

談現代托育服務的重要性 與發展趨勢

財團法人彭婉如文教基金會
居家托育部研發組長 李庭欣

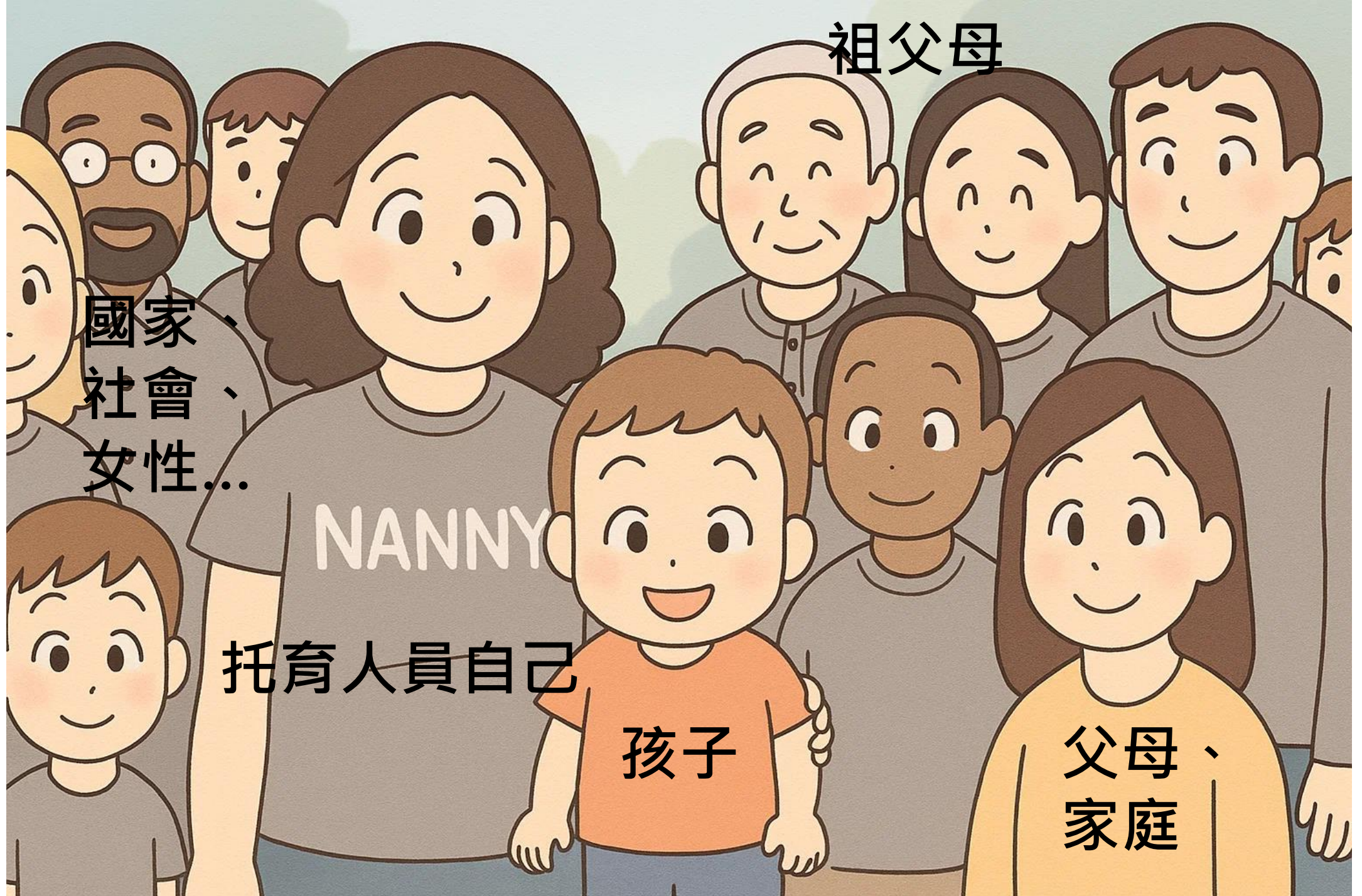
祖父母

國家、
社會、
女性...

托育人員自己

孩子

父母、
家庭



學習目標

- 1.瞭解托育服務對嬰幼兒成長之重要性
- 2.瞭解托育政策對社會、家庭、女性處境之重要性
- 3.瞭解我國托育服務之發展與未來趨勢

托育服務對
嬰幼兒成長之重要性

托育服務不只是替家長「顧小孩」

- ． 幼兒時期是大腦發展關鍵期，托育品質影響孩子的語言、社會性與情緒發展。
- ． 保母每日的照顧行為，形塑孩子的人格、安全感與信任感。
- ． 國內外研究指出，高品質托育與孩子未來的學業、就業、行為表現有正相關。

如何建立安全的依附關係？

POWER五字訣

P：育兒當中能夠跟孩子正向溝通（ positive thinking ）

O：育兒時抓大放小，一次盯一件事（ one thing at a time ）

W：溫言軟語，有禮貌的對話（ wheedle ）

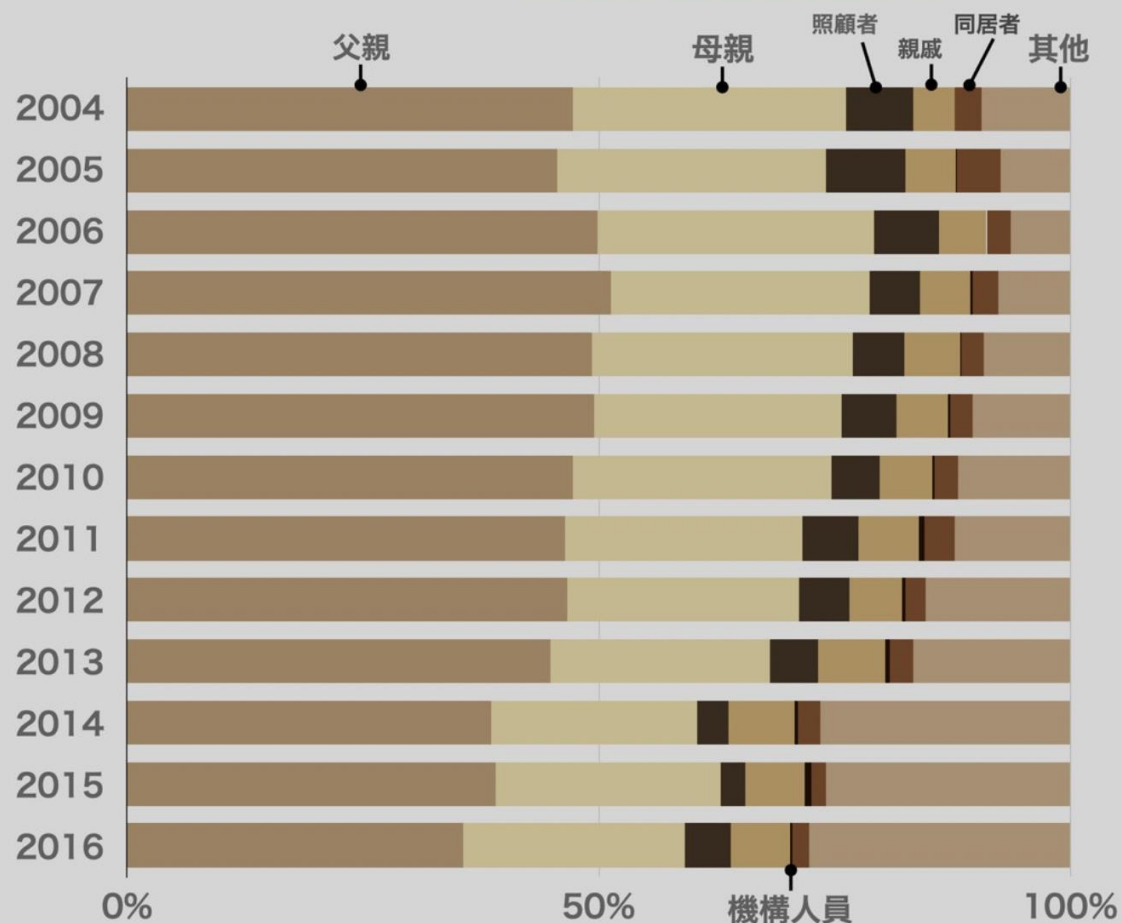
E：經常與你的孩子撫觸擁抱（ embrace ）

R：針對孩子的需求，給予適當的回應（ response ）

生了小孩，就會當爸媽？

家外托育，都會兒虐！？

兒虐案件中施虐者的身份



製圖：If Lin | 資料來源：衛福部保護服務司
2017年後僅統計家內受虐資料 故未列入



生了小孩，就會當爸媽？

重大兒童及少年虐待事件分析研究 (2016)

分析2011年至2016年間104件重大兒虐案，發現2/3施虐者是個案的父母，其中案母36%、案父30%，但「父/母的同居人」也佔了12.4%。

資料來源：

<https://www.thenewslens.com/article/112168>

讓孩子被更多人看見—— 居家托育不只是照顧孩子，更是接住孩子的社會安全網

每一個家長入托，我都會說，我不認同打小孩，而我會教你們如何教小孩。

有一位家長面談時，說他是被打大的，因為被打，才有今天的成就，他的工作真的不錯。合作三、四個月後，有一次爸爸就把剛滿一歲的孩子打的背後滿是傷，我看到的時候都快瘋掉了、我不能接受、那時候我覺得我的力量怎麼這麼小，沒有保護到孩子。

