



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

如何在工作間 支援有精神健康需要的僱員

新聞發布會

29.07.2025



大綱

01 推廣職場精神健康

為甚麼要支援職場精神健康？
精神健康的負面標籤與歧視

02 認識精神健康欠佳的徵狀

有精神健康需要人士的自身經歷
僱員可能需要支援的跡象

03 應對職場精神健康的挑戰

有效的溝通技巧
工作的固有要求和合理調適



為甚麼要支援職場精神健康？

- ✓ 幫助僱員**建立抗逆能力**，以應對工作壓力和挑戰，及**提高工作效率及表現**
- ✓ **提升僱員的動力**，發展**正向的工作關係**，並**留住寶貴的人才**

精神健康是一種精神狀態，讓我們能夠應付生活壓力、發揮潛能、在學習及工作上有良好表現，以及貢獻社會





殘疾歧視



《殘疾歧視條例》

殘疾的定義廣泛，包括**影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的任何失調或疾病**

《條例》保障現存的殘疾、曾經存在但已不再存在的殘疾、在將來可能存在的殘疾或歸於任何人的殘疾

有精神障礙人士或復元人士同受到條例的保障

工作間的殘疾歧視

直接殘疾歧視：

在可比較的情況下，**基於你的殘疾**而令你在工作上**受到較差的待遇**，即屬於直接殘疾歧視

間接殘疾歧視：

是指**向所有人**實施某些條件或要求，但在實際情況下**對殘疾人士造成更大的不利影響及損害**，而且**沒有充分的理由**支持該條件或要求的實施

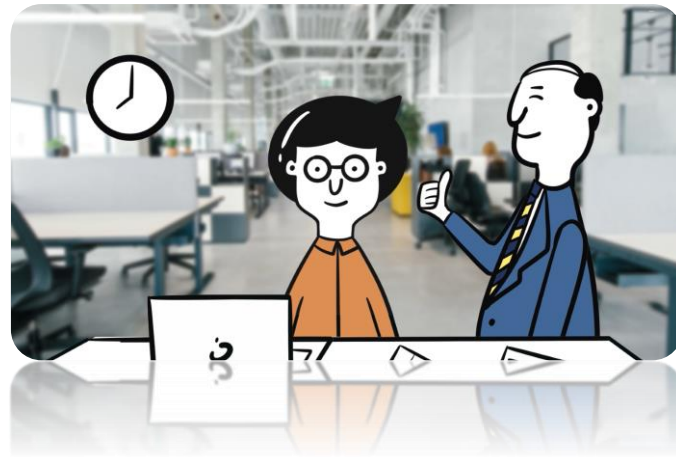
殘疾騷擾：

任何人如因另一人的殘疾而向該殘疾人士作出**不受歡迎的行徑**（不論是口頭還是書面形式），而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該殘疾人士會因該行徑而**感到受冒犯、侮辱或驚嚇**，即屬殘疾騷擾

精神健康的負面標籤及歧視

「我其實冇喺職場度表示過我係有任何病歷史嘅，但係之後嗰個男經理就話：

『你好唔老實㗎！點解你有精神病你都唔同我講？』我就係唔清楚佢喺邊度拎到啲資料.....



原本開頭佢就讚我做得幾好，但係一講到呢句嘢之後，佢就當住全世界全部同事面前，喺度話我有精神病.....佢即刻變咗個人咁，就話我做唔掂。原本我係簽咗全職嘅，跟住佢就同我講：『我宜家要你簽返做 Part-time（兼職）嗰個合約。』跟住我覺得.....即係好唔尊重人，咁我嗰日返工冇幾耐，我就直接辭職囉。」

「我可能已經係三至四個月先去覆診一次嘅，咁我就冇詳細同佢（負責人）講，我只係同佢講，我可能會每三個月去一次，即係覆診一次咁.....咁佢就話：『噢，唔好意思，我哋唔係開善堂㗎！』」

(女，約50-59歲，讀中學時曾被診斷患有精神分裂症)



