

110 年公務統計分析報告

高雄市政府員工子女托育服務概況分析

機關：高雄市政府人事處

姓名：黃文宏

職稱：科員

中華民國 110 年 5 月

目 錄

壹、前言	3
貳、現況研析	4
一、問卷設計	4
二、問題分析	6
參、結論與建議	26
一、結論	26
二、建議	30
三、可行性分析	33
肆、參考文獻	34

壹、前言

快樂、活力及生產力的員工，是政府與社會得以永續強健的基石，而工作與家庭照顧責任雙贏，則是員工所關切的重中之重，如何營造友善職場環境，成為組織與員工最關心的共同議題。

為推動全國營造友善的職場環境，協助其員工托育子女，性別工作平等法第 23 條規定，僱用受僱者人數達一定規模以上之雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。該規定於 105 年 5 月 18 日修正適用範圍，由原僱用受僱者 250 人以上之雇主，擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。而為鼓勵公部門提供員工托兒服務。

為協助公教員工取得育兒資源，兼顧工作及家庭照顧，行政院於 97 年至 109 年陸續訂頒員工子女托育服務相關計畫方案及規定，推動措施包含特約托育、自行設置職場托育設施或聯合辦理等。在市府員工子女年齡及受托需求殊異，且各機關辦公空間經費等各項資源條件不一之前提下，尚須整合所有資源及途徑，方能落實員工子女托育服務。行政院人事行政總處 109 年 4 月 7 日總處給字第 1090030186 號書函檢送衛生福利部訂定「企業、機關(構)提供員工子女托育服務試辦計畫」及教育部訂定「職場互助式教保服務實施辦法」，希望提供各級政府機關於現有財政經費、空間條件等基礎上，推動精進作為之重要參據，並賦予各級政府機關人事機構調查政府機關(構)托兒需求權責。

《孫子兵法》有云：「知己知彼，百戰不殆」，實施員工托育服務需求調查為擘劃市府員工托育服務之重要基礎，爰本研究將以高雄市政府(以下簡稱市府)員工托育服務需求調查為基底進行托育服務精進研究，俾利後續推動公部門托育服務之重要參考。

貳、現況研析

一、問卷設計

本研究採結構式問卷調查法，調查期間為本（109）年 6 月 18 日至同年月 30 日，調查問卷設計係參考勞動部 108 年出版之《事業單位托兒服務參考手冊》之員工子女托兒服務意見調查表為主體加以修改以適合市府托育現況，問卷內容可分為以下 3 大類調查資料屬性：

（一）基本資料

調查對象基本資料，包含性別、年齡、員工類別、服務機關及是否與配偶同服務於市府等內容，調查題項如表 2-1。

表 2-1 基本資料調查題項

調查項目	題項
基本資料	1. 請問您的性別？
	2. 請問您的年齡？(以足歲計)
	3. 請問您的員工類別
	4. 請問您的服務機關？
	5. 請問您的配偶同樣服務於市府所屬機關學校嗎？

（二）市府托育需求現況（如表 2-2）

1. 調查對象之學齡前(6 歲以下)子女人數。
2. 調查對象之托育方式，包含親自或親人照料、保母照料或送托托育機構(托嬰中心或托育家園、幼兒園或職場互助教保服務中心、居家式托育)。

3. 調查對象送托之托育地點及選擇托育服務之考量。
4. 調查對象使用市府特約托育機構之情形
5. 為深入了解市府推動特約托育機構現況，包含其使用滿意度、享有優惠內容及訊息管道，非列於原員工子女托兒服務意見調查表內。其中使用滿意度之量表計分方式採 Likert 五點尺度衡量，分為「非常不滿意」、「不滿意」、「普通」、「滿意」及「非常滿意」等 5 個選項，分別給予 1 至 5 分，分數越高代表市府員工對於市府特約托育機構之滿意度越高。

表 2-2 市府托育需求現況調查題項

調查項目	題項
市府托育 需求現況	1. 請問您具有 6 歲以下之子女人數?
	2. 請問您目前的托育方式為親自或親人照料嗎?
	3. 請問您目前的托育方式為保母照料嗎?
	4. 請問您目前的托育方式為送托何種托育機構?(包含托嬰中心或托育家園、幼兒園或職場互助教保中心、居家式托育、其他托育方式等 4 類托育機構)
	5. 請問您子女托育地點位於下列哪些行政區?
	6. 請問您選擇托育服務機構的考量?
	7. 請問您所送托之托育機構是否為市府特約托育機構?
	8. 請問您對於市府特約托育機構是否滿意?
	9. 請問您所送托之市府特約托育機構所提供之優惠性質?
	10. 請問您從哪裡得知市府特約托育機構訊息?

(三) 市府員工托育服務建議 (如表 2-3)

1. 調查對象對市府滿足托育需求之期待。

考量市府資源及經費有限，為合理分配未來各項托育服務需求之優先順序，本題係以「第一優先」、「第二優先」及「第三優先」，並以單選方式請調查對象填答，以強制調查對象排序。另為了解整體需求趨勢，並以加權方式計算托育需求指數。

2. 調查對象對市府特約托育機構之期待。

同前項調查，本題亦以「第一優先」、「第二優先」及「第三優先」方式請調查對象填答。

3. 調查對象推薦市府可洽簽之托育服務機構，以作為未來市府洽簽托育機構之參考。

表 2-3 市府員工托育服務建議調查題項

調查項目	題項
市府員工托育服務建議	1. 請問您期待市府如何協助員工滿足托育需求? 2. 對於與市府簽訂特約之托育機構，您有何期待? 3. 若市府打算與立案托育服務機構簽約收托市府員工子女，您願意推薦哪些托嬰中心、幼兒園?

二、問題分析

(一) 一般敘述性統計

本調查於 109 年 6 月 18 日至 30 日舉行，調查對象為市府具 6 歲以下子女之員工(含約聘僱人員及臨時人員)，總發出問卷為 5,092 份，回收問卷 2,825 份，剔除無效問卷 427 份，回收之有效問卷為 2,398 份，回收率 47.07%。在百分之九十九的信心水準下，抽樣誤差在正負 1.92 個百分點以內。本次調查回收樣本特性整理如表 4-1，由該表可知回收樣本特性如下：

1. 性別：本次調查樣本男性 877 人，女性 1,521 人，以女性居多，惟未達明顯失衡，男女比例約為 2 比 3 (如圖 4-1)。在獨立樣本 T 檢定測驗中，未發現有明顯差異。
2. 年齡：查內政部戶政司公布之歷年各縣市生母生育平均年齡平均年齡顯示，本市 103 年至 109 年之生母生育平均年齡為 31.97 歲，可推估本市育有 6 歲以下子女者平均年齡為 37.97 歲，本調查樣本平均年齡 38.1 歲，36 歲至 40 歲計佔 42.95% (如圖 4-2)，顯示市府具 6 歲以下子女之員工之生育平均年齡略高於本市具 6 歲以下子女之員工之生育平均年齡。
3. 員工類別：本調查樣本組成以公務人員 (51.75%) 居冠，教育人員 (34.4%) 次之，其餘類別均未達 10% (如圖 4-3)。
4. 服務機關：本調查樣本除鹽埕、仁武、甲仙、桃源等 4 區公所無回收問卷外(其中甲仙區公所無具 6 歲以下子女之員工)，餘機關學校均有回收問卷，代表本調查樣本包含各機關員工之意見。
5. 配偶服務單位情形：本調查樣本與配偶同服務於市府之比例為 29.69% (如圖 4-4)，惟難謂所有樣本與其配偶均參

與本調查，爰本調查樣本之子女數可能膨脹為本調查之限制。

表 4-1 樣本資料特性

人口統計變項	項目	人數	有效百分比(%)
性別	男性	877	36.57%
	女性	1,521	63.43%
年齡	20 歲以下	1	0.04%
	21-25 歲	7	0.29%
	26-30 歲	87	3.64%
	31-35 歲	590	24.60%
	36-40 歲	1,030	42.95%
	41-45 歲	559	23.31%
	46-50 歲	93	3.88%
	51-55 歲	30	1.25%
	56 歲以上	1	0.04%
員工類別	公務人員	1,241	51.75%
	政務人員	1	0.04%
	教育人員	825	34.40%
	技工工友	65	2.71%
	約聘僱人員	178	7.42%
	臨時人員	86	3.59%
	其他	2	0.09%
	配偶服務單位情形	一同服務於市府	712
非服務於市府		1,686	70.31%

