

# 新生兒父母申請育嬰假與其背景因素及親職參與關聯性之研究：育兒的性別差異

吳亞蓓

國立臺灣師範大學  
人類發展與家庭學系

聶西平\*

國立臺灣師範大學  
人類發展與家庭學系

## 摘要

過去研究認為育嬰假有助平衡工作與家庭壓力，提升親職參與的品質。然而，國內對於申請育嬰假父母的研究較少，對於父親申請育嬰假的討論尤其缺乏。本研究旨在探討新生兒父母申請育嬰假與父母個人背景因素及其親職參與的關聯。本研究使用臺灣幼兒發展調查資料庫已釋出之3月齡組第一波調查，共6,423名已婚父母之幼兒樣本的資料。先以次數分布描述父母教育程度、職業類型、申請育嬰假、以及親職參與情形之分布，再以卡方檢定分析父母申請育嬰假與其教育程度及職業類型之間的獨立性。最後，以Mann-Whitney U Test，分析申請育嬰假者和無申請育嬰假者的親職參與得分是否有差異。結果發現幼兒從出生到3月齡間（1）有25.46%的母親申請育嬰假，只有1.68%的父親申請育嬰假；（2）父親申請育嬰假與其職業類型有關；（3）母親申請育嬰假與其教育程度、職業類型有顯著關聯；（4）父母是否申請育嬰假與雙方教育程度或是職業聲望差異均沒有顯著關聯；（5）有申請育嬰假的父親之親職參與得分較無申請者高，其差異未達統計顯著；然而其配偶的親職參與得分顯著較低；（6）有申請育嬰假的母親之親職參與得分較無申請者高，且兩者差異達統計顯著。綜上所述，本研究的結論發現，育嬰假的政策對親職參與是有影響的，但新生兒父母是否申請育嬰假仍需視其他因素如職業類型及經濟考量而定。

關鍵字：育嬰假、親職參與、性別角色、親職

\*本篇論文通訊作者：聶西平，通訊方式：hsipingnieh@ntnu.edu.tw。

## 壹、緒 論

從生活上的照顧到給予關愛與回應，父母在育兒工作上投注的心力，對幼兒的發展有重要影響。然而現今社會中，夫妻雙方都有工作的情形已是最常見的家庭模式。行政院主計處進行之社會發展趨勢調查就發現，父母表示在照顧未滿 6 歲子女時，最大的困擾為沒有足夠的時間照顧孩子（行政院主計處，2006）。爲了平衡工作與家庭壓力，世界各國均致力於友善家庭政策的制定與執行（黃煥榮，2008）。近年來，政府爲了促進性別平等並且鼓勵生育，也訂定了多項「友善家庭」的政策，例如托育補助、育嬰留職停薪、家庭照顧假及家有幼兒之彈性工時等，希望能夠幫助父母減少育兒壓力，並在工作與家庭中取得平衡。在友善家庭的政策中，最多人使用的是托育補助。然而國內研究顯示，以現金補助的方式，對提升民眾生育意願並無顯著效果，且成本耗費大（尤智儀、李玉春，2016）。相較來說，國外早期研究證實，育嬰假與提升孩子的健康有顯著效果，且比起津貼是較經濟的策略（Ruhm, 2000）。從國外人口健康的數據分析來看，給薪的育嬰假降低了嬰兒的死亡率，其可能的傳遞機制爲育嬰假增加了母乳哺育的期間（Nandi et al., 2018）。國內研究也發現父母申請育嬰假，減少小孩在父母家與其他托育場所間的移動，因此降低了和外界接觸感染傳染病的機會；尤其對收入較低的女性而言，申請育嬰假減低了小孩一歲前因傳染性常見疾病住院的天數（王俞煊，2016）。由此可見，育嬰假對於孩子的健康有顯著且直接的助益，是影響親職參與非常重要的因素之一。

目前國內育嬰留職停薪及津貼的相關權益爲「受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年；以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月」（行政院勞動部，2020）。同時，爲了達到性別平等的目標，父親及母親均可申請育嬰留職停薪及津貼，享有同樣的補助福利。

## 一、親職照顧責任的性別差異

根據民國 108 年行政院衛生福利部（2020）針對婦女生活狀況所做的調查顯示，15 歲至 64 歲之已婚女性中，有工作者占 59.46%，無工作者者占 40.54%，可見臺灣有將近六成的家庭是屬於雙薪家庭的型態。但是根據家庭動態資料庫家庭面向的問卷結果來看（于若蓉，2019），無論有工作與否，在負擔家事的比例上，女性始終高於男性。在親職照顧責任的安排上也有性別的差異。育嬰假是家有三歲以下幼兒得以申請的托育福利，能夠協助家長在孩子出生初期，重新調整家庭的互動跟分工模式，申請的人數近年來也逐漸攀升。為了平衡父親與母親在育兒上的參與，歐洲國家如挪威、瑞典及冰島開始有「father's quota」制度，也就是在給薪的育嬰假中，限定部份比例給父親，若父親不請，等同喪失部份福利。

與國外育嬰假政策比較，臺灣的育嬰假政策也是屬於 father's quota 的設計。首先就請領對象來說，父親和母親各有六個月六成薪的同等資格，是相當具有鼓勵雙親共享的策略，就假期長短而言，暫離職場六個月對重返勞動市場影響不至於太大，最後六成薪的所得替代率，讓照顧者有基本財務獨立的能力（王舒芸，2014）。然而，臺灣至 107 年底，申請育嬰留職停薪津貼者達 62.6 萬人，女性占 82.8%，男性占 17.2%（行政院勞動部，2019），可見雖然父母雙方均可申請育嬰假，育兒工作仍多數落在母親身上。過往有研究指出在家庭嬰幼兒照顧方式決策中，相關的決定因素包括家庭經濟因素、母親的就業情形、家庭子女數、與原生家庭的協商、托育人力資源的可得性、就業機會，及相關福利政策等（涂妙如，2003）。親職照顧責任的性別差異，考量到請育嬰假的決策歷程中，經濟因素為一大考量，若父母的教育程度及職業類別相當，在機會成本考量下，何種性別較容易請育嬰假是我們所關心的議題。

