

家庭+職場+性別期望壓力 父親「死頂」埋情緒炸彈

在香港，「父親」的形象深受傳統陽剛規範影響：理性、堅強、供養家人、不示弱。當這種單一的性別定型與高壓城市生活交纏，尤其踏進30、40歲階段，男人同時承受職場競爭、經濟不確定、婚姻與育兒壓力，卻又缺乏安全表達與求助空間。這不是個人意志問題，而是公共健康與家庭福祉的結構性議題，需要社會整體重新審視。

文：陳沛恩（和諧之家助理總幹事）、
謝文朗（賽馬會「男海啟航」支援計劃註冊社工）、
陳季康（香港中文大學社會工作學系教授）

近年數據早已示警。香港撒瑪利亞防止自殺會依據死因裁判法庭資料分析，2024年本港錄得1138宗自殺死亡個案，為2003年以來新高，當中約67%為男性；30至49歲男士自殺率顯著上升，而這正是典型「父職年齡層」，反映這年齡層男性在經濟、就業、照顧與性別期待的多重壓力下，情緒風險正快速累積。

受「男子氣概」標籤束縛 不敢求助

工時長、經濟波動與職場不確定感，使不少香港人長期處於高壓環境。而社會對「男子氣概」的想像（要堅強、獨立，不要說感受）令男士把負面情緒視為軟弱，形成「不知往哪裏求助/不敢開口」的惡性循環，男士不願意接觸精神健康服務。

這種沉默反映在本地服務數據上。雖然自殺死亡個案男性較多，但危機介入服務求助卻以女性居多；男士不是沒有痛苦，而是較少「走進服務」。

壓力處理不當 觸發家庭危機

已婚並育有子女的男士承受工作與家庭雙重責任，若加上伴侶關係緊張、育兒分工失衡，他們常以「為家庭着想」而長期自我壓抑，情緒像雪球般累積，直至臨界點才爆發。這未必是個別性格問題，而是制度與文化共同作用的結果。以下是情緒和壓力處理不當的連鎖代價：

- 在個人層面，未被看見與回應的情緒困擾會轉化為失眠、焦慮、抑鬱與自我傷害風險，進一步影響工作表現與人際連結。

- 在家庭層面，社會福利署中央資料系統多年統計顯示，親密關係暴力受害者中，男性穩定地佔約一成半，但相關討論與服務可見度不足。部分男士長期壓抑情緒，當遇上伴侶及親子關係問題，情緒爆發，一發不可收拾，對伴侶及子女施以暴力，出現家庭暴力及虐兒的問題。暴力會在家庭內「跨代傳遞」，和諧之家早前與香港大學有關跨代暴力研究顯示，當孩子在家中暴力環境下長大，日後可能在關係中重演情緒或言語傷害。

視父親為「工具人」、「供養者」

上述家庭危機與情緒爆發，並非一朝一夕形成。在關係走到臨界點之前，父親的壓抑與無力感早已在日常瑣事中暗暗累積。我們在前線觀察到一個充滿張力的有趣現象，當爸爸想報名參加一些純粹探討「如何做好爸爸」的活動時，往往遇到另一半阻力。太太通常鼓勵丈夫參加「親子活動」，對他獨自參加爸爸課程有所保留，除非他的情緒明顯不穩或與子女爆發嚴重衝突，才會被放行。

這反映社會對父職角色根深蒂固的局限，不自覺地將父親視為分擔勞動力的「工具人」或「幫手」，而非一個需要學習和探索

成長空間的角色。只有當「工具」出現問題時，才被鼓勵尋求外部資源「補救」。然而，即使爸爸安心地留在家中，這種結構性的壓力依然無處不在。

「母職守門」 丈夫無育兒話事權

馬先生很著緊8歲女兒，希望多帶她到戶外接觸大自然，減少依賴電子產品。然而，這個提議卻被太太以「容易受傷，太危險」為由全盤否決；甚至連日常飲食，太太也因為認定馬先生「缺乏營養常識，沒有蒐集足夠資料」，而拒絕他的教養方法。

另一名來自高收入家庭的張先生，本身從事教育工作，深明小朋友需要留白與休息。但張太在「贏在起跑線」的焦慮下，為兒子安排了游泳、鋼琴、跆拳道等密集活動。當張先生提出異議時，太太一句「你都無做資料蒐集，我親自去學校睇過，一定要聽我講」，便將擁有教育專業背景的丈夫拒諸門外。

