100
生育	25.00	70.60	0.14	0.22	0.74	2.06	0.26	0.07	0.22	0.36	-	0.34	-	100

資料來源：2013年婦女婚育與就業調查報告（行政院主計總處，2014b：30）

綜上所述，女性就業參與受到許多因素的影響，特別是家庭照顧因素的干擾。女性的就業選擇，除了個人偏好、工作動機、人力資本等因素外，社會文化規範、家庭制度、社會政策等結構性因素的影響力更大。不利於女性就業發展的結構性因素，容易使得女性陷入次級勞動市場，或變成經濟的依賴者，造成婦女在勞動市場的邊緣化，甚至影響其老年經濟安全（林靖宜，2005）。因此，國家必須重視婦女家庭與就

業平衡的議題，提出友善育兒，以及支持與促進女性就業的政策，以減少家庭照顧責任對女性就業發展的干擾。

第二節 友善家庭政策對女性就業之影響

壹、友善家庭政策的意涵

一、意涵

國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 相當重視勞工的家庭與工作平衡，其訂定之公約或建議書，如 1919 年的「母性保護公約」(Maternity Protection Convention, No.3)、1951 年的「同工同酬公約」(Equal Remuneration Convention, No.100)、1958 年的「就業與職業歧視禁止公約」(Discrimination (Employment and Occupation) Convention/Recommendation No.111)、1965 年的「僱用有家庭家庭責任婦女建議書」(Employment (Women with Family Responsibilities, No.123))、1981 年的「有家庭責任勞工公約」(Workers with Family Responsibilities Convention, No.156) 及「有家庭責任勞工建議書」(Workers with Family Responsibilities Recommendation, No.165)、1994 年的「部分時間工作公約」(Part-Time Work Convention, No.175)、1996 年的「在家工作公約」(Home Work Convention, No.177)，均為各國在職場上作為調和勞工工作與家庭生活之重要依據 (易永嘉，2008；黃琬玲，2008；林郁淇，2013)。

其中，「有家庭責任勞工公約」及第 165 號建議書，認為國家政策應考量有家庭責任之男女勞工⁶所面臨的問題，各會員國的政策措施應避免此類勞工因婚姻狀況、家庭責任因素而遭受歧視，以確保其有就業平等及工作自由的權利，使此類勞工能於

⁶係指負擔照顧子女及家中其他需受照護成員責任之男女性勞工。而此家庭責任可能會限制其準備、進入、參與或提升其經濟活動。不只限於已就業之勞工，另尚包括欲就業或再就業之勞動力或正在接受訓練準備進入職場之勞工，且涵蓋所有經濟活動及各類型之男性與女性勞工 (引自黃琬玲，2008：28)。

職場與家庭責任間取得更好的平衡並獲取社會平等（易永嘉，2008；黃琬玲，2008）。在實際的作法上，國際勞動基準建議各國應提供勞工平等之就業與職訓機會、提升此類勞工之僱用條件與工作品質（如調整工作時間、提供育嬰假、家庭照顧假）、提供兒童照護與家庭服務及相關設施（如托育服務或設施）、提供社會安全保障（如社會福利、稅賦減免），以及推廣性別平等觀念等措施，使有家庭責任勞工能於職場與家庭間取得平衡，並獲得更好的生活品質。（黃琬玲，2008）。

而隨著社會人口結構的改變，包含女性勞動參與率的提升、人口老化及生育率下降導致的勞動力潛在不足問題、兒童貧窮與照顧問題，以及雙薪家庭比例增加導致工作場所中的家庭責任問題浮現，使得工作與家庭平衡議題逐漸受到重視。對許多職業婦女及雙薪家庭的勞工而言，工作與家庭照顧兩頭燒，可能影響其家庭生活品質，並影響其工作動機與承諾，進而影響組織效能與企業生產力。因此，企業組織在人力資源管理上，試著以友善家庭政策，如產假、育嬰假、托兒服務、彈性工時、在家工作等措施來調和員工的工作與生活，並希望藉此提升生產力與組織效能（黃煥榮，2008）。

Harker認為友善家庭政策牽涉到「平衡」（balance）、「合作」（synergy）及「公平」（equity）的概念（引自何昭蓉，2014：22）。因此，OECD認為推行友善家庭政策可以協助父母調和工作與家庭生活，藉以增加父母在工作與家庭照顧上的選擇，提升其就業機會與性別平等。同時，友善家庭政策牽涉的範圍不僅是單純的家庭政策，同時也包含社會福利、勞動政策、經濟政策等內容，因此各國在制定與推動友善家庭政策時應多方考量，使該政策能在不同政策目標與內容間達到適切的平衡（易永嘉，2008）。

OECD 認為友善家庭政策的主要目標包括：提升生育率、促進女性就業與經濟發展、減少兒童貧窮與促進兒童發展，以及提倡性別平等（黃煥榮，2008；易永嘉，2008）。對於後工業社會的家庭來說，友善家庭政策是一系列重要措施，能使其調和工作與家庭生活。對於勞工來說，實施友善家庭政策可以提升工作滿意度、家庭滿意度，並降

低兩者間的角色衝突，對於員工與工作與家庭平衡有正向的影響（李佳俐，2004）。此外，當員工對於工作有較高的滿意度及較低的生活衝突時，能減少員工離職率、增加員工的組織承諾，以提升工作績效與企業競爭力（李佳俐，2004；吳雅惠，2008），長久來說，這將有利於企業組織的獲利與發展。

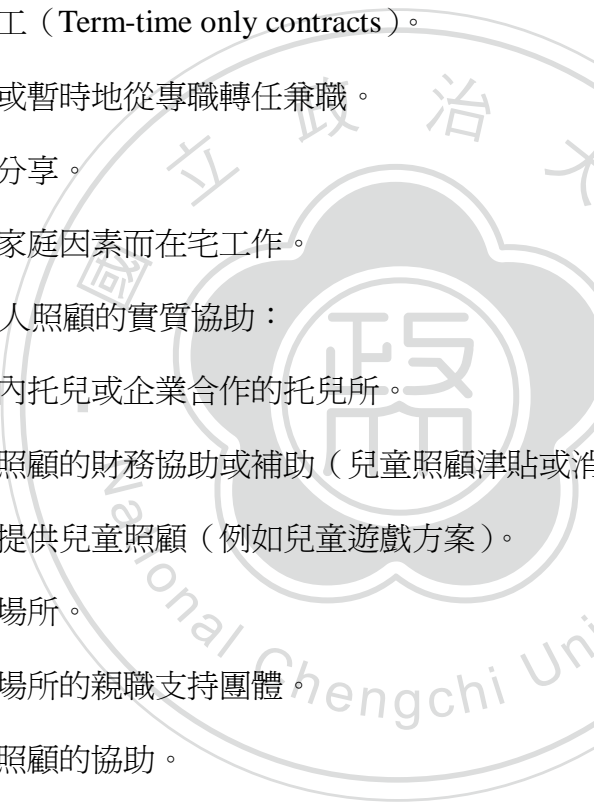
而隨著時代變遷，友善家庭政策之後，陸續出現友善職場、工作與家庭平衡、工作與生活平衡相關措施或政策，名稱雖不相同，但內容多是要調和勞工工作、家庭、與生活，藉以創造勞工、企業與國家三贏的局面。而從名稱與政策內容的演變，可以發現有關勞工的家庭責任議題，開始從「私領域」發展到「公領域」，從有家庭責任的女性勞工，發展到一般勞工的個人生活與工作的平衡；亦即從雇主提供的女性勞工福利，進展到每位勞工，不論其是否有家庭、是否結婚、是否有養育孩子，每個勞工都能擁有工作與生活平衡的公民權利。而本研究關注的是國家的立法與企業所提供的友善家庭措施，對女性家庭照顧及就業產生的影響。因此，本研究以「友善家庭政策」的名稱來探討此類措施。

二、友善家庭政策的內容

OECD 將企業內友善家庭工作措施分為四大項目：基於家庭因素的休假、基於家庭因素變更工作安排、兒童與老人照顧的實質協助，以及相關資訊與訓練的提供，分述如下（引自何昭蓉，2014：26）：

1. 基於家庭因素的休假：

- (1) 緊急休假（例如：孩子生病、或其他與兒童照顧相關問題），稱作給薪特殊休假、無給薪特殊休假、病假或延後工作進度。
- (2) 多於法規規定休假期限的給薪或無給薪產假。
- (3) 給薪或無給薪的父職假。

- 
- (4) 給薪或無給薪的親職假。
- (5) 職涯暫休。
- (6) 照顧年老親屬的休假。
- (7) 其他基於家庭因素的假別。
2. 基於家庭因素變更工作安排：
- (1) 減少週工作時數至 4.5 天或更少。
- (2) 彈性的週工作時數。
- (3) 契約工 (Term-time only contracts)。
- (4) 永遠或暫時地從專職轉任兼職。
- (5) 工作分享。
- (6) 基於家庭因素而在宅工作。
3. 兒童與老人照顧的實質協助：
- (1) 企業內托兒或企業合作的托兒所。
- (2) 兒童照顧的財務協助或補助 (兒童照顧津貼或消費券)。
- (3) 假日提供兒童照顧 (例如兒童遊戲方案)。
- (4) 哺乳場所。
- (5) 工作場所的親職支持團體。
- (6) 老人照顧的協助。
- (7) 基於家庭因素在工作場所設置電話。
4. 相關資訊與訓練之提供：
- (1) 與產假及其給付相關的資訊。
- (2) 主動地告知員工福利資訊並鼓勵他們使用。
- (3) 額外的支持性資訊，例如在地的兒童托育資訊。
- (4) 產假期間保持聯繫。

- (5) 職涯暫休期間保持聯繫。
- (6) 為重回工作崗位而提供的再訓練。

黃煥榮（2009）綜合先進國家的經驗，將友善家庭政策的內容分爲：

1.受撫養者的照顧服務（dependent care service）：

- (1) 兒童托育服務
- (2)兒童托育補助
- (3) 老年眷屬托顧服務
- (4)老年眷屬托顧補助

2.工作彈性（flexible work）：

- (1)彈性工時
- (2)電子通勤（telecommuting）

3.休假：

- (1)產假
- (2)親職假
- (3)父親假
- (4)育嬰假。

4.其他：

- (1)女性哺乳時間
- (2)工作與家庭平衡之相關訓練措施。

本研究則將我國的友善家庭政策，歸類爲三大類，包含休假制度、工作時間的調整、兒童照顧的措施等面向，相關內容與問題將於下一段做討論。

貳、我國實施友善家庭政策的現況

友善家庭政策主要在調和勞工的工作與家庭生活，避免勞工因為婚姻、生育、家庭照顧責任等因素而受到就業歧視，而影響其勞動權利；同時希望降低家庭與工作的衝突，使所有勞工有更高品質的生活。又因為父權文化與資本主義社會的影響，家庭照顧責任往往落在女性身上，使得有就業的女性比男性面對更多的工作與家庭衝突。因此，友善家庭政策必須考量性別對於勞動者的影響，當性別平等的價值觀能深入家庭與職場生活，才能有效促進女性就業，以及平衡工作與家庭。

我國友善家庭政策多規範在「性別工作平等法」，而根據勞動部 2014 年「僱用管理性別平等概況調查」⁷，性別工作平等法實施已逾十二年，事業單位對於各項促進工作平等措施，提供比率均較民國 2002 年成長，2013 年各項措施統計調查結果，合於法律規定比率⁸達九成（詳見表 6）。顯示「性別工作平等法」施行後，致力於建構性別平等的工作環境，使得事業單位對於性別工作平等越來越重視。這些措施除了對於促進女性就業或排除婦女就業障礙有所助益外，亦多屬友善家庭政策的範圍。然而，上述調查報告，雖顯示多數事業單位有依法提供各項促進性別平等與家庭友善的措施。但是，對於勞工實際使用各項措施的情況（有使用的比例、未使用的原因），及這些措施實施後，對於勞工就業產生什麼效果，更是我們應該關心的面向。以下將從我國性別工作平等法實施後，我國事業單位提供之請假制度、工時調整、兒童照顧措施等面向，探討這些友善家庭政策對女性就業的影響。

⁷ 資料來源：勞動部網站，2015 年 6 月 22 日 取自，<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy02/0222menu.htm>

⁸係指有提供及未提供但會同意員工申請之比率加總。

表 6 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項目別	有提供比率						2013年 合於法律規定 之比率
	2002年	2010年	2011年	2012年	2013年	較2002年 增減百分 點	
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模30人以上)	35.5	81.4	82.3	82.7	82.1	46.6	-
生理假 ²	17.3	45.4	45.6	45.6	47.0	29.7	95.4
安胎休養 ⁴	39.0	41.1	45.6	-	96.6
流產假 ²	41.6	54.6	55.0	56.5	56.6	15.0	97.3
產假 ¹	78.1	96.8	96.8	96.8	96.8	18.7	96.8
陪產假 ³	29.0	57.8	57.7	59.0	59.8	30.8	93.1
為撫育未滿3歲子女，得減少或 調整工作時間(員工規模30人以 上)	23.0	47.5	47.7	48.5	47.0	24.0	92.1
家庭照顧(員工規模5人以上)	37.2	38.3	37.7	-	86.3
家庭照顧(員工規模30人以上)	...	36.8	39.3	39.4	38.8	-	86.1
育嬰留職停薪(員工規模30人以上)	34.0	62.9	63.6	66.0	66.6	32.6	92.3
設置「托兒設施」或提供「托兒措 施」(員工規模250人以上)	...	40.7	40.8	42.7	45.9	-	85.1
薪	38.9	75.3	79.1	79.8	79.4	40.5	96.0

說明：1. 2005年起排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本(含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本)。

2. 2006年起排除「無女性員工」之樣本。

3. 2010年起排除「無男性員工」之樣本。

4. 2011年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本

5. 2013年「合於法律規定之比率」係指「有提供」及「未提供但會同意員工申請」之比率加總。

資料來源：2014年「僱用管理性別平等概況調查」(勞動部，2014：8)。

一、 請假制度

依據性別工作平等法，基於母性保護、家庭需求與促進性別平等的休假有：產假、陪產假、產檢假⁹、流產假、生理假、安胎休養及家庭照顧假等假別。關於請假制度的規劃，除了假別名稱是否具有彈性轉換的空間外，休假期間是否有薪資及其來源，皆會影響勞工能否得到具體且實質的協助。

根據勞動部「僱用管理性別平等概況調查」，2013 年事業單位提供性別工作平等法各項假別之比率均較 2002 年提升，實施比率「產假」96.8%、「陪產假」59.8%、「流產假」56.6%、「生理假」47.0%、「安胎休養」45.6%。2011 年修正通過「家庭照顧假」適用所有受僱者後，2013 年事業單位實施率為 37.7%，員工規模 30 人以上者，則由 2002 年的 34.0%，大幅上升至 2013 年的 66.6%。而在「育嬰留職停薪」方面，2013 年整體事業單位實施率為 45.9%，而員工規模在 30 人以上者，則由 2002 年的 38.9% 增加至 2013 年 79.4%。

由統計資料來看，雖然多數事業單位有提供勞工產假、陪產假、流產假、生理假、安胎假、育嬰假（育嬰留職停薪）與家庭照顧假等休假措施，但仍以員工規模有 30 人以上者，提供比率較高，29 人以下的事業單位提供上述假別的比率仍是偏低。而且，未提供此類休假的原因以「員工沒有此項需求」為主，或者「員工可用其他假別替代」。然而，是員工真的沒有此類休假需求，還是因為擔心運用此類休假會影響自己的績效考核、升遷、勞動條件等，而只能默默的以特別休假、事假或病假，來代替此類家庭照顧假，其實是有待商榷的。以下針對產假、家庭照顧假及育嬰假做進一步的討論。

⁹ 2014 年 12 月 11 日修訂之性別工作平等法第 15 條規定，受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。產檢假期間薪資照給。

（一）產假

性別工作平等法有關產假 8 週之規定，是沿襲「工廠法」及「勞動基準法¹⁰」之舊制而來，而流產假部分則是根據行政院衛生署¹¹所提供之資料，做較勞動基準法更為細緻之規定（焦興鎧，2010）。我國婦女產假期間雖有工資，但產假期間僅 8 週，仍低於國際勞動基準的 14 週。根據前述調查，2013 年事業單位有提供「產假」者占 96.8%，平均給予產假 7.9 週，而產假工資之發放，65.6%給全薪，22.6%僅給底薪，4.8%發給部分工資，2.8%不發工資。由此可見，雖然事業單位有提供產假，但是卻未必提供勞工產假期間的全額薪資，使得產假期間的婦女，必須承擔收入短缺的風險。

此外，原本產假設計是由雇主提供產假工資，然而這樣的制度設計卻造成雇主將責任外部化，導致懷孕婦女遭受職場歧視，婦女求職時必須面臨單身條款、禁孕條款等不公平、不合理的對待。學者建議產假工資應改由勞工保險的「生育給付」負擔，透過社會保險將個別雇主責任移轉至全體雇主一起承擔，以符合雇主應盡的社會責任，並可減少對婦女的歧視（劉梅君，2008）。

（二）家庭照顧假

根據前述調查，即使 2011 年性別平等法修正通過「家庭照顧假」適用所有受僱者，2013 年事業單位實施比率仍不到四成(37.7%)；甚至只有一半左右（57.2%）的勞工知道有家庭照顧假，顯示家庭照顧假的推廣或企業實施情況皆有待加強。又根據兒童福利聯盟 2014 年家庭照顧假調查報告¹²指出，因為孩童經常生病需要家人照顧與陪伴，有六成三的受訪家長認為一年七天家庭照顧假不敷使用，更有七成受訪家長希望能增加家庭照顧假的天數。而我國將家庭照顧假一年僅有七天，且列為無薪的事假，

¹⁰ 依據勞動基準法第 50 條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」

¹¹ 目前已改制為衛生福利部。

¹² 資料來源：104 年 1 月 23 日取自 http://donate.children.org.tw/news/advocacy_detail/1324

與一般事假產生競合關係，對於家長來說也不夠友善。

（三）育嬰假（育嬰留職停薪）

為積極落實性別平等，並使受雇勞工能兼顧家庭與工作，在 2002 年時性別工作平等法即訂有受僱於三十人以上事業單位之勞工，享有育嬰留職停薪制度。惟育嬰假實施初期，勞工可能受限於傳統刻板印象，及留職停薪期間沒有經濟收入，使得申請育嬰假的人數偏低（焦興鎧，2010）。因此，性別工作平等法於 2008 年 1 月 16 日修正，擴大育嬰留職停薪適用範圍，由受僱於三十人以上之事業單位擴大為所有受僱者皆適用，並於 2009 年 5 月 1 日實施。依修正後性別工作平等法第 16 條規定：「受僱者任職滿一年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。」同時，為了減輕勞工育嬰留職停薪期間的經濟壓力，並強化性別平等，一併進行「就業保險法」修正，增訂「育嬰留職停薪津貼」。該津貼以參加就業保險的被保險人育嬰留職停薪當月起前 6 的月平均月投保薪資 60% 計算，於被保險人育嬰假期間，按月發給津貼，而每一子女合計最長發給 6 個月，父母親須分開申請，最多合計一年的津貼，藉此鼓勵父親參與育兒照顧並促進性別平等。

從勞動部勞工保險局統計資料¹³來看，申請就業保險之育嬰留職停薪津貼的人數與核付金額均呈現增長趨勢，從 2009 年 5 月實施至 2014 年申請人數與核付金額均成長三倍以上（詳如表 7 及圖 1）。可見，勞工對於育嬰假並非沒有需求，而是相關配套措施是否完善，能使勞工能安心申請育嬰假來回應兒童照顧需求，才是政策能否有效改善勞工家庭與工作平衡的重點。此外，以 2014 年育嬰留職停薪津貼初次核付人數之性別來看，女性申請人數，計 57,288 人；男性申請人數，計 11,013 人，女性申請者為男性的 5.2 倍之多¹⁴，顯示我國仍將女性視為主要的家庭照顧者角色，社會文化對於女性的「母職」角色仍有很深的期待。

¹³ 資料來源：勞動部勞工保險局統計年報，取自 <http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=102&f=h540>

¹⁴ 資料來源：勞動部勞工保險局統計年報，取自 <http://www.bli.gov.tw/reports.aspx?y=102&f=h630>

即使，在著重性別平等的瑞典，申請育嬰假者仍多為女性，且在所有育嬰假的申請天數中，女性申請天數高達 91%，顯見瑞典社會仍舊存在傳統性別分工的意識型態（Haas & Hwang,1995）。直到瑞典政府為了提升性別平等與共同照顧價值，針對親職假部分天數提出僅能由父親申請的 60 天¹⁵（父親月）且未申請部分天數不得轉移給母親之規定後，由男性申請育嬰假的比例才有所提升。社會文化雖認同男女性皆必須負擔家庭照顧責任，但男女性在投入職場就業與家庭照顧的時間分配與角色態度卻大不相同。男性普遍被視為家庭的經濟來源，工作內容與職場的競爭力非常重要，因此男性投入職場就業的時間、體力與心思也較照顧家庭為多。再加上女性的薪資水準往往較男性低，在此種情況下，家庭照顧責任就容易轉移至女性身上。因此，育嬰假的實施，對於性別平等的效果有限，反而可能強化了傳統性別分工及母職意識型態（許婷雯，2006）。

再者，申請育嬰假除了必須考量請假期間的經濟因素外，還要面對未來工作復職的不確定性、職場形象惡化、人際關係的改變，以及可能被主管烙印上「重家庭、輕工作」的標籤（許婷雯，2006）。即使是在公部門服務的女性員工，雖然不必害怕申請育嬰假之後會失去工作，但仍然必須擔憂考績受影響、升遷機會減少，以及被標籤化之情況，因此傾向最好不要申請（李芸慧，2007）。Waldfoegel則認為母職照顧假使女性中斷就業，容易造成原工作所累積的職場經驗與人力資本流失，且復職後可能產生工作適應問題，以及雇主將照顧假成本轉移至女性勞工身上，導致復職後薪資下降或勞動條件較差等情況，而不利於女性未來就業發展（引自許婷雯，2006）。職場上，員工必須以工作優先，將員工育兒需求視為私人家務問題的價值觀，以及女性申請育嬰假的潛規則與後果，不僅影響了女性申請育嬰假的意願與權力，甚至不利於女性外來職涯發展。換言之，因為婚育特性及傳統家庭照顧者角色的影響，造成女性因為育兒而離開職場，而提供育嬰假看似可以降低女性在家庭照顧與職場就業的衝突，惟育

¹⁵ 一開始為 30 日，後改為 60 日。

嬰假不僅造成女性職涯中斷，並增加女性就業的不確定性與風險，可能導致女性未來之就業處境更加不利。

表7 育嬰留職停薪津貼申請件數與核發金額統計表

年度	案件數 (件)	金額 (新台幣：元)
2009年	109,861	1,720,271,638
2010年	190,281	3,128,373,711
2011年	209,532	3,570,769,118
2012年	288,364	4,937,641,697
2013年	338,466	5,898,433,419
2014年	356,731	6,388,104,178
總計	1,136,504	19,255,489,583

