

「托育工作女性化」職場人員性別議題自我知覺之探究： 以高雄市公共托嬰中心及育兒資源中心為例

盧以琳

摘要

本研究旨在探討「托育工作女性化」此一長年普遍存在於幼托環境的現象，在高雄市公共托嬰中心及育兒資源中心的現況為何，及工作者身處在性別隔離場域中的自覺與感受、男性工作人員在性別隔離場域，就其職位類別與同儕的互動經驗與感受，以及工作者及家長對公共托嬰中心性別議題的期待與建議。

研究發現女性托育人員對於托育工作場域的現象，覺得「蠻好的」、「蠻方便」，並無對「托育工作女性化」狀態的不滿意或希望改變的期待；男性工作人員因其職位的內容不同，有不同的互動經驗與感受；工作人員認為女性主管同理心和貼心程度皆優於男性，故仍期待主管為女性；多數女性托育人員還是會選擇女性托育人員為自己的搭檔。

關鍵字：托育工作女性化、性別議題、公共托嬰中心及育兒資源中心

The research on the self-perception of the childcare workers towards the feminization of the workplace: taking Kaohsiung City public daycare centers and child care resource centers as examples

Yi-Lin Lu

Abstract

This study aims to investigate the feminization of the daycare workers, taking the status of the Kaohsiung Public Daycare Centers and the Childcare Resource Centers as examples. This phenomenon has existed in the childcare workplace for a long time. The consciousness and feelings of workers living in gender segregation, the male staff in the field of gender segregation in accordance with their occupations category and the interactive experience and feelings with their peers, as well as the expectations and recommendations of gender issues from the workers and parents .

The study found that female daycare workers felt "fine" and "quite easy", and did not feel dissatisfied with the phenomenon of the feminization or have the expectation of status quo change. Because of the different content of their positions, male staff had different interactive experiences and feelings. The male staff believed that women in charge of the degree of empathy and caring were better than men. So they were still looking for female executives . Most female daycare workers would still choose female daycare staff as their partner.

Keywords: the feminization of childcare worker, gender issues, public daycare centres and child care resource centers

壹、緒論

性別議題一直是臺灣學術界持續研究的領域。體現於幼托照顧之職場上，臺灣長期以來「托育工作女性化」的現象，也成為關注幼托教育者涉獵與耕耘的課題。從法律的規範面向檢視，攸關職場勞動權益之就業服務法（2007）第5條即已明文規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」；此外，性別平等法（2002）第7條亦明訂：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇」。即言之，透過立法之明確規範，藉以消弭工作場上之性別分化現象，早為政府落實職場性別平等之法制舉措。再者，觀諸現行有關兒童照顧、托育政策等法令內涵，如「幼兒教育及照顧法」、「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」，當中對於教保服務人員及托育人員之資格規定，皆著重於工作者之專業條件要求，幾未見有性別限制條件存於其中。

對於法律未以性別設限，也就是對於兒童照顧工作者之性別本具開放性，而職場現況卻出現明顯之「職業性別隔離」【註1】現象，王淑英、張盈堃（1999）的研究即已指出，受到既有性別角色、社會規範和傳統價值的影響，女性不但被塑造成為托育照顧提供者的角色，女性本身亦將其內化到自我人格認知之中。時至2017年的今日，臺灣托育照顧職業場域，從主管到相關工作人員，幾近全為女性之事實仍屬常態。

以高雄市政府社會局委託辦理之托嬰中心及育兒資源中心為例，研究者針對其現行工作人員性別予以彙整、製表，發現在為數253名之全體員工中，僅有3名男性員工，女性員工250名，佔總人數之98.8%，全體職場工作人員性別組成屬於單一性別現象的事實甚為明顯（見表1）。

【註一】職業性別隔離，指的是勞動市場中對於兩性的工作有明顯區隔的現象。亦即男性經常從事較具決策性、主導性的工作，而女性常於照顧性、例行性工作為職業。（Macpherson & Hirsch（1995）。

表 1

高雄市公私協力托嬰中心及育兒資源中心工作人員性別組成表

序 號	部門		公共托嬰中心								育兒資源中心								總 計
	職稱	公托別	主任		護理人員		行政人員		廚工		托育人員		社工		專業人員		合計		
			男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
1	三民陽明	50		1		1		1		1		10		1		1	0	16	16
2	鳳山光復	40		1		1		1		1		8		1		1	0	14	14
3	左營實踐	30		1		1		1		1		6		1		1	0	12	12
4	前鎮竹西	50		1		1		1		1		10		1		1	0	16	16
5	仁武	40		1		1		1	1			8	1			1	2	12	14
6	大寮	50		1		1		1		1		10		1		1	0	16	16
7	小港	50		1		1		1		1		10		1		1	0	16	16
8	新興	40		1		1		1		1		8					0	12	12
9	岡山	50		1		1		1		1		10		1		1	0	16	16
10	鼓山	40		1		1		1		1		8					0	12	12
11	三民兒福	55		1		1		1		1		11		1		1	0	17	17
12	林園	40		1		1		1		1		8		1		1	0	14	14
13	前金	60		1		1		1		1		12		1		1	0	18	18
14	鳳山中崙	40		1		1		1		1	1	7					1	11	12
15	路竹	40		1		1		1		1		8		1		1	0	14	14
16	旗山	40		1		1		1		1		8		1		1	0	14	14
17	楠梓	40		1		1		1		1		8		1		1	0	14	14
18	前鎮愛群													1		3	0	4	4
19	彌陀													1		1	0	2	2
	合計	755	0	17	0	17	0	17	1	16	1	150	1	15	1	17	3	250	253

資料來源：研究者自行整理

職場上的性別議題本屬多元，面對單一性別如此分明的幼托職場，身處此一職場的工作人員，於身處單一性別職場環境之自覺、感受為何？於此職場所面臨的性別議題有哪些？與受托育嬰幼兒之家長於互動中，有無涉及性別議題的對話與感受？處於其間之工作者對於職場所感受性別議題有何期待與建議？家長對於托育工作女性化的看法與互動經驗為何？托嬰中心裡男性工作人員，就其職業類別，與同儕的互動是否有其特殊經驗與感受？家長與男性工作者互動經驗或期待是否有別於女性工作者？

上述諸多源於性別意識所體現下的性別課題，促使曾經任職高雄市某公共托嬰中心及育兒資源中心主任的研究者，選擇以高雄市公共托嬰中心及育兒資源中心為研究對象，採用焦點團體訪談、個別訪談方法，嘗試透過問題設計，探究其性別議題的態樣與自覺，希望以對工作人員(包括主管、托育人員及其他工作人員)的實際訪談方式，取得單一性別職場環境工作者第一手之實證訪談資料。本文設定研究問題之面向計有三項構面：

