

企業托育在各國托育政策之角色與推動評估

.....

Employer-provided Childcare: An International Perspective and Evaluation



企業托育在各國托育政策之角色與推動
評估

**Employer-provided Childcare: An
International Perspective and Evaluation**

企業托育在各國托育政策之角色與推動 評估

Employer-provided Childcare: An International Perspective and Evaluation

研究主持人：段慧瑩、胡佩怡

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 106 年 08 月 03 日至 107 年 12 月 31 日

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 108 年 6 月

摘要

本研究主旨為調查我國企業托育實施現況，分析企業托育需求與實施困境，同時，探討日本、韓國、瑞典、荷蘭與英、美等國，有關企業托育政策、立法及具體實施作為，作為我國未來強化相關政策之參考。

我國企業托育發展現況方面，政府持續修正「性別工作平等法」、「勞動基準法」、「就業保險法」及「幼兒教育及照顧法」，積極建構更完善的托育環境，並透過「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，明定設置標準與補助方式。除此之外，本研究亦綜整國內各部門對於企業辦理托育設施措施之調查，發現「獎勵措施差異」、「企業設置成本」、「企業規模與員工需求」與「企業專業能力」是影響企業托育的可能因素。

本研究發現日本、韓國、荷蘭政府均透過法令明文要求企業負擔托育責任。日本推行由企業主導的企業托育，配合企業實際需求，其企業托育設施有不同於一般托兒機構的標準；韓國則設立專責企業托育支援中心；荷蘭以課徵企業托育稅以發放給家長育兒津貼的政策，都能有效促進婦女勞動參與率。瑞典業已納入兒童托育免費；英國則以稅制減免與提高免費托育時數，作為促進就業的誘因；美國雖未將企業課以托兒設施或措施的規範，卻透過工會與非營利組織，促進企業體現員工福利之特色。

研究方法採質性分析與量化統計，以 2 家企業托育設施進行個案研究，舉辦五場焦點團體；同時，依據各國文獻分析、焦點團體建議等，編制企托現況與政策問卷進行調查，研究對象為百人以上規模之企業，以勞保資料為母體，隨機抽出 1,134 份樣本發送問卷，收回 317 份，回收率為 27.95 %。

從我國企業托育設施之個案分析，亦顯示育兒階段員工之留任率提高，員工認為除提供較低的托育費用外，托育品質也較有保障。然而，企業對於設置與營運托育機構，都表達需要更多的專業協助與法令因應調整。

從焦點團體會議分析發現，推動企業托育的影響與挑戰包含「缺乏資源」、「員工使用率」、「專業能力」、「產業差異」等，而相關鼓勵措施之建議則包含「經驗分享與資源提供」、「增加企業提供托兒服務的彈性」等。

由調查問卷統計分析，企業對友善托育能減緩員工流動、提升企業形象方面具有

七到八成的高度共識；企業能配合政策的動機，則需要額外的預算和盈餘才能設置托兒機構或給予津貼；對於企業設置或簽約的托兒機構，能夠保障員工子女托育的品質，僅一半的企業認同。對鼓勵企業的策略，有九成肯定為稅賦優惠，其次為直接補助企業設置托兒機構的費用，以及提供企業設置托育機構的外部輔導管理機制，增加專業支持與資源。對於放寬企業托育硬體規範有六成同意，三成保持懷疑。未實施之企業，修法處以罰則，仍有爭議。

本研究建議，對於企業托育補助與相關支持措施應更為多元性，同時評估設置企業托育規劃與長期輔導資源的可行性。另一方面，配合實務需求，增加企業提供托育服務的彈性，並試辦小規模之托兒機構與工業區示範托育服務，鼓勵企業聯合托育。以永續企業托育機構營運，有效落實企業托育政策。

關鍵詞：企業托育、托兒設施、托兒措施、性別工作平等法

Abstract

The study aims to investigate the status of employer-provided childcare in Taiwan. The Analysis of international policies, legislation and implementation are also included as references for the future policy.

The Government continues to amend the "Act of Gender Equity Employment", the "Labor Standards Act", the " Enforcement Rules of the Employment Insurance Act" and the " Early Childhood Education and Care Act" to actively construct a better employer-provided childcare environment. Meanwhile, determine the setup standards and subsidies methods through the "Regulations on Subsidy and Standards for Establishing Breastfeeding (Breast Milk Collection) Rooms, Childcare Facilities and Measures". In addition, this study also integrates the surveys taken by various domestic departments for employer-provided childcare facilities, found that "the difference between incentive measures", "setup cost", "enterprise size and staff demand" and "enterprise professional competence" are possible factors affecting employer-provided childcare.

The study found that the governments of Japan, South Korea, and the Netherlands all require the company to bear the responsibility for childcare through the law. Japan promotes enterprise-led enterprise care, and meets the actual needs of enterprises. Its enterprise care facilities have different standards than general child care institutions; South Korea has set up a dedicated enterprise support center; the Netherlands collects enterprise care tax for distribution. The policy of giving parental allowances to parents can effectively promote women's labor participation rate. Sweden has been included in child care free of charge; the United Kingdom has adopted tax-based tax exemptions and increased free childcare hours as incentives for employment; although the United States does not adopt corporate norms or measures, it uses unions and non-profit organizations. Promote the characteristics of the company's employee benefits.

By using literature review, fieldwork observation and national survey, this study investigates the status of employer-provided childcare, as well as employers' opinion regarding on-site childcare facilities nationally. The qualitative analysis consists of two case studies and five focus group meetings, while the quantitative survey of employers collects questionnaires from 317 enterprises, with a 27.95% return rate.

Our case studies of two indicate that, in Taiwan, providing on-site childcare facilities

did have a significant impact to retain employees with young children. Taiwanese employees also consider such on-site childcare facilities more economical with better quality of care. However, Taiwanese employers also express their anxiety over complicated legal requirement and management on childcare facilities, which professional assistances are highly demanded.

According to Focus group meeting, the impact and challenge of promoting employer-provided childcare Including "lack of resource", "use rate", "competency" and "industrial difference", and the advice of induce measures including "Providing experience sharing and resources "," Increase the flexibility of employer-provided childcare".

Similar result has found in our questionnaire survey. Our analysis explicit most employees believe that they are benefited through the reduction of the childcare cost and quality if they have childcare service provided by their employers. From the corporation's point of view, 70%-80% believe that providing childcare program is going to improve the corporation's reputation. However, all employers are keenly aware of the heavy cost of setting up and maintain a childcare facility in a long term. More than 90% of our respondent-employers suggest that the government should provide sufficient subsidies by reducing corporation taxation, or direct subsidies with qualified childcare management. Moreover, many respondents expressed their suspicion of the quality of care, and of the debates over if on-site childcare facilities should have a secondary standard than other childcare facilities in Taiwan.

This study suggests that corporate support for education and related support measures should be more diverse, and assess the feasibility of setting up enterprise care programs and long-term counseling resources. On the other hand, in line with practical needs, increase the flexibility of enterprises to provide childcare services. In addition, pilot small-scale childcare institutions and industrial zone demonstration nursery services, encourage enterprises to jointly support childcare. To operate the enterprise as a sustainable enterprise, and effectively implement the enterprise care policy.

KeyWords : Employer-provided Childcare, Childcare facilities, Childcare measures,
The Act of Gender Equality Employment

目次

摘 要.....	i
Abstract	iii
目次.....	v
圖目次.....	vii
表目次.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二章 我國企業托育政策與施行概況.....	14
第一節 法源依據.....	14
第二節 我國企業托育實施概況.....	17
第三節 企業設置托育設施措施影響因素初探.....	21
第三章 各國托育政策與制度.....	23
第一節 日本企業托育制度.....	23
第二節 韓國托育政策與企業托育制度.....	37
第三節 英國托育政策與企業托育制度.....	49
第四節 美國托育政策與企業托育制度.....	53
第五節 瑞典托育政策與企業托育制度.....	60
第六節 荷蘭企業托育制度.....	63
第七節 小結.....	68
第四章 研究方法.....	75
第一節 研究範圍與內容.....	75
第二節 研究方法及步驟.....	76
第五章 質性分析研究結果.....	79
第一節 我國企業現行托兒服務之個案研究.....	79
第二節 焦點團體會議研究結果.....	88
第六章 量化調查研究結果.....	90
第一節 企業辦理托兒設施與措施現況之間卷調查.....	90

第二節 質性研究與量化調查之比較.....	115
第七章 結論與建議.....	117
第一節 結論.....	117
第二節 建議.....	123
第三節 研究限制與未來研究方向.....	127
誌謝.....	129
參考文獻.....	130
附錄一 個案研究.....	137
附錄二 我國企業托育現況與需求問卷.....	149

圖目次

圖 1 兩百五十人以上事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因.....	10
圖 2 兩百五十人以上事業單位沒有設立「托兒措施」主要原因.....	10
圖 3 日本工作與生活平衡政策架構.....	23
圖 4 日本友善育兒企業的企業標章與白金企業標章.....	24
圖 5 日本 7-11 於廣島市設置之企業主導型保育事業設施內觀.....	34
圖 6 日本媽媽廣場複合式親子辦公空間示意圖.....	35
圖 7 日本多企業聯合親子辦公空間示意圖.....	36
圖 8 日本女性勞動參與率（2007-2017 年）.....	37
圖 9 韓國女性勞動參與率（2007-2017 年）.....	49
圖 10 研究流程.....	77
圖 11 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約動機.....	94
圖 12 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益.....	98
圖 13 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法.....	102
圖 14 問卷 Q3_6 比較分析-企業規模與類別.....	110
圖 15 問卷 Q4_1 比較分析-企業規模與類別.....	110
圖 16 問卷 Q4_7 比較分析-企業規模與類別.....	111
圖 17 問卷 Q5_3 比較分析-企業規模與類別.....	111
圖 18 問卷 Q4_7 比較分析-目前有無企業托育.....	112
圖 19 問卷 Q5_2 比較分析-目前有無企業托育.....	112
圖 20 問卷 Q5_3 比較分析-目前有無企業托育.....	112
圖 21 問卷 Q5_7 比較分析-性別工作平等法.....	113

表目次

表 1 我國 15 至 64 歲目前有工作已婚女性自婚前最後一份工作至今之就業歷程.....	2
表 2 臺灣已婚女性因生育（懷孕）離職與復職情形.....	3
表 3 我國 15 至 49 歲現有子女女性於近年出生最小子女之主要照顧方式.....	7
表 4 我國 250 人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形.....	9
表 5 友善育兒職場措施法源對照表.....	15
表 6 我國員工規模 100 人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形.....	17
表 7 我國員工規模 100 人以上事業單位未設立「托兒服務機構」主要原因.....	18
表 8 我國員工規模 100 人以上事業單位未提供「托兒措施」主要原因.....	18
表 9 我國受僱者托兒需求情形.....	19
表 10 經濟部工業局所轄工業區企業托育設施措施辦理情形.....	20
表 11 科學工業園區管理局協助事業單位辦理托兒設施補助經費統計.....	21
表 12 日本 2017 年雇用均等及工作生活平衡企業表揚招募海報與得獎名單.....	27
表 13 厚生勞動省對於企業辦理事業所內保育施設補助情況.....	29
表 14 日本企業主導型保育事業營運設置基準.....	33
表 15 韓國政府對企業設置托育設施的補助狀況.....	41
表 16 韓國政府對企業設置托育設施的貸款狀況.....	42
表 17 韓國政府補助企業之托育人員每人每月薪資額度.....	42
表 18 韓國政府補助企業之每月營運費額度.....	43
表 19 韓國政府提供企業托育之賦稅優惠.....	43
表 20 韓國企業托育職員配置狀況.....	44

表 21 韓國企業托育歷年家數.....	46
表 22 韓國 2016 年企業托育設置單位.....	46
表 23 韓國工業區托育設施收托人數.....	47
表 24 財星百大企業擁有企托之清單.....	56
表 25 美國十大有提供企業托育的企業名單與費率.....	57
表 26 荷蘭托育機構數量.....	66
表 27 荷蘭家長可領取每小時最高補助金額表.....	67
表 28 我國與日、韓、英、美、瑞、荷等國企業托育制度分析表.....	73
表 29 受訪之企業與托兒機構之基本資料.....	79
表 30 受訪者基本資料.....	80
表 31 企托機構營運分析.....	85
表 32 研究樣本抽樣架構設計.....	90
表 33 企業辦理托兒設施/措施分布表.....	93
表 34 問卷 Q3_1「依預算設置托兒機構」調查結果.....	94
表 35 問卷 Q3_2「依預算發給托兒津貼」調查結果.....	95
表 36 問卷 Q3_3「依員工需要設置托兒機構」調查結果.....	95
表 37 問卷 Q3_4「依員工需要發給托兒津貼或簽約」調查結果.....	95
表 38 問卷 Q3_5「依空間設置托兒機構」調查結果.....	96
表 39 問卷 Q3_6「為留住人才設置托兒機構」調查結果.....	96
表 40 問卷 Q3_7「為留住人才發給托兒津貼或簽約」調查結果.....	96
表 41 問卷 Q3_8「依法律設置托兒機構」調查結果.....	97
表 42 問卷 Q3_9「依法律發給托兒津貼或簽約」調查結果.....	97
表 43 問卷 Q4_1「設置托兒機構可增加工作穩定度」調查結果.....	98

表 44	問卷 Q4_2 「發給托兒津貼或簽約可增加工作穩定度」調查結果	99
表 45	問卷 Q4_3 「設置托兒機構可提昇企業形象」調查結果	99
表 46	問卷 Q4_4 「發給托兒津貼或簽約可提昇企業形象」調查結果	99
表 47	問卷 Q4_5 「設置托兒機構可減輕員工負擔」調查結果	100
表 48	問卷 Q4_6 「發給托兒津貼或簽約可減輕員工負擔」調查結果	100
表 49	問卷 Q4_7 「設置托兒機構可保障托育品質」調查結果	100
表 50	問卷 Q4_8 「簽約機構可保障托育品質」調查結果	101
表 51	問卷 Q4_9 「設置托兒機構還是選擇離家近的」調查結果	101
表 52	問卷 Q4_10 「簽約托育機構還是選擇離家近的」調查結果	101
表 53	問卷 Q5_1 「為鼓勵企業增加補助」調查結果	103
表 54	問卷 Q5_2 「為鼓勵企業放寬硬體規定」調查結果	103
表 55	問卷 Q5_3 「為鼓勵企業降低軟體規定」調查結果	103
表 56	問卷 Q5_4 「為鼓勵企業增加專業支持與資源」調查結果	104
表 57	問卷 Q5_5 「設置托兒機構可享有稅賦優惠」調查結果	104
表 58	問卷 Q5_6 「提供托兒津貼可享有稅賦優惠」調查結果	104
表 59	問卷 Q5_7 「未依法設置處以罰鍰」調查結果	105
表 60	具有顯著差異之題項及回答平均數	107

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

一、研究背景與動機

本研究「企業托育在各國托育政策之角色與推動評估」(以下簡稱本研究)，係因應臺灣人口發展，在未來十年邁向超高齡老化與少子女化之嚴峻挑戰，以世界各國之經驗為鑑，進行企業托育政策分析與研究；同時，以社會科學調查方法實證理解，如何在政策面與現實面上，協助支援臺灣一百人以上之企業，建立員工托育支持體系，達成友善職場與家庭福利措施。本研究背景分述如下：

(一) 生育子女是影響臺灣婦女勞動參與的關鍵因素

依據行政院主計總處[1]公布之 105 年婦女婚育與就業調查結果分析，有關婦女結婚、生育（懷孕）與就業關係之統計顯示，15 至 64 歲目前有工作之已婚女性計 296 萬 1 千人或占 57.24%【15 至 64 歲已婚女性就業率】，曾因生育（懷孕）原因離職（未就業達 3 個月以上）者約 37 萬 2 千人或占 12.95%；而「婚前至今一直有工作者」占 53.09% 最高。105 年 10 月在職女性就業歷程如表 1 所示。

表 1 我國 15 至 64 歲目前有工作已婚女性自婚前最後一份工作至今之就業歷程

單位：%

	總計			曾因結婚離職	曾因生育(懷孕)離職	曾因其他原因離職	婚前至今一直有工作	婚後才開始工作且一直工作至今
	人數(千人)	15至64歲已婚女性就業率	百分比					
總計	2961	57.24	100.00	17.56	12.95	8.14	53.09	11.42
年齡								
15~24 歲	15	71.51	100.00	15.38	17.34	4.63	43.23	24.05
25~49 歲	1959	72.15	100.00	15.05	12.62	7.51	57.01	10.80
50~64 歲	987	40.50	100.00	22.55	13.55	9.44	45.45	12.45
教育程度								
國中及以下	531	44.05	100.00	29.63	13.08	8.65	29.62	23.34
高中(職)	1093	56.76	100.00	21.72	16.16	9.57	44.23	13.21
大專及以上	1338	65.46	100.00	9.36	10.29	6.76	69.64	5.22

註：曾因結婚、生育(懷孕)與其他原因離職已婚女性均可重複列計，至各細項合計數大於總計。

資料來源：行政院主計總處：105 年婦女婚育與就業調查報告。臺北，行政院主計總處；民 106。

另一方面，15 至 64 歲已婚女性中，目前無工作者計 221 萬 2 千人或占 42.76%。就其婚前最後一份工作迄今之就業歷程觀察，因生育(懷孕)離職者計 90 萬 9 千人或占 17.58%。以「曾因生育(懷孕)離職至今一直未工作者」占 18.26%。另大專及以上程度者曾因結婚、生育(懷孕)離職至今一直未工作仍各占 2 成左右。

此外，15 至 64 歲曾因結婚離職之已婚女性中，曾復職者計 67 萬 3 千人或占 51.10%【結婚復職率】，顯示仍有近 5 成女性勞動力因結婚因素就此退出勞動市場，人力之流失殊為可觀。曾因生育(懷孕)離職之 15 至 64 歲已婚女性，以生(懷)第 1 胎離職者所占比率最高，計 79 萬 4 千人或離職率為 24.99%【生(懷)第 1 胎離職率】；生育(懷孕)復職者計 50 萬 5 千人或占(不論胎次)為 55.57%【生育(懷孕)復職率】。民 105 年 10 月已婚女性因生育(懷孕)離職與復職情形如表 2 所示。

表 2 臺灣已婚女性因生育（懷孕）離職與復職情形

民國 105 年 10 月

單位：%

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

註：1.生(懷)第 1 胎離職率係指曾因生(懷)第 1 胎離職者占生(懷)第 1 胎前有工作者比率。

2.「曾因生育(懷孕)離職」含發生在婚前情形。

資料來源：行政院主計總處 105 年婦女婚育與就業調查。

綜合上述，顯見女性就業生涯與婚育變化息息相關。從早期男主內女主外，隨著社會變遷轉型為雙職工，女性一方面要工作以獲得收入支持家庭經濟，又要承擔家人照顧的勞動與子女養育，導致職場上的性別平等機會與待遇，長期以來仍是明顯不易獲得[2]。

(二) 養育子女經濟與照顧負擔沉重

同期的婦女婚育與就業調查，就有實際從事無酬照顧之 15 歲以上女性觀察，平均每日照顧子女時間為 3.30 小時，其中 15 至 24 歲者更長達 5.98 小時，主要係其子女多較年幼，需花費較多時間照顧；從性別差異而言，15 歲以上有偶（含同居）女性平均每日常無酬照顧時間為 3.81 小時，其中以做家事花費時間最長，平均每日常為 2.19 小時；其次為照顧子女之 1.11 小時，至於其丈夫（含同居人）之平均每日常無酬照顧時間僅 1.13 小時，其中雖亦以做家事與照顧子女花費時間較長，惟皆遠低於有偶女性之花費時間。

除了照顧子女時間的負擔外，3 歲前幼兒的日間托育費用為 16,007 元已將近勞工基本薪資的八成，24 小時全日托更遠超過勞工每月基本工資所得，平均

高達 23,323 元。進一步就不同托育方式與年齡之平均每月托育費用觀察，近 3 年出生之最小孩子在未滿 3 足歲前，其托育費用以「私立幼兒園或托嬰中心」16,724 元最多，「保母」亦達 16,479 元；近 6 年出生之最小孩子在 3 至未滿 6 足歲間，其托育費用以「保母」16,505 元最多，「私立幼兒園或托嬰中心」則為 10,311 元。顯見，出生後 3 歲前，不論送托機構式照顧或是居家式照顧，其托育費用並無軒輊。3 歲至入小學前，因為有五歲免學費等政策補助，機構式托育費用較低於居家式托育費用，但仍是基本薪資的五至八成。最近一項由非營利組織於 106 年 8 月的網路調查公告顯示，37% 家庭的托育費用，超過家庭總收入三成，更有 9.4% 家庭，其托育費已超過家庭收入一半；相較於 2010 年的調查，當時托育費用占家庭總收入三成以上的占 26%，相隔 7 年，托育費用占家庭支出比例升高 11% [3]。物價上漲與年輕家庭低薪，促使家庭托育養育子女負擔更顯沉重。

以經濟合作暨發展組織的家庭統計資料 (OECD Family Database) 來看 [4]，2018 年在所有 OECD 國家中，以雙薪全職 (夫妻分別領取 100% 及 67% 平均薪資)、養育兩名幼兒的家庭來說，其淨托育費用 (考慮托育津貼及賦稅減免) 平均約佔家庭淨所得的 13%。對於某些國家如英國、美國來說，即便政府有提供相關補助，其淨托育費用佔家庭淨所得比例仍分別高達 36% 和 32%，其他國家如日本佔 24%、荷蘭佔 20%、瑞典僅佔 4%，韓國淨托育成本近幾年則皆趨近於零。而以行政院主計總處公布的統計資料來看 [5]，107 年 1 至 9 月經常性薪資平均為 40,864 元，換算家庭淨所得約為 68,243 元，以上述托育費用 10,311 至 23,323 元來說，我國淨托育成本占平均薪資的比重大約在 15% 至 35% 之間，與國際相比應屬中前段，可見托育所產生的經濟負擔已成為刻不容緩的議題。

(三) 托育服務供不應求

依據內政部統計處公佈的老化指數及人口結構顯示，臺灣人口老化指數於 106 年 2 月首度破百，達到 100.18；107 年 6 月 65 歲以上的老年人口數 (334 萬 1,676 人) 與 14 歲以下的幼年人口 (307 萬 1,910 人) 的人口比例使老化指數更攀升為 108.78。整體人口比例 65 歲以上為 14.18%，14 歲以下幼年人口比例為 13.06%，15-64 歲人口比例為 72.79%，該工作年齡人口所需負擔依賴人口 (即 14 歲以下幼年人口及 65 歲以上老年人口) 之扶養比指數達 37.37，預計 2026 年老

年人口將超過 20%[6]，進入超高齡社會（super aged society）。

「少子女化」與高齡化的人口議題緊緊相扣，我國婦女總生育率從 1984 年起開始低於人口替代率水準（2.1 人），進入少子女化時代，更於 2004 年開始低於超低生育率門檻（1.3 人），使少子女化成為不可忽視的問題。臺灣新生兒因 2008 年金融大海嘯的影響，於 2010 年來到 16 萬 6,886 人為史上最低，經龍年又達到 23 萬的高峰，後五年間維持在平均 21 萬人的水準，近兩年又逐步下降，2016 年為 20.8 萬、2017 年為 19.4 萬、2018 年為 18.2 萬，相較八零年代前，明顯呈現人口結構傾向高齡偏移。因此，優化生養育環境以提升生育水準，成為解決老齡化社會的重要關鍵環節。各級政府紛紛推出各類促進生育「牛肉麵」，不惜提高「生產津貼」，務使轄內新生兒出生人口數字保持穩定。106 年至 109 年國家發展計畫中揭櫫托育公共化、完善幼兒照顧環境的目標，透過增設公立幼兒園及非營利園、鼓勵企業設置托兒設施等措施，預期於 109 年全國 2 至 5 歲幼兒入園率達 60%；同時，增加托育人員訓練，設置 125 處社區式公私協力托育資源中心，朝向居家式及機構式托育服務供給涵蓋率可達 18%[7]。

同時，為回應各界對前瞻基礎建設「少子化友善育兒空間建設-建構 0-2 歲兒童社區公共托育計畫」，有關 4 年內建置 120 處社區公共托育家園，但僅增加 1,440 個托育名額，遠遠不敷家庭托育需求量的疑慮，又擬對策將目前臺灣約 40 萬名 2 歲以下幼兒，約 4 萬名幼兒可進托育機構，提供約 10% 之托育覆蓋率，計畫在 8 年內透過「托育補助」的方式，將家庭托育支出降到總收入的 10% 到 15%，以期將托育覆蓋率提高到 24%，達到未來每 100 名 0 到 2 歲的幼兒，就有 24 名可接受到政府的托育補助和支持的目標，顯見「少子女化」現象[8]。

行政院又於 2018 年 7 月 25 日核定「我國少子女化對策計畫（107 年 - 111 年）」，綜整教育部、衛生福利部、內政部、財政部、經濟部、科技部、交通部、人事行政總處、國家發展委員會與本部等 10 個部會規劃全面相關策略。2018 年 8 月首先實施的「準」公共化托育服務政策，包括提高未滿 2 歲幼兒送托準公共化機構或保母的「托育補助」，「育兒津貼」部分則放寬對象、延長年齡與提高額度。將「持續加速公共化」、「減輕家長負擔」、「改善托育人員薪資」、「穩定服務品質」、「穩定服務品質資」、「兼顧家內照顧及外送托之近便性」等面向定為政策目標，以支持國人生兒育女[9]。

托育服務政策向來以 3A「平價 (Affordable)」、「近便 (Accessible)」、「普及 (Available)」為評估托育品質 (quality) 之基礎[10]。因此，托育服務提供政策需考量滿足各類家庭型態之托育需求。依據 105 年婦女婚育與就業調查 [1]，15 至 49 歲現有子女女性於近 3 年出生之最小子女，在未滿 3 足歲前之理想照顧方式係以「自己或丈夫」照顧為主，比例高達比率 78.79%，可見台灣民眾對於三歲前的年幼子女，仍傾向自己與家人照顧居多。王舒芸 2015 年的研究「門裡門外誰照顧、平價普及路迢迢？台灣嬰兒照顧政策之體制內涵分析」[11]指出：2012 年台灣轉向「明顯家庭主義」的托育政策，以育兒津貼、親屬保母、去管制化的保母制度為主的政策，反而鼓勵家庭安排照顧，內文也指出因為文化、少子化脈絡與小孩不能輸在起跑點的競爭論述、自由競爭才能有好品質、對政府提供的服務不夠信任等等、通常傳統社會中親屬照顧較值得信任。

其實，三歲以前幼童委由機構式照顧托比例為 2.14%，遠高於理想比例 0.88%。值得關注的是，有關「服務機構附設幼兒園或托嬰中心」的送托方式，未滿 3 足歲，理想需求有 0.20%，實際送托僅 0.07%，顯見「服務機構附設幼兒園或托嬰中心」照顧方式的提供，仍受職業婦女的青睞，提供量仍顯不足。這顯示了，雖然台灣民眾目前大多傾向將嬰幼兒至於家庭環境中照顧，一方面，仍有眾多職業婦女需要團體的托育服務，另一方面，若是提高目前托育的品質以及在地可及性，想要將孩子送到托育機構的理想比例則有上升的可能。尤其在台灣高齡化、雙薪家庭增加以及晚婚晚生育的情況下，祖父母越來越難以負荷托育責任，但育兒家庭仍需要雙薪的經濟支持，表格中的數據要如何解讀，尚須深思。

隨著子女年齡增長，在 3 至未滿 6 足歲間，由「自己或丈夫」照顧的理想比率降為 33.95%，實際由「自己或丈夫」照顧也降為 24.52%。實際托育轉而為委外送托至「私立幼兒園或托嬰中心」托育為主，占 39.20%。其中，「公立幼兒園或托嬰中心」則占 16.84%，「服務機構附設幼兒園或托嬰中心」占 1.18%。與其理想有 31.11% 期望送托「公立幼兒園或托嬰中心」，2.67% 理想期望由「服務機構附設幼兒園或托嬰中心」的照顧方式，各有 14.27% 與 1.49% 未能滿足其托育方式的差距。顯見「平價、近便」的托育服務方式供應量需求之殷切。尤其，不同於往年的婦女婚育與就業調查，其中，有關「服務機構附設幼兒園或托嬰中心」的送托方式，不論是在 3 歲前或 3 至 6 歲階段，企業員工家長都有明顯需求。有

關 15 至 49 歲現有子女女性於近年出生最小孩子之主要照顧方式，如表 3 所示。

表 3 我國 15 至 49 歲現有子女女性於近年出生最小孩子之主要照顧方式

民國 105 年 10 月		單位：%		
	未滿 3 足歲前 (近三年出生者)		3 至未滿 6 足歲間 (近 6 年出生者)	
	實際方式	理想方式	實際方式	理想方式
總計	100.00	100.00	100.00	100.00
自己或丈夫(小孩的父母)	47.33	78.79	24.52	33.95
父母(小孩的外)祖父母)	39.31	17.12	15.60	6.69
外籍傭工	0.05	0.06	-	0.17
其他親屬	0.93	0.57	0.66	0.20
保母(來家或送托)	10.23	2.59	2.00	0.86
服務機構附設幼兒園或 托嬰中心	0.07	0.20	1.18	2.67
公立幼兒園或托嬰中心	0.36	0.16	16.84	31.11
私立幼兒園或托嬰中心	1.71	0.52	39.20	24.34

註：1.近 3 年與近 6 年出生者係分別以「102 年 11 月以後出生」與「99 年 11 月以後出生」判定。

2.丈夫係合同居人。

資料來源：行政院主計總處 105 年婦女婚育與就業調查。

(四) 親職友善職場仍待落實

面對國際經濟發展激烈的競爭，企業無不極力延攬優質員工，希冀員工能全力以赴，以因應與日俱增的工作挑戰。然而，隨著家庭結構及社經環境的變遷，核心家庭、雙薪家庭日趨增加，員工投身職涯發展，更需兼顧家庭照顧，一旦有稚齡子女的托育需求，上班前、下班後與另份「家班」的銜接，挑戰家庭與工作的平衡協調。如上所述，生養子女對就業婦女的影響至鉅。員工是企業最重要的資產，最盼人才長留，從家庭生態系統觀而論，兒童托育不僅影響員工的生產力，更是撼動整體勞動力在質與量上的發展趨勢。

有鑑於此，我國於民國 91 年施行「兩性工作平等法」，明載於第 23 條規範，僱用受雇者 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助，依此訂定「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，爰此，勞動部（以下簡稱本部）不論事業單位規模大小，皆提供經費補助。至於雇主設置托兒設施，係指雇主自行或聯合方式設置托兒服務機構；托兒措施則為雇主提供員工托兒津貼。

隨後「性別工作平等法」於 103 年 12 月修正有薪陪產假等友善工作職場規

範，臺灣女性勞動參與率亦由 91 年之 46.59% 上升至 104 年之 50.74%，近年皆突破 50% 且逐年遞增，顯示女性就業意識大幅提升。105 年 5 月再進一步修正法規，調降企業規模，擴大適用範圍，凡受僱者一百人以上之雇主，即應提供哺(集)乳室與托兒設施或適當之托兒措施。本部同步推動鼓勵母乳哺育與企業托育措施等補助，陸續於 104 年 2 月，修正「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」名稱為「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，107 年 7 月 31 日更針對雇主新建托兒設施之最高補助額度提高為三百萬元等策略，107 年 9 月併同本部「哺集乳室與托兒設施措施作業須知」修正公告，每年 1 月 1 日起至 2 月 28 日止與每年 6 月 1 日起至 7 月 15 日止，分二期受理企業相關補助之申請，以積極鼓勵與協助企業雇主辦理員工托育設施或措施，以期促進職場友善，提升國民生育意願。

綜整上述，對於推動企業托育設施與措施等補助或輔導，除成立專門網站[12]、提供專家至企業診斷顧問等輔導措施。補助企業托育設施或措施之家數自 91 年 35 家，逐年增加至 104 年度補助約為 229 家企業[13]。以同年度(104 年)臺灣地區參加勞工保險之事業單位達 250 人以上規模約為 2,823 家數而言，仍是僅有 8.1% 的申請補助比例。進一步由本部 104 年「僱用管理就業平等概況調查」報告得知，員工規模 250 人以上之事業單位，有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占 8 成 2。主要是提供「托兒措施」占 77.4%，較 94 年度的 32.2%，大幅提升；設立「托兒服務機構」占 4.0%，卻較 94 年度的 5.9%，減少 1.9 個百分點；整體合計占 81.5%，較 91 年提高 45.2 個百分點[14]。104 年 9 月調查 250 人以上之事業單位，有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形，如表 4 所示。

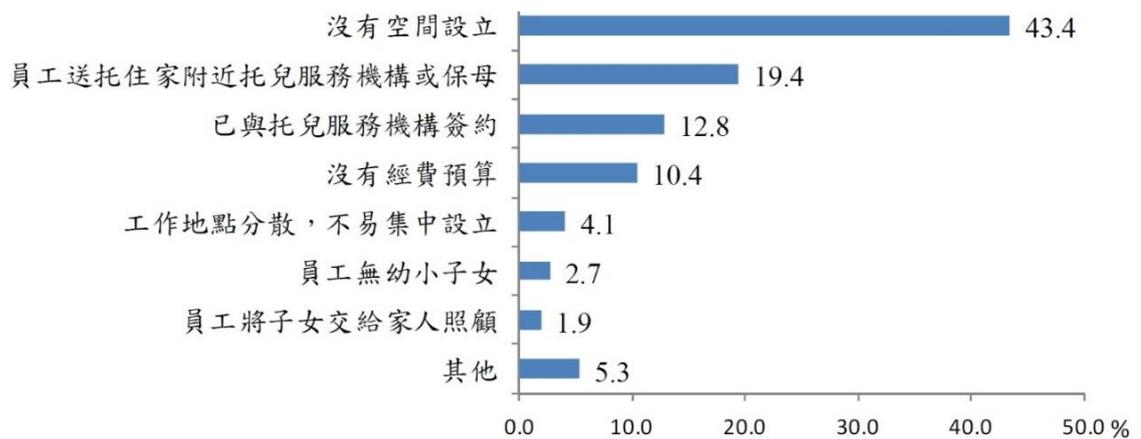
表 4 我國 250 人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形

單位：%

項目別	總計	有設立托兒服務機構或提供托兒措施			沒有提供托兒措施
		設立托兒服務機構	提供托兒措施		
91 年	100.0	36.3	-	-	63.7
93 年	100.0	38.1	-	-	61.9
94 年	100.0	38.1	5.9	32.2	61.9
95 年	100.0	41.7	5.7	36.1	58.3
96 年	100.0	41.6	5.6	36.0	58.4
97 年	100.0	52.6	4.8	47.8	47.4
98 年	100.0	63.6	4.4	59.2	36.4
99 年	100.0	68.9	4.9	63.9	31.1
100 年	100.0	77.3	4.2	73.1	22.7
101 年	100.0	76.7	4.5	72.2	23.3
102 年	100.0	79.1	4.1	75.0	20.9
103 年	100.0	81.4	4.1	77.3	18.6
104 年	100.0	81.5	4.0	77.4	18.5
較 91 年增減百分點	-	45.2	-	-	-45.2

資料來源：勞動部 104 年「僱用管理就業平等概況調查」。

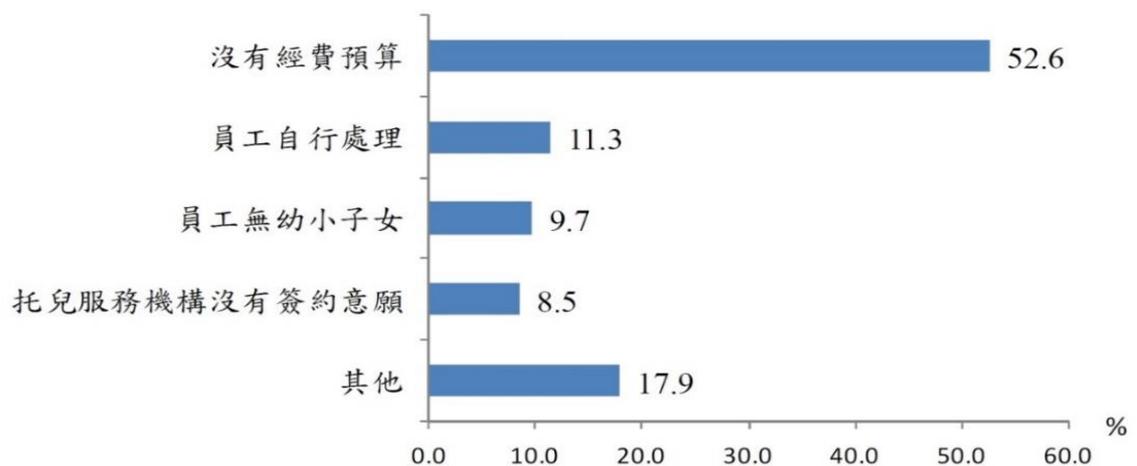
該年度調查亦顯示 250 人以上事業單位沒有設立「托兒服務機構」之主要原因為「沒有空間設立」占 43.4%，其次為「員工送托住家附近托兒服務機構或保母」占 19.4%，「已與托兒服務機構簽約」占 12.8%居第三。而事業單位沒有提供「托兒措施」之主要原因為「沒有經費預算」占 52.6%，其次為「員工自行處理（送托住家附近托兒機構、保母或由家人照顧）」占 11.3%。250 人以上事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因，如圖 1；事業單位沒有提供「托兒措施」主要原因，則如圖 2 所示。



說明：以沒有設立「托兒服務機構」之事業單位為100.0%計算。

圖 1 兩百五十人以上事業單位沒有設立「托兒服務機構」主要原因

資料來源：勞動部 104 年「僱用管理就業平等概況調查」。



說明：以沒有提供「托兒措施」之事業單位為100.0%計算。

圖 2 兩百五十人以上事業單位沒有設立「托兒措施」主要原因

資料來源：勞動部 104 年「僱用管理就業平等概況調查」。

上述 104 年調查，係以 250 人以上事業單位為標竿，然而，其後 105 年「性別工作平等法」第 23 條下修僱用受僱者規模由 250 人為 100 人以上之雇主，應提供托兒設施或適當之托兒措施，並附帶決議，修正規定施行一年後，檢討其設置或提供情形，以督促雇主依法落實辦理。對照我國百人以上企業達 14,000 家數，其影響甚巨。尤其，立法機關亦擬提案再修相關罰則，以強化企業執行力，若符合規模的企業違法未設置相關措施，主管機關應限期改善，屆期未改善者處

新臺幣 3 萬以上 15 萬元以下罰鍰，仍未改善者得按次連續處罰等草案[15]。因此，探究百人以上事業單位對於實施企業托育設施與措施，已（未）辦理之困境與需求，進而積極協助與解決企業托育困難，實待進一步深入。

