

# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

---

### 壹、前言

在進行嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析時，以行政院性別平等會所提出的性別統計與政策方向為依據，可從托嬰中心的「幼兒收托性別比例」與「托育人員性別比例」切入，連結我國推動性別平等的法規與政策。以下列出三項與此議題密切相關之法規、政策及其關聯性：

#### 一、《性別平等工作法》

《性別平等工作法》規範雇主不得因性別或性傾向而有差別待遇，並應消除對性別角色的刻板印象。在托育人員性別明顯失衡（女性占多數）之情況下，雇主或相關機關應思考如何消弭「托育是女性責任」的刻板印象，創造性別多元的工作環境。

若男性托育人員比例極低，可能反映性別刻板角色的社會化影響，政府應推動托育產業性別友善職場環境，鼓勵男性從事此類照顧工作，實踐勞動市場的性別平權。

#### 二、《性別平等政策綱領》

嘉義市托嬰中心管理業務與《性別平等政策綱領》密切相關。綱領指出應建構性別友善職場並消除性別隔離，托育人員以女性為主，反映照顧工作性別刻板印象，政策應鼓勵男性投入托育，促進職場性別平等。此外，綱領也強調照顧政策須具性別觀點，托育制度應提供各性別家庭公平的資源與參與機會，避免強化「照顧為女性責任」的社會預設。

同時，綱領強調消除文化中的性別刻板印象。若收托幼兒性別比例失衡，可能反映家庭對不同性別嬰幼兒照顧的偏見。政策應透過宣導與制度設計，促進家庭角色平等分工，讓托育成為社會共同責任，落實性別平權目標。

#### 三、《兒童及少年福利與權益保障法》

該法保障兒童在無差別待遇下獲得發展與照顧的權利，包含性別平等

# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

---

在內。托嬰中心作為嬰幼兒主要照顧機構之一，應確保無論性別，嬰幼兒皆獲得公平的資源與互動環境。

若中心在照顧方式上對不同性別幼兒有差異待遇（如對男嬰強調活潑發展、對女嬰強調安靜聽話），將可能造成早期性別社會化，應透過教育訓練與課程設計落實性別敏感照顧。

#### 四、《CEDAW 一般性建議第 40 號》

根據《CEDAW 一般性建議第 40 號》，婦女在所有決策系統中應享有平等和包容性的代表權，並強調要消除父權制度下的性別隔離與角色定型觀念。嘉義市托嬰中心的管理若長期由女性主導，無論是決策層或第一線人力，皆可能反映社會對照顧工作的性別定型。依據建議內容，締約國應致力於結構性轉型，讓女性不再僅限於被賦予「家庭照顧者」的角色，而應在公共與私人領域皆能公平參與決策。托嬰中心作為公共照顧制度的一環，應透過人力配置與政策領導的性別平衡，落實 CEDAW 對決策平權的要求。

此外，CEDAW 強調應從教育、政策、結構面打破性別角色的分化，實現女性的經濟賦權與公共參與。在托育政策實施上，應避免僅將婦女視為照顧者，亦應促進男性參與托育工作與決策。此與嘉義市托嬰中心推動性別友善職場與照顧制度改革密切相關。

#### 貳、性別統計分析

根據嘉義市托嬰中心民國 108 年至 114 年之統計資料，幼兒收托人數呈現穩定成長，從 108 年男童 72 人、女童 66 人，增加至 114 年男童 246 人、女童 225 人，整體人數逐年上升，顯示家長對托嬰服務需求增加，且男女比例相對接近，未見明顯性別差異，反映出在幼兒送托選擇上，性別並未成為顯著影響因素。

相較之下，托育人員的性別分布則呈現極度失衡，七年間女性人數自 37 人增加至 126 人，男性人數則多數年份為 0 人，僅 112 年與 114 年各有 2 人與 1

# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

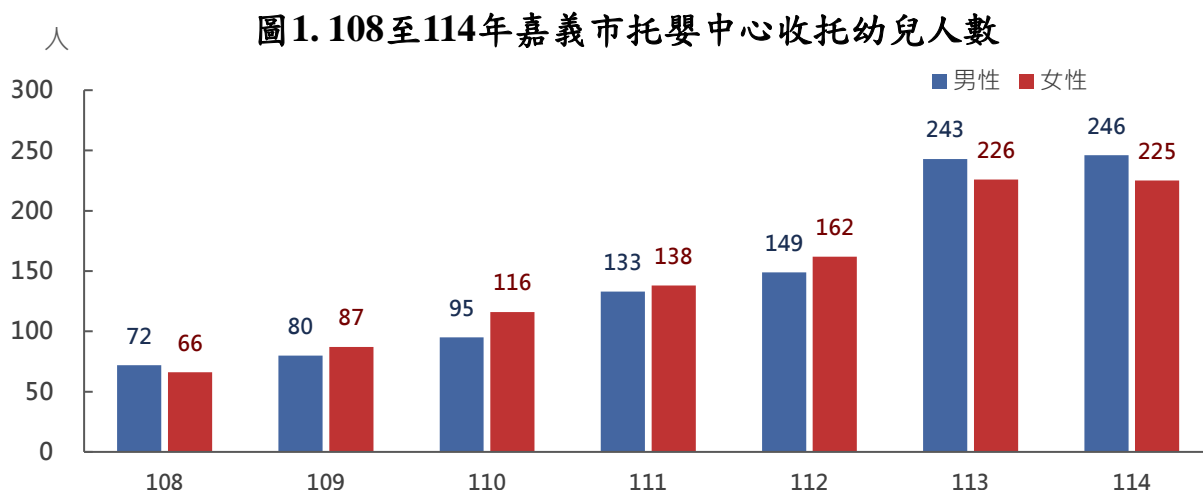
人，顯示托育工作仍高度女性化。此現象可能受限於社會對「照顧」角色的性別刻板印象，導致男性投入比例極低，亦顯示托育職場的性別多元性仍有待提升。

以下分別呈現 108 至 114 年嘉義市托嬰中心收托幼兒及托育人員性別統計：

### 一、108 至 114 年嘉義市托嬰中心收托幼兒性別

表 1. 108 至 114 年嘉義市托嬰中心收托幼兒人數

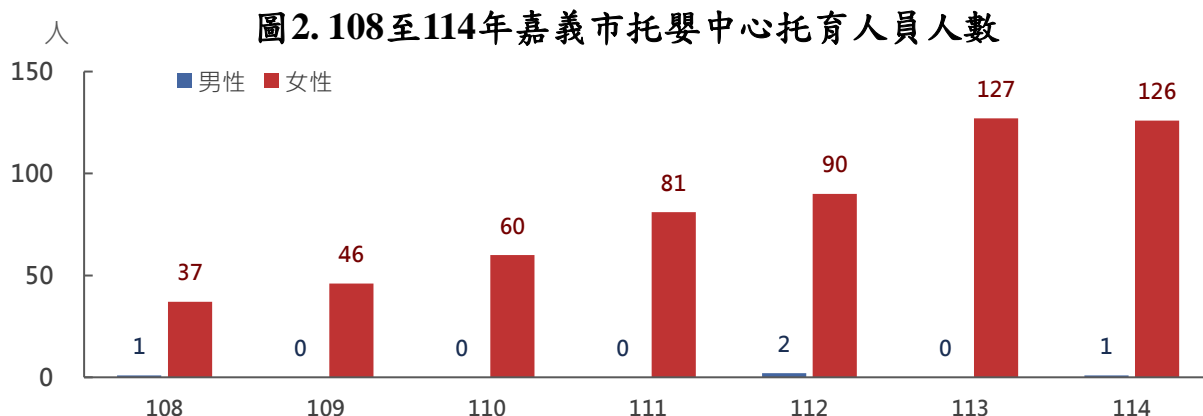
年份	108		109		110		111		112		113		114	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人數	72	66	80	87	95	116	133	138	149	162	243	226	246	225



