附件

臺北市保母托育制度管理委員會第4屆第7次會議委員發言摘述

記錄：蔡宜君

報告案2：前次委員會議決議(裁示)事項執行情形追蹤。

1. 案號四一臨提一(本市向中央爭取機構式、居家式托育同步修法)、四二提二(社區公共保母設置消防、建管研議)

(1)社區公共托育家園試辦計畫原規劃市府只作5至6個示範點，但目前進度一直在尋找學校設置點，跟大量推企業設置有落差。鼓吹企業成立方向很好，如目前規劃在陽明醫院設置，依醫護人員工作屬性，如能就近送托很方便。

(2)應計算公辦民營托嬰中心及社區公共托育家園所需經費，如公共托育家園成本較公托高或均等，為了普及化，應以設公托為目標，或就托保母，錢應花在刀口上。

(3)社會局推動社區公共托育家園以多管道進行，一為參建公共住宅，視場地大小開辦大公托或小公托，二為利用餘裕空間，尋找學校適宜場地，三為針對100多家友善企業發說帖，其中約15家企業對社區公共托育家園有興趣，11月將召開說明會。

(4)針對運用學校場地部分，每一場地的搬遷費皆過高，且依過去經驗，社會局編列搬遷費也不見得有誘因，教育局與社會局應共同合作。

(5)托育政策催生聯盟向社家署建議，分析各縣市公共托嬰中心，包括北市實驗性的社區公共保母成本及管理規格進行分析，每縣市公托收托規模大小不一，從15人至70人皆有，應找出對家長、兒童、機構及政府最適規模，如中央有分析結果，對北市社區公共保母會有助益。

(6)社區公共保母應推算成本，衡量是否續辦，另一方面也才能說服企業主設置。無成本概念，未來也將面臨新北市公托漲價危機。

2. 四六提二(本市保母托育制度委員會設置要點有關保母代表人數)

(1)托嬰中心代表應慎選，應選基層代表非業者。

(2)托嬰中心代表可由教保協會，教保產業工會推薦名單。

報告案3：本市托育業務報告。

1. 保母及托嬰中心並非僅托育2歲以下幼童，建議表1.臺北市2歲以下兒童照顧現況及服務資源可區分2歲以下及2歲以上收托數。

報告案4：建立強制托育人員身心評估機制。

1. 居家托育服務中心訪員訪視保母頻率為一年4訪到一年1訪，身心狀況發生可能不在訪視當下，建議可運用保母協力圈力量輔導。於取得登記證流程中，輔導期加入協力圈，以軟性力量介入或許比較容易達到效果，也可降低中心人員壓力。
2. 建議保母在職訓練納入情緒控管課程。
3. 覺察及處理身心評估需具備相當知能，居家托育服務中心督導及訪員應辦理在職訓練，除敏感度訓練外，評估表單撰寫也需訓練，師資建議教保及社工專業皆應具備。
4. 建議托育人員職前訓練及規劃情緒控管課程，減少日後成為執業保母發生身心評估狀況的機率。

提案討論

提案1：本局預定106年辦理「私立托嬰中心改善專業人員勞動條件獎勵」，提請討論及審議。

1. 教保人員勞動條件不佳，雇主應負全責，不應由政府補助。如政府補助，相對告訴其他產業，不需改變不合理勞動條件，政府會出面解決。
2. 可與教保協會、教保職業工會等教保團體合作，喚醒教保人員勞動意識，推動合理勞動

條件，非以直接補助方式。

3. 依過往經驗，政府出錢幫企業解決問題通常無好結果。企業經營雇主應計算成本及利潤，政府如補助是確保雇主利潤或雇主應犧牲利潤善待員工。
4. 教保人員依勞動基準法是 84 條之 1 規定之工作者，如可廢止，不讓產業依其特性自行約定，勞動問題可獲大部分解決。
5. 勞動條件改善應回到勞雇關係，補助錢是黑洞，無法根本解決，如雇主經營遇困難應給予輔導協助。
6. 非營利幼兒園有薪資表，建議公托或公辦民營也可建立薪資表，依年資加薪，讓托育人員了解何為合理勞動條件，也讓公托達成制衡私托效果，另也可辦理優良教育人員師資獎勵。
7. 目前勞動局有進入校園教導高中生勞動權益的方案，企業也可申請，喚醒勞工勞動意識。

臨時提案：有關居家托育人員反覆違規行為之裁罰機制，提請討論。

1. 托育人員限改事件有大有小，在不斷累犯的狀況下，依現行法規不影響保母持證的資格，應促成中央修法，並於中央修法前北市先研擬機制。
2. 因中央法規目前對於登記保母有給予機會限改的規定，居家托育服務中心訪員處遇此類保母會有無力感，建議可採分事件大小、嚴重程度記點。
3. 社會局3個月內研擬保母違規記點機制。

散會：上午 11 時 00 分。