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局

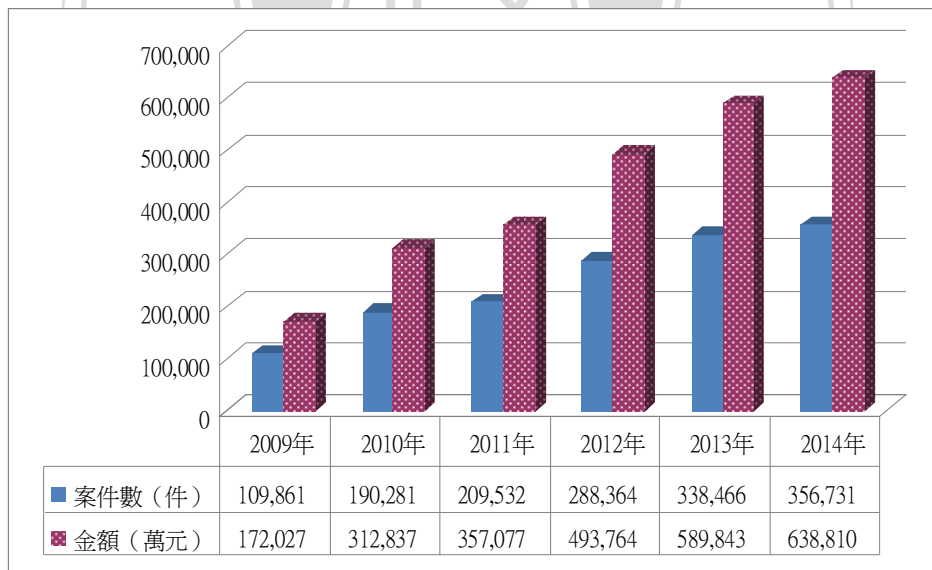


圖 1 育嬰留職停薪津貼申請件數與核發金額統計表

資料來源：本研究整理自勞動部勞工保險局

(四) 其他：性別工作平等法，另有生理假、安胎假、哺乳時間等規定如下：

1. 生理假：女性因生理需求致工作困難者，每月得請假一日，並於 2013 年 12 月 11 日修正生理假規定，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算。
2. 安胎假：性別工作平等法於 2011 年增列規定，受僱者經醫師診斷需安胎休養者，可申請安胎休養。
3. 哺乳時間：子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。哺乳時間，視為工作時間。

上述友善家庭的請假制度，特別是家庭照顧假、育嬰假等親職假，雖然做為改善勞工工作與家庭衝突的重要手段，希望藉由親職假等措施舒緩勞工的家庭照顧與育兒壓力。但是，我國在立法與政策設計上卻經常忽略女性在就業與家庭照顧選擇間所受到之結構性因素的限制與影響。同時，政策也欠缺對於親職假期間的實質經濟支持與就業保障，以及對於男性積極參與兒童照顧之設計（黃志隆，2012；張壹鳳，2005），使得親職假多由女性申請。因此，臺灣社會對於家庭照顧假、育嬰假等親職照顧假之限制，以及對於勞工就業保障的不足與欠缺彈性，使得親職假不僅對於性別平等的促進效果有限，反而使女性遭受更多職場上的就業歧視。

二、 工時調整

性別工作平等法規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間一小時，或調整工作時間；而減少之工作時間，不得請求報酬。根據勞動部 2014 年「僱用管理性別平等概況調查」，2013 年員工規模 30 人以上之事業單位有提供「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」的比率為 47%，較 2002 年增加 24%。然而，2013 年內有員工申請過此項措施之事業單位僅占 6.2%，表示多數勞工皆未因應育兒而申請調整工作時間。該報告認為事業單位

沒有提供此項措施的主要原因為「員工沒有此項需求」占 64.0%，其次為「員工可用其他假別替代」占 20.9%，「不知道有此項規定」占 9.9%居第三。

不過，根據前一節的討論，我國育兒家庭的兒童照顧需求其實很高，特別是在國內職場環境不佳、工作時間非常長的狀況下，勞工非常需要時間與體力去陪伴與照顧年幼的子女，為什麼會有六成以上勞工皆沒有彈性工時的需求呢？是真的沒有需求，亦或是沒辦法提出此項需求呢？可見，我國雖立法保障讓勞工可以向工作單位申請減少或調整工作時間，以彈性工時的方式來因應子女照顧的需求。實務上，卻僅有不到一成的勞工曾向雇主提出工時的調整，顯見在雇主與勞工權力不對等的狀況下，勞工為了確保後續工作的穩定，即使兒童照顧需求很高，也不敢輕易向雇主提出為了家庭而調整工作的需求。

實務上，勞工要在保有原本的全職工作與相同的薪資福利條件下，改以減少工作時數或調整工作時間的方式來因應子女照顧需求，是不太容易的一件事情。因此，許多女性為了權衡工作與家庭照顧責任，選擇部分工時、兼職工作，或是轉入非正式的就業環境，以彈性就業的方式換取時間、空間來兼顧家庭照顧責任。但是，我國勞動政策對於部分工時、兼職工作或非正式就業的勞動條件保障不足，容易使落入此類次級勞動市場的女性勞工，其工作年資、工作經驗與人力資本也難以累積，進而被排除在高薪、高地位與工作條件良好的主要勞動市場之外（王舒芸，2007）。而資本主義的快速發展與勞動市場的彈性化，雖然增加女性從事部分工時工作而提升女性勞動參與率，但是部分工時工作的勞動條件低落，不僅低薪、低階、欠缺升遷機會與就業保障，女性的勞動品質反而下降。而國家對於育兒家庭的兒童照顧服務支持不足，僅以部分工時作為促進女性就業以及平衡家庭與工作的手段，無助於保障女性勞動權益，反而強化女性在勞動市場的次級地位，以及女性的照顧者角色（何琇伊，2003；劉梅君，2008）。

三、 兒童照顧措施

兒童照顧措施是友善家庭政策中，非常重要的議題。在所有的先進國家中，提供具有近便性、可負擔性及高品質性的托育服務是各國政府努力的目標。尤其是社會經濟變遷，女性勞動參與率提高，家庭結構傾向雙薪家庭、小家庭後，家庭的兒童托育需求逐漸提高，如果沒有完善的兒童照顧政策，受害的不僅是就業家長與兒童，未來潛在勞動力亦會受影響，從而影響企業與國家競爭力。以下從我國的企業托兒服務與托育/教育補助等措施，來討論此類措施對於女性就業的影響。

(一) 企業托兒服務

性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。依據此規定再訂定「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，雇主依據以下條件收托受僱者未滿 12 歲子女，主管機關可給予經費補助：

1. 設置托兒設施，新興建完成並登記立案者，補助托兒設施費用最高新臺幣二百萬元。
2. 已設置並登記立案者，補助改善或更新托兒設施費用，每年最高新臺幣五十萬元。
3. 提供托兒措施者（包括托兒遊樂、廚衛設備、衛生保健、安全設備、教保設備、幼童專用車內部安全設施及哺集乳設備等），每年補助最高新臺幣三十萬元。

爲了鼓勵企業協助員工子女托兒需求，勞動部積極輔導企業設置托兒設施或提供托兒措施，自 2002 年起至 2012 年止，補助企業托兒設施與措施計 847 家次，金額達

新臺幣 1 億 1,892 萬餘元¹⁶。

又根據勞動部「僱用管理性別平等概況調查」，2013 年員工規模 250 人以上之事業單位有設立「托兒服務機構」占 4.1%，有提供「托兒措施」者占 75.0%(其中以「與托兒所簽約」占 62.4%為最多)，合計有 79.1%。而事業單位沒有設立「托兒服務機構」之主要原因為「沒有空間設立」占 50.7%，其次為「員工沒有此項需求」占 35.7%，「沒有經費預算」占 12.4%居第三。從上述統計資料得知，250 人以上之事業單位開始重視托育服務，惟事業單位多數仍是透過與托兒所簽約的方式，來提供員工托育服務。加上我國企業多屬中小型企業，僱用員工人數不多，托兒措施僅適用於員工規模 250 人以上之事業單位，其他小型企業的員工，仍然必須自行解決托兒問題。

何昭蓉（2014）研究企業主管支持友善育兒政策的影響因素發現，企業環境，特別是企業規模大小會影響企業主管對於友善育兒政策的支持態度。一般來說，組織規模較大的企業，比較有能力對此類政策所需的人力調動與營運成本進行調整。而以家庭照顧假、育嬰假與企業托兒服務三種友善家庭政策來說，員工所需休假時間長短不一，員工使用不同措施對於公司營運的成本與後續對組織產生的效益亦有所不同的。因此，企業主管在推動友善家庭政策時，必須在經營成本與組織效益上進行考量，在符合公司利益的前提下才會提供此類措施予員工使用。換言之，即使企業了解勞工家庭與工作平衡的重要性，主管亦具有性別平等意識，也並非每間公司都有能力提供相關的友善育兒政策。勞工使用的托育資源，除了「家庭」以外，仍然多以「市場資源」為主，勞工對托育資源的選擇，顯然相當有限。

（二）兒童照顧津貼-托育/教育補助

我國政府對於兒童照顧議題，多數以發放托育津貼、學費減免或稅賦減免的方式，來減輕育兒家庭的經濟負擔，藉此平衡勞工家庭與工作，並希望提升生育率。以

¹⁶ 資料來源：勞動部 102 年 5 月 10 日新聞稿。104 年 1 月 24 日取自：
http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&flag=detail&ids=24&article_id=5893

下簡介幾個重要的兒童托教補助計畫：

1. 「5 歲幼兒免學費教育計畫」：第一階段為 99 學年度（2010 年 8 月 1 日）離島三縣三鄉及原住民鄉鎮市，滿 5 足歲至入國民小學前，且就讀公私立國幼兒班的幼兒；第二階段為 100 學年度（2011 年 8 月 1 日）起，除上述對象之外，再加入一般地區滿 5 足歲至入國民小學前，且就讀公立幼托園所及私立合作園所的幼兒，以及全國家戶年所得 110 萬元以下家庭之 5 歲幼兒為實施對象；至於推展至全國家戶年所得超過 110 萬元家庭之 5 歲幼兒部分，須視政府財政情形而定（行政院內政部兒童局，2012a）。
2. 「建構友善托育環境—保母托育管理與托育費用補助實施計畫」：主要內容為補助所得未達一定標準的就業育兒家長，或身心障礙幼兒之家庭、特殊境遇家庭、高風險家庭等，因父母（或監護人）雙方或單親一方因就業，致無法自行照顧家中未滿 2 歲幼兒，而需送請保母人員照顧者的「受僱者」的幼兒托育費用。補助金額介於 2,000 元至 5,000 元不等（行政院內政部兒童局，2012b）。
3. 「中低收入戶幼童托教補助實施計畫」：係補助低收入戶幼童就讀（托）幼稚園、托兒所之費用，以減輕其家庭經濟負擔。補助金額為每人每學期最高補助新臺幣 6,000 元（行政院內政部兒童局，2012c）。

檢視相關的托育措施及托育補助規定，主要在降低家長使用托育服務的門檻，增加托育費用的可負擔性。然而，其受益對象明顯針對邊緣弱勢家庭，仍顯示其殘補式、補充性的家庭主義色彩。對於所得未達低收入之一般雙親家庭來說，其如何兼顧家庭照顧與工作發展的衝突似乎仍然交給各別家庭自行處理（王舒芸，2012）。即便近幾年因為少子女化的影響，政府開始重視家庭育兒政策，希望將相關托育補助或相關措施朝普及化發展，以建立友善育兒環境與刺激生育率。然而，在國內經濟環境不佳、政府稅收減少的情況下，如何建立長期、普及與穩定的兒童照顧政策，如普及式的兒

童津貼、增加公共托育資源、培養專業托育人員等，仍然是相當棘手的問題。

整體而言，我國友善家庭政策主要規範在性別工作平等法當中，而政策內容大致分為三大類：第一類為基於家庭因素的請假制度，如產假、陪產假、產檢假、育嬰假、家庭照顧假等。我國多數事業單位皆有提供此類休假，而且隨著事業規模越大、員工人數越多的單位，提供上述休假的比例越高。惟此類休假制度，應考量休假期間的薪資多寡及其來源，並提供後續復職與就業的實質保障，才能對勞工有所助益，否則就變成紙上談兵的措施；第二類為提供勞工彈性工時的措施，以滿足照顧子女的時間需求。然而，實務上，幾乎沒有勞工（僅 6.2%）敢向雇主提出調整工時的申請。多數勞工，特別是女性，為了照顧子女反而轉向部分工時、兼職就業或非正式就業以換取較多時間、較多彈性來照顧子女，卻也付出了勞動條件不佳與就業保障不足的代價。第三類為兒童照顧政策，包含企業內托育服務及兒童托教津貼補助等金錢給付。而我國多屬中小企業，能提供托育設施的企業比例偏低（僅 4.1%），六成以上企業是透過與私人托育機構簽約的方式提供員工托育服務。至於，國家提供的兒童托教津貼方面，多傾向殘補式的家庭政策，補助對象受限於所得未達一定標準之民眾，或特殊情況之家庭等，對於一般正常收入之雙薪家庭，仍然必須自行解決其兒童托育需求與兒童照顧的經濟壓力。而且一次性或短期的兒童托教津貼或相關補助，無助改善兒童所需的長期托育照顧資源及女性所面臨的托育難題。

無論是上述何種友善家庭措施，我國政府與企業界都還有努力改善的空間。特別是在制度設計上都必須慎重考量「性別」以及職場生態環境對於勞工的影響，否則社會文化的意識型態，反而更容易造成女性就業的無形障礙。畢竟企業是以營利為目的，對於本身經營成本與效益的考量，遠大於所屬員工的家庭與工作平衡的需求。多數事業單位係為了配合政府制定之勞動法令規範，而實施相關的友善家庭政策，甚至有不肖雇主或業者，無視法令規範而造成勞工的就業環境與勞動條件相當惡劣，遑論職場上的友善措施。因此，目前職場上，對於育兒家庭與女性就業的實際支持與協助，

仍然是相當有限。

第三節 托育服務

1970年代歐洲女性的就業與生育，呈現負向的關係，而到了1990年代，兩者開始呈現正向的關係。特別是北歐國家，如瑞典強調普及式的公共托育措施，並且將兒童托育服務與充分就業政策結合，使得女性勞動參與率、兒童托育比例與生育率都高於其他國家。由此顯示，女性就業率與生育與並非僅能呈現蹺蹺板的關係，而在於國家是否能提供女性友善的育兒環境，以及完善的兒童照顧資源來支持女性就業（黃曉薇、劉一龍，2009）。因此，無論是在提升生育率、確保兒童照顧品質或促進女性就業的立場上，提供具有近便性、可負擔性及高品質的托育服務，是各國政府努力的目標。

本節將從托育服務的意義與功能、托育資源與選擇、新北市托育服務現況、我國托育政策的問題，來討論托育服務與女性就業與生育的關係。

壹、托育服務的意義與功能

聯合國將托育服務（child care service）定義為孩子在家庭以外，所接受的團體生活或機構生活的教育與照顧（引自詹火生、林玉潔、王芯婷，2002）。Kadushin（1988）認為兒童托育服務係為補充家庭功能不足的一種兒童社會福利機制。馮燕（2009）認為托育服務係支援家庭系統中照顧兒童功能而設的正式支持系統，具有促進兒童身心發展、支持與補充家庭功能、提供及整合社會照顧資源，以及社會福利的功能。劉翠華等人（2007）認為，托育服務除了具有補充並支持親職角色、促進兒童身心發展、維護家庭完整性的功能之外，更具有連結社會服務網絡，以及促進企業生產力的功能。

在後工業社會，女性大量投入職場就業以後，兒童照顧需求增加，企業為了使員

工安心工作而開始附設或補助托育服務，以改善員工流動率、減少缺曠職率及增加企業生產力，成為改善勞工家庭與工作衝突的重要手段。隨著社會變遷，完善的兒童托育服務不僅是重要的兒童福利輸送體系，提供並滿足兒童發展的需要，更可能影響女性的就業權利（劉翠華等人，2007）。從許多先進國家托育政策的發展就能發現，完善的托育服務能增加婦女就業率、提升家庭生活品質、增加職業婦女的自我效能與自我實現（郭靜晃，1999）。綜上所述，托育服務除了補充與支持家庭功能、促進兒童身心健康發展以外，亦能幫助勞工平衡家庭照顧與就業發展，特別是對於女性就業發展有相當的助益。此外，托育服務作為一種社會福利輸送的體制，必要時可以連結衛生、教育、福利等相關服務的資源，進而成為社會服務網絡，幫助人民獲得更多社會資源，以及更好的生活品質。

因此，近幾年婦女團體與學者開始推動「托育公共化」，希望呼籲政府應將兒童照顧的責任歸屬從私領域轉化到公領域，從家長責任轉換為公民權利（劉梅君，2008；王舒芸，2012；邱志鵬，2012）。政府必須提供更完善的公共托育政策，使托育服務從殘補式的社會福利，轉變為每個家庭都能享有的公民權利，即兒童照顧責任應由政府與家庭共同分擔。政府應擴大公共資金投入於兒童托育服務的基礎建設，特別是在供給端多元化，同時亦採取「參與式」管理來強化托育服務的品質。除此之外，公共托育政策追求的是公共利益，主要政策目標除了保障兒童接受適當照顧之外，更希望藉此促進性別平等、增加女性勞動參與機會、促進家庭與就業的平衡，以及提升生育率等（邱志鵬，2012；鄧蔭萍，2014）。

貳、托育資源與選擇

兒童托育服務的類型可依收托對象的年齡、收托時間、托育環境、照顧方式、特殊需求及設立性質等方式做區分（馮燕，1997；鄧蔭萍，2012；劉翠華等人，2007）：

1.以收托對象年齡區分，可分為坐月子中心（出生至滿月的嬰兒）、托嬰中心（滿月

至未滿 2 歲)、托兒所(2 歲至未滿 6 歲)、課後托育(國小學齡兒童);2.以收托時間區分,可分為半日托育(每日 3 至 6 小時)、日間托育(每日 7 至 12 小時)、全日托育(連續 24 小時以上,包含住宿式托育、父母週末或假日帶回)。3.以托育環境(或照顧方式)區分,可以分為家庭式托育與機構式托育,前者係由孩子的父母、親屬或保母在家庭中進行托育;後者則是嬰幼兒送至托嬰中心、托兒所或幼稚園等正式的托育機構進行照顧。4.以特殊需求區分,可分為臨時托育和身心障礙兒童托育;5.以設立性質區分,可分為政府設立、公辦民營、民間設立等方式。因此,兒童托育服務的類型眾多,常見的類型多以照顧方式區分,主要可分為家庭式托育、保母、托嬰中心、托兒所、幼稚園、課後托育等方式。

目前臺灣學齡前兒童托育服務多數仍以家庭式托育為主,正式的托育服務則多是藉由經濟市場提供,即保母、私立的托嬰中心、托兒所與幼稚園。研究發現,我國三歲以下幼兒的正式托育比例約 9-10%,遠低於日本的 28.3%及韓國的 37.7%,以及歐洲國家的平均值 28.2%。臺灣對於三歲以下嬰幼兒的機構式及家庭式托育總和的覆蓋率約 12%,亦明顯低於其他先進國家(鄧蔭萍,2014)。顯示我國政府對於嬰幼兒所提供的托育服務,根本不足以承擔現代家長的幼兒托育需求。在欠缺良好的正式托育資源下,臺灣三歲以下幼兒約有八成由母親自己照顧,有兩成是由祖父母或其他親屬照顧,因此,多數的照顧資源仍是來自於家庭系統(行政院主計總處,2014b)。此外,無論是臺灣或是其他 OECD 的國家,育有三歲以下幼兒之家庭對於托育服務類型的選擇皆會受到家庭社經地位的影響,較高社會經濟背景的家庭比低社經背景的家庭傾向於使用專業的機構式托育服務;而家庭收入較少、母親的教育程度較低者,更容易傾向由母親在家照顧孩子,或由家庭成員或親屬等非正式的家庭托育來照顧幼兒(鄧蔭萍,2014;陳若琳、涂妙如,2012)。

此外,女性對於托育方式的選擇受到許多因素的影響。彭淑華(1995)發現,父母母親的工作、托育費用、家庭支持及家庭環境,均會影響托育方式。王兆慶(2014)

認為托育方式的選擇，牽涉家庭的經濟能力、就業機會、價值觀、親友支持度，以及在地托育服務的價格、可信賴度、福利政策誘因等條件。馮燕（1997）則指出托育服務的選擇受到福利體制、社會價值、歷史背景、經濟發展環境、政治結構、意識型態的影響，不同的國家的社會環境背景與文化價值思維不同，對於托育需求與發展也不同。由此顯示，女性就業與兒童托育的選擇牽涉到很多層面，必須考量兒童照顧資源、就業條件、政治經濟與社會文化等因素，並非僅是勞工家庭背景或個人偏好選擇的問題。

參、新北市托育服務現況

一、新北市公共托育中心簡介

過去，我國托兒所主要收托年滿兩歲至進入國小之學齡前兒童，而幼稚園則收托年滿四歲至進入國小之學齡前兒童，因兩者收托兒童之年齡重疊、課程設計類似，但托育機構設置標準、師資條件、課程規劃等相關規範寬嚴標準不一，且中央主管機關不同，導致學齡前兒童照顧與教育資源有所重疊且不易整合等問題。為了順應國際幼兒教育整合趨勢，並利於社會資源有效運用，我國於 2012 年 1 月 1 日起施行「幼兒教育及照顧法」，將兩歲以上至入國民小學前之幼兒教育照顧服務，由原本的幼稚園及托兒所，合併為幼兒園，中央主管機關為教育部。而未滿兩歲之嬰幼兒托育則設置托嬰中心¹⁷，地方主管機關為直轄市政府、縣市政府，中央主管機關為衛生福利部。而新北市公共托育中心係屬公辦民營的托嬰中心，主要收托未滿兩歲之嬰幼兒，以協助雙薪家庭的家長兼顧育兒與就業發展。

新北市公共托育中心係屬公辦民營（公私協力），由政府提供場地、設備，委託給民間組織經營的托嬰中心，主要收托未滿兩歲的嬰幼兒。公共托育服務相較於家庭

¹⁷根據兒童及少年福利與權益保障法第 75 條第 2 項規定及兒童及少年福利機構設置標準第 2 條、第 5 條規定，托嬰中心指辦理未滿 2 歲兒童托育服務之機構。而已收托之兒童達兩歲，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。

式托育，是一種正式、機構式的兒童托育服務，對於相關的托育環境、軟硬體設備、托育人員資格、托育照顧方式等，訂有較嚴格明確的管理規範¹⁸，並且必須接受政府與民眾的監督。依據新北市社會局網站公告內容及「新北市公共托育中心設置及管理要點」，新北市設置公共托育中心，包括托嬰中心及社區親子服務空間，服務內容主要包括「日間托育服務」及「社區親子服務（親子館）」兩個部份。而截至 2015 年 10 月底新北市已設置 36 家公共托育中心¹⁹，如附錄一。

而公共托育中心的設置目的、服務對象、內容、收托人數與收費標準等項目由新北市政府訂定。新北市公共托育中心旨在營造友善托育環境，減輕家長照顧兒童之負擔，並促進家長安心就業及鼓勵生育。在日間托育服務部分，由公共托育（托嬰）中心負責，服務對象為新北市育有 0-2 歲幼兒之家庭；收托時間以每日 8 小時為主，並應依需要提供延托服務。每家公共托育中心收托人數以 45-75 名為原則，並依嬰幼兒發展分齡收托，當登記人數超過應收名額時，以公開抽籤方式辦理。托嬰中心的收費標準，每月托育費用（不含奶粉、尿布等個人用品費用），若符合保母托育補助資格者，由中心協助申請每月 3,000 元托育津貼（弱勢家庭為 5,000 元）至家長帳戶，家長實際支付托育費用為 6,000 元（弱勢家庭為 4000 元），未符合補助資格者，則為 9,000 元。在社區親子服務的部分，則由親子館負責，服務對象為新北市育有 0-6 歲幼兒之家庭。親子館結合政府及社區相關資源，辦理親職教育、兒童健康發展、親子活動、育兒諮詢服務、托育服務資源等。

