

114 年公務統計分析報告

(托育服務與職家平衡：托育需求調查性別分析)

機關：高雄市政府人事處

姓名：黃冠淇

職稱：科員

中華民國 114 年 5 月

目錄

壹、前言	1
貳、研究方法	4
一、問卷設計架構	4
二、統計指標選用	5
參、本府員工職場托育機構.....	7
一、本府委託辦理托育機構	7
二、本府特約托育機構	7
肆、托育需求調查性別分析.....	8
一、調查樣本基本資料分析	8
二、本府員工托育需求現況分析	15
三、本府員工托育服務意見分析	23
伍、結論與政策建議.....	35
一、結論	35
二、政策建議	37
陸、參考文獻	38

表目錄

表 1-1 本報告涉及 CEDAW 相關條文規定.....	2
表 2-1 基本資料調查題項.....	4
表 2-2 本府員工托育需求現況調查項目.....	4
表 2-3 本府員工托育服務意見調查題項.....	5
表 2-4 本報告選定統計指標.....	6
表 4-1 有效樣本份數與性別統計表.....	8
表 4-2 調查樣本各年齡層人數與性別統計表.....	9
表 4-3 調查樣本身分類別人數與性別統計表.....	10
表 4-4 調查樣本服務機關類別人數與性別統計表.....	11
表 4-5 調查樣本服務機關前 8 名所在地人數與性別統計表.....	12
表 4-6 調查樣本通勤時間人數與性別統計表.....	13
表 4-7 調查樣本本人或配偶留職停薪情形人數與性別統計表.....	14
表 4-8 本府員工育有學齡前子女年齡層人數統計表.....	15
表 4-9 本府員工育有學齡前子女年齡層人數與托育方式統計表.....	16
表 4-10 本府員工學齡前子女送托地點前 8 名人數統計表.....	17
表 4-11 本府男性員工選擇托育機構考量指標加權統計表.....	19
表 4-12 本府女性員工選擇托育機構考量指標加權統計表.....	20
表 4-13 本府員工選擇托育機構考量指標加權統計表.....	21
表 4-14 本府員工對本府員工子女托嬰中心訊息觸及度人數及性別統計表....	23
表 4-15 本府員工對本府員工子女非營利幼兒園訊息觸及度人數及性別統計表	24
表 4-16 本府員工對本府特約托育機構訊息觸及度人數及性別統計表.....	24
表 4-17 本府員工獲知本府委辦或特約托育機構訊息管道人數與性別統計表..	26
表 4-18 本府育有 0-2 歲員工對本府員工子女非營利幼兒園增設 2 歲專班之送托需求統計表.....	27
表 4-19 本府員工對本府委辦職場托育機構對工作生活平衡認同度人數與性別統計表.....	28
表 4-20 本本府男性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權統計表.....	30
表 4-21 本府女性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權統計表	31
表 4-22 本府員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權統計表....	33

圖目錄

圖 4-1 有效樣本份數性別比例環圈圖.....	8
圖 4-2 調查樣本各年齡層性別人數推疊橫條圖.....	9
圖 4-3 調查樣本本身分類別性別人數推疊橫條圖.....	10
圖 4-4 調查樣本服務機關類別性別人數群組直條圖.....	11
圖 4-5 調查樣本服務機關所在地性別人數群組直條圖.....	12
圖 4-6 調查樣本通勤時間性別人數群組直條圖.....	13
圖 4-7 調查樣本本人或配偶留職停薪情形性別比例環圈圖.....	14
圖 4-8 本府員工育有學齡前子女年齡層比例圓形圖.....	15
圖 4-9 本府育有員工學齡前子女年齡層人數與托育方式推疊橫條圖.....	17
圖 4-10 本府員工學齡前子女送托地點前 8 名人數群組直條圖.....	18
圖 4-11 本府員工男性選擇托育服務機構考量指標比例圓形圖.....	19
圖 4-12 本府女性員工選擇托育機構考量指標比例圓形圖.....	21
圖 4-13 本府員工選擇托育服務機構考量指標比例圓形圖.....	22
圖 4-14 本府員工對本府委託辦理或特約托育機構訊息觸及度人數推疊橫條圖	25
圖 4-15 本府員工對本府委辦或特約托育機構訊息管道性別人數群組橫條圖..	26
圖 4-16 本府員工育有 0-2 歲員工對本府員工子女非營利幼兒園增設 2 歲專班之 送托需求比例環圈圖.....	27
圖 4-17 本府員工對本府委辦職場托育機構對工作生活平衡認同度圓形圖....	29
圖 4-18 本府男性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標比例圓形圖	30
圖 4-19 本府女性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標比例圓形圖	32
圖 4-20 本府員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標統計圖.....	33

壹、前言

快樂、活力及生產力的員工，是政府與社會永續經營的基石，而促進員工工作與家庭平衡、營造友善職場環境，亦為本府持續推動的重要目標。

公部門員工托育制度之設立，源自《性別工作平等法》第 23 條規定，明定受僱者達 100 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當的托育措施。為協助政府機關及私人企業提供更完善的員工子女托育服務，行政院與相關部會陸續制定相關規範與計畫，例如，教育部於民國(下同)108 年制定的《職場互助式教保服務實施辦法》、衛生福利部於 112 年推動的《企業、機關(構)提供員工子女托育服務實施計畫》。另行政院 113 年「我國少子女化對策計畫(107-114 年)」對於 0 至 2 歲嬰幼兒及 3 至 6 歲幼兒之照顧與幼保政策提出多項檢討及執行策略，為本府建構完善托育制度提供政策依循。

長期以來，傳統性別角色分工與文化規範，使女性普遍承擔生育、家務與育兒等責任，限制其在婚姻、家庭與職場上的資源與權利，進而影響其在公私領域的參與及發展。女性亦因較易面臨家庭與職場間的衝突與抉擇，進而導致晚婚、遲育、少生等現象，加深少子女化趨勢，對國家未來的勞動力與社會發展構成重大挑戰。性別刻板印象的延續，不僅妨礙女性潛能的發揮，亦對男性在照顧角色的參與造成限制，也影響整體社會與家庭的繁榮與永續。

西元 1979 年聯合國大會通過《消除對婦女一切形式歧視公約》(以下簡稱 CEDAW)，明定締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，保障其在教育、就業、健康、家庭與政治參與等各領域之平等權利。2011 年我國立法院通過《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，正式將 CEDAW 內國法化，作為我國推動

性別平權之核心依據。本報告聚焦於托育服務與職家平衡之性別差異分析，與 CEDAW 相關條文所揭示之核心理念密切呼應，彙整如表 1-1 所示：

表 1-1、本報告涉及 CEDAW 相關條文規定

條次	內容摘要
第 5 條 改變性別刻板 印象與偏見	應採取一切適當措施：(a)改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；(b)保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。
第 7 條 消除政治與公 共生活之歧視	應保證婦女在與男子平等的條件下：(b)參加政府政策的制訂及其執行，並擔任各級政府公職，執行一切公務。
第 11 條 第 2 項 工作權	為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：應(a)禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b)實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c)鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；(d)對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。
第 16 條 第 1 項 婚姻與家庭生 活權	應消除在有關婚姻和家庭關係的一切事務上對婦女的歧視，並特別應保證婦女在男女平等的基礎上：(d)不論婚姻狀況如何，在有關子女的事務上，作為父母親有相同的權利和義務。但在任何情形下，均應以子女的利益為重。

隨著國人性別意識提升與雙薪家庭已成常態，本府員工對於家庭支持系統與托育協助之需求亦日益明確。為協助不同性別員工兼顧工作與照顧責任，並避免因育兒因素中斷或退出職場，本府有必要調查及評估員工子女托育需求，持續推動可近性高、價格可負擔且服務品質穩定之托育服務政策。

綜上，本府爰依據前揭「企業、機關(構)提供員工子女托育服務實施計畫」之「捌、權責分工」辦理《113 年度員工子女托育需求調查》。本報告係以上開調查數據為基礎，選定具代表性之統計指標，並透過性別統計或交叉分析，探討重點涵蓋調查對象基本資料、托育方式選擇、訊息來源及掌握度、工作生活平衡認同度、育兒支持措施期待與建議等面向，作為本府職場托育服務政策優化之循證依據，並持續推動性別友善職場制度與文化，營造有利於兼顧職涯與育兒責任之支持性職場環境。

貳、研究方法

本報告係以本府《113 年度員工子女托育需求調查》數據為基礎，該調查係採問卷調查法(Questionnaire Survey)，係透過設計結構化的問卷，分送予代表性樣本填答，以系統性蒐集相關資料。本次托育需求調查辦理期間為 113 年 7 月 16 日至 7 月 19 日，調查對象為本府育有 0 至 6 歲（學齡前）子女之員工。

一、問卷設計架構

本次問卷設計參考勞動部 108 年出版之《事業單位托兒服務參考手冊》中所附〈員工子女托兒服務意見調查表〉，並依據本府實務需求進行調整，內容共分為三大部分：

- (一)第一部分：基本資料調查，包含性別、年齡、職位、服務機關類型、地區、通勤時間與留職停薪情形等 7 個題項，如表 2-1。

表 2-1 基本資料調查題項

調查項目	題項
性別	1. 請問您的性別？
年齡	2. 請問您的年齡？
職位	3. 請問您的身分？
服務機關類型	4. 請問您的服務機關？
服務機關地區	5. 請問您的機關所在地？
留職停薪情形	6. 本人或配偶是否留職停薪？
通勤時間	7. 您的通勤時間？

- (二)第二部分：托育需求現況，包含子女人數、托育方式、地點、使用特約機構與選擇考量等 5 個題項，如表 2-2。

表 2-2 本府員工托育需求現況調查題項

調查項目	題項
子女人數	1. 請問您養育學齡前子女（0 歲至入國小前）的人數？
托育方式	2. 請問您子女目前的托育方式？
是否使用特約	3. 請問您的子女是否送托本府委辦或特約的托育機

機構	構？
托育地點	4. 請問您的子女目前送托地點為哪一個行政區？
托育選擇考量	5. 請問您選擇托育機構的主要考量？

(三)第三部分：托育服務意見，包含訊息掌握度、滿意度、育兒支持需求與工作生活平衡觀感等 7 個題項，如表 2-3。

表 2-3 本府員工托育服務意見調查題項

調查項目	題項
訊息掌握度	1. 請問您是否知悉清楚下列本府委託辦理或簽訂之特約托育機構的資訊？
訊息來源	2. 您從何處得知本府辦理或特約托育機構的資訊？
滿意度	3. 您對本府委辦的員工子女托嬰中心、員工子女非營利幼兒園或特約的托育機構是否滿意？
2 歲專班需求	4. 如本府員工子女非營利幼兒園欲規劃增設 2 歲專班，您是否有送托需求？
工作生活平衡 認同度	5. 您認為本府委辦職場托育機構對於職場員工對工作生活平衡、對於親子家庭之關注度有所助益？
育兒支持措施 期待	6. 您希望本府提供哪些育兒支持及友善家庭措施？
其他建議	7. 您對於育兒支持及友善家庭措施是否有其他建議？

二、統計指標選用

本報告未就前開問卷中所有題項進行分析，係考量部分題項之作答結果與實際情形出現落差，整體參考價值有限。例如，部分員工回應子女送托「本府員工子女托嬰中心」者逾 200 人，惟該中心實際核定名額僅 20 名，推測部分應為誤認其他托嬰中心或公共托育家園為本府委辦或特約托育機構，導致作答結果與實際產生落差。另針對「對本府委辦或特約托育機構滿意度」之題項，亦因員工多無法明確分辨子女是否實際送托本府委辦或特約托育機構，評價基礎不明確，恐影響數據解釋性。此類落差顯示問卷敘述與對象認知仍存落差，未來問卷設計應加強機構類型範例提示與說明欄設計，以提升題項辨識度與回應準確性。

