

# 男性居家托育照顧者

## 聯合托育中的認同與性別分工

陳韻如（台北大學社會學系）

劉奕均（台北大學社會學系）

---

育兒一直被視為女性的職責，但近年來開始有男性從事居家托育工作。男性加入一個和傳統育兒、家務非常接近的工作領域，能否為性別關係帶來轉變？對於持續增加的男性居家托育工作者，目前我們所知不多。本研究試圖以他們為對象，進行初步研究，探討究竟是「哪些」男性從事居家托育工作？並且從托育和家務分工來討論，他們加入傳統女性工作行列後，家庭內的性別分工是否產生改變？研究發現：一、受訪的男居家托育工作者年紀偏高（九成年齡超過 50 歲）。他們是在已擔任保母的配偶期望下考取證照，從事聯合托育。半數受訪者有收托直系親屬幼兒（孫子女），領取津貼。二、男性透過取得專業知識、轉移工作技能和區隔家務勞動等三種方式接受並認同保母職業。三、觀念上，他們不再認為男性不能勝任保母工作，但在夫妻聯合托育中僅擔任輔助角色，主要照顧者還是女性。四、男性在家托育雖然讓夫妻重新劃分托育工作和家務勞動的界線，但家務仍由女性承擔。

關鍵詞：男保母、居家托育、性別分工、幼兒照顧

## 一、前言

無論是照顧自己或別人的小孩，育兒工作一向被視為女性的職責。近年來，政府為減輕女性的育兒負擔，積極建立社區保母系統，藉此有效管理托育環境，並精進居家托育人員的服務水準。內政部於 1998 年開始辦理保母人員技術士技能檢定。2000 年兒童局開辦社區保母系統實施計畫，協助居家托育人員的專業訓練、媒合轉介及其他服務，以提升居家托育的服務品質。隔年開始在各縣市建立社區保母支持系統。為了促使更多保母加入系統，同時也分擔家長的托育費用，2008 年開始實施「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」。2012 年更擴大補助範圍，凡親屬照顧者，只要修畢專業訓練課程，加入系統也能領取補助。<sup>1</sup>

在建立托育制度、補助保母托育及推行保母課程與證照等措施下，考取證照並加入社區保母系統的人數增加，且有越來越多男性加入居家托育服務的行列。通過考試取得證照者的男性比例，從 2009 年的 1.1%（33 人）增加到 2013 年的 2.4%（285 人）。但是相對於女性，男居家托育人員仍極為稀少。根據勞動部的統計資料，2006-2012 年領有合格保母人員技術證照者為 60,225 人，其中女性 59,459 人，占全體 98.73%，男性則為 766 人，僅占 1.27%。<sup>2</sup>

---

1 「保母」是具性別意涵的職業稱呼。坊間多稱在家托育工作者為保母，過去官方用詞上，無論居家式或機構式的托育工作者都稱為保母，取得國家證照者則稱為保母人員技術士。近年來政府雖然也採用居家托育人員、居家托育服務提供者等名稱，但因尚未統一，相關法規亦未修改用詞，故保母一詞仍普遍被使用。本文中居家托育人員、居家托育工作者和保母，都是指在自己家中提供幼兒托育服務者。

2 勞動部統計表一、領有合格保母人員技術士證照數（按性別及年齡分）。

男性從事托育工作者雖少，卻對傳統性別關係帶來新的衝擊。他們掙脫了既有性別刻板印象的束縛，也打破了職業性別隔離的勞動市場規範，從事傳統的女性工作。另外，居家托育的工作型態也因工作和家務並無明確區隔，所以不符合男主外、女主內的性別分工。男性加入一個和傳統育兒、家務非常接近的工作領域，本身具有顛覆性別框架的意涵，已是一大突破，但這是否能為性別關係帶來轉變？目前我們對於人數持續增加的男保母所知不多。本研究以男居家托育人員為對象，進行初步研究，藉由描繪其特徵及與配偶之間的分工，試圖了解男性從事居家托育工作為性別關係帶來的轉變。本文主要探討究竟「哪些」男性從事居家托育工作？並且從市場內的勞動和家務分工來看，他們加入傳統女性工作行列之後，是否進一步改變了性別分工？性別界線又如何重新劃分？

## 二、文獻討論

職業的性別隔離一直是勞動研究的重要領域，雖然男、女工作的劃分因時而異，有些工作的性別屬性卻難以撼動。國內外的資料均顯示，女性職業多與照顧、情感勞動有關，如護士、秘書等。職場人員的晉用及職務安排也有依性別決定的趨向，女性常被安排從事符合性別刻板印象的工作（徐宗國，1995），例如總機人員為公司的第一線員工，經常得直接面對來電者洽詢，為了使其留下「美好」印象，這項工作多由聲音輕柔甜美的女性擔任，久而久之，「總機小姐」便成為此職務的代稱。托育工作的情況也類似：女性懷孕生產後，接著要

哺育小孩，因此被認為更具備照顧小孩的能力，同時也讓保母工作成為女性的職業，其工作內涵與性別特質之間充滿關連，也隱含性別隔離之意。

除了職業隔離之外，在相同的工作領域，工作人員及組織制度都傾向將職務性別化，進而複製並強化社會性別關係。例如科技產業建構「男性化」和「女性化」的工作，男性的工作科技化程度較高，致使女性勞動者趨於貧窮，且缺乏升遷機會（嚴祥鸞，1998）。

研究也發現，當男女跨越性別界線，從事被視為另一性別的職業時，男女所受的待遇和發展並不相同。女人從事傳統認定的男性職業時，會出現玻璃天花板現象，包括傳統文化的約束、制度不平等、人際關係疏離，以及薪資待遇的落差等；許多無形的阻礙及外力介入，使得女性多處於弱勢，職場生涯發展遠不及男性（Williams, 1992）。如工作時間長、出差頻繁的新聞媒體類工作，女性因為還要負擔照顧家庭的責任，現實上無法完全配合工作排程，故僅能居於二線職務（馮季眉，2006；李金蓮，2006）；女警則多被安排於內勤業務、交通指揮或婦幼警察隊，因而減少記功嘉獎及升遷的機會（葉毓蘭，2010）。

反觀男性從事傳統女性職業時，則不一定處於不利的位置。男社工在具女性特質的職業中，不但不會依循女性的作法，反而會強調男性化特質，建立優勢（葉明昇，1999）。男性護理人員也會將原屬女性的職業轉換為非女性的工作，藉由重新詮釋工作定義（去女性化）、細分護理技術（傳統與科技）、或運用男性優勢改變職場生態，在其中覓得合適的定位與存在價值（徐宗國，2001）。男性彩妝師也採用類似的手法將工作去性別化（楊瓊樺，2003）。非傳統職業中的男性，自我認同受到更多挑戰，其表現攸關男性認同的維護及男

性氣概的建構。李淑伶（2011）的研究發現，國小男教師透過師生互動及劃分自己和女老師來展現陽剛樣貌，校園體制和論述也影響男老師對於陽剛的追求。本研究將探討，上述職業類別的研究結果是否也適用於男保母？男性加入保母行列是否也會呈現類似社工、護士和彩妝師的發展，透過不同的技術增加自己在工作上的優勢，進而改變托育工作的生態？

關於男性照顧幼兒的研究可分為兩類，一是探討托育機構中的男性，二是父職研究。國外研究顯示，在托育機構工作的男性，必須面臨兩個持續的挑戰：可能侵害幼童的質疑，以及必須提供創新（有別於女性）技術的壓力（Nentwich et al., 2013）。因為其生理性別，男性雖有性格、特質上的個別差異，但都會被認為有侵害兒童的嫌疑；為了預防潛在的性侵可能，托育機構會透過分工和組織方式來減少男性照顧者接觸孩童的機會，男性也會自我約束，避免受到懷疑。生理性別為男性帶來約束與限制，卻也讓一起在托育機構任職的女性必須負責更多工作項目（Murray, 1996）。相同的狀況也出現在國內男性居家照顧工作者身上：因為男女授受不親的規範，無論居服員自己或案家都認為不宜將包含身體接觸的服務項目安排給男性居服員，男性的工作機會因此受到限制（陳彥蓁，2008: 57-58）。