- 1、工作者身處在性別隔離場域中的自覺與感受。
- 2、男性工作人員在性別隔離場域，就其職位類別與同儕的互動經驗與感受。
- 3、工作者及家長對公共托嬰中心性別議題的期待與建議。

貳、文獻探討

本研究主要在探究「托育工作女性化」職場工作人員之性別意識，在文獻探討的思考上，本文擬以案例之高雄市公共托嬰中心及育兒資源中心出發，先就研究場域之設立緣起與現況探討說明之，其次再就兒童照顧產業職業性別隔離做出現況整理；第三部份則探究「托育工作女性化」之職場現象。

一、高雄市公共托嬰中心及育兒資源中心之設立緣起與現況

為支持雙薪就業家庭，紓緩照顧壓力，使之能兼顧工作及育兒需求，內政部兒童局於2002年規劃推動「公私協力托嬰中心計畫」，開啟了以公私協力為合作模式的幼托照顧新營運模式。同時間，新北市政府亦以公辦民營的方式，規劃並完成兩處「公共托育中心」，提供0-2歲幼兒的平價托育服務（林信廷、王舒芸，2015）。爾後臺東縣、基隆市與金門縣等縣市於成立托嬰中心時，沿用內政部兒童局初始計畫使用之「公私協力」名稱，但其他縣市於名稱之使用上則有不同，例如新北市維持其原有「公共托育中心」之名；臺北市及桃園縣則使用法定的「托嬰中心」一詞；高雄市及宜蘭縣採行「公共托嬰中心」之名稱(本文因以高雄市為探討案例，採「公共托嬰中心」之名稱行文)。

究其名稱雖有不同，然由政府提供場地、開辦費及逐年編列人事、業務等補助費用，以計畫標案之公開招標方式，委託具嬰幼兒專業背景之財團法人或社團法人等民間單位，承辦托嬰、育兒照顧等實際營運業務，而政府居於督導、協力角色之營運方式，則為此類由政府主導成立的幼托照顧機構，所具有之共同營運方式特色。

高雄市政府社會局於 2013 年開始成立第一家「公共托嬰中心」，其設立的目的為支持家庭育兒，減輕家長托育負擔。而後陸續將所轄 38 個行政區域，依 0-2 歲幼兒人口數，規畫設置各區機構數；而「育兒資源中心」設立的目的，則為提供 0~6 歲家庭，免費使用或參與育兒的空間、設備與活動，並提供托育與照顧諮詢，及親職課程、親子活動等服務項目（高雄市政府社會局，2017）。截至 2017 年 6 月，高雄市政府社會局秉持公私協力機制所成立之「公共托嬰中心」與「育兒資源中心」總數已達 17 家【註二】。正如研究者先前所指出的，上述中心之職場工作人員性別組成，幾全為女性從業人員。

二、兒童照顧產業職業性別隔離現象

檢視教育部統計處於 2017 年公布之資料，大專院校中之教育學門男女就讀比例差異高達 30% 以上；社會服務學門男女就讀比例差異更幾近 70%（見表 2）。這說明於此兩個領域之人才培育本存在著就讀學生性別之巨大差異。如果從實際職場觀察，這樣的性別差異更為顯著，以幼教實際教保從業人員為例，在為數 47,182 人之幼教從業者中，女性工作者佔 46,547 人，男性工作者僅佔 635 人，女性比例高達 98.7%（教育部統計處，2017）。另外，以社區保母系統與托嬰中心之統計數據為觀察指標，根據此社區保母系統實施成果報告指出，截至 2012 年底止，於各直轄市、縣（市）共成立 61 個社區保母系統，加入社區保母系統之保母人員計 23,066 人，其中女性 22,622 人，佔 98.08%、男性 444 人，佔 1.92%（內政部兒童局，2013）；托嬰中心之從業人員部分，根據 2014-2016 年之專業人員統計顯示，女性工作人員佔總工作人員之 98.3，男性工作人員佔總工作人員之 1.7%（衛生福利部統計處，2017）。（見表 3）

所謂「職業性別隔離」係指在職業場域中，男性與女性因其性別差異被分派至符合社會性別角色之職業類別或職位（陳彥蓁，2011），就上述統計資料可見於幼兒照顧職場（包括幼兒園、社區保母系統、托嬰中心）實際服務狀況中，皆為明顯之職業性別隔離場域。

【註二】根據衛生福利部社會及家庭署(2017a)資料指出，自 2011 年 9 月成立新北市汐止區成立第一家公私協力托嬰中心，截至 2017 年 4 月，目前全臺共有 104 家公私協力托嬰中心，共提供收托 4,910 名嬰幼兒名額，其中高雄市共 17 家，提供收托 750 人；全臺托育資源中心共 118 家，其中高雄市為 17 家（衛生福利部社會及家庭署，2017b）。

表 2

大專校院學生人數－按性別與學門別分

學年度 學門	性別	104 學年度			105 學年度		
		合計	男	女	合計	男	女
教育學門		100.00	33.54	66.46	100.00	33.67	66.33
社會服務學門		100.00	15.58	84.42	100.00	15.68	84.32
總計		100.00	49.59	50.41	100.00	49.40	50.60

資料來源：修改自教育部統計處(2007)

表 3

托嬰中心專業人員統計－按性別分

年底別	專業人員										單位：人				
	主管人員(主任)			托育人員			教保人員			助理教保員			全體工作人員		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	總計	男	女
103	656	29	627	3,540	54	3,486	141	-	141	29	-	29	4,366	83	4,283
104	728	23	705	4,210	46	4,164	73	2	71	22	-	22	5,033	71	4,962
105	801	34	767	4,821	56	4,765	85	2	83	18	-	18	5,725	92	5,633
總計	2,185	86	2,099	12,571	156	12,415	299	4	295	69	-	69	15,124	246	14,878

資料來源：修改自衛生福利部統計處(2007)

三、「托育工作女性化」之職場現象

「托育工作女性化」和「教保工作女性化」在兒童照顧產業一直是個臺灣社會普遍的現象，在過去相關的議題多以文化觀點、權力結構、薪資福利或工作狀況、滿意度...等為研究目的，例如藍佩嘉（2009）從文化觀點看照護工作與階層的關係，及從政策環境觀察包括孩童、老人等之照護體制；王淑英、張盈堃（1999）從女性主義觀點開展出文化與照顧工作間權力、知識與身體活動之探討。

