



請以職場托嬰需求合理檢視幼兒園入園規定

新北市教師會暨新北市教育人員產業工會活動部／鄭建信

為更照顧身心障礙、原住民、弱勢等幼兒，新北市幼兒之招生規定將「幼兒園及所屬學校編制內教職員工直系血親適齡幼兒」由「優先入園」資格，改成依「優先序位之末」入園就讀。就照顧弱勢、少數的扶助精神而言，似是符合社會正義的一項做法。然而，教職員工子女就讀學校幼兒園，應屬現代父母職場托嬰之需求，與單純社會資源競爭的情形顯然不同。

依據「兒童及少年福利與權益保障法」第四條：政府及公私立機構、團體應協助兒童及少年之父母、監護人或其他實際照顧兒童及少年之人，維護兒童及少年健康，促進其身心健全發展，對於需要保護、救助、輔導、治療、早期療育、身心障礙重建及其他特殊協助之兒童及少年，應提供所需服務及措施。又依「幼兒教育及照顧法」第七條第二項：政府應提供幼兒優質、普及、平價及近便性之教保服務，對處於經濟、文化、身心、族群及區域等不利條件之幼兒，應優先提供其接受適當教保服務之機會。該法第三項：公立幼兒園應優先招收不利條件之幼兒，其招收優先順序之自治法規，由直轄市、縣（市）主管機關定之。足見，政府及父母有照顧幼兒的義務，對於弱勢有需求的幼兒、政府更應提供必要的服務及措施。

然，依據「性別工作平等法」第二十三條：僱用受僱者二百五十人以上之雇主，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。顯見，性別工作平等法之精神，在於鼓勵雇主提供受僱者安心的托嬰環境，並要求一定規模以上之事業單位，應提供企業托嬰之服務。因此，為使學校教師、職工，安心於教學及教學支援工作，協助解決為人父母之學校現場工作者能就近解決托兒問題，落實性別工作平權，進而維護學生受教權益，對於學校之教職員工，政府及學校亦應有責任提供適當的托兒措施。況且，提供學校教職員工子女能於學校幼兒園入學的機會，能讓父母親能就近照顧，亦是依幼照法「近便性」教保服務的原則。

檢視新北市幼兒園招生簡章中，原所謂教職員工子女之「優先入園」資格中規定，「針對編制內現職教職員工直系血親適齡子女（不含孫子女），其名額以全園總核定招生名額之三分之一為限」，其實已為了避免排擠其他有入園需求之資格者做了一定的限制；現今的招生簡章中又將「優先入園」改為「順位最末」，換言之，對於教職員工子女入園是設了雙重關卡，實際的影響是，多數教職員工子女是無法入園就讀的，對他們而言，反而成了幼照法的受害者。學校的工作者而言，負有維護學生受教權的義務，但是為人父母的工作者，亦負有照顧



子女的義務。

學校老師，往往在放學後都會延長留校的情形：例如，家長無法準時接送其子女放學，而成為臨時褓母；或是教師安排學生家長於課後晤談、連絡處理學生在校需進一步輔導等事件；或是課後留校照顧學生、進行補救教學；若無法就近照顧其年幼子女，勢必無法安心工作，影響其工作品質。若為考量社會資源分配的有效性及需求性，學校工作者定然不會，也不宜與其它弱勢或特殊需求者，爭取所謂幼兒園入園的優先序。然而，考量實際現況，穩定教師工作環境，進而提升學生受教權，教師子女仍應比照過去幼稚園入園辦法中之優先入園資格，以符性別工作平等法促進性別地位實質平等精神及幼照法就近照顧原則，並提供在職工作者安心托育的環境，妥慎照顧其子女，進而安心照顧其學生。實不宜將學校教師子女進入幼兒園就讀的資格，列入排序，易有與其社會民眾爭取資源的誤解。

因此，在實務上的做法，建議學校教職員子女之入園順序仍應維持過去之優先性，但內涵說明改為學校工作者托嬰照顧需求；其次，為避免造成排擠，或許仍以1/3名額為限。另一個方式是，是將學校工作者托嬰需求的名額外加，政府再另行編列增加的人力需求經費，此為政府基於雇主對其所屬員工托嬰需求的照顧積極做法，更符合未來幼托政策入法的需求，以營造新北教育工者更理想的工作條件，進而使新北市的教育更臻理想之境。