綜合考量後，僅選用具代表性之 17 個題項作為統計指標，進行交叉統計與性別分析。選定指標如表 2-4 所列，主要聚焦於調查對象基本資料、托育方式選擇、訊息來源及掌握度、工作生活平衡認同度、育兒支持措施期待與建議等面向之性別差異分析，期能作為優化本府托育服務政策之參據。

表 2-4 本報告選定統計指標

調查項目		題項
基本資料調查	性別	1. 請問您的性別？
	年齡	2. 請問您的年齡？
	職位	3. 請問您的身分？
	服務機關類型	4. 請問您的服務機關？
	服務機關地區	5. 請問您的機關所在地？
	留職停薪情形	6. 本人或配偶是否留職停薪？
	通勤時間	7. 您的通勤時間？
本府員工托育需求現況	子女人數	1. 請問您養育學齡前子女（0 歲至入國小前）的人數？
	托育方式	2. 請問您子女目前的托育方式？
	托育地點	3. 請問您的子女目前送托地點為哪一個行政區？
	托育選擇考量	4. 請問您選擇托育機構的主要考量？
本府員工托育服務意見	訊息掌握度	1. 請問您是否知悉清楚下列本府委託辦理或簽訂之特約托育機構的資訊？
	訊息來源	2. 您從何處得知本府辦理或特約托育機構的資訊？
	2 歲專班需求	3. 如本府員工子女非營利幼兒園欲規劃增設 2 歲專班，您是否有送托需求？
	工作生活平衡認同度	4. 您認為本府委辦職場托育機構對於職場員工對工作生活平衡、對於親子家庭之關注度有所助益？
	育兒支持措施	5. 您希望本府提供哪些育兒支持及友善家庭措施？
	其他建議	6. 您對於育兒支持及友善家庭措施是否有其他建議？

參、本府員工職場托育機構

一、本府委託辦理托育機構

本府現有高雄市政府員工子女非營利幼兒園(委託高雄市政府員工消費合作社辦理)及高雄市政府員工子女托嬰中心(委託財團法人高雄市慈聯社會福利基金會辦理)。截至問卷調查期間為止具體情況如下：

(一)本府員工子女非營利幼兒園

1. 地點：本市苓雅行政大樓 1 樓。
2. 班級數：3 歲以上至入國小前班級 2 班。
3. 場地大小：室內 300 平方公尺，室外 319 平方公尺。
4. 收托人數：核定招收總人數 60 名，實際可招收人數 48 名，實際收托人數 44 名，其中屬員工(孫)子女佔 29 名。
5. 收托時間：配合本府員工上下班時間(上午 7 時 50 分至下午 6 時)，並提供延托服務。

(二)本府員工子女托嬰中心

1. 地點：本府鳳山行政中心 1 樓。
2. 場地大小：121 平方公尺。
3. 收托人數：0-2 歲嬰兒核定招收總人數 20 名，實際收托人數 20 名，皆為員工(孫)子女。
4. 收托時間：上午 7 時 30 分至下午 6 時為原則，並視需求提供延托服務。

二、本府特約托育機構

- (一)本府目前與 100 間托育機構合作，其中包括 19 間托嬰中心與 81 間幼兒園。
- (二)本府特約機構托育提供多種優惠，包括註冊(保育)費或月費減免、親屬同行優惠、團報優惠、贈送禮品或課程、以及延托服務等。

肆、托育需求調查性別分析

一、調查樣本基本資料分析

本次調查於 113 年 7 月 16 日至 19 日辦理，調查對象為本府各機關及學校中具有學齡前子女之員工，包含正式人員、約聘僱及臨時人員。共計發出問卷 3,414 份，回收問卷 1,823 份，回收率達 53.4%，經剔除無效問卷 81 份後，最終有效樣本數為 1,742 份。依 95%的信賴水準估算，本次調查樣本之抽樣誤差控制在 ± 2 個百分點以內，具有相當代表性與分析信度。以下為有效樣本之基本資料統計說明：

(一)有效樣本數性別分析

本次調查共回收有效樣本 1,742 份，其中男性 620 份（占 35.59%）、女性 1,122 份（占 64.41%）。整體樣本中女性比例明顯高於男性，顯示本次調查有效樣本以女性員工為主，如表 4-1、圖 4-1 所示。

表 4-1 有效樣本份數與性別統計表

有效樣本	總計		男性		女性	
	份數	百分比	份數	百分比	份數	百分比
	1,742	100%	620	35.59%	1,122	64.41%

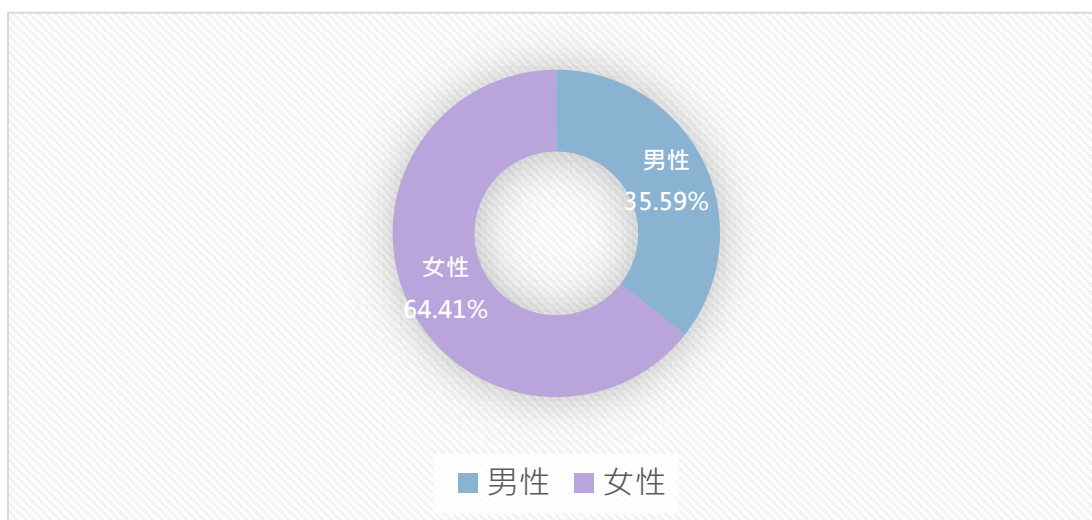


圖 4-1 有效樣本份數性別比例環圈圖

(二)調查樣本年齡層性別分析

本次調查樣本主要集中於 36 至 40 歲與 41 至 45 歲兩個年齡層群體，合計人數達 1,206 人，占總樣本的 69.2%。36 至 40 歲群體為最大宗，共 715 人(占 41.04%)，其中女性 480 人(占該年齡層之 67.13%)，男性 235 人；其次為 41 至 45 歲群體，共 491 人(占 28.19%)，其中女性 299 人(占 60.89%)，男性 192 人，如表 4-2、圖 4-2 所示。

值得注意的是，女性在 31 至 45 歲為育齡階段，亦為職涯發展關鍵階段(31-35 歲、36-40 歲、41-45 歲)合計達 1,032 人，占該段總人數的 64.6%。

表 4-2 調查樣本各年齡層人數與性別統計表

年齡層	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
21-25 歲	1	0.06%	0	0.00%	1	100.00%
26-30 歲	82	4.71%	33	40.24%	49	59.76%
31-35 歲	358	20.55%	105	29.33%	253	70.67%
36-40 歲	715	41.04%	235	32.87%	480	67.13%
41-45 歲	491	28.19%	192	39.10%	299	60.90%
46-50 歲	81	4.65%	44	54.32%	37	45.68%
51-55 歲	11	0.63%	10	90.91%	1	9.09%
56 歲以上	3	0.17%	1	33.33%	2	66.67%

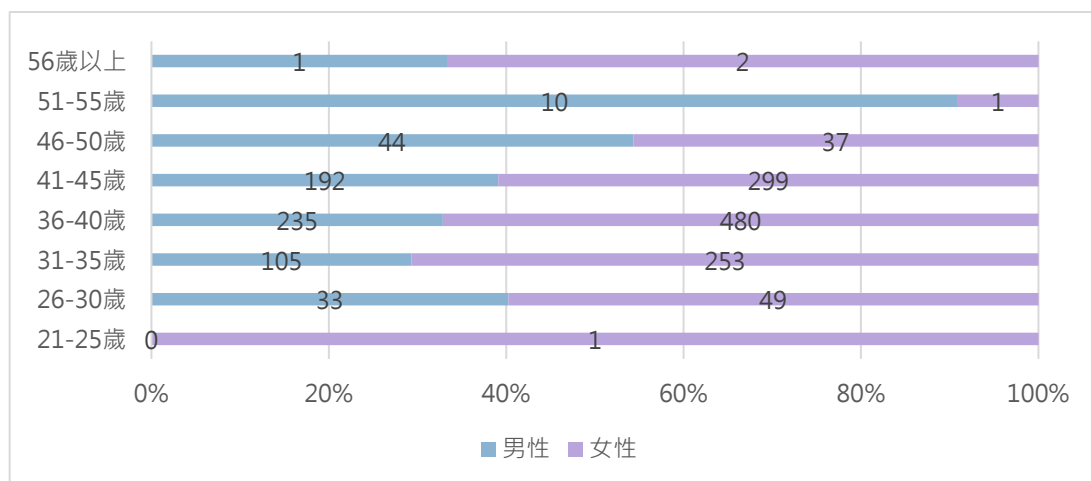


圖 4-2 調查樣本各年齡層性別人數推疊橫條圖

(三) 調查樣本身分類別性別分析

本次調查樣本主要集中在公務人員，共計 1,121 人，占總樣本 64.69%。其次為教育人員 349 人（20.14%）與約聘僱人員 196 人（11.31%），如表 4-3、圖 4-3 所示。

進一步觀察性別分布，在教育人員、約聘僱人員與臨時人員三類中，女性占明顯多數。另外，約聘僱與臨時人員女性比例遠高於男性，顯示非正式、契約型與臨時性職位多由女性擔任，呈現一定程度的性別集中現象。相對而言，公務人員類別的性別分布相對接近，女性雖占 56.29%，但性別比例相對均衡。至於政務人員與技工工友類別，因樣本人數極少，統計代表性有限，結果僅供參考。

表 4-3 調查樣本身分類別人數與性別統計表

身分類別	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
政務人員	4	0.23%	2	50.00%	2	50.00%
公務人員	1,121	64.69%	490	43.71%	631	56.29%
教育人員	349	20.14%	88	25.21%	261	74.79%
技工工友	9	0.52%	3	33.33%	6	66.67%
約聘僱人員	196	11.31%	28	14.29%	168	85.71%
臨時人員	63	3.12%	9	14.29%	54	85.71%

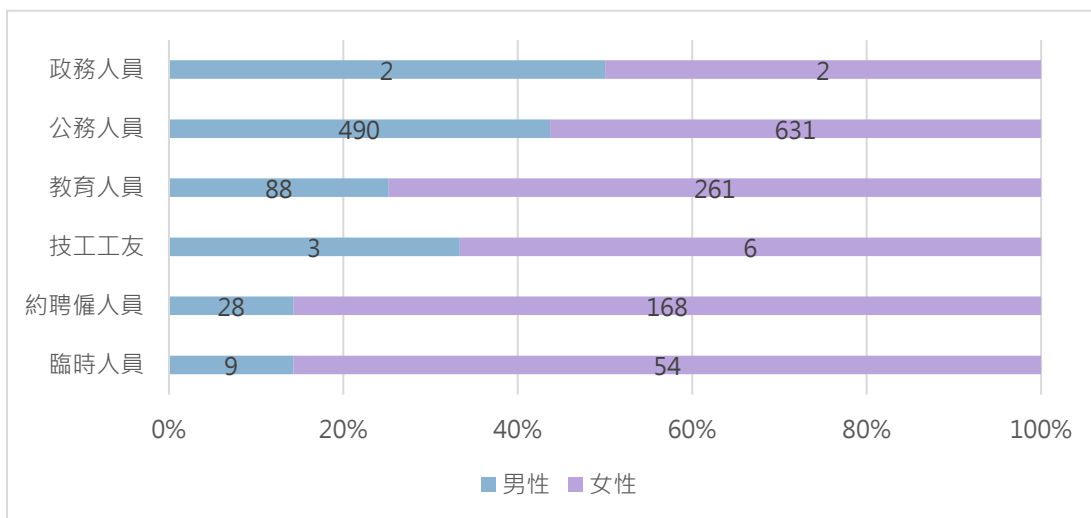


圖 4-3 調查樣本身分類別性別人數推疊橫條圖

(四)調查樣本服務機關類別及所在地、通勤時間性別分析

1. 調查樣本服務機關類別性別分析

本次調查樣本中，員工所屬機關以二級機關比例最高，共 620 人（占 35.59%），其次為學校 506 人（29.05%）、一級機關 473 人（27.15%），區公所則為 143 人（8.21%），如表 4-4、圖 4-4 所示。