陳韻如、廖鳳瑞（2015）則主要探討幼教保工作之女性化與低酬庸現象。然而公共托嬰中心及育兒資源中心因為公私協力之機構營運模式，薪酬報償受政府標案規範之保障，勞動條件亦受委辦單位及勞基法嚴格要求，相較於一般私立幼托機構，低酬庸已有改善。故本研究擬從過往常見相關研究議題跳脫，嘗試探究托育工作人員對「托育工作女性化」之性別意識自覺、感受與期待。

當然，研究者亦關切極少數男性工作人員在「托育工作女性化」職場之處境。有研究指出，在托育機構工作的男性，必須面對兩個挑戰，一為經常揹負可能侵害幼兒的「嫌疑」，另一為經常被期待能有有別於女性工作人員之創新性技術能力（Nentwich et al.,2003）。男性工作人員(尤其是托育人員)由於其生理性別因素及近年性侵害、性騷擾防治意識抬頭，常

在托育工作環境中處於恐有不利幼兒(尤其是女性幼兒)疑慮壓力之中。陳韻如、劉奕均(2015)在其對聯合托育中的男性托育人員的研究中發現,由於男性托育人員對於家務勞動性質的活動,認為並非工作,所以真正的工作和家務必須分開,以致於托育工作裡之家務工作大多落於女性托育人員身上。可見男性托育人員對於托育工作有其特殊的主張,在與女性工作人員的互動與角色、工作上之分配也或有些區隔現象,為本研究欲探究議題之一。

參、研究方法

本研究旨在探究公共托嬰中心及育兒資源中心之性別態樣、工作人員在職場性別區隔的場域中的自覺、感受與期待。研究採取質性研究的焦點團體訪談及個別訪談方法,從主管、托育人員、社工、家長的視野,探究其各自觀察與體會的性別面向與態樣。以質性研究注重人的主體性、主觀的經驗、個別性以及其所處環境的脈絡觀點出發,研究者透過資料的蒐集與整理,促成對公共托嬰中心及育兒資源中心職場場域現象更深入的理解,進而產生知識。如鈕文英(2017)所言,質性研究的詮釋學派典主張,知識的產生是為了「理解」個人生活世界的意義與本質,只是最後的目標不在「還原」現象本來的樣子,而是為理解到的現象創造新的意義。

一、研究參與者與資料蒐集方法

本研究共進行兩次焦點團體,一次為主管 5 名,另一次為其他工作人員,成員包括托育人員 9 名及護理師 1 名,透過焦點議題討論於短時間內激發多元觀點,並產生合力效果,如此可獲得個別訪談較難達到的多種視框,以及研究者參與者間的互動(Crabtree, Yanoshik, Miller, & O'Connor, P,1993)。

表 4

本研究焦點團體參與者基本資料

第一次焦點團體				第二次焦點團體		
代號	職稱	兒童照顧相關工作 主管年資	兒童照顧相關工作 年資	代號	職稱	兒童照顧相關工作 年資
GD1	主任	6	11	GT1	托育人員	10
GD2	主任	9	11	GT2	托育人員	15
GD3	主任	17.5	2	GT3	托育人員	3
GD4	主任	17	7	GT4	托育人員	5
GD5	主任	3		GT5	托育人員	2.5

(續下頁)

第一次焦點團體				第二次焦點團體		
代號	職稱	兒童照顧相關工作 作主管年資	兒童照顧相關工作 年資	代號	職稱	兒童照顧相關工作 年資
				GT6	托育人員	13
				GT7	托育人員	5
				GT8	托育人員	5
				GT9	托育人員	15
				GT10	護理師	2

另輔以個別訪談方法，包括面訪及電話訪談，研究對象包括公共托嬰中心之男性托育人員、男性廚工、家長，及育兒資源中心之男性社工、女性專業人員、家長。潘淑滿(2003)指出訪談具有以下特徵：是有目的談話、是雙向互動的過程、研究者與參與者是平等的互動關係、重視開放和彈性。研究者透過和參與者積極傾聽與半結構提問方式的對話，以蒐集參與者以自身職位或身份對於性別議題於公共托嬰中及育兒資源中心場域裡的經驗、感受和期待。

表 5

本研究個別訪談參與者基本資料-工作人員

代號	職稱	兒童照顧相關工作年資	訪談方法
O1	女性社工	8	電話
O2	專業人員	4	面訪
O3-M	男性托育人員	1	面訪
O4-M	男性廚工	23	面訪
O5-M	男性社工	3	電話
O6	女性社工	1	面訪
O7	主任	16	面訪

表 6

本研究個別訪談參與者基本資料-家長

代號	身份	家長性別	寶寶性別與排行	訪談方法
F1-M	家長	男		面訪
F2	家長	女	男/老大	面訪
F3	家長	女		面訪
F4	家長	女	一男一女	面訪

二、資料分析

本研究資料分析係採開放式編碼（open coding）的方法：

第一階段由研究者先行反覆聆聽錄音訪談紀錄及閱讀筆記，在對原始資料有清楚完整的理解後，再將有意義、能回應研究問題之處予以畫記、摘要、編碼；

第二階段邀請研究同儕就文本畫記重要對話處進行討論與核對，由研究同儕撰寫摘要與編碼，抽出研究者與研究同儕分析不一致之處進行討論，形成共識；

第三階段研究者再與研究同儕，根據每個對話單元編碼背後的意義進行分析與建構核心概念；

第四階段再檢視原始資料有無遺漏重要佐證訊息或反證訊息。在進行文句編碼、核心概念建構與來回檢視研究問題的過程間，研究者均持續就分析歸納的次主題與主題分類進行檢視與同儕討論及對照相關理論，以確認資料分析的可信賴度。

肆、研究結果

本研究結果的敘寫分為三部份，分別為高雄市公共托嬰中心及育兒資源中心（以下簡稱公托）工作者身處在性別隔離場域中的自覺與感受、男性工作人員在性別隔離場域，就其職位類別與同儕的互動經驗與感受、工作者及家長對公共托嬰中心性別議題的期待與建議。