在社會建構的性別分工下，母親在家庭中扮演照顧者，負責照顧家人的生活起居，父親則扮演供應者，提供家庭經濟及物資（Coltrane, 1995）。所以當人們討論有關子女成長的議題時，焦點都集中於母親，鮮少涉及父親的論述，而媒體過度強調母子關係，更加深托育工作女性化的印象（胡幼慧，1992）。

台灣隨著生活型態改變，親職角色的詮釋雖然已打破男主外、女主內的截然二分局面，但若從實際育兒的參與時間、參與內容、責任

感、態度及關係來檢視，男性都呈現「選擇性」的特質，整體而言參與程度有限，負擔家務工作的頻率較低，心態上多為玩票或臨時性質，在社會的認知中女性還是主要照顧者，父親只是配角（王舒芸，1996）。社會給予母職、父職不同的標準，親子關係須仰賴父、母親共同培養，但食、衣、住、行等勞務類的需求，則是由母親獨自承擔（余漢儀，1995）。在政策鼓勵下，雖有男性請育嬰假，卻未必能成為幼兒的主要照顧者，相較於女性，男性仍擁有較大的協商空間，能免除重要的家務與照顧工作（李庭欣、王舒芸，2013）。針對在家照顧小孩的父親，國外的研究發現，在家的爸爸會發展男性化的照顧方式，如成為小孩的朋友，建立較不親密的關係以培養小孩獨立性，同時賦予這種與媽媽不同的照顧方式更高的價值（Brandth and Kvande, 1998）。

綜觀上述研究，可看出父職和母職的特色，以及社會對不同性別在照顧幼兒上有不同的期待。托育一直被視為親職分工的延伸，托育工作者扮演的其實就是母親或妻子的角色；而女性之所以成為主力，是因為這項工作性質符合性別角色建構下的女性特質（王淑英、張盈堃，1999）。本文將探討當照顧幼兒成為有償的托育勞動時，男性的工作表現是否與上述不同。

此外，育兒工作不易完全獨立於一般的家務，如整理居家環境的時間會因有幼童而增加，準備食物的時間也會因嬰兒食品的特殊性而增加，居家托育工作重疊於公、私領域，工作和家務難以劃分。有關職務性別化的研究指出，小型家庭企業的老闆娘負責公司內部的行政管理，包含聯絡協調業務、整理清潔環境及看店做買賣，以便照料家庭；老闆則是對外窗口，包含業務洽談、工作發包、生產工作設定或維修（呂玉瑕，2001）。本文亦將探討男性在家從事保母工作時，工

作和家務如何劃分？男保母和配偶如何分工？是否建立新的性別分工規則？

### 三、研究方法

本研究關注的對象是從事居家托育工作的男性，但私人居家托育服務的相關資料很難取得，故以社區保母系統為尋找受訪者的管道。全台目前有 72 個社區保母系統，各縣市數量不一；人口較多、托育需求較高的都會區，如新北市、台北市、台中市、高雄市，分別有 6-9 個系統，其次為台南市、桃園縣、雲林縣和新竹市，各有 3-4 個系統，其他縣市僅 1-2 個。各縣市的系統保母人數差距甚大，全台一半以上的保母集中在四個城市：新北市（19.2%）、台北市（12.6%）、台中市（11.6%）和高雄市（11.4%），這與都會區的家庭結構、女性就業人口及雙薪家庭比例造成的托育需求有關。各縣市男保母的人數也有落差，以新北市 85 人最多，其次台北市 68 人，高雄和台中分別為 41 和 40 人。但若觀察保母的性別比例，男保母比率最高的卻是新竹縣（3.7%），其次是雲林縣（3.3%）、花蓮縣（2.9%）和苗栗縣（2.7%）。<sup>3</sup>

加入社區系統的托育人員分為兩種：證照保母係指通過行政院勞工委員會所舉辦之單一級保母人員技術士學、術科考試，並領有技術士證照者；結訓保母係指幼保、家政、護理相關科系所畢業、或領

---

3 以上統計為作者自行計算，根據內政部兒童局提供的 2012 年各縣市社區保母系統統計表：[sowf.moi.gov.tw/stat/gender/101analysis6-7.doc](http://sowf.moi.gov.tw/stat/gender/101analysis6-7.doc)（最後瀏覽：2015/03/31）。

有 126 小時保母專業訓練課程結業證書者。<sup>4</sup> 根據內政部兒童局 2012 年的統計，全台加入社區保母系統的總人數是 23,066 人，其中 444 位為男性（1.9%）。同年托嬰中心之保母人員共計 1,170 位，19 位為男性，占全體之 1.6%；教保人員 1,556 位，男性 24 位，占全體之 1.5%。<sup>5</sup> 由此可見，無論是居家或機構式托育，男性工作人員都非常少。但相較之下，居家托育男性的總人數遠多於托育機構中的男性托育人員，可見男性進入托育中心工作的門檻更高。

因男性托育人員稀少，不易私自聯繫，故本研究受訪對象並非經由篩選或抽樣取得，而是透過新竹市社區保母系統協助徵詢。根據 2012 年內政部統計，新竹市托育人員 852 人，是全國的 3.7%；男性 16 人，占新竹市全體的 1.8%，與全國比率相近。<sup>6</sup> 2013 年進行研究時，新竹市的三個社區保母系統（北區、東區和南／香山區）已有 25 位男居家托育人員，其中 10 位願意參與本研究。<sup>7</sup> 因本研究關注男性托育工作者與配偶的分工方式，故亦邀請配偶共同參與訪談。訪談時間和地點皆由受訪者決定，其中 8 位受訪者及其配偶選擇在家受訪，另外兩位則不方便在托育時間受訪，選擇晚上和週末在住家外地點進行。訪談中，受訪者及配偶多半都在現場，但因同時要照顧小

---

4 參與托育人員培訓課程及考取保母證照的男性，並非全都意圖從事居家托育工作。一方面，自 2012 年起，政府提供的托育津貼擴及親人照顧，這項經濟誘因促使一些爺爺或外公加入保母行列，但目的以照顧孫子為主。另一方面，隨著托育中心漸增，考保母證照也可能是為了進入托育機構。

5 衛福部統計處 <http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/DisplayStatisticFile.aspx?d=31843&s=1>（最後瀏覽：2015/08/01）

6 勞動部統計表二、領有合格保母人員技術士證照數（按性別及地區分）。  
<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/8020.pdf>（最後瀏覽：2015/4/30）

7 居家托育係指於居家環境提供未滿 6 歲幼兒（不含保母本人之幼兒）收費照顧服務之社區系統保母人員。

孩，配偶不太能夠參與訪問，且若雙方對分工情形認知不一，也不一定會當場討論；受訪時有小孩在場，有時會被打斷，後來又致電詢問配偶對於分工的看法，有些人也願意另外受訪。所以多數受訪夫妻被訪問兩次，有 3 對願意接受第三次訪問。

初步訪問後的第一個發現是，所有男保母的配偶也是保母，兩人一起從事托育工作。經新竹市保母系統工作人員證實，受訪者所屬的三個社區保母系統中，目前並無男性獨自從事居家托育的例子。雖尚未有確切統計，但經其他縣市社區保母系統工作人員證實，從事居家托育的男性，皆以和女保母聯合托育的型態出現，配合的對象都是配偶。所有受訪者都認為男性無法獨自從事居家托育，原因詳後。

受訪者照顧的小孩平均 2 歲左右，因為 3 歲即可進入幼兒園，隨著托嬰中心增加，以及公立幼兒園開始招收 2-3 歲幼兒，受托幼兒年齡多在 3 歲以下。受訪的 10 對保母中，有 5 對的受托對象包含直系親屬。<sup>8</sup>

以下分析中，受訪者皆以 A、B、C……J 標示。為了方便區分聯合托育的男女，男保母以 A 先生、其配偶以 A 太太稱之。其他對保母也以相同方式匿名。

---

8 受訪者資料可參考附錄一。審查者問為何沒有詢問受訪者的收入。一方面，受訪者都表明已退休或離職，很難進一步詢問是否有托育之外的收入；另一方面，保母工作的收入很容易推測，不需直接詢問。目前居家托育費用是依自由市場原則決定，雖不一致，但價錢相對透明，網路上可查詢各地區的保母費用。除了都會與郊區有明顯的地域性差異之外，同一地區系統保母的收費差距不大。例如受訪者所在的新竹市相對其他縣市收費偏高，一個小孩的日托月費介於 1.6-2 萬元之間，一年以 14 個月（月費加三節獎金）計算。因受訪夫妻雙方都是保母，也都僅提供日托服務，所以收費應該差不多。居家托育收入的多寡，取決於收托的人數，人數越多收入越多。