進一步觀察發現，學校系統女性占比最高，達 77.27%，明顯高於其他類別；一級機關、二級機關與區公所女性比例則分別為 59.83%、58.06%與 61.54%，整體呈現女性比例普遍高於男性之現象。

表 4-4 調查樣本服務機關類別人數與性別統計表

服務機關類別	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
一級機關	473	27.15%	190	40.17%	283	59.83%
二級機關	620	35.59%	260	41.94%	360	58.06%
區公所	143	8.21%	55	38.46%	88	61.54%
學校	506	29.05%	115	22.73%	391	77.27%

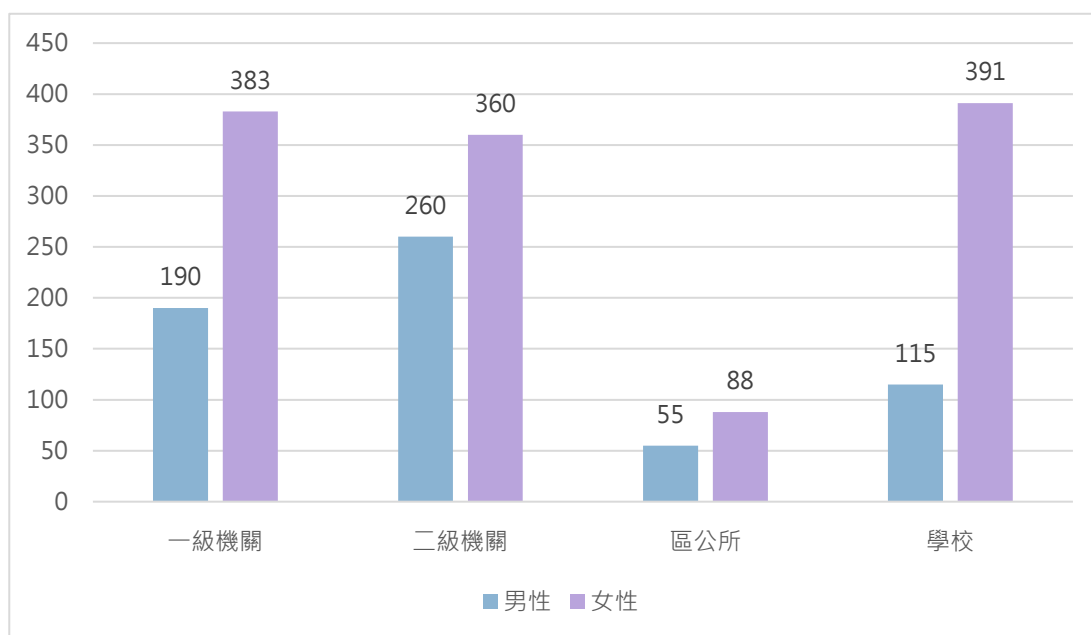


圖 4-4 調查樣本服務機關類別性別人數群組直條圖

2. 調查樣本服務機關所在地性別分析

根據統計，調查樣本有 71.76% 集中於本市八個主要行政區，以苓雅區比例最高（380 人，占 21.81%）；鳳山區次之，計 299 人，占 17.16%；第三為三民區，158 人，占 9.07%。此外，前鎮區（5.68%）、楠梓區（4.94%）、左營區（4.65%）、前金區（4.42%）與鼓山區（4.02%）亦為主要集中地區，如表 4-5、圖 4-5 所示。

觀察性別分布情形，苓雅區、鳳山區與前鎮區皆呈現女性人數顯著高於男性，其中苓雅區女性占，女性比例分別為 68.42%、67.56% 與 77.78%。相較之下，三民區、前金區與鼓山區則性別較為均衡，其中鼓山區男性略多，呈現區域性別結構差異。

表 4-5 調查樣本服務機關前 8 名所在地人數與性別統計表

服務機關 地區	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
苓雅區	380	21.81%	120	31.58%	260	68.42%
鳳山區	299	17.16%	97	32.44%	202	67.56%
三民區	158	9.07%	72	45.57%	86	54.43%
前鎮區	99	5.68%	22	22.22%	77	77.78%
楠梓區	86	4.94%	35	40.70%	51	59.30%
左營區	81	4.65%	24	29.63%	57	70.37%
前金區	77	4.42%	37	48.05%	40	51.95%
鼓山區	70	4.02%	39	55.71%	31	44.29%

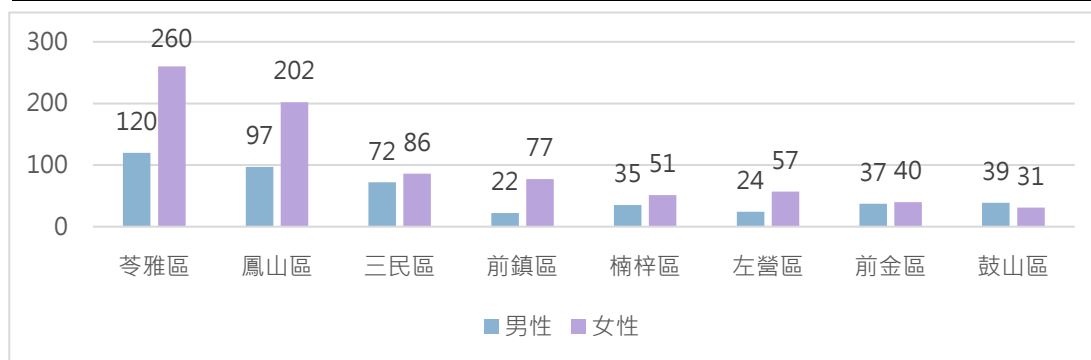


圖 4-5 調查樣本服務機關所在地性別人數群組直條圖

3. 調查樣本通勤時間性別分析

根據調查樣本，通勤時間以 11 至 30 分鐘占比最高，達 59.18%（1,031 人），其次為 31 至 60 分鐘（20.26%）與 10 分鐘以內（16.36%），超過 1 小時者僅占 4.19%。整體樣本多數通勤時間集中於半小時內，呈現中短程通勤特徵，如表 4-6、圖 4-6 所示。

觀察性別分布，在各通勤區間中，女性均占多數，比例介於 61.75% 至 65.76% 之間，高於整體樣本中女性所占比例（64.40%）。其中 11 至 30 分鐘區段女性占 65.76%、31 至 60 分鐘為 62.89%，超過 1 小時者亦達 63.01%，顯示女性樣本在各通勤時段中分布相對平均，無明顯落差。

表 4-6 調查樣本通勤時間人數與性別統計表

通勤時間	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
10 分鐘以內	285	16.36%	109	38.25%	176	61.75%
11-30 分鐘	1,031	59.18%	353	34.24%	678	65.76%
31-60 分鐘	353	20.26%	131	37.11%	222	62.89%
超過 1 小時	73	4.19%	27	36.99%	46	63.01%

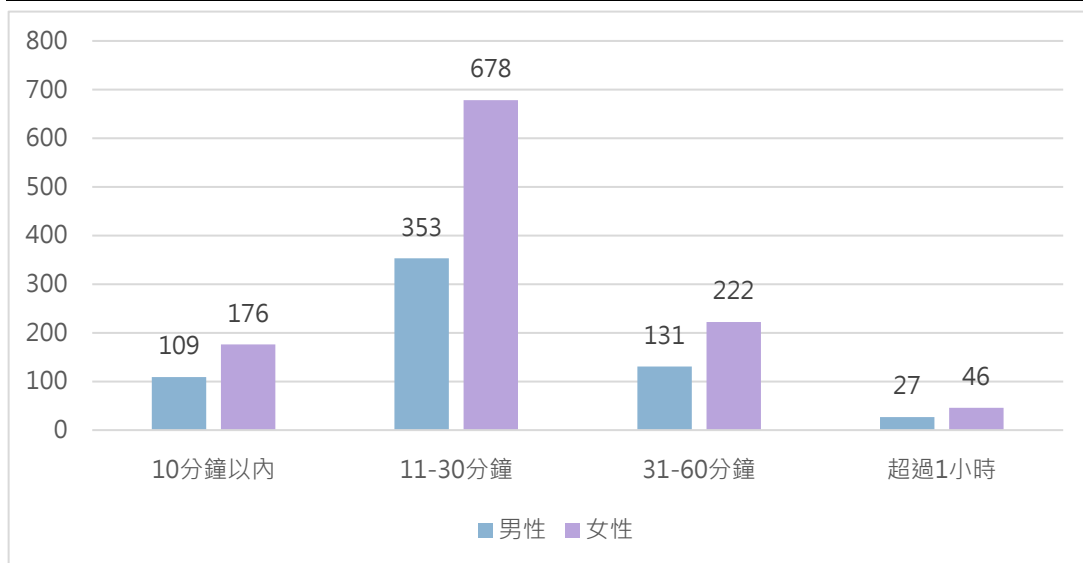


圖 4-6 調查樣本通勤時間性別人數群組直條圖

(五)調查樣本本人或配偶留職停薪情形性別分析

本次調查樣本中，共有 189 人（占 10.85%）表示本人或配偶目前正處於留職停薪狀態，其餘 1,553 人（占 89.15%）則為「均無留職停薪」，如表 4-7、圖 4-7 所示。

進一步觀察性別分布，在留職停薪樣本中女性占 58.20%、男性占 41.80%，女性比例略高。相對地，在「均無留職停薪」的樣本中，女性占 65.16%、男性占 34.84%，與整體性別比例大致相當。

此結果反映，在雙薪家庭普遍化的背景下，女性仍普遍承擔主要的家庭照顧責任，顯示職場托育資源政策對於支持女性持續就業、降低離職風險及推動性別平等，具有關鍵性意義。

表 4-7 調查樣本本人或配偶留職停薪情形人數與性別統計表

本人或配偶 留職停薪情形	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
正在	189	10.85%	79	41.80%	110	58.20%
均無	1,553	89.15%	541	38.84%	1,012	65.16%

