

# 從已婚男性對幼兒照顧之需求 試論「工作與家庭」之托育政策

莫藜藜

## 壹、前言

家庭有其一定功能，否則沒有存在的必要。隨著社會專業分工的趨勢，兩性平等的觀念日漸普及，以及社會各類傳播媒體的普遍和影響等，也導致家庭功能的顯著變化。但其中之社會福利的功能，即家庭的功能是照顧與保護其家庭成員，尤其是對家中的年幼子女的照顧，仍有其不可取代性。

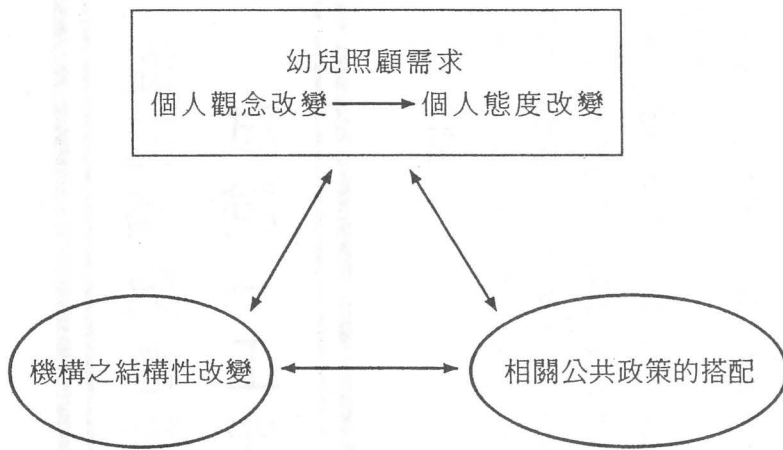
在過去，職業生涯和家庭生活這兩個領域似乎沒什麼交集，因為家庭所關心的議題似乎都不適用於職場。但是自從婦女大量參與就業市場後，家庭中的老老少少都直接受到影響，尤其是原為一家之主的男性，在其權利義務方面更是受到衝擊。因此，在以家庭為目標的研究中，做為家庭重要份子的已婚男性之觀點和參與，自是非常重要。

Ditch等(1986)曾指出，由於家庭結構的改變，尤其雙薪家庭在家庭照顧功能上之人力缺乏及長期臥病仰賴他人照顧者對家庭之

經濟和時間的需求，諸多照顧功能無法完全由家庭資源提供。因此就家庭政策單一面向加以檢視並不能提出有效的辦法，關鍵還是在工作與家庭制度間的連結。如果工作與家庭之利益和義務之互斥關係能夠找到社會機制予以合宜的規畫和協助，家庭對其成員照顧的功能——不論是個人責任、家庭責任、或與政府分攤之共同責任——才能落實（引自伊慶春，一九九七）。為了鼓勵並落實就業父母親自照顧方式，許多先進工業國家實施「工作與家庭」的政策，由政府立法保障或支持企業單位，協助父母在育兒的各個階段，得依孩子的需要而請假或離開一段時間，或一方面照顧到兒童身心發展的需，另一方面父母的職業不必中斷或受影響。

所以，當員工表達需求，而工作單位能擬定兼顧「工作與家庭」的托育政策，將會是雙贏的局面。當這樣的觀念能被接受，進一步的問題：機構（工作單位）的某些結構和政策要加以修訂？以支援男性和女性員工都需負擔的家庭職責。也就是說，尋求政策的改變必須先在觀念和態度上改變。在觀念和態度上能接受以後，機構

結構性的改變才有可能。(請參閱圖一)再從「家庭整體」的觀點來看，對家中幼兒的照顧，不能只是母親的責任，或只從婦女福利問題來處理，它是父母雙方共同的職責。因此，本研究從已婚男性抽樣群中去了解其對子女的照顧需求，以藉此探討「工作與家庭」托育政策的可能性，期望作為企業單位和政府未來兒童托育政策的參考。



圖一 推行「工作與家庭」托育政策之概念圖

## 貳、文獻探討

### 「工作與家庭」托育政策的考量

由上述之問題，本研究關注的焦點在：如果有一種以工作單位為基礎，又以家庭為全盤考量，支援家庭對其成員的照顧責任，減輕家庭因對其成員照顧不足而生的憂慮，則不僅有社會福利的意義，亦可促使其員工達成所訂工作目標、增加生產率、以及員工本身的成就感。而這樣的政策，對就業的男性和女性應同等重要，即兩性平等、職業生涯、和家庭生活是一組高度相關的議題。

