



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



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2025年8月12日

匯報流程



研究目的

- 說明香港僱主現時最普遍採取的家庭友善僱傭措施
- 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僱員照顧家庭



研究目的

- 理解家人對僱員履行家庭責任的期望



- 找出僱主可採用的實踐方案，讓僱員賺取收入，同時兼顧家庭照顧角色



研究目的

➤ 分析僱主在推行家庭友善僱傭措施時面對的困難

➤ 研究政策誘因如何提升僱主對家庭友善僱傭措施的意識與接納程度



研究設計

1. 人力資源管理專業人員 (HR人員) 問卷調查

- 收集了400份回應，以了解HR人員對家庭友善僱傭措施的看法

2. 在職人士家人問卷調查

- 收集了1 000份回應，了解他們對家庭友善僱傭措施的看法

3. 人力資源管理專業人員(HR人員) 的焦點小組訪談

- 舉行了兩場訪談，深入探究HR人員問卷調查所得結果

4. 在職人士家人及在職照顧者的焦點小組訪談

- 舉行了四場訪談，深入探究在職人士家人問卷調查所得結果

5. 比較分析

- 探討七個司法管轄區就家庭友善僱傭措施的良好做法，並與香港比較

香港僱主普遍實施的 3 項家庭友善僱傭措施

(n=400)

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
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

香港僱主提供的家庭相關假期

(n=400)

	有薪假期	無薪假期
額外產假*	42.3%	22.5%
額外侍產假*	41.8%	22.5%
恩恤假	24.5%	21.5%
婚姻假	16.5%	22.8%
事假	3.3%	19.8%
侍病假	1%	13.8%
家長假 (親職假)	1%	12.5%
育兒假	0.3%	21.5%
領養假	0%	1%
敬孝假	0%	1%

* 法律規定以外的假期

我記得有個case係一個孕婦，佢需要臥床，佢自己都唔想 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HR

現時推行的僱傭措施能夠協助僱員履行家庭照顧責任嗎？

HR人員自我評估所屬公司 / 機構現時推行的僱傭措施能夠協助僱員履行家庭照顧責任的程度 (n=400)

就是否能夠協助僱員，
24%至 45% 受訪HR人員
表示難以下定論

被照顧者	HR人員給予的平均分 (由1至5分)	表示「很難說」或「不清楚」
孕婦或餵哺母乳的婦女	2.89	126 (31.5%)
家中長者	2.60	102 (25.5%)
學前幼童	2.5	96 (24%)
單親家庭子女	2.32	121 (30.3%)
長期病患家屬	2.26	159 (39.8%)
末期病患家屬	2.25	170 (42.5%)
家中精神病患者	2.23	180 (45%)
有特殊教育需要的子女	2.21	144 (36%)

➔ HR人員傾向認為現時的僱傭措施不能夠協助僱員履行家庭照顧責任

僱員年假不足時的處理方式

(n=400)

當僱員因家事請假但年假不足時，HR人員所屬公司 / 機構會如何處理？ (n=400)