性別統計

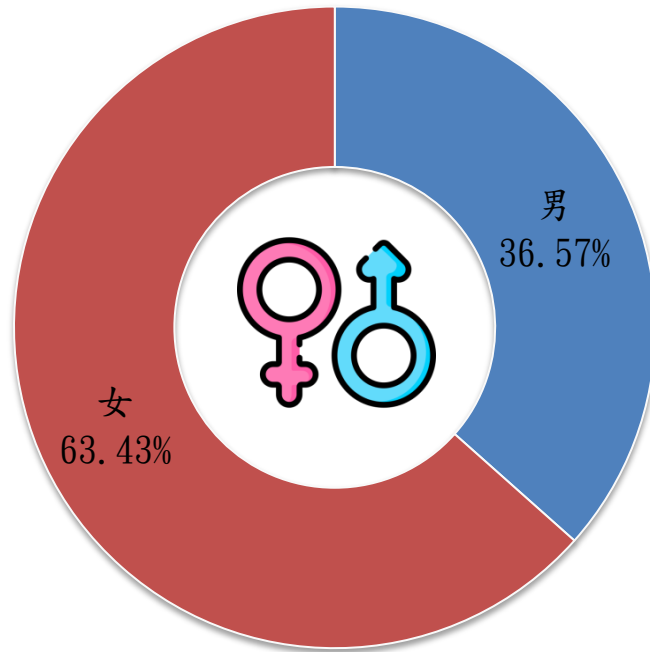


圖 4-1 樣本資料性別比例圖

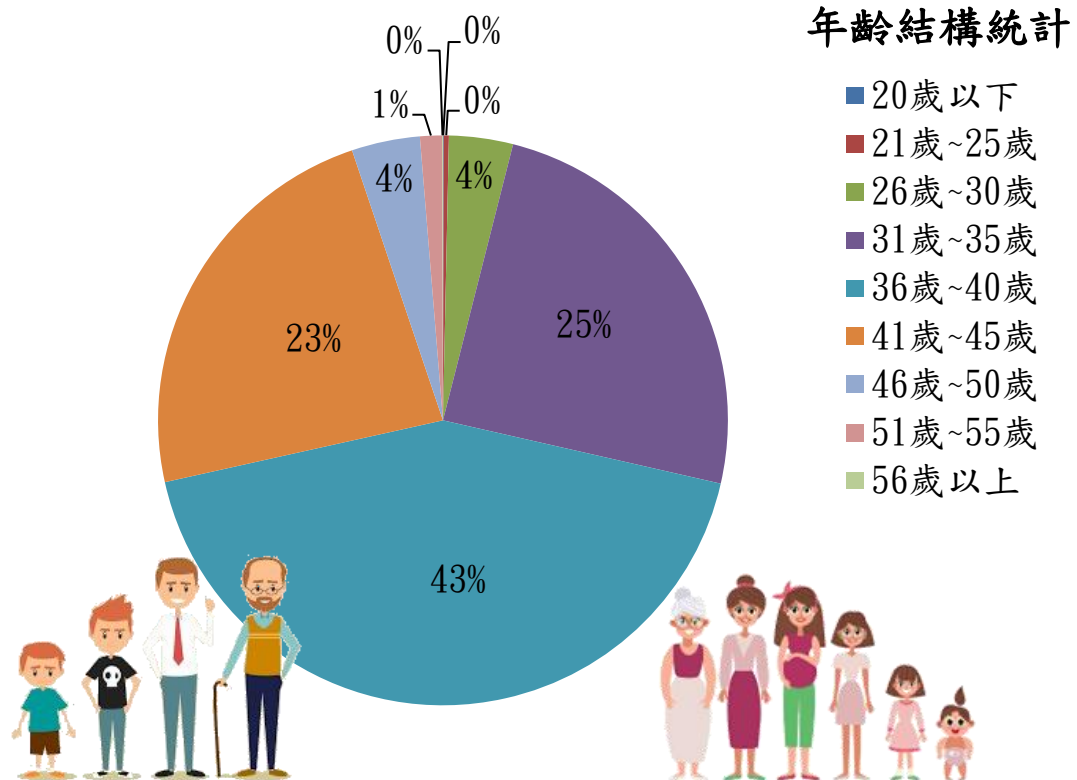


圖 4-2 樣本資料年齡比例圖

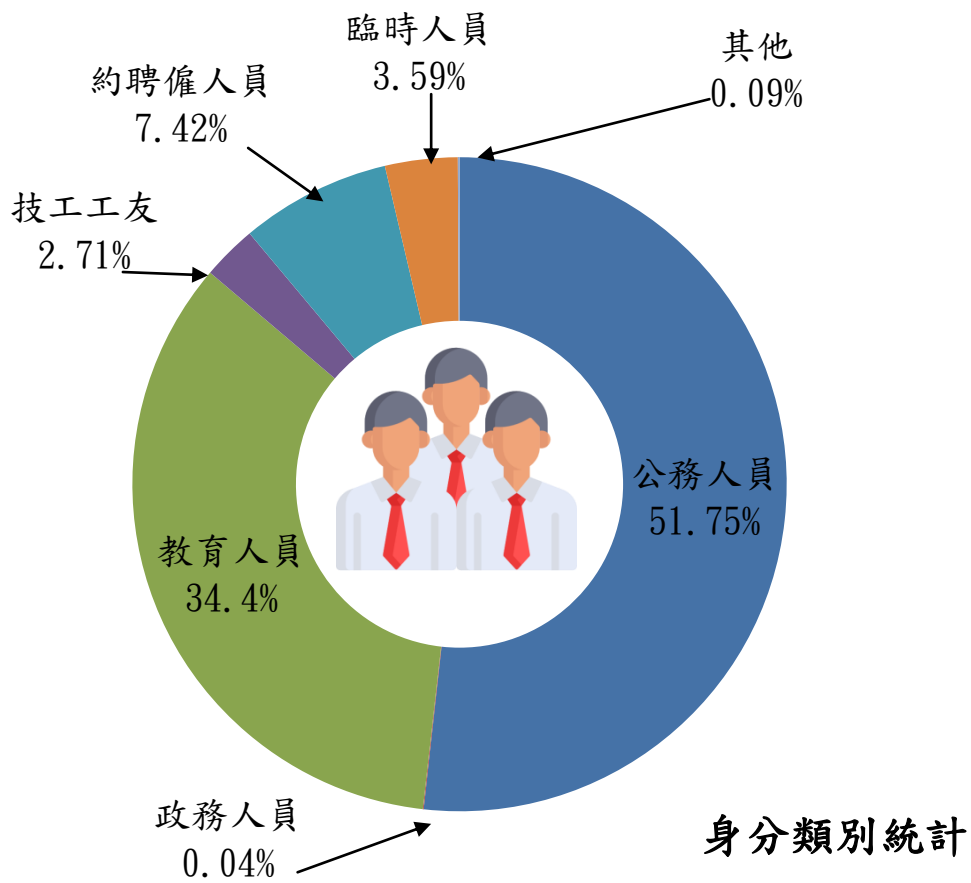


圖 4-3 調查對象員工類別比例圖

配偶同服務市府統計

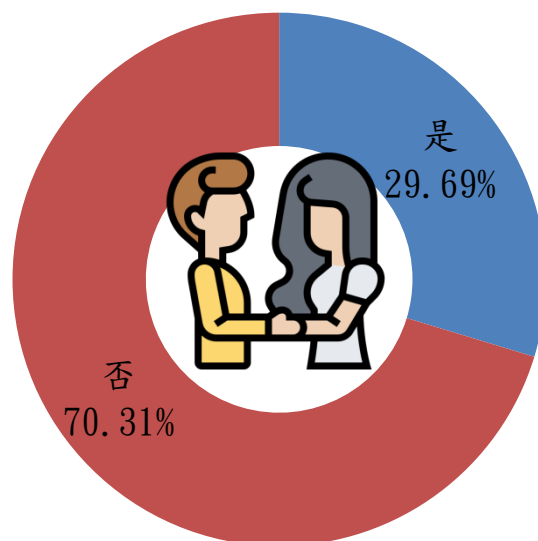


圖 4-4 樣本資料配偶服務情形比例圖

(二) 市府員工托育現況

1. 市府員工具學齡前(6歲以下)子女人數現況(如表 4-2)

