1070606500-07(委託研究報告)

以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究

臺中市政府社會局編印

中華民國 **108** 年 **6** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究

受委託單位：國立暨南國際大學

研究主持人：許雅惠 副教授

協同主持人：張英陣 教授

研究期程：**107** 年 **8** 月至 **108** 年 **6** 月

研究經費：新台幣 **842,000** 元

臺中市政府社會局委託研究

中華民國 **108** 年 **6** 月

（本報告內容純係研究小組之觀點，不應引申為本機關之意見）

目次

目次 III
表次 V
圖次 IX
摘要 I
第一章 、緒論 1
第一節 、研究問題背景 1
第二節 、研究目的 14
第二章 、文獻探討 17
第一節 、社會投資與福利發展 17
第二節 、SROI：投資與社會收益 22
第三節 、社會投資與性別平等 27
第四節 、婦女就業與性別平等 36
第五節 、臺中市社會投資方案內涵 52
第三章 、研究設計 62
第一節 、研究設計與概念架構 62
第二節 、質性資料蒐集與分析步驟 64
第三節 、量化資料蒐集與分析步驟 76
第四節 、研究期程與人力 92
第五節 、研究倫理 93
第四章 、服務使用者：經驗與觀點 94
第一節 、服務使用者基本資料 94
第二節 、平價托育促進性別平等之政策效能 121
第三節 、到宅坐月子服務促進性別平等之效能 .. 142
第四節 、其他服務議題討論 158
第五章 、服務提供者：經驗與觀點 166

第一節　、服務提供者基本資料 166
第二節　、平價托育之工作環境與勞動條件 176
第三節　、到宅坐月子之工作環境與勞動條件 197
第四節　、到宅坐月子之職場評估 209
第五節　、促進性別平等之政策效能評估 218
第六章　、研究結論與建議 242
第一節　、研究發現 242
第二節　、研究討論 254
第三節　、研究建議 258
參考書目 262
附錄一：研究邀請與說明函、參與研究同意書 .272
附錄二：服務提供者焦點團體訪談大綱 275
附錄三：服務使用者深度訪談大綱 276
附錄四：平價托育服務使用者調查問卷 277
附錄五：到宅坐月子服務使用者調查問卷 283
附錄六：到宅坐月子服務提供者調查問卷 289
附錄七：居家托育服務提供者調查問卷 295
附錄八：機構托育服務提供者調查問卷 300
附錄九：服務使用者因素分析表 305
附錄十：服務提供者因素分析表 308
附錄十一：期初座談會會議紀錄 311
附錄十二：期中審查會議紀錄 318
附錄十三：期中審查前後修改對照說明表 324
附錄十四：期末審查會議紀錄 349
附錄十五：期末審查前後修改對照說明表 355

表次

表 1-1-1：我國 15 至 49 歲已婚婦女實際與理想照顧幼兒方式 4
表 1-1-2：15 至 49 歲現有子女女性近年出生最小子女之平均每月托育費用 4
表 1-1-3：15 至 64 歲已婚女性曾因結婚、生育（懷孕）離職者之主要離職原因 5
表 1-1-4：我國現行生養主要相關政策 8
表 1-1-5：我國現行友善生養育政策主要策略 9
表 2-1-1：社會價值的比較 17
表 2-1-2：三種福利典範的比較 18
表 2-2-1：評量社會投資報酬率：利害關係人與指標 25
表 2-4-1：每人每月經常性薪資之性別差異比較 48
表 2-4-2：97～107 年居家托育服務中心數及托育人數 49
表 2-4-3：2018 年全國各縣市托育酬勞行情表 （保母費用） 50
表 2-5-1：臺中市托育一條龍政策示意圖 53
表 2-5-2：104 年-106 年臺中市平價托育補助預算編列及補助情形 54
表 2-5-3：104 年-106 年臺中市弱勢家庭育兒津貼發放預算與執行數 54
表 2-5-4：104 年-106 年臺中市幼兒學前教育補助及弱勢加額補助 55
表 2-5-5：104 年-106 年臺中市居家托育人員及收托幼童數統計.... 55
表 2-5-6：104 年-106 年臺中市托嬰中心成長家數、托育人員及收托幼童數 56
表 2-5-7：臺中市 100 年-106 年生育津貼（暨到宅坐月子服務津貼）發放情形 60
表 3-2-1：面訪過程進度表 65
表 3-2-2：服務使用者個別受訪者基本資料表 66
表 3-2-3：服務使用者個別受訪者基本資料表（續）.**錯誤！尚未定義書籤。**
表 3-2-4：到宅坐月子服務提供者焦點團體 71
表 3-2-5：托育服務提供者焦點團體 73

表 3-2-6：行政人員焦點團體 74
表 3-3-1：各類研究對象選樣規劃 79
表 3-3-2：平價托育服務使用者 82
表 3-3-3：到宅坐月子服務使用者 83
表 3-3-4：居家托育服務提供者 84
表 3-3-5：到宅坐月子服務提供者 85
表 3-3-6：機構托育服務使用者 85
表 3-3-7：量化調查進度表 88
表 3-3-8：服務使用者回收樣本數 89
表 3-3-9：服務提供者回收樣本數 89
表 3-4-1：工作進度甘梯圖（GANTT CHART） 92
表 4-1-1：服務使用者受訪者基本資料 97
表 4-1-2：服務使用者教育程度*性別 交叉列表 99
表 4-1-3：服務使用者收入資料 101
表 4-1-4：服務使用者生育子女數 103
表 4-1-5：服務使用者工作狀況分析 105
表 4-1-6：服務使用者職場性別歧視、霸凌狀況分析 107
表 4-1-7：服務使用者子女照顧及家務分工分析 110
表 4-1-8：平價托育服務使用者主要子女教養、照顧支持來源分析 113
表 4-1-9：到宅坐月子服務使用者子女教養、照顧主要支持來源分析 116
表 4-1-10：服務使用者子女不同階段工作狀況分析 120
表 4-2-1：平價托育服務使用者政策效能（N=103） 133
表 4-2-2：平價托育服務使用者服務滿意度（N=103） 140
表 4-3-1：到宅坐月子服務使用者政策效能（N=100） 151
表 4-3-2：到宅坐月子服務使用者服務滿意度分析（N=100） 157
表 5-1-1：服務提供者-居家托育人員、機構托育人員基本資料 170
表 5-1-2：服務提供者-到宅坐月子服務人員基本資料 172

表 5-1-3：服務提供者-居家托育人員、機構托育人員共育有子女數 174
表 5-1-4：服務提供者-到宅坐月子服務人員共育有子女數.....175
表 5-2-1：居家托育人員工作經歷.....177
表 5-2-2：機構托育人員工作經歷分析.....179
表 5-2-3：服務提供者-居家托育、機構托育勞動條件分析.....182
表 5-2-4：居家托育人員勞動狀況分析（N=73）.....187
表 5-2-5：機構托育人員勞動狀況分析（N=48）.....191
表 5-2-6：服務提供者-居家托育、機構托育勞動條件分析.....194
表 5-2-7：服務提供者-居家托育人員、機構托育人員職場性別歧視、霸凌狀況分析 196
表 5-3-1：到宅坐月子服務人員工作經歷分析.....200
表 5-3-2：服務提供者-到宅坐月子勞動條件分析.....202
表 5-3-3：到宅坐月子服務提供者勞動狀況分析 204
表 5-3-4：服務提供者-到宅坐月子勞動條件分析.....205
表 5-3-5：到宅坐月子服務人員遭遇職場性別歧視、霸凌狀況.....206
表 5-3-6：到宅坐月子服務提供者職場環境分析 208
表 5-4-1：到宅坐月子服務人員職場環境滿意度分析（N=59）.....213
表 5-4-2：到宅坐月子服務人員勞動改善建議分析（N=59）.....217
表 5-5-1：服務提供者自我效能分析 220
表 5-5-2：服務提供者類別*自我效能分數交叉分析表（N=180）..221
表 5-5-3：服務提供者-居家托育人員年輕世代父母平權觀察分析.225
表 5-5-4：服務提供者-居家托育人員年輕世代父母平權觀察分析（續）.....226
表 5-5-5：居家托育人員對政策效能評價分析（N=73）.....230
表 5-5-6：機構托育人員對政策效能回應（N=48）.....234
表 5-5-7：到宅坐月子服務人員對政策效能回應（N=59）.....239
表 6-1-1：服務使用者、服務提供者政策、自我效能及滿意度分析結果.....253

圖次

圖 1-1-1：衛生福利部社會及家庭署（2018C）少子女化對策記者會資料 10

圖 1-1-2：衛生福利部社會及家庭署（2018D）少子女化對策-0-2 歲篇分區座談會資料 11

圖 2-1-1：社會投資與生命歷程 21

圖 2-3-1：社會投資的目標 32

圖 2-4-1：婦女友善的就業政策 40

圖 3-1-1：研究概念架構圖 63

圖 3-1-2：混合式研究設計 64

圖 6-3-1：延續性的兒童照顧政策 260

摘要

一、中文計畫名稱：以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究
二、英文計畫名稱：The Impact of social investment strategies on gender equality: the case of childcare in Taichung City.
三、計畫編號：1070606500-07
四、執行單位：臺中市政府社會局
五、計畫主持人（包括共同主持人）：許雅惠副教授、張英陣教授
六、執行經費：842,000 元整
七、執行開始時間：18/08/01
八、執行結束時間：19/06/31
九、報告完成日期：19/08/15
十、報告總頁數：378 頁
十一、使用語文：中文，英文
十二、報告電子檔名稱：1070606500-07.DOC
十三、報告電子檔格式：pdf
十四、中文關鍵詞：社會投資、性別平等、兒童托育
十五、英文關鍵詞：Social investment 、gender equality 、childcare
十六、中文摘要：

臺中市政府為建立友善家庭政策、完善的照顧體系，自 104 年起，以「社會投資」（social investment）理念，整合社會、經濟與勞動的政策觀點，實施「0-6 歲托育一條龍」政策，藉由完善的托育服務，打破「照顧女性化」傳統模式，讓女性投入勞動市場，發揮女性人力資本；提供「到宅坐月子」服務，培訓二度就業女性第二專長，增加其社會參與及就業資源等；一方面回應市民與日俱增的照顧需求，另一方面則藉由服務性就業機會的創造，發揮社會支出對經濟與就業帶來的反饋效果。

從托育服務供給面來看，藉由專業人員培養與資格認定，

創造托育的就業機會，藉由就業機會的創造，兒童照顧工作自家庭中移轉出來，但另一方面，托育服務市場化，也可能造成勞動市場的橫向性別階層化（托育服務職業別的女性化）問題。換言之，臺中市政府欲透過此研究瞭解，「平價托育政策」及「到宅坐月子服務」等政策，是否鼓勵生育並有效促進性別平等？

本研究以量化研究與質化研究兩種設計同時進行；量化研究設計以五種不同內容的問卷調查法蒐集資料，調查對象之樣本包括 103 位使用平價托育服務者，另 100 位婦女使用到宅坐月子服務，共 203 位服務使用者。另亦有效訪問 180 位服務提供者，包括 73 位居家托育人員、48 位機構托育人員、59 位到宅坐月子服務人員。質化研究設計運用個別深度訪談法與團體焦點訪談法，個別深度訪談對象包括 10 位服務使用者；焦點團體訪談則用來蒐集服務提供者的資料，總計進行三場焦點團體，參與者分別是到宅坐月子服務人員共 5 人，平價托育服務人員共 4 位，相關行政人員共 3 位，共 12 位服務提供者。本究總計完成 405 位研究對象之資料蒐集。

兩類政策服務使用者認為，平價托育補助可以幫助婦女持續就業、減輕家庭育兒負擔是大有效益的；到宅坐月子服務可以提供產婦全方位的支持效果，也獲高度肯定。這是政策效益具體顯現之處。

對於比較間接的性別平等目標，例如促進家務分工、促進男性親職參與等面向上的測量，雖然未必是政策的核心目標，但也都有令人滿意的正面效果。對於服務的使用經驗，也多數是正向的高度滿意。

從服務提供者角度來看，促進婦女就業、提高可能的薪資所得、勞動權益的保障等面向，可謂是最重要的政策核心目標，性別平等的意涵也在此；但整體政策表現卻差強人意。

到宅坐月子服務人員是最明顯可以感受到增加就業機會對她們的影響，社會投資確實投資了她們的人力資本。到宅坐月子服務人員對政策效益和自我效能方面，表現出較高的正向評價，是三類政策標的人口中對政策實施反應最積極有感的。但對於其他勞動條件和環境的改善，認為仍有提升的

空間。

機構托育人員，在準公共化的政策實施後，明確感受到薪資條件上的提升，其勞動環境與條件，因受到法規保障最為明確，故在勞動環境和勞動條件上，多數表示滿意。居家托育人員對於平價托育政策的效益肯定度較低，於促進性別平等目標的效益感覺不明顯。她們自認是照顧的底層勞動者，勞動權益保障和規範不足，讓他們都處於弱勢的地位。對於政策的效益評價比較低。但透過她們對收托幼童的年輕父母的觀察經驗，她們高度肯定，年輕世代的父母在家務勞動分工、親職平等參與上，表現十分平權，性別平等的目標於未來大有可為。

本研究最後提出了 12 項短期可行建議，6 項中長程建議。

十七、英文摘要：

In order to provide affordable child care service with good quality and being ‘family-friendly’, the Taichung City Government (TCG) has implemented a set of strategies based on the concept of “social investment” since 2015.

The child care policy with different choices for under 6, is designed to free women from traditional child care model, and to allow women to enter the labor market and to exert female human capital. Besides, the TCG provides the mothers with new born baby the "staying home post-natal care service” to support and encourage childbirth, also with the intention to increase the rate of labor participation, both of mothers and care-providers.

The set of ‘social investment’ child care policies, on the one hand, respond to the increasing demand for public child care, and on the other hand, create new jobs for more women by increasing public expenditure. The training and creation of employment opportunities provides women with better skills and qualification in care services, and shifts the responsibility of childcare to the public sphere from the private. However, the current marketization of child care system may also cause

horizontal gender stratification between women, as child care service providers are almost female.

The aims of this study is designed to demonstrate the outcomes and impacts of “the affordable care policy” and “the staying home post-natal care service” to show if it is possible to encourage fertility and promote gender equality effectively.

This study was conducted simultaneously with both quantitative and qualitative research. Quantitative research design collected data with five different questionnaires. Samples of the survey included 103 parents using childcare services and 100 women using post-natal service, in total of 203 service users. It also effectively accessed 180 service providers, including 73 home-based childcare workers, 48 institutional-based childcare workers, and 59 post-natal carers. The study also uses individual in-depth interviews and focus group interviews to collect information from 10 service users and 12 service providers (3 focus groups, 9 service personnel and 3 officers from the TCG. In the end, the study assessed 405 research subjects.

The both types of service users believe, that childcare subsidies can help women continue to work and reduce the burden of family childcare. It is very effective to provide a full range of support for maternity services. Policy intentions and implementation are highly recognized and with manifested effects. For relatively implicit policy goal, gender equality, such as the promotion of household division of labor, the promotion of male parental involvement, also have a satisfactory positive effect. Most of the experience in using the service is positive and highly satisfactory.

From the perspective of service providers, the promotion of women's employment, the improvement of possible salary income, and the protection of labor rights are the most important policy objectives. The meaning of gender equality is

also targeted, but the overall policy performance is not satisfactory.

It is most obvious that the caregivers of“the staying home post-natal care service” identify various positive effectiveness of increase of women employment opportunities, and social investment strategies do develop their human capital. The caregivers of “the staying home post-natal care service” also give a high positive evaluation of policy effectiveness and self-efficacy. It is the most positive response to the policy implementation among the three types of policy target population. However, there is still room for improving working and environmental conditions.

Institution-based childcare workers, after the implementation of the quasi-publicized childcare policy, clearly experience the increase of salary, while their working environment and conditions were most clearly protected by laws and regulations. Most of them expressed higher satisfaction for the labor environment and working conditions. Home-based childcare workers have a relatively lower degree of satisfaction for the benefits of the fair-cost childcare policy. They see themselves as the most vulnerable childcare workers due to the lack of the law regulation to protect their labor rights. The subjective evaluation of the effectiveness of the policy is relatively low. For the home-based childcare workers, the policy goal of promoting gender equality seems insignificant. However, observed through experience of working with young parents, they recognize that the younger generation of parents tend to have a fair division of housework and equal participation in parenting. They express optimism for the future of gender equality.

The study concludes with 12 viable suggestions for short-term policy amendment and 6 suggestions for long-term consideration.

第一章、緒論

第一節　　、研究問題背景

約自 1970 年代中期，歐美國家經歷了有史以來最大的家庭結構變革：人口低度成長、家戶規模持續縮小、離婚率升高、有偶率下降、初婚齡延後、單親家庭增加、家庭型態多元化等。其中，幼齡人口減少，老年人口增加所導致的「少子化」與「高齡化」問題，啟動了 1990 年代後一連串的福利改革措施。瑞典 1990 年代初的年金改革、美國 1996 年的「PRWORA 個人責任與工作機會調合法案」、英國 1997 年布萊爾政府的「第三條路」福利改革，再到德國的「紅綠聯盟」路線，逐漸偏離了傳統歐美福利國家對公民權利定義、福利供給樣態的規劃。這波持續至今的福利改革措施，彰顯的是，傳統福利國家關注的長期照顧、年金給付、貧窮救助、健康服務等措施，已無法因應全球化競爭與少子女化趨勢下，日益嚴重的福利支出龐大、人力素質低落、就業狀況不佳、青年失業嚴重等問題。

不約而同地，過去福利意識型態被指認為有所不同的國家，如分屬於自由主義（英、美）、保守主義（德）、社會民主主義（北歐）的福利體制（Esping-Anderson，1990），幾乎都開始推崇並標榜「社會投資」（social investment）理念，主張應以邁向社會投資型福利國家為發展願景。其背後固然有著歐盟（EU）整合社會政策的推力，但更大的因素是，這些國家確實都面臨了內外交迫的窘境。除了前述的人口老化與家庭結構變革之外，在家庭功能與資源分配上，也面臨了來自婦女角色變化的挑戰。當女性的生活角色大量從家庭進入職場，對性別平等的要求也日益增高；傳統的家庭照顧責任、生育與養育功能，都被期待應由兩性共同分擔。鼓勵女性、青年、福利依賴者進入職場，一方面是社會投資策略所主張的人人皆兵的重點，但一方面也帶來了兩性如何平衡家庭與工作生活的挑戰。

作為後福利國家的主流思維，社會投資以「就業」（employment）和「就業力」（employability）為核心理念，作為對抗貧窮的工具。「活化勞動市場政策」（ALMP，active labor market policies），不僅讓個人的經濟提升，也可以透過社會參與而獲得社會涵容（social inclusion）

的機會；更可同步減少福利依賴、強化國家的人力資源，對抗高齡化、全球化、移民化所產生的各種勞動力短缺和人力素質升級等問題；更長遠地看，可以幫助國家產升稅收，提高競爭力。

然而，誰是應該、可以被優先活化的勞動力？畢業即失業的青年？離鄉背井的移民？長期被排除的貧窮人口或身心障礙者？還是帶著孩子的單親婦女？歐美國家試圖從社會投資典範與策略中，尋找可以最大化投資價值的族群對象；也不斷試著評估，哪種社會效益的產生，足為永續的社會投資策略？青年、單親與婦女，無疑地是核心對象。鼓勵婦女參與勞動，特別是已婚的婦女、因為照顧責任而中斷就業的婦女，不管是貧窮的還是一般家戶，都可以產生許多社會效益（social return）。當個人、家戶經濟透過就業而獲得提升後，直接受惠的是家戶中的子女，家庭的教養能力與照顧品質等，均可獲得提升。

雖然社會投資策略，經常被批評為「太偏向新自由主義」、「把國家責任轉移到個人、家庭身上」；但是透過「強化終身學習」、「幼兒學前教育投資」、「幫助婦女（特別是母親）提升教育水平」、「協助平衡工作與照顧」，似乎也說不上有甚麼不對（Taylor-Gooby, 2004; Morel, Palier, and Palme, 2012）？

何謂社會投資？社會投資政策如何可以促進性別平等？如何測量性別平等的成效？這個看似複雜的議題，其實隱藏著超過三十年的西方福利國家發展與變遷脈絡，也涉及到長期以來婦女角色與家庭結構變遷。

以下將從少子女化趨勢、少子女化政策因應、社會投資與性別平等、臺中市的社會投資政策等四個面向，分別陳述本研究的問題脈絡。

少子女化趨勢：家庭生養育圖像

有關少子女化的社會趨勢，最客觀的衡量指標，應為育齡婦女總生育率之變化。婦女總生育率（Total Fertility Rate, TFR，即平均每位婦女一生中所生育之子女數）為 2.1 個子女數，是維持替代人口的水準。我國婦女總生育率自 1950 年後，即呈現一路下降的趨勢。從 1984 年起，總生育率下跌到不及 2.1 人的替代水準，警示未來人口將會衰退的訊息。1986 年到 1997 年之間，總生育率平均維持在 1.75 人左右。但從 1998 年起，總生育率又繼續明顯下降，到 2014 年總生育率僅為 1.07 人，使得我國成為世界上所謂「超低生育率」的國家之一，2017 年總生育率更降至 1.13 人。

子女照顧方式也有明顯變化。依「行政院主計總處婦女婚育調查」（2013）的統計趨勢，未滿 3 足歲之最小子女的托育方式，母親自行照顧的比例，由 1993 年的 71.62%下降近 20 個百分點至 2013 年

的 51.82%；但親屬照顧的比例卻由 1993 年的 21.63%逐年攀升至 2013 年的 37.08%。保母照顧的比例則從 2.41%緩步上升到 9.37%，顯示前述的照顧危機，仍是由家庭其它成員來補位。換言之，嬰幼兒留在家內照顧的比例仍高達 9 成。

根據行政院主計總處（2017）調查指出，我國 15 至 49 歲已婚婦女實際照顧現有最小子女未滿 3 足歲者之方式，以「自己或丈夫」（以下稱「父母」）照顧為主，占 47.3%；由「父母（小孩的（外）祖父母）」（以下稱「（外）祖父母」）與「保母」照顧居次，分占 39.3%與 10.2%；父母和祖父母照顧兩者合占 86.6%，同樣符合前述的家庭照顧主義。而理想照顧方式，仍是以父母照顧為主，占 78.8%，高於實際由父母照顧的 31.5%；委由（外）祖父母與保母照顧居次，分占 17.1%與 2.6%，低於實際由祖父母與保母照顧的 22 個百分點與 7.6 個百分點（行政院主計總處，2017）。顯示在婦女的心中，有強烈的母職優先和家庭主義。

而實際照顧最小子女在 3 至未滿 6 足歲間之方式，則以「私立幼兒園或托嬰中心」托育為主，占 39.2%；其次為「父母」照顧 24.5%；再次為「公立幼兒園或托嬰中心」的 16.8%。理想的照顧方式則以「父母」照顧為主，占 34%，高於實際的 9.5 個百分點；由「公立幼兒園或托嬰中心」托育占 31.1%居次，高於實際 14.2 個百分點；由「私立 幼兒園或托嬰中心」托育占 24.3%居第 3 位，低於實際 14.9 個百分點（行政院主計總處，2017）。詳細資料請參閱表 1-1-1。

根據表 1-1-2 資料顯示，就托育時間與托育費用來看，將近 3 年出生之未滿 3 足歲最小子女委由外界托育者 1 約占 1 成 3（詳表），平均每月托育費用為 16,007 元。其中以送托「私立幼兒園或托嬰中心」之費用、交由「保母」照顧者花費最高。將近 6 年出生之 3 至未滿 6 足歲間最小子女委由外界托育者約占 6 成（詳表 1-1-2），平均每月托育費用降為 8,719 元，其中以「保母」16,505 元最多，「私立幼兒園或托嬰中心」10,311 元居次（行政院主計總處，2017）。

就托育時間觀察，以托育時間越長者，平均每月托育費用越高，托育未滿 3 歲及 3 至未滿 6 足歲子女「平日 24 小時」之費用，均超過 2 萬元；此外，以送托未滿 3 歲子女所須支出之費用均高於 3 至未滿 6 足歲，進一步發現，「平日白天」托育未滿 3 歲子女之費用約為 3 至未滿 6 足歲者之 1.8 倍，「平日半天」亦相差達 1.4 倍（行政院主計總處，2017）。

表 1-1-1：我國 15 至 49 歲已婚婦女實際與理想照顧幼兒方式

(單位：%)

項目別	最小子女未滿3足歲		最小子女3至未滿6足歲	
	實際	理想	實際	理想
總計	100.0	100.0	100.0	100.0
自己或丈夫(小孩的父母)	47.3	78.8	24.5	34.0
父母(小孩的(外)祖父母)	39.3	17.1	15.6	6.7
其他親屬	1.0	0.6	0.7	0.2
保母(來家或送托)	10.2	2.6	2.0	0.9
外籍傭工	0.1	0.1	-	0.2
服務機構附設幼兒園或托嬰中心	0.1	0.2	1.2	2.7
公立幼兒園或托嬰中心	0.4	0.2	16.8	31.1
私立幼兒園或托嬰中心	1.7	0.5	39.2	24.3

註 1：丈夫係含同居人。

註 2：未滿 3 足歲與 3 至未滿 6 足歲間係分別以「102 年 11 月以後出生」與「99 年 11 月以後出生」判定。

表 1-1-2：15 至 49 歲現有子女女性近年出生最小子女之平均每月托育費用

(單位：元)

	平均	托育方式			托育時間		
		保母	私立幼兒園或托嬰中心	公立幼兒園或托嬰中心	平日白天	平日半天	平日 24 小時
未滿3足歲前	16,007	16,479	16,724	8,313	15,501	8,168	23,323
3 至未滿 6 足歲間	8,719	16,505	10,311	3,761	8,647	5,695	22,000

資料來源：行政院國家發展委員會（2017）完善生養環境方案（核定本）。

行政院主計總處 105 年的「婦女婚育與就業調查」指出，15 至 64 歲曾因結婚離職之已婚女性，其離職原因以「準備生育（懷孕）」所占比率 57%最高，因「工作地點不適合」占 25.4%居次。就 15 至 64 歲曾因生育（懷孕）離職

已婚女性之離職原因觀察，以「照顧子女」為主，高達 68.4%，其次為「準備生育（懷孕） 」之 28.1%，餘各項原因之比率均在 1%以下，請參閱表 1-1-3（行政院主計總處，2017）。

表 1-1-3：15 至 64 歲已婚女性曾因結婚、生育（懷孕）離職者之主要離職原因

(單位：%)

項目別	總計	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(時段)不適合	工作收入不高	工作環境不良	遭資遣(含解僱或被公司要求自離職)	學求受(含準備職訓證公考試與照試)	在想自(夫)家是業忙幫或創業	其他
曾因結婚離職者	100.0	57.0	1.7	1.6	1.7	0.3	25.4	2.5	1.7	0.9	0.6	0.3	6.4	-
曾因生育(懷孕)離職者	100.0	28.1	68.4	0.1	0.1	0.6	0.9	0.6	0.2	0.4	0.3	0.1	0.2	-

資料來源：行政院國家發展委員會（2017）完善生養環境方案（核定本）。

此外，調查亦顯示，「若能有穩定的工作及收入」，將有 4 成的未婚女性會增加結婚意願，而「丈夫及其家人願分擔家務並對生育計畫有共識」占 14%居次，「提供已婚女性可兼顧家務之工作環境」與「提供新婚者購屋貸款利息補貼」亦分別占 13%與 11%（行政院主計總處，2017）。可以看得出來，對於女性來說，因為生兒育女兒要負擔更多家務而無法兼顧工作或個人成就，成為最大的憂慮。

另根據勞動部（2017）統計，婦女生育第一胎之後的離職率是 21%，復職者是 5 成 3，不過通常要過將近 7 年，大概就是小孩升上小學之後才有機會復職，至於復職的原因有 7 成是為了負擔家庭生計。

王舒芸（2016）將使用不同照顧安排的家長態度做了差異性比較，該調查發現，「由家長親自照顧」的受訪者中，勾選的前五名考量因素均為非常典型的家庭主義與母職優先的因素:「照顧小孩是父母的責任」、「家人比較值得信任」、「愛心、耐心」、「母親比較會照顧幼兒」、「媽媽餵母奶」；這五個因素有兩個「家人比較值得信任」、「愛心、耐心」也出現在「由親

屬照顧」的受訪者前五名；除此之外，在親屬照顧孩子的這群受訪者中，「可以繼續工作」的重要性僅次於「家人比較值得信任」排名第三，接著是「親屬照顧意願」、「照顧品質」。而如果是選擇保母居家式照顧和機構式照顧者，他們最重要的考量則是，照顧者是否具備「愛心、耐心」、「照顧品質」、「環境安全」及「托育費用」等專業性因素。「可以繼續工作」也是排名較前的考量因素（參見王舒芸，頁 54，表 4-2-10）。

刻不容緩？少子女化的政策因應

在全球的福利隨著人口結構變遷，我國少子女化的現象與問題，已成為各級政府不容忽視的政策方向與施政重點，特別是如何運用公共力量，來推動平價、近便、且具品質的育兒照顧政策，已經成為當前重大且迫切的政策議題。2004 年行政院頒布「家庭政策及其實施方案」內文提及，該政策「基於支持家庭的理念，而非無限制地侵入或管制家庭。國家與社會應認知家庭在變遷中，已無法退回到傳統農業社會的家庭規模、組成與功能展現；同時，也深信家庭的穩定，仍是國家與社會穩定與發展最堅實的基礎；而家庭所面對的問題與需求，亟需國家與社會給予協助」。當時所擬具之 5 大政策目標，包含：（1）保障家庭經濟安全；（2）增進性別平等；（3）支持家庭照顧能力，分擔家庭照顧責任；（4）預防並協助解決家庭成員的問題；（5）促進社會包容；並以 28 項政策內涵，責由各主責機關納入法規、方案、年度施政計畫或中長程計畫等推動辦理。

隨著低生育率持續衝擊社會各個面向，生育率低成為威脅國家整體發展的重大因素，是以中央也持續滾動檢討修訂「人口政策綱領」、「性別平等政策綱領」、「社會福利政策綱領」、「人口政策白皮書」及「推展家庭教育中程計畫」等，積極回應整體社會發展之需求。可惜的是，分散各行政部門的施政作為，仍無法抵擋少子化海嘯的來臨。特別是，「*建立優質、平價、可近的生育、養育及照顧環境*」這項措施，多年來似乎沒有發揮提高生育率的預期成效。表 1-1-4 呈現的是我國行生養育子女的主要相關政策。

近年來，地方政府開始於各種選舉中提出有關家庭支持的措施，競相發放提高生育補助、加碼各項兒童托育津貼、增設公共幼兒園、加強輔導社區托育系統、加強設置托育資源中心、親子館等，期待能獲得年輕父母族群的認同。可惜的是，杯水車薪、僧多粥少，一位難求的公立幼兒園抽簽大會變成媒體盛事，兒童托育問題開始成為選舉的重要政見。研究者

關注的是，這一條看似朝向兒童照顧公共化發展的大轉彎，能帶來甚麼樣的社會投資效益？

行政院於 2017 年 4 月宣布成立少子化對策辦公室，整理出「友善兒童醫療環境」、「優質托育環境」、「推動兒少保護與高風險家庭服務」、「投資弱勢兒童」、「強化預防接種服務」、「強化社區陪伴」與「資訊查詢平台服務」等幾個重點工作面向；可惜該辦公室的目前運作狀況並不明朗。

2018 年行政院提出的前瞻基礎建設計畫特別預算中，衛生福利部也編列了「少子化友善育兒空間建設之建構零至二歲兒童社區公共托育計畫」，以 22.75 億元的特別預算額度，預計分 4 年執行，「設置社區公共托育家園 120 處、布建托育資源中心達 170 處、增修或改善區域型家庭（社會）福利服務中心 94 處及綜合福利館 40 處，提供社區化且近便性高的托育照顧服務，增強家庭育兒能量。」（衛生福利部社會及家庭署，2018a）

表 1-1-4：我國現行生養主要相關政策

相關法律	● 兒童權利公約施行法 ● 兒童及少年福利與權益保障法 ● 幼兒教育及照顧法 ● 性別工作平等法 ● 就業保險法 ● 公共場所母乳哺育條例 ● 優生保健法
政策綱領	● 人口政策綱領 ● 家庭政策 ● 性別平等政策綱領 ● 社會福利政策綱領
相關法令及計畫	● 幼兒園評鑑辦法（教育部） ● 優生保健措施減免或補助費用辦法（衛福部） ● 哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法（勞動部） ● 育嬰留職停薪實施辦法（勞動部） ● 幼兒就讀幼兒園補助辦法（教育部） ● 居家式托育服務提供者登記及管理辦法（衛福部） ● 擴大幼兒教保公共化計畫 （教育部） ● 非營利幼兒園實施辦法（教育部） ● 兒童與少年未來教育及發展帳戶（衛福部） ● 母嬰親善醫療院所認證計畫（衛福部） ● 建構托育管理制度實施計畫（衛福部） ● 父母未就業家庭育兒津貼實施計畫（衛福部）

資料來源：行政院國家發展委員會（2017）完善生養環境方案（核定本）。

表 1-1-5：我國現行友善生養育政策主要策略

年齡 項目	妊娠	0~未滿 1 歲	1~未滿 2 歲	2~未滿 3 歲	3-未滿 4 歲	4-未滿 5 歲	5~未滿 6 歲
教保環境	• 孕產婦關懷中心＊ • 產前健康檢查＊			公立幼兒園、非營利幼兒園＊			
		公私協力托嬰中心＊					
		托育資源中心＊					
		居家式托育服務＊					
		兒童預防保健服務(0-未滿 7 歲) ＊					
		收出養媒合及寄養安置＊					
		兒童三級預防措施，防治兒虐事件＊					
友善職場	• 安胎假、產檢假 • 產假、陪產假＊	育嬰留職停薪＊					
		家庭照顧假＊					
		企業托育設施或措施＊					
經濟支持	• 妊娠生產醫療給付＊ • 各類保險生育給付＊ • 地方政府生育津貼＊ • 地方政府低收入戶生育補助+	育嬰留職停薪津貼＊					
		就業者家庭部分托育費用補助#		特殊境遇家庭兒童托育津貼補助+			
		未就業家庭育兒津貼#					
		幼兒學前特別扣除額#					
				中低收入戶幼兒就學補助+			5 歲幼兒免學費就學補助＊
		兒童與少年未來教育及發展帳戶(0-未滿 18 歲)+					
		特殊境遇家庭子女生活津貼補助(0-15 歲以下)+					
		弱勢家庭兒童及少年緊急生活扶助(0-未滿 18 歲)+					
		弱勢兒童及少年生活扶助+					
		3 歲以下兒童醫療補助＊					
		發展遲緩兒童療育及交通費補助發展＊					
		中低收入戶兒童及少年健保費補助(0-未滿 18 歲)+					

資料來源：行政院國家發展委員會（2017）完善生養環境方案（核定本）。

2018 年 5 月，衛生福利部具體提出了生養育 0-2 歲子女的家庭支持措施，期望能幫助父母減輕育兒負擔，進而促進生育的意願。這些支持措施架構在「減輕育兒負擔」、「育兒不離職」、「安心托育」三大目標之下，分別以「擴大育兒津貼照顧對象取消未就業限制」、「推動公共及準公共化托育服務」及「托育品質提升、同步提高托育人員薪資」三大措施來進行回應。以目前的育兒相關津貼來看，相較於原「父母未就業家庭育兒津貼實施計畫[1]」，津貼請領之排富門檻仍訂在所得稅率 20%以上之家庭不予補助，但取消了父母未就業之條件限

[1]中央政府於 101 年 1 月 1 日開始實施，家中育有 2 歲以下幼兒，父母中有 1 人未就業，在家照顧小孩，並且家庭綜合所得稅率在 20%以下，一般家庭每個月將獲得新台幣 2,500 元至 5,000 元的補助，中低收戶的孩子是 4,000 元，低收入戶是 5,000；此育兒津貼補至 2 歲為止。

制，同時，現行親屬托育須經育兒訓練才能請領補助，造成爺爺奶奶等上課負擔的規定也一併取消，預期可將受益對象從 14.3 萬人(受益比率 39%)增加到 26.5 萬人(受益比率 72%)。換言之，新制「擴大育兒津貼」除了每月補助 2,500 元（中低 4,000 元、低收 5,000 元）育兒津貼外，對於生養三名子女以上的家庭，育兒負擔較沉重，針對第三胎每月加發 1,000 元津貼（一般家庭 3,500 元、中低收入 5,000 元、低收入戶 6,000 元），提供更大的支持（衛生福利部社會及家庭署，2018b）。詳如圖 1-1-1 所示。

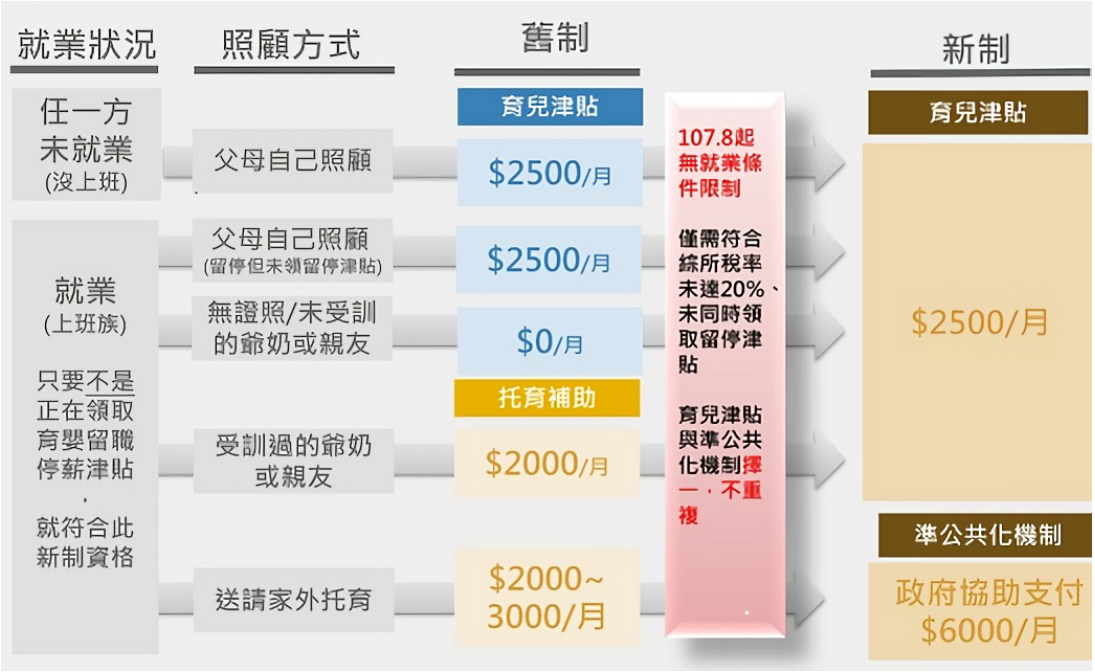

圖 1-1-1：衛生福利部社會及家庭署（2018c）少子女化對策記者會資料

https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1057&pid=7371

依據衛生福利部規劃，透過公共與準公共化機制同時並進，至民國 111 年約可提供 7.6 萬個就托機會，占送托兒童之 92.5%，整體送託率可達 20.9%。同時，透過強化托育供給的措施，約可協助 8 萬個家庭兼顧育兒與工作，支持約 3 萬個專業托育服務工作機會。(衛生福利部社會及家庭署，2018b)。

- 透過公共及準公共化機制相輔相成，至111年可提供7.6萬個就托機會，占送托兒童之92.57%，整體送托率可達20.9%。
- 協助8萬餘戶雙薪家庭兼顧育兒與工作，約計16萬人就業，另支持約3萬餘個專業托育服務工作機會。

單位：人

類型	可收托人數	107年	累計至111年
托育家園(A)	204	960	5,280
公托中心(B)	5,190	5,530	7,030
準公共托育服務(C)	0	35,683	63,828
公共+準公共化服務量(D=A+B+C)	5,394	42,173	76,138
未參與準公共化之保母、私托中心(E)	36,237	8,170	6,110
總送托量(F=D+E)	41,631	50,343	82,248
接受公共及準公共化比率(G=(D/F)%)	12.96%	83.77%	92.57%

圖 1-1-2：衛生福利部社會及家庭署（2018d）少子女化對策-0-2 歲篇分區座談會資料

https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1057&pid=7372

婦女就業率提升，可能帶來晚婚、不婚、不育、或少育的選擇，因為女性的生命角色已經從家庭轉向職場。過去女性的職涯發展受到婚姻與家庭照顧責任的拖累，導致薪資較低、職涯中斷、照顧負荷較重、貧窮風險增高等各種性別不平等現象（許雅惠，2002）。惟因社會投資型福利國家，多數強調「人人都應該有工作」、「福利應該投資在就業力提升」、「強調福利投資應該有看得見的報酬率和社會效益」；首當其衝的就是婦女（再）進入勞動市場議題。社會投資策略必然地需要討論，有關婦女角色變遷所產生的一連串挑戰：家中子女誰來照顧？職場對女性友善嗎？兩性薪資平等嗎？職場中的職位與資源，能否公平開放？更甚者，家務與照顧工作，能平等分工嗎？故其與性別平等之間的關聯性，就顯得格外重要。歐美許多有關福利改革研究也發現，許多美其名為社會投資的福利措施，其實是把女性推入一個低薪、不穩定的就業位置，導致女性、單親在難以兼顧的

工作與照顧之間，承受更大的壓迫。

換言之，社會投資福利路線與促進性別平等目標之間，似乎存有矛盾與緊張關係。什麼樣的社會投資政策，可以一方面提升女性勞動率，一方面又支持女性生育？如何讓女性在職場上取得追上男性的平等機會與資源？卻又能讓兩性在家庭照顧責任上心甘情願地平等分工？社會投資政策是否真能在教育與訓練上著力，提升人力資本？抑或只是一種將女性導入低薪與低技術就業的包裝？

由於社會投資福利政策也強調投資在兒童照顧與幼兒教育上，這個看似為女性分擔照顧責任的目標，其是否能發揮促進性別平等的效益？近年來各國都在投資「近便性、可負擔、品質好」的兒童照顧服務，有的國家廣設公共托育中心，有的國家強調早期教育品質，這些政策的核心思維應被視為兒童發展還是婦女福利？當 OECD 國家將友善家庭政策的目標設定於「工作與家庭調和」的社會目標，包含促進就業、兒童福利及性別平等等面向，究竟是事實還是口號？

進入到後工業時代、新自由主義當道的資本社會中，婦女要如何在傳統照顧責任、就業市場競爭與國家政策保障的三重空間裡，持續奮鬥以爭取平等的機會與資源？國家的各種社會政策如何影響、形塑婦女與兩性的生命安排，遂成為女性主義學者對福利國家愛恨交織的爭議所在。

西方女性主義學者對當代福利國家之最嚴厲批判，莫過於整個福利制度，係以「男性的、職業的、父權保護、男性養家（male-breadwinner）模式」為核心思維的設計。以我國為例，從過去到現在，福利政策並未特別關注到女性的性別處境，也很少在福利政策上著墨於性別平等目標之促進。在福利的世界裡，「人」是中性的、去性別化的，從社會救助法、老人福利法、身心障礙者權益保障法、兒童及少年福利與權益保障法、長期照顧服務法等，幾乎看不到具有性別敏感度、具有性別目標的相關陳述。

當歐盟試圖整合其所屬成員國家的經濟、勞動與社會政策之際，社會投資與性別平等這兩個目標，就產生了巧妙的結合－婦女就業與雙薪家庭的增加，代表著家戶所得提高、貧窮風險下降、國家稅負增加、人力資本獲得善用，反映了資本主義市場邏輯，成為後工業社會因應高齡化下人力缺口與全球化下人才競爭的支撐。另一方面，促進婦女勞動參與、強化就業力可以提升婦女的經濟與社會地位，滿足年輕女性與日俱增的民主參與和性別平等期待。

然而，這亦顯示著，過去男性養家、家父長式的福利體制，以然無法因應女性角色變化所產生的「照顧危機」（care-deficit）（Williams, 2003）。當家庭無法或無意願持續提供照顧服務時（Leitner, 2003），也代表傳統的「家庭主義策略」—鞏固傳統家庭價值，把照顧責任指派給家庭—，必須重新調整；也因此有了「去家庭化」的議論空間（Esping-Andersen, 1999）。更令人始料未及的是，婦女勞動參與增加，似乎讓原已低落的生育率雪上加霜；即便是願意生育的雙薪家庭，也面臨到兒童托育照顧與友善職場的支持不足等問題。更甚者，持續存在於勞動市場中的性別歧視、家庭不友善狀況，似乎把女性推入了另一個「低薪工作」、「雙日（double-day）」（蠟燭兩頭燒）的陷阱？社會投資真能促進性別平等嗎？

平價托育：臺中市的社會投資政策

根據臺中市政府（2017）「托育一條龍」（平價托育）專案報告指出，衛生福利部社會及家庭署雖自民國 97 年開始實施「家庭部分托育費用補助」，但因托育市場行情不透明，經常發生政府補多少，業者漲多少的現象；如未實施價格管制之同步配套措施，將令補助形同虛設，未必能減輕家庭育兒壓力。

此外，托育費用高昂，薪資趕不上漲價速度。根據社家署 103 年度委託「我國托育服務供給模式與收費機制之研究」指出，99 和 102 年的數據，托育費用上漲的幅度為 7.32%、但婦女平均薪資上漲幅度才 6.2%；與 95 年度比較，托育費用上漲的幅度更高（13.38%），遠超過婦女薪資漲幅（3.7%）。若以中位數計算月費佔每戶可支配所得（6 萬 8,578 元）比例，送托居家式托育人員的月費（只收托 1 人）佔家戶可支配所得比例最高，私立托嬰中心其次，皆為 2 成左右；可見，在只有一個孩子的情況下，其月費佔一個家庭的可支配所得 2 成左右，若家中僅有一人有所得，其所得將有 5 成到 6 成必須支付私立托嬰中心的月費或托育人員的托育費。

托育費用高昂，不只一般年輕族群不敢生、不想生，對於低收、中低收入戶、特殊境遇家庭等經濟弱勢家庭，更是難以負擔，因此這些家庭往往選擇自行照顧幼兒，導致父母無法穩定就業，孩子亦無法受到專業、妥適之照顧。更何況，97 年開始，0-2 歲幼兒送托雖有社家署的托育費補助（3000-5000 元），101 年後也有「父母未就業家庭育兒津貼」，但都是針對未滿二歲的幼兒照顧所設計。3-5 足歲前的幼兒補助誠為空窗，

極需有政策性的支持。

兒童照顧的品質也是個問題。托育機構或托育人員專業與否、能否維持穩定的服務品質？托育環境是否安全及具充足設施設備以提供幼兒妥適照顧？政府的監督與把關機制為何？都是影響家長送托意願的主要關鍵。

由於各縣市的公共托育名額供不應求且缺乏近便、多元模式選擇，對於偏好居家式托育的父母，也必須有所協助與保障，臺中市因此有了訂定托育收費上限的政策，統稱為「平價托育」。

臺中市政府為建立友善家庭政策、完善的照顧體系，自 104 年起，以「社會投資」（social investment）理念，整合社會、經濟與勞動的政策觀點，實施「0-6 歲托育一條龍」政策，藉由完善的托育服務，打破「照顧女性化」傳統模式，讓女性投入勞動市場，發揮女性人力資本；提供「到宅坐月子」服務，培訓二度就業女性第二專長，增加其社會參與及就業資源等；一方面回應市民與日俱增的照顧需求，另一方面則藉由服務性就業機會的創造，發揮社會支出對經濟與就業帶來的反饋效果。

另從托育服務供給面來看，藉由專業人員培養與資格認定，創造托育的就業機會，藉由就業機會的創造，兒童照顧工作自家庭中移轉出來，但另一方面，托育服務市場化，也可能造成勞動市場的橫向性別階層化（托育服務職業別的女性化）問題。

綜上，臺中市政府希望能透過此研究瞭解，臺中市社會投資政策之「平價托育政策」及「到宅坐月子服務」，是否鼓勵生育並有效促進性別平等，以檢視辦理成效，並作為本市未來性別友善政策之參考方向。

第二節　、研究目的

本研究以質性與量化的混合研究策略，分析臺中市社會投資政策（「平價托育政策」及「到宅坐月子服務（津貼）」）是否發揮了促進性別平等成效。藉由蒐集前述政策方案所產生的社會投資報酬指標（SROI，social return on investment），調查服務使用者與服務提供者的經驗與建議。回應委託單位期待，本研究之目的如下：

一、 瞭解臺中市社會投資政策之「平價托育政策」及「到宅坐月子服務津貼（臺中市生育津貼發放作業計畫）」，是否具鼓勵生育，並有效促進性別平等之成效。

二、 瞭解臺中市「平價托育服務實施計畫」(含「幼兒學前教育補助方案」、「弱勢家庭育兒津貼加碼實施計畫」)與「到宅坐月子服務津貼（同臺中市生育津貼發放作業計畫）」之友善家庭照顧政策辦理成效，並調查服務使用者與服務提供者的經驗與建議，服務過程遭遇之問題等，作為計畫執行或改進之參據。

三、 評估臺中市「平價托育服務實施計畫」與「到宅坐月子服務津貼」之友善家庭照顧政策與性別平等之間的關聯性，及其對性別平等發展反饋效果或可能的限制。

四、 藉由政策效益評估，建議具體可行的修訂方向。

第二章、文獻探討

第一節　、社會投資與福利發展

一、　社會投資作為政策典範

過去幾十年來，歐洲福利國家以面臨人口老化、撙節政策及各種社會和經濟危機的壓力。從 1990 年代開始，著重於訓練、教育、就業與家庭平衡、提升就業能力的社會投資政策，儼然成為歐盟國家面對這些挑戰的主要方法（Dräbing, 2013; Hemerijck, 2017）。

歐盟 2013 年所出版〈社會投資套裝計畫〉，倡議未來取向（future oriented）的福利政策，藉由從兒童時期投資人力資本，好讓個人與家庭「準備」（prepare）回應一個充滿競爭的知識社會中之社會新風險，而不是在遭遇經濟不幸之後才來「修補」（repair）不幸事件（Hemerijck, 2016）。Bruno Palier（2008）認為社會投資是一種理念的革命，取代了傳統以國家為本的社會政策，福利國家將從「護士」（nurse）照顧的角色走向「投資者」（investor）的角色。Goodin 等人（1999）也認為 1945 年以後的福利國家和 1990 年代興起的社會投資型國在價值理念上確實有差異（引自 Jenson, 2015）。傳統的福利國家與社會投資型國家均著重於經濟層面，但傳統的福利國家更重視平等的理念及消除貧窮，而社會投資型國家著重預防貧窮的代間循環及個人生命歷程的觀點，請參閱表 2-1-1。

表 2-1-1：社會價值的比較

戰後福利國家的道德價值	社會投資型福利國家的價值
● 促進經濟效益	● 保護個人免於勞動市場與家庭變遷的風險
● 降低貧窮	● 預防貧窮，提供必要的救濟
● 促進社會平等	● 資源重分配
● 促進社會融合及避免社會排除	● 個人生命週期中的時間與財富資源重分配
	● 促進社會凝聚
● 促進社會穩定	● 鼓勵個人獨立自主
● 促進自主性	

資料來源：Jenson, 2015: 451.

社會投資概念的起源可追溯至 1930 年代瑞典社會民主主義的福利國家發展，Tilton（1993）認為社會民主主義者主張社會政策是一種投資，而不是一種消費的成本。Midgley（1999）認為社會投資概念的起源蘊含於美國新政、凱因斯與貝佛里奇時代具有生產性要素的政策。Midgley 與 Sherraden（2000）則主張社會投資和 1960 年代興起的社會發展（social development）概念是一樣的，他們強調投資於人力資本、社會資本、成本效益計畫、就業、個人與社區資產、去除參與經濟活動的障礙，就是一種社會投資取向。Esping-Andersen（1992）在分析福利體制時，認為瑞典的生產性或預防性社會政策強調應投資於成人的訓練與教育、就業、工作流動與家庭服務以擴大經濟參與，這也是一種社會投資策略。Giddens（1998）的第三條路具體提出社會投資的理念，他主張社會政策應該要超越左派與右派的爭議。Giddens 認為政府應像企業家具備未來取向，將財政支出投資於人力資本是一種正向積極的福利，而民眾也應該是個冒險家。他指出終身教育以及政府扮演促進社會經濟的角色是引導社會投資最重要的策略。

表 2-1-2：三種福利典範的比較

	凱因斯典範	新自由主義典範	社會投資典範
失業原因	需求不足	勞動市場的苛刻	缺乏適當技能
價值與原則	社會公平 去商品化	個人責任 活化工作	社會融合 更好的工作 增強能力 機會均等 準備取代修補
公共行動的規範	大政府 福利國家成長	小政府 解構福利國家	賦權的政府 重構福利國家
主要工具	需求的支持 保險 所得維繫	貨幣政策 去管制 私有化 工作福利	人力資本 促成就業彈性 安全的服務

資料來源：Martignani, 2016: 14.

R. Lister（2004）指出，社會投資型國家的要素有以下幾點：

（一）社會投資的論述在於限制稅與支出以促成公部門的現代化，創造最佳的貨幣價值。

（二）投資於人力資本和社會資本，特別是兒童與社區的投資。

（三）兒童優先，因為兒童是未來的就業公民（citizen-workers），成人的社會公民權應由工作義務來界定。

（四）強調「未來」取向。

（五）以機會重分配促進社會融合，而不是用所得重分配促進公平。

（六）發揮個人與社會的適應能力以強化全球競爭力並繁榮知識經濟。

（七）社會政策與經濟政策整合，但社會政策是經濟政策的工具。

（八）偏好資產調查的方案。

二、 社會投資與社會政策

2012 年歐盟國家中，有 16%的人口缺乏生活所必需的住宅、食物與衣物，而且超過 24%的人口陷於貧窮與社會排除的風險。從 2008 年至 2014 年，家戶平均所得明顯下滑，這意味著歐洲的中產階級在生命歷程中都可能陷入貧窮的風險。這些議題讓各國政府備感困擾，體會到漸進式的微小改革，已然無法應付貧窮惡化問題。因此，社會投資觀點開始被認為是可以用長期的觀點來解決基本問題的策略。社會投資的社會政策包含社會保險、所得維繫、積極勞動市場政策、兒童及家庭政策、教育、老人及長期照顧和健康照顧等。社會投資觀點也強調運用多種政策工具，以提升人力資本，並促進人民的能力、參與社會和經濟生活（Natali, Vanhercke and Johnson, 2015）。自從 2000 年的里斯本策略（Lisbon Strategy），歐盟越來越重視教育與訓練政策（education and training, ET），這是歐洲知識經濟模式的主要的構成要素，強調教育與訓練是人力資本的投資策略，是提升競爭力與促進經濟發展的生產性因素。因此，教育與訓練成為社會投資典範的核心議題，透過人力資本投資以促進勞動市場參與，並面對新的社會風

險（Agostini and Natali, 2015）。

社會投資的概念意涵著一種強調經濟成長與就業的福利模式，社會投資策略著重於活化勞動市場與人力資本投資以解決失業問題與傳統消費性的福利支出。社會投資策略主要工具是強化人力資本與勞動市場參與的政策和社會支出(Ahn and Kim, 2015)。社會投資以知識經濟為基礎，認為每個人若缺乏知識與技能，將會是社會的新風險。社會投資的觀點不同於以往的福利國家著重於所得重分配及案主的權益，而是更加重視透過人力資本的投資，使每個人都能增強能力，參與經濟活動。終身學習的策略用來強化人的適應能力與彈性，使人能持續參與經濟活動及社會融合。終身的機會與社會融合強調一輩子都能獲得教育與訓練，同時應有積極的勞動力市場與福利政策。除了經濟支持之外，政府在打擊社會排除所要扮演的角色是擴大就業與教育機會（Perkins, Nelms and Smyth, 2004）。

社會正義雖仍是社會投資觀點所關切的議題，但是實踐社會正義不是透過所得重分配，而是以教育、訓練和就業，作為打擊貧窮與社會排除的主要策略，促使人們重新回歸到勞動力市場（Dobrowolsky, 2002）。歐盟國家的社會投資訴求擴大投資於「人」(investment in people)，將重點置於教育及人力資本的發展、促進終身學習、強化兒童早期介入、鼓勵積極參與勞動力市場等社會政策(Jenson and Saint-Martin, 2003)。

就生命歷程的觀點來看，社會投資於每個人的不同生命階段中都有重要之任務要完成，社會投資政策就是協助所有人達成這些生命歷程中的任務，像是幼兒時期的照顧與教育、持續獲得更高的教育、完成學業後的就業、就業後的工作與家庭的平衡、提高女性就業率、降低父母生育子女數的期待落差、活躍的老年生活及預防整個生命歷程中的貧窮，如圖2-1-1（Hemerijck, 2018）。

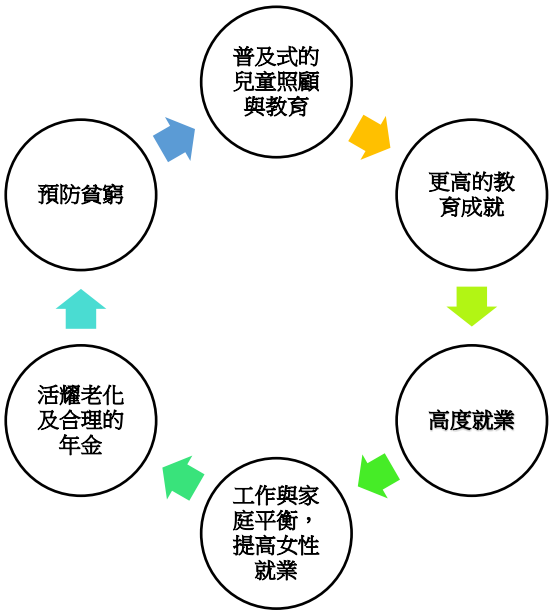

圖 2-1-1：社會投資與生命歷程

三、 社會投資與馬太效應

高品質的兒童照顧與教育，以及促進勞動力參與是社會投資的主要策略。其中，高品質的兒童照顧更是提升女性勞動參與率的重要因素。理論上，社會投資應對所有家庭提供高品質的服務，以利所有母親積極投入勞動力市場。事實上是否所有家庭都能獲得有品質的兒童照顧呢？特別是社會上的低所得或低技術能力的父母也能獲的一樣品質的兒童照顧服務，並且具有公平的就業條件呢？

歐洲國家所提供的兒童照顧政策普遍具馬太效應（Matthew effect），亦即政府的公共支出多數是有利於中產階級或上層階級，對弱勢階級反而是不利的（Bonoli and Liechti, 2018; Pavolini and Van Lancker, 2018）。Pavolini and Van Lancker（2018）的研究顯示，歐盟會員國家使用正式兒童照顧的比例有很大之差異，丹麥與盧森堡有近 70%的家庭使用公共化的正式兒童照顧，這些國家的比例最高；法國、瑞典、葡萄牙與荷蘭約有 50%的家庭使用正式兒童照顧；捷克與斯洛伐克最低，低於 10%。但是高社經地位與低社經地位使用正式兒童照顧服務，只有丹麥與馬爾他無明顯差異，比利時、塞浦路斯、葡萄牙、盧森堡、愛爾蘭、法國等都是高社經地位家庭使用正式兒童照顧較多。因此，歐盟會員國的正式兒童照顧明顯具有馬太效應，而且這是常態現象而不是例外情形。造成正式兒童照顧的馬太效應之原因，主要是結構性限制所造成，亦即正式兒童照顧的普及性及供給力不足所形成。從社會投資的觀點來說，這是值得省思的事，也就是應透過兒童照顧政策提供既便利、高品質與成本適宜的正式兒童照顧，也可說需要更積極的社會投資策略。

積極的勞動市場政策也是社會投資的主要策略，是否也有馬太效應呢？Bonoli and Liechti(2018)的研究從職業訓練、創業方案與薪資補貼三種方案探討低技術能力者與移民是否從方案中獲益？研究結果指出，職業訓練方案的參與者先前須具備某些認知與語言能力和具備適當的動機，所以職業訓練方案會產生馬太效應。低技術能力者不利於參與創業方案，移民幾乎很少參與創業方案。低技術能力者不利於參與薪資補貼而就業，移民更加困難。因此，積極勞動市場政策對弱勢的低技術能力者與移民是不利的，可說具有馬太效應。Bonoli and Liechti 進一步指出，社會民主體制福利國家的積極勞動市場政策對低技術能力者與移民較友善，對弱勢者的就業比保守體制福利國家更有幫助，馬太效應的影響較低。

社會投資觀點最常被批評的是，對於減緩貧窮的效果不彰，而且反而造成不公平。社會投資策略的兒童照顧所產生的馬太效應比積極勞動市場策略還要嚴重。不過，兒童教育與照顧產生的馬太效應，主要是供給面所造成的，亦即是政府的社會投資不足，對弱勢者及弱勢區域的投資不夠，讓資訊不對稱的弱勢者所能取得的資源相對缺乏(Busemeyer et al., 2018)。反過來說，如果政府的投資充足，則馬太效應則可降低。而政府投資是否足夠又涉及政府意願的問題，保守主義福利體制的政府投資的意願低於社會民主主義的政府。所以，社會投資能否有成效仍取決政府的態度。

第二節　　、SROI：投資與社會收益

新公共管理主義乃建立在新自由主義的理論基礎之上，使得政府部門與非營利部門更重視績效管理，而且新公共管理也期待公共行政應該要像經營企業一樣，新公共管理認為政府的社會支出與市場的繁榮是相對立的。社會投資觀點並沒有要緊縮政府的角色，而是希望公、私部門能相互協調（Then, Schober, Rauscher and Kehl, 2017）。社會投資的概念仍保有新自由主義重視市場機制的概念，使得社會投資觀點仍重視績效，但卻更重視社會投資所產生的社會影響力，既然是投資就蘊含了報酬率的考量（Perkins, Nelms and Smyth, 2004）。社會投資報酬率（Social Return on Investment, SROI）是一種修正傳統的成本效益分析，去精算組織所提供的服務之社會、經濟與環境之混合價值（blended value）。它精算的

不是具有明確貨幣價值之一般商業產品，而是一些對我們很重要但卻卻是很難用財務價值估算的感受，像是感到壓力降低、安全感、能安穩入睡、心理健康的改善、提升自信心、感到幸福及有希望。SROI 會針對受服務方案所產生的影響，去評量參與者在參與方案後之價值，從服務使用者及利害關係人的角度去評估方案產生的影響(Cheung, 2017; Isard, 2016)。SROI 的模式包含 6 個階段：(1) 確認利害關係人；(2) 描繪成果；(3) 說明成果的證據；(4) 說明所產生的影響力；(5) 計算社會投資報酬率；(6) 提出報告。採用社會投資報酬率需考慮下列幾個原則（ Isard, 2016)：

原則 1：利害關係人的參與：了解哪些人受服務方案的影響。

原則 2：了解改變：詢問所有利害關係人，服務方案造成正面與負面的改變為何。SORI 所要了解的改變並不只是正向的改變。

原則 3：評量重要的事：利害關係人共同討論有哪些是服務方案所造成的改變，這些改變對利害關係人是有價值的。若這些改變無法用市場價值衡量，例如自尊心，那麼就需要選擇合理的替代價值，並說明這樣的估算是適當的。

原則 4：僅考慮具體明確的：不是方案產生的所有成果都是具體明確的，所謂具體明確的是指那些足以影響最終 SROI 計算或可影響決策的資訊。假如資訊可以影響決策那就是具體明確的。

原則 5：不要高估成效：在評量所有的價值時應該採取保守的估算態度，寧可低估而不要高估成效的價值。

原則 6：要透明化：所有精算社會價值的過程必須要明確並可追蹤考核，讓整個過程要透明化。

原則 7：驗證結果：成果報告可由 SROI 相關網絡機構認證，以提升讀者對報告的信任度，確信服務方案是好的。

以英國某一項針對物質濫用的家庭支持服務方案為例，可以說明該家庭支持方案在評量社會投資報酬率時，納入哪些利害關係人的觀點，又運用哪些指標來評量家庭支持方案的社會價值（ Isard, 2016)。

表 2-2-1：評量社會投資報酬率：利害關係人與指標

利害關係人	觀　點	指　標
方案參與者	1. 參與家庭支持方案有助於個人的成長與發展 2. 好好關心自己事件重要的事	1. 降低壓力與心理建議題 2. 降低負面的問題解決行為 3. 改善與家人的關係 4. 降低物質濫用的開支
家庭成員	1. 家人覺得參與者變得比較平靜 2. 團體工作讓家人提供支持	1. 改善家人相處的時間 2. 壓力與衝突降低 3. 家人孤立感降低 4. 更容易獲得物質濫用支持服務的機會
帶領支持服務的志工	1. 帶領支持服務是有成就感的工作 2. 與物質濫用者共事很有挑戰	因為志工的成效不顯著未能達到具體明確的要求，因此不列入社會投資報酬率的評估。
服務機構	1. 家庭支持團體與物質濫用支持相輔相成 2. 機構的促成給與機會反思家庭支持的價值 3. 有機會回饋社區	因為機構管理者的成效不顯著未能達到具體明確的要求，因此不列入社會投資報酬率的評估。
區域任務小組	1. 家庭支持團體有效回應家庭成員的需求 2. 家庭支持團體在區域的涵蓋範圍適當 3. 家庭支持團體和物質濫用服務密切配合 4. 全國的家庭支持網絡發會整合的功能	1. 提升在地家庭成員的轉介管道

資料來源：Isard, P. (2016). *Valuing Family Support: A Social Return on Investment Report on the Value of Family Support for Families Coping with Addiction Issues*. Dublin: National Family Support Network.

