

# 性別角色刻板印象在托育工作勝任與工作意願 的角色與影響之探討

洪培倫<sup>1</sup>、方嘉琦<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> 新北市三重區正義國小 輔導教師

<sup>2</sup> 國立臺中教育大學諮商與應用心理學系 助理教授

## 摘要

本研究旨在探討性別角色刻板印象如何影響托育人員之托育工作勝任感與工作意願。採質性研究設計，以焦點團體訪談法為主要資料蒐集方法，並運用主題分析法進行資料詮釋。研究採立意取樣，共邀請 9 位男性托育人員分三組進行半結構式訪談，經資料品質評估後，最終納入 6 位研究參與者之完整訪談資料。研究結果顯示，首先，男性托育人員的過往經驗與個人背景不僅形塑其投入托育工作的動機，也決定其在托育工作中所面臨的工作概況與挑戰；其次，性別角色刻板印象對不同性別托育人員的工作分配具有深刻影響，社會大眾及幼兒主要照顧者普遍將女性定位為主要照顧者，並認為女性特質較適合托育，進而影響男性在工作中所扮演的輔助角色；最後，這些性別角色刻板印象顯著而左右男性托育人員的角色認同、托育狀態與專業表現，進而影響其工作勝任感與長期留任意願。該發現不僅提供了性別與托育工作交互作用的新視角，也可作為未來的托育政策與在職訓練所設計之參考依據。

**關鍵詞：**托育人員、性別角色刻板印象、性別歧視、性別偏見、非傳統性別職業

\*本文通訊作者：方嘉琦；通訊方式：ki222975@mail.ntcu.edu.tw

DOI: 10.53106/2304781X2025051301003

## 緒論

研究者在求學時期，就讀社會工作學系時，班上男性學生僅約 10 位（性別比 1：5），於心理諮商研究所亦僅有 2 至 3 位男性（1：5）；繼而於台北家扶中心承接之居家式托育服務中心任職期間，該處社工師（員）性別比約 2：7，托育人員更低至 1：9，從學術階段至職場皆見性別比例懸殊。職業性別隔離與大學科系選擇密切相關，當職場性別隔離程度提高，大學科系之性別同質性亦顯著增強；而學生選擇科系時，往往受主流文化性別框架、能力評估、刻板印象、自我興趣、重要他人及未來出路等多重因素影響（謝小苓等人，2011）。儘管性別平等意識逐年提升，托育工作仍普遍被視為女性專業：幼兒主要照顧者、社會大眾乃至托育人員自身，往往認定「女性較能處理複雜工作」、「女性最適合托育」、「男性不適任托育」或「男性多處於待命分派狀態」，導致托育工作中充斥性別偏見、刻板印象與歧視，不同性別在工作分派、自我認同及價值感皆受顯著影響。

### 一、台灣的職場現況

依據衛生福利部（2025）行政院性別平等會的數據中顯示護理師的男性占 3.57%，女性占 96.43%、教育部（2024）統計處的數據中顯示幼教教師的男性占 1.97%，女性占 98.03%、行政院主計處（2024）中華民國資訊統計網的數據中顯示農林漁牧業人員的男性占 70.84%，女性占 29.16%、衛生福利部社會及家庭署（2024）行政院性別平等會的數據中顯示托育人員的男性占 3.13%，女性占 96.87%，上述數據凸顯各領域性別組成懸殊。在幼教與托育的工作中，男性人力短缺恐影響多元性別角色對幼兒人際互動與情感支持的正向效益。托育工作除日常照顧外，尚涵蓋教學活動設計、環境規劃與親師溝通等專業能力，須仰賴不同性別人才協作，以提升服務品質。

### 二、非傳統性別職業的現況

托育工作呈現嚴重性別失衡，男性若投身此「女性為主」產業，其工作分派、自我價值與認同均深受性別刻板印象影響。倪佳珍（2010）指出，警察與軍人職業具鮮明男性特質，女性進入後常遭同事與社會大眾的質疑，並受刻板印象左右其工作能力評價（Balkin, 1988; Wexler & Logan, 1983）。楊櫻華與游美惠（2006）進一步說明，教師工作被社會定義為「女性照顧與管教孩子」的角色，使女性教師須兼顧家庭與職責，且易被排除於核心任務之外，轉為行政瑣事（陳昱儒，1996；謝小苓，1995）。

### 三、研究目的與問題

本研究擬透過深度訪談男性托育人員，探究性別角色刻板印象與職業性別隔離對托育工作勝任感與工作意願之影響，並理解男性在此領域中所遭遇的工作經驗與挑戰。具體研究問題如下：

1. 男性托育人員在托育工作中的經驗為何？
2. 男性托育人員工作所受之性別角色刻板印象為何？
3. 性別角色刻板印象對工作勝任與工作意願的影響？

## 文獻探討

### 一、性別角色刻板印象的問題與影響

#### （一）非傳統性別職業（nontraditional occupations）的性別刻板印象

Chusmir（1990）將某職業中相同性別者不足 30% 者，歸類為「非傳統性別職業」，此一標準後為張元騏（2008）所採用，用以檢視性別分布異常的工作型態；倪佳珍（2010）則進一步主張，可藉職業內男女比例來界定其性別屬性，而陳月娥（2001a）則補充指出，當男性在某職業中占比超過 60%，即可視為「男性化職業」。性別角色刻板印象正是基於社會文化對「女性特質」與「男性特質」之傳統想像，將特定工作標籤為「適合」某一性別（倪佳珍，2010）。因此，當個體選擇進入與自身生理性別相反的非傳統職業時，往往須面對來自社會大眾的不認同與刻板對待，並可能在職場遭遇不愉快的社交互動。然而，隨著性別角色導向（gender role orientations）逐漸取代純粹以生理性別（sex）作為社會角色分派的依據，研究發現個體不論男女，皆可呈現女性化或男性化的角色導向，並且勇於投入傳統上「對異性更友善」的職業領域（倪佳珍，2010；Lennon & Rosenfield, 1994; Shelton & John, 1996）。

林幼琦（1997）對臺灣警察體系之研究，具體揭示非傳統性別職業內的刻板分工：女警僅占 2.8%、多被配置於內勤行政或儀式性支援（如：剪綵、遞水等），而少獲分派實質外勤（林幼琦，1997）。此現象重現「男主外、女主內」的家庭性別分工，對女警造成實質差別待遇，也加深了社會大眾對非傳統性別職業者的刻板期待。綜觀 Chusmir（1990）、Lennon 與 Rosenfield（1994）、Shelton 與 John（1996）、林幼琦（1997）、陳月娥（2001a）及倪佳珍（2010）等研究，均指出非傳統性別職業者因身處刻板框架而面臨工作分派的不平等，並因社會對其「不適任」的預設，進一步強化該職業的性別隔離現象。

## （二）性別角色刻板印象（gender role stereotypes）在職場中的問題

職業的性別角色刻板印象常將性別與生理特徵掛鉤，並依據社會期待分派工作，使不同性別者遭受偏頗標準的評價（陳皎眉等人，2015）。Steele 與 Aronson（1995）所提出的「刻板印象威脅」（stereotype threat）效應，更強調當個人擔憂所屬群體將被負面刻板化時，便可能因自我防衛而表現不佳，進而加深既有偏見。此外，社會心理學區分「刻板印象」（對群體之既定想法）、「歧視」（對行為之差別對待）與「偏見」（對對象之先入為主評價），這三者在职場中環環相扣，對個體之自我認同與行為表現產生深遠影響（李慧芬，2007；林文瑛，2002；陳皎眉等人，2015）。

在性別平等意識抬頭的近二十年間，台灣社會與全球皆致力於消弭性別不平等，然而研究仍顯示許多工作領域仍因刻板化期待，將個體的行為表現與社會價值綁定並劃分，限制了真正的人才潛能（李慧芬，2007；陳皎眉，1996）。

## （三）性別角色刻板印象（gender role stereotypes）對職場的影響

職業性別隔離（occupational segregation）指特定性別過度集中於某職業，形成社會可接受的失衡現象（陳月娥，2001a）。曾敏傑（1994）指出，徵才廣告中直接標明「僅限男性／女性」之做法，更加鞏固了此一隔離。隔離現象常伴隨性別歧視與偏見，不僅影響工作品質，也侵蝕個體自我效能（朱柔若，2010；陳月娥，2001b）。依據衛生福利部（2025）行政院性別平等會的數據中顯示護理師的男性占 3.57%，女性占 96.43%、教育部（2024）統計處的數據中顯示幼教教師的男性占 1.97%，女性占 98.03%、行政院主計處（2024）中華民國資訊統計網的數據中顯示農林漁牧業人員的男性占 70.84%，女性占 29.16%、衛生福利部社會及家庭署（2024）行政院性別平等會的數據中顯示托育人員的男性占 3.13%，女性占 96.87%，皆顯示性別隔離與刻板印象之共振效應。

