

114年度自行研究成果報告

題目：性別議題與長照職場相關研究

年度：114年

編號：PTVH114-001

單位：屏東榮譽國民之家

研究人員：華念祖

屏東榮家譽國民之家114年度自行研究成果報告提要表

研究題目	性別議題與長照職場相關研究
研究單位及人員	秘書室 華念祖
研究期程	114年01月至114年12月
內容摘要	<p>一、研究緣起與目的</p> <p>(一)在全球高齡化快速發展的趨勢下，長期照顧（long-term care, LTC）需求急遽攀升，長照產業因而成為社會不可或缺的重要支柱。然而，長照服務體系長期呈現高度女性化的勞動特徵，不僅女性從業比例偏高，亦伴隨著勞動條件不穩定、薪資偏低、工作負荷過重與專業地位不足等結構性問題。性別在長照職場中扮演關鍵角色，既影響工作分工與專業認同，也形塑了社會對照顧勞動的價值判斷。</p> <p>(二)研究目的：分析長照產業中性別化勞動分工的形成與運作機制、探討長照工作者在職場中的性別經驗與挑戰、檢視制度與政策在長照人力性別不平等中的作用、瞭解性別因素如何影響長照人力的專業發展、工作滿意度與留任意願、提出促進長照職場性別平等與改善勞動環境的建議。</p> <p>二、研究方法與過程</p> <p>(一)探討性別議題與長期照顧（長照）職場相關研究時，研究者通常會採用多元的研究方法，以全面分析此一複雜的社會現象。研究方法與過程的選擇取決於研究目的，通常涉及文獻、量化或質化研究途徑。</p> <p>(二)研究過程：前期準備階段、資料蒐集階段、資料分析階段、研究結論與建議階段。</p> <p>三、研究發現與建議</p> <p>(一)研究發現：長照工作呈現高度性別化分工與刻板印象、女性照顧者承擔較高</p>

情緒與身體勞動負荷、男性從業者面臨少數群體壓力與性別偏見、外籍照顧者的性別與階級交織性困境、政策支援不足，未充分考量性別差異。

(二)建議：將性別觀點納入長照政策、完善家庭支持措施、鼓勵多元性別人力投入、提升專業形象與勞動條件、營造性別友善職場環境、引進科技輔具以減輕負擔、加強照顧平權觀念宣導、關注弱勢照顧者的交叉性歧視。

目次

第一章 緒論

第一節 研究緣起

在全球高齡化快速發展的趨勢下，長期照顧（long-term care, LTC）需求急遽攀升，長照產業因而成為社會不可或缺的重要支柱。然而，長照服務體系長期呈現高度女性化的勞動特徵，不僅女性從業比例偏高，亦伴隨著勞動條件不穩定、薪資偏低、工作負荷過重與專業地位不足等結構性問題。性別在長照職場中扮演關鍵角色，既影響工作分工與專業認同，也形塑了社會對照顧勞動的價值判斷。

因此，探討性別議題在長照職場的意義與影響，不僅有助於理解照顧工作的結構性困境，也有助於反思並改善制度設計、勞動政策與專業支持措施。本研究的緣起即在於此：透過性別視角，深入分析長照職場中的勞動經驗、權力關係與制度缺口，以期為未來長照人力政策提供更具包容性與公平性的基礎。