市府員工具學齡前(6歲以下)子女人數總計為 3,165 人，其中未滿 2 歲者 959 人，2 歲以上未滿 4 歲者 1,087 人，4 歲以上未滿 6 歲者 1,087 人，以圖 4-5 顯示各年齡層人數有朝較小年齡層遞減之趨勢，確實反映少子女化之社會現況。

表 4-2 市府員工具學齡前(6歲以下)子女人數現況統計表

員工子女年齡	人數	有效百分比(%)
未滿 2 歲者	959	30.30%
2 歲以上未滿 4 歲者	1,087	34.34%
4 歲以上未滿 6 歲者	1,119	35.36%
總計	3,165	100.00%

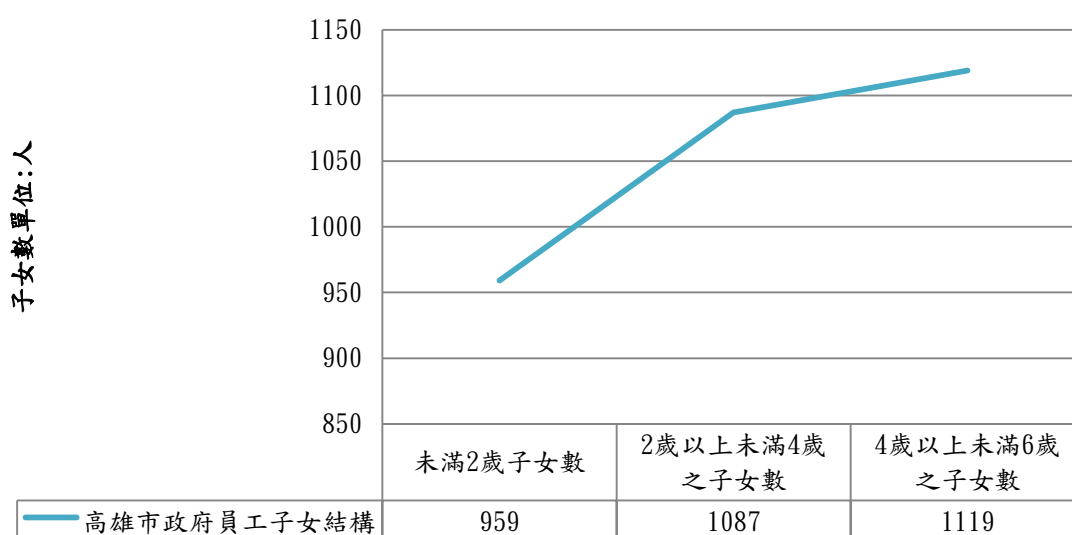


圖 4-5 市府員工具學齡前(6歲以下)子女人數趨勢圖

2. 市府員工托育方式現況(如表 4-3)

(1) 整體概況

市府員工之具學齡前(6 歲以下)子女由親自或親人照顧者為 1,225 人，保母照料者為 396 人，送托托嬰中心或托育家園者為 158 人，送托幼兒園或職場教保互助中心者為 1,336 人，送托居家式托育者為 46 人，其他托育方式者 4 人。由該數據可知，市府員工送托現況以送托幼兒園或職場教保互助中心為大宗（佔 42.2%），其次為親自或親人照顧（佔 38.7%），其餘佔 19.1%(如圖 4-6)。

表 4-3 市府員工具學齡前(6 歲以下)子女人數現況統計表

員工送托情形	人數	有效百分比(%)
親自或親人照顧	1,225	38.70%
保母照料者	396	12.51%
托嬰中心或托育家園	158	4.99%
幼兒園或職場教保互助中心者	1,336	42.21%
送托居家式托育	46	1.45%
其他托育方式	4	0.14%
總計	3,165	100.00%

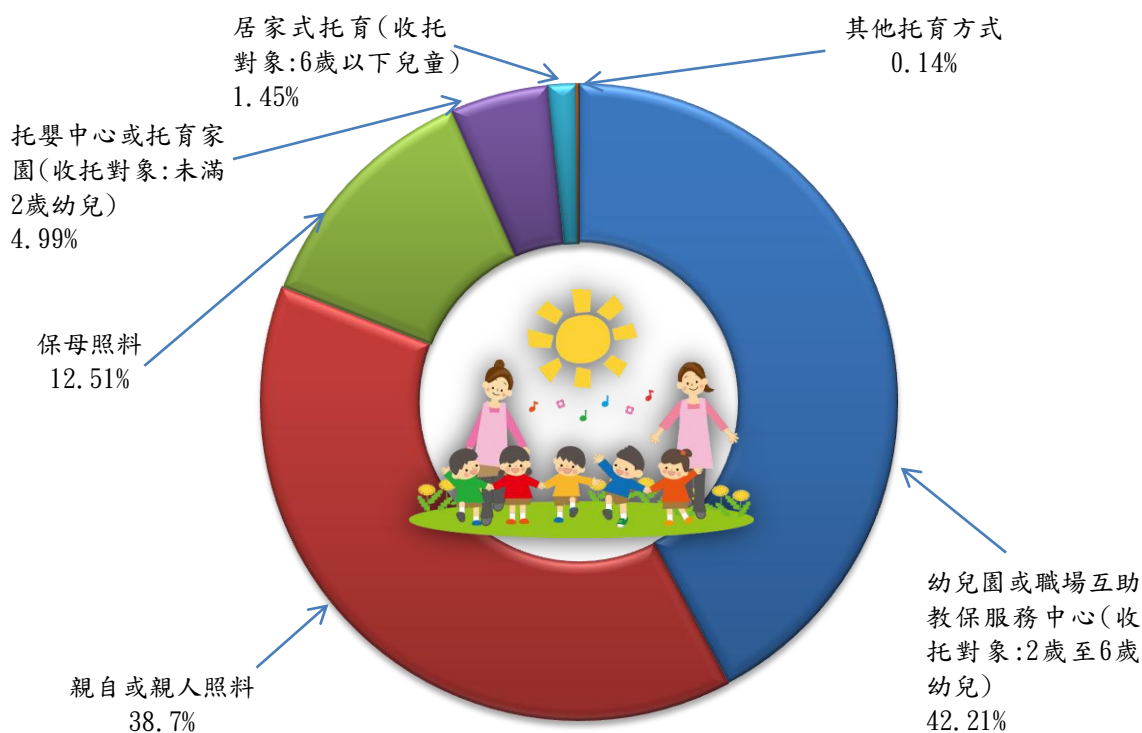


圖 4-6 市府員工具學齡前(6 歲以下)子女人數比例圖

(2) 市府員工子女親自或親人照顧者之年齡分析(如表 4-4)

市府員工之具學齡前(6 歲以下)子女由親自或親人照顧者為 1,225 人，其中 4 歲以上未滿 6 歲之員工子女較少由親自或親人照顧，僅占 11.43%，可知市府員工選擇親自或親人照顧者大多為未滿 4 歲之子女(占 88.57%)，並隨著年齡越大遞減之趨勢。

表 4-4 市府員工親自或親人照顧之子女年齡分析表

員工親自或親人照顧之子女年齡	人數	有效百分比(%)
未滿 2 歲者	602	49.14%
2 歲以上未滿 4 歲者	483	39.43%
4 歲以上未滿 6 歲者	140	11.43%
總計	1,225	100.00%

(3) 市府員工子女送托保母照顧者之年齡分析(如表 4-5)