二、新北市托育資源現況

以學齡前兒童托育與教育服務來看，根據新北市政府（2013）資料顯示，幼托整合後 2012 年底全國托嬰中心及幼兒園計 7,013 所，六都中以新北市 1,232 所（占 17.57%）

¹⁸相關管理辦法請參閱兒童及少年福利與權益保障法、兒童及少年福利機構設置標準、私立兒童及少年福利機構設立許可及管理辦法、托嬰中心托育管理實施原則、新北市公共托育中心設置及管理要點。

¹⁹新北市公共托育中心及親子館陸續增加中，相關資料請參考新北市托嬰中心專區
<http://social.sw.ntpc.gov.tw/jsp/4/K/SWJ4K10Portal.jsp>

最多，臺北市 772 所（占 11.01%）次之，臺中市 749 所（占 10.86%）居第三，三者合計比重占全國的四成；而觀察收托嬰幼兒人數分布情況，新北市 7 萬 3,702 人（占 15.80%）最多，臺中市 6 萬 364 人（占 12.94%）次之，高雄市 5 萬 1,176 人（占 10.97%）居第三；觀察六都幼托專業人員，新北市 7,799 人（占 16.66%）最多，台中市 6,168 人（占 13.17%）次之，高雄市 5,079 人（占 10.85%）居第三。顯示新北市的幼托機構園所數、收托幼兒人數及專業人員均為六都之首，其學齡前兒童托育資源較其他縣市為多。2012 年底全國及六都幼托機構概況，如表 8。

表8 2012年底全國及六都幼托機構概況表

區域	園所數	比例	收托幼兒 人數	比例	專業 人員	比例	平均每所 收托幼兒人數	平均每位專業 人員照顧人數
全國	7,013	100.00%	466,514	100.00%	46,820	100.00%	66.52	9.96
新北市	1,232	17.57%	73,702	15.80%	7,799	16.66%	59.82	9.45
臺北市	772	11.01%	44,668	9.57%	4,753	10.15%	57.86	9.4
臺中市	749	10.68%	60,364	12.94%	6,168	13.17%	80.59	9.79
臺南市	602	8.58%	42,920	9.20%	3,967	8.47%	71.3	10.82
高雄市	736	10.49%	51,176	10.97%	5,079	10.85%	69.53	10.08
桃園市	550	7.84%	4,429	0.95%	4,239	9.05%	80.42	10.43

註：園所數、收托幼兒人數、專業人員資料，包括托嬰中心（含公共托育中心）、幼兒園。

資料來源：” 新北市政府（2013：1）。分析新北市幼托機構變遷情形，2015年3月20日，取自 http://www.bas.ntpc.gov.tw/web66/_file/1528/upload/spe/102/10_Kindergartens.pdf

再則，新北市推動各項鼓勵婚育及托育補助措施，也促使幼托機構照顧幼兒人數呈現穩定成長趨勢，由 2008 年底 6 萬 2,857 人，成長至 2012 年底 7 萬 3,702 人，增加 1 萬 845 人（增幅 17.25%）；專業幼托及教育人員也隨之增加，由 2008 年底 6,191 人增加至 2012 年底 7,799 人，增加 1,608 人（增幅 25.97%）；0-6 歲幼兒入園率由 31.25% 增加至 37.58%。另觀察歷年平均每所收托幼兒人數，2012 年平均每所收托人數為 59.82，較 2008 年的平均 47.76 高出許多，原因係新北市收托幼兒人數逐年成長，但

整體幼托機構家數卻較 2008 年減少，因此造成平均每所收托人數增加；但是觀察平均每每位專業人員照顧幼兒的人數，由 2008 年的 10.15 降低至 2012 年的 9.45。2008 至 2012 年新北市幼托機構概況，如表 9。

表9 2008年至2012年新北市幼托機構概況表

年度	園所數	收托人數	專業人員	入園率	平均每所收托人數	平均每位專業人員照顧人數
2008	1,316	62,857	6,191	31.25%	47.76	10.15
2009	1,262	65,657	6,687	32.75%	52.03	9.82
2010	1,305	64,083	6,308	33.37%	49.11	10.16
2011	1,232	68,188	6,359	35.60%	55.35	10.72
2012	1,232	73,702	7,799	37.58%	59.82	9.45

註 1：園所數、收托幼兒人數、專業人員資料，包括托嬰中心、托兒所、幼稚園及公共托育中心。

註 2：因應幼兒教育及照顧法施行，2012 年 1 月 1 日起幼托整合，將托兒所及幼稚園改制為幼兒園。

資料來源：” 新北市政府 (2013:3)。分析新北市幼托機構變遷情形，2015 年 3 月 20 日，取自

http://www.bas.ntpc.gov.tw/web66/_file/1528/upload/spe/102/10_Kindergartens.pdf

以 0-6 歲學齡前幼托機構發展來看，新北市的幼托資源與服務已較全國平均或其他縣市表現良好。但以 3 歲以下嬰幼兒的托育情況分析，無論是全國或新北市的正式托育資源仍不足以承擔育兒家庭的托育需求。因此，近年來新北市政府積極規劃並設置公共托育中心，提供未滿兩歲嬰幼兒的托育服務，藉以建立友善的育兒環境、降低家庭育兒負擔、使父母兼顧育兒與就業，並刺激生育率。根據新北市社會事業統計年報資料顯示，新北市從 2012 年起至 2014 年，逐年增設公共托育中心，其核准收托幼兒人數從 740 人提高至 2,080 人。在公托政策廣受民眾歡迎之際，以及幼托整合政策的影響，私立托嬰中心的家數及收托人數也逐年成長，私立托嬰中心從 2012 年的 62 家增加至 2014 年的 105 家，核准收托人數從 2,026 人，增加至 3,456 人。此外，新北市社區保母系統所提供的保母人數也從 2012 年的 4,453 人，增加至 6,722 人，收托幼兒人數也從 7,679 人增加至 12,732 人。整體而言，新北市嬰幼兒托育資源，無論是公

私協力的公共托育中心、私立的托嬰中心或社區保母系統所提供的托育服務，嬰幼兒收托人數都逐年成長。2012年至2014年新北市托育資源與收托人數資料，如表10。

表10 2012-2014年新北市托育資源與收托人數統計表

機構	私立托嬰中心		公共托育中心		幼兒園(托兒所) 兼辦托嬰		社區保母系統	
	家數	核准收托	家數	核准收托	家數	核准收托	保母人數	收托人數
2012	62	2,026	11	740	11	740	4,453	7,679
2013	86	2,684	25	1,545	0	0	6,722	10,414
2014	105	3,456	34	2,080	0	0	8,244	12,732

資料來源：本研究整理自2012年、2013年、2014年新北市社會事業統計年報。

肆、我國托育政策的問題

王舒芸(2007:66)認為「金錢」(兒童津貼制度)、「時間」(親職假)及「服務」(托育體系)，構成兒童照顧政策的三大軸心內涵。而各國對於不同政策之偏好與組合，對於「型塑」不同社會之家務與工作角色的性別分工，呈現了「去」家庭化與「再」家庭化的影響。

而我國的兒童照顧政策，不論是中央或地方政府大多以「金錢」為主，主要以發放生育津貼、托育津貼、學費減免或稅賦減免的方式，來減輕育兒家庭的經濟負擔，並希望提升生育率。然而，政府以發放生育津貼、托育補助等現金給付的方式，對於提升生育率的效果並不明顯(林姣蓁等人，2012；陳信木，2012)。而且，這種將公共資金投入托育服務「需求端」的策略，並無法改善臺灣整體托育環境的結構性問題(王淑英、賴幸媛，1997；劉毓秀、王兆慶，2010；邱志鵬，2012)，反而可能造成有限的社會資源錯置與排擠其他社會福利支出的結果(監察院，2011)。

對於兒童照顧的「時間」需求，除了勞動基準法基於母性保護的產假相關規範外，直到「性別工作平等法」的立法與修正後，才有較完整的親職假制度。但相較於歐美先進國家，我國親職假制度不僅天數稀少、欠缺彈性、就業保障不足，同時欠缺男性積極參與兒童照顧動機之形塑，使得親職假的使用者仍然是女性居多。對於促進女性就業及促進性別平等的效果仍然有限，甚至可能增加女性陷入次級勞動市場的風險，以及強化母職意識型態（黃志隆，2012；張壹鳳，2005；許婷雯，2006）。

至於，兒童托育服務的部分，則出現托育服務私有化、市場化的問題。特別是3歲以下的嬰幼兒托育資源，幾乎全部來自非正式的家庭托育，以及經濟市場所提供的保母及私立托兒所。根據「我國幼兒托育制度之研究」（邱志鵬，2012：40-42），我國公私立托兒所幼兒招生數量比例從1996年以後開始擴大，目前有高達七成以上的幼兒是送至私立托兒所²⁰，由國家所提供的公共托育資源非常稀少且分布不均。孩子從出生開始就需要照顧，隨著社會變遷與女性就業率提高，現代家庭的嬰幼兒托育需求相當的高。而政府推動的托育政策內容及托育資源的多寡、托育品質的良窳，都可能影響女性的勞動參與情況。Gornick等人（1996）研究1980年代14個工業化國家的政策對於育兒女性的就業影響，發現國家對女性就業的支持政策與其連續就業行為有強烈的關聯性。比利時、丹麥、法國及瑞典的政策提供育兒女性較多的就業支持，例如提供有薪產假、彈性的育嬰假、提供托育津貼與公共托育服務資源等，較能減少女性職涯中斷的情況並促使女性進入與持續全職的有薪工作。而英國、美國與澳洲的政策，不僅欠缺對育兒女性工作權的保障，相關的產假、親職假等假期可近性不足，兒童津貼與托育服務資源稀少，造成女性為了照顧年幼子女而在就業上產生明顯的職業中斷現象。而國內欠缺完善的嬰幼兒托育資源，亦使得許多嬰幼兒多由母親或女性親屬在家庭內照顧，無形中限制了女性的就業選擇與發展，使得許多女性在婚育後出現中斷

²⁰以2012年來看，我國托兒所的招生總人數為231,381人，其中171,933位幼兒就讀於私立托兒所（占74.3%），其他的59,448人（占25.7%）就讀於公立托兒所。

就業的情況。根據2014年人力運用調查（行政院主計總處，2014），我國有偶婦女的勞動參與率，子女均在3歲以下者僅有58.11%；子女在3歲以上進入幼兒園就讀後，女性勞動參與率開始提升，當子女在6歲至17歲進入學齡階段，勞動參與率則提升至69.87%，較3歲以下者增加11.76%。顯然，生兒育女的照顧壓力，以及托育資源的情況，確實會影響女性就業參與情況。因此，幼托政策除了考量兒童年齡與身心發展的需求以外，更因考量女性的兒童照顧壓力及就業的需求，減少女性育兒與就業的兩難。

郭靜晃、吳幸玲（2001）認為我國的兒童托育服務，屬於福利多元主義，包括公部門（政府）、私部門及志願部門（市場）、非正式部門（家庭），三者共同負擔福利服務的角色。但我國托育服務偏向私有化（privatization）及分散化（decentralization），亦即公部門提供的托育服務不足，且政府將福利服務之供給責任分散化，將兒童照顧責任轉嫁給市場與家庭。政府將托育服務私有化，是希望透過自由經濟市場，增加托育服務的提供量與普遍性，使服務更具多樣化與選擇性，以滿足不同的托育需求。但是，在政府提供的托育供給量有限，而現代家庭兒童托育需求增加，公立托育服務往往供不應求；再加上我國政府欠缺完善的兒童照顧政策與立法，以及對於私人托育服務的疏於監督管理。托育服務私有化的結果造成經濟市場所提供的托育服務價格昂貴、托育品質不佳、使用托育服務的階級差異、教保人員的勞動條件與薪資低落、托育服務商品化等問題（王淑英、孫嫚薇，2003；王淑英、賴幸媛，1997；郭靜晃、吳幸玲，2001；劉毓秀、王兆慶，2010），甚至因為托育的供給量遠不如需求量，使得不合法的托育機構及保育人員充斥托育市場。Hemerijck 和 Esping-Andersen 指出營利市場所提供的托育服務，無法充分滿足現代家庭的托育需求，且經濟市場提供的托育服務具有高度的營利性質，不利於中下階層家庭，容易形成兒童照顧的階級差異，不僅不利於兒童身心發展，亦不利於女性就業參與。因此，Esping-Andersen 強調平價、可近性高的托育服務非常重要，而且托育服務應由國家提供，而非來自經濟市場（引自劉毓秀，2012）。換言之，國家應擔負起托育公共化的責任，使每位有托育需

求的國民都能獲得完善且優質的托育服務。

然而，臺灣傾向於自由主義的社會福利模式，在兒童照顧政策上大多將照顧責任轉嫁給企業與自由經濟市場處理，卻因此加重家庭與婦女的負擔（陳美伶，1991）。李玟慧（2006）探討英國、瑞典與臺灣育嬰假相關制度設計與婦女就業行為之關聯性，研究發現英國因為制度的不充分支持，使得其育有幼兒的婦女出現中斷型就業或被迫接受部分工時工作的情況；瑞典對於育兒婦女提供較多的就業支持，其婦女能持續就業並降低從事部分工時工作的比例。而臺灣婦女不但有中斷型就業的現象，更有產後復職率低與復職間隔時間長的特色，顯示臺灣在制度面上對育兒婦女就業的支持度是偏低的。傅立葉（2010）以 Korpi 的分類架構與測量指標，將臺灣和 18 個 OECD 國家進行比較分析，研究發現在 Korpi 建構的「一般家庭支持」、「雙薪家庭支持」和「市場取向」三種福利國家體制的模式中，目前臺灣的國家福利體制的位置是座落在「市場取向」模式的類屬。而近年來由於性別工作平等法的立法與修正，開始實施育嬰假、陪產假、家庭照顧假等「再家庭化」的政策措施，使臺灣的國家福利體制有略向「雙薪家庭支持」模式方向發展的現象，但是缺乏「去家庭化」的國家照顧政策作為基礎，所有公共照顧服務的相關指標得分都很低。由此可知，國內對於女性的育兒與就業的社會支持資源，特別是公共托育服務仍舊非常不足，國家仍將育兒照顧視為家庭私領域的事務，由女性與家庭自己承擔。如此，不僅加深了性別的不平等，並且使得女性就業發展經常受限於家庭照顧的壓力與責任。

不同的福利體制類型隱含不同的意識型態，形塑了不同的社會福利政策的理念，並由此衍生對應的福利政策內容。國家對於家庭政策的偏好以及兒童照顧議題的處理方式，隱藏著其對於家庭照顧責任承擔、照顧勞動價值及性別角色關係的基本意識型態，由此轉化而成的相關兒童照顧政策與托育服務措施，則可能直接或間接對於女性的性別角色、生育情況與勞動參與產生影響。而隨著社會變遷，家長對幼兒托育的需求日亦增加，如何尋得近便、安全、有品質的托育服務是每位家長最關心的議題，同

時也影響了女性就業的權益與品質，政府應該有更全面的規劃，使幼兒能健康安全的成長，而女性亦能兼顧家庭與就業發展。



第三章 研究設計

本章分為兩節說明本研究之研究方法、研究架構與研究限制。

第一節 研究方法

本研究採取社會科學的質性研究法，並透過「深度訪談法」來進行資料的收集與分析。「訪談」是指研究者「尋訪」研究參與者，並且與其進行「交談」的一種活動。藉由這種「交談」的過程，可以瞭解到受訪者是如何使用自己的語言、她/他們所認為的重要問題是什麼、看待問題的角度、想法以及對問題所作的解釋為何（陳向明，2002）。訪談的同時也在創造一種情境，讓研究者可以透過口語雙向溝通的過程，輔以聆聽與觀察，共同建構出社會現象的本質與行動的意義，進而透過詮釋過程，將被研究的現象與行動還原再現。研究者與被研究者之間，透過雙向的互動過程，收集有關口語及非口語的訊息，以深入理解研究的現象（潘淑滿，2003）。

本研究欲探討相較於家庭式托育或經濟市場提供的保母、私立托嬰中心的托育服務，新北市公辦民營的公共托育服務，對於女性在家庭、就業及生育上所產生的影響，及這些影響對其產生何種意義。女性在尋找、使用托育服務的歷程中，可能面對許多育兒與就業的問題與衝突，女性生育後對於家庭照顧、就業與生活上經歷了許多變化，而公共托育服務在這段歷程中扮演何種角色？其對女性生活產生什麼影響、價值與意義？這些生命歷程中的個人經驗、感受與想法，以及態度、行為的轉變的原因，無法以量化研究的方式取得與進行詮釋，應以質性研究方法較能深入探討。

故本研究採取社會科學研究法之質性研究方法，並希望以「深度訪談法」了解使用新北市公共托育中心托育嬰幼兒的女性，其使用公共托育服務的經驗、感受與想法，以及托育服務對其兒童照顧、生育意願、家庭生活、就業情況等所產生的影響，

並探討這些影響背後所代表的意義及對女性的意涵。以下將分別從研究參與者、訪談步驟及資料分析方式，說明本研究之訪談法的進行方式。

壹、研究參與者

進行質性研究時，研究參與者的選取是依照研究者的判斷，選取最能夠為本研究帶來極大資訊的樣本。故，本研究採取立意抽樣（purposive sampling）與滾雪球抽樣（snowball sampling）的方式，來選取適合受訪的新北市公共托育中心的女性家長作為研究參與者。

此外，研究者採取半結構性訪談，希望在概略的訪談走向下，採取較開放的態度讓受訪者自在地敘說自己的托育經驗與想法，讓研究者與受訪者對於想要探討的問題可以做充分的討論與表達，希望藉此可以獲得更多真實的意見與重要的訊息。因此，研究者先設計一份訪談大綱（interview guide），作為訪談的依據，如附錄二。此外，在半結構訪談下，再依照訪談過程與研究內容作調整，使訪談內容更能達成研究目的，並補充次級資料的不足。

研究過程中，研究者透過親朋好友介紹、親自拜訪公托中心行政人員、利用社群網路等方式傳達尋求研究參與者的需求，並透過受訪者轉介其他公托家長等方式，尋找使用新北市公共托育服務的女性家長作為本研究的參與者。最後，本研究共訪談了十位使用新北市公共托育服務之女性家長，主要來自 7 家不同公共托育中心（由 5 家不同的業者經營）。研究參與者相關資料摘要，如表 11。

表11 研究參與者資料摘要表

受訪者	訪談日期	訪談地點	公共托嬰中心名稱(業者)	年齡	教育程度	工作類型	子女數	入托育年齡/目前年齡	結婚多久	同住家庭成員
A	1040416/ 1040727	餐廳/ 住家房間	永和中興 (新北市嬰幼兒托育協會)	30	碩士	金融保險業 行政人員	2個	7M/2Y6M (第二胎)	6年	夫妻、子女、大姑、婆婆
B	1040418	住家房間	永和中興 (新北市嬰幼兒托育協會)	39	大學	資訊業專案 經理兼業務	2個	4M/11M (第二胎)	5年	夫妻、子女
C	1040418	住家房間	永和中興 (新北市嬰幼兒托育協會)	33	大學	牙醫診所行政人員(兼職)	2個	7M/9M (第二胎)	4年	夫妻、子女
D	1040420	公司交誼廳	永和中興、南勢角 (新北市嬰幼兒托育協會)	40	大學	金融業行政人員	2個	1Y/2Y (第二胎)	5年	婆婆、自己(丈夫過世)、子女
E	1040425	住家交誼廳	南勢角 (新北市嬰幼兒托育協會)	40	大學	公務人員(主管)	2個	老大:5M/3Y 老二:5M/1Y	5年	夫妻、子女
F	1040627	餐廳	中和錦和 (財團法人大樹社會福利基金會)	36	大學	會計人員	1個	7M/1Y1M	3年	夫妻、小孩
G	1040628	餐廳	新莊德明 (新北市幼兒托育職業工會)	32	大學	國貿業務人員	1個	5M/1Y4M	4年	夫妻、子女
H	1040629	餐廳	土城和平 (新北市國際兒童教育協會)	42	高職	會計人員	1個	5M/2Y10M	4年	夫妻、子女
I	1040706	餐廳	三重重新 (新北市婦幼發展協會)	29	大學	保險業務人員(外勤)	2個	老大:1Y/3M 老二:2M/8M	4年	夫妻、子女、母親
J	1040718	餐廳	泰山同榮、三重重新(新北市婦幼發展協會)	30	大學	餐飲業者	2個	老二:5M/10M	4年	夫妻、子女、女方的父母與弟弟

資料來源：本研究自行整理

貳、訪談程序

訪談前，研究者會先向受訪者做簡單的自我介紹，並說明本研究的研究目的、研究方法及受訪者的相關權利。同時，強調研究者會遵守相關研究倫理規範，對於受訪者提供的資訊，將在匿名的方式下呈現在本論文中，不會洩漏受訪者的個人資料，請她們放心地說出真實的托育經驗與想法。當研究參與者都了解並同意接受訪談後，研究者與受訪者會簽署**訪談同意書**，如附錄三，再開始進行訪談。

由於本研究採取半結構性訪談，研究者將根據訪談大綱所擬定的問題進行訪談，在概略的訪談架構下，讓受訪者自在地暢談自己對於公共托育的經驗與想法。同時，研究者亦專注地傾聽受訪者所表達的內容，不輕易打斷其發言，希望讓自己成爲一個聽故事的人，仔細觀察受訪者的言語與肢體表達，並從中探究、了解受訪者想要表達的重要訊息。惟當受訪者所陳述的內容脫離訪談綱要太遠時，研究者亦要技巧性的將訪談走向拉回，讓訪談可以在不偏離主題的情況下，自由自在地進行。

而爲了後續資料分析的正確性與完整性，進行訪談時，研究者會在徵得受訪者的同意下進行錄音。在訪談結束後，研究者會將訪談的內容轉譯爲逐字稿，在文句中附註說明受訪者當時的語氣與說話方式，儘可能地讓訪談內容呈現出原來受訪時的情境與樣貌。

參、資料分析方式

在蒐集資料的過程中，蒐集和分析的工作持續進行。進行資料分析時，研究者比較及歸納訪談逐字稿，建立初步的編碼類目，經與指導教授討論後，再次仔細檢視研究資料的內容，重新整理和修訂編碼類目，資料收集完成後，進行資料編碼的總分析，從跨個案中進行交叉比對，找出主題與重要概念以及其關聯性，形成研究結果裡的主要類目，並針對類別間的概念加以比較，觀察是否關聯到更大的分析架構。

在訪談資料的引用上，研究參與者的話皆以「標楷體」呈現，並標明出處。例如 (A2-5-11) 之 A 代表受訪者之代號，2 代表訪談次數(如僅訪談一次者，則不註明此碼)，5 代表該段逐字稿內容的頁數，11 代表該段逐字稿內容的起始行數。若同一主題之引言分別出現不同頁數時，將分別標示出處，例如 (A2-1-12、A-16-25)。另外，引文中「...」代表研究者在不偏離語意情況下所作的刪除，「()」則為幫助閱讀者所做的補註或為受訪者的表情與肢體動作。此外，研究者將會在引文的重要概念下加粗體，以幫助讀者理解整段話的大意。

第二節 研究架構

壹、研究架構

本研究旨在探究新北市政府所提供之公共托育服務，相較於家庭的非正式托育服務、經濟市場所提供的私人托育服務（如保母、私立托嬰中心等），其對於女性在家庭與就業上的影響，並針對公共托育政策提出建議。

