

新竹縣保育人員職業工會歐陽文貞理事長(03-5557112)

提出建議

托育人力短缺與高流動率問題，建議從制度微調、工作條件改善與職能培訓三方面著手，提出以下四點建議：

1. 比照照顧服務員提供就業獎勵津貼，並檢討高工時問題

現行托育機構師生比為 1:5，工作時間常從早上 7:30 至晚上 18:30，甚至有部分園區家長因工作需求延後至 19:30 才接送幼兒，導致托育人員普遍面臨高工時壓力。建議參照照顧服務員提供就業獎勵津貼，並於彈性接送時段（如 07:30 - 08:30、17:30 - 18:30）放寬師生比限制，讓托育人員可採輪班制、彈性上下班，提升職場友善度與留任意願。

2. 改善薪資結構並建立透明職涯制度

政府應研擬托育人員薪資評核與晉升標準，並比照勞保明細表制度，建立可追溯的職業發展記錄，提升專業認同與職涯發展動能。同時，應鼓勵業者避免以壓低人力成本為導向，轉而投入資源強化人力配置，從而全面提升托育服務品質。

3. 修法強化監督機制，建立「監管雲」與培訓支持系統

建議修正《托育服務法》，引入「監管雲」機制，整合評鑑與通報平台、雲端備份資料、提升預警系統效能，並補助監視器設置與擴充稽查人力，提升監督效能。大學端應加強職前教育與在職培訓，健全托育人員的專業養成與工作支持系統，以降低不當對待幼兒的風險。

4. 結合勞動部產業人才投資計畫，加強在職訓練多元性

目前 126 小時（7 學分）之基礎訓練課程，著重於證照考試準備，實務內容有限。建議將如「新生兒照護」或「嬰幼兒照顧技巧」等課程納入勞動部產業人才投資方案（產投）補助之在職訓練項目，提升從業人員的專業知能。過去本會於 114 年提出相關課程規劃，惟遭審查委員以「屬托育人員既有課程」為由刪除，建議未來應重新檢視課程規劃與審查標準，避免實務培訓資源斷層。