## 四、男保母及聯合托育下的性別分工

研究分析將分別探討：一、哪些男性從事居家托育服務工作？他們有哪些共同特徵？二、男性透過何種機制認同並接受此非傳統職業？三、夫妻聯合托育中的性別分工方式為何？如何解釋？

### （一）誰是男保母？

按照勞動部 2013 年領有合格保母人員技術士證照者的年齡來看，50 歲以上占 1/3。若按性別與年齡來看，一半以上的男性超過 50 歲（57%），女性僅 32%（附錄二）。<sup>9</sup> 全台男性保母年齡偏高，受訪的 10 位男保母也是。男性受訪者平均 59 歲，未達退休年齡，其中 2 位超過 65 歲。若觀察男性從業的年資，9 位從事托育的時間不到 3 年，只有 1 位有 13 年的年資。多數男保母從業的時間都比其聯合托育的女保母短，僅 3 位和女保母相同。

受訪的 10 位男性中，有 3 位為了協助子女申請托育費用補助而參加培訓、取得證照並加入保母系統。這 3 位在還沒接受培訓之前，已經在照顧孫子女，他們皆已自原任單位（公股銀行、政府機關、軍職）退休，並無經濟壓力，是希望利用閒暇時間照顧孫子女。其他 7 位男性在 40-60 歲開始從事居家托育工作，可以推測失去前一份工作時正值壯年，仍需賺錢養家，必須重新找份穩定的工作，做為收入來源。

有 3 位男保母是和配偶討論後，決定一起從事居家托育工作，

---

9 因為社區保母系統的統計資料不含保母年齡，故以考取證照人士的統計代替。

由女保母先考取證照。這 3 位男保母開始托育工作的年齡比平均低。<sup>10</sup> 其他受訪者都表示，自己是在已從事托育的配偶要求下參加培訓、考證照的。A 太太說：「因為那時候剛好我的部分只能接兩個以下兩個，但後來又有人要請我們帶啊，就不能接啊，後來就請我先生去上課、考照啊。」原先 A 太太經常受到托育幼兒年齡和人數的限制，而必須婉拒家長請託，此時先生自認已不堪負荷粗重的工作，能夠獲得的薪資待遇也不盡理想，因此考取證照並與配偶聯合托育，讓托育人數更有彈性，有助於增加家庭收入。居家托育的對象主要以 2 歲以下為主，受訪者收托的幼兒平均年齡也是 2 歲，因為 2 歲後家長可以選擇送幼兒園。但目前「居家托育管理實施原則」規定，每位保母同一時段最多只能照顧 4 名兒童（含保母本人之幼兒），其中未滿 2 歲者最多 2 人，若兩位保母聯合托育，則可同時照顧 4 名未滿 2 歲之幼兒。所以男性受訪者都是在女保母的建議下考照，一起和配偶從事托育工作，而非自己單獨從事居家托育。如同 H 先生說：「男生會帶的話，一般都是老婆有在帶才去帶。」

除了年齡偏高、與配偶聯合托育之外，本研究發現除了 3 位公職退休、照顧孫子的男保母，其他 7 位受訪者都表示，他們是因失業、找不到比居家托育更適合的工作，才加入此行業。C 先生表示早年與配偶在家從事裁縫業，如西服製作，但隨著時代變遷，技術不斷推陳出新，不合時宜的傳統產業逐漸被市場淘汰，裁縫業日漸式微，C 太太當時為了照顧年幼的女兒，選擇在家專心帶小孩，並順勢開始擔任保母。C 先生評估裁縫業的發展已至窮途末路，為了維持家計逐步減少裁縫工作，配合太太的建議，成為專職托育人員，與配偶聯合托

---

10 他們進入此工作的年齡分別為 39、41 和 51 歲。

育。

早年與配偶經營印刷業的 A 先生也有類似的際遇。因傳統印刷業沒落，A 先生轉行從事保全，配偶則開始當保母，後來因年紀漸增，體能條件不如以往，無法勝任保全工作，同樣在配偶要求下，配合轉職成為保母。

J 先生原任職於科學園區，擔任品保工程師，公司受到國際金融事件拖累而倒閉。之後他陸續更換了幾份工作，依舊遇到公司經營不善等問題，在領取失業補助金的期間，開始接觸保母工作：

其實當初我是在園區工作，做了十幾年，然後公司結束營業，就被資遣了，所以說就是，其實我老婆之前就在當保母了，那時就像助手，從旁邊幫忙帶，後來就是工作一直都蠻難找的，就跟大家一樣，我丟了上百封，只有幾封通知你去……後來因為沒辦法，就先一起帶，太太就說不如也去考一張。不過在這途中，還是有出去上班，還是又遇到公司倒了，後來又有其他機會，不過那時候正好遇到雷曼兄弟那件事，公司的單子就整個沒了，公司是個子公司，後來單子都被取消了，我就想說乾脆就開始當保母了。(J 先生)

屢次重返職場、但始終不順利的情況，使 J 先生興起轉換跑道的念頭，在配偶從旁鼓勵下，同意一起從事聯合托育。整體來看，受訪男性是一群工作面臨發展瓶頸、公司倒閉而失業、或已退休的男性。

但並非所有面臨職場問題的男性都願意轉入居家托育工作，受訪者的另一個共同點是，在成為專職托育人員之前，已經有實際照顧小孩的經驗。A 太太說：「之前他下班回家也會幫忙我帶，像我說故

事給小孩聽，他也會在旁邊陪，跟他們抱抱或玩啊，或是幫忙去泡個牛奶，就順便一起下來顧了。」或者像 B 先生在成為專職保母之前，曾經負責照顧弟妹：

我以前要照顧七個兄弟姐妹，這才一個、兩個，駕輕就熟了啦，都一樣，哈哈，以前累積照顧七個兄弟姐妹的經驗，後來又照顧兩個兒子的經驗，現在又照顧孫子，你以為我中間空著啊，我去銀行上班還照顧我主管的四個子女啊。(B 先生)

B 先生受到原生家庭影響，從小就要學習照顧弟妹，他強調自己照顧小孩的經驗是持續的，至今從未間斷，且小時候照顧的弟妹眾多，因此目前所負擔的托育人數，對他而言是易如反掌。

初步研究顯示，加入社區保母系統的男性同質性相當高，除了照顧孫子女的退休男性之外，多數是中老年、無工作、在配偶要求下進入此行業。因此受訪的男居家托育人員皆以和配偶聯合的型態出現，並無獨自托育的案例。除了經濟因素之外，先前曾有照顧幼兒的經驗，也讓男性願意接受配偶建議而從事托育。

## (二) 男女都是好保母：男保母如何接受此工作？

因受訪男性背離了社會的性別規範，扮演著傳統女性的育兒角色，而受訪者的配偶也因為身邊有位男保母，對於男性擔任保母有一定的接受度，所以他們都認為男女皆可勝任保母工作，前提是有愛心、耐心與細心：

應該這樣講啦，男生能勝任保母的話，第一要有特質存在，他一定要比一般的男生要有愛心，為什麼？因為一般男生比較沒耐心，比較剛強，所以心性不柔。但還是看個人，而不是說男生或女生比較勝任。(F先生)

我覺得不是男女生的問題，而是個性問題，因為男生也有很細心的，每個人個性都不同，因為我覺得保母這個工作是需要愛心、耐心、還要細心，就是很多種女性特質的東西，但是並不是說所有女性都適合這個工作或所有男性都不適合。(I太太)

受訪者無論性別，都認為男女特質有別，保母工作需要的愛心、細心、耐心則屬女性特質，但他們同時也都認為個人是否擁有這些特質，與生理性別無關。由此可見，從事保母工作的男性及其配偶雖然無法打破性別刻板印象，卻已發展出性別特質和生理性別脫勾的想像。

