

高雄市政府消防局-從新聞「日本環境大臣小泉進次郎休陪產假計畫」探討本局消防人員之父職實踐

一、撰研動機：

在現代社會中男女平權的概念已逐漸成為先進國家的共識，世界各國亦致力於推動性別平等法規，以落實兩性平權為主要目標。而近期日本有一則新聞是關於日本環境大臣小泉進次郎(Shinjiro Koizumi)計畫在小孩出生後，申請「陪產假」(Paternity Leave)，迎接新生兒的到來；這在日本是一個罕見的決定，除了小泉是日本政壇備受矚目的年輕政治家以及媒體寵兒外，其決定申請為期 2 周的陪產假更是成為日本的重要新聞，並引發社會熱議。由此事件反思消防隊隊員申請育嬰留職停薪(下稱育嬰留停)的人數，目前消防人力組成多以男性為主，男女兩性比例約為 9:1，申請育嬰留職停的人數，從 105 年到 107 年人數穩定成長，並於 108 年逐漸趨緩，但其中不乏男性申請育嬰留停，這些數據顯示出看似陽剛的男性消防成員，對於家庭生活中不同性別實踐親職角色與家庭角色分工和以往均有所不同。

二、撰研目的：

因應近年全國公務人員申請育嬰留薪的人數穩定成長，除了從全國的數據來比照本局消防隊隊員申請育嬰留職停薪的人數外，欲更進一步探討男性消防隊員申請育嬰留職停薪所隱含「父職實踐」的意涵，以及在性別平權的趨勢下如何達到職家衡平，並真正落實友善職場。

三、內容析論：

本篇主要是以日本環境大臣小泉進次郎休陪產假的計畫，進而討論臺灣男性公務人員申請育嬰留職停薪的人數；故此篇從「少子化與日本、臺灣的公務人員社會價值觀」、「我國男性公務人員與高雄市政府消防局男性消防人員申請育嬰留職停薪的比例」、「男性消防人員申請育嬰留職停薪之父職實踐」等三個面向探討。

(一)「少子化與日本、臺灣公務人員的社會價值觀」

少子化是全球共同的重大危機，除了生育最高的非洲各國之外，依據 2017 年的統計數據顯示，各國生育率大多在 3% 以下，因此各國政府為了刺激生育率，多半給予生育幼兒的家庭較多福利及優惠。然而在 2020 年 1 月，日本內閣環境大臣小泉進次郎決定於兒子出生後的三個月內休 2 周的陪產假，此舉引起日本社會一陣騷動，且正反面意見均有。有人認為小泉進次郎並非一般公務員，而是國政大臣，凡事應以國事為優先；反之也有人認為，過去已有地方首長休育嬰假的先例，或許這次內閣大臣休育嬰假，可以一改過去僵化的制度。



資料來源：世界人口評論-2020 總生育率 <https://worldpopulationreview.com/countries/total-fertility-rate/>

然而，小泉進次郎休育嬰假是否可以帶動日本男性休育嬰假的風潮呢？此處我們聚焦於日本的公務人員，並從日本傳統的社會制度為切入點，歸納出下列 2 點內容。

1. 日本公務人員強調學閥化、菁英化與責任制：日本男性是整個社會的中流砥柱，背負全日本的經濟命脈，在此種背景下，不太可能因為政府鼓勵生育、推展育嬰留職停薪的福利政策，而不顧職場倫理申請育嬰留職停薪。從另一個角度來看，日本東京出現 24 小時的托兒所，其中把孩子託管到 24 小時保育園的人中，有 7 成是公司職員、公務員和醫生等全職父母，由此可見日本公務人員的壓力之重。

2. 日本的公務機關相當重視職場倫理，其呈現「Z」字型的升遷模式：整體而言升遷較為緩慢，且重視年紀與年資。綜上所述，日本男性公務人員申請育嬰留職停薪人數較為少見。

反觀臺灣社會雖然仍有「男主外，女主內」的價值觀普遍存在於社會大眾心中，但是臺灣社會對於公務人員的遴選資格較為公開且開放，和日本相較之下學閥化、菁英化的門檻較為薄弱，男性公務人員雖然一樣背負著社會期望，但整體而言壓力較日本公務人員輕，再加上臺灣社會男女較為平權，因此男性公務人員申請育嬰留職停薪者仍占有一定的比率。

