

報告摘要

背景

1. 香港超過 60% 的在職成年人有照顧家庭的責任，因此必須同時兼顧工作和家庭的責任(平等機會委員會, 2018)。然而，有照顧家庭責任的僱員(employees with FRs)在平衡工作和家庭責任時遇到困難(Liu & Cheung, 2015)。為了促進有照顧家庭責任的僱員的工作與家庭平衡，我們需要更深入地了解香港的家庭友善僱傭措施(FFEPs)。
2. 研究團隊採用混合研究序列解釋的設計，定量和定性數據互相補充，從而進行更堅實和更深入的分析。在定量研究一中，橫斷性研究問卷採用了目的性抽樣方式向來自不同行業、有照顧家庭責任的僱員收集數據。在定性研究二中，深入訪談採用了目的性抽樣方式，向僱主和經理收集數據。
3. 在橫斷性研究問卷調查中，透過目的性抽樣方式共收集了 400 份有照顧家庭責任的僱員的樣本數據，全面了解香港的家庭友善僱傭措施。問卷調查於 2021 年 2 月至 5 月期間進行。25 名僱主和經理以目的性抽樣方式被選出參加深入訪談，豐富了定量研究的結果，從管理的角度更深入地討論如何促進家庭友善的和諧工作間。訪談於 2021 年 11 月至 12 月期間進行。

研究目標

4. 是次研究旨在全面分析：
 - a. 家庭友善僱傭措施在不同行業中的提供和種類；
 - b. 影響有照顧家庭責任的僱員使用家庭友善僱傭措施的因素；
 - c. 家庭友善僱傭措施與僱員幸福感的關聯；
 - d. 工作需求與僱員幸福感的關聯；
 - e. 不同家庭責任的僱員最期望的家庭友善僱傭措施；
 - f. 工作文化與僱員幸福感的關聯；和
 - g. 僱主和經理就提供家庭友善僱傭措施以針對照顧家庭需要的意見和建議，並識別行業和公司實施家庭友善僱傭措施所面對的困難。

問卷調查之重要發現

家庭責任

5. 平均每位受訪者照顧約兩名家庭成員，並且每天需 3 小時來照顧。最常見的被照顧對象是配偶和父母（56.5%），長者（34.8%）其次是兒童（15%）。
6. 受訪者最常提供的協助是「安慰和開解」（47.8%）、「料理起居飲食」（44.3%）和「陪同覆診」（22.5%）。

家庭友善僱傭措施在工作間的普遍性和提供

7. 對於家庭友善僱傭措施的普遍程度，只有 14.4%的受訪者認為家庭友善僱傭措施在香港「非常普遍」或「普遍」，而 85.6%的受訪者認為家庭友善僱傭措施在香港「不太普遍」或「完全不普遍」。
8. 分別只有 26.5% 和 18.5% 的受訪者表示他們的公司已提供家庭友善僱傭措施及已參加《好僱主約章》。超過半數受訪者表示，他們不知道他們在職的公司有沒有提供家庭友善僱傭措施（50.8%）或有沒有參與《好僱主約章》（67.3%）。這指出了受訪者缺乏對他們公司的家庭友善計劃的意識。
9. 大多數的受訪者（88.5%）認為公司或機構「少許需要」、「有需要」或「非常有需要」向僱員提供家庭友善僱傭措施。
10. 本港僱主最常提供的家庭友善僱傭措施包括恩恤假（70.8%）、婚假（69.4%）、五天工作周（61.1%）、生日假（57.8%）、家庭醫療保障（44.3%）、彈性上班時間（42.5%）、居家或遙距辦公（39.5%）、緊急事件援助（39.3%）、僱員輔助計劃（33.6%）、和舉辦家庭康樂活動（33%）。
11. 家庭友善僱傭措施的普遍可用性在行業有顯著差異。相比下，從事「地產、專業及商用服務業」的受訪者更有可能獲得五天工作周、僱員輔助計劃、生日假、恩恤假、婚假、及家庭康樂活動。從事「金融及保險業」的受訪者更有可能獲得五天工作周及彈性上班時間。從事「資訊及通訊業」的受訪者更有可能獲得彈性上班時間及居家或遙距辦公安排從事「建造業」的受訪者更有可能獲得彈性上班時間、生日假、恩恤假、及婚假。
12. 家庭友善僱傭措施的普遍可用性在職位有顯著差異。相比下，作為「經理及管理人員」的受訪者更有可能獲得家庭醫療保障、僱員輔助計劃、及家庭康樂活動。
13. 家庭友善僱傭措施的普遍可用性在公司規模有顯著差異。相比下，在大型公司工作的僱員更有可能獲得五天工作周、緊急事件援助、家庭醫療保障、僱員輔助計劃、生日假、恩恤假、婚假、及家庭康樂活動。

最常見的家庭友善僱傭措施的使用率和家庭友善僱傭措施申請困難

14. 在受訪者中，有 77.1%的人經常使用五天工作周。此外，他們會間中使用數個由他們公司提供的家庭友善僱傭措施，包括居家或遙距辦公安排（43.7%）、彈性上班時間（40.6%）、家庭康樂活動（39.7%）、家庭醫療保障（37.7%）、緊急事件援助（34.7%）及僱員輔助計劃（32.1%）。