本研究使用深度訪談法，希望了解女性使用公共托育服務的經驗與感受，並試著將公共托育服務對女性的影響層面區分為家庭與就業兩大面向。首先在家庭面向上，希望能瞭解公共托育服務對女性的家庭育兒經濟負擔、嬰幼兒照顧情況、家庭關係、親職責任與家務分工、生育情形等影響；其次，在就業面向上，希望瞭解使用公共托育服務，對女性的就業參與情況、職涯發展規劃，以及家庭與工作平衡的影響。研究架構如圖 2。

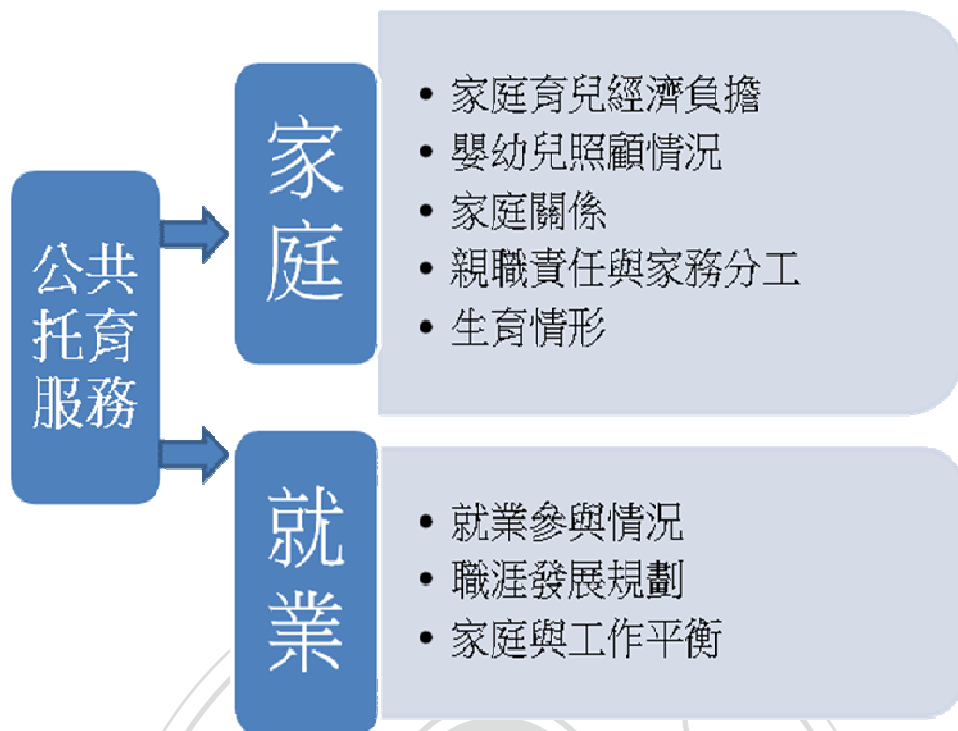


圖 2 研究架構圖

資料來源：本研究自行繪製

貳、研究限制

一、受訪對象皆來自新北市人口較為稠密的區域，多數具有大學學歷且家庭經濟中上的一般家庭，受訪對象不夠多元化，在分析公共托育服務對女性的影響時，可能會有所侷限。

二、目前國內的公共托育中心數量不多，且公共托育中心成立的時間尚短，受訪女性使用公共托育服務的期間不長（約 1-2 年），較無法在其就業發展上做長期的觀察或分析。

第四章 資料分析

近幾年臺灣的女性勞參率逐年升高，女性所面對的家庭與工作的衝突日趨嚴重，而生育率也逐年下降。爲了提升生育率，並建置友善的育兒環境，新北市利用公共空間建置公共托育中心，提供嬰幼兒托育服務，期盼能增加生育率並促進女性就業。

本研究利用深度訪談法，訪談了 10 位使用新北市公共托育服務的女性家長，了解其使用公共托育的經驗與想法。本章將分爲兩節，逐一探討公共托育服務對女性在家庭與就業的影響。

第一節 公共托育服務對女性在家庭上的影響

壹、家庭經濟負擔

根據陳若琳、涂妙如(2012)對新北市托育服務的研究，使用社區保母系統托育，以日間托育爲主，平均每月托育費用約一萬六千元至一萬八千元；由未加入社區保母系統之保母照顧，平均每月托育費用約一萬五千元至一萬八千元；送托私立托嬰中心，平均每月托育費約一萬三千元至一萬四千元；由祖父母/親友照顧者，托育費約一萬元至一萬四千元。整體來說，經濟市場提供的兒童托育服務，每月的托育費用約一萬元至一萬八千元，占家庭開支很高的比例，對於家庭經濟是一項很大的負擔。

而相較於保母、私立托育機構的收費水準，新北市公共托育服務的收費每月爲九千元，再扣除政府提供的托育補助三千元，一般家庭每月支出的托育費用爲六千元，這樣的收費可說是相當平價。因此，全部的受訪者皆認爲公托費用較便宜，幾乎是保母、私立托嬰中心一半的價錢，而且公共托育服務品質優良，可說是物美價廉，使她們能安心托育之外，並大大減輕家庭的經濟負擔。

公托的價格就是比較平易近人。像我們家那個兩歲以下，新北市每個月會補助三千塊。然後我們一個月是九千九嘛！像我們請保母的話，我有問過一個月大概要兩萬，價錢差一倍！…所以公托比較便宜，確實會讓我們的經濟比較好一點，就是錢的運用上面會比較靈活一點，那我們夫妻就也比較不容易吵架。（A2-15-5）

我們夫妻都覺得很不錯！因為它收費便宜，所以可以降低一點點負擔。畢竟我們兩個小孩嘛！…而且保母費還比幼稚園的費用還要高！（保母費大概多少錢？）保母費我們這一區大概一萬八。那公托是很正常的價格，都九千塊，所以是一半的價格。如果是幼稚園的話，平均差不多是一萬或一萬多這樣子，也比保母還要便宜。所以如果是給保母帶，如果兩個，那真的負擔太大了！那薪水就會超過我的薪水，那我不如自己帶。所以在這種情況之下，我覺得公托其實對我們幫助還蠻大的啦！（B-1-38）

同時，因托育費用降低，家庭可動用資金相對增加，有利家庭經濟資源的規劃與運用。例如，將多出來的錢用來採購孩子的用品，或者用於母親的自我成長等。

當你錢比較多的時候，媽媽會比較願意花在自己的身上。因為小朋友已經基本顧好了，剩下的錢是媽媽可以自己用…比如說想要自我成長的話，可以買一些書，或者是買一些基礎的保養品。但是如果真的只有一萬塊，所有錢都砸在小孩身上。（A2-14-35）

新北市公共托育中心，係政府透過公私協力的方式，利用公有場地，並由政府補助托育業者人事費用、軟硬體設備等經費，大幅降低托育服務的經營成本，使公共托育的費用較保母與私立托嬰機構便宜，使公共托育服務達到平價化的效果，大幅減輕家庭在育兒上的經濟負擔（黃雪曄，2014）。而當家庭資金較有餘裕時，較能提升兒

童照顧及家庭生活品質。

貳、嬰幼兒照顧情況

「母親」並不是天生就會照顧孩子，母職是後天學習與社會化的過程。然而，東方社會將女人視為主要的家庭照顧者，特別是幼兒與老人的照顧工作，往往都由女人承擔。女性生育後要兼顧家庭照顧與就業實屬不易，加上社會文化對於「母職」的期待，使得女性常常覺得身心壓力沉重，甚至影響生活品質。陸洛、黃茂丁與高旭繁（2005）研究大臺北地區 220 位全職工作者發現，家中最年幼子女的年齡越小，其工作與家庭的衝突就越高，且這些衝突會影響個人的家庭生活滿意度（周慶珍，2010）。而研究發現，提供「社會支持」資源，具有調節勞工工作與家庭衝突，以及生活滿意度的效果（周慶珍，2010）。本研究發現公共托育中心提供專業的嬰幼兒照顧及托育服務，能減少育兒與就業之間的衝突，並降低女性的兒童照顧壓力。

一、專業的托育環境與良好的托育品質，使嬰幼兒身心健康發展

許多受訪者表示自己並非專業兒童照顧或教育專家，沒有信心能帶好孩子，希望由專業的幼教人員來照顧與教育嬰幼兒。而公托中心不僅照顧/教育資源豐富、軟硬體設備優良，更由專業教保員與護理師照顧嬰幼兒，提供女性一項專業的托育服務選擇。

我覺得帶孩子需要一個專業的環境跟專業的空間。像其實我在家帶，第一個我家裡沒有教具、玩具，我去公托中心，它的東西非常非常多，它有非常非常多的課程。像它的體育課，老師平常呼拉圈，玩什麼飛盤球，玩那種床單，他們床單把小朋友放在裡面，讓他們這樣子跑。他們有些設備就比較昂貴，他們就比較買得起。像他們之前就買那種很大型的車子，就是可以在裡面玩的，那時候我們在外面看一台要五、六千塊。他們買了三、四台，就是可以 4、

5 個小朋友輪流玩，那我覺得他們這樣投資是 OK 的。所以說我覺得我不考慮自己帶的原因，第一個我覺得我不是專職的教育人員，第二個原因是因為我並沒有很大的信心說我可以把孩子教到就是在公托中心這樣的資源下來得好，因為畢竟他們老師是有保母執照，他們比較了解孩子的需求。(F-12-37)

相較於由親屬或保母照顧孩子，公托中心受到政府嚴格的監督管理，市政府衛生局、教育局等相關單位經常進行稽核或評鑑，以確保嬰幼兒身心健康發展，以及優良的公共托育品質。

因為是公立的關係，所以那個衛生局、教育局他們都會常常去關心他們的狀況。像剛開始的時候腸病毒很頻繁…幫他們增加了很多的設施，像是紫外線消毒燈、水繩、病毒崩。…然後老師一下課，他們就會把整個地板都拆起來消毒殺菌…開那個紫外線燈。…他們吃的又是有機的蔬菜，他們的東西真的都很好吃，因為小朋友都吃的很開心。…早上有水果餐，有點心，中午有飯、有菜、有肉，然後，每月會給我們菜單。…他們就是都很健康、很重視營養。然後就是還會規定他們喝水量、今天換幾片尿布、今天有沒有大便、有沒有小便，什麼都會寫，寫得很清楚。(A1-3-38)

再者，公托中心由專業的教保員與護理師來照顧幼兒，除了注重營養衛生與疾病的預防外，並依照幼兒發展規劃相關訓練與課程，提升幼兒生活自理與社會適應的能力，減少母親的兒童照顧與教育壓力。

我是覺得因為托育中心他們教的都比較符合那個社會群他們要求的、該教些什麼課程之類的，照著他們小孩子發展，應該怎麼樣發展去做訓練，什麼小肌肉發展、大肌肉發展，還有一些語言訓練。他們都有照著這樣的規劃去上課，我是覺得可以(讓媽媽)在教育他們這方面，不用花太多的心思。(D-8-13)

像兩歲多的小朋友在戒尿布，老師都會幫忙戒尿布什麼的。然後，壞習慣改正、還有喝水、提醒他們多吃青菜，老師都會幫忙。所以，我覺得很好耶！非常好耶！（對於照顧小朋友的壓力會減輕很多？）減輕很多！像那個時候我比較不懂，其實我很多東西都不懂，都是老師他們教我們。（A1-5-10）

其實公托有幫你教好，像小朋友就是自己會穿襪子、穿鞋子，然後一些生活品德、交際之類的，會教他們怎麼交朋友，跟人家要有禮貌，謝謝、bye bye，那些公托都會教，等於說你自己不用花時間摸索要怎麼教小孩。（A2-12-10）

二、機構式的托育服務提供幼兒更多人際互動的機會與空間

現代化社會，家庭結構多為核心小家庭，加上少子化的關係，許多孩子缺乏同年齡層的玩伴，而機構式的托育服務提供孩子人際互動的機會與空間。

我希望孩子有同伴，因為她現在是獨生女，如果再有弟弟或者妹妹就還好，但是現在她需要伴。因為有時候覺得很多父母帶或者是很多公婆帶，他們就會很怕生，因為他們的環境沒有跟別的小朋友，他沒有公園跟別的小朋友玩，他們沒有過群體生活，但是上幼稚園的時候會有很大條的事情，例如說他會有分離焦慮症。…我小朋友兩個月就送托了，所以她對於人這個事情上面非常的好，他不會怕生，她也不會怕人，碰到別的小朋友她會去跟人家玩。所以這方面是公托帶給我，是我自己帶沒辦法得到的部分。（F-13-14）

小朋友喜歡互相模仿，就是當他這個動作不會的時候，到學校看見別人會他就會想要試看看。比如說像那種雙腳跳起來往前一格那個，他在家裡我們那時候小時候想要跟他教這個動作，他都說他不會他不要。可是到學校，因為有別的小朋友做了這個動作，所以他會想要試試看，我覺得這個是保母或者

是我自己在家裡帶，就是比較沒有辦法給那麼多的。…還有分享輪流這些都是我跟他沒有辦法教好的。如果有小朋友實際上在互動的話，他們自然就會了。(H-4-22)

機構式的托育方式，讓孩子在團體生活中發展出更多的社會關係，他/她們社會化情況會比單獨由母親、親屬或保母一人照顧的來得快速。受訪者就提到公托中心是團體生活，相較於由自己、親屬或保母獨自一對一的照顧，托育中心不僅提供豐富的教育刺激，孩子在團體生活中也會比較快學會獨立生活，孩子的社交能力、學習能力也比較好。

小朋友的發展比較好。…因為他就是在學校都有學習啊！然後，很快就會綁鞋帶，很快就會說話，很快就會跟小朋友玩。就是他很知道應對進退。…就是他比較知道怎麼樣跟人相處，知道什麼時候該說話，什麼時候不該說話。(A2-8-19)

因為他去那邊學習一些社交關係，就會變得比較獨立。因為老師也不可能就是像我們在家裡，他要跟我拿什麼，我們就會拿給他。他要學習一些打理自己的能力。(I-3-9)。

孩子在學校會被教導一些很好的習慣，常規很好，因為他們很快被社會化。就是比那種可能給阿公、阿嬤帶，然後到兩三歲才去學校的小孩更快社會化。他們就是真的常規建立的也很快，還有學習能力也是比較快，反應比較好。…她們會教他們一些東西，可能智能的、心理的或者是說他們會有一些主題性的一些課。…我們知道他在學校做什麼，我們回到家的時候就接續著學校老師做的這些事情，回來繼續跟他互動…那個互動他很容易有感覺，因為已經

被教過了，所以很快會進入這個狀況。(E-6-6)

公共托育中心具有良好的托育品質，使孩子的身心健康發展良好，他/她們的生活自理能力、學習能力逐漸增強，生活適應情況就會越來越好，母親的照顧與教育壓力就會減少許多。

參、家庭關係

孩子送公共托育中心後，減少女性必須長時間照顧孩子、家庭，又要工作的負面情緒與身心壓力。而當女性自身的壓力舒緩了，她的情緒比較好，也會舒緩夫妻、親子之間的緊張關係，讓家庭關係較佳。

一、夫妻關係

受訪者 C 是牙科診所的行政助理，在將孩子送公托之前，她向診所請了一段育嬰假獨自在家照顧兩個幼兒。C 表示自己與丈夫的想法比較傳統，丈夫希望她生了小孩以後，能專心相夫教子，而她也不讓先生做任何家事。C 夫妻對於家務、就業的分工模式，大概就是傳統「男主外，女主內」的情況。

在訪談 C 的時候，可以發現 C 對於家務處理與照顧孩子都相當細心，她幾乎一手包辦家事與照顧孩子的工作。她表示自己就是那種「A+媽媽」，意即將家務與孩子照顧得無微不至的好媽媽。她會記錄孩子每天生活的大小事，包含孩子的飲食內容、大小便次數、睡覺時間、生活作息等等，都會逐一記錄下來，寫成一本孩子專屬的日誌本。她說自己詳細記錄這些大小事，一方面是為了瞭解孩子的生活作息等情況，怕自己忘記曾做過的事情，另一方面也是想留給孩子作紀念。C 說自己這樣詳細記錄孩子大小事情的行為，讓她自己與其他人都覺得很可怕，但是當她在訴說「A+媽媽」的時候，神情又顯得相當滿足與驕傲，顯然做為一個「A+媽媽」，對她而言是相當重要的事情。

但是，C 的丈夫覺得妻子請育嬰假獨自照顧孩子，她的照顧壓力很大。爲了減少照顧孩子的壓力，他們後來選擇將孩子送至公托中心，並且讓 C 改做兼職工作。

我先生的想法比較傳統，他覺得女生就是在家裡相夫教子，不要上班就好了，就是錢是先生賺就好了。…其實他大部份的心態是覺得我去上班是放鬆，他也覺得我自己在家裡帶，實在是比較辛苦，所以他讓我上班不是為了要多一份薪水，讓我去上班，是讓我可以出去透透氣，然後幫公司點忙。因為我目前不是做全職的，我目前是做那個幾乎只有每天早上而已。…我爲了小朋友都先做兼職，因為我先生覺得你如果上全職，然後回來還要帶小孩。因為我先生喜歡吃家裡的，所以我還要自己煮，然後他覺得回來還要自己煮，還要帶小孩太累了，所以我就盡量排兼職的。…有小孩之後就是做比較不要全職的工作這樣子。(C-3-36)

C 由全職工作改爲兼職，並將幼兒送公托照顧後，有比較多個人的時間、空間可以好好處理家務與休息。沒有工作的下午，C 就可以悠閒的做家事、做副食品，甚至做些自己喜歡的事情。

例如下午沒有植牙，沒有矯正，沒有幫小朋友檢查的話，我下午的時間就是 free 嘛！free 的話我可以好好的去菜市場，因為我自己的小朋友的寶寶粥，都自己做這樣子，我就可以去菜市場買豐富的材料，回來就開始慢慢地做。然後做完之後，還可以悠閒的做家事，還可以上網買一些東西、網拍什麼的。到了五、六點就是準備晚上要煮飯的東西。因為公托希望你六點十五分可以接走，然後大約快六點的時候趕快把他接回來，回來就請先生幫忙顧一下，然後我趕快飯煮一煮，然後就大家一起吃這樣子。所以我覺得時間多很多，自己也可以找到一些空檔時間可以睡一下。(C-5-2)

當她把家務處理好了，也獲得了休息的機會與時間後，她的情緒會變得比較好，

夫妻關係也比較沒那麼緊張。

他（先生）說之前我自己在家裡顧小孩，回來我的臉都很臭。…他覺得回來時我的臉都很臭，然後對他愛理不理的，然後他就覺得挫折感很重。他說像現在把小朋友帶去了，我就是下午有自己的時間…他就說我，回來的時候覺得臉沒那麼臭了，是開心地跟他說：我今天準備了什麼寶寶粥，很好玩哦！然後我們今天煮什麼吃好不好？然後，你知道老師白天打電話跟我說什麼嗎？他就覺得不用顧一整天，然後心力交瘁、臉很臭。(C-12-23)

因為C 將自己定位為「A+媽媽」，她希望自己可以將家務處理妥當並照顧好孩子。然而，在職業婦女的時間、體力有限的情況下，並不容易兼顧家庭照顧與就業，就會造成角色衝突與壓力。爲了有更多時間與心力在家庭照顧上，C 選擇調整工作性質爲兼職，並將孩子送托育中心照顧，來減少家庭與工作的衝突，同時改善了夫妻關係。

我自己開心的前提是我要把家裡整頓好。我如果弄小朋友，我家裡可能只整頓一半，所以我心情不會太好。可是，我現在下午有自己的時間之後，我已經把家裡全部弄好了，我都整理好了，地都拖好了，碗都洗好了，我覺得整個家裡的狀態是非常OK的，我就會心情很好地來接待他。所以他就覺得差很多。(C-7-18)

孩子送托後，夫妻兩人也可以趁孩子在公托中心時，規畫自己的活動，好好享受兩人世界，對於夫妻關係也有幫助。

我們會把小朋友趕快弄去學校之後，好像一副要去上班的樣子，說媽媽要去上班了，然後趕快兩個人就是自己跑去玩。就自己跑去金山玩啊！自己跑去烏來玩！然後中午就是好好在那邊吃什麼特色餐廳什麼之類的，我們會這樣。…我覺得還是要保持一些夫妻的情趣。(C-12-1)

二、親子關係

受訪者將孩子托育之後，孩子與母親維持「有點黏又不會太黏」的關係，讓母親較多個人時間、空間可以處理工作、家務，或其他想做的事情，讓母親有喘息的空間，母親會放鬆許多，親子關係也比較好。

就媽媽的角色的話，應該是說比較輕鬆。然後，你學習的東西變多了，然後可以有一些自己的時間。(I-4-8)

親子關係我覺得會比較好，就是至少沒有每天，就是沒有 24 小時黏著，不會一直處於那種發怒的狀況。然後回家「寶貝，你回來了！」這樣感覺我們親子關係會好很多。…去上課，媽媽有喘息的空間，而不是一直黏著。而且就是小朋友有時候太黏的話，就是久了可能出去，見到就是親戚朋友，就是扒在媽媽身上那樣，感覺也不是很好，我們家小朋友就還蠻大方的，我就覺得還 OK。…那我就覺得這樣不管帶出去或者是，媽媽也會比較輕鬆。(J-4-6)

加上托育的時間固定，各項家庭、親子活動的安排較清楚，不用擔心臨時找不到人照顧孩子。

主要就是(時間)固定啊!然後，反正假日嘛，下課以後假日就我們會帶小朋友出去。如果說你今天是家人帶的話，可能也許家人也有自己的事情，他會「我今天不能幫你帶，明天我要幹嘛」，這樣的話，你自己的時間規劃，就沒有辦法那麼完整。那我們現在的話，公托就是一到五嘛，那我們六日就會安排帶小朋友出去玩這樣。…你也比較好安排，可能因為比如說像要去玩，或者去住民宿啊，那個都可能要好幾個月前就要做規劃，這樣會比較清楚，免得你到時候說，突然有事，有狀況那就很麻煩。(J-6-16)

現代雙薪家庭的婦女，上班時間要忙於工作，下班時間又要照顧家庭。在身兼工作者、家庭照顧者等數個角色的情況下，如果沒有社會支持資源的支援，很容易感到身心壓力沉重。公共托育中心提供家庭托育年幼兒女的空間與時間，減緩了女性工作與家庭照顧間的衝突。同時，公托中心由專業的幼托人員來照顧嬰幼兒，並且提供許多育兒指導與親職教育課程，能增進家長的育兒知能。在親師配合之下，建立嬰幼兒良好的生活作息與習慣，有助於孩子身心健康發展，大幅降低母親對於嬰幼兒的照顧與教育壓力。

肆、親職責任與家務分工

在傳統的社會文化價值下，女人在家庭中仍是幼兒照顧與家務處理的優先人選，特別是未就業的女性。即使是職業婦女，許多女性在下班後，仍要在家庭中開始其「第二班」，而無法獲得休息。兒童照顧責任與家務處理，通常隱藏著社會的性別角色期待與夫妻間的權力關係。不過，隨著女性的教育水準提高、性別平等觀念的倡導，雙薪家庭在夫妻各自就業，而將子女托育的情況下，其家務分工與幼兒照顧責任，是否有所改變呢？在本研究中，有些受訪者表示，因為各自有工作，夫妻會商議一起分擔家務及共同照顧孩子；而有些受訪者則傾向「男主外、女主內」的情況，特別是請育嬰假期間，仍然由自己（妻子）做家事及照顧孩子居多。

受訪者 A 強調家庭需要夫妻共同經營，家務與兒童照顧應該是雙方共同分擔，才是一個互助合作的家庭關係：

我覺得因為家本來就是夫妻兩要共同經營啊！不可能說先生就是在外工作，可是我本身自己也有工作啊！所以我覺得家務是要兩方互相分攤的。而且小孩也是我們兩個共同擁有的啊！所以，我們會有分配說早上他送小孩去，他可以藉由送小孩這段時間跟小孩相處，然後晚上我去接小孩，我也是這段時