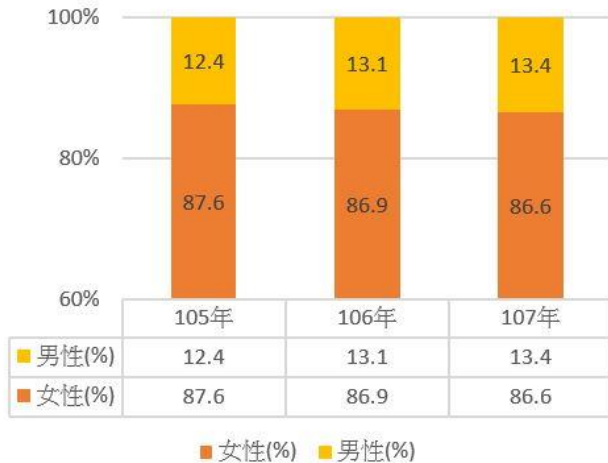
(二)「我國男性公務人員與高雄市政府消防局男性消防人員申請育嬰留職停薪的比例」

我國公務人員申請育嬰留職停薪的人數逐年成長，其中以 107 年的 2919

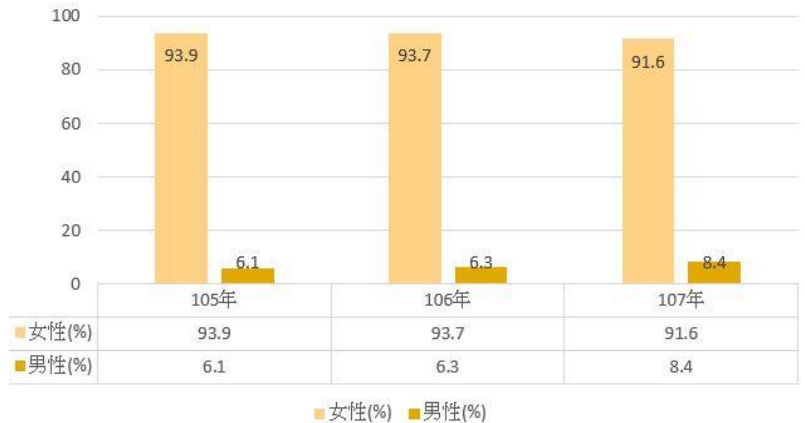
人為最多，其中男性為 390 人次，女性為 2529 人次，女性為男性的 6.48 倍。其次再以高雄市政府公務人員申請育嬰留職停薪人數來看，107 年為 453 人，其中男性為 38 人次，女性為 415 人次，女性為男性的 10.92 倍。

