

110年青年好政系列-Let's Talk

議題結論報告

一、議題現況及與會者簡介	3
二、育兒者與年輕族群的焦慮與施政缺口	4
(一) 平衡育兒責任、個人職涯發展、居住問題的焦慮	4
(二) 對育兒者不友善的職場文化	5
(三) 對育兒者不友善的請假制度	7
1. 育嬰留停	7
2. 防疫照顧假、家庭照顧假、一例一休	7
(四) 間接排富的育兒津貼與補助	8
(五) 育兒者創業兼職的衍伸擔憂	9
(六) 對育兒者不友善的進修環境	11
(七) 各項支持育兒議題的系統失調問題	11
1. 家庭支持系統	11
2. 托育支持系統 (幼托、幼教、臨時托育)	13
(1) 幼教職場的低薪及性別不均的問題	13
(2) 孩童需要穩定且有安全感的環境	13
(3) 育兒者對保母及托育品質的信任感低落	14
3. 企業教保支持系統	14
(八) 政策執行者、專業人士與育兒群體間的資訊落差	15
三、審議結論與施政建議	16
(一) 打造友善育兒的職場環境	16
1. 政府應該與企業合作推動友善育兒文化	16
(1) 盤點企業落實友善育兒法規之困境。	16
(2) 解套一：提供企業補助與誘因，支持友善育兒的職場文化	16
(3) 解套二：協助企業增加申請育嬰假的彈性與細緻度	17
(4) 解套三：根據依照不同行業別，訂定適合的休假配套。	18
(5) 解套四：調整生育津貼的請領彈性。	18
(6) 解套五：職務代理人重新設計與深化、優化職場支持系統。	19
(7) 解套六：適度開放職員於育嬰留停期間兼職，補貼生活開支。	19
2. 增加彈性工時的就職可能，提供多元的創業/兼職機會	20
(1) 盤點創業法規對需兼顧育兒責任的創業者的限制與困難，強化法律顧問支持系統	20
(2) 解套一：提供創業社群獎勵金，扶持社群永續運作；再透過社群整之力合各專長人力，打造友善育兒工作團隊。	20
(3) 解套二：增加創業/兼職者維護自身勞動保障的可能性。	20
(4) 解套三：由政府成立育兒者遠距工作平台，把關職缺合法性。	21
(5) 解套四：由政府主動整合育兒者可兼職的人力，提供企業兼職人才庫。	21
3. 強化政府與育兒族群間的職涯發展支持鍊	22
(1) 解套一：廣設工作坊，協助育兒者規劃育兒期的職涯發展	22

(2)解套二:推動友善育兒的進修環境	22
(3)解套三:鼓勵育兒者考取證照。	23
(二) 打造完善的公共設施與支持系統	24
1. 健全托育及幼兒園服務	24
(1)解套一:廣設公托公幼,減輕育兒者壓力。	24
(2)解套二:幼兒園和托嬰中心的托育時間延長方案應普及到各縣市。	24
(3)解套三:積極推動「公共保母」制度。	24
2. 創建育兒共同工作空間	24
3. 發展社區型公托/臨托系統	25
(1)盤點法規適法性及閒置空間適用性,透過如國發會等高層級的公家單位,開辦試驗性的托育系統	25
(2)盤點可作為臨托的閒置空間	25
(3)收集地方政府的經驗,發展符合育兒族群需求的托育系統	26
(4)解套一:政府與育兒者合作,消化人力薪資成本,提高使用公共臨托服務的意願。	26
(5)解套二:廣邀有意願協助臨托的社區閒置人力,投入公共臨托服務。	26
(6)解套三:開辦公營的課後安親、結合校外才藝班進駐。	27
4. 全方位了解不同孩童的照顧需求. 提供課後照顧。	27
5. 提供其他可能的公共資源	27
(1)提供社會住宅	27
(2)喘息服務、公共親子腳踏車、人行道路平	28
(三) 打造政府資訊零時差的溝通機制	28
1. 盤點與整合現有資訊,減低官民間的資訊落差	28
(1)孕婦手冊提供更多元的生產資訊,並且於產檢時,由護理師進行衛教。	28
(2)應仿效日本、德國,強制提供育兒輔導員到府訪視,減緩新手父母育兒焦慮;應要求準爸媽上課,或派社工家訪、電訪,減輕準爸媽焦慮,也可更新長輩育兒觀念。	28
(3)於報戶口時提供政策資訊,邀請加入育兒者專用LINE@。	29
(4)將資訊加入媽媽手冊或兒童手冊,並改善網站使用者設計,讓育兒者更容易透過關鍵字找到需要的資訊。	30
(5)融入媒體,寓教於樂。	30
(6)整合社會局及教育局的特殊生通報系統,告知早療補助、安置鑑定等資訊)。	30
(7)政府已有免費心理諮商資源,應整合生育相關資訊,透過家訪或電訪主動告知,提供給需要的民眾。	30
2. 推動全新的育兒概念、促進全民友善的育兒文化	30
(1)鼓勵育兒者放下「完美父母」的執著	30
(2)每個孩子都是國家的公共財,施政應以孩童為本位進行思考	31
(3)改善加班的職場文化	31
3. 設立育兒者與政府的對話機制	31
四、附件	32
附件1:議題說明及議題背景資料	38
(一) 議題現況及問題	38
(二)議題與討論主題的相關性與重要性	39
附件2:宣傳證明文件	40

110年青年好政系列-Let's Talk

議題結論報告

計畫名稱:育兒歡喜包—促進育兒者心理健康的工作模式之可能與配套

討論主題:促進育兒者心理健康的工作模式之可能與配套

討論議題:

- 育兒路上(育兒者/備孕者/年輕男女)的職涯心理焦慮? 如何調適?
- 育兒者全職受雇, 現有政策有哪些不足?如何調整?
- 育兒者創業/斜槓的工作模式所需要的福利/資源/政策?

辦理時間:111年3月6日(星期日)

辦理地點:線上(Google Meet)

一、議題現況及與會者簡介

台灣生育率下探世界最低。近年來政府雖相繼針對育兒的需求提出育兒津貼、育嬰留停等多項公共政策,以支持並照顧到育兒者在育兒路上的各項需求。然而,根據台灣網路數據顯示,育兒者面臨的困境,更包含了低薪、房價高、不友善職場文化,以及幼兒照顧時間稀少等問題,造成了育兒者的心理焦慮。考量到公共政策施行者與育兒者實際需求交流之必要,因此希望能於Let's Talk審議活動第一階段,收集育兒者及關心此議題的青年的想法,了解育兒政策及勞動政策,在施政實際遇到的難題以及可能的政策發展方向,以求政府及相關各部會能提升施政成效,真正協助到育兒群體。

房價太高、薪水太低！疫情後不想生孩子十大原因		
排名	原因	網路聲量
1	買不起房沒辦法給孩子一個家	25,139
2	低薪養不起小孩	21,663
3	社會、職場對孕婦不友善	4,373
4	沒時間照顧小孩	3,381
5	考量身體健康狀況	3,141
6	生育津貼補助太少	1,115
7	不喜歡小孩	821
8	享受兩人世界	782
9	更重視自己的工作	671
10	找不到安心的保母、幼兒園	554

· 資料分析: DailyView網路溫度計 透過 KEYPO大數據關鍵引擎 (keypo.tw) ·
· 以國際級的語意分析架構、先進的機器學習技術與人工智慧推論引擎 ·
· 感知網友語意脈絡與情緒 · 分析時事網路大數據 ·
· 分析期間: 2020/11/22~2021/11/21

此外,考量到育兒群體需要照顧孩童的需求,本場審議活動以線上的形式進行,以便父母親能隨時顧及小孩的狀況,參與本場審議的討論。本場線上審議共計62人報名,實際參與者共30人、旁聽者約17人。本場參與者的多樣性偏高,多數為育兒者、部分為未婚但對育兒與工作之議題有興趣或有部分經驗的群體,以及協助家人照顧幼兒的爺爺奶奶們。其中,更有如女性生涯發展協會等專業人士參與本次審議的討論。參與者能以開麥克風及鏡頭,或書寫Jamboard便利貼、Google Meet聊天室留言的形式,發表意見,而所有參與者會用編號及暱稱標示其便利貼。

以下將分別討論育兒者及年輕族群的焦慮,點出目前政策的施政缺口,並嘗試從本次審議的幾項結論中,提出可能的施政建議。

以下將從參與者在育兒路上的焦慮與考量因素出發,呈現職場、請假制度及津貼政策、各項育兒支持系統及資訊落差等重要現況與問題。

二、育兒者與年輕族群的焦慮與施政缺口

(一) 平衡育兒責任、個人職涯發展、居住問題的焦慮

由參與者的意見可以看出，多數照顧者為面對育兒的責任以及想要多陪伴孩子成長的想法，會主動或被動地選擇中斷個人的職涯發展，並因此感到茫然與焦慮，甚至產生自我認同的困擾，以及憂鬱、低潮等負面情緒。雖然會自主尋求專業的醫療輔助與建議，但多數育兒者必須自己單獨找方法進行自我調適，或是必須在孩子成長到某一階段，例如：能送公共托育的年紀，才能重新出發，回歸職場：

7號：之前有嘗試兼職工作，也有面試正職工作，仍在尋找合適的工作中，主要意識到自己對個人職涯中斷的焦慮和對未來工作的茫然未定。產後有蠻長一段時間處於相當低潮和憂鬱狀態。現在寶寶送公托之後，重新在整理自己的狀態當中。

13號：辭掉百貨樓管工作當全職媽媽後對經濟自主與自我認同產生焦慮憂鬱，一度掛身心科，睡眠障礙靠藥物。醫生鼓勵我去運動，不要想太多。希望至少陪小孩到三四歲念幼稚園再回歸職場，但是又懷孕了，擔心二度就業，再來又要往後三年。

14號：目前全職媽媽，育有一子兩歲半，今年八月小孩上學後準備回到職場，對於空窗近三年的我，加上未來需要配合家庭生活，之後能夠如何回到職場，仍然是一片迷茫。

19號(便利貼)：孩子3M，在國外念博士班，學業還沒上軌道就懷孕，現在寶寶出來了準備把重心回到自身學業，但家裡主要經濟來源是先生，學生時間彈性，但變成不知不覺全部精力時間都在育兒，茫然。

雖然現有政策能讓育兒者以育嬰留停的形式暫時放下工作，專心照顧與陪伴小孩，但職場上留停的申請條件與期限，仍然很有可能無法因應家庭中，每個孩子不同程度的關注與照顧需求，因而讓育兒者在照顧小孩及保有喜歡的工作兩者之間拉扯：

31號：我晚婚，算幸運懷了龍鳳胎，現在小朋友小一了，妹妹是特殊小朋友，雖然沒有生命上危及的安全疑慮，但是他因為基因突變，什麼都還不會，上小學特教班。因為疫情期間可以申請短期留停，是我喜歡的工作，作超過10年，現在非常猶豫，不確定這次的留停完還能不能再續留。我延過一次，工作福利不錯，我是航空業，第一次留停是去年11月，很掙扎到底要放棄我喜歡的好工作，等小朋友大一點再做打工性質的工作補貼家用。身邊有兩派說法，一派覺得工作難找，我的年紀也有了，以後根本不可能再找到這樣的工作，是我從小就很喜歡的行業，又覺得我女兒癲癇，她不舒服的時候，當媽媽不就應該陪小孩，在她最需要的時候。她哥哥都正常，課後可以去安親班，我是不是應該要陪妹妹？多一點時間給她才是對的，不是一直想是不是要放棄工作？

部分參與者於現階段雖然尚未成家、沒有育兒責任，但仍舊會因為考量到居住及經濟資源等問題，而將重心擺放在個人職涯發展上，延後生育，甚至可能會因此錯過適合生養的階段；同時，也有已婚者有類似的思考脈絡，提及自己會根據經濟及教育品質，而決定不生育更多的小孩：

4號：屆臨結婚及生育年齡，雖然喜歡小孩，但覺得除了購屋外，育兒需預備更多的資金及時間照顧陪伴小孩，目前自己創業也是為了未來小孩出生後的生活做準備。

8號(便利貼)：面對目前低薪高房價的艱難情況，對於是否成家及有餘力養育感到焦慮，希望多

聽聽來自不同環境的朋友分享自身所面臨的困境，及所想到解決方式來集思廣益。

48號（便利貼）：擔心工作跟小孩無法兼顧，目前只想把資源都留給自己。

25號：我是奶奶，是生物系的，我認為一個人一輩子可以生養幾個小孩很有限、有階段性，現在普遍晚婚，生育年齡縮這麼短，卻是整個政策還讓大家充滿這個多焦慮。

14號（便利貼）：因為考量教育的品質，在個人未來收入無法預料的狀況下，跟先生決定結紮不生第二胎。

由此顯示出育兒責任與個人職涯發展間緊密的關係，並且會相互影響。特別是有媽媽強調，自己必須要有工作（兼職型態），才能降低焦慮感；同時，無論是選擇創業亦或是兼職，都感到時間不夠用、蠟燭兩頭燒，努力嘗試兼顧育兒及職涯發展：

