

# 幼兒園延長照顧服務政策的現況、困境與因應策略

陳姵璇

亞洲大學幼兒教育學系碩士班研究生

陳紫瑜

臺中市立南屯幼兒園教保員

## 一、前言

隨著臺灣家庭結構的轉變，雙薪家庭已成為主流，比例從 2017 年的 58.1% 增至 2023 年的 61.7%（衛生福利部，2023）。然而，這也導致家長在育兒與工作的平衡上面臨更大壓力，特別是在幼兒放學後的接送安排上更顯困難。根據「家庭 - 工作衝突理論」（Greenhaus & Beutell, 1985），家長的工作責任與家庭需求之間若無法協調，將衍生負面影響，進一步提升對課後照顧服務的需求。

另一方面，臺灣少子化問題日益嚴峻，2022 年全臺出生人數僅 135,571 人（內政部，2024），導致公立幼兒園的招生壓力增加。儘管私立幼兒園提供延長至晚間 7 點的課後照顧，但高昂費用使部分家庭卻步；公立幼兒園雖收費較低，卻大多僅營運至下午 4 點，且寒暑假期間缺乏托育服務（蔣姿儀、廖麗嬌，2018），進一步加深雙薪家庭的困境。這些問題不僅影響家長的選擇意願，也使公立幼兒園在少子化趨勢下面臨報名人數減少及競爭力降低的挑戰（宋明君，2022）。

教育部於 2024 年 1 月 16 日修訂《補助公立幼兒園辦理延長照顧服務作業要點》（以下簡稱《延托要點》），旨在透過補助政策提供延長照顧服務，減輕家長接送時間壓力並提升公立幼兒園的招生競爭力。作業要點內容以共同提供補助幼兒園人事費用，以保證延長照顧服務，讓家長只需要繳交基本費用，寒、暑假期間一個月繳 2000 元，平常課後每日服務 2 小時，每小時 35 元、半小時 20 元，經濟需要協助幼兒則不須繳費（教育部，2024）。除了在學期間及寒暑假需提供延長照顧服務，針對幼兒園也增設了加置照顧服務人力及相關的補助項目，提供經濟實惠的延長照顧服務，提升公立幼兒園的招生競爭力，減輕家長的接送壓力。

然而，延長照顧政策在實務執行上仍面臨多重挑戰，包含人力配置不足、教保人員工時過長與政策落實落差等問題。延長照顧服務雖然能及時提供家長在接送時間上的便利，但相對即拉長教保服務人員的工作時長，除需提供幼兒照顧之餘，還要提前到校開門、教室整理、到送幼兒離開才可以清理並離開校園，有時候家長逾時接送更是加深了教保服務人員的工時問題（邱瓊慧，2012）。工時延長無疑提升教保服務人員的工作壓力，而降低了參與延長照顧服務的意願，進一步影響服務的穩定性與品質。從教育現場的現況發現，該政策雖能減輕家長負擔，卻也拉長教保人員工時，影響其工作意願與服務品質（劉

佳釵，2018）。

綜上所述，延長照顧議題是需要被關注的，因此，本研究旨在探討臺灣延長照顧政策的施行背景、現階段困境，並提出具體因應策略與發展展望，以期為未來政策修正與制度優化提供實證基礎與建言。

## 二、延長照顧服務政策的演變與實施現況

臺灣面臨少子化與雙薪家庭比例上升的雙重挑戰，對幼兒教育與托育政策產生深遠影響。根據內政部（2024）數據，2022 年出生人數從 138,986 人降至 135,571 人，未來可能低於 10 萬人（國家發展委員會，2022）。與此同時，依據行政院主計總處於 2024 年的統計，共有 57.24% 婦女就職，導致現代家庭中雙薪家庭比例持續上升（主計處，2024）。這樣家長接送幼兒的困難加劇，使延長照顧政策成為家庭育兒支持的關鍵工具。

根據政策變遷理論，公共政策會隨著社會需求與利益群體影響而變革（Sabatier, 2007）。臺灣最早於 2009 年推行《教育部補助公立幼稚園辦理課後留園服務作業要點》，以補助方式鼓勵公立幼稚園提供延長照顧服務，初期主要針對弱勢家庭，每名幼兒每月最高補助 3500 元。2012 年《幼兒教育及照顧法》（簡稱《幼照法》）通過，進一步規定幼稚園應依家長需求提供課後照顧，政策逐步由「補充性」向「普及化」發展。

