



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

# 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



研究報告

2025

© 平等機會委員會 2025

**平等機會委員會**

電話：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

電郵：eoc@eoc.org.hk

網址：www.eoc.org.hk

地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

**免責聲明**

本研究報告內所有的資料只作一般參考用途，並不代表法律意見。

如有任何查詢或欲獲取更多資訊，歡迎聯絡平等機會委員會。

發布日期：2025 年 8 月

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

**Study on Family-Friendly  
Employment Practices  
from the Perspectives of  
Human Resource Managers and  
Family Members of Employees**



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

# 目錄

報告摘要 .....	VIII
I. 引言 .....	1
II. 文獻綜述及本港和國際脈絡下的家庭友善僱傭措施.....	9
II.I 進一步研究的需要 .....	9
深入檢視現有概念框架：由工作與家庭的矛盾至工作與家庭的平衡 .....	9
現時文獻的局限 .....	10
探討企業與家庭成員的觀點 .....	10
仔細探討香港的法律環境 .....	11
II.II 家庭友善僱傭措施的發展與參考指標：其他司法管轄區的做法 .....	12
其他司法管轄區的良好做法和法律規定 .....	12
(i) 加拿大 .....	12
(ii) 澳洲 .....	16
(iii) 新西蘭 .....	22
(iv) 英國 .....	23
(v) 美國 .....	25
(vi) 日本 .....	28
(vii) 新加坡 .....	31
表 1 七個司法管轄區的照顧者假及親職假的立法及行政措施摘要 .....	33
表 2 加拿大及澳洲有關下班後離線的法例及行政措施概覽 .....	37
III. 研究設計 .....	38
III.I 研究意義 .....	38
III.II 研究問題 .....	38
III.III 問卷調查 .....	40
人力資源管理專業人員問卷調查 .....	40
在職人士家人問卷調查 .....	40
數據收集 .....	40
數據匯報 .....	40

<b>III.IV</b>	<b>焦點小組訪談 .....</b>	<b>41</b>
	人力資源管理專業人員的焦點小組訪談 .....	41
	在職人士家人及在職照顧者的焦點小組訪談 .....	41
	數據收集 .....	41
<b>III.V</b>	<b>比較分析 .....</b>	<b>41</b>
<b>IV.</b>	<b>數據及資料分析結果 .....</b>	<b>43</b>
<b>IV.I</b>	<b>人力資源管理專業人員問卷調查結果 .....</b>	<b>43</b>
	受訪者的背景資料 .....	43
	工作場所目前實施的家庭友善僱傭措施 .....	43
	對家庭友善僱傭措施的薄弱意識、視家庭友善僱傭措施為人力資源管理工具 .....	46
	僱員因家事請假甚為容易 .....	50
	因家庭崗位而可能遭受較差的待遇 .....	51
	現行家庭友善僱傭措施未能有效協助僱員照顧家庭 .....	52
	促使僱主推動家庭友善僱傭措施的誘因 .....	54
<b>IV.II</b>	<b>在職人士家人問卷調查結果 .....</b>	<b>54</b>
	受訪者的背景資料 .....	54
	負擔感隨每周花逾十小時履行家庭責任而增加 .....	54
	小型家庭及居家照顧者面對的困難 .....	55
	對家庭成員工作與家庭平衡的看法 .....	56
	在職家人親自承擔家庭責任的重要難以被他人取代 .....	57
	對家庭友善僱傭措施的看法 .....	59
<b>IV.III</b>	<b>人力資源管理專業人員的焦點小組訪談結果 .....</b>	<b>61</b>
	對僱員幫助最大的家庭友善僱傭措施 .....	61
	有利工作場所達致家庭友善的其他安排 .....	64
	對家庭友善僱傭措施協助僱員平衡工作與家庭的作用及限制的看法 .....	67
	對支援懷孕及餵哺母乳僱員的看法 .....	69
	對惡劣天氣工作安排的看法 .....	70
	受訪者討論的其他家庭友善僱傭措施 .....	73
	僱主是否提供家庭友善僱傭措施的考慮因素 .....	74
	支持制定成文但靈活的家庭友善僱傭措施政策 .....	77

對於政府在私營界別推行家庭友善僱傭措施的期望 .....	78
<b>IV.IV    在職人士家人及在職照顧者的焦點小組訪談結果 .....</b>	<b>80</b>
最需要的家庭友善僱傭措施 .....	80
對家事假、侍病假及育兒假的看法 .....	84
其他家庭友善僱傭措施：惡劣天氣下的工作安排及僱主提供予僱員家人的醫療保 險 .....	86
照顧者履行家庭照顧責任的主要憂慮及困難 .....	90
家庭成員對在職人士在照顧家庭方面的期望 .....	93
工作與家庭的矛盾 .....	94
<b>V. 討論及觀點 .....</b>	<b>99</b>
比較分析：香港與其他經濟體的比較 .....	99
比較人力資源管理專業人員與在職人士家人對家庭友善僱傭措施的看法 .....	103
家庭友善僱傭措施可能不費任何成本 .....	106
僱員擔心以家庭理由請假會遭反對 .....	107
家庭需要的不只是金錢報酬 .....	109
制定家庭友善僱傭措施政策的必要 .....	110
政府牽頭示範制定政策對職場措施的影響 .....	112
為僱員的受養人提供醫療保障 .....	114
<b>VI. 建議 .....</b>	<b>116</b>
(1) 推廣在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化 .....	116
(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 .....	117
(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 .....	118
(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 .....	119
(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 .....	121
(6) 鼓勵僱主為僱員的家人提供醫療保險 .....	122
(7) 日後應研究及討論是否需逐步修訂相關法例 .....	123
<b>VII. 結論 .....</b>	<b>125</b>

參考資料 .....	128
附件 I - 關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查 .....	137
附件 II - 關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查 .....	145

## 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。<sup>1</sup>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；<sup>2</sup>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。<sup>3</sup>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；<sup>4</sup>而立法會一份 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。<sup>5</sup>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。

---

<sup>1</sup> 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](https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=130-06102)。

<sup>2</sup> 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](https://www.legco.gov.hk/yr2024/chinese/panels/ws/ws_mcpa/reports/ws_mcpac2-773-c.pdf)。

<sup>3</sup> 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)。

<sup>4</sup> 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](https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2023/ISSH/ISSH35_2023_20231208_tc.pdf)。

<sup>5</sup> 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](https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub_com/hs53/papers/hs5320250325cb1-420-2-c.pdf)。

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。<sup>6</sup>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。<sup>7</sup>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。<sup>8</sup>一同夢慈善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。<sup>9</sup>

### 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

---

<sup>6</sup> 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>。

<sup>7</sup> 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](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)。

<sup>8</sup> 香港聖公會福利協會，「香港聖公會福利協會公佈照顧者「自我照顧程度」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](https://www.skhw.org.hk/en/information_centre/news/223)。

<sup>9</sup> “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）

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。<sup>10</sup> 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」<sup>11</sup>。平機會於 2018 年公布「香港工作間的家庭崗位歧視之

---

<sup>10</sup> 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](https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub_com/hs52/papers/hs5220241104cb2-1516-3-c.pdf)。

<sup>11</sup> 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>。

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。<sup>12</sup>

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；
- (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

---

<sup>12</sup> 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>。

(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，<sup>13</sup>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。<sup>14</sup>

## 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。

---

<sup>13</sup> 《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](https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s195.html)。(只有英文)

<sup>14</sup> (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)

## 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。<sup>15</sup>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「社会保險」）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。

---

<sup>15</sup> 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）

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。

# I. 引言

## **在香港平衡工作與家庭的社會必要性**

1.1 家庭是社會的基本組成單位。許多人將照顧家庭成員視為人生自然責任之一。然而，家庭責任可能與其他生活層面（例如工作）產生衝突。鑑於工作是現今社會生存的重要途徑，家庭與工作責任之間的矛盾對某些人而言可能極具挑戰性。

1.2 事實上，平衡工作與家庭責任是全球關注的議題，不只影響個人，還牽涉到企業以及社會整體。儘管有人認為平衡工作與家庭責任只是個人選擇，但在人口老化的情況下，愈來愈多人期望在職人士可以同時履行工作要求與照顧家庭責任。<sup>16</sup> 為平衡工作與家庭生活，必需合理並靈活地區分兩個範疇的責任。

1.3 統計數據顯示，從 1985 年至 2025 年，香港平均家庭人數由 3.7 人降至 2.6 人（包含外籍家庭傭工）。<sup>17</sup> 隨着家庭中可供照顧需要者的人手減少，勞動人口日益需在工作與家庭責任之間周旋。時間分配上的掣肘意味着在職人士經常面對工作責任和家庭責任的衝突，更遑論無償照顧責任往往繁忙且壓力沉重。

---

<sup>16</sup> 見：E. E. Kossek and B. Distelberg, “Work and Family Employment Policy for a Transformed Labor Force: Current Trends and Themes,” in *Work-Life Policies That Make a Real Difference for Individuals, Families, and Organizations*, ed. N. Crouter and A. Booth (Washington, DC: Urban Institute Press, 2009), 1-51. (只有英文) 另見：E. E. Kossek and A. Ollier-Malaterre, “Work-Life Policies: Linking National Contexts, Organizational Practice and People for Multi-Level Change,” in *Expanding the Boundaries of Work-Family Research*, ed. S. Poelmans, J. H. Greenhaus, and M. L. H. Maestro (Hampshire: Palgrave Macmillan, 2013), 3-31. (只有英文) 另見：E. E. Kossek and K. H. Lee, “Work-Family Conflict and Work-Life Conflict,” in *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-52>. (只有英文)

<sup>17</sup> 香港政府統計處，「表 130-06102：家庭住戶統計數字」，另見註解 1。

## 輪候專業護理服務時間增加對家庭的影響

1.4 在專業服務排隊時間冗長與家庭規模縮小的背景下，照顧者面對的考驗愈趨嚴峻。相關情況可能迫使在職照顧者在事業的黃金時期放取長假期甚或辭職。例如，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，<sup>18</sup> 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。<sup>19</sup> 殘疾人士的福利服務更加短缺。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；<sup>20</sup> 而立法會一份 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。<sup>21</sup>

1.5 在香港輪候專業服務的時間很長，加上人口急速老化，以及愈來愈多人患上慢性疾病，照顧者（包括在職照顧者）需要提供更多的無償照顧。制定家庭友善僱傭措施的重要性，在於可以讓照顧者繼續工作而無須完全放下家庭責任，這樣照顧者既可以維持生計之餘，又可履行無償的照顧家庭責任。

## 照顧者壓力與家庭友善僱傭措施

1.6 在職照顧者以及在家照顧者在提供照顧方面皆面對重大壓力。生命熱線於 2025 年 4 月發布的研究指出，37.4% 的照顧者處於高負荷狀態，更有 16.5% 的照顧者曾有自殺念頭。與以上提到的整體情況比較，有 50.1% 的在職照顧者處於

---

<sup>18</sup> 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），另見註解 2。

<sup>19</sup> 香港社會福利署，「輪候資助長者住宿照顧服務的人數」，另見註解 3。

<sup>20</sup> 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），另見註解 4。

<sup>21</sup> 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），另見註解 5。

高負荷狀態，反映就業狀態對照顧者壓力有深遠的影響。<sup>22</sup> 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，16% 在職照顧者在從事全職工作的同時，還需承擔每周 21 至 40 小時的照顧任務；更甚者，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。在職照顧者承受的精神壓力達到中高水平。<sup>23</sup>

1.7 香港聖公會福利協會 2024 年 11 月發布的另一研究顯示，「以老護老」現象普遍，近 40% 的照顧者每日提供至少 8 小時無償照顧。一名受訪的全職照顧者因承受巨大壓力導致身體不適而住院。<sup>24</sup> 同樣地，自閉症病人自助組織一同夢慈善基金會於 2025 年 5 月發布調查結果，發現約 30% 的照顧者每天花費 17 小時以上做照顧工作，更有大約半數照顧者對生活滿意度評分為 10 分中的 5 分或更低。<sup>25</sup>

1.8 家庭友善僱傭措施對在職照顧者的重要性，在於讓在職照顧者可以彈性安排時間、容許他們有一定空間，為工作以及家庭照顧責任編排次序。家庭友善僱傭措施確保照顧者既能照顧家人，又能維持穩定收入。而對在家照顧者而言，當他們的在職家人能夠從工作騰出時間幫助照顧工作，其壓力可以得到緩解，並且家人可以透過共同商討，在照顧工作方面共同作出更明智的決策。

---

<sup>22</sup> 生命熱線，「護老者照顧壓力調查報告發佈會」，另見註解 6。

<sup>23</sup> 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」，見註解 7。

<sup>24</sup> 香港聖公會福利協會，「香港聖公會福利協會公佈照顧者「自我照顧程度」問卷調查結果」，另見註解 8。

<sup>25</sup> “Hong Kong Carers of Autistic Youngsters Under High Stress”，*South China Morning Post*，另見註解 9。

## 家庭友善僱傭措施對社會的效益

1.9 家庭友善僱傭措施不僅惠及個人，還惠及公司 / 機構，以至全社會。就企業而言，容許僱員在可預見情況下休假能確保勞動力穩定。最近就美國和英國等發達經濟體進行的研究顯示，大部分在職人士對晉升或管理職位沒有興趣，而是希望專注於生活各方面。<sup>26</sup> 根據一項研究的結果，美國有至少一半勞動人口以「在職躺平」( Quiet Quitting ) 的方式工作，意即只完成工作的最低要求，不會付出多於必要所需的時間、努力或熱情。<sup>27</sup> 此外，在英國有 52% 的 Z 世代 ( 即被廣泛地定義為大概出生於 1995 年至 2012 年的世代 ) 的專業人士主張「有意識去主管化」，意指拒絕在傳統的管理階梯上晉升。<sup>28</sup> 這兩個例子只是其中一些全球現象，顯示現今世代的工作模式。這些現象反映了傳統的員工管理結構正面臨前所未有的衝擊。僱員個人對工作與生活選擇的偏好，對就業市場結構的影響愈來愈大。這意味着僱主必須考慮僱員照顧家庭的需要，否則可能會造成勞動力不穩及 / 或僱員管理模式無法持續。僱員在工作以外的需要若無法得到滿足，工作時便可能無法集中精神，或故意只達到最低要求，以便把精力投放於生活其他方面。僱員若迫於無奈選擇離職以照顧家人，對僱主也並非好事，畢竟僱員流失率高，也會導致機構不能穩定運作。

---

<sup>26</sup> “Work-life balance 是王道 新生代煩惱：「如何避免升職？」”，*Yahoo 財經*，2024 年 10 月 23 日，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://hk.finance.yahoo.com/news/work-life-balance%E6%98%AF%E7%8E%8B%E9%81%93-%E6%96%B0%E7%94%9F%E4%BB%A3%E7%85%A9%E6%83%B1%E7%BC%9A%E3%80%8C%E5%A6%82%E4%BD%95%E9%81%BF%E5%85%8D%E5%8D%87%E8%81%B7%E7%BC%9F%E3%80%8D-220101753.html>。

<sup>27</sup> J. Harter, “Is Quiet Quitting Real?” *Gallup*, September 6, 2022，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>。（只有英文）

<sup>28</sup> D. Pontefract, “Conscious Unbossing: Why Gen Z is Steering Clear of Middle Management,” *Forbes*, September 28, 2024，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://www.forbes.com/sites/danpontefract/2024/09/28/conscious-unbossing-why-gen-z-is-steering-clear-of-middle-management/>。（只有英文）

1.10 家庭友善僱傭措施亦有助緩減因個人未能履行家庭照顧責任而導致的社會副作用 / 溢出效應，有關副作用可能令已經資源匱乏的社會福利制度百上加斤，而這正正是香港面對的情況。由於專業服務的輪候時間很長，照顧者不太可能在緊急情況時即時獲得支援。然而，被照顧者若同時得不到家人和社會照顧，便很可能導致慘劇發生。在家庭成員無法獲家人照顧的情況下，家庭負擔便不可避免地加劇社會的重擔。藉着家庭友善僱傭措施，僱員可以適時暫停工作以照顧家庭，這樣不僅可以解決個人層面的問題並有助建立正面的僱傭關係，對社會整體而言也意義重大。

### **家庭友善僱傭措施創造推高生育率與鼓勵育兒的環境**

1.11 家庭友善僱傭措施可以營造對家庭友善的環境，並影響家庭生育決策。2025 年，香港婦聯發現工作繁忙以及職場缺乏家庭友善政策都有一定程度導致香港人生育意願低迷。<sup>29</sup>

1.12 香港婦聯呼籲政府與僱主在職場落實更多家庭友善政策，並建議政府應牽頭落實家庭友善僱傭措施，提供彈性工作時間、在家工作及託兒服務等相關企業提供稅務優惠。<sup>30</sup>立法會資料研究組 2022 年的研究則指出，在其他司法管轄區，延長親職假可能是提升生育率的措施之一。<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> “Most HKers Opt Not to Give Birth Due to Financial Concerns, Survey Finds”, *The Standard*, 2025 年 3 月 4 日，存取於 2025 年 7 月 21 日，<https://www.thestandard.com.hk/breaking-news/article/229068/>。（只有英文）

<sup>30</sup> 香港養一名子女要 600 萬元 | 調查指 7 成人不願生育，*東網*，2025 年 3 月 4 日，存取於 2025 年 7 月 21 日，[https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20250304/bkn-20250304123608239-0304\\_00822\\_001.html](https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20250304/bkn-20250304123608239-0304_00822_001.html)。

<sup>31</sup> 立法會秘書處資料研究組，「選定地方鼓勵生育的家庭政策」（IN08/2022），存取於 2025 年 7 月 21 日，[https://app7.legco.gov.hk/rpdb/cn/uploads/2022/IN/IN08\\_2022\\_20221031\\_tc.pdf](https://app7.legco.gov.hk/rpdb/cn/uploads/2022/IN/IN08_2022_20221031_tc.pdf)。

1.13 現有研究從提升生育率的角度出發，支持落實更多家庭友善僱傭措施，並指出香港生育率下降不僅是財政問題，更涉及多重因素，例如準父母是否認為自己能夠有時間陪伴孩子渡過不同成長階段，同時透過穩定的工作來維持經濟周轉能力。因此，家庭友善僱傭措施對妥善照顧下一代尤為關鍵。

1.14 實際上，香港政府自 2025 年 4 月起已為育有三歲以下子女政府僱員提供育兒假，明確表示此舉旨在「支持新生家庭、締造有利育兒環境的一項新家庭友善僱傭措施，以進一步體現政府在關愛僱員方面的承諾，並且配合政府鼓勵生育的政策」。<sup>32</sup>香港政府實行育兒假的理念，重申了家庭友善僱傭措施對生育、育兒，以及締造家庭友善社會的重要性。此外，立法會公務員及資助機構員工事務委員會在 2025 年 5 月 19 日召開的會議當中，議員質詢政府會否考慮擴大家庭友善僱傭措施（例如遠距工作、彈性工時、育兒設施等）以支援政府僱員育兒。<sup>33</sup>這些議員的關注反映社會期望討論增多家庭友善僱傭措施以協助家長，並同時反映議員期望政府牽頭在香港推動家庭友善的工作環境。

### **平等機會委員會在應對家庭崗位歧視方面的工作**

1.15 《家庭崗位歧視條例》是於 1997 年通過的反歧視條例，平機會負責處理根據該條例提出的投訴，並進行調停。由 2020 年 1 月至 2025 年 6 月，所接獲有關《家庭崗位歧視條例》的投訴中，平均有 83.7% 涉及僱傭範疇。<sup>34</sup>平機會與婦女事務委員會合作，在 2006 年進行「香港『家庭友善』僱用政策及措施研

---

<sup>32</sup> 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），另見註解 10。

<sup>33</sup> 立法會公務員及資助機構員工事務委員會，「會議紀要(2025 年 5 月 19 日)」(立法會 CB(3)855/2025 號文件)，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/panels/ps/minutes/ps20250519.pdf>。

<sup>34</sup> 平等機會委員會，「查詢、投訴及法律協助數目」，存取於 2025 年 8 月 7 日，<https://www.eoc.org.hk/zh-hk/Statistic>。

究」。<sup>35</sup> 該份研究報告指出降低僱員流失率、提升士氣、有助企業獲得「良好僱主」的聲譽，是其中數項施行家庭友善僱傭措施後顯著的好處。<sup>36</sup>而阻礙實行有關措施的主要原因則包括難以調配人手、行政上的困難，以及在同一行業內沒有具領導地位的企業帶頭施行。<sup>37</sup>根據研究結果，可以了解僱主與僱員的擔憂與需要，並可建立平衡工作與家庭需要措施的框架及政策基礎。

1.16 平機會於 2018 年公布「香港工作間的家庭崗位歧視之研究」的委託研究報告結果。<sup>38</sup>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。平機會在 2020 年資助進行，並於 2023 年發布的「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」，深入分析了員工的看法，以及探討有哪些行業特質可能會導致未能在某些特定工作或工作環境實施家庭友善僱傭措施。報告分析了不同行業提供家庭友善僱傭措施的情況，並發現在運輸、倉庫、郵政及速遞服務、製造業，以及進出口貿易、批發及零售業的僱主較少提供相關措施。<sup>39</sup>而且，不同行業實施的家庭友善僱傭措施也有所不同。具體而言，相較於勞工密集的行業例如「住宿及膳食服務」和「製造業」，服務性行業例如「地產及專業及商用服務」和「金融及保險」較常推行五天工作周。報告亦探討具有家庭照顧責任的僱員的看法，並發現僱員眼中最期望的家庭友善僱傭措施，包括五天工作周、彈性上班時間、特別事假、家庭醫療保障，以及緊急事件援助。

---

<sup>35</sup> 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」，另見註解 11。

<sup>36</sup> 見註解 35。

<sup>37</sup> 見註解 35。

<sup>38</sup> 平等機會委員會，「香港工作間的家庭崗位歧視之研究」，另見註解 12。

<sup>39</sup> 平等機會委員會，「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」，香港：平等機會委員會，存取於 2025 年 7 月 21 日，

<https://www.eoc.org.hk/Upload/files/funding%20programme/FFEP%20June%202023/Final%20Report.pdf>。

(只有英文)

1.17 自從平機會首次進行有關家庭友善僱傭措施的研究以來，至今已過了 20 年。目前不僅應該全面檢視社會在工作模式和家庭結構方面的轉變，還應從過往較少考慮的角度探討此議題。舉例而言，家庭友善僱傭措施顧名思義應該以家庭為措施的核心，現有研究卻鮮有探討僱員的家人的意見。有鑑於此，本研究會考慮在職人士家人的意見，並探討家庭友善僱傭措施對家庭環境所帶來正面影響的效用。

## II. 文獻綜述及本港和國際脈絡下的家庭友善僱傭措施

### II.I 進一步研究的需要

#### *深入檢視現有概念框架：由工作與家庭的矛盾至工作與家庭的平衡*

2.1 現有文獻顯示，大部分探討家庭友善僱傭措施的研究只集中於個人層面，通常由在職人士的觀點出發或由組織行為學的角度切入。例如，「工作與家庭的矛盾」與僱員離職的意向成正比，但這種矛盾與僱員的工作滿意程度和對機構的忠誠投入則成反比。<sup>40</sup>此外，工作與家庭出現矛盾時，有家庭責任的僱員會比一般人面對更大的婚姻衝突，更為緊張和更感壓力。<sup>41</sup>

2.2 以「工作與家庭的矛盾」角度切入的研究通常集中於個人的決策模式或心理健康，也會提及如何激勵個人的議題。簡括而言，「工作與家庭的矛盾」框架認為工作會干擾僱員履行家庭責任，而並非反過來家庭責任會阻礙工作。<sup>42</sup>與「工作與家庭的矛盾」框架一樣，「工作與家庭的平衡」概念也從在職人士的觀點出發，並把家庭友善僱傭措施視為達致工作與家庭平衡的手段，使「家庭」受惠。

2.3 其中一個對「工作與家庭的平衡」概念的批評，是過於簡化僱傭關係，並忽略了僱主的觀點。雖然家庭友善僱傭措施有助僱員更有效同時處理工作和家庭責任，但並非所有僱主認為有道德責任協助僱員滿足家庭需要，而且也並非所有僱主認為有足夠資源實施並維持家庭友善僱傭措施。

---

<sup>40</sup> T. D. Allen, D. E. L. Herst, C. S. Bruck, and M. Sutton, "Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research," *Journal of Occupational Health Psychology* 5, no. 2 (2000): 278-308. (只有英文)

<sup>41</sup> S. Parasuraman and J. H. Greenhaus, "Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research," *Human Resource Management Review* 12, no. 3 (2002): 299-312. (只有英文)

<sup>42</sup> P. Glavin and S. Schieman, "Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands," *Work and Occupations* 39, no. 1 (2012): 71-98. (只有英文)

## 現時文獻的局限

2.4 在 2025 年 3 月，香港的中小企業佔本港商業單位總數超過 98%，為約 120 萬人提供就業機會，以及佔總就業人數（公務員除外）超過 43% 的。<sup>43</sup> 作為個人（微觀）層面的「工作與家庭的平衡」會否影響企業（中觀）層面的盈利能力，固然值得深入探究；惟於社會（宏觀）層面上，在香港人口老化的情況下，由於僱員缺乏時間及空間照顧受供養家屬，結果照顧議題可能會演變成一連串社會問題。因此，中小企和大企業如何「回饋」社會，減輕社會的重擔，值得更多的社會討論。社會亦思考應該構建一個連結微觀、中觀和宏觀層面的綜合框架，在整個社會脈絡底下納入個人和企業的看法。

## 探討企業與家庭成員的觀點

2.5 要了解企業的觀點，可以從僱員的待遇入手。關於這一點，人力資源管理人員可以提供寶貴意見，講述企業如何管理和看待家庭友善僱傭措施。人力資源管理人員有雙重身分，同時扮演僱主及僱員的角色。他們代表僱主設計和實施規管僱員行為的人力政策，同時本身也是僱員。這個特殊的身分讓人力資源管理人員明白僱主對生產力和績效的關注，也能夠了解僱員對僱傭措施的看法。因此，如果要全面了解家庭友善僱傭措施，便必須考慮人力資源管理人員的意見。

2.6 雖然有很多研究從僱員的觀點進行討論，但仍有以下不足之處：(i) 人力資源管理人員因其行政職責而成為家庭友善僱傭措施的持份者，本身也可能是家庭友善僱傭措施的受益人，但其意見未被納入研究範圍；以及(ii) 在職人士家人的意見未被納入研究範圍。鑑於現有文獻中就家庭友善僱傭措施對在職人士

---

<sup>43</sup> 工業貿易署中小企業支援與諮詢中心網站，「香港的中小企業」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.success.tid.gov.hk/tc\\_chi/aboutus/what\\_are\\_sme.html](https://www.success.tid.gov.hk/tc_chi/aboutus/what_are_sme.html)。

家人的效用着墨不多，因此需進一步探討家人的意見，以便更全面了解工作與家庭關係的生態圈。就香港的情況而言，只有少量研究聚焦於家庭友善僱傭措施與本地經濟獨特性的議題，但尚有很多與這些措施相關的議題未被探討。工作與家庭觀點之間的差距、家庭的實際需要，以及家庭友善僱傭措施對滿足家庭需要的效用，必須進一步研究。

### **仔細探討香港的法律環境**

2.7 某些國家會把彈性工作安排等家庭友善僱傭措施列為僱主的積極義務，規定僱主必須照顧僱員的家庭需要，但香港法例第 57 章《僱傭條例》並沒有類似規定。《僱傭條例》除了規定疾病津貼、休息日、法定假日和有薪年期、生育保障和侍產假，便沒有其他容許僱員基於家庭責任需要而要求更改工作模式或額外休假的條文。同一時間，政府的做法固然能影響僱主的做法，例如政府牽頭設立五天工作周，讓企業跟從，但僱主並非需要強制遵從。結果，在香港是否提供家庭友善僱傭措施很大程度取決於僱主會否因僱員而行使酌情。

2.8 《家庭崗位歧視條例》為有家庭崗位的人在不同方面提供保障，包括僱傭範疇中的所有階段。根據《家庭崗位歧視條例》，任何人如基於另一人的家庭崗位而作出歧視行為，即屬違法。家庭崗位指負有照顧直系家庭成員的責任的崗位，而直系家庭成員指因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關的任何人。《家庭崗位歧視條例》針對基於家庭崗位的歧視的違法行為。此外，《家庭崗位歧視條例》容許採取特別措施，凡對具有家庭崗位或具有某家庭崗位的人採取的任何作為，是合理地擬確保有關人士獲得平等就業機會，或向有關人士提供貨品或使其獲得或享用服務、設施、機會、資助、利益或活動安排，以迎合他們在就業上的特別需要，則此類作為不屬違法。

2.9 總括而言，在香港現時的情況下，實施家庭友善僱傭措施主要取決於僱主的意願。就如何安排家庭友善僱傭措施，現行法律除了定立關於生育保障和侍產假的基本規定外，僱主與僱員可以在中立的基礎上自行商議僱傭安排。面對人口老化的情況，香港或需動用更多家庭資源，包括人力資源，才能充分履行照顧責任。同時，由於人口結構無可避免會出現轉變，社會必須為此準備就緒，以及在各行各業愈趨採取人工智能科技的背景下，最大化家庭友善僱傭措施的社會價值。

## **II.II 家庭友善僱傭措施的發展與參考指標：其他司法管轄區的做法**

### *其他司法管轄區的良好做法和法律規定*

#### **(i) 加拿大**

2.10 加拿大的僱傭關係由《加拿大勞工法》規管。<sup>44</sup> 法規內有不同部分規管僱員的彈性工作安排、工作時數、假期安排及育兒安排，全部有助推動家庭友善的工作環境。

2.11 《加拿大勞工法》第 177.1 條載述**彈性工作安排**，賦予僱員要求僱主提供彈性工作安排的權利，前提是該僱員已受僱於其僱主連續六個月。

2.12 僱員若已受僱於其僱主連續六個月，可要求僱主更改以下僱傭條款及條件：

- (a) 僱員須工作的時數；
- (b) 僱員的工作時間表；

---

<sup>44</sup> 《加拿大勞工法》，RSC 1985, c L-2，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/>。（只有英文）

- (c) 僱員的工作地點；以及
- (d) 法例規定適用於該僱員的任何條款及條件。

2.13 雖然僱主無須接納僱員的所有要求，但條文規定僱主若拒絕要求，必須以書面回應和明確說明有效的理由。《加拿大勞工法》列出了以下可拒絕僱員要求的有效理由：

- (i) 所要求轉變須額外成本，對僱主造成負擔；
- (ii) 所要求轉變會對僱主的機構處所內的工作質素或數量、滿足顧客的能力或該處所內其他方面的績效造成不利影響；
- (iii) 僱主無法為應付所要求轉變而重新分配現有僱員的工作或聘請額外僱員；
- (iv) 若接納所要求轉變會導致有關僱員沒有足夠的工作量；以及
- (v) 規例規定的任何理由。

2.14 換言之，僱員至少有權去提出要求，而僱主亦必須全面考慮僱員提出的彈性工作安排要求。

2.15 《加拿大勞工法》除了載有關於要求彈性工作安排的權利，還訂定僱員的**標準工時**和**最高工時**。第 169.2(1)條載述的休息時間，補充了工時的規定。該條文規定：「*每一名僱員在每一個工作時段或每一更工作之間，有權或應該享有至少連續八小時的休息時間。*」有關章節能保障僱員的家庭時間和休息時間，不會被工作時間以外的工作所佔據。

2.16 假期安排的規定也能反映家庭友善僱傭措施的特質。例如，**產假、親職假、恩恤照顧假**<sup>45</sup>、與家屬有關的**危疾的假期**<sup>46</sup>，以及可用作照顧者假或侍病假的**個人假期**<sup>47</sup>等，是《加拿大勞工法》<sup>48</sup>中訂明的家庭友善僱傭措施。《加拿大勞工法》也保障僱員享有特別假期，若符合特定條件，僱員可享有與子女有關的**死亡或失蹤的假期、家庭暴力受害人的假期**（包括子女為受害人）及**喪假**（直系親屬的喪生）。僱員申請有關休假時，須按該法例規定，以書面通知僱主有意休假，並在更改休假長度時通知僱主。

2.17 《加拿大勞工法》也載述了**在工作場所支援懷孕及餵哺母乳僱員**的工作安排，以便她們履行育兒責任。以下是部分具體條文，訂明僱主在哪些情況下可以或應該考慮給予女性僱員便利，以支援其家庭責任。例如：

- 第 132(1)條提及「*懷孕或餵哺母乳的僱員若認為因懷孕或餵哺母乳而繼續執行目前任何工作職能，可能會對自己或胎兒或子女的健康構成風險，則可停止執行該工作。*」

---

<sup>45</sup> 僱員若有患重病的家人需要照顧和支援，可以在 52 周內放取最多 28 周的恩恤照顧假。所有僱員都享有有關假期。此假期無薪，而僅用作保障僱員的職位。僱員應當向合資格的醫護人員索取醫療證明文件，證明家人患有嚴重疾病，並因為此疾病在 26 周內面臨重大的死亡風險。僱員在許可的情況下必須盡快以書面通知僱主。有關通知必須包含休假原因和擬休假的長度。僱員若希望延長休假時間，在許可情況下必須向僱主提交另一份書面通知。如果僱主書面要求，僱員必須在休假完畢復工的 15 天內，提供醫療證明文件的副本。患病的家庭成員的病情若在 26 周後仍然嚴重，僱員無須提供新的醫療證明文件。雖然如此，某些僱員仍有權受惠於《就業保險法》的援助。見：加拿大就業和社會發展部，

「Information on Labour Standards: Compassionate Care Leave」，Labour Program: Fair, Safe and Productive Workplaces，存取於 2025 年 7 月 22 日，

[https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2017/edsc-esdc/Em7-1-5-1-2017-eng.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/edsc-esdc/Em7-1-5-1-2017-eng.pdf)。（只有英文）