27號（便利貼）：陪伴小孩和創業兩頭燒，小孩是我的孩子，但創業也是。

29號（便利貼）：遠距兼職三份工作/工作與家庭努力平衡中/深感時間不夠用，但我必須持續有工作在手邊，才能降低我的焦慮感。有時候工作會偷偷發包給我的親人，免得產能太低失去工作機會。

綜合以上，兼顧育兒責任以及個人的職涯發展是育兒者及年輕族群的期望。相較於成功兼顧育兒責任及職涯發展的案例，多數育兒者在育兒路上必須單打獨鬥，在育兒路上摸索前進，並消化個人在職涯發展上的焦慮與困惑。

（二）對育兒者不友善的職場文化

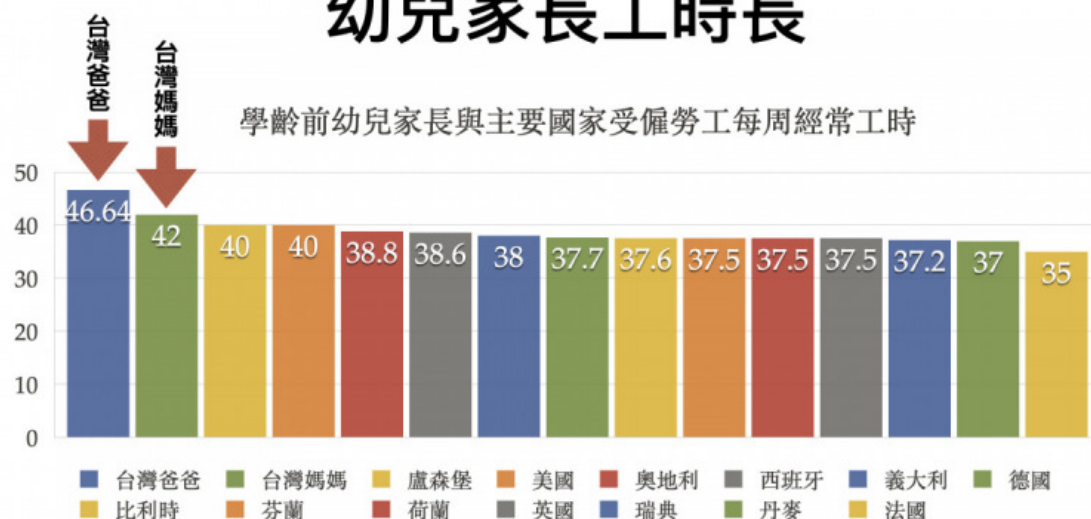
根據研究資料顯示，台灣的家長工時排名世界第一，照顧幼兒的時間稀少。由參與者的意見可以看出，超時工作，讓育兒者難以兼顧家庭，對孕婦亦不友善。若選擇符合勞基法，提早下班，必須面對職場不友善的人際壓力。集體過勞，讓許多人活在兩難的拉扯之中：

10號（便利貼）：教師工作平時繁忙，即使回到家中仍然要處理工作事務。目前最大困擾是陪小孩睡會睡到隔天早上，然後預計要做的事情都沒有完成，加上家庭事務多，累積諸多自我效能不足的感覺。之後等女兒2歲想要再育嬰留停，但擔心之後要回去工作可能會有狀況。

10號：勞基法有提到產後回去上班可以提早一小時下班，有跟公司談，但是同事說聽說誰誰有這樣做，但是後來被列入黑名單，會對這個工作有焦慮。所以我覺得還是在工作環境上，對全職媽媽來說也是很辛苦，上班面對壓力，下班繼續照顧家庭和小孩，也是沒有在休息的工作，很想了解政府在這種勞基法上面，是不是能夠更照顧到我們受雇這方的權利？還是會太過於偏袒資方？

13號：我當初在百貨業上班，10點多打烊。雖然勞基法規定孕婦10點前要下班，但還是常常要超時工作。

幼兒家長工時長



資料來源：其他主要國家引自Gornick and Hegewisch(2014)，為2010年之統計資料；臺灣數據則是取自行政院主計總處（2019）

在工時長且僵化的狀態下，許多家長無法接送小孩上下學及處理生病等狀況。為了照顧小孩，家長無法配合職場文化的要求，最後只好選擇犧牲個人職涯：

5號：3個小孩分別讀托兒所、幼兒園、小學低年級。幼兒園讀整天，但是低年級半天，托兒所也是整天，工作無法安排時間，所以現在兼職做早餐，我本身以前是工程師，變得無法去公司跟人家說我們家小孩綁著，對於我工作上有所困境在。回職場也會擔心家中小孩連續的病號，不敢請假太多。

7號：我過去做社工，發現對於友善育兒的工作空間的彈性提供，態度落差很大。有遇到很好的，願意為了我提出需要接送寶寶，工作有彈性，八點或八點半上班，到九點才上班。過去公托有一段交通時間，可能五點就要提早離開去接送小孩，也有遇過會直接說不符合我們需要，可能要上班到六點，沒辦法配合。

17號(便利貼)：小孩今年要上小班，之後想要找正職工作，但又怕無法兼顧接送小孩上下學或是小孩生病請假。

23號：我的小孩，大的明年要上國中小，年紀差距比較大。以我原本工作狀態，原本當研究助理，就是工程師，就是沒日沒夜，根本沒辦法顧小孩。先生又創業，無後援。

24號：小孩上幼稚園或小學，就會面臨要接送小孩。小學禮拜三半天，有的禮拜五也是半天。這樣的時間切割，讓我們很多家中有小孩的媽媽們很難有全職工作，除非有公婆家人幫忙接送或安親班，要事先安排好。如果一個小孩還好，如果不同年級呢？這是很多年輕人很怕很煩惱的事。

47號(便利貼)：小孩今年八月上幼稚園，老婆五月就回去上課，面臨雙薪無人帶小孩的情況，丈母娘也上班，正在考慮找保母，但小孩之後上課又需要我們接送，雙親都上班，如果小孩有突發狀況，也會有照顧的困擾。

48號：受雇方面很多在面試的時候就帶有已婚未婚是否生育的分類標籤，希望落實雇主重視友善育兒工作環境。

(三) 對育兒者不友善的請假制度

1. 育嬰留停

大部分的父母，會根據公司規定，而向企業申請育嬰留停，而中小企業等公司行號就需要支付薪水的六成給員工。雇主以成本導向的思維看待育嬰留停，會感到難以負擔，也需要花費額外的經歷，尋找能替補職務的代理人：

13號：公司在我還沒生小孩前就人力縮編，育嬰留停缺不會再補人，我跟主管已經人力短缺，我請假他還不補人就很不誇張，也是有看清，以後晚上時間還是會拿來陪小孩，不會再做晚上值班工作，所以早早就放棄這份工作了。

17號(便利貼)：一般中小企業無法負擔育兒留職停薪，這是非常實際的問題。如果是主管要六個月到十二個月的留職停薪，公司會無法負擔。大型企業可以，有相關財源能力可以做到優於勞基法的事情。如果我公司只有兩個人，還要支付他去生小孩的費用，無法負擔。如果補助是在企業，就有機會改變。留職停薪雇主支付六成薪，雇主還是無法負擔。有時候不是雇主故意對員工苛刻，如果老闆的錢還是要分給另個人，沒有產值，你願意嗎？政府部門在這件事，有件事聽起來對勞方好但是很蠢，只要發起勞資爭議是孕婦，基本上雇主必敗，沒有任何理由可以解雇孕婦。

更有參與者表示，育嬰留停本身的投保上限為8成薪，實際上無法支應生活開銷：

10號：投保上限即使8成其實趕不上通膨的生活需求。

另外，從育兒者的角度出發，也仍舊會擔心自己在期間會失業，因而不敢申請育嬰假、產檢假、家庭照顧假等特殊假別。甚至有孕婦因此自動請辭：

17號(便利貼)：很多人育兒會擔心自己失業，有人連育嬰假都不敢請，不要說生二胎。孕婦根本不敢提育嬰假，在公司會無法生存。雇主要把你解雇有很多方法，叫你調職跑外務，讓你自己提出離職。很多根本面問題，不是用育兒津貼去解的。

29號：我大寶7歲、小寶9個月，兩個小孩剛好都是我轉職到新公司沒多久(三個月內)就懷孕了，當時的職位分別是，廣告業務執行、數位行銷，都是很忙碌、常常需要加班的工作，因為剛到職，真的還蠻害怕跟公司提到之後會請到產檢或育嬰假，就自己提離職(兩胎都是一樣狀況)所以完全沒有用到育嬰假的福利~~~

本次審議中，也有參與者分享了同事的個案，其因申請家庭照顧假而影響到原本擁有的福利，而後則被公司勸請離職：

23號：我本身還在正職公司的時候，直接請育嬰假，後來就離職換跑道。同事有請家庭照顧假，我當時待的公司也很大間，福利很好的公司。同事因為先生長期在國外派駐，她請家庭照顧假，結果當年的年終獎金被歸零，老闆問她要不要乾脆回家，勸她自己請辭，同事後來就這樣離職了。當時公司規模很不小，但還是有這樣的狀況。

2. 防疫照顧假、家庭照顧假、一例一休

孩童不僅需要父母親的照顧與關注，可能因為一些如生病、學校停課等突發的特殊情況，而需要父母臨時向公司請假，以便照顧孩子。可見育兒者有大量的彈性請假的需求：

17號(便利貼)：有朋友因為小孩生病輪流停課，一整年的特休假全部都用完了。育兒家庭真的有這樣的需求，如果是夏季腸病毒高峰就容易遇到，甚至上國小之後還會遇到水痘，家長需要請假

陪小孩的需求出現。

政府目前雖然已經針對育兒族群研擬了修訂如陪產假、家庭照顧假等假別，並於2021年拉長了產假的假期長度，也提供了防疫照顧假，希望減輕育兒者負擔。然而，這些具有政府美意的支持政策，在大部分的公司與企業中難以正確落實。部分參與者指出，由於這些育兒族群所需的特殊假別，在實際請假系統中統一稱為事假，且性質為無薪假，實際無法有效支持育兒族群，特殊假別形同虛設：

60號：我的小孩小一、小四，都是男生。原本從事IT，工作15年，疫情關係，還有我自己長期煎熬狀態，老大過動，非常嚴重，用藥服藥情緒障礙，老師常常打電話來請我把小孩接走，很多突發狀況，電話來我可能政在處理，無法即刻處理小孩狀況。老公也很忙，在出差，無法回來。沒有後援，在新竹，看似竹科新貴，但是是跪在地板上的跪，都在處理小孩的事情。有看起來厲害的豐功偉業，完全沒有後援，疫情完全爆發，回到家，小孩抱怨到了十點多還在辦公，媽媽沒有跟我講話陪睡，疫情關係小孩回來，看似在家上班，但是常常要跑到公司去，兩個小孩單獨在家，很危險。撐到後來我放棄了，把工作辭職，自己接案，過程煎熬，不管之前念了多少書，做了多少努力，大家都在育兒路上。防疫照顧假、家庭照顧假，都是無薪假，只有事假選項，沒有獨立假別。請了之後很容易被職場白眼，那時候我是管理職、部門主管，理論上要跟公司共存亡值班，我卻因為小孩關係，老闆覺得我已經對你很仁慈了放你回家，假別來說希望能夠具像化怎麼做？是否能變成有薪假才能落實？

60號(便利貼)：防疫照顧假和家庭照顧假，都是無薪假。私企大多只能看到事假選項，合併計算天數，根本沒有任何區分，形同虛設。有薪假才能落實，如產假56天。

17號(便利貼)：我們公司的請假規定裡面，根本沒有家庭照顧假這一條，想請也沒辦法請。

事實上，政府實行一例一休政策時，其美意是希望讓勞工獲得充裕的休息。但因在公共政策與職場落實兩者之間的落差，以及各行各業擁有不同的職場特殊性與職場需求，政策實際上無法一體適用，致使部分企業行號甚至取消了原先優於政府政策且符合產業需求的假別：