然而，現行政策在地區間仍存可及性落差，影響公平性。教育部在 111 年的預算報告指出，全臺約 27.45% 公立與非營利幼兒園未提供延長照顧，偏遠地區（如金門、澎湖）覆蓋率更低於 50%，主要受限於師資短缺、經費不足與需求不穩定（立法院，2023）。根據表一於台灣目前現有的幼兒園辦理延長照顧服務的內容，公立與私立幼兒園間的運營模式不同，影響家長選擇。私立幼兒園提供較彈性的托育服務，部分延長至晚間 8 點，但費用較高；而公立幼兒園因經費限制，大多僅提供至 18:30（親子天下，2024）。此種差異造成公立幼兒園招生壓力增加，競爭力下降（宋明君，2022）。

表 1 臺灣各類型幼兒園的收托彙整表

幼兒園 服務 項目	公立幼兒園	非營利幼兒園	私立幼兒園	準公共幼兒園
收托時間	0730-1600（最早 0700 送托，最晚 1630 下課）	0730-1700（最早 0700 送托，最晚 1730 下課）	0730-1700（最早 0700 送托，最晚 1730 下課）	0730-1700（最早 0700 送托，最晚 1730 下課）
延長照顧時段	部分園所提供服 務至 1730-1830	部分園所提供服 務 1730-1900	多數園所提供服 務至 1800，部分 園所至 2000	多數園所提供服 務，採定時定額 計算

資料來源：引自 2024 幼兒園學費：公幼、準公幼、私幼學費補助比較一次看，親子天下社群中心，2024。親子天下。

(<https://premium.parenting.com.tw/article/5089425>)

為應對這些挑戰，教育部於 2024 年 1 月修訂《延托要點》中，實行全額補助制，調整收費標準至每小時 35 元、半小時 20 元，經濟困難家庭免收費用（教育部，2024）。此外，政府增聘專業教保員以解決師資短缺問題，期望提高政策可行性與教育資源分配的公平性。此政策調整顯示，延長照顧已從原本的「弱勢補助」轉向「全體支持」，未來的核心挑戰在於如何確保資源分配均衡，並提高家長對公立幼兒園的信賴度。

### 三、實施延長照顧服務之困境

臺灣的幼兒園延長照顧政策在家長需求日益增加的情況下，雖然提供了一定程度的支持，但在實際執行過程中仍面臨人力資源不足、行政壓力過大、教師負擔加重與幼兒發展影響等問題。以下針對政策落實的主要困境進行分析。

#### （一）園所管理困境：人力與資源分配不均

公立幼兒園在提供延長照顧服務時，最大挑戰來自於師資短缺與經費限制。教育部在 111 年預算報告統計，全臺 27.45% 的公立與非營利幼兒園尚未提供延長照顧服務，尤其在偏遠地區，因師資與需求不足，覆蓋率低於 50%（立法院，2023）。

此外，公立幼兒園與私立幼兒園在延長照顧服務上的差異，也影響家長選擇。私立幼兒園提供更長時間（部分延至 20:00），甚至結合才藝班，而公立幼兒園受限於經費與人力，通常最晚只到 18:30（親子天下，2024）。這使得公立幼兒園在招生競爭上處於劣勢，無法有效吸引家長選擇（宋明君，2022）。

為此在面對人力不足及管理壓力的情況下，未來應透過提升補助、區域人力支援與外部合作彈性機制，提升園所執行能量。

## （二）教師負擔加重：工時長與薪資補助不足

延長照顧政策的推行，讓公立幼兒園的教師需額外承擔課後照顧責任，使工時大幅增加。原本的上班時段為 08:00-16:00，但若參與延長照顧，每日工時將超過 10 小時（葉權慧、廖益興，2018）。在面對教師普遍不願額外承擔照顧責任，部分園所採用的方式是以外聘人力為主，然而，公立幼兒園合格教師比例高達 99.35%，而外聘人員僅需完成 180 小時的專業訓練，專業能力參差不齊，影響幼兒照顧品質（劉育吟，2006）。