第二節 研究目的

本研究旨在從性別視角深入探討長照職場的結構、經驗與制度脈絡，理解性別如何影響照顧工作的分工、價值與勞動條件。具體研究目的如下：

（一）分析長照產業中性別化勞動分工的形成與運作機制：

探討長照工作為何在社會文化脈絡下被視為女性化的勞務，並分析性別刻板

印象如何影響從業者的職務分配、專業角色與社會期待。

(二)探討長照工作者在職場中的性別經驗與挑戰：

包括女性工作者面臨的過度情緒勞動、身體負荷與低薪問題，以及男性從業者因不符合性別角色期待所承受的壓力、歧視或排除現象。

(三)檢視制度與政策在長照人力性別不平等中的作用：

分析現行長照政策（如長照2.0）與勞動條件規範是否充分考量性別差異、移工與階級交織性，並找出制度上的不足或改進方向。

(四)瞭解性別因素如何影響長照人力的專業發展、工作滿意度與留任意願：

考察性別在專業認同、訓練需求、升遷機會與職涯發展上的具體影響，並探討其與離職率、人力短缺間的關聯。

(五)提出促進長照職場性別平等與改善勞動環境的建議：

透過研究結果，提出可行的政策建議與實務策略，以改善長照人力的工作品質、提升性別友善度，並促進長照體系的永續發展。

第二章 研究方法與過程

第一節 研究方法

探討性別議題與長期照顧（長照）職場相關研究時，研究者通常會採用多元的研究方法，以全面分析此一複雜的社會現象。研究方法與過程的選擇取決於研究目的，通常涉及文獻、量化或質化研究途徑。

(一)文獻分析法：

蒐集與分析相關文獻，包括：

1. 長照人力與照顧工作研究。
2. 性別化勞動分工與情緒勞動理論。
3. 性別與照顧政策研究。
4. 外籍照顧者、階級與性別交織性議題。

(二) 量化研究法：

採深度訪談或焦點團體座談，以理解長照工作者在真實職場中的性別經驗。

1. 研究對象：

- (1) 居家與機構之照顧服務員。
- (2) 男性與女性之長照工作者。
- (3) 外籍家庭看護工或跨國勞動者。
- (4) 長照機構管理者或督導。

2. 抽樣方式：採立意取樣與滾雪球取樣法，以確保樣本具有代表性與多元性別經驗。

3. 訪談內容大綱：

- (1) 工作中的性別分工與角色期待。
- (2) 情緒勞動、身體負荷與職涯限制。
- (3) 對性別刻板印象的感受與因應。
- (4) 對政策與制度支持的看法。
- (5) 對工作滿意度與留任意願的影響因素。

4. 資料分析方法：採主題分析，透過逐字稿編碼、分類與主題生成，整合訪談資料並萃取性別經驗的核心議題。

(三) 質性研究法：

若採量化方式，則使用問卷調查以蒐集多樣樣本，了解性別對職涯發展、工

作壓力與留任意願的影響。

1. 研究對象與抽樣：長照機構與居家服務單位之照顧服務員採分層抽樣或方便抽樣方式。

2. 問卷內容設計：

(1)性別與職務分配。

(2)工作負荷、情緒勞動量表。

(3)專業認同量表。

(4)職場性別歧視經驗。

(5)工作滿意度與離職傾向量表。

3. 資料分析方式：使用描述性統計、t 檢定、變異數分析、相關分析與迴歸分析等，檢驗性別差異與影響因素

第二節 研究過程

(一)前期準備階段：

1. 蒐集並整理國內外文獻與政策資料。

2. 完成研究設計、研究工具之發展。

3. 向相關單位申請研究倫理審查。

(二)資料蒐集階段：

1. 聯繫長照機構、居服單位或外籍照顧者媒合平台。

2. 取得研究參與者同意，進行訪談或發放問卷。

3. 記錄與整理訪談逐字稿或回收問卷。

(三)資料分析階段：

1. 質性訪談：逐字稿編碼、建立主題架構、進行跨案例比較。

2. 量化問卷：統計分析、假設檢定、模型檢驗。

3. 文獻對照：與既有研究成果進行比較與討論。

(四)研究結論與建議階段：

1. 彙整性別面向在長照職場的核心發現。
2. 根據研究結果提出政策建議與實務改善方案（例如性別友善職場措施、培訓制度改善、人力支持政策）。
3. 完成研究報告或論文撰寫。

第三章 研究發現與改善作法

第一節 研究發現

(一)長照工作呈現高度性別化分工與刻板印象：

研究發現，長照職場普遍存在「照顧＝女性天職」的文化認知。女性工作者較常被期待擔任情緒性、細膩照護的任務，例如陪伴、清潔、心理支持；男性則常被指派較具體力或技術性的任務，如移位、醫療設備操作。此現象不僅反映出深層的性別刻板印象，也造成職務分配不對等，影響工作者的專業認同與職涯發展。