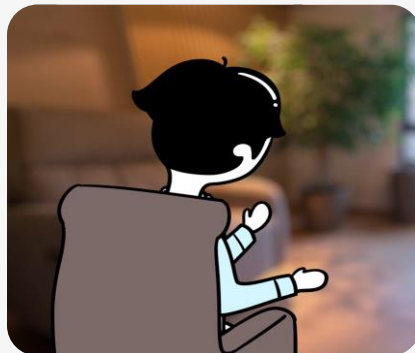
一個#號



#污名 #歧視

自身經歷

曾患抑鬱症的經歷



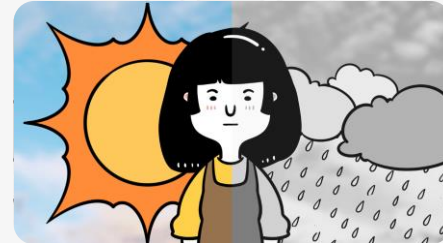
「冇曬動力，個人乜嘢都唔想做……嗰精神係差咗，即係**注意力**係差咗啲嘅。」

因為**夜晚瞓得唔好**，幾個月之後就**成個人好似散散地咁囉**。」

(男，約40-49歲，10多年前曾被診斷患有抑鬱症)

曾患躁狂抑鬱症的經歷

躁狂狀態：「好攰憎嘅時候會好攰憎，同埋啲**思緒會飄得好快囉**，諗嘢會好快……**好多嘢喺個腦度跳來跳去啲啲思想**。」



抑鬱狀態：「抑鬱時產量會低啲囉……係呀你冇心情，你**集中唔到精神去做嘢**……**唔係好想見人啦，唔敢出街**，唔係好想搞衛生囉。」

(女，約30-39歲，在2017-18年曾被診斷患有躁狂抑鬱症)

曾患精神分裂症的經歷

「我初初病發呢就**覺得周圍啲人監視我啦**，聽到好多聲音，其實我病徵主要係幻聽。即係**聽到人哋講我秘密**，譬如話銀行有幾多錢呀，我住喺邊呀……後尾食藥就抗衡咗佢就冇事啦。」



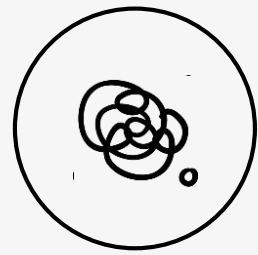
(女，約50-59歲，於1996年曾被診斷患有精神分裂症)

自身經歷



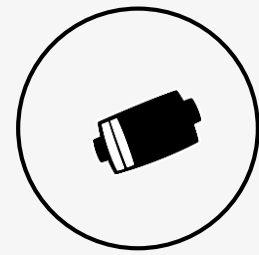
#躁鬱症

僱員可能需要支援的跡象



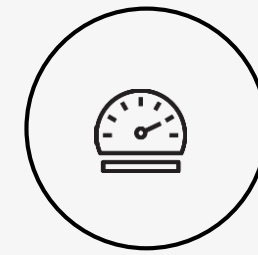
情緒方面

- ☐ 過度擔憂或緊張不安
- ☐ 激動或容易情緒低落
- ☐ 對正常活動失去興趣或動力
- ☐ 有自殺念頭



身體方面

- ☐ 經常生病，例如頭痛、腸胃不適
- ☐ 難以入睡，晚上經常醒來
- ☐ 看起來疲倦和壓力很大
- ☐ 節食或暴食
- ☐ 原因不明的疼痛



工作表現方面

- ☐ 上班經常遲到
- ☐ 缺勤日子增加
- ☐ 難以處理簡單和基本的工作
- ☐ 難以集中精神、作出決定和同時處理多項工作
- ☐ 避開某些工作場所活動



有效的溝通技巧 (I)

- ✓ 僱主及其直屬上司可**預先與相關僱員溝通，瞭解其狀況或需要**，例如記錄若僱員出現特定徵狀時，僱主或上司**可提供的協助方式**
- ✓ 在日常工作與有精神健康需要的員工相處時，**以互相尊重的態度對待**，就如和其他同事的對待相若
- ✓ 可**安排一位有耐性的指導者**或同事為有關員工提供指導與鼓勵