綜上所述，無論是從全國或是從高雄市政府公務人員申請育嬰留職停薪的男女比率來看，都是女性為多數，所占比率也較高。

我國105-107年公務人員申請育嬰留職停薪之性別比率



高雄市政府105-107年公務人員申請育嬰留職停薪之性別比率

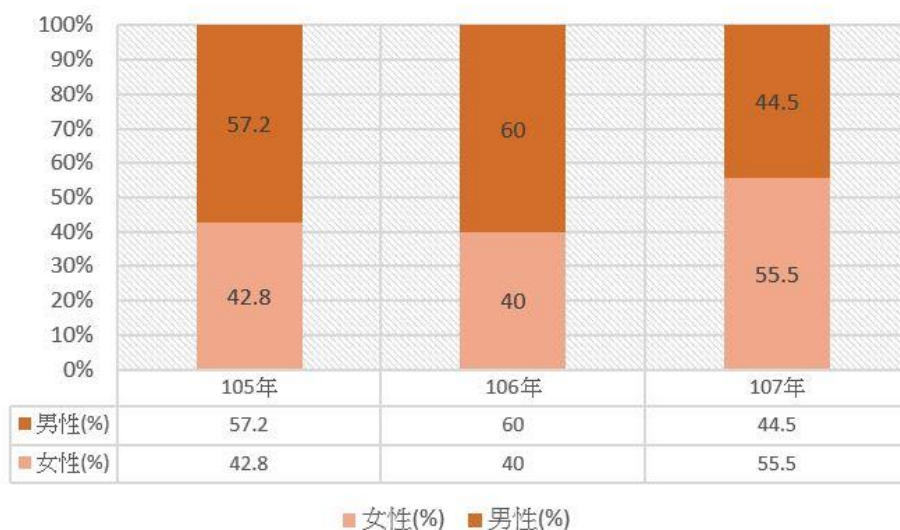


| 我國 105-107 年公務人員留職停薪統計表 | | | | 高雄市政府 105-107 年公務人員留職停薪統計表 | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|----------------------------|-------|-------|-------|
| | 105 年 | 106 年 | 107 年 | | 105 年 | 106 年 | 107 年 |
| 總人數 | 2708 | 2916 | 2919 | 總人數 | 375 | 444 | 453 |
| 男性人數 | 334 | 381 | 390 | 男性人數 | 23 | 28 | 38 |
| 女性人數 | 2374 | 2535 | 2529 | 女性人數 | 352 | 416 | 415 |

其次再從本局分隊消防人員的組成來看，目前在男女結構比例上，總人數約為 9:1；另主管人數約為 19:1。由於消防局向來都是以男性消防人員為首要組成分子，然而在少子化的衝擊，與政府鼓勵生育而不斷提出相關政策的誘因下，消防人員申請留職停薪的總人數，從 105 年到 107 年分別為 7 人、5 人、9 人，其中男性人數分別為 4 人、3 人、4 人，如下所示：

| 本局 105-107 年消防人員留職停薪統計表 | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| | 105 年 | 106 年 | 107 年 |
| 總人數 | 7 | 5 | 9 |
| 男性人數 | 4 | 3 | 4 |
| 女性人數 | 3 | 2 | 5 |

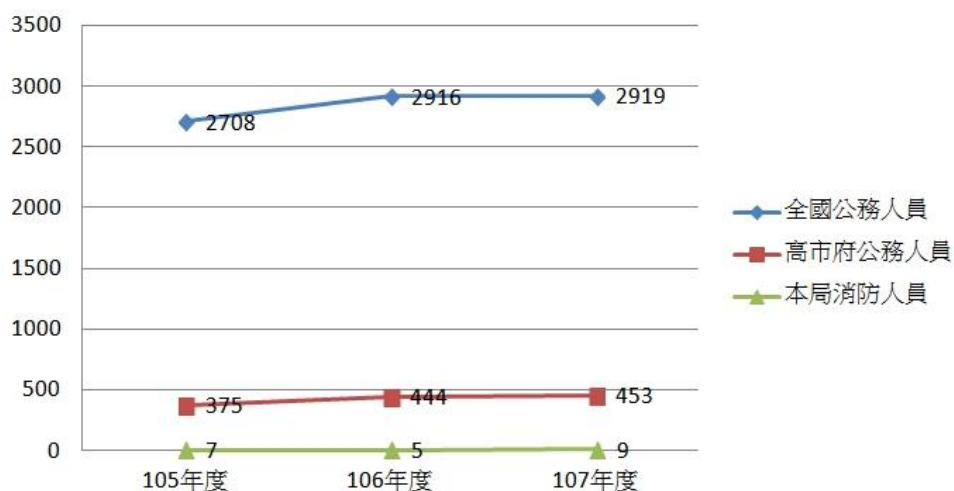
高雄市政府消防局105-107年消防人員申請育嬰留職停薪之性別比率



由上述全國公務人員、高雄市政府公務人員以及本局消防人員，申請育嬰留職停薪的人數來看，歸納出下列結論：

1. 就總人數來看：自 105 至 107 年度全國公務人員與高市府公務人員申請育嬰留職停薪的總人數均有上升；就本局消防人員而言，反而在 106 年度的總人數較 105 年度稍微下降，但又在 107 年度回升。