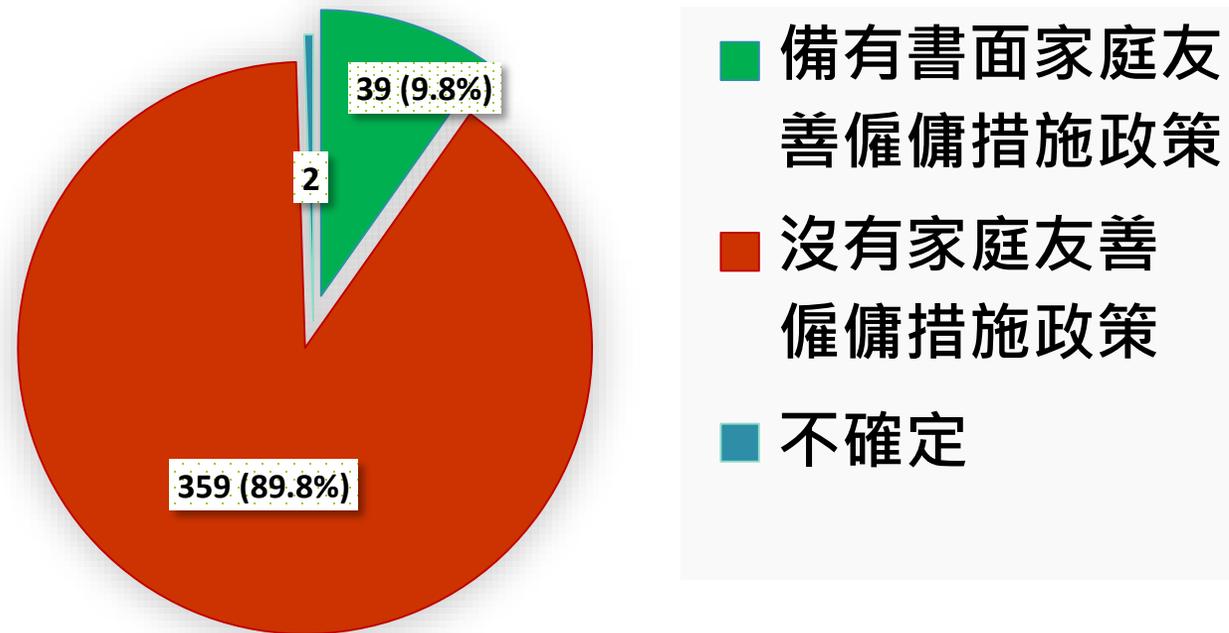
公司 / 機構處理方式	選取此項的受訪者人數
讓僱員放取無薪假期	320
按個別情況審批請假申請	31
讓僱員考慮轉換崗位 / 工作形式	26
讓僱員考慮離任	16
讓僱員提前放取年假	10
有條件批准請假（例如要求僱員尋找替工或事後補償工時等）	8
給予額外年假	8
根據家庭友善僱傭措施政策批准請假申請	3
安排僱員在家工作	2
不批准請假申請	1

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

是否備有家庭友善僱傭措施的政策？

(n=400)

受訪者所屬公司 / 機構是否
備有家庭友善僱傭措施政策



➤ 只有9.8%的受訪HR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

➤ 89.8%的受訪者所屬公司 / 機構沒有關於家庭友善僱傭措施的指引或規則，僱主一般是酌情提供措施

就家庭友善僱傭措施可能被濫用的情況

(n=400)

HR人員認為家庭友善僱傭措施會被僱員不當使用的程度
(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))

家庭友善僱傭措施	HR人員給予的平均分
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
侍病假	1.66
託管服務	1.56

➤ 受訪的HR人員認為僱員不大可能會濫用家庭友善僱傭措施

吸引和挽留人才

受訪HR人員的觀點

受訪在職照顧者的觀點

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。



HR

社會及個人服務業界別的受訪HR

(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「Wow」，即係覺得一定要入嚟呢間公司做。



HR

進出口、批發及零售業界別的受訪HR

我都係淨係會考慮返五日嘅工。即係如果嗰份工.....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㗎啦，同埋我嘅重心都係——始終都係有兩個小朋友啦。



須照顧兒童的40至44歲在職受訪者

在推行家庭友善僱傭措施時面對的困難 及 協助僱主克服這些困難的方法

1. 資源不足

- 僱主會較易讓僱員放取無薪假

2. 中小企業缺乏能夠支援遠程辦公的設施和硬件

- 受訪者建議政府可為中小企提供資助以購置基本設施和硬件

3. 缺少可參考的案例

- 政府實行家庭友善僱傭措施，能成為良好的示範（尤其是對公帑資助機構的影響較大）
- 設立家庭友善僱傭政策範本，供企業參考和經修改後使用

我覺得都係depend on 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。



HR

進出口貿易、批發及零售業界別的受訪HR

政府牽頭示範的重要性

政府的政策對其他公營機構的做法有深遠的影響

- 公營界別的僱主一般不想被標籤為過度進取，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
- 與政府的政策相比，某些僱主比較保守，不會提供過多家庭友善僱傭措施



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）亦都唔會太想做一個先驅咁樣.....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。