由婦女新知基金會撰擬之「男女工作平等法」草案（一九九〇）中指出，其第三章第十二條第二項陪產假、第十三條育嬰休假、第十六條兒童照顧休假等男女員工均得適用。所謂陪產假是指雇主及事業單位於男性員工之配偶分娩時，應給予陪產假十四日。鑑於社會型態改變，小家庭制居多，為使男性員工於配偶分娩時得隨侍在側，協助照顧胎（嬰）兒，因此明訂男性員工應有陪產假，且不論其配偶是否職業婦女。至於育嬰休假是指男女員工均得向其雇主及事業單位請求一年之育嬰休假。休假期間留職停薪。因為新生兒之哺育影響一生之身心發展，而我國保母素質不齊，且照顧未若親生父母來得細心，為鼓勵父母親自養育子女，及早建立親子感情，以遏止將來家庭問題之產生，同時保障父母之工作權。另外，育兒並非單純女性之責任，時下已有不少男性分擔育兒工作，就應由夫或妻留在家裡照顧嬰兒最適合，宜由各個家庭自行決定；更何況我

國人之離婚，子女之監護權當歸屬男性，故男性員工亦可能成為單親家庭，因此育嬰休假男女員工皆可適用。而兒童照顧休假是指男女勞工於其未滿六歲之子女發生疾病、預防接種或其它重大事故時，每人每年得休假十日以照顧其子女。如受雇工作在六個月以上者，休假期間工資照給；如未滿六個月者減半發給。

考試院於一九九七年四月三日通過「公務人員留職停薪辦法」草案，明訂公務人員因育嬰、侍親、進修或其它情事，得經機關核准後辦理留職停薪。草案中規定「得申請留職停薪者包括：本人或配偶需養育三足歲以下子女者、本人或配偶之直系血親年邁或傷病需侍奉者、配偶因公出國（含進修）期間在一年以上者。」上述人員辦理留職停薪期限最長兩年，必要時得再延長一年。也就是說，不分男女，凡是家中有重病親人或嬰兒的公務人員，去年起都將可利用留職停薪方式照顧家人，而最長期限是三年。政府全面開放所屬人員以留職停薪方式侍親、育嬰，堪稱國內職場人事管理的創舉。

張道義、張晉芬（一九九七）指出，根據前述育嬰期間處理原則的規定，育嬰期間並非公務人員請假規則的「法定假期」，不論男性或女性公務人員仍得自行決定申請與否。請准之後即應從事育嬰行為。其公務員職位及身份應予保留，但薪資暫停給付。讓男女兩性公務員均得以申請育嬰假，不失為一個進步的作法；也反映出政府單位已體認到育嬰、托兒並不只是女性的責任。不過依照社會上仍然篤信的「男主外、女主內」的觀念，會請育嬰假的公務人員恐怕仍以女性居多。

此項決策和我國社會漸以小家庭為主體，人口高齡化壓力越來越重有關。但是仍不禁要問：此項政府帶頭做的政策，不知民間企業是否有意跟進？而「得」經機關核准後始可使用的規定，是否會產生機關不輕易核准的問題？在兩性平權發展的新時代中，如果這項政策能進一步要求夫婦必須輪流請育嬰假，才算是更有善意。然而這觀點的可行性如何，研究者認為除了一些由女性立場的言論外，也應聽聽男性的看法如何？因為從男性的觀點了解家庭，如同從女性的觀點重新建構新的政治觀、經濟觀是同等的重要。

雖然「公務人員留職停薪辦法」才剛開始，而「男女工作平等法」草案尚未進入立法程序，本文仍依此而將幼兒照顧的文獻探討分成三方面論述之：

#### 一、家庭導向的工作措施

家庭導向的工作措施主要探討陪產假、育嬰假、親職假、兒童照顧假、彈性工時、或彈性職務安排的可能性。美國一九九〇年通過一值得注意的「家事和醫療假法案」(Family and Medical Leave Act)，規定員工超過五十人的企業應有至少十二週不支薪假，以便有需要的員工回家照顧新生兒或生病的家人。Gilbert(1993)也指出，全美已有五%的員工受惠於此法案，其主旨強調無論男性或女性員工都有權申請「親職假」(parental leave)，並保留其職。而Irczinski & Finn-Stevenson (1991)亦指出，從一九九三年七月以後，凡是員工超過七十五人的企業，將規定可有十六週的「醫療

和家事假」。

彈性工作時間的安排也是工作／家庭政策中的一項重要模式。美國一項對二五九家企業的調查發現 (Trost & Hymowitz, 1990)：其中有五六％有彈性工時制；四二％提供留薪「親職假」(paid parental leaves)。Trost(1992)的另一項調查發現，超過九〇％的受訪企業實施事假、半職工時、彈性工時、和家庭／醫療假；大約六五％實施輪班工作(job sharing)。Hay/Higgins公司於一九九一年的另一調查發現：在一九八七年的時候，幾乎沒有一家企業設有父職假或在家工作的辦法。雖然那時有人休假或在家工作，那些都是個人各自的安排，與機構政策無關。但後來卻在受訪企業中接近一半訂有「父職假」(paternity leaves)的辦法。(Trost, 1992)