另外，托嬰或育兒一直被社會視為女性本能及職責，難以與其他職業相提並論。在家托育的制度化讓傳統女性的家庭照顧勞動變成有酬的工作，除此之外，受訪男女也透過三個建構機制——取得專門知識、轉移工作技能、區隔家務勞動——說服自己和別人居家托育是一份「正式工作」。

首先，培訓課程和考證照的制度促使保母工作逐漸由女性本能轉為專業技能。男性受訪者指出，國家考試認證讓他們確定自己具備保母的基本能力，觀念正確，操作熟練。F先生說：「該餵奶，該換尿布，該洗澡，你是專業考照的，這些基本的一定要會啊，不會你也考不到，其實保母證照比一般難考，他考的種類很多項，而且你一項不

對就不會過了。」

無論男、女居家托育人員都將育兒視為專業技能。受訪者強調托育工作需要吸收專業知識和培養能力：「所以有些東西不是看你是男的或女的，而是看你有沒有心把它當成一個職業，我是要靠它吃飯、靠它工作的話，就會去深入了解知識或是多鑽研，或者是說多吸收這方面的東西，那你當然要多吸收這方面的專業能力」(I 太太)。

建立保母證照系統，除了讓居家托育人員更重視專業培養，也讓他們獲得他人認可：「透過考證照的過程，可以學習專業的知識，而且考取後，帶小孩比較方便，也表示受過專業訓練，通過國家考試檢定可以獲取家長的信任」(I 太太)。

專業化及技能提升，讓照顧自己的小孩（家事）和照顧別人的小孩（工作）有所區別：

因為我們系統要上 20 個小時的課，平常我也會看網路上親子天下那些文章，或者是買書來看，……時代一直在變，而且以前不會有人要求我們，我們自己帶孩子，但我們現在帶人家的孩子，家長會要求，而且人家會比較，現在這個行業也很競爭，所以我們要提升我們自己。(I 太太)

透過課程培訓及取得國家證照，可以強化托育工作所需的知識技能及專業形象，幫助建立自信心，獲取社會認同與家長青睞。專業技能常被連結到男性化特質的工作，女性化特質的工作則是低技能，依賴不需後天學習的天性（劉梅君，1999）。專業化也是男性在女性職場維持男性優勢的方式：職場上的性別秩序將女性特質和女性工作貶抑為低階、低薪、低技術的職位；專業則屬高階、男性的特權。對於

男性彩妝師的研究，也顯示專業性與男性特質連結，同時與女性脫勾（郭道遠，2009）。建立社區保母系統並要求保母證照不僅讓男性較能接受此工作，也讓女性正視自己的專業能力。

另一個機制是轉移工作技能。雖然托育是一份有償的居家工作，但因社會並不視之為真正的工作，特別不該是男性的工作，而應只是女性的在家兼差，所以多位受訪男性都會對照自己過去的工作經驗，藉以強調托育的工作性。

曾在銀行工作的 B 先生會注重工作的規律性：「上班的風格會帶過來，會用銀行處理的方式當保母，我會比較規律，不容許犯錯，而且會防範。」另一位晚上兼職命理講師的 F 先生也說：「因為晚上有講課，已經習慣了，當保母最主要要有愛心，願意犧牲奉獻，其實跟老師的職業有些相同，還蠻駕輕就熟。」他們都強調從其他工作經驗習得的技能可用在托育上。

男性居家托育工作者設法將托育服務和過去的職場做比較，讓自己接受托育是份工作：「我就把它當工作呀，就是你在外面上班，每天要做周報告呀、開會之類的，只是現在場景換到家裡，老闆變小朋友，就看你怎麼從中找到和之前工作相關的特性，然後去做調整」（J 先生）。

第三個讓居家托育成為工作的方法是與家務勞動區隔。無論男女保母，受訪時多少都強調會在時間上劃分托育和家務勞動的界線。例如：「小孩在的時候我們盡量都不出去，即使像買菜。我們大概一個禮拜去買一次菜，禮拜六或禮拜天再去，平常不出門」（I 先生）。其他受訪者也用類似方式說明自己會盡量在晚間或週末進行清掃工作。J 先生批評保母同時照顧幼兒和進行家務勞動：「你會發現，現在的保母是保母和家務一起做，這樣對小孩子而言其實是不安全的，有時

候意外就是那短短的幾分鐘發生，比方說嗆奶，可能一不留神就發生意外了，所以我們很注重這個。」雖然規範居家托育服務的社區保母系統契約書及其他相關法規並未劃分或限制托育人員的家務勞動，但受訪者都強調他們不會同時進行家務工作。從以下J先生的說法，可看出與家事區分是讓托育工作化的方式：

家裡面的家事是可以分配時間做的，現在家長會希望小朋友用餐是定時定量的，所以我們都會去想辦法錯開，真的沒辦法錯開時，我和太太就會一起來做，家事白天真的沒辦法時，就把它放到晚上做，比較大的掃除就放在假日。這部分就像上班一樣，一樣是在上班，不同的事環境不一樣，對象不一樣，雇主變成這些小朋友的家長，那就變成說，你在上班了，你要在上班時間做自己的事情，那是不可以的，你只能尋求空檔或是自己的時間，或是像小孩子在睡覺了，就一個人看著，一個去洗碗。」(J先生)

從J先生的描述可看出，他將托育工作比喻為上班，只是環境不同。上班沒有自己的時間，照顧小孩也是；上班有老闆，托育工作裡家長是雇主；上班無法做家事，托育工作也一樣。透過這樣的對照，讓托育成為「工作」。而打掃或其他和托育無直接相關的家事，必須和托育的時間分開，避免耽誤托育工作。

雖然受訪者，包括女保母，都認為托育是工作，和家務不同，但哪些工作算是家務，哪些算工作？由訪談資料可看出，多數受訪者會重新定義並劃分家務，認為非直接與小孩相關，也就是無托育工作時仍需進行的家內勞動即家務，如打掃、洗衣、買菜、煮飯等等。這些工作雖然也是托育的一部分，但和原來的家務一起進行，所以不被

視為工作，例如煮飯時烹調副食品、洗寶寶的衣服也同時洗家人的衣物、維持托育環境的整潔等於打掃家裡。受訪的男女托育人員都將這些視為家務，同時也都由女性承擔。如 C 太太說：「他就管理現場，家事絕對都是我做。」多數男性托育工作者都表示他們看顧小孩讓配偶專心做必要的家務，如煮飯。雖然他們並沒有外出工作，在家時間較長，但實際參與的家事項目：地板清潔、洗碗及倒垃圾，和其他在外工作的男性差不多，並沒有因為在家工作而分擔更多家務。資料顯示受訪男性認定非直接與照顧幼兒相關的工作屬於家務，但並不太清楚家務包括哪些勞動項目。有關夫妻對於家事態度的研究也證實，男性面對家事的態度充滿彈性，可以選擇自己想做的項目，或者決定要不要做，甚至也可以有空再做（唐先梅，1999）；在家聯合托育的保母夫妻也一樣。托育工作去女性化的過程中，家事卻仍是女性的事，男性並沒有因為在家工作，在家時間較長，而將家務視為自己的責任。

以上三個男性認同托育工作的機制，都可見其背後以男性、市場勞動為主的工作想像：一、家務勞動並非工作，所以真正的工作和家務必須分開進行；二、有固定時間和雇主，無法隨意安排。如同國外研究顯示，即使長期待業在家照顧小孩，有償工作仍然是男性建立自我認同與陽剛氣概的基礎（Doucet, 2004）。本研究也發現，男性接受居家托育工作者身分並認同此職業的方式，是讓在家照顧小孩的勞動變成「真正的工作」。居家托育與區隔家務勞動卻同時讓男女保母眼中的家務工作落在女保母身上。

### (三) 男、女保母的托育和家務分工

每天一起在家聯合托育的夫妻，並未刻意安排與劃分彼此的工作內容。當被問到誰負責做什麼事、或如何分工時，男女托育工作者都會不斷強調「分工合作」和「互相支援」的原則，就像受訪者 G 先生說：「她沒空，我就去做，或我沒空，就換她代替，大家互相，像小朋友要換尿布，他一起床，我們就會去看一下要不要換，怕太久沒換結垢了或紅腫，就互相支援、幫忙。」

