

台北市政府中階女性主管托育問題調查表

您好！這是婦女新知基金會所發出的問卷，我們希望對市府中階女性主管的托育狀況作一瞭解。您的意見將是我們建議市府改善員工托育福利時的重要參考。無論您是否有托育子女之需求，請都作答第 0 題提問，非常謝謝您的合作！

0. 請問您的基本資料

年齡：_____ 歲 婚姻狀態：未婚 已婚 分居 離婚 喪偶
有子女 _____ 人，分別是 _____ 歲 _____ 歲 _____ 歲
您的最高學歷：_____ 服務局處：_____ 職位：_____

說明：本問卷係針對 6 歲以下子女的托育情形進行調查。您的子女若已超過 6 歲，亦請回答其未入小學前的主要托育方式。若因時間過久而有遺忘情形者，可免填寫此份問卷。謝謝您的配合。

無法繼續回答問卷，因為： A. 沒有子女 B. 子女年齡均超過十歲，且不記得其 6 歲之前的托育狀況 C. 其它 _____

符合訪談條件者，請依序回答以下問題：

1. 請問您是如何解決您 6 歲以下子女的托育問題？（如曾採用多種托育方式，請回答最主要的一種方式）。

- 【1】 家人照顧（與您的親屬關係是：_____）
- 【2】 付費保姆。
- 【3】 托兒所（ A. 市政大樓附設員工子女托兒所 B. 公立托兒所 C. 私立托兒所）
- 【4】 其他方式：（請說明）_____

2. 您每個月花在托育方面的費用大約 _____ 元。這筆費用占您家庭（夫妻收入合計）收入的比例為：

- 【1】 1/2 以上
- 【2】 1/3 左右
- 【3】 1/4 左右
- 【4】 1/5 以下
- 【5】 家人或親友義務幫忙、毋須付費。

3. 您對孩子的托育，比較擔心那些問題？（可複選）

- 【1】 費用稍高
- 【2】 費用貴到造成家庭經濟很大壓力
- 【3】 子女的人身安全
- 【4】 保姆或老師的素質
- 【5】 保姆或老師的教育方式
- 【6】 孩子被同儕帶壞
- 【7】 與孩子的感情漸疏遠
- 【8】 其它 _____
- 【9】 沒什麼擔心的事（跳答第6題）

4. 接上題，您是否曾透過什麼方法來解決自己擔心的問題？

- 【1】 是（請概述）_____
- 【2】 不曾（跳答第6題）
- 【3】 不知道（跳答第6題）

5. 接上題，您覺得您採用的補救之道是否化解了您的擔憂？

- 【1】 是
- 【2】 勉強可以接受
- 【3】 沒有化解，但也沒辦法了
- 【4】 其它 _____

6. 您認為比較理想的托育方式是什麼？（可複選）

- 【1】 政府發給托育津貼補助每月每人 _____ 元，並隨物價調整。
- 【2】 在自家附近有社區托育中心。
- 【3】 市政府設置員工托育中心，且名額足夠毋須抽籤。
- 【4】 政府廣設並補助私人設立平價（即目前公立托兒所價格）托育中心
- 【5】 自己不工作全職帶小孩
- 【6】 配偶不工作全職帶小孩
- 【7】 其它 _____
- 【8】 不知道

7. 您是否知道依照「公務人員留職停薪辦法」之規定，公務人員（夫、妻任一人）可以請兩年（必要時可再延長一年）留職停薪之「育嬰假」？

- 【1】 知道

市府中階女性主管托育狀況 問卷統計分析

調查時間：1999年1月30日

發表時間：1999年2月10日

一、受訪者資料

本次調查市府中階女性主管 139 人，合於受訪條件繼續作答者（已婚且有子女）107 人（77%）。

表 1-1：年齡

年齡	已婚人數	未婚人數	合計 (比例)
30 歲以下	1	1	2 1.4%
31-35 歲	20	6	26 18.7%
36-40 歲	24	5	29 20.9%
41-45 歲	30	3	33 23.7%
46-50 歲	31	8	39 28.1%
51-55 歲	9	0	9 6.5%
55 歲以上	1	0	1 0.7%
小計	116	23	139 100%

註：已婚平均年齡：42.17 歲。未婚平均年齡：40.52 歲。

表 1-2：婚姻狀態

婚姻狀態	次數	比例 (%)
已婚	115	82.8
有子女	107	77.0
無子女	8	5.8
未婚	23	16.5
離婚	1	0.7
總計	139	100.0