臺灣於 2018 年也發表了第一份以 SROI 為衡量指標的福利服務方案成效評估報告。財團法人中國信託慈善基金會從 2015 年起，開始推動「臺灣夢兒少社區陪伴扎根計畫」，結合在地社區，為孩子打造築夢基地，提供弱勢孩童多元陪伴與在地特色課程、營養餐食，並動員社區組織志工，建構兒少社會安全網絡（中國信託慈善基金會，2018a）。2017 年中國信託慈善基金會開始採用社會投資報酬率的績效評估方法，運用於彰化縣埤頭鄉大湖社區「臺灣夢兒少社區陪伴扎根計畫」，該成果報告獲得英國國際社會價值協會 SROI 認證。

彰化縣埤頭鄉大湖社區「臺灣夢兒少社區陪伴扎根計畫」有三個類型計 10 種利害關係人：（一）計畫支持：（1）主要經費贊助者，中國信託金融控股股份有限公司、中國信託商業銀行與中國信託慈善基金會；（2）政府與地方相關單位，衛生福利部社會救助與社會工作司、彰化縣政府、家庭福利服務中心、文化處、埤頭鄉公所及埤頭鄉農會；（3）活動贊助者，在地企業、學術單位、醫療院所、宗教慈善團體及民意代表；（4）培力團隊，臺灣個案管理協會。（二）計畫執行者：（5）大湖社區發展協會；（6）居民所組成的志工隊；（7）外聘老師；（8）大湖國小校長暨教師。（三）計畫受益人：（9）學童；（10）學童家長。

以貨幣單位描述量化的影響力可能是 SROI 分析最具爭議性的問題。但是為甚麼仍要將影響力貨幣化呢？SROI 的分析專家認為，貨幣化能針對多元的處遇以一種聚集的方式和輸入的資源相對照。這種聚集的影響力以貨幣化的方式和聚集的財務輸入相比較，因此 SROI 的價值能同時影響輸入面及影響面（Then, Schober, Rauscher and Kehl, 2017）。彰化縣埤頭鄉大湖社區「臺灣夢兒少社區陪伴扎根計畫」所投入的金錢與物資換算成貨幣單位共有中國信託 100 萬元、相關單位 245,400 元及活動贊助者 214,700，總計 1460,100 元整。志工、教師、社區發展協會與中國信託慈善基金會所投入的人力有 7,109 小時，折合新台幣 680,679 元。該報告針對社區民眾、志工及孩子問卷調查及訪談結果，並透過 SROI 衡量，顯示大湖社區在「臺灣夢計畫」開辦後的影響和變化，計畫實施後，97%的學童以身為社區的一份子為榮、90%的家長認為減輕經濟負擔和照顧的負擔、77%的志工從服務中獲得喜悅和成就感。彰化縣埤頭鄉大湖社區因該計畫獲得之外部資源，較前一年大幅成長近 4.4 倍。經計算分析，「臺灣夢計畫」每投入新臺幣 1 元，在大湖社區可產生新臺幣 4.26 元的社會價

值（中國信託慈善基金會，2018b；CTBC Charity Foundation, 2017）。

社會投資報酬率模式的貢獻，在於對贊助者與利害關係人能更深入掌握責信、強化服務的合理性、改善方案利害關係人之間的溝通、利害關係人能更有效管理方案、提升社區對服務單位的了解；而且社會投資報酬率模式也有助於組織的策略發展、資源管理與資源分配、內部學習、強化組織目標與願景；同時也有利於善用評估工具、促進組織與方案的永續經營（Muyambi et al., 2017）。

然而，也有學者指出，社會投資報酬率模式與社會工作的價值有很大的衝突，而且社會服務的成果很難用數字量化，更難以用貨幣價值衡量其成效，而且許多社會服務的無謂損失（社會淨損失，deadweight loss）難以列入估算。所以，社會工作在運用社會投資報酬率模式仍需要冷靜（be calm），不要急切運用此工具，不要誇大財務報酬；需要自覺（be conscious），以事實為依據，不要誇大成效；要謹慎（be cautious），誤用貨幣化服務成果將有損社會工作專業聲譽（Cheung, 2017）。

第三節　、社會投資與性別平等

1970 年代，新自由主義思潮興起；政治上被稱為新右派（the New Right）的意識形態，主張應積極翻轉 1940 年代所建立的傳統福利國家。在新右派論述下，傳統福利國家被指責為是消極的、造成（福利）依賴的、沒有效率的、集權的、官僚的失靈系統。1980 年代，主要國家多由新右派政黨執政，強力主張裁減福利預算，讓福利供給私有化、服務輸送民營化、福利責任家庭化與個人化；並試圖重新改寫公民權與社會權的定義。然而此時，全球化的競爭態勢逐漸形成，知識經濟興起，傳統的勞動市場與就業機會出現許多人才訓用與人力供需失調的落差，導致失業率逐漸攀升。一群群依賴福利保護的單親家庭（婦女與兒少）、身心障礙者、低收入戶、移民移工、甚至是畢業即失業的青年，成為這波全球化和右傾改革的犧牲者。新自由主義下的福利改革，看似製造了全球更嚴重的貧富懸殊問題。

一、　性別平等與家庭政策

女性主義者於 1980 年代後期，開始明確關注各種福利改革後的性別現象。例如，美國 D. Pierce（1978）提出「貧窮女性化」一詞，預言 2000 年後美國的窮人可能都是女性和兒童，原因就是女性單親與貧窮家戶的大規模重疊。歐洲國家的女性主義者則開始批判傳統的福利設計，忽略了女性角色的變化，也沒有把女性視為是獨立的公民，不管是作為工作者或是家庭照顧者，女性幾乎都是隱形的。貧窮的問題長期威脅女性，主要原因就是因為福利體制未曾給予從事家務勞動與無酬照顧的女性所需的合理保障（Land, 1980; Pateman, 1988; Land and Ward, 1986; Millar, 1989; Gordon, 1990; Ungerson, 1990；Langan and Ostner, 1991; Leira, 1992, 1993; Sainsbury, 1994）。在女性主義學者眼中，福利國家是男性的、是父權中心的，是資本主義式的。

特別是 G. Esping-Anderson（1990）的福利體制研究出版後，影響雖然深遠，但也引來許多女性主義學者批評，認為一個沒有把性別關係、照顧工作納入思考的體制學研究，是不完整的（Lewis, 1992；Lewis, J. and Åström, 1992； Daly, 1994; Sainsbury, 1994; O'Connor, 1996）。瑞典的學者 Sainsbury（1996: 42）就指出，社會資本主義式的福利體制，長期採取一種「視男性為主要家計負擔者」的政策思維與立場，對性別關係與家庭資源分配存有預設立場；極度違反性別平等的價值理念。

這種以「男性為主要家計負擔者」的福利模式，受到女性主義者強烈的批判，認為國家政策應關注女性的角色變遷，看到女性進入職場而家庭主婦正在消失的趨勢，體認到女性的婚育選擇與生命週期正在改變的事實。正如 Beck and Beck-Gernsheim（1990）所言，女性的生命角色，已從「終生家管」的生命史轉變成「勞動市場」的生命史（蘇峰山等譯，2000）。

此種假設「男性是主要家計負擔者」的福利模式（Lewis, 1992；Sainsbury, 1994, 1996）在政策供給上表現出以下的特色：

（一） 家庭意識型態：以固定的性別分工為基本假設，尤以「男性＝賺錢養家者、女性＝照顧者」此一分工模式最受認同。

（二） 福利領受資格（entitlement）：丈夫與妻子的福利領受資格是不一樣的，丈夫是以「家計負擔者」的身分領受福利，妻子是以依賴者的身分依附於一家之主的福利之下。

（三） 福利給付的對象與範圍：以家庭或家戶為福利給付的範圍，在「家庭」或「家戶」的定義下，戶長有權代表家庭其他成員領受福利。同時，繳費式的福利（例如保險），其繳費單位亦以家庭為單位。

（四） 稅賦減免：稅賦計算以聯合報稅方式採計，提供扶養依賴者之家庭部分稅賦減免。單身者之福利優惠不若家庭之優先。

（五） 就業與薪資政策：以男性為優先的就業政策與模式，不鼓勵女性進入就業市場。在退休年金與老年給付上，已婚婦女的福利資格常受限制。

（六） 照顧工作與責任：主要照顧方式為私人供給，照顧工作為無酬之家務勞動。

性別角色改變，再加上人口高齡化與少子化的衝擊，歐洲國家在福利制度上面臨了改弦更張的壓力。傳統的左派政黨一方面需回應新右派對福利改革的訴求，一方面必須走出社會民主主義的困境，於是出現了第三條路的福利主張。

自本世紀以來，歐盟各國紛紛以具體的立法和行動，來促進婦女地位與性別平等。包括提升婦女在政治決策上的平等參與、兒童照顧、家務分工、經濟上的領導等。許多國家都有一些突破性的創意與做法，例如法國的 parity law，明確規範了女性在公司治理上的配額保障、同工同酬、最低薪資和有薪的、父母間不可移轉的育嬰假改革等。這些在經濟私人領域和政治上的改變是否會給文化觀念和經濟行為和誘因，帶來長遠的改變？（Auth, Hergenhan and Holland-Cunz, 2017）

不可否認的，男性養家模式仍然是歐洲國家的主流思維（Ciccia and Verloo, 2012; Haase, et. al., 2015）；除非是受到重創的經濟體，如南歐之西班牙與希臘，因大量失業導致家戶內的男性養家或雙薪養家模式下降，女性成為主要家計者比例才顯上升（Sani, 2017）。德國執行了約 20 年的社會投資模式，基本上還是未能改變傳統的性別關係；因為性別意識形態其實是與整體的性別勞動力供給、公私領域中照顧相關的服務供給息息相關；三者都是影響個人抉擇的因素。

挪威在 2003 年立法通過，要求私人與公共企業應指派至少 40%的女性董事名額。2009 年的金融風暴讓企業治理缺乏性別多樣性的問題被關注，導致冰島也通過了性別平等配額的相關法律（Rafnsdo’ttie et al., 2004；引自 Auth, Hergenhan

and Holland-Cunz，2017）。2011 年，歐洲議會要求相關會員國，應更努力於促進婦女在經濟領域裡的性別平衡。法國、義大利、比利時等國，也都積極替透過立法手段來鼓勵較小規模的公司治理，能夠落實性別平衡（EuorpeanCommission, 2016；Smith and Villa, 2015；引自 Auth, Hergenhan and Holland-Cunz, 2017）。

2015 年，歐盟國家平均的婦女就業率已達 64.5%，來到有史以來的最高（相較於男性的 75.6%），但婦女每小時平均薪資仍然比男性少了 16%。性別薪資所得不平等，通常是許多因素的交互作用，導因於大量的女性從事部分工時、或於公部門就業、女性的人力資本和教育投資不足等問題。有趣的是，對低所得的勞動者而言，最低工資策略和稅務改革，在促進性別薪資平等上，反而比同工同酬政策更能看到有效的影響，（Euorpean Commission, 2016；Smith and Villa, 2015；引自 Auth, Hergenhan and Holland-Cunz, 2017）。

在過去的 15 年來，許多歐洲國家開始在家庭政策或照顧政策上有具體的行動與改革。許多國家擴張三歲以下兒童的托育措施、延伸或改變原有的帶薪育嬰假設計、發放或增加現金給付，如照顧津貼或兒童津貼等。然而這些政策改變，有些是因應經濟和人口因素，未必是以性別平等為目標；有些國家則是為了「再家庭化」之目的。舉例來說，冰島和挪威在 2001 年，增加了父親的配額育嬰假；一年之後，瑞典也做出了類似的決定。這些新的政策提供高度的誘因，讓父母都能選擇在家陪伴年幼子女好幾個月（Auth, Hergenhan and Holland-Cunz, 2017）。

許多政策分析試圖證明，照顧相關政策可用以刺激婦女勞動參與、整合父親照顧參與、同時保障雙方都能有公平的機會，選擇家庭照顧或外部兒童托育。從性別平等的角度而言，家庭政策必須同時符合三個要素：再分配（redistrubition）、認可（recognition）、選擇（choice）。首先，家庭政策必須促進有薪工作的再分配。為了獲取經濟上的獨立和自主性，女性進入勞動市場是必然的選擇；但在那之前，必要前提是負擔得起、品質好的托育照顧、所得替代率高一點的支薪育嬰假，最好還是有父親配額規定的育嬰假（可分擔照顧責任）；有薪工作的再分配，讓雙薪養家模式（adult worker model）更為顯見。

第二，婦女的照顧工作不僅需要被再分配，也需要被肯

認（recognised）其價值，如 Fraser（1997）所指；因此育嬰假的設計須有慷慨的所得替代率和不可移轉的父親配額假，以達到「earner-carer-society」，男女既是照顧者，也是工作者的理想。

第三，國家必須提供真正的選擇，讓婦女可以在「去家庭化」（de-familialistic）之下選擇全心投入就業，免除照顧負擔；也可以在「家庭化的」（familialistic）的政策中，找到平衡性別照顧角色的所需支持和資源（Leitner, 2003；2017）。前者包括高品質、可負擔的托育服務；後者包括有薪育嬰假和老人照顧津貼等。換言之，家長有選擇照顧（right to care）、也有選擇不照顧（right not to care）的權利；兩者兼容並存的選擇誘因（時間和現金），方可讓兩性不再受限於傳統的性別角色，而有真正的選擇。（Auth, Hergenhan and Holland-Cunz, 2017）。

二、 「性別平等」作為社會投資的目標

為了能回應來自各方（包括女性主義者對性別平等的目標要求）的壓力，1990 年代起，投資性社會政策（investive social policy）就成為「新福利國家」的指導原則。福利國家採用了社會投資觀點（social investment perspective），著重於未來「準備式」（prepare）的取向，而不像傳統福利國家強調「修補」（repair）現在的問題。投資型的福利國家重視未來人力資本的發展，為了在全球的經濟競爭中尋求生存。投資性社會政策的策略目標也希望能提高生育率，善用女性的人力資本，以及促進幼兒教育與照顧（early childhood education and care, ECEC）和增加更多的勞動力。從性別的觀點，投資性社會政策與提升性別意識相輔相成。不過，有些女性主義者批評社會投資觀點過度工具性及單一性，因為僅著重女性的就業以及工作與家庭的協調（Auth and Martinek,2017）。

關注性別差異，將就業與家庭生活中的性別不平等，列為政策的核心論述，是社會投資觀點的創新之一（Jenson, 2009; Saraceno, 2017）。性別平等也是歐盟當前許多重要政策當中，所提到的社會投資目標之一。性別意識幾乎成為社會投資觀點的重要成效指標。這的確與過去凱恩斯式福利國家、新自由主義思想家們之漠視、或不重視性別議題的狀況有所不同（Morgan, 2012）。當然也有批評者認為，歐盟的社會投資策略仍忽視了階級與性別的議題，而且學術界也缺乏有系

統地從性別的面向探討當前歐盟的社會投資策略（Kvist, 2015）。

社會投資與性別平等的相關性，在歐洲許多國家中，仍是以關切「女性就業率偏低」及「普遍的生育率下降」等問題。福利政策的挑戰在於，如何提升女性的就業率，如何消除職場上的性別歧視及如何調整工作與家庭的關係。Esping-Andersen（2009）明確的主張，性別平等的發展，也就是所謂的女性革命，必須促使福利政策改變，讓女性的選擇與期待有所轉變。

在歐陸國家，女性長期因照顧責任而與勞動力市場較少連結，在勞動市場競爭上也比男性脆弱，所以性別平等之於生產（production）與再生產（reproduction）的議題上是同等重要。同時，因為移民的移入，某些國家，如挪威，也把勞動力市場的性別平等議題擴及到少數的移民女性。由於職業的性別區隔、同工不同酬、大量的兼職工作仍普遍存在女性當中，所以社會投資政策必須促成邊緣族群與一般女性同樣具有生產力，政策改革主要目的在提升女性的就業率，使得工作與家庭能夠協調（Midtbøen and Teigen, 2014）。

基本上，我們可以從活化勞動力市場、幼兒教育與照顧品質的提升、促進性別平等三個面向，來檢視社會投資策略。工作與家庭政策如何促進社會投資？如圖 2-3-1 所示，最重要的是活化勞動力市場，特別是促進女性參與支薪的工作。還有兒童托育、育嬰假及兼職的工作應該用來支持母親的就業。社會投資不能僅是著重於女性的就業率，而更應該重視有品質的照顧服務。

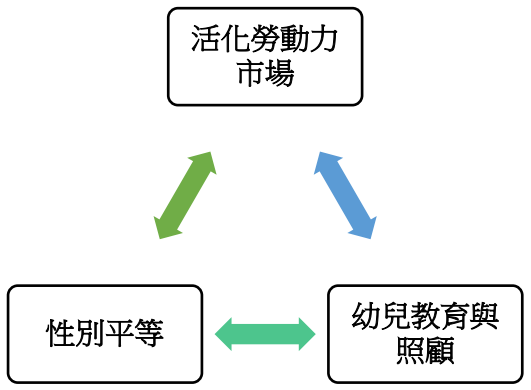

圖 2-3-1：社會投資的目標

三、 社會投資對性別平等的影響

前面 Goodin 等人論及傳統福利國家與社會投資型國家的社會價值比較時提到，社會投資觀點的價值似乎較不重視平等的議題，但在許多社會投資的論述仍舊會討論社會投資與平等的關係，像是社會投資與所得平等、性別平等與族群平等的關係。基本上，越是平等的社會推動社會投資政策的結果越容易成功。意即平等是社會投資策略成功的先決條件，因此傳統福利國家的社會保護體系和反貧窮政策仍是社會投資政策的重要議題（Morel, Palier and Palme, 2012）。

就歐盟國家而言，社會投資所產生的影響在性別平等的不同面向與各個區域有所不同。多數歐洲國家，男性少年與青年的教育成就不如女性少年與青年；女性在就業方面比男性遭遇更多的困難；女性雖然壽命較長，但身體不健康的年數也比男性長。北方的歐洲國家像是丹麥、德國與英國的社會投資政策比中歐、東歐與南歐的國家健全，受到社會投資政策影響的偏北方歐洲國家也比中歐、東歐與南歐的國家好。若是社會投資政策越能促成照顧公平分擔，就越能激發父親投資於子女身上，也會降低對婦女的就業歧視及照顧負荷，同時能縮短薪資、年金與健康的差距（Kvist, 2015）。

Esping-Andersen（2002）提倡「新性別契約」（new gender contract）支持新福利國家，也支持以兒童為核心的社會投資策略。他認為高度的女性勞動參與，是維繫新政治經濟穩定的必要條件；國家應該容許女性的生命歷程「男性化」，而同時也認為男性應該更具有女性化的生命歷程。後工業社會需要女性就業，也需要擔心女性生育減少的風險，因此需要平衡女性的就業與母職，重要的政策工具是平衡非父母的兒童托育。針對學齡前兒童的照顧去家庭化，方能讓女性成功達成職涯與母職的雙重目標。

社會投資觀點也有其限制，最主要是社會投資觀點過度著重於勞動取向的社會政策，而忽略了健康和教育議題，這卻是福利國家重要的部分。社會投資觀點與公民權理論一樣，

都強調提供資源以實踐機會平等是一種公共責任，當然也包括促進性別平等。但女性主義一直對於以兒童與人力資本為焦點的社會投資策略，是否能促成性別平等有所質疑。聯合國「千禧年發展目標」（2000 Millennium Development Goals, MDG）的第 3 個目標即是「促進性別平等與充權女性」，期待在 2005 年之前，能消除初等與中等教育的性別不平等；到了 2015 年可以達成各種教育的性別平等。由於這個目標將焦點置於女孩，而忽略了成人女性，目前很難說已達成女性的充權（Jenson, 2015）。

但是社會投資策略是否真能促進性別平等？可能需要進一步檢視社會投資觀點忽略了甚麼？有些結構性的因素導致女性的工作與成就被貶抑或低估，這些都與男性有密切關聯。Esping-Andersen（2002）認為性別角色深受文化的影響，要男性離開職場承擔家庭照顧責任頗有困難，所以他較少關注父母的育嬰假，而較多關心母親的育嬰假；但在女性主義學者眼中，這等於將核心問題放到一旁，本末倒置。

第二個被忽略的問題是，同工同酬的議題。雖然社會投資觀點強調工作與家庭的平衡，但其目的多著眼於人口因素，提高生育率和老人照顧，而忽略女性與男性的薪資報酬落差。社會投資觀點的倡議者 Jacques Delors and Michel Dollé 明白指出，女性就業、工作與家庭平衡都是一種工具，主要是為投資於兒童，其次是避免人口老化的不良後果；女性的經濟自主看似是最不重要的目標。簡言之，這些社會投資政策多半是為了家庭，而不是為了女性（引自 Jenson, 2015）。

社會投資觀點對挪威的就業與福利政策確實產生改變，性別平等的願景對本土的白人女性也逐步在實踐中，但對少數移民婦女而言，由於其教育程度與就業能力都比較低，理應是社會投資的主要標的（Midtbøen and Teigen, 2014）。但如同其他歐洲國家一樣，移民少數族群整合勞動市場的程度仍低，這些人的失業率仍偏高（Morel, Palier and Palme, 2012）。

社會投資典範的重要特徵是，促進女性就業的理由，很少是立基平等與正義的原則，而是為了有效動員具有生產潛力的人口群。歐洲聯盟委員會關於性別平等的策略亦指出：

> 促使女性進入勞動力市場有助於對抗工作人口縮減的效應，同時也減低公共財物與社會保障體系的壓力，擴大人力資本的基礎及提升競爭力。促進工作與生活平衡相關法規應可對生育率有正向

的影響（European Commission, 2011）。

因此，將社會投資視為是性別平等的新思維，經常遭受女性主義的批判。女性主義批評社會投資的理念仍是建立在新自由主義的利潤、經濟成長與福利國家永續經營的前提下，而平等與正義只不過是個附屬品。福利政策改革的根本問題不在忽略平等，而是害怕女性的低生育率與低就業率造成經濟停滯（Midtbøen and Teigen, 2014）。

若單純從促進女性就業來說，社會投資觀點與性別平等的主張則是一致的。但是性別平等的概念不僅是勞動參與，故不應只是關注女性就業能力的議題。在福利國家的脈絡裡，或許 Nancy Fraser 關於重分配與肯認（redistribution-recognition）的論述，將更能貼近性別平等的理念。Fraser 認為過去論述公平的議題著重於資源的重分配，但是當新自由主義與全球化造成所得差距擴大，我們不僅要關注重分配議題，更需要關心肯認的問題。肯認是一種「認同模式」（identity model），認同的形成來自於對話中的建構，是一種互相肯認的過程。肯認是人與人之間一種理想的互惠關係，雙方是平等且獨特的差異（Fraser, 2000）。所以，肯認的範圍包含族群、政黨、職業與性別等的差異。在女性的就業與家庭的議題上，不僅需促成同工同酬，照顧的議題更需要獲得肯認。不論是支薪或不支薪的工作，其資源與所得必須要能性別平等，這種重分配的觀點，則是與社會投資觀點一致的。但是性別平等觀點會更進一步地認可女性傳統的工作，例如不支薪的照顧與家務工作，是有意義的貢獻，也是應獲得合理資源分配，這才是「justice of recognition」。這一點是性別平等有別於社會投資觀點的地方。社會投資觀點看重支薪工作更甚於不支薪的工作，但是性別平等的理念認為不支薪的照顧工作是人類社會生存最重要的工作（Auth and Martinek, 2017; Robinson, 2015）。

換言之，社會投資觀點有可能無法促成性別平等，因為它過度著重在於如何讓女性進入職場，而沒有想要去改變男人在家庭的角色。因此社會投資觀點基本上只是在促成男性就業模式（male worker model），而不是促進就業暨照顧者模式（worker and carer model）。女性仍然是不支薪家庭工作的主要承擔者，在這種情況之下反而是貶抑所有那些不支薪的工作，這樣子的人力資本模式事實上是沒有太大效用的（Saraceno, 2015）。雖然社會投資透過工作與家庭平衡、早期

兒童照顧和教育等策略來支持女性與兒童的部份去家庭化（partial defamilization），但還是未能突破女性是不支薪家庭工作的主要承擔者（Saraceno, 2017）。

其實性別平等不只是機會均等的議題，而且也要顧及結果的平等。因此社會投資策略仍無法忽視傳統福利國家的社會保障體系所強調的平等。Morel, Palier and Palme（2012）更指出社會投資不僅應重視平等的問題，更不能忽視品質的問題。如果弱勢族群無法得到有品質的教育、服務與工作，那只能從事較低技術或較低薪工作，即使是就業也是工作的窮人。因此光是活化（activation）勞動力市場是不夠的，更需要以社會投資策略，提升教育、服務與就業的品質方能實質促進性別與族群的平等。

第四節　、婦女就業與性別平等

整合婦女進入就業職場，於歐盟來說，早在 1957 年即開始。1960 與 1970 年代，主要的努力在於以禁止歧視的立法來對抗就業性別歧視；1975 年制定相關同工同酬法律；1979 年則規範了國家與職業社會安全制度應有性別平等待遇。1992 年更擴大到對母職安全與母職假的相關措施建議。從性騷擾到婦女參與決策的代表性不足等問題，歐盟試著用各種軟硬兼施的方法，補助或建議，來促使相關會員國對上述議題做出回應，消弭性別之間的不平等。1995 年北京婦女大會所提出的性別主流化概念，就成為重要的政策工具（Bettio, 2017）。

1997 年，歐洲就業策略（European Employment Strategy，EES）發佈，將過去關注於降低失業的策略焦點，轉向提高就業；特別是活化女性就業。約莫同時，歐盟也開始在經濟和就業領域對許多工作勞動狀況進行建議與規範，例如 1993 年與 1997 年分別針對工作時間、部分工時勞動等議題提出方針建議。1996 年的育嬰假政策方針、1997 年針對就業歧視案件舉證責任的轉移規定等，都是試圖幫助女性在就業語經濟領域獲得性別平等的行動（Bettio, 2017）。

就業不僅是具有經濟意義，而且有其社會效應。它能改善個人對生活品質的看法，而且能改善社會的品質。女性就業者對其生活的評價比未就業女性者還要正向，就業女性有更高的經濟安全感、社會融合及賦權（Eurofound, 2016）。因此，女性在經濟與就業上的平等議題，除了勞動參與率的提

升外，普遍必須參考有關不同性別之間的薪資差距，以及女性薪資水準與其家庭內權力地位的相關。根據 2016 年 OECD 統計指出，歐盟有 12 個國家在性別薪資差距比例上，是低於整體 OECD（34 個）國家平均值的；其中 16 個歐盟會員國在薪資差距比率的表現上，優於美國。然而，整體歐盟會員國裡，性別之間的薪資差距（gedner pay gap）從 1994 年以來，並沒有大幅改善，僅從 17% 略降至 15%；如果再加上年金的收入，男女間的所得差距，可以高達 38.5%（2012 年）（Tinios et al., 2015：10）。主要的原因可歸因於工時薪資差距、勞動參與率差距、還有整體工時差距等因素（Bettio, 2017）。此外，除了薪資差距，性別平等的測量也必須考慮家庭內部權力問題；即便女性參與勞動，但如果女性整體勞動所得還是偏低而僅只是家中的第二份薪水（secondary earners），則仍有潛在性的不平等。例如，歐洲地區 65%的有偶勞動女性，其薪資所得佔其夫妻總所得的比例僅介於 0%到 45%之間；絕大多數的婦女薪資貢獻比是低於 40%（Rastrigina and Verashchagina, 2015；引自 Bettio, 2017）。

國內婦女的勞動力參與率，歷年來均維持在靠近 50%左右，由 90 年的 46.10%，逐漸增加到 95 年的 48.68%、105 年我國女性勞動力參與率 58.8%，其中男性 67.1%、女性 50.8%；女性勞動力參與率與亞洲各國比較，高於日本之 50.3%，但較新加坡 60.4%、香港 54.8%、韓國 52.1%為低；與歐美先進國家比較，僅高於義大利的 40.4%，但均低於其他國家。不過，婦女為部分工時的就業比率或受雇比率，皆較男性來得高，由此也可以看出婦女在勞動市場中的不穩定性（行政院主計處，2017）。

現今台灣社會裡，在職場上婦女就業機會日漸增加，但仍舊存在著一些婦女就業的阻礙因素，包括：婦女兼顧家庭與工作角色之兩難、工時未能彈性化、職場上性別的不平等待遇、就業相關福利與保障未落實（郭玲惠，2009）。若要提供友善的婦女就業環境，仍須強化婦女的家庭支持系統、保障婦女勞動權益的就業政策、相關法律諮詢、薪資合理化、良好的人際互動網絡等就業需求（許雅惠、顏巧珊，2015）。

最近這幾年來，先進國家的婦女創業有逐漸增加的趨勢，而且男性創業容易受經濟不景氣的影響，而對女性創業的影響則不大。雖然如此，先進國家的女性創業仍只佔所有創業的三分之一，而且女性的創業絕大多數是小型企業，像是法

國的女性創業有 90%之公司人力規模少於 10 人，而且婦女創業以個體戶居多。相較於男性創業，婦女創業傾向獲利較少的部門，像是教育、照顧工作與社區服務，女性較少投入於高利潤的科技產業。從歐洲的捷克、義大利、瑞典與英國四個國家的研究發現，婦女創業的障礙可包含結構因素、情境因素與個人因素三個面向（McCracken et al., 2015）。

（一） 結構因素

由於女性選擇的創業項目傾向獲利較低的產業，像是健康照顧、個人服務、美容、清潔工作等，這些工作通常得不到銀行的青睞。同時女性也較不傾向高額貸款或甚至不主動借貸，這都不利於創業所需的資金。而且在許多社會中，婦女居於相對弱勢的地位，甚至在家庭中沒有擁有財產，也不利於創業所需的資本。

（二） 情境因素

阻礙婦女創業成功的因素主要是婦女在家庭中的角色。捷克、義大利、瑞典與英國四個國家雖然有不同的社會政策與不同婦女角色的文化規範，但共通的是，婦女都是照顧幼兒與家庭依賴者的主要照顧者，這對於婦女創業是相當不利的。婦女經常在家庭與工作兩者間難以協調，假如社會再缺乏適當的幼兒與依賴者的照顧體系，若得不到配偶的適當支持，那會是就業或創業的困境。

（三） 個人因素

關於婦女個人阻礙就業的因素在許多國家大致相同，因為職場的許多規範都是以男性為主的社會建構，女性必須比男性更加辛苦工作才能獲得信任。許多人也認為是否具有高度自信與樂觀是影響女性創業的重要因素，但是一般都反映在創業方面，女性的自信心與樂觀程度都比男性低。此外，與工作技能與工作經驗也是女性的弱勢。

雖然我國婦女在勞動參與率的比例逐年增加，但是不可否認婦女往往會因為家庭照顧、生育等議題，而脫離職場，即便留在職場其升遷、工作待遇也會有不平等的對待。而婦女創業在國外的文獻資料可以發現逐漸增加的現象，但在我國的研究中可以發現我國婦女在創業過程中可能遭遇財力、家庭支持、社會觀感、性別角色等相關議題。

而對於婦女在就業障礙的因素可以從照顧責任、人力資本、社會資本、財力資本、軟性技能與市場排除等幾個面向進

行探討。而這幾個面向視之間具有環環相扣的相關性，尤其在照顧責任的議題上，更是婦女就業的主要障礙。為了去除婦女就業障，提供婦女友善的就業環境，可從勞動市場、照顧支持、親職架及家庭與工作平衡四個面向著手，請參閱圖 2-4-1。

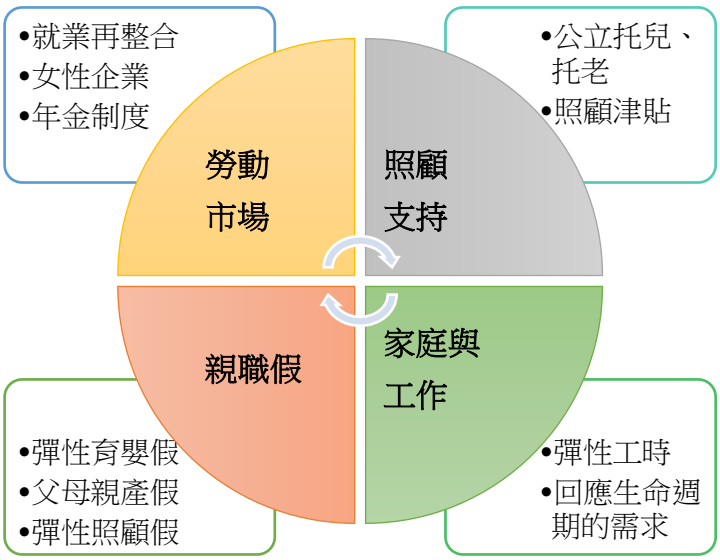

圖 2-4-1：婦女友善的就業政策

資料來源：Eurofound, 2016:12

根據勞動部統計處統計，106 年我國女性勞參率於 25~29 歲達到最高峰為 89.73%，在之後當面臨婚育年齡之際（30~34 歲）就會開始下降，直到 49 歲時約會下降 16.22 個百分點，其比例為 73.51%，50~54 歲則降 13.14 個百分點為 60.37%。

按主要國家女性各年齡層之勞參率觀察，2017 年我國女性勞參率於 25~29 歲達到高峰為 89.73%，相較於美、日、韓同年齡層女性之勞參率均為較高的比例，然而因結婚、生產、育兒及負擔照顧家人等因素，勞參率則是隨年齡增加而下降，近年來，新興服務業興起，提供了女性比較多工作機會，復以母性保護措施日漸改善，有助於婦女就業，35~49 歲勞參率已達 70%以上，與美、日同等水準，惟 50 歲以後低於美、日、韓。日本 2017 年之女性勞參率於 25~29 歲達到高峰為 82.1%，復因婚育因素致 30~39 歲之勞參率下降，惟 40 歲以後復出職場再次繼續就業者明顯有所增加，勞參率再度上升，至 45~49 歲勞參率再度達到另一高峰 79.4%。

韓國 2017 年之女性勞參率走勢與日本相近，於 25~29 歲

時勞參率達 74.9%之高峰後，45~49 歲時再創另一高峰達 71.0%，65 歲以後勞參率 24.1%則高於我國之 4.1%、日本 16.5%及美國 15.7%。美國 16~19 歲女性勞參率為 35.9%，其勞動參與比例明顯高於我國的 7.6%、韓國 10.1%及日本 17.1%，相較之下婦女因婚育而退出職場現象並不明顯，25~54 歲之各年齡層勞參率均高於 70% （勞動部統計處，2018）。

國內婦女的勞動力參與率，歷年來均維持在靠近 50%左右，由 90 年的 46.10%，逐漸增加到 95 年的 48.68%、105 年我國女性勞動參與率是 58.8%，其中男性 67.1%、女性 50.8%；女性勞動力參與率與亞洲各國比較，高於日本之 50.3%，但較新加坡 60.4%、香港 54.8%、韓國 52.1%為低；與歐美先進國家比較，僅高於義大利的 40.4%，但均低於其他國家。不過，婦女為部分工時的就業比率或受雇比率，皆較男性來得高，由此也可以看出婦女在勞動市場中的不穩定性（行政院主計總處，2017）。

由上述可知許多的女性在婚育階段退出勞動市場，這不只是台灣的現象，而在日本、韓國等國家都出現這樣的情況。雖然整體而言女性勞動力有上升，性別之間的差距有逐漸縮小的狀況，但以單身女性的勞動參與率仍然是在所有婚姻狀態內最高的。對於女性婚育離職的狀況，在過去婚育調查中結果顯示，在 15 到 64 歲的女性之中，其中 26%曾因結婚而離職，因為生育者占 16%，因為結婚離職比例較高是因為，其階段較為複雜，其中主要有包含生育或準備生育 （張晉芬，2013）。

行政院主計總處就全國婦女婚育調查結果顯示，15 至 64 歲已婚女性 102 年曾因結婚而離職者占 22.36%（含現在有工作，曾因結婚離職者占 7.18%；現在沒有工作，曾因結婚離職且曾恢復工作者占 2.66%，曾因結婚離職至今一直未工作者占 12.52%），且有 12.52%已婚女性因結婚而離開職場未再工作；生育關係影響女性勞動參與情形上，曾因生育離職者占 15.75%（包含現在有工作者，曾因生育離職者占 6.36%；現在沒有工作，曾因生育離職且曾恢復工作占 2.04%，曾因生育離職至今一直未工作占 7.35%），且有 7.35%已婚女性因生育而選擇離開職場未再工作。綜上數據顯示，對女性工作者而言，

有近 2 成因結婚與生育理由選擇離開職場，且可能是永久性的離開，不再投入勞動市場（王淑英；孫嫚薇，2003）。

根據 100 年至 107 年行政院主計總處統計，台灣女性在每年八月，勞動參與率都有 50%以上，相較於男性幾乎每年六成七左右的勞動參與率，仍然偏低。另，根據性別勞動統計，每年的薪資都略有漲幅，雖然薪資有上漲，但是男性與女性之間的每人每月經常性薪資相較之下，男性仍然比女性還要高，並且兩者之間在這幾年下來沒有縮短差距的現象。

男性與女性之間所存在在就業上的薪資差異，並不是唯一碰到的困難。對於女性而言這不過只是其中一種就業上的困境，而女性在職場上除了時常遇到同工不同酬的狀況外，因為家庭因素或是生育等，都可能使女性離開原本的工作（張晉芬，2013）。無論是因為結婚，還是因為懷孕，女性常會被視為優先以照顧家庭為主的角色。

因為結婚或是生育而離職對於女性而言，是一個許多文化中都存在的共通現象；也是台灣普遍的職業婦女與從事勞動的母親，都面臨到的困境（行政院性別平等會，2014）。從性別勞動統計中我們可以看到，106 年的統計中有 1,887 位 25–44 歲的女性因為結婚或生育而失業，那我們可以推論，在這個年齡階層，正好是適婚年齡，也是生育的年齡。在「男主外，女主內」的傳統思想影響下，女性更容易為了家庭而犧牲工作，包申請育嬰留停；相較於男性，女性暫時離開其原本的工作崗位的可能性更高；而她們離職以照顧家庭的時間，往往都會超過一年（張晉芬，2013）。

根據統計 102 年至 106 年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數合計 387,445 人，其申請時以子女年齡為「未滿 1 歲」最多，計 281,733 人（占 72.72%），其中值得注意的是按性別觀察，兩性申請者申請時均以子女年齡為「未滿 1 歲」最多，但其中女性申請占 77.23%，多於男性之 50.56%；換言之，仍多數是由女性選擇暫停工作，承擔家庭照顧責任。

一、 性別職業隔離

女性在就業上所遇到的困難時，也可以從性別職業隔離的現象與程度來探討職場上婦女的困境(行政院性別平等會，2014)。上述討論到男性與女性在薪資上的差異，而這個性別隔離現象的存在，其實也可以去反映到婦女在就業市場上地位與男性之間的差距。在職業的性質上，依然存在著男性適合何種職業，而女性又適合何種職業的刻版印象。但就業市場中，所謂適合女性的職業，通常薪資都相對較低，這使得女性在就業市場遭受到不公平的待遇，也對於職業婦女而言的一種歧視。

職業的性別隔離又分為以下兩種：一種是「水平的性別職業隔離」，是指男女兩性受雇的職業性質不同，但是以女性而言，其職業相對男性的職業類型較差。再者，「垂直的性別職業隔離」，則是指同一個職業內，男女性所擔任的職位不同，我們常見的為男性總是能夠擔任主管的職位，而女性較少有機會擔任該公司內的主管（行政院性別平等會，2014）。

職場的許多規範都是以男性為主的社會建構，女性必須比男性更加辛苦工作才能獲得信任。許多人也認為是否具有高度自信與樂觀是影響女性創業的重要因素，但是一般都反映在創業方面，女性的自信心與樂觀程度都比男性低。此外，與工作技能與工作經驗也是女性的弱勢(新北市政府，2015)。

女性就業性質與男性的不同也是性別隔離，現今仍有許多行業在聘請員工時，常會以限制性別，如：專業技術人員、勞力工作，甚至最常見的是主管階層等職缺在大眾較易產生性別刻版印象的職位，使具有相同能力的女性較沒有機會(張晉芬，2013)。因此許多女性在選擇行業上有所限制，造成女性相對的只能選擇薪資較低的工作。也有許多印象中，由於女性先天生理因素的影響，在體型、力氣方面居於弱勢，並且相對男性而言有較多的生理假、產假、育嬰假，造成在同等的條件下，雇主心理上會傾向招聘男性員工。因此在薪資條件弱勢於男性時，在婚育期間較容易犧牲女性的工作，認為男性薪資較高可以養家，而女性就會退出勞動市場從事照顧子女或家庭的工作。

在市場的分配機制之下，女性在就業的選擇上，多數還是只能選擇符合女性特徵的工作從事。又因為組織中的升遷機會與工作的調動有性別上的不同，其分配機制可能將女性分配到較發展機會差的職務，使其工作收入成長有限。這些分配與工作上的升遷與婦女婚育有關，因為婦女在職場上較

常被預期會因結婚或生育而離職。但既使女性不會因結婚、生育離開勞動市場，單身女性的待遇仍然不及男性的待遇。

另一種機制是因為女性符合的職業其生產價值偏低，造成其薪資報酬也相對的比男性較低。在整個社會的認知中，醫師、律師、工程師、高階經理/主管/政府官員等職業，被認為是需具有較高的專業知能或技術的職業，因此平均薪資也會高於多數其他不需要專業技術的工作，從事此類工作者又大多以男性居多。但是另一方面，女性的工作大多都是從事護理師、律師或會計師的助理及文書人員，或是秘書等工作，此些類別被社會認為是不太需要太多專業的知識和技術即可勝任之工作，工作收入相對來說較低。因此由此可以發現，女性大多被限縮在專業技術較低、薪資相對不高的職業上，因此整體的平均薪資待遇就難以與男性相比較（張晉芬，2013）。

二、 因照顧婚育等原因離職

照顧責任會被等同於女性的工作，主要是受到過去傳統的、父權社會的性別分工意識型態所影響，許多性別分工清楚劃分形成性別對立區隔的兩者。在過去，工作被界定成是男性的場域，家庭照顧則是女性的代表。對於一個家庭而言，男性在工作上是為了養家活口，女性在家從事的照顧工作卻不是工作室為了家庭應有的付出，而因此認定家庭照顧是女性天生該付出的無償勞動（王淑英、孫嫚薇，2003）。

臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究中，從統計比較家長在幼兒出生前後的工作狀況，結果清楚顯示幼兒出生前，雖然父親就業率（97.9%）高於母親（85.79%），不過差距不大且父母的就業比例皆高達八成以上；但幼兒出生後，父親就業比例僅下降 3%（從 97.93%至 94.63%），母親卻從 85.79%下降至 60.20%，大幅降低 25%，如實反映前述性別角色態度中對「有學齡前小孩」的婦女不宜全職工作的態度（王舒芸，2016）。

如今變遷與社會的需求，女性穩定就業是資本主義工業化、大量生產模式盛行後開始有的現象，因此愈來愈多的女性必須要在勞動力市場上從事薪資工作，也常被認為這是她們身為妻子與母親角色一種延伸。當女性被賦予天生的照顧責任時，其實就是一種女性化的建構。除了女性被認為具有照顧小孩的本能外，家中照顧老人或病人的角色多數還是落在女性身上。因此在多數家庭中，女性仍然是相對較可能被期待因為家中有照顧需求，完全離開撩動市場而負擔起家事

和照顧工作。

另一觀點是權利相對論，許多家庭認為夫妻其中社經地位較高或是收入較多者，較可以規避家庭照顧的工作。但實際上由於女性的教育程度、職業成就、工作收入上通常都低於男性。於是在此觀點下，女性就會被期待負擔較多的家務勞動。

根據統計 102 年至 106 年就業保險育嬰留職停薪津貼初次核付人數合計 387,445 人之中，其申請時以子女年齡為「未滿 1 歲」者最多，計 281,733 人（占總體 72.72%），其中值得關注的是按性別不同來觀察，男性與女性申請者申請時均以子女年齡為「未滿 1 歲」最多，但其中申請者的比例女性申請占 77.23%，多於男性之 50.56%，我們就可以了解到多數都是由女性負責停止工作負擔照顧責任。

因為結婚或是生育而離職對於女性而言，是一個許多文化中都存在的共通現象；也是台灣普遍的職業婦女以及從事勞動的母親都面臨到的困境（行政院性別平等會，2014）。從性別勞動統計中我們可以看到，106 年的統計中有 1,887 位 25-44 歲的女性因為結婚或生育而失業，那我們可以推論，在這個年齡階層，正好是適婚年齡，也是生育的年齡。而因為我們傳統觀念上「男主外，女主內」的思想下，我們更容易會認為女性更容易為了家庭犧牲工作，或者是請育嬰假來照顧新生兒。因此被認為相比於男性，女性暫時離開其原本的工作崗位休假的可能性要更大一些，因為她們離職去照顧機家庭的時間往往都會超過一年，甚至更長的時間（張晉芬，2013）。

近年來歐洲與美國工業化國家生育與女性勞 動參與之間的關係並指出，生育與女性就業之間必須考量社會、經濟、政策脈絡 等其他面向，影響勞動參與和生育之間包含許多中介因子例如育嬰休假制度、財務誘因、婚姻狀況和家戶內是否有成人能幫忙帶小孩、女性教育程度、實際工作的具體特徵等。女性勞動參與會影響生育，而探討生育與女性勞動參與應包含更多面向例如 是否決定要生育、預期生育的孩子數、生育時間和生育間隔，例如：國家政策的方針需提升性別平等降低性別角色之間的不協調，然而個人不願意生孩子可能是因經濟環境充滿不確定性。

三、 性別薪資的差異

根據 100 年至 107 年行政院主計總處統計，台灣女性在每年八月，其統計顯示勞動參與率都有達到 50%以上，相較於男性幾乎固定每年六成七左右的勞動參與率，仍然相對的偏低。另外，根據性別勞動統計，每年的薪資都會略有漲幅，雖然整體薪資有上漲，但是從資料上統計，男性與女性之間的每人每月經常性薪資相較之下，男性仍然比女性還要高，並且兩者之間在這幾年下來並沒有縮短差距的現象（勞動部統計處，2018）。

男性與女性之間所存在就業上的薪資差異，並不是唯一碰到的困難。對於女性而言這不過只是其中一種就業上的困境，而女性在職場上除了時常遇到同工不同酬的狀況外，因為家庭因素或是生育等，都可能使女性離開原本的工作（張晉芬，2013）。無論是因為結婚，還是因為懷孕，女性常會被視為優先以照顧家庭為主的角色。

職業隔離雖然會造成性別上的薪資差異，但即使女性從事與男性相類似的工作，也可以利用組織內部的制度性設計，使同樣一種工作產生出不同的職務名稱，將待遇因為職務的名稱不同而有差距，至實質上是造成一種同工不同酬的現象（張晉芬，2002）。這種情況就是變相的在提高男性的薪資，或壓低女性薪資的一種方法。

在平均薪資部分，父親的平均的月薪在幼兒出生前後為 46,922 元及 46,594 元，幾乎不受影響；但母親在幼兒出生前的平均月薪（32,656 元）比父親的薪資少一萬五左右，在幼兒出生後平均薪資跌到僅剩 20,527 元，不僅比幼兒出生前的女性平均薪資少了一萬二左右，和爸爸的平均薪資相比更足足少了將近兩萬五。由此可知，相較於父親，幼兒出生拉低母親的就業率和平均月薪，對母親的就業情況和薪資水準有很大的影響。另外，在每週工時部分，雙親最主要的工時級距皆介於 40-49 小時，父親為 51.2%；母親為 78.2%，但父親還有 44.6%每週工時 50 小時以上，母親的比例相對小，僅佔 17.5%。雙親每週工時在 39 時以下，皆不超過 5%。可見這群就業父母全職者較多，且父親工時多於母親（王舒芸，2016）。

在比較男女收入的分配中也可以看出女性收入偏低的情況，依據 2012 年的變遷調查，在有收入的女性中，有接近 8%月薪不足一萬元，相對的男性的比例為 5%。在進一步統計月薪三萬元或以下比例者，女性的比例為 60%，男性為 33%，從此就可以觀察出其比例差距相當懸殊。而從中位數所得來

看，女性在 2012 年的月薪僅有男性的 70%，尚低於 2002 年的 74%，所得的惡化程度事值得被討論的議題，而女性的所得惡化情形更為嚴重。從台灣的物價和平均所得來看，女性的薪資水準，僅足以餬口（女學會，2014）。

在提升薪資方面，教育程度與工作經歷事很重要的因素，但對於女性或男性的幫助大不相同。女性若是要獲得較高的薪資，其努力程度要比男性而言投入更多人力資本與心力（張晉芬、杜素豪，2012）。對女性而言，其教育程度至少要達到高中以上，其薪資差異才會在教育程度之間有顯著的差異。但在同樣的環境下，相較女性而言男性其教育程度只要有達到國中以上，就可以與叫教育程度較低者有明顯的差距。

在許多經濟發達的國家中，由於對於性別之間同工不同酬的處罰嚴重，此一性別歧視的情形已相對的減少。而我國的〈性別工作平等法〉中也同樣的有要求同質同酬，及禁止因為性傾向為由，在工作上有差別的待遇。但從統計上來看實施至近仍然還是存在這此類情況，因此仍需要投入更多的研究分析來避免此情況繼續發生。

表 2-4-1：每人每月經常性薪資之性別差異比較

	每人每月經常性薪資/女（元）	每人每月經常性薪資/男（元）
100 年 8 月	33,078	40,022
101 年 8 月	33,412	40,122
102 年 8 月	34,112	40,627
103 年 8 月	34,870	41,250
104 年 8 月	35,526	41,607
105 年 8 月	36,136	42,098
106 年 8 月	36,851	42,862
107 年 8 月	—	—

四、 托育人員的就業環境與勞動處境

為了有效提升生育，政府制訂許多有利於家庭生育、養育、與教育的環境，並將照顧的責任回歸到政府，由政府協助推動各種鼓勵生育的措施，希望能夠從政府的角度去支持家庭系統。除了強調托育照顧為國家職責外，一直以來在性別權益的推動下，以保障所有勞工均得享有育嬰假及其津貼。這些相關的政策的推動，即是要落實女性在就業上也能有相關的保障，落實女性能夠在職場也與男性享有相同的權利，促進性別平權。

在托育政策的實施下，托育人員的服務環境的改變與整體托育服務的狀況，都是我們相當關注的焦點。至於從事 0-2 歲嬰幼兒保育工作的保母人員，根據行政院勞工委員會 2012 年在全國技術士技能檢定的規定，保母的報檢資格明列年齡資格與學經歷資格二部分，年齡需滿 20 歲，除了臺灣本籍國民之外，並開放大陸地區配偶取得長期居留證、 依親居留證者及合法取得外僑居留證之外籍人士報考：至於學經歷資格則以受相關訓練或具高中以上相關科系畢業證書者為限。我們也可以從以下資料發現，托育人數逐年上升，托育人員的需求相對也增加。

表 2-4-2：97～107 年居家托育服務中心數及托育人數

年度	中心數	托育人員數		托育兒童人數
		一般托育	親屬托育	
97	54	13,642	—	16,985
98	55	14,248	—	22,134
99	58	14,874	—	25,509
100	62	16,419	—	35,348
101	62	18,505	4,662	35,348
102	66	20,549	13,650	49,296
103	70	21,381	20,468	59,982
104	72	22,933	25,748	69,428
105	71	24,259	27,751	73,270
106	72	25,750	29,647	76,221
107.6	72	26,565	30,957	80,044

資料來源：衛福部社家署（2018）

表 2-4-3：2018 年全國各縣市托育酬勞行情表 （保母費用）

地區\時間	全日托（24 小時）	日托（10 小時）	半日托（3-6 小時）	臨托（1 小時）
基隆市	2 萬–2.3 萬	1.5 萬–1.6 萬	7 千–1.2 萬	100 元–250 元
台北市	2.4 萬–2.6 萬	1.7 萬–1.9 萬	9 千–1.5 萬	100 元–250 元
新北市	1.8 萬–2.5 萬	1.2 萬–1.7 萬	8 千–1.5 萬	100 元–250 元
桃園市	2.2 萬–2.5 萬	1.2 萬–1.5 萬	7 千–1.2 萬	100 元–250 元
新竹市	2.3 萬–2.5 萬	1.5 萬–1.8 萬	7 千–1.5 萬	100 元–250 元
新竹縣	1.9 萬–2.6 萬	1.3 萬–1.6 萬	7 千–1.2 萬	100 元–200 元
苗栗縣	2.4 萬	1.6 萬	8 千	120 元–150 元
臺中市	2.25 萬	1.2 萬–1.4 萬	7 千–1.0 萬	100 元–150 元
彰化縣	2.25 萬	1.2 萬–1.4 萬	7 千–1.0 萬	100 元–150 元
南投縣	2.0 萬–2.5 萬	1.3 萬–1.5 萬	7 千–1.0 萬	100 元–150 元
雲林縣	1.8 萬–2.4 萬	1.2 萬–1.5 萬	6 千–8 千	120 元
嘉義市	2.2 萬以下	1.6 萬以下	8 千以下	150 元以下
嘉義縣	1.9 萬–2.2 萬	1.3 萬–1.5 萬	8 千以下	150 元以下
台南市	1.9 萬–2.3 萬	1.1 萬–1.4 萬	7 千–1.0 萬	100 元–150 元
高雄市	2.4 萬以下	1.2 萬–1.5 萬	8 千–1.2 萬	120 元
屏東縣	2.0 萬–2.4 萬	1.3 萬–1.5 萬	5 千–9 千	100 元–120 元
宜蘭縣	2.0 萬	1.4 萬–1.5 萬	7 千–1.0 萬	100 元–120 元
花蓮縣	2.2 萬	1.5 萬–1.6 萬	8 千	120 元
台東縣	2.0 萬–2.5 萬	1.3 萬–1.5 萬	6 千–9 千	100 元–120 元
澎湖縣	1.6 萬–2.8 萬	1.2 萬–1.6 萬	5 千–9 千	100 元–150 元

參考資料：今日保母－2018 年全國各縣市托育酬勞行情表

而我國目前對於幼兒相關的福利服務主要有托育政策，主要針對的是家中的嬰幼兒，且家長只要符合相關之規定就能申請相關補助。但因為政府所制定的評價托育政策後，家長就會選擇較低價的托育資源。在這樣的政策下，托育人員

的薪資被限定，其工作待遇是否就被政策限制，這也是我們所需關心的。托育的品質一直以來都是家長所考量的，在這樣平價托育政策下，能確保托育人員的照顧服務品質嗎。過去我們所看到的，不論是公私立幼兒園、托嬰中心，甚至是非營利幼兒園，都曾爆發虐童事件以及不當管教的事件。在托育政策下，除了確保能夠吸引家長們能夠生育的補助政策外，在托育環境中照顧品質的優劣，也是家長在考慮生育的考量。

在 2011 年「幼兒教育及照顧法」通過後，在兒童照顧方面，在兒童照顧方面其中最大的改變是從將原本分開的托兒所與幼稚園合併為「幼兒園」，收托 2 至 6 歲幼兒，並由教育單位做統一管理。因此，除了原先的「兒童及少年福利法」因應幼兒托育的整合外，將法條修正為「兒童及少年福利權益保障法」外，相關的子法亦一併做出修正，而於原法規中所涵蓋的 0 至 12 歲的托育機構，則僅剩下收托未滿 2 歲的托嬰中心，為社政體系所管轄的唯一托育機構類型。在 105 年臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究顯示出，托嬰中心收托人數佔未滿 2 歲嬰兒總人數的比例，在這十年間總人數比例大約都在一到兩個百分比上下，以此我們可以看到托嬰中心提供的照顧服務量相對有限（王舒芸，2016）。

在托育政策下，台灣在托育的提供類型方面，已經朝向多元化發展，讓家長逐漸開始，希望在托育資源上能有滿足市場需求量、品質保證且收費合理的多種托育選擇。在家長所重視的托育服務的品質，整體托育政策對對於相關的托育人員進行工作保障，以及相關的支持與教育訓練，確保整體托育人員的就業環境與托育人員的服務品質。

托育工作多由婦女在私領域完成，在家庭中對於這些工作的概念既是無償的，因此其工作價值得不到社會上的認定，所以托育工作強化了女性在家庭中經濟不平等以及對於家庭分工既定的觀念；另外，我們應該注意到，即使托育工作由家庭轉進公領域，由現在的公私立托兒所與幼稚園的老師及保育人員來看，多數還是由女性來承擔。而在此情況下，托育的工作在市場環境下並非被承認是一種專業，因此難以要求較高的薪資。這些女性照顧工作者的薪資待遇則因此面臨低薪的情況，並且造成托育人力的高流動率，進而產生無法專業化、品質低落諸多問題。社會認定托育照顧是女性的工作有關，既是所謂的女性的天職，那就無所謂專業化的問題，那麼其薪資也僅是家庭收入的延伸補充而已（王淑英、孫嫚薇，

2003）。

如今實施平價托育雖然壓低的市場的托育價格，但同時也壓低了托育人員的薪資，而造成人員的流動率高，反而影響了托育品質。在壓低托育人員薪資的情況下，家長不免擔心保母因薪水過低，素質不高，耐心不夠，良莠不齊的問題。雖然限制低價及提供政府補助，但保母及托嬰中心人員薪資低，留不住專業又有愛心的人員，人員素質反而得不到保障（王舒芸，2016）。

第五節　、臺中市社會投資方案內涵

近年來，臺中市修正了「傳統殘補式」的社會福利政策，改以「社會投資」為核心理念，藉由其整合社會、經濟與勞動政策的邏輯架構與原則，將社會福利導向以服務輸送為主，現金給付為輔，據以發展各項社會福利服務方案，一方面回應市民與日俱增的照顧需求，另一方面則藉由服務性就業機會的創造，發揮社會福利支出對經濟與就業帶來的反饋效果（臺中市政府社會局，2018a）。

一、　托育一條龍：政策內涵與成效

臺中市自 104 年 7 月推動「托育一條龍」政策，即標榜是建立在社會投資理念基礎上，希望政府對兒童的教育與照顧不只是發放津貼，而是透過相關服務措施，讓家長能獲得平價優質的托育服務，續留職場。首先，臺中市結合現有幼兒園、托嬰中心及居家托育人員，制定了管制托育費用價格的政策；其次，透過加碼補助學前教育津貼，使就業家長可以獲得更多元、近便與平價的托教選擇，能夠兼顧育兒與工作，並讓政府對兒童的照顧連續不中斷。第三，家外托育服務的補助與推動，的確能創造托育人員的就業機會，使臺中市的托育服務照顧產業蓬勃發展。

臺中市「托育一條龍」政策因為標示創造友善育兒的環境，不僅引起諸多媒體報導，也吸引許多年輕人移居，讓臺中市於 2017 年 7 月底正式晉升為全台第 2 大城市。何為托育一條龍政策？簡單地說，即是將原限於 0 至 2 歲幼兒的托育補助，擴增至 6 歲兒童，托育方式涵蓋了幼兒園、托嬰中心、居家托育（保母）、弱勢家庭育兒津貼等多元選擇，為育有 0 至 6 歲兒童的家庭提供最完整的托育補助（臺中市政府社會

局， 2018a）。該政策強調以「社會投資」理念取代現金發放，並期待能達成（1）在於鼓勵家長將幼童送托，安心就業及創造就業產 業，增加婦女就業率；（2）以托育費用補助為主，制定價格來減輕家長的托育支出負擔；（3）以弱勢家庭加碼補助，強化弱勢家庭照護等三個目標。

該政策的服務對象大致可區分為兩類包括：（1）受照顧兒少與弱勢家庭：設籍於臺中市並育有 0-6 歲幼童的家庭及弱勢家庭（含低收、中低收及弱勢兒少及特殊境遇家庭）;（2）照顧提供系統：針對臺中市立案托嬰中心及已辦理本市居家式托育服務登記者，並依平價托育計畫符合資格者有意願加入成為本市平價托育協力單位或協力者。

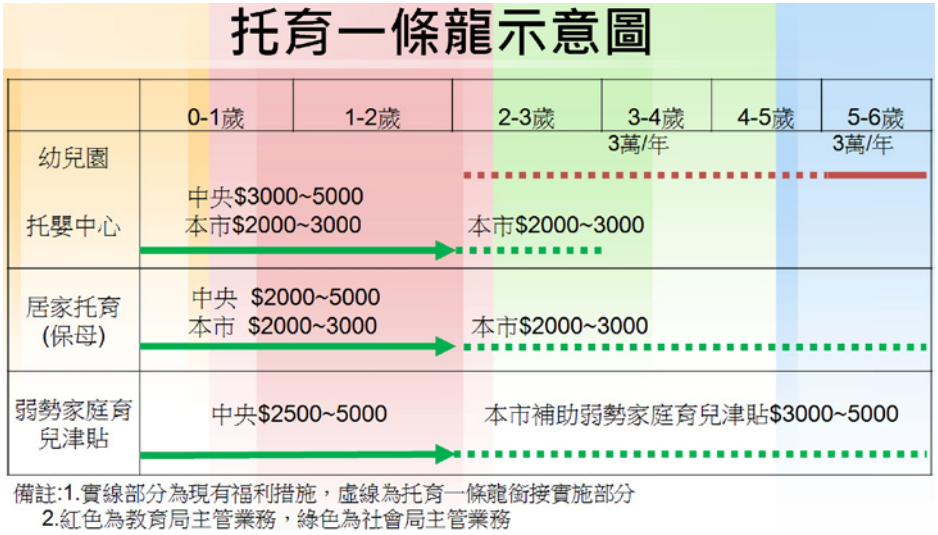

表 2-5-1：臺中市托育一條龍政策示意圖

前述提及，照顧服務供給端的價格監控、品質管理，是家庭外托育服務的關鍵議題。臺中市政府於一條龍式的津貼發放外，另率先全國訂定並公告托育分區收費標準，經與居家托育人員代表、居家托育服務中心、消保官、律師、家長代表及專家學者等召開研商會議決議，依 101 年托育契約書簽約收費金額統計出各行政區之平均數及眾數，參考區域特性訂定之，並公告供家長及居家托育人員雙方參考。此外，也與托嬰中心代表及托育人員代表協商，進行價格管制，要求於

協力期間收費不得漲價、進行不定期查核(訪視輔導、評鑑)、訂有違約金規範等，以強化托育照顧品質（臺中市政府社會局，2018a）。

以下擇錄臺中市政府社會局對「托育一條龍」政策實施以來的執行成果說明：

（一） 受益幼童數逐年上升

托育一條龍平價托育補助，自 104 年 7 月實施以來，送托居家托育人員及托嬰中心受益幼童數從 8,407 人，倍數成長至 105 年的 1 萬 5,258 名兒童、弱勢家庭育兒津貼受益人數從 7,300 人成長至 105 年的 8,500 人；臺中市 2 至 4 歲幼生入園率顯著成長，幼兒園 2-4 歲入園人數比政策實施前增加約 1 萬 9,000 人。

（二） 平價托育補助及弱勢家庭育兒津貼

如表 2-5-2、2-5-3、2-5-4 所示，104 年到 106 年的臺中市平價托育補助預算編列與執行從 2 億 6 千多萬，成長到 3 億多元，受益人數從 104 年的 8407 人，成長到 106 年的 1 萬 6351 人。

表 2-5-2：104 年-106 年臺中市平價托育補助預算編列及補助情形

年度	104 年	105 年	106 年
預算數	2 億 6,404 萬元	3 億 9,268 萬元	3 億 268 萬元
執行數	2 億 1,540 萬元	2 億 8,180 萬元	3 億 1,365 萬元
受益人數	8,407 人	1 萬 5,258 人	1 萬 6,351 人

資料來源：臺中市政府社會局（2018a）托育一條龍政策實施兩年成果專案報告，臺中市政府社會局。

表 2-5-3：104 年-106 年臺中市弱勢家庭育兒津貼發放預算與執行數

年度	104 年	105 年	106 年
預算數	1 億 1,784 萬元	2 億 3,568 萬元	2 億 3,568 萬元
執行數	1 億 2,601 萬元	2 億 5,582 萬元	2 億 6,217 萬元
每月受益人數	7,300 人	8,500 人	8,270 人

資料來源：臺中市政府社會局（2018a）托育一條龍政策實施兩年成果專案報告，臺中市政府社會局。

表 2-5-4：104 年-106 年臺中市幼兒學前教育補助及弱勢加額補助

年度補助類型	104 年	105 年	106 年
預算數	7 億 8,000 萬元	17 億 5,194 萬 4,000 元	17 億 5,194 萬 4,000 元
執行數（含鄰近三縣市）	7 億 8,189 萬 121 元	17 億 7,448 萬 8,317 元	18 億 9,6000 萬 31 元
受益人數（次）（含弱勢加額補助之人數）	6 萬 2,590 人	14 萬 770 人次	14 萬 9,565 人

資料來源：臺中市政府社會局（2018a）托育一條龍政策實施兩年成果專案報告，臺中市政府社會局。

（三） 幼兒園入園率上升，家長滿意度高

臺中市的調查研究指出（王舒芸，2016），托育一條龍家長使用滿意度超過九成（92.19%），且目前由父母親自照顧者中，有將近二成左右的家長希望下一胎可以送居家托育人員或托嬰中心。另一項統計顯示，全市整體 3-5 歲幼兒入園率亦高達 81.85%，相較前一個學年度提升 5%。

（四） 幼教產業蓬勃發展

在幼教產業的發展，104 年迄今，臺中市居家托育人員從 5,807 人成長到 8,405 人、收托幼童數由 8,656 人成長到 1 萬 2,390 人；托嬰中心從 99 家成長到 131 家、托育人員 539 人成長到 836 人、收托幼童數由 2,345 人成長到 3,283 人；幼兒園的教保人員在政策實施後，從 5,558 人增加到 6,325 人，教保服務人員市場就業機會似有增加，請詳見表 2-5-5 與表 2-5-6。

表 2-5-5：104 年-106 年臺中市居家托育人員及收托幼童數統計

年度	104 年	105 年	106 年
居家托育人員數	5,807 人	8,410 人	8,801 人
收托幼童數	8,656 人	1 萬 256 人	1 萬 3,013 人

資料來源：臺中市政府社會局（2018a）托育一條龍政策實施兩年成果專案報告，臺中市政府社會局。

表 2-5-6：104 年-106 年臺中市托嬰中心成長家數、托育人員及收托幼童數

年度	104 年	105 年	106 年
托嬰中心家數	99 家	119 家	132 家
托育人員數	539 人	707 人	1,114 人
收托幼童數	2,345 人	2,838 人	3,601 人

資料來源：臺中市政府社會局（2018a）托育一條龍政策實施兩年成果專案報告，臺中市政府社會局。

2016 年，臺中市委託台灣社會福利學會，針對設籍臺中市並育有 0-3 歲（未滿 4 歲）孩童之家長進行問卷調查；並以焦點座談方式，蒐集彙整托育服務使用者及托育服務提供者對於目前臺中市平價托育政策之認知、使用狀況及滿意程度，試圖呈現不同地區對於托育服務的需求差異。

該調查發現，臺中市家長理想的托育安排，仍以家長親自照顧為第一順位，但如納入如何兼顧工作的考量時，排序於第一順位的照顧偏好，則以家長身兼照顧與工作的比例為最高。

在實際托育安排行為上，臺中市育有幼兒之家庭仍以家戶內照顧為主，家長親自照顧的比例最高，母親放棄工作從事照顧的比例又遠高於父親。

但若進一步將之與全台數據相比較，臺中市使用家戶外照顧的比例，略高於其他縣市地區，特別是機構式照顧服務。

本研究分析理想與實際間的落差後發現，理想照顧模式為「父母親自照顧」、「親屬照顧」、及「居家式托育」的家長，將近六成的家長得以實踐自己理想的照顧模式，唯獨偏好「機構式照顧」的家長中，高達六成仍由「家長親自照顧」，僅有一成的家長真正如願以償，顯示臺中市托嬰中心的發展「大有可為」。

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

王舒芸（2016）認為，以性別角色態度、階級、區域別觀察托育選擇，研究發現，實際照顧安排選擇家戶外照顧的家長，其性別角色態度較家戶內照顧者來的平等。對於低收入戶家庭來說，透過現有托育補助以擴增托育選擇的空間有限，顯示托育費用負擔的比例仍重。而托育資源配置的城鄉不均現象，反映在都會核心區使用托育資源的機會較高，也有較高比例的家長使用家外托育；傳統市鎮，較缺乏機構式托育服務，使用家外托育服務則以居家式托育為主。

對多數家長來說，理想照顧偏好是結合工作與照顧，建議強化育嬰假或工作職場托育。托育一條龍的政策執行也有賴於政府在規畫 與實踐的過程中，進行充分的宣導與溝通，不僅是讓民眾知道政策的存在，更應清楚的傳達政策目標、內涵，甚至產生引導的效果（王舒芸，2016）。

此外，與本研究較相關的性別議題，王舒芸（2016）的研究中也略有提及。她認為，實際照顧者明顯的性別區隔現象需要政策積極介入打破；此外，照顧責任對女性的負向影響遠大過男性也需要制度層次積極矯正。婦女於生育後，想要/需要工作的方向十分清楚；結婚不是問題，但育有學齡前小孩才是女性就業的關鍵障礙。支持生育前女性應就業的回答比例可以高達八成；但論及是否支持育有學齡前小孩婦女全職工作，則支持率從五成驟降到一成。臺中市婦女的性別角色態度上，「如果母親有工作對學齡前小孩可能不好」、「女人有個工作也不錯，但大部分的女人真正想要的還是一個家庭和小孩」，明確指出在面對工作與照顧學齡前小孩的兩難時，女性應該還是選擇小孩，確實家庭主義與母職至上的態度偏好。

因此，政策上必須讓家長看見可信任的家戶外照顧可以成為一種選擇，就有可能改變理想照顧偏好。當僅有低於兩成的家長能一邊工作一邊照顧時，有高達六成的育有 0-2 歲子女家長選擇領取中央補助的未就業父母育兒津貼。目前雖然受訪家長的照顧偏好看似仍以家戶內照顧為主，但仍有四成的民眾，期待家長照顧小孩的同時必須要有工作。而且幾乎都有三成以上的家長，支持「有薪育嬰假」、「一邊工作一邊照顧」、「自營業者」或「將小孩帶至工作場所」等職場育兒友善措施。

以上統計資料顯示，如果家內托育、專責母職持續成為一種不得不的選項，發放托育津貼本身，未必能有促進性別

平等的效益。特別是比較男性與女性的教育投資，勞動參與率、薪資水準、請育嬰假人數等資料，可以發現，無法請育嬰假的女性、請假後無法返回職場的女性，其實很多都是教育程度高的、人力資本不輸伴侶的優秀人才。

就社會投資觀點來看，企業願意提供更趨性別平等的環境，不僅可以安定就業人力、提升員工人力資本，也可以保障婦女老年與退休所得、強化雙薪家庭的家戶所得、提升子女的教養育品質等。可惜這些都需要有更強力的勞動市場政策，非單一托育津貼補助可以完成。勞動市場非典化、懷孕歧視、工時過長、低薪導致就業動機缺乏、育嬰假請領與回復原職困難、工作場所缺乏育嬰育兒設施等，都是刺激生育率、支持家庭的制度性障礙。研究者認為，提倡企業的家庭友善觀念、是促進工作與家庭平衡的下一個核心關鍵。「家長能同時兼顧就業與照顧」不僅是臺中市民的理想托育安排，也是當代婦女在社會投資價值潮流下的唯一選擇。

二、 到宅坐月子服務津貼：政策內涵與成效

「托育一條龍」與「到宅做月子」，是臺中市政府進行「社會投資的實踐」之兩大重要政策。根據其政策說帖，係以營造友善育兒環境，鼓勵生育為目標，主張可達成減輕家庭照顧負擔、提高婦女就業率、社會福路部門產質提高、政府稅收提高（充足財政）、提高基本社會服務的社會投資等五大效益（臺中市政府社會局，2018b）。

臺中市生育津貼自民國 100 年開辦，每位新生兒可領取新臺幣 1 萬元之生育獎勵金，而自 103 年起提高補助額度，將原本的每胎 1 萬元津貼，調整為單胞胎 1 萬元、雙胞胎 3 萬元、三胞胎以上每胞胎 2 萬元，再於 105 年 8 月起試辦到宅坐月子服務，新生兒家庭可選擇領取生育津貼或到宅坐月子服務津貼，到宅坐月子服務最高補助 2 萬元。到宅做月子的服務內容包括，產婦照顧、月子餐製作、簡易家事清潔、育兒指導等。執行過程則會同場加映，建立性別平等、家務分工觀念；預防產後憂鬱、給予心理支持等。

該方案的目標有三：

（一） 提供新生兒家庭除領取生育津貼以外的生育支持服務選擇-到宅坐月子服務。

（二） 建立到宅坐月子服務媒合平臺，設置專任人力，

招募專業坐月子服務人員，以提供優質服務。

（三） 辦理宣導活動、主題課程及專業研習，如坐月子服務人員專業訓練、新手父母育兒指導、親職講座等，並提供諮詢服務。

臺中市從 100 年以來，生育津貼的發放情形如表 2-5-7 所示（臺中市政府社會局，2018a）：

表 2-5-7：臺中市 100 年-106 年生育津貼（暨到宅坐月子服務津貼）發放情形

發放情形 年度	出生人口數	發放金額	單胞胎	雙胞胎	多胞胎	到宅坐月子服務津貼
100	24027 人	2 億 2,194 萬元	22,194 人			
101	28324 人	2 億 8,031 萬元	28,031 人 （龍年效應）			
102	24555 人	2 億 4,542 萬元	24,542 人			
103	26194 人	2 億 6,576 萬元	25289 人	423 對	3 戶	
			26144 人			
104	26313 人	2 億 6,798 萬元	25417 人	448 對	6 戶	
			26331 人			
105	25655 人	2 億 5,917 萬元	24522 人	452 對	6 戶	212 人 421 萬元
			25444 人（+212 人=25656 人）			
106	24338 人	2 億 3,999 萬 6,000 元	22238 人	481 對	1 戶 3 胞胎 1 戶 4 胞胎	1132 人 1,488 萬 6,000 元
			23207 人（+1132 人=24339 人）			
			6834 人（+447 人=7598 人）			

資料來源：臺中市政府社會局（2018a）托育一條龍政策實施兩年成果專案報告，臺中市政府社會局。

到宅做月子服務，從 2016 年 8 月試辦，招募及培訓 290 名服務人員加入媒合平臺，共計服務 252 名產婦，212 人請領到宅坐月子服務津貼。2017 年全面啟動後，合計 414 名服務人員在平台取得就業機會；共計服務 1,420 名產婦，1,132 人

請領到宅坐月子服務津貼。2018 年 1-4 月以來，計有 324 名服務人員，服務 487 名產婦，321 人請領到宅坐月子服務津貼。目前方案仍持續執行中（臺中市政府社會局，2018b）。

Esping-Anderson（2009）在《The Incomplete Revolution: Adapting to Women's roles》一書中強調，婦女角色變遷對後福利國家產生巨大挑戰，這會是一個根本影響所有公民如何決定與行動的力量，影響範圍包含教育投資、婚姻與家庭生活、性別關係、親職角色、生涯選擇、勞動與經濟安全等。一個國家如果不能正視婦女角色變化所帶來的諸多挑戰，不能將政策聚焦於性別平等的促進上，則勢必會讓風險社會中存在於個人（男女、青年、單親與兒童等）所得不平等、性別分工不均（父母的親職參與）、世代間照顧（老人照顧與兒童照顧、能力發展）的不平等議題快速坐大，終將讓國家失去競爭力（許雅惠，2011）。

第三章、研究設計

就現階段的文獻來看，國內外有關社會投資政策的研究甚多，也發展許多相關的具體社會投資成效評估；但有關社會投資如何影響、促進、降低性別平等的論述，仍未有共識和結論。國內相關政策仍很少直接提及社會投資與性別平等的關連性，是以本研究可視為一探索性研究。在研究設計上，應盡量以描述的、直觀的、多重的資料來源，進行理解，期能在複雜的議題現象下，有助於後續發展理論性的實證研究。

第一節　、研究設計與概念架構

為回應委託單位的成效評估需求，本研究將分析臺中市政府現有的四個社會投資型福利方案，檢視其 104 至 106 年的執行成果；同時，採用「並行三角檢定設計」（Concurrent Triangulation Design）」（Creswell and Plano Clark et al.，2003），以質性與量化並行為混合性研究設計，透過不同資料來源的相輔相成，對研究問題進行深入的理解（Creswell, Plano Clark, Gutmann, and Hanson，2003；Teddlie and Tashakkori，2003；Morse，2010）。整合質性和量化方法，也可視為是一種三角測量檢定，利用每種方法的獨特優勢，獲取最大程度的問題解答（Menon and Cowger，2010）。研究過程中質性與量化資料蒐集是兩個同時並行的獨立行動，爾後於資料分析階段進行整合詮釋。本研究之概念架構圖 3-1-1 如下。

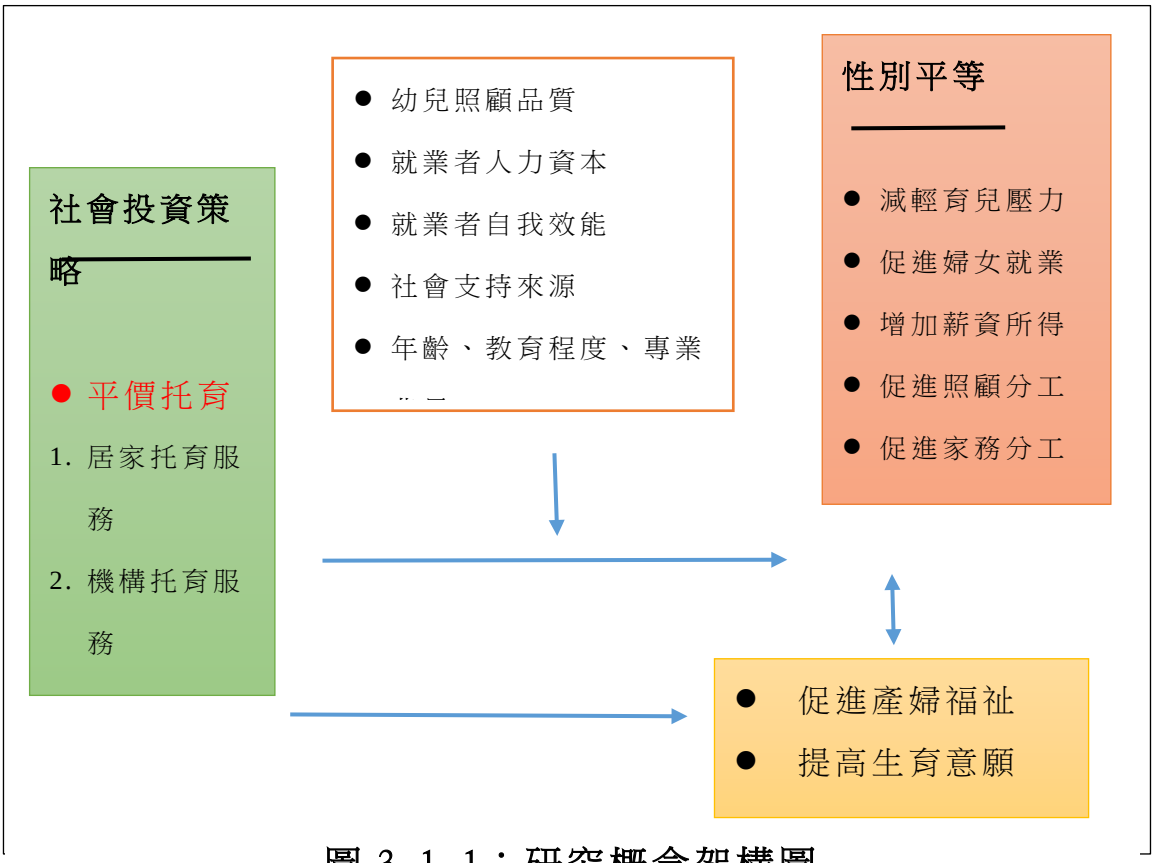

圖 3-1-1：研究概念架構圖

圖 3-1-2 為研究程序示意圖。本研究於研究期間，依序展開質性深度訪談（個人與焦點團體）、問卷調查、焦點團體訪談三個工作程序。第一階段以個別訪談方式，訪談 10 位服務使用者（使用平價托育與到宅坐月子服務之婦女），探討其服務使用經驗，並歸納社會投資概念的成效評估指標，作為後續社會調查之參考。第二階段則以自行建構的性別平等成效問卷，調查並回收 383 份的政策受益者與服務提供者的經驗證據。第三階段則以焦點團體訪談形式，訪談社會投資政策的服務提供者與政策執行者，探討其對性別平等效益的經驗與回饋。最後則統整分析質化資料與量化資料之結論，並提出政策建議。圖 3-1-2 呈現本研究之設計。

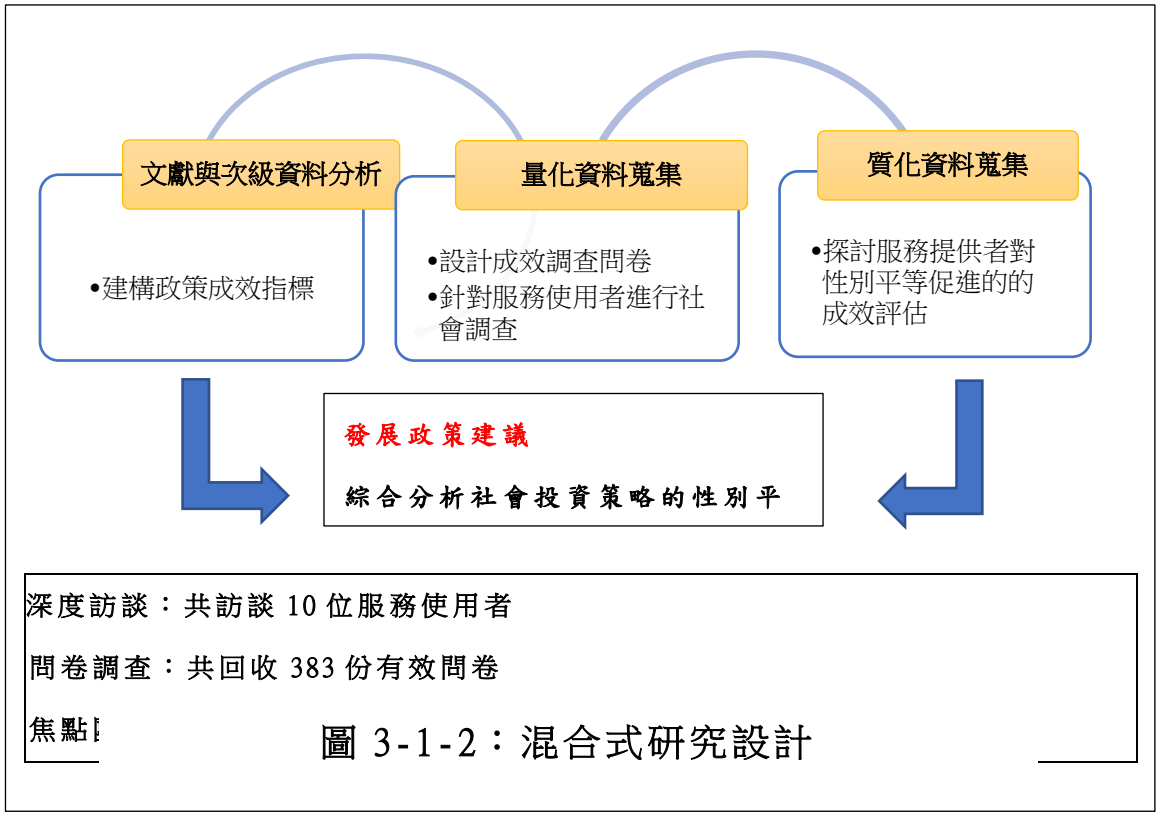

圖 3-1-2：混合式研究設計

第二節　、質性資料蒐集與分析步驟

一、　質性訪談資料蒐集

（一）　服務使用者個別訪談

為了解平價托育服務與到宅坐月子服務使用者之生命經驗與生活故事，選擇深入訪談進行調查，其中選擇深入訪談之好處能夠貼近服務使用者之生命脈絡，可以反映服務使用者之服務使用原因及感受，累積相關資訊至飽和狀態才停止深入訪談，整個操作過程中包括事先準備工作、訪談時注意事項、訪談後續工作：