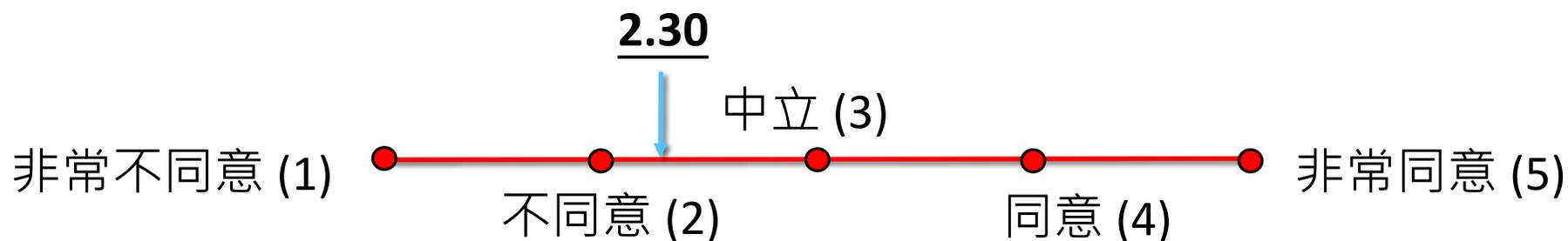


公共行政、教育、人類醫療保健及
社工活動界別的受訪HR

家人對僱員工作的看法

(n=1 000)

- 關於有家庭照顧責任者不應從事全職工作的說法，受訪者傾向不同意（5分制中的平均分：2.30分）

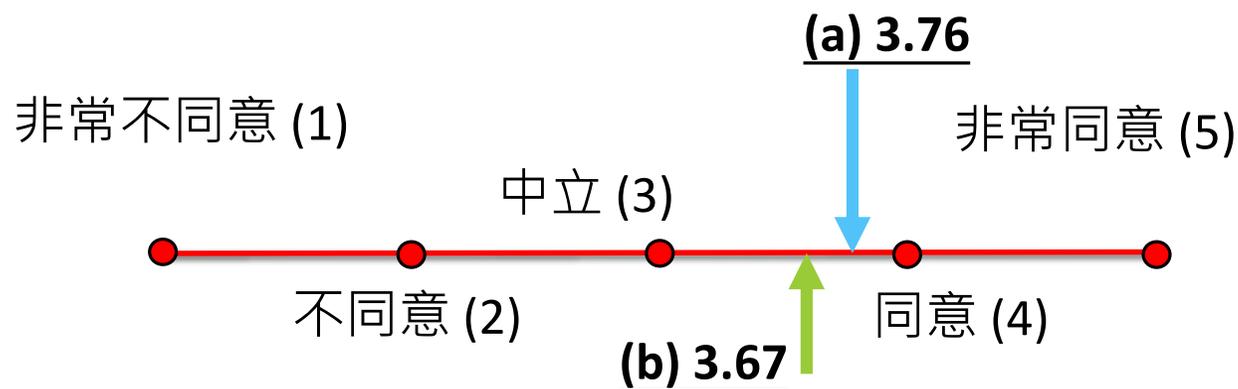


受訪家人每周花於無償家庭照顧責任的時數	自我評估所承擔的照顧負擔（認為所花時間多或少）
少於10小時	少至中等（58.6%）
11至20小時	中等至多（75.4%）
..	..
41至50小時	多至很多（ 88.9% ）

家庭友善僱傭措施的正面效用

緩減照顧壓力的影響

- 採取5分制，受訪者多大程度上同意在職同住家人 (a) 彈性工作安排和 (b) 休假有助減輕履行家庭責任壓力



(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

不同家庭規模組合履行家庭責任時所面對的最大困難

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"> ● 無人幫忙分擔家庭責任 ● 工作壓力
全職或兼職工作的人士	缺乏財政資源

家庭友善僱傭措施的正面效用

誰的幫助重要？

協助來源	觀感上對照顧困難的影響	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	減少了困難	➡ 履行
家庭傭工、兼職傭工或義工	減少了困難	忽略
同住非在職家人	沒有影響	忽略
非同住家人	沒有影響	忽略
沒有任何援助	沒有影響	忽略