### 二、108 至 114 年嘉義市托嬰中心托育人員性別

表 2. 108 至 114 年嘉義市托嬰中心托育人員人數

年份	108		109		110		111		112		113		114	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人數	1	37	0	46	0	60	0	81	2	90	0	127	1	126



# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

---

在檢視嘉義市托嬰中心 108 年至 114 年間的托育服務性別統計資料時，可從收托幼兒與托育人員的性別分布，觀察性別平等在照顧制度中的具體展現。配合《性別平等工作法》、《性別平等政策綱領》、《兒童及少年福利與權益保障法》及《CEDAW 一般性建議第 40 號》的核心精神，本文從實證資料出發，進行性別結構與制度現況之分析，以了解托育服務在性別角色、權益保障與文化結構等層面的平等實踐情形。以下分別從幼兒收托比例、托育人員性別構成，以及國際法規觀點切入進行探討。

### 一、 幼兒收托比例均衡，初步展現性別平等基礎

根據嘉義市托嬰中心 108 年至 114 年之統計資料，幼兒收托人數逐年增加，從 108 年男童 72 人、女童 66 人，成長至 114 年男童 246 人、女童 225 人。整體而言，男女人數比例接近，並未出現明顯的性別差異。此趨勢符合《兒童及少年福利與權益保障法》所保障兒童應享有無差別待遇的原則，也顯示在實際托育政策的執行上，幼兒獲得托育服務的性別平等性已初步實現。此現象亦符合《性別平等政策綱領》中「公平取得福利資源」之要求，反映出收托政策在幼兒端已相對中立，未有性別歧視或偏誤的傾向。

### 二、 托育人員性別嚴重失衡，突顯照顧角色刻板化

與幼兒性別比例的平衡相對比，托育人員的性別結構則呈現極度失衡。女性人數自 108 年的 37 人持續上升至 114 年的 126 人，而男性在多數年度皆為 0，僅在 112 與 114 年各出現 2 人與 1 人。此種現象突顯出照顧工作長期被視為女性責任的社會性別角色分工，與《性別平等工作法》所禁止之性別職業隔離相違背。根據《性別平等政策綱領》，應致力於破除性別刻板印象與就業市場的性別分隔；此一統計結果顯示，托育領域仍深受文化認知與社會預設角色的影響，男性難以進入或被接受於此一職場環境。

# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

---

### 三、性別分工呈現制度現況，凸顯 CEDAW 觀點的重要性

托育人員性別比例的失衡亦可從《CEDAW 一般性建議第 40 號》觀點加以理解。建議中強調，女性不應被侷限於家庭照顧與社會再生產性的角色之中，國家應打破性別角色的制度性隔離並推動性別權力結構的重組。而嘉義市托育體系中女性主導、男性缺席的現象，正是此種「性別分工常態化」的具體體現。這不僅反映出文化層面的刻板期待，也顯示在公共照顧政策與就業系統中，性別平等尚未全面落實。此現象亦呼應《性別平等政策綱領》所指出之「結構性不平等」問題，需透過政策觀察與評估，揭露潛藏的性別不正義現象。

## 參、規畫與目標

### 一、背景說明

根據嘉義市 108 年至 114 年之托嬰中心統計資料，幼兒收托人數男女比例大致均衡，顯示在服務提供面已具備性別平等基礎。然而，托育人員性別結構則長期嚴重失衡，七年來男性從業人數大多為 0，僅個別年份出現 1 至 2 人，顯示托育產業中存在明顯的性別集中現象。此現象雖不受現行法令限制，惟與《性別平等政策綱領》、《性別平等工作法》以及《CEDAW 一般性建議第 40 號》所倡導之去性別職業分化、促進性別參與平等的原則有所落差。

### 二、問題分析

目前照顧職場中「女性即主要照顧者」的文化預設與社會期待仍根深柢固，導致男性從事托育工作的意願與實際參與比例偏低。此現象除再現性別分工文化外，亦可能影響職場多元性與長期照顧人力的穩定性發展。鑒於勞動市場為自由市場，目前無法對性別比例進行強制規範，故建議以文化倡導、制度設計與資訊揭露為核心策略，逐步回應現況。

# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

---

### 三、建議內容

#### 【公部門可執行作為】

#### 1. 推廣性別職業觀念：推動性別職涯教育

教育單位與勞工單位可共同設計針對國中、高中及大專院校學生的職涯探索教材與講座，將非傳統性別職業納入教學重點，如安排男性從事托育工作者到校分享工作經驗，結合性別平權的職涯故事教材，於課堂或生涯課程中實施；並於學校舉辦「性別與職業多元性」主題週，提升學生對性別職業分化的認識，進而拓展其職涯選擇的性別視野。

#### 2. 去除徵才語言性別偏見：強化中性用語與徵才語言指導

托育機構主管機關可主動彙整現有托育機構的徵才文宣與網站內容，提供範例修改建議，建立中性化語言使用的參考手冊，並透過輔導訪視協助機構實施。此外，在機關公告或合作計畫中，全面採用中性徵才語彙，如以「托育人員」取代「保母」，消除職位稱謂中的性別刻板印象。

#### 3. 深化性別統計分析專區：呈現性別統計觀測與資訊平台

在既有「性別統計分析專區」，定期公開托育機構收托幼兒與托育人員之性別統計資料，並於每年提出性別趨勢分析摘要，供政策單位與民眾參考，並可結合市政府開放資料平台，提供可視化圖表與資料下載，提升政策透明度與性別意識推廣。

#### 4. 建立激勵與示範標準：研擬性別友善托育認證制度

參考中央「性別平等職場標章」，本市可研擬「性別友善托育機構標章」，設計具體評核指標，包含是否使用中性語言徵才、是否提供性平意識培訓、

# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

---

是否具備性騷擾申訴機制等。對通過認證的機構提供額外補助或公開表揚，提升其社會形象，亦可作為家長選擇機構時的參考依據。

### 【促進公私協力合作機制】

#### 1. 推動學習與體驗平台：與學校或培訓單位合辦性別職涯探索活動

托育機構主管機關可與大專院校、職業訓練機構或托育人員培訓班合作，辦理針對學生之實地參訪與體驗活動，包含安排學生至托育現場見習、設計「一日托育人員」體驗營，並由不同性別之工作者擔任引導教練，讓學生直接理解工作內容並打破性別限制印象。

#### 2. 提升托育形象與性平意識：協助機構檢視與優化性別形象建置

由專業團體或性別平等顧問師，提供托育機構一對一諮詢服務，針對其網站、招生文宣、內部培訓資料進行性別觀點檢視，並協助改寫或優化；另可編印「性別友善托育形象設計手冊」，提供標語、圖像、案例供機構參考運用。

#### 3. 擴大社區參與與倡導力道：補助民間團體辦理性別與照顧倡導行動

托育機構主管機關得編列專案補助，支持在地婦幼、社區、青年團體舉辦性別平等相關講座、展覽、劇場或桌遊設計工作坊，主題聚焦於「男性照顧角色」、「職場多元參與」等，深化社區層級的性別平等認知。

#### 4. 建構正向文化傳播機制：推動媒體與社群合作進行文化倡導

與在地廣播、網路自媒體、地方社群平台合作，製作短影音、微電影、人物專訪等多元形式內容，呈現男性從事照顧工作者的真實經驗與正向故

# 嘉義市政府社會處性別分析

## 嘉義市托嬰中心幼兒及托育人員性別分析

---

事，並以社群行銷方式推廣至年輕族群與家長群體，扭轉傳統性別角色認知，擴大文化影響力。

### 肆、結語

嘉義市於托嬰中心性別分析與政策回應中，已展現對性別意識的關注與初步作為。然而，性別平等不僅是權益分配的議題，更關涉社會結構的轉化與文化價值的重塑。依據《性別平等政策綱領》的指引，政府有責任以性別主流化為手段，推動制度與文化的雙軌進程，使不同性別者在照顧、就業、教育與社會參與上皆能享有平等發展機會。展望未來，應持續從制度設計、資源配置與公共論述三方面深化施政，促進性別公義的實現，並建構一個多元共治、資源共享的永續社會。