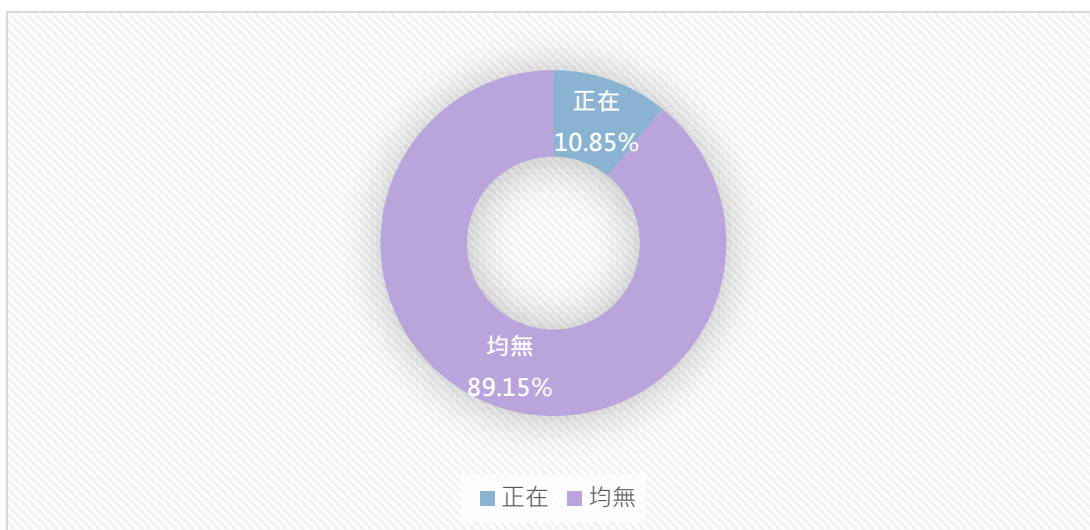


圖 4-7 調查樣本本人或配偶留職停薪情形性別比例環圈圖

二、本府員工托育需求現況分析

為掌握本府員工子女實際托育情形及服務需求，爰依據本次調查樣本所填報之有效資料進行統計分析，針對子女年齡層分布、托育方式選擇、地點及托育機構選擇考量等面向加以整理，統計情形說明如下

(一)本府員工育有學齡前子女情形分析

本次調查共統計員工子女人數計 2,057 人，依年齡層區分，以 3 歲至入國小前者人數最多，達 1,245 人，占 60.53%；其次為未滿 2 歲者 580 人（28.20%），以及 2 歲至 3 歲者 232 人（11.28%），如表 4-8、圖 4-8 所示。整體結果顯示，本府員工子女之年齡結構主要集中於學齡前中後段階段，並呈現年齡愈小、子女人數愈少的分布趨勢。此一現象可能反映近期員工整體生育行為有趨緩傾向，亦與全國性少子化趨勢相符。

表 4-8 本府員工育有學齡前子女年齡層人數統計表

員工子女年齡層	人數	百分比
未滿 2 歲者	580	28.20%
2 歲至 3 歲者	232	11.28%
3 歲至入國小前者	1,245	60.53%
總計	2,057	100.00%

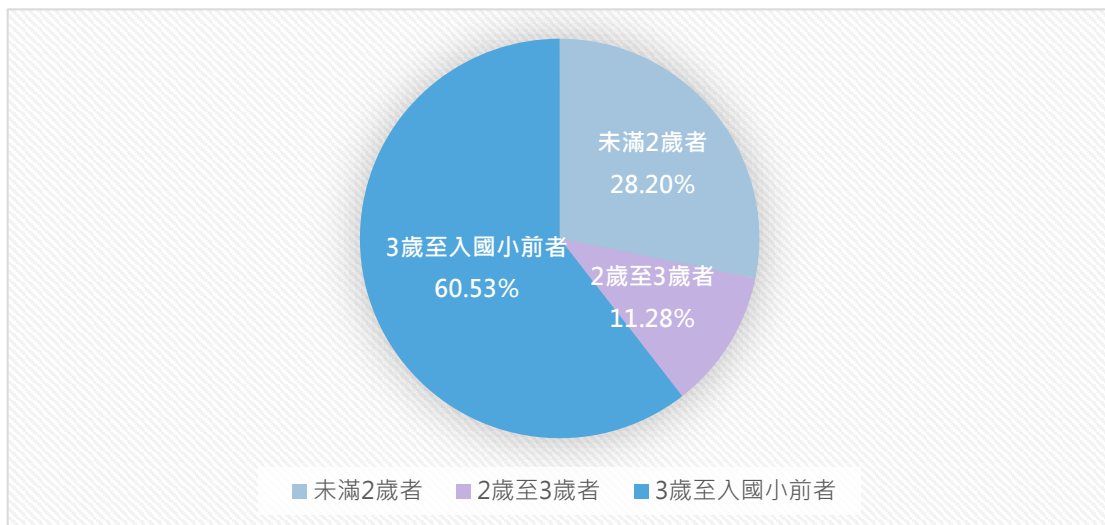


圖 4-8 本府員工育有學齡前子女年齡層比例圓形圖

(二)本府員工育有學齡前子女年齡層與托育方式交叉分析

本次調查中，托育方式隨年齡層變化而有所不同，呈現由家庭式照顧過渡至制度化教保服務趨勢，如表 4-9、圖 4-9 所示。

1. 未滿 2 歲者(共 580 人)，以親自或親人照顧最多，占 51.55%；其次為托嬰中心或托育家園（30.00%），再次為居家式保母（18.45%），整體仍以家庭照顧為主。

2. 2 歲至 3 歲者（共 232 人）各類托育方式平均分散，沒有單一明顯主流方式。親人照顧比例下降至 21.98%，制度化教保服務僅約 63.0%，代表家長在此階段「沒有明確可依賴的制度型選項」，呈現服務選擇不穩定現象，反映制度銜接空白或資源不足。

3. 3 歲至入國小前者（共 1,245 人），制度化教保服務占絕對多數，其中公立、非營利幼兒園或職場教保互助中心占 46.99%，私立幼兒園占 37.43%，合計高達 84.42%。

表 4-9 本府員工育有學齡前子女年齡層人數與托育方式統計表

員工子女 年齡層	人數及 百分比	托育方式	人數	百分比
未滿 2 歲 者	580 28.19%	親自或親人照顧	299	51.55%
		居家式保母	107	18.45%
		托嬰中心或托育家園	174	30.00%
2 歲至 3 歲 者	232 11.28%	親自或親人照顧	51	21.98%
		居家式保母	35	15.09%
		公立、非營利幼兒園或 職場教保互助中心	74	31.90%
		私立幼兒園	72	31.03%
3 歲至入國小 前者	1,245 60.53%	親自或親人照顧	160	12.85%
		居家式保母	34	2.73%
		公立、非營利幼兒園或 職場教保互助中心	585	46.99%
		私立幼兒園	466	37.43%

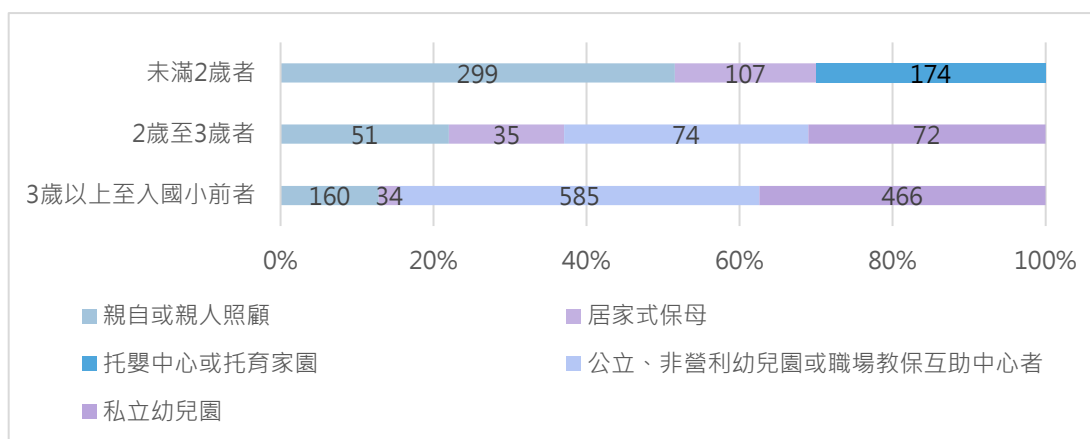


圖 4-9 本府育有員工學齡前子女年齡層人數與托育方式推疊橫條圖

(三)本府員工學齡前子女送托地點分析

根據統計，本府員工子女送托地點以鳳山區與三民區為主要集中區域，分別為 326 人（18.71%）與 323 人（18.54%），合計占 37%以上。其次依序為苓雅區 178 人（10.22%）、左營區 130 人（7.46%）、楠梓區 126 人（6.08%）、前鎮區 106 人（7.23%）、鼓山區 68 人（3.90%）及小港區 65 人（3.73%）。上述 8 個行政區合計占全體送托人數之 75.89%，如表 4-10、圖 4-10 所示。

其中，鳳山區與三民區為高雄市人口數排名前二之行政區，亦為本府員工居住密度較高區域，故其子女送托量較大，顯示托育服務需求與地區人口規模呈正相關。

表 4-10 本府員工學齡前子女送托地點前 8 名人數統計表

學齡前子女送托地點	人數	百分比
鳳山區	326	18.71%
三民區	323	18.54%
苓雅區	178	10.22%
左營區	130	7.46%
楠梓區	126	6.08%
前鎮區	106	7.23%
鼓山區	68	3.90%
小港區	65	3.73%

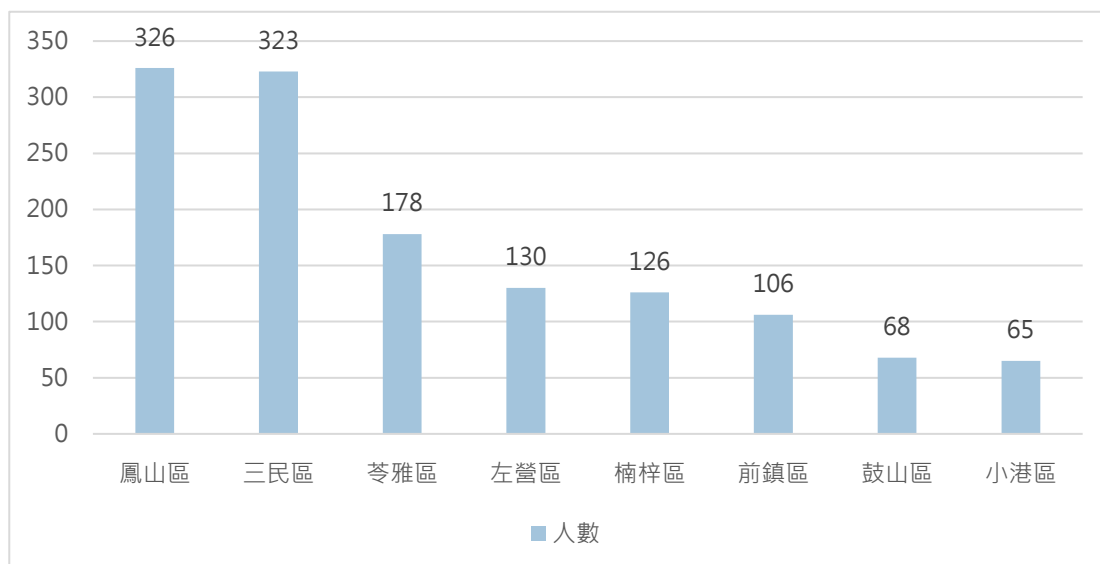


圖 4-10 本府員工學齡前子女送托地點前 8 名人數群組直條圖

(四) 本府員工選擇托育機構考量指標性別分析

為掌握不同性別員工在選擇托育機構時的考量重點，本節引入「加權指數」進行統計分析。計算方式為：第一優先人數 $\times 3$ + 第二優先人數 $\times 2$ + 第三優先人數 $\times 1$ ，以反映各項指標在整體選擇排序中的相對重視程度。加權指數越高，代表該指標越受到員工普遍重視，能有效補足僅觀察「第一優先」排序可能產生的偏差。

1. 本府男性員工選擇托育機構考量指標加權分析

根據加權指數統計(如表 4-11、圖 4-11 所示)，男性員工選擇托育機構時最重視的考量因素為「接送方便」，加權指數高達 1,351，占比 36.32%，顯示其在托育決策上首重地理位置與交通便利性。其次依序為「收費高低」(578，15.54%)與「送托時間」(576，15.48%)，均屬於實用導向考量，反映男性員工對於經濟負擔與時間配合的敏感度與重視程度。第四為「整體服務口碑」(522)，說明在基本條件考量之後，服務評價亦具一定參考價值。