為了讓研究參與者的經驗與觀點能真實完整地呈現，本段落的整理將匿名引述研究參與者的發言內容。以下就三部份整理分述之：

一、工作者身處在性別隔離場域中的自覺與感受

本研究針對研究議題透過兩次焦點團體訪談，共訪談 7 位公托主任、7 位托育人員、1 位護理師，並針對 2 位工作人員進行個別訪談，其中包括 1 位社工、1 位專業人員(教保人員)，以上工作者皆為女性。研究結果內容包含主管對女性工作人員的管理經驗、女性工作人員對男女主管管理風格與管理重點的比較、工作人員互動之間、與家長互動方面的自覺感受，研究過程儘量區別個人個性特質與性別議題間之重疊。研究發現如下：

（一）男女主管管理風格與管理重點有異

本研究參與者普遍經驗為男性主管較大而化之、注重目標，不管過程、重視彈性、很快給承諾，而女性管理者較注重細節，工作過程會持續諸多叮嚀，顯得不放心，即使管理機構皆為托育機構，男女主管著重的重點仍有不同。

我們那個男性長官想得比較簡單，他只是想要把事情完成，不管妳做什麼，我只純提意見，最後的結果我們就要共同承擔。而且他講話很快，承諾家長學費打九折的事都沒有經過大腦想過，我們是公托吔！我都跟家長說就只有妳啦！以後不可以這樣。（GD1-0402-01-1314）

我們計畫人主持人都常跟托育人員說：「那個沒關係啦！」我都嚇死了，那怎麼會沒關係？

我都覺得男生沒帶過小孩，所以都不知道危險，很可怕吔。(GD5-0402-01-1510)

有一次，我們在整理倉庫，我們那位男性長官就做板子給我們用，沒有刨光、沒有上蠟，不是會「ㄚㄨㄚ」人嗎？我後來請廠商幫我裁我們做木頭地板剩下來的木條，我們就準備鋪上去，他就說：「不用啦！妳做這個做什麼？」我說：「你做那個，我的夥伴會受傷，而且夥伴們上去都要用跪的，會要爬。」後來，我們就通通把東西歸位。那天，他來的時候，就說：「妳們的倉庫真是可怕！妳們怎麼可以管理到這樣？」因為我們還有畫平面畫和分類圖，很清楚。(GD1-0402-01-1643)

(二) 工作人員對公托主管管理的自覺感受

研究發現女性主管同理心與細心程度高於男性主管。

我覺得細心度，我們主任會體貼女性的一些不方便處，例如：廁所放衛生棉。她知道妳勞累，會希望妳多休息，可是男生的老闆就不會想到這麼細。(GT2-0711-0854)

比較有同理心。例如說有情緒啊！她會安慰妳啊！男生可能就不方便直接給妳安慰。如果是真的很受挫的狀況，會需要一個肢體上的安慰。(GT6-0711-0901)

我之前的主管，男生就是管法律和對外的部份，例如說媒體，女生是管園所，男生比較果決。公托也是啊！別的公托出事的時候，出來講話的時候很多都是男生啊！可是女生主管就會管裡面，然後有時候會問我們好不好。(GT1-0711-1045)

(三) 工作人員互動之間的自覺感受

若是工作場域裡有男性托育人員，則會有關於肢體碰觸的不舒服、午休同睡的不方便、上廁所的不方便、關於話題的敏感及關於制服的敏感。

1、關於肢體碰觸的不舒服

我以前在幼兒園有兩位男同事，我不太喜歡他們碰到我，他跟我們很好，可能久了，開玩笑就覺得他有點這樣（肢體碰觸），他碰到我們了，我們還是會覺得最好不要。如果女生就還好。(GT2-0711-0035)

2、關於午休同睡的不方便

有時候中午休息的時候，還是會覺得不好，會擔心自己的形象，也會覺得不方便。(GT4-0711-0149)

3、關於上廁所的不方便

去廁所的時候，會覺得很不方便，如果看到怎麼辦？就會顧慮一堆。(GT7-0711-0153)

沒有男廁，就算裝小便斗，他應該不敢背對著我們這樣，我們眼睛也不知道看哪裡。(GT10-0711-0216)

4、關於話題的敏感

在我們中心他是孩子王，特質較柔性，平常很好相處，但是有一次我們在開會，在討論畢業典禮時，我們有一位托育人員是畢業生家長，她就開玩笑說她那天要穿旗袍、開叉開到胳肢窩，他就對這樣的玩笑，他會覺得：「你們不尊重我。」以後我們就會小心一點。(GD1-0402-3-0741)

4、關於制服的敏感

他在這時候，就會顯得偏男生。比如說我們的圍裙是粉紅色，他就說：「主任，我可以換綠色的嗎？」他還是會想要是男生的顏色。(GD1-0402-3-0745)

(四) 工作人員與家長互動間的自覺感受

本研究發現公托工作者身處在性別隔離場域中，有事與家長溝通即使主要照顧者可能是爸爸，還是會先選擇打電話給媽媽，除了受到文化與經驗的影響，女性托育人員會擔心與男性家長互動媽媽會吃醋，所以選擇儘量與媽媽聯繫；多數托育人員認為與女性家長互動多數為照顧細節，與男性家長互動多數為衝突處理。

1、幼托環境文化與經驗的約定成俗，多數托育人員會選擇打電話給媽媽。

我們聯絡家長的時候，大部份會先打給媽媽，媽媽接不通，再打給爸爸。這是很久的習慣了。(GD4-0402-05-5751)

我也是。(GD2-0402-05-5752)

我也是。(GD3-0402-05-5752)

打電話的話，即使主要照顧者是爸爸，我可能還是會打給媽媽，因為我怕萬一我們跟爸爸太好，媽媽是不是會造成誤會。對，我會先打給媽媽，除非媽媽沒接，我才打給爸爸。(GT2-0711-1702)

2、與女性家長互動多數為照顧細節，與男性家長互動多數為衝突處理

平常照顧其實差不多，但是在有爭議的時候，媽媽通常都會推給爸爸，都會說我老公講什麼...，接著我們就會打電話給爸爸，爸爸就會說：「有嗎？」有時候跟爸爸說，他覺得那個沒什麼，就不會跟媽媽說。還有爸爸跟我們說：「老師，我跟你們說，我有時候覺得你們太小心了，連蚊子咬到也要說。」他就覺得沒什麼。還是有龜毛的爸爸，但是大部份的爸爸相對媽媽還是都比較大而化之一點。(GD1-0402-05-010018)

我覺得是處事啦！出來面對處事，還是爸爸比較多一點。要出來提意見啦，要出來解決問題，幾乎都是爸爸比較多。這時候他就會覺得我比較強勢、有力道一點。(GD2-0402-05-010115)