僱主在聘用前 已知求職者的 精神健康狀況



- ✓ 若需就僱員的工作表現作出提點，應避免在其情緒不穩定時傾談。**宜先了解其狀況，再提出指導**
- ✓ 溝通時**避免使用精神健康相關的敏感詞語**，例如：發癲、不正常等
- ✓ 若僱員因病情復發而需接受一段時間的治療，可**酌情考慮提供停薪留職選擇**，目的在於支援僱員康復和之後復工



有效的溝通技巧 (II)

僱主在聘用後
才知道員工的
精神健康狀況



如果受精神健康問題困擾的員工向你尋求協助

1. 傾談前可事先思考

- 什麼時候和在哪裏適合你們私下傾談
- 員工可能需要的個人界線
- 員工在當前特定階段需要甚麼支援

2. 表達同理心和理解

- 「多謝你同我講。你覺得點呀？」
- 「你宜家覺得最難應付係咩？」
- 「你覺得點樣可以幫到你？」

3. 確保所有資料保密

- 時刻尊重及保護隱私
- 不要向其他同事透露或討論員工的殘疾
- 員工的殘疾資料僅限於「需要知情」(need-to-know basis) 的原則

有效的溝通技巧 (III)

僱主在**聘用後**
才知道員工的
精神健康狀況

若有關僱員**無法處理其精神健康狀況**，或出現異常行為並影響工作，
你應主動與員工傾談

- 討論**你對該員工的觀察**及/或由其他同事提出的問題
- 共同找出可行的**解決方法**
- 提供**工具、資源**或臨時安排，以處理工作量的問題
- 如果獲得員工的同意，可**直接聯絡其社工或家人**，讓其得到及早支援

若有關僱員**不介意披露其殘疾**，你可以向其他同事解釋

- 該員工的精神健康狀況的性質，但不應披露更多個人資料
- 精神疾病是可以治療的
- 公司為有關員工所提供的工作調適
- 鼓勵其他同事給予支持，共同締造精神健康的工作間



尊重與諒解



「首先**諒解**啦，第二就係上司可以適當咁分配啲工作，仲有調整佢嘅期望囉.....**我又講出我嘅需要，佢又講出佢嘅期望，一齊去商討下點樣。**」

(女，約30-39歲，10年前曾被診斷患有躁狂抑鬱症)

保密與信任

「因為我肯定我有講到(我嘅病)，跟住就唔知佢(上司)喺邊度查到出嚟，**就喺度話我係冇誠信、你唔誠實、點點點.....但係佢哋好似冇乜保密啲嘢。**」

(女，約50-59歲，讀中學時曾被診斷患有精神分裂症)

工作的固有要求

01 識別該職位的工作固有要求，並評估該員工的能力是否符合相關要求

甚麼是工作固有要求？

工作中不可或缺的核心職能，是為履行該職位主要目的而必須執行的主要工作

- ✓ 並非工作中所有的要求
- ✓ 著重於達成結果，而非完成工作的方式

工作固有要求例子

具備與客戶有效互動的良好溝通能力

(相較之下，有禮貌的電話應對技巧並非工作的固有要求)



合理調適

02

了解合理調適的意思和目的

甚麼是工作上的合理調適？

- ✓ 合理調適是指就工作、僱傭措施或工作環境作出任何**必要和合適的改動或調適**
- ✓ 提供合理調適時應**考慮所有相關事實及情況**，並根據個別情況作具體評估，令殘疾人士可執行其工作固有要求

為什麼合理調適是重要的？

- 有些殘疾人士因為在招聘過程及職場一些**不必要的障礙**而被排除在他們能夠擔任的工作之外
- *例如，因某種殘疾，有關員工可能需要一個較安靜的區域工作，因為噪音或擁擠的環境會擾亂注意力；有些員工在復元或接受治療期間，可能需要在工作期間作短暫休息*
- 提供合理調適有助殘疾人士履行其主要職責，促使他們**享有平等的就業機會**



工作的固有要求和合理調適

03 哪些人有資格可獲得工作調適，及工作調適需要達到多合理的程度？

資格

- ✓ 有殘疾的求職者、應徵者及僱員可以要求合理調適
- ✓ 合理調適可以在招聘和僱用階段提供
- ✓ 不要假設所有殘疾人士均需要合理調適

合理性

合理程度須視乎以下因素：

1. 有關員工的殘疾狀況
2. 員工的具體主要工作要求
3. 僱主是否已考慮合理調適，提供調適是否成本過高或是否切實可行
4. 專業或醫護人員建議的工作調適程度、種類和時限
5. 所需開支或公司資源配置及規模
6. 會否造成不合情理的困難