在瑞典方面，可說是有全世界對女性最友善的親職制度，使所有女性，包括單親女性，都能擺脫因生育而導致的弱勢地位。Sundstron(1991)在「瑞典：支持工作、家庭、和兩性平等」一文中指出，一九七四年起瑞典是第一個建立初生兒到六個月期間可以由父親或母親請育嬰假的國家。此外，父親在孩子出生時有十天的親職假(相當於陪產假)。而自一九七四年亦開始每個家庭每年有十天以上的「兒童照顧假」，用以照顧十二歲以下生病的子女；至一九八〇年時修改為父母每年對每個子女共有六十天的照顧假，可以用以應付特殊需要，或參與學校的活動等。但是已有評估研究顯示：男性們是否有意願使用此福利，受其配偶薪資高低的影響，其配偶薪資越高，則父親使用此項福利的比例越高。受雇於公家單位的比

私人單位的傾向於至少使用一個月的親職假。男性位居管理者角色時，傾向較少使用此項福利。十天的新生兒育嬰假，男性們使用的情形也不如女性們來得普遍。若男性的工作機構是以女性員工佔多數的，男性們會傾向於使用至少一個月的親職假。

## 二、托育措施或服務

因夫妻就業，而面臨工作與家庭衝突所產生的問題，幼兒照顧需求問題是其中主要項目。有學者如高淑貴、伊慶春(一九八六)、王麗容(一九九五)、馮燕(一九九七)等曾從女性觀點主張加強托育措施，或家務幫傭。吳明燁(一九九七)認為加強托兒服務措施，雖可以提高替代型兒童照顧品質，但是對於那些選擇自己照顧方式的父母幫助有限。因為依「家庭領域」的觀點，多數父母願意親自照顧子女，因為親自照顧對孩子的身心發展和親子關係建立都有幫助。

所謂托育措施或服務指的是機構內的托兒措施、在家照顧的緊急措施、學齡兒童安親班、或居家照顧服務等。據Bennett(1992)所稱，一九九〇至一九九二年間全美有二〇〇家企業聘請了所謂的「工作與家庭的經理人」負責一些平衡工作與家庭的方案。在此之前雖然也有些企業在員工手冊上有類似的宣示或辦法，但只極少數有專人負責具體措施。這些經理人員規劃並執行不同的方案，例如：有一大型企業，當員工的子女生病時，有一項緊急兒童照顧提供「到家服務」，如此一來員工減少請假日數，企業節省了資金，符合

成本效益。研究者相信這種工作／家庭的政策模式必將繼續需要，而企業內部對中層主管定期的訓練中亦應加入有關工作／家庭的政策觀念。

### 三、資訊服務

資訊服務主要是指托育資源諮詢和轉介、家庭教育諮詢服務等。Trost(1992)在美國的調查發現，七五%的受訪企業提供有關育兒之電話諮詢服務。而在另一項對二五九家企業的調查發現 (Trost & Hymowitz, 1990)：其中有五五%兒童照顧的協助，例如幼兒照顧資源諮詢、轉介照顧服務、日間托兒中心、或社區托兒費用補助等。

政府可以既不直接提供財物補助消費者，也不補助托育設施的供給者，而是投資於建立一個完整托育服務網絡的基本條件，譬如建立品質標準及管制、托育人員訓練與待遇補助、資訊與轉介服務等。馮燕(一九九五)指出，資訊轉介服務 (Resource & Referral services) 的工作大致包括：一為有托育需求的家長做資訊轉介，以使托育服務的供需配合更有效；二為提供周延的相關資訊使消費者能擁有更多的選擇；三為整理供給與需要兩方面資料，回饋給地方甚至各級政府，做托育相關規劃。研究者認為在政府設立「托育資訊服務中心」之外，也鼓勵機構設置其「托育資訊服務中心」，則它不但在轉介接觸的過程中，提供幼兒的父母有關托育品質的資訊和親職教育，同時也在和服務供給者聯絡時，將家長的要求偏好、

相關設施的經營情形、新的發展與變遷等訊息傳遞給業主。

## 叁、研究方法

### 一、樣本設計

本研究乃根據前述之概念架構，形成下列主要研究假設，來導引研究之進行，即：已婚男性因年齡、教育程度、子女數與妻子就業狀況之不同而在托育需求上呈顯著差異。本研究受訪對象，以台灣地區按北、中、南、東四區多階層的結叢抽樣方式。選擇條件乃以家庭全盛時期的已婚男性，即六個家庭周期的中間三期（學齡前期、學齡期、青少年期）分層結叢抽樣。由抽樣觀點而言，研究單位若為組織是最簡單的事，因為組織都有明確的成員名冊，是最好的抽樣架構（趙碧華、朱美珍編譯，一九九五）。本研究即以組織為結叢，以區域及學校為研究單位。

多階層結叢抽樣效率高，但誤差較大，因此為減少樣本誤差有二個辦法（趙碧華、朱美珍編譯，一九九五）：一是增加樣本數；二是增加樣本的同質性。從台灣地區分北、中、南、東四區選樣，每一區中聯絡幼稚園、國小、國中及高中各一所。以團體方式，請班級老師將問卷交給有父親的學生帶回給父親填答，總計施測十六個學校，而回收二、五四九份，其中有效問卷為二、四四〇份。