家長說，他只是教訓他，態度很差的跟我說：你去通報，我沒關係。

我就真的通報居托中心。當天中心副督導、訪員就出現在我家，他們給我支持、安慰，說我處理得很好。後續督導又親自打給我，一樣是支持安慰我，說明後續會連絡社會局處理。

後來家長還是拜託我繼續收托孩子，他們理解我是很愛孩子才會這樣，爸爸也答應以後不參與管教，爸爸還真的做到，就沒有再打小孩。

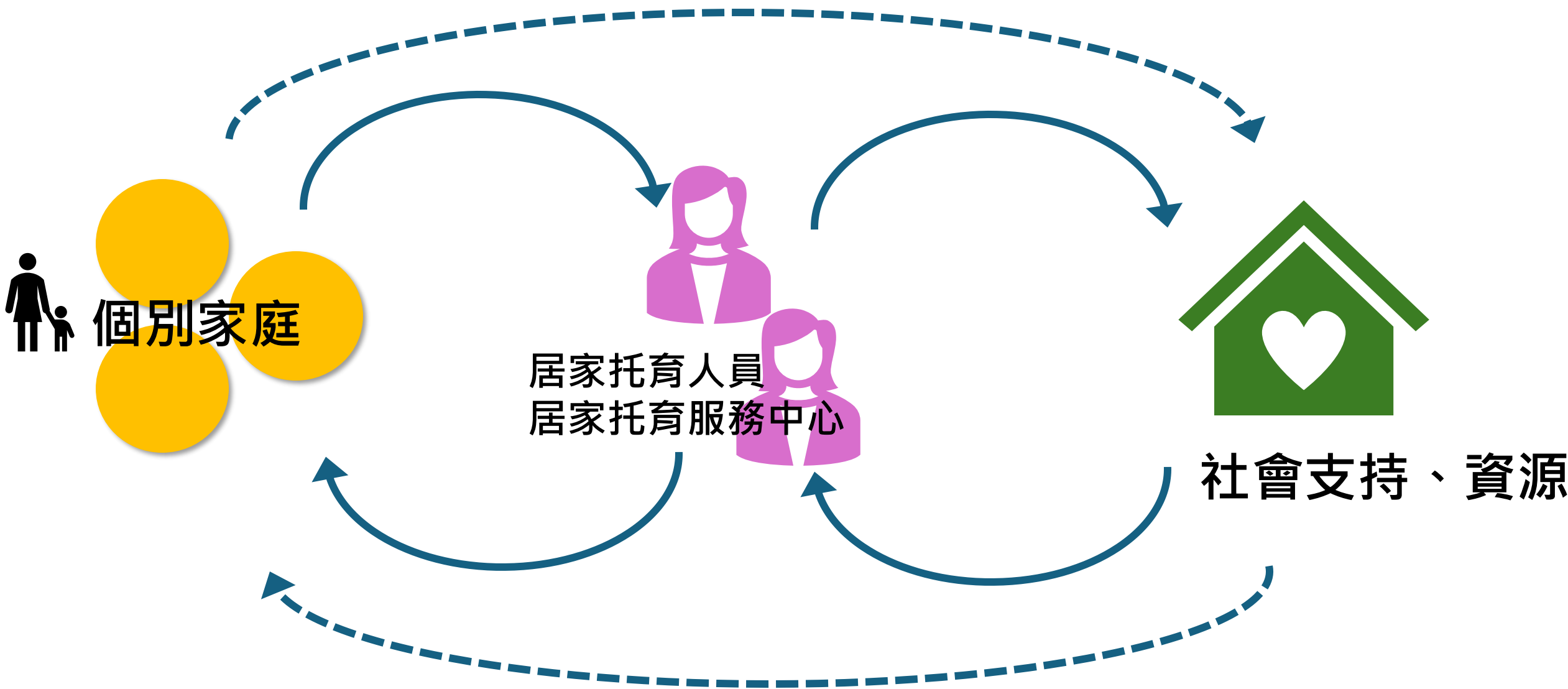




個別家庭

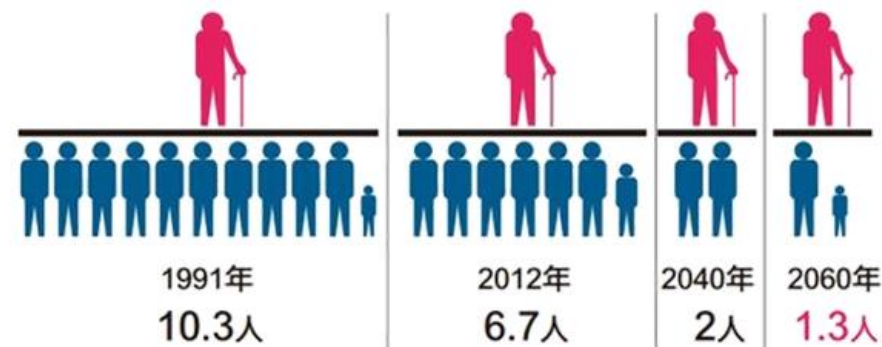
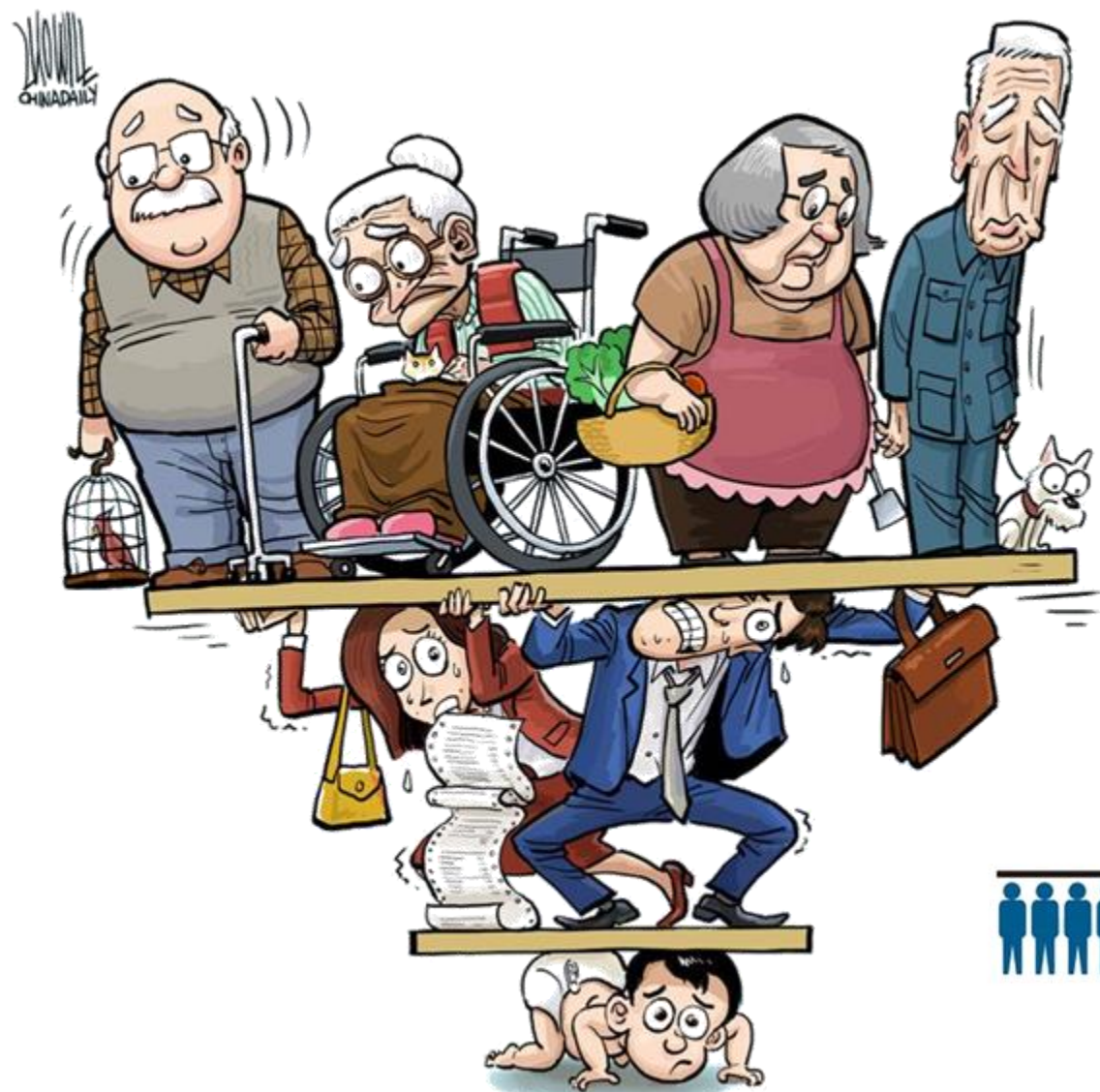


社會支持、資源



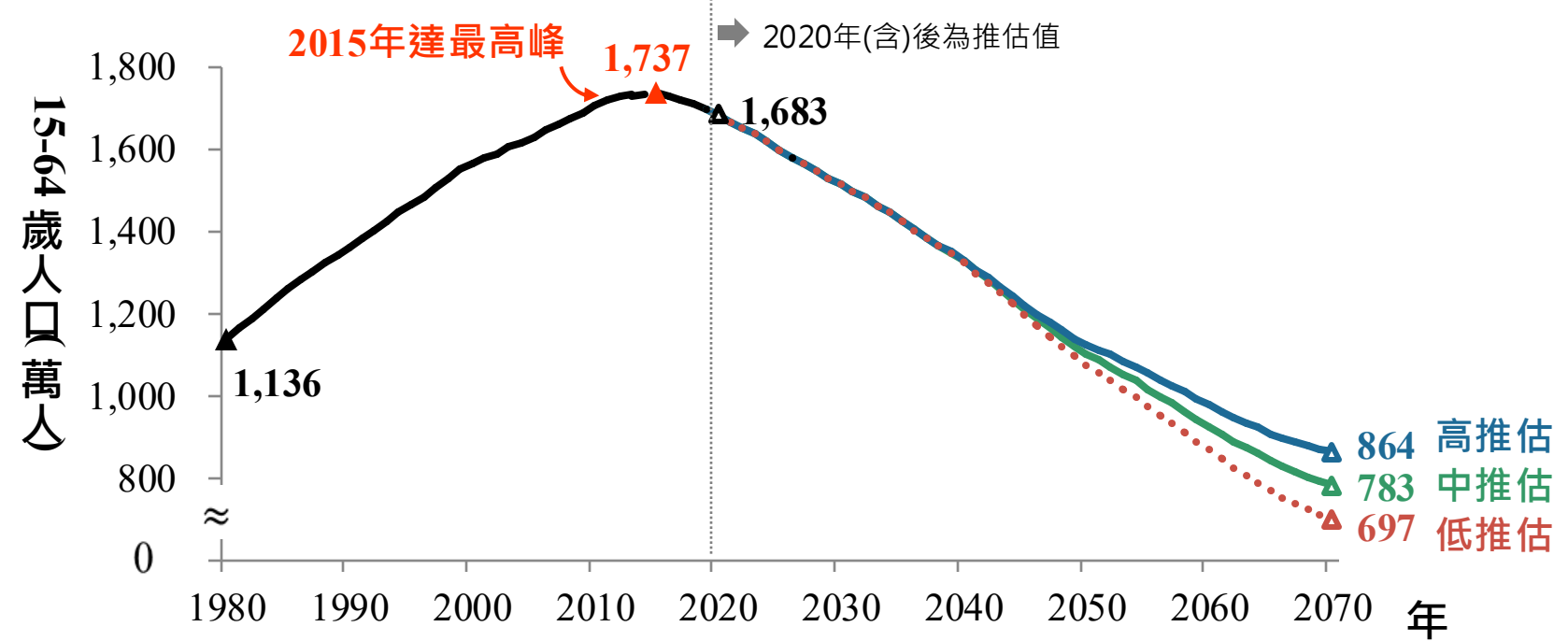
托育服務對家庭、女性與國家 的重要性

未來的最大挑戰：少子女化加速人口老化



資料來源：
Truthdig

工作年齡人口變動趨勢



年齡組	15-64歲工作年齡人口之年齡結構 (%)				
	1980 年底	2020 年底	2070年底		
			高推估	中推估	低推估
15-29歲	49.9	25.2	25.8	22.8	19.5
30-44歲	26.1	32.7	30.4	29.1	27.1
45-64歲	24.0	42.1	43.9	48.1	53.4

說明：工作年齡人口係指其所對應年齡層之人口數，即15至64歲人口數，並非實際有工作（就業）之人數。
資料來源：國家發展委員會「中華民國人口推估（2020至2070年）」，2020年8月。

勞動力短缺敲警鐘 學者：服務業危機更勝製造業

2023/1/10 20:48



（中央社記者潘姿羽台北10日電）台灣人口已連續3年負成長，學者直言，勞動力短缺的危機恐怕會比外界預期的還要早發生，4年後新增勞動力就可能出現短缺，且服務業的嚴峻程度將更勝製造業。

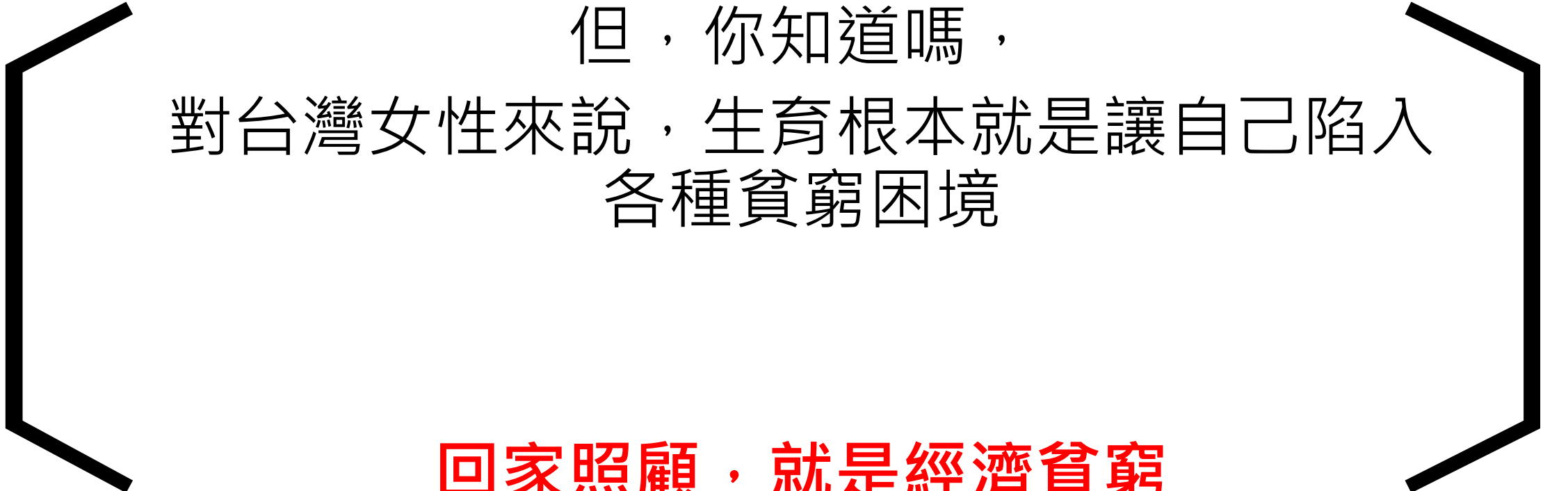
內政部今天公布2022年人口統計數據，人口數為2326萬4640人，連續3年負成長；其中全年新生兒人數僅13萬8986人，創內政部統計以來新低；死亡人數首逾20萬人，也是歷年新高。

台灣在少子化、高齡化夾擊之下，人口危機愈來愈嚴峻，根據國發會人口推估，2025年台灣將進入超高齡社會（65歲以上人口占總人口比率超過20%）；2028年15至64歲工作年齡人口占總人口的比率則開始低於2/3，對經社發展有利的人口紅利消失，代表勞動力不再充沛，社會的經濟負擔加重。

表二：2010年總勞動力與2050年推估：值按性別與教育分類之改變比較

	2010	2050			
		恆常情境	世代情境	男女平等情境	瑞典情境
總勞動人口(千人)	11,671	8,279	8,777	9,593	10,867
自2010年之改變(%)		-29%	-25%	-18%	-7%
女性勞動人口	4,953	3,655	4,199	4,969	5,462
男性勞動人口	6,718	4,624	4,578	4,624	5,405
女性：高中以下	1,106	205	292	378	357
自2010年之改變(%)		-81%	-74%	-66%	-68%
女性：高中畢業	1,797	789	956	1,129	1,176
自2010年之改變(%)		-56%	-47%	-37%	-35%
女性：大專以上	2,049	2,661	2,951	3,462	3,928
自2010年之改變(%)		30%	44%	69%	92%
男性：高中以下	1,800	285	256	285	320
自2010年之改變(%)		-84%	-86%	-84%	-82%
男性：高中畢業	2,497	1,271	1,251	1,271	1,443
自2010年之改變(%)		-49%	-50%	-49%	-42%
男性：大專以上	2,422	3,067	3,071	3,067	3,643
自2010年之改變(%)		27%	27%	27%	50%

