

「高雄市男性公務人員育嬰留職停薪生活經驗之初探研究  
—男子氣概的視角」期末報告

補助單位：高雄市政府社會局  
投標單位：高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系  
研究主持人：林東龍 副教授

中華民國 104 年 12 月

## 目錄

壹、前言 .....	1
貳、文獻探討 .....	3
一、育嬰假體制中的性別關係結構：女權進步或圈套？ .....	3
二、以男子氣概作為理解男性公務員育嬰留職停薪生活經驗的視角 .....	7
參、研究方法 .....	10
一、研究對象 .....	10
二、資料收集與分析方式 .....	11
肆、研究結果 .....	13
一、育嬰留職的考量 .....	13
二、育嬰留職男性公務人員的性別角色與男子氣概 .....	18
三、日常生活的親職與家務工作：實踐與挑戰 .....	24
四、育嬰留職的價值：得與失之間 .....	29
伍、討論 .....	33
一、政策規劃與家庭運用的落差：當育嬰留職不只是育嬰時 .....	33
二、人力市場運作機制和家庭照顧責任的拉鋸—先生或太太申請？ .....	34
三、新時代陽剛—健康男子氣概 .....	36
四、育嬰留職期間的支持來源—非正式資源為主、正式資源為輔 .....	37
陸、結論與建議 .....	39
一、持續人力市場改革，扭轉職場性別不平等 .....	39
二、提供男性有薪的父職假，鼓勵夫妻共同照顧，降低女性照顧負荷 .....	40
三、倡導健康男子氣概，鼓勵男性參與育嬰和家庭照顧工作 .....	40
四、培力男性互助團體和善用既有資源，協力共同面對育兒困境 .....	41
柒、研究限制 .....	42
參考文獻 .....	43

## 表目錄

表 1 受訪者個人資本資料表.....	10
---------------------	----

## 壹、前言

台灣於 2002 年通過〈兩性工作平等法〉、2008 年修正為〈性別工作平等法〉，該法第 16 條明訂受僱者在家中育有 3 歲以下子女時，得申請育嬰留職停薪。2009 年〈就業保險法〉更增訂育嬰留職停薪津貼的實施辦法，使育嬰假 (parental leave) 成為有給照顧假。相關法規並未限定育嬰假或育嬰留職停薪津貼僅能由男性或女性受僱者其中一方申請，只要父母親符合工作和保險年資的規定便可提出。然而，依行政院勞動部 (2013) 性別勞動統計顯示，申請育嬰留職停薪津貼的男性勞工雖從 98 年 4,973 人增至 102 年 10,848 人，但請領對象仍以女性為主；102 年育嬰留職停薪津貼初次核付人數為 67,568 人，其中 56,720 人為女性，約佔 84%。

即便是最早有適用於男性申請育嬰留職停薪規定<sup>1</sup>且工作福利相對完善的公教體系，男女申請育嬰留職停薪的比率仍有極大差距。依銓敘部 (2013) 性別統計分析指出，102 年公教人員申請育嬰留職停薪津貼之件數為 26,064 件，申請件數為歷年最高，其中男性 2,321 件、女性 23,743 件為男性之 10 倍。同樣的，高雄市政府統計自 101 學年至 103 學年期間，申請育嬰假男性教師共 38 人、女性教師為 933 人；申請育嬰假男性公務人員共 35 人、女性公務人員則為 282 人。由此可見，男性公教人員申請育嬰留職的比率，並沒有因為公教體系較早實施育嬰留職停薪制度、工作權或回復原職時較有保障而較高。

台灣既已通過性別工作平等法等法令，男女之間申請育嬰假何以仍有如此大的差距？唐文慧 (2012) 認為，此根源於父職 (fatherhood) 角色受文化和性別機制的形塑，亦即育嬰假雖成為一個可能擁有的選項，但為了在家照顧孩子而不去工作賺錢，依舊不是一個被人稱許或受尊敬的文化抉擇。李庭欣與王舒芸 (2013) 也指出，此代表照顧仍是女性的主要責任，性別平等的理念在此似乎仍消弭不了傳統性別觀為男女所畫下的楚河漢界。就此而言，社會法制或許有助於鼓勵父親履行育兒責任和照顧工作，但父職的實踐不只是制度和法規下的產物。當男性身處在性別角色刻板印象仍緊緊鑲嵌在社會結構中，個人行為受到無形箱

---

<sup>1</sup> 台灣最早關於育嬰留職停薪的規定見於 1989 年的《公立學校、幼稚園女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則》。同時，民國 86 年《公務人員留職停薪辦法》頒布，其中規定育嬰留職薪申請者可以是父或母之任何一方，是育嬰留職停薪適用於男性最早的法規 (洪雪英，2010)。

制，便成為阻礙男性跳脫傳統角色、選擇申請育嬰假在家照顧孩子的桎梏。

黃淑玲（2012）認為，許多男性常常以「男子漢大丈夫」和「男子氣概」的標準來評量自己與其他男性言行舉止是否合宜，是避免自己免於被羞辱、排擠的自我防衛機轉。男子氣概包括範圍很廣，舉凡表現在身體、外貌、性、言行、舉止、人格、工作、職業、權力、責任等各個面向都要展現陽剛形象，如成年男性必須負責任、有擔當、事業有成，才稱得上是男子漢。有些為了證明男人本色，甚至特意彰顯粗獷、豪飲、蠻勇或逞兇鬥狠等傳統的陽剛氣質。就此而言，「男子氣概」是規範男人在各種場合展現合宜行為的重要依循和準則。

由於女性主義者將男人視為父權體制中唯一有權處理男、女兩性性別認同的群體，同時，也是父權體制中占有優勢且擁有權力的群體，並將壓迫的性別論述強加諸於女性身上，這使得男子氣概被視為父權體制的男性在各種關係中生產凌駕於女性的性別認同和特質，並批判此具壓迫和支配關係的價值信念（林東龍，2014）。實際上，男性亦背負社會期待的重擔，努力扮演具備眾人稱道的「男子氣概」，深怕自己看起來不像男人。如王行（1998）指出，身處父權體制、性別角色扭曲的文化中，女性受的苦是看得到的外傷，而男性則是內傷。因為男性同樣需要拋棄原有性格，來適應父權社會的性別框框。

因此，如何協助台灣男性突破傳統男子氣概所形塑的性別角色框架，並建立新父職角色和性別認同來源，藉以提升男性申請育嬰假的意願，是法制改革外的另一種途徑。本研究擬針對申請育嬰假男性公務人員進行訪談，收集受訪者育嬰假的生活經驗，並以男子氣概作為分析視角，瞭解申請育嬰假男性的男子氣概特性，以及育嬰假生活與男子氣概兩者之關連性等。特別是，若能以正向立場來貼近和理解育嬰假男性的生活經驗，並將其經驗編制成宣導文宣品，為缺乏鼓勵男性參與育兒和照顧工作的傳統父職角色建立可供參照的角色典範，將有助於未來促使更多男性申請育嬰假。

## 貳、文獻探討

### 一、育嬰假體制中的性別關係結構：女權進步或圈套？

#### (一)「母性保護」的育嬰假政策：為母親，也為子女

Myrdal 與 Klein (1998) 指出，原本農業社會中婦女可兼顧經濟生產和家庭角色的情形，隨著工業化發展被區隔開來，而只能繼續其中一種角色。同時，有關「婦女與工作」和「婦女角色」等議題爭論的焦點，也從質疑婦女能力並討論「婦女能做什麼」，轉變成「婦女應該做什麼」。當現代婦女工作能力受肯定、勞動參與比率不斷增加、但也處於一個需要調和她的生活與家庭生活的位置時，如何儘可能幫助女性在這兩種角色上取得平衡，不僅與婦女個人的幸福感息息相關，也成為一個重要政策議題。

國際社會早已於 20 世紀中期前，陸續頒定多項平衡家庭與職場責任的公約及建議書 (劉梅君, 2002)。如國際勞工組織 (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 於 1919 年即已通過《母性保護公約》(Maternity Protection Convention, 簡稱 MPC) 並在 1952 及 2000 年進行修正。該公約認為政府和社會有共同責任促進參與勞動的所有婦女享有平等和母子的健康安全，確保他們不會因為懷孕或生產而失去工作，同時也保護新生兒能在一個健康、安全的環境中成長。聯合國於 1976 年通過《經濟社會文化權利國際公約》第十條亦提到，各國應確保母親於分娩前後相當期間內受特別保護，同時從事工作的母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。因此，各先進國家均設法建立相關制度和法規來保護和協助女性勞工，使女性勞工得以兼顧家庭和工作的就業模式。

同樣地，我國行政院 (2011) 公布《性別政策綱領》中「就業、經濟與福利篇」提到，傳統性別分工的觀念雖已隨普及教育和勞動參與率提升而修正，然而家務料理及子女照顧工作仍被視為是女性應該優先履行的角色。在家庭照顧與經濟需求的妥協下，女性極可能改變甚至中斷原有的就業發展。因此，該綱領亦擬定促進家庭與工作平衡的政策願景和具體行動措施，發展友善的家庭照顧支持體系，同時透過政策鼓勵與倡導，進一步平衡兩性於家庭及工作責任的分擔，避免女性因家庭照顧而中斷就業或退出勞動市場。

育嬰假是國家用以達到母性保護與調和勞工工作角色與家庭角色衝突的政策手段之一<sup>2</sup>。Kamerman (1991) 指出，全世界已有超過 100 個以上的國家實施某種型態的育嬰假，歐盟組織也於 1996 年通過會員國必須進行育嬰假立法的強制性指令，以保障父母親有 3 個月全職時間來照顧子女 (Bruning & Plantenga, 1999)。一般而言，育嬰假主要透過兩種方式來支持父母：提供工作保護的假期和提供金錢支持。就提供工作保護假期而言，即是允許父母可以有一段時間（每個國家提供時間的長短不同）照顧新生兒或幼年子女，並確保他們在假期結束後可以回到原有或類似的工作。就提供金錢支持而言，則是在工作保護假期的部分時間內，直接提供金錢支持，每個國家提供金錢支持的時間長短有所不同，亦有少數國家僅提供假期，而未提供金錢支持。再者，父母親雙方均可申請育嬰假，有些國家允許父母請育嬰假的資格可以彼此轉移，有些則限定為個人權利而不可轉移，亦即父母雙方都有資格申請相同的假期，當某一方不提出申請，其權利失效 (Equality al., 2008; Bruning & Plantenga, 1999; Moss et al., 2012)。

目前世界各國育嬰假並未限定女性才可申請，但從政策發展歷史脈絡來看，育嬰假確實具母性保護的意涵。Ruhm (2000) 指出，育嬰假的支持者認為育嬰假不僅保障女性勞工工作權，亦深信育嬰假對嬰幼兒成長健康有所幫助。一般而言，嬰幼兒的健康情形與健康資本儲存（如懷孕期的健康投資和生活習慣）、醫療技術、醫療照顧價格和可及性、家戶收入，以及父母投入時間等因素有關。而育嬰假因左右父母投入照顧的時間，進而影響嬰幼兒健康。例如，哺餵母乳可增強新生兒免疫力、降低疾病發生和嚴重度，及增進認知發展等，但女性卻受制於返回工作而無法持續長時間或降低哺餵頻率。Ruhm (2000) 針對 16 個歐洲國家自 1969 至 1994 年期間有關育嬰假和兒童健康的資料進行分析，證實育嬰假與新生兒和兒童死亡率，以及意外死亡有關，是促進兒童健康且符合成本效益的作法，尤其婦女勞動參與率不斷提升之際，育嬰假使父母有額外時間照顧孩子。Tanaka (2005) 亦針對 18 個 OECD 國家自 1969 至 2000 年期間的資料進行分析，同樣證實延長有津貼的育嬰假時間，可減少父母無法盡責照顧孩子和母親急於回到工

---

<sup>2</sup> 除育嬰假外，生理假、產假、哺乳、調整工時、家庭照顧假等均屬重要的調和手段 (洪雪英, 2010; 劉梅君, 2002)。

作的情形，有助於降低產後新生兒死亡率。上述這兩份有關兒童健康研究，都特別論及育嬰假母親角色的重要性。

然而，此種強調母性保護和維護兒童健康的論述取向，亦可能使婦女在育嬰假體制中再度落入承擔家庭照顧責任的陷阱。如許婷雯（2005）研究發現，部分申請育嬰假的女性在育嬰假之後母職意識型態趨向傳統的性別分工意識型態，亦即出現向傳統父權文化靠攏的情形。該研究認為，育嬰假或許提供了父權文化對於女性實行母職「再社會化」的場域。同時，因「女性期望成為一個母親」的母職意識型態為母職再生產的主要關鍵，故可以進一步推論，若請假者的母職意識型態向父權文化靠攏是育嬰假可能的後遺症之一，在未來集體選擇的情形下，育嬰假將可能回過頭來使社會既存之母職制度更為鞏固，導致女性更加無法自母職的枷鎖中脫出。就此而言，如何避免讓女性因申請育嬰假而陷入母職「再社會化」的風險，並提升男性申請育嬰假以承擔養育和照顧責任的可能性，性別平等觀點提供育嬰假另一種論述。