間跟小孩特別相處啊！然後，兩人在家的時候，假日、六日的時候，兩個人一起帶小孩出去玩，我覺得這才是一個家庭的關係嘛！對啊！總不能說全部的家務事都是老婆做，或者全部的家務事都是老公做，我覺得這樣不是一個互助合作的家庭關係。(A2-1-29)

受訪者 I、J 則認為既然夫妻兩人都有工作，家務也是夫妻都要做，兩人會輪流做家事或照顧小孩：

其實，我跟我先生家事都一起做，唯一會有影響就是他們會有功課，或者每天回來都要整理他們的包包、洗奶瓶這些，那我們就會輪流。(是你們一起商議出這樣的做法？) 對，因為我覺得就是我們兩個都有工作，沒有誰一定要去做家事。(I-4-1)

比如夫妻兩個都有在上班的話，回家就是兩個人都要顧小孩。如果今天都我一個人自己在家顧，我就會希望老公下班以後幫忙顧一下。可是老公會覺得說，我也上班一天了，我也累，我回家也想休息，這樣的話，反而摩擦會更多，所以我覺得就是基於一個公平的立場，夫妻兩個都上班，那就是回到家就是兩個一起顧，對這樣會比較好。因為既然都已經送托了，白天兩個都沒顧到，晚上就是兩個一起顧。…家務的分工，就是都要做，今天奶瓶我先洗，然後半夜可能就是老公起來泡奶，那兩個都要會，兩個都要做，對呀！(J-4-3)

而有些受訪者，因為夫妻的工作性質與時間差異，會依照各自的工作情況，協調出彼此可以照顧孩子的時間與方式，形成互補的關係：

因為我老公工作的關係，因為他半個月早班，半個月晚班，我們公司是早上進去開會一個小時到兩個小時，那接下來就是自己的時間了。那最重要就是

早上那一段，如果他是晚班的話，他早上只要可以顧那段時間，我就可以回來接小孩換我顧。(I-6-20)

因為我先生是業務，我是公務人員，我的時間比較沒有彈性，而我先生是比較有彈性的。如果我沒有辦法跟公托配合的時候，我先生都有辦法去補足我這一塊 (E-8-24)。

從上述訪談內容看出，女性認為在夫妻兩人都就業的情況下，理當共同分擔家務以及共同照顧子女，而非都由女性獨自承擔家務與照顧子女的工作。因此，夫妻會協商討論出兩者可以接受的方式，例如輪流做家事、輪流接送/照顧寶寶等。從而可以看出家庭、夫妻制度其實是一種資源共享、資源互補的社會關係，夫妻間利用彼此的資源優勢進行互補，並減少家庭的損失、衝突，從而使家庭得以順利運作。

但是，在某些層面上，仍然可以看出社會文化對於性別角色期待的差異，使得男女性在從事工作（公領域）、家庭照顧（私領域）有著意義上的不同。即使，就業女性認為丈夫應當共同分擔家務與照顧孩子，但仍會覺得丈夫如果花太多時間照顧孩子會不利於其就業發展，好像丈夫因此做了比較大的犧牲。

對我先生來講的話，我覺得他應該是比較累。雖然他是業務，時間比較彈性，可是他必須花多一點時間照顧、接送小孩，其實也剝奪了他賺錢的機會。

(E-6-30)

此外，男性只要多付一點心力照顧家庭，例如幫寶寶餵奶、洗澡、換尿布等照顧工作，或者分擔洗碗、拖地、曬衣服等家事工作，就會得到旁人很多讚賞，甚至被封為「新好男人」。但是，同樣的情況出現的女性身上，即使是就業女性，為了家庭犧牲自己的休息時間或放棄工作，卻變得理所當然。顯見，我國「男主外，女主內」的性別角色期待仍舊很深。

雙薪家庭的女性在就業後，將幼兒送托公共托育中心，因為夫妻都在就業賺錢，下班後在家務的分工、兒童照顧的責任上，女性有更多空間可以和丈夫進行協調，讓彼此都參與家務處理與兒童照顧，而非將家庭照顧責任都給女性承擔。在家庭照顧的層面上，女性強調的是夫妻共同經營家庭，彼此都有工作賺錢養家、彼此也要共同照顧子女、共同處理家務。雖然，在家務分工上不見得公平，但也會取得相對的平衡或協調，來使家庭順利運作。隨著社會變遷與女性教育水準提高，女性投入職場就業並分擔家計的情況越來越多，性別平等與共同育兒觀念開始被家庭接受與實踐，只是不同家庭接受的程度與實踐的方式不同。而當女性投入就業，並擁有經濟自主權時，她將更有能力去改變原有的家庭照顧方式。

伍、家庭生活圈

公托中心的媽媽們會使用 FB、LINE 社群作為親師溝通，或家長間互動交流的管道。公托中心教師可以透過 FB 發布公托的相關訊息與活動照片，讓家長或民眾了解；家長也可以透過 FB 或 LINE 討論親子相關資訊，或相約一起聚餐、出遊等，使得家庭生活圈擴大。

我們有一個媽媽社群，還一起去吃飯、辦畢業生歡送會，還有畢業典禮、抓周活動，就很不錯啊！……社交圈很大啊！因為我們在 facebook 有媽媽的社群。就連已經三歲以上的畢業生，他們已經不能在那裡念書了，我們都會聚在一起吃飯，然後聊媽媽經，我覺得媽媽們的感情都還蠻好的。(A1-9-6)

而社交生活圈的擴大，與公托中心教師的協助有很大的關係。受訪者 A 表示，許多活動其實是透過教師協助處理，才能順利進行。

交友圈有擴大很多。其實我覺得老師有沒有用心很重要。因為像我們跟其他媽媽的交流，很多都是老師幫忙的。像我們之前有一起去摘草莓，我們有一

群媽媽帶著小孩去採草莓，然後像我們聚餐啊！那些有的費用還是老師幫忙收的。(A1-10-21)

此外，受訪者 I 表示自己比較早結婚生子，周遭的同事、朋友尙未經歷婚育階段，因此較無共同話題，而公托的媽媽們就比較能理解育兒問題而產生認同。

人際關係我覺得那可能是一個身份的轉變吧，因為我比較年輕就結婚，我身邊的朋友他們都還沒生，所以其實他們跟你沒有很多共同的話題。畢竟就是你結婚，你真的話題都會圍繞在小朋友身上，就是未婚的人，他們真的有時候會無法理解。那去公托的好處是，你就會認識你小朋友那一班的爸爸媽媽，因為我小朋友他們都就是在一起嘛，然後就會有非常多的話題可以聊。然後再加上就是有時候我覺得是帶小朋友的辛苦啦，就是你有時候就是他們才會理解，然後可以互相交流。對，因為其實我朋友他們完全不理解，就是到底在幹嘛這樣子。(I-11-20)

陸、親職教育

受訪者表示她們會盡量參加公托中心或親子館所辦的親職講座或親子活動，從中可以了解許多育兒資訊，並增進親子互動。

就是多了一些那種親子互動的部份，然後還有跟其它同年齡的小朋友的家長也有一些互動，可以了解一下現在的育兒資訊。(H-6-4)

其實我覺得幫助還蠻大！因為他們會請一些蠻專業的老師。……他們請的老師都是一些專職的老師，像上次去它是請一個第一教育基金會的語言治療師。那很好的就是說剛好小朋友都有帶去，那他直接把小朋友帶著，我們一起做一些發音練習，那對小孩子做一些互動，那可以直接做一個接觸，就告

訴我們說怎麼樣教孩子。所以我覺得這種課程，而且它是不用費用的，對我們來講，我覺得可以學習到非常多的育兒知識跟一些還蠻充足的那種親子時光，因為可以跟小朋友一起互動。(F-8-7)

公托中心提供專業的托育服務，降低了女性妻子、母親與工作者多重角色的衝突與壓力；親子館則是提供許多親職教育資源與親子活動的空間。

柒、對生育的影響

鄧蔭萍（2014）分析 OECD 國家三歲以下幼兒托育服務與母親就業的情況，發現北歐國家，如丹麥、瑞典、挪威及芬蘭，其母親就業率與幼兒所使用的合格照顧安排率均非常高。北歐國家以完整普及的公共照顧服務政策，有效的促進性別平等並提升生育率，而且因為公共照顧政策與充分就業政策的結合，協助女性取得家庭與工作的平衡，促使北歐女性就業率與生育率的雙高（Esping-Anderson,2002,2009）。而新北市推出的公共托育政策，是否能提升女性的生育意願？對於女性的生育規劃又有什麼影響？

一、生育意願

根據內政部統計資料顯示，2014 年全國總生育率約千分之 1.165，而新北市為千分之 1.185，高於全國平均值，並位居六都第三名。此外，新北市新生兒人數由 2010 年的 2 萬 7,617 人，2011 年上升為 3 萬 4,323 人，2012 年再上升至 4 萬 847 人（新北市政府主計處，2013）。在統計數據上，新北市近幾年的生育人數確實有所增加。而本研究訪談 10 位使用公托服務的女性，受訪者表示公托中心提供優良的托育服務，使她能放心托育孩子，安心就業。在政府願意提供良好的兒童托育服務的情況下，會增加她的生育意願。

如果有公托這種服務的話，我會比較願意生小孩。(A2-13-5)

坦白講我可能願意生第二胎。因為如果公托它願意友善地幫我顧孩子，然後在這樣的資源之下，**我覺得可以考慮生第二個。**(F-15-28)

而第一胎孩子在公托中心受到妥善的照顧服務，增加民眾對於公共托育服務的信任感，且良好的托育經驗也會促使女性比較願意生第二胎，甚至提早生育計畫。

我先生的想法比較傳統，他覺得小孩子你要嘛就是自己顧，要嘛我就找很相信的。那剛好哥哥就是顧得很 OK，所以對於他來講公托就是「相信」兩個字，所以他就覺得 OK，所以他才願意讓我把小的再放到那邊這樣子。所以對我個人來講，**我應該覺得有一個公托的服務，我覺得會好很多這樣子。**(C-8-35)

其實第一胎後來去公托，也是因為有公托你才可以很放心的，因為我其實是有提早生第二胎，原本沒有想說要那麼近的。因為就是怕沒有人可以照顧。**那因為有公托嘛，所以就很放心的，接連的生第二胎。**(I-11-16)

對於女性來說，生養孩子是人生大事，是一輩子的事情，她們必須花費大量的時間、體力與精神去照顧與教育孩子。尤其是，當生養與教育孩子被視為女性的責任時，女性在生育後所面對的就業限制與家庭照顧的壓力往往有增無減。除此之外，家庭的經濟條件、就業情況、職場生態文化、國家的經濟發展、社會文化價值觀、社會福利政策，甚至治安狀況等因素，都會影響婦女的生育意願。隨著社會變遷，我國面臨整體經濟環境不佳，勞工工時長、薪資低落，如再欠缺家庭外的兒童照顧資源與社會支持育兒的力量，家庭不願意生育，國家少子女化情況越來越嚴重是可以預見的。

受訪者 F 就提及家庭經濟能力、政府與企業對育兒婦女的配套措施不足，都會影響女性生育意願。

我們會開玩笑說為什麼大家都不敢生？我想生，但重點是我沒有能力，不敢生。所以，我昨天看一個新聞它就說現在大多數都是晚婚晚育，全部都是38、39歲才生孩子，像我第一胎我也是35歲才生的，已經很晚婚了。因為我經濟能力不好，我也不敢生啊！那第一個就是政府給我配套措施或者是企業給我的配套措施不好，我也不敢生啊！所以說我覺得這種東西應該是一關一關的環節，因為大家不敢生，不敢生所以變成這樣的惡化，然後企業主因為這樣子，他們就不想請生小孩子的人，所以我也不敢生，因為這樣子一直循環（F-14-22）。

二、生育時程規畫

再者，因為公共托育中心的名額有限，能不能順利入托，以及入托制度的規畫，也會影響女性的生育時程規畫。

很難入托，真的可能就是僧多粥少吧！比如說像他們現在公托改成一年一抽，好像最近才開始改，如果說我想生第三胎的話，我就沒有辦法，我覺得那個時間可能要，要算一下了，對，如果今天我八月生的話，他們七月抽籤，那我可能小朋友要等到一歲才能去抽籤，而且抽籤不一定抽得中。對，那這樣的話，可能會影響到，我覺得有考慮再生第三個。（就是他能不能入托這件事會影響到你生小朋友的規畫。）對，因為你就是不知道小朋友如果出生以後，是誰要照顧，那這個的話其實就會讓我們卻步（J-5-5）。

對於就業女性來說，完善的兒童照顧資源，特別是托育服務才是對女性最關心的事情，而且是對育兒最實際的幫助。偏偏國內所提供托育服務資源，除了家庭的非正式托育外，正式的托育資源往往來自於經濟市場，不僅托育資源不足且品質良莠不齊，造成許多女性在婚育階段都必須擔心孩子的托育問題。甚至，為了避免照顧幼兒

與就業的衝突，而延後或減少生育的情況。

三、生育津貼 vs. 托育服務

本研究全部的受訪女性皆認為，國家提供完善健全的托育服務，讓她們安心托育孩子，比起發給家長少數的生育補助來的更加實際，對於女性的育兒照顧更有幫助。

我覺得托育服務的部份，對我來講比較有幫助。因為兩三千其實不太夠，就是家庭補貼，可是比較起來，托育中心給我比較實質的幫助，就是環境就是幫助比較大，就是少補助一點點也沒關係，錢的部份還好，補助的部份還好。…就是它不是只是錢的問題而已。公托的話，如果今天那個補助是給你一個公托的環境，或者是你每個月補貼你兩三千的育兒津貼，我會選擇公托，我覺得它的實質幫助比那兩三千還要來得大，環境、還有師資，就是那些幫助比較實質一點。(H-8-23)

提供這個實質的整個制度出來，譬如說像有這種公托中心，比給我 3000 塊我覺得還更好。…而且我覺得如果說制度已經幫你規劃好了，師資啊，或者設備，或者安全性都考量好，家長可以省去時間。(E-13-22)

在提升女性的生育意願方面，將公共托育服務普及化，可能會比發放生育補助更為有效。因為，就業女性需要的是長期穩定且優質的兒童照顧服務，讓她們能安心托育與持續就業，如此，才能讓女性安心生養孩子。然而，我國不論中央或地方政府，多數以一次性的生育補助或相關津貼來刺激生育率，但一次性的金錢給付根本無法解決兒童長期的照護問題，自然無法提升女性生育意願。

我覺得如果可以更普及公托來講的話，會比你發什麼津貼都還來得有用。因為主要是長期的照護方面啊！說真的，你給津貼，你說一胎先補助兩萬塊，

然後假設說這個媽媽本來沒有在上班，他就沒有勞保的部份，也沒有所謂的產假兩個月，他這個兩萬其實一個月就用完了。…那你這種短期的東西，補一時之急啦！所以如果說長期來講的話，當然是希望說公托越普及越好！

(G-13-31)

我覺得公共托育服務很重要耶！我寧可你多一點公共托育服務，我也不要那個育兒津貼，又沒有多少錢，三千塊其實很少耶！（就做不了什麼事。）對啊，與其這樣，你把那個公共托育普及化。(A-19-5)

此外，受訪者也提到，當政府僅提供金錢來補貼育兒費用時，她們還是必須尋找其他可信任的托育資源才能就業，或者有些人為了省錢就由政府自己照顧孩子，這樣並沒有辦法解決她們所面對的育兒與就業的衝突。

就我個人的話，有一個公托中心的服務，對我們來說幫助比較大。因為如果給我錢，可是我還是得自己顧啊！（C-8-35）

我覺得應該是托育的服務吧，因為就是可以直接解決我那個就是我上班的問題。因為如果就是直接給錢的話，怕會有些人就想說，給了錢還是自己帶。

(I-10-3)

就是你一個月補助兩三千的話，你還是找不到人顧，那你還是擔心，然後覺得倒不如給我一個放心的人可以幫我顧小孩的話，我會覺得比這個來得好。

(J-9-36)

可見，完善的托育服務，不僅會影響女性生育後的兒童照顧情況與就業發展，對

於女性的未來的生育規劃也有所影響。因此，政府應更加重視兒童托育服務議題，提出更完善、更彈性的托育政策，使女性能在家庭與就業中取得平衡，並且安心生養孩子。

第二節 公共托育服務對女性就業的影響

傳統社會價值規範將女性視為家庭照顧者角色，加上女性的生命週期特性，使得女性所面對家庭照顧與工作的衝突，遠較男性明顯且嚴重。女性勞動參與之情況深受結婚、生育情況之影響，且以最小孩子在三歲以下者，所受到的影響最為明顯。根據 2014 年人力運用調查（行政院主計總處，2014a），我國有偶婦女的勞動參與率，子女均在 3 歲以下者僅有 58.11%；子女在 6 歲至 17 歲者為 69.87%，較 3 歲以下者增加 11.76%；而尚無子女者之勞動參與率為 70.42%，較 3 歲以下者增加 12.31%，顯示生兒育女的照顧壓力，確實會影響女性就業參與情況。為了減少家庭與工作的衝突，並促進女性就業與提升生育率，世界各國紛紛提出許多政策，其中最重要且最有效的莫過於完善的兒童托育政策。國外研究發現，可及性高的托育服務且降低托育費用，可以增加已婚婦女的勞動參與情形（Quisumbing、Hallman & Marie，2007；Han & Waldfogel，2001）。

托育資源種類眾多，女性對於托育資源的選擇與安排，受到許多因素的影響。父母親的個人因素、家庭的經濟能力、職場就業機會與工作條件、社會文化價值觀，以及托育服務的成本、可信賴度、福利政策誘因等條件，皆可能影響兒童的托育安排（彭淑華，1995；馮燕，1997；王兆慶，2014）。而兒童的托育安排，又可能影響女性的就業發展與生養情況。因此，完善的托育服務對於兒童與女性未來發展皆非常重要。本研究發現，公共托育服務可以降低女性因育兒而中斷就業的情況，讓女性安心托育並穩定就業，有助於女性職業發展的穩定與人力資本的累積。以下就從三個面向來討

論公共托育服務對女性就業的影響。

壹、婚育後持續就業

Folk 與 Beller (1993) 的研究指出，近四成有學齡前兒童的就業母親，會尋求配偶、親屬協助、使用保母或托育機構來照顧子女；然而在欠缺托育設施、托育費用高昂及托育品質參差不齊的情況下，可能造成女性選擇在家自己照顧幼兒或從事部分工時工作，而不利於女性未來職涯發展。換言之，托育資源的取得、托育服務的價格與品質的良窳皆會影響女性的就業參與情況。而國家政策所提供的兒童托育資源與就業支持，又是影響女性能否持續就業的重要因素。

本研究發現新北市公共托育中心提供平價且優質的托育服務，能降低育兒與工作的衝突，減少女性爲了養育/照顧子女而中斷就業之情況。受訪者 I、A 表示政府推出公共托育服務，使女性不需要爲了照顧孩子而放棄工作，因而喪失經濟自主權及個人成長的機會與空間。

當然有改善，第一個就是你不用因為小孩而放棄你的工作啊！對，我覺得這件事是很重要的。因為以前都是女生放下工作來照顧小孩。那因為我身邊有一些朋友，他們是就是從本來有自己的收入，然後可以自己決定要買什麼東西。可是當了家庭主婦之後，就要跟老公伸手要錢，那種感覺其實是非常不舒服的。因為可能老公不會理解說，其實當一個家庭主婦跟照顧小孩多麼的辛苦，因為他們就是在外賺錢嘛。可是其實這一份工作並不好做。那我也一些朋友他們因此有產後憂鬱症。但是她們原本都是非常開朗的人，我身邊遇到兩三個。所以我都跟我朋友說，如果可以的話還是自己有自己的空間，你不用一直就是去面對小孩，除非你真的非常的愛他，然後先生也可以很理解。所以我覺得公托真的很好。(I-9-28)

受訪者 A 提到當自己沒有工作時，必須向丈夫伸手要錢的那種卑微感，以及她重視女性個人成長的原因。她認為女性進入職場就業，不僅保有經濟自主權，且持續增進個人的成長，將有助於家庭經濟與孩子的未來發展。

如果你真的沒有工作的話，是不是要跟先生伸手？是不是要看他臉色？你就會說為什麼我要活得這麼卑微，你就會覺得我是乞丐嗎？這種感覺很不一樣。自己掏出來跟去跟人家要，那種感覺不一樣。(A2-13-10)

有啊，我覺得當小朋友有地方可以，有人有地方幫你照顧好的話，女生會比較想要出來就業。因為畢竟現在的大環境不如以前，男生賺的也很難支撐一整個家庭的經濟，講老實話。你一個月五萬塊，你要怎麼撐家裡的經濟。…開銷是很大的，你如果女性沒有出去幫忙做一些事情貼補家用的話，其實是看不到未來的。…媽媽整天跟小孩相處，媽媽沒有成長的話，其實小朋友也不太會成長。我覺得你給孩子食物會讓他長大，但你給孩子觀念會讓他偉大，其實真的是有差的。比較有知識水準的媽媽養出來的小孩，跟一般的小孩是不一樣的。(A-21-14)

此外，政府推動公共托育政策，除了減少女性因育兒而中斷就業的情形，讓女性能兼顧家庭與就業外，亦能增加托育人員的就業機會，是一舉兩得的做法。

非常的好，因為就可以讓女生去工作啊！而且就是我覺得政府推出公托另一個部份也是幫公托的那些托育人員製造工作機會，所以我覺得這是一個一舉兩得的方法。這真的非常好，因為不僅是給我們職業婦女有就業的機會，然後也是給公托那些老師有就業的機會。(I-11-5)

在本研究中，許多受訪者表示，爲了上班，她們希望托育孩子，但是要給誰照顧

卻是一項難題。有些受訪者希望由親屬來照顧孩子，但顧及親屬本身的意願、體力、距離、教養態度差異等因素，往往無法托育，最後她們只能考慮由保母或托育機構進行托育。但經濟市場所提供的保母、私立托育機構的托育服務，不僅托育費用高昂，且托育品質不一，讓她們經常擔心孩子的托育情況，特別是孩子會不會受到虐待、受傷或生病等人身安全問題。在欠缺完善的托育資源情況下，有些女性會選擇(或被迫)中斷就業，而改由自己照顧孩子，特別是生育較多子女的女性。

說實在的，私托、保母的話不便宜，費用可能跟你上班薪水差不多，但是你
又必須要擔心一些你看不到的事情，那也許會考慮辭職這樣。(J-5-11)

如果是給保母帶，如果兩個(孩子)，那真的負擔太大了！那薪水就會超過我的薪水，那我不如自己帶。(B-2-6)

如果一般的像我們薪水不高的話，可能我就沒有辦法(將孩子送私托)。可能我就是請假在家，我就乾脆離職在家帶孩子就好，因為我生兩個，可能就四萬，我乾脆就不要工作了！再生一個兩萬，可能我一個月兩萬五，就剩我先生，扣掉交通費、扣掉吃住，我就不要上班了。對，就專門帶小孩。(F-9-7)

此外，面對社會對於「母職」的期待，加上欠缺良好托育資源，為了育兒放棄原本的工作，似乎是「媽媽」必須做的犧牲：

那時候就覺得說只能放棄原本的工作，然後在家裡附近找工作這樣，可是薪水就會差很多。因為家裡附近可能都是一些打工性質，或者說餐飲業，薪水就很低。所以，當初也是有可能因為小孩子，薪水就降低很多這樣。(可是這樣不會覺得很可惜嗎？)會很可惜，可是沒有辦法，就是結婚，然後有了小孩，通常都是媽媽犧牲啦！沒有辦法，其實我很早就有這個體認了。(B-4-7)