資料來源：Yen-hsin Alice Cheng and Elke Loichinger (2017)。



大家都說 生命因為孩子而富足
但，你知道嗎，
對台灣女性來說，生育根本就是讓自己陷入
各種貧窮困境

回家照顧，就是經濟貧窮
外出工作，就是時間貧窮

表 1-7 2023 年女性勞動力參與率－按年齡分

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (1)	香港	日本	美國 (2)	加拿大	法國	德國	義大利	英國 (2)	挪威	丹麥	瑞典
總計	51.8	55.6	62.6	52.2	54.8	57.3	61.6	52.8	56.6	41.5	58.9	62.1	59.5	(3)72.8
15~19 歲	7.4	9.1	15.1	7.5	22.8	37.4	51.7	16.8	28.0	5.3	42.9	59.3	53.6	44.8
20~24 歲	58.4	53.4	56.5	52.0	76.6	70.1	76.9	64.7	72.0	38.0	70.5	73.3	76.5	70.2
25~29 歲	89.0	78.3	90.7	85.3	88.2	77.9	85.5	83.8	82.0	63.4	83.5	87.1	81.4	87.2
30~34 歲	88.1	73.4	90.8	81.3	82.6	78.4	85.7	83.8	81.4	70.6	83.6	85.7	81.5	88.3
35~39 歲	84.4	66.5	87.9	78.1	80.1	77.6	85.2	83.3	81.9	71.4	82.4	85.9	85.8	90.7
40~44 歲	79.3	66.0	84.6	75.5	82.1	77.3	86.9	84.8	84.8	72.3	82.9	84.2	85.3	91.9
45~49 歲	77.0	68.7	82.3	73.3	83.2	77.9	85.5	86.8	86.4	72.4	84.4	82.5	86.7	93.1
50~54 歲	66.3	70.3	75.5	69.1	80.7	75.2	84.1	85.0	85.0	68.2	81.0	76.8	86.5	90.5
55~59 歲	47.7	67.8	66.6	59.7	76.4	68.4	73.7	78.6	81.3	60.5	72.0	74.5	81.3	87.1
60~64 歲	28.1	55.2	55.2	37.6	65.3	52.5	52.6	41.6	63.4	37.3	51.1	66.8	62.0	70.2

已婚女性因生育（懷孕）離職與復職狀況

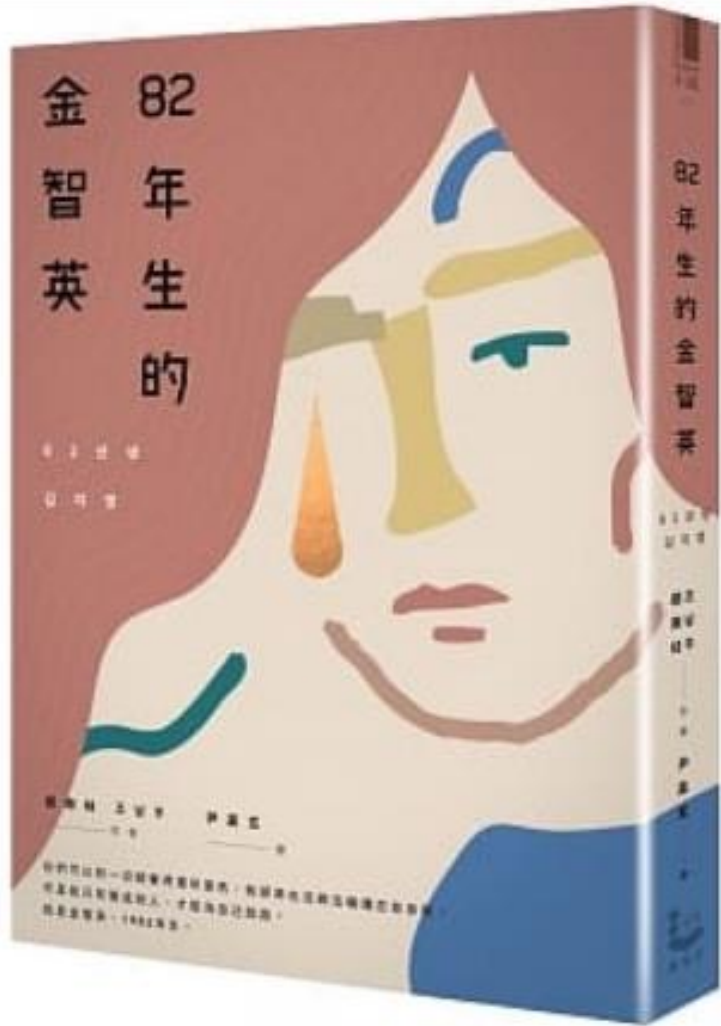
1/4 女性曾因生育（懷孕）離職，原因以「照顧子女」最高，達 68.41%，其次為「準備生育（懷孕）」之 28.12%，且只有一半的人復職。

表 5 15 至 64 歲已婚女性曾因生育（懷孕）離職與復職情形
民國 105 年 10 月 單位：%

	總計				曾恢復 (生育(懷孕)復職率)		未曾 恢復
	人數 (千人)	占 15 至 64 歲 已婚女性比率		百分比		平均復 職間隔 (月)	
		生(懷)第 1 胎 離職率					
總計	909	17.58	24.99	100.00	55.57	65.11	44.43
年齡							
15~24 歲	4	17.53	42.64	100.00	70.75	8.51	29.25
25~49 歲	497	18.31	25.54	100.00	56.49	55.35	43.51
50~64 歲	409	16.76	24.24	100.00	54.32	78.11	45.68
教育程度							
國中及以下	189	15.66	29.18	100.00	54.21	78.97	45.79
高中(職)	374	19.40	28.55	100.00	59.62	69.15	40.38
大專及以上	347	16.99	20.61	100.00	51.95	52.27	48.05

註：1. 生（懷）第 1 胎離職率係指曾因生（懷）第 1 胎離職者占生（懷）第 1 胎前有工作者比率。
2. 「曾因生育（懷孕）離職」含發生在婚前情形。

女性退出職場，（被迫）選擇照顧，引發的問題

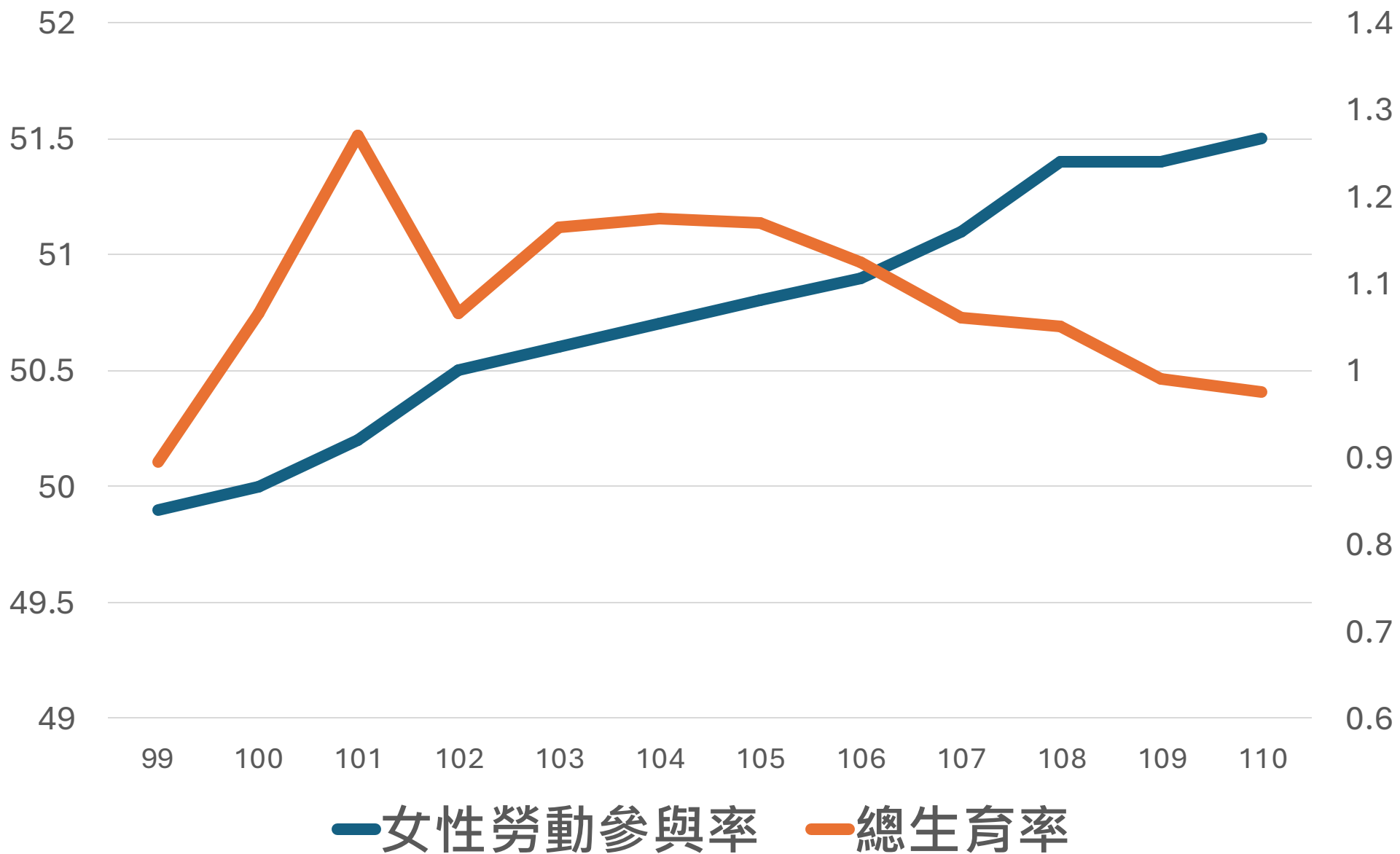


「所以你失去了什麼？」

「啊？」

「你不是說叫我不要老是只想失去嗎？我現在很可能會因為生孩子而失去青春、健康、職場、同事、朋友等社會人脈，還有我的人生規劃、未來夢想等種種，所以才會一直只看見自己失去的東西，但是你呢？你會失去什麼？」

台灣歷年女性勞參率與生育率趨勢圖





1. 全然奉獻於工作的個體

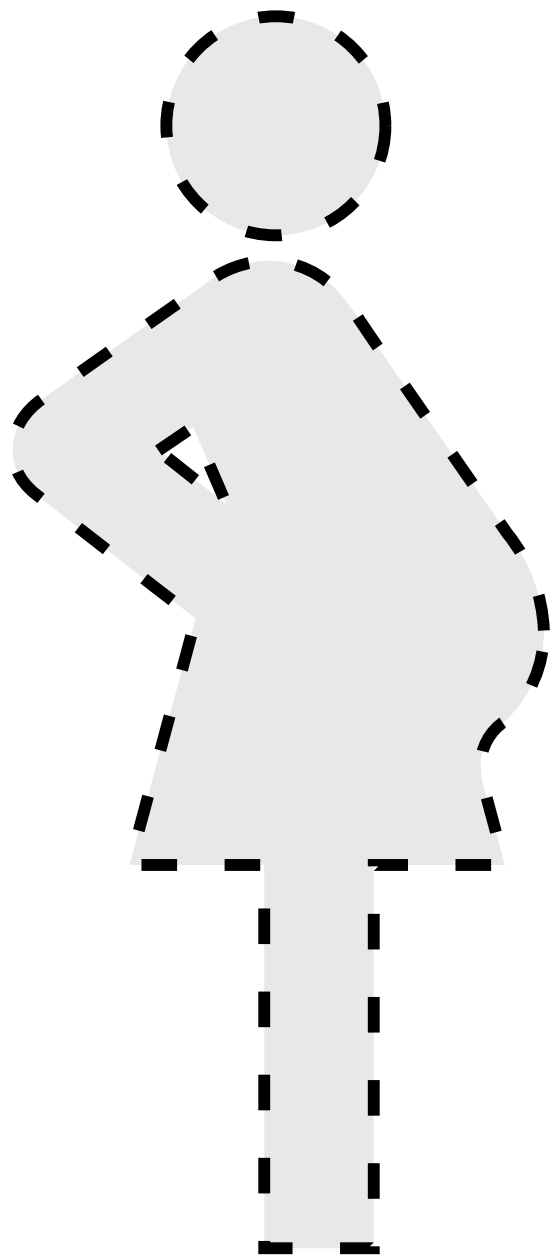
- **隱含假設**：理想工作者沒有其他主要的生活責任（如育兒、照顧家人），可全心投入工作。
- **工作時間**：可長時間、彈性且隨時待命。
- **地點與流動性**：能隨工作需求移動或調度。

2. 以男性為隱性規範

- 文獻常指出，「理想工作者」的模型多以傳統男性角色為標準：背後有他人（多為女性）承擔家務與照顧責任。
- 這種設計導致女性、照顧者或需要兼顧家庭責任的人，難以符合這種期望。

3. 重視生產性與效率

- 評價勞動力時，偏好可量化的生產成果與可預期的績效。
- 忽視關懷工作、情感勞動等非市場化價值。



當社會持續奉行「男主外，女主內」

- 一方面不斷強化以男性為主的理想工作者形象
- 另一方面，女性持續消失在公眾領域（職場、社會、政治等公領域）
- 雇主持續用男性理想工作者標準，檢視女性勞動者....

