

優質托兒配得優薪：紐約家庭托兒服務人員的生存之道

THE NEW SCHOOL Center for New York City Affairs

Lauren Melodia
Alex Madge Paredes

2025年11月

Day Care Council of New York
Educated Children Are Our Future
WHEDco
Building A Greater Bronx
ECE ON THE MOVE
CDSC
華人策劃協會
All Our Kin
CHCF

執行摘要

托兒，也稱為幼兒教育(ECE)，是一個熱門話題。自2014年以來，儘管紐約市對幼稚園學前班(Pre-K)和3歲班(3-K)的教育投資有所增加，但這些政府項目之外的私人托兒費用已成為大多數紐約市家庭的沉重負擔。因此，托兒問題成為近期市長選舉的核心議題。

然而，紐約市超過1萬家持有牌照的幼兒教育機構的所有者、管理者或工作人員的經驗和觀點在競選期間（以及競選之前）的關於普及托兒的呼籲中被忽略了。這些機構每天總共能夠為46.8萬名兒童提供服務。

本報告意在填補這一空白。

在2024年，新學院紐約市事務中心(CNYCA)對465家持有牌照的家庭托兒(FCC)和集體家庭托兒(GFCC)人員進行了調查 - 他們均為小型企業主和獨立承包商，在紐約市五個行政區內居家辦公[1]。調查以英語、西班牙語和普通話三種語言進行。據我們所知，此次調查的回覆數量是全美規模第二大的托兒人員調查。

家庭托兒和集體家庭托兒人員是紐約市政府補助的幼兒教育體系的一部分，但近年來，他們的生存舉步維艱。自2014年幼稚園學前班啟動以來，紐約市已失去了1,400個家庭托兒和集體家庭托兒機構。在我們調查的托兒人員中，70%目前接受紐約州托兒援助計畫(CCAP)的托兒券。大約22%的托兒人員為紐約市的公立學校(NYCPS)提供合約制的托兒服務，通常是紐約市的3歲班。

我們隨後進行了焦點小組訪談，邀請了其中59位托兒人員參加，以進一步了解他們的業務實踐以及與現有的政府計畫和政策合作的經歷。我們希望了解需要進行哪些政策和計畫的改變才能維持幼兒教育的可持續發展，包括提高該行業的就業質量，以此來吸引和保留在這一領域的托兒人員和從業人員。

我們已將這些托兒人員在訪談中分享的內容作為重點引述，貫穿本報告。托兒人員是匿名參加焦點小組訪談，所以我們在引述中隱去了他們的全名。

調查和焦點小組訪談揭示了以下主要發現和政策建議：

主要發現

家庭托兒與托兒中心有七個獨特的區別，這也是家庭式幼兒教育對兒童的發展、家長、社區以及幼兒教育產業至關重要的原因。這些特殊因素對有特殊需求的兒童、獨生子女家庭、移民家庭以及非常規工作時間的家長尤其有益。

家庭托兒與集體家庭托兒提供：

- 一個溫馨的家外之家；為孩子們搭建通往更闊世界的橋樑。
- 混合年齡學習，不同年齡層的孩子一起玩耍、一起學習。
- 為孩子們建立長期的家庭式關係。
- 為家長提供長期性的支持關係。
- 規模小，師資配備充足，能夠提供個人化看護。
- 在文化和語言上，提供回應性看護。
- 營造家庭和鄰里之間的社區形態。

“孩子們剛來我們家庭托兒所時，我們會說雙語，所以他們感到安全，很容易適應。他們不害怕……他們四歲的時候，就能回家教父母英語了。”—L，39歲，布魯克林本森赫斯特的家庭托兒人員。

“我照顧過的那些三、四歲的孩子，現在都 十四歲了，這麼多年過去了，他們仍然形影不離，在我們托兒所之外，他們建立了一個大家庭。”—K，49歲，布朗士金斯布里奇/里弗代爾的家庭托兒人員。