訪談前準備工作：研究者事先了解平價托育服務與到宅坐月子服務之相關政策內涵、蒐集訪談資訊、設計訪談大綱與提問問題順序等，由研究主持人親自進行訪談。面訪時間和地點均先徵詢受訪者意見後決定。

訪談過程：注意保持尊重的態度，與受訪者之互動保持友善距離，讓受訪者感到自在。研究者在過程中注意、重視環境與氣氛，以不受外界干擾，對於受訪者所說的內容仔細

聆聽，不加以評斷，了解受訪者說話之語氣、表情、態度，並且專注說話之內容與邏輯。過程中告知受訪者本研究在訪談過程進行錄音確保資料之妥善保留，取得同意後才開始進行訪談，訪談執行期程如表 3-2-1。

個別訪談 10 位受訪者訪談時間多介於一個小時半到兩個小時之間；約訪地點 7 位於具隱私性的社區會議室進行，另於大學研究室進行 1 位、咖啡廳進行 1 位、自家店面訪談 2 位。訪談完畢時，感謝受訪者並給予受訪者訪談酬勞費用 1500 元，另補貼交通費用。個別受訪者基本資料詳見表 3-2-2。

在質化深度訪談方面，研究者從 SROI 相關文獻回顧，發展半結構式的訪談大綱，逐一探討：

1. 您對於目前政府推動的托育一條龍及到宅坐月子服務的認識和了解是什麼？您認為是否能夠有效推動性別平等，而您的看法為何？
2. 是否能談談您過去使用「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務的經驗，以及對用該服務的品質或評價為何？
3. 請問您為何會選擇使用「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務，您對於服務的期待為何？
4. 使用過「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務後，對於您的家務及照顧分工有什麼改變？
5. 您認為「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務是否對於一個新手媽媽而言，在家務以及照顧孩子在減輕負擔上有所幫助？
6. 您認為政府能夠提供些什麼幫助才能有效提高生育意願或是促進性別平等？

表 3-2-1：面訪過程進度表

面訪進度	時間
第一階段訪談	107.10.01-107.10.03
第二階段訪談	107.12.15-107.12.23
第三階段訪談	108.01.08-108.04.02

表 3-2-2：服務使用者個別受訪者基本資料表

編號	性別	年齡	教育程度	婚姻狀況	子女數(性別/年齡)	目前工作(職稱/年資)	個人平均每月薪資	配偶目前工作職位	平均每月家戶所得	幼年子女照顧方式	過去曾從事的工作(職稱/年資)	使用服務類型	從事目前工作的原因
A	女	36	碩士進修中	已婚	長女/6 歲 長男/5 歲	督導/4 年	40,000 元	電子工程師	90,000 元	托嬰中心/幼稚園日托	社工：8 年、代理督導：1 年	托嬰中心	需工作以維持家計
B	女	36	碩士	已婚	長女/5 歲 長子/1 歲	督導/5 年	38,000 元	工程師	160,000 元	送托	社工/14 年	到宅坐月子	因為婆婆經營美髮店照顧時間上無法負荷
D	女	39	碩士	已婚	長女/5 歲 次女/3 歲)長女為	托老中心	40,000 元	佳能工廠工程師	-	保母/幼稚園日托	彭婉如基金會研發	保母托育	需要喘息空間

					罕病兒								
E	女	34	大學	已婚	長女/1 歲	彭婉如基金會保母訪視員	34,000元	CNC 車床相關	80,000元	保母	超商 7-8 年 店員升店長 房仲 3 年 電信客服 2-3 月	保母托育	需工作以維持家計
F	女	35	大學	已婚	一個(三歲半)	亞洲大學保母訪視員	34,000元	資訊相關	80,000元	保母	居家托育服務中心	保母托育	返回職場
D	女	27	中山醫大護理系	已婚	長男/8 個月	護理師	3~40,000元	護理師	100,000元	托嬰中心	護理師	到宅坐月子 托嬰中心	家人無法協助坐月子，月嫂較便宜且有補助
H	女	-	大學	已婚	長女/四歲 長男/11	拓凱財務專員	25,000	汽車塗裝師傅	100,000	保母托育	文具部的工讀生/7 年	保母托育	返回職場

					個月								
I	女	42	臺中科大	已婚	長女/8 次女/1.5	眼科診所/15 年	30,000	機械工程技術員	70,000	婆婆協助	-	到宅坐月子	婆婆無法協助坐月子，所以使用服務
J	女	30	大學畢	已婚	一子/1 歲 8 個月	隱形眼鏡行銷企劃	33,000	中科工程師	-	保母托育	記者/保養品行銷企劃	保母托育	返回職場
K	女	37	大學畢	已婚	女/2.5 歲	社工/12 年	-	-	-	保母托育	代課老師/0.5 年	到宅坐月子	-

（二） 服務提供者焦點團體訪談

為了解平價托育服務與到宅坐月子服務輸送經驗，本研究邀請機構托育（托嬰中心）服務人員、居家托育人員、到宅坐月子服務人員等，共同探討前述政策在服務供給、服務輸送等面向上的執行經驗與議題。

焦點團體訪談分別舉行三場次，一是到宅坐月子服務人員 5 位（含研究計畫主持人 2 位）；平價托育服務人員 4 位（不含研究計畫主持人 2 位），政策執行人員 3 位（不含研究計畫主持人 2 位）。研究主持人事先擬定訪談焦點大綱，運用焦點團體法，蒐集相關服務提供者與行政人員之經驗、意見，透過團體對話、分享，短時間內蒐集大量資訊與研究觀察。三場次焦點團體，均在安靜隱密之社區型會議室進行。

三次焦點團體中服務提供者相互提出對平價托育服務或到宅坐月子服務之想法，不固定的順序提出意見，過程中研究者以半結構式問題引導團體成員發言，在開場時研究者先自我介紹並解說本次團體之背景與目的；研究者在引導過程中不急於探討不同層次的問題，以不強迫、順其自然的溝通方式完成本次研究之焦點團體。

研究團隊事先以電子郵件、電話簡訊寄送邀請，最後完成 12 位受訪者的團體訪談。每場次焦點團體訪談時間約為 2-2.5 小時左右，並在徵詢焦點團體成員之同意後錄音。每位成員均給予一份出席費以為報酬，參與成員資料如表 3-2-3、3-2-4、3-2-5。

在焦點團體方面，為了解第一線服務人員的觀點，研究者發展以下之討論提綱，逐一探討平價托育、到宅坐月子計畫之成效，說明如下：

1. 請您分享投入這項工作的原因以及工作的經歷，以及您在工作中與同事、主管或是家長的互動中是否有察覺與性別平等相關議題？例如：性別間薪資不平等。
2. 請您分享一下自從 104 年臺中市政府開辦「托育一條龍」與「到宅坐月子」後，對你的就業與收入有什麼樣的影響？是否因此而更加穩定呢？
3. 「托育一條龍」與「到宅坐月子」這些政策實施後，對於你未來職場與生涯發展有哪些幫助嗎？例如教育訓練提升你的照顧技巧？對於人際關係或是拓展人

脈，有什麼具體的影響？可以舉例說明嗎？為什麼？

4. 您與您的服務對象（例如：家長、產婦）互動時，有觀察到什麼與性別有關的現象嗎？例如：主要接送、照顧小孩都是母親或是祖母等，而你會如何解釋這些現象、以及你對這些現象的感受為何。
5. 請您分享您對於提高生育率、促進性別平等的政策有什麼想像？或是期待政府可以多做些什麼來提高生育率？而您對於目前「托育一條龍」與「到宅坐月子」等政策有什麼樣的建議呢？
6. 請您談談您對「托育一條龍」與「到宅坐月子」等政策的認識，你認同這些政策能夠提升性別平等嗎？為什麼？

表 3-2-3：到宅坐月子服務提供者焦點團體

編號	性別	年齡	教育程度	婚姻狀況	子女數(性別/年齡)	目前工作(職稱/年資)	個人平均每月薪資	配偶目前工作職位	平均每月家戶所得	幼年子女照顧方式	過去曾從事的工作(職稱/年資)	從事目前工作的原因
C1	女	51	高中	已婚	長男/26歲 次男/25歲 長女/18歲	到宅服務人員/2 年	35,000	自營商	160,000	自行照顧或托育	幼教工作組長	空巢期、二度就業、接觸年輕人
C2	女	54	大學	單親	長女/24歲 雙胞胎兒子/19 歲	到宅服務人員/5 年	30,000	無配偶	50,000	自行照顧	1. 貿易秘書 2. 教會幹事 3. 專案執行 4. 廚房助理廚房管理	能分享照顧經驗，工作檔期可自由規劃

C3	女	55	高中	已婚	長子/28歲 長女/31歲	到宅服務人員/3年	30,000	公務員	100,000	自行照顧	無	空巢期
C4	女	50	專科	已婚	長男/24歲 長女/23歲	到宅服務人員/3年	20,000	服務業	150,000	自行照顧	1. 業務專員 2. 餐飲 3. 幼教 4. 保母	工時彈性、發揮所才
C5	女	42	高職	已婚	兒子 12歲	到宅服務人員/3年	30,000	機場接送	60,000	自行照顧	民代助理	工時彈性

表 3-2-4：托育服務提供者焦點團體

編號	性別	年齡	教育程度	婚姻狀況	子女數(性別/年齡)	目前工作(職稱/年資)	個人平均每月薪資	配偶目前工作職位	平均每月家戶所得	幼年子女照顧方式	過去曾從事的工作(職稱/年資)	從事目前工作的原因
M1	女	48歲	專科	已婚	長女 23 長子 21 次子 16	保母/9 年	三萬到四萬五	土地仲介	十萬		家管	空巢期
M2	女	45歲	高職畢	已婚	一女 11歲	保母/10年	6 萬	物業管理	9.8 萬	安親班	會計 13 年	工作環境單純、喜歡孩子
M3	女	38歲	-	-	-	托嬰人員/3 年	27500	-	-	-	-	-
M4	女	35歲	大學	已婚	2/兩歲、四歲	主任職未滿一年	三萬五	托育機構負責人	十萬	自己帶	幼教 10 年 托育人員 6 個月 管理職 8 個月	照顧孩子

表 3-2-5：行政人員焦點團體

編號	性別	年齡	教育程度	婚姻狀況	子女數 (性別/年齡)	目前工作 (職稱/年資)	幼年子女照顧方式	過去曾從事的工作 (職稱/年資)	從事目前工作的原因
L1	男	34	碩士	已婚	1 男 1 女/1 歲	7 年	送托	新北市社會局科員/4 年 臺中市社會局社工師/2 年 臺中市社會局股長/1 年	科系專長 考上公職
L2	女	41	大學	未婚	無子女	8 年	-	-	喜歡助人
L3	女	31	大學	未婚	無子女	6 年	-	臺中市大屯托育資源中心 森森購物台	-

二、 質性資料分析步驟

進入質性資料分析前，研究者重新檢視研究目的是否與訪談內容相符合、受訪對象的基本資料後，反覆閱讀逐字稿之內容，重要概念使用色筆標示清楚，以便日後之查閱及分析，其中重要概念以受訪大綱內容為主要脈絡，在受訪過程中受訪者提出有建設性或是有意義的內容皆須另行標示，發展出主題架構以歸納訪談資料。

質化之深入訪談後整理並歸納，語音檔進行質性研究分析，謄錄逐字稿後進行編碼，收回後由研究助理校正，錯誤發回再次修改後，重新確認校稿，受訪過程請受訪者填寫受訪者基本資料。

因受訪過程緊湊,部分的受訪者未完成基本資料的填寫,後續由研究團隊重新聽取錄音檔之內容完成表格填寫，逐字稿內容分類並摘要，從片段中統整出受訪者欲表達之內容，標示出標題，完成資料分析與整理，其程序為歸納、整理、分析與比較，以開放式編碼進行資料統整，讓大量資料在過程中慢慢簡化。

謄錄逐字稿後，進行初步歸納與整理後再進行訪談內容全部進行編碼，舉例來說，以受訪者基本資料為例，本研究之受訪者姓名以代號 A、B、C 等進行 22 位受訪者之編號，再依序將逐字稿內容依照主題架構，標示有順序的質性分析編碼架構，並於特定概念浮現後，給予概念命名；並與訪談大綱進行主軸連結。

焦點團體訪談資料因多人同時交談，在謄錄資料上比較困難，需要仔細校對。由於研究主持人親自主持焦點團體，故於受訪者之觀點、對議題的看法、語氣、氛圍等掌握較精確；並於後續閱讀、分析訪談資料時，得以快速掌握真實語意。資料分析過程同樣經過研究主持人再三閱讀、分類、比較，不斷循環的過程，並依不同的編碼層次給予命名；不斷重複比較、歸納、編碼、命名等動作，最後完成章節的內容選擇與呈現。

第三節　、量化資料蒐集與分析步驟

本研究之量化設計以問卷調查法為資料蒐集方法。問卷調查法基本上適合對某種社會情況或問題，在確定範圍內作實地考察，並搜集大量資料，予以統計分析，以明瞭如何改進社會情況或問題之可能方式（Babbie，2004）。研究對象以臺中市政府社會局提供之 104-106 年間，曾接受「托育一條龍」（平價托育）方案之補助對象，以及參與「到宅坐月子」方案的服務使用者與服務提供者為主；了解該方案對其個人生育勞動參與、照顧與家務分工、性別關係轉化等生活面向上的影響。

本計畫之調查方式以受訪者自填問卷方式進行，問卷寄送方式以電話簡訊通知受訪者手機連結網址，進入網頁問卷填寫。調查資料蒐集步驟包括有：

1. 由臺中市政府社會局（或指派協力單位）提供各項母群體清冊，進行編號。
2. 依據分層原則配額抽樣，列出樣本名單與備用名單。
3. 針對樣本名單郵寄研究邀請函或以電話簡訊確認受訪意願，隨後以電子郵件 或電話簡訊寄送問卷連結網址路徑，由受訪者自填問卷，以提高受訪 者問卷回覆的便利性。
4. 核對回收問卷，確認有效問卷，不足數再利用備用樣本，選出補測樣本名單。
5. 針對所有回收有效問卷，進行統計檢定。
6. 分析並詮釋統計結果。
7. 寄發受訪者。

一、　問卷內容設計

由於本研究調查對象涉及到「平價托育」與「到宅坐月子」兩個計畫的服務使用者與服務提供者；考量不同計畫之政策內涵、服務提供形式、服務使用經驗等均有所差異，研究團隊總共設計五種不同內容的調查問卷，以提高問卷的內部效度。

以下簡要說明五份問卷之規劃內容：

（一） 服務使用者

1. 平價托育

(1) 基本資料調查（包含：性別、年齡、教育程度、收入、工作狀況…等）

(2) 職場待遇（包含：是否遭到職場歧視或霸凌）

(3) 家庭照顧分工（包含：家務、育兒、照顧工作如何分工）

(4) 服務使用滿意度（包含：環境、服務人員態度、照顧品質…等）

(5) 服務效能（包含：性別平等、家務分工改善及政策滿意度…等）

2. 到宅坐月子

(1) 基本資料調查包含：性別、年齡、教育程度、收入、工作狀況…等）

(2) 調查職場待遇（包含：是否遭到職場歧視或霸凌、處理家務時間）

(3) 家庭照顧分工問項（包含：家務、育兒、照顧工作如何分工、處理家務時間）

(4) 服務使用滿意度（包含：環境、服務人員態度、照顧品質…等）

(5) 服務效能（包含：性別平等、家務分工改善及政策滿意度…等）

（二） 服務提供者

1. 平價機構托育

(1) 基本資料調查（包含：性別、年齡、教育程度、收入…等）

(2) 職場待遇調查（包含：是否遭到職場歧視或霸凌、勞工保險投保、薪資調整幅度）

(3) 工作狀況及經驗調查（包含：年資、培訓或持有證照、收托狀況、工作時間）

(4) 自我效能評估（包含：處理困難能力、自我能力認同、成就感…等）

(5) 服務政策效能滿意度（服務人員工作機會是否增加、性別平等、家務分工改善及政策滿意度）

2. 平價居家托育

(1) 基本資料調查（包含：性別、年齡、教育程度、收入…等）

(2) 職場待遇調查（包含：是否遭到職場歧視或霸凌、勞工保險投保、薪資調整幅度）

(3) 職場觀察狀況（包含：父母權力結構、家務及照顧分工、育兒方式…等）

(4) 工作狀況及經驗調查（包含：年資、培訓或持有證照、收托狀況、工作時間、過去從事工作）

(5) 自我效能評估（包含：處理困難能力、自我能力認同、成就感…等）

(6) 服務政策效能滿意度（服務人員工作機會是否增加、性別平等、家務分工改善及政策滿意度）

3. 到宅坐月子

(1) 基本資料調查（包含：性別、年齡、教育程度、收入…等）

(2) 職場待遇調查（包含：是否遭到職場歧視或霸凌、勞工保險投保、薪資調整幅度）

(3) 工作環境滿意度調查（包含：是否做額外服務、產家環境、職場待遇滿意度）

(4) 工作狀況及經驗調查（包含：年資、培訓或持有證照、收托狀況、工作時間、過去從事工作）

(5) 自我效能評估（包含：處理困難能力、自我能力認同、成就感…等）

(6) 期待職場待遇調查（包含：提供保險、健康檢查費用、交通費補助，及期望服務收費）

(7) 服務政策效能滿意度（服務人員工作機會是否增加、性別平等、家務分工改善及政策滿意度）

二、 調查對象與抽樣執行

本研究之抽樣設計採用比率機率抽樣法（Proportional to Population Size Sampling，PPS），以確保樣本之代表性，減少調查誤差。

依據各區域母體樣本比例抽樣，抽取樣本為：104-106 年間，曾接受「托育一條龍」方案之補助對象、參與「到宅坐月子」方案的服務使用者（兩份）與服務提供者（三份），各抽樣 50 人次，共調查 250 人次，為避免拒訪、無效問卷，依據總調查樣再本數抽取三倍的樣本，抽樣規劃詳見表 3-3-1。

表 3-3-1：各類研究對象選樣規劃

服務使用者	平價托育服務	使用服務年度、居住區域分層隨機抽樣
	到宅坐月子	使用服務年度、居住區域進行分層隨機抽樣
服務提供者	居家托育	依居住區域進行分層隨機抽樣
	機構托育	依工作區域進行分層隨機抽樣
	到宅坐月子	依區域進行分層隨機抽樣

依據臺中市政府所提供之母體清冊為 104-107 年度使用服務及提供服務者，本案整理出母體清冊之項目：

（一） 平價托育使用者清冊：所在單位、申請案號、受托幼兒資料、托育人員資料、申請資料(申請年度、期間)。

（二） 到宅坐月子服務使用者清冊：產婦資料、服務時間、服務資料（服務要求、預產期、天數...等）。

（三） 居家托育人員清冊：保母個人資料、相關證照、服務資料（服務費用、收托方式、每月托育時數...等）。

（四） 到宅坐月子服務人員清冊：姓名、年齡、聯絡資料（電話、地址、信箱）、教育程度、工作年資。

（五） 機構托育人員清冊：機構名稱、地址、聯絡資料。

依照清冊內之項目（主要使用申請／登記年度、及地區／地址）做使用服務或提供服務分層抽樣：

第一層為使用服務或提供服務登記之年度；第二層為服務地區分別為第一區（中區、東區、南區、南屯區）、第二區（西區、西屯區）、第三區（北區、北屯區）、第四區（沙鹿區、龍井區、大肚區、清水區、梧棲區、大甲區、大安區、外埔區）、第五區、（豐原區、后里區、石岡區、東勢區、新社區、潭子區、神岡區、大雅區、和平區）、第六區：大里區、太平區、霧峰區、烏日區）。

其中機構托育人員所收到之清冊為機構為主，無托育人員個人資料，因此本研究以公文寄送方式，以抽取機構中非主管員工排序第一位、第四位的員工聯繫方式，以達成分層隨機抽樣之目的。

根據以上方法抽樣，平價托育使用者共抽樣 360 位、到宅坐月子服務使用者共抽樣 380 位、居家托育服務提供者共抽樣 150 位、到宅坐月子服務提供者抽樣 185 位、機構托育服務提供者共抽樣 144 位，詳見表 3-3-2、3-3-3、3-3-4、3-3-5、3-3-6。

（一） 平價托育使用者抽樣

第一層以使用服務年度為抽樣單位，所列清冊中之資料僅有 105-106 年度，依照其母體總數先分層：105 年度、106 年度；再依照年度中之地區再進行第二次分層，請參閱表 3-3-2。

（二） 到宅坐月子服務使用者抽樣

第一層以使用服務年度為抽樣單位，所列清冊中之資料為 105-107 年度，依照其母體總數先分層：105 年度、106 年度、107 年度；再依照年度中之地區再進行第二次分層，詳細抽樣數請參閱表 3-3-3。

（三） 居家托育服務提供者抽樣

第一層以使用登記服務年度為抽樣單位，所列清冊中之資料為 104-107 年度，依照其母體總數先分層：104 年度、105 年度、106 年度、107 年度；再依照年度中之地區再進行分層，詳細抽樣數請參閱表 3-3-4。

（四） 到宅坐月子服務提供者抽樣

依照臺中市政府社會局所提供之母體清冊只有列冊 107 年度之服務人員為，因此分層抽樣指依照地區發放，詳細抽樣數請參閱表 3-3-5。

（五） 機構托育服務提供者問卷發放狀況

起初依照臺中市政府社會局給予之機構名單共 123 間同時發出電子郵件請機構方提供，根據我們抽樣之機構人員名單中除主管外第一及第四位人員之聯絡資料。機構母體清冊所列之資料為 107 年度機構清單，為收集樣本數，123 間機構依照地區發放，詳細抽樣數請參閱表 3-3-6。

表 3-3-2：平價托育服務使用者 (抽樣數=360)

	106 年度						105 年度					
母體	1265						12443					
抽樣數	33(9.2%)						327(90.8%)					
	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區
母體	243	235	204	168	194	221	2389	2314	2003	1654	1904	2179
抽樣數	7 (1.9%)	6 (1.6%)	5 (1.4%)	4 (1.1%)	5 (1.4%)	6 (1.6%)	62 (17.2%)	61 (16.9%)	53 (14.7%)	44 (12.2%)	50 (13.9%)	57 (15.8%)

表 3-3-3：到宅坐月子服務使用者 (抽樣數=380)

	105 年度						106 年度						107 年度					
母體	280						1231						2021					
抽樣數	22(5.9%)						132(34.7%)						226(59.4%)					
	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區
母體	38	56	42	71	29	44	165	246	185	314	129	192	271	403	303	515	212	315
抽樣數	3 (0.8%)	4 (1.1%)	3 (0.8%)	6 (1.6%)	2 (0.5%)	3 (0.8%)	18 (4.7%)	26 (6.8%)	20 (5.3%)	34 (8.9%)	14 (4.7%)	20 (5.3%)	30 (7.9%)	45 (11.8%)	34 (8.9%)	58 (15.3%)	24 (6.3%)	35 (9.2%)

表 3-3-4：居家托育服務提供者 (抽樣數=150)

	104 年度						**105 年度**					
母體	2391						570					
抽樣數	92(61.5%)						22(14.7%%)					
	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區
母體	397	86	500	465	497	446	136	71	84	98	93	88
抽樣數	15 (10%)	3 (2%)	19 (12.7%)	18 (12%)	19 (12.7%)	18 (12%)	5 (3.3%)	3 (2%)	3 (2%)	4 (2.7%)	4 (2.7%)	3 (2%)
	106 年度						**107 年度**					
母體	622						303					
抽樣數	24(16%)						12(7.8%)					
	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區
母體	136	63	102	105	96	120	45	34	62	50	51	61
抽樣數	5 (3.3%)	2 (1.3%)	4 (2.7%)	4 (2.7%)	4 (2.7%)	5 (3.3%)	2 (1.3%)	1 (0.7%)	3 (2%)	2 (1.3%)	2 (1.3%)	2 (1.3%)

表 3-3-5：到宅坐月子服務提供者 (抽樣數=150)

	107 年度					
母體	350					
抽樣數	185(100%)					
	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區
母體	42	35	50	100	63	60
抽樣數	22(11.9%)	19(10.3%)	26(14.1%)	53(28.6%)	33(17.8%)	32(17.3%)

表 3-3-6：機構托育服務使用者 (抽樣數=123)

	107 年度					
母體	123					
抽樣數	123(100%)					
	第一區	第二區	第三區	第四區	第五區	第六區
母體	26	37	26	4	14	18
抽樣數	26 (21.1%)	37 (30.1%)	26 (21.1%)	4 (32.5%)	14 (11.4%)	18 (14.6%)

三、 問卷發送與回收

研究過程中，平價托育服務使用者共發出 360 份問卷，共有 103 份有效問卷回收;到宅坐月子服務使用者共發出 380 份問卷，共有 100 份有效問卷回收；居家托育服務提供者共發出 150 份問卷，共有 73 份有效問卷回收；到宅坐月子服務提供者共發出 185 份問卷，共有 59 份有效問卷回收；其中機構托育服務提供者部份，發送公文後應可收集到 123 間機構，每間各兩位受訪者，共 226 個樣本數，但因公文傳遞後機構回覆率的問題，最終共發出 86 份問卷，回收 48 份有效問卷。詳細資料請參閱，下表 3-3-7、3-3-8、3-3-9。

（一） 平價托育使用者問卷發放狀況

平價托育使用者問卷第一次先抽樣 200 位於 3/18 發出 100 份，其中發送失敗 2 份，此次的發送問卷回收累計 24 份；第二次於 3/21 發出 100 份，其中發送失敗 6 份，問卷回收累計 34 份；第三次抽樣 100 位，並於 3/26 發出 100 份，其中發送失敗 7 份，問卷回收累計 72 份；最後於 4/18 抽樣 60 份並發出 60 份，其中發送失敗 1 份，最終問卷抽樣 360 位，回收 103 份有效問卷，詳見表 3-3-8。

（二） 到宅坐月子使用者問卷發放狀況

到宅坐月子服務使用者問卷第一次先抽樣 200 位於 3/18 發出 100 份，其中發送失敗 6 份，此次的發送問卷回收累計 21 份；第二次於 3/21 發出 100 份，其中發送失敗 3 份，問卷回收累計 31 份；第三次抽樣 100 位，並於 3/26 發出 100 份，其中發送失敗 4 份，問卷回收累計 65 份；最後於 4/18 抽樣 80 份並發出 80 份，其中發送失敗 4 份，最終問卷抽樣 380 位回收 100 份有效問卷，詳見表 3-3-8。

（三） 居家托育服務提供者問卷發放狀況

居家托育服務提供者問卷第一次先抽樣 100 位於 3/18 發出 50 份，其中發送失敗 1 份，此次的發送問卷回收累計 16 份；第二次於 3/21 發出 50 份，其中 33 份發出催收簡訊，問卷回收累計 34 份；第三次抽樣 50 位，並於 3/26 發出 50 份，最終問卷抽樣 150 位回收 73 份

有效問卷，詳見表 3-3-9。

（四） 到宅坐月子服務提供者問卷發放狀況

到宅坐月子服務提供者問卷第一次先抽樣 100 位於 3/18 發出 50 份，其中發送失敗 3 份，此次的發送問卷回收累計 11 份；第二次於 3/21 發出 50 份，其中 1 份發送失敗，問卷回收累計 29 份；第三次抽樣 50 位，並於 3/26 發出 50 份，發送出問卷催收簡訊 20 份，發送失敗 2 份，問卷回收累計 29 份；第四次抽樣 35 份，於 4/18 發出 35 份問卷，最終問卷抽樣 185 位回收 59 份有效問卷，詳見表 3-3-9。

（五） 機構托育服務提供者問卷發放狀況

起初依照臺中市政府社會局給予之機構名單共 123 間同時發出電子郵件請機構方提供，根據我們抽樣之機構人員名單中除主管外第一及第四位人員之聯絡資料。於 3/20 收到 6 位的資料，發送後回收累計 5 份問卷；3/25 收到 12 位的資料，發送後回收累計 5 份問卷。之後因回收資料速度，以及對於機構方行政程序的處理上，轉由臺中市政府社會局統一發文至各機構，等待機構的回應。因此至 4/18 後機構方陸續回傳資料共 70 份，其中 2 份發送失敗，發出後累計 19 份；後續其他機構方均無回應且提供人員資料，於 4/25 發出手上樣本 56 份簡訊催收，最終因需開始做資料分析的部份，僅回收 48 份有效問卷後停止資料收集。

表 3-3-7：量化調查進度表

樣本	平價托育服務使用者 份數 100 份	到宅坐月子服務使用者 份數 100 份	機構托育服務提供者 份數 50 份	居家托育服務提供者 份數 50 份	到宅坐月子服務提供者 份數 50 份
第一次抽樣	抽樣 200 位	抽樣 200 位	-	抽樣 100 位	抽樣 100 位
簡訊 第一次發送	3/18 發出 100 份 發送失敗 2 份 *問卷回收 24 份	3/18 發出 100 份 發送失敗 6 份 *問卷回收 21 份	3/20 發出 6 份 *問卷回收 5 份	3/18 發出 50 份 發送失敗 1 份 *問卷回收 16 份	3/18 發出 50 份 發送失敗 3 份 *問卷回收 11 份
第二次抽樣	-	-	-	-	-
簡訊 第二次發送	3/21 發出 100 份 發送失敗 6 份 *問卷回收 34 份	3/21 發出 100 份 發送失敗 3 份 *問卷回收(累計)31 份	3/25 發出 12 份 *問卷回收(累計)7 份	3/21 發出 50 份 *簡訊催收 33 份 *問卷回收 (累計)34 份	3/21 發出 50 份 發送失敗 1 份 *問卷回收(累計)29 份
第三次抽樣	抽樣 100 位	抽樣 100 位	-	抽樣 50 位	抽樣 50 位
簡訊 第三次發送	3/26 發出 100 份 發送失敗 7 份 *問卷回收(累計)72 份	3/26 發出 100 份 發送失敗 4 份 *問卷回收(累計)65 份	4/18 發出 70 份 *問卷回收(累計)19 份 發送失敗 2 份 4/25 催收 56 份 *問卷回收(累計)48 份	3/26 發出 50 份 *問卷回收 (累計)73 份	3/26 發出 50 份 *簡訊催收 20 份 發送失敗 2 份 *問卷回收(累計)41 份
第四次抽樣	抽樣 60 位	抽樣 80 位		-	抽樣 35 位
簡訊 第四次發送	4/18 發出 60 份 發送失敗 1 份 *問卷回收(累計)103 份	4/18 發出 80 份 發送失敗 4 份 *問卷回收(累計)100 份	-	-	4/18 發出 35 份 發送失敗 0 份 *問卷回收 (累計)59 份
總計	4/10 *問卷回收(累計)103 份	4/10 *問卷回收(累計) 100 份	4/25 *問卷回收(累計) 48 份	4/2 *問卷回收(累計) 73 份	4/18 *問卷回收(累計) 59 份

表 3-3-8：服務使用者回收樣本數

區域別	平價托育服務使用者		到宅坐月子服務使用者	
	總抽樣數	回收樣本	總抽樣數	回收樣本
第一區	69	23	51	14
第二區	67	19	76	22
第三區	58	17	57	12
第四區	48	14	97	17
第五區	55	16	40	14
第六區	63	14	59	21
總計	360	103	380	100

表 3-3-9：服務提供者回收樣本數

區域別	平價居家托育服務提供者		到宅坐月子服務人員	
	總抽樣數	回收樣本	總抽樣數	回收樣本
第一區	21	6	22	7
第二區	21	13	19	6
第三區	27	16	26	9
第四區	27	14	53	22
第五區	27	16	33	7
第六區	27	8	32	8
總計	150	73	185	59

四、 問卷資料分析步驟

量化研究問卷回收後，使用電腦處理分析資料為主，電腦處理項目為調查資料登入、編碼、資料處理與結果列印；人工整理為輔，工作項目為調查資料、表格、檢誤、更正、核對、研判、分析以及結果撰寫。量化研究之分析方法運用 SPSS 22.0，首先進行描述性統計分析不同的百分比與數據之分配，為了解統計圖中的個數、平均數等數據之分布情形，在每題選項中，皆有分析描述性統計之內容進行比較，以表格及文字敘述方式呈現結果。為了瞭解本研究之完整內容比較，使用交叉分析，目的在於處理人數、次數等類別變項資料，理解變項的實際次數與期望是否有顯著差異，卡方檢定之結果進一步進行事後考驗，明確了解差異之方向，其結果表格及文字呈現，其詳見於第四、五章量化資料分析。

（一） 資料檢誤

此部份分為兩階段，第一階段於回收問卷時，由督導進行調查問卷的審核，並核對訪問結果與相關表單填寫內容是否正確。第二階段於資料建檔後，將以 SPSS for Windows 19.0 中文版套裝軟體進行整體問卷資料的檢核，電腦檢誤的部分包含遺漏值、異常數值、跳答、題項間邏輯問題等，若有錯問題，將檢視問卷掃描檔進行查證與補正。

（二） 無效問卷的判斷

因問卷為線上填答，若單筆資料若有一半以上問項有超出選項限定數值之答案，則由調查員將實際狀況註記在旁，再進行資料判斷與處理。遺漏值與無答過多者，將視情況以無效問卷處理。

（三） 資料分析

調查問卷回收後，研究者逐一進行有效問卷之編碼、登錄，並以 SPSS 22.0 版的統計套裝軟體處理調查問卷資料。同時也將部份研究概念題項進行因素分析與信度分析，以增加內部效度。統計主要採用描述性統計分析、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析，以及皮爾森積差相關等統計分析方法。

五、 量化資料回收問題

（一） 審核問卷過程延宕

契約規定調查問卷須通過臺中市政府主計處之審核，原本預計於 2 月開始收集量化資料，但因審核期程拖延過久，使得問卷資料的收集延期至 3 月中才開始發放，壓縮後續資料處理及整理分析之期程。

（二） 發放機構托育人員問卷

在回收機構問卷時遇到許多問題，因為臺中市政府社會局所提供之資料位包含機構托育人員之資料，僅有機構單位的資料，因此需自行連絡該機構詢問機構托育人員個人資料，因涉及機構托育人員之個人資料，許多機構在聯絡的過程是拒絕提供的。因此最後由發公文之方式請機構方提供托育人員資料，但還是有些機構沒有回傳資料，造成樣本數不足預計至少回收 50 份問卷，礙於時間的因素最終只回收 48 份未達原本回收數之標準。惟整體量化調查問卷數量仍符合契約規範，且超出原訂總數。

（三） 研究助理對於線上問卷建置操作

平價托育使用者問卷中：在您或您的配偶懷孕期間，誰會協助產檢、提供育兒資訊？在您或您的配偶產後期間誰會提供產後護理、坐月子等幫助？在生產後育兒方面，誰會提供您相關的育兒資訊？在育兒方面，誰會分擔的照顧工作？等題項，以及到宅坐月子服務使用者問卷中：假如臺中市沒有到宅坐月子服務，請問誰會提供您以下項目幫助？包含：（1）準備月子餐（2）照顧嬰兒（3）照顧其他年幼子女（4）為其他家人準備餐點（5）處理家中家務（打掃、洗衣、清潔等）（6）提供育兒資訊（7）抒發壓力（如聊天、分享育兒狀況）等題項。

以上題項原本設置為複選題，研究助理線上建置問卷操作的失誤，資料回收為單選，因此與原本預計收集之資料有所誤差，經過討論修改後，將題項分析更改為分析主要協助者，詳細分析請參閱第四章。

第四節　　、研究期程與人力

本研究從 107 年 7 月 1 日開始進行，執行至 108 年 06 月 30 日止，共計 12 個月。研究期程與工作進度詳如表 3-4-1 甘梯圖所示。

表 3-4-1：工作進度甘梯圖（Gantt Chart）

研究期程 / 工作內容	107 / 7 / 1 – 108 / 06 / 30											
	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
文獻資料	※	※	※	※	※	※						
深度訪談與資料分析			※	※	※	※	※	※	※	※		
擬定問卷之架構及問題			※	※	※							
問卷審查					※	※	※	※				
期中報告與審查					※	※						
問卷試測與施測						※	※	※	※	※	※	
資料分析								※	※	※	※	
資料報告撰寫									※	※	※	
期末報告初稿、審查										※	※	※
修正、結案、核銷											※	※

第五節　、研究倫理

本研究須遵守研究倫理之相關原則，以保障受訪對象之權益，避免對受訪者產生負面影響，其倫理審查由臺中市政府社會局邀請審查委員及主計處擔任。本研究在過程中遵守以下倫理守則:

一、　告知同意原則

訪談對象為自願參與者，在受訪前告知受訪者本研究之相關訊息並且取得受訪者同意，在與研究者聯繫之初，提供邀請、研究目的、研究單位、研究資料處理方式、選定對象之方式、受訪內容大綱等資料給予受訪者參考，受訪過程徵求同意後進行錄音,若受訪過程受訪者不便或不願回答問題,不要求受訪者回應，受訪者可隨時退出研究。

二、　不傷害原則

因本研究為深度訪談,受訪內容多為受訪者之經驗分享,過程可能牽涉隱私議題，在訪談過程中履行不傷害原則，對於研究對象所表現的情緒反應，給予同理與支持。

三、　匿名與保密原則

在研究過程中所有研究資料，相關研究人員均遵守保密原則不對外透露，量化及質化之研究對象相關資料均以匿名與保密原則呈現其受訪內容。

四、　誠信原則

本研究對受訪者履行誠信原則，在取得受訪者信任後進行訪談，尊重受訪者之經驗分享，對受訪內容負責，相關研究之應用應誠實告知受訪者,不欺騙受訪者,例如隱瞞身分、程序等，確保受訪者在訪談過程中之權益。

五、　發揮專業技術與能力

研究者接受專業培訓後養成研究之技術、方法之能力，對研究過程需誠實公正，發揮專業精神，貢獻專業判斷，對資料之蒐集與處理採取嚴謹之態度與方法，決定對研究最適當之分析工具，以避免以偏概全，確保資料正確性。

第四章、服務使用者：經驗與觀點

本研究分析臺中市政府現有社會投資型福利方案，以質性與量化方法為混合性研究設計，探討托育一條龍（平價托育服務）、生育津貼（或到宅坐月子服務）等政策，於促進性別平等有何助益。研究對象為使用平價托育服務與到宅坐月子服務的使用者與服務提供者。

本研究於第三章中說明了研究設計、研究執行過程、研究對象；由於本研究訪談與調查對象分為五大類型，每一群受訪者的調查問卷與訪談內容略有差異，為使閱讀者能清晰辨識受訪者的身份、背景和工作脈絡，第四章將以服務使用者、第五章則以分析服務提供者觀點以為區隔；每章各節內容則以整合質性訪談資料與量化調查資料，依不同主題依序呈現。

第一節、服務使用者基本資料

本研究問卷調查發送之服務使用者，係依據臺中市政府所提供的兩個獨立母群體清冊，以系統隨機抽樣法所抽取的獨立樣本；截至問卷回收期滿，總計回收了 203 位服務使用者的有效問卷。在此依序分析回收樣本之基本資料，包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、家庭型態等（請參閱表 4-1-1）。其中 103 位為使用平價托育服務（男性受訪者約 25%）者，另 100 位婦女使用到宅坐月子服務。以下分別說明。

一、 受訪者基本資料

（一）性別

本研究回收問卷資料中，使用平價托育使用者之填答者，女性共有 78 位填答佔整體受訪者 75.7%，男性共有 25 位佔受訪者 24.2%。到宅坐月子服務使用者部分因為申請者皆為產婦，因此受訪者 100 位（100%）皆為女性。請參閱表 4-1-1。

（二）年齡

平價托育使用者的年齡分布中，「未滿 30 歲」僅有 5 位，

占 4.8%；最多數受訪者年齡介於「30 以上未滿 40 歲」共有 77 位，占整體 74.8%。「40 以上未滿 50 歲」共 20 位，占 19.4%、最少則為「50 以上未滿 60 歲」僅 1 位，占 1.0%，請參閱表 4-1-1。

到宅坐月子服務使用者則以年齡落在「未滿 30 歲」有 10 位占 10%，大多填答者介於「30 以上未滿 40 歲」有 76 位占整體 76%，其次依序為「40 以上未滿 50 歲」有 14 位占 14%，年齡在 50 以上者則無，請參閱表 4-1-1。

上述資料顯示，婦女生育坐月子、使用平價托育服務的年齡多數都在 30 歲之後；此與內政部統計處（2018）發佈之統計資料相符：近 10 年臺灣女性初婚年齡逐年延後，由民國 96 年 28.06 歲上升至民國 106 年 30.03 歲，10 年間增 1.97 歲，生育年齡亦隨之往後遞延；106 年生育第 1 胎的生母平均年齡 30.8 歲，其中 35 歲以上者，自 96 年 7.8％逐年增加至 106 年 21.3％，較 105 年增加 1.7 個百分點，更較 96 年增 13.5 個百分點，顯示初為人母者年齡超過 35 歲人數大幅增加，婚育年齡再往後遞延。

（三）教育程度

統計分析顯示，平價托育使用者中以教育程度落在「大學、科大、技術學院畢業」居多，共有 61 位，占整體 59.2%；其次依序教育程度為「碩士以上畢業」者共有 26 位，占 25.2%；教育程度「高中職(含五專前三年)畢業」者有 8 位，占 7.8%；教育程度「專科畢業」有 7 位，占 6.8%，教育程度是「國（初）中畢業」者僅有 1 位，占 1.0%，請參閱表 4-1-1。

到宅坐月子服務使用者中以教育程度落在「大學、科大、技術學院畢業」居多，共有 63 位，占整體 63%居多；其次依序教育程度為「碩士以上畢業」者共有 15 位，占 15%；教育程度「高中職(含五專前三年)畢業」有 13 位，占 13%；教育程度「專科畢業」有 8 位，占 8%；教育程度為「國(初)中畢業」僅有 1 位，占 1%，請參閱表 4-1-1。

以上資料發現，平價托育使用者在教育程度上略高於到宅坐月子服務使用者。但因為平價托育使用者中有近四分之一的男性的受訪者，為了解教育程度的高低是否與性別相關，近一步交叉列表教育程度*性別之樣本分布。平價托育使用者男性受訪者的資料顯示教育程度落在「大學、科大、技術學院畢業」、與「碩士以上畢業」者皆占 40%、而女性教育

程度在「大學、科大、技術學院畢業」則是占 65.4%居多，而「碩士以上畢業」皆占 20.5%。男性的教育程度在碩士以上者比例較女性高出許多；或可解釋為平價托育使用者教育程度高於到宅坐月子服務使用者之原因，請參閱表 4-1-2。

（四）婚姻狀況

統計資料顯示，平價托育使用者中以婚姻狀況為「有配偶或與人同居」者，共有 97 位（94.2%）居多，其次為婚姻狀況為者，「離婚、分居」占 6 位（5.8%），婚姻狀況為「未婚」、「配偶死亡」者則無人填答，詳參表 4-1-1。

到宅坐月子服務使用者中以婚姻狀況為「有配偶或與人同居」者共有 95 位（95%）居多，其次為以婚姻狀況為「離婚、分居」者 4 位（占 4%），婚姻狀況為「未婚」、「配偶死亡」者則無人填答，詳參表 4-1-1。

（五）家庭組成型態

平價托育使用者中目前的家庭組成型態為「核心家庭：僅與配偶及子女同住」者共有 61 位（59.2%）是最多受訪者所填答；其次依序目前的家庭組成型態為「三代家庭：與父母、配偶、及子女同住」者，共有 34 位（33.0%）；目前的家庭組成型態為「單親家庭：無配偶，僅與未婚子女同住」者，共有 5 位（4.9%）；目前的家庭組成型態為「其他家庭」僅有 3 位（2.9%），請參閱表 4-1-1。

到宅坐月子服務使用者中大多數是目前的家庭組成型態為「核心家庭：僅與配偶及子女同住」者有 63 位（63%）；其次依序為「三代家庭：與父母、配偶、及子女同住」者有 32 位（32%）；目前的家庭組成型態為「單親家庭：無配偶，僅與未婚子女同住」者有 4 位（4%）；目前的家庭組成型態為「其他家庭」僅有 1 位（1%），請參閱表 4-1-1。

表 4-1-1：服務使用者受訪者基本資料

平價托育使用者 (N=103)	次數(%)	到宅坐月子服務使用者 (N=100)	次數(%)
性別		性別	
女性	78(75.7%)	女性	100(100%)
男性	25(24.2%)	男性	0(0%)
年齡		年齡	
未滿30歲	5(4.8%)	未滿30歲	10(10%)
30以上未滿40歲	77(74.8%)	30以上未滿40歲	76(76%)
40以上未滿50歲	20(19.4%)	40以上未滿50歲	14(14%)
50以上未滿60歲	1(1.0%)	50以上未滿60歲	0(0%)
教育程度		教育程度	
國(初)中畢業	1(1.0%)	國(初)中畢業	1(1%)
高中職(含五專前三年)畢業	8(7.8%)	高中職(含五專前三年)畢業	13(13%)
專科畢業	7(6.8%)	專科畢業	8(8%)
大學、科大、技術學院畢業	61(59.2%)	大學、科大、技術學院畢業	63(63%)
碩士以上畢業	26(25.2%)	碩士以上畢業	15(15%)
婚姻狀況		婚姻狀況	
有配偶或與人同居	97(94.2%)	有配偶或與人同居	95(95%)
離婚、分居	6(5.8%)	離婚、分居	4(4%)
未婚	0(0%)	未婚	0(0%)
配偶死亡	0(0%)	配偶死亡	0(0%)
家庭組成型態		家庭組成型態	
核心家庭：僅與配偶及子女同住	61(59.2%)	核心家庭：僅與配偶及子女同住	63(63%)
三代家庭：與父	34(33.0%)	三代家庭：與父母、配	32(32%)

母、配偶、及子女同住		偶、及子女同住	
單親家庭：無配偶，僅與未婚子女同住	5(4.9%)	單親家庭：無配偶，僅與未婚子女同住	4(4%)
其他家庭	3(2.9%)	其他家庭	1(1%)

表 4-1-2：服務使用者教育程度*性別 交叉列表

	平價托育使用者		到宅坐月子服務使用者	
	男性	女性	男性	女性
教育程度				
國(初)中畢業	0(0%)	1(1.3%)	0(0%)	1(1%)
高中職(含五專前三年)畢業	2(8%)	6(76.7)	0(0%)	13(13%)
專科畢業	3(12%)	4(5.1%)	0(0%)	8(8%)
大學、科大、技術學院畢業	10(40%)	51(65.4%)	0(0%)	63(63%)
碩士以上(含)畢業	10(40%)	16(20.5%)	0(0%)	15(15%)
總計	25	78	0(0%)	100(100%)

二、 受訪者個人/家庭平均收入

與受訪者個人和家庭收入相關的題項包括：「請問您使用服務期間全家平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入、投資利息、紅利、房租收入、退休金、父母或小孩給予的生活費、政府津貼給付等其他收入）」、「請問您個人這半年內平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入）」兩個題目。

（一）開始使用服務時，全家之每月收入

平價托育使用者家庭於開始使用服務時，每月收入大多落在收入「五萬元-十萬以下」者，有 49 位（47.6%）；其次，有 23 位全家之每月收入為「十萬元-二十萬以下」者，占 22.3%；全家之每月收入為「三萬元-五萬以下」者，有 19 位（18.4%）；全家之每月收入為「三萬元以下」者有 9 位（8.7%）；僅 3 位收入全家之每月收入為「二十萬元以上」，占整體受訪者 2.9%，請參閱表 4-1-3。

到宅坐月子服務使用者中，大多數受訪者全家之每月收入為「五萬元-十萬以下」者，有 40 位（40%）；其次為全家之每月收入為「三萬元-五萬以下」者，有 33 位（33%）；全家之每月收入為「三萬元以下」、「十萬元-二十萬以下」者，各有 13 位（13%）；僅有 1 位全家之每月收入為「二十萬元以上」者，占整體 1%；詳參表 4-1-3。

上述資料可以看出，在使用服務時間，因到宅坐月子服務使用者多為停止工作的狀態，因此在全家之每月收入為相對於平價托育使用者而言較低，請參閱表 4-1-3。

（二）半年內個人平均每月收入

依資料分析顯示，平價托育使用者中，多數受訪者半年內個人平均每月收入為「三萬元-四萬元以下」者，共有 32 位（31.1%）；其次依序半年內個人平均每月收入為「五萬元-六萬元以下」者，有 18 位（17.5%）；半年內個人平均每月收入為「二萬元-三萬元以下」者，有 16 位（15.5%）；半年內個人平均每月收入為「四萬元-五萬元以下」者，有 14 位（13.6%）；半年內個人平均每月收入為「六萬元-七萬元以下」者，有 5 位（4.9%）；半年內個人平均每月收入為「無收入」者，有 4 位（3.8%）；半年內個人平均每月收入為「一萬元-二萬元以下」者，有 3 位（2.9%），僅有 1 位半年內個人平均每月收入為「七萬元-八萬元以下」者，占整體受訪者 1.0%，請參閱表 4-1-3。

而到宅坐月子服務使用者中，多數受訪者半年內個人平均每月收入為「無收入」者，有 31 位（31%）；其次依序半年內個人平均每月收入為「二萬元-三萬元以下」19 位（19%）、「三萬元-四萬元以下」、「四萬元-五萬元以下」各者，有 15 位（15%）、「五萬元-六萬元以下」者，有 8 位（8%）、「一萬元-二萬元以下」者，有 4 位（4%），僅有 3 位半年內個人平均每月收入為「一萬元以下」者，占整體受訪者 3%，半年內個人每月平均收入未有達六萬元以上者，詳參表 4-1-3。

資料分析顯示，在使用服務期間，到宅坐月子服務使用者可能因為產假，處於暫停工作、無收入的狀態，因此在個人收入和家庭整體收入總額上，相均略低於平價托育使用者。再以全家收入分析來看，或許因為平價托育使用者多為雙薪家庭，故全家總收入也略高於到宅坐月子服務使用者，請見 4-1-3。

表 4-1-3：服務使用者收入資料

平價托育使用者 (N=103)	次數(%)	到宅坐月子服務使用者(N=100)	次數(%)
全家開始使用服務時每月收入		全家開始使用服務時每月收入	
三萬元以下	9(8.7%)	三萬元以下	13(13%)
三萬元-五萬以下	19(18.4%)	三萬元-五萬以下	33(33%)
五萬元-十萬以下	49(47.6%)	五萬元-十萬以下	40(40%)
十萬元-二十萬以下	23(22.3%)	十萬元-二十萬以下	13(13%)
二十萬元以上	3(2.9%)	二十萬元以上	1(1%)
個人半年內平均每月的收入		個人半年內平均每月的收入	
無收入	4(3.8%)	無收入	31(31%)
一萬元以下	0(0%)	一萬元以下	3(3%)
一萬元-二萬元以下	3(2.9%)	一萬元-二萬元以下	4(4%)
二萬元-三萬元以下	16(15.5%)	二萬元-三萬元以下	19(19%)
三萬元-四萬元以下	32(31.1%)	三萬元-四萬元以下	15(15%)
四萬元-五萬元以下	14(13.6%)	四萬元-五萬元以下	15(15%)
五萬元-六萬元以下	18(17.5%)	五萬元-六萬元以下	8(8%)
六萬元-七萬元以下	5(4.9%)	六萬元-七萬元以下	0(0%)
七萬元-八萬元以下	1(1.0%)	七萬元-八萬元以下	0(0%)

三、 受訪者生育子女數

有關受訪者的生育子女數、子女年齡分布分析如下（請參閱表 4-1-4）。

（一）共育有子女數

103 位平價托育使用者共育有 139 位子女，平均生育子女數為 1.34 位；到宅坐月子的婦女共生育 173 位子女，平均生育子女數為 1.73 位。

平價托育使用者中，以育有「1 位」子女者最多，共 76 位（占比 73.8%）居多；其次為育有「2 位」子女者，有 18 位（17.4%）；僅有 9 位受訪者育有「3 位以上」子女（占 8.7%），請見表 4-1-4。

到宅坐月子服務使用者中，則以育有「2 位」子女者最多，有 57 位（占 57%）；其次依序為育有「1 位」子女者占 32 位（占 32%），育有「3 位以上」子女僅 11 位（占 11%），請見表 4-1-1。

（二）子女年齡分布

在平價托育使用者之子女年齡分布中，總子女數為 139 位，其中以子女年齡落在「未滿三歲」有 72 位（51.8%）最多；其次依序子女年齡落在「三~六歲」有 52 位（37.4%）；子女年齡落在「六歲~十八歲」有 14 位（13.6%）；子女年齡落在「十八歲以上」僅有 1 位，占所有子女數 1.0%，請參閱表 4-1-4。

到宅坐月子服務使用者的子女總數共 173 位；65.3%（113 位）的子女年齡「未滿三歲」；「三~六歲」子女有 49 位（28.3%）；「六歲~十八歲」有 11 位，（6.4%）。請參閱表 4-1-4。

表 4-1-4：服務使用者生育子女數

平價托育使用者(N=103)	次數(%)	到宅坐月子服務使用者(N=100)	次數(%)
共育有子女數(n =139)		**共育有子女數(n =173)**	
1位子女者	76(73.8%)	1位子女者	32(32%)
2位子女者	18(17.4%)	2位子女者	57(57%)
3位以上子女者	9(8.7%)	3位以上子女者	11(11%)
子女年齡分布(n =139)		**子女年齡分布(n=173)**	
未滿三歲	72(51.8%)	未滿三歲	113(65.3%)
三~六歲	52(37.4%)	三歲~六歲	49(28.3%)
六歲~十八歲	14(13.6%)	六歲~十八歲	11(6.4%)
十八歲以上	1(1.0%)	十八歲以上	0(0%)

四、 服務使用者工作狀況

本段從使用服務者的工作狀況、工作時數、每週工作天數等面向，描述受訪者的勞動狀況；請參閱表 4-1-5。

（一）使用服務時工作狀況

平價托育使用者中，多數為「有全職工作」者，共有 54 位（占 57.3%）；其次為工作狀況為「無工作」者，有 39 位（37.8%）；僅有 10 位工作狀況為「有兼職工作」者，占 9.7%，請參閱表 4-1-5。

到宅坐月子服務使用者中，半數以上「有全職工作」（51 位（占 51%），其次為「無工作」31 位（占 31%），再其次為「有兼職工作」18 位（占 18%），請參閱表 4-1-5。

合理推測，到宅坐月子服務使用者，使用服務時處於坐月子的產假期間，故停止工作或僅有兼職工作的比例，高於平價托育使用者；因此相較於托育期間，坐月子期間偏向選擇停止工作，或非全職的工作。

（二）使用服務時每日工作時數

平價托育使用者，在使用服務期間，每日工作時數以「6 至未滿 10 小時」居多，共有 73 位（70.9%）；其次為每日工作時數為「10 小時以上」，有 25 位（24.3%），僅有 5 位每日工作時數「未滿 6 小時」，占 4.9%，請參閱表 4-1-5。

到宅坐月子服務使用者中，在使用服務期間，也以每日工作時數以「6 至未滿 10 小時」居多，共有 54 位（54%）；其次為每日工作時數為「未滿 6 小時」者，有 33 位（33%）；再其次為每日工作時數「10 小時以上」，有 13 位（13%），請參閱表 4-1-5。

對應到使用服務時的工作狀況，兩者差異為，到宅坐月子服務期間因剛完成生產，會選擇在家休息或減少工作時數，因此到宅坐月子服務使用者其工作時數較平價托育使用者短少，應屬合理。請參閱表 4-1-5。

（三）使用服務時每週工作天數

約八成（84 位，占 81.6%）的平價托育使用者，每週工作天數為「4 至未滿 6 日」；其次是每週工作天數「未滿 4 日」者，有 15 位（14.6%），少數是每週工作「6 日以上」者，僅有 4 位（3.9%），參閱表 4-1-5。

到宅坐月子受訪者，每週工作天數以「4 至未滿 6 日」最多，有 56 位（56%）；其次為每週工作天數「未滿 4 日」者，有 34 位（34%）；僅有 9 位每週工作天數是「6 日以上」（占 9%）；參閱表 4-1-5。

表 4-1-5：服務使用者工作狀況分析

平價托育使用者 (N=103)	次數(%)	到宅坐月子服務使用者(N=100)	次數(%)
使用服務時工作狀況		使用服務時工作狀況	
有全職工作	54(57.3%)	有全職工作	51(51%)
無工作	39(37.9%)	無工作	31(31%)
有兼職工作	10(9.7%)	有兼職工作	18(18%)
使用服務時每日工作時數		使用服務時每日工作時數	
未滿6小時	5(4.9%)	未滿6小時	33(33%)
6至未滿10小時	73(70.9%)	6至未滿10小時	54(54%)
10小時以上	25(24.3%)	10小時以上	13(13%)
使用服務時每週工作天數		使用服務時每週工作天數	
未滿4日	4(3.9%)	未滿4日	34(34%)
4至未滿6日	84(81.6%)	4至未滿6日	56(56%)
6日以上	15(14.6%)	6日以上	9(9%)

五、 服務使用者職場性別歧視、霸凌狀況

職場性別歧視、霸凌狀況，區分為三個題項，分析受訪者遭遇職場性別歧視情形、職場騷擾及霸凌情形、職場騷擾及霸凌來源等（請參閱表 4-1-6）。

（一） 職場性別歧視情形

約 85%（87 位）的平價托育使用者受訪表示，未曾遭遇職場性別歧視；但有 15 位（10.6%）曾遭遇職場歧視經驗。請參閱表 4-1-6。

到宅坐月子受訪者中，絕大多數亦未曾遭遇職場歧視（78 位，占 78%）；約有 12 位回答曾遭遇職場歧視（占 12%）；「沒有工作」無法回答者占 10 位（10%），請參閱表 4-1-6。

（二） 職場騷擾及霸凌情形

平價托育使用者，八成多未曾職場騷擾及霸凌者，有 85 位（82.5%）；有 17 位（16.5%）曾遭遇職場騷擾及霸凌者；一位「過去 4 年沒有工作」僅有 1 位，參閱表 4-1-6。

到宅坐月子服務使用者中，未曾職場騷擾及霸凌者，共有 87 位（87%）居多；受訪者「過去 4 年沒有工作」占 7 位（7%）居次；約有 6%的受訪者曾遭遇職場騷擾及霸凌者，有 6 位，參閱表 4-1-6。

（三） 職場騷擾及霸凌來源

平價托育使用者中有 19 位受訪者曾遭遇霸凌、騷擾或職場歧視，而其中遭遇霸凌、騷擾或職場歧視來源為「同事」者，有 10 位（占 52.6%）居多；其次為「上司」者，有 6 位（占 31.6%）；少數為「客戶」3 位（占 15.8%），請參閱表 4-1-6。

到宅坐月子服務使用者中，曾遭遇霸凌、騷擾或職場歧視者，來源以「同事」者，有 8 位（50%）居多；霸凌、騷擾或職場歧視來源其次為「上司」，有 7 位（43.8%）；少數為「客戶」1 位（6.3%），請參閱表 4-1-6。

表 **4-1-6**：服務使用者職場性別歧視、霸凌狀況分析

平價托育使用者 **(N=103)**	次數**(%)**	到宅坐月子服務使用者**(N=100)**	次數**(%)**
職場性別歧視情形		**職場性別歧視情形**	
是	15(10.6%)	是	12(12%)
否	87(84.5%)	否	78(78%)
沒有工作	1(1.0%)	沒有工作	10(10%)
職場騷擾及霸凌情形		**職場騷擾及霸凌情形**	
是	17(16.5%)	是	6(6%)
否	85(82.5%)	否	87(87%)
過去4年沒有工作	1(1.0%)	過去4年沒有工作	7(7%)
職場騷擾及霸凌來源(n=19)		**職場騷擾及霸凌來源(n=16)**	
上司	6(31.6%)	上司	7(43.8%)
同事	10(52.6%)	同事	8(50%)
客戶	3(15.8%)	客戶	1(6.3%)

六、 服務使用者子女照顧及家務分工

子女照顧及家務分工題項包括：處理家務以及照顧子女時間、配偶處理家務以及照顧子女時間、照顧工作的分配程度是否公平、配偶在照顧以及家務分工上的協助是否足夠，依序分析如下（請參閱表 4-1-7）。

（一）處理家務以及照顧子女時間

平價托育使用者，使用服務期間每天花多少時間處理家務以及照顧子女？填答者時數落在「6 小時以上 10 小時以下」者最多，共有 46 位（44.7%）；其次為照顧時數為「10 小時以上」者，有 31 位（30.1%），較少則為「6 小時以下」者，有 26 位（25.2%），請參閱表 4-1-7。

相同的問題，到宅坐月子服務使用者，填答照顧時數落在「6 小時以上 10 小時以下」者最多，共 59 位（占 59%）；其次為照顧時數在「10 小時以上」者，有 23 位（23%）；較少則為照顧時數「6 小時以下」者，有 18 位（18%），請參閱表 4-1-7。

（二）配偶處理家務以及照顧子女時間

平價托育服務期間，配偶每天平均花費多少時間處理家務以及照顧子女？回答時數以「6 小時以下」者最多，共有 52 位（50.5%）；其次為照顧時數在「6 小時以上 10 小時以下」者，有 28 位（27.2%）；最少則是照顧時數在「10 小時以上」者，有 23 位（22.3%），請參閱表 4-1-7。

到宅坐月子服務使用者，配偶在使用服務期間每天平均花費多少時間處理家務以及照顧子女？多數為「6 小時以下」，有 63 位（63%）；其次為照顧時數在「6 小時以上 10 小時以下」者，有 24 位（24%）；最少為照顧時數在「10 小時以上」者，有 13 位（13%），請參閱表 4-1-7。

前段的服務使用者照顧時間做比較，其配偶的部分明顯照顧時間較少，因此可以從我們的受訪者男女性比例推斷，女性仍然負擔大部分的照顧工作，請參閱表 4-1-7。

（三）照顧工作的分配程度是否公平

訪問平價托育使用者，照顧工作的分配程度是否公平？約四成者認為「普通」，有 44 位（42.7%）占最多數；認為「非常公平」者，有 26 位（25.2%）；認為分工「非常不公

平」者，有 12 位（11.7%）；認為分工「公平」者，有 11 位（10.7%），認為分工「不公平」者較少，有 10 位（9.7%），參閱表 4-1-7。

到宅坐月子受訪者中，如何認知照顧工作的分配程度是否公平？回答「普通」程度者最多，有 35 位（35%）居多；其次認為分工「公平」者，有 25 位（25%）；認為分工「不公平」者，有 22 位（22%）；認為分工「非常公平」者，有 14 位（14%），認為分工「非常不公平」者最少，有 4 位（4%），請參閱表 4-1-7。

（四）配偶在照顧以及家務分工上的協助是否足夠

平價托育使用者中，約有四成認為，配偶在照顧以及家務分工上的協助「足夠」，44 位（42.7%）；認為「不太夠」者有 40 位（38.8%）；認為「非常足夠」者僅有 11 位（10.7%）；認為「非常不夠」者最少，僅有 8 位（7.8%），參閱表 4-1-7。

到宅坐月子服務使用者，受訪者認為，配偶在照顧以及家務分工上的協助「足夠」者居多，也是差不多四成，有 42 位（42%）；其次認為「不太夠」者，有 28 位（28%）；認為「非常不夠」者，有 16 位（16%）；認為配偶協助「非常足夠」者偏少，有 14 位（14%），參閱表 4-1-7。

大致來說，超過五成，未滿六成的受訪者，對於配偶在照顧與家務分工上的協助是滿意的。

表 4-1-7：服務使用者子女照顧及家務分工分析

平價托育(N=103)	次數(%)	到宅坐月子(N=100)	次數(%)
處理家務以及照顧子女時間		處理家務以及照顧子女時間	
6小時以下	26(25.2%)	6小時以下	18(18%)
6小時以上10小時以下	46(44.7%)	6小時以上10小時以下	59(59%)
10小時以上	31(30.1%)	10小時以上	23(23%)
配偶處理家務以及照顧子女時間		配偶處理家務以及照顧子女時間	
6小時以下	52(50.5%)	6小時以下	63(63%)
6小時以上10小時以下	28(27.2%)	6小時以上10小時以下	24(24%)
10小時以上	23(22.3%)	10小時以上	13(13%)
照顧工作的分配程度是否公平		照顧工作的分配程度是否公平	
非常公平	26(25.2%)	非常公平	14(14%)
公平	11(10.7%)	公平	25(25%)
普通	44(42.7%)	普通	35(35%)
不公平	10(9.7%)	不公平	22(22%)
非常不公平	12(11.7%)	非常不公平	4(4%)
配偶在照顧以及家務分工上的協助是否足夠		配偶在照顧以及家務分工上的協助是否足夠	
非常足夠	11(10.7%)	非常足夠	14(14%)
足夠	44(42.7%)	足夠	42(42%)
不太夠	40(38.8%)	不太夠	28(28%)
非常不夠	8(7.8%)	非常不夠	16(16%)

七、 平價托育服務使用者子女教養、照顧支持分析

職場環境方面題區分為：「在您或您的配偶懷孕期間，誰主要會協助產檢、提供育兒資訊？」、「在您或您的配偶產後期間誰主要會提供產後護理、坐月子等幫助？」、「在您或您的配偶產後期間誰主要會提供產後護理、坐月子等幫助？」、「在育兒方面，誰主要會分擔的照顧工作？」等題項，依序分析如下（請參閱表 4-1-8）。

（一）在您或您的配偶懷孕期間，誰主要會協助產檢、提供育兒資訊？

平價托育使用者中主要會協助產檢、提供育兒資訊為「配偶」者居多，共有 56 位（35.0%）；其次主要協助者為「父母」者，有 31 位（30.1%）；主要協助者為「公婆」者，有 7 位（6.8%）；主要協助者為「朋友、鄰居」者，有 4 位（3.9%）；主要協助者為「坐月子中心」者，有 3 位（2.9%）；主要協助者為「其他家人」者較少，僅有 2 位（1.9%），請參閱表 4-1-8。

（二）在您或您的配偶產後期間誰主要會提供產後護理、坐月子等幫助？

平價托育使用者中主要會提供產後護理、坐月子等幫助者為「配偶」者居多，共有 48 位（46.6%）；其次主要提供幫助者為「父母」者，有 42 位（40.8%）；主要提供幫助者為「公婆」者，有 5 位（4.9%）；主要提供幫助者為「朋友、鄰居」、「坐月子中心」者，各有 3 位（2.9%）；主要提供幫助者為「其他家人」者較少，僅有 2 位（1.9%），請參閱表 4-1-8。

（三）在生產後育兒方面，誰會提供您相關的育兒資訊？

平價托育使用者中在生產後育兒方面，主要提供相關的育兒資訊者為「父母」者居多，共有 54 位（52.4%）；其次主要提供幫助者為「配偶」者，有 39 位（37.9%）；主要提供幫助者為「公婆」者，有 5 位（4.9%）；主要提供幫助者為「其他家人」者，有 3 位（2.9%）；主要提供幫助者為「坐月子中心」者較少，僅有 2 位（1.9%），請參閱表 4-1-8。

（四）在育兒方面，誰主要會分擔的照顧工作？

平價托育使用者中以在育兒方面，主要會分擔的照顧工作者為「父母」者居多，共有 54 位（52.4%）；其次分擔的照顧工作者為「配偶」者，有 39 位（37.9%）；分擔的照顧工作者為「公婆」者，有 5 位（4.9%）；分擔的照顧工作者為「朋友、鄰居」者，有 3 位（2.9%）；分擔的照顧工作者為「其他家人」者較少，僅有 2 位（1.9%），請參閱表 4-1-8。

表 4-1-8：平價托育服務使用者主要子女教養、照顧支持來源分析

平價托育 (N=103)	次數(%)
協助產檢、提供育兒資訊	
配偶	56(35.0%)
父母	31(30.1%)
公婆	7(6.8%)
朋友、鄰居	4(3.9%)
坐月子中心	3(2.9%)
其他家人	2(1.9%)
提供產後護理、坐月子等幫助	
配偶	48(46.6%)
父母	42(40.8%)
公婆	5(4.9%)
朋友、鄰居	3(2.9%)
坐月子中心	3(2.9%)
其他家人	2(1.9%)
提供相關的育兒資訊	
父母	54(52.4%)
配偶	39(37.9%)
公婆	5(4.9%)
其他家人	3(2.9%)
坐月子中心	2(1.9%)
提供相關的育兒照顧	
父母	54(52.4%)
配偶	39(37.9%)
公婆	5(4.9%)
朋友、鄰居	3(2.9%)
其他家人	2(1.9%)

八、 到宅坐月子服務使用者子女教養、照顧支持

到宅坐月子服務使用者在子女教養、照顧支持方面，提問了「假如臺中市沒有到宅坐月子服務，誰主要會提供您以下幫助？」包含：準備月子餐、照顧嬰兒、照顧其他年幼子女、為其他家人準備餐點、處理家中家務（打掃、洗衣、清潔等）、提供育兒資訊、抒發壓力（如聊天、分享育兒狀況），共七項，依序分析如下（請參閱表 4-1-9）。

（一）準備月子餐

到宅坐月子服務使用者受訪者中主要會協助準備月子餐者為「父母」者居多，共有 56 位（56%）；其次主要協助者為「配偶」者，有 27 位（27%）；主要協助者為「公婆」者，有 14 位（14%）；填答「其他家人」、「坐月子中心」者較少，各僅有 4 位（4%），請參閱表 4-1-9。

（二）照顧嬰兒

到宅坐月子服務使用者受訪者中主要會協助照顧嬰兒者為「配偶」者居多，共有 82 位（82%）；填答「父母」、「公婆」者較少，各僅有 8 位（8%），請參閱表 4-1-9。

（三）照顧其他年幼子女

到宅坐月子服務使用者受訪者中主要會協助照顧其他年幼子女者為「父母」者居多，共有 54 位（54%）；其次主要協助者為「配偶」者，有 36 位（36%）；主要協助者為「公婆」者，有 6 位（6%）；填答「其他家人」、「坐月子中心」者較少，各僅有 2 位（2%），請參閱表 4-1-9。

（四）為其他家人準備餐點

到宅坐月子服務使用者受訪者中主要會協助為其他家人準備餐點者為「父母」者居多，共有 57 位（57.0%）；其次主要協助者為「配偶」者，有 27 位（27%）；主要協助者為「公婆」者，有 10 位（10%）；主要協助者為「其他家人」者，有 4 位（4%）；填答「坐月子中心」者較少，僅有 2 位（2%），請參閱表 4-1-9。

（五）處理家中家務

到宅坐月子服務使用者受訪者中主要會協助處理家中家務者為「配偶」者居多，共有 70 位（70%）；其次主要協

助者為「父母」者，有 23 位（23%）；主要協助者為「公婆」者較少，僅有 7 位（7%），請參閱表 4-1-9。

（六）提供育兒資訊

到宅坐月子服務使用者，最多受訪者的育兒資訊支持來源為「父母」，共有 55 位（55%）；其次提供者為「配偶」者，有 31 位（31%）；選擇「公婆」、「其他家人」者較少，各僅有 7 位（7%），請參閱表 4-1-9。

（七）抒發壓力

到宅坐月子服務使用者抒發壓力的主要支持者以「配偶」居多，共有 48 位（48%）；其次為「父母」者，有 36 位（36%）；答案為「公婆」者，有 11 位（11%）；「其他家人」者較少，僅有 5 位（5%），請參閱表 4-1-9。

表 4-1-9：到宅坐月子服務使用者子女教養、照顧主要支持來源分析

到宅坐月子服務使用者 (N=100)	次數(%)
準備月子餐	
其他家人	46(46%)
配偶	27(27%)
父母	14(14%)
公婆	4(4%)
坐月子中心	4(4%)
照顧嬰兒	
配偶	82(82%)
父母	8(8%)
公婆	8(8%)
照顧其他年幼子女	
父母	54(54%)
配偶	36(36%)
公婆	6(6%)
其他家人	2(2%)
坐月子中心	2(2%)
為其他家人準備餐點	
父母	57(57%)
配偶	27(27%)
公婆	10(10%)
其他家人	4(4%)
坐月子中心	2(2%)
處理家中家務	
配偶	70(70%)
父母	23(23%)
公婆	7(7%)
提供育兒資訊	
父母	55(55%)
配偶	31(31%)
公婆	7(7%)
其他家人	7(7%)
抒發壓力	
配偶	48(48%)
父母	36(36%)
公婆	11(11%)
其他家人	5(5%)

九、 服務使用者子女不同階段工作狀況

受訪者不同階段工作狀況題項包括：「子女三歲以下時，是否改變過工作型態」、「子女三歲以下時，配偶是否改變過工作型態」、「子女三到六歲時，是否改變過自己工作型態」、「子女三到六歲時，配偶是否改變過自己工作型態」，依序分析如下（請參閱表 4-1-10）。

（一）子女三歲以下時，是否改變過工作型態

平價托育使用者中子女三歲以下時，改變工作型態情形以「從未有任何改變」者居多，共有有 45 位（43.7%）；其次依序改變工作型態情形以「有，改變工作性質」者，有 24 位（23.3%）；改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」者，有 19 位（18.4%）；改變工作型態情形以「有，停止工作」者較少，有 15 位（14.6%），請參閱表 4-1-10。

而到宅坐月子服務使用者中子女三歲以下時，改變工作型態情形以「有，停止工作」者，有 34 位（34%）居多；其次依序為改變工作型態情形以「從未有任何改變」者，有 26 位（26%）；改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」、「有，停止工作」者較少，各有 20 位（20%），請參閱表 4-1-10。

從以上資料可以看出，對於使用到宅坐月子服務的受訪者而言，其在子女三歲以下時，會選擇停止工作，而使用平價托育服務的使用者多數沒有改變或只是改變性質或工作時數，請參閱表 4-1-10。

（二）子女三歲以下時，配偶是否改變過工作型態

平價托育使用者中配偶在子女三歲以下時，改變工作型態情形以「從未有任何改變」者居多，共有 67 位（65.0%）；其次依序改變工作型態情形以「有，改變工作性質」者，有 19 位（18.4%）；改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」者，有 14 位（13.6%）；改變工作型態情形以「有，停止工作」者較少，僅有 3 位（2.9%），請參閱表 4-1-10。

而到宅坐月子服務使用者中配偶在子女三歲以下時，改變工作型態情形以「從未有任何改變」者居多，共有 77 位（77%）；其次依序改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」者，有 21 位（18%）；改變工作型態情形以「有，改變工作性質」者，有 2 位（2%）；改變工作型態情形以「有，停止工作」者較少，僅有 1 位（1%），請參閱表 4-1-10。

依據上述資料，因為我們受訪者多為女性，而其配偶在資料中我們可以看到男性相對不會在子女三歲以下階段改變工作，多數為維持原本工作，比照上一段的資料而言，女性比較容易會因此改變工作性質或時數，請參閱表 4-1-10。