陳月娥（2001a）進一步歸納出驅動職業性別隔離的六大因素——個人性別定位、家庭責任考量、社會文化特徵（Reskin & Cassirer, 1996）、性別化社會網絡（Reskin, 1993）、事業成就動機與組織性別偏見——這些因素都可觀照到托育人員在職場中因性別角色刻板印象而面臨之挑戰（陳月娥，2001a）。徐宗國（1990）亦從人類學角度指出，性別差異使工作場域（戶外與室內）、工作安全（高危險與低危險）及工作性質（複雜與簡單）出現區分，進而形成職業性別隔離的三大層面，這些層面在托育工作中皆可見其影響（徐宗國，1990）。

然而，上述學者雖詳述性別在職場分工與隔離之呈現，卻少有論及刻板印象如何具體影響個體的心理狀態、自我價值或自我效能，更遑論對男性托育人員這一非傳統群體的聚焦。基於此，本研究擬以托育工作中的男性角色為切入，探討性別角色刻板印象、性別歧視及職業性別隔離如何交互作用，並提出相應研究假設，以填補現有文獻之空白。

## 二、托育工作中的性別角色刻板印象

依據國家發展委員會（2025）中華民國人口推估數據，2020 至 2024 年臺灣總生育率分別為 -0.54%、-0.40%、-0.88%、-0.07% 及 0.06%，少子化趨勢明顯，使幼兒主要照顧者愈加重視子女的托育與教育品質，並對托育人員之性別、專業證照及工作經驗提出更高標準與更嚴格的篩選。

近年來，男性雖逐步投入托育工作，但多數幼兒主要照顧者仍對男性托育人員持保留態度，選擇意願不若女性托育人員，儘管男性具備專業證照與相關能力（衛生福利部社會及家庭署，2024）。然而，男性的加入為托育工作帶來不同思維與創新做法，正如陳韻如與劉奕均（2015）所指出，鼓勵男性勇於嘗試與挑戰，能幫助他們掙脫性別角色刻板印象之枷鎖，並重新定義托育工作中的性別框架。

另一方面，社會事件中男性往往被視為家庭暴力與性侵害的主要加害人，使幼兒主要照顧者將男性與「潛在危險」掛鉤。根據依衛生福利部行政院性別平等會統計顯示男性家庭暴力加害人累計 84,367 人，女性 34,422 人；男性性侵害加害人累計 6,874 人，女性 783 人，性侵害加害人的男性比例超過女性 79%（衛生福利部，2024a；衛生福利部，2024b）。儘管此等數據並不意味所有男性均具危險性，但幼兒主要照顧者常因而對男性托育人員心存疑慮，進而增添他們在職場中遭受的不信任與心理壓力。

儘管根據性別平等會重要性別統計資料庫 2013 年至 2023 年數據顯示，男性托育人員人數穩定增加，分別為 3.68%、4.56%、5.04%、3.01%、3.07%、3.02%、3.25%、3.22%、3.18%、3.00%、3.01%，可見 2013 年至 2015 年間的男性托育人員人數最高，此狀況與 2014 年起政府透過「建構友善托育環境」的計劃有關，政府強化居家托育登記管理，並在托育工作的在職訓練中納入性別刻板印象破除課程，為使降低「托育人員＝女性」的性別角色刻板印象，然 2016 年起的男性托育人員人數回到穩定增加，可惜好景不常，又因 2022 年進入 COVID-19 疫情高峰後，政府因應疫情警戒，多次要求托嬰中心及居服中心配合停托或降載營運，致使托育人員退休或轉職，因此男性托育人員人數再降。但其占比仍顯著低於女性，明顯呈現托育工作的職業性別隔離（如圖 1）。由此可見，性別角色刻板印象不僅影響托育人員的工作分配與角色認同，亦加深了男性托育人員在選擇、信任與專業發展上的多重挑戰，本研究將進一步聚焦男性托育人員在此情境中所面臨之具體議題與因應策略。

圖1

2023年全台托育人員累計人數



### 三、托育人員與幼兒主要照顧者的互動與溝通

托育人員與幼兒主要照顧者（main caregiver of child）需就托育規劃與實務細節——包括作息安排、教學活動、環境佈置、衛生整潔，以及雙方在專業理念上的共識——進行充分的雙向溝通；而這個溝通歷程不僅影響彼此的合作關係，也直接攸關托育服務的品質與安全。林呈璠（2012）指出，當托育人員多由女性擔任時，幼兒主要照顧者與之互動往往較少產生不適與壓力；但隨著男性逐漸投入托育工作，幼兒主要照顧者因個人價值觀對男性托育人員抱持刻板印象，常在溝通初期即設下心防，進而造成合作障礙與信任落差。

陳韻如與劉奕均（2015）以「聯合收托」模式為例，即由二人或以上（不限性別或身份）共同於同一托育場所負責同一群幼兒，結果發現大多數幼兒主要照顧者在角色協調時仍偏好女性托育人員，認為女性對托育需求更為貼近，討論工作細節時也較不易產生代溝。此外，他們亦觀察到，部分幼兒主要照顧者會明確要求避免讓男性托育人員為女童進行如沐浴、如廁或換尿布等親密照顧程序，顯示幼兒主要照顧者的性別角色刻板信念（gender stereotype beliefs）已轉化為對男性「托育工作勝任度」（job competency）的性別偏見（gender bias），進而影響其選擇意願（selection behavior）。

根據陳永峻（2018）「工作勝任度」即代表從業人員在工作中所展現之品質水平；而陳振綱與鄂見智（2010）指出，「工作意願」（working willingness）則反映個體持續投入時間與心力、自我發展的動機強度。故本研究將進一步檢視，幼兒主要照顧者是否因內在因素（個人價值觀、刻板印象）與外在因素（性別歧視或性別偏見）而對男性托育人員產生不同態度，並探討這些態度變項如何影響男性托育人員之工作意願與專業投入。

## 研究方法

### 一、質性研究方法：焦點團體訪談法與主題分析法

本研究採質性研究方法，結合焦點團體訪談法與主題分析法，以深入探究男性托育人員的專業實踐與性別角色經驗。質性研究強調從個人主觀視角、認知、經驗與行為出發，理解受訪者如何建構與組織其日常生活情境（胡幼慧，2002）。

在研究參與者篩選上，本研究以立意取樣方式邀請具有多元背景之男性托育人員參與，考量其個人特質與需求，發現多數受訪者難以配合一對一深度訪談，因而評估後選擇焦點團體訪談。每組由三名受訪者組成，透過半結構式的訪談大綱，研究主持人引導成員就托育工作經歷、性別角色刻板印象與職場挑戰等議題交流意見，並鼓勵彼此互動，以激盪更多元的想法與觀點。

所有訪談均全程錄音並轉錄為逐字稿，隨後運用主題分析法從原始文本中提取關鍵概念、整理反覆出現之模式，並歸納出研究主題與脈絡。透過焦點團體訪談法與主題分析法結合，本研究得以精準聚焦於男性托育人員在托育過程中的工作歷程、心路歷程，以及其所遭遇之困境與挑戰，確保資料分析既具深度亦具主題指向性。

### 二、研究參與者

#### （一）研究參與者的定位

托育工作歷來深受傳統性別分工與社會文化因素所形塑，女性長期為此領域的主要從業群體。為深入探討男性托育人員在面對性別角色刻板印象與職業性別隔離時，其工作意願與工作勝任之變化，本研究採立意取樣（purposive sampling）邀請符合下列條件之一的男性托育人員參與：（1）已取得托育人員技術士證；（2）完成政府認可托育人員專業訓練並取得結訓證書；（3）目前仍在職提供托育服務。由於研究焦點在探究性別因素對工作意願與勝任之影響，故並未將托育年資作為納入條件。

#### （二）研究參與者的基本資料

本研究初步邀請 9 名符合上述資格之男性托育人員，並以 GAA 至 GCC 作為個案代號（詳見表 1）。所有受訪者之過往職業背景與托育領域並無關聯，且多為退休後轉任托育，少數為中年轉職；其年齡介於 45 至 75 歲之間，平均為 59

歲。在第二組（GBA–GBC）焦點團體訪談中，研究者觀察到該組參與者因平均年齡達 72 歲，於討論性別特質與工作經驗時，多數回答未能切合訪談議題，且表達之內容顯得不夠聚焦與精確。鑑於認知與理解能力可能隨年齡增長而有所退化，經與指導教授充分討論並審慎評估後，決定將第二組之訪談資料排除於最終分析之外，以維護研究品質與資料信度。