表 1-3：學歷

人數	已婚	未婚	合計	百分比
碩士	14	8	22	15.8%
大學	67	10	77	55.4%
專科	32	5	37	26.6%
高中職	3	0	3	2.2%
小計	116	23	139	100 %

二、托育方式

中階女性主管解決 6 歲以下子女的托育問題的方式，以家人照顧 (36.4%) 最多。第二名的托育方式是付費請保母 (31.8%)。「家人照顧」中又以交給婆婆 (49.0%) 和自己的母親 (22.4%) 的比例最高，模糊回答「公婆」和「父母」者也不少，合計就佔了九成一。再次證明台灣的祖父母是目前托育工作的主要負擔者。

表 2-1：如何解決 6 歲以下子女的托育問題？

選項	次數	比例 (%)
家人照顧	48	36.4
付費保母	42	31.8
只答托兒所	3	2.3
市政大樓附設員工子女托兒所	1	0.8
公立托兒所	6	4.5
私立托兒所	30	22.7
其他方式	2	1.5
總計	132	100.0

表 2-2：家人照顧細分

選項	次數	比例 (%)
由婆婆照顧	24	49.0
由公婆照顧	4	8.2
由母親照顧	11	22.4
由父母照顧	6	12.2
由其他女性親屬照顧	4	8.2
總計	49	100.0

- 母親帶我很放心，只是心有歉疚
- 小孩目前暫由南部公婆照顧，如以後帶回台北，可能會影響工作
- 費用太高只好請家人托管，但長輩會較寵愛孩子

市政大樓附設的員工子女托兒所，只有 1 名受訪者使用過，而且因為抽籤的關係，她的孩子一個抽中、一個沒抽中，結果變成要送兩處托兒。

- 每日要分送兩個孩子到兩個地方，又要趕上班，造成孩子和我很大的壓力和困擾。

三、托育花費

在每個月的托育花費上，花費超過家庭收入 (夫妻兩人合計) 四分之一甚至更多者，就有 44% 的高比例，雖然中階女性主管對於花費問題較不擔心 (覺得費用貴者只有 3.2%)，但是同樣的費用，很可能造成一般勞工很大的經濟壓力。

表 3-1：每個月的托兒費用

選項	次數	比例 (%)
40000 元	2	3.7
35000 元	1	1.9
30000 元	3	5.6
28000 元	1	1.9
25000 元	2	3.7
24000 元	2	3.7
20000 元	12	22.2
17000 元	2	3.7
15000 元	7	13.0
13000 元	2	3.7
12000 元	6	11.1
10000 元	4	7.4
7000 元	2	3.7
6000 元	3	5.6
4800 元	1	1.9
4000 元	2	3.7
3000 元	1	1.9
1000 元	1	1.9
總計	54	100.0

表 3-2：托兒費用占家庭（夫妻收入合計）收入的比例

選項	次數	比例 (%)
1/2 以上	4	4.0
1/3 左右	9	9.0
1/4 左右	31	31.0
1/5 以下	41	41.0
家人或親友義務幫忙、 毋須付費	15	15.0
總計	100	100.0

四、托育最擔心的問題

中階女性主管在托育方面比較擔心的問題，首推保母老師的教育方式與素質，兩者合計就高達 60.7% 的高比例，其次擔心的問題包括：子女的人身安全（12.4%），以及與子女感情疏遠（11.0%）。

傳統觀念仍將“管教子女”（特別是稚齡子女）的責任交給母親，子女的行爲態度如果出現偏差，母親通常會是遭受丈夫或是公婆責難的主要對象。因此女主管們會花更多心力尋找品質較好的托兒所，或多方探詢保姆人選，她們也都強調自己平時會與保姆及老師溝通子女教育方式，或花更多時間處理子女

情緒及反應。

表 4-1：您對孩子的托育，比較擔心那些問題？

選項	次數	比例 (%)
費用稍高	7	2.0
費用貴到造成家庭經濟很大壓力	4	1.2
子女的人身安全	43	12.4
保姆或老師的素質	68	19.7
保姆或老師的教育方式	142	41.0
孩子被同儕帶壞	31	9.0
與孩子的感情漸疏遠	38	11.0
其它	2	0.6
沒什麼擔心的事	11	3.2
總計	346	100.0