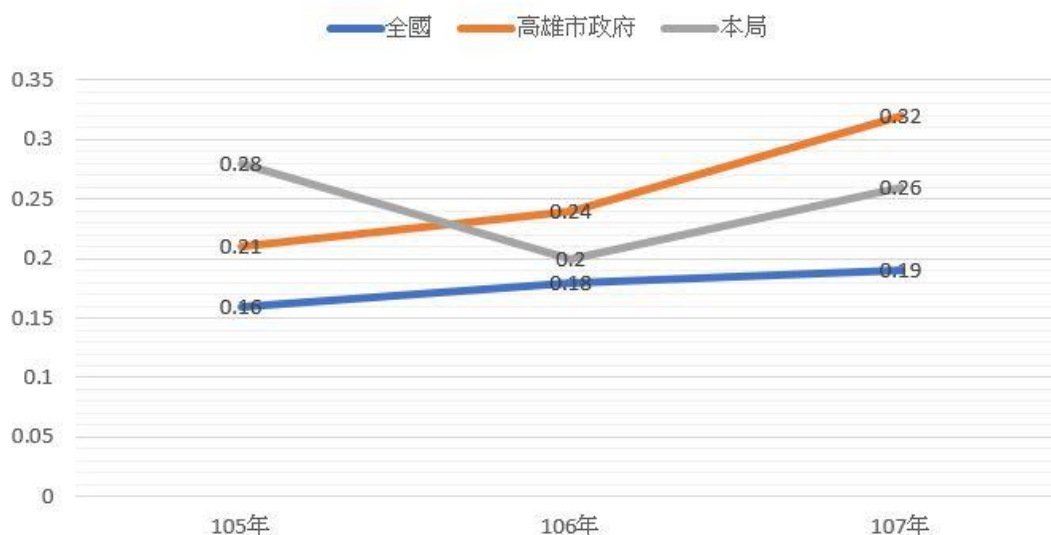
全國、高市府公務人員與本局消防人員申請育嬰留職停薪總人數



2. 就男性人數來看：自 105 至 107 年度全國與高市府的男性公務人員申請育嬰留職停薪的總人數均有上升；就本局消防人員而言，反而在 106 年度的男性申請人數較 105 年度減少 1 位。

| | 全國 | 高市府 | 本局 |
|-------|-----|-----|----|
| 105 年 | 330 | 23 | 4 |
| 106 年 | 334 | 28 | 3 |
| 107 年 | 390 | 38 | 4 |

男性公務人員總人數與申請育嬰留職停薪之比率(%)



| | 全國 | 高市府 | 本局 |
|--------|--------------------------|-----------------|-----------------------|
| 人員 | 申請育嬰留停之男性公務人員 / 男性公務人員總數 | | 申請育嬰留停之男性消防人員 / 全局總人數 |
| 105 年度 | 334/201323(0.16%) | 23/11414(0.2%) | 4/1426(0.28%) |
| 106 年度 | 381/202463(0.18%) | 28/11585(0.24%) | 3/1488(0.2%) |
| 107 年度 | 390/206106(0.19%) | 38/11824(0.32%) | 4/1535(0.26%) |

以上述表格內容看來，全國男性公務人員 105-107 年申請育嬰留職停薪的比率並無超過 0.2%；高雄市政府 105 年到 107 年的比率則從 0.2%、0.24%，逐步上升至 0.32%；本局則是從 105 年的 0.28%，106 年略下降至 0.2%，107 年再上升至 0.26%。

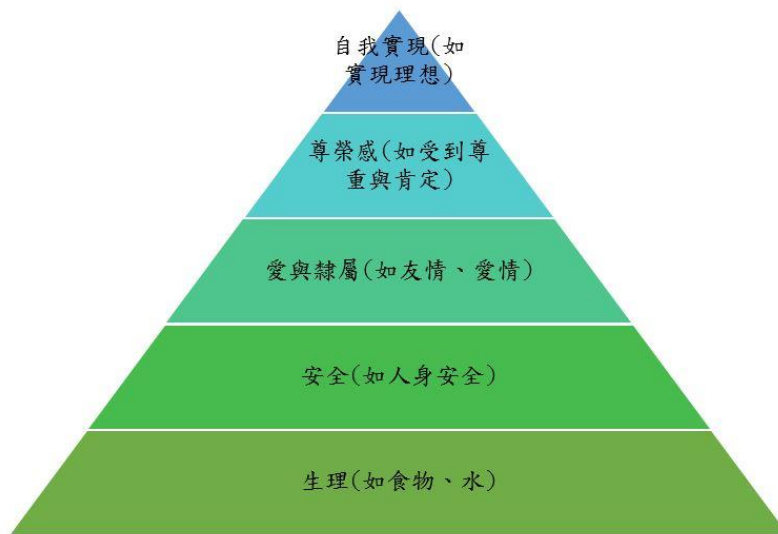
總體而言，本局男性消防人員與高市府男性公務人員申請育嬰留停的比率無太大差別，但相較於全國公務人員而言高於全國男性公務人員之平均值。