工作的固有要求和合理調適

04 檢視該員工在有合理調適支援下，是否能夠履行其職位的固有要求

✓ **定期檢視或溝通**是一種良好的做法，以確保相關調適或改動對有關員工仍然是必要和相關的

例子： *正在經歷精神分裂症的員工可能會出現思緒混亂，並難以有條理地表達想法*

- 要協助他們，你可透過**將工作拆為較小且可管理的步驟**，並給予他們**清晰的指示與時限**。此外，可考慮要求該員工**在特定日期前完成某些具體任務**，並一同檢視進度，而非指派整個項目給該員工

有時候，簡單的合理調適已足以有效支援有關員工的需要

- *患有躁鬱症的活動統籌主任在繁忙期間不能在開放的環境中專心工作。僱主容許她在獨立的工作空間工作，或工作時配戴耳機，以便集中精神*



包容與接納

「我其實都會做錯嘢嘅，**咁就當我係普通人睇就得㗎喇。即係如果我做錯嘢，你咪話我、同我講我做錯邊度咁就得㗎喇.....**」

(女，約50-59歲，讀中學時曾被診斷患有精神分裂症)



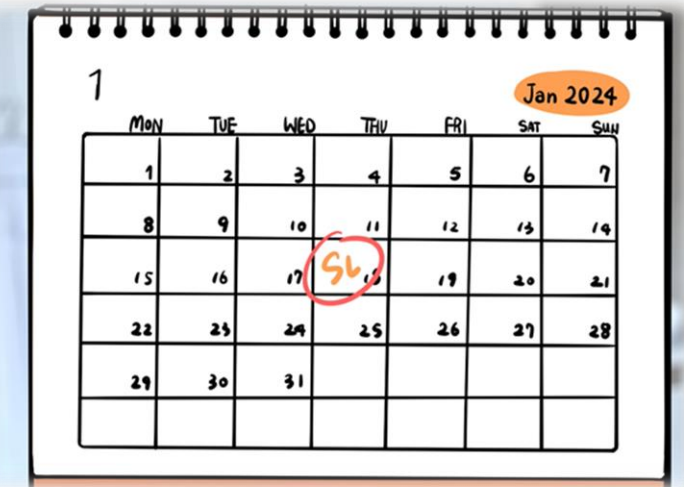
「宜家我都會要覆診，但係我都唔會去攞病假。我公司就有啲啲去覆診、去睇醫生可以攞 Time-off (小休)，我都唔會攞囉，**我寧願自己放 AL (年假) 咁樣去睇醫生。之前都會有微言嘅，我請假請得咁密。**」

(女，約30-39歲，約10年前曾被診斷患有躁狂抑鬱症)

實際可行的調適措施範例 (I)

有些公司採用以下的合理調適措施

- 允許求診/覆診
- 給予定時小休
- 若有關員工有時感到精神耗盡，容許他們暫時在家工作
- 容許彈性上下班時間



支援熱線

「我有一份工呢，就係我喺HR（人事部）簽合約嗰日，**佢哋畀咗個支援電話（熱線）**，佢話如果你情緒上有困擾嘅話，你可以打呢個電話。係用公司資源去提供輔導員服務，**佢話所有內容係保密嘅**，你可以打，即係有呢個backup（支援）。我做咗唔係好耐嘅時間，但係我未打過呢個電話，但係我喺簽約嗰日HR嘅樣講過，**我覺得好安心**。」

（女，約40-49歲，在2008-09年曾被診斷患有精神分裂症）

實際可行的調適措施範例(II)

當員工在組織方面遇到困難時

- ❑ 清楚說明工作任務，並確認員工是否理解
- ❑ 透過電郵或書面方式提供工作指示，以減少誤解
- ❑ 將大型工作項目拆為可管理的目標與任務
- ❑ 鼓勵員工記錄重要討論內容，並使用待辦清單與提醒工具
- ❑ 提供額外時間以準備及完成工作任務
- ❑ 安排定期進度會議，提醒員工注意主要工作項目與重要時限