這些日常角力，很容易被簡化為單純「教養分歧」或「夫妻性格不合」。然而，當割開表象，會發現非誰要爭奪話事權，而是兩套刻板的性別期望在家庭日常中互相拉扯的結果。

要理解父親處境，必須先看見母親的焦慮。傳統社會文化長期將母親「神話化」，預設女性天生具備育兒直覺，理應對孩子無微不至；甚至將孩子表現好壞，直接與「母親是否稱職」畫上等號。在這種極度苛刻的情況下，母親承受巨大心理壓力，生怕在照顧上出現任何差池。出於對「不達標」的恐懼，母親會不自覺地處處把關，成為嚴厲守門員，有意無意間限制了父親參與，被稱為「母職守門」。這種極致的母職焦慮，便會不自覺地推翻丈夫教育專業角色（張先生）或「另類」育兒價值（馬先生）。

另一邊廂，面對太太的處處把關，作為父親為何會選擇輕易放棄？社會從小對男性的期望，離不開解決問題與不能示弱；父親主要責任常被綁架於經濟之上，育兒參與更多時視為額外加分的項目。在這種文化影響下，男性並沒有被賦予在照顧角色中承認不足、慢慢摸索的心理空間。

因此，當一名滿腔熱誠的父親在育兒上屢遭否定，他會感到深沉無力與不知所措。面對這種挫敗，加上男性普遍缺乏處理脆弱與情緒衝突的詞彙，大多數父親都會陷入一種多做多錯、寧願妥協的癱瘓狀態。當他們認定自己無論多努力，都無法達到太太的安全及完美標準時，為了迴避家庭摩擦，便選擇放棄作為自我保護，退回社會最認可、最安全的供養者位置，變成只負責配合和努力工作養家，而這種退讓讓父親在家庭情感中逐漸被邊緣化。在長久影響下，這些未被表達的委屈與壓抑，會轉化為關係中的冷暴力及管教衝突，甚至累積成情緒爆發的導火線。



(sesame、sabelskaya、studiogstock@Stockphoto/明報製圖)

知多啲

放下單一男性腳本 有苦「講得出口」

真正健康的父職，不在於「永不倒下」，而是要懂得辨識界線，在需要時伸手。當社會開始放下單一的男性腳本，為男士預留表達與求助的空間，我們守護的不止是男人，更是孩子的安全感、伴侶的關係品質與社會的長遠復元力。

香港不是沒有資源，而是資源要放在男士用得着的地方：在職場一項請假政策，在社區中心一扇門，在學校一堂課。讓「講得出口」成為男人的新常態，才是邁向家庭與社會共同發展的起點。

1. 有計劃照顧自己

男士應把「頂住」改寫為「有計劃地照顧自己」，定期檢視4項指標：睡眠、情緒起伏、工作動力及與伴侶溝通質素。若在親密關係中持續出現監控、威嚇、侮辱或經濟勒索等精神暴力時，要把安全與求助置於首位。和諧之家及部分社福機構設有男士專門服務，鼓勵電話或線上預約面談。照顧好自己，不僅對你重要，亦直接影響子女與伴侶的身心健康——這是成熟、負責任的做法。

2. 家人陪預約服務

伴侶或親友，應以安全與尊重為先，用不評價語氣開場，如：「你最近好像很累，要不要說說？」理解他同時有「想撐住」與「想求助」

的矛盾。陪同預約服務勝於「叫人振作」。若涉及家暴，可優先制訂安全計劃與轉介專業支援。當家庭及再獲得支援與介入，可減低下一代目睹家暴及經歷父母衝突，跨代暴力傳遞的風險相應降低。

3. 職場與公共政策支援

香港法例規定最少5天男士侍產假，與家庭實際照顧需要存在明顯落差。不過，近年市場自我提升，例如匯豐自2024年起把有薪侍產假提升至40天，產假增至20周，顯示企業把親職支援視為員工福祉與長遠人才策略一環。公共部門與受資助機構可率先加碼，並配合稅務誘因而友善家庭權主認證，鼓勵更多企業跟進；同時在精神健康與家庭服務中加入更具「男性導向」服務介入與主動外展，以提升男性的接觸率與使用意願。

增加男士侍產假，並非單純「多放幾天假」，而是清楚表達社會對男士參與家庭照顧的支持。當制度容許，亦鼓勵男性投入家庭角色，企業與社會才能真正提供條件，讓男士安心參與照顧，承擔情感責任，從而建立更和諧、互相尊重的兩性與家庭文化。

和諧之家MAN男士熱線：

2295 1386或WhatsApp：4608 0146

賽馬會「男海啟航」支援計劃：

jcprojectocean.harmonyhousehk.org