(二)女性照顧者承擔較高情緒與身體勞動負荷：

1. 在照顧過程中需處理多層次的情緒勞動（如安撫、陪伴、家屬期待）。
2. 接觸家務性質的工作容易被視為「本來就會」，導致付出被低估。
3. 在身體負荷上，女性在移位、搬動等高體力需求任務中較易受傷。

(三)男性從業者面臨少數群體壓力與性別偏見：

1. 社會對男性從事照顧工作的質疑或輕視。
2. 在如洗澡、更衣等「貼身照護」情境中，較易遭遇性別敏感性問題或被過度限制。

3. 若被指派為「體力勞動者」，其專業能力反而可能被忽略。

(四)外籍照顧者的性別與階級交織性困境：

1. 勞動條件不透明。
2. 家務與照顧工作混雜。
3. 長時間無休與工時過長。
4. 文化隔閡造成的不當期待。

(五)政策支援不足，未充分考量性別差異：

1. 培訓與升遷制度未具備性別敏感度。
2. 勞動條件與職安措施不足。
3. 缺乏針對照顧職場中性別衝突（如身體接觸、角色界線）的具體指引。
4. 長期照顧仍依賴家庭女性照顧者補位。

第二節改善作法

(一)強化長照體系的性別平等意識：

1. 性別刻板印象辨識。
2. 情緒勞動及其影響的專業知識。
3. 尊重男性與女性從業者多元角色。
4. 性騷擾、身體照護界線與敏感情境應對。

(二)改善長照勞動條件，減輕照顧者負荷：

1. 調整薪資結構，使薪酬更能反映專業付出。
2. 改善排班制度與工時。
3. 增加人力配置，降低個別照服員負擔。
4. 強化職業安全措施（如移位輔具普及）。

(三)建置性別友善的職涯發展與升遷管道：

1. 建立透明升遷制度。
2. 依專業能力而非性別分派任務。
3. 鼓勵男性投入照顧現場，促進工作場域多元化。

(四)強化外籍照顧勞動者的保障：

1. 明確界定照顧與家務的工作內容。
2. 提供多語言訓練與支持。
3. 加強跨文化溝通與家庭教育。
4. 提高監督與申訴機制透明度。

(五)政策制定需納入系統性的性別分析工具：

1. 性別影響評估。
2. 性別統計資料建置（如男性照服員流失率、女性工時負荷）。
3. 性別敏感的照顧標準與作業指引。

第四章 結論與建議

第一節 結論

本研究從性別視角出發，探討長期照顧職場中的勞動分工、職場經驗、制度運作與政策脈絡，結果顯示性別不僅是影響長照人力現況的重要因素，更深刻形塑了照顧工作的價值、專業認同與勞動條件。整體而言，本研究獲得以下主要結論：

- (一)長照勞動具有明顯的性別化特徵，影響職務分配與專業定位：長照工作被社會普遍視為「女性化的工作」，深受文化中的性別刻板印象影響。女性被期待擁有耐心、溫柔與情緒陪伴能力，因此被分派較多關於情感與細緻照護的工作；男性則常被視為「體力支援者」，被集中於搬運、移位與技術性任

務。這種性別化分工不但限縮個別從業者的角色發展，也阻礙長照職涯專業化的推動。

(二) 女性長照工作者承擔較重的情緒勞動與健康負荷：研究結果顯示，女性照顧服務員在照護過程中承擔更高比例的情緒管理責任，包括安撫個案、處理家屬情緒與維持人際關係，這些往往未被納入正式專業與薪資評價。此外，女性也面臨較大的身體負荷與受傷風險，顯示照顧勞動中的性別不平等具有身心層面的影響。