（三） 子女三到六歲時，是否改變過自己工作型態

平價托育使用者中子女三到六歲時，改變工作型態情形以「從未有任何改變」者居多，共有 43 位（41.7%）；其次依序改變工作型態情形以「未育有 3 歲以上子女」者，有 31 位（30.1%）；改變工作型態情形以「有，改變工作性質」者，有 16 位（15.5%）；改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」者，有 11 位（10.7%）；改變工作型態情形以「有，停止工作」者較少，僅有 2 位（1.9%），請參閱表 4-1-10。

而到宅坐月子服務使用者中子女三到六歲時，改變工作型態情形以「未育有 3 歲以上子女變」者居多，共有 36 位（36%）；其次依序改變工作型態情形以「從未有任何改變」；改變工作型態情形以「有，停止工作」各者，有 23 位（23%）；改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」者，有 13 位（13%）；改變工作型態情形以「有，改變工作性質」者較少，僅有 5 位（5%），請參閱表 4-1-10。

從以上資料可以看出，在子女三歲以下時，會選擇停止工作者育有三歲以下子女而減少，而使用平價托育服務的使用者比起到宅坐月子服務使用者多數沒有改變或只是改變性質或工作時數，請參閱表 4-1-10。

（四） 子女三到六歲時，配偶是否改變過工作型態

平價托育使用者中配偶在子女三到六歲時，改變工作型態情形以「從未有任何改變」者居多，共有 53 位（51.5%）；其次依序改變工作型態情形以「未育有 3 歲以上子女」者，有 31 位（30.1%）；改變工作型態情形以「有，改變工作性質」者，有 13 位（12.6%）、改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」者，有 5 位（4.9%）；改變工作型態情形以「有，停止工作」者較少，僅有 3 位（2.9%），請參閱表 4-1-10。

而到宅坐月子服務使用者中配偶在子女三到六歲時，改變工作型態情形以「從未有任何改變」者，有 35 位（35%）居多；其次依序改變工作型態情形以「未育有 3 歲以上子女」者，有 31 位（31%）；改變工作型態情形以「有，停止工作」

者，有 19 位（19%）；改變工作型態情形以「有，縮短工作時數」者，有 8 位（8%）；改變工作型態情形以「有，改變工作性質」者較少，僅有 7 位（7%），請參閱表 4-1-10。

依據上述資料，因為我們受訪者多為女性，而其配偶在資料中我們可以看到男性相對不會在子女三歲到六歲階段改變工作，多數為維持原本工作，比照上一段的資料而言，女性比較容易會因此改變工作性質或時數。但是在到宅坐月子服務使用者部分，配偶相較於平價托育使用者，子女在 3~6 歲時更願意會停止工作或改變工作性質，請參表 4-1-10。

表 4-1-10：服務使用者子女不同階段工作狀況分析

平價托育(N=103)	次數(%)	到宅坐月子(N=100)	次數(%)
子女三歲以下時，是否改變過工作型態		**子女三歲以下時，是否改變過工作型態**	
有，停止工作	15(14.6%)	有，停止工作	34(34%)
有，縮短工作時數	19(18.4%)	有，縮短工作時數	20(20%)
有，改變工作性質	24(23.3%)	有，改變工作性質	20(20%)
從未有任何改變	45(43.7%)	從未有任何改變	26(26%)
子女三歲以下時，配偶是否改變過工作型態		**子女三歲以下時，配偶是否改變過工作型態**	
有，停止工作	3(2.9%)	有，停止工作	1(1%)
有，縮短工作時數	14(13.6%)	有，縮短工作時數	21(18%)
有，改變工作性質	19(18.4%)	有，改變工作性質	2(2%)
從未有任何改變	67(65.0%)	從未有任何改變	77(77%)
子女三到六歲時，是否改變過自己工作型態		**子女三到六歲時，是否改變過自己工作型態**	
有，停止工作	2(1.9%)	有，停止工作	23(23%)
有，縮短工作時數	11(10.7%)	有，縮短工作時數	13(13%)
有，改變工作性質	16(15.5%)	有，改變工作性質	5(5%)
從未有任何改變	43(41.7%)	從未有任何改變	23(23%)
未育有3歲以上子女	31(30.1%)	未育有3歲以上子女	36(36%)
子女三到六歲時，配偶是否改變過自己工作型態		**子女三到六歲時，配偶是否改變過自己工作型態**	
有，停止工作	1(1.0%)	有，停止工作	19(19%)
有，縮短工作時數	5(4.9%)	有，縮短工作時數	8(8%)
有，改變工作性質	13(12.6%)	有，改變工作性質	7(7%)
從未有任何改變	53(51.5%)	從未有任何改變	35(35%)
未育有3歲以上子女	31(30.1%)	未育有3歲以上子女	31(31%)

第二節、平價托育促進性別平等之政策效能

本研究希望探討平價托育服務對於促進性別平等的成效為何；所評量的面向包括，平價托育是否有助於提高婦女生育意願、並且減少女性因為生或或是照顧子女而離開職場、減輕家庭育兒負擔並有助於解放女性照顧責任，在家務分工方面，是否有助於教育夫妻平等分工家務、促進夫妻共同分擔照顧責任，平價托育政策是否有助於創造托育人員的就業機會，以及服務使用者對於政策整體的滿意程度等多面向議題。此大項各題均為十點量表，1 到 3 分認為政策沒有幫助，4 到 6 分認為政策成效普通，7 到 10 分則是認為政策非常有幫助。以下分別說明之。

一、 平價托育如何促進性別平等？

（一）提升生育意願：

「有助於提高婦女生育意願」 題項中，共有 59 位（57.3%）受訪者認為，平價托育政策對於提高婦女生育意願是非常有幫助；33 位（32%）認為普通，11 位（10.7%）認為沒有幫助。

質性研究訪談發現，研究中個別受訪者關心後續子女照顧和教育的品質，遠勝於整體生育率問題；對中產階級來說，平價托育和經濟理性的計算息息相關。多數的個別受訪者都不認為，平價托育補助費用可以提升生育意願；但不諱言地，對於已經生了子女的家長來說，減輕育兒的經濟負擔，確實有明顯的幫助。

> 這個政策對我們來講其實它就不是一個可能會吸引我多生幾個或怎麼樣....因為可能是現在的人都比較重視生活的品質。所以生活品質也會影響小孩要生幾個的問題.... A-026

> 我不會為了政府，不管是臺中或者是中央這六千塊去生小孩。...：我不會為了這個去生，只是可能我今天懷孕了，我就會開始去找我有沒有什麼一些福利，可能會知道我有這個六千塊，「欸這個福利不錯」。但我覺得不會為了這個六千塊去生一個小孩！因為我生一個小孩，我一個月要付出的覺得比這六千塊來的多很多！E-146-147

重視生活品質和子女後續教育，是現代父母關心的重要議題；在平價托育的環境下，讓生育變得比較輕鬆，甚至幾年後考慮另一個孩子，是有些微效果的。最多是訪者提到的有效政策，是將來子女的教育費用都可以獲得政府支持，父母才會願意多生育。

> 我覺得鼓勵生育有，我那時候是有一點點動機的，因為我們生第一個的時候，那時候我們覺得說有補助，你看我們那時候一開始只有13500補助6000，讓我們一個月只要付幾千塊，我跟我先生覺得是我們可以接受的，覺得還好，生活還有餘裕，還可以出去娛樂玩什麼之類，這都OK，可是當我們發現到兩歲就沒了，這對我們生第二胎這件事情，我們就會覺得說我們不要這麼快有（第二胎），至少可能等小朋友去上幼稚園，因為上幼稚園，政府好像補助1500的，15000的註冊費，我們等於只要付月費，可能月費幾千塊、10000塊，然後我們再生第二胎，這樣我們覺得才是經濟比較大的平衡。J-027

> 是不是能把關那麼緊，其實不一定，可是我覺得至少這個（托育）系統可以讓我們這些人可以比較放心，加上經濟負擔不會那麼大，你當然就會敢說要生第二胎。D-185

> 我覺得生育率應該不會是政府你不管釋放出多少善意，我覺得不想生就是不想生，你會想生就會想生。因為你畢竟你生小孩，你是一輩子的事情。...沒有，真的沒有！因為真的不會為了這六千塊去生一個小孩。但是如果你今天跟我說「譬如說我生了這個小孩之後，她到高中你都不用去煩惱她的教育費」那我會考慮！E-152-170

> 我覺得可能有限啦！如果真的真的很辛苦的那種人，真的養不起小孩的，你縱使再多的社會福利給妳補助，補助也就那一段，養孩子真的是一輩子的欸！F-048

除了降低經濟負擔、提供令人安心的托育照顧品質外，期時影響生育率的因素還有人提到，職場環境能否與家庭生活平衡？錢的問題、時間的問題是同樣重要的。

為什麼不想生？我覺得這個也是種壓力。我就跟我先生講說...你知道我懷孕不舒服，你在職場上，別人做的事情，你還是要做，你沒有辦法少做一樣或是換比較輕鬆的工作。像我們同事，那時候我懷第二胎的時候，欸！很奇怪，就是人在那個環境裡面，妳就跟著做，可是我一走出那個工作環境之後，就變跛腳，就是突然很不舒服...I-193

就是我覺得經濟，還要工作這件事，因為其實我離開上一份工作有很大的因素是因為他不能讓我兼顧家庭，等於我要準時去接我的孩子，然後我工作要常加班。J-061

這個講到重點了！我那時候為了這個，從老大...老大現在已經七歲了，我那時候就很想...其實有了小孩之後，妳就會狠想多一點時間陪孩子，妳會覺得說怎麼回去之後，她就在睡覺了？自己好像跟她...。是好險我有上下午班，我上下午班的話就可能是一整個早上可以早點陪她，帶她去公園玩什麼之類的。那時候我就剛生完老大的時候，我就很想很想要...可是我覺得除了老闆不同意之外，其他同事...因為我們那個是輪班制的，你勢必要把別人的正常班瓜分掉。我覺得那個對人家...說實在我自己啦！我覺得有沒有同理心，就是今天假如我另外一個同事也需要正常班，她也是有家庭的，其他單身的人不這麼想啊！就覺得說妳有幾個正班，為什麼妳有小孩，妳就要多一點正常班？大家都想要晚上休息啊！所以我就覺得...。I-180

也有受訪者提到，在高房價的現況下，是否房價負擔合理？

可是我覺得這個很難。因為我們會煩惱的不外乎就是錢跟時間的問題、要照顧者的問題。所以政府他要有他的政策說例如照顧小孩的花費，然後小孩教育上、照顧上、幼兒園還是什麼，這方面。然後還有想到...（補習？安親？）...像這方面也是啊！政府喔！還有房價啦！我們養小孩，我們養的起但是我們買不起房子，或著是說我們沒辦法那個...。所以他其實也要房

> 價要下來，這樣我們才有能力去買房子或著去買更好一點的環境讓小孩子去住。這樣像我們現在，兩個小朋友我們是住套房欸！H-212 -213

（二）持續就業：

「有助於減少婦女因為生育而離開職場比率」題項中，共有 58 位（56.3%）受訪者認為，平價托育政策對於減少婦女因為生育而離開職場的比率，是非常有幫助的，36 位（35%）認為普通，9 位（8.7%）認為沒有幫助。

「有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場」 題項中，共有 63 位（61.1%）受訪者認為，平價托育政策對於減少婦女不因照顧孩子而離開職場，是非常有幫助的，31 位（30.1%）認為普通，9 位（8.7%）認為沒有幫助。

個別訪談資料顯示，許多婦女都曾經在生育後考慮過申請育嬰留職停薪方案，讓自己可以有完整的時間陪伴、照顧孩子成長。可惜的是，有更多聲音告訴我們，婦女們不敢請假、不能請假的無奈。後續也會再作補充。

> 一開始有（離開職場的想法）啊，一開始假想自己以為可以的時候，育嬰留停只是我想說我不確定是不是真的可以，所以想說先有這個備案，因為機構也有這個福利。啊如果帶的不Ok的話我就可以回來，帶的OK再來討論是要來延長，其實因為育嬰留停對我來講還不錯，因為它最多可以兩年，那妳就可以真的是完整的帶孩子。A-060

> 產假兩個月加兩個月育嬰假....沒辦法，因為這樣脫離工作太久了，等於是一種是財務部的人力沒那麼多，這樣的話還是想要趕快回來，因為幫我帶手的那些同事們會蠻辛苦的。我考量到不要讓他們代理那麼久、那麼辛苦，因為他們本身工作就已經很忙了，她們負荷會很大。.. 對，造成別人還有長官還有同仁們的負擔啦！講老實話是這樣。H-014

部份受訪者很明確地表示，自己不適合當全職媽媽、或根本從來沒想過要離開職場，因此有負擔得起、又令人放心的托育服務，是生育子女的前提。雖然會面對來自丈夫或婆家的期待，但為了追求女性的獨立自主，當了媽媽也不想離

職。情感上當然會捨不得把孩子交給別人或者放心不下，但部分受訪者還是勇敢表達了他們追求自我職涯發展的期待。這其中也混雜了個人對子女照顧方式的規劃，對二度就業將會遭遇困難的預期心理，所以，雖然「愛孩子，但也愛自己」。J 受訪者如是說：

> 應該是說我覺得是每個人不同的個性，我的個性是我很愛我的孩子，但是我也愛我自己，我不希望我今天因為孩子，然後離開我的職場，然後等到我孩子大了，我要再回去職場的時候，我等於二度就業的那種銜接是很難銜接。當然我覺得每個人選擇都不同，不一定是說你回家就不好，可是因為我的個性會覺得我給保姆帶，政府有補助，然後我又去工作，我會覺得我白天可以在工作上取得成就，那晚上我就是專心抱照顧我的孩子，我覺得這也是一種很好的方式，不是說一定要全職在家帶孩子才是，我個人認為啦。所以好的保姆就很重要。J-126

在社福機構服務的 K，則是更強烈地表達她認為女性自主獨立發展是很重要的底線，訪談過程還開玩笑式地問，「這樣是不是很女性主義？」她說不能因為變成一個媽媽，就不再是個女性。

> 也是會阿，但是對我來說我也不希望，我變成一個媽媽，我就不是一個女性，有沒有要廝殺啊（笑）。....或者說我也覺得我有其他的可能性，應該是說就算以一般大眾他不談性別，我也希望我知道我有其他的可能性，而不是好像我做了這個決定，我生了這孩子，我所有東西都要犧牲，犧牲是必然，但是為什麼所有東西都要犧牲跟絕對，而且為什麼爸爸不去離職去帶小孩就好了？K-106-107

> 我那時候其實首要就是我的底線就是我沒有要離職，然後我也很貪心，覺得我的孩子沒有要離開我身邊，這是我兩個原則配對，其他的事情就叫先生想辦法，沒有啦（笑聲）。我的底線就踩在這裡，然後我們再來協商。（所以你也不想整個送到南部去對不對？）...對，我也不想。我覺得生了他就是我們的責任，他不

> 是父母的責任，而且我覺得你說父母喜歡照顧孫子或什麼，你也要看，比如說這是不是對孩子好的，這是我的底線。就是我要工作我要有孩子在身邊，然後再去思考是什麼叫做對孩子好。K-104-105

特別是當婦女的工作是在一個專業領域中，在知識和技巧隨時更新、與時俱進的壓力下，離開職場再回去會有很大的落差。特別是她對自己未來的職場升遷、專長發展還有很大的企圖心，在某大教學醫院中擔任護理師的 G 就說：

> 我比較不能接受就是全職媽媽，就是都在帶小孩，因為我覺得小孩會大，小孩會長大，那長大之後，我們也要回去職場上班，會有一定的困難，尤其是像我是學護理的，我會不會回去後連針怎麼打都不會了，我覺得有可能，因為小孩大，至少要幼稚園吧，那如果你要載到他讀小學，就六歲，等於我休息了六年，我覺得要回去我會怕，就是我可能就是病人要怎麼顧我都不會了，當然如果是其他職業，我就不知道啦，對，是說，如果要我全職帶小孩，我比較沒有辦法。... 我如果離職了，我就從頭又歸零了，護理滿看重這個的。G-190

H 表達的是，她對女性二度就業市場的極度缺乏信心。經過一段時間的「社會脫節」、「人老珠黃」，後面還能做甚麼？她說，自己的母親、「肉圓爸」的太太的案例，都讓她堅定地相信，女性經濟自主的重要性。

> 其實這個就跟我自己的想法有關，其實我現在兩個小孩的費用就等於是我的薪水全部出去，我等於沒有賺，那我有考慮過是不是要這樣，可是其實我覺得更多的媽媽...我自己的想法是更多的媽媽應該會考慮說妳離開帶小孩了，一個三年、兩個就六年，等到後面要回職場妳要做什麼？人老珠黃，你已經跟社會脫節了，妳要做什麼？...這是很事實、現實的東西。那我媽媽也是跟我講說女人不管怎麼樣一定要有個工作，真的！因為我會覺得沒有工作其實你跟先生拿家用，或是跟長輩住在一起，其實我覺得還是傳統家庭上還是有歧視。不然今天怎麼肉圓爸的事情怎麼會這麼嚴重！他

> 媽媽為什麼要隱忍家暴那麼多年，因為她就是在家裡比較弱勢。... 我也有考慮過離職之後，可是問題是我也會想說我出來之後要做什麼？我現在是二度就業，我是人家只要看到我應徵的上面寫著已婚，我回職場的時候上面就寫著已婚，其實我錄取率就比別人低了，低很多！H-206-207-208

對托育服務系統了解較深的受訪者 D 也認為，平價托育可以讓婦女持續就業，也間接提升了婦女在家庭中的平等地位。

> 臺中如果說他沒有把這個價格訂下來，他把它變成說他管理不用那麼嚴格，你愛漲多少就漲多少，整體社會薪資比較停滯的狀態下，如果說保母他漲價，其實真的會讓家長覺得真的我辭職算了，這樣就會回到原來說根本沒辦法促進婦女就業，你說性別平等，可能那個女性又要回去，變成她在家裡，可能也沒辦法在家中地位獲得提高。D-201

（三）減輕育兒負擔：

「有助於減輕家庭育兒負擔」題項中，共有 75 位（72.8%）受訪者認為平價托育政策對於減輕家庭育兒負擔，是非常有幫助的，21 位（20.3%）認為普通，7 位（6.8%）認為沒有幫助。

> （影響）很大啊！要不然一萬五千五，你扣掉六千塊的話，就剩九千五了。那九千五的話，我當然我會選擇就業啊！因為我就業一定可以抵過這個費用，所以這樣對我的負擔比較不會那麼吃力，要不然我兩個小孩，如果政府沒有幫忙的話，我兩個小孩都是給保母或是上幼兒園的話，這樣子的開銷我一個人的薪水就全部出去，就沒了欸！H-040

> 應該是幾乎都是有工作的人，因為畢竟要工作，我要找保母，我才會用到這一塊服務嘛！可是我覺得以一條龍來說，雖然我覺得會減輕家庭的負擔，對我自己來講也會減輕家庭的負擔，尤其在兩歲以前。雖然沒有辦法幫助她說一輩子，但起碼說補貼一點、補貼一

點，你可能補貼一筆錢進來，我剛好在這一段補一下、補一下，我剛好可以過就好。F-005

這樣的政策可以幫助我的應該是說在孩子的部分可以顧得比較好，就是因為可以運用的錢就變多了，譬如說以前我們是一般的普通學校，那現在如果有多了一筆這樣小小的那個...我也許可以讓他思考說，我們做一個比較好的經濟運用，我也許就可以幫助我的孩子念好一點點的學校。A-030-031

...因為我自己在社福領域裡面，那也會看到一些就是其他的比較弱勢的人，那我覺得它可能就會是一個不一定會增加生育率，但是它應該是可以增加他在照顧小孩上的一些些...像經濟上的補充。但是對比較弱勢來講，也許就可以解決他的當下的一些狀況。A-027

換言之，減輕因育兒支出而產生的經濟負擔效果雖有，但減輕程度多寡，還是一種主觀的感受；會隨著夫妻兩人的工作所得程度、總生育子女人數，來進行成本效益計算。第二胎要不要生，甚麼時候生，幾乎與婦女在職場上的薪資水準能否支付托育費用有重要關聯。

你看我們那時候一開始只有13500補助6000，讓我們一個月只要付幾千塊，我跟我先生覺得是我們可以接受的，覺得還好，生活還有餘裕，還可以出去娛樂玩什麼之類，這都OK，可是當我們發現到兩歲就沒了，這對我們生第二胎這件事情，我們就會覺得說我們不要這麼快有（第二胎），至少可能等小朋友去上幼稚園，因為上幼稚園，政府好像補助1500的，15000的註冊費，我們等於只要付月費，可能月費幾千塊、10000塊，然後我們再生第二胎，這樣我們覺得才是經濟比較大的平衡。J-027

我有想過如果真的不小心有第二胎的時候，等於說如果我今天不是給我婆婆帶，我付出去的保母費用等於已經跟我的薪水差不多的時候，可能就會考慮這個問題。因為我付出去的跟我拿回來的一樣的，甚至更多，那我不如自己帶就好了。E-118

反正我一個人給人家帶也還划算，我兩個絕對不會給別人帶，我會自己帶。因為以往前一份工作的薪水，大概兩萬多塊，我如果兩個都給別人帶，我兩萬多塊是給別人帶什麼呢？不可能嘛！如果是一個孩子我還覺得能力起碼我跟先生共同負擔還可以，可是我有兩個的話，我覺得生兩個以上的話，我會覺得很多媽媽都會選擇自己帶，幾乎喔！因為算一算根本不划算。F-066

....我覺得社區保姆系統做的蠻好....但是我覺得是在於（停頓）補助這一塊，我相信不是只有我，我身邊很多朋友，他們都還是很在意補助這一塊，比方說你托育費可能是1萬5，我覺得你至少補助到1萬，就是至少2/3，這才是真正減輕，或者是促進想再生第二胎這一塊； J-135

（四）解放女性照顧責任：

平價托育是否「有助於解放女性照顧責任」？有 55 位（53.4%）受訪者認為平價托育政策對於解放女性照顧責任是非常有幫助的，35 位（34%）認為普通，13 位（12.6%）認為沒有幫助。大致可看出，傳統把照顧責任放置在女性身上，要解除這個負擔，並非易事。

質性訪談顯示，多數受訪者認為，即便有平價托育服務，但因傳統的性別分工觀念、男女性在工作屬性與薪資上有所不同或差距，往往家庭照顧責任還是落在女性身上。

孩子是你自己生的，你也要自己養啊！不然要叫誰養？講一句很白的不是這樣嗎？F-224

就是他（丈夫）的特質跟狀況。可是我知道像我有一些同事，他也許跟我角色是一樣的，可是他先生的工作屬性，也許也是願意的。我覺得現在新一代的男性其實在這個概念上是有的，甚至他們覺得還可以多參與一些，但是有一個現實考量，就像我那天跟我同事討論下，一個部分是他的工作屬性，我只是因為我先生很幸運不需要排班，可是她的先生好像在建築業，

那他建築業的工作其實是那種在工地跑的，那即使他孩子臨時出現狀況，他想幫忙也幫不上。所以有的時候，像我那個同事她就會比較辛苦，雖然他們家其實也都是比較平權的，可是在這個東西上面就還是比較多的壓力負擔到媽媽的身上。A-069

不會。我覺得現在這個環境男生還是比較偏傳統的居多。當然有跟以前早期我爸爸媽媽那個年代比已經改善很多了，但是很多人還是會...就我知道的，大家還是都以「男主外、女主內」這樣的基礎在走比較多。我先生也有問到說如果今天我公婆需要人家照顧了，那勢必家裡就是要有人出來，我就講說「找你弟啊、找你妹啊！幹嗎找我？我是作媳婦的，我一定要來照顧他？我有我的工作、小孩要顧，為什麼不行？」但是我先生的意思好像還是會偏向說「他高薪、我低薪，那我是媳婦，基本上就是我離職來顧」H-124

（五）性別平等：

平價托育「有助於教育夫妻平等分工家務」嗎？此題項中，共有 51 位（49.5%）受訪者認為平價托育政策對於教育夫妻平等分工家務是非常有幫助的，37 位（35.9%）認為普通，15 位（14.6%）認為沒有幫助。

「有助於促進夫妻共同分擔照顧責任」題項中，共有 54 位（52.4%）受訪者認為平價托育政策對於促進夫妻共同分擔照顧責任是非常有幫助的，35 位（34%）認為普通，14 位（13.6%）認為沒有幫助。

上述可以看出，平價托育政策因係補助家庭將子女送托專業照顧，故而在促進夫妻家務分工上、父母共同分擔照顧責任上，並沒有太直接的促進效益。相對於其他題項，大約七成以上受訪者都回應了較正面的經驗，但於性別分工促進上的認同意見則較低。G 表示，她的護理專業告訴她，照顧能力不是天生具備的，男生也需要學習；同為護理師的先生就可以在假日單獨照顧孩子而不抱怨，而且做得很好。

沒有，不是天生的。...跟男生比當然是比較會，女生心，就是比較細，對小孩就是比較、順手比較快，可是也要時間，不可能小孩一生出來就會養。... 我就覺

> 得我老公做得不錯，他可以一個人假日兩天陪小孩，他是ok的，他自己一個，啊我上班，他是可以的，所以我覺得是可以教育的，是可以教的，不是說一定要女生顧，因為現在這個社會女生錢不一定賺的比男生少，那如果你說要比較會賺錢去，那就好啊來比，看誰賺得比較多啊，我覺得現在女強人很多。G-329-330-331

在訪談過程中，我們可以看到多數的受訪媽媽對於丈夫分擔家務的意願和比例，有蠻多正面的肯定。雖然，這與平價托育政策的實施與否未必有關；但可能與過去十多年來，持續的性別教育和倡議有關，年輕世代的夫妻家務分工，看起來很有趨向平等、彈性分工的希望。

> 可能我比較兇一點，所以我覺得在我們家裡面就是...，可能因為煮飯畢竟我比較會，可能就是我煮，但洗啊什麼東西全部都是他來做，就不會是我做，譬如說像洗衣服那種就看今天誰有空，誰就去做這件事情。但其實大部分的時間還是會是他，但小朋友的一些洗澡等等的就會是我，因為他覺得他自己很粗魯，可能會弄傷小朋友，所以小朋友的洗澡什麼的會是我。平常的泡奶、換尿布，他會幫忙。E-220

> 我老公以前在家從來不做家事。但是婚後以後，在還沒有小孩...對，就是做什麼事情，打掃、家務等，我們是一起做。.. 我有分配工作啊！男生都是一個指令一個動作。...通常就是叫他去曬衣服、折衣服，掃地拖地因為本人看過他做過以後不喜歡，就我自己做就好了。...煮飯他會喔！有時候我忙得的話，他就會煮的比較簡單，例如泡麵、煎蛋、水餃、煮湯麵。F-263-267

> 其實他是如果我在家裡的話，小孩子基本上會全丟給我，就是因為他上班很累，他上班是勞動性的，他是做汽車塗裝的師傅，就是噴...MAZDA坐汽車塗裝的師傅，那他們的工作就是很耗體力，所以他回來就是想要放鬆，要放鬆就是不外乎看著電腦、看著手機。所以我在家的話，他小孩子基本上都是放給我去顧，

然後偶爾我會叫他幫我。可是我有叫他的話，我說「你幫小孩洗澡」什麼的，我跟他講他會做，或是叫他去曬衣服，他會做。....沒叫不會做，有叫他會做，只是做的很慢。我會想說趕快去曬、趕快去洗澡，都幾點了還不洗澡，然後他答應我了，他會幫小孩洗，可是他會拖的七晚八晚的，就是依他的步調去做事情。H-075-076

可是我覺得我留職停薪那時候更嚴重，留職停薪的時候等於我是全職媽媽...對！他就是會很明顯的完全那段期間不會幫忙洗奶瓶、不會幫忙小孩洗澡，家裡的事就是全部我弄，他那時候講一句話，因為我先生他們家比較傳統，他就講說「你在家就閒閒的啊（台語)沒有幹嘛啊！...對。然後反而是我回到職場之後，就是很明顯就是你忙我也忙，我們時間都是一樣的，那晚上、假日的事情，照顧小孩跟家務事的分工，我老公反而會來幫忙，只是說我在家的話，他就是要我講他才會幫忙。可是如果我不在家，例如我有時候晚上去散步或是比較晚下班或是有事情跟朋友約，我老公他會自己獨立的顧好小孩，然後幫小孩洗澡、餵飯、哄睡，奶瓶、碗都會洗好、弄好。H-077-078

甚至可以比我早下班，他比我早下班，那他可以幫忙顧小孩，經過這些年他也可能比較知道說怎麼跟小孩相處，不然剛開始出生，他雖然會協助餵奶換尿布那些，可是他可能不太知道怎麼跟小孩玩，到現在他已經會跟小孩說故事啊，或玩遊戲，其實他也ok，我就覺得說他應該是一起學習成長。D-087

表 4-2-1：平價托育服務使用者政策效能(n=103)

政策效能	分數	次數(%)	平均數
有助於提高婦女生育意願	1到3分	11(10.7%)	7.2
	4到6分	33(32.0%)	
	7到10分	59(57.3%)	
創造托育人員就業機會	1到3分	4(3.9%)	8.1
	4到6分	23(22.3%)	
	7到10分	76(73.8%)	
有助於減少婦女因為生育而離開職場比率	1到3分	9(8.7%)	7.3
	4到6分	36(35.0%)	
	7到10分	58(56.3%)	
有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	1到3分	9(8.7%)	7.5
	4到6分	31(30.1%)	
	7到10分	63(61.1%)	
有助於減輕家庭育兒負擔	1到3分	7(6.8%)	7.9
	4到6分	21(20.3%)	
	7到10分	75(72.8%)	
有助於教育夫妻平等分工家務	1到3分	15(14.6%)	7.1
	4到6分	37(35.9%)	
	7到10分	51(49.5%)	
有助於促進夫妻共同分擔照顧責任	1到3分	14(13.6%)	7.2
	4到6分	35(34.0%)	
	7到10分	54(52.4%)	
有助於解放女性照顧責任	1到3分	13(12.6%)	7.2
	4到6分	35(34.0%)	
	7到10分	55(53.4%)	

此外，研究團隊也歸納了量化問卷調查裡，受訪者填寫的開放性回應內容，部份服務使用者對政策提出以下改善的方向，或也可為回應整體滿意度的參考。

1. 收費機制：制定相關制度，避免保母隨著補助費用提高而跟著漲價。而托育費用加上保母的三節獎金及年終對於使用者而言依然是一筆很大的負擔。

2. 補助機制：使用者希望增加對於第二、三胎以上的補助與協助以促進生育；而目前補助僅限於受託兒童兩歲以前，希望能夠延長至幼兒滿三歲後，才能銜接上幼兒園。

二、 平價托育的服務滿意度

本研究也調查了服務使用者對於平價托育服務提供者的滿意度,所評量的面向包括托育環境,與托育人員的互動、服務態度、照顧品質，托育人員所提供的家庭教育建議，以及服務的整體滿意度等面向。此大題各項亦均為十點量表，1 到 3 分對於平價托育服務不滿意，4 到 6 分認為滿意度普通，7 到 10 分則是認為非常滿意。

（一）托育環境：

「托育環境的設施與安全整體滿意程度」題項中，近九成（93 位，92.3%）受訪者對於托育環境的設施與安全，整體滿意程度是高的;僅有 9 位(8.7%)認為普通,1 位(1.0%)認為不滿意。由於受訪者都是正使用托育服務的家長，家長必然會選擇令其放心或滿意的托育環境送托子女，故滿意度偏高亦為合理。

質化訪談內容也顯示，家長會因為自己的理念與偏好，比較托嬰中心與居家托育的差異，從近便性、照顧方式、經濟負擔、人際互動等不同角度，來為子女選擇適當、放心的托育服務。機構的優點是制度化、不用個別與居家托育人員協商勞動條件或增加額外支出；但托育機構真的可以令人放心嗎？背後的營利邏輯、看不見的人員管理制度、政府的評鑑機制，真的可以信任嗎？一位在托育系統服務的家長如此說：

> 有些人覺得機構比較好處理,他不用care保母的一些,像說三節，或者是說保母怎麼樣你要配合保母阿什麼的，就是有時候不敢對保母有什麼微詞啊，因為你小孩在他手上。你對機構就不用去管三節啊，也不用去想這些有的沒的，你只要照規定走就好，有些人他覺得托育中心比較好。...機構審核，..畢竟只是一些，守那些規則就可以評鑑好嘛，可能有時候是造假的啊。D-189-191

相對地，居家托育服務的近便性、面對面的互動、較少

的照顧負擔，又可以讓真正喜歡孩子的人來照顧孩子，促進婦女就業，所以是她比較偏好的選擇。

> 我覺得保母他有這樣一個好的，我覺得是真的讓我們敢生啦，再加上經濟負擔減輕....臺中至少保母這一塊做，而且保母他的好處是近便性，他不會像說我們要大老遠送到托嬰中心，他是可以比較近的，而且也是讓一個喜歡帶小孩的人就業當保姆，那就更多人就業當保姆，他不是一個單純的大家都送到機構，機構有時候可能變得更營利啊，或財團啊，我覺得保母反而是他可以讓每個真的喜歡帶小孩的人可以當保姆，這種就業我覺得也蠻好的。...而且他可以專注那幾個小孩，不會像托嬰中心要輪流照顧啊。D-188-189

G 受訪者則分享了她在居家托育與機構托育之間的選擇考量，先生希望孩子可以有跟其他小朋友互動的機會，也因為沒有充份時間去逐一面試、選擇托育人員，故決定將剛出生的兒子送去托嬰中心。到目前為止，他們都很滿意這家托嬰中心的服務。

> 我們保母跟托嬰都有找，保母我們去申請臺中市政府，跟月嫂...就是同樣型式申請的方法那種，只是、就是要找到適合的，加上離家近、順路，跟我們上班出門送去這樣，然後、後來又去參觀托嬰中心，就覺得，我跟我老公覺得可以去托嬰中心跟其他小朋友相處，好像也不錯，這樣，所以加上就是時間比較緊迫啦，因為申請了之後又要等媽媽、保母那邊通知說，有誰可以去，又要去面談，就是跟月嫂一樣又要面談、面試這面試這樣子，所以後來就覺得算了、算了，托嬰中心就好，對，比較方便。G-048

多位質性訪談受訪者也提到，政府應強化對居家托育和機構托育的品質進行把關，不要讓照顧疏忽或兒童虐待的新聞不斷出現，影響家長對托育服務的信任。

> 再來就是可能對保母、托嬰中心這類的審查都要抽查。不然的話為什麼一天虐一個新聞，你看托嬰中心、保母，小孩子送到哪裡都很不安全，這個我覺得最好她們可以強制要求家裡裝監視器，或者幼兒園。幼兒園

有監視器但是他不用公開。H-247

...私幼的部分，我覺得要再真的去審核這一塊，因為公幼我好像沒有聽到虐童這件事，但是私幼這個事還是太那個了，我覺得政府要加強去把關這一塊，可以讓父母安心，比方說你監視器不是只是裝的，你真的是要不定期的去突擊之類的，就督導去突擊之類；然後還有我覺得老師的教育這一塊...。J-138

（二）服務品質：

「與托育人員溝通和交流滿意程度」題項中，共有 93 位（92.3%）受訪者與托育人員溝通和交流滿意程度是滿意的，10 位（9.7%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

「托育人員的服務態度滿意程度」題項中，共有 92 位（89.3%）受訪者對於托育人員的服務態度滿意程度是滿意的，11 位（10.7%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

「托育人員提供的兒童照顧品質滿意程度」題項中，共有 95 位（92.2%）受訪者認為托育人員提供的兒童照顧品質滿意程度是滿意的，8 位（7.8%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

居家托育人員給予家長比較細緻地、個別化的兒童發展記錄和親職教育溝通，也是服務品質滿意度高的重要原因。K 受訪者指出，父母挑選托育人員是個很辛苦的過程，必須很仔細搜集資訊，溝通分析，考量各種因素，是很個別化的決策過程。而在托育服務系統工作的 D 也認為，一般家長選擇托育人員的過程，即便是優質保母，也要看雙方對教養孩子的觀念是否相似。

媽媽怎麼挑保姆這件事真的非常個別...對我來說，第一我覺得比如說他的安全性，然後再我覺得他的理念很重要，比如說我不會讓孩子吃垃圾食物，然後我不會讓他看電視。可是很多保姆，像有一個保姆，他就說他帶如果帶我們就是第三個小孩，所以他們會輪流洗澡，洗澡的時間他們就會看電視，我覺得如果說你是短暫的，我們也不苛求保姆。這要溝通，但是他就

說如果她在那段時間表現好棒棒，他就會讓他看50分鐘的電視，不是說15分鐘保護眼睛嗎?還給他看50分鐘，然後我就覺得（停頓）... K-125

可能對他來講比較方便，會，可是你找托育的本來也就要多花點心思，因為你就算看那些東西，還是要小心，保母你要多看才知道說到底哪一個保姆比較適合你，就算他可能得優質保母，但他教養方式你不喜歡，還是會有這個問題。D-193

後續 J 媽媽則更清楚地，說明他們運用保親溝通過程，有效地讓家長掌握孩子成長的軌跡，也會定期對兒童發展進行評量，透過社群媒體互通訊息、分享資訊。

會，我們都有一個保親系統，他會傳照片，他固定每個月都會有，一歲兩個月、一歲三個月，就是每個月的照片記錄；然後也會跟我們講，不是到現在都會規定有記錄本，寶寶日記，然後寫小孩的狀況，我們都會在上面溝通，他說記錄幾點做什麼之外，也會跟我們說寶寶今天的情緒，偶爾會寫一下，然後還有評量，每個月好像不知道多久一次都會有評量他現在發展的狀況，然後我們也有line的群組，然後我們都會互相講什麼之類的，我覺得這都很好。J-094

他（居家托育人員）會說小朋友一些行為，就說我兒子（10個月大）最近很喜歡咬人，長牙所以很喜歡咬人，然後他就會跟我說，就是在家怎麼幫他，然後在學校他們會怎麼處理這樣子，然後吃飯的就是開始在奶變少，然後副食品變多，他給我們調整奶量，慢慢把奶量減少，跟我們討論他會不會餓，如果不會可以再減少一點啊，或是多吃粥啊，這樣子，都有啦！G-056

（三）家庭教育建議：

「托育人員給予的家庭教育建議滿意程度」題項中，共有 89 位（86.4%）受訪者認為托育人員給予的家庭教育建議滿意程度是滿意的，14 位（13.5%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

此外，在照顧安排上會比較有彈性，不會如機構照顧一樣，一旦孩子生病，敬必須由家長帶回自行照顧，影響家長的工作安排。

> 我們有一些父母也會認為說有時候保姆的好處，就是比如說小朋友感冒怎麼樣，還是可以送到保姆那邊，但是如果是托嬰中心，他就會希望你完全要回家了。Y-151

但是如果父母的工作是在週末也必須輪班的，選擇居家托育則會比較辛苦，因為居家托育人員未必會想要跟著家長輪班調整時間，導致部分家長在選擇上受限。

> 比如說像我們禮拜六上班的人，或是像我說有些家長他是，兩週輪中班，兩週輪早班，但是這東西好像他被綁在一起也是，保姆她不想接也是，第一我也不想要我的服務跟著輪班；然後再是如果我要配搭兩個保姆，好像他又沒有在這個體制，我不知道該怎麼說，就是那個形式多樣化怎麼去克服這些，因為臺灣是一個服務產業，它不會有現在朝九晚五的人，不會像以前那麼多。K-182

當然，部份居家托育人員會在家長送托前就把自己的收托條件溝通清楚，包括每月收取清潔費(為兒童洗澡和洗屁股)、副食品的內容項目，如需補充必須加價、是否願意帶兒童外出曬太陽、兒童感染的控管、家長接送時間是否有彈性等等；這些都是家長在挑選居家托育人員時要面臨的契約協商狀況。

（四）整體服務滿意程度：

共有 93 位（90.3%）受訪者對對於子女送托機構或居家托育人員的整體服務滿意程度是滿意的；10 位（9.7%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

整體來說，平價托育服務使用者對於平價托育之滿意度，平均分數皆超過 8 分，顯示使用者對於平價托育服務是感到高度滿意，在質性回應中使用者也提到：「政策立意良善，謝謝提供優良保母讓父母安心工作，使有工作的媽媽才能身心平衡」。

（五）整體政策滿意度：

將近七成受訪者，給予整體平價托育政策滿意的評價，共有 70 位（68%）表示滿意；32 位（31.1%）對於政策感受普通；僅 1 位（1%）不滿意。

整體來說，上述各項政策效能評價之平均分數落在 7.7 到 8.7 之間，顯示服務使用者認為平價托育整體政策滿意度不低；其中平均分數最高項目為「托育人員提供的兒童照顧品質」，平均分數為 8.7 分。質性訪談資料也補充我們對整體政策效能的理解與肯定，茲補充如下。

> 我覺得臺中市托育一條龍政策，我覺得真的算是幫助我們很大，因為他不是說單純的補助，而是說他其實是鼓勵我們這些婦女，就是在生育之後要回到職場，而不是說就是只是單純領錢。那同時他也有定價的措施，所以他不會讓有些政策，就是發給補助之後，反而會造成像幼兒園之前就是有漲價，幼教卷漲價，那我們這個托育政策的話，反而有定價的措施，所以他不會讓保母的托育費用隨之提高，因為我兩胎都有申請托育補助，所以我就會覺得說，至少跟其他縣市比起來，我算是受惠蠻大的，以台北來講好了，就會覺得說台北反而沒有像我可以領到的補助那麼多。....因為他這個托育一條龍的補助政策下去，我不會說負擔那麼大。而且其實臺中的保母系統其實也做得還蠻好的，還蠻落實的，因為不管是剛開始收托，訪視員都有去看，保姆也都有跟我講，所以我基本上是還蠻放心把小孩送到保母家。D-001-002

表 4-2-2：平價托育服務使用者服務滿意度(n=103)

變項	分數	次數(%)	平均數
托育環境的設施與安全整體滿意程度	1到3分	1(1.0%)	8.5
	4到6分	9(8.7%)	
	7到10分	93(92.3%)	
托育人員溝通和交流	1到3分	0(0%)	8.6
	4到6分	10(9.7%)	
	7到10分	93(92.3%)	
托育人員的服務態度	1到3分	0(0%)	8.6
	4到6分	11(10.7%)	
	7到10分	92(89.3%)	
托育人員提供的兒童照顧品質	1到3分	0(0%)	8.7
	4到6分	8(7.8%)	
	7到10分	95(92.2%)	
托育人員給予的家庭教育建議	1到3分	0(0%)	8.4
	4到6分	14(13.5%)	
	7到10分	89(86.4%)	
整體服務滿意度	1到3分	0(0%)	8.6
	4到6分	10(9.7%)	
	7到10分	93(90.3%)	
政策的滿意程度	1到3分	1(1.0%)	7.7
	4到6分	32(31.1%)	
	7到10分	70(68.0%)	

整理個別訪談資料發現，不管是選擇居家托育還是機構托育，托育人員的素質、收托環境、收托規範，是除了經濟負擔外，最關鍵的托育議題。服務使用者擔心，臺中市的定價策略，雖然減輕使用者的負擔，但可能會導致居家托育人員用提高收托數來增加收入，服務人員的工作負荷與兒童照顧品質如何兼顧？政策於此，可以給予什麼樣的支持？

因為有些保母一直沒有辦法收到那麼多小孩，因為臺

> 中市這樣定價下來，其實你會挑戰保母的能力，因為其實價格就是這樣，假如說我想要帶三個、四個，要怎麼辦，所以呢我覺得他們自己職能真的要提升，要不然的話老實講...碰到保母他受不了，可能自己情緒控管有問題，所以他可能就對小孩比較用力，造成小朋友受傷，都是有可能的。我就會覺得說其實照顧小孩，不管是小孩、老人，情緒控管真的很重要，如果說保母雖然他這樣收很多，但是他沒辦法控制，假如說有個小孩就是很愛哭，他受不了，其實就會發生這樣的行為，其實臺中發生這種行為蠻多的，以比例來講，不知道為什麼蠻容易出現的，可是我會覺得說，其實保母除了專業職能之外，他自己情緒上面，或者是說我們到底還可以給他什麼樣的支持，讓他不要這麼容易失控，因為我們自己家長都了解那真的受不了，很容易失控，更何況保母可能帶那麼多個小孩，所以我覺得這塊也是。D-076

至於托嬰中心部份，家長關心的主要是疾病感染問題，除了子女健康外，家長的照顧安排也令人困擾；但個別受訪者對於受僱於私立托嬰中心之托育工作人員，相關的薪資待遇、勞動狀況等議題提及不多。

> （最擔心托嬰中心）傳染吧，傳染這件事，我真的會比較擔心。因為那時候跟我老公討論過一件事，我們的工作，今天一說學校腸病毒，你要隔離你就帶回家，父母就要請一個禮拜假，你一年有多少特休可以讓你休？然後第二件事情是我總覺得就是這麼多，我覺得還是會照顧不周全的。J-095

受訪者 G 表示，因為自己子女送托之托嬰中心，於受訪時並未配合中央新訂準公共化托育政策，未與地方政府簽約，故影響到家長的托育補助請領資格。她覺得政府應該有更積極的鼓勵或輔導措施，而非讓家長自行去跟業者協商或要求。站在家長的角度，她一方面不想改變子女照顧方式，一方面又覺得自己的權益受損，語氣中顯現無奈與不解。

> 我覺得他們鼓勵...他應該還是鼓勵就是送去、送托，婦女就業這樣子，只是他沒有輔導托嬰中心、沒有鼓

勵托嬰中心，或是他沒有站在托嬰中心的角度想，我覺得啦！所以托嬰中心就不願意加入啊，父母我們，其實大家都有去跟托嬰中心反映，說你們為什麼不加入這樣子，可是托嬰中心一定有他們的困難，不然他們加入就好，幹嘛承受很多父母，寧願幫小孩轉學，也不想加入，我是這麼覺得啦，所以應該做不來。....我不了解他們內容到底是什麼，政府跟托嬰中心談的內容是什麼，對，應該是有什麼不OK的地方所以他們才不願意加入吧！G-038-039

第三節、到宅坐月子服務促進性別平等之效能

一、 到宅坐月子如何促進性別平等？

本研究分析了到宅坐月子服務使用者，如何評價到宅坐月子的政策所產生的效益？評量面向包括：到宅坐月子是否能提高坐月子服務人員的就業機會與收入？協助產婦、新手媽媽學習照顧幼兒技能？提供支持、增加婦女生育意願？以及，是否能幫助新手爸爸分擔照顧責任及家庭內平等分工家務等面向。此題項為十點量表，1 到 3 分認為政策沒有幫助，4 到 6 分認為政策成效普通，7 到 10 分則是認為政策非常有幫助。各題項分析結果請參閱表 4-2-3。

（一）提高婦女就業與經濟收入：

「創造到宅坐月子人員更多就業機會」題項中，共有 93 位（93%）受訪者認為，到宅坐月子政策對於創造坐月子服務人員更多就業機會，是非常有幫助的；4 位（4%）認為普通，3 位（3%）認為沒有幫助。

「提高婦女經濟收入」題項中，共有 69 位（69%）受訪者認為，到宅坐月子政策對於提高婦女經濟收入，是非常有幫助的；11 位（11%）認為普通，10 位（10%）認為沒有幫助。

（二）對生育率有無提升效益：

「有助於提高婦女生育意願」題項中，共有 66 位(66%）受訪者認為，到宅坐月子對提高婦女生育意願是非常有幫助的；24 位（24%）認為普通，10 位（10%）認為沒有幫助。

質性訪談的資料顯示，到宅坐月子對於提高生率的效果是很有限的。正如一位從事人群服務的 A 媽媽所指，「不會啊（鼓勵生育），因為它只是服務我月子期間而已，它又不會幫我顧小孩。」（A-142）。她也提到，過去服務未婚媽媽的經驗，她發現坐月子服務對小媽媽來說是沒有太大吸引力的，因為小媽媽覺得坐月子不重要。「我們會鼓勵她，有的告訴她有些概念是身體要做好，可是我覺得對她們來講無感，你給我錢比較快。...她們覺得坐月子只要吃那些東西...很可憐。」（A-138）。另一位使用坐月子服務的受訪者也說：

> 我覺得倒不會因為說有多一萬塊，你就想要生。但是我覺得確實可以讓你其實是會有意願去申請這個...服務的項目。...應該是說這個..因為本來我還是會想要請月嫂嘛！那就是有點是多了一萬塊，就是可以去運用這樣子。不然我自己在外面請也是一樣的錢...（問：提高生育率是沒有用，但是至少會讓生孩子的人覺得友善一點？支持一點？）嗯，對！ B-124-127

受訪者 I 也覺得，光是坐月子服務，是無法鼓勵生育的；哪是否還有其他方法？坐月子服務的政策效益是甚麼？

> 對，可是我覺得像你說的會不會有什麼方法會想讓我們多生小孩？我覺得那個其實都是...政府幫助的還是不夠。我覺得那是因為我們覺得小朋友大了，好像需要多一個伴，讓她多一個姊妹、兄弟也好這樣子，才會有那種想要生第二胎的念頭這樣。I-015

> 我覺得現在就是環境太貧苦了所以生了會怕，現在想要生，都會說你可以準備生第二個了，真的要準備好才能生。...開銷，開銷真的很大，現在小孩，我覺得現在小孩真的是很辛苦，我看我的學姊們，小孩都大了，她們要補習，然後假日也要送去什麼才藝課，然後還要去幫她找足球班，心算班，游泳班，我就說為什麼要這麼辛苦，我們以前不是這樣，我們以前都是在田裡跑，然後就是頂多補個習就很了不起，所以我就覺得，她要學就說小孩競爭太大，可是這些都要花錢就覺得很可怕。...可是就是不想生、害怕生，我覺得大部分都是經濟，這樣子，可是那小孩有窮養的方

法，有富養的方法，都是有，只是，難免會想要給小孩比較好的環境。G-182-184-186

（三）對產後媽媽的支持：

「有助於產後媽媽順利回到職場」此題，有 63 位（63%）受訪者認為，到宅坐月子政策對於協助產後媽媽回到職場是非常有幫助的；29 位（29%）認為普通，8 位（8%）認為沒有幫助。

「有助於支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能」一題中，則有 84 位（84%）認為非常有幫助；14 位（14%）認為普通，2 位（2%）認為沒有幫助。

結完婚，就是還在適應的時候，怎麼就生小孩了，就生完了，那我跟公公婆婆住，就是會有一些磨合期這樣，對、然後就生完小孩又是第一個，雖然我是護理師，可是我顧的是大人，我不是顧小孩，...突然一個活生生的小孩，還是會有點手忙腳亂，所以我覺得月嫂幫助滿大的，他就教你怎麼辦，又一個月讓你休息，這樣只是月嫂，結束之後一個月滿了之後，就是挑戰正開始，就是我餵母奶，小孩就是白天我顧，先生上班，婆婆也出門在外。G-071

「有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱」此題，亦有 76 位（76%）受訪者認為該政策對於協助產後媽媽回到職場，非常有幫助；18 位（18%）認為普通，6 位（6%）則認為沒有幫助。

那些月子媽媽其實也都蠻有愛心，然後也很願意幫忙，像我第一胎那樣的狀況，他其實他的支持讓我也比較不會產後憂鬱，因為我是15天在月子中心，15天月子服務，然後第一天我回來的時候，我手足無措，因為不在月子中心了啦，而且又特殊兒，不知道怎麼顧，就趕快跟月子媽媽請他趕快過來，他當然會覺得其實小孩都還好啦，反正他這樣子支持讓我覺得有人協助坐月子，比月子中心來的貼心，就是真的有支持啊。D-111

「有助於讓產婦在家獲得充分休息」？有 79 位（79%）

受訪者認為到宅坐月子政策非常有助於產婦充分休息;17 位（17%）認為普通，4 位（4%）認為沒有幫助。

「有助於讓新手媽媽更有自主性」？79 位（79%）受訪者認為到宅坐月子政策非常有助於讓新手媽媽更有自主性；17 位（17%）認為普通，4 位（4%）認為沒有幫助。

上述分析可以看到，絕大多數的個別訪談受訪媽媽都很肯定坐月子服務人員對她們的幫助，在照顧嬰幼兒、家務處理、壓力紓解上都有很多優點，他們都願意再次推薦家人朋友使用這項服務。

個別訪談時，受訪者 A，B 都表示，第一胎對新手媽媽來說，容易有心理焦慮、產後護理、不知所措的壓力，可以有人到宅服務，確實可以獲得支持；當然，若不是坐月子中心所費不貲，不然去做月子中心可能可以獲得更全方位的照顧。

> 以我兩次的經驗，我覺得可以的話第一胎去月子中心，我想那個月嫂其實也有這個概念，像我同學的優勢是專門照顧你，所以在照顧你跟照顧你的孩子時候，他也可以告訴你這個孩子可以怎麼顧、可以怎麼處理。那第一胎的時候用這個我覺得是好的，就有人可以專業的指導你，我覺得那是對一個新手媽媽來講比較受益的。第二胎之後真的不用花那個錢，第二胎就是餐拿來家裡吃就好。A-154

> 我那時候第一胎（自請，沒使用系統）的話，其實因為真的就是新手媽媽，所以對孩子照顧或包含餵奶的姿勢啊！然後那些其實都...如果有問題的話，是可以的。甚至是因為產後...還有一些產後護理，包含還有傷口嘛！陰道還有傷口。他們其實如果需要的話，是可以幫你...擦藥這樣子。然後或者是——B-074

> 嗯。我覺得優點還蠻多的，因為就變成說有多一個人來幫忙分擔一點家務嘛！因為有時候我也會怕我婆婆太忙。那如果有月嫂的話，其實就是變他可以幫忙。有時候如果洗奶瓶啊！還是說我自己的一些衣物的部分，他就可以幫忙協助那些東西。...然後也不會擔心去麻煩到長輩。嗯，心理的壓力也會比較輕鬆這樣。

如果月嫂功能...（笑聲）好的話，不然那幾天...（笑聲）其實覺得...（笑聲）還蠻不開心的...B-095-106

（四）性別平等：

「有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任」題項中，共有 70 位（70%）受訪者認為到宅坐月子政策對於讓新手爸爸分擔照顧責任是非常有幫助的，23 位（23%）認為普通，7 位（7%）認為沒有幫助。

「有助於教育夫妻平等分工家務」題項中，共有 53 位（53%）受訪者認為到宅坐月子政策對於教育夫妻平等分工家務是非常有幫助的，33 位（33%）認為普通，14 位（14%）認為沒有幫助。

「有助於幫助新手爸爸學習父親角色」題項中，共有 61 位（61%）受訪者認為到宅坐月子政策對於教育夫妻平等分工家務是非常有幫助的，29 位（29%）認為普通，10 位（10%）認為沒有幫助。

在臺中市社會投資理念中，原本設定希望到宅服務人員，可以在服務過程中，協助推動或倡議家務性別平等分工，或協助新手父母分擔照顧責任。可惜的是，這個政策目標與效益並不明顯。多位受訪者認為，受限於服務時間和服務項目，到宅坐月子服務人員不太會有機會與產婦的配偶相處，但可能會碰到其他長輩，如婆婆等，是可能有些溝通和協調事務的空間，但未必能扮演性別教育的角色。因此，很難期待坐月子服務能有效促進「夫妻平等分工家務」。

她可能沒有什麼機會遇到我的先生，我先生那時候剛好也非常的忙，但是她會跟我聊了一些她們傳統的女人在聊的事情，她們就在講女人的事情（台語），然後我不知道算不算性別... K-068

嗯...我覺得基本上很難欸！因為可能他們通常如果會請月婆，通常就是產婦...在家嘛！然後也許他的家人其實就是去...就是很像我老公，就是還要上班嘛！對，所以通常就是我跟她...其實不太有機會是可以碰得到（先生）... 有時候月嫂他本身自己就是一個...他可能依他年紀跟他受的背景教育，他其實基本上都是一個很傳統的角色了。所以我覺得蠻難...他其實他的

角色...很難去告訴先生，就是他應該要負擔家務的分工。甚至他自己本身，他都一直在做這種從事...勞動...就是也是比較女性的東西嘛！B-064

...因為基本上如果月嫂來家裡，就是很多的工作是由月嫂代勞嘛...先生的話，就是...我覺得其實在月子期間，真的就...月嫂不在的時候，如果有時候...因為那時候有時候還是需要補一點配方奶，那先生其實就是幫忙去...就是可能泡奶，或者是採購一些用品，就是外出的。就是可能我不能自己出去嘛！然後他就是幫忙採購一些需要的東西這樣。 B-066-119

...我只印象非常深刻，她就說我婆婆說我不想再生了，然後她就來跟我講，說「你婆婆說你不要再生了，你自己的打算是什麼？」我就說我都那麼老了，而且我也生不出來了，所以怎麼了嗎?然後她就說「我只是想說關心你一下這樣。」好像只有這樣。...我沒有覺得他有特別照顧我跟孩子以外的事。K-069

此外，不論是服務使用者還是服務提供者，大多認為在角色上會有所衝突，特別是彼此有僱傭關係時，需注意溝通技巧拿捏與界限。

對。就是月嫂本身他就是拿人的錢，就是拿可能我們產婦或者是產婦先生出的錢嘛！我覺得有點就是受雇者的角色，你要怎麼去告訴那個出錢的... B-158

他會跟我先生聊天，可是聊什麼我就不知道，不會在房間聊，就是我先生在樓下看電視，跟他聊天。...G-272：他如果以像一個媽媽的角色跟他說，我覺得是ok的，畢竟他是長輩，我覺得是可以，可是你說教育...只是沒有辦法教育，是建議。...不能干涉人家的家務事，還是會這麼覺得，可以灌輸這個觀念啦，可是你說到完全改變，畢竟他只有一個月的時間，而且要有人認同，就是我家沒有人認同那就白談，就會覺得管那麼多。G-271-275

但於「幫助新手爸爸學習父親角色」與「分擔照顧幼兒的責任」應可略有貢獻：

> 基本上我先生蠻體貼的，他就是回來，他小朋友讓他洗，他就沒有讓我洗。... 就是丟給他就會，他也會在旁邊看、旁邊學。他也是趁最後她（服務人員）服務剩一個禮拜的時候也在旁邊學這樣子，就是多少看、會一點這樣。啦！... I-149

> 像我也會抱怨啊！這個先生不會幫忙做家事還是什麼，我先生不是不會，他可能叫他動一下，他就動一下這樣子。她就會陪你聊天，就說「不會啊其實我服務這麼多，其實你先生算不錯了！」對，就是我覺得好像聽她這樣講，好像真的好多了！就也沒有那麼要求那麼高了。... 其實我這個月嫂是會，她都會去稱讚他，就說「你很不錯喔！我服務那麼多的家庭，你是算不錯的先生喔！還會幫忙喔！」什麼的。I-151

（五）其他面向效益：

「有助於減少生產花費」題項中，共有 80 位（80%）受訪者認為到宅坐月子政策對於減少生產花費是非常有幫助的，11 位（11%）認為普通，9 位（9%）認為沒有幫助。

> 我都蠻推薦她們可以找那個月嫂的，因為我覺得一來費用嘛！費用差蠻多的。然後我跟人家講說其實月嫂可以替你做的事情比你想像的還多啦！我覺得包括家務方面的分擔，因為我自己本身我還蠻注重家裡面的整潔，就算我在坐月子，我也還是會動手做。那有的月嫂就幫忙很多。費用我覺得就差很多。I-006

「有助於促進婆媳關係和諧」題項中，共有 65 位（65%）受訪者認為到宅坐月子政策對於促進婆媳關係和諧是非常有幫助的，26 位（26%）認為普通，9 位（9%）認為沒有幫助。

受訪者 I 表示，雖然婆婆會願意幫忙自己，但是因為有月嫂協助，自己可以感覺更自在，也不會因為不敢跟長輩溝通而讓自己有壓力，避免可能產生的摩擦。

> 我也覺得畢竟如果婆婆做的話還是有點沒那麼自由，那跟她的話，我覺得還蠻能溝通的，我覺得我想要做什麼、還是她可以幫我做什麼，我覺得都蠻清楚的。

I-002

另一位服務人員 C2 也分享她服務過的案例，婆媳因為坐月子產生一些小摩擦，此時他們就可以扮演居中協調與建議的角色。對服務人員來說，要能察言觀色、居中協調要有技巧，才不會介入別人的家務事，又能讓產婦獲得最好的照顧，是需要敏感度與技巧的。

> 婆婆一直買，要我煮給媳婦。先生又不在場，可能在外地，那我們居中去做這個協調。那有時候在這個兩性角色，她又不是她女兒，只是一個媳婦角色...（C群-227：不敢說。）又很鬱悶（台語）。那我們就這個工作的人，就有一個這個...當中做協調。C2-226-227-228

> 我說因為他怎樣怎樣，或者是說他看我們的菜色好像不夠熱、不夠活，就會晚上又弄一個麻油蛋加桂仁，那產婦就整個燥熱，晚上不能睡，整個喉嚨都上火。就會不曉得怎麼轉達，轉達的時候如果講的長輩不高興，長輩跟他兒子講就說：「啊你那個都不買單，我們對你那麼好，怎麼會嫌？」對，都不要吃（台語）。啊是為你身體好。所以這個，我覺得在這兩性平等這個部分，有時候是真的很無奈。我們就會用比較安撫他們說，那你就這個月把自己照顧好。因為先生也不容易，他不可能去了解這些啊！也跟婆婆講說，他就不要吃那個，他如果要吃我再跟你講，我們再煮或是怎樣（台語）。就是我們會有協調這個角色。C2-229-230

> C4-166：月媽真的很好。

> C5-078：居中協調。

> C2-231：我們中間這個動作很重要，就協調看看他人的這個關係還是人情的關係，對。

> C2-232：而且你要在當中發覺異狀喔！

> X-382：OK。講話也要講得有技巧喔！

C群-229：對。

「有助於傳遞育兒觀念」題項中，共有 80 位（80%）受訪者認為到宅坐月子政策對於傳遞育兒觀念是非常有幫助的，16 位（16%）認為普通，4 位（4%）認為沒有幫助。傳遞具體的育兒技巧和觀念，例如，

> 會，她會教我。我就那時候因為第一胎小朋友還小，都是我婆婆洗澡，我都不敢洗；第二胎她就說...那時候我前面真的是在休息，後面剩一個禮拜的時候，她快要結束服務的時候，我就說「大姊妳要教我，我看一下你怎麼洗」趕快學一下這樣子。I-147

> 我覺得她（坐月子服務人員）也不錯欸！其實像我們生完之後，我覺得我們也需要一個聊天的對象。不管是小朋友照顧的技巧，「小朋友為什麼我沒有哺奶啊？」像她也會給我一些資源啊！就說「XX，我好像有看到人家說妳可以用熱棒子去推拿」或是什麼手法這樣。I-151

整體而言，使用到宅坐月子服務的受訪者主觀評估的各項政策效能，平均分數落在 6.7 到 8.8 之間，多數政策效能平均分數皆超過 7 分；顯示服務使用者多數都認同到宅坐月子服務，對產婦有多面向的幫助。整體正面評價趨勢相當一致。

其中，平均分數最高題項者是「有助於支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能」，在量化調查的質性回應中，使用者也提到：「產後可以在自家得到妥善的照顧，包括產後護理、寶寶照顧以及簡單的家務打理，讓我可以無後顧之憂的安心休養。」。

比較可惜的是，平均分數最低為「有助於教育夫妻平等分工家務」，使用者也回應道：「到府坐月子不易改變原本家庭系統動力，所以性別分工及婆媳互動等改變效果有限。」

表 4-3-1：到宅坐月子服務使用者政策效能(n=100)

效能	分數	次數(%)	平均數	效能	分數	次數(%)	平均數
有助於提高婦女生育意願	1到3分 4到6分 7到10分	10(10%) 24(24%) 66(66%)	7.3	有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱	1到3分 4到6分 7到10分	6(6%) 18(18%) 76(76%)	7.9
創造到宅坐月子人員更多就業機會	1到3分 4到6分 7到10分	3(3%) 4(4%) 93(93%)	8.6	有助於讓產婦在家獲得充分休息	1到3分 4到6分 7到10分	4(4%) 17(17%) 79(79%)	8.0
有助於產後媽媽順利回到職場	1到3分 4到6分 7到10分	8(8%) 29(29%) 63(63%)	7.3	有助於讓新手媽媽更有自主性	1到3分 4到6分 7到10分	4(4%) 17(17%) 79(79%)	7.9
有助於提高婦女經濟收入	1到3分 4到6分 7到10分	10(10%) 21(21%) 69(69%)	7.4	有助於減少生產花費	1到3分 4到6分 7到10分	9(9%) 11(11%) 80(80%)	7.9
有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任	1到3分 4到6分 7到10分	7(7%) 23(23%) 70(70%)	7.5	有助於促進婆媳關係和諧	1到3分 4到6分 7到10分	9(9%) 26(26%) 65(65%)	7.3
有助於支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能	1到3分 4到6分 7到10分	2(2%) 14(14%) 84(84%)	8.8	有助於傳遞育兒觀念	1到3分 4到6分 7到10分	4(4%) 16(16%) 80(80%)	8.1

有助於教育夫妻平等分工家務	1到3分 4到6分 7到10分	14(14%) 33(33%) 53(53%)	6.7	有助於幫助新手爸爸學習父親角色	1到3分 4到6分 7到10分	10(10%) 29(29%) 61(61%)	7.1

二、 到宅坐月子的服務滿意度

有關到宅坐月子服務使用者對於服務滿意度的調查方面，評量面向包括：對於到宅服務人員的服務態度，與服務人員之間的溝通和交流，服務人員所提供之餐食、服務、育兒知識、家庭分工教育、家事技巧，與整體服務滿意度等。此大題各題項均以十點量表作答，1 到 3 分對於到宅坐月子服務不滿意，4 到 6 分認為滿意度普通，7 到 10 分則是認為非常滿意。請參閱表 4-2-4。

（一）服務態度：

「服務態度滿意程度」，題項中，共有 83 位（83%）受訪者對到宅坐月子服務人員之服務態度是非常滿意的，13 位（13%）認為普通，4 位（4%）認為不滿意。

「溝通和交流」題項中，共有 82 位（82%）受訪者與到宅坐月子服務人員之溝通與交流是非常滿意的，14 位（14%）認為普通，4 位（4%）認為不滿意。

> 如果一直滑手機沒有休息她也會念，她說眼睛要休息，不能一直滑手機，小孩在睡你要趕快睡覺，就是這句話，每個人都會跟我說。（問：月嫂的工作會很重嗎？）他九點半來我家，然後就開始準備我的早餐，然後早餐準備完了之後就中餐。九點半吃早餐，然後我吃飽然後用一下他就顧小孩，然後我吃飽後，差不多他就要煮飯，煮午餐了，對，煮完午餐後下午他幫我，他會稍微，他吃飯時間稍微休息一下這樣子，然後再來就是他會繼續顧小孩讓我睡個午覺，然後就準備點心，然後晚餐這樣子，因為他五點前就要把晚餐準備好，五點就下班了這樣子，所以就是我覺得光是準備三餐加兩個點心就滿累的。...對，加上幫小孩洗澡。...小孩衣服我們請他洗，然後我們自己都就洗衣機。G-141-144-145-147

（二）餐點與服務：

「餐點滿意程度」題項中，共有 82 位（82%）受訪者對到宅坐月子服務之餐點滿意程度是非常滿意的，14 位（14%）認為普通，4 位（4%）認為不滿意。

「提供的服務滿意度」題項中，共有 82 位（82%）受訪

者對到宅坐月子服務之滿意程度是非常滿意的，13 位（13%）認為普通，5 位（5%）認為不滿意。

> 她（服務人員）會問我喜不喜歡吃。...她煮什麼我就吃什麼，只是她會變化，多樣化的。...我們家有什麼她就煮什麼，然後他會自己決定要讓我吃什麼這樣子，就每天早上去買，買完來我家。G-097-099

整體而言，八成以上的服務者基本上都對坐月子服務人員所提供的服務內容和品質感到滿意，受訪者 D 表示：

> 雖然她不是每天掃地拖地，但他可能兩天拖一次地啊，然後廚房廁所那些都會幫忙用乾淨，然後也有小家庭晚餐，像我這種大家庭，他其實也跟我婆婆搭配得蠻不錯，他就會煮給我的菜之外，他就會份量多一點，甚至我們家那麼多人都還可以吃，只是我婆婆他自己如果要再多一兩道菜就我婆婆自己煮，我婆婆就很喜歡...D-108

（三）育兒與家務技巧：

「提供育兒知識」題項中，共有 77 位（77%）受訪者對到宅坐月子服務所提供的育兒知識非常滿意；18 位（18%）認為普通，5 位（5%）認為不滿意。

「教導家事工作技巧」題項中，共有 67 位（67%）受訪者對到宅坐月子服務所提供的家事工作技巧非常滿意;27 位（27%）認為普通，6 位（6%）認為不滿意。

選擇到宅坐月子服務的原因很多，除了比去做月子中心更經濟之外，擔任護理師的 G 表示，在自己家裡做月子，雖然晚上要自己照顧嬰兒，但是父母比較沒有時間與嬰兒相處，不易了解嬰兒習性，產後適應期會拉得比較長；月子中心的嬰兒重多,也可能容易相互感染感冒之類的;而在家做月子，母嬰可以提早熟悉彼此，照顧安排也可以直接因應生活環境而有不同學習。例如給孩子洗澡、

> 我覺得滿好的...因為月子中心就很像在醫院，你小孩都有人顧，然後他也不會，他就是時間到就把小孩推過來給你，你餵完奶就還給他，這樣子，所以其實沒有跟小孩相處，你不知道小孩的習性，那一個月之後

帶回家，我有朋友一個月後帶回家真的是很可怕，因為根本跟這個小孩沒有到非常熟，對，因為她小孩都是月子中心在顧啊，所以，加上我又覺得月子中心小孩多就容易生病感冒，對、所以我會有點不放心，然後當然就費用比較高，然後月嫂我覺得滿好的，她可以來家裡，自己家比較熟悉這樣子，然後她也會教你就是在家這個環境要怎麼顧一個小孩，不是說在月子中心帶回家，在月子中心這樣做，在家不一定這樣做，可能就沒辦法這樣做。G-085

洗澡，對，那時候在醫院教我們這樣洗，可是回家根本沒辦法這樣洗，像醫院就是可以站著洗，有一個洗手台，然後洗小朋友，我家怎麼可能在洗手台洗小朋友，然後其他還有就是，譬如說沒有母奶的時候，擠不出來，月嫂就會教你什麼方法，或是她會煮一些比較發奶的補品給你吃這樣子，然後也會跟我們聊天，跟家裡的人聊天這樣子，我很累的時候就把小孩推給她，請她顧一下，我睡一下，還可以補眠。我是覺得月嫂還不錯...G-087

（四）家務分工教育：

「家中家務分工的教育」題項中，共有 73 位（73%）受訪者對到宅坐月子服務所傳遞的家務分工教育，是非常滿意的，22 位（22%）認為普通，5 位（5%）認為不滿意。

（五）整體滿意度：

超過八成（82 位，82%）受訪者對到宅坐月子服務的整體滿意度是非常滿意的，13 位（13%）認為普通，5 位（5%）認為不滿意。擔任護理師的 G 表示，她經驗裡的坐月子服務人員，在整體知能上是可以的，在餐食準備、嬰幼兒照顧、傷口照顧等知識和技巧上，大致都令人滿意。

顧小朋友這個部分沒有問題，因為他們都很OK，洗澡啊，然後喝奶啊。....那媽媽這部分，就是說最常遇到就是母奶的問題，對，他們有的方法就是吃嘛，吃這方面，食補，然後推乳腺，這就沒辦法。..就把他推通，這沒辦法，因為其實那是技巧，除非他有專門去學，那個是好像是認證的，母乳協會什麼認證這樣子，

> 然後其他就是說傷口照護，這些他們都OK，他們現在就是到處說，產後因為會有傷口，所以他們知道前幾天是不能吃酒、不能吃麻油、不能吃促血循的藥，因為容易大出血，他們這些都ok。G-129-131

整體而言，到宅坐月子服務使用者對於各項服務的滿意程度平均分數落在 7.5 到 8.3 分，其中分數最高為「提供的服務滿意度」與「整體滿意度」，顯示服務使用者對於到宅坐月子的服務滿意度是高的。請參閱表 4-2-4。

表 4-3-2：到宅坐月子服務使用者服務滿意度分析(n=100)

變項	分數	次數(%)	平均數
服務態度滿意程度	1到3分	4(4%)	8.2
	4到6分	13(13%)	
	7到10分	83(83%)	
溝通和交流	1到3分	4(4%)	8.1
	4到6分	14(14%)	
	7到10分	82(82%)	
餐點滿意程度	1到3分	5(5%)	8.1
	4到6分	15(15%)	
	7到10分	80(80%)	
提供的服務滿意度	1到3分	5(5%)	8.3
	4到6分	13(13%)	
	7到10分	82(82%)	
提供育兒知識	1到3分	5(5%)	7.9
	4到6分	18(18%)	
	7到10分	77(77%)	
家中家務分工的教育	1到3分	5(5%)	7.8
	4到6分	22(22%)	
	7到10分	73(73%)	
教導家事工作技巧	1到3分	6(6%)	7.5
	4到6分	27(27%)	
	7到10分	67(67%)	
整體滿意度	1到3分	5(5%)	8.3
	4到6分	13(13%)	
	7到10分	82(82%)	

第四節、其他服務議題討論

本研究的質性訪談分為個別服務使用者的深度訪談，與服務提供者和執行者的焦點團體訪談，除了聚焦於上述的服務使用經驗和滿意度外，也間或從服用者的角度延伸出一些經驗，未來可供跨領域政策結合之參考，以更加彰顯社會投資的成效。其中，大致可歸納出以下幾個面向；第一，目前的社會投資政策，企業配合度不足，未來應該從性別/家庭友善職場的角度加以強化。第二，臺中市的托育政策和措施雖然達到了管制與平抑價格的效果，使家長負擔 減低，但供給大量來自購買市場服務，於公共化托育服務上供給明顯不足。第三，平價托育補助雖然號稱「一條龍」，但與中央的政策銜接不佳，2-3 歲幼兒如未能順利銜接幼兒園教育補助，會有補助中斷問題；且育有特殊兒童、未就業家長育兒、親屬托育補助等權益也較專業托育補助偏低。

一、 性別友善 / 家庭友善的職場政策未落實

此部份的經驗反映主要在以下幾個部份，有關育嬰留職停薪假的申請，多數受訪者表示，育嬰假雖然法有明文，但真正的職場現實是，看得到、用不到！究其原因，有擔心收入中斷、導致經濟壓力大的；目前政府發放的育嬰留停津貼僅有為期六個月、投保薪資所得替代率 60%的水準，對很多雙薪家庭來說，可能還是不足以支應生活開支所需。

> 我覺得現在最大的挑戰是因為你請了那個假（育嬰留停）之後，你到時候經濟轉不轉得過去，然後孩子越生越多的時候，那是不是真的可以配套，我覺得是很實質影響我要生幾個的。然後還有一個就是個人的意識形態，就是自己想過甚麼生活，我養了太多的小孩，即使國家你幫我養了之後，結果我老了之後沒有錢。A-182