除此之外，從上述「105 年婦女婚育與就業調查」與「104 年僱用管理就業平等概況調查」的統計資料，亦可發現矛盾之處。在「105 年婦女婚育與就業調查」中，以「服務機構附設幼兒園或托嬰中心」的送托方式與企業托育最為相關，其實際送托的比例，未滿 3 足歲僅 0.07%，3 至未滿 6 足歲間為 1.18%，所佔比例很少，理想比例與實際比例的差距則顯示國人存在潛在的企業托育需求；然而，從「104 年僱用管理就業平等概況調查」則可發現，104 年 250 人以上事業單位設立「托兒服務機構」的比例約有 4%，雖然也不高，但每 100 家企業大約就有 4 家會提供托育設施，相較之下我國企業托育設施的比例應該能滿足國人的需求才對。上述的矛盾可能受到兩份調查的抽樣方式與對象不同影響，但也顯示國人使用企業托育比例沒有提升的原因和提供的設施數量關聯不大，還有其他因素需進一步釐清。

而有關推動企業提供托兒設施的議題，在立法委員欲攜帶稚齡子女進入國會後，更是掀起論戰，畢竟能於企業附設托兒機構者，多屬具規模的大型企業，或是國營企業體等，微型、新創小企業仍難一體適用。動輒上百萬施工經費，即使有本部補助最高 300 萬開辦費的挹注，「空間場地」是最先面臨的挑戰，不過擁擠如立法院的國會要地，都能迅速調整空間，設置收托 40 名嬰兒的托育空間，顯見空間硬體等疑慮，其實仍能改善。然而，企業願意承擔「附設托兒機構」的安全營運風險，以及事業單位內主責管理部門願意額外投入心力，辦理不熟悉、又繁雜、具重責的軟體創設程序，似乎是另個未被提及之重要因素。當政府大力推動企業托育設施辦理之餘，理應提出更具效力的育成輔導策略，因此，本研究以實地個案研究，探析企業創辦托兒營運模式，以利未來推廣應用。

此外，也有異議者提出不同看法，認為於職場設立托育設施，徒增職業婦女困擾，增加親職壓力，托育重擔更是需由該名職業婦女一肩挑起，毫無接替人手[16]。然而，在臺灣男性勞動參與率遠高於女性的考量下，企業托育亦可能提升現代臺灣父親的育兒照顧責任分工。此外，亦有批評者憂心，若是補助津貼協助企業托育措施，也易促使托兒服務機構更趨向「私有化」等疑慮。補助企業辦理

托育設施，則在企業主無經驗下，也是容易流為「外包企業托育機構」，形成少數有經驗的「外包商」主導承攬。但這些疑慮，都有機會透過法令與制度的設計來規範解決，在少子女化趨勢明顯，生育率遲遲未能提升的臺灣，企業托育政策理應對準切實且科學的討論，對焦積極協助員工家長托育資源擴大應對之道，因此，探析企業對提供員工子女托育設施與措施的意見，成為本研究的重要議題。

(五) 他山之石：企業托育之借鏡

在心理學與管理學領域，友善職場提供企業托育設施或措施對提升員工生產力、工作績效乃至生育意願的研究不勝枚舉，無庸置疑，無須冗敘。然而，我國目前各項孕產假別、調整工時，以及托兒照顧措施與獎勵補助的政策推動，仍有他山之石，國際經驗與趨勢可供參採，以納入未來政策調整與修法酌參。國內近期相關文獻如[17]劉梅君於 2011 年針對「工作生活平衡」政策的建議；陳志勇、許繼峰於 2013 年[18]綜整英、德、瑞典、挪威、美、日、韓等國已實施之工作與家庭平衡政策及措施之研究；翁麗芳於 2013 年[19]以日本少子化的托育服務提供之探究；林雅音、黃迺毓於 2013 年[20]針對韓國「健康家庭法」之剖析，以及若干碩博論文綜合篇章[21][22][23]。然而因為各國政治經貿與社會福利制度緊緊相扣，其發展變遷快速，仍有新知不足之處。

舉例來說，企業托育的概念也與托育公共化有關，企業托育屬於準公共化，有點類似公共托育，但原則上以員工子女為主，僅部分開放給非企業員工收托。而台灣近幾年托育公共化開始熱門的原因，一部分可能與瑞典於 1995 年至 2010 年生育率的提升有關，當時學者專家多將之歸諸於托育公共化的推行，也因此帶動我國托育公共化的發展。然而值得注意的是，生育率的提升受到太多因素的影響，如瑞典其實從 1960 年代就開始實施托育公共化了，但在 1995 年之前生育率都不見起色；美國幾乎沒有在推動托育公共化，但其生育率還是高於瑞典；而韓國主要以津貼補助為主，其淨托育成本十分低廉，但 2017 年生育率竟然還低於台灣。可見以生育率的提升來推論單一政策的推行成效，從科學的角度來看不夠嚴謹，還需搭配其他指標（例如：育齡婦女勞動參與率）才能進行有效的推測。除此之外，尚須考慮許多外在因素如政治影響、其他社會福利政策等，因此相關政策的推動並非一蹴可幾，不能單純因為某項政策在其他國家獲得成功，而將所

有資源盡數投入，仍須思考不同政策之間的衝突性。例如育嬰假和企業托育的概念，雖然都是為了降低父母親職的壓力，但彼此之間卻有矛盾：育嬰假讓父母可以有額外的時間陪伴孩子，企業托育卻是讓沒時間的父母不需因此煩惱；而津貼補助和托育公共化也存在衝突：一方面是提供金錢給父母更多選擇的空間，另一方面則是將金錢都交由政府規劃資源的提供。

綜上所述，儘管現代人工作時間長，必須將父母親職交由外部資源代理，企業托育或許會成為未來趨勢之一，但仍須透過實證研究來思考其他影響（如托育時間太長對於親子相處可能不利、企業接受程度等）。本研究將從亞洲鄰近國家日本、韓國著手，以及行之有年的社福完善國家如瑞典、荷蘭與英、美等國，聚焦於企業托育政策、立法及實施情形的具體作為，以我國為主體進行國際比較分析，作為我國未來施政之參考。

二、研究目的

基於上述背景分析，本研究旨在調查我國企業托育實施現況，並分析企業托育需求與實施困境；其次，彙整分析日本、韓國、瑞典、荷蘭與英、美等國，有關企業托育政策、立法及具體實施作為，以借鏡他山之石。經由文獻分析與我國實施現況討論，綜整強化我國企業托育政策與制度之具體可行建議。本研究目的如下：

- (一) 瞭解我國目前企業托育服務實施現況。
- (二) 調查分析企業辦理托兒設施與措施執行困境與意見。
- (三) 分析日本、韓國、瑞典、荷蘭與英、美等國有關企業托育政策沿革與具體作為。
- (四) 根據研究結果，提出強化我國企業托育制度與政策建議。

第二章 我國企業托育政策與施行概況

2017 年聯合國發布「世界人口展望」報告指出，世界幾乎所有地區均面臨了生育率下降的情況，先進國家育齡婦女總生育率更是早已降至人口替代水準 2.1 人以下，少子女化儼然成為全球共同趨勢[79]。為了提振生育，歐美等先進國家紛紛透過職場性別平權、育兒支持等各項政策營造友善育兒環境，同時也透過法規或政策，規範企業應盡之社會責任，其中企業托育即為部分國家採行的作法之一。

我國「性別工作平等法」頒布後，企業依法必須設置哺乳室及托兒設施或措施，近幾年在國內少子女化問題日趨嚴峻環境下，企業在托育政策中所應扮演的角色逐漸受到重視與討論。學者更曾提出，「趨勢」尚屬意料之中，「速度」才是問題的看法[80]。2011 年總統元旦文告正式宣告「少子女化為國安危機」，國家發展委員會陸續在 2013 年提出「人口政策白皮書—少子女化、高齡化及移民」及 2016 年「完善生養環境方案」，將建構友善育兒職場及提高生育率視為國家重大政策，政府積極整合各部門資源，近年亦陸續各項強化友善育兒職場、提供經濟支持及友善教保環境等相關措施，期能優化生養育環境，提升生育水準。依據「性別工作平等法」，企業依法必須設置哺乳室及托兒設施或措施，近幾年在國內少子女化問題日趨嚴峻環境下，企業在托育政策中所應扮演的角色逐漸受到重視與討論。

第一節 法源依據

為鼓勵企業善盡職場環境的責任，建構讓員工兼顧工作與家庭的友善職場及環境，我國政府以滾動檢討修正「性別工作平等法」、「勞動基準法」、「就業保險法」及「幼兒教育及照顧法」，積極建構更為完善的生養環境，詳如表 5。

表 5 友善育兒職場措施法源對照表

措施類別	友善育兒職場措施	法源	內容
受撫養者之照顧服務	托育服務	性別工作平等法第 23 條 (民 105)	僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施： 一、哺（集）乳室。 二、托兒設施或適當之托兒措施。 主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。 有關哺（集）乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
		性別工作平等法第 6 條	直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。
		幼兒教育及照顧法第 8 條、第 10 條 (民 107)	法人為公司者，得自行或聯合興辦幼兒園；其設立之幼兒園，以招收該公司員工子女為主，有餘額者，經直轄市、縣（市）主管機關核准後，始得招收其他幼兒。 政府機關（構）、公司及非政府組織為照顧員工子女，得採職場互助式方式對幼兒提供教保服務；其機構經直轄市、縣（市）主管機關許可設立後，始得招收幼兒進行教保服務。
	哺乳時間	性別工作平等法第 18 條	子女未滿 2 歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。 前二項哺（集）乳時間，視為工作時間。
彈性工作	彈性工時	性別工作平等法第 18 條	受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一： 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。
請假制度	家庭照顧假	性別工作平等法第 20 條	受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為

措施類別	友善育兒職場措施	法源	內容
			限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
	育嬰留職停薪	性別工作平等法第 16 條	受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依第一項規定申請育嬰留職停薪。 育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。 育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。
		就業保險法第 11 條第一項第四款（民 106）	育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。
		就業保險法第 19-2 條	育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。 前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。 父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。

資料來源：整理自全國法規資料庫。

為利企業托育之推動，民國 91 年我國頒布「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，明定設置標準與補助方式，並陸續修正相關補助措施與額度。依據民國 107 年 7 月 31 日修正公告辦法內容，托兒設施係為雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構；托兒措施則為雇主以委託方式與托兒服務機構簽約辦理托兒服務，或提供受僱者托兒津貼。不論是托兒設施或托兒措施，其適用對象均為受僱者未滿 12 歲子女。另為擴大鼓勵雇主提供托兒設施，提高其辦理意願，衡酌當前物價水準及因應實務托兒設施興建經費需求，企業新建托兒「設

施」並完成登記立案者最高由 200 萬元補助金增加為 300 萬；過去已設置的企業，若改善或更新設施，則最高可獲 50 萬元；企業辦理托兒服務「措施」，提供受僱者子女送托托兒服務機構之托兒津貼，每年也有最高 60 萬元補助。

第二節 我國企業托育實施概況

為了掌握我國企業托育實施狀況，以下分別透過本部「僱用管理就業平等概況調查」[81]、「工作場所就業平等概況調查」[82]、經濟部工業局所轄工業區廠商執行概況、科學園區托育設施措施執行狀況，以勾勒出現行我國企業托育樣貌。

一、勞動部

(一) 僱用管理就業平等概況調查

依據 106 年僱用管理就業平等概況調查資料，國內受僱人數達 100 人以上企業已設立托兒服務機構者達 1.3%、提供托兒措施者達 62.1%，已提供設施或措施之企業比率合計達 63.4%，未提供托兒機構的企業比率為 36.6%。如表 6 所示。

就企業未提供「托兒服務機構」的原因觀察，企業因為「員工送托住家附近托兒機構或保母」而未提供的比率最高，達 36.1%，其次為「沒有空間設立」，比率為 31.4%，以及「員工分散各地」，15.6%。未提供「托兒設施」原因則以「員工送托住家附近托兒機構或保母」最高，達 41.9%，其次為「員工將子女交給家人照顧」，比率為 22.6%。如表 7 與表 8 所示。

表 6 我國員工規模 100 人以上事業單位設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」情形

項目別	樣本數	總計	有設立托兒服務機構或提供托兒措施	沒有提供托兒措施		
				設立托兒服務機構	提供托兒設施	
總計	1,071	100%	63.4%	1.3%	62.1%	36.6%

資料來源：勞動部 106 年「僱用管理就業平等概況調查報告」。

表 7 我國員工規模 100 人以上事業單位未設立「托兒服務機構」主要原因

項目別	主要原因							
	沒有設立托兒服務機構	員工送托住家附近托兒機構或保母	沒有空間設立	員工分散各地	員工將子女交給家人照顧	沒有經費預算	員工無幼子女	其他
總計	100.0	36.1	31.4	15.6	8.2	5.5	2.8	0.4

資料來源：勞動部 106 年「僱用管理就業平等概況調查報告」

表 8 我國員工規模 100 人以上事業單位未提供「托兒措施」主要原因

項目別	主要原因					
	沒有提供托兒措施	員工送托住家附近托兒機構或保母	員工將子女交給家人照顧員工	沒有經費預算	無幼子女	其他
總計	100.0	41.9	22.6	18.8	10.6	6.1

資料來源：勞動部 106 年「僱用管理就業平等概況調查報告」。

(二) 工作場所就業平等概況調查

在受僱者托兒需求狀況方面，本部 106 年「工作場所就業平等概況調查」資料顯示，國內 15~64 歲受僱者當中，7.6% 男性與 11.1% 女性有托兒需求。就女性受僱者認為最能滿足托兒需求方式觀察，雇主補助部分托兒津貼（3.5%）、雇主設置員工托兒服務設施（2.5%）分別位居托育需求方式第 4、5 名，僅次於政府補助托育費用（5.2%）、公立幼兒園（4.1%）、親屬照顧（3.5%）。如表 9 所示。

表 9 我國受僱者托兒需求情形

單位：%

項目別	總計	最能滿足托兒需求的方式（可複選）														
		沒有需求	有需求	公立幼兒園	公立托嬰中心	私立幼兒園	保母托育服務	政府補助托育費用	國小附設兒童照顧服務班	公共托嬰中心	私立托嬰中心	私立兒童照顧服務中心	親屬照顧	雇員工托兒服務設施	送托至雇主簽約之托兒服務機構	雇主補助部分托兒津貼
男性	100.0	92.4	7.6	2.2	1.5	0.8	3.7	1.3	0.7	0.3	0.1	1.5	1.1	1.0	2.6	0.4
女性	100.0	88.9	11.1	4.1	1.4	2.1	5.2	1.3	2.1	0.3	0.5	3.5	2.5	1.0	3.5	1.7
有小孩	100.0	51.8	48.2	17.7	6.2	9.1	22.8	5.6	9.0	1.3	2.4	15.4	10.9	4.5	15.3	7.4
0歲~未滿2歲	100.0	5.3	94.7	20.1	17.4	15.5	52.2	15.7	7.7	4.4	3.9	29.3	25.5	8.8	27.6	15.5
2歲~未滿3歲	100.0	8.3	91.7	39.6	7.2	8.1	42.0	20.2	10.1	0.7	3.9	37.3	22.8	12.2	17.3	9.2
3歲~未滿6歲	100.0	8.7	91.3	42.3	11.2	18.2	40.7	8.1	22.8	2.2	2.9	28.3	19.7	7.0	30.5	14.2
6歲~未滿12歲	100.0	74.4	25.6	8.4	3.8	8.8	11.5	2.2	5.0	0.2	1.9	6.9	4.8	1.9	8.9	2.4
規模29人及以下	100.0	91.6	8.4	3.5	0.6	0.7	4.1	1.2	1.8	0.1	0.5	3.4	1.8	0.3	2.6	1.5
規模30~99人	100.0	88.5	11.5	4.4	1.6	1.7	5.8	1.3	1.7	0.2	0.9	2.6	2.8	1.8	4.4	1.7
規模100~249人	100.0	83.3	16.7	6.2	4.5	6.0	7.1	1.0	2.2	0.2	0.5	4.1	2.4	0.5	5.9	2.5
規模250人及以上	100.0	85.0	15.0	4.0	1.6	3.9	6.8	1.8	3.1	0.9	0.4	5.0	4.3	2.4	3.7	1.7
拒答	100.0	96.2	3.8	2.4	0.2	0.3	2.3	0.3	0.7	0.1	0.0	0.9	0.8	0.2	0.9	0.6

資料來源：勞動部106年「工作場所就業平等概況調查」。

二、經濟部工業局所轄工業區企業執行概況

為了營造育兒與性別友善環境，經濟部工業局 107 年 5 月針對所轄 61 處工業區（不含南港軟體工業園區）僱用受僱者 100 人以上企業之托育措施與設施設置情況進行調查，以做為未來政策推動與規劃參考[83]。

107 年工業局共計調查 682 家企業，其中北區工業區計 301 家（52.5%）、中區 221 家（26.2%）、南區 160 家（21.3%）。調查結果顯示，682 家企業當中，提供托育設施措施者計 299 家（43.84%），托育措施尚未設置完全之企業為 383 家（56.16%）。企業提供托育設施措施中，僅提供「與鄰近立案托兒機構簽約」之家數最多，達 211 家（70.57%）；其次為提供員工家庭幼兒「津貼補助」，計 38 家（12.71%）。

整體觀之，企業提供托育設施措施以「與鄰近立案托兒機構簽約」、員工家庭幼兒「津貼補助」居多，提供「自辦托育服務機構」相對較少。682 家廠商當中，設置「自辦托育服務機構」為 6 家（含自辦機構及同時提供津貼者），比率僅 2.01%。如表 10 所示。

表 10 經濟部工業局所轄工業區企業托育設施措施辦理情形

設置情況	家數 (家)	比率 (%)
有設置托育設施措施	299	43.84%
設有哺集乳室	253	84.62%
自辦托兒服務機構	6	2.01%
與鄰近立案托兒機構簽約辦理托兒措施	211	70.57%
員工家庭幼兒「津貼補助」	38	12.71%
尚未設置任何措施	6	2.01%
托育措施尚未設置完全	383	56.16%
總計	682	100.0%

說明：托育措施尚未設置完全之 383 家廠商中，有 115 家廠商尚未設置任何措施，其中設有哺集乳室之廠商有 236 家。

資料來源：經濟部工業局，2017；105 年工業局所轄工業區廠商托育措施統計分析報告。

三、科學園區企業托育設施措施執行概況

依據科技部統計資料顯示，為協助企業辦理托育設施措施，各科學園區均編列有托兒設施措施補助經費。105 年科學工業園區共計 5 家企業提出托兒設施申請，其中竹科 2 家、中科 1 家、南科 2 家，總補助金額（含哺集乳室設置）為 55.6 萬元。如表 11 所示[84]。

表 11 科學工業園區管理局協助事業單位辦理托兒設施補助經費統計

	竹科	中科	南科	合計
托兒設施（家）	2	1	2	5
哺集乳室（家）	7	-	-	7
補助經費（萬元）	28	2	26	55.6

資料來源：科技部，2017；科學工業園區管理局協助事業單位辦理托兒設施補助經費統計。

科技部新竹科學工業園區管理局 103 年曾針對園區內 101 家僱用 250 人以上企業辦理托育設施措施狀況進行調查，101 家企業單當中，2 家設置托育設施，其餘 99 家則提供托兒措施。就設施措施種類觀察，企業採行與托育機構簽約的家數最多，達 95 家；自行設置托兒設施計 2 家；僅提供津貼、聯合設置、自行設置安親班、同時提供簽約及津貼則各分別 1 家。

第三節 企業設置托育設施措施影響因素初探

綜整各部門對於國內企業辦理托育設施措施之調查，影響企業托育的可能因素可能包含以下幾點。

一、獎勵措施差異

依據經濟部工業局調查，不同縣市工業區內企業設置托育設施與措施情況具差異性存在，工業局針對原因進行分析後指出，不同縣市囿於本身財政狀況及政策因素，企業托育的獎勵政策及推廣力度有差異，因此造成不同縣市企業辦理托育設施與措施的情況有別。

二、企業設置成本

企業設置托兒設施門檻高，用地取得困難，營運成本高昂是各界探討企業未設置托育設施措施的普遍因素。依據經濟部工業局調查結果，影響廠商托育措

施設置之因素與廠商女性僱員人數比例、廠房面積、產業別外及平均工時等原因並無顯著相關，僅平均薪資（含經常性、非經常性）因素與廠商托育措施設置有顯著之關聯。平均薪資越高的廠商設置托育設施措施的比率越高，此可能是因為有能力且願意提供高薪資的廠商較可能有意願及財力設置托育措施以增加員工福利以吸引並留住人才。

三、企業規模與員工需求

臺南市政府勞工處 99 年曾透過托兒設施措施訪視與輔導，發現企業未辦理托兒設施措施原因包括：員工托育需求低、托育措施不符合企業員工需求、員工分散難以集中提供托兒措施、托兒津貼發放較能顧及普遍性與公平性等因素。工業局調查也發現，由於現行規模達 100 人以上企業即須辦理托育設施措施，企業可能因規模較小、員工托育需求較少或員工來源分散，致使企業與托兒機構簽約時常出現困難，或是僅與企業附近托兒機構簽約不符合員工實際需求的問題。

四、企業專業能力

企業在辦理托兒設施時除了碰到經費短缺、招生人數不足之外，辦理初期常面臨專業能力不足，以及法規申辦程序繁瑣等問題[85]。由於托育設施之開辦涉及教保托育專業及「兒童及少年福利機構設置標準」設施設備規範，企業往往不具此部分的相關專業能力。有鑒於此，新北市政府提供「專業諮詢服務費用」補助，讓企業在新設置設備籌備階段能委聘專家學者或非營利團體協助興辦，以協助企業順利設置。爰此，開辦托育設施所需之托育專業能力實為影響企業開辦意願的重要因素。

第三章 各國托育政策與制度

第一節 日本企業托育制度

一、工作與生活平衡政策

為了創造友善育兒環境，讓每個人工作也能兼顧子女的撫養與照顧，實踐工作與生活平衡，日本積極推動工作與生活平衡政策（仕事と家庭の両立支援）[24]，努力創造友善職場環境。日本政府依據勞動基準法、男女雇用均等法、育兒介護休業法等法規，擬定懷孕與產後母性保護、母性健康管理、育兒休業等工作家庭平衡制度等機制，並透過宣導、給予標章、稅制優惠、提供補助、辦理表揚等方式推動企業落實執行。本研究彙整日本厚生勞動省有關工作與生活平衡政策整體架構如圖 3 所示[25]。日本政府對於企業標章、賦稅優惠、補助及企業表揚的相關做法說明如下。

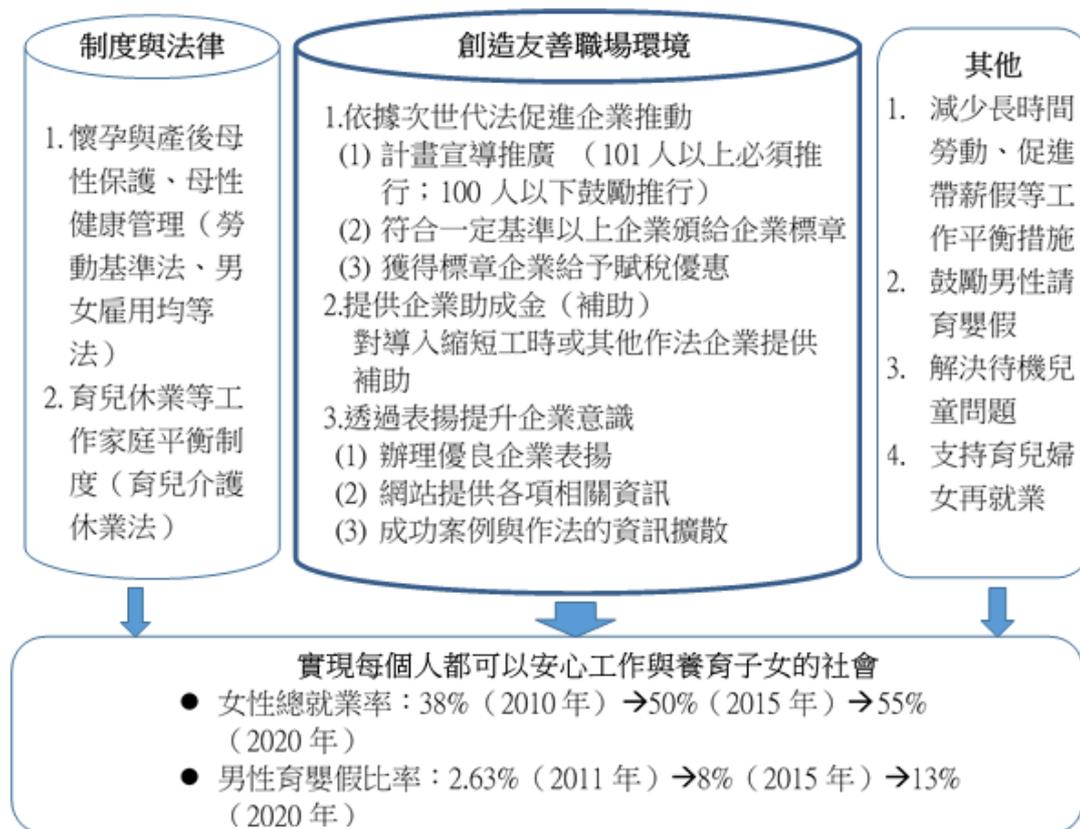


圖 3 日本工作與生活平衡政策架構

資料來源：厚生勞動省，2017；職場における子育て支援。[25]

(一) 企業認證標章（るみん認定、プラチナるみん認定）

為了鼓勵企業自願支持員工育兒，企業若辦理友善職場設施措施，可透過申請方式向政府申請認證標章（如圖 4），通過厚生勞動省審查合格者，可獲得由厚生勞動大臣頒發的認證標章（くるみん認定）。依據日本政府公告最新資料，截至 2017 年 3 月底共有 2,695 家企業已取得認證標章。為了鼓勵企業能更精進友善育兒措施設施，並提供最佳的作法，2015 年 1 月起厚生勞動省對於取得認證標章且表現優異企業，頒發特殊認證的白金標章（プラチナくるみん認定），2017 年 3 月已有 118 家企業獲得白金標章。大抵而言，獲得認證標章企業能獲得下列益處：

1. 可在商品、廣告、人才招聘訊息上宣傳該公司為友善育兒企業，有助企業形象的建立，在人力日漸短缺的日本社會中，更能因此吸引優秀員工任職。
2. 在政府部門公共採購招標時，能獲得額外的積分[24]。



圖 4 日本友善育兒企業的企業標章與白金企業標章

企業若欲申請企業標章，必須主動申請並且須符合厚生勞動省訂定的 10 項基準，企業設置托育設施（事業所内保育施設の設置・運営）即屬 10 項基準當中「雇用環境整備與行動計畫擬定」的項目之一。企業認證標章（くるみん認定、プラチナくるみん認定）10 項基準分別為：

1. 依據行動計畫指南，針對就業環境改善（雇用環境整備）訂定適當的行動計畫（目標、對策），企業托育（事業所内保育施設の設置・運営）為雇用環境整備可包含的項目之一。
2. 行動計畫期間在 2 年以上 5 年以下。

- 3.落實行動計劃並且達到目標。
- 4.行動計畫訂定、變更均公告讓員工知道。
- 5.符合下列兩項其中之一：A.計畫期間男性請育嬰假的比率在 7 成以上。B.計畫期間，男性員工獲得育嬰假，以及利用企業休假育兒的比率達 15% 以上，且企業內需至少有 1 人獲得育嬰假。
- 6.計劃期間女性勞動者獲得育嬰假比率達 75%。（取得育嬰休假人數/生產人數）。
- 7.對於育有 3 歲以下學齡前幼兒的勞動者，施行育兒假相關制度、限制加班勞動制度、縮短工時或彈性工時措施等制度。
- 8.必須符合下列兩項規定：A.全職工作者法定工時外的假日工作時間，每月平均不超過 45 小時。B.沒有任何勞動者每月法定外的加班時間在 60 小時以上。
- 9.對於以下三項措施之一訂有目標並有成果：A.減少加班措施；B.促進獲得帶薪假的措施；C.採行短期正式員工制度、在宅工作、遠距辦公等多元工作模式。
- 10.沒有違法的嚴重事實。政府若發現企業出現不符合次世代育成支援對策推進法第 13 條規定的基準，或是有違法或欺騙事件等情況，政府可取消企業所獲得的標章[24]。

(二) 賦稅優惠

為鼓勵企業推動，厚生勞動省也提供企業賦稅優惠，依據厚生勞動省第 233 號通知書規定（2015 年 4 月 1 日起適用），獲得認證企業，其辦理友善育兒環境使用且符合政府規定標準的建築物及建物附屬、器具與用具、車輛與相關搬運器具均可獲得賦稅優惠。可獲的賦稅優惠的建物及建物附屬設備包括：企業內托育設施的建築及相關設備、集哺乳室、更衣室、多功能廁所、女性用休憩室；器具與用具包括：建置企業托育會用使用到各種遊具、家具、防災消防等相關防犯設備，以及特殊浴槽、自動排泄處理裝置、特殊寢台、車椅一體型寢台、移動用電梯等；車輛及搬運器具包括：具有升降輔助裝置的自動車[24]。

(三) 企業補助（兩立支援助成金）

除了標章與賦稅優惠外，辦理工作與生活平衡設施措施的企業可透過申請方式，向所在地各都道府縣勞動局雇用環境均等部申請補助（兩立支援助成金），企業可請領的類型包括企業托育設施、幼兒出生支持措施、防止介護離職（長照）、育嬰假、再雇用者處遇、促進女性工作職場活躍等。

在企業托育設施部分，企業若提供員工托兒服務，並建置、經營、增建符合標準的托兒中心，以支持員工和家庭生活之間的平衡，進而有助於員工就業穩定，厚生勞動省將提供補助，補助項目包括：設置費、增建費、營運費等。企業若需申請補助，必須收托 6 名以上幼兒，並且在構造設備（含保育室、調理室、廁所、消防...等）、所在樓層（2 樓、3 樓、4 樓以上）規格、保育人員配置、空間大小均有詳細規定。惟本項補助因內閣府「企業主導型保育事業」政策推動而停止接受新案補助，目前企業若欲推動企業托育，須改向內閣府申請，主責政府部門也由厚生勞動省改為內閣府托育總部（子ども・子育て本部）。

(四) 企業表揚（雇用均等企業表揚）

為了對推動友善育兒企業給予肯定，厚生勞動省於 2007 年起辦理「雇用均等及工作生活平衡企業表揚（雇用均等・兩立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）」，以選取模範企業，並向社會各界表揚宣傳。「雇用均等及工作生活平衡企業表揚」並非全新創立的表揚，而是厚生勞動省將「雇用均等企業表揚（均等推進企業表彰）」與原於 1999 年起辦理的「友善家庭企業表揚（ファミリー・フレンドリー企業表彰）結合辦理。

「雇用均等及工作生活平衡企業表揚」包含「厚生勞動大臣最優良獎」與「厚生勞動大臣優良獎」2 種獎項，其中「厚生勞動大臣最優良獎」頒給能創造兩性都能平等發揮能力的職場環境，積極促使女性發揮工作能力，同時能給予育兒、長照支援，努力推動工作與生活平衡且有顯著成果的企業。「厚生勞動大臣優良獎」則再區分為 2 類，企業若能促進女性發揮工作能力者可獲得「雇用平等企業厚生勞動大臣優良獎（均等推進企業部門厚生勞動大臣優良賞）」；若對家庭育兒、長照提供支持的企業則可獲得「友善家庭企業厚生勞動大臣優良獎（ファミリー・フレンドリー企業部門厚生勞動大臣優良賞）」。

「雇用均等及工作生活平衡企業表揚」每年 6-7 月接受各界申請，12 月在東京都內辦理表揚儀式，得獎企業將可獲得表揚獎狀與紀念品[26]，表 12 為該表揚之招募海報與得獎名單。

表 12 日本 2017 年雇用均等及工作生活平衡企業表揚招募海報與得獎名單

	獎項	企業名稱
	厚生労働大臣最優良賞	從缺
	雇用平等企業厚生労働大臣優良賞	竹中工務店株式會社
	善家庭企業厚生労働大臣優良賞	東邦銀行株式會社
		伊藤忠商事株式會社
小田急電鐵株式會社		
		日本ガイシ株式會社

資料來源：厚生労働省（2017）。均等・両立推進企業表彰について。[26]

二、企業托育推行狀況

(一) 事業所內保育事業

1. 政策概況

面臨少子化日益嚴重的環境，日本 2005 年 4 月 1 日起施行的「次世代育成支援対策推進法」明訂中央政府、地方政府、企業、國民在友善育兒的責任，依據法令規定，雇用 101 人以上企業必須制定工作與育兒相關的企業行動計畫，並且有義務通報所在地都道府縣的勞動局。100 人以下企業則採取鼓勵辦理方式推行。為利友善育兒環境的持續推動，2014 年該法施行期限到期時，日本政府更修法增加 10 年推動期間，目前該法有效期間至 2025 年 3 月 31 日止[24]。

「次世代育成支援對策推進法」除了鼓勵企業創造讓員工樂於生育的友善環境，該法除了提出員工可縮短工作時數以便照顧小孩、企業應設置

專人負責相關講習與資訊提供、建立因育兒而休業員工的替代人員制度、員工因生育提出離職時，可向雇主提出「再雇用」申請、對於育兒休業者復職的獎勵制度等規定之外，也規範了企業內部應設置托兒、育嬰相關設施。

2012 年日本政府更依據「幼兒、育兒支援法(子ども・子育て支援法)」、「認定幼兒園法部分修正(認定こども園法の一部改正)」、「執行幼兒、育兒支援法及認定幼兒園修正法之相關法規(子ども・子育て支援法及び認定こども園法の一部改正法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律)」等育兒相關 3 法，提出「幼兒、育兒支援新制度(子ども・子育て支援新制度)」，該制度以基礎自治體(市町村)為實施主體，針對認定幼兒園/幼稚園/保育所的保育給付、小規模保育的設立與保育給付、認定幼兒園制度的改善、地域性支持…等面向訂定執行策略。其中提供企業托育補助，針對企業內設置保育設施，給予設置與營運支援助成金即為方案之一[27]。惟目前該政策已於 2016 年企業主導型保育事業政策推行後，停止接受新案例申請。

2. 企業托育辦理類型

依據厚生勞動省平成 28 年度版事業所內保育施設設置、營運等支援助成金辦法，厚生勞動省補助對象以單一企業單獨設置托育設施為主，收托幼兒數必須在 6 人以上。若 2 家以上企業共同設置組成「共同事業主型」托育設施，也在補助範圍內。

3. 補助方式

日本政府對於事業所內保育設施的設施構造、設備、保育人員資格、人數，以及協力醫療機關等均有詳盡規範，設施必須符合認可保育設施的規範。在補助方式方面，日本政府提供設置費、增築費、營運費三種補助，大企業與中小企業補助比率、補助上限均有所差異，以設置費為例，符合規範的大企業可獲得 1/3 補助，中小企業為 2/3，在補助金額方面，大企業補助上限為 1,500 萬日圓，中小企業為 2,300 萬日圓[28]，如表 13 所示。

表 13 厚生勞動省對於企業辦理事業所內保育施設補助情況

項目		補助比率	補助額度
設置費		大企業補助 1/3 中小企業補助 2/3	大企業補助 1,500 萬 中小企業補助 2,300 萬
增 築 費	增 建	大企業補助 1/3 中小企補助 1/2	大企業補助 700 萬 中小企業補助 1,150 萬
	重 建	大企業補助 1/3 中小企業補助 1/2	大企業補助 1,500 萬 中小企業補助 2,300 萬
營運費		下列方式擇一 1.1 人 34 萬 (中小企業 45 萬) X 收 托數 2.營運必要費用-【設施定員 X 營運 月數 X 每月 1 萬元 (中小企業 5,000)】	大企業補助 1,360 萬 中小企業補助 1,800 萬

資料來源：厚生勞動省（2016），[平成 28 年度版]事業所內保育施設設置・運営等支援助成金のご案内。

(二) 企業主導型保育事業

1. 政策概況

隨著就業環境的改變，勞動者工作型態（輪班、夜班、假日勞動等）日益多樣，育兒家庭的托育需求樣貌隨之多樣，為了提供更多元的托育支持，日本內閣府於 2016 年開始推動「企業主導型保育事業」，以作為新一波的「幼兒、育兒支援新制度」[29]。

日本提出新的企業主導型政策主要目的是為處理待機兒童¹問題，日本 2016 年提出「日本一億個活躍計畫」，希望達到出生率 1.8 的目標。為了實現目標，新三箭（新・三本の矢）的第二箭中，待機兒童問題的處理是重要議題之一。再加上日本政府 2013-2017 待機兒童加速解決計畫中，曾於 2015 年提出保育兒童數量將由 40 萬增加至 50 萬的目標，規劃增加的 10 萬個名額中，5 萬個名額就是要以補助企業設置保育設施方式增加，因此設置「企業主導型保育事業（仕事・子育て両立支援事業）」就成為主

¹ 為日本當前幼兒托育政策專有名詞；意指排在托兒所入所候補名單，等待機會進入托兒所的幼兒[19]。

題之一。配合新制度的推行，原事業內保育對企業的補助在同一時段停止接受新案申請。需申請企業托育補助的企業，可提出企業主導型保育事業補助申請。

在企業方面，近幾年來在高齡少子化趨勢下，日本就業人口不足問題日漸浮現，依據日本經濟新聞 106 年 9 月調查，由於勞動人口減少，四成九企業已感受到人力不足的困擾，為了解決問題，四成二企業願意打造女性友善工作環境，促使女性在婚育後能繼續在勞動市場就業。因此，企業也在勞動力日益不足的問題下，積極參與內閣府企業主導型保育事業政策。

企業主導型保育事業主要希望能讓女性員工在結婚、懷孕、生育後都能繼續在勞動市場就業，對於企業而言，該制度有助於吸引優秀人才進入企業工作，也能確保其不因婚育離開。此外，推行企業托育也有助於企業形象的建立。對地方而言，企業主導型保育事業若收托未滿，可收托鄰近地區兒童，有助於緩和日本嚴重待機兒童問題。

2. 企業托育辦理類型

日本新推行的企業主導型保育事業共包括 3 種類型，分別為企業「單獨設置型」、「共同設置/共同利用型」、「托育機構設置型」。「單獨設置型」係指單一企業獨立設置托育服務所屬員工使用；「共同設置/共同利用型」則由一個（或以上）企業設置托育機構，提供企業員工，以及其他企業員工共同利用、「托育機構設置型」是由專業托育機構設置，企業與托育機構簽約後，提供企業員工托育使用。值得注意的是，企業主導型保育事業雖以收托企業員工子女為主，但若收托不滿，托育機構可以收托鄰近區域的幼兒，惟比率不得超過 50% [30]。

3. 補助內容

企業主導型保育事業屬於認可外保育事業，日本政府對於企業主導型保育事業內的職員人數、職員資格、設施設備基準、建築消防等雖有所規範，但對部分項目給予彈性。日本政府對於開辦企業主導型保育事業的企業提供整備費及營運費補助。大抵而言，日本政府企業開辦托育設施所需的整備費已有完善的計算標準，經計算後，企業約可獲得四分之三補助；在營運費方面，日本政府對於各年齡兒童訂有詳細的不同補助金額標準，

