

對家庭友善僱傭措施的混合方法調查：由工作與家庭的衝突到增益 (2023年6月)

研究設計

400 名有照顧家庭責任的僱員參與了橫斷性研究問卷調查

問卷調查



25 名僱主和經理被邀請參加深度訪談

訪談



家庭責任



平均每位受訪者照顧約 **2** 名家庭成員*，並且每天需 **3** 小時來照顧。



* 56.5% = 配偶及父母; 34.8% = 長者; 15% = 子女; 12.5% = 青少年; 13.1% = 其他

受訪者最常提供的協助

47.8%
心理支援



44.3% 起居飲食



22.5% 陪同覆診



對家庭友善僱傭措施在工作間的看法

85.6%

的有照顧家庭責任的僱員反映香港職場對**家庭並不友善**



88.5%

的有照顧家庭責任的僱員認為**少許需要、需要或非常需要**提供家庭友善僱傭措施

家庭友善僱傭措施不足的行業



最受期望的家庭友善僱傭措施

67.3% 彈性上班時間



64.8%

家庭醫療保障



72.8%
五天工作周



66.5%
特別事假

58.3%
緊急事件援助



家庭友善僱傭措施的可用性

最多提供的家庭友善僱傭措施

1. 恩恤假	70.8%
2. 婚假	69.4%
3. 五天工作周	61.1%
4. 生日假	57.8%
5. 家庭醫療保障	44.3%

最少提供的家庭友善僱傭措施

1. 家長日假期	0.0%
2. 照顧子女假	0.3%
3. 綜合家居照顧服務	0.5%
4. 照顧家裡長者/傷殘人士假	0.5%
5. 日間托兒服務	1.8%

僱主及經理的訪談摘錄



(一名女性, 年齡介乎 55 至 64 歲, 經理/部門主管, 從事體育業)

「因為我做咗咁多年都無聽過呢樣嘢 (家庭友善僱傭政策及措施), 因為我之前都係係啲大公司做嘅都無聽過有呢樣嘢。所以我相信嘍香港應該係一啲都唔普遍。」

(一名男性, 年齡介乎 25 至 34 歲, 經理/部門主管, 從事資訊及通訊業)



「其實就如果嘍香港公司 (家庭友善僱傭政策及措施) 應該就唔普遍, 我諗除非直至有一日係有一個明確嘅法例要佢哋去咁樣做嘅時候, 佢哋先會跟咁樣囉。」



(一名女性, 年齡介乎 55 至 64 歲, 經理/部門主管, 從事社會及個人服務業)

「咁就留意到一般嘅commercial(商業)老闆都係 task oriented(工作取向), 即係未必係第一時間去諗到同事嘅需要。」

(一名男性, 年齡介乎 45 至 54 歲, 經理/部門主管, 從事建造業)



「咁我覺得適可而止囉, 咁你話恩恤假、侍產假啲 ok (可以), 但係你話開放日或者家長日啲, 我又覺得依家又唔需要住囉。」

建議

建議一：

建議僱主提供**工作安排及休假福利**的家庭友善僱傭措施，以支援不同家庭責任的僱員。在不同家庭角色中的僱員很希望公司能提供**五天工作周、彈性上班時間、及特別事假**。



建議二：

僱員很希望公司能提供**家庭醫療保障和緊急事件援助**，所以鼓勵僱主為僱員提供這些支援。僱主很少提供**照顧兒童和長者或殘疾人士的假期**。研究團隊鼓勵僱主為有照顧家庭責任的僱員提供**照顧兒童和長者或殘疾人士的假期**。



建議三：

「**住宿及膳食服務業**」、「**製造業**」、及「**運輸、倉庫、郵政及速遞服務業**」領域中的商業領袖及行業持份者應與勞工處和平等機會委員會緊密合作以**找出可行的解決方法以加強良好人力資源管理文化及制定家庭友善僱傭措施**以幫助他們的僱主可以同時完成工作及家庭責任。



建議四：

鼓勵僱主提供**書面形式的家庭支援政策及正式地告知僱員**他們有權獲得的支援種類。

建議五：

勞工處和家庭議會應與平等機會委員會合作，不但為**前線或營運員工**，也為**管理人員**提供更多研討會和講座。

建議六：

鼓勵僱主提供**僱員輔助計劃**（例如：24小時熱線電話和諮詢服務）作為僱員的**精神健康急救**。