> 沒辦法啊！如果說到錢，經濟壓力，哪有可能讓他們請下去！F-028

部分受訪者擔心的是，自己請假後，工作會轉嫁到同事身上，造成他人困擾；工作場域和工作性質，能否找到或安排替代性的補充人力是很關鍵的請假考量。

> 但是我應該不會請太多，因為我們的業務量蠻高的，

其實我們也不敢...像我前一個同仁，她也大概請兩個月育嬰而已。因為等於說我們一個人請假，我們自己本身的業務要讓全部的同事全分攤，那總不好意思給人家請那麼久！要是我自己，我也不好意思給人家請那麼久。雖然這個福利是OK的，可是我們也不敢。F-030

產假兩個月加兩個月育嬰假....沒辦法，因為這樣脫離工作太久了，等於是一種是財務部的人力沒那麼多，這樣的話還是想要趕快回來，因為幫我帶手的那些同事們會蠻辛苦的。我考量到不要讓他們代理那麼久、那麼辛苦，因為他們本身工作就已經很忙了，她們負荷會很大。.. 對，造成別人還有長官還有同仁們的負擔啦！講老實話是這樣。H-014

是職業婦女的壓力。...我就問她（小叔的太太）說到時候你可以休育嬰假嗎？因為我那時候....老二是因為剛好有老師可以，有人手，以前的同事可以回來幫我，我才辦法休到六個月的育嬰假，她說她沒辦法。I-159

也有受訪者擔心請假之後，再也回不到原來職務的；或是回到原來的企業單位，但必須更換職務或工作地點，影響可能更大。

對，之前公司比較小，但是以我們電商產業，因為我之前在保養品的電商產業，我們在臺中上是規模大的公司。但是問題是只要做行銷企劃，尤其是電商，很常加班，有時候加班到十點、十一點，那是正常的。（那時候你有請育嬰假嗎？）我沒有請，我不敢請。...怕被FIRE掉。（真的喔？）這是很正常的。（政府不是現在一直在宣導不可以這樣子？） 你再宣導，但是問題是我覺得這是很正常的，就是在臺灣雖然一直在宣導這件事，但是大家都還是很擔心。因為像我很多朋友，他甚至是在很大的公司，他在竹科，那種科技園區的大公司會計，他回去後他沒有把你FIRE掉，但是它就是換你職位，它覺得說你有小孩，你沒有那麼大的產能。J-064-068

現在的職場也是不友善。很多媽媽請完以後，我就說「那媽媽你大概什麼時候回去？」就是會問嘛！因為補助為了要讓他們銜接，就說「那媽媽你育嬰留停以後是直接就回去上班了？」她說「沒有，我要再找新工作，公司叫我不要回去了！」F-028

會，就是我們兩年應該還可以接受啦，可是很多公司都說你只能請一年，雖然名義上可以請兩年，可是他說兩年後你不一定回來就是這個職位，因為政府規定是，你可以回這間公司可是不一定是同一個位子。G-321

當問及是否配偶可以申請或曾經思考申請，I、D 兩位受訪者也很明白表示，職場上父親想申請育嬰假，比母親申請可能遭遇更多困難；一方面是配偶的所得佔整體家庭薪資比例可能較高，需考量請假對整體家庭經濟的影響；其次是文化期待，男性的職場角色往往優先於家庭角色，男性申請育嬰假必須有更多的勇氣，也需要一個對性別平等分工更友善的職場環境。

男生更沒辦法！我那時候跟我先生想說...其實他有要想請育嬰假，其實他也可以請育嬰假...可是我說「你請育嬰假，這樣子我們經濟效益不大啊！」你請育嬰假，兩個都請，我又不是那種高薪的那種階級。對啊！你一下子你說四萬多塊領六成薪...對啊！那個就是會很吃緊，我說你沒有必要就是...我是覺得家裡面有家長可以幫忙帶就好了，不用請到那種育嬰假，我來請就好了啦！I-162-164

他們公司因為大部分作業員女性多，他是工程師，很少工程師請育嬰留停（笑聲），然後就被主管講「是不是對我有什麼不滿」（笑聲），或者是覺得他應該不會回來，他那時候是真的也不太想回去啦，只是後來我說，...你工作薪水比較高，也穩定，最好還是等到你確定找到下一份工作你再換，所以他後來又回去。D-042

> 他就會開始說比較會知道要怎麼樣去協助。所以像他現在因為小朋友上中班，那回家的洗澡就會是我先生負責，那我同學就會很驚訝，想說通常都是媽媽下班後還要回去洗澡，因為其實我比他還晚下班(笑聲)，我可能會比他還累，所以變成他要去負責小孩洗澡，或者是說他比我早下班，可能小孩子吃飯啊，就是他也要負責，就不會是我。D-047

第二，生產後母親可能有哺乳需求，但在某些職場裡，哺乳的友善環境尚未落實。有的是哺乳空間不友善，有的是工作形態不允許短暫離開崗位，導致最後兩位受訪者不是放棄工作，就是放棄哺乳。

> 我上班的時候必須擠母奶，但是我就是必須短暫離開教室，就要請隔壁老師幫我看著...不會到不行，但是她們當然說可以幫忙啦！但是我覺得那段期間...我回到家吃晚餐的時候，有時候可能是八點多、九點。而且餵母奶的媽媽很容易不能餓，很容易生氣...因為先生也是六點下班的人，他回去他必須去保母家把孩子帶回來沒有錯，但是他可以體諒我的工作那段期間是比較晚下班，可是我會覺得說我那時候好像很愧疚對我的孩子，我怎麼在那一段我沒有陪她。那一段期間心理的壓力比較大，然後公司的女老闆就跟我說妳是產後有憂鬱，妳要去看醫生，我就心裡想「你才有病」....那時候沒有跟我帶班的家長說，就是說我可能是要自己顧孩子，因為公司要求我們這樣說，不能說是被公司逼走的.... F-151

> 我覺得我們那時候好可憐喔！你都不會在廁所吃飯，你為什麼要叫人家去廁所擠奶？我那時候在教室的時候...可是我後來才知道原來幼兒園的老師如果當了媽，她要擠奶不是去別的地方喔，就是一個遮起來，小孩子在裡面，妳就在那邊擠奶。一塊布遮著就擠奶了，妳要得看著孩子欸！F-160

> 真的是滿累了，然後又要餵母奶，他三個小時就要吃一次，然後他是親餵，我不是瓶餵，所以我要把母乳擠出來，然後再餵牠，所以其實浪費很多時間，滿累

> 的，去上班之後又繼續餵，可是我回去上班兩個月，我就擠不出來了，所以因為上班壓力大，然後又要擠出時間去擠那個奶。G-072

> 勞基法規定就是要第一年要上白班，生完小孩第一年，我有在餵母奶啊，第一年要上白班（護理師輪班）。...只是我們是顧病人，所以沒辦法控制什麼時候可以去擠，所以要努力有空檔就趕快去，然後在擠的時候就很想趕快顧病人，所以就是時間的那種壓力，所以我母奶，我也沒有什麼想法，他就自己慢慢退了這樣子。G-073-074

> 有，一開始有（壓力），我給我自己可能也有一點壓力，想說就是省錢，主要是省錢，然後小孩喝母奶也比較好，然後婆婆也有說要餵久一點...G-075

第三，部分受訪者提及懷孕期間的職務調整、彈性工時等問題，希望職場環境可以對生養育子女者有更友善的反應。

> 我是覺得可以...甚至是懷孕當中，你去工作，我也覺得...我這個好像也知道有啊！就是說我曾經看過影片，她就說「老闆我就是不舒服，我可不可以調到比較輕鬆的單位？」....我知道有一些規定是有規定，可是你不一定老闆是做的到！... 因為其實我離開上一份工作有很大的因素是因為他不能讓我兼顧家庭，等於我要準時去接我的孩子，然後我工作要常加班。I-211-212-061

二、 未見「公共化」的服務供給模式

由於臺中市的平價托育政策是以現金補助、價格控管的設計為主，因此在公托的規劃與供給上必較不足。質性訪談資料顯示，目前的受訪者雖然都已經在使用平價托育服務，故於經濟上的負擔比較舒緩；但仍須考慮到未來子女 2 歲以後的幼托選擇。多位受訪者認為，臺中市的公立幼托園所數量、名額都太少，一般家長根本申請不到；多數受訪者也還不太認識或理解非營利幼兒園這個選擇。也因為公共幼托園所會有寒暑假放假的問題、課後延托服務和彈性都不足，導致家長必須持續選擇私立幼托園所。

我覺得臺中在這塊的話希望是非營利的幼兒園或公立的幼兒園、公托可以再多一些。當然我是覺得非營利比較適合，因為對我們這種有資產的媽媽，你不太可能去，或是家裡沒有人去照顧登記，公立很難！H-151

幼稚園的部分....你如果要擴大實施公幼這一塊，你除了抽籤之外，當然是要先找優先照顧弱勢，這是當然是普遍社會一定要做到的，那除了不是弱勢的這一塊，那是不是有固定的名額可以給不是我們弱勢的人。...對，然後寒暑假怎麼接？假設讓我抽到（公幼），那是不是要先解決，至少你可以讓我托育到6點嗎？然後至少寒暑假，你是不是有開寒暑假的安親班？J-119-135

找私幼....喜歡的，有找到一個XXX，學費太高了，1萬多塊，然後還要加才藝費，加起來跟保姆的沒有差多少，甚至比保姆貴。我覺得說那這樣子負擔其實也是很重。所以我覺得真的還是經濟考量這件事，然後還有可不可以延長托育這些？不然我們根本沒辦法。J-119

公立的時間比較麻煩。因為公立時間不是四點就要接下課了？那妳下課後呢？我們還在上班欸！不好意思這時間我還在上班，你一定是家裡如果有人才能去接...H-152

目前臺中市的政策取向比較偏向以現金補助家長購買托育服務，然後實施比較縝密的價格規範和監督輔導。就有受訪者指出，新任市長能否堅持價格控管政策，不使之產生政府補多少、業者漲多少的亂象，是需要勇氣與智慧來面對業者的反彈壓力。訪談期間，適逢行政院公布準公共化托育政策，就有受訪者提及過去台南市沒有實施強制訂價的價格亂象。

如果說新的市長沒有把關這一塊，像說保母去抗議，說為什麼要給我們定價，這是自由市場，應該讓我們自由競爭，我們要多少我們跟家長協調就好，這樣的話其實變很亂欸，他們愛漲多少就漲多少，然後沒有

辦法控制，那管理就完全去掉了。....雖然我覺得保母很反彈（笑聲），或者會有很多意見。可是我覺得至少我們家長觀點就是覺得好。除了要求品質之外，也要求價格，把價格訂下來，我覺得這是很重要的。D-008-197

三、 親屬照顧貼補與特殊兒童托育需求

因為婆婆也是具有居家托育證照者，所以受訪者 E 的一歲多女兒，很自然地就委託婆婆照顧，也支付婆婆托育費用；但卻因此只能領取不倒半額的托育補助。她無奈地認為，政策設計上不太公平；但她不可能為了補助，不讓合格的親人代為照顧，反而委託外人。

對，臺中市的這個美意我就領不到了，因為畢竟我是給我婆婆自己帶，等於說這樣子好像會有一點就是想要叫我把我的小朋友給別的保母帶，我不能給我自己的婆婆帶的這種感覺。但因為這個畢竟是整個中央的政策，我們不能去說什麼。....因為我不給婆婆帶，我不可能送出去外面給其它的保母帶啊！...經濟上當然還是最主要，但畢竟你給我婆婆帶，她總不可能因為我沒有補助了，所以我要去領別的補助，所以我就不讓我婆婆帶，這個其實好像...也說不過去，就是自己的親人不讓自己親人帶，你去給一個外人帶，那好像你不信任你的親人的感覺。E-004-14

另有一位受訪者提到自己的孩子是特殊兒童，因此在選擇托育人員上會比較有困難；她建議臺中市府可以鼓勵現有保育人員，學習特殊兒童照顧知能，組織一群經過特殊訓練的保育人員團隊，或許可以讓很多媽媽不用因照顧特殊兒童而離職。

對啊，所以其實我覺得如果說保母系統他們有時候也可以向一些保母，就是他願意去學習照顧這些特殊兒的知識，我覺得對於這些特殊兒的家長也會幫助很大。因為我也加入一些特殊兒媽媽的群組，那很多人都是因為小孩出生了這樣子的結果，他們的職場中斷，而且他們面臨到的，有些可能甚至是夫妻失和，然後變

成說他一個人帶之外，他可能需要更大量的醫療跟復健，結果他就更難回到職場。那願意帶這些特殊兒的保母不多，沒有那麼多人有膽量啦。D-030

第五章、服務提供者：經驗與觀點

臺中市的社會投資政策如何促進性別平等？本研究以政策設計邏輯上具有社會投資意涵的「平價托育政策」（原稱：托育一條龍）與「到宅坐月子服務」（含生育津貼政策）兩大政策群為出發，經過議題釐清與政策聚焦後，鎖定兩類人口群以為研究對象：服務使用者和服務提供者。前者包含申請、使用平價托育服務與到宅坐月子服務的家長和產婦；後者則以服務於兩大系統中的三工作人員：居家托育人員、機構托育人員，和到宅坐月子服務人員。本章將分析從量化調查問卷所得之統計資料，並輔以兩個焦點團體訪談參與者的經驗分享；討論有關這兩大政策系統是否、如何促進婦女就業機會，提升婦女的勞動條件？於其中從事照顧服務的三類工作人員，是否滿意其職場處境？他們對於這兩大政策實施是否能促進性別平等有何看法？他們如何評估整體的政策效能？以下將分五節逐一論述。

第一節、服務提供者基本資料

本研究問卷調查發送之服務使用者，係依據臺中市政府所提供的三個獨立母群體清冊，以分層系統隨機抽樣法所抽取的獨立樣本；截至問卷回收期滿，總計回收了 180 位服務提供者的有效問卷。其中 73 位為居家托育人員、48 位機構托育人員、59 位到宅坐月子服務人員。

廣義來看，這三類受訪者都是屬於提供照顧服務的人，除了做月子服務必須肩負產婦飲食料理與部分家務外，主要工作都是照顧 0-2 歲之嬰幼兒。同時，這三類從業人員也大多是女性，可謂是高度女性化的行業。諸多文獻指出，多數的照顧工作都屬於體力與情緒密集之勞動，面對被照顧者脆弱、無法自我照顧的風險，也經常處於薪資偏低的勞動環境。

本節將先分析回收樣本之基本資料，包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、維持家庭主要生計者、生育子女數等。以下分別說明。

一、　居家托育人員、機構托育人員基本資料

居家托育人員、機構托育人員基本資料區分包括：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、維持家庭主要生計者，依序分析如下（請參閱表 5-1-1）。

（一）性別

居家托育人員中，填答者女性者，共有 72 位（98.6%）；男性者，有 1 位（1.4%）。機構托育人員中，填答者女性者，有 44 位（91.6%）；男性者，有 4 位（8.3%），請參閱表 5-1-1。

受限於性別文化上對於男女性身體接觸應有界限或可能產生風險，多數家長對於將嬰幼兒託付給男性工作者照顧，是有疑慮的。此亦導致托育人員這個行業，男性不容易進入，或不易單獨收托嬰幼兒；故本研究中僅有一位男性居家托育工作者受訪。不管是居家托育人員還是機構托育人員，都提到這個男性不被信任的問題：

> 他們會一般家長會覺得，爸爸照顧，男生照顧跟女生照顧那個細心度，就算他們已經考了證照什麼。M3-086

> 現在有很多保爸爸，其實我覺得對他們很不平等的是怎麼樣，你知道嗎？....現在人家會怕說我們對小孩子有什麼侵入性的什麼... M2-130

> 我們去上課很多保爸爸。....他昨天有跟我們分享，我們剛好昨天開小組會議，說家長來看看就沒有說就走了。M1-157

服務使用者的個別訪談也驗證這個現象：

> 因為保母這塊其實他男生、女生都可以加入，但當然如果今天是家長對於說我要幫他媒合一個保母是男性的話，他可能就會有點存疑，就會覺得「男生走保母這塊是可以的嗎？他的專業真的有比女性好嗎？」我覺得這個一方面也算是有點歧視在，因為就覺得保母這個行業就是只能女性來從事。所以如果男生說他是自己一個人，因為現在男生比較多是他可能跟老婆一起做聯合收托，就是兩個人一起帶小朋友，這樣對家長來說就會「喔！你們是夫妻一起帶小孩」，所以

他會比較願意接受這件事情。E-076

像有的我就會問說那如果是女寶寶給他帶，她需要洗屁股，他可以接受讓你先生幫她洗屁股嗎？我說妳有沒有溝通這一塊？我問保母。她說通常她在收托會跟她講說因為是兩個保母互相配合，不是說我跟你簽約，我就只能帶你的孩子嘛！當然是會有互相cover協助的部分，有的家長會介意、有的家長不會介意。因為女寶寶...我覺得這是蠻傳統的觀念，感覺女生應該就是讓女生帶的那種感覺，就是不喜歡異性多的處碰，我不知道，我覺得要是我的話，我也是這種想法。F-261

通常男性托育人員，我們這邊會看到的就是可能飲食部分是由太太負責，然後其他可能陪小朋友玩或著什麼的，就會是由先生這邊。那可能洗澡或是餵食等等，就覺得是女性該做的就還是由女性來做，男生就是會負責...。因為畢竟男生去幫小朋友洗澡，如果他今天帶到的是女娃娃的時候，家長也會有一些疑慮就是說「畢竟你是一個男性」E-080

（二）年齡

居家托育人員的年齡介於 20 歲至 65 歲之間。受訪者中年齡以落在「40 以上未滿 50 歲」者居多，共有 39 位（53.4%）；其次依序為年齡在「30 以上未滿 40 歲」者，有 19 位（26.0%）；年齡在「50 以上未滿 60 歲」者，有 12 位（16.4%）；年齡在「未滿 30 歲」者，有 2 位（2.7%）；年齡在「60 以上未滿 65 歲」者較少，僅有 1 位（1.4%），請參閱表 5-1-1。

機構托育人員中以年齡落在「30 以上未滿 40 歲」者居多，共有 20 位（41.7%）；其次依序為年齡在「未滿 30 歲」者，有 16 位（33.3%）；年齡在「40 以上未滿 50 歲」者，有 9 位（18.8%）；年齡在「50 以上未滿 60 歲」者較少，僅有 3 位（6.3%），而無受訪者為「60 以上未滿 65 歲」，請參閱表 5-1-1。

從上述資料可觀察出，機構托育人員的年齡較居家托育人員偏年輕，機構托育人員多集中在 40 歲以下，而居家托育人員的年齡較多集中在 40 歲以上，請參閱表 5-1-1。

（三）教育程度

居家托育人員中教育程度以「高中職（含五專前三年）畢業」者居多，共有 32 位（43.8%）；其次依序教育程度為「專科畢業」者，有 31 位（28.7%）；教育程度為「大學、科大、技術學院畢業」者，有 18 位（24.6%）；僅有 2 位教育程度為「國（初）中畢業」，占 2.7%，請參閱表 5-1-1。

而機構托育人員中以教育程度為「大學、科大、技術學院畢業」者居多，共有 38 位（79.2%）；其次依序教育程度為「專科畢業」者，有 5 位（10.4%）；教育程度為「高中職（含五專前三年）畢業」者，有 3 位（6.3%）；有 2 位教育程度為「碩士以上畢業」者，占 4.2%，請參閱表 5-1-1。

七成以上居家托育人員之學歷在高中職與專科之間，而機構托育人員卻有八成以上畢業於大學與技術學院，甚至有碩士學位者；顯示不同照顧人力在教育程度和年齡上均有差異。請參閱表 5-1-1。

（四）婚姻狀況

居家托育人員中婚姻狀況以「有配偶或與人同居」者，52 位（82.1%）居多；其次依序婚姻狀況為「未婚」者，有 6 位（8.2%）；婚姻狀況為「離婚、分居」者，有 5 位（6.8%）；僅有 2 位「配偶死亡」者，占 2.7%，請參閱表 5-1-1。

而機構托育人員中婚姻狀況以「有配偶或與人同居」26 位（54.1%）居多；其次依序婚姻狀況為為「未婚」者，有 21 位（43.7%）；僅有 1 位為「離婚、分居」者，占 2%；婚姻狀況為「配偶死亡」者則無，請參閱表 5-1-1。

（五）維持家庭主要生計者

居家托育人員中以「非主要維持家庭生計者」居多，共有 42 位（57.5%）；「為主要維持家庭生計者」，有 31 位（42.5%），請參閱表 5-1-1。

而機構托育人員中居家托育人員中以「非主要維持家庭生計者」居多，共 33 位（68.8%）；「為主要維持家庭生計者」，有 15 位（31.3%），請參閱表 5-1-1。

表 5-1-1：服務提供者-居家托育人員、機構托育人員基本資料

居家托育人員 (N=73)	次數(%)	機構托育人員 (N=48)	次數(%)
性別		性別	
女性	72(98.6%)	女性	44(91.6%)
男性	1(1.4%)	男性	4(8.3%)
年齡		年齡	
未滿30歲	2(2.7%)	未滿30歲	16(33.3%)
30以上未滿40歲	19(26.0%)	30以上未滿40歲	20(41.7%)
40以上未滿50歲	39(53.4%)	40以上未滿50歲	9(18.8%)
50以上未滿60歲	12(16.4%)	50以上未滿60歲	3(6.3%)
60以上未滿65歲	1(1.4%)	60以上未滿65歲	0(0%)
教育程度		教育程度	
國(初)中畢業	2(2.7%)	國(初)中畢業	0(0%)
高中職(含五專前三年)畢業	32(43.8%)	高中職(含五專前三年)畢業	3(6.3%)
專科畢業	21(28.7%)	專科畢業	5(10.4%)
大學、科大、技術學院畢業	18(24.6%)	大學、科大、技術學院畢業	38(79.2%)
碩士以上(含)畢業	0(0%)	碩士以上畢業	2(4.2%)
婚姻狀況		婚姻狀況	
未婚	6(8.2%)	未婚	21(43.7%)
有配偶或與人同居	60(82.1%)	有配偶或與人同居	26(54.1%)
離婚、分居	5(6.8%)	離婚、分居	1(2%)
配偶死亡	2(2.7%)	配偶死亡	0(0%)
維持家庭主要生計者		維持家庭主要生計者	
是	31(42.5%)	是	15(31.3%)
否	42(57.5%)	否	33(68.8%)

二、 到宅坐月子服務人員基本資料

到宅坐月子服務人員基本資料包括：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、維持家庭主要生計者，依序分析如下（請參閱表 5-1-2）。

（一）性別

到宅坐月子服務人員因為工作的特殊性，母群體和樣本中均無男性服務提供者，因此 59 位（100%）填答者皆為女性，請參閱表 5-1-2。

（二）年齡

到宅坐月子服務人員的年齡介於 20 歲至 65 歲之間，但仍以中高齡偏多。「50 以上未滿 60 歲」者最多，共有 25 位（42.4%）；其次依序年齡落在「40 以上未滿 50 歲」者，有 24 位（40.7%）；年齡落在「30 以上未滿 40 歲」者，有 5 位（8.5%）；年齡落在「60 以上未滿 65 歲」者，有 4 位（6.8%）；較少則為年齡落在「未滿 30 歲」者，僅有 1 位（1.7%），請參閱表 5-1-2。

研究者認為，從事坐月子服務，其工作性質部份需仰賴個人生養育子女的經驗，也因為必須照顧生育後的產婦，同時兼顧嬰幼兒照顧和餐食服務等，也必須與產家之家人互動，年齡偏高些應有其優勢與必要性。請參閱表 5-1-2。

（三）教育程度

到宅坐月子服務人員中教育程度以「高中職（含五專前三年）畢業」者居多，共有 36 位（61.0%）；其次依序教育程度為「專科畢業」者，有 11 位（18.6%）；教育程度「大學、科大、技術學院畢業」者，有 11 位（18.6%）；較少則教育程度為「國（初）中畢業」者，僅有 1 位（1.7%），請參閱表 5-1-2。此處的教育程度分佈，與居家托育人員較為類似。

（四）婚姻狀況

到宅坐月子服務人員中婚姻狀況以「有配偶或與人同居」居多，共有 43 位（72.8%）；其次依序婚姻狀況為「離婚、分居」者，有 7 位（11.8%）；婚姻狀況為「配偶死亡」者，有 5 位（8.4%）；婚姻狀況為「未婚」者，僅有 4 位（6.7%），請參閱表 5-1-2。

（五）維持家庭主要生計者

到宅坐月子服務人員中以「非主要維持家庭生計者」居多，共 26 位（44.1%）;「為主要維持家庭生計者」，有 24（40.7%），請參閱表 5-1-2。

表 5-1-2：服務提供者-到宅坐月子服務人員基本資料

到宅坐月子服務人員(N=59)	次數(%)
性別	
女性	59(100%)
男性	0(0%)
年齡	
未滿30歲	1(1.7%)
30以上未滿40歲	5(8.5%)
40以上未滿50歲	24(40.7%)
50以上未滿60歲	25(42.4%)
60以上未滿65歲	4(6.8%)
教育程度	
國(初)中畢業	1(1.7%)
高中職(含五專前三年)畢業	36(61.0%)
專科畢業	11(18.6%)
大學、科大、技術學院畢業	11(18.6%)
碩士以上畢業	0(0%)
婚姻狀況	
未婚	4(6.7%)
有配偶或與人同居	43(72.8%)
離婚、分居	7(11.8%)
配偶死亡	5(8.4%)
是否為家庭主要生計者	
是	24(40.7%)
否	26(44.1%)

三、　居家托育人員、機構托育人員生育子女數

居家托育人員、機構托育人員基本資料區分為共育子女數、子女年齡分布，依序分析如下（請參閱表 5-1-3）。

（一）共育子女數

居家托育人員中以生育「2 位」者居多，共有 31 位（42.5%）；其次依序為生育「1 位」者，有 26 位（35.6%）、；受訪者中「無子女」者，有 24 位（32.9%）；較少則為生育「3 位以上」者，僅有 3 位（4.1%），請參閱表 5-1-3。

而機構托育人員中以「無子女」者居多，共有 23 位（48.0%）；其次依序為生育「2 位」者，有 12 位（25.0%）；生育「1 位」者，有 9 位（18.8%）；較少則為生育「3 位以上」者，有 4 位（8.3%），請參閱表 5-1-3。

（二）子女年齡分布

居家托育人員的共育子女總個數為 97 位，子女年齡分布以「六歲~十八歲子女」者居多，為 46 位（47.4%）；其次依序為年齡落在「十八歲以上」者，有 31 位（32.0%）、年齡落在「未滿三歲子女」者，有 12 位（12.4%）；較少則為年齡落在「三~六歲子女」者，僅有 8 位（8.2%），請參閱表 5-1-3。

而機構托育人員的共育子女總個數為 46 位，子女年齡分布以年齡落在「六歲~十八歲子女」者居多，為 17 位（37.0%）；其次依序為「未滿三歲子女」、「三~六歲子女」者，各有 11 位（23.9%）；較少則為「十八歲以上之子女」者，僅有 7 位（15.2%），請參閱表 5-1-3。

表 5-1-3：服務提供者-居家托育人員、機構托育人員共育有子女數

居家托育人員 (N=73)	次數(%)	機構托育人員 (N=48)	次數(%)
共育有子女總個數(n=97)		**共育有子女總個數(n=46)**	
無子女	24(32.9%)	無子女	23(48.0%)
1位	26(35.6%)	1位	9(18.8%)
2位	31(42.5%)	2位	12(25.0%)
3位以上	3(4.1%)	3位以上	4(8.3%)
子女年齡分布(n=97)		**子女年齡分布 (n=46)**	
未滿三歲子女	12(12.4%)	未滿三歲子女	11(23.9%)
三~六歲子女	8(8.2%)	三歲~六歲子女	11(23.9%)
六歲~十八歲子女	46(47.4%)	六歲~十八歲子女	17(37.0%)
十八歲以上之子女	31(32.0%)	十八歲以上之子女	7(15.2%)

四、 到宅坐月子服務人員生育子女數

到宅坐月子服務人員基本資料包括：共育子女數、子女年齡分布，依序分析如下（請參閱表 5-1-4）。

（一）共育有之子女數

到宅坐月子服務人員中以生育「無子女」者，有 21 位（35.6%)居多；其次依序為生育「1 位」者，有 19 位（32.2%）；生育「2 位」者，有 16 位（27.1%）；較少則為生育「3 位以上」僅有 3 位（5.1%），請參閱表 5-1-4。

（二）子女年齡分布

到宅坐月子服務人員共育子女總個數為 60 位，其子女年齡分布以「十八歲以上」者居多，有 24 位（40.0%）；其次依序年齡落在「六歲~十八歲子女」者，有 23 位（38.3%）；年齡落在「未滿三歲子女」者，有 11 位（18.3%）；較少則為年齡落在「三~六歲子女」者，僅有 2 位（3.3%），請參閱表 5-1-4。

表 5-1-4：服務提供者-到宅坐月子服務人員共育有子女數

到宅坐月子服務人員(N=59)	次數(%)
共育子女總個數(N=60)	
無子女	21(35.6%)
1位	19(32.2%)
2位	16(27.1%)
3位以上	3(5.1%)
子女年齡分布(N=60)	
未滿三歲子女	11(18.3%)
三歲~六歲子女	2(3.3%)
六歲~十八歲子女	23(38.3%)
十八歲以上之子女	24(40.0%)

以上資料有趣的發現是，約有三分之一左右的受訪居家托育人員、到宅坐月子服務人員，本身未有生育子女的經驗；機構托育人員更有將近五成左右受訪者，未曾生育子女。或許可解釋為，嬰幼兒照顧工作已經逐漸被視為是一種專業服務訓練，職業能力和資格證照的取得，優先於個人的職涯或生活歷練。

第二節、平價托育之工作環境與勞動條件

托育工作之勞動環境和勞動條件，是本研究探討性別平等成效的重要指標之一。照顧公共化是社會投資的政策目標，提高家外的照顧服務供給，除了協助育齡婦女不因生育而離職、能持續就業外，也因為創造大量照顧工作機會，讓更多婦女得以以照顧為業，增加就業機會和提升所得。然而，世界各國也經常對此發出批評，透過公共服務來增加婦女就業機會，固然具有性別平等效益，但若其成果只是將婦女推介、進入一個低薪資、低技術的勞動市場，則是否可稱為性別平等？政策目標與政策效益的關聯性必須被審慎地檢視。

全球性別平等的模範生，北歐社會民主國家即經常性面對此類爭議；當國家宣稱提升婦女勞動參與率的同時，婦女的勞動參與環境和條件，是否同樣達到性別平等目標？其勞動條件是否因此獲得改善？可惜的是，本研究缺乏貫時性的追蹤資料以回答這個問題，但就受訪者回答的相關勞動狀況與待遇增減資料來看，似乎社會投資政策在促進照顧者就業福祉相關的性別平等目標上，對機構托育人員有正面影響，但對居家托育人員則沒有影響。以下分別說明。

一、 居家托育人員工作經歷

居家托育人員工作經歷包括：工作年資、是否具有居家托育人員專業背景、修習幼教保相關課程狀況、持有證照或完成培訓，依序分析如下（請參閱表 5-2-1）。

（一）工作年資

居家托育人員中工作年資以「1 年以上 未滿 4 年」者約有 4 成以上，有 34 位（46.6%）；其次依序工作年資為「4 年以上」者，有 22 位（30.1%）；工作年資則為「未滿一年」者，有 17 位（23.3%），請參閱表 5-2-1。

（二）是否具有居家托育人員專業背景

居家托育人員中填答以「具有居家托育人員專業背景」者，有 53 位（72.6%）居多；「不具有居家托育人員專業背景」者，有 20 位（27.3%），請參閱表 5-2-1。

（三）修習幼教保相關課程狀況

居家托育人員中修習課程以「高職（含五專前三年）幼保科」者，有 26 位（35.6%）居多；其次依序修習課程為「大

學、科大、技術學院幼教（保）系」者，有 18 位（24.7%）；修習課程「大學幼教學程」者，有 13 位（17.8%）；修習課程「專科幼保科」者，有 11 位（15.1%）；修習課程「幼教（保）研究所（含 40 學分班）」者，則僅有 5 位（6.8%），請參閱表 5-2-1。

（四）持有證照或完成培訓（複選題）

100% 的居家托育人員均持有證照或完成培訓，擁有「居家托育服務登記證書」；35.6% 受訪者擁有「保母人員技術士證」，有 26 位。參加過「托育人員專業訓練」者，有 16 位（13.0%）；參加過「坐月子培訓」者，有 5 位（6.8%）；持有「幼稚園教師證」者，僅有 3 位（4.1%），請參閱表 5-2-1。

表 5-2-1：居家托育人員工作經歷

居家托育人員 (N=73)	次數(%)
工作年資	
未滿一年	17(23.3%)
1年以上 未滿4年	34(46.6%)
4年以上	22(30.1%)
是否具有居家托育人員專業背景	
是	53(72.6%)
否	20(27.3%)
修習幼教保相關課程狀況	
高職(含五專前三年)幼保科	26(35.6%)
專科幼保科	11(15.1%)
大學、科大、技術學院幼教(保)系	18(24.7%)
幼教(保)研究所(含40學分班)	5(6.8%)
大學幼教學程	13(17.8%)
持有證照或完成培訓(複選題)	
保母人員技術士證	26(35.6%)
坐月子培訓	5(6.8%)
幼稚園教師證	3(4.1%)
托育人員專業訓練	16(13.0%)
居家托育服務登記證書	73(100%)

二、 機構托育人員工作經歷

機構托育人員工作經歷包括：工作年資、修習幼教保相關課程狀況、持有證照或完成培訓，依序分析如下（請參閱表 5-2-2）。

（一）工作年資

受訪之機構托育人員，工作年資以「1 年以上 未滿 4 年」者居多，共有 27 位（56.3%）其次依序工作年資為「未滿一年」者；有 11 位（22.9%），工作年資為「4 年以上」者，僅有 10 位（20.8%），請參閱表 5-2-2。

（二）修習幼教保相關課程狀況

機構托育人員中修習課程以「大學、科大、技術學院幼教（保）系」者居多，共有 28 位（47.5%）；其次依序修習課程為「專科幼保科」者，有 16 位（33.3%）；修習課程為「大學幼教學程」者，有 14 位（29.2%）、；修習課程為「高職（含五專前三年）幼保科」者，有 11 位（22.9%），修習課程為「幼教（保）研究所（含 40 學分班）」者，有 8 位（16.7%），請參閱表 5-2-2。

（三）持有證照或完成培訓（複選題）

機構托育人員中持有證照或完成培訓「保母人員技術士證」者以 43 位（58.9%）居多；其次依序為擁有「托育人員訓練」者，有 22 位（45.8%）；擁有「坐月子培訓」者；有 4 位（8.3%）；持有「幼稚園教師證」者，僅有 2（4.2%），請參閱表 5-2-2。

表 5-2-2：機構托育人員工作經歷分析

機構托育人員 (N=48)	次數(%)
工作年資(N=59)	
未滿一年	11(22.9%)
1年以上未滿4年	27(56.3%)
4年以上	10(20.8%)
修習幼教保相關課程狀況	
高職(含五專前三年)幼保科	11(22.9%)
專科幼保科	16(33.3%)
大學、科大、技術學院幼教(保)系	28(47.5%)
幼教(保)研究所(含40學分班)	8(16.7%)
大學幼教學程	14(29.2%)
持有證照或完成培訓(複選)	
保母人員技術士證	43(58.9%)
坐月子培訓	4(8.3%)
幼稚園教師證	2(4.2%)
托育人員訓練	22(45.8%)
居家托育服務登記證書	0(0%)
其他	0(0%)

三、 居家托育、機構托育勞動條件

機構托育人員勞動條件包括：投保勞工保險狀況、投保勞工保險級距，依序分析如下（請參閱表 5-2-3）。

（一）投保勞工保險狀況

居家托育人員中僅有五成三「有投保勞工保險」，有 39 位（53.4%）為最多；26 位「無投保勞工保險，但有投保國民年金保險」，占 35.6%；有 8 位（11.0%）兩者皆無，「無投保勞工保險及國民年金保險」。請參閱表 5-2-3。而填答有勞工保險者，大多以到職業工會投保為主，其投保有托育人員公會、坐月子服務公會、保母公會。

居家托育受訪者 M2 就表示，希望政府可以把補助經費用在提升居家托育人員的福利上，而非只是補助家長托育費和兒童教具購買等。

> 保姆的地位在社會經歷上面，本來就是類似傭人這樣子，那再加上你沒有那些補助，又沒有固定的什麼勞建保，你可以把你要給他們買教具的，其實我們自己家裡都有，你倒不如就打在那邊，你一個月幫我們出勞保費的健保費的20%，或者像我們去工作，不是雇主要出一些那個。我們沒有固定雇主，其實你可以把要給我們買這些東西的錢，你可以打在我們那上面，給我們一點福利。M2-007

> 對，其實小孩子一對一真的是他沒有互動，就是跟保姆，可他學習就會跟多位的朋友學習一定有差，那可能他們會自己，其實他們會自己改變，也有堅持自己說要一對一，一對二，一定有的。M1-022

100% 的機構托育人員受訪者，均有投保勞工保險，相對於居家托育人員，確實在勞動福祉上，獲得較多保障。而以下的投保級距，除了反映目前的薪資水準外，也影響到未來的退休給付與其他保險給付。這部份的勞動權益保障，居家托育人員確實偏少。請參閱表 5-2-3。

（二）投保勞工保險級距

居家托育人員「有投保勞工保險」者 39 位受訪者中以投保「第 1 級（23,100 元以下）」者居多，有 10 位（13.7%）；其次依序為投保「第 2~3 級（23,101~25,200 元）」者，有 6 位

（8.2%）；投保「第 14~15 級（40,101~43,900 元）」者，有 4 位（14.8%）；投保「第 8~9 級（30,301~33,300 元）」者，有 3 位（11.1%）；投保「第 6~7 級（27,601~30,300 元）」者，有 2 位（7.4%）；投保「第 2~3 級（23,101~25,200 元）」、「第 16 級（43,901 元以上）」者，各僅有 1 位（3.7%），請參閱表 5-2-3。

而機構托育人員皆有投保，以投保「第 4~5 級（25,201~27,600 元）」者居多，共有 15 位（31.3%）；其次依序為投保「第 2~3 級（23,101~25,200 元）」者，有 14 位（19.2%）；投保「第 6~7 級（27,601~30,300 元）」者，有 10 位（20.8%）；投保「第 1 級（23,100 元以下）」者，有 7 位（14.6%）；投保「第 8~9 級（30,301~33,300 元）」者，有 2 位（4.2%）；投保「第 10~11 級（33,301~36,300 元）」、「第 14~15 級（40,101~43,900 元）」者，各僅有 1 位（2.1%），請參閱表 5-2-3。

> 我第一年剛進去的時候是兩萬五，兩萬五扣勞建保。就是含勞健保在裡面，所以你勞建保扣掉了。大概兩萬三，兩萬四。（顧5個小孩？）..對，不過已經要求說一定要提高到2萬8以上，因為我們今年開始加入準公共化，所以就一定要2萬8。（含勞建保的部分嗎？）對，其實你要看老板怎麼給，我底薪也可以給你24000，但是我額外的有的，所以他把你保低一點，對，因為我們主任目前他給我們的薪資是像我目前是27000。對，27500。不含加班費，或者是說我們有一個延托費，那個是另外算的，對，所以就變成說27500。...我們之前是一定超過八個小時，我們是輪班制。M3-021-026

表 5-2-3：服務提供者-居家托育、機構托育勞動條件分析

居家托育(N=73)	次數(%)	機構托育(N=48)	次數(%)
投保勞工保險狀況		**投保勞工保險狀況**	
有	39(53.4%)	有	48(100%)
無投保勞工保險，但有投保國民年金保險	26(35.6%)	無投保勞工保險，但有投保國民年金保險	0(0%)
無投保勞工保險及國民年金保險	8(11.0%)	無投保勞工保險及國民年金保險	0(0%)
投保勞工保險級距(n=27)		**投保勞工保險級距(n=48)**	
第1級(23,100元以下)	10(13.7%)	第1級(23,100元以下)	7(14.6%)
第 2~3 級 (23,101~25,200元)	6(8.2%)	第 2~3 級 (23,101~25,200元)	14(19.2%)
第 4~5 級 (25,201~27,600元)	1(3.7%)	第 4~5 級 (25,201~27,600元)	15(31.3%)
第 6~7 級 (27,601~30,300元)	2(7.4%)	第 6~7 級 (27,601~30,300元)	10(20.8%)
第 8~9 級 (30,301~33,300元)	3(11.1%)	第 8~9 級 (30,301~33,300元)	2(4.2%)
第 10~11 級 (33,301~36,300元)	0(0%)	第 10~11 級 (33,301~36,300元)	1(2.1%)
第 12~13 級 (36,301~40,100元)	0(0%)	第 12~13 級 (36,301~40,100元)	0(0%)
第 14~15 級 (40,101~43,900元)	4(14.8%)	第 14~15 級 (40,101~43,900元)	1(2.1%)
第16級(43,901元以上)	1(3.7%)	第16級(43,901元以上)	0(0%)

四、 居家托育人員勞動狀況

居家托育人員勞動狀況包括：提供托育型態、收托幼兒 0 到未滿 2 歲數、收托幼兒 2 足歲到未滿 3 歲人數、共收托數、平均日工時、平均週工作日、收托地點、收托工作家人提供協助、收托工作家人提供協助時間，依序分析如下（請參閱表 5-2-4）。

（一）提供托育型態

居家托育人員中托育型態以「日托（白天）」者居多，共有 68 位（93.2%）；其次依序托育型態為「其他」者，有 2 位（2.7%）；托育型態為「全日托（24 小時）」、「半日托（4－6 小時）」、「臨時托」者，皆僅有 1 位（1.4%），請參閱表 5-2-4。填答其他者，是以托育使用者的要求為主，沒有固定模式。

以下為收托幼兒數的資料，因在資料核對的過程中，經查核有些填答者有誤填的情況，因此移除誤填的部分樣本，採用樣本數為 65 份。

（二）收托幼兒 0 到未滿 2 歲人數（N=65）

居家托育人員中收托幼兒 0 到未滿 2 歲人數為「2 位」者居多，共有 29 位（45.2%）；其次依序收托人數為「1 位」者，有 27 位（37.0%）；無收托 0 到未滿 2 歲者，僅有 9 位（17.8%），請參閱表 5-2-4。

（三）收托幼兒 2 足歲到未滿 3 歲人數（N=65）

居家托育人員中以「無收托 2 足歲到未滿 3 歲幼兒」者居多，共有 34 位（52.3%）；其次依序收托人數為「1 位」者，有 18 位（24.7%）；收托人數為「2 位」者，有 11 位（15.1%）；收托人數「3 位以上」者，僅有 1 位（1.4%），請參閱表 5-2-4。

（四）收托幼兒 3 足歲以上人數（N=65）

居家托育人員中以「無收托 3 足歲以上幼兒」者居多，共有 48 位（73.8%）；其次依序收托人數為為「1 位」者，有 19 位（20.5%）；收托人數為「2 位」者，有 3 位（5.5%），收托 3 人以上者則無，請參閱表 5-2-4。

（五）總收托數（N=65）

居家托育人員總收托數以「2 位」者居多，共有 27 位（41.5%）；其次依序為總收托數「3 位以上」者，有 26 位

（40%）；總收托數為「1 位」者，有 10 位（15.4%）；「無收托」者，僅有 2 位（3.1%），請參閱表 5-2-4。

質性焦點團體訪談發現，居家托育人員會按照自己的托育環境和服務價值來選擇設定收托幼兒總數。基本上在法規規範內，托育人數確實可以讓總收入增加。部分家長會設定他們可以接受的收托數，多數不喜歡收托兒童數太高的服務。但 M1 表示，

> 對，其實小孩子一對一，真的是他沒有互動，就是跟保姆；可他學習就會跟多位的朋友學習一定有差，那可能他們會自己，其實他們會自己改變，也有堅持自己說要一對一，一對二，一定有的。M1-022

> 其實家長怎麼選擇，他會自己看，其實他一進到我們家的時候，他會跟我們開始對談，他會看。其實我們自己給家長的，他的第一印象是他們自己感覺嘛，再就是我們給他看我們的環境，然後還有跟他溝通說，我們托育小孩子一整天下來的我們的活動，就是流程，我們都會跟家長說我們的什麼時段做什麼事情，我都會跟家長說。家長會自己去，他一定不是只有看我，XX我的環境，一定會看YY。M1-023

（六）平均日工時

居家托育人員平均每日實際工時以「10 小時以上」者居多，共有 48 位（65.8%）；其次為「6 至未滿 10 小時」者，有 21 位（26.8%）；平均每日實際工時為「未滿 6 小時」者，僅有 4 位（5.5%），請參閱表 5-2-4。

（七）平均週工作日

居家托育人員提供服務期間，平均每週實際工作天數以「4 日以上未滿 6 日」者居多，共有 70 位（95.9%）；其次依序為「6 日以上」者，有 2 位（2.7%）；平均每週實際工作天數為「未滿 4 日」者，僅有 1 位（1.4%），請參閱表 5-2-4。

（八）收托地點

居家托育人員收托地點以「在（自）宅」者居多，共有 67 位（91.8%）；收托地點為「到宅」者，有 6 位（8.2%），請參閱表 5-2-4。

（九）收托工作家人提供協助

居家托育人員中以「無提供協助之家人」者居多，共有 37 位（50.7%）；其次依序為「有一位家人提供協助」者，有 25 位(34.2%);「有兩位以上家人提供協助」者，有 11 位(15.1%)，請參閱表 5-2-4。

（十）收托工作家人提供協助時間

居家托育人員中以「家人無提供協助」者居多，共有 37 位（50.7%）；其次依序為家人提供協助「4 小時以下」者，有 18 位（24.7%）；家人提供協助為「4 小時以上」者，有 15 位（20.5%），請參閱表 5-2-4。

一位居家托育人員 M1 受訪者抱怨，「其實政府都沒有體恤我們，他想要規範我們就規範我們，什麼都是由他們決定。」M2 則補充說，費用不能調漲，勞動節沒有放假，勞工保險費也沒有貼補；希望政府可以有些考慮，關照居家托育人員。M2 也指出，托育平台服務稽核人員不應未經通知，就前往稽核托育環境和服務執行。

> 其實我們是一些關在家裡最不知道事情，還膽小的女人了，只能夠對老公小孩子吼而已的女人，我們沒有什麼知識，沒有什麼...把我們逼上路，逼上去抗議，其實就是因為我們會覺得說我們已經被壓榨到。為什麼你一再的要求？而且它現在今年更誇張了，就是說其實也是一些社會新聞，它現在就更誇張說我來訪視的時候我不告知你，我什麼時候要來，你就算警察要來我家，你也要先敲敲門，我要不要讓你進來。現在已經變成說我要怎麼樣就怎麼樣的情況下。 M2-009-010

> 因為準公托它規定我們，可是它要我們怎麼做，就是那個時候本來是說費用，因為你想想看，104年到現在，就連雞蛋都漲價了，我們保姆費不能漲價。水電瓦斯都漲價了，保姆費不能漲價，還是維持在104年的價格。M2-014

> 副食品都是也不能漲，說實話，因為物價真的是有上漲，可是我們當保姆的都不吝嗇給小孩子吃，只是說市政府有時候也要關心一下現在的物價上漲，對不對？

一千塊真的是，我覺得不是計較，只是說有時候他要顧一下保姆的感受。當然是照顧家長，我們覺得是OK，真的。M1-013

之前也連五一，大前年的時候是吵五一勞動節可不可以放假？現在是反正我們自己跟家長講，我們要放就放。...反正你政府怎麼講，我們自己要跟家長協調好就好，他說因為我們不屬於勞工，所以不能放五一。可是家長他，可是你們都放假。M2-016

跟家長說我們五一要休。M1-014

表 5-2-4：居家托育人員勞動狀況分析(N=73)

	次數(%)
提供托育型態	
全日托(24小時)	1(1.4%)
日托(白天)	68(93.2%)
半日托(4－6小時)	1(1.4%)
臨時托	1(1.4%)
其他	2(2.7%)
收托幼兒0到未滿2歲人數(N=65)(n=85)	
1位	27(37.0%)
2位	29(45.2%)
無	9(17.8%)
收托幼兒2足歲到未滿3歲人數(N=65)(n=43)	
1位	18(24.7%)
2位	11(15.1%)
3位以上	1(1.4%)
無	34(52.3%)
收托幼兒3足歲以上人數(N=65)(n=25)	
1位	19(20.5%)
2位	3(5.5%)
3位以上	0(0%)
無	48(73.8%)
總收托數(N=65) (n=153)	
1位	10(15.4%)
2位	27(41.5%)
3位以上	26(40%)
無	2(3.1%)
服務期間平均日工時	
未滿6小時	4(5.5%)
6至未滿10小時	21(26.8%)
10小時以上	48(65.8%)

	次數(%)
服務期間平均週工作日	
未滿4日	1(1.4%)
4日以上未滿6日	70(95.9%)
6日以上	2(2.7%)
收托地點	
在(自)宅	67(91.8%)
到宅	6(8.2%)
收托工作家人提供協助	
無提供協助之家人	37(50.7%)
1人	25(34.2%)
2人以上	11(15.1%)
收托工作家人提供協助時間	
無提供協助	37(50.7%)
4小時以下	18(24.7%)
4小時以上	15(20.5%)

五、 機構托育人員勞動狀況

本節分析機構托育人員勞動狀況，包括：平均日工時、平均週工作日、一位托育人員約需照顧幾名幼兒、工作的幼兒園常態收托（服務）時間，從早上幾點開始、幼兒園常態收托（服務）時間，到晚上幾點結束、是否提供「延長托育」服務、主要接送孩童上下課的家長男性比例等資訊，依序分析如下（請參閱表 5-2-5）。

（一）平均日工時

機構托育人員提供服務期間，平均每日實際工時為「10 小時以上」者居多，共有 27 位（56.3%）；平均每日實際工時為「6 至未滿 10 小時」者，有 21 位（43.8%）；平均每日實際工時為「未滿 6 小時」者則無，請參閱表 5-2-5。

> 最早班是7點半開始。7點半就是，之前以往是7點半到5點半，然後我們有一個是8點到6點的班，然後一個是8點半到6點半的班。因為其實說實在的，你中午他們說中午有休息兩個小時，我們老師能休息嗎，不可能了，你還要顧小孩睡。所以你不可能，他所謂的休息是出教室，那我們不可能出教室，除非說你人手夠，你要出教室的時候，你助理老師可以進來，或者是主任可以進來。我們才能出去休息一個半小時或兩個小時。.... 那不算（加班）。所以等於說也是十個小時。M3-026

（二）服務期間平均週工作日

機構托育人員受訪者，平均每週實際工作天數為「4 日以上未滿 6 日」者居多，共有 46 位（95.9%）；平均每週實際工作天數為「6 日以上」者，有 2 位（4.2%）；平均每週實際工作天數為「未滿 4 日」則無，請參閱表 5-2-5。

（三）一位托育人員約需照顧幾名幼兒

機構托育人員中一名托育人員照顧幼兒數為「5 名~10 名」者居多，共有 29 位（60.4%）；其次依序照顧幼兒數為「5 名以下」者，有 17 位（35.4%）；照顧幼兒數為「10 名以上」者，僅有 2 位（4.2%），請參閱表 5-2-5。

> 其實托嬰中心來講，其實跟保姆有一點相像的地方，就是它也是有作息表。對，有大概的作息表，就看每

個托嬰中心它如何規定他們的這個部分。那像我們的話我們比較開放一點，然後比較隨著小朋友的生理需求為主。M3-007

滿月到八個月，可能就是baby班的，然後八個月，他開始會爬了，到會走，大概一歲半是屬於小班。那一歲半過後到三歲，可能就是中大班。1：5，分齡帶班。...我們不用備餐，不用買菜那些的（像居家托育人員一般），但是我們要做環境打掃。M3-009-015

（四）工作的幼兒園常態收托（服務）時間，從早上幾點開始

機構托育人員中工作的幼兒園常態收托（服務）開始時間為「7 點半」者居多，有 21 位（43.8%）；依序常態收托（服務）開始時間為「7 點」者，有 19 位（39.6%）；常態收托（服務）開始時間為「8 點後」者，僅有 8 位（16.7%），請參閱表 5-2-5。

（五）幼兒園常態收托（服務）時間，到晚上幾點結束

機構托育人員中工作的幼兒園常態收托（服務）結束時間為「19 點」者居多，共有 30 位（62.5%）；依序常態收托（服務）結束時間為「18 點」者，有 10 位（20.8%）；常態收托（服務）時間結束為「20 點後」者，僅有 8 位（16.7%），請參閱表 5-2-5。

（六）是否提供「延長托育」服務

依資料分析顯示，機構托育「有提供延長托育服務」者，占六成以上為最多，有 29 位（60.4%）；機構「無提供延長托育服務」者，有 19 位（39.6%），請參閱表 5-2-5。

提供延長服務之填答者，其收費方式分為下列三大類：半小時制：收費約為 50~100/半小時；一小時制：收費約為 100~200/一小時；月收制：收費約為 1000~2000/月。

（七）主要接送孩童上下課的家長男性比例

依資料分析顯示，機構托育人員接送孩童上下課的家長男性比例占「3 成以下」者居多，共有 26 位（54.2%）；依序較送孩童上下課的家長男性比例占「3~5 成」者，有 18 位（37.5%；送孩童上下課的家長男性比例占「5 成以上」者，僅有 4 位（8.3%），請參閱表 5-2-5。

分析資料可發現，機構托育人員面臨工作時間長、兒童照顧數高於五人；且多數托育機構常態收托時間可從早上七點開到晚上七點，固然可以提供家長接送之間更多時間彈性，但這些成本是否轉嫁在勞動者身上？托育機構屬於營利事業，機構負責人如何合理地分配利潤予托育勞動者？機構托育人員不若居家托育人員，有可以與家長面對面協商勞動條件的機會，也沒有選擇是否收托嬰幼兒的自主權利；純粹作為一個受僱者，他們的勞動處境、自主與彈性空間為何？建議應有更大規模地系統性追蹤分析。

> 目前在托嬰中心年滿三年，因為之前是在幼兒園。然後福利覺得，因為其實真的怎麼講，你一般家長聽到保姆，說實在的已經算最，職業類別來講是最基層的。但是我們一直，其實我們主任是受雇的，我們主任不是老板，但是我們主任一直給我們一個觀念，跟給我們園所的家長一個觀念是，他不稱我們為保姆，稱我們為老師，他稱我們為老師。因為保姆跟老師一個。M3-017

> 我們就監視器是，我們是沒有辦法跟，就是有的幼兒園是家長在家裡可以一直看，我們不用那個，其實那個來講，你有監視器就已經會看圖說故事，更何況那個東西。M3-014

> 也沒有比較寬。我們有訪視輔導團會一直來巡視。M4-006

> M3-029：我們年終要看公司。...M4-010：看托育機構，他們願意多少錢給老師，就是福利回饋這個部分。...M3-030：福利方面比較是，就像一般公司行號。

表 5-2-5：機構托育人員勞動狀況分析(N=48)

	次數(%)
提供托育型態	
未滿6小時	0(0%)
6至未滿10小時	21(43.8%)
10小時以上	27(56.3%)
服務期間平均週工作日	
未滿4日	0(0%)
4日以上未滿6日	46(95.9%)
6日以上	2(4.2%)
一位托育人員約需照顧幾名幼兒	
5名以下	17(35.4%)
5名~10名	29(60.4%)
10名以上	2(4.2%)
工作的幼兒園常態收托(服務)時間，從早上幾點開始(24小時制)	
7點	19(39.6%)
7點半	21(43.8%)
8點後	8(16.7%)
幼兒園常態收托(服務)時間，到晚上幾點結束(24小時制)	
18點	10(20.8%)
19點	30(62.5%)
20點後	8(16.7%)
是否提供「延長托育」服務	
是	29(60.4%)
否	19(39.6%)
主要接送孩童上下課的家長男性比例	
3成以下	26(54.2%)
3~5成	18(37.5%)
5成以上	4(8.3%)

六、 平價托育人員勞動條件變化

此處分析的是，居家托育人員與機構托育人員，在臺中市平價托育政策實施後，其薪資待遇增加情形。（請參閱表 5-2-6）。

（一）平價托育政策實施後薪資待遇增加情形

平價托育政策實施後，薪資待遇有無增加？高達八成六以上的居家托育人員受訪者認為「完全無增加」，有 63 位（86.3%）；認為「有增加，每月增加幅度 1,000-3,000 元」者，僅有 10 位（13. 7%），請參閱表 5-2-6。

焦點團體訪談中，一位 100 年就開始從事居家托育的服務人員 M1 表示，自己並沒有感覺到政策有提升自己的收入；另一位曾在台北從事托育者 M2 則說，臺中市的區域訂價規範，讓她的勞動所得倒退，「越當越回去」。相較於過去，她的收入不增反減；也要花較多時間參與區域人員的小組運作。

> 因為我100年加入的時候，就是那時候還沒有限定是多少錢，所以我就以當初我們那個區域的小組是多少錢去收，然後之後到104年才有一條龍，就是規定的，現在就規定說我們保姆多少錢，不能自己調漲這樣子。可是這個一條龍，我是覺得說它是受益給家長。我們是還好，我覺得我們是還好，反正我們的性質就是把家長的小朋友顧好，這是我們的責任那樣子。M1-005

> 對，後來那個時候我們也是一千塊的副食品錢。在臺北的時候，那個時候還有姐妹們是收冷氣錢。我差不多103年的時候來臺中，我才知道臺中14000是我們那邊算最高的，因為以臺中區域來講，北屯區14000是最高的。不含副食品14000，對，所以說我那時候有點驚訝，為什麼越當越回去，後來，對，就真的有點驚訝。M2-003

> 10個小時是14000，12個小時是16000，可是我在臺北12個小時就是18000，所以我就想可能就是臺北跟臺中的不一樣就對了。後來而且在臺北帶小孩是我們，就是除了上課18個小時以外，我們就完全沒有任何事情做了。就是不用說再什麼小組會議什麼很多。... 我覺得差最多的是薪資問題。再來就是我今天也問過他

> 們在福利方面，因為他現在是，今年開始有兩年有一千塊的補助買教具。M2-004

不過，居家托育人員也補充，準公共化之後，市政府有增開一個調整價格的申請管道，個別居家托育人員在某些前提下，可以申請調整收托價格。

> 不過他現在，我們準公托有一個好處，就是個人調漲。...對，一次500，一年500... 對，托育一條龍的是兩年調一次，這一次去年開始總共托是一年，他就是一年可以調一次。....要通過市政府審核通過才可以，因為它會發文。M1-077-080

> 就是你還要有比如說你有優良保姆可以加分，或是你當組長，副組長有加分，如果你那些分數不夠的時候，你也不能夠去弄（申請調整價格）。M2-067

相反地，六成（31 位，64.6%）以上的機構托育人員受訪者認為，平價托育政策實施後，其薪資待遇「有增加，每月增加幅度 1,000-3,000 元」者；認為薪資待遇「完全無增加」者，有 17 位（35.4%），請參閱表 5-2-6。

> 托嬰中心這個部分，他那時候的還沒有規定的時候，我的收入大概是25000左右，扣勞建保就是跟剛才說的一樣，還沒扣就是25000，扣完大概23000多，24000這樣子。後來準公共化之後，因為政府有這個政策下來，108年我們最基層的托育人員，最基本要保到25200。109年會到26400，然後110年會到28800。所以基本上有給老師很穩定的一個成長。M4-015

上述資料可以看到，在薪資部分，政策實施後機構托育人員認為有增加的情形，而居家托育人員相較之下絕大多數覺得沒有影響；此應與臺中市對於居家托育費用，採取依區域定價的制度有關。而提升托嬰中心托育人員薪資待遇，則是中央準公共化托育政策的焦點之一，故普遍機構托育人員反映，調薪有感。

（二）平價托育政策對於就業能力影響

近四成（29 位，39.7%）的居家托育人員，認為平價托育政策對自己的就業能力，「完全沒有幫助」；認為「稍微有幫

助」者，有 28 位（38.4%）；認為「非常有幫助」者，有 13 位（17.8%）；認為「有負面影響」者，僅有 1 位（1.4%），請參閱表 5-2-6。

而機構托育人員，認為政策對自己的就業能力「稍微有幫助」者最多，有 36 位（75.0%）回答如是；認為「非常有幫助」者，有 28 位（38.4%）；認為「完全沒有幫助」者，有 5 位（10.4%）；甚至有一位受訪者認為「有負面影響」者。請參閱表 5-2-6。

以上分析可見，機構托育人員對於政策提升自己的勞動條件與就業能力，相對比較正面肯定；但居家托育人員，則較多對政策實施後的幫助，持保留意見或認為沒有影響；請參閱表 5-2-6。

表 5-2-6：服務提供者-居家托育、機構托育勞動條件分析

居家托育(N=73)	次數(%)	機構托育(N=48)	次數(%)
平價托育政策實施後薪資待遇增加情形		**平價托育政策實施後薪資待遇增加情形**	
完全無增加	63(86.3%)	完全無增加	17(35.4%)
有增加，每月增加幅度 1,000-3,000元	10(13.7%)	有增加，每月增加幅度 1,000-3,000元	31(64.6%)
有增加，每月增加幅度 3,00-5,000元	0(0%)	有增加，每月增加幅度 3,00-5,000元	0(0%)
有增加，每月增加幅度 5001元以上	0(0%)	有增加，每月增加幅度 5001元以上	0(0%)
平價托育政策對於就業能力影響		**平價托育政策對於就業能力影響**	
非常有幫助	13(17.8%)	非常有幫助	6(12.5%)
稍微有幫助	28(38.4%)	稍微有幫助	36(75.0%)
完全沒有幫助	29(39.7%)	完全沒有幫助	5(10.4%)
有負面影響	1(1.4%)	有負面影響	1(2.1%)

七、 托育人員遭遇職場性別歧視、霸凌狀況

有鑑於性別平等目標也應關心女性在就業市場中，是否遭遇職場性別歧視、霸凌狀況等狀況，本題將聚焦於職場歧視、性騷擾及霸凌情形、職場騷擾及霸凌來源等分析（請參閱表

5-2-7）。

（一）職場性別歧視情形

居家托育人員中未曾遭遇過職場性別歧視，共有 51 位（69.9%），但有 16 位（21.9%）表示，自己曾遭遇職場歧視經驗，請參閱表 5-2-7。

機構托育人員中也以未曾遭遇過職場性別歧視為最多，共有 40 位（83.3%）回答「否」；但有 8 位（16.7%）表示曾遭遇職場歧視經驗，請參閱表 5-2-7。

（二）職場騷擾及霸凌情形

九成以上的居家托育人員表示，未曾遭遇職場騷擾及霸凌者，此應與其服務提供多於自宅中進行有關；但有 41 位機構托育人員表示未曾遭遇過職場騷擾及霸凌者 （85.4%）；7 位「曾遭遇職場騷擾及霸凌者」 （8.2%）；請參閱表 5-2-7。

（三）職場性別歧視及騷擾、霸凌來源

居家托育人員 16 位填答者有受到職場性別歧視及騷擾、霸凌，其來源皆來自於客戶（100%）。機構托育人員 8 位填答受到職場性別歧視及騷擾、霸凌，其來源為「客戶」者有 5 位（62.5%）；被「上司」霸凌或歧視者，有 2 位（25%）；為「同事」者，有 1 位（12.5%），請參閱表 5-2-7。

表 5-2-7：服務提供者-居家托育人員、機構托育人員職場性別歧視、霸凌狀況分析

居家托育(N=73)	次數(%)	機構托育(N=48)	次數(%)
職場性別歧視情形		**職場性別歧視情形**	
是	16(21.9%)	是	8(16.7%)
否	51(69.9%)	否	40(83.3%)
沒有工作	6(8.2%)	沒有工作	0(0%)
職場騷擾及霸凌情形		**職場騷擾及霸凌情形**	
是	0(0%)	是	7(14.6%)
否	67(91.8%)	否	41(85.4%)
過去4年沒有工作	6(8.2%)	過去4年沒有工作	0(0%)
職場性別歧視及騷擾、霸凌來源(n=16)		**職場性別歧視及騷擾、霸凌來源(n=8)**	
上司	0(0%)	上司	2(25%)
同事	0(0%)	同事	1(12.5%)
客戶	16(100%)	客戶	5(62.5%)

第三節、到宅坐月子之工作環境與勞動條件

「到宅坐月子」是近年來許多縣市開始推動的創新服務之一；一方面希望以溫暖貼心的到宅服務，讓產婦和產家得以較低的成本獲得做月子服務，舒緩因生育所增加的支出壓力；而做月子服務的補助金額也提高為原有生育津貼現金補助的兩倍。另一方面，透過提供教育訓練，讓更多婦女得以依據本身的興趣、發展另一個專長，於考取各項專業證照之後，成為一位到宅服務的「月嫂」；增加更多婦女可以選擇的就業機會。作為性別平等的目標之一，我們也同樣檢視了她們的工作環境與勞動條件。

一、 到宅坐月子服務者工作經歷

此節分析到宅坐月子服務人員之工作經歷：包含工作年資、修習幼教保相關課程狀況、過去是否有就業、過去就業經驗與工作類型、持有證照或完成培訓、到宅坐月子服務人員的動機及原因等；依序分析如下（請參閱表 5-3-1）。

（一）工作年資

到宅坐月子服務人員中工作年資以「未滿一年」者，有 25 位（42.4%）居多；其次依序工作年資為「1 年以上 未滿 4 年」者，有 14 位（23.7%）；工作年資「4 年以上」者，僅有 4 位（6.8%），請參閱表 5-3-1。

（二）修習幼教保相關課程狀況

到宅坐月子服務人員中修習課程以「高職（含五專前三年）幼保科」者居多，有 45 位（76.3%）；其次依序修習課程為「專科幼保科」者，有 8 位（13.6%）；修習課程為「大學、科大、技術學院幼教（保）系」者，有 4 位（6.8%），修習課程為「大學幼教學程」、「幼教（保）研究所（含 40 學分班）」者，各僅有 1 位（1.7%），請參閱表 5-3-1。

（三）過去是否有就業

到宅坐月子人受訪者中填答以「過去有就業」者，共有 55 位（93.2%）居多，「過去無就業」者，僅有 4 位（6.8%），請參閱表 5-3-1。

（四）過去就業經驗與工作類型

到宅坐月子服務人員中過去就業類型以從事「保母」及從事「其他」各者，有 17 位（28.8%）居多，其他的職業類型

中受訪者多數填答的職業以美容業、保險業、餐飲業及服裝業為主；其次職業類型依序為從事「行政職」者，有 9 位（15.3%）；從事「教育相關工作」者，有 7 位（11.9%）；從事「家庭主婦」者，有 5 位（8.5%）；從事「醫護相關工作」者，則有 4 位（6.8%）；人員培訓前的就業經歷多元，顯示這是一個可以讓很多婦女轉職或成就另一個專長的機會。請參閱表 5-3-1。

（五）持有證照或完成培訓（複選題）

100%（59 位）受訪者目前均持有證照或完成「坐月子培訓」；以擁有「保母人員技術士證」者最多，有 13 位（22.0%）；擁有「居家托育服務登記證書」者有 12 位（20.3%）；參加過「其他」證照培訓者有 10 位（16.9%）；填答其他者則是擁有證照如餐飲證照、醫護相關培訓、照服務員證等；持有「幼稚園教師證」者，有 1 位（1.7%），請參閱表 5-3-1。

（六）工作動機及原因

歸納量化調查中的開放性回應，受訪者從事到宅坐月子服務的工作動機，得到如下的回應：最多人回應如此選擇，是基於個人的興趣與愛好，例如，喜歡煮飯、喜歡小孩、因為喜歡嬰兒並想幫助產婦坐好月子、協助產婦有照顧嬰幼兒的正確觀念、喜歡分享準備的餐點菜色等。

其次，填答者回應選擇此項工作，與工作性質具彈性有關；例如，接案時間可彈性調配，工作性質單純，上班時間彈性也能兼顧到自己小孩；或又如，可自行規劃工作時間、做自己想做的事情、例如：旅行、進修等等。部分填答者也提到，本工作很適合讓二度就業者進入職場，增加自我的收入。且因工作時間較為彈性，可以為自己安排不一樣的規劃增進自我能力，也可以在服務的過程中結交不同的朋友。

第三，從事坐月子服務能幫助受訪者實現自我價值。部分填答者提到，因為想延續生命價值、提升自我價值自信，希望能以更有效率的方式服務人群；並增加經濟增長，減少家中的負擔，創造自我能力。

換言之，幫助婦女就業、走出來、有成就感、有收入發揮專長；與焦點團體受訪者的經驗是一致的。一位相對年長的受訪者分享她從事坐月子服務以來的感想；而她的經驗，也在同場次的焦點團體中，或得其他服務者的正面肯定。

對，我已經三十年不上班了。...（與談者同聲：很珍惜（C群-267）...其實我當初要出來的那...要踏出來的那一步，老實講我自己也掙扎了很久。我可以出來嗎？我出得去嗎？我可以嗎？我自己也... 糾結很久，真的很久。那後來是因為我妹妹，我女兒他非常鼓勵我。我女兒說：「媽媽你不要在家等我們所有人回來，你真的可以出去。我們都很大了，不需要你照顧我們了。」我想一想也對。就是因為無聊才會去上課的啊！我出來以後，我覺得好開心喔！那個時候大家都說要休禮拜天，我說休什麼禮拜天？我都覺得說，怎麼這麼快我又要下班了！時間怎麼過得這麼快！我好開心喔！那一年喔！我都不用休息。他們說做三十天，我說沒問題，禮拜天不用休。（笑聲）....而且我非常感謝臺中市政府開的這個到宅保姆這個跟月子這個，我都覺得很棒啊！我可以踏出來，我沒想到我隔了這麼久還有這個工作機會，而且我做得超開心。我覺得好有成就感，而且我...嗯，而且接觸的都是年輕人，超年輕的。C3-089-096-097

而且沒有年齡上的限制，所以即便年齡再大都可以。（C3-134）

... 做到70歲還可以進場。（C2-280）

只要產家不反對你的年齡都可以做，我覺得這一點是很大的優勢。（C3-135）

就像你講的月姊、月媽、月姨到月婆。C4-226

...月妹。C2-281

表 5-3-1：到宅坐月子服務人員工作經歷分析

到宅坐月子服務人員 (N=59)	次數(%)
工作年資(N=59)	
未滿一年	25(42.4%)
1年以上未滿4年	14(23.7%)
4年以上	4(6.8%)
修習幼教保相關課程狀況(N=59)	
高職(含五專前三年)幼保科	45(76.3%)
專科幼保科	8(13.6%)
大學、科大、技術學院幼教(保)系	4(6.8%)
幼教(保)研究所(含40學分班)	1(1.7%)
大學幼教學程	1(1.7%)
過去是否有就業(N=59)	
有	55(93.2%)
無	4(6.8%)
過去就業經驗與工作類型(N=59)	
家庭主婦	5(8.5%)
保母	17(28.8%)
醫護相關工作	4(6.8%)
教育相關工作	7(11.9%)
行政職	9(15.3%)
其他	17(28.8%)
持有證照或完成培訓(複選)	
保母人員技術士證	13(22.0%)
坐月子培訓	59(100%)
幼稚園教師證	1(1.7%)
居家托育服務登記證書	12(20.3%)
其他	10(16.9%)

二、 到宅坐月子服務者的勞動條件

到宅坐月子服務人員的勞動條件包括：投保勞工保險狀況、投保勞工保險級距，依序分析如下（請參閱表 5-3-2）。

（一）投保勞工保險狀況

到宅坐月子服務人員中以投保勞工保險狀況「有投保勞工保險」者，有 27 位（45.8%）居多，其次依序為「無投保勞工保險，但有投保國民年金保險」者，有 21（35.6%），「無投保勞工保險及國民年金保險」者，則有 11 位（18.6%），請參閱表 5-1-8。其填答有勞工保險者，大多以到職業工會投保為主；其投保有托育人員公會、坐月子服務公會、保母公會，請參閱表 5-3-2）。

（二）投保勞工保險級距

到宅坐月子服務人員「有投保勞工保險」者 27 人中，以投保「第 1 級（23,100 元以下）」者居多，共有 10 位（37.0%）；其次依序為投保「第 2~3 級（23,101~25,200 元）」者，有 6 位（22.2%）；投保「第 8~9 級（30,301~33,300 元）」、「第 14~15 級（40,101~43,900 元）」者，各有 3 位（6.3%）；投保「第 6~7 級（27,601~30,300 元）」者，有 4 位（14.8%）；投保「第 6~7 級（27,601~30,300 元）」者，有 2 位（7.4%）；投保「第 4~5 級（25,201~27,600 元）」、「第 12~13 級（36,301~40,100 元）」、「第 16 級（43,901 元以上）」者，各僅有 1 位（2.1%），請參閱表 5-3-2。

表 5-3-2：服務提供者-到宅坐月子勞動條件分析

到宅坐月子(N=59)	次數(%)
投保勞工保險狀況	
有	27(45.8%)
無投保勞工保險，但有投保國民年金保險	21(35.6%)
無投保勞工保險及國民年金保險	11(18.6%)
投保勞工保險級距(n=27)	
第1級(23,100元以下)	10(37.0%)
第2~3級(23,101~25,200元)	6(22.2%)
第4~5級(25,201~27,600元)	1(2.1%)
第6~7級(27,601~30,300元)	2(4.2%)
第8~9級(30,301~33,300元)	3(6.3%)
第10~11級(33,301~36,300元)	0(0%)
第12~13級(36,301~40,100元)	1(2.1%)
第14~15級(40,101~43,900元)	3(6.3%)
第16級(43,901元以上)	1(2.1%)

三、 到宅坐月子服務者勞動狀況

到宅坐月子服務人員勞動狀況包括：目前服務的主要勞動時間、於 107 年間總共接產家數、每個檔期平均工作天數、目前提供服務的案家中，共照顧新生兒數、目前提供服務的案家中，共照顧幼兒數，依序分析如下（請參閱表 5-3-3）。

（一）目前服務的主要勞動時間

到宅坐月子托育人員服務的主要勞動時間為「上午」者居多，共有 25 位（42.4%）；勞動時間為「整個白天」者，有 20 位（33.9%）；勞動時間為「下午」者，則有 14 位（23.7%），請參閱表 5-3-3。

（二）於 107 年間總共接產家數

有 31 位（占 52.5%）到宅坐月子托育人員於 107 年間總共接產家數為「10 家以上」者，顯示有五成以上的坐月子服務人員，其服務檔期銜接相當密集；共接產家數為「5 家以上 10 家以下」者，有 26 位（44.1%）；共接產家數為「5 家以下」者，僅有 2 位（3.4%），請參閱表 5-3-3。