<sup>46</sup> 若僱員有病危的年幼或成年家屬，有權休假以照顧或支援該兒童或成人。

<sup>47</sup> 每一名僱員在每一個曆年有權或應該獲准休假最多五天，以履行與任何家屬有關的健康或照顧責任、履行任何 18 歲以下的家屬的教育責任、處理自己或家屬的任何緊急事宜，以及基於依法規定的任何其他理由。

<sup>48</sup> 見：《加拿大勞工法》，RSC 1985, c L-2, Division VII of Part III，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/>。（只有英文）

- 第 132(4) 條規定「僱員根據第 132 (1) 條不執行其工作的期間，僱主與該僱員協商後，可安排僱員執行不會對其本身或胎兒或子女的健康構成風險的其他工作。」

2.18 僱主有法律責任顧及僱員的健康需要，並應在必要時考慮**為懷孕和餵哺母乳的僱員重新安排工作**：

- 第 204(1)條還規定，「懷孕或餵哺母乳的僱員在懷孕開始至分娩後第 24 周完結的期間內，若認為因懷孕或餵哺母乳而繼續執行目前任何工作職能，可能會對自己或胎兒或子女的健康構成風險，則可要求僱主更改其職能或重新安排她擔任其他工作。」

2.19 此外，第 181.2 條規定有涵蓋僱員的餵哺母乳或集乳的權利（例如**集乳休息時間**）：「每一名餵哺母乳的僱員都有權或應該獲給予餵哺母乳或集乳所需的無薪休息時間。」

## 安大略省

2.20 在安大略省，《安大略省人權法案》保障僱員履行家庭責任的權利，並保障僱員不會因家庭崗位遭受歧視。僱主有為僱員的家庭崗位**提供調適的義務**，例如在工作時間表、工作或其他僱傭條件方面作出調整。<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> 見：安大略省人權委員會，「The Duty to Accommodate - Policy and guidelines on discrimination because of family status」，存取於 2025 年 8 月 7 日，<https://www3.ohrc.on.ca/en/policy-and-guidelines-discrimination-because-family-status/vi-duty-accommodate>。（只有英文）另見：《安大略省人權法案》，RSO 1990, c H.19（安大略省），存取於 2025 年 8 月 7 日，<https://www.canlii.org/en/on/laws/stat/rso-1990-c-h19/latest/rso-1990-c-h19.html>。（只有英文）

2.21 為了平衡勞資雙方的立場，最近在安大略省人權法庭的一宗判決中，<sup>50</sup> 指出「提供調適的義務是雙方合作和協作的過程」，意味僱員應積極與僱主一起尋找實際的解決方法，以平衡工作需要與家庭責任。雙方與其尋找「完美」的解決方案，應讓僱員有權「獲得在當時情況下屬合理的調適安排」。這種平衡的方法能讓僱主在支援僱員時維持運作效率，而僱員也能靈活處理家庭責任，讓僱傭雙方都能受惠。

2.22 除了上述規例，安大略省的《2000 年就業標準法》具體載述有關「下班離線」的權利，<sup>51</sup>意即「不理會與工作有關的任何信息，包括電郵、語音電話、視像電話，或不發送或檢視其他信息，從而脫離工作」。於 2022 年新增的第 21.1.2 條，規定僱用 25 名或以上僱員的僱主，須「就下班離線，確保制定適用於所有僱員的書面政策，內容包括制定政策的日期及任何更改政策的日期」。雖然法案內沒有提及下班離線政策內須註明哪些具體資料，但備有該政策本身已經為僱主及僱員對下班後溝通的期望提供清晰指引，減少含糊不清的地方和潛在衝突，僱主也可顯示對照顧僱員福祉的承擔。無論僱員是否有家庭照顧責任，這一項關於制定家庭友善政策去保障僱員下班離線權的法定要求，使僱傭雙方都能受惠。

## (ii) 澳洲

2.23 澳洲的僱傭關係由《2009 年公平工作法》（「《公平工作法》」）規管。《公平工作法》第 195 條具體提到能達致平等的措施，並說明企業協議若「歧視協議所涵蓋的僱員，而這種歧視是基於僱員的種族、膚色、性別、性取

---

<sup>50</sup> *Aguele v. Family Options Inc.*, 2024 HRTO 991 (CanLII), 存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://canlii.ca/t/k5s1g>。（只有英文）

<sup>51</sup> 《2000 年就業標準法》(安大略省)，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK96>。（只有英文）

向、母乳餵哺、性別認同、雙性身分、年齡、肢體或精神殘疾、婚姻狀況、家庭或照顧者責任、遭受到的家庭暴力、懷孕、宗教、政治見解、民族血統或社會出身，或歧視的原因包括上述的因素」，<sup>52</sup> 該協議便會被界定為帶有歧視性的。

2.24 《公平工作法》第 2 章第 2-2 部訂定臨時僱用以外的僱用安排的標準，同時指明僱員可享有的年假。根據第 61 條，《全國就業標準》是「適用於僱用僱員的最低標準。」<sup>53</sup>

2.25 在《全國就業標準》內，要求**彈性工作安排**佔重要一環。具體而言，第 65 條<sup>54</sup>指出當僱員希望轉變工作安排，僱員要求彈性工作安排的權利會獲得保障。僱員在提出有關要求前，必須符合連續受僱的條件，例如以非臨時僱用性質已連續受僱至少 12 個月，或僱員若屬臨時僱用，則必須有至少 12 個月以臨時僱用形式受僱；另外僱員本人亦要遇上一些情境，包括以下：

- (i) 懷孕；
- (ii) 是適齡入學或更年幼的子女的父母，或有責任照顧適齡入學或更年幼的兒童；
- (iii) 身為照顧者（符合 2010 年《照顧者認證法案》所定定義）；
- (iv) 有殘疾；
- (v) 55 歲或以上；
- (vi) 正遭受親屬及家庭暴力；

---

<sup>52</sup> 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 195 條，「Meaning of Discriminatory Term」，另見註解 13。

<sup>53</sup> 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 61 條，「The National Employment Standards are Minimum Standards Applying to Employment of Employees」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s61.html](https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s61.html)。(只有英文)

<sup>54</sup> 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 65 條，「Requests for Flexible Working Arrangements」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s65.html](https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s65.html)。(只有英文)

- (vii) 正為其直系親屬或同住家庭成員提供照顧或支援，而該直系親屬或家庭成員因遭受親屬及家庭暴力而需照顧或支援。

2.26 轉變工作安排的例子包括轉變工作時數、模式及地點。第 65A(1)條註明，「僱主必須在收到僱員要求後 21 天內給予書面回覆」。在法律層面以外，公平工作調查專員署於 2023 年公布了《彈性工作安排良好常規》，<sup>55</sup> 為國內僱主提供指引，以便在工作場所為僱員提供彈性工作安排以平衡工作、家庭與個人生活。公平工作調查專員署是澳洲獨立的法定機構，負責確保勞資法例的合規情況。<sup>56</sup>

2.27 除了上述各項措施，《公平工作法》其他部分或章節明確註明僱員有權獲得某些假期及權利。例如，法例提及**親職假**（以及相關安排，包括**領養假**、<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> 澳洲公平工作調查專員署，「彈性工作安排良好常規」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/2023-09/flexible-working-arrangements-best-practice-guide-bpg.pdf>。（只有英文）

<sup>56</sup> 澳洲公平工作調查專員署，「Compliance and enforcement」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.fairwork.gov.au/about-us/compliance-and-enforcement>。（只有英文）

<sup>57</sup> 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 70 條，「Entitlement to Unpaid Parental Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s70.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s70.html)。（只有英文）

無安全工作假<sup>58</sup>及保持聯絡日<sup>59</sup> )、事假 / 照顧者假、<sup>60</sup> 恩恤假，<sup>61</sup> 以及親屬及家庭暴力假。<sup>62</sup> 這些受法例保障的假期及權利都是家庭友善僱傭措施的特徵。

2.28 澳洲政府除了制定《公平工作法》及《2010 年帶薪育兒假法》，<sup>63</sup> 還實施帶薪育兒假計劃，確保家長有資格獲得帶薪育兒假。在法例改動前，當地政府的有薪育兒假是每年 20 周。由 2024 年 7 月 1 日起，帶薪育兒假會每年增加兩周，至 2026 年 7 月 1 日，合資格家庭可獲得最多 26 周的帶薪育兒假。當地政府擴展計劃，旨在鼓勵家庭成員之間分擔照顧責任。由 2025 年 7 月起，當地政府將為帶薪育兒假支付**退休金供款**（相當於帶薪育兒假補貼金額的 12%），這將使休假以照顧新生子女的家長可獲得約 4 000 澳元的額外退休收入。<sup>64</sup>

2.29 保障僱員可在下班後離線的家庭友善僱傭措施，也是大眾討論的焦點。與加拿大相比，澳洲的做法更為進取。《2024 年公平工作法例修訂（堵塞漏洞

---

<sup>58</sup> 懷孕僱員有權要求調職至「適當的安全工作」。如果有合適的安全工作，則僱主必須在高風險期間將該僱員調派至該工作崗位，直至僱員可以安全返回平常工作崗位或分娩為止，而且其僱用條款和條件不得有任何其他變更。如果沒有合適的安全工作，而僱員又有權獲得無薪親職假，則她們有權在高風險期間享有有薪「無安全工作假」。在高風險期間，僱主須向她們支付正常工作時數的基本薪金。見：

《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 81A 條，「Paid No Safe Job Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s81a.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s81a.html)。(只有英文)

<sup>59</sup> 保持聯絡日的定義是「僱員在休假期間為僱主工作的日子」。見：《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 79A 條，「Keeping in Touch Days」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s79a.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s79a.html)。(只有英文)

<sup>60</sup> 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 97 條，「Taking Paid Personal/Carer's Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s97.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s97.html)。(只有英文)

<sup>61</sup> 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 105 條，「Taking Compassionate Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s105.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s105.html)。(只有英文)

<sup>62</sup> 《2009 年公平工作法》(聯邦)，第 106a 條，「Entitlement to Paid Family and Domestic Violence Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s106a.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s106a.html)。(只有英文)

<sup>63</sup> 《2010 年帶薪育兒假法》(聯邦)，存取於 2025 年 7 月 22 日，[http://www7.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol\\_act/ppla2010166/](http://www7.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ppla2010166/)。(只有英文)

<sup>64</sup> 澳洲社會服務部，「More Paid Parental Leave for Australian Families than Ever Before」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://ministers.dss.gov.au/media-releases/15106>。(只有英文)

第 2 號 ) 法》的後續修訂保障僱員下班後有**離線權利**。<sup>65</sup>根據《公平工作法》第 333M 條，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，除非拒絕行為屬不合理」。<sup>66</sup>這項新增權利延伸至工作時間外來自第三方的聯絡，第三方可以是顧客或客戶。雖然修訂並不禁止僱主在下班後聯絡僱員，但禁止僱主在沒有合理考慮便期望或要求僱員在下班後給予回應，當中應予以考慮的因素包括：

- (a) 聯絡或試圖聯絡的原因；
- (b) 聯絡或試圖聯絡的方法，以及聯絡或試圖聯絡會對僱員造成干擾的程度；
- (c) 僱員可就以下情況獲補償的程度：
  - (i) 聯絡或試圖聯絡期間僱員維持工作的情況；
  - (ii) 僱員在一般工作時間外額外工作的情況；
- (d) 僱員的職責性質及責任水平；
- (e) 僱員的個人情況（包括家庭或照顧責任）。<sup>67</sup>

這些修訂自 2024 年 8 月 26 日起對非小型企業僱主生效，並於 2025 年 8 月 26 日起對小型企業僱主生效。<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> 《2024 年公平工作法例修訂 ( 堵塞漏洞第 2 號 ) 法》( 聯邦 ) 存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/num\\_act/fwlaln2a2024513/](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/num_act/fwlaln2a2024513/)。( 只有英文 )

<sup>66</sup> 《2009 年公平工作法》( 聯邦 )，第 333M 段，「Employee Right to Disconnect」，存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s333m.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s333m.html)。( 只有英文 )

<sup>67</sup> 同註解 66。

<sup>68</sup> 澳洲公平工作調查專員署，「Right to Disconnect Laws to Commence This Month」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.fairwork.gov.au/newsroom/media-releases/2024-media-releases/august-2024/20240826-right-to-disconnect-stage-1-media-release>。( 只有英文 )

2.30 換句話說，僱員在下班後有權不理會僱主的電話或電郵而不會被懲罰。值得注意的是，法例明確把僱員離線權與其家庭及照顧責任掛鉤，顯示保障離線的權利也是家庭友善僱傭措施。

2.31 澳洲除了制定了聯邦法例，某些州還實施了更進取的家庭友善僱傭措施，顧及擔任管理崗位的在職照顧者。例如，維多利亞州的《2010 年平等機會法案》指明，「擁有五名或以上合夥人的公司在安排獲邀擔任合夥人的人或合夥人的工作時，不得不合理地拒絕就該人或合夥人身為父母或照顧者的責任給予便利。」<sup>69</sup> 此外，受僱於獲《2024 年維多利亞州公共服務企業協議》（《協議》）所涵蓋的公營界別的僱員，若獲得僱主同意，可靈活**購買假期**。<sup>70</sup> 《協議》第 52.1 條註明，「僱員若獲得僱主同意，每一年可以工作少於 52 周。這項權利必須經僱員提出才能獲得，不得視為僱用的先決條件」。第 52.4(b) 條訂明，「僱員會獲得相當於已工作期間的薪金（例如 46 周、49 周），而該薪金會在 52 周期間內攤分發放」。僱員可購買的假期沒有設置上限，提供這項安排可讓僱員靈活調動可享有的假期以履行家庭責任。《協議》還訂明**生殖健康與福祉假、產前假、領養前假、永久照顧假**（適用於須永久照顧兒童的家長）及**祖父母假**。維多利亞州政府教育部甚至容許從事教學的僱員，在子女出生、領養子女或以其他方式成為合法父親或母親之後或在該段期間，享有七年的親職假。然而，除了任何同時放取的有薪假期外，這種親職假是無薪的。

2.32 同樣地，新南威爾士州政府的公共服務委員會容許所有在該州政府工作的僱員享有彈性上下班時間、混合工作模式 / 遙距工作模式、壓縮工作周、交

---

<sup>69</sup> 《平等機會法案》（維多利亞州），存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://content.legislation.vic.gov.au/sites/default/files/2022-12/10-16aa030%20authorised.pdf>。（只有英文）

<sup>70</sup> 維多利亞州公平工作委員會，「2024 年維多利亞州公共服務企業協議」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.dtf.vic.gov.au/sites/default/files/2024-10/Victorian-Public-Service-Enterprise-Agreement-2024.pdf>。（只有英文）

換更次及職位共享等家庭友善僱傭措施。若採用「競投」輪值時間措施，有關工作會編排為不同工作線或更次，僱員可以「競投」工作或輪班更次。僱員可在系統內輸入對不同工作 / 輪班更次的期望薪金，讓僱主考慮。雖然僱主對於誰人獲得某更次有最終決定權，但通常會編配予輸入最低薪金的僱員。同時，僱員若因照顧責任、預備退休、進修、就業轉型、健康或殘疾，而須長期更改執行職務的模式，僱主可**重新編配職務**，這也是靈活工作安排之一。<sup>71</sup>

### (iii) 新西蘭

2.33 新西蘭的《2007 年僱用關係（彈性工作安排）修正法》授予有家庭責任的照顧者要求更改工作安排的權利，例如更改工作地點及時間。僱主收到書面申請後，必須在三個月內作出決定並給予僱員回覆。僱主若拒絕要求，所持理由必須是法律所容許的，例如僱員不符合要求彈性工作安排的資格，以及其他影響運作的因素。這些因素包括無法重新編排現有僱員的工作、無法招聘額外僱員、對工作質素、工作表現及切合顧客要求的能力造成負面影響，以及招致額外成本。<sup>72</sup>

2.34 此外，《假期法》提倡平衡工作與僱員生活的其他方面。法例規定僱員除了可享有年假及公眾假期外，還可享有其他假期，包括可讓僱員因自己生病或**依靠其照顧的人士生病或受傷**而缺勤的病假、僱員因喪失親人而無法上班的

---

<sup>71</sup> 新南威爾士州政府的公共服務委員會，「Types of Flexible Working」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.psc.nsw.gov.au/culture-and-inclusion/flexible-working/accessing-flexible-working/types-of-flexible-working>。（只有英文）

<sup>72</sup> 《2007 年僱用關係（彈性工作安排）修正法》（新西蘭），存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2007/0105/latest/dlm1034656.html>。（只有英文）

喪假、讓僱員處理身為家庭暴力受害人所遭受影響的家庭暴力假，以及親職假。<sup>73</sup>

#### (iv) 英國

2.35 英國曾經是歐洲聯盟的成員國，其政策受歐洲聯盟對工作與生活平衡和親職假的指令的影響。具體而言，英國率先實施了若干新的家庭友善僱傭措施，尤其是共享親職假及要求彈性工作安排的權利。

2.36 **共享親職假**受《2014 年共享親職假規例》約束。<sup>74</sup> 實施共享親職假，可讓家長在子女出生後首年更靈活分擔育兒責任。母親放取兩周強制產假後，可選擇放棄 52 周法定產假內的部分假期，並把尚未使用的產假以共享親職假形式放取，即她可以與其伴侶共享最多 50 周的親職假。家長可以在工作期間分開放取親職假，或一次過全部放取。

2.37 除了共享親職假，英國政府還實施**法定共享親職假的薪酬**，這項措施受《2014 年法定共享親職假薪酬（一般）規例》約束。<sup>75</sup> 法定共享親職假薪酬會發放最多 37 周，可獲法定產假薪金的周數不會納入計算，並會減去已獲得的產假津貼或法定領養薪金。法定共享親職假薪酬與共享親職假一樣，必須在子女出生後 52 周內領取。家長可選擇連續或同時領取法定共享親職假薪酬，但總數

---

<sup>73</sup> 《假期法》（新西蘭），存取於 2025 年 7 月 22 日，  
<https://legislation.govt.nz/act/public/2003/0129/latest/DLM236387.html>。（只有英文）

<sup>74</sup> 《2014 年共享親職假規例》，SI 2014/3050，存取於 2025 年 7 月 22 日，  
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/3050/made/data.pdf>。（只有英文）

<sup>75</sup> 《2014 年法定共享親職假薪酬（一般）規例》，SI 2014/3051，存取於 2025 年 7 月 22 日，  
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/3051/data.pdf>。（只有英文）

不得超過 37 周。同時，他們可選擇放取共享親職假時一併或分開領取法定共享親職假薪酬。

2.38 英國政府除了提供產假、侍產假、共享親職假及法定共享親職假薪酬，還透過於 2023 年制定《初生嬰兒護理（假期及薪金）法》，由 2025 年 4 月起新增**初生嬰兒護理假**。子女若出生後 28 天內須接受初生嬰兒特別護理，而且至少連續七整日住院，其父母便可享有初生嬰兒護理假。合資格父母除了可享有產假及侍產假等假期外，還可放取最長 12 周初生嬰兒護理假（如符合資格，可同時獲得相關薪酬）。<sup>76</sup> 有很多父母在照顧須接受特別護理的初生嬰兒方面遇到極大困難，這項措施讓他們無須持續工作或耗盡現有假期，有助緩減心理壓力。

2.39 除了支援僱員的育兒責任，支援長期需要護理的受養人的照顧者責任也同樣重要。僱員享有**無薪照顧者假**，以安排照顧或照顧合資格的「受養人」，而該「受養人」有生理或精神疾病或傷患而預計需要被照顧超過三個月、有殘疾<sup>77</sup>，或因年老而需要被照顧。受養人無須是僱員的家屬，可以是依賴僱員照顧的任何人。僱員可在一年內選擇一整周休假或休假個別整日或半日，而且可以每 12 個月放取一周無薪照顧者假。僱員若須照顧多於一人，不能就每一名受養人放取一周照顧者假。然而，僱員無須以書面申請或就其受養人的照顧需要

---

<sup>76</sup> 英國商業貿易部及 Justin Madders 議員，「Parents to Receive Day One Right to Neonatal Care Leave and Pay」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.gov.uk/government/news/parents-to-receive-day-one-right-to-neonatal-care-leave-and-pay>。（只有英文）

<sup>77</sup> 「殘疾」一詞的定義見《2010 年平等法》。見：英國政府平等事務部，「Definition of Disability under the Equality Act 2010」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>。（只有英文）

提供證明。<sup>78</sup> 這個安排讓僱員不必向僱主披露過多其受養人的個人資料，便可以更靈活休假。

2.40 至於**彈性工作**的安排，所有僱員都有法律權利按照《2023 年僱傭關係(彈性工作)法》，<sup>79</sup>在工作時數、上下班時間、工作日數以及工作地點方面要求彈性工作安排。有關僱員須向僱主以書面提出法定申請，僱主會在兩個月內與僱員討論並作出決定。僱主必須以「合理方法」處理要求，例如評估申請的利弊、討論批准要求以外的其他可行方法，或提供上訴程序。僱主若同意要求，便必須更改僱員的僱傭合約條款及條件。若不同意，便必須告訴僱員拒絕要求的業務原因。僱主若沒有以合理方法處理要求，僱員可在僱傭審裁處提出訴訟。<sup>80</sup> 為了協助僱傭雙方提出和處理彈性工作的法定要求，諮詢、調解及仲裁服務部在 2024 年發布了《彈性工作要求實務守則》的最新版本，<sup>81</sup> 守則內載有免費的信函範本，<sup>82</sup>讓僱員參考以提出法定彈性工作安排的申請。

## (v) 美國

2.41 美國聯邦政府在過去數十年提出了各種方法以推廣家庭友善僱傭措施。舉例而言，《聯邦僱員家庭友善假期法》在 1994 年制定，是加強工作場所家庭

---

<sup>78</sup> 英國商業貿易部，「Unpaid Carer's Leave」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.gov.uk/carers-leave>。(只有英文)

<sup>79</sup> 《2023 年僱傭關係(彈性工作)法》，SI 2023/1328，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/33>。(只有英文)

<sup>80</sup> 英國商業貿易部，「Flexible Working」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.gov.uk/flexible-working>。(只有英文)

<sup>81</sup> 英國諮詢、調解及仲裁服務部，「Code of Practice 5: Code of Practice on Requests for Flexible Working」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-flexible-working-requests/html>。(只有英文)

<sup>82</sup> 英國諮詢、調解及仲裁服務部，「Flexible Working Request Letter Template」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.acas.org.uk/flexible-working-request-letter-template>。(只有英文)

友善程度的重要法例，可以讓聯邦政府僱員以自己的病假處理家人的醫療需要及其他相關目的。<sup>83</sup> 具體而言，受保障的全職僱員有權每年使用合共最多 40 小時（五個工作日）的**病假**，以：

1. **照顧**或以其他方式護理患病、受傷或有其他狀況的家人；而僱員若面對這類狀況，則可有理據地申請病假；或
2. **安排或出席家人的喪禮**。

2.42 此外，受保障的全職僱員的積存病假若至少有 80 小時，可每年額外使用 64 小時病假（八個工作日）作上述用途，這樣僱員可用於照顧家庭或作恩恤用途的病假每年便會有最多 104 小時（13 個工作日）。<sup>84</sup>一份於 1997 年發布的關於擴大家庭及醫療假政策的總統備忘錄<sup>85</sup>要求聯邦機構使用現有行政權力，以確保僱員可以**每年安排或獲得最多 24 小時無薪假期**，用作：

1. 參加與子女升學直接有關的學校活動；
2. 陪伴子女接受定期醫療或牙科覆診，例如周年身體檢查及接種疫苗；以及
3. 陪伴年長親屬接受定期醫療或牙科覆診或其他與照顧長者有關的專業服務，例如安排房屋、膳食、電話、銀行服務及其他同類服務。

---

<sup>83</sup> 美國聯邦人事管理局，「Fact Sheet: Sick Leave for Family Care or Bereavement Purposes」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/leave-administration/fact-sheets/sick-leave-for-family-care-or-bereavement-purposes/>。（只有英文）

<sup>84</sup> 美國聯邦人事管理局，「Federal Employees Family Friendly Leave Act: Report to Congress on the ‘Federal Employees Family Friendly Leave Act’ (Public Law 103-388)」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/reference-materials/reports/federal-employees-family-friendly-leave-act/>。（只有英文）

<sup>85</sup> 美國聯邦人事管理局，「Presidential Memorandum on Expanded Family and Medical Leave Policies for Federal Employees: Memorandum for the Head of Executive Departments and Agencies」，1997 年 4 月 11 日，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/leave-administration/fact-sheets/memorandum-for-the-head-of-executive-departments-and-agencies/>。（只有英文）

2.43 為了進一步支援遇到緊急醫療情況的聯邦僱員，聯邦機構可設立自願休假庫或自願休假轉移計劃。僱員若因自己或家人的健康狀況而可能須長時間缺勤，並因僱員缺乏可用的有薪假期而可能導致其收入遭受重大損失，便構成緊急醫療情況。在這情況下，聯邦僱員可自願把未使用的年假轉移至某特定僱員（其直屬上司除外）或至休假庫。從休假庫提取的年假，或俗稱為**捐贈假**，可以用作核准的緊急醫療事故。因個人或家人緊急醫療情況而希望領取休假庫的捐贈假的僱員，必須提出書面申請，並已全部放取自己的可使用有薪假期。<sup>86</sup> 實施這項措施，能顯示僱主願意在僱員的艱難時期給予支援，以及培養僱員互助的文化。

2.44 在美國，家庭照顧責任與僱員的個人健康均同樣受到保障。儘管美國奉行資本主義經濟，但當地政府也會採用法律手段以保障公私營界別的僱員有權履行家庭責任。《家庭和醫療休假法》在 1993 年制定，<sup>87</sup> 目的是「*平衡工作場所的需求與家庭的需要，促進家庭的穩定和經濟安全，並在維護家庭完整性方面促進國家利益。*」法例訂明僱員的放假規定，僱用 50 人或以上的私營界別的僱主和所有公營機構，必須遵守此規定。法例第 2612(a)(1)條規定，「*合資格僱員應可基於以下一個或多個理由，在任何 12 個月期間內享有共 12 個工作周的假期：*

- (A) 因僱員子女出生，並須照顧該子女。
- (B) 因把領養或寄養的子女安頓家中。

---

<sup>86</sup> 美國聯邦人事管理局，「Fact Sheet: Voluntary Leave Bank Program」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/leave-administration/fact-sheets/voluntary-leave-bank-program/>。（只有英文）

<sup>87</sup> 美國法典第 29 篇，第 28 章，「家庭和醫療休假法」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter28&edition=prelim>。（只有英文）

(C) 為照顧僱員的配偶、子女或父母，而該配偶、子女或父母有嚴重健康情況。<sup>88</sup>

(D) 因僱員的嚴重健康情況而導致僱員無法履行工作職能。」

2.45 此外，於 2010 年制定的《公平勞動標準法》載有關於須餵哺母乳的在職母親的條文。具體而言，第 207(r)(1)條概述僱主應就餵哺母乳給予便利的規定，註明「僱主應提供—(A)合理的集乳休息時間予僱員，讓僱員在子女出生後一年內，每一次須為餵哺子女而集乳時皆可使用；以及(B)洗手間以外的地方，該地方應有阻擋外來視線的設備，而且其他員工及公眾人士不能闖入，以便僱員集乳。」<sup>89</sup> 這些條文有助在職母親返回工作崗位後繼續餵哺母乳，並有助在維持工作與生活平衡方面帶來更廣泛的社會效益。

## (vi) 日本

2.46 日本正採取多項措施支援僱員的育兒責任。在全國層面，《育兒及介護休業法》於 2022 年及 2024 年修訂，並新增條文以方便僱員履行照顧責任。舉例而言，在職父母若育有三歲或以上但尚未入讀小學的子女，有權要求遙距工作、縮短工時及提供育兒設施等彈性工作條件。若干原有的條文也經過修訂，以涵蓋育有就讀至小學三年級的子女的在職父母。有關父母的權利包括放取五日（育有一名子女）或十日（育有兩名或以上子女）無薪假期，以參加學校活

---

<sup>88</sup> 根據《家庭和醫療假期法》第 2611(11)條，「『嚴重健康情況』一詞指疾病、傷患、障礙，或生理或精神狀況，而該等情況涉及(A)須入住醫院、善終醫院或療養院接受護理；或(B)由醫療服務提供者持續提供治療。」見：美國法典第 29 篇，第 28 章，「家庭和醫療休假法」，第 2611 條，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2611>。（只有英文）

<sup>89</sup> 《公平勞動標準法》（2011 年修訂版本），美國勞工部，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>。（只有英文）

動或處理子女的其他特別需要，例如在傳染病擴散時停學的情況。<sup>90</sup> 該法例亦規定男性顧員有權享有四星期有薪侍產假。<sup>91</sup>

2.47 披露僱員的育兒相關假期的使用率和目標，也有助鼓勵僱主建立更家庭友善的工作場所，並支援須要照顧子女的僱員。自 2023 年 4 月起，在日本僱用超過 1 000 名僱員的機構必須**每年公開披露其實際的侍產假使用率**。厚生勞動省進一步提出修訂《次世代育成支援對策推進法》，由 2025 年 4 月起，把有關規定的適用對象擴展至有超過 300 名僱員的機構。僱員人數多於 100 名的機構，須**監察侍產假的使用率**（儘管無須向公眾披露），並定立改善的數字目標，作為履行法例所規定的「一般行動計劃」的責任的一部分。僱員人數少於 100 人的機構雖然無此法律責任，但也適宜定立目標。厚生勞動省的目的，是鼓勵男性僱員積極參與育兒和支援家庭主婦。<sup>92</sup>

2.48 此外，地方政府也會個別採取措施。例如，東京都政府由 2025 年 4 月起，為政府僱員推出**四天工作周**，並另外公布政策，容許育有就讀小學一年級至三年級子女的僱員，**以部分薪金換取提早下班**。<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> 見：J. Tan，「Japan Mandates Flexible Work Options for Parents」，*HRM Asia*，2024 年 5 月 28 日，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://hrmasia.com/japan-mandates-flexible-work-options-for-parents/>。（只有英文）另見：韋萊韜悅，「Japan: Expanded Flexible Work Provisions for Parents」，2024 年 10 月 22 日，<https://www.wtwco.com/en-hr/insights/2024/10/japan-expanded-flexible-work-provisions-for-parents>。（只有英文）

<sup>91</sup> 立法會秘書處資料研究組，「資料便覽：新加坡和日本支援在職母親及銀齡就業的措施」（FS02/2025），存取於 2025 年 7 月 22 日，[https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2025/FS/FS02\\_2025\\_20250430\\_tc.pdf](https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2025/FS/FS02_2025_20250430_tc.pdf)。

<sup>92</sup> 見：「Japan Mandates Companies to Set Paternity Leave Targets」，*新華網*，2024 年 2 月 26 日，<https://english.news.cn/20240226/f2e2c56d699345b0a363807876416b0e/c.html>。（只有英文）另見：安德森·毛利·友常律師事務所，「Japan Legal Update: 2025 Amendments to Japan's Act on Childcare Leave and Caregiver Leave」，*Lexology*，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bdf1f5d4-1777-4aa4-9580-67bb6454609e>。（只有英文）

<sup>93</sup> C. Lau、L. N. Ancheta 及 Y. Asada，「Tokyo Government Gives Workers 4-Day Workweek to Boost Fertility, Family Time」，*Cable News Network World*，2024 年 12 月 6 日，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://edition.cnn.com/2024/12/06/asia/tokyo-government-4-day-workweek-intl-hnk/index.html>。（只有英文）

2.49 僱主必須為僱員及其符合資格的受養人投保參與日本的健康保險計劃。這項計劃又名「社會保險」（日文為「社会保険」），為非職業性疾病及傷害提供保障。適用的僱主（即擁有 5 名以上僱員的公司或工廠，或擁有法人資格的機構）都必須在僱員入職後 5 天內，替僱員向日本年金機構申請投保健康保險和厚生年金保險。<sup>94</sup>這項規定也適用於具有相關在留資格的外國籍僱員。而對於兼職僱員而言，他們只要每周的工時與工作日數達到在同一工作處所中全職僱員的工時與工作日數的四分三，或者每周工時超過 20 小時，也可受惠於上述計劃。<sup>95</sup>

2.50 受養人包括僱員的已在日本登記居住的直系家屬和親戚。根據日本年金機構官方網站的描述，就算是曾孫及其配偶、姪甥及其配偶、叔伯姑姨舅及其配偶、曾祖父母，只要滿足居住及財政條件，均可視作受養人。<sup>96</sup>受養人包括在海外陪同僱員的學生及家人；就算他們暫時出國，也可合資格受保障。<sup>97</sup>

2.51 保險為參保人和受養人提供基本保障。當遇上非職業性疾病和傷害的情況，受保人有權獲得必須的醫療服務，包括就診、藥品供應、手術和住院。醫療保險將承擔此類醫療費用的 70%，而受保人則需自行承擔餘下的 30%。受養人也受惠於相同的福利。<sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> 日本年金機構，「Employees' Pension Insurance System and Employees' Health Insurance System」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.nenkin.go.jp/international/japanese-system/employeespension/employee.html>。（只有英文）

<sup>95</sup> Remoly，「Guiding Through Japan's Mandatory Health and Pension Coverage for Employees」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://remoly.net/blog-detail/515>。（只有英文）

<sup>96</sup> 日本年金機構，「Employees' Pension Insurance System and Employees' Health Insurance System」，見註解 94。

<sup>97</sup> Remoly，「Guiding Through Japan's Mandatory Health and Pension Coverage for Employees」，見註解 95。

<sup>98</sup> Asinta，「Mandatory Employee Benefits in Japan」，存取於 2025 年 7 月 22 日，accessed June 16, 2025，<https://www.asinta.com/countries/employee-benefits-in-japan/>。（只有英文）

