

從人力資源管理人員和在職人士家人的角度

理解家庭友善僱傭措施

報告摘要

背景

在職照顧者面對的挑戰和承擔的壓力

1. 統計資料顯示，由 1993 年至 2025 年，香港的家庭住戶的平均人數由 3.5 人跌至 2.6 人。¹同時，專業護理服務的平均輪候時間仍維持高企，令在職照顧者的壓力加重。舉例而言，在 2022-2023 財政年度，三歲至六歲以下兒童輪候留宿幼兒中心服務的平均時間是 17.3 個月；² 而在 2025 年 2 月到 5 月期間，津貼院舍及合約院舍的護理安老宿位的平均輪候時間為 18 個月。³ 社會福利制度因應為殘疾人士提供的服務而承受不少壓力。在 2022-2023 財政年度，提供日間康復服務的展能中心及提供住宿康復服務的長期護理院的平均輪候時間分別為 55.6 個月及 72.3 個月；⁴ 而立法會一

¹ 見：CEIC 數據，「香港家庭住戶平均人數 1993-2018」，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://www.ceicdata.com/zh-hans/hong-kong/domestic-households-statistics/average-domestic-household-size>。另見：香港政府統計處，「表 130-06102：家庭住戶統計數字」，存取於 2025 年 7 月 21 日，https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=130-06102。

² 立法會福利事務委員會，「監管保護兒童機構的政策事宜小組委員會報告」（立法會 CB(2)773/2024 號文件），存取於 2025 年 7 月 21 日，https://www.legco.gov.hk/yr2024/chinese/panels/ws/ws_mcpa/reports/ws_mcpac2-773-c.pdf。

³ 香港社會福利署，「輪候資助長者住宿照顧服務的人數」，存取於 2025 年 7 月 21 日，[https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/1022/tc/CWL/LTC%20Statistics_HP-TC\(202505\).pdf](https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/1022/tc/CWL/LTC%20Statistics_HP-TC(202505).pdf)。

⁴ 立法會秘書處資料研究組，「殘疾人士和長期病患者照顧者的支援服務」（ISSH35/2023），存取於 2025 年 7 月 21 日，https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2023/ISSH/ISSH35_2023_20231208_tc.pdf。

份 2025 年 3 月的文件亦顯示，在 2022-2023 財政年度，中度智障人士宿舍和嚴重智障人士宿舍的輪候時間分別長達 154.1 個月和 171.1 個月。⁵ 此外，隨着有特殊教育需要的兒童和患有慢性疾病的家庭成員愈趨增加，勞動人口感到愈難平衡工作與家庭責任。

2. 社會非常關注照顧者承受的壓力。生命熱線在 2025 年 4 月公布的報告顯示，受訪的護老者當中，37.4% 處於「高負荷」狀態，而 16.5% 表示曾有自殺念頭。另外，有 50.1% 的在職護老者，表示承受「高負荷」，可見工作狀態會疊加照顧家庭所衍生的壓力。⁶ 浸信會愛羣社會服務處在 2025 年 7 月公布的照顧者壓力調查結果，更顯示有 10% 全職工作者，照顧家人的時數高達 41 至 60 小時，承受着「雙重全職」的巨大負荷。⁷ 除此之外，香港聖公會福利協會的一份調查報告則顯示，「以老護老」的情況非常常見，有近 4 成受訪照顧者每日需要提供至少 8 小時的無償照顧。⁸ 一同夢慈善

⁵ 立法會支援殘疾人士事宜小組委員會，「2025 年 3 月 25 日舉行的會議 殘疾人士住宿照顧服務的背景資料簡介」（立法會 CB(1)420/2025(02)號文件），存取於 2025 年 7 月 21 日，https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub_com/hs53/papers/hs5320250325cb1-420-2-c.pdf。

⁶ 生命熱線，「護老者照顧壓力調查報告發佈會」，2025 年 4 月 6 日，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://www.sps.org.hk/ArticlePage.aspx?id=311&l=zh-HK>。