60號：一例一休，確實有很多不同行業別有些幫助。科技業界，原本條件優於勞基法，事假有薪，但是一例一休後，我們公司變成全面依照勞基法，所有假別通通沒有了，公司說勞退營運成本增加，以前擁有額外的優惠方案，隨著一例一休更傷害。

綜合以上，育兒者因照顧兒童有許多彈性假別的需求，政府雖然已經考慮到大部分受薪階級及父母的需求，制訂與實施了許多政策，但因為各產業不同的職業需求、企業輔助育兒者提請假別時所需要的支持等尚不到位，因此在政策落實的程度上，有待加強。

(四) 間接排富的育兒津貼與補助

目前有關生育津貼的請領條件，對大多數的參與者而言，有排富的狀況。而針對排富條款所認定的請領條件，實際上讓部分育兒者感到不夠客觀公平，除了影響到部分育兒者因經濟條件較好而無法請領：

1號：排富可以取消掉，為何要把有錢的排除掉？有錢就不用生小孩，台灣生育就不會變高。政府要補助每個小孩，應該每個小孩都可以領到這個錢。我先生是外國人(日本)，條件所得包裹，實際薪資其實沒有達到所得20%，但還是被排富。

10號：以所得稅來說一定要低於20%變得必須找直系親屬來扶養才比較有可能。

29號：離職後我還是需要收入，所以瘋狂搜尋各種兼職增加收入，結果這個月初，我發現我沒有領到育兒津貼，打電話去問區公所，才發現我們家被排富了，但我們家並沒有特別有錢、一樣無房產，也買不起房覺得深感無奈。

這樣排富的施政邏輯，也同樣影響到選擇創業的育兒者，讓負責人因為他雇主及老闆的身分，而無法領育兒津貼：

17號(便利貼)：育兒津貼雇主也排除，對女性雇主非常不友善，你要繳的級距高，但是沒有保障。即便公司報表沒有賺錢，還是無法請領。女性雇主懷孕了，就必須把雇主身分轉給家人，要找一間公司願意承保勞健保，不然不會有任何福利。

25號(便利貼)：自己創業經營事業方方面面都很辛苦~育兒卻變成自己的事~完全得不到任何補助~不合理~不友善的政策。獨立創業者以及排富政策~最為矛盾與可笑~只要年輕人有心有能力想生養孩子者~不管妳是誰都該被鼓勵才是~~

27號(便利貼)：企業負責人無法領補助很不公平。

(五) 育兒者創業兼職的衍伸擔憂

部分育兒者選擇以創業或兼職的方式，試圖跳脫照顧時間稀少的職場環境，嘗試兼顧育兒與職涯，取得平衡：

13號：我有時候跑去當直播主，雖然表面上規定你要花兩三小時時間直播，但是有額外花的時間，準備節目、化妝、器材，不成文規定要增加觀眾的手段，都要花時間，照顧小孩已經在回應寶寶需求了，但是做兼職又要回應很多觀眾。

14號(留言)：我之前就是自我燃燒，每天小孩睡了以後開團代購，都是三四點才睡覺的，然後隔天再一個人顧小孩14小時。

14號：之前有嘗試做小事業，有加入媽媽群組，大家會揪團買衣服，後來發現，國際轉運資源，我就投入一小筆資金做這件事情，開群組做代購，國外的黑色星期五或母親節，大節日，國外官網都會做大促銷，譬如童裝、卡特、MLB的衣服，大特價購買很划算。就收代購費，做起還很花時間跟體力，要半夜幫客人搶貨，這也需要隊友幫你顧小孩，幫你把小孩帶開。還要做報關瑣碎事情。後來就因為...好好做的話是不錯的收入，但是體力上太辛苦了。我本身並不是非常的經濟拮据，所以就放棄這件事情。困難的點可能是認識的媽媽沒有跟我差不多條件的人，譬如沒有貨源，比較沒有那麼多時間可以跟我一起熬。

17號(便利貼)：老婆在家一邊工作一邊帶小孩，但是常常因為要工作就用3C打發小孩，對小孩的發育不好。

27號：陪伴小孩和創業兩頭燒，小孩是我的孩子，但創業也是。

29號：育有9M女寶&7Y男，遠距兼職三份工作。深感時間不夠用，但我必須持續有工作在手邊，才能降低我的焦慮感。

首先，談及創業，絕非簡單的事情，擁有高度的不確定性，部分參與者雖然很想要兼顧職涯與育兒責任，但需要很大的勇氣，去承擔創業所需要的成本，雖然創業者繳交的勞健保投保級距很高，卻

很難擁有與受雇者相同的勞動保障。同時，也有可能遭遇與創業合夥人理念不合、不知道去哪裡找適合的合夥人等問題：

4號：當時有去了解市場賣衣服的姊姊，他做得很有質感的韓國服飾，一個月週轉金要二十萬，很大的風險，我不敢冒險。

10號：不夠有勇氣踏入創業，不確定是否能夠支持自己和家庭的開銷。

17號(便利貼)：創業者也沒有勞動保障，要自己存退休金。

1號：看著朋友找到理想工作，便開啟網拍創業，後因合夥人理念不合及無法兼顧小孩，改自己製作童裝及接案製作服裝。合夥人需要磨合，不要找朋友做合夥最好，因為真的會有很多尷尬的問題，公私分開比較好，財務分開但是互相幫忙。金錢上綁在一起，你想實現跟對方想實現的不太一樣。後來我們就結束網拍，我變成自己製作童裝。那個朋友後來小孩上幼稚園就去工作了。我行銷類不善長，要有辦法推銷自己的產品，我自己很不擅長，想找這方面的人也不知道怎麼去認識這樣的媽媽資源。

而由於創業相關的法規太繁複，向政府申請創業資金也不容易，育兒者很容易在不懂法律內容的狀況下觸犯法律，雖然是無心之過，但需要承擔其衍伸成本：

23號：政府創業的資金申請困難。台灣的創業相關法規太過繁雜，很容易一下子就踩到雷

36號：我是邊帶小孩，邊拿東西去網路賣。我們純粹想說東西可以變賣，資源再使用，但是無形中會觸犯法規法條，創業路上一定要安全，大部分一般民眾不太清楚創業規則。譬如代購，敏感字眼，都會成為被檢舉被告的對象。創業難有爭議的問題，一般民眾無法預料或承擔的部分。

有創業父母提及自己嘗試使用政府所提供的相關資源的經驗。特別提及資源分散以及搜尋困難的狀況：

23號(便利貼)：政府在育兒或創業的過程中，資源很分散、或是大家都關心自己的一畝三分地，對於不是自己的工作幾乎一問三不知，都要民眾自己拼命搜尋。

並且，政府也有鼓勵創業者進駐如：創新育成中心等單位，提供創業的相關支持，然而進駐費用高昂；並且，政府所提供的創業相關的教育訓練，對創業初期可能有比較大的支持力，而對以逐漸成熟發展的創業者而言，幫助可能很有限：

17號(便利貼)：政府部門喜歡做很多育成中心，很多課程，但是對實務工作者幫助很有限。育成中心又外包給其他人，收費又超級貴，向新北市創立方，超級貴，一個位子好幾千元。你是政府部門做創業孵化收那麼貴(因為他們要財務獨立)，超矛盾。

17號(便利貼)：政府部門提供宣傳資源、獎項或媒體報導，這兩項對創業者是比較直接的協助。但是他們更傾向用教育訓練給創業者，但是真實創業的人很少有機會去參加，這個學習是滴下的。有時候提供的課程是滿足某種貸款需要，提供的課程內容不是創業者需要的，政府以為我們需要。真實已經創業的是很淺層的，適合預備創業者。

其次，談及兼職，目前能提供給育兒者的兼職類別因彈性工時的需求，也趨向單一。選擇兼職的育兒者，也與創業者類似，需要承擔不確定性所帶來的成本如：可能遇到網路詐騙，觸犯法律而得不償失。並且需要為自己打算，因為台灣目前對兼職族群的就業保障仍屬薄弱：

7號：一邊育兒一邊兼職，不是那麼容易，只能作一些跟網路的兼職工作可以兼顧照顧寶寶的需求

，但又很怕遇到網路詐騙。

17號(便利貼)：制度上來看，台灣不太保障對兼職者的保障，包括年金、勞健保、退休金，都是兼職的人要自己去負擔的。

綜合上述，創業及兼職者可能是一種能兼顧育兒責任與職涯發展的工作型態，但整體缺乏合理的勞動保障。並且，因法規制度、資源請領條件複雜，對多數育兒族群的創業者來說並不容易。雖然創業資源已然可稱為豐富但仍因為創業者在不同階段的需求不同，而難以永續提供創業者所需要的支持。此外，選擇以兼職型態為主的育兒族群，也與創業者相同，需要自行承擔經濟上或是兼職過程中的成本以及可能遭遇的風險及損失。

(六) 對育兒者不友善的進修環境

育兒族群中，除了選則以留職停薪、創業或兼職維持工作狀態外，也有育兒者希望利用照顧小孩的人生階段，持續進修、不要與職場脫節。然而，進修課程普遍不歡迎育兒者帶小孩參加。也有許多進修課程有擋修規定。勞動部的課程需要勞保才能參加，對中斷職場的育兒者不利。育兒者無法藉由進修來自我精進，造成職涯發展受限：

1號(便利貼)：我去參加進修課程，沒有人幫我顧小孩，臨托服務又沒有非常完善，只能等到小孩再大一點去上課才能去進修。小孩上課又會面臨其他問題，所以也不知道之後能否做這些事情。除非你高中大學有相關可以抵消課程時數，不然有些課程真的沒辦法參加。

14號(留言)：之前也是想去參加課程，有那些課程時數後才能考照，沒有後援根本無法參加。

17號(留言)：勞動部的產業人才投資方案需要有勞保資格才能參加，但是育兒者中斷職場沒有勞保，等於被排除在外，少了一個可以進修的管道。

33號(便利貼)：在育兒的這段期間，想要利用這幾年在家帶小孩的時段，再自我進修及找政府的就業補助課程，但那些政府補助課程都要一到五的整天時段，根本無法與育兒並行。

36號(留言)：主辦方會婉拒成員帶孩子上課。

(七) 各項支持育兒議題的系統失調問題

1. 家庭支持系統

育兒責任通常會被視作是夫妻之間與家人必須要相互協調，解決時間分配問題的事項。而在沒有其他家人支援的情況下，最常見的分工結構，不外乎是爸爸負責家庭經濟，有可能因此加班，而媽媽承擔照顧責任的搭配：

1號：爸爸在外商工作很忙，（沒有後援，加上新手媽媽照顧寶寶尚未上手），因為這樣我有點爆瘦生病。

62號(便利貼)：無法兼顧全職工作及育兒而辭職（工作需要加班、阿媽帶小孩很辛苦、自己也沒辦法陪伴小孩），成為全職媽媽。

多數參與者有提及在溝通分工內容時發生爭執，因而感到身心疲憊的經驗：

12號(便利貼)：在職同時育兒2名，下班後接著第二輪班照顧小孩，沒有自己的休息時間。請先生

協助分擔家務，但常因為分工產生爭執，必須不斷溝通協調。

17號：之前有個學姊因為生小孩，那時候育兒津貼一個月2500，她分享在家自己照顧時，覺得自己瞬間落入貧窮，因為沒有薪水，一個月只能拿2500津貼，媽媽自己回家照顧就會壁壘分明分工，先生變成只是賺錢，不理解照顧小孩需要哪些東西，譬如她要買奶粉尿布，先生會不理解是否真的需要買這麼多？或是要買玩具來刺激小孩發展，先生會覺得她浪費錢買這麼多東西，所以在家裡照顧小孩有很多爭吵，在家育兒會期待老公下班能不能分工？對於下班回家的男性，沒有參與育兒會覺得很簡單，可以好好吃飯、好好玩、好好睡覺，當媽媽累了一整天期待老公幫忙育兒，老公可能不願意，心理壓力會很大，一天24小時跟小孩關在家裡，結果老公還不分工，金錢上面使用的價值觀漸漸分離。後來請保母後，老公跟老婆都賺錢工作了，回家育兒一起分工，創造夫妻平等分工的基礎，所以支持一起工作、一起分擔家務照顧小孩，對媽媽爸爸小孩都是比較好的關係。

有些參與者指出，勞動市場長期低薪也導致每位父親需要加班，換取更多的經濟資源，但相對缺少在家陪伴妻子與小孩的時間。雖然有照顧假等特殊假別可以申請，但多數在職場上的父親不敢隨意請假：