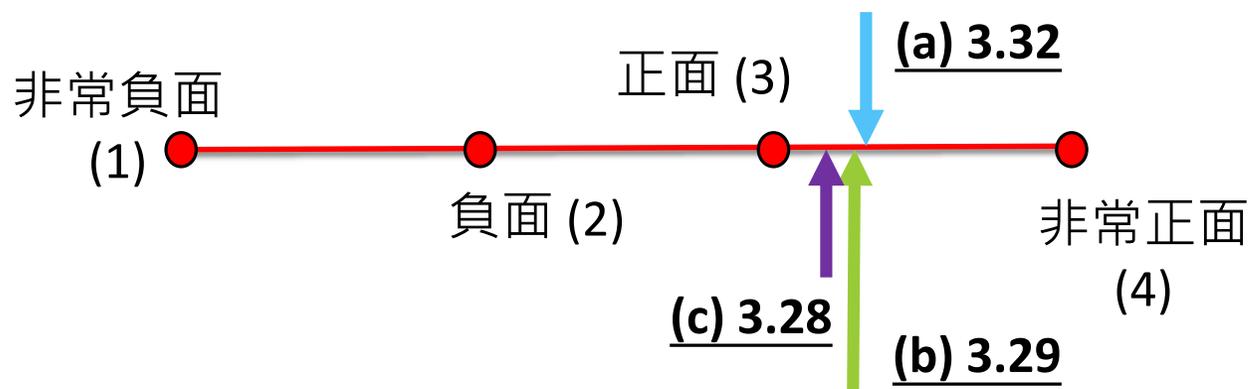
- 僱員的照顧責任在家人眼中是無可替代的 → 家庭友善僱傭措施非常重要
 - ◆ 例如：有某些焦點小組訪談的受訪者表示，教育學童的責任是無法由其他人所代替的，而只能由在職家人履行 / 共同履行

家庭友善僱傭措施的正面效用

為在職人士履行家庭責任提供便利

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 (4分制)

- (a) 彈性上下班時間
- (b) 五天工作周
- (c) 在家工作 / 遙距工作

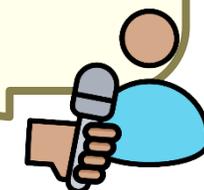


受訪HR人員報稱僱主實際提供的措施

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
→ 在家工作 / 遙距工作	13.3

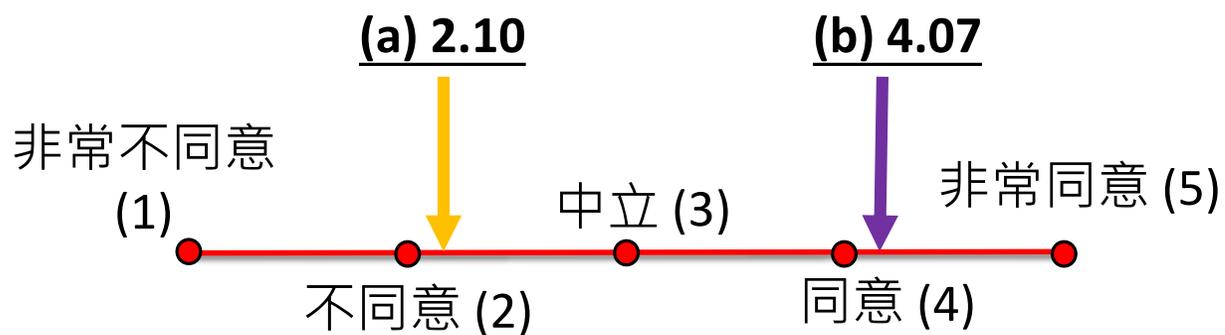
可能小朋友真係成日都病啊，可能你（陪小朋友）去睇個醫生，可能唔需要話真係要請半日假咁樣去做，可能你睇個醫生兩個鐘咁就OK。