經計算托育機構所需負擔的營運費總金額之後，企業大概只需負擔 5% [28]。

4.營運設置基準

日本對於企業主導型保育事業訂有營運設置基準，對於職員數、各年齡幼兒照顧比、資格、空間、給食狀況均有規範（如表 14 所示）。由於企業主導型保育事業屬認可外保育，因此對於人員資格給予彈性，各項規格要求多與 19 人以下事業內保育事業相似，同時也須遵守認可外保育之指導監督準則。

(1)職員配置數

A.保育從事者：

- a.嬰兒.....每 3 人 1 人
- b.1 歲以上 3 歲以下的嬰兒.....每 6 人 1 人
- c.3 歲及以上及 4 歲以下的兒童.....每 20 人 1 人
- d.4 歲以上的兒童.....每 30 人 1 人

B.特約醫師、廚師

(2)職員資格

保育從事者超過一半必須具有保育士²資格，其餘不具資格者須完成「育兒支援人員培訓」。

(3)主要設備基準

- A.保育 2 歲以下的嬰幼兒場合（20 人以上），需有嬰兒室（1.65m²/人）、爬行室（3.3m²/人）、醫務室、調理室、廁所（附幼兒馬桶）。
- B.保育 2 歲以上的幼兒場合（20 人以上），需有保育室或遊戲室（1.98m²/人）、室外遊戲場（3.3m²/人）、調理室及廁所（附幼兒馬桶）。
- C.保育 2 歲以下的嬰幼兒場合（少於 20 人），需有有嬰兒室或爬行室（3.3m²/人）、調理設備、廁所（附幼兒馬桶）。
- D.保育 2 歲以上的幼兒場合（少於 20 人），需有保育室或遊戲室（1.98m²/人）、室外遊戲場（3.3m²/人）、調理設備及廁所（附幼兒馬桶）。

² 依據日本兒童福祉法第 18 條，保育士為具備專業知識，在保育所或兒童福祉相關機構從事托育保育工作者，保育士資格為日本國家資格，欲取得保育士資格必須通過各都道府縣辦理的保育士試驗或其他相關條件（兒童福祉法第 18 條之 6）。

- E.對於保育室位於二樓或以上的情況，須符合建築物標準法第二條第 9-2 款規定的耐火建築物或第二條第 9-3 款規定的準耐火建築物等必要防火措施。
- F.除上述內容外，須遵守「認可外保育施設指導監督基準」。

表 14 日本企業主導型保育事業營運設置基準

		事業所內保育事業		企業主導型保育事業	認可外保育之指導監督基準
		20 人以上	19 人以下 (小規模保育事業相同)		
職員	職員數	0 歲 3 : 1 1-2 歲 6 : 1 3 歲 20 : 1 4、5 歲 30 : 1 最低配置 2 人	保育所 (收托 20 人以上的配置基準加 1 人以上 最低配置 2 人	保育所 (收托 20 人以上的配置基準加 1 人以上 最低配置 2 人	0 歲 3 : 1 1-2 歲 6 : 1 3 歲 20 : 1 4、5 歲 30 : 1 最低配置 2 人
	資格	保育士 *保健師、護士、準護士為特例 (1 人)	保育從事者 (1/2 保育士) *保健師、護士、準護士為特例 (1 人) *保育士以外人員須進行研修	與小規模保育相同 *保育士以外人員須進行研修	保育從事者 (1/3 以上保育士) *護士、準護士可 保育士以外人員*1 日收托 6 名以上幼兒
設備面積	保育室等	0-1 歲 乳兒室 1.65 m ² /人 爬行室 3.3 m ² /人 2 歲以上 保育室與遊戲室 1.98 m ² /人	0-1 歲 乳兒室與爬行室 3.3 m ² /人 2 歲以上 1.98 m ² /人	與事業內保育相同 *遵守認可外基準	保育室 1.65 m ² /人 *0 歲與其他年齡幼兒保育室區別
	屋外遊戲場	2 歲以上 3.3 m ² /人	2 歲以上 3.3 m ² /人	與事業內保育相同	--
處遇處	給食	園內調理 調理室 調理員	園內調理 調理設備 調理員	與事業內保育相同 *遵守認可外基準	園內調理 調理室 調理員

資料來源：內閣府 (2017)。仕事・子育て両立支援事業の概要。

[30]

5.執行情形

2016 年日本共補助 871 家企業辦理企業主導型保育事業（含預計補助及已實際補助），受補助的企業當中，60.3%為中小企業，39.7%為大型企業；在營運方式上，42.2%為企業單獨設置型，42.5%為多所企業共同設置，15.3%為托育機構設置型。

至 2017 年 3 月底為止，接受補助且已開始營運的企業主導型保育事業共 255 家，其中 58 家在早上 7 點前即收托，27 家為夜間 22 點後仍可收托，75 家為假日收托機構[31]。

(三) 企業案例

1. 7-11

有鑑於解決托育問題成為爭取女性勞動力的重要關鍵因素，因此需大量人力的超商系統積極參與企業托育的設置。經過規劃，7-11 便針對店員提供保育設施（セブンなないろ保育園）（如圖 5），於日本東京都大田區、廣島市開設，未來並計畫全國拓點，更預計推出附設保育所的便利商店；全家便利商店也計畫跟進，成立自己的保育園。

現階段 7-11 開設的保育設施以收托 7-11 社員、加盟店員工子女為主，收托兒童年齡介於 0-2 歲，若收托不滿，也開放收托鄰近居民子女。機構的托育時間為星期一至星期五，上午 8 時至晚上 20 時。在場地空間與收托人數方面，東京大田區為 86.14 平方公尺，預計收托 30 名幼兒，廣島市為 67.87 平方公尺，預計收托 19 名幼兒。



圖 5 日本 7-11 於廣島市設置之企業主導型保育事業設施內觀

資料來源：日本 7-11 企業官網。

2. 媽媽廣場（Mama Square）

媽媽廣場設立於 2004 年，原為一具有兒童遊戲空間的親子咖啡廳，2014 年擴大規模成立媽媽廣場公司（株式会社ママスクエア），逐漸發展成為經營兒童保育空間的經營發展、接受企業委託與外包業務、話務中心（call center）、市場調查，以及與企業合作共同設置托育空間、配合地方自治體政策，在閒置空間設立幼兒遊戲空間設施等多元化支持育兒婦女工作的相關業務機構。

由於媽媽廣場僱用育兒婦女從事企業委託與外包業務，因此在全國各地設置多所結合工作室、親子咖啡廳、兒童遊戲室的複合式辦公空間（如圖 6），讓育兒婦女與其子女同在共同空間不同區域內，在辦公時能隨時看到幼兒狀態，放心工作。



圖 6 日本媽媽廣場複合式親子辦公空間示意圖

資料來源：媽媽廣場企業官網[32]。

此外，隨著政府對企業托育制度的推行，媽媽廣場也開始與企業合作，在多家企業所在的大型建築物內設置共同辦公與托育空間。在此模式下，不同樓層、不同企業有托育需求的員工，均可在聯合辦公區域內分區辦公，子女也可在相同空間內托育（如圖 7 A、B、C 三家企業，有子女托育需求員工可至媽媽廣場聯合親子辦公空間內辦公跟托育子女）。除了辦公與托育子女之外，此空間也提供育嬰留職停薪後重返職場的在職訓練使用。

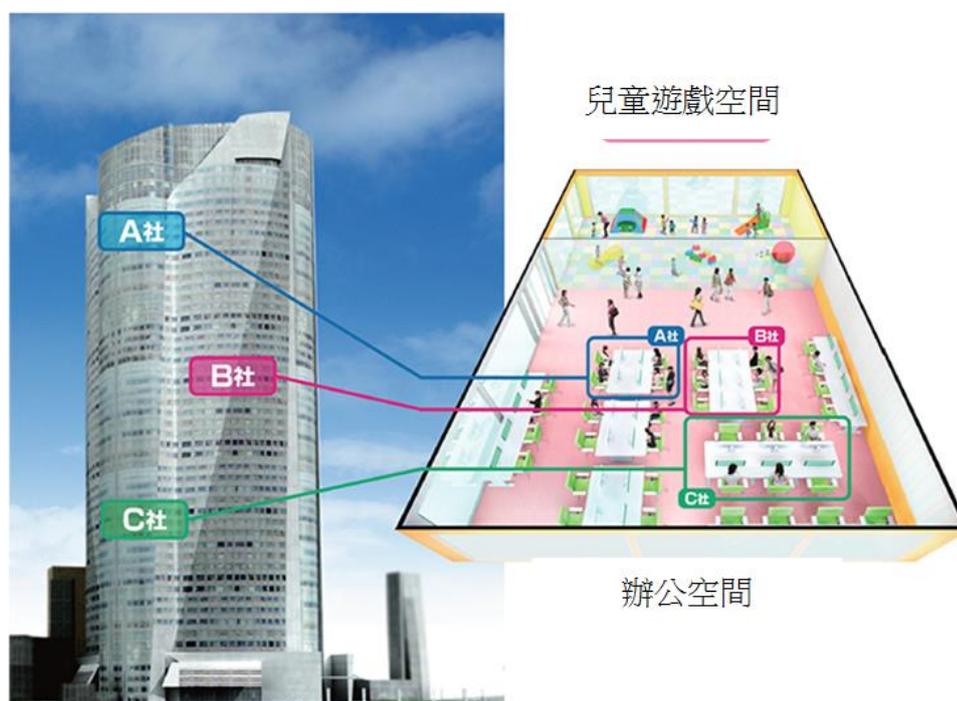


圖 7 日本多企業聯合親子辦公空間示意圖

資料來源：媽媽廣場企業官網[32]。

就日本女性勞動參與率變化觀察，日本女性勞動參與率在 25-29 歲達到高峰，30-39 歲間因婚育等因素退出勞動市場而下滑，40-49 歲緩步上升後，50 歲起呈現逐年下降的趨勢。近 10 年來雖然勞動參與率仍維持相同趨勢，但是 30-34 歲勞動參與率下滑的幅度呈現趨緩的現象（如圖 8），此顯示，日本政策應對減緩育齡女性勞動參與率的下降有其正面效益。除此之外，日本生育率從 2005 年的 1.26 來到 2018 年的 1.48，十幾年來約往上成長了 17%，顯示日本在生育率提升的情況下仍能改善育齡女性的勞動參與率，推論其企業托育的相關政策具有一定的成效。

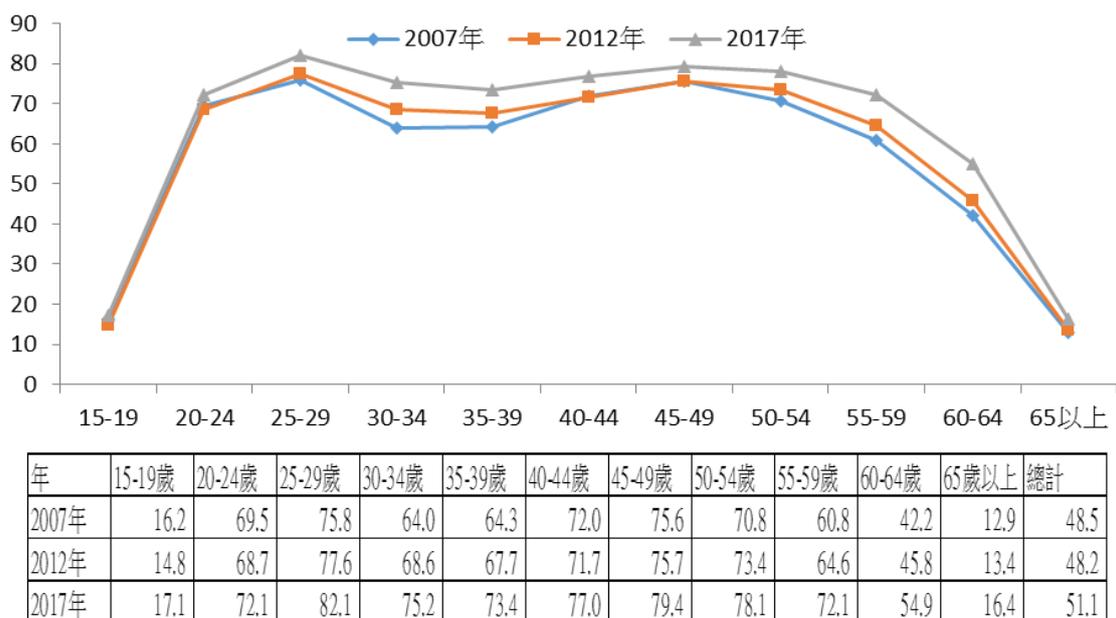


圖 8 日本女性勞動參與率（2007-2017 年）

資料來源：勞動部（2008、2013、2018），勞動情勢統計要覽。[41][42][43]

第二節 韓國托育政策與企業托育制度

韓國在重視家庭價值與父權觀念的傳統文化下，面對新世代教育普及提升，以及生育與工作不能兼顧時，不婚、不孕、少生漸成趨勢。大家庭型態也因立法規範男女均有遺產繼承平等權，轉趨以夫妻為中心的小家庭（1 至 2 人）居多，2013 年時已占有所有家庭類型比例一半（51.6%）[33]。此外，韓國面臨促進女性勞工市場的參與和提高生育率的雙重挑戰。因此，自 2004 年制定的「健康家庭法」，在「性別平等與家庭部門」（Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF）的主責下[34]，陸續提出「就業平等和支持工作與家庭平衡法」（Act of Equal Employment and Support for Work- Family Balance）、「就業平等法」（the Equal Employment Act）、「友善家庭社會環境促進法」（the Family-Friendly Social Environment Promotion Act）等，以支持女性工作與家庭平衡[22]。

依據上述法案精神，主要的實施策略包括：

1. 母親假和父親假：女性員工有 90 天的母親假，內含 45 天產假；父親則有三天的父親假。
2. 兒童照顧假：不論是父母或是兒童的照顧者，在孩子六歲以前可以一年的

兒童照顧假，但父母不得同時使用，而這一年的照顧假可分開成一至兩次使用。

- 3.降低工作時數：使用者可減為每週工作時數至少為 15 小時最多 30 小時。
- 4.兒童照顧政策：大幅在各地興建兒童照顧的社區公共設施。
- 5.兒童照顧補助金：在兒童六歲以前，依據兒童的年齡、家庭性質、使用兒童照顧設施的情形，提供在職就業的父母兒童照顧補助金。
- 6.鼓勵企業和雇主設置托育機構，給予直接的財務資助和稅賦優惠[20]。

政策實施後，仍有若干方案使用率不高的質疑，直指工作文化環境的改善仍為核心。因此，有關職場中設置托育設施，更是在韓國首位女性總統上任後，特別公開聲明積極擴大辦理，以期努力塑造韓國「家庭友善」的社會。

韓國的少子化狀況與臺灣十分類似，2005 年以 1.08 的生育率，成為全球最低生育率的國家，2012 年韓國總統就職時，宣布全面補助五歲以下兒童的托育費用，但僅僅針對將孩子送到托育機構者，而非家庭親戚照顧者[35]。2013 年韓國家庭部長就任時，宣示擴大在工作職設置托育設施，以降低女性在工作中的負擔，在此危機脈絡下，韓國政府托育政策主要圍繞以健康家庭法（The Framework Act on Healthy Families）、嬰兒照護法（The Infant Care Act）、就業平等與工作家庭平衡法（Act on Equal Employment and Support for Work-Family Balance）、友善家庭社會環境促成法（the Family-Friendly Social Environment Promotion Act）以及就業平等法（the Equal Employment Act）進行。

一、企業托育推行狀況

（一）政策概況

1987 年頒布的就業平等法是韓國將企業托育責任明列於法條的重要法令依據，1988 年韓國政府據此提出了企業托育計畫，以作為推動企業托育政策的策略。為強化執行成效，韓國政府逐年增加執行力道與支持：1991 年起政府開始將企業內設置托育設施視為企業的義務，達到一定規模的企業須強制執行；1995 年開始補貼企業托育設施的托育人員薪資；2000 年開始補貼企業建置托育設施的開辦相關費用；2012 年對工業區聯合企業托育提出支持方案；2013 年提出名為「名恥計畫（name-and-shame scheme）」的方案，對未履行企業托育義務者的企

業名稱予以公告；2016年進一步對未設置企業托育設施的企業開徵稅賦[36]。

依據法規，韓國企業規模在500人以上，或是女性員工總數達300人以上之企業必須設置企業托育設施。企業必須負擔該托育設施至少一半的營運費用，若企業因故無法設置，可以以下方式代替：與其他企業共同營運，與在地托育機構簽約，或是提供企業員工育兒津貼。相對應地，國家會提供企業雇主直接的財務資助與稅賦優惠[37]。

韓國企業托育業務係由韓國勞動部與衛生福利部共同負責，韓國勞動部主責法規、補助經費與企業托育之實際設置及推動等各項業務，韓國衛生福利部負責托育設施設置標準。為利企業托育之推行，韓國勞動部將企業托育納入轄下職工福利法人機構(근로복지공단)³業務之一，職工福利法人機構下再設置企業托育支援中心(근로복지공단 직장보육지원센터)專責推動企業托育業務[38]。

企業托育支援中心主要工作項目包括：提供企業托育設置與營運資訊、提供企業諮詢服務、提供補助、蒐集與提供企業托育執行相關資訊、提供托育人員在職訓練、擬定企業托育計畫與運作指導等，因此企業設置托育設施時，可透過該中心明確瞭解企業托育設施應有的樣貌、設置流程、設置及營運成本、可獲得補助、貸款額度、稅賦優稅、設置標準、營運方式(含托育設施的人力資源、財務管理、教材選購)等各項資訊與支援，進而順利企業托育設施的設置、運作[38]。

(二) 政府對企業提供補助、優惠貸款與賦稅優惠

1. 開辦費的補助與優惠貸款

為鼓勵並支持企業設置托育設施，韓國政府依據企業類型以及其所設置的托育設施型態，提供不同的補助與優惠貸款支持。在補助方面，韓國提供的補助項目包括「設施建設費」、「設施購買費」、「設施租賃費」、「設施改造費」、「設施轉換成本費」，其中「設施建設費」指為新建、擴大、重建托育設施的費用，但不包括土地購買費用；「設施購買費」指為設置企業托育設施所購置的建築物成本，但不包括土地購買費用；「設施

³韓國職工福利法人機構係為韓國勞動部下的準政府機構，負責就業安定基金、勞工福利服務、職業災害保險/補償、職業災害勞工重建等業務，其中企業托育即屬職工福利服務的項目之一。[38]

租賃費」指為設置企業托育設施所花費的租賃費用；「設施改造費」指托育設施所需的維護與維修費用；「設施轉換成本費」指將既有建築物改造為托育設施使用的費用、因收托幼兒數增加而擴大或轉移現有設施的安裝成本、設備成本，以及設置托育設施的其他所需費用[38]。

韓國依據企業類型與設施類型不同，分別提供不同金額與比率的補助，大企業若獨自設置托育設施，最高可獲得補 3 億韓圓的設施轉換成本費補助，若為共同設置者則為 6 億韓圓，此外，不管事單獨或共同設置，補助比率最高可達 60% 設置費用；再者，若設置之設施為嬰兒專用或專為身障者設置者，則補助比率最高可達 80%。韓國對於優先支持企業則會依據其屬單獨設置、共同設置、財團型、工業園區型、一般型的設置類型給予不同補助項目與金額，例如財團型及工業區型的托育設施則可獲得設施轉換成本費、安裝費、購買費的補助，其中設置財團型設施可獲得 10 億韓圓補助、工業園區型設施可獲得 20 億韓圓補助。韓國也會補助托育設施所需的教材費，其中大企業可獲得 5,000 萬韓圓補助，優先支持企業可獲得 7,000 萬韓圓補助。教材費主要用於托育所需的各種室內外遊戲設施與必要裝置費用[38]。如表 15 所示。

表 15 韓國政府對企業設置托育設施的補助狀況

	企業類型	設置類型	補助金類型	補助金額	標準和補助比率
補助內容	大企業	單獨	設施轉換成本費	3 億韓圓	補助 60%費用 (嬰兒專用設施 或專為身障幼兒 設置設施可獲得 80%補助)
		共同		6 億韓圓	
	優先支持企業	單獨	設施轉換費	4 億韓圓	90%費用 (設施 購買成本補助 40%)
		共同		8 億韓圓	
		財團型	設施轉換成本費 設施安裝費 設施購買費	10 億韓圓	
		工業園區		20 億韓圓	
	一般	設施改造費(每 5 年可獲 90%所需 成本和 1 億韓圓)	1 億韓圓		
	大企業	一般	教材費 (更換費 用 3,000 萬韓圓)	5,000 萬 韓圓	補助 60%費用 (嬰兒專用奢或 專為身障幼兒設 置設施可獲得 80%補助)
優先支持企業	一般	7,000 萬 韓圓		90%費用	

資料來源：근로복지공단 (2018)。지원대상 및 지원내용。[38]

除了提供補助之外，韓國政府對於設置托育設施的企業也提供了優惠貸款 (如表 16)，不管單獨設置或共同設置的托育設施，均可針對設施建設費、設施購置費、設施租賃費、設施改造費、設施轉換費申請優惠貸款，其中單獨設置托育設施者可獲的最高 7 億韓圓貸款，共同設置者則可獲得 9 億韓圓貸款[38]。

表 16 韓國政府對企業設置托育設施的貸款狀況

	設施類型	補助金類型	補助金額	標準和比率
貸款	單獨	設施建設費 設施購置費	7 億韓圓	還款期限：3-5 年 利息：大企業 2%、優先支持企業 1% 貸款不包括土地購置成本
	共同	設施租賃費 設施改造費 設施轉換成本費	9 億韓圓	

資料來源：근로복지공단（2018）。지원대상 및 지원내용。[38]

2. 營運成本的補助

為支持企業設置托育設施，韓國政府提供企業托育設施托育人員薪資補助，以及營運費補助（可用於幼兒各項活動所需的材料、消耗品等，但不可用於人事費、零食、財產）。在托育人員薪資補助上，韓國政府會依據企業類型、每人工作時數，提供不同的補助金額（如表 17），大企業可獲得補助每人約 300,000~600,000 韓圓；優先支持企業則可獲得每人 450,000~1,200,000 韓圓補助，企業可於每月 14 日可向政府負責部門提出補助申請。在營運費補助方面，補助金額需視托育設施收托人數而異，補助金額從 200 萬韓圓至 520 萬韓圓不等，營運費採每季申請（如表 18）。值得注意的是，欲獲得補助者，若屬共同設置托育設施型態，則收托單一企業的子比率必須低於 80%[38]。

表 17 韓國政府補助企業之托育人員每人每月薪資額度

工時	大企業	優先支持企業
每週超過 40 小時	600,000 韓圓	1,200,000 韓圓
每週超過 30 小時	550,000 韓圓	1,050,000 韓圓
每週超過 20 小時	400,000 韓圓	750,000 韓圓
每週超過 15 小時	300,000 韓圓	450,000 韓圓

資料來源：근로복지공단（2018）。지원대상 및 지원내용。[38]

表 18 韓國政府補助企業之每月營運費額度

托育機構規模	39 人以下	40-59 人	60-79 人	80-99 人	100 人以上
補助金額	200 萬韓圓	280 萬韓圓	360 萬韓圓	440 萬韓圓	520 萬韓圓

資料來源：근로복지공단（2018），지원대상 및 지원내용。[38]

3.賦稅優惠

韓國政府對於企業托育提供了賦稅優惠，企業為辦理托育設施所使用的房地產；或是新建、擴建、翻新設施，以及為托育幼兒所購買的物品均可獲得賦稅優惠[38]。如表 19 所示。

表 19 韓國政府提供企業托育之賦稅優惠

類型	賦稅優惠項目	內容	備註
設置	房地產稅	依據嬰幼兒托育法建立和營運托育設施的房地產、購置稅、財產稅予以免除（至 2018 年 12 月 31 日）	限制地方免稅法第 19 條
	所得稅或公司稅收抵免	2018 年 12 月 31 日前新建、擴建、翻新或購買托育設施	特別稅收限制法第 94 條第（1）款
	個人消費稅	為托育嬰幼兒所購買的物品	個人消費稅法第 18 條（1）
營運	托育設施營運成本	營運托育設施的必要支出	所得稅法第 55 條第 1 款第 23 項執行法令

資料來源：근로복지공단（2018）。세제지원。[38]

(三) 托育設施設置標準

韓國政府規定企業托育收托人數至少須在 5 人以上，托育設施各年齡幼兒照顧比、托育人員資格、使用空間等均須符合法令規定。有關職員配置與設施標準說明如下[38]。

1.職員配置數

韓國針對不同年齡層訂定不同的師生比，此外，每 40 個幼兒須配置 1 名具有一級資格的托育人員，若收托學齡前幼兒，則每 20 名幼兒需要設

置 1 名一級資格托育人員⁴；收托身障幼兒則需每 3 人設置 1 名一級資格托育人員。收托超過 100 名幼兒的設施需設置護理人員與營養師，但可與同縣市區域其他 5 個設施共同設置。收托 40 名以上幼兒須設置廚工，每增加 80 人幼兒需增加 1 名，最多設置 5 名廚工。收托 20 人以上必須設置專職園長，20 人以下可由托育人員兼任[38]。如表 20 所示。

表 20 韓國企業托育職員配置狀況

職位	內容	依據
園長	每個托育設施必須設置 1 名，如果收托規模小於 20 人，園長可由托育人員兼任	嬰幼兒托育法第 10 條執行細則
托育人員	<ul style="list-style-type: none"> ● 師生比 未滿 1 歲 1 : 3 ; 1-2 歲 1 : 5 ; 2-3 歲 1 : 7 3-4 歲 1 : 15 ; 4 歲以上 1 : 20 ● 每 40 個幼兒須有 1 名一級資格托育人員 <ul style="list-style-type: none"> ■ 學齡前幼兒每 20 人需 1 名一級資格托育人員 ■ 身障幼兒每 3 人須有 1 名一級資格托育人員 ● 每 9 個身障幼兒須配置 1 名特教師 	嬰幼兒托育法第 10 條執行細則
護理人員	超過 100 名幼兒者須設置，可與其他 5 個托育設施共同聘用	--
營養師	超過 100 名幼兒者須設置，可與其他 5 個托育設施共同聘用	--
廚工	<ul style="list-style-type: none"> ● 超過 40 名以上嬰幼兒需設置 ● 每 80 個嬰兒增加 1 名 40-80 名幼兒，1 人 81-160 名幼兒，2 人 161-240 名幼兒，3 人 241-320 名幼兒，4 人 超過 320 名，5 人 	--

資料來源：근로복지공단 (2018)，보육교직원 배치 및 복무 기준。[38]

⁴韓國托育人員分 3 級，第 3 級資格是高中或同等學歷畢業並取得衛福部培訓課程者。第 2 級資格為大專或同等學歷且完成衛福部規定托育相關學分（17 科目至少 51 學分）畢業者；或是具備大專護理學歷，在托育機構工作至少 2 年，且取得衛福部升等教育者；第 1 級資格是取得 2 級資格且擁有衛福部認可之 3 年以上工作經驗與升級訓練者；或是幼兒相關領域碩士畢業，並有 2 年以上工作經驗與升級訓練者

2.設置標準

企業設置托育設施需設置保育室、調理室、沐浴室、廁所、室內外遊戲區，另須符合供水設施規範並設置緊急逃生設施。韓國政府要求每名幼兒需擁有的空間（不包含室外遊戲區）為 4.29 平方公尺，育嬰室的嬰兒則每人 2.64 平方公尺。收托 50 名幼兒以上（不含不滿 12 個月嬰兒）托育設施必須擁有 350 平方公尺的室外遊戲空間，並配置 3 種遊樂設備[38]。

二、企業托育執行成效

(一) 企業設置情況

韓國企業辦理企業托育可採直接設置或委託設置兩種模式，韓國職工福利法人機構企業托育支援中心公布資料顯示，2015 年韓國企業托育設施中，21.7% 採企業直接設置，78.3% 由企業採委託模式設置。企業委託設置模式中，委託專門機構經營者約 40.5%，委託個人經營者為 23.5%，委託學校經營者為 20.7%，委託社會福利機構經營者為 3.0%[38]。

韓國企業托育設置數量呈現逐年增加情況，依據韓國職工福利法人機構企業托育支援中心統計資料顯示，1995 年設置企業托育設施的數量僅 87 家，2016 年企業托育設施家數已成長至 943 家，依法須設置托育設施的企業當中，已經提供企業托育服務之比率達 81.5%[38]。如表 21 所示。

就 2016 年韓國企業設置的 943 個企業托育設施觀察，由製造業設置者之家數最多，計 215 家，比率占 22.8%，其次為地方政府設置者，計 213 家，比率為 22.6%。整體觀之，由民間企業（製造業、一般服務業、教育服務業、健康與社會服務業、金融服務業、其他）設置之企業托育家數達 455 家，比率占所有企業托育設施之 48.2%。由政府機關、公共機構、學校設置者比率占 51.8%。如表 22 所示。

表 21 韓國企業托育歷年家數

年	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
家數	87	117	158	184	207	204	196	199	236	243	263
年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
家數	299	320	350	370	401	449	523	619	692	785	943

資料來源：근로복지공단（2018），세제지원。[38]

表 22 韓國 2016 年企業托育設置單位

單位		家數	占比
中央政府		117	12.4%
地方政府		213	22.6%
公共機構		99	10.5%
學校		59	6.3%
企業	製造業	215	22.8%
	一般服務業	101	10.7%
	教育服務業	6	0.69%
	健康與社會福利業	76	8.0%
	金融服務業	42	4.5%
	其他	15	1.5%
合計		943	100.0%

資料來源：근로복지공단（2018），세제지원。[38]

(二) 收托狀況

韓國企業托育設施以收托 6 歲以下的學齡前嬰兒為原則，但企業可視需要，將收托年齡延長至 12 歲。在收托時間方面，企業托育設施每週收托 6 天（週一至週六），每日收托時間 12 小時（7：30 至 19：30），考量家長工作時間，企業可以靈活調整和操作收托時間。

在收托費用方面，除了假日托育與延長托育之外，家長將幼兒送托政府支持的企業托育設施不須負擔托育費用。依據韓國勞動部最新公告顯示，2017 年 6 月止韓國 1,012 家企業托育設施共計收托嬰幼兒數 54,492 人，僱用托育人員數則達 14,122 人[36]。

值得注意的是，韓國企業設置托育設施之外，職工福利法人機構也在工業

區設置托育設施，收托園區工作人員幼兒，依據職工福利法人機構網站資料顯示，目前韓國共計在 24 個工業區內設置托育設施，每托育設施收托人數在 79-228 人之間，總收托人數達 3,179 人。如表 23。

表 23 韓國工業區托育設施收托人數

幼兒園名稱	收托人數
慶州保育園	108 人
一所幼兒園	148 人
光陽幼兒園	79 人
群山兒童保育中心	113 人
軍浦幼兒園	161 人
東南幼兒中心	176 人
大邱兒童保育中心	111 人
大田幼兒園	79 人
東海幼兒園	99 人
莫下托兒所	145 人
釜山保育中心	134 人
富川保育園	158 人
世宗托兒所	112 人
順道幼兒園	185 人
水原保育園	164 人
安山兒童保育中心	148 人
蔚山兒童保育中心	151 人
仁川保育中心	85 人
井邑兒童保育中心	102 人
濟州托兒所	151 人
鎮海托兒中心	160 人
昌原保育中心	228 人
天安兒童保育中心	80 人
浦項幼兒園	102 人
合計	3,179 人

資料來源：근로복지공단 (2018), 공단운영어린이집。[38]

企業托育政策在韓國實施後，單就提升生育率的目的來看，政策是失敗的，根據韓國統計廳的統計[39]，從 2003 年 1.18 的總生育率，到 2005 年的 1.08，到 2017 年韓國史上最低 1.05，文獻研究中就歸因於韓國民眾仍舊對於將年幼子女托育在團體保育的機構不盡然放心。不理想之處，是因為韓國文化普遍不將團體托育視為理想的育兒環境，缺乏對於托育機構的信心，因此使用率低落，特別在嬰兒階段，2005 年的韓國官方統計資料顯示，僅有三成的職業婦女家庭托育嬰兒，六成都交由親人，尤其是祖母來照顧[37]。研究亦指出七成韓國職業婦女認為，對兩歲以下的嬰兒來說，理想的照顧方式，是由親人來協助照顧幼兒，學者分析韓國兒童追蹤調查資料（Panel Study of Korean Children）發現，雖然在母親結束三個月的育嬰假之後，將嬰兒送到托育機構的比例有上升，但是一般來說，韓國家庭偏好將一歲以下的嬰兒留在家庭環境照顧，一歲以後才有比較高的機率送到家庭以外的機構托育[35]。Ahn 與 Shin 於 2013 年[35]的分析指出，號稱在 OECD 國家中工時最長的韓國，母親工時越長，越不可能將孩子放在托育機構，因此托育機構的家長不會是長工時者；但是，與西方國家相反，教育程度較低之母親，總收入較低之家庭，更可能因為其低廉的費用，將子女托育在機構，且可能比其他家庭更快將年幼子女送至托育環境；最後，家中子女越多，但家中父母以外的成年人人數越少，越依賴托育機構的支持。

雖然就提升生育率的整體目標而言，韓國的各項政策看起來是失敗的，但是廣設托育機構，改變托育文化的努力，已經看到一線曙光。近年來韓國文化對於團體托育的排斥已經逐漸在改變，將子女送到托育機構的韓國家庭急遽增加。至 2009 年，韓國全國五歲以下幼兒，已經有六成都在使用公共化的托育機構，將近七成，都獲取了國家兒童照顧的補貼金[37]。然而，這些托育機構指的，大都是韓國獨特的家庭式孩童照顧中心（home childcare center），一種韓國政府以執照控管的，收托 5-20 個兒童的小型托育中心，而不是企業托育機構[35]。韓國的例子可以看出，由國家帶頭改變社會對於托育照顧的傳統文化，從家庭主義的照顧轉向公共化的設施之可能。

單就生育率角度來說，韓國政策對刺激生育率的成效不彰，但若深入探討其企業托育政策的表現，還是必須討論生育率與勞動參與率的關聯。觀察近 10 年韓國女性勞動參與率變化可發現，育齡女性勞動參與率呈現成長情況。2007 年

韓國女性整體勞動參與率為 50.2%，其中 25-29 歲女性勞動參與率為 68.2%，30-34 歲為 53.7%，35-39 歲為 58.6%；2017 年女性整體勞動參與率為 52.7%，其中 25-29 歲女性勞動參與率 74.9%，30-34 歲為 63.5%，35-39 歲為 59.7%。如圖 9。

由於南韓女性生第一胎的平均年齡是 31.6 歲（2017 年數據）[40]，30-34 歲正處女性最易因生育退出勞動市場的年齡區間，而韓國 30-34 歲女性勞動參與率不僅在十年間增加近 10%，較女性整體勞動參與率增加幅度 2.5% 為高，30-34 歲勞動參與率的下降幅度也有減緩的趨勢。不過，就促進女性就業，減緩女性因婚育退出勞動市場的角度而言，由於韓國近十年生育率是下降的，或許勞動參與率的提升有一部分正是因為育齡女性選擇不結婚、不生小孩，因此推論韓國企業托育政策的正面效益仍然有限。

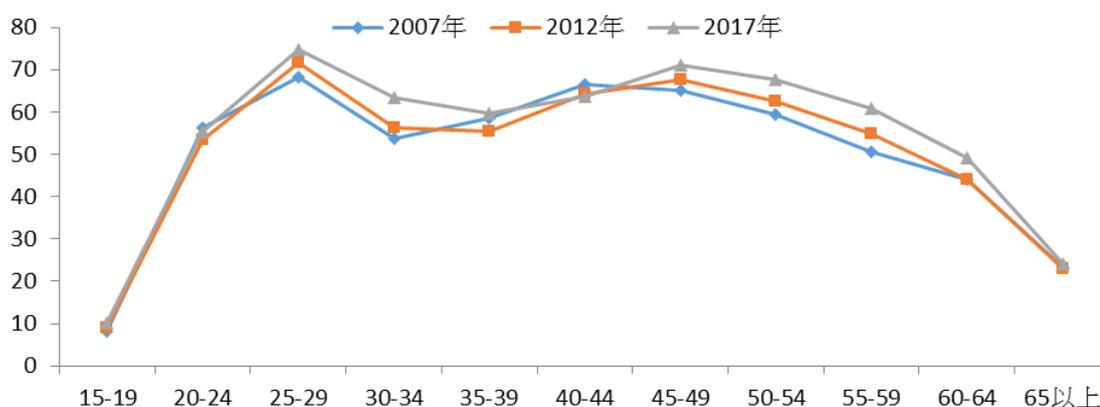


圖 9 韓國女性勞動參與率 (2007-2017 年)

資料來源：勞動部（2008、2013、2018），勞動情勢統計要覽。[41][42][43]

第三節 英國托育政策與企業托育制度

英國工業化起步居各國之首，其托育服務與協助家庭養育子女息息相關，注重家庭津貼和稅收減免政策以落實對家庭的支持。自 1980 年代轉型新自由主義的福利制度後，提供多項保障婦女就業的友善

家庭友善政策（family-friendly policy）。1997 年後，布萊爾（Tony Blair）領導的新工黨政府，更是大力鼓吹婦女就業，著重婦女不僅能兼顧家庭角色與工

作職場，主要概念如：員工工作時數減少、兼職與彈性化、育嬰假、家庭照顧假、生產與育兒托育補助、課前課後托育延長服務等措施。強調負擔得起的兒童保育（Affordable childcare）是協助家長平衡工作和家庭義務的必要條件。近年更關注於低收入家庭子女托育，以協助家長就業，積極措施如延長托育機構的收托時間，並投資 3 億 5000 萬英鎊，從 2016 年 4 月起提高低收入或外出工作家長之子女托育費補貼從 70% 到 85% [44]。

有鑑於托兒需求之殷切，英國陸續調高免費托育時數，與降低免費托育年齡層。根據英國官方網站[45]的資料顯示，從 2017 年 9 月起，滿 2 足歲幼兒，當其家庭需要經濟支持或是低收入戶者，依其經濟條件，即可獲得每週 15 小時以上免費托育時數；而其他一般家庭之滿 3 足歲幼兒可獲得每週 15 小時（每年 570 小時）的免費托育；滿 4 歲幼兒每週可獲得 30 小時（每年 1,140 小時）的免費托兒服務。政府並承諾至 2019 年每年支助地方當局額外 10 億英鎊的資金。