## 二、育嬰假與親職參與

過去對於親職參與的研究多著重在母親的影響，但研究逐漸將焦點轉移到父親的親職參與上。過去研究發現，父親的親職參與對嬰幼兒的發展非常重要（Kim et al., 2016）。而申請育嬰假可以讓爸爸投入更多的親子參與及家務勞動，而且這個關聯是具有延宕效果的，也就是說即便在育嬰假結束後，爸爸對

家庭的參與程度並沒有減少。這證明了在嬰兒出生的前幾個月，正是重新塑造家庭中性別角色的階段，重新分配了育兒工作及原有的家務分工（Tamm, 2019）。以家庭發展理論來看，家有 0-3 歲孩童的育兒家庭，其最主要的發展任務是重新協調彼此的分工模式，而育嬰假對於親職參與有顯著的影響，許多研究都證實育嬰假及工時的減少，能夠提升親職參與，尤其是對父職參與的影響更為重要（Haas & Hwang, 2008；Tanaka & Waldfogel, 2007）。育嬰假設立的目的是讓父母皆能更好地投入在育兒工作中，同時減緩工作所帶來的干擾與壓力，而父親作為家庭中的角色，在育兒工作上責無旁貸。

近年來政府致力育兒福利以及職場友善政策，希望能夠平衡工作與家庭壓力，提升親職參與的品質，而育嬰假政策對於家長的親職參與是有直接影響的。國外研究指出，給薪的育嬰假有助增加父親的申請率，尤其是高教育程度的父親，但這樣的現象在給薪制度之前是沒有的。相關研究也指出較長且給薪優渥的育嬰假，能提升父親的申請率，並促進其親職參與（Nandi et al., 2018）。在擁有比伴侶更高教育程度的情況下，父親有較高的比例使用育嬰假。這個發現不同於以往對機會成本的想像，當教育程度越高時，請育嬰假的機會成本相對也較高，因此教育程度較高的家長，請育嬰假的機率較低。但同時擁有較高教育程度的父親，更能展現性別平權的態度，對育兒參與也有更高的責任感（Geisler & Kreyenfeld, 2018）。

然而，目前國內對於申請育嬰假父母的研究仍在起步階段，對於父親申請育嬰假的討論尤其缺乏。了解申請育嬰假父母的背景因素以及申請育嬰假與親職參與的關係，有助於政府對政策的成效進行探討。因此，本研究的目的在探討新生兒父母申請育嬰假與其背景因素的關聯，以及探討申請育嬰假的新生兒父母與其親職參與的關聯。本研究的假設有二：第一，新生兒父母的教育程度及職業類型與申請育嬰假有關；第二，有請育嬰假的新生兒父母和沒有請育嬰假的新生兒父母，其親職參與程度不同。

## 貳、研究方法

### 一、資料來源

本研究的資料來源為臺灣幼兒發展調查資料庫（Kids in Taiwan：National Longitudinal Study of Child Development and Care，以下簡稱 KIT）。KIT 是具全國代表性的大型幼兒發展長期追蹤資料庫。資料庫的樣本包含 2016 年 4 月至 2017 年 6 月出生之「3 月齡組幼兒」以及 2013 年 4 月至 2014 年 3 月出生之「36 月齡組幼兒」。兩組樣本皆為以臺灣本島鄉鎮市區分層，再以各層內人數為比例抽樣，所取得的全國代表性樣本。建置 KIT 資料庫的目的是希望從 0 歲開始，透過長期追蹤幼兒的發展，記錄兒童認知語言、社會情緒、身體動作的發展歷程，以及家庭、環境、教保狀況等影響因素的變化（張鑑如等人，2017）。本研究分析 KIT 資料庫已釋出之 3 月齡組第一波資料（張鑑如，2020）。3 月齡組抽出之樣本數為 13,692 人，第一波的調查期間為幼兒滿 3 月齡的前後 15 天。最後第一波完訪人數為 6,588 人，完訪率為 48.12%。在 3 月齡第一波調查中研究樣本父母為已婚狀態者占 97.5%（見表 1）。為了解已婚父母申請育嬰假的情形，本研究選取父母為已婚之 6,423 筆資料為最後分析樣本，其中 83.6% 的填答者為親生母親。

表 1  
研究樣本父母婚姻狀況之分布（N=6588）

變項名稱	n	%
婚姻狀況		
已婚	6423	97.50
離婚或分居	21	0.30
同居但未結婚	61	0.90
未結婚也未同居	71	1.10
配偶過世	3	0.05
其他	2	0.05
遺漏值	7	0.10

## 二、研究變項

### （一）育嬰假申請

本研究主要變項為「父母是否有因為這孩子申請過育嬰假」。原始問卷分別詢問研究樣本幼兒的父親及母親是否因為該幼兒申請過育嬰假，以及目前是否仍在假期中。本研究將會因為該幼兒申請過育嬰假的父母，包含假期已經結束以及仍在假期中的申請者，編碼為有申請育嬰假。

### （二）教育程度及職業類型背景

父母教育程度變項在原始資料的選項包含「國小及以下」、「國（初）中」、「高中（職）」、「專科」、「大學／二技」及「碩士以上」。在進行檢定時，為了合併樣本數較少的選項，以及分析結果解釋的目的，本研究進一步將教育程度變項的類別縮減為四類，包含「高中（職）或以下」、「專科」、「大學／二技」及「碩士以上」。

原始資料的幼兒父母職業類型變項，除職業軍人外，共有 11 個選項。為了合併樣本數較少的選項，以及分析結果解釋的目的，本研究參考黃毅志（1998）及主計處的《中華民國職業標準分類》（行政院主計處，2010），依職業聲望及社經地位在進行檢定時將父母職業分為五組，分別為「高階專業人員」、「專業人員」、「半專業人員」及「事務及服務買賣工作人員」及「勞力技術工作人員」。「高階專業人員」包含原始資料中的民意代表、行政主管、企業主管、經理人員及高層專業人員；「專業人員」包含原始資料中的一般專業人員、中小學、特教及幼稚園教師；「半專業人員」包含原始資料中的技術員及助理專業人員；「事務及服務買賣工作人員」包含原始資料中的事務工作人員、服務及買賣工作人員；「勞力技術工作人員」則包含原始資料中的農、林、漁、牧工作人員、技術工、機械設備操作工、裝配工、非技術工及體力工。