## （二）「性別平等」論述下的育嬰假圖像：新父職角色與共同承擔照顧工作

黃曬莉（2012）指出，性別平等的要旨之一就是解構性別刻板化，亦即讓性別與特質、分工、職業之間的關係不再類型化。換言之，解構性別的意涵是不再以僵化的男性化或女性化觀點，來限制或規範任何一個人的行為。如過去「男主外、女主內」傳統的性別分工型態，在女性主義鼓吹和婦女運動衝擊下已有所鬆動，當代社會男人只要負起養家責任而造成「缺乏父親」的現象亦有所改變。除了解構或跳脫性別刻板化的作為之外，學界和女性主義者亦企圖創造一種新的父職論述，期待社會能產生「好爸爸」的父職文化，並影響父親的角色認同和參與養育的照顧工作。如Lamb（2000）指出，父親角色的演進大致分為四個階段：「道德引導者」、「養家者」、「性別角色楷模」，以及「養育型父親」。當第四階段養育型父親角色的出現時，意味著將「積極參與兒童生活」納入父親角色內涵中，社會也愈來愈期待父親投入參與家庭，扮演共親職的角色。

然而，台灣社會性別平等意識雖已提升，男性也被要求家庭分工與兒童照

顧工作，但男性於家庭角色的投入程度，仍舊無法在公領域上達到真正的平等，如育嬰假申請者明顯以女性居多。事實上，如何促進或提升男性申請育嬰假的比率，以平衡男女養育和照顧兒女的責任，是不少國家所面臨的困難。而藉由社會福利制度的設計來支持和鼓勵男性參與家庭生活等育兒工作或家務分擔，是北歐福利國家主流論述和實踐方式，如瑞典的父職假、強制性的父親月等，都是瑞典作為一個女性主義國家體制，從國家制度積極鼓勵父親履行育兒責任的例證（唐文慧，2012）。但 Bruning 與 Plantenga（1999）研究指出，歐洲 8 個國家育嬰假申請者仍舊以女性為主，即便是北歐國家男女之間亦同樣有極大差異，此結果讓人對於育嬰假政策所欲達到的平等機會存疑。

為何在不斷鼓吹性別平等、建構新父職角色的社會氛圍中，並藉由社會政策制訂方式來促進男性申請育嬰假或參與育兒工作的作法，仍沒有很好的成效？如前言所述，學者認為主要仍受制於性別角色刻板印象緊緊鑲嵌在社會結構中，個人行為受到無形箝制，成為男性選擇申請育嬰假在家照顧孩子的阻礙。研究者認為，此看法亦代表過去強調性別平等和對新父職文化的期待，並無法獲得多數男性認同，而達到超越性別刻板印象的目標。進一步而言，性別平等論述下的父職角色之所以無法獲得男性認同，其原因在於過度強調男女照顧工作量的平等，而非倡導男性參與育兒工作的特點和肯定對男性的價值，同時，也未在對男性性別角色有深遠影響的「男子氣概」文化脈絡下，嘗試理解育嬰假男性的主觀經驗，探究有助於鼓吹男性參與育兒的新男子氣概論述。

由於女性主義者將照顧工作視為是對於女性的壓迫和負荷來源，批判照顧工作女性化、全由女性承擔的不平等現象，因此，為了強調照顧並非女性天職或與生俱來的能力，鼓吹性別平等且要求男性共同承擔照顧工作。但如此對照顧工作負面的評價，並無法使男性看見照顧工作的正面價值，吸引男性有意願投入承擔育兒的工作。再者，因女性主義者將照顧工作視為對女性的壓迫，亦使得相關對於男性參與育兒工作的研究，將焦點放置於審視照顧工作量是否相同，反而疏於鼓吹男性育兒工作的特殊性和價值。如王舒芸（2003）研究指出，台灣一群中產階級父親的照顧角色，發現有所謂「選擇性育兒父職」的現象，亦即父親雖會參與小孩照顧工作，但相對於母親他仍然是補充性與選擇性的，母親還是承擔主

要照顧者的角色，而父親則比較有照顧的時間點的選擇自由。同樣的，李庭欣與王舒芸（2013）針對育嬰假爸爸所做研究亦點出，育嬰假爸爸即使請了育嬰假，仍未能成為主要照顧者，其生活擁有彈性的時間分配，同時在家務與照顧工作上也有較大的豁免權與協商權，使照顧像一場接力賽，隨時有人可接手，一起完成。明顯的，先前研究在性別平等意識的指引下，著重於反省在男性看似不斷增加參與育兒工作的現象中，既有性別結構男性優勢位置的情形是否真有所改變。此視角固然提醒我們持續關注性別權利結構和開展政治行動的重要性，但此對於參與育兒父職經驗或投入育嬰假爸爸的批判視角，較少重視男性育兒經驗的特殊性，也無法讓男性看見申請育嬰假的價值，作為重要的角色典範。

就此而言，本研究嘗試從男性觀點——「男子氣概」來探究育嬰假爸爸的經驗。藉由育嬰假爸爸的現身、探索其自身經驗，使男人對於育嬰假有重新的理解和角色典範學習機會。事實上，申請育嬰假的男性，日常生活除養育和照顧子女工作增加外，亦涵蓋人際網絡、夫妻關係、工作等其他面向的改變。究竟其如何面對生活中多面向的變化和對男子氣概的衝擊，此經驗的探究不僅開創新男子氣概論述的可能性，亦是另外一種鼓勵男性投入育兒的途徑。

## 二、以男子氣概作為理解男性公務員育嬰留職停薪生活經驗的視角

如前所述，男子氣概既是男性性別角色認同和衡量自身行為標準的重要依據，本研究進一步釐清問題包含：育嬰假父親的男子氣概內涵為何和該男子氣概如何有助於育嬰假父親面對育嬰假生活等。

### （一）男子氣概與育嬰假父職角色稜接的契機

傳統上，男子氣概和陰柔氣質（femininity）被視為個人的必要特質，亦反映男、女間本質的不同（Sabo & Gordon, 1995）。但性別理論學者 Butler（1990）挑戰此種說法，認為性別角色乃是建構和協商而成的，個人不僅是社會化下的被動接受者，更主動參與生產其性別認同與行為。Dominelli（2002）也指出，經由在社會互動爐缸中鍛鍊，這些自我認同內的流動性（fluidity）在與社會屬性的互動下產生。同樣的，Connell（2005）和黃淑玲（2012）主張，男子氣概的內涵

與他們的階級、族群或者職業、教育、收入，甚至社會變遷時期都有關係；男子氣概存在於特定時間與空間，並進行改變。簡言之，男子氣概不是固定的個人特質，而是具易變性和多元樣貌。

Connell (2005) 認為應從過程和關係取向來界定男子氣概；亦即男人在權力 (power) 關係、生產 (production) 關係，以及精神集中 (cathexis) 等三種向度的性別關係中實踐，從而在身體經驗、人格，以及文化等層面產生作用，發展出具有多元樣貌的男子氣概。Connell (2005) 將男子氣概分為霸權型、從屬型、共謀型，以及邊緣型等四種類型。霸權型為男子氣概的傳統形式，特徵包括主宰關係、參與競爭、具侵略性、身體優勢、禁欲主義、異性戀、厭惡女人等。最典型者是指受教育、上階層的歐裔美國男人，但此種類型男性所占比率不高。換言之，較弱勢的男性若無法完全體現霸權型男子氣概，則透過其他方式來展現男子氣概。黃淑玲 (2012) 指出，勞工階級和少數族群沒有權勢財力為靠山，若敢挑戰權威或公權力則被視為邊緣型的男子氣概。另外，大部分男性也不會依循霸權型男子的所有標準，但支持父權思想並在父權體制中享有特權與獲利，則稱為共謀型。如許多男性努力賺錢養家、實踐父職責任，尊重老婆、不打女人，能接受妥協而非赤裸的支配，但反對男女平等，只做慣常性分配的家務工作而不是平均分擔。至於從屬型在歐洲與美國社會中最重要的例子則是男同性戀者從屬於異性戀男性宰制下的生活經驗，包含因性或婚姻關係背離異性戀原則、或穿著、舉止打扮打破習以為常的男女形象，讓人無法接受，同時，也經常在政治、法律、經濟、文化或街頭等領域中遭受到歧視、排除或攻擊。

整體而言，Connell 男子氣概的論點，雖提供我們一個指認、分類、批判或討論男子氣概的基本架構，但因其著重分析文化規範、生產關係、社會制度、宗教信仰、種族、或性傾向等各層面中，關於權力結構中的控制或剝削情形，較少著墨於微視層次的互動過程和個人經驗探究，同時，也以身處家庭外的男性作為分類基礎，較少討論家庭中男性形象。再者，男子氣概內涵具有文化的特殊性，不適合直接套用西方社會的理論概念來解釋台灣男子氣概內涵。因此，本研究以目前仍屬少數願意參與育嬰假男性的父職經驗為分析焦點，瞭解其男子氣概內涵、形成此男子氣概的社會脈絡，以及育嬰假中的父職角色等，釐清並建立男子氣概

與育嬰假父職角色的連結關係。

(二) 從男性公務員到育嬰假爸爸—做一個不落跑的爸爸？！

隨著父權體制遭受批判和新男性特質的鼓吹，男性自身在此聲浪中反省並產生新的性別認同契機。王行（1998）指出，男性的自覺與成長是跟女性相反，需要回到他的家庭。因為長久以來，男人的生命意義被定義在外在的成就和他的工作上。因此，男人回到家庭參與子女成長、婚姻關係以及家務事，才有一種新生命意義的體驗，並從家裡獲得平安、歸屬。Slayton 亦指出，美國社會這 50 年來並不強調父親和父職的重要性，男人事業的成就、性能力、擁有車子或財富的多寡，往往被認為比做一個成功的爸爸來得重要，從未將家庭擺在第一位。但父職不僅是男人一生中真正不可或缺的角色，其勝任父職與否更影響自身未來、家庭和整體社會的發展。因此，如何成為家庭中的好爸爸、體貼的丈夫是男人一生中最重要的工作（Slayton 著、錢基蓮譯，2013）。

當男性有機會從原有工作職場暫時離開而進入以照顧子女為主的家庭生活中時，究竟其如何面對在人際關係、夫妻關係、親子關係、工作等多面向的變化和男子氣概的衝擊，是值得探究的議題。近年來已有不少學者主張以正向和優勢取向來理解男子氣概，藉由促進男子氣概的健康形式，以提升男性的自尊和自我效能。如 Lam 與 McBride-Chang（2007）、O'Neil（2008）、Hammer 與 Good（2010）等研究都提及男子氣概作為韌性因子的可能性，也指出健康男子氣概（healthy masculinity），如責任感、勇氣、利他、保護他人、社會正義、堅忍不拔、正向父職等內涵，而不再只探究男子氣概的黑暗面（dark side）。換言之，男子氣概可能有助於育嬰假父親調適育嬰假造成的日常生活衝擊。

因此，本研究嘗試以男子氣概的視角，尋求男子氣概和父職角色連結的可能契機。此理論取向所關照的男性，不再是一味地強調男性如何在工作和人際交往中努力爭取成就、金錢或刺激，抑或是在各種關係中競逐權力控制或剝削；相反地，這樣的視角使我們看見的男人，是一個可以為家庭犧牲和融入家庭生活的丈夫或父親。

## 參、研究方法

### 一、研究對象

本研究以高雄市政府各機關單位中曾申請過育嬰假且已重新回到職場的男性公務人員為研究對象。一開始透過社會局和各局處人事室的協助，先提供研究說明函和詢問後續接受訪談之意願，再彙整願意接受訪談者的聯絡方式給研究者。之後，再由研究者親自電話邀請、說明研究目的，以及約定訪談日期，同時，將訪談大綱事先提供給受訪者準備。最後，本研究共訪談 10 名男性公務人員。受訪者個人資料如表 1 所示。