## (vii) 新加坡

2.52 新加坡政府最近實施並計劃了若干有法律基礎的家庭友善僱傭措施，當中特別鼓勵生育。提供較長和較彈性的育兒假，連同其他政府措施例如提供價錢相宜的嬰兒照顧服務，被視為有助釋放新加坡生育後婦女工作潛力的有效政策。新加坡壯齡女性的勞動人口參與率，由 1997 年 61.8%，開始大幅飆升，並於 2024 年達到 86.6% 的高峰。這亦為亞太地區中的最高數字。<sup>99</sup>

2.53 除了以上令人鼓舞的成果，新加坡政府最近亦宣布多項措施，改善育兒及親職假制度。舉例而言，由 2025 年 4 月 1 日起，所有屬新加坡公民的兒童的合資格在職父親，可放取四周**由當地政府支薪的侍產假**，比原來規定的兩周強制假期大幅增加。<sup>100</sup> 除了現有產假及侍產假外，當地政府還新增**共享親職假**計劃，將分兩階段實施。由 2025 年 4 月 1 日起，合資格父母可以共享六周親職假，由 2026 年 4 月 1 日起則可以共享十周。<sup>101</sup> 此外，無薪**幼兒假**由 2024 年 1 月起，每年由六日倍增至 12 日，而且可以在嬰兒出生後兩年內放取。僱員應為其僱主工作至少連續三個月，而且其子女必須是兩歲以下的新加坡公民，才有資格申請此假期。<sup>102</sup>

2.54 新加坡政府也一直推廣**彈性工作安排**。人力部公布的《勞資政三方靈活工作安排指導原則》於 2024 年 12 月 1 日生效，有系統地指導僱主如何處理僱員提出正式的彈性工作安排要求，但沒有規限應否批准要求。僱主必須制定讓僱

---

<sup>99</sup> 立法會秘書處資料研究組，「資料便覽：新加坡和日本支援在職母親及銀齡就業的措施」（FS02/2025），見註解 91。

<sup>100</sup> 新加坡人力部，「Paternity Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>。（只有英文）

<sup>101</sup> 新加坡人力部，「Shared Parental Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/shared-parental-leave>。（只有英文）

<sup>102</sup> 新加坡人力部，「Unpaid Infant Care Leave」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/unpaid-infant-care-leave>。（只有英文）

員提出正式彈性工作安排要求的程序，而且須基於業務需要妥為考慮要求。僱員提出要求後兩個月內，僱主必須作出書面決定，僱主若拒絕要求，必須提供原因。雖然指引沒有法律約束力，但人力部可以向不遵守指引的僱主發出警告。另一方面，僱主若拒絕僱員的正式要求，而且所給予原因與業務無關，僱員有權向勞資政公平與良好僱傭聯盟尋求協助。<sup>103</sup>

## 總結

2.55 **表 1** 總結了選定七個司法管轄區的主要家庭友善僱傭措施（即照顧者假及親職假）的立法及行政措施。就僱員的下班離線權利，加拿大和澳洲是僅有兩個有明文立法加以規管的司法管轄區。**表 2** 描述了加拿大和澳洲有關下班後離線的法例及行政措施。

---

<sup>103</sup> 勞資政公平與良好僱傭聯盟，「勞資政三方靈活工作安排指導原則」，存取於 2025 年 7 月 22 日，<https://www.tal.sg/tafep/employment-practices/work-life-harmony/tripartite-guidelines-on-flexible-work-arrangement-requests>。（只有英文）

表 1 七個司法管轄區的照顧者假及親職假的立法及行政措施摘要

司法管轄區		選定家庭友善僱傭措施的類型及其主要特點		報告的相關段落
		照顧者假	親職假	
(i)	加拿大			
	全國	<p>載於《加拿大勞工法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 以「與家屬有關的危疾的假期」及「個人假期」的形式提供</li> <li>● 就「與家屬有關的危疾的假期」而言，照顧罹患危疾的兒童的僱員可享有最多 37 周假期，而照顧罹患危疾的成人的僱員則可享有最多 17 周假期。申請休假的僱員須提供醫護人員簽發的證明</li> <li>● 就「個人假期」而言，僱員於每個曆年可享有最多五天假期，以履行與家屬健康或照顧家屬有關的責任、與 18 歲以下家屬的教育有關的責任，以及緊急的家事</li> </ul>	<p>載於《加拿大勞工法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱員可享有最多 63 周的親職假以照顧新生子女</li> <li>● 批予僱員的假期只能在子女出生或由僱員實際照顧子女當日起計的 78 周內放取</li> </ul>	第 2.16 段 (第 14 頁)
	安大略省		<p>額外的措施載於《2000 年就業標準法》(安大略省的一項重要法例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 受僱至少 13 周且育有子女的僱員，在子女出生後或子女首次由該僱員管養、照顧和管束時享無薪假期</li> </ul>	第 2.22 段 (第 16 頁)
(ii)	澳洲			
	全國	<p>載於《2009 年公平工作法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱員可基於以下原因放取有薪事假 / 照顧者假： <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 僱員罹患疾病或身體受傷，對僱員造成影響，以致其不適合工作；或</li> </ul> </li> </ul>	<p>載於《2009 年公平工作法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱員若須照顧其新生子女或配偶的新生子女，可放取 12 個月無薪育兒假 (必須於單一連續期間內放取)</li> </ul>	第 2.27 至 2.28 段 (第 18 至 19 頁)

司法管轄區		選定家庭友善僱傭措施的類型及其主要特點		報告的相關段落
		照顧者假	親職假	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 僱員照顧或支援其直系親屬或家庭成員，而該直系親屬或家庭成員因以下原因需要照顧或支援： <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 罹患疾病或身體受傷，對該直系親屬或家庭成員造成影響；或</li> <li>◆ 發生無法預料的緊急情況，對該直系親屬或家庭成員造成影響。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱員可以於「<b>保持聯絡日</b>」放取無薪親職假的同時為僱主工作，而不會中斷無薪親職假。</li> <li>《2010年帶薪育兒假法》</li> <li>● 設立<b>帶薪育兒假計劃</b>，提供親職假薪金</li> <li>● 2026年7月1日起，合資格父母可享有的帶薪育兒假為最多26周</li> </ul>	
	維多利亞州		<p>載於《2024年維多利亞州公共服務企業協議》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>育兒假——主要照顧者</b>：16周有薪假期及最多36周無薪假期</li> <li>● <b>永久照顧假</b>：適用於獲授予與子女管養權或監護權相關的永久照顧令的僱員</li> <li>● <b>祖父母假</b>：身為孫子女主要照顧者的僱員最多可享有連續52周無薪假期</li> </ul>	第2.31段 (第21頁)
(iii)	新西蘭	<p>載於《2003年假期法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 若僱員的配偶或伴侶，或依靠僱員照顧的人士生病或受傷，該僱員可申請<b>病假</b></li> <li>● 目前連續受僱於僱主滿六個月的僱員，每12個月可享有十天病假。</li> </ul>	<p>載於《1987年親職假及僱傭保障法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 對六歲以下兒童的照顧、發展及撫養負有永久主要責任的生母或其他人，可享有<b>親職假及親職假薪金</b></li> <li>● 符合六個月僱傭測試的僱員可享有最長26周的<b>主要照顧者假</b></li> <li>● 僱員的配偶若是子女的主要照顧者，則該僱員可享有最多一周或兩周伴侶假，視乎該僱員符合六個月或12個月的僱傭測試</li> </ul>	第2.34段 (第22至23頁)

司法管轄區		選定家庭友善僱傭措施的類型及其主要特點		報告的相關段落
		照顧者假	親職假	
(iv)	英國	<p>載於《2023年照顧者假法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱員享有<b>無薪照顧者假</b>，以照顧受養人，例如(i)該僱員的配偶、子女或父母、(ii)與該僱員同住的人士，或(iii)需要長期照顧並合理依賴該僱員的人士，例如： <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 患有身體或精神疾病，或身體或精神受傷，需要被照顧超過三個月的人士</li> <li>■ 有殘疾，因年老而需要被照顧的人士</li> </ul> </li> <li>● 僱員可在一年內選擇休假一整周，或休假個別整日或半日</li> <li>● 每12個月最多可享一周無薪照顧者假</li> </ul>	<p>《2014年共享親職假規例》訂立的<b>共享親職假</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 母親可選擇放棄52周法定產假內的部分假期（兩周強制產假除外），並把尚未使用的產假以共享親職假形式放取。</li> <li>● 母親可以與其伴侶共享多達50周的親職假。家長可以在工作期間分開多次放取親職假，或一次過全部放取。</li> </ul> <p>《初生嬰兒護理（假期及薪金）法》訂立的<b>初生嬰兒護理假</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 子女出生後28天內若須接受初生嬰兒特別護理，而且至少連續七整日住院，其父母便可享有初生嬰兒護理假</li> <li>● 初生嬰兒護理假最長12周</li> </ul>	第2.36、2.38及2.39段（第23至25頁）
(v)	美國	<p>《家庭及醫療休假法》訂明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 受涵蓋僱主包括： <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公營機構（包括地方政府、州政府及聯邦僱主），以及地方教育機構（學校）；以及</li> <li>■ 僱用50人或以上最少20個工作周的私人機構僱主</li> </ul> </li> <li>● 僱員若在指定假期開始前12個月為受涵蓋僱主工作了1250小時，並已為僱主工作達12個月（無須連續），可放取該假期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 合資格僱員於任何12個月的期間內可享有合共12個工作周的<b>假期</b>，用於以下用途： <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 因僱員子女出生，並須在出生後一年內照顧初生子女</li> <li>■ 僱員的配偶、兒子、女兒或父母因有嚴重健康情況而須被加以照顧</li> </ul> </li> </ul>	第2.41、2.42及2.44段（第25至28頁）

司法管轄區	選定家庭友善僱傭措施的類型及其主要特點		報告的相關段落	
	照顧者假	親職假		
	<p>《擴大的家庭及醫療假政策》的總統備忘錄述明：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 聯邦機構須使用現有行政權力，以確保僱員可以每年安排或獲得最多 <b>24 小時無薪假期</b>，用作： <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 參加與子女升學直接有關的學校活動；</li> <li>■ 陪伴子女接受定期醫療或牙科覆診，例如周年身體檢查及接種疫苗；</li> <li>■ 陪伴年長親屬接受定期醫療或牙科覆診，或其他與照顧年長親屬有關的專業服務，例如安排房屋、膳食、電話、銀行服務及其他同類服務</li> </ul> </li> </ul>			
(vi)	日本	<p>《育兒及介護休業法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在職父母可放取五日（育有一名子女）或十日（育有兩名或以上子女）<b>無薪假期</b>，以參加學校活動或處理子女的其他特別需要，例如在傳染病擴散時停學的情況</li> </ul> <p>東京都政府另外宣布一項政策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 容許育有就讀小學一年級至三年級子女的僱員，以<b>部分薪金換取提早下班</b></li> </ul>	第 2.46 及 2.48 段（第 28 至 29 頁）	
(vii)	新加坡	<p>載於《2001 年兒童發展共同儲蓄法案》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 放取<b>無薪育兒假</b>的資格：僱員須為其僱主工作至少連續三個月，且其子女必須為兩歲以下的新加坡公民</li> </ul> <p>近期的官方公告</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自 2024 年 1 月起，可於子女出生首兩年放取的無薪育兒假由每年六日倍增至 12 日</li> </ul>	<p>新增的<b>共享親職假</b>計劃</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在現有政府支薪的產假及侍產假以外設立的計劃</li> <li>● 合資格父母可以享有共享親職假，詳情如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 自 2025 年 4 月起，最多六周共享親職假</li> <li>■ 自 2026 年 4 月起，最多十周共享親職假</li> </ul> </li> </ul>	第 2.53 段（第 31 頁）

註：為說明有關情況，此表格僅列出各司法管轄區每項家庭友善僱傭措施的主要特點。

表 2 加拿大及澳洲有關下班後離線的法例及行政措施概覽

司法管轄區		詳情	報告的相關段落
(i)	加拿大 安大略省	<p>載於《2000 年就業標準法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「離線」的定義為「不理會與工作有關的任何信息，包括電郵、語音電話、視像電話，或不發送或檢視其他信息，從而脫離工作模式。」</li> <li>● 僱用 25 名或以上僱員的僱主須「就下班離線，確保制定適用於所有僱員的書面政策。」</li> </ul>	第 2.22 段 (第 16 頁)
(ii)	澳洲全國	<p>載於《2009 年公平工作法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。」</li> <li>● 這項新增權利延伸至來自第三方的聯絡，例如顧客或客戶。</li> <li>● 禁止僱主沒有合理考慮相關因素便期望或要求僱員在下班後給予回應。</li> </ul>	第 2.29 段 (第 19 至 20 頁)
	澳洲 維多利亞州	<p>《2024 年維多利亞州公共服務企業協議》註明：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 僱主不得期望僱員恆常在工作時間以外工作，在緊急或發生事故須予應變時除外。</li> <li>● 僱員不會因拒絕在工作時間以外處理公事而被懲罰或處於不利情況，除非拒絕行為屬不合理。</li> <li>● 僱員無須在工作時間外留意、閱讀或回應電郵、信息或電話，除非僱主要求僱員候命或早已指示僱員超時工作。</li> </ul> <p>釐定僱員的拒絕行為是否合理，須考慮多項因素，例如：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) 聯絡或試圖聯絡的原因，</li> <li>(b) 聯絡或試圖聯絡的方法，以及聯絡或試圖聯絡會對僱員造成干擾的程度，</li> <li>(c) 僱員是否獲得補償，</li> <li>(d) 僱員的職責性質及職級等級，以及</li> <li>(e) 僱員的個人情況（包括家庭或照顧責任）。</li> </ol>	第 2.31 段 (第 21 頁)

## **III. 研究設計**

### **III.I 研究意義**

3.1 正如文獻綜述所示，現時有關家庭友善僱傭措施的文獻，在個人層面有關僱員心態方面着墨不少。然而，有關人力資源行政人員以及在職人士的家人如何看待家庭友善僱傭措施，以及如何借鏡海外的法律及行政措施，仍然存在知識鴻溝。有見及此，本研究的目標之一是推進社會討論，提出家庭友善僱傭措施並非只是員工福利或待遇層面的考慮，而是能夠讓家庭實際得益的舉措，從而確立家庭友善僱傭措施在長期而言的社會價值。

3.2 同時，本研究旨在針對現實世界的應用，透過僱傭方面的實務指引和政策建議，應對在微觀層面、中觀層面及宏觀層面上，窒礙僱主推行家庭友善僱傭措施的因素。本研究將演示家庭友善僱傭措施能夠將工作與家庭之間看似存在死結的矛盾，轉化成能夠化解的資源分配問題。在技術創新經濟體中實行嚴謹設計的家庭友善僱傭措施，能夠創造多贏局面，讓社會整體受惠。

### **III.II 研究問題**

3.3 為達致本研究期許為本港家庭友善僱傭措施現況作整體審視的目的，相關的研究問題必須回答僱傭措施須具備甚麼條件才能稱為「家庭友善」的問題，以及如何界定面對不同照顧責任的家庭為「有需要」或「有風險」等的描述性問題，從而釐清工作與家庭責任之間的關係。同時，研究將分析實施家庭友善僱傭措施後與工作 / 家庭責任的平衡可能出現變化的因果關係。具體而言，本研究提出以下問題：

- (i) 在職人士的家人平均提供多少小時的無償照顧工作？（描述性問題）

3.4 以上的描述性問題旨在確定家庭成員之間如何分配家庭責任，並了解家庭對在職家庭成員分擔責任方面的期望，以及在甚麼情況下家人希望在職人士協助。

(ii) 在職人士的家人如何看待工作與家庭的平衡？（描述性問題）

3.5 以上的問題旨在了解家庭對僱員編排工作與家庭責任的緩急優次的期望。

(iii) 香港現時的僱傭措施有多大程度屬於「家庭友善」？（構成問題）

3.6 以上的問題將從本地角度分析構成家庭友善僱傭措施的各項條件，並探討本地家庭如何看待僱傭安排。

(iv) 工作與家庭責任之間是否必然須作出取捨？（存在與關係問題）

3.7 以上的問題界定釐清工作與家庭責任的界線，以協助探討工作與家庭責任之間是否存在有機關係，意指履行其中一方的責任即履行另一方的責任；換言之，工作與家庭之間是否有非單向線性關係。

(v) 家庭友善僱傭措施在甚麼情況下可以減輕在職人士家人的家庭負擔？（因果關係問題）

3.8 以上的這個問題旨在確定在哪些情況下，家庭友善僱傭措施可以有效改變工作與家庭之間看似難以兼顧的情況。有些人可能認為，所有人每天都只有24小時，把時間花在工作，能夠花在家庭責任上的時間自然會減少。然而，如能有效運用家庭友善僱傭措施，在職人士不但可以維持原有的工作成果，更能騰出時間專心維持家庭福祉。因此，這個問題能探討家庭友善僱傭措施的效用。

### **III.III 問卷調查**

#### **人力資源管理專業人員問卷調查**

3.9 研究目標收集 400 份人力資源管理專業人員的回應，以了解他們對家庭友善僱傭措施的看法。問卷共有 26 條問題，內容涵蓋受訪者對家庭友善僱傭措施的看法、僱主的做法、僱主在提供家庭友善僱傭措施時所面對的障礙，以及受訪者的背景資料。評估受訪者對家庭友善僱傭措施的觀感的問題採用五分制，了解受訪者立場的問題則採用四分制，以剔除中立選項。問卷載於**附件 1**。

#### **在職人士家人問卷調查**

3.10 研究目標收集 1 000 份在職人士家人的回應，以了解他們對家庭友善僱傭措施的看法。問卷共有 30 條問題，內容涵蓋受訪者對家庭友善僱傭措施的看法、家庭狀況、照顧責任及受訪者的背景資料。與人力資源管理專業人員的問卷設計一樣，評估受訪者對家庭友善僱傭措施的觀感的問題採用五分制，了解受訪者立場的問題則採用四分制，以剔除中立選項。問卷載於**附件 2**。

#### **數據收集**

3.11 平機會委託玠峰市場研究有限公司收集問卷。所有問卷調查已於 2024 年 7 月至 8 月期間透過網上問卷，以及街頭訪問輔以電話訪問形式完成。

#### **數據匯報**

3.12 除非另有說明，五分制及四分制的問題得出的數值結果，均四捨五入至小數點後兩個位。其餘數值則四捨五入至小數點後一個位。

### **III.IV 焦點小組訪談**

#### **人力資源管理專業人員的焦點小組訪談**

3.13 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，以了解他們的意見。受訪者人數為 13 名。為了提高受訪者的代表性，我們同時邀請了私營及公營界別的人力資源管理專業人員參與訪談，受訪者任職的公司規模亦各有不同。

#### **在職人士家人及在職照顧者的焦點小組訪談**

3.14 研究安排了四場與家庭的焦點小組訪談，以了解他們的意見。受訪者人數為 24 名。為了提高受訪者的代表性，我們邀請了不同人士參與訪談，包括幼童的照顧者、殘疾人士的照顧者，以及不同家庭背景的受訪者，例如單親家庭、有不同人數的家庭，以及有不同在職人數的家庭。

#### **數據收集**

3.15 平機會委託珩峰市場研究有限公司安排焦點小組訪談的受訪者、會面時間及場地。焦點小組訪談由平機會研究團隊主持。所有焦點小組訪談已於 2024 年 9 月至 10 月期間期間完成。

### **III.V 比較分析**

3.16 本研究會引用其他經濟體的例子，與香港的家庭友善僱傭措施進行比較，並且會主要引用規管僱主必須提供家庭友善僱傭措施的法律規定及規例。

3.17 研究團隊選取第 II.11 章所述司法管轄區中的七個與香港比較，原因是當中有些司法管轄區的經濟體的特質與香港相似，有些則具備完善的家庭友善僱傭措施的法律及監管制度。透過比較分析，我們可以了解多方面的情況，例如政府、僱主及家庭如何分擔與家庭友善僱傭措施相關的財務影響，分析結果可作為良好常規的標準。

## IV. 數據及資料分析結果

### IV.I 人力資源管理專業人員問卷調查結果

#### 受訪者的背景資料

4.1 在 400 名問卷調查受訪者當中，大多數來自私營界別（96.5%）。大多數受訪者來自聘用少於 10 名僱員（54.5%）或 10 至 49 名僱員（35.5%）的公司 / 機構，有 6.3% 的受訪者任職的公司 / 機構的僱員數目達 100 人或以上。

#### 工作場所目前實施的家庭友善僱傭措施

4.2 僱主實施的各項家庭友善僱傭措施當中，較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%）（見表 3）。較少僱主實施的措施包括讓僱員靈活轉換全職或兼職形式工作（18.3%），以及為僱員的家屬提供醫療保險（15.8%）。遙距工作（13.3%）、把工作場所安排在僱員住所附近（4.3%）、為僱員子女提供獎學金（3%）等其他措施，亦很少僱主實行。

表 3. 香港僱主普遍實施的家庭友善僱傭措施<sup>^</sup>

家庭友善僱傭措施	實施比率 (%)
彈性上下班時間	65.8
五天工作周	47.3
有薪恩恤假	38.5
有薪婚姻假	24
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

<sup>^</sup> 法律規定的年假、產假及侍產假以外的家庭友善僱傭措施。

4.3 受訪者亦表示，除了上述工作安排外，其所屬公司 / 機構在僱傭手冊明文規定提供以下假期：

**表 4. 受訪者表示在僱傭手冊明文規定提供的家事假**

	有薪假期	無薪假期
<b>恩恤假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	<b><u>38.5%</u></b>	0.8%
假期日數範圍 ( 每年 )	1 至 7 日	2 至 5 日
<b>婚姻假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	<b><u>24%</u></b>	0.3%
假期日數範圍 ( 每年 )	1 至 10 日	7 日
<b>家長假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	1.6%	0.6%
假期日數範圍 ( 每年 )	1 至 5 日	5 至 7 日
<b>事假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	1.6%	0.9%
假期日數範圍 ( 每年 )	0.5 至 3 日	1 至 7 日
<b>侍病假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	1.1%	0.6%
假期日數範圍 ( 每年 )	1 至 5 日	3 至 5 日
<b>育兒假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	0.6%	0.6%
假期日數範圍 ( 每年 )	1 至 5 日	5 至 7 日
<b>領養假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	0.3%	0.3%
假期日數範圍 ( 每年 )	2 日	2 日
<b>敬孝假</b>		
表示僱主設有假期的受訪者比率	0.3%	0.3%
假期日數範圍 ( 每年 )	2 日	2 日

4.4 從表 4 可見，有薪恩恤假（38.5%）及有薪婚姻假（24%）是僱主較普遍提供的家事假。在僱傭手冊中明文規定提供有薪恩恤假的僱主當中，48.1%提供兩天假期，20.8%提供三天或以上。在僱傭手冊中明文規定提供有薪婚姻假的僱主當中，46.9%提供兩天假期，32.3%提供三天或以上。相比之下，提供領養假及敬孝假的情況則較為少見。

4.5 此外，部分僱主選擇以靈活方式提供家事假而沒有在僱傭手冊中列明。在此情況下，僱員須直接向主管或僱主說明自己的情況，要求彈性處理，因此無法得知僱員可與僱主協商多少天假期。下文表 5 顯示僱主酌情提供的家事假：

表 5. 受訪者表示僱主酌情提供的家事假

	有薪假期	無薪假期
<b>額外產假*</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	42.3%	22.5%
<b>額外侍產假*</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	41.8%	22.5%
<b>恩恤假</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	<b><u>24.5%</u></b>	21.5%
<b>婚姻假</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	<b><u>16.5%</u></b>	22.8%
<b>事假</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	3.3%	<b><u>19.8%</u></b>
<b>侍病假</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	1%	<b><u>13.8%</u></b>
<b>家長假</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	1%	12.5%
<b>育兒假</b>		
- 表示僱主設有假期的受訪者比率	0.3%	<b><u>21.5%</u></b>

領養假 - 表示僱主設有假期的受訪者比率	0%	1%
敬孝假 - 表示僱主設有假期的受訪者比率	0%	1%

\*法律規定以外的假期。

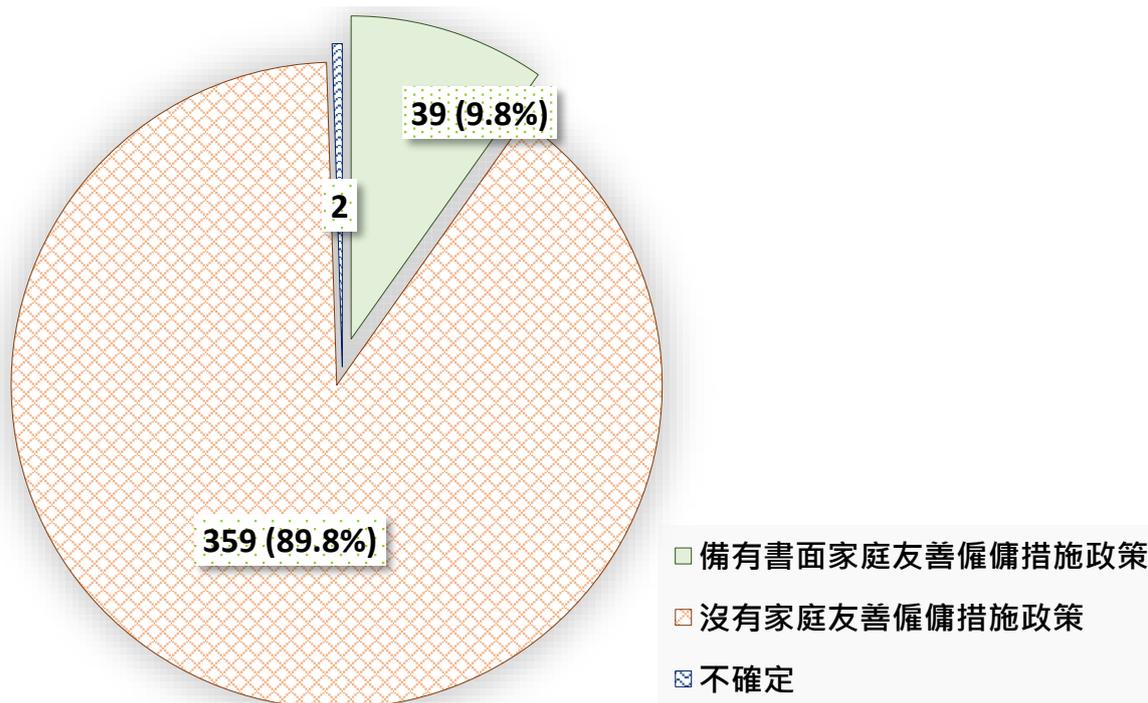
4.6 從表 5 可見，不少僱主以靈活方式提供額外有薪產假（42.3%）及額外有薪侍產假（41.8%）。僱主酌情提供有薪恩恤假（24.5%）及有薪婚姻假（16.5%）的情況亦屬普遍。相對而言，無論有薪與否，領養假及敬孝假則較少僱主提供。

4.7 表 3 值得注意的是，僱主似乎抗拒提供有薪事假（3.3%受訪者表示僱主提供有薪事假）、侍病假（1%受訪者表示僱主提供有薪侍病假）及育兒假（0.3%受訪者表示僱主提供有薪育兒假）。此現象與表 4 所示的結果吻合——鮮有僱主把上述類別的假期納入書面政策。然而，酌情以無薪形式提供這些假期則較為常見：分別有 21.5%、13.8%及 19.8%的受訪者指僱主有酌情提供無薪事假、侍病假及育兒假。

#### **對家庭友善僱傭措施的薄弱意識、視家庭友善僱傭措施為人力資源管理工具**

4.8 儘管人力資源管理專業人員普遍認為，他們在制定家庭友善僱傭措施政策時沒有很大困難（5 分制中的平均分：2.47 分），但僱主對家庭友善僱傭措施的意識仍然薄弱。只有 9.8%的人力資源管理專業人員表示，他們的公司 / 機構備有關於家庭友善僱傭措施的書面指引或規則，而 89.8%的公司 / 機構沒有關於家庭友善僱傭措施的指引或規則（見下文圖 1）。

圖 1. 受訪者所屬公司 / 機構是否備有家庭友善僱傭措施政策



4.9 在推行家庭友善僱傭措施的過程中，受訪者指出最主要的困難為資源不足問題及成本考量（16.5%），其次為行政困難（13.3%）。另一方面，多數人力資源管理專業人員認為僱員不會濫用家庭友善僱傭措施。下文表 6 列出受訪者認為家庭友善僱傭措施會被僱員不當使用的程度（採用 5 分制，5 分表示非常大程度，1 分表示非常小程度）：

表 6. 人力資源管理專業人員認為家庭友善僱傭措施會被僱員不當使用的程度

家庭友善僱傭措施	人力資源管理專業人員給予的平均分 ( 1 分 ( 非常小程度擔憂被不當使用 ) 至 5 分 ( 非常大程度擔憂被不當使用 ) ， 已排除表示「很難說」或 「不清楚」的回應 )
彈性上下班時間	2.78
涵蓋僱員家人的醫療福利	2.73
五天工作周	2.29
將可享有的假期分拆成 少於半天的請假單位	2.29
在家工作 / 遙距工作	2.24
靈活轉換全職或兼職形式工作	2.24
四天工作周	2.21
侍病假	1.66
託管服務	1.56

4.10 從表 6 可見，受訪的人力資源管理專業人員認為僱員不大可能會濫用家庭友善僱傭措施，而且認為濫用並非實施相關措施的主要障礙。即使是得分最高的項目（即有 2.78 分的彈性上下班時間），所錄得的平均分仍然低於 3.0 的中立臨界值。事實上，人力資源管理專業人員可運用不同措施防止僱員濫用家庭友善僱傭措施：49.3% 的人力資源管理專業人員會在懷疑濫用的情況下要求僱員提供證明文件；38.8% 會考慮與相關僱員會面或採取內部紀律處分；14% 會按個別情況處理。僅有少於 1.8% 受訪者表示會因為僱員濫用而考慮取消家庭友善僱傭措施。

4.11 表 7 顯示人力資源管理專業人員認為家庭友善僱傭措施能夠幫助僱員平衡工作和家庭責任的程度（可給予 1 至 5 分，1 分表示非常小程度，5 分表示非常大程度）。

表 7. 人力資源管理專業人員認為家庭友善僱傭措施  
能夠幫助僱員平衡工作和家庭責任的程度

家庭友善僱傭措施	人力資源管理專業人員給予的平均分 (1 分 (非常小程度幫助) 至 5 分 (非常大程度幫助), 已排除表示 「很難說」或「不清楚」的回應)
彈性上下班時間	3.58
五天工作周	3.44
四天工作周	3.18
靈活轉換全職或兼職形式工作	3.10
涵蓋僱員家人的醫療福利	3.00
將可享有的假期分拆成 少於半天的請假單位	2.94
在家工作 / 遙距工作	2.88
僱員下班回家後無須工作 (例如不用查閱電郵或信息、 接聽電話, 或等候工作指示)	2.82
侍病假	2.37
託管服務	2.25

4.12 就家庭友善僱傭措施是否有助僱員更有效平衡工作與家庭責任方面，受訪的人力資源管理專業人員一般對**彈性上下班時間**（5 分制中的平均分：3.58 分）的看法稍為正面，而對**侍病假**（5 分制中的平均分：2.37 分）及**提供日間託管服務**（5 分制中的平均分：2.25）的看法則稍為負面。至於其他大部分的家庭

友善僱傭措施，例如**五天工作周**（5分制中的平均分：3.44分）、**在家工作 / 遙距工作**（5分制中的平均分：2.88分）、**僱員下班後無須回覆工作電郵及電話**（5分制中的平均分：2.82分），受訪者的看法較為中立。

4.13 整體而言，受訪的人力資源管理專業人員認為家庭友善僱傭措施是**挽留人才**（68%）、**提升工作效率**（33.5%）及**提升僱員出勤率**（23%）的手段。只有11.5%受訪的人力資源管理專業人員認為家庭友善僱傭措施旨在**提升僱員的家庭幸福感**。調查結果顯示，人力資源管理專業人員推行家庭友善僱傭措施，似乎主要是出於所屬公司 / 機構的運作需要，而非僱員的家庭需要。

#### **僱員因家事請假甚為容易**

4.14 大多數人力資源管理專業人員表示，其所屬公司 / 機構的僱員如因家庭理由請假，**無須事先通知**，可即日申請（80.8%）。另有11%的公司 / 機構要求僱員提前一至四天或以上通知。

4.15 與此同時，大多數人力資源管理專業人員認為，僱員因家事請假能否獲批，與其聲稱家事的**緊急程度**有關（70.5%），其次與**僱員累積的年假是否足夠**有關（21.5%）。其他原因，例如工作人手是否足夠（6.3%）、能否提供書面證明（3.8%）、僱員平時的工作表現及出勤情況（2.5%）及擬請假的總日數（1.8%），在審批決策中所佔比重非常輕微。

4.16 此外，如僱員有薪年假不足，但因家事而希望請假，80%的受訪者表示其所屬公司 / 機構可讓有關僱員放取無薪假期。另有部分受訪者表示，僱員可**提前放取下年度的年假**（2.5%）、**僱員可獲額外有薪年假**（2%），或與有關僱員**協商在家工作的安排**（0.5%）。在400名受訪者當中，只有一名表示不批准僱

員請假。下文表 8 列出當僱員因家事請假但年假不足時，受訪者表示所屬公司 / 機構會如何處理。

**表 8. 公司 / 機構對於僱員年假不足時因家事請假的處理方式 ( n=400 )**  
( 可選取多於一項 )

處理方式	選取此項的受訪者人數	比率 (%)
讓僱員放取無薪假期	320	80
按個別情況審批請假申請	31	7.8
^ 讓僱員考慮轉換崗位 / 工作形式	26	6.5
* 讓僱員考慮離任	16	4
讓僱員提前放取年假	10	2.5
有條件批准請假 ( 例如要求僱員尋找替工或事後補償工時等 )	8	2
給予額外年假	8	2
根據家庭友善僱傭措施政策批准請假申請	3	0.8
安排僱員在家工作	2	0.5
不批准請假申請	1	0.3