同時，為促進「更多人去工作」的機會，鼓勵家長皆在就業的雙薪家庭，進一步實施在職家長的 3~4 歲兒童「加碼」免費托育（extended 30 hours entitlement for working parents free childcare of Three- and four-years-olds），成為每週享有 30 小時或一年 1,140 小時的托育服務政策。其申請條件和申請兒童托育免稅（Tax-Free Childcare，TFC）大抵相同。家長們需要符合的條件，包含：必須是雙薪家庭（包括自營業者），需提供特殊納稅人資訊（Unique Taxpayer Reference）、每位家長每週最少有等同於全國最低工資和生活工資（national minimum wage and living wage）條件下，工作 16 小時的收入（至少為 120 英鎊），且年薪收入不超過 10 萬鎊等。

此外，每個 16 歲以下的兒童（或 20 歲以下並在合格的立案機構學習或受訓者）之父母或監護人均可申請兒童稅收抵免（Child Tax Credit）。免稅額度根據家庭收入、兒童數目及個別情況而定。每個兒童的年度抵免金額可達 2,780 英鎊，特殊障礙兒童可多獲 3,140 英鎊，而嚴重特殊障礙兒童則可再多得 1,275 英鎊。

若兒童稅收抵免申請者為已就業家長，可同時申請工作補貼及兒童托育津貼（Working Tax Credit and ChildCare Element），津貼的額度根據父母的收入及兒童的數目來決定。育有一個孩子的申請人每週最高可得 122.50 英鎊；育有超

過一個孩子的申請人的每週津貼則可達 210 英鎊。兒童送托的機構或照顧者，必須是立案合格政府認可的兒童托育服務。例如：幼兒園、幼兒班（nursery school, nursery class），兒童託管人（childminder），課後俱樂部（after-school club），假期俱樂部（holiday club）等。但因為政府補貼托育機構每小時免費的額度為 4.36 英鎊，遠遠不足托育機構實際支付 6.25 英鎊的成本，導致若干優質托育機構面臨倒閉困境，家長因而提出托育品質提升的期望。

不同於其他國家的福利制度，英國雇主並無提供員工托兒協助的義務，但卻清楚理解員工福利內含托育措施支持，招募員工時，更能獲青睞與較高的留任意願。無論如何，法令仍是明確陳述，就業員工家長得向雇主申請彈性工時、合理的緊急照顧無薪假等權利。

英國的托育政策，由於人工昂貴，托育人力的成本高昂，許多家庭甚至必須舉債來為子女進行托育，因此英國的托育研究多半針對托育成本的分析以及政策的有效性進行討論，在政策面上，英國國家也比較針對低收入家庭與打擊兒童貧窮，較少提及少子女化危機的問題，也沒有國家政策規範企業必須提供托育，根據英國特許人事與發展協會（Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD）的統計[46]，只有 5% 的英國事業單位，提供員工托育設施，包括政府部門、微軟與豐田汽車（Toyota），這些企業同時享有相關的稅賦優惠。

此外，從英國工會組織「聰明工作（Work Smart）」網站[47]清楚羅列企業有責提供與協助之托兒服務或供應包括：企業自營托兒設施（On-site nurseries），相對費用低廉且配合員工工作情況，但也不一定是所有家長的第一選擇，尤其是那些不喜歡每日和他們的嬰幼兒一起上下班的員工，寧可選擇住家附近的托育機構。合作托育措施（Partnership schemes）則是雇主與工作場所臨近的保母或托兒機構約定購買托兒服務，或是數個雇主聯合設置托育機構等方式，通常受到員工的歡迎，需要及早申請，同時，也會合作辦理課後照顧。兒童照顧券（Childcare vouchers）則是所有就業員工都可以獲得，可以免稅，依據收入所得有不同的額度限制。以基本稅率納稅者，每週免費限制是 55 英鎊（每月 243 英鎊）。

在英國設置企業托育，企業同樣面臨制度性的複雜程序，企業托育設施必須至少符合以下條件：

1. 符合孩童法的相關法令規定（the Children Act 2006）。

2. 企業托育設施必須受到英格蘭教育及兒童服務與技能標準局（Office for Standards in Education, Children's Services and Skills, Ofsted）與其他托育中心相同標準的檢查，因此企業主必須遵循所有托育設施的標準來設置。
3. 為了提供給兒童安全、穩定具有刺激發展的環境，企業托育設施的照護人員比例與資格審查都必須符合原有托育機構的標準。
4. 企業托育設施中，照顧人員與兒童的比例下限為一比三（2 歲以下），一比四（2 歲），以及一比八（3 到 7 歲）。

在 2017 年 7 月的一篇 BBC 報導[48]中，專題討論了倫敦唯一一家企業托育：高盛的企托中心（The Goldman Sachs Children's Center），於 2003 年創立，最初提供所有員工子女每年 20 天免費的托育服務（在 5,500 名員工中，約有四分之一合乎資格，二十天的免費托育福利每年更新），涵蓋三個月的嬰兒到十二歲的青少年，根據此報導，該中心負責人 Ishmeet Rayit 指出，這樣的企業托育因為經常必須面對臨時托育的兒童，該中心的嬰兒照顧比是一比二，比英國法令的一比三要高上許多。除了托育之外，該中心還提供課後與假日的活動服務，五到十二歲的員工子女事先登記後，可於該日抵達高盛，與父母以及其同事及其子女共享午餐，高盛的員工每年會有十天這樣的活動日「辦公室天（office day）」可以登記，每次容納 12 人參與，員工反應熱烈。

高盛企托的成本昂貴，但是為企業省下可觀的人事成本，其企業托育由英國最大的專業企托公司「明亮地平線家庭解決方案公司（Bright Horizon）」承包，高盛每個月給付固定的維護費用，但員工若需要公司福利以外的托育服務，它們就會直接向明亮地平線家庭解決方案公司接洽付費。

而有關英國企業托育執行成效分析部分，亦可從勞動參與率與生育率的關係中略知一二。英國育齡婦女勞動參與率部分，25 至 34 歲婦女勞動參與率由 2003 年的 74.3% 最低一直成長到 2017 年的 80.3% 最高，十幾年來約增加了 6.6%；而英國的生育率從 2002 年的 1.63 一直成長到 2012 年的 1.92，雖然後來又稍為下降到 2018 年的 1.87，但整體來說是上升的。由此來看，英國能夠在生育率提升的同時增加婦女的勞動參與率，推論其企業托育服務具有一定的成效。

第四節 美國托育政策與企業托育制度

相對前述國家，美國受到政府尊重市場機制的自由放任主義、及傳統家庭將婦女定位為母職照顧者的文化影響，托育政策主要為殘補式，僅在婦女因家庭失能（如兒童家暴、單親、經濟困難...等）無法負擔母職責任時，介入提供相關補助及服務。在此前提下，托育及家庭政策的主要服務對象為單親及貧困家庭。

從 OECD 國際經合組織的分析顯示，美國在孕產假、帶薪育兒假以及如啟蒙方案（Headstart program），各州政府皆有不同計畫支持。美國對於 18 歲以前的兒福與教育支出平均約為 160,000 美元，高於 OECD 平均值 149,000 美元。但其補助開始較晚，以公共義務教育為主。對於從出生開始的家庭托育照顧可以再加強化。諸如，美國是 OECD 國家中，沒有全國性的有薪產假政策，雖然已有三個州已有提供。聯邦政府僅提供無薪產假 12 週，而且僅限 50 人以上規模的企業組織。數據顯現，透過減稅與信貸等公共化家庭支持，有助於強化職業婦女重返職場，穩定經濟發展。

學者鄭麗嬌指出：「美國迄今尚無單獨針對育嬰假而訂之聯邦立法，唯一相關立法即一九九三年之家庭暨醫療假法（Family and Medical Leave Act，簡稱 FMLA）。依據家庭暨醫療假法之規定，合格員工得因生養幼兒享有 12 週無給休假。易言之，美國法定育嬰假至多只有 12 週，而且是無給休假，此無疑令全美職業婦女在家庭生活照顧與工作協調之間，備受煎熬，所承受壓力之大遠超乎其他工業國家職業婦女之上」。可見在已開發國家中，美國對於兒童福利的落後與對於資本主義市場的堅定信仰。

美國並沒有公立的托育照顧機制，所有托育福利補助皆由家庭自行解決，或由雇主自行決定是否要納入員工福利。同樣的，在托育補助的部分，美國亦無補助家庭育兒的津貼，而是從稅制優惠著手，如減稅、實物補助（如：食物券）、低收入戶健保等。

近年來，美國各大企業或非營利組織陸續推出「帶寶寶上班(babies at work)」措施[49]，包括州政府和私人企業在內，愈來愈多事業單位追求穩定發展，以帶小孩上班吸引員工為公司效命。政府部門如華盛頓州健康部（The Department of Health）率先於 2015 年實施，交通安全委員會、衛生部等陸續跟進「帶嬰兒上班

政策 (Infants at Work Policy, IWA) 」[50]。這項政策限於 6 週至 6 個月的嬰兒，目的是鼓勵母親哺餵母乳，及與新生兒建立親子關係，以提高產後婦女的留職率。

在美國，大多數的雇主最常使用的友善育兒福利，就是「彈性使用帳戶 (Flexible Spending Account, FSAs)」，這是由大部分公司自原提供給員工的一種福利制度，公司無強制義務必須提供，員工有自由可以選擇是否加入。在美國，彈性使用帳戶有兩種：一種醫療型彈性使用帳戶 (Health Care FSAs, 簡稱 HCFSAs)，另一種照護型彈性使用帳戶 (Dependent Care FSAs, 簡稱 DCFSAs)。

醫療型彈性使用帳戶在美國政府的醫療福利中心 (U.S. Centers for Medicare & Medicaid Services) 網站上，其官方的定義為：一種彈性使用帳戶，僅僅適用於透過工作取得醫療健康保險的民眾，可以藉由這個帳號，支付醫療保健照顧等等相關費用，雇主也可以將企業相關的福利津貼存入員工的彈性使用帳戶，這個彈性帳戶免稅，存入有上限，每一年每一個雇主可以存入 2,650 美元，這個彈性帳戶可以用來支付自己、配偶、以及依賴者的醫療福利費用 (例如看病自付額、牙醫、藥品費用，甚至醫用品如血糖測試包等等，但不能拿來支付保險費)。

另一種與照護工作有關的照護型彈性使用帳戶，則是家中有年幼兒童與老人可能會比較樂於選擇的節稅策略。這個帳號可以用來支付十三歲以下子女的照護費用，以及被列在稅單上的家庭依賴人口之照護所需，每年上限 5,000 美元，夫妻共享額度，帳戶內的金額不列入應課稅總額，但對於夫妻都有工作的家庭來說，帳戶內的金額不得高於任何一方的年收入，因此若要充分使用此福利，夫妻雙方的年收入都要高於 5,000 美元。對於需要長期照護的家庭來說，是一筆非常可觀的金額與開銷，依賴人的定義是在生理上或心理上無法自理的、在報稅時列入依賴人口的成員。

在 2014 年美國家庭與工作調查中，超過六成的雇主提供員工此類財務支持，相較於僅僅 7% 的企業提供托育設施 (on-site or close by childcare)，高上許多。美國的彈性使用帳戶制度允許雇主每年稅前收入中，可以提撥 5,000 美元，提供給公司員工子女或其他相關的依賴人口照顧福利，比起其他育兒友善福利來說，這樣的政策對企業主既簡單又方便，不需要維護的心力，其額度也能計算到免稅額度中，因此大受歡迎，有些企業甚至提供額外的員工津貼，為員工建立子女的托育基金帳戶。這樣的福利最受到低薪、子女托育成本高、以及同時承受年幼子

女與年老父母照顧責任的三明治世代歡迎。

但要特別注意的是，根據美國商業育兒網站[53]針對美國幼兒家庭的報稅建議，若是選擇將錢存入這個免稅帳號來支付子女托育費用，便不能在報稅時享有兒童特別扣除額，而且當年度的金額要是沒有使用完畢，將會收歸國庫所有，因此彈性使用帳戶的設計比較適合美國繳交 25% 以上稅率的中上階級雙薪家庭使用，低薪家庭通常不會使用這樣的福利。舉例來說：年收入八萬美金的雙親家庭，若父親將 5,000 美金存入彈性帳戶，將會省下 1,250 美金的稅金，社會保險稅也會少了 310 美金，醫療保險稅 72.5 美金。低薪家庭透過此法節稅有限，甚至當雇主沒有提供這種制度時，也只能使用兒童特別扣除額。

總和來說，照護型彈性帳戶似乎與臺灣目前長照制度的發展，有可以結合之處，但是其生成的脈絡是在照顧工作與托育工作非常商業化與低度公共化的美國，也並非強制性的要求企業提供相關制度福利，更難以照顧弱勢低薪的員工，或許為企業提供了一個新的社會責任管道，但其成效如何值得觀察。若要全面運用在臺灣社會，恐怕窒礙難行。

美國企業托育的現況並沒有確切的官方統計，因此非常難以估計，但根據媒體報導，在財星全球一百大企業（依照盈餘計算⁵）之中，至少有 17 家提供企業托育設施的福利（如下所列），產業專家估計，在美國，有 4%-7% 的受雇勞工，享有企業托育的福利。許多大型企業都只有在總部設置企托，例如福斯媒體、Walgreen，在其零售或地方性的分公司工作之員工，便難以享有這樣的福利。財星百大企業擁有企托之清單（截至 2017 年）[51]如表 24：

⁵ 較為人所知的是財星五百大企業，其網站可以搜尋到相關訊息 <http://fortune.com/fortune500>

表 24 財星百大企業擁有企托之清單

排名	公司名稱
16	Fannie Mae 房利美
19	Walgreens Boots Alliance 沃爾格林
24	Boeing 波音
28	Home Depot 家得寶
31	IBM 國際商業機器股份有限公司
32	Valero Energy 瓦萊羅能源
34	Procter & Gamble 寶僑
39	Johnson & Johnson 嬌生
50	Prudential Financial 保德信金融集團
53	Disney 迪士尼
54	Cisco Systems 思科
72	Merck 默克集團
74	Goldman Sachs Group 高盛
81	Allstate 全州保險
91	Nike 耐吉
96	Twenty-First Century Fox 二十世紀福斯
99	Time Warner 華納時代

美國企業托育由於國家的不介入，也因此官方資料不易尋找，多仰賴民間相關組織與家長團體來進行資料的收集，在提供民眾事業發展諮詢的網站上，有企托的收費統計如表 25 所示[52]，其員工托育的價格最便宜從 352 美金到 643 美金，與臺灣目前的私立托育價格不相上下，但以美國人民平均收入來說相對十分低廉。

表 25 美國十大有提供企業托育的企業名單與費率

企業名稱	最佳企業排名	每月費用
Aflac 美國家庭人壽保險公司	37	\$352
USAA 聯合服務汽車協會	45	\$352
King's Daughters Medical Center 國王的女兒醫療中心	50	\$400
SAS 統計分析系統公司	1	\$410
Publix Super Markets 美國大眾超級市場公司	86	\$440
Arkansas Children's Hospital 阿肯色州兒童醫院	85	\$452
Bright Horizons 明亮地平線家庭解決方案公司	89	\$460
Baptist Health South Florida 南佛羅里達浸信會健康醫院	32	\$500
Meridian Health 新澤西州醫院	79	\$632
OhioHealth 俄亥俄州醫院	46	\$643

儘管國家未積極介入，美國企業若設置企托仍享有不少福利，若符合國家或各州標準，企托 1/4 的設置費用可以抵稅，一年之內有 10% 的相關維護費用也可以抵稅，最高可達十五萬美元，但這樣的免稅額有一個沉重的條件，若托育設施無法開辦十年以上，抵繳的稅金將會被追回。2014 年 Gullekson 等人[54]在美國的研究指出，有企業托育服務的企業之員工更少請假，擁有更佳的工作表現，對於企業營運有相當正面的助益。

美國企業托育個案介紹如下：

一、耐吉兒童發展中心（**Nike Child Development Center**）

收托百位以上出生到 5 歲兒童，位於耐吉總部比佛頓市（Beaverton, Ore.），托育兒童享有進入耐吉玩樂活動場的權力，員工可以參與托育中心裡的農夫市集、運動員相關活動，托育設施同時僱用孩童諮商人員、幼教人員以及其他輔助幼兒教學之員工。[55]

二、谷歌員工兒童發展計畫（**Google employee child development program**）

Google 將托育中心建在總公司中，收托三到五歲兒童，以遊戲為中心理念設計托育設施，企圖發展兒童的認知、社會與情感面的發展。目前 Google 已經有四個托育中心。[56]

三、迪士尼（**Disney**）

由於迪士尼員工的工作時間經常變動，每週均不同，因此該公司與佛州基督教青年會（Young Men's Christian Association, YMCA）合作設置企業托育中心協助員工，並且補助迪士尼最低薪階層的員工相關的托育費。[57]

四、家得寶備用依賴照護計畫（**Home Depot Backup Dependent Care Program**）

美國家居家飾連鎖店提供的是補充性的企業托育，與企托公司明亮地平線家庭解決方案公司（Bright Horizon）合作，當員工必須工作，但平常養的托育服務無法因應需求時，公司會提供十天高品質但低價的托育服務（一年有十天的額度，每位員工均享有此福利），此托育服務可以是將子女放在企業托育中心，若是家中還有其他照顧需求，例如老人或寵物，也可以請保母到家中照顧幼兒。另外，公司也與專門尋找臨托的保母城（Sittercity）公司合作，公司支付維護費，其員工免除背景調查，可以使用專業的服務來尋找臨托。[58]

五、嬌生（**Johnson & Johnson**）

嬌生的企業托育同樣與企托公司明亮地平線家庭解決方案公司（Bright Horizon）合作營運，早在 1990 年開始，於總部紐澤西州新布藍茲維（New

Brunswick, New Jersey) 設置第一個企業托育中心，收托嬰兒到所有年齡的學前兒童，營運時間為早上七點到下午六點十五分，員工子女、孫子女、員工的兄弟姊妹之子女均可入園、員工相關子女享有托育費優惠福利，目前該公司在全球已經設置六個企業托育中心。[59]

六、克里福吧公司 (Clif Bar & Company)

該公司的企業托育設施克里福基地營 (Clif Base Camp) 於 2010 創立於加州總部，員工約四百人，可收托 64 位兒童，目前平均每日收托約 44 位。該公司人資主管指出，相較於該區域的其他托育設施，該公司員工的托育費用大概是八五折到八折之間。此企托同樣是外包給專門營運托育服務的兒童創造學習中心 (Children's Creative Learning Centers, CCLC) 合作營運，托育中心中有 13 位老師與助理，收托六週到六歲的嬰幼兒，該公司體認到企業托育對於請完產假或育嬰假回歸職場的員工很重要，尤其三十到四十歲的員工將難得的高品質低價托育視為重要的福利，大概降低了 5% 的員工流動率。[60]

綜合來說，美國的市場機制引發商業性的制度發展，例如明亮地平線家庭解決方案公司 (Bright Horizon)、保母城 (Sittercity) 等營利組織，來協助企業設置托育設施，許多全球性的美國企業，在不乏盈餘以及願意投入資金的情況下，為了避免各種營運的行政法律阻礙，也都會選擇將公司的托育福利外包給這樣的營利事業來營運。許多擁有企托的事業團體均為營運穩定的大型公司，尤其是以販售家庭用品娛樂等等重視事業形象的公司為主，這樣的案例，如何在大型企業日漸增多，外商公司增多的臺灣執行，同時維護托育的品質，需要好好思考臺灣的在地特色。

而有關美國企業托育執行成效分析部分，從勞動參與率與生育率的變化來看：美國育齡婦女勞動參與率部分，25 至 34 歲婦女勞動參與率近十幾年來並沒有太大的變化，約略在 73% 至 76% 之間上下盤整；而美國的生育率從 2002 年的 2.02 成長到 2007 年的 2.12 後，就一路減少至 2016 年的 1.8，雖然與其他國家相比仍在水準之上，但整體來說是下降的。由此來看，美國雖然能夠維持育齡婦女的勞動參與率，但生育率卻略為下滑，推論其企業托育服務的效益可能有限。

第五節 瑞典托育政策與企業托育制度

一、法定帶薪育兒假 (paid parental leave)

瑞典於 2002 年起，以長達 480 天的法定帶薪育兒假 (paid parental leave)，成為全世界最慷慨的育兒福利典範，更是最早確立「人人、隨時、隨地、免費」之托育目標的國家[61]。1 到 5 歲的幼兒學前教育 (Förskola) 由市政部門提供，其托育補貼的數額取決於孩子的年齡、子女數和家長的職業狀況 (工作、學習、失業，還是正因其他子女的出生，正在休育兒假) 與收入所得。除此之外，植基於性別平等社會的穩健基石，女性和男性在生活與工作各方面都享有同樣的機會、同樣的權利與承擔同樣的義務。其傲視全球的福利體系涵蓋廣泛，更直指促進工作和生活之間平衡的核心價值[62]。

可按月、週、日甚至小時來使用的 480 天育兒假，不限生育或收養小孩的家長都可以共同分享，收養孩子的家長可以自收養之日起分享 480 天育兒假。單親家長則可獨自使用全部的 480 天育兒假。父母每人均需至少休 60 天育兒假，不可相互轉讓。2014 年約有 25% 的瑞典父親使用育兒總天數。育兒假中的 390 天裡，父母有權獲得工資收入的 80%，最高為每天 946 瑞典克朗 (約合 102 歐元或 116 美元)。剩餘的 90 天裡，每天補貼 180 瑞典克朗。平分育兒假的家長更可以額外獲得每天 50 瑞典克朗的免稅獎金，最多可領取 270 天。

值得一提的是為強化父親親職角色與落實性別平等社會，自 1995 年實施 30 天「爸爸月」(pappamånad, daddy month) 休假制度。以不休假則失去 (use-it-or-lose-it) 的原則推廣，如果父親決定不使用「爸爸月」，該對配偶則會失去一個月的帶薪休假；2002 年延長為 60 天或是 2 次的「爸爸月」；2016 年一月起，加長為 90 天的帶薪假，由 3 次「爸爸月」運用。

二、友善家庭育兒支持

瑞典的免費教育以及由政府提供資助的托兒措施，保證每位兒童都能受到妥善照顧，以協助就業家長得以在育兒和事業之間找得平衡。自 1970 年代末期以來成長最快、托育幼兒數量也最多的日間托兒所，即是以收托家長外出工作之子女托育服務為主。為保證女性和男性在工作場所享受平等的待遇，瑞典做出了長期的努力，雇主必須公平對待所有曾經、正在或將要使用育兒假的雇員或求職

者。由瑞典交流委員會（Swedish Institute，SI）、瑞典貿易投資委員會（Business Sweden）、瑞典旅遊局（VisitSweden）以及政府官方機構（Swedish Government Offices）等共同營運的公開網站[63]，羅列瑞典友善家庭的十大支持，除上述長期育兒假外，還有為照顧 12 歲以下的兒童每年每個孩子最多可以休 120 天的臨時育兒假（tillfällig föräldrapenning）、未滿 16 歲子女每月提供額外津貼（barnbidrag）；以及對孕婦的特殊照顧、推嬰兒車免費乘坐公車、著重嬰幼兒友善的公共設施、性別平等議題促進、免費教育與幾近免費的醫療保健等。透過上述策略，如今瑞典婦女平均生育率為 1.9 名子女（歐盟平均約為 1.6 名），同時，婦女就業率為 78.3%，首居歐盟之冠。綜整瑞典政府官方網站顯示，其主要托育設施如下：

（一）日間托兒所（day care center）

收托一至六歲兒童，其父母因外出工作或仍在學而提供的托育照顧，採全天候開放及提供高品質照顧和教育的服務，為瑞典自 1970 年代末期以來一直是成長最快，收托兒童數量最多的托育措施類型。

（二）幼稚園（kindergarten）

主要收托四至六歲兒童，對象多為沒有參加全日制托兒所的兒童，以半日制為主，每天提供三小時教育性活動，已逐漸隨著全日制托兒所的普及而萎縮。

（三）開放式托育中心（open pre-school）

通常僱有一名幼教老師及一名保育員，提供教育性和社會性的活動，讓保母和育兒的母親帶著孩子隨時來參加，或提供育兒諮商。但是 1995 年開放式托育中心的數量已比 1990 年驟減四分之一。這可能反映了瑞典家庭主婦和保母的減少，以及鄉鎮公所出於經費壓力而縮減福利措施。

（四）家庭式托育（family day care）

十二歲以下兒童的家庭式照顧，通常是由政府僱用一些家庭，他們本身有自己的孩子，但是也可同時照顧其他家庭的孩子。

三、家庭津貼 (Family Allowance)

國內力推瑞典托育制度的學者劉毓秀指出，瑞典自 2006 年來力推公共化托育，將兩歲以下全時公共托育的比例，視為性別平等的重要指標以及國家積極勞動市場政策 (positive labor market policy) 的一環，規定只有在父母 (或單親) 參與勞動 (或就學) 的狀況下，才可享受公共托育服務。除此之外，近年來瑞典托育服務為了容納不易就業的移民父母之子女，而規定父母之一方 (或單親) 失業者，小孩都有權享受每週至多 15 小時托育服務[64]。

針對企業托育，在公共托育福利國家已成傳奇的瑞典，其實仍舊承受不少企業界來的壓力。1980 年代經歷過一番企業與社會民主黨的衝突，一開始瑞典的企業工會向政府施壓，希望私有化營利的托育服務，當時首都斯德哥爾摩近郊的索倫蒂納市 (Sollentuna) 地區便將該區的托育服務外包給營利的托育公司 (Pysslingen)，但在 1982 年執政的社會民主黨通過相關法案 (Lex Pysslingen legislation)，在瑞典全國禁止所有私人營利的托育機構，同時針對非營利的托育機構，如日漸茁壯的「家長合作社 (parental cooperatives)」進行管制，其法案的主要精神在於避免私人營利的托育機構與公共經營的托育機構競爭，導致公共托育成為特殊兒童與貧窮家庭的污名化機構，破壞瑞典對於福利國家全民平等的原則。

雖然因為政黨輪替，該法案在 1991 年被廢除，但是瑞典的私人營利托育機構並沒有增加，仍有三成以上的兒童仍在公共的托育機構中得到托育，私人營利托育機構也仍舊受到學校督學的嚴密監控，若不符合國家標準，隨時都有被停業的可能，在公共托育上，家長只需要負擔一成左右的托育費用，且由國家規定上限，其他成本則由地方政府吸收，瑞典政府保證所有瑞典公民新生兒的托育權利，不需要排隊等待，一定會有位置。目前瑞典一到五歲的學前兒童，有超過 85% 都享有托育機構的服務，而有 74% 6 歲到 9 歲的兒童，會在小學開始上課前或放學後，托育在瑞典獨有的休閒中心 (leisure-time centres, LtCs)，而不是臺灣的商業化安親補習班，該中心由社會福利機構發展出來，與學校密切合作的兒童課後照顧機構，早上六點開到傍晚六點，收費低廉，但依照父母的經濟狀況收費。這個瑞典模式也得到 OECD 的讚許，認為可以成為其他國家模仿的對象。不過，此番社會政策是建立在瑞典的高賦稅基礎，以及其人民對於公共資源共享的文化，這

樣的政策並非針對兒童或家庭，而是被瑞典人視為一種理所當然，但在台灣是否有足夠的預算與民眾共識來支撐，尚待長期研議。

也因此，查詢企業托育政策時，在瑞典的部分幾乎沒有討論，因為其團體托育的需求大都已經由國家提供，企業無須再進行相關的托育福利措施。

在此情形下，本研究亦從勞動參與率與生育率的變化來推論瑞典托育政策的成效：瑞典育齡婦女勞動參與率部分，25 至 34 歲婦女勞動參與率近十年來並一直都維持在 83% 以上的高水準；而瑞典的生育率雖然在 2010 年之前都是上升的，雖然 2010 年之後就一路從 1.98 下滑至 1.85，但相較於其他國家仍屬中上水準。由此來看，儘管過去瑞典的托育政策也許很成功，但推論近年來其效益可能正在減少。

第六節 荷蘭企業托育制度

國家福利模式（Nordic Welfare State Model）經常是各國仿效之模範，多數北歐國家是由家長和政府共同分攤托育費用，部分國家如荷蘭，更進一步納入企業照顧員工之責，勞資關係傾向支持發展家庭生活。依據世界銀行女性、商業和法律小組（World Bank Group's Women, Business and the Law）2017 年 9 月公布其於 2016 年對荷蘭、澳洲、加拿大、巴西、中國、芬蘭、法國、德國、印度、印尼等 50 個經濟體法規研析報告結果，荷蘭更是 11 個國家已經立法要求企業必須負擔托育責任的國家之一（其餘國家分別為巴西、智利、厄瓜多爾、印度、伊拉克、日本、約旦、土耳其、烏克蘭和越南），顯見荷蘭政府對於企業托育責任的支持[65]。

一、法規概況

受到 1970 年代荷蘭彈性勞動市場發展政策方向影響，荷蘭勞工從事部分工時比例高，福利也與全職工作者福利相同。在此環境下，6 成以上育齡婦女從事兼職工作，兒童照顧工作也多由女性負責。隨著女性參與勞動力市場的比率逐漸增加，荷蘭政府於 1990 年起推動各種兒童托育制度與相關激勵措施，例如：1990-1996 年間政府以提供資金給地方政府的方式設置托育中心，並鼓勵雇主提供托育場所供員工照顧子女；1995 年開始對提供托育場所的雇主給予減稅優惠；1999 年起擴大托育補貼至求職中的單親家長，以及已經工作或接受正在工作訓練的家

長[66][67]。

為了鼓勵更多勞工投入勞動市場，並讓其能安心托育幼兒，2004 年荷蘭政府訂定了「兒童照顧法（Wet Kinderopvang）」，並從 2005 年正式生效，鼓勵企業採自願方式分擔家長托育成本的責任。有鑑於企業辦理成效不彰，2007 年政府重新修訂法規，強制規範政府、企業和家長必須負擔托育成本的義務，並對所有雇主徵收托育稅。依據規定，政府發給家長的托育津貼當中，政府、雇主、育兒家庭均各須負擔三分之一。此外，為了確保托育品質，2010 年政府將兒童照顧法更名為「兒童照顧與遊戲團體的質量標準法（Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen）」，對於兒童照顧與托育品質、管理及收費補助等相關事務有更完整規範，以維護兒童照顧品質[67][68][69][70]。

在主管機關方面，兒童照顧法主管機關為社會福利與勞工部（Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid），2011 年兒童照顧的部分業務移撥給文化、教育與科技部負責，家長的托育津貼發放、請領額度查詢則仍由社會保險局（Sociale Verzekeringsbank）、稅務局（Tax and Customs Administration）發放、負責。

二、企業繳納托育稅相關規範

依據最新的「兒童照顧法」（Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen）第 1.10 條法規條文規定，「托兒津貼的財務來源，部份是政府向企業收取，津貼金額的計算方式不因員工職業或職位而有不同」。因此，無論員工是否有子女，也不管其是否使用托兒服務，企業均須依據每一個員工投保薪資繳交托育稅給政府。

2005 年兒童照顧法施行之際，政府原希望企業能以自願方式補助員工托育費用，並未強制規範，並希望在 2008 年能達到 90% 企業自主配合的目標。然而，荷蘭 2006 年的一份調查資料卻顯示，企業主動配合的比例只有 65%，當時部長認為自願的方式無法在 2008 年達成預期的目標，所以從 2007 年修法開始強制企業執行。

在企業繳交方式方面，法令推行之初，法令原規範政府、企業、員工每個月將自己需負擔的托兒費用分別繳給托育機構或保母，但因實際執行後發現程序過複雜繁瑣，爰簡化讓員工自己先繳足全額的托育費用給送托機構，員工再從稅務

管道領回由政府和僱主負擔的金額；在企業方面，則依每位員工的投保薪資（不論該員工是否有托兒需要）繳交固定比例的稅金給政府。這個比例在 2007 年是 0.28%，2011 是 0.34%，2012 起調整為 0.5%，2018 年此比率仍維持為 0.5%。政府會根據每位有托兒需求員工的收入狀況核算其所能領取的托育津貼，再經由稅務機關把這筆款項匯入該員工的帳戶[71]。

三、企業自辦托育機構情況

荷蘭政府鼓勵企業能對員工托育給予支持，但並沒強制規定，部分企業或跨國廠商會在日間托育機構租用空間供員工子女使用，部分企業採自行設置托育中心，尤以學校居多[72]。荷蘭政府對於托育機構設立擬定嚴格標準，企業若欲成立托育中心，必須符合下列規定：（1）機構所在地必須符合所在城市的分區計畫規範、（2）取得建築許可、（3）建築符合消防安全規範並取得許可、（4）符合當地政府環境要求標準，並簽署當地政府的環境管理規範、（5）機構主管需擁有經過國家兒童托育與遊樂小組（National Childcare and Playgroup Register, LRKP）認證的良民證、（6）必須訂有教學計劃並向國家托育與遊戲團體小組註冊登記、（7）採用風險監視器並製作健康與安全風險清單、（8）向當地政府註冊申請、（9）僱用員工須具有證書且具良民證、（10）機構若提供餐飲，必須擬定危害分析重要管制點（Hazard Analysis and Critical Control Points, 簡稱：HACCP）計畫並遵守衛生規範、（11）加入托育爭議委員會並註冊托育機構所在地點、（12）成立家長委員會並訂定相關規則、（13）向商業登記與稅務管理局登記[73]。

實際上，荷蘭工會運作相當發達，大部分企業工會多與雇主都會進行集體勞動協議（Collective Labour Agreement, CAO），針對工時、休假等各種勞動條件與福利進行協商，企業對員工托育支持作法也常涵蓋在集體勞動協議範圍之內[72]。

荷蘭雇主對於新手父母的困難都能感同身受，也願意與員工共同討論彼此能接受的方法，勞資關係在共同的育兒分擔議題已屬共識。與雇主討論後，員工可改為兼職工作，但薪水也會相對調整，家庭的收入就跟著工作時間降低。然而，傳統上荷蘭婦女仍是兼顧家庭與工作雙重角色，女性就業人數雖然持續增加，女性就業率為 69.9%，遠高於 OECD 平均 57.5%；但是超過 61%的就業婦女屬兼職

工作，兼職工作是特別常見的就業的母親，以留下更多時間對實踐對家庭的承擔，往往也會造成職業發展的消極後果。以育有 2 名已能自理生活子女的職業婦女而言，與同樣全職工作的婦女相較，其薪資遠落於其一半。

四、雙薪家庭幼兒托育現況

荷蘭的義務教育始於 5 歲，因此雙薪家庭 4 歲以下幼兒可於 6 至 8 週起送往托育機構或由保母照顧。荷蘭托育活動樣貌多元，包括日間托育中心、校外照顧、保母、遊戲團體等多種樣態，2005 年起由於政府轉採行以需求為導向的托育津貼制度，不僅導入市場力量，並以公私營夥伴關係為目標，導致了公共托育機構數量消退，私立托育機構成長。如表 26 所示[74]，2017 年荷蘭托育機構共有 7,499 家，較 2016 年增加 768 家，保母 33,585 名，較 2016 年減少 919 人。多數托育機構收托時間為上午 7 時 30 分時至 18 時，部分托育機構接受半日托或 24 小時托育[70]。

表 26 荷蘭托育機構數量

類型	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
托育機構	6,220	6,187	6,446	6,731	7,499
課後照顧 (BSO)	6,682	6,417	6,336	6,418	6,648
保母	46,578	40,148	36,807	34,504	33,585

雙薪家長可自幼兒 0 至 12 歲間請領托育津貼，領取額度依據家庭收入和子女數而有不同規定，補助以小時為計算單位，並且每年訂定每小時津貼金額上限，依據政府最新公告的 2017、2018 年托育津貼表顯示，家長最高可獲得托育費用 95% 的補助。家長可領取的托育補助小時數取決於家長最小工時數，每名兒童最多每月可獲得 230 小時的托育補助，2016 年托育機構的育兒津貼最高為每小時 6.89 歐元，課後照顧為 6.42 歐元，由登記的保母照顧則為 5.52 歐元[74]，如表 27 所示。

表 27 荷蘭家長可領取每小時最高補助金額表

單位：歐元

類型	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
托育機構	6.36	6.46	6.70	6.84	6.89
課後照顧 (BSO)	5.93	6.02	6.25	6.38	6.42
保母(0-3 歲)	5.09	5.17	5.37	5.48	5.52
保母(4-12 歲)	5.09	5.17	5.37	5.48	5.52

2016 年荷蘭計有 68.2 萬名兒童的家長領取托育津貼，家長若要領取托育津貼必須符合下列資格[70]：

1. 家長必須正在工作或就學。
2. 送托的托育機構已向政府部門註冊，若幼兒送託保母照顧，該保母也須為登記保母。
3. 家長需與托育機構、保母簽約。
4. 托育費用是由家長支付。

除了中央政府提供的托育津貼之外，部分地方政府也會提供免費的日托時數供家長利用。以阿姆斯特丹為例，2018 年起政府補助 2.5 歲至 4 歲幼兒每週 15 小時免費日托，如果需要額外托育時間，收費則視父母收入而定[75]。

五、企業托育成效

整體來說，荷蘭的托育津貼政策使得荷蘭幼兒送托比率高於歐盟整體平均值，依據荷蘭統計局（Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS）研究指出，2014 年歐盟地區約有一半的兒童以各種不同形式送托（含各種不同時數的托育機構送託、保母、親屬照顧等），但荷蘭 3 歲以下幼兒約有四分之三送托，其中 45% 送往托育機構，其餘則由親屬或保母照顧[76]。

值得注意的是，2007 年起法令強制規範企業負擔托育稅後造成家長托育需求大增，然而此時荷蘭卻面臨經濟衰退的情況，在此情況下，荷蘭政府在 2009 年至 2013 年間削減了托育津貼補助，2009 年政府與企業原本共負擔了 76% 托育費用，但 2013 年降至 63%；托育津貼補助款則從 2009 年的 30 億歐元降至 2013 年的 19 億歐元。此外，荷蘭對於請領津貼條件也進行調整，使得請領到托育津貼的家庭數逐漸減少，以 2012、2013 年為例，2012 年共有 53.3 萬戶領到托育津

貼，2013 年則降至 49.5 萬戶[77]。

在托育津貼減少情況下，許多家長基於費用考量，開始降低幼兒送托的時數，改以其他替代方式代替送托。然而，托育津貼下降雖導致家長送托幼兒時數減少，但年幼兒童家長的勞動參與並未因此下降。2014 年荷蘭調整放寬托育津貼請領條件後，婦女勞動參與更出現上揚情況，依據荷蘭政府最新公告 2016 年第 4 季托育報告顯示，2014 年以來領取托育津貼的兒童數目從 62.0 萬人增加至 2016 年的 68.2 萬人，婦女的勞動參與也從 59.6% 提升至 60.9%，其中又以單親婦女勞動參與狀況提升最為明顯[78]。

另外從生育率的角度來看，荷蘭生育率在 2009 年以前是上升的，近年來則由 2009 年的 1.79 稍微下降到了 2016 年的 1.66，剛好與托育津貼補助削減的時間符合。推論荷蘭政府的托育政策雖有正面效益，但近年來因為托育津貼補助的削減使部分婦女的重心由生育轉往職場。