表 1 受訪者個人資本資料表

受訪者	教育程度	配偶職業	夫妻請領育嬰假情形	家中孩子性別與排序	照顧對象與開始年齡	家庭型態
阿嘉	碩士	國小行政人員	配偶未請，阿嘉請 2 個月	男、女	老大，2 歲快滿 3 歲時。	小家庭
Medici	碩士	民營銀行	配偶未請，Medici 請 1 年	男、女	老大，出生 2 個月時。	小家庭
Ching	大學	公務員	配偶先請 1 年，Ching 再請 1 年半	兒子	兒子，1 歲 5 個月時。	小家庭
誠心	碩士	私人醫院護理人員	配偶未請，誠心請 6 個月	兒子	兒子，出生 2 個月時。	小家庭
保羅	高職	私人企業文書工作	保羅先申請 4 個月，配偶再申請 1 年。	男、女	老大，出生即開始。	與岳父母同住
小寶	碩士	公立醫院護理人員	配偶未請，小寶請 7 個月	男、女	老二，一歲半時。	小家庭

Toy	大學	私人公司	配偶未請，Toy 請 2 次，共 1 年。	女、女	各請半年：老大 1 歲時和老二 5 個月時。	小家庭
帥爸	大學	民營銀行	配偶未請，帥爸請 6 個月。	女、男	老二，2 歲 4 個月時。	小家庭
大白	大學	公務員	大白先請半年照顧老大，目前配偶申請照顧老二	男、男	老大，出生 4 個月時。	小家庭
曉魯	碩士	私人企業業務助理	配偶未請，曉魯請 1 年 2 個月。	女、男	老大，出生 1 歲 4 個月時。	小家庭

## 二、資料收集與分析方式

本研究以受訪者的方便性為原則，由其選擇於辦公地點、會談室、或家中等安靜地點進行訪問，在徵詢受訪者同意與簽署同意書後進行錄音。每位研究對象接受一次訪談，每次訪談時間約 1 小時。

本研究以訪談法收集男性公務員育嬰假的生活經驗，除養育和照顧子女工作外，亦涵蓋人際網絡、夫妻關係、工作等生活面向的改變情形。同時，分析其如何面對生活中多面向的變化和男子氣概的衝擊。初步訪談大綱如下列所示：

1. 當初申請育嬰假的考量為何？遭遇哪些阻礙？
2. 請您談一談育嬰假期間日常生活或如何過育嬰假的每一天？開始育嬰假前有何準備工作？
3. 您的人際關係、家庭關係、經濟支出和收入、自我看法等面向在育嬰假期間的變化為何？您如何克服過程中的困難？
4. 您認為什麼是男子氣概（或查甫氣概）？你之所以如此看待或界定男子氣概的主要原因為何或受什麼所影響？
5. 你認為生活中哪些層面（工作、人際、夫妻關係、親子關係...）會影響你對於

男子氣概的看法？您是否擔心申請育嬰假會讓自己看起不像男人？若您曾擔心自己男子氣概受損，你如何面對或因應？

6. 育嬰假期中，身為一個育嬰留職停薪的男性，日常生活中主要的角色或工作有哪些？這些角色或工作中，哪些讓你覺得有成就感（或捨我其誰），哪些讓你覺得困難？你剛剛自己所提到（或認定）的「男子氣概」看法，對你在扮演爸爸角色時有何影響？
7. 您的家人或配偶在此育嬰假期間提供哪些協助支持或阻礙？
8. 走過這樣的歷程，您會如何為這一段經歷下一個註解（或命名）？為什麼？

訪談完畢後將錄音檔案進行文字轉錄、謄寫成逐字稿後進行分析。本研究採用兩種分析方式進行資料分析：一是，運用主題分析法（thematic analysis）來分析資料，嘗試透過文本之間比較分析，以及與理論觀點對話過程中，辨識出有意義的主題與類目。二是，以每位受訪者訪談文本為分析單位，嘗試書寫每位受訪者其育嬰留職歷程和生活經驗，並於完成每位受訪者生活經驗書寫後，邀請受訪者再次審閱該生活經驗的完整性與正確性，且進行必要的修正、補充，以及回饋。

## 肆、研究結果

### 一、育嬰留職的考量

如前述，依據性別工作平等法規定，只要家中有 3 歲以下子女，夫妻都得申請育嬰留職停薪暫時離開工作，回到家中照顧子女。然而，當每個家庭符合此法規條件、具有申請權利時，究竟是否提出申請、申請目的、由誰提出申請，以及如何申請等考量，都與整體家庭需求和既有條件有關，而非僅以單一個人需求進行決策。

#### (一) 育嬰留職作為滿足家庭需求的方法：單一或多元需求

本研究發現，每個家庭對此政策的看法與運用有所不同，育嬰留職被視為一種達成家庭單一或多種需求的可行方式。本研究所有受訪者育嬰留職的考量，都以回應家庭照顧需求為出發點，包含照顧孩子和其他家人。而有些受訪者申請育嬰假除了是回應家庭照顧需求外，亦期望能達成其他附加目的，如準備高考或升等考試。

##### 1. 回應家庭照顧需求

一般而言，家庭照顧需求所指的對象主要是家中 3 歲以下孩子，而形成此照顧需求的原因包括對褓姆不信任、無法獲得家人的協助，以及重視親子關係。如誠心原本預定要請自己父母照顧孩子，但因自己母親突然罹病且不放心將小朋友交給褓姆，便考慮由夫妻自己來照顧孩子。

「其實小朋友出生之前原本預計要給我爸爸帶的，結果在小朋友快出生的前兩三個月才發現我媽媽有肺腺癌，而且馬上就要開始進行開刀，然後手術後的復健要有人照顧。就變成說那個當下我爸要去照顧我媽，他沒有額外的能量去照顧接下來要生出來的小朋友。當然原本想說要托褓姆之類的，可是那時候真的受社會案件的影響太深了，都認為說褓姆我們看不到，交付給一個人也不知道怎麼處理，所以那時候其實跟我太太都會擔心。在這狀況下我們最能接受的就是說，不然就我們自己顧。」(誠心)

Medici 夫妻不是在孩子出生前就有請育嬰假的規劃，而是孩子出生後發現孩子成長很快，也從自身過去經驗和聽到朋友親子經驗中，促使自己重視與孩子的相處時光，願意承擔照顧責任。

「對於小孩啊，以前沒實際相處過，但孩子出生後發覺自己也蠻喜歡小孩的，我覺得那種成長過程很快，還聽了幾個朋友跟我說的養育心得，因為我周遭朋友都是比較顧家庭的人，他們很喜歡有親子互動，對工作比較不會想要爭甚麼高薪、業績啊，他們也都很願意花時間陪小孩啦。我以前當過家教老師，看過很多爸媽收入不錯的，他們花很多時間在工作，沒有花時間照顧孩子，小孩和小孩的朋友都是獨生子，反正大家就補習，補習之外就是寫不完的考卷，然後玩電動玩具，父母常認為花了許多錢在孩子身上，卻很少去思考投注多少互動時間，因此親子關係不是很好。小孩一年一年這樣長大，到國中其實孩子也不願意陪你，小孩只有在小時候會想要黏你，我覺得那個時間其實是很珍貴。」(Medici)

有些受訪者申請育嬰留職除了照顧孩子外，還包含照顧妻子和家中長輩。如阿嘉請育嬰假的時間並不長、只有短短 2 個月的時間。當時家中老大白天原由裸姆照顧，而太太懷第二胎即將臨盆，為了讓太太能在家安胎休息，便由阿嘉申請育嬰假在家照顧太太，也照顧老大。他說，「我們第一胎懷孕的經驗是，到後期的時候我老婆她工作上可能比較忙，常常會有工作，然後就要安胎啦，所以我們就想說第二胎用比較保險的做法，就是我們直接先請安胎讓老婆在家裡休息。然後因為她休息的話，她就沒有辦法去接送我們那個大的去裸姆家，所以我就請育嬰留職停薪，在家裡照顧老婆，也順便照顧我們那個大的這樣子」。

## 2. 育嬰留職的附加需求：準備考試

此外，本研究亦有 3 位受訪者提到，申請育嬰留職除了是回應家庭照顧需求外，還期望能藉育嬰留職達成其他附加需求，如準備高考或升等考試。如帥爸在家中老二 2 歲 4 個月大的時候開始請育嬰假。原本孩子是交由自己媽媽全天照顧，

只有假日才帶回家。後來媽媽反應照顧太累、想要休息一下，而自己也正準備公務員升等考試，因此，決定提出申請，利用半年有給薪的育嬰假，一面照顧孩子，一面準備考試。

「那個時候我媽身體不太好，糖尿病、又有一點高血壓，她去大醫院檢查的時候，醫生就建議她要休息，我想說好啊，因為我一定要在有薪階段把它結束掉，不然我的經濟就會有問題，我算了一下剛剛好，(半年後)小朋友剛好可以接幼稚園，所以就跟我們主管商量，說我要回去照顧小孩，也要準備考試，因為我再隔一年我要考升等考，那時候小孩也兩歲多，可以掌握了，不像小的還要抱」(帥爸)

同樣地，曉魯聊起他申請育嬰假的原因，除了照顧孩子和家人的需求外，因他當時為普考公務人員，也希望能藉由請育嬰假一面照顧孩子，一面能準備升等考試。他說，「像我除了家裡因素之外，另外一個就是我本來是普考，我再怎麼幹、工作再怎麼忙、再怎麼累，職等會有一定的限制，所以我自己也會有想要升等的一個考量。那照顧小孩是沒辦法遇到了，家裡就沒有人幫我照顧，而且我自己還要照顧我爸，可能要去看醫生我要陪他。像這種情形的話，就是多種考量下必須要做的決定。」

就此而言，對一個有 3 歲以下孩子且符合申請育嬰留職標準的家庭來說，其是否申請育嬰留職的考量，是整個家庭共同面對的問題。育嬰留職除了是讓夫妻能暫時離開工作崗位、回到家中照顧孩子的方法外，亦具有提供照顧其他家庭成員和協助個人準備考試的附加功能。

## (二)「是我，還是太太申請」的考量

當家庭考量要以申請育嬰留職來回應家庭需求時，也同時面臨要由丈夫或妻子申請育嬰留職的考量。本研究 10 位受訪者中，有 7 位是由丈夫申請、3 位受訪者夫妻前後申請。而 3 位夫妻前後申請的受訪者中，有 2 位是一開始便已規劃夫妻都要申請育嬰留職，只是夫妻前後提出申請。另一位受訪者其夫妻前後申請

則是在不同時間點進行考量，考量因素亦有不同。茲針對受訪者夫妻不同申請方式和原因進行說明。

### 1. 由丈夫申請

每個家庭決定由丈夫提出申請，涉及夫妻彼此多重條件的比較，包括夫妻薪資高低、工作保障、個人需求、照顧意願，以及照顧能力等。

如前述提到，曉魯希望能藉由育嬰假一面照顧孩子、一面準備升等考試外，當初也考量太太「在私人部門當業務助理，怕回去、已請人，會沒位置了。第二是她薪水也比我高」。阿嘉請育嬰假是因太太懷第二胎即將臨盆，為了讓太太能在家安胎休息，便由他申請育嬰假在家照顧太太，也照顧孩子。Medici 同樣考慮太太在私人機關服務、怕無法回到職場，且聽到朋友親子經驗和自身過去經驗，重視與孩子的相處時光，自願承擔照顧責任。

誠心亦提到，當考慮由夫妻自己承擔照顧責任時，後續就是面臨由誰申請育嬰假的問題。他說，「等我太太兩個月的產假請完之後，接下來就面臨到誰要照顧小朋友，在這個狀況下就變成是一定要有人出來，那為什麼是我，而不是我太太？因為我太太她的薪資其實是比我還優渥。在經濟考量情形下就變成是我請育嬰假來照顧了」。

Toy 說太太懷老二 9 個月的時候才想要申請，主要是因為自己母親已幫忙照顧老大，怕母親體力負荷不了，且考量太太工作性質和擔心她無法妥善照顧孩子，於是決定由他提出申請。他說，「第一是因為我母親體力負荷，再來是我太太她生第二胎的時候覺得身體好像真的變比較差了，因為我們是連續嘛（指兩胎），我就說先讓她多休息，一開始她也想哺乳，因為如果休息不夠的話，母乳量會減少（研究者：當初怎麼沒有想到太太請？）她在私人公司，請的話老闆搞不好就請她離職。再來是帶小朋友真的比較辛苦啦，怕她會有產後憂鬱症，怕她會胡思亂想」。

就此而言，當家庭中妻子薪資比丈夫高、工作性質非屬公務人員、照顧能力較弱、或是丈夫有個人需求或照顧意願時，較可能由丈夫提出育嬰留職申請。

### 2. 夫妻先後申請

本研究受訪者保羅、Ching，及大白等三人，則是夫妻前後提出申請。其中

保羅和 Ching 這二位是一開始便規劃夫妻都要申請育嬰留職，只是夫妻前後提出申請。而夫妻先後都申請的主要原因是考量夫妻照顧能力和照顧意願。

保羅提到，夫妻兩人都有請育嬰假，他先申請四個月，太太之後申請一年。他說，之所以兩個人都申請，主要是第一胎、夫妻都是生手沒有經驗，且太太個性比較無法獨當一面。不過，保羅很慶幸當初自己的決定，因為後來才聽太太自己說，懷疑當時自己有產後憂鬱症，恰巧能提供陪伴。