^ 選取此項的受訪者當中，僅 15.4% 稱其所屬公司 / 機構有制定家庭友善僱傭措施政策。

\* 選取此項的受訪者所屬公司 / 機構全部沒有制定家庭友善僱傭措施政策。

### **因家庭崗位而可能遭受較差的待遇**

4.17 上文表 8 有一點應特別注意的是，部分受訪的人力資源管理專業人員表示，有家庭責任的僱員可能會遭受歧視性的待遇。僱員若希望在有薪年假不足的情況下請假，4% 的受訪者表示其所屬公司 / 機構可能會建議有關僱員辭職。

4.18 值得注意，指出所屬公司 / 機構可能建議須履行家庭責任的僱員辭職的受訪者 ( 4% )，全部皆表示其所屬公司 / 機構沒有制定家庭友善僱傭政策。更

值得深思的是，這些受訪者都表示他們的公司 / 機構只為僱員提供七至八天的年假。此外，在這 4%的受訪者當中，有 43.8%表示其所屬公司 / 機構在設計家庭友善僱傭措施政策時遇到困難。

4.19 比較得出，以上提到 4%的受訪者所屬公司 / 機構的規模，與全部 400 名受訪者所屬公司 / 機構的規模分布模式並無顯著差異，**反映不同規模的公司 / 機構都有可能建議僱員考慮離職**。儘管這 4%的受訪者皆來自私營機構，但由於樣本偏度的關係，我們無法由此推斷僱主的業務性質與僱主要求僱員離職的情況有多大關連。此外，在進行調查時，我們難以收集公營機構人力資源管理專業人員的意見。

4.20 至於表示所屬公司 / 機構會建議僱員考慮轉換崗位或工作形式的 6.5%受訪者，當中有 15.4%稱所屬公司 / 機構已制定家庭友善僱傭措施政策。調查亦發現，這些公司 / 機構為僱員提供的年假日數有差異：34.6%的受訪者表示僱員享有 13 天或以上年假，另有 30.8%表示所屬公司 / 機構為僱員提供七至八天年假。然而，經統計分析後，發現僱員因家事請假但有薪年假不足時，公司的處理方式與其規模或業務性質並無關係。

#### **現行家庭友善僱傭措施未能有效協助僱員照顧家庭**

4.21 許多人力資源管理專業人員都意識到，其所屬公司 / 機構現時實施的僱傭措施，對於協助僱員兼顧照顧責任的作用有限。其餘人力資源管理專業人員則表示不清楚。下文**表 9**顯示人力資源管理專業人員認為所屬公司 / 機構的僱傭措施，能夠協助僱員照顧不同類型家屬的程度。

**表 9. 人力資源管理專業人員自我評估所屬公司 / 機構推行的僱傭措施  
能夠協助僱員的程度**

被照顧者	人力資源管理專業人員給予的平均分 ( 1 分(非常小程度協助)至 5 分(非常大程度協助) , 已排除表示「很難說」或「不清楚」的回應 )	表示「很難說」或「不清楚」的受訪者
孕婦或餵哺母乳的婦女	2.89	126 人 ( 31.5% )
家中長者	2.60	102 人 ( 25.5% )
學前幼童	2.5	96 人 ( 24% )
單親家庭子女	2.32	121 人 ( 30.3% )
長期病患家屬	2.26	159 人 ( 39.8% )
末期病患家屬	2.25	170 人 ( 42.5% )
家中精神病患者	2.23	180 人 ( 45% )
有特殊教育需要的子女	2.21	144 人 ( 36% )

4.22 從表 9 的右行可見，對於所屬公司 / 機構的僱傭措施是否能夠有效協助僱員 ( 尤其是須照顧患病家屬的僱員 ) ，有 24% 至 45% 的人力資源管理專業人員表示難以下定論。此現象可能反映人力資源管理專業人員不清楚自己的崗位可以在協助僱員履行家庭責任方面扮演怎樣的角色。

4.23 此外，即使排除「很難說」或「不清楚」的回應，結果仍然顯示人力資源管理專業人員認為其所屬公司 / 機構現行的僱傭措施對於協助僱員照顧各類型的家屬方面沒有多大幫助。從表 9 的中間行可見，以 5 分為滿分，所有項目的平均分均低於中立臨界點的 3 分。

### *促使僱主推動家庭友善僱傭措施的誘因*

4.24 對於有甚麼措施可鼓勵公司 / 機構推行更多家庭友善僱傭措施，受訪者認為以現成的家庭友善政策指引作為參考樣本 ( 35.8% )、政府資助或財務優惠 ( 33.5% )，以及公務員率先推行 ( 17% )，是部分主要誘因。有 13.3% 的受訪者認為，提高僱主與僱員對有關措施認知的培訓及政府立法，也可以促使公司 / 機構推行家庭友善僱傭措施。相比之下，獲得嘉許 ( 2.5% ) 的誘因似乎不大。

## **IV.II 在職人士家人問卷調查結果**

### *受訪者的背景資料*

4.25 在 1 000 名受訪者當中，多數來自三至四人家庭 ( 67.7% )，另有 17.7% 受訪者為二人家庭。調查顯示，**83.7%** 的受訪者為在職人士，**79.8%** 表示其同住家庭成員中有半數或以上持續就業。除非另有說明，在本節凡提及「家庭成員」皆指同住一戶的人士。

### *負擔感隨每周花逾十小時履行家庭責任而增加*

4.26 受訪者對於他們投入家庭責任的時間屬於偏長或偏短持中立看法 ( 5 分制中的平均分：3.29 分 )。至於家庭責任是否繁重方面，受訪者也普遍持中立態度 ( 5 分制中的平均分：2.51 分 )。

4.27 在履行家庭責任所花的時間方面，大部分家庭受訪者每周花少於 **30 小時履行無償家庭責任** ( 70.4% )。就負擔感而言，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% )；若每周花的時間達到 **11**

至 20 小時，受訪者開始認為程度屬於**中等至多**（75.4%）；若每周達到 41 至 50 小時，受訪者則傾向認為花在家庭責任的時間屬於**多至很多**（88.9%）。

4.28 此外，8%的受訪者表示在職家庭成員經常因為工作而忽略家庭責任，**44.1%的受訪者表示相關情況間中發生**，38.3%的受訪者表示相關情況很少發生，9.6%的受訪者回答從來不會發生。

4.29 迴歸分析結果顯示，受訪者**無償照顧家庭的時間愈長，就會更頻繁認為在職家人因為工作而忽略家庭責任**。就統計學層面而言，在職人士家人每周的無償照顧家庭時間每增加十小時，他們覺得在職家人忽略家庭的可能性便會增加 0.089 個單位（ $p < 0.01$ ）。

### **小型家庭及居家照顧者面對的困難**

4.30 調查結果顯示，在履行家庭責任時，19.8%的二人家庭受訪者認為面對的困難屬於「偏多」至「非常多」；而持相同看法的三至四人家庭受訪者比例為 15.8%，五至六人家庭則為 18.4%。

4.31 家中成員人數少，可能表示能履行家庭責任的人手不足。二人家庭受訪者當中，認為困難偏多至非常多的受訪者（19.8%）表示最大的困難是**無人幫忙分擔家庭責任**。相比之下，來自較大家庭的受訪者當中，同樣認為困難偏多至非常多的受訪者（16.2%）則普遍認為履行家庭責任的最大困難是**缺乏財政資源**。

4.32 值得注意，不論家中人數多寡，沒有從事有償工作並認為履行家庭責任時面對偏多至非常多困難的**居家照顧者**（20.9%），同樣指出履行家庭責任時面對的最大困難是**無人幫忙分擔家庭責任**。另一方面，面對同等程度困難的**自僱**

人士 ( 24.3% ) 認同照顧家庭的主要困難是無人幫忙分擔家庭責任，另外認為工作壓力同樣是主要困難。相比之下，全職或兼職工作的受訪者中認為面對偏多至非常多困難的組別 ( 15.6% )，則一致認為缺乏財政資源是最大困難。表 10 列出不同人數及就業模式組合的家庭所面對的主要困難。

表 10. 不同家庭規模與就業情況組合所面對的最大困難

受訪者 / 受訪者家庭的特徵	受訪者認為履行家庭責任時的最大困難
二人家庭	無人幫忙分擔家庭責任
較大家庭	缺乏財政資源
居家照顧者	無人幫忙分擔家庭責任
自僱人士	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無人幫忙分擔家庭責任</li> <li>• 工作壓力</li> </ul>
全職或兼職工作的人士	缺乏財政資源

#### 對家庭成員工作與家庭平衡的看法

4.33 受訪者傾向不同意有家庭照顧責任者不應從事全職工作的說法 ( 5 分制中的平均分：2.30 分 )。此外，受訪者傾向支持家人工作以賺取收入，而非照顧家庭和分擔家務 ( 5 分制中的平均分：3.82 分 )。事實上，受訪者認為長期居家的家人不上班且沒有收入，會對受訪者履行家庭責任有負面影響 ( 4 分制中的平均分：1.83 分 )。

4.34 儘管如此，受訪者對工作與家庭之間的界線仍有明確立場。例如，受訪者認為家人通宵工作對履行家庭責任有非常負面的影響 ( 4 分制中的平均分：1.38 分 )。下班後工作、回覆電話或候命，也會對工作與家庭平衡造成非常負面的影響 ( 4 分制中的平均分：1.59 分 )。受訪者亦認為，不固定的輪班工作及在周末工作會對家庭造成負面影響 ( 4 分制中的平均分：分別為 2.07 分及 2.13 分 )。

### 在職家人親自承擔家庭責任的重要難以被他人取代

4.35 在照顧家庭方面，受訪者主要依靠同住在職家人的支援。受訪者中有 86.4% 獲得同住在職家人的協助，有 27% 獲得同住非在職家人的協助，僅 5.5% 依靠非同住家人支援。另有 8.3% 受訪者聘用家庭傭工、兼職傭工或尋求義工協助。報稱完全無人分擔照顧責任的受訪者有 4.2%。受訪者平均獲 2.2 人協助分擔家庭責任，包括 1.6 名同住在職家人、0.4 名同住非在職家人，其餘則來自非同住家人或外界協助，顯示受訪者非常依賴同住在職家人協助。

4.36 調查發現，受訪者重視家人親自參與家庭照顧工作，外聘的人手或義工難以取代在職家人的角色。舉例而言，與有在職家人支援的受訪者相比，完全沒有支援的受訪者更偏向認為家庭成員忽略家庭責任。即使有家庭傭工、兼職傭工或義工協助，受訪者仍認為家庭成員忽略家庭責任。比較結果表明，在職家人親自參與照顧家庭，在心理上是無可替代的。下文表 11 概述不同照顧家庭協助來源與受訪者對在職家人履行家庭責任的觀感之間的關係。

表 11. 不同協助來源與受訪者對在職家人履行家庭責任的觀感之間的關係

協助來源	受訪者認為在職家人履行了還是忽略了家庭責任
同住在職家人	履行
家庭傭工、兼職傭工或義工	忽略
同住非在職家人	忽略
非同住家人	忽略
沒有任何援助	忽略

4.37 調查結果顯示，即使在職人士的家人在家庭傭工、兼職傭工或義工（「外援」）的協助下減輕了實際照顧負擔，卻仍普遍感覺被在職家人忽略。此現象強烈印證在職家人必須親身履行家庭責任，因此僱主有必要實施家庭友善僱傭措施以支援僱員暫時從工作抽身。換言之，縱然外援確實能減輕居家照顧者的困難，但在職人士若僅止於提供財政資源以聘用或安排外援分擔家務，對居家照顧者而言仍顯不足。下文表 12 的簡單線性迴歸分析顯示，家庭傭工、兼職傭工或義工的協助確實能減輕在職人士家人在照顧家庭過程中面對的各種困難。

表 12. 居家照顧者在不同情況下所面對的困難水平

所選變數	非標準化系數	標準差	t 值
常數	2.534*** (p<0.001)	.036	69.859
外援協助	-.390** (p<0.01)	.126	-3.095
非同住家人的協助	.059	.155	.381
無任何協助	.243	.212	1.146

4.38 根據調查結果，居家照顧者認為，在職人士僅僅工作養家並不足以被視作已履行家庭責任。進一步的分析也證實，只有同住的在職家人協助履行家庭責任，受訪者才會較明顯覺得在職家人沒有忽略家庭責任。下文表 13 的簡單線性迴歸結果顯示，在不同人協助履行家庭責任下，受訪者對在職家庭成員是否履行家庭責任的觀感差異。

表 13. 不同人協助的情況下家人對在職家人履行家庭責任的觀感

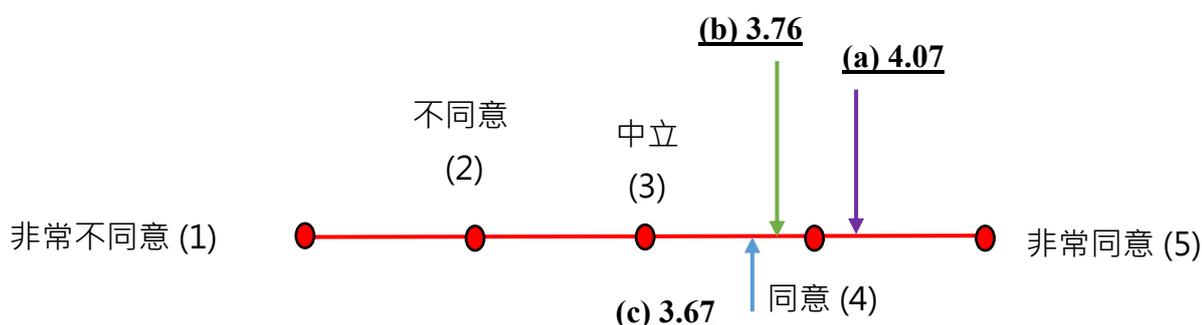
所選變數	非標準化系數	標準差	t 值
常數	2.265*** (p<0.001)	.066	34.244
同住在職家人的協助	.267*** (p<0.001)	.071	3.746
外援協助	-.142	.090	-1.590
同住非在職家人的協助	-.023	.056	-.013
非同住家人的協助	-.174	.108	-1.611

4.39 另外，高危照顧者相比一般照顧者更加需要家人的支援。迴歸分析顯示，認為自己用於無償履行家庭責任的時間屬於多至很多的受訪者，比起其他類別的受訪者高出 20% 可能性希望在職家人請假以協助完成家庭照顧責任 (  $p < 0.001$  )。在主觀感受上認為自己無償履行家庭責任的時間屬於多至很多，而又表示希望家人請假以協助完成家庭照顧責任的人士應該被視為高危照顧者，因為他們表示了自己獨力一人難以處理家庭照顧責任。

#### 對家庭友善僱傭措施的看法

4.40 受訪者稍微同意家人「有彈性工作安排」或「休假」有助減輕家庭責任壓力 ( 5 分制中的平均分：分別為 3.76 及 3.67 分 ) ( 見圖 2 )。

圖 2. 受訪者對家庭友善僱傭措施是否有效減輕在職人士履行家庭責任的壓力及是否有必要提供家庭友善僱傭措施的看法

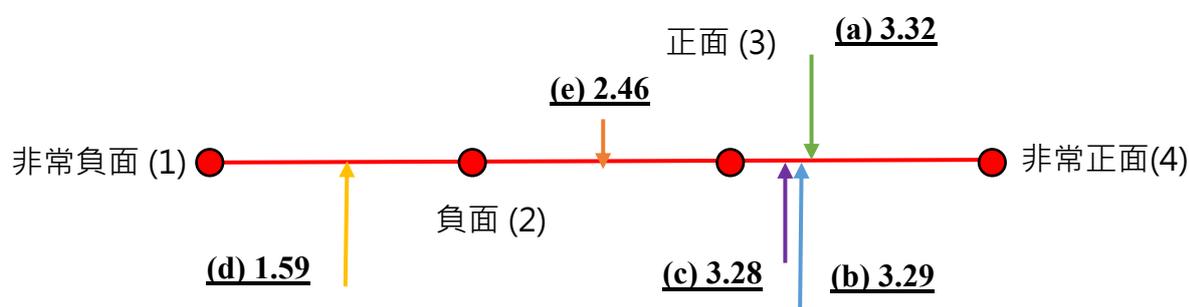


( a ) 僱主應為僱員的家屬提供醫療保障； ( b ) 彈性工作安排是有效的家庭友善僱傭措施，可減輕在職人士在履行家庭責任方面的壓力； ( c ) 休假是有效的家庭友善僱傭措施，可減輕在職人士在履行家庭責任方面的壓力

4.41 另一點值得注意的是，受訪者認為僱主應為僱員的家屬提供醫療保障（5分制中的平均分：4.07分）（見圖2）。當考慮到陪同家人看病的問題時，很多受訪者認為除年假之外，僱主應該提供額外的便利措施（反向問題在5分制中的平均分：2.10分）。受訪者也認為僱主有責任協助僱員應付家中的突發情況（反向問題(用以篩走習慣性回答)在5分制中的平均分：2.35分）。

4.42 與此同時，在各項工作安排中（見附件2——在職人士家人問卷調查第23題），受訪者認為（a）彈性上下班時間、（b）五天工作周及（c）在家工作 / 遙距工作對平衡工作與家庭有正面影響（4分制中的平均分：分別為3.32分、3.29分及3.28分）（見圖3）。

圖 3. 受訪者對不同工作安排是否有助在職人士履行家庭責任的觀感



( a ) 彈性上下班時間；( b ) 五天工作周；( c ) 在家工作 / 遙距工作；( d ) 下班後工作、回覆電話或候命；( e ) 靈活轉換全職或兼職形式工作

4.43 相比之下，受訪者認為靈活轉換全職或兼職形式工作對於家人履行家庭責任的影響屬於中性（4分制中的平均分：2.46分），而下班後工作、回覆電話或候命對於在職人士履行家庭責任有負面影響（4分制中的平均分：1.59分）。

#### IV.III 人力資源管理專業人員的焦點小組訪談結果

##### 對僱員幫助最大的家庭友善僱傭措施

4.44 受訪的人力資源管理專業人員認為彈性上下班時間、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。

##### 彈性上下班時間

4.45 受訪的人力資源管理專業人員認為，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。例如，有子女的僱員在平日大清早把子女送到學校後，無須趕回工作地點上班；須照顧患病家人的僱員也可以按照診所的開始營運時間，靈活調整工作時間以陪同家人接

受檢查和覆診，無須放取年假。一名受訪者引述自己帶嬰兒前往接種疫苗的經歷，說明彈性上下班時間的重要，她說：

*「好似我細 B 咁樣，可能下個禮拜佢朝早九點鐘要打針。咁九點鐘呢個時間，我公司本身行 flexible working hours，我最遲可以十點鐘返工。」*

#### **進出口、批發及零售業界別的受訪者**

4.46 受訪者也認同提供彈性上下班時間，使僱員不會損失與家人相處的時間，而且不會因業務需要而需於正常工作時間後工作。例如，一名受訪者表示，其公司與身處其他時區的人士有業務往來，僱員若於平日晚上與其他時區人士開會後，上司可以酌情容許該名僱員於翌日早上晚於常規上班時間才返回辦公室。受訪者表示：

*「如果（會議）開到好夜嘅，咁我地都有乜所謂嘅。我地可能細公司，就有話打卡，即係有 manual（規定），都理解嘅。……其實有時我地需要夜晚開會或者夜晚有 urgent 嘢要覆返個客，人地夜晚都幫緊你啦，我覺得朝頭早有時彈性少少又唔係好大問題。喺我老細角度，都係好小（事）。」*

#### **進出口、批發及零售業界別的受訪者**

### **五天工作周**

4.47 普遍而言，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。受訪者亦提及，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。一名育有一個孩子的受訪者甚至明確提到，僱主實施五天工作周是她考慮應徵某職位的先決條件。另一些受訪者留意到若干私營機構仍然要求僱員在周六工作半天或長短周工作，他們呼籲更多僱主實施五天工作周，與政府大部分決策局 / 部門的做法看齊。

4.48 希望有五天工作周的受訪者，通常都認為在周六工作對家庭活動有負面影響，尤其是學校親子活動通常在周六舉行，而周末通常是一周內父母與子女唯一可以共聚天倫的時間。因此，受訪者認為六天工作周不利於僱員建立和維持緊密親子關係。

### 在家工作 / 遙距工作

4.49 除了上文所述的措施，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。受訪者也提出數個情景，講述在家工作如何可以讓他們同時履行家庭責任和工作。

#### **(i) 情境 1：外籍家庭傭工休假**

4.50 例如，育有子女的僱員較希望在家工作，以便在發生突發事件時能照顧子女，尤其是當外籍家庭傭工休假的時候。其中一名受訪者提及：

「我有一個小朋友 3 歲，因為喺香港需要工作，所以都要請姐姐照顧。咁姐姐都要放假嘛，咁上年有段時間佢要放假返去印尼，嗰個月老闆畀我一個禮拜兩日 work from home。另外我先生有時都會 work from home，咁變咗我哋可以 cover 到嗰五日，我覺得我有受惠到呢件事。」

#### **進出口、批發及零售業界別的受訪者**

#### **(ii) 情境 2：懷孕僱員偶有不適**

4.51 懷孕僱員渴望能在家工作，因為她們外出上下班和長時間坐於辦公室都感到辛苦。由於容易感到疲倦或疼痛，她們會希望可以在工作期間任何時間都可躺在牀上休息。一名受訪者引述自己的經歷，表示：

「年幾之前，就有個同事佢就有咗啦（按：懷孕），其實佢嗰陣時成日話嘔得好勁，所以（老細）都畀佢 work from home 嘅。只要老細覺得『總之

我要搵佢嘅時候都可以聯絡到，唔係全日失咗蹤，搵唔到，啲 email 冇人覆』，唔想話個位完全『吉』（按：丟空）咗嚟到，其實都可以接受到嘅。」

### 進出口、批發及零售業界別的受訪者

4.52 僱主會否或如何讓僱員在家工作，也是僱員十分關注的事項。來自公帑資助機構的受訪者表示，2019 冠狀病毒病疫情過後，通常不獲准在家工作，但來自私營機構的受訪者則表示，僱主普遍容許僱員每周有一天在家工作，原因是僱員的工作表現是按他們的產出而量度，而非逗留在辦公室工作的時間多寡。一名經營小型企業的受訪者表示，她甚至容許其中一名僱員全時間在家工作，條件是只要該名僱員回應其電話信息或準時完成工作即可。她說：

「譬如我自己呢啲細公司……咁做 marketing 個妹妹就冇嘅，冇呢個放工時間，因為我都唔洗佢返工㗎嘛。所以我隨時搵佢，我隨時 WhatsApp 佢，佢都要覆我。因為 marketing 妹妹真係，我可能一個月都唔使見佢一次，唔需要返嚟。」

### 社會及個人服務業界別的受訪者

#### 有利工作場所達致家庭友善的其他安排

#### 在正常工作時間以外工作的補償方法

4.53 就僱主因應僱員在（合約規定的）正常工作時間以外工作而所給予的補償方法，受訪者表達了不少意見。有些受訪者感謝僱主向在平日超時工作及在周末工作的僱員提供金錢補償。例如，一名受訪者引述其公司向周末工作的僱員提供超時薪金的例子。他說：

「我公司會係有樣嘢叫 *Sunday compensation*，就係其實逢紅日——因為我地有啲係 *frontline* 或者要睇 *office support* 嘅同事呢——可以如果係紅日呢，就會有一啲 *allowance*、*subsidies* 咁樣。」

#### 社會及個人服務業界別的受訪者

### 下班後的離線權

4.54 為了建立家庭友善的工作環境，儘管受訪者承認實際上有若干困難，但仍認為尊重僱員在正常工作時間後離線的權利是最佳方法。受訪者分享自己親身經歷的事件，說明因業務需要及僱主的不體諒而導致休假時不能離線的情況。例如，須與僱主的美國及歐洲業務夥伴開會的僱員，通常須使用晚上的私人時間工作。數名受訪者表示在海外休假時，須帶同工作所需設備與上司聯絡，甚至發生被上司要求縮短假期以履行職務等不愉快事件。他們說：

「因為老闆覺得一定要有個人喺度，同埋佢覺得你哋放咁多假做乜嘢？喺佢個 *mind set* 入面係根深柢固咗……同埋我去旅行第一日，個老闆就打畀我，叫我可唔可以早啲返嚟，我就覺得邊有咁？」

#### 金融及保險業界別的受訪者

「我去 *honeymoon*，去到酒店第一件事就係擺個電腦出嚟連線，同 *check* 吓有冇 *email*。」

#### 運輸、倉庫及速遞服務業界別的受訪者

4.55 有見及此，受訪者同意下班後無須接聽僱主電話對紓緩工作壓力十分重要，也令他們無須擔心受到騷擾，可以安心與家人共處。部分受訪者引用澳洲最新制定有關僱員下班後離線權利的法例作為討論，並希望香港政府可以參考這個海外的經驗。

## 提供節慶假、特別非經常假期及小禮物

4.56 受訪者普遍歡迎僱主在節日時期提供節慶假，以及按個別情況提供非經常假期。一名受訪者提到，她的公司為一名已工作某指定年期的僱員提供三個月至六個月無薪「長假期」，讓該僱員可以無須辭職或擔心被解僱，而在「職涯休息期間」放心履行家庭責任。該受訪者亦分享其公司的良好做法，提供了不同特別假期以照顧僱員個人生活的需要，例如農曆新年購物假、搬屋假以及為開學當日陪同子女上學而設的假期。她還提及「長假期」，表示：

「如果真係需要長時間照顧（家人）嘅話，我地就會話（僱員）做滿幾多年之後，畀佢放 *sabbatical leave* [按：即「長假期」]。例如做夠 3 年以上，可以放三個月至半年無薪假期……無論咩崗位都好，佢都可以放一個無薪嘅假期，當停薪留職咁。」

### **進出口、批發及零售業界別的受訪者**

4.57 受訪者雖然歡迎向僱員提供更多假期，但作為人力資源管理專業人員，他們亦指出僱主會擔心人手不足及須重新調配人手以應付營運需要，而猶豫是否該向僱員提供假期。僱員若已經獲准放取無薪的長假期以照顧家庭，問題尤其明顯，因為管理層須處理人手短缺問題，以及須聘請臨時員工以填補原有僱員的工作。

4.58 有些受訪者讚賞僱主提供假期外，還提供小禮物。例如，僱主在中秋節時贈送月餅、向長期服務的員工贈送團體自助餐券，以及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。一名受訪者說：

「之前試過有間公司做緊啲 *project*，嗰下比較多 *OT*，個 *HR* 就買咗一堆嘢——可能有三種嘢——包括玩具、花、朱古力，叫每個員工揀一份，叫佢

(按：僱員)送畀屋企人，當係 Thank you 佢哋，估咗佢哋(屋企人咁多時間)。其實呢啲都係 deliver caring (的訊息)畀佢屋企人知道，都係幫佢哋維護個 relationship。」

#### 運輸、倉庫及速遞服務業界別的受訪者

### 對家庭友善僱傭措施協助僱員平衡工作與家庭的作用及限制的看法

#### 家庭友善僱傭措施被視為比薪酬更重要

4.59 普遍而言，受訪者同意家庭友善僱傭措施可以協助僱員履行家庭責任，因此對吸引人才加入和挽留現有僱員十分重要。當要尋找工作 and 評估工作滿意度時，求職者及僱員往往認為家庭友善僱傭措施比薪酬更重要。

4.60 就招聘而言，一名受訪者表示家庭友善僱傭措施是吸引人才加入的關鍵條件，原因是有些應徵者會在面試時直接詢問僱主是否備有有關措施及相關詳情。另一名受訪者也認為，與薪酬金額相比，實施家庭友善僱傭措施可能更能促使應徵者決定接受聘用。他們的意見如下：

「呢個(家庭友善僱傭)措施其實對公司嚟講係一個有 positive 嘅 impact.....因為我有試過喺招聘嘅時候，嗰啲 candidate 話見到我哋嘅 job ad 呢，例如某啲嘅措施呢係『WOO』，即係覺得一定要入嚟呢間公司做，係會有呢啲情況。」

#### 進出口、批發及零售業界別的受訪者

「同埋我公司就之前好多人嚟見工，都知道我哋公司未必係畀到最好嘅 salary 出嚟，但係我地就喺呢啲 benefit 上面，我哋就會畀到 candidates，而佢哋亦都最後尾就會揀咗我哋公司去做。」

#### 社會及個人服務業界別的受訪者

4.61 至於在挽留人才方面，受訪者認為實施不同類型的家庭友善僱傭措施，例如提供假期、財政誘因及非金錢獎賞，對僱員平衡工作與家庭同樣重要。具體而言，受訪者表示除了年假，提供家事假、生日假、恩恤假、婚姻假、在法例規定的有薪產假及侍產假之上提供額外的有薪假期，以及在節日前夕讓僱員提早下班，都是良好的家庭友善僱傭措施。

### 僱員對提升家庭友善僱傭措施的渴望

4.62 儘管家庭友善僱傭措施在構思上是吸引和挽留人才的有效策略，但若未能符合僱員對僱主建立更家庭友善的工作環境的期望，僱員可能會感到不滿。舉例而言，在政府於 2020 年把法定產假由 10 周增加至 14 周之前，一名受訪者的所屬公司早在 2010 年代初已經提供 14 周產假。然而，部分僱員非但沒有因為這項措施而有所感激，反而對機構的管理層在過去至少 10 年都沒有檢視有關措施感到不滿。政府修訂法定規定後，該項曾經值得稱許的措施便只是僱主須符合的法定責任，而不再被視為一項進步的舉措。她說：

*「好似我依加間公司，如果你問我十年之前係好嘅——當然依加其實都好嘅，但係有啲措施十年都冇 review 過，（就算）本身咁好，咁啲同事就會覺得你一直都冇進步過……我公司產假十幾年前已經係 14 周 full pay，但係到而家都冇 review 過……所以啲同事就會覺得你十幾年前已經咁創新，有 14 周 full pay，但係而家搵緊返個市場都係 14 個星期，點解你冇進步呢？」*

### **運輸、倉庫及速遞服務業界別的受訪者**

4.63 另一名受訪者也表達對僱主感到失望，因為僱主在中秋節派發月餅的數量比過往減少，導致僱員未能與家人分享，她認為僱主沒有為僱員家人設想。

## 對工作場所內家庭友善程度的觀感

4.64 此外，家庭友善僱傭措施安排若欠妥當，即使設立這些措施的原意有多良好，也可能會適得其反，反而會削弱僱員照顧家庭的能力。

4.65 例如，一名受訪者表示其僱主會在星期五晚舉行聚會，而且每月舉行晚餐聚會，但她認為有關活動在正常辦公時間後舉行並不恰當，因為會阻礙僱員與家人相處的時間。另一名受訪者表示其上司會要求她在平日中午時間參加團隊同事的午餐聚會，但午飯時間是她集乳的最佳時間，她因而感到很掙扎。另一名受訪者認為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，例如僱員在節日前夕仍要分不同時段下班，可能會導致僱員對僱主不滿。她說：

*「佢哋三間（分公司）係另一個單位，但喺同一樓層……例如中秋節嗰日，我哋 Tech 就可能會放半日，甚至嗰半日都可以 work from home，但係隔離點都要返嚟半日，就話我要放四點咁樣。咁變咗其實佢哋心理都幾唔平衡。」*

### **運輸、倉庫及速遞服務業界別的受訪者**

## **對支援懷孕及餵哺母乳僱員的看法**

4.66 受訪者認為有些僱主沒有為懷孕及餵哺母乳的僱員提供足夠的支援便利措施，甚至對有關僱員持敵對態度，使她們難以在工作期間履行家庭責任。例如，有些僱主只提供一間集乳室，數名須餵哺母乳的僱員便要輪候使用，而且為了其他同事着想，她們甚或須縮短集乳時間。一名受訪者表示：

*「我地都同期呢一年……我諗都有六七個媽媽，咁但係好坦白講，一間房本身都好似好夠，但係當六七個媽媽如果都要泵呢，其實我就要逐個逐個*

同佢哋夾下(時間)，『你幾點呀?』要夾囉。講真呢個時候就會覺得間房就好似唔係好夠用啲，因為泵奶都有長有短嘅時間。」

#### **進出口貿易、批發及零售業界別的受訪者**

4.67 受訪者指出餵哺母乳的僱員有時候沒有獲得足夠或靈活的集乳時間。一名受訪者聽說好幾宗關於懷孕僱員在 2019 冠狀病毒病疫情期間被解僱的事件，並表示並非所有懷孕僱員都知悉在僱傭範疇享有免遭基於懷孕的歧視的保障。

4.68 儘管如此，亦有公司為懷孕僱員提供公平及友善的工作安排。例如，某公司為一名受僱不足一年的新入職僱員提供全薪產假，此舉向僱員顯示公司支持年輕僱員生育，是挽留人才的有效措施。

「(僱員) Maternity leave 有5個月.....啲candidate 非常之睇中咗呢樣嘢，interview 嘅時候問『呢個係咪真架?』，我話係真架.....甚至我哋最近有個女同事，佢入職未滿一年，我哋都照 full pay 畀佢.....」

#### **進出口貿易、批發及零售業界別的受訪者**

4.69 受訪者認為公司可以為女性僱員提供更佳支援，尤其是懷孕和有新生子女的女性僱員，協助她們在工作與家庭責任之間取得更佳平衡。具體而言，受訪者希望公司提供更多集乳室和容許餵哺母乳的僱員在辦公期間有更長集乳時間。

#### **對惡劣天氣工作安排的看法**

4.70 受訪者談及惡劣天氣期間的彈性工作安排。目前，大部分人力資源手冊規定，惡劣天氣及「極端情況」警告若在原定工作時間結束前三小時或以上

取消，僱員應在兩小時內返回實際工作場所。由於這個做法是勞工處公布的《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》中載述的示例，<sup>104</sup>因此大部分公司 / 機構都跟隨這個做法。人力資源管理專業人員認為若偏離這個做法，在發生糾紛時，機構或會處於不利境況。雖然如此，人力資源管理專業人員認為，取消惡劣天氣及「極端情況」警告後，如何管理僱員出勤可能十分混亂。部分人力資源管理專業人員認為從行政的角度而言，在出現惡劣天氣的工作日讓僱員在家工作 / 遙距工作，會更方便、更具生產力和更具效率，但奈何僱主通常對偏離「標準做法」存疑。一名受訪者質疑在惡劣天氣後是否有必要返回工作場所，表示：