表 4-2：接上題，您是否曾透過什麼方法來解決自己擔心的問題？

選項	次數	比例 (%)
是	49	73.1
不會	16	23.9
不知道	2	3.0
總計	67	100.0

表 4-3：接上題，您覺得您採用的補救之道是否化解了您的擔憂？

選項	次數	比例 (%)
是	14	26.9
勉強可以接受	34	65.4
沒有化解，但也沒辦法了	3	5.8
其它	1	1.9
總計	52	100.0

保母及師資的問題，其實只需要靠制度性的訓練課程與審核標準即可解決，因此市府推動「專業保母」培訓及審核制度，實有其迫切性。不過，目前媽媽多自力救濟採取採用的補救之道：

- 母親的天性是無法改變的，托育費用並非最大問題，對孩子的親自教養才是女性主管最大的負擔
- 多與老師溝通瞭解其教導方式
- 事前多瞭解保母或老師的教育程度即家長的評價，托育中心是否安全
- 仔細尋找保母並觀察孩子的言語行為

五、理想的托育方式

在「理想的托兒方式」上，獲得最多中階女性主管青睞的是位於「自家附近有社

區托育中心」(38.2%)，其次是「市府設置員工托育中心，且名額足夠無須抽籤」，亦即職場托育(26.0%)。這樣的「理想」一點都不難達到，只要市府願意配合尋找社區閒置空間、補助相關設備，以及獎勵企業附設托兒服務，就可以解決絕大多數職業婦女的托育困擾。

此外，相對於社會上許多人仍有「媽媽全職在家帶小孩最好」的傳統觀念，卻只有 8.4% 的中階女性主管認同這種方式。這個數字說明了要求女性生產後就辭職在家帶小孩，是既落伍又妨害女性自主發展的要求。

表 5-1：您認為比較理想的托兒方式是什麼？

選項	次數	比例(%)
政府發給托兒津貼補助， 並隨物價調整	4	3.1
在自家附近有社區托育中心	50	38.2
市政府設置員工托兒中心，且名 額足夠毋須抽籤	34	26.0
政府廣設並補助私人設立平價 (公立托兒所價格)托育中心	28	21.4
自己不工作全職帶小孩	11	8.4
配偶不工作全職帶小孩	1	0.8
其它	4	3.1
總計	131	100.0

- 最好是能把工作做好的前提下，不受打卡限制
- 家人互助合作較有資源

六、育嬰假

有關育嬰假的問題，高達 97.5% 的中階女性主管知道(夫妻任一方)可以請兩年(必要時再延長一年)的育嬰假，但是受訪者當中只有三人請過(3.3%)，究其原因，除了 31.5% 是因為育嬰假當時尚未實施之外，最主要的兩個考量是「怕工作中斷影響表現」(27.5%) 以及擔心「影響收入」(26.2%)。

表 6-1：您是否知道依照「公務人員留職停薪辦法」之規定，公務人員(夫、妻任一人)可以請兩年(必要時可再延長一年)留職停薪之「育嬰假」？

選項	次數	比例(%)
知道	77	97.5
不知道	2	2.5
總計	79	100.0

表 6-2：您有沒有申請過「育嬰假」？

選項	次數	比例 (%)
有	3	3.3
本人沒有，但配偶有	0	0.0
雙方都沒有	89	96.7
總計	92	100.0

表 6-3：沒有請育嬰假的理由

選項	次數	比例 (%)
怕影響收入	21	26.2
怕工作中斷，影響表現	22	27.5
不喜歡帶小孩、寧願給人帶	0	0.0
尚無育嬰假	25	31.3
其它原因	12	15.0
總計	80	100.0

一些女性主管之所以沒有請育嬰假，主要是怕主管職務變動甚至不保的問題。她們也擔心一請假，不管工作表現再好，考績也會下降。這也顯示對於已婚男性來說，往往“家庭”是他們晉陞的助力與籌碼，因為那象徵他們更“穩重可靠”，但對女性而言，負擔家庭責任，常使她們必須要擔心工作變動，甚至做出離開職場的最壞打算。

- 主管級不方便請育嬰假，找不到適當職務代理
- 主管不得請育嬰假，不然我一定請
- 因請育嬰假需降為非主管，假期結束後未必能再擔任主管
- 怕影響原有職位會調降為非主管職務
- 曾經洽詢人事室有關育嬰假事宜，但直屬長官表明不准，所以做罷