14號(留言)：我先生每天加班到晚上七點半，週六也需要去加班，除了公司的文化外，加班也是爸爸為了彌補薪資不夠高的辦法。

23號：長期低薪的問題，我先生後來選擇自己出來創業，創業的工作時間更長，不只周末加班，平日也幾乎看不到人，只有晚餐時間出現、吃完飯只想休息，變相增加我的負擔。

36號(便利貼)：先生不敢隨意請假，除了小孩的不確性之外，公婆年紀也大了，也是有可能需要照顧。另外當職位越高，工作就像另一個孩子，責任心讓他不好請假。

17號(便利貼)：公司裡的男性職員都沒有請育嬰假，自己也不太好意思請。

為解決照顧人手的問題，育兒族群很需要人力後援。多數育兒者雖會尋求父母親或是保母、公設照服員的支持，但有可能考量到兩個家庭的物理距離、長輩的體力等因素，或是爺爺奶奶輩的家庭成員尚未退休等狀況，甚至是小孩本身對母親的依賴度很高，而無法分擔照顧需求：

31號：我媽媽可以幫忙一起顧小孩，但是他年紀大了，不想她太累。

10號：小孩一歲8個月大，育嬰留停半年，因為要供給家庭狀況，我跟老公都要工作。兩個都有工作下，要送托還是請熟識的人帶？自己也沒辦法有其他後援，像是爸媽也在工作，工作年紀長。老公的爸媽也還在工作，或是不會帶小孩，那個年代的人也是請其他叔叔阿姨幫忙帶。

17號(留言)：娘家跟婆家分別在台中跟高雄，我們在台南，是無後援狀態。小孩之前跟阿公阿嬤不熟，也很怕請他們臨托會情緒崩潰。後來小孩跟阿公阿嬤熟絡一點以後才敢請他們偶爾幫忙顧，但是平常臨時的托育還是得請鄰居幫忙(遠水救不了近火)。

36號(便利貼)：之前有送女兒去保母家，但女兒相當抗拒，總之現在投靠媽媽，請她幫我顧一下小孩，讓我有時間寫論文。育有一女2Y7M，女兒是磨娘精類型的小孩，照顧起來非常辛苦，目前仍像苦行僧在修煉中，想問有人生生養到磨娘經的小孩而後來克服的父母嗎？

同時，參與者也特別提到父母親與自己在教養理念上的差異也會產生溝通成本，需要多方（婆家、娘

家、自己新的小家庭或是保母)磨合, 建立互信基礎:

7號: 因為先生是職業軍人, 沒有後援。住在娘家也會遭遇到跟原生家庭的理念不合。

23號: 最大的問題是育兒沒幫手。婆家遠。雖然我娘家離我很近, 但是育兒理念不同, 選擇自己照顧。

31號: 我老公沒有很喜歡有外人在家裡的感覺, 我在想要試試看五月底前先試試看居服員來家裡的感覺, 不喜歡或不適合, 就會選擇離開自己喜歡的工作。

2. 托育支持系統 (幼托、幼教、臨時托育)

托育支持系統涉及公私立幼兒園及臨時托育三種不同的托育服務, 以下針對幼教職場、孩童的需求和家長對托育支持系統的觀感三者分別敘述:

(1) 幼教職場的低薪及性別不均的問題

目前因幼教產業普遍低薪, 以女性教師為主, 許多投身於幼教產業的職員, 很容易因為要面對育兒的經濟壓力而選擇離開職場。而幼教產業的職場環境對男性職員較不友善, 難以留住適任的男性幼教人才:

2號: 工作場合對男生不友善, 實習時候有應該要做的工作, 帶班老師不讓我做, 考量到我是男性。同事大部分是女生, 工作氛圍不會那麼好。我唸的科系是跟幼教相關, 去托嬰中心實習完之後就決定不在幼教產業工作。目前還沒到結婚年紀, 以結婚為目標, 希望有小孩。幼教場合男生很吃虧, 因為之後想要不只生兩個, 幼教產業薪水, 以男生主要負擔家裡, 無法支持3個小孩的教育費用, 所以離開了。

10號(留言): 非常同意講師說的, 幼教老師普遍低薪。

15號(便利貼): 我是一位公托老師, 擔心生育後會無法兼顧自己的事業理想跟家庭、經濟壓力。

(2) 孩童需要穩定且有安全感的環境

面對是否要將孩子託付給托育系統, 有部分育兒者擔心過早托育會對幼兒造成影響, 而影響孩童往後身心靈方面的發展:

13號(留言): 有時候會擔心托育比例提高或太早托育, 對幼兒成長的心理健康心智發展會有未來的隱憂, 會覺得很多心理疾病與霸凌問題可能與這相關。

17號(留言): 擔心小孩之間會互相傳染病毒。

同時, 大部分的參與者均提及了孩童對穩定且有安全感的環境的需求。然而, 上述產業環境, 讓托育人才的流動率偏高, 直接影響了公共托育及臨托系統環境的穩定性; 同時, 也有參與者提及一些擁有特殊需求的孩童的臨托需求尚未被滿足:

15號: 如果是不熟悉的臨托, 除了家長不安心, 孩子若適性低、反應度高、堅持性高, 擔心會臨托幾小時就孩子就哭幾小時... 跟第一次上學一樣...

60號(留言): 幼教老師低薪結果, 造成流動率高, 小朋友的安全感依附狀態不優(3歲前為安全感養成期)

31號(留言)：台灣好像也沒有特殊小朋友放學後的臨時托育。

(3)育兒者對保母及托育品質的信任感低落

目前的公共托育設施及服務量能仍然稍嫌不足，私立的托育機構非用則高昂，造成育兒者經濟負擔：

17號(便利貼)：我覺得現在公共幼兒設施不足也是蠻大問題，公幼很難抽，比樂透還難種。我抽到公幼一年可以省二十萬，跟私立幼稚園就差這麼多。

33號(留言)：托嬰一位難求，到後來已經沒資格選擇合適的托嬰中心，有名額就直接報名了，更不用說公托了

而面對層出不窮的虐嬰事件，育兒者不免擔心托育系統的安全性以及托育人才如保母、幼教老師的品質：

10號(便利貼)：我們遇到要找保母，可是也不放心。在很掙扎的情況下，造成產後憂鬱。

17號(便利貼)：擔心如果未來想要生二寶，夫妻倆都去工作，會無法找到安心的保母或托嬰中心。

25號(便利貼)：現在幼兒園普遍召不到老師(幼教老師工作內涵與薪資都沒有給予肯定)，讓我對任何幼兒園都沒有信心。

33號(留言)：但有托嬰之後另外要煩惱的是托育人員的素質，現況是托嬰業者很多但托育人員不足，所以會有很多非法的狀態，但在無後援的狀況下也只能摸摸鼻子，把寶寶交給那些非法的托育人員...

相較於公共及私立托育的機構，在本次審議中也談及臨托服務的需求。當育兒者面臨小孩的突發狀況或工作臨時需求，在沒有後援的情況下，就會想要尋找此類服務。然而，從參與者的意見中可看出，提供臨托的可能性偏少，各縣市的資源也不盡相同，且通常收費高，收費期間的臨托時數長不夠彈性、預約方式也篇僵化，並無法滿足育兒者需求：

17號(便利貼)：臨托的服務太少，像我所在的台南好像就沒有政府經營的臨托...有時候老婆臨時接案需要有人照顧小孩就會有困難(而且我們也沒有後援，都只能拜託鄰居幫忙)

23號(便利貼)：現在新竹這邊的臨托，就我所知大多在家庭教育中心這些社福單位內，收費大約是一小時200元，一次至少兩小時以上，至少要兩三天之前預約，實在很難符合媽媽心中的臨托。有時候都覺得與其找公共臨托，我乾脆拜託朋友。

3. 企業教保支持系統

另外，有些企業雖然已經開始嘗試將員工的育兒需求納入考量，建立有效的教保支持系統，但多數中小企業仍礙於法規及空間配置的限制而無法實現這樣的理想：

18號：雖然我們當時自主性發起職場友善環境，也會搜尋政府政策支持，搜尋完發現要成立企業教保支持系統，會要求像是一般的保母等級的環境，對於一般企業來說，像我們這樣的新創團隊，可以找到適合辦公的地方已經很不簡單，不太可能有多餘的資金租一個獨立給小孩的育兒空間，育兒空間還有符合現行保母制度法規，對於年輕人或是我們想要年輕人想要多一點彈性，想要給多一點育兒職場環境，通常這樣的企業教保系統，要嘛大企業來做，如果是微型的像新創的團

隊來說，大概只有辦法提供軟體友善支持，例如彈性工時，或是家事假。

綜合前述所盤點的各項支持系統所遭遇到的難題，可以看出育兒者需要來自家庭、職場及公家機關的人力支持，一同照顧孩子。而專業品質不穩定的保母及幼教人才，乃至幼教產業偏低薪的職場環境，會影響到孩童的發展以及其對環境的不安全感，使得家長普遍對公共托育系統有著憂慮與不信任感，無法實際減低育兒者養育孩子的負擔。

(八) 政策執行者、專業人士與育兒群體間的資訊落差

育兒之路實際從生產開始，就會帶給育兒族群很多疑惑與慌張之感。有媽媽認為，目前醫療體系在生育的過程中介入太多，並且有些產婦因為其資訊落差以及與醫療專業人員之間的資訊不平等的因素，而不知道有更多的生產選擇如：在家生產。而後，在產後坐月子期間，也需要獨自面對生產後所面臨的身心變化：

1號：生完後坐月子沒有想像中的美好，我生完小孩還有一些突發狀況，月子中心沒有住很久，因為突發狀況，腎臟發炎住進成大。

5號：我是3寶媽，我生小孩的時候，第一胎醫生說什麼就是什麼，剪會陰。生第二第三胎才知道不用醫療介入，媽媽其實有自己的力量。台灣資訊很不平等，醫院很怕醫療糾紛，會選擇最保險方式，聽醫生說的。

其次，若從生育衛教資訊的層面著手，目前一般學校雖逐漸已經有一些與生育有關的健康教育資源，但仍有媽媽表示，政府所提供的育兒資訊有可能仍舊無法觸及真正需要這些資訊的育兒者，或是實際使用資源的過程中感受到落差。同時，部分育兒者在育兒路上有可能因為身邊沒有夥伴可以請教育兒經驗，導致其龐大的心理壓力：

1號：學校沒有教懷孕生小孩的知識，以我的年紀周遭生小孩的人很少，沒有人可以問。有些教媽媽的活動，比較像是只是要推銷你參加，知識上是對的，但還是有推銷類的東西。也不會有人告訴你生完小孩後要怎麼辦。過程中沒有人告訴你如何親餵小孩、瓶餵換尿布，一開始很慌張，給自己壓力很大。

7號：生寶寶前即便做功課，我是社工知道很多資源，但是實際使用運用上還是有很多落差。

17號(留言)：其實生產前後，政府都有給不少紙本資料，像是孕婦手冊、寶寶手冊、媽媽手冊之類的。但我好奇有多少人會認真自己看裡面的資訊，像我自己就是沒有看...。因為養小孩會遇到很多意想不到的問題，有時候遇到的時候也不會想到要回去翻閱這些資訊，會希望有個人可以直接諮詢(畢竟育兒者的時間已經這個稀少了，去撈紙本資料根本是大海撈針XD)或者是網路關鍵字就可以直接查詢的到。我不知道政府有沒有這樣的資訊網可以讓我們很容易用關鍵字查詢？因為我看議題手冊才知道衛福部有製作一些精美的衛教資訊，但是這些好像都是圖片，沒辦法快速打關鍵字搜尋到。

換言之，育兒族群在懷孕、生產直至產後身心照顧等階段都會面臨不同程度的資訊需求，但目前的衛教資源缺乏整合性，資訊觸及率也有待加強。

三、審議結論與施政建議

由本次審議討論結果可得知，為促進育兒者的心理健康，並降低其焦慮，必須能打造一個能讓育兒者兼顧育兒責任與個人職涯發展的職場環境以及支持系統。本章節將以打造友善育兒的職場環境、持續完善托育系統及打造資訊零時差的溝通機制等三個施政方向撰寫結論，並配合可能的施政步驟羅列本次線上審議的結論與建議。

(一) 打造友善育兒的職場環境

1. 政府應該與企業合作推動友善育兒文化

(1)盤點企業落實友善育兒法規之困境。

8號(便利貼)：關於目前已有的政策或法令，可能因為公司(資方)考量而有不允許使用的狀態，對於看得到吃不到的困境，是否有什麼機會形成公司雇員們(勞方)的共識，或社會支持的氛圍？

