

2022 年桃園市政府勞動局友善育兒職場公民參與工作坊結論報告

前言

無論是養育孩子，或發展職涯都是人們生命中的重要選項，然而作為父母，在工作與育兒之間的平衡卻經常面臨極大的挑戰。為協助受僱者兼顧職場與家庭生活、支持雙親共同參與育兒，使工作與育兒不再落入二選一的困境，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」，保障照顧者的工作權益。同時透過「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，鼓勵企業善盡職場環境的責任，建構讓員工兼顧工作與生活的友善職場及環境。

企業單位亦有支持勞工育兒的社會責任，因此桃園市政府勞動局為鼓勵企業建置友善職場，提出「獎勵單位辦理勞工托兒措施計畫」，積極促進及鼓勵雇主實質發放托育津貼，提供優於法令之家庭照顧假、產假、產檢假、育嬰留停申請條件等友善措施，或實質提供更優渥的福利待遇，可向桃園市政府勞動局申請最高 6 萬元之獎勵金。期待減少勞工因子女照顧問題離開職場，解決員工托兒問題，落實職場上性別工作平權。

為鼓勵企業提供更貼近民眾實際需求的友善育兒職場措施，並使相關措施計劃更加完備，桃園市政府勞動局於 2022 年 8 月 27 日辦理友善育兒職場公民參與工作坊。在考量居住行政區、職業類別，以及性別、年齡等人口特質分佈，於 124 位報名者中抽選出 45 位參與者，實際出席 40 位，共 27 位女性、

13 位男性參與討論，年齡由 18 歲到 65 歲以上，以維持討論的異質性。

本次工作坊討論主題由在育兒與工作之間的平衡遭遇的困境出發進行討論，形成數個成員們共同認為最需要被解決的友善職場挑戰，並進一步討論對應的解決方案。我們期待透過審議討論的模式，共同交流、發想符合民眾經驗的需求與建議對友善育兒職場相關措施提出具體意見，並做為未來相關政策規劃之參考。

企業如何友善支持勞工育兒？

面對兼顧職場與育兒的困境，首先參與公民們提到，上班時間不夠彈性、請假條件困難，使照顧者無法兼顧孩子的接送、健康照顧或因應各種育兒突發狀況。同時，作為職場家長也經常感受到社會氛圍對育兒並不友善，包括職場環境壓力、上司與同事缺乏同理或友善觀念，也造成勞工擔心請假影響同事、找不到職務代理人等狀況，導致勞工不敢請假或向公司反應自身需求，更對育兒帶來種種負擔與心理壓力。

在討論中我們也進一步提出，期待企業透過以下支持措施，改善職場氣氛，共同創造友善育兒的工作氛圍：

1. 採取、落實彈性工作模式，例如居家辦公（雇主無法得知工作狀況，員工以工作結果呈現給雇主）、彈性工時協調（例如午餐時間減為 30 分鐘，可提早 30 分鐘下班接小孩），以及請假時間單位以小時計，以應付臨時照顧需求。

2. 提供實質津貼，補助員工居家辦公水電費、托育津貼
3. 給予職務代理人實質獎勵措施，改善職場氛圍
4. 辦理親子活動、講座，提供員工間交流育兒經驗的機會，彼此了解、同理並進一步支持
5. 企業應重視員工心理健康，與心理治療機構合作，提供心理諮商服務，協助職場父母抒發、減輕壓力
6. 由政府表揚指標性友善企業，鼓勵其他小型企業參考，並進行經驗分享，改善企業文化

另一方面，民眾討論到目前企業內部的托育設施尚有不足，無法符合實際需求。現代的雙薪家庭下父母日夜都可能需要工作，但小企業並沒有提供托育設施，或有的企業因為成本或空間考量，不願意設置托育中心，員工因孩子生病等臨時需要時，則無處可託；且對於從事輪班制工作的家長而言，既有的日間托育服務並無法滿足夜間托育需求。因此，針對企業可提供的托育設施，我們提出以下友善職場的做法，期待由企業端提供勞工更符合需求的支持設施：

1. 設立區域性、聯合托育：例如工業區內聯合所有企業合作設置幼兒園、托育中心；聯合不同中（小）企業，在同一大樓、區域共同設立托育中心，提供中小企業員工托育需求
2. 設立夜間托育中心
3. 企業與社區活動中心合作，提供設置臨時托育的空間來源，惟企業需事先

盤點需求

而除了托育設施之外，在本次工作坊討論中亦針對育兒支持設施提出意見。目前法規針對雇主設置哺集乳室已有相關法規及補助辦法，然而實際仍有部分企業基於成本、空間考量未設置，也可能有佔用管理、設備維護等後續問題。因此，我們亦在討論中提出，友善育兒職場的措施應將哺集乳相關需求納入考量：