15. 對於恩恤假（93.3%）、婚假（95.9%）、緊急事件援助（84.5%）、家庭醫療保障（77.1%）、僱員輔助計劃（93.2%）、和家庭康樂活動（83.1%），大多數的受訪者使用少於有權使用的天數或表示使用頻率較低，因為他們表示「個人沒有需要使用」，這指出低使用率的理由不是由於工作相關因素導致。對於居家或遙距辦公（42.1%），大多數的受訪者表示使用頻率較低，因為他們表示「受工作性質限制」。
16. 只有 5.8% 的受訪者表示在申請家庭友善僱傭措施時遇到困難。其中大部分的受訪者在申請五天工作周（47.8%）、特別事假（39.1%）、家庭醫療保障（34.8%）、彈性上班時間（30.4%）和照顧家裡長者/傷殘人士假（30.4%）時遇到困難。
17. 在申請過程遇到困難的受訪者中，有顯著比例的受訪者表示他們所面對的困難是「不知道如何申請」（39.1%）和「受工作性質限制」（34.8%）。只有 34.8% 表示遇到困難的受訪者採取了行動，包括向同事、直屬上司、管理層、或人力資源部投訴。而大多數的受訪者因為「擔心影響職業前景」而沒有採取行動。

家庭責任及最受期望的家庭友善僱傭措施

18. 最多僱員認為僱主需提供的家庭友善僱傭措施包括五天工作周（72.8%）、彈性上班時間（67.3%）、特別事假（66.5%）、家庭醫療保障（64.8%）和緊急事件援助（58.3%）以促進工作與家庭平衡。
19. 最少僱員認為僱主需提供的家庭友善僱傭措施包括職位共享（11%）、壓縮工作時間（21.5%）、半職工作（22.5%）、兒童課後照顧（24.8%）、長者/傷殘人士日托服務（28.2%）、及育兒支援（28.3%）。
20. 按被照顧對象劃分（116 名嬰兒、兒童及青少年照顧者、228 名配偶和父母照顧者、及 163 名長者、殘疾人士及長期病患者照顧者），最多僱員最期望的家庭友善僱傭措施包括：五天工作周（嬰兒、兒童及青少年：75.0%、配偶和父母：71.9%、長者、殘疾人士及長期病患者：72.4%）、彈性上班時間（嬰兒、兒童及青少年：74.1%、配偶和父母：69.3%、長者、殘疾人士及長期病患者：64.4%）和特別事假（嬰兒、兒童及青少年：74.1%、配偶和父母：66.7%、長者、殘疾人士及長期病患者：65.0%）。
21. 五天工作周、彈性上班時間、及家庭康樂活動的需求在行業有顯著差異。相比下，從事「運輸、倉庫、郵政及速遞服務業」（92.9%）的受訪者對五天工作周表示有較高需求。從事「資訊及通訊業」（100%）和「金融及保險業」（84.6%）的受訪者對彈性上班時間表示有較高需求，而從事「進出口、批發及零售業」（85.7%）的受訪者對舉辦家庭康樂活動表示有較高需求。

22. 彈性上班時間的需求在年齡有顯著差異。相比下，較年輕的受訪者比起較年長的受訪者對彈性上班時間表示有較高需求，該些較年輕的受訪者年齡為 18 至 24 歲（70.6%）、25 至 34 歲（75.4%）、及 35 至 44 歲（81.9%），而該些較年長的受訪者年齡為 55 至 64 歲（42.4%）及 65 歲或上（37.5%）。

在職人士幸福感的相關性

23. 在工作間得到生活支援、家庭相關休假福利、母親額外支援和育兒支援與減低工作與家庭的衝突，及提高家庭滿意度和家庭功能顯著有關。
24. 超時工作、下班後或週末工作、不規律的工作時間、工作過度負荷、機構限制和人際衝突，與增加工作與家庭衝突、照顧者負擔、抑鬱和焦慮症狀顯著有關，而不規律的工作時間、工作過度負荷、機構限制與降低家庭的滿意度和家庭功能顯著有關。
25. 具支持性、公平和家庭友善的公司與減少工作與家庭衝突、照顧者負擔、抑鬱和焦慮症狀，以及提高家庭滿意度和家庭功能顯著有關。

深入訪談之重要發現

對家庭友善僱傭措施的認知、認識及普遍性

26. 僱主和經理表現出對家庭友善僱傭措施的認識和認知不足。有些經理表示他們沒有留意僱員有提出家庭友善僱傭措施的需求。相反，有些認識家庭友善僱傭措施的經理表示他們觀察到僱員有提出有關支援的需求。
27. 香港不同行業都缺乏家庭友善僱傭措施。許多來自不同行業的經理都發現，在工作間維持僱員工作與家庭平衡的政策和措施並不足夠。