（三）每個檔期平均工作天數

到宅坐月子托育人員，大多數（58 位，98.3%）每個檔期平均工作天數為「25 天以上」；平均工作天數為「20 天以上 25 天以下」者，僅有 1 位（1.7%），請參閱表 5-3-3。

（四）目前提供服務的案家中，共照顧新生兒數

受訪者目前提供服務的產家中，多數照顧「1 位」新生兒，有 32 位（54.2%）；需照顧「2 位」者則有 20 位（33.9%）;「無需照顧新生兒」者，有 7 位（11.9%），請參閱表 5-3-3。

（五）目前提供服務的案家中，共照顧幼兒數

依資料分析顯示，目前月嫂服務產家中，三成左右無「需照顧幼兒」，有 22 位（37.2%）；需照顧幼兒數為「1 位」者，有 19 位（32.2%）；照顧幼兒數為「2 位」者，有 10 位（16.9%）；照顧幼兒數為「3 位」、「沒有接案」者，各僅有 4 位（6.8%），請參閱表 5-3-3。

表 5-3-3：到宅坐月子服務提供者勞動狀況分析

到宅坐月子服務提供者 (N=59)	次數(%)
目前服務的主要勞動時間	
上午	25(42.4%)
下午	14(23.7%)
整個白天	20(33.9%)
於107年間總共接產家數	
5家以下	2(3.4%)
5家以上10家以下	26(44.1%)
10家以上	31(52.5%)
每個檔期平均工作天數	
20天以上25天以下	1(1.7%)
25天以上	58(98.3%)
目前提供服務的案家中，共照顧新生兒數	
0位	7(11.9%)
1位	32(54.2%)
2位	20(33.9%)
目前提供服務的案家中，共照顧幼兒數	
0位	22(37.2%)
1位	19(32.2%)
2位	10(16.9%)
3位	4(6.8%)
沒有接案	4(6.8%)

四、 到宅坐月子勞動條件變化

我們也調查了到宅坐月子服務者之勞動條件變化：受訪者如何認知其薪資待遇變化？是否與政策實施有關？政策對於就業能力影響？依序分析如下（請參閱表 5-3-4）。

（一）到宅坐月子政策實施後，薪資待遇增加情形

超過五成五的受訪者表示，到宅服務政策實施後，他們的薪資待遇明顯增加，有 17 位（28.8%）表示「有增加，每月增加幅度 1,000-3,000 元」；另有有 15 位（25.4%）表示增加更多，「有增加，每月增加幅度 3,001-5,000 元」；雖然也有近半數受訪者認為，薪資待遇「完全無增加」，共有 27 位（45.8%）；請參閱表 5-3-4。整體來說，坐月子服務人員對薪資待遇增加情形的反應，明顯比居家托育和機構托育人員更為正向，增加幅度也比較高。

（二）到宅坐月子政策對於就業能力影響

就業能力是否有提升？受訪者認為政策對就業能力「非常有幫助」者有 25 位（占 42.3%）；認為「稍微有幫助」者，有 21 位（35.6%）；認為「完全沒有幫助」者，則有 7 位（11.9%）；但有 6 位認為政策對其就業能力是「有負面影響」（占 10.2%）。請參閱表 5-3-4。這部份的資料也明顯較托育人員回應更為正向。

表 5-3-4：服務提供者-到宅坐月子勞動條件分析

到宅坐月子(N=59)	次數(%)
到宅坐月子政策實施後薪資待遇增加情形	
完全無增加	27(45.8%)
有增加，每月增加幅度1,000-3,000元	17(28.8%)
有增加，每月增加幅度3,001-5,000元	15(25.4%)
有增加，每月增加幅度5001元以上	0(0%)
平價托育政策對於就業能力影響	
非常有幫助	25(42.3%)
稍微有幫助	21(35.6%)
完全沒有幫助	7(11.9%)
有負面影響	6(10.2%)

五、 到宅坐月子服務人員職場性別歧視、霸凌狀況

到宅坐月子的工作環境與居家托育比較類似，她們是否也會遭遇職場性別歧視與霸凌？如是，誰是霸凌者？以下依序分析（請參閱表 5-3-5）。

（一）職場性別歧視情形

絕大多數到宅坐月子服務人員未曾遭遇過職場性別歧視者，共有 53 位（89.8%），確實與居家托育人員類似。受訪者中曾遭遇過職場性別歧視者，有 5 位（8.5%）；受訪者中「沒有工作」者，僅有 1 位（1.7%），請參閱表 5-3-5。

（二）職場騷擾及霸凌情形

到宅坐月子服務人員中曾遭遇過職場騷擾及霸凌者有 38 位（64.4%）；未曾遭遇過職場性別歧視者，有 13 位（22.0%）；受訪者中「四年內沒有工作」者，有 6 位（8.2%），請參閱表 5-3-5。

（三）職場性別歧視及騷擾、霸凌來源

有受到職場性別歧視及騷擾、霸凌的 38 位到宅坐月子服務人員中，來源為「客戶」居多，有 17 位（44.7%）；其次為「上司」者，有 16 位（42.1%）；來源為「同事」者，有 5 位（13.2%），請參閱表 5-3-5。

表 5-3-5：到宅坐月子服務人員遭遇職場性別歧視、霸凌狀況

到宅坐月子(N=59)	次數(%)
職場性別歧視情形	
是	5(8.5%)
否	53(89.8%)
沒有工作	1(1.7%)
職場騷擾及霸凌情形	
是	38(64.4%)
否	13(22.0%)
過去4年沒有工作	2(3.4%)
職場性別歧視及騷擾、霸凌來源(n=38)	
上司	16(42.1%)
同事	5(13.2%)
客戶	17(44.7%)

六、 到宅坐月子服務人員職場環境

分析到宅坐月子服務的職場環境，面向包括：目前服務費用、理想的一日費用、過去三個月雇主是否負擔交通費與餐、執行非契約約定工作、執行非契約約定工作類型等，依序分析如下（請參閱表 5-3-6）。

（一）目前服務費用

到宅坐月子服務人員目前服務費用為「1200 元以下」者居多占八成，共有 49 位（83.1%）；目前服務費用為「1201-1800 元」者，有 7 位（11.9%）；目前服務費用為「1801 元以上」者，僅有 3 位（5.1%），請參閱表 5-3-6。

（二）理想的一日費用

到宅坐月子服務人員認為，理想的一日費用為「1801 元以上」者占八成，共有 49 位（83.1%）；認為理想的一日費用為「1200 元以下」者，有 4 位 （6.8%）；認為理想的一日費用為「1201-1800 元」者，僅有 3 位（5.1%），請參閱表 5-3-6。

（三）過去三個月雇主是否負擔交通費與供餐

過去三個月，雇主提供了到宅坐月子服務人員哪些福利？交通費與供餐情形？回答以「負擔一餐」者居多，共有 33 位（55.9%）；負擔交通費與供餐情形以「負擔交通費」者，有 21 位（35.6%）；負擔交通費與供餐情形以「皆未提供者」者，有 3 位（5.1%）；負擔交通費與供餐情形以填答「兩餐皆有」、「沒有接案」者，各僅有 1 位（1.7%），請參閱表 5-3-6。

（四）是否執行非契約約定工作

到宅坐月子服務人員中以「有執行非契約約定工作」占八成以上，共有 53 位（89.8%）；無執行非契約約定工作者僅有 6 位（10.7%），請參閱表 5-3-6。

參考焦點團體訪談資料可以看出，到宅坐月子服務人員在勞動狀況上容易碰到的問題是，很難清楚區分、或是直接拒絕服務產家所提出的某些要求，例如，煮飯時「多煮」一些以供其他家人食用、「順便」幫忙給其他幼齡子女洗澡、「順便」洗一下其他家人的衣服等等。

> 比如說有時候我們只洗產婦的衣服，拿去洗衣機，他會要求：「我先生可不可以幫我順便洗？」啊..我想你先生有手有腳，為什麼下班他不能洗衣服？因為他把先生照顧到先生不會去洗衣服、曬衣服，這個工作變

成我們要幫他。C2-138

（五）執行非契約約定工作類型

上述所稱，執行非契約約定工作，有哪些類型？受訪者回答中，以「提早上班時間」者居多，有 34 位（57.6%）；其次為「清洗非產婦、新生兒的衣服」者，有 23 位（39.0%）;「製作額外餐點」者，有 15 位（25.4%）；另有回答「其他」者，有 19 位（32.2%）。填寫其他者，主述會被要求的工作是，打掃、照顧寵物等工作。無需執行非契約約定工作者，僅有 6 位（10.2%），請參閱表 5-3-6。

表 5-3-6：到宅坐月子服務提供者職場環境分析

到宅坐月子服務提供者 (N=59)	次數(%)
目前服務費用	
1200元以下	49(83.1%)
1201-1800元	7(11.9%)
1801元以上	3(5.1%)
理想的一日費用	
1200元以下	4(6.8%)
1201-1800元	3(5.1%)
1801元以上	52(88.1%)
過去三個月雇主是否負擔交通費與供餐	
負擔一餐	33(55.9%)
負擔交通費	21(35.6%)
兩餐皆有	1(1.7%)
否	3(5.1%)
沒有接案	1(1.7%)
執行非契約約定工作	
是	53(89.8%)
否	6(10.7%)
執行非契約約定工作類型(n=98)	
製作額外餐點	15(25.4%)
清洗非產婦、新生兒的衣服	23(39.0%)
提早上班時間	34(57.61%)
其他	19(32.2%)
無	6(10.2%)

第四節、到宅坐月子之職場評估

一、 到宅坐月子：職場滿意度

到宅坐月子服務人員職場環境滿意度分析中，題項分為到宅坐月子服務人員與服務對象之互動（工作狀況）、工作場所滿意度、工作安排與福利之滿意程度。工作狀況題項為「是」、「否」問句，為了解服務人員與服務對象、同業的互動狀況；其餘題項為十點量表，1 到 3 分對於職場環境不滿意，4 到 6 分認為滿意度普通，7 到 10 分則是認為非常滿意。各項滿意度評估結果，請參閱表 5-4-1。

（一）工作環境人際互動：

- 「與家長彼此能分享坐月子相關的知識」題項中，共有 58 位（98.3%）受訪者認為無法與家長分享相關知識，僅 1 位（1.7%）曾與家長分享。
- 「與服務對象互相接納彼此意見」題項中，共有 57 位（96.6%）受訪者與服務對象互相接納彼此意見，僅 2 位（3.4%）沒有與家長接納彼此意見。
- 「與其他同業人員能彼此分享服務工作經驗」題項中，共有 39 位（66.1%）受訪者與同業人員分享服務經驗，20 位（33.9%）則沒有與同業分享經驗。
- 「工作期間與服務對象家人間的互動感受感到滿意」題項中，共有 39 位（66.1%）受訪者與服務對象家人間的互動是非常滿意的，20 位（33.9%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

（二）工作場所滿意度：

- 「工作場所舒適衛生滿意程度」題項中，共有 36 位（61%）受訪者對工作場所舒適衛生滿意程度是非常滿意的，23 位（39%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。
- 「工作場所安全滿意程度」題項中，共有 44 位（74.6%）受訪者對工作場所安全滿意程度是非常滿意的，15 位（25.4%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

（三）工作安排與福利：

- 「工作時數恰當滿意程度」題項中，共有 27 位（45.8%）受訪者對工作時數恰當滿意程度是非常滿意的，28 位（47.5%）認為普通，4 位（6.8%）認為不滿意。
- 「工作地點合適且交通便利滿意程度」題項中，共有 40 位（67.8%）受訪者對工作地點、交通是否便利是非常滿意的，18 位（30.5%）認為普通，1 位（1.7%）認為不滿意。
- 「工作檔期安排合適滿意程度」題項中，共有 37 位（62.7%）受訪者對工作檔期安排是非常滿意的，18 位（30.5%）認為普通，1 位（1.7%）認為不滿意。「薪資水準訂價合理滿意程度」題項中，共有 31 位（52.5%）受訪者對薪資水準訂價是非常滿意的，27 位（45.8%）認為普通，1 位（1.7%）認為不滿意。
- 「工作負荷量滿意程度」題項中，共有 35 位（59.3%）受訪者對工作負荷量是非常滿意的，24 位（40.7%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

一位服務使用者分享了她對到宅坐月子服務感到滿意，但也提到了她認為政府不應為了讓使用者開新，但卻犧牲了勞動者的權益。她主張應由政府提供折扣優惠，而非由到宅服務人員自行吸收。此與焦點團體中的服務人員反映的意見是一致的，但從一位使用者的口中說出，讓人更覺感動。

> 對，我就覺得滿便宜的，因為外面月嫂哪有打八折這件事，就沒有啊。...我就覺得奇怪，為什麼？為什麼他們願意參加政府的這個？他們做得很好啊，很多人都介紹，我這個月嫂。...很多外面的月嫂是靠口碑。可是外面就是六萬塊。...對啊、我覺得政府都沒有站在他們的角度想。我覺得滿便宜的，30天你除以，三十天四萬塊，你算下來一天也才多少。對啊！很少欸，我覺得很少，然後你都沒有休息。G-160-163-164-169
>
> （問：可是如果把八折要回來等於家長要多付一點錢欸？）...是政府要付。...我覺得是政府要付。政府就要解套....如果她又恢復六萬塊，沒有人要生小孩....那這個機制也不需要，我就外面自己找就好，對啊！

G-171-175

（四）性騷擾防治與人身安全：

- 「防職場性騷擾之措施滿意程度」題項中，共有 38 位（64.4%）受訪者對防職場性騷擾之措施是非常滿意的，21 位（35.6%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。
- 「維護工作人員人身安全之措施滿意程度」題項中，共有 25 位（42.4%）受訪者對維護工作人員人身安全之措施是非常滿意的，23 位（39%）認為普通，11 位（18.6%）認為不滿意。

（五）整體滿意度：

「整體工作滿意情形」題項中，共有 10 位（16.9%）受訪者對工作整體是非常滿意的，49 位（83.1%）認為普通，0 位（0%）認為不滿意。

到宅坐月子服務人員職場環境各項滿意度分數，落在 5.6 到 8.2 之間；其中分數最低的項目為「薪資水準訂價合理滿意程度」，受訪者在質性回應中也提到「應體諒到宅坐月子服務人員的工作性質辛苦，取消打八折的機制。」；或是由政府協助支付打八折的折扣差額。也有使用服務的一位受訪者反映，曾遇過不真實告知滿 30 天可以打 8 折的服務人員，最後也是因為服務媒合平台通知，才發現服務人員並不適合提供服務。

> 費用的部分，她也沒有跟我們講說做滿三十天有八折，那時候我們就是搞不清楚，那時候因為不知道是怎麼算的，我們就簽了二十五天。後來幫我服務那個大姊就說...因為後來我們就是約去平台簽約，然後有一個服務人員，包括那個月嫂，她們兩個就剛好在那邊等我，她就說「奇怪，這個XX為什麼簽二十五天？差五天就可以八折，為什麼她不簽三十天？」。I-216

對應到焦點團體服務人員的意見，她們認為，打八折的規範，讓服務人員之間產生不公平的競爭關係；可能會有隱瞞服務資訊、服務者不願意加入媒合平台的情形。

> 所以這個才會延伸出很多問題。最剛開始平台延伸出很多問題，就是因為我們的服務人員去到產婦家，他自我感覺良好，就跟他說：「我做得很好，我是裡面

最棒的喔！」（C2-081：我是資深月嫂。）對。他都說：「我只做你二十九天。」產婦就問他說：「為什麼做二十九天不做三十天？」他剛開始不講，問了很久，他說：「好我老實跟你講，因為做三十天我要打你折，做二十九天我不打你折。」（C2-082：要犧牲那個差額的一萬二。）

對！他會跟產婦要求說，你要付我...那個...一個小時兩百五十塊的，我就做；那你沒有的話，我就不做。那有些產婦就覺得這個人看起來他覺得還順眼，所以他就會默默承受，他就會私底下先跟他簽一個約。（C2-083：他是資深月嫂，所以他有這個價碼。C1-029：私約啦！）他會先簽一個私約，然後他再去平台，再重新簽一份可以讓他申請補助兩萬塊的約。C3-048-049-050-051

只是這些所謂的資深月嫂，他如果有時候沒有案子，他來平台要案子，他會用這個模式來跟這些平台申請的產婦講：「我是資深月嫂，不打折。那些會打折的都是菜鳥。」那表示除了你以外，去談的都不好，對。C2-086

而分數最高、工作者最滿意為「工作場所安全滿意程度」，到宅坐月子服務人員之工作場域多數都在服務使用者的家中，雖然各個案子的服務地點不同，但是整體而言服務對象的家對於工作者是友善且安全的。

表 5-4-1：到宅坐月子服務人員職場環境滿意度分析(n=59)

變項		次數(%)	平均數	變項		次數(%)	平均數
與家長彼此能分享坐月子相關的知識	否	58(98.3%)	-	工作檔期安排合適滿意程度	1到3分	1(1.7%)	6.2
	是	1(1.7%)			4到6分	21(35.6%)	
與服務對象互相接納彼此的意見	否	2(3.4%)	-		7到10分	37(62.7%)	
	是	57(96.6%)		薪資水準訂價合理滿意程度	1到3分	1(1.7%)	5.6
與其他同業人員能彼此分享服務工作經驗	否	20(33.9%)	-		4到6分	27(45.8%)	
	是	39(66.1%)			7到10分	31(52.5%)	
工作期間與服務對象家人間的互動感受感到滿意	1到3分	0(0%)	7.0	工作負荷量滿意程度	1到3分	0(0%)	7.1
	4到6分	20(33.9%)			4到6分	24(40.7%)	
	7到10分	39(66.1%)			7到10分	35(59.3%)	
工作場所舒適衛生滿意程度	1到3分	0(0%)	7.2	防職場性騷擾之措施滿意程度	1到3分	0(0%)	6.7
	4到6分	23(39.0%)			4到6分	21(35.6%)	
	7到10分	36(61.0%)			7到10分	38(64.4%)	
工作場所安全滿意程度	1到3分	0(0%)	8.2	維護工作人員人身安全之措施滿意程度	1到3分	11(18.6%)	6.6
	4到6分	15(25.4%)			4到6分	23(39.0%)	
	7到10分	44(74.6%)			7到10分	25(42.4%)	
工作時數恰當滿意程度	1到3分	4(6.8%)	6.6	整體工作滿意情形	1到3分	0(0%)	7.1
	4到6分	28(47.5%)			4到6分	49(83.1%)	
	7到10分	27(45.8%)			7到10分	10(16.9%)	
工作地點合適且交通便利滿意程度	1到3分	1(1.7%)	7.6				
	4到6分	18(30.5%)					
	7到10分	40(67.8%)					

二、 到宅坐月子服務之勞動職場改善

到宅坐月子服務人員勞動改善建議題項，是依據坐月子服務人員焦點團體的訪談內容所設計，將服務人員提及相關勞動權益納入問卷中，以了解工作者對於政策與勞動權益的看法。

勞動改善建議中，題項分為市府與媒合平台兩大面向；其中包括政策內容、工作者的勞健保險規定、媒合平台的支持系統等等，題項內容是透過坐月子服務人員之焦點團體，依照焦點團體中服務人員提出的建議設計。此題項為十點量表，1 到 3 分對於勞動改善建議不認同，4 到 6 分認同程度普通，7 到 10 分則是認為非常認同。各項統計請參閱表 5-4-2。

（一）對臺中市政策建議：

- 「取消服務產家滿 30 日費用應打八折的規定」題項中，共有 57 位（96.6%）受訪者對於取消打八折的規定是非常認同的，2 位（3.4%）認為普通，0 位（0%）不認同。
- 「市府應強制產家協助工作者投保意外險」 題項中，共有 52 位（89.8%）受訪者對於強制工作者投保意外險是非常認同的，7 位（11.9%）認為普通，0 位（0%）不認同。
- 「市府應強制工作者投保勞工保險」題項中，共有 47（79.7%）受訪者對於強制工作者投保勞工保險是非常認同的，11 位(18.6%)認為普通，1 位(1.7%)不認同。
- 「市府應補貼工作者每年體檢費用」題項中，共有 56 位（94.9%）受訪者對於補貼工作者每年體檢費用是非常認同的，3 位(5.1%)認為普通，0 位(0%)不認同。
- 「市府應補貼工作者勞保資費」題項中，共有 52 位（88.1%）受訪者對於補貼工作者每年體檢費用是非常認同的，6 位(10.2%)認為普通，1 位(1.7%)不認同。

（二）媒合平台改善建議：

- 「媒合平台組織工作者支持團體」題項中，共有 54 位（91.5%）受訪者對於組織工作者支持團體是非

常認同的，5 位（8.5%）認為普通，0 位（0%）不認同。

- 「媒合平台訂定詳細延伸收費價目表」題項中，共有 54 位（91.5%）受訪者對於訂定詳細延伸收費價目表是非常認同的，5 位（8.5%）認為普通，0 位（0%）不認同。
- 「媒合平台應提供更密集的督導諮詢協助」題項中，共有 55 位（93.2%）受訪者對於提供更密集的督導諮詢協助是非常認同的，4 位（6.8%）認為普通，0 位（0%）不認同。
- 「媒合平台應建立工作者服務建議管道」題項中，共有 57 位（96.6%）受訪者對於提供更密集的督導諮詢協助是非常認同的，2 位（3.4%）認為普通，0 位（0%）不認同。

勞動改善建議各項平均分數落在 8.1 到 8.9 之間，皆超過 8 分，如表 5-4-2 所示。這顯示工作者高度認同，也期待自己得到更多勞動權益提升，建議政府應多與改善她們的職場環境。其中認同分數最高者是「媒合平台應建立工作者服務建議管道」。而與勞動改善建議相關質性回應也提及希望政府補貼體檢費用及勞健保費用，並且增加在職訓練課程，保障工作者都能參與課程。

表 5-4-2：到宅坐月子服務人員勞動改善建議分析 (n=59)

變項	分數	次數(%)	平均數	變項	分數	次數(%)	平均數
取消服務產家滿30日費用應打八折的規定	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 2(3.4%) 57(96.6%)	8.7	媒合平台組織工作者支持團體	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 5(8.5) 54(91.5%)	8.7
市府應強制產家協助工作者投保意外險	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 7(11.9%) 52(89.8%)	8.5	媒合平台訂定詳細延伸收費價目表	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 5(8.5%) 54(91.5%)	8.7
市府應強制工作者投保勞工保險	1到3分 4到6分 7到10分	1(1.7%) 11(18.6%) 47(79.7%)	8.1	媒合平台應提供更密集的督導諮詢協助	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 4(6.8%) 55(93.2%)	8.8
市府應補貼工作者每年體檢費用	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 3(5.1%) 56(94.9%)	8.8	媒合平台應建立工作者服務建議管道	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 2(3.4%) 57(96.6%)	8.9
市府應補貼工作者勞保資費	1到3分 4到6分 7到10分	1(1.7%) 6(10.2%) 52(88.1%)	8.5				

第五節、促進性別平等之政策效能評估

一、 工作者自我效能評估

服務者的自我效能分析中，將服務者的自我效能分為對於自我工作能力與面臨困難時的處理兩大面向。具體題項包括：「相信自己有辦法完成工作中的任務」、「當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服」、「面對工作環境限制，我相信自己有能力克服」、「我相信自己有辦法處理突發事故」、「在工作上遇到難題，相信自己有辦法」、「我對自己的工作能力充滿自信心」等。

此題項各題均為十點量表，1 到 3 分對於意我效能較低，4 到 6 分自我效能程度普通，7 到 10 分則是認為自我效能高。

（一）居家托育服務人員

居家托育服務人員中，認同自我效能很高者（52 位）占 71.2%，為最多數；認為自我效能低者，占 21.9%次之；自我效能中等，占 6.9%，請參閱表 5-5-1。其中以「我相信自己有辦法處理突發事故」一項，工作者感覺自我效能最高。

以居家托育人員為例，面對多位收托幼童的個別差異，如何一打二、一大三，不讓自己手忙腳亂，是很重要的效能議題。流程化的時間管理、課表化的活動流程，還要一天準備多次餐食，洗澡、閱讀、遊戲...都必須有條不紊，自行規劃；相對地，M2 對自己的服務品質和效率很有信心，也很有成就感。

> 他從那邊來我家，是一個第一個就是說我比較習慣把他格式化，我就是打了一個表格，baby的時間，大小孩的時間跟大大小孩時間，跟我自己女兒的時間。baby幾點到幾點大概喝奶，後來睡覺，後來什麼什麼。後來大小孩幾點來，玩到幾點，後來吃什麼，後來做什麼！他下午幾點大家要開始看書，後來吃晚餐，後來回家或者洗澡時間，還有我自己女兒的。....那我就會先給他們看，我的作息是這樣，我也告訴他們，我就是因為這樣我才能夠帶四個。後來我再把我每天做的餐的照片給他們看，我們家就是吃這樣，每天我都是會傳照片給他們看。M2-028-029

（二）到宅坐月子服務人員

到宅坐月子服務人員中，以認同自我效能很高者為最多數，占 98.3%；認知自我效能中度者次之，占 1.7%次之；感覺自我效能低者，則無人填答占 0%，請參閱表 5-5-1。到宅坐月子工作者普遍對於自我效能填答，在各題項中，都有很高的分數。

（三）機構托育服務人員

機構托育服務人員中，認同自我效能高者，占 87.5%為最多數；自我效能中，占 12.5%次之；自述自我效能低者，則無人填答占 0%，請參閱表 5-5-1。其中以「當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服」問項，自我效能感最高。

（四）綜合分析

在三種不同服務型態的服務提供者中，工作者對於自我效能都偏高，其中以到宅坐月子工作者自我效能高比例最高，占 98.3%，其次為機構托育工作者，占 87.5%，最後為居家托育工作者，占 71.2%，此外，居家托育工作者在自我效能低中為三者最高，占 21.9%。而綜合三類型工作者的自我效能，顯示工作者們對於自我效能也是偏高的，自我效能高占 84.4%，顯示工作者普遍對於自己的工作能力有信心，並且能夠克服工作的瓶頸及突發事故等等，請參閱表 5-5-2。

> 家長真的不會一定會看，可是我覺得我的職責就是必須要把小孩子他今天的一些進步的地方，他學習，還是說他有感冒什麼，我都把他記錄起來，他以後可能，在以後他成長了以後回來會翻他的記錄。這是很好的回憶。M2-032

> 對，後來我每天的作息是這樣，他們讀書的時間，每天。我每天我就是line做一個家長聯絡的一個方式，還要寫寶寶日誌，寶寶日誌這件事情我也吵了很久了。（問：為什麼。你覺得很形式化？）...第一個現在大家都是電子化，怎麼會還在用紙本化這件事情？我說我們隨時手機拿來就照相。... 我跟你講，我全部的家長，從臺北到現在，我每天只寫一切OK，我的家長有的時候都還沒簽名，我每天都是要寫一切OK。M2-030-031

表 5-5-1：服務提供者自我效能分析

變項		居家托育 (N=73)	到宅坐月子 (N=59)	機構托育 (N=48)
我相信自己有辦法完成工作中的任務	1到3分	11(15.1%)	0(0%)	0(0%)
	4到6分	13(17.8%)	1(1.7%)	6(12.5%)
	7到10分	49(67.1%)	58(98.3%)	42(87.5%)
當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	1到3分	5(6.8%)	0(0%)	0(0%)
	4到6分	13(17.8%)	1(1.7%)	3(6.3%)
	7到10分	55(75.3%)	58(98.3%)	45(93.8%)
面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	1到3分	10(13.7%)	0(0%)	0(0%)
	4到6分	12(16.4%)	1(1.7%)	4(8.3%)
	7到10分	51(69.9%)	58(98.3%)	44(91.7%)
我相信自己有辦法處理突發事故	1到3分	4(5.5%)	0(0%)	0(0%)
	4到6分	13(17.8%)	1(1.7%)	4(8.3%)
	7到10分	56(76.7%)	58(98.3%)	44(91.7%)
在工作上遇到難題，相信自己有辦法	1到3分	26(35.6%)	0(0%)	0(0%)
	4到6分	13(17.8%)	2(3.4%)	6(12.5%)
	7到10分	33(45.2%)	57(96.6%)	42(87.5%)
我對自己的工作能力充滿自信心	1到3分	11(15.1%)	0(0%)	0(0%)
	4到6分	12(16.4%)	1(1.7%)	8(11.0%)
	7到10分	51(69.9%)	58(98.3%)	40(83.3%)

表 5-5-2：服務提供者類別*自我效能分數交叉分析表

(n=180)

變項		居家托育	到宅坐月子	機構托育	總計
自我效能	低	16(21.9%)	0(0%)	0(0%)	16(8.9%%)
	中	5(6.9%)	1(1.7%)	6(12.5%)	12(6.7%)
	高	52(71.2%)	58(98.3%)	42(87.5%)	152(84.4%)
總計		73	59	48	180

二、 居家托育人員年輕世代父母平權觀察

透過居家托育人員的觀察經驗，我們希望捕捉她們對於年輕世代父母，在性別平權上的表現。調查以「認為最符合在職場中觀察到父母親的狀況（10 分為最同意、1 分為最不同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分）」發問，採 1~10 分的量表，1~3 分為傾向不同意、4~6 分為傾向沒有意見及感覺普通、7~10 傾向同意，依序分析如下（請參閱表 5-5-3）。

（一）年輕世代的父母會共同商議照顧孩子的方式

半數以上居家托育人員讚同「年輕世代的父母會共同商議照顧孩子的方式」，共有 41 位（56.2%）;「傾向不同意」者，有 22 位（30.1%）;「傾向沒有意見及感覺普通」者，有 11 位（15.1%）；分數平均為 5.8，請參閱表 5-5-3。

（二）年輕媽媽對孩子的養育方式較有自主權

居家托育人員對於「年輕媽媽對孩子的養育方式較有自主權」的觀察，以「傾向同意」者居多，共有 39 位（53.4%）；「傾向不同意」者，有 22 位（30.1%）;「傾向沒有意見及感覺普通」者，有 12 位（16.4%）；分數平均為 5.7，請參閱表 5-5-3。

（三）年輕媽媽對於生孩子的數量較有自主權

類似地，居家托育人員對於「年輕媽媽對於生孩子的數量較有自主權」的觀察也是以「傾向同意」者居多，共有 38 位（52.1%）;「傾向不同意」者，有 24 位（32.9%）;「傾向沒有意見及感覺普通」者，有 10 位（13.7%）；分數平均為 5.5，請參閱表 5-5-3。

（四）年輕爸爸相較以往更願意照顧孩子

超過六成的居家托育人員，認同「年輕爸爸相較以往更願意照顧孩子」的說法，以「傾向同意」者居多，共有 44 位（62.3%）;「傾向不同意」者，有 23 位（31.5%）；傾向沒有意見及感覺普通」者，有 8 位（11.0）；分數平均為 5.7，請參閱表 5-5-3。

> 感覺很好，男生都會願意分擔。我們的男生很優，真的，我們家長男生都很優。... 六十幾年次。都很優。他們來接.... M1-145-148

同樣地，也有多位到宅坐月子服務人員正向肯定年青世代

爸爸願意分擔照顧孩子的表現。焦點團體訪談也顯示，到宅服務人員會從運用鼓勵性的技巧和創造實際操作機會，提高男性從親子互動、照顧分工中的成就感。

> 我是記得我自己的年代，我有一次...記得小孩子好像一、兩歲了，我那次發高燒，跟我老公說小孩子幫我洗個澡，我老公說:「那又不是我的事。你有女兒欸！這個女兒我怎麼可能碰？」這就是以前...傳統的男生就覺得說，我怎麼可能去碰女兒？那是不ok的這樣。我們那個年代有可能就是這樣。可是現在幾乎都說：「我老公學。」我聽到這句話的時候，我就...很想拍拍手了！C4-103-104-105

> 很多家事先生要分擔另外一種。所以這樣你們親子互動，這個我們可以教。那你幫小孩洗澡，你們有肢體...就是我們可以創造一種氛圍。...鼓勵先生參與。就把他教會，他就很願意做這些事。而不是用嘴吧講說，這個你試試看或怎麼樣。他就願意去... C2-150-151

> 然後你背襟的話，我們就說你可以買那種背在前面的，爸爸可以背的。有時候我們就會跟他這樣提議，那表示說你爸爸就是要幫忙。C1-065

> 以後出門都是先生背不是太太背，還要提行李。C2-152

（五）年輕爸爸相較以往更願意分擔家務

居家托育人員對於「年輕爸爸相較以往更願意分擔家務」的觀察，以「傾向同意」者居多，共有 33 位（45.2%）;「傾向不同意」者，有 26 位（35.6%）;「傾向沒有意見及感覺普通」者，有 13 位（17.8%）; 分數平均為 5.2，請參閱表 5-5-3。

> 有時候早上是爸爸送，起得好辛苦，都爸爸在做... 什麼洗屁股也是爸爸在做。M3-078

> 家事幾乎都爸爸。對，我們真的是磁場，都是爸爸都超優的，分擔家事，接送都OK。M1-150

（六）年輕媽媽相較過去更堅持持續就業

六成以上居家托育人員對於「年輕媽媽相較過去更堅持持續就業」的敘述，回應「傾向同意」，共有 45 位（61.6%）；「傾向沒有意見及感覺普通」者，有 17 位（23.3%）;「傾向不同意」者，有 11 位（15.1%）；分數平均為 6.3，請參閱表 5-5-3。

（七）年輕媽媽會要求丈夫分擔、參與照顧孩子工作

居家托育人員對於「年輕媽媽會要求丈夫分擔、參與照顧孩子工作」以「傾向同意」者居多，共有 47 位（64.4%）；受訪者以「傾向不同意」者，有 20 位（27.4%）；受訪者以「傾向沒有意見及感覺普通」者，有 6 位（8.2%）；分數平均為 6.1，請參閱表 5-5-3。

（八）年輕媽媽會要求與丈夫家務分工

居家托育人員對於「年輕媽媽會要求與丈夫家務分工」多數回應是「傾向沒有意見及感覺普通」，共有 44 位（62.3%）；回答「傾向同意」者，有 20 位（27.4%）;「傾向不同意」者，有 9 位（12.3）；分數平均為 5.5，請參閱表 5-5-3。

（九）年輕世代的家庭中，夫妻間的權力接近平均

居家托育人員對於「年輕世代的家庭中，夫妻間的權力接近平均」的觀察以「傾向同意」者居多，共有 47 位（64.4%）；受訪者以「傾向不同意」者，有 20 位（27.4%）;「傾向沒有意見及感覺普通」者，有 6 位（8.2%）；分數平均為 6.8，請參閱表 5-5-3。

依資料分析顯示，受訪者中以大多「傾向同意」占居多，但整體平均分數多落於 5.2-6.8 之間，多落於感覺普通或沒有意見之上下程度，並不算理想。表示受訪者雖然認同家庭照顧分工與女性自主等面向有更平權的趨勢；但夫妻間的權力表現，還有加強改善空間。

表 5-5-3：服務提供者-居家托育人員年輕世代父母平權觀察分析

居家托育人員(N=73)	次數(%)	平均
年輕世代的父母會共同商議照顧孩子的方式		
傾向不同意	22(30.1%)	
傾向沒有意見及感覺普通	11(15.1%)	5.8
傾向同意	41(56.2%)	
年輕媽媽對孩子的養育方式較有自主權		
傾向不同意	22(30.1%)	
傾向沒有意見及感覺普通	12(16.4%)	5.7
傾向同意	39(53.4%)	
年輕媽媽對於生孩子的數量較有自主權		
傾向不同意	24(32.9%)	
傾向沒有意見及感覺普通	10(13.7%)	5.5
傾向同意	38(52.1%)	
年輕爸爸相較以往更願意照顧孩子		
傾向不同意	23(31.5%)	
傾向沒有意見及感覺普通	8(11.0)	5.7
傾向同意	44(62.3%)	
年輕爸爸相較以往更願意分擔家務		
傾向不同意	26(35.6%)	
傾向沒有意見及感覺普通	13(17.8%)	5.2
傾向同意	33(45.2%)	

(續下頁)

表5-5-4：服務提供者-居家托育人員年輕世代父母平權觀察分析(續)

年輕媽媽相較過去更堅持持續就業		
傾向不同意	11(15.1%)	
傾向沒有意見及感覺普通	17(23.3%)	6.3
傾向同意	45(61.6%)	
年輕媽媽會要求丈夫分擔、參與照顧孩子工作		
傾向不同意	20(27.4%)	
傾向沒有意見及感覺普通	6(8.2%)	6.1
傾向同意	47(64.4%)	
年輕媽媽會要求與丈夫家務分工		
傾向不同意	9(12.3)	
傾向沒有意見及感覺普通	44(62.3%)	5.5
傾向同意	20(27.4%)	
年輕世代的家庭中，夫妻間的權力接近平均		
傾向不同意	20(27.4%)	
傾向沒有意見及感覺普通	6(8.2%)	6.8
傾向同意	47(64.4%)	

三、 居家托育人員對政策效能的回應

居家托育人員對平價托育政策效能進行評量的面向包括：平價托育政策是否可以減少婦女因生育或照顧子女而離開職場的比率、提高婦女生育意願、創造托育人員就業機會、減輕家庭育兒負擔、並且協助教育夫妻平等分工家務，使夫妻共同分擔照顧工作，幫助爸爸學習父親角色等。此與第四章第二節與第三節，從服務使用者觀點來評價社會投資政策促進性別平等的成效，相近類似。但在此，是以三類不同服務的提供者角度進行評價，可為第四章之佐證與參考。

此面向各題項均為十點量表，1 到 3 分認為政策沒有幫助，4 到 6 分認為政策成效普通，7 到 10 分則是認為政策非常有

幫助。各題項分析請參閱表 5-5-4。

（一）創造托育人員就業機會：

- 「創造托育人員就業機會」題項中，共有 32 位（43.8%）受訪者認為居家托育政策對於創造托育人員就業機會是非常有幫助的，22 位（30.1%）認為普通，19 位（26%）認為沒有幫助。

不過這裡有一點也是要感謝我們政府也是都蠻用心的，讓我們有在職進修了，真的要感謝。M1-187

最重要就是讓其他人可以活下去。...這是真的，因為會待在家裡的，沒有出去上班的，他鐵定有原因，你要讓他待在家裡都可以賺錢 M2-171-172

準公共化的情況下，如果連幼兒園，不是托嬰中心，而是幼兒園他也準公共化他也簽下去，他把他們的托育費用降低了，但是因為現在像馬里蘭那些他們都還很貴，家長他們會思考，如果他也是把月費降低了，錢也降低了。其實我們保姆也會受到衝擊，是他講是他就送幼兒園就好，但是因為我們現在是平衡下來的時候，家長覺得說我可以晚點來或是早點送小孩，我給你這個錢是OK的，他可以接受。M2-100

（二）托育服務平台提供社會支持

這也有一個好處，在臺中當保姆的話，因為會有一些什麼小組會議，又有什麼大會什麼，因為你知道在家帶小孩很煩，總是要有人可以紓解一下情緒，因為你在家裡就是只有對著小孩，你也不可能回來跟老公講，那就是藉由上課開會，臺中的這個方式，我也是覺得很OK。M2-004

像我們會有小組，我們有小組會議對不對？當然會分享帶小孩子的心得什麼的，我們就會去問，他說原來我們都做這麼多，然後比較資深的姐妹們就會跟我們說，其實我們要把一些責任給家長，不要把，因為小孩子是他的，他也要去參與，他的成長過程。慢慢的我就放，不幫他們洗衣服，真的洗四個也真的超可怕！

冬天更可怕，煮飯的話就變成說我就晚餐不備晚餐了，慢慢跟家長溝通說就像我們要給他們親子共進晚餐的那種習慣。M1-100

（三）幫助育齡婦女持續就業：

- 「有助於減少婦女因為生育而離開職場比率」題項中，共有 34 位（46.6%）受訪者認為平價托育政策對於減少婦女因為生育而離開職場比率是非常有幫助的，32 位（43.8%）認為普通，7 位（9.6%）認為沒有幫助。
- 「有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場」題項中，共有 38 位（53.4%）受訪者認為平價托育政策對於減少婦女不因照顧孩子而離開職場比率是非常有幫助的，29 位（39.7%）認為普通，6 位（8.2%）認為沒有幫助。
- 「有助於提高婦女經濟收入」題項中，共有 37 位（50.7%）受訪者認為平價托育政策對於提高婦女經濟收入是非常有幫助的，30 位（41.1%）認為普通，6 位（8.2%）認為沒有幫助。

（四）提高生育意願：

- 「有助於提高婦女生育意願」題項中，共有 32 位（43.8%）受訪者認為平價托育政策對於提高婦女生育意願是非常有幫助，28 位（38.4%）認為普通，13 位（17.8%）認為沒有幫助。

（五）促進家務性別分工：

- 「有助於教育夫妻平等分工家務」題項中，共有 35 位（47.9%）受訪者認為平價托育政策對於教育夫妻平等分工家務是非常有幫助的，28 位（38.4%）認為普通，10 位（13.7%）認為沒有幫助。
- 「有助於支持女性追求理想的生活方式」題項中，共有 39 位（53.4%）受訪者認為平價托育政策對於支持女性追求理想的生活方式是非常有幫助的，24 位（32.9%）認為普通，10 位（13.7%）認為沒有幫助。

（六）幫助學習父職角色：

- 「有助於幫助爸爸學習父親角色」題項中，共有 32 位（43.8%）受訪者認為平價托育政策對於幫助爸爸學習父親角色是非常有幫助的，32 位（43.8%）認為普通，9 位（12.3%）認為沒有幫助。

整體而言，居家托育人員政策效能各題項平均分數落在 5.6 到 6.5 分之間，其中「有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場」問項之平均分數最高，顯示工作者也認同托育服務有助於女性持續就業，而其他質性回應則提及，希望政府能夠加強宣傳，讓相關托育服務更受到大眾認識。

表 5-5-5：居家托育人員對政策效能評價分析(n=73)

變項	分數	次數(%)	平均數
有助於提高婦女生育意願	1到3分	13(17.8%)	6.2
	4到6分	28(38.4%)	
	7到10分	32(43.8%)	
創造托育人員就業機會	1到3分	19(26.0%)	5.6
	4到6分	22(30.1%)	
	7到10分	32(43.8%)	
有助於減少婦女因為生育而離開職場比率	1到3分	7(9.6%)	6.3
	4到6分	32(43.8%)	
	7到10分	34(46.6%)	
有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	1到3分	6(8.2%)	6.5
	4到6分	29(39.7%)	
	7到10分	38(53.4%)	
有助於提高婦女經濟收入	1到3分	6(8.2%)	6.4
	4到6分	30(41.1%)	
	7到10分	37(50.7%)	
有助於教育夫妻平等分工家務	1到3分	10(13.7%)	6.3
	4到6分	28(38.4%)	
	7到10分	35(47.9%)	
有助於支持女性追求理想的生活方式	1到3分	10(13.7%)	6.4
	4到6分	24(32.9%)	
	7到10分	39(53.4%)	
有助於幫助爸爸學習父親角色	1到3分	9(12.3%)	6.4
	4到6分	32(43.8%)	
	7到10分	32(43.8%)	

四、 機構托育人員對政策效能的回應

機構托育人員政策效能所評量的面向包括減少婦女因生育或照顧子女而提開職場的比率，提高婦女生育意願，創造托育人員就業機會，減輕家庭育兒負擔，並且協助教育夫妻平等分工家務，使夫妻共同分擔照顧工作，幫助爸爸學習父親角色。此題項為十點量表，1 到 3 分認為政策沒有幫助，4 到 6 分認為政策成效普通，7 到 10 分則是認為政策非常有幫助。各題項分析請參閱表 5-5-5。

（一）創造托育人員就業：

- 「創造托育人員就業機會」題項中，共有 47 位（97.9%）受訪者認為居家托育政策對於創造托育人員就業機會是非常有幫助的，1 位（2.1%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。

（二）幫助育齡婦女持續就業：

- 「有助於減少婦女因為生育而離開職場比率」題項中，共有 47 位（97.9%）受訪者認為平價托育政策對於減少婦女因為生育而離開職場比率是非常有幫助的，1 位（2.1%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。
- 「有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場」題項中，共有 47 位（97.9%）受訪者認為平價托育政策對於減少婦女不因照顧孩子而離開職場比率是非常有幫助的，1 位（2.1%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。

通常都是雙薪家庭，其實有的會說，有的是家長是說阿公阿媽會想要帶，但是他們會覺得其實現在都是年輕家庭，他們都老一輩帶就是.... （不想給阿公阿媽帶？）。對，所以他們就是寧願送出來也是有。我們學校，因為我們學校很小，我們才20個小孩，所以我們就只有20個家長。我們的家長大部分，你說大部分銀行的人員，銀行的。因為我們是在公益路附近，所以大部分公益路附近的人員，銀行的人員或者是說。我們也有之前有一個是學校老師的小孩。然後也有律師的小孩。但是也都是中產階級的家長。M3-051-053

（三）提升生育意願：

- 「有助於提高婦女生育意願」題項中，共有 40 位（83.3%）受訪者認為平價托育政策對於提高婦女生育意願是非常有幫助，6 位（12.5%）認為普通，2 位（4.2%）認為沒有幫助。

所以兩歲過後就沒有補助了，那沒補助，每個月就一萬六一萬六，這樣子付。其實很恐怖，我們雖然是雙薪家庭，可是那時候的薪資好，就以28000，我老公他就是也不是說很高階的，他大概一個月就是大概35000，然後再加上房貸，房貸，然後如果說是自己有房貸，如果說是租房子的，也是等於說也是房貸，其實真的是不會想要再生第二個。M4-040

（四）減輕育兒負擔：

- 「有助於減輕家庭育兒負擔」題項中，共有 46 位（95.8%）受訪者認為平價托育政策對於減輕家庭育兒負擔是非常有幫助的，2 位（4.2%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。

因為我們也是會有家長生太多小孩，就大概兩個三個，他可能送托那個是最小的。所以礙於爸媽都是雙薪，所以他們可能回去太累了，有時候就沒有幫他洗澡。有時候小朋友來是衣服沒有換的，因為我們機構上基本上都會要家長帶備用衣物。所以早上一來，我們的早上一來除了檢查身體有沒有受傷，然後有沒有不舒服？或者是怎麼樣，就是感控的問題之外，就是他的帶班老師也是會先幫他換衣服，然後就是幫他，我們雖然是沒有洗澡，但是我們會有熱水，可能就是早上到校之後先幫他擦一擦，然後整理清潔之後，然後當天下午再跟媽媽說，媽媽，我發現妹妹今天身上的衣服跟昨天穿的是一樣的，可能就是多多少少在外一整天的會有病菌或什麼的，那也會影響她的。就是好言跟家常。M3-001

都是高科技人員，就只生一個。我的那個大建商的也只生這一個，他也跟我講說我生一個就好，不要再生了，朱媽媽，我好怕放假。其實他們是怕麻煩。M2-

114

他們現在是高收入反而不生，然後中間的比較考慮是這樣。M1-144

這個是幼托合一的一個斷層。為了要分托嬰跟幼兒園這一塊，所以他就斬斷了那一條線，所以他們現在講很困難，連我自己都很困難，我小孩到底滿三歲之後去哪裡，人家是2月份收，8月份收托，可是我小孩是3月，我要去哪裡。滿3歲就要離開了。所以我們有的真的斷層。M3-063

（五）促進家務性別分工：

- 「有助於教育夫妻平等分工家務」題項中，共有 41 位（85.4%）受訪者認為平價托育政策對於教育夫妻平等分工家務是非常有幫助的，7 位（14.6%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。
- 「有助於促進夫妻共同分擔照顧責任」題項中，共有 39 位（81.2%）受訪者認為平價托育政策對於促進夫妻共同分擔照顧責任是非常有幫助的，9 位（18.8%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。
- 「有助於支持女性追求理想的生活方式」題項中，共有 37 位（77.1%）受訪者認為平價托育政策對於支持女性追求理想的生活方式是非常有幫助的，11 位（22.9%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。

整體來說，機構托育人員認同平價托育政策的效能不差，各題項平均分數落在 8.9 到 6.7 之間，但其中「有助於支持女性追求理想的生活方式」分數最低，顯示機構托育對於女性生育後追求其理想生活方式較無幫助。而「有助於提高婦女生育意願」平均分數最高，工作者高度認同托育服務對於婦女生育意願的影響。

表 5-5-6：機構托育人員對政策效能回應（n=48）

變項	分數	次數（%）	平均數
有助於提高婦女生育意願	1到3分	2(4.2%)	8.9
	4到6分	6(12.5%)	
	7到10分	40(83.3%)	
創造托育人員就業機會	1到3分	0(0%)	8.6
	4到6分	1(2.1%)	
	7到10分	47(97.9%)	
有助於減少婦女因為生育而離開職場比率	1到3分	0(0%)	8.7
	4到6分	1(2.1%)	
	7到10分	47(97.9%)	
有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	1到3分	0(0%)	8.5
	4到6分	1(2.1%)	
	7到10分	47(97.9%)	
有助於減輕家庭育兒負擔	1到3分	0(0%)	8.6
	4到6分	2(4.2%)	
	7到10分	46(95.8%)	
有助於教育夫妻平等分工家務	1到3分	0(0%)	7.3
	4到6分	7(14.6%)	
	7到10分	41(85.4%)	
有助於促進夫妻共同分擔照顧責任	1到3分	0(0%)	7.1
	4到6分	9(18.8%)	
	7到10分	39(81.2%)	
	4到6分	11(22.9%)	
	7到10分	37(77.1%)	
有助於支持女性追求理想的生活方式	1到3分	0(0%)	6.4
	4到6分	15(31.3%)	
	7到10分	33(68.6%)	

五、 到宅坐月子服務人員對政策效能的回應

到宅坐月子服務人員的政策效能分析中，分為兩大面向，一是針對服務使用者：持續就業、家庭分工、親職教育、育兒技巧、支持照顧工作等，二則為對於工作者：穩定就業、穩定收入、拓展人際關係、發揮專長與所學、學習新的技能等。此題項為十點量表，1 到 3 分認為政策沒有幫助，4 到 6 分認為政策成效普通，7 到 10 分則是認為政策非常有幫助。各題項分析請參閱表 5-5-6。

（一）針對服務對象所產生的政策效能回應：

- 「有助於產後媽媽順利回到職場」題項中，共有 50 位（84.7%）受訪者認為到宅坐月子服務對於促進產後媽媽回到職場是非常有幫助的，6 位（10.1%）認為普通，3 位（5.1%）認為沒有幫助。
- 「有助於提高婦女經濟收入」題項中，共有 52 位（88.1%）受訪者認為到宅坐月子服務對於提高婦女經濟收入是非常有幫助的，3 位（5.1%）認為普通，4 位（6.8%）認為沒有幫助。
- 「支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能」題項中，共有 52 位（88.1%）受訪者認為到宅坐月子服務對於提高婦女經濟收入是非常有幫助的，3 位（5.1%）認為普通，4 位（6.8%）認為沒有幫助。
- 「有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱」題項中，共有 56 位（94.9%）受訪者認為到宅坐月子服務對於舒緩產婦焦慮是非常有幫助的，3 位（5.1%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。
- 「有助於讓產婦在家獲得充分休息」題項中，共有 59 位（100%）受訪者認為到宅坐月子服務對於讓產婦在家獲得充分休息是非常有幫助的。
- 「有助於讓新手媽媽更有自主性」題項中，共有 55 位（93.2%）受訪者認為到宅坐月子服務對於舒緩產婦焦慮是非常有幫助的，4 位（6.8%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。
- 「有助於減少生產花費」題項中，共有 52 位（88.1%）受訪者認為到宅坐月子服務對於減少生產花費是非常有幫助的，7 位（11.9%）認為普通，0 位（0%）

認為沒有幫助。

- 「有助於促進婆媳關係和諧」題項中，共有 52 位（88.1%）受訪者認為到宅坐月子服務對於促進婆媳關係和諧是非常有幫助的，7 位（11.9%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。
- 「有助於傳遞育兒觀念」題項中，共有 57 位（96.6%）受訪者認為到宅坐月子服務對於傳遞育兒觀念是非常有幫助的，2 位（3.4%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。
- 「有助於提高婦女生育意願」題項中，共有 55 位（93.2%）受訪者認為到宅坐月子服務對於提高婦女生育意願是非常有幫助的，4 位（6.8%）認為普通，0 位（0%）認為沒有幫助。

（二）針對促進父職參與和性別分工的效能回應：

- 「有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任」題項中，共有 53 位（89.8%）受訪者認為到宅坐月子服務對於新手爸爸分擔照顧責任是非常有幫助的，4 位（6.8%）認為普通，2 位（3.4%）認為沒有幫助。
- 「有助於幫助新手爸爸學習父親角色」 題項中，共有 51 位（86.4%）受訪者認為到宅坐月子服務對於新手爸爸學習父親角色是非常有幫助的，7 位（11.9%）認為普通，1 位（1.7%）認為沒有幫助。通常在教導育兒技巧上比較容易看到到宅服務人員的角色。

我們會技巧性的啦！譬如說先生在抱小孩都是這樣抱，我說唉呀！你的寶寶不會咬你，你要抱進來一點，我們就這樣子說。他就真的這樣子抱欸！那我說來你抱過來一點，給他安全感。那我們就會適時的跟他講。C1-059-060-061

雖然多數受訪坐月子服務人員認為，這個政策非常有助於協助新手爸爸學習父職角色，也可以促進家務平等分工；但仍有少數受訪者認為沒有太明顯的幫助，因為：

沒有，應該講說還是因人而異。因為有些先生很好聊，有些先生就很酷，有些先生很脾氣的欸！有一些真的

是...沒有辦法講。 C4-100

我之前在私人公司做教育訓練，他說我們不干預人家家裡的家事，那個是本來他們兩個夫妻在家是分攤的...協調上，我們不應該介入。C2-148

因此，在「有助於教育夫妻平等分工家務」題項中，共有 46 位（78%）受訪者認為到宅坐月子服務對於夫妻平等分工家務是非常有幫助的，11 位（18.6%）認為普通，2 位（3.4%）認為沒有幫助。可參閱表 5-5-6。

對照於第四章服務使用者的經驗，即便先生會多少參與照顧子女或家務分工，多數也不是因為服務人員到宅服務所致，顯示期待到宅服務人員扮演性平教育角色有其困難，男性參與育兒和家務的倡議與訓練仍有待加強。

（三）針對創造就業機會的政策效能回應：

- 「有助於創造坐月子服務人員就業機會」題項中，共有 48 位（81.4%）受訪者認為到宅坐月子服務對於創造坐月子服務人員之就業機會是非常有幫助的，9 位（15.2%）認為普通，2 位（3.4%）認為沒有幫助。

1. 針對工作收穫的回應：

- 「獲得穩定的就業機會」題項中，共有 37 位（62.7%）受訪者認為到宅坐月子服務對於穩定坐月子服務人員的就業機會是非常有幫助的，15 位（25.4%）認為普通，7 位（11.9%）認為沒有幫助。
- 「增加工作收入」題項中，共有 39 位（66.1%）受訪者認為到宅坐月子服務對於增加工作收入是非常有幫助的，15 位（25.4%）認為普通，5 位（8.5%）認為沒有幫助。
- 「減少依賴家人，有自己獨立的金錢來源」題項中，共有 47 位（79.7%）受訪者認為到宅坐月子服務對於減少依賴家人、有獨立金錢來源是非常有幫助的，8 位（13.6%）認為普通，4 位（6.8%）認為沒有幫助。
- 「結交朋友和拓展人際關係」題項中，共有 50 位（84.7%）受訪者認為到宅坐月子服務對於拓展人際關係是非常有幫助的，7 位（11.9%）認為普通，2 位（3.4%）認為沒有幫助。

- 「發揮專長及優勢，更肯定自己」題項中，共有 55 位（93.2%）受訪者認為到宅坐月子服務對於發揮專長及優勢是非常有幫助的，3 位（5.1%）認為普通，1 位（1.7%）認為沒有幫助。
- 「獲得更多成就感」題項中，共有 55 位（93.2%）受訪者認為到宅坐月子服務對於獲得成就感是非常有幫助的，3 位（5.1%）認為普通，1 位（1.7%）認為沒有幫助。
- 「累積職場的競爭力」題項中，共有 55 位（93.2%）受訪者認為到宅坐月子服務對於累積競爭力是非常有幫助的，3 位（5.1%）認為普通，1 位（1.7%）認為沒有幫助。
- 「增進就業知識，學習新的技能」題項中，共有 56 位（94.9%）受訪者認為到宅坐月子服務對於累積競爭力是非常有幫助的，2 位（3.4%）認為普通，1 位（1.7%）認為沒有幫助。

整體而言，如表 5-5-6、5-5-7 所示，到宅坐月子服務人員對三大類政策效能之評估，有助於支持新手媽媽、有助於促進父職與性別平等分工、有助於促進服務人員就業機會等各項平均分數，落在 7.6 到 9.2 之間，可視為對政策效能高度肯定，或是達到滿意到非常滿意的程度。

其中又以「有助於幫助新手爸爸學習父親角色」此題項平均分數最高，顯示工作者對於到宅坐月子服務對於協助學習父親角色是高度認同的。而在「獲得更多成就感」、「累積職場競爭力」中平均分數也超過 9 分；對於工作者而言，到宅坐月子也對於個人成就感與職業競爭力有幫助，讓工作者能夠持續就業並且透過相關工作訓練增進競爭力。

相關質性回應也提到：希望在服務人員訓練課程有規範，坊間有很多機構單位都有開班授課坐月子相關課程，但是素質參差不齊，難以保障服務人員品質，期待媒合平台辦理相關課程促進服務人員就業，快速投入職場

表 5-5-7：到宅坐月子服務人員對政策效能回應(n=59)

變項	分數	次數(%)	平均數	變項	分數	次數(%)	平均數
有助於提高婦女生育意願	1到3分 4到6分 7到10分	2(3.4%) 9(15.2%) 48(81.4%)	8.1	有助於幫助新手爸爸學習父親角色	1到3分 4到6分 7到10分	1(1.7%) 7(11.9%) 51(86.4%)	9.2
有助於創造托育人員就業機會	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 4(6.8%) 55(93.2%)	8.5	助於促進婆媳關係和諧	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 7(11.9%) 52(88.1%)	7..9
有助於產後媽媽順利回到職場	1到3分 4到6分 7到10分	3(5.1%) 6(10.1&) 50(84.7%)	8.2	有助於傳遞育兒觀念	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 2(3.4%) 57(96.6%)	8.7
有助於提高婦女經濟收入	1到3分 4到6分 7到10分	4(6.8%) 3(5.1%) 52(88.1%)	8.3	有助於讓產婦在家獲得充分休息	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 0(0%) 59(100%)	8.9
有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任	1到3分 4到6分 7到10分	2(3.4%) 4(6.8%) 53(89.8%)	8.4	有助於讓新手媽媽更有自主性	1到3分 4到6分 7到10分	0(0%) 4(6.8%) 55(93.2%)	8.7

(續下頁)

表5-5-8：到宅坐月子服務人員對政策效能回應(n=59)(續)

支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能	1到3分	0(0%)	8.7	有助於減少生產花費	1到3分	0(0%)	8.4
	4到6分	3(5.1%)			4到6分	7(11.9%)	
	7到10分	56(94.9%)			7到10分	52(88.1%)	
有助於教育夫妻平等分工家務	1到3分	2(3.4%)	8.1	有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱	1到3分	0(0%)	8.7
	4到6分	11(1.7%)			4到6分	3(5.1%)	
	7到10分	46(94.9%)			7到10分	56(94.9%)	

表 5-5-7 到宅坐月子服務人員工作收穫回應(n=59)

變項	分數	次數(%)	平均數
獲得穩定的就業機會	1到3分	7(11.9%)	7.6
	4到6分	15(25.4%)	
	7到10分	37(62.7%)	
增加工作收入	1到3分	5(8.5%)	8.1
	4到6分	15(25.4%)	
	7到10分	39(66.1%)	
減少依賴家人，有自己獨立的金錢來源	1到3分	4(6.8%)	8.4
	4到6分	8(13.6%)	
	7到10分	47(79.7%)	
結交朋友和拓展人際關係	1到3分	2(3.4%)	8.3
	4到6分	7(11.9%)	
	7到10分	50(84.7%)	
發揮專長及優勢，更肯定自己	1到3分	1(1.7%)	8.6
	4到6分	3(5.1%)	
	7到10分	55(93.2%)	
獲得更多成就感	1到3分	1(1.7%)	9.1
	4到6分	3(5.1%)	
	7到10分	55(93.2%)	
累積職場的競爭力增進就業知識，學習新的技能	1到3分	1(1.7%)	9.1
	4到6分	3(5.1%)	
	7到10分	55(93.2%)	
累積職場的競爭力	7到10分	56(94.9%)	8.7
	1到3分	1(1.7%)	
	4到6分	3(5.1%)	

第六章、研究結論與建議

第一節 、研究發現

本研究探討臺中市的「平價托育」政策（含居家托育、機構托育、學齡前幼兒教育等服務）與「到宅坐月子」服務（含生育津貼）兩大社會投資政策群，產生哪些性別平等效益？

本研究以量化研究與質化研究兩種設計同時進行；量化研究設計以問卷調查法蒐集資料，調查對象之樣本包括 103 位使用平價托育服務者，另 100 位婦女使用到宅坐月子服務，共 203 位服務使用者。同時也調查了 180 位服務提供者，包括 73 位居家托育人員、48 位機構托育人員、59 位到宅坐月子服務人員，完成有效調查問卷。質化研究設計運用個別深度訪談法與團體焦點訪談法，個別深度訪談對象包括 10 位服務使用者；焦點團體訪談則用來蒐集服務提供者的資料，總計進行三場焦點團體，參與者分別是到宅坐月子服務人員共 5 人，平價托育服務人員共 4 位，相關行政人員共 3 位，共 12 位服務提供者。本究總計完成 405 位研究對象之資料蒐集。

以下分別呈現研究發現，並討論相關議題。

一、 服務使用者

服務使用者分為平價托育服務使用者以及到宅坐月子服務使用者，針對不同服務使用者之性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、家庭型態、收入、生育子女數、工作環境、照顧及家務分工、子女教養及照顧支持等，研究發現依序如下。

（一）服務使用者的人口特質

- 服務使用者性別大多數為女性，尤其到宅坐月子服務使用者皆為產婦，性別 100% 為女性。
- 使用者生育坐月子、使用平價托育服務的年齡多數都在 30 歲之後；
- 教育程度大多在大學、科大、技術學院畢業，但平價托育服務使用者碩士以上畢業者比例較到宅坐月子服務使用者略高；
- 婚姻狀況九成以上為有配偶或與人同居者；另

外，服務使用者之家庭組成約六成皆為核心家庭。

- 平價托育服務使用者在個人收入和家庭整體收入總額上皆相較到宅坐月子服務使用者高：服務使用者之個人/家庭平均收入，服務使用者之家庭月收入大多落在五萬元至十萬以下，個人月收入部分不同服務使用者則有所不同，平價托育服務使用者個人月收入三萬元至五萬元以下居多
- 平價托育服務使用者高達七成以上僅育有一位子女，到宅坐月子服務使用者則五成以上育有兩位子女，子女年齡分布皆以未滿三歲居多。

（二）工作環境與狀況

- 服務使用者使用服務時之工作狀況，五成以上的服務使用者在使用服務時仍有全職工作，每日工作時數以 6 至未滿 10 小時居多，每週工作天數以 4 至未滿 6 日居多。
- 到宅坐月子服務使用者，相較平價托育服務使用者，每日工作時數以及每週工作天數較少，且較多從事兼職工作。
- 約有一成左右服務使用者曾遭遇過職場性騷擾、職場霸凌，主要騷擾或歧視來源為同事占五成，其次則是上司。
- 在子女不同階段時，自己或配偶工作型態改變的狀況。由於服務使用者大多數為女性。
- 服務使用者（絕大多數為女性）在子女三歲以下、三到六歲兩個階段，婦女相對於男性配偶，更容易改變工作性質或時數。
- 到宅坐月子服務使用者，相較平價托育服務使用者更容易選擇停止工作。
- 在到宅坐月子服務使用者的配偶，相較於平價托育使用者之配偶，在子女三到六歲的階段，有較高比例停止工作或改變工作性質。

（三）分工與支持

- 家庭在子女照顧及家務分工：五成的平價托育及

到宅坐月子服務使用者皆在使用服務期間每天花6小時以上10小時以下在處理家務以及照顧子女。

- 五成以上受訪的配偶每天處理家務與照顧子女時間為6小時以下。
- 多數受訪者對自己與配偶之間的照顧工作分配狀況，認為普通、公平。
- 超過五成，未滿六成的受訪者，對於配偶在照顧與家務分工上的協助，基本上是滿意的。
- 平價托育服務使用者之配偶大多數為男性，主要提供協助是陪同產檢、提供育兒資訊以及提供產後護理、坐月子等；父母以提供相關的育兒資訊、提供相關的育兒照顧為主要支持。
- 到宅坐月子服務使用者的配偶主要是提供照顧嬰兒、處理家中家務、抒發壓力等幫助；父母則是協助照顧其他年幼子女、為其他家人準備餐點、提供育兒資訊的主要來源，其他家人會協助準備月子餐等。

二、 服務提供者

服務提供者分為居家托育人員、機構托育人員以及到宅坐月子服務人員，針對不同服務提供者之性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、維持家庭主要生計者、生育子女數、工作環境、工作條件等進行分析，也透過居家托育人員的觀察了解年輕世代父母的平權狀況，亦特別針對到宅坐月子服務人員之職場環境、滿意度及勞動改善建議進行調查分析，研究結果依序如下。

（一）服務提供者之人口特質

- 服務提供者之性別高達九成以上皆為女性，尤其到宅坐月子服務人員因為工作的特殊性，樣本未有男性服務提供者。
- 年齡以40歲為分界，居家托育人員及到宅坐月子服務人員的年齡集中在40歲以上，而機構托育人員多集中在40歲以下。
- 教育程度則因工作性質、薪資待遇與學歷是否有關而有所不同，居家托育人員及到宅坐月子服務

人員的教育程度多數為高中職及專科畢業。

- 機構托育人員較居家托育人員的教育程度高，大多為大學、科大、技術學院畢業。
- 婚姻狀況皆以有配偶或與人同居者居多；另外，服務提供者多數不是家庭中的主要維持生計者。
- 挑選坐月子服務提供者時，考慮因素包括服務人員是否有過生產、坐月子、育兒等經驗；顯示一般人可能有服務提供者大多有生育經驗的刻板印象。調查顯示，除了居家托育人員以外，到宅坐月子服務人員及機構托育人員生育子女數以無子女居多，三成至五成的服務提供者自身並未有過生育經驗。
- 有生育經驗之服務提供者的子女年齡，與服務提供者的年齡有關，居家托育人員及到宅坐月子服務人員的年齡集中在 40 歲以上，因此其子女年齡很少在六歲以下，而機構托育人員年齡多集中在 40 歲以下，故其子女年齡很少在十八歲以上。
- 服務提供者之個人工作經歷是其在職場上的重要資本，以服務提供者之年資來說，居家托育人員大多數工作年資較長，多數有 1 年以上未滿 4 年，甚至 4 年以上的年資。
- 到宅坐月子服務人員及機構托育人員較少有 4 年以上年資，尤其到宅坐月子服務人員多數年資未滿一年。
- 居家托育人員七成以上皆具有居家托育人員專業背景，其學歷多數為高職（含五專前三年）幼保科，且全部皆持有居家托育服務登記證書，另擁有保母人員技術士證者有三成。
- 到宅坐月子服務人員與居家托育人員一樣多數為高職（含五專前三年）幼保科學歷，其過去就業類型近三成從事過保母。故其除了全部接受過坐月子培訓以外，不少人亦持有保母人員技術士證者及居家托育服務登記證書。
- 選擇成為到宅坐月子服務人員的動機及原因，多數填答者回答為個人愛好以及工作環境彈性，也

由於工作環境彈性，接案、上班時間彈性、性質單純，故亦適合二度就業者進入職場。

- 機構托育人員相對居家托育人員及到宅坐月子服務人員，因工作性質、薪資待遇等對學歷有所影響，故其修習課程以「大學、科大、技術學院幼教（保）系」者居多，擁有保母人員技術士證者高達近六成，亦有近五成受過托育人員專業訓練。

（二）工作環境

- 服務提供者之勞動保障，機構托育人員全員皆有投保勞工保險（投保級距以第 4~5 級（25,201~27,600 元）佔多數）。
- 居家托育人員與到宅坐月子服務人員多數沒有投保勞工保險；更有一至兩成服務者，既沒有投保勞保亦未投保國民年金。後續退休老年經濟可能較無保障。
- 居家托育人員及到宅坐月子服務人員有勞工保險者，大多以到職業工會投保為主，其投保級距多為最低級距的第 1 級（23,100 元以下）。
- 居家托育人員勞動狀況：九成以上是提供日托，收托幼兒數以幼兒年齡區分，0 到未滿 2 歲之幼兒收托人數為「2 位」者居多，2 足歲到未滿 3 歲幼兒收托人數為 0 至 2 位，極少一次收托三位及以上，3 足歲以上幼兒收托人數為 0 至 1 位，極少一次收托兩位及以上，居家托育人員總收托數大多一次收托 2 至 3 位，六成以上平均日工時超過 10 小時，每週工作天數 4 到 6 天，九成以上收托地點在自宅，且半數居家托育人員並無提供協助之家人。
- 機構托育人員之平均日工時半數以上超過 10 小時，每位托育人員照顧幼兒數大多為 10 名以下，極少數一次照顧 10 名以上，常態收托時間從早上 7 點、7 點半到晚上 7 點居多，六成有提供延長托育服務。
- 機構托育人員觀察，主要接送孩童上下課的家長，男性接送比例在占 3 成以下，女性接送仍最

常見。

- 到宅坐月子服務人員的主要勞動時間為上午，其於 107 年間總共接產家數為「10 家以上」者超過五成，每個檔期平均工作天數絕大多數超過 25 天，每次照顧 1 位新生兒居多，但可能仍需附帶照顧 1 至 2 位幼兒。

政策實施後對服務提供者的勞動狀況和權益有無影響？不同服務提供者有不同感受：

- 居家托育人員在平價托育政策實施後，八成以上認為薪資待遇完全無增加，且對其就業能力幾無幫助；
- 機構托育人員在平價托育政策實施後，六成以上認為薪資待遇每月有 1,000 至 3,000 元的增加幅度，且對其就業能力有所幫助；
- 到宅坐月子服務人員在到宅坐月子政策實施後，多數認為薪資待遇有增加的情形，且對其就業能力有所幫助。

換言之，除了居家托育人員以外，機構托育人員及到宅坐月子服務人員在政策實施後對增加其勞動條件，大多認為有正向幫助。

服務提供者在職場上受到的性別歧視、騷擾及霸凌狀況，雖大多數服務提供者未遭遇職場性別歧視，但仍有高達兩成以上的居家托育人員曾遭遇過，機構托育人員亦有一成以上；職場騷擾及霸凌情形，居家托育人員未有人填答曾遭遇此情形，但機構托育人員則有一成以上，到宅坐月子服務人員更有高達六成以上曾被騷擾或霸凌；職場騷擾及霸凌來源皆以客戶佔多數。

（三）居家托育人員對年輕世代的平權觀察

居家托育人員通常能較長時間且貼近年輕世代父母進行平權觀察，調查結果發現：

- 居家托育人員對於年輕世代的父母會共同商議照顧孩子的方式、年輕媽媽對孩子的養育方式較有自主權、年輕媽媽對於生孩子的數量較有自主權、年輕爸爸相較以往更願意照顧孩子、年輕爸爸相較以往更願意分擔家務、年輕媽媽相較過去

更堅持持續就業、年輕媽媽會要求丈夫分擔及參與照顧孩子工作等觀察皆以傾向同意者居多；

- 但對年輕世代的家庭中夫妻間的權力接近平均的觀察傾向沒有意見及感覺普通。

換言之，居家托育人員觀察認為，家庭照顧分工與女性自主等都有更平權的趨勢，但對整體權力還是認為有一定的努力空間。

（四）到宅坐月子服務人員之職場環境、滿意度與勞動改善建議

針對到宅坐月子服務人員調查其職場環境、滿意度與勞動改善建議，以期對到宅坐月子服務人員之工作環境、政策提出建議。

- 目前大多數到宅坐月子服務人員每日服務費用為 1200 元，而大多數服務人員認為理想的一日費用為 1801 元以上；
- 過去三個月雇主負擔交通費與供餐情形以負擔一餐居多，占五成以上，若無供餐則可能會負擔交通費，占三成以上；
- 到宅坐月子服務人員因產家要求及需求，近九成會因此執行非契約約定工作，這些工作最常見的是提早上班時間、清洗非產婦、新生兒的衣服或製作額外餐點。

到宅坐月子服務人員的職場滿意度，在與服務對象、同業人員之互動上，幾乎所有、近十成的到宅坐月子服務人員皆認為，雖無法與家長分享相關知識，但能與服務對象互相接納彼此的意見。此外，也大多能與其他同業人員能彼此分享服務工作經驗，同時也對工作期間與服務對象家人間的互動感受感到滿意；

- 在工作場所滿意度上，六成到七成的到宅坐月子服務人員對工作場所之衛生及安全程度非常滿意；
- 在工作安排與福利上，到宅坐月子服務人員對工作地點及交通、工作負荷量、工作時數分數較高
- 對薪資定價水準滿意度分數較低；

- 其他題項，如預防職場性騷擾之措施、維護工作人員人身安全之措施以非常滿意居多。

整體工作之滿意度上，八成以上的到宅坐月子服務人員認為「普通」；大致上，到宅坐月子服務人員職場環境各項滿意度分數落在 5.6 到 8.2 之間，其中分數最低的項目為「薪資水準訂價合理滿意程度」，其結果與質性回應相符。

分數最高、工作者最滿意為「工作場所安全滿意程度」，工作場域整體而言服務對象的家對於工作者是友善且安全的，但值得注意的是，維護工作人員人身安全之措施仍是非常重要的，有近兩成的到宅坐月子服務人員對人身安全措施感到不滿意。

到宅坐月子服務人員勞動改善建議題項各項平均分數皆超過 8 分，顯示到宅坐月子服務人員高度認同此勞動改善之建議，其中最高分為「媒合平台應建立工作者服務建議管道」，顯示工作者在服務建議管道的需求是高的，而與勞動改善建議相關質性回應也提及希望政府補貼體檢費用及勞健保費用，並且增加在職訓練課程，保障工作者都能參與課程。

三、 政策效益、自我效能及滿意度分析

本研究最核心的研究問題是，社會投資是否促進了性別平等？研究的發現可以讓我們得到以下結論：

整體來說，如表 6-1-1 所示，兩類政策服務使用者認為，平價托育補助可以幫助婦女持續就業、減輕家庭育兒負擔是大有效益的；到宅坐月子服務可以提供產婦全方位的支持效果，也獲高度肯定。這是政策效益具體顯現之處。

另一方面，對於比較間接的性別平等目標，例如促進家務分工、促進男性親職參與等面向上的測量，雖然未必是政策的核心目標，但也都有令人滿意的正面效果。對於服務的使用經驗，也多數是正向的高度滿意。