表 1

焦點團體訪談之研究參與者基本資料

研究參與者	年齡	托育類型	收托人數	過去職業
GAA	54	聯合收托	4	模具加工
GAB	56	聯合收托	4	職業軍人
GAC	49	聯合收托	2	早餐店
GBA	75	聯合收托	3	港務局
GBB	70	聯合收托	4	公務員
GBC	72	聯合收托	3	計程車司機
GCA	50	聯合收托	1	工程師、裝潢、保全、絡電
GCB	45	聯合收托	4	教育相關（補習班）
GCC	59	聯合收托	3	菜販

### 三、研究工具、研究流程及訪談大綱

#### （一）研究者

本研究由具社會工作與心理諮商雙重背景之研究者主持，研究者的社會工作專業使其在資源連結、系統合作與整合方面擁有全面視角，而心理諮商專長則賦予對話時的邏輯架構、敏感度與觀察力。然而，兩者在處理問題的速度與深度上有所差異，研究者在採訪與分析過程中，須經常性地反思何者專業視角更能符合當前步驟的需求，並透過冷靜思考來決定優先取向。

#### （二）研究設備與器材

因應 COVID-19 疫情與群聚感染風險，本研究全程採用線上焦點團體訪談，透過 LINE 通訊平台，研究主持人與研究參與者不受地域限制、安全交換意見；同時以電腦錄影錄音程式完整保存訪談影像與聲音，以免遺漏重要細節；訪談中則同步使用電子筆記手札，記錄受訪者非語言反應與研究者初步觀察，以便後續整理與分析。

### （三）研究流程

研究流程首先自擬研究主題開始，研究者廣泛閱讀相關文獻並進行反身性思考與反思，以建構精確的研究架構與脈絡。完成文獻回顧後，採立意取樣方式邀請符合條件之男性托育人員（非僅托育親屬幼兒者）參與，確保研究對象具備托育技術士證或專業訓練結訓證書。每場焦點團體訪談約 1 至 1.5 小時，以三人為一組進行半結構式討論，內容聚焦於性別角色刻板印象與職業性別隔離如何影響其工作意願與勝任感。

訪談結束後，研究者立即檢視錄音錄影檔與手札筆記，並與指導教授及研究同儕共同進行資料驗證，透過多次澄清與比對，以確保資料之信實度與真實還原研究參與者的訪談歷程。最終，研究團隊依主題分析法，從逐字稿中萃取核心主題與模式，整理出本研究之結果與建議。

### （四）訪談大綱

本研究之焦點團體訪談大綱係以研究主題為核心，並參酌本研究之文獻回顧及研究者多年托育工作經驗與諮商實務經驗編製，旨在全面蒐集男性托育人員對其專業實踐、性別角色刻板印象與職業性別隔離之體驗與看法。訪談大綱內容涵括：

#### 1. 托育工作的經驗

- (1) 先請你們自我介紹一下，分享你的「年齡、托育工作年資、和誰托育」。
- (2) 請你們分享當初是從事什麼工作？是什麼原因而從事托育工作？
- (3) 請你們分享過去的工作經驗與托育工作的關聯性？
- (4) 請你們分享從事托育工作的過程中，曾經經歷過的挑戰或困境是什麼？

#### 2. 性別角色刻板印象對於工作勝任及工作意願的影響？

- (1) 托育工作中為女多男少，你覺得這個狀況會如何影響你的工作？
- (2) 請你們分享男性和女性在家庭中會如何分配工作？
- (3) 請你們分享男性的性別或角色對於從事托育工作有什麼影響？
- (4) 請你們分享男性和女性在托育工作的過程中，會受到哪些層面的影響？

為確保訪談的倫理與品質，研究者同時準備「網路版焦點團體訪談同意書暨邀請函」，內容說明研究目的、流程、錄音錄影方式、保密原則及退出權利，並於訪談前透過 LINE 平台傳達給所有研究參與者，後始進入正式訪談程序。

四、資料的蒐集、整理及分析

(一) 焦點團體訪談法

本研究採用焦點團體訪談法（focus group interview），以快速蒐集研究參與者之個人經驗與觀點。焦點團體法不僅能提取豐富又具獨特性的資訊，亦因其高效率與經濟效益而被質性研究廣泛採用（粟馨瑩等人，2015）。在具備相似背景的研究參與者群體中，研究主持人透過預先設計的半結構式問題，引導成員圍繞既定主題展開對話與討論，以誘發對托育工作中性別角色刻板印象及職業性別隔離之想法、認知、態度與情感回應（Silliman & Schumm, 1999）。此過程中，研究者不僅記錄成員間的互動流變，亦捕捉其對研究議題的深層感受，為後續主題分析提供堅實的資料基礎。

(二) 主題分析法

本研究於資料分析階段採用主題分析法（thematic analysis），以 Braun 與 Clarke（2012）所提出的系統化流程，並參考褚恒箴與方嘉琦（2023）對此法之細緻拆解，將焦點團體訪談所得之文本化資料做結構化歸納，最終呈現出研究主題。分析流程如下：

- 1. 謄寫逐字稿：將所有焦點團體訪談錄音完整轉寫為逐字稿，並依訪談日期及組別編號，以利後續追溯與對照。
- 2. 初步編碼：研究者反覆閱讀逐字稿，並依據訪談場次（GA~GC）、場次主持人（GA 主~GC 主）及研究參與者（GAA~GCC），對每段語句進行語意單位標註，形成本研究之原始編碼。
- 3. 概念歸納：將初始編碼中反覆出現之關鍵字與重複資訊整合成更符合本研究的概念類別（如表 2），並為每一概念賦予清晰定義，以確保不同研究者對同一概念之理解一致。

表 2  
初步編碼表

編碼	逐字稿內容	概念
GCA-6	我是電腦工程師，然後也開過弱電的工程師，然後自己也懂得裝潢，那最後是做了保全做了好幾年。	1-1-2 多與托育工作無相關性。
GAC-3	她有職業病，她的手腕媽媽手很痛，她說她只要不做早餐，手就不會痛，不要做，結果後來 30 多年的早餐，後來就收掉不做了。	1-2-2 家人因素。

4.主題建構：在概念層次完成後，研究者依據研究問題，將這些概念類別進一步整合為本研究所需之核心主題。此過程中不斷比較與驗證，確保每一主題皆涵括充足的概念證據。

5.主題細緻化：反覆修訂主題命名與內容界定，檢視各主題是否能完整回應研究問題，並剔除或拆分過於龐雜或混淆的主題，以提升主題的清晰度與分析品質。

6.主題的完整性：最終對每一主題進行界定、命名與精要描述（如表 3），並確保各主題間具備內在連貫性與清楚的相互關係，為下階段的結果與討論奠定穩固基礎。

表 3  
主題形成一覽表

主題	類別	概念
1.托育工作的經驗	1-1.男性托育人員過去職業與托育工作之差異	1-1-1.男性在外工作扛起家庭重擔 1-1-2.多與托育工作無相關性
2.性別角色刻板印象對於男性托育人員之工作勝任與工作意願的影響	2-1.女性托育人員為主，男性托育人員為輔	
3.職業性別隔離對於男性托育人員之工作勝任與工作意願的影響	3-1.生理因素對托育工作之影響	3-1-1.男性托育人員比例少於女性托育人員 3-1-2.男性托育人員的生理耐受較不如女性托育人員

透過上述六步之主題分析，本研究得以從訪談文本中精煉出男性托育人員在性別角色刻板印象與職業性別隔離影響下之關鍵議題，並呈現其對工作勝任與意願的具體作用機制。

## 五、研究信度與效度

本研究為確保質性研究之品質，並檢核與提升研究信度與效度，依據 Lincoln 與 Guba（1985）提出之四項嚴謹度標準——可信賴性（credibility）、可轉換性（transferability）、可靠性（dependability）及可確認性（confirmability），並輔以三角檢核、多重資料來源與重要條件比對，以強化資料處理之嚴謹性。

## （一）嚴謹度標準

1.可信賴性 (credibility)：即質性研究之「內在效度」，係指研究結果真實呈現受訪者經驗之程度 (Lincoln & Guba, 1985)。本研究採取三項作法提升可信度 (梅禰、丘周萍, 2021)：(1) 事前篩選：透過電話預訪了解研究參與者之背景與動機，確保其能代表男性托育人員之多元經驗；(2) 輔助工具：提供網路版焦點團體訪談同意書，說明研究目的、流程、錄音錄影方式，並於訪談中同步記錄手札，以補足錄音可能遺漏之非語言細節；(3) 專家審議：訪談結束後，與研究專家共同討論訪談內容，依其建議修正並完善資料呈現。

