

110 年青年好政系列-Let's Talk

議題結論報告

計畫名稱：110年青年好政系列—Let's Talk

討論主題：心理健康支持資源

討論議題：家長面臨的親職照顧壓力與挑戰

辦理時間：111 年 1 月 23 日（星期日）

辦理地點：興化社區活動中心（臺南市佳里區佳興里545-11號）

一、專題演講

主題：在親職壓力中安頓自己

講者：蕭雅文諮商師

內容：

△ 小活動1：A4紙的安撫療癒（把A4紙折成4等份，用彩色筆寫字）

- 我的名字、我今天的感覺、最喜歡的食物、成為家長，我最感動的事情是？
- 過程：找夥伴並告訴她／他，我成為家長最開心的是什麼？

回應：恩！謝謝你告訴我～～（貼上圓點）

● 親職壓力原來有經濟、時間、健康、關係，催促孩子快一點的同時，覺得時間變緊湊；有了孩子後睡眠時間減少，有了孩子後關係展開，處理人的關係變得複雜。

△ 小活動2：親子可樂壓力瓶（用黃色便利貼，寫出親職照顧中倍感壓力的事物）

- 每人兩張便利貼，每貼一張便利貼就搖一下可樂瓶，壓力來臨就像可樂一直搖，可以選擇爆掉or冷靜
- 便條紙內容包括：孩子生病、想要更多的時間、時間不夠用、跟長輩教養關係不同、與手足爭執、親子互動、挑食、教養不同調、怕教不好、講不聽，創業壓力、教養觀念不一致、長輩各種壓力、工作各種壓力、煮飯壓力（現在外食族多，但為了健康而自己烹調）、價值觀／人生觀不同（要溝通好累）、吃小孩剩食的變胖壓力、

小孩每天耍賴賴皮（爸爸出來就好了，沮喪）、面對親友解釋、性別角色（刻板印象男女各司其職）、創業的進展、家庭與工作難以取捨（平衡）、孩子要健康成長、自己的時間被稀釋……等。

- 壓力大多和「自己被剝奪」有關，唸出壓力時的感覺，充滿負面的同時有種「自己不應該…」的感覺，鼓勵自己與對方，讓我們當個60分的家長就好。
- 很多時候會看到父親被孤立在一旁，別人覺得他不懂而媽媽自己來，其實爸爸內心想學，只是可能沒有機會；母嬰連結生理天性，要給爸爸一些肯定與練習的機會。

△ 小活動3：安頓自己的方法（用不同顏色便利貼，寫下自己如何調解上述問題）

- 每人兩張便利貼，其內容包括：蝦皮買東西、追劇、旅行、購物、吃美食、看書、透氣、下班騎車時看風景（在路上）、在我可及做些事情、陪畫畫書寫、吃東西、騎車晃晃、糗長輩享受天倫之樂趁機放風、找朋友聚會、聽音樂並關機減少干擾、離開現場聊聊、P O文取暖、短暫放空、吼兩聲再平靜一下、家群組（有被同在同理感）、親近大自然、尋求專業協助&建議、按摩、吃零食、獨處。
- 以上問題會發現我們要成為人家的妻子、媳婦、媽媽，面臨很多角色轉換，結婚與育兒過程中，由個體轉變成父母、夫妻、媳婦女婿，轉換時，有時會不小心把「自己」放在最後面，但成為自己很重要！
- 回頭觀察自己的狀態，察覺身體肌肉是否緊繃、聲音是否開始高亢、呼吸變得急促。試著緊繃後放鬆，重新調整狀態，先安內才能攘外，放鬆方式還有：
 - 深呼吸，調整副交感神經。
 - 緩緩喝三大口水
 - 在現場當下，轉移注意力（倒背20到1）
- 『我訊息』，從自我出發的觀點不一定事實，我看見是指客觀的事實；我感覺即是自我真實的感受；以肯定句、具體的方式表現我期待。最重要的是釐清自己的感受、好好說出自己的期待。

△ 小活動4：寫下對自己的肯定（圓盤紙，寫下「我知道我…」）

- 這張紙寫完，大家寫完帶回去，也許剛開始做不到，但一但開始就會有機會慢慢慢慢習慣，貼在顯眼處鼓勵自己！
- 小結：漸進式改變，先有小改變，就會有大改變

二、現況或問題

第一階段討論：現況釐清、發現問題

(一) 經濟工作面向

1. 職場存在潛規則，例如：孕期面試坦承懷孕即不被錄取，若隱瞞懷孕入職，到了產期提出育嬰需求，未來也難保復職機會。
2. 工作與升遷的未來性疑慮：女性除了在重回職場的時間點、工作內容是否與原職相同的不確定性外，在擁有育兒的新狀態下亦是不同以往的在職情形，而此種顧慮讓女性大多被迫捨棄機會或轉任，而男性對於育嬰假的申請也會因公司態度有所阻礙與遲疑。
3. 職場缺乏彈性工作：在經濟考量下，以家庭為重的親職者雖可選擇收費便宜的公幼，但時間受限（托育只到下午16：00），這之後的時間仍需有人照顧，但職場少有搭配時間的工作機會，因而導致親職者只能選擇非全職的工作以分擔生計。
4. 工作與生活的不平衡：親職工作者面臨家庭與工作蠟燭兩頭燒的窘境，因而導致兩者間的失衡。