這些托兒人員都是經驗豐富的專業人士，他們為自己創辦的機構以及在社區中扮演的領導者的角色感到自豪。

- 平均而言，托兒人員已經從業10年。
- 托兒人員的工作非常辛苦。除了每天營業的10小時之外，他們每週還要額外花費21個小時進行烹飪、清潔、採購、備課和處理文書的工作。有一半的托兒人員還提供早送和/或晚接的服務，以方便家長。
- 儘管工作時間長、收入低，托兒人員仍渴望從

1 新學院紐約市事務中心(CNYCA)也對合法豁免的托兒人員進行了調查。未來的報告將綜合分析這類家庭托兒的調查結果。

事幼兒教育工作。大多數人（64%）希望繼續作為小型企業主在家經營托兒業務。其他人則因為其所在機構持續面臨的系統性困境，而希望轉到其他的托兒類型或職業。

- 紐約市雖然對擁有和營運有牌照的家庭托兒沒有學歷要求，但40%的托兒人員擁有副學士學位或更高的學歷，26%的人持有兒童發展課程證書(CDA)。另有52%的人有意獲得兒童發展課程證書(CDA)。

托兒人員幾乎全部都是移民女性和有色人種女性。

- 94%的托兒人員為女性，90%為黑人、西班牙裔、亞裔或其他（非白人）族裔。半數以上（62%）為西班牙裔。
- 四分之三的托兒人員出生於美國境外，但已在美國長期居住－平均居住時間為23年。

“我今年30歲，但總有一天我會老去。我希望自己能堅持下來。如果我辛辛苦苦地在這個國家工作了一輩子——納稅，付出一切——卻拿不到退休金，那將是多麼得令人難過……我們工作這麼辛苦。”—L，31歲，布魯克林集體家庭托兒人員。

家庭托兒和集體家庭托兒人員的經濟狀況岌岌可危，收入低於最低工資。

- 近一半（48%）的家庭托兒人員和四分之一（26%）的集體家庭托兒人員沒有固定薪資。他們的個人收入是扣除所有業務支出後的剩餘部分。
- 即使只計算營業時間，托兒人員在2023年的收入中位數也遠低於最低工資標準。作為獨立承包商或小型企業主，托兒人員沒有僱傭合約來保障他們至少獲得最低工資。
- 家庭托兒和集體家庭托兒人員每小時的薪酬中位數分別為7.33美元和5.98美元，但如果他們有“良好的招生率”，他們的時薪將增加三倍，分別達到18.84美元和17.62美元。[2]
- 家庭托兒或集體家庭托兒人員的時薪中位數低於幼兒教育的助理教師（圖2）。即使招生情況良好，家庭托兒和集體家庭托兒人員的收入也遠低於工作職責最相似的專業人員：托兒中心主任。
- 托兒人員不僅無法獲得合理的薪酬，而且難以獲得足夠的收入來支付營運成本，包括為教師

2 “良好的招生率”是指家庭托兒招收六名或以上兒童，或集體家庭托兒招收十名或以上兒童。本報告通篇使用此指標，與“托兒的實際成本”模型中的假設進行比較。該模型由《孕期至五歲財政策略》的聯合創始人兼負責人西蒙·沃克曼提出。

圖1:

托兒人員的收入低於最低工資標準
按牌照類別和註冊人數劃分的薪酬中位數

	家庭托兒		集體家庭托兒		所有的	
	所有的*	招收6名或以上兒童	所有的*	招收10名或以上兒童	所有的*	招收6名或以上兒童
年薪（稅後）	19047	58666	15431	47942	15485	29942
時薪 #1（僅限營業時間）						
時薪 #2（所有時段）						

“時薪#1” 僅按托兒人員的營業時間計算。“時薪#2”包括營業時間和每個托兒人員上報的額外工作時間（請參閱第2-A部分）。
*不包括在2023年沒有小孩入學的托兒人員。接受調查的托兒人員人數 = 408
資料來源：2024年1月-8月新學院紐約市事務中心的集體家庭托兒/家庭托兒人員調查

和助理提供具有競爭力的薪酬。根據托兒的實際成本核算法估算，在2023年，家庭托兒或集體家庭托兒每年分別需要130,288美元或245,630美元的收入才能達到收支