⁷ 浸信會愛羣社會服務處，「工作家庭兩難全。以老護老/殘獨承擔 在職與退休照顧者壓力調查發佈會」，存取於 2025 年 7 月 23 日，https://www.bokss.org.hk/content/press/329/%E5%9C%A8%E8%81%B7%E8%88%87%E9%80%80%E4%BC%91%E7%85%A7%E9%A1%A7%E8%80%85%E5%A3%93%E5%8A%9B%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E7%99%BC%E4%BD%88%E6%9C%83-%E6%96%B0%E8%81%9E%E7%A8%BF%202025%20July%2022_final.pdf。

⁸ 香港聖公會福利協會，「香港聖公會福利協會公佈照顧者「自我關顧程度」問卷調查結果」，2024 年 11 月 15 日，轉載自：https://www.skhw.org.hk/en/information_centre/news/223。

基金會的調查亦指出，約 3 成受訪照顧者每天需要花多於 17 小時照顧患有自閉症的孩童。⁹

家庭僱傭友善措施如何有助個人和社會

3. 家庭僱傭友善措施對在職照顧者很重要。首先，在職照顧者可以彈性安排工作日程或者調配優先事項，以履行工作與家庭責任。這樣既可確保在職照顧者照顧到家人，也可繼續從事經濟活動。在職的家人若能花時間協助照顧家庭，居家照顧者承受的壓力可以得到紓緩，而在某些情況下，兩者亦可一同就家庭事項下作出更好的決定。第二，家庭友善僱傭措施是公司或機構展現它們願意承擔社會責任的關鍵，從而有助減低公司或機構的長期社會成本。第三，政府牽頭的家庭友善僱傭措施可以締造良好的社會氛圍，令僱主更樂意採取家庭友善僱傭措施。例如香港政府在 2025 年 4 月起為育有三歲以下子女的僱員提供育兒假，政府指育兒假屬於家庭友善僱傭措施，支持新生家庭，締造有利育兒環境，配合政府鼓勵生育的政策導向。¹⁰ 家庭友善僱傭措施屬於積極的行政措施，旨在鼓勵「聰明而有效

⁹ “Hong Kong Carers of Autistic Youngsters Under High Stress”, *South China Morning Post*, 2025 年 5 月 11 日，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://todreamcharity.org/hong-kong-carers-of-autistic-youngsters-under-high-stress/>。（只有英文）

¹⁰ 立法會研究人口政策和措施小組委員會，「2024 年 11 月 4 日會議的跟進」（立法會 CB(2)1516/2024(03)號文件），存取於 2025 年 7 月 21 日，https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub_com/hs52/papers/hs5220241104cb2-1516-3-c.pdf。

的工作」(“Work Smart”)的職場文化，讓工作及家庭需要兩者均不會偏廢。

平等機會委員會在應對家庭崗位歧視方面的工作

4. 根據《家庭崗位歧視條例》，在工作場所基於家庭崗位而歧視任何人屬違法行為。《家庭崗位歧視條例》為受歧視的受屈人士提供法律保障。

除了遵守《家庭崗位歧視條例》外，家庭友善僱傭措施可有助塑造職場文化，鼓勵社會更加接納及體諒有家庭責任的人。如僱傭政策制定得宜，也能提高各級僱員對有家庭責任的同事的意識，從而預防違法歧視行為。平等機會委員會(「平機會」)是執行《家庭崗位歧視條例》的法定機構，同時亦會推廣家庭友善僱傭措施，預防僱傭範疇的家庭崗位歧視行為。

5. 平機會早在 2006 年已與婦女事務委員會攜手進行「香港『家庭友善』僱用政策及措施研究」¹¹。平機會於 2018 年公布「香港工作間的家庭崗

¹¹ 平等機會委員會及婦女事務委員會，2006 年，「香港『家庭友善』僱用政策及措施(FEPPs)研究」，香港：平等機會委員會，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/publication/research/FEPPs-Chinese.pdf>。