總之，不論是在對政策效益的上，還是對平價托育服務和到宅坐月子的服務的滿意度，服務使用者的平均給分都是七分以上，定義為高度肯定和高度評價。

研究者認為，這是因為居家托育、機構托育、到宅坐月

子的現行使用者，都是已經把自己和子女交付在一個可以被信任的照顧者或照顧環境之中，滿意度偏高實屬合理。

但若從服務提供者角度來看，促進婦女就業、提高可能的薪資所得、勞動權益的保障等面向，可謂是最重要的政策核心目標，性別平等的意涵也在此；但整體政策表現卻差強人意。

到宅坐月子服務人員是最明顯可以感受到增加就業機會對她們的影響，社會投資確實投資了她們的人力資本。到宅坐月子服務人員對政策效益和自我效能方面，表現出較高的正向評價，是三類政策標的人口中對政策實施反應最積極有感的。但對於其他勞動條件和環境的改善，認為仍有提升的空間。

機構托育人員，在準公共化的政策實施後，明確感受到薪資條件上的提升，其勞動環境與條件，因受到法規保障最為明確，故在勞動環境和勞動條件上，多數表示滿意。換言之，除了薪資調整外，與社會投資策略並無太大相關。但研究者認為，機構托育人員在年齡上相對年輕，未來仍應持續關注薪資水平後續調整的空間，以利就業得以延續。

相對地，居家托育人員對於平價托育政策的效益肯定度較低，於促進性別平等目標的效益感不明顯。她們自認是照顧的底層勞動者，勞動權益保障和規範不足，讓他們都處於弱勢的地位。對於政策的效益評價比較低。但透過她們對收托幼童的年輕父母的觀察經驗，她們高度肯定，年輕世代的父母在家務勞動分工、親職平等參與上，表現十分平權，未來值得期待

以下將平價托育、到宅坐月子服務使用者以及居家托育、機構托育、到宅坐月子服務提供者等五類受訪者對政策效能的各個問項整合成九個面向，包括提高婦女生育意願、創造服務人員就業、婦女持續就業、性別平等、減輕家庭生育負擔、學習父親角色、產後媽媽支持、促進婆媳關係和諧、傳遞育兒觀念；將服務提供者自我效能各問項整合成自我效能面向；將服務使用者滿意度各問項整合成五大面向，包括服務態度、服務品質、育兒與家務技巧傳授、整體滿意程度、托育環境設施安全。

各面向之高中低得分數為各問項之平均分數加總再平均所得出的分數，得分數 7-10 分為高同意程度；得分數 4-6 分

為中同意程度；得分數 1-3 分為低同意程度。

各面向包含之問項如下：

（一）政策效能

- 「提高婦女生育意願」面向包括：有助於提高婦女生育意願。
- 「創造服務人員就業」面向包括：有助於創造托育人員就業機會、有助於創造到宅坐月子人員更多就業機會，共兩題項。
- 「婦女持續就業」面向包括：有助於減少婦女因為生育而離開職場比率、有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場、有助於提高婦女經濟收入、有助於產後媽媽順利回到職場，共四題項。
- 「性別平等」面向包括：有助於夫妻平等分工家務、有助於促進夫妻共同分擔照顧責任、有助於支持女性追求理想的生活方式、有助於解放女性照顧責任、有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任、有助於教育夫妻平等分工家務，共六題項。
- 「減輕家庭生育負擔」面向包括：有助於減輕家庭育兒負擔、有助於減少生產花費，共兩題項。
- 「學習父親角色」面向包括：有助於幫助爸爸學習父親角色、有助於幫助新手爸爸學習父親角色，共兩題項。
- 「產後媽媽支持」面向包括：支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能、有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱、有助於讓產婦在家獲得充分休息、有助於讓新手媽媽更有自主性，共四題項。
- 「促進婆媳關係和諧」面向包括：有助於促進婆媳關係和諧。
- 「傳遞育兒觀念」面向包括：有助於傳遞育兒觀念。

（二）自我效能：

- 「自我效能」包括：我相信自己有辦法完成工作中的任務、當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服、面對工作環境限制，我相信自己有能力

克服、我相信自己有辦法處理突發事故、在工作上遇到前所未有的難題，我相信自己有辦法因應、我對自己的工作能力充滿自信心，共六題項。

（三）服務使用者滿意度

- 「服務態度」面向包括：服務態度滿意程度、與您的溝通和交流滿意度，共兩題項。
- 「服務品質」面向包括：托育人員提供的兒童照顧品質、子女送托機構或居家托育人員的整體滿意度、到宅坐月子服務所提供的餐點滿意程度、到宅坐月子服務所提供的服務滿意度，共四題項。
- 「育兒與家務技巧傳授」面向包括：托育人員給予的家庭教育建議、到宅坐月子服務在服務的過程中提供育兒知識、到宅坐月子服務在服務的過程中對於您家中家務分工的教育、到宅坐月子服務在服務的過程中對於教導您家事工作技巧，共四題項。
- 「整體政策滿意程度」面向包括：臺中市整體托育一條龍政策的滿意程度、到宅坐月子服務在服務過程中的整體滿意度，共兩題項。
- 「托育環境設施安全」面向包括：托育環境的設施與安全整體滿意程度。

表 6-1-1：服務使用者、服務提供者政策、自我效能及滿意度分析結果

面向		服務使用者		服務提供者		
		平價托育	到宅坐月子	居家托育	機構托育人員	到宅坐月子服務
政策效能	提高生育意願	高	高	中	高	高
	創造托育人員就業	高	高	中	高	高
	婦女持續就業	高	高	中	高	高
	促進性別平等	高	高	中	高	高
	減輕家庭生育負擔	高	高	中	高	高
	學習父親角色		高			高
	產後媽媽支持	-	高	-	-	高
	促進婆媳關係和諧	-	高	-	-	高
	傳遞育兒觀念	-	高	-	-	高
自我效能	自我效能	-	-	高	高	高
服務滿意度	服務態度	高	高	-	-	-
	服務品質	高	高	-	-	-
	育兒與家務技巧傳授	高	高			
	整體政策滿意程度	高	高	-	-	-
	托育環境設施安全	高		-	-	-

備註：

1. 高=平均分數 7 分以上；中=4 到 6 分；低=1 到 3 分。
2. 服務使用者部分之政策效能及滿意度詳細分數，請參閱第四章的表 4-2-1、表 4-2-2、表 4-2-3、表 4-2-4；服務提供者部分，請參閱第五章的表 5-5-1、表 5-5-4、表 5-5-5、表 5-5-5、表 5-5-6

第二節 、研究討論

一、 社會投資？性別正義？

北歐國家社會投資的目標，包含提升幼兒教育與照顧、性別平等與促進就業。然而，在托育的議題上，國家應該扮演甚麼角色？目前國內有兩股主要的政策辯論方向，一是朝向北歐模式的公共化，包括普及性高、付托涵蓋率高的公共照顧供給；另一個是傾向市場化、家庭化的私人照顧供給，政府只是提供零星的公共托育名額保障最弱勢家庭。從過去到幾年前，臺灣社會一向把生孩子這件事當成是個人和家庭的責任，所以婦女承擔許多照顧的壓力和風險。不婚、不生、生不出來、照顧不好，都是女性的責任。久之，少子化成為女性對此壓力的無聲抗議。

近年來，在少子化的壓力下，北部部份縣市開始強調，由政府直接介入托育服務，大量地擴張公立托育照顧的供給量，可看作是一種明顯的意識形態轉向。2018 年行政院頒布全國性的「準公共化」托育政策和少子女化的人口對策等措施，也可以政府試圖以多管其下的管道，來分擔幼兒照顧責任；亦為國人所樂見。政策邏輯上，這是一種可以提供家長現金補助以保障其自由選擇，也可以保障現行托育市場化下營利業者或居家托育人員的生存空間；又可以彰顯國家對於負擔幼兒照顧責任的承擔；現金感受實在又可輕快上路，效果立即有感。然而，仍有許多婦女團體和公共化托育倡議團體不斷質疑，市場化的照顧模式，終究還是把責任和壓力施諸於個別家庭和婦女身上；尤其是勞動參率較低、薪資水準較低的婦女，更是家庭經濟選擇下的犧牲者。這種模式真的是社會投資嗎？符合性別平等的正義嗎？

二、 臺中市的定價模式：快速提高付托涵蓋率

臺中市的平價托育政策群，很明顯地，是想要以公共政策介入的力量，來規範早已存在於市場中的服務供給；透過現金補助購買市場服務，來取代大規模的公共托育資源和服務建置。何者成本較低？何者效率較高？運用現有市場的供給服務，避免公共資源佈建的耗時與人力，可以很快速的讓家長有可近性、可得性、可負擔的托育資源，整體而同的付托率

可以快速地成長。公共托育資源增加，確實是提升兒童付托率的方法，但是時間與成本需要等待與精算，最重要的事，政府必須承擔所有服務供給、運作管理、風險效益等責任。

研究團隊認為，臺中市平價托育的模式，目前確實可以有效地舒緩家長育兒負擔，讓婦女可以繼續就業；以可以短期內衝高兒童托育的涵蓋率，贏得家長的讚許。然而，研究發現，對於鼓勵生育的力道是有限的；家長關心的生育難題，不只是現金成本，還有更重要的，令人安心的托育品質，以及可以陪伴子女的照顧時間。前者仍需要更多研究去探討，家庭、營利、非營利、與公共的幼兒照顧品質，何者為佳？何者可以讓孩子的發展程度與照顧效益最大化？市場化的服務選擇和供給品質是否會有階層化問題？是否會產生對兒童不公平的馬太效應？這些都是我們後續必須關注的議題。

三、　促進婦女就業：有工作就好？

西方社會投資的目標之一是，強化就業能力以提升勞動參與；所以臺中市社會投資政策群也以促進婦女就業機會為目標之一。平價托育、機構托育、到宅坐月子，加上把孩子送托、自己持續就業的母親，這四類的工作者大多是女性；故促進婦女就業或持續就業，目標應是成功達成。但是，也有許多反對聲音指出，改善幼兒教育與照顧，並不必然是要促進婦女投入於兒童照顧領域或其他照顧工作行列，因為相對來說，照顧工作仍是低薪、高風險的行業。

在目前臺中市的政策中，社會局確實只能以照顧行業來促進婦女再就業，因此在機構托育、居家托育、到宅坐月子服務上，已經盡心盡力；比較需要的是下一步的方案創新、收益提高，或個人就業能力再進化的作法。但這也需要勞動業務主關機關、經濟發展主管機關的投入與整合。

目前到宅坐月子方案雖有培訓二度就業，女性第二專長增加，媒合就業服務等目標，但是到宅坐月子媒合平台有 300 餘人登記，但有 100 多沒有實際接案，多數受訓者似乎沒有訓用合一。到底這個行業存在哪些看不見的競爭？婦女接案過程有何困難？亦或是整體的服務需求因少子化而減少？所以婦女從事到宅坐月子服務，或許供需已經達到飽和？或許職能和競爭力都需要再提升，才能跟營利市場搶飯碗？婦女接受訓練考取相關證照，備而不用，固然也是一種培力；但也顯示婦女在就業過程中必然遭遇某些障礙，或許是家裡的長照責任未解除，或許是市場的勞動環境不友善，也或許是中高

齡人力資本不足的挫折反映。居家托育、機構托育、到宅坐月子這三類人員，都是短期內難以擺脫的傳統照顧女性化的典型困境。目前婦女所面臨的薪資偏低、勞動保障不足、人力資本無法累積的問題，也許是下一階段臺中市社會投資政策的思考方向。

四、　公道伯難當？定價與管理兩難

托育服務「準」公共化本身潛在著矛盾：政府又想運用市場的服務供給，又要強力介入價格管制、給予市場干預。對服務使用者來說，能夠以較低的成本獲得托育服務當然是好事。但是對服務提供者來說，定價制度讓他們無法反映成本，也無法用提高品質來提供家長多樣化的選擇；對他們的權益更是有損。為了提供家長多樣性、個別化的托育需求，居家托育人員通常會與家長自行協商，提供許多另立名目的額外收費服務。不管是居家托育、機構托育、或到宅服務，多數服務提供者的角度，都不認同市府介入的客觀與合理性。但就家長的反應來說，不同的育兒價值觀和對於照顧工作的同理，會影響他們的價格協商意願；不想要自行參與協商者，就考慮直接購買機構托育服務。但多數服務使用者都希望，政府可以真正落實托育服務品質把關與評鑑的功能，不要讓兒童暴露在有風險的照顧環境中。

定價與管理，確實是政府的難題，但也是責任。民國 104 年臺中市平價托育實施之前，居家托育人員的收費大抵根據一般行情或所在區域小組的參考價格。平價托育實施之後，費用就不能依自己意願調漲。有些居家托育人員表示，最近這幾年物價不斷上漲，但是「保母費」、副食品費用都不能漲。如此對家長是受益，可是對居家服務人員則是成本相對增加。

到宅坐月子的服務行情、要求收費打折的標準，大多是臺中市政府參考高雄市作法而折衷的計算模式，在標準化、透明化、研續性、浮動調整機制等，都有待深入分析。目前居家托育可以透過個案申請調整，透過價格審議機制，來決定供給者可否漲價；但漲價決策與服務品質的相關性仍有待評估。

這些過程，無形中也增加許多行政成本，同時製造了供給者與使用者之間的不信任。服務使用者在漲價的決策過程中，似乎只有要或不要的選擇，較少參與協商。也有到宅坐月子的月嫂因不想收費被打折扣，一開始就表明只做 29 天，亦有月嫂與產婦另行約訂，私下協約另外收費。亦即政府想要管制收費標準，但仍難敵自由市場供需法則的訂價。

五、 政府與民間爭利？

臺中市政府推出一系列的到宅坐月子服務時，曾經歷民間營利業者的抗議，覺得政府不應與民爭利，讓他們的生意越來越清淡。與民爭利的論點值得懷疑，因為多數人若是經濟能力許可，通常會想選擇民間坐月子中心，因為有專業護理人員照顧、產婦比較能得到適當的休息。但一般民間坐月子中心收費不低，會選擇到營利性坐月子中心的使用者通常是經濟情況較好的家庭，與會使用到宅坐月子的服務使用者應有市場區隔。或許少子女化與生育率沒有增加以及競爭大也是影響民間坐月子中心業績的因素。

這是所有公共服務介入市場、參與競爭或取代市場的過程中，必然要經歷的陣痛；如同政府若要延伸兒童的課後照顧，必然要與龐大的既得利益者，安親班和補習班，大鬥一場。研究者認為，政府政策應該有清楚的願景和目標，並透過理性的政策分析工具，分析成本效益和優缺點，讓民眾可以自由選擇。到宅坐月子的服務使用者自述，她們是因為無法負擔高額費用的坐月子中心，又不想讓長輩辛苦，所以退而求其次的選擇。但是營利的坐月子中心真的是必然的選項嗎？政策宣傳上如何讓孕婦可以提早知道更多資訊？有更多管道讓服務使用者可以信任、比較服務內容和品質？衛生局作為孕產婦醫療照顧的主管機關，是否也應在此方案中扮演更積極的角色？

六、 馬太效應

歐盟國家的兒童照顧有明顯的馬太效應，亦即高社經地位家庭使用正式的兒童照顧資源較多；低社經地位家庭的兒童，相對地，獲得較少的專業、正式的高品質照顧，所以在兒童早期發展上可能會有落差和後續的學習表現等影響。這些照顧通常涵蓋了營養、認知、情緒、健康、體能、安全等照顧面向。每個孩子都是平等的，應該享有平等的發展與生存機會；但是馬太效應卻經常發生。從父母的教育程度、職業、經濟能力、教養觀念、照顧模式，一路影響下來，差異越來越大。國外有許多研究聚焦於比較，父母親自照顧、家屬（阿公阿嬤）照顧、居家托育、機構托育、公共托育等不同照顧模式，對兒童的黃金發展階段、後續學習表現上會有哪些影響，這些也都是社會投資政策的研究範圍。

臺中市的平價托育使用者之教育程度「大學、科大、技術學院畢業」及「碩士以上畢業」占了 84.4%。到宅坐月子服務

使用者中以教育程度落在「大學、科大、技術學院畢業」及「碩士以上畢業」占了 78.2%。平價托育使用者家庭於開始使用服務時，家庭每月收入低於五萬元的佔 27.1%，家庭月收入為「五萬元-十萬以下」者約有 47.6%。到宅坐月子服務使用者中，家庭每月收入低於五萬元的占 46%，家庭月收入為「五萬元-十萬以下」者約有 40%。就教育程度而言，整體托育服務的使用者以高教育程度居多；就家庭收入來說，以中下收入家庭居多。就托育服務所執行的時間而言，仍很難斷定是否產生馬太效應，而且目前的量化資料也仍無法做明確的因果解釋，因此無法明顯看出臺中市的托育服務是否會產生馬太效應；但相對弱勢者的使用者比例較低則是事實。未來在托育服務的使用上，仍應加強關注弱勢族群的需求。

七、 打折之美意所造成的困擾

到宅坐月子服務人員的薪資定價，是臺中市制訂政策之初，參考高雄市經驗、與一般市場價格而得。但因本方案並非法定服務，也沒有明確的法律規範，也無中央的政策經驗可以學習，所以在執行過程中，難免會有無所適從之感。服務滿 30 天要打八折收費，是目前研究發現中，表達最明確、最優先的建議事項。不僅服務人員對此規範大表質疑；就連服務使用者也有人表示，政府支持孕婦的美意，不應建立在服務人員的權益犧牲上。

通常會使用到宅坐月子而不使用民間坐月子中心的服務使用者，經濟上較不寬裕；如果政府想減輕使用者的負擔，打折部分是否可以另行支出補助？如否，是否也可以由產家自行負擔？在使用者付費原則下，產家或許可以在比較價格與品質的市場機制中，自行選擇對他們最適合的服務。

第三節 、研究建議

一、 短期可行建議

1. 強化私立托育機構與居家托育服務的品質管理機制，落實輔導與裁罰措施。（主辦：社會局；協辦：衛生局）
2. 建立透明、公開、詳實的托育評價（含使用者回饋評估）資訊系統，提供家長立即、安心的托育服務選擇。（主辦：社會局；協辦：衛生局）

3. 從托育準公共化邁向托育公共化，建構以公共化專業照顧機構、非營利幼兒園等為主的托育服務，落實「公托倍增」政見。（主辦：社會局、教育局）
4. 酌予調整到宅坐月子服務人員收費折扣規定。（主辦：社會局）
5. 充實孕產婦坐月子服務的資訊平台，強化多元的宣傳管道與服務回饋案例。（主辦：社會局；協辦：衛生局）
6. 建構到宅坐月子服務人員之協力工作圈，提供相關運作資源鼓勵工作人員相互支持，舉辦優秀服務人員推薦。（主辦：社會局）
7. 宣導男性參與居家托育或機構托育服務的優勢，增加男性（保爸）托育人員投入照顧職場的機會。（主辦：社會局）
8. 研議居家托育與機構托育區域定價的合理水準，明確訂定隨物價調漲的計算公式和審議機制。（主辦：社會局）
9. 強化到宅坐月子與平價托育服務人員之教育訓練，提升工作者於兒童教養、親職參與、照顧分工方面的性別敏感度。（主辦：社會局、教育局）
10. 強化到宅坐月子服務平台之媒合輔導功能，加強服務期間僱主與工作者雙方的協調與諮詢品質。（主辦：社會局）
11. 明確規範居家托育服務收費項目與費用調整原則，減少家長與托育人員之間的協商衝突；如採個案申請審議方法，建議應簡化文書作業程序。（主辦：社會局）
12. 為分擔風險並照顧到宅坐月子服務人員，建議政府應鼓勵服務人員自行投保意外險，政府可協助與保險公司洽談優惠方案，並補助部分保費。（主辦：社會局）

二、 中長程建議

1. 行政院的「我國少子女化對策計畫」顯然是想

藉由托育補助達到鼓勵生育的效果。本研究的服務使用者仍舊理性思考長期的投資成本，從幼兒照顧、教育經費到高房價及生活費可能讓父母對生育有所疑慮。托育政策若要能提高生育率，仍需從社會投資的觀點兼顧婦女就業、性別平等及兒童教育與照顧品質三方面。未來仍須釐清托育政策的社會投資目標，追蹤其後續效益。

2. 若缺乏適當的制度性支持家庭與工作的平衡，那麼女性就很難在職場穩定就業以及提高生育率。受訪的服務對象仍有表示，不敢請育嬰留職停薪是擔心回不了職場。未來仍應整合平價托育政策和勞動政策，加強對企業宣導落實工作與家庭平衡措施。

3. 服務使用者在考慮是否生育時會顧及育兒成本及自身的生涯發展，特別是在兒童時期的照顧安排與經費問題。為了減輕雙薪家庭的經濟負荷，及工作與家庭的平衡，北歐國家從兒童 0 歲至 5 歲提供父母約一年的帶薪育嬰假及公共化高品質的日間照顧。未來我們應整合平價托育、幼兒教育及國小學童課後照顧之銜接與配套措施（如圖 6-3-2）。

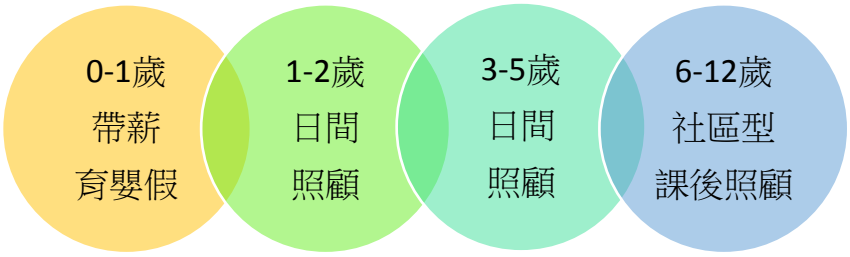

圖 6-3-1：延續性的兒童照顧政策

4. 當前的兒童托育供給仍大量仰賴市場，準公共化托育仍未能擺脫市場機制。市場化與商業化

的托育不免產生兒童照顧的階層化。事實上，兒童照顧不應從父母的背景來決定照顧的類型與品質，而是每一個兒童都應有受照顧的權利。因此，除了朝向托育公共化之外，也應長期關注幼兒學前教育是否在不同階級之間造成馬太效應。

5. 目前的托育政策理念基本上仍以女性為基礎，為了促進性別平等，未來的托育政策應建立在「雙薪暨雙照顧者家庭模式」（dual earner/dual carer family model）。

6. 為了能實質促進性別平等，未來市府可建議中央修改《性別工作平等法》中有關育嬰留職停薪的規定，明定育嬰假中有定額的時間（father’s quota），例如一個月必須是男性使用，這也有助於促進父親與子女之間的關係。

參考書目

中國信託慈善基金會（2018a）。〈臺灣夢〉，https://www.ctbcfoundation.org/taiwan-dream/index.aspx。

中國信託慈善基金會（2018b）。〈「臺灣夢計畫」獲英國國際社會價值協會 SROI 認證〉，https://www.ctbcfoundation.org/taiwan-dream/news/171。

王舒芸（2016）。*臺中市平價托育政策使用現況與需求調查之研究*，臺中市政府委託研究。

行政院主計總處（2017）。「婦女婚育與就業調查」，106 年 5 月編印。

行政院國家發展委員會（2017）。完善生養環境方案（核定本），https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=87190F64E4439F50，下載日期 2018.06.01

許雅惠（2001）。社會救助新契約－英國福利改革經驗與省思，*社區發展季刊*，95：164-180。

許雅惠（2002）。性別、依賴、就業力－台灣婦女的經濟弱勢與保障，*臺大社會工作學刊*，6：123-173。

許雅惠（2011）。未完成的革命：台灣婦女權益與福利之發展，*社區發展季刊*，133：363-383。

臺中市政府社會局（2018a）。托育一條龍政策實施兩年成果專案報告，臺中市政府社會局。

臺中市政府社會局（2018b）。**社會投資的實踐：**「托育一條龍」與「到宅坐月子」簡報，臺中市政府社會局。

衛生福利部社會及家庭署（2014）。社家署 103 年度委託「我國托育服務供給模式與收費機制之研究」

衛生福利部社會及家庭署（2018a）。少子化友善育兒空間建設之建構零至二歲兒童社區公共托育計畫，前瞻基礎建設專區，https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=942&pid=6386，下載日期 2018.06.01

衛生福利部社會及家庭署（2018b）。擴大育兒津貼、托育公共及準公化 QA，少子女化專區，https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1057&pid=7359，下載日期 2018.06.01

衛生福利部社會及家庭署（2018c）。懶人包-少子女化對策記者會，https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1057&pid=7371 下載日期 2018.06.01

衛生福利部社會及家庭署（2018d）。少子女化對策-0-2 歲篇分區座談會資料，https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=1057&pid=7372

顏淑韻、鄭清霞（2014）。〈紐西蘭育兒就業家庭稅額抵減政策經驗之探討〉，《東吳社會工作學報》，第 26 期，頁 77-109。

钱雪亚、李雪艳、赵吟佳（2013）。〈人力资本投资的社会收益估算〉，《统计研究》，第 6 期，頁 3-10。

Agostini, C. and D. Natali (2015). 'The EU's Ambivalent Involvement in Education and Training Policies' in D. Natale and B. Vanhercke (eds). *Social Policy in the European Union: State of Play 2015*, pp. 153-182. Brussels: Europe Trade Union Institute.

Ahn, S. H. and S. W. Kim (2015). 'Social Investment, Social Service and the Economic Performance of Welfare States', *Journal of International Social Welfare*, 24, 109-119.

Amine, S., and P. Quattara (2015). 'The Effect of Incentive Return-to- Work Policies on Single-Parent Families: A Comparative Approach', *The European Journal of Applied Economics*, 12(2), 9-15.

Auth, D. and H. Martinek (2017). 'Social Investment or Gender Equality? Aims, Instrument, and Outcomes of Parental Leave Regulations in Germany and Sweden', in D. Auth, J. Hergenhan and B. Holland-Cunz (eds). *Gender and Family in European Economic Policy: Developments in the New Millennium*, pp. 153-176. New York: Palagrave Macmillan.

Bettio, F. (2017). 'Can We Call it a Revolution? Women, the Labor Market, and European Policy', in D. Auth, J. Hergenhan and B. Holland-Cunz (eds). *Gender and Family in European Economic Policy: Developments in the New Millennium*, Switzerland: Palgrave Macmillan.

Bonoli, G. and F. Liechti (2018). 'Good Intentions and Matthew Effects: Access Biases in Participation in Active Labour Market Policies', *Journal of European Public Policy*, 25(6), 894-911.

Braveman, P., Egerter, S., Kim, S., Libet, M., Marchi,K. and Metzler, M. (2010). 'Poverty, near-poverty, and hardship around the time of pregnancy', *Maternal and Child Health Journal*, 14, 20-35.

Brewer, M., and P. De Agostinia (2015). *Credit Crunched: Single Parents, Universal Credit and the Struggle to Make Work Pay*. https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/euromod/em3-15.pdf.

Cheung, J. C-S. (2017). 'A Social Work Perspective on Using Social Return on Investment (SROI) in Humanistic Social Care', *Australian Social Work*, 70(4), 491-499.

Chyi, H. (2012). 'The 1993 EITC Expansion and Low-Skilled Single Mother's Welfare Use Decision', *Applied Economics*, 44(13): 1717-1736.

Ciccia, R. and Verloo, M. (2012). 'Parental Leave Regulations and the Persistence of the Male Breadwinner Model: Using Fuzzy-Set Ideal Type Analysis to Assess Gender Equality in an Enlarged Europe', Journal of European Social Policy , 22(5), 507-528.

Creswell , J. W. , Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L. and Hanson, W. E. (2003) . ' Advanced Mixed Methods Research Designs', i n A. Tashakkori and C. Teddlie (eds), *Handbook* on *Mixed Methods* in The *Behavioral* and *Social* Sciences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

CTBC Charity Foundation (2017). *Social Return on Investment (SROI) Report of Taiwan Dream Project on Dahu Community*. https://www.ctbcfoundation.org/PDF/download/c3375e6d/375199.pdf.

Daly, M. (1994). ‘ Comparing Welfare States: Towards a Gender Friendly Approach’, in D. Sainsbury (ed). *Gendering Welfare States*, pp. 101 - 117 . London : Sage

Department of Education and Training (2018). *The New Child Care Package*. Retrived on 2018.03.18 from https://www.education.gov.au/.

Dobrowolsky, A. (2002). ‘Rhetoric versus Reality: The Figure of the Child and New Labour’s Strategic “Social Investment State”’, *Studies in Political Economy*, 69, 43-73.

Dräbing, V. (2013). *Welfare Transformation and Work and Family Reconciliation: What Role for Social Investment in European Welfare States?* NEUJOBS Policy Brief No. D5.6.

Eamon, M. K., & Wu, C. F. （2013). ‘Employment, Economic Hardship, and Sources of Assistance in Low-income, Single-mother Families Before versus During and After the Great Recession’, *Journal of Poverty*, 17, 135-156.

Esping Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism* Cambridge , Polity.

Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.

Eurofound (2016). *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2015). S*ocial Investment in Europe: A Study of National Policies*. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/ESPN%20-%20Social%20Investment%20Synthesis%20Report_final.p

df.

European Institute of Gender Equality (2016) *Poverty, Gender and Lone Parents in the EU*, Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action, 1?inheritRedirect=true，下載時間 2018/3/17

Fraser, N. (2000). 'Rethinking Recognition', *New Left Review*, 3, 107-120.

Gordon, L. (ed.) (1990) *Women, The State and Welfare*, Madison, Wisconsin , University of Wisconsin Press .

Haase, M., Becker, I., Nill, A., Shultz, C. and Gentry, J (2015) Male Breadwinner Ideology and the Inclination to Establish Market Relationships: *Model Development Using Data from Germany and a Mixed-Methods* Journal of Macromarketing , 36(2)： 149-167

Häusermann, S. (2018) The multidimensional politics of social investment in conservative welfare regimes: family policy reform between social transfers and social investment, *Journal of European Public Policy*, 25:6, 862-877, DOI: 10.1080/13501763.2017.1401106

Heflin, C. H., & Butler, J. S. (2013). 'Why do Women Enter and Exit from Material Hardship?', *Journal of Family Issues*, 34, 631-660.

Hemerijck, A.(2017). 'Social Investment and Its Critics', in A. Hemerijck (eds). *The Uses of Social Investment* (pp. 3-39). Oxford: Oxford University Press.

Hemerijck, A. (2018). 'Social Investment as a Policy Paradigm', *Journal of European Public Policy*, 25(6), 810-827.

Isard, P. (2016). *Valuing Family Support: A Social Return on Investment Report on the Value of Family Support for Families Coping with Addiction Issues*. Dublin: National Family Support Network.

Jenson, J. (2009). 'Lost in Translation: The Social Investment Perspective and Gender Equality', *Social Politics:*

International Studies in Gender, State & Society, 16(4), 446-483.

Jenson, J. (2012). 'Redesigning Citizenship Regimes after Neoliberalism: Moving towards Social Investment', in Morel, N., Palier, B. & Palme, J. (eds). *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*, UK: The Policy Press.

Jenson, J. and D. Saint-Martin (2003). 'New Routes to Social Cohesion? Citizenship and the Social Investment State', *Canadian Journal of Sociology*, 28(1), 77-99.

Kaur, S. (2012). 'Effect Of Personality on Organisational Role Stress: a Case Study of Working Women in Ludhiana', *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2, 211-225.

Kvist, J. (2015). 'A Framework for Social Investment Strategies: Integrating Generational, Life Course and Gender Perspectives in the EU Social Investment Strategies', *Comparative European Politics*, 13(1), 131-149.

Land, H. (1980) The Family Wage , *Feminist Revtew* 6: 55 - 78 .

Land, H. and Ward, S. (1986) *Women Won't Benefit*, London , National Council for Civil Liberties .

Langan, M. and Ostner, I. (1991) *Gender and welfare, in Graham Room (ed.), Towards a European Welfare State*? , Bristol : School of Advanced Urban Studies .

Leira, A. (1992) *Models of Motherhood: Welfare State Policy and Scandinavian Experiences of Everyday Practices*. Cambridge : Cambridge University Press .

Leira, A. (1993) `Mothers, Markets and the State: A Scandinavian "Model"?', *Journal of Social Policy*, 22(3): 329 - 347 .

Leitner, S.(2017)Reconciliation of Employment and Child care in Austria, Germany and Iceland, Examples for gender Equality in Family Life? in Auth, D., Hergenhan, J.,

Holland-Cunz, B. (2017) *Gender and Family in European Economic Policy: Developments in the New Millennium*, Switzerland: Palgrave Macmillan.

Lewis, J. (1992) Gender and the Development of Welfare Regimes, *Journal of European Social Policy*, 2(3):159-173.

Lewis, J. and Åström, G. (1992) `Equality, Difference, and State Welfare: Labour Market and Family Policies in Sweden' , *Feminist Studies*, 18(1): 59 - 87 .

Lister, R. (2004). 'The Third Way's Social Investment State', in J. Lewis and R. Surender (Eds.). *Welfare State Change: Towards a Third Way?* pp. 157-181. New York: Oxford University Press.

Martignani, L. (2016). 'New Risks and Reframing of Local Welfare as Social Investment: The Case of the FORJAD Program in Switzerland', *Open Journal of Political Scienc*e, 6, 10-18.

Menon G. M. & Cowger C. D. (2010) .Integrating qualitative and quantitative research methods. In Thyer, B. A. (ed.) *The Handbook of Social Work Research Methods*. Los Angeles, CA: Sage.

Midtbøen, A. H. and M. Teigen (2014). 'Social Investment in Gender Equality? Changing Perspectives on Work and Welfare in Norway', *NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 22(4), 267-282.

Millar, J. (1989) *Poverty and the Lone-Parent Family* (Avebury: Gower)

Millar, J.& Ridge, T. (2018). *The Family Work Project: Earning and Caring in Low-Income Household*, http://www.bath.ac.uk/ipr/policy-briefs/working-lone-mother-families-and-theirchildren.html

Millar, J., & Ridge, T. (2017). *Work and Relationships over Time in Lone-mother Families* . York, UK: Joseph Rowntree Foundation.

Morel, N., B. Palier and J. Palme (2012). 'Social Investment: A Paradigm in Search of a New Economic Model and Political Mobilisation', in N. Morel, B. Palier and J. Palme (Eds.). *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*, pp. 353-376. Bristol: The Policy Press.

Morel, N., Palier, B. & Palme, J. (2012). (ed.) *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges,* UK: The Policy Press.

Morgan, K. J. (2012). 'Promoting Social Investment through Work-Family Policies: Which Nations Do It and Why?', in N. Morel, B. Palier and J. Palme (eds.)., *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*, 153-179. Bristol: The Policy Press.

Morse, J. M. (2010). Simultaneous and Sequential Qualitative Mixed Method Designs. *Qualitative Inquiry,* 16(6),483-491.

Muyambi, K. et al (2017). 'Issues in Using Social Return on Investment as an Evaluation Tool', *Evaluation Journal of Australasia*, 17(3), 32-39.

Natali, D., B. Vanhercke and R. Johnson (2015). 'Introduction, The EU and the Social Legacy of the Crisis: Piecemeal adjustment or Room for a Paradigm Shift?', in D. Natale and B. Vanhercke (eds.). *Social Policy in the European Union: State of Play 2015*, pp. 13-31. Brussels: Europe Trade Union Institute.

O'Connor, J. S. (1996). 'Citizenship, welfare state regimes and gender stratification', *Current Sociology*, 44, 2, 48–77.

Orioff, A. S. (1996). 'Gender in the Welfare State', *Annual Review of Sociology,* 22, 51-78.

Pankratz, Curt J. (2009). 'Cross-National Comparisons of Family Policies: The Relevance of National Approaches to Social Welfare', *Journal of Comparative Family Studies,* Winter Issue: 493-511.

Pateman, C. (1988). 'The Patriarchal Welfare State', in A.

Gutman (ed.), *Democracy and the Welfare State*, Princeton: Princeton University Press.

Pavolini, E. and W. Van Lancker (2018). 'The Matthew Effect in Childcare Use: A Matter of Policies or Preferences', *Journal of European Public Policy*, 25(6), 878-893.

Pearce, D. (1978) 'The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare', *Urban and Social Change Review*, 11, 28-36.

Perkins, D., L. Nelms and P. Smyth (2004). 'Beyond Neo-liberalism: The Social Investment State?' *Social Policy Working Paper No. 3*, The Centre for Public Policy, University of Melbourne.

Ridge, T. and Millar, J.,(2008). *Work and Well-Being over Time: Lone Mothers and Their Children*. Department for Work and Pensions. (Department for Work and Pensions Research Report; No 536).

Robinson, F. (2015). 'Care Ethics, Political Theory, and the Future of Feminism', in D. Engster and M. Hamington (eds.)., *Care Ethics & Political Theory*, pp. 293-311. Oxford: Oxford University Press.

Sainsbury, D. (1994).. *Gendering Welfare States*. London: Sage

Sainsbury, D. (1996). *Gender, Equality, and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sani, Giulia Maria Dotti (2017). 'The Economic Crisis and Changes in Work–Family Arrangements in Six European Countries', *Journal of European Social Policy*, 28(2): 177-193. https://doi.org/10.1177/0958928717700566

Saraceno, C. (2015). 'A Critical Look to the Social Investment Approach from a Gender Perspective', *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(2), 257-269.

Saraceno, C. (2017). 'Family Relationships and Gender Equality in the Social Investment Discourse: An Overly Reductive View?', in A. Hemerijck (Ed.). *The Use of Social Investment*, pp.59-65. Oxford: Oxford University

Press.

Schubert, K., de Villota, P., and Kuhlmann, J. (2016). *Challenges to European Welfare Systems*. New York: Springer.

Sykes, J., K. Križ, K. Edin, and S. Halpern-Meekin (2015). 'Dignity and Dreams: What the Earned Income Tax Credit (EITC) Means to Low-Income Families', *American Sociological Review*, 80(2), 243-267.

Tashakkori, A. and Teddlie, C. (2010). SAGE *Handbook* of *Mixed Methods* in the *Behavioral* and *Social* Sciences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Then, V., C. Schober, O. Rauscher and K. Hehl (2017). *Social Return on Investment Analysis: Measuring the Impact of Social Investment*. Cham: Palgrave Macmillan.

Ungerson, C. (1990). *Gender and Caring: Work and Welfare in Britain and Scandinavia*. Toronto: Harvester Wheatsheaf.

附錄一：研究邀請與說明函、參與研究同意書

臺中市政府社會局

『以臺中市社會投資政策 探討促進性別平等成效』

研究邀請與說明

敬愛的_____，您好：

我是許雅惠，我與張英陣教授均任職於國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系，目前正執行由臺中市政府社會局委託進行「以臺中市社會投資政策 探討促進性別平等成效 」研究。評估臺中市「托育一條龍」與「到宅坐月子」等社會投資政策之成效，特別是從性別平等的目標來衡量，探討前述具社會投資理念的相關政策，對性別平等產生哪些影響。社會投資是近二十年來，歐美與 OECD 國家大力提倡的社會福利理念，期待能藉由投資性的福利方案與策略，產生有效益的社會投資報酬，包括社會融合、性別平等等社會效益。

感謝您願意參與這個研究，提供您寶貴的經驗分享與建議。我們將採取個別深度訪談方式進行，您所分享的言談和基本資料，將來都會被安全、詳實、匿名地處理，並在衛生福利部與多位審查委員的監督下，依照學術倫理標準，妥善運用於書面報告之中；應不會對您造成困擾，請您放心。

我們每次訪談時間約為 1.5 小時左右。訪談結束時，將會致贈訪談酬勞費 1500 元（交通費用另計）。因政府經費有限，僅能致此薄酬，萬望海涵笑納。

訪談地點則預計安排於_____中的 *隱密空間* 進行。(地址： _____)；時間約定則以本團隊與您的最近一次確認為主。

檢附本次訪談的內容大綱如下，請您參考。如您於研究內涵或方式有任何疑問，惠請聯繫本研究助理葉逸凡小姐（0910-513412）或楊佑萱小姐（0907-323527)。再次感謝您的應允參與。

敬祝　平安健康

國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系

許雅惠副教授、張英陣教授　敬上

2019.03.09

參與研究同意書

您好：

首先，感謝您參與臺中市政府社會局委託進行「以臺中市社會投資政策 探討促進性別平等成效 」研究的深度訪談。為了確保您個人的權益，特擬定此同意書。若您認可這份文件的內容，麻煩在受訪者處簽名，以表示您同意參與本研究。特此謝忱！

壹、研究者的義務

一、 研究者對於雙方在訪談的過程中所談論的內容，具有保密的義務。

二、 您在訪談過程中所談論的內容，研究者除用於本研究外，絕不另作他用。

三、 研究者應當恪守訪談倫理，對於訪談內獲悉有關您的情緒、感受、事件、逆境、隱私，研究者不得有傳述、嘲弄、揶揄、諷刺、及傷害當事人等行為。

貳、受訪者的權益

一、 在訪談進行中，若發現有任何不舒服，或感覺被侵犯時，可隨時要求停止，甚至考慮退出訪談。

二、 訪談中過程，您同意研究者進行錄音並摘要筆記。

三、 訪談後，您同意研究者在不洩露您的姓名，以及不傷害您的原則下，做成研究記錄或報告，俾益累積和整理您寶貴的經驗。

四、 在您允諾接受者訪談之日起，至本研究完成日止，可以隨時以口頭或書面方式，向研究者表達退出本研究之意願。

五、 本同意書正本兩份，受訪者及研究者各留存乙份。

臺中市政府社會局、國立暨南大學社會政策與社會工作學系感謝您的協助！

受訪者：_____（簽名）

研究者：_____（簽名）

日　期： 108 年_____月_____日

附錄二：服務提供者焦點團體訪談大綱

臺中市政府社會局

『以臺中市社會投資政策 探討促進性別平等成效』

深度訪談大綱

1. 請您分享投入這項工作的原因以及工作的經歷，以及您在工作中與同事、主管或是家長的互動中是否有察覺與性別平等相關議題？例如：性別間薪資不平等。
2. 請您分享一下自從 104 年臺中市政府開辦「托育一條龍」與「到宅坐月子」後，對你的就業與收入有什麼樣的影響？是否因此而更加穩定呢？
3. 「托育一條龍」與「到宅坐月子」這些政策實施後，對於你未來職場與生涯發展有哪些幫助嗎？例如教育訓練提升你的照顧技巧？對於人際關係或是拓展人脈，有什麼具體的影響？可以舉例說明嗎？為什麼？
4. 您與您的服務對象(例如：家長、產婦)互動時，有觀察到什麼與性別有關的現象嗎？例如：主要接送、照顧小孩都是母親或是祖母等，而你會如何解釋這些現象、以及你對這些現象的感受為何。
5. 請您分享您對於提高生育率、促進性別平等的政策有什麼想像？或是期待政府可以多做些什麼來提高生育率？而您對於目前「托育一條龍」與「到宅坐月子」等政策有什麼樣的建議呢？
6. 請您談談您對「托育一條龍」與「到宅坐月子」等政策的認識，你認同這些政策能夠提升性別平等嗎？為什麼？

附錄三：服務使用者深度訪談大綱

臺中市政府社會局

『以臺中市社會投資政策 探討促進性別平等成效』

深度訪談大綱

1. 一、您對於目前政府推動的托育一條龍及到宅坐月子服務的認識和了解是什麼？您認為是否能夠有效推動性別平等，而您的看法為何？
2. 二、是否能談談您過去使用「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務的經驗，以及對用該服務的品質或評價為何？
3. 三、請問您為何會選擇使用「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務，您對於服務的期待為何？
4. 四、使用過「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務後，對於您的家務及照顧分工有什麼改變？
5. 五、您認為「托育一條龍」或「到宅坐月子」服務是否對於一個新手媽媽而言，在家務以及照顧孩子在減輕負擔上有所幫助？
6. 六、您認為政府能夠提供些什麼幫助才能有效提高生育意願或是促進性別平等？

附錄四：平價托育服務使用者調查問卷

108 年「以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效」調查

核定機關：臺中市政府主計處
核定文號：中市主三字第
1080002349 號
有效期間：108 年 4 月 30 日
調查類別：一般統計調查
調查週期：不定期

1.本調查依據統計法第十五條規定「統計調查之受查者無論為個人、住戶、事業單位、機關或團體，均應依限據實答復」。
2.本表所填資料係供研訂整體施政決策與統計等應用，個別資料絕對保密不做其他用途，請惠予合作，詳實填報。

主辦機關：臺中市政府社會局
承辦單位：臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科
受託單位：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系

臺中市「平價托育」服務使用者問卷

敬愛的受訪者，您好：

我是許雅惠，我與張英陣教授均任職於國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系，目前正執行由臺中市政府社會局委託進行「**以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效**」研究。此研究的目的是期待能深入了解前述計畫的執行成果，探討各方參與者的經驗與後續影響；特別是從性別平等的目標來衡量，探討前述具社會投資理念的相關政策，對性別平等產生哪些影響，作為後續的改進參考。

在臺中市政府社會局的協助下，我們取得您的聯絡方式，非常期待能邀請您提供寶貴的經驗分享與建議。您所回饋的各項資料，都會被安全、詳實、匿名地處理，並在臺中市政府社會局的監督下，依照學術倫理標準，妥善運用於研究報告之中；決不會對您造成困擾，請您放心。填完這份問卷大約需花費您 10 分鐘時間，完全採用手機直接線上填答。問卷回收後我們會寄上一份 100 元的超商電子禮券序號，方便您於各地超商直接使用，聊表我們的感謝之意。

填答過程如有任何問題，歡迎您聯繫本案助理葉逸凡同學（0910-513412）、楊佑萱同學（0907-323572），我們會盡速回應您的建議。 感恩您的協助，祝福您與家人，健康喜樂！

研究主持人：許雅惠、張英陣敬上 2018.09.22

1. 性別：□（01）男性 □（02）女性 □（03）其他。

2. 請問您是什麼時候出生的？民國_____年_____月。

3. 請問您的教育程度是？

□（01）小學畢業

□（02）國（初）中畢業

□（03）高中職（含五專前三年）畢業

□（04）專科畢業

□（05）大學、科大、技術學院畢業

□（06）碩士以上（含）畢業

□（07）其他（請說明）_____

4. 請問您的婚姻狀況是？

□（01）未婚　　□（02）有配偶(含與人同居)　□（03）離婚、分居

□（04）配偶死亡　□（05）其他_____

5. 您的子女有幾人？（可複選）

□（01）　未滿三歲子女_____人

□（02）　三歲（含）以上，未滿六歲子女_____人

□（03）　六歲（含）以上，未滿十八歲子女_____人

□（04）　十八歲（含）以上之子女_____人

□（05）　目前無子女

6. 請問您目前的家庭組成型態為？

□（01）夫婦家庭：僅與配偶同住

□（02）單親家庭：無配偶，僅與未婚子女同住

□（03）核心家庭：僅與配偶及子女同住

□（04）三代家庭：與父母、配偶、及子女同住

□（05）其他家庭：_____

7. 請問您使用服務期間全家平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入、投資利息、紅利、房租收入、退休金、父母或小孩給予的生活費、政府津貼給付等其他收入）

□(01)未滿三萬元

□(02)三萬元（含）以上至未滿五萬

□(03)五萬元（含）以上至未滿十萬

□(04)十萬元（含）以上至未滿二十萬

□(04)二十萬元（含）以上

8. 請問您個人這半年內平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入）

□(01)無收入□(02)未滿一萬元

□(03)一萬元（含）以上至未滿二萬元

□(04)二萬元（含）以上至未滿三萬元

□(05) 二萬元（含）以上至未滿三萬元

□(05) 三萬元（含）以上至未滿四萬元

□(06) 四萬元（含）以上至未滿五萬元

□(07) 五萬元（含）以上至未滿六萬元

□(08) 六萬元（含）以上至未滿七萬元

□(09) 七萬元（含）以上至未滿八萬元

□(10) 八萬元（含）以上至未滿九萬元

□(11) 九萬元（含）以上至未滿十萬元

□(12) 十萬元（含）以上至未滿十一萬元

□(13) 十一萬元（含）以上至未滿十二萬元

□(14) 十二萬元（含）以上

9. 您開始使用服務時的工作狀況是？

□（01）有全職工作（含無酬家屬工作者） □（02）有兼職工作

□（03）無工作

10. 您使用服務期間平均每日實際工作_____小時，平均每週實際工作_____日。(四捨五入至小數第 1 位)

11. 過去四年中，您是否曾經在求職、給薪水或是升遷上面因性別因素而受到性別歧視？

□（01）是 □（02）否 □（03）沒有工作

12. 過去四年中，您是否曾經被上司/同事/客戶騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）是(續答 12-1 題) □（02）否 □（03）過去 4 年沒有工作

12-1.曾經遭誰騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）上司 □（02）同事 □（03）客戶

13. 請問您是否曾在子女未滿 3 歲時，改變過您自己的工作型態？

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

14. 請問您的配偶在子女未滿 3 歲時，是否曾經改變他（她）的工作型態？

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

15. 請問您是否曾在子女 3 歲（含）以上~未滿 6 歲時，改變過您自己的工作型態？ (僅填答題目 5 之(01)項者無須填寫)

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

16. 請問您的配偶在孩子 3 歲（含）以上~未滿 6 歲時，是否曾經改變他（她）的工作型態？(僅填答題目 5 之(01)項者無須填寫)

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

17. 在您或您的配偶懷孕期間，誰會協助產檢、提供育兒資訊？（可複選）？

□（01）配偶 □（02）父母 □（03）公婆 □（04）朋友鄰居

□（05）其他_____

18. 在您或您的配偶產後期間誰會提供產後護理、坐月子等幫助？（可複選）

□（01）配偶 □（02）父母 □（03）公婆 □（04）朋友鄰居

□（05）其他_____

19. 在生產後育兒方面，誰會提供您相關的育兒資訊？（可複選）？

（01）配偶 （02）父母 （03）公婆 （04）朋友鄰居

（05）其他_____

20. 在育兒方面，誰會分擔的照顧工作？（可複選）

（01）配偶　（02）父母　（03）公婆　（04）朋友鄰居

（05）其他_____

21. 您使用服務期間每天花多少時間處理家務以及照顧子女？_____時_____分。

22. 您配偶使用服務期間每天花多少時間處理家務以及照顧子女？_____時__分。

23. 您覺得您的配偶給您在照顧以及家務分工上的協助是否足夠？

（01）非常足夠　（02）足夠　（03）不太夠　（04）非常不夠

24. 您覺得和您的配偶目前家中照顧工作的分配程度是否公平？

（01）很公平　（02）公平　（03）普通　（04）不公平

（05）非常不公平

25. 請針對以下敘述，依照您曾經使用過服務的情況，以 1~10 分給予滿意程度評分（1 分為非常不滿意，10 分為非常滿意，沒有意見或感覺普通則為 5 分）

	1~10
(1) 您對於托育環境的設施與安全整體滿意程度	
(2) 您對於托育人員與您的溝通和交流	
(3) 您對於托育人員的服務態度	
(4) 您對於托育人員提供的兒童照顧品質	
(5) 您對於托育人員給予的家庭教育建議	
(6) 您對於子女送托機構或居家托育人員的整體滿意度	
(7) 您對於臺中市整體平價托育政策的滿意程度	

26. 請您對於「平價托育」政策效能的看法，以 1~10 分給予同意程度評分（1 分為非常不同意，10 分為非常同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分）

	1~10
(1) 「平價托育津貼補助」有助於提高婦女生育意願	
(2) 「平價托育津貼補助」有助於創造托育人員就業機會	
(3) 「平價托育津貼補助」有助於減少婦女因為生育而離開職場比率	
(4) 「平價托育津貼補助」有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	
(5) 「平價托育津貼補助」有助於減輕家庭育兒負擔	
(6) 「平價托育津貼補助」有助於促進夫妻平等分工家務	

(7) 「平價托育津貼補助」有助於促進夫妻共同分擔照顧責任	
(8) 「平價托育津貼補助」有助於解放女性照顧責任	

附錄五：到宅坐月子服務使用者調查問卷

108 年「以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效」調查

核定機關：臺中市政府主計處
核定文號：中市主三字第
1080002349 號
有效期間：108 年 4 月 30 日
調查類別：一般統計調查
調查週期：不定期

1.本調查依據統計法第十五條規定「統計調查之受查者無論為個人、住戶、事業單位、機關或團體，均應依限據實答復」。

2.本表所填資料係供研訂整體施政決策與統計等應用，個別資料絕對保密不做其他用途，請惠予合作，詳實填報。

主辦機關：臺中市政府社會局
承辦單位：臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科
受託單位：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系

臺中市「到宅坐月子」服務使用者問卷

敬愛的受訪者，您好：

我是許雅惠，我與張英陣教授均任職於國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系，目前正執行由臺中市政府社會局委託進行「**以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效**」研究。此研究的目的是期待能深入了解前述計畫的執行成果，探討各方參與者的經驗與後續影響；特別是從性別平等的目標來衡量，探討前述具社會投資理念的相關政策，對性別平等產生哪些影響，作為後續的改進參考。

在臺中市政府社會局的協助下，我們取得您的聯絡方式，非常期待能邀請您提供寶貴的經驗分享與建議。您所回饋的各項資料，都會被安全、詳實、匿名地處理，並在臺中市政府社會局的監督下，依照學術倫理標準，妥善運用於研究報告之中；決不會對您造成困擾，請您放心。填完這份問卷大約需花費您 10 分鐘時間，完全採用手機直接線上填答。問卷回收後我們會寄上一份 100 元的超商電子禮券序號，方便您於各地超商直接使用，聊表我們的感謝之意。

填答過程如有任何問題，歡迎您聯繫本案助理葉逸凡同學（0910-513412）、楊佑萱同學（0907-323572），我們會盡速回應您的建議。 感恩您的協助，祝福您與家人，健康喜樂！

研究主持人：許雅惠、張英陣敬上 2018.09.22

27. 性別：□（01）男性 □（02）女性 □（03）其他。

28. 請問您是什麼時候出生的？民國_____年_____月。

29. 請問您的教育程度是？

□（01）小學畢業

□（02）國（初）中畢業

□（03）高中職（含五專前三年）畢業

□（04）專科畢業

□（05）大學、科大、技術學院畢業

□（06）碩士以上（含）畢業

□（07）其他（請說明）_____

30. 請問您的婚姻狀況是？

□（01）未婚　　□（02）有配偶(含與人同居)　□（03）離婚、分居

□（04）配偶死亡　□（05）其他_____

31. 您的子女有幾人？（可複選）

□（01）　未滿三歲子女_____人

□（02）　三歲（含）以上，未滿六歲子女_____人

□（03）　六歲（含）以上，未滿十八歲子女_____人

□（04）　十八歲（含）以上之子女_____人

□（05）　目前無子女

32. 請問您目前的家庭組成型態為？

□（01）夫婦家庭：僅與配偶同住

□（02）單親家庭：無配偶，僅與未婚子女同住

□（03）核心家庭：僅與配偶及子女同住

□（04）三代家庭：與父母、配偶、及子女同住

□（05）其他家庭：_____

33. 請問您全家開始使用服務時平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入、投資利息、紅利、房租收入、退休金、父母或小孩給予的生活費、政府津貼給付等其他收入）

□(01) 未滿三萬元

□(02)三萬元（含）以上至未滿五萬

□(03)五萬元（含）以上至未滿十萬

□(04)十萬元（含）以上至未滿二十萬

□(04)二十萬元（含）以上

34. 請問您個人這半年內平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入）

□(01)無收入□(02) 未滿一萬元

□(03)一萬元（含）以上至未滿二萬元

□(04)二萬元（含）以上至未滿三萬元

□(05) 二萬元（含）以上至未滿三萬元

□(05) 三萬元（含）以上至未滿四萬元

□(06) 四萬元（含）以上至未滿五萬元

□(07) 五萬元（含）以上至未滿六萬元

□(08) 六萬元（含）以上至未滿七萬元

□(09) 七萬元（含）以上至未滿八萬元

□(10) 八萬元（含）以上至未滿九萬元

□(11) 九萬元（含）以上至未滿十萬元

□(12) 十元（含）以上至未滿十一萬元

□(13) 十一萬元（含）以上至未滿十二萬元

□(14) 十二萬元（含）以上

35. 您開始使用服務時工作狀況是？

□（01）有全職工作（含無酬家屬工作者） □（02）有兼職工作

□（03）無工作

36. 除了坐月子期間，您使用服務的前後，.平均每日實際工作_____小時，平均每週實際工作_____日。(四捨五入至小數第 1 位)

37. 過去四年中，您是否曾經在求職、給薪水或是升遷上面因性別因素而受到性別歧視？

□（01）是 □（02）否 □（03）沒有工作

38. 過去四年中，您是否曾經被上司/同事/客戶騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）是(續答 12-1 題) □（02）否 □（03）過去 4 年沒有工作

12-1. 曾經遭誰騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）上司 □（02）同事 □（03）客戶

39. 是否曾在子女 3 歲以下時，改變過您自己的工作型態？

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

40. 請問您的配偶在孩子 3 歲以下時，是否曾經改變他（她）的工作型態？

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

41. 請問您是否曾在子女歲 3 歲（含）以上~未滿 6 歲時，改變過您自己的工作型態？ (僅填答題目 5 之(01)項者無須填寫)

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

42. 請問您的配偶在孩子 3 歲（含）以上~未滿 6 歲時，是否曾經改變他（她）的工作型態？(僅填答題目 5 之(01)項者無須填寫)

□（01）有，停止工作

□（02）有，縮短工作時數

□（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等）

□（04）從未有任何改變

43. 假如臺中市沒有到宅坐月子服務，請問誰會提供您以下項目幫助？（可複選）

	配偶	父母	公婆	其他家人	朋友、鄰居	坐月子中心	購買其他服務（包括訂月子餐等）
(1) 準備月子餐	□	□	□	□	□	□	□
(2) 照顧嬰兒	□	□	□	□	□	□	□
(3) 照顧其他年幼子女	□	□	□	□	□	□	□
(4) 為其他家人準備餐點	□	□	□	□	□	□	□
(5) 處理家中家務（打掃、洗衣、清潔等）	□	□	□	□	□	□	□
(6) 提供育兒資訊	□	□	□	□	□	□	□
(7) 抒發壓力（如聊天、分享育兒狀況）	□	□	□	□	□	□	□

44. 您使用服務期間平均每天花費多少時間處理家務以及照顧子女？____時____分。

45. 您配偶使用服務期間每天平均花費多少時間處理家務以及照顧子女？____時____分。

46. 您覺得您的配偶給您在照顧以及家務分工上的協助是否足夠？
□（01）非常足夠 □（02）足夠 □（03）不太夠 □（04）非常不夠

47. 您覺得和您的配偶目前家中照顧工作的分配程度是否公平？
□（01）很公平□（02）公平 □（03）普通 □（04）不公平
□（05）非常不公平

48. 請針對以下敘述，依照你曾經使用過服務的情況，以 1~10 分給予滿意程度評分（1 分為非常不滿意，10 分為非常滿意，沒有意見或感覺普通則為 5 分）

	1~10
(1) 您對於到宅坐月子服務的服務態度滿意程度	
(2) 您對於到宅坐月子服務與您的溝通和交流	
(3) 您對於到宅坐月子服務所提供的餐點滿意程度	

(4) 您對於到宅坐月子服務所提供的服務滿意度	
(5) 您對於到宅坐月子服務在服務的過程中提供育兒知識	
(6) 您對於到宅坐月子服務在服務的過程中對於您家中家務分工的教育	
(7) 您對於到宅坐月子服務在服務的過程中對於教導您家事工作技巧	
(8) 您整體對於到宅坐月子服務在服務過程中的整體滿意度	

49. 請您對於「到宅坐月子」政策效能的看法，以 1~10 分給予同意程度評分（1 分為非常不同意，10 分為非常同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分）

	1~10
(1) 「到宅坐月子服務」有助於提高婦女生育意願	
(2) 「到宅坐月子服務」有助於創造到宅坐月子人員更多就業機會	
(3) 「到宅坐月子服務」有助於產後媽媽順利回到職場	
(4) 「到宅坐月子服務」有助於提高婦女經濟收入	
(5) 「到宅坐月子服務」有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任	
(6) 「到宅坐月子服務」有助於支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能	
(7) 「到宅坐月子服務」有助於教育夫妻平等分工家務	
(8) 「到宅坐月子服務」有助於幫助新手爸爸學習父親角色	
(9) 「到宅坐月子服務」有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱	
(10) 「到宅坐月子服務」有助於讓產婦在家獲得充分休息	
(11) 「到宅坐月子服務」有助於讓新手媽媽更有自主性	
(12) 「到宅坐月子服務」有助於減少生產花費	
(13) 「到宅坐月子服務」有助於促進婆媳關係和諧	
(14) 「到宅坐月子服務」有助於傳遞育兒觀念	

50. 請問如果要提高生育率，您認為最重要的誘因是什麼？_____。

51. 請問如果要鼓勵男性參與家務分工，您認為最有效果的做法是什麼？___。

附錄六：到宅坐月子服務提供者調查問卷

108 年「以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效」調查

核定機關：臺中市政府主計處
核定文號：中市主三字第
1080002349 號
有效期間：108 年 4 月 30 日
調查類別：一般統計調查
調查週期：不定期

1.本調查依據統計法第十五條規定「統計調查之受查者無論為個人、住戶、事業單位、機關或團體，均應依限據實答復」。

2.本表所填資料係供研訂整體施政決策與統計等應用，個別資料絕對保密不做其他用途，請惠予合作，詳實填報。

主辦機關：臺中市政府社會局
承辦單位：臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科
受託單位：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系

臺中市「到宅坐月子」服務提供者問卷

敬愛的受訪者，您好：

我是許雅惠，我與張英陣教授均任職於國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系，目前正執行由臺中市政府社會局委託進行「**以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效**」研究。此研究的目的是期待能深入了解前述計畫的執行成果，探討各方參與者的經驗與後續影響；特別是從性別平等的目標來衡量，探討前述具社會投資理念的相關政策，對性別平等產生哪些影響，作為後續的改進參考。

在臺中市政府社會局的協助下，我們取得您的聯絡方式，非常期待能邀請您提供寶貴的經驗分享與建議。您所回饋的各項資料，都會被安全、詳實、匿名地處理，並在臺中市政府社會局的監督下，依照學術倫理標準，妥善運用於研究報告之中；決不會對您造成困擾，請您放心。填完這份問卷大約需花費您 10 分鐘時間，完全採用手機直接線上填答。問卷回收後我們會寄上一份 100 元的超商電子禮券序號，方便您於各地超商直接使用，聊表我們的感謝之意。

填答過程如有任何問題，歡迎您聯繫本案助理葉逸凡同學（0910-513412）、楊佑萱同學（0907-323572），我們會盡速回應您的建議。 感恩您的協助，祝福您與家人，健康喜樂！

研究主持人：許雅惠、張英陣敬上 2018.09.22

1. 性別：□ （01）男性 □（02）女性 □（03）其他。
2. 請問您是什麼時候出生的？民國_____年_____月。
3. 請問您的教育程度是？
   □（01）小學畢業
   □（02）國（初）中畢業
   □（03）高中職（含五專前三年）畢業
   □（04）專科畢業
   □（05）大學、科大、技術學院畢業
   □（06）碩士以上（含）畢業
   □（07）其他（請說明）_____
4. 請問您的婚姻狀況是？
   □（01）未婚 □（02）有配偶(含與人同居) □（03）離婚、分居
   □（04）配偶死亡 □（05）其他_____
5. 請問您育有子女幾人？（可複選）
   □ （01） 未滿三歲子女_____人
   □ （02） 三歲(含)以上，未滿六歲子女_____人
   □ （03） 六歲(含)以上，未滿十八歲子女子女_____人
   □ （04） 十八歲(含)以上之子女_____人
   □ （05） 目前無子女
6. 您是否為負責維持家庭主要生計者？（ 指負擔家庭支出花費較多者 ）
   □ （01） 是 □ （02） 否
7. 請問目前或最近提供服務您多數時候從事這份到宅坐月子服務的主要勞動時間？
   □ （01） 上午 □ （02） 下午 □ （03） 整個白天 □ （04） 晚上
8. 您於 107 年間總共接了_____家產家，每個檔期平均工作天數_____天。(四捨五入至小數第 1 位)
9. 您目前或最近提供服務到宅坐月子服務費用一日約_____元；您理想的費用一日約_____元。
10. 過去三個月您的雇主是否負擔您的午晚餐？（可複選）
    □ （01）午餐 □（02）晚餐 □（03） 皆無提供
    □ （04）沒有接案
11. 請問您目前或最近提供服務的案家中，共照顧_____名新生兒，以及_____名幼兒。
12. (一) 過去一年中，您是否曾被產家要求執行非契約約定工作？
    □（01）是 □（02）否 (直接跳答第 13 題)

(二) 您所執行非契約約定工作為何？(可複選)

□（01）製作額外餐點　□（02）順便照顧幼年子女

□（03）清洗非產婦、新生兒的衣服　□（04）提早上班時間

□（05）延後下班時間　□（06）其他_____

13. 過去四年中，您是否曾經被上司/同事/客戶騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）是(續答 13-1 題)　□（02）否　□（03）過去 4 年沒有工作

13-1. 曾經遭誰騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）上司　□（02）同事　□（03）客戶

14. 就您個人來說，您的工作待遇較臺中市平價托育(或到宅坐月子)政策實施之前是否有所增加？

□（01） 完全無增加

□（02） 有增加，每月增加幅度 1,000-3,000 元

□（03） 有增加，每月增加幅度 3,001-5,000 元

□（04） 有增加，每月增加幅度在 5,001 元以上

15. 您認為臺中市平價托育（或到宅坐月子）政策實施以後，對您個人的就業能力有無幫助？

□（01） 非常有幫助　□（02） 稍微有幫助　□（03） 完全沒有幫助

□（04） 有負面影響　□（05） 無法評估。

16. 請問您是否有投保勞工保險？

□(01)有：於_____單位投保

□(02)無投保勞工保險，但有投保國民年金保險

□(03)無投保勞工保險及國民年金保險

17. 請問您的勞工保險薪資投保級距為何？

□(01)第 1 級(23,100 元以下)

□(02)第 2~3 級(23,101~25,200 元)

□(03)第 4~5 級(25,201~27,600 元)

□(04)第 6~7 級(27,601~30,300 元)

□(05)第 8~9 級(30,301~33,300 元)

□(06)第 10~11 級(33,301~36,300 元)

□(07)第 12~13 級(36,301~40,100 元)

□(08)第 14~15 級(40,101~43,900 元)

□(09)第 16 級(43,901 元以上)

18. 請針對以下敘述，勾選符合你目前的工作狀況是？

是	否	狀況
□	□	(1) 我與家長彼此能分享坐月子相關的知識，並協助家長有更舒適的

		坐月子期間
□	□	(2) 我與家長會互相接納彼此的意見，並付諸實施
□	□	(3) 我與其他同業坐月子人員能彼此分享到宅坐月子服務工作經驗
□	□	(4) 我對工作期間與服務對象家人間的互動關係感到滿意

19. 請問從過去到現在整體而言您認為您的工作環境狀況，以 1~10 分給予滿意程度評分(10 分為最滿意、1 分為最不滿意，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1) 工作場所舒適且衛生	
(2) 工作場所安全	
(3) 工作地點合適且交通便利	
(4) 工作時數恰當	
(5) 工作檔期安排合適	
(6) 薪資水準訂價合理	
(7) 工作負荷量	
(8) 預防職場性騷擾之措施	
(9) 維護工作人員人身安全之措施	
(10) 整體工作滿意情形	

20. 您從事坐月子服務工作的年資：_____。（實際年資，僅計算從事坐月子人員之年資，若有中斷，請累計，並四捨五入至小數第 1 位）

21. 請問是否在求學過程中修習過幼教(保)相關課程?

□(01) 是(續答 21-1 題)　　□(02) 否

21-1.請問在哪個求學階段修習過?(可複選)

□(01) 高職(含五專前三年)幼保科

□(02) 專科幼保科

□(03) 大學、科大、技術學院幼教（保）系

□(04) 幼教（保）研究所（含 40 學分班）

□(05) 大學幼教學程

□(06)其他：_____

22. 過去是否有就業經驗？

□（01）是　　□（02）否（跳答第 24 題）

23. 請問您過去的工作經驗？(可複選)

□（01）家庭主婦　　□（02）保母

□（03）醫護相關工作　　□（04）教育相關工作

□（05）行政職　　□（06）其他_____

24. 請您簡述成為到宅服務人員的動機及原因

_____。

25. 請問您是否持有以下證照或完成培訓？（可複選）

□（01）保母人員技術士證　　□（02）坐月子培訓

□（03）幼稚園教師證　　□（04）托育人員專業訓練

□（05）居家托育服務登記證書

□（06）其他（請說明：_____）

26. 請您對於下列各項自我效能的看法，以 1~10 分給予認同程度評分(10 分為頻率最高、總是如此，1 分代表極少發生，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1)我相信自己有辦法完成工作中的任務	
(2)當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	
(3)面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	
(4)我相信自己有辦法處理突發事故	
(5)在工作上遇到前所未有的難題，我相信自己有辦法因應	
(6)我對自己的工作能力充滿自信心	

27. 請您對於以下各項勞動條件改善的方式，以 1~10 分給予認同程度評分(10 分代表非常認同，1 分則為非常不認同，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1) 日薪、時薪應調高	
(2) 取消服務產家滿 30 日費用應打八折的規定	
(3) 市府應強制產家協助工作者投保意外險	
(4) 市府應強制工作者投保勞工保險	
(5) 市府應補貼工作者每年體檢費用	
(6) 市府應補貼工作者勞保資費	
(7) 媒合平台組織工作者支持團體	
(8) 媒合平台訂定詳細延伸收費價目表	
(9) 媒合平台應提供更密集的督導諮詢協助	
(10) 媒合平台應建立工作者服務建議管道	

28. 請您對於「到宅坐月子」政策下列各項效能的看法，以 1~10 分給予認同程度評分(10 分代表非常同意，1 分則為非常不同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分

(1) 「到宅坐月子」有助於提高婦女生育意願	
(2) 「到宅坐月子」有助於創造到宅服務人員更多就業機會	
(3) 「到宅坐月子」有助於產後媽媽順利回到職場	
(4) 「到宅坐月子」有助於提高婦女經濟收入	
(5) 「到宅坐月子」有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任	
(6) 「到宅坐月子」有助於支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能	
(7) 「到宅坐月子」有助於教育夫妻平等分工家務	
(8) 「到宅坐月子」有助於幫助新手爸爸學習父親角色	
(9) 「到宅坐月子」有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱	
(10) 「到宅坐月子」有助於讓產婦在家獲得充分休息	
(11) 「到宅坐月子」有助於讓新手媽媽更有自主性	
(12) 「到宅坐月子」有助於減少生產花費	
(13) 「到宅坐月子」有助於促進婆媳關係和諧	
(14) 「到宅坐月子」有助於傳遞育兒觀念	

29. 就您個人認為擔任到宅服務人員，對於下列各項收穫面的看法，以 1~10 分給予認同程度評分(10 分代表非常同意，1 分則為非常不同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1) 獲得穩定的就業機會	
(2) 增加工作收入	
(3) 減少依賴家人，有自己獨立的金錢來源	
(4) 結交朋友和拓展人際關係	
(5) 發揮專長及優勢，更肯定自己	
(6) 獲得更多成就感	
(7) 累積職場的競爭力	
(8) 增進就業知識，學習新的技能	

附錄七：居家托育服務提供者調查問卷

108 年「以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效」調查

核定機關：臺中市政府主計處
核定文號：中市主三字第
1080002349 號
有效期間：108 年 4 月 30 日
調查類別：一般統計調查
調查週期：不定期

1.本調查依據統計法第十五條規定「統計調查之受查者無論為個人、住戶、事業單位、機關或團體，均應依限據實答復」。

2.本表所填資料係供研訂整體施政決策與統計等應用，個別資料絕對保密不做其他用途，請惠予合作，詳實填報。

主辦機關：臺中市政府社會局
承辦單位：臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科
受託單位：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系

臺中市「平價托育服務」居家托育服務提供者問卷

敬愛的受訪者，您好：

我是許雅惠，我與張英陣教授均任職於國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系，目前正執行由臺中市政府社會局委託進行「**以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效**」研究。此研究的目的是期待能深入了解前述計畫的執行成果，探討各方參與者的經驗與後續影響；特別是從性別平等的目標來衡量，探討前述具社會投資理念的相關政策，對性別平等產生哪些影響，作為後續的改進參考。

在臺中市政府社會局的協助下，我們取得您的聯絡方式，非常期待能邀請您提供寶貴的經驗分享與建議。您所回饋的各項資料，都會被安全、詳實、匿名地處理，並在臺中市政府社會局的監督下，依照學術倫理標準，妥善運用於研究報告之中；決不會對您造成困擾，請您放心。填完這份問卷大約需花費您 10 分鐘時間，完全採用手機直接線上填答。問卷回收後我們會寄上一份 100 元的超商電子禮券序號，方便您於各地超商直接使用，聊表我們的感謝之意。

填答過程如有任何問題，歡迎您聯繫本案助理葉逸凡同學（0910-513412）、楊佑萱同學（0907-323572），我們會盡速回應您的建議。 感恩您的協助，祝福您與家人，健康喜樂！

研究主持人：許雅惠、張英陣敬上 2018.09.22

1. 性別：□ （01）男性 □ （02）女性 □（03）其他。

2. 請問您是什麼時候出生的？民國_____年_____月。

3. 請問您的教育程度是？

□（01）小學畢業

□（02）國（初）中畢業

□（03）高中職（含五專前三年）畢業

□（04）專科畢業

□（05）大學、科大、技術學院畢業

□（06）碩士以上（含）畢業

□（07）其他（請說明）_____

4. 請問您的婚姻狀況是？

□（01）未婚 □（02）有配偶(含與人同居) □（03）離婚、分居

□（04）配偶死亡 □（05）其他_____

5. 請問您育有子女幾人？（可複選）

□ （01） 未滿三歲子女_____人

□ （02） 三歲(含)以上，未滿六歲子女_____人

□ （03） 六歲(含)以上，未滿十八歲子女_____人

□ （04） 十八歲(含)以上之子女_____人

□ （05） 目前無子女

6. 您是否為負責維持家庭主要生計者？（ 指負擔家庭支出花費較多者 ）

□ （01） 是 □ （02） 否

7. 您目前的托育型態是？

□（01）全日托（24 小時） □（02）日托（白天）

□（03）半日托（4－6 小時） □（04）臨時托

□（05）其他：_____

8. 目前您收托的幼兒年齡分布？

（01） 0-未滿 2 歲_____位 （02） 2 足歲-未滿 3 歲_____位

（03） 3 足歲以上_____位。共____位

9. 您提供服務期間平均每日實際工作_____小時，平均每週實際工作_____日。(四捨五入至小數第 1 位)

10. 目前您的收托工作地點是？ □ （01） 在（自）宅 □ （02） 到宅

11. 目前您的收托工作可由家人協助部分：可提供協助的家人數：

_____人

12. 目前您的收托工作由家人每日提供協助工作時間：_____小時(四捨五入至小數第 1 位)

13. 過去四年中，您是否曾經在工作上受到性別歧視，例如在求職、給薪或升遷時？

□（01）是　　□（02）否　　□（03）沒有工作

14. 過去四年中，您是否曾經被您的上司或是同事騷擾（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）是(續答 14-1 題)　□（02）否 □（03）過去 4 年沒有工作

14-1. 曾經遭誰騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）上司　□（02）同事　□（03）客戶

15. 就您個人來說，您目前的工作待遇較臺中市平價托育政策實施之前是否有所增加？

□（01） 完全無增加

□（02） 有增加，每月增加幅度 1,000-3,000 元

□（03） 有增加，每月增加幅度 3,001-5,000 元

□（04） 有增加，每月增加幅度在 5,001 元以上

16. 您認為臺中市平價托育（或到宅坐月子）政策實施以後，對您個人的就業能力有無幫助？

□（01） 非常有幫助　□（02） 稍微有幫助　□（03） 完全沒有幫助

□（04） 有負面影響　□（05） 無法評估。

17. 請問您是否有投保勞工保險？

□(01)有：於_____單位投保

□(02)無投保勞工保險，但有投保國民年金保險

□(03)無投保勞工保險及國民年金保險

18. 請問您提供服務期間的勞工保險薪資投保級距為何？

□(01)第 1 級(23,100 元以下)

□(02)第 2~3 級(23,101~25,200 元)

□(03)第 4~5 級(25,201~27,600 元)

□(04)第 6~7 級(27,601~30,300 元)

□(05)第 8~9 級(30,301~33,300 元)

□(06)第 10~11 級(33,301~36,300 元)

□(07)第 12~13 級(36,301~40,100 元)

□(08)第 14~15 級(40,101~43,900 元)

□(09)第 16 級(43,901 元以上)

19. 在職場中您觀察到父母親對子女養育、教養的狀況，以 1~10 分給予同意程度評分(10 分為最同意、1 分為最不同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1) 年輕世代的父母會共同商議照顧孩子的方式	
(2) 年輕媽媽對孩子的養育方式較有自主權	
(3) 年輕媽媽對於生孩子的數量較有自主權	
(4) 年輕爸爸相較以往更願意照顧孩子	
(5) 年輕爸爸相較以往更願意分擔家務	
(6) 年輕媽媽相較過去更堅持持續就業	
(7) 年輕媽媽會要求丈夫分擔、參與照顧孩子工作	
(8) 年輕媽媽會要求與丈夫家務分工	
(9) 年輕世代的家庭中，夫妻間的權力接近平均	

20. 請問您從事居家托育人員到目前為止年資_____年_____月。

21. 請問是否在求學過程中修習過幼教(保)相關課程?