- 平衡。 然而，只有12%的家庭托兒人員的年收入超過10萬美元，只有13%的集體家庭托兒人員的年收入超過20萬美元。[3]
- 除了低收入之外，托兒人員還面臨著因政府機構的報銷政策以及家長、[4]政府機構和家庭托兒聯繫網 的付款拖欠或拒付而帶來的巨大困難。這些困難包括：因滯納金和貸款及信用卡債務利息而產生的額外成本；員工工資延遲發放，實際到手工資減少；以及住房的水電氣服務中斷。

“所以，一開始我故意壓低價格……你想吸引人，就得從低價開始，我也是這麼做的。沒錯，確實吸引了一些人。但後來我意識到，我是在用自己的工資補貼托兒所……我根本沒拿到工資。”—T，哈萊姆中部地區的集體家庭托兒人員。

“我們每小時的收入大約6美元，但我們需要支付員工16.50美元的工資。”—Y，32歲，布朗士東北地區的集體家庭托兒人員。

由於實際收入微薄，許多托兒人員非常依賴公共援助，這也有助於抵消營運成本，提高托兒所的穩定性。

- 雖然托兒人員在目前的住所平均居住了13年，但其中的78%是租屋者，因此與房主相比，他們面臨著一定程度的住房不安全感。在

3 新學院紐約市事務中心分析了 Simon Workman 和 Steven Jessen-Howard 的《紐約州優質托兒成本研究》（美國進步中心，2019 年 11 月），並根據通貨膨脹進行了調整。

4 家庭托兒聯繫網是一個非營利會員組織。家庭托兒人員若想與紐約市公立學校系統簽訂3歲班的托兒服務合同，則必須加入家庭托兒聯繫網。更多詳情請參閱附錄A：術語表。

圖2:

以托兒職業和類別劃分的工資中位數
2023年
■托兒中心（非營利） ■公立 ■所有的 ■“良好”的招生率*

主任	幼稚園學前班教師	幼兒教育工作人員**	家庭托兒人員	集體家庭托兒人員

*"良好”的招生率是指家庭托兒招收六名或以上兒童，或集體家庭托兒招收十名或以上兒童。
**幼兒教育工作人員包括主教和配教人員。
不包括在2023年沒有小孩入學的托兒人員。接受調查的托兒人員人數 = 408

資料來源：2024年1月-8月新學院紐約市事務中心的集體家庭托兒/家庭托兒人員調查；新學院紐約市事務中心對2023年美國社區調查的五年資料的分析，美國人口普查局

這些租屋者中，三分之一（32%）的家庭托兒人員和14%的集體家庭托兒人員居住在政府樓或領取房屋補助券。
- 30%的家庭托兒人員和20%的集體家庭托兒人員接受糧食券。
- 超過一半的托兒人員參加了公共醫療保險計劃，或是因為他們符合醫療補助（Medicaid）的資格，或是因為他們享受聯邦醫療保險（Medicare）或退伍軍人福利。只有20%的托兒人員（主要是集體家庭托兒人員）在市場上購買醫療保險。10%的托兒人員沒有醫療保險。30%的托兒人員（主要是集體家庭托兒人員）表示，他們過去曾因收入波動而失去醫療保險。

五個系統性的原因導致收入低和業務的不穩定。

1. 招生人數低且不穩定：

托兒所的招生人數嚴重不足。在2023年，平均每家托兒所只招到大約一半的人數。無論是否與紐約市的公立學校系統簽訂合約，家庭托兒所的平均入學兒童人數為4.1人，集體家庭托兒所的平均入學兒童人數為8.8人。入學人數對收入和薪酬有顯著影響。如果家庭托兒所和集體家庭托兒所的“招生率良好”，其平均時薪將增加三倍。（參見圖1。）然而，在接受調查的托兒所中，僅有29%的家庭托兒和51%的集體家庭托兒在2023年有良好的招生率。

自2014年以來，為了增加家長為其孩子獲得幼兒教育的機會，政府創建並擴大了幼稚園學前班和3歲班（這些幼兒班與托兒中心和家庭托兒簽訂合約），但這些舉措對許多家庭托兒和集體家庭托兒產生了負面影響。這些托兒機構的招生人數更有可能下降，而不是如人們所預期的如此的大量公共投資帶來的招生人數增長。儘管新學院紐約市事務中心未能從市政府獲得足夠的數據來進行社區層面的供需分析，但低招生率表明，家長在獲得幼兒教育方面面臨的挑戰並非是整體供給不足，而是無力承擔政府補助之外的托兒費用。 2.