### 二、變項測量

(一)自變項：指與研究對象本身特質有關之事實資料，本研究乃

以現代核心家庭，圍繞在工作、家庭與照顧家庭幼兒的議題上，再由經驗法則選擇四個自變項，包括：

1. 年齡：分類是以職業生涯發展的一般情況為依歸，一個人三十五歲以前是建立事業期，三十六至四十五歲是事業衝刺期，四十六至五十五歲是事業穩定期，五十六歲以上是準備退休期。因此分為：①三十五歲以下；②三十六至四十五歲；③四十六至五十五歲；④五十六歲以上等四個等級。

2. 教育程度：分為①小學或以下；②國中；③高中；④專科；⑤大學；及⑥研究所以上。

3. 子女數：分為一人、二人、三人、四人、五人及六人以上。

4. 妻子就業狀況：分為①全職、②半職及③未就業等三類。

受訪男性之年齡集中在三十六至四十五歲之間，佔六〇%。在教育程度方面，以高中程度者佔最多（三二%）；而其子女是以二人為最多（佔四五%），其次是三位子女（佔三六%）。妻子就業比例頗高，全職者佔四六%，半職者佔十八%，可以說是工作的妻子約佔全部樣本的三分之二。

(二) 依變項：研究者依文獻參閱所得概念而設計問卷，共有八個概念題，第一至五題屬家庭導向的工作措施；第六題屬直接的托育措施；第七至八題屬資訊服務。請受訪者就目前是否有這樣的需求，以「需要」、「不需要」、「不確定」來勾選，以了解受訪男性對幼兒照顧需求的看法。

### 三、資料分析方法

本研究問卷於回收後，立即開始篩選有效問卷，進行編碼，過錄及除錯之資料整理工作，再採用 SAS 統計套裝軟體分析研究資料。統計方法的選擇，係依據研究的目的與問題，變項之描述及統計方法之測量水準予以選擇，以下就所使用之統計分析方法說明如下：(一) 描述性統計：次數、百分比、(二) 推論性統計：Mantel-Haenszel 卡方檢定分析（一九五九，一九六三）。

### 肆、研究結果與討論

#### 一、對幼兒照顧需求的排序分析

依表一排序分析可看出，其已婚男性以其本身家庭生活體驗，對幼兒照顧的需求，認為最需要的是陪產假（六九%），其次是在工作單位設立安親或托兒班（六九%）。雖然皆未超過七成，但仍可知男士們今天較需要的措施，希望在妻子生產時能陪著她，並迎接新生命的到來；其次在夫妻皆就業，而子女尚年幼時，真的感受到兒童托育的需求，並且是設在工作單位的托兒服務。此在研究者（一九九七）發現已婚男性對照顧子女分工的各項看法中最同意的是「我察覺到孩子們會希望我經常和他們在一起」（佔八八%）；其次是同意「在子女教養上，爸爸有不可取代的功能」（佔七六%），可互相印證現代已婚男性對幼兒照顧的需求。

但是需要最低的則是育嬰假（二九%），只有不到三成的人表示需要，顯示當我國將育嬰假放在男女皆適用的規定時，男士們的



使用率將會很低。從去年頒佈的「公務人員留職停薪辦法」看來，明訂男性公務人員也可以申請育嬰假，此由政府公部門起帶頭作用是相當重要的。然而由本研究結果發現，似乎男性會去申請的可能性令人懷疑，此現象在前面文獻 (Sundstron, 1991: 張道義、張

表一 幼兒照顧需求百分比(%)分配表

項 目	需 要	不 需 要	不 確 定	缺 漏 值
1. 太太生產，先生可以請陪產假。	六九%	九%	五%	一七%
2. 目前有些機構可讓女性員工申請育嬰假一年以上，這樣的措施男人也應有權利申請。	二九%	三九%	一五%	一七%
3. 男人可以請家事假，例如：陪家人看病、照顧幼兒。	六二%	一二%	九%	一七%
4. 做父親的參加孩子學校舉辦的家長會，可向工作單位請不扣薪假，且不影响全勤、績效。	五三%	一七%	一一%	一九%
5. 男人可以與太太配合，彈性調整上班時間。	五五%	一四%	一〇%	二二%
6. 企業單位得視員工之比例，設立安親或托兒班。	六九%	七%	七%	一七%
7. 新生兒辦理戶籍登記，戶政機關應辦理「親職講座」之後才算辦妥手續。	三五%	三一%	一六%	一八%
8. 在工作場所應為父親舉辦親職教育課程。	三九%	二六%	一六%	一九%

晉芬，一九九七)亦有指出，可見雖有具前瞻性的措施或政策，但沒人使用或申請也只是聊備一格，形同虛設。解決之道，可能仍在宣導與教育，也就是說在觀念和態度的改變上需同時加強。