2.可轉換性 (transferability)：即質性研究之「外在效度」，關注研究結果能否適用於其他類似情境 (Lincoln & Guba, 1985)。本研究透過詳盡描述訪談時之「過程、互動、脈絡、意義、意圖及解釋」，並將逐字稿中之核心語句標註脈絡，以增進資料詮釋力與可比較性，俾使其他研究者得以依據本研究方法與描述，將結果應用於其他托育場域 (梅禰、丘周萍, 2021)。

3.可靠性 (dependability)：即質性研究之「信度」，強調研究程序與資料分析之穩定性與一致性 (Lincoln & Guba, 1985)。本研究透過：(1) 全程錄影錄音以保存原始訪談檔案，並撰寫完整逐字稿；(2) 逐字稿完成後與指導教授共同核對內容，確保資料唯一性與正確性；(3) 多重流程與工具並行 (錄音、手札、專家審視)，以達成高內在信度 (胡幼慧、姚美華, 1996；梅禰、丘周萍, 2021)。

4.可確認性 (confirmability)：可確認性即質性研究之「客觀性」，關注資料與結論能否由他人檢驗並獲得相似解讀 (Lincoln & Guba, 1985)。本研究，研究者於訪談前後持續自我反思，以避免偏見影響資料收集與詮釋，並於訪談中強調參與者意見無對錯之分，營造尊重而安全之分享氛圍；同時廣泛閱讀相關文獻以提升對研究主題之熟悉度，確保對受訪資料能作客觀呈現 (梅禰、丘周萍, 2021)。

## （二）三角檢核

為提升本研究之信度，依據三角檢核原則，結合多方人員、資料來源與方法進行交叉驗證。三角檢核 (triangulation) 不僅可藉同一方法對不同資料進行一致性檢驗，亦能透過多重視角補足單一資料之盲點 (沈玉婷、張明麗, 2023；蔡清田, 2013)。本研究之三角檢核具體作法如下：(1) 多元資料來源：研究主持人於訪談過程中，同步記錄手札與錄影錄音，並於訪談後攜手指導教授及碩班同儕共同討論與分析初稿內容，透過彼此對話，對訪談紀錄進行修正與補充，以提升資料之準確性與可讀性；(2) 全程錄音錄影驗證：為確保錄音與錄影檔案之完整性，研究者於每場訪談前後皆確認電子設備運作正常，並於訪談結束後立即檢視與備份檔案。後續將錄音、錄影與逐字稿三者相互比對，並依據比對結果進行概念化分類，確保每段文本皆能對應原始資料，避免資訊遺漏或斷章取義；(3)

研究者反思：研究主持人持續進行自我覺察與反思，於每場訪談後回顧手札紀錄，檢討訪談設計或實施過程中出現之問題與偏差，並據此調整後續訪談策略與提問方式，致力於在動態互動中不斷精進訪談品質。

綜上，透過上述四項嚴謹度標準與三角檢核、多重資料比對之策略，本研究在質性研究的信度與效度方面達成高標準，並為研究結果之可信度與可轉換性提供強而有力的保障。

## 六、研究倫理

本研究倫理主要關注三項原則：知情同意、保密原則及利益原則。本研究依據焦點團體訪談之特色，於訪談前以「網路版焦點團體訪談同意書」明確說明研究目的、流程、研究參與者權益、可能風險及退出機制，並透過 Email 或通訊軟體將連結傳送給研究參與者，引導研究參與者逐條閱讀與確認，確保研究參與者充分理解並自願參與。在保密原則方面，本研究全程遵循《個人資料保護法》規範，所有錄音檔與逐字稿均以研究代碼取代姓名，並儲存於受密碼與存取權限控管之電子產品，原始影音資料將於研究結束後依法銷毀，以維護參與者隱私與資料安全。利益原則則於同意書中說明，並提供研究團隊聯絡方式與申訴管道，必要時轉介適切心理支持資源，確保參與者在研究過程中獲得充分資訊與適切關懷。以上措施不僅落實潘淑滿與葉明昇（1999）及蔡清田（2013）之專業倫理建議，也使研究參與者普遍反映研究流程透明、個資獲得妥善保護，並對研究結果抱持信任，且有效提升整體倫理作業之成效。

## 研究結果

本研究以焦點團體訪談法蒐集並分析資料，針對研究目的與假設，整理出三大主題：一、托育工作的經驗；二、男性托育人員所受之性別角色刻板印象；三、性別角色刻板印象對男性托育人員工作勝任與工作意願的影響。以下依序闡述，並保留原有的編號格式，並以敘事段落方式呈現，減少以列點陳述之生硬感。

### 一、托育工作的經驗

#### （一）男性托育人員背景描述

##### 1. 過往的職業與托育工作無相關性

多數研究參與者原本從事戶外或多元兼職工作，與托育工作並無明顯連結；他們往往在職涯轉折點才接觸托育服務，顯示此一職業並非其既定志業。

「我之前是在做買賣那個蔬菜的啦，...」（GCC-2）

「我是那個職業軍人退休。」（GAB-3）

## 2. 男性投入托育工作之契機

研究參與者多因中年轉職、退休後再就業，或因伴侶／家庭成員已從事托育，才決定加入此行列；背後動機涵蓋家人期待、景氣影響及人生階段需求等因素。

「最主要是我太太是保母，那帶小孩帶著，覺得帶小孩蠻好玩的，那太太就鼓勵我說，要不要就乾脆跟她一起（擔任托育人員），...」（GAB-4）

「之前是跟人家合股，...，遇到現在景氣不好。」（GAA-5）

「因為我那時候已經五十七、五十六歲的時候再去考嘛（托育人員技術士證），阿那時候你的體力啊，因為我們在做買賣業喔，用的都是勞力的方面啦，阿你一到喔（到了販賣的地點），搬那個菜都很重餒，不要看那個菜都很重喔，所以我太太就說不然我們下來做保母那樣，阿就兩個人同時去上保母課阿、去考試啊。」（GCC-14）

「那時候是打算以後（退休之後）帶孫子用的。」（GAA-9）

## （二）男性托育人員之托育工作內容

### 1. 幼兒的日常照顧

在日常作息安排中，男性托育人員多扮演輔助角色，協助女性托育人員完成餵食、更換尿布等基礎照護任務。

「像副食品，主要由我太太她為主，...，我就負責陪小朋友玩，然後餵奶、換尿布什麼之類的，還有洗澡這些，都是我來負責，...」（GAB-7）

### 2. 幼兒的動態活動

憑藉較強體力，男性托育人員常被指定負責戶外或室內的大動作遊戲，如：爬梯、球類活動，並成為孩子們探索動態環境的重要陪伴者。

「陪小朋友講故事，大部分都是以太太為主，那動態就剛剛所講的，動態就以我為主這樣子的。」（GAB-11）

### 3. 幼兒的安全性

於動態活動場域中，男性托育人員展現高敏感度與快速反應，能即時處置潛在危險，確保幼兒安全無虞。

「在玩盪鞦韆的時候，也是可以就是整個環抱住陪他玩，阿女性保母比較不會做到這個部分（環抱著幼兒），女性的保母可能他們會意識到這樣危險，這樣不行，這樣太高了，...」（GCA-15）

#### 4.與幼兒主要照顧者之互動

雖然大多數幼兒主要照顧者習慣向女性托育人員報告孩子狀況，但部分研究參與者（男性托育人員）仍能在日常溝通中建立信賴，主動向幼兒主要照顧者回饋孩子的學習與情緒進展。

「我會把他今天小孩子的各種情況，會跟他（幼兒主要照顧者）講，他（幼兒）高興或不高興，有時候都跟他（幼兒主要照顧者）講，小孩子他在那邊照相都會傳給他（幼兒主要照顧者），來的時候會跟他（幼兒主要照顧者）講，...」（GAA-18）

### （三）在托育工作中的挑戰

#### 1.男性托育人員在托育工作中的刻板印象

研究參與者中有人坦言，自己也曾因「男性不適合細膩照護」的既有思維而質疑自身專業表現，影響工作自信與投入度。

「如果說單親爸爸要帶一個小孩，所有的人（社會大眾）都會覺得阿你一個男人你怎麼帶一個小孩咧？這個幾千年前就開始延伸到現在了，所以這個根深蒂固的概念，...，所以如果說單親爸爸都會說你再去找一個後媽啦，找一個什麼啦，這樣才有辦法輔助嘛，這個概念是從幾千年前，人類的社會性動作就是這樣了，所以你不可能能夠在男保母短短的幾年歷史裡面去改變人類的一個思維，即使做得很好，也不會有人放心把一個小孩...因為現在小孩都是...呃現在家長都是一個小孩而已，我怎麼可能把一個我的親生寶貝然後丟給你一個男保母？我要丟給我老公我都覺得不放心了我還怎麼可能丟給你我不認識的人？對不對？」（GCA-48）