男性托育工作者每天實際照顧小孩的項目有哪些？對此問題所有受訪者提及的項目大同小異。他們每天都會負責的部分，包含看顧／陪伴（包括戶外散步）、餵食（奶、副食品或飯）及盥洗（刷牙、洗臉、換尿布）。本研究發現，無論男女居家托育者都將這幾個項目視為基本的照顧工作，同時也是男性可協助的工作。A 太太說：「這些都基本的啦，都很簡單。」E 太太也說：「他喔，他大部分都會，他餵飯啊、陪他們玩、帶出去走走那些。」這些是男女雙方都會從事的工作項目，並沒有固定誰做。若仔細觀察，這些工作都是一天中反覆頻率較高、性質瑣碎，同時也被視為簡單的工作。相形之下，若小孩生病需要照顧，屬於特殊工作，則由女保母負責。例如餵藥都由女生來做（F 太太）。這類型的任務不被歸類於基本工作，也不是男居家托育工作者的職責。

仔細分析受訪者對於托育工作內容的描述，可發現大家都遵守著同一個分工原則：女性主導，男性配合。即使經協商後一起投入此工作、年資相近、較年輕的兩對夫妻也一樣。受訪男性普遍認為女性比較專業，更勝任此工作：「專業知識這方面，我太太真的懂得比我多，也比我細心，所以我有跟我太太講，這方面的話，還是以妳為

主，妳叫我怎麼做，我就怎麼做」(I先生)。女保母也清楚在聯合托育模式中，自己必須承擔主要負責人的角色，例如被問到有事需要外出處理怎麼辦時，F太太回答：「我會請先生外出去處裡，畢竟我的經驗比較豐富，我有把握一起顧好這幾個，我先生經驗比我短，我不敢一下子就是全部放給他，所以我可以不出門最好，會請他出去處理。」這是夫妻聯合托育最常出現的工作安排。女性是主要負責人，基本上必須全程在場，男性是配角，可以離開。

如此的分工方式和過去親職研究的結果相符，母親／女性是主要照顧者，父親／男性是輔助者(賴爾柔、黃馨慧，1996)。居家保母工作被當成女性的勞務，男性迫於環境才從事，其被動及抗拒的態度，顯現於對女性職業的猶豫。即便已經正式擔任保母了，寧可將自己視為聯合托育的配角，依循配偶的指示辦理，也不願當個承擔重任的主要照顧者。

但是本研究也發現，除了傳統性別角色扮演與親職分工的延伸之外，家長態度也是影響聯合托育者日常分工及女性主導的重要因素。從訪談資料可見，受訪者一致認為，家長會認定女性才是聯合托育的主要負責人，所以都由女保母負責與家長溝通。

每天和家長溝通是保母工作的重要環節。接到幼兒時，保母要詢問家長小孩當天是否有特殊情況，或是否已經餵奶、如廁，送小孩時也必須讓父母知道小孩當日的飲食、睡眠、活動等等。接送小孩的時間，也是家長告訴保母其托育需求的時間。雖然社區保母系統負責媒合家長和保母，但家長可以自行決定是否送托，以及何時結束托育，所以家長對保母來說，有如工作雇主，因應家長的不同需求，並與家長維持良好溝通，是托育工作中的重要事項。受訪者也談到，家長有其他育兒知識的來源，所以對照顧幼兒有不同的要求，保母需要配合

家長的各種意見與要求：

正常來講家長應該是要相信保母的專業，讓保母用自己的方式帶小孩，只要享受成果就好，但現在的家長會去看書、上網找資料，會去問親朋好友，然後要求你應該要怎麼帶、怎麼調整、怎麼去做，其實我們應該要對家長提出建議，但通常他們都只是聽聽而已，最後還是要照他們的要求去做。(J 先生)

由此可見傾聽家長意見、與家長溝通對居家托育工作的重要。而從以下訪談內容可知，女性主導、男性配合的聯合托育方式，與女性負責跟家長對話有關：

我和我先生一起帶時，都會依照我的方式處理，因為我經驗比較豐富，家長的建議我也會參考，然後我會再跟先生講說怎麼做比較好，才能做到家長想要的需求，而且我跟家長接觸的時間比較長，我也普遍能知道他們的需求在哪裡。(A 太太)

應該講說，她是主要的調度者，主要規劃的是她，像小朋友的流程她是清楚的，因為小朋友幾點餵、幾點要吃藥，這些家長會告訴她。(J 先生)

從上面的描述可見，女性負責與家長溝通，知道家長的要求，然後再告訴男保母該配合的工作。所有受訪的居家托育夫妻，都由女性負責與家長溝通：

我這邊是太太跟家長回報。為什麼我們會有個主要照顧者？因為今天家長來接小孩，他一定會希望我們簡短地跟他們說小孩今天的狀況或是有什麼事情，他會希望我們回報，這大多由我老婆去跟他們回報。(J先生)

符合雇主（家長）要求，是居家托育人員應達到的目標，而家長傾向於和女保母溝通，也是造成女性在聯合托育中成為主要照顧者的原因之一。但是負責此工作項目的女性也承擔較大的壓力。路燕琴、柯澍馨（2008: 130）針對保母的問卷調查結果顯示，「與家長溝通和家長的不配合」和「托育時間長，無固定假日」並列受訪者感到不滿意的首要項目。家長是居家托育工作的主要壓力來源，不按時接走幼兒、尤其是對幼兒照顧的諸多要求，都會造成保母的壓力（曾清保 2006: 40-46）。本研究的受訪男女保母也都證明家長是壓力來源，例如I先生和I太太：

I先生：「我太太壓力比較大，我的壓力反而沒那麼大。」

I太太：「我會覺得壓力很大，因為家長會針對我，所以我會跟他（I先生）講怎麼做，但是他的個性，就是認為有的時候有些事情，不需要那麼緊張。然後事情發生時，我就會覺得說為什麼沒有聽我的。」

由此可見女保母雖然扮演主導的角色，但必須承受更大的壓力，一方面要面對家長的要求，另一方面也需要擔任配角的男性配合。而

並非所有男性都完全配合女性的指示工作。<sup>11</sup>

本研究發現，女性而非男性托育照顧者負責和家長溝通的原因，部分來自於家長及一般社會大眾認為女性比較能勝任保母工作。雖然本研究並未訪問家長，但是所有受訪者都表示，家長還是認為照顧工作應該主要由女保母負責，男保母只是輔助。家長無法接受男性保母單獨帶小孩或成為主要照顧者，這也是沒有男性獨立收托的主因：

你會把小孩送給男性的保母嗎？你會把你的小孩子送去幼稚園，但幼稚園老師是男生嗎？這個就是社會認同，這個短時間難改……當時我去考術科，裁判看到我，他那眼色看我，男的喔！……還有報章雜誌所刊出的負面案例，很高比例後面都有一個男人在家暴，不是說通通，你看社會上那些案子，背後幾乎都是男人，所以對男人印象就是男人怎麼可能照顧好小孩。(H先生)

在保母這個環境，一般家長其實不會相信一個男人可以帶好孩子，即便你有能力、有證照或帶過自己的孩子，他們還是比較不願意。這個行業還是以女性為主，男性是不會踏入的。(J先生)

由上述訪談內容可見，因生理男性與暴力連結而帶來的限制，以及性別刻板印象所造成的偏見，都讓家長認為女性才是照顧幼兒的主要責任人。這種看法也影響到男保母的自我觀感，自行退居配角，認

---

11 I先生是不完全配合的例子。但也有配合度高的男保母，例如E太太就說：「他都會聽我的，因為我們說實在，男孩子有些事情比較沒有那麼伶俐，我們女孩子反應還是會比較快。」

為女性在托育工作上比自己專業：

一般就只有你一個男生帶的話，家長送過來，不見得會接受啦。會想說你是男生，然後我們也比較笨手笨腳的，如果你只有一個男生當保母，人家可能也會有所考慮，像男生弄副食品，中餐或晚餐啊，也沒有女生專業，沒這麼熟練，妳要煮什麼、配什麼可能也會差一點。(E 先生)