然而在親職教育或講座的實施上的需求也不到四成(三五%和三九%)，顯示男士們的不想和不覺得需要這方面的資訊。此由平日觀察亦可知，許多與親職教育有關的座談會、成長團體、或個別諮商，皆常見母親來參加，而少見父親。如果堅信父母的角色和職責，不論在付出的質與量上皆是同等重要的話，則父母的參與只好以政策規範和鼓勵了。

## 二、對幼兒照顧需求之差異性分析

接著由四個自變項，分別以Mantel-Haenszel之卡方檢定其與幼兒照顧需求各項之態度差異性。為具體區辨可能的差異，研究者將原教育程度之六級，經合併改為國中以下(含國中)、高中及專科以上(含專科)；另將子女數亦從原之六級，經合併改為二人及以下和三人及以上。從表二得知，年齡在三十五歲以下之男士，分別在陪產假(九四%)、育嬰假(四四%)、不扣薪假(八〇%)、員工托兒所(九〇%)等四項具有顯著差異。雖然有嬰假在整體需求上最低(二九%)，但三十五歲以下男士較其它年齡層表示有育嬰假的需要。當較年輕的已婚男士，其孩子可能年紀也較年幼，是更需要照顧的年齡。至於不扣薪假的需求，在「兩性工作平等法」草案中是指家有六歲以下的兒童，但研究者認為六至十二歲的學齡兒童也很需要。再由表二看出，三十五歲以下較年輕的世代，較有此需求。因此如以年輕員工居多的工作單位，應考慮因應兒童照

表二 男士的年齡對幼兒照顧需求之Mantel-Haenszel卡方檢定表

需求項目	35歲以下 %	36-45歲 %	46-55歲 %	56歲以上 %	Qgmh	Prob
1.太太生產，先生可以請陪產假。	九四	八三	八一	八三	一五.六四	*
2.目前有些機構可讓女性員工請育嬰假一年以上，這樣的措施男人也應有權利申請。	四四	三七	三一	三二	一四.〇五	*
3.男人可以請家事假，例如：陪家人看病；照顧幼兒。	八六	七五	七四	七四	九.五三	
4.做父親的參加孩子學校舉辦的家長會，可向工作單位請不扣薪假，且不影響全勤、績效。	八〇	六四	六五	六一	一三.〇一	*
5.男人可以與太太配合，彈性調整上班時間。	七七	七〇	六七	六六	六.三六	
6.企業單位得視員工之比例，設立安親或托兒班。	九〇	八四	八二	七七	一三.八五	*
7.新生兒辦理戶籍登記，戶政機關應辦理「親職講座」之後才算辦妥手續。	五〇	四三	四一	四五	五.六一七	
8.在工作場所應為父親舉辦親職教育課程。	五六	四九	四六	四四	六.七八三	

\*P<0.05

Qgmh 係 Mantel-Haenszel general association 卡方值

顧需求而推出親職假和員工托兒所之措施。

接著由表三可看出，男士的教育程度與幼兒照顧需求中各項皆

有顯著差異，即專科以上教育程度表示其在家事假（七八%）、不扣薪假（六八%）、彈性工時（七五%）、員工托兒所（八八%）、戶政機關親職講座（四六%）、和職場親職講座（五三%）等六項

表三 男士的教育程度對幼兒照顧需求之Mantel-Haenszel卡方檢定表

需求項目	國中以下 %	高中 %	專科以上 %	Qgmh %	Prob
1.太太生產，先生可以請陪產假。	七六	八七	八六	三一.七八	***
2.目前有些機構可讓女性員工請育嬰假一年以上，這樣的措施男人也應有權利申請。	三五	三五	三四	一〇.〇三	*
3.男人可以請家事假，例如：陪家人看病；照顧幼兒。	七二	七四	七八	一〇.九九	*
4.做父親的參加孩子學校舉辦的家長會，可向工作單位請不扣薪假，且不影響全勤、績效。	六一	六四	六八	二三.四八	***
5.男人可以與太太配合，彈性調整上班時間。	六五	六五	七五	二四.五八	***
6.企業單位得視員工之比例，設立安親或托兒班。	七五	八四	八八	四七.八八	***
7.新生兒辦理戶籍登記，戶政機關應辦理「親職講座」之後才算辦妥手續。	三七	四三	四六	一八.四二	***
8.在工作場所應為父親舉辦親職教育課程。	四〇	四八	五三	二七.〇四	***

\*P<0.05

\*\*P<0.01

\*\*\*P<0.001

Qgmh 係 Mantel-Haenszel general association 卡方值



之需求較國中以下及高中教育程度者高。研究者認為在家事假和不同薪假方面，家有六至十二歲的學齡兒童可能更需要；而彈性工時、員工托兒所、戶政機關親職講座、和職場親職講座等四項之需求，