第七節 小結

為瞭解國外企業托育執行情況，本研究蒐集日本、韓國、英國、美國、瑞典、荷蘭企業托育相關資料，並就我國與各國企業托育政策、企業托育設施設置型態與標準、企業執行成果進行分析。有關作法彙整說明如下。

一、政府之企業托育政策與相關配套措施

就本研究蒐集的國外資料觀察，日本、韓國、荷蘭政府均透過法令明文要求企業負擔托育責任，其中日本、韓國訂有相關法律或政府執行計畫推動企業托育，甚至另透過補助、或賦稅優惠、或優惠貸款等多種配套措施，鼓勵企業設置托育設施，以利政策推行；荷蘭則採課徵托育稅之作法，要求企業依員工薪資繳交托育稅，政府再將所收之稅收以托育津貼方式給付家長。英國、美國、瑞典政府雖然未明訂法令要求雇主負擔企業托育責任，但是歐美國家工會運作發達，不少工會多透過團體協商方式，要求企業提供托育相關設施或措施以作為員工福利一環；此外，部分企業也會基於減低員工流動、吸引人才之考量，提供企業托育服務。因此，英美等國家雖未明文規定企業托育責任，但不少企業仍會設置托育設施或提供托育措施。

若近一步就明訂企業托育責任的日本、韓國、荷蘭與我國作法觀察，日本係

於 2005 年「次世代育成支援對策推進法」要求僱用 101 人以上企業必須制定工作與育兒相關的企業行動計畫，100 人以下企業則採取鼓勵辦理方式推行。友善育兒企業行動計畫包括懷孕與產後母性保護、母性健康管理、育兒假等工作家庭平衡制度等機制，企業托育（事業所內保育事業/企業主導型保育事業）為其中一環。為促使企業設置托育設施，日本政府提供企業托育設置與營運助成金，並透過宣導、標章獎勵、稅制優惠、提供補助、辦理表揚等方式鼓勵並支持企業落實執行。

韓國則訂有「嬰兒照顧法」、「就業平等與工作家庭平衡法」等法規規範企業托育責任。依據規定，韓國企業規模在 500 人以上，或是女性員工總數達 300 人以上之企業必須設置企業托育設施。為強化企業托育政策的推行，韓國逐年增加執行力道與支持。1991 年起政府開始將企業內設置托育設施視為企業的義務，一定規模以上企業須強制執行；1995 年開始補貼企業托育設施的托育人員薪資；2000 年開始補貼企業建置托育設施的開辦相關費用；2012 年對工業區聯合企業托育提出支持方案；2013 年對未履行企業托育義務者的企業名稱予以公告；2016 年進一步對未設置企業托育設施的企業開徵稅賦。韓國政府提供企業設置托育設施的支持多元，除了提供企業設置托育設施的補助、托育人員薪資補助之外，也補助托育設施營運期間的耗材成本，對於企業開辦托育設施所需的建造、購置、租賃、改造、轉換成本均提供優惠貸款。

在荷蘭方面，2005 年生效的「兒童照顧法（Wet Kinderopvang）」規範了企業的托育責任，2007 年政府更進一步將其改為強制徵收托育稅。依據規定，企業須依每位員工的投保薪資（不論該員工是否有托兒需要）繳交固定比例的稅金給政府（2018 年為 0.5%），稅務機關再把款項匯入員工的帳戶。為了確保托育品質，2010 年政府將「兒童照顧法」更名為「兒童照顧與遊戲團體的質量標準法（Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen）」，對於兒童照護與托育品質、管理及收費補助等相關事務有更完整規範，以維護兒童照顧品質。

我國則依據「性別工作平等法」規定，規範受僱者從 250 人降低至 100 人以上之雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施。為提供企業辦理誘因，政府對於企業新建托兒「設施」並完成登記立案者提供最高 300 萬元補助金；過去已設置的企業，若改善或更新設施，則最高可獲 50 萬元；企業辦理托

兒服務「措施」，每年也有最高 60 萬元獎勵。部分地方政府為利政策推行，提供單一窗口服務、或輔導團隊，或辦理多場次企業與托育機構媒合活動。

整體觀之，我國與日本適用企業規模均為僱用百人以上企業，韓國則規範僱用 500 人以上或女性員工總數達 300 人以上的企業才需施行，韓國需負擔企業托育責任的企業規模較日本與我國為大。此外，為利政策推行，日本政府結合公益財團法人兒童育成協會辦理，韓國則在韓國勞動部轄下職工福利法人機構設置企業托育支援中心專責推行、輔導。在配套措施方面，為鼓勵企業提供托育設施或措施，建立友善職場環境，促進女性就業，我國、日本、韓國均透過補助方式，支持企業辦理企業托育。然而若進一步觀察補助項目可發現，日本、韓國除了開辦費之外，亦提供企業托育設施營運費補助，韓國甚至提供教材費、托育人員薪資補助，在高補助情況下，韓國員工將 0-5 歲子女送托政府支持的企業托育設施無需繳交托育費用（延托、夜托除外）。日本、韓國除了透過補助鼓勵企業設置托育設施之外，另提供賦稅優惠，韓國更另透過提供開辦企業托育的優惠貸款、公告未執行企業名單、對未執行企業加徵課稅，以利企業托育政策推行。

二、企業托育設施設置型態與標準

就已執行推動企業設置托育設施政策的日本、韓國與我國作法觀察，日本目前推行的企業主導型保育事業共包括 3 種類型，分別為企業「單獨設置型」、「共同設置/共同利用型」、「托育機構設置型」。「單獨設置型」係指單一企業獨立設置托育服務所屬員工使用；「共同設置/共同利用型」則由一個（或以上）企業設置托育機構，提供企業員工，以及其他企業員工共同利用、「托育機構設置型」是由專業托育機構設置，企業與托育機構簽約後，提供企業員工托育使用。值得注意的是，企業主導型保育事業雖以收托企業員工子女為主，但若收托不滿，托育機構可以收托鄰近區域的幼兒，惟比率不得超過 50%。

在韓國方面，企業可以單獨設置、共同設置企業托育設施，若設施為企業共圖設置且欲取得政府補助者，單一企業收托幼兒比率必須低於 80%。若企業因故無法設置，可以與在地托育機構簽約，或是提供企業員工育兒津貼。除了企業自行或共同設置托育設施之外，韓國職工福利法人機構也在工業區設置 24 個托育設施，收托園區工作人員幼兒。在我國方面，我國企業若欲設置托育設施，可以

採行自行設置或聯合方式設置托兒服務機構，對於收托對象中，企業員工子女所占比率則未訂定最低標準。

為了確保照顧品質，日本、韓國與我國均訂有不同年齡幼兒的生師比規定，並對廚工、醫護訂定配置標準；在托育人員資格方面，日本目前推行的企業托育政策給予企業托育之托育人員資格更多彈性，過去事業所內保育事業規定 20 人規模以上托育機構人員均須為保育士，但最新推行的企業主導型保育事業則不論收托規模，僅要求保育從事者超過一半必須具有保育士資格，其餘不具資格者僅須完成「育兒支援人員培訓」即可。韓國則要求每收托 40 名以上幼兒必須設置 1 名一級資格托育人員，學齡前為 20 名設置 1 名，特殊需求幼兒為 3 名設置 1 人。在設施標準上，日本對於對於不同規模保育事業訂有不同設置面積與標準要求，為利企業托育推行，目前採行的企業主導型保育事業在空間設置上給予部分設置彈性，企業主導型保育事業設置標準只須符合收托 19 人以下小規模保育事業標準，並且符合認可外保育指導監督基準即可。韓國企業托育之規定則與一般托育機構相同，托育設施必須設置保育室、沐浴室、廁所、室內遊戲區、緊急逃生設施，並符合供水設施規範，收托 50 名幼兒以上還須有室外遊戲空間。

我國因托嬰中心與幼兒園分屬衛生福利部、教育部管轄，因此企業托育設施人員資格與配置標準、設置標準則需依企業設置設施類型，符合「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」、「兒童及少年福利機構設置標準」或「幼兒教育及照顧法」規範。為回應企業設置幼兒園之需求，於 2018 年 6 月修正「幼兒教育及照顧法」有關政府機關（構）、公司及非政府組織為照顧員工子女，得採職場互助式方式對幼兒提供教保服務。

三、企業托育執行成果與效益

就企業托育執行成果觀察，2016 年日本共補助 871 家企業辦理企業主導型保育事業（含預計補助及已實際補助），受補助的企業當中，60.3% 為中小企業，39.7% 為大型企業；在營運方式上，42.2% 為企業單獨設置型，42.5% 為多所企業共同設置，15.3% 為托育機構設置型。韓國 2016 年需強制執行企業托育的企業家數為 755 家，已執行企業托育家數 597 家，執行率為 79.2%。英國、美國雖然政府並未訂定企業托育法規，但英國企業托育施行率約在 5%，美國約在 4%-7%。

以徵收托育稅並發放托育津貼的荷蘭，2016 年計有 68.2 萬名兒童的家長領取托育津貼。

在執行效益方面，2017 年日本女性生第一胎的平均年齡是 30.7 歲，韓國女性是 31.6 歲，不管是日本、韓國，女性勞動參與率於 25-29 歲達到高峰，30 歲起因結婚、生產、育兒等因素使得勞動參與率下降。但就 10 年來女性勞動參與率變化趨勢觀察，日本、韓國 30-34 歲女性勞動參與率均增加 10% 左右，30-34 歲勞動參與率的下降幅度也有平緩趨勢。雖然影響育齡女性勞動參與率的影響因素很多，但托育政策對於育齡婦女勞動參與率的增加應有其正面效益。不過，搭配出生率的變化來看，日本企業托育的執行成果可能較韓國來的更好一些。

在英國、美國、瑞典方面，上述三國在育齡婦女勞動參與率和生育率上一直都維持著相較於其他國家更高的水準，雖然近年來生育率都有些微下滑，但推測其托育政策仍皆具有一定的執行成果與效益。

在採行課徵企業托育稅以發放家長的荷蘭方面，依據荷蘭政府公告資料顯示，雖然因為托育津貼補助的削減，近年來生育率略為下降，但 2014 年放寬補助條件後，領取托育津貼的兒童數目從 62.0 萬人增加至 2016 年的 68.2 萬人，婦女的勞動參與也從 59.6% 提升至 60.9%，其中又以單親婦女勞動參與狀況提升最為明顯[78]，推論荷蘭的托育政策有部分的正面效益。

在我國方面，依據主計處 105 年婦女婚育與就業調查，我國 15-64 歲已婚女性曾因生育（懷孕）離職的比率在 95 年為 15.39%、99 年為 16.07%、102 年為 15.76%、105 年來到 17.59%，整體來看有升高的趨勢。且我國生育率從 2004 年開始就低於 1.3，2017 年更跌至 1.13，遲遲未見起色。顯示托育政策的推動是我國必須思考的課題。最後，本研究彙整各國企業托育制度如表 28 所示：

表 28 我國與日、韓、英、美、瑞、荷等國企業托育制度分析表

制度	日本	韓國	英國	美國	瑞典	荷蘭	我國
明定企業托育責任	有	有	無，雇主無提供托育義務	無，雇主無提供托育義務	無，托育已由國家提供，無須另提供措施	有	有
法令	次世代育成支援對策推進法	嬰兒照顧法、就業平等與工作家庭平衡法	--	--	--	兒童照顧法 / 兒童照顧與遊戲團體的質量標準法	性別工作平等法
法令內容	懷孕與產後母性健康、育兒假...等，托育設施為其中一環	設置托育設施、或與托育機構簽約、或提供員工育兒津貼	--	--	--	無論員工是否有子女，均須依投資托(2018年為0.5%)	僱用受僱者100人以上應以主(集)室或托兒設施之托兒措施
適用企業範圍	僱用101人以上企業必須制定與育兒相關的企業行動計畫，100人以下企業採鼓勵辦理	500人以上，或女性員工總數達300人以上之企業必須設置托育設施	--	--	--	全體企業	僱用受僱者100人以上企業
推動方式	委託公益財團協助	韓國勞動部轄下職工福利法設置企業托育支援中心專責推	工會組織呼籲員工女托育福祉	工會組織呼籲員工女托育福祉			辦理說明會，各地方府辦理與托育機構或窗口或輔

制度	日本	韓國	英國	美國	瑞典	荷蘭	我國
		行					導團隊等
政府配套措施	1. 推行認證標章 2. 提供稅賦優惠 3. 提供企業補助 4. 績優企業表揚	1. 提供補助 2. 提供優惠貸款 3. 提供稅賦優惠 4. 公告未執行企業 5. 對未執行企業加徵課稅	提高已就業、雙薪家庭的托兒費與年齡	部分州提供稅賦優惠	法定帶薪假	政府鼓勵企業對員工給予支持，但並沒強制規定	1. 提供企業托兒設施或補助 2. 績優企業表揚（工作生活平衡獎）
企業托育提供形式	制定工作與育兒相關的企業行動計畫	1. 設置托育設施 2. 與在地托育機構簽約 3. 提供企業員工津貼	1. 企業自營托兒設施 2. 合作托育措施	--	--	--	1. 設置托兒服務機構 2. 以委託方式與托兒服務機構簽約 3. 提供托兒津貼
企業托育設施類型	單獨設置、共同設置 / 共用型、托育機構設置型	單獨、共同、財團型、工業區型	包括各類型的托兒照顧者	包括各類型的托兒照顧者	包括各類型的托兒照顧者	包括各類型的托兒照顧者	自行設置或聯合設置
設施人員與設置標準	職員人數、資格、設施設備標準、建築消防等，但有部分項目給予彈性	對職員人數、資格、設施設備標準訂有規定，企業托育設施必須符合資格	同一般規範，	同一般規範	同一般規範	同一般規範	對職員人數、資格、設施設備標準、建築消防等訂有規範，企業托育設施必須符合資格

第四章 研究方法

第一節 研究範圍與內容

本研究範圍與內容如下：

一、企業托育制度之文獻分析

蒐集彙整日、韓、英、美、瑞典、荷蘭等國有關企業托育政策與制度之相關文獻與措施，統整歸納其發展脈絡和實施成效。我國企業托育設施與措施補助執行概況部分，彙整本部、經濟部工業局所轄工業區廠商執行概況、科學園區托育設施措施執行狀況等資料，勾勒出現行我國企業托育樣貌。我國企托政策與執行概況，已於第二章「我國企業托育政策與施行概況」呈現。有關各國文獻統整與歸納，已於第三章「各國企業托育政策與制度之發展脈絡和實施成效分析」呈現。

二、我國企業現行托兒服務概況分析

(一) 質性分析

本研究陸續在臺北、花蓮、高雄、臺中召開五場焦點團體會議，每場會議邀請學者專家、地方政府、幼托機構與勞資代表組織等參與討論，提供目前企托辦理現況與對於企業托育制度與政策之意見。

本研究亦以立意選取兩家已辦理托兒設施之企業進行訪談，依據研究目的與參酌有關企業托育之文獻擬定訪談大綱。深入訪談企業托育設施之承辦人員、企業辦理托兒設施之主管人員與員工家長，並進入企托機構中進行參與觀察。有關個案研究分析詳見第五章「質性分析研究結果」與「附錄一」。

(二) 量化調查

依據各國文獻分析、焦點團體建議與質性的個案分析編制企托現況與政策調查問卷。經由焦點團體會議討論、專家會議研商，邀請專家學者針對問卷內容做詳細討論，定稿後之問卷草稿交由企業代表與員工家長預試，依據預試結果做問卷內容修改，訂定「我國企業托育現況與需求問卷」，有關量化問卷分析詳見第六章「量化調查研究結果」與「附錄二」。

第二節 研究方法及步驟

一、研究方法

本研究方法有三種取徑：質性的個案分析與焦點團體，以及量化的企業調查。

(一) 質性研究—個案分析

本研究立意選取兩家已辦理企業托育設施（企 A 幼兒園、企 B 托嬰中心）之企業，進行實地個案研究，參與觀察與深度訪談，分析其設置歷程、營運模式、成功因素、困境因應與實施效益。詳細分析詳見第五章第一節。

(二) 質性研究—焦點團體

依照區域不同特性，企業托育機構可能也會有所差異，本研究分別在北區、東區、南區各舉辦一場，以蒐集彙整問卷議題；於問卷回收初步分析後，於中部辦理第四場焦點團體，以激盪與收集各界意見。焦點團體邀請對象包括企業托育制度關係人（企業福祉端、員工使用端、托育提供端、主管法制端）與學者專家，從各角度彙整分析企業托育政策或制度之需求、實施困境等。完成調查統計後，連同參考國內外文獻，辦理第五場焦點團體，以回應政策建議討論具體可行建議。

(三) 量化調查—企業托育現況與政策意見調查

針對「性別平等工作法」中必須設置托育設施或措施之百人以上企業進行分層抽樣實證調查，將國內企業分為大型（500 員工以上）、中型（499-250 員工）、與相對小型（249-100 名員工），進行抽樣問卷調查，以瞭解現行企業托育政策實施概況。本問卷分別依據企業員工規模與目前是否提供托育措施與設施來抽樣，探究影響其（未）辦理托兒相關設施（措施）之相關因素、需求與建議，作為提供推動企業托育政策之參考。詳細的問卷結果於第六章第一節分析。

綜上所述，本研究流程如下圖 10 所示。

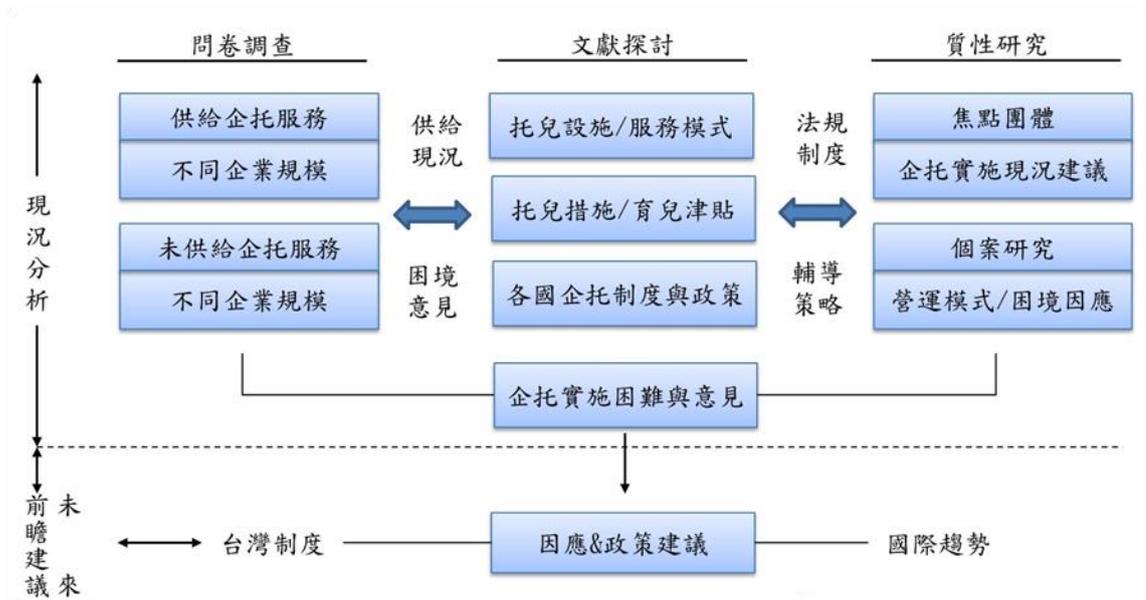


圖 10 研究流程

二、研究執行步驟

實證研究係精確科學，調查研究更牽涉語言文化的社會互動，需要質性與量化資料的交叉輔佐。本研究流程分為五個階段，每個階段持續時間未必均等，但流程均依循科學邏輯設計，說明如下。

(一) STAGE1 質性規畫階段（106 年 09~10 月）：

進行第一場專家焦點團體（北區）與 2 次企業實地訪查以協助問卷規劃

5. 本階段於臺北舉辦第一次專家焦點團體，首次針對國內企業托育的挑戰與困境進行討論，並徵詢問卷規劃的初步意見。
6. 針對已經設立機構托育的企業，完成初次企業 B 拜訪與企業 B 托嬰中心之實地訪查，同樣供問卷規劃之參考。

(二) STAGE2 量化調查籌備與質性個案研究執行階段（106 年 11 月~107 年 3 月）：

進行第二、三場專家焦點團體（東區與南區）與問卷預試以完成問卷初稿設計

1. 本階段選取東部（花蓮）、南區（高雄）進行第二、三次專家焦點團體，除繼續蒐集國內企業托育的挑戰與困境進行討論，以及徵詢問卷規劃的初

- 步意見外，進一步納入城鄉與南北地區性需求差異考量。
- 2.關注社會有關企業托育之焦點議題，參與二次立法院公聽會，分別為 106 年 12 月 14 日舉辦之「幸福企業新願景：新設企業托育模式」，以及於 107 年 1 月 31 日舉辦之「幼托照顧百百款，質量兼顧尚蓋讚」等場次，以廣泛蒐集各界意見。
 - 3.繼續執行企業托育設施個案研究，分別為於 2001 年成立的企 A 幼兒園，進行三次訪談與實地觀察；企 B 托嬰中心進行四次訪談與實地觀察。
 - 4.由於量化研究曠日廢時，本階段已完成量化問卷的規劃與問卷預試，經會議審查問卷內容修正後，與公文一併寄送至企業。

(三) STAGE3 量化執行階段（107 年 4~6 月）：

本階段進行量化問卷的執行，首波發出 1061 份，收回 286 份，回收率為 25.96%；陸續追加發出第二、三波 73 份問卷，收回 31 份；總計發出 1,134 份問卷，收回 317 份，回收率為 27.95%。

於本階段舉辦第四場中區（臺中）專家焦點團體，同時，再參與立法院第三場公聽會（107 年 6 月 21 日），關注議題為「幼托困境不打通政策美意都成空」，聽取各領域代表之想法與意見。

(四) STAGE4 資料處理與分析階段（107 年 7 月）：

1. 量化資料編碼與勘誤與分析
2. 質性資料逐字稿輸入與分析

本階段進行兩種資料的處理與分析勘誤，此份急需確保正確性的工作，係由專業的研究人員執行完成。

(五) STAGE5 反思與政策討論階段（107 年 8~9 月）：

為求政策建議之深度討論，本階段增加第五場專家焦點團體（臺北市），針對本研究資料分析達成初步結果時，根據研究成果，執行最後討論，交叉對照企業反應之困境與現實執行面如何處理，並進行最後計畫報告的籌備與撰寫，提供政策的相關建議。

第五章 質性分析研究結果

第一節 我國企業現行托兒服務之個案研究

本個案研究旨在探討企業設立托兒設施之歷程、經驗及辦理模式，立意選取兩家已辦理托兒設施之企業進行訪談、觀察與相關文件分析，歸納出企業托育之整體情境脈絡，並深入分析、解釋資料的潛在內容，進而釐清企業托育真實的情境脈絡，整體詮釋本研究設定之研究目的。

一、個案對象

本個案研究藉由深入訪談企業托育設施之承辦主管、企業辦理托兒設施之主管人員（主任、園長）與員工家長，瞭解企業辦理托兒設施之現況、困境與需求。在研究對象的選取上，本案為求樣本的多樣性且能呈現不同角度觀點，立意選取兩家已辦理不同性質之托兒設施的企業，企業背景資料如表 29，並分別訪談企業托育設施之承辦人員、企業辦理托兒設施之主管人員（主任、園長）與員工家長共計 6 人，其受訪者資料如表 30。

表 29 受訪之企業與托兒機構之基本資料

項目	企業 A (企 A 幼兒園)	企業 B (企 B 托嬰中心)
產業類型	電子產業	資訊服務業
區域	北區	北區
企業規模	1,700 人	700 人
企業員工福利	<ul style="list-style-type: none"> ● 三節獎金 (中秋、端午、年終) ● 勞保健保及團保 ● 勞工退休金提撥 ● 免費供應午餐 ● 前端人員汽車無息貸款與維修津貼 ● 前端人員行動電話通話費補助 ● 電腦購買補助 ● 一天生日假 ● 婚喪喜慶及急難補助 ● 子女獎學金補助 ● 各式社團活動 ● 國內外旅遊活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 托嬰中心、哺(集)乳室 ● 2 個月年終獎金 ● 新進同仁享有 7 天假 ● 旅遊補助津貼 (16,000 元) ● 員工家庭日 ● 中秋/端午禮金與禮品 ● 員工持股信託 ● 生日快樂假/生日禮金/結婚禮金/生育補助 ● 零食櫃 (提供免費零食) ● 抒壓按摩 ● 社團 (桌遊社、城市小農種菜社、拳擊有氧社、電影社等)

項目	企業 A (企 A 幼兒園)	企業 B (企 B 托嬰中心)
	<ul style="list-style-type: none"> ● 哺(集)乳室 ● 健身中心 ● 閱讀室 	<ul style="list-style-type: none"> ● 哺(集)乳室 ● 員工餐廳用餐補助 ● 免費健檢及健檢公出假
企托立案時間	2003 年 (幼兒園)	2015 年 (托嬰中心)
立案人數	140 人	59 人
企托員工概況	執行長 1 人 園長 1 人 教保服務人員 13 人 廚工 1 人	主任 1 人 護理人員 1 人 托育人員 11 人 廚工 1 人
企托員工福祉	非企業正式聘任員工	同企業員工
企業提供之軟硬體資源	企業活動中心供慶典辦理 企業協助帳務報稅	企業交誼廳舉辦活動 企業管理核銷帳務、人員管理
收托費用	學雜費：36,000 元 (一學期) 月費：13,300 元 (員工 5.5 折計費)	員工子女平均 15,600 元/月 聯合托育費用平均 19,050 元/月
收托時間	08：00~19：00 課後托育 19：00~20：00	8：00~19：00 課後托育 19：00-20：00 (19：10 開始收費)
評鑑	2016 年通過基礎評鑑	2018 年評鑑優等

資料來源：受訪企業網站公告暨企托公開文件

表 30 受訪者基本資料

編號	性別	職位	年資	送托概況
企 A_人力資源	女	-	13 年	子女數 2 人 交給親人照顧 (2 歲與 8 個月)
企 B_總務	男	協理	17 年	子女數 4 人 2 位就讀小學、2 位 4 歲
企 A 幼_園長	女	園長	13 年	-
企 B 托_主任	女	主任	5 年	子女數 2 人
企 A 幼_家長	女	秘書	18 年	子女數 2 人 就讀小學及企 A 幼大班
企 B 托_家長	男	人力資源	4 年	子女數 2 人 送托小班與企 B 托 (6 個月)

二、研究結果

為瞭解我國企業設立托兒設施之歷程、經驗及辦理模式，本研究立意選取兩家已辦理托兒設施之企業進行訪談、觀察與相關文件分析，並就企業托育機構設置歷程、營運現況、困境因應、實施效益、成功因素及政策建議六大主題進行歸納及分析。有關兩家已辦理托兒設施之企業現況彙整分析如下：

(一) 設置歷程

- 1.企業 A 幼兒園成立已 15 年，其開辦目的為當時的董事長為了照顧員工而設立，但訪談之承辦人員、園長及家長對於設立的歷程並無參與，因此，對於設置歷程瞭解不深。
- 2.企業 B 托嬰中心開辦源自於員工有托育需求且向公司提出辦理托兒設施的想法。因此，企業內部開始做托育需求的調查，結果顯示員工平均年齡為 36 歲，有 0-3 歲托嬰需求占 67%，3-6 歲托兒需求者占 47%，故企業依員工之需求開設托嬰中心。
- 3.企業 B 托嬰中心在規劃及立案時期，新北市勞工局給予企業許多協助與支持，包括提供所需要注意事項，並推薦專家進場諮詢與橫向協調各局處，讓企業 B 托嬰中心規劃與辦理立案順利進行。
- 4.由於企業 B 托嬰中心之承辦人員（總務）對於裝修部分較為瞭解，故硬體設施設置過程所遇到的困難在消防變更的過程。除此之外，因建置施工花費 9 個多月，人員在立案半年前就開始面試，而申請立案期間人員必須全員到位，增加了建置時所花費的成本。然而，本部與新北市勞工局協助整合各部門加快流程，縮短從人員到位至完成立案開始營運的空展時間，並給予人事費用上的補助，讓企業損失的時間縮短。

(二) 營運現況

1.企業 A 幼兒園

- (1)其營運目標是孩子的安全及營運上收支平衡。
- (2)企業 A 幼兒園其營運模式為自負盈虧，幼兒園自行營運與規畫，企業給予行政上的協助與支持。每月幼兒園園長需與企業一同開會，報告營

運、財務及工作狀況，企業每半年以員工填寫滿意度調查的方式對幼兒園做考核。

- (3)員工之註冊費與月費以原價的五五折計算，折扣的部分作為幼兒園之房租與水電費用。目前人事費用越來越高，雖有盈餘到仍要抓好預算來控制成本，然而本部提供設施設備的補助減輕了幼兒園軟硬體設施設備成本上的負擔。
- (4)新進之教保人員薪資為兩萬八，除薪資外中秋節與端午節各有 0.25 個月的年節禮金，年終隨著幼兒園每年的盈餘做調整，每年會隨著教保人員的表現調整薪資，因此每個人的薪水都有三萬以上。
- (5)目前收托的人數約七十幾位，企業員工占 5 成 2，聯合托育大概 10 位以下幼兒，聯托與收托附近社區的幼兒人數占 4 成左右。幼兒園招生沒有固定時間，學期中員工需要送托仍可以報名，但需以幼兒園仍有名額及師生比符合法規且能夠收托的範圍下才能進入園所就讀。
- (6)企業員工沒有送托的原因主要以車程距離與出差時幼兒接送為考量，有些員工是跨區域上班或工作性質屬外勤業務人員，多選擇離家近的幼兒園就讀，其考量除家人接送方便外也有日後學區的問題。
- (7)目前員工所需要的包括國小課後照顧與兩歲以下托育照顧，國小課後照顧的部分企業在評估場地及法規後暫停開設的計畫。

2.企業 B 托嬰中心

- (1)其營運目標包括了收支平衡及照顧嬰幼兒的健康與安全。在收支平衡上希望增加員工的福利同時也能兼顧股東的權利，而照顧嬰幼兒的健康除了是給員工的承諾外也能保持企業有送托員工之部門順利運作。
- (2)營運模式屬於自給自足，企業負擔房租與水電瓦斯的費用，每年企業端編列預算與托嬰中心的收支作平衡。本部的補助在營運初期購買教、玩具與大型遊具，減輕企業在創立初期所負擔營運成本。權責的部分總務部門協理為托嬰中心的管理者，負責協調企業與企托間溝通與決策；托嬰中心主任管理中心內部人員及行政事務。
- (3)托嬰中心人員所有的任用、標準、條件、薪資待遇全部都是按照企業規定，其屬於企業員工；除年終與其他部門員工不同，三節獎金比照企業

員工。依托育人員每月的工作表現發績效獎金，並做為每年加薪幅度的依據，目前營運上收支平衡，若有盈餘會以年終獎金的方式分紅給托嬰中心員工。

(4)送托的嬰幼兒有 2/3 為企業員工，收托名額以員工優先，若名額不足則停止收托非企業員工子女。而托嬰中心員工出勤日與收托時間皆依企業的行事曆之規定執行。

(5)企業員工未送托因素以距離考量或是家庭支持系統可以協助照顧，托嬰中心收托額滿也為員工未送托原因之一。

(6)在托嬰中心的部分，雖師生比已優於法令規定，然而員工希望師生比能夠降低，但企業從營運成本考量下仍無法滿足這部分的需求。另外，員工開始建議企業能設置幼兒園，目前企業已開始做規畫與評估。

(三) 困境因應

- 1.兩家企托機構皆面臨師資難尋的困境，雖已提升幼保從業人員的薪資與福利，但合適的幼保人員仍不易招募。
- 2.對於企業 A 幼兒園而論，企業對於幼托領域之法規不瞭解而有所憂心，並認為收托幼兒之安全企業所負的責任重大，因此辦理幼兒園的風險性是重要考量。
- 3.就企業 B 托嬰中心而論，企業非托育領域專業，在規劃立案與管理營運上因經驗不足遇到問題而損失採購設備之費用。
- 4.就企業 A 幼兒園而論，場地的使用效益與法規限制為企業所評估的事項。
- 5.就企業 B 而論，目前規劃幼兒園所遇到最大的問題為場地難尋。是否加入非營利幼兒園場地的部分也是考量點之一。
- 6.腸病毒停課會造成企業部門運作上的影響，但仍以疾病管控規定處理。

(四) 實施效益

- 1.對於企業與雇主的品牌形象有所提升，在吸引人才方面，對於有需求的員工有很大的誘因，無需求之員工會感受到企業對員工的照顧，增加員工對於企業的生產力與向心力。育嬰留停的比率雖無法降低，但有效縮短員工

育嬰留停的時間，留任率也有所提升，有送托員工的離職率非常低，對於企業人員安排和人才流動是非常有幫助。

- 2.員工家長能就近照顧孩子，可以安心工作。帶著小孩上班不用趕去第三個地點接小孩回家，對送托的家長而言非常方便。

(五) 成功因素

- 1.員工有需求加上老闆的支持是設立企托機構成功的因素。
- 2.經營者的態度對於托嬰中心成功管理與營運是最大的關鍵。
- 3.企托機構的品質能夠獲得員工支持讓企業持續營運的最大因素。

(六) 政策建議

- 1.對於稅務政策的看法較多元，贊成者認為減輕企業的稅務或讓沒有辦理托育措施或設施的企業繳交托育稅是最好的方式。但也有訪談者覺得減稅鼓勵企業辦理企托的成效不大，其認為開辦企托機構後所要面對的問題比減稅來得多，企業較會選擇與托育機構簽約。
- 2.硬體法規上的鬆綁可以增加想設立企業的信心，但對於托育服務人員資格的鬆綁仍需要多做評估。
- 3.友善育兒標章對於企業能夠提升企業形象，但對於員工來講沒有差別。
- 4.其他建議

(1)本部對於員工國小課後班子女的育兒津貼補助需要送托之課後班立案才能申請，但對於公司的支出負擔較大。希望本部申請補助時能夠針對人（員工）做補助。

(2)建議本部讓家長也能夠瞭解政府補助企托機構的狀況。

(3)建議因疾病感染管控的因素停課，員工需要請照顧假照顧非生病幼兒時能夠不扣薪。

綜合上述分析結果，兩類企業托育設施個案之營運分析，如表 31 所示。

表 31 企托機構營運分析

項目	企業 A (企 A 幼兒園)	企業 B (企 B 托嬰中心)
企業提供營運協助主責者/單位	企業內部會議 每月月報 另聘專職執行長 (非園長)	隨時報告主責者 (總務協理)
設置緣起與目的	董事長為了照顧員工	員工有托育需求且向公司提出
營運目標	1.收支平衡、自負盈虧 2.幼兒安全	1.收支平衡、自給自足 2.照顧嬰幼兒的健康與安全
配合企業之托育服務	配合員工上下班時間	配合員工上下班時間
設置效益 (員工)	1.家長隨時可以回應幼兒突發狀況,可以安心工作。 2.時間跟補助對於員工有很大的幫助。 3.親師溝通較易溝通	1.家長隨時可以回應幼兒突發狀況。 2.帶著小孩上班不用趕去第三個地點接小孩回家,對送托的家長而言非常方便。 3.由同事照顧自己的孩子,心理層面較放心。
設置效益 (企業)	1.企業與雇主的品牌形象有所提升。 2.增加員工對於企業的生產力與向心力。 3.對無需求之員工會感受到企業對員工的照顧。	1.企業與雇主的品牌形象有所提升。 2.吸引人才方面,對於有需求的員工有很大的誘因,無需求之員工會感受到企業對員工的照顧。 3.增加員工對於企業的生產力與向心力。 4.育嬰留停的時間縮短,留任率提升,有送托員工的離職率非常低。
營運挑戰與因應	1.企業對於幼托領域不瞭解而憂心。 2.場地的使用效益與法規限制。 3.優秀師資招募困難	1.企業無沒有托育專業,需要開辦前的專業資源 2.規劃及立案的法令需克服 3.地方政府能提供有效回應 4.托育人員招募困難 5.腸病毒停課會造成企業部門運作上的影響

項目	企業 A (企 A 幼兒園)	企業 B (企 B 托嬰中心)
對企托政策建議	1.硬體法規鬆綁。 2.軟體鬆綁仍需以托育品質為主要考量	1.樓層規範鬆綁。 2.建築硬體設施放寬，諸如樓梯寬高深 3.違反性平法對中大型企業有需求者，較具壓力；對相對小型企業僅會採取簽約以符合規範，對員工無實質幫助

三、小結

整體而言，兩家企業設置企托機構之目的皆以照顧員工、滿足員工之托育需求為出發點，收支平衡及嬰幼兒安全為企托機構營運目標，並配合員工的上下班增長企托機構的托育時間。然而，主責單位與主責者理念的不同影響企托營運方式、面臨困境及因應方式。進一步分析，企業 A 以聘任專業執行長統籌企托機構之營運管理，由於企業端主責單位對於幼兒教育非其熟悉領域，且無實際介入管理，不瞭解幼兒園相關法規及運作模式，故對於企托機構的營運有較高的憂慮。而企業 B 以自行營運的模式將企托機構視為企業的部門，隸屬於總務部門管理。企業端主責者雖然非嬰幼兒保育專業，但對於採購及設施設備維護之專業與積極瞭解相關法規，降低企托機構規劃與設置的困難度，除此之外，尊重嬰幼兒保育專業人員之建議，並實際參與企托機構之營運管理，因此，對於企托機構的營運有較高的信心與期待。值得注意的是，兩家企托機構所面臨相同困境皆是教保人員或托育人員招募不易，兩家企業都以提高薪資福利做為因應方式，但嬰幼兒教育及保育人才的流動率高，造成優秀從業人員招募的困難，實為企托機構對於維護品質的一大隱憂。

就企托機構設置的效益而論，兩家企業皆認為對於企業與雇主的品牌形象有所提升，並能夠增加員工對企業的生產力與向心力，在吸引人才方面，企托機構對於有需求的員工有很大的誘因，無需求之員工也能夠感受到企業對員工的照顧。在企業 B 對企業內部調查中發現，相較於未設置企托機構前，設置企托機構雖無法降低員工的育嬰留停率，但能夠縮短育嬰留停的時間，多數員工育嬰留停時間約 3-6 個月即回歸職場，留任率也大幅提升，另一方面有送托員工的離職率

非常低，因此，對於人員安排和降低人才流失是非常有幫助。就員工而論，企托機構的設置除提供較低的學雜費用減輕送托員工經濟負擔及嬰幼兒送托接送方便外，由同事照顧孩子且隨時可以瞭解及回應嬰幼兒突發狀況，在心理層面上能夠安心工作。

企托政策的建議方面，對於硬體設施法規上的鬆綁能夠增加企業設置企托機構之意願，但在軟體鬆綁，諸如人員資格放寬，即使面臨招募或留任的挑戰，仍需以托育品質為主要考量，尚待評估討論。而違反性平法之罰則對中大型企業且有需求者，較具壓力；中型、相對小型企業或無需求之企業僅會採取簽約以符合規範，對於員工而言無實質幫助。