“這不是一份輕鬆的職業。這意味著，如果你失去一個學生，或者失去幾個學生，你可能就付不起當月的房租了……因為利潤太低了。” — A，36歲，布魯克林布什維克地區的托兒人員。

公立學前教育的設計與推廣：

在幼稚園學前班和3歲班推出之前，提供混合年齡托兒服務的機構能夠在孩子還是嬰幼兒時就招收進來，並長期留住這些家庭。如今，許多孩子在三、四歲時就離開現有托兒所升入3歲班或幼稚園學前班，托兒機構的入學流動率大幅上升。此外，他們還必須將招生重點放在需要更多工作人員照顧的低齡兒童身上。

托兒中心的合約費率與家庭托兒聯繫網旗下的家庭托兒和集體家庭托兒之間有顯著差異。目前，家庭托兒聯繫網的延時托兒合約為每個孩子每年支付16,900美元，比紐約市政府在2025財政年為提供相同服務的托兒中心支付的平均費用27,473美元少了10,573美元（紐約市長辦公室營運報告，2025年）。根據在校日托合同，家庭托兒聯繫網所附屬的托兒人員
每年可獲得每個孩子9,900美元的收入——幾乎是2025財政年提供相同服務的托兒中心平均收入19,314美元的一半。這造成了家庭托兒和托兒中心之間服務能力的巨大差距。它對以家長選擇為中心的3歲班入學流程構成了一項挑戰。

“薪酬不一樣。如果我們能獲得和托兒中心一樣的資金，我們就能聘請更好的老師了。” — Y，50 歲，布魯克林羊頭灣地區的集體家庭托兒人員

此外，紐約市公立學校系統的集中式入學流程，以及大多數家庭托兒與集體家庭托兒必須隸屬於家庭托兒聯繫網才能與紐約市公立學校系統簽訂合約的要求，在托兒人員和家長之間設置了額外的障礙。很多托兒人員反映，他們無法幫助家長通過入學流程為他們的孩子申請一個入學名額。

“現在很難招滿孩子，因為有些孩子在嬰兒時期就來到這裡。但到了三歲，家長就把他們接走了。在全民學前教育計劃實施之前，也就是新冠疫情之前，托兒所的孩子很可能……會在我們這裡待到10歲，或者8歲。現在他們到了三歲就離開了”。- S，46歲，布魯克林東紐約地區的集體家庭托兒人員。

“兩歲以下兒童的需求量非常大。九月份孩子太多，所以我額外聘請了一位老師。我一共雇了六

個人，包括三位老師。但六個人，我只能招到十個孩子。我們必須招滿十個孩子。我有十個學生，三個老師，還要付房租，這甚至比兼職工作還要賺得少，對吧？…大型的3歲班的師生比率是1:4，而我們只能安排一名教師照顧兩名兩歲以下的幼兒。如果我們能做到1:3的師生比率，我們的工作可能會輕鬆一些。”—H，皇后區法拉盛的集體家庭托兒人員。

3. 市場失靈與政府的“市場定價法”：

“你面對的是年輕的父母。很多時候，因為他們剛生完孩子，所以積蓄比較少。”- A，36歲，布魯克林布什維克區的集體家庭托兒人員。

學費不足的問題根源在於自費家長和托兒人員之間的動態關係。托兒人員憑藉他們豐富的經驗知道大多數父母負擔不起托兒服務的實際費用，甚至連托兒券的折扣價都負擔不起。 因此，家庭托兒與集體家庭托兒人員的平均自費收費分別比托兒服務的實際成本的基準估算值低30%和38%。