須照顧兒童的40至44歲在職受訪者



評估僱主與僱員家人的期望落差

- a) 受訪者在多大程度上同意「除年假之外，僱主不應該提供額外的便利措施」
- b) 受訪者在多大程度上同意僱主應為僱員的家屬提供醫療保障



實際上：

僱主酌情提供的家事假	有薪	無薪
侍病假	1%	13.8%
家長假 (即親職假)	1%	12.5%
事假	3.3%	19.8%
恩恤假	24.5%	21.5%
育兒假	0.3%	21.5%

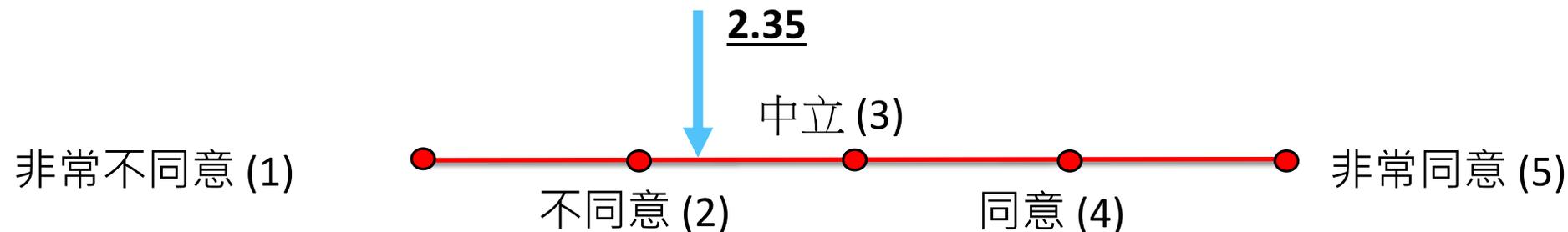
觀察結論：

- 家人期望僱主除年假外，為僱員提供額外的便利措施
- 家人的期望與僱主實際上提供的不同休假種類，仍存有較大的落差

僱員家人對僱主的期望

僱主有責任協助僱員應付家中的突發情況

- 問題：受訪者在多大程度上同意僱主沒有責任協助僱員應付家中的突發情況？
（反向問題在5分制中的平均分：2.35分）



- 實際上：
 - 受訪HR人員所屬公司 / 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%）
 - 僱員因家事請假能否獲批，較常是基於「與其聲稱家事的緊急程度有關」（70.5%），而較少受制於「與僱員累積的年假是否足夠有關」（21.5%）
- 家人的期望與實際僱主提供的措施，沒有太大落差

情境分析：惡劣天氣期間與完結後的工作安排

- 勞工處發布《惡劣天氣及「極端情況」下的工作守則》
- 《守則》提到在有關極端情況的信號取消後，僱員「盡量在2小時內返回工作崗位」
- 大部分受訪HR人員均表示他們所屬的公司 / 機構都以上述案例作為復工安排的參考依據
- 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（包括孩童和長者）安排暫托服務**，並在完成安排後準時趕返工作崗位



情境分析：惡劣天氣期間與完結後的工作安排（續）

（在惡劣天氣的警告信號取消後），啲公司佢咁個cut off時間會唔同，有啲公司係兩點鐘。我心諗，兩點鐘？（作為HR）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HR

紅雨先係最大鑊，返與唔返之間，（小朋友）佢又唔使返（學），但係我要返（工）……（如果你已）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