1. 完備哺集乳室管理，企業設置管制辦法，例如：定時由清潔團隊維護環境、透過電子鎖與卡片註記管制，或由護理師管理、預約使用，避免佔用或濫用的狀況
2. 無設置哺集乳室的企業提供哺集乳輔助設施：例如聯合中小企業設立區域性的哺集乳室、以預約制哺乳車或與捐血室及月子中心等單位合作，提供空間

政府如何持續協助勞工育兒？

討論過程中，參與民眾也提到友善育兒職場不僅需由企業端著手，政府方面也需要持續努力。

首先，保障勞工基本權益的法規應被監督與落實，例如依法設置哺集乳室、保障勞工請假權益（育嬰假、留停、家庭照顧假）。未來需將之納入、強化勞檢檢核項目，或以勞資會議，透過雇主和員工平等的對話，勞工能夠提出托育、育兒需求，而雇主需要聆聽和落實。

其次，民眾也提到托育資訊、育兒補助以及相關法令配套等資訊的宣傳性與易得性不足、未能推廣至大眾；且目前可取得的育兒諮詢管道不足，導致新手家長不知道可以到那裡去取得資訊，或者判斷相關的資訊是否正確。我們認為，可與教育局協力，先盤點包含公立、私立、非營利之托育機構的相關資訊，建設完整的托育資訊交流平台，並提供相關法規、政策，以利民眾查找所需資料。另一方面，育兒資訊的取得管道也須多元化，例如以 LINE 群組分享托育資訊、設立育兒諮詢專線，提供家長及時協助。

在公共托育方面，公民亦強調，目前公共托育機構的數量與設置速度未能符合需求；且托育時間彈性不足，缺乏臨時托育服務，不僅對業務、排班或加班性質工作的家長不夠友善，無法配合接送的問題也將增加家長的安排困擾或心理壓力。因此，期待未來能設立區域性的托育中心，獨立於一般公托、以提供同一區域之中小企業員工托育需求，並且委託專業的外包單位，例如：相關科系的大學，挹注教保專業資源。

最後，討論中民眾同時關注到企業設置育兒設施的困難。對私人企業而言，提供育兒設施有其空間、成本的考量，然而現有的補助、獎勵誘因不足，且企業仍須負擔後續維護、管理的費用與責任，造成許多企業單位申請獎勵、並增設相關設施的意願低落。針對本次工作坊所討論的「獎勵單位辦理勞工托兒措施計畫」，參與民眾也提出以下建議：

1. 勞動局積極輔導企業，主動進行推廣和鼓勵，例如：運用評鑑的方式取代

被動式的獎助機制，若企業符合補助標準，可鼓勵企業進行申請

2. 細則定義要更完善，可依照不同比例，提供不同額度的獎勵
3. 採取更多元化的獎勵機制，不僅限於金錢，例如提供育兒人才培育機會
4. 友善育兒職場獎勵金不一次性發放，建議按月、或逐次發放增加延續性

其他補充意見

參與民眾提到上下班時間無法配合孩子接送的問題，在無法落實彈性工時、或無法延長托育的狀況下，對於家長要兼顧工作與照顧責任是一大挑戰。討論中，有部分民眾提出可以鼓勵企業支援接送需求，由內部員工成立給薪的接送互助團隊；或由政府單位審核、認證且具備安全措施（如安全座椅）的計程車車隊接送，並與社區活動中心、志工等協力臨時托育，作為填補接送空缺的選項。但同時也有參與民眾擔心安全與托育人力問題，期待能由家長有彈性工時、配合接送為優先。

而在不友善的職場中，民眾時常面臨請假育兒或尋找職務代理人不易的困境。不僅是企業可由此著手，以實質獎勵吸引其他員工擔任職務代理人，部分民眾也提出，政府亦能編列相關預算提供企業申請，額外聘用人力，補足與調配有嬰員工請假的人力空缺，進一步改善職場友善氛圍。不過，仍有民眾提到執行上的困難，包括短期難實施職前訓練，以及部分專業職位難以徵得人力等。

討論中亦有一位民眾提到，政府可透過提供家庭照顧假津貼，將相關獎勵直接回饋到民眾身上，由民眾自行申請。但執行上也討論到員工請假與核准仍以雇主認定而難以評估請領資格，因此並未能取能共識性意見。

此外，在一小組中額外討論到，友善育兒職場的措施可由公司福委會基金作為財務來源。然而，派遣人員因受雇於派遣公司，法令規定繳納職工福利金

的部分以派遣公司為主，不屬於要派公司的福委會管轄範圍，而無法享受要派公司所提供的育兒支持福利和保障，派遣公司也未有相關的友善育兒職場措施。一位參與民眾認為，可以由派遣人員繳納要派公司福利基金，以享受相同育兒支持福利措施。雖尚未深入討論，我們也仍期待未來派遣員工的友善育兒職場狀況也能同等被重視。