### （三）親職參與

原始資料之「親職參與」題組包含五個題目，題目詢問最近 3 個月，這孩子父親或母親實際參與「照顧這孩子的衣食等生活基本需求」、「教這孩子生活常規」、「幫助這孩子的學習活動」、「關愛與回應這孩子」、以及「陪這

孩子玩」的頻率。此題組選項包含很少、有時、經常、很經常。由於在 3 月齡調查中「教這孩子生活常規」及「幫助這孩子的學習活動」並不適用於該年齡層的親職參與，因此本研究選取「照顧這孩子的衣食等生活基本需求」、「關愛與回應這孩子」、以及「陪這孩子玩」三題做為親職參與之測量，根據 KIT 3 月齡組第一波 3 月齡的資料，父親的親職參與此三題題目的內部一致性檢定之 Cronbach's  $\alpha$  值為.892，母親的親職參與此三題題目的內部一致性檢定之 Cronbach's  $\alpha$  值為.918，表示該題組在測量上具良好的信度。

### 三、分析方法

本研究首先以次數分布描述原始資料中研究樣本父母教育程度、職業類型、申請育嬰假、以及親職參與情形之分布。其次，本研究以卡方檢定分析父母申請育嬰假與其教育程度及職業類型之間的獨立性。最後，為分析申請育嬰假與親職參與的關聯，本研究將三題親職參與的題目做連續變項處理，給予每題 0 到 3 分的分數，加總後所得「親職參與」得分在 0 到 9 分之間，分數越高表示這孩子父親或母親的「親職參與」程度越高，根據 KIT 3 月齡組第一波 3 月齡的資料，父親的親職參與平均分數為 6.51（標準差 2.48），偏態統計量為 -0.74（標準差 0.03），峰度統計量為 -0.33（標準差 0.06），表示其分布稍微左偏，數值較集中在高分區，峰態平緩；母親的親職參與平均分數為 8.52（標準差 1.21），偏態統計量為 -2.89（標準差 0.03），峰度統計量為 9.25（標準差 0.06），母親的親職參與得分分布左偏，較父親得分分布更嚴重，數值集中在高分區，峰態陡峭。因為親職參與得分不符合常態分佈的假設，因此本研究使用無母數分析方法之 Mann-Whitney U Test，分析兩組父母申請育嬰假的父母和沒有申請育嬰假的父母在親職參與得分上是否有所不同。

## 參、研究結果

### 一、父母教育程度及職業類型之分布

研究樣本父母教育程度及職業類型的分布情形則呈現在圖 1 及圖 2。整體而言，研究樣本父母的教育程度皆偏高，超過半數的父母擁有大學或二技以上的學歷。擁有「大學/二技」以及「碩士及以上」學歷的父親分別占所有父親的 40.5% 以及 17.9%。擁有「大學/二技」以及「碩士及以上」學歷的母親則分別占所有母親的 50.3% 以及 11.9%。父親職業以「勞力技術工作人員」、「事務及服務買賣工作人員」及「半專業人員」最多，分別約占 23.6%、21.3% 及 22.3%。母親職業則以「事務及服務買賣工作人員」最多，約占 32.6%，其次為「專業人員」約占 14.2%。另外，有 32.2% 的母親目前沒有在工作。

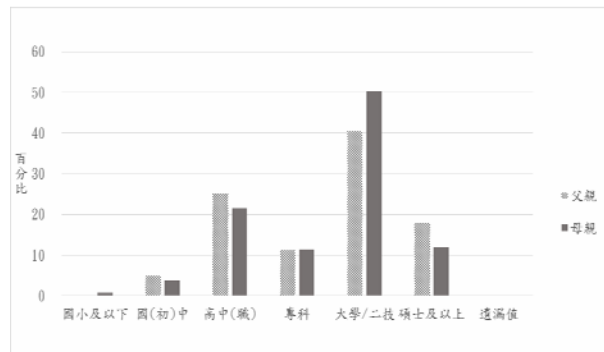


圖 1 研究樣本父母教育程度之分布 (N=6,423)

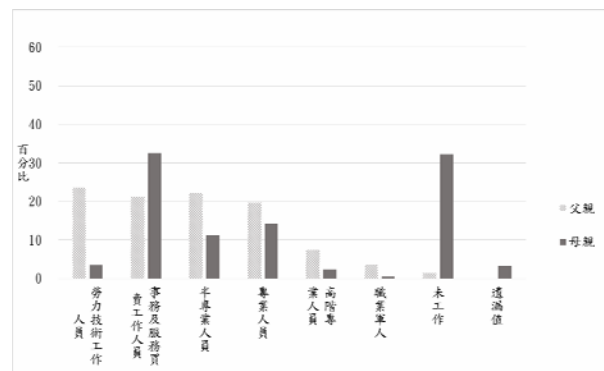


圖 2 研究樣本父母職業類型之分布 (N=6,423)



## 二、新生兒父母親職參與情形之分布

從圖 3 可以看到 3 月齡幼兒的父母親職參與的情形。整體而言，母親對孩子的照顧程度很高。母親在照顧這孩子的衣食等生活基本需求（86.5%）、關愛與回應這孩子（86.1%）及陪這孩子玩（83.8%）三個面向皆是以「很經常」為多。父親的部分，在基本需求、關愛與回應這孩子、陪這孩子玩，也以「很經常」為多，分別是 42.5%、49.2% 及 46.2%。總結來說，3 月齡幼兒父親的親職參與程度要比母親來得少。