此外，教師本身也需平衡工作與家庭。Greenhaus & Beutell（1985）「工作-家庭衝突理論」指出，當工作需求影響家庭生活，將降低員工滿意度與生產力。對於幼兒園教師而言，延長照顧讓他們下班時間延至 19:00，影響個人生活與家庭照顧，進一步削弱其留任意願（葉權慧、廖益興，2018）。

因此，未來應建構延長照顧彈性人力使用原則，建立人員資格認證制度與服務規範，清楚劃分教保與外聘角色功能，使外包從人力救急工具，轉型為支持專業教學品質之正規資源。而園長也可以建立篩選的機制，挑選一些具備兒童教學經驗的人員，結合他們的專業領域，讓孩子在延長照顧中，也有更好的學習機會。

## （三）幼兒發展影響：長時間托育的隱憂

長時間托育可能影響幼兒的社會行為發展。美國國家兒童健康與人類發展機構（NICHD, 2003）研究顯示，接受超過 6 小時托育的幼兒，較容易出現焦慮、攻擊行為或社交困難。魏文莉與涂妙如（2014）對新北市幼兒園的研究亦發現，來自低社經家庭的幼兒若長時間待在托育機構，行為問題的發生率較高。從另一方面而言，部分的教保服務人員同時也是身為父母，還要做延長照顧服務，導致真正與孩子相處的時間變少，因工作回家通常已經晚間六至七點之餘，工作一天的父母難以為家庭成員準備健康的晚餐，孩子往往已經餓得不堪。即便購買外食，也難以保證孩子得到完整均衡的飲食，使本應照顧孩子最健康的家庭生活大打折扣（劉佳琪，2018）。

此外，延長照顧政策未對特殊需求幼兒提供額外支援。根據 衛生福利部（2024），全臺身心障礙者人數已達 1,214,668 人（佔總人口 5.19%），但現行延長照顧政策中，並未設立專門的特殊教育支援措施，使得教師需同時應對一般與特殊需求幼兒的差異化需求，增加教學與管理難度。未來應設立延托時段中針對特殊需求幼兒的輔導與人力配套措施，確保其權益與發展機會。

## （四）家長需求與政策落差

園所在編排課程時通常會考慮家長的期待，這與家長大多希望安排才藝課

程（如美術繪畫、美語課程等）的內容密切相關。然而，因家長對於孩子在課程中的期待會有更多的成就表現一方面，教師可能會面臨家長對幼兒學習成果不當期望的壓力。另一方面，教師也可能面臨到家長對幼兒延長照顧參與狀況的不清楚。這些因素都可能對親師溝通和園所的教學活動產生影響（邱瓊慧，2012）。

李新民（2001）過往強調延長照顧政策的功能在於「補充」而非「替代」家庭功能。而《幼照法》中也明確提出，延長照顧服務的目的除了支持家庭育兒的目的，並且讓孩子可以在安全與健康的環境中學習，並非以課後才藝的目的為主。但是仍然部分園所會為了家長期待而開設各種類型的才藝課程。因此，建議應透過政策說明與家長教育，釐清延托目的，並促進親師溝通，建立共同信任與理解。

#### 四、延長照顧服務政策的因應策略

延長照顧政策雖已減輕部分家庭的育兒壓力，但在園所管理、教師人力資源、幼兒發展與政策可行性等方面仍存挑戰。為使政策更完善，應從短期調整、中期優化、長期改革三個層面提出因應策略，以提升政策的可行性與永續發展。

##### （一）短期策略：強化延長照顧配套機制

現行的延長照顧政策仍存在資訊不透明、資源配置不均與家長參與度不足等問題，使政策成效未能完全發揮。為提升家長對政策的可及性與信任度，教育部所建立的「全國教保資訊網」，目前基本資料查詢中只設有「兼辦國民小學兒童課後照顧服務」的選項，在延長照顧政策想要走向普及化，應讓家長透過線上平台查詢各幼兒園的延長照顧時段、費用與申請方式，確保資訊公開透明。此外，現行政策在部分偏遠地區的推行受限於需求不足與經費短缺，導致無法開班，因此應提高補助名額，並允許園所依據幼兒人數進行彈性調整，以降低地區資源落差，讓有需求的家庭能獲得實際幫助。