欠缺家庭外的托育資源，不僅造成女性育兒與就業的衝突，女性的自我成長機會與空間也會受限制。受訪者 A 與 I 都非常重視個人成長，她們認為女性為了照顧孩子而犧牲自己的工作機會，不僅失去經濟自主權，更會失去自我成長的時間、空間，容易與社會脫節，將來要回到職場就業相當困難。

女生為什麼不能有自己的夢想跟規劃，就是一輩子要花在小孩身上？而且你現在小孩還小，等到他們比較大了，你想要再踏進職場是很難的！大家都會嫌你年紀大，要不然就是你這段時間都沒有工作了，你已經失去你的競爭力了！然後你對時事了不了解！你對職場上的生活不了解啊！你可能要重新適應、重新社交。為什麼人家要給你這個機會？其實人一上任，他就是馬上要用啊！他為什麼還要花時間去培訓你？所以，其實你會跟職場有一個脫節。…當你完全都把你的心思花在小孩身上的話，你很難規劃你自己的時間，你很難去做另一個成長。(A2-14-11)

除了經濟自主性，我覺得要有個人成長自我的空間，我覺得這件事情才是我最 care 的點。就是你整天就是面對你那個小孩我覺得那件事情是蠻可怕的。因為我有遇過一些媽媽因為都在家顧小孩，然後可能過個幾年之後，她就發現她跟社會脫節了。(I-10-21)

女性在面對家庭與工作的衝突時，往往被期待以照顧家庭為優先。女性在婚育後被形塑為「相夫教子」的角色，而社會對於「母職」角色的期待，更是促使女性奮不顧身的走入家庭與照顧幼兒。但是，女性中斷就業可能對其職業發展造成不利的影響，其二度就業時，亦可能面臨許多就業阻礙，這對女性的職涯發展來說增加了許多風險與不確定性 (Folk & Beller,1993；劉梅君，2008；許婷雯，2006)。

而現代社會中，女性就業率逐漸上升，雙薪家庭的趨勢明顯，如何平衡女性所面

對的家庭與就業的衝突，特別是幼兒的托育與教養問題，顯得非常重要。因為平價、普及且優質的托育服務能讓孩子受到妥善的照顧，使父母能安心的就業及安心的生育，進而促進女性就業率與生育率的提升。而在本研究中，多數受訪者認為政府推出公共托育服務有助於女性就業，減少女性因為育兒而放棄或中斷就業的情況。顯見，當政府提供平價、普及與優良的托育服務，女性就不需要陷入育兒與就業的兩難困境。

貳、安心托育與安心就業

多數受訪者表示，公托中心有專業的托育制度與良好的教育環境，能夠提供兒童較多的教育發展資源，如寬廣的空間、優良的軟硬體設備、豐富的課程或活動，對於幼兒的照顧與托育品質較為優良，而且更符合現代家長的托育需求。此外，公托中心為公辦民營的方式，有政府機關在監督管理業者，相較於營利性質的私立托育機構或保母，公托的運作情況與管理制度較為完善且透明，在幼兒的身心健康發展與人身安全上，讓她們放心許多。因此，將孩子送公托中心照顧後，她們工作的情緒會比較安心與穩定，較能專注於工作上，長期來看對於工作的效率與品質較有助益。

一、專業托育服務較符合現代女性的兒童照顧理念

公托中心有專業的師資與課程，托育品質較能符合現代女性的教育理念與托育需求，女性不必擔心孩子的身心發展狀況。

公托很好、環境很好、老師很優秀，然後就是小朋友照顧的也很好，而且就是比如說學校有大型的玩具，一般家裡不會有。那老師可能會帶一些手指謠、講故事，就是可能如果是長輩帶的話，長輩就沒有辦法做到。…對我來說我會選擇公托，對！那我覺得至少他們的老師都比較專業。…一般來講的話，你會很放心的交給老師，就是你在工作上面的話，情緒也會比較好，你也不會一直擔心，今天會不會媽媽給他偷喂什麼，餵這個年紀不該吃的，還是說

給他坐學步車什麼不好的。就是老師的做法比較符合我們現代爸媽想要的。

(J-3-2、J-4-23)

日常的照顧方面，我認為會比我交付給長輩來講，讓我來得安心。假設說是我自己的長輩的話，或者是私人保母的話，我可能會擔心說他們會不會因為私事的關係，為了自己方便，然後不能說置小孩危險啦，而是說不是照我想要的方式去照顧這個孩子。(G-5-24)

對女性來說，孩子的祖父母等親屬是比較可以信任的照顧者，將孩子交付親屬照顧比較不需要擔心孩子受虐待等人身安全問題，但長輩或家屬的照顧理念與教養態度，往往與現代家長的想法有所落差而容易形成教養方式上衝突；再加上長輩、親屬的照顧意願、體力、距離等因素的影響，能由長輩等親屬照顧孩子的情況也越來越少。將孩子交給專業的幼照人員來照顧，其照顧品質與教養方式反而較能滿足現代就業女性的育兒需求，同時兼顧家庭與就業。

二、公托由政府監督管理，較能放心、安心托育

保母、私立托嬰中心品質不一，而新北市公托中心受政府監督管理，教育局與衛生局人員經常對公托中心進行考核與評比，並且注重家長的意見，較能確保幼兒身心健康發展及托育服務的品質良好。

私立的真的品質不一，但是像它這個是公立的，他們都會固定有考核評比，然後就是他們會採納一些意見，比如說他們還做一些統計，家長滿意度的統計啊，設施的運用統計之類的 (A1-8-33)。

公托親師之間亦能透過家長座談會、連絡簿、FB粉絲團、LINE等方式進行溝通，除了讓女性了解孩子在公托的情況之外，亦可以針對托育問題進行處理與改善。

其實送公托真的讓我放心很多。之前不是有很多那種虐嬰的新聞嗎？那都是私立的耶！像公立的，因為他們都會一直有評比，而且他們大概半個學期就會開一次家長座談會，就是會一直改進。有什麼不好的地方，就是讓我們在家長會提出來，或是平時可以跟老師溝通。(A1-5-10)

我們就是同一班有一個 LINE，然後就是有什麼狀況會在 LINE 裡面說。有什麼狀況也可以用 LINE 跟老師溝通，所以我覺得還不錯。(I-8-34)

有政府的監督管理作為後盾，加上親師良好的溝通，有助於整體托育品質的提升，並且強化女性、公托中心之間的信任關係，讓女性更加安心托育孩子，工作時就能無後之憂。

就是因為他是公辦民營，公托是公辦民營嘛，那你好像感覺政府在插手，在管理這些托育中心，然後你就會比較安心，就是小朋友去那邊你會比較安心，不會擔心有一些安全的死角，或者是師資，就人數比例的問題，這樣子。就不用擔心這些比較角落的事情。(所以上班比較無後顧之憂，這樣嗎？)對，因為有政府把關在前面，所以我們就會更不用擔心。(H-7-33)

F 懷孕期間就開始尋找托育資源，因無法掌握保母照顧孩子的情況，加上好的保母非常難找，而公托中心名額非常有限，在尚未通知入托前，F 將女兒送到口碑良好的私立托嬰中心照顧，等到公托通知入托後，才將女兒轉入公托中心。為了孩子的良好的身心發展，F 評估過多家托嬰中心的托育情況，甚至為了就近入托照顧，還因此搬家，可見她對於托育品質的重視。而 F 經歷私托、公托的服務之後，她認為相較於私立托嬰中心以營利為目的，公共托育中心由非營利的教育組織經營，並且受政府監督管理，托育服務的品質較佳，較能放心托育。

基本上公托因為它的品質被政府監督，所以我還蠻安心把她放在公立的托嬰

中心。因為我知道它不像一般的，私立它可能比較是以錢或者是比較以私立為導向，因為畢竟他們是私人，他們要以營利為目的嘛，但是公托它都是給一些非營利組織在經營，基金會或者是一些教育組織在做，所以他們本來就是專業的在經營他們這個托育的服務，所以我覺得因為公托的品質比私托的品質好，就是說被政府監督的品質真的好很多。所以我覺得送公托對我來講，真的是在工作裡面來講的話，真的是可以比較放心，知道說他現在被蠻妥善的照顧這樣子。(F-16-22)

而且，公托中心教保員的流動率較低，托育期間孩子由固定的教師進行照顧，教師比較了解孩子的狀況，親師生三者之間的信任感較深，托育的品質較為穩定。

比起保母跟一般的私托，因為私托我說真的我到現在我不知道他們到底幾個老師，我去的時候就是不同老師送她出來，但是我在公托的時候，會固定同一個老師是負責她所有生活起居的。所以那個老師非常非常了解她的情形，當然會有其他老師輔助，只是說他們會有一個專職的老師顧。那私托我不知道他們福利什麼，他們的論調跟他們的離職率比較高。…所以他們就是讓我覺得說，孩子在裡面，公托的品質會讓我覺得比較穩定，因為畢竟小朋友到現在目前念的這些老師們都還在，而且都讓我覺得他們可能樂於這份工作，不是覺得那是一個工作在應付，他們真的很喜歡小孩。…所以我覺得應該是真的對她很好，小朋友會記得說誰對她好。所以我覺得這間公托目前讓我非常滿意就是說，他的品質上不管硬體或者軟體、老師、設備上面都讓我覺得蠻穩定的 (F-5-4)。

此外，公托中心每個班級有數個教保員共同照顧孩子，並且每天記錄孩子的大小事。因此，孩子的照顧情況是比較透明的，讓女性不用擔心孩子會遭受不妥當的對待或容易身處危險之中。當女性了解並信任公托中心的照顧品質，她們在工作上就較無

後顧之憂，較能安心上班，並專注於工作。因為她們知道孩子在公托中心是安全的，孩子會受到良好的照顧。

在公托的話，我就可以很放心，因為他們自己有他們自己一套制度在，所以就算說現在負責我小孩的老師不在，旁邊同一個班上還有其它老師，另外還有其它行政人員，都可以幫忙照料，所以並不會擔心說有小朋友落單的情況，這個部份對我而言是一個很大的保證啊，就是在工作方面的話，只要我沒有接到老師的電話，我的小孩就是安全的。(所以工作上會比較安心。)對，就是在上班的時候，比較不用分心去擔心說我現在小孩子不知道情況怎麼樣。

(G-5-24)

我覺得因為公托幫我們把小孩子顧的很好，我們等於沒有什麼後顧之憂啊！所以上班的時候就可以很專心的上班啊！…我覺得放在公托，那個放心的程度會比較大，就是真的比較安心。因為我覺得我們就是怕小孩被怎樣而已，講穿了其實就是這樣子。可是公托他比較透明啊！不是只有那一間教室其他四個老師在監看這個老師，可能還有主任，還有其他大班、中班的老師啊！而且他每天都記錄你的小孩在學校做什麼事情，又有整周活動的那些照片什麼的。家庭聯絡簿他都會寫，包括今天吃什麼，幾點的時候做了什麼事情，大小便時間都告訴你，然後今天有什麼新的發展什麼等等。(E-14-30)

女性冒著生命危險生孩子，爲了就業要將孩子交由親屬、保母或托嬰中心照顧，最擔心的莫過於孩子的人身安全問題。受訪者 G 就坦言「拼了命生了這個小孩，萬一是你交給別人出了什麼事，我承擔得起嗎？」而受訪者 A 也提及過去將子女送給親戚或保母照顧時，她內心的擔憂：

像我之前給親戚帶的時候，我都會很擔心，然後都會一直打電話去，我每天

都會打一通電話說：姑姑今天寶寶有比較乖嗎？寶寶怎麼樣？我都會打電話去問，去瞭解一下他現在的狀況。但是自從給托育中心之後，只要小朋友有什麼問題，他們都會打來，所以正常來講，一般沒有情況的話，我就不會打電話過去了。對！但是如果給保母帶或是給親戚帶的話，我都會一直打電話關心。因我會擔心會不會發生什麼事情，他們沒有講，沒有做，而且保母他就是一個人嘛！一個人帶一個小孩。如果這個小孩發生什麼事情的時候，他一定會等到他處理完才會跟你講嘛！對阿！但那個時候都已經可能延誤到一些事情。(A1-6-35)

因此，完善健全的托育資源對女性的就業支持就顯得非常重要。當女性確定孩子的托育品質沒有問題，她們才能安心上班，不用一直擔心孩子的狀況，在工作效率與品質上，也會有所改善。

你如果沒有這些多餘的擔心，你工作效率是不是就比較快，品質是不是也會比較好。可是像你如果擔心小孩子吃的好不好，然後在家幹嘛的時候，你是不是品質就會不好，工作效率也會比較差，對啊，所以其實真的有差異性。(A2-12-10)

總之，因為有政府機關的監督管理，公托中心的運作情況較為公開、透明，相較於保母或私立托嬰中心，家長比較容易得知孩子的托育與照顧情形，會減少嬰幼兒受虐、受傷或生病的情況。此外，公共托育中心的托育制度較為健全，托育服務的品質優良與穩定，能使幼兒健康成長。因而讓女性在無後顧之憂的情況下，可以安心、持續且穩定的就業。減少了幼兒托育與照顧的問題，女性工作的情緒穩定、較能專注於工作上，育兒對工作的干擾，如為了照顧孩子而遲到、早退、請假等情形也會減少。長期來說，提供完善的托育服務，讓女性安心且專注於工作，對於工作的效率或品質，以及提升企業生產力也會有所助益。

參、女性職涯發展規劃

從前述討論得知公托中心的托育服務，不僅平價且托育品質優良又穩定，讓女性能放心托育，並安心就業。將孩子的照顧問題安排妥當之後，女性不僅能持續就業，對於其職涯規劃會比較清楚與穩定。

受訪者 I 認為白天將孩子送到公托中心照顧，使其工作時間更有彈性，同時可以更專注在工作上，也不需要擔心工作異動問題。

就工作上面來說，因為我是一開始就送托嘛，所以對工作來說還 OK。那它好處是，其實公托的時間還蠻長的，就是它可以 cover 我上下班的時間再多，所以就是我覺得蠻好的。就是我可以**在工作裡面更有彈性的去運用我的時間**。(I-4-10)

對職涯規劃就是你可以**更專心的在工作上面**，你也不用想說，就是工作異動的問題。因為公托的時間很長，你可以很專心的工作。(I-11-18)

公托中心收托 0-3 歲的嬰幼兒，一般情況下幼兒入托直到三歲前一天才會離開托育中心，之後銜接幼兒園。這個階段幼兒的托育期間很清楚，加上公托的托育服務品質優良且穩定，在孩子三歲前，女性不必擔心孩子突然沒人照顧而必須重新尋求托育資源，從而影響自己的工作情況。當孩子長期的托育問題解決了，母親才能專注於工作上，也比較有心思去考量自己的職涯發展，才能清楚的規劃未來。

其實當初如果沒有公托的話，我就不會想要有一些自己時間上的規劃，因為我就會很擔心小朋友。**職涯發展的話**，因為當你自己的狀況比較好的時候，你不用擔心東、擔心西的時候，你就可以專注在你的工作上，你會對你自己**職涯比較有規劃**。就是比如說這個階段我就是要做到哪裡，然後什麼東西要

展現在長官面前，就比較有時間可以去做一個規劃。(A2-10-33)

你就會知道說，反正他現在就是公托嘛，公托完之後就是銜接幼稚園，你知道他接下來的部份怎麼做的話，應該是說公托是三年，到三歲，所以至少到小朋友三歲之前，我都知道我該做一些什麼。…對未來的規劃就是比較清楚。

(J-6-9)

不過，當幼兒年滿三歲後，就必須離開公托中心，尋求其他托育資源，例如幼兒園。而我國幼托政策，以兒童年齡區分托育（教育）資源，托嬰中心收托 0-2 歲嬰幼兒，主管機關為衛生福利部；幼兒園則收托 2 歲至學齡前兒童，主管機關為教育部。學齡前的兒童照顧資源，以兒童年齡區分為社會行政與教育行政業務，對於 0-6 歲之間的托育或教育資源並沒有完全的整合。而新北市公托中心屬於衛生福利部管轄的托嬰中心，僅能收托嬰幼兒至年滿三歲前一天為止，在公托中心與幼兒園的銜接上，就容易形成一段時間斷層，女性必須在孩子年滿三歲後尋找其他兒童照顧資源，這一段銜接期間的兒童照顧問題，變成許多女性的困擾。

對，帶到三歲的前一天，其實我覺得這個真的還蠻不合理的。…你要看每一個小朋友的生日是不一樣的，所以他其實在幼稚園這一段是沒辦法銜接的。

(所以它不是一屆一屆這樣子)對！比如說你小朋友是一月生的好了，那他在一月畢業之後，他要去幼兒園，幼兒園是五月才開班，這一段時間誰帶？沒有人帶呢！還好我們家小寶是七月生的，所以他在五月的時候還可以抽籤，然後七月到八月這一段時間可能就是先給我爸媽帶之類的，然後九月才去上課，所以他這一段時間是空窗都沒有人帶！我就覺得這個怎麼會有一個這種段落的銜接，真的很痛苦呢！那一段時間沒有辦法上班是怎麼辦？他要養我喔！（苦笑）(A1-16-17)

多數受訪者表示，她們爲了順利就業將幼兒送入公托中心，孩子年滿三歲必須離開公托，轉換至幼兒園就讀。但是，公立幼兒園數量稀少，招數名額有限，並不容易入園就讀。即使獲得公立幼兒園的就讀名額，因爲幼兒園9月才開學，孩子從離開公托至就讀幼兒園的這段期間，孩子要由誰照顧呢？換言之，公托要轉換到幼兒園（特別是公立幼兒園）期間，會形成一段照顧空窗期，女性要重新評估與尋找兒童照顧資源。然而，因爲家庭結構多爲雙薪小家庭，親屬不見得能協助照顧孩子，且親屬的教養方式及態度差異也會讓女性擔憂；而保母基本上很少收托超過三歲的幼兒，且保母對三歲以上的孩童能提供的教育刺激較不足。因此，這種短期性質的托育個案，很難找到適合的托育資源。而女性勞工要申請育嬰假，孩子年齡必須小於三歲，如果家裡沒有更小的孩子，根本無法符合育嬰假的規定。最後，多數女性只能將幼兒送入私立幼兒園就讀，但私立幼兒園的收費高昂、品質不一，不僅造成家庭經濟負擔沉重，也容易造成兒童照顧的階級差異。

受訪者I就提到，孩子年滿三歲必須離開公托，她在安排照顧方式上所面臨的困擾，希望公托政策在收托年齡及銜接幼兒園上能夠更有彈性。

教育方式不一樣，不是說長輩的方式不好，只是說他們會跟我想要的方式會有出入。再來就是說長輩的體力，三歲的小孩子真的是貓狗嫌的，金頂電池極限版，你還要叫那種六七十歲的老人家在那邊追著小朋友跑，就很可憐啊！那他們追不到怎麼辦？看電視？看3C？那他們也不可能讀繪本，不可能啊！然後叫他帶他出去跑跑，就是小孩子放著，阿公坐在樹下滑手機，然後小孩子都不知道跑到哪邊去了，所以我覺得這不是一個我想要我小孩子生活的方式，這就是爲什麼我沒有辦法考慮給長輩帶。如果說你三歲了，你再找回去私人保母也不行。（太大了。）對，太大了，保母能給的刺激太少，除非說他只帶你一個小孩。所以這中間那個gap對職業婦女來講就是一個很麻煩的事！所以我說我第二胎可能也許因爲這個原因請育嬰假，可是政府的政策又是小

孩子三歲以後就不能請育嬰假了。…所以我覺得如果可以的話，可能給一個**彈性**，就是說你不要那麼硬性的規定說，我一定要滿三歲就要退出公托，而是說假設我接下來接公幼的話，…假設說你就讓我到5月，5月抽完籤以後，我確定他可以銜接公幼，那是不是念到他去公幼為止。假設說5月沒有抽到，我可能要幫他找私幼，私幼就是比較彈性，他每個月都可以入學，我就是找到私幼的時候就讓他去念，就是有一個彈性在，不要說那麼剛剛好，我女兒就是2月出生，就是讀到2月的那一天，bye bye。(G-14-21)

受訪者E則認為政府推出公托政策降低了女性的家庭與就業的衝突，很希望政府能規劃整體0-6歲學齡前兒童的托育照顧制度，減少她們尋找托育資源的問題與煩惱。

我一直跟我先生說，這真的很可惜只能念到三歲，如果這真的可以念到那種譬如說銜接小學一年級，簡直是太棒了！…0到6歲就好了，其實我真的有想過這個問題，就是說他整套如果都做起來，在小學以前我完全不用再去思考。因為找幼兒園這件事真的非常麻煩，而且市面上大家也都知道很多種啊！什麼蒙氏的、然後英語系的，然後又什麼的。我就覺得說各種各樣其實好麻煩。（很累吧？）很累，對！如果當然就是說政府可以這樣子，就是有系統的從0到6歲，然後0到6歲都念完，直接到小學，我就覺得OK啊！（E-14-4）

從上述討論就可以發現，對於女性來說，幼兒的照顧問題是影響其就業安排的重要因素，沒有將孩子的照顧安排妥當，女性難以安心且持續的就業。而本研究關注的對象為兩歲以下的嬰幼兒托育服務對女性就業所產生的影響，對於整體兒童照顧政策無法逐一討論。以新北市公托中心對於三歲以下嬰幼兒所提供的托育服務而言，已減輕嬰幼兒照顧對於女性就業的干擾，對於促進與穩定女性就業仍有相當大的助益。倘若我國整體兒童照顧政策能更完善且有彈性，對於學齡前兒童的照顧安排與女性長期的職涯規劃應更有助益。

肆、家庭與工作平衡

在訪談 10 位使用公托服務的女性家長時，發現女性的職涯發展規劃，不僅受到家庭照顧因素的干擾，職場生態文化的限制也影響女性的就業發展。而國家提供家庭外的托育資源可以降低這些因素對於女性就業的干擾或限制。以下就從受訪者 G 生育前後的就業情況，來討論托育服務對其就業的影響。

受訪者 G 表示自己生育後，身為母親與工作者，兩者的角色衝突很大，而她利用轉換工作型態、尋求托育資源等方式，來平衡家庭與工作的衝突。G 原本在中型企業擔任管理職，懷孕之後，在長輩母職觀點及虐嬰新聞頻傳的影響下，她曾經考慮申請育嬰假自己照顧孩子，但是前公司的職場文化並不允許她請育嬰假，如果真的要自己照顧就勢必要離職。「那時候我還沒換工作，所以並沒有這樣考慮過（請育嬰假），因為我知道這樣我就回不去了。」（G-5-12）而生了孩子之後，因為新手媽媽手忙腳亂的經驗，讓她更加確認自己不是全職媽媽的料，她想要回去工作，然後開始尋求托育資源。

我在生完的當下那個月，有很認真的考慮過要不要辭職在家裡帶小孩。因為長輩都會一直覺得說小孩就是媽媽親自帶最好，再來就是說那時候，剛好我生的時候有很多保母虐嬰啊，公托出事情啊，私托打小孩啊，就是你不管送哪裡都有出過事，這樣。所以那時候當下是有在想說，拼了命生了這個小孩，萬一是你交給別人出了什麼事，我承擔得起嗎？所以那個月我有非常認真的考慮過離職的事情。只是說我出了月子中心以後，自己帶的十天我就崩潰了。