女性就業困境 / 歧視處境

100個

不敢請育嬰假

徵文
活動

的理由

即日起至4/25



“ 老闆說請完育嬰假通常不會回來上班，所以如果要請產假跟育嬰留職停薪就順便把離職單填一填。 ”



婦女新知基金會



EAT 社團法人台灣生育改革行動聯盟

100個

不敢請育嬰假

徵文
活動

的理由

即日起至4/25



“ 主管臉色一沉，而我正要開口接著問產假、育嬰假的時候，她突然說「按照這個時間推算，你應該是去年十月受孕的？那麻煩你明天把十月到這個月的獎金匯回公司。」 ”

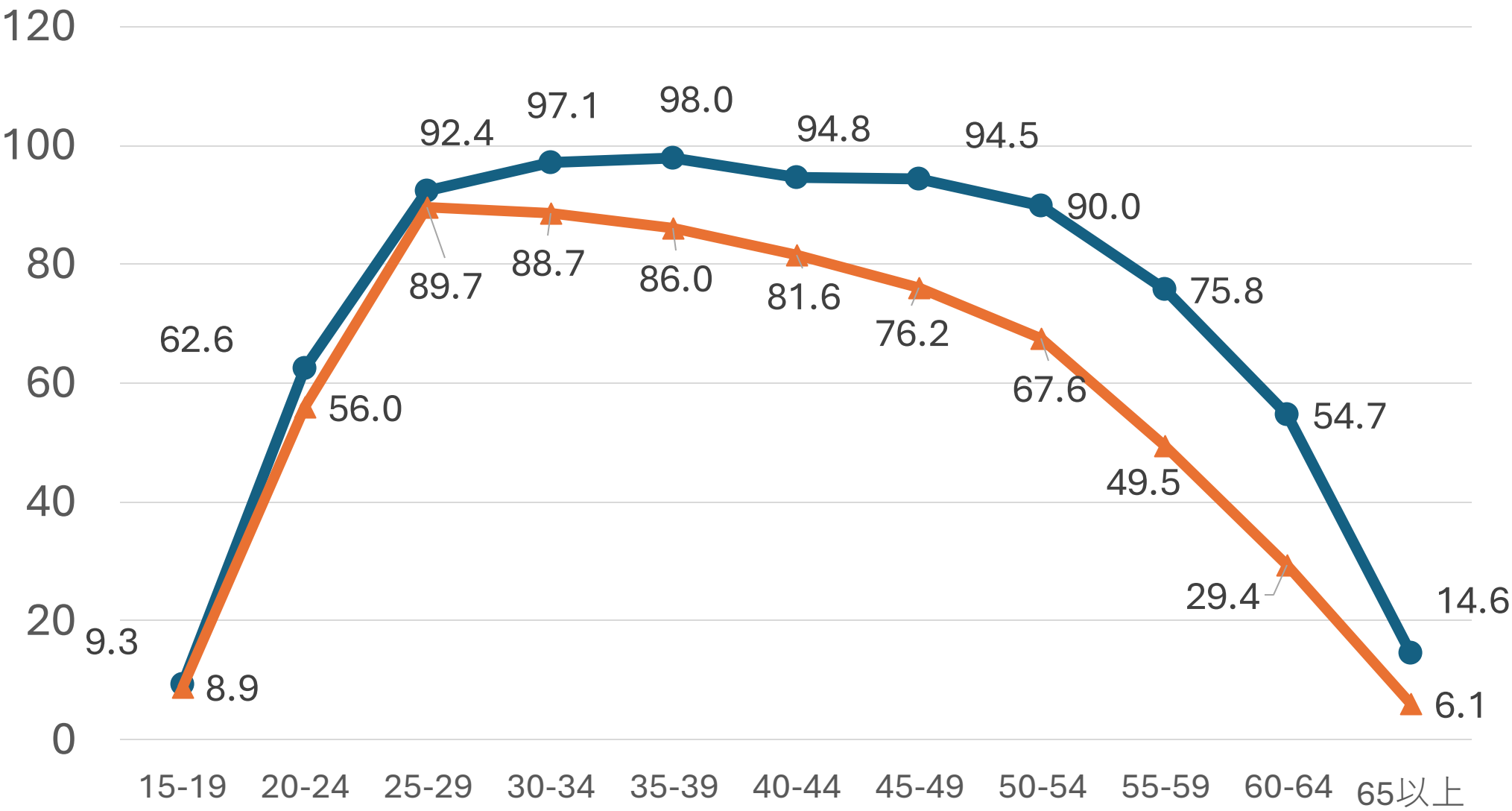


婦女新知基金會



EAT 社團法人台灣生育改革行動聯盟

2024年性別勞動參與率 - 依年齡



● 男性 ▲ 女性

2023年 各國女性勞動參與率比較

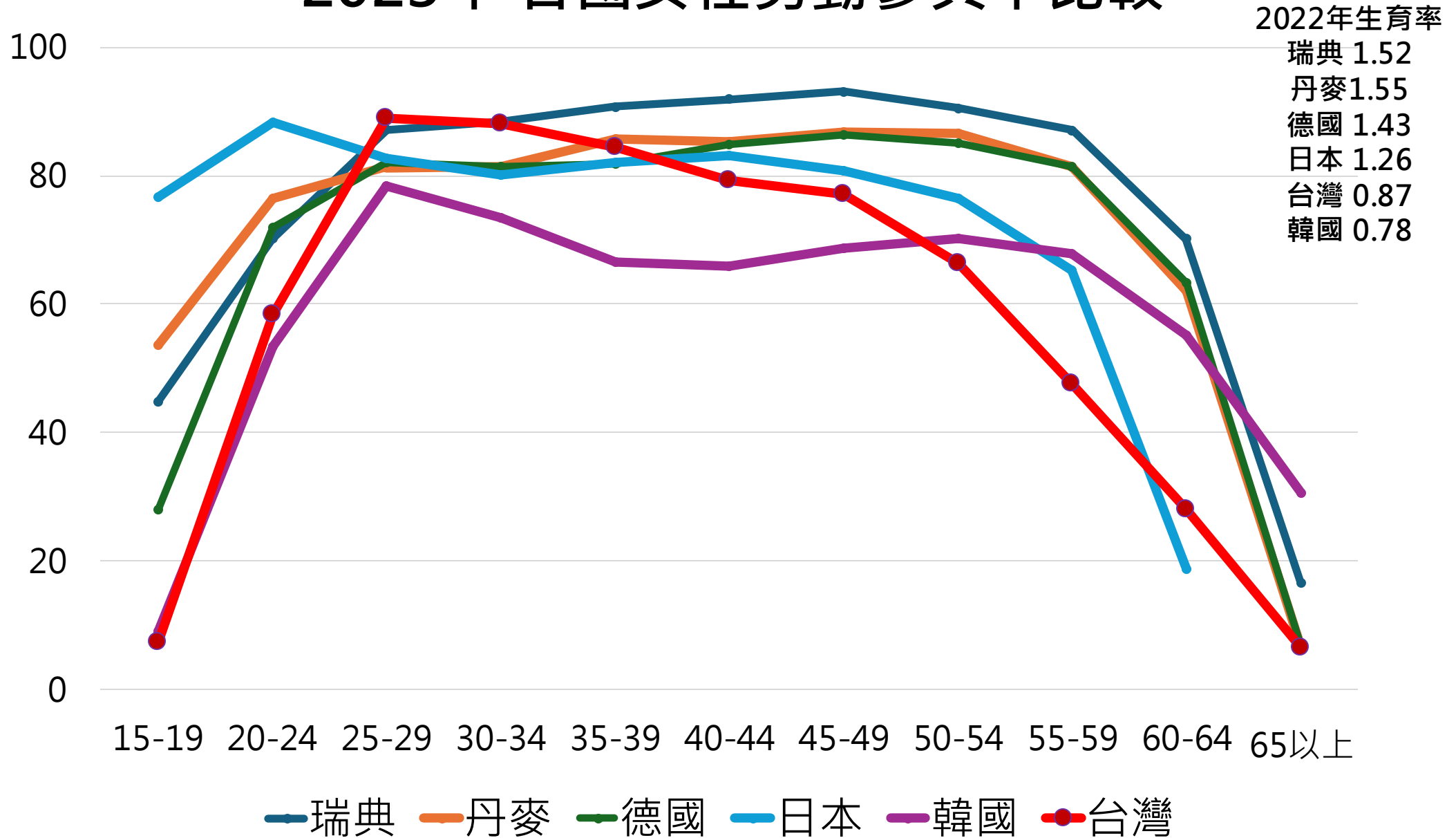


表 1-7 2023 年女性勞動力參與率—按年齡分

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (1)	香港	日本	美國 (2)	加拿大	法國	德國	義大利	英國 (2)	挪威	丹麥	瑞典
總計	51.8	55.6	62.6	52.2	54.8	57.3	61.6	52.8	56.6	41.5	58.9	62.1	59.5	(3)72.8
15~19 歲	7.4	9.1	15.1	7.5	22.8	37.4	51.7	16.8	28.0	5.3	42.9	59.3	53.6	44.8
20~24 歲	58.4	53.4	56.5	52.0	76.6	70.1	76.9	64.7	72.0	38.0	70.5	73.3	76.5	70.2
25~29 歲	89.0	78.3	90.7	85.3	88.2	77.9	85.5	83.8	82.0	63.4	83.5	87.1	81.4	87.2
30~34 歲	88.1	73.4	90.8	81.3	82.6	78.4	85.7	83.8	81.4	70.6	83.6	85.7	81.5	88.3
35~39 歲	84.4	66.5	87.9	78.1	80.1	77.6	85.2	83.3	81.9	71.4	82.4	85.9	85.8	90.7
40~44 歲	79.3	66.0	84.6	75.5	82.1	77.3	86.9	84.8	84.8	72.3	82.9	84.2	85.3	91.9
45~49 歲	77.0	68.7	82.3	73.3	83.2	77.9	85.5	86.8	86.4	72.4	84.4	82.5	86.7	93.1
50~54 歲	66.3	70.3	75.5	69.1	80.7	75.2	84.1	85.0	85.0	68.2	81.0	76.8	86.5	90.5
55~59 歲	47.7	67.8	66.6	59.7	76.4	68.4	73.7	78.6	81.3	60.5	72.0	74.5	81.3	87.1
60~64 歲	28.1	55.2	55.2	37.6	65.3	52.5	52.6	41.6	63.4	37.3	51.1	66.8	62.0	70.2

留住成熟、穩定的人力
有助企業產發展、創新

***那一年，我認識的會計師事務所阿嬤**



台灣經濟學會

2023年11月20日 · 🌐

台灣經濟學會2023年最佳碩士論文獎甄選

【勞動經濟學門】佳作

代間互助：論台灣女性之提早退休

得獎人：趙苡彤(台大經濟系)

指導教授：黃景沂博士

恭喜得獎人與指導教授。

頒獎典禮謹訂於112年12月2日「台灣經濟學會2023年年會」舉行。

論文摘要：

為何台灣女性會提早退休？調查資料顯示，在中華家庭觀念之影響下，台灣成年子女普遍對父母提供經濟幫助；因此我們推測，子女對父母的經濟幫助可能會導致台灣女性提早退休。然而，我們透過事件研究設計發現，當成年子女有能力給父母提供經濟支援時，並無證據顯示母親會提早退休，母親亦不會在成年子女無法提供經濟支援時重返職場。相反地，當母親成為（外）祖母時，她們會付出金錢與時間照顧（外）孫子女，從而決定提早退休。

研究結果表明，儘管成年子女與父母之間的支持是雙向的，但接受子女撫養對於台灣女性的提前退休並沒有顯著影響。然而，**照顧孫子的需要成為導致台灣中老年女性勞動參與率低的關鍵因素**。為提高女性勞動參與率，我們建議實施鼓勵中老年女性兼職、分擔扶養子女成本的政策。

把小孩給阿公阿嬤照顧？

平均餘命持續延長，阿公阿嬤也要顧自己的老後，維持老年經濟安全。

長輩也有自己的生活，體力也需要考量，世代之間教養衝突。

項目	2023
總計零歲平均餘命(歲) *	81.75
男性零歲平均餘命(歲) *	78.50
女性零歲平均餘命(歲) *	85.10

2012	79.51	71.56	7.95
資料來源：衛福部統計處 製表：記者吳亮儀			

2024性別薪資差距增至15.8% 女性需多工作58天才與男性同酬

#2024年 #2023年 #性別 #男性 ...