由於紐約州目前採用“市場定價法”來確定托兒券的補助標準，導致私人付費補助不足的市場失靈問題實際上也體現在公共補助標準中。托兒券的補助標準由紐約州兒童與家庭服務辦公室通過每兩年一次的私人付費調查確定，不出所料，該標準也不足以涵蓋實際的托兒成本。在2023年，托兒券的最高補助標準平均分別比家庭托兒和集體家庭托兒人員的實際托兒成本的基準估算值低28% 和 36%。

此外，除非托兒人員已經向自費家長收取相同或更高的費用，否則紐約州法律禁止他們獲得最高額的托兒補助費。新學院紐約市事務中心的一項調查顯示，接受調查的30%的托兒人員表示沒有獲得最高額的補助費。近年來，儘管推出了“聲明書”以簡化申請流程，但這一問題依然存在。相反，這份聲明書反而使私人收費標準變得更加複雜，進而導致市場定價法出現更多問題。

紐約市公立學校系統也按照托兒券的價格向家庭托兒聯繫網附屬的、為公眾提供3歲班托兒服務的人員支付費用。該合約影響全市約20%的托兒人員。目前，如果托兒人員簽訂的是延時合約（每天10小時的看護），則可獲得2024年最高額的托兒券（325 美元）；如果簽訂的是在校托兒合約（每天6小時20分鐘的看護），則可獲得較低額的托兒券（275 美元）。鑑於托兒券的金額甚至不足以支付托兒的基本成本，更不用說滿足紐約市公立學校系統標準所需的更高資格和要求，因此該合約費率遠遠不夠。

4. 高品質家庭托兒的人員配備難題：

托兒服務是一項勞力密集型工作，其品質直接取決於兒童能否與經驗豐富、值得信賴的幼兒教育工作者建立長期關係。

私人付費和公共收費的不足最直接的影響體現在人員配備上。托兒人員必須與其他的托兒機構競爭才能招募和留住員工。由於公共收費較低，而且師生比要求高於托兒中心和公立的托兒服務，托兒人員在提供具有競爭力的工資和福利方面受到嚴重限制。

托兒人員還要與其他行業競爭，這些行業提供的最低工資的工作培訓要求更少，入職時間更短。托兒人員的背景調查流程極其漫長（可能需要數月甚至一年才能完成），而且背景調查機構對受理時間缺乏透明度，這給托兒人員和新員工都帶來了極大的壓力。

目前的公立托兒服務是將三歲和四歲兒童引導至紐約市公立學校系統簽約的托兒機構，這使得托兒人員難以配備足夠的人員來照顧需要更高師資比例的嬰幼兒。此外，由於入學人數波動，托兒人員不得不在要求員工調整每週工作時長和即使入學人數不足以支付員工工資的情況下也支付員工工資之間做出選擇。

“我真希望能給他們更高的薪水，多得多的，因為他們都考取了兒童發展課程證書、各種資格認證，什麼都有。然而有些家庭護理員的工作時薪都有20、22美元。如果他們有合法 證件和工作許可，他們該怎麼辦？他們寧願離開。”—T，43歲，布魯克林維克區的集體家庭托兒人員。

“我想再招一名員工。我想休息一下……但資金是個問題。因為就在我以為終於能負擔得起僱傭一名新員工的時候，我的名冊上又少了四個孩子。所以，招人真的很難，而且有時候情況也不穩定。”—T，37歲，布朗士亨茨角區的集體家庭托兒人員。

5. 托兒人員迷失在眾多機構和組織之中：
托兒人員直接與一個州級機構-兒童與家庭服務辦公室-以及四個不同的市級機構（衛生局、人力資源管理局、兒童服務管理局和紐約市公立學校系統以及托兒和幼兒教育的市長辦公室對接。20% 的托兒人員隸屬於家庭托兒聯繫網，這個機構也代表他們與紐約市公立學校系統（以及州教育廳）對接。此外，44% 的托兒人員是美國教師聯合會的工會成員。托兒人員還從許多社區組織獲得支持，其中一些組織由兒童與家庭服務辦公室資助，例如組成紐約市托兒資源轉介協會的組織。