位歧視之研究」的委託研究報告結果，報告有助更深入實際了解僱主在招聘和解僱僱員方面，以及管理假期的審批等情況下所面對的難題。¹²

6. 由於平機會過去已進行或資助過相關研究，社會對家庭友善僱傭措施在香港的實施情況，以及對僱主及僱員的觀點已經有相當的了解。雖然家庭友善僱傭措施始終以僱員及其家庭為受惠對象，但在設計和推行這些措施時，家庭成員的意見很少被聽見。另一方面，人力資源管理專業人員既代表僱主的利益，同時也是僱員，具有雙重身分，並且負責執行與人力資源管理相關的計劃，所以亦應該了解他們的意見。

研究目標及設計

7. 本研究旨在評估香港在選定經濟體中，推展家庭友善僱傭措施的情況，從而分析如何微調現時工作場所的家庭友善僱傭措施，以更切合僱員家庭的需要。具體而言，本研究的目標包括：

- (i) 說明香港僱主現時最普遍採取的家庭友善僱傭措施；
- (ii) 探討人力資源管理專業人員是否認為現有的措施足以協助有不同照顧責任的僱員；
- (iii) 從家庭角度解構在職人士所面對的家庭責任；

¹² 平等機會委員會，「香港工作間的家庭崗位歧視之研究」，香港：平等機會委員會，存取於2025年7月22日。

<https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/ResearchReport/20188211629553153771.pdf>。

- (iv) 分析不同規模的僱主在推行家庭友善僱傭措施時面對的主要困難，並探討如何協助僱主克服這些困難；
- (v) 研究政策誘因是否能提升僱主對家庭友善僱傭措施的意識與接納程度；以及
- (vi) 找出僱主可採用的最佳實踐方案，以協助僱員在兼顧家庭角色的同時，把握經濟機遇。

8. 本研究採用混合方法，從人力資源管理專業人員及在職人士的家人收集定量及質性數據。在定量數據方面，透過街頭訪問輔以電話訪問，進行了針對在職人士家人的調查，受訪者為香港一般市民，共收集了 1 000 份有效回應；而針對人力資源管理專業人員的調查，則以電子方式招募受訪者，收集了 400 份有效回應。兩項調查均於 2024 年 7 月至 8 月期間進行。在質性數據方面，研究安排了兩場與人力資源管理專業人員的焦點小組訪談，以及四場與僱員家屬的焦點小組訪談。焦點小組訪談於 2024 年 9 月及 10 月順利進行。

海外實踐經驗

9. 本研究亦選定了七個司法管轄區，分別為加拿大、澳洲、新西蘭、英國、美國、日本及新加坡，分析其做法。透過文獻綜述，我們發現不同司法管轄區都有採取一些相似的家庭友善僱傭措施。這些措施包括 (i) 僱員要求彈性工作安排的權利、(ii) 下班離線權、(iii) 照顧者假期、(iv) 為懷孕

及餵哺母乳的僱員提供支援，以及 (v) 共享親職假。雖然如此，這些措施或會以不同形式出現，而部分形式值得被考慮是否該在香港實行。

僱員要求彈性工作安排的權利

10. 在要求彈性工作安排的權利方面，據觀察所得，加拿大、澳洲及英國等司法管轄區的法律規定，僱主必須在僱員提出家庭友善措施要求後的指定時限內給予書面回覆。新加坡也在制訂類似的模式。

下班後離線權

11. 在下班離線權方面，適用於澳洲全國的《2009 年公平工作法》保障了有關權利，規定最為明確，走在不同司法管轄區的前沿，¹³僱員有權「在工作時間外拒絕監察、閱讀或回應僱主的聯絡或試圖聯絡，除非拒絕行為屬不恰當」。相比之下，加拿大安大略省的《2000 年就業標準法》適用範圍僅限於該省。¹⁴