跟女生家長講比較可以講更深入一點，有些男生的家長，他比較大男人的個性，就

變成妳可能跟他講的一些東西，他沒有辦法同理或理解，有時候會反駁妳啊！或者是不理妳。(GT10-0711-1419)

3、女性托育人員會擔心與男性家長互動媽媽會吃醋，所以選擇儘量與媽媽聯繫

打電話的話，即使主要照顧者是爸爸，我可能還是會打給媽媽，因為我怕萬一我們跟爸爸太好，媽媽是不是會造成誤會。對，我會先打給媽媽，除非媽媽沒接，我才打給爸爸。(GT2-0711-1702)

因為要避免萬一啦！有的爸爸真的很會聊。(GT1-0711-1720)

我們以前有一個家長，他長得蠻帥的，他跟妳講話也會靠很近，我就會很尷尬，一邊退後，一邊很緊張，我是覺得太近，我會很奇怪。(GT2-0711-1731)

就是跟爸爸會有一點距離。(GT3-0711-1800)

有時候我們沒有想太多，家長會想太多。(GT2-0711-1920)

二、男性工作人員在性別隔離場域，就其職位類別與同儕的互動經驗與感受

本研究針對本研究議題共個別訪談 1 位男性托育人員及其主管、1 位男性社工及 1 位廚工。研究結果整理分為和女性同事的相處、關於協力合作的部份、與家長互動方面、與幼兒互動方面、職位不同的男性工作人員性別議題、對未來的職涯考慮等六個面向：

(一) 和女性同事相處面向

本研究發現男性托育人員自覺和女性同事的相處，一開始會有尷尬期，包括口語互動一開始的陌生與身體碰觸的擔心。

同事的話，一開始有尷尬的狀況，可能會擔心我是男生，所以會想說我的照顧方式，會不會達到，可能會覺得男生比較粗心、比較粗魯，或者是照顧手法會比較生疏，會不會影響到照顧的方式，這是我的自覺，我自己預想的。(O3-M-0728-0825)

一開始，可能因為我是男生，女老師們不太主動找我說話，是因為有些主動性比較強的女老師們主動跟我講話，比較開朗的老師會帶領我去和其他的老師一起做互動，我覺得蠻感激的，我很感謝那位開心果的夥伴，不然我覺得要跟其他的老師們再有更好的互動，可能要花更多時間去取得信任感。(O3-M-0728-0950)

對我自己來說，我覺得還好，可是有人會覺得尷尬吧！這是我自己的想法。就是男女碰觸吧，可能搬東西啊、一起合作事情的方面……。如果是單獨完成的事情方面，我覺得是沒有關係的，如果有合作一起，例如：搬桌子，我會擔心她們會有我會有亂摸。(O3-M-0728-1438)

男性托育人員因為有以上的困擾，希望中心內能再有一位同性的工作人員，就可以有免

於尷尬的合作與學習對象。

還有課程的、教學的活動，因為假如我現在去參加一個研習，可是老師就會說兩兩分組的這個狀況，我就會覺得很尷尬。有一次我去上兒童瑜珈，老師說兩兩分組，老師們都一組一組的，我就非常尷尬說：「我對空氣做好了。」或是說：「不然你們一組，我在旁邊看就好了。」或是找外套啊、包包來握著。(O3-M-0728-1510)

有一點不方便吧，我的不方便是有一點小失望。因為我覺得如果我身邊還有個男同事的話，我可以跟他一起實際操作這項活動或是照顧手法，可是因為礙於我身邊都是女生，我沒辦法實際去摸她的腿、肚子啊，這點蠻遺憾的啦！（O3-M-0728-1518）

（二）關於協力合作面向

本研究結果發現男性托育人員自覺，若是以自己的優勢主動幫忙，會增進自己的自信心，例如：以身高優勢協助拿取高處物品，但是若以性別條件及被動形式被要求，就會有心裡不舒服感，例如：因為是男生，所以理所當然要搬重物。

以前就學的時候，大家會說因為我是男生，所以搬重物都會說是我，這裡的老師不太會這樣，她們會說：「我自己來就好了。」我當然也很主動願意搬，如果是我主動搬之前，就說我去搬，我就覺得這樣子我心情會有點.....不是很好，「就是你去做」、「就是你去搬」，我覺得這樣有點不太舒服。我自己也會主動搬啦！（O3-M-0728-1125）

因為我是男生，我的身高也蠻夠的，所以有時候需要拿到一些上面的東西，例如：清洗上面的風扇，或是有東西放在高層的時候，我可以以我的身高去協助其他老師們的困難，這點讓我覺得還蠻好的，因為我覺得會增加我的自信，也會增加對方對我的信任感，這點還蠻開心的。(O3-M-0728-1710)

我覺得搬重物是大家大部份都可以的，如果其他身強力壯的女老師，如果她們做起來會覺得沒什麼，可是因為身高比較能夠凸顯我的優勢，會讓我比較沾沾自喜吧。(O3-M-0728-1806)

我已經習慣了，以前讀書就都會被叫去搬重的東西了。(O5-M-0910-1001)

在公托裡，因為主管派任、同儕協調結果與自覺要求下的結果，男性托育人員主要負責活動課程，照顧工作則由同班女性托育人員負擔，形成性別角色分工，男性托育人員對於這樣的分工自覺具有保護作用，也認同這樣的分工方式。

在照顧孩子的部份，家長接受度有差，比如說：當我(主任)有女寶寶要升班的時候，我就不能排給他，我只會讓他照顧男寶寶，我覺得在更換尿布上，還是會有一點點擔心有爭議。他在換尿布的時間，我就會多看兩眼監視器，要是要小心未小心就不好，因為我必須要承擔這個責任。(GD1-0402-3-0925)

我剛來的時候，比較擔心家長不認同，會有異樣眼光，會覺得「為什麼你會來？」，還有照顧上的話，因為我們主任也說我不要換女生的尿布，換衣服也儘量都不要，所以我主要服務的就是男孩子們。如果物品更換或是清潔方面就是男生，如果是照顧或是遊戲課程上面的話是都可以，所以我也就是這樣做啦，我覺得這樣也是保護我自己。(O3-M-0728-0625)

是想啦！有期待服務小女生，可是我覺得如果以...這怎麼講？公共利益嗎？對團體來說，如果把女生分配給女老師照顧，把男生分配給男老師的，我也覺得也蠻好的，就是有分工的狀況。(O3-M-0728-0708)

現在我覺得我可以好好地跟上工作的腳步，主要是培養在默契上吧。(O3-M-0728-0925)