市府員工之具學齡前(6 歲以下)子女由送托保母照顧者為 396 人，其中 4 歲以上未滿 6 歲之員工子女較少由親自或親人照顧，僅占 3.79%，可知市府員工選擇送托保母照顧者大多為未滿 4 歲之子女(占 96.21%)，與親自或親人照顧者相同，隨著年齡越大遞減之趨勢。

表 4-5 市府員工親自或親人照顧之子女年齡分析表

員工子女送托保母照顧者之年齡	人數	有效百分比(%)
未滿 2 歲者	224	56.57%
2 歲以上未滿 4 歲者	157	39.64%
4 歲以上未滿 6 歲者	15	3.79%
總計	396	100.00%

(4) 市府員工子女托育方式與年齡之交叉分析

考量居家式托育及其他托育者極少數(占 1.59%)，爰予以忽略不計。從表 4-6 可知，員工子女未滿 2 歲者大多以親自或親人照顧為主，2 歲以上未滿 6 歲者大多以幼兒園或職場教保互助中心為主，顯示員工對於各年齡層之托育策略不同。

表 4-6 市府員工子女托育現況與年齡之交叉分析表

年齡	員工子女送托方式	人數	有效百分比(%)
未滿 2 歲者	親自或親人照顧	602	19.33%
	保母照顧	224	7.19%
	托嬰中心或托育家園	158	5.07%
	小計	984	31.59%
2 歲以上未 滿 6 歲者	親自或親人照顧	624	20.03%
	保母照顧	172	5.52%
	幼兒園或職場教保互助中心	1,336	42.89%
	小計	2,132	68.44%
總計		3,115	100%

3. 市府員工子女送托特約托育機構現況

(1) 整體概況

由表 4-7 可知市府員工子女送托特約托育機構現況，市府員工子女送托特約托育機構者比例為 23.36%，未送托特約托育機構者比例 61.04%，不知道者為 15.6%，顯示員工送托之托育機構大多非市府特約托育機構。對於市府 46 間特約托育機構而言，尚堪滿足市府員工 2 成 3 左右需求，仍應朝向持續洽簽特約托育機構之方向邁進為宜。

表 4-7 市府員工子女送托特約托育機構現況分析表

特約托育機構類型	特約情形	人數	有效百分比 (%)
托嬰中心或托育家園	是	58	3.88%
	否	79	5.29%
	不知道	21	1.41%

	小計	158	10.58%
幼兒園或職場教保互助中心	是	291	19.48%
	否	833	55.75%
	不知道	212	14.19%
	小計	1,336	89.42%
總計		1,494	100%

(2) 市府特約托育機構優惠使用分析

由表 4-8 可知市府特約托育機構優惠使用最高者為註冊(保育)費減免(39.65%)，其次為贈送禮品禮券(18.54%)，再次為親屬優惠(10.82%)，團報優惠、贈送免費課程、延拖服務優待及其他優惠合計占 21.92%。值得注意的是雖有特約但無享有優惠竟佔 9.07%，可見部分特約托育機構未能主動履行合約義務。

表 4-8 市府特約托育機構優惠使用分析表

優惠項目	使用優惠人數			有效百分比 (%)
	托嬰中心或 托育家園	幼兒園或職場 教保互助中心	合計	
註冊(保育)費減免	82	211	293	39.65%
贈送禮品禮券	31	106	137	18.54%
團報優惠	19	41	60	8.12%
親屬優惠	25	55	80	10.82%
贈送免費課程	9	5	14	1.89%
延拖服務優待	6	10	16	2.17%
其他優惠	26	46	72	9.74%
雖有特約但無享有優惠	42	25	67	9.07%

總計	240	499	739	100%
----	-----	-----	-----	------

(3) 市府特約托育機構滿意度分析 (如表 4-9)

市府特約托育機構滿意度之平均分數為 3.8 分，標準差為 0.6 分，介於「滿意」及「普通」之間，且偏向「滿意」，如轉換為滿意度百分比大約為 76%，尚有進步空間。

表 4-9 市府特約托育機構滿意度分析表

滿意度	人數	有效百分比(%)
非常滿意	107	4.46%
滿意	1,785	74.44%
普通	437	18.22%
不滿意	40	1.67%
非常不滿意	29	1.21%
小計	2,398	100%
平均值		3.8
標準差		0.6

(4) 市府特約托育機構訊息管道分析 (如表 4-10)

市府員工得知市府特約托育機構之訊息管道，以服務機關單位人事人員主動告知居冠(26.9%)，自行搜索資訊次之(21.22%)，第三為家人或親朋好友轉知(12.07%)，第四為市府 iKPD 福利服務專區(10.74%)，送托之托育機構主動告知及其他方式佔 4.57%。從來沒

聽過或有聽過但不知詳細內容竟佔 24.5%，確有積極宣導之空間。

表 4-10 市府特約托育機構訊息管道分析表

訊息管道	人數	有效百分比(%)
服務機關單位人事人員主動告知	829	26.90%
市府 iKPD 福利服務專區	331	10.74%
家人或親朋好友轉知	372	12.07%
送托之托育機構主動告知	126	4.09%
自行搜索資訊(如網際網路、社群媒體)	654	21.22%
從來沒聽過或有聽過但不知詳細內容	755	24.50%
其他	15	0.48%
總計	3,082	100%