對有照顧家庭責任的僱員及家庭友善僱傭措施的看法及態度

28. 從經理的角度來看，由於難以兼顧工作和家庭需求，有照顧家庭責任的僱員容易受到心理和情緒壓力困擾。部分受訪者認為，家庭對工作的干擾會影響員工的工作表現。不過，亦有些經理認為，僱員的表現在很大程度上取決於他們的個人能力，而不是他們是否有額外的角色和責任。
29. 從僱主或經理的角度中，他們普遍認為不同行業，從小型到大型公司的僱主都有社會責任透過採用大眾化的家庭友善僱傭措施來協助僱員平衡工作和家庭生活，從而建立家庭友善的工作文化。

30. 部分受訪者表示，公司認為沒有必要提供育兒支援以及照顧長者或傷殘人士相關措施，因為他們認為這並不是僱主的責任。這與問卷調查結果一致，在受訪者的公司裏提供照顧兒童、長者或殘疾人士的家庭友善僱傭措施是最不常見的。
31. 幾位經理同意，小型公司擁有較少的資源，所以相比大型公司較難在工作間實施家庭友善僱傭措施。

建立家庭友善的和諧工作間的建議

32. 大型公司的受訪者建議按有照顧家庭責任的僱員的需要為他們提供彈性上班時間。這與調查結果一致，彈性上班時間是最多僱員認為僱主需要提供的家庭友善僱傭措施之一，以協助達到工作與家庭平衡。
33. 不同行業的受訪者認為僱主是實施家庭友善僱傭措施的最主要持份者。針對僱主對家庭友善僱傭措施的認識和認知不足，建議僱主學習家庭友善僱傭措施的成功例子從而為僱主和僱員帶來雙贏的局面，例如簽署《好僱主約章》或獲頒《商界展關懷》標誌的模範僱主。主動學習可以提升僱主對工作與家庭平衡的認識和建立在工作間提供家庭友善的支援的積極態度。
34. 部分經理提出實施家庭友善僱傭措施的財政支出問題。他們建議政府可提供財政補貼或日間託兒服務為小型公司提供支援。
35. 由於缺乏有關家庭友善僱傭措施提供的資訊和申請家庭友善支援的程序，有受訪者建議僱主可通過主動與員工溝通、更新公司的內聯網的福利及政策頁面，以及定期向僱員發出關於公司家庭友善僱傭措施的電郵，從而提高僱員福利的透明度。
36. 部分經理認為提高僱員申請家庭友善僱傭措施權利的意識和知識很重要。不同行業的經理歡迎其僱員反映其家庭需要及願意滿足其需要以協助維持工作與家庭平衡。

建議

根據對定量和定性研究的觀察，分別就員工培訓、提供家庭友善僱傭措施和支援精神健康的資源提出以下六項建議。

37. 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。透過提供更多一般型的家庭友善支援，解決僱員日常需要提供照顧的需求，以幫助他們實現工作與家庭平衡，使所有有照顧家庭責任的僱員可以從中受惠。
38. 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家庭醫療保障和緊急事件援助以協助僱員處理家庭健康相關問題和危機時刻。別外僱

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，因為他們可能有迫切需要照顧兒童和長者或殘疾人士。機構及僱員彼此都可從狀況性的家庭友善僱傭措施中受益，因為家庭友善僱傭措施可以快速地令有照顧家庭責任的僱員在工作上及家庭上重回有效的表現。

39. 有照顧家庭責任的僱員在「住宿及膳食服務業」、「製造業」、及「運輸、倉庫、郵政及速遞服務業」中收到最少的家庭友善支援。該些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員可以同時完成工作及家庭責任。應考慮不同的家庭友善支援以調節特定的工作要求，而且可以令僱員保持工作與家庭平衡。體力勞動及服務性行業可以考慮提供例如職位共享、縮短上班時間、特別事假、及家庭相關假期作為家庭友善僱傭措施。
40. 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。政府亦應考慮為平等機會委員會、勞工處及僱主提供更多資源及協助，積極地促進在不同行業對家庭友善僱傭措施的推廣，以幫助僱員平衡工作和家庭責任。例如，可以為人力資源和企業管理人員舉辦知識轉譯論壇，以打造一個平台匯聚具影響力的商業領袖和業界持份者，分享他們在建立家庭友善和諧工作場所方面的見解。
41. 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提供更多壓力管理、心理韌性發展和工作與生活平衡策略的研討會和講座，也為管理人員提供更多以員工為本的管理方法的研討會和講座。更全面地了解家庭友善僱傭措施的重要性會為家庭友善的和諧工作間建立基礎，為僱主和僱員帶來雙贏的局面。
42. 鼓勵僱主提供僱員輔助計劃（例如：24 小時熱線電話、心理評估、諮詢服務和專業轉介服務）為遇到個人、家庭、精神或情緒問題的有照顧家庭責任的僱員作出精神健康急救。這些計劃通常由公司資助並由第三方服務提供商或供應商提供。對於中小型企業而言，他們可能缺乏人力和經濟資源為其員工提供此類支援。政府可考慮為中小企業提供財政補貼或集中支援服務。