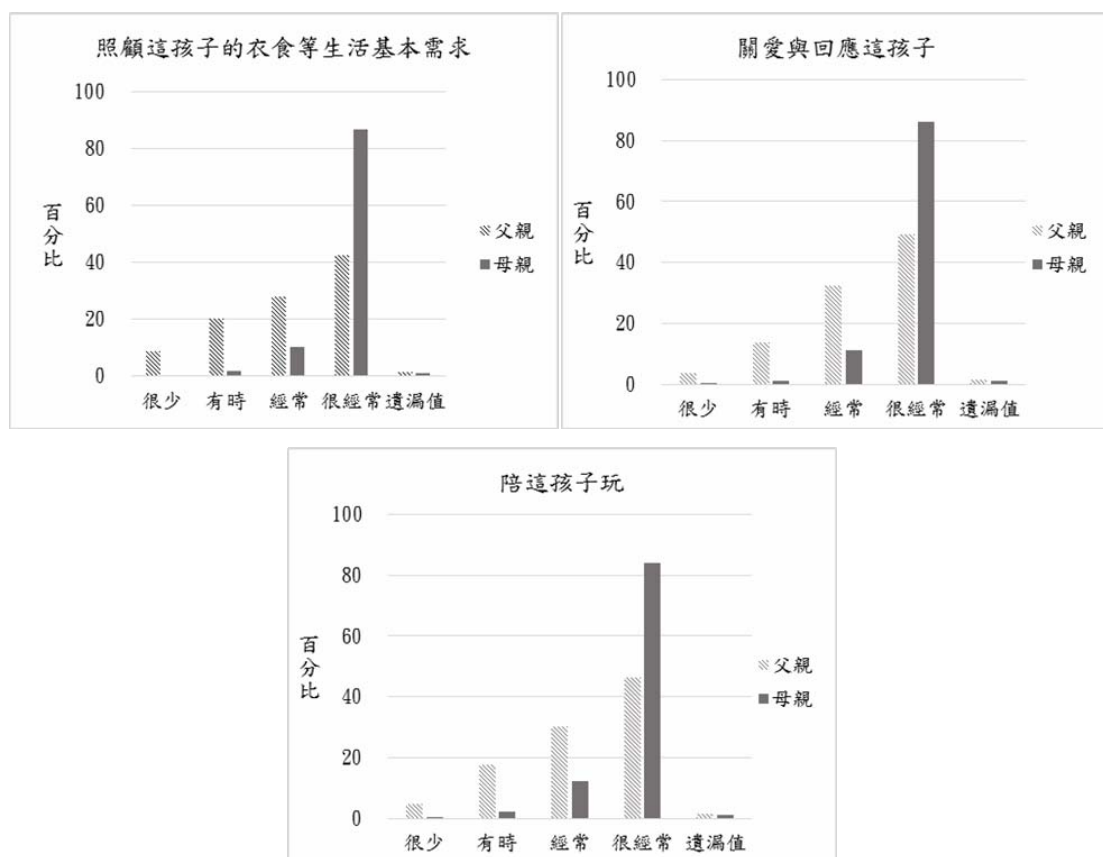


圖 3 研究樣本父母親職參與情形之分布 (N=6,423)

### 三、新生兒父母申請育嬰假之分布

表 2 為研究樣本從出生到 3 月齡間父母申請育嬰假的情形。父母兩方都沒有因為這個孩子申請過育嬰假的百分比很高，占整體研究樣本的 73.34%。在所有的母親中，有 25.46% 的母親因為這孩子申請過育嬰假。父親申請育嬰假的情形則更少，只有 1.68% 的父親因為這孩子申請過育嬰假。父母兩方都有因為這個孩子而申請育嬰假的百分比非常低，只占整體研究樣本的 0.53%。

表 2

父母申請育嬰假之情形 (N=6,423)

變項名稱	n	%
父母都有申請	34	0.53
只有父親申請	74	1.15
只有母親申請	1601	24.93
父母都沒有申請	4711	73.34
遺漏值	3	0.05

### 四、新生兒父母申請育嬰假與教育程度及職業類型的關係

表 3 為父親教育程度以及職業類型，與申請育嬰假的卡方檢定結果。父親的教育程度與是否申請育嬰假，沒有統計上的顯著關係， $\chi^2(3, N=6405)=1.85$ ,  $p=.61$ 。將職業分類成五組時，父親的職業與是否申請育嬰假在統計上也沒有顯著的關係， $\chi^2(4, N=6064)=4.61$ ,  $p=.33$ 。然而，進一步將「高階專業人員」、「專業人員」、「半專業人員」及「事務及服務買賣工作人員」合併為「非勞力技術工作人員」一組，與「勞力技術工作人員」比較則發現，兩組職業類型的父親中申請育嬰假的比例有些微的顯著差異， $\chi^2(1, N=6064)=3.02$ ,  $p<.1$ 。非勞力技術工作的父親中，1.8% 有申請育嬰假，勞力技術工作的父親中有申請育嬰假者則占 1.2%，比例較低。

表 4 為母親教育程度以及職業類型，與申請育嬰假的卡方檢定結果。母親的教育程度與是否申請育嬰假，有統計上的顯著關係， $\chi^2(3, N=6409)=106.56$ ,  $p<0.001$ 。教育程度為大學/二技的母親中有 29.6% 的比例有申請育嬰假，教育程

度為碩士以上的母親中，也有 28.3%的比例有申請育嬰假。反觀母親教育程度為高中（職）或以下者，則只有 16.3%的比例有申請育嬰假。母親的職業與申請育嬰假的關聯也達到統計上的顯著水準， $\chi^2(4, N=4105) = 21.28, p < 0.001$ 。母親職業為高階專業人員者，只有 22.7%有申請育嬰假，所占比例最低。母親職業為勞力技術工作人員者中有 43.2%有申請育嬰假，所占比例最高，其次分別為半專業人員（37.5%）、專業人員（36.3%）、及事務及服務買賣工作人員（33.7%）。與父親不同的是，勞力技術工作的母親申請育嬰假的比例占 43.2%，比在非勞力技術工作的母親中的比例（34.5%）為高，且兩者關聯達統計上的顯著水準， $\chi^2(1, N=4105) = 7.17, p < 0.01$ 。