#### 2.男性托育人員照顧幼兒的知能不足

由於托育相關的學經歷不夠充足，男性托育人員在活動設計、托育照顧或幼兒主要照顧者溝通等面向，常常會感到知能的落差，需要仰賴女性托育人員的指導或協助才能迅速上手。

「我這種方式（用買東西誘導幼兒）是錯誤的，是很錯誤的，不回家就要去買東西，這種是很錯誤的，這個是我自己一直在思考，不回家要怎

麼辦，...」（GAC-33）

## 二、男性托育人員工作所受之性別角色刻板印象

### （一）女性托育人員為主，男性托育人員為輔

大多的研究參與者指出，托育工作中普遍存在「女性承擔重責、男性多為協助」的分工印象，男性托育人員多以協助者身份，少有獨立主導的機會。

「她比較專業，其實我只是從旁輔助她。」（GAA-13）

「女性的部分就是你像餵食啊、洗澡啊然後餵藥啊，這些東西都比較偏重於女性，就是保母他是主照顧者，...，所以說男生大部分是輔佐而已，太太叫我們做什麼，可能就趕快去做這樣子而已。」（GAA-35）

### （二）女性托育人員處理家庭工作優於男性托育人員

女性托育人員因社會的期待與家庭角色的經驗，對家庭日常運作與親子互動更為嫻熟，常被視為「最懂孩子的人」。

「在家裡面（托育工作中）的就聽她，你就有飯吃就好了，其他我就不用管，...，在家裡面，你都不用負責，你就負責倒垃圾，洗馬桶，人家叫你做什麼，你做什麼就好，有飯吃，肚子餓，你就說我肚子餓了，這樣就好了，...」（GAC-49）

### （三）男性托育人員認為應聽命於女性托育人員

研究參與者認為女性托育人員的專業與經驗較為可靠，因此多半在托育工作安排上會遵從女性托育人員的指示，進而強化了「男性需聽命」的性別角色刻板印象。

「誰專業誰說話，以現在當保母來講，這比較專業的當然就是老婆，她講的當然是以她為主...」（GAB-40）

### （四）幼兒主要照顧者比較能接受女性托育人員

部分幼兒主要照顧者因傳統價值觀或性別偏見，對男性托育人員的信任度不足，習慣優先向女性托育人員詢問孩子狀況，使男性托育人員在互動中較難建立

平等互動與溝通。

「那時候一開始要加入保母這件事情，我一開始只是想說，喔因為男生很少，然後別人也是因為就是通常給的第一句話是說為什麼男生要當保母？通常也都是會因為這樣子的一句話，然後會覺得，那就是，被大家直接否定，...」（GCB-22）

### 三、性別角色刻板印象對於男性托育人員之工作勝任與工作意願的影響

#### （一）刻板印象影響男性托育人員自我效能

在性別角色刻板印象、性別偏見及性別歧視的夾擊中，許多男性托育人員在自我評價時出現自我懷疑，擔心無法達到「應有的細緻度」，這種內在質疑直接影響其工作投入與職涯信心。

「就覺得欸做保母不是女人的工作嗎？因為通常我如果自我介紹說我有保母執照，人家都是一副很訝異，你怎麼可能會有保母執照？或是男生怎麼做這種工作？」（GCA-34）

「男性跟理念特質，男生只是輔助她，你要說全程要帶，可能是沒辦法，以我的話，要是真的我太太不做（不做托育人員），我也不會做，...」（GAA-34）

#### （二）投入托育工作的調適時間較長

因大多數男性托育人員並非相關科系出身，且對托育工作中的性別氛圍缺乏預期，他們普遍需花費較長時間調整心態、提升自我的專業知能，比較能順利進入托育人員的角色，並且在往後的托育工作中維持穩定的表現。

「還沒做（托育人員）之前可能就會對自己先產生懷疑，即使自己有從事教育工作的經驗，一定會對自己產生某一部份的懷疑，那這些一定也都是要經過實際上的嘗試之後才會知道說，喔自己到底行不行、可不可以，...」（GCB-22）

「一天 10 個小時，跟小孩黏在一起（托育工作中），我真的沒辦法，因為我光是照顧他 10 分鐘，就跟老婆說，我來廚房，我來躲在一個角落再走，喘一下再走，...」（GAC-43）

### （三）習慣擔任輔助角色

經年累月的「輔佐定位」使部分男性托育人員難以突破角色框架，鮮少主動承擔策劃或評估類任務，延緩了其專業成長與職務升遷可能。

「因為這個（托育工作）我們不內行，帶小孩我們本來男生就不內行，所以她說什麼，大部分是配合她，偶而少部分有自己的意見，極少極少部分是自己的意見，大部分的意見還是以她的為主，...」（GAC-48）

### （四）被期待彌補幼兒的父親角色

對於單親家庭而言，幼兒主要照顧者有時將男性托育人員視為「暫缺父愛」的補位者；研究參與者表示雖能在情感上給予孩子關懷，但難以完全取代父親角色，亦易在心理壓力與自我效能間產生拉扯。

「我們也有遇過就是他本身家長就是單親，然後而且還不只一、兩個，那基本上，我們如果說我們今天剛好就是遇到單親的家庭，那不管他今天是家裡面缺乏了哪一個角色，我們都只是想著說，今天小孩子來，就因為他也缺乏了另外一個角色給他的愛，所以當他來的時候，我們就會盡量也幫他滿足那個部分他所需要的期待，...，譬如說我目前都是大部分都是單親媽媽，這樣子，那可能我就會比較會去扮演好就是所謂的類似爸爸這樣的角色，然後讓他覺得說，有男生的長輩會去疼他，會去關心他，讓他不會覺得說好像少了一塊東西，這樣子的一種感覺，那當他來的時候看他也會覺得很開心，...」（GCB-25）

## 討論與建議

### 一、討論

本研究透過三組焦點團體訪談，聚焦於男性托育人員在托育工作中所展現的「正向優勢」、托育工作中「複製」家庭性別分工的現象，以及男性托育人員遭「標籤化」的挑戰。以下將依序結合本研究之發現與相關文獻，對這三大主題進行深入討論。

## （一）男性角色在托育工作中的「正向優勢」

在討論男性托育人員的正向優勢之前，本研究回顧了既有文獻，並結合焦點團體訪談的實際案例，展現男性在此一「女性主導」場域中如何以獨特方式貢獻專業價值。

倪佳珍（2010）指出，社會文化通常以性別框架限定個人應承擔的角色與責任，並將「適合女性」與「適合男性」的職業特質予以標籤；因此，當男性進入具有性別角色刻板印象的托育工作，他們必須發展出屬於自己的托育風格，並將自身過往經驗融入工作中，以突破既有限制並凸顯男性的獨到優勢。

本研究訪談中，GCB（化名）的經驗便是最佳範例，他曾為一位單親媽媽的孩子提供日托托育，在得知幼兒主要照顧者希望藉由男性照顧者「彌補父親角色」時，GCB 深受觸動，便投入許多心力，以自己的體力與情感資源為該名幼兒提供「如同父親的愛與陪伴」，讓孩子在成長歷程中能感受原生家庭之外的多元關懷。此一「父愛式陪伴」不僅滿足了幼兒主要照顧者的期待，也展現了男性在托育工作中的情感延伸力，正如晏涵文（2019）所言，「性別框架」具有「選擇性凸顯」的特質，男性角色僅在特定需求下才被放大呈現，而 GCB 則以行動證明，當有心將自身經驗轉化為專業養分，男性能在托育工作中發揮極具意義的正向影響。

另一方面，陳韻如與劉奕均（2015）在聯合收托模式的探討中指出，當托育人員以「伴侶或家人」組成團隊時，可在場域中重現原生家庭的性別互補結構，為幼兒提供多元性別的照顧與教養。研究受訪者亦多次提及，與女性托育人員並肩工作時，男性的體力優勢、遊戲引導與安全掌控能力，能為孩子帶來截然不同的互動體驗，增添其成長過程中的多樣性刺激。

綜合本研究結果與上述理論，可見男性在托育工作中並非「被動輔助」或「可有可無」的存在。相反地，當托育工作與幼兒主要照顧者、社會文化一同消弭對男性的性別偏見、性別歧視或性別角色刻板印象，並給予他們發揮正向優勢的空間，男性所帶來的力量——無論是體力上、情感上，或是從原生家庭角色延伸出的陪伴模式——皆可成為提升托育品質的重要動能。唯有如此，托育工作才能真正走出「單一性別」框架，以更客觀、全面的視角肯定男性的專業貢獻，並為幼兒創造多元成長的環境。