「因為是第一胎，大家都生手，就是怕，老婆她也沒有經驗，想說我就短期請個留職停薪來幫忙，那時候有一些社會案件啦，就覺得說自己的小孩還是自己嘗試照顧看看，沒有請褓姆，也想說等孩子大一點，才讓爸爸媽媽（指岳父母）接手，因為是新生兒 new born。……我太太她個性比較不能獨當一面，她事後這樣自己講，她覺得那時候有產後憂鬱症，當下她自己也不敢確定，但是也好在我有請、去陪伴。」（保羅）

Ching 與太太兩人都在公部門服務，夫妻倆認為養兒育女本來就是父母親的責任，剛好法規也給予育嬰假的保障，因此，他和太太便輪流提出申請，完成孩子三歲前由自己照顧的想法——一歲半前由太太照顧，一歲半後則換 Ching 接手。他說，「就算老人家可以且願意負荷，可是我們覺得養兒育女本來就是爸媽的責任，為什麼要給長輩來擔這個責任，你既然願意生這個小孩子了，你就花時間、精力去帶他、陪著他，畢竟像我自己也是從小由父母帶大的啊！……至少三歲前法規已經給你這個保障了，你就可以三歲前自己照顧」。

至於受訪者大白夫妻兩人前後申請，是在不同時間點下的考量，考量因素亦有不同。大白原本希望小孩由自己媽媽照顧，後來因為媽媽出車禍手不方便，於是考慮申請育嬰假。他說，「就變成我跟老婆協調看看誰請育嬰假。因為我們那時候剛結婚沒多久，我老婆說她請育嬰假的話怕會有婆媳之間的問題，她就希望我請，也可以當潤滑一下」。因此，由大白而非太太申請育嬰留職，與妻子希望避免婆媳問題的需求有關。至於太太後來第二胎也申請育嬰留職，主要是工作壓力太大，希望育嬰留職暫時休息。

## 二、育嬰留職男性公務人員的性別角色與男子氣概

本研究受訪的男性公務人員均不認同傳統性別角色如「男主外、女主內」、或「男人女人一定要如何」的性別分工或刻板印象，也不接受傳統男子氣概所建構的男性角色。透過日常生活中實際參與家庭照顧和家務工作，受訪者體現對於性別角色的看法，打破傳統性別角色藩籬，型塑自身的男子氣概標準。

### (一) 對性別角色的看法：跨越傳統性別角色藩籬

#### 1. 認同國外鼓勵男性申請育嬰假的制度

本研究有受訪者於訪談中主動提到，自己知道有些歐洲國家亦有鼓勵男性申請育嬰假的制度，認同男性可以在家照顧孩子。如曉魯認為，現代社會男女已經不像過去傳統僵化的分工模式，究竟誰主外或主內並不一定，也提到在德國看到爸爸照顧的經驗，「我老婆他念德文系的，在德國看到都是男生在抱小孩、背小孩、照顧小孩，我覺得在國外都很正常啊！我覺得時代在變遷，所以很多型態在改變，以前可能爸爸出去工作、爸爸捕魚去，然後媽媽在家裡照顧小孩，可是現在變成兩個都出去工作了，誰主、誰次，其實不一定啊！如果說從經濟學考量的最佳解，就是收入比較大的去賺錢，收入比較少就去做其他事情。」同時，曉魯也認為經歷過育嬰假的男性，較能體諒照顧小孩不一定是這麼輕鬆的工作，培養出較好的同理心。

阿嘉育嬰假期間，太太因為安胎的緣故，必須長時間平躺、不太能走動，所以，家中大大小小事情都由他負責。他說，這不會對他造成困擾，因為自己父親也會幫忙做家事，並提到曾看過北歐國家父親角色的介紹，自己非常認同，可接受當一位家庭主夫，「我爸爸他本來就會幫忙家裡面的事情，對爺爺是很孝順的，所以我覺得男生做這些家事不會有很大的困擾，本來就應該的。我也看一些電視或雜誌會介紹北歐國家，我發現他們的男性在家庭上面的一個分擔都是非常多的，甚至我還很想就是在家不想出來工作。」

#### 2. 照顧孩子與家務分工：依夫妻個人特質、照顧需求或無須明確分工

受訪者認為夫妻都有責任參與照顧孩子和家務工作。有些受訪者認為所有照顧或家務工作男性都可以做，不因性別受限；有些受訪者認為可依個人特質進行分工；有些受訪者則認為某些照顧工作如情緒安撫，由女性來作會比男性更為

容易，不過，當沒有人幫忙時，仍會承擔起責任自己照顧。

如 Ching 認為，不管是男是女，都有男生的一面和女生的一面，也就是說男生也有女性的一面，女生也有男性的一面，只是比例的多寡而已，有時感覺自己反而比較像女生。因此，家務不見得就一定要由誰來做，而可依據個人擅長。如從小到大都是自己幫孩子洗澡，育嬰假期間也負擔所有家務，包含洗衣服、拖地、洗奶瓶，甚至晚餐有時候也自己煮。相對地，Ching 則認為太太擅長規劃，如全家到德國和日本自助旅行，都是由太太一手規劃。

「我小孩他不願意給我太太洗，我太太本身洗澡就很快，像男生在洗戰鬥澡一樣（笑），他（指小孩）站著洗的時候，整個水龍頭就是直接沖下來，我小孩子就覺得不喜歡讓她洗啊，那我幫小孩子洗就是自己怎麼洗，我就幫他怎麼洗，我自己洗澡可能也要花快半個小時，我太太可能花個五分鐘十分鐘，我洗的方式可能他會覺得比較舒服吧，所以一直到現在他都還是叫我幫他洗澡」。（Ching）

帥爸說，自己與太太在養育責任上分工，避免彼此意見不合與衝突，太太主要負責家庭採買，小孩課業與規矩則由自己負責。

「小孩子課業的話，因為我有跟她起過這個爭執，後來我跟她說你不要管這一塊，如果你要碰，就全部丟給你，她就說她不要，因為我們兩個觀念不太一樣，我看她教也不高興，她看我教也不高興，我就說那你完全不要碰，你都丟給我就可以，像家庭的什麼採買啊都丟給我老婆，我主要把課業的東西顧好，規則我會來管」。（帥爸）

曉魯認為男性本來就應該要擔負家庭照顧工作，但對於年紀較小、需要情緒安撫的孩子而言，因男女天生差異，女性照顧會比男性照顧更為合適，「我們小孩子很會哭啊！沒辦法完全按捺他的情緒，我們身體缺乏一些工具，如果你四個月大的小孩、半歲、一歲以前你要哄他也沒這麼容易，但媽媽一抱，他馬上就

睡了，就搞定了，那我們哄他半天，他不要就是不要，這可能跟天生有關啦！那女生做起來就是比較細心啦！男生比較粗心大意，有時候會被罵，你怎麼都沒有注意到什麼，大人冤望啊！有時候你不會想這麼多啦！」。

Medici 則提到，有些人認為男性因無法親餵、比較無法安撫新生兒，但他認為孩子也是可以逐漸適應由爸爸照顧的事實，只要渡過適應期，並不會有問題。

「我覺得孩子其實他很小就會看人了，他一開始會嘗試要吸到ㄋㄟㄋㄟ，可是他試過找幾次之後，小孩慢慢會分出性別，分得出爸爸跟媽媽不一樣，就不會出現這個問題了，一開始難免有一個過渡期啦，可是我覺得過渡期就是考驗一個人去適應環境的能力嘛，不要去害怕，因為你這個也怕、那個也怕，最後就是每件事都不敢去做，就會擔心說爸爸怎麼能夠替代媽媽的某些角色，晚上至少太太會幫忙啊，太太回來小孩就會找她嘛，小孩其實久了就知道：噢，原來白天媽媽是會出門的。」(Medici)

### 3. 爸媽養育方式大不同

受訪者在生活中都已分擔過去主要由女性從事的照顧工作，但在進行這些照顧工作時，爸爸使用的方法與媽媽亦有所不同。而形成此養育方式不同的原因包括性別或照顧階段的差異。

如誠心認為，爸爸和媽媽對孩子掌握程度不同，照顧方法也不同。相對於媽媽是憑母愛或天性來養育孩子，自己則依據書本所說的方式教養孩子，甚至覺得一開始比較像是在處理一件「事情」而非照顧一個「人」。

「我是從完全不會抱小孩的狀況開始接手，所以是很大的挑戰。在懂得如何餵奶、換尿布及安撫等後，我覺得掌握他睡覺的時間是最重要的，你要很有計劃的去控制他每天幾點睡覺，你這樣才有辦法做事情（沖洗吐奶或糞便外溢的衣物、吃飯及休息等），不然一整天會被他打亂掉，至於怎麼控制則要慢慢去調整，這些書都有教。.....不會帶小孩就去翻書嘛，它會教你

怎麼讓小朋友自己睡覺，比如說喝完奶該他睡覺的時候，我就會跟他講要睡覺了，哭鬧要抱抱我就不理他，放給他哭，那本書教你要每隔三到五分鐘進去再看他一下，然後跟他打氣，鼓勵他，確實是有用啦。一般媽媽太心疼小朋友反而做不到，因為他一哭媽媽們就沒有辦法堅持住。所以我剛開始比較像把他當一個物件處理，真的不是當作自己小孩在疼愛，一天到晚在想說要怎麼把他處理好，對我太太有交代，那是老婆的心頭肉嘛，所以你要把它處理好。」（誠心）

Ching 和太太雖都申請育嬰假照顧孩子，但兩人照顧方式也有所不同，主要因為兩人在孩子不同階段進行照顧，「我們在一歲兩個月的時候，在腳踏車上裝了一個所謂的袋鼠椅，像我太太她請育嬰假活動範圍就比較小，因為那時候小孩子也小啊，不可能坐那一個，所以只能推著推車、在附近方圓可能幾百公尺內活動這樣子。至於像我個人的話，就是喜歡騎腳踏車帶他到處溜達這樣子」。同時，兩人準備孩子食物的方法也有差異，「我帶的時候，他已經沒有吃泥狀的副食品了，開始吃一些粥類，我的方式就是把我覺得營養的東西全部丟進去，然後熬成粥給他吃這樣子。像我太太那時候帶他副食品要攪拌棒去打、就比較麻煩，她還會做筆記，每天甚麼時候餵啦，然後她要試驗一些副食品會不會過敏之類的，她有一個育嬰筆記，所以一歲五個月之前我太太照顧當然是花了比較多的心力。那我就陪吃、陪玩、陪睡這樣，沒有固定的行程，看他想睡多久就睡多久，沒有說強制他一定要幾點起床這樣子，啊反正起來以後就是吃吃水果、點心，然後就帶他出去兜風，所以整天很自由、隨意」。

## （二）男人，不是只有出一張嘴，而是要承擔責任！

本研究受訪者都認為，申請育嬰留職與男子氣概無任何關連性。此想法主要表達的意涵是，爸爸們認為並不會因為申請育嬰留職，就覺得自己沒有男子氣概。如大白提到，當初消防單位裡一些民間伙伴如義消、志工都說，應該是他老婆請才對，但他清楚表達請育嬰假是為了整個家庭，「我跟我老婆協調好的共識就是我來請，而且我覺得請這個是為了整個家庭，我不覺得請育嬰假是一個沒有

男子氣概的事情（笑），我覺得現在的男生很多都覺得家庭比較重要，以家庭為重，工作你做的再多也是為了養一個家庭，所以我覺得說不會因為男子氣概來讓我選擇要不要育嬰留職。我覺得這是我的家庭，我可以照顧得來的情況下，我選擇我自己來照顧」。

有些爸爸雖曾經擔心過別人的眼光，但藉由自我防衛機轉、家人和自我肯定，很快的克服心理障礙。如 Toy 在這段獨特的經歷裏，雖曾偶會假想別人對自己有異樣眼光而感覺怪怪的，但自己心理也會以自我防衛機制來激勵自己，並從孩子的穩定成長和父親對自己照顧嬰幼兒能力的肯定，獲得相對的成就感。