¹³ 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 195 條，「Meaning of Discriminatory Term」，存取於 2025 年 7 月 21 日，https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s195.html。(只有英文)

¹⁴ (加拿大) 安大略省，「Written Policy on Disconnecting from Work」，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/written-policy-disconnecting-from-work>。(只有英文)

照顧者假 / 侍病假

12. 照顧者假期 / 侍病假在澳洲、加拿大、英國及美國十分普遍。照顧者假期 / 侍病假，讓僱員可以照顧或支援直系家庭成員 / 僱員的同住家人，陪同他們進行身體檢查或其他預約的專業服務。在澳洲，僱員可以申請事假照顧或支援其直系家庭成員或住戶成員。在加拿大，僱員每年可享有五天事假，以處理家理事務。在英國，僱員每年可享一周無薪照顧者假，以及最多可享有共 18 周的無薪親職假，用於照顧 18 歲以下的子女。在美國，《聯邦僱員家庭友善假期法》賦予受保障的聯邦全職僱員權利，每年最多可使用 40 小時（五個工作天）的病假，以照顧或以其他方式照料患病、受傷或出現其他狀況的家人。此外，《擴大的家庭及醫療假政策》為聯邦僱員提供 24 小時無薪假期，用以參加子女的學校活動、陪同家人接受例行預約診症及家中長者的預約專業服務。

支援懷孕及餵哺母乳的僱員

13. 在澳洲，僱主有責任為懷孕僱員安排安全的工作。如僱主在僱員懷孕期間無法安排合適的安全工作，則該懷孕僱員可放取「無安全工作假」，期間僱主須向僱員支付正常水平的薪酬。在加拿大和美國，僱主有責任提供適當的設施，讓餵哺母乳的婦女可以安全、有私隱及衛生地餵哺母乳及集乳。

其他措施

14. 在美國，《平價醫療法案》強制規定大型僱主必須提供醫療保障予僱員及其親屬。¹⁵日本的情況也相類似，僱主必須為僱員及其合資格的親屬加入該國名為「社會保險」（日文為「社会保険」）的健康保險計劃。

15. 東京都政府亦為僱員提供選項，以部分薪金換取提早下班。

主要研究結果

人力資源管理專業人員問卷調查

16. 僱主提供的家庭友善僱傭措施中，最普遍的是彈性上下班時間（65.8%）、五天工作周（47.3%）及將可享有的年假分拆成較小的請假單位（例如四分一天或一小時）（24%）。當談及家庭假期，僱主較普遍設有恩恤假（38.5%）及婚姻假（24%）。有部分僱主選擇酌情提供上述的家庭友善僱傭措施及相關家庭假期，而不正式納入僱傭手冊裏。

17. 受訪者對僱主決定提供有薪或無薪的假期方面存在分歧。例如，有24.5%的僱主會酌情提供有薪恩恤假，而21.5%的僱主則提供無薪的恩恤

¹⁵ 美國國稅局，「Employer Shared Responsibility Provisions」，存取於2025年7月21日，<https://www.irs.gov/affordable-care-act/employers/employer-shared-responsibility-provisions>。（只有英文）

假。此外，僱主亦普遍酌情提供無薪的育兒假（21.5%）、事假（19.8%）及侍病假（13.8%）。

18. 部分受訪的人力資源管理專業人員反映，有家庭責任的僱員可能會受到歧視性的對待。如僱員在有薪年假不足的情況下提出休假，**4%的受訪者表示，所屬公司或機構可能會建議有關僱員考慮辭職。**

在職人士家人問卷調查

19. 在職人士家人認為最有效協助僱員履行家庭責任的首三項家庭友善僱傭措施，分別為**彈性上下班時間、五天工作周，以及遙距工作或在家工作。**

20. 成員較多的家庭可能由於有足夠的人手分擔家庭責任，**因此他們希望家人多花時間於工作而非照顧家庭。**但二人家庭及單親家庭等成員較少的家庭，則特別容易因為缺乏人手分擔家庭責任而受到影響。