「我覺得最直接、最好嘅做法就係，最好一日 before 打風..... (政府) 就直接 announce，OK 聽日 (在家工作) ..... 其實因為天文台都會去預測，我又要走去睇天文台，(但) 我又唔識睇啲啲嘢..... 不如佢哋直接就話「聽日可能 let's say 個風會幾點鐘大概打到嚟嘅，聽日所有學校停課又好，咩都好，其他人就全部都在家工作」..... 同埋仲有一樣嘢，就係啲公司佢哋個 cut off 時間會唔同，有啲公司係兩點鐘。我心諗，兩點鐘？我又要睇住 (最新颱風訊號) 又要 announce (復工通知)。兩點鐘有啲人住屯門嘅，出到嚟港島區仲要塞車，都四點啦，佢 (放工) 放五點嘅，返得個一個鐘？」

#### 進出口貿易、批發及零售業界別的受訪者

4.71 除了討論惡劣天氣期間和結束後的通勤困難外，部分受訪者亦指出給予僱員在惡劣天氣期間彈性工作的安排，有助僱員處理家庭責任。例如，對於育有就讀幼稚園或小學子女的僱員而言，對在家工作的需求較為迫切。這是因為學童在一號熱帶氣旋戒備信號或紅色暴雨警告信號生效時無須上學，但其在

<sup>104</sup> 香港勞工處，「惡劣天氣及『極端情況』下工作守則」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/Rainstorm.pdf>。見第 19 頁。

職的父母仍需出外上班，令學童在家中無人看管。因此，受訪者籲請僱主在工作安排上給予更大的彈性。他們表示：

「例如小朋友幼稚園嗰啲，可能一號風球都已經話唔使返。嗰啲情況下，大家可能有個 benchmark (去決定何時應向僱員提供工作彈性)。如果嗰啲係有小朋友嗰啲員工，咁就可能可以畀佢哋酌情留喺屋企 work from home，或者 flexible hours 等 (到) 佢可能搵到人去照顧小朋友，之後返黎繼續做嘢咁，都得。」

#### 進出口貿易、批發及零售業界別的受訪者

「即係可能你紅雨嘅時候，有冇得彈性返工時間呢？因為你一紅雨嘅時候，小朋友唔使返——第一。第二，就係我哋返工嘅時候，其實都係好緊張嘅，個交通上。所以我會諗，會唔會可以有彈性上班時間？遇到 (紅雨) 呢啲咁 (尷尬) ..... 又未去到黑雨，但又未去到八號 (僱員也無須上班) .....」

#### 教育界別的受訪者

4.72 另一名受訪者分享她的僱主的良好做法，便是備有一個全面的工作計劃，讓僱員在惡劣天氣期間無須擔心如何履行家庭責任。她說：

「先頭有講過 Work from home，有其中一樣 (條件) 就係 adverse weather，即係惡劣天氣或者極端天氣，咁所以我地都會..... 其實每一年我哋會要啲 division head 或者 department head 佢哋交咗個 staff release plan 先，咁就變咗佢自己同 employee 傾 (release plan)。可能 employee 有啲 special needs 啲，屋企要照顧小朋友啲，如果真係打風落雨嘅時候，(佢) 要早返去湊 (小朋友)，咁佢可能係 batch 1，(天文台) 未 announce (任何訊號) 就已經走喇.....」

#### 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動界別的受訪者

## 受訪者討論的其他家庭友善僱傭措施

4.73 受訪者也討論了是否可為僱員家人的醫療開支提供支援。部分來自私營界別的受訪者表示，有些私營公司只為高級僱員或已受僱某一指定年期的僱員的直系家屬提供醫療保險。一名受訪者表示：

「我哋公司 *manager or above* 係全包 *spouse & kids* 嘅 (醫療保險) ..... 其實有七成同事係 *AM* [按：*assistant manager*] *or below*，都淨係包佢哋自己，冇包 *spouse & 或者 kids*。上年推出咗新選項，畀佢哋揀一個 (家庭成員受惠)，只可以揀一個。好坦白講，我哋推呢樣嘢嘅時候第一考慮係錢，*budget* 個錢真係好多，佔嘅 *ratio* 好多。因為個錢太多，咁同老細傾嘅時候不如今年就推行包一個先。」

### 進出口貿易、批發及零售業界別的受訪者

4.74 雖然有些公司會走多一步，把醫療保險涵蓋僱員的家人，但設有不同條款限制，而且家人可享有的保障通常會較僱員為少。相比之下，公營界別為僱員家人提供醫療保險的情況似乎較為普遍。當被問及其僱主是否只為僱員提供醫療保險，一名受訪者表示：

「唔會 (只包員工)，一包會包晒全家，否則同事會唔開心或覺得唔 *fair*。其實每年 *staff cost* 或者 *medical cost* 佔的 *ratio* 係好細。一做 *budget* 就會睇到。」

### 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動界別的受訪者

4.75 一名受僱於大專院校的受訪者甚至明言，她繼續留任現時的職位，主要因為僱主的醫療保險涵蓋她的子女。她說：

「其實小朋友個 (醫療) 皮費都幾重，你下下睇兒科真係好貴，其實都過千。所以我覺得如果我去搵工、見工，我首要條件一定係 (醫療保險) 要

包我屋企人..... 下下排政府醫院，都唔知幾時先排到你。就算我自己去見工，間公司同我講唔包屋企人，我即刻唔做.....所以我先唔捨得離開我而家呢間院校。」

### **教育界別的受訪者**

4.76 普遍而言，人力資源管理專業人員認為僱主應把醫療福利或保險擴展至涵蓋僱員的配偶及所有子女。他們表示，子女的醫療費用對僱員構成重大財政負擔。

4.77 此外，有些受訪者以是否容許僱員帶同子女上班為一項評估家庭友善程度的指標。例如，一名受訪者感謝其僱主容許她安排子女下課後留在她的辦公室，使她無須下班後趕回家照顧子女。

### **僱主是否提供家庭友善僱傭措施的考慮因素**

4.78 受訪者談及應否或如何安排家庭友善僱傭措施時，分門別類講述了數項會影僱主決定的因素，計有查核濫用的機制、業務運作需要、批核人員的個人觀感，以及公司所屬界別的性質。

4.79 受訪者普遍認為勞資雙方互相信任，以及僱員不會濫用僱主信任的誠實態度，是僱主決定是否提供和批准某家庭友善僱傭措施的主要因素，例如容許僱員在家工作或放取長假期以照顧患病家人。僱主有疑問時可要求僱員提交書面證明以支持其申請，若備有此查核機制，受訪者相信可能濫用家庭友善僱傭措施的情況會減至最少。而且，他們不認為這些濫用是僱主決定向僱員提供家庭友善僱傭措施的主要障礙。

4.80 受訪者也認為，僱員申請家事假或在家工作時，人力資源管理人員會徵詢部門主管的意見，而且通常會遵從後者的意見。由於部門主管一般是有關僱員的直屬上司，因此他們對應否給予家庭友善僱傭措有很大影響力。部門主管通常較重視僱員的工作表現、業務運作需要及人手調配，而非有關員工的家庭需要。

4.81 至於是否批准僱員提出要求家庭友善僱傭措施的申請，公司文化也有重大影響。舉例而言，某公司的母公司或總部若來自不重視工作與家庭平衡的經濟體，它們可能會把家庭友善僱傭措施視作供僱員作休閒用途的福利或額外福利，因此較不願意提供有關措施。這些公司可能認為若提供家庭友善僱傭措施，會與其總部所位處的其他司法管轄區所着重的企业文化背道而馳，因為後者的文化通常強調勤奮工作。相比之下，若干在監管嚴格的已發展經濟體營運的跨國企業，可能已制定有關家庭友善僱傭措施的全球通用政策，因此其在香港的僱員能享有相同家庭友善僱傭措施。一名受訪者表示：

*「我覺得都係 depend on 公司 culture，同埋個老闆想唔想員工有 work from home 呢一樣嘢啦。我諗最大嘅難處其實係公司個個 culture，就算 HR 大家都覺得，大家都想推行呢一個家庭友善措施，但到最後我地話 launch，但係老板或者公司文化唔 value 呢樣嘢，或者唔鼓吹依個措施，其實都係冇用。所以我覺得最大嘅問題都係公司。」*

#### **進出口貿易、批發及零售業界別的受訪者**

4.82 公司所屬界別的性質也會影響管理層是否接納推行某些家庭友善僱傭措施的決定。例如，在公帑資助機構工作的受訪者表示公營界別的僱主一般比較保守，不會提供過多家庭友善僱傭措施，因為他們的僱主不想被標籤為過於進取，提供遠優於政府決策局、部門及法定機構的家庭友善僱傭措施。一名任職於公營界別的受訪者表示：

「我地 *tend to* 會跟政府多少少，因為同埋我地定期都會有一啲 *benchmarking*，同埋啲報告呈交……（我們）亦都唔會想太做一個先驅咁樣，有啲嘢會唔會好早已經行咗呢？咁呢樣都要 *balance* 返公司個個利益，同埋長遠發展。會唔會有啲嘢行得咁早？咁同埋都要過 *board* 嘛，好多唔同嘅考慮，變咗都會深思熟慮。」

#### 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動界別的受訪者

4.83 相比之下，於私營界別工作的受訪者所屬的僱主似乎會更靈活為僱員提供家庭友善僱傭措施。本報告第 4.68 段所敘述的情況，即新入職僱員仍享有有薪產假，待遇比《僱傭條例》的規定更優厚，<sup>105</sup>反映私營界別僱主在實行家庭友善僱傭措施時可享有一定的彈性，也顯示公司管理文化會影響家庭相關假期的批核。此外，在另一名受訪者分享的一個案例中，某名懷孕的僱員即使沒有積存任何有薪年假，公司主動向她提供彈性安排，讓她在放取法定的產假前可以在家工作，而無須扣除薪金。這名受訪者說：

「我記得有個 *case* 係一個孕婦，佢需要臥床，佢自己都唔想。雖然佢想返工，但係反而我哋 *manager/top management* 勸佢唔使，因為始終有小朋友。因為 *suppose* 佢已經放曬所有年假，應該要放 *no pay leave*，但係我哋都理解佢想返工，只係情況唔容許，咁我哋都 *full pay* 畀佢，直到佢生完 *bb*。」

#### 運輸、倉庫及速遞服務業界別的受訪者

---

<sup>105</sup> 如僱員所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期，便可享有 14 星期的有薪產假。如僱員在所訂定的產假開始前，按連續性合約為僱主服務的時間少於 40 星期，僱員則可享有 14 星期無薪產假。

### **支持制定成文但靈活的家庭友善僱傭措施政策**

4.84 大部分受訪者指其所屬公司 / 機構沒有特別制定任何家庭友善僱傭措施的政策，而只把這些措施視作僱員福利的一部分。就是否適宜制定工作場所家庭友善僱傭措施成文政策一事，受訪者認為制定書面政策在某程度上能確保僱員獲得家庭友善僱傭措施，因此書面政策能保障機構在內部推行實施家庭友善僱傭措施，而不用顧慮不同部門主管的不同管理風格而令措施難以被實施。雖然如此，受訪者亦表示若硬性跟從清晰界定的政策，可能令僱主在僱員提出獨特需要時難以破例處理。

4.85 作為替代方案，受訪者提議由部門主管按個別情況審視申請，輔以概括載述僱員有權享有的家庭友善僱傭措施的原則的書面指引。在這情況下，人力資源管理人員可以稍為靈活地應用家庭友善僱傭措施，以期盡量切合每一名僱員的獨特需要，而即使是在最差的情況下，也可保障僱員在符合基本要求後仍可獲得家庭友善僱傭措施。此外，當備有概括描述家庭友善僱傭措施的書面政策，僱員對獲得家庭友善僱傭措施的期望也可被管理。

4.86 對比來說，受訪者則認為不宜就面對不同困難的僱員可享有的家庭友善僱傭措施，制定鉅細無遺的書面政策，因為這樣會令僱員對可享有的家庭友善僱傭措施有不切實際的期望，並會引致不必要的衝突。人力資源管理人員實際收到僱員申請家庭友善僱傭措施時，通常會徵詢部門主管的意見，以確保能維持正常業務運作。若指引詳列每一個情況，勞資雙方便難有很大的協商空間，無法彈性處理特殊情況。

4.87 受訪者提議應最低限度制定有關家庭友善僱傭措施的書面政策，但無須載述每一個情景，以及對僱主如何行動施加過多規範的條文。受訪者表示：

「Flexible 會好啲，係要有啲 guideline 或者 policy，只不過依啲 guideline 唔係 apply to all cases，唔會 set 到好死。如果你完全無嘅話，有一日老闆可能心情唔好又或者唔想，咁你就真係冇。起碼有一個 policy 或者 culture 就會好啲。」

#### 運輸、倉庫及速遞服務業界別的受訪者

「我諗初初佢去 develop 呢個 policy 嘅時候，應該佢係一個 guideline 形式，唔係一個 mandatory 嘅 requirement 嚟。我覺得佢定期都需要 review 嘅。起碼由冇去到有，你建立咗有一套指引先，然後公司或僱主係需要自己去演繹，或者仲有啲呢個大框底下，自己可以再 develop 啲細節嘢囉……跟到就跟，跟唔到自己就有少少嘅 adjustment、酌情權，都可以囉。咁但總好過完全係冇呢一樣嘢，（否則）好難去推囉。」

#### 公共行政、教育、人類醫療保健及社工活動界別的受訪者

4.88 至於家庭友善僱傭措施是否應適用於所有僱員方面，受訪人力資源管理專業人員有不同意見。有些受訪者認為應制定通用的政策，以確保所有僱員能獲得公平對待；有更多受訪者則認為不同職級、資歷、工作性質或服務年期的僱員應享有不同的家庭友善僱傭措施。一名受訪者引用所屬公司的做法，表示同一公司內備有針對不同部門的人事手冊，顯示管理不同職位的僱員時，可能需要有區別地處理。

#### 對於政府在私營界別推行家庭友善僱傭措施的期望

4.89 所有受訪者均期望政府可更積極在私營界別推行家庭友善僱傭措施，並提議數個方法。首先，為紓緩僱主為推行家庭友善僱傭措施而造成的財政負擔，政府可考慮為私營界別的公司提供退稅或資助，尤其是針對中小型企業。

例如，政府可為中小企提供資助以購置基本設施和硬件，以支援僱員在家工作。

4.90 第二，部分受訪者建議政府考慮在外判項目的招標文件加入條款和條文，規定只有備有指定家庭友善僱傭措施的投標商才能參與競投。這樣可以鼓勵有意成為政府夥伴或承辦商的私營公司，由一開始便改善其家庭友善僱傭措施。

4.91 第三，政府可以制定強制性規定，例如透過立法，要求公司採用某些家庭友善僱傭措施。從人力資源管理角度出發，受訪者認為若家庭友善僱傭措施的實施，是政府的強制規定，或得到政府背書，他們會較易說服公司管理層採用這些措施。政府也可考慮以身作則，牽頭推行家庭友善僱傭措施，令公務員受惠。這樣有助私營機構的僱主仿效，實施相關措施與政府看齊。

4.92 第四，受訪者希望政府發布更清晰的實務指引，就僱員工作與家庭之間遇上矛盾的情境，列出僱主須採取的實際措施與僱員可以如何處理。例如，僱員希望在惡劣天氣警告信號取消後，政府明確規定所有界別的僱主均容許僱員在家工作而無須返回工作場所。

4.93 受訪者也欣賞政府近期推廣的《好僱主約章》，鼓勵僱主為僱員提供更多家庭友善僱傭措施，以維持正面的公眾形象。大型企業實施家庭友善僱傭措施取得成功的經驗，可以樹立楷模，讓中小企仿效。一名受訪者表示：

*「好似你哋話宜家有《好僱主約章》，咁如果你真係做咗呢，其實可以賣多啲廣告就話『因為做咗某啲措施，員工滿意度就會多啲』，亦都可以做啲 promote 畀啲老闆或 owner 嘅。咁啲老闆或 owner——講真……你話個員工好開心，佢可能都唔着重，但你話公司個有名啲，或者會容易接到啲政府工程，咁就容易啲，咁佢就無問題。或者如果之後要接政府嘅工程，就*

一定要係 *caring company* 或者要係好僱主，呢樣係有用嘅。其實你唔使畀錢嘅，可以係 *invisible incentive*。」

**運輸、倉庫及速遞服務業界別的受訪者**

## **IV.IV 在職人士家人及在職照顧者的焦點小組訪談結果**

### **最需要的家庭友善僱傭措施**

#### **彈性工作時間**

4.94 受訪者希望僱主為在職者提供彈性上下班時間安排的選項。有子女的受訪者均表示，彈性上下班時間能方便他們在學校考試季節期間，協助子女溫習。一名受訪的在職人士的家人認為，彈性上下班時間對她也有好處。她表示：

「咁其實我而家冇做嘢，得我先生做嘢，咁但係佢做嘢長期都要 OT，啲嘢做唔晒返屋企都要做，佢係夜晚都聽緊電話，冇收過工咁滯。即係基本上我自己一個對住兩個小朋友，咁哥哥溫書嘅時候照顧唔到細啲個嘍嘛。咁如果可以喺一啲 *peak season* 嘅時候，有一啲假或者彈性啲嘅上班時間會好啲。」

**須照顧兒童及長者的30至34歲受訪者**

4.95 受訪者普遍承認和理解僱主在批准家庭友善僱傭措施時，有其業務運作考量。他們希望僱主能更體諒他們的家庭需要，而不是只將僱員視為可輕易取代的生產要素。例如，受訪者建議，僱主可在僱員有真正需要時，准予彈性工作安排，展現對僱員的體恤，或制定家庭友善僱傭措施的指引或政策，確保僱員能夠平衡工作與家庭的責任。除此之外，當被問及作為容許彈性上下班時間的「媽媽更」是否一項值得探討的彈性工作安排時，大部分受訪者均表示沒有

聽過「媽媽更」這個講法，但認為這項措施可大大減輕家長照顧子女的壓力，讓他們有充足的時間，能於上班前送子女上學，或在下午提早下班接子女放學。一名受訪者表示：

「(媽媽更)咁都合理啦，咁因為有陣時工作上嘅內容，我唔一定要喺個時間入邊做晒。可能我之前已經做晒，想走但係我走唔到。我做晒我可以彈性咁離開都係一件好事嚟嘅。」

#### **須照顧兒童及長者的30至34歲受訪者**

#### **以小時為請假單位**

4.96 除了彈性上下班時間外，受訪者普遍認為僱主應提供更靈活的請假安排，例如容許僱員以兩小時為請假單位，而非至少須請半天假。這種安排可讓僱員更靈活地履行家庭責任，不必擔心過於頻密申請年假。一名受訪者表示：

「可能小朋友真係成日都病啊，可能你(陪小朋友)去睇個醫生，可能唔需要話真係要請半日假咁樣去做，可能你睇個醫生兩個鐘咁就OK。」

#### **須照顧兒童的40至44歲在職受訪者**

#### **惡劣天氣時在家工作的安排**

4.97 受訪者亦同意，在家工作是一項僱主應考慮推行的家庭友善僱傭措施。僱員若可在家工作，便可靈活分配時間，按自己的進度及工作優次兼顧家庭責任及工作職責。舉例而言，僱員若可在紅色暴雨警告信號生效時在家工作，便可同時照顧停課的子女，令他們更加放心。一名受訪者表示：

「紅雨先係最大鑊，返與唔返之間，佢又唔使返，但係我要返。我覺得如果呢啲係好 official[按：僱主可就惡劣天氣及「極端情況」制訂工作安排]，去到你真係有小朋友——當然你一早就知[按：一早被知會有關安

搵，因為你要申報你有小朋友——其實係咪可以紅雨，某一啲同事係可以好彈性上班嘅 arrangement 呢？」

#### 須照顧長者及兒童的 40 至 44 歲受訪者

#### 在家工作以照顧患病的家人或長者

4.98 在家工作亦方便僱員照顧家中的長者。例如，一名受訪者表示，若可以在家工作，她便可以在平日早上帶她的母親到公立診所就診，無須趕回公司上班，也不用因為在診所輪候數小時而感到焦慮。到了晚上，當她的母親入睡以後，無須她深入照料，她便可以繼續工作。另一名受訪者亦提到，日間在工作場所透過電話指導家中長者服藥時感到困難，並表示希望僱主在她有需要時容許她在家工作，減輕她的壓力及擔憂。該兩名受訪者表示：

「我就係獨女嚟嘅，所以譬如我媽咪……又要覆診，甚至乎佢跌親，又或者返公立醫院定期咁驗膽固醇呀、擺藥啲，佢就去唔到，就要我（陪伴和）去幫佢去囉。咁講開在家工作，我公司都比較一向 flexible 嘅，咁我可以回家工作嘅，但係就有時都有啲困難嘅，例如你要幫佢去公立醫院排隊，其實我唔知要等幾耐……咪日頭擺咗去排隊[按：陪屋企人]覆診睇醫生，咁咪夜晚做返囉……其實你自己調返啦，要 balance，當然都要睇你自己嘅 schedule，啲嘢係咪可以咁樣等啦。例如你今日有例會嘅，你就唔可以咁樣 arrange 啦。比較係 flexible 嘅都係幫到手。起碼我覺得真係就到個 Weekday 時間日頭做一啲屋企嘅嘢，夜晚就用返自己啲時間做返公司嘅嘢。」

#### 須照顧長者的 45 至 49 歲在職受訪者

「因為奶奶係唔識字嘅，完全係文盲嘅。而佢食嘅藥都比較多，身體亦都比較差，跟住之後我同佢覆診嘅時候呢……問佢食幾多粒藥佢都講唔到。佢係完全講唔出『心臟藥食幾多粒或者薄血藥食幾多粒，或者降膽固醇食幾多粒』，淨係講『總之我數夠幾多粒就幾多粒』。咁就變咗我個陣時返

工，就係要同佢開住個 cam，個 cam 仲要係好辛苦地教佢（使用），搵邊個掣跟住點樣去開個視像畀我。跟住我就會好煩咁叫佢，『左邊個包擺啲藥出嚟，邊啲藥要鏢半粒』，跟住仲要睇住佢食，跟住先至可以完成到個過程。」

#### 須照顧長者的 40 至 44 歲受訪者

##### 工作期間的小休時間

4.99 在支援懷孕僱員方面，一名受訪者建議僱主參考一些外國做法，例如為她們提供每小時十分鐘的休息時間，營造更人性化及家庭友善的工作環境。她說：

「我有少少補充，因為純粹係其他國家嘅 reference 嚟嘅，我都覺得好神奇，即係香港有少少落後呢樣嘢嘅。其他國家呢可能啲藍領，或者個類型嘅 worker，啲大肚嘅人呢可能每半個鐘或者一個鐘，就可能合法地有 10 分鐘嘅休息時間..... 因為頭先都有講到啲銷售前線啲啊，可能你講 sales and marketing 啲啲，可能做返 frontline 或者 operation 啲人，佢哋可能真係需要呢啲休息時間，即係例如 sales 企咗喺出邊或者一個餐廳啲啲員工，咁可能企咗做咗一個鐘，咁佢有一個合法嘅 10 分鐘休息，就我覺得對於佢哋嚟講係一種紓緩囉。」

#### 須照顧長者的 40 至 44 歲在職受訪者

##### 僱主資助僱員申請幼兒及長者暫託服務

4.100 除了提供彈性工作安排，受訪者亦希望僱主能進一步支援僱員的家人，建立更家庭友善的環境。具體而言，一名受訪者希望僱主能資助僱員申請暫託幼兒服務，以及申請長者日間暫託服務。他說：

「我唔知會唔會有個彈性..... 我唔知會唔會有咁 support，我唔知實（不實）現到啦。會唔會可能有啲叫做托管服務，而可能當嗰個僱員有咁嘅需

要嘅時候，公司係可以資助？咁公司首先未必可能劃個位或者長期去聘用一個託兒中心去做託管呢件事，但係佢可以叫做經濟上支援嘅僱員。譬如話我真係需要有嘢事，係要搵個託兒嘅服務，係可以有咁嘅安排囉……因為始終都係想希望你工作嘅時候，有人暫管、照顧到嗰個需要被照顧嘅嗰位人士啦」

### **須照顧兒童及長者的 40 至 44 歲在職受訪者**

4.101 不過，大部分其他受訪者認為，要香港僱主為僱員的家庭提供如此慷慨的支援，實在不大可能。

#### **對家事假、侍病假及育兒假的看法**

##### **家事假**

4.102 在年假天數有限的情況下，受訪者希望僱主能推行家庭友善僱傭措施，以便他們能更靈活兼顧家庭職責。舉例而言，部分有子女的受訪者坦言，光是照顧患病子女（如確診 2019 冠狀病毒病），便要耗用五至六天年假，導致年假所剩無幾，難以應付其他個人或家庭事務，遑論用作真正的休息用途。若能在家工作 / 遙距工作，那怕只是每個月當中的一小部分，受訪者亦可更從容地應付工作及家庭責任。

4.103 受訪者表示，最理想的安排是每季有一天有薪家事假。即便僱主未能提供有薪家事假，他們希望僱主也可以批准他們放無薪假期，以履行家庭責任。

##### **侍病假**

4.104 受訪者希望僱主每月提供一天可累積的有薪侍病假，並允許將未使用的侍病假結轉至下一年——畢竟當家人突然患病時，往往需要連續多日的密集照

顧。然而，部分受訪者對於侍病假的具體實施方式及涵蓋親屬存有疑問。例如，一名受訪者質疑侍病假是否僅適用於直系親屬。另有受訪者擔心，申請侍病假時可能須向主管透露過多家庭狀況的資料，並質疑僱主是否願意在無須書面證明的情況下，基於信任核准假期。這些受訪者表示：

「不過我唔知個問題，個關係有幾close？即係我個叔公突然間有啲咩事，我都可以攞嚟做『擋箭牌』[按：請侍病假]？例如係咪要clarify呢個人係咪我直系親屬呀，係我嘅子女？咁如果佢真係得我一個，即係我叔公有晒親人嚟，得我一個，咁我係咪就唔可以照顧佢？」

#### 須照顧兒童的35至39歲受訪者

「如果你話要放呢一個（侍病）假係一定要批，咁我咪要攞啲證明返去？咁我要畀咩證明啊？要醫生紙？咁要醫生紙，咪會睇到我屋企人嘅一啲個人資料囉？我有理由為咗一個假期，而要disclose我屋企人啲資料。」

#### 須照顧兒童及長者的40至44歲在職受訪者

### 育兒假

4.105 政府近期推出育兒假，讓育有三歲以下子女的僱員每年享三天育兒假。受訪者認同政府此舉為私營界別起了良好的示範作用，有助鼓勵私人機構僱主效法。不過，受訪者認為，無論是政府或私人企業，都應進一步將育兒假的適用對象擴大至育有就讀小學子女的僱員，而非僅限於育有三歲以下幼童的僱員。畢竟，小學生的家長須經常參與學校各項活動。一名受訪者表示：

「咁呢啲育兒假，我又覺得好有需要。但係我覺得唔係淨係cover到三歲囉，反而三歲（以下）無咁多要呢啲假，即係因為未讀書嘍嘛，可能真係陪佢屋企玩呀、出去玩下咁樣樣。但係你真係去到返咗學喇，其實就真係成日都要一啲呢啲假期呢，又要去家長活動啦，又話要做家長咩義工

呀.....即係成日都學校好多家校合作嘅嘢.....咁呢啲其實都好需要一個假期。或者唔好話一日囉，半日都好，呢啲係通常可能做半日。咁你又未必捨得真係擺個 *annual leave* 去做呢啲嘢咁樣。」

#### 須照顧兒童及長者的35至39歲在職受訪者

4.106 某些受訪者反映，由於僱主僅提供年假，沒有設立家事假、侍病假或育兒假，因此有僱員要照料確實患病的家人時，會訛稱自己生病，以換取僅僅一天的假期。在年假天數有限的情況下，此種詐病告假的做法是在職照顧者的無奈之舉。大部分受訪者認為，由於香港職場文化普遍對有家庭照顧責任的人士缺乏包容，與其期望僱主理解和通融，僱員寧願不向僱主說出實情。為免因為家庭原因頻繁請假而被視為「麻煩員工」，有受訪者寧可編造其他請假理由去請假，也不願動用年假。

「我都有啲同事有小朋友，又咁啱冇晒 *annual*[按：年假]，佢唯有焗住(請病假).....『好啦，小朋友要去睇醫生，我一齊睇醫生』。我話：『係呀，我知你好病』。我都有啲要 *supervise* 嘅同事，大家都係媽媽，我會知道：『係，無錯，你真係病咗』。佢要夾硬去請埋個病假，所以先符合到公司嘅要求。」

#### 須照顧兒童的35至39歲在職受訪者

### 其他家庭友善僱傭措施：惡劣天氣下的工作安排及僱主提供予僱員家人的醫療保險

#### 惡劣天氣下的工作安排

4.107 受訪者普遍認為，現時很多僱主實施的惡劣天氣工作安排(若惡劣天氣或「極端情況」警告在預定工作時間結束前三小時或以上取消，僱員應在兩小時內復工)，為家庭帶來很多麻煩。

4.108 例如，在惡劣天氣警告信號生效的日子，即使其後警告信號取消，全日制學校學生可能仍維持全日停課；但家長卻可能在日間時間因應信號取消而須復工，導致出現子女無人照料的空窗期（另請參閱本報告第 4.71 段及第 4.97 段有關紅色暴雨警告信號生效期間工作安排的討論）。更糟糕的是，根據政府的公告，幼兒中心一般在惡劣天氣警告取消後兩小時內才恢復運作，即並非即時恢復運作，在職家長根本難以在短短兩小時內送完子女到幼兒中心並準時回到工作崗位。須照顧長者或殘疾人士的在職人士亦面對同樣情況——日間護理中心的僱員需時返回工作崗位，導致中心或會遲於復工時限才重開，甚至全日關閉。

4.109 加上惡劣天氣過後的交通狀況通常較為繁忙，在職人士連尋求替代的照案方案（如委託非同住親屬協助或聘請臨時傭工）亦困難重重。關於這一點，受訪者討論政府或僱主應否調整惡劣天氣下的復工安排，並認為僱主於這段期間讓僱員遙距工作，實屬合情合理。

### 為家人提供的醫療保險

4.110 受訪者亦就僱主為僱員家人提供醫療保險進行討論。受訪者普遍認為，即使僱主為僱員家人僅提供有限度醫療保險，也已經能體現其關懷，始終小額保障總比毫無保障為佳。例如，他們認為僱主與其為僱員的每一名直系家庭成員投保，不如考慮為僱員提供適度保障的家庭式保險，而無須考慮僱員的家庭人數多寡。其次，除配偶及子女，部分受訪者希望醫療保險亦涵蓋其父母。受訪者建議僱主可為家庭醫療保險設定每月的報銷限額，並容許僱員按自己及家人的醫療需要自行分配額度。此安排尤其有利於育有多名子女的僱員，因兒童求醫通常較成人頻繁。同時，此種安排亦有助減少僱主須支付的保險費用。兩名受訪者表示：

「如果公司係有個彈性.....譬如當我嗰個保障額包埋小朋友嘅，係同僱員一樣嘅，咁你嗰個ceiling會一樣。咁到底我嗰個ceiling係用咗喺我屋企個小朋友，還是用咗喺屋企人，其實（對僱主而言無大分別）.....譬如話好似個上限，總之你所有頭暈身癢，我淨係包你一萬蚊㗎啦，no matter你係小朋友又好長者又好，佢冇加大咗佢[按：僱主]要承擔個責任。」

#### **須照顧兒童及長者的40至44歲在職受訪者**

「我公司都係大公司，自己僱員嘅醫療係好全面嘅，連睇牙、補牙、整牙，咩都有，我次次去睇醫生，佢哋都話我哋公司呢份醫療買得好好.....但係so far我見啲同事真係好少去睇醫生，即係好似我哋每年唔知（包）幾多十次，我見啲同事真係好少睇。其實我哋都有填（問卷），可唔可以覆蓋畀家人？唔好話多，可能喺我哋自己嗰啲（額度）扣，橫掂我哋好似有唔知50次。我見好多人都有點睇過，所以我就話，如果你要畀到好似我哋[按：僱員和家人]咁共用medical會好貴，但係如果limit（家人使用的次數為）五至十次都得掛？」

#### **須照顧長者的35至39歲在職受訪者**

4.111 整體而言，受訪者理解僱主為僱員家人提供醫療保險的困難，因此也願意自掏腰包，定期花費1,000至3,000港元的金額去保障家人；但他們也期望僱主在最好的情況下，也能負擔其家人最多一半的醫療開支，或支付相當於市場價格一半的費用，便足以減輕僱員的經濟壓力。一名受訪者表示：

「一半嘅保費囉。即係原先嘅保費，我哋（僱員）畀一半、公司畀一半，我都覺得合理嘅。」

#### **須照顧長者的40至44歲在職受訪者**

4.112 另一方面，受訪者亦認同僱主若為僱員家人提供醫療保險，不但能彰顯工作場所的家庭友善程度，也顯示僱主關心僱員家人的姿態。一名受訪者提及，她很慶幸她的父母能夠受益於自己所屬公司為僱員家人提供醫療保險的措施。她說：

「(我)可以同老人家講：『你唔使出曬(醫療費)嘅!』，即係佢哋好驚，佢要出曬就好肉痛。係喇，咁但係你話：『其實呢會有人幫你出嘅，咁我哋只係出呢部份嘅嗟，有限錢』，咁佢哋就會覺得係舒服啲㗎。姑勿論你五百又好，兩成又好.....咁就佢會覺得係開心啲囉，咁佢就願意嘅。」

