**臺北市保母托育制度管理委員會第4屆第2次會議委員發言摘述**

附件

記錄：江綺玲

**報告案3：本市托育業務報告。**

1. 提升親子館及育兒友善園服務品質，引導家長親職知能：
2. 親子館發生孩童受傷之案例，家長雖未擅自離館，於館內低頭滑手機疏於照顧，建議館內應放置性警示性標語，加強提醒家長。
3. 除標語張貼提醒外，若發現館內家長使用手機未與孩子共玩，館方可輔以工作人員主動前往勸導。
4. 親子館管理單位僅需做好環境安全維護善盡提醒之責，然跌倒、受傷為兒童成長必經之路。
5. 由市府建立保母媒合平台：
6. 網站管理及行銷方式決定網站之存活，保母媒合平台除保母媒合功能外，可設置討論區或提供其他資訊，行銷管道的多元化，增加平台點閱率以活絡經營。
7. 良好的網頁介面及方便的操作是使用者再次使用的關鍵，網站瀏覽量影響網頁關鍵字搜尋出現的排序。
8. 保母媒合平台建置初衷是為了要讓家長就近找到好保母，網站營運後，應思考如何持續經營管理、如何教導本市保母熟悉介面，自行操作並豐富居家環境及托育相關資訊。
9. 建議以中長程目標經營模式，慢慢建立品牌，當平台能提供完善且豐富的托育資訊後，自然就會建立口碑，提高點閱率。
10. 保母媒合平台開發採響應式網頁設計，頁面可隨電腦、平板或手機螢幕大小自動調整，方便操作使用。
11. 媒合平台上線後，應掌握資料之正確性，若有退出系統之保母資料，網站管理單位應於24小時內正確且即時更新。
12. 鼓勵請育嬰假父母親，加入保母行列：
13. 育嬰留職停薪實施辦法第7條，明訂受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約，若加入保母行列恐喪失請育嬰假之權利。
14. 若請育嬰假之父母除照顧自己的小孩，從事保母工作同時照顧其他小孩，家長會有擔心孩子受到差別待遇之疑慮，造成媒合率不高的情形。

**提案討論**

**提案1：為訂定本市友善托育補助實施計畫，提請討論。**

1、以其他縣市經驗為例，因沒明訂三節獎金收費上限，導致部分保母變相調高獎金，建議先蒐集三節獎金收費、收禮型態等資料後，另案討論。

2、 部分保母原先未收取三節獎金，若公告三節獎金標準後，恐造成向上攀升的負面示範效果。

3、 除保母日托10時及全日托24時收費調查統計結果之外，同意提供完整資訊，一併公布保母日托11時至12時收費調查，分區分時段列表應簡潔明瞭，讓使用者快速找到所需資訊。

**提案2：「一比三托育」（含2:6與3:9）之服務規格草案，提請討論。**

1. 不反對本市開創其他托育模式，若設置於2樓以上者應考量逃生問題，建議加設逃生、避難平台，否則風險性過高，建議仍以設置於1樓為佳。
2. 社區公共保母之勞雇關係及人力配置之權利義務應釐清，若為勞雇關係應適用勞基法。
3. 育兒概念要站在兩性平權，企業托兒措施或設施，現行因場地法令限制，目前以獎勵措施為主，如果法令可以鬆綁，若企業經營者也支持托育理念，確實能降低設置成本，提高設置意願。
4. 社區公共保母之設立，應強調「平價」，降低家長負擔之價值感，落實「照顧BABY市民HAPPY 補助加值 再現價值」的理念。
5. 社區公共保母若能鬆綁現行消防、建管及空間條件之法規限制，將托育規模及型態分類分級，可望降低設置成本，未來將積極與企業主合作，讓家長能就近照顧，提高婦女勞參率。
6. 另就非法令部分，應盤點並預想任何會發生之問題，進行周延之研議，法規完備且制度明確後，社區公共保母方能推展順利。

**提案3：建議將領取育嬰假留職停薪津貼之家長，列為使用公共托嬰中心服務**

**之非優先資格，限有餘額時就托，提請討論。**

1、育嬰留職停薪之家長仍有托嬰或喘息服務之需求。

2、 提出本案主因為公辦民營托嬰中心名額稀少佔據公共資源，並非反對提供育嬰假之家長喘息或托育服務。

3、育嬰留職停薪津貼僅給付6成薪，經濟上已與原工作中有不利，若進一步排除優先，相對於工作中的狀態，有相對剝奪感。

4、實務執行查證上有一定困難度，建議可於登記抽籤申請表設計讓家長自行勾選註記。

5、建議釐清育嬰留停薪相關法規是否有相關規定，以利本案之研議。

捌、臨時動議

玖、散會：上午12時0分。