21. 平均而言，受訪者每周花在照顧家庭上的時間為 26.5 小時。**每周花少於十小時照顧家庭的受訪者，多數認為所花的時間屬於中等至少(58.6%)。**大多數受訪者認為，若每周花的時間達到 11 至 20 小時，認為所花的時間程度屬於中等至多（75.4%）；若每周達到 41 至 50 小時，則屬於多至很多（88.9%）。

22. 採用 5 分制，認為自己花多至很多時間於無償照顧家庭的人士，希望在職家庭成員休假以分擔照顧責任，比起其他照顧者有這種想法的可能性，高出 20% ($p < 0.001$)。這些認為自己已花多至很多時間照顧家人的人士，希望其他在職家庭成員休假，以給予額外支援；這反映即使他們已花大量時間照顧家人，仍難以獨力應付家庭責任。因此，他們應當被視為**高
危照顧者**。

23. 受訪家庭表示，**在職人士在常規辦公時間之外仍須處理公事或候命，不利他們履行家庭責任，通宵工作則非常不利。**

人力資源管理專業人員焦點小組訪談

24. 受訪的人力資源管理專業人員指出**彈性上下班時間、五天工作周及在家工作 / 遙距工作**是對有家庭責任的僱員幫助最大的家庭友善僱傭措施，建議僱主應加以實施。他們認為彈性上下班時間讓僱員按照自己的日程，安排工作與家庭責任，而不用花費過多時間於通勤上。同時，受訪者認為五天工作周有助建立家庭友善的工作環境，而且是吸引和挽留人才的關鍵。他們亦提及，五天工作周與有照顧家庭責任的女性投入或重投勞工市場的意向成正比。此外，受訪者還強調在家工作選項，即最普遍的遙距工作模式，對協助僱員平衡家庭與工作十分重要。

25. 部分受訪者反映實踐家庭友善僱傭措施的困難，因為同一樣的措施不一定能套用至所有工作職位上。他們討論了一些可行方案，例如僱主向在平日超時工作及在周末工作的（前線）僱員提供金錢補償、在同一集團內不同附屬公司實施不同的家庭友善僱傭措施，以及提供小禮物——為超時工作僱員的子女贈送一次過的巧克力及玩具，以感謝僱員犧牲了家庭時間，顯示僱主關心僱員及其家庭。

26. 研究亦發現，政府對香港其他僱主的做法有很大的影響力，尤其是公帑資助機構。僱主及人力資源管理專業人員在制定僱傭措施時，經常參考其他僱主的做法，而政府的政策及指引往往是參考的對象。公帑資助機構往往緊貼政府的政策，在制定僱傭政策時多數會效法政府的做法。

27. 受訪者亦有討論人力資源管理專業人員與部門主管在批准僱員放假所擔演的角色。大部分受訪者普遍認同，制定書面家庭友善僱傭措施政策，比起每次均要行使酌情權更為可取。受訪者也討論為僱員的家屬提供醫療保險的可行性，當中有一部分人指他們的公司 / 機構已實行有關安排，亦有另一些人擔心成本問題。

在職人士家人及在職照顧者焦點小組訪談

28. 研究發現，在職人士在照顧家庭方面的角色對家庭而言是無可替代的。儘管有些家庭可能有足夠資源聘請家庭傭工等外援，但當受訪者被問及從何處得到援助和認為在職人士有否履行家庭責任，調查的迴歸分析結果顯示，唯有在職人士親自參與照顧家庭，家庭成員才會覺得他們履行了家庭責任（見報告第 57 頁的表 11）。焦點小組訪談亦印證這一點。由於某些照顧工作，例如給家中長者洗澡和教導幼童，需要照顧者與被照顧者之間要有一定程度的親密照料及關懷，所以不容易由外援代為執行。在焦點小組訪談中，一名受訪者便表示被照顧者抗拒讓家庭傭工這類「陌生人」留在家中。