## （二）男性托育工作「複製」家庭性別工作

本研究發現，托育的工作環境中不同性別的比例懸殊令男性托育人員極少「獨自」負責，往往採「聯合收托」形式——由女性托育人員（伴侶或家人）擔任主要照顧者，男性則多以協助者角色出現。根據衛生福利部社會及家庭署（2024）數據，托育人員中男性僅占 3.13%，女性高達 96.87%，顯示性別失衡現象普遍且顯著。在研究參與者描述中，托育工作內容依性別差異而劃分：女性主要負責餵

食、哄睡、教育與沐浴等親密照護；男性則以遊戲帶領、陪同動態活動與安全監控為主，並協助女性完成其他工作。表面上此分工好似各展所長，實則女性長期承擔較多責任與壓力，形成與家庭中「女主男輔」模式同質的職場分配。

徐宗國（1990）亦指出，生物性別差異常成職業性別隔離的根基，本研究之研究參與者的經驗恰與其論述相呼應。進一步地，研究參與者談及進入托育工作的兩大動機，一是因中年轉職、失業或退休後，且家人或伴侶已有托育工作背景，因而「順理成章」加入；二是因畏懼進入「女性主導」領域後遭受歧視、嘲笑或偏見，從而在積極性、主動性與自我認同感上均處於較被動、被分配的地位。這種「被動等待指示」的心態，正好反映出職場如何再現家庭中的性別權力結構。

雖然既有研究尚未深入探討性別角色刻板印象與職業性別隔離如何具體影響托育人員，本研究結果卻明確顯示，此類現象對男性托育人員的工作意願與勝任感已有不容忽視的影響。蘇芊玲（2002）亦提及性別刻板印象不僅忽略個體多樣性，更藉由社會文化機制不斷再生產，當個人未能達到社會所抱持的「性別期待」時，將面臨負面評價或輿論壓迫。本研究參與者即因顧及他人對其性別的性別角色刻板印象，常陷入自我懷疑或自我貶低，甚至影響其留任意願——有人坦言因此曾考慮離開托育環境。

值得注意的是，儘管多數研究參與者在托育初期傾向複製家庭內的性別分工，但也有男性經歷一段時間後逐步發展出不同於家庭中「女主男輔」的工作樣態。此現象尚待後續深入探討：如何將托育工作中新興的性別角色實踐反向帶回家庭環境，並重新塑造家庭分工與互動模式，可視為下一階段研究的重要議題。

### （三）「被標籤化」的男性托育人員

本研究第三個主題聚焦於男性托育人員在職場中遭遇的「標籤化」困境。從訪談資料可見，多數研究參與者初入托育工作時並無相關經驗，但他們並未因缺乏背景而放棄，反而努力依循自身能力、人格特質及既有工作經驗，逐步發展出個人化的工作特色與風格，以彰顯專業勝任度（陳韻如、劉奕均，2015；潘淑滿、葉明昇，1999）。這些努力包括與同為托育人員的家人或伴侶頻繁討論教養細節、互相觀摩、學習托育工作，以及主動承擔個別幼兒情緒支持與活動設計任務，皆為男性在「非傳統性別職業」中建立自我定位的重要過程。

然而，林呈璠（2012）指出，托育工作長期被社會視為女性專業，這一性別角色刻板印象使得幼兒主要照顧者與一般大眾往往對男性托育人員存有偏見，認為「女性較能勝任托育照顧」，並視男性為「次要或輔助角色」。本研究亦發現，部分幼兒主要照顧者在托育合作中，甚至明確要求勿派男性托育人員為自家女性幼兒進行沐浴或如廁，迫使研究參與者在收托新幼兒前須事先告知「女性幼兒由女性托育人員負責」，以免遭遇幼兒主要照顧者質疑與抗拒；雖此舉看似為保護雙方，但實質卻反映了男性托育人員必須承受不信任與不被尊重的尷尬處境。在社會事件方面，衛生福利部行政院性別平等會（2024a，2024b）報告中指出，家

暴與性侵加害人男性比例皆超過 50%，此類數據易被部分幼兒主要照顧者曲解為「男性不可靠近女性幼兒」的理由，進一步加深了對男性托育人員的負向標籤。

張元騏（2008）進一步提醒，當男性托育人員同時面臨內在（如：自我設限、經驗不足）與外在（如：幼兒主要照顧者的偏見、社會歧視）因素雙重夾擊時，容易產生「自我標籤化」：認為自己能力不足、不配擔當主要照顧者，並自動退居「協助者」定位，進而影響其工作勝任感與意願。不少研究參與者坦言，曾因種種刻板印象而考慮退出，或在工作中不敢承接更多責任，擔憂自己不及女性托育人員表現。

值得注意的是，在本研究中發現一例特殊個案：某男性托育人員與其伴侶採「輪替、互補」分工模式——在托育早期由男性為主、女性為輔，隨後角色互換，兩人互補彼此不足，力求在托育過程中「盡善盡美」。此一案例不僅挑戰了「女主男輔」的慣例，更印證了陳韻如與劉奕均（2015）所提出之「聯合收托模式可模擬多元家庭結構」之見解，並為未來透過教育宣導、制度支持而扭轉性別分工提供了實務經驗。總體而言，若能透過性別平等教育強化對男性托育人員的正向理解與支持，並在托育人員在職訓練中提供多元支持與協助，將有效減輕其標籤化壓力，亦能有效提升男性在托育工作中的工作勝任與投入意願。

### 三、建議

綜合本研究之發現，本節針對未來研究者與實務工作提出具體建議，期能豐富托育性別研究脈絡並提升從業者支持效能。

#### （一）對未來研究者之建議

本研究以男性托育人員為主要研究對象，因僅邀請同一性別，未能涵蓋女性托育人員的觀點與經驗。在後續研究中，建議同時納入女性托育人員，使不同性別的研究參與者能共同對話與反思，激盪出更多元且多層次的見解與火花。如此可更全面理解性別角色刻板印象與職業性別隔離如何在托育現場交互運作，也能進一步探究女性視角下男性托育人員所遭遇的挑戰與優勢，以及二者互動如何影響整體服務品質。

本研究亦發現，男性托育人員常將家庭中既有的角色操作帶入托育工作，並隨時間發展出不同於家庭模式的托育樣態，卻尚未深入探討此類場域——家庭間角色轉換的機制與效應。未來研究可聚焦於男性如何將托育工作中培養出的專業風格反向帶入其家庭生活，並觀察此過程如何改變其親職實踐與家庭分工，進而豐富性別互動與角色社會化理論。

考量本研究參與者年齡較高（平均 59 歲），其性別觀與職涯經驗或與年輕世代有所不同，限制了研究結果對整體男性托育人員族群的推論。建議未來研究

者在招募對象時，將年齡納入篩選條件或進行分齡比較，以檢驗不同世代男性托育人員在性別角色刻板印象、自我認同與工作勝任等面向之差異，並提升研究的外部效度與應用價值。

## (二) 對實務工作之建議

為促進托育工作的性別平等與多元文化理解，建議於政策與工作實務層面同步推動以下措施：

### 1. 推動性別平等教育與宣導

衛生單位、諮商所及諮商心理師可定期舉辦性別平等課程與衛教講座，讓社會大眾與幼兒主要照顧者吸收更多關於性別平等的概念與知能，拓展多元文化的價值觀與態度，藉以消弭傳統觀念、性別角色刻板印象、性別偏見或性別歧視等障礙（黃珮鈞，2021）。此類教育不僅可提升公眾對男性托育人員專業能力的認同，也有助於在家庭與社區層面建立支持多元性別參與托育工作的文化。

### 2. 強化居服中心的性別友善支持機制

（1）與多元性別諮商心理師合作：建議居服中心定期邀請具備「多元性別」專業的諮商心理師，為中心全體（準）托育人員提供心理諮商與性別敏感度的在職訓練或工作坊，並配合性別平等主題講座，協助不同性別托育人員深入了解性別平等議題，避免因性別角色刻板印象或偏見而導致男、女性托育人員在托育工作中處於不對等的地位。

（2）建立職前與在職輔導機制：可於（準）男性托育人員入職前，透過簡易「職前調查」了解其情緒狀態（如：焦慮、緊張或焦躁）與內在期待（如：對職務的想法與擔憂），並依此設計個別輔導方案，協助（準）男性托育人員能順利進入托育工作與托育角色；同時，當（準）托育人員在職期間遇到工作挑戰時，居服中心應提供持續的心理諮商或督導服務，由諮商心理師、訪視社工師（員）協助其進行自我探索與省思，聚焦個人專長與內在資源，而非外在偏見，最終引導男性托育人員找到自我定位與職業價值，並增進其工作勝任與留任意願。