相較之下，「教學內容」、「軟硬體設施」及「師資陣容」等

教育品質相關指標加權指數偏低，顯示男性員工在托育選擇上，仍以實用性、彈性與成本考量為優先依據，對教學與教育資源之重視相對較低。

表 4-11 本府男性員工選擇托育機構考量指標加權統計表

考量指標 排序		第一優先人數	第二優先人數	第三優先人數	總人數	加權指數	百分比
1	接送方便	338	133	71	542	1,351	36.32%
2	收費高低	53	143	131	327	578	15.54%
3	送托時間	33	131	161	325	576	15.48%
4	整體服務口碑	108	86	82	276	522	14.03%
5	教學內容	50	75	93	218	393	10.56%
6	軟硬體設施	15	27	55	97	154	4.14%
7	師資陣容	23	25	27	75	146	3.92%

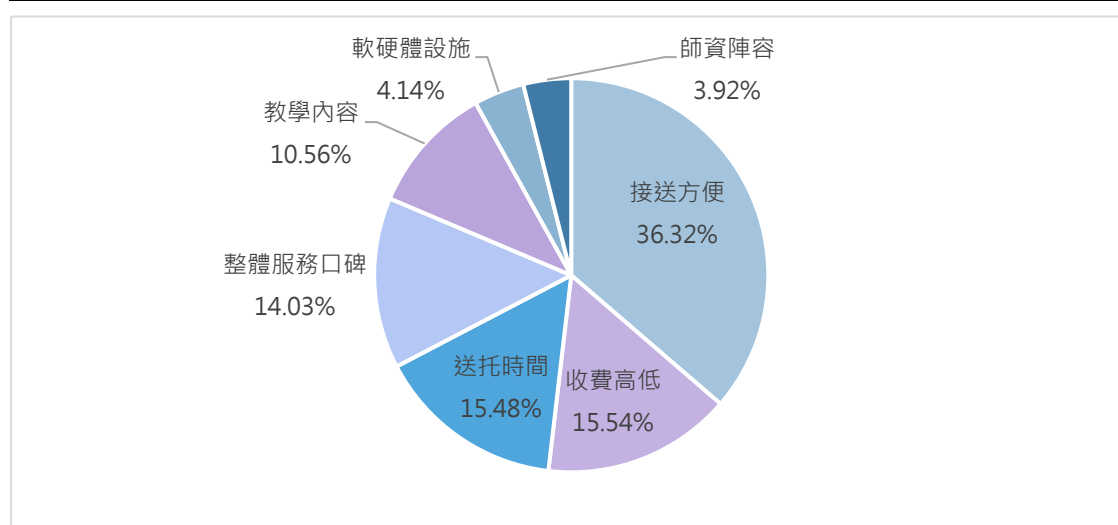


圖 4-11 本府員工男性選擇托育服務機構考量指標比例圓形圖

2. 本府女性員工選擇托育機構考量指標加權分析

據分析結果（如表 4-12 與圖 4-12 所示），女性員工對「接送方便」的重視遠高於其他指標，加權指數高達 2,514，占整體加權總分 37.34%，為最關鍵考量項目。其次為「送托時

間」與「整體服務口碑」，顯示女性在安排子女托育服務時，關注托育時段之配合彈性，同時亦重視服務評價。中度重視項目則為「收費高低」與「教學內容」，反映女性員工在成本與教育品質之間維持相對平衡的評估心態。相較之下，「師資陣容」與「軟硬體設施」整體得分明顯偏低，顯示此類因素在實務決策中影響力有限，可能與資訊掌握或實際參與經驗有關。

性別觀察方面，相較男性本府女性在托育選擇上呈現較平均的考量分布，並對「整體服務口碑」、「教學內容」等教保品質項目表現出更高的重視程度。而男性則高度集中於「接送方便」(36.32%)、「收費高低」(15.54%)及「送托時間」(15.48%)，兩者合計占比超過六成，明顯偏向交通與經濟導向的實務選擇。此一現象，說明女性在托育安排上多涉及照顧細節與教育內容評估，參與程度相對更深，亦反映傳統性別角色分工下對實際托育選擇形成的結構性影響。

表 4-12 本府女性員工選擇托育機構考量指標加權統計表

考量指標 排序		第一優 先人數	第二優 先人數	第三優 先人數	總人數	加權指數	百分比
1	接送方便	651	212	137	1,000	2,514	37.34%
3	送托時間	129	299	238	666	1,223	18.17%
4	整體服務 口碑	188	134	187	509	1,019	15.14%
2	收費高低	83	155	192	430	751	11.16%
5	教學內容	32	203	194	429	696	10.34%
7	師資陣容	23	66	65	154	266	3.95%
6	軟硬體 設施	16	53	109	178	263	3.91%

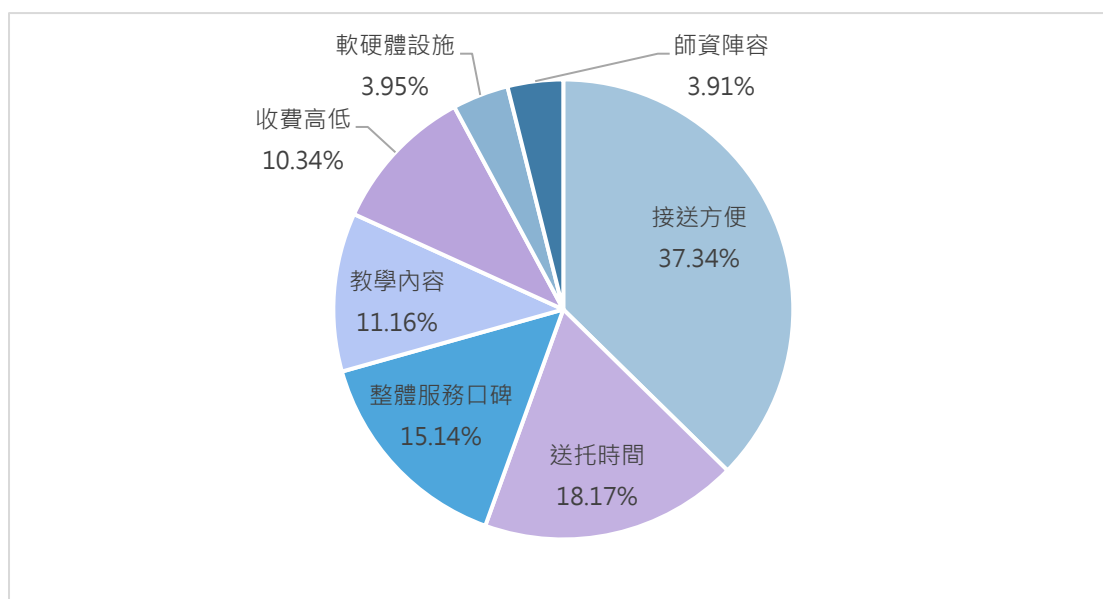


圖 4-12 本府女性員工選擇托育機構考量指標比例圓形圖

3. 本府員工選擇托育機構考量指標加權分析

分析結果顯示（如表 4-13 與圖 4-13 所示），「接送方便」為整體員工最重視之考量因素，加權指數高達 3,865，占總加權比重 36.98%，反映多數員工於托育安排上以交通便利與通勤動線整合為首要考量。其次依序為「送托時間」與「整體服務口碑」，說明員工亦高度重視托育服務的時間彈性與整體評價。

中度重視項目包括「教學內容」與「收費高低」，呈現出在交通與時間考量之後，對於成本與教保品質亦具一定關注。而「軟硬體設施」與「師資陣容」整體加權占比較低於，顯示此類內部品質指標在實際選擇決策影響力相對較低。

表 4-13 本府員工選擇托育機構考量指標加權統計表

考量指標 排序	第一優 先人數	第二優 先人數	第三優 先人數	總人數	加權指數	百分比
1 接送方便	989	345	208	1,542	3,865	36.98%
2 送托時間	162	430	399	991	1,799	17.21%
3 整體服務 口碑	296	220	269	785	1,541	14.74%

考量指標 排序		第一優 先人數	第二優 先人數	第三優 先人數	總人數	加權指數	百分比
4	收費高低	136	298	323	757	1,329	12.72%
5	教學內容	82	278	287	647	1,089	10.42%
6	軟硬體 設施	31	80	164	275	417	3.99%
7	師資陣容	46	91	92	229	412	3.94%

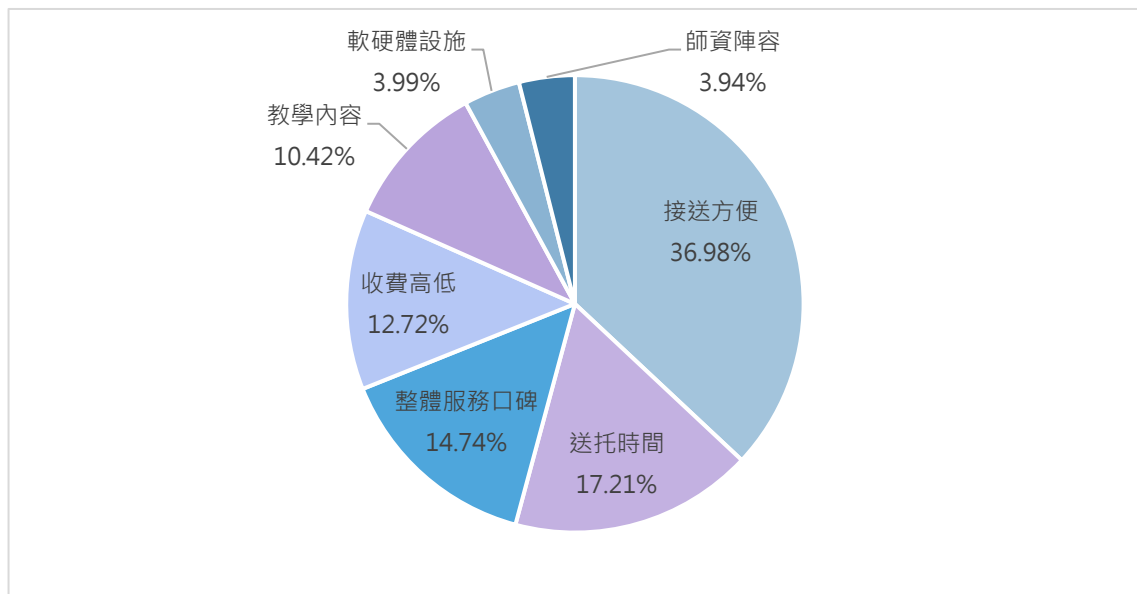


圖 4-13 本府員工選擇托育服務機構考量指標比例圓形圖

三、本府員工托育服務意見分析

(一) 本府員工對本府委託辦理或特約托育機構訊息觸及度性別分析

1. 本府員工對本府員工子女托嬰中心訊息觸及度性別分析

根據調查如表 4-14 所示，有 56.89%的員工表示對本府員工子女托嬰中心的資訊為「非常清楚明白」或「清楚明白」，顯示過半數員工曾接收到並理解相關訊息，已有一定程度的訊息觸及；惟仍有 43.12%表示「不清楚」或「非常不清楚」，顯示部分員工雖可能接觸過相關資訊，但尚未充分理解，整體資訊觸及效果仍有加強空間。

從性別觀察來看，女性不僅在較高程度了解的層級中占多數，亦在資訊理解較弱的層級中維持穩定比例，顯示其作為主要照顧者，對托育資訊的接收與關注度整體較高。反觀男性，於「非常不清楚」層級中占比達 41.53%，為各層級中最高，反映其對相關資訊的接收相對有限，亦可能與托育決策參與度較低有關。