儘管有如此多的“支持者”，或者正因為如此，托兒人員在遇到問題時往往難以獲得幫助，而且還要應對眾多機構要求的繁瑣文書工作。很多托兒人員反映，各機構之間缺乏協調，導致流程緩慢、重複勞作。這為托兒人員增加了額外的工作量，他們常常需要向多個機構提交相同的文件，或者花費大量時間與各機構跟進，以了解那些影響其日常運營的問題的進展情況。
托兒人員在與市、州機構合作方面面臨的主要挑戰包括：

- 對兒童與家庭服務辦公室的規章制度、市級機構的職責以及小型企業法缺乏足夠的了
- 解。
- 時間安排不明確、溝通不良，並且無法獲得有關牌照、背景調查、托兒券和3歲班申請
- 以及付款不准確或延遲等方面的人工技術協助。
- 檢查流程不一致。
- 不了解現有的援助措施，例如培訓獎學金、兒童發展課程證書以及美國教師聯合會提
- 供的免費牙科和視力福利。

“他們總是問我要同樣的文件，一模一樣的。我回去把文件發過去，發給主管，上傳到 FAM 系統，親自送過去，就像他們說的那樣，你拿到收據，兩天后他們又要我再發一遍。我有一個助理用了八個月的時間，另一個用了一年半的時間，但他們還沒有完全獲得批准。” - L，52歲，布魯克林布什維克區的集體家庭托兒人員。

“如果哪個環節出了問題，就會遭罰為期六年的違規！現在的家長都會上網查詢托兒所的評價……我曾經有一次違規。你知道為什麼嗎？醫生忘了記下他給孩子施用的劑量。” —— W，49歲，皇后區法拉盛區的集體家庭托兒人員。

政策建議

基於我們對托兒人員的研究，本報告建議採取一系列政策措施，以便在短期和長期內協調幼兒教育（ECE）的供需，減輕家庭的經濟負擔，提高服務質量，並為目前生活在貧困線以下或接近貧困線的辛勤工作的托兒人員提供公平的報酬。

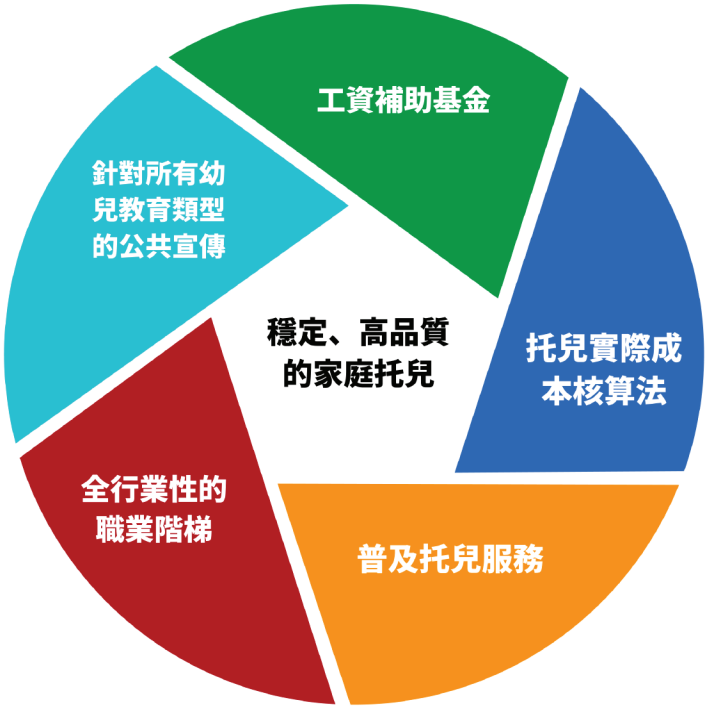
所有此類措施必須：

- 充分吸收家庭和集體家庭托兒人員（FCC 和 GFCC）的意見。
- 優先考慮語言的公平，以保障托兒群體中廣泛存在的多語言需求。
- 為托兒人員配備充足的人員，提供人力技術援助和支援。
- 與紐約市托兒資源轉介協會（NYC CCR&R）進行跨機構合作。