(三) 與家長互動面向

本研究結果發現男性工作人員與家長互動良好，目前都沒有遇到因性別議題刁難的家長。男性托育人員自覺性別因素及工作分工是負責帶領活動是其中的影響原因。

目前的話，家長人都蠻好的，一年多來，我還沒遇到過反對的家長，蠻開心的啦！可能因為我都比較負責帶活動吧。(O3-M-0728-0815)

家長都對我蠻好的，我沒有遇過刁難的家長。他們知道我是社工，還有保母證照，都會接受我的建議。(O5-M-0910-0812)

之前有遇過一位對主任或是對老師們覺得蠻難搞的家長，她們覺得那位家長脾氣很不好.....怎樣怎樣，然後接下來有一陣子，我就帶到那個孩子了，她們就叫我小心一點。可是我當時遇到那個媽媽的時候，我反而沒有覺得很難搞，我和那位媽媽相處起來也還算OK，我覺得那位媽媽可能會有點尊重我嗎？還是說就是不會像女生對女生那樣可能會挑妳毛病，我沒有遇過那位家長對我機車。其他家長也都對我蠻好的啦！我覺得這樣是因為我是男生，她們比較不會挑毛病，比個性特質的因素高一點。(O3-M-0728-2620)

(四) 與幼兒互動面向

本研究結果發現男性托育人員因為性別的特殊性，具有群體凸顯性，使得幼兒很容易辨識及記憶住男性托育人員，使得男性托育人員在公托中較受幼兒歡迎。但也因此，使男性托育人員有擔心自己的光芒，會有覆蓋或稀釋了其他女性托育人員的努力的心理負擔。

在帶領班級的互動上，因為有我這個男生的角色，所以我有時反而可以用我這樣的角色去吸引孩子們的注意力。他們就會蠻常記得我的，像我之前剛來的時候，就會「哥哥咧？哥哥咧？」，或是比較容易叫得出我、比較容易認得出我。

對於孩子容易記住我，我一部份蠻開心，因為孩子們很快記住我，我在帶課程部份會比

較順利一點。另外一部份也會擔心，那會不會搶走其他老師的光環，我知道其他老師也會有期待。假如我們四個老師一起帶活動，可是孩子只記得我，或是家長來的時候，只說：「哥哥，你帶得好棒哦！」可是其他老師也有很努力地幫忙、遊戲啊、闖關，可是有些家長只跟我說：「你做得好棒！」沒有稱讚到其他努力的老師，我覺得這點也蠻抱歉的，好像有點把其他老師的努力覆蓋掉了。(O3-M-0728-1927)

有時候孩子來上學時會一直哭，家長會說：「上學囉！去找哥哥玩。你不是要找哥哥嗎？」有可能這是別班的孩子，我會有一點擔心別的老師的想法，如果是我自己帶的孩子那還好。(O3-M-0728-2137)

(五) 職位不同的男性工作人員性別議題面向

同樣是男性工作人員，但因角色與工作內容的不同，除了托育人員，廚工和社工較沒有性別議題的困擾

因為我（社工）從小身邊就只有女生，我已經很習慣了，她們（托育人員）也不會把我當男生看啦！身體保持距離，儘量不要碰觸，是早就已經養成的習慣，我很早就知道要這樣了。(O5-M-0910-0602)

因為我是社工，大部份只有有空檔的時間，進去看一下孩子，所以還好，沒有太多複雜的互動。(O5-M-0910-0821)

沒有吔！我的工作（廚工）都在廚房，和女老師沒有很多互動，都沒有什麼，有時候她們會叫我要煮什麼、煮什麼，只要可以的我就煮，其他沒什麼。像要打掃，她們都在上課啊！我就掃我自己的，沒有什麼。可能因為工作的關係吧！我和她們的工作沒有什麼關係。(O4-M-0823-0302)

(六) 對未來的職涯考慮面向

本研究結果發現，三位男性工作人員，對於公共托嬰工作都沒有久待的意願與想法，男性托育人員因為考量穩定性及薪水福利預計計畫考公立園所，男性社工則計畫當居家保母，男性廚工預計退休。

以後會想要去公立幼兒園，私立的話比較沒有考慮，比較穩定、薪水也比較高。(O3-M-0728-0315)

如果我沒有結婚的話，哪裡有工作就哪裡去，如果有結婚的話，我希望我的另一半有保母證照，我們一起當居家保母。(O5-M-0910-1221)

我沒差啦！我 50 多歲了，準備退休了。(O4-M-0910-0505)

三、工作者及家長對公共托嬰中心性別議題的期待與建議

（一）主管對公共托嬰中心性別議題的期待與建議

本研究結果發現主管們對於公托聘任男性托育人員各有不同考量，有關於情感影響照顧品質的擔心，有主管表示支持，但是在工作上要有分工，有主管表示會聘任一段時間，但建議長遠考量，會建議其朝往更有發展性的社會福利機構發展。

要是我，我不會招募男性托育人員，我的考量點不只是在照顧小孩子那一塊，我會考量到我的同仁們，因為共同相處後，難免都有情感的共同成長或增長，如果產生了戀情，會影響老師的情緒，也會影響照顧品質。（GD2-0402-3-1045）

我覺得男生沒有不好，因為孩子在學校的模仿過程當中，有男性在很好，只是說我們應該小心的地方，有小心到就好。跟他配班的老師，我就會配比較有經驗的，然後她就會用比較引領的方式，去引領他去做好他的業務。他還是 1:5，可是另一位老師就會多一點女寶寶，我們就會做調整啦！（GD1-0402-3-1909）

我先生是幼兒園老師，他已經離開幼兒園職場 10 年。我跟他是在未婚聯誼認識的，後來再有職缺，他來我們幼兒園，一年後我們結婚，我們曾經在一起工作 6 年。因為他是男生，必須跟女生配班，我曾經聽過有家長來幼兒園嗆聲，希望我先生不要幫她女兒擦屁股，所以他也知道他必須很小心。園長也有跟他講，他必須要帶男生上廁所，不要女生上廁所。他後來離開，因為園長覺得男生不好配班，後來都排給他上體能課和直排輪，有性別刻板印象。可是因為我們是夫妻，以我對他的了解，他如果來公托，我是覺得很 OK 的。（GD3-0402-5-0145）

我跟我們家哥哥談過，你在我們這個領域，一直領 26,000 頂多到 28,000，如果我是女孩子的父母親，我一定會反對的，我建議他可以先去育兒資源中心，等他準備好的時候，然後之後接軌到社會福利機構，他可以當督導、處長，大一點的機構升遷機會還蠻高的。（GD1-0402-5-0606）