註：本題可複選，故超過市府員工子女送托特約托育機構之員工人數 1,494 人

本府特約托育機構訊息管道比例圖

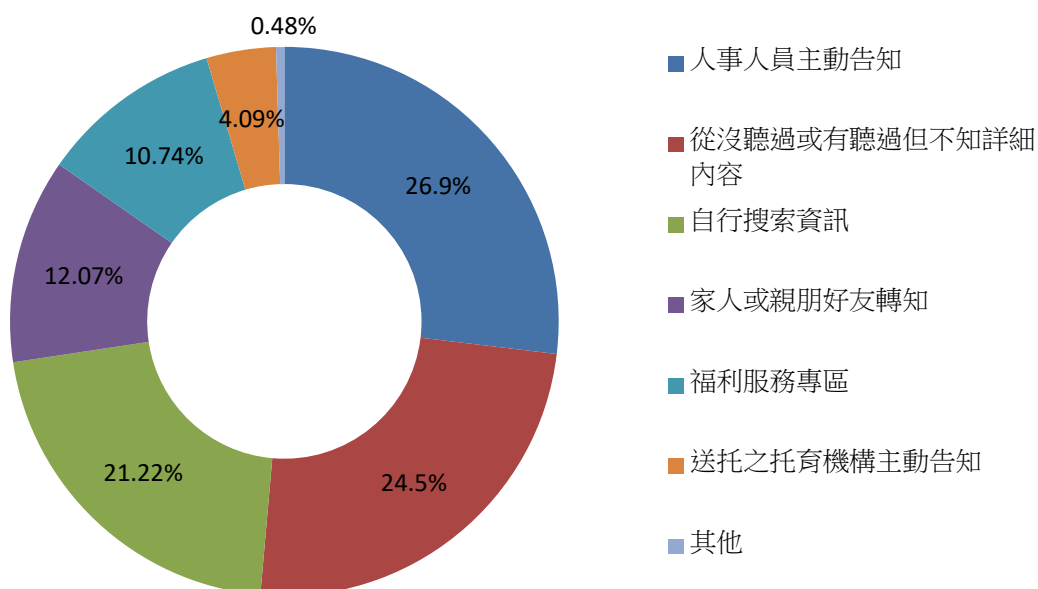


圖 4-7 市府特約托育機構訊息管道比例圖

4. 市府員工子女送托地點分析

(1) 整體趨勢：由圖 4-8 可知大多送托地點需求集中於三民區、鳳山區、苓雅區、左營區、前鎮區、楠梓區及鼓山區等 7 區，合計佔 71.49%。

市府員工子女送托地點需求橫條圖

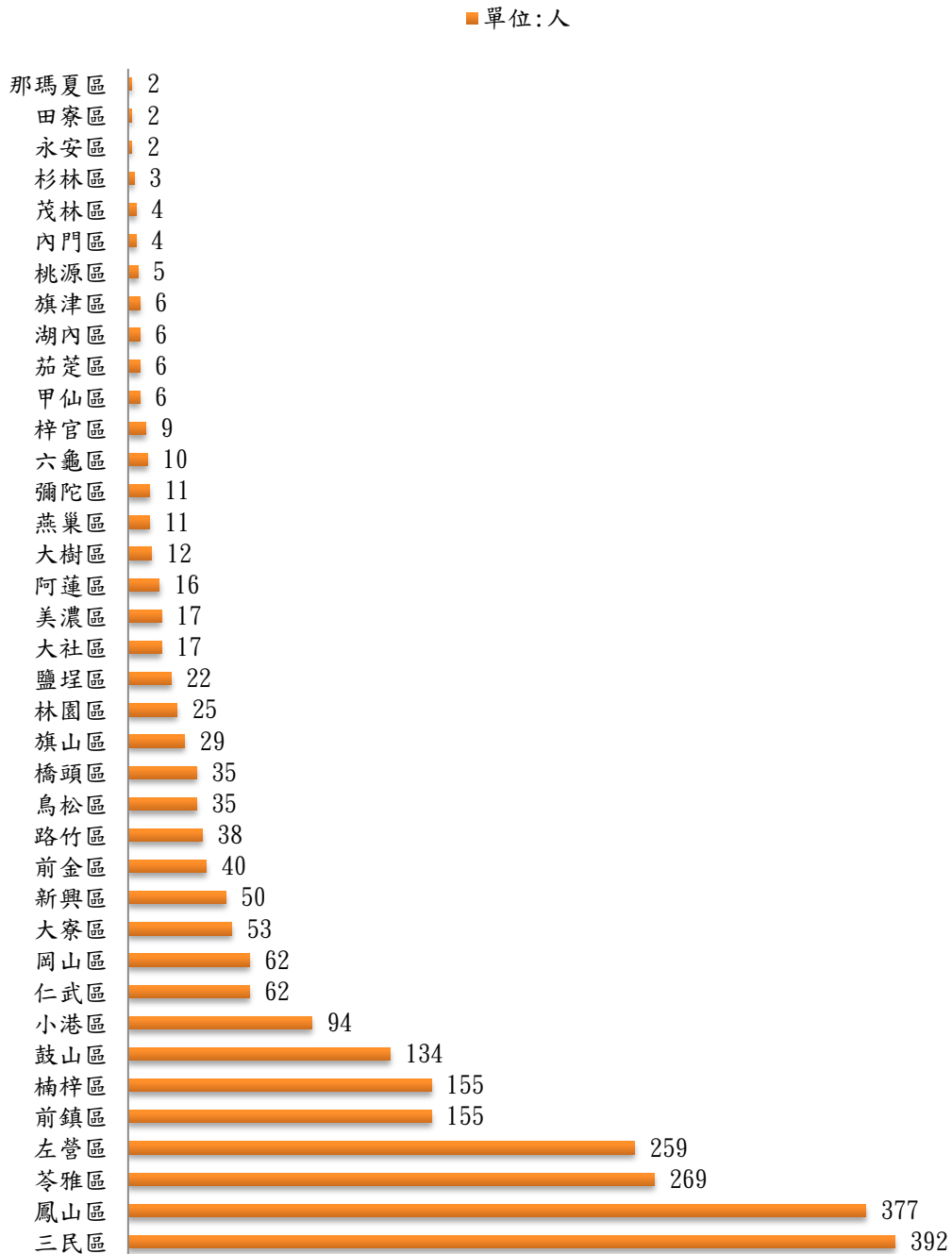


圖 4-8 市府員工子女送托地點需求橫條圖

(2) 市府員工托育熱點地理分析

為了解各區托育需求與地理位置之關聯性，將各區托育需求人數轉化為顏色深淺，顏色越深表示托育需求越高，反之越淺，繪製為市府員工托育需求熱點地理圖(如圖 4-9)。由該圖可知市府員工托育需求熱點集中本市都會區地帶，與市府特約幼兒園、托嬰中心、課後照顧機構地圖(如圖 4-10)之托育資源分布雷同。