「我推著嬰兒車帶著女兒去吃飯，行走在道路上時，有時候腦袋會隱約閃過一些念頭，揣測著他人看到我的觀感、及對我的評價，『這個男的怎麼都沒在工作養家？每天這個時間都推著嬰兒車出來，帶著孩子亂晃』，這種念頭通常就只有那麼一下。後來覺得說，這是我們家的代誌（台語），不關旁人的事而且我甚至會自我膨脹說，你們沒這樣全職帶過孩子，真的不知道辛苦，就是有那個意思跑出來保護自己的心理。像我爸因為親戚來我才聽到他講出來，他說『喔，我的兒子帶小孩帶的很好（台語）』，直到那時我才知道原來他有這樣子的想法，給我一些正面的肯定，讓我覺得其實自己做起來也沒有那麼差啦。」（Toy）

Medici 認為，目前社會仍存在著「男主外、女主內」的價值觀，透過平常交談、戲劇、媒體等管道持續影響著，但自己堅持以家庭為重的觀念，決定申請育嬰假。雖過程中也曾考量別人異樣眼光，但很快就克服了自己的心理障礙。

「我只是一開始會猶豫說，我走出家門的時候被鄰居看到，他們應該會想知道我在幹嘛。我曾經有思考一下鄰居可能會異樣的眼光，可是我走出去就算了，至少我當時想做就做啊，我不在乎世人的眼光，婆婆媽媽啊、街坊鄰居啊，還有一些無形的，像媒體他們在報導的時候，他們的角度不是很客觀的見解，他們常常會釋放一些觀念，或者是說一些戲劇啊，會發現

一些置入性的觀點，比如說帶小孩是女生的事。當每個人畢業踏入職場之後，究竟希望在職場跟家庭之間扮演什麼角色、要往哪個方向多一點付出？是要全力衝職場、把生命奉獻給公司，或者是說各一半，或者說以家庭為主、工作就盡到一個還 ok 的份量？我認為把孩子顧好是一件很快樂的事情，他給我的快樂比獎金或是升職還來的快樂」。(Medici)

再者，當詢問爸爸們對於男子氣概的看法時，他們一致認為就是要負責任、有擔當、保護自己的家人。如曉魯提到，不是有肌肉、說話大聲就是有男子氣概，而是要能對家庭付出。

「我覺得所謂的男子氣概就是你要有責任感、你必須要能夠、適當的對家庭作付出啦！不能夠沒有責任感，你要做到應該是你自己要盡到的責任，這樣就是有男子氣概了。你就算再有肌肉、再有雄壯威武、講話很大聲，一天到晚不回家、對家庭不聞不問的，才有男子氣概嗎？似乎不是這樣子的（研究者：您覺得要怎樣才叫負責？）比如說小孩子他有他的需求、他可能需要餵奶、他可能需要買尿布啦！經濟上的需求、生理上的需求，需要換、就是要打預防針啦！像這些事情如果沒有人去處理的話，你要想辦法讓有人去處理他，不管你是找保母、不管你是要親自照顧，或是請家屬照顧，就是你要把這些事情找到一個很合適的解方，你不可能不去處理他，他不會不見嘛！」（曉魯）

小寶也認為，他並不欣賞只會講大話而無法實際解決問題的人，真正的男子氣概是能夠把事情做好、有擔當！

「做你該做的事情，然後把它做好，這樣就好了，我覺得這個才是有擔當啦，應該是比較傾向有擔當這種形容詞，就是做你該做的，然後把它做好就好，不要碎碎唸抱怨一大堆，我比較實事求是，拋出太多問題但是卻沒有答案那種我比較不欣賞，大概是這樣子。大部分傳統男子氣概感覺好像

只是出一張嘴那種感覺（台語），有什麼事情就站出來，然後講的很大聲，即便自己做不到，也要講得很大聲那種，我覺得不太恰當，因為沒有用ㄚ，你站出來講很大聲，結果實際要做的時候發現自己也做不到就又縮（台語）回去，那種也沒有用，大概是這樣子」（小寶）

### 三、日常生活的親職與家務工作：實踐與挑戰

整體而言，每位受訪者育嬰留職期間不僅扮演爸爸的親職角色，亦從事一般家務工作處理。不過，每位受訪者實踐的程度和內容有所不同，同時，面對的挑戰和獲得的支持亦有所差異。

#### （一）親職與家務工作內容

一般而言，受訪者的親職工作主要提供孩子生理照顧、生活常規教育，及心靈安撫與陪伴等。在家務工作方面，則包含清洗衣物或相關器具、拖地、整理環境、煮飯等。

受訪者大白從第一個孩子4個月大起開始育嬰留職，持續半年時間。他說除了無法親餵之外，其他的事都可以做，沒有性別上的差別。同時，也很少使用電子媒體來陪伴孩子，而是由自己親陪。

「每天早上孩子七八點起床後，先檢查尿布，如果需要換我就先換，然後再來就是餵奶。如果他還醒著的話，就陪他玩，他躺著就會跟他說話啊，然後讓他手去抓握、然後練習翻身，那時候還不會翻就讓他練習，然後頭頸部的練習，會從網路看一些可以跟小朋友互動的方式，過一陣子如果他累了就抱著他哄睡，他睡了之後我就開始洗奶瓶、拖地……我是覺得不要太依賴那些媒體的東西，自己陪他，因為小時候我們長大是沒有依賴媒體的，也是家人陪伴的」。（大白）

誠心也提到，由於太太本身工作較忙，家事和孩子規矩的養成都由他負責。社區中的鄰居或是公托的老師，因為看到都是由爸爸在處理小孩子的事情很崇拜他，認為很不簡單，甚至連辦公室中女同事生產前還到家中參觀，觀摩他如何照

顧小孩。

「我們家的模式本來就有點顛倒，家裡的家事、整理啊、規矩的訂定之類都是我，因為我太太是護理人員很忙嘛、早出晚歸，所以她就是腦袋都要放在醫院那邊啦，回來就沒有帶腦袋了。回來以後像襪子啊她就是丟，我們家顛倒，反正別人家發生在爸爸身上的事情，我們家會發生在媽媽身上。襪子丟在房間裡面、丟了兩、三、四雙啦，等到要洗衣服的時候才是我去把它收進來，然後冰箱沒關好啊，燈沒關好啊，都是我在唸，所以我們家有點顛倒……尤其是照顧小朋友的設備，我記得至少有兩組人去我們家看過，那我就會去分享說我是怎麼照顧小孩的，包含小孩子躺著喝奶，怕嗆奶的狀況下，想到把棉被摺成一個斜斜的小山，把小朋友放在上面，因為棉被躺下去會包覆起來，小朋友會覺得很舒服、很有安全感，就不易哭鬧，而且躺在上面喝奶因為有斜度，喝起來也比較順」。(誠心)

Medici 說孩子四個月以前他幾乎是足不出戶的，每天重複著安撫、餵奶和洗奶瓶、洗床單棉被和衣服的工作，也沒有任何社交活動，完全跟著孩子的作息。

「幾乎就跟著他的作息，因為他幾乎不會一睡睡到天亮啊！大約兩個小時可能就醒來。有時家裡面可能有一點聲響，有鄰居按電鈴，或者是說剛好我電話響了，小孩就會醒來，就要安撫他睡著，幾乎前面半年(大概四到六個月)就是足不出戶。有蠻長的一段時間，有空檔就是洗洗他的奶瓶，因為小時候奶瓶消耗量很大，必須經常清洗再放到殺菌箱，有時候是因為尿尿到一個程度，孩子不舒服就醒了，醒了之後換完尿布然後用奶給他喝，安撫一下他又睡著了，他睡著後再去做其他事情。小孩衣服因為流口水、吐奶，一天洗個四套是起碼的」(Medici)

保羅身為一位基督徒，他認為引導孩子不走偏路是父親很重要的職責，需要倚靠神。而父親把屎把尿只是基本的，更要在身心靈幫助孩子成長。「今天我的角

色是一個父親，父親就是要小孩子的身心靈都試著去幫助他，不是說把屎把尿，這是很基本的，我覺得我們台灣人太注重於孩子的智育的發展。我只希望引導他不要走偏路，其餘的是交由天父，有神安排」。

## （二）育嬰留職的挑戰和支持來源

### 1. 育嬰留職的挑戰：

本研究發現主要挑戰來自嬰幼兒的情緒安撫和洗澡、準備餐食、獨自面對孩子的照顧壓力、時間管理，以及失去生活重心等。

阿嘉很慶幸育嬰留職時小孩已經 2 歲多、洗澡可以站著洗，不然，幫新生兒洗澡對自己是很大的挑戰。他說，「可能因為我們家小孩是男生，剛好又是兩歲多，我覺得如果小孩比較小的話啦，比較困難的應該是會在洗澡的部分，因為如果是小 baby，真的還很小的 baby 的話我就不敢幫他洗了，我很害怕水跑進他耳朵啊（笑）」。

誠心從孩子 3 個月大開始請育嬰假，因當時孩子還小且每天單獨與孩子相處，活動空間和時間完全受限，不僅準備餐食不方便，也遭遇安撫孩子情緒的挑戰，甚至曾經發生孩子不斷哭鬧而出現情緒失控的情形，承擔獨自照顧孩子的壓力。

「其實上班還比照顧小朋友輕鬆多了，因為我是單獨跟小朋友在家，不是還有其他家人可以幫你看一下，那個感覺完全不一樣。我要上廁所要顧及小朋友的狀況，都是把他放在可以看到我上廁所的地方，讓他知道說爸爸沒有跑掉，若遇狀況不好在哭鬧等，就算自己肚子痛也只能先忍著安撫他的情緒。一整天生活都是這樣，除非等到比較大一點、他脖子硬了，才有辦法用背帶背出去，才有所謂的活動空間，不然完全是被困在家裡的.....上班中午可以買熟食吃，在家照顧小孩則要趁媽媽出門上班前就要先買好早餐和午餐.....因為你沒有辦法克制他停下來，有一次就是自己有點情緒失控，就去咬他的手手，咬完才發現～啊！糟糕了！因為上面會留下齒痕，等到晚上就坦白地跟老婆報告啊。就是因為有過那一次，就發現照顧小朋友你

一定不能動氣，你讓他去鬧沒關係，可是你情緒不能被他帶著走」(誠心)

本研究有 3 位受訪者希望育嬰留職期間能一面照顧孩子與家庭，一面準備考試，因此，將時間做好妥善規劃便是極大挑戰。如 Toy 說每天照顧孩子實在很難有充裕時間可以好好準備考試，特別是新生兒剛回到家這段時間，作息時間混亂，只有考前一個禮拜才有完整的時間。

「像我真的考前最後一個禮拜才有完整的時間，每天工作這樣做完，ㄟ怎麼十點多十一、二點了，時間就這樣過了，說真的要有時間準備也滿難的啦，除非你要很大的意志力。最早剛從月子中心回來那段時間是亂七八糟，三小時可能就要顧一次，現在比較穩定，她現在大概都十一二點起床，能睡十二個小時，但是要我陪她的狀況，如果沒人陪的話，大概八九個小時就會醒了，醒過來看旁邊沒有人，她就會開始叫，如果有人的話，我們給他個嘴嘴，她就睡了。最開始的時候很累，因為她也在適應房間，有時候天亮才睡，有時候好像覺得調出一個時間了，覺得很興奮，可是隔兩天又同樣的情形。.....她睡的時候就開始想說什麼東西還沒用的，奶瓶還沒洗啊，衣服還沒晾ㄚ，還是衣服要洗的，等這些事情做完之後，大概才有一些時間可以空下來，就會休息一下，用一下電腦、滑一下手機」(Toy)

小寶原本打算將育嬰假請到孩子三足歲，後來在孩子二歲多的時候因為覺得無聊且失去生活重心，便決定提前回到工作職場。

「我原本是打算請到三足歲，後來兩歲的時候我就投降了，因為有時候整天在那邊耗著，閒著也是閒著，經濟考量也有，但主要是無聊，我哪裡也去不了，因為我本身不喜歡人多的地方，所以我不喜歡逛百貨公司，也不可能去夜市，就只有回家吃飯，不然就看電視帶小孩，無聊啊，你頂多也是跟她玩，後來發現她越來越穩定的時候，其實可以讓她去幼幼班接觸同儕的時候，不一定要跟我玩了，所以我可以回來工作，是這樣子.....九十

八年我就已經工作了十年，我畢業的時候在一個非常忙的單位，回來高雄其實也不輕鬆，長期以來這十年你每天上班就是情緒緊繃，反正你每天都有工作要做，突然有朝一日，你眼睛睡醒，奇怪今天沒事做了，明天也沒事做了，後天也沒事做了，就整個都不用做事情，好像少了一個什麼重心，倒不見得是放鬆，你沒事情做就是少了一個重心。」(小寶)