第二節 焦點團體會議研究結果

本研究總計舉辦五場焦點團體會議，針對焦點團體會議中重要議題之重點意見彙整如下：

一、推動企業托育的影響與挑戰

1. 由於幼兒園與企業簽訂托育契約並無誘因存在，造成幼兒園簽約意願不高，甚至對簽約企業收取費用，致使企業推行困難。
2. 實務上，許多企業的員工會分散於各營業處所工作，且多數企業婚育年齡員工數不多、員工偏好將幼兒送托在住家附近的幼兒園等，不一定有托育需求，即使企業簽有契約，卻面臨員工使用率不高的情況。因此現行 100 人以上企業即需提供托育設施或措施之規定實有執行困難。
3. 依據觀察，企業設置托育設施普遍會面臨三大問題，第一，企業不具幼教專業：多數企業雖願意提供員工福利，但在不具幼教相關概念下，實難執行與推動；第二，資金不足：企業托育設施之設置從購地、開辦到經營都需要資金，企業往往囿於資金而難以推動；第三，營運後須接受評鑑：由於托育設施設立後須定期接受評鑑，對於企業經營幼兒園而言，準備評鑑所需的各項工作與文書資料都是挑戰，因而影響設置意願。爰建議政府應多站在輔導角度，提供企業支持與支援。
4. 由於中小企業行業類別多元，並且工廠工作環境複雜，易存有視線死角，考量幼兒成長安全性。有別於中小企業，大型企業可運用的資金多、有能力取得土地、空間，較易推行企業托育。
5. 企業於開辦托育設施時，常面臨工業用地變更困難、戶外空間與室內環境無法符合法規規範、以及企業不具托育專業、收托對象限制等問題，致使有意願設置之企業終未設置。
6. 企業托育政策需考量企業配合度與接受度問題，現行托育機構設置相關法規多且複雜，企業實無資源與能力設置托育機構，即使採行與托育機構簽約方式，也需耗費人力時間辦理，耗損企業營運主力。但若為利設置而放寬法規，可能導致托育營運風險提高，此情況企業也並不樂見。

二、相關鼓勵措施之建議

1. 依據現行法規，企業與托育機構簽訂契約即視為已提供措施，因此縣市政府若能提供有簽約意願的托育機構名單，企業即易辦理簽約。
2. 對企業而言，罰則與繳納代金二者的意義不同，考量企業接受度，要求企業繳納代金方式或較訂定罰則更為可行。然而討論是否明訂罰則、繳納代金、課稅等方式之前，應先釐清國家政策方向，政府企業托育政策係為了保護母性抑或為了鼓勵生育，若政府認為托育責任應由企業負擔，則應要求企業提供托育設施，並明訂罰則，落實執行，若為國家責任，則可透過企業課稅方式執行，讓企業善盡社會責任。
3. 建議政府提供相關成功經驗分享及資源、製作宣導文宣，加速企業重視，或在工業區內辦理聯合托兒設施機構、與社區托兒連結。
4. 托育設施的軟硬體均涉及專業，有鑑於國內已有非營利幼兒園的推行經驗與運作模式，企業托育的推行或可參採這些規劃與設計；此外，社區公共家園以招收 10-12 人的小規模模式運作，此種模式或許更能符合企業需求，後續也可參採。

第六章 量化調查研究結果

第一節 企業辦理托兒設施與措施現況之問卷調查

一、抽樣架構

針對「性別平等工作法」中必須設置托育設施或措施之百人以上企業進行分層抽樣實證調查，使用本部提供之近年勞保資料，將國內企業分為大型（500 員工以上）、中型（499-250 員工）、與相對小型（249-100 名員工），進行隨機抽樣問卷調查，為瞭解現行企業托育政策實施概況，分別依據企業員工規模與目前是否提供托育措施與設施來抽樣，探究影響其（未）辦理托兒相關設施（措施）之相關因素、需求與建議，作為提供推動企業托育政策之參考。依據上述文獻分析、個案研究與焦點團體資料分析，擬成調查問卷。內容包含（1）有關企業托育之辦理情形、需求與困境。（2）現行企業托育政策看法及未來建議。問卷內容將涵蓋企業針對托育政策的因應之道，以及困難之處，並涵蓋員工需求與意願之整體狀況，為國內少見。考量國內企業托育實際設立幼兒園或托嬰中心者（屬於設施）相當稀少，採用托育相關獎勵或特約廠商（屬於措施）者居多，在抽樣架構中進行調整，詳細的抽樣架構設計與清單來源如表 32 所示：

表 32 研究樣本抽樣架構設計

樣本分層	企業規模	企業托育有無	托兒設施或措施	需準備抽樣清單（家）	小計
大型企業	500 人以上	有	有設施	30	預計從 300 家中成功調查 100 家企業
			有措施	120	
		無		150	
中型企業	250-499	有	有設施	30	預計從 300 家中成功調查 100 家企業
			有措施	120	
		無		150	
相對小型企業	100-249	有	有設施	30	預計從 300 家中成功調查 100 家企業
			有措施	120	
		無		150	
總結	全部樣本			900	預計 33% 回收率

(一) 抽樣清單來源：依據「勞保數據資料事業單位檔」抽樣所提供之百人以上勞保投保事業單位名單。

(二) 調查內容

本次調查問卷原分為企業版、員工版，內容分為「企業辦理托育設施與措施現況：包括提供類型、誘因、需求與實施效益」，其次為「鼓勵企業辦理托兒設施與措施的政策看法與開放質性建議」，最後「基本資料：包括機構屬性、規模、工作時間型態等」。其中對於托育設施或措施等內容同意程度，採以 Likert 五點尺度量表進行測量，完全不同意得 1 分，完全同意得 5 分。經 107 年 3 月修正後，統一以企業版問卷發送。

(三) 調查步驟、流程與管理

本調查步驟、資料回收方式與管理分述如下：

1. 調查宣導與發函：

為增加調查執行成效，提高各企業回函率，將問卷連同公文至各相關企業協助調查事項，以提高本研究調查之回收率。

2. 定期繳交問卷回收檢錄記錄表：

每週繳回調查資問卷，並由進行初步覆核，進行資料檢核，以確保資料正確與可信度。

二、回收率

本次問卷調查，經過三波總計 1,134 份問卷的發放與收集，回收 317 家企業之問卷，回收率約為三成（28%），以問卷的議題敏感度，以及其針對企業之責任詢問來看，此回收率已經可以接受。

(一) 第一波：發出 1,061 份，回收 286 份，回收率 26.96%。

(二) 第二波：發出 37 份，回收 17 份，回收率 46.95%。

(三) 第三波：發出 36 份，回收 14 份，回收率 38.89%。

填答問卷者 75% 為女性，25% 為男性，可能與擔任人資部門以及勞工健康服務護理人員(廠護、職護)，女性居多之故，填答者之年齡分布，則相當平均，

從 20 到 65 歲均有。

三、受訪企業規模分布

本次問卷調查回收的 317 份中，以相對小型企業為多數，約占四成，中大型公司各占三成，回卷企業以製造業占多數（52%）。

以下分別列出比例：

- (一) 大型企業（500 人以上）94 家，占 30%。
- (二) 中型企業（250-499 人）101 家，占 32%。
- (三) 相對小型企業（100-249 人）122 家，占 38%。

四、企業辦理托兒設施分布

本次問卷調查企業辦理托兒設施/措施分布如表 33 所示：

表 33 企業辦理托兒設施/措施分布表

企業規模	回收樣本	有無設施/措施	設施種類	備註
大型企業 500 人以上	94 份	皆有：8	托嬰中心：4 間 幼兒園：13 間 課後照顧中心：4 間 其他：1（臨托中心）	有設施比例占回收樣本數約 16%（15 家）
		設施：15		
		措施：79		
		皆無：8		
中型企業 250~499 人	101 份	皆有：9	托嬰中心：0 間 幼兒園：6 間 課後照顧中心：2 間 其他：3（臨托中心）	有設施比例占回收樣本數約 9%（9 家）
		設施：9		
		措施：84		
		皆無：17		
相對小型企業 100~249	122 份	皆有：6	托嬰中心：1 間 幼兒園：3 間 課後照顧中心：2 間 其他：2（臨托中心）	有設施比例占回收樣本數約 6%（7 家）
		設施：7		
		措施：73		
		皆無：48		
總和	317 份	皆有：23	托嬰中心：5 間 幼兒園：22 間 課後照顧中心：8 間 其他：6（臨托中心）	有設施比例占回收樣本數約 10%（31 家）
		設施：31		
		措施：236		
		皆無：73		

五、企業配合友善育兒政策的動機

受訪企業較在意設置時可能會遭遇的困難，例如要有額外的預算才能設置托兒機構或給予津貼，企業確實要有適合的土地和空間，相反地，員工的托育需求與政府的法令規定，相較於金錢與空間，似乎比較不是企業關注的重點。員工需求與性別平等法的規定，雖然也有五成以上的受訪企業理解，但卻不是最強烈的政策配合動機。詳見圖 11、表 34、表 35、表 36、表 37、表 38、表 39、表 40、表 41 與表 42。

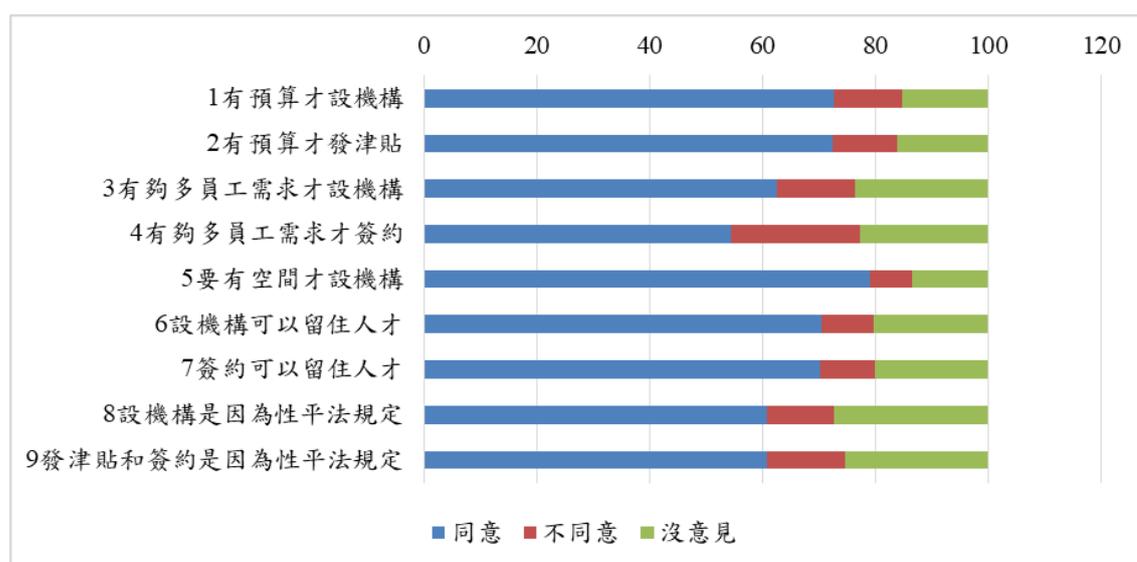


圖 11 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約動機

表 34 問卷 Q3_1「依預算設置托兒機構」調查結果

Q3_1 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業要有額外的預算或盈餘，才會設置托兒機構

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不同意	6	1.9	1.9
	不同意	32	10.1	10.2
	沒意見	48	15.1	15.3
	同意	145	45.7	46.2
	完全同意	83	26.2	26.4
總和	314	99.1	100.0	
遺漏值	未填答	3	0.9	
總和	317	100.0		

表 35 問卷 Q3_2「依預算發給托兒津貼」調查結果

Q3_2 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業要有額外的預算或盈餘，才會發給托兒津貼

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不同意	8	2.5	2.5
	不同意	28	8.8	8.9
	沒意見	51	16.1	16.2
	同意	154	48.6	48.9
	完全同意	74	23.3	23.5
	總和	315	99.4	100.0
遺漏值	未填答	2	.6	
總和		317	100.0	

表 36 問卷 Q3_3「依員工需要設置托兒機構」調查結果

Q3_3 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業要有夠多適齡婚育員工需要，才會設置托兒機構

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不同意	6	1.9	1.9
	不同意	38	12.0	12.0
	沒意見	74	23.3	23.4
	同意	136	42.9	43.0
	完全同意	62	19.6	19.6
	總和	316	99.7	100.0
遺漏值	未填答	1	.3	
總和		317	100.0	

表 37 問卷 Q3_4「依員工需要發給托兒津貼或簽約」調查結果

Q3_4 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業要有夠多適齡婚育員工需要托兒，才會發給托兒津貼或與托育機構簽約

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不同意	7	2.2	2.2
	不同意	64	20.2	20.4
	沒意見	72	22.7	22.9
	同意	126	39.9	40.1
	完全同意	45	14.2	14.3
	總和	314	99.1	100.0
遺漏值	未填答	3	.9	
總和		317	100.0	

表 38 問卷 Q3_5「依空間設置托兒機構」調查結果

Q3_5 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業要有適合的土地或空間，才會設置托兒機構

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不同意	5	1.6	1.6
	不同意	19	6.0	7.6
	沒意見	42	13.2	21.0
	同意	151	47.6	68.9
	完全同意	98	30.9	100.0
	總和	315	99.4	100.0
遺漏值	未填答	2	.6	
總和		317	100.0	

表 39 問卷 Q3_6「為留住人才設置托兒機構」調查結果

Q3_6 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業設置托兒機構，是為了減少員工流動，留住人才

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不同意	2	.6	.6
	不同意	27	8.5	9.2
	沒意見	64	20.2	29.4
	同意	164	51.7	81.3
	完全同意	59	18.6	100.0
	總和	316	99.7	100.0
遺漏值	未填答	1	.3	
總和		317	100.0	

表 40 問卷 Q3_7「為留住人才發給托兒津貼或簽約」調查結果

Q3_7 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，是為了減少員工流動，留住人才

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不同意	3	.9	1.0
	不同意	28	8.8	9.8
	沒意見	63	19.9	29.8
	同意	164	51.7	81.9
	完全同意	57	18.0	100.0
	總和	315	99.4	100.0
遺漏值	未填答	2	.6	
總和		317	100.0	

表 41 問卷 Q3_8「依法律設置托兒機構」調查結果

Q3_8 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業設置托兒機構，是因為性別工作平等法的規定

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
完全不同意	4	1.3	1.3	1.3
不同意	34	10.7	10.8	12.0
沒意見	86	27.1	27.2	39.2
同意	151	47.6	47.8	87.0
完全同意	41	12.9	13.0	100.0
總和	316	99.7	100.0	
遺漏值				
重複選填	1	.3		
總和	317	100.0		

表 42 問卷 Q3_9「依法律發給托兒津貼或簽約」調查結果

Q3_9 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，是因為性別工作平等法的規定

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
完全不同意	5	1.6	1.6	1.6
不同意	39	12.3	12.3	13.9
沒意見	80	25.2	25.3	39.2
同意	152	47.9	48.1	87.3
完全同意	40	12.6	12.7	100.0
總和	316	99.7	100.0	
遺漏值				
未填答	1	.3		
總和	317	100.0		

六、企業配合友善育兒措施的效益分析：肯定效益，但待確認實用性

從受訪企業的回答可以看出，台灣企業對於托育福利能夠提升企業形象一事，有高達八成以上的共識，其中以設置托兒機構為最。企業對於友善托育福利能夠減輕員工托育費用的負擔，也非常有共識，不論設置機構或發放津貼都達到八成以上的肯認。同時，受訪企業也都肯認友善育兒措施會增加員工的工作穩定度（七成同意）。

本研究亦發現，在企業相關福利尚未完善之時，對於這些福利都呈現高度

懷疑的態度。僅有一半的企業認為，企業設置或簽約的托兒機構，能夠保障員工子女托育的品質，而且民眾若有選擇，還是會選擇離家近的托兒機構，顯見托育的地方性十分強烈。詳見圖 12、表 43、表 44、表 45、表 46、表 47、表 48、表 49、表 50、表 51 與表 52。

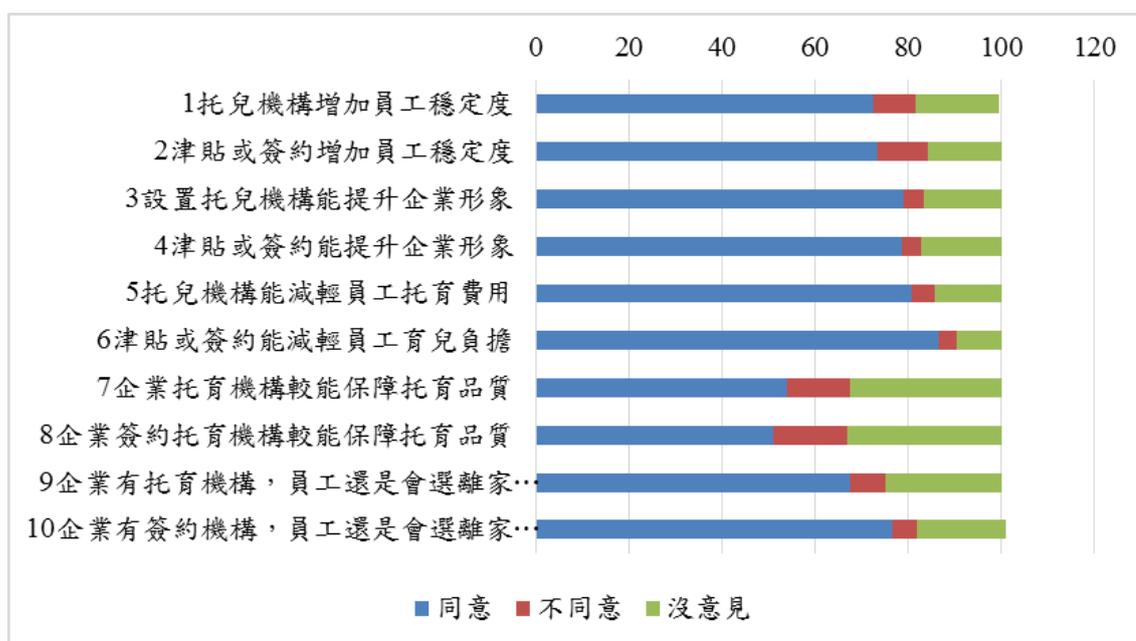


圖 12 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益

表 43 問卷 Q4_1「設置托兒機構可增加工作穩定度」調查結果

Q4_1 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業有設置托兒機構，會增加員工的工作穩定度

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
完全不同意	1	.3	.3	.3
不同意	28	8.8	8.8	9.1
沒意見	57	18.0	18.0	27.1
同意	175	55.2	55.2	83.3
完全同意	56	17.7	17.7	100.0
總和	317	100.0	100.0	

表 44 問卷 Q4_2「發給托兒津貼或簽約可增加工作穩定度」調查結果

Q4_2 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，會增加員工的工作穩定度

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
完全不同意	2	.6	.6	.6
不同意	32	10.1	10.1	10.8
沒意見	50	15.8	15.8	26.6
有效的 同意	177	55.8	56.0	82.6
完全同意	55	17.4	17.4	100.0
總和	316	99.7	100.0	
遺漏值 未填答	1	.3		
總和	317	100.0		

表 45 問卷 Q4_3「設置托兒機構可提昇企業形象」調查結果

Q4_3 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業有設置托兒機構，能提昇企業形象

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
完全不同意	1	.3	.3	.3
不同意	13	4.1	4.1	4.4
沒意見	49	15.5	15.3	18.9
有效的 同意	167	52.7	52.7	71.6
完全同意	90	28.4	28.4	100.0
總和	317	100.0	100.0	

表 46 問卷 Q4_4「發給托兒津貼或簽約可提昇企業形象」調查結果

Q4_4 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業發給托兒津貼或簽約托育機構，能提昇企業形象

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
完全不同意	1	.3	.3	.3
不同意	13	4.1	4.1	4.4
沒意見	52	16.4	16.5	21.0
有效的 同意	172	54.3	54.6	75.6
完全同意	77	24.2	24.4	100.0
總和	315	99.4	100.0	
遺漏值 未填答	2	.6		
總和	317	100.0		

表 47 問卷 Q4_5「設置托兒機構可減輕員工負擔」調查結果

Q4_5 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業有設置托兒機構，能減輕員工的托育費用

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
完全不同意	1	.3	.3	.3
不同意	15	4.7	4.8	5.1
沒意見	45	14.2	14.3	19.4
同意	170	53.6	54.0	73.3
完全同意	84	26.5	26.7	100.0
總和	315	99.4	100.0	
遺漏值				
未填答	2	.5		
總和	317	100.0		

表 48 問卷 Q4_6「發給托兒津貼或簽約可減輕員工負擔」調查結果

Q4_6 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，會減輕員工的育兒負擔

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
完全不同意	1	.3	.3	.3
不同意	11	3.5	3.5	3.8
沒意見	30	9.5	9.6	13.4
同意	185	58.4	58.9	72.3
完全同意	87	27.4	27.7	100.0
總和	314	99.1	100.0	
遺漏值				
未填答	3	.9		
總和	317	100.0		

表 49 問卷 Q4_7「設置托兒機構可保障托育品質」調查結果

Q4_7 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業設置的托兒機構，較能保障托育品質

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
完全不同意	4	1.3	1.3	1.3
不同意	39	12.3	12.3	13.6
沒意見	103	32.5	32.5	46.1
同意	131	41.3	41.3	87.4
完全同意	40	12.6	12.6	100.0
總和	317	100.0	100.0	

表 50 問卷 Q4_8 「簽約機構可保障托育品質」調查結果

Q4_8 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業提供的簽約機構能保障員工子女的托育品質

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
完全不同意	3	.9	1.0	1.0
不同意	46	14.5	14.6	15.6
沒意見	105	33.1	33.3	48.9
同意的	129	40.7	41.0	89.8
完全同意	32	10.1	10.2	100.0
總和	315	99.4	100.0	
遺漏值 未填答	2	.6		
總和	317	100.0		

表 51 問卷 Q4_9 「設置托兒機構還是選擇離家近的」調查結果

Q4_9 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業有設置托兒機構，員工還是會選擇離家近的

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
不同意	27	7.6	7.6	7.6
沒意見	79	24.9	24.9	32.5
同意的	149	47.0	47.0	79.5
完全同意	65	20.5	20.5	100.0
總和	317	100.0	100.0	

表 52 問卷 Q4_10 「簽約托育機構還是選擇離家近的」調查結果

Q4_10 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業有簽約的托育機構，員工還是會選擇離家近的

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
不同意	16	5.1	5.1	5.1
沒意見	61	19.2	19.3	24.4
同意的	168	53.0	53.2	77.5
完全同意	71	22.4	22.5	100.0
總和	316	99.7	100.0	
遺漏值 未填答	1	.3		
總和	317	100.0		

七、鼓勵企業的做法

問卷所列之可能鼓勵辦法，大致上都得到受訪企業的肯定（同意率都在四成到八成之間），其中最受到歡迎的是，當企業設置托兒機構或提供員工托兒津貼時，政府能給予企業稅賦之優惠，完全同意者近四成，連同同意者，87%的受訪企業均樂見此做法。其次為直接補助企業設置托兒機構的費用（81%同意）。此外，企業對於提供企業設置托育機構的外部輔導管理機制，增加專業支持與資源也十分肯定（79%同意）。

然而，在放寬企業設置托兒機構的硬體規定上，受訪企業卻呈現較分歧的意見，雖仍有六成受訪企業歡迎此一放寬，但保持懷疑的受訪企業也不少（26%無意見，6%不同意，約占三成）

最後，當本研究問卷詢問企業，若是修法強制百人以上企業設置托兒設施或措施，若沒有設置將處以罰鍰時，有半數以上的企業表達不同意（57%），有三成企業不表態（26%），另外有 15%表達支持。顯見若修法建立罰則，仍會帶來相當爭議，但若與上述廣受歡迎的稅賦優惠同時並行，民眾對於政策的反應相當難預期。詳見圖 13、表 53、表 54、表 55、表 56、表 57、表 58 與表 59。

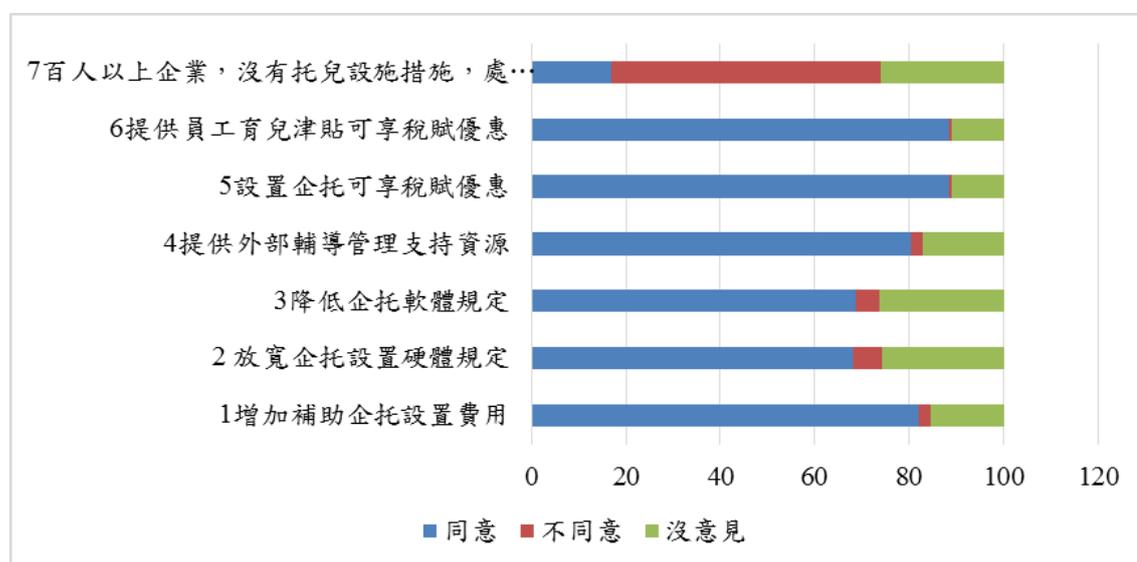


圖 13 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法

表 53 問卷 Q5_1「為鼓勵企業增加補助」調查結果

Q5_1 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？增加補助企業設置托兒機構的費用

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
完全不同意	1	.3	.3	.3
不同意	7	2.2	2.2	2.5
沒意見	49	15.5	15.5	18.0
同意	152	47.9	48.1	66.1
完全同意	107	33.8	33.9	100.0
總和	316	99.7	100.0	
遺漏值				
未填答	1	.3		
總和	317	100.0		

表 54 問卷 Q5_2「為鼓勵企業放寬硬體規定」調查結果

Q5_2 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？放寬企業設置托兒機構的硬體規定（如空間土地規定）

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
完全不同意	2	.6	.6	.6
不同意	18	5.7	5.7	6.3
沒意見	81	25.6	25.7	32.1
同意	138	43.5	43.8	75.9
完全同意	76	24.0	24.1	100.0
總和	315	99.4	100.0	
遺漏值				
未填答	2	.6		
總和	317	100.0		

表 55 問卷 Q5_3「為鼓勵企業降低軟體規定」調查結果

Q5_3 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？降低企業設置托兒機構的軟體規定（如簡化立案行政）

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的				
不同意	16	5.0	5.1	5.1
沒意見	83	26.2	26.3	31.2
同意	136	42.9	43.0	74.4
完全同意	81	25.6	25.6	100.0
總和	316	99.7	100.0	
遺漏值				
未填答	1	.3		
總和	317	100.0		

表 56 問卷 Q5_4「為鼓勵企業增加專業支持與資源」調查結果

Q5_4 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？提供企業設置托兒機構的外部輔導管理機制，增加專業支持與資源

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
不同意	8	2.5	2.5	2.5
沒意見	54	17.0	17.2	19.7
有效的 同意	161	50.8	51.3	71.0
完全同意	91	28.7	29.0	100.0
總和	314	99.1	100.0	
遺漏值 未填答	3	.9		
總和	317	100.0		

表 57 問卷 Q5_5「設置托兒機構可享有稅賦優惠」調查結果

Q5_5 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？企業設置托兒機構，就可享有稅賦優惠

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
不同意	2	.6	.6	.6
沒意見	35	11.0	11.0	11.7
有效的 同意	151	47.6	47.6	59.3
完全同意	129	40.7	40.7	100.0
總和	317	100.0	100.0	

表 58 問卷 Q5_6「提供托兒津貼可享有稅賦優惠」調查結果

Q5_6 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？企業提供托兒津貼，就可享有稅賦優惠

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
不同意	2	.6	.6	.6
沒意見	35	11.0	11.1	11.7
有效的 同意	156	49.2	49.4	61.1
完全同意	123	38.8	38.9	100.0
總和	316	99.7	100.0	
遺漏值 重複選填	1	.3		
總和	317	100.0		

表 59 問卷 Q5_7「未依法設置處以罰鍰」調查結果

Q5_7 鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？修法增列一百人以上規模之企業，若未依法設置托兒設施或措施，處以罰鍰

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
完全不同意	76	24.0	24.0	24.0
不同意	104	32.8	32.8	56.8
沒意見	83	26.2	26.2	83.0
同意	38	12.0	12.0	95.0
完全同意	16	5.0	5.0	100.0
總和	317	100.0	100.0	

八、實際企業員工需求調查

根據本研究調查，企業反映員工最需要的排名為：

1. 簽約托育機構優惠（45%）
2. 發給員工托兒津貼（33%）
3. 企業提供彈性工時（28%）
4. 企業提供彈性休假（24%）
5. 企業與托育機構簽約提供延托服務（23%）
6. 企業設置托兒機構（15.8%）
7. 企業補助加班延托費用（12%）

調查資料顯示，企業設置托育機構不見得是受訪企業認為最需要的托育福利，簽約、津貼、彈性工時與休假，可能是未來規劃政策時，更彈性、更適合員工的需求。

此外，也有企業認為員工沒有托育的需求：

1. 員工沒有托兒需求（36.9%）
2. 員工沒意見不曾提出需求（34.7%）
3. 員工年齡層偏高沒有需求（16.1%）
4. 其他：行業別以男性員工占多數，所以沒有此需求
5. 其他：產業外籍勞工居多，所以沒有此需求
6. 其他：建議各公所或工業區管理中心提供免費或優惠的平假日臨托服務，

輔以彈性工時與休假。

九、比較分析：獨立樣本 t-test 結果

本研究從六個面向進行 t-test 獨立樣本的比較分析，檢驗依照不同的條件兩兩分類時，其答題程度是否有達到統計上的顯著差異。包含：

- 1.大企業與否
- 2.小企業與否
- 3.有無設施
- 4.有無措施
- 5.男女受訪者
- 6.製造業與否

然而，由於本研究問卷調查中，有無設施之企業樣本數差異較大，其檢定效率可能較低，因此以有無設施為分組條件之檢定結果僅供參考。具有顯著差異之問卷題項詳見表 60。

表 60 具有顯著差異之題項及回答平均數

一、中大型企業與相對小型企業之比較		
	中大型企業平均數	小型企業平均數
5-7.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？修法增列一百人以上規模之企業，若未依法設置托兒設施或措施，處以罰鍰。	2.51	2.25
二、大型企業與中型、相對小型企業之比較		
有顯著差異的問題	大型企業平均數	中型、相對小型企業平均數
3-6.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業設置托兒機構，是為了減少員工流動，留住人才	3.95	3.73
4-1.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業有設置托兒機構，會增加員工的工作穩定度	3.96	3.75
4-7.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業設置的托兒機構，較能保障托育品質	3.69	3.44
5-3.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？降低企業設置托兒機構的軟體規定（如簡化立案行政）	4.05	3.85
三、有設施跟沒有設施的企業比較		
有顯著差異的問題	有設施企業平均數	沒設施企業平均數
3-6.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業設置托兒機構，是為了減少員工流動，留住人才	4.16	3.75
4-7.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業設置的托兒機構，較能保障托育品質	4.06	3.48

4-8.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業提供的簽約機構能保障員工子女的托育品質	3.83	3.42
5-2.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？放寬企業設置托兒機構的硬體規定（如空間土地規定）	4.19	3.83
5-3.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？降低企業設置托兒機構的軟體規定（如簡化立案行政）	4.26	3.86
5-4.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？提供企業設置托兒機構的外部輔導管理機制，增加專業支持與資源	4.35	4.04
5-7.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？修法增列一百人以上規模之企業，若未依法設置托兒設施或措施，處以罰鍰	2.97	2.34
四、有措施跟沒有措施企業比較		
有顯著差異的問題	有措施企業平均數	沒措施企業平均數
3-4.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業要有夠多適齡婚育員工需要托兒，才會發給托兒津貼或與托育機構簽約	3.36	3.68
4-10.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？企業有簽約的托育機構，員工還是會選擇離家近的	3.99	3.77
5-3.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？降低企業設置托兒機構的軟體規定（如簡化立案行政）	3.83	4.07
五、男性及女性填答者之比較		
有顯著差異的問題	男性平均數	女性平均數

5-3.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？降低企業設置托兒機構的軟體規定（如簡化立案行政）	4.11	3.84
六、製造業跟非製造業之比較		
有顯著差異的問題	製造業	非製造業
3-6.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業設置托兒機構，是為了減少員工流動，留住人才	3.89	3.68
3-7.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機：您同意的程度？企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，是為了減少員工流動，留住人才	3.91	3.62
5-3.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？降低企業設置托兒機構的軟體規定（如簡化立案行政）	3.98	3.79