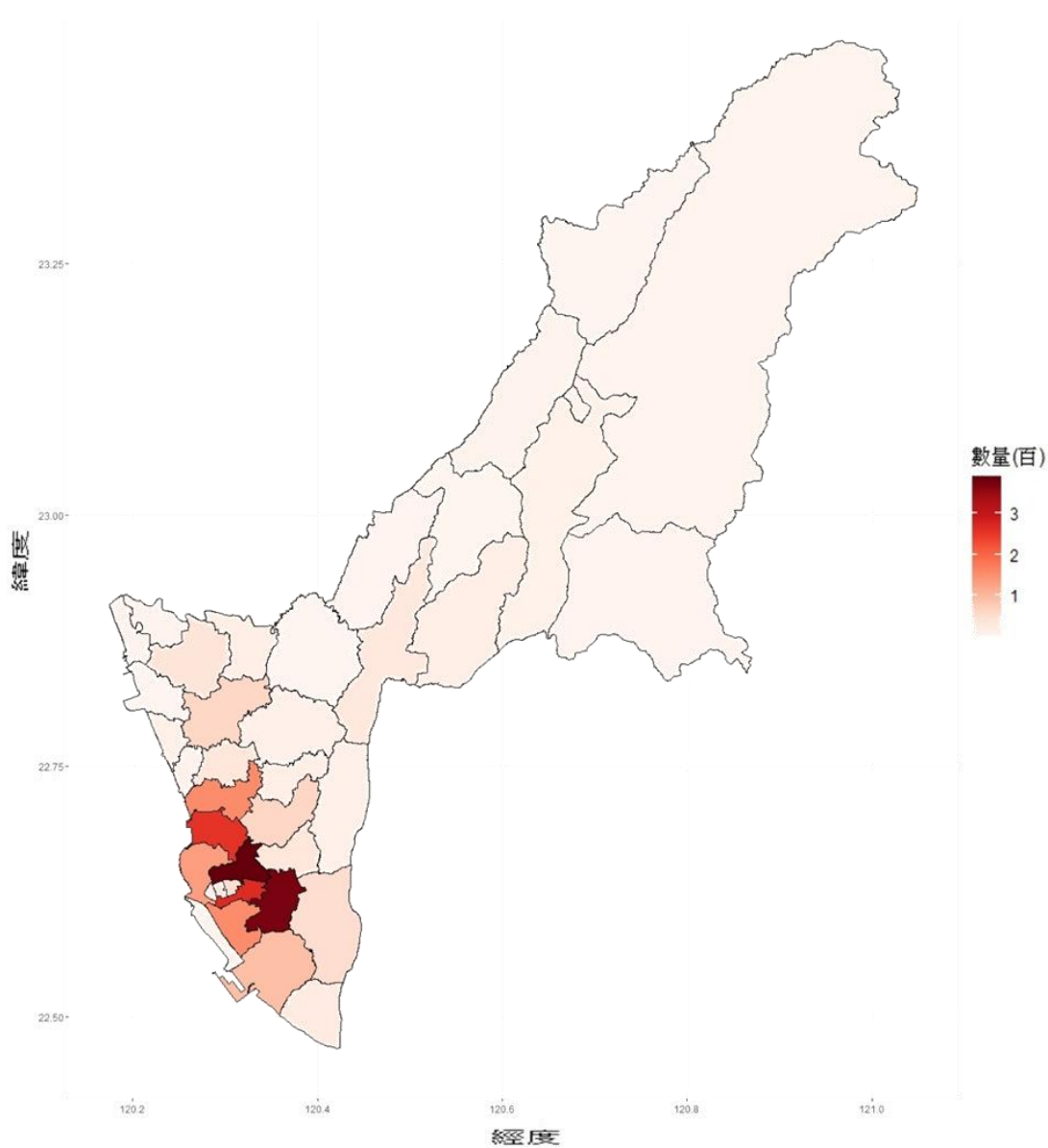


圖 4-9 市府員工托育需求熱點地理圖

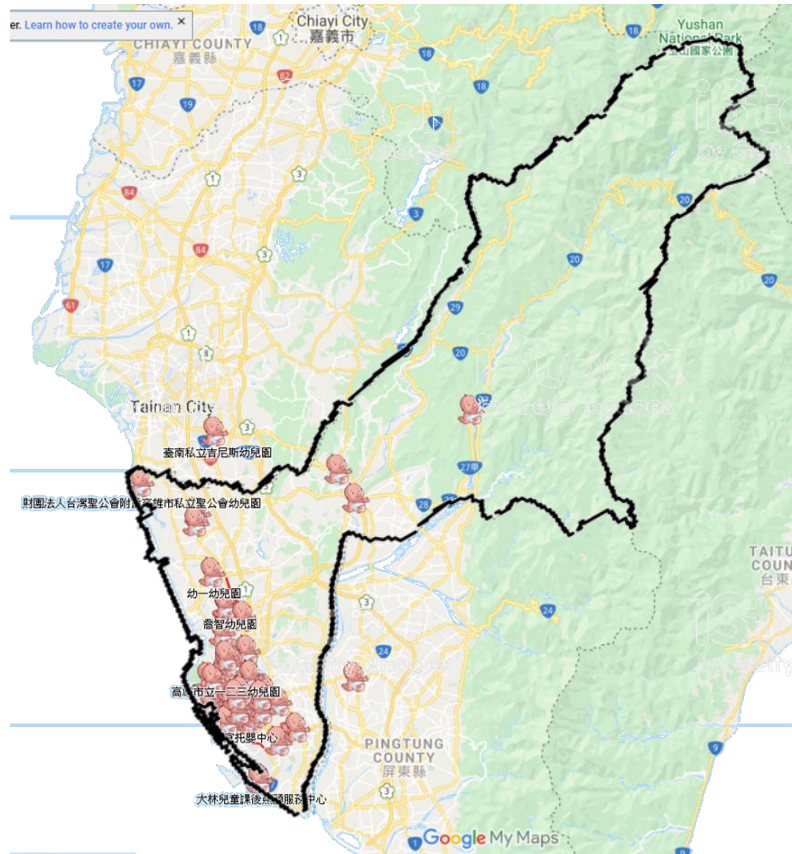


圖 4-10 市府特約幼兒園、托嬰中心、課後照顧機構地圖(托育機構位置以娃娃圖表示)

(三) 市府員工托育服務建議

1. 市府員工選擇托育服務機構考量指標分析

由表 4-11 可知，市府員工選擇托育服務機構大多著重於接送方便，其次為收費合理，接下來依序為整體服務口碑、師資陣容、教學內容、軟硬體設施及其他。

為深入了解各考量指標間之強弱關係，繪製各考量指標強弱分析圖如圖 4-11，由該圖可知員工第一優先考量為接送方便且強弱明顯；第二優先考量指標為收費合理且強弱明

顯，第三優先考量為收費合理但強弱不明顯，顯示對於整體樣本而言，接送方便及收費合理方為重要考量。

表 4-11 市府員工選擇托育服務機構考量指標分析表

考量 排序	考量指標	優先順序			加權指數
		第一優先	第二優先	第三優先	
1	接送方便	1,264	513	336	5,154
2	收費合理	281	896	594	3,229
3	整體服務口碑	405	219	314	1,967
4	師資陣容	223	358	465	1,850
5	教學內容	174	281	433	1,517
6	軟硬體設施	37	129	248	617
7	其他	14	2	8	54
	總計	2,398	2,398	2,398	14,388

註 1：加權指數=第一優先人數*3+第二優先人數*2+第三優先人數*1

註 2：加權指數越高代表調查對象選擇托育服務機構時越著重於該考量指標。

本府員工對托育機構之考量指標強弱分析

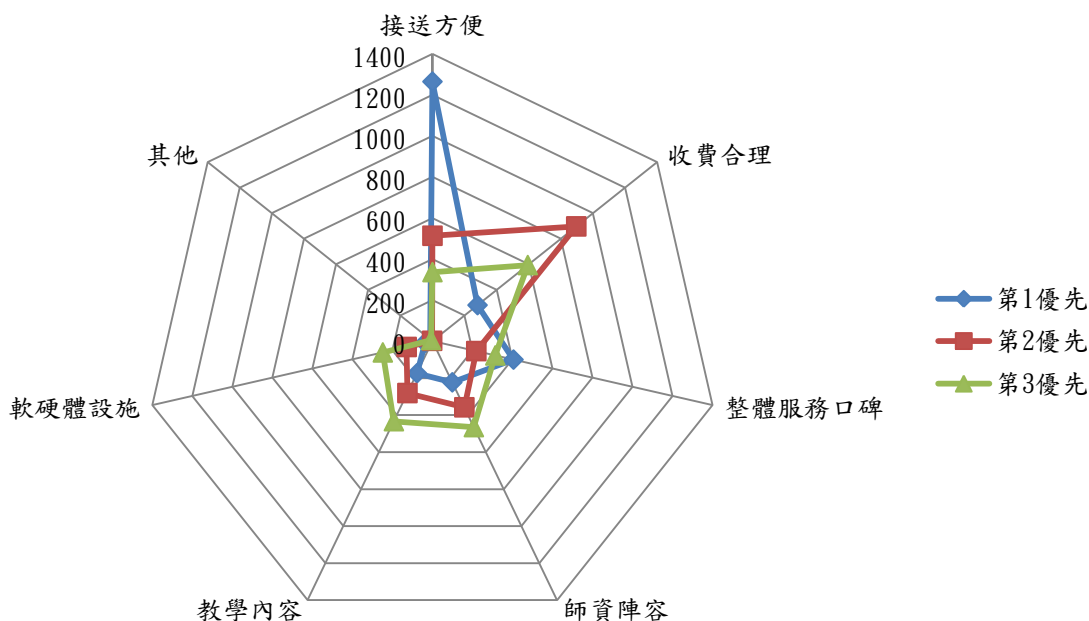


圖 4-11 市府員工對托育機構之考量指標強弱分析圖

2. 市府員工托育需求指標分析

由表 4-12 可知，市府員工托育服務需求之期望以「由市府設置托育服務機構」居冠，其次為「補助員工托育津貼或加班時之延拖費用」，接下來依序為「協商市府特約托育機構提供各項優惠」、「提供臨時照顧子女空間」、「持續洽簽尚未特約合作之立案托育機構」、「協商市府特約托育機構提供延拖服務」、「提供托育或幼教資訊」及「其他建議」。

又為理解各托育需求服務指標間之強弱關係，繪製各托育需求服務指標強弱分析圖如圖 4-12，由該圖可知員工第一優先需求指標為「由市府設置托育服務機構」且強弱明顯；第二優先需求指標為「協商市府特約托育機構提供

各項優惠」但強弱均衡，第三優先需求指標為「協商市府特約托育機構提供各項優惠」但強弱不明顯，顯示對於整體樣本而言，「由市府設置托育服務機構」及「協商市府特約托育機構提供各項優惠」具有需求之急迫性。另「補助員工托育津貼或加班時之延拖費用」及「提供臨時照顧子女空間」等 2 項需求指標之強弱在各優先順序中具有高度重疊性，加權指數表現亦在前 4 名內，代表該 2 項指標需求急迫性雖相對較低，但對於整體樣本心中需求仍占有一席之地，若能滿足亦可提升整體滿意度。

表 4-12 市府員工托育需求指標分析表

需求 排序	需求指標	優先順序			加權指數
		第一優先	第二優先	第三優先	
1	由市府設置托 育服務機構	1,120	244	304	4152
2	補助員工托育 津貼或加班時 之延拖費用	425	401	330	2407
3	協商市府特約 托育機構提供 各項優惠	205	544	596	2299
4	提供臨時照顧 子女空間	307	357	315	1950
5	持續洽簽尚未 特約合作之立	207	469	271	1830

案托育機構					
6	協商市府特約 托育機構提供 延拖服務	60	294	406	1174
7	提供托育或幼 教資訊	20	71	115	317
8	無須市府特別 安排	45	14	44	207
9	其他建議	9	4	17	52
	總計	2,398	2,398	2,398	14,388