#### **須照顧長者的35至39歲在職受訪者**

4.113 在其中一組焦點小組訪談中，受訪者被問及 (i) 他們是否接受以減少自己的受保障的求診次數，以換取醫療保險保障家人的求診次數，以及 (ii) 他們是否接受將家人求診每月最大的報銷限額設為 200 港元。全部受訪者都表示那怕為家人提供的醫療報銷限額只有每月 200 港元，也令人感到鼓舞，因為這代表僱主展示協助僱員減輕財政負擔的誠意。一名受訪者指 200 港元已足以覆蓋一般求醫費用的大部份。她說：

「(醫療費唔係全部包)都Ok。因為譬如講緊一次傷風咳，講緊原來——我自己住私人樓，我走入去公屋入面嗰條邨——求其搵個...西醫去睇，原來都要\$420，真係好恐怖。」

#### **須照顧長者的40至44歲受訪者**

## **照顧者履行家庭照顧責任的主要憂慮及困難**

4.114 大部分受訪者須照顧兒童或體弱及可能有殘疾的長者，部分更要同時照顧兒童及長者。其中照顧兒童的受訪者最擔心的似乎是子女的安全。有受訪者擔心安排他人或社區服務暫代照顧子女，會有安全疑慮。雖然某些受訪者家中有退休的年長成員可協助照顧小朋友，但由於這些長者本身亦需額外照顧，受訪者始終擔心有意外發生。

4.115 一名受訪者坦言，其年邁雙親不僅健康狀況不佳，而且缺乏照顧幼童的技巧，實難以依賴他們協助接送子女上學或參與課外活動。她特別舉例，長者若在街上突然暈倒，幼童將陷入無人看管的險境。部分家庭可能會考慮聘請家庭傭工協助照顧小朋友，以至同時照顧老幼。然而，此舉可能導致進退維谷的困境：為支付聘請傭工的相關開支，家庭成員被逼增加工時以保住工作或增加收入，結果反而減少親身照顧家人的時間。一名受訪者表示：

*「如果個老人家突然間有啲咩事喺個街度暈咗，咁個小朋友又點樣樣呢？或者佢哋可能……成日跑過馬路呢，真係好危險啦，成日以為自己跑到過馬路架嘛。但係其實真係唔會嘍，有時咁啱你跑唔到，或者咁啱你睇唔到有架車嚟，咁咁啱咁點算？我覺得呢個係安全，好大嘅問題……因為老人家個體力真係都有限嘅，而個細路、個小朋友真係好跑得……」*

### **須照顧兒童及長者的35至39歲在職受訪者**

4.116 雖然有受訪者會安排其他人或機構代為照顧子女，但他們亦強調，親自陪伴子女及參與學校活動，對維繫親子關係十分重要。然而，這些活動的安排或會導致工作與家庭責任產生矛盾，令在職父母倍感困擾。舉例而言，小學經常舉辦各類學校活動，包括家長日、運動會及親子共同參與的課外活動等，這些活動有時安排於平日舉行。這代表家長如欲陪同子女參加，必須向僱主請

假，但受訪者反映，校方可能僅提前數日通知家長活動安排，致使家長難以臨時向僱主請假。

4.117 在照顧年邁家人方面，受訪者表示主要關注長者的生理需要，包括協助服藥和陪同就醫等，但未必會關顧其心理或精神需要，這與照顧兒童有所不同。此外，受訪者指出他們與配偶不一定與長者同住。他們可能選擇居住在長者附近，亦有部分與長者同住一幢大廈，因此可以頻密地到長者的家中，履行照顧責任。

4.118 在有些個案，受訪者會考慮聘請外籍家庭傭工協助照顧長者，但若長者與傭工相處不睦，甚或拒絕同住，問題便會出現。由於長者抗拒傭工，照顧他們的主要責任最終仍由在職人士或其承擔主要照顧責任的家人承擔。即使僱用了家庭傭工，一旦傭工休假——無論是休息一天或一星期——照顧責任便會再度落在在職人士及其家人身上。就此，有受訪者表示：

*「其實我阿媽佢係一路係好倚賴我嘅，佢係唔係好鍾意有個陌生人……其實你而家唔諗，過多一兩年都係要諗㗎啦……你唔可以 24x7 照顧佢，除非你真係同佢一齊住啦。咁你係咪可以請個看護呢？佢又唔鍾意陌生人去照顧佢，要幫佢去廁所嗰啲，佢都唔得嘅。咁呢樣嘢都會係一個要諗嘅嘢。」*

#### **須照顧長者的 45 至 49 歲在職受訪者**

*「咁咁啱有一次最近嘅——10 歲嘅小朋友病咗就入咗醫院……醫院就要長期要有個大人去照顧嘅咁樣，咁去到細個個就係姐姐去照顧啦。但係去到星期日呢，咁姐姐又放假，咁入醫院係突然嘅事，咁姐姐又同我講話「佢都 date 咗 friend 啦」，我就照畀佢放，所以嗰一日呢就會係——星期日雖*

然你都唔使返工，但係都用咗好多時間照顧……一個就要照顧大個個啦，另外可能我丈夫就要照顧細個個啦咁樣囉。」

### 須照顧兒童的 40 至 44 歲在職受訪者

#### 單親家長的困境

4.119 獨力承擔家庭照顧責任者承受的壓力尤其沉重。這些照顧者即使患病，也難以即時找到其他人代為照顧家人，此情況在單親家庭中尤為顯著。以一名受訪的單親母親為例，她同時肩負小朋友及長者的主要照顧責任。為減輕負擔，她聘用了一名外籍家庭傭工協助處理大部分家務及照顧兩名家人，但為維持家計，她須在日間全職工作。她表示：

「咁喺未有姐姐之前，我都有試過（公司不批准 work from home），即係可能小朋友突然間唔舒服啦，老人家[按：受訪者的媽媽]突然間病啦，咁呢啲你就要請假㗎嘛，公司都會問啦……咁其實 manager 都會問返點解你要放個幾日嘅呢？咁樣囉。其實有時都會覺得有啲為難嘅……我屋企除咗我之外，冇人有搵錢嘅能力啦……小朋友學校假期多，暑假就頭痕㗎啦。冇姐姐嘅時候，你就諗住……掉（小朋友）去邊個親戚屋企住。咁如果調返轉嚟講，老人家病病痛會多嘅，霎時間跌倒啊，或者呢一啲……係一啲好臨時性嘅嘢，或者係好即時嘅嘢啦，咁你又要即時做（和處理）……未有姐姐之前，我曾經試過（以上情況）嘅，咁就搵朋友幫手囉。」

### 須照顧兒童及長者的 40 至 44 歲在職受訪者

4.120 當家中有兩組以上不同世代、需求各異的家庭成員，而照顧責任完全落在一名全職工作人士身上時，可能會產生諸多問題。一名受訪者的經歷具體反映在職人士同時照顧長者及兒童所面臨的困境。該受訪者是兩名孩童及兩名年老多病的長者的主要照顧者。在沒有外籍家庭傭工協助的情況下，當受訪者外出上班時，為免兒童無人看管，唯有由長者輪流照顧。然而，由主要照顧者分

身不暇，而要兩名被照顧者照料另一組被照顧者，實屬唯一辦法，但做法其實並不可取。

「我媽媽就已經係退咗休㗎啦，咁佢就70歲.....咁佢啲腳骨力都唔好，成日都跌親嘅.....有呢一個嘅高血壓.....我姨媽呢就同我表哥有兩個小朋友（住）。但我姨媽亦都係退咗休啦。咁我表哥呢就係揸的士嘅，咁所以佢其實個時間返工好長。咁所以嗰兩個小朋友呢，之前都有我嘅工人可以（去姨媽家）幫下手.....而家呢，我哋就都其實好頭痕嘅.....佢哋兩個（小朋友）都要過嚟我個邊啦，咁所以我媽媽可能又要再——即係佢要畀人照顧時——佢都要再照顧別人啦。咁就所以兩個老人家 [按：受訪者的姨媽和媽媽] 加兩個小朋友喺我哋屋企嘅。咁喺我屋企個邊呢就係做煮飯.....食完飯佢哋就返過去.....」

#### 須照顧長者的35至39歲在職受訪者

#### 家庭成員對在職人士在照顧家庭方面的期望

4.121 無論一對伴侶各自是否有工作，他們在家庭照顧責任上通常會分工合作。在職人士與配偶未必平均分配照顧家庭的責任。受訪者表示，在某些情況下，他們會輪流照顧家庭，但當在職配偶工作繁忙時，主要的家庭責任最終仍會重新落在受訪者身上。有些受訪者表示，其在職配偶難以請假履行家庭責任。

4.122 這種情況說明為何受訪的在職人士伴侶雖然明白其配偶工作謀生是必要的，且理解其下班後不免會感到疲憊，但仍期望配偶能共同承擔照顧子女的責任。對於要照顧多名家人的受訪者而言，例如有兩名子女的受訪者，這種感受尤為強烈。最理想的情況是受訪者與配偶各自負責照顧一名子女，從而減輕照顧家人的壓力。

4.123 有受訪者擔任家庭主婦或本身作為家人的主要照顧者，因為缺乏休息時間而感到受壓。根據受訪者的看法，他們的配偶有全職工作，回到家後便等同「下了班」、可以休息；但他們在家裏長期都有照顧責任要肩負，沒有「下班」的時間。他們若要獨力承擔諸如清潔、煮食、晾衣等瑣碎、重複和費時的繁重家務，無人分擔他們的工作量，他們便無法緩解心理壓力，其處境會更為艱難。受訪者認為，陪伴家人遠比賺取金錢重要。這或解釋了為何受訪者期望在職配偶能共同承擔家庭責任，即使分擔程度有限亦然。

4.124 一名受訪者分享，她曾因為丈夫無法陪同她一起會見醫生，討論子女的醫療安排，而感到極度恐慌。她擔心自己需要獨自為子女作出重要的醫療決定，很希望丈夫能在心理上給予支援。因此，當她知道丈夫無法請假出席會面時，對丈夫未能履行家庭責任感到失望。她表示：

*「其實嚟緊有一日，我都好需要老公請假，因為我小朋友有……嚟緊佢要去醫院覆診。咁啱有個醫生安排咗個教授嚟見我哋，去做個 consultation。咁其實我本身好想我哋兩公婆去一齊做呢個 consultation，但係佢話佢嗰日真係擺唔到假，所以變相到時得我一個去同個醫生做 consultation。即係得我同醫生去傾嘅時候，我又唔知會唔會有啲嘢講漏咗或者聽漏咗。咁其實兩公婆一齊聽一個小朋友個問題，好過得一個（人）去做決定。」*

**須照顧兒童及長者的30至34歲受訪者**

### **工作與家庭的矛盾**

4.125 受訪者列舉了工作與家庭之間可能產生矛盾的一些其他情境，並指出某些常見的工作安排會對家庭照顧責任造成負面影響。

4.126 首先，受訪者普遍對於要在常規辦公時間之外處理公事持負面看法。受訪者表示，在常規辦公時間以外（通常是平日晚間）亦要工作的在職家人，即

使身處家中，亦不時被工作干擾，以致他們難以履行家庭責任或與家人相處。例如，有年幼子女的受訪者認為，接聽工作電話會影響其照顧子女。一名受訪者表示：

「(我)本身教緊個仔溫書.....(老闆)一個電話打過嚟，咁做邊樣先呀？你又冇得唔聽，你一定要聽老細嘅電話，一定要跟佢啲嘢啱喇啱，你跟得佢啲嘢得嚟，來其實個仔周圍走來走去又行開咗，咁你究竟湊個仔定係湊個老細先呀？搞唔掂啱一定。」

#### **須照顧兒童的30至34歲受訪者**

4.127 另一名受訪者提及，家中孩童正是在家長抽身接聽電話的短暫片刻在家弄傷。該受訪者表示：

「同埋小朋友好細個嘅時候，真係睇少一眼就出事。你喺度處理緊個電話嘅時候，個小朋友喺度跑緊，佢就撞咗埋牆.....真係試過，我老公聽緊個(工作)電話，我小朋友就喺廁所跌親。」

#### **須照顧兒童及長者的30至34歲受訪者**

4.128 第二，部分受訪者指出輪班工作嚴重影響僱員履行家庭責任。對於輪班工作的人士，特別是上夜班的人士，由於子女睡醒和在家的時候，他們正在工作，因此難以履行家庭責任。在其中一個個案，受訪家長僅能在早餐時段與子女相處，那時候子女正準備上學，而受訪者本人則準備就寢。這種短暫的相處時間，使家長無法指導子女完成功課或陪伴子女。另有受訪者分享，有次其配偶須值班且無法離開工作崗位，她於深夜時段須獨自照顧患病子女，當時情況令她感到十分無助。兩名受訪者分別說：

「我以前輪三更嘅.....有一更都係返緊通宵嘅.....基本上你返完個12個鐘頭通宵之後呢，返到屋企其實都係成家人食個早餐啲一下見一見啲咋，其實你唔會食晏晝個餐啲啦，然後你係一直瞓到夜晚五點幾六點幾你先起身

食一餐，跟住之後先去返工。你中間會 skip 晒所有同屋企人嘅時間，即係行業係咁樣囉冇辦法，做前線。小朋友好似無咗個爸爸咁。」

#### **須照顧兒童的30至34歲受訪者**

「我嗰陣時餵緊奶，佢啱啱出世，坐緊月餵奶，我係一路嘔水，跟住我話『你可唔可以返嚟？』，佢話『唔得呀』，但其實佢喺屋企附近做嘢，『我返唔到嚟』。嗰陣時係夜晚，跟住收咗線，咁我可以點？我都冇乜可以係做，『咁你繼續返工，因為呢個係你個 Task 嚟嘅』，咁我就要繼續餵奶，就攤咗喺度，但係又要繼續嘔，都係要自己做返自己啲嘢囉。都係冇人可以幫到你。」

#### **須照顧兒童的35至39歲受訪者**

4.129 第三，受訪者普遍認為在周末工作會對他們履行家庭責任產生負面影響。例如，有些受訪者明言，他們不會考慮須於周六工作半天或全日的工作，即使是長短周工作亦不予考慮。一名有子女的受訪者表示，子女在周末通常須參加課外活動，而活動的時間表是頗為固定的，於周末工作會嚴重影響親子相處時間。即使配偶可以幫忙照顧子女，家庭關係也會受影響。

「我都係淨係會考慮返五日嘅工。即係如果嗰份工.....係啦.....未去見佢都已經話要返六日嘅話，我就唔會考慮。因為其實我有兩個小朋友，咁可能有啲活動已經係喺星期六日定咗咁樣喇，同埋我嘅重心都係——始終都係有兩個小朋友喇——我重心都係想為家庭為主多啲。」

#### **須照顧兒童的40至44歲在職受訪者**

4.130 受訪者亦反映，申請家庭友善僱傭措施時可能會與同事發生衝突，並分享了一些常見的情況。例如，一名受訪者表示，聲稱有家庭責任的員工若獲分配較固定的工作更次，須在不固定更次當值的其他同事可能因此覺得不公平。

此外，有家庭責任者若經常獲准放取年假、特別假期，或獲分配較受歡迎的工作更次，亦可能會引起其他同事不滿。當員工私下或公開議論有家庭責任的同事的家人，或當面作出不禮貌言論時，後者可能覺得困擾。

4.131 在職人士亦常面臨是否應向工作場所的主管及同事透露家庭狀況的兩難困境。以一名受訪者為例，因其子女有特殊教育需要，須不時陪同子女接受言語治療，故會長時間不定期申請年假處理相關事宜，但沒有向主管說明原因。起初，主管沒有多加詢問即批准她請假。然而，隨着請假次數增加，同事開始抱怨其頻繁休假導致工作量增加，主管亦懷疑她濫用休假制度，開始要求她說明詳情。該受訪者因須透露子女的健康狀況和同事不理解而備受壓力，但她向主管說明子女的情況後，同事的不滿聲音隨即消失。這個例子可以說明，僱主與僱員保持良好溝通，對於營造家庭友善工作環境及減輕有家庭責任僱員不必要的壓力，是非常重要的。

4.132 儘管如此，仍有部分僱主不理解僱員的或求職者的家庭照顧需要。例如，一名受訪者分享一名潛在僱主及她的一名前僱主對她的不公平待遇。她有次求職參加面試，潛在僱主問及她是否有結婚或生育計劃。她雖感到奇怪，仍回答未來可能結婚生子，最終未獲該僱主錄用。該受訪者其後獲聘於另一間公司。而在該公司任職期間，受訪者懷孕了，但她不獲僱主續約。她表示：

「喺我以前未結婚，問『你有冇諗住結婚啊？你有冇諗住生小朋友呀？』咁你同佢講『我有諗住結婚呀』就唔請啦；或者你結完婚啦，問『你諗住幾時生啊？』，又係會 reject 咗你個 Offer。咁我都試過遇過一個僱主，我本身真係冇諗住嗰段時間生，咁就真係咁啱嗰段時間有咗，跟住佢就完咗嗰份 contract，跟住我就完咗嗰份工啦。咁係會出現類似嘅情況。」

**須照顧兒童及長者的30至34歲受訪者**

4.133 這個例子說明，有些僱主可能不知道其行為可能構成《性別歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》的違法行為（當然也要根據案情的事實而定）。這同時也顯示，在職人士及求職者往往不了解反歧視條例賦予的權利保障，又或在職場上，尤其是求職時，處於一個相對弱勢的位置，缺乏與僱主的議價能力。

## V. 討論及觀點

### *比較分析：香港與其他經濟體的比較*

5.1 文獻綜述顯示，不同司法管轄區均有實施一些類似的家庭友善僱傭措施，包括 (i) 僱員要求彈性工作安排的權利、(ii) 完全脫離工作模式的權利、(iii) 照顧者假、(iv) 為懷孕及餵哺母乳的僱員提供支援及 (v) 共享親職假。在提供家庭友善僱傭措施的形式上，不同司法管轄區也有差異，當中有些值得考慮在香港實施。

#### **(i) 要求彈性工作安排的權利**

5.2 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及拒絕要求的原因（如適用）。新加坡也在制訂類似的模式。然而，香港的工作節奏急促，並以高效率為競爭優勢，若強制僱主提供書面考慮，不僅增加營運成本，當個案出現爭議時，更可能招致社會成本上升。

5.3 雖然香港未有法律框架規定僱主回應僱員在彈性工作安排方面的要求，但僱主仍可以考慮以靈活的態度處理僱員的調整工作申請。例如當僱主基於運作上的考慮而傾向拒絕僱員的彈性工作安排或休假申請，可與僱員商討在哪些條件下可另作安排，而非質疑僱員是否有真正的需要。因此，僱主、人力資源管理專業人員及部門主管審批申請時，應從解決問題的角度出發，而並非尋找拒絕的理由。要促成心態上的改變，公眾教育、提升業界關注以及加強平等機會意識方面的培訓會比立法規管更加有效。

## **(ii) 工作離線權**

5.4 在僱員工作離線權（在辦公時間以外完全脫離工作模式的權利）方面，澳洲《2009年公平工作法》的規定最為明確，且適用於全國。該法例訂明，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」。同時，澳洲法例規定須綜合評估多項因素，包括僱員的職責性質及責任水平、聯絡的方法、聯絡對僱員造成干擾的程度，以及僱員獲得補償的程度。相比之下，加拿大安大略省的《2000年就業標準法》的適用範圍僅限於該省。此外，該法例的部分規定只適用於達到某種規模的公司。例如，「只有在任何一年的1月1日在安大略省僱用25名或以上僱員的僱主，才須就完全脫離工作模式制定書面政策」。<sup>106</sup>

5.5 香港尚未建立類似的法律架構。然而，參考澳洲經驗，如果僱員有必要在常規辦公時間以外工作或維持候命狀態，建議僱主應對僱員提供補償。補償的形式可以是金錢，或如香港某些公帑資助機構的做法，以「補假」抵償僱員在辦公時間以外工作。事實上，綜合本研究的問卷調查及焦點小組訪談結果，補假制度可能對僱員的家庭更有幫助，為該安排能夠讓僱員履行因工作而忽略的家庭責任。

## **(iii) 照顧者假期 / 侍病假**

5.6 照顧者假期 / 侍病假在澳洲、加拿大、英國及美國十分普遍。

5.7 在澳洲，僱員可以申請個人假期照顧或支援其直系家庭成員或住戶成員。然而，應注意的是，個人假期同時包含「病假」及「照顧者假」的功能。換言之，每年給予全職僱員的十天個人假期，可供僱員用於因個人健康狀況而

---

<sup>106</sup> (加拿大) 安大略省，「Written Policy on Disconnecting from Work」，見註解 14。

缺勤，也可用於僱員為照顧家人而缺勤。臨時僱員及承辦商沒有有薪病假或照顧者假，但可以申請無薪照顧者假。

5.8 在加拿大，僱員每年可享有五天事假，以處理以下情況：照顧任何家人的健康需要；處理未滿 18 歲家人的教育事宜；或處理與僱員自己或其家人有關的任何緊急情況。這五天事假中，有三天是由僱主支付薪酬的有薪假期，其餘兩天則屬於無薪假期。

5.9 在英國，僱員每年可享一周無薪照顧者假。如果僱員育有子女，他們最多可享有共 18 周的無薪照顧者假，用於照顧 18 歲以下的子女，例如陪伴子女、視察新學校、把子女安頓在新的託兒中心，以及陪伴其他家人（例如探望祖父母）。此項假期可持續行使至子女年滿 18 歲為止。家長每年可申請最多四周無薪親職假，請假單位以一周計算。無薪親職假與照顧者假是分開的，此兩者也有別於子女出生或領養子女後可享的共享親職假。

5.10 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（該狀況若發生在僱員本人身上，可符合申請病假的條件）；或安排或出席家人的葬禮。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。

5.11 各個司法管轄區普遍設有無薪假期，以協助僱員兼顧家庭責任。香港雖然沒有就此立法，但受訪的人力資源管理專業人員表示，僱主可以更加靈活酌情批准無薪假期。無薪假期雖會影響家庭的經濟狀況，未必是最理想的安排，但受訪的在職人士表示，無薪假期在緊急情況下可以發揮很大的作用，至少可讓他們處理家庭事務之餘保住工作，無須完成當前照顧家庭的急務後重新求

職。有鑑於此，建議僱主可將無薪假期納入為僱員家庭支援措施。對於財政狀況較佳的僱主，更可考慮為僱員提供有薪假期。

#### **(iv) 為懷孕及餵哺母乳的僱員提供支援及共享親職假**

5.12 在澳洲，僱主有責任為懷孕僱員安排安全的工作。僱主如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。否則，懷孕僱員可在預產期前六周放無薪育兒假（如符合資格，可獲得當地政府以最低工資水平補貼的有薪育兒假）。在香港，《僱傭條例》列明，「懷孕僱員在交出載有關於其不適宜處理重物、在有損害懷孕的氣體產生的地方工作或擔任其他損害懷孕的工作的意見的醫生證明書後，可請求其僱主在其懷孕期間不將該等工作派給她」，僱主須在切實可行範圍內盡快將懷孕僱員調離該等工作；而調離後僱員若收入有變，僱主仍需向其發放相當於產假薪酬水平的薪酬（見第 5.13 段）。

5.13 香港對懷孕僱員的支援措施雖與澳洲制度有別，但已具備相當競爭力。澳洲方面，僱員可享有 12 個月至最多 24 個月的無薪育兒假，並且可以申請為期最多 26 星期的育兒假津貼，但相關的津貼金額只是以全國最低工資的水平發放。相比之下，香港的僱員可享有 14 星期有薪產假。產假薪酬的每日款額相等於僱員在「產假首天」前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。透過香港政府提供的「發還產假薪酬計劃」，僱主可以申請發還已支付給僱員的第 11 至第 14 個星期的法定產假薪酬。第 11 個至第 14 個星期的四個星期產假薪酬上限為 80 000 元。僱員可在僱主同意下選擇在預產期前 2 至 4 星期開始放產假。

5.14 然而，在全球性別敏感的文化下，香港區別產假及待產假的安排，可能削弱對家庭的吸引力。以澳洲、英國及新加坡為例，親職假可以由家長雙方共享。家長可享的親職假總天數不變，但可彈性分配假期，讓他們可輪流照顧新

生嬰兒和復工。家長也可在某段時間同時休假，以便共同就家庭事務作出決定。親職假也適用於領養的情況。

5.15 在餵哺母乳方面，在加拿大、美國及香港，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。《性別歧視條例》中有關餵哺母乳的歧視及騷擾的條文於 2021 年 6 月 19 日生效後，香港對餵哺母乳的在職照顧者的保障已達到國際最高水平。

### *比較人力資源管理專業人員與在職人士家人對家庭友善僱傭措施的看法*

5.16 本研究的問卷調查及焦點小組訪談結果顯示，企業營運需要與家庭需要之間有很多共通點。一直以來，有關家庭友善僱傭措施的研究均假設企業與僱員家庭對人力資源管理方面處於根本而且永久的矛盾立場，但本研究的發現推翻了相關的假設。現存研究在探討家庭友善僱傭措施時，多聚焦於僱主及僱員的觀點及需要。然而，僱傭關係並非零和博弈，也並非只牽涉僱主與僱員兩個持份者。事實上，人力資源管理人員扮演中介角色，負責將僱主的商業策略轉化為人力資源政策，但同時他們自身也是僱員。

5.17 值得一提，自平機會於 2006 年進行委託研究以來，人力資源管理專業人員對實施家庭友善僱傭措施的障礙似乎有看法上的改變。<sup>107</sup> 在 2006 年發表的報告中，人力資源管理專業人員表示，難以調配人手及安排工作、被工作性質所限制、難以應付行政工作、在同一行業內沒有具領導地位的企業帶頭施行，以及擔心實施後難以撤銷，是不實施家庭友善僱傭措施的五大最重要考慮因素。本研究結果顯示，現時的主要障礙似乎已轉變為資源不足問題、財務成本考量及行政困難。至於是否擔心家庭友善僱傭措施會被濫用一事，人力資源管理專

---

<sup>107</sup> 平等機會委員會及婦女事務委員會，2006 年，「香港『家庭友善』僱傭政策及措施(FEPPs)研究」，另見註解 11。

業人員普遍表示不擔心。在焦點小組的討論中，受訪人力資源管理專業人員認為可以隨時要求僱員提供證明，因此不太憂慮家庭友善僱傭措施會被濫用。如家庭友善僱傭措施不符合僱主的利益，或發生濫用的情況時，人力資源管理專業人員認為削減相關措施亦非難事。針對人手調配困難及工作性質限制等問題，有些公司會因應不同的職位制定不同的家庭友善僱傭政策，因此亦能解決相關的操作困難。

5.18 本研究顯示，現今人力資源管理專業人員與在職人士家人的看法漸趨一致。雙方均認同無薪假期是讓僱員處理家庭緊急事故的可接受安排。一方面，人力資源管理專業人員認為僱員因經濟壓力會盡快重返工作崗位，因此不可能濫用無薪假期。另一方面，在職人士家人則認為僱員放取無薪假期至少可保住工作，期間可以暫時專注處理家庭緊急事務。

5.19 人力資源管理專業人員與在職人士家人對彈性工作安排的看法亦相似。在職人士家人視彈性上下班時間為最能協助僱員履行家庭責任的措施，而這項措施正是僱主最普遍採用的家庭友善僱傭措施。在職人士家人認為最有效的第二項措施是五天工作周，恰巧亦是僱主經常提供的第二項家庭友善僱傭措施。

5.20 雖然雙方的看法有相似之處，但人力資源管理專業人員及在職人士家人對某些事宜的觀點仍有分歧。例如，在職人士家人認為在家工作 / 遙距工作有助在職人士平衡工作與家庭（4 分制中的平均分：3.28 分），但人力資源管理專業人員對此安排的效用則持中立態度（5 分制中的平均分：2.88 分）。在職人士家人認為辦公時間後工作、回覆電話或候命（4 分制中的平均分：1.59 分），以及通宵工作（4 分制中的平均分：1.38 分）等安排會對工作與家庭的平衡造成強烈的負面影響。偶爾於周日晚上、周末或公眾假期工作（4 分制中的平均分：2.13 分），以及不定期輪值（4 分制中的平均分：2.07 分）等情況也對在職人士平衡工作與家庭責任產生輕微的負面影響。然而，人力資源管理專業人員對於

下班後不需要僱員在家處理公事等安排的效用，則不置可否（5分制中的平均分：2.82分）。

5.21 此外，很多人力資源管理專業人員將家庭友善僱傭措施視為僱員福利或待遇的一部分，而非專為協助僱員履行家庭責任而設的措施，亦未有真誠考慮透過家庭友善僱傭措施改善僱員的處境以達致降低離職率的效果。問卷調查顯示，人力資源管理專業人員似乎認為家庭友善僱傭措施是挽留人才（68%）、提升工作效率（33.5%）及提升僱員出勤率（23%）的手段。只有11.5%受訪的人力資源管理專業人員認為家庭友善僱傭措施旨在提升僱員的家庭幸福感。這種視家庭友善僱傭措施為人力資源管理工具的看法，可能模糊了以家庭友善僱傭措施協助僱員平衡工作與家庭責任的原意，使焦點再次放在提升士氣和降低僱員流失率上。

5.22 香港目前面對一個矛盾現象：雖然受訪者認同家庭友善僱傭措施確實有用且不易被濫用，但僱主仍然缺乏實施動力。究其原因，除了資源不足外，更重要的是缺乏通用、可行實施方案，導致人力資源管理專業人員在工作場所推行家庭友善僱傭措施時，可能會遇到各種行政困難。焦點小組訪談亦顯示，家庭友善僱傭措施通常是「由上而下」實施，即通常由高層管理人員主動發起。最理想的做法是管理層以身作則，重視有效率的工作模式以及在辦公時間以外完全脫離工作模式（包括管理層自身），從而締造利於推展家庭友善僱傭措施的工作環境，繼而落實特定的家庭友善僱傭措施，以處理僱員不同類型的家庭需要並推廣僱員按實際需要真誠使用家庭友善僱傭措施。考慮到以上種種，與其提供物質誘因，更應集中鼓勵僱主推行家庭友善僱傭措施，這樣才能促公司／機構改變價值觀及文化，繼而推動僱傭措施的革新。至於透過修例強制僱主遵守，則只應被視為不得已的最後手段。

### 家庭友善僱傭措施可能不費任何成本

5.23 一些家庭友善僱傭措施，例如容許僱員下班後完全脫離工作模式（工作離線），可能不需任何成本，卻對工作與家庭平衡有深遠的影響。問卷調查結果發現，雖然人力資源管理專業人員對容許僱員下班後離線是否有效用的看法傾向中立（5分制中的平均分：2.82分），但僱員在正常辦公時間後工作、回覆電話或候命，都會對工作與家庭平衡造成非常負面的影響（4分制中的平均分：1.59分）。焦點小組訪談的結果亦顯示，僱員要在辦公時間以外及在辦公室以外的地方工作，可能會對有家庭照顧責任的僱員造成不良影響。容許僱員下班後享有脫離工作模式的空間，可以讓僱員專注於家庭責任，僱主也無須花費任何成本。人力資源行政人員應該視僱員下班後可對工作離線為其中一個可行的家庭友善僱傭措施選項。透過推廣工作離線的文化，可以讓在職人士家人的需要得到在職人士正視。同時，工作離線成為可持續的工作文化，能夠減低可能在長線出現的社會成本。

5.24 其他受訪者提出假如僱主對於他們履行家庭責任的需要以彈性視角看待，他們會更願意在常規的辦公時間以外處理公務。以上的說法顯示相互理解以及彈性安排能夠讓僱主及僱員雙方的需要得到滿足，亦即工作與家庭責任之間並非一定有無可避免的衝突。

5.25 此外，香港工作場所普遍採用的彈性上下班時間，是另一項備受歡迎的措施，讓僱員既可維持生計，又可適時照顧家庭需要。這種工作安排尤其方便僱員處理家庭的例行事務，例如送年幼子女上學，以及送家中長者到日間護理中心等。由於僱員的工作時數不變，此措施不會增加僱主的人力成本。

5.26 研究結果亦顯示，僱主通常願意在必要時批准無薪假期。有受訪的人力資源管理專業人員認為，僱員僅於有真正需要時才會申請無薪假期，否則經濟

壓力會促使他們盡快返回工作崗位。對在職人士家人而言，無薪假期雖非理想方案，但在緊急情況時（如家人罹患末期疾病）卻非常有用，讓在職人士處理突發情況。儘管僱主須因此臨時調整公司／機構運作，受訪的人力資源行政人員表示，這類無薪假期通常不會太長；僱員缺勤時間若預計超過半年，僱主可能會聘用臨時工替代。

5.27 有些僱主可能亦容許僱員以不足一天的單位請假。有些家庭事務，例如參與學校活動、陪同家人接受身體檢查等，可能無須耗用一整天。如僱員能夠以半天或四分之一天為請假單位，不僅能更精準地配合僱員照顧家庭的需要，同時由於僱員的年假總天數維持不變，幾乎不會為僱主帶來額外成本。

5.28 參考表 9（見第 53 頁），大部份人力資源行政人員表達了難以評價他們所屬公司／機構沿用的僱傭措施是否有效幫助到有照顧責任的僱員。即使只考慮給出確切答案的受訪者的平均分，亦沒有任何一項的分數超過 3 分（中立點）。數字顯示人力資源行政人員並不認為他們現時執行的僱傭政策對在職照顧者有幫助。有見及此，人力資源行政人員及僱主應該認真檢討他們的僱傭政策，並考慮引入容許僱員下班後完全脫離工作模式工作離線、彈性上班時間、讓僱員以四分一日為單位放取年假等安排，以便僱員的需要獲得正視。