29. 此外，雖然《家庭崗位歧視條例》並沒有基於家庭崗位的騷擾的條文，但訪談中有些受訪者指出，有一些人覺得自己因為家庭責任而在工作場所遭受騷擾。例如，僱員以家庭理由申請年假時，部門主管可能會對其家庭狀況提出過多問題或作出不恰當的評論。其他同事也可能認為，因有關僱員休假而導致工作被重新分配，會造成不便，因此前者可能會對後者的家庭狀況說閒話或作出不禮貌的評論。

30. 受訪者亦認同，設立書面家庭友善僱傭措施政策，可保障僱員的家庭需要。此外，受訪者也認為若為僱員的家屬提供醫療保險，能夠好好體現

僱主對僱員家人的關顧。就保險的覆蓋範圍，受訪者認為設定可索還金額上限或診症次數上限，也屬合理。儘管有這些限制，受訪者仍認為為僱員的家屬提供醫療保險是一個值得稱頌的家庭友善僱傭措施，也有助提升僱員對工作的忠誠。

建議

31. 根據定量及質性研究的結果，我們提出以下七項建議：

1. 推廣在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化；
2. 僱主應制定有關家庭友善僱傭措施的書面政策，以預防違法行為；
3. 僱主應制定惡劣天氣下的彈性工作安排，同時政府應檢討惡劣天氣下的工作安排指引；
4. 政府應透過循序漸進的行政措施及修例，牽頭設立更多類型的家事假；
5. 加強對僱主及人力資源管理專業人員有關家庭崗位歧視的公眾教育，並採取措施消除基於家庭崗位的騷擾；
6. 僱主應為僱員的家庭成員提供醫療保險；以及
7. 日後應研究及討論是否需逐步修訂相關法例。

推廣在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化

32. 各行各業應廣泛在不同工作崗位推廣並實行**在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化**。為推動此觀念上的轉變，可首先由僱主制定書面政策開始，訂明僱員下班後有權完全脫離工作。從加拿大及澳洲的例子可見，當地政府立法保障「離線權」後，社會非常重視在辦公時間以外完全不理會與工作有關的任何信息的權利。僱員下班後放下工作，便能與家人分擔家庭責任，從而緩減家人(部分可能是高危照顧者)的繁重照顧責任的負擔，同時可與家人共同參與家庭事務的決策。僱員若享有離線權，所有僱員都能獲保證在辦公時間以外能夠享有時間專注於家庭責任，有助減少針對僱員的家庭崗位而產生的騷擾。此外，當僱員有更多空間處理家庭事務，改善工作與生活的平衡，不僅能提升僱員及其家人的精神健康，更使香港的工作環境對家庭更加友善，整體生活環境更為宜居，能吸引世界各地更多人才來港發展。

僱主應制定有關家庭友善僱傭措施的書面政策，以預防違法行為

33. 機構或僱主應制定有關家庭友善僱傭措施的書面政策，明文列出僱員**可因家事而請假的情況**。有關家庭友善僱傭措施的政策或類似的成文指引，可為實施家庭友善僱傭措施定下若干標準，確保僱員須處理家庭狀況時，可獲得彈性工作安排或休假等支援。僱主亦應定期審視及監察有關政

策或措施，把措施使用率及使用原因記錄在案，以便可以更準確預測僱員的家庭需要，提供更合適的安排，從而制定更完善的計劃挽留不同世代及有不同家庭需要的人才。設有完善的監察機制亦可以確保僱員善用家庭友善僱傭措施。