I 先生也有同樣的看法：「你自己想像，一對父母要把自己的心肝寶貝交給保母，然後是一個男的，你會想說你會有能力照顧我的孩子嗎？你一定會這樣想，那你看到我太太，假如是我太太來談的話，就會感到比較放心。」其實 I 先生每天都會從自家下樓接送小孩和家長接觸，卻不負責和家長溝通，而是由配偶回報今天的生活狀況，以下是 I 太太的描述：

其實很多都是我在面對家長，比方說我要寫他們的日誌，聯絡簿，或是說跟家長溝通，很多事情就是說，雖然他每天，因為我們住四樓，又沒有電梯，所以他變成說，每天要下樓去接小孩，每天抱去給家長，家長都沒看到我，但是他們有什麼事情會打電話找我，或上樓來找我。(I 太太)

家長可以當面詢問男保母小孩的生活狀況，卻寧可事後電話聯繫或上樓拜訪配偶，這種舉動透露出家長對於男性托育工作者的不認同。同時，男性也出現迴避心態，縱使有機會與家長接觸，仍較不會因此而負責和家長溝通，配偶也因顧及家長觀感而配合。滿足家長需

求、與家長溝通對托育工作來說非常重要，但所有聯合托育的夫妻都由女性負責此工作，致使女性成為要角，但也承擔較大壓力。家長對女性是主要照顧者的偏好，也讓男性很難在托育工作中扮演主角。

除了和家長溝通之外，在男女聯合托育下，另一項明顯且固定的女性工作是煮飯。育兒工作的專業化可使男性更願意從事托育工作，但制度化和專業化並未對所有的照顧項目產生相同的「正名」作用。即使烹煮、調製副食品是保母課程中的重要部分，包括什麼年紀可以給什麼樣的食物，如何調配營養均衡的餐點等等，煮飯工作還是由女性負責。受訪的男保母都表示自己不擅料理，且平常家中皆由配偶掌廚，因此幼兒的餐點及副食品必須仰賴配偶打理。I 太太說：「小孩子的三餐、副食品、水果、點心，全部都是我自己在負責，有時候我會先準備好幾日份的，然後一盒一盒裝好放在冰箱，要用時比較快，那些要現弄的就當下準備。」因此太太都會製作小孩的餐點及副食品，先生在此時負責看顧幼兒，或者之後餵食小孩。

男性托育服務者認為煮飯是女性的專業，男性無法相提並論。E 先生說：「像男生弄副食品，中餐或晚餐啊，也是比較對這方面，沒有女生專業，沒這麼熟練，你要煮什麼、配什麼可能也會差一點。」男保母自認為不擅長廚藝，所以家中三餐必須完全仰賴配偶獨自打理。H 先生說：「原則上煮飯一定她去煮，但是洗碗我會去洗。」

男性迴避烹調工作，其實反映了台灣夫妻家務分工的情況。相關研究指出，無論 1990 或 1970 世代的男性，參與家務比例皆以倒垃圾最高、買菜煮飯最低（呂玉瑕、伊慶春，2005）。從男女保母在烹煮、調製副食品上的分工可見，女性仍被認為要會煮飯或具備廚藝，且平時就要負責料理三餐。這些平均年齡 57 歲的男女受訪者，皆視此為理所當然。受訪者結婚於 1970 年代，當時傳統家庭價值仍為社

會的核心價值，傳統性別規範也持續支配著社會上和家庭內的性別分工（呂玉瑕，1983）。在托育分工上居主導地位的女性，為何也接受這樣的分工模式，對自己負責煮飯和家務並無怨言？研究資料不足以回答此問題。但可思考的是，聯合托育者並非一般職場上的男女同事，他們也是夫妻，爭取分工平等固然重要，但維繫夫妻關係也很重要。國外探討妻子薪資高於丈夫的非典型夫妻研究可做為參考。因為妻子薪資高於丈夫並不符合傳統的性別角色期待，所以夫妻為了維持雙方的性別認同，會盡量配合傳統的性別角色扮演，由高薪的妻子持續負責較多家務及照顧工作；甚至重新定義養家的責任，讓低薪或無薪的丈夫符合養家者的角色（Tichenor, 2005）。同樣地，女性托育工作者持續負責烹調，一方面是傳統家務分工在居家托育上的延續，另一方面是同時維持女性照顧／男性養家之性別角色認同的方式。

最後，所有受訪者都表示幫小孩洗澡的部分會視幼兒的年齡安排，年齡較小的幼兒都由女性負責洗澡，年紀大的則由男性負責。

I太太表示：「因為剛出生的小孩比較軟，比較不好洗，也要很注意，所以都是我在洗，那比較大一點後就是他洗。」F太太也說：「比較年幼的小孩我會親自照顧，比較大的我會給我先生，因為小孩剛出生要照顧的細節要很注意，所以比較小的由我負責，大一點的由他負責。」

他們說明此舉有兩個理由：女生比較細心和男生力氣比較大。受訪者認為嬰兒骨骼尚未發展成熟，經不起任何碰撞，洗澡更要小心謹慎，因此都由女性處理。年齡較大的幼兒則改由男性負責，因為男性力氣比較大，B先生說：「我手比較有力，我就會負責洗，然後擦身體時，我太太就先去拿衣服，我們就合作。」

從上述不同受訪者的說法可以發現，居家托育人員利用刻板的

性別特質——男性天生力氣大、個性粗心；女性力氣小、個性仔細——來說明為幼兒洗澡的分工。目前的資料無法得知，受訪者是因性別刻板印象而有意識地進行分工，還是利用性別刻板印象來詮釋既有的（無意識的）分工方式。但不可否認，從為幼兒洗澡的例子可知，性別是日常生活中認知和行動相互建構的結果。

另一個說法是，小孩洗澡在傳統上本來就是由女性負責：「即使不分配，自己也會知道自己可以到哪些程度，一般男人也不會幫自己小孩洗澡，應該都是太太、婆婆或娘家那邊的人幫忙洗，男生不會有機會碰，除非說，老婆沒辦法就是要你洗，才有機會。」H先生強調長久以來幫小孩洗澡就是女生的工作。此說法背後隱含著生理性別差異所帶來的結果。小孩出生於女性的身體，所以嬰兒和女性的關係較為親密，照顧並哺育新生兒是女性天職，為小嬰兒洗澡也是女性較為擅長。另外A太太提到先生不敢幫年齡較小的幼兒洗澡：「他以前本來就會幫小孩洗澡，只是說比較小的他不敢洗，那時候都是我洗，比較大一點之後就敢了，像現在都他在洗。」男性不敢幫嬰兒洗澡是另一個常見的答案，但其原因無法從既有的訪談資料得知。作者們推測幫幼兒洗澡的性別分工與社會既有的性規範（限制男性接觸他人的身體）有關，這影響男性與幼兒的肢體接觸（包括洗澡）及親密關係的建立（Murray, 1996）。

本研究除了發現女性主導、男性負擔簡單反覆的工作之外，也發現和家長溝通、烹調副食品及洗澡是三項性別化的工作項目。所有受訪的夫妻都以相同方式分工，而且這三項工作並不像餵奶、換尿布等一日重複多次，男女保母無法隨意替換。雖然這三項工作性別化的原因並不相同，但除了幫幼兒洗澡外，與家長溝通和煮飯都是女保母的工作。

## 五、結論

從事居家托育工作的男性極為稀少，本研究以 10 位男保母為對象進行初步探討。哪些男性願意成為保母？本研究顯示，目前考取保母證照並從業的男性，大多是在必須分擔家計、卻無更好的選擇時，被動地進入這個傳統的女性勞動領域。此結果和男性居家服務員的研究（陳彥蓁，2008）一樣，證明男性多半不是自願踏入照顧行業。受訪的男性居家托育工作者平均年齡偏高，配偶也都是保母，加上過去或多或少有照顧小孩的經驗，所以不排斥將居家托育變成自己的職業。

男性進入非傳統職業，對自我認同與男性氣概的建構帶來挑戰，本研究發現男性藉由三種方式接受居家托育這份工作：取得專門知識、轉移工作技能，以及區隔家務勞動。同時，以保母為職業的男性，沒有像其他傳統女性行業中的男性，如護士、社工、彩妝師等，透過展現男性氣概或其他方式來創造職場優勢（徐宗國，2001），反而延續家庭內的親職分工模式，一直居於配角（唐先梅，1999；王舒芸，1996）。本研究發現原因有三：