## 參考文獻

- 朱柔若（2010）。職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效。*城市發展*，8-25。 <https://tci.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi?o=dncljour&s=id=%22A10040442%22.&searchmode=basic&tcihsspage=jnrecord&sq=1&> [Chu, J. J. (2010). Gender mainstreaming in the workplace: Let gender statistics talk. *City Development*, 8-25]

- 行政院主計處（2024）。就業、失業統計電子書年報。中華民國資訊統計網：  
<https://ws.dgbas.gov.tw/001/Upload/463/refile/11516/234727/table47.xlsx>。  
 [Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan.  
 (2022). *Annual report on employment and unemployment statistics (Electronic version)*. National Statistics, Republic of China.]
- 李慧芬（2007）。大學學生事務人員性別刻板印象與校園性別平等態度之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學。[Li, H. F. (2007). *A study of gender stereotyping and campus gender equality attitudes of college student affairs administrators* (Unpublished master's thesis). National Taiwan Normal University.]
- 沈玉婷、張明麗（2023）。職前教保服務人員實施祖孫代間活動之行動研究—以華人新年文化為例。臺中教育大學學報，37（1），27–47。[Shen, Y. T., & Chang, M. L. (2023). Action research on the implementation of intergeneration activities among preservice educare giver personnel--using chinese new year as an example. *Journal of National Taichung University of Education*, 37(1), 27–47.]
- 林文瑛（2002）。性別角色與性別角色發展。載於晏涵文、黃富源（主編），性別平等教育：性別平等、家庭暴力、性騷擾防治，35–55。一家親文化。[Lin, W. Y. (2002). Gender roles and gender role development. In H.-W. Yen & F.-Y. Huang (Eds.), *Gender equality education: gender equality, domestic violence, and sexual harassment prevention*, 33–55. Yi Jiacin Wun Hua.]
- 林幼琦（1997）。臺灣女警的工作處境與困境（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學。[Lin, Y. C. (1997). *The problems of policewomen in taiwan* (Unpublished master's thesis). National Taiwan University.]
- 林呈璠（2012）。居家式保母與家長溝通之研究（未出版之碩士論文）。國立臺北護理健康大學。[Lin, C. F. (2012). *An analysis of communication between family childcare providers and parents* (Unpublished master's thesis). National Taipei University of Nursing and Health Sciences.]
- 胡幼慧（2002）。質性研究：理論、方法及本土女性研究實例。巨流。[Hu, Y. H. (2002). *Qualitative research: Theory, methods, and local women's studies*. Chuliu.]
- 胡幼慧、姚美華（1996）。一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？如何蒐集資料、登錄與分析。質性研究：理論、方法及本土女性研究實例（頁141–158）。巨流。[Hu, Y. H., & Yao, M. H. (1996). Some methodological reflections on qualitative research: Reliability and validity, sampling methods, data collection, recording, and analysis. In *Qualitative research: Theory, methods, and local women's studies* (pp. 141–158). Chuliu.]
- 倪佳珍（2010）。員工性別與自尊對個人—工作契合度影響之研究—以男性傳統職業為例。國防管理學報，31（1），43–55。  
<https://doi.org/10.29496/JNDM.201005.0003> [Ni, C. J. (2010). Employer's gender and self-esteem to the person-job fit-an example of male occupation, *Journal of National Defense Management*, 31(1), 43–55.]
- 徐宗國（1990）。是為少數者？—工作內涵與工作生活素質，女性與工作研究上的一些回顧與芻議—。婦女與兩性學刊，1，1–25。  
<https://doi.org/10.6255/JWGS.1990.1.1> [Hsu, T. K. (1990). Women as a minority group -job nature, quality of work-Life, a review and agenda for research on women and work-. *Journal Of Women And Gender Studies*, 1, 1–25.]

- 晏涵文（2019）。性、兩性關係與性教育（第三版）。心理。[Yen, H. W. (2019). *Sex, gender relations, and sex education* (3rd ed.). Psychology.]
- 國家發展委員會（2025年3月12日）。中華民國人口推估：單齡人口數。國家發展委員會人口推估查詢系統：[https://pop-proj.ndc.gov.tw/Custom\\_Detail\\_Statistics\\_Search.aspx?n=39&\\_Query=3b700cce-048d-4300-9803-c69981b50c82&page=1&PageSize=10&ToggleType=](https://pop-proj.ndc.gov.tw/Custom_Detail_Statistics_Search.aspx?n=39&_Query=3b700cce-048d-4300-9803-c69981b50c82&page=1&PageSize=10&ToggleType=) [National Development Council. (2025, March 12). *Population projections for the Republic of China: Single-year age population*. Population Projection Query System]
- 張元騏（2008）。男性從事非傳統性別職業之生涯抉擇與適應（未出版之碩士論文）。實踐大學。[Chang, Y. C. (2008). *The process of occupation chose and adjustment for male in non-traditional career* (Unpublished master's thesis). Shih Chien University.]
- 教育部（2024）。性別統計指標彙總性資料--教職員。統計處：<https://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5> [Ministry of Education. (2024). *Gender statistical indicators summary data—faculty and staff*. Department of Statistics.]
- 梅禡、丘周萍（2021）。照顧新型冠狀病毒性感染病人護理師之心路歷程。台灣公共衛生雜誌，40（3），283–292。[https://doi.org/10.6288/TJPH.202106\\_40\(3\).110001](https://doi.org/10.6288/TJPH.202106_40(3).110001) [Mei, R., & Chiu, C. P. (2021). Nurses' psychological journey of caring for patients infected with COVID-19. *Taiwan Journal of Public Health*, 40(3), 283–292.]
- 陳月娥（2001a）。勞動市場職業性別隔離決定性因素之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學。[Chen, Y. E. (2001a). *Determinated factors of the occupational sex segregation in the labor market* (Unpublished master's thesis). National Taiwan University.]
- 陳月娥（2001b）。職業性別隔離影響因素之研究。社會政策與社會工作學刊，5（1），5–53。[Chen, Y. E. (2001b). A Study on the effect factors of occupational sex segregation. *Social Policy & Social Work*, 5(1), 5–53]
- 陳永峻（2018）。工作負荷、工作勝任及薪資福利對海軍志願役離職傾向之影響（未出版之碩士論文）。義守大學。[Chen, Y. J. (2018). *The impact of workload, job competency and salary benefits on naval voluntary orientation* (Unpublished master's thesis). I-Shou University.]
- 陳昱儒（1996）。工作與家庭：女性生活場域中的成就觀（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學。[Chen, Y. J. (1996). *Work and family: Women's achievement perspectives in their living fields* (Unpublished master's thesis). National Taiwan University.]
- 陳振綱、鄂見智（2010）。薪資待遇、同事互動與工作意願對職業疏離之影響。載於國立高雄師範大學（主編），科技教育課程改革與發展學術研討會論文集（頁309–315）。國立高雄師範大學。<https://doi.org/10.29495/CITE.201006.0309> [Chen, C. K., & E, J. J. (2010). The effects of salary treatment, colleague interaction and work aspiration on occupational isolation. *Proceedings of Conference on Technological Education Curriculum Reform and Development* (pp. 309–315). National Kaohsiung Normal University.]
- 陳皎眉（1996）。性別認同與性別角色。載於陳皎眉、江漢聲、陳惠馨（編），兩性關係（頁3–17）。國立空中大學。[Chen, C. M. (1996). Gender identity