當員工在處理壓力、焦慮或情緒方面遇到困難時

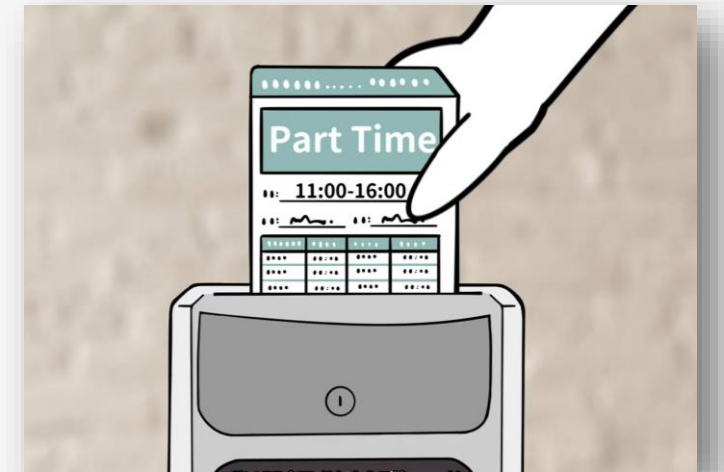
- ❑ 適時給予正面鼓勵
- ❑ 提供安靜空間，協助員工調整情緒與放鬆
- ❑ 允許員工在工作期間向其醫生或其他專業人士尋求支援
- ❑ 在會議前預先通知員工將討論的事項及其在會議中的角色
- ❑ 提供職場支援計劃，協助員工尋求專業協助



實際可行的調適措施範例(III)

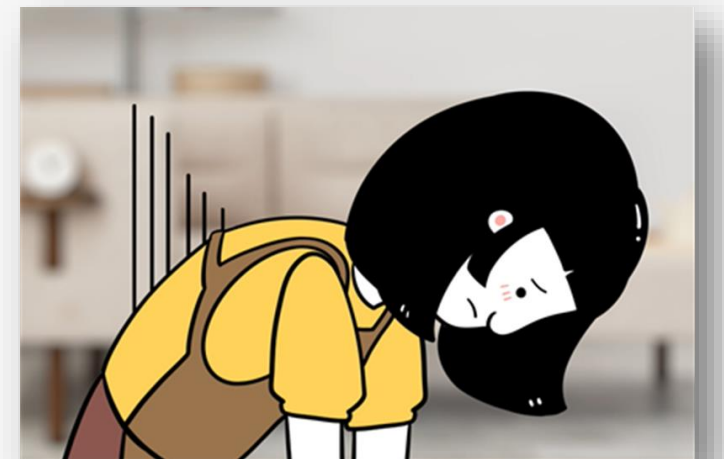
當員工在**維持體力**
(如專注力或疲勞)
方面有困難時

- ❑ 若因藥物調整或睡眠問題導致遲到，允許員工補回工作時間
- ❑ 接受注射針劑藥物治療的復元人士一般會較疲倦。允許員工在打針後彈性編排休息日，讓員工有足夠的時間進行恢復和休息
- ❑ 調整工作時間，或允許員工在一段時間內以兼職方式工作
- ❑ 若員工因其精神狀況需要休息，可酌情批准其臨時請假安排