首先，社會中的性別角色規範和性別刻板印象強調母親對幼兒的重要，也使得男性無法與幼兒建立親密關係（王淑英、張盈堃，1999）。受此規範影響的男性很難自願進入保母行列。不同於男彩妝師為興趣而選擇此工作（郭道遠，2009），或部分男社工因信仰及熱心助人而選擇非傳統性的職業（葉明昇，1999），本研究中以居家托育為業的男性，常是因配偶希望提高托育人數、增加收入，才受訓、考取證照。這樣的被動心態也展現於消極的工作參與，無法積極主動地成為主要照顧者。

其次，居家托育服務與其他照顧工作一樣屬低階工作，社會聲望不高，進入門檻低，因此缺乏競爭誘因（陳彥蓁，2008）。居家托育工作並無階層管理，沒有升遷、加薪機會，僅和自己的配偶合作，工作表現除了受托者之外，不易被外人肯定。這樣的勞動環境有別於一般競爭激烈的職場，讓男性在托育照顧領域顯得被動，不像其他進入非傳統職業的男性，如護士、彩妝師會積極創新技術，強化男性氣概，或與女性區隔，藉以為身為職場少數的男性創造更多優勢與升遷機會。國外研究雖然發現男性幼保員會採取和女性區隔的差異策略，來顯示男性化照顧的重要，然其技術優勢大多展現於男性教育者的身分，如訓練小孩獨立、和小孩建立友誼關係（Brandth and Kvande, 1998）。本研究訪談的男居家托育工作者面對的是平均2歲的幼兒，接受照顧的需求超過受教導的需求，所以男性教育者的功能未被突顯，無法就此展現和女性托育工作者的區隔。

最後，在托育市場中，夫妻兩人都有保母證照的聯合托育頗受歡迎，<sup>12</sup> 但是家長卻僅將男性托育工作者視為協助人員，而無法接受男性保母成為幼兒的主要照顧者。此外，媒體和社會輿論常連結生理男性與侵害幼童的行為，造成男性與幼兒互動上的多重約束。這樣的社會環境讓男性證照保母無法獨立提供居家托育服務，而必須與另一位女性聯合托育。

上述三個因素——托育工作者的男性認同、居家托育工作的特性，以及外在的性別角色期待——除了造成男性在居家托育工作中的消極被動，也讓聯合托育的女保母持續扮演主要照顧者的角色，承

---

12 家長選擇保母的多項考量之一是保母家庭成員人數，家人的職業與年齡（馬祖琳，2005）。本研究的受訪者都表示家長樂見保母家庭內有另一人具備專業證照協助托育工作。

擔更多責任（烹調副食品）和壓力（與家長溝通）。此研究結果與托育機構中的男女保育人員研究一致：親職在幼兒托育機構的再製，讓女性持續扮演母親角色，也減少男性能夠提供的協助（Murray, 1996: 383）。

居家托育工作的特殊性，讓男性可以長時間在家從事傳統女性化的托育工作，但這是否促成性別規範的轉移？加拿大對長期在家照顧幼兒的父親所進行的研究發現，這些父親正在緩慢地改變社會，因為他們開始反省男性養家者的角色，思考並批評資本主義下的照顧與工作區分（Doucet, 2004）。本研究受訪男性人數很少，多數從業年資少於3年，目前並無類似的反思。但是資料分析發現兩個變化：突破照顧幼兒是女性天性的迷思，以及居家托育工作的去性別化。受訪男性變成托育服務提供者，此行動本身已打破了傳統性別規範；除此之外，男女受訪者在認知上也突破照顧幼兒是女性天性的迷思：他們雖然都承認女性特質較適合照顧小孩，卻不同意生理男性不具有耐心、愛心、細心等特質；男女聯合托育的經驗，讓他們看到男性也可以勝任照顧幼兒的工作。雖然這樣的說法不一定代表受訪者的性別平等觀念有所提升，也可能僅是基於被迫進入此領域，為了捍衛自己或丈夫的工作選擇而產生的論述。即便如此，他們建構出來的另類論述，長遠來看還是可以改變居家托育工作者本身及家長對男性照顧幼兒的看法。

此外，本研究也發現居家照顧的制度化及專業化、社區保母系統的建立、托育津貼補助、保母培訓課程與證照等，使母職由天性轉換為可培養、學習的專業技能，一方面將此職業去女性化，另一方面讓更多男性進入此工作。

專業化與制度化讓男性更願意接受居家托育的工作，同時對重構

性別秩序和家務分工產生影響；夫妻聯合托育以女性主導、男性協助的方式進行，也重新劃分了育兒工作和家務的界線，受訪者仍舊認為與托育無直接相關的家務是女性的責任。

建立保母系統與補助托育費用，並非單純的保母服務品質提升計畫，此政策不僅補助托育並促進婦女就業，還「具備將女性無償的家務勞動，納入有償的勞動市場的意義」（傅立葉、王兆慶，2011: 85）。本研究探討居家托育服務的實作，發現要讓托育照顧成為有償的工作，並使男女能夠公平分擔責任，目前有幾項障礙，需要政府關注與介入：

一、托育工作雖然讓照顧幼兒成為有償的工作，但卻被劃歸為勞動市場中的低階／低薪工作，這使男性被動地進入此領域，無法成為主要照顧者，分擔女性照顧者的壓力。提升照顧工作的價值，並讓托育服務提供者獲得應有的肯定與回饋，才能使男性主動加入此行業，並以積極態度面對托育工作。

二、培訓課程的內容間接影響托育工作者所認定的工作內容與範圍。目前教授的內容並不包含既有的家務，例如維持居家環境整潔、清洗幼兒衣物等，這些勞動或被視為與照顧幼兒無關，或被認為是家庭照顧者本應有的技能，不需特別訓練。實際上，這些基本家務與幼兒照顧息息相關，不僅居家環境與日常飲食影響受托兒童的照顧，學習有效率地完成這些家務也能減輕居家托育工作者的負擔。再者，將保母課程擴及環境清潔與衣物清洗等事項，將有助於改變社會大眾對家務的認知。<sup>13</sup>

---

13 但本研究也指出專業化和制度化的極限與性別文化的根深柢固，即便準備副食品是重要的保母課程內容，卻無法讓受訪男性主動分擔此傳統由女性負責的家務工作。

三、家長對女性的偏好是男性從事保母工作的一大阻礙。目前因居家托育領域中的男性非常稀少，無法撼動家長認為「保母應該是女性」的想法。更多的性別平等宣導可以讓大眾改變男性不適合擔任幼兒主要照顧者的觀念。

四、目前全台保母的相關統計並不完整，社區保母系統設立之前，僅有勞動部對每年考取保母技術士證照的統計，沒有居家托育服務提供者的任何資料。2008年後，因建置社區保母系統，相關單位應有全國加入系統的保母資料，但目前唯一能取得的，是內政部兒童局提供的2011年和2012年的統計。2012年起，政府擴大補助，開辦親屬保母（爺奶）津貼，親屬保母（尤其男性與聯合托育形式）應會增加。政府應統整社區保母系統資料，並公開相關統計，才能分析政策之效應。

最後，居家式托育服務的管理與規範有其困難，因為托育政策規範的是保母工作內容及環境，然此工作與機構式托育不同之處在於，幼兒照顧在托育工作者的家中進行，不僅托育工作與家務勞動部分重疊，也與托育工作者的家庭成員和家庭關係（生活作息、夫妻互動等）息息相關。政策如何規範與管理托育工作，同時避免介入工作者的私領域，是當前重要的課題。

### 附錄一：受訪者資料

受訪者	年齡	學歷	保母類型	托育年資	受托人數／年齡
A先生	63	高中職	證照	3年	共4人： 3歲4個月 2歲6個月 2歲3個月 1歲3個月
A太太	55	高中職	證照	13年	
B先生	66	專科	證照	2年10個月	共2人： 2歲10個月 7個月（親屬）
B太太	65	高中職	證照	2年10個月	
C先生	54	國中	證照	13年	共3人： 1歲5個月 1歲5個月 1歲（親屬）
C太太	56	高中職	證照	16年	
D先生	63	大學	結訓	2年8個月	共2人： 2歲8個月（親屬） 5月
D太太	58	高中職	無	3年	
E先生	62	大學	證照	6個月	共3人： 2歲1個月 1歲5個月 5個月
E太太	57	高中職	證照	30年	
F先生	51	高中職	證照	1年4個月	共4人： 1歲9個月 1歲4個月 8個月 4個月
F太太	45	專科	證照	5年2個月	
G先生	73	專科	結訓	10個月	共3人 1歲7個月（親屬） 9個月 8個月（親屬）
G太太	64	專科	證照	11年	