表 3

父親的背景因素與申請育嬰假之獨立性檢定

變項名稱	申請育嬰假				卡方檢定 $\chi^2$
	沒有		有		
	n	%	n	%	
父親教育程度					
碩士以上	1127	98.3	19	1.7	1.85
大學/二技	2560	98.5	39	1.5	
專科	704	97.8	16	2.2	
高中（職）或以下	1906	98.2	34	1.8	
父親職業（五組）					
高階專業人員	478	98.8	6	1.2	4.61
專業人員	1240	98.3	22	1.7	
半專業人員	1403	98.0	28	2.0	
事務及服務買賣 工作人員	1341	98.0	28	2.0	
勞力技術工作人員	1500	98.8	18	1.2	
父親職業（二組）					
非勞力技術工作人員	4462	98.2	84	1.8	3.02*
勞力技術工作人員	1500	98.8	18	1.2	

\*:  $p < .1$

表 4

母親的背景因素與申請育嬰假之獨立性檢定

變項名稱	申請育嬰假				卡方檢定 $\chi^2$
	沒有		有		
	n	%	n	%	
母親教育程度					
碩士以上	550	71.7	217	28.3	106.56***
大學/二技	2272	70.4	957	29.6	
專科	549	74.7	186	25.3	
高中（職）或以下	1404	83.7	274	16.3	
母親職業（五組）					
高階專業人員	119	77.3	35	22.7	21.28***
專業人員	582	63.7	331	36.3	
半專業人員	450	62.5	270	37.5	
事務及服務買賣 工作人員	1386	66.3	703	33.7	
勞力技術工作人員	130	56.8	99	43.2	
母親職業（二組）					
非勞力技術工作人員	2537	65.5	1339	34.5	7.17**
勞力技術工作人員	130	56.8	99	43.2	

\*:  $p < .05$     \*\*:  $p < .01$     \*\*\*:  $p < .001$ 

爲進一步了解新生兒父母申請育嬰假是否與雙方教育程度差異有關，本研究將樣本分爲父親教育程度較高、雙方教育程度相同、以及母親教育程度較高三組，與父母申請育嬰假進行獨立性檢定（表 5）。結果發現雙方教育程度的差異與父親申請育嬰假無顯著關聯， $\chi^2(2, N=6395) = 1.30, p = .52$ ；與母親申請育嬰假也無關係， $\chi^2(2, N=6395) = 1.25, p = .54$ 。同樣將研究樣本分爲父親職業聲望較高、雙方職業聲望相同、以及母親職業聲望較高三組，分析父母申請育嬰假是否與雙方職業聲望差異有關（表 5）。結果發現雙方職業聲望的差異與父親申請育嬰假無顯著關聯， $\chi^2(2, N=3928) = 1.57, p = .46$ ；與母親申請育嬰假也無關係， $\chi^2(2, N=3928) = 4.39, p = .11$ 。可見對 3 月齡幼兒的家長而言，申請育嬰假的決定與雙方教育程度以及職業聲望差異是沒有關聯的。

表 5  
父母申請育嬰假與雙方教育程度以及職業聲望差異的獨立性檢定

變項名稱	父親申請育嬰假					母親申請育嬰假				
	沒有		有		卡方 檢定 $\chi^2$	沒有		有		卡方 檢定 $\chi^2$
	n	%	n	%		n	%	n	%	
配偶教育程度差異										
父親教育程度較高	1406	98.3	25	1.7	1.30	1061	74.1	370	25.9	1.25
雙方教育程度相同	3509	98.5	55	1.5		2672	75.0	892	25.0	
母親教育程度較高	1372	98.0	28	2.0		1029	74.5	371	26.5	
配偶職業聲望差異										
父親職業聲望較高	1244	97.6	30	2.4	1.57	802	63.0	472	37.0	4.39
雙方職業聲望相同	1605	98.3	28	1.7		1088	66.6	545	33.4	
母親職業聲望較高	999	97.8	22	2.2		657	64.3	364	35.7	

五、新生兒父母申請育嬰假與親職參與的關係

表 6 呈現請育嬰假的父母和沒有請育嬰假的父母，在親職參與上的得分。有請育嬰假的母親，其親職參與得分的平均值為 8.76 分（標準差=0.84），沒有請育嬰假的母親，其親職參與得分的平均值為 8.44 分（標準差=1.29），兩組平均數的差異達到統計的顯著水準（ $p<.001$ ）。有請育嬰假的父親，其親職參與得分的平均值為 6.74 分（標準差=2.51），沒有請育嬰假的父親，其親職參與得分的平均值為 6.54 分（標準差=2.46），兩組平均數的差異則未達到統計的顯著水準。進一步分析配偶請育嬰假與親職參與的關係可以發現（表 7），在父親有請育嬰假的家庭，母親的親職參與得分的平均值為 8.22 分（標準差=1.54），在父親沒有請育嬰假的家庭，母親的親職參與得分的平均值為 8.53 分（標準差=1.19），兩組平均數有顯著的統計差異（ $p<.05$ ）。在母親有請育嬰假的家庭，父親的親職參與得分的平均值為 6.62 分（標準差=2.38），在母親沒有請育嬰假的家庭，父親的親職參與得分的平均值為 6.51 分（標準差=2.48），然而兩組平均數間並沒有統計上的顯著差異。

表 6

請育嬰假和沒有請育嬰假父母的親職參與得分比較

	有效樣本數	平均值	標準差	Mann-Whitney U Z score
母親的親職參與得分 (0-9)				
母親有申請育嬰假組	1621	8.76	0.84	-9.75***
母親沒有申請育嬰假組	4715	8.44	1.29	
父親的親職參與得分 (0-9)				
父親有申請育嬰假組	106	6.74	2.51	-1.01
父親沒有申請育嬰假組	6224	6.54	2.46	