分析結果如下：

(一) 企業規模與類別：當企業屬於大企業或製造業時（詳見圖 14、圖 15、圖 16 與圖 17）

- 1.更肯認企托的益處：穩定員工，保障品質。
- 2.更期待政府降低企托設置的軟體標準。

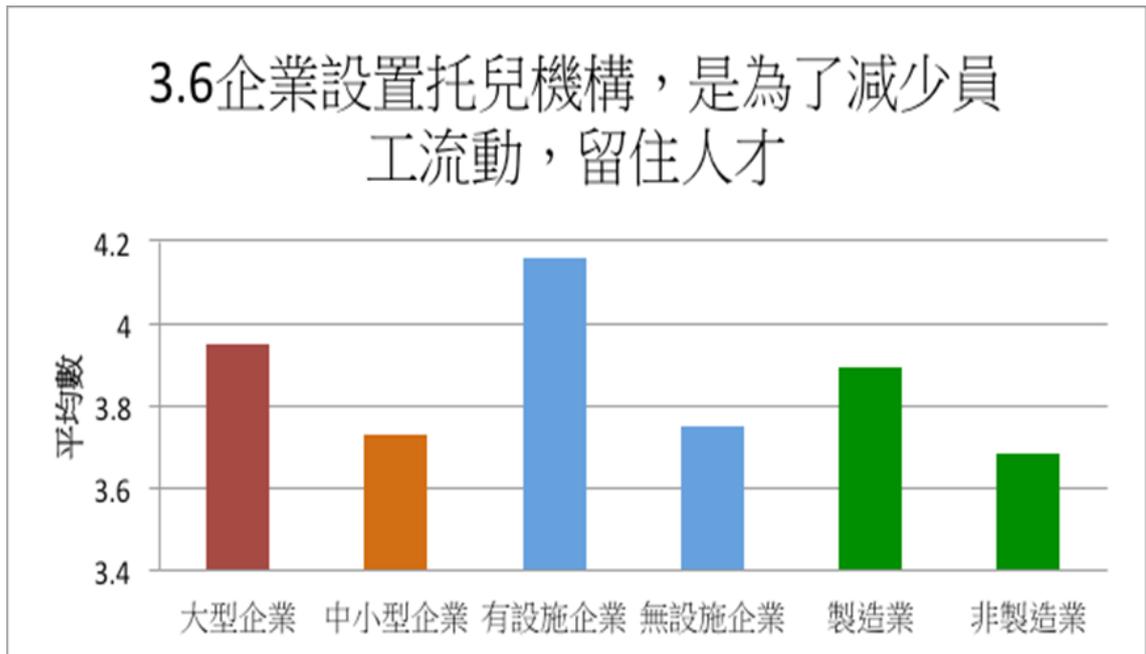


圖 14 問卷 Q3_6 比較分析-企業規模與類別

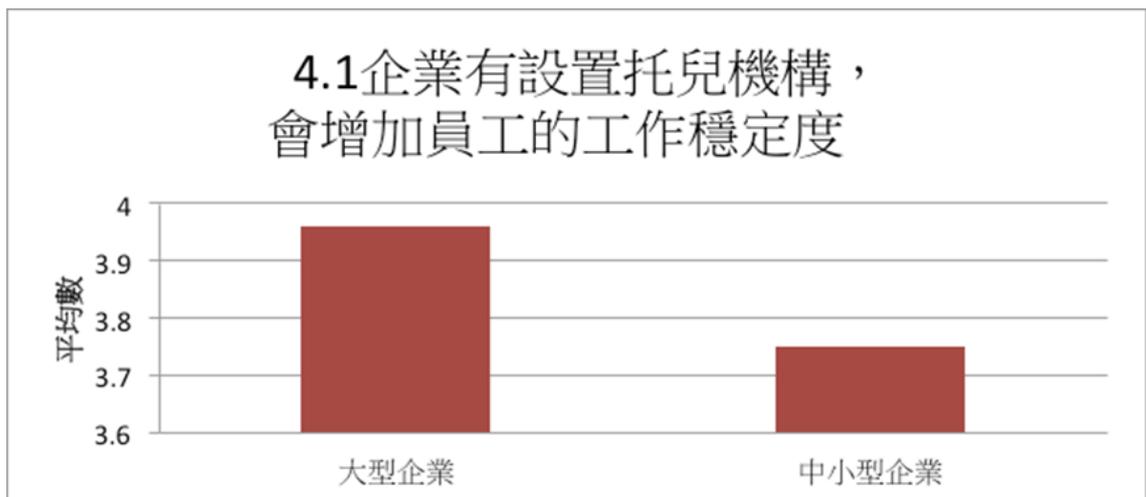


圖 15 問卷 Q4_1 比較分析-企業規模與類別

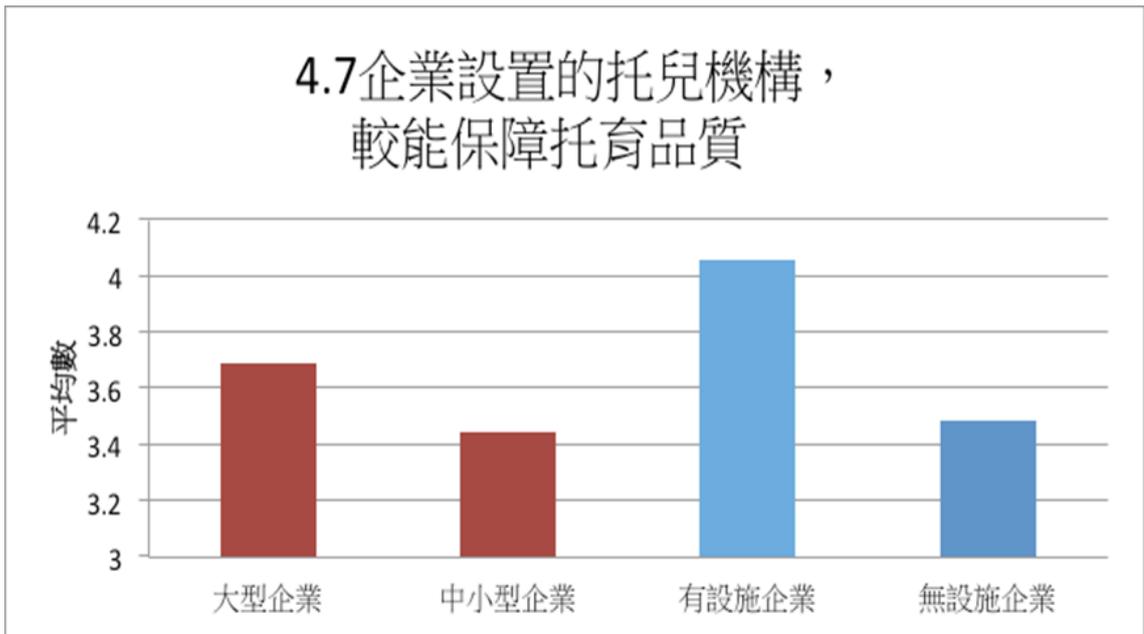


圖 16 問卷 Q4_7 比較分析-企業規模與類別

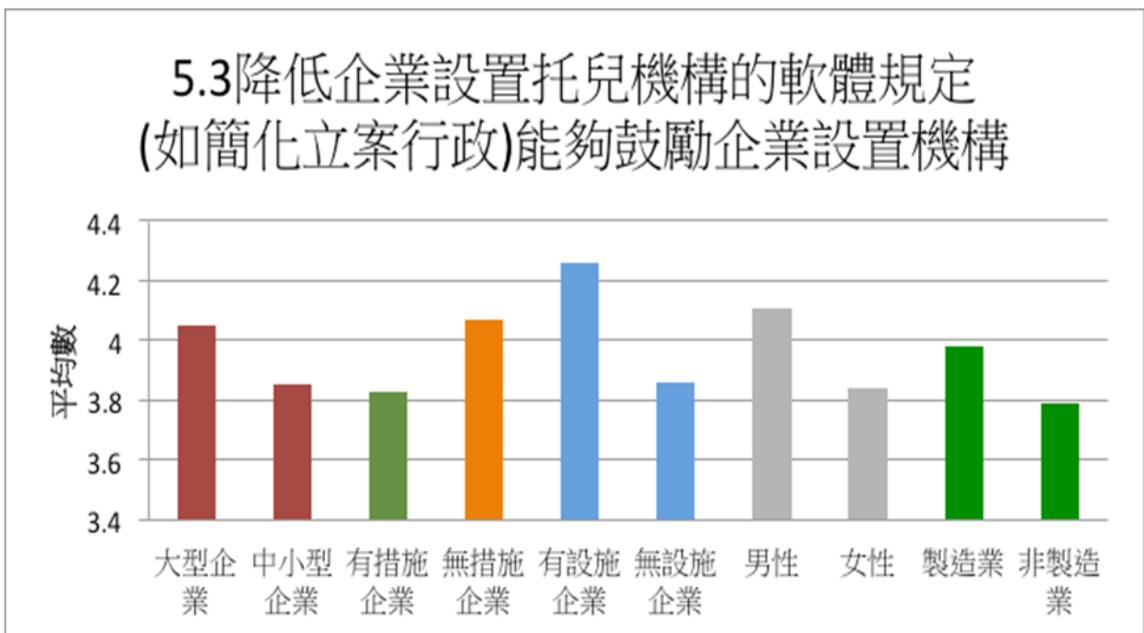


圖 17 問卷 Q5_3 比較分析-企業規模與類別

(二) 目前有無企業托育：當企業有設置托兒設施時（詳見圖 18、圖 19 與圖 20）

- 1.更肯認企托的益處：穩定員工，保障品質。
- 2.更期待政府降低企托設置的軟體與硬體標準。
- 3.也更歡迎專業外援。

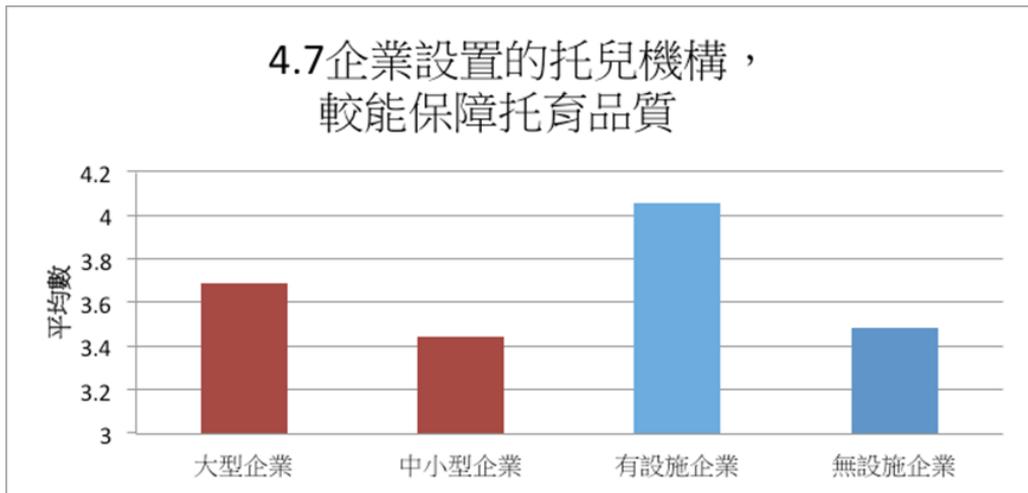


圖 18 問卷 Q4_7 比較分析-目前有無企業托育

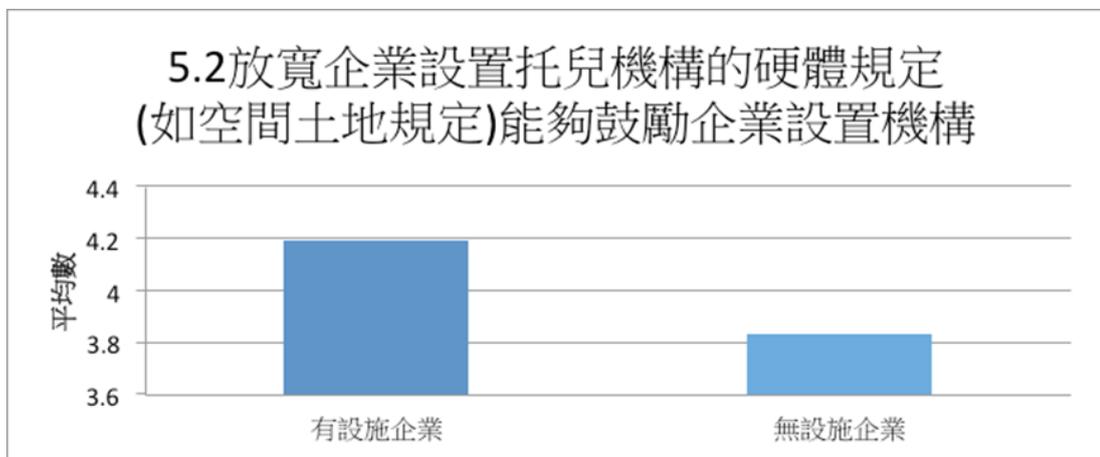


圖 19 問卷 Q5_2 比較分析-目前有無企業托育

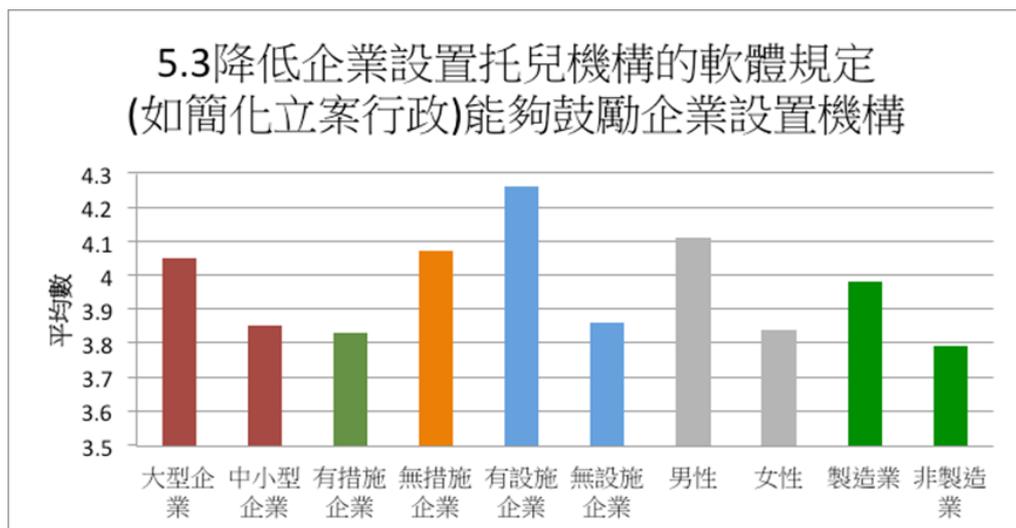


圖 20 問卷 Q5_3 比較分析-目前有無企業托育

(三) 關於性別工作平等法針對百人以上未設置托兒設施加以罰鍰（如圖 21）

- 1.相對小型企業較不能接受
- 2.沒有設置托兒設施者較不能接受

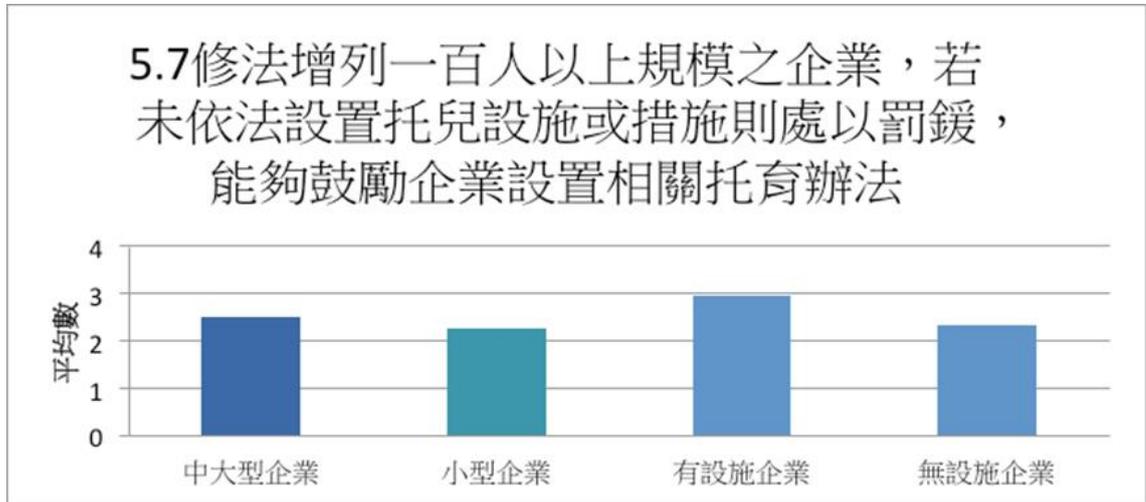


圖 21 問卷 Q5_7 比較分析-性別工作平等法

十、問卷調查發現

綜合上述問卷的相關分析，對於企業在企業托育政策的誘因、配套，以及效益及相關意見，以下述幾點作為總結：

(一) 企業配合動機

企業在提供員工托育設施或措施時，基本的考量在於要有額外的預算與土地空間，而法律上的罰則難以推動。

(二) 企托效益

高度肯認員工穩定之效益，但也懷疑企托實用性，主因是認為員工托育的需求會傾向跟住家接近的地點。

(三) 企托誘因

稅賦優惠最受歡迎，其次為贊助企托預算，以及提供專業外援。

(四) 比較分析

- 1.大型、製造業、已有企托之單位，都高度肯認企托效益，並期待降低企托

設置軟硬體的標準。

2.小型、沒有企托的單位，比較抗拒罰則。

十一、 受訪企業之開放式建議

(一) 回歸專業主導

目前托兒需求已不再是僅要求妥善託付兒童的單純需求，更多得是要更多兒童專業啟蒙及學齡前教育需求。故應讓其回歸專業主導，由幼教專業與國家社會政策來主導此托兒相關政策執行，非一味要求企業做不專業的事。

(二) 期待托育公共化

因公司有時承租空間不易，人力亦無法支援，相關行政作業且管理亦非易事，企業托育政策實為不易執行，不贊成企業托育做為主力，而是期待托育完全公共化。建議於產業聚集區設置公立托兒所。

(三) 放寬規定

建議放寬軟硬體限制與人數規定。如有些企業員工分散全省，故希望法令應視該區人數進行法令規範要求，而非單一統編申報人數。且以目前生育率來看，公司規模可能要上千人，才有設立托兒設施的效益，加上員工能力及需求標準不一，除考慮公司型態、工作性質，員工選擇托兒機構時還有個人因素考量，或選擇離家近之設施，還是以提供補助津貼，較為可行。

(四) 輔導代替罰則

相關獎勵罰則期望政府多給予補助及政策上的協助，並加強政令宣導、提供適當的資源。此外各企業所在地、租金、及軟硬體條件皆不同。礙難適用一致形式條文規範，若因此修法處以罰鍰，有失公平原則，建議輔導企業以其他方案取代之。對企業的各项托育政策應多給予鼓勵協助，而非僅以罰則負向方式來因應。

第二節 質性研究與量化調查之比較

本研究之質性研究包含個案研究與焦點團體會議，量化調查則透過 300 家企業之間卷調查進行，大致顯示出一致的結果，彙整質性研究與量化調查之比較如下：

一、企業認為推動托育服務需要誘因

質性研究顯示，企業認為缺乏誘因是導致企業推行困難的原因之一，而從問卷調查結果來看，多數企業認為若能透過稅賦優惠或是補助金，有助於鼓勵企業推動托育服務。同時，質性研究發現對企業而言，罰則與繳納代金二者有不同的意義，考量企業接受度繳納代金方式或許較為可行，問卷調查亦有相同結果，多數企業反對設立罰則，其中以中小企業反彈較大。

二、企業缺乏推動托育服務的資源

從個案研究和焦點座談會議的分析可以發現，企業托育推動的阻礙，一部份原因在於企業對於托育領域不夠瞭解而感到擔憂，且缺少適合的場地與人員。而量化調查的結果亦顯示相同的意涵，發現多數企業同意必須要有額外的預算與合適的空間才願意推動企業托育服務，代表資源的有無是能否推動相關服務的關鍵因素。

三、企業對於是否鬆綁軟硬體規定仍有疑慮

個案研究和焦點座談會議的結果顯示，企業認為托育設施的硬體法規需要鬆綁，但軟體鬆綁仍需以托育品質為主要考量，而問卷調查結果則發現，在放寬軟硬體規定上的結果有些分歧，支持的比率約六成，代表企業對於是否鬆綁相關規定仍有疑慮。此外有關「性別工作平等法」對於企業規模在百人以上需提供托育服務之規定，質性研究顯示中小企業因可運用的資金較少，推行企業托育的困難較大，這點與量化統計的結果一致。

四、企業肯定托育服務的推動效益

個案研究的分析顯示出，企業認為提供托育服務能提升企業的品牌形象並吸引人才，增加員工的績效與認同感，且員工也因為能就近照顧孩子而安心工作。在問卷調查方面，則發現高達八成受訪企業認為，托育服務（特別是設置托育機

構) 能夠提升企業形象，並減輕員工托育費用的負擔，同時也有七成受訪企業認為托育服務對增加員工工作穩定度有幫助，這點與質性研究的結果相同；然而有一個部份個案研究較少提到，但焦點座談與問卷調查的結果都發現員工對於企業托育的需求或許仍有進一步探討的空間，以問卷調查結果來說，僅有半數企業認為企業托育服務能夠保障托育的品質，此外若民眾有選擇，還是會以離家近的托兒機構為首選。

第七章 結論與建議

第一節 結論

本研究之目的為瞭解分析各國有關企業托育政策制度與具體作法，同時了解我國目前企業托育推動情形，並蒐集各方意見以分析企業辦理托育設施與措施時會面臨的困境，以期能提出強化我國企業托育制度的建議。

為達成以上目的，本研究分別透過質性分析與量化統計蒐集資料並加以分析，包含各國文獻與政策蒐集、個案研究、焦點團體與問卷調查等，以下分別針對「各國企業托育政策、立法與實施概況」、「我國企業托育實施現況」綜整結論。

一、各國企業托育政策、立法與實施概況

友善工作職場為多年來許多國家重要的政策推動方向，為提升女性勞動參與、增加生育意願、落實工作與生活平衡，企業托育常為各國政府或企業採行的策略之一。雖然目前我國已訂有各項孕產假別、彈性工時，以及企業托育獎勵補助等各項政策，但為使我國制度更臻完善，仍期待透過國際經驗與作法的資料蒐集，尋求可供我國可參採之處，以作為未來政策調整與修法之酌參。

為借鏡國外經驗，本研究蒐集鄰近的日本、韓國，以及美國、英國、瑞典、荷蘭有關企業托育政策、立法及實施情形的具體作為，經研析結論如下。

(一) 各國對於是否透過法令明文要求企業負擔托育責任有不同作法

日本、韓國要求一定規模以上企業需設置托育設施或提供相關服務，荷蘭則採行對全體企業課徵育兒稅。在未明文規範企業托育責任的國家當中，瑞典由於國家已提供完整托育服務，企業無須再對托育措施著墨；英國、美國則因工會發展相對成熟，企業托育措施或設施常為工會團體協商的內容之一，因此政府雖未明文規範企業托育責任，但是不少企業仍會提供托育設施或措施以作為員工福利一環。

另一方面，我國則與日本、韓國較為相似，透過「性別工作平等法」規定企業規模在 100 人以上之雇主應提供哺（集）乳室及適當之托育措施、設施。政府也為了增加企業辦理托育服務的誘因，提供補助金、輔導團隊或媒合活動等資源。

(二) 日本與韓國推動企業托育作法相對於我國多元，值得借鏡

就同樣鼓勵企業設置托育設施的日韓兩國觀察，韓國需負擔企業托育責任的企業規模較大，日本需負擔企業托育責任的企業規模則較小。有鑑於托育設施的專業性，日本政府結合公益財團法人兒童育成協會推動業務，韓國則在韓國勞動部轄下職工福利法人機構設置企業托育支援中心專責推行、輔導企業托育業務。

值得注意的是，為利企業托育推行，日本放寬企業托育的人員與設置的部分彈性，此外，日本、韓國雖均提供企業補助，但日本進一步精算企業托育成本，以及政府、企業、家長須負擔比率，因此企業設置時能瞭解其未來每年可能的負擔成本；韓國則提供多項補助，使家長將 0-5 歲幼兒送托政府支持的企業托育時，無須負擔任何費用（延長托育、夜托除外）。

再者，為提供更完整的企業托育並支持家長，韓國除了企業設置托育設施外，也在 24 個工業區內設置托育設施。為確保照顧品質，日本、韓國與均對照顧者資格、人力配置、生師比訂定標準，對於托育設施應有的空間、消防安檢等也訂有規範。為利企業托育設施設置，日本最新推動的企業托育放寬托育人員與部分機構設置標準，韓國則未放寬標準。

綜合來說，我國與日本、韓國相同，都有針對照顧人力與設施軟硬體設立相關規範以確保托育服務的提供與托育品質。就軟硬體規範嚴謹程度而言，日本有放寬的趨勢，我國則與韓國較為相似；但在不同企業規模的托育責任方面，韓國人數限制較為寬鬆，我國與日本則要求相對規模較小的企業即需提供托育服務。而在政府支持配套措施方面，雖然我國與日韓都透過補助方式鼓勵企業設置托育設施或提供措施，但是日韓的作法相對多元，不僅補助範圍與項目較多，韓國甚至提供賦稅優惠、優惠貸款等多種配套措施，對於未落實企業亦公告企業名稱並增加課稅。

(三) 荷蘭、英國與美國若干州政府以育兒稅賦優惠為促進就業率的主要誘因

多數北歐國家是由家長和政府共同分攤托育費用，荷蘭則更進一步納入企業照顧員工之責，勞資關係傾向支持發展家庭生活。無論員工是否有子女，是否使用托兒服務，企業均須依據每一個員工投保薪資繳交托育稅給政府，稅務機關再把款項匯入有育兒需求的員工的帳戶。

英國雇主雖無提供員工托兒協助的義務，但為促進「更多人去工作」的機會，鼓勵家長皆在就業的雙薪家庭，除原有的兒童托育免稅（Tax-Free Childcare，TFC）優惠外，進一步實施在職家長的 3~4 歲兒童”加碼”免費托育（extended 30 hours entitlement for working parents free childcare of Three- and four-years-olds），成為每週享有 30 小時或一年 1,140 小時的托育服務政策，家長申請條件需符合就業或自營業者（self-employed）的資格。

美國係屬尊重市場機制的自由放任主義國家，其托育政策主要為殘補式，針對家庭失能（如兒童家暴、單親、經濟困難…等）情況，提供稅制優惠，如減稅、實物補助（如：食物券）、低收入戶健保與信貸等公共化家庭支持，強化女性重返職場的意願。

另一方面，我國為推動企業托育所提供的主要誘因，則以補助金為主，例如：企業新建托育設施並完成登記立案者提供最高 300 萬元補助金、過去已設置托育設施而有改善或更新者則提供最高 50 萬元補助金、企業提供托育措施每年給予最高 60 萬元補助金等等。

(四) 瑞典全面推行免費育兒制度，大幅提升男性育兒參與機會

瑞典堪稱公共托育福利國家的典範，最早確立「人人、隨時、隨地、免費」之托育目標。植基於性別平等社會的穩健基石，女性和男性在生活與工作各方面都享有同樣的機會、權利與義務。480 天育兒假、90 天帶薪的「爸爸月」（pappamånad, daddy month）休假制度，以不休假則失去（use-it-or-lose-it）的原則推廣，大幅提升男性育兒參與機會。儘管我國與瑞典國情差異較大，目前來說瑞典的制度參考價值較小，但「免費托育」的概念仍不失為一個努力的目標。

(五) 美國、英國工會主導性強，企業以滿足員工托育需求為福祉之一環

英、美兩國都不強調公共化的托育照顧機制，而是以工會或非營利組織推動企業擔負起員工托兒福利的提升，並透過各類媒體，經常性公告最佳友善托育企業，以提升企業形象，達到優質員工留任的目的。

就企業社會責任推動方面，我國政府亦曾辦理如「工作生活平衡獎」、「幸福企業獎」等相關獎項，表揚具有良好員工福利的企業，這樣的方式能在提升企

業形象同時促進企業提升員工福祉的誘因。因此雖然我國與美國、英國國情差異大，較難依靠工會或企業自主推動企業托育的發展，但若多多加表揚托育友善的企業，亦可能增加企業誘因。

(六) 友善的托育政策，有助於女性勞動參與率的提升

就執行效益觀察，近年來各國政府政策推動方向下，日本、韓國企業托育設施家數均持續成長，收托幼兒數也不斷增加。若由促進女性就業，減緩育齡婦女勞動參與下滑的角度觀察可發現，各國女性勞動參與率大多在 25-29 歲達到高峰，30-34 歲因婚育等因素下滑，但近 10 年來，日本、韓國不僅女性勞動參與率提升，30-34 歲女性勞動參與率下滑幅度也有減緩趨勢。此外，荷蘭政府則認為該國育兒稅的作法對於女性勞動參與率的提升有正面助益。因此，雖然影響女性勞動參與的提升影響因素甚多，例如：企業提供彈性工時、鼓勵男性請育嬰假、或是部分工時機會增加，婚育女性改從事部分工時工作等因素均可能造成女性勞動參與率的增加，但不可諱言，企業托育對於育齡女性勞動率的提升應有其貢獻，其中日本由於生育率的同步提升，更可以顯現其企業托育的成效。

而就我國而言，15-64 歲已婚女性因生育或懷孕而離職的比率有升高的趨勢，顯示目前職場環境對於有托育需求的工作者來說可能仍不夠友善，因此托育政策的推動也是我國必須面對的課題。

二、我國企業托育實施現況

近年來，我國政府持續調整「性別工作平等法」、「勞動基準法」、「就業保險法」及「幼兒教育及照顧法」等相關法律，同時設立「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，明定托育設施的設置標準與補助方式，都是為了能積極地推動更友善的企業托育環境。然而，企業托育的推行在我國仍然存在許多困境，本研究綜整過去國內各部門對於企業辦理托育設施措施之調查，推論影響企業托育實施的可能因素，大致包括：缺乏資源、需求不明確以及企業對於托育的專業能力不足等。

本研究進一步彙整兩家企業托育設施之個案研究、5 場次焦點團體，以及 317 份有效問卷調查統計，發現雖然企業托育確實存在推行的阻礙，但企業與員工對於托育仍有正面的看法：(1)企業認為設置企業托育設施，其員工育兒階段留

任率能有效提高；(2)員工認為企業托育制度除了僅需負擔較低的托育費用外，托育品質也較有保障。研究結果指出，對於企業設置托育設施，有近八成受訪者肯定其帶來之效益，包括提升企業形象、吸引人才、增加員工穩定度等等。然而，在政府積極推動企業托育的情況下，多數有意願提供托育服務之企業仍裹足不前，甚至暫停設置托兒機構的計畫，且企業對於設置與營運托育機構，仍表達需要更多的專業協助與法令因應調整，顯示企業托育的推動還有很多困難需要克服。因此，本研究針對已推動與未推動企業托育之企業所面臨之困境與挑戰，分別結論如下。

(一) 企業開辦托兒設施前的評估中所面臨之困境

1. 企業不具幼兒教育及保育專業

企業托育機構分由人資部門、總務單位或廠護人員主責，且幼兒教育及保育並非企業專業，在不具幼兒教育及保育相關概念與對幼兒照顧與營運法令不瞭解下，企業實難進一步執行與推動。

2. 法規與流程仍有改進空間

現行幼兒照顧相關法規係以一般性地目或建築訂定，相對於企業址以工業區居多，符合法規之設置地點難尋；而立案流程繁瑣費時，更是令有意願辦理托兒機構之企業望之卻步的主要原因。

3. 資金與資源不足

企業托育機構之設置從尋找合適建物、開辦到經營都需要資金，企業往往囿於資金成本而難以推動，此外人力無法支援亦會造成推行困難。

4. 找不到願意配合的托育機構

大部分中小企業較無能力自行設立托育設施，只能尋找附近合適的托育機構簽約，然而外部托育機構與企業簽訂托育契約並無誘因存在，導致簽約意願不高，或要求企業要繳納額外費用，使企業難以推行托育服務。

5. 員工托育需求不高

企業員工年齡層偏高、外籍移工居多、所在地偏遠、鄰近鮮少住宅社區等等原因導致員工沒有托育需求，其企業設置托兒機構無法獲得實質效益，反而會造成企業投注資金的虧損。

6.有些企業規模雖大但員工分散各地

雖企業總人數超過百人，但分公司或員工分散各地，如：銀行、便利商店等等，其設置托兒機構受益員工有限。

7.在某些企業推動企業托育具有安全隱憂

有些企業不適合在工作場域附近推動企業托育，例如工廠的工作環境較為複雜，容易存在視線死角，附近亦較少外部托育資源，考量幼兒成長安全性，推動托育設施實有困難。

(二) 企業已開辦托兒機構其營運之挑戰

1.師資難尋

嬰幼兒教育及保育人才的流動率高，當企業托育機構偏遠、交通不便，又未能提供較為穩定與優渥條件時，造成優秀從業人員招募的困難，實為企托機構對於維護品質的一大隱憂。

2.若停課會造成企業部門運作上之影響

由於企業托育機構家長以企業員工為主，若因疾病管控停課（例如：腸病毒），企業或部門的員工在同一時間請假人數變多，嚴重時會影響部門正常運作。

3.設備維護之困難

對於設立 10 年以上之企托，設備多已老舊，急需更新補強。然因企托機構非以營利為目的，大多以自負盈虧方式營運，並無盈餘甚至為虧損狀態，實無經費汰換，造成品質維持不易，影響員工送托意願，對於企托機構持續營運造成難題。

4.其他托育機構的競爭

近年來非營利幼兒園、國小附設幼兒園陸續設立或增加班級數，2018 年 8 月甫公告實施的「準公共化」托育政策，造成招生上的競爭性，對於企托的永續經營形成另一挑戰。

5.營運後須接受評鑑

由於托育設施設立後須定期接受評鑑，評鑑前所需準備的各項工作與文書資料，對於企業而言都是額外的負擔。

綜上所述，企業托育的推動之所以窒礙難行，主要可歸納成四個原因：

(一) 誘因不足

雖然大多數企業皆肯定企業托育能為帶來正面的效益，但多數企業仍沒有實際的行動，顯見目前推動企業托育的誘因仍小於阻礙。

(二) 缺乏資源

包括缺乏托育或營運托育設施的專業知識與人員、使用空間或是資金。

(三) 沒有彈性

相關法規與軟硬體規定的無法通用於所有企業，如同樣規模的企業員工分散程度不同、或是工作環境相對危險的職場，較有推動困難。

(四) 需求不明

不同產業類別、地區的企業員工年齡、性別組成不同，擁有的資源也不同，因此並非所有企業都具有高度的托育需求。

第二節 建議

根據以上結論，推動企業托育的挑戰可聚焦於「提供誘因」、「提供資源」、「增加彈性」與「符合需求」等面向。因此，本研究提出下列建議，以期能克服上述困難，促進我國企業托育制度的發展。

一、提供誘因：研議企業托育補助與相關支持措施多元性

透過文獻與企業調查發現，我國企業不論規模大小，均十分同意企業托育的相關友善設施、措施，能夠減少員工流動，留住人才，並增加員工工作的穩定度，本研究量化問卷獨立樣本 t 檢定的分析中，發現大型企業，相較於中型、相對小型企業，對於此項提高員工穩定性的優勢，表達相當正面肯定，可見企業托育的益處已經普遍得到台灣企業的認可。值得注意的是，製造業相較於其他企業，也同樣比較在乎員工的流動性，因此企業托育若能在大型製造業中有足夠數量的成長，將會為其員工與公司帶來相當的助益。

其次，有關配合友善托育政策與否，主要受到企業是否有額外的預算設置托兒機構或給予津貼影響，超過八成的企業認為增加賦稅、設置費用的補貼能夠鼓勵企業托育。

為了落實企業托育政策，支持並鼓勵企業提供企業托育，日本與韓國均透過多元的補助，甚至提供賦稅優惠、優惠貸款等配套措施。我國雖然對於企業提供托育措施或設施均已提供企業補助，但相較於日韓作法，我國補助方式較為單一，對於誘因提供，財政部得否提供類似國外賦稅優惠做法，似仍有進一步討論空間。由於我國企業樣態多元、規模不一，不同規模企業設置企業托育設施能力與所需經費不同。在問卷調查中，亦有企業反映其政策法規與產業多樣性的不合，例如員工分散全省難以集中托育，保全業、零售服務業等等員工分散，有設置上的困難，甚至企業本身員工年齡偏高，已經沒有托兒的需求等等。本研究建議未來可就補助項目進一步研析，甚至研議提供賦稅優惠的可行性，以提供企業更完整的支持，俾利企業托育政策推行與落實。以下列舉相關彈性建議，供政府考量實務運作可行性後參考應用：

(一) 提供賦稅優惠

為鼓勵企業推動托育服務，建議可以提供企業在托育設施建築物或附屬設備上的賦稅優惠，例如：賦稅優惠可以包括房地產稅、所得稅或公司稅收抵免、購買托育物品之消費稅等。

(二) 負擔比率透明化

多數企業擔心沒有足夠的金錢可以推動相關設施、措施，因此建議在補助項目與賦稅優惠確認後，計算政府、企業、家長各須負擔比率，讓企業與員工瞭解，更能提升企業推動意願。

(三) 激勵方式多元化

我國較難像英國與美國一樣，依靠工會或企業自主推動企業托育的發展，但建議仍能透過政府表揚的方式，增加企業推動相關措施的誘因。而我國工作生活平衡獎已有表揚機制，建議可再斟酌參考日本相關作法，例如：企業若辦理托

育設施或措施，可以申請認證獎狀，獲得認證獎狀的企業以可在商品或人才招募廣告上宣傳該企業為托育友善企業，有助企業形象的建立，或是在政府部門公共採購招標時，能獲得額外的加分。

二、提供資源：跨部會評估提供企業托育規劃與輔導資源之可行性

企業做為一個機構，主要係在其專業領域上產出經濟成果，並對內培育員工，支付員工薪資，組織員工以發揮生產力。因此，對於企業而言，設置托育設施所需涉及的托育設施設置標準、托育人員人力配置、營運管理、托育品質、教保專業、托育評鑑等實非其專業。然而，為確保收托幼兒安全與照顧品質，政府對於托育設施的設置標準、照顧人力資格與配置均訂有標準，定期並透過評鑑與訪視輔導確保托育品質。此也使得當企業評估或欲設置企業托育設施時，往往在土地建物、法規、教保專業、人員聘僱等各層面面臨許多挑戰與障礙。

本研究量化問卷獨立樣本 t 檢定的分析中，也可以看出大型企業對於企業托育設置相關獎勵措施的反應，大型企業相較於中型、相對小型企業，在企業托育機構的設置上，更加期待放寬托育設施軟體規定，也肯認企業托育較能夠保障托育品質。目前已有相關托育設施的企業，更是對於軟硬體規定之放寬、外部輔導管理機制的支援，表達歡迎的態度。

有鑑於日本、韓國均透過托育專業機構或設置專責部門協助企業設置托育設施，並且提供設置 SOP 流程、設置與營運各階段相關規範的詳細說明、諮詢窗口服務，以企業需求角度提供各項輔導、支持，以利企業順利推行。在本研究的問卷調查中也發現，八成的企業認為提供外部的輔導管理支持能夠鼓勵企業設置托育設施，其中，已經有設置托育設施的企業對此更加同意，表示在已有設施的企業經驗中，外部的輔導與支持是有其重要性的。以下列舉相關彈性建議，供政府考量實務運作可行性後參考應用：

(一) 跨部會評估提供企業托育跨專業輔導資源協助

包含幼教專家、建築師、勞工、教育與社福等政府單位人員等，從規劃設計到立案完成，協助企業托育設置與營運各階段的相關持續性輔導與支持，減少企業設置障礙，讓企業瞭解企業托育的推行並非想像中困難。

(二) 規劃可行方案供企業選擇

將各種樣態托育設施的設置模式依據行業屬性、員工性別、年齡等規劃數個可行方案，以成型的模式讓企業瞭解托育設施實際樣態，進而選擇最適合自己的模式推行，此方式將有助提升企業的理解並降低推動的困難度。

三、增加彈性：配合實務需求，增加企業提供托育服務的彈性

為確保托育品質，我國與日本、韓國企業托育設施對於托育人力資格與配置、生師比、設備標準均訂有規定，其中韓國與我國企業托育所採行的各項標準均與一般托嬰中心、幼兒園相同，日本則對企業托育設施的托育人員資格、設置標準給予部分彈性。此外，本研究亦發現企業對於現行百人以上企業需提供托育服務之規定多有疑慮。以下列舉相關彈性建議，供政府考量實務運作可行性後參考應用：

(一) 增加企業托育設施軟硬體設置標準彈性

雖然本研究企業調查發現，在各種鼓勵企業托育做法上，國內企業對於是否放寬托育設施軟硬體的標準有不同意見，也有企業反映對於軟硬體標準放寬的憂心，認為將有降低托育品質的風險，但為因應實務上企業屬性及空間（有時場地難尋，或需花費大量資金與時間變更原有建築設計以符合法規），仍建議托育設施設置標準之主管機關教育部、衛生福利部針對企業托育設施的設置標準與人員資格給予適度彈性，並試行鬆綁不影響安全的立案法規（例如：非嬰幼兒主要使用的樓梯規格）。以利政策推行與企業實務運作。

(二) 調整需提供托育服務之企業規模

日本與我國均規定百人以上企業需提供托育服務；韓國則規定規模 500 人或女性達 300 人以上企業需要提供托育服務。而本研究發現，許多規模達百人的企業，因為員工分散在不同地區，導致托育需求具有分散的問題，且因生育率下降，員工托育需求也變少，建議可以再調整相關條件。

四、符合需求：試辦小規模之托兒機構與工業區托育服務、鼓勵企業聯合托育

日本目前推小規模的企業托育，限制托兒機構收托 10-15 人，並限制非員工收托的比率與開放設置的彈性，如：7-11 超商附設托兒設施。此外，我國所推行的社區公共家園政策以招收 10-12 人的小規模模式運作，此種模式或許更能符合企業需求，並解決企業員工分散各地之情形。在本研究的問卷調查中，亦有企業積極表達質性文字建議，期待委請幼教機構進駐科學園區或工業區，規劃托育設施與機構。以下列舉相關彈性建議，供政府考量實務運作可行性後參考應用：

(一) 規劃工業區托育服務

建議經濟部於工業區內規劃推動托育服務，或鼓勵工業區裡的廠商協進會（工協會）也能夠辦理企業托育設施，協助廠商聯合托育。

(二) 結合公共化與企業聯合托育

企業托育設施如以自負盈虧之營運方式，軟體人員招募與硬體更新，將成為一大挑戰，也因為我國目前有少子女化的趨勢，建議跨部會合作推動企業托育模式，可以針對已經開始長期營運且有托育空缺的企托機構，鼓勵其辦理聯合托育，或利用閒置的學校空間，提供鄰近企業托育服務，俾利永續經營並保障托兒機構品質。

第三節 研究限制與未來研究方向

本研究分別透過質性分析與量化統計蒐集資料。在質性分析方面，因本研究之個案研究採立意取樣，雖然已經為了增加樣本的多樣性，立意選取了兩家辦理不同性質托育設施之企業為對象，並從企業個案中不同職等人員蒐集多重角度的資訊，但由於兩家企業各案皆位於北部地區，且同為高科技產業，仍不可避免存在缺乏代表性之研究限制，建議後續研究亦可蒐集其他地區或產業之個案研究資料，觀察是否存在差異。

而在量化統計方面，本研究之問卷調查對象為百人以上規模之企業，並以勞保資料為母體，隨機抽樣 1,134 家企業發送問卷，最終收回 317 份有效問卷，

有效回收率為 27.95 %，因受限於本研究之議題敏感度較高，此回收率雖尚可接受，但未達到原本預期之 33% 回收率，且填答問卷者製造業占了超過一半的比例，因此一樣可能存在代表性問題，建議後續研究可多具焦於拒答問卷之企業，透過研究報酬等誘因提高受訪機率。

