



打造性別與親子友善 職場實驗場域

計畫主持人 全球華文寫作中心 須文蔚主任

計畫類型 Hub

永續目標

- 3 良好健康與福祉
- 5 性別平等
- 8 尊嚴就業與經濟成長
- 10 減少不平等

一、目標：建構行政體系下的育兒支持網絡

本計畫核心目標在於建構一個能兼顧職涯發展與育兒需求的「性別與親子友善職場實驗場域」。考量到職員工為學校穩定運作之基石，且其面臨的職場彈性限制通常高於教師，本計畫優先鎖定具備育兒經驗之職員，旨在深入理解其在行政體制中所面臨的真實困境與需求。計畫願景是透過扎實的質化資料分析，驗證同仁在育兒過程中常見的五大核心痛點，並據此向校方提出具體、可行的制度性改革建議。此外，計畫亦致力於建立一個校內育兒資訊共享與互助的網絡，強化校園內部互助網絡，減少同仁在資訊搜尋上的時間成本，進而提升其對校園的歸屬感與心理安全感，並以大學教育與人文精神為基礎，示範高等教育機構如何將「以人為本」理念轉化為具體行動，並形成可複製與擴散的社會影響。

二、內容：從深度對話到實踐場域的多元探索

本計畫內容採取「研究引領行動」模式，透過質化訪談、專業焦點會議、親子實踐活動與數位社群經營，形成「研究×社群×實踐」三軸並進的推動架構。首先，透過滾雪球抽樣方式，完成19位具有育兒經驗之職員工深度訪談，並進行主題分析，萃取「工時彈性不足、無給薪居家加班、托育資源斷裂、資訊孤島」等關鍵議題，作為後續行動基礎。其次，辦理1場深度焦點會議，由文學院院長主持，邀集跨單位職員共同對話，將個人經驗轉化為制度層次之建議，展現跨行政單位合作模式。

在實踐場域方面，計畫建立並經營「師大親子交流團」LINE 社群，作為長期資訊流通與互助平臺；另結合校外社區資源，辦理白石湖親子小旅行，將校園友善理念延伸至社區實境，透過走讀、食農體驗與山林遊憩，創造教職員家庭的支持性交流空間。此外，亦透過校友人文講座，連結校內教學、研究與公共價值，形塑具人文深度的友善職場論述基礎。

- (一) **深度研究與對話**：首先以「滾雪球抽樣」進行19位職員的深度訪談，蒐集關於職場與育兒平衡的第一手資料。隨後舉辦「深度焦點會議」，邀請行政與學術單位同仁針對「人事制度與彈性工時」、「校園基礎設施與臨時托育」、「高品質課後活動」及「社群互助」四大主題進行實質討論。討論內容直擊現行打卡機制與育兒作息的衝突、任務制導致的無給薪居家加班，以及利用校內閒置空間轉型為臨時托育場所的可行性。

- (二) **實踐場域與跨單位合作**：計畫於白石湖社區推動「土地的悄悄話」親子探險活動，透過走讀、食農體驗與山林遊憩，將大學社會責任（USR）與校園福利結合，讓家長在非正式場域中建立連結，同時讓執行團隊觀察家長間的互動共鳴。
- (三) **數位互助社群**：正式營運「師大親子交流團」LINE 社群，將研究發現的「資訊孤島」問題轉化為即時互助與資源推播的平臺。

三、成果：質化研究與量化指標之達成

本計畫已完成或規劃之具體成果如下：完成具有育兒經驗之職員深度訪談19人；辦理深度焦點會議1場，參與人數7人；成立並營運校內親子交流社群1式，目前成員24人；辦理白石湖親子小旅行1場，實際參與教職員及眷屬共16人；舉辦人文教育專題講座1場，促進校內跨世代交流。相關活動均以非正式學習與實踐導向為設計核心，兼顧職業父母與孩童需求，並提供具體可感之參與體驗。若以參與身分區分，教職員為主要參與族群，親屬與孩童為延伸對象，成功拓展計畫影響層面，各項KPI達成狀況如下：

- (一) **研究與會議成果**：已完成19位國立臺灣師範大學職工之深度訪談，成功捕捉議題飽和點。於114年11月5日舉辦1場深度焦點會議，由文學院院長親自主持，參與成員橫跨教務處（教務長室、課務組、共教委員會）、教育學院、文學院、教學中心及華文寫作中心等關鍵單位。
- (二) **活動與人次規模**：於114年11月2日舉辦「白石湖一日遊」校外親子活動，共有16位同仁及其眷屬報名參與，展現跨單位的社群凝聚力。
- (三) **社群經營成效**：建立並穩定經營「師大親子交流團」數位平台，目前已有24位成員加入並進行常態性互動。這些成果不僅累積了扎實的質化報告（如會議紀錄與分析報告），亦為後續政策倡議奠定了數據基礎。

四、成效：驅動校園文化變革與社會影響力

本計畫的成效不僅止於活動辦理，更在於促成校園文化與治理視角的轉變。透過質化研究與集體對話，讓原本分散、隱而未顯的育兒困境得以

被看見、被理解，並轉化為具體政策討論素材；社群平台的建立，有效降低資訊不對等，提升同仁歸屬感與支持感；親子實踐活動則示範大學如何運用自身教育與社會資本，回應工作與家庭平衡的公共議題。整體而言，本計畫之成效體現在將「育兒負擔」從個人私領域拉升至「制度化友善」的校園共識：

- (一) **社會影響力與政策倡議**：計畫透過研究描繪出「請假困境」、「經濟壓力」、「時間枷鎖」、「資訊孤島」與「空間焦慮」等五大核心痛點。這不僅驗證了現行制度（如僵化的打卡時間、高昂的寒暑假托育費用）與同仁需求間的落差，更催生了具體的政策修正方向。例如，同仁於會議中提出應讓約用人員的留職停薪能銜接幼兒園，或利用勞資會議作為倡議平臺，爭取有感改革。
- (二) **職場文化之優化**：透過活動與社群的經營，打破了過往同仁不敢請假或單打獨鬥的孤立感。焦點會議的結論正被彙整成正式政策建議文件，作為優化校內行政程序的具體依據。未來若能落實如「彈性工時」或「校內臨時托育空間」等方案，將使本計畫成為高等教育界推動職場友善的先行示範，建立正向的社會形象並提升行政效能。



孩子們好奇觀察蛇類生態教具，實踐「大自然是最好教室」理念。在白石湖社區透過沉浸式體驗探索山林，帶回對土地熱愛的快樂回憶。



師大教職員及眷屬在白石湖大樹下集合，展開「土地的悄悄話」探險走讀。透過導覽引導孩子開啟感官，共同閱讀大自然這本立體的教科書。