表 4-14 本府員工對本府員工子女托嬰中心訊息觸及度人數及性別統計表

托育機構類型	訊息觸及情形	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
本府員工子女托嬰中心	非常清楚明白	284	16.30%	95	33.45%	189	66.55%
	清楚明白	707	40.59%	260	36.78%	447	63.22%
	不清楚	568	32.61%	189	33.27%	379	66.73%
	非常不清楚	183	10.51%	76	41.53%	107	58.47%

2. 本府員工對本府員工子女非營利幼兒園訊息觸及度性別分析

根據調查資料如表 4-15 所示，員工對於本府員工子女非營利幼兒園的訊息觸及情形與托嬰中心相近，整體約有過半數表示具一定程度了解。女性在各訊息理解層級中皆占多數，

顯示其對相關資訊接收與理解較為充分；相對而言，男性則較多集中於理解程度較低的層級，顯示其接觸或理解本項托育資源的程度相對有限。

表 4-15 本府員工對本府員工子女非營利幼兒園訊息觸及度人數及性別統計表

托育機構類型	訊息觸及情形	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
本府員工子女非營利幼兒園	非常清楚明白	286	16.42%	103	36.01%	183	63.99%
	清楚明白	659	37.83%	234	35.51%	425	64.49%
	不清楚	608	34.90%	210	35.54%	398	65.46%
	非常不清楚	189	10.85%	73	38.62%	116	61.38%

3. 本府員工對本府特約托育機構的訊息觸及度性別分析

本府特約托育機構之訊息觸及情形整體略低於托嬰中心與非營利幼兒園，如表 4-16 所示「非常清楚明白」的比例僅 14.18%，相較其他兩者為低，合併「清楚明白」約占 49.14%，未達五成。

性別觀察來看，整體分布趨勢與前述兩類機構相仿，女性於各層級皆為多數，男性於「非常不清楚」層級的占比略高，達 38.54%。

表 4-16 本府員工對本府特約托育機構訊息觸及度人數及性別統計表

托育機構類型	訊息觸及情形	總計		男性		女性	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
本府特約托育機構	非常清楚明白	247	14.18%	88	35.63%	159	64.37%
	清楚明白	609	34.96%	219	35.96%	390	64.04%
	不清楚	681	39.09%	234	34.36%	447	65.64%
	非常不清楚	205	11.77%	79	38.54%	126	61.46%

4. 本府員工對本府委託辦理或特約托育機構訊息觸及度性別分析

綜合本次調查結果，員工對本府提供之三類托育機構（員工子女托嬰中心、員工子女非營利幼兒園及特約托育機構）的

訊息掌握情形，皆以「清楚明白」為主，合計掌握比例（含「非常清楚明白」）約略在五至六成之間，惟仍有四成左右落在「不清楚」或「非常不清楚」區間。其中，以特約托育機構之「清楚」及「非常清楚」比例最低，整體資訊掌握情形相對較弱，如圖-14 所示。

性別方面，三類機構的回應分布皆呈現一致趨勢，女性均為多數，反映其對托育資訊之接觸與關注較高；而男性於「非常不清楚」層級之占比略高，顯示在托育政策與服務資訊的理解上，仍存在性別間的微幅落差，可能與其在家庭照顧分工中的角色差異有所關聯。

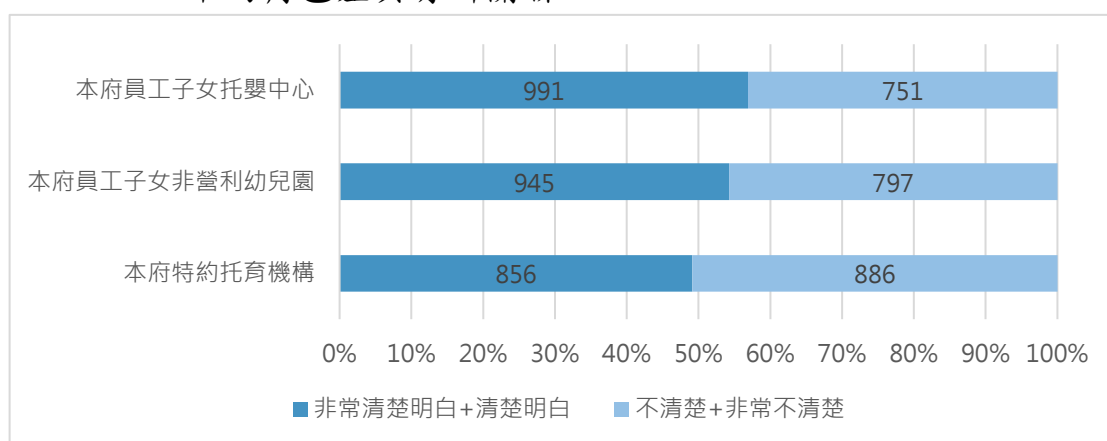


圖 4-14 本府員工對本府委託辦理或特約托育機構訊息觸及度人數推疊橫條圖

（二）本府員工獲知本府委辦或特約托育機構訊息管道性別分析

調查結果顯示如表 4-17 與圖 4-15 所示，員工獲知本府托育相關訊息的主要來源以「人事人員告知」為主，占比達 48.28%，顯示第一線人事同仁仍為最主要的資訊傳遞窗口。

「自行上網搜尋」(18.71%)及「親朋好友同事告知」(10.05%)亦為常見訊息來源。

性別分布方面，「親朋好友同事告知」與「自行上網搜尋」兩項最為明顯，女性占比分別達 76.0%與 70.55%。相對地，男性在「從來沒聽過或不清楚」的比率為 40.75%，顯示與

其在家庭中較少作為主要照顧者有關，導致對相關訊息的主動關注或接收程度相對較低。

表 4-17 本府員工獲知本府委辦或特約托育機構訊息管道人數與性別統計表

訊息管道	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
人事人員告知	841	48.28%	332	39.48%	509	60.52%
本府 iKPD 福利服務專區網站	122	7.00%	40	32.79%	82	67.21%
親朋好友同事告知	175	10.05%	42	24.00%	133	76.00%
自行上網搜尋	326	18.71%	96	29.45%	230	70.55%
從來沒聽過或不清楚	265	15.21%	108	40.75%	157	59.25%
其他	13	1.74%	2	15.38%	11	84.62%

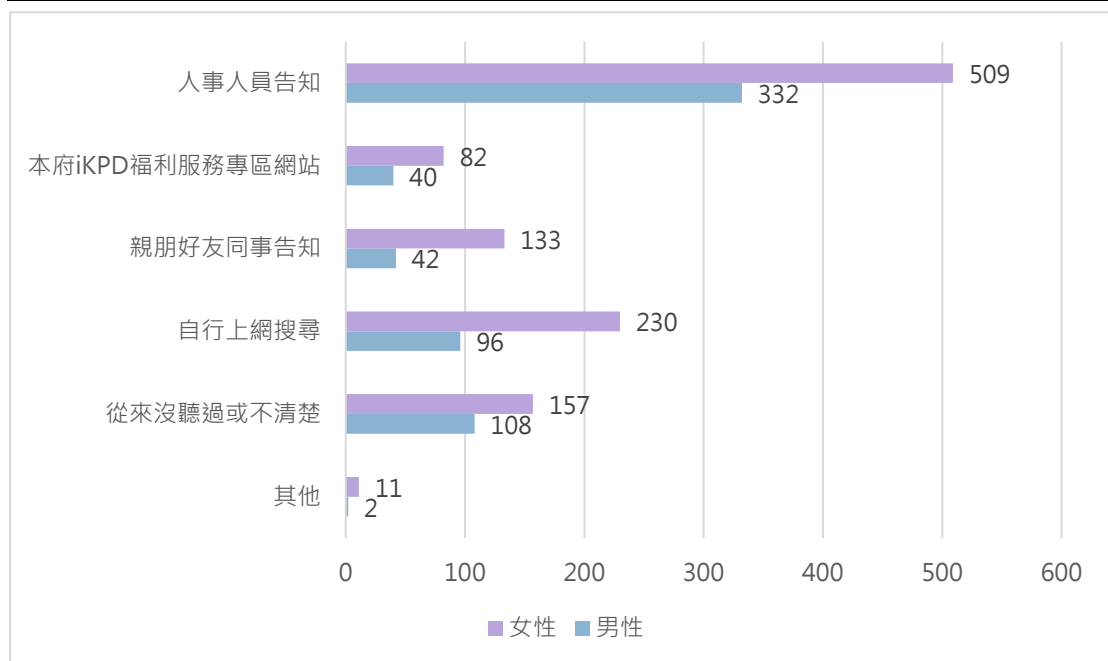


圖 4-15 本府員工對本府委辦或特約托育機構訊息管道性別人數群組橫條圖

(三) 本府育有 0-2 歲子女員工對本府員工子女非營利幼兒園增設 2 歲專班之送托需求

為更準確掌握對 2 歲專班之實際送托需求，本節分析對象限定為育有 0 至 2 歲子女之本府員工，以排除尚未進入育兒階段或子女已超齡者對整體結果之稀釋效應。根據調查結果（如表 4-18 與圖 4-16 所示），在此群體中，有 75.69% 的員

工表示對本府非營利幼兒園增設 2 歲專班具送托需求，顯示此類服務對實際育兒中的家庭具有高度吸引力，亦反映現行 2 歲至 3 歲托育資源尚有擴充空間。

從性別分布觀察，在有送托需求者中，女性占 64.69%、男性占 35.31%，顯示女性在托育規劃與決策中仍普遍扮演主要角色。相對地，在無送托需求者中，男性占比上升至 46.81%，與女性比例趨近，顯示部分男性員工在托育需求認知相對保守，可能與家庭照顧角色分工或資訊參與度較低有關。

表 4-18 本府育有 0-2 歲員工對本府員工子女非營利幼兒園增設 2 歲專班之送托需求統計表

送托需求	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
有需求	439	75.69%	155	35.31%	284	64.89%
無需求	141	24.31%	66	46.81%	75	53.19%

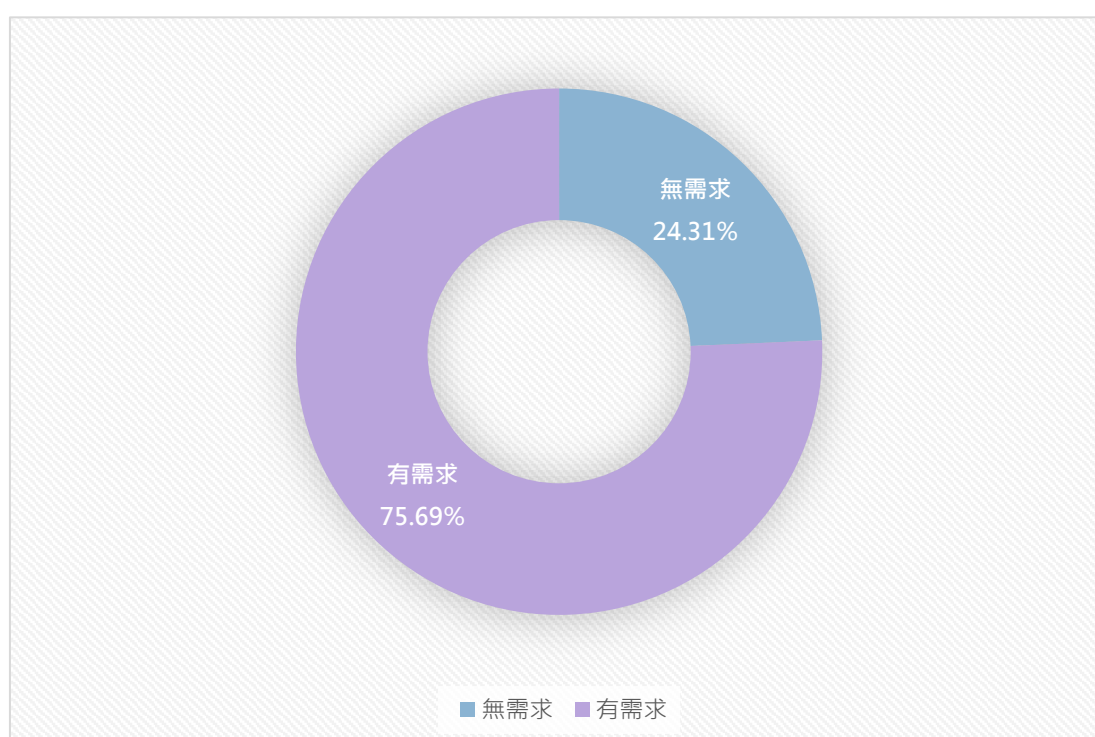


圖 4-16 本府員工育有 0-2 歲員工對本府員工子女非營利幼兒園增設 2 歲專班之送托需求比例環圈圖

(四) 本府員工對本府委辦職場托育機構對其工作生活平衡及親子家庭關注度的助益認同度

整體而言（如表 4-19 與圖 4-17 所示），94.09%的員工表示「非常同意」或「同意」本府委辦之職場托育機構對其工作與生活平衡有所助益，顯示整體施行方向獲得高度肯定。其中，「非常同意」占比 44.89%、「同意」占 49.20%，正向認同比例極高，僅有 5.91%的員工表示不同意或非常不同意。就性別分布觀察，女性在正向認同層級中占比皆超過六成，顯示其對托育服務與職場支持間連結的感受較為直接。相對而言，男性在「不同意」與「非常不同意」層級中的占比相對略高，可能與其在家庭照顧角色參與程度較低，使其對托育服務對職場生活實質助益的感受程度不若女性明顯。