\*:  $p < .05$     \*\*:  $p < .01$     \*\*\*:  $p < .001$ 

表 7

配偶請育嬰假與父母親職參與的關係

	有效樣本數	平均值	標準差	Mann-Whitney U Z score
母親的親職參與得分 (0-9)				
父親有申請育嬰假組	107	8.22	1.54	-2.37*
父親沒有申請育嬰假組	6229	8.53	1.19	
父親的親職參與得分 (0-9)				
母親有申請育嬰假組	1618	6.62	2.38	-1.17
母親沒有申請育嬰假組	4712	6.51	2.48	

\*:  $p < .05$     \*\*:  $p < .01$     \*\*\*:  $p < .001$ 

## 肆、討論與結論

本研究分析 KIT 資料庫已釋出之 3 月齡組第一波 3 月齡資料，以了解新生兒父母申請育嬰假與其背景因素及親職參與之關聯性。結果發現：（1）在本研究樣本所有的母親中，有 25.46% 的母親在幼兒出生到 3 月齡間申請育嬰假；而所有的父親中，只有 1.68% 的父親在幼兒出生到 3 月齡間申請育嬰假，父母兩方都有因為這個孩子而申請育嬰假的百分比只占整體研究樣本的 0.53%；（2）非勞力技術工作的父親申請育嬰假的百分比（1.8%）高於勞力技術工作的父親（1.2%）；職業為非勞力技術工作或勞力技術工作，與新生兒父親是否申請育

嬰假有顯著關聯；（3）新生兒母親是否申請育嬰假與其教育程度及職業類型均有顯著關聯；有申請育嬰假的比例在母親教育程度為碩士以上和大學／二技以上兩組所占比例最高，分別為 28.3% 和 29.6%；有申請育嬰假的比例在母親教育程度為高中（職）或以下者最低，只有 16.3%；母親職業為高階專業人員者有申請育嬰假的比例最低，只有 22.7%，母親職業為勞力技術工作人員者中有 43.2% 有申請育嬰假，所占比例最高；勞力技術工作的母親有申請育嬰假的百分比（43.2%）高於非勞力技術工作的母親（34.5%）；（4）新生兒父母是否申請育嬰假與雙方教育程度差異或是職業聲望差異均沒有顯著關聯；（5）有申請育嬰假的新生兒父親，在親職參與得分上，比沒有申請育嬰假的新生兒父親為高，但兩者差異沒有達到統計顯著；此外，父親有申請育嬰假的新生兒家庭中，母親的親職參與得分較低，與父親沒有申請育嬰假之新生兒家庭中的母親比較，兩者有統計上的顯著差異；（6）有申請育嬰假的新生兒母親，在親職參與得分上，比沒有申請育嬰假的新生兒母親為高，且兩者差異達到統計顯著；母親有申請育嬰假的新生兒家庭中，父親的親職參與得分較也較高，然而與母親沒有申請育嬰假之新生兒家庭中的父親比較，兩者並沒有統計上的顯著差異。

上述研究結果可以看出，在幼兒出生到 3 月齡間申請育嬰假的家長以母親為主，而育嬰假與教育程度及職業類別的關聯性存有性別差異，但是配偶教育程度的差異以及職業聲望的差異卻與父母是否申請育嬰假無關。造成差異的實際原因可能還受到其他未探討到的變項影響。過往有研究指出在家庭嬰幼兒照顧方式決策中，相關的決定因素包括家庭經濟因素、母親的就業情形、家庭子女數、與原生家庭的協商、托育人力資源的可得性、就業機會，及相關福利政策等（涂妙如，2003）。這些都有可能是影響家庭申請育嬰假與否、由誰申請的因素，亦是未來研究可以延伸的方向。同時也須考量，目前國內政府大力推動的母乳政策。哺育母乳是一項全球共同提倡的政策，世界衛生組織（World Health Organization, WHO）、聯合國兒童基金會（United Nations Children's Fund, UNICEF）及各國均積極推動母嬰親善策略（孫志琪等人，2019）。可見哺育母乳是個趨勢，有些母親為了孩子的健康，選擇在嬰兒初生時申請育嬰假，以延長母乳哺育的時間。這也可能是在幼兒出生到 3 月齡間，請育嬰假的母親較父親多的原因之一。

政策往往會直接或間接影響父職參與的程度，以瑞典為例，該國擁有相較完善的福利政策，如父母均可請領的親職津貼（parental allowance for the birth of

a child)、臨時的父母現金津貼(Temporary Parental Allowance)、父職假(Paternity Leave),及強制性的父親月(Daddy Month),尤其是強制性的 Daddy Month,讓瑞典的父職參與程度大為提升,(唐文慧、王舒芸,2012)。而臺灣的育嬰假也隱含 father's quota 的設計,但實際申請的父親仍為少數,其影響機制是未來值得探究的方向。承上所述,雖法律已明定相關措施,並鼓勵父親參與家庭照顧,但許多家庭仍選擇讓母親在家育兒的一大主因是經濟考量。瑞典相較於國際數據,當地父親申請育嬰假的百分比非常高,但終究父親的百分比並未趕上母親的百分比,也就是說即便在瑞典,申請育嬰假的仍以母親居多。在多數的家庭中,女性的收入比丈夫低,所以當夫妻中要有一人請育嬰假時,由女性申請在經濟上損失較少,社會也往往對女性抱有投入家庭的預期,如生產、育兒造成的職業中斷,性別差異使女性的職業選擇和職務晉升受到潛在的限制,形成了對女性不利的職業環境循環。在瑞典請育嬰假的父親絕大多數都來自中產以上、夫妻收入差距不大的家庭,因此誰該請育嬰假,也許背後潛藏的是性別薪資差距(gender wage gap)的議題。在傳統上認為女性適合照顧孩子是種性別迷思,父職與母職是後天而成的社會角色,而非先天的特質。社會學家 Hobson 指出父親不是天生的,而是被形塑的(making men into fathers)。社會透過文化與制度的脈絡,給予父親或母親的角色不同權利和義務。例如,社會期待父親是家中經濟的提供者,賺錢養家的義務反而間接剝奪他們成為家庭中「照顧者」的角色(cash or care),成為了缺席的父親(Hobson & Morgan, 2002)。社會制度應給予父親機會回家照顧小孩,給予母親選擇是否留在職場,讓雙親皆能共同賺錢養家、共同照顧子女,使家庭內的照顧工作更趨平衡。