我鼓勵他對人生要有規劃，當福利機構有活動的時候，應該要多去參加。我把所有的夥伴當作自己的家人，他可以出去試一試，碰壁的時候沒有關係，可以再回來。（GD1-0402-5-1123）

（二）托育人員對公共托嬰中心性別議題的期待與建議

本研究結果發現，托育人員對於托育工作場域是純女性工作場域，覺得「蠻好的」、「蠻方便」，多數還是會選擇女性托育人員為自己的搭檔。

如果有男生，我是還好啦！不過如果可以自己選擇，我會選女生。（GT4-0711-0231） 9

其他女托育人員均點頭)

不一定要有男同事啊!下班之後還是會遇到很多男的。(GT2-0711-0235)

都是女生,蠻好的、蠻方便的。(GT10-0711-0236)

如果是園丁的話,就比較適合。(GT4-0711-0242)

我覺得做粗重的工作方面還不錯,我覺得還是要看每個人的相處模式,有一個男生在,環境和氣氛都會不一樣。男生比較不會扭扭捏捏,有話就講,相對處理事情,我們就直接來解決問題。不過可能我是護理師啦!我不用跟他睡在一起。(GT10-0711-0420)

萬一今天發生什麼狀況,他手擦過去那個動作,她(女寶寶)這邊(生殖器)有生病或怎麼樣紅腫,監視器又不會說話,我會避免(男托育人員幫女寶寶換尿布),現在性侵害案太多了,恐龍家長又很多。(GT9-0711-0610)

(三) 家長對公共托嬰中心性別議題的期待與建議

本研究結果發現,部份家長認為還是由女性托育人員照顧幼兒更適合,若有男性托育人員會有性別學習的優點,但希望男性托育人員以活動帶領為主。

如果是我,我還是希望是女生比較方便。(GT6-0711-0420)

我在想,如果我的小孩子是女孩子的話,或許我會擔心到換尿布等等的問題,我還是會介意爸爸以外的男生來去做這件事的話。我是會覺得托育人員是女生會比較放心。(F3-0728-0322)

我的寶寶是男寶寶,我會覺得有男性托育人員的話,會有性別角色的不同,因為我家小孩子在小時候還蠻害怕男生的,有男生接近的話,他會比較害怕。就會讓我想到說,那有可能是我們的環境其實很長接觸的都是女孩子,爸爸以外的都是女孩子,遇到比較陽剛的男生,其實小孩子是不願意接近的。(F2-0728-0325)應該是說,如果有男性托育人員存在的話,對他們來說,也是一種性別學習啦!(F1-M-0728-0322)

我是覺得女生可能會比較有耐心跟細心,男生不是不可以,就是他們可能帶一些活動的部份。女生可能觀察會比較細微,他們(男性托育人員)可能比較不會了解小孩子心裡面他可能要什麼東西,還是他要表達什麼,他們可能不會那麼細心觀察。(F4-0728-0525)他爸爸(研究參與者的先生)都是在跟小朋友玩,做其他事都是媽媽,所以我覺得男生就是可能是陪伴小孩玩一些遊戲還是做一些活動,我覺得是這樣。(F4-0728-0525)

我基本上沒有什麼擔心,因為在我們家由我(爸爸)獨立照顧寶寶的情形,機會基本上也蠻多的,所以我不太考量男性和女性,我覺得無所謂。公托裡的老師一定有他們專業上的程度。雖然現在社會上這種新聞真的蠻多的,不需要自己嚇自己到這種程度,這是一個性別學習成長的機會。(F1-M-0728-1240)

女性家長們期待公托若有男性托育人員，希望是年輕的男性，避免 50 歲以上的中年男性。這跟年紀有關吧！如果是阿伯很奇怪，如果是弟弟就還好啊！（GT5-0711-0325）

托育人員的年齡我反而會介意這個，我希望年輕一點，如果年紀太大，我反而會擔心。這可能是我個人的偏見，我覺得一個男生到了阿伯這個年紀，就覺得怪怪的，不知道為什麼我一直想到「怪伯伯」。（F4-0728-1948）

我想到的也是怪伯伯，小女生給他照顧，會不會有性侵害的疑慮？（F3-0728-1958）40 歲以下這種爸爸的樣子，我可能覺得是 OK 的，他自己小朋友的年紀，也就是我們帶來的小朋友年紀，我就覺得他應該同理心會高一點，如果 50 歲以後的話，我就不行了。（F2-0728-2003）

女性家長們與女性托育人員們同樣留意到關於異性溝通可能產生的性別情感議題。托育人員擔心和男性家長聯繫密切，會引發女性家長心裡的不舒服，女性家長則認為和男性托育人員的互動頻繁，會使先生產生醋意。

我有想到，如果是男的托育人員的話，因為我們大部份都是媽媽接送跟老師互動，這樣子跟男的托育人員在互動，爸爸會不會吃醋啊？（F2-0728-2714）我跟女老師互動，妳會吃醋嗎？（F1-0728-2715）無所謂！哈。老師還是會打電話給我啊！老師都是打電話給我比較多啊！（F2-0728-2718）妳沒接都是打給我啊！（F1-0728-2721）那是我沒接的情況啊！如果今天是我來，跟男的托育人員聊得很開心，他又很年輕、30 幾歲、未婚、小鮮肉一個。（F2-0728-2725）社會上新聞好像都是爸爸跟托育人員發生這種比較多吧？（F1-0728-2727）我應該是不要擔心好了。呵呵！（F2-0728-28）

如果他的另一半是很會吃醋，我覺得會有這個顧慮。（F4-0728-2925）

我覺得這個部份男生顧慮會比女生多吔！如果今天托育人員都跟爸爸聯絡，我覺得好好哦！最好都不要來吵我，可是今天如果假設是男生的托育人員跟我聯絡，我覺得我老公可能嘴巴講無所謂，可是他其實會在我不在的時候，偷偷去看我的電話裡面到底在傳什麼東西。（F2-0728-2927）對，可是我會很坦率，我會看一下。（F1-0728-3050）

伍、結論與建議

綜合以上從公共托嬰中心及育兒資源中心工作者身處在性別隔離場域中的自覺與感受、男性工作人員在性別隔離場域，就其職位類別與同儕的互動經驗與感受、工作者及家長對公共托嬰中心性別議題的期待與建議三個構面，及從主管、工作人員互動、與幼兒互動、家長端不同角度切入、交織分析的結果與發現，關於公共托嬰中心與育兒資源中心聘任男性工作人員，研究者做出以下結論與建議：