七個司法管轄區主要的家庭友善僱傭措施的總覽

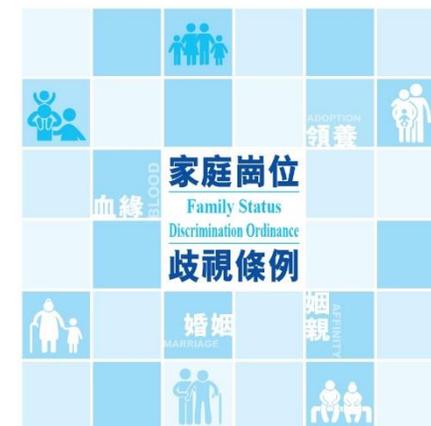
司法管轄區	設有僱員可就彈性工作安排提出要求的法定權利 (+ 是否設有政府認可指引)	下班後離線	支援懷孕 / 餵哺母乳的僱員
加拿大	<ul style="list-style-type: none"> 《加拿大勞工法》 	<p>安大略省</p> <ul style="list-style-type: none"> 《2000年就業標準法》要求僱用25名或以上僱員的僱主須就下班後離線「制定適用於所有僱員的書面政策」 	<ul style="list-style-type: none"> 《加拿大勞工法》規定僱員： <ul style="list-style-type: none"> 可要求有集乳休息時間 若認為目前工作職能會對自己或胎兒或子女的健康構成風險，可停止執行該工作，或要求僱主更改其職能或重新安排工作
澳洲	<ul style="list-style-type: none"> 根據《2009年公平工作法》，《全國就業標準》有列明合資格僱員的受僱條件、僱員可如何提出有關要求 公平工作調查專員署發布《彈性工作安排良好常規》(2023年) 	<ul style="list-style-type: none"> 《2009年公平工作法》規定僱員有權「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」；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 	<ul style="list-style-type: none"> 《2009年公平工作法》規定僱員在懷孕期間： <ul style="list-style-type: none"> 若無法被安排合適的安全工作，則可放取「無安全工作假」 有權要求調職至適當的安全工作，直至僱員可以安全返回平常工作崗位或分娩為止
新西蘭	<ul style="list-style-type: none"> 《2007年僱用關係 (彈性工作安排) 修正法》 		
英國	<ul style="list-style-type: none"> 《2023年僱傭關係 (彈性工作) 法》 諮詢、調解及仲裁服務部發布《彈性工作要求實務守則》(2024年) 		
美國			<ul style="list-style-type: none"> 《公平勞動標準法》規定僱主提供： <ul style="list-style-type: none"> 合理的集乳休息時間 提供阻擋外來視線及不能闖入的地方
日本	<ul style="list-style-type: none"> 《育兒及介護休業法》 [僅適用於育有年幼子女的僱員] 		
新加坡	<ul style="list-style-type: none"> 人力部發布《勞資政三方靈活工作安排指導原則》(2024年) 		

七個司法管轄區主要的家庭友善僱傭措施的總覽（續）

司法管轄區	提供照顧者假期		提供親職假或與家長有關的假期	
	主要用作照顧患病或受傷的家人		主要用作照料學童或初生嬰兒，和參與有關的學校活動	
加拿大	✓	<ul style="list-style-type: none"> 與家屬有關的危疾的假期 個人假期 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 親職假
澳洲	✓	<ul style="list-style-type: none"> 事假 / 照顧者假 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 親職假 產前假、祖父母假（兩者均只適用於維多利亞州的公營界別）
新西蘭	✓	<ul style="list-style-type: none"> 病假（讓僱員因依靠其照顧的人士生病或受傷而缺勤） 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 親職假 主要照顧者假
英國	✓	<ul style="list-style-type: none"> 無薪照顧者假 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 共享親職假 初生嬰兒護理假
美國	✓	適用於聯邦機構僱員 <ul style="list-style-type: none"> 病假（用作照顧家人） 每年最多24小時無薪假期 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 休假（其中一項領取假期理由：因僱員子女出生，並須照顧該子女）
日本			✓	<ul style="list-style-type: none"> 無薪假期（以參加學校活動或處理子女的其他特別需要） 以部分薪金換取提早下班（只適用於育有就讀初小子女的東京都政府僱員）
新加坡			✓	<ul style="list-style-type: none"> 共享親職假 幼兒假

政策建議 1 - 推廣在辦公時間以外完全脫離工作模式的文化

- ◆ 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
- ◆ 僱員下班後放下工作：
 - 能與家人分擔家庭責任；
 - 可與家人共同參與家庭事務的決策
- ◆ 有助減少針對僱員的家庭崗位而產生的騷擾
- ◆ 提升僱員及其家人的精神健康



政策建議 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

- ◆ 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庭需要而請假或彈性工作的情況
- ◆ 僱主亦應定期審視及監察有關政策或措施
- ◆ 僱員可參照家庭友善僱傭措施政策規定，按既定程序提出有關申請
- ◆ 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HR人員和部門主管有據可依