建議

業務不穩定和低收入是結構性和系統性挑戰造成的，需要政策改革和公共投資。單一的政策解決方案並不存在。我們的研究表明，一套五項政策措施可以解決在此提出的挑戰，並最終建立一個高品質、穩定的家庭托兒體系。我們的研究表明，家庭托兒是幼兒教育的關鍵組成部分，對於任何通過補助或普及托兒來擴大更多家長獲得托兒機會的計劃來說，它都將繼續發揮重要作用。

圖3:



1. 托兒實際成本核算法。所有托兒券和合約採用托兒的實際成本核算法，將公共收費與托兒服務的實際營運成本掛鉤，包括為員工和托兒人員提供充足的報酬。如果採用，它將立即提高接受托兒券的70%的托兒人員的實際收入、員工的工資和福利，以及托兒行業的穩定性，為紐約市公立學校系統提供合約服務的22%的托兒人員也會因此提高收益。
2. 普及托兒服務。在紐約推行普及托兒服務，意味著所有家庭，無論收入水平或移民身份，都可以獲得政府補助的托兒服務（家庭無需或只需支付少量費用）。普及體系中的所有名額將通過托兒券或合約支付。低廉的私人付費率將因此而消除，不再對業務穩定性、托兒人員的實際收入和員工薪酬構成下行壓力。
3. 全行業性的職業階梯。確保所有托兒類型下類似工作的薪酬的一個全行業性的職業階梯將帶來許多益處。這不僅能公平地補償那些長期以來被低估的人們（基於工作時長、經驗和資格），還能為幼兒教育行業吸引新人加入，減少現有幼兒教育從業人員和機構的流失，並消除導致人員流動和不同托兒類型之間質量差異的薪酬差距。
4. 針對所有幼兒教育類型的公共宣傳。一項針對所有幼兒教育服務的公共宣傳應該介紹所有此類服務，並明確指出3歲班（3-K）和幼稚園學前班（Pre-K）是更廣泛領域的一部分。該宣傳應該向家長普及家庭托兒和集體家庭托兒服務的獨特之處，例如混合年齡的學習模式，這些特質因普及幼稚園學前班（Pre-K）和3歲班（3-K）的推出而被忽視。這樣的宣傳將立即提高家庭托兒和集體家庭托兒的入學率。如果所有的家庭托兒和集體家庭托兒都能達到良好的入學率，從業人員的實際收入將增加三倍。
5. 工資補助基金。 州或市級工資補助基金將用於彌補當前工資與各個幼兒教育職業最低工資標準之間的差距。這種差距可能是由於入學人數少或不穩定、自費價格低，或採用市場定價法的托兒券或合約造成的。作為獨立承包商或小型企業主，托兒人員無法獲得僱傭合約的保障，因此工資補助基金對他們來說至關重要。如果市府今天就設立針對幼兒教育工作者的工資補助基金，那麼6,500名家庭托兒和集體家庭托兒人員及其員工的實際收入將立即得到改善。

“我們只有在他們想讓自己的名字出現在選票上的時候才會聽說他們……他們一周之內會寄出成千上萬份一模一樣的傳單。我不認識你，我以前從沒在我的社區見過你。但你說，´哦，我們要為托兒工作者做點什麼。`然後你當選了……現在我投了你的票？我簡直氣瘋了。”- K，45歲，布朗士莫特黑文市的家庭托兒人員

除了這些系統性的改變之外，我們的報告還包括33項具體的政策措施，有短期的、有長期的、有零成本的、還有需要大量公共投資的。其中15項（列於此處）是市府可以立即採取的行動。