## 2. 育嬰留職的支持來源

當受訪者面對上述挑戰時，生活周遭的親人、友人或鄰居亦會適時提供協助，包含幫忙照顧小孩或準備餐食等，降低爸爸們育嬰留職期間的壓力。

如誠心提到，一開始照顧孩子的壓力在經過了大約三個月的磨合，生活逐漸進入一個步調，此時，孩子比較可以進行溝通，互動的感覺亦有所改變。同時，誠心爸爸非常感謝這段期間有家人及朋友的相伴，讓照顧過程變得較為輕鬆。「那時候我媽媽的狀況已慢慢恢復，在她體力允許及無需回診的日子，就會將小朋友用娃娃車推到爸媽家玩；另外我一個國中男同學，家住的很近，離職準備考試中，我精神疲倦時會打電話請他過來陪我，他不會帶小孩，他抱小孩是坐在椅子上手放平，然後動都不敢動，可是當有一個人在旁邊陪你的時候，感覺完全是不一樣的。小朋友他雖然不會講話，可是多一個人在旁邊，他會聽我們在講甚麼，自然就會比較安靜，所以如果多一個人，哪怕那個人完全不會帶小孩，只要多一個人在家，那就差很多，整個下午的時間是很輕鬆的。」另外，辦公室中較要好的同事，偶而也會抽空中午送飯到家中，感覺就像出現救星一般。有時則是鄰居婆婆媽媽們的彼此閒聊，都是度過下午時光的重要對象。

帥爸在育嬰假期間承擔起大部分照顧孩子和家務責任，但也獲得長輩在三餐方面的協助，解決自己不會烹煮的問題。上午孩子睡得比較晚，沒有起床前就看書或整理家務，等孩子起床後便陪他玩、說故事。中午則帶著孩子回到媽媽家吃中餐，下午四點左右帶著老二一同到幼稚園接送老大下課，之後到岳母家用晚餐，並等太太下班。用完餐後，再回家幫孩子洗澡和說故事。

「家事本來是分擔，後來變成都我做，因為我比較有空啦。早上的時候我

就會把家裡整理，假日就固定拖地、掃地，然後整理家裡的環境。我兒子吃完早餐後就跟他玩，也會講故事給他聽，那時候也有訂一年巧虎，想說早上起來吃早餐的時候，讓他看一下這樣而已，晚上就不會讓他們看，晚上大部分都在講故事之類的。.....大概接近中午一點左右我可能帶他去我媽那邊吃中飯，就是我不會煮啊，之後，在我媽那邊，我媽會幫忙看著，然後等姊姊四點多接她下課，到岳父母那邊吃晚餐，我岳母家離我女兒上課走路只要大概五分鐘就到了，我老婆下班以後也會到岳母那邊，然後我們再回家，那個時候都這樣。」(帥爸)

阿嘉因為家中長輩年紀較大，擔心無法跟得上2歲多正處活潑好動的孩子，所以，並未請父母親幫忙。不過，週六日會將孩子帶回父母親家，此段時間成為自己最佳的調劑時間。「我們禮拜六禮拜天的話，會帶著我們小孩跟老婆回去我媽媽家，然後我媽媽就會幫忙照顧，還有其他的姑姑啊、還有我們小孩的哥哥姐姐之類的，就陪他玩，所以我們就有比較多時間去休息，獲得一個調適這樣子。所以，禮拜六禮拜天是一個喘息的空間，我覺得這兩天是還算蠻重要的啦，有一個時間去調適」。

#### 四、育嬰留職的價值：得與失之間

受訪者一旦申請育嬰留職，原有生活型態或作息必然受到影響，也須隨著進行調整與因應。這期間生活較大的改變來自家庭收入短缺和脫離工作職場。不過，每位受訪者亦都肯定育嬰留職帶給自己生命諸多正面的意涵。

##### (一) 育嬰留職的生活改變：

本研究發現，育嬰留職對於受訪者原有的人際關係網絡並沒有太大影響，主要原因是他們原本生活就是以家庭為主、人際交往圈小，且公務人員較少有人際互動或交際需求，因此，育嬰留職期間並沒有感受到人際關係的明顯的變化。如大白說，「我覺得無所謂啊，其實我平常的生活跟朋友的互動就沒有很密集。知心的朋友隔大概幾個月會出來吃個飯、見面一次，可是不會很頻繁每個月一定要見面這樣子」。曉魯也說，「我們畢竟公家機關是還好啦，你私人公司的話也許

會對業務有影響，假設你是做生意的、你都不找你朋友，那些朋友有可能是你的客戶，也許有影響，但是我是公家機關，我沒有差，我不用看別人臉色」。

至於育嬰留職生活較大的改變則是來自家庭收入短缺和脫離工作職場。當受訪者面對家庭收入改變時，都會透過調整原有家庭支出方式或以存款來進行因應。如阿嘉提到，「在經濟比較短缺的情況，就是孩子沒有送褓姆，那兩個月的房貸我們也先沒有繼續去繳」。曉魯說，「後面會覺得薪水好像不太夠用，就是大家要省一點、共體時艱啦！因為前半年至少還有一點津貼費用，後面的話就要靠你自己積蓄，如果你沒有積蓄你請育嬰假是蠻吃力的，尤其到後半段」。小寶也指出，「管帳的是我，所以我對於每一個支出，都會去規劃跟計算，如果我們有需求，譬如說每天要吹冷氣、要看電視、要網路，都是一種支出，那我們就這些收入而已。小孩子要什麼，OK，我覺得只要是應該的，我都會花，如果是奢侈的，就等有錢再花，就只有這個區塊比較做不到，其他的都還好，就帶小孩出去玩比較困難」。

就脫離工作職場而言，多數受訪者都以正向態度來看待，認為可以暫時免除工作上壓力，甚至，可以過正常的家庭生活。如大白身為一名消防隊員，他的工作是「做一休一」的型態，再加上早期工作地點在外縣市，必須積休假才能回來家裡，所以，當他回想那半年育嬰留職的時間，他說「比較像一個正常的人在家裡的作息，之前就常常不在家裡，我在那半年終於可以體會到可以有天天在家裡待著的感覺。即便現在回來高雄是休一天做一天，還是沒有像在育嬰留職停薪那一段時間，就是可以天天住在家裡、天天過夜」。

不過，同樣身為消防員的小寶有不同看法。他考量消防工作涉及的事務經常改變且需要以身體去記憶知識，擔心脫離職場太久而無法勝任工作，這也是讓他決定提前回職場的原因。

「我很擔心我休那麼長的假，到時候回到工作上，慘了，值班也不會，救護也不會，現在值班變更了什麼東西，或者是你要打什麼報表阿，我全部都跟人家不上怎麼辦？我已經做十幾年了，我還給學弟笑說“學長，你都不會喔？”這什麼情況啊！就沒有辦法，後來想一想，真的不可以離開太

久，因為畢竟我們這個工作很多東西是用身體去記住經驗，也有很多東西是一直在更新，法規在更新，消防的知識在更新，所以我如果離開太久，這樣回到那個崗位上時候，一定會有落差的啦，應該沒有一個工作可以休兩年無縫接軌，應該沒有。」(小寶)

## (二) 育嬰留職的正向經驗：

受訪者認為，育嬰留職對自己而言是非常珍貴且獨一無二的美好回憶，而且 Toy 和小寶兩位受訪者不約而同都以當兵做為類比。如 Toy 說「我覺得這段時間很好玩，就像是說人家講的什麼酸甜苦辣濃縮的一個精華在裡面，辛苦的時候很辛苦，可是小孩子跟你互動的時候，你會覺得那是任何快樂沒辦法取代的，她有一個獨特性在那邊.....我記得好像麥克阿瑟有講過，『若用一百萬美金買我的人伍訓回憶，我不要；若給我一百萬美金，讓我再入伍一次，我也不要』，因為那個對他來講是一個很珍貴的過程，可是他不願意再去 repeat 一次」。

多數受訪者都提到育嬰留職讓自己的親子關係變得更緊密，有些受訪者認為育嬰留職讓自己更能體會父母和家庭主婦的辛勞，也讓自己原本的育嬰知識可已有實踐的機會。

如帥爸認為最大的收穫和成就感就是親子關係有很大的轉變，讓自己的孩子認識真正的爸媽，也把孩子帶回家庭。

「老二以前連晚上都會睡在媽媽（指阿嬤）那邊，後來我帶回來以後，那時候很不接近我們，因為他覺得阿嬤才是他的媽媽之類的，所以跟我們沒有很親。回來我帶他的半年多以後，就變成感覺是自己的小孩了，不是阿嬤的小孩，他也覺得這個才是他的家，他會有這個認知，以前他都覺得阿嬤那邊才是他的家。我覺得很值得，就是說我跟我兒子變得很親，像我兒子現在都比較黏我，差很多，我兒子黏我黏很重，因為媽媽不是主要照顧他的人，所以他就不會黏媽媽，一直到現在都還很黏我。以前是感覺好像他跟你有一道牆一樣，不太來黏你，對啊，就是把我的小孩子帶回了、帶進入了我的家庭，我覺得雖然在阿嬤那邊也是親人啦，但是那種感覺真的

差很多。」(帥爸)

保羅的父母親已過世，從訪談中可以感受到他對自己父母的思念。特別是，他提到兒時父親為子女烹飪、各方面照顧，以及開明的教養方式，深深影響自己。也因此，他認為四個月育嬰假的價值是無可比擬的，這讓他瞭解一個生命從無到有且更能理解當初父母親對自己照顧的用心。

「我爸不是幫忙家務而是照顧小孩，他會烹飪煮給我們吃，我們生病了、上學.....我簡單講好了，當你發生事情了第一個會想起誰？我會想起我爸！小時候當你無助的時候你會想起誰，他就是你心目中幾乎是最重要的。.....我覺得這四個月價值是無可比擬的，可以讓我了解到說一個生命從無到有，你去接受他，你甚至可以理解到說，我們當初這麼小的時候、這麼無助的時候，爸爸媽媽也是這樣照顧我。現在來回想的話，可以讓我多了解一點說父親他們的狀況。」(保羅)

阿嘉說自己原本就對親子教養議題感興趣，也有涉獵一些教養之類的書籍，腦中所存放的一堆教養的知識，剛好藉由這兩個月的時間能夠有真實落實的機會。

「應該是說我之前對這種親子教養的議題還蠻有興趣的，所以雜誌或者是書啊，都有在看，我就會從那邊獲得一些訊息，但是這些訊息只是留在腦子裏面沒有辦法說實際的嘗試去落實它。這兩個月我會蠻有意識地去想說，那這些原則或者是這些方法，可不可以實際來落實看看，對啊，所以就是有這樣子在做(笑)。這兩個月的時間其實反而讓我更有時間去操作我已經知道的，這些書給你甚麼樣的觀念怎麼去當一個爸爸？一個爸爸應該是怎麼樣的？後來你把它嘗試著去做做看。」(阿嘉)

## 伍、討論

### 一、政策規劃與家庭運用的落差：當育嬰留職不只是育嬰時

本研究探究男性公務人員的育嬰留職經驗，包含瞭解當初申請育嬰留職的考量過程。從前述結果發現，本研究男性公務人員育嬰留職的考量並非僅從爸爸出發，而是涉及整個家庭需求，同時，歷經與妻子的協調和討論，決定是否申請和由誰申請，非受訪者自主決定即可。即便有些爸爸希望能滿足準備考試等附加需求，但回應家庭照顧仍是考量的出發點。因此，當研究者思索男性公務人員育嬰留職考量的問題時，關照整體家庭而非個人需求，是適合的分析視角。

家庭照顧需求主要來自家中有3歲以下的孩子需要提供照顧。從前述結果發現，當家庭無法找到夫妻以外的照顧人力，或不信任褓姆照顧環境時，夫妻雙方便考慮申請育嬰留職。此情形意味著夫妻是在一個被動的情形下申請育嬰留職。當然，有些家庭也會在夫妻雙方重視親子關係的情形下，主動規劃育嬰留職的申請，並未考慮替代人力或褓姆。因此，家庭對孩子照顧需求的回應方式，除考量外在環境如褓姆制度外，亦包含家庭照顧人力和夫妻照顧意願等因素。

另外，育嬰留職的考量亦可能伴隨著滿足照顧妻子或長輩的需求，及準備考試的需求。受訪者運用育嬰留職來達成照顧孩子以外的需求，但這些受訪者仍舊投入時間、親身參與照顧孩子工作，只是伴隨著家庭其他需要，在現有政策規劃之外、更寬廣的脈絡中，評估和運用育嬰留職的權益。

育嬰留職是國家協助家庭夫妻其中一方，能暫時離開職場回到家、親自照顧孩子的政策，該政策並沒有規定由哪一方提出申請。然而，從前述文獻對育嬰留職的論述中可發現，無論是基於母性保護或性別平等的政策價值，都將育嬰留職置放於性別脈絡進行審視，並認為此政策落實和實踐情形與性別平等有關。不過，從受訪者提到其考量育嬰留職的方式來說，發現育嬰留職不僅與男女性別平等有關，更攸關整體家庭福祉的議題。具體而言，夫妻雙方對於育嬰留職所要關注的是，如何運用育嬰留職促使家庭多元需求獲得滿足，而非僅是由誰照顧孩子或性別平等與否。