H先生	57	專科	證照	3年	1人： 2歲（親屬）
H太太	55	高中職	無	20年	
I先生	54	專科	證照	3年	共3人： 6歲 2歲1個月 10個月
I太太	不便提供	專科	證照	3年	
J先生	42	專科	證照	3年	共4人 3歲4個月 1歲 1歲10個月 2個月
J太太	37	大學	證照	3年10個月	

**附錄二：領有合格保母人員技術士證照數（按性別與年齡）**

領有合格保母人員技術士證照數						
102年	總計		男		女	
	11854		285		11569	
年齡	張數	百分比	張數	百分比	張數	百分比
20歲以下	3	0.25%	0	0%	3	0.03%
21-30歲	2243	18.92%	35	12.28%	2208	19.09%
31-40歲	3108	26.22%	48	16.84%	3060	26.45%
41-50歲	2555	21.55%	39	13.68%	2516	21.75%
51歲以上	3945	33.28%	163	57.19%	3782	32.69%

資料來源：勞動部領有合格保母人員技術士證照數<http://statdb.mol.gov.tw/html/sex/8020.pdf>

## 參考文獻

- 王淑英、張盈瑩（1999）〈托育工作女性化及相關政策檢視〉，《婦女與兩性學刊》，10: 167-181。
- 王舒芸（1996）〈父職角色——養家者？照顧者？〉，《婦女與兩性研究通訊》，41: 23-28。doi: 10.6256/FWGS.1996.41.23
- 余漢儀（1995）〈親職角色的雙重標準〉，《婦女與兩性研究通訊》，34: 23。doi: 10.6256/FWGS.1995.34.23
- 呂玉瑕（1983）〈婦女就業與家庭角色、權力結構之關係〉，《中央研究院民族學研究所集刊》，56: 111-143。
- 呂玉瑕（2001）〈性別、家庭與經濟：分析小型家庭企業老闆娘的地位〉，《台灣社會學》，2: 191-202。
- 呂玉瑕、伊慶春（2005）〈社會變遷中的夫妻資源與家務分工：台灣七〇年代與九〇年代社會文化脈絡的比較〉，《台灣社會學》，10: 68-70。
- 李金蓮（2006）〈女性編輯人眼中的職場性別文化〉，《婦研縱橫》，79: 1-5。
- 李庭欣、王舒芸（2013）〈「善爸」甘休？「育爸」不能？與照顧若即若離的育嬰假爸爸〉，《台大社會工作學刊》，28: 93-136。doi: 10.6171/ntuswr2013.28.03
- 李淑伶（2011）《展現「陽剛」？：國小男性教師職場經驗之探究》，高雄師範大學性別教育研究所碩士論文。
- 胡幼慧（1992）〈有問題的「父幼」關係——值得深思的議題〉，《婦女研究通訊》，26/27: 10-11。
- 唐先梅（1999）〈從家務工作的本質來談雙薪家庭夫妻家事分工〉，《應用心理研究》，4: 131-173。
- 馬祖琳（2005）〈家長視域之家庭托育經驗實相探討〉，《幼兒保育研究集

- 刊》，1(1): 1-10。
- 徐宗國 (1995)《工作內涵與性別角色》。台北：稻香。
- 徐宗國 (2001)〈拓邊照顧工作：男護士在女人工作世界中得其所〉，《台灣社會學》，26: 164-200。
- 郭道遠 (2009)《「化」與「話」：男性彩妝師的職場經驗探究》，高雄師範大學性別教育研究所碩士論文。
- 陳彥蓁 (2008)《為何你會從事她的工作？推拉男性進出居服大門之助力與阻力》，中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 傅立葉、王兆慶 (2011)〈照顧公共化的改革與挑戰：以保母托育體系的改革為例〉，《女學學誌》，29: 79-120。doi: 10.6255/JWGS.2011.29.79
- 曾清保 (2006)《在宅保母家庭托育工作經驗之探討》，屏東科技大學幼保系碩士論文。
- 馮季眉 (2006)〈女性編輯人在職場〉，《婦研縱橫》，79: 7-11。
- 楊瓊樺 (2003)《性別職業隔離的轉變：以彩妝師為例》，南華大學社會學研究所碩士論文。
- 葉明昇 (1999)《男性社會工作者之職業選擇歷程》，高雄醫學院行為科學研究所碩士論文。
- 葉毓蘭 (2010)〈闖入男性行業的女警們〉，《婦研縱橫》，93: 43-49。doi: 10.6256/FWGS.2010.93.43
- 路燕琴、柯樹馨 (2008)〈台北縣保母人員工作滿意度之研究〉，《國立空中大學生活科學學報》，12: 111-140。
- 劉梅君 (1999)〈性別與勞動〉，王雅各編《性屬關係(上)：性別與社會、建構》，253-303。台北：心理。
- 賴爾柔、黃馨慧 (1996)〈已婚男性參與家務分工之研究〉，《婦女與兩性研究通訊》，41: 10-18。doi: 10.6256/FWGS.1996.41.10

- 嚴祥鸞 (1998) 〈性別關係建構的科技職場〉,《婦女與兩性學刊》, 9: 187-204。doi: 10.6255/JWGS.1998.9.187
- Brandth, B. and Kvande, E. (1998) Masculinity and child care: The reconstruction of fathering. *The Sociological Review*, 46(2): 293-313. doi: 10.1111/1467-954X.00120
- Coltrane, S. (1995) *Fatherhood: Contemporary theory, research, and social policy*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc..
- Doucet, A. (2004) “It’s almost like I have a job, but I don’t get paid”: Fathers at home reconfiguring work, care and masculinity. *Fathering*, 2(3): 277-303. doi: 10.3149/fth.0203.277
- Murray, S. (1996) “We all love Charles”: Men in child care and the social construction of gender. *Gender and Society*, 10(4): 368-385. doi: 10.1177/089124396010004002
- Nentwich, J. C., Poppen, W., Schälin, S., and Vogt, F. (2013) The same and the other: Male childcare workers managing identity dissonance. *International Review of Sociology*, 23(2): 326-345. doi: 10.1080/03906701.2013.804295
- Tichenor, V. (2005) Maintaining men’s dominance: Negotiating identity and power when she earns more. *Sex Roles*, 53(3/4): 191-205. doi: 10.1007/s11199-005-5678-2
- Williams, C. L. (1992) The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*, 39: 253-267. doi: 10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h

## Men as Professional Babysitters: Identity and the Gender Division of Labor in Cooperative Child Care Work

*Yin-Zu Chen*      Department of Sociology  
National Taipei University

*Yi-Chun Liu*      Department of Sociology  
National Taipei University

---

Child care in Taiwan used to be considered a woman's responsibility, but recently there are men who have joined the ranks of professional babysitters in the home. Do gender relations change when men start to work in an area that is very similar to traditional household and child care? Information concerning male home babysitters is very limited at this moment. This study aims to explore who the male babysitters are and to analyze if and in what ways the gender division of labor changes when males start to work in homes as babysitters. The qualitative analysis of the interviews with 10 male babysitters and their spouses reveals that 90% of male babysitters are over 50 years old, and they join in this work on behalf of their spouses and work with their spouses together as babysitters. Although they think that men can also take care of children, they stay in the assisting role in the child care work. Men working as babysitters leads to new borders being drawn between child care and household labor, but household labor remains primarily their wives' responsibility.

**Keywords:** Male babysitter, home day care, gender division of labor, child care, Taiwan.

◎作者簡介

陳韻如（通訊作者），台北大學社會學系助理教授。

劉奕均，台北大學社會學系碩士。

〈聯絡方式〉

台北大學社會系，237 新北市三峽區大學路 151 號

Email: chenyz@mail.ntpu.edu.tw