### **僱員擔心以家庭理由請假會遭反對**

5.29 部分僱員及其家人對於申請家庭友善僱傭措施時要透露家庭狀況有所顧慮。焦點小組受訪者表示，他們對於是否向主管及同事透露家庭困難感到為難。受訪者感到同事對其家庭狀況缺乏體諒，因此有這種憂慮實屬合理。例如，當在職人士請假照顧子女時，可能會有同事公開表達不滿，甚至可能議論僱員的家庭狀況，對該僱員構成騷擾。然而，僱員若選擇不透露自己的家庭狀

況，一些主管經理或人力資源行政人員也可能會覺得自己有責任向僱員施壓，要求後者就頻繁請假照顧家人的說法提供更詳細的解釋。

5.30 從反歧視條例的保障角度來看，僱員應向僱主表明自己的家庭需要，以便僱主留意並在充分掌握資訊的情況下作出最合適的工作安排。事實上，《家庭崗位歧視條例》將基於家庭崗位而對任何人的歧視定為違法行為。

5.31 然而，現行法例在規管工作場所中涉及僱員披露家庭狀況的不當言行方面，確實存在漏洞。目前，《家庭崗位歧視條例》並沒有禁止騷擾行為的條款。換言之，即使僱員因工作場所上有關其家庭狀況的閒言閒語感到被冒犯或不歡迎相關言論，《家庭崗位歧視條例》也沒有權限去處理相關衝突。雖然目前似乎缺乏法律依據處理這些情況，但從企業管理的角度而言，人力資源管理人員仍可透過建立「零容忍」政策禁止基於家庭崗位的人身攻擊，從而遏止這些行為。

5.32 同時，在家照顧者反對在職家人請假分擔家庭責任的情況似乎也很常見。即使在家照顧者可能確實需要在職家人提供協助，並且僱主提供相關的家庭友善僱傭措施，但在家照顧者仍可能擔心在職家人以家庭理由請假或使用家庭友善僱傭措施可能會招致日後工作上的麻煩。即使是在職照顧者本身，也可能擔心頻繁請假會影響職場形象。因此，有些在職人士會與其他家人輪流承擔照顧責任。參考焦點小組訪談內容，一些在職家長可能會輪流請假照顧子女。僱主應為僱員建立家庭友善的工作環境，讓僱員能安心以家庭理由請假，並設立底線——只要不涉及欺詐行為，則不必擔心以家庭理由請假會遭受非議。本研究發現僱主不太憂慮家庭友善僱傭措施遭濫用，因為有相關的行政程序處理濫用的情況。因此，人力資源管理政策可建議僱員向其直屬上司說明家庭狀況，讓僱主了解。同時建議人力資源管理人員及其他人力資源管理流程相關的人員，如果僱員選擇不透露其家庭狀況，則不得向其施壓。僱用和晉升等人力

資源管理流程，也應該着眼於僱員的成就及表現，而不是僱員的家庭狀況及家庭計劃。

5.33 從宏觀的社會層面的角度而言，政策制定者應考慮制定全面和體恤照顧者需要的政策。焦點小組訪談結果顯示，在職照顧者可能會輪流照顧家人，鮮少同時請假就家庭事務進行決策。這種無法全家共同參與決策的狀況，可能對家庭關係產生負面影響。以焦點小組一名女性受訪者為例，由於其配偶須工作，只好由她請假帶子女接受身體檢查，以致她難以為子女作相關決定。焦點小組的其他受訪者亦有類似經歷，家庭照顧責任可能完全由一人肩負，此現象在較小的家庭中尤為明顯。這種不均衡的照顧分工模式，可能導致特定家庭成員成為高危照顧者，繼而招致重大的社會成本。

5.34 家庭責任分配不均的現象也可能涉及性別因素。有跡象顯示，在職人士的家庭中，由於男性的收入可能較高，因此女性相比男性可能感受到更大的壓力要請假以照顧家人。要從性別角度得出更確切的結論，必須有另外的研究項目從性別角度對照顧者角色進行進行更深入的審視，因此暫且按下不表。

### **家庭需要的不只是金錢報酬**

5.35 問卷調查結果顯示，無論是家庭傭工或非同住家人，皆難以代替在職人士履行家庭責任。焦點小組訪談的結果同樣顯示，一些特定的家庭照顧工作（例如為長者沐浴清潔、出席家長日等活動），受訪者認為應只由與被照顧者關係最密切的家人親自進行。

5.36 有些受訪者的家人甚至拒絕聘用居家傭工，因為他們認為私隱會受到侵犯。此現象反映，家人期望在職人士在不同情況下親身履行家庭責任，因為某些照顧工作根本並不適宜委託第三方代為履行。再者，正如第 IV 章提到，小型

家庭傾向缺乏人手履行照顧責任。同時，高危照顧者特別需要其他家庭成員在家庭照顧方面提供支援。由此種種，金錢上的補償未必能夠填補僱員在照顧家庭方面的缺失。

5.37 定量分析數據也顯示（表 11），儘管外界協助可減輕居家照顧者的照顧負擔，但只有在職家人參與家庭事務，居家照顧者方能感受到有人分擔照顧責任。質性分析的結果亦印證這一點——家庭集體行動及決策是家庭照顧的重要環節。因此，家庭友善僱傭措施不應只着眼於超時工作的金錢補償，更要解決核心問題——確保在職人士能參與家庭日常照顧及特別情況的決策過程。事實上，部分焦點小組訪談受訪者表示，工作若無法配合家庭的日常生活流程，他們甚至考慮更換工作或辭職。完善的家庭友善僱傭政策應同時滿足兩項要點：讓僱員既能處理日常家庭事務，又能預留應變空間讓僱員處理家庭的突發狀況。

### *制定家庭友善僱傭措施政策的必要*

5.38 問卷調查發現，當僱員的年假不足但因家庭需要而要求額外假期時，有些僱主可能會建議僱員離職。根據焦點小組訪談結果，某些僱主要求僱員說明申請年假的原因，甚或在僱員請假照顧家人時，暗示僱員工作不夠投入。在某些情況下，僱員若以家庭理由請年假，部門主管、同事及僱主可能會提醒該僱員避免頻繁請假。

5.39 實際上，有照顧責任的僱員可能須不定期請假。例如，末期病患的在職照顧者可能要在某段時間內頻繁休假，有特殊需要兒童的在職照顧者可能須配合兒童的就診日期休假，認知障礙症患者的在職照顧者可能須在家人走失時休

假等。不同家庭有不同需要，並無單一標準解決方案。因此，尊重照顧者多元化，並且可能有不同的家庭情況及需要，是構建家庭友善工作文化的起始步。

5.40 部分人力資源管理專業人員可能認為，沒有制定家庭友善僱傭措施政策，可使審批人員更加靈活處理僱員的工作調動及請假申請。然而，若審批過分依賴個人判斷，負責審批的人員可能會純粹根據僱員的申請次數及模式作出決定，甚至聽取部門主管 / 人力資源管理人員 / 僱主與申請無關的主觀意見，最終忽略僱員的實際家庭需要。制定家庭友善僱傭措施政策，能更有效確保僱員在特定情況下獲批彈性工作安排或假期，適時且合適地協助僱員處理家庭事務。此外，政策中明確規範各項措施的使用條件與限制，既可確保所有僱員獲得公平對待，亦能鼓勵僱員誠實運用相關措施。事實上，部分受訪人力資源管理專業人員表示，如有若干政策作為依據，審批彈性工作安排及休假申請時將更為順暢。及早制定有一致性的決策標準亦能夠避免家庭崗位歧視發生。

5.41 良好的家庭友善僱傭措施政策應明確界定僱員有權獲得僱主支援的資格條件及具體支援範圍。焦點小組訪談結果顯示，部分僱主會因應不同職位性質制定不同政策。例如，某些須於固定工作場所執勤的職位，由於其工作性質使然，難以實施遙距工作或提早下班等安排，導致同一公司 / 機構內不同僱員的待遇不一，可能造成不公。為平衡此情況，僱主可為無法遙距工作或提早下班的僱員提供其他安排，例如提供生日假、禮物等作為補償。這個例子反映在制定全面的家庭友善僱傭政策時，公平也是重要考量因素。此外，政策應清晰列明申請程序及所需的證明文件，確保所有僱員都清楚了解。多名受訪人力資源管理專業人員表示，希望有一套完善的家庭友善僱傭政策範本供企業參考和經修改後使用。

## 政府牽頭示範制定政策對職場措施的影響

5.42 根據以往的經驗，政府的政策對市場做法有深遠的影響。例如，香港政府自 2006 年 7 月 1 日起分階段實施五天工作周後，截至 2006 年 11 月，約有 496 300 名僱員按五天工作周模式工作。<sup>108</sup> 截至 2013 年，全港約有 849 100 僱員每周只需工作五天或以下。<sup>109</sup> 五天工作周的整體僱員人數增加，反映政府的牽頭行動能影響市場做法。因此，政府應以身作則，推動僱主仿效，為香港締造家庭友善的工作環境。

5.43 2024 年，政府推出了每年三天的育兒假，供育有三歲以下子女的僱員申請。受訪的人力資源管理專業人員及在職人士家人均認為此安排值得僱主效法。某些受訪者進一步建議，政府及私人機構的僱主應將育兒假適用對象擴展至尚未升中的子女，因為小學生同樣需要家長照顧，尤其是在學期考試之前。此外，家長亦可能希望參加運動會、家長日及學校野餐等學校活動，藉此增進親子關係。本研究發現，即使是私人機構的人力資源管理專業人員，亦支持政府能提高育兒假的年齡上限，認為政府可以影響私人機構的做法。

5.44 與此同時，本研究亦發現，自 2024 年 10 月政府公布公務員育兒假政策後，部分公營機構隨即實施類似措施。然而，公帑資助機構在制訂家庭友善僱傭政策時仍須考量本身的獨特之處。公帑資助機構普遍擔憂，由於其運作涉及公帑，若實施較香港政府更優厚的家庭友善僱傭措施，恐因不跟隨政府做法而招致批評。儘管公帑資助機構獨立於公務員體系，在設計僱傭條款上有一定彈性，但多數公帑資助機構的人力資源管理專業人員仍認為，大致跟隨政府做法

---

<sup>108</sup> 立法會公務員及資助機構員工事務委員會，「有關在公務員隊伍內實施 5 天工作周的背景資料簡介」（立法會 CB(1)259/06-07 號文件），存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.legco.gov.hk/yr06-07/chinese/panels/ps/papers/ps1120cb1-259-c.pdf>。

<sup>109</sup> 香港政府新聞處，「立法會十六題：五天工作周」，存取於 2025 年 7 月 23 日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/201310/23/P201310230270.htm>。

是穩妥之舉。很多時候，公營機構更可能受規定限制——所提供的僱傭條件不得優於政府提供的條件，因此無法彈性落實家庭友善僱傭措施。

5.45 研究發現，無論公帑資助機構的規模及職能為何，受訪的人力資源管理專業人員在制定及審視薪酬待遇及員工手冊時，普遍以公務員待遇為基準，甚至直接沿用。以 2019 冠狀病毒病疫情高峰期為例，政府實施特別上班安排，並把員工分成兩組，交替到辦公室工作，以降低感染風險，受訪的公帑資助機構隨即跟隨；政府因疫情緩解而取消該政策時，這些機構亦立即恢復正常辦公模式。從這個例子可以看出，公帑資助機構與政府的人事管理做法相似並非偶然，實為政府牽頭採取連串行動，然後公營機構有意識地跟隨。總括而言，公帑資助機構顯然為免偏離政府的做法，因而與政府看齊。

5.46 由於公帑資助機構向來緊跟政府政策，要推動這些機構實施更多家庭友善僱傭措施，可考慮由政府明文准許甚至鼓勵有關機構在人事管理上突破現行政府標準，或者由政府率先推行更多家庭友善僱傭政策，為公帑資助機構樹立典範。既然跟隨政府政策本來就是公帑資助機構的慣常做法，那麼政府牽頭示範顯然比單純鼓勵更為有效。若僅止於口頭提倡，反而可能導致各機構各行其是。因此，要真正在香港營造家庭友善的工作環境，政府應在相關政策上勇於創新。

5.47 另一點值得注意的是，私營機構普遍嚴格遵守政府《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》。根據焦點小組訪談結果，私營機構人力資源管理專業人員傾向完全遵照該守則及其他政府指引，認為此舉最能確保僱主不會違反《僱傭條例》。然而，部分受訪人力資源管理專業人員指出，現行要求僱員在「極端情況」警告取消後兩小時內返回辦公室的安排，實際上造成諸多行政不便。例如，人力資源部門須檢查是否所有僱員已返回辦公室；僱員若遲到，更須與相關部門主管以至管理層商討應採取何種警告或紀律處分措施。

5.48 另外，從在職人士家人的角度而言，「極端情況」警告於日間取消後須返回工作場的要求亦帶來很多困難。日間託兒等公共服務通常於「極端情況」警告取消兩小時後才恢復，有時甚至全日停止。僱員在短短兩小時內，既要為家人（尤其是幼童）安排妥善的照顧方案，又要克服「極端情況」警告解除後常見的混亂交通狀況，準時返抵工作地點，殊非易事。當「極端情況」警告生效時，學童通常全日停課，且即使警告取消也不復課。因此，在職父母必須為子女安排暫託服務，而此類服務往往須提前預約。因此，無論是受訪的人力資源管理專業人員或在職人士家人均建議，僱主應在可行情況下，應該容許僱員在「極端情況」警告取消後遙距工作，此舉既能有效復工，又能讓僱員妥善和看管照顧家人，創造僱主與僱員雙贏的局面。

#### **為僱員的受養人提供醫療保障**

5.49 在日本，只要符合公司規模、工時等特定條件，僱主就必須為僱員及其受養人投保健康保險。受養人可以是僱員近親，亦可以是在經濟上依賴相關僱員照顧的親屬。

5.50 相比日本，香港並無法律或政策條文規定僱主必須對僱員的受養人提供健康保障。儘管有一部分僱主自願為僱員的受養人投保，在選取是否為僱員的受養人投保，以及如何界定受養人等方面，完全是基於僱主的善意及主動性。至於本研究考查的其他司法管轄區，僱主亦無須為僱員的受養人投保健康保險。然而，相關安排可能是基於加拿大、澳洲、英國等地已經有全面的健康保障政策保障公民，因此要求僱主為僱員的受養人額外投保可能變得多此一舉。

5.51 從焦點小組討論可見，在職人士的家人歡迎僱主提供涵蓋僱員受養人的醫療保險。其中，有受訪者表示報銷金額上限不需要很高，又建議僱主對可報銷

的求診次數設限。另一名受訪者則表示，她對工作的忠誠度有部分源自僱主對她子女的醫療保障。同一時間，有受訪的人力資源行政人員憂慮提供醫療保障所牽涉的開支，但亦有其他受訪人力資源行政人員表示他們的所屬公司 / 機構已經有對僱員的受養人提供醫療保障。然而，對僱員受養人提供保障的政策可能只對高級職員實施。

## VI. 建議

### *(1) 推廣在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化*

6.1 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。在探討具體立法方向前，各行各業首先應推動「完全脫離工作模式」的文化，使在職人士能妥善支援家人。具體而言，僱主可透過制定公司 / 機構內部政策，容許僱員於非辦公時間完全脫離工作。

6.2 本研究發現，僱員下班後仍要持續關注與工作有關的信息，會影響其履行家庭職責，此負面影響在他們已返家後的情況尤為明顯。因此，香港僱主應推動工作文化轉變，締造家庭友善的工作環境。此外，超時工作對小家庭（如二人家庭或單親家庭）的負面影響更大。這類小家庭的人力資源較大家庭的短缺，僱員下班後繼續工作可能增加照顧者的負擔，並使高危照顧者不堪重負。

6.3 參考其他已立法保障離線權的司法管轄區的經驗，它們往往會從僱員的角度看待有關安排。然而，僱主亦必須同時考慮聯絡 / 嘗試聯絡僱員所造成的干擾程度，以及僱員在該期間保持候命狀態所獲得補償的程度。

6.4 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。

## **(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**

6.5 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。

6.6 家庭友善僱傭措施政策能預防潛在違法行為。僱主若基於僱員的家庭崗位而給予較差的待遇，可能構成家庭崗位歧視等違法情況。制定明確的家庭友善僱傭措施政策，可確保所有僱員在有需要時獲得彈性工作安排及附帶條件的假期。僱員申請家庭友善僱傭措施時可參照政策規定，按既定程序提交證明文件，避免人力資源人員及部門主管行使主觀判斷時，引發爭議。

6.7 本研究顯示，小家庭及居家照顧者更重視在職家人親身支援，多於金錢補助。家庭友善僱傭措施能讓在職家人處理家庭急務，對人手不足的家庭尤其關鍵。本研究亦發現，金錢補償或外聘人手無法完全替代家人的親身支援。

6.8 更具前瞻性的僱主可採取額外家庭友善僱傭措施。由於僱員可以因多種家庭事務而須請假，所以實施多種不同安排，例如彈性上下班時間、容許以較小的單位請假，以及五天工作周等，能有效支援不同類型的照顧者滿足家庭需要。我們亦鼓勵僱主彈性准予僱員至少可申請無薪假期，讓他們可以在短期內

照料需要密集照顧的家人，此舉對來自人手相對有限的小家庭的僱員尤為重要。

6.9 部分僱主及人力資源管理專業人員或認為，不設書面家庭友善僱傭措施政策，可以更加靈活在休假等安排上酌情向僱員提供便利。然而，大部分受訪的人力資源管理專業人員普遍認同，制定成文指引比完全沒有指引更為可取，既能確保僱員可使用相關措施，亦能規範審批申請的程序，讓人力資源管理專業人員和部門主管有據可依。制定書面指引後，僱主仍可基於訂明的一般原則行使酌情權，靈活批核家庭友善僱傭措施。例如，僱員確有家庭需要時，僱主／人力資源管理人員／部門主管可與僱員商討是否可給予額外休假。僱主、主管與僱員溝通時，亦可考慮如何在僱主的財政壓力、營運需要與員工的長遠福祉之間取得平衡。因此，我們建議僱主制定成文家庭友善僱傭措施政策，展示對僱員家庭的關懷，讓僱員以公平、劃一和有系統的方式靈活地處理各種家庭需要。總的來說，採取家庭友善僱傭措施的目標是讓僱員有效率地工作時，兼顧照顧家庭。

### ***(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***

6.10 平機會建議僱主在適當且僱員職責許可的情況下，考慮讓僱員選擇在極端天氣過後在家工作／遙距工作。同時，由於《惡劣天氣及「極端情況」下的工作守則》（「《守則》」）是各行各業很多僱主的參考依據，因此平機會建議勞工處檢視《守則》。

6.11 人力資源管理專業人員及在職人士的家人均表示，對惡劣天氣下的工作安排有一些顧慮。目前，香港的僱主普遍跟從勞工處發布的《守則》第五章中載述的示例，在有關極端情況的警告信號取消後，「僱員應盡量在 2 小時內返

回工作崗位」。在焦點小組討論內，受訪人力資源管理專業人員表示他們傾向遵從《守則》內載述的安排，以確保他們所屬僱主的復工安排在法律上是站得住腳的。

6.12 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。

6.13 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責任與工作，甚至可以降低行政成本並提升僱員的工作效率。

6.14 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。因此，勞工處可以修訂、取代或增加一些在《守則》內載述關於惡劣天氣及「極端情況」下的工作安排，以鼓勵僱主採取家庭友善僱傭措施。僱主在適當情況下亦可主動考慮提供彈性工作安排，而有關安排適用於受惡劣天氣影響的工作日，以保障復工時僱員及其家人的安全。例如，遙距工作可讓僱員節省通勤的時間，提升僱員的工作效率，同時允許他們照顧需要被照顧的家人。

#### ***(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***

6.15 本研究發現，公營機構傾向於仿效政府的做法，而私營界別在人力資源管理方面亦會參考政府的措施。政府應繼續在家庭友善僱傭措施方面以身作

則，推行人力資源管理方面的先導計劃，並不時考慮推行循序漸進的轉變。此外，政府可允許公營機構有靈活地試行家庭友善僱傭措施。

6.16 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**，前提是雙方互諒互讓，僱員可在家庭照顧責任完結或有所緩減後，回復至原有的全職工作模式，並重新領取全薪。這項措施可以讓僱員靈活作出安排，照顧家庭需要，同時配合政府「居家安老為本，院舍照顧為後援」的安老政策，以及締造氛圍，刺激生育率。我們亦希望透過政府的示範作用，引發溢出效應，逐漸改變私營機構的做法。

6.17 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。本研究發現，照顧家庭的負擔對於每周投入超過十小時的人來說相當沉重，而對於每周投入 40 小時或以上的人而言更是幾乎無法承受。這跟第 1.6 段提及一項非政府機構的研究所得出的調查結果相呼應，照顧家人的時數高達 41 至 60 小時，令在職照顧者承受着「雙重全職」的巨大負荷。因此，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**。例如，僱員可利用照顧者假協助有精神健康需要的家人處理銀行及財務事宜，或陪同長者等有健康需要的家人接受檢查或手術。僱員應獲准分開多次使用該假期，例如每次申請休假兩小時或三小時。

6.18 儘管如此，正如本研究結果顯示，僱員的照顧責任在家人眼中是無可替代的。因此，為了減輕高危照顧者長期承受的沉重照顧壓力，僱主應把僱員的侍病假或照顧者假**逐步增加至平均 120 小時左右**，以應對危急或緊急的情況，

讓大部分最高危的照顧者，包括那些與被照顧者並非同住的，都可以獲得在職家人的協助，而在職家人也不用擔心年假不足的問題。從社會角度來看，此舉有助預防相關社會問題或悲劇發生。

6.19 長遠而言，在資源許可的情況下，平機會強烈建議政府參考其他普通法司法管轄區的做法，考慮逐步修訂法例，例如設立有薪侍病假以支援須頻繁就醫的僱員家人，以及設立有薪親職假以協助育有子女的家庭。

#### ***(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***

6.20 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》。持份者亦可與僱主及人力資源管理專業人員分享實際工作中的良好實踐範例，促使在工作場所建立包容的文化，體諒僱員及在同一處所內工作的人所承擔的家庭責任。此外，可以加強公眾教育，讓僱員了解向工作場所內其他人士說明自己的家庭照顧責任的好處，從而更妥善地向管理人員、僱主及同事表達其家庭需要。接受適當培訓後，僱員亦會更體諒和理解其他同事所面對的家庭狀況。

6.21 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。另一方面，僱員及其家人亦應主動向主管、僱主以至同事坦誠說明其家庭的實際狀況。本研究的焦點小組訪談結果顯示，多數案例中，只要僱員能清楚說明其照顧困境，大部分僱主通常願意予以通融，同事亦多數能夠理解。然而，訪談亦發現，部分僱員為照顧家人而請假時，可能會感到受其他同事騷擾。例如，當請假僱員的工作量轉嫁至其他同事時，其他同事可能感到不公平，進而嘲諷或漠視請假僱員所面對的家庭狀

況。透過培訓課程及研討會，不同行業可就良好做法進行交流，僱主及人力資源管理專業人員可把正面影響帶入工作環境，鼓勵僱員更加體諒同事的家庭狀況，從而抑制工作場所中可能令有家庭崗位的僱員感到不自在的不受歡迎言行。

6.22 在現行四條反歧視條例中，《家庭崗位歧視條例》是唯一沒有規管基於受保障特徵的騷擾的法例。該條例沒有規管基於家庭崗位的騷擾行為，而工作場所中確實有人因履行家庭責任而遭受騷擾的情況。我們鼓勵各界採用良好常規，防止定型觀念與騷擾行為惡化為公開衝突甚至歧視。例如，僱主應在政策中明文規定，禁止任何可能使人因家庭崗位及相關責任而覺得被針對的不當言行。在社區層面，持份者宜運用海報、單張及網絡宣傳資料等材料，促進社會大眾以更包容態度看待僱員、同事及共同工作場所使用者的家庭責任，從而預防照顧者因履行家庭責任而受騷擾。

6.23 中期而言，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，與《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《種族歧視條例》中禁止性騷擾、餵哺母乳騷擾、殘疾騷擾及種族騷擾的條文看齊。

#### ***(6) 鼓勵僱主為僱員的家人提供醫療保險***

6.24 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），並容許僱員自行選擇受益人，例如祖父母、父母、配偶、兄弟姊妹及子女。這個做法可以讓不同類型的照顧者都能得到支援。

6.25 同時，僱主若有成本方面的考慮，可以設定可償付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。例如，有受訪者提議每月為家人提供最高 200 港元的醫療費用補助，此舉已能展現僱主相當的誠意。就此，僱主或須與保險公司進一步磋商，以了解現行可供選擇的方案。據悉，目前已有保險方案除為僱員的配偶及 / 或子女提供保障外，亦將僱員部分家人納入承保範圍。

6.26 根據焦點小組訪談，無論是受訪的人力資源專業人員，還是受訪的在職人士家人，大致上都認同可以設定家人報銷的就診金額上限及就診次數上限。他們歡迎僱主對僱員家人展示體諒。而即使僱主的保險未必能覆蓋僱員家人求診費用的全額，僱員仍表示感激。

6.27 雖然某些受訪人力資源專業人員表示，擔憂若為僱員家人提供醫療保險，會增加僱主的成本，但受訪的在職人士家人則認為就算僅僅覆蓋部分的就醫費用，也足以顯示僱主關心僱員家人的姿態。僱主及僱員可以商討如何為僱員家人提供醫療保險，為在職工作者提供支援的同時，也不會為僱主構成沉重的經濟負擔。

#### *(7) 日後應研究及討論是否需逐步修訂相關法例*

6.28 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在香港推行家庭友善僱傭措施的行政及立法方式對社會的影響。

## VII. 結論

7.1 在香港，隨着整體人口進入老化階段，愈來愈多在職人士須兼顧家庭照顧責任，社會應更重視維持工作與家庭的平衡。在人口愈趨老化的情況下，預計輪候專業護理服務的時間會更長，家庭成員須承擔更多照顧有需要的家人的責任。此外，營造家庭友善工作環境將有利於生育，亦對香港經濟模式的可持續發展至關重要。家庭友善僱傭措施有助在職人士騰出時間照顧家人，既符合政府「居家安老為本，院舍照顧為後援」的安老政策，亦有助促進生育率。

7.2 本研究從人力資源管理專業人員及在職人士家人的角度，探討家庭友善僱傭措施。雖然人力資源管理專業人員有時會把家庭友善僱傭措施視為挽留人才及降低僱員流失率的工具，但亦能體諒僱員照顧家庭的需要。從焦點小組訪談內容，人力資源管理專業人員甚至積極支持改善若干工作安排，例如檢視「極端情況」警告信號取消後對僱員返回工作場所的規定，以達致勞資雙贏。同時，在職人士家人認同家庭友善僱傭措施可讓在職家人分擔照顧責任，無須只能選擇離職而喪失家庭經濟收入。在職照顧者也認為，這些措施不但有助緩和和工作與家庭照顧責任的矛盾，也為他們提供更多兼顧兩者的選擇。而對高危照顧者而言，尤其是在職的高危照顧者，他們承受的壓力已達到不勝負荷的地步。僱主若為在職人士提供家庭友善僱傭措施，對有照顧責任要履行的僱員及作為高危照顧者的在職人士家人而言，均可有效紓緩他們的照顧重擔與壓力。

7.3 本研究亦發現，在職人士為家人提供的照顧難以完全由外聘人手取代。因此，單靠提供金錢補償無法抵償他們在照顧家庭時所需的時間及空間。家人期望在職人士能履行多項功能，包括表達關愛之情、共同創造重要時刻的回憶，以及在其他家人無暇時協助承擔照顧責任——這些功能皆難以由他人替代。例如，育有子女的僱員想親身出席重要的場合，包括學校的家長日，或陪同子女就醫；長者或有殘疾的成員亦傾向由同住的家人協助進行日常生活活

動，尤其是牽涉私隱的活動，包括洗澡、如廁、更衣等。此外，本研究亦發現成員較少的小家庭特別需要得到額外人手支援照顧家人，相比之下，家中經濟情況只屬他們的第二項關注。

7.4 很多情況下，居家者希望獲得在職家人的支援，包括應付短期突發狀況及承擔長期日常照顧責任。不同家庭所需要的資源也不盡相同：成員較少的小家庭通常更需人力支援以分擔照顧工作，而成員較多的家庭則往往需要額外經濟源應付家庭需要。理想的家庭友善僱傭措施應具備充分彈性，提供多元支援方案，使僱員能兼顧工作與家庭照顧責任。具體方案可包括針對工作時間、時數與地點的彈性工作安排，以及符合特定條件的額外休假制度。本研究發現，僱員的家人希望僱主為僱員提供彈性上下班時間、五天工作周，以及在家工作或遙距工作。同時，香港僱主最普遍提供的家庭友善僱傭措施中，已包括彈性上下班時間、五天工作周，以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）。

7.5 此外，本研究亦探討實踐家庭友善僱傭措施的困難，以及如何應對這些困難。有些工作職位受制於業務需要，僱員無法受惠於彈性上下班時間或五天工作周這些彈性工作安排，僱主或考慮向僱員提供額外假期、小禮物，向僱員展現對其家人的關心。本研究也就如何透過家庭友善僱傭措施，為香港締造有助於無償家庭照顧責任的家庭友善環境，提出建議，包括為有家庭崗位的人士提供更強的保障。為制定這些建議，研究團隊除了考慮本地受訪者的意見，亦參考了七個其他司法管轄區的案例。

7.6 所有人在人生歷程不同階段中，都可能成為家庭照顧者，因此社會應重新思考該把家庭崗位視為社會不可或缺的一部分。雖然社會仍需更多討論如何加強對有家庭崗位的人士的法律保障，但我們可以對在職照顧者的家庭責任持更開放的態度，尤其是在工作場所由上而下地踐行，以達到移風易俗之效。在

香港，無論是僱主、人力資源管理專業人員或在職人士的同事，每個人都能貢獻己力，共同營造更家庭友善的職場環境。

## 參考資料

《2000 年就業標準法》(加拿大安大略省)。存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK96>。(只有英文)

《2007 年僱用關係(彈性工作安排)修正法》(新西蘭)。存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2007/0105/latest/dlm1034656.html>。(只有英文)

《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 61 條。“The National Employment Standards are Minimum Standards Applying to Employment of Employees.”存取於 2025 年 7 月 22 日。

[https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s61.html](https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s61.html)。(只有英文)

《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 65 條。“Requests for Flexible Working Arrangements.”存取於 2025 年 7 月 22 日。

[https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s65.html](https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s65.html)。(只有英文)

《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 70 條。“Entitlement to Unpaid Parental Leave.”存取於 2025 年 7 月 22 日。

[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s70.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s70.html)。(只有英文)

《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 79A 條。“Keeping in Touch Days.”存取於 2025 年 7 月 22 日。

[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s79a.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s79a.html)。(只有英文)

《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 81A 條。“Paid No Safe Job Leave.”存取於 2025 年 7 月 22 日。

[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s81a.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s81a.html)。(只有英文)

《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 97 條。“Taking Paid Personal/Carer’s Leave.”存取於 2025 年 7 月 22 日。

[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s97.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s97.html)。(只有英文)

《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 105 條。“Taking Compassionate Leave.”存取於 2025 年 7 月 22 日。

[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s105.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s105.html)。(只有英文)

- 《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 106a 條。“Entitlement to Paid Family and Domestic Violence Leave.”存取於 2025 年 7 月 22 日。[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s106a.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s106a.html)。(只有英文)
- 《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。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](https://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s195.html)。(只有英文)
- 《2009 年公平工作法》(澳洲聯邦)。第 333M 段。“Employee Right to Disconnect.”存取於 2025 年 7 月 22 日。[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol\\_act/fwa2009114/s333m.html](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s333m.html)。(只有英文)
- 《2010 年帶薪育兒假法》(澳洲聯邦)。存取於 2025 年 7 月 22 日。[http://www7.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol\\_act/ppla2010166/](http://www7.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/ppla2010166/)。(只有英文)
- 《2014 年共享親職假規例》(英國)。SI 2014/3050。存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/3050/made/data.pdf>。(只有英文)
- 《2014 年法定共享親職假薪酬(一般)規例》(英國)。SI 2014/3051。存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/3051/data.pdf>。(只有英文)
- 《2023 年僱傭關係(彈性工作)法》(英國)。SI 2023/1328。存取於 2025 年 7 月 23 日。<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/33>。(只有英文)
- 《2024 年公平工作法例修訂(堵塞漏洞第 2 號)法》(澳洲聯邦)。存取於 2025 年 7 月 22 日。[https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/num\\_act/fwlaln2a2024513/](https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/num_act/fwlaln2a2024513/)。(只有英文)
- 《公平勞動標準法》(2011 年修訂版本)(美國)。存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>。(只有英文)
- 《加拿大勞工法》。RSC 1985, c L-2。存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/>。(只有英文)

《平等機會法案》(澳洲維多利亞州)。存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://content.legislation.vic.gov.au/sites/default/files/2022-12/10-16aa030authorised.pdf><https://content.legislation.vic.gov.au/sites/default/files/2022-12/10-16aa030%20authorised.pdf>。(只有英文)

《安大略省人權法案》· RSO 1990, c H.19 (安大略省)。存取於 2025 年 8 月 7 日。

<https://www.canlii.org/en/on/laws/stat/rso-1990-c-h19/latest/rso-1990-c-h19.html>。(只有英文)

《美國法典》第 29 篇·第 28 章。“家庭和醫療休假法”。存取於 2025 年 7 月 23 日。

<https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter28&edition=prelim>。(只有英文)

《美國法典》第 29 篇·第 28 章。“家庭和醫療休假法。”第 2611 條。存取於 2025 年 7

月 23 日。<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2611>。(只有英文)

《假期法》(新西蘭)。存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://legislation.govt.nz/act/public/2003/0129/latest/DLM236387.html>。(只有英文)

Aguele v. Family Options Inc. 2024 HRTO 991 (CanLII)。存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://canlii.ca/t/k5s1g>。(只有英文)

Allen, T. D., D. E. L. Herst, C. S. Bruck, and M. Sutton. 2000. “Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research.” *Journal of Occupational Health Psychology* 5, no. 2: 278-308. (只有英文)