(三)「男性消防人員申請育嬰留職停薪之父職實踐」

在探討男性消防人員之父職實踐之前，先從 Maslow 的需求層級理論來看，其次探討公務人員的需求層級理論，最後再探討「父職實踐」這個議題。

1. Maslow 的需求層級理論 (Maslow's hierarchy of needs)

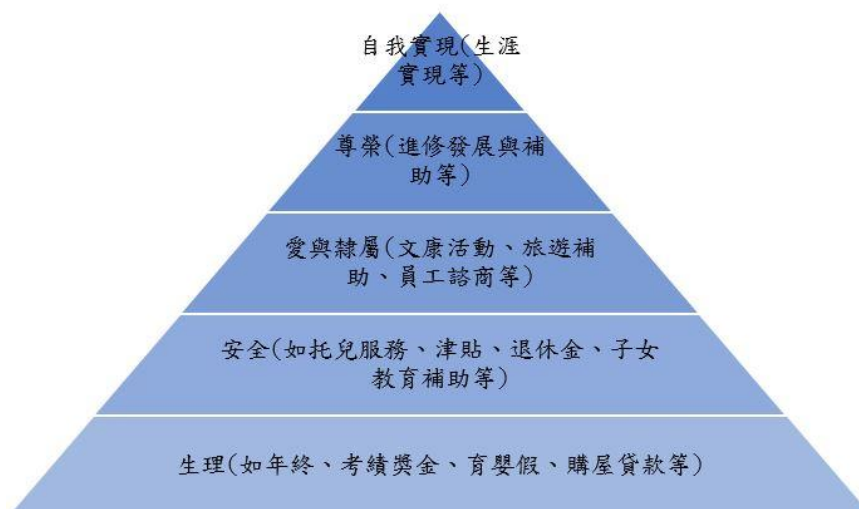
亞伯拉罕·馬斯洛(Maslow)於 1943 年《心理學評論》的論文〈人類動機的理論〉(A Theory of Human Motivation)中所提出的理論。其內容主要為：人類的需要是以「層次」出現，由低層次的需要開始，逐級向上發展到高層次的需要。當一組需要得到滿足時，該組需要就不再成為激勵因素了。因此人會往上追求高層次的需要，而達成自我實現。



Maslow 需求層級理論(1943 年)←

2. 公務人員的需求層級理論

有學者將公務人員的實際需求結合 Maslow 的需求層級理論，如下圖所示：



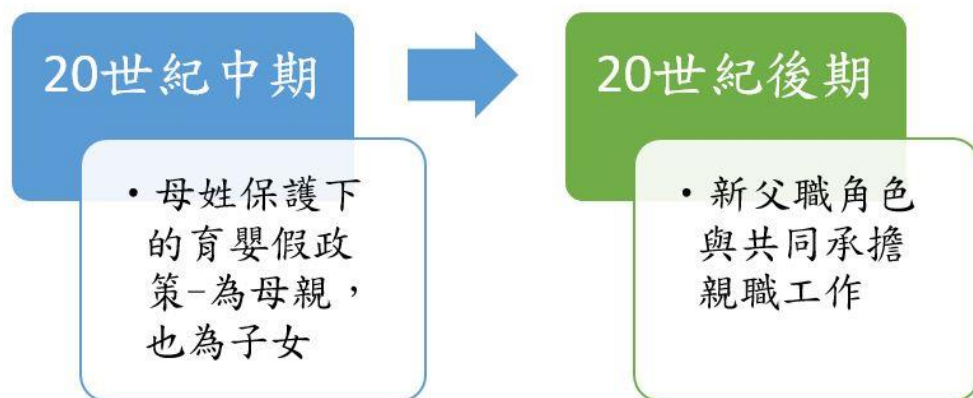
公務人員的需求層級理論←

從上圖可以得知，「育嬰假」(意指育嬰留職停薪)對於公務人員而言，和考績獎金、購屋貸款一樣是屬於生理需求；對於公務人員而言，照顧年幼的子女的需求是最基礎的低層次需求。以 Maslow 的理論而言，需要先滿足低層次的需求，才會進而往較高層次的需求邁進，由此可知，育嬰需求不但是最基礎的需求，也是最應該優先滿足的生理需求。