此政策規劃與家庭運用之間的落差，凸顯未來重新審視育嬰留職的意涵和政策規劃成效的必要性。更甚者，對於育嬰留職考量的理解，也非侷限既有政策規

劃的視角，忽視受訪者家庭生活經驗的重要性。如當申請育嬰留職比率逐年升高，如何解讀此數據背後的意涵？是否意味著台灣父母愈來愈肯定育嬰留職對母性保護的成效？若從本研究受訪者的經驗來看，申請育嬰留職比率增加，可能反映出台灣普遍家庭照顧人力不足和對保姆環境不信任的問題。在台灣家庭人口結構改變和媒體經常播放保姆負面新聞的效應下，使得夫妻被動選擇以育嬰留職方式來照顧家中孩子。同時，育嬰留職也被視為具有滿足照顧其他家庭成員或個人需求的附加價值，與達成整體家庭或個人福祉有關。就此而言，家庭申請育嬰留職的考量與母性保護的政策立意有所落差，無法就申請比率來評判政策成效。

同樣地，男女申請比率嚴重失衡，是否代表著家庭中男女仍不平等或依舊受傳統性別角色桎梏？本研究發現，家庭中由夫妻誰提出申請，不僅包含家庭照顧因素或個人需求考量外，人力市場存在的性別不平等問題，也是影響男女育嬰留職比率失衡的重要原因。此部分將於第二點論述。

## 二、人力市場運作機制和家庭照顧責任的拉鋸——先生或太太申請？

如前述，當夫妻決定是否申請育嬰留職來滿足家庭照顧需求時，同時也面臨夫妻由誰提出申請的考量。本研究發現，當家庭中妻子薪資比丈夫高、工作性質非屬公務人員、照顧能力較弱、或是丈夫有個人需求或照顧意願時，較可能由丈夫提出育嬰留職申請。從此結果來看，當家庭考量由先生或太太申請育嬰留職，似乎與家中男女平等與否或傳統性別角色影響並無明顯關連性。但進一步分別來細究這些原因則發現，這當中隱含女性在產後仍舊承擔較多照顧孩子的責任、面臨婆媳問題，以及人力市場存在性別不平等問題。

首先，本研究有多位受訪者提到，因擔心太太產後身體虛弱、無法獨自承擔照顧孩子或有產後憂鬱症之情形，而決定申請育嬰留職照顧孩子和太太。此經驗凸顯家中男性應多重視孩子出生後女性所承擔的照顧負荷問題。如同本研究多位受訪者育嬰留職期間有照顧新生兒的經驗，亦曾面臨新生兒照顧的問題，便能體會太太獨自照顧孩子的辛勞。阮語豔（2007）和陳芝瑜、潘湘如、張正和、杜明勳（2011）表示，產婦歷經妊娠生產後，面臨身體調適、哺育嬰兒壓力、執行母職工作、夫妻關係改變等，並學習如何在多種角色下取得平衡，形成女性一生中

最大的改變和危機，因此，產後期被視為一個易受壓力和危機的關鍵時期。賀殊霞（2013）亦指出，生產後的情緒問題包含產後情緒低落<sup>3</sup>(postpartum blue)、產後憂鬱<sup>4</sup>(postpartum depression)、產後精神病<sup>5</sup>(postpartum psychosis)，盛行率大約分別為 50-80%、15%、0.1-0.2%。不過，有近半數的產後憂鬱婦女未被診斷，因其症狀與產後的生理變化如體重下降、疲倦類似，不易被確認。而且很多產後的婦女不願意與他人討論憂鬱的事，因為一般社會觀感認為生孩子是一件喜事，而羞於開口或怕被貼上憂鬱的汙名。就此而言，女性產後所承受來自多方面的壓力，大多數是由自己獨力承擔面對的。再加上，目前女性產後照顧(俗稱坐月子)仍以婆婆或媽媽為主、使用坐月子中心比率較低(田聖芳，2006)。若由婆婆來協助產後照顧，兩代之間可能因孩子照顧、禁忌或飲食等知識落差而產生的衝突、引發婆媳問題。此時，先生如能申請育嬰留職一同協助照顧孩子並提供太太支持，則可協助太太面對產後情緒低落等情形，也能作為太太與婆家之間潤滑劑。

其次，育嬰留職政策規劃雖未限定夫妻任何一方申請，但育嬰留職所造成家庭經濟短缺和限定只有一方可申請津貼的情形下，每個家庭究竟是由夫妻哪一方申請，夫妻薪資減少情形和對整體家計的衝擊，便成為其中一項需考量的因素。依據行政院主計處（2015）公布每人每月薪資<sup>6</sup>來看，103 年男性薪資為 51,464 元，女性薪資為 42,481 元，女性月平均薪資為男性的 82.55%。明顯的，目前人力市場中男女薪資仍存在差距，以致於往往由家中薪資較低者—即女性，提出申請仍居多數。同時，此人力市場薪資的不平等結構，在夫妻考量育嬰留職時，無形中滲入家庭且進行性別不平等關係的再製，致使女性在看似「經濟理性」的思維下申請育嬰留職、在家照顧孩子。陳宜倩（2015）亦認為，育嬰休假者仍以女性勞工居多，原因之一在於持續的男女薪資差異，因為女性在職場遭受的不平等和家庭中的男女分工息息相關，而且強化了出外養家者／在家照顧者的性別刻板印象。因此，若要發展家庭中的男女平等，結構上的先決條件是職場上的工作機

---

<sup>3</sup> 產後情緒低落屬於輕度的憂鬱症，發生於產後 10 天內，症狀有悲傷、易怒、不安、焦慮和失眠，一般不需特別服藥或治療，在補充足夠的營養、休息與心理支持下，大約 2 週內會逐漸改善。

<sup>4</sup> 產後憂鬱症屬於一種非精神病（non-psychotic）的重鬱症，產後 1 年的期間皆有可能發病，多數於產後 12 週內發作。產後憂鬱症與其他時期發作的憂鬱症狀並無不同，因此診斷標準適用美國精神醫學協會所出版的精神疾病診斷與統計手冊（DSM-V）。

<sup>5</sup> 產後精神病症狀最嚴重，通常於產後 4 週內開始出現躁鬱症、重度鬱症，伴隨有幻想、幻聽或幻覺等偏離現實感的症狀，並有傷害自己或嬰兒的危險，應立即住院接受治療。

<sup>6</sup> 指本月內實際支付月底在職受僱員工之薪資，包含經常性薪資、加班費及其他非經常性薪資。

會平等和同工同酬原則。除非先成就此先決條件，特別是女性經濟上的平等，否則男性參與養育子女將難以成為普遍的社會現實。

不過，本研究發現，此人力市場對於夫妻申請育嬰留職考量的影響框架，仍可因家中男性看見家庭照顧（包含孩子和其他家人）需要並願意承擔此責任，而得以跨越和突破。此重視家庭且願意承擔責任的男子氣概，似乎成為可用於對抗經濟理性的重要價值。

### 三、新時代陽剛—健康男子氣概

本研究受訪者都認為，男人就是要負責任、有擔當、保護自己的家人。而此對男性角色的自我期許，也成為當他們看見家庭照顧需求時，願意挺身而出的重要原因。以 Connell (2005) 男子氣概分類方式而言，本研究受訪者男子氣概內涵較為接近共謀型，但並不完全符合，因為本研究受訪者除履行父職責任、賺錢養家外，亦打破傳統男女性別框架，願意分擔家務與照顧工作，有些甚至以自己的家務處理和照顧能力自豪。

Connell (2005) 和黃淑玲 (2012) 指出，男子氣概的內涵與他們的階級、族群或者職業、教育、收入，甚至社會變遷時期都有關係；男子氣概存在於特定時間與空間，並進行改變。本研究對象為男性公務人員，台灣社會都以「鐵飯碗」來形容公務人員職位、經濟收入，及人際關係的穩定性，生活作息也可控制。也因此，台灣有 82% 的上班族有報考公職的意願，同時，超過 15 萬人正在準備公職考試，公職人員似乎是個很好的職場避風港 (姚詩豪, 2014)。事實上，研究者亦發現，本研究受訪者同樣具有上述幾項特性包括追求穩定、福利保障、不重視人際等。但假若以公務人員申請育嬰留職比率同樣存在男女極大差距情形來看，此原本被視為有利於申請育嬰留職的公務人員個人或職位屬性，並無法成為主要解釋原因。換言之，收入穩定、有保障，以及不重人際關係的公職人員屬性與職位特性，或許有利於男性申請育嬰留職的因素，但關鍵仍在於男性是否願意承擔家庭照顧責任的特性。

台灣社會對於成年男子原本就期待能勇於負責、有擔當等，才稱得上男子漢，同時，該男子氣概主要展現的場域是在家庭外，要能出人頭地或事業有成 (黃淑

玲，2012)。但隨著社會價值觀的轉變，此種勇於負責、有擔當的男子氣概展現，不再被侷限於就業職場，而擴及到家庭領域中。如同本研究受訪者都認為男主外、女主內的時代已經過去了，也認為男性應該要參與家庭照顧工作，有幾位更提到自己認同某些歐洲國家鼓勵男性申請育嬰留職的作法。於是，當爸爸們看見家庭照顧的需求時，在重視家庭價值過於個人職場的表現或薪資條件的情形下，便願意為家庭需要挺身而出、承擔責任。雖然，有些受訪者提到曾經擔心別人異樣眼光，也在家人和自我肯定下，很快的克服心理障礙，勇敢帶著孩子外出。

Connell (2005) 從鉅視層次分析近一、兩百年來男子氣概轉變的主要原因包含女性對性別規範的挑戰、資本主義對技術專業的重視，以及歐洲帝國權力關係等。不過，此男子氣概的探究取向，主要著重權力結構所造成的控制或剝削情形，較少著墨微視層次的過程分析，同時，也以身處家庭外的男性作為分類基礎，較少討論家庭中的男性形象。同樣地，已有不少學者主張以正向和優勢取向來理解男子氣概，藉由促進男子氣概的健康形式，以提升男性的自尊和自我效能。如 Hammer & Good (2010)、O' Neil (2008)、Lam & McBride-Chang (2007) 等研究指出，責任感、勇氣、利他、正向父職等為健康男子氣概內涵，亦認為男子氣概可作為韌性因子。陳宜倩 (2015) 亦認為，台灣需重新思索主流男子氣概意涵的侷限，想像一種對子女友善的男子氣概 (child oriented masculinity)，是「養家者」也可是「照顧者」的可能性，重塑一個定義較開放而鬆動的男子氣概，發掘更多樣貌的男子圖像。

因此，未來對於男子氣概的探究，實有必要從家庭生活的微視互動過程中，以正向取向來理解男子氣概的意涵。如本研究藉由訪談男性公務人員育嬰留職經驗發現，男性因為愛家人、想保護家人，義無反顧承擔起照顧家庭的責任。同時，當面臨照顧孩子的困境時，責任感、勇氣、正向父職（如耐心陪伴）等健康男子氣概也是協助其面對照顧挫折的重要因子。

#### 四、育嬰留職期間的支持來源—非正式資源為主、正式資源為輔

本研究發現，受訪者育嬰留職期間主要面臨的困難包括經濟壓力、無法外出、備餐困難、缺乏臨時托嬰、情緒支持不足，及照顧知識不熟悉等。當受訪者面臨

這些困難時，多數是依靠自己，或是尋求家人或友人等非正式資源協助，如自行查閱育嬰書籍、調整家庭收支或儲蓄方式、協助照顧孩子、或準備三餐等。相對地，受訪者尋求的正式資源，主要是申請育嬰留職停薪津貼的經濟協助。

受訪者認為，育嬰留職停薪津貼給付的金額和時間仍嫌不足。特別是，以平均月投保薪資 60% 計算來看，實際每個月所領到的金額大約只有 1 萬多元，與原本每月薪資最少差距 2-3 萬元，甚至有些受訪者原工作還有危險加給(如消防)，金額差距更大。如此家庭收入短少的情形，確實造成家庭經濟壓力，更是一開始思索是否申請育嬰留職的重要考量。此時受訪者會透過調整平時消費型態或動用自己原有儲蓄方式來因應，並不會尋求其他家人協助。

