



性別主流化宣導

★你是「模範父母」嗎？模範父母選拔活動帶來的框架、期待與壓力

「林媽媽出生於貧困家庭，育有1子2女，先生英年早逝，她含辛茹苦撫養子女長大。」

「陳爸爸育有2子2女，不僅在自身專業領域表現亮眼，也相當重視子女們的品德教育，子女皆以父親為榜樣。」

置身「模範父母親表揚活動」現場，主持人分享一個個動人的家庭故事，而被唸到名字的父親、母親依序上台，開心地接下縣市首長手中的獎狀，並合影留念。頒獎環節結束後，現場還有精彩的舞蹈與樂曲表演，模範父母親代表在會場與親友合照、接受採訪，表揚活動在溫馨熱鬧的氛圍中落幕。

自1953年開始，各縣市政府每年都會舉辦「模範父母親選拔與表揚活動」，距今已69年。活動目的旨在發揚孝道及倫理親情，並喚起民眾對於家庭教育的重視，其中部分縣市則結合父親節、母親節的慶祝活動，藉此感念父母親的辛勞與偉大無私的付出。許多子女也會推薦家中的長輩參與選拔活動，希望能讓父母親因獲得這項榮譽與肯定感到欣慰。

但在這個溫馨動人的活動背後，也不禁使人好奇，究竟什麼樣的父母才算是「模範父母」？各縣市的評選標準為何？目前的選拔機制真的適用於現今的親職角色與家庭型態嗎？



母親要相夫教子、鼓勵配偶教養子女？部分縣市的評選標準強化性別刻板印象

檢視全臺灣各縣市的模範父母親選拔規範，可以從某些縣市的評選標準觀察到現今社會對於父親、母親這兩種家庭角色仍抱持刻板的想像與期待。舉例來說，花蓮縣模範母親遴選標準的第一條即指出，母親要「茹苦含辛、相夫教子、並鼓勵配偶參與子女的教養責任」，而模範父親的遴選標準卻沒有相對應的說明。

這樣的標準不僅傳遞「母親本就該親自教養子女」的觀念，同時也強化「父親較不常參與教養子女過程」的刻板印象。而當「鼓勵配偶參與子女的教養責任」成為模範母親的遴選規範時，也可能造成母親們的壓力。因為父親是否積極參與子女的日常照顧受到許多因素影響，最重要的應該是家族成員如何溝通、協調彼此的家務與教養責任，而非將這個壓力加諸在母親身上。

此外，彰化縣、苗栗縣、新竹縣的評選規範也存在類似的問題，許多用詞跟標準都可能再次鞏固現今社會對於父親、母親角色的刻板印象與期待。當這些形象被視為「模範父母親」的模板時，不僅會打壓其他多元的親職實踐方式，同時也會加強性別化的家務分工與教養責任。

誰是模範？「模範父母」標準造就的期待與壓力

除了前文所提及的四個縣市外，臺灣多數縣市的選拔活動都是讓父親、母親適用相同的標準，期待父母親能是堅忍刻苦、家庭和諧、孝親睦鄰、犧牲奉獻的典範。雖然統一模範父母的評審規則的確有機會破除依據性別劃分的家務與教養分工，但「模範」一詞所造成的影響仍舊值得反思。

9個縣市：父母標準相同

但遴選標準建立的「模範父母」形象可能忽視多元的親職角色與教養方式

模範父母親(屏東縣為例)

1. 教養子女，重視親子教育，子女均有正當職業，並有卓越表現者。(占15分)
2. 早婚、晚婚者能照顧好子女，且子女有成者。(占20分)
3. 教品尚嘉，其言行堪為子女楷模及地方表率者。(占15分)
4. 孝親睦鄰，熱心公益，家庭生活美滿，為鄉里所稱許者。(占15分)
5. 關心社區、愛鄉愛國，對社會具有示範作用且有具體事蹟者。(占15分)
6. 盡忠職守，積極參與服務社會具有重大貢獻者。(占20分)

模範父母親(南投縣為例)