誌謝

本研究計畫參與人員除本所鐘副所長琳惠、張組長玉燕、勞動關係研究組胡副研究員佩怡、李研發替代役助理研究員文陽外；另包括研究計畫團隊主持人國立臺北護理健康大學段副教授慧瑩、輔仁大學石助理教授易平；研究成員有洪兼任研究助理毓甦、國立臺北護理健康大學研究生曾育文與輔仁大學研究生許量然。研究執行期間獲得參與個案、焦點團體專家學者、問卷調查企業的協助，以及薛教授承泰、黃教授朝盟、陳副司長惠蓉、許副教授玉齡、辛副教授炳隆、本部勞動福祉退休司的寶貴意見，另包括花蓮縣政府社會處、高雄市政府勞工局、臺中市政府社會局、臺北市政府勞工局、新北市政府勞工局、臺南市政府勞工局、臺中市政府勞工局等協助焦點團體會議召開與提供諸多建議，使本研究更臻於完善，謹此一併表達謝意。

參考文獻

- [1] 行政院主計總處：105 年婦女婚育與就業調查報告。臺北，行政院主計總處；民 106。
- [2] 莫藜藜：兼顧家庭與工作之婦女就業輔導政策--台灣經驗。「社會福利模式—從傳承到創新」研討會，北京，中國社會科學院、中華文化社會福利事業基金會主辦；2011。
- [3] 兒童福利聯盟基金會：托育“貴蔘蔘”，前瞻不給力！2017 幼兒托育需求及育兒政策意向調查。2017 年 8 月 22 日取自 https://www.children.org.tw/news/advocacy_detail/1798。
- [4] OECD Family Database. Retrieved from <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD#>
- [5] 行政院主計總處：受僱員工薪資調查統計指標。2018 年取自 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=43493&ctNode=5624>
- [6] 內政部統計處：最新統計指標。2018 年取自 <https://www.moi.gov.tw/stat/chart.aspx>。
- [7] 國家發展委員會：國家發展計畫—106 至 109 年四年計畫暨 106 年計畫-下篇，第二章「安心生活與公義社會」。2017 年 3 月 16 日取自 http://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=802D5A89AEA0FC19。
- [8] 吳亮儀、譚偉晟：衛福部幼托政策拍板 8 年內托育覆蓋率增到 24%。自由時報。2017 年 8 月 22 日取自 <http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1128417>。
- [9] 行政院：「準公共化幼兒園」107 學年啟動，增加平價教保服務的多元選擇。2018 年取自 <https://www.ey.gov.tw/Page/AE5575EAA0A37D70/c7e4c972-c9c6-41ee-a8da-25ed67525141>。
- [10] Doherty G, Friendly M, Beach J. OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care - Canadian Background Report。Her Majesty the Queen in Right of Canada 2003.
- [11] 王舒芸：門裡門外誰照顧、平價普及路迢迢？台灣嬰兒照顧政策之體制內涵分析。台灣社會研究季刊 2015；96：49-93。
- [12] 勞動部。企業托兒與哺集乳室資訊網。2018 年 7 月 8 日取自 <https://childcare.mol.gov.tw/Page/base/resource.aspx?c=2>。

- [13] 勞動部勞動福祉退休司：勞動部勞動福祉退休司 105 年 5 月 13 日召開之研商「評估成立幼兒照顧及托育基金並分配地方政府廣設公共托育設施相關事宜」會議資料。勞動部勞動福祉退休司；2016。
- [14] 勞動部：104 年「僱用管理就業平等概況調查」。取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/svy04/0424menu.htm>。
- [15] 徐偉真：百人企業若沒哺乳室托兒所立委提案：要罰。聯合晚報。2017 年取自 <https://udn.com/news/story/7314/2435795>。
- [16] 林筱庭：職場設立托育恐增加女性親職壓力。新新聞 2016；1528：82-83。
- [17] 劉梅君：「工作生活平衡」政策：宏觀趨勢的意義及具體作為。臺灣勞工季刊 2011；25：86-95。
- [18] 陳志勇、許繼峰：工作與家庭平衡政策之探討。新北市，勞委會勞安所；2013。
- [19] 翁麗芳：少子化日本的幼兒教育改革幼托的分合爭議與優質人才培育。教育資料與研究 2013；111：55-95。
- [20] 林雅音、黃迺毓：韓國「健康家庭法」的內容、特色與啟示。人類發展與家庭學報 2013；15：25-44。
- [21] 林郁淇：工作與家庭生活平衡政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國（未出版碩士論文）。嘉義縣：國立中正大學勞動關係學系；2013。
- [22] 陳詩凱：臺韓女性政治與經濟地位比較-以 GEM 及 GII 為中心（未出版碩士論文）。臺北市：中國文化大學韓國與文學研究所；2014。
- [23] 陳柏仁：少子化對策之勞動法制研究--以育嬰留職停薪權利保障為中心（未出版碩士論文）。高雄市：國立高雄大學政治法律學系；2016。
- [24] 厚生勞動省網頁。2018 年取自 <http://www.mhlw.go.jp/>。
- [25] 厚生勞動省，2017；職場における子育て支援。取自 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/dl/psb_bwflj.pdf
- [26] 厚生勞動省，2017；均等・両立推進企業表彰について。
- [27] 內閣府，2017；子ども・子育て支援新制度なるほど BOOK。
- [28] 厚生勞動省，2016；[平成 28 年度版]事業所内保育施設設置・運営等支援助成金のご案内。
- [29] 內閣府，2016；子ども・子育て支援新制度。
- [30] 內閣府，2017；仕事・子育て両立支援事業の概要(企業主導型保育事業)。
- [31] 內閣府，2017；会社がつくる保育園。

- [32] 媽媽廣場網頁。2017 年取自 <http://mamasquare.co.jp/>。
- [33] 首爾台貿中心：韓國家庭型態改變行銷策略隨之調整。經貿透視雙周刊 2013；367。取自 <https://www.trademag.org.tw/content02.asp?id=609826&type=47>。
- [34] Ministry of Gender Equality and Family Republic of Korea, 2017; Career-Interrupted Women's Economic Promotion Division. Women's Policy Bureau. Retrieved from <http://www.mogef.go.kr/RiPXM/eng/index.do>.
- [35] Ahn J, Shin N. The use of child care center for infants of dual-working families in Korea. Children and Youth Services Review 2013; 35(9): 1510-1519.
- [36] Ministry of Employment and Labor Republic of Korea, 2017; “Number of workplace childcare centers surpasses 1,000”. Retrieved from <http://www.moel.go.kr/english/mobile/view.jsp?idx=1384>
- [37] Chin M, Lee J, Lee S, Son S, Sung M. Family policy in South Korea: Development, current status, and challenges. Journal of Child and Family Studies 2012; 21(1), 53–64.
- [38] 근로복지공단 : 지원대상및지원내용 。 2018 年 取 自 <https://www.kcomwel.or.kr/escac/sytm/inst/loan/targ.jsp>。
- [39] Statistics Korea, 2018; “Final Results of Birth Statistics in 2017”. Retrieved from <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/8/1/index.board>
- [40] 天下雜誌：南韓人為什麼不結婚？2018 年取自 <https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5088887>。
- [41] 勞動部，2008；96 年勞動情勢統計要覽。取自 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2458/18348/>。
- [42] 勞動部，2013；101 年勞動情勢統計要覽。取自 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2458/18341/>。
- [43] 勞動部，2018；106 年勞動情勢統計要覽。取自 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2458/32953/>。
- [44] OECD Better Life Index, 2017; “OECD Better Life – work life balance”. Retrieved from <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>.
- [45] GOV.UK, 2018; “help paying for childcare”. Retrieved from <https://www.gov.uk/help-with-childcare-costs/tax-credits>.
- [46] Chartered Institute of Personnel and Development. Labour Market Outlook: December 2016. CIPD, London 2016.

- [47] Trades Union Congress, 2017; “workSMART”. Retrieved from <https://worksmart.org.uk/work-rights/family-friendly-work>.
- [48] Katie Prescott, 2017; “A glimpse inside the Goldman Sachs nursery”. Retrieved from <http://www.bbc.com/news/business-40658619>.
- [49] Parenting in the Workplace Institute, 2017; “Babies at Work: Bringing New Life to the Work place”. Retrieved from <https://www.babiesatwork.org>.
- [50] The Interagency Committee of State Employed Women, 2017; “Infants at Work” is Taking Off in State Government. Retrieved from <https://icsew.wa.gov/2017/07/24/infants-at-work-is-taking-off-in-state-government>.
- [51] Outline, 2017; “The Fortune 100 companies that offer on-site day care to employees”. Retrieved from <https://theoutline.com/post/1610/the-fortune-100-companies-that-offer-on-site-day-care-to-employees?zd=1&zi=bvnhvzf4>.
- [52] Career Profiles, 2017; “Best Companies Providing Onsite Child Care”. Retrieved from <http://www.careerprofiles.info/top100-childcare.html>.
- [53] BabyCenter, 2017; “Tax time: Flexible spending plans versus the childcare credit”. Retrieved from <https://www.babycenter.com/>.
- [54] Gullekson NL, Griffeth R, Vancouver JB, Kovner CT, Cohen D. Vouching for childcare assistance with two quasi-experimental studies. *Journal of Managerial Psychology* 2014; 29(8): 994-1008.
- [55] North American Association for Environmental Education. “Member Spotlight Keeping it Green at Nike”. Retrieved from <https://naturalstart.org/about/member-spotlight/keeping-it-green-nike>.
- [56] The New York Times. “On Day Care, Google Makes a Rare Fumble”. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2008/07/05/business/05nocera.html>.
- [57] YMCA of Central Florida. “Walt Disney World® Resort LBV YMCA Family Center”. Retrieved from <https://ymcacentralflorida.com/y-locations/disney-2/>.
- [58] Bright Horizons Family Solutions. “The Home Depot partners with Bright Horizons® to provide Back-Up Care”. Retrieved from <https://secure.livethehealthyorangelife.com/files/buca-bright.pdf>.

- [59] Bright Horizons Family Solutions. “Johnson & Johnson Child Development Center”. Retrieved from <https://child-care-preschool.brighthouse.com/nj/newbrunswick/jjcorp/Our-Center>.
- [60] KinderCare Learning Centers. “Private Center”. Retrieved from <http://www.kindercare.com/lp/private-center>.
- [61] 邱志鵬：我國幼兒托育制度之研究。台北，行政院研究發展考核委員會；2011。
- [62] Earles K. Swedish family policy—continuity and change in the Nordic welfare state model. *Social Policy & Administration* 2011; 45(2): 180-193.
- [63] Swedish Institute, 2017; “10 Things That Make Sweden Family-Friendly”. Retrieved from <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly>.
- [64] 劉毓秀：北歐經驗 x 臺灣轉化。臺北市，女書出版；2015。
- [65] ICF, 2017; “Women, business and the law 2016-getting to equal”. Retrieved from <https://wbl.worldbank.org>.
- [66] 林郁淇：工作與家庭生活政策比較研究：日本、荷蘭、瑞典、美國與我國（學位論文）。嘉義：中正大學；2013。
- [67] Scottish Government, 2013; “Early Childhood Education and Care Provision : International Review of Policy, Delivery and Funding”. Retrieved from <http://www.gov.scot/Publications/2013/03/4564/12>.
- [68] UN, 2015; “How has the Netherlands managed to sustain near-replacement fertility? United Nations Expert Group Meeting on Policy Responses to Low Fertility”. Retrieved from http://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/24/Policy_Briefs/PB_Netherlands.pdf.
- [69] Population Europe Resource Finder and Archive, 2014; “Family Policies : Netherlands”. Retrieved from <http://www.perfar.eu/policy/family-children/netherlands>.
- [70] Government.nl, 2011; “Fact sheet Childcare and childcare allowance”. Retrieved from <https://www.government.nl/>.
- [71] Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2011; “Kinderopvang in Kaart”.

- [72] Expatax, 2017; “.Parents' information on Child Care”. Retrieved from <https://www.expatax.nl/news/taxnewschildcare>.
- [73] Business.gov.nl, 2017; “Find out how to set up a childcare business or childminding agency”. Retrieved from <https://business.gov.nl/>.
- [74] Rijksoverheid, 2017; “4e kwartaalrapportage 2016 kinderopvang”. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag/documenten/rapp-orten/2017/04/07/4e-kwartaal-2016-kinderopvang>.
- [75] IamAmsterdam, 2017; “Daycare for Amsterdam toddlers”. Retrieved from <https://www.iamsterdam.com/en/living/everyday-essentials/families-and-children/daycare>.
- [76] Statistics Netherlands, 2016. “Dutch use childcare more than other EU countries”. Retrieved from <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2016/34/dutch-use-childcare-more-than-other-eu-countries>.
- [77] Statistics Netherlands, 2014. “Care and rent allowances continue to rise, childcare allowance lower again”. Retrieved from <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2014/40/care-and-rent-allowances-continue-to-rise-childcare-allowance-lower-again>.
- [78] Rijksoverheid, 2017; “Tabel kinderopvangtoeslag 2017”. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag/tabel-kinderopvangtoeslag-2017>.
- [79] 聯合國經濟和社會事務部：2017 聯合國報告預測。取自 <https://www.un.org/development/desa/zh/>。
- [80] 薛承泰：臺灣人口大震盪。臺北市，天下文化；2016。
- [81] 勞動部：106 年「僱用管理就業平等概況調查報告」。臺灣，勞動部；2018。
- [82] 勞動部：106 年「工作場所就業平等概況調查」。臺灣：勞動部；2018。
- [83] 經濟部工業局，2017；105 年工業局所轄工業區廠商托育措施統計分析報告。取自 https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/SubMenu.aspx?menu_id=18902。
- [84] 科技部，2017；科學工業園區管理局協助事業單位辦理托兒設施補助經費統計。取自 https://www.most.gov.tw/folksonomy/list?menu_id=12a9ade0-bed9-4b16-bf44-6bdd1962c0f9&subSite=&l=ch。
- [85] 陳鈺棻：企業辦理托兒服務現況分析之探討—以南部兩家大型企業為例（未出版之碩士論文）。嘉義縣：國立中正大學；2017。

- [86] 林美齡：企業托育執行績效之研究（未出版之碩士論文）。臺北市：私立中國文化大學；2006。
- [87] 康傑弘：企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效之研究（未出版之碩士論文）。臺北市：國立政治大學；2012。
- [88] 陳莉萍：企業創辦托兒設施歷程之個案研究（未出版之碩士論文）。臺北市：國立臺北護理健康大學；2014。
- [89] 勞動部：企業托兒服務參考手冊。臺北市，勞動部；2017。
- [90] 臺北市政府勞動局網站：企業托兒。2017年10月21日，取自 <http://bola.gov.taipei/ct.asp?xItem=40991585&ctNode=62839&mp=116003>。
- [91] 許黎雲：公部門補助企業托兒服務政策之評估研究（未出版之碩士論文）。臺北市：國立臺北大學；2006。

附錄一 個案研究

企業設立托兒服務設施之個案訪談大綱

企業基本資料	企業附設幼兒園基本資料
*名稱： *地點： *成立時間： *員工人數： *行業別： *班制： *組織架構：	*名稱： *地點： *成立時間： *教職員工人數： *收托幼兒人數： *員工子女數： *收托費用： *組織架構：
訪談對象基本資料(園長、主任)	訪談對象基本資料(員工家長)
*職稱： *年資： *企托任職年資：	*職稱： *任職年資： *服務部門： *育有幼兒數：

◎訪談大綱：

	訪談大綱	訪談重點	參考文獻 ⁶
企業 負責人 管理人員	1. 公司開辦企托的目的？ 2. 公司運作時遇到的困境？ 3. 公司對於企業托育的看法？ 4. 公司辦理企托後所獲得的效益？ 5. 公司對於企業托育政策給政府有哪些建議？ 6. 對於辦理企業托育成功的關鍵？	1. 企業端所遇到的辦理、營運、管理等等的困境。 2. 設立托育機構對企業帶來的效益與影響。 3. 企業提供托育機構對於員工生活與工作平衡的成效。 4. 企業對於企托政策的看法與建議。 5. 辦理托育機構所具備的條件。	陳莉萍(2014) 林美齡(2006) 康傑弘(2012)

⁶ 參考文獻:[86][87][88]

<p>企托機構(幼兒園園長 托嬰中心主任)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企托機構服務的目的？ 2. 企托機構運作時遇到的困境？ 3. 企托機構對於企業托育的看法？ 4. 企托機構開辦後幼兒所獲得的效益？ 5. 企托機構對於企業托育政策給政府有哪些建議？ 6. 對於辦理企業托育成功的關鍵？ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機構所扮演的角色。 2. 機構運作時所遇到的困境。 3. 企托對於幼兒的影響。 4. 從托育機構角度給予政策的建議。 	
<p>員工</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工選擇企托的目的？ 2. 員工遇到的困境？ 3. 員工對於企業托育的看法？ 4. 員工所獲得的效益？ 5. 員工對於企業托育政策給政府有哪些建議？ 6. 對於辦理企業托育成功的關鍵？ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工會選擇企托的原因。 2. 子女送托企托所遇到的困難。 3. 子女送托企托對於生活與工作平衡的影響。 4. 企業辦理托育機構對於工作環境的氛圍的影響。 6. 從員工的觀點給予企托政策建議。 	

半結構訪談-企業承辦人員

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
營運方式 (現況)	「企業聯合托育」指企業以其附設托兒設施，擴增收托設備或釋出多餘名額等方式，收托簽約企業之員工子女，提供無法設置托育機構之企業收托服務，以達資源共享，即企業聯合托育。	<p><u>機構簡介</u></p> <p>*機構目前的現況為何？ 如：收托時間、收托人數、收托年齡、收費方式、班級數、班級人數、師生比等等。</p> <p><u>機構組織/人員編制</u></p> <p>*目前機構的組織人員如何運作？ 如：組織架構、編制、面試方式、薪資福利、工作時數、輪班方式等等。</p> <p><u>機構營運</u></p> <p>*機構的營運方式為何？ 如：自負盈虧/事業單位支持、營運狀況</p>	<p><u>機構簡介</u></p> <p>*事業單位對於托育機構收托方式的要求有哪些？</p> <p>*事業單位員工送托狀況為何？</p> <p>*機構是否有辦企業聯合托育？ 辦理的情況為何？ 幼兒收托的人數比？</p> <p><u>機構組織/人員編制</u></p> <p>*事業單位對於機構人員的進用態度為何？ *托育機構人員的薪資福利為何？</p> <p><u>機構營運</u></p> <p>*事業單位與托育機構溝通協調方式？ *事業單位給予機構的資源有哪些？</p>	<p>勞動部企業托育與哺集乳室資訊網 (2017)</p> <p>陳莉萍 (2014)</p>
服務目標 (目標)		<p><u>辦理托育機構源起</u></p> <p>*事業單位想要辦理托育機構的原因？ 如：企業政策、企業文化、員工需求等等。</p> <p><u>事業單位需求</u></p> <p>*事業單位對托育的政策與態度為何？</p>	<p><u>辦理托育機構源起</u></p> <p>*管理階層的想法是什麼呢？</p> <p><u>事業單位需求</u></p> <p>*事業單位對於機構所要求的目標有</p>	<p>陳莉萍 (2014)</p>

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
		<p>如：托育時間、營運盈虧、家長滿意度、課程模式等等。</p>	<p>哪些？ 機構如何達成？</p>	
<p>運作時遇到的困境 (困境)</p>		<p><u>辦理過程</u> *在辦理托育機構的過程中所遇到的挑戰？ 如：場地、法規、空間規劃、人員招募等等。</p> <p><u>營運初期</u> *營運初期時所遇到的挑戰？ 如：營運成本、招生情況、課程規劃等等。</p> <p><u>目前營運</u> *目前營運過程所遇到的挑戰？ 如：營運盈虧、招生情況、課程規劃、親師溝通等等。</p> <p><u>聯合托育</u> *辦理聯合托育所遇到的挑戰有哪些？</p>	<p><u>辦理過程</u> *事業單位與管理階層對籌辦托育機構的政策與態度為何？ *如何克服困難？ *公家單位所扮演的角色為何？</p> <p><u>營運初期</u> *如何克服困難？ *事業單位給予的協助為何？ *公家單位所扮演的角色為何？</p> <p><u>目前營運</u> *如何因應挑戰？ *管理階層的態度為何？ *若發生收托狀況不佳的情況如何因應？</p> <p><u>聯合托育</u> *辦理聯合托育所遇到挑戰時如何因應？</p>	<p>陳莉萍 (2014) 林美齡 (2006) 康傑弘 (2012)</p>

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
辦理托育機構所獲得的效益 (效益)	「工作與生活平衡」，意指工作與生活上的衝突獲得調和，以降低工作中的壓力帶回家庭生活，或是生活中的困擾、需求影響工作表現。	<p><u>企業效益</u></p> <p>* 托育機構開辦後企業獲得那些效益？ 如：育嬰假比率、離職率、生產率、幸福企業形象、吸引人才等等。</p> <p><u>員工效益</u></p> <p>* 托育機構開辦後員工獲得那些效益？ 如：育兒壓力、工作生活平衡、生產率等等。</p>	<p><u>企業效益</u></p> <p>* 管理階層對於設立托育機構獲得的效益有何看法？</p> <p>* 設立托育機構之後對於事業單位有哪些改變？ 如：企業文化、管理階層的看法、員工工作的氛圍等等。</p> <p><u>員工效益</u></p> <p>* 管理階層對於員工所獲得的效益有何看法？</p> <p>* 沒有子女的員工對企業托育機構有何看法？</p> <p>* 沒有送托的員工對企業托育機構有何看法？</p>	陳莉萍 (2014) 林皎倫 (2015) 康傑弘 (2012) 勞動部工作與生活平衡網 (2017)
辦理企業托育成功的關鍵 (關鍵)		<p><u>成功關鍵</u></p> <p>* 對於辦理企業托育成功的關鍵有哪些？</p>	<p><u>成功關鍵</u></p> <p>* 員工對於企業托育機構的滿意度為何？</p> <p>* 員工家長對於托育機構的看法？</p>	企業托育服務參考手冊 (2017)
對於企業托育政策的看法 (意見)		<p><u>企托政策</u></p> <p>* 對於政府推動企托政策有何看法？</p> <p>* 對於政府補助企業</p>	<p><u>企托政策</u></p> <p>* 政府推動企托政策對於企業文化的影響？</p> <p>* 政府補助政策對</p>	許黎雲 (2006)

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
		辦理托育設施的政策有何看法？	企業辦理托育機構的意願情況？	
對於企業托育政策給政府的建議(建議)		<p><u>政策建議</u></p> <p>*對於企業托育政策有哪些建議？</p>	<p><u>政策建議</u></p> <p>*建議政府對企業或托育機構需增加那些協助？</p> <p>*政府提供哪些政策能提高企業辦理企業托育設施的意願？</p>	

半結構訪談-企業辦理托兒設施之主管人員

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
營運方式(現況)	「企業聯合托育」指企業以其附設托兒設施，擴增收托設備或釋出多餘名額等方式，收托簽約企業之員工子女，提供無法設置托育機構之企業收托服務，以達資源共享，即企業聯合托育。	<p><u>機構簡介</u></p> <p>*機構目前的現況為何？</p> <p>如：收托時間、收托人數、收托年齡、收費方式、班級數、班級人數、師生比等等。</p> <p><u>機構組織/人員編制</u></p> <p>*目前機構的組織人員如何運作？</p> <p>如：組織架構、編</p>	<p><u>機構簡介</u></p> <p>*機構的收托狀況如何配合事業單位做調整？</p> <p>*家長接送的高峰時間會是什麼時段？</p> <p>*事業單位員工送托狀況為何？</p> <p>*機構是否有辦企業聯合托育？辦理的情況為何？</p> <p>幼兒收托的人數比？</p> <p><u>機構組織/人員編制</u></p> <p>*事業單位對於機構人員的進用</p>	<p>勞動部企業托育與哺集乳室資訊網(2017)</p> <p>段慧瑩、王立杰、田育芬(2012)</p> <p>陳莉萍(2014)</p>

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
		<p>制、面試方式、薪資福利、工作時數、輪班方式等等。</p> <p><u>機構營運</u> *機構的營運方式為何？ 如：自負盈虧/事業單位支持、營運狀況</p>	<p>態度為何？</p> <p>*對於機構人員的薪資福利事業單位的想法？</p> <p><u>機構營運</u> *如何與事業單位溝通？ *事業單位給予機構的資源有哪些？</p>	
服務目標 (目標)		<p><u>辦理托育機構源起</u> *事業單位想要辦理托育機構的原因？ 如：企業政策、企業文化、員工需求等等。</p> <p><u>事業單位需求</u> *事業單位對托育的政策與態度為何？ 如：托育時間、營運盈虧、家長滿意度、課程模式等等。 *機構的服務目標為何？</p>	<p><u>辦理托育機構源起</u> *管理階層的想法是什麼呢？</p> <p><u>事業單位需求</u> *事業單位對於機構所要求的目標有哪些？ 機構如何達成？</p>	陳莉萍 (2014)
運作時遇到的困境 (困境)		<p><u>辦理過程</u> *在辦理托育機構的過程中所遇到的挑戰？</p>	<p><u>辦理過程</u> *事業單位與管理階層對籌辦托育機構的政策與</p>	陳莉萍 (2014) 林美齡 (2006)

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
		<p>如：場地、法規、空間規劃、人員招募等等。</p> <p><u>營運初期</u> *營運初期時所遇到的挑戰？ 如：營運成本、招生情況、課程規劃等等。</p> <p><u>目前營運</u> *目前營運過程所遇到的挑戰？ 如：營運盈虧、招生情況、課程規劃、親師溝通等等。</p> <p><u>聯合托育</u> *辦理聯合托育所遇到的挑戰？</p>	<p>態度為何？</p> <p>*如何克服困難？</p> <p>*公家單位所扮演的角色為何？</p> <p><u>營運初期</u> *如何克服困難？</p> <p>*事業單位給予的協助為何？</p> <p>*公家單位所扮演的角色為何？</p> <p><u>目前營運</u> *如何因應挑戰？</p> <p>*管理階層的態度為何？ *若發生收托狀況不佳的情況如何因應？</p> <p><u>聯合托育</u> *辦理聯合托育所遇到挑戰時如何因應？</p>	<p>康傑弘 (2012)</p>

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
<p>辦理托育機所獲得的效益(效益)</p>	<p>「工作與生活平衡」，意指工作與生活上的衝突獲得調和，以降低工作中的壓力帶回家庭生活，或是生活中的困擾、需求影響工作表現。</p>	<p><u>企業效益</u> * 托育機構開辦後企業獲得那些效益？ 如：育嬰假比率、離職率、生產率、幸福企業形象、吸引人才等等。</p> <p><u>員工效益</u> * 托育機構開辦後員工獲得那些效益？ 如：育兒壓力、工作生活平衡、生產率等等。</p> <p><u>幼兒效益</u> * 幼兒獲得那些益處？ 如：情緒、認知、情感等等。</p>	<p><u>企業效益</u> * 管理階層對於設立托育機構獲得的效益有何看法？</p> <p>* 設立托育機構之後對於事業單位有哪些改變？ 如：企業文化、管理階層的看法、員工工作的氛圍等等。</p> <p><u>員工效益</u> * 管理階層對於員工所獲得的效益有何看法？</p>	<p>陳莉萍 (2014) 林皎倫 (2015) 康傑弘 (2012) 勞動部工作與生活平衡網 (2017)</p>
<p>對於辦理企業托育成成功的關鍵(關鍵)</p>		<p><u>成功關鍵</u> * 對於辦理企業托育成成功的關鍵有哪些？</p>	<p><u>成功關鍵</u> * 員工對於企業托育機構的滿意度為何？</p> <p>* 員工家長對於</p>	<p>企業托育服務參考手冊 (2017)</p>

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
			托育機構的看法？	
對於企業托育政策的看法 (意見)		<u>企托政策</u> *對於政府推動企托政策有何看法？ *對於政府補助企業辦理托育設施的政策有何看法？	<u>企托政策</u> *政府推動企托政策對於企業文化的影響？ *政府補助政策對企業辦理托育機構的意願情況？	許黎雲 (2006)
對於企業托育政策給政府的建議 (建議)		<u>政策建議</u> *對於企業托育政策有哪些建議？	<u>政策建議</u> *建議政府對企業或托育機構需增加那些協助？ *政府提供哪些政策能提高企業辦理企業托育設施的意願？	

半結構訪談-企業辦理托兒設施之員工家長

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
選擇企托的目的 (目的)		<u>送托目的</u> *選擇企業所辦理的托育機構送托子女的原因為何？ 如：收托時間、地點、收托費用等等。	<u>送托目的</u> *企業給予送托子女的員工哪些資源？ *企業如何鼓勵員工將子女送托企業辦理之托育機構？	勞動部 企業托育與哺集乳室 資訊網 (2017) 陳莉萍 (2014)

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
遇到的困境 (困境)		<p><u>送托困境</u></p> <p>* 送托子女所遇到的困難有哪些？ 如：地點、時間等等。</p>	<p><u>送托困境</u></p> <p>* 送托子女所遇到的困難有哪些？ 如何克服困難？</p> <p>* 未將子女送托至企業辦理之托育機構的員工家長困難處為何？</p>	陳莉萍 (2014) 林美齡 (2006) 康傑弘 (2012)
所獲得的效益 (效益)	「工作與生活平衡」，意指工作與生活上的衝突獲得調和，以降低工作中的壓力帶回家庭生活，或是生活中的困擾、需求影響工作表現。	<p><u>企業效益</u></p> <p>* 托育機構開辦後企業獲得那些效益？ 如：育嬰假比率、離職率、生產率、幸福企業形象、吸引人才等等。</p> <p><u>員工效益</u></p> <p>* 托育機構開辦後員工獲得那些效益？ 如：育兒壓力、工作生活平衡、生產率等等。</p> <p><u>幼兒效益</u></p> <p>* 幼兒獲得那些益處？ 如：情緒、認知、情感等等。</p>	<p><u>企業效益</u></p> <p>* 辦理托育機構之後對於事業單位有哪些改變？ 如：企業文化、管理階層的看法、員工工作的氛圍等等。</p> <p><u>員工效益</u></p> <p>* 將子女送托企業辦理的托育機構對於自己有哪些益處？</p> <p><u>幼兒效益</u></p> <p>* 送托企業辦理的托育機構後對於幼兒有那些好處？</p>	陳莉萍 (2014) 林皎倫 (2015) 康傑弘 (2012) 勞動部工作與生活平衡網 (2017)
對於辦理企業托育成		<p><u>成功關鍵</u></p> <p>* 對於辦理企業托育成功的關鍵有哪</p>		企業托育服務參考手

變項	操作型定義	訪談問題	深入問題	參考文獻
功的關鍵(關鍵)		些 ?		冊 (2017)
對於企業托育政策的看法(意見)		<u>企托政策</u> *對於政府推動企托政策有何看法 ? *對於政府補助企業辦理托育設施的政策有何看法 ?	<u>企托政策</u> *政府推動企托政策對於企業文化的影響 ? *政府補助政策對企業辦理托育機構的意願情況 ?	許黎雲 (2006)
企托機構對於企業托育政策給政府的建議(建議)		<u>政策建議</u> *對於企業托育政策有哪些建議 ?	<u>政策建議</u> *建議政府對企業或托育機構需增加那些協助 ? *政府提供哪些政策能提高企業辦理企業托育設施的意願 ?	

參考文獻：[12][86][87][88][89][90][91]

附錄二 我國企業托育現況與需求問卷

我國企業托育政策研究

企業托育在各國托育政策、立法及實施情形
與我國企業托育實務分析研究計畫 2018.04.11

您好！

感謝 貴單位熱心參與研究。本問卷由勞動部勞動與職業安全衛生研究所委託執行(詳見公文)，目的在瞭解企業托育的現況，並研議未來政策如何協助企業建立符合性別工作平等法的友善工作環境。貴單位員工規模超過 100 人，符合《性別平等工作法》第 23 條：雇主應提供托兒設施或措施的適用範圍，而您係負責協助貴單位員工托兒福利業務，您的意見對我們來說十分寶貴。

您所提供的意見將受到完全的保護，請放心填寫，請以隨函附之回郵信封寄回，或傳真：02-28212160。再次謝謝您的支持與協助。

敬祝

事事順心，健康快樂。

全體研究人員敬上

計畫主持人/ 國立臺北護理健康大學 段慧瑩 副教授

協同主持人/ 天主教輔仁大學 石易平 助理教授

聯絡人/ 研究助理 曾育文

電話：02-28227101 轉 7627

【性別工作平等法第 23 條】

僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺(集)乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

1. 您的企業有哪些托兒設施？(可複選)

1. 設置托嬰中心
 2. 設置幼兒園
 3. 設置兒童課後照顧服務中心
 4. 以上都沒有
 5. 其他，如 _____ (請說明，例如企業提供臨時托兒之空間)

托兒設施係指：雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構。例如：設置托嬰中心、幼兒園、兒童課後照顧服務中心等等。

2. 您的企業目前是否發放托兒津貼或提供簽約托育機構？(可複選)

1. 與托嬰中心簽約 2. 與幼兒園簽約 3. 與兒童課後照顧服務中心簽約
 4. 發給托兒津貼 5. 以上都沒有
 6. 其他，如 _____

托兒措施係指：雇主以委託方式與托育服務機構簽約辦理托兒服務，例如公司與托嬰中心、幼兒園、兒童課後照顧中心簽約等等；或是提供員工托兒津貼。

3. 企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的動機： 您同意的程度？

題 項	完全同意	同意	沒意見	不同意	完全不同意
1. 企業要有額外的預算或盈餘，才會設置托兒機構。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2. 企業要有額外的預算或盈餘，才會發給托兒津貼。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
3. 企業要有夠多適齡婚育員工需要，才會設置托兒機構。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
4. 企業要有夠多適齡婚育員工需要托兒，才會發給托兒津貼或與托育機構簽約。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

- | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 5. 企業要有適合的土地或空間，才會設置托兒機構。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 企業設置托兒機構，是為了減少員工流動，留住人才。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，是為了減少員工流動，留住人才。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 企業設置托兒機構，是因為性別工作平等法的規定。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，是因為性別工作平等法的規定。 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

4.企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的效益：您同意的程度？

題 項	完全同意	同意	沒意見	不同意	完全不同意
1. 企業有設置托兒機構，會增加員工的工作穩定度。	5	4	3	2	1
2. 企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，會增加員工的工作穩定度。	5	4	3	2	1
3. 企業有設置托兒機構，能提昇企業形象。	5	4	3	2	1
4. 企業發給托兒津貼或簽約托育機構，能提昇企業形象。	5	4	3	2	1
5. 企業有設置托兒機構，能減輕員工的托育費用。	5	4	3	2	1
6. 企業發給托兒津貼或與托育機構簽約，會減輕員工的育兒負擔。	5	4	3	2	1

7. 企業設置的托兒機構，較能保障托育品質。
5 4 3 2 1
8. 企業提供的簽約機構能保障員工子女的托育品質。
5 4 3 2 1
9. 企業有設置托兒機構，員工還是會選擇離家近的。
5 4 3 2 1
10. 企業有簽約的托育機構，員工還是會選擇離家近的。
5 4 3 2 1

5.鼓勵企業設置托兒機構、發給托兒津貼或與托育機構簽約的做法？您同意的程度？

題 項	完全同意	同意	沒意見	不同意	完全不同意
1. 增加補助企業設置托兒機構的費用。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2. 放寬企業設置托兒機構的硬體規定(如空間土地規定)。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
3. 降低企業設置托兒機構的軟體規定(如簡化立案行政)。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
4. 提供企業設置托兒機構的外部輔導管理机制，增加專業支持與資源。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
5. 企業設置托兒機構，就可享有稅賦優惠。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
6. 企業提供托兒津貼，就可享有稅賦優惠	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
7. 修法增列一百人以上規模之企業，若未依法設置托兒設施或措施，處以罰鍰。	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

6. 您的企業員工，有下列哪些托兒需求(可複選)：

- 1.企業設置托兒機構(如托嬰中心、幼兒園、兒童課後照顧服務中心)
- 2.企業與托育機構簽約，提供簽約托育機構費用優惠
- 3.企業與托育機構簽約，提供延托服務
- 4.企業發給員工托兒津貼
- 5.企業補助加班時之延後托育費用
- 6.企業提供彈性工時(如配合子女送托時間，調整工作時間，提早上下班)
- 7.企業提供彈性休假(如子女生病不能上學，提供員工休假，在家照顧子女)
- 8.員工年齡層偏高，無幼齡子女，沒有托兒需求
- 9.員工已自行安排，沒有托兒需求
- 10.員工無意見，不曾提出需求
- 11.其它，例如：_____ (請說明)

7. 貴企業員工人數_____人

8. 您的職稱：_____ (請說明)

9. 您的性別：1.男性 2.女性

10. 您的年齡：1)20歲以下 2)21-25歲 3)26-30歲
4)31-35歲 5)36-40歲 6)41-45歲 7)46歲以上

11. 您的企業屬於哪一種行業類型？(單選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1.農、林、漁、牧業 | <input type="checkbox"/> 11.金融及保險業 |
| <input type="checkbox"/> 2.礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> 12.不動產業 |
| <input type="checkbox"/> 3.製造業 | <input type="checkbox"/> 13.專業、科學及技術服務 |
| <input type="checkbox"/> 4.電力及燃氣供應業 | <input type="checkbox"/> 14.支援服務業 |
| <input type="checkbox"/> 5.用水供應及污染整治業 | <input type="checkbox"/> 15.公共行政及國防；強制性社會安全 |
| <input type="checkbox"/> 6.營建工程業 | <input type="checkbox"/> 16.教育業 |
| <input type="checkbox"/> 7.批發及零售業 | <input type="checkbox"/> 17.醫療保健及社會工作服務業 |
| <input type="checkbox"/> 8.運輸、倉儲業 | <input type="checkbox"/> 18.藝術、娛樂及休閒服務 |
| <input type="checkbox"/> 9.住宿及餐飲業 | <input type="checkbox"/> 19.其他服務業 |
| <input type="checkbox"/> 10.出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 | |

12.歡迎您提供對於企業托育的政策建議，或是致電 02-28227101 轉 7627 與我們聯絡。您的建議：

感謝您的填答，本問卷結束。

國家圖書館出版品預行編目資料

企業托育在各國托育政策之角色與推動評估 / 段慧
瑩等著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所,
民 108.06
面 ; 公分
ISBN 978-986-05-9011-1(平裝)

1. 企業政策 2. 托育

494.1

108005586

企業托育在各國托育政策之角色與推動評估
著(編、譯)者: 段慧瑩、石易平、胡佩怡、洪毓珪

出版機關: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所
22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號
電話: 02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 108 年 6 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 400 元

展售處:

五南文化廣場
台中市區中山路 6 號
電話: 04-22260330

國家書店松江門市
台北市松江路 209 號 1 樓
電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 1010800898

ISBN: 978-986-05-9011-1

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號

電話：(02) 26607600

傳真：(02) 26607732

網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN: 978-986-05-9011-1

00400



9 789860 590111

GPN: 1010800898

定價：新台幣400元