在家長與園所的互動方面，應鼓勵家長積極參與幼兒園活動，甚至透過志工方式協助延長照顧，以增強親師合作，確保延長照顧不僅是單向提供服務，而是讓家庭與學校共同合作，營造更有利於幼兒成長的環境。透過這些短期內可實施的配套措施，不僅能提升家長對政策的信心，也能為未來的政策優化奠定基礎。

##### （二）中期策略：提升教師人力資源與專業支持

延長照顧政策的推行依賴教師的積極參與，但現階段教師普遍面臨工時過長、薪資補助不足與人力資源短缺等問題，導致部分教師不願意承擔額外的延長照顧工作，影響政策的穩定性與服務品質。因此，應適度提高延長照顧的薪

資補助，確保教師的額外工作能獲得合理報酬，以提升其參與意願。同時，應導入「彈性輪班制度」，讓教師可以選擇固定班或輪班制，以減少長時間工時對身心健康的影響（Greenhaus & Beutell, 1985）。

此外，面對人員不足的情況，亦應適度放寬對於延長照顧人員的資格，例如開放園所聘用曾修習幼教相關學分、具托育或教學經驗之社區人士擔任照顧者，並輔以基本培訓及登錄制度，確保服務品質不受影響。園所亦可與中小型企業、才藝機構合作，導入具專長之人力，強化延長照顧課程內容與師資多元性，形成兼具彈性與品質的支援系統。在這樣的系統建構下，未來在實施一段時間後，應召集幼兒園教保服務人員代表，傾聽執行延長照顧之意見，以作為修訂政策之參考。

為回應家長對延長照顧內容的誤解與期待錯置，建議園所建立定期「親師溝通機制」，例如延托說明會、親師交流日等，清楚說明延長照顧服務以「安全托育」為主，而非才藝導向課程。教育部亦可統一編製「延長照顧政策溝通手冊」，協助園所清楚傳達政策精神，降低政策誤解，並減少教保人員的角色壓力與行政負擔。

### （三）長期策略：推動彈性勞動與托育改革

要根本解決家長的育兒困境，單靠延長照顧並非長久之計，政府應從勞動政策與托育體系改革著手。許多國家（如瑞典、芬蘭）已立法保障家長可申請彈性工時，如遠端工作、調整上班時間或壓縮工時，以減少對延長照顧的依賴（Thévenon et. al., 2016）。臺灣應借鑑這些國際經驗，推動「育兒友善職場政策」，讓家長能兼顧工作與家庭。

此外，政府應發展「企業＋學校合作托育模式」，鼓勵企業設立職場托育中心，提供員工更彈性的托育選擇。對於特殊需求幼兒，則應增聘特殊教育專業人員，確保延長照顧期間提供適切的支援，避免資源分配不均，確保所有幼兒都能獲得公平的托育服務。

## 五、結語

延長照顧是目前受到社會各界極大關注的議題。當家長因工作需求而無法陪伴孩子時，幼兒園成為了理想的解決問題場所。儘管延長照顧在過去幾年中經歷了多次修訂，但仍有一些問題仍待妥善處理。包含長時間的工作使得家長難以給予幼兒良好的家庭生活支持。這是否需要對工時安排進行重新思考？此外，教師不願參與延長照顧課程的因素可能不僅是長時間工作所帶來的過度勞動問題，還可能涉及到照顧幼兒的安全問題。這些關於幼兒安全教育問題也應該納入園所資源規劃與安全防範的考量。

回歸到園所的問題，目前也出現園所在師資安排上大多數教師不願意參與延長照顧的課程。為了解決此困境，部分園所會利用外包的形式邀請外聘教師協助課程規劃與擔任延長照顧者，但對於外聘師資的專業性、安定性等是否會影響家長對幼兒托育的信任度，這也是值得思考的一點。另外，有特殊需求的幼兒人數日益增長，雖然在幼兒教育現場已經依融合教育理念導入各種課程與教學調整方案，但在延長照顧政策中，如何回應特殊需求幼兒的學習需求，對教師來說也會造成另一種教學現場的隱患。回歸到上述的外包部分，外聘教師的專業能力是否能夠同時應對特殊需求幼兒與一般幼兒同時存在的課室情境？此問題亦值得重視。