3. 父職實踐之意涵

聯合國與歐盟會員國於1985年起逐漸推動性別主流化(Gender mainstream)，其要求所有的法令與政策皆落實性別平等；臺灣亦於民國91年(2002)年通過「兩性工作平等法」，民國97年(2008)年修正為「性別工作平等法」。民國98年(2009)於「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。

然而通過這些法規最主要的目的就是希望兩性共同分攤家務，無論是在經濟、工作、生活、家務、育兒，甚至價值觀等各方面均由雙方共同承擔，一起擔任親職的角色，如下圖所示：



然而就本局男性消防人員來看，社會大眾對於消防人員的印象多為陽剛、陽光且充滿男子氣概的印象，因此男性消防人員申請育嬰留職停薪往往讓人感到有種落差感，甚至讓人感到困惑。

有學者認為發現父親與孩子的互動，會帶來「激活」關係(activation relationship)。其內容在於母親和孩子之間的關係，較多在於撫慰和使孩子感覺平靜。而父親和孩子的關係則在引領孩子走向世界的部分表現得較佳。所謂「激活」是指良好的父子關係，會使得孩子更樂於探索外在世界，例如勇於面對危險、喚起情緒、抗壓性強、在陌生的環境無所畏懼等等。

學者Michael Lamb提出用來衡量孩子與父親的互動時可衡量的3個指

標：

- (1) 互動程度(interaction)：即父親與孩子直接互動的程度，包括說話、肢體表達、遊戲等。
- (2) 可及程度 (accessibility/availability)：孩子覺得自己需要父親的時候，能有多大程度得到父親的回應和支持。
- (3) 盡責程度 (responsibility)：父親在撫養孩子時，以物質上的資源和其他無形的資源去滿足孩子成長所需的資源。

許多男性公務人員年輕時多忙碌於工作，而錯過和孩子互動相處的機會，雖然當時有點懊悔，但是為了生活、經濟等各層面的壓力，和孩子相處的時間就這樣一點一滴的流失；一直到了自己年老，孩子長大之後育有下一代，這時候退休的男性公務人員往往會對自己的孫子百般疼愛，過著含飴弄孫的愜意生活，此為失落父親的補償心態。由於無法在自己年輕時，盡到身為父職的教養與陪伴，因此在退休後，將重心放在孫子身上，由此轉為一種補償的心理，也讓自己有參與「育孫」的經驗。

綜上所述，就整體而言，父親申請育嬰留職停薪的優點甚多；尚不論男性公務人員申請育嬰留職停薪的初衷為何，若單純就其對於家庭、親子的互動上，父親這個角色所帶給孩子的陽光、外放、勇於探索與冒險、樂於挑戰的態度，和母親所帶給孩子具有不同的成長養分。同時，若孩子能夠適應父母雙方給予的不同教養、不同的氣質向度與文化刺激，相信會有更多的進步與成長。

四、結論：

以本局為例，申請育嬰留職停薪的男性消防人員無非是希望能夠有多點時間和孩子相處，讓親子還能夠在有效的保鮮期間之內(通常是10年)，提供孩子最大的陪伴、支持、愛與保護的力量，成為孩子最強壯的心靈支柱。然而，在重獎重懲、強調階級制度的消防單位裡，申請育嬰留職停薪的男性消防人員，更要面對留職停薪時半年領六成本俸的經濟壓力，與社會刻板印象的桎梏，因此我們應該給與申請育嬰留職停薪的消防人員更多的讚揚。尤其是親自參與育兒生活，帶領孩子成長、探險的父親，更應該給予掌聲。