（就很累。）對，我就哭著打電話叫我媽從南部上來幫我。然後老公其實也是蠻體諒的啦，他也是說他覺得媽媽快樂對小朋友的影響比較重要，對，不是自己帶，他當然也會希望說我可以的話就自己帶，但是我的情緒方面跟，

就是身體方面沒有辦法負荷的話，他覺得如果我回去上班比較快樂，他也支持我回去上班。(G-4-29)

回去上班之後，因為職場生態文化對於育兒並不友善，公司在請假、工作時間的調整都欠缺彈性，無法因應照顧孩子的需求，因此她只好轉換工作，改做彈性較大的業務工作。

生完小孩之後我有換過工作，我前一個公司的工作時間就比較沒有辦法配合公托的接送時間。所以後來我換了工作以後，我才有辦法配合公托的時間，準時去接送她。…(前公司)就是很準時的上班打卡、下班打卡，然後只要遲到多少，你就是扣薪資啊，你也不能隨便請假。就變成說你可能小孩子生病，你也不能馬上跟老闆講，你就馬上衝出去，你就是把所有事情交接好以後，同事確認OK了，你才有辦法走。因為之前的公司算是私人中型企業，他並不是真的那麼完全照著勞基法在走。因為勞基法其實是有家庭照顧假，但是問題是他只能請特休，所以這部份對我而言影響比較大。現在的公司就會比較彈性，他就是比較人性化，因為畢竟是業務嘛，就告訴我說你的業務那邊沒問題的話，你就可以回去。(G-4-19)

即使轉換至工作性質較為彈性的業務工作，新老闆也願意讓她請假照顧孩子，她仍然擔心經常請假，同事會對她觀感不佳，以及影響工作考績等。

還是會怕啊！因為老闆再好，你都知道說，就是工作還是看你的績效啦！你的績效好，當然你膽子就大啊！對！可是真的相對來講，你要照顧小孩子那麼多的時間，你勢必是把你的工作分出去給別人分擔嘛，你要考慮到同事的觀感啊！（G-6-27）

顯見，我國職場生態文化對於育兒並不友善，社會與國家仍將育兒視為個人與家庭的責任，而不是社會國家共同分擔。對於女性來說，要尋求家庭外的兒童照顧資源

與社會支持並不容易。即使，我國在勞動基準法與性別工作平等法，皆設有母性保護、促進女性就業及促進性別平等的規範，如產假、家庭照顧假、育嬰假等親職假，以及彈性工時、企業托兒等友善育兒的相關規定，職場的生態文化仍希望勞工以工作優先，勞工要申請育嬰假或親職假來照顧幼兒，仍是相當不容易。國家要在短期間內改變職場生態文化並不是一件簡單的事情，除了繼續推動友善育兒的職場環境外，提供良好且完善的兒童托育資源，是現階段協助女性平衡家庭與工作的重要方法。在本研究中，G 爲了兼顧育兒與工作，將孩子送到公托中心，公托的照顧品質優良且穩定，使她可以持續就業並安心的工作，職涯發展也較爲穩定。

我可能會變成說因為考量到小孩子的情况，那我就要把我的管理職，因為我本來是算組長，我可能要把我的管理職退掉，就是沒有辦法說再向上發展。因為越向上發展，我需要花在工作上的時間越多。可是像現在送公托之後，因為我比較放心了，當然說我時間還有點被小孩子限制住，但是至少我可以很放心的說，我至少他在公托這三年之內，我工作上不會有問題，我不需要說造成斷層說，可能保母要換人啊，或者是說家長、長輩可能忽然生病什麼的，然後我要去照顧。所以我在工作上的穩定度來講會相對的比較好。

(G-5-38)

國家提供完善健全的托育服務資源，可以讓女性投入職場就業並安心托育孩子。平價且優質的公共托育服務，降低了女性家庭與工作的衝突，減少女性爲育兒而中斷就業的情況，讓女性能放心、穩定的就業，有助於提升女性就業品質及未來的職涯規畫。

第五章 結論與建議

第一節 研究發現

本研究透過深度訪談法，訪談 10 位使用新北市公共托育中心托育嬰幼兒之女性，研究發現政府所提供的公共托育服務對於女性在家庭照顧與就業的影響，分述如下：

壹、對家庭的影響

國家提供平價且品質優良的公共托育服務，可以降低家庭育兒經濟負擔、降低女性的兒童照顧壓力、建立家庭的共同照顧價值、增進家長親職知能及擴大家庭生活圈、增加女性生育意願等，進而提升家庭的生活品質。

一、平價的托育費用，降低育兒經濟負擔

新北市公共托育中心，係政府透過公私協力的方式，利用公有場地，並由政府補助托育業者人事費用、軟硬體設備等經費，大幅降低托育服務的經營成本，使公共托育的費用較保母與私立托嬰機構便宜，並達到平價化的效果。平價的托育價格，大幅減輕家庭在育兒上的經濟負擔，讓有需要的家庭都能負擔得起，同時減少女性因為昂貴的托育成本，而必須放棄工作改由自己照顧子女的情況。

二、專業的托育制度與優良的照顧品質，降低女性的兒童照顧壓力

現代社會多數為雙薪小家庭，勞工要兼顧就業與家庭照顧實屬不易。特別是育有年幼子女的女性就業者，子女的托育安排、兒童的照顧與教育情況，可能使她們承受更多的家庭與工作的衝突。而經濟市場提供的托育服務不僅價格昂貴且品質參差不

齊，加上托育資訊的不透明，往往讓女性無法安心托育孩子。而公共托育中心在政府的監督管理之下，擁有完善的托育環境與照顧資源，不僅注重環境空間規劃、軟硬體設備優良、飲食營養衛生等，更由專業幼托人員照顧嬰幼兒並提供相關幼兒發展活動或課程訓練。在良好的托育環境及照顧品質下，嬰幼兒的身心健康發展良好且社會適應能力佳，能大幅降低女性對於嬰幼兒的照顧壓力。

三、建立家庭的共同照顧價值

公共托育中心，提供良好的托育環境與嬰幼兒托育服務。當女性安心托育孩子並持續就業後，她擁有更多的經濟自主權與個人成長的空間，將有更多能力與丈夫協商家務分工與子女照顧責任的分擔。本研究發現，雙薪家庭的女性認為夫妻應共同照顧子女、共同分擔家務，而非由女性獨自承擔兒童照顧與家務處理的責任。可見，當女性投入職場就業並一同分擔家庭經濟責任時，女性希望男性亦能共同分擔照顧子女與家務處理的責任。

四、增進親職能力及擴大家庭生活圈

公托中心與親子館不僅是提供兒童照顧資源與育兒協助的場所，更促使女性擴大家庭生活圈，使女性取得更多社會支持與資源。親子館經常辦理親職教育講座、育兒指導課程、親子活動等，不僅協助家長增進親職知能、促進親子關係，同時讓女性可以藉由公托中心取得更多社區的托育資源及建立人際社群，擴大家庭生活圈。當女性面對幼兒照顧問題與家庭照顧壓力時，不僅公托中心的專業人員可以提供協助，她們亦可以透過其他社群網絡或社區資源尋求協助。透過公托中心的媒介角色，女性可以獲得更多的社會支持或心理支持資源，增進其親職能力，以及紓解其家庭照顧與育兒壓力。

五、托育資源會影響生育意願與生育規畫

當國家可以提供完善的托育照顧資源與就業支持，使女性不需要因為結婚、生育因素而放棄（或犧牲）自己的個人成長與職涯發展時，才能增加女性的結婚與生育意願。相較於經濟市場提供的托育服務，公共托育服務具有平價、優良且穩定的特質，讓女性可以放心托育孩子並安心的持續就業，降低了女性所面對的家庭照顧與工作的衝突。因此，在政府提供完善的公共托育服務的情況下，可以增加女性的生育意願，並且影響女性未來的生育規畫。

貳、對就業的影響

國家提供平價、優質且穩定的公共托育服務來照顧三歲以下的嬰幼兒，可以支持與促進女性就業、提升女性就業品質、利於女性職涯發展，以及降低女性所面對的家庭與工作的衝突。

一、支持與促進女性就業

平價、優質且穩定的公共托育服務能讓孩子受到妥善的照顧，使女性不必擔心孩子送托後的人身安全問題及托育服務的品質。因此，公共托育服務能支持與促進女性就業發展，減少女性因為育兒問題而辭職、調整工作型態（如兼職或部分工時）或申請育嬰假由自己照顧子女的情況。女性在生育後一樣能持續且穩定的就業，將能減少工作中斷所造成的就業風險及不確定性對女性未來職涯發展的傷害。

二、安心就業並提升就業品質

公共托育中心為公辦民營的方式，有政府機關在監督管理業者的托育品質。加上托育中心的經營者皆為非營利的教育組織，相較於營利性質的私立托育機構或保母，公共托育中心的運作情況與管理制度較為完善且透明，在幼兒的身心健康發展與人身安全上，讓女性放心許多。因此，將孩子送公共托育中心照顧後，女性工作時的情緒

會比較安心與穩定，較能專注於工作上，並提升工作效率與就業品質。長期來看，國家提供穩定優質的公共托育服務，除了提升女性勞動參與率以外，亦有助於提升女性的就業品質。

三、有利於女性職涯發展規劃

女性將幼兒托育問題安排妥當後，才有心思與時間去規劃自己的個人成長與職涯發展。國家提供的公共托育服務，相較於經濟市場所提供的保母或私立托嬰中心，其照顧品質更為優良且穩定，讓女性在工作上較無後顧之憂。減少了兒童照顧問題對於工作的干擾，女性能有更多時間、空間與心力可以投入職場工作，更能清楚規劃工作內容及後續職涯發展。

四、降低女性面對的家庭與工作的衝突

經濟市場提供的托育服務不僅托育品質參差不齊且不穩定，無法讓女性安心托育，當子女長期的托育及照顧問題無法獲得妥善的安排，女性在傳統社會文化、母職觀念及職場生態不友善的情況下，更容易出現中斷就業而由自己照顧子女的情況。而公共托育服務能使女性安心托育與安心就業，降低了女性家庭照顧與工作的衝突，有促進女性就業與提升生活品質的效果。

第二節 建議

壹、對於政策之建議

一、國家應積極促進托育服務公共化，提供人民近便、平價且優質的公共托育服務。

托育服務具有多元化的功能，國家不應將托育服務侷限於補充家庭功能的不足，以殘補式社會福利方式來看待托育服務，反而應重視其支持性、預防性的功能，讓其

成爲普及式的公民權利。因此，國家除了對經濟市場所提供之托育資源，如私人保母、私立托育機構等加強監督與管理之外，政府更應積極促進托育服務的公共化，增加公共托育資源且提升整體托育服務品質，使有需要的家庭、人民都能有近便、平價且優質的公共托育資源可供使用。

本研究發現新北市政府以公私協力之方式設置公共托育中心與親子館，提供育兒家庭平價且專業的公共托育服務，對於女性在家庭照顧與就業發展上，皆有正面的影響。惟公共托育中心仍屬於初步發展階段，目前國內設置家數稀少且屬於機構式的托育服務類型，整體收托嬰幼兒人數相當有限，托育名額往往供不應求，使得許多家庭仍須尋求經濟市場所提供的托育資源，而造成家庭的經濟負擔與照顧壓力。

此外，機構式的公共托育中心所需的建置與經營管理成本不低，政府要在短期內使公共托育中心普及化，以提供普及、近便的托育服務並不容易。建議政府在托育服務公共化的做法上，除了評估與增設公共托育中心之外，應再加強監督管理及推廣社區保母系統的專業保母服務，以增進民眾對於居家式托育人員的信任，讓政府輔導管理的社區保母資源，可以擴大公共托育服務的涵蓋量。如此，不只讓女性，讓所有有托育需要的家庭、人民都能有更近便、平價且專業的公共托育資源可供選擇與利用。

二、建立托育資源整合平台，提供托育相關資訊與協助，以利女性育兒與就業規劃。

良好的托育資源與穩定的托育服務品質，有助於女性就業發展與職涯規畫。本研究的受訪女性多認爲在安排好子女照顧與托育問題後，才能安心就業與進行個人職涯規劃。而公共托育中心提供 0-2 歲嬰幼兒托育服務，使女性在其子女年滿三歲前可以安心的托育與就業。惟根據我國的幼托政策規定，嬰幼兒年滿三歲後必須離開托嬰中心，改至幼兒園就讀，此時托嬰中心與幼兒園間的轉銜問題就變成父母最大的困擾。

本研究的受訪女性表示，公共托育中心最多只能收托嬰幼兒至年滿三歲的前一天爲止，但品質良好的公私立幼兒園往往供不應求，且其入園制度採學期制，當幼兒園

進行招生時，其子女未必符合招生年齡，或者該班已沒有名額可供入學，而造成托嬰中心與幼兒園間，產生托育時間銜接不上的空窗期。面臨此空窗期，雙薪家庭的就業父母因幼兒已年滿 3 歲不符合育嬰假申請條件²¹，其往往只能將幼兒托給親屬或保母照顧，同時努力尋求幼兒園資訊，以求幼兒儘速入托。若該期間無可信任且適合之親屬或保母可照顧幼兒，則勢必會影響到父母的就業情況，特別是女性，可能因此中斷就業。

在這種情況下，除了研議相關幼托政策，在收托嬰幼兒之年齡與入托時間可否更加彈性之外，相關的托育資訊顯得相當重要。許多家長抱怨入托資訊的缺乏與不透明，使得其無法評估嬰幼兒何時可以入托，造成其就業安排上的不便。因此，建議政府機關應建立相關托育資源的整合平台，提供民眾兒童托育相關資訊及服務。特別是在公共托育中心的部分，建議地方政府除了明定嬰幼兒入托條件與規定外，應建置公開透明的入托資訊平台，讓在候補名單的家長可以隨時更新相關入托訊息。一方面減少家長因欠缺優良托育資源或缺乏相關資訊，而必須中斷就業來照顧家庭與子女的情況，另一方面有助於在候補名單上的家長，進行後續的托育與就業安排規劃。

三、家庭育兒政策與充分就業政策結合，促進女性就業且提升女性生活品質。

建議政府借鏡北歐經驗，將家庭育兒政策與充分就業政策結合，方能在促進女性就業的同時，提升女性生活品質。在家庭政策上，必須降低家庭育兒經濟負擔、提供彈性的親職假、建立完善的托育資源；在勞動政策上，更應建立對女性友善且彈性安全的職場環境，才能降低女性家庭與工作的衝突，進而提升女性生育率、勞動參與率與生活品質。

此外，政府應加強推動性別平等的價值觀，以減少社會、職場對於女性的性別刻板印象與就業歧視。同時，鼓勵企業重視員工家庭與工作的平衡，企業應將員工視為

²¹ 除非該父母有另一位年齡未滿 3 歲之嬰幼兒，否則根本無法申請育嬰假來照顧子女。

重要資產，將友善家庭措施當作企業社會責任的一環，使員工能兼顧家庭而安心就業。當就業勞工能兼顧家庭責任，才會安心孕育下一代，國家才有未來的勞動力與競爭力。

貳、對於後續研究之建議

一、增加研究參與者的多元性

爲了避免研究參與者的背景過於相似，研究者試著在新北市的不同行政區域，尋找使用不同公共托育中心（經營業者）且不同社經地位的女性家長作爲受訪者，以增加研究參與者的多元性，讓訪談內容更加多元豐富。

惟尋找研究參與者的過程並沒有相當順利，一方面因爲研究者本身並沒有認識的親朋好友正在使用新北市公共托育服務，亦無法進入托育中心現場，因此很難直接拜訪使用公共托育服務的女性家長。只能間接透過親朋好友、公共托育中心行政人員及網路社群傳達尋求研究參與者的訊息，及受訪者推薦其他家長的方式，去尋找適合且有意願的研究參與者。另一方面，育有三歲以下子女的就業女性，往往家庭與工作兩頭燒，即使有意願受訪，卻可能因爲要照顧年幼子女及工作忙碌，而無法調整出適合的時間或地點接受訪談，或因爲臨時有事而取消原定受訪計畫。

在上述因素及研究時間有限的情況下，本研究最後訪談了 10 位女性，她們來自 7 家不同的公共托育中心（由 5 家不同業者經營）。惟新北市公共托育中心多數設置在人口稠密的都會區域，而願意接受訪談的研究參與者，多來自中永和、新莊、蘆洲區域，多數具有大學學歷且家庭經濟中上的一般家庭，可能使研究參與者不夠多元化，在分析公共托育服務對女性的影響時，可能會因爲背景相似而有所侷限。此外，本研究的受訪對象皆爲正在使用新北市公共托育服務的女性家長，欠缺未曾使用或中途退出托育中心的受訪者，無法了解這些女性家長對於公共托育服務的看法及影響。

建議後續研究可以增加不同區域、不同社經地位背景、未曾使用或中途退出使用公共托育服務的家長進行訪談，以增加研究參與者的多元性，藉以探討不同背景者其公共托育需求與使用經驗的差異，以及分析公共托育服務對其影響與意義。

二、建議做長期的研究，以了解公共托育服務對於女性長期職涯發展的影響

公共托育中心是近幾年才設置的托育機構類型，目前國內的公共托育中心數量不多，且成立的時間尚短，加上本研究受訪女性使用公共托育服務的期間不長（約 1 至 2 年間），故無法在其就業發展上做較長期的觀察與分析。目前，受訪女性的就業發展期間，落在其幼兒進入托嬰中心至進入幼兒園期間，前後大約三、四年的時間，本研究僅能就此階段，針對公共托育服務對於女性家庭照顧與就業情況進行討論。對於未來就業發展的具體影響，仍有待後續研究進行長期的觀察、比較與分析。

三、建議增加觀察法，實際進入公共托育中心進行實地觀察

質性研究有許多研究方法，本研究以深度訪談法獲取使用公共托育服務之女性家長的想法與意見，作為後續資料分析的主要來源，並沒有進入公共托育中心進行實地觀察。因為公共托育中心考量嬰幼兒年紀小、抵抗力差，為避免病菌、疾病感染問題及嬰幼兒安全等問題，多設有門禁或相關管制制度，外人不得任意進入托育現場。因此，本研究無法對於托育中心進行長期的實地觀察，對於托育現場的情況，僅能藉由受訪女性的敘述、官方網站介紹或相關文獻資料而知。建議後續研究，可以增加觀察法，以深入了解公共托育中心的運作模式與托育現況，並與受訪者的言論進行交叉比對分析，或許能發掘更多訊息、相關政策問題與建議。

參考文獻

- 內政部 (2008)。人口政策白皮書。臺北：內政部。
- 內政部 (2012)。0-3 歲幼兒托育政策研究。臺北：內政部。
- 王兆慶 (2014)。媽媽、阿嬤、保母、托嬰...幼兒誰來顧？2014 年 10 月 23 日，取自：
<http://opinion.udn.com/opinion/story/5789/102120>
- 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，未出版，臺中。
- 王淑英、孫嫚薇 (2003)。托育政策照顧中的國家角色。**國家政策季刊**，4，147-174。
- 王淑英、賴幸媛 (1997)。臺灣的托育困境與國家角色。載於劉毓秀 (編)，**女性·國家·照顧工作** (127-160 頁)。臺北：女書。
- 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」研討會，臺北。
- 王舒芸 (2012)。臺灣托育公共化之研究。就業與社會安全重大議題研究論文集。63-107。
- 王麗容 (1995)。婦女與社會政策。臺北：巨流。
- 王麗容 (1999)。婦女二度就業之檢視與政策建議。**社會政策與社會工作學刊**，3 (2)：181-226。
- 古君智 (1993)。雙生涯職業婦女家庭支持、親職角色與托育服務需求之研究。文化大學社會福利系碩士論文，臺北，未出版。
- 伊慶春、簡文吟 (2001)。已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協，**臺灣社會學**，1：149-182。
- 行政院內政部兒童局 (2012a)。托嬰托育服務- 5 歲幼兒免學費教育計畫。臺北：教育部、內政部。
- 行政院內政部兒童局 (2012b)。托嬰托育服務-受僱者家庭部分托育費用補助。臺北：行政院內政部兒童局。
- 行政院內政部兒童局 (2012c)。托嬰托育服務-中低收入戶幼童托教補助實施計畫。臺北：行政院內政部兒童局。
- 行政院主計總處 (2014a)。2014 年人力運用調查報告。2015 年 6 月 20 日，取自

<http://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/41229115711H1A3FB2M.pdf>

行政院主計總處 (2014b)。2013 年婦女婚育與就業調查。2015 年 6 月 20 日，取自
<http://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/45593632ONHRMIO7.pdf>

何昭蓉 (2014)。企業主管支持友善育兒政策影響因素之研究。國立政治大學社會工作研究所碩士論文，未出版，臺北。

余多年 (1998)。各國學齡前兒童照顧支持政策之研究。國立中正大學社會福利系碩士論文，未出版，嘉義。

吳美連、賈文靜、呂純純 (1997)。育有學齡期兒童已婚婦女之勞動再參與研究，**中原學報**，25 (2)：1-9。

吳雅惠 (2008)。家庭支持方案對懷孕婦女組織承諾及產後復工的影響。國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，臺北。

呂寶靜、陳景寧 (1997)。女性家屬照顧者之處境與福利建構。載於劉毓秀 (編)，**女性·國家·照顧工作** (57-92頁)。臺北：女書。

李佳俐 (2004)。工作／家庭政策、工作／家庭平衡與員工績效關係之研究。國立成功大學國際企業研究所碩士論文，未出版，臺南。

李玟慧 (2006)。各國育嬰假相關制度的設計與婦女就業行為之關聯—英國、瑞典、台灣的比較研究。國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，臺北。

李芸慧 (2007)。我國「兩性工作平等法」有關母性保護規定之政策評估。國立政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版，臺北。

李雅雯 (2014)。價格上限管制對托育公共化之影響—以臺中市平價托育服務實施計畫為例。逢甲大學公共政策碩士論文，未出版，臺中。

李鳳娥 (2013)。托育資源中心與親子館生態系統之探究。中州科技大學保健食品系碩士論文，未出版，彰化。

兒童福利聯盟 2014 年家庭照顧假調查報告。2015 年 4 月 23 日，取自：
http://donate.children.org.tw/news/advocacy_detail/1324。

周慶珍 (2010)。公部門女性主管的工作-家庭衝突、社會支持與生活滿意度之相關研究。天主教輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文，未出版，臺北。

易永嘉 (2008)。OECD 國家對育兒父母推行友善家庭與職場政策、作法及借鏡。**臺灣勞工雙月刊**，14：118-131。

林姣蓁、陳國樑、黃勢璋 (2013)。生育津貼對我國生育率的影響：以 1998 - 2010 年

- 爲例。**社會政策與社會工作學刊**，17（2）：259-297。
- 林靖宜（2005）。影響我國婦女老年經濟安全因素之探討。**社區發展季刊**，112：229-237。
- 邱志鵬（2012）。我國幼兒托育制度之研究。臺北：行政院研究發展考核會研究成果報告。
- 邱貴玲（2003）。托育服務的國際觀：從丹麥經驗談起。**社區發展季刊**，101：266-275。
- 洪翠枝（2014）。**新北市公共托育中心推動與運作之研究**。國立台灣師範大學社會教育系碩士論文，臺北，未出版。
- 高慧靜（2008）。**家長接受企業托育服務對其親職參與和親職責任之探討**。國立嘉義大學幼兒教育學系碩士論文，未出版，嘉義。
- 涂妙如（2003）。影響家庭嬰幼兒照顧方式決策之相關因素研究。**家庭教育學報**，5：95-120。
- 康傑弘（2011）。**企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效之研究**。國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，未出版，臺北。
- 張晉芬（2013）。**勞動社會學（初版）**。臺北：政大。
- 張晉芬、黃玟娟（1997）。兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響。載於劉毓秀（編），**女性·國家·照顧工作（227-252頁）**。臺北：女書。
- 張壹鳳（2005）。以「性別敏感」觀點檢視臺灣學前兒童照顧政策。國立臺灣大學社會工作研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 許婷雯（2006）。**我國育嬰假對於母職制度及女性就業處境之影響**。國立政治大學社會學研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 許黎雲（2005）。**公部門補助企業托兒服務政策之評估研究**。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士論文，未出版，臺北。
- 郭靜晃（1999）。托育服務工作專業及專業倫理。**社區發展季刊**，86：143-148。
- 郭靜晃、吳幸玲（2001）。邁向廿一世紀兒童福利的願景—以兒童爲中心、家庭爲本位，落實整體兒童照顧政策。**華岡社科學報**，15：1-13。
- 陳向明（2002）。社會科學質的研究。臺北：五南。
- 陳信木（2012）。人口生育政策。臺北：行政院研究發展考核會研究成果報告。
- 陳姣伶（2008）。**就業母親的嬰兒照顧選擇及托育經驗探究**。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系碩士論文，未出版，臺北。