(二)教養育兒面向

1. 早療特殊性需求：家長擔心孩子是否需要早療，面臨醫療資源流程複雜、資訊爆炸，資訊來源分散且不清，就醫耗時且費心力。
2. 教養方式觀念落差：世代間的差異，如教育背景、世代差異、價值觀，導致教養觀念差異，在教養孩子時要如何與祖父母共同處理、溝通。另外，隔代/長輩教養衝突中，另一半在其中只能當三明治。
3. 教養孩子上的困難：包含孩子成長和自我期待有落差、小孩手足爭執、網路育兒資訊不確定是否符合自己孩子的情況、如何讓孩子正確使用3C用品。
4. 托育機構制度不符需求：如公幼有寒暑假，造成孩子照顧時間上的斷層、臨時托育需求、學校延托時間不足、托育機構資訊透明性/安全性疑慮（推薦透明性不足、缺乏保母評價制度）／價格過高。

(三)社會關係面向

1. 夫妻間的溝通與認知障礙：男女在家務工作的分配不均以及教育觀念上的差異，如：女性應承擔起所有家務，男性對家中的付出在於金錢上的供給。
傳統觀念造就男性以經濟供給做為掌握家中話語權的主導，不僅在兩人之間產生衝突也連帶影響教育方向的權威性：另一狀況是，任一方親職者對幼兒的付出被另一方視為理所當然。
2. 個人付出的自我犧牲：女性親職者在兼顧工作與育兒的同時，被伴侶要求應額外撥出"夫妻單獨相處"的時間，但光是兼顧兩者就已花費女性親職者自身的大半時間，反觀男性親職者不但擁有私人時間亦未以幫忙承擔育兒為己任，而是反過來要求女性犧牲自我工作時間做付出，雙方時間的分配不公，產生極大的剝奪感。
3. 世代觀念的落差：與長輩在教養上產生落差的"衝突感"，如：孩童不熱，長輩卻要求不斷添加衣物、無止盡的餵食……等，礙於輩分難以指證或當嘗試向長輩提出不同觀念時，遭受反駁的不良衝突。
4. 親職者孤獨感：在親職道路上碰到同齡育兒的時間差，因而產生成為母親後與同儕間的話題斷層，不論是為母後的共同友人或是相關知識也會因而產生障礙。

(四)其他面向

1. 親子館使用：包含親子館分布位置上的資源差異(台南親子館多分布於人口密集區，如鹽水、新營、麻豆、佳里、新市、善化、臺南市區等)、混齡托育供給不足(2歲以下的托育服務中，會依據孩童年齡細分班級，分別為1歲以下、9個月-1歲半、1歲半至2歲半等，較少混齡托育)、教保員社工師是否能提供早療觀察、館內職員與諮商分流。
2. 親職政策資訊可及性低：各地方政府各自為政，平台無統一性、資訊不齊全，來源不清，更新頻率低。
3. 自我身心靈失衡：包含工作和育兒間如何取得平衡、自我教育價值觀受到他人挑戰、照顧孩子導致睡眠時間不足、自我時間不足且零碎，如何擁有自己的時間和空間、孩子哭鬧以致情緒不穩定

第二階段討論：提出解決對策、形成行動方案

(一) 經濟工作面向

1. 家庭照顧假之彈性與稽核：放寬家庭照顧假的認定標準，並將現階段以”日”為單位的計算改以”小時”計，小分子的時間運用，較有助且符合親職工作者因應家庭的實際需求；另外，政府方面也應加強稽核各公司在家庭照顧假上的使用與規範。
2. 鼓勵公司提供臨時照顧空間：加強輔導與鼓勵企業爭取政府獎勵金，如：勞動部工作生活平衡補助金（「兒童臨時照顧空間」除補助設備費外，新增補助「臨時照顧人員鐘點費」……等等）。然而，不少業主不知道勞動部有此補助，另有小公司則有難以執行的困境，這些狀況亦需由政府端加強宣導與採取更積極性的輔導以作協助。
3. 將”工作與生活平衡”列入企業評比：要求公司固定產出”工作與生活平衡”的績效，將此納為評比，透過該項目的細節（當中包含：性別平等、友善女性保護措施……等各細項）以達到員工在工作與生活上的平衡及提升。
4. 進行測試與盤點、訪視：定期針對”工作與生活平衡”進行壓力測試，以確認有無達到績效，加強盤點與訪視”未做好”工作與生活平衡的公司，進行相關改善作業。
5. 延托學童集中開班；回歸經濟考量，親職者不可避免的以公托為優先，但公托的時間限制所造成的家長困擾仍待解決，有鑑於人數不足難以開班的疑慮，可改以在”學區”內集中開班，不僅擴大人數也等於解決各區域遇到同樣困境的親職者問題。