表 4-19 本府員工對本府委辦職場托育機構對工作生活平衡認同度人數與性別

統計表

職家平衡 認同度	總計		男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
非常同意	782	44.89%	294	37.60%	488	62.40%
同意	857	49.20%	302	35.24%	555	64.76%
不同意	77	4.42%	14	18.18%	63	81.82%
非常不同意	26	1.49%	10	38.46%	16	61.54%

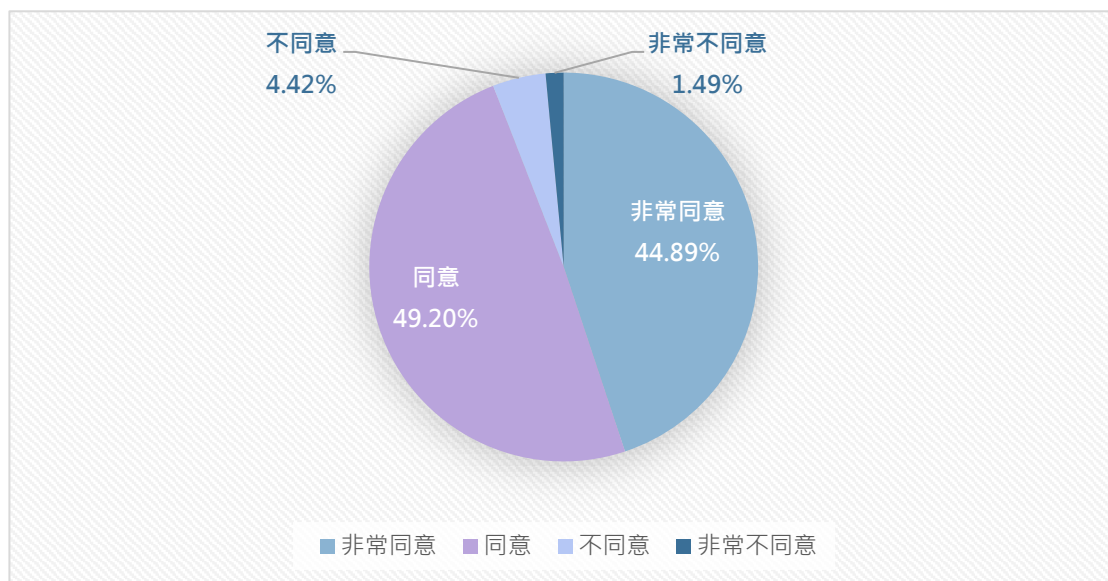


圖 4-17 本府員工對本府委辦職場托育機構對工作生活平衡認同度圓形圖

(五) 本府員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標分析

為掌握不同性別員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待，本節亦引入「加權指數」進行統計分析。計算方式為：第一優先人數 $\times 3$ + 第二優先人數 $\times 2$ + 第三優先人數 $\times 1$ ，以反映各項指標在整體選擇排序中的相對重視程度。加權指數越高，代表該指標越受到員工期待，能有效補足僅觀察「第一優先」排序可能產生的偏差。

1. 本府男性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權分析

分析結果顯示（如表 4-20、圖 4-18 所示），男性員工最期待的托育支持措施為「設置職場托育設施」，加權指數高達 1,225，占整體比例達 32.93%，顯示職場內可用的托育空間最受青睞。其次為「簽訂更多特約托育機構」（21.24%）與「職場照顧子女空間」（19.25%），顯示男性員工對於可實際降低照顧負擔、提升照顧彈性的制度措施有高度期待。

「增辦臨托措施」亦獲 18.25% 的加權占比，顯示部分男性在非常態照顧情境中亦有彈性需求；相對而言，「辦理共讀

親子活動」與「育兒相關講座」占比較低，可能與男性參與托育互動的頻率或接觸程度有關。

相較之下，「辦理共讀等親子活動」與「育兒相關講座」的支持度明顯較低，顯示男性對於較具參與性或知識型的親職支持措施關注度較低，對於育兒支持措施的期待呈現出「務實導向」的特性。

表 4-20 本府男性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權統計表

期待指標排序		第一優先人數	第二優先人數	第三優先人數	總人數	加權指數	百分比
1	設置職場托育設施	269	146	126	541	1,225	32.93%
2	簽訂更多特約托育機構	101	201	85	387	790	21.24%
3	職場照顧子女空間	138	96	110	344	716	19.25%
4	增辦臨托措施	84	116	195	395	679	18.25%
5	辦理共讀親子活動	13	42	51	106	174	4.68%
6	育兒相關講座	15	19	53	87	136	3.66%

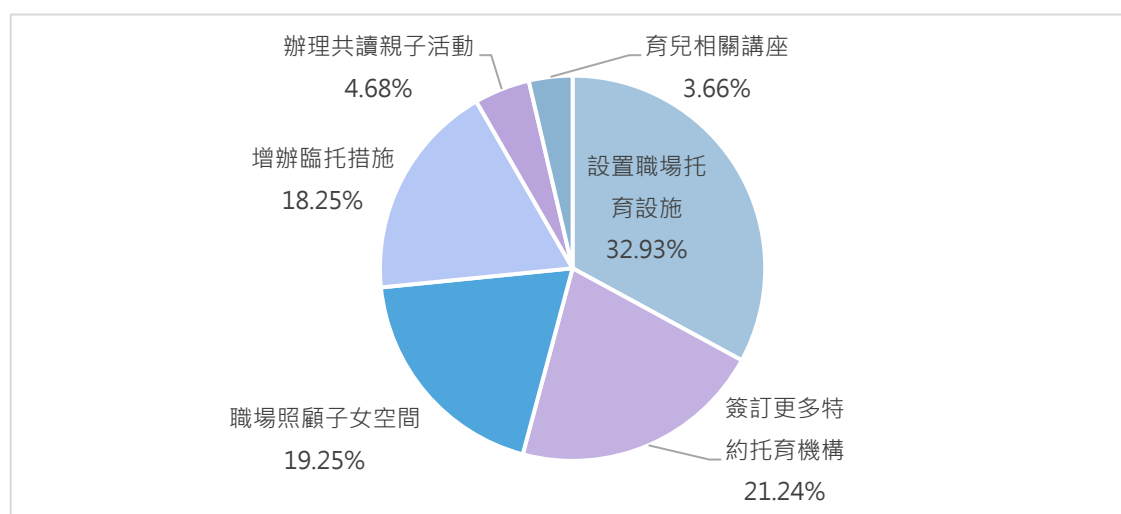


圖 4-18 本府男性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標比例圓形圖

2. 本府女性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權分析

結果顯示（如表 4-21、圖 4-19 所示），「設置職場托育設施」亦為女性員工最重視的支持措施，加權指數 2,025，占比高達 30.08%。其次為「職場照顧子女空間」（25.86%），亦呈現高度期待，期望職場可提供更多樣化、彈性的照顧支持環境。

另有兩項實用型措施加權占比接近，分別為「簽訂更多特約托育機構」與「增辦臨托措施」，反映女性對於延伸性或彈性托育資源亦有實質需求。相對而言，「辦理共讀親子活動」與「育兒相關講座」則屬於較次要考量，可能與員工工作時間限制或活動參與意願有關。

性別觀察方面，男性與女性員工皆最重視「設置職場托育設施」，另女性對「職場照顧子女空間」期待較高，男性則較重視「簽訂更多特約托育機構」。「增辦臨托措施」在兩性中均具一定期待，反映其實務需求共通性。至於「共讀活動」與「育兒講座」等參與型措施，在兩性中占比均低，顯示目前對此類軟性支持措施之期待較弱。

表 4-21 本府女性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權統計表

期待指標排序		第一優先人數	第二優先人數	第三優先人數	總人數	加權指數	百分比
1	設置職場托育設施	404	289	235	928	2,025	30.08%
2	職場照顧子女空間	392	190	185	767	1,741	25.86%
3	增辦臨托措施	118	268	296	682	1,186	17.62%
4	簽訂更多特約托育機構	158	242	231	631	1,189	17.66%

期待指標排序		第一優先人數	第二優先人數	第三優先人數	總人數	加權指數	百分比
5	辦理共讀親子活動	39	93	95	227	398	5.91%
6	育兒相關講座	11	40	80	131	193	2.87%

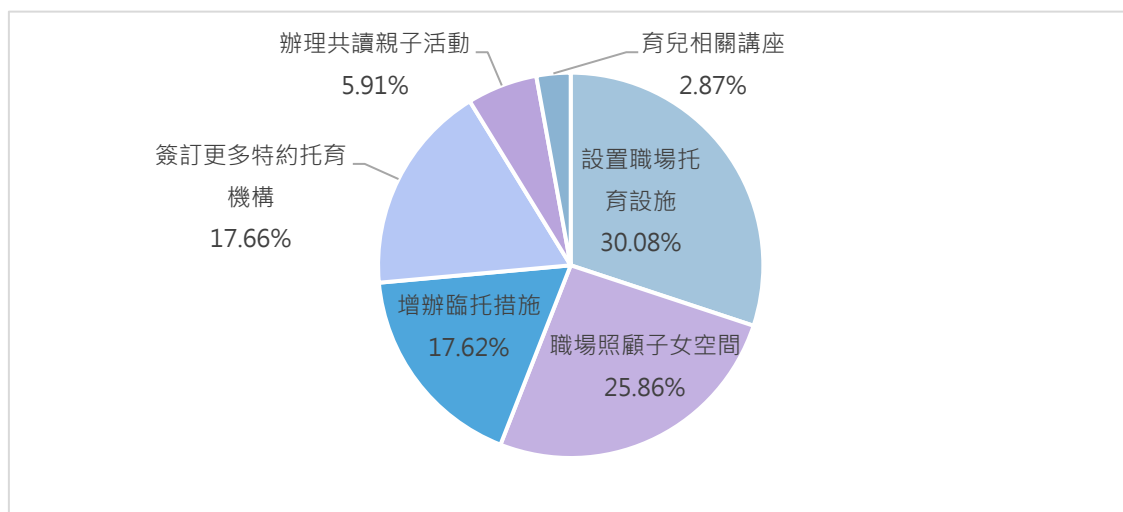


圖 4-19 本府女性員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標比例圓形圖

3. 本府員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權分析

分析結果顯示(如表 4-22、圖 4-20 所示),「設置職場托育設施」為全體員工最期待之支持措施,加權指數達 3,250,占比 31.09%,反映員工普遍對於能在職場托育資源具高度期待。其次為「職場照顧子女空間」(23.51%),顯示員工亦期盼職場可提供臨時照顧彈性,兼顧工作與照顧責任。另外兩項具實務導向的彈性支持措施亦排名前列,分別為「簽訂更多特約托育機構」與「增辦臨托措施」,顯示員工對延伸型與短時段托育服務之需求不容忽視。相對而言,「辦理共讀親子活動」與「育兒相關講座」加權占比較低,屬較次要期待,可能受限於參與時間或意願等因素。