□(01) 是(續答 21-1 題)　　□(02) 否

21-1.請問在哪個求學階段修習過?(可複選)

□(01) 高職(含五專前三年)幼保科

□(02) 專科幼保科

□(03) 大學、科大、技術學院幼教（保）系

□(04) 幼教（保）研究所（含 40 學分班）

□(05) 大學幼教學程

□(06)其他：_____

22. 請問您是否持有以下證照或完成培訓？（可複選）

□（01）保母人員技術士證　　□（02）坐月子培訓

□（03）幼稚園教師證　　□（04）托育人員專業訓練

□（05）居家托育服務登記證書

□（06）其他（請說明：_____）

23. 請您對於下列各項自我效能的看法，以 1~10 分給予認同程度評分(10 分為頻率最高、總是如此，1 分代表極少發生，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1) 我相信自己有辦法完成工作中的任務	
(2) 當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	
(3) 面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	
(4) 我相信自己有辦法處理突發事故	

(5) 在工作上遇到前所未有的難題，我相信自己有辦法因應	
(6) 我對自己的工作能力充滿自信心	

24. 您對「平價托育」政策效能的看法，以 1~10 分給予同意程度評分(10 分代表非常同意，1 分則為非常不同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1)「平價托育津貼補助」有助於提高婦女生育意願	
(2)「平價托育津貼補助」有助於創造托育人員就業機會	
(3) 「平價托育津貼補助」有助於減少婦女因為生育而離開職場的比率	
(4) 「平價托育津貼補助」有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	
(5)「平價托育津貼補助」有助於提高婦女經濟收入	
(6)「平價托育津貼補助」有助於夫妻平等分工家務	
(7)「平價托育津貼補助」有助於支持女性追求理想的生活方式	
(8)「平價托育津貼補助」有助於幫助爸爸學習父親角色	

附錄八：機構托育服務提供者調查問卷

108 年「以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效」調查

核定機關：臺中市政府主計處
核定文號：中市主三字第
1080002349 號
有效期間：108 年 4 月 30 日
調查類別：一般統計調查
調查週期：不定期

1.本調查依據統計法第十五條規定「統計調查之受查者無論為個人、住戶、事業單位、機關或團體，均應依限據實答復」。

2.本表所填資料係供研訂整體施政決策與統計等應用，個別資料絕對保密不做其他用途，請惠予合作，詳實填報。

主辦機關：臺中市政府社會局
承辦單位：臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科
受託單位：國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系

臺中市「平價托育服務」機構托育服務提供者問卷

敬愛的受訪者，您好：

我是許雅惠，我與張英陣教授均任職於國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系，目前正執行由臺中市政府社會局委託進行「**以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效**」研究。此研究的目的是期待能深入了解前述計畫的執行成果，探討各方參與者的經驗與後續影響；特別是從性別平等的目標來衡量，探討前述具社會投資理念的相關政策，對性別平等產生哪些影響，作為後續的改進參考。

在臺中市政府社會局的協助下，我們取得您的聯絡方式，非常期待能邀請您提供寶貴的經驗分享與建議。您所回饋的各項資料，都會被安全、詳實、匿名地處理，並在臺中市政府社會局的監督下，依照學術倫理標準，妥善運用於研究報告之中；決不會對您造成困擾，請您放心。填完這份問卷大約需花費您 10 分鐘時間，完全採用手機直接線上填答。問卷回收後我們會寄上一份 100 元的超商電子禮券序號，方便您於各地超商直接使用，聊表我們的感謝之意。

填答過程如有任何問題，歡迎您聯繫本案助理葉逸凡同學（0910-513412）、楊佑萱同學（0907-323572），我們會盡速回應您的建議。 感恩您的協助，祝福您與家人，健康喜樂！

研究主持人：許雅惠、張英陣敬上 2018.09.22

1. 性別：□（01）男性 □（02）女性 □（03）其他。

2. 請問您是什麼時候出生的？民國_____年_____月。

3. 請問您的教育程度是？

□（01）小學畢業

□（02）國（初）中畢業

□（03）高中職（含五專前三年）畢業

□（04）專科畢業

□（05）大學、科大、技術學院畢業

□（06）碩士以上（含）畢業

□（07）其他（請說明）_____

4. 請問您的婚姻狀況是？

□（01）未婚　□（02）有配偶(含與人同居)　□（03）離婚、分居

□（04）配偶死亡　□（05）其他_____

5. 請問您育有子女幾人？（可複選）

□ （01） 未滿三歲子女_____人

□ （02） 三歲(含)以上，六歲以下子女_____人

□ （03） 六歲(含)以上，十八歲以下子女_____人

□ （04） 十八歲(含)以上之子女_____人

□ （05） 目前無子女

6. 您是否為負責維持家庭主要生計者？（ 指負擔家庭支出花費較多者 ）

□ （01） 是　□（02） 否

7. 您平均每日實際工作_____小時，平均每週實際工作_____日。(四捨五入至小數第 1 位)

8. 請問目前您工作的托嬰中心一位托育人員約需照顧_____名幼兒。

9. 請問目前您工作的托嬰中心常態收托（服務）時間：從早上_____點，至下午_____點。

10. 請問目前您工作的托嬰中心是否提供「延長托育」服務：

□否　□是（延托至幾點_____；收費每月_____元）。

11. 請問目前您工作的托嬰中心主要接送孩童上下課的家長，男性約占_____成。(四捨五入至小數第 1 位)

12. 請您對目前工作的托嬰中心下列各項工作環境狀況，以 1~10 分給予滿意程度評分(10 分為最滿意，1 分為最不滿意，沒有意見或感覺普通為 5 分)

	1~10 分

(1) 工作場所舒適且衛生	
(2) 工作場所安全	
(3) 工作時數恰當	
(4) 工作負荷量	
(5) 薪資水準訂價合理	
(6) 預防職場性騷擾之措施	
(7) 維護工作人員人身安全之措施	
(8) 整體工作滿意情形	
(9) 主管對員工的關切與照顧	
(10) 同事間的相處與友誼	
(11) 員工申訴管道之暢通	
(12) 人事考核升遷制度	
(13) 員工教育訓練	
(14) 無障礙環境（無障礙設施設備、輔具等）	

13. 請問您這份工作，服務單位有沒有給予下列各項福利措施？（工作福利）

項目別	有	無	不知道
(1)工作、績效獎金	□	□	□
(2)年節、年終獎金	□	□	□
(3)職工福利金	□	□	□
(4)休閒活動、旅遊	□	□	□
(5)教育訓練	□	□	□
(6)免費托育員工子女	□	□	□

14. 過去四年中，您是否曾經在求職、給薪或是升遷上面因性別因素而受到性別歧視？

□（01）是　　□（02）否　　□（03）沒有工作

15. 過去四年中，<u>您是否曾經被上司/同事/客戶騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？</u>

□（01）是(續答 15-1 題)　□（02）否 □（03）過去 4 年沒有工作

15-1. 曾經遭誰騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？

□（01）上司　□（02）同事　□（03）客戶

16. 就您個人來說，您目前的工作待遇較臺中市平價托育政策實施之前是否有所增加？

□（01） 完全無增加

□（02） 有增加，每月增加幅度 1000-3000 元

□（03） 有增加，每月增加幅度 3001-5000 元

□（04） 有增加，每月增加幅度在 5001 元以上

17. 請問您是否有投保勞工保險？

□(01)有：於_____單位投保

□(02)無投保勞工保險，但有投保國民年金保險

□(03)無投保勞工保險及國民年金保險

18. 請問目前您的勞工保險薪資投保級距為何？

□(01)第 1 級(23,100 元以下)

□(02)第 2~3 級(23,101~25,200 元)

□(03)第 4~5 級(25,201~27,600 元)

□(04)第 6~7 級(27,601~30,300 元)

□(05)第 8~9 級(30,301~33,300 元)

□(06)第 10~11 級(33,301~36,300 元)

□(07)第 12~13 級(36,301~40,100 元)

□(08)第 14~15 級(40,101~43,900 元)

□(09)第 16 級(43,901 元以上)

19. 您認為臺中市平價托育（或到宅坐月子）政策實施以後，對您個人的就業能力有無幫助？

□（01） 非常有幫助 □（02） 稍微有幫助 □（03） 完全沒有幫助

□（04） 有負面影響 □（05） 無法評估。

20. 請問您的這份工作年資_____年_____月。

21. 請問您是否在求學過程中修習過幼教(保)相關課程?

□(01) 是(續答 21-1 題) □(02) 否

21-1.請問在哪個求學階段修習過?(可複選)

□(01) 高職(含五專前三年)幼保科

□(02) 專科幼保科

□(03) 大學、科大、技術學院幼教（保）系

□(04) 幼教（保）研究所（含 40 學分班）

□(05) 大學幼教學程

□（06）其他：_____

22. 請問您是否持有以下證照或完成培訓？（可複選）

□（01）保母人員技術士證 □（02）坐月子培訓

□（03）幼稚園教師證 □（04）托育人員專業訓練

□（05）居家托育服務登記證書

□（06）其他（請說明：_____）

23. 請您對於下列各項自我效能的看法，以 1~10 分給予認同程度評分(10 分為頻率最高、總是如此，1 分代表極少發生，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10 分
(1)我相信自己有辦法完成工作中的任務	
(2)當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	
(3)面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	
(4)我相信自己有辦法處理突發事故	
(5)在工作上遇到前所未有的難題，我相信自己有辦法因應	
(6)我對自己的工作能力充滿自信心	

24. 請您對「平價托育」政策效能的看法，以 1~10 分給予同意程度評分(10 分代表非常同意，1 分則為非常不同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分)

	1~10
(1) 「平價托育津貼補助」有助於提高婦女生育意願	
(2) 「平價托育津貼補助」有助於創造托育人員就業機會	
(3) 「平價托育津貼補助」有助於減少婦女因為生育而離開職場的比率	
(4) 「平價托育津貼補助」有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	
(5) 「平價托育津貼補助」有助於創造婦女經濟收入	
(6) 「平價托育津貼補助」有助於減輕家庭育兒負擔	
(7) 「平價托育津貼補助」有助於促進夫妻平等分工家務	
(8) 「平價托育津貼補助」有助於促進夫妻共同分擔照顧責任	
(9) 「平價托育津貼補助」有助於減輕女性照顧責任	
(10) 「平價托育津貼補助」有助於支持女性追求理想的生活方式	

附錄九：服務使用者因素分析表

平價托育服務使用者政策效能（n=103）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
有助於提高婦女生育意願	.634	.796	68.13
創造托育人員就業機會	.502	.709	
有助於減少婦女因為生育而離開職場比率	.772	.879	
有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	.842	.917	
有助於減輕家庭育兒負擔	.621	.788	
有助於教育夫妻平等分工家務	.710	.843	
有助於促進夫妻共同分擔照顧責任	.703	.839	
有助於解放女性照顧責任	.666	.816	

KMO=.888
Bartlett 的球形檢定=811.549
自由度=28
顯著性=.000

平價托育服務使用者服務滿意度（n=103）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
托育環境的設施與安全整體滿意程度	.528	.726	64.30
托育人員溝通和交流	.893	.945	
托育人員的服務態度	.800	.894	
托育人員提供的兒童照顧品質	.861	.928	
托育人員給予的家庭教育建議	.512	.715	
整體服務滿意度	.734	.857	
政策的滿意程度	.174	.417	

KMO=.859
Bartlett 的球形檢定=673.461
自由度=21
顯著性=.000

到宅坐月子服務使用者政策效能（**n=100**）

變項	共同性	因素負荷量	變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
有助於提高婦女生育意願	.386	.586	有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱	.700	.761	
創造到宅坐月子人員更多就業機會	.458	.677	有助於讓產婦在家獲得充分休息	.794	.833	
有助於產後媽媽順利回到職場	.544	.714	有助於讓新手媽媽更有自主性	.870	.772	
有助於提高婦女經濟收入	.435	.649	有助於減少生產花費	.689	.758	62.15
有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任	.712	.764	有助於促進婆媳關係和諧	.353	.594	
有助於支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能	.714	.830	有助於傳遞育兒觀念	.523	.709	
有助於教育夫妻平等分工家務	.753	.733	有助於幫助新手爸爸學習父親角色	.769	.822	

KMO=.893
Bartlett 的球形檢定=1128.451
自由度=91
顯著性=.000

到宅坐月子服務使用者服務滿意度（n=100）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
服務態度滿意程度	.848	.921	74.90
溝通和交流	.775	.880	
餐點滿意程度	.701	.837	
提供的服務滿意度	.854	.924	
提供育兒知識	.651	.807	
家中家務分工的教育	.678	.824	
教導家事工作技巧	.627	.792	
整體滿意度	.858	.926	

KMO=.901

Bartlett 的球形檢定=925.505

自由度=28

顯著性=.000

附錄十：服務提供者因素分析表

居家托育服務提供者自我效能分析（N=73）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
我相信自己有辦法完成工作中的任務	.846	.920	86.01
當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	.925	.962	
面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	.809	.899	
我相信自己有辦法處理突發事故	.925	.962	
在工作上遇到難題，相信自己有辦法	.846	.920	
我對自己的工作能力充滿自信心	.809	.899	

居家托育人員對政策效能評價分析（n=73）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
有助於提高婦女生育意願	.610	.781	71.26
創造托育人員就業機會	.697	.835	
有助於減少婦女因為生育而離開職場比率	.774	.880	
有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	.745	.863	
有助於提高婦女經濟收入	.712	.844	
有助於教育夫妻平等分工家務	.724	.851	
有助於支持女性追求理想的生活方式	.798	.894	
有助於幫助爸爸學習父親角色	.641	.800	

到宅坐月子服務提供者自我效能分析（N=59）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
我相信自己有辦法完成工作中的任務	.990	.995	92.35
當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	.990	.995	
面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	.990	.995	
我相信自己有辦法處理突發事故	.990	.995	
在工作上遇到難題，相信自己有辦法	.590	.768	
我對自己的工作能力充滿自信心	.990	.995	

到宅坐月子服務人員對政策效能回應（n=59）

變項	共同性	因素負荷量	變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
有助於提高婦女生育意願	.527	.641	有助於幫助新手爸爸學習父親角色	.762	.834	65.16
有助於創造托育人員就業機會	.574	.724	助於促進婆媳關係和諧	.877	.900	
有助於產後媽媽順利回到職場	.769	.506	有助於傳遞育兒觀念	.697	.800	
有助於提高婦女經濟收入	.595	.744	有助於讓產婦在家獲得充分休息	.775	.834	
有助於新手爸爸分擔照顧幼兒的責任	.658	.713	有助於讓新手媽媽更有自主性	.435	.654	
支持新手媽媽學習照顧幼兒的技能	.674	.819	有助於減少生產花費	.550	.724	
有助於教育夫妻平等分工家務	.575	.750	有助於舒緩產婦焦慮、避免產後憂鬱	.654	.764	

機構托育服務提供者自我效能分析（N=48）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
我相信自己有辦法完成工作中的任務	.704	.649	68.73
當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	.714	.843	
面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	.551	.733	
我相信自己有辦法處理突發事故	.671	.799	
在工作上遇到難題，相信自己有辦法	.704	.849	
我對自己的工作能力充滿自信心	.871	.938	

機構托育人員對政策效能回應（n=48）

變項	共同性	因素負荷量	解釋變異量%
有助於提高婦女生育意願	.574	.649	68.72
創造托育人員就業機會	.645	.515	
有助於減少婦女因為生育而離開職場比率	.827	.843	
有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場	.604	.733	
有助於減輕家庭育兒負擔	.686	.799	
有助於教育夫妻平等分工家務	.534	.460	
有助於促進夫妻共同分擔照顧責任	.739	.849	
有助於支持女性追求理想的生活方式	.888	.938	

附錄十一：期初座談會會議紀錄

以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究

期初座談會會議紀錄

壹、會議時間：107 年 8 月 1 日(星期三) 14:00

貳、會議地點：臺中市政府 2 樓綜合企劃科會議室(臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號 2 樓)

參、主辦單位：臺中市政府社會局

肆、承辦單位:國立暨南國際大學

伍、主席： 王科長麗馨　　記錄：黃郡瑩

陸、主席致詞：(略)

柒、出席人員：國立暨南國際大學、臺中市政府教育局、臺中市政府社會局兒童及少年福利科、臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科。

捌、研究計畫背景說明：

1. 1990 年代後，分屬於自由主義（英、美)、保守主義(德)、社會民主主義（瑞典）的福利體制，幾乎都開始推崇並標榜「社會投資」(social investment）理念，主張應以邁向社會投資型福利國家為發展願景。
2. OECD 各國，多以 Social Investment、ALMP、Education and Trainings ，work-family reconciliation 政策來取代消極的福利(救助)措施。
3. 社會投資以「就業」(employment)和「就業力」(employability)為核心理念，作為對抗貧窮的工具。「活化勞動市場政策」(ALMP，active labor market policies)，不僅讓個人的經濟提升，也可以透過社會參與而獲得社會涵容(social inclusion)的機會；更可同步減少福利依賴、強化國家的人力資源，對抗高齡化、全球化、移民化所產生的各種勞動力短缺和人力素質升級等問題，進而幫助國家增加稅收，提高競爭力。
4. 透過「強化終身學習」、「幼兒學前教育投資」、「幫助婦女（特別是母親）提升教育水平」、「協助平衡工作與照顧」，似可產生很多經濟與社會效益。然而，有關社會投資政策如何可以促進性別平等，卻很少被研究。
5. 臺中市家庭生養育圖像：家長理想托育安排：家長親自照顧為第一順位；納入如何兼顧工作的考量時，家長身兼照顧與工作的比

1

例排序第一。實際托育安排：仍以家戶內照顧為主，家長親自照顧的比例最高，母親放棄工作從事照顧的比例又遠高於父親。

6. 臺中市使用家戶外照顧的比例，略高於其他縣市地區，特別是機構式照顧服務。理想與實際間的落差後發現，理想照顧模式為「父母親自照顧」、「親屬照顧」、及「居家式托育」的家長，將近六成的家長得以實踐自己理想的照顧模式
7. 8 成以上家長知道育兒相關的政策，有 7 成以上曾經使用服務者認為各項服務「有幫助」或「非常有幫助」。偏好「機構式照顧」的家長中，高達六成仍由「家長親自照顧」，僅有一成的家長真正如願以償，顯示臺中市托嬰中心的發展「大有可為」。
8. 照顧偏好考量的「費用太貴」、「收入不夠」、「本來就未就業」等因素，也反映出檢視 「服務減輕照顧上經濟負擔的程度」的重要性，以及達成政策效果的著力點。
9. 小結：對多數家長來說，理想照顧偏好是結合工作與照顧，建議強化育嬰假或工作職場托育。托育費用負擔的比例仍重，托育資源配置的城鄉不均現象。實際照顧安排選擇家戶外照顧的家長，其性別角色態度較家戶內照顧者來的平等。

玖、研究規劃報告：

一、研究目的：

1. 瞭解臺中市社會投資政策之「托育一條龍政策」及「到宅坐月子服務津貼(臺中市生育津貼發放作業計畫)」，是否具鼓勵生育，並有效促進性別平等之成效。
2. 瞭解臺中市「平價托育服務實施計畫」、「幼兒學前教育補助方案」、「弱勢家庭育兒津貼加碼實施計畫」與「到宅坐月子服務津貼（臺中市生育津貼發放作業計畫)」之友善家庭照顧政策辦理成效，並調查及分析相關利害關係人的經驗感受與政策建議，以及計畫執行過程遭遇之問題，以作為計畫執行或改進之參據。
3. 評估本市「平價托育服務實施計畫」、「幼兒學前教育補助方案」、「弱勢家庭育兒津貼加碼實施計畫」與「到宅坐月子服務津貼(臺中市生育津貼發放作業計畫)」之友善家庭照顧政策與性別平等之間的關聯性，及其對性別平等發展反饋效果或可能的限制。
4. 藉由政策的評估，研擬具體可行的治理策略與方向。

二、研究設計與方法：

1. 本研究擬以質性、量化研究之混合設計，以個別或焦點團體深度訪談法、社會調查法、次級資料分析法等策略進行資料蒐集，以

回應研究問題與目的。

2. 個別深度訪談法預計訪談至少 10 位服務受益者，焦點團體訪談則針對服務提供者、執行者與利害關係人等進行至少 10 人次、2 個團體次的訪談。
3. 社會調查問卷則依據文獻探討、政策文件、初步的深度訪談資料等進行問卷建構，以「平價托育補助」、「到宅坐月子服務」之服務使用者和服務執行者為調查對象，預計回收 350 份有效問卷調查。
4. 本研究將以次級資料分析法，分析 104 年到 106 年間相關福利資料庫（由台中市政府提供）之執行成效。
5. 本研究將統整分析質性資料與量化資料之呈現，辯證社會投資之於性別平等的關係。本計畫預計從 107 年 7 月 1 日開始執行至 108 年 6 月 30 日止。
6. 研究設計如下圖

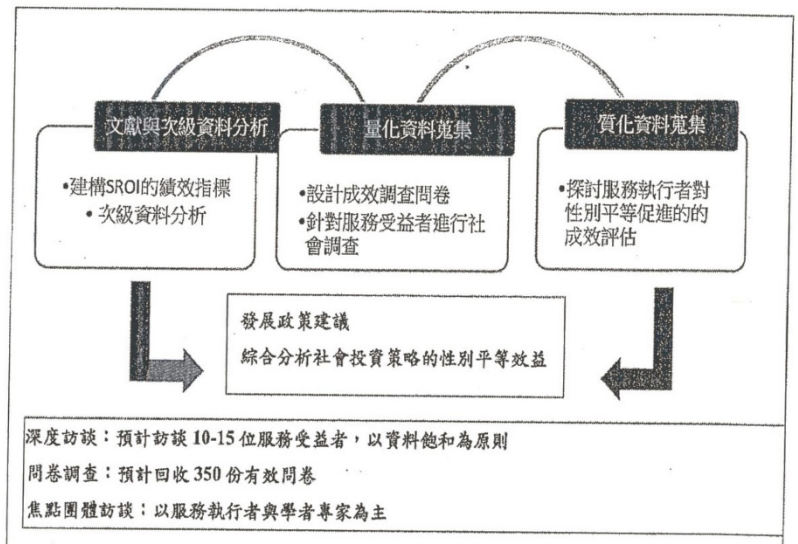

圖 6：混合式研究設計

7. 研究對象與受訪者選取原則：以「居家托育補助」、「機構式托育補助」、「到宅坐月子服務津貼」三個方案的服務使用者和服務執行者為對象，排除僅請領各項現金補助者，如未就業家長育兒津貼、學前教育補助、一般生育津貼等請領者。
8. 研究對象設定為 106 年度的服務使用者與服務提供者：106 年台中市居家托育人員共有 8801 人，托嬰中心內的托育人員共有 1114 人；分別收居家收托兒童數為 1 萬 3013 人與托嬰中心收托幼童 3601 人。106 年到宅坐月子方案全面啟動後，當年度共計有服務使用者 1132 人，共有 414 人在此平台取得就業機會。
9. 依據 SROI 觀點重視利害關係人回饋的原則，深度訪談與問卷調查對象設定為：106 年度接受「托育一條龍」與「到宅坐月子」之服務使用者，且以女性為主要對象。106 年度，參與執行「到宅坐月子」、「平價托育服務」計畫之服務提供者（含居家托育人員、托嬰中心保育人員、到宅坐月子服務人員等）（不區分其

生理性別）。

10. 調查方式將以電子或紙本郵寄問卷法進行，若遇特殊情況則輔以電話方式進行調查。量化問卷資料蒐集步驟包括有：1.由臺中市政府社會局（或指派協力單位）提供各項母群體清冊，進行編號。2.依據前述分層原則配額抽樣，列出樣本名單與備用名單。3. 針對樣本名單郵寄研究邀請函或以電話簡訊確認受訪意願，隨後以電子郵件或電話簡訊寄送問卷連結網址路徑，由受訪者自填問卷，以提高受訪者問卷回覆的便利性。4. 核對回收問卷，確認有效問卷，不足數再利用備用樣本，選出補測樣本名單。5. 針對所有回收有效問卷，進行統計檢定。6.分析並詮釋統計結果。7. 寄發受訪者小禮物與謝函。問卷調查預計蒐集服務使用者 200 位，服務提供者 150 位之有效問卷。

11. 深度訪談與焦點團體之對象，將立意選樣服務使用者至少 10 位，服務執行者（含專家學者）至少 10 位參與。選樣的效標以就業年資較長、經驗豐富、子女數較多、多元工作場域等為效標。質性訪談人數原則上以資料飽和後停止為原則。

12. 資料分析方法：(1) 訪談資料將採取「主題分析法」進行資料分析，目的是希望透過歸納與研究問題有關的資料，以主題的方式呈現。(2) 調查問卷回收後，研究者逐一進行有效問卷之編碼、登錄，並以 SPSS22.0 版的統計套裝軟體處理調查問卷資料。必要時將先進行因素分析與信度分析，之後採用描述性統計分析、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析，以及皮爾森積差相關等統計分析方法。(3) 次級資料分析，則將視委辦單位所提供之相關資料庫之資料題項、登載內容、變項尺度等，進行必要的描述性統計分析。

拾、業務單位行政協助事項

一、**次級資料分析：**協請執行臺中市「平價托育服務實施計畫」、「幼兒學前教育補助方案」、「弱勢家庭育兒津貼加碼實施計畫」與「到宅坐月子服務津貼(臺中市生育津貼發放作業計畫)」等四項計畫之業務主管單位，提供105、106年業務執行資料庫，以利資料分析。建請次級資料庫之提供於本會議結束後一個月內以電子光碟提供研究團隊辦理後續分析。

二、**問卷調查抽樣：**協請執行臺中市「平價托育服務實施計畫」與「到宅坐月子服務」兩大業務之所有執行（承辦）單位，提供106年服務使用者與服務執行者之名冊，以建立抽樣清冊。名冊內容請包括：使用者姓名、年齡、婚姻狀況(含子女數)、教育程度、專業背景、工作年資、居住區域、連絡電話、住址等欄位。建請服務使用者名冊提供，於本會議結束後一個月內以電子光碟提供研究團隊辦理後續分析。

三、**焦點團體與深度訪談：**協請「平價托育服務實施計畫」與「到宅坐月子服務」業務承辦單位，推薦並代為邀請至少10位服務使用者與10位服務執行者參與焦點團體或個別訪談。選樣原則另由研究單位與委託單位共同商議後，委請各相關承辦單位協助辦理。

拾壹、決議：

一、次級資料分析採分層隨機抽樣，樣本數預計取至少1050份；問卷調查抽樣對象為200個服務使用者、150個服務提供者；焦點團體與深度訪談對象為服務使用者及服務執行者各10個。

二、次級資料分析請各業務單位於108年初提供資料庫予國立暨南國際大學，其中，兒少科提供105-106年的資料庫，教育局提供104學年度-106學年度的資料庫，婦平科提供106-107年的資料庫。

三、次級資料分析及問卷調查抽樣之名冊內容以各業務單位資料庫既有資料為主。

四、深度訪談對象20位，平價托育服務、到宅坐月子之服務使用者各5位，

平價托育服務、到宅坐月子之服務執行者各5位。

拾貳、臨時動議：無

拾參、散會：16：00

附錄十二：期中審查會議紀錄

以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究

期中審查會議紀錄

壹、會議時間：107 年 11 月 5 日(星期一) 9:30

貳、會議地點：臺中市政府社會局局會議室(臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號 3 樓)

參、主辦單位：臺中市政府社會局

肆、承辦單位:國立暨南國際大學

伍、主席： 陳副局長仲良　　**記錄：**黃郡瑩

陸、主席致詞：(略)

柒、出席人員：(如簽到簿)

捌、報告事項：

一、本案為以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究，於 107 年 7 月 12 日決標，由國立暨南國際大學以新臺幣 842,000 元整得標，並於 107 年 8 月 1 日召開期初座談會完竣。

二、依本案契約第 7 條第 1 項第 3 款第 3 目規定，由機關召集期中報告審查會，並得邀請專家學者或府內外相關單位會同審查；復依同款第 4 目規定，廠商應依會議結論修正期中報告內容，期中報告修正稿（需將審查紀錄、修正情形對照表列入附錄中）經機關審查無誤同意收受時，提送期中報告書 2 份。

三、本次審查會請承辦單位就期中報告內容進行說明，請各與會人員提供相關意見，俾利本研究案後續推動與執行。

玖、承辦單位研究規劃說明：

一、研究進度：本計畫從 107 年 8 月開始執行至 108 年 6 月 30 日止。截至 107 年 10 月 10 日，共計完成文獻探討五節、深度訪談 2 位，焦點團體訪談 5 位、問卷設計共 5 種版本。

二、 研究方法：

(一)本研究擬以質性、量化研究之混合設計，以個別或焦點團體深度訪談法、社會調查法、次級資料分析法等策略進行資料蒐集，以回應研究問題與目的。

(二)個別深度訪談法預計訪談至少 10 位服務受益者，焦點團體訪談則針對服務提供者、執行者與利害關係人等進行至少 10 人次、2 個團體次的訪談。

(三)社會調查問卷則依據文獻探討、政策文件、初步的深度訪談資料等進行問卷建構，以「平價托育補助」、「到宅坐月子服務」之服務使用者和服務執行者為調查對象，預計回收 350 份有效問卷調查。

(四)本研究亦將以次級資料分析法，分析 104 年到 106 年間相關福利資料庫（由台中市政府提供）之執行成效。

三、 文獻分析：本研究文獻目前以五節分別整理，節次內容分別為

(一)社會投資與福利發展：爬梳有關社會投資理念在當前 OECD 國家中的政策意涵與前瞻展望。

(二)SROI：投資與社會效益，從方案評估的層次，探討方案投入的社會性效益測量。

(三)社會投資與性別平等：從性別平等觀點，辯證其與社會投資政策的邏輯關聯。

(四)婦女就業與性別平等：聚焦於婦女勞動參與議題中有關薪資差距、性別隔離、婦女從事照顧工作的議題，聯結方案與性別平等目標的關聯性。

(五)台中市社會投資方案內涵：檢視本計畫中台中市社會投資方案的內涵；如平價托育服務、生育津貼暨到宅坐月子等政策方案內涵。

四、問卷初稿：

(一)平價托育服務與到宅坐月子服務使用者問卷設計：主要研究變項包括：基本資料、工作與職場經歷、社會支持狀況、家務及照顧分工（以上為共同題項），政策效能與服務評估（分別題項）、開放式建議等。

(二)到宅坐月子的服務人員、居家托育人員與機構托育人員問卷設計：主要變項包括：基本資料（共同題項）、人力資本狀況、工作福利與薪資、自我效能與職場滿意度、政策效益與服務評估（均為分別題項）、開放式建議等。

(三)以上兩種對象問卷，共有五種不同內容版本，請參閱期中報告附錄一至附錄五。

拾、審查事項：

案由：有關本案期中報告之問卷初稿，提請審議。

說明：依本案契約第7條第1項第6款規定：「本研究如需問卷調查時，廠商所擬之調查問卷須經機關同意後始得付印進行施測。」本案問卷初稿擬定如附件，請各與會單位提供相關意見，以利承辦單位據以修訂問卷內容。

決議：

一、 附錄一第24題建議改成10點量表或7點量表。

二、 附錄一第7題可能會造成多數填答者選填選項1或2，建議調整選項的收入區間。

三、 問卷內容部分用詞過於學術，如:人力資本、經濟依賴，建議改用為較白話的語言。

四、 附錄一第 16-19、25 題已預設填答者為女性，但問卷填答者含男、女性，請酌修問卷題目及選項之用詞。

五、 附錄一第 5 題的選項 7 請刪除。

六、 附錄一第 6 題請補充說明各類家庭的定義。

七、 附錄一第 14 題、附錄二第 14 題、請修正題目為「……在子女 3-6 歲時，…」

八、 附錄二、附錄五問卷題項中提及「月嫂」部分請統一修正為「坐月子服務人員」。

九、 附錄三第 7 題請刪除。

十、 附錄三第 9 題建議改為收入區間選項供填答者勾選，避免其拒答。

十一、 附錄三第 10 題題目請將「托育中心」修正為「托嬰中心」。

十二、 附錄三第 12、13 題請將題目中的「幼兒園」修正為「托嬰中心」。

十三、 附錄三第 19 題選項 3 建議修正為「有增加，增加幅度 3001-5000」選項 4 修正為「有增加，增加幅度在 5001 以上」。

十五、 附錄三第 25 題第 3 小題建議補充說明「持續就業」、「育齡婦女」的定義。

十六、 附錄三第 25 題第 8 小題「….有助於解放女性…」修正為「…有助於減輕女性…」。

十七、 附錄一第 11 題、附錄二第 11 題、附錄三第 18 題、附錄四第 16 題、附錄五第 13 題選項無互斥，請修正題項。

十八、 附錄三建議新增一題詢問填答者的勞保投保級距。

十九、 附錄四第 8、19 題請刪除。

二十、 附錄五第 10 題新增第五個選項「沒有接案」。

二十一、 附錄五第 11 題修正為「請問您目前共照顧__名幼兒?」

二十二、 附錄五第 12 題選項 5 修正為「清洗非產婦、幼兒的衣服」。

二十三、 附錄五第 14 題題目修正為「就您個人來說，臺中市平價托育(或到宅坐月子)政策實施之後，您的工作待遇整體來說，是否有所增加?」。

二十四、附錄五第 17 題題目序號請調整為第 1-10 小題。

二十五、附錄五第 27 題題目修正為「就您個人認為到宅服務人員的經驗，能夠讓您獲得什麼?」

二十六、附錄五新增一題詢問填答者是否投保勞工保險(如有，在哪個單位投保?)或國民年金。

拾壹、臨時動議：無

拾貳、散會：11:00

以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究

期中審查會簽到簿

單位	職稱	姓名	簽到
臺中市政府社會局	副局長	陳仲良	陳仲良
東吳大學	專案助理教授	葉崇揚	葉崇揚
國立暨南國際大學	教授兼學務長	張英陣	張英陣
國立暨南國際大學	副教授	許雅惠	許雅惠
國立暨南國際大學	研究助理	楊佑萱	楊佑萱
國立暨南國際大學	研究助理	葉逸凡	葉逸凡
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	科長	王麗馨	王麗馨
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	股長	劉亞晉	劉亞晉
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	社會工作員	黃郡瑩	黃郡瑩
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	約用社工員	劉美琴	劉美琴
臺中市政府社會局 兒童及少年福利科	股長	林信廷	林信廷

附錄十三：期中審查前後修改對照說明表

<table>
<tr><td colspan="2">委託研究計畫名稱</td><td colspan="3">以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究</td></tr>
<tr><td>項次</td><td>提議機關人員
及意見內容</td><td>報告初稿原內容</td><td>報告修正後內容</td><td>備註(說明)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">1</td><td rowspan="2">建議將附錄一之 24 題等相關題組更改成 7 點或是 10 點量表，用以在日後統計分析方面能更有效分析。</td><td>附錄一第二十四題
請針對以下敘述,勾選符合你曾經使用過服務的情況
□非常滿意□滿意
□尚可□不滿意□非常不滿意
附錄一第二十五題
請問您對於「平價托育」政策效能的看法?
□非常有幫助□有些幫助
□不太有幫助□完全沒幫助</td><td>附錄一第二十五題
請針對以下敘述，依照您曾經使用過服務的情況 1~10 分給予滿意程度評分（1 分為非常不滿意，10 分為非常滿意）
附錄一第二十六題
請問您 1~10 分，對於「平價托育」政策效能的看法為何？（1 分為非常沒有幫助，10 分為非常有幫助）</td><td rowspan="2">研究團隊回應與說明：謝謝委員的建議，會將五份問卷之服務滿意程度之題組、政策效能之題組，皆修改為 10 點量表。</td></tr>
<tr><td>附錄二第二十一題</td><td>附錄二第二十二題</td></tr>
</table>

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
		請針對以下敘述,勾選符合你曾經使用過服務的情況 □非常滿意□滿意 □尚可□不滿意 □非常不滿意 附錄二第二十二題 請問您對於「到宅坐月子」政策效能的看法? □非常有幫助□有些幫助 □不太有幫助□完全沒幫助	請針對以下敘述，依照你曾經使用過服務的情況 1~10 分您的滿意程度（1 分為非常不滿意，10 分為非常滿意） 附錄二第二十三題 請問您 1~10 分，您對於「到宅坐月子」政策效能的看法為何？（1 分為非常沒有幫助，10 分為非常有幫助）	
2	附錄一之收入區間，可能會造成所有填答者將答案都填(1)三萬以下、(2)三萬以上至五萬以下，其他的選項會無人填	第七題 請問您平均每月所有的(稅前)收入差不多有多少?(含薪資、	第七題 請問您全家平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪	研究團隊回應與說明： 1.除修正收入問題之選

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
	答，建議是否相關的問項將薪水級距分得更細一點，在統計整理時再做合併。	年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入、投資利息、紅利、房租收入、退休金、父母或小孩給予的生活費、政府津貼給付等其他收入) □(01)三萬以下 □(02)三萬以上至五萬以下 □(03)五萬以上到十萬以下 □(04)十萬以上	資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入、投資利息、紅利、房租收入、退休金、父母或小孩給予的生活費、政府津貼給付等其他收入） □(01)三萬以下 □(02)三萬以上至五萬以下 □(03)五萬以上到十萬以下 □(04)十萬以上，二十萬以下 □(05)二十萬以上	項外，將問題分成全家及個人收入，並同步修至附錄二第七、第八題。 2. 因為收入問題是個很敏感的議題，當初設計時為了使填答者能夠更願意做答，因此才將級距做整理成(1)三萬以下、(2)三萬以上至
			第八題	

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
			請問您個人這半年內平均每月所有的（稅前）收入差不多有多少?（含薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入、兼業收入） □(01)無收入　□(02)1 萬元以下　□(03)1-2 萬元以下 □(04)2-3 萬元以下　□(05)3-4 萬元以下　□(06)4-5 萬元以下 □(07)5-6 萬元以下　□(08)6-7 萬元以下　□(09)7-8 萬元以下	五萬以下、(3)五萬以上到十萬以下、(4)十萬以上。 謝謝委員的建議，為不使填答者只填答其中幾個答案，會將級距再得更細，日後統計整理再依照填答狀況進行合併，因此附錄一、附錄二兩份問卷之

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
			□(10)8-9 萬元以下 □(11)9-10 萬元以下 □(12)10-11 萬元以下 □(13)11-12 萬元以下 □(14)12 萬元以上	薪資級距會做調整。
3.	附錄一之第 16-19、25 題填答者為女性，但問卷中填答者含男、女性，是否應修改其題項之用詞。	第十六題 在懷孕期間,誰會協助您產檢、提供育兒資訊?(可複選) □(01)配偶 □(02)父母 □(03)公婆 □(04)朋友鄰居 □(05)其他 第十七題 在產後期間誰會提供您產後護理、坐月子等幫助?(可複選) □(01)配偶 □(02)父母	第十七題 在您或您的配偶懷孕期間，誰會協助產檢、提供育兒資訊？（可複選） □（01）配偶 □（02）父母 □（03）配偶的父母 □（04）朋友鄰居□（05）其他_____ 第十八題 在您或您的配偶產後期間誰會提	研究團隊回應與說明： 1.附錄一第 25 題同附錄三第 25 題同步修改(如後附)。 2. 針對這部分，因填答者包含不同性

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
		□(03)公婆 □(04)朋友鄰居 □(05)其他 第十八題 在育兒方面,誰會提供您相關的育兒資訊?(可複選) □(01)配偶 □(02)父母 □(03)公婆 □(04)朋友鄰居 □(05)其他 第十九題 在育兒方面，誰會分擔您的照顧工作?(可複選) □(01)配偶 □(02)父母 □(03)公婆 □(04)朋友鄰居 □(05)其他	供產後護理、坐月子等幫助？ （可複選） □（01）配偶 □（02）父母 □（03）配偶的父母 □（04）朋友鄰居 □（05）其他_____ 第十九題 在育兒方面,誰會提供您相關的育兒資訊?(可複選) □(01)配偶 □(02)父母 □(03)配偶的父母 □(04)朋友鄰居 □(05)其他 第二十題 在育兒方面，誰會分擔您的照顧工作?(可複選)	別，因此在題目的修改上會更改成符合所有性別的敘述，以免這些題目只限定女性填答。

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
			□(01)配偶 □(02)父母 □(03)配偶的父母 □(04)朋友鄰居 □(05)其他	
4	附錄一之第 5 題中，是否將其選項作合併，避免在填答者填答過程中覺得題目太過冗長。且附錄一之第 5 題中，填答者應該沒有無子女的情況子女，是否將其選項刪除。	第五題 您的子女有幾人？（可複選） □（01）未滿3歲之子女_____人 □（02）3歲～未滿6歲之子女____人 □（03）6歲～未滿12歲之子女___人 □（04）12歲～未滿15歲之子女_____人 □（05）15 歲～未滿 18 歲之子女____人 □(06)18 歲以上之子女____人 □(07)目前無子女	第五題 您的子女有幾人？（可複選） □（01）三歲以下子女_____人 □（02） 三歲以上，六歲以下子女_____人 □（03） 六歲以上，十八歲以下子女子女_____人 □（04） 十八歲以上之子女_____人	研究團隊回應與說明： 1.附錄二第五題相同題項也依照建議做修改。 2. 此題會因調查家中子女年齡的需求，做相關的題項合併，以免題目問項過多，使得填答者在填答

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
				過程中失去耐心完成填答。
5	附錄一之第 6 題，請詳述各類家庭的定義，以防填答者不了解其定義。	第六題 請問您目前的家庭組成型態為? □(01)大家庭 □(02)小家庭 □(03)折衷家庭 □(04)單親家庭 □(05)其他 _____	第六題 請問您目前的家庭組成型態為？ □（01）折衷家庭(與父母、配偶、及子女同住) □（02）大家庭(除與配偶、父母及子女同住外，還有其他親戚同住) □（03）小家庭(僅與配偶及子女同住) □（04）單親折衷家庭(無配偶且與父母及子女同住)	研究團隊回應與說明： 1. 附錄二之第六題也同步做增加文字。 2. 此部分會依照相關家庭類型的定義在選項中多做描述，以利填答。

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
			□（05）單親家庭(無配偶，僅與子女同住) □（06）其他_____	
6	附錄一、二第 14 題，請修正題目為「…在子女 3-6 歲時，…」	第十四題 請問您是否曾在子女 0~3 歲時，改變過您自己的工作型態？ □（01）有，停止工作 □（02）有，縮短工作時數 □（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等） □（04）從未有任何改變	第十五題 請問您是否曾在子女 3~6 歲時，改變過您自己的工作型態？ □（01）有，停止工作 □（02）有，縮短工作時數 □（03）有，改變工作性質（例如轉職、變換工作時間等） □（04）從未有任何改變 □（05）尚未育有 3 歲以上子女	研究團隊回應與說明： 1.附錄一、二第十四題同步修改。 2.此為謄寫錯誤的部分，會在做錯字的修正。

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
		□（05）尚未育有 3 歲以上子女		
7	附錄二問卷中有含「月嫂」之用詞，因涉及性別歧視相關問題，應修改為「坐月子服務人員」	第二十二題 2.「到宅坐月子服務」有助於創造月嫂更多就業機會	第二十三題 2.「到宅坐月子服務」有助於創造到宅坐月子服務人員更多就業機會	研究團隊回應與說明：因焦點團體的過程，服務提供者以此自稱，因此我們忽略了此用語有性別歧視的疑慮。會將所有問卷再次檢閱，修改用詞。
8	附錄三第 7 題，因為都是調查托嬰中心，此題就沒有必要再	第七題 請問您目前任職的幼兒園類型	~~第七題~~ ~~請問您目前任職的幼兒園類型屬~~	研究團隊回應與說明：

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
	做詢問，直接做刪除。	屬性： □（01） 公立幼稚園 （學校附設 ） □（02） 公立托兒所 （直轄市、縣市 、鄉鎮市設立 ） □（03） 其他 （請說明 ）： _____	~~性：~~ ~~□（01） 公立幼稚園 （學校附設 ）~~ ~~□（02） 公立托兒所 （直轄市、縣市 、鄉鎮市設立 ）~~ ~~□（03） 其他 （請說明 ）：~~ ~~_____~~	依照委員之建議，將其題目刪除。
9	附錄三第 9 題建議改為收入區間的選項，以免會有拒答的情形發生。 附錄三建議詢問薪資可使用勞保級距來做問題，和直接詢問薪資比起來可能較願意填答。	第九題 請問您每個月的收入大約 _____元	第八題 請問您的勞工保險薪資投保級距為何？ □第 1 級(23,100 元以下) □第 2~3 級(23,101~25,200 元) □第 4~5 級(25,201~27,600 元) □第 6~7 級(27,601~30,300 元) □第 8~9 級(30,301~33,300 元) □第 10~11 級(33,301~36,300 元) □第 12~13 級(36,301~40,100 元)	研究團隊回應與說明： 1. 此題同時放入附錄四第十八題、附錄五第十七題以獲得服務提供者更完整資訊。 2. 服務提供

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
			□第 14~15 級(40,101~43,900 元) □第 16 級(43,901 元以上)	者的收入問項以填答為主，因此可能會有不願回答的疑慮，考慮修改後更改為勾選的方式，以利填答。
10	附錄三將第 10 題之「托育中心」更改為「托嬰中心」。	第十題 請問您工作的托育中心一位托育人員約需照顧_____名幼兒？	第九題 請問您工作的托嬰中心一位托育人員約需照顧_____名幼兒？	研究團隊回應與說明： 因調查中沒有托育中心的部分，因此都將其更改為托嬰中心。

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
11	附錄三第 12、13 題將題目中的「幼兒園」修正為「托嬰中心」	第十二題 幼兒園常態收托(服務)時間：從早上_____點，至下午_____點	第十題 托嬰中心常態收托（服務）時間：從早上_____點，至下午_____點	研究團隊回應與說明：因調查中沒有幼兒園的部分，因此都將其更改為托嬰中心。
12	附錄三第 12、13 題將題目中的「幼兒園」修正為「托嬰中心」	第十三題 幼兒園是否提供「延長托...	第十一題 托嬰中心是否提供「延長托...	研究團隊回應與說明：因調查中沒有幼兒園的部分，因此都將其更改為托嬰中心。
13	附錄三第 19 題第 3、4 選項，為避免文字上的混淆，將增加	第十九題 就您個人來說，台中市平價托	第十七題 台中市平價托育政策實施之後，	研究團隊回應與說明：

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
	幅度的數字更得更加明確。	育政策實施之後，您的工作待遇整體來說，是否有所增加？ □（01） 完全無增加 □（02） 有增加，增加幅度1000-3000 元 □（03） 有增加，增加幅度3000-5000 元 □（04） 有增加，增加幅度在5000 元以上	對您個人的工作待遇大致來說，是否有所增加？ □（01） 完全無增加 □（02） 有增加，增加幅度1000-3000 元 □（03） 有增加，增加幅度3001-5000 元 □（04） 有增加，增加幅度在 5001元以上	1.研究團隊自行調整題目敘述方式，使題目較容易閱讀。 2. 謝謝委員的建議，會將增加幅度更改為「有增加，增加幅度3001-5000」、「有增加，增加幅度在5001 以上」。
14	附錄三第 25 題第 3 小題，建議補充「持續就業、育齡婦女」的定義，讓題目更明確一	第二十五題 3.「平價托育津貼補助」有助於育齡婦女持續就業	第二十三題 3.「平價托育津貼補助」有助於減少婦女因為生育而離開職場的	研究團隊回應與說明： 1.附錄一第

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
	點。	9.「平價托育津貼補助」有助於支持女性追求自我	比例 4.「平價托育津貼補助」有助於生育後女性不因照顧孩子而離開職場 10.「平價托育津貼補助」有助於支持女性追求理想的生活方式	二十六題之相關題項也同步修改。 2. 修改會將持續就業的定義在題目中敘述得更明確，並且育齡婦女的定義在多加說明。
15	附錄三第 25 題第 8 小題「…有助於解放女性…」修正為「…有助於減輕女性…」。	第二十五題 8.「平價托育津貼補助」有助於解放女性照顧責任	第二十三題 9.「平價托育津貼補助」有助於減輕女性照顧責任	研究團隊回應與說明： 1. 附錄一第二十六題相關題項也同步修改。

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
				2. 題項會依照委員的建議去做文字上的修改。
16		過去三年中，您是否曾經在工作上受到性別歧視例如求職、給薪或升遷時？ □（01）是 □（02）否 □（03）沒有工作	過去三年中，您是否曾經<u>在求職、給薪或是升遷上面因性別因素而受到性別歧視？</u> □（01）是 □（02）否 □（03）過去三年中沒有工作	研究團隊回應與說明： 1. 研究團隊自行調整題目敘述，使受訪者更容易閱讀。 附錄一、附錄二第十一題也做相同修改。 2. 附錄一第10題、附錄二

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
				第 10 題、附錄三第 15 題、附錄四第 13 題修改題目敘述。
17	附錄一第 11 題、附錄二第 11 題、附錄三第 18 題、附錄四第 16 題、附錄五第 13 題選項無互斥，請做題項之修正。	過去三年中,您是否曾經被您的上司或是同事騷擾(例如在身體或是心理上遭到霸凌)? □(01)是 □(02)否 □(03)被客戶或客人騷擾 □(04)沒有工作或沒有上司/同事	過去三年中，您是否曾經被上司/同事/客戶騷擾(含性騷擾)或霸凌（例如在身體或是心理上遭到霸凌）？ □（01）是，曾被上司或同事 □（02）是，被客戶或客人騷擾 □（03）否，未曾遭遇任何騷擾 □（04）過去三年沒有工作 □（05）過去三年沒有上司或同事	研究團隊回應與說明： 1.附錄一、附錄二第十二題也做相同修改。 2.將該題題目之選項做修正，以免填答者填答時有疑慮。

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
18	附錄四第 8、19 兩題因皆有登記並且其工作場所為保母自家，建議兩題可刪除。	第八題 您是否有辦理居家式保母登記？ □是 □否	~~第八題~~ ~~您是否有辦理居家式保母登記？~~ ~~□是 □否~~	研究團隊回應與說明： 因確認過題項 8 為皆為有登記以及 19 題保母的托育地點多於自家，因此依照建議題目予以刪除。
		第十九題 請問您對以下各項滿意情形…	~~第十九題~~ ~~請問您對以下各項滿意情形…~~	
19	附錄五第 10 題建議新增第五個選項「沒有接案」	第十題 過去三個月您的雇主是否負擔您的交通費與午晚餐？（可複選） □（01）交通費 □（02） 午餐	第十題 過去三個月您的雇主是否負擔您的交通費與午晚餐？（可複選） □（01）交通費 □（02） 午餐 □（03） 晚餐 □（04） 皆無提供	研究團隊回應與說明： 謝謝委員的建議，依照建議增加選項。

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
		□（03） 晚餐 □（04） 皆無提供	□（05） 過去三個月沒有接案	
20	附錄五第 11 題，因規定一次只能服務一個產家，因此服務幾名產婦需刪除。	第十一題 請問照顧您目前共照顧_____名幼兒與_____產婦？	第十一題 請問您目前共照顧_____名幼兒？	研究團隊回應與說明：依相關規範因服務提供者一次只能提供一名產婦服務，因此將此刪除。
21	附錄五第 12 題，選項 5 修正為「清洗非產婦、新生兒的衣服」。	第十二題 過去一年中，您是否曾被產家要求執行非契約約定工作 □（01）是 □（02）否	第十二題 過去一年中，您是否曾被產家要求執行非契約約定工作 □（01）是 □（02）否	研究團隊回應與說明：因為幼兒可能是非新生兒的部分，因此題目中的

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
		□（03）製作額外餐點 □（04）順便照顧幼年子女 □（05）清洗非產婦、優兒的衣服 □（06）提早上班時間	□（03）製作額外餐點 □（04）順便照顧幼年子女 □（05）清洗非產婦、新生兒的衣服 □（06）提早上班時間	幼兒更改為新生兒，才符合服務提供者主要服務的對象。
22	附錄五第 14 題，建議題目修正為「就您個人來說，臺中市評價托育（或到宅坐月子）政策實施之後，您的工作待遇整體來說，是否有所增加？」	第十四題 就您個人來說，台中市平價托育政策實施之後，您的工作待遇整體來說，是否有所增加？ □（01） 完全無增加 □（02） 有增加，增加幅度 1000-3000 元 □（03） 有增加，增加幅度 3000-5000 元 □（04） 有增加，增加幅度在	第十四題 就您個人來說，台中市平價托育(或到宅坐月子)政策實施之後，您的工作待遇整體來說，是否有所增加？ □（01） 完全無增加 □（02） 有增加，增加幅度 1000-3000 元 □（03） 有增加，增加幅度 3001-5000 元	研究團隊回應與說明： 1. 研究團隊自行調整題目敘述方式，使題目較容易閱讀。 2. 依照建議，將題目修改為「就您個

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
		5000 元以上	□（04） 有增加，增加幅度在 5001 元以上	人來說，臺中市評價托育（或到宅坐月子）政策實施之後，您的工作待遇整體來說，是否有所增加？」
23	附錄五第 17 題，題目序號排版有誤，應該做修正。			研究團隊回應與說明：此部分會在做審視，重新整理排版及題號的順序及格式。
24	附錄五第 22 題，將題目敘述	第二十二題	第二十二題	進行用詞修

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
	「月嫂」，修正為「到宅坐月子服務人員」	請您簡述成為月嫂的動機及原因	請您簡述成為到宅坐月子服務人員的動機及原因	改
25	附錄五第 26 題，將題目敘述「月嫂」，修正為「到宅服務人員」	第二十六題第二小題 「到宅坐月子」有助於創造月嫂更多就業機會	第二十六題第二小題 「到宅坐月子」有助於創造到宅坐月子服務人員更多就業機會	進行用詞修改
26	附錄五第 27 題，題目修正為「就您個人認為到宅服務人員的經驗，能夠讓您獲得什麼？」	第二十七題 就您個人認為到宅服務人員的經驗，能夠讓您獲得什麼？	第二十七題 就您個人認為擔任到宅坐月子服務人員，能夠讓您獲得什麼？(10 分代表非常同意，1 分則為非常不同意，沒有意見或感覺普通則為 5 分)	研究團隊回應與說明：依照建議，將題目修改為「就您個人認為到宅服務人員的經驗，能夠讓您獲得什麼？」。
27	問卷中詢問政策效能時，會用一些專業的詞彙，像是：人力	第二十七題 1. 有穩定的就業	第二十七題 1.獲得穩定的就業機會	研究團隊回應與說明：

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
	資本、經濟依賴等，會不會使填答者在理解上會有偏誤，或是字詞太過專業，使得填答者根本不了解其意義。	2. 增加收入 3. 減少經濟依賴 4. 拓展人際關係 5. 發揮專長及優勢，能肯定自我 6. 獲得更多成就感 7. 累積人力資本 8. 增進就業知能	2.增加工作收入 3.減少依賴家人，有自己獨立的金錢來源 4. 結交朋友和拓展人際關係 5. 發揮專長及優勢，更肯定自己 6. 獲得更多成就感 7. 累積職場的競爭力 8. 增進就業知識，學習新的技能	1.附錄五第二十七大題中的問項進行用詞修正，研究團隊修改使用的詞彙，讓受訪者更容易理解與閱讀。 2. 過去已經做過幾份的試填，填答者並無反饋有字詞看不懂的問題，因此這部份當時我們沒有做

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
				調整。 但委員有這相關的疑慮，我們會在討論所有問卷的相關較專業的用語做討論、修改。
28	建議可以在附錄五新增一題讓填答者填寫是否有投保勞工保險？		第十六題 請問您是否有投保勞工保險？ □(01)有：於_____單位投保 □(02)無投保勞工保險，但有投保國民年金保險 □(03)無投保勞工保險或是國民年金保險	研究團隊回應與說明： 1.此題同時放入附錄四第十七題以獲得服務提供者更完整資訊。 2. 這部分會

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員 及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註(說明)
				新增一題確認填答者是否有投保，若有，進步繼續詢問投保何種勞工保險。

附錄十四：期末審查會議紀錄

以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究

期末審查會議紀錄

壹、會議時間：108 年 7 月 15 日(星期一) 14:00

貳、會議地點：臺中市政府惠中樓 802 會議室(臺中市西屯區臺灣大道三段 99 號 8 樓)

參、主辦單位：臺中市政府社會局

肆、承辦單位:國立暨南國際大學

伍、主席： 陳副局長仲良　　紀錄：黃郡瑩

陸、主席致詞：(略)

柒、出席人員：葉委員崇揚、國立暨南國際大學、臺中市政府教育局、臺中市政府社會局兒童及少年福利科、臺中市政府社會局婦女福利及性別平等科。

捌、報告事項：

一、本案為以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究，於 107 年 7 月 12 日決標，由國立暨南國際大學以新臺幣 842,000 元整得標，並於 107 年 8 月 1 日召開期初座談會完竣。

二、107 年 11 月 5 日本局召開期中審查會討論期中報告內容，調查實施計畫亦經行政院主計總處於 108 年 3 月 18 日同意備查在案。

三、本次審查會請承辦單位就期末報告內容進行說明，請各與會人員提供相關意見，俾利本研究案後續推動與執行。

玖、承辦單位期末研究報告說明：

一、資料回收狀況

本研究以質性、量化研究之混合設計，以個別或焦點團體深度訪談法、 社會調查法、次級資料分析法等策略進行資料蒐集，以回應研究問題與目的。質性深度訪談共完成 10 位服務受益者，問卷調查依照服務類型分為五種，平價托育服務使用者共發出 360 份問卷，共有 103 份有效問卷回收；

到宅坐月子服務使用者共發出 380 份問卷，共有 100 份有效問卷回收；居家托育服務提供者共發出 150 份問卷，共有 73 份有效問卷回收；到宅坐月子服務提供者共發出 185 份問卷，共有 59 份有效問卷回收；其中機構托育服務提供者部份，發送公文後應可收集到 123 間機構，每間各兩位受訪者，共 226 個樣本數，但因公文傳遞後機構回覆率的問題，最終共發出 86 份問卷，僅回收 48 份有效問卷。總計收到 203 位服務使用者及 180 位服務提供者之樣本，共回收 383 份的有效問卷。

二、本研究主要發現如下：

(一)整體而言，不論是服務提供者或是服務使用者對於平價托育與到宅坐月子等服務之政策效能都是正向的回應，且質性與量化研究資料分析結果具一致性。

(二)提升生育意願：五成七服務使用者認為，平價托育政策對於提高婦女生育意願是非常有幫助。多數的個別受訪者都不認為，平價托育補助費用可以提升生育意願；但不諱言地，對於已經生了子女的家長來說，減輕育兒的經濟負擔，確實有明顯的幫助。而服務提供者的觀察，居家托育有四成三、機構托育有八成三服務提供者認為平價托育政策對於提高婦女生育意願是非常有幫助。

(三)持續就業：五成以上的平價服務使用者在使用服務時仍有全職工作，每日工作時數以 6 至未滿 10 小時居多，每週工作天數以 4 至未滿 6 日居多，但到宅坐月子服務使用者相較平價托育服務使用者，每日工作時數以及每週工作天數較少，且較多從事兼職工作。到宅坐月子服務使用者因為使用服務之特性，相較平價托育服務使用者更容易選擇停止工作。而服務提供者的觀察也與服務使用者的感受相似，居家托育工作者有四成六、機構托育工作者也有九成七的受訪者認為平價托育服務的確有助於幫助媽媽們持續投入職場。

(四)性別平權：就服務提供者的觀察，四成七的居家托育人員、八成五的

機構托育人員與八成九的到宅坐月子工作者，認為平價托育與到宅坐月子服務是有助於家庭中的性別平權的，家庭照顧分工與女性自主等面向都有更平權的趨勢，此外工作者也認為雖然有平權的趨勢，但是整體家庭性別權力還是有一定的努力空間。

(五)服務人員勞動條件：八成以上居家托育人員認為在平價托育政策實施後，薪資待遇完全無增加，且對其就業能力幾無幫助；但六成以上機構托育人員認為在平價托育政策實施後，薪資待遇每月有 1,000-3,000 元的增加幅度，且對其就業能力有所幫助；到宅坐月子服務人員在到宅坐月子政策實施後，多數認為薪資待遇有增加的情形，且對其就業能力有所幫助，故除了居家托育人員以外，機構托育人員及到宅坐月子服務人員在政策實施後對增加其勞動條件，大多認為有正向幫助。

(六)到宅坐月子職場改善：到宅坐月子服務人員職場環境各項滿意度分數落在 5.6 到 8.2 之間，其中分數最低的項目為「薪資水準訂價合理滿意程度」，其結果與質性回應相符，分數最高、工作者最滿意為「工作場所安全滿意程度」，工作場域整體而言服務對象的家對於工作者是友善且安全的，顯示工作者在服務建議管道的需求是高的，而與勞動改善建議相關質性回應也提及希望政府補貼體檢費用及勞健保費用，並且增加在職訓練課程，保障工作者都能參與課程。

(七)服務滿意度：平價托育服務滿意度評量的面向包括托育環境，與托育人員的互動、服務態度、照顧品質，托育人員所提供的家庭教育建議，以及服務的整體滿意度等面向，在各個面向九成以上的受訪者對服務感受有高度的滿意程度。而到宅坐月子服務中，各項服務也都有超過八成的受訪者對服務有高度的滿意程度。

三、本研究也依據研究發現與文獻對話、反思後提出立即可行建議與中長期建議各數點。

拾、審查事項：

案由：有關期末研究案報告初稿，提請審議。

說明：依本案契約第7條第1項第4款第3目規定，「審查會議：由機關召集會議辦理審查，並得邀請專家學者或府內外相關單位會同審查」；復依同款第4目規定略以，「廠商應依會議結論修正報告內容，並檢同歷次座談會、審查會會議紀錄附載於研究案報告之後，於機關規定期限內提送機關複審。

決議：

一、期末報告格式請依「臺中市政府及所屬各機關委託研究計畫作業要點」修正，另期末報告內部分錯別字請併同修正。

二、期末報告部份圖表顏色偏淡(如：p.18、p.29)，不易辨識，請酌調。

三、期末報告p.15有關社會投資引用文獻建議可補充更新。

四、本案研究期程偏短，難以據此推論說明馬太效應，且馬太效應非本案研究重點，針對馬太效應之論述建議可斟酌調整。期末報告 p.91，因總體母數教育程度即偏高，無法推論顯著差異(如:平價托育服務使用者整體收入較到宅坐月子使用者高)，建議可斟酌調整論述。

五、期末報告研究結論請酌調文字內容，說明如下：

(一)期末報告p.228第一點「目前每日服務費用……僅占一成，而……」，因與事實不符，請刪除。

(二)期末報告p.236「七、為德不卒?打折是慷誰的慨?」為貼近陳述，減少負向連結，請酌調文字。

(三)期末報告p.237第二段「研究者認為……陰陽合約」，為考量政策目的與成效，請酌調文字。

(四)期末報告p.237短期可行建議第4點，「降低或取消到宅……」，改為「降低到宅……」。

(五)期末報告p.238短期可行建議第12點，修改為「為分擔風險並照顧

月嫂，建議政府應鼓勵月嫂投保意外險，政府可協助與保險公司洽談優惠方案，並補助部分保費」。

(六)內文提及到宅坐月子參考其他縣市部分，因目前僅高雄市、臺中市有辦理到宅坐月子，故參考對象寫高雄市政府即可。

六、期末報告 p.234，社會投資所產生的政策效果需很長一段時間才能呈現出來，但本案研究期程過短，在推論政策成效上宜再謹慎。

七、針對研究設計問卷內容之自我效能、服務滿意度、政策效能……等可再做因素分析，以增加說服力及可信度。

八、請業務單位(含相關單位)於會後針對研究建議擬好修正文字後另以電子郵件交由承辦單位修改。

九、期末報告 p.237 第十二行「.....臺中市政府自籌二分之一」，本局自籌款為 15%，請修正文字。

拾壹、臨時動議：(無)

拾貳、散會：16:00

以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究

期末審查會簽到簿

開會時間：108 年 7 月 15 日（星期一）下午 2 時
開會地點：臺中市政府惠中樓 802 會議室
主持人：陳副局長仲良

單位	職稱	姓名	簽到
臺中市政府社會局	副局長	陳仲良	陳仲良
東吳大學 ✓	專案助理教授	葉崇揚	葉崇揚
國立暨南國際大學	教授兼學務長	張英陣	張英陣
國立暨南國際大學	副教授	許雅惠	許雅惠
國立暨南國際大學	研究助理	楊佑萱	楊佑萱
國立暨南國際大學	研究助理	葉逸凡	葉逸凡
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	科長	陳曉茵	陳曉茵
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	股長	劉亞晉	劉亞晉
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	股長	王惠娟	王惠娟
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	社會工作員	黃郡瑩	黃郡瑩
臺中市政府社會局 婦女福利及性別平等科	辦事員	謝靜宜	謝靜宜
臺中市政府社會局 兒童及少年福利科	股長	林信廷	林信廷
臺中市政府教育局			請假

附錄十五：期末審查前後修改對照說明表

臺中市政府社會局 委託研究報告修改前後對照說明表

委託研究計畫名稱		以臺中市社會投資政策探討促進性別平等成效研究		
項次	提議機關人員及意見內容	報告初稿原內容	報告修正後內容	備註（說明）
一	期末報告格式請依「臺中市政府及所屬各機關委託研究究計畫作業要點」修正，另期末報告內部分錯別字請併同修正。	……而有真正的選擇。例如，（p.27）	……而有真正的選擇。(p.27)	
		……也就他所謂的女性革命，……(p.28)	……也就是所謂的女性革命，……(p.28)	
		……同時能短薪資、年金與健康的差距。(p.29)	……同時能縮短薪資、年金與健康的差距。(p.29)	
		……雙方是對方是平等且獨特的差異。(p.31)	……雙方是平等且獨特的差異。(p.31)	
		……而且男性創業容易受經濟季不景氣的影響，……(p.33)	……而且男性創業容易受經濟不景氣的影響，……(p.33)	
		……105 年我國女性勞動力	……105 年我國女性勞動參	

		參與率 58.8%，……(p.36)	與率是 58.8%，……(p.36)	
		……我們就可以了解到多數都是由女性負責停止工作負擔照顧責任。(p.37)	……換言之，仍多數是由女性暫停工作，承擔家庭照顧責任。(p.37)	
		……在某大教學醫院中擔任護理師的 G 就說 L(p.116)	……在某大教學醫院中擔任護理師的 G 就說：(p.112)	
		……到宅坐月子服務人員部太會有機會與產婦的配偶相處，可能會碰到期她長被，……(p.135)	……到宅坐月子服務人員不太會有機會與產婦的配偶相處，可能會碰到其他長輩，……(p.130)	
		……薪資待遇有無增加？情形受訪者，……(p.177)	……薪資待遇有無增加？ ……(p.170)	
		……較少則為「無投保勞工保險，但有投保國民年金保險」者，有 11（18.6%)，……(p.185)	……「無投保勞工保險及國民年金保險」者，則有 11 位（18.6%)(p.178)	

		……針對不同服務人員之性別、……(p.222)	……針對不同服務使用者之性別、……(p.215)	
二	期末報告部份圖表顏色偏淡(如p。18，p。29)，不易辨識，請酌調。	如附件	已修改樣式底色，如 P18、29、35、57。	
三	期末報告 p.15 有關社會投資引用文獻建議可補充更新。		在社會投資的文獻方面已經增加 Hemerijck, 2017，Hemerijck, 2018，Bonoli and Liechti, 2018; Pavolini and Van Lancker, 2018，Saraceno, 2017 等較新的文獻。	

四	本案研究期程偏短，難以據此推論說明馬太效應，且馬太效應非本案研究重點，針對馬太效應之論述建議可斟酌調整，期末報告 p.91，因總體母數教育程度即偏高，無法推論顯著差異(如：平價托育服務使用者整體收入較到宅坐月子使用者高)，建議可斟酌調整論述。	馬太效應	已酌修研究討論與建議，保留對馬太效應的認定。如 P229 就托育服務所執行的時間而言，仍很難斷定是否產生馬太效應，而且目前的量化資料也仍無法做明確的因果解釋，因此無法明顯看出臺中市的托育服務是否會產生馬太效應；但相對弱勢者的使用者比例較低則是事實。未來在托育服務的使用上，仍應加強關注弱勢族群的需求。	
五 (一)	期末報告研究結論請酌調文字內容，說明如下：期末報告 p.228 第一點「目前每日服務費用……僅占一成，而……」，因與事實不符，請刪除。	目前每日服務費用有辦法超過 1200 元的到宅坐月子服務人員僅占一成，而大多數到宅坐月子服務人員認為理想的一日費用為 1801 元以	目前大多數到宅坐月子服務人員每日服務費用為 1200 元，而大多數服務人員認為理想的一日費用為 1801 元以上(p.221)	

		上(p.228)		
五（二）	期末報告研究結論請酌調文字內容，說明如下：(二）期末報告 p。236「七，為德不卒？打折是慷誰的概？」為貼近陳述，減少負向連結，請酌調文字。	七、為德不卒？打折是慷誰的慨？(p.236)	(p.230）將標題修改為「打折之美意所造成的困擾」，且內容也作了部份修正。	
五（三）	期末報告研究結論請酌調文字內容，說明如下：期末報告 p.237 第二段「研究者認為……陰陽合約」，為考量政策目的與成效，請酌調文字。	研究者認為，政府請客，月嫂買單，有點像行政院推出「我國少子女化對策計畫」，卻要臺中市政府自籌二分之一的經費來配合中央補助新制一樣地不合理。強制規範打八折，讓登記於平台的服務人員之間、與其他未加入平台的服務人員之間，都產生不公平的競爭關	...對應到焦點團體服務人員的意見，她們認為，打八折的規範，讓服務人員之間產生不公平的競爭關係；可能會有隱瞞服務資訊、服務者不願意加入媒合平台的情形。(p.188) P230 前述段落已刪除 p228 刪除陰陽合約等語	

		係；造就出一些不願意打折、不願意遵守規則、不願意加入媒合平台的服務者，甚至產生欺上瞞下、冒領補助的陰陽合約。(p.237)		
五（四）	期末報告研究結論請酌調文字內容，說明如下：期末報告 p.237 短期可行建議第 4 點，「降低或取消到宅……」，改為「降低到宅……」。	降低或取消到宅坐月子服務人員收費折扣規定。(p.237)	酌予調整到宅坐月子服務人員收費折扣規定。(p.230)	
五（五）	期末報告研究結論請酌調文字內容，說明如下：期末報告 p。238 短期可行建議第 12 點，修改為「為分擔風險並照顧月嫂，建議政府應鼓勵月嫂投保意外險，政府可協助與保險公司洽談優惠方案，並補助	建議產家應於月嫂工作期間為月嫂投保意外險，保費可考慮由政府支付(p.238)	為分擔風險並照顧到宅坐月子服務人員，建議政府應鼓勵服務人員自行投保意外險，政府可協助與保險公司洽談優惠方案，並補助部分保費。(p.231)	

	部分保費」。			
五（六）	期末報告研究結論請酌調文字內容，說明如下：內文提及到宅坐月子參考其他縣市部分，因目前僅高雄市、臺中市有辦理到宅坐月子，故參考對象寫高雄市政府即可。	……大多是臺中市政府參考其他縣市作法而折衷的計算模式，……(p.235)	……大多是臺中市政府參考高雄市作法而折衷的計算模式，……(p.228)	
六	期末報告 p.234 社會投資所產生的政策效果需很長一段時間才能呈現出來但本案研究期程過短，在推論政策成效上宜再謹慎。	(p.234)	在結論部分修正（p.229）...以當前托育服務所執行的時間而言，仍很難斷定是否產生馬太效應，而且目前的量化資料也仍無法做明確的因果解釋，但相對弱勢者的使用者比例較低則是事實。未來在托育服務的使用上，仍應加強關注弱勢族群的需求。	

七	對研究設計問卷內容之自我效能，服務滿意度，政策效能等可為做因素分析，以增加說服力及可信度。	檢附因素分析結果如附件	研究者已增加前述因素分析結果如附件，但因因素分析結果未影響問卷效度，故正文內容未予調整。	
八	期末報告 p.237 第十二行「.....臺中市政府自籌二分之一」，本局自籌 款為 15%，請修正文字。		由於本段文字係為美意打折之譬喻，為避免誤解，該段落已全部刪除。(P230)	