再者，當受訪者育嬰留職期間需要照顧新生兒時，其遭遇的挑戰相對比照顧年紀較大的孩子要高，如情緒安撫、無法隨意行動、照顧經驗缺乏等，也使得育嬰留職的爸爸更覺得需要別人的協助。雖然受訪者可經由自助、家人或鄰居、友人協助下來因應困難，但可使用資源仍較少，無法有助於鼓勵男性申請育嬰留職。特別是，受訪者提到希望有喘息空間或臨時托嬰服務，以便外出處理相關事情，亦或是有人可以一起陪伴照顧孩子，使照顧孩子能輕鬆，也能互相支持分享。事實上，不論是喘息或照顧支持服務，不必然都需要由公部門來承辦，而可嘗試透過培力互助團體達到此成效。藉由互助方式，不僅可克服無法外出、備餐困難、臨時托嬰、情緒支持不足，及照顧知識不熟悉的問題，也能鼓舞更多男性願意申請育嬰留職。

## 陸、結論與建議

本研究訪談申請育嬰留職的男性公務人員，收集受訪者育嬰留職的生活經驗，並以男子氣概作為分析視角，瞭解申請育嬰假男性的男子氣概特性，以及育嬰留職生活與男子氣概兩者之關連性等。

本研究主要發現包括：第一，育嬰留職政策的目的，與家庭運用育嬰留職的考量並非完全一致；每個家庭申請育嬰留職雖是以回應照顧孩子需求為出點，但也包含達成照顧其他家人或個人需求的目標。第二，究竟家中是由爸爸或媽媽申請育嬰留職，是在人力市場和家庭照顧脈絡下由夫妻共同決定的。人力市場運作機制確實影響夫妻申請育嬰留職的考量，但當家中男性看見家庭照顧需要並願意承擔此責任時，仍是對抗經濟理性思維的重要價值。第三，男性受訪者因為愛家人，勇於提出育嬰留職申請、承擔起照顧家庭的責任，同時，當面臨照顧孩子的困境時，責任感、勇氣、正向父職等健康男子氣概也是協助面對挫折的重要因子。第四，當受訪者面臨育嬰留職挑戰時，多數是依靠自己，或是尋求家人或友人等非正式資源協助。至於受訪者尋求的正式資源，主要是申請育嬰留職停薪津貼的經濟協助，但給付金額和時間仍嫌不足。

依據前述研究結果，本研究提出建議如下：

### 一、持續人力市場改革，扭轉職場性別不平等

人力市場男女薪資不平等的結構，在夫妻考量育嬰留職時，無形中滲入家庭且進行性別不平等關係的再製，致使家庭在申請育嬰留職仍以女性居多、在家照顧孩子。因此，仍有必要持續針對人力市場中薪資性別不平等的問題持續進行改革，落實男女同工同酬的合理要求，使家庭在考量育嬰留職申請時，能降低經濟壓力的影響。

男女薪資結構的不平等雖涉及全國性勞動政策議題和變革，但高雄市政府可針對高雄市申請育嬰留職者的性別、薪資、職業別等資料進行監測，以作為未來推動勞動市場性別平等政策的具體實證資料，避免勞動市場中弱勢的勞工，被迫淪為承擔家庭照顧的犧牲者。同時，高雄市勞工局亦可針對薪資違反性別平等案件積極進行處理與導正，使高雄市成為落實薪資性別平等的首善之都。

## 二、提供男性有薪的父職假，鼓勵夫妻共同照顧，降低女性照顧負荷

育嬰留職不僅有益於照顧孩子，也有助於協助太太因應生產後因生理和多種角色轉變情形下，面臨女性一生中最大的改變和危機，降低罹患產後情緒低落或憂鬱症。目前台灣並沒有如瑞典針對產後期間可以照顧家庭及新生兒或家中較大孩子的父職假（paternity leave），而只能依每個家庭需要申請育嬰留職。一旦交由家庭各自依據需要考量，便又陷入以經濟條件來考量由先生或太太申請的困境，導致女性產後情緒問題受到低估。陳宜倩（2015）亦指出，因在新生兒進入家庭之際，原先平等的兩人世界通常會遭遇男女刻板印象的召喚，家務安排是關鍵時期。如果綜合條件允許，兩人一起休育嬰假較能開創家務安排的新局。

因此，本研究建議應給予每位男性有薪產後育嬰假或父職假，鼓勵夫妻能合力共同照顧孩子。如採用瑞典設立父職假方式，鼓勵父親在孩子出生時可以投入照顧工作，並給予津貼。亦可參考德國在 2015 開始推行家長津貼革新方案，該方案共三部分：首先有基本家長津貼，即薪資替代率達 65-67%者，可請領 12 個月，如果第二個家長也加入養育幼兒，可延長到 14 個月。其次為家長津貼升級，可選擇每月領津貼或者兩個月領一次至 24 個月，父母雙方如同時申請，可以選擇 14 或 28 個月，依家庭需求靈活運用。第三是夥伴關係紅利月，如果雙親一起照顧子女，且 1 週工作均在 25-30 小時之間，可以得到額外 4 個月的夥伴紅利家長津貼。上述這些法制的修正方向都在於鼓勵夥伴制的育嬰模式。

目前相關法規雖規定夫妻只能由其中一方申請育嬰留職津貼，高雄市政府或可針對高雄市民提供類似津貼，亦即當夫妻兩人都申請育嬰假時，額外給予補助、提高津貼或延長請領津貼時間。

## 三、倡導健康男子氣概，鼓勵男性參與育嬰和家庭照顧工作

由於男人被視為父權體制中唯一有權處理男、女兩性性別認同的群體，且任何不符男子氣概的定義就被視為偏差。同時，男性也是父權體制中占有優勢且擁有權力的群體，並將壓迫的性別論述強加諸於女性身上。這使得男子氣概成為受批判的概念，亦被視為男性用以維繫支配關係的重要媒介。過去研究也發現，男子氣概與攻擊行為、性騷擾、藥物濫用，以及不利健康等負面行為有關。不過，未來不應只強調男子氣概的黑暗面，可轉而倡導健康男子氣概，鼓勵男性勇於承

擔育嬰和家庭照顧工作，也成為面對照顧挫折的韌性因子。

具體的措施包括透過公開表揚、媒體宣傳或製作宣導手冊等方式，讓更多男性看見有別以往的男子氣概類型，為缺乏鼓勵男性參與育兒和照顧工作的傳統父職角色建立可供參照的角色典範。

#### 四、培力男性互助團體和善用既有資源，協力共同面對育兒困境

育嬰留職期間面臨的挑戰包括無法外出、備餐困難、缺乏臨時托嬰、情緒支持不足，及照顧知識不熟悉等。針對此挑戰可嘗試透過培力互助團體，以自助互助的方式，達到喘息或照顧支持服務的效果，也能激勵男性申請育嬰留職。再者，加強宣導高雄市既有相關育嬰資源如 16 處育兒資源中心和育兒資源網等資訊，使男性獲得更專業、實用的育兒知識，並開拓專為男性設計的活動，考量男性進入該空間的心理障礙，打造一個友善男性的育兒公共空間，使男性願意使用優質的嬰幼兒專屬空間，提供男性喘息、交流心得的場所。

## 柒、研究限制

本研究以男性公務人員為研究對象，主要考量公務人員因其工作相對於勞工而言較有保障且穩定，理應有利於申請育嬰留職，因此，希望先針對公務人員育嬰留職經驗進行探究，作為後續鼓勵男性申請育嬰留職的典範。實際上，本研究同樣在男性公務人員申請育嬰留職的經驗中發現，育嬰留職對家庭經濟所產生的影響仍是申請與否的重要考量，亦是造成公務人員申請育嬰留職男女比率差異的重要因素之一。就此而言，工作和薪資相對有保障和穩定的男性公務人員，都不免面臨重大的經濟考量，更遑論一般勞工階級的男性。究竟一般男性勞工其申請育嬰留職考量為何、有何申請障礙，以及育嬰留職期間遭遇的困難等問題，是本研究尚無法回答的問題，有待未來研究進行探究。

## 參考文獻

- 王行 (1998)。解放男人：男性的自覺與成長。台北：探索文化。
- 王舒芸 (2003)。新手爸爸難為？台北：遠流。
- 田聖芳 (2006)。台灣婦女產後照護之變遷—以北部地區為例。臺灣大學護理學研究所學位論文。
- 行政院 (2011) 性別政策綱領。取自 <http://www.gec.ey.gov.tw/Upload/RelFile/1120/598/eba37c86-ae1-4f70-b306-e0a4577769c2.pdf>
- 行政院勞動部 (2013) 性別勞動統計。取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/woman/03woanalyze5.pdf>。
- 行政院主計處 (2015) 每人每月薪資。取自 [https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_Category.aspx?fs=GE1Mib3tV5rOB1KWZF2%2bbg%3d%3d](https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Category.aspx?fs=GE1Mib3tV5rOB1KWZF2%2bbg%3d%3d)。
- 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。臺大社會工作學刊，28，93-136。
- 林東龍 (2014)。從男子氣概分析男性口腔癌存活者的韌性形成過程。臺大社會工作學刊，30：139-186。
- 洪雪英 (2010)。育嬰留職停薪教師之心路歷程。國立台東大學教育學系碩士論文。
- 唐文慧 (2012)。父職角色與照顧工作。黃淑玲、游美惠 (編)，性別向度與臺灣社會 (頁 325-343)。台北：巨流。
- 阮語豔 (2007)。中部地區孕產婦對產後照顧 (坐月子中心) 需求之探討-以台中市為例。中國醫藥大學醫務管理學系碩士班學位論文。
- 許婷雯 (2005)。我國育嬰假對於母職制度及女性就業處境之影響。國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 陳芝瑜、潘湘如、張正和、杜明勳 (2011)。產後憂鬱症。家庭醫學與基層醫療，26(12)：497-501。
- 陳宜倩 (2015)。邁向一個積極對男性倡議的女性主義取徑？以台灣「性別工作平等法」育嬰假之理論與實務為例。女學學誌：婦女與性別研究，36：1-47。
- 黃淑玲 (2012)。男子性與男子氣概。黃淑玲、游美惠 (編)，性別向度與臺灣社會 (頁 345-371)。台北：巨流。
- 黃曬莉 (2012)。性別歧視的多重樣貌。黃淑玲、游美惠 (編)，性別向度與臺灣社會 (頁 3-26)。台北：巨流。

- 姚詩豪 (2014)。為什麼公務員父母不希望孩子去考公務員？取自 <http://www.businessweekly.com.tw/KBlogArticle.aspx?id=6270>
- 銓敘部 (2013) 性別統計分析：102 年公務人員申請育嬰留職停薪及回職復薪性別比率。取自 <http://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1134&Page=4418&Index=4>
- 劉梅君 (2002)。育嬰津貼的釋疑與定位，**國政評論**，取自 <http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-C-091-182.htm>
- 錢基蓮 (譯) (2013)。我是好爸爸 (原作者：Slayton, G. W.)。台北：遠見天下文下。(原著出版年：2012)
- 賀姝霞 (2013)。產後憂鬱症。**護理雜誌**，60(6)：22-26。
- Bruning, G. & Plantenga, J.(1999). Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries, *Journal of European Social Policy* 9 (3):195-209.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble*. London, England: Routledge.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd). Los Angeles, CA: University of California Press.
- Dominelli, L. (2002). *Feminist Social Work: Theory and Practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan Limited.
- Equality, G., Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2008). Parental leave policies in 21 countries.
- Hammer, J. H., & Good, G. E. (2010). Positive Psychology: An empirical examination of beneficial aspects of endorsement of masculine norms. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(4), 303-318.
- Kamerman, S.B., (1991). Child care policies and programs: an international overview. *Journal of Social Issues* 47, 179–196.
- Lam, C. B., & McBride-Chang, C. A. (2007). Resilience in young adulthood: The moderating influences of gender-related personality traits and coping flexibility. *Sex Roles*, 56, 159-172.
- Lamb, M. E. (2000). The history of research on father involvement: An overview. *Marriage & Family Review*, 29(2-3), 23-42.
- Myrdal, A. & Klein, V. (1998). *Women's two roles: Home and work* (Vol. 137). Psychology Press.
- Moss, P. (Ed.). (2012). *International review of leave policies and related research 2012*. International Network on Leave Policies and Related Research.

- O'Neil, J. M. (2008). Summarizing 25 years of research on men's gender role conflict using the gender role conflict scale: New research paradigms and clinical implications. *The Counseling Psychologist*, 36, 358.
- Ruhm, C. J. (2000). Parental leave and child health. *Journal of health economics*, 19(6), 931-960.
- Sabo, D., & Gordon, D. (1995) Rethinking men's health and illness. In D. Sabo & D. Gordon (Eds.), *Men's Health and Illness. Gender, Power and the Body* (pp. 1-21). London, England: Sage.
- Tanaka, S. (2005). Parental leave and child health across oecd countries. *The Economic Journal*, 115(501), F7-F28.