17號(留言)：舒芸老師的演講中提到的“小孩是公共財”的概念我覺得很好，但是我也是覺得要理解中小企業落實友善育兒的困境。

18號：大家會對於資方想像都是資方很不友善育兒，現在看政策面對於資方要去支持聘用一個他可能需要彈性工時或友善育兒職場的媽媽是不夠友善的，大家都會想到懷孕之後會有津貼，但是有些津貼要由公司自己出錢給受聘者。雇主角色來看，我今天聘用一個也許在工作上會需要更多彈性休假的人，然後可能有其他事情跟其他部門交辦，或是很需要職務代理人，但是聘用這些人對我來講，我還要再負擔他這些請假的費用，負擔隱性成本，負擔申請津貼，這些負擔沒有從政府部門獲得任何支持。這樣來看不是勞資之間的問題，如果政府支持友善育兒，對資方的支持也要更多一點，讓雇主願意聘僱媽媽或爸爸。

62號(留言)：企業雇主為何無法落實勞基法，是不是有些困境？會增加負擔？政策上能否提供協助？彈性工時雇主會不會遇到一些困境？政府能否從中提供協助？

(2)解套一：提供企業補助與誘因，支持友善育兒的職場文化

讓企業願意推動友善育兒文化，如：給予育嬰留停或彈性工時就可加倍抵稅、育嬰假薪水由保險公司支出、雇用家裡需要照顧小孩的人提供抵稅優惠。

12號：政府應該給資方更多的誘因聘請可能懷孕/育兒的員工，貼補資方的額外支出。例如育兒留停或彈性工時的額外費用可以認列加倍抵稅。

19號：德國這邊家長請育嬰假，育嬰假期間薪水是由保險公司出，所以資方的意見和負擔少很多。（補充：育嬰假有金額天花板、且日常保險支出占收入4成，才有這樣的制度）

51號：或許可以有個產業政策，可以導引就業環境社會往對育兒友善的方向前進，讓產業界不那麼習慣過度占用員工時間等等。我現在在海外念書，未來有機會想要生小孩。或許可以有很多友善育兒環境，工作要這樣才有競爭力。是不是可以用一種創造經濟上的動機、區力，對育兒友善的產業/人，不但可以有助於育兒，也可以經濟上獲得鼓勵，或許可以有個育兒產業鏈。例如育兒者的創業可申請優惠貸款，而想要創業的類別如是跟托育等關的行業也有稅負優惠，雇用家裡需

要照顧小孩的人也有相關優惠。

(3)解套二：協助企業增加申請育嬰假的彈性與細緻度

(將育嬰假請假單位縮小，並放寬家庭照顧假規定，以符合育兒者使用需求。)

13號(留言)：贊成把育嬰假打散成用時數讓父母可以更彈性運用。

14號(留言)：非常認同育嬰假打散成以小時或以日使用，身邊多數的爸媽都不敢使用特休假，因為要留著怕小孩隨時有需要請假。如果當初育嬰假可以打散使用，我就敢繼續回職場上班，不用擔心爺奶照顧小孩體力不夠跟綁住他們的退休生活，彼此都有喘息空間。

17號(留言)：如果彈性育嬰假跟公共托育服務都做得完善，其實就不會像現在勞動部有提出非常多針對二度就業婦女的支持服務。如果媽媽可以好好銜接照顧，不用長時間離開職場。現在是長期離開職場，所以要很多心力去協助他們回歸職場。女人退出一次職場，也有可能中年因為長輩照顧退出職場，無止盡一直退出職場，就會惡化再就業能力，惡化女人晚年經濟能力。

17號(便利貼)：家庭照顧假請假規定太嚴格，應該仿效其他國家的做法，有照顧幼兒的需求就可以請假，不用限制一定是嚴重疾病才行。

國家	對象/事由	期間(每年)	薪資/補助
我國	家庭成員因預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧	7日	無薪(公務員5日有薪)
日本	介護休暇：照顧家中家族成員	最長93天	原薪4成
	子女看護：照顧學齡前子女負傷、疾病或預防疾病之照顧	5至10日(限學齡前子女，每位5日，2位以上合計10日)	無薪
加拿大	照顧家庭成員(三個省分)	3至10日	無薪
澳洲	照顧個人與家庭成員	10日(個人病假與照顧假合併計算)	全薪
	緊急照顧家庭成員	2日(每一事件)	無薪
芬蘭	照顧家庭成員	100-360日(需至少連續請100天，且服務超過10年)	失業津貼7成
德國	照顧家庭中依賴成員	10日(每一事件)+6個月(長期照顧)	無薪
	照顧12歲以下子女	10日(每一事件)，每年每一家庭至多25日	原薪8成
美國	聯邦：自己或家人生病、懷孕、領養	最長12周	無薪
	加州：照顧生病子女、父母、伴侶父母、祖父母、手足或同性伴侶，與新生兒、領養子女建立關係	最長6周	原薪6成

資料來源：勞動部、美國加州就業發展局、《Combining Paid Work and Family Care》

製表：賴至巧

17號(留言)：舒芸老師提到很多國家有彈性育嬰假，其中也包含了與我們文化相近的南韓跟日本(爸爸)。而且南韓還可以保留部分假期到某個年齡前使用完成即可(突然覺得南韓的育嬰假制度比我們彈性很多)。建議政府可以朝向這個方向來研擬看看。



24號(留言)：育嬰假&特休假，非常需要化整為零，才能彈性應變現代家庭的需求，也能留住好的女性人才。

請假方式應盡量細緻化，並根據需求簡單化申請流程，避免造成人資困擾。

17號(留言)：上次跟朋友聊到育嬰假以時或日請假的想法，他說這樣人資會很困擾，要一直辦理加退保。是否可以有個方式簡化請假程序？像是請育嬰假不要綁定勞保的方式，或者是年底再一起結算看看有幾天是請假的，統一進行勞保退費？

19號(便利貼)：在德國，小孩子有狀況或要看醫生都可以直接跟雇主報備後心無旁騖處理。

(4)解套三：根據依照不同行業別，訂定適合的休假配套。

60號：我希望法律制定依照不同行業別，對小朋友好的為何還要分創業者 and 受雇者?不公平。每個行業別有不同獨立性，是不是要量身打造企業特殊性。

(5)解套四：調整生育津貼的請領彈性。

(生育津貼應與所得稅系統連結，客觀分級，平衡城鄉差距，調整排富公平性。)

23號：托育費用的問題，我的疑問是每年都要報綜合所得稅，為何我們不能將系統資料全部連結，這樣就可以很清楚的區分家戶年所得等級，來決定補助的額度，這樣是不是可以平衡補助在城鄉的差距?? 現在比較類似齊頭式平等，加上排富政策。當月兼差超過不代表年家戶所得就會超過，是否可以因為這樣調整公平性？

(創業者應可支領生育津貼。)

17號(便利貼)：譬如說假設政府部門也認同育兒者用斜槓創業小型工作室或是個人公司，是否能提供其他政策支持，把範圍縮小，譬如勞動生育補貼，是否雇主身分也可以享有育兒津貼？

25號(便利貼)：以孩子本位的補助政策必須落實~因為很多低薪家庭也非適用育嬰假各項補助~在生活需要與育嬰需要兩難更形明顯~不管誰擔任育嬰工作都需有國家基本生活薪資保護~也是另一形式保障育嬰品質~

(6)解套五：職務代理人重新設計與深化、優化職場支持系統。

鼓勵企業職務再設計，聘僱兼職育兒者，如：由政府吸收兼職育兒者的勞健保支出。

17號：建議勞動部，如果想要支持媽媽用兼任斜槓方式在企業裡面工作，會需要幫助私部門是職務再設計？才能把工作適當拆分，理解對方乘載的工作量，幫助他們把一個全職人拆成五人份給五個媽媽做，對媽媽來說有職務再設計，需要人是夥伴或雇主有概念，要有模板讓大家知道可以給女性兼職工作。真的要符合勞基法聘僱，整個公司都是媽媽的話，一定不會賺錢，會賠錢。整個公司都願意支持媽媽工作者，全部符合勞基法，無法生存。媽媽們負責非全職工作，讓他們用更有彈性的方式安排，用小孩上課上托嬰中心時間安排，非即時性的，不是完整工作，屬於兼任薪資，在一萬元以下。可以負責的工作任務只能到這個程度，以FB來說做美編設計、文案撰寫，零碎做更動，必須把工作內容切得很碎，假設雇了專職小編，一個月三萬五，這個小編的工作要五個媽媽幫忙，拆得很瑣碎，整合能力要很強，企劃要先完成，再拆工作給他們。真的是為了支持媽媽，適合這樣類型的，需要雇主本身在職業思維有考量這點。政府要吸收兼職媽媽的勞健保，結構下一定不會有雇主做這件事，變成是政策面是願意雇用這樣的人，這部分的費用由政府做吸收，這才有機會，獎勵願意這樣做的企業有某些政策補助。對一般運作的工作，對公司會多很多工作量，溝通變複雜，一個人拆成五個人，很複雜。雇主要跟五個人講，怎麼串在一起，非常麻煩。溝通成本很高，雇主願意做這件事情，可能勞動法規支持上，要友善雇主。企業端對於這樣是沒辦法提供任何勞動保障，一週工作五個小時給媽媽們勞動保障，成本很高。

60號：職務代理人要職務類型屬於相似的才有辦法做，譬如老師，更細緻規範學科。或是銀行行政類如何切割，也是需要定義規範。甚至需要作一些簡易行前訓練，受訓三天或三小時，才可以知道服務SOP需要那些技能。面臨問題，我本身在科技業，工作屬性很麻煩，有點類似企業顧問，屬於專案性質，一個案子從頭到尾很細節，每個環節無法拆解，是經驗法則，這樣人才很難代替，像太空人、醫師，很難用職務代理人，需要很長時間才能養成。但是我們樂見政府機關帶頭用這樣的想法去做，有做總比沒有做好，可以解決多少就多少，慢慢調整他。很多講師提到的，三十幾年前國外也是這樣，也是做了很多努力才能持續看到歐洲的育兒狀態。不會是一天可以做到的，不管是個人或是企業或是媽媽都很焦慮，希望有個萬能的小叮嚀馬上有答案，其實不太可能。回過頭來，還是希望這個議題很大，爸媽都有各自的人生問題、經濟壓力、教養壓力，尋求支持很容易流於講完之後就沒了，還是需要聚焦具像化，能夠做什麼？如果今天像我剛剛講的，要持續優化，深化，公部門比較好講，像是老師或政府機關帶頭走，跟私人企業差異大，走到一個成效才有辦法同化其他機構。

(7)解套六：適度開放雇員於育嬰留停期間兼職，補貼生活開支。

17號(留言)：舒芸老師的演講提到許多國家開放育嬰假期間可搭配兼職工作，其中也包含了與我們文化相近的南韓。建議政府可以朝向這個方向來研擬看看，畢竟現在通膨這麼厲害，只靠八成薪在北部可能很難過活。



2. 增加彈性工時的就職可能，提供多元的創業/兼職機會

(1)盤點創業法規對需兼顧育兒責任的創業者的限制與困難，強化法律顧問支持系統

(各縣市之賈桃樂創業顧問資源，也可在創業者立案登記時一併提供相關資訊。)

17號(留言)：政府對創業者最能做的最好政策就是減少過多的干預，不要立一些不必要的法規。很多新創可能是跨不同產業的整合，譬如旅行社法規，運輸業有運輸業法規，每個行業都有不同法規。現在很多創新都是整合起來的，讓創業者很難遵循某一套法規去達到，我們想合法但是沒有法規合法。如果都要申請，成本很高。每個法規行業需要的牌照很貴。像我有個好朋友，夫妻兩人一起做外國觀光客私人導遊，他們本身具有導遊證照，沒辦法成立旅行社來接客人，有甲乙種保證金問題，他們只能成立行銷服務公司，真實接案必須靠旅行社，用旅行社去接案。實際上成本非常高。他是新型態的服務，沒辦法兼容新型態條件。比方說我希望外銷，政府可以作一些媒合機會，把產業環境法條或通路做好，讓我們可以好好運用就夠了。