註1：加權指數=第一優先人數*3+第二優先人數*2+第三優先人數*1

註2：加權指數越高代表調查對象選擇托育服務機構時越著重於該考量指標。

本府員工托育需求指標強弱分析

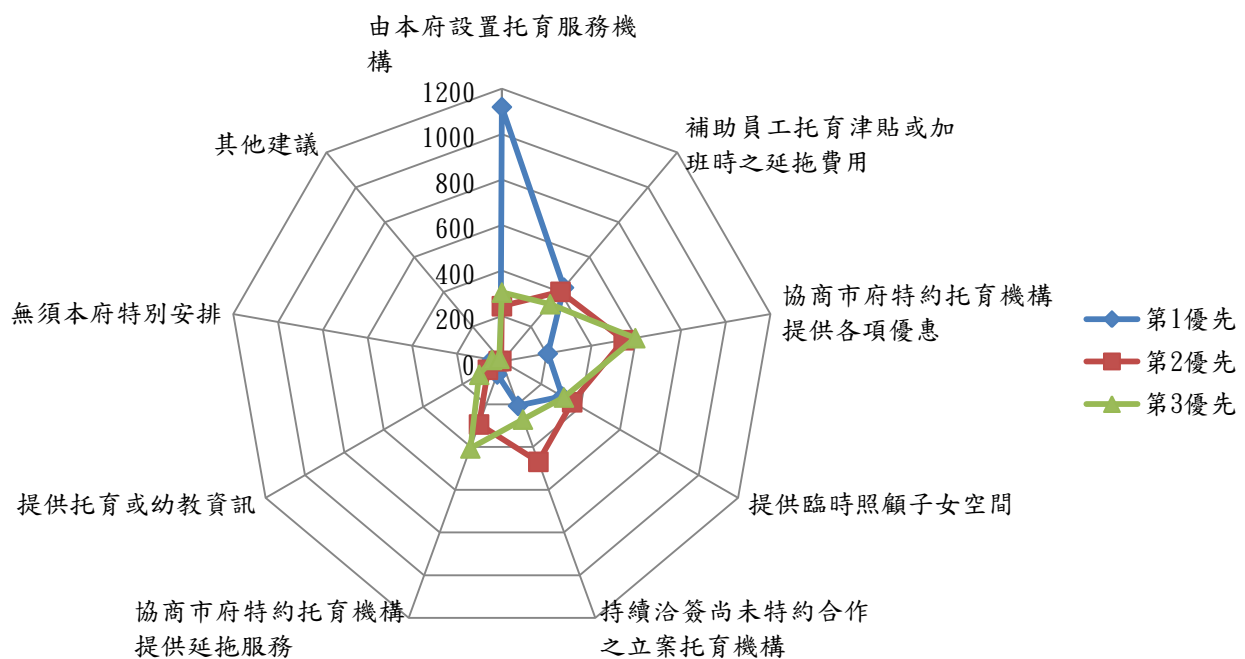


圖 4-12 市府員工托育需求指標強弱分析圖

參、結論與建議

一、結論

(一) 未來市府員工托育需求面臨量能有遞減趨勢

依本研究可知，市府員工之學齡前子女人數有朝較小年齡層遞減之趨勢，代表市府員工托育需求可能因少子女化現象而遞減，應列為未來規劃市府員工托育服務之重要思考方向，合理分配市府各項資源。

(二) 市府員工對於各年齡層之送托策略不同

市府員工之學齡前子女人之送托現況雖以送托幼兒園或職場教保互助中心為大宗，其次為親自或親人照顧。以未滿 2 歲之員工子女而言，大約 6 成 1 之員工子女選擇親自或親人照顧。至 4 歲以上未滿 6 歲之子女，大約 6 成 3 員工之子女送托方式選擇送托幼兒園或職場教保互助中心，親自或親人照顧者銳減為 3 成。由此可知，市府員工對於各年齡層之送托策略不同，應列入市府員工托育資源配置之考量，例如員工托育服務需求指標最高者為「由市府設置托育服務機構」，應以設置「幼兒園或職場教保互助中心」為優先，至未滿 2 歲者因選擇親自或親人照顧者居多，提供「補助員工托育津貼」及「提供臨時照顧子女空間」，直接將資源挹注至員工本身較能符合員工需求。

(三) 市府特約托育服務機構量能有發展空間

1. 市府特約托育機構家數不足

依本研究顯示，市府員工學齡前子女送托市府特約托育機構者僅有 2 成 3，又市府員工托育需求熱點

地理圖與市府特約幼兒園、托嬰中心、課後照顧機構地圖之配置相同，應無特約托育機構配置不當之問題，表示市府特約托育機構家數確實有待拓展。

2. 市府特約托育機構有待積極推廣

市府每 4 名員工即有 1 名不知市府特約托育機構資源，實有積極宣導之必要。本研究指出，由機關主動告知之效益最高，故各機關人事人員在推廣市府特約托育機構中扮演非常重要之角色，應主動積極告知機關同仁各項托育資源；此外，市府應主動辦理各項推廣活動，以利市府特約托育機構效益最大化。

3. 市府特約托育機構滿意度尚需進步提升

本研究指出市府特約托育機構滿意度為 76%，仍有待提昇。市府員工對托育機構之最重要 2 項指標為接送方便及收費合理，又市府員工托育需求指標中「協商市府特約托育機構提供各項優惠」、「持續洽簽尚未特約合作之立案托育機構」列為前 5 名之重要指標，爰除應依市府員工托育需求熱點地理圖增加特約托育機構外，洽談之特約內容並應以直接減免註冊（保育）費為宜。

（四）市府員工托育熱點有集中趨勢

本市行政區劃雖有 38 區，以三民區及鳳山區為大宗（佔 31.58%），大致符合本市各行政區之出生人口趨勢（如圖 5-1），爰托育資源配置投報率較高者應以三民區及鳳山區。考量市府四維行政中心對面已有市府員工消

費合作社附設幼兒園，市府如自行設置托育機構、或洽簽特約托育機構時，應以鳳山區為重點配置。

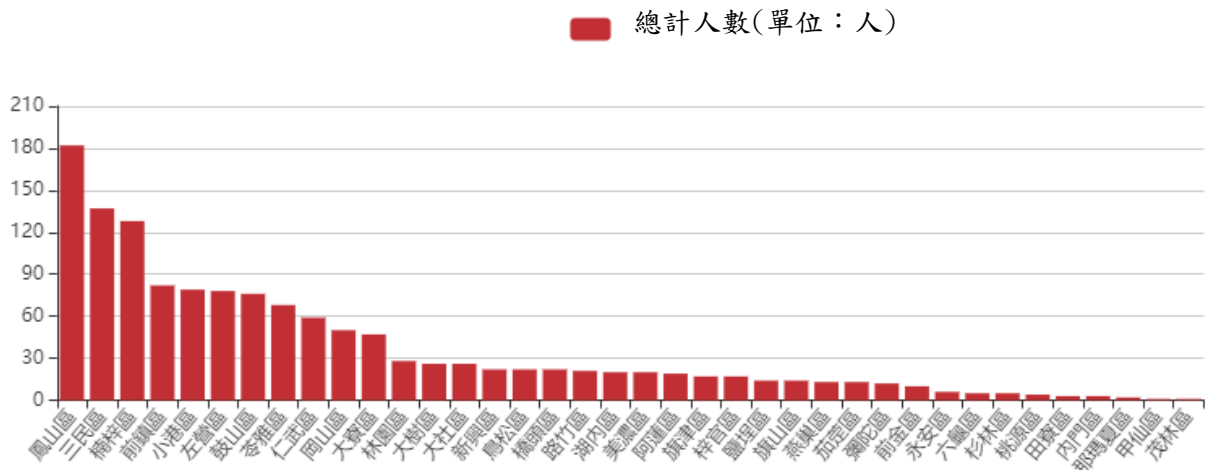


圖 5-1 本市 109 年 5 月出生人口統計圖(圖像來源：全國人口資料庫統計地圖)