(二) 教養育兒面向

1. 有品質的陪伴：於報戶口時領取育兒資源手冊懶人包，使父母了解孩子在不同階段的狀態及需求，手冊提供相關育兒資訊/共同社群(如0-2歲，3-6歲)等資訊、揭露相關資源，並即時更新。
2. 三代同堂共學計畫：結合各部會（如衛生所）運用既有的資源，如社區目前推行的長照據點，定舉辦祖孫/親子課程，可更新既有教育觀念，達到青銀幼共創綜效。
3. 媒合課後托育計畫：培訓托育志工，藉由課程讓有意願的父母或長輩試著學習托育小孩，具備托育基本技能，培訓後由政府或協會端給予證照。此外，培訓後可結合社區長照空間據點，由鄰里長佈達訊息，增加臨托選項。
4. 居家托育媒合網站：建立評分機制，臨托網站獨立，找到適合、適時的保母人選。
5. 結合教育部青年署Rich職場體驗網計畫：與大專院校合作(如教保員實習需求)，並結合公托單位，讓學生在學校的學習，能夠在第一線場域實踐。

（三）社會關係面向

1. 補助諮商費及增加課程補助：針對夫妻間產生的溝通障礙、認知差異以及各種育兒間產生的不平衡，以提供專業協助的角度出發，補助諮商／團體輔導費用以及增加課程補助，藉此改善溝通方式、更新性別觀念，另外提供不同的溝通管道，如：結合審議與諮商師。
2. 長輩教養觀念的再教育：在長輩較常活動的場所開設”樂齡課程”，透過長輩再教育的過程更新育兒觀念，以專業性的教導及同儕間互相學習的激勵感推動觀念的轉換與跟進，進而拉近與現代親職者教養上的觀念。
3. 結合社會資源成立支持團體：透過育兒家庭使用親子館資源的機會，輔導設立與招集支持團體，另外，倡導民間協會或推動單位成立與推動相關活動，如：母乳支持協會.....等等。進一步鼓勵夫妻倆一同加入才不會有伴侶間的資訊落差。

（四）其他面向

1. 親子館方案再設計：開設混齡課程，使親子館孩童年齡擴充到0-6歲（原先0-4歲），新增多元課程(如幼兒音律)，也希望0-2歲課程有更多不同形式的補助方案。另外，亦可於高中大學開設相關課程，讓學生及早認識如何成為父母。
2. 共學群組轉型親子發展協會：社群凝聚的同時，透過政府整合輔導機構化，持續舉辦相關課程/活動。如提供親子/婚姻線上諮詢服務外，並開設共同學習課程，如溝通、插花等軟性的課程，促進情感流動。
3. 勞務外包服務：將家務服務外包給專業單位(如彭婉如文教基金會)，降低育兒外的焦慮。相關資訊可藉由流量高(瀏覽人次多)的網站(如長照網站)，將資訊擴散出去。
4. 國家資源分配：三歲以下父母也有20萬的薪資扣除額，給予稅額優惠。整併教育部後段大學，將資源分配給托育和技職體系。限制社會住宅入住條件，有0-6歲孩子的父母才能申請入住等。

三、 結論或建議

經過與會者投票後，票數最高三案為：

1. 居家托育媒合網站(11票)：建立評分機制，臨托網站獨立，找到適合/適時的保母人選。
2. 提供育兒知能培力，增進陪伴品質(11票)：於報戶口時領取育兒資源手冊懶人包，使父母了解孩子在不同階段的狀態及需求，手冊提供相關育兒資訊/共同社群(如0-2歲，3-6歲)等資訊、揭露相關資源，並即時更新。
3. 媒合課後托育計畫(10票)：培訓托育志工，藉由課程讓有意願的父母或長輩試著學習托育小孩，具備托育基本技能，培訓後由政府或協會端給予證照。此外，結合社區長照據點，由鄰里長佈達訊息，增加臨托選項。

小結：育兒是誰的事？

父母也在學習如何成為父母，如何給予孩子有品質的陪伴，一直都是每一位爸爸媽媽和社會共同努力的方向。在育兒的過程中，地方政府與中央部門如何協力，讓親職照顧者走在照護的路上，能夠彼此協助與被看到，透過軟性課程的設立、補助，與民間機構的互相協力，讓資源更能共享與傳播。