本研究對於親職參與的分析結果看到,母親對孩子的照顧程度明顯高出父親。這與李庭欣與王舒芸(2013)的發現一致,父親在育兒上出現選擇性父職的角色機制,母親承擔著主要的照顧責任,而父親相較偏向補充與選擇性的角色。選擇指的是照顧責任歸屬,母親總是需要隨時待命,而父親則有照顧時間點的選擇自由,只在週末分擔照顧工作並傾向特定類型的照顧內容,這種父職行為被稱為「選擇性育兒」,(李庭欣、王舒芸,2013)。本研究也發現有申請育嬰假的新生兒父母,在親職參與得分上,皆比沒有申請育嬰假的父母高。在母親的部分兩組差異達到統計的顯著水準,說明母親的親職參與程度與是否有申請育嬰假有關聯。父親的部分,有申請育嬰假的父親,在親職參與上雖比



沒有申請的父親高，但未達統計的顯著水準。這個結果與研究預期有些出入，但如同李庭欣與王舒芸（2013）的研究發現，對父親來說，照顧工作比較像「打卡制」，可是對母親來說，照顧則是「責任制」，未完成工作前，沒有下班時間可言。這說明了育嬰假與父親親職參與的關聯間存有更細微的影響機制，育嬰假對父親親職參與的影響，可能受其他因素，如母親對配偶親職角色態度的調節作用。過去研究指出，母親對於配偶的親職角色信念，也影響著父職參與的動機與程度（McBride et al., 2005）。母親長期擔任家庭的照顧者，並在過程中建立滿足感，爲了維持對於家庭的掌控力，限制或減少父親直接參與家庭工作的機會，進而出現母職守門員（maternal gatekeeping）的情況（Allen & Hawkins, 1999）。然而，本研究也發現在父親有申請育嬰假的家庭中，母親的親職參與得分顯著較低，父親申請育嬰假對於減輕母親的親職工作應該仍有影響。過去研究認為，父親申請育嬰假對於促進父親的親職參與，有長期的效果（Tamm, 2019）。本研究中所分析的樣本爲 3 月齡幼兒之父母，母職守門的效果可能在嬰兒出生初期較爲顯著，未來若能針對追蹤資料進行研究，也許能看見育嬰假在孩子不同年齡時的影響。另外，本研究也發現母親的親職參與程度與父親是否有申請育嬰假有關聯，但是父親的親職參與程度似乎不受母親是否有申請育嬰假的影響。不論是自己請育嬰假或是配偶請育嬰假，似乎都會影響母親親職參與的程度，但是與父親親職參與卻沒有顯著關聯，育嬰假對父母親職參與的不同影響值得未來研究做進一步探討。

本篇研究有下列的研究限制：第一，本研究爲次級資料分析，受於原始資料的限制，本研究無法得知申請育嬰假父母與沒有申請育嬰假父母所工作的職場對於育嬰假的執行策略爲何，因爲實際申請育嬰假往往受到工作單位的規定以及職場氛圍的影響，未來研究應就職場的因素做進一步的探討；第二，多數資料填答者爲母親，因此可能在判斷父親的親職參與以及母親的親職參與上有誤差；第三，本研究分析 3 月齡幼兒父母申請育嬰假的情形，無法代表所有申請育嬰假父母的狀況，未來研究可以繼續探討父母在幼兒不同年齡申請育嬰假的情形；第四，本研究爲針對個人背景因素與育嬰假以及育嬰假與親職參與的關聯，所做的初步研究，僅就雙變項間關聯進行關聯性的檢定，未來研究可以對變項間的影響機制做更深入的探討。本研究採用次級資料是以教育程度、職業類別的操作型定義來反映收入此一概念型定義，但不論是教育程度或職業類別仍無法精確地反映夫妻各自的收入，建議後續學者可改用更精確的測量變

項，探討夫妻經濟條件與決策是否申請育嬰假、由誰申請育嬰假的關聯性。

親職的實踐不只是制度下的產物，更是文化與性別機制複雜的形塑過程，當我們從「社會資本」的角度來看，不論父親或母親對子女日常生活的參與程度愈高，愈能提升其社會資本，對孩子的認知發展和社會性有所幫助。除了母職以外，許多研究也發現，父職參與程度高者，兒童的學業表現和人際關係等各方面的發展都較好（唐文慧、王舒芸，2012）。因此，鼓勵父親與母親在育兒上的參與，有助於家庭的健全發展。綜上所述，本研究的結論發現，育嬰假的政策對親職參與是有影響的，但其影響程度仍需視其他的因素如父母的職業類型及經濟考量而定，而若父親能在育兒上承擔更多的責任，不論是對母親、孩子及父親本身都會有正向的效果，而育兒過程中所收穫的情感回饋將是無可取代的。未來家庭研究相關領域的學者及實務工作者，可以針對育嬰假政策的執行及父母申請狀況做進一步探討，以提高友善家庭政策的效果。

## 致謝

本研究使用之資料係採用科技部補助之「幼兒發展調查資料庫建置計畫」MOST103-2420-H-003-032-MY3 及「幼兒發展調查資料庫建置計畫第二期」MOST106-2420-H-003-014-SS3。上述計畫由國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心暨人類發展與家庭學系共同執行。作者感謝上述機構及計畫人員的貢獻。此外，兩位匿名審查委員及期刊編輯委員對本文提供專業的建議及修改方向，在此一併致謝。

## 參考文獻

- 于若蓉（2019）。**家庭動態資料庫的建立：第十七年計畫（RR2018）（C00333\_1）**【原始數據】取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。
- 尤智儀、李玉春（2016）。縣市生育津貼政策對夫妻生育意願之影響。**人口學刊**，52，43-79。