僱主應制定惡劣天氣下的彈性工作安排，同時政府應檢討惡劣天氣下的工作安排指引

34. 目前，香港的僱主普遍跟從勞工處發布的《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》第五章中載述的示例，在有關極端情況的信號取消後，「僱員應盡量在 2 小時內返回工作崗位」。然而，對於有照顧家庭責任的僱員而言，兩小時可能不足以為家庭成員安排暫託服務，例如安排子女返校上課或將家中長者送往日間護理中心等，因此他們未能完成安排後準時趕返工作崗位。具體而言，社福服務往往在「極端情況」結束後兩個小時或以上才能恢復正常運作，僱員亦可能因為惡劣的交通情況而無法快速處理家庭事務並準時返回工作場所。由於「極端情況」在一年內可能只影響數個工作天，在此期間實施彈性安排並不會對企業或機構的營運造成重大影響。此外，受訪的人力資源管理專業人員表示，**在受「極端情況」影響的日子實施在家工作或遙距工作**，不僅能讓在職人士兼顧家庭照顧與工作，甚至可以降低行政成本並提升僱員的工作效率。

政府應透過循序漸進的行政措施及修例，牽頭設立更多類型的家事假

35. 政府可考慮透過行政措施設立家事假，協助僱員更有效兼顧家庭責任。香港面對人口老化及出生率持續下降的趨勢，市民的生活壓力巨大。政府第一步應認真考慮讓僱員有權要求放取一定日數的無薪假期，以平衡勞資雙方需要。舉例而言，政府可借鑑東京都政府的做法，容許有照顧責任的政府僱員以部分薪金換取提早下班。政府也可以考慮設立侍病假或照顧者假，讓僱員可以陪同家人進行身體檢查或其他預約的專業服務。政府可以參考美國聯邦政府的做法，允許政府僱員每年至少有 24 小時的無薪照顧者假（使用前無須首先悉數放取有薪年假），以處理家庭事務，減輕其家庭的負擔。

加強對僱主及人力資源管理專業人員有關家庭崗位歧視的公眾教育，並採取措施消除基於家庭崗位的騷擾

36. 舉辦培訓課程及研討會可讓更多僱主及人力資源管理專業人員深入認識《家庭崗位歧視條例》。僱主及人力資源管理專業人員應留意自己的行為（例如要求負有照顧責任的僱員考慮離職、刻意阻撓其申請休假，或者給予有家庭照顧責任的僱員較差別待遇）是否涉及歧視，避免觸犯法例。我們建議政府審視是否需要在《家庭崗位歧視條例》中加入反騷擾條文，規管基於家庭崗位的騷擾。

鼓勵僱主為僱員的家庭成員提供醫療保險

37. 人力資源管理專業人員及在職人士的家人都認同，**為僱員的家屬提供醫療保險**是很好的家庭友善僱傭措施。僱主可以為醫療保險的受益人人數設定上限（例如兩至三名家屬），並容許員工自行選擇受益人，例如祖父母、父母、配偶、兄弟姊妹及子女。這個做法可以讓需要照顧不同類型家人的照顧者都能得到支援。僱主若有成本方面的考慮，可以設定可索還金額上限或診症次數上限。儘管部分人力資源管理專業人員對於將僱員家屬納入醫療保險的費用表示擔憂，但受訪的在職人士的家人認為，即使保障金額只屬象徵性質，已經足以體現僱主關心僱員的家庭責任。

日後應研究及討論是否需逐步修訂相關法例

38. 日後的研究可參考本研究的結果，進一步探討會影響實施家庭友善僱傭措施的法律問題。例如，日後的研究可以探討香港現行的產假及侍產假是否可以合併成為共享親職假，讓僱員更靈活地分配家庭責任。此外，亦可探討是否應設立喪假，以及研究實施家庭友善僱傭措施的法定權利是否應納入香港的勞工法例，或另以方法處理。透過與不同持份者持續對話，我們能夠更深入討論以行政及立法方式在香港推行家庭友善僱傭措施，對社會帶來的影響。