Asinta. “Mandatory Employee Benefits in Japan.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.asinta.com/countries/employee-benefits-in-japan/>。(只有英文)

Cable News Network World. 2024. “Tokyo Government Gives Workers 4-Day Workweek to Boost Fertility, Family Time.” 12 月 6 日。存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://edition.cnn.com/2024/12/06/asia/tokyo-government-4-day-workweek-intl-hnk/index.html>。(只有英文)

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>。

Glavin, P., and S. Schieman. 2012. “Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands.” *Work and Occupations* 39, no. 1: 71-98. ( 只有英文 )

Harter, J. 2022. “Is Quiet Quitting Real?” Gallup. 9 月 6 日。存取於 2025 年 7 月 21 日。  
<https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>。( 只有英文 )

“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 )

HRM Asia. 2024. “Japan Mandates Flexible Work Options for Parents.” 5 月 28 日。存取於 2025 年 7 月 22 日。  
<https://hrmasia.com/japan-mandates-flexible-work-options-for-parents/>。( 只有英文 )

“Japan Mandates Companies to Set Paternity Leave Targets.” 新華網。2024 年 2 月 26 日。  
<https://english.news.cn/20240226/f2e2c56d699345b0a363807876416b0e/c.html>。( 只有英文 )

Kossek, E. E., and A. Ollier-Malaterre. 2013. “Work-Life Policies: Linking National Contexts, Organizational Practice and People for Multi-Level Change.” In *Expanding the Boundaries of Work-Family Research*, edited by S. Poelmans, J. H. Greenhaus, and M. L. H. Maestro, 3-31. Hampshire: Palgrave Macmillan. ( 只有英文 )

Kossek, E. E., and B. Distelberg. 2009. “Work and Family Employment Policy for a Transformed Labor Force: Current Trends and Themes.” In *Work-Life Policies That Make a Real Difference for Individuals, Families, and Organizations*, edited by N. Crouter and A. Booth, 1-51. Washington, DC: Urban Institute Press. ( 只有英文 )

Kossek, E. E., and K. H. Lee. “Work-Family Conflict and Work-Life Conflict.” In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. 存取於 2025 年 7 月 22 日。  
<https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-52>。( 只有英文 )

“Most HKers Opt Not to Give Birth Due to Financial Concerns, Survey Finds.” *The Standard*. 2025 年 3 月 4 日。存取於 2025 年 7 月 21 日。  
<https://www.thestandard.com.hk/breaking-news/article/229068/>。( 只有英文 )

Parasuraman, S., and J. H. Greenhaus. 2002. “Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research.” *Human Resource Management Review* 12, no. 3: 299-312. ( 只有英文 )

Pontefract, D. 2024. “Conscious Unbossing: Why Gen Z is Steering Clear of Middle Management.” Forbes. 9月28日。存取於2025年7月21日。  
<https://www.forbes.com/sites/danpontefract/2024/09/28/conscious-unbossing-why-gen-z-is-steering-clear-of-middle-management/>。(只有英文)

Remoly. “Guiding Through Japan’s Mandatory Health and Pension Coverage for Employees.” 存取於2025年7月22日。<https://remoly.net/blog-detail/515>。(只有英文)

Yahoo 財經。2024。「Work-life balance 是王道 新生代煩惱：『如何避免升職？』」。10月23日。存取於2025年7月21日。<https://hk.finance.yahoo.com/news/work-life-balance-是王道-新生代煩惱：「如何避免升職？」-220101753.html>。

工業貿易署中小企業支援與諮詢中心網站。「香港的中小企業」。存取於2025年7月22日。[https://www.success.tid.gov.hk/tc\\_chi/aboutus/what\\_are\\_sme.html](https://www.success.tid.gov.hk/tc_chi/aboutus/what_are_sme.html)。

日本年金機構。「Employees’ Pension Insurance System and Employees’ Health Insurance System。」存取於2025年7月22日。<https://www.nenkin.go.jp/international/japanese-system/employeespension/employee.html>。(只有英文)

立法會公務員及資助機構員工事務委員會。2006。「有關在公務員隊伍內實施5天工作周的背景資料簡介」。立法會CB(1)259/06-07號文件。存取於2025年7月23日。<https://www.legco.gov.hk/yr06-07/chinese/panels/ps/papers/ps1120cb1-259-c.pdf>。

立法會公務員及資助機構員工事務委員會。2025。「會議紀要(2025年5月19日)」。立法會CB(3)855/2025號文件。存取於2025年7月22日。  
<https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/panels/ps/minutes/ps20250519.pdf>。

立法會支援殘疾人士事宜小組委員會。2025。「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](https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub_com/hs53/papers/hs5320250325cb1-420-2-c.pdf)。

立法會研究人口政策和措施小組委員會。2024。「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](https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub_com/hs52/papers/hs5220241104cb2-1516-3-c.pdf)。

立法會秘書處資料研究組。2022。「選定地方鼓勵生育的家庭政策」。IN08/2022。存取於 2025 年 7 月 21 日。  
[https://app7.legco.gov.hk/rpdb/cn/uploads/2022/IN/IN08\\_2022\\_20221031\\_tc.pdf](https://app7.legco.gov.hk/rpdb/cn/uploads/2022/IN/IN08_2022_20221031_tc.pdf)。

立法會秘書處資料研究組。2023。「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](https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2023/ISSH/ISSH35_2023_20231208_tc.pdf)。

立法會秘書處資料研究組。2025。「資料便覽：新加坡和日本支援在職母親及銀齡就業的措施」。FS02/2025。存取於 2025 年 7 月 22 日。  
[https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2025/FS/FS02\\_2025\\_20250430\\_tc.pdf](https://app7.legco.gov.hk/rpdb/tc/uploads/2025/FS/FS02_2025_20250430_tc.pdf)。

立法會福利事務委員會。2024。「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](https://www.legco.gov.hk/yr2024/chinese/panels/ws/ws_mcpa/reports/ws_mcpac2-773-c.pdf)。

生命熱線。2025。「護老者照顧壓力調查報告發佈會」。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>。

加拿大就業和社會發展部。「Information on Labour Standards: Compassionate Care Leave.” Labour Program: Fair, Safe and Productive Workplaces。存取於 2025 年 7 月 22 日。  
[https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2017/edsc-esdc/Em7-1-5-1-2017-eng.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/edsc-esdc/Em7-1-5-1-2017-eng.pdf)。(只有英文)

平等機會委員會。「查詢、投訴及法律協助數目」。存取於 2025 年 7 月 22 日。

平等機會委員會。2018。「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>。

平等機會委員會。2023。「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」。香港：平等機會委員會。存取於 2025 年 7 月 21 日。  
[https://www.eoc.org.hk/Upload/files/funding\\_programme/FFEP\\_June\\_2023/Final\\_Report.pdf](https://www.eoc.org.hk/Upload/files/funding_programme/FFEP_June_2023/Final_Report.pdf)。(只有英文)

平等機會委員會及婦女事務委員會。2006。「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>。

安大略省 (加拿大)。「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)

安大略省人權委員會。「Human Rights and Rental Housing in Ontario: Background Paper/Duty to Accommodate。」存取於 2025 年 7 月 22 日。  
<https://www3.ohrc.on.ca/en/human-rights-and-rental-housing-ontario-background-paper/duty-accommodate>。(只有英文)

安德森·毛利·友常律師事務所。「Japan Legal Update: 2025 Amendments to Japan's Act on Childcare Leave and Caregiver Leave。」Lexology。存取於 2025 年 7 月 22 日。  
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bdf1f5d4-1777-4aa4-9580-67bb6454609e>。(只有英文)

東網。2025。「香港養一名子女要 600 萬元 | 調查指 7 成人不願生育」。3 月 4 日。存取於 2025 年 7 月 21 日。  
[https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20250304/bkn-20250304123608239-0304\\_00822\\_001.html](https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20250304/bkn-20250304123608239-0304_00822_001.html)。

英國政府平等事務部。「Definition of Disability under the Equality Act 2010。」存取於 2025 年 7 月 22 日。  
<https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>。(只有英文)

英國商業貿易部。「Flexible Working。」存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.gov.uk/flexible-working>。(只有英文)

英國商業貿易部。「Unpaid Carer's Leave。」存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.gov.uk/carers-leave>。(只有英文)

英國商業貿易部及 Justin Madders 議員。“Parents to Receive Day One Right to Neonatal Care Leave and Pay.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。  
<https://www.gov.uk/government/news/parents-to-receive-day-one-right-to-neonatal-care-leave-and-pay>。(只有英文)

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)

英國諮詢、調解及仲裁服務部。“Code of Practice 5: Code of Practice on Requests for Flexible Working.” 存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-flexible-working-requests/html>。(只有英文)

英國諮詢、調解及仲裁服務部。“Flexible Working Request Letter Template.” 存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.acas.org.uk/flexible-working-request-letter-template>。(只有英文)

美國聯邦人事管理局。“Fact Sheet: Sick Leave for Family Care or Bereavement Purposes.” 存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/leave-administration/fact-sheets/sick-leave-for-family-care-or-bereavement-purposes/>。(只有英文)

美國聯邦人事管理局。“Fact Sheet: Voluntary Leave Bank Program.” 存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/leave-administration/fact-sheets/voluntary-leave-bank-program/>。(只有英文)

美國聯邦人事管理局。“Federal Employees Family Friendly Leave Act: Report to Congress on the ‘Federal Employees Family Friendly Leave Act’ (Public Law 103-388).” 存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/reference-materials/reports/federal-employees-family-friendly-leave-act/>。(只有英文)

美國聯邦人事管理局。“Presidential Memorandum on Expanded Family and Medical Leave Policies for Federal Employees: Memorandum for the Head of Executive Departments and Agencies.” 1997 年 4 月 11 日。存取於 2025 年 7 月 23 日。  
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/leave-administration/fact-sheets/memorandum-for-the-head-of-executive-departments-and-agencies/>。(只有英文)

香港社會福利署。2025。「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 Statistics\\_HP-TC\(202505\).pdf](https://www.swd.gov.hk/storage/asset/section/1022/tc/CWL/LTC%20Statistics_HP-TC(202505).pdf)。

香港政府新聞處。「立法會十六題：五天工作周」。存取於 2025 年 7 月 23 日。<https://www.info.gov.hk/gia/general/201310/23/P201310230270.htm>。

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](https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=130-06102)。

香港勞工處。「惡劣天氣及『極端情況』下工作守則」。存取於 2025 年 7 月 23 日。<https://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/Rainstorm.pdf>。

香港聖公會福利協會。2024。「香港聖公會福利協會公佈照顧者『自我照顧程度』問卷調查結果」。11 月 15 日。存取於 2025 年 7 月 23 日。[https://www.skhw.org.hk/en/information\\_centre/news/223](https://www.skhw.org.hk/en/information_centre/news/223)。

韋萊韜悅。2024。“Japan: Expanded Flexible Work Provisions for Parents.” 10 月 22 日。存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://www.wtwco.com/en-hr/insights/2024/10/japan-expanded-flexible-work-provisions-for-parents>。(只有英文)

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/在職與退休照顧者壓力調查發佈會-新聞稿 2025 July 22 final.pdf](https://www.bokss.org.hk/content/press/329/在職與退休照顧者壓力調查發佈會-新聞稿%2025%20July%2022%20final.pdf)。

勞資政公平與良好僱傭聯盟(新加坡)。“勞資政三方靈活工作安排指導原則。”存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://www.tal.sg/tafep/employment-practices/work-life-harmony/tripartite-guidelines-on-flexible-work-arrangement-requests>。(只有英文)

新加坡人力部。“Paternity Leave.”存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>。(只有英文)

新加坡人力部。“Shared Parental Leave.”存取於 2025 年 7 月 22 日。<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/shared-parental-leave>。(只有英文)

新加坡人力部。“Unpaid Infant Care Leave.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/unpaid-infant-care-leave>。(只有英文)

新南威爾士州政府的公共服務委員會(澳洲)。“Types of Flexible Working.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.psc.nsw.gov.au/culture-and-inclusion/flexible-working/accessing-flexible-working/types-of-flexible-working>。(只有英文)

維多利亞州公平工作委員會(澳洲)。“2024 年維多利亞州公共服務企業協議.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.dtf.vic.gov.au/sites/default/files/2024-10/Victorian-Public-Service-Enterprise-Agreement-2024.pdf>。(只有英文)

澳洲公平工作調查專員署。“Compliance and enforcement.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.fairwork.gov.au/about-us/compliance-and-enforcement>。(只有英文)

澳洲公平工作調查專員署。“Right to Disconnect Laws to Commence This Month.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.fairwork.gov.au/newsroom/media-releases/2024-media-releases/august-2024/20240826-right-to-disconnect-stage-1-media-release>。(只有英文)

澳洲公平工作調查專員署。“彈性工作安排良好常規.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/2023-09/flexible-working-arrangements-best-practice-guide-bpg.pdf>。(只有英文)

澳洲社會服務部。“More Paid Parental Leave for Australian Families than Ever Before.” 存取於 2025 年 7 月 22 日。

<https://ministers.dss.gov.au/media-releases/15106>。(只有英文)

## 關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

### 目的及背景

本研究由平等機會委員會（「平機會」）主導，旨在了解人力資源及行政人員對家庭友善僱傭措施的看法，並審視不同類型與規模的機構在推行家庭友善僱傭措施時會考慮的因素。完成問卷大概需時 20 分鐘。

### 個人資料收集聲明

問卷調查以自願並且不記名參與的方式進行。調查所得資料會被平機會及其委託的機構用作研究及統計用途。若受訪者表明願意參與跟進調查並自願留下聯絡資料，有關資料只會用作安排跟進調查。所有研究期間獲得的個人資料會於研究報告發表後六個月內全數銷毀。

## 附件 I

### 關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

#### 問卷

1. 你所屬機構有否制訂家庭友善僱傭措施相關的指引或守則？
  - a. 有
  - b. 沒有
  - c. 不清楚
  
2. 請選出你所屬機構提供的靈活工作安排或請假安排：（請選取所有適用選項）
  - a. 提供彈性上下班時間（定義：僱員在某程度上可以自行決定上下班時間）
  - b. 容許僱員遙距辦公（出差除外）
  - c. 安排方便僱員照顧家人 / 回家的地點
  - d. 五天工作周（以取代五天半或六天工作）
  - e. 僱員可以靈活轉換工作形式（例如全職或兼職）
  - f. 假期可以分拆成少於半天（例如四分一日、每半小時）的單位放取
  - g. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_
  
3. 請選出你所屬機構向僱員家人提供的福利：（請選取所有適用選項。如沒有，請不用選取任何選項）
  - a. 醫療福利（包括保險）
  - b. 託兒服務
  - c. 安老服務
  - d. 子女獎學金
  - e. 家庭活動（例如旅行日、參觀工作地點等）
  - f. 旅行津貼
  - g. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_

附件 I

關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

4. 就僱員照顧不同類型的家屬（[a] 至 [h]）而言，你認為你所屬機構現時推行的僱傭政策，在整體上有多大程度能夠協助僱員兼顧工作和家庭責任？（5 表示非常大程度，4 表示大程度，3 表示一般程度，2 表示小程度，1 表示非常小程度，0 表示很難說或不清楚。）

僱員需要照顧的家屬		機構政策對僱員的協助程度					
		5	4	3	2	1	0
a.	學前幼童						
b.	單親家庭子女						
c.	有特殊教育需要的子女						
d.	家中長者						
e.	家中精神病患者						
f.	長期病患家屬						
g.	末期病患家屬						
h.	孕婦 / 母乳餵哺婦女						

5. 你認為以下哪些是推行家庭友善僱傭措施的好處？（可以多選或不選）
- a. 吸引潛在人才
  - b. 提升僱員的歸屬感 / 減少流失率
  - c. 提升僱員的家庭幸福感
  - d. 提升僱員工作效率
  - e. 提升僱員的出勤率
  - f. 提升機構的社會形象
  - g. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_

附件 I

關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

以下問題，請以 0 至 5 表示你對有關說法的認同程度。（5 表示非常大程度，4 表示大程度，3 表示一般程度，2 表示小程度，1 表示非常小程度，0 表示很難說或不清楚。）

		認同程度					
		5	4	3	2	1	0
6.	薪金以外，我所屬機構提供的僱員福利優於法例規定						
7.	我所屬機構傾向以增加工資（包括薪金、獎金、佣金和津貼等）激勵或挽留僱員，而非提供更多家庭友善假期						
8.	懷孕 / 需餵哺母乳的僱員受惠於我所屬機構的政策而能夠照顧好家庭						
9.	增加整體僱員享有的有薪年假日數已等同落實家庭友善僱傭措施						
10.	僱主應該增加個別僱員因家事才能夠享有的假期（例如侍病假、婚姻假、恩恤假等）						
11.	家庭友善僱傭措施只是錦上添花，僱主不一定要為僱員提供						
12.	僱主應該向僱員的家人（例如家中小孩及老人）提供託管服務或資助相關服務						
13.	在制定家庭友善僱傭政策方面，你所屬機構遇到很大困難						
		↓					
		回答 第 14 題	↓ 跳到第 15 題				

14. 你認為你所屬機構推行家庭友善僱傭措施時有甚麼困難？（可以多選）

- a. 資源不足或財政成本考慮
- b. 擔憂影響僱員工作效率
- c. 行政困難（例如加重行政工作的負擔、影響人手安排或編更）
- d. 監管困難（例如難以確保僱員沒有濫用）
- e. 與機構拼搏形象有抵觸
- f. 機構管理層沒有共識要推行
- g. 政府政策鼓勵不足
- h. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_

附件 I

關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

15. 你認為以下家庭友善僱傭措施（由 [ a ] 至 [ i ] ）有多大程度上能夠幫助僱員平衡工作和家庭責任，以及有多大程度擔憂會被僱員不當使用？（ 5 表示非常大程度， 4 表示大程度， 3 表示一般程度， 2 表示小程度， 1 表示非常小程度， 0 表示很難說或不清楚。 ）

		多大程度能幫助僱員 平衡工作和家庭責任						多大程度擔憂 會被僱員不當使用					
		5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
a.	涵蓋僱員家人的醫療福利												
b.	彈性上下班時間												
c.	在家工作 / 遙距辦公（出差除外）												
d.	五天工作周												
e.	四天工作周												
f.	靈活轉換全職或兼職形式上班												
g.	假期可以分拆成少於半天的單位放取												
h.	託管服務												
i.	侍病假												
j.	僱員下班回家後毋須工作（例如不用查閱電郵或訊息、接聽電話，或等候工作指示）							/					

16. 你所屬機構為符合「418」的僱員每年度提供多少天有薪年假？（「418」即是受僱 4 個星期或以上、每星期工作不少於 18 小時的僱員。 ）

- a. 7 – 8 天
- b. 9 – 10 天
- c. 11 – 12 天
- d. 13 – 14 天
- e. 15 – 16 天
- f. 17 天或以上

附件 I

關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

17. 在不用抵銷僱員有薪年假的前設下，請填寫你所屬機構提供家庭友善假期的情況：（如沒有有關假期，日數一欄請填上「0」）

	明文規定提供的 固定日數 (若不同僱員的福利有 差異，請以較低者為準)		可酌情提供 / 酌 情提供額外日數 (請選取 所有適用選項)	
	有薪日數	無薪日數	有薪	無薪
例子：家事假 1	3	0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
例子：家事假 2	0	0	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
婚姻假 (因僱員籌辦婚禮而批准的假期)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
產假			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
侍產假			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
領養假 (因僱員領養孩子而批准的假期)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
侍病假 (因僱員照料患病家人而批准的假期)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
恩恤假 (因僱員辦理近親喪事而批准的假期)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育兒假 (因僱員照顧幼童而批准的假期)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
家長假 (因僱員出席子女學校的活動而批准的假期 [ 例如畢業禮、運動會、家長日 ])			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
敬孝假 (因僱員父母生日而批准的假期)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
特別事假 (因僱員急需處理的家庭事務而批 准的假期)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
其他類型假期 1 (如有) 請列明： _ _ _ _ _			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
其他類型假期 2 (如有) 請列明： _ _ _ _ _			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
其他類型假期 3 (如有) 請列明： _ _ _ _ _			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附件 I

關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

18. 你認為有甚麼誘因可以令你所屬機構推行更多家庭友善僱傭措施？（可以多選）
- a. 公務員率先推行
  - b. 提高僱主與僱員對有關措施認知的培訓
  - c. 機構獲提供現成的家庭友善政策指引作為參考樣本
  - d. 政府資助或財務優惠（例如提供免稅額、申請改善辦公室設施的基金等）
  - e. 機構獲得嘉許
  - f. 政府立法規定僱主必須提供某類家庭友善僱傭措施
  - g. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_
19. 當僱員因家事而請假，你所屬機構一般要求僱員提早多少天提出申請？
- a. 當日申請即可
  - b. 提前 1 天
  - c. 提前 2 天
  - d. 提前 3 天
  - e. 提前 4 天或以上
  - f. 很難說
20. 你所屬機構的僱員因家事而請假能否獲批，一般取決於甚麼因素？（請選取所有適用選項）
- a. 僱員累積的有薪年假是否足夠
  - b. 僱員聲稱家事的緊急性
  - c. 僱員提供的書面證明
  - d. 人手是否足夠
  - e. 僱員擬請假的總日數
  - f. 僱員平時的工作表現 / 出勤情況
  - g. 僱員的請求是否符合放取家庭友善假期的條件
  - h. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_
21. 當僱員因照顧家庭成員而提出離職，你所屬機構有多大程度的可能性提出或接受以下安排以挽留人才？
- a. 讓僱員由全職轉換至兼職形式
  - b. 讓僱員停薪留職 / 放取無薪假
  - c. 由其他同事暫代其職位 / 聘請臨時替工
  - d. 職位共享
  - e. 與僱員共同協商靈活的工作模式

附件 I

關於從人力資源及行政人員角度理解家庭友善僱傭措施的問卷調查

22. 假如僱員有薪年假不足，但因家事而希望請假，你所屬機構一般會如何處理？（請選取所有適用選項）
- a. 不批准請假
  - b. 有條件批准請假（例如要求僱員找到替工、補鐘之類）
  - c. 讓僱員放取無薪假
  - d. 讓僱員考慮離任
  - e. 讓僱員考慮轉換崗位 / 工作形式（例如全職變兼職）
  - f. 讓僱員放取家庭友善假期（需遵照機構就有關假期所訂立的條件）
  - g. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_
23. 若有僱員濫用家庭友善僱傭政策，你所屬機構一般會如何處理？（請選取所有適用選項）
- a. 要求僱員補交證明
  - b. 約談相關僱員或採取內部紀律行動
  - c. 修改 / 取消相關政策
  - d. 要求僱員賠償機構損失
  - e. 辭退相關僱員 / 要求僱員自行離職
  - f. 其他（請註明）：\_\_\_\_\_
24. 你所屬機構性質屬於：
- a. 私營機構 / 企業（包括獨資 / 合夥經營業務）
  - b. 公營機構（包括法定組織）
  - c. 非政府機構（包括社福機構、非牟利機構、政府資助機構）
  - d. 其他（例如學校、工會、商會、社團等）
25. 你所屬機構僱用的職員人數（包括全職、兼職及臨時僱員）：
- a. 10 人或以下
  - b. 11 - 49 人
  - c. 50 - 99 人
  - d. 100 - 199 人
  - e. 200 人或以上
26. 你是否願意接受平等機會委員會的研究團隊深入訪問，以便平等機會委員會更加了解你 / 你所屬機構對僱員平衡工作和家庭責任的看法？
- a. 是（請留低稱呼、電話或電郵聯絡方式，以便跟進）
  - b. 否
- 稱呼：\_\_\_\_\_
- 電話：\_\_\_\_\_
- 電郵：\_\_\_\_\_

關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查

目的及背景

本研究由平等機會委員會（「平機會」）主導，旨在從在職人士的同住家庭成員角度，探索各種家庭友善僱傭措施（例如五天工作周）是否有助在職人士滿足家庭責任。家庭責任包括看管照顧對象和處理相關家務、陪伴覆診、接送、輔導等。問卷應該由 18 歲或以上人士作答。完成問卷大概需時 15 分鐘。

個人資料收集聲明

問卷調查以自願並且不記名參與的方式進行。調查所得資料會被平機會及其委託的機構用作研究及統計用途。若受訪者表明願意參與跟進調查並自願留下聯絡資料，有關資料只會用作安排跟進調查。所有研究期間獲得的個人資料會於研究報告發表後六個月內全數銷毀。

## 附件 II

### 關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查

#### 問卷

AGE. 你嘅年齡範圍係：

- a. 18 歲以下 ( 問卷不適用，結束回答 )
- b. 18 – 29 歲
- c. 30 – 39 歲
- d. 40 – 49 歲
- e. 50 – 59 歲
- f. 60 歲或以上

#### (一) 家庭狀況

1. 計埋你自己，你屋企有幾多人住埋一齊架？
  - a. 1 人 ( 問卷不適用，結束回答 )
  - b. 2 人
  - c. 3-4 人
  - d. 5-6 人
  - e. 7 人或以上
  
2. 同你一齊住嘅屋企人入面，有幾多個係番緊工或者創業架？
  - a. 0 人 ( 問卷不適用，結束回答 )
  - b. 1 人
  - c. 2-3 人
  - d. 4-5 人
  - e. 6 人或以上
  
3. 你屋企人主要係番全職、兼職，定係自己創業或者自僱？ ( 如有多於 1 名在職同住家人，請用下一名即將生日的在職同住家人情況作答 )
  - a. 主要從事全職受僱工作
  - b. 主要從事兼職受僱工作 ( 包括散工及臨時工作 )
  - c. 主要從事非受僱工作 ( 例如獨資經營業務 / 自僱 / 獨立承包工作 / 合夥經營業務等 )

## 附件 II

### 關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查

4. 你自己有無番全職、兼職，或者創業、自僱？
- 有，我正從事全職受僱工作
  - 有，我正從事兼職受僱工作（包括散工及臨時工作）
  - 有，我正從事非受僱工作（例如獨資經營業務 / 自僱 / 獨立承包工作 / 合夥經營業務等）
  - 沒有（包括已退休人士、家庭主婦、學生、無工作人士）
5. 你每個星期大約有幾個鐘無償履行家庭責任，例如接送屋企人、陪下佢地睇醫生，處理下家務之類？（番工搵錢就唔計嘅）
- 10 小時或以下
  - 11–20 小時
  - 21–30 小時
  - 31–40 小時
  - 41–50 小時
  - 51–60 小時
  - 61 小時或以上

### (二) 你對「平衡經濟與家庭」和「家庭友善僱傭措施」的看法

跟住落黎請你畀分。以 5 分表示最多，1 分最少，0 分就係好難講或者唔清楚：

		多寡程度					
		5	4	3	2	1	0
6.	你自己平時無償履行家庭責任嘅時間，你覺得算多定少呢？						
7.	同你一齊住而且有番工嘅家人，你認為佢無償履行家庭責任嘅時間多唔多？（如有多於 1 名在職同住家人，請用下一名即將生日的在職同住家人情況作答）						
8.	想同住家人攞假，幫手照顧其他屋企人或者處理相關家務						
9.	喺應付家庭責任方面，你覺得自己面對嘅挑戰多唔多？						
		↓ 回答 第 10 題		↓ 跳到第 11 題			

（5 表示非常多，4 表示偏多，3 表示適中，2 表示偏少，1 表示非常少，0 表示好難說或唔清楚。）

## 附件 II

### 關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查

10. 你話挑戰好多，咁對你嚟講，以下邊一至三項挑戰比較大呢？
- 屋企唔夠錢駛
  - 無人幫手分擔家庭責任
  - 工作或職場相關嘅壓力（例如好難請假、上司或同事唔體諒、工作地點唔可以太遠）
  - 無人傾訴
  - 喺街照顧屋企人有試過承受唔友善嘅目光或者對待
  - 社會支援服務不足（例如托管服務、上門診症服務、送飯服務、輔導服務等）
  - 住所或者社區配套不足（例如屋企地方細、大廈無軀、地面凹凹凸凸、輪椅的士唔夠、出街路線迂迴等）
  - 其他（請註明）：\_\_\_\_\_
11. 你覺得在職同住家人有無經常掛住做嘢而忽略咗照顧家庭嘅責任？（如有多於 1 名在職同住家人，請用下一名即將生日的在職同住家人情況作答）
- 經常會忽略
  - 間中會忽略
  - 好少會忽略
  - 從來唔會忽略
12. 按以下類別，有幾多個人同你一齊照顧屋企人（照顧包括看管照顧對象、處理相關家務、陪伴覆診、接送、輔導等）？
- 有番工嘅同住家人（，有幾多個一齊照顧）： 共 \_\_\_\_\_  
人
  - 無番工嘅同住家人（，有幾多個一齊照顧）： 共 \_\_\_\_\_  
人
  - 無一齊住嘅其他家人（，有幾多個一齊照顧）： 共 \_\_\_\_\_  
人
  - 聘請嘅家傭、鐘點，或者義工（，有幾多個一齊照顧）： 共 \_\_\_\_\_  
人
  - 冇人幫手
  - 好難說 / 唔清楚

附件 II

關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查

跟住落黎嘅句子請你畀分。以 5 分表示非常認同，1 分非常唔認同，0 分就係好難講或者唔清楚：

		認同程度					
		5	4	3	2	1	0
13.	我寧願在職同住家人番工搵錢，都好過佢唔番工，去幫我手照顧其他屋企人或者處理家頭細務（如有多於 1 名在職同住家人，請用下一名即將生日的在職同住家人情況作答）						
14.	在職同住家人喺放假嘅時候能夠減輕我照顧屋企人或者處理家頭細務嘅壓力（如有多於 1 名在職同住家人，請用下一名即將生日的在職同住家人情況作答）						
15.	在職同住家人如果可以彈性上班，就可以減輕我照顧屋企人或者處理家頭細務嘅壓力（彈性上班即係工時一樣，但自己揀幾點番工放工）（如有多於 1 名在職同住家人，請用下一名即將生日的在職同住家人情況作答）						
16.	家庭友善僱傭措施只係錦上添花，唔係必須						
17.	在職同住家人要搵份新工嘅話，我會叫佢考慮人工多過諗公司有咩家庭友善措施（例如五天工作周、彈性上班時間、醫療保險、生日假、子女託管服務等）						
18.	僱主應該為僱員嘅屋企人提供醫療保障						
19.	比起政府或坊間機構，僱主更加應該提供照顧僱員家人嘅服務（例如提供日間護理或者托管服務等）						
20.	如果僱員屋企有突發情況（例如家人早產、患病等），僱主係無責任配合僱員或者幫僱員應付（例如改動上班時間、減薪轉兼職、停薪留職、恩恤假期等）						
21.	如果要照顧屋企人，就唔應該番全職						
22.	如果僱員要陪屋企人睇病，僱主唔應該為佢提供年假以外嘅假期						

（5 表示非常認同，4 表示認同，3 表示一般，2 表示不認同，1 表示非常不認同，0 表示好難講或者唔清楚。）

附件 II

關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查

23. 以下都係想請你畀分，講講如果你同住屋企人番工有咁嘅安排，會點樣影響到佢履行家庭責任。以 4 分表示非常正面嘅影響，1 分表示非常負面嘅影響，0 分就係好難講或者唔清楚。

		對家人履行家庭責任的影響				
		4	3	2	1	0
a.	Home Office / 遠程辦公					
b.	每星期最多番五日工 (即五天工作)					
c.	由兼職 / 散工轉為全職					
d.	由全職轉為兼職 / 散工					
e.	工時一樣，但自己揀幾點番工放工 (即彈性上班)					
f.	間唔時平日夜晚、星期六日，或者公眾假期要開工					
g.	無固定更表嘅輪班工作 / 番 shift (例如星期一番朝早，星期二番晏晝，下個星期又唔一樣)					
h.	通宵工作					
i.	屋企人收工之後仍然要做公司嘢、覆電話或者 stand by					

( 4 表示非常正面嘅影響，3 表示正面嘅影響，2 表示負面嘅影響，1 表示非常負面嘅影響，0 表示好難講或者唔清楚。 )

假設有以下 2 個情況，講講會點樣影響到你自已履行家庭責任。同頭先一樣，0 至 4 咁畀分。

		對你個人履行家庭責任的影響				
		4	3	2	1	0
24.	屋企人搵多咗錢，但少咗留嚟屋企。 ( 會點影響你履行家庭責任？ )					
25.	屋企人完全唔番工無收入，但成日留嚟屋企。 ( 會點影響你履行家庭責任？ )					

( 4 表示非常正面嘅影響，3 表示正面嘅影響，2 表示負面嘅影響，1 表示非常負面嘅影響，0 表示好難講或者唔清楚。 )

## 附件 II

### 關於從在職人士的同住家人角度審視家庭友善僱傭措施的問卷調查

#### (三) 人口特徵資料

26. 性別 ( 如親身接觸受訪者，可以不用開口問 )

- a. 男
- b. 女

27. 你嘅最高教育程度係：

- a. 小學畢業或以下
- b. 初中 ( 中三畢業 )
- c. 高中 ( 中五畢業 )
- d. 完成中學 ( 包括中六及中七畢業 )
- e. 職業訓練 / 文憑課程
- f. 副學士畢業
- g. 大學學士畢業
- h. 研究生或以上學歷 ( 包括碩士及博士 )

28. 你嘅家庭每月收入大概係屬於邊一個組別？

- a. 2 萬以下
- b. 2 萬至 4 萬以下
- c. 4 萬至 6 萬以下
- d. 6 萬至 8 萬以下
- e. 8 萬或以上
- f. 不便透露

#### (四) 其他

29. 你願唔願意接受平等機會委員會嘅研究團隊深入訪問，去更加了解你對平衡經濟機會同履行家庭責任嘅睇法？

- a. 願意 ( 請留低稱呼、電話或電郵聯絡方式，以便跟進 )
- b. 唔願意

- 稱呼：\_\_\_\_\_

- 電話：\_\_\_\_\_

- 電郵：\_\_\_\_\_