結論先講

勞動部今（25）日發布統計指出，去（2024）年台灣女性平均時薪327元、男性389元，性別薪資差距達15.8%。也就是說，女性一年需比男性多工作58天，才能獲取相同年薪，勞動部以此數據，換算出今年「同酬日」為2月27日，較前一年退步2天。

根據行政院主計總處薪資調查初步統計，台灣女性2024年的平均時薪327元，為男性389元的84.2%，性別薪資差距達15.8%。換言之，女性一年需比男性多工作58天，才能獲得與男性相同的全年薪資。

勞動部也以此換算出今（2025）年「同酬日」為2月27日，意即當男性從2024年初上班至年底時，女性需多上班58天至今年2月27日，才能達成與男性同酬；較去年相比，日期共增加2日。

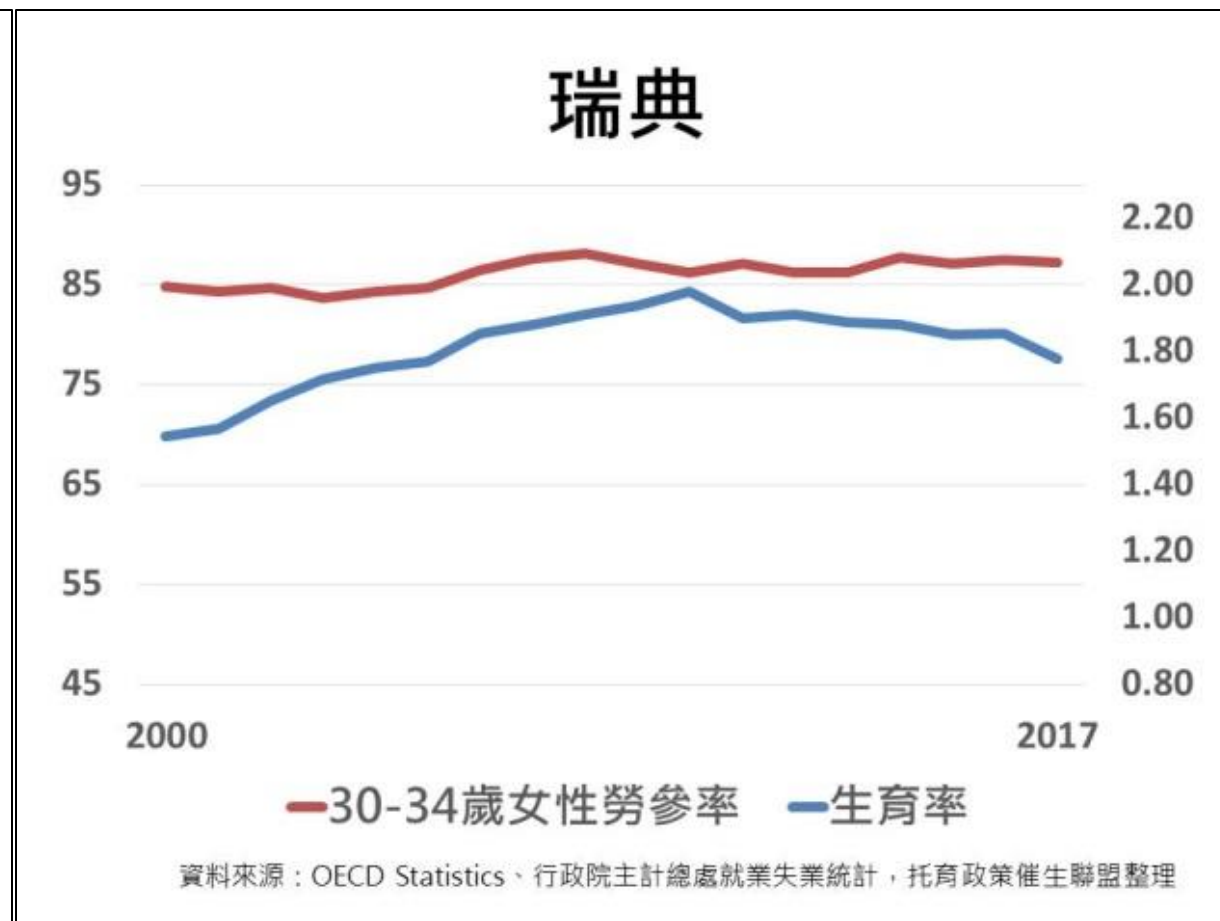
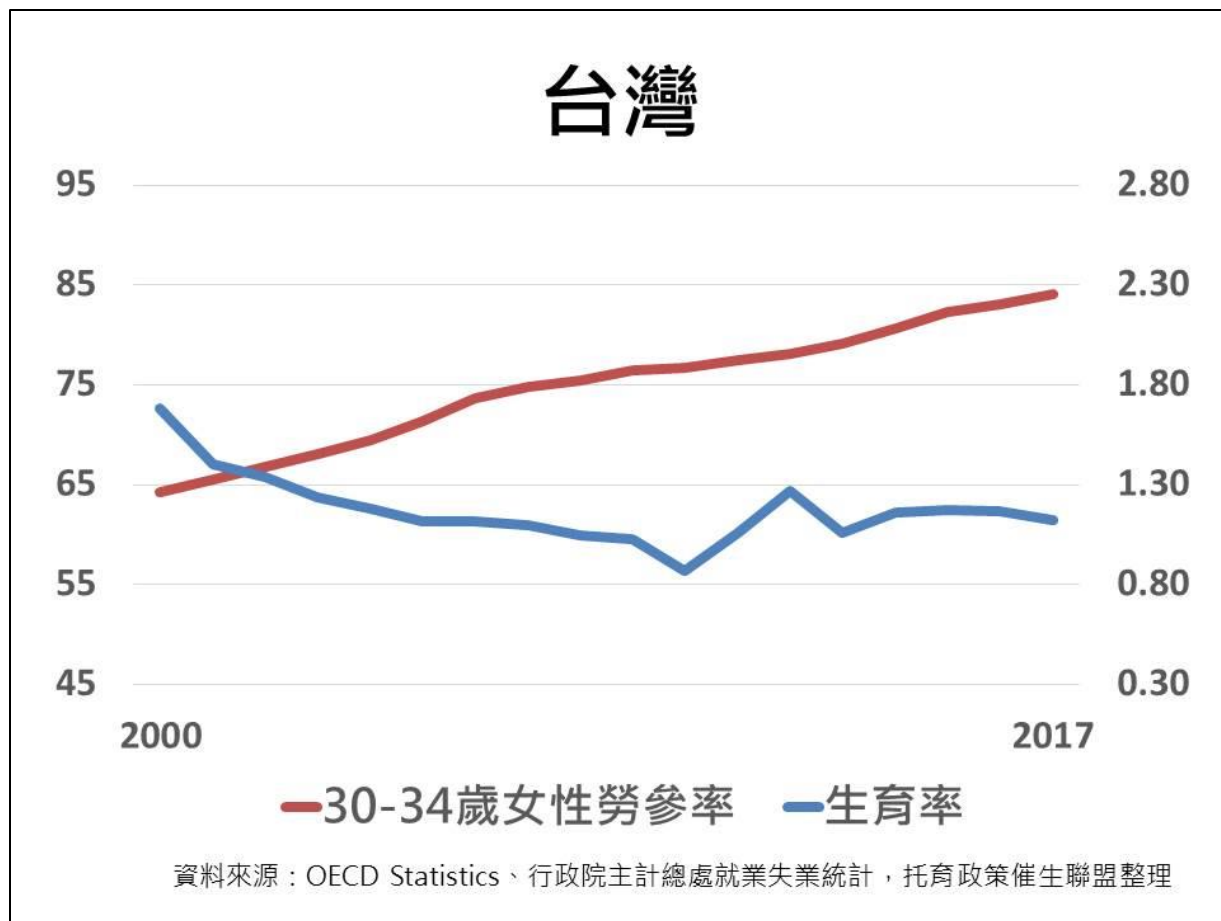
女性晚年經濟不安全

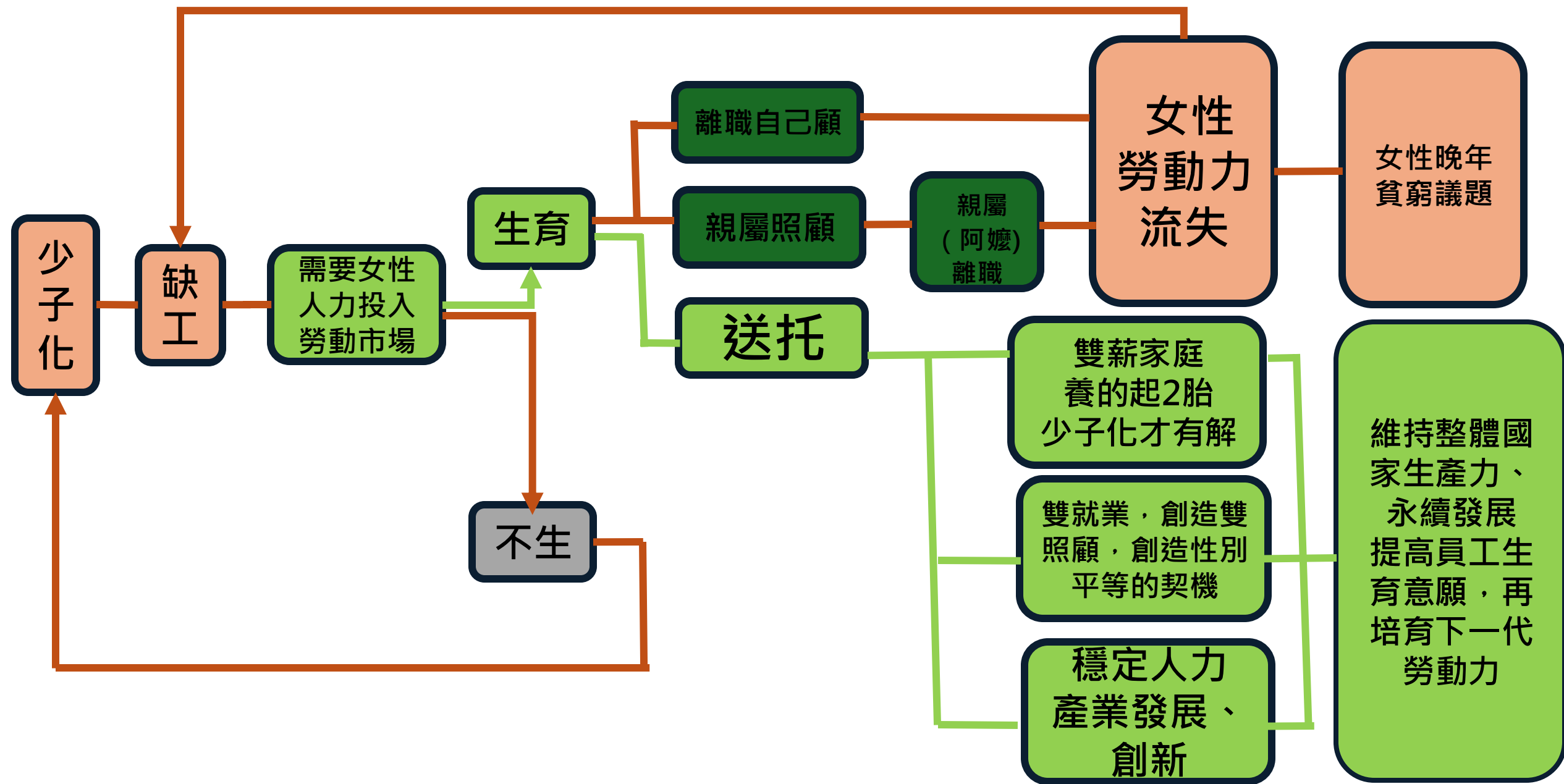
表 3-4 55 歲以上者之主要經濟來源

102 年 6 月										單位：重要度	
項目別	自己工 作或營 業收入	配偶提 供	自己儲 蓄、利 息、租金 或投資 所得	自己退 休金、撫 卹金或 保險給 付	子女或 孫子女 奉養	向他人 或金融 機構借 貸	政府救 助或津 貼	社會或 親友救 助	其他		
55~64 歲	39.6	17.4	17.7	18.1	23.3	0.2	3.0	0.6	0.5		
性別											
男	53.9	6.0	19.5	21.2	13.7	0.2	2.9	0.7	0.8		
女	25.9	28.3	15.9	15.2	32.4	0.3	3.1	0.6	0.2		

資料來源：衛生福利部102 年老人狀況調查

台灣與瑞典女性就業與生育率比較圖





高就業率、高生育率雙高關鍵：托育服務

Policy responses to low fertility:
How effective are they?