(三) 男性照顧者亦面臨性別壓力與角色限制：雖然男性在長照產業中屬於少數，研究發現他們同樣受制於性別規範，包括：社會對男性從事照護工作的疑慮、在貼身照護上遭遇的限制、以及被過度要求體力支援而忽略其專業表現。這顯示長照領域中的性別不平等並不限於女性，而是雙向影響不同性別的從業者。

(四) 外籍照顧者面臨性別、族群與階級交織的不平等：若研究納入外籍看護工，則可發現其處境更加弱勢。他們不僅承受性別化的照顧期待，也因語言、文化與制度不對等而面臨更多限制，如工時過長、勞動條件不透明以及跨文化溝通不足。此反映制度中的交織性壓力，使外籍女性照顧者處於高風險的勞動情境。

(五) 現行長照政策尚未充分回應性別差異與實務需求：研究顯示，政策與制度在培訓內容、職涯發展、職場安全、外籍勞動管理等方面仍缺乏性別敏感度。長照2.0 等政策雖提升服務量能，但在性別平等與勞動條件改善上的著力不足，使長照人力仍面臨低薪、高壓、勞動不穩定的困境。

第二節 建議

(一) 政策與制度層面：

1. 將性別觀點納入長照政策：在長照服務的規劃、資源分配和評估中，應全面融入性別主流化意識，並建立性別影響評估機制。
2. 完善家庭支持措施：提供更全面的喘息服務、經濟補助及支持方案，減輕家庭（特別是女性）的照顧負擔，並鼓勵男性共同分擔家庭責任。
3. 鼓勵多元性別人力投入：透過宣導與改善職場設施，吸引並留任男性及多元性別者加入長照行列，調整長照職場的性別結構失衡問題。

(二) 職場與專業層面：

1. 提升專業形象與勞動條件：建立明確的職涯發展路徑與晉升機制，提高長照人員的薪資與社會地位，以吸引年輕勞動力並強化中高齡勞動力的留任意願。
2. 營造性別友善職場環境：改善職場設施配置（例如考量女性居多或男性使用者的需求）、提供性別平等教育課程，並建立友善的溝通管道，消弭職場性別歧視。
3. 引進科技輔具以減輕負擔：鼓勵研發與使用工作輔具，改善照顧人員因搬運重物或不自然姿勢所導致的職業傷害問題。

(三) 社會文化層面：

1. 加強照顧平權觀念宣導：透過教育與媒體宣傳，挑戰傳統「男主外、女主內」的刻板印象，強調照顧是社會共同的責任。
2. 關注弱勢照顧者的交叉性歧視：針對年長、新住民、原住民等弱勢家庭照顧者，提供更多資源與支持，落實實質平權。

參考文獻

內政部(2004)，建立女性照顧負擔評估指標之研究。

姜貞吟(2010)，國家與性別：臺灣照顧政策性別化探析。國家發展研究第十卷第一期

李逸、周汎濤、陳彰惠(2011)，家庭照顧者議題—從性別、私領域到公共政策的觀點。護理雜誌第五十八卷第二期。

林秋芬(2015)，性別觀點下的長期照護議題。醫療品質雜誌第九卷第六期。

科技部(2018)，性別化照顧、代間契約和照顧風險對照顧體制發展的意涵。

行政院(2018)，性別與健康、醫療與照顧。

盧美秀、陳靜敏(2018)，長期照顧：跨專業綜論。華杏出版。

張純菁(2018)，居家照顧服務員的性別角色限定與工作內容—性別刻板印象之影響。義守大學醫務管理學系碩士論文。

林秋芬(2020)，性別觀點下的長期照顧。醫療品質雜誌第十四卷第一期。

林王美園(2020)，照顧概論與實務—照顧服務員實用工作指南。華杏出版。

黃睿宏(2021)，男性居家照顧服務員的工作動機之研究。台灣社區工作與社區研究學刊第十一卷第三期。

劉淑娟等(2024)，長期照顧：政策、服務與當代實務。華杏出版。

王筱蘭(2025)，探討長照家照社工服務家庭照顧者所面臨之挑戰與困境。國立屏東科技大學社會工作系研究所碩士論文。