17號(便利貼)：各縣市之賈桃樂創業顧問資源，也可在創業者立案登記時一併提供相關資訊。

23號(留言)：針對法規一事：賈桃樂有創業顧問可以諮詢，各縣市都有哦！

36號(便利貼)：需要多一點創業法律的課程。以避免違規或不小心中觸法。

(2)解套一：提供創業社群獎勵金，扶持社群永續運作；再透過社群之力整合各專長人力，打造友善育兒工作團隊。

14號：也許是否可以有一個工作產業鏈的組織，從各方面的專長去整合。

14號：也許像Tina分享的群體協會，如果可以去媒合有志一同的人來做同一件事也不錯，就像1號說的，合夥人也需要磨合，不見得很順利，還有信賴也是。攸關錢的事情。

17號(便利貼)：政府除了提供創業基金，應該也可以提供創業社群獎勵金(不要限制使用項目，可框一個業務費彈性使用)，鼓勵社群永續運作(然後希望HerAttitude也可以拓展到中南部這邊來扶植我們XD)

(3)解套二：增加創業/兼職者維護自身勞動保障的可能性。

17號(便利貼)：自己做公司也要有勞保。我們享受不到福利，繳了也沒用，也沒有退休金。雇主本身也有繳勞健保，不能有這樣的權益很怪。

(開放育兒者加入產業人才投資方案)

17號(留言)：勞動部的產業人才投資方案應開放讓沒有勞保的育兒者參加，不管是以另外開課的形式，還是融入既有課程的形式。

(4)解套三：由政府成立育兒者遠距工作平台，把關職缺合法性。

29號(留言)：抽上公托，但公托很早放學，媽媽找工作要考慮接送時間但的問題 >> 建議可以成立一個適合媽媽找工作的平台，推廣合法的遠距工作機會。我自己有很多找遠距工作的經驗，包括國外的，也看到市面很多詐騙的工作，覺得政府可以做一個把關的動作，並推廣媽媽從事遠距

工作的優點（雖然無法照顧到每個產業別，但聊勝於無，還能減少詐騙案件）。建議建立一個類似求職天眼通的網站，把歧視孕婦、育兒爸媽的公司都揪出來。

29號：如果媽媽們想要創業，時間又很零碎，可以考慮論件計酬性質的遠距兼職工作。沒有法規保障。關鍵字搜尋遠距工作，就會搜尋到比較多的國外工作。搜尋在家工作，會搜到很多詐騙集團的。PTT偶爾會出現遠距工作，我有一兩樣工作在PTT的SOHO、JOB版每天去尋一遍。現在想找外商兼職，幫忙做案子，再慢慢轉正職，履歷才不會空白。

(5)解套四：由政府主動整合育兒者可兼職的人力，提供企業兼職人才庫。

17號(便利貼)：應該要多多鼓勵育兒者在育兒期間持續保持兼職，之後比較好銜接職場。譬如就業服務站可以蒐集有意願兼職的育兒者名單，主動跟育兒者聯繫，詢問有沒有兼職需求。然後主動推薦這些人才給企業。

改變雇主觀念，挖掘育兒者人才庫。

24號：我自己也在中華人力資源協會很多年，理事監事，經常都會在企業界知道最近好的人才很難找，不容易找，尤其是科技產業，很不容易。大家都在搶人才。企業需要有經驗、有職場工作的媽媽們，因為成為媽媽之前都在工作，譬如有人在科技業裡面，當PM，科技業能當PM很厲害，女生喔，英文要好，要對科技產業流程蠻清楚的，可是他因為結婚後，她就不想再高壓力工作，所以在這個過程裡面，因為中斷職場八年，兩個孩子，她一直覺得自己脫節太久沒有勇氣，透過我們課程上課後，找到自己的亮點自信，也跟老公溝通，小女兒上幼稚園，老大上小學，所以我就鼓勵她重新找工作，重新找工作的過程中，不會想到要回到過去的科技業，因為要加班很長時間，工作本身，所以要重新設定重新定位，她就去做了也是在某個研究機構裡面做專案助理，做專案助理，因為做過PM在做專案助理是綽綽有餘，雖然薪水沒有以前多，但是駕輕就熟。現在中小企業，找到一個你曾經有過那麼好歷練的人不容易，中小企業公司規模小一點，二十個人而已，或是更少十人而已，但是因為媽媽們過去有職場經歷，我鼓勵他們不要在看自己曾經待過的大企業，除非你自己能夠加班等等，如果沒辦法，你可能要找中小企業。中小企業運用有經驗的人才，是非常棒的事情。所以中小企業通常這些老闆，可能公司也小，沒有再去聘人力資源管理，老闆或老闆娘，呼籲老闆們用人觀念要改變。如果用一個學校剛畢業的可能沒什麼工作經驗，要交很多，不如找有工作經驗。女性朋友自己要改變，一個是要重新定位自己，要找什麼，如果自己都不清楚，履歷表丟出去還是沒有回應，履歷表要重寫，面談技巧要重新學，不然履歷表看起來還不錯，一面談就過不了關。一方面現在在做這件事，也要讓企業界來認知到，今天三十幾歲的女姓，會計事務所的老闆，問我說怎麼都找不到人？為什麼三十幾歲都去哪裡了？我跟他講說，三十幾歲都在照顧小孩，現在都晚婚。他說他拿到履歷表都是三十八以上的，或是四十幾的，因為他們的小孩比較大了，可以復出江湖，他說怎辦？我用這樣的人，搞不好男性主管年紀都比他們還要清。我們的教學裡面，教職場的適應，認識職場溝通，這些都是心態上面要做調整的，觀念跟心態，一個是自己，一個是企業主。有給企業主的講座，我們沒有特定做這樣的事情，我也是經常受邀，去不同的扶輪社或是單位有些雇主座談會作一些分享。

17號(便利貼)：應該要多多鼓勵育兒者在育兒期間持續保持兼職，之後比較好銜接職場。譬如就業服務站可以蒐集有意願兼職的育兒者名單，主動跟育兒者聯繫，詢問有沒有兼職需求。然後主動推薦這些人才給企業。

3. 強化政府與育兒族群間的職涯發展支持鍊

(1)解套一：廣設工作坊，協助育兒者規劃育兒期的職涯發展

協助育兒族群提早規劃個人職涯，避免因育兒責任而產生的職涯空白期。

24號：我是在台灣女性生涯發展協會，協助女性重返職場。我們有開工作坊，系統化、深入化，找到自己的自信，找出自己的優點，並不見得做的工作都只能做打工的工作，在我們這裡也有中斷職場八年的朋友，來上課後成功重返職場。重返職場不見得等孩子大了才來思考，職場變化很大，提早知道如何重新調整自己未來的工作，做轉換職場，可以提早做準備。中斷職場裡面，很可惜大部分的人沒有去用生涯發展觀念去經營自己，這是我極力推展的，任何一個人，不管幾歲，應該都要有人生全程的生涯發展的正確觀念。每個人都會碰到需要照顧家庭或是孩子長輩，或是很可能老公選擇外派，有些媽媽變成偽單親，很多狀況。不管怎樣，自己要去釐清，過去的工作或過去所學，有些人所學的持續運用，譬如過去做企管，在國際貿易公司，他結婚生小孩不可能在做國際業務，但這是他非常專業的東西，過程中協助他分析看到，建議做跟國際業務相關的採購，或者中小型企業的業務，也有很成功的案例。他是加入公司幫他做採購。所以有很多不同類型，最重要是來學習，要怎麼重新釐清自己的生涯發展方向，他認為什麼樣的工作，適合他自己的志趣，志向、興趣、專長，也有人改行轉業，也有人過去是在物流行業，做每天面對電腦的案件，後來因為孩子的關係辭職，在過程裡面，發現說老師說他的孩子有藝術天才，讓他上美術班，開始要接送，也參加比賽，自己也發現對美術有興趣，現在自己拿了證照成為和諧粉彩老師，我們在聖誕節派對教我們指尖作畫。有很多不同類型。我覺得我們現在最重要的是育嬰假期間應該談怎麼規劃和發展你自己？有沒有想到當孩子五歲或十歲時，你想要成為什麼樣的媽媽？沒有這種生涯發觀念，很多人就是每天打混，東學一個插畫、西學精油，又學什麼東西，拼湊起來也不是畢卡索的抽象畫。自己的人生沒有重心重點專長發展，這是非常可惜的。抉擇有很多種，透過系統化的課程，透過工作坊，生涯團體工作坊，協助他們釐清楚，每個人的家庭背景狀況不同，不能畫一條線，每個人都一樣，不行的，透過專業的，生涯諮商輔導，透過工具客觀評估，自己去做思考判斷，因為人生是自己要去走的。如果有的人有生涯發展觀念，這段時間孩子去上學我可以去充實什麼，沒有做個人的生涯發展計畫。別人的計畫跟你的計畫不能套在你身上，你的性格志趣專長不同。這是需要透過生涯發展工作坊去做探索，做出適當的抉擇。每個人狀況不同，有人想成為受雇者，有人想成為斜槓，要找出適合自己的。就我個人角度會從生涯發展觀點來談，如何做抉擇？抉擇讓自己成為在回到原公司還是換公司？還是跳出來自己做斜槓？還是創業？太多可能性。如果沒有主軸，風險還是蠻高的。

36號：女性重返職場。重塑生涯就業準備工作坊有沒有可能在台南辦理？現場滿多住在台南的家長。

(2)解套二：推動友善育兒的進修環境

13號：案例分享，我家附近有一間親子繪畫咖啡廳，闆娘在二樓提供幼兒繪畫團體課程，老闆在一樓負責咖啡甜點，有小朋友的媽媽送小朋友去上繪畫課後，直接運用咖啡廳場地跟孩子不在場的時間教人刺繡手工藝（兼職）

17號(便利貼)：之前老婆去參加主婦聯盟的食農講師培訓，全程都可以帶著孩子參加，也不會有人對小孩的吵鬧表示不滿(不過當時小孩還算小，現在吵起來就有點可怕)。只是覺得如果能有更多這種友善育兒的培訓課程來讓媽媽們可以自我充實，也可以平衡一下獨自育兒的苦悶(老婆偶爾還可以出去支援講課，累積工作經驗，很不錯)。

17號(留言)：社區大學其實是個很適合進修的地方，日間、夜間課程都有，也許有需要的父母可

以往這邊找找看課程。只是我不確定社大能不能帶小孩去上課...(可能也會吵到其他學員)。

33號：希望有夜間課程給全職父母可以利用另一半晚上下班時間去進修。

(3)解套三：鼓勵育兒者考取證照。

政府可廣邀育兒者考證照投入長照單位服務；育兒者可從社大開始練習授課，增加就業競爭力。

23號：我剛剛有聽到媽媽談到回到職場有些就業上的困難，我轉換了很大的跑道，原本在做研究助理，後來因為小朋友，改作長照單位的課程講師，我自己的工作狀態，是在一般的長照據點，健康老人是現在政府一直在推的，長照2.0，早上9~11點，下午1~3點。有人覺得工作不穩定，一期最多12堂。媽媽們可以考慮長照，現在很缺，必須先講，進長照有蠻多先備條件要處理，要思考如何把自己原本專業跟長照做結合，要有相關證照，政府有提供補助，不用花太多錢就能拿到證照，上政府系統登錄，有需求就會到系統去找，對於我們這種，我是斜槓，有工作就去，沒有工作就顧小孩，沒有工作就跟小孩在一起。小孩沒有補習，小男生，很多孩子有過動問題，我老大有過動但是不嚴重，假日要陪他去運動，下課後寫作業，不去補習班，自己陪。先生(創業)幾乎無法幫忙。個人建議，有些媽媽時間可以搭配，可以去從事。

23號：我自己找工作的模式有點特別，大部分都是政府公務員或醫生介紹我工作，我原本是資深急救教練，以前就認識很多醫生，我很愛考證照，目前為止我已經拿到很多證照了。我本來就是社大講師，兩個合併以後，比較容易找到工作。不怕面對群眾的話，社大也會是很好的進入點，因為你不用擔心你的學經歷，把教案寫好，規定時間投遞課綱，能有機會把課程經由社大平台做招生，招生後人數夠就可以開課，就有經驗了。也是因為這樣後來接觸長照，有些證照，現行經驗來說，衛福部證照很多，照服員、賦能...，可利用線上，預防及延緩指導員，不見得一定要實體，也可以用線上完成，上完課、考完試，可以發證給你。你還可以登入系統裡面，一方面可以登入系統，政府系統沒有整併，我自己的資料是衛服部跟體育署都有，這兩個系統我都要登入，企業主才能找到我。我這樣的工作者，希望政府做良好整併，今天這個論壇我比較希望分享，現在慢慢有些證照考取資格，不需要非得找民間。政府證照也可以考，不會很強制要求要有相關學歷才可以，我現在衛服部證照都跟我的專業無關，我是念化工的，現在教運動，提供一些小小意見給大家。我很喜歡上網找關鍵字，從一兩篇文章裡面找到關鍵字，再去搜尋有哪些相關證照，長照來講，指導員證書還有模組師資，看到發政單位，還會主動聯繫問什麼時候再開，網路+電話的方式。我已經在這個行業裏面，工作夥伴們互通有無。有些群組講長照，部分課程即便不是照服員，進到社區也可以加分效果。