- 陳姣伶 (2009)。從家庭到托育環境-國內二十年托育文獻回顧。《經國學報》，27：86-107。
- 陳美伶 (1991)。國家與家庭分工的兒童照顧政策—台灣、美國、瑞典的比較研究。國立臺灣大學社會學研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 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：新北市政府社會局專題研究報告。
- 陳惠銛 (2004)。女性工作者對親職假之需求與兒童照顧因應方式之調查研究。靜宜大學青少年兒童福利研究所碩士論文，未出版，臺中。
- 陳景寧 (1996)。女性照顧者角色之成因、處境及其福利政策分析--以失能老人的家庭照顧為例。國立政治大學社會學研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 陸洛、黃茂丁、高旭繁 (2005)。工作與家庭的雙項衝突：前因、後果及調節變項之探討。《應用心理研究》，27，133-166。
- 傅立葉 (2010)。從性別觀點看臺灣的國家福利體制。《臺灣社會研究季刊》，80：207-236。
- 傅立葉、王兆慶 (2011)。照顧公共化的改革與挑戰—以保母托育體系的改革為例。《女學學誌：婦女與性別研究》，29：79-120。
- 勞動部 (2014)。2014 年「僱用管理性別平等概況調查」，2015 年 6 月 22 日，取自：<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy03/0324analyze.pdf>
- 勞動部勞工保險局 (2015a)。勞動部勞工保險局統計年報，2015 年 6 月 22 日，取自：<http://www.bli.gov.tw/reports.aspx?y=102&f=h630>
- 勞動部勞工保險局 (2015b)。勞動部勞工保險局統計年報，2015 年 6 月 22 日，取自：<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=102&f=h540>
- 彭淑華 (1995)。影響父母二十四小時托育決策相關因素之探討。《東吳社會工作學報》，1：275-305。
- 曾昀翎 (2013)。運用 PZB 模式探討公共托育中心服務品質與滿意度之研究-以新北市為例。雲林科技大學工業工程與管理碩士論文，雲林，未出版。
- 焦興鎧 (2010)。對我國實施家庭照顧休假制度之檢討評析。《臺灣勞工季刊》，24：54-60。
- 馮燕 (1997)。托育服務—生態觀點的分析 (修訂版)。臺北：巨流。
- 馮燕 (2009)。從生態觀點看幼兒托育發展。《幼兒教保研究期刊》，3：1-15。
- 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

集刊，24 (3)，331-366。

黃志隆 (2013a)。兒童照顧政策與福利體制的路徑變遷：瑞典、德國與美國之比較。

東吳社會工作學報，25：1-34。

黃志隆 (2013b)。就業與家庭政策整合途徑的探討：以人口政策白皮書的政策目標檢視為例。**聯合勸募論壇**，2 (1)：67-102。

黃雪曄 (2014)。**地方政府的政策學習—新北市公共托育中心政策個案研究**。國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，未出版，臺北。

黃琬玲 (2008)。ILO 負擔家庭責任勞工公約與建議書對我國相關政策之啓示。**臺灣勞工雙月刊**，16：28-41。

黃琬玲 (2009)。**真正的「自由選擇」？—以婦女部分工時工作者為例**。國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，臺北。

黃煥榮 (2009)。運用友善家庭政策平衡工作與家庭—制度與經驗的探討。**人事月刊**，48 (1)：2-18。

黃曉薇、劉一龍 (2009)。生育、女性就業與兒童照顧支持方案—以南歐模式為例。**臺灣社會福利學刊**，8：149-194。

黃鏐婷 (2013)。**新北市公共托育中心之研究**。臺北市立教育大學歷史與地理學系社會科教學碩士論文，臺北，未出版。

新北市社會局 (2013)。**中華民國 2012 年新北市社會事業統計年報**。2015 年 10 月 1 日，取自：<http://www.sw.ntpc.gov.tw/web/SG?pageID=44520>

新北市社會局 (2014)。**中華民國 2013 年新北市社會事業統計年報**。2015 年 10 月 1 日，取自：<http://www.sw.ntpc.gov.tw/web/SG?pageID=44520>

新北市社會局 (2015)。**中華民國 2014 年新北市社會事業統計年報**。2015 年 10 月 1 日，取自：<http://www.sw.ntpc.gov.tw/web/SG?pageID=44520>

新北市政府 (2013)。**分析新北市幼托機構變遷情形**。2015 年 3 月 20 日，取自：http://www.bas.ntpc.gov.tw/web66/_file/1528/upload/spe/102/10_Kindergartens.pdf

新北市政府主計處 (2013)。**新北市婦女福利面面觀**。2015 年 11 月 1 日，取自：http://www.bas.ntpc.gov.tw/web66/_file/1528/upload/statistic/women_welfare.pdf

詹火生、林玉潔、王芯婷 (2002)。**我國兒童照顧政策分析**，2015 年 4 月 23 日取自 <http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-R-091-022.htm>

雷蓓蓓 (2004)。**臺灣與瑞典的母性保護與兒童照顧制度之比較**。國立成功大學政治

- 經濟研究所碩士論文，未出版，臺南。
- 廖珈琪（2008）。**女性家庭照顧者托育資源使用及其生活品質之影響因素-以高雄市為例**。國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 監察院（2011）。因應少子女化衝擊，政府應有之措施與評估。臺北：監察院。
- 劉梅君（2008）。性別與就業：前瞻與省思～兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象。**研考雙月刊**，32（4）：54-66。
- 劉毓秀、王兆慶（2010）。如何兼顧工作與育兒？托育政策向前走！**臺灣勞工季刊**，23：65-70。
- 劉翠華、黃澤蘭、許雅喬、許芳玲（2007）。**托育服務概論：政策、法規與趨勢（初版）**。臺北：揚智文化。
- 潘淑滿（2003）。質性研究：理論與應用。臺北：心理。
- 鄭清霞（2007）。育兒責任分擔的探討與推估－國家 vs 家庭。**東吳社會工作學報**，17，95-135。
- 鄧蔭萍（2014）。臺灣與 OECD 國家之三歲以下幼兒托育政策之探討與比較。**民生論叢**，10，37-67。
- 謝靜滿（2013）。**托育資源中心與親子館服務現況之探究**。中州科技大學保健食品系碩士論文，彰化，未出版。
- 簡文吟（1997）。**臺灣地區已婚婦女就業型態之分析：離職與復職的檢視**。國立臺灣大學社會學研究所碩士論文，未出版，臺北。
- Baum, C. L. (2002). A dynamic analysis of the effect of child care costs on the work decisions of low-income mothers with infants. *Demography*, 39(1), 139-164.
- Bruegel, Irene (1996) .“Whose Myths Are They Anyway?A Comment”, *The British Journal of Sociology*,47（1）,175-188.
- Darian, J. C. (1976). Factors Influencing the rising labor force participation rates of married women with preschool children. *Social Science Quarterly*, 56(4),614-630.
- David, J. & Maume, JR. (1991). Child care expenditures and women’s employment.*Turnover Social Forces*, 70(2), 495-508.
- Dowswell, T. & Hewison, J. (1992). Mother's employment and child health care.*Journal of Social Policy*, 21(3), 375-393.

- Esping-Andersen, G. (2002) A child-centered investment strategy. In G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck and J. Myles (Eds.), **Why we need a new welfare state** (pp.68-95). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009) **The incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles**. Cambridge, UK: Polity Press.
- Folk, K. F., & Beller, A. H. (1993). Part-Time Work and Child Care Choices for Mothers of Preschool Children. *Journal of Marriage and Family*, 55, 146-157.
- Ginn, Jay, Arber, Sara, Brannen, Julia, Dale Angela, Dex Shirley, Elias Peter, Moss Peter, Pahl Jan, Roberts Ceridwen & Rubery Jill (1996) . "Feminist Fallacies: A Reply to Hakim on Women's Employment", *The British Journal of Sociology*, 47 (1) ,167-174.
- Glezer, Helen & Wolcott, Ilene (2000). "Conflicting Commitments: Working Mothers and Fathers in Australia", In Haas Linda L., Hwang Philip(eds) **Organizational Change and Gender Equity: International perspectives on fathers and mothers at the workplace**, pg.43-56, Sage:USA.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K. & Ross, K. E. (1997). Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states. *Journal of European Social Policy*, 7(1), 48. ■
- Han, W. & Waldfogel, J. (2001). Child care costs and women's employment: a comparison of single and married mothers with pre-school-aged children. *Social Science Quarterly*, 82(3), 552-568.
- Haas, L. & Hwang, P. (1995). Company Culture and Men's Usage of Family Leave Benefits in Sweden. *Family Relations*, 44, 28-36.
- Kadushin, A., & Martin, J.A. (1988). **Child Welfare services** (4th edition). New York: Macmillan
- Kneipp, S. M., Castleman, J. B. & Gailor, N. (2004). Informal caregiving burden: an overlooked aspect of the lives and health of women transitioning from welfare to employment ? *Public Health Nursing*, 21(1), 24-31.
- Leira, A. (1993). Mothers, Markets and the state: a scandinavian 'model' ? *Journal of Social Policy*, 22(3), 329-347.
- Mahon, R. (2006). The OECD and the work/family reconciliation agenda: competing frames children, *Changing Families and Welfare States*, 9, 176.

- O'Reilly, Jacqueline & Bothfeld Silke (2002). "What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany", *Cambridge Journal of Economic*, 26, 409-439.
- Quisumbing, A. R., Hallman, K. R. & Marie, T. (2007). Maquiladoras and market mamas: Women's work and childcare in Guatemala City and Accra. *Journal of Development Studies*, 43(3), 420-455.
- Ridge, T. (2007). It's a family affair: low-income children's perspectives on maternal work. *Journal of Social Policy*, 36(3), 399-416.
- Vincent, C. & Ball, S. J. (2001). A market in love? choosing pre-school childcare. *British Educational Research*, 27(5), 633-651.



附錄

附錄一 新北市公共托育中心名冊

序號	行政區	機構名稱	地 址	電 話	核定收 托人數	成立時間
1	汐止區	新北市政府委託新北市兒童教保協會辦理汐止忠厚公共托育中心	新北市汐止區樟樹一路137巷26號2樓	02-26413300	75	100.09.30
2	三重區	新北市政府委託台灣社區兒童教育學會辦理三重重新公共托育中心	新北市三重區重新路5段511號2樓、513號2樓、515號2樓	02-29953933	75	100.11.30
3	板橋區	新北市政府委託台灣幼兒早期教育協會辦理板橋新板公共托育中心	新北市板橋區漢生東路258號2樓	02-29610601	75	101.01.17
4	中和區	新北市政府委託新北市嬰幼兒托育協會辦理中和南勢角公共托育中心	新北市中和區捷運路50號2樓	02-29449595	75	101.07.25
5	新店區	新北市政府委託耕莘健康管理專科學校辦理新店安康公共托育中心	新北市新店區安康路2段120號2樓	02-86662789	65	101.08.22
6	泰山區	新北市政府委託社團法人新北市婦幼發展協會辦理泰山幼獅公共托育中心	新北市泰山區全興路212號3樓	02-22960028	70	101.09.18
7	新莊區	新北市政府委託台灣國際嬰幼兒發展協會辦理新莊昌平公共托育中心	新北市新莊區昌平街200號1樓(昌平國小)	02-85213521	65	101.09.24
8	新莊區	新北市政府委託新北市幼兒托育職業工會辦理新莊德明公共托育中心	新北市新莊區中正路147之20號1、2、3樓	02-22771678	75	101.1.11
9	林口區	新北市政府委託桃園市兒童教保托育學會辦理林口仁愛公共托育中心	新北市林口區文化一路一段137號3樓	02-26097211	75	101.12.22

序號	行政區	機構名稱	地 址	電 話	核定收 托人數	成立時間
10	三重區	新北市政府委託社團法人 新北市生命小鬥士愛心協 會辦理三重二重公共托育 中心	新北市三重區大有街 10 號 2、3 樓(二重國 小)	02-29850820	45	101.12.22
11	板橋區	新北市政府委託台灣幼兒 早期教育協會辦理板橋大 觀公共托育中心	新北市板橋區大觀路 一段 30 號 2 樓(大觀國 小)	02-23771522	45	101.12.28
12	土城區	新北市政府委託新北市國 際兒童教育協會辦理土城 和平公共托育中心	新北市土城區中正路 18 號 2 樓	02-22609588	75	102.01.24
13	永和區	新北市政府委託新北市嬰 幼兒托育協會辦理永和中 興公共托育中心	新北市永和區國光路 116 巷 2 號(2、3 樓)	02-8923-1199	75	102.01.30
14	淡水區	新北市政府委託馬偕醫護 管理專科學校辦理淡水淡 海公共托育中心	新北市淡水區淡海路 111 號	02-28056620	65	102.02.26
15	蘆洲區	新北市蘆洲新北市婦幼發 展協會鷺江公共托育中心	新北市蘆洲區民族路 7 號 2 樓(鷺江國小內)	02-8282-7702	45	102.06.19
16	蘆洲區	新北市委託桃園市兒童教 保托育學會辦理蘆洲長安 公共托育中心	新北市蘆洲區長安街 96 號 2 樓	02-8286-7150	75	102.06.19
17	樹林區	新北市政府社會局委託新 北市樹林幼兒教保協會辦 理新北市樹林保安公共托 育中心	新北市樹林區保安街 1 段 7 號 1 樓	02-26758333	65	102.07.30
18	汐止區	新北市政府委託財團法人 新北市生命小鬥士愛心協 會辦理新北市汐止北峰公 共托育中心	新北市汐止區中興路 250 號 2 樓	02-86933229	65	102.08.13
19	鶯歌區	新北市政府委託社團法人 新北市兒童托教服務協會 辦理新北市鶯歌昌福公共 托育中心	新北市鶯歌區永明街 22 號 2 樓(昌福國小)	02-86776209	45	102.09.11

序號	行政區	機構名稱	地 址	電 話	核定收 托人數	成立時間
20	新店區	新北市政府委託新北市嬰 幼兒托育協會辦理新北市 新店新和公共托育中心	新北市新店區安和路 三段 100 號(新和國小 樓新樓 2 樓)	02-86680995	45	102.10.09
21	土城區	新北市政府委託中華民國 青少年兒童福利學會辦理 新北市土城廣福公共托育 中心	新北市土城區學府路 一段 127 號(廣福國小)	02-22669000	45	102.10.24
22	中和區	新北市政府委託社團法人 中華民國學前教育發展學 會辦理新北市中和連城公 共托育中心	新北市中和區中和路 100 號(中和國小明禮 樓 2、3 樓)	02-82452018	45	102.11.22
23	樹林區	新北市政府委託國際同濟 會台灣總會新北市大樹林 同濟會辦理新北市樹林武 林公共托育中心	新北市樹林區保安街 2 段 151 號(武林國小迎 曦樓 1、2 樓)	02-26845000	45	102.11.29
24	新莊區	新北市政府委託財團法人 中華民國唐氏症基金會辦 理新北市新莊裕民公共托 育中心	新北市新莊區中正路 新生巷 66 號	02-29068321	75	102.12.10
25	三峽區	新北市政府委託財團法人 新北市國際兒童教育協會 辦理新北市三峽鳶山公共 托育中心	新北市三峽區中山路 175 號 3 樓	02-26736782	40	102.12.19
26	三重區	新北市政府委託財團法人 長庚科技大學辦理新北市 三重臺北橋公共托育中心	新北市三重區重新路 一段 108 號 2 樓(捷運 臺北橋站)	02-29764358	75	103.01.23
27	五股區	新北市政府委託社團法人 新北市育兒發展協會辦理 五股興珍公共托育中心	新北市五股區五工六 路 9 號 2 樓	02-22992089	45	103.05.26
28	泰山區	新北市政府委託新北市婦 幼發展協會辦理泰山同榮 公共托育中心	新北市泰山區明志路 一段 427 號 2-3 樓	02-22966939	55	103.07.07

序號	行政區	機構名稱	地 址	電 話	核定收 托人數	成立時間
29	中和區	新北市政府委託財團法人 中華民國學前教育發展學 會辦理中和民享公共托育 中心	新北市中和區民享街 37號2樓(中和民享市 場2樓)	02-22251159	45	103.07.29
30	三峽區	新北市政府委託中華音樂 教育資源協會辦理三峽光 明公共托育中心	新北市三峽區光明路 71號2樓(三峽行政大 樓)	02-86713626	75	103.08.29
31	中和區	新北市政府委託財團法人 大樹社會福利基金會辦理 中和錦和公共托育中心	新北市中和區圓通路 292號(錦和國小八德 樓2、3樓)	02-22420016	45	103.09.19
32	新店區	新北市政府委託新北市幼 托發展協會辦理新店北新 公共托育中心	新北市新店區寶橋路8 號(北新國小綜合大樓 2樓)	02-2913-2289	75	103.10.20
33	淡水區	新北市政府委託臺灣幼兒 早期教育協會辦理淡水新 興公共托育中心	新北市淡水區大義街 18號(新興市民活動中 心)	02-26259966	75	103.10.24
34	八里區	新北市政府委託馬偕醫護 管理專科學校辦理八里下 庄公共托育中心	新北市八里區舊城路 19號2樓	02-86303740	45	103.11.03
35	板橋區	新北市政府委託台灣幼兒 早期教育協會辦理板橋信 義公共托育中心	新北市板橋區四川路2 段245巷60號	02-89667817	45	104.07.22
36	三峽區	新北市政府委員中華民國 文教產業發展協會辦理三 峽中園公共托育中心	新北市三峽區弘園街 22號A棟1樓	02-26739366	45	104.08.05

資料來源：本研究整理自衛生福利部社會家庭署

附錄二 訪談大綱

一、基本資料

1. 受訪者的年齡、教育程度、職業、子女數、結婚多久
2. 家庭成員、配偶教育程度/職業
3. 托育幼兒的年齡、性別、出生序

二、使用公共托育服務的考量因素

1. 您何時開始使用新北市公共托育服務？當時/目前孩子多大？
2. 為什麼將孩子送去公共托育中心？（簡稱公托中心）
3. 您如何得知公托中心的訊息？
4. 選擇這一家公托中心的考量的因素有哪些？家人（丈夫、公婆、父母）對於您將孩子送到公托中心有什麼想法？為什麼？

三、使用公共托育服務的經驗與影響

1. 使用公共托育服務後，對您的兒童照顧情況有什麼影響？對於兒童的照顧責任與壓力有沒有改變？
2. 使用公共托育服務後，對您的家務分工有什麼影響？
3. 使用公共托育服務後，對您的家庭（夫妻、親子、婆媳）關係有什麼影響？
4. 使用公共托育服務後，對您的個人時間規劃有沒有改變？
5. 使用公共托育服務後，對您的工作安排有什麼影響？您會考慮轉換工作類型或調整工作時間來照顧孩子嗎？為什麼？
6. 您會考慮申請育嬰假來照顧孩子嗎？為什麼？
7. 您會考慮辭掉工作，專心在家照顧孩子嗎？為什麼？
8. 使用公共托育服務後，在工作的情況上有什麼影響？（如上班情緒、專注度、工作效率、工作品質）舉例說明。
9. 使用公共托育服務後，對於您的職涯規劃有什麼影響？
10. 在職場上，您曾因為孩子的照顧需求，而發生什麼問題？如何解決？公托中心或

公司會給予協助嗎？如何協助？

11. 如果沒有公共托育服務，您要怎麼安排孩子的照顧方式？（自己、家人、保母、私托等）為什麼？
12. 孩子曾經使用其他托育方式嗎？（自己、家人、保母、私托等）托育經驗如何？
13. 其他托育方式對您的家庭生活、工作情況，有什麼影響？與公共托育服務比較，有什麼差別？
14. 您曾經參加公共托育中心（親子館）舉辦的活動嗎？內容是什麼？
15. 參加公共托育中心（親子館）的活動，對您有什麼影響？（親職教育、公共事務、社交聯誼、休閒舒壓、自我成長…）
16. 您覺得使用公共托育服務有什麼優、缺點？有什麼要改進或建議的地方？
17. 您覺得政府給您托育補助(金錢)，或是直接提供托育服務，哪一種比較適合您與孩子？
18. 您覺得公共托育服務有改善婦女的家庭與工作衝突嗎？
19. 您覺得政府推出公共托育服務，對您的生育意願有影響嗎？
20. 您覺得公共托育服務對於促進婦女就業有沒有幫助？或有什麼影響？

附錄三 訪談同意書

您好：

我是政治大學行政管理碩士學程學生，目前正在進行碩士論文研究，研究主題為「公共托育服務對女性家庭照顧與就業之影響」。現代社會，許多婦女投入職場就業，家庭外的兒童照顧與托育需求逐漸增加。政府設立公共托育中心，提供就業家庭托育服務，除了提供嬰幼兒高品質的照顧服務外，更希望協助婦女兼顧家庭與就業生活，對於婦女具有相當重要的意涵。

而本研究目的在探討公共托育服務對於女性在家庭、就業與生活上的影響，並對於公共托育政策提出反思與建議。研究對象是育有兩歲以下幼兒且使用新北市公共托育服務的女性家長。因此，希望您能提供使用公共托育服務的經驗與想法，協助研究進行，以期在在完成論文之餘，亦能提供後續相關研究建議，並對於公共托育政策實務有所助益。

本研究將使用「深度訪談法」進行資料收集，訪談時間約1小時。訪談結束後，我會致贈您禮物一份，以感謝您的協助。而為了讓訪談內容能確實被記錄與分析，希望您能同意研究者於訪談過程中進行錄音。

研究過程中，我會遵守研究倫理規範。訪談錄音內容僅供研究者分析、登錄及編碼之用，除學術研究之外，絕無其他用途。錄音檔會在研究結束後，立即銷毀。而訪談對話內容會轉為文字稿，您提供的寶貴經驗與想法，將在保密原則下，呈現在我的論文當中，所有足以辨識個人身份的資料將會被隱匿（會以代號或暱稱代替），不會讓他人認出您的身份，請您放心的說出您真實的想法。

訪談期間，您有權利選擇退出，且不需要告知研究者原因。訪談過程中，面對不想回答的問題，您可以拒絕回答，也有權力隨時終止錄音及訪談。若您對於本研究有任何寶貴的意見，歡迎隨時提供給研究者。再次誠摯地邀請您參與本研究。

敬祝 萬事如意

指導教授：劉梅君博士

研究生：戴淑卿

連絡電話：09*****702

電子信箱：10292****@nccu.edu.tw

我已閱讀上述說明，並清楚了解相關細節與我的權利，我願意接受訪談。

受訪者簽名：_____ 日期：____年____月____日

研究者簽名：_____ 日期：____年____月____日