Working Paper No. 1

May 2019



Technical Division

Working Paper Series

Population & Development Branch

- 聯合國人口基金2019年報告：

- 提振生育率，完善

- 托育服務相當關鍵！

托育是國家重要的社會投資

- ． OECD 與聯合國永續發展目標（SDGs）皆強調「可負擔的優質托育」是社會永續的基礎。
- ． 投資托育可促進人口政策、減少教育不平等、提升生育率與女性勞動參與。
- ． 優質托育可視為「社會基礎建設」的一環，具有公共效益。

托育服務作為 社會投資重要的起點

ECEC
支持兒童發展和
父母就業

兒童發展支持繼續教育，減少輟學

社會擁有更高的就業和生產力

ALMP(積極勞動市場政策)和工作與生活平衡政策，支持高（女性）就業率、促進性別平等和更高的生育率

積極的高齡化和終身學習—延後退休年齡和更永續年金制度

社會投資回報：積極就業、性別平等、貧困保護和預防措施，最終獲得穩健的稅收基礎

德國案例： 從「歐洲病夫」到社會投資轉向



典型俾斯麥模式福利制度

20世紀末期嚴重經濟問題、高失業率、經濟成長停滯

勞動市場的「哈茨改革」(Hartz reforms) (2003年至2005年間)
推動了社會投資政策：例如引入育嬰假制度、托育服務的擴展

德國 兒童托育擴建情況及要求

i

Die Betreuungsquote der unter Dreijährigen lag 2021 bei 34,4 Prozent. Die Quoten in Ost- und Westdeutschland näherten sich zuletzt nicht weiter an: Die Differenz ist seit 2006 aber von 31,4 Prozentpunkten auf 21,8 Prozentpunkte gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr ist sie konstant geblieben.

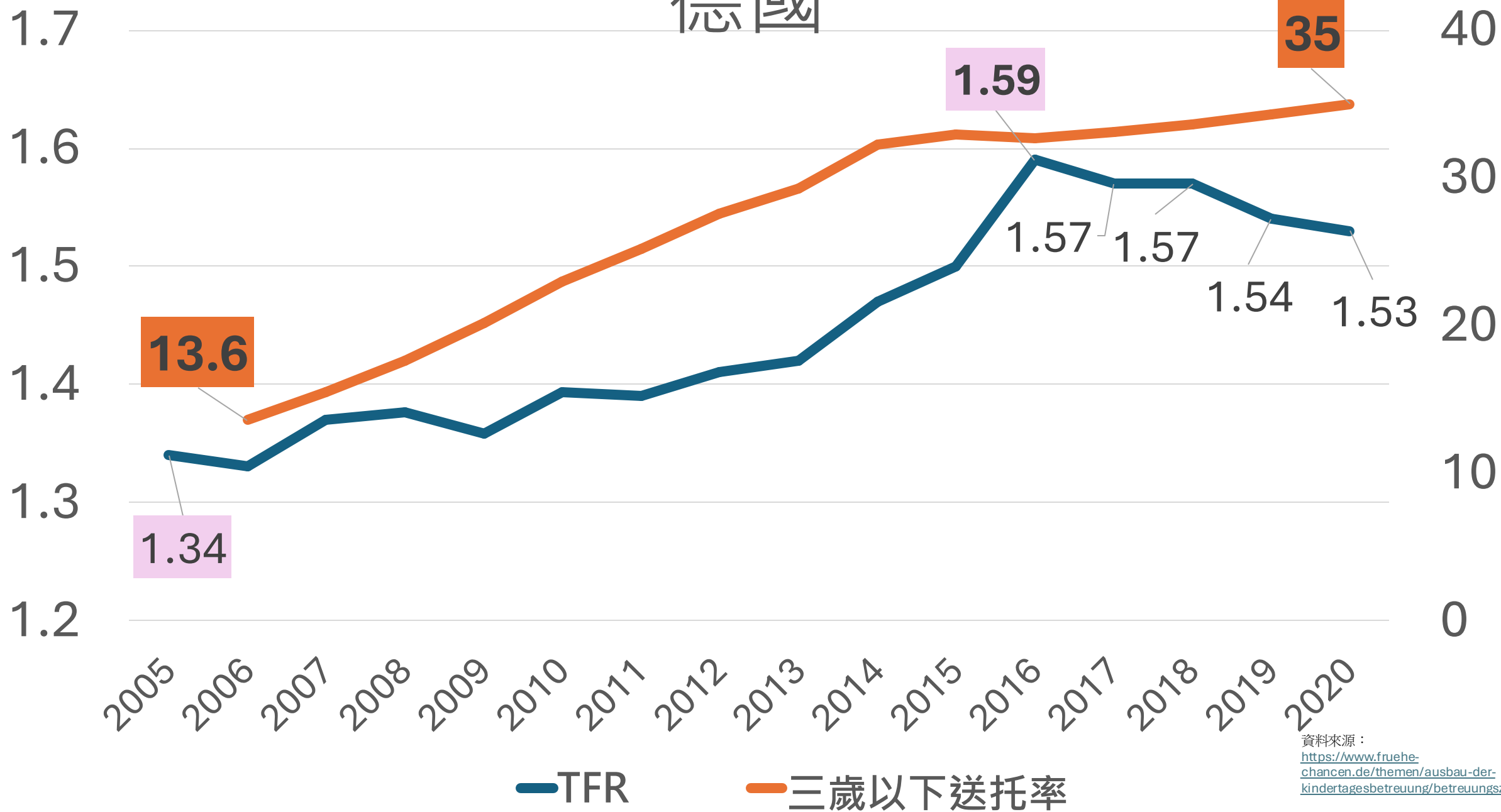
德國為回應持續低迷的**低生育率對國家帶來的衝擊**，以及為解決**勞動力短缺的問題**，**鼓勵更多女性投入勞動力市場**，轉向採取北歐模式，擴大提供托育服務，支持雙薪家庭育兒。

德國2005年通過《日托擴展法案》(Tagesbetreuungsausbaugesetz, TAG)，目標要再增加230,000個日托與保母收托名額，時，各州三歲以下家外送托率須達 35% 的政策目標。同時2008年《兒童保育資助法案》(Kinderförderungsgesetz, KiF€oG)，提出2013 年三歲以下兒童的托育服務覆蓋率從 **2006 年的 13.6% 提高到 2014 年的 32.3%**，並於**2017 年托育覆蓋率達到 33.1%**。2021年，三歲以下托育服務涵蓋率為**34.4%**

資料來源：

<https://www.fruehe-chancen.de/themen/ausbau-der-kindertagesbetreuung/betreuungszah>

德國



資料來源：
<https://www.fruehe-chancen.de/themen/ausbau-der-kindertagesbetreuung/betreuungszahlen>

托育與性別平權

「誰來照顧」與性別角色的深層影響

- ．傳統觀念：照顧是女性的「天職」，而不是專業。
- ．家長缺乏托育資源時，主要是女性中斷職涯、負擔育兒責任。
- ．照顧責任的不平等，是女性長期在勞動市場處於不利位置的原因之一（母職懲罰）。

托育服務如何促進女性就業

- ．托育公共化程度越高的國家，女性勞動參與率越高（如：瑞典、法國）。
- ．適切的托育安排可減少女性的非志願性離職。
- ．政府推動準公共化、協力式托育體系，其實是性別平權政策的一部分。

家庭事業難兼顧 調查：8成6爸爸曾想離家喘息

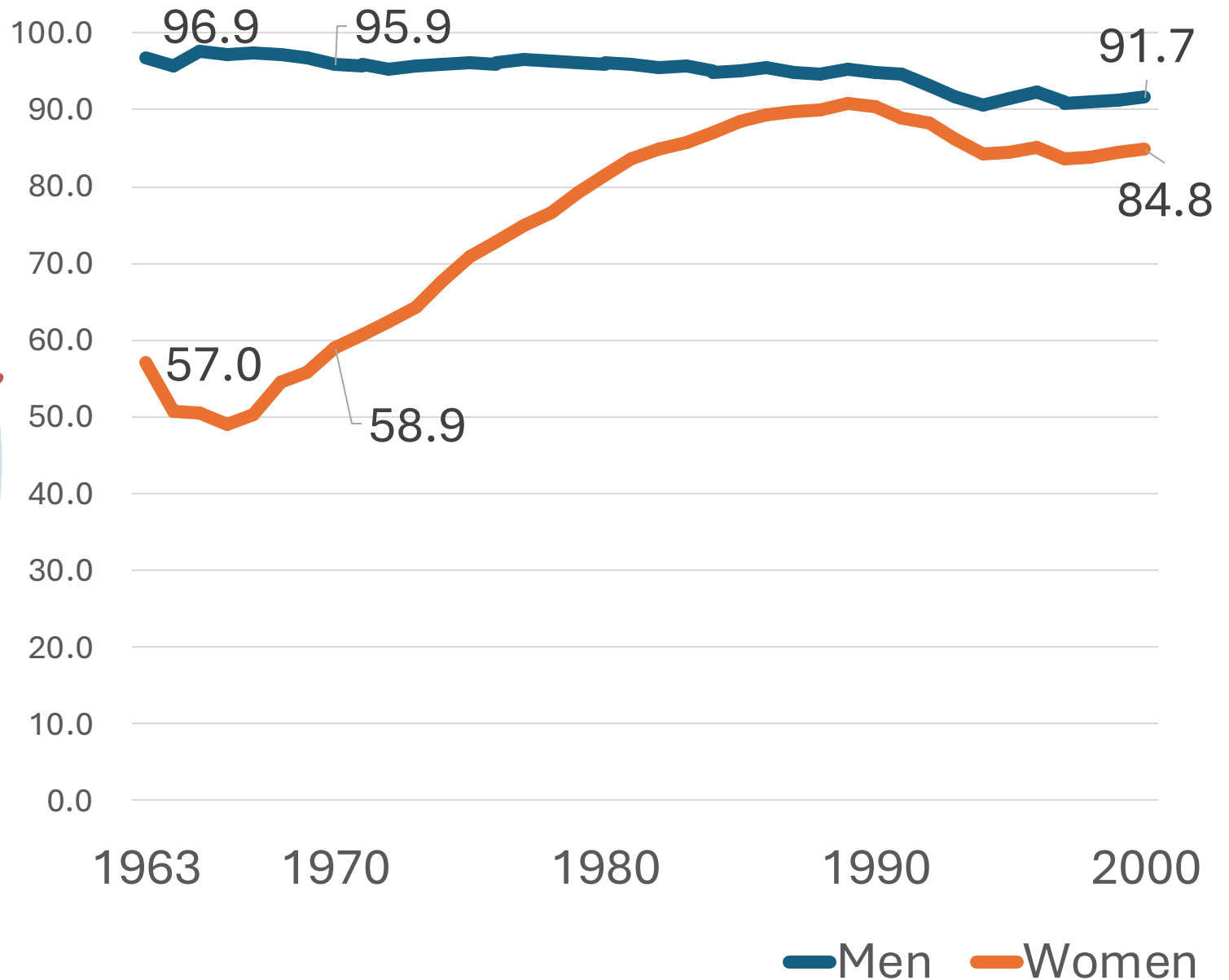
職場爸爸除了需扛起家計、擔心職場競爭，還要兼顧夫妻與親子關係，生活壓力大。人力銀行調查發現，職場爸爸自評疲勞指數達77分，有86%曾想離家喘息。

父親節將至，yes123求職網今天（5日）發布「職場爸爸疲勞指數調查」，35.8%的職場爸爸透露，目前是家裡唯一的經濟支柱，無論是單薪還是雙薪家庭，38.8%爸爸指出，今年家庭總所得受疫情衝擊而減少。

1960-2000瑞典30-34歲女性勞參率

二戰過後，勞動力需求增加，
女性的人力需要大量投入....

瑞典政府提供充足公共托育服務，
釋放女性勞動力。





瑞典幼兒從一歲起，家長就就**有權**將孩子進入幼兒園。而負擔得起的托兒費，用意味著瑞典的大多數父母選擇在請完育嬰假後送托，並重返工作崗位。

Work-life balance

In Sweden, it's possible to combine career with family life Here's why.