表 6-4：您是否因為請了育嬰假，即使工作一樣努力，但考績卻受影響？
(因為只有 3 人請過育嬰假，因此逐一列出答案)

回答內容	有無影響	請假多久	備註
請假者甲	有	2 個月	考績乙等
請假者乙	不知道	6 個月	無考績
請假者丙	有	不詳	考績乙等

即使沒有請育嬰假，許多女性主管光是請產假，考績可能就受影響：

- 本人年底生產，結果跨兩年之考績皆為乙等
- 有，因為考績評價就是以請假為條件
- 必須準時接送兒童，無法加班爭取績效
- 因為工作上每個人都非常辛苦，請假多，增加別人的工作量，雖心裡不能接受考績處罰尤其是全年表現均佳卻必須接受)
- 同仁有反映受到這種待遇 (考績因請育嬰假而較低)

表 6-5：您覺得兩年（必要時可延長一年）的「育嬰假」足夠嗎？

選項	次數	比例
足夠	60	68.2
太長	2	2.3
不夠	25	28.4
根本不需要	1	1.1
總計	88	100.0

兩年的育嬰假夠不夠？有 68.2% 受訪者認為足夠，包括三位請過育嬰假的女主管。也有 28.4% 的受訪者雖然因為種種考量沒有請過育嬰假，但是認為兩年時間不夠，應當延長。建議的延長時間平均為 3.4 年。

七、女人難為

不論是用什麼方式解決托育問題、不論有無請過育嬰假，有高達 81.8% 的中階女性主管感覺到必須比先生付出更多心力，來兼顧家庭與工作。這個數字再次證明了性別角色對女性造成的壓迫。

女性儘管晉升到“主管”職位，傳統“母職”角色仍然要求她們負擔更多照顧孩子的責任。雖然同樣有工作、領薪水，她們與配偶在照顧及家務分工上仍然相當不平衡，例如：先生不是觀念“很傳統”（父權），不分擔家事，先生既使願意“幫一個忙”，卻會因為“忙於工作”或在“私人企業”上班很難請假，責任還是落在她們身上。所以，調查中也發現，這些女主管常因為要配合子女作息（如：接送上下學）及健康問題而造成工作時間中斷或請假，再不然也會因而影響工作情緒及精神，無法全心投入工作。她們也無法全心全意加班爭取績效，或去參加其他活動繼續進修。

但其實“工作忙碌”及“職業類別”都不是重點，而是傳統性別刻板角色的作祟，先生可以用“工作”來逃避照顧責任，太太必須犧牲工作。即使女性主管同樣“工作忙碌”，甚至會因請假而影響考績，但身為“母親”或“妻子”就必須使她們責無旁貸地扛起所有的責任。長期下來，為了達到“家庭”及“工作”的雙贏，常使這些女性主管就像“蠟燭兩頭燒”一般感到“身心透支”，甚至影響健康狀況。

表 7-1：身為女性主管，您覺得托育負擔是否會影響到您的工作表現？或使得您必須比先生付出更多心力，才能兼顧家庭與工作？

選項	次數	比例
是	72	81.8
否	6	6.8
不確定	10	11.4
總計	88	100.0

這樣的性別分工就不是從制度面可以解決的，而應從觀念的改造、教育開始。以下是一些中階女主管的心聲：

- 當孩子生病或管教不佳時，被公婆及丈夫責備
- 先生是較傳統男性主義，家事甚少分擔
- 工作時全心投入不想家務，回家時全心照顧家庭，雖然家庭與工作表現均好，但每天精疲力盡，家庭事業雙贏，健康卻日益耗損
- 受傳統男主外女主內刻板印象的影響，認為女性對家庭必須付出比男性多，尤其是小孩的管教上
- 托育被當作女性的主要職務，工作只是附帶，所以女性除了在職場上要盡力，在家庭更被要求要盡力
- 先生雖已盡力幫忙，但本人還是負擔較重，生病須本人請假，因先生在私人公司難請假
- 托育的接送時間必須於工作時間表內列為首要注意事項
- 托育時間常會造成工作中斷與心理壓力，傳統觀念皆認為女性應為家庭、子女全力付出
- 與子女關係疏離、家庭壓力比工作壓力大
- 先生對家庭的分擔較少，且忙於工作