政策建議 3 - 僱主應制定惡劣天氣下的彈性工作安排

政府應檢討惡劣天氣下的工作安排指引

- ◆ 勞工處應檢視《惡劣天氣及「極端情況」下的工作守則》載述的安排，因為《守則》是各行各業很多僱主的參考依據
- ◆ 建議僱主可主動考慮在惡劣天氣完結後，允許僱員在家工作 / 遠程辦公，作為復工的安排。這種安排可以：
 - 降低行政成本；
 - 讓僱員照顧需要被照顧的家人，兼顧家庭照顧責任與工作；以及
 - 讓僱員節省通勤的時間。



政策建議 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

政府可以：

- ◆ 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；
- ◆ 考慮採取行政措施（例如容許有照顧責任的政府僱員以部分薪金換取提早下班）
- ◆ 考慮設立**照顧者假**或**侍病假**（使用前無須首先悉數放取有薪年假），並讓僱員可**分開多次放取**
- ◆ 逐步增加照顧者假 / 侍病假至**平均120小時**左右，**以應對危急或緊急的情況**，以紓緩高危家人的照顧責任

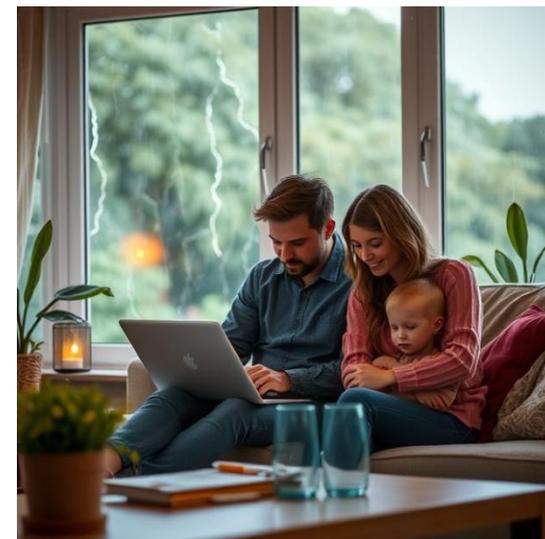
政策建議 5 - 加強對僱主及HR人員有關家庭崗位歧視的公眾教育，並採取措施消除基於家庭崗位的騷擾

- ◆ 對僱主及HR人員而言：
 - 透過參與培訓課程及研討會，了解可於實際工作中應用的良好實踐範例；以及
 - 鼓勵僱員更加體諒同事的家庭狀況，預防就僱員的家庭崗位所作出的不受歡迎言行
- ◆ 僱員及其家人亦應向僱主表達自己家庭的實際需要
- ◆ 鼓勵各界採用良好常規，避免定型觀念與騷擾行為化為歧視



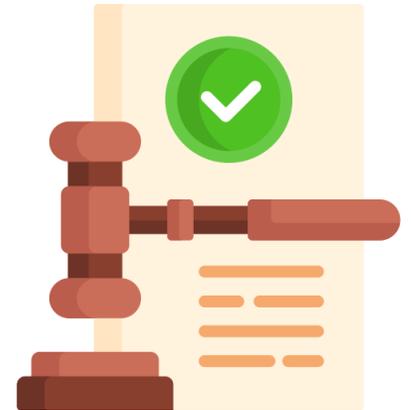
政策建議 6 - 鼓勵僱主為僱員的家人提供醫療保險

- ◆ 考慮到成本因素，僱主可以為公司醫療保險的**受益人數設定上限**（例如兩至三名家屬）
- ◆ 僱員可**自行選擇受益人**（例如祖父母、父母、配偶、兄弟姊妹、子女）
- ◆ 即使僱主的保險未必能完全覆蓋僱員家人求診費用的全額，就算僅僅覆蓋**部分的就醫費用**（例如港幣200元），也足以顯示僱主關心僱員照顧家人責任的姿態



政策建議 7 - 日後應研究及討論 是否需逐步修訂相關法例

- ◆ 日後的研究可進一步探討會影響實施家庭友善僱傭措施的法律問題。舉例而言，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；以及
 - 討論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。





謝謝