1. 教養子女，重視親子教育，其子女均有正當職業，並有卓越表現者。
2. 教品尚嘉，其言行堪為子女楷模及地方表率者。
3. 孝親睦鄰，熱心公益，家庭生活美滿，為鄉里所稱許者。
4. 關心社區、愛鄉愛國，對社會具有示範作用且有具體事蹟者。
5. 盡忠職守，犧牲奉獻，服務社會國家具有重大貢獻者。

新北市·臺南市·南投縣·雲林縣
苗栗縣·彰化縣·桃園縣·澎湖縣

資料來源：各縣市政府官網

花蓮縣：增加母職角色壓力

母親需鼓勵配偶參與教養責任、侍奉長輩
但父親卻無相同標準

模範母親

1. 如實奉養，視天職子女，並鼓勵配偶參與教養責任，視子女健全發展有所成就。
2. 鼓勵子女從事對國家社會發展具有貢獻之工作，當國家民族英雄者。(占20分)
3. 職業、學科、志願相符，積極奉獻公益，積極實踐生活，確有實績者。(占10分)
4. 關懷社會，積極出力，參與社會公益事業，確有實績足資稱許者。(占20分)
5. 長期持家親長互重，照顧長輩，善為鄉里表率者。(占10分)
6. 關心社區、愛鄉愛國，對社會具有示範作用，其言行堪為子女楷模及地方表率者。

模範父親

1. 教養子女，重視親子教育，子女均有正當職業，並有卓越表現者。(占15分)
2. 早婚、晚婚者，能照顧子女有成，且對家庭社會具有貢獻者。(占15分)
3. 教品尚嘉，其言行堪為子女楷模及地方表率者。(占20分)
4. 孝親睦鄰，熱心公益，家庭生活美滿，為鄉里所稱許者。(占20分)
5. 關心社區、愛鄉愛國，對社會具有示範作用且有具體事蹟者。(占15分)
6. 盡忠職守，犧牲奉獻，服務社會國家具有重大貢獻者。(占15分)

資料來源：花蓮縣政府法規查詢系統

在現代社會中，如何成為一個好的父親、母親等親職角色有多元的可能性。過去的確有許多父母親為了家庭無私奉獻、犧牲自我，這樣的付出固然偉大，但因為「堅忍刻苦」、「犧牲奉獻」而成為「模範父母」，卻會強化這樣的印象與期待，進而導致父母親認為自己應該要犧牲自我才是好的父親或母親。然而，健康的家庭關係理應是所有的家族成員都能相互體諒、理解彼此，並透過溝通來協調每個人的家務分工與教養責任，讓大家都自在、舒服地生活，而非將家庭和諧奠基在某幾個人的犧牲之上。

此外，現今社會也陸續出現更多元的家庭型態，這些家庭卻不一定能被涵蓋到模範父母的評審標準中，包括由同志伴侶組成的同志家庭、離婚後再婚的重組家庭、無血緣關係的收養家庭、照顧親戚子女的寄親家庭等。上述這些家庭雖然成員間不一定有血緣關係，且家族成員不一定會用「父親」、「母親」等詞彙稱呼其照顧者，但這仍是「親職角色」的實踐方式，而這些照顧者的成就與付出也同樣值得被看見。

上述的例子皆彰顯「模範」一詞可能造成的影響，因為只要存在「模範」的樣板，便會有不符合上述標準的人存在，進而導致父母親有「需要達成標準」的壓力，而「其他多元的親職角色」也難以被社會認同或看見。

近年來，有部分縣市也關注到這個問題，因而採用創新的形式辦理活動。舉例來說，新竹市、高雄市開始增設多元的親職獎項，除了鼓勵母親追求自我夢想，同時也肯定新住民母親、協助教養他人子女者的辛勞，並將單親家庭、寄養家庭、機構安置教養等多元家庭型態的照顧者也涵蓋在內。然而，活動的基本性質尚未脫離競爭型的選拔形式，且新竹市仍持續使用「模範父母」一詞、高雄市的「模範父親」評選則仍舊採用傳統的標準，例如奉公守法、思想純正等等。此外，兩個縣市都設置了「魔力媽媽」獎項，藉此將不同性別、婚姻狀態、養育自己或他人小孩的照顧者都納進來，進而看見多元家庭的需求。但由於獎項內容仍強調「代母職」、「代父職」，因此還是落入「家庭需要父職、母職」的框架。