23號(留言)：現在政府的課程中，部分課程有改為線上上課了。就我自己來說，衛福部的證照已經有不少可以線上取得，可以降低大家取得證照的難度。

13號(留言)：我有興趣!謝謝分享!(之前在家顧小孩同時又陪伴自家長輩的經驗我也想過兼顧長照服務是可以考慮的)

(二) 打造完善的公共設施與支持系統

1. 健全托育及幼兒園服務

(1)解套一：廣設公托公幼，減輕育兒者壓力。

17號(便利貼)：假設現在的小朋友念書全部可以讀公立幼兒園，就全部有解了。譬如我托育上面的政策是好的，如果說幫她減掉這部分的壓力，就有很大的機會解套。公幼現在幾乎不用學費，以前八千，女性一個月有一萬五支付托育費用。我朋友在英國，他們孩子教育上面的費用跟補貼高，在孩子讀到國小幾年級之前都免費。國家對於幼兒教育是當成很重要的人才培育，還是個人要完成？跟台灣資源類似的國家，都把人當作很重要培育的政策。有時候是結構面問題，公立小學，大家的孩子上學後一二年級十二點下課，有哪個媽媽上班族可以去接小孩，政策不符合，小朋友要送課後托育，又是一筆錢，對於育兒不太友善。

17號(便利貼)：舒芸老師的演講提到，政府因人力不足，無法把關托育品質。一旦有虐嬰事件，就會造成育兒者心理焦慮。若無法擴充評鑑人力，則應增加更多的公托，才能徹底解決問題(不要只是害怕與民爭利，生育率低落已經是國安問題了)。

(2)解套二：幼兒園和托嬰中心的托育時間延長方案應普及到各縣市。

2號：幼兒園和托嬰中心應該都有配合可以讓孩子們待整天的方案，托嬰甚至有的可以延拖到7點(幼兒園應該是到6點沒問題)(之前在台北的幼兒園和公托實習時的狀況是這樣)

24號：我是新竹的媽媽，目前新竹市的公幼可以額外付費課後托育到6點。費用大約是一學期6000-9000不等，視托育的人數而定。

(3)解套三：積極推動「公共保母」制度。

17號(留言)：看了議題手冊，才知道有「公共保母」制度(突然想起朋友有使用這個服務，但是一般人根本不知道)。應該要強化保母遴選機制，並且由政府給予通過遴選的保母加薪，也降低育兒者負擔，讓托育制度更健全，這樣育兒者才能更放心的把孩子托育出去。

2. 創建育兒共同工作空間

研擬育兒共同工作空間結合現有育兒空間的可能性，如親子悠遊館、愛國婦人館、社會福利綜合大樓等。應採取平價收費，減輕育兒者經濟負擔。

17號(留言)：親子悠遊館、愛國婦人館、社會福利綜合大樓等，有沒有可能變成是一個育兒者的共同工作空間？或是由政府另外成立育兒者共同工作空間也行(可採平價收費)。

17號：Tina提到台北窩們育兒共同工作空間面臨經營上的困難，也許政府可以先去了解一下困難點是什麼，然後研擬一些對策來扶植這樣的空間。

27號：兩年前結婚生小孩，自己是創業者又是自由工作者，生下小孩後很想要自己時間彈性可以自己照顧，我是主要照顧者，兩年走下來發現縱使我覺得自己資源條件不錯，要兼顧這兩件事情還是有困難，自己經營工作空間，慢慢想說有沒有辦法在事業上跟顧小孩取得平衡，現在都很極端，要放棄其中一端，我同時想要自己的事業的追求、也想要親自顧小孩，也許有育兒共同工作空間，帶著小孩一起來工作，現在工作室有蠻多人有生小孩，但是就會離開工作室或回去帶小孩了。如果有一個地方讓大家重新回來場域會很棒。如果一個家長在家裡照顧小孩，是很累的事情。除了照顧小孩，還有很多工作上的事情需要面對，如果是多對多的關係，或許這種模式可以釋出很多家長的時間，如果有朋友帶小孩來家，小朋友跟小孩可以玩在一起，家長有更多時間可

以開心聊天，像親子餐廳，小孩一起玩，家長可以優閒享受難得下午茶時光，如果是多對多的照顧關係，或許有機會把時間重新做調整，讓我們在工作當中、育兒當中取得一點平衡。

29號：意見同27號，因為我身兼三份遠距兼職工作，但無法好好專心工作或專心育兒，我一天只需要三個小時全神貫注在工作上，如果有一個親子共同的空間，對我們這些一切都自己來的爸媽會帶來很大的幫助。



3. 發展社區型公托/臨托系統

(1)盤點法規適法性及閒置空間適用性，透過如國發會等高層級的公家單位，開辦試驗性的托育系統

18號：我們是國發會青年培力工作站，很希望透過國發會這樣高層級的單位去作一些實驗上的可能。以我們自己人來講，現在就在接洽國中做實驗，可是這都還是非常初期的實驗階段，後面有很長一段路要走。對一般民眾來說，光是要跟社區第一線的適合場域接觸就有困難了，再到第二圈跟公部門打交道拿補助款又是另一個限制。社區空間托育費用如何收費？沒有自主營利會做不長久，大家耗損能量，做不起來。今天收費在實驗階段取得一些政府部門或非營利組織支持，比較低一點價格，跟市場機制有沒有相抵觸的地方。現在公部門資源進到市場有很大問題，很難不與民爭利，公部門資源跟一般團體有利益衝突，真的威脅到目前現有的業者了，業者會不會覺得不公平？在法條上還沒制定這麼周全的情況下，挑一些法條檢舉？後面法律責任適法性問題，又不是單一個人組織可以去面對的。

私人臨托服務，需評估法規管制的適切性。

17號(留言)：我覺得平時建立鄰里關係真的很重要，但是如果因為要推社區臨托而有法規上的限制，反而又會讓更多社區臨托的可能性消失(因為我只是偶爾要請鄰居幫忙顧，還要顧慮到他有沒有執照，沒有執照就違法，或者是他的居家環境不合法規就無法臨托)。也許可以區分為政府提供的臨托要有執照，如果只是鄰居之間偶爾幫忙不用執照？

25號：政府規定幼兒托育即使是parttime都需有上過托育課程的合格者～否則會受罰～孩子對照顧者有依附關係～也是讓托育工作很難以uber方式進行～只要牽涉幼兒活動空間都必須符合規定～

(2)盤點可作為臨托的閒置空間

(如：結合親子館、圖書室、學校、社區活動中心、捷運站等相對安全環境收托。)

14號(留言)：保母要做營業要有安全環境，需要像是親子館借用？或是社區小圖書室？安全環境，提供媽媽來做臨時收托的空間，對於有需要送小孩臨時收托的家長也相對安心。

23號：現行社區內的空間要分是封閉式社區或開放式的，開放式的空間如社區活動中心或里集會所是歸地方政府收費，有時候很容易看得到用不到。

(3)收集地方政府的經驗，發展符合育兒族群需求的托育系統

高雄夜間臨托服務。

17號(留言)：之前有一個朋友晚上要去補習班兼差，但是找不到晚上的臨托保母。如果能夠像高雄的臨托有夜間服務就好了。

52號(留言)：公共托育如果可以像工廠產線三班制一樣就好了，因為不管任何時段都會有臨時托育的需求，有時父母上班時間在晚上、帶長者就醫、或僅是需要一段好好休息的時間。

新北市政府推動「行動保母APP」的經驗，研擬在各縣市推動之可行性，如：長輩登入系統的問題、臨托上遇到哪些爭議。並且建立透明公開的評價機制。

6號(留言)：我覺得可以開發類似像uber的APP，有訓練過的爸媽或阿公阿嬤上線，這樣就有需求的爸媽就可以送出訂單，然後有想要照顧的人可以上線過去照顧。APP上面也可以整合照顧的爸媽想要找工作的需求。在這個app上面不再只是104或1111，因為在這個app上面就會更符合需求。

17號(留言)：議題手冊裡有提到新北市政府去年7月開發了一款「行動保母APP」，也許中央政府可以先了解這個服務推動的狀況，研擬看看是否有機會複製到全台。如果是阿公阿嬤要登錄APP，會不會有網路使用上的困難，可能也需要考量。建議可建立一個透明的評價機制，讓育兒者一眼就可以看出托育人員的優缺點(但可能也要避免人身攻擊的機制)。

23號(留言)：目前網路上有一種很有趣的新興行業，類似uber網路上有人接受預約幫忙接送小孩，但目前這種工作不知道有沒有相關法規做規範。

25號：政府規定幼兒托育即使是parttime都需有上過托育課程的合格者～否則會受罰～孩子對照顧者有依附關係～也是讓托育工作很難以uber方式進行～只要牽涉幼兒活動空間都必須符合規定～

36號：我覺得托育uber是一個方法，但是要很謹慎看待，要有一個很好的配套與規劃。我是心理相關人員，就孩子的發展來說，通常相當畏懼陌生人，光是分離焦慮就很有可能造成孩子的內在衝擊。如果是因為身體不適需要提前放學，發現是陌生人來接自己，我覺得對還子的身心打擊是滿大的。

(4)解套一：政府與育兒者合作，消化人力薪資成本，提高使用公共臨托服務的意願。

(如：嘉義市臨托每小時10元的作法。)

1號(留言)：臨托費用也普遍偏高。臨托可以由家長跟政府共同去發薪資給這些機動性的人的工作，這樣就算是全職媽媽，有時間也可以出來工作，在家專職帶小孩，可以有一些別的收入。

17號(留言)：議題手冊裡有提到嘉義市政府的臨托是每小時10元，很平價，各縣市也可以跟進。

(5)解套二：廣邀有意願協助臨托的社區閒置人力，投入公共臨托服務。

(如：全職/斜槓媽媽、退休長輩等，參加保母訓練)

1號(留言)：如果有個人能在你工作走不開的這一兩個小時時間先幫你接小孩，他是全職或斜槓剛好有時間幫這個忙，類似臨時托育，但是要找到這種托嬰蠻難的。

2號(留言)：把銀髮族和幼托接合起來的、以社區為單位的照護機構。

14號(留言)：可以讓全職媽媽有機會賺外快，作為臨時托育的後援群體。全職媽媽有個系統可以臨時托育，這方面的媒合，證照上面要有保母證照，現在有推廣爸媽或爺奶上保母課，用這個做為托育能力基礎。

17號：我們家因為沒有後援，小孩一歲前原本有固定配合的臨托保母，但是後來因為這位保母有接了日托的小孩，所以就沒辦法再幫我們家帶小孩。後來有試著幫小孩找新的保母，但是因為一歲正值分離焦慮高峰，小孩焦慮到抓自己的臉自我傷害，不熟悉的環境真的會對小孩造成很大的心理焦慮。後來我們只好拜託隔壁鄰居幫忙到家裡臨托，因為是熟悉的人跟環境，小孩接受度很好。

25號：我是一個奶奶。我其實參與這個討論平台，是因為我很想知道你們年輕人想什麼？我們可以做什麼讓大家得到更多支持而更願意生養小孩？我很希望能透過行動的支持讓下一代願意生養更多孩子，在我年輕的時候，支持系統不夠，所以我都不夠有勇氣，所以我很渴望用什麼方法來參與，讓大家更願意在這個路上不要這麼寂寞。

36號(留言)：我期待鄰里結合，讓孩子在熟悉的人、環境作為暫時替代照顧。以前的人都住在大家庭會相互幫忙，但現在居住型態改變，所以大部分的育兒者、照顧者多孤軍奮戰。

62號(留言)：家長關心的托育品質：托育社區化，政策上提供資源（人的組織、空間），協助組織。

(6)解套三：開辦公營的課後安親、結合校外才藝班進駐。

60號：修改國小上課時間、開辦各校公營的課後安親課程，減輕國小的安親課後費用支出。結合校外才藝班進駐，讓中低高年級都能在校，直到六點半爸媽下班接回。規模較大的國小有類似課程(全校約1600人)，但人數太少60位、下午四點就要接回，僧多粥少。