延長照顧制度的發展，應不再侷限於「誰來照顧」的問題，而是更深入思考「照顧什麼」、「如何支持家庭」、「如何保障教保人員的專業與福祉」。政策設計需兼顧彈性與規範，透過制度化方式整合外部資源、穩定教保團隊、保障幼兒發展權益，才能達成準公共化政策所追求的公平與品質目標。延長照顧不應只是政策補丁，而是公共育兒制度的延伸與深化。唯有在理解實務困境與多元需求的基礎上持續修正與創新，臺灣的幼兒教育才能真正邁向兼顧公平、品質與永續的未來。

對於後續研究，建議可以進一步深入探討幼兒延長照顧相關問題，例如從教保人員層面探討議題的重要性與執行層面回饋、課程內容設計、家長滿意度調查及外聘人員的合作形式等。此外，本文在探究此議題的過程中，發現教育部現階段並未對更新臺灣實施延長照顧的幼兒園統計資料，這也可能影響到家長的搜尋便利性和選擇。建議未來教育部應進行每年度的統計，以掌握政策實施成效。讓政策、家長與教師一同守護幼兒良好的教育與學習權益。

### 參考文獻

- 內政部（2024）。現住人口出生、死亡、結婚、離婚登記。取自 [6bhttps://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=17437](https://www.moi.gov.tw/cl.aspx?n=17437)
- 立法院（2023）。教育部所屬 111 年度單位預算評估報告。取自 <https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45192&pid=212990>
- 行政院主計總處（2024）。15 至 64 歲已婚女性之就業狀況。取自 <https://ws.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/women/wtable5.xlsx>
- 宋明君（2022）。等嘸你來—公立幼兒園招生斷崖式缺額現象之探討。臺灣教育評論月刊，11(11)，32-35。

- 李新民（2001）。課後托育理論與實務。高雄市：麗文。
- 邱瓊慧（2012）。臺北市公立幼稚園辦理課後留園現況與困境分析研究。*幼兒教育*，305，4-21。 <https://doi.org/10.6367/ECE.201204.0004>
- 國家發展委員會（2022）。中華民國人口推估（2022年至2070年）。取自 <https://ppws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDY0L3JlbGZpbGUvMTAzNDcvNTAvMTMxNmIxMGYtMzUzYS00NDk3LTk2N2YtN2M2MjA5ZjIwNzZmLnBkZg%3d%3d&n=5Lit6I%2bv5rCR5ZyL5Lq65Y%2bj5o6o5LywKDIwMjLlubToh7MyMDcw5bm0KeWgseWRii5wZGY%3d&icon=.pdf>
- 教育部（2024）。教育部國民及學前教育署補助公立幼兒園辦理延長照顧服務作業要點。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL039672>
- 劉育吟（2006）。臺北市公私立幼稚園家長對教育服務品質需求與滿意度之調查研究（臺北市立教育大學碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/7ptq57>
- 劉佳鎰（2018）。幼兒園教師視角的課後留園政策。*臺灣教育評論月刊*，7(5)，164-166。
- 蔣姿儀、廖麗嬌（2018）。中部地區幼兒園教保服務人員性別角色態度之研究。*性學研究*，8(2)，1-34。 <https://doi.org/10.6206/SIS.2018.0802.01>
- 衛生福利部（2023）。中華民國111年兒童及少年生活狀況調查報告兒童篇。取自 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5098-113.html>
- 衛生福利部（2024，3月8日）。身心障礙統計專區。取自 <https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-5224-62359-113.html>
- 親子天下社群中心（2024，7月4日）。2024 幼兒園學費：公幼、準公幼、私幼學費補助比較一次看。取自 <https://premium.parenting.com.tw/article/5089425>
- 魏文莉、涂妙如（2014）。新北市幼兒園課後照顧服務與幼兒社會行為之關聯探討。*輔仁民生學誌*，20(1)，27-49。

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
  
- National Institute of Child Health and Human Development Early Child Care Research Network. (2003). Does amount of time spent in child care predict socioemotional adjustment during the transition to kindergarten? *Child Development*, 74(4), 976-1005.
  
- Sabatier, P. (2007). *Theories of the Policy Process* (2nd ed.). New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367274689>
  
- Thevenon, O., Adema, W., Bouzol, Boris & Clarke, C. (2016). Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family. Social Policy Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. Paris, France: OECD. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31072.69125>.