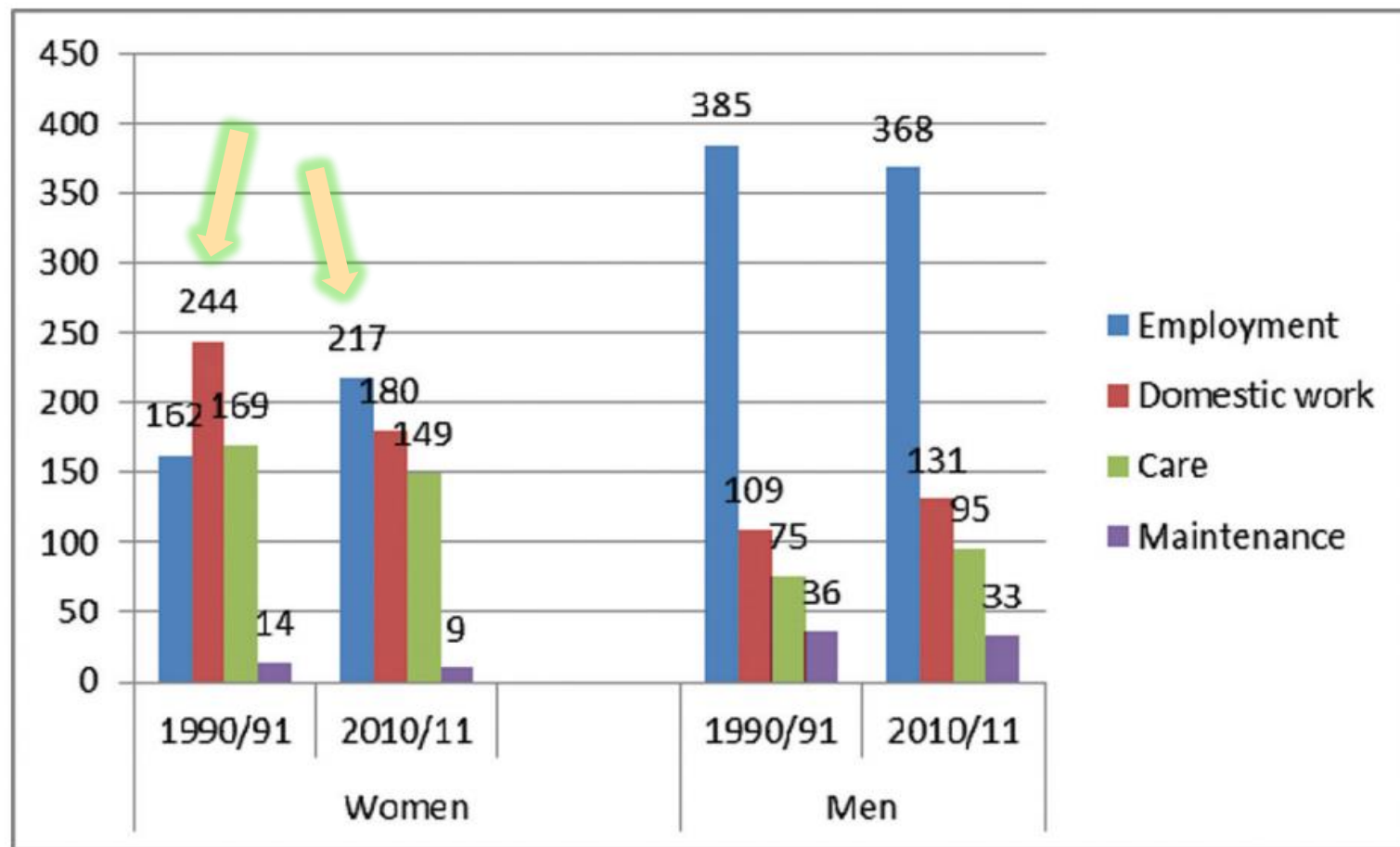
Childcare, schooling and healthcare

From the day they turn one, children in Sweden have the right to a place in nursery school. Most children begin nursery school at some point and attend it until the fall of the year they turn six – that's when compulsory school begins. Affordable childcare means that most parents in Sweden choose to go back to work after their parental leave.

School for children aged 6 to 19 – from 'preschool class' (*förskoleklass*) to upper secondary school/sixth form/high school – is fully tax-financed, most often including lunches.

育兒女性與男性每日時間使用狀況--依年代與性別分

Figure 4: Time spent on different work tasks, minutes per day, mothers and fathers with children aged 0–6, 1990/91 and 2010/11.*



被翻轉的 時間分配方式

每日照顧孩子的時間，
媽媽少20分鐘
爸爸多20分鐘

*Employment = employment and travels to and from work. Domestic work = domestic work, shopping, other domestic work, travels in connection with domestic work. Care = care of own children and care of others.

Source: SCB (2012b, table B:17a).

算算看—當無酬工作變成有酬工作

假設某縣市有5000位0-2歲的小孩。

無酬工作

	經濟效益算式	每年效益總金額
媽媽自己照顧	每名小孩照顧費用0元 * 12個月 * 5000位小孩	0元

有酬工作

	經濟效益算式	每年效益總金額
媽媽穩定就業	薪資收入30000元 * 12個月 * 5000位媽媽	18億
保母穩定就業	每名小孩照顧費用17000元*12個月 * 5000位小孩	10億

托育人員也是女性權益的代表者

- ．多數保母本身即為女性勞動者，職業地位與薪資待遇也受性別結構影響。
- ．支持托育工作條件提升 = 支持女性勞動權益與照顧工作價值。
- ．照顧他人，不代表要犧牲自己；保母也需要被尊重、被支持。

譴責衛福部，徹底棄守托嬰人員資格門檻
任何人皆可進入托嬰中心照顧嬰幼兒！
請衛福部切莫短視近利，後悔莫及

托育及就業政策催生聯盟2025年8月



三、托育服務的未來發展

**（一）支持托育，就是支持家長——
認識不同政策的效果與目的**

要檢討的是人，還是制度？



靠北社工

6月2日 · 🌐

#靠北社工6696

育兒津貼到底是什麼爛政策
家長為了那個錢不讓小朋友去念幼稚園
然後自己又不認真帶也不認真教
小朋友沒遲緩都被弄到遲緩
廢到有剩的政策

這應該是家長的問題～不是政策的問題吧～

讚 回覆 24週

👍 82

孩子發展遲緩記得幫忙通報喔！

讚 回覆 24週

👍 16

發揮你社工的功能時候到了！

讚 回覆 24週

👍 2

家長個人行為不能以偏概全的怪政策吧！
家長不認真帶並不是丟到幼兒園就會變好
只是造成老師麻煩而已....

讚 回覆 24週

👍 31

這個評估完全不行！

👍 🤔 10

讚 回覆 24週

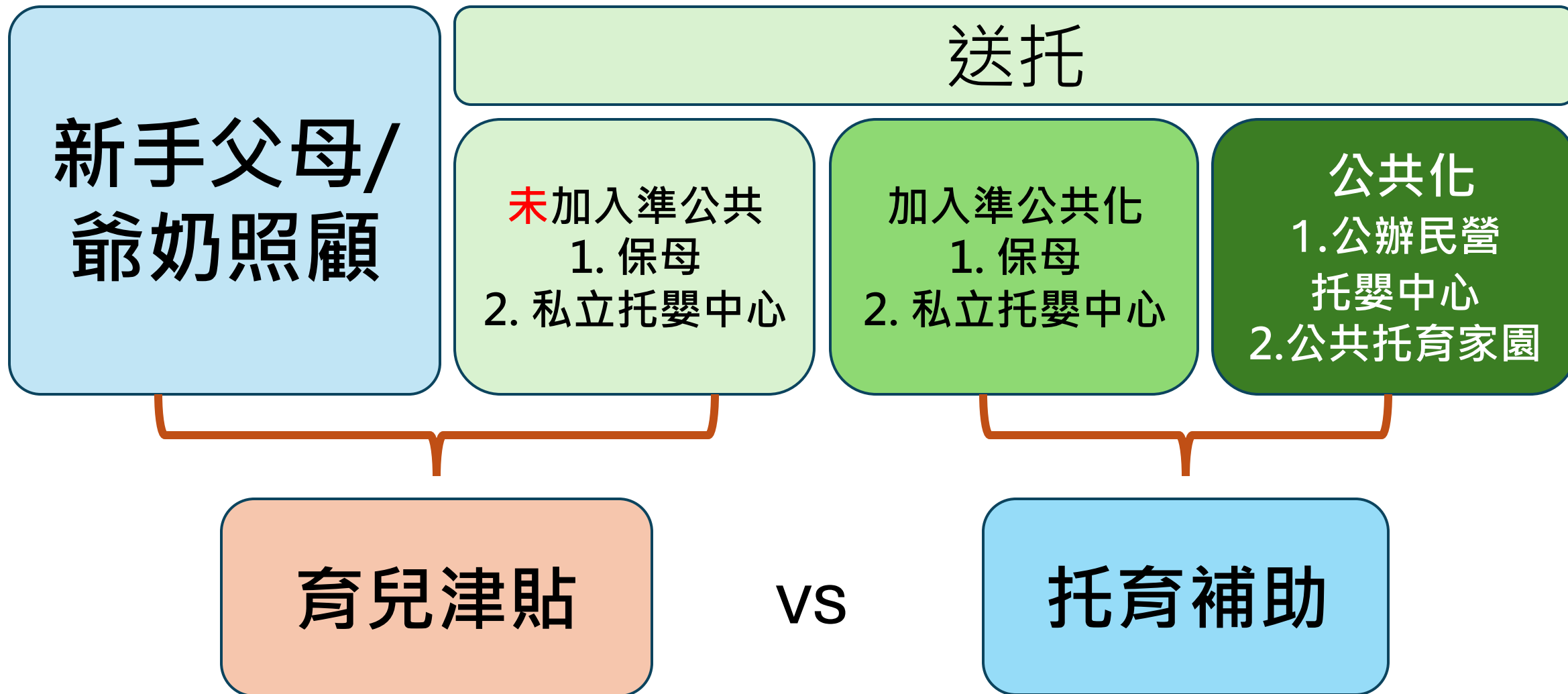
💎 頭號粉絲

是人的問題，不是政策

讚 回覆 24週

👍 27

台灣目前0-2歲家長可選擇的照顧類型

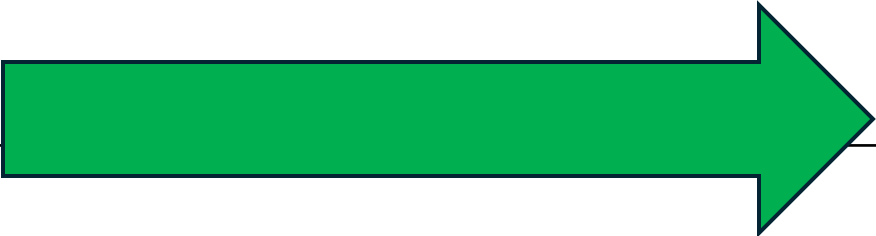


各項育兒政策的目的是與效果

		給付形式	目的	效果
生育津貼		現金/一次性		
育兒津貼	自己照顧	現金/每個月		
	補助私立托育	現金/每個月		
公共托育服務 //托育補助//		平價優質普及 非營利的服務		

(二) 少子女化，真的還有送托需求嗎？

幼兒數減少，但送托人數卻增加！

新竹縣	108年	109年	110年	111年	112年	113年
全市0-未滿3歲幼兒數	15311	15086	15026	14663	14213	13432
居家托育 + 托嬰中心 總收托數	2562				3579	4012
家外送托率	16.7				25.2	29.9

新竹目前托育缺口，有多少？

需求量有多少？

2024年12月 0-3歲人口 **13432**人

若要達到「家外送托率**36%**」
的政策目標

$13432 \times 36\% = 4835$ 位小孩要送托

供給量有多少

居家托育收托數 **1507**人

托嬰中心收托數 **2505**人

目前總服務量 **4012**人

4835

需求

—

4012

供給

=

823

缺口

新竹縣近年居家托育人力變化

新竹縣	108年	109年	110年	111年	112年	113年
居家托育人力	651	682	698	677	725	771
		+ 31	+16	-21	+48	+46

**（三）現在家長比較喜歡托嬰中心，
不喜歡居家托育？**

現在家長都比較想送托嬰中心，不想送保母？

表42 學齡前兒童目前送托托育機構情形

中華民國111年9月									
單位：人、%									
項目別	總計		目前托育機構 是否為當初首選		托育機構托育人員照顧兒童數				
	人數	百分比	是	否	1位	2位	3位	4位 以上	不知道
總計	31,230	100.0	90.2	9.8	2.3	1.3	7.3	65.1	24.1
性別									
男	17,508	100.0	92.6	7.4	2.2	-	6.7	66.8	24.2
女	13,722	100.0	87.2	12.8	2.4	2.9	7.9	63.0	23.8
年齡別									
0~未滿3歲	29,293	100.0	89.6	10.4	2.5	1.3	7.7	66.5	22.0
3~未滿6歲*	1,937	100.0	100.0	-	-	-	-	44.5	55.5

備註：「*」之樣本數不足30，代表性恐有不足，引用時請審慎。

資料來源：111年兒童及少年生活狀況調查

但其實，保母仍是許多家長的「首選」

表38 學齡前兒童目前送托居家式托育人員(保母)情形

中華民國111年9月

單位：人、%

項目別	總計		目前居家托育人員(保母)是否為當初首選		居家托育人員(保母)照顧兒童數				
	人數	百分比	是	否	1位	2位	3位	4位以上	不知道
總計	39,462	100.0	91.7	8.3	25.7	40.3	23.3	8.1	2.7
性別									
男	18,685	100.0	95.8	4.2	25.0	41.4	26.7	4.8	2.1
女	20,777	100.0	88.0	12.0	26.3	39.4	20.1	11.0	3.2
年齡別									
0~未滿3歲	36,493	100.0	91.0	9.0	25.4	42.5	22.8	6.4	2.9
3~未滿6歲*	2,969	100.0	100.0	-	28.4	13.9	29.1	28.6	-

備註：「*」之樣本數不足30，代表性恐有不足，引用時請審慎。

資料來源：111年兒童及少年生活狀況調查

(四) 關心與自己切身相關的制度

托育制度管理委員會 成員組成

三、本會置委員十五至十七人，其中一人為召集人，由縣長兼任；一人為副召集人，由本府社會處處長兼任；其餘委員由縣長就下列人員派(聘)之：

(一) 幼保、幼教、兒童福利、社會工作、醫護、法律等相關領域之專家學者三至四人。

(二) 本縣轄內兒童及少年福利、家長、婦女、勞工等團體代表二至三人。

(三) 本縣轄內居家托育人員、居家托育服務中心、托嬰中心等代表四人。

(四) 本府各單位(新竹縣政府衛生局、新竹縣政府勞工處、本府消費者保護官、新竹縣政府警察局等)代表四人。

前項委員任期為二年，期滿得續聘(派)兼之。但代表機關或民間機構、團體出任者，應隨其本職進退；委員出缺時，得予補聘；補聘委員之任期至原委員任期屆滿之日為止。

本會委員任一性別比例不得低於總數三分之一。

相關檔案

新竹縣托育服務管理委員會設置要點(1028)  pdf(87.29 KB)