市長辦公室（The Mayor’s Office）應該：

1. 替換或改進現有的市政府網站，例如MyCity.nyc.gov，使其包含所有關於托兒服務供應和家庭選擇的資訊。一個改進的市場平台將提高公眾對現有幼兒教育（ECE）選擇的認知度，並幫助市政府和倡導者了解哪些地區（按社區或托兒類型）存在供需不匹配的情況。該平台應向大眾普及各種模式（家庭式、中心式）和托兒類型（全日制托兒、學前托兒）及其獨特價值。用戶應該能夠通過關鍵詞搜尋並在地圖上找到托兒所。該平台應該能方便地幫助家庭申請政府補助的幼兒教育服務（托兒券和紐約市公立學校的托兒班）。
2. 制定一項新的營銷活動，同時向大眾宣傳所有的幼兒教育服務以及家庭如何以可負擔的價格獲

得這些服務。將品質評級和改進系統整合到該營銷活動（以及上述相關網站）中，也有助於改善家長與幼兒教育服務的匹配度。
3. 承諾利用市府財政收入，確保所有符合資格的家庭都能獲得現有的政府補助的幼兒教育服務，無論托兒專項撥款（CCBG）的資金是否足以涵蓋成本。
4. 向市議會提交年度報告，評估公立和私立幼兒教育項目的容量和利用率。如果缺乏這些信息，以優先考慮弱勢家庭和現有的幼兒教育服務的公共項目將無法得到擴展。
5. 與紐約市基金會合作，修訂其可返還撥款基金 (RGF) 項目的管理規則，以便家庭托兒人員（FCC）和集體家庭托兒人員(GFCC)在市政府機構延遲付款的情況下能夠獲得無息貸款。

市議會應該：

6. 每年舉行一次公開聽證會，邀請所有參與幼兒教育系統的機構以及相關的社區組織（例如紐約市托兒資源轉介協會）、家庭托兒聯繫網（FCCN）、幼兒教育工作人員和托兒人員以及家長，就市長的年度報告（參見建議#4）作出回應，並分享他們對當前幼兒教育系統的看法。這個聽證會可以打破幼兒教育產業、家長和機構之間的障礙；增進這些群體對當前哪些做法有效（以及哪些無效）的了解；並促進幼兒教育系統的民主規劃。
7. 修改法律，將家庭托兒人員（FCC）和集體家庭托兒人員(GFCC)納入現有的公共退休金計畫（此過程也需要州立法）。

兒童服務管理局 (ACS) 應該：

8. 全面改革托兒出勤與支付系統 (CAPS) 或以更完善的系統取而代之，以便托兒人員能夠輸入入學和出勤信息，從而獲得準確、及時的薪酬。
9. 實施州長已批准的推定資格製度，允許市政府在兒童服務管理局（ACS）確定家庭是否符合托兒券(CCAP)資格期間，使用托兒專項撥款(CCBG)支付托兒費用。

衛生與心理健康局 (DOHMH) 應該：

10. 告知牌照和員工背景調查的預期處理時間，以及負責申請、檢查和投訴的相關工作人員的聯絡方式。與兒童與家庭服務辦公室(OCFS)合作，制定縮短牌照和員工背景調查處理時間的策略。
11. 與兒童與家庭服務辦公室(OCFS)合作，制定一份用簡單易懂的語言撰寫的、包含多種語言的關於現場檢查、違規和投訴流程的書面政策，優先考慮教育和安全。
12. 促進檢查流程的順利進行，取得技術援助和公共安全之間的平衡，並在適當情況下為托兒人員配備同一個檢查員。

人力資源管理局 (HRA) 應該：

13. 與紐約市托兒資源轉介協會和其他社區組織合作，積極協助家庭托兒人員和集體家庭托兒人員根據2025年的《大而美法案》維持其醫療補助（Medicaid）、糧食券（SNAP）和其他福利。

紐約市公立學校 (NYCPS) 應該：

14. 在與家庭托兒聯繫網(FCCN)簽訂的下一個五年合約中，採用托兒的實際成本核算法來提供諸如3歲班（3-K）等服務。
15. 與家庭托兒聯繫網(FCCN)及其附屬的托兒人員合作，提高他們在3歲班（3-K）入學過程中與家長溝通的能力。