- and gender roles. In C. M. Chen, H. S. Chiang, & H. H. Chen (Eds.), *Gender relations* (pp. 3–17). National Open University.]
- 陳皎眉、林宜旻、徐富珍、孫旻暉、張滿玲（2015）。心理學（二版）。雙葉書廊。[Chen, C. M., Lin, Y. M., Hsu, F. C., Sun, M. W., & Chang, M. L. (2015). *Psychology* (2nd ed.). Shuang Yeh Books.]
- 陳韻如、劉奕均（2015）。男性居家托育照顧者聯合托育中的認同與性別分工。女學學誌：婦女與性別研究，36，105–144。  
<https://doi.org/10.6255/JWGS.2015.36.105> [Chen, Y. J., & Liu, Y.-J. (2015). Men as professional babysitters: Identity and the gender division of labor in cooperative child care work. *Journal of Women's and Gender Studies*, 36, 105–144.]
- 曾敏傑（1994）。台灣地區社經發展與兩性薪資差異：以1982及1992年為例（未出版之博士論文）。文化大學。[Tseng, M. C. (1994). *Socio-economic Development and Gender Differences in Earnings in Taiwan: A Comparison between 1982 and 1992* (Unpublished doctoral dissertation). Chinese Culture University.]
- 粟馨瑩、許嫦雯、李佳瑾、楊麗淑、黃于倫、曾瑋茹、許伊婷、謝秀梓（2015）。以焦點團體法探討中年人對於健康飲食與代謝症候群之相關性的認知和處遇方式。健康生活與成功老化學刊，7（1），13–25。[Su, H. Y., Hsu, C. W., Li, C. C., Yang, L. S., Huang, Y. L., Tseng, W. J., Hsu, Y. T., & Hsieh, H. T. (2015). Using focus group to explore knowledge related healthy eating and Metabolic syndromes among middle-aged adults. *Journal of Healthy Life and Successful Aging*, 7(1), 13–25.]
- 黃珮鈞（2021）。臺灣青少年憂鬱情緒與自尊的動態歷程：延宕交叉相關分析的應用（未出版之碩士論文）。銘傳大學。[Huang, P. C. (2021). *A dynamic processes on relationship between depressive mood and self-esteem of taiwan youth: an application of cross-lagged panel correlation* (Unpublished master's thesis). Ming Chuan University.]
- 楊櫻華、游美惠（2006）。女性軍訓教官的職場困境：以已婚育有子女者為例的性別分析。臺灣教育社會學研究，6（2），125–161。[Yang, Y. H., & You, M. H. (2006). A gender study of married female military instructors' work experiences. *Taiwan Journal of Sociology of Education*, 6(2), 125–161.]
- 褚恒箴、方嘉琦（2023）。安置機構生輔員反移情與因應經驗之研究。臺灣諮商心理學報，11（2），35–71。  
<https://doi.org/10.53106/2304781X2023111102002> [Chu, H. C., & Fang, C. C. (2023). A study on residential institution caregivers' countertransference and coping experiences. *Journal of Taiwan Counseling Psychology*, 11(2), 35–71]
- 潘淑滿、葉明昇（1999）。精神醫療社會工作者專業倫理之探討。社會工作學刊，5，63–93。[Pan, S. M., & Yeh, M. S. (1999). Ethical issues experienced by psychiatric social workers. *Taiwanese Social Work*, 5, 63–93.]
- 蔡清田（2013）。教育行動研究新論。五南。[Tsai, C. T. (2013). *New perspectives on educational action research*. Wu-Nan.]
- 衛生福利部（2024a年11月25日）。家庭暴力事件通報加害人概況一年齡分。行政院性別平等會：  
[https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=ToMzjr88zezoO09!aGj13A%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40](https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=ToMzjr88zezoO09!aGj13A%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40)  
[Ministry of Health and Welfare. (2024a, November 25). *Overview of reported*

- domestic violence perpetrators by age group*. Gender Equality Committee, Executive Yuan.]
- 衛生福利部 (2024b 年 11 月 14 日)。性侵害事件通報加害人統計一年齡別。行政院性別平等會：  
[https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=PnWX8jmin514euXIpl4!dw%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40](https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=PnWX8jmin514euXIpl4!dw%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%24wIQ%40%40) [Ministry of Health and Welfare. (2024b, November 14). *Statistics on reported sexual assault perpetrators by age group*. Gender Equality Committee, Executive Yuan.]
- 衛生福利部 (2025 年 2 月 26 日)。執業護理人員數—按年齡別分。行政院性別平等會：  
[https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=GU0SlokzkIbRm4j2MOkVcw%40%40&d=194q2o4!otzoYO!8OAMYew%40%40](https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=GU0SlokzkIbRm4j2MOkVcw%40%40&d=194q2o4!otzoYO!8OAMYew%40%40) [Ministry of Health and Welfare. (2025, February 26). *Number of practicing nurses by age group*. Gender Equality Committee, Executive Yuan.]
- 衛生福利部社會及家庭署 (2024 年 7 月 30 日)。居家托育服務登記證書人數—按性別縣市別分。行政院性別平等會：  
[https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_DetailData.aspx?sn=e%24XVH%24gNLAMBkIav!pysOQ%40%40](https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=e%24XVH%24gNLAMBkIav!pysOQ%40%40) [Department of Social and Family Affairs, Ministry of Health and Welfare. (2024, July 30). *Number of registered home-based childcare providers by gender and county/city*. Gender Equality Committee, Executive Yuan.]
- 謝小苓 (1995)。教育：從父權的複製到女性的解放。載於劉毓秀 (主編)，《臺灣婦女處境白皮書：1995》，182–218。時報。[Hsieh, H. C. (1995). Education: from patriarchal reproduction to women's liberation. in Y.-H. Liu (Ed.), *White paper on the status of women in Taiwan: 1995*, 182–218. China.]
- 謝小苓、林大森、陳佩英 (2011)。性別科系跨界？大學生的性別與科系選擇。《臺灣社會學刊》，48，95–149。[Hsieh, H. C., Lin, D. S., & Chen, P. Y. (2011). Crossing gender boundaries: Gender and college majors in Taiwan. *Taiwanese Journal of Sociology*, 48, 95–149.]
- 蘇芊玲 (2002)。瑞典性教育，為何打動人心。《婦女新知》，237，11–12。取自 [https://awakening.lib.tku.edu.tw/resources/ebooks/ebook\\_237.pdf](https://awakening.lib.tku.edu.tw/resources/ebooks/ebook_237.pdf) [Su, C. L. (2002). Why is swedish sex education touching? *Awakening*, 237, 11–12.]
- Balkin, J. (1988). Why policemen don't like policewomen. *Journal of Police Science and Administration*, 16(1), 29–38.
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57–71). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13620-004>.
- Chusmir, L. H. (1990). Men who make nontraditional career choices. *Journal of Counseling & Development*, 69(1), 11–16. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb01446.x>
- Lennon, M. C., & Rosenfield, S., (1994). Relative fairness and the division of housework: The importance of options. *American Journal of Sociology*, 100(2), 506–531. <https://doi.org/10.1086/230545>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241–270. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.19.080193.001325>
- Reskin, B. F., & Cassirer, N. (1996). Occupational segregation by gender, race, and ethnicity. *Sociological Focus*, 29(3), 231–243. <https://doi.org/10.1080/00380237.1996.10570642>
- Shelton, B. A., & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual Review of Sociology*, 22(1), 299–322. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.299>
- Silliman, B., & Schumm, W. R. (1999). Improving practice in marriage preparation. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 25(1), 23–43. <https://doi.org/10.1080/00926239908403975>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of african american. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>
- Wexler, J. G., & Logan, D. D. (1983). Sources of stress among women police officers. *Journal of Police Science and Administration*, 11(1), 46–53.

收稿日期：113 年 09 月 12 日

一稿修訂日期：114 年 01 月 07 日

接受刊登日期：114 年 04 月 20 日

# The Role and Impact of Gender-Role Stereotypes on Competence and Willingness in Childcare Work

Pei-Lun, Hung,<sup>1</sup> 、 Chia-Chi, Fang<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Counseling Teacher, New Taipei City Zhengyi Elementary School

<sup>2</sup> Assistant Researcher, Department of Counseling and Applied psychology, National Taichung University of Education

## Abstract

This study aims to explore how gender-role stereotypes impact childcare caregivers' perceived competence and willingness to remain in caregiving roles. Utilizing a qualitative research design, data were collected through focus group interviews and analyzed using thematic analysis. A purposive sampling strategy was employed, and nine male childcare caregivers were invited to participate in three semi-structured focus group sessions. After evaluating data quality, complete interview data from six participants were included in the final analysis. Findings revealed three key themes. First, male childcare caregivers' prior experiences and personal backgrounds not only shaped their motivation to enter the childcare profession but also influenced the challenges and role expectations they encountered. Second, gender-role stereotypes deeply affected task assignments within childcare settings. Both the general public and primary caregivers tended to position women as the natural caregivers, perceiving feminine traits as more congruent with nurturing responsibilities, which relegated male caregivers to supportive roles. Finally, internalized gender-role stereotypes significantly shaped male childcare caregivers' professional identity, caregiving roles, and perceived efficacy, ultimately influencing their occupational competence and long-term retention intention. These findings offer a novel perspective on the intersection of gender and caregiving professions and can inform future childcare policy development and in-service training design.

*Keywords:* children caregiver, gender discrimination, gender prejudice, gender-role stereotypes, nontraditional gender occupations

---

\*Corresponding author: Chia-Chi, Fang, E-mail: ki222975@mail.ntcu.edu.tw  
DOI: 10.53106/2304781X2025051301003