當員工在**人際互動**
方面感到困難時

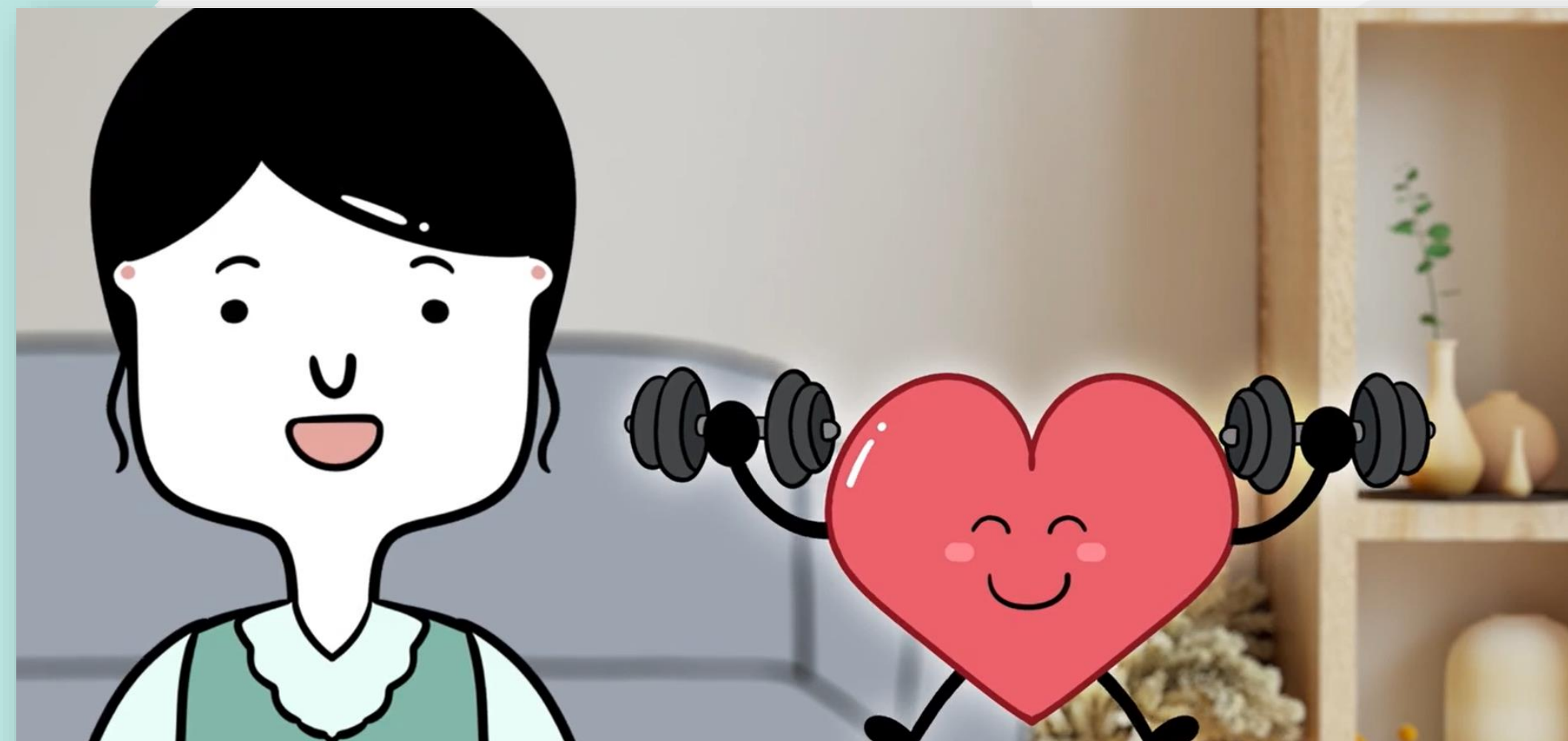
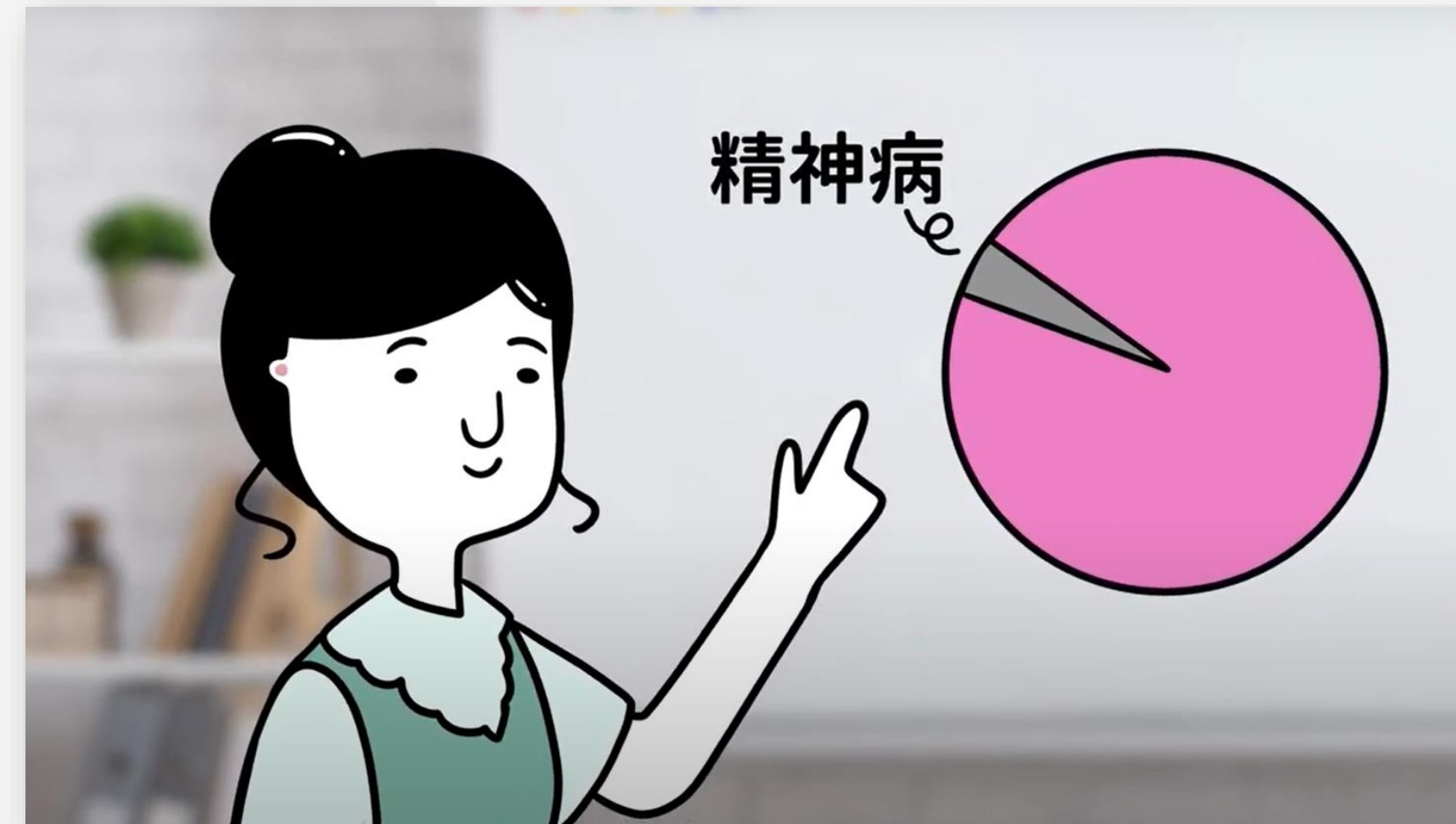
- ❑ 不強制所有員工參與社交活動
- ❑ 若員工需經常與同事、業務代表或公眾接觸，在可行的情況下，可將這些任務調配為較少社交性質的工作；並安排其執行擅長的項目



工作調適 (II)



#靈活性
#切合個人需要



認識殘疾系列: 有精神健康需要的僱員



[精神健康-第一集] 一個#號 #污名 #歧視

[觀看影片 >](#)



[精神健康-第二集] 自身經歷#躁鬱症

[觀看影片 >](#)



[精神健康-第三集] 自身經歷#抑鬱症

[觀看影片 >](#)



[精神健康-第四集] 自身經歷#精神分裂症

[觀看影片 >](#)



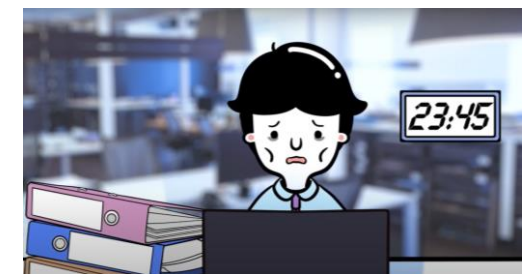
[精神健康-第五集] 工作調適 (I) #合理 #給予支持

[觀看影片 >](#)



[精神健康-第六集] 工作調適 (II) #靈活性 #切合個人需要

[觀看影片 >](#)



謝謝!