- 王俞煊（2016）。**育嬰假對小孩健康的影響**。（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學，臺北市。
- 王舒芸（2014）。門裡門外誰照顧、平價普及路迢迢？臺灣嬰兒照顧政策之體制內涵分析。**臺灣社會研究季刊**，**96**，49-93。
- 行政院主計處（2006）。**民國 95 年社會發展趨勢調查**。台北市：行政院主計處。取自 <https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17856&ctNode=4948&mp=4>。
- 行政院主計處（2010）。**中華民國職業分類**。台北市：行政院主計處。取自 <https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/141413555071.pdf>。
- 行政院勞動部（2019）。**108 年育嬰留職停薪期滿復職關懷調查統計結果摘要**。台北市：行政院勞動部。取自 <https://data.gov.tw/dataset/17293>。
- 行政院勞動部（2020）。**生育福利站**。取自 <https://www.mol.gov.tw/23323/23325/#23443>。
- 行政院衛生福利部（2020）。**中華民國 108 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告**。台北市：行政院衛生福利部。取自 <https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-1769-47735-113.html>。
- 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**，93-135。
- 唐文慧、王舒芸（2012）。多元親職與兒童照顧。黃淑玲、游美惠編著，**性別向度與臺灣社會**，341-366。台北市：巨流。
- 涂妙如（2003）。影響家庭嬰幼兒照顧方式決策之相關因素研究。**家政教育學報**，**5**，95-120。
- 孫志琪、陳淑芬、蔡慈儀（2019）。初產婦的健康識能與職場母乳哺育計畫及能力相關之探討。**榮總護理**，**36**（4），330-342。
- 張鑑如（2020）。**幼兒發展調查資料庫建置計畫：3 月齡組第一波 3 月齡【原始數據】**。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。
- 張鑑如、謝淑惠、周麗端、廖鳳瑞（2017）。幼兒發展調查資料庫建置計畫簡介。**中國統計學報**，**55**（1），42-62。
- 黃煥榮（2008）。運用友善家庭政策平衡工作與家庭-理論與經驗的初探。於「臺灣公共行政與公共事務系所聯合會（TASPAA）夥伴關係與永續發展國際學術研討會」發表之論文，載於**運用友善家庭政策平衡工作與家庭-理論與經驗的初探**。台中市。
- 黃毅志（1998）。臺灣地區新職業分類的建構與評估。**調查研究**，**5**，5-36。
- Allen, S. M., & Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61(1),

199-212.

- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2018). Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. *Journal of European Social Policy*, 29(2), 273-291.
- Haas, L. , & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85-104.
- Hobson, B. , & Morgan, D. (2002). Introduction: making men into fathers ° In B. Hobson (Ed.), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood* (1-22). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kim, M., Kang, S.-K., Yee, B., Shim, S.-Y., & Chung, M. (2016). Paternal involvement and early infant neurodevelopment: the mediation role of maternal parenting stress. *BMC Pediatrics*, 16(1), 212-219.
- McBride, B. A., Brown, G. L., Bost, K. K., Shin, N., Vaughn, B., & Korth, B. (2005). Paternal identity, maternal gatekeeping, and father involvement. *Family Relations*, 54(3), 360-372.
- Nandi, A., Jahagirdar, D., Dimitris, M. C., Labrecque, J. A., Strumpf, E. C., Kaufman, J. S. et al. (2018). The impact of parental and medical leave policies on socioeconomic and health outcomes in OECD countries: a systematic review of the empirical literature. *The Milbank Quarterly*, 96(3), 434-471.
- Ruhm, C. J. (2000). Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*, 19(6), 931-960.
- Tamm, M. (2019). Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. *Labour Economics*, 59C, 184-197.
- Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies: evidence from the Millennium Cohort Study. *Community, Work and Family*, 10(4), 409-426.

收稿日期：2020 年 12 月 2 日

一稿修訂日期：2020 年 12 月 30 日

二稿修訂日期：2021 年 2 月 1 日

三稿修訂日期：2021 年 3 月 27 日

接受刊登日期：2021 年 5 月 5 日

# Study of the Association between Parental Leave Use, Family Backgrounds and Parental Involvement of Parents of Newborns: Gender Differences in Child-Rearing

Ya-Pei Wu<sup>1</sup>

Hsi-Ping Nieh<sup>2</sup>

## Abstract

Parental leave can improve work–family balance and the quality of parental involvement. However, there are few studies on parental leave use in Taiwan, and studies on fathers’ are even scarcer. This study aims to examine the relationship between family backgrounds and newborn’s parents’ parental leave use, the relationship between parents’ parental leave use and their parental involvement, and to discuss the differences between fathers and mothers. This study used data from Kids in Taiwan: National Longitudinal Study of Child Development and Care (KIT). A total of 6,423 married parents with newborn babies were included in the analysis. The Chi-square test was used to analyze the independence between parental leave use and parental education and occupation. Then, the Mann-Whitney U Test was used to analyze whether there were differences in parental involvement scores between those who took parental leave and those who did not. The results showed that (1) 25.46% of the newborns’ mothers took parental leave, and only 1.68% of the newborns’ fathers took parental leave; (2) newborns’ fathers’ parental leave use was significantly related to their occupation; (3) newborns’ mothers’ parental leave use was significantly

---

<sup>1</sup> Department of Human Development and Family studies, National Taiwan Normal University.

<sup>2</sup> Department of Human Development and Family studies, National Taiwan Normal University. (Corresponding Author)

related to their education and occupation; (4) parents' parental leave use was not related to the educational and occupational differences between spouses; (5) newborns' fathers who took parental leave had higher parental involvement than those who did not, although the difference was not statistically significant; yet their spouses had significantly low parental involvement; and (6) newborns' mothers who took parental leave had significantly higher parental involvement than those who did not. The policy of parental leave improves parental involvement, but newborns' parents' decision on taking parental leave depends on factors such as occupational types and the economic situation of the family.

**Keywords:** parental leave, parental involvement, gender roles, parenthood