(五) 市府員工托育需求以市府設置托育服務機構最為迫切

本研究顯示，市府大多數員工托育需求以「由市府設置托育服務機構」列為最優先事項。市府為協助公教員工於職場就近獲取育兒相關資源，曾於 108 年評估市府設置托育設施之可行性，其中空間需求如表 5-1，經費需求經市府財主單位評估應向中央爭取補助並參考臺北市政府委外營運自負盈虧方式辦理。爰市府設置托育服務機構面臨的最大困境即「空間」與「經費」。「空間」除須符合法定空間條件外，地點並應適切配合市府員工托育需求熱點地理圖，方能將托育機構效益最大化。「經費」除需考慮開辦時之費用，爾後維運時財務方面

得否損益兩平，方為永續經營關鍵，惟在未來少子女化浪潮下，有可能面臨收支無法打平之窘況，縱使委外經營仍將造成市府財政負擔。

表 5-1 市府 108 年設立托嬰/托兒之員工需求及評估空間需求表

建議設置 機關	托嬰		托兒		
	員工需求 子女數	設施所需 空間	員工需求 子女數	設施所需空間	
				依幼兒園及 其分班基本 設施設備標 準	依 職 場 互 助 式 教 保 服 務 實 施 辦法(60 人)
四維行政 中心	85	200 坪 (660 m ²)	149	161.12 坪 (531.68 m ²)	
鳳山行政 中心	39	90 坪 (300 m ²)	56	107.41 坪 (354.45 m ²)	
消防局			96	180 坪 (594 m ²)	75.76 坪 (250 m ²)
環保局			72	143.21 坪 (472.6 m ²)	
警察局			63	116 坪 (382.81 m ²)	

二、建議

為了吸引及留住優秀人才，舉凡台積電、台灣微軟、一零四資訊科技、中鋼等各大知名企業均有推動員工托育服務，國立臺北護理健康大學嬰幼兒保育系歐姿秀教授認為企業辦理托兒服務除可提升員工生產力、吸引優秀人才外，更能樹立幸福企業及重視員工工作生活之品牌形象（歐姿秀，2019），因此推動員工托育服務之重要性自不待言，然完善市府員工托育服務並非一蹴可幾，茲將未來市府員工托育服務推動建議分為短、中、長程目標等三部分論述如下：

（一）短程目標（1年至2年）

1. 盤點市府現有員工托育資源

為掌握市府現有員工托育服務資源，應先進行市府現有員工托育資源盤點，方能與市府員工托育需求調查結果相互配合，找出市府員工托育服務缺口，進一步對症下藥，以利市府行政資源合理配置。

2. 賡續辦理市府員工托育需求調查

為了解市府員工托育需求趨勢，並考量行政成本效益，建議市府員工托育調查至少每2年調查1次，以追蹤市府推動員工托育服務效益成果，即時修正市府員工托育策略方針。

3. 持續充實市府特約托育機構量能

市府現況尚難於短期內自行設置員工托育設施，其最佳替代方案為運用市府特約托育機構吸納市府員工托育需求，可以下列3種方式辦理：

- (1) 持續洽簽市府特約托育機構，增加同仁送托服務選擇。
- (2) 向市府特約托育機構爭取員工托育保障名額，如無法提供保障名額，可以招生錄取前二順位取代之，以確保同仁送托機會。
- (3) 積極爭取市府特約托育機構之各項優惠，包含托育(保育)費減免、免費延拖服務等，減輕同仁送托成本。

4. 不斷加強市府員工托育資源宣導

市府員工托育資源之員工知悉率大約 7 成 5，為使托育資源效益最大化，除有賴各機關人事人員積極宣導外，建議應於各大集會、研習場合伺機宣導，並利用市府 iKPD 福利服務專區、各項宣導品或行銷活動加強政策推廣力道。

(二) 中程目標(2 年至 5 年)

1. 建立府內各機關員工托育成果發表及獎勵機制

為落實知識管理及組織學習，應訂頒市府各機關精進員工托育服務獎勵計畫，有效建立獎勵機制，鼓勵府內各機關積極辦理員工托育，並辦理員工托育績優機關成果發表，以收標竿學習之效。

2. 落實市府員工全方位托育服務

設置托育機構與洽簽特約托育機構是紓解員工托育需求的重要途徑，然多元的托育服務方能全面協助員工無後顧之憂的投入工作，諸如提供育兒資訊、廣設員工子女臨時收托空間、洽簽員工特約之

兒童或牙醫診所等托育服務，甚至超前部署至懷孕階段的坐月子服務等，方能讓員工托育服務盡善盡美。

3. 與各大企業或地方縣市進行員工托育服務交流

他山之石可以攻錯，推動員工托育服務不能關在象牙塔裡，應向推動有成之幸福企業或標竿縣市取經，引入員工托育創新作法，彈性調整市府員工托育政策，以提升市府員工托育服務之品質。

(三) 長程目標(5年至10年)

1. 持續提升員工托育滿意度，營造幸福城市宜居形象

《2018 全球人力資本趨勢報告》指出，福利成為提高員工敬業度、組織活力和工作效率的關鍵績效策略，福利不再是薪酬包中的一個選項或狹義的關注要素，它已成為領先的、高效能公司的一項重要使命。員工托育就是員工福利的重要一環，透過提升員工托育滿意度，除了可以招才留才外，更能提高員工敬業度與工作效能。

2. 建立地方策略聯盟，共享員工托育資源

與位於市區內之公部門締結策略聯盟，建立雲端托育資源整合平台，進行跨機關及跨區域性的公部門托育資源盤點，例如各主管機關所設置托育機構之員工名額或特約托育機構的保障名額，都能釋出于其他機關之同仁共享，亦可以策略聯盟名義，發揮規模經濟能量向特約托育機構爭取更多優惠或保障名額。

3. 老幼共托，協助市府員工職家平衡

研究顯示員工在職家衝突的壓力下，將帶來工作滿意、家庭滿意、離職意向及身心健康等方面的負面影響（張婷婷、陸洛、林惠彥、高旭繁、陳瑩珊, 2015），因此貫徹友善家庭職場政策，維護員工職家平衡為現代組織管理重要議題。在日益高齡化的社會下，托老服務議題日益重要，在少子女化造成托育需求遞減趨勢下，採用「代間學習」轉型為「幼老園」可以將現有資源效益延伸至托老服務，除可運用高齡者的人力資源(王百合、楊國德 2010)，更能協助同仁職家平衡。

三、可行性評估

有關本研究所提出之各項建議，有關「自行設置員工托育設施」部分，除須克服「空間」及「經費」的挑戰外，尚須機關首長的大力支持方能永續經營。至於提供「補助員工托育津貼」仍有待相關待遇福利法規鬆綁。至於盤點托育資源、辦理托育需求調查、增強特約托育機構量能、加強托育資源宣導、建立托育成果發表及獎勵機制、跨機關跨領域的經驗交流、建立員工托育策略聯盟、持續提升員工托育滿意度等均非紙上談兵。筆者仍需再次呼籲，辦好員工托育服務並非一蹴可幾，惟有深入了解員工需求，踏實做好員工托育服務，方能真正營造幸福互助的友善職場。

肆、參考文獻

- 王百合、楊國德(2010)。高齡薪傳者與兒童之代間學習互動研究。
屏東：屏東教育大學學報-教育類，34-149。
- 勞動部(2018)。108 年事業單位托兒服務參考手冊。勞動部，185-186。
- 我國幼兒托育制度之研究。研究期間：民 10003~ 10011，計畫編號：RDEC-RES-100-015，2011。
- 張婷婷、陸洛、林惠彥、高旭繁、陳瑩珊（2015）。職家衝突因應策略與適應後果之關聯。組織與管理，8(1)，77-111。
- 歐姿秀（2019）。企業辦理托兒服務的六大效益。勞動部企業托兒與哺集乳室資訊網。取自 https://childcare.mol.gov.tw/PageNew/base/resource_dtl.aspx?c=2&id=8#a6。
- Abbatiello, A., Agarwal, D., Bersin, J., & Lahira, G. (2018)。福利既是一種策略，也是一種責任。2018 全球人力資本趨勢報告-社會企業的崛起，53-56。