4. 全方位了解不同孩童的照顧需求，提供課後照顧。

提供特殊生課後照顧，並推動特殊生集中混齡收班。

31號：希望國家除了長照方面對照顧身障小朋友有所照顧外，平時也能提供特殊生的課後照護班。

60號(便利貼)：台灣6-18歲注意力不足過動症盛行率為7.5%，就診率僅約24%，(100人中有7.5位過動，只有1.8位就診)。適性教育可遇不可求，是否可集中混齡收班，避免師生親三方皆輸。

5. 提供其他可能的公共資源

(1)提供社會住宅

社會住宅應提供育兒者優先入住名額及租金減免。

17號(留言)：年輕人買不起房也是不敢生孩子的原因，希望能夠有更多社會住宅讓育兒者優先入住。日本流山市會提供每月將近3萬台幣的租屋補助和生活津貼，韓國牙山市的社會住宅生一名小孩可減租50%，生兩名小孩更可完全免租入住。台灣應該也要仿效才是。

(日本流山市案例 <https://www.parenting.com.tw/article/5091843>)

(韓國牙山市案例 <https://prettv.presslogic.com/article/565377/南韓-生育率低-生2個免租10年>)

(2)喘息服務、公共親子腳踏車、人行道路平

政府應提供喘息政策，如：家事服務、坐月子補助、說故事服務頻率增加，讓沒有後援的育兒者獲得短暫休息。

1號：家庭喘息服務，讓沒後援的夫妻也能喘息。

17號(留言)：日本流山市還有提供產婦於產後28天內，可申請額度5萬日元以內的家事服務、保母照顧。很羨慕，希望台灣也可以落實(或許月子中心或月嫂也可以有補助，坐月子也是一筆開銷)。(日本流山市案例 <https://www.parenting.com.tw/article/5091843>)

25號(便利貼)：哈哈～我來創業做媽媽喘息服務～商機無限～出租故事奶奶

36號：媽媽沒有後援，照顧小孩24小時沒有休息，希望政府能提供一般媽媽的喘息政策，例如居家打掃、陪伴聊天或是照顧孩子，或是諮商補助、開設相關媽媽角色適應類的課程，無後援照顧小孩真得滿疲勞的。

1號：希望公共腳踏車有親子腳踏車。人行道高低起伏，推兒童車超不方便，甚至出入口會被汽機車佔用。

(三) 打造政府資訊零時差的溝通機制

1. 盤點與整合現有資訊，減低官民間的資訊落差

(1)孕婦手冊提供更多元的生產資訊，並且於產檢時，由護理師進行衛教。

17號(便利貼)：之前老婆去產檢時，護理師似乎沒有跟我們提到多元生產的方式。如果孕婦手冊裡面可以提供資訊並且結合護理師衛教會更好。

(2)應仿效日本、德國，強制提供育兒輔導員到府訪視，減緩新手父母育兒焦慮；應要求準爸媽上課，或派社工家訪、電訪，減輕準爸媽焦慮，也可更新長輩育兒觀念。

1號：日本產後有輔導員到家裡訪視，有什麼問題都可以問，不用申請，是強制性的。在孕期的時候，如果能有相關育兒課程能了解、體驗，能減輕新手爸媽焦慮，以及更新長輩的育兒觀念。並且家訪、電訪了解是否有需要協助的地方或是給新手爸媽一些育兒支持與鼓勵。

14號：育兒輔導員台灣也有，但很少人知道。我坐月子的時候，月嫂有說過可以申請，但不像日本的作法強制都會去。

19號：前陣子收到德國政府單位主動寄通知說有人員會在今天下午家訪來關心家庭狀況，他準時到了之後說明文件和寶寶手冊，並且針對我們的就業、在學狀況給申請文件卡關的我們提供了方向。同時很友善地說即使是德國人的他在幫自己小孩申請時都會搞不清楚，不是我們不懂德文的問題。經了解他一個人要負責250個家庭，會針對第一胎、單親、需特殊照護等等的家庭進行家訪。找到關鍵窗口總是讓人安心。很意外德國有這種運作順暢、主動出擊的產後支持體系。

52號：我覺得可以讓準爸媽在生產前或生產後累積上課時數，就可以在這些課堂上提供這些政策的資訊。也可以派社工人員上門提供資訊，也順便協助新手爸媽一些育兒方面的知識。

(3)於報戶口時提供政策資訊，邀請加入育兒者專用LINE@。

17號(便利貼)：雖然目前已經有托育媒合平台，育兒者卻很少知道這樣的資訊，連有居家托育服務中心也不見得知道，還是很常透過身邊的人脈介紹，或是自己上FB社團找。是否可以在報戶口的時候就一併把這些資訊告知育兒者，像是請育兒者加入一個育兒者專用的LINE@之類的。現在台中市就有一個智慧育兒小幫手，衛福部也可以做一個普及全國使用的LINE@，然後要可以一對一的聊天諮詢，不要只有機器人回覆的功能，這樣也可以讓政府更及時的蒐集育兒者的意見(如果像台中市一樣還有附上孕產婦諮詢專線更好，育兒者非常需要有人可以即時諮詢)。LINE@上面可以設定一些育兒者常見QA，讓育兒者便於找到資訊。像是衛福部做的精美圖片，可以連結到LINE@裡面。把我們這場討論到的各種育兒需求政策資訊都放在上面就對了(這樣也可以減少紙本印刷，環保愛地球)。

項目		托 育 補 助						育 兒 津 貼		
補助金額		公設民營托嬰中心、 社區公共托育家園			準公共托嬰中心			非準公共托嬰中心		
補助條件		第1胎	第2胎	第3胎以上	第1胎	第2胎	第3胎以上	第1胎	第2胎	第3胎以上
現制	稅率未達20%	3,000	4,000	4,000	6,000	7,000	7,000	2,500	3,500	
	中低收入戶	5,000	6,000	6,000	8,000	9,000	9,000	4,000	5,000	
	低收入戶	7,000	8,000	8,000	10,000	11,000	11,000	5,000	6,000	
第一階段 (110/8~111/7)	稅率未達20%	4,000	5,000	6,000	7,000	8,000	9,000	3,500	4,000	4,500
	中低收入戶	6,000	7,000	8,000	9,000	10,000	11,000			
	低收入戶	8,000	9,000	10,000	11,000	12,000	13,000	5,000	6,000	7,000
第二階段 (111/8起)	稅率未達20%	5,500	6,500	7,500	8,500	9,500	10,500			
	中低收入戶	7,500	8,500	9,500	10,500	11,500	12,500	5,000	6,000	7,000
	低收入戶	9,500	10,500	11,500	12,500	13,500	14,500			

備註：發給金額以月為核對單位。

台中市衛生局首創「智慧育兒小幫手」LINE@聊天機器人帳號
<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/3099214>

項目		托 育 補 助			育 兒 津 貼		
補助金額		送托準公共保母 (含到宅托育)			送托非準公共保母 (含到宅托育)		
補助條件		第1胎	第2胎	第3胎以上	第1胎	第2胎	第3胎以上
現制	稅率未達20%	6,000	7,000	7,000	2,500	3,500	
	中低收入戶	8,000	9,000	9,000	4,000	5,000	
	低收入戶	10,000	11,000	11,000	5,000	6,000	
第一階段 (110/8~111/7)	稅率未達20%	7,000	8,000	9,000	3,500	4,000	4,500
	中低收入戶	9,000	10,000	11,000			
	低收入戶	11,000	12,000	13,000	5,000	6,000	7,000
第二階段 (111/8起)	稅率未達20%	8,500	9,500	10,500			
	中低收入戶	10,500	11,500	12,500	5,000	6,000	7,000
	低收入戶	12,500	13,500	14,500			

資料來源：衛生福利部

(4)將資訊加入媽媽手冊或兒童手冊，並改善網站使用者設計，讓育兒者更容易透過關鍵字找到需要的資訊。

1號(便利貼)：政府資訊相關是不是該加入媽媽手冊或是兒童手冊。

17號(留言)：育兒者時間稀少，不太可能再去翻紙本資訊。如果有個人可以諮詢，或是政府的網站可以更容易讓我們用關鍵字查詢到需要的資料(雖然衛福部有做到用圖片呈現，易於使用者閱讀，但是也要有關鍵字才有辦法查詢到這些資訊，不然就可惜了)，這樣可以降低很多焦慮。

(5)融入媒體，寓教於樂。

14號(便利貼)：應透過媒體傳達給社會大眾，育兒不是單純女性的事，育兒請假甚至是休特休應該是被贊同而不是被視為困擾的，就像是日劇月薪嬌妻那樣，男人請育嬰留停不應該被歧視等等的議題，把這些觀念種子放在娛樂宣傳中。

(6)整合社會局及教育局的特殊生通報系統，告知早療補助、安置鑑定等資訊。

17號(留言)：我的小孩在二歲左右還不太會講話，而且有固著傾向，帶去醫院鑑定，有發展遲緩和自閉症特質。當時醫院幫我們通報社會局，社工主動連絡告知早療補助資訊。但是卻一直沒有接到教育局告知後續要申請安置鑑定，可以用特殊生的身分優先讀幼兒園。到很後來我們自己爬文才知道，時間差點來不及送。我覺得這是一個很大的疏漏，畢竟家長都不懂這些流程，沒有人告知真的很容易錯過。也許醫院可以順便通報教育局，讓教育局也主動來與家長聯絡?這樣就不會有資訊落差的問題。

(7)政府已有免費心理諮商資源，應整合生育相關資訊，透過家訪或電訪主動告知，提供給需要的民眾。

4號：家裡也有小孩去做心理諮商，對父母也是很沈重的負擔，如果能有政府資源入注很棒。

17號(便利貼)：看了議題手冊才得知政府有免費心理諮商資源，嘗試打1925和家庭教育中心的預約專線，也獲得了幫助。但是這個資源太少人知道，同樣覺得要做資訊整合，譬如透過育兒輔導員或社工家訪或電訪主動告知資訊，或是整合進LINE@系統裡面。

18號(留言)：政府應提供諮商，日本有免費到府關心的資源，台灣的心理諮商，大家對情緒認識很薄弱，會衍伸社會事件的悲歌，也許有機會政府部門可多撥一些經費放在類似的心理諮商資源上面。

23號：各地方的家庭教育中心有免費的諮商，有需要的朋友可以打電話去預約使用哦。

2. 推動全新的育兒概念、促進全民友善的育兒文化

(1)鼓勵育兒者放下「完美父母」的執著

18號：創業不是唯一解，不是經濟上拮据，而是心理上有恐懼沒有被支持，要回歸一點，創業追根究底還是商業行為，既然是商業行為就會有風險。並不覺得每個人都適合創業，有些人比較適合當追隨者，就不一定要當開創者。當你有家庭小孩，創業背負的壓力不見得比上班壓力小。反而我會覺得大家努力想當完美媽媽/爸爸，但是並沒有很完美的家長，我們都是一直在生活跟工作中取得平衡。即便是我跟我先生創業還沒小孩，現在有小孩也是努力在取得家庭和生活和育兒的平衡，Tina的分享印象深刻，如果我們有小孩的情況下創業，歷程會比一般人更久。當我認為價值感生命任務來自於我的小孩跟家庭，我就會願意把我的工作步調放慢，就會比較容易把時間分割出來，就會讓自己比較清楚什麼時間應該做什麼事情。創業是假議題，而是大家對於完美父母的想像要放下。大家有機會可以多認識阿德勒心理學，研究者後來有出不完美的勇氣，裡面講的是我們如果放開隊很完美的執著，有勇氣成為社會的一份子，比較容易拋開對世俗的壓力。

(2)每個孩子都是國家的公共財，施政應以孩童為本位進行思考

(3)改善加班的職場文化

3. 設立育兒者與政府的對話機制

政府可多多舉辦線上會議，收集育兒者心聲。

17號(留言)：政府有青年政委，應該也要有育兒者政委，這樣才能聆聽更多育兒者的心聲。育兒者時間非常有限不彈性，我覺得以唐鳳政委，建議用線上去執行，蒐集到的資訊會更符合狀況。如果媽媽身分可以獨立出席實體活動，代表家裡支持很多，她的身分跟發言也不足以代表媽媽。像38婦女節的實體論壇，我們都不敢帶小孩去參加，怕小孩吵鬧會影響到會議進行。然後宣傳管道也要多一點，這樣才可以更廣泛的觸擊到育兒者，像是透過社區系統推播資訊，或是在報戶口的時候就請育兒者加入一個育兒者專用的LINE@之類的。