父母不需要成為「模範」 需要的是「社會支持」

在教養的這條路上，所有親職角色每天都在面對無數的困難與考驗，他們不計辛苦為孩子付出、奉獻，但現行的「模範父母選拔活動」真的是肯定他們辛勞最好的方式嗎？以下有三點值得我們反思的面向。

1. 父母親辛苦的程度適合被拿來比較、評選嗎？

所有的親職角色都很辛苦，而且每個人的生活狀況與安排不盡相同，再加上模範父母遴選是具有淘汰機制的「選拔活動」，過程中勢必會區分出「合格」與「不合格」的父母親。透過競爭型的活動來感謝父母親的辛勞，真的是適合的方式嗎？此外，從現行的評選標準可以發現，某些縣市的規範仍傳遞僵化、守舊的刻板印象，不僅不符合社會現況，也存在過度樣板化的問題。

2. 我們一定要透過「模範」的標準來界定誰是「好父母」嗎？

各縣市政府舉辦模範父母表揚活動的初衷，是為了感謝父母的辛勞、肯定他們的付出。新北市政府〈模範母親代表評審作業要點〉中提到，期待透過表揚活動建立社會教育的楷模與下一代的典範。然而，我們一定要用「模範」一詞作為父母是否稱職的評斷標準嗎？「模範」的標準不僅限縮多元教養方式的可能性，同時也加強親職角色的壓力與負擔。

3. 在感謝父母親的辛勞之餘，政府聽見他們的心聲與需求了嗎？

在臺灣已經有 69 年歷史的模範父母選拔活動，進行過程中的確看見了父母的辛勞與犧牲，但這真的是父母親最需要的父親節、母親節禮物嗎？父母親的辛苦確實應該被看見，但同時更需要被解決。父母親所期待的友善育兒政策、社會支持系統，各縣市政府聽到了嗎？

呼籲政府看見多元家庭樣貌、調整模範父母選拔活動

若「模範父母選拔與表揚活動」會帶來限制與負面影響，那各縣市政府究竟該如何調整、改變呢？

首先，應全面檢視表揚活動的名稱與評選標準中不妥之處，同時避免以「競爭形式的選拔活動」來審查父母親是否足夠「模範」。再者，應看見「多元家庭」的樣貌，避免將親職角色限縮於傳統父母形象，而能擴大到家庭或機構中所有擔任照顧者的角色。最後，縣市政府可以運用更多元、有創意、全民皆可參與的方式舉辦父親節、母親節等慶祝活動，包括展覽、徵文、分享會等線上或線下活動。除了能讓更多元的教養觀點、經驗被看見，同時也依舊能表達對於所有親職角色的感謝與祝福。

回顧本文開頭所提出的問題：什麼樣的父母才是「模範父母」？這個問題放在現代的臺灣社會中已經有許多不同的答案，且家庭中的照顧者也不一定要是「父母」，而存在更多的可能性。因此，反思、調整「模範父母選拔與表揚活動」便成為改變的一小步。從這一步開始，讓更多人意識到「家」與「家人」的想像有很多種；從這一步開始，讓父母親不再被侷限於某種「模範」的標準中，進而轉變家人之間的相處方式，並開啟相互理解與尊重的機會。

營造性別友善職場
創造雙贏
5大優點

- 生產力提升
- 提振工作士氣
- 留住優質員工
- 求職者首選雇主
- 良好員工關係

性別友善措施

推動員工工作與家庭平衡

- 可申請減少或調整工時
- 可申請提早或延後上班
- 為照顧家庭可申請在家工作、職務調整
- 免費課後接送安親輔導服務
- 可轉任半職或請調非輪班單位
- 提供多模式班別由員工自由排定

員工懷孕、分娩及育兒時，提供友善措施

- 育嬰留職停薪後保儲回職復薪
- 育嬰留職停薪後職轉導訓練
- 育嬰留職停薪關懷小組

其他友善職場措施

- 積極錄取已婚二度就業婦女
- 優先考慮雇用因結婚、懷孕等離職再度就業員工
- 夜歸女性員工交通車接送

資料來源：106年性別意識培能教材-「性別與就業、經濟與福利」。