新竹縣托育服務管理委員會第2屆委員名單(任期至1121231)  pdf(75.16 KB)

新竹縣托育服務管理委員會第1屆委員名單(任期至1101231)  pdf(73.75 KB)

新竹縣113年度第2次托育服務管理委員會會議記錄  pdf(397.06 KB)

新竹縣113年度第1次托育服務管理委員會會議記錄  pdf(382.80 KB)

112年度第2次托育服務管理委員會會議紀錄1121020  pdf(210.27 KB)

新竹縣112年度第1次托育服務管理委員會會議紀錄1120406  pdf(184.16 KB)

111年度第2次托育服務管理委員會會議紀錄1111215  pdf(205.79 KB)

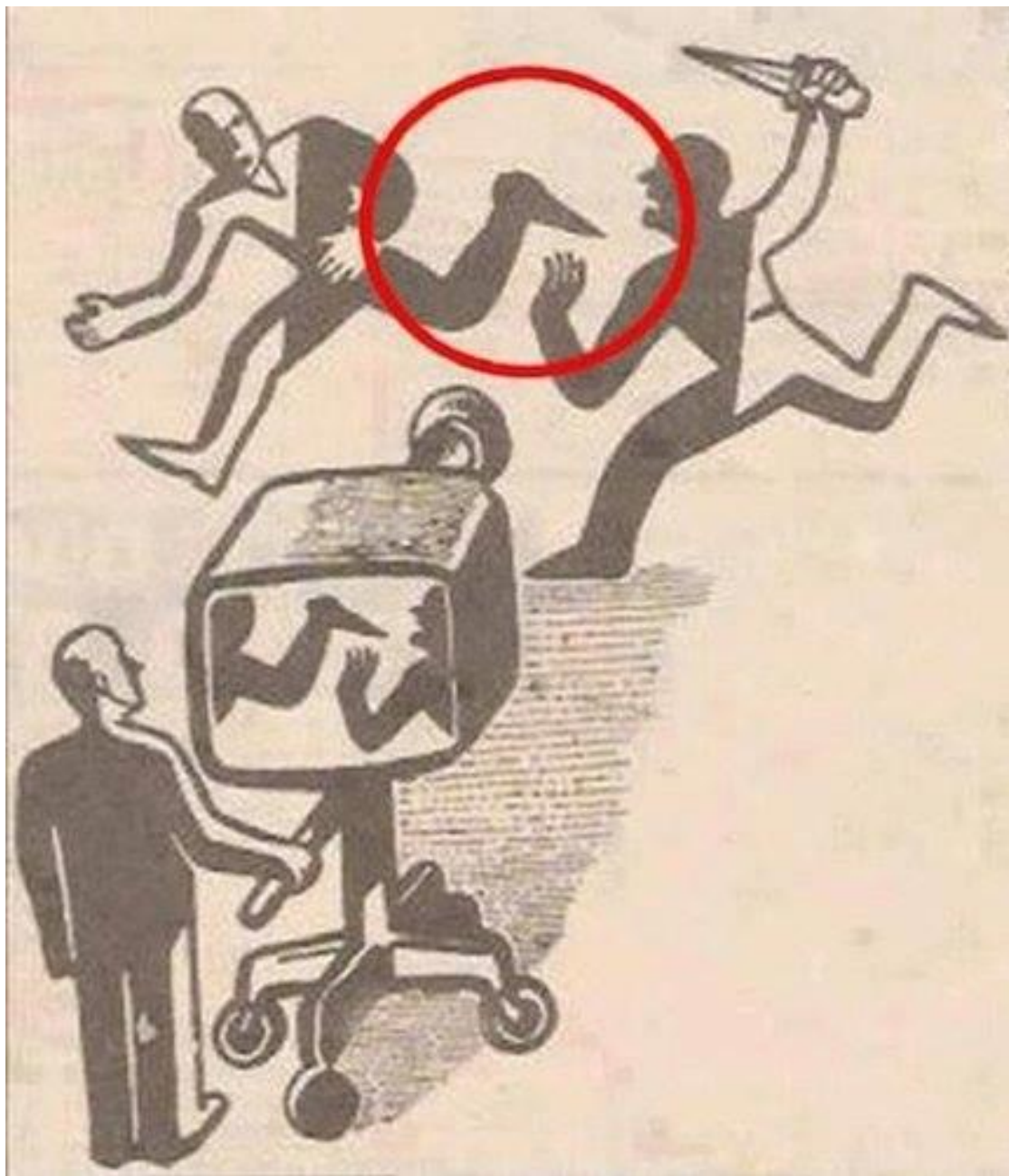
新竹縣111年度第1次托育服務管理委員會會議紀錄  pdf(229.05 KB)

新竹縣110年度第2次托育服務管理委員會會議紀錄(1101222)

 odt(39.16 KB) |  doc(10 KB) |  pdf(246.16 KB)

(五) 提升居家托育形象，需要共同努力

認清媒體特性



我們可以怎麼做？

首先，也是最重要，打好基礎功

- 一起努力，
- 降低托育意外發生機率
- 提升托育品質
- 展現照顧專業
- 穩健的照顧專業與知識基礎

我們可以怎麼做？

其次，在有這些照顧專業、
知識與實踐的前提下

一般媒體不說的，在自媒體
管道多元的當代，其實有些
話我們可以自己說！



居家托育人員（保母）是—— 家的延伸， 關係的延續，育兒父母堅實的靠山

1.混齡小規模的照顧，讓孩子們一起生活，一起成長

- 居家空間最多只能同時照顧4名孩子，但在這樣的環境中，孩子更可以與年齡錯落的小朋友一起生活、找到最佳玩伴，讓大孩子有機會學習照顧弟弟妹妹，弟弟妹妹也能透過模仿，刺激語言及肢體動作發展。孩子們在保母家一起玩、一起成長。

保母的家庭成員都是寶寶學習、觀察、正向互動的對象。對出生在小家庭的寶寶是非常難能可貴的經驗，哥哥是他崇拜的英雄、姊姊是遊戲高手、最棒的鋼琴手、教導規矩的嚴師，我們家小朋友每天掛在嘴上的一句話就是：我愛保母媽咪一家人！



居家保母啟蒙孩子，成為爸媽的最佳神隊友

居家托育人員（保母）是——家的延伸， 關係的延續，育兒父母堅實的靠山

2.收托彈性，無後援家庭的「真神隊友」

走過育兒之路的你一定知道，難免（其實幾乎是一定）會遇到許多突發狀況，當這些突如其來、臨時、零碎的小事件，導致照顧出現缺口，親友又無法奧援時，居家保母正是許多家長的「『真』育兒神隊友」。

「保母不僅托育時間彈性，如果我們需要加班，也能協助臨托；而且大大降低孩子生病的機率，父母都安心。是雙薪家庭最棒的後援！」

「第二胎後的臨托很重要.....像前年小朋友輪流生病住院，保母願意收沒有生病的小朋友，甚至可以在他們家過夜，對我來說是很大的幫助。」

居家托育人員（保母）是——家的延伸，關係的延續，育兒父母堅實的靠山

3.家的延伸，關係的延續，育兒路上不孤單

- 居家保母與家長的關係，多是因「托育」而開啟，透過托育契約確定雙方合作關係，隨著互助日子漸長，關係加深，彼此除了是育兒好夥伴，更是共同分享生活的朋友。
- 孩子從保母家畢業，家庭與保母的關係卻不因契約終止而結束，對許多家長來說，與居家保母合作，對大人來說多了一個朋友，對孩子來說，也多了一個溫暖的家。

「過去保母帶過的小孩，雖然沒有住在同一個社區，但小孩有時候會跟媽媽說『我要回阿嬤(保母)家吃肉燥飯』.....我女兒放長假的時候也會問『我可不可以回阿嬤(保母)家吃飯跟玩』。」



在保母家相遇，一起生活、探索

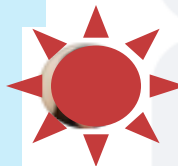
多數家長理想的 托育方式正是送保母

- ✓ 社區內，接送方便
- ✓ 規模小，不容易生病
- ✓ 收托時間彈性
- ✓ 混齡照顧，一起長大
- ✓（待我們一起維持創造）



保母
優點

1. 走路就可到，下雨天跟冷冷天氣可以多睡一點👍👍
2. 寶寶少可能可以減少生病次數，托嬰一開始去會很常生病😓



我當初保母家和托嬰中心都有去看。最後選擇保母。
保母家和托嬰中心的環境本來就不一樣，不能相提並論。
我覺得保母比較彈性，有時候我加班或是員工聚餐，都能晚一點接小孩。這對於沒有幫手與後援的我來說幫助很大。
且保母托育人數少，小孩比較少生病。

讚·分享



我比較喜歡送保母，我們家的也是一歲多送保母，滿三歲後才送幼稚園。我們家的保母會幫忙建立規矩，以及培養自理能力，我覺得很不錯😊
而且送保母那裡比較不容易被傳染感冒。

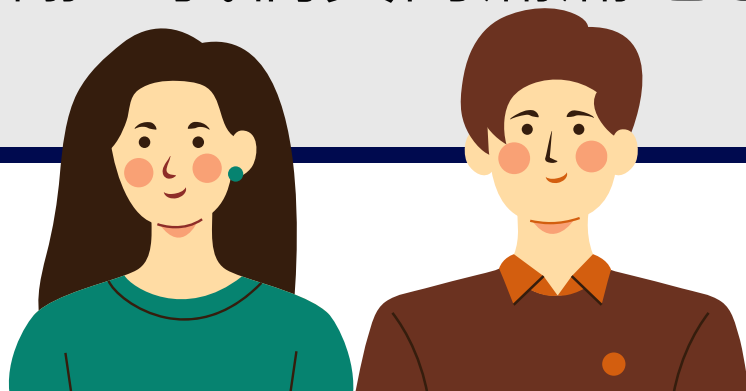
讚·回覆



送托保母
是個好選擇嗎？



我的保母也是我們家的好朋友及育兒道路上的恩人
回想起過去幾年，**全球深受COVID 19疫情衝擊**，我們家也不例外，
我跟先生在同公司工作，當時因為同事有疑似案例，我們需要被隔離，
無後援可以幫忙照顧小孩的我們，真的找不到可以幫忙照顧小孩的委託者，
當下我們詢問保母可否幫忙照顧小孩直到我們夫妻解除隔離，
保母二話不說直接答應，我當下真的感動到哭出來，在隔離期間內心非常脆弱，
我們大人也是需要被心靈照顧，幸好我們不需要為了操心小孩沒有人幫忙照顧，
而放不下心，可以好好地隔離專心在家工作，
每天藉由保母的手機跟小孩視訊，再多的言語都無法表達我們對保母的感謝，
我們真的滿滿地感激，謝謝保母也把我們當成家人般地照顧



我的保母是 #麵包超人，因為注重環境安全外，無時無刻都能供應孩子飽足的美食，面對孩子展現正面形象且正義感十足。照顧孩子過程中抗來扛去的，雖然很耗體力，就像麵包超人發送自己的紅豆麵包一樣，也會再次換上新的麵包頭便可打起精神展現活力、力量翻倍。此外，也十分重視衛生保健，就像打敗細菌人一樣捍衛著孩子，陪伴孩子成長的過程中，臉上總掛著溫暖的笑容，向我們散播愛與勇氣，是孩子的夥伴也在背後默默支持著雙薪家庭，是位親切又慈祥的麵包超人保母。



居家保母啟蒙孩子，成為爸媽的最佳神隊友

我的保母是冷暖兼具的空調，當我們遇到困難心灰意冷時給我們溫暖及勇氣，當我們育兒路上火冒三丈時，提供我們最平靜的心情，教我們如何面對小孩，

我的保母是萬用鍋，煎煮炒炸的美味料理都難不倒他，

我的保母也是我的鄰居，去年剛生完第二胎時，我的大寶高燒三天後診所醫生建議轉診到大醫院住院治療，當時無後援幫忙、先生又無法一直請假幫忙照顧小孩、我還有二寶新生兒需要照顧、自己的月子也還沒做完，保母當下二話不說直接接下重擔說要到醫院幫我們分擔照顧，真的心中充滿無限感謝，

有時候因為住很近，他有煮餐點、點心時還會幫我們多準備，之前疫情我們全家待在家，他也時常幫我們準備餐點、幫我們買菜、買生活用品、醫療衛材，小孩的衣服破了或是鈕釦掉了，還會幫我們修補衣物，真的很萬能！！



但要注意！！！！

不要為了取材，忽略照顧安全！

避免廣告不實！

取得家長同意，家長要知情！很重要！

最好做法，遮蔽孩子容貌

你要呈現的不是孩子多可愛，而是你的照顧有多專業
環境、活動、餐食、情境等等