表四 受訪者子女數對幼兒照顧需求/Mantel-Haenszel卡方檢定表

需求項目	二人及以下(%)	三人及以上(%)	Qgmh	Prob
1. 太太生產，先生可以請陪產假。	八六	八〇	一四·二九	***
2. 目前有些機構可讓女性員工請育嬰假一年以上，這樣的措施男人也應有權利申請。	三五	三六	一·三五	
3. 男人可以請家事假，例如：陪家人看病；照顧幼兒。	七八	七二	九·三四	**
4. 做父親的參加孩子學校舉辦的家長會，可向工作單位請不扣薪假，且不影响全勤、績效。	六七	六三	四·六七	
5. 男人可以與太太配合，彈性調整上班時間。	七二	六六	七·三八	*
6. 企業單位得視員工之比例，設立安親或托兒班。	八六	八〇	一四·八三	***
7. 新生兒辦理戶籍登記，戶政機關應辦理「親職講座」之後才算辦妥手續。	四四	四一	三·八六	
8. 在工作場所應為父親舉辦親職教育課程。	五〇	四五	五·四七	

\*P<0.05

\*\*P<0.01

\*\*\*P<0.001

Qgmh 係Mantel-Haenszel General association卡方值

也可顯示教育程度較高者或較能思考或接受新觀念，以及較不擔心因為彈性工時而丟掉工作的情形。

而高中教育程度者表示其在陪產假（八七%）之需求與專科以上教育程度者（八六%）相似，而高過國中以下教育程度者。至於有嬰假的需求方面，則國中以下及高中教育程度者相同，而高過專科以上教育程度者。然而從表三整體而言，仍是教育程度較高者對幼兒照顧方面表達了較高的需求。

接著由表四可看出，男士之子女數與幼兒照顧需求中，有顯著差異者有四項，即子女數在二人及以下者，在陪產假（八六%）、家事假（七八%）、彈性工時（七二%）、員工托兒所（八六%）等四項之需求較子女數三人及以上者為高。另外由表五可看出，男士們之妻子就業狀況與幼兒照顧需求中，只有二項之差異不顯著，即在育嬰假和戶政機關親職講座方面各組一致認為不需要；其它六項中皆以妻子全職就業者之男士比妻子半職和未就業者會認為較需要幼兒照顧之相關措施。

在今天的小家庭制中，子女的數目當然不多，因此就獨立之自變項來看，不易解釋其與幼兒照顧需求的差異性的意義；但是研究者發現子女數與妻子就業狀況有其顯著差異性（請參閱表六），妻子全職就業者以子女在兩位以下者較高；而妻子未就業者以子女在三位以上者為多。同時從表六亦知，男士教育程度與子女數有顯著差異性，即教育程度越高者中其子女數在兩位以下較多。當妻子全職就業者以子女在兩位以下者較高；而男士教育程度越高者其子女數在兩位以下時，似乎顯示男士教育程度越高，則其妻子全職就業

表五 妻子就業狀況對幼兒照顧需求之Mantel-Haenszel卡方檢定表

需求項目	全職(%)	半職(%)	未就業(%)	Qgmh	Prob
1.太太生產，先生可以請陪產假。	八五	七九	八三	九五五	*
2.目前有些機構可讓女性員工請育嬰假一年以上，這樣的措施男人也應有權利申請。	三六	三三	三四	三一三	
3.男人可以請家事假，例如：陪家人看病；照顧幼兒。	七八	六九	七五	一五九六	**
4.做父親的參加孩子學校舉辦的家長會，可向工作單位請不扣薪假，且不影響全勤、績效。	六八	六四	六三	一〇二九	*
5.男人可以與太太配合，彈性調整上班時間。	七四	六五	六四	一一七〇	***
6.企業單位得視員工之比例，設立安親或托兒班。	八六	七九	八二	一一五八	*
7.新生兒辦理戶籍登記，戶政機關應辦理「親職講座」之後才算辦妥手續。	四五	四〇	四一	三六七	
8.在工作場所應為父親舉辦親職教育課程。	五〇	四五	四七	一〇八二	*

\*P<0.05      \*\*P<0.01      \*\*\*P<0.001  
Qgmh 為 Mantel-Haenszel general association 卡方值

者越多，而所生育子女數越少。這三個自變項在幼兒照顧的需求上自是重要影響因素。因為當妻子全職就業者之男士比較需要幼兒照

表六 男士教育程度、妻子就業狀況與子女數之Mantel-Haenszel統計分析表

項目	二人及以下	三人及以上	合計	Qgmh
國中以下	一九五(二九%)	四八七(七一%)	六八二	二二四·四三
高中	三九三(五一%)	三七三(四九%)	七六六	***
專科以上	六一七(六六%)	三三三(三四%)	九五〇	
全職就業	六五六(五九%)	四五六(四一%)	一、一二二	五八·二二
半職就業	一九二(四四%)	二四〇(五六%)	四三二	***
未就業	三五〇(四三%)	四六九(五七%)	八一九	

\*P<0.05      \*\*P<0.01      \*\*\*P<0.001  
Qgmh 為 Mantel-Haenszel general association 卡方值