一、結論

（一）托育人員希望主管與托育人員為女性的期待居多

綜合以上研究結果發現，工作人員認為女性主管同理心和貼心程度皆優於男性，故期待女性主管；多數女性托育人員還是會選擇女性為自己的搭檔；但是廚工及社工職位則相對沒有性別差別。以此研究結果呼應長年社會現象，研究者發現除如本文緒論所引，王淑英、張盈堃(1999)的研究指出「托育工作女性化」受到既有性別角色、社會規範和傳統價值的影響，女性不但被塑造成為托育照顧提供者的角色，女性本身亦將其內化到自我人格認知之中，實也因女性工作人員在職場上互動經驗得來。

（二）女性托育人員與家長們對於「托育工作女性化」現象並無負面自覺感受

研究結果發現女性托育人員對於托育工作場域女性化的現象，覺得「蠻好的」、「蠻方便」，部份家長認為還是由女性托育人員照顧幼兒更適合，並無對「托育工作女性化」狀態的不滿意或希望改變的期待。雖如本研究指出現今法律與政策對於兒童照顧工作者之性別具開放性，社會意識更傾向職場性別尊重，但兒童照顧女性工作人員因其工作內涵，需與同班搭檔長時間密集相處，並有類同居家生活之共同午休、共餐等活動，與其他職業相較有其特有之同儕親密關係，此相處內涵與時間影響女性托育人員自覺仍以同性為夥伴更覺自在。家長則因社會新聞女童性侵案頻傳及對女童換尿布等動作，涉及親密照顧之疑慮，而仍有多數認為女性照顧者更適合，此發現亦為家長之自覺感受，顯然與法令政策之推廣方向不一。研究者依研究發現認為女性托育人員與家長的自覺感受是現今「托育工作女性化」的主要原因。

（三）男性托育人員對公托具有正向作用

研究結果發現家長們普遍認為若托嬰中心有男性托育人員對幼兒具有性別學習的正向作用，女性托育人員則認為男性托育人員對組織氣氛和運作有調和作用。故聘用男性托育人員有其不同於女性托育人員之功能。

二、建議

（一）公托主任仍以女性為優先選聘原則

目前高雄市公托之組織服務現場人員編制，最高職級為主任，其工作職掌除人事管理，經常需充當托育人員照顧支持人力，並常需擔任工作人員情緒支持者，以其工作現況與責任內容，及研究結果發現工作人員自覺期待女性主管，研究者認為若公托主管編制只有一位時，仍以女性為優先選聘原則。

（二）聘任男性托育人員有正向作用，但角色分工可以依性別作調整

研究結果發現家長們認為若托嬰中心有男性托育人員對幼兒具有性別學習的正向作用，但對於照顧細節有疑慮，托嬰中心主管也基於保護中心和男性托育人員的立場，故可以在工作分配上，讓男性托育人員主要負責活動帶領、清潔等工作，身體照顧部份則由女性托育人員主責。

（三）聘任男性托育人員，建議以兩位以上為佳

研究結果發現男性托育人員在人際互動、合作協力上，常有擔心肢體碰觸引發女性工作人員誤解的焦慮及在職持續學習時常有落單情形，聘任兩位以上男性托育人員可以減少在合作時與女性身體碰觸的機會，並增加男性托育人員的群體感。

（四）聘任男性托育人員，年齡以 20-50 歲、已婚、有 0-6 歲孩子為佳

研究結果發現 50 歲以上托育人員讓女性家長有「怪怕怕」的刻板印象，已婚、有 0-6 歲孩子，則帶來較能同理及可能會較貼心、觀察細微的信任感。

（五）與男性托育人員互動，應以其優勢為協力分工出發，避免因性別因素之要求

本研究結果發現男性托育人員自覺，若是以自己的優勢主動幫忙，會增進自己的自信心，例如：以身高優勢協助拿取高處物品，但是若以性別條件及被動形式要求，就會有心裡不舒服感，例如：因為是男生，所以理所當然要搬重物。

以上為依據研究結果與發現，提出之結論與建議，作為公共托嬰中心與育兒資源中心招募人力、組織成員合作與分工之參考。

參考文獻

- 內政部兒童局（民 106 年 5 月 31 日），社區保母系統實施成果。取自：
<http://sowf.moi.gov.tw/stat/gender/101analysis6-7.pdf>
- 王淑英、張盈堃（民 88）。托育工作女性化及相關政策檢視。《婦女與兩性學刊》，10，167-194。
- 性別平等法（民 91 年 1 月 16 日）。
- 教育部統計處（民 106 年 6 月 3 日）。301-1 幼兒園教保服務人員數-按性別與設立別分。
取自 <http://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>
- 陳彥蓁（民 100）。難以跨越的性別疆界－女性之就業障礙與職場歧視。《性別平等教育季刊》，53，72-77。
- 陳韻如、廖鳳瑞（民 104）。幼教保工作之女性化與低酬庸現象。《臺灣教育評論月刊》，4（4），136-139。
- 就業服務法（民 96 年 5 月 23 日）。
- 鈕文英（民 106）。《質性研究方法與論文寫作（二版）》。臺北市：雙葉。
- 潘淑滿（民 92）。《質性研究——理論與應用》。臺北市：心理。
- 衛生福利部社會及家庭署（民 106 年 5 月 31 日 a）。公私協力托嬰中心名冊。取自
<http://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=148&pid=654>
- 衛生福利部社會及家庭署（民 106 年 5 月 31 日 b）。公私協力托育資源中心名冊。取自
<http://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/Detail.aspx?nodeid=148&pid=651>
- 衛生福利部統計處（民 106 年 6 月 3 日）。性別統計專區-托嬰中心概況。取自
<http://dep.mohw.gov.tw/DOS/np-1717-113.html>
- 藍佩嘉（2009）。照護工作：文化觀點的考察。《社會科學論叢》，3（2），1-28。
- Crabtree, B. F., Yanoshik, M., Miller, W. L., & O'Connor, P. (1993). Selecting individual or group interviews. In D. L. Morgan (Ed.), *Successful focus groups: Advancing the state of the art* (137-149). Newbury Park, CA: Sage.
- Macpherson, D. A., & Hirsch, B. T. (1995). Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less? *Journal of Labor Economics*, 13, 426-471.
- Nentwich, J. C., Poppen, W., Schälin, S., and Vogt, F. (2001). The same and the other: Male childcare workers managing identity dissonance. *International Review of Sociology*, 23 (2), 326-345.