表 4-22 本府員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標加權統計表

期待指標排序		第一優先人數	第二優先人數	第三優先人數	總人數	加權指數	百分比
1	設置職場托育設施	673	435	361	1,469	3,250	31.09%
2	職場照顧子女空間	530	286	295	1,111	2,457	23.51%
3	簽訂更多特約托育機構	259	443	316	1,018	1,979	18.93%
4	增辦臨托措施	202	384	491	1,077	1,865	17.84%
5	辦理共讀親子活動	52	135	146	333	572	5.48%
6	育兒相關講座	26	59	133	218	329	3.15%

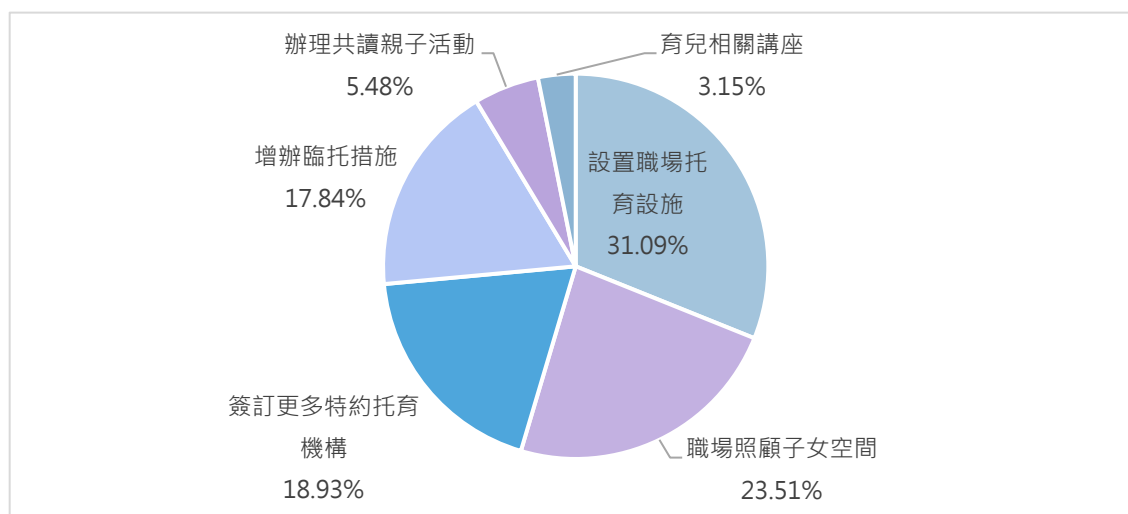


圖 4-20 本府員工對本府育兒支持及友善家庭措施之期待指標統計圖

(六) 本府員工對本府育兒支持及友善家庭措施之建議

根據 1,742 份有效問卷，其中 241 人提出了關於本府育兒支持及友善家庭措施的具體建議，彙整重點如下：

1. 增加托育設施與名額：建議擴充本府委辦或特約托育據點，增設 2 歲專班，並提供延托、早托、假日及臨時托育等多

元彈性服務，以滿足不同家庭之需求。

2. 強化托育資訊透明度與推播：多數員工反映對本府托育服務資訊了解有限，建議加強 iKPD 等平台資訊更新與整合，提升托育政策觸及率與可及性。
3. 推動彈性工時與照顧假制度：期盼建立更具彈性的上下班制度與請假機制，如縮短午休、提前下班、增加家庭照顧假或延長育嬰假至子女 5 歲，以配合育兒接送與臨時照顧情形。
4. 完善職場托育空間與臨托服務：有部分員工建議設置可攜子女上班之友善空間，或於主要辦公區域設立臨托據點，以因應突發照顧需求（如生病或停課情形）。
5. 提升補助與福利支持：員工普遍期盼提高托育補助金額，加發地方性津貼，以減輕雙薪家庭之育兒壓力。

伍、結論與政策建議

一、結論

本次性別統計分析報告可歸納出若干影響性別平等與家庭照顧支持的分析重要發現，可作為後續政策精進與推動方向之參據。

(一)女性家庭照顧責任重，男性參與待提升

女性樣本數占比達 64.4%，多集中於 31 至 45 歲之育齡與職涯發展階段，且在教育人員、約聘僱與臨時人員等非典型職位占比皆逾七成，呈現性別職位集中現象。另一方面，男性樣本數明顯少於女性，顯示其對托育需求議題的敏感度與參與度相對較低。顯示家庭照顧責任結構仍深受性別角色刻板印象影響。

(二)員工托育接送安排，反映地理便利需求

本府員工主要服務於苓雅、鳳山與三民區，送托地點亦多集中於此，另逾七成員工通勤時間在 30 分鐘內，尤以女性需同時負擔通勤與接送責任，時間壓力更為明顯。進一步分析顯示，「接送方便」為員工選擇托育機構時最重視的因素，遠高於其他項目，凸顯地理可近性為托育安排的關鍵。

(三)2 歲至 3 歲托育服務銜接，尚有優化潛力空間

本府員工 2 歲至 3 歲子女中送托方式分散，制度化資源明顯不足，為托育體系的主要銜接斷層，亦加重家庭照顧負擔，尤其對育兒與職涯同步進行的女性影響更鉅。進一步統計顯示，高達 75.69%員工有 2 歲專班送托需求，另於家庭支持期待建議，員工亦呼籲此需求，顯示該政策具高度期待與執行潛力。

(四)托育資訊傳遞待強化，資源提供期待更全面

本府雖已設置職場型托育設施，並與逾百家特約托育機構合作，惟仍有相當比例員工對可使用資源不甚了解，導致員工在托育資源掌握上出現落差，將進一步影響托育資源實際使用效益，

亦削弱政策推動成效。未來應強化資訊推播系統、建立明確分類查詢機制，以提升員工對托育政策的理解度與可近性。

(五) 托育機構選擇偏好，男重實用便利，女重內容品質

本府員工選擇托育機構時，普遍以「接送方便」與「送托時間」為首要考量，反映實用性與彈性為主要決策依據。性別分析顯示，男性員工偏重時間配合與收費合理，展現出務實導向偏好；而女性同時重視教學內容、服務口碑與教育品質。此性別差異凸顯了托育選擇背後的照顧角色與參與層次落差。

(六) 托育支持措施強調實用導向，期待制度與彈性並行

整體而言，員工對「設置職場托育設施」具高度期待。另男性員工對「簽訂更多特約托育機構」與「增辦臨托措施」關注度較高；女性員工則對「職場照顧子女空間」的期待較高，亦對「臨托措施」等即時照顧有更高需求。整體普遍期待照顧制度與場域環境能更周延，反映制度性與彈性服務兼具的重要性。

(七) 公共化托育成主流，推動職家平衡新動力

本府未滿2歲子女多由家人照顧；而3歲以上子女則主要選擇公立或非營利幼兒園，反映公共化托育具有高度普及性與吸引力。此外，94.08%員工肯定職場托育設施有助於工作與家庭之間的平衡，且對本府職場托育設施滿意度超過八成，顯示職場托育在支援家庭照顧方面，具備關鍵支撐功能。

二、政策建議

為回應本次調查中所揭示之分析重要發現，包括：一、員工對托育資源查找與使用的可近性需求；二、公共化托育政策具備高度吸引力與延伸潛力；三、職場性別分工與友善措施認知仍有待強化，本報告提出以下三項政策建議，期望能強化資訊整合、延續政策成果並優化職場支持體系，回應員工多元托育需求。

(一)增設 2 歲專班，強化區域資源推廣

本府已於 113 年 9 月 11 日經教育部國教署核定，完成員工子女非營利幼兒園 2 歲專班設置，為推動 2 歲至 3 歲托育銜接制度的重要成果。建議未來除穩定營運外，應進一步推廣教育局於本市其他行政區設置之 2 歲專班等公共化托育據點資訊，使不同區域之員工皆能獲得平等的照顧選項，進而提升政策可近性與家庭支持涵蓋範圍，擴大公共化政策的使用效益與信任基礎。

(二)預留托育空間，建構長效支持系統

函請本府各機關如遇辦公處所空間調整或新建辦公大樓時，應參酌《行政院與所屬各機關辦公處所空間及面積規劃原則》，並配合員工子女托育需求，預先納入托育及教保空間規劃，以強化整體托育支持體系，落實友善育兒職場目標。此亦呼應《性別工作平等法》第 23 條規定，透過制度引導與空間規劃前置，可穩固本府優化職家政策之基礎，提升托育支持的長期可行性。

(三)優化資訊連結，推廣公共化托育

為配合「0-6 歲國家一起養」政策及「我國少子女化對策計畫」，持續加強公共化托育資源宣導，著重「平價教保服務」和「減輕家長負擔」。建議除利用多渠道宣導本府托育機構外，亦可協助將本府教育局和社會局的公共托育資源(例如：(準)公共化托育機構、臨托服務據點)廣為周知，提升員工對此類資源

的了解與可及性，以支持各家庭的托育需求。

(四)推動性別共擔，宣導友善職場措施

女性在育兒與就業兼顧上承擔較大壓力，且對臨托與職場照顧空間的期待相對較高，反映出友善職場措施對性別平等的重要支撐功能。建議進一步加強托育相關權益之宣導，包括育嬰留職停薪、彈性工時、哺乳時間、請假規定與津貼請領流程等資訊，以建構出安心懷孕及友善生養的職場環境，幫助員工更好地平衡工作與家庭責任，協助員工安心投入工作，提升職場滿意度和生活品質。

(五)持續托育調查，優化職家平衡措施

為持續掌握員工托育需求與職場支持措施的適切性，建議本府定期辦理員工子女托育需求調查，並同步檢視托育服務使用情形及友善職場制度之落實狀況。透過持續性資料收集與趨勢分析，可作為優化托育設施規劃、彈性工作機制設計及其他家庭照顧支持政策之依據，確保托育資源能因應人口結構變化及員工多元需求，有效推動職場與家庭責任平衡，並強化性別平等政策之落實。

陸、參考文獻

- 一、教育部、衛生福利部等(2024)。《我國少子女化對策計畫(107-114年)》。
- 二、新北市政府(2021)。《新北市政府110年度自行研究報告—員工托育服務轉型多元化之研究—以新北市政府為例》。
- 三、衛生福利部(2021)。《企業、機關(構)提供員工子女托育服務試辦計畫》。
- 四、勞動部(2020)。《事業單位設置托兒設施及居家式托育服務參考手冊》。
- 五、劉旭桓(2020)。《精進人事業務建議得獎作品—用心做一碗員工愛「育」湯—高雄市政府員工托育服務之精進研究》。
- 六、吳宜靜、孔慶凱(2019)。《精進人事業務建議得獎作品—建構公部門工作與家庭平衡的有效辦法》。
- 七、臺北市政府主計處(2019)。《統計應用分析報告—由少子女化統計指標淺談臺北市生養育環境》。
- 八、勞動部(2017)。《工作生活平衡推動手冊》。
- 九、行政院人事行政總處(2013)。《人事月刊第340期—因應少子女化—推動行政院所屬各關學校辦理員工子女托育服務之情形》。