顧之相關措施(表五)；則教育程度較高者之需求態度就不容忽視了(表三)。

綜而言之，就人口特質來看，越是年輕的、教育程度較高、孩子越少、妻子就業者，對幼兒照顧的需求越高，所以是幼兒照顧的需求之顯著影響因素。年輕夫婦們對托育福利資源的期待，更可以推論到年輕夫婦所面臨之社會生活的壓力。究其原因，可能是他們目前所處的家庭生命週期是孩子初生，正需要這些政策；或他們屬於較年輕的世代，較能接受新的觀念。而男士們的教育程度較高，其對托育福利措施的需求較高，可能與其妻子就業而形成照顧家庭

成員的負擔；或教育程度較高者較容易接受新的觀念；或可能因妻子就業，較有機會接收新的資訊，導致做丈夫的人有了必須接受新觀念的壓力。

## 伍、建議

由行政院主計處（一九九六）的資料顯示：臺灣現有家庭戶數的五八二萬戶，除總人數，所得平均每戶才三・六七人，臺灣已進入小家庭時代。爲了解決小家庭中（尤其雙薪生涯夫婦）所面臨的問題，小至個人（不論男人或女人）的生活方式及價值觀，大至國家社會的福利措施，都要有所調整，來因應時代性的需求。

### 一、價值觀念引導政策的制訂與推行

審視家庭教育和婚姻講座方面的概念題可知，主要是從預防的觀點擬出托育福利的政策。歐美一些國家早有這些措施，但在國內雖已討論，且少數單位也已個別執行，但多數大眾似乎仍尚未有所聞，也可能是受訪者認為較不需要的理由。但是因不知道或沒有察覺其需要，就認為不重要，是政策擬定者要努力突破的部分，因此觀念的宣導是必須的。

自我覺察現在或今後有需求，而瞭解需求是可以透過福利政策的提醒與教育來達成。除了在平日的社會教育與推廣運動中可以達成，更重要的是福利政策的擬定，不應只是跟隨著現階段民衆的需要，更應有前瞻性的推出民衆「還沒自覺到的需要」之相關措施，而積極的扮演社會教育的功能，以因應急速變遷的社會結構。由本研究中發現，已婚男性表示需要「陪產假」、「員工托兒所」、及「

家事假」者均已超過六成，接近七成，顯示擬定這方面政策的可接受性與可行性，由政府機構繼續帶領，並支持民間企業跟進。

### 二、呼籲擬定平衡「工作與家庭」的托育政策

基於因應工業化社會的需求，婦女的勞動參與率仍會上升的態勢，是該積極考慮「工作與家庭」政策的時候了。雖然受訪者覺得最不要的和最不贊成的是他們可請「育嬰假」的措施，但是從站在「父母皆有義務與權利照顧自己的子女」的觀點上，政策上應更鼓勵與支持，讓那些想照顧孩子但羞於啓齒的男士們有個機會，享受與子女相處的樂趣，而不需擔心職業角色、或薪資待遇受到不公平的剝削。

如果公家機構的女性工作人員，會擔心爲了孩子的需要而請假，會導致職位不保或扣薪；那麼男性工作人員也會有此顧慮。所以即使頒佈了「公務人員留職停薪辦法」，明文規定男士也可請育嬰假，恐怕使用這個假的男性是很難出現的。再加上停薪的規定，爲了家庭生計，恐怕男女員工都仍會卻步。公家機關尚且如此，則民間機關的員工更會擔心職位不保，會對其往後工作生涯不利；當然對工作機關來說，如果有人請假將會增加人員調度的困難，而不願意雇用或拔擢會請假的員工。但是這些因素的考量皆需列入在整個「工作與家庭」的托育政策中，因爲照顧兒童除了是家庭的責任，也是國家之社會投資。如果因爲照顧兒童所增加之成本，亦應由國家分擔部分，也就是說應考慮實施社會保險，由全民保險負擔；但在實施之前，暫由雇主負擔，以做爲回饋社會之成本。當雇主執行此類

措施後，有可能形成壓力團體，敦促政府實現社會保險制度之理想（如本文圖一之概念）。

有人可能會考慮，如果明文規定：要求夫妻輪流請育嬰假，或可男女（父母）雙方分擔請假日數，而不致造成長期離開工作崗位，也許是可行的途徑。當然這也可能會落入另一個爭議問題，即這樣的政策是否會太涉入「家庭」這個私領域？本研究的價值在已呈現男性對幼兒照顧的需求了，並藉此呼籲政府和民間機構，正視其員工之幼兒照顧的需求；雖然其作法有見仁見智的不同觀點，還是認真的討論尋求共識才是應有的態度，而不再推延宕。

如果不需長時間離開工作崗位，其工作能力自不會快速減弱。如果不需長時間離開工作崗位，其職務自不易淪為「較不重要」的性質。如果各工作單位都明文規定，不論新進或資深員工，只要家中有六歲以下幼兒，或只要有未成年子女，一年中都可請幾天假期照顧孩子，可以不扣薪，也不影響全勤和考績，則在如此的政策倡導之下，使用者將可逐步體會其效用。

### 三、其它公共政策的相互關連的托育政策

不論是就學政策、人口政策、衛生政策等雖不直接針對家庭來設計，卻不僅影響家庭的發展，更間接導致兒童福祉的實質消長。因此政府的公共政策與家庭政策的確有某種程度的互通性，且家庭政策中又不可避免的以兒童為中心考量。（伊慶春，一九九七）而與家庭及幼兒照顧有關的公共政策很多，舉凡家庭教育、學校教育、家庭計畫、婦幼衛生、社會福利、警政及勞工政策等等。

如果針對工作與家庭雙贏的政策來看，則牽涉到勞工政策中有關的法令和措施，如勞動基準法的修訂、兩性工作平等法的制訂，使陪產假、家事假、育嬰假、或親職假等有法源依據；至於員工托兒所或托育設施，則需勞工行政單位、企業單位、和社福單位共同規劃；而為照顧孩子請家事的措施，又需教育單位加入共同協商與執行；另外，如果新生兒辦理戶籍登記，應參加戶政機關辦理的親職講座後，才算辦妥手續，則又需有戶籍政策的搭配。當以上之觀念有達成共識的可能，才好進一步的規劃整個托育政策的內容。如今國內相關措施未見普及，許多婦女尚且未能享受合理的育兒措施，自不能奢言男士們也願意或有機會使用這類措施。如果牽涉過廣，或亦可考慮擬定一獨立之「兒童照顧及育嬰假法案」，將各相關措施整合在一起。

（本文改寫自國科會委託研究《已婚男性的家庭價值觀及其對家庭需求之探究——兼論家庭政策之規劃》，計畫編號：NSC 85-2412-H-031-005-H3）

（本文作者現任東吳大學社工學系專任副教授）  
參考文獻：

1. 王麗容 婦女與社會政策 台北 巨流 一九九五
2. 伊慶春 家庭政策的形成？以家庭保護網絡之建立為例 爭議年代中家庭福利與家庭政策論文集 東吳大學社工系編印 一九九七
3. 行政院主計處 中華民國八十五年內政概要 一九九六

4. 考試院 公務人員留職停薪辦法 一九九七
5. 吳明燁 父母角色與工作角色的衝突：親職假政策初探 爭議年代中家庭福利與家庭政策論文集 東吳大學社工系編印 一九九七
6. 莫黎黎 已婚男性家庭事務分工態度之研究 東吳社會工作學報 第三期 一九九七 頁一一七至一五五
7. 馮 燕 兒童照顧需求與托育政策 爭議年代中家庭福利與家庭政策論文集 東吳大學社工系編印 一九九七
8. 高淑貴、伊慶春 已婚職業婦女子女照顧問題之研究 行政院研考會專案研究計畫 一九八六
9. 張道義、張晉芬 由女性公務人員「育嬰制度」看台灣地區職業婦女的困境 社區發展季刊 第七十九期 一九九七 頁九一至九八
10. 婦女新知基金會 兩性工作平等法草案 一九九〇
11. 趙碧華、朱美珍編譯 研究方法：社會工作暨人文科學領域的運用 台北 雙葉書廊 一九九五
12. Bennett, A. (1992), "Work-family programs get their own managers", The Wall Street Journal, April 14 p.B1.
13. Gilbert L. A. (1993), "Workplace Family Policies", Two areers / One Family, (pp.103-117), Newbury Park: Sage.
14. Mantel, N. & Haenszel, W. (1959) "Statistical aspects of the analysis of data from retrospective studies of disease", Journal of the National Cancer Institute, 22: 719-748.
15. Mantel, N. (1963), "Chi-Square test with one degree of freedom: extensions of the Maenszel procedure", Journal of the american statistical Association, 58: 690-700.
16. Pleck, J.H. (1992), "Work-family policies in the United States", in H. Kahne & F. Giele (eds.), Women's Lives and Women's Work: Parallels and Contrasts in Modernizing and Industrial Countries, Boulder, CO: Westview.
17. Sundstrom, M. (1991), "Sweden: supporting work, family and gender equality", in S. B. Kamerman & A. J. Kahn(eds) Child Care, Parental Leave, and the Under 3s.: Policy Innovation in Europe, Westport: Auburn House.
18. Frost, C. (1992), "To cut costs and keep the best people, more concerns offer flexible work plans", The Wall Street Journal, February 18, pp.B1, B7.
19. Frost, C. & Hymowitz, C. (1990), "Careers start giving in to family needs", The Wall Street Journal, June 18, pp.B1, B5.
20. Trzcinski, E., & Finn-Stevenson, M. (1991), "Aresponse to arguments against mandated parental leave: Findings from the Connecticut